

神奈川県教育文化研究所 カリキュラム総合改革委員会
「教育制度・教職員問題」検討グループ

教職員の働き方改革に関する進捗状況調査
—学校の働き方改革の実現にむけて—
報 告

神奈川県教育文化研究所
2022年7月

教職員の働き方改革に関する進捗状況調査

－学校の働き方改革の実現にむけて－

報告

神奈川県教育文化研究所 カリキュラム総合改革委員会
「教育制度・教職員問題」検討グループ

はじめに	青木 純一	1
I. 「働き方改革」の現在地とその課題		
－働き方改革にかかわる国、地方の教育行政の取組みの動向とその検証－	樋口 修資	2
II. 基本的分析		
	青木 純一/堀内 正志/寺内 浩司/吉川 早/本杉 新之助	
1. 回答者の基本情報 〈設問1〉～〈設問8〉		7
2. 勤務校・国・教育委員会の取組み 〈設問9〉～〈設問18〉		9
3. 「働き方改革」による職場の変化 〈設問19〉～〈設問27〉		12
4. 仕事と生活の両立 〈設問28〉～〈設問35〉		13
5. 職場の現状 〈設問36〉～〈設問42〉		16
III. 横断的分析		
1. 『働き方改革』の取組みおよび「職場の変化」に関する分析	堀内 正志	18
2. 「仕事と生活の両立」および「職場の現状」に関する分析	佐野 朝太郎	20
IV. 調査結果を踏まえた働き方改革の今後の課題	藤川 伸治	24
おわりに	金子 進一郎	30
資料		
資料1. 調査の概要		31
資料2. 調査フォーム(設問項目)		32
資料3. 単純集計表		35

はじめに

青木 純一

神奈川県教育文化研究所は、かながわ教職員組合連合ならびに各地区教職員組合・協議会の協力を得て「教職員の働き方改革」にかかわるWeb調査を実施した。目的は、いま国が進める働き方改革の成果を、教職員の率直な意見をもとに検証するためである。本報告は、調査結果をもとに教職員が捉える働き方改革の現状をまとめ、併せて国の施策をめぐる現時点の課題や今後の方向性についても示した。

「働き方改革」の進捗状況を知るための調査はほかにもある。たとえば、国が2016年から取組む「教育委員会における働き方改革のための取組状況調査」、日教組も2018年からWebを使って「学校現場の働き方改革に関する意識調査」を継続する。国の調査は、文字通り「教育委員会」を対象に2019年1月の中教審答申が示した「在校等時間」の把握状況や、業務改善の具体策として挙げた「14業務」の取組状況を知ることがその目的である。また、日教組の調査は現場の教職員を対象とするが、「夏季休業中の業務負担」や「部活動指導」といった働き方改革の重要課題に絞った調査である。一方、本調査は、学校をベースに教職員の働き方を同僚間の協力関係や個々の生活と関連付けて幅広く尋ねるなど、「働き方改革」に対する学校現場の率直な意見を丁寧に拾い出すことを目的にした。

調査は42の設問項目を用意し、3,451人の教職員から回答を得ることができた。設問内容は大きく5つに区分される。第1が回答者の基本属性を尋ねた〈設問1〉～〈設問8〉、第2が「勤務校・国・教育委員会の取組状況」を尋ねた〈設問9〉～〈設問18〉、第3が「働き方改革による職場の変化」を尋ねた〈設問19〉～〈設問27〉、第4が「教職員の仕事と生活の両立」を尋ねた〈設問28〉～〈設問35〉、第5が「職場の現状」を尋ねた〈設問36〉～〈設問42〉である。

本研究は2021年4月にスタート、10月までの半年をかけて設問項目や調査方法を繰り返し検討した。11月に入って設問内容が固まると、神奈川県教職員組合および各地区教組を訪問し、調査内容の説明に努めた。調査はこうして2021年11月末から12月25日までのほぼ1か月をかけて実施した。今回のWeb調査はその後の集計作業がとても容易で、翌月初旬にデータが整うと1月から3月の定例会を使って本格的な分析を行った。

報告書の執筆は教文研「教育制度・教職員問題」検討グループ8名の委員が担当した。内容は大きく4つに分かれるが、第Ⅰ部では働き方改革が始まって以降の国の施策を整理し、国・教育委員会・学校それぞれの課題をまとめた。第Ⅱ部は本調査の基礎となる分析である。設問内容を4領域に分けて整理し、学校規模、経験年数、小中別の分析も加えている。第Ⅲ部は設問項目の横断的な分析で、項目間の相関をまとめている。最後に、第Ⅳ部は調査結果を受けて働き方改革の今後の課題を、地域・保護者の理解、定年延長、職場のコミュニケーションに絞ってまとめている。また「資料」に〈調査概要〉〈設問項目〉〈単純集計表〉を付したことも付け加えておきたい。

最後に、本調査に対し多大なるご協力をいただいた、かながわ教職員組合連合および各地区教職員組合・協議会に対し心よりお礼を申し上げます。教職員の多忙化要因に「各種調査」が指摘され、しかもコロナという新たな要因が加わる中での今回の調査である。皆様に大変なご苦勞をおかけしたことは言うまでもない。今後、本調査で得た知見を有効に活用し、皆様のご協力に報いたいと考えている。

引き続き、より一層のご支援・ご協力をお願いする次第である。

I. 「働き方改革」の現在地とその課題

— 働き方改革にかかわる国、地方の教育行政の取組みの動向とその検証 —

樋口 修資

1. 「働き方改革」の前史

1960年代以降各地で提起された公立学校教員の時間外勤務手当請求訴訟事件での国側の敗訴を受けて、1971(昭和46)年制定された「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」(いわゆる「給特法」)は、国公立の義務教育諸学校等における教育職員の時間外勤務手当及び休日勤務手当を支給しない代わりに、勤務時間の内外にわたる勤務を包括的に評価して「教職調整額」(4%)を一律支給する措置を講じるものであった。給特法は、労働者の労働条件の基準を定める「労働基準法」の適用を部分的に除外し、「教育職員の職務と勤務態様の特殊性に基づき、その給与その他の勤務条件について特例を定める」(第1条)とし、公立学校の教員の勤務については、政令において、「正規の勤務時間の割り振りを適正に行い、原則として時間外勤務を命じない」こととされ、教員が「超勤4項目」に係る業務に従事する場合であって「臨時又は緊急のやむを得ない必要があるとき」に限って、時間外勤務を命じることができる仕組みが整えられた。

しかしながら、この給特法の法制度の下で、教員の長時間労働の状況は、改善されないどころか、かえって増大化・常態化の一途をたどることとなった。この背景には、学校を取り巻く環境の変化やこれに対応できる学校づくりを図るため文科省等が講じてきた各種の教育施策により、学校と教員が対応すべき課題が益々複雑化・多様化・膨大化し、教職員の配置充実の措置が講じられないまま、教員の職務負荷と負担が大きく増大したことが挙げられる。

給特法制定以降の教員の勤務時間管理の実態を見ると、教員は、「超勤4項目」(生徒実習・学校行事・職員会議・非常災害等)に該当する業務については時間外勤務を行っているときみなされるが、授業準備や教材・授業研究などの教育指導業務や生徒指導業務などの本来的な業務、あるいは、部活動業務をはじめ様々な校務分掌による業務の遂行などで時間外勤務を行っていても、それらの時間は、「教員の自発性、創造性に基づく勤務」とみなされ、校長としては、時間外勤務を命じていない業務と観念され、その結果、教員は長時間労働を強いられることとなった。こうした給特法の下で、教員の長時間労働と時間外・休日勤務手当不払いの問題が今日まで放置されてきた。給特法は、時間外勤務等に関して、学校に無頓着な構造を生み出しており、校長は、法令上、時間外勤務を超勤4項目以外は命じられないことから、教員の勤務時間を把握・管理する勤務時間管理意識が乏しく、校長のタイム・マネジメントは実質的に機能不全の状態にあった。

こうした教員の多忙化問題について、国は、2007年の中教審答申「今後の教員給与の在り方」において、「学校を取り巻く環境の変化に応じて、教員が対応すべき課題の複雑化・多様化が進み、これにより教員の職務負荷が増大している」とし、教員の恒常的な時間外勤務の実態を認め、時間外勤務の縮減への取組みに動き出した。中教審答申を受けて設けられた検討会議では、教職調整額に代わって時間外勤務手当制度を導入することは「一つの有効な方策」としつつも、現実は何ら見通しの立たない「勤務時間抑制」の掛け声により多忙化問題に対処するのみであって、教員の長時間の不払い残業を解消しようとする実効ある措置は提言されないままであった。

その後、2015年の中教審答申「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について」では、教員の多忙化の縮減とも関連して、教員の業務を見直し、教員が本来的に担うべき教育指導業務などの業務に専念できるような体制の構築(チーム学校づくり)を図ることが提言され、教育指導などの本来的業

務以外の業務については、事務職員はじめ他の職員やスクール・カウンセラー、スクール・ソーシャル・ワーカー、学習支援員や部活動指導員など外部の専門スタッフの導入推進を図り、教員とこれら職員との「多職種協働」により、一層効果的な業務遂行を図るべきとの方向性を打ち出した。

2016年には、文科省「次世代の学校指導体制強化のためのタスクフォース」において、教員の長時間労働の改善を図り、教員が子どもたちと向き合う時間を確保し、誇りとやりがいをもてる環境を確保するため、学校現場の業務改善の提言がまとめられた。この提言では、①「教員の担うべき業務に専念できる環境を確保する」ため、教員業務の明確化、給食費等徴収管理業務からの解放、統合型校務支援システムの整備等の業務改善や教職員定数の改善、専門スタッフの配置拡充、②「部活動の負担を大胆に軽減する」ため、休養日の明確な設定等を通じた運営の適正化、③「長時間労働という働き方を改善する」ため、勤務時間管理の適正化などを図るなど、一定の実効性ある提言がなされた。なお、この提言では、「部活動の負担を大胆に軽減すること」が重点的に講ずべき改善方策の一つとして取り上げられ、これを受けて、2018年3月には、スポーツ庁が「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」を策定し、①学期中は、週当たり2日以上以上の休養日を設ける（平日は少なくとも1日、土日は少なくとも1日以上）、②長期休業中の休養日の設定は、学期中に準じた扱いを行う、③1日の活動時間は長くとも平日では2時間程度、学校の休業日は3時間程度とし、できるだけ短時間に、合理的でかつ効率的・効果的な活動を行うとの方針を定めた。

しかしながら、学校の業務改善を進め、教員の働き方改革を実現するためには、地方や学校自身の自助努力だけでは十分な成果を期待できず、むしろ、国が学校現場に押し付けている様々な業務の精選・縮小の見直しが不可欠である。その上で、教員の職務負荷を軽減するため、教職員定数の改善や専門スタッフの配置拡充を押し進める必要がある。さらに、上限規制のない時間外勤務を容認する給特法の抜本的な見直しを抜きにしては、教員の多忙化を解決することはできないことが明らかになっている。

2018年には、社会全体における長時間労働の是正を図るため、労働基準法の大改革がなされ、罰則付きの時間外労働の上限規制が新たに設けられるなど、時間外労働規制が導入された。しかし、この時間外労働規制は、公立学校教員には適用されない取り扱いとなったことから、文科省としては、教員の長時間労働を縮減し、ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、中教審に対し「働き方改革に関する総合的な方策」について諮問を行い、2019年1月には、中教審から答申が提出された。この中教審答申の提言を受けて、文科省は、学校における働き方改革の実効ある取組みを始動するに至っている。

2. 「働き方改革」の現在地とその課題

2019年の中教審答申「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」では、①学校及び教師が担う業務の明確化、②勤務時間管理の徹底、③勤務時間制度の改革を中心に、働き方改革の提言が行われている。

答申では、①については、学校が担うべき業務を大きく分類すると、i) 学習指導要領等を基準として編成された教育課程に基づく学習指導、ii) 児童生徒の人格の形成を助けるために必要不可欠な生徒指導・進路指導、iii) 保護者・地域等と連携を進めながら、これら教育課程の実施や生徒指導の実施に必要な学級経営や学校運営業務と整理しつつ、教員が担うべき業務は、これらの業務に加え、その関連業務についても範囲が曖昧なまま行っている実態があると指摘した上で、これまで学校と教師が担ってきた14の代表的な業務の在り方を以下の表1のように整理し、これらの業務を大胆に業務仕分けすることにより、学校と教師の業務負担の軽減を図るとしている。

表1 中教審がまとめた業務改善に向けた14業務

基本的には学校以外が担うべき業務	学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務	教師の業務だが、負担軽減が可能な業務
①登下校に関する対応	⑤調査統計への回答等 (事務職員等)	⑨給食時の対応 (学級担任と栄養職員との連携等)
②放課後から夜間などにおける見回り、児童生徒が補導されたときの対応	⑥児童生徒の休み時間における対応 (輪番、地域ボランティア等)	⑩授業準備(補助的業務へのサポートスタッフの参画等)
③学校徴収金の徴収・管理	⑦校内清掃 (輪番、地域ボランティア等)	⑪学習評価や成績処理(補助的業務へのサポートスタッフの参画等)
④地域ボランティアとの連絡調整	⑧部活動(部活動指導員)	⑫学校行事の準備運営(事務職員等との連携、一部外部委託等)
※ その業務内容において、地方公共団体や教育委員会、保護者、地域学校協働活動推進員や地域ボランティア等が担うべき。	※ 部活動の設置・運営は法令上の業務ではないが、ほとんどの中学・高校で設置。多くの教師が顧問を担わざるを得ない実態。	⑬進路指導 (事務職員等や外部人材との連携・協力等)
		⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応(専門スタッフとの連携・協力等)

次に、②については、教員の長時間勤務の解消に向けた勤務時間制度の改革方策として、時間外勤務の上限の目安として「月45時間、年360時間を超えないようにすること」を内容とする「勤務時間の上限に関するガイドライン」を設定するとしている。

さらに、③については、給特法の基本的な枠組みを維持するとして、問題解決を先送りするとともに、教員業務に繁閑があることから、繁忙対応型の「1年単位の変形労働時間制」の導入を図るとしている。

上記の中教審答申を受けて、文科省は、2019(令和元)年秋の臨時国会に、学校における働き方改革を推進するため、給特法の改正法案を提出し、審議の結果、可決成立した。改正法では、新たに①文科大臣が教育職員の業務量の適切な管理等に関する指針を策定すること、②公立学校の教員について、地方公共団体の条例に基づき1年単位の変形労働時間制が実施できるようにすることを定めている。

文科大臣策定の「指針」では、これまで勤務時間管理の対象とされてこなかった「超勤4項目」以外の業務の時間も含め、教員が学校教育活動に関する業務を行う時間として外形的に把握できる時間を「在校等時間」として、勤務時間管理の対象にするとともに、在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間(時間外在校等時間)について、特別の事情により業務を行わざるを得ない場合を除き、1か月間45時間以内、1年間360時間以内とするなど、民間と同様の勤務時間管理の上限が設定された。

また、新たに導入された「1年単位の変形労働時間制」は、教員の勤務態様に繁閑の差があることから、学期中に所定の勤務時間を超えて勤務することを可能とする一方で、夏休み中の休日のまとめ取りのように集中して休日を確認することができるよう、地方公共団体の判断により導入が可能となった。

今回の給特法の改正を受けて、国、地方あげて、学校における働き方改革が取り組まれることとなった。文科省、教育委員会、学校現場における働き方改革の取組みの現状とその課題を見ることとする。

(1) 国の取組みとその課題

学校における働き方改革を進めるため、国は、改正給特法による「指針」において、在校等時間による勤務時間管理を進め、勤務時間の上限規制を行うことにより、長時間勤務の縮減を図るとしている。

しかしながら、2021年度の文科省調査「教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査」によれば、時間外在校等時間の上限である1か月間45時間を超えて勤務する教員の割合が、小学校で46.2%、中学校で60.4%(6月期)を占めるなど、教員の長時間労働の実態は遅々として改善されていない。文科省の「#教師のバトン」プロジェクトにも、学校現場からは、教員の過酷な勤務実態を訴える声が相次ぐなど、働き方改革が想定どおりに進捗していないことが明らかになっている。

教員の長時間勤務の縮減を実効あるものとするためには、教員の業務量の削減と配置充実が不可欠である。教員が勤務時間内に到底処理できない膨大な業務負担を強いられ、教育指導等の本来的な業

務に専念できない現状の抜本的な改善抜きに、ただ勤務時間の上限規制をするだけでは、不十分である。

中教審答申「学校における働き方改革」における学校及び教師が担う業務の明確化・適正化を図るための14の代表的な業務の仕分けの提言がされたが、教員の担うべき業務の改善・見直しを大胆に提言したことは積極的な意義があるものの、教員の業務がきわめて広範囲にわたり、教員が担うべき本来の業務範囲が必ずしも明確化されていない問題を速やかに解決することこそが今求められている。

また、教育委員会や各学校には、学校や教師が担う業務の整理・削減への取組が求められる一方で、国においては、法令等による学習指導、生徒指導、学校運営等に関する学校の全体計画や個別の児童生徒に対する計画の作成の義務付けを大胆に見直し、教員の業務量の縮減に向けて、これらの計画等の大胆な整理・統合・廃止を進めることが求められる。また、学習指導要領改訂による教科数や授業時数の増加、指導内容の量的拡充、指導方法の改善(緻密化)等による教員の授業研究等を含む授業負担は格段に増大しており、学習指導要領の「スリム化」が切に求められる。

次に、教員の時間外勤務の縮減のためには、少人数学級編制の推進はじめ教職員配置の抜本的な改善が必須であり、特に小学校教員の受持ち授業時数を削減するため、教科担任制の導入による専科教員の配置拡充が求められる。また、教員の業務負担の軽減のためには、外部専門スタッフの配置拡充も重要であり、特に、中学校の部活動指導の業務負担は深刻な問題となっていることから、部活動指導員の大幅な拡充を行い、教員の負担軽減を図るほか、教員の授業準備等を強力にサポートする教員業務支援員の配置を拡充するなど、国は必要な財政措置をしっかりと講ずるべきである。

国は、2022年度に教員の勤務実態調査を行うとしているが、調査結果を踏まえ、教員の長時間勤務の縮減のための実効性ある措置を検討し、給特法の枠組みを根本から見直す必要がある。

(2)教育委員会の取組みとその課題

働き方改革のため、教育委員会は、文科省の「指針」を踏まえた条例等の制定や在校等時間の上限方針を教育委員会規則等に位置付けるなどとされるが、2021年度文科省調査によると、指針を踏まえた条例等の整備状況は、都道府県では78.7%、政令市は80.0%、また、指針を踏まえた上限方針の教育委員会規則等の整備状況(整備見込み含む)は、都道府県では97.9%、政令市では100%であるものの市区町村は76.8%にとどまっており、指針を踏まえた条例・教委規則等の早急な整備が求められる。

教育委員会は、在校等時間の上限規制の遵守のみを各学校に求めるのではなく、時間外勤務を縮減するため、優先すべき教育活動を見定めたとうえで、教員の業務量が適正なものとなるよう、業務の見直し・削減を徹底するとともに、ICT活用などによる客観的な勤務時間管理システムを早急に整備する必要がある(ICカードやタイムカード等の記録による客観的な方法で勤務実態を把握することが法令で義務付けられているが、その実施自治体は、2020年度72%、2021年度86.4%にとどまっている)。学校の勤務時間管理において、いやしくも教員の持ち帰り業務が増大したり、在校等時間の虚偽記録の報告がなされたりしないよう、教育委員会は各学校の校長に対する指導を徹底することが求められる。

また、教育委員会における学校の業務改善のための取組みとしては、①適切な休養日の設定など部活動ガイドラインの学校への周知と徹底を図り、教員の業務負担軽減の観点から、学校における部活動の在り方を検討するよう学校に求めること、②給食費などの学校徴収金の公会計化を進め、学校と教員の負担解消に努めること(文科省調査では、2019年12月現在、給食費の公会計化について実施自治体は438(26.0%)、準備・検討中は524(31.1%)にとどまっている)、③留守番電話の設置やメールによる連絡体制の構築を図るとともに、夏休み期間中の長期の学校閉庁日を設定すること(文科省調査では、2021年度において、留守番電話は全国的に導入が進んでおり、また、学校閉庁日の設定は、各自治体で5日未満約4割、5日～10日未満約半数と全国的な取組が浸透)④調査・統計業務をはじめ学校に課している業務の削減を図ること、⑤教員研修事業の精選、整理・統合を行い、研修の最適化を図ること、⑥校務支援システムの導入を早急に促進することなどが求められる。

さらに、1年単位の変形労働時間制については、文科省調査では、2021年度では都道府県で25.5%、政令市の5.0%で条例が制定済みとされるが、教員の業務削減を図り、超過勤務時間を縮減することが制度導入の前提条件であることを踏まえ、導入のための環境整備に取り組むことが先決である。

(3) 学校の取組みとその課題

校長は、「学校の当たり前」を見直し、中教審答申の提言を踏まえ、学校及び教師が担うべき業務の明確化・適正化に責任をもって取組み、限られた時間の中でどの教育活動を優先するかを見定め、それを踏まえ適切な業務量の設定と校務分掌の整理・統合を進めるほか、教員間の業務の偏りを平準化するよう校務分掌のあり方を見直すこと等により、教員の長時間勤務の縮減を図る必要がある。さらには、学校行事の精選・簡素化や地域行事への参加の見直しを進めるとともに、とりわけ、中学校における部活動については、部活動ガイドラインの順守を教職員に対し徹底することが肝要である。

また、校長は、在校等時間の長時間化を防ぐための具体的な取組を講ずることなく、上限時間の遵守のみを求めるものであってはならず、客観的な勤務時間管理の把握に努め、在校等時間の計画的な縮減と業務の見直し・削減のための学校の行動計画を策定し、PDCAサイクルによる検証を通じて、業務と勤務時間の改善につなげることが求められる。

さらに、教員は、これまでの働き方を見直し、勤務時間を意識した働き方を進めるため、自らの裁量や工夫により削減・整理できる業務はないか検証し、不要不急の業務を縮減する取組が求められる。

Ⅱ. 基本的分析

青木 純一/堀内 正志/寺内 浩司
吉川 早/本杉 新之助

Ⅱ-1. 回答者の基本情報：〈設問1〉～〈設問8〉

調査項目の〈設問1〉～〈設問8〉は回答者の基本情報である。調査の結果をグラフにまとめるとともに簡単な説明を加えた。なお、図および説明文中の百分率(%)は概数で表している。

〈設問1〉性別

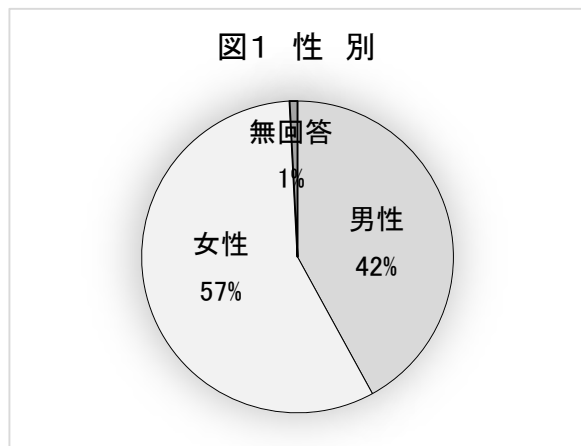
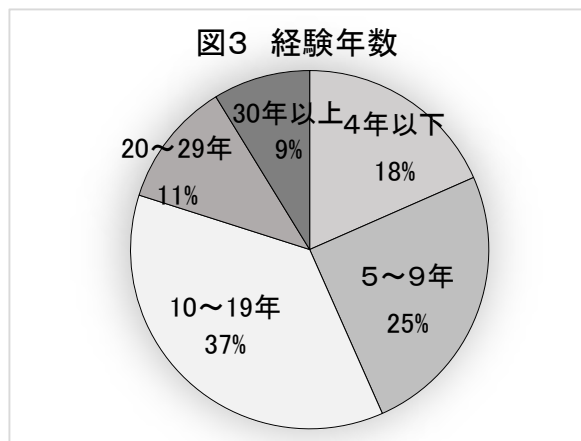
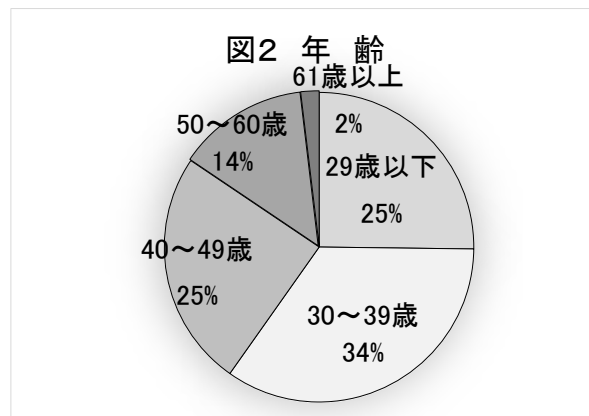


図1は回答者の性別である。設問は性の多様性に配慮し〈男性〉〈女性〉〈無回答〉の3択とした。結果は〈男性〉1,429人・42%、〈女性〉1,994人・57%、〈無回答〉23人・1%であった。

〈設問2〉年齢

図2は回答者の年齢である。結果は〈29歳以下〉869人・25%、〈30～39歳〉1,194人・34%、〈40～49歳〉851人・25%、〈50～60歳〉472人・14%、〈61歳以上〉65人・2%である。〈30～39歳〉が最も多く、ついで〈29歳以下〉である。〈61歳以上〉と〈50歳～60歳〉は少ない。

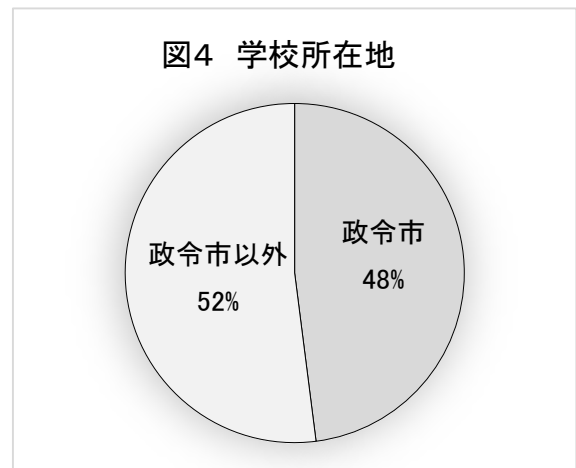


〈設問3〉経験年数(フルタイム)

図3は回答者の経験年数である。調査対象を、臨時的任用職員を含むフルタイムで働く教職員とした。結果は〈4年以下〉635人・18%、〈5～9年〉861人・25%、〈10～19年〉1262人・37%、〈20～29年〉391人・11%、〈30年以上〉302人・9%である。本調査は、「10年未満」の選択肢を〈4年以下〉と多くが2校目を経験する〈5～9年〉に分けた。

〈設問4〉学校所在地

図4は回答者の勤務先(学校)の所在地である。神奈川県33市町別を対象としたが、ここでは〈政令市〉と〈政令市以外〉に分けて示した。結果は〈政令市〉1,656人・48%〈政令市以外〉1,795人・52%である。



〈設問5〉学校種

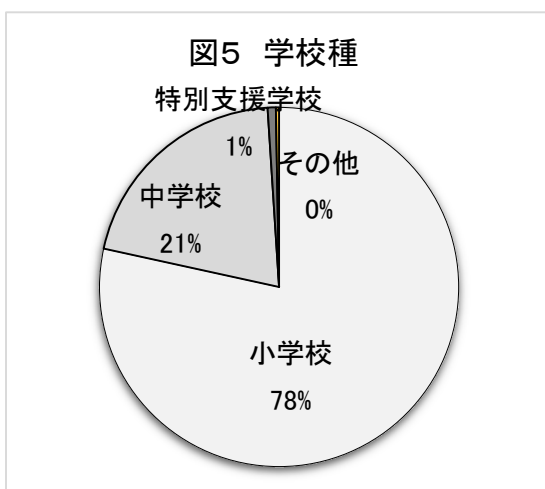
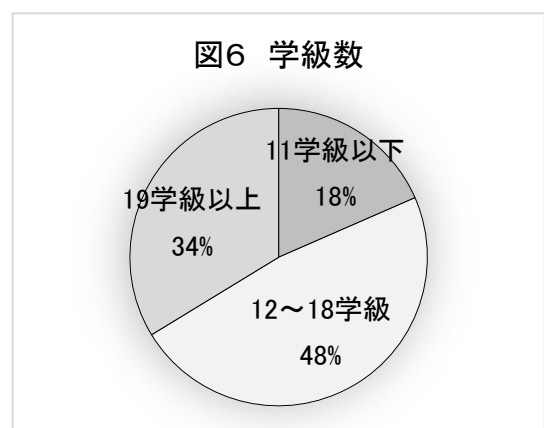
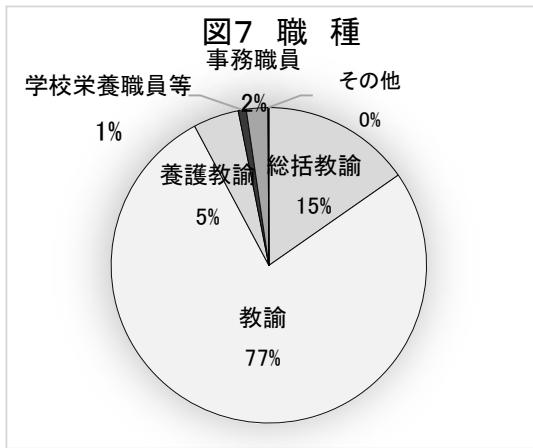


図5は回答者の学校種である。結果は〈小学校〉2,708人・78.4%、〈中学校〉709人・21%、〈特別支援学校〉26人・1%で、〈その他〉も10人を数えた。〈小学校〉が全体の4分の3を超えている。〈その他〉は義務教育学校や中等教育学校(前期)・市立高等学校に所属すると思われる。

〈設問6〉学級数

図6は学級数である。学校教育法施行規則では、12学級以上18学級以下が標準とされている。結果は〈11学級以下〉637人・18.5%、〈12~18学級〉1,650人・48%、〈19学級以上〉1,164人・34%、である。これを小中別にやや詳しくみると、学級数が〈11学級以下〉は〈小学校〉14%、〈中学校〉34%と、〈中学校〉で小規模校の回答者が目立つ。反対に〈19学級以上〉は、〈小学校〉38%、〈中学校〉19%と、〈小学校〉で大規模校の回答者が目立つ。



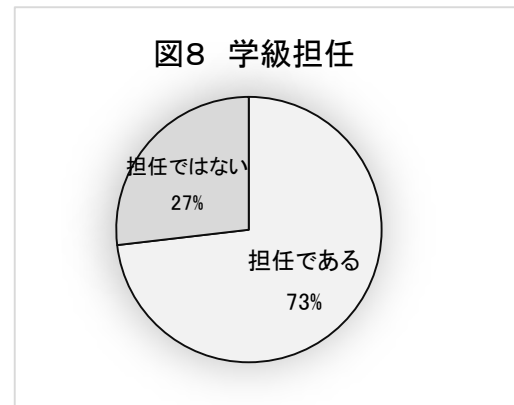


〈設問7〉職種

図7は学校で働く教職員の職種である。〈教諭〉2,654人・77%、〈統括(主幹)教諭〉528人・15%、〈養護教諭〉162人・5%、〈事務職員〉76人・2.2%、〈学校栄養職員等〉28人、1%、〈その他〉が3人となった。回答者全体の4分の3超が〈教諭〉であった。

〈設問8〉学級担任

図8は回答者が学級担任か否かである。〈学級担任である〉2,508人・73%、〈学級担任ではない〉920人・27%と、およそ4分の3が学級担任であった。学級担任を小中別にみると、〈小学校〉78%、〈中学校〉55%であった。



調査の回答と設問の記述について

設問の回答は4件法であるが、「とてもそう思う」と「やや思う」を合わせて「肯定的な回答」、「あまり思わない」と「まったく思わない」を合わせて「否定的な回答」として分析した。

〈設問9〉から〈設問42〉について、本文では、設問の表記に際しては以下のように略記する。

個別の設問の略記については本章の各表の左列に示している。

略記	設問
〈設問9〉 〈9 教職員の働き方の変化〉	〈9〉「働き方改革」にかかわる国や教育委員会の取り組みで教職員の働き方が変わった。

Ⅱ-2. 勤務校・国・教育委員会の取り組み:〈設問9〉～〈設問18〉

「勤務校・国・教育委員会の取り組み」については、10項目について調査した。「働き方改革」に関わる2項目〈9 教職員の働き方の変化〉〈16 専門スタッフ等の有効性〉、「働き方改革」の取り組みに対する8項目である。部活動については、小学校での部活動は想定できないこと、その他の校種の回答数が少ないことから中学校のみを分析対象とした。加えて、自治体の規模別(政令市(横浜市、川崎市、相模原市)と政令市以外の市町村)、校種別(小学校と中学校)についても集計した。政令市は他の市町村と異なり、教職員の勤務時間その他の勤務条件について自ら定めている。これにより県とは異なる独自の施策や取り組みが可能である。また勤務経験により学校運営等に対する見方の変化が想定されるため経験年数別についても集計した。これらの肯定的回答を集約したものが表1ある。

表1 勤務校・国・教育委員会の取り組み

略記	設問	とても思う+やや思う									
		全体	政令市 政令市以外		小学校 中学校		経験年数				
			4年以下	5～9年	10～19年	20～29年	30年以上				
〈9 教職員の働き方の変化〉	〈9〉「働き方改革」にかかわる国や教育委員会の取り組みで教職員の働き方が変わった。	31.9%	31.8%	32.0%	31.3%	34.4%	29.1%	29.3%	32.3%	36.6%	37.7%
〈10 学校経営方針への位置づけ〉	〈10〉学校長は学校経営方針の中に「働き方改革」を位置付けている。	56.5%	58.1%	55.1%	57.3%	53.0%	61.7%	50.5%	57.1%	57.0%	59.6%
〈11 業務改善の取り組み〉	〈11〉「働き方改革」を受けて、学校として業務改善に取り組んでいる。	49.3%	50.4%	48.4%	51.9%	39.2%	52.8%	44.9%	49.6%	49.4%	53.6%
〈12 校務分掌の見直し〉	〈12〉管理職は一部の教職員に業務が偏ることのないよう校務分掌の見直しに取り組んでいる。	41.1%	39.9%	42.2%	42.9%	34.3%	49.6%	34.4%	40.0%	41.4%	46.7%
〈13 労働時間等の把握〉	〈13〉管理職は教職員の労働時間や休憩時間、休暇の取得状況を把握している。	64.1%	60.8%	67.2%	65.9%	57.8%	66.1%	59.6%	65.3%	64.2%	67.9%
〈14 定時退勤等の働きかけ〉	〈14〉管理職は定時退勤や年休の取得などを積極的に働きかけている。	60.2%	60.4%	60.0%	61.4%	55.9%	66.1%	54.5%	60.9%	61.6%	59.6%
〈15 専門スタッフ等の職務内容の周知〉	〈15〉管理職は専門スタッフやサポートスタッフの職務内容や勤務形態を教職員に周知している。	65.3%	60.7%	69.5%	65.0%	66.6%	66.8%	65.9%	64.9%	62.1%	65.9%
〈16 専門スタッフ等の有効性〉	〈16〉「働き方改革」にとって、専門スタッフやサポートスタッフの配置は有効だ。	81.4%	80.0%	82.6%	81.7%	80.7%	80.3%	80.0%	81.5%	83.1%	84.8%
〈17 保護者等への働きかけ〉	〈17〉教育委員会や管理職は「働き方改革」についての理解を保護者・地域住民に働きかけている。	32.2%	33.3%	31.2%	33.5%	27.4%	34.0%	29.5%	33.2%	32.0%	32.5%
〈18 部活動ガイドラインの管理〉	〈18〉管理職は「部活動ガイドライン」(休養日:平日と土日各1日以上、活動時間:平日2時間、土日3時間)を守らせている。(中学校回答のみ)	80.7%	83.2%	77.9%			81.1%	78.4%	80.5%	79.7%	85.9%

〈9 教職員の働き方の変化〉については肯定的回答が31.9%にとどまり、約7割の教職員が、働き方が変わったと思っていない。しかし、〈16 専門スタッフ等の有効性〉については81.4%もの肯定的回答となっている。文科省「令和3年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査」(以下「取組状況調査」)によれば、教員業務支援員は、県内33市町村中32で、学習指導員等は28、部活動指導員等は27市町村でその活用が図られている。これらの施策の有効性を多くの教職員が感じているといえる。

管理職による校内の取り組みについては、〈11 業務改善の取り組み〉49.3%、〈12 校務分掌の見直し〉41.1%と肯定的回答が半数を下回っているが、その他の項目、〈10 学校経営方針への位置づけ〉、〈13 労働時間等の把握〉、〈14 定時退勤等の働きかけ〉、〈15 専門スタッフ等の職務内容等の周知〉については半数以上の教職員が肯定的に回答している。また、〈18 「部活動ガイドライン」の管理〉については80.7%と高い肯定的回答となっている。

文科省は、在校時間(休憩時間及び勤務時間外に自発的に行う自己研さん等の時間を除く。)に、職務として行う研修や児童生徒の引率等の職務に従事している校外での時間(休憩時間を除く。)を加えた時間を「在校等時間」としている。

「取組状況調査」では学校における教職員の「在校等時間」について県内すべての市町村教育委員会が把握しているとしているが、本調査による管理職による労働時間等の把握についての肯定的回答は64.1%〈設問13〉である。「在校等時間」の教育委員会の把握と労働時間等についての管理職の把握についての教職員の意識では大きく異なる結果となっている。

〈17 保護者等への働きかけ〉に対する肯定的回答は32.2%にとどまっている。教育委員会・管理職の働きかけが実際不十分であるのか、働きかけていることの実感が教職員に乏しいのか精査が必要である。後者であるとする後に述べる校長のマネジメントの課題といえる。

これらの結果をもとにすると「働き方改革」による学校の現状は以下ようになる。

過半数の学校の校長は学校経営方針に「働き方改革」を位置づけ〈設問10〉、管理職は職員の労働時間等を把握し〈設問13〉、定時退勤や年休の取得を積極的に働きかけ〈設問14〉、スタッフ(専門・サポート)の職務内容等を職員に周知し〈設問15〉、中学校では「部活動ガイドライン」を遵守〈設問18〉させているが、業務改善〈設問11〉や校務分掌の見直し〈設問12〉の取り組みについては若干不十分なところがある。専門・サポートスタッフは「働き方改革」にとっても効果を発揮している〈設問16〉。しかし、教職員には、教育委員会や管理職による「働き方改革」についての保護者・地域住民への理解の取り組みは進んでいるように思えない〈設問17〉し、これらの取り組みにより自らの働き方が変わったとも思えない〈設問9〉。

文科省による「令和3年度全国学力・学習状況調査」では、学校調査として「業務改善」の取り組みについて調査している。神奈川県においては、政令市以外の小学校では94.8%の学校が業務改善に取り組んでいる(よく取り組んでいる25.9%、どちらかといえば、取り組んでいる68.9%)と回答している。横浜市97.6%、川崎市94.8%、相模原市98.5%と政令市でも同様の結果となっている。また、政令市以外の中学校では94.1%、横浜市90.2%、川崎市94.4%、相模原市97.2%となっている。

しかし、本調査によると〈11 業務改善の取り組み〉についての肯定的回答は49.3%にとどまっている。校種別に見ると小学校51.9%に対して中学校は39.2%となっており、その差は12.7ポイントである。文科省調査による業務改善の取り組み実態と本調査による教職員の意識の乖離は明らかである。仮に「学力・学習状況調査」が実態を反映しているとするならば、このことを実感できない約半数の教職員の存在は教職員のモチベーションを下げることもつながり校長のマネジメントとしての課題があるといえる。また、校種間の差は、〈12 校務分掌の見直し〉で8.6ポイント、〈13 労働時間等の把握〉で8.1ポイントと中学校が低くこれらについての精査が必要である。

勤務校・国・教育委員会の取り組みに関しては政令市と政令市以外の市町村との差はあまり無い。すべての項目でその差は10ポイント未満となっている。〈15 専門スタッフ等の職務内容等の周知〉が最も差が開き、8.8ポイント政令市が低くなっているが、本検討グループの調査(「神奈川県におけるサポートスタッフの現状と課題」(2016))で明らかになったように、政令市については政令市外の市町村に比して多様なサポートスタッフが配置されていることから、管理職による職務内容等の周知に肯定的回答が低くなったものと推測される。

経験年数別の集計では、10ポイント以上の差が開いた項目は、〈10 学校経営方針の位置づけ〉(11.2ポイント)、〈12 校務分掌の見直し〉(15.2同)、〈14 定時退勤等の働きかけ〉(11.7同)であった。しかもポイント差は「4年以下」と「5～9年」の間で、いずれも前者が高く後者が低い結果となった。これ以外でも経験年数別の集計では、「4年以下」と「5～9年」について極めて特徴的な結果が表れた。「4年以下」の教職員は、5項目で最高の肯定的回答となったのに対し、「5～9年」の教職員は8項目で最低の回答となった。経験年数の「4年以下」と「5～9年」との間に明確な差が見られたのである。

横浜市教育委員会と東京大学中原淳研究室が行った共同研究「教員の『働き方』や『意識』に関する質問紙調査」(2017)によると、働き方(業務の進め方・取組)について「最も影響を受けた時期」は、「初任～3年目」と答えた教員が約5割(51.3%)となっている。また、中原淳(監修)脇本健弘・町支大祐「教師の学びを科学する」(北大路書房2015)は、横浜市教育委員会との共同研究をもとに、「初めての異動」は、その環境変化の大きさが教師にネガティブな「揺れ」を与える可能性が高く、「2校目に移った教師は、1校目において、学校における物事を一通りやってきたと考えられがちであるが、異動という環境変化に適応すること自体初めてであって、簡単ではないのである」と分析している。

これらの先行研究を踏まえると、本調査の経験年数の「5～9年」は初任から異動して2校目勤務の時期と重なる。初任校での勤務経験を経て学校運営等に対する見方に変化が現れる時期であると推測され、このことにより上のような結果が現れたものと思われる。職能的成長の面から勤務校2校目の教職員に対するサポートも必要である。

Ⅱ-3. 「働き方改革」による職場の変化：〈設問19〉～〈設問27〉

「働き方改革」による職場の変化については9項目について調査した。新型コロナウイルス感染症による影響によって学校内の業務に大きく変化が見られたと考えられることから、コロナ対応業務による時間外勤務の増加について尋ねた（設問19）。次に「働き方改革」の進捗状況を調べるため、「「コロナ対応」業務の影響を除くと」という前提で、「働き方改革」による勤務状況の改善3項目（設問22、23、25）と業務の減少5項目（設問20、21、24、26、27）について調査した。これを集約したものが表2である。

表2 「働き方改革」による職場の変化

略記	設問	とても思う＋やや思う				
		全体	政令市	政令市以外	小学校	中学校
〈19 コロナによる時間外勤務の増加〉	〈19〉「コロナ対応」業務により、時間外勤務が増えた。	73.5%	73.1%	73.9%	75.6%	66.4%
〈20 時間外勤務の減少〉	〈20〉「コロナ対応」業務の影響を除くと、「働き方改革」により時間外勤務が減った。	24.5%	25.6%	23.4%	24.4%	24.8%
〈21 早朝出勤の減少〉	〈21〉「コロナ対応」業務の影響を除くと、「働き方改革」により早朝からの出勤が減った。	23.7%	26.4%	21.2%	21.3%	33.0%
〈22 定時退勤の改善〉	〈22〉「コロナ対応」業務の影響を除くと、「働き方改革」により定時の退勤がしやすくなった。	29.3%	30.4%	28.2%	29.8%	26.8%
〈23 有給休暇の取得改善〉	〈23〉「コロナ対応」業務の影響を除くと、「働き方改革」により有給休暇を取りやすくなった。	28.8%	29.8%	27.9%	28.6%	29.5%
〈24 自宅業務の減少〉	〈24〉「コロナ対応」業務の影響を除くと、「働き方改革」により自宅に仕事を持ち帰ることが減った。	22.3%	23.1%	21.6%	21.8%	23.3%
〈25 休憩時間の取得改善〉	〈25〉「コロナ対応」業務の影響を除くと、「働き方改革」により休憩時間がとりやすくなった。	13.2%	14.3%	12.1%	14.3%	8.6%
〈26 休日出勤の減少〉	〈26〉「コロナ対応」業務の影響を除くと、「働き方改革」により休日に出勤することが減った。	30.0%	29.2%	30.7%	30.2%	28.8%
〈27 長期休業中の業務の減少〉	〈27〉「コロナ対応」業務の影響を除くと、「働き方改革」により夏休みなど長期休業中の業務が減った。	35.4%	39.4%	31.6%	37.7%	26.2%

「コロナ対応業務」による時間外勤務の増加については全体で73.5%が増えたと回答している（設問19）。文科省による「令和3年度全国学力・学習状況調査」の学校調査では、「教員の業務量」についても調査している。「新型コロナウイルス感染症の影響前（令和2年3月以前）と現在（令和3年5月）とを比較して、どのような変化があったと思いますか」という設問に対して、「増えた」と「どちらかといえば増えた」を合わせた回答は、政令市を除く県内小学校79.6%、横浜市82.0%、川崎市84.4%、相模原市77.4%、政令市を除く県内中学校85.3%、横浜市79.6%、川崎市83.0%、相模原市86.1%となっている。

消毒業務や清掃業務、子どもの健康状態をチェックする業務、感染対策を施すための環境整備やそれを計画・提案、準備の時間、さらに、登校時刻をずらすなど時程の変化等、コロナ対応による業務は多岐にわたっており、そのことが勤務時間の増加に影響したといえる。時間（本調査では時間外勤務）と量（学校調査では業務量）の違いはあるがコロナ禍により総じて教職員の負担は過重になっていることが分かる。

勤務状況の改善と業務の減少についての肯定的回答は最低13.2%（設問25）、最高35.4%（設問27）と低い値にとどまっている。「働き方改革」を実感している職員はまだ少ないと言える。

とりわけ休憩時間の取得に関する肯定的回答は13.2%にすぎず、全項目の内一番低くなっている。日本教職員組合「2021年学校現場の働き方改革に関する意識調査」でも休憩時間が全くとれていない教員が32.5%、休憩時間は、平均13.9分という結果となっている。2020度の同調査でも教員の休憩時間

の平均は14.4分で、休憩時間に関しては全く改善されていないとしている。「働き方改革」では「在校等時間」の縮減や年次休暇の取得などに力点が置かれており(神奈川県教育委員会「神奈川の教員の働き方改革に関する指針」令和2年4月改訂)、文科省の「取組状況調査」でも休憩時間については調査項目に取り上げられていない。休憩時間の取得について肯定的回答が低いのは、国や県の取り組み姿勢によるところが大きいといえる。

政令市と政令市以外を比べると、どの項目も大差はない。最も大きく差が開いたのが〈27 長期休業中の業務〉で、政令市の肯定的回答が7.7ポイント高かった。政令市以外の教職員については勤務時間その他の勤務条件について県教育委員会が定めるのに対し、政令市は自ら定めている。このことに起因する「差」と推測されるが精査が必要である。

小学校と中学校とを比べると、大きい差が見られたのは、〈19 コロナによる時間外勤務の増加〉(9.2ポイント)、〈21 早朝出勤の減少〉(11.7同)、〈27 長期休業中の業務の減少〉(11.4同)であった。

中学校の教員は、小学校に比し時間外勤務が多いこと、その主な原因の一つに部活動指導があることはこれまでの様々な調査で明らかになっている。学校種を問わずコロナ対応による時間外勤務・業務の増加は明らかであるが、部活動に関しては中止、短縮等の対応が取られており、このことが〈19 コロナによる時間外勤務の増加〉の小中学校間のポイント差に表れていると思われる。

〈21 早朝出勤の減少〉については中学校が11.7ポイント高くなっている。部活動は「朝練」を含め「部活動ガイドライン」により精選が進められている。本調査でもこれについての管理職による管理(設問18)と教員の遵守(設問35)はともに肯定的回答が高く、このことに起因すると思われる。

〈27 長期休業中の業務の減少〉は勤務状況の改善と業務の減少について尋ねた8項目のなかで最も肯定的回答が高かった項目であるが、小中学校間の差も大きかった。「神奈川の教員の働き方改革に関する指針」では、長期休業期間中に5日を目標に学校閉庁日を設定することが示されており、文科省の「取組状況調査」では、県内すべての市町村で学校閉庁日を設定し、5日以上が33市町村中22となっている。

学校閉庁日の設定は長期休業中の業務の改善に寄与したと思われるが、小中学校間の差は長期休業中における「部活動」によるものと思われる。「部活動ガイドライン」による部活動の制限は、主に課業期間中を想定しており、閉庁日以外の部活動はこれまで通り行われている可能性が高い。従って中学校の場合長期休業中の業務の減少は、小学校よりも実感しづらいのではないだろうか。

「働き方改革」による職場の変化(勤務状況の改善と業務の減少)については、どの項目とも10%台から30%台と、肯定的回答は高いとは言えない値である。「働き方改革」はまだまだ道半ばであることが本調査から見えてきた。

II-4. 仕事と生活の両立:〈設問28〉～〈設問35〉

「働き方改革」に関わっての回答者の意識3項目(設問28. 29. 33)と生活について4項目(設問30. 31. 32. 34)について調査した。部活動については、小学校での部活動は想定できないこと、その他の校種の回答数が少ないことから中学校の回答のみを分析対象にした。全体の他に性別、性別の校種別(小学校と中学校)についても集計した。これが表3である。

働き方改革に関する意識3項目についての肯定的回答は最低でも59.7%(設問28)と高くなっている。「働き方改革」についての文科省通知(「学校における働き方改革に関する取組の徹底について」2019年3月18日)においても教職員の意識改革は挙げられており、この通知をもとに「働き方改革」は県・市町村教育委員会で取り組まれている。この成果が出ているといえるのではないだろうか。また〈35 部活動ガイドラインの遵守〉についても肯定的回答は89.9%と高く、〈18 部活動ガイドラインの管理〉(80.7%)と合

わせて見ると、部活動についての改善は図られつつあるといえる。

表3 仕事と生活の両立

略記	設問	とても思う+やや思う								
		全体	男性	女性	小学校			中学校		
					全体	男性	女性	全体	男性	女性
〈28 見直す機会としての働き方改革〉	〈28〉「働き方改革」は自分の生活や働き方を見直す機会になった。	59.7%	61.5%	58.7%	59.9%	62.1%	58.8%	58.7%	59.6%	58.4%
〈29 意識改革の重要性〉	〈29〉「働き方改革」を進めるには働く本人の意識改革も重要である。	87.9%	86.7%	89.0%	88.5%	87.3%	89.3%	85.6%	85.0%	87.3%
〈30 教職員として働き続ける願望〉	〈30〉今後も教職員として働き続けたいと思う。	77.8%	82.3%	74.6%	77.5%	82.3%	74.5%	79.1%	82.6%	74.9%
〈31 定年まで働くこと困難〉	〈31〉働き方が変わらなければ定年まで働くことは難しいと思う。	75.9%	68.2%	81.4%	79.0%	71.8%	83.1%	65.7%	60.5%	73.5%
〈32 自己啓発等に取り組む時間〉	〈32〉自己啓発活動や学校以外の地域活動に取り組む時間がある。	28.5%	32.5%	25.7%	30.2%	36.2%	26.6%	21.6%	23.0%	19.9%
〈33 出勤・退勤時間の意識〉	〈33〉出勤・退勤の時間を意識するようになった。	66.2%	68.6%	64.5%	66.9%	70.3%	65.0%	63.2%	64.6%	61.5%
〈34 睡眠時間の充足〉	〈34〉日頃から睡眠を十分にとることができている。	49.6%	53.3%	47.0%	50.4%	55.7%	47.4%	45.8%	47.5%	43.6%
〈35 部活動ガイドラインの遵守〉	〈35〉部活顧問として「部活動ガイドライン」(休養日:平日と土日各1日以上、活動時間:平日2時間、土日3時間)を守っている。(中学校 教諭職の回答のみ)	89.9%	89.3%	89.7%				89.3%	89.7%	

〈32 自己啓発等に取り組む時間〉についての肯定的回答は28.5%となっている。校種別で見ると中学校が8.6ポイント低い結果となった。性別で見ると女性が全体で6.8ポイント低い。これを校種別で見ると小学校で9.6ポイント、中学校で3.1ポイント女性の方が低い回答となっている。

内閣府が行っている「国民生活に関する世論調査」(2021年9月～10月調査)では、「あなたは、日頃の生活の中で、休んだり、好きなことをしたりする時間のゆとりがありますか。それとも、仕事や家事、学業などに精一杯で時間のゆとりがありませんか。」という問いについて、性別、年齢層別に集計している。これを本調査と比較したものが表4である。

表4 〈32 自己啓発等に取り組む時間〉の比較

本調査	とても思う+やや思う						
	全体	男性	女性	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50歳以上
〈32〉自己啓発活動や学校以外の地域活動に取り組む時間がある。	28.5%	32.5%	25.7%	29.2%	25.7%	30.1%	30.7%
内閣府「国民生活に関する世論調査」 (2021年9月～10月調査)	かなりゆとりがある+ある程度ゆとりがある						
	全体	男性	女性	18～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳
あなたは、日頃の生活の中で、休んだり、好きなことをしたりする時間のゆとりがありますか。それとも、仕事や家事、学業などに精一杯で時間のゆとりがありませんか。	65.6%	67.0%	64.4%	71.4%	60.7%	50.7%	57.3%

内閣府調査では、全体で65.6%が、「ゆとりがある」と回答している(「かなりゆとりがある」と「ある程度ゆとりがある」を合計)。性別では男性67.0%、女性64.4%とその差は3.2ポイントである。本調査と比較すると全体で37.1、男性34.5、女性38.7ポイントと、教職員がかなり低い回答となっている。年齢層で比較しても教職員はすべての層で低い回答となっている。

教職員の「ゆとり」の乏しさは明確で、しかも男女の性差もある。これらは長時間労働と表裏の関係といえる。

〈34 睡眠時間の充足〉についての肯定的回答は49.6%であった。「東京都生活文化局『健康に関する世論調査』」(2021年6月調査)によると、「あなたは、普段の睡眠時間は足りていますか。それとも不足していますか。」の設問に、「十分足りている」が15.8%、「ほぼ足りている」が44.3%で、この二つの回答の合計が60.1%となっている。調査対象が東京都民と神奈川県教職員との違いはあるが、本調査の回答は、東京都より10.5ポイント低い。長時間労働は、労働の負荷を大きくすると同時に、疲労回復となる睡眠・休養時間や家庭生活・余暇時間の不足を引き起こして、疲労を蓄積させ、心身の健康を害する。〈32 自己啓発等に取り組む時間〉の低い回答と合わせると、教職員の仕事の現状は健康面からも課題があるといえる。

〈30 教職員を継続する願望〉については、肯定的回答が7割を超えている。本調査ではその理由は明らかにならないが、多くの教職員が今の仕事を続けていきたいと思っている。しかしその一方で、〈31 定年まで働くことは困難〉についても7割を超えて肯定的回答であった。

本研究所では、過去に類似の設問で調査している。これに対する回答は以下の通りである。

「教育実態総合調査2005」では「定年前に学校を辞めたいと思う」という問いに、肯定的回答(「あてはまる」と「ややあてはまる」の合計)は54.3%であった。「教育実態総合調査2012」では「定年後もいまの仕事が続けたいと思っていますか」に対して「はい」と「どちらか」と『はい』を合計した回答は35.5%、「定年前に仕事を辞めたいと思ったことがありますか」に対しては、62.7%であった。

これらからすると、「仕事を続けたいが、今のままでは続けられそうもない」というアンビバレントな状況は以前よりも深刻になっている。

働く意欲と働き方の現状の乖離は大きい、これを性別で見るともっと深刻である。今後も働きたい(設問30)男性82.3%、女性74.6%に対して、定年まで働くことは難しい(設問31)とする男性は68.2%、女性は81.4%となっている。表にはないが、これをさらに経験年数で見ると採用されて2校目の時期と重なる「5～9年」が男女とも最高で男性72.3%、女性85.3%である。年齢から見ると男性「30～39歳」71.5%、女性「29歳以下」84.2%が最高となった。公立学校教職員の定年が65歳に延長されるという状況からも「働き方改革」は急務であるといえる。

性差が顕著に見られるのは〈30 教職員として働く願望〉(7.7ポイント差)、〈31 定年まで働くことは困難〉(13.2同)、〈32 自己啓発等に取り組む時間〉(6.8同)、〈34 睡眠時間の充足〉(6.3同)である。〈設問31〉をのぞき、他はすべて男性の肯定的回答が高くなっている。逆に〈設問31〉は女性の肯定的回答が高く、かつその差が最も大きい。校種別で見ると中学校よりも小学校での性差がはっきりしているのが〈設問32〉(9.6同)と〈設問34〉(8.3同)である。

教員の生活時間とジェンダーによる特徴について、連合総合生活開発研究所「日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する研究委員会報告書」(2016)は調査結果を次のように分析している。

- ①女性の出勤時刻は男性よりも遅く、退勤時刻は早い。とりわけ「配偶者と子ども」「配偶者と子どもと父母・祖父母その他」の世帯で男女差が大きい。
- ②睡眠時間は、男性教員よりも女性教員が短い。
- ③地域の活動やボランティア、スポーツクラブ等の活動の参加について単身である場合には男女差はほとんどないが子どものいる家庭においては女性の活動が男性の活動に比べて低い。
- ④読書時間についても同様の傾向が見られる。
- ⑤家庭のために費やす時間は女性が多く、特に「配偶者と子どもと父母・祖父母その他」の世帯にその傾向が強く見られる。
- ⑥総じて同じ教員という職業に就いていても、女性教員の方に生活のための負荷が多くかかっている。

本調査では、既婚・未婚、世帯については調査していないが、上記の調査結果を裏付けるものとなった。「働き方改革」を進めるに当たりジェンダーの視点も重要である。

Ⅱ－5. 職場の現状：〈設問36〉～〈設問42〉

職場の現状については、勤務条件に関する2項目〈36 育児休暇等の職場の理解〉〈37 休暇等に対する学校体制〉、学校組織の協働性に関する3項目〈38 コミュニケーションの円滑〉〈39 同僚間の仕事等の理解〉〈40 同僚間の協力体制〉、「働き方改革」についての2項目〈41 職場の話題〉〈42 保護者等への理解〉の7項目について調査した。これを経験年数別に集約したのが表5である。

表5 職場の現状

略記	設問	とても思う+やや思う					
		全体	経験年数				
			4年以下	5～9年	10～19年	20～29年	30年以上
〈36 育児休暇等の職場の理解〉	〈36〉職場は仕事と生活の両立(ワークライフバランス)に理解があり、育児、介護、通院などの休みが取りやすい。	64.4%	57.3%	60.3%	66.8%	71.1%	72.5%
〈37 休暇等に対する学校体制〉	〈37〉教職員の休暇や出張に対し円滑に対応できる学校体制が整っている。	59.0%	63.8%	54.7%	57.0%	62.9%	64.2%
〈38 コミュニケーションの円滑〉	〈38〉管理職や同僚間のコミュニケーションは円滑である。	74.4%	77.6%	72.9%	73.3%	73.4%	77.2%
〈39 同僚間の仕事等の理解〉	〈39〉同僚間でお互いの仕事や役割を理解している。	75.0%	79.5%	72.5%	73.3%	75.4%	79.1%
〈40 同僚間の協力体制〉	〈40〉同僚間に業務の偏りがあるときはお互いに助け合う協力体制がある。	68.8%	74.2%	63.8%	67.7%	69.1%	76.5%
〈41 働き方改革に関する話題〉	〈41〉「働き方改革」について同僚間で話題にすることがある。	62.0%	61.7%	60.4%	65.5%	60.6%	54.3%
〈42 保護者等の理解〉	〈42〉保護者や地域住民の間に「働き方改革」についての理解が進んでいる。	19.8%	21.4%	20.8%	20.4%	18.4%	13.2%

「働き方改革」は文科省通知(「学校における働き方改革に関する取組の徹底について」2019年3月18日)をもとに県・市町村教育委員会が「方針」を策定し取り組むことになっている。年次休暇についての方針は、神奈川県「一人あたり年平均取得日数15日以上」、横浜市「全員10日以上」、川崎市「平均取得日数16日以上」、相模原市「全員16日以上」としている。実績をホームページで公表している市町村を見ると、横浜市は、2021年度目標達成88.8%、平均取得日数17.7日、川崎市は2020年度実績10.2日であった。

〈36 育児休暇等の職場の理解〉〈37 休暇等に対する学校体制〉については肯定的回答が6割前後となっており、単なる数値目標達成にとどまらず仕事と生活の両立の視点からの労働環境の整備が必要である。

学校組織の協働性については、コミュニケーションや協力体制について本研究所の過去の調査で類似の項目がある。

「教育実態総合調査2005」では次の設問で調査している。「最近のあなたの学校での仕事の状況について伺います。校務分掌の偏りが増えている」に対して「あてはまる」48.5%、「どちらとも言えない」46.3%、「あてはまらない」5.2%。「あなたは、次の事柄について困ったり悩んだりしていることはありますか」という設問で、「管理職との人間関係」について「あまりない」と「ない」の合計58.6%、「同僚との人間関係」同54.9%であった。「教育実態総合調査2012」では、「協力して学校の業務を進めていこうとする雰囲気がありますか」に対して肯定的回答(「はい」と「どちらかというど『はい』」の合計)が87.4%、「仕事の進め方や悩みについて相談できる人が、学校にいますか」に対しては83.7%であった。

今回の調査では協働性に関する3項目については、7割前後の肯定的回答となっている。類似してい

るとはいえ調査項目が異なること、それぞれの調査時における学校での教職員の年齢構成が異なっていることから安易な比較はできないが、過去も現在も学校組織の協働性は高いと言える。とりわけ、団塊の世代の大量退職による若手教員の増加と長時間労働という労働負荷が課題となっている現在においてこの値は学校現場の努力が推測される。

「働き方改革」についての関心度は〈設問41〉で調査した。肯定的回答が62.0%と関心度は高い。「働き方改革」の取り組みに賛否があるにせよ、多忙化のなかで「働き方改革」について職員間で話題となることは、意識改革にもつながり重要である。

極めて低い回答となったのが〈42 保護者等の理解〉(19.8%)である。文科省通知では学校における働き方改革の取り組みについて教育委員会・学校が保護者・地域の理解を得ることが強調されている。しかし本調査によると、〈17 保護者等への働きかけ〉に対する肯定的回答は32.2%であった。保護者・地域住民や管理職に対する調査は行っていないので教育委員会・管理職の働きかけが実際不十分であるのか、教職員の実感が乏しいのか精査が必要である。後者であるとする「Ⅱ-2 勤務校・国・教育委員会の取り組み」で述べたように校長のマネジメントの課題ともいえる。

各設問を経験年数別に見ると、肯定的回答について〈36 育児休暇等の職場の理解〉のポイント差(15.2)が最も大きく、「4年以下」(57.3%)が最低、「30年以上」(72.5%)となった。しかも経験年数が上がるにつれて肯定的回答の割合が増えている。表にはないが「年齢層別」でも同様である。育児、介護、通院などの休暇を取る機会が乏しい若い層と、取る機会が多くなる年齢層との違いと思われる。

次にポイント差が大きかったのは〈40 同僚間の協力体制〉で、「5～9年」が最低(63.8%)で、「30年以上」が最高(76.5%)であった。次いで肯定的回答が高かったのは「4年以下」(74.2% 10.4ポイント差)であった。これについては次のように考えられる。

〈設問37〉から〈設問40〉について、経験年数別で見たとき最低と最高でポイント差が低い設問もあるが、全て最低の肯定的回答となったのは「5～9年」であった。一方「4年以下」は〈設問38. 39〉で最高の肯定的回答となり、〈設問37. 40〉については僅差で2番目に高い肯定的回答となっている。これらの設問は学校体制、学校運営に関わる項目である。経験年数「4年以下」と「5～9年」の間に学校体制・学校運営に対する意識の違いが明確となっている。これは「Ⅱ-2 勤務校・国・教育委員会の取り組み」で指摘したように、経験「5年～9年」は初任から異動して2校目勤務の時期と重なる。初任校での勤務経験を経て学校運営等に対する見方に変化が現れる時期である、また2校目勤務として様々な校務分掌や主担当を持ち、新たな職場での人間関係づくりの時期と重なる。「4年以下」と「5～9年」の肯定的回答のギャップはこれらのことによるものと思われる。文科省通知においても「特に長時間勤務の傾向がある若手教師について、学校組織全体で支えていくことが重要」とされている。このことに留意して「働き方改革」を進める必要がある。

Ⅲ. 横断的分析

1. 「働き方改革」の取り組みと職場の変化に関する分析

堀内 正志

「勤務校・国・教育委員会の取り組み」については、「働き方改革」に関わっての2項目（〈9 教職員の働き方の変化〉〈16 専門スタッフ等の有効性〉）と「働き方改革」の取り組みに対する8項目を調査した。これらの取り組みと『働き方改革』による職場の変化との関係を探るため、業務の減少5項目〈20 時間外勤務〉〈21 早朝出勤〉〈23 自宅業務〉〈26 休日出勤〉〈27 長期休業中の業務〉と勤務状況の改善3項目〈22 定時退勤〉〈23 有給休暇の取得〉〈25 休憩時間の取得〉について相関係数を算出したところ表1に示す結果が得られた。

表1 勤務校等の取り組みと「働き方改革」による職場の変化との相関関係

Pearsonの相関係数	〈9 教職員の働き方の変化〉	〈10 学校経営方針への位置づけ〉	〈11 業務改善の取り組み〉	〈12 校務分掌の見直し〉	〈13 労働時間等の把握〉	〈14 定時退勤等の働きかけ〉	〈15 専門スタッフ等の職務内容の周知〉	〈16 専門スタッフ等の有効性〉	〈17 保護者等への働きかけ〉
〈19 コロナによる時間外勤務の増加〉	-.191**	-.143**	-.170**	-.137**	-.111**	-.133**	-.073**	-0.012	-.148**
〈20 時間外勤務の減少〉	.515**	.378**	.491**	.336**	.271**	.312**	.249**	.150**	.410**
〈21 早朝出勤の減少〉	.375**	.284**	.361**	.268**	.221**	.252**	.208**	.116**	.340**
〈22 定時退勤の改善〉	.479**	.391**	.478**	.346**	.309**	.371**	.277**	.142**	.394**
〈23 有給休暇の取得改善〉	.405**	.354**	.414**	.334**	.301**	.403**	.283**	.137**	.380**
〈24 自宅業務の減少〉	.372**	.312**	.367**	.301**	.251**	.288**	.225**	.111**	.341**
〈25 休憩時間の取得改善〉	.336**	.318**	.365**	.308**	.313**	.321**	.258**	.105**	.365**
〈26 休日出勤の減少〉	.383**	.340**	.383**	.309**	.274**	.309**	.233**	.163**	.353**
〈27 長期休業中の業務の減少〉	.376**	.354**	.392**	.329**	.274**	.326**	.240**	.144**	.352**

**、相関係数は1%水準で有意(両側)

*、相関係数は5%水準で有意(両側)

相関係数については絶対値が1に近いほど、相関関係が強くなる。つまり、1に近いほど「正の相関関係(一方が増えればもう一方も増える)」が強く、-1に近いほど「負の相関関係(一方が増えればもう一方は減る)」が強くなる。その目安は概ね表2のように解釈される場合が多い。

0.0~0.2	ほとんど相関がない
0.2~0.4	やや相関がある
0.4~0.7	中程度の相関がある
0.7~1.0	強い相関がある

因果関係ではなく相関関係なので、勤務校・国・教育委員会の取り組み(原因)が職場の変化(結果)をもたらしたということとはできないが、共変動の傾向の強弱については確認することができる。強い相関(0.7~1.0)がある項目は見られなかったが、以下のように中程度の相関(0.4~0.7)が示された項目を確認することができた。

〈16 専門スタッフ等の有効性〉については、81.4%が肯定的評価をしていたが、「職場の変化」の各項目に関して「やや相関がある」程度であった。業務の減少や勤務状況の改善との相関は少ないことが判明した。また〈15 専門スタッフ等の職務内容の周知〉については、65.3%が肯定的評価をしていたが、「ほとんど相関がない」という結果となった。

「『働き方改革』と職場の変化」(業務の減少と勤務状況の改善)を中心に相関関係を示す。

・〈20 時間外勤務の減少〉については、〈9 教職員の働き方の変化〉、〈11 業務改善の取り組み〉、〈17 保護者等への働きかけ〉に中程度の相関が認められた。

・〈22 定時退勤の改善〉については、〈9 働き方の変化〉と〈11 業務改善の取り組み〉、〈42 保護者等の理解〉に中程度の相関が認められた。

・〈23 有給休暇の取得〉については、〈9 教職員の働き方の変化〉、〈14 定時退勤等の働きかけ〉、〈36 育児休暇等の職場の理解〉に中程度の相関が認められた。

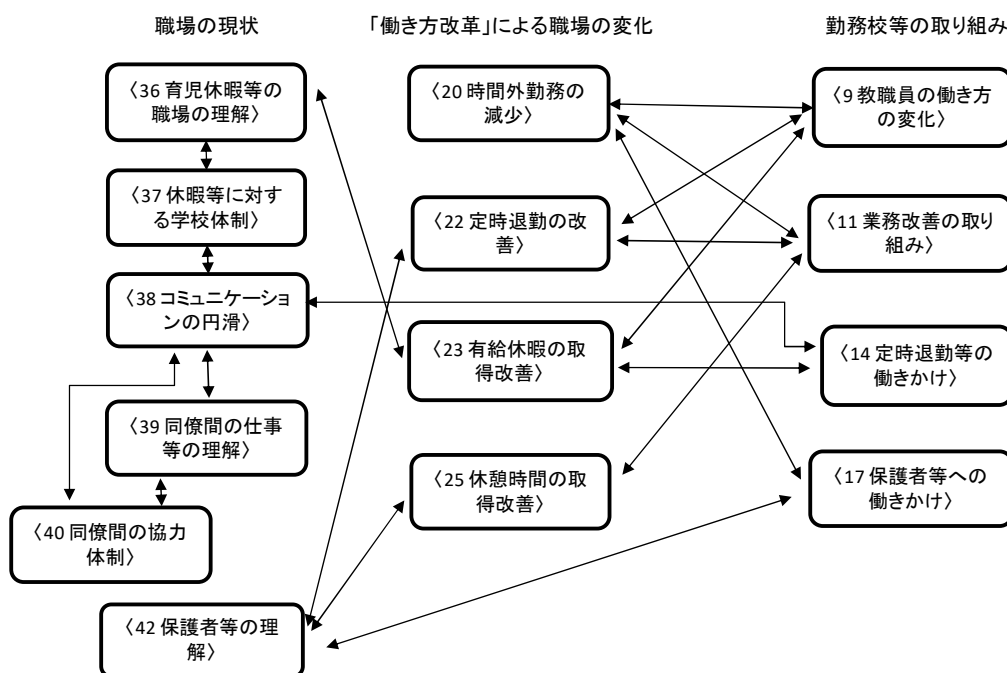
・〈25 休憩時間の取得〉には、〈11 業務改善の取り組み〉、〈42 保護者等の理解〉に中程度の相関が認められた。

・「『働き方改革』と職場の変化」ではないがこのほかに、〈17 保護者等への働きかけ〉と〈42 保護者等の理解〉、〈14 定時退勤等の働きかけ〉と〈38 コミュニケーションの円滑〉に中程度の相関が認められた。

・表にはないが「職場の現状」に関して、〈36 育児休暇等の職場の理解〉と〈37 休暇等に対する学校体制の整備〉(.539 **)、〈37 休暇等に対する学校体制の整備〉と〈38 コミュニケーションの円滑〉(.413**)、〈38 コミュニケーションの円滑〉と〈39 同僚間の仕事等の理解〉(.582**)、〈39 同僚間の仕事等の理解〉と〈40 同僚間の協力体制〉(.490**)、〈38 コミュニケーションの円滑〉と〈40 同僚間の協力体制〉(.490**)に中程度の相関が認められた。

これをまとめると図1のようになる。学校組織の協働性を高め、働きやすい職場とすること、「働き方改革」について保護者・地域住民の理解を得ることが、「働き方改革」を前進させるといえる。

図1



以上から効果のある「働き方改革」の具体的取り組みについては以下①～⑧のことが言える。

- ①学校としての業務改善に取り組むこと
 - ②管理職が定時退勤や年休取得などの積極的な働きかけること
 - ③教育委員会や管理職が「働き方改革」についての理解を保護者・地域住民に働きかけること
- これらを育む職場環境として、

- ④仕事と生活の両立に対する理解を深め、育児、介護、通院などの休みが取りやすい職場とすること
- ⑤休暇や出張に対して円滑に対応できる学校体制を整えること
- ⑥管理職・同僚間のコミュニケーションを円滑にすること
- ⑦同僚間でお互いの仕事や役割を理解し、お互い助け合う協力体制をつくること

そして、

- ⑧これらのことに国や教育委員会が積極的に支援し教職員がそれにより働き方が変わったことを実感できるようにすること

実効ある「働き方改革」改革に向けて、国・教育委員会・学校の取り組みの余地は未だ多くあるといえる。

2. 「仕事と生活の両立」および「職場の現状」に関する分析

佐野 朝太郎

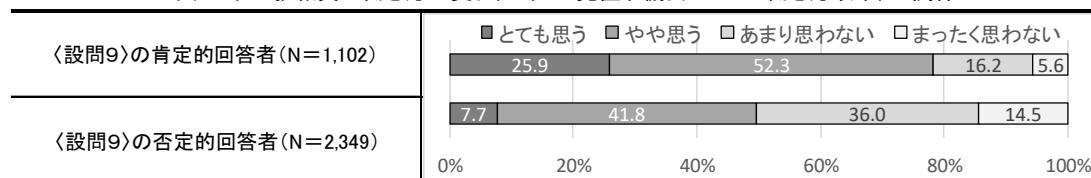
(1) 「仕事と生活の両立」に関する分析

設問項目の4領域のうち、個々人に関わる「仕事と生活の両立」と施策の実施に関わる「勤務校・国・教育委員会の取り組み」を取り上げ、両者の関係をまず分析する。

「勤務校・国・教育委員会の取り組み」の指標となる〈9 教職員の働き方の変化〉について肯定的に受け止めている者(肯定的回答＝とても思う＋やや思う)と否定的に受け止めている者(否定的回答＝あまり思わない＋まったく思わない)のそれぞれが、「仕事と生活の両立」の各項目〈設問28〉から〈設問35〉にどう回答しているか検証した。

結論から言えば、〈9 教職員の働き方の変化〉の肯定的回答者は否定的回答者に比して、〈28 見直す機会としての働き方改革〉から〈35 部活動ガイドラインの遵守〉までの項目において、〈31 定年まで働くことは困難〉を除き肯定的回答の割合が高い傾向にあった。図1に示すように、特に、〈28 見直す機会としての働き方改革〉に対する肯定的回答率が、〈設問9〉の肯定的回答者78.2%に対し否定的回答者49.5%で、その差が28.7ポイントと顕著であった。

図1 〈9 教職員の働き方の変化〉と〈28 見直す機会としての働き方改革〉の関係



その他の設問を見ても、その差は〈33 出退勤時間の意識〉で15.8ポイント(図2)、〈29 意識改革の重要性〉で11.5ポイント(図3)と比較的大きい。

図2 <9 教職員の働き方の変化>と<33 出退勤時間の意識>の関係

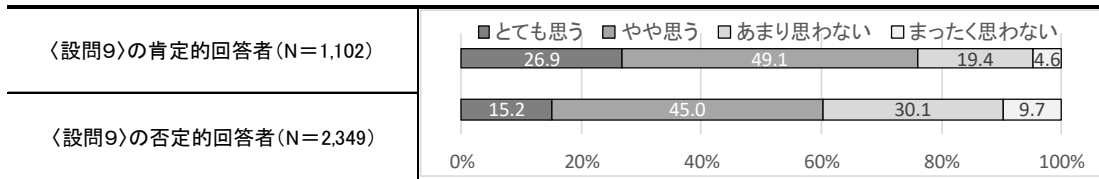
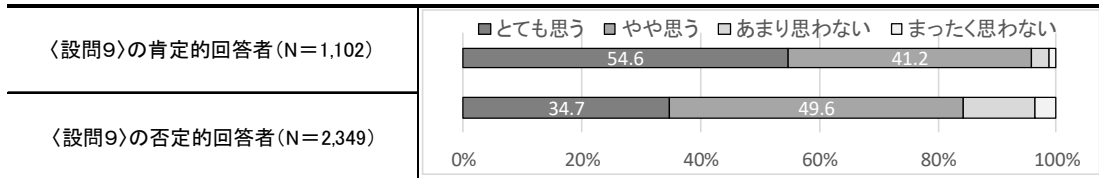


図3 <9 教職員の働き方の変化>と<29 意識改革の重要性>の関係



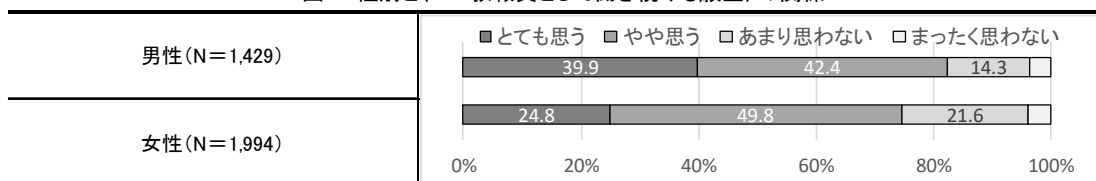
<9 教職員の働き方の変化>に対する回答はあくまで「国や教育委員会の取り組み」に対する教職員個々の認識である。しかしながら、「国や教育委員会の取り組み」が個々人の「生活や働き方を見直す機会」となり、それゆえ「出勤・退勤の時間を意識」するようになり、自ら「働く本人の意識改革」に注目するという繋がりがここでは見えてくる。国や教育委員会が率先して取り組むことの重要性が示されているといえよう。

しかし、指標となる<9 職員の働き方の変化>に対する肯定的回答は32.0%とさほど高くはない。国や教育委員会の取り組みによって教職員個々の意識や働き方が変わらないと「仕事と生活の両立」の中で挙げた各項目に大きな影響が及ぶとは思われない。

「仕事と生活の両立」として挙げた設問項目の中で、特に注目するのが仕事の継続という観点から尋ねた<30 教職員として働き続ける願望>と<31 定年まで働くことは困難>である。<設問30>の「今後とも教職員として働き続けたいと思う」とする肯定的回答77.8%に対し、<設問31>の「働き方が変わらなければ定年まで働くことは難しい」とする肯定的回答75.9%である。つまり、「働きたいけれども働けない」という、多くの教職員の複雑な気持ちがここからわかる。

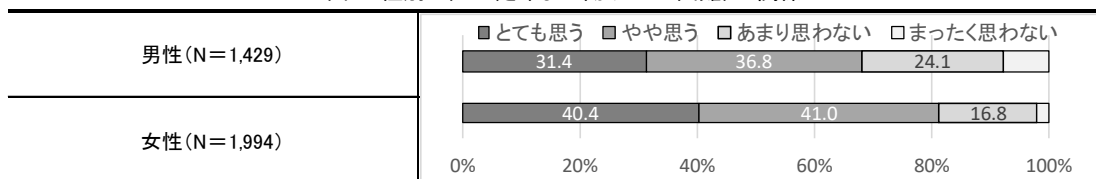
さらに<設問31>の回答を男女に分けて見ると、「今後も教職員として働き続けたいと思う」とする男性82.3%に対し、女性は74.6%である(図4)。

図4 性別と<30 教職員として働き続ける願望>の関係



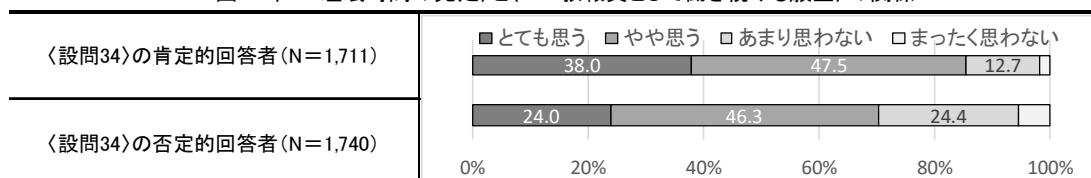
また、「働き方が変わらなければ定年まで働くことは難しい」とする男性は68.2%、女性は81.4%であった(図5)。この結果から女性教員の「仕事と生活の両立」に関わる厳しい状況がうかがえる。比較的男女平等であるといわれる学校ではあるが、家庭生活も含めた働き方という観点からすれば、依然として課題は大きいといえよう。

図5 性別と<31 定年まで働くことが困難>の関係



さらに、設問〈34 睡眠時間の充足〉は〈30 教職員として働き続ける願望〉に影響すると思われる。長く働き続けるためには十分な休息・休憩や睡眠は必須である。調査では〈34 睡眠時間の充足〉の肯定的回答者の85.5%、否定的回答者の70.3%が「今後も教職員として働き続けたい」と回答した(図6)。また、〈34睡眠時間の充足〉の肯定的回答は男性53.3%、女性47.0%で、こうした数字も「働き続けたいと思う」女性教員が男性と比べて少ない理由の一つであると思われる。

図6 〈34 睡眠時間の充足〉と〈30 教職員として働き続ける願望〉の関係



(2)「職場の現状」に関する分析

つぎに、「職場の現状」と「勤務校・国・教育委員会の取り組み」との関係についてであるが、学校内部の現状を尋ねた[学校内]〈設問36〉から〈設問41〉と、保護者・地域の現状を尋ねた[学校外]〈設問42〉とに分けて検討する。

[学校内]の設問では、管理職や同僚間の〈37 休暇等に対する学校体制〉が、肯定的回答58.9%で6割を下まわるだけで、それ以外は軒並み60%以上で肯定的回答が目立つ結果である。ところが、[学校外]の〈42保護者等の理解〉は肯定的回答が19.8%と極端に低い。先に「勤務校・国・教育委員会の取り組み」として尋ねた〈17 保護者等への働きかけ〉32.2%と比べるとその違いは顕著である。「勤務校・国・教育委員会」による働きかけほどに教職員はその成果を感じていないことになる。

また、「勤務校・国・教育委員会の取り組み」の指標となる〈9 教職員の働き方の変化〉に対する認識と「職場の現状」の各設問項目に対する回答を比較すると、〈41 働き方改革に関する話題〉以外は、両者に明確な関係は見当たらない。一方、学校長による〈10 学校経営方針への位置づけ〉に対する認識と[学校内]の各設問に対する回答を比較すると、両者に明確な関係が認められた。

そこで、「学校内」に関する設問と〈10 学校経営方針への位置づけ〉の関連を検証する。〈設問10〉の肯定的回答者(56.5%)と否定的回答者(43.5%)に分けて、あらためて〈設問36〉から〈設問42〉に対する回答率をみると、〈設問10〉の肯定的回答者が〈設問37〉に同じように肯定的回答を寄せる割合は70.4%と高く、否定的回答者の場合は44.1%とその差は26.3ポイントとなっている(図7)。同様の方法で他の項目をみると、〈38 コミュニケーションの円滑〉が24.1ポイント(図8)、〈36 育児休暇等の職場の理解〉が21.9ポイントの差であった(図9)。それは〈11 業務改善の取り組み〉や〈14 定時退勤等の働きかけ〉においても同様の傾向がみられた。

図7 〈10 学校経営方針への位置づけ〉と〈37 休暇等に対する学校体制の整備〉の関係

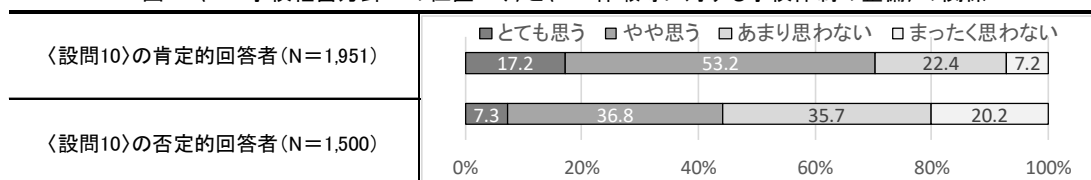


図8 <10 学校経営方針への位置づけ>と<38 コミュニケーションの円滑>の関係

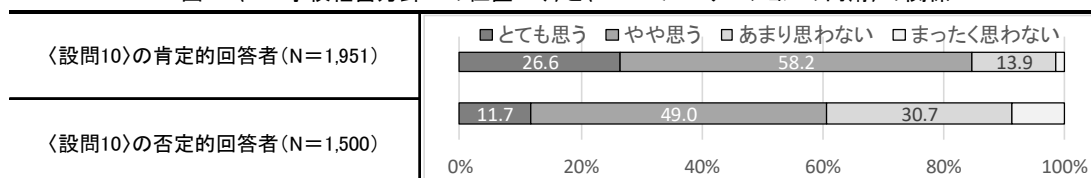
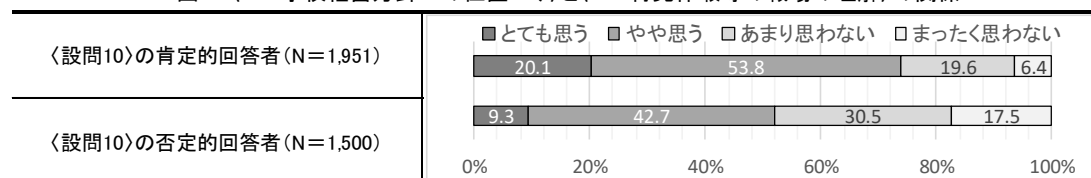


図9 <10 学校経営方針への位置づけ>と<36 育児休暇等の職場の理解>の関係



全般に「仕事と生活の両立」(設問28～設問35)の肯定的回答率は高いが、その要因には管理職や教職員個々の取り組みがあり、さらに「国・教育委員会」の取り組みが影響していると思われる。

IV. 調査結果を踏まえた働き方改革の今後の課題

藤川 伸治

1. はじめに

文科省は、2022年夏から秋にかけて教員勤務実態調査を実施し、2023年春以降に公表する。前回の2016年の勤務実態調査では、過労死ラインと言われる時間外勤務月80時間を超える者の割合（教員）は、小学校33.5%、中学校57.7%であった。また、平日の学校内での時間外勤務の平均は小学校約65時間（2006年調査約51時間）、中学校71時間（同約60時間）、土日が小学校5時間（同約2時間）、中学校23時間（同約12時間）であった。文科省は、政府が「働き方改革」を重要な政策課題として推進していたこともあり、2017年6月に中央教育審議会に「学校における働き方改革」を諮問した。中教審は、2019年1月に答申、それを受け1年単位の変形労働時間制導入などの給特法改正へとつながった。また、業務改善などの働き方改革が全国の小中高校で展開されている。

本研究所が2021年12月に実施した「教職員の働き方改革にかかわる進捗状況調査」は、働き方改革が始まり、その成果と課題を明らかにする文科省勤務実態調査に先駆けて実施されたものである。本稿では、調査結果と教職員へのヒアリングなどを通じて働き方改革の課題は何かを検討してみたい。

2. 学校の働き方改革に対する保護者・地域住民の理解

(1) 学校の働き方改革に対する社会全体の見方

2022年5月7日、読売新聞社論説委員の村井正美による「教員の働き方改革」と題する署名コラム記事が掲載された^{注1}。

村井の子どもが通う小学校では、働き方改革の一環として、今年度から通知表の総合所見が学期末から学年末だけになったことを紹介し、この学校の対応に対して、残念がる子どもや保護者が多くいるに違いないと指摘している。

さらに、部活動の外部委託化、デジタル採点システムの導入などの取り組みが始まっているが、これからの改革は、効率化重視であり、子どもの小さな異変に気づく機会まで減ってしまわないか心配だ、と批判している。その上で、忙し過ぎる教員の仕事を改善するために削るべき業務は何か、しっかり議論してほしい、と締めくくっている。効率化重視の学校の働き方改革により、教職員が子どもの異変に気づく機会が減っていることへの懸念があり、忙し過ぎる教職員の業務改善についてしっかり議論してほしいという要望である。

一方、教員の時間外勤務時間が長くなればなるほど子どもの話が聞けなくなる教員の割合が高くなるという調査結果もある^{注2}。子どもの話を聞けないということは、異変に気づく機会に悪影響を及ぼす可能性が高まる。多忙化を解消し、教員が精神的なゆとりをもって子どもと接することは、子どものためなのである。

OECD調査では、日本の中学校教員の時間外勤務時間は調査参加国中トップであり、その要因は、部活動指導時間部活動など「課外活動の指導」が平均1.9時間に対し日本は7.5時間と長く、「一般的な

¹ 読売新聞東京本社版・夕刊

² NPO法人共育の杜「教職員勤務実態調査」2020年、<http://kyouikukaikaku-2020.com/2020/08/21/%e6%95%99%e8%81%b7%e5%93%a1%e5%8b%a4%e5%8b%99%e5%ae%9f%e6%85%8b%e8%aa%bf%e6%9f%bb/>（2022年5月10日最終閲覧）

事務業務」は小学校5.2時間、中学校5.6時間で中学は平均(2.7時間)の2倍強となっている^{注3}。つまり、教員の長時間労働を解消するには、部活動の外部委託化や事務作業の効率化を図っていくことは避けられない課題である。にもかかわらず、日本最大手新聞社の論説委員が、これらの改革に疑問を投げかけている。

コラムの最後では、忙し過ぎる教員の仕事を改善するために削るべき業務は何か、しっかり議論してほしいと述べ、働き方改革の議論は、保護者や市民ではなく、教育委員会や学校が主体となって行うべき課題である位置づけている。村井は、「教育サービス」を受ける保護者として教職員に対しては、子どもの小さな異変にも気づくようしっかり子どもを見守ることを求めつつ、忙し過ぎる教員の仕事の改善の主体は、学校であり、保護者は第三者であると述べている。このような実名コラムが日本最大手の新聞に掲載されるということは、学校の働き方改革に対する社会全体の見方を代弁しているとは言えないだろうか。

(2) 働き方改革に対する保護者・地域住民の理解と納得を得る

学校の働き方改革を進めるには、村井が指摘するような保護者の心配や要望を踏まえ、理解を得ながら進めなければならない。しかしながら、調査結果からは、設問〈42 保護者等の理解〉は肯定的回答が19.8%にとどまった。また、〈17 保護者等への働きかけ〉は、32.2%しかなかった。

保護者の理解を得るのは教職員が担うべき課題だろうか。神奈川県内の40歳代(男性)中学校教員A、50歳代(男性)小学校教員B、30歳代(女性)小学校教員Cにインタビューした。

A (部活動への期待が高いので)部活動保護者会にはたくさんの参加があります。それだけ期待されているのに、一顧問が部活動を見直ししますと保護者には言えない。教育委員会は市民にいい顔したいので、しかし、教育委員会や校長が、部活動はこういう流れになりました、と言ってくれないと部活動の見直しはできない。

B (働き方改革)について、教員が言うのはとてもやりづらいです。「(教員)はブラックと言われて長時間労働が世間的には周知されていますが、他の公務員や民間も大変なので、声高には言えない。また、教育委員会が保護者や地域住民の理解が得られるようにやっているとは、現場には届いていません。

C 校長や教育委員会は地域・保護者との関係性が希薄なように感じている。地域住民や保護者と学校で働く教職員の顔が見える関係づくりがもっと必要なのではないかと思う。

中学校教員の長時間労働の最大の要因は部活動指導である。Aが述べるように、部活動に対する保護者からの期待は高い。新聞報道では、「決まりに従って平日の二日と日曜に部活を休みにしたら、保護者から『なぜやらないのか』『生徒のためなのに』と苦情がきた」といった苦情の実態が教員の声として紹介されている^{注4}。このように保護者からの期待は教員にとっては長時間にわたる部活動指導をしなければならないという圧力にもなり、実際に長時間化させることにつながっている^{注5}。その一方で、熱心に部活動指導を行うことで、保護者からの評価が高まり、教員自身の承認欲求を満たしている可能性もある。

2025年度末には休日の部活動の地域移行実現をめざし、2023年度から3年間を運動部活動の「改革集中期間」として位置付け、期間中に全ての都道府県と市町村は、具体的な取り組みやスケジュールを

³ 文科省・国立教育政策研究所「OECD 国際教員指導環境調査(TALIS)2018報告書 vol.2 のポイント」2020年

https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/data/Others/_icsFiles/afieldfile/2020/20200323_mxt_kouhou02_1349189_vol2.pdf(2022年5月10日最終閲覧)

⁴ 朝日新聞、2018年2月10日朝刊

⁵ 内田良他『調査報告 学校の部活動と働き方改革－教師の意識と実態から考える』岩波書店、2018年

定めた推進計画を作成することとなった。学校教育活動の一環である部活動を地域移行するとは、地域社会が子どもたちのスポーツや文化活動の場を創るということである。つまり、保護者や地域住民も地域移行にあたって検討の主体なのである。部活動の地域移行は、学校、保護者・地域住民との新しい関係をつくりあげていくことで、学校の働き方改革の新たな形ができる契機になる可能性があるのではなかろうか。

Bは教育委員会が働き方改革について、保護者・地域住民に理解が得られるよう働きかけているようには思えないと話している。現場で働いている教職員には伝わっていないと語っている。実際に神奈川県内の各教育委員会のホームページを見ると、学校の働き方改革に関わる情報は掲載されており、教育委員会は保護者・地域住民には働きかけをしているのである。ところが、調査結果やBの話からは、教職員にはそのようには受け取られていないと思われる。そこには大きなギャップがある。なぜ、ギャップが生まれるのかは推測でしかないが、教育委員会ホームページに掲載されている内容の多くは、中教審答申や文科省からの諸通知の一部分を抜粋、または、長期休業中の学校閉庁日の連絡などである。ユーザーである保護者が理解・納得する内容とは思えない。教育委員会は、保護者の理解を深めるため、働き方改革がわが子の学びと育ちにとって有益であると思えるような情報発信の工夫が求められる。何よりも、教職員自身がゆとりをもって働くことができるようになったことで、子どもたちのためになっているという事例を集める必要がある。

文科省が公開している「改訂版 全国の学校における働き方改革事例集(令和4年2月)B」⁶の中でも、働き方改革について保護者や地域住民の理解を得るための好事例は紹介されていない。

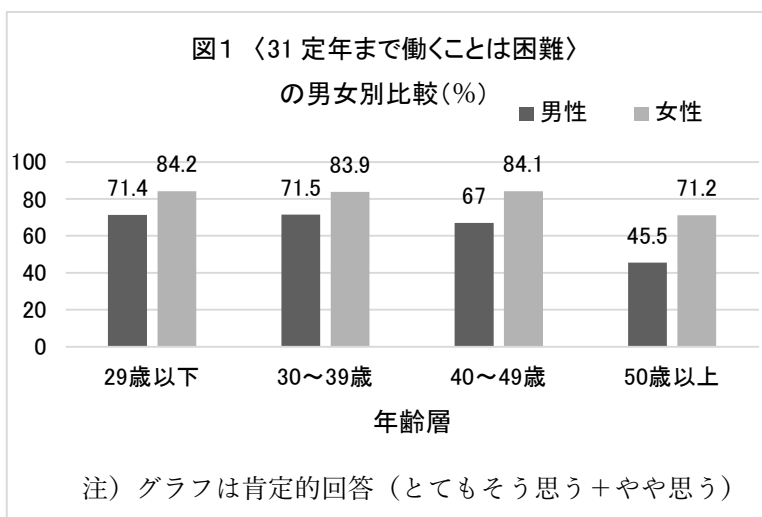
働き方改革を学校教育関係者、とりわけ教職員の自助努力に求めているかぎり、先に述べた読売新聞の記事にみられるように保護者・地域住民の理解なき改革になってしまう。改革には相応の財源が必要であり、納税者である保護者・地域住民の理解と納得を得ながら進めていくことが財源確保につながることを指摘しておきたい。

3. 65歳定年延長実現に向けて明らかになった課題

国家公務員法が改正され定年が段階的に65歳まで引き上げになった。それに伴い、地方公務員法も改正され、各自治体は来年前半にも条例・規則改正を行い、2023年度から1963年度生まれは61歳定年となり、2年ごとに1歳引き上げられ2031年度に65歳定年となる。給与額は60歳時の7割、退職金は給与額が最も高かった時をもとに算定される。

設問〈31 定年まで働くことは困難〉は、働き方が変わらなければ定年まで働くことは難しいかどうかを聞いている。

働き方が変わらなければ定年まで働くことは難しいに対する肯定的回答は全体75.9%、男性68.2%、女性81.4%であった。図1は、男女別、年齢層別の肯定的回答である。働き方が変わらなければ定年まで働くことは難しいと回答した割合は女性が高く、男女とも年齢層が上がるにつれて定年まで働くことは難しいと回答する割合が低くなっているが、どの年齢層においても女性の方が定年まで働くことは難しいと回答す



⁶ https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/hatarakikata/mext_00001.html (2022年5月10日最終閲覧)

る割合が男性と比較すると高くなっている。50歳以上の男性教職員は、定年まで働くことが難しいと回答した割合は過半数以下になり、同年齢層の女性7割以上が定年まで働くことが難しいと回答した結果と比較すると約30ポイントの差がある。

〈30 教職員として働き続ける願望〉について肯定的回答は全体77.8%、男性82.3%、女性74.6%であった。表1は〈設問30〉と〈設問31〉を男女別、年齢別に集計したものである。今後も教職員として働きたいと思っている割合を年齢階層別にみると、男女とも40～49歳が最も高くなっており、定年まで働くことは難しいと思うという回答傾向とは異なっていた。

〈30 教職員として働き続ける願望〉について肯定的回答が極めて高い一方で、働き方が変わらなければ定年まで働くことは難しいと回答した教職員も高い割合にある。教職への魅力は感じつつも、現状のような働き方では長くは勤務できないという教職員が置かれた現状が浮き彫りになっている。

表1 教職継続に関する調査内容の比較

	とても思う+やや思う							
	29歳以下		30～39歳		40～49歳		50歳以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
〈30 教職員として働き続ける願望〉	83.7%	71.8%	80.9%	73.6%	85.1%	76.9%	77.7%	76.8%
〈31 定年まで働くことは困難〉	71.4%	84.2%	71.5%	83.9%	67.0%	84.1%	45.5%	71.2%

3人の教員に定年延長に対する思いを聞いてみた。

A 校務支援ソフト、GIGAスクール構想は、再任用教職員にとっては重荷。また、タブレット端末の使い方にも高齢教職員は時間がかかる。年齢が高くなるにつれて、自己肯定感が下がってきている。若い教職員はそんなことはない。

B ゴールが5年延び、65歳まで働けるかという気持ち。また、現在52歳だが、学級担任としてきつくなっており、やっていけるのかという分かれ目かなと思う。子どもの話題にもついていけなくなった。先が見えないのが一番不安。

C (65歳まで働くのは)絶対に無理。(高齢になっても)どこまで求められるかだ。昨年度、仕事を辞めようと思っていたが、(教員免許)の資格を生かせる仕事がなかった。50歳～60歳で第二の人生かな。高齢まで働けるようにするには分業化だと思う。

高齢層教職員はICTなど新たな教育ツールを使いこなせるには時間がかかるというAの話からは、定年延長は新しい教育手法をそれまでの実践に取り入れることに戸惑う教職員の増加につながるばかりか、積極的に活用する若い教職員とのコミュニケーションにも影響を与えることが懸念させる。また50歳前後の教職員は65歳定年延長となる世代であり、Bのように先が見えないことへの不安と体力的にも学級担任ができるか自信がなくなってきており、今後の教職生活の中で自分に何ができるのか考えざるを得ない事情に立っているのである。30歳代のCはすでに退職を考えたこともあり、50～60歳の間第二の人生に踏み出すことも人生設計の中においてある。

調査結果からは、高齢になっても教職員として働きたいという思いを持っている約8割いることがわかった。ただ、公立小学校の2018年度の離職者16,619人の約4割が「定年以外」であった⁷⁾。

⁷⁾ 岩田康之、日本経済新聞、2021年11月9日朝刊

3人のインタビューからは、定年延長を契機に高齢になっても働く意欲とやりがいがある組織運営への転換が必要であることがわかる。例えば、小学校の学級担任制の大胆な見直しは避けられない。小学校の学級担任制について、義務教育9年間を見通した指導体制の構築、教科指導の専門性を持った教師によるきめ細かな指導の充実、教員の負担軽減等の目的から、5・6年生の教科担任制導入が始まった。しかし、65歳定年延長を考えると、小学校においても教科担任制のさらなる拡大が必要ではないかと考える。教員は30歳～40歳代に管理職の道をめざすか、教員のまま授業や学級担任をするかを考える時期がある。体力的に学級担任が困難になったとしても、教科担任ならば勤務することができるような道を広げたらどうだろうか。それによって、自らのキャリアデザインをする中で、教科教育の専門性を高めるインセンティブを与えることで、より主体的な学びへとつながることが期待できる。

また、保護者対応に豊富な経験をもつ教員、地域住民との太いパイプをもつ教員、発達上の特性をもつ子どものケアの経験が豊かな教員など経験によって育まれた高齢教員の持ち味を生かす組織運営が求められる。ただ、それを校長のリーダーシップだけ頼っていても実現は叶わない。調査結果は、定年延長に向けて65歳まで働くことができる職場環境の整備が進んでいないことを浮き彫りにした。県内の学校教育関係者は、この事態を深刻に受け止めるべきである。

4. 管理職や同僚間のコミュニケーションと学校経営方針

〈38 コミュニケーションの円滑〉に肯定的回答をした教職員は74.3%、〈40 同僚間の協力体制〉への肯定的回答は75.0%であった。3人の教職員は、この結果をどのように感じているだろうか。

A うちの自治体は教員の人手不足で、一人でも教員が休むようになるとその補充ができない。だから、倒れないよう助け合っている。オンライン会議はいいけど、同じ空気を吸って、誰かがフワッと聞いてくれ、アッそうか思う関係も必要。

B 10年前と比べると教員の働き方に対する意識も変わってきたし、職員間の相談体制も非常にできてきた。また、年休も取りやすくなった。

C 手一杯の業務を抱えている状態の中でも、話を聞いてくれる同僚は多いです。ただ、あんまり差し障りのない会話ですけど。

3人とも、同僚間のコミュニケーションや協力体制が改善されてきていると話している。Aの話からは、教職員のなり手不足へのため、同僚が倒れると学校教育そのものに深刻な影響を出してしまうことへの現場の教職員としての危機感が伝わってくる。Cの話からは、忙しい中でも、同僚との関係づくりに気を配っている多くの教職員がいることがわかる。Bの話は、設問〈37 休暇等に対する学校体制〉に肯定的回答が約6割という結果を裏付けるものだ。3人の話からは、「ブラック職場」と揶揄されている職場を変える努力を教職員が続けていることが伺え、これらの教職員が神奈川県を学校教育を支えている。

一方で非常に憂慮される課題も浮き彫りになった。〈10 学校経営方針への位置づけ〉の肯定的回答が56.5%だったことだ。文科省、教育委員会が働き方改革の推進を重要な教育政策に掲げて数年経過しているにもかかわらず、4割以上の教職員は、校長が学校経営方針に働き方改革を明記していないと捉えているという現状である。定時退勤や年休の取得などを積極的に働きかけている管理職は6割以上、〈18 部活動ガイドラインの管理〉は8割以上と、いずれも肯定的回答があるにも関わらず、教職員には、学校経営方針に明記していないと捉えられる管理職の割合が4割にのぼるのか、調査結果の詳細な分析が必要であろう。

5. おわりに

以上、調査結果から「学校の働き方改革」を進めるための課題をあげてみた。現在、教員のなり手不足が社会問題となっている。長時間労働などで教職が敬遠されていることが背景にあるとして、労働環境の改善が必要だと言われている^{注8}。調査結果からは、コロナ対応で時間外勤務が増えたと回答した割合が7割を超えている一方、働き方改革で自分の生活や働き方を見直す機会になったと回答した割合が約6割にのぼっている。筆者は、働き方改革の壁は、教職員の意識だと考えてきたが、調査結果からは教職員も努力をしていることがわかった。

学校教育は、保護者、社会の要請を受けて肥大化してきた。最近では、コロナ禍を通じて学校には福祉的機能^{注9}があることが明らかとなったことから、中教審ではその機能強化に向けた審議が始まっている。当然、現状の教職員配置では、福祉的機能を果たすことは不可能であり、まずは、機能強化に必要な人材確保が前提である。

また、部活動の地域移行が計画通り進めば、中学校における働き方改革には大きなインパクトがあるだろうが、地域社会で子どもたちがスポーツや文化的活動を楽しめるには、当然、それを支援する人材確保が前提となる。そのためには、財源確保が必須であり、仮に税金を投入するのであれば、納税者の理解が必要である。その意味では、マンパワーの限界を超えている学校の現状、教職員が私生活を犠牲にしてまで働いている現状を保護者や地域社会に伝え、人材確保のための財源の必要性について理解を得なければならない。その役割は一義的には教育委員会と管理職にある点を強調しておく。

⁸ 朝日新聞、2022年5月8日

⁹ 文科省第4期教育振興基本計画について中央教育審議会に諮問、2022年2月7日

https://www.mext.go.jp/content/20220210-mxt_soseisk01-000020556_1.pdf(2022年5月12日最終確認)

おわりに

金子 進一郎

文科省は、2017年に新学習指導要領を告示し、それによりさらに教員の多忙化が予測されることから「学校における働き方改革特別部会」を設置し、現状の教職員の働き方に関する様々な課題への対応ならびに是正に向け検討を始めた。

一方、神奈川県教育文化研究所は、カリキュラム総合改革委員会の教育制度・教職員問題研究グループ(以下、研究グループ)において、2014年4月から「教職員と教職員以外のスタッフとの協働の在り方に関する調査研究」にとりかかり、いわゆる「サポートスタッフ」が小中学校あるいは特別支援学校で具体的にどのように働き、どのような役割を果たしているのかについて検討を始め、2016年6月に調査研究の成果として、「神奈川県におけるサポートスタッフの現状と課題」を発行した。文科省に先行し調査研究がなされ報告に至ったのは、教職員の多忙化に対処するには教員や事務職員以外の「専門職」や「ボランティア」の有効活用等が不可欠と認識したからである。

続いて2020年6月には、「教職員の業務改善に関する調査研究-学校の働き方改革の実現に向けて-報告」を発行した。教職員の勤務実態は一層厳しい状況となり、教員本来の職務である一人ひとりの子どもと向き合い指導する時間を確保するためにもその改善が喫緊の課題であった。教職員の業務改善に向けた取り組みが模索される中、あらためて教職員の本務とは何かを問い直し、より良い「チーム学校」へとつなげていくために、研究グループでは業務改善に向けての意識調査研究を行う必要があるとの判断であった。ある教職員組合からは、教育委員会との教職員の働き方について協議を深める際に参考になったとの報告もあった。

そして今回、研究グループは2019年1月の中教審の答申以降、学校現場で本格的に取り組んでいる働き方改革の成果を検証するため、2021年12月に「働き方改革進捗状況調査」を実施した。対象は、県下公立小中学校のフルタイムで働く教職員3,451人(内訳:小学校2,706人、中学校709人、その他36人)であった。調査項目は、「勤務校や教育委員会の取り組み」「『働き方改革』による職場の変化」「仕事と生活の両立」「職場の現状」についてなど34項目を設定した。

調査にあたっては、学校現場では新型コロナウイルスの感染拡大防止に伴う様々な対応が求められる中、教職員の皆様には多大なご負担をおかけしてしまった。

年末の多忙な時期にもかかわらず、学校調査については、多くの教職員の方々からご協力をいただくことができ、あらためてかながわ教職員組合連合ならびに各地区教職員組合・協議会の深いご理解とご協力に心より御礼を申し上げます。この報告書が、教職員の働き方改革や学校業務の改善、さらには協力・協働の職場づくりの向上に少しでも役立つことを願ってやまない。

資料

資料 1

調査の概要

1. 調査の実施組織:神奈川県教育文化研究所「教育制度・教職員問題」検討グループ

2. 調査責任者:青木純一 日本女子体育大学特任教授

3. 調査目的

「働き方改革」の進捗状況の実態とそれに対する教職員の意識を調査する

4. 調査対象

神奈川県内公立小中学校等にフルタイムで勤務する教職員

対象数:各学校3名程度

令和3年度学校基本調査による神奈川県内の小・中学校数は以下の通り

	小学校	中学校	合計	3名/校
政令都市除く	326	173	999	2,997
横浜市	337	144	481	1,443
川崎市	114	52	166	498
相模原市	70	35	105	315
合計	847	404	1,751	5,253

5. 調査方法:インターネット調査

Microsoft Forms による調査

回答者は調査依頼状に掲載された QR コードからフォームにアクセスし回答する。

6. 調査内容

別紙

7. 調査実施時期

2021年11月から12月 後日関係団体と協議し詳細を決定

8. 結果の公表

報告書を作成し関係機関に配付

報告書は神奈川県教育文化研究所 HP に掲載

「教文研だより」に結果の概要を掲載(上記 HP にも掲載)

学校・個人が特定されるような結果の公表は行わない

資料2. 調査フォーム(設問項目)

教職員の「働き方改革」意識調査

実施期間は、2021年12月1日(水)～12月25日(土)です。

学校名、個人が特定されるような結果の公表は行いません。

質問は42あります。9～42は4択です。

「働き方改革」と「コロナ」の影響とを区別してお答えいただく質問もあります。ご注意ください。

*必須

1.あなたの性別についておたずねします。*

- 1 男性 2 女性 3 無回答

2.年齢についてお答えください。*

- 1 29歳以下 2 30～39歳 3 40～49歳 4 50～60歳 5 61歳以上

3.フルタイム勤務の教職員としての経験年数(臨時的任用含む)は何年ですか。*

- 1 4年以下 2 5～9年 3 10～19年 4 20～29年 5 30年以上

4.あなたの勤務する学校の所在地についてうかがいます。*

- 1 横浜市 2 川崎市 3 相模原市 4 厚木市 5 大和市 6 海老名市
7 座間市 8 綾瀬市 9 愛川町 10 清川村 11 横須賀市 12 三浦市
13 逗子市 14 葉山町 15 鎌倉市 16 藤沢市 17 茅ヶ崎市 18 寒川町
19 平塚市 20 秦野市 21 伊勢原市 22 大磯町 23 二宮町 24 小田原市
25 南足柄市 26 中井町 27 大井町 28 松田町 29 山北町 30 開成町
31 箱根町 32 真鶴町 33 湯河原町

5.あなたの勤務する学校種についてうかがいます。*

- 1 小学校 2 中学校 3 特別支援学校 4 その他

6.あなたの勤務する学校の学級数についてうかがいます(特別支援学級を除く)。*

- 1 11学級以下 2 12～18学級 3 19学級以上

7.あなたの職種についてうかがいます。*

- 1 総括(主幹)教諭 2 教諭 3 総括(主幹)養護教諭・養護教諭 4 栄養教諭・学校栄養職員
5 事務職員 6 その他

8.あなたは学級担任をしていますか。

- 1 学級担任をしている 2 学級担任をしていない

9.これ以降の質問には、ご自身の感じたままを4択でお答えください。

「働き方改革」にかかわる国や教育委員会の取り組みで教職員の働き方が変わった。*

- 1 とてもそう思う 2 やや思う 3 あまり思わない 5 まったく思わない

10.学校長は学校経営方針の中に「働き方改革」を位置付けている。*

- 1 とてもそう思う 2 やや思う 3 あまり思わない 5 まったく思わない

- 11.「働き方改革」を受けて、学校として業務改善に取り組んでいる。*
- 1 とてもそう思う 2 やや思う 3 あまり思わない 5 まったく思わない
- 12.管理職は一部の教職員に業務が偏ることのないよう校務分掌の見直しに取り組んでいる。*
- 1 とてもそう思う 2 やや思う 3 あまり思わない 5 まったく思わない
- 13.管理職は教職員の労働時間や休憩時間、休暇の取得状況を把握している。*
- 1 とてもそう思う 2 やや思う 3 あまり思わない 5 まったく思わない
- 14.管理職は定時退勤や年休の取得などを積極的に働きかけている。*
- 1 とてもそう思う 2 やや思う 3 あまり思わない 5 まったく思わない
- 15.管理職は専門スタッフやサポートスタッフの職務内容や勤務形態を教職員に周知している。*
- 1 とてもそう思う 2 やや思う 3 あまり思わない 5 まったく思わない
- 16.「働き方改革」にとって、専門スタッフやサポートスタッフの配置は有効だ。*
- 1 とてもそう思う 2 やや思う 3 あまり思わない 5 まったく思わない
- 17.教育委員会や管理職は「働き方改革」についての理解を保護者・地域住民に働きかけている。*
- 1 とてもそう思う 2 やや思う 3 あまり思わない 5 まったく思わない
- 18.管理職は「部活動ガイドライン」（休養日:平日と土日各1日以上、活動時間：平日2時間、土日3時間）を守らせている。
- 1 とてもそう思う 2 やや思う 3 あまり思わない 5 まったく思わない
- 19.「コロナ対応」業務により、時間外勤務が増えた。*
- 1 とてもそう思う 2 やや思う 3 あまり思わない 5 まったく思わない
- 20.「コロナ対応」業務の影響を除くと、「働き方改革」により時間外勤務が減った。*
- 1 とてもそう思う 2 やや思う 3 あまり思わない 5 まったく思わない
- 21.「コロナ対応」業務の影響を除くと、「働き方改革」により早朝からの出勤が減った。*
- 1 とてもそう思う 2 やや思う 3 あまり思わない 5 まったく思わない
- 22.「コロナ対応」業務の影響を除くと、「働き方改革」により定時の退勤がしやすくなった。*
- 1 とてもそう思う 2 やや思う 3 あまり思わない 5 まったく思わない
- 23.「コロナ対応」業務の影響を除くと、「働き方改革」により有給休暇を取りやすくなった。*
- 1 とてもそう思う 2 やや思う 3 あまり思わない 5 まったく思わない
- 24.「コロナ対応」業務の影響を除くと、「働き方改革」により自宅に仕事を持ち帰ることが減った。*
- 1 とてもそう思う 2 やや思う 3 あまり思わない 5 まったく思わない
- 25.「コロナ対応」業務の影響を除くと、「働き方改革」により休憩時間がとりやすくなった。*
- 1 とてもそう思う 2 やや思う 3 あまり思わない 5 まったく思わない
- 26.「コロナ対応」業務の影響を除くと、「働き方改革」により休日に出勤することが減った。*
- 1 とてもそう思う 2 やや思う 3 あまり思わない 5 まったく思わない
- 27.「コロナ対応」業務の影響を除くと、「働き方改革」により夏休みなど長期休業中の業務が減った。*
- 1 とてもそう思う 2 やや思う 3 あまり思わない 5 まったく思わない

- 28.「働き方改革」は自分の生活や働き方を見直す機会になった。*
- 1 とてもそう思う 2 やや思う 3 あまり思わない 5 まったく思わない
- 29.「働き方改革」を進めるには働く本人の意識改革も重要である。*
- 1 とてもそう思う 2 やや思う 3 あまり思わない 5 まったく思わない
- 30.今後も教職員として働き続けたいと思う。*
- 1 とてもそう思う 2 やや思う 3 あまり思わない 5 まったく思わない
- 31.働き方が変わらなければ定年まで働くことは難しいと思う。*
- 1 とてもそう思う 2 やや思う 3 あまり思わない 5 まったく思わない
- 32.自己啓発活動や学校以外の地域活動に取り組む時間がある。*
- 1 とてもそう思う 2 やや思う 3 あまり思わない 5 まったく思わない
- 33.出勤・退勤の時間を意識するようになった。*
- 1 とてもそう思う 2 やや思う 3 あまり思わない 5 まったく思わない
- 34.日頃から睡眠を十分にとることができている。*
- 1 とてもそう思う 2 やや思う 3 あまり思わない 5 まったく思わない
- 35.部活顧問として「部活動ガイドライン」（休養日:平日と土日各1日以上、活動時間：平日2時間、土日3時間）を守っている。
- 1 とてもそう思う 2 やや思う 3 あまり思わない 5 まったく思わない
- 36.職場は仕事と生活の両立（ワークライフバランス）に理解があり、育児、介護、通院などの休みが取りやすい。*
- 1 とてもそう思う 2 やや思う 3 あまり思わない 5 まったく思わない
- 37.教職員の休暇や出張に対し円滑に対応できる学校体制が整っている。*
- 1 とてもそう思う 2 やや思う 3 あまり思わない 5 まったく思わない
- 38.管理職や同僚間のコミュニケーションは円滑である。*
- 1 とてもそう思う 2 やや思う 3 あまり思わない 5 まったく思わない
- 39.同僚間でお互いの仕事や役割を理解している。*
- 1 とてもそう思う 2 やや思う 3 あまり思わない 5 まったく思わない
- 40.同僚間に業務の偏りがあるときはお互いに助け合う協力体制がある。*
- 1 とてもそう思う 2 やや思う 3 あまり思わない 5 まったく思わない
- 41.「働き方改革」について同僚間で話題にすることがある。*
- 1 とてもそう思う 2 やや思う 3 あまり思わない 5 まったく思わない
- 42.保護者や地域住民の間に「働き方改革」についての理解が進んでいる。*
- 1 とてもそう思う 2 やや思う 3 あまり思わない 5 まったく思わない

資料3. 単純集計表

(注) 構成比は少数第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合があります。

教育文化研究所2021年度「働き方改革の進捗状況に関する調査」											
(2021年11から12月)											
質問項目		小学校		中学校		特別支援学校		その他		合計	
		度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
1 市町村別回収状況 <基本的事項 設問4>	1 横浜市	450	16.6	116	16.4	20	76.9			586	17.0
	2 川崎市	358	13.2	84	11.8	4	15.4	7	70.0	453	13.1
	3 相模原市	445	16.4	170	24.0			2	20.0	617	17.9
	4 厚木市	59	2.2	10	1.4					69	2.0
	5 大和市	58	2.1	23	3.2					81	2.3
	6 海老名市	8	0.3	1	0.1					9	0.3
	7 座間市	23	0.8	2	0.3					25	0.7
	8 綾瀬市	8	0.3	1	0.1					9	0.3
	9 愛川町	8	0.3	5	0.7					13	0.4
	10 清川村	1	0.0							1	0.0
	11 横須賀市	435	16.1	23	3.2	1	3.8	1	10.0	460	13.3
	12 三浦市	58	2.1	6	0.8					64	1.9
	13 逗子市	68	2.5							68	2.0
	14 葉山町	46	1.7	10	1.4					56	1.6
	15 鎌倉市	191	7.1	67	9.4					258	7.5
	16 藤沢市	141	5.2	29	4.1	1	3.8			171	5.0
	17 茅ヶ崎市	28	1.0	28	3.9					56	1.6
	18 寒川町	8	0.3							8	0.2
	19 平塚市	81	3.0	35	4.9					116	3.4
	20 秦野市	35	1.3	7	1.0					42	1.2
	21 伊勢原市	32	1.2	13	1.8					45	1.3
	22 大磯町	5	0.2	10	1.4					15	0.4
	23 二宮町	6	0.2	6	0.8					12	0.3
	24 小田原市	79	2.9	34	4.8					113	3.3
	25 南足柄市	18	0.7	8	1.1					26	0.8
	26 中井町	13	0.5							13	0.4
	27 大井町	2	0.1							2	0.1
	28 松田町	4	0.1	1	0.1					5	0.1
	29 山北町	2	0.1	8	1.1					10	0.3
	30 開成町	26	1.0							26	0.8
	31 箱根町	9	0.3	7	1.0					16	0.5
	32 真鶴町			3	0.4					3	0.1
	33 湯河原町	1	0.0	2	0.3					3	0.1
	合計		2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451
<基本的事項> I 設問1～設問3、設問5～設問8											
I.											
1) 性別	(1) 男性	999	36.9	413	58.3	11	42.3	6	60.0	1429	41.4
	(2) 女性	1684	62.2	291	41.0	15	57.7	4	40.0	1994	57.8
	(3) 無回答	23	0.8	5	0.7					28	0.8
	合計	2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451	100.0
	2) 年齢	(1) 29歳以下	706	26.1	159	22.4	2	7.7	2	20.0	869
(2) 30～39歳	927	34.3	258	36.4	7	26.9	2	20.0	1194	34.6	
(3) 40～49歳	704	26.0	140	19.7	5	19.2	2	20.0	851	24.7	
(4) 50～60歳	330	12.2	126	17.8	12	46.2	4	40.0	472	13.7	
(5) 61歳以上	39	1.4	26	3.7					65	1.9	
合計	2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451	100.0	
3) フルタイム教職員としての経験年数 (臨時的任用含む)	(1) 4年以下	505	18.7	127	17.9	2	7.7	1	10.0	635	18.4
	(2) 5～9年	660	24.4	194	27.4	5	19.2	2	20.0	861	24.9
	(3) 10～19年	1041	38.5	215	30.3	5	19.2	1	10.0	1262	36.6
	(4) 20～29年	308	11.4	74	10.4	6	23.1	3	30.0	391	11.3
	(5) 30年以上	192	7.1	99	14.0	8	30.8	3	30.0	302	8.8
	合計	2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451	100.0
5) 勤務する学校種	(1) 小学校	2706	100.0							2706	78.4
	(2) 中学校			709	100.0					709	20.5
	(3) 特別支援学校					26	100.0			26	0.8
	(4) その他							10	100.0	10	0.3
	合計	2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451	100.0
6) 勤務する学校の学級数 (特別支援学級を除く)	(1) 11学級以下	377	13.9	244	34.4	11	42.3	5	50.0	637	18.5
	(2) 12～18学級	1310	48.4	328	46.3	9	34.6	3	30.0	1650	47.8
	(3) 19学級以上	1019	37.7	137	19.3	6	23.1	2	20.0	1164	33.7
	合計	2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451	100.0

7) 職種 ※養護教諭等：総括(主幹)養護教諭含む ※学校栄養職員等：栄養教諭含む	(1) 総括(主幹)教諭	409	15.1	113	15.9	3	11.5	3	30.0	528	15.3
	(2) 教諭	2092	77.3	538	75.9	20	76.9	4	40.0	2654	76.9
	(3) 教護教諭等	122	4.5	37	5.2	2	7.7	1	10.0	162	4.7
	(4) 学校栄養職員等	28	1.0							28	0.8
	(4) 事務職員	53	2.0	21	3.0	1	3.8	1	10.0	76	2.2
	(5) その他	2	0.1							3	0.1
	合計	2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451	100.0
8) 学級担任	(1) 担任をしている	2098	78.1	391	55.4	18	72.0	1	10.0	2508	73.2
	(2) 担任をしていない	589	21.9	315	44.6	7	28.0	9	90.0	920	26.8
	合計	2,687	100.0	706	100.0	25	100.0	10	100.0	3428	100.0
<進捗状況に関する事項> II 設問9～設問18、III 設問19～設問27、IV 設問28～設問35、V 設問36～設問42											
回答：(1) とてもそう思う (2) やや思う (3) あまり思わない (4) まったく思わない (以下同じ)											
II. 勤務校の管理職や国・教育委員会の取り組み											
9) 「働き方改革」にかかわる国や教育委員会の取り組みで教職員の働き方が変わった。	(1) とてもそう思う	61	2.3	12	1.7	1	3.8	1	10.0	75	2.2
	(2) やや思う	787	29.1	232	32.7	5	19.2	3	30.0	1027	29.8
	(3) あまり思わない	1217	45.0	312	44.0	10	38.5	4	40.0	1543	44.7
	(4) まったく思わない	641	23.7	153	21.6	10	38.5	2	20.0	806	23.4
	合計	2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451	100.0
10) 学校長は学校経営方針の中に「働き方改革」を位置付けている。	(1) とてもそう思う	281	10.4	53	7.5	3	11.5	1	10.0	338	9.8
	(2) やや思う	1270	46.9	323	45.6	15	57.7	5	50.0	1613	46.7
	(3) あまり思わない	861	31.8	257	36.2	6	23.1	3	30.0	1127	32.7
	(4) まったく思わない	294	10.9	76	10.7	2	7.7	1	10.0	373	10.8
	合計	2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451	100.0
11) 「働き方改革」を受けて、学校として業務改善に取り組んでいる。	(1) とてもそう思う	179	6.6	19	2.7	1	3.8	1	10.0	200	5.8
	(2) やや思う	1225	45.3	259	36.5	15	57.7	4	40.0	1503	43.6
	(3) あまり思わない	991	36.6	313	44.1	8	30.8	2	20.0	1314	38.1
	(4) まったく思わない	311	11.5	118	16.6	2	7.7	3	30.0	434	12.6
	合計	2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451	100.0
12) 管理職は一部の教職員に業務が偏ることのないよう校務分掌の見直しに取り組んでいる。	(1) とてもそう思う	145	5.4	13	1.8	1	3.8	1	10.0	160	4.6
	(2) やや思う	1016	37.5	230	32.4	9	34.6	4	40.0	1259	36.5
	(3) あまり思わない	1174	43.4	317	44.7	9	34.6	3	30.0	1503	43.6
	(4) まったく思わない	371	13.7	149	21.0	7	26.9	2	20.0	529	15.3
	合計	2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451	100.0
13) 管理職は教職員の労働時間や休憩時間、休暇のや休憩時間、休暇の取得状況を把握している。	(1) とてもそう思う	438	16.2	86	12.1	2	7.7	2	20.0	528	15.3
	(2) やや思う	1345	49.7	324	45.7	10	38.5	6	60.0	1685	48.8
	(3) あまり思わない	699	25.8	213	30.0	9	34.6	2	20.0	923	26.7
	(4) まったく思わない	224	8.3	86	12.1	5	19.2			315	9.1
	合計	2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451	100.0
14) 管理職は定時退勤や年休の取得などを積極的に働きかけている。	(1) とてもそう思う	473	17.5	104	14.7	2	7.7	4	40.0	583	16.9
	(2) やや思う	1188	43.9	292	41.2	12	46.2	3	30.0	1495	43.3
	(3) あまり思わない	794	29.3	240	33.9	8	30.8	3	30.0	1045	30.3
	(4) まったく思わない	251	9.3	73	10.3	4	15.4			328	9.5
	合計	2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451	100.0
15) 管理職は専門スタッフやサポートスタッフの職務内容や勤務形態を教職員に周知している。	(1) とてもそう思う	389	14.4	91	12.8	2	7.7	2	20.0	484	14.0
	(2) やや思う	1369	50.6	381	53.7	14	53.8	4	40.0	1768	51.2
	(3) あまり思わない	769	28.4	197	27.8	9	34.6	3	30.0	978	28.3
	(4) まったく思わない	179	6.6	40	5.6	1	3.8	1	10.0	221	6.4
	合計	2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451	100.0
16) 「働き方改革」にとって、専門スタッフやサポートスタッフの配置は有効だ。	(1) とてもそう思う	1252	46.3	270	38.1	8	30.8	1	10.0	1531	44.4
	(2) やや思う	959	35.4	302	42.6	12	46.2	4	40.0	1277	37.0
	(3) あまり思わない	404	14.9	101	14.2	3	11.5	4	40.0	512	14.8
	(4) まったく思わない	91	3.4	36	5.1	3	11.5	1	10.0	131	3.8
	合計	2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451	100.0
17) 教育委員会や管理職は「働き方改革」についての理解を保護者・地域住民に働きかけている。	(1) とてもそう思う	93	3.4	23	3.2			1	10.0	117	3.4
	(2) やや思う	814	30.1	171	24.1	8	30.8	2	20.0	995	28.8
	(3) あまり思わない	1266	46.8	341	48.1	10	38.5	5	50.0	1622	47.0
	(4) まったく思わない	533	19.7	174	24.5	8	30.8	2	20.0	717	20.8
	合計	2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451	100.0
18) 管理職は「部活動ガイドライン」(休養日：平日と土日各1日以上、活動時間：平日2時間、土日3時間)を守らせている。	(1) とてもそう思う	229	11.3	247	34.8	4	18.2	4	40.0	484	17.5
	(2) やや思う	763	37.8	325	45.8	8	36.4	1	10.0	1097	39.7
	(3) あまり思わない	738	36.6	96	13.5	9	40.9	4	40.0	847	30.7
	(4) まったく思わない	289	14.3	41	5.8	1	4.5	1	10.0	332	12.0
	合計	2019	100.0	709	100.0	22	100.0	10	100.0	2760	100.0

Ⅲ. 「働き方改革」による職場の変化											
19) 「コロナ対応」業務により、時間外勤務が増えた。	(1) とてもそう思う	943	34.8	211	29.8	3	11.5	3	30.0	1160	33.6
	(2) やや思う	1104	40.8	260	36.7	10	38.5	2	20.0	1376	39.9
	(3) あまり思わない	609	22.5	216	30.5	11	42.3	4	40.0	840	24.3
	(4) まったく思わない	50	1.8	22	3.1	2	7.7	1	10.0	75	2.2
	合計	2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451	100.0
20) 「コロナ対応」業務の影響を除くと、「働き方改革」により時間外勤務が減った。	(1) とてもそう思う	70	2.6	15	2.1					85	2.5
	(2) やや思う	589	21.8	161	22.7	6	23.1	3	30.0	759	22.0
	(3) あまり思わない	1373	50.7	351	49.5	15	57.7	6	60.0	1745	50.6
	(4) まったく思わない	674	24.9	182	25.7	5	19.2	1	10.0	862	25.0
	合計	2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451	100.0
21) 「コロナ対応」業務の影響を除くと、「働き方改革」により早朝からの出勤が減った。	(1) とてもそう思う	62	2.3	43	6.1			1	10.0	106	3.1
	(2) やや思う	514	19.0	191	26.9	5	19.2	2	20.0	712	20.6
	(3) あまり思わない	1439	53.2	300	42.3	15	57.7	5	50.0	1759	51.0
	(4) まったく思わない	691	25.5	175	24.7	6	23.1	2	20.0	874	25.3
	合計	2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451	100.0
22) 「コロナ対応」業務の影響を除くと、「働き方改革」により定時の退勤がしやすくなった。	(1) とてもそう思う	131	4.8	21	3.0	1	3.8	1	10.0	154	4.5
	(2) やや思う	676	25.0	169	23.8	8	30.8	3	30.0	856	24.8
	(3) あまり思わない	1176	43.5	297	41.9	10	38.5	5	50.0	1488	43.1
	(4) まったく思わない	723	26.7	222	31.3	7	26.9	1	10.0	953	27.6
	合計	2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451	100.0
23) 「コロナ対応」業務の影響を除くと、「働き方改革」により有給休暇を取りやすくなった	(1) とてもそう思う	101	3.7	22	3.1	1	3.8	1	10.0	125	3.6
	(2) やや思う	674	24.9	187	26.4	7	26.9	2	20.0	870	25.2
	(3) あまり思わない	1175	43.4	288	40.6	9	34.6	5	50.0	1477	42.8
	(4) まったく思わない	756	27.9	212	29.9	9	34.6	2	20.0	979	28.4
	合計	2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451	100.0
24) 「コロナ対応」業務の影響を除くと、「働き方改革」により自宅に仕事を持ち帰ることが減った。	(1) とてもそう思う	92	3.4	30	4.2	1	3.8	1	10.0	124	3.6
	(2) やや思う	499	18.4	135	19.0	8	30.8	4	40.0	646	18.7
	(3) あまり思わない	1276	47.2	315	44.4	11	42.3	3	30.0	1605	46.5
	(4) まったく思わない	839	31.0	229	32.3	6	23.1	2	20.0	1076	31.2
	合計	2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451	100.0
25) 「コロナ対応」業務の影響を除くと、「働き方改革」により休憩時間がとりやすくなった。	(1) とてもそう思う	55	2.0	6	0.8			1	10.0	62	1.8
	(2) やや思う	331	12.2	55	7.8	4	15.4	2	20.0	392	11.4
	(3) あまり思わない	1155	42.7	232	32.7	11	42.3	5	50.0	1403	40.7
	(4) まったく思わない	1165	43.1	416	58.7	11	42.3	2	20.0	1594	46.2
	合計	2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451	100.0
26) 「コロナ対応」業務の影響を除くと、「働き方改革」により休日に出勤することが減った。	(1) とてもそう思う	132	4.9	24	3.4	1	3.8	1	10.0	158	4.6
	(2) やや思う	685	25.3	180	25.4	9	34.6	3	30.0	877	25.4
	(3) あまり思わない	1214	44.9	283	39.9	8	30.8	4	40.0	1509	43.7
	(4) まったく思わない	675	24.9	222	31.3	8	30.8	2	20.0	907	26.3
	合計	2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451	100.0
27) 「コロナ対応」業務の影響を除くと、「働き方改革」により夏休みなど長期休業中の業務が減った。	(1) とてもそう思う	134	5.0	18	2.5	1	3.8	1	10.0	154	4.5
	(2) やや思う	885	32.7	168	23.7	8	30.8	5	50.0	1066	30.9
	(3) あまり思わない	1140	42.1	319	45.0	8	30.8	2	20.0	1469	42.6
	(4) まったく思わない	547	20.2	204	28.8	9	34.6	2	20.0	762	22.1
	合計	2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451	100.0
Ⅳ. 仕事と生活の両立											
28) 「働き方改革」は自分の生活や働き方を見直す機会になった。	(1) とてもそう思う	335	12.4	91	12.8	1	3.8	1	10.0	428	12.4
	(2) やや思う	1287	47.6	325	45.8	14	53.8	7	70.0	1633	47.3
	(3) あまり思わない	791	29.2	217	30.6	9	34.6	1	10.0	1018	29.5
	(4) まったく思わない	293	10.8	76	10.7	2	7.7	1	10.0	372	10.8
	合計	2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451	100.0
29) 「働き方改革」を進めるには働く本人の意識改革も重要である。	(1) とてもそう思う	1087	40.2	268	37.8	10	38.5	7	70.0	1372	39.8
	(2) やや思う	1307	48.3	339	47.8	12	46.2	3	30.0	1661	48.1
	(3) あまり思わない	241	8.9	76	10.7	3	11.5			320	9.3
	(4) まったく思わない	71	2.6	26	3.7	1	3.8			98	2.8
	合計	2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451	100.0
30) 今後も教職員として働き続けたいと思う。	(1) とてもそう思う	791	29.2	262	37.0	11	42.3	4	40.0	1068	30.9
	(2) やや思う	1305	48.2	299	42.2	9	34.6	4	40.0	1617	46.9
	(3) あまり思わない	522	19.3	112	15.8	5	19.2	2	20.0	641	18.6
	(4) まったく思わない	88	3.3	36	5.1	1	3.8			125	3.6
	合計	2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451	100.0

31) 働き方が変わらなければ定年まで働くことは難しいと思う	(1) とてもそう思う	1052	38.9	210	29.6	3	11.5	2	20.0	1267	36.7
	(2) やや思う	1085	40.1	256	36.1	10	38.5	2	20.0	1353	39.2
	(3) あまり思わない	475	17.6	190	26.8	9	34.6	6	60.0	680	19.7
	(4) まったく思わない	94	3.5	53	7.5	4	15.4			151	4.4
	合計	2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451	100.0
32) 自己啓発活動や学校以外の地域活動に取り組む時間がある。	(1) とてもそう思う	99	3.7	29	4.1	2	7.7	2	20.0	132	3.8
	(2) やや思う	717	26.5	124	17.5	8	30.8	1	10.0	850	24.6
	(3) あまり思わない	1215	44.9	319	45.0	10	38.5	5	50.0	1549	44.9
	(4) まったく思わない	675	24.9	237	33.4	6	23.1	2	20.0	920	26.7
	合計	2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451	100.0
33) 出勤・退勤の時間を意識するようになった。	(1) とてもそう思う	510	18.8	121	17.1	7	26.9	2	20.0	640	18.5
	(2) やや思う	1301	48.1	327	46.1	14	53.8	2	20.0	1644	47.6
	(3) あまり思わない	710	26.2	189	26.7	3	11.5	5	50.0	907	26.3
	(4) まったく思わない	185	6.8	72	10.2	2	7.7	1	10.0	260	7.5
	合計	2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451	100.0
34) 日頃から睡眠を十分にとることができている。	(1) とてもそう思う	287	10.6	77	10.9	5	19.2	4	40.0	373	10.8
	(2) やや思う	1078	39.8	248	35.0	9	34.6	3	30.0	1338	38.8
	(3) あまり思わない	999	36.9	265	37.4	7	26.9	1	10.0	1272	36.9
	(4) まったく思わない	342	12.6	119	16.8	5	19.2	2	20.0	468	13.6
	合計	2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451	100.0
35) 部活顧問として「部活動ガイドライン」(休養日:平日と土日各1日以上、活動時間:平日2時間、土日3時間)を守っている。	(1) とてもそう思う	175	11.0	379	54.6	6	28.6	4	44.4	564	24.4
	(2) やや思う	546	34.3	242	34.9	9	42.9	1	11.1	798	34.5
	(3) あまり思わない	517	32.5	58	8.4	5	23.8	2	22.2	582	25.1
	(4) まったく思わない	353	22.2	15	2.2	1	4.8	2	22.2	371	16.0
	合計	1591	100.0	694	100.0	21	100.0	9	100.0	2315	100.0
V. 職場の現状											
36) 職場は仕事と生活の両立(ワークライフバランス)に理解があり、育児、介護、通院などの休みが取りやすい。	(1) とてもそう思う	408	15.1	120	16.9	5	19.2			533	15.4
	(2) やや思う	1343	49.6	328	46.3	12	46.2	7	70.0	1690	49.0
	(3) あまり思わない	658	24.3	174	24.5	6	23.1	2	20.0	840	24.3
	(4) まったく思わない	297	11.0	87	12.3	3	11.5	1	10.0	388	11.2
	合計	2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451	100.0
37) 教職員の休暇や出張に対し円滑に対応できる学校体制が整っている。	(1) とてもそう思う	343	12.7	97	13.7	5	19.2	1	10.0	446	12.9
	(2) やや思う	1215	44.9	354	49.9	13	50.0	7	70.0	1589	46.0
	(3) あまり思わない	794	29.3	171	24.1	6	23.1	1	10.0	972	28.2
	(4) まったく思わない	354	13.1	87	12.3	2	7.7	1	10.0	444	12.9
	合計	2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451	100.0
38) 管理職や同僚間のコミュニケーションは円滑である。	(1) とてもそう思う	549	20.3	139	19.6	6	23.1	1	10.0	695	20.1
	(2) やや思う	1478	54.6	373	52.6	12	46.2	8	80.0	1871	54.2
	(3) あまり思わない	558	20.6	167	23.6	6	23.1	1	10.0	732	21.2
	(4) まったく思わない	121	4.5	30	4.2	2	7.7			153	4.4
	合計	2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451	100.0
39) 同僚間でお互いの仕事や役割を理解している。	(1) とてもそう思う	435	16.1	105	14.8	6	23.1	1	10.0	547	15.9
	(2) やや思う	1610	59.5	415	58.5	11	42.3	5	50.0	2041	59.1
	(3) あまり思わない	573	21.2	163	23.0	8	30.8	3	30.0	747	21.6
	(4) まったく思わない	88	3.3	26	3.7	1	3.8	1	10.0	116	3.4
	合計	2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451	100.0
40) 同僚間に業務の偏りがあるときはお互いに助け合う協力体制がある。	(1) とてもそう思う	422	15.6	80	11.3	3	11.5	1	10.0	506	14.7
	(2) やや思う	1485	54.9	370	52.2	10	38.5	4	40.0	1869	54.2
	(3) あまり思わない	664	24.5	209	29.5	10	38.5	4	40.0	887	25.7
	(4) まったく思わない	135	5.0	50	7.1	3	11.5	1	10.0	189	5.5
	合計	2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451	100.0
41) 「働き方改革」について同僚間で話題にすることがある。	(1) とてもそう思う	354	13.1	71	10.0			1	10.0	426	12.3
	(2) やや思う	1363	50.4	337	47.5	11	42.3	2	20.0	1713	49.6
	(3) あまり思わない	817	30.2	233	32.9	8	30.8	5	50.0	1063	30.8
	(4) まったく思わない	172	6.4	68	9.6	7	26.9	2	20.0	249	7.2
	合計	2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451	100.0
42) 保護者や地域住民の間に「働き方改革」についての理解が進んでいる。	(1) とてもそう思う	43	1.6	9	1.3			1	10.0	53	1.5
	(2) やや思う	505	18.7	117	16.5	7	26.9	2	20.0	631	18.3
	(3) あまり思わない	1360	50.3	349	49.2	10	38.5	3	30.0	1722	49.9
	(4) まったく思わない	798	29.5	234	33.0	9	34.6	4	40.0	1045	30.3
	合計	2706	100.0	709	100.0	26	100.0	10	100.0	3451	100.0

カリキュラム総合改革委員会
「教育制度・教職員問題」検討グループ

青木 純一	日本女子体育大学特任教授 教育学
樋口 修資	明星大学教授 教育行政学
佐野 朝太郎	元学校事務職員
藤川 伸治	NPO法人「教育改革2020『教育の杜』」理事長
堀内 正志	元学校事務職員
吉川 早	川崎市教職員組合 教文部長
本杉 新之助	湘北地区教職員組合協議会 教文研担当
寺内 浩司	西湘地区教職員組合 教文研担当
金子 進一郎	神奈川県教育文化研究所 所長

2022年3月現在

教職員の働き方改革に関する進捗状況調査
－学校の働き方改革の実現にむけて－
報告

神奈川県教育文化研究所 カリキュラム総合改革委員会
「教育制度・教職員問題」検討グループ

2022年7月発行

編集 発行 神奈川県教育文化研究所
神奈川県横浜市西区藤棚町2-197
神奈川県教育会館2階
TEL 045-241-3497