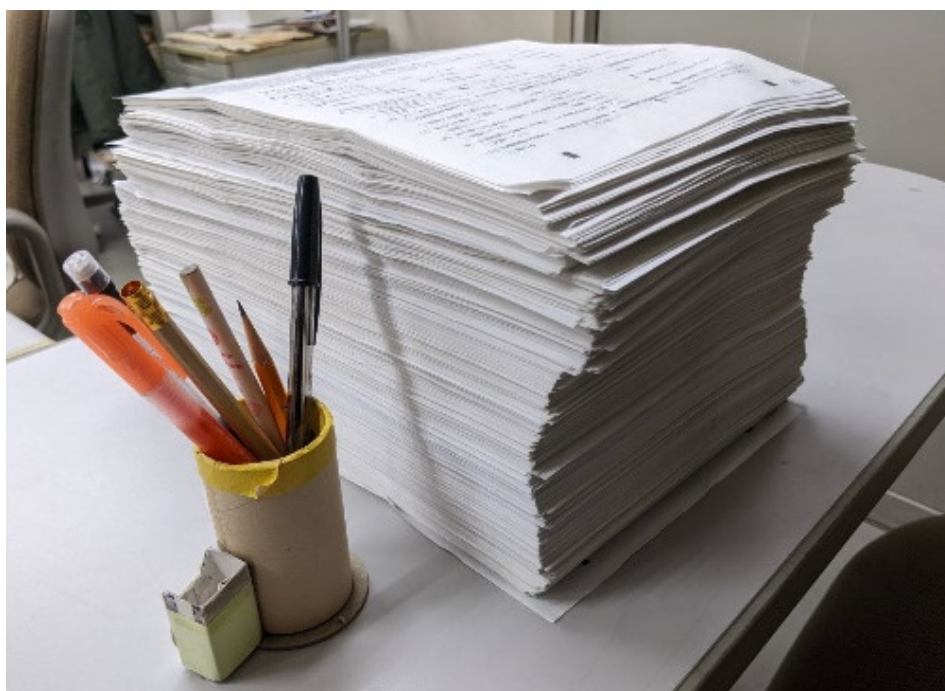


北海道の教職員の 「2021働き方実態アンケート」報告書



ご協力、たいへんありがとうございました。



北海道高等学校教職員組合・全北海道教職員組合（実施期間：7月下旬～11月中旬）

1664人からアンケートを回収

ご意見・ご質問は、以下の連絡先へお願いします。

連絡先 011-231-0816 kokyoso@dokokyoso.jp（道高教組）

北海道の教職員の「2021働き方実態アンケート」結果概要

実施主体：全北海道教職員組合・北海道高等学校教職員組合

1 アンケートの目的

全道すべての教職員を対象に「働き方実態アンケート」を実施し、今、学校で実施されている勤務時間の記録をはじめ、教職員の働き方やその問題点を可視化し、実効性ある超勤解消につなげる。

2 アンケート方法

○対象者：北海道の公立学校教職員 ○方法：マークシート・Web フォーム式の併用

○アンケート実施期間：2021年7月下旬～11月中旬

3 アンケート回答者数：1664人

4 アンケート結果概要

☆隠れ残業が相当数、存在する。

①出勤の打刻前や退勤の打刻後に仕事をしている教職員 **約3割(28%)**

②記録のない休日出勤 **45%**

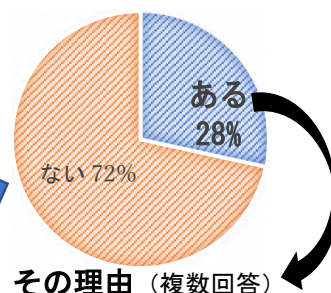
③休憩時間の業務が記録なし **89%**

④仕事の持ち帰りがある **72%**

しかも、持ち帰りの実態は、ほぼ記録なし。

さらに深刻なことに・・・

タイムカードの打刻後等に仕事をしている教職員は、記録していない休日出勤や持ち帰りの仕事をしている割合がさらに多くなり、見えない残業がより多くなっている。



打刻時間が指定されている	14
管理職から圧力を受けて(感じて)	31
上限時刻を超えないように	161
医師との面談を避けるため	48
打刻ミス	117
その他	137
合計	508

☆半数以上の教職員が、授業の準備が「取れていない」と回答

「あまり取れていない」 **46%** 「まったく取れていない」 **6%**

一方、「十分に取れている」は、**4%**にとどまる。（「ある程度取れている」43%）

☆労働時間の記録が働き方改善に反映されていると「感じない」。約8割

・「労働時間の記録は、『業務量の適切な管理』や『教育職員の健康及び福祉の確保』に反映されていると感じますか？」

「感じる」 **3%** 「多少感じる」 **18%**

「あまり感じない」 **45%** 「まったく感じない」 **35%**

・労働時間の記録結果が、本来の目的に生かされておらず、むしろ、学校現場へのプレッシャーとなっている。組織的な改善という点で極めて不十分な状況であり、時間の意識や現場段階による工夫では解決できない。

☆部活動の休養日の設定、道教委調査（完全実施 99.0%）と乖離

・部活動指導をしている教職員の週末の休養日

「週末の休養日は1日以上取れている」 **75%** 「取れていない」 **17%**

・道教委 2020年 実施状況調査結果 → 「部活動休養日完全実施 99.0%」

☆「事務職員」や「現業職員」のサービス残業の実態が明らかに

- ・時間外勤務の実態に応じた手当が支給
 「支給されている」 **66%** 「一部支給されている」 **21%**
 「支給されていない」 **6%**
- ・時間外手当支給の手続き等についても、「説明されていない」と回答した割合が2割近くとなるなど、学校によっては、管理職の労務管理・労働条件の明示が不十分。

☆自分の意見や発想が、仕事で生かしているか？

- ・「今の職場で、自分の意見や発想を生かして仕事ができていると思いますか？」
 「よくできている」 **7%** 「ある程度できている」 **67%**
 「あまりできていない」 **22%** 「まったくできていない」 **4%**
- ・4人に1人は、自分の意見や発想を生かすことができていないと感じている。

☆学校職場の助け合いは大半が感じるも・・・

- ・「困ったときに、助けてくれる人が職場にいますか？」
 「たくさんいる」 **35%** 「少しはいる」 **57%**
 「ほとんどいない」 **7%** 「まったくいない」 **1%**

心配なことは・・・

「ほとんどいない」「まったくいない」と回答した教職員を抽出した場合、「自分の意見や発想が生かされていない」「やりがいや悩みについて同僚と話しをしない」と回答した割合が増加するなど、より孤立した状態になっている。

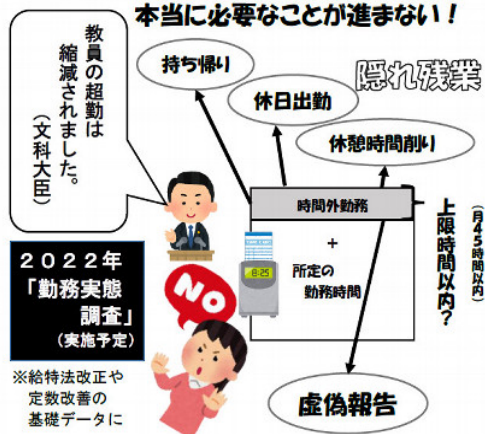
☆職場でのコミュニケーション

- ・「仕事のやりがいや悩みについて、同僚と話ができていますか？」
 「よくできている」 **18%** 「時々できている」 **56%**
 「あまりできていない」 **22%** 「まったくできていない」 **4%**

明らかとなった課題

- ・労働時間の記録を、実態に基づくものにする。
- ・超勤の実態を個人の問題とせず、組織的な改善につなげていくこと。
- ・抜本的な業務削減とともに、根本的解決に向け、教職員の定数を改善すること。
- ・授業準備・教材研究の時間を十分に確保すること。

見せかけの縮減で、定数増、業務削減、給特法改正など、本当に必要なことが進まない！



2022年、文科省は大規模な勤務実態調査を予定しており、この結果が給特法（時間外手当不支給・教職調整額4%）改正や定数改善の基礎データになることが見込まれています。教職員の働き方を改善するためには、適切な方法で労働時間が記録されることが大前提です。

詳しくは、北海道の教職員の「2021働き方実態アンケート」報告書をご覧ください。

北海道の教職員の「2021働き方実態アンケート」報告書

2021年12月13日

実施主体：全北海道教職員組合・北海道高等学校教職員組合

1 はじめに

道教委は、今年3月に学校における働き方改革「北海道アクションプラン（第2期）」を策定しました。アクションプランでは、昨年度から実施している「在校等時間」の記録を公表していますが、それが教職員の働き方の実態を正しく表したものになっているのでしょうか？そもそも、時間外勤務の上限時間（月45時間、年間360時間）を設定し労働時間を記録することは使用者の義務で、「業務量の適切な管理」や「健康と福祉の確保」に生かすことが目的です。さらには、2022年、文科省は大規模な勤務実態調査を予定しており、この結果が給特法（時間外手当不支給・教職調整額4%）改正や定数改善の基礎データになることが見込まれています。つまり、教職員の働き方を改善するためには、労働実態を反映した正確な記録が大前提です。

そこで、全道すべての教職員を対象に「働き方実態アンケート」を実施し、今、学校で実施されている勤務時間の記録の実態や問題点について、より鮮明にすることで、実効ある教職員の働き方の改善につなげることを目的に本アンケートを実施しました。

2 アンケート方法（対象者、期間等） ※アンケート用紙は別紙添付

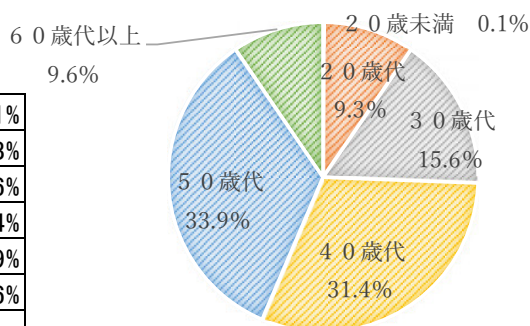
- 対象者：北海道の公立学校教職員
- 方法：マークシート式・Webフォーム式の併用
- アンケート実施期間：7月下旬～11月中旬

3 アンケート回答者について（回答数や年齢、校種について）

○回答数：1664人

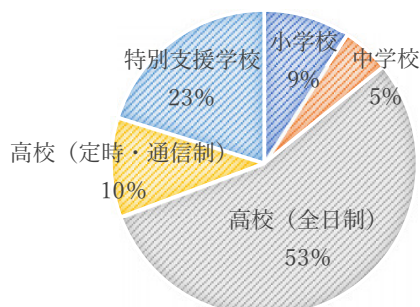
○回答者の年齢構成

20歳未満	2	0.1%
20歳代	155	9.3%
30歳代	259	15.6%
40歳代	521	31.4%
50歳代	562	33.9%
60歳代以上	159	9.6%
合計	1,658	



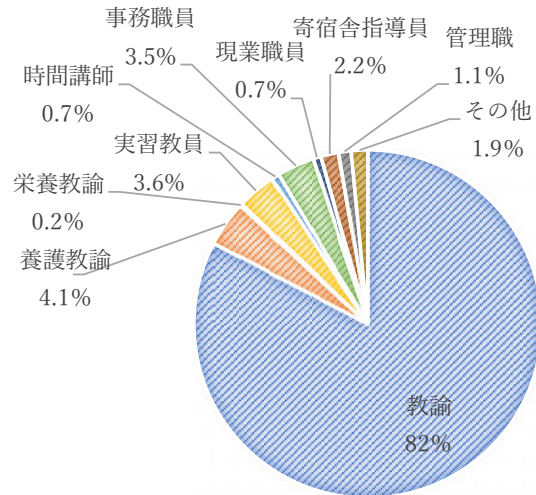
○回答者の所属

小学校	147	9%
中学校	80	5%
高校(全日制)	890	53%
高校(定時・通信制)	166	10%
特別支援学校	381	23%
合計	1,664	



○回答者の職種

教諭	1,349	82.0%
養護教諭	67	4.1%
栄養教諭	4	0.2%
実習教員	60	3.6%
時間講師	12	0.7%
事務職員	57	3.5%
現業職員	11	0.7%
寄宿舎指導員	36	2.2%
管理職	18	1.1%
その他	31	1.9%
合計	1,645	



4 アンケート調査結果について (詳細データは別紙)

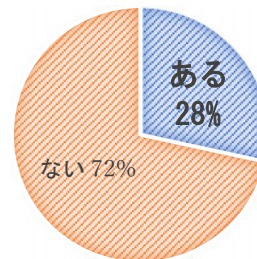
(1) 上限時間を超えないことが目的化し、労働時間の記録が実態を反映していない

☆出勤時、タイムカードなどの打刻をせずに仕事を始めている、または退勤打刻後に仕事を継続したことがあると回答した教職員が約3割います。その理由としては、「上限時間を越えないように」が最も多数を占め、意図的に実際と異なる記録をしているケースが見られました。また「その他」の記述には、屋外での業務、出張、部活動など、校舎の出入りだけでは計測できない場合、また、一度、帰宅して家事を済ませてから仕事を再開する場合、生徒指導や保護者対応など急な業務によって勤務時間として計測されない場合などがありました。



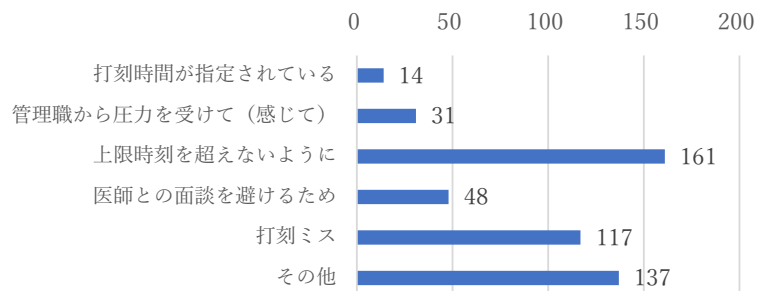
「労働時間の記録をしている方について、出勤打刻（記録）前や退勤打刻（記録）後に仕事をすることがありますか？」

ある	452	28%
ない	1,183	72%
合計	1,635	



「①で『ある』と答えた方は、その理由を選択してください。(複数回答可)」

打刻時間が指定されている	14
管理職から圧力を受けて(感じて)	31
上限時刻を超えないように	161
医師との面談を避けるため	48
打刻ミス	117
その他	137
合計	508



「②-『その他』の記述」の抜粋

「模試監督は対象外と言われ、削除された」「打刻後に仕事を思い出したから」「帰る直前に仕事をふられた」「帰宅直前の生徒対応・保護者対応」「進路外勤」「他者から依頼を受けて」「一度帰宅後、子どもの習い事等の送迎をして、再度仕事に戻るなど、中抜けがあるため」「家族の世話があるため、一度退勤し、夜 19:00 くらいに戻って仕事をしているため」「子どもを風呂に入れ、夕食を食べさせて、学校に戻るため」「部活」

道教委は、私たちとの交渉で「在校等時間を正しく把握することは、勤務時間管理の大前提であり、形式的に上限時間の範囲内とすることが目的化し、実際の時間より短い虚偽の時間を記録すること、又は記録させることは、あってはならないものと認識している（2021 賃金確定交渉 11/18）」と回答しています。

定数改善や業務の大幅削減が示されないまま、「時間外在校等時間」の上限時間を越えないように、あるいは、産業医との面談の対象とならないようになど、有形・無形の圧力が強くなっていることから、あきらめのような形で労働実態と異なる記録につながっていることが推測されます。また、「時間外勤務手当が不支給なのに、削減できない超過勤務を計測することに何の意味があるのか？」という疑問を感じている教員も多数います。

根本的には、定数改善と大幅な業務削減が必要で、労働時間の記録を、その「根拠」としなければなりません。そして、道教組・道高教組は、定数改善・少人数学級実現に向けた全国的な運動に連帯するとともに、国や教育委員会が無定量に現場におろす業務の抜本的な削減を求めていきます。そのためにも、実態通りの記録が必要です。また、可視化された実態を個人の問題とするのではなく、学校単位で共有し、組織的に改善していくことも求められています。

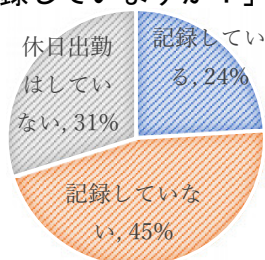
（2）休日や休憩時間の仕事が記録されていない、または、システム上改善が必要

☆アンケート回答者の約 7 割が休日出勤をしている実態が浮かび上がりました。道教委によると、部活動指導も含め、休日に仕事をした場合「在校等時間」として記録することになっていますが、「46%」の教職員が「記録していない」と回答しています。また、アンケート回答者の約 9 割が休憩時間に仕事をしており、しかも、そのほとんどが「在校等時間」には含まれていません。



「休日に仕事をした場合、その時間は記録していますか？」

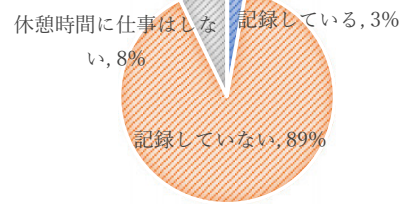
記録している	388	24%
記録していない	748	45%
休日出勤はしていない	513	31%
合計	1,649	





「休憩時間に仕事をした場合、その時間は記録していますか？」

記録している	49	3%
記録していない	1,463	89%
休憩時間に仕事はしない	123	8%
合計	1,635	



私たちとの交渉で、道教委は「土日祝日の勤務や休憩時間に行った業務については、『道立学校出退勤管理システムの運用に係るQ & A』において、在校等時間として記録するよう周知しているところ（2021 賃金確定交渉 11/10）」と回答しています。

私たちは、道教委に対して、休日出勤や休憩時間の仕事の記録が徹底されていないことを指摘し、とりわけ、休憩時間に仕事をした場合の記録方法が、システム上わかりづらいなどの声もあることから、簡便に記録できるよう求めています。

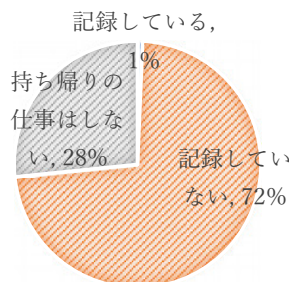
（3）仕事の持ち帰り、その実態はほぼ把握されず

☆アンケート回答者の「72%」が持ち帰り残業をしている実態が浮かび上がりました。しかも、そのほとんどが実態把握はされず、隠れ残業となっています。



「持ち帰りの仕事をした場合、その時間は記録していますか？」

記録している	12	1%
記録していない	1,176	72%
持ち帰りの仕事はしない	456	28%
合計	1,644	



道教委は、持ち帰りの仕事は「在校等時間には含まれない」としています。とはいえ、文科省も 2019 年 12 月に給特法改正以降、様々な通知の中で「本来、業務の持ち帰りは行わないことが原則」としながらも、「仮に行われている場合には、その縮減のために実態把握に努めること」としています。道教組・道高教組も構成メンバーとなっている道立学校総括安全衛生委員会では、「過重労働による健康障害防止対策」の観点から、持ち帰りの仕事の実態把握の方針が示されています。

持ち帰りの仕事が労働時間であるか否かは、民間の労働裁判でも争点になるポイントであり、立証することが困難なケースが多いものの、労働時間として認められている場合もあります。文科省や道教委が「在校等時間」に含まれないとしている持ち帰りの仕事によって過重労働となり公務災害が認められる可能性もあります。

管理職は、教職員の安全に配慮する義務を有しています。教職員が持ち帰らざるを得ない仕事量を抱え、それが原因で過労災害が発生した場合は、管理職は「知らなかった」では済まされません。管理職の「安全配慮義務違反」が問われるのです。

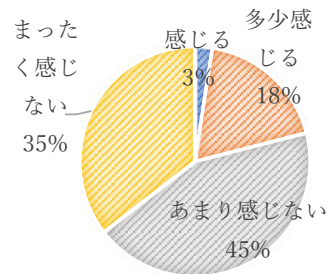
(4) 労働時間の客観的把握が働き方の改善に生かされていない

☆アンケート回答者の約8割が労働時間の記録の効果として、本来の目的である「業務量の管理」「健康・福祉の確保」には反映されていないと回答しています。労働時間の記録結果は、組織的な改善に生かすことができていない実態が浮き彫りになっています。



「労働時間の記録は、『業務量の適切な管理』や『教育職員の健康及び福祉の確保』に反映されていると感じますか？」

感じる	41	3%
多少感じる	292	18%
あまり感じない	730	45%
まったく感じない	571	35%
合計	1,634	



「打刻後等に仕事している」×「休日出勤の記録」 クロス集計

○全体の休日出勤の記録状況

記録している	388	24%
記録していない	748	45%
休日出勤はしていない	513	31%
合計	1,649	

休日出勤を記録

しない割合が増加

○打刻後等に仕事をしている教職員の休日出勤の記録状況

記録している	95	22%
記録していない	274	63%
休日出勤はしていない	68	16%
合計	437	



「打刻後等に仕事している」×「持ち帰りの仕事」 クロス集計

○全体の持ち帰りの仕事の記録状況

記録している	12	1%
記録していない	1,176	72%
持ち帰りの仕事はしない	456	28%
合計	1,644	

持ち帰りの仕事の

割合が増加

○打刻後等に仕事をしている教職員の持ち帰りの記録状況

記録している	3	1%
記録していない	361	83%
持ち帰りの仕事はしない	72	17%
合計	436	

タイムカードの出勤打刻前や退勤打刻後に仕事をしている教職員は、「記録のない休日出勤」「持ち帰り残業」も多く、過重労働が潜在化する傾向が強く、健康リスクも高い。

(5) 勤務時間の記録に関する、学校現場からの声（別紙参照）



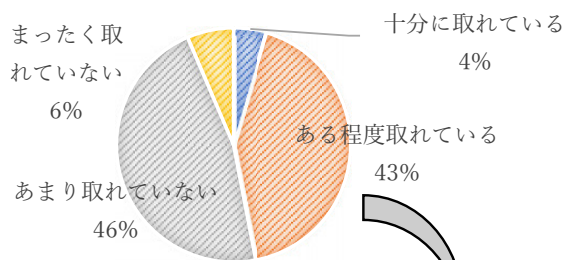
「労働時間の記録について、現状の課題やあなたのご意見をお聞かせください。」

(6) 授業の準備、教材研究のための時間がとれていない

☆授業準備や教材研究について、「46%」が「あまり取れていない」、「6%」が「まったく取れていない」と回答しています。準備が不十分なまま、授業していると感じている教員が多数いることは、超勤実態とともに、深刻な問題です。

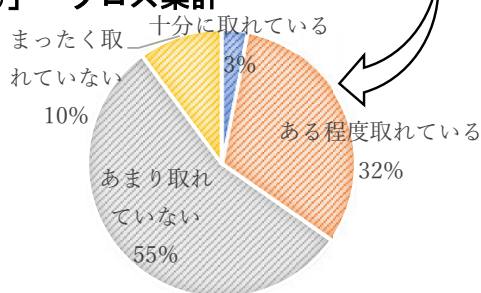
「より良い授業のためには、教材研究はじめ準備が欠かせませんが、その時間は取れていますか？」

十分に取れている	64	4%
ある程度取れている	625	43%
あまり取れていない	677	46%
まったく取れていない	90	6%
合計	1,456	



「授業準備」×「打刻後等に仕事(打刻ミス除く)」 クロス集計

上限を超えないため、あるいは、医師との面接指導を避けるため等を理由に実態通りの出勤記録をしていない場合、授業準備の時間が取れていないと回答している割合が高くなっています。何の手立てもないまま、見かけの上限時間を守るように促すことで、授業準備の時間が削られている可能性があります。



○打刻後等に仕事をしている教職員の授業準備の状況

(7) 授業の受け持ち時数について

☆全道の回答者が考える、現状での適切な受け持ち時数の平均値は、小学校「21 時間」、中学校「17 時間」、高校「12 時間」、特別支援学校「16 時間」。小学校、中学校、特別支援学校では、標準偏差が大きく、数値にばらつきが見られます。

「授業準備や分掌業務などを踏まえ、所定労働時間（1日7時間45分）内での適切な受け持ち時数（1週間あたり）はどのくらいですか？」

①小学校（標準偏差 6.57・・・）

平均値	21 時間
平均値の回答者数	99 人
わからない	36 人

②中学校（標準偏差 5.85・・・）

平均値	17 時間
平均値の回答者数	60 人
わからない	12 人

③高校（標準偏差 2.98・・・）

平均値	12 時間
平均値の回答者数	644 人
わからない	270 人

④特別支援学校（標準偏差 6.80・・・）

平均値	16 時間
平均値の回答者数	112 人
わからない	155 人

※ 全日制：13 時間 定時制：11 時間

(参考) 道教委調査による1週間当たりの持ちコマ数 (小学校 45分・小学校以外 50分を1時間として換算)

	小学校	中学校	高校	特別支援学校
授業時数 (主担当)	27.0	17.7	16.7	9.9
() 内は実時間	(20.3)	(14.8)	(13.9)	(8.3)
補助を含む場合	30.8	20.7	17.4	17.2
授業外の学習指導等も含む場合	31.9	21.6	19.4	17.8

※2019年度・教育職員の時間外勤務等に係る実態調査(道教委)「1日当たりの学内勤務時間における業務の状況」を基に計算(朝の指導・集団への生徒指導(給食指導等)は含まず)

(参考) 道教組・道高教組 2021 定員予算交渉要求書の項目

「週あたり担当時間数(LHRを含む)については、勤務時間内に授業準備と評価の時間を保障するために、小学校20時間以内、中学校18時間以内、高校の全日制12時間以内(当面15時間以内)、定時制10時間以内、特別支援学校12時間以内となるように定数配置すること。」



小中学校の教員定数を定める「義務標準法」の制定当時(1958年)は、一人あたりの一日の授業コマ数を4コマと想定して、教員定数を設計していました。しかし、その後の週休2日制や授業時数増加などの変化があつたにもかかわらず、当時の設計を見直すことなく、次々に仕事を増やしてきました。2019年の中教審では、経営者代表の委員から「学校の現場はオーバーフローしている状況。民間であれば設備投資をするか、人を補充するかの手立てをとる。国としての方針を決め、しっかりとリソースを投入していくべき。」との意見も出ています。業務量に応じた人の配置、もしくは、人の配置に合わせた業務量とするのが当然であり、現場丸投げの「効率化」や「意識改革」で、現状が解決するはずがありません。

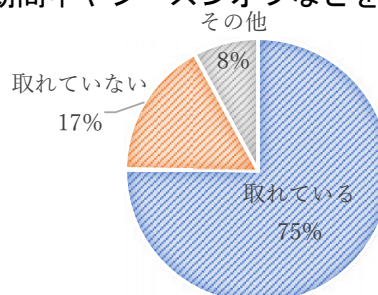
(8) 部活動指導の休養日、道教委調査との乖離

☆部活動指導を担っている教職員のうち、「週末の休養日は1日以上取れている」と回答しているのは「75%」、「17%」が「週末の休養日が取れていない」と回答しており、道教委調査「99%」と乖離しています。



「部活動ガイドラインでは、『平日は少なくとも1日、週末は少なくとも1日以上を休養日』としていますが、日常的に(試験期間中やシーズンオフなどを除いて)、週末の休養日は1日以上取れていますか?」

取れている	771	75%
取れていない	173	17%
その他	81	8%
合計	1,025	



※部活動休養日：「学期中は、週当たり2日以上 of 休養日を設ける。平日は少なくとも1日、週末は少なくとも1日以上を休養日とする。週末又は祝日に大会参加等で活動した場合は、休養日を他の日に振り替える。(道教委)」

※部活動休養日を完全実施している部活動の割合：2020年(R2年)→99.0%(道教委)

(参考) 中学校・高校の部活動指導の時間 (2019年勤務実態調査(道教委))

中学校

平日1日あたり33分+休日1日あたり1時間36分

高校

平日1日あたり37分+休日1日あたり1時間13分

※部活動を担当していない教職員もいるので、実際の従事時間はより多くなることが予想される



学校現場からは、未だに「部活動指導のため土日どちらも休むことができない」との声が届きます。部活動指導の負担の問題解決に向けては、ガイドラインを守り、学校現場、保護者、地域や競技団体など様々な場所において、これまでの見直しが必要です。しかし、検討材料の基礎となる道教委実態調査が正確でなければ、様々な策も実効性を持ちません。部活動指導の負担軽減は、教職員の健康と暮らしを守ることであり、生徒の負担軽減、心身の健康を守ることでもあります。

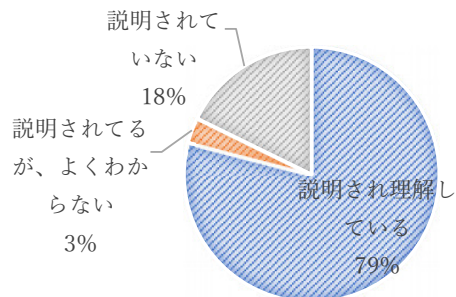
(9) 「事務職員」や「現業職員」のサービス残業の実態

☆時間外勤務手当が支給となる行政職員(事務職員・現業職員等)のうち、時間外勤務の実態に応じて手当が支給されているのが「66%」、「一部支給されている」が「21%」、「支給されていない」が「6%」となり、27%の職員が労働の実態通りに手当が支給されていないと回答しています。また、その前提となる、時間外手当支給の手続き等についても、「説明されていない」と回答した割合が2割近くとなるなど、学校によっては、労働条件の明示や管理職の労務管理が不十分です。



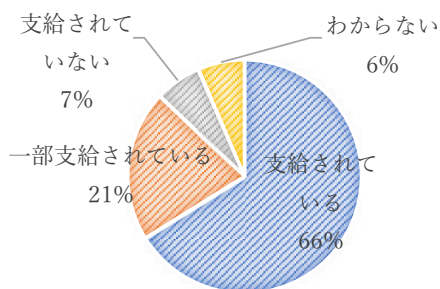
「所定労働時間を超えて勤務する場合、時間外手当が支給されますが、その手続き等が説明されていますか？」

説明され理解している	49	79%
説明されてるが、よくわからない	2	3%
説明されていない	11	18%
合計	62	



「時間外労働に従事した場合、実態に応じて時間外勤務手当が支給されていますか？」

支給されている	41	66%
一部支給されている	13	21%
支給されていない	4	6%
わからない	4	6%
合計	62	



「『一部支給されている』『支給されていない』と答えた方は、実態通りに時間外手当が支給されていない理由をお答えください。」

「やろうと思えば打刻後も仕事ができるし、時間外に勤務したからといって、内容によっては時間外手当も出ないのが問題。本人が申告しない場合だってあることを、全く想定していない仕組み」「前年通り、または面倒、または理由をしつこく追及される（無形の圧力?）」「朝、早かったりすると管理職は把握していないのではないか」「町費の職員の扱いが町職員となるため、休日自主的に行ったものは含まれていないため」「時間外労働を記録していないから」「出退勤システムに記録されている時間ではなく、届出している時間に対して支給しているため」「残っている時間どおりに時間外勤務手当を支給すべきでない。本当に時間外勤務が必要な場合のみ手当を支給すべきである。」

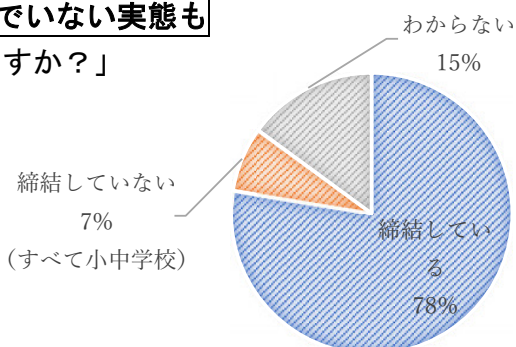


行政職員の超勤命令について「予算が限られているので、命令をかけることができない」などの報告が現場から多数あります。業務があるにもかかわらず、命令をかけずにサービス残業させるのは労基法違反ですし、それを黙認していることも同等と言わざるを得ません。道教委は、時間外勤務については「事前命令が前提」としながらも、「実態に基づく手当の支給は当然」と私たちに回答しています。さらには、出退勤管理システムの記録と時間外勤務命令簿に齟齬があってはならないとし、確認作業の結果、労働実態があれば、事前に命令を付けていなくても支給するとしています。

(10) すべての道立学校で36協定の締結を実施しているものの、協定締結について知らない、または内容についての理解が進んでいない実態も

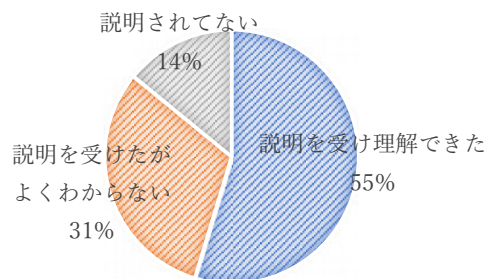
「あなたの職場で36協定は締結していますか？」

締結している	52	78%
締結していない	5	7%
わからない	10	15%
合計	67	



「あなたは、36 協定について、管理職から説明されていますか？」

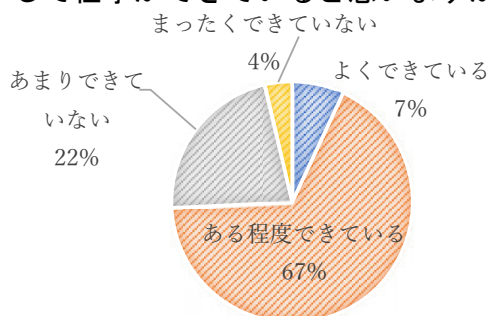
説明を受け理解できた	35	55%
説明を受けたがよくわからない	20	31%
説明されていない	9	14%
合計	64	



(11) 職場の協力共同について

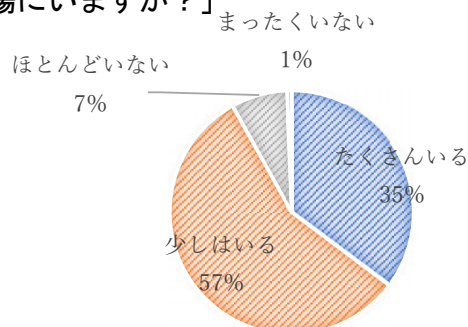
「今の職場で、自分の意見や発想を生かして仕事ができていると思いますか？」

よくできている	110	7%
ある程度できている	1,052	67%
あまりできていない	343	22%
まったくできていない	56	4%
合計	1,561	



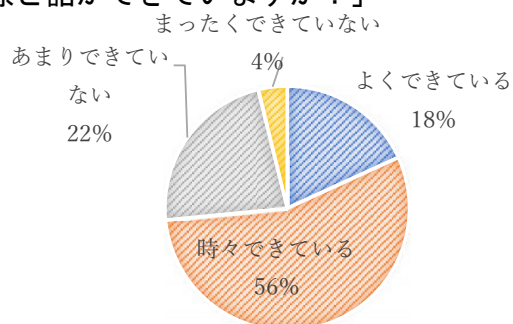
「困ったときに、助けてくれる人が職場にいますか？」

たくさんいる	542	35%
少しはいる	889	57%
ほとんどいない	109	7%
まったくいない	10	1%
合計	1,550	



「仕事のやりがいや悩みについて、同僚と話ができていますか？」

よくできている	285	18%
時々できている	865	56%
あまりできていない	349	22%
まったくできていない	57	4%
合計	1,556	





「職場での援助・支援」×「意見や発想を生かす」 クロス集計

○「発想を生かしているか？」全体集計

○「発想を生かしているか？」を「助けがない」で抽出

よくできている	110	7%
ある程度できている	1,052	67%
あまりできていない	343	22%
まったくできていない	56	4%
合計	1,561	

→

「あまりできていない」
「まったくできていない」
の割合が増加

よくできている	2	2%
ある程度できている	22	19%
あまりできていない	60	52%
まったくできていない	31	27%
合計	115	



「職場での援助・支援」×「同僚と話しをする」 クロス集計

○「同僚と話をしている？」全体集計

○「同僚と話をしている？」を「助けがない」で抽出

よくできている	285	18%
時々できている	865	56%
あまりできていない	349	22%
まったくできていない	57	4%
合計	1,556	

→

「あまりできていない」
「まったくできていない」
の割合が増加

よくできている	0	0%
時々できている	10	8%
あまりできていない	79	67%
まったくできていない	29	25%
合計	118	

職場で管理職や同僚からの支援がない場合、自分が生かされているという実感や同僚と話しをする機会が少ない傾向にあり、より孤立した状態になり、健康リスクも高まる。

働く人の健康リスクの要因は、

「仕事の量」だけではありません！

医学的な見方として、ストレスや健康リスクに関する要因は、「仕事の量的負担」はもちろん、労働者に「仕事をコントロール」する裁量があるかどうかに関わっており、決められた仕事をこなすだけになれば健康リスクが高くなります。また、職場での同僚や上司からの支援も重要であり、職場での協力・共同が弱い職場も健康リスクが高くなります。

働く人の健康リスク要因 = **仕事量** + **仕事の裁量** + **周囲の支援**

用語解説

*在在等時間

時間外を含む「労働時間」と同様の意味であるが、教員は給特法(後述)により「原則時間外勤務を命じない」「時間外手当を支給しない」ため、「使用者からの指示に基づかず、所定の勤務時間外にいわゆる『超勤4項目』に該当するもの以外の業務を教師の自発的な判断により行った時間は、労働基準法上の『労働時間』には含まれない」として行政が創り出した言葉。

在在等時間 = ①在在時間 + ②校外活動時間 - ③休憩時間 - ④自己研鑽時間

①:出勤から退勤までの在在時間 ②:学校以外で仕事をしている時間

④:学校の仕事をしているとはいえない時間

*上限時間

「働き方改革関連法」(2019年4月1日施行)が規定する民間の残業時間の上限規制「月45時間、年間360時間以内」に合わせて示された、公立学校教員の超過勤務上限の目安時間。残業代はなし。

①1か月の在校等時間について、超過勤務45時間以内

②1年間の在校等時間について、超過勤務360時間以内

※児童生徒等に係る臨時的な特別の事情により勤務せざるを得ない場合は、1か月の超過勤務100時間未満、1年間の超過勤務720時間以内(連続する複数月の平均超過勤務80時間以内、かつ、超過勤務45時間超の月は年間6カ月まで)

*給特法

1971年制定の「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」の略称。教員の仕事は勤務時間の管理が難しいという特殊性を考慮し、休日勤務手当や時間外勤務手当などを支給しない代わりに給料月額4%を教職調整額として支払うことを定めている。

「教育職員については、原則として正規の勤務時間を超える勤務(時間外勤務)は命じない」とし、例外的に超勤を認めるのは(1)生徒の実習に関する業務(2)学校行事に関する業務(3)教職員会議に関する業務(4)非常災害等やむを得ない場合に必要業務の4項目(「超勤(限定)4項目」)のみとした。このことから、手当支給もなく、時間外勤務は「自発的なもの」「存在しないもの」とされてきたことから、現在の教員の異常な超勤実態の「元凶」といえる。

*36協定とは

労働基準法36条に基づく労使協定。労働者を1日8時間・1週40時間を超えて労働させる場合や、休日労働させる場合には、限度時間や代休等について、過半数労働組合(ない場合には労働者の過半数を代表する者)と書面による協定を締結し、労働基準監督署・人事委員会に届出する必要がある。対象者は、事務・現業・臨時・非常勤職員。

*義務標準法

「公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律」の略称。公立小中学校の「学級規模」と「教職員定数」、いわゆる「1クラスの人数」と「先生と職員の数」について、規定する法律。

添付資料

①北海道の教職員の「2021働き方実態アンケート」結果概要

②アンケート用紙 ③アンケート結果集計(詳細版) ④アンケートの記述結果

5 さいごに

「私はもうじき、このバトンを捨てます。ずっとなりたかった仕事についての、一生続けられる仕事では無いと思うからです」。これは文科省が今年(2021年)3月から「教職の魅力を上げ、教師を目指す人を増やす」ためとして始めた「#教師のバトンプロジェクト」に寄せられた声です。

「#教師のバトン」の「炎上」について、中教審「学校における働き方改革特別部会」委員もつとめる妹尾昌俊氏は、「文科省と学校とのコミュニケーションを考える上で、興味深いチャレンジ」としつつ、「現役の先生たちのなかに文科省や教育委員会への不信感が高い、渦巻いているということ」「実際、教員の労働環境がこれほどひどくなった要因の一端に、文科省の政策があることは確か」とコメントしています。

今回の私たちの調査は、北海道の教職員の声を、数字を示して可視化するために行いました。調査にご協力いただいた多くの教職員の声を生かすためには、道教委をはじめとする教育行政が、まず「聞く耳を持つ」姿勢で、「働き方改革」に望むことを切に求めたいと思います。

アンケートにご協力いただいた、全道の教職員の皆様、ありがとうございました。

1	部活動の業務が、労働に認められているのか、あいまいな事が時間の管理に悪い影響を与えている。
2	教員数が減っているのにも関わらず、仕事は増えているので教員数を増やすか、仕事を減らすしかない。
3	追加が必要。
4	残務処理で業務としての労働分を、民間企業のように残業代として出していきたい。かなり昔の「4%」は現状とかい難いと思います。
5	仕事内容や量の見直しはされないまま、残業を45時間以内に収まるようにという話をされることに疑問を感じます。
6	記録をとり、それをどう活用するかが問題だが、活用しようとする意識がない。業務を減らすと管理職が問題になるシステムはできている。
7	学校の特徴と称し、新たな仕事が増える一方で無駄な仕事を削減しようとしていない。
8	7 設問どおり、もっともただと思います。「1人あたりの業務量」の計測(基準)が困難なども考えます。
9	退勤時刻になると、機械の前に列ができる学校があると聞かれています。仕事のシステム作りやメンタルヘルスに関するシステムを先に作るべきだったと思います。
10	業務量の減少(平均化)や人員の増加(定数の見直し)がされなければ、全く意味がなく短時間で大量の業務を行うよう縛りつけるものになりかねない。
11	労働者側の勤務時間が長いからといって、業務内容が多いとは限らない現状がある。
12	仕事量(教育委員会・文科省からの調査等含む)が減らない限り、意味のないことをやっていると思います。外部へのパフォーマンス？！
13	業務内容で新規に行うことが多く(北海道アクションプラン)とかみ合わない。
14	これまで大切にしてきたことが無駄とされ、そのあいた時間で、新しいことをしようと管理職(校長)は言うが、現状を見ていない言いついばなしで責任を感じない。どんどん新しいことを求めてくるが、本当に生徒のためなのか、それを行う先生の負担が増えてきている。
15	仕事を均等化するように言われるが、残業をしないようしている先生には業務を振り回す現状が生まれてくる。
16	単なる時間の記録だけでなく、業務内容も考えてもらいたい。
17	医師との面談が・・・、月〇〇時間を・・・、と言われても終わらないものは終わらない。自己研鑽にすれば反映されないが、そうするつもりもないと思う。

17	労働時間削減と言っても、新しいものも含めて仕事が増えるから次へとおとってくる。
18	多くの教員が実際の労働時間と記録している時間が異なっているのが現状です。管理職がそれを是正する気がない点、適切な業務量を検討する気がない点の2点が問題だと感じています。
19	出勤印が不要になったことは業で良いですが、他に変わった事は特になくと思います。勤務時間内で仕事が終わられるよう、記録をいかせれば良いと思います。
20	正直なところ学校全体の業務量を頭数で(あるいは力量に応じて)割ると、自分の割り当てはこれくらいにやらざるをえないのかな・・・と諦めています。教員が足りなすぎます。
21	記録をして大幅な時間超過がわかったところで、現場には何も反映されない。
22	部活動が労働条件改善の大きな課題です。部活動の位置づけを明確にして、様々な保障をする必要があります。将来的には社会教育に位置づけるべきだと思います。
23	医師の面談がいやなので、残業する時間が減ったことはありましたが、持ち帰りが増えました。金さえもらえれば文句はありません。仕事量に見合った給料がほしいです。教員によって差があります。
24	学校に残りたい人がいる。打刻した後に「文句ないだろう」と続けて仕事をしていると聞く。管理職には、このような運用のあやまりを正すよう仕事をしてほしい。
25	使用者のチェックのみでは業務量調整はそもそも無理なほどご無が多い。多すぎる。法令等できちんとしるべき必要性を感じる。
26	管理職が労働時間の短縮をしようと動いている様子が見えない。ペーパーによる呼びかけだけで、何とかしようと思っているのではないが。
27	日々の業務に追われ、教員個々がチェックを怠っている現状はある。記録の義務化でセルフチェックはすずんだと思う。とはいえ、法令上やむをえずという雰囲気は否めない。
28	形だけやっているとアピールのため、結果に応じた対策がなされていない。
29	自分のタイミングで打刻ができるため、後から指導が入るのを面倒くさがり、先に打ってから勤務することが増えてしまうと思う。
30	まず「働き方改革」という制度が先立ってしまっただけで、実質とかけはなれることにあった根源であると考えられる。何事も、常に現場の声を聞くことから始まるはず。
31	タイムカードを切らずにサービス残業するケースが増え、根本的な解決にならない。
32	医師との面談は、まったくヘルスケアにつながるものではなく、ただただ時間をさらに奪われるだけのものだから、他の職員も打刻時間をすらすらと、長時間労働をかくすようにしている。

33	打刻のシステムが、逆に業務を増やしている。システム更新にかかわる業務やデータの消失による打ち直し等。
34	若い人が「教員になりたい」と思えるような環境を作る必要あり。
35	確かにみんなできちんと記録するのだから活用はすべきだと思う。
36	時間を記録しても、業務を割り振りされるだけの人員がいらないなら、業務量の調整はできないと思います。一部の人が負担していた場合は、時間の記録で分かるので良いと思います。
37	記録することは当然であるが、記録をもとに実効性のある業務の縮減を図るべき。道教委はその気がないのではないかと思えない。
38	記録しているだけ。その結果が反映されていない。
39	1人1人の意志をもう一度集約し、現状を職員に知らせ改めて考える時間があれば良いのかなと思います。
40	部活動があるため絶対に16:50に仕事が終わらない。
41	仕事量は減らない。残業代を出すか人を増やすか以外の解決策を思いつかない。
42	パソコン上で勤務記録について見れるのはとても良いことだと思う。簡単に自分の勤務状況を振り返ることができ業務改善にも役立つと思う。
43	実態に基づいた調査結果を出すべきだと思います。
44	スクラップ&ビルドの考え方が全くなく、業務の見直し收拾選択ができにくいように感じます。また、コスト意識もないことから、極めて非効率的に業務を行っているようにも感じます。
45	記録を行うだけでなく、その記録を基に施策がなされていない点が課題である。結局、負担感減らず「記録」という業務だけが増えた。
46	記録をして、振り返らないと意味がないと考えています。また、振り返っても、根本的に業務量が減らないと変わらないと思う。
47	管理職から確かに優しく「早く帰りたい」と声を掛けて頂くもの、分掌の中や部活動、個人の仕事等のパランスがうまく成り立っていないと考えています。(特定の人に仕事が偏っているということです。)
48	形だけやっているように感じます。その記録が業務に反映されていないです。
49	そもそも「出勤システム」導入時の設定作業やNASの準備、更にはトラブル対応等、誰が負担すべきか明確でない作業の負担が増え、まさに本末転倒の状態。

50	記録自体は良いことだが、形骸化してきてはいないか？
51	部活を外部委託すべき
52	自分で目標の残業時間を決めて、その時間内でできなかった場合、自分の働き方を見直す用に記録している。自分を振り返るよい機会になっている。
53	仕事量の分散に用いて欲しいが、できていない
54	労働時間の記録は勤務状況の把握とおさえてきましたが、管理職によっては個別で呼ばれて「早く帰りたいよ」「私が怒られるんだから」と言われました。あくまで状況把握だけなのであれば、そこまで言わないで欲しかったです。
55	自宅に持ち帰って仕事しているので、それを反映させないといけない。
56	無定量に仕事が発生していることが問題。
57	仕事量が減らないと変わらない。
58	時間の記録だけではなく、仕事の量の見直しも必要
59	ただ管理に使われているだけで働き方改革ではない。かえって働きにくくなっている。
60	出勤管理システムを導入している意味を感じない。実際に学校の仕事を見直すことをするべきだと思う。
61	自分の働いた時間が数的に記録されるということだけでも何らかの意味はあると思うので、出勤簿に印を押すというアナログ式を改善したということでもOKだと思います。
62	個々の労働時間の記録を管理職が検証し、業務の分配を考えていただきたい。
63	今まで無頓着だった労働時間を自覚するうえで、記録をするのは良いと思うが、休日出勤は全く把握されていないのではないかと。
64	自宅でも持ち帰り業務量(時間)も適切に把握すべき。
65	系統立った労働の管理には反映されていないと思います。先生方の善意だけで成立させるには限界があります。
66	記録するのなら全すれればいい。
67	労働時間の記録があっても、特にそれに対する対応はない。あまり意味がないのではないかと。

1	加配が必要
2	色々な業務を分担して行う。
3	労働時間に対して超過分はきちんと支給すべきだと思います。「4%」の限定は不要。
4	新しいことを取り入れるなら、不必要になるものをつかり見極めていくことが必要だと思った。
5	学校というシステムをゼロベースで考え直す。教員以外の人を入れる仕組み、授業以外はやらない。生徒指導は別な人に任ずるなどの分業化が必要。
6	査定制度の導入で、管理職によく見られようとする人が増えたのでは。管理職の言うことだけ従い、横のつながりを軽視する人も増えていきます。
7	教育職の時間外手当の支給
8	一学級20名、世界が多様化していく中、様々なことが教育に求められすぎ。20名分でも多いと思われる。
9	教員が授業に関する業務に集中できるシステムを作ること。海外のシステムに学ぶこと。
10	業務量の平均化減少と定数の増加。
11	「効率の良い仕事をしよう」という意識改革もまだまだ必要であると思う。「効率の良い仕事をしよう」という努力に「力」と業務量を適切に」という、両輪であると思う。
12	部活動指導の在り方を改善する必要がある。大会等によって、大会直前の練習も含めて、休日に休めないことが多い。外部コーチには限りがあるため、抜本的に解決していくべき案件であると考ええる。
13	働き方改善は大切な事ですが、逆に働かなくなっている部分もあると感じています。本当の働き方改善とは何かを今いちど考えることが大事なのでは？と思います。
14	新規業務の停止以外にはないと思います。既存の業務をこなすので手一杯です。
15	部活動における外部指導者の導入
16	横のコミュニケーションを増やす。
17	仕事の分散、新しい業務を追加しない。
18	一人で抱える量が多すぎるため、人員を増やす。一人にかたよらないようにするなど必要。
19	教職員の増員、又は教職員を補佐する職員の増員。そのための給与アップ。

20	働き方の考え方を変えること。時間で仕事をさざる全体的な合意形成が必要。
21	十分な授業の準備と部活・分掌を余裕をもってこなすなら、全般的に人が足りないと思います。あとせめて部活のかけもちもなしにするとか。
22	部活動指導員の確保。スクールソーシャルワーカーとの連携。残業代の支給。改革には校長のリーダーシップが必要と言われている。そのリーダーシップの内容を明示すること。
23	教員数を増やすか、部活動を手放す(学校以外の活動を)。)
24	1クラスあたりの生徒人数減
25	定数を増やしてほしい。
26	分掌業務をする人と授業をする人を完全に分ける。
27	使用者も労働者も私生活を充実させることをもっと考え工夫する必要があると思います。生徒のためにすべて解決することには限界があるからです。
28	組合の発想とは真逆ですが、仕事量・質に応じた給料にしてほしいです。(私は組合員です)あまりにも仕事量の差があります。残業ゼロに近い人もいれば月200近くまでいく人もいます。担任はやらない部活はもたない、部長は引き受けない、でも給料は同じ。悲しくなります。
29	職員室に扇風機・遮光カーテンやストローブを。労働環境(職員室)の改善を！お願いしたい。
30	間口は維持。ひと間口の生徒数を30人位にする。
31	1人1人の意識改革では限界があるので、枠組みを明確に設けた方がよい。
32	授業者、生活指導者、チューターの分業化。
33	教職数を増やし、持ち時間を減らす。部活動の外部指導者を増やす。
34	1人1人に余裕(身体・精神)が持てること。「あたりまえ」と考えてしまっていることを適宜検証する雰囲気があり、耳を貸す管理者がいること。
35	人を増やす、業務を削減する(特に皆が必要を感じない、ブルジョアジョブの削減が必要)
36	小規模校の教員数を増やしてほしい。
37	教職員の人員増。
38	教職員の数を増やす。道教委から突然くるアンケートや事業をなくす。

39	制度的なものが先立ってしまつと、現場の実質と相違が生じることもある。部活動の休養日のあり方についても、ガイドラインが先に決まってしまうことにより、かえって現場が混乱していることもある。
40	業務内容の精選(事務仕事)
41	業務縮減の徹底
42	教職員の数を増やす。1クラスの生徒数を30人にする。再任用ではなくしっかり定年を延長する。
43	これ以上調査などの名目で忙しなくしないでほしい。余裕がある方が生徒に向き合えるのだから。
44	定数を増やす。部活動を外部にゆだねる。
45	部活動における温度差がありすぎる。休日は休日できちんと休むべきだと思います。
46	教員の業務内容を整理。
47	教育は理想を追求するものですが、教育に固有する諸問題を考えないでただ理想を押しつける風潮を改めなければなりませんと思います。
48	皆仲良くする。
49	免許更新制や評価など、業務妨害となる制度を廃止する。
50	時間外勤務を統一とした時間につつま、同じくらしい仕事量で割り振りが出来たら良いと思います。
51	部活動の希望制と平日手当の導入
52	何をしても働き方は変わらないと思うので、給料を増やしてほしい。(そうすると納得できる人も多少いると考える)
53	教職員の労働の実態把握し周知することだと考えます。
54	人員の増加、中教審咨申としてだされた業務の仕分け、特に部活動の外部化、教員の待遇が劣悪であること、教員の質の低下が懸念されるという危機意識を上層部が持つべきである。
55	人員の確保と、それに伴う業務の分担
56	・ガイドラインを設定しても、それを守らずに行う人がいるのは問題と思う。 ・業務量が変わらなければ、自分だけが改革したら誰かにしわ寄せがいくので、根本的な業務量を減らすことが急務だと思う。
57	現場の業務にあった教員配置がなされていないように感じるので、教員配置が増えたと改善されると思います。

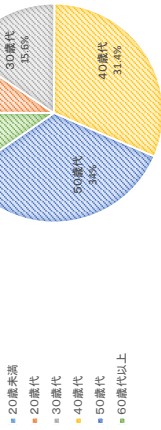
58	互いに休もうねといえる関係づくり
59	部活を外部へ
60	教員同士のコミュニケーションの充実
61	教員の数を増やし、授業の持ち時間を減らす。カウンセラーやソーシャルワーカーを常勤でお願いしてもらう。部活動の指導者を外部委託する。
62	身体をこわさないようにできる仕事場でありたい。
63	社会への啓発、教職員の意識改革・教育予算の増加。
64	部活の業務の切りはなし。
65	生徒指導が多い職場であり、その為の特別指導、保護者対応に相当時間がとられます。話の食い違いから保護者とトラブルになることもあり、スクールのローイヤーの設置があれば助かります。また、家庭環境に難がある生徒もトラブルにあらることがあり、自相など連携しやす体制が必要。
66	新しい仕事が増えたり減ったりしていくだけの現状。仕事を精選する発想が必要。部活動をやめてしまえば働き過ぎの問題は、かなり改善されるだろうと思う。
67	生徒数に応じた職員定数の法例を改正する。(もっと職員を増やす方向で)
68	教科指導以外の業務がそもそも多すぎる。学校がやるべき範囲を明確にすべき(社会全体で)
69	校内における業務の精選。教育界からの余計な業務、これらを改善しない限り働き方改革にはならないと思う。若者が教師になりたいと思えるような職業に今一度なるようにしてほしい。
70	協働体制を確実に実行し、業務の平均化を図る。(教員の意識改革が必要)
71	1学級40人を少人数にする。授業時数が同じでも、添削時間、評価時間がずいぶん減少するはず。講師・期付を道教委がコーディネートする。
72	(会計)事務だけでなく。(教職)事務(学籍関係・時間割関係など)も専門職にして別途人員を当てるべきと考えます。
73	人を増やすこと。人を増やす以外で何とかしようとするから、おかしなことになっていると思う。
74	休みよりも賞金アップが必要ではないか。また、夏季・冬季休業における研修をもっと自由に取れるようにすれば、先生方の大きな負担軽減になる。研修内容にかかわらず、もっと取りやすくすべき。
75	1人あたりの仕事量が多すぎない。教職員を増やし、少人数学級を一刻も早く!

有効回答数

1,664

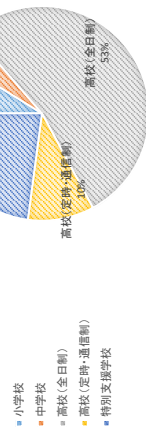
(1)性別	2	0.1%
20歳未満	155	9.3%
20歳代	259	15.6%
30歳代	521	31.4%
40歳代	562	33.9%
50歳代	159	9.6%
60歳以上	1,638	
合計	1,664	

(1) 年齢



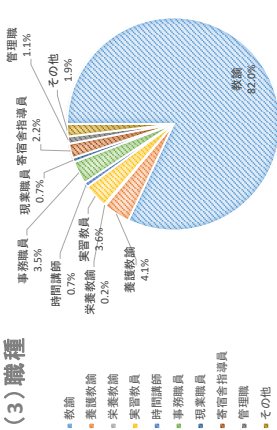
(2)所属	147	9%
小学校	80	5%
中学校	890	53%
高校(全日制)	166	10%
高校(定時・通信制)	381	23%
特別支援学校	1,664	
合計	1,664	

(2) 所属



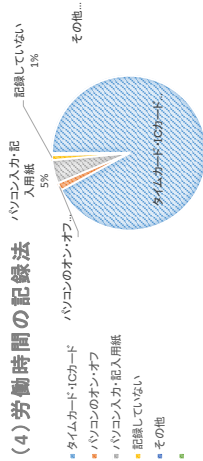
(3)職種	1,349	82.0%
教諭	67	4.1%
養護教諭	4	0.2%
栄養教諭	60	3.6%
時間講師	12	0.7%
事務職員	57	3.5%
現業職員	11	0.7%
寄附金指導員	36	2.2%
管理職	18	1.1%
その他	31	1.9%
合計	1,645	

(3) 職種

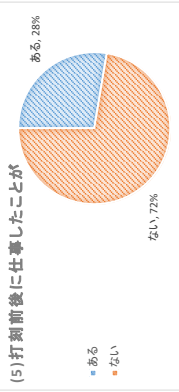


(4)労働時間の記録法	1,528	92%
タイムカード・ICカード	26	2%
パソコンのオン・オフ	81	5%
パソコン入力・記入用紙	17	1%
記録していない	7	0%
その他	1,659	
合計	1,659	

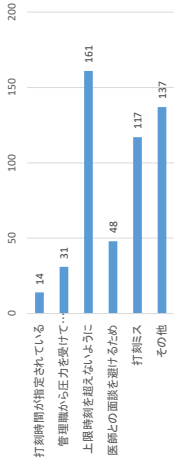
(4) 労働時間の記録法



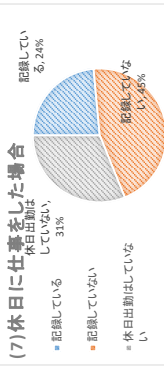
(5)出勤打刻前や退勤打刻後に仕事をしたことが	452	28%
ある	1,163	72%
ない	1,635	
合計	1,635	



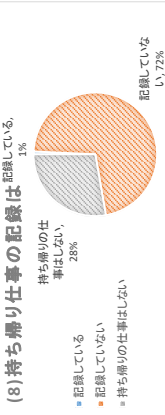
(6) 5であるその理由 複数回答



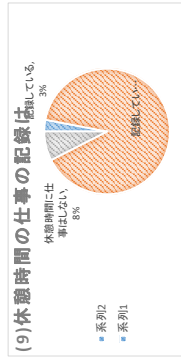
(7)休日に仕事をした場合、記録しているか	388	24%
記録している	748	45%
記録していない	513	31%
休日出勤はしていない	1,649	
合計	1,649	



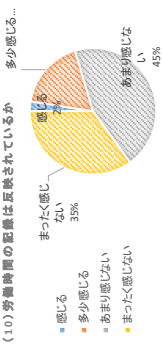
(8)持ち帰り仕事の記録は	12	1%
記録している	1,176	72%
記録していない	456	28%
持ち帰りの仕事はしない	1,644	
合計	1,644	



(9)休憩時間の仕事の記録は	49	3%
記録している	1,463	89%
記録していない	123	8%
休憩時間に仕事はしない	1,635	
合計	1,635	

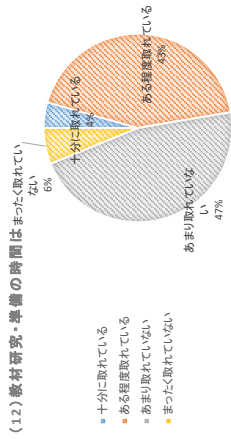


(10)労働時間の記録は反映されているか	41	3%
感じる	292	18%
多少感じる	730	45%
あまり感じない	571	35%
まったく感じない	1,634	
合計	1,634	



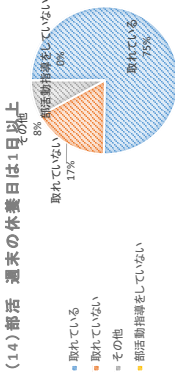
(12)～(14)は教育職の方への質問

(12) 教材研究や準備の時間は取れているか	十分	ある程度	あまり	まったく	合計
十分に取れている	64	625	677	90	1,456
ある程度取れている	4%	43%	46%	6%	
あまり取れていない					
まったく取れていない					



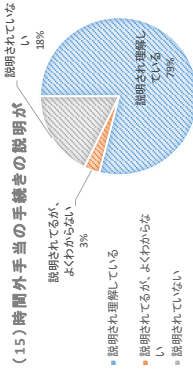
(13) 適切な受け持ち時数ほどのくらい*	平均値	平均値の回答者数	わからない
平均値	14	946	507
わからない			

(14) 部活 週末の休養日は1日以上取れているか	取れている	取れていない	その他	部活動指導をしていない	合計
取れている	771	173	81	0	1,025
取れていない	75%	17%	8%	0%	
その他					
部活動指導をしていない					

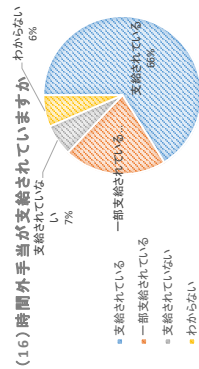


(15)～(19)は行政職・現場職の方への質問

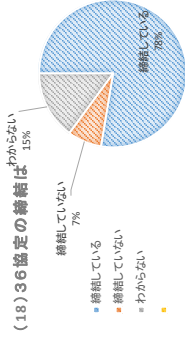
(15) 時間外手当の手続きの説明が	説明され理解している	説明されてるが、よくわからない	説明されていない	合計
説明され理解している	49	2	11	62
説明されてるが、よくわからない	79%	3%	18%	
説明されていない				



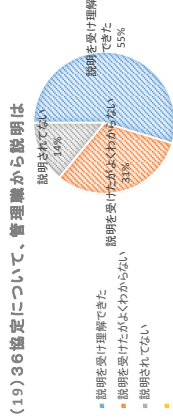
(16) 時間外手当が支給されていますか	支給されている	一部支給されている	支給されていない	わからない	合計
支給されている	41	13	4	4	62
一部支給されている	66%	21%	6%	6%	
支給されていない					
わからない					



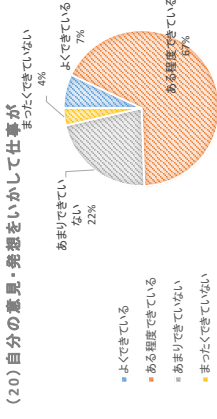
(18) 36協定の締結は	締結している	締結していない	わからない	合計
締結している	52	5	10	67
締結していない	78%	7%	15%	
わからない				



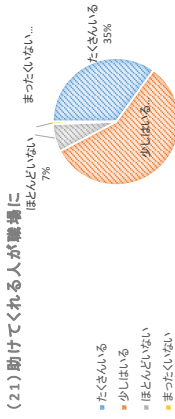
(19) 36協定について、管理職から説明は	説明を受け理解できた	説明を受けたがよくわからない	説明されていない	合計
説明を受け理解できた	35	20	9	64
説明を受けたがよくわからない	55%	31%	14%	
説明されていない				



(20) 自分の意見・発想をいかして仕事が	よくできている	ある程度できている	あまりできていない	まったくできていない	合計
よくできている	110	1,052	343	56	1,561
ある程度できている	7%	67%	22%	4%	
あまりできていない					
まったくできていない					



(21) 助けてくれる人が職場に	たくさんいる	少しはいる	ほとんどいない	まったくいない	合計
たくさんいる	542	889	109	10	1,550
たくさんいる	36%	57%	7%	1%	
少しはいる					
ほとんどいない					
まったくいない					



(22) やりがい・悩みについて同僚と	よくできている	時々できている	あまりできていない	まったくできていない	合計
よくできている	285	865	349	57	1,556
よくできている	18%	56%	22%	4%	
時々できている					
あまりできていない					
まったくできていない					





2021全道教職員・働き方実態アンケート

北海道教育委員会は2018年3月、学校の「働き方改革」のための「北海道アクション・プラン」を策定しましたが、未だ多くの教職員が長時間勤務となっている実態があり、「道半ばの状況」としています。今年3月には「アクション・プラン（第2期）」を策定し、在校等時間の客観的な計測・記録と公表、部活動休養日等の完全実施などに取り組むとしています。しかし、相変わらず「全ての学校において勤務時間を意識した働き方を実践できれば、目標の実現に大きく近づく」との「意識改革」が中心で、根本的な解決策にはほど遠い内容です。

子どもたちの笑顔輝く学校づくりのためには、教職員が笑顔で教育活動をすすめられる職場環境が重要であると私たちは考えています。教職員の長時間過密労働の解消に向けて、道教委への申し入れ・交渉をはじめ様々なとりくみに活かすため、みなさんの働き方の実態や意見要望をお聞かせください。

多くのみなさんの協力をお願いします。（※〆切は9/30）

全北海道教職員組合(道教組)・北海道高等学校教職員組合連合会(道高教組)

*選択式の回答は、該当箇所のマークを塗りつぶしてご回答ください。

: 空白マーク : 正しいぬりつぶし : 不十分なぬりつぶし

*記述式の回答は、回答欄からはみ出したり、回答欄以外に書き込みはしないでください。

*この用紙は機械で処理します。用紙を汚したり、折り曲げたりしないよう注意してください。

◆基本事項について◆

(1) あなたの年齢をお聞かせください

20歳未満 20歳代 30歳代 40歳代 50歳代 60歳代以上

(2) あなたの所属をお聞かせください

小学校 中学校 高校（全日制） 高校(定時・通信制) 特別支援学校

(3) あなたの職種をお聞かせください

教諭 養護教諭 栄養教諭 実習教員 時間講師
 事務職員 現業職員 寄宿舎指導員 管理職 その他（ ）

◆労働時間の記録について◆

(4) 自分自身の労働時間を、どのような方法で記録していますか？

タイムカードやICカードで記録 パソコンのオン・オフで記録 パソコン入力や記入用紙等に自分で記録
(※道立学校はこちら)
 勤務時間は記録していない その他（ ）

(5) 労働時間の記録をしている方について、出勤打刻（記録）前や退勤打刻（記録）後に仕事をしたことがありますか？

ある ない

(6) 5で「ある」と答えた方は、その理由を下記から選択してください。（複数回答可）

打刻時間が指定されている 管理職から圧力を受けて（感じて） 上限時間を超えないようにするため
 医師との面談を避けるため 打刻ミス その他（ ）

(7) 休日に仕事をした場合、その時間は記録していますか？

記録している 記録していない 休日勤務はしていない

(8) 持ち帰りの仕事をした場合、その時間は記録していますか？

記録している 記録していない 持ち帰りの仕事はしていない

(9) 休憩時間に仕事をした場合、その時間は記録していますか？

記録している 記録していない 休憩時間に仕事はしていない

(10) 労働時間の記録は、「業務量の適切な管理」や「教育職員の健康及び福祉の確保」に反映されていると感じますか？

感じる 多少感じる あまり感じない まったく感じない

★マークのしかた



- (11) そもそも労働時間の記録は、労働者保護の観点から法律で使用者（教育委員会・管理職）に義務付けられているものです。使用者は、教職員個々あるいは全体の記録の結果に基づき、1人当たりの業務量の調整や健康障害の防止に努めなければなりません。しかし、「その結果が生かされていない」「その目的とかけはなれた運用となっている」などの声が学校現場から聞こえてきています。労働時間の記録について、現状の課題やあなたのご意見をお聞かせください。

◆以下の12～14の設問は、教育職の方にお聞きします◆

- (12) より良い授業のためには、教材研究はじめ準備が欠かせませんが、その時間は取れていますか？
 十分に取れている ある程度取れている あまり取れていない まったく取れていない
- (13) 授業準備や分掌業務などを踏まえ、所定労働時間（1日7時間45分）内での適切な受け持ち時数はどのくらいですか？あなたの考えをお答えください。
 1週間あたり（ ）時間（コマ数） わからない
- (14) 部活動ガイドラインでは、「平日は少なくとも1日、週末は少なくとも1日以上を休養日」としていますが、日常的に（試験期間中やシーズンオフなどを除いて）、週末の休養日は1日以上取れていますか？
 取れている 取れていない その他（ ） 部活動指導をしていない

◆以下の15～19の設問は、行政職・現業職の方にお聞きします◆

- (15) 所定労働時間を超えて勤務する場合、時間外手当が支給されますが、その手続き等が説明されていますか？
 説明され理解している 説明されているが手続きがあまりよくわからない
 説明されていない
- (16) 時間外労働に従事した場合、実態に応じて時間外勤務手当が支給されていますか？
 支給されている 一部支給されている 支給されていない わからない
- (17) 16で「一部支給されている」「支給されていない」と答えた方は、実態通りに時間外手当が支給されていない理由をお答えください。

- (18) 使用者（管理職）は、所定労働時間（1日7時間45分）を超えて労働させるためには、労働基準法36条に基づく労使協定「36（サブロク）協定」をあらかじめ締結する必要がありますが、あなたの職場で36協定は締結していますか？
 締結している 締結していない わからない
- (19) あなたは、36協定について、管理職から説明されていますか？
 説明をうけよく理解できた 説明されたがよくわからなかった 説明されていない

◆以下の設問は、すべての方にお聞きします◆

- (20) 今の職場で、自分の意見や発想を生かして仕事ができていると思いますか？
 よくできている ある程度できている あまりできていない まったくできていない
- (21) 困ったときに、助けてくれる人が職場にいますか？
 たくさんいる 少しはいる ほとんどいない まったくいない
- (22) 仕事のやりがいや悩みについて、同僚と話ができますか？
 よくできている 時々できている あまりできていない まったくできていない
- (23) 教職員の働き方を改善するうえで必要と考えることを、お書きください。

*アンケートは指定の回収袋までお願いします [9月30日(木)〆切] ご協力ありがとうございました