

2024年度給与・勤務条件改善要求のための調査(2023年10月実施)の概要

2024年1月24日
日本高等学校教職員組合

1. 調査の目的

本調査は、組合員の生活実態および給与・勤務条件等における改善要求を明らかにし、2024年度の改善に向けた取り組みや資料を作成するために実施した。本調査の設問は、継続して改善をめざしている課題と、新たな制度等に関するものから構成されている。前者からは家計、諸手当、休暇、学校における働き方改革等について、後者からは、定年引上げ、新たな教員研修制度、奨学金制度についての設問を設け、学校現場の教職員の実態や意見を把握した。

2. 調査の方法

組合員等が調査用紙にもとづき、それぞれの質問に対する回答欄へ直接記入する方法とGoogle Formsによる直接入力する方法との併用で行った。

3. 調査の実施時期

2023年9月27日から11月10日まで。日高教本部への提出締め切りは、11月17日とした。

4. 調査票の配付と回収状況

調査対象を4,000人(昨年度3,949人)とし、調査用紙による回答数645人、Google Formsによる回答数1,749人、回収率59.6%(昨年度62.3%)

調査対象自治体は、福島県、栃木県、島根県、徳島県、愛媛県、高知県、福岡県、大分県の8県。

配付対象者は、公立高校・公立中等教育学校・公立特別支援学校等に勤務する教職員。

5. 調査表および質問項目

調査表および質問項目は、別紙に掲載。

6. 結果概要

()内は前年度値、複数回答の項目については回答者数を母数として割合を算出

① 生活実態について

- ・「家計での負担(2つまで回答可)」では、生活費38.2%(34.3%)、住宅関連費32.8%(38.7%)、教育費24.8%(26.0%)、生活費および光熱費等22.1%(16.6%)、税金22.1%(17.4%)が上位を占め、物価高騰の影響が大きい。若い世代は生活費、中堅層以降は住宅関連費、教育費等を負担に感じている。
- ・「改善を求める手当(2つまで回答可)」では、教職調整額(行政職は超過勤務手当)38.9%(34.3%)、部活動指導手当34.0%(36.8%)と多かった。部活動指導手当は29歳以下では47.3%(52.8%)と部活動指導に携わる若い世代ほど高くなる傾向である。また、「新設を望む手当」では、担任手当、時間外勤務手当が多かった。
- ・「拡充や条件整備を望む休暇(2つまで回答可)」では、リフレッシュ休暇32.1%(33.5%)が最も多く、夏季特別休暇21.9%(18.0%)、家族の看護休暇17.5%(15.9%)、年次休暇16.3%(14.7%)、定年引上げに伴う新たな休暇15.9%(16.8%)が続いた。その他の意見として、制度を活用できる環境整備を望むものが依然多かった。

② 働き方改革について

- ・「昨年と比較した、時間外業務に従事する時間」では、かなり減った2.8%(2.8%)、やや減った12.7%(12.3%)、変わらない54.8%(52.5%)、やや増えた18.2%(19.1%)、かなり増えた11.2%(12.3%)であった。昨年度とほぼ同じであり、時間外勤務の縮減は停滞している状況がうかがえる。
- ・「働き方改革で効果を実感しているもの(複数回答可)」では、特にないが56.5%(55.6%)と過半数の回答であった。続いてICTの活用による業務の効率化19.0%(16.2%)、学校や自身の意識改革14.6%(15.0%)、教員業務支援員の導入13.0%(16.0%)、業務や会議等の精選11.9%(13.5%)、部活動指導員の導入3.6%(4.3%)となった。その他の意見として、大学生サポーターの活用があった。逆に、ICT関連の業務に負担感を感じる意見もあった。加えて、学校間で管理職による対応の違いによる状況も見ら

れた。

- ・「近年、過度の業務負担を感じるもの(複数回答可)」では、多い順に、観点別評価の導入52.3%(55.2%)、ICT関連の仕事が増えた39.0%(45.9%)、代替教職員が見つからないなど教員不足35.6%(32.6%)、生徒・保護者対応の増加34.6%(33.5%)、業務(事務処理等も含む)・会議等が増えた31.5%(32.0%)、学習指導要領の改訂による教材研究24.5%(34.0%)、学校外との連携事業(学校の魅力化向上・総合的な探究の時間における外部人材との連携・統廃合に関わる業務)20.0%(新規)であった。その他の意見として、コロナ5類移行による部活動の本格的な活動再開や部活動などの事務局業務などがあった。
 - ・教育職対象の「平日の超勤時間/週」では、ほとんどしない6.9%(5.7%)、5時間未満23.4%(23.8%)、5～10時間未満25.3%(24.5%)、10～15時間未満23.7%(20.6%)、15～20時間未満11.7%(15.3%)、20時間以上8.1%(9.2%)と、前年度とそれほど変化のない状況。若い世代ほど時間外勤務が長い傾向である。また、「週休日出勤の平均日数/月」では、出勤しない32.3%(27.3%)、1～2回22.5%(23.0%)、3～4回17.6%(17.5%)、5～6回14.4%(16.0%)、7～8回7.9%(9.6%)、9～10回4.4%(5.8%)であった。普通教科教諭のみで見ると、出勤しない15.9%、1～2回24.2%、3～4回24.1%、5～6回19.3%、7～8回10.7%、9～10回5.8%と週休日の出勤日数は増える結果となる。「週休日の出勤理由(2つまで回答可)」では、多い順に、部活動指導68.3%(67.2%)、事務処理26.9%(27.7%)、模試・検定等の監督18.3%(18.2%)、教材研究11.0%(14.2%)、学習指導(補習を含む)9.8%(10.3%)であった。
 - ・教育職対象の「持ち帰り仕事の平均時間/週」では、約半数が持ち帰り仕事をしていた。ほとんどしない50.4%(45.0%)、0～2時間未満26.6%(28.6%)、2～4時間未満12.2%(13.0%)、4～6時間未満5.6%(6.6%)、6時間以上4.0%(5.7%)であった。男女別で見ると、女性の方が持ち帰り仕事を多くしている傾向がある。家事や子育てがあり学校で残業ができず、時間内に終わらなかった仕事を自宅で行っているからと分析できる。
 - ・部活動の外部化(地域移行)について、「現在、専門的に指導できる部活動はあるか」では、あるが48.9%(49.3%)、ないが49.9%(49.9%)となり、半数の教職員は専門的に指導できる部活動はないと回答している。「休日の指導に携わりたいか」では、携わりたいが21.5%(24.8%)、携わりたくないが75.9%(73.0%)であった。前問で、指導できる部活動が『ある』と答えた方の中では、携わりたいが39.1%(43.3%)、携わりたくないが60.3%(55.1%)と、それでも携わりたくないと回答した割合の方が多かった。逆に、指導できる部活動が『ない』と回答した方では、携わりたいが4.7%(6.8%)、携わりたくないが92.6%(91.3%)となった。
 - ・自由記述では、教職員定数の改善や代替教職員の確保を望む声が一番多かった。続いて、管理職のリーダーシップを期待する声や業務量の平準化、部活動地域移行の促進や会計業務等教員以外にできることは教員業務支援員等に依頼するなどがあった。また、教員同士のコミュニケーションを図り風通しのよい職場づくりや執務室のエアコン設置など快適な職場環境の整備などもあった。
- 働き方改革においては、業務の削減以上に新たな業務が加わり、なかなか促進されない現状が続いている。定数改善等の大胆な制度改正が求められる。

③ 定年引上げについて

- ・「60歳超で外すべき業務と思うもの(2つまで回答可)」では、上位から、正担任51.8%(53.9%)、主任・主事・科長等39.7%(42.0%)、特にない(一般教諭と同等)27.5%(26.2%)、部活動正顧問26.6%(26.7%)、宿泊を伴うもの8.7%(8.0%)であった。
- ・自由記述で最も多かったものは、7割という給与水準への不満であった。また、体力や精神面での負担が大きい等の意見が多かった。

④ 新たな教員研修制度について

- ・自由記述では、教員の新たな負担にならないようにとの意見が多かった。また、免許更新制を2度受けた教員は研修の負担軽減を求める意見も多かった。また、運用面ではオンラインや実効的・効果的・有効的な研修内容を求める意見があった。

○ 教員の新たな負担とならず、教育の振興と充実につながる制度と運用が求められる。

⑤ 奨学金制度について

- ・自由記述では、教職に就いた際の返済不要とされる案に対して賛成の意見が多かった。一方で、世代間や他業種との公平性を求める意見も多く、加えて現在返済を行っている方も対象としてほしいという意見も多数あった。また、返済不要とするという理由で教職に就くのかという疑問も多く寄せられ

た。

- ・ また、自由記述において、旧日本育英会でこの制度を利用された方の経験談も多く寄せられた。返済不要の制度を利用して教員になられた方も多く肯定的な意見も多数あった。一方、民間企業に就職された方や実習教員は対象とならなかったという意見もあり、卒業後の進路によって対応が異なっていた状況が伺えた。
- 優秀な人材を確保する上でも、働き方改革や教職の魅力化向上と並行しながら、奨学金制度の在り方について、国民の同意が得られる運用が求められる。

7. 全体概要

() 内は前年度値、複数回答の項目については母数を回答者数として割合を算出

① 全員を対象とした調査 (回答者数2,394人)

【Q1】「年齢構成」では、29歳以下:281人の11.7%、30-39歳:499人の20.8%、40-49歳:717人の29.9%、50-59歳:808人の33.8%、60歳以上:89人の3.7%、無回答は0人であった。

【Q2】男女比は、男性1,421人の59.6%、女性962人の40.4%、無回答は11人であった。

【Q3】「任用形態別」では、多い順に普通教科教諭が1,243人51.9%、特別支援学校教諭429人17.9%、専門教科教諭の329人13.7%、常勤教育職131人5.5%、実習教員115人4.8%、行政・現業・海事職員57人2.4%、養護教諭47人2.0%、寄宿舎教員31人1.3%などであった。

【Q4】「家計での負担(2つまで回答可)」では、生活費38.2%(34.3%)、住宅関連費32.8%(38.7%)、教育費24.8%(26.0%)、生活費および光熱費等22.1%(16.6%)、税金21.6%(17.4%)が上位を占め、物価高騰の影響が大きい。若い世代は生活費、中堅層以降は住宅関連費、教育費等を負担に感じている。

【Q5】「改善を求める手当(2つまで回答可)」では、教職調整額(行政職は超過勤務手当)38.9%(34.3%)、部活動指導手当34.0%(36.8%)と多かった。部活動指導手当は29歳以下では47.3%(52.8%)と部活動指導に携わる若い世代ほど高くなる傾向。

【Q5】「新設を望む手当【自由記述】」では、担任手当、時間外勤務手当が多かった。

【Q6】「拡充や条件整備を望む休暇(2つまで回答可)」では、リフレッシュ休暇32.1%(33.5%)が最も多く、夏季特別休暇21.9%(18.0%)、家族の看護休暇17.5%(15.9%)、年次休暇16.3%(14.7%)、定年引上げに伴う新たな休暇15.9%(16.8%)が続いた。その他の意見として、制度を活用できる環境整備を望むものが依然多かった。

【Q7】「昨年と比較した、時間外業務に従事する時間」では、かなり減った2.8%(2.8%)、やや減った12.7%(12.3%)、変わらない54.8%(52.5%)、やや増えた18.2%(19.1%)、かなり増えた11.2%(12.3%)であった。昨年度とほぼ同じであり、時間外勤務の縮減は停滞している状況である。

【Q8】「働き方改革で効果を実感しているもの(複数回答可)」では、特にないが56.5%(55.6%)と過半数の回答であった。続いてICTの活用による業務の効率化19.0%(16.2%)、学校や自身の意識改革14.6%(15.0%)、教員業務支援員の導入13.0%(16.0%)、業務や会議等の精選11.9%(13.5%)、部活動指導員の導入3.6%(4.3%)となった。その他の意見として、大学生サポーターの活用があった。逆に、ICT関連の業務に負担感を感じる意見もあった。加えて、学校間で管理職による対応の違いによる状況も見られた。

【Q9】「近年、過度の業務負担を感じるもの(複数回答可)」では、多い順に、観点別評価の導入52.3%(55.2%)、ICT関連の仕事が増えた39.0%(45.9%)、代替教職員が見つからないなど教員不足35.6%(32.6%)、生徒・保護者対応の増加34.6%(33.5%)、業務(事務処理等も含む)・会議等が増えた31.5%(32.0%)、学習指導要領の改訂による教材研究24.5%(34.0%)、学校外との連携事業(学校の魅力化向上・総合的な探究の時間における外部人材との連携・統廃合に関わる業務)20.0%(新規)であった。その他の意見として、コロナ5類移行による部活動の本格的な活動再開や部活動などの事務局業務などがあった。

【Q10】「働き方改革であなたが最も重視するもの」では、多い順に、ライフ・ワーク・バランスの充実32.4%(37.4%)、給与総額の増加27.5%(20.2%)、時間外勤務の縮減24.8%(28.5%)、児童生徒との関わりの充実12.9%(11.0%)であった。その他の意見として、部活動指導の縮減や仕事量の適切・公平な分配・分担、十分な教職員数や代替教職員の確保などがあった。

【Q11】部活動の外部化(地域移行)について、「現在、専門的に指導できる部活動はあるか」では、あるが48.9%(49.3%)、ないが49.9%(49.9%)となり、半数の教職員は専門的に指導できる部活動はな

いと回答している。

【Q11(1)】「休日の指導に携わりたいか」では、携わりたいが21.5%(24.8%)、携わりたくないが75.9%(73.0%)であった。前問で、指導できる部活動が『ある』と答えた方の中では、携わりたいが39.1%(43.3%)、携わりたくないが60.3%(55.1%)と、それでも携わりたくないと回答した割合の方が多かった。逆に、指導できる部活動が『ない』と回答した方では、携わりたいが4.7%(6.8%)、携わりたくないが92.6%(91.3%)となった。

【Q20】「60歳超で外すべき業務と思うもの(2つまで回答可)」では、上位から、正担任51.8%(53.9%)、主任・主事・科長等39.7%(42.0%)、特にない(一般教諭と同等)27.5%(26.2%)、部活動正顧問26.6%(26.7%)、宿泊を伴うもの8.7%(8.0%)であった。その他の意見では、同一労働同一賃金の観点から業務量が60歳前の賃金水準の7割で見合わないこと、体力や精神面での負担が大きい等の意見が多かった。

② 教育職を対象とした調査 (回答者数 2,344 人)

【Q13】「学校到着時刻」では、概ね定時28.3%(25.0%)、勤務開始30分前36.8%(37.2%)、45分前14.1%(14.0%)、1時間前12.1%(13.3%)、1時間15分前2.6%(3.8%)、1時間30分前3.9%(4.8%)、2時間以上前1.2%(1.0%)と、ほぼ前年度と同様。

【Q13(1)】「定時前出勤の主な理由(2つまで回答可)」では、事務処理48.2%(50.1%)、教材研究34.3%(37.2%)、交通事情22.7%(21.5%)が上位であり、ほぼ前年度と同様。

【Q14】「平日の超勤時間/週」では、ほとんどしない6.9%(5.7%)、5時間未満23.4%(23.8%)、5～10時間未満25.3%(24.5%)、10～15時間未満23.7%(20.6%)、15～20時間未満11.7%(15.3%)、20時間以上8.1%(9.2%)と、前年度とそれほど変化のない状況。若い世代ほど時間外勤務が長い傾向である。

【Q14(1)】「平日の超勤理由(2つまで回答可)」では、事務処理52.8%(51.3%)、部活動指導38.9%(40.8%)、教材研究31.3%(34.0%)が上位であり、Q13(1)同様、事務処理の割合が多い。

【Q15】「週休日出勤の平均日数/月」では、出勤しない32.3%(27.3%)、1～2回22.5%(23.0%)、3～4回17.6%(17.5%)、5～6回14.4%(16.0%)、7～8回7.9%(9.6%)、9～10回4.4%(5.8%)であった。普通教科教諭のみで見ると、出勤しない15.9%、1～2回24.2%、3～4回24.1%、5～6回19.3%、7～8回10.7%、9～10回5.8%と週休日の出勤日数は増える結果となる。これは次の問いの回答にもあるが、部活動指導を行っている方が多いからだと分析できる。また、男女別で見ると、男性の方が休日出勤を多くしている傾向にある。

【Q15(1)】「週休日の出勤理由(2つまで回答可)」では、多い順に、部活動指導68.3%(67.2%)、事務処理26.9%(27.7%)、模試・検定等の監督18.3%(18.2%)、教材研究11.0%(14.2%)、学習指導(補習を含む)9.8%(10.3%)であった。

【Q16】「持ち帰り仕事の平均時間/週」では、約半数が持ち帰り仕事をしていた。ほとんどしない50.4%(45.0%)、0～2時間未満26.6%(28.6%)、2～4時間未満12.2%(13.0%)、4～6時間未満5.6%(6.6%)、6時間以上4.0%(5.7%)であった。男女別で見ると、女性の方が持ち帰り仕事を多くしている傾向がある(女性：ほとんどしない45.5%、0～2時間未満27.5%、2～4時間未満13.5%、4～6時間未満6.1%、6時間以上4.0%)。家事や子育てがあり学校で残業ができず、時間内に終わらなかった仕事を自宅で行っているからと分析できる。

【Q16(1)】「持ち帰り仕事の内容(2つまで回答可)」では、多い順に、教材研究72.3%(71.3%)、採点業務24.3%(22.7%)、事務処理24.2%(22.3%)、授業以外の資料作成等20.5%(26.0%)であった。

【Q17】「教職調整額の在り方」では、制度維持と率の引上げ42.1%(37.4%)、時間管理による時間外勤務手当37.9%(42.3%)、制度維持と変形労働制を活用8.1%(6.0%)、現行制度のままでよい7.9%(9.6%)であった。当然ではあるが、時間外勤務が長い若い世代ほど、時間外勤務手当を望む傾向であった。その他の意見では、定数法の改善やスクールローヤー、学校司書などの専門的な資格を持った方の採用を求める意見があった。

【Q18】「定数改善で望ましい施策(3つまで回答可)」では、多い順に、教育職(除く管理職・主幹教諭)の人員増が81.5%(81.4%)、部活動指導員の配置・増員が37.2%(37.1%)、教員業務支援員の配置・増員が27.6%(27.6%)、ICT支援員の配置・増員が24.1%(28.6%)、高校への特別支援に関わるスタッフの配置・拡充は16.8%(15.1%)であった。その他の意見では、スクールロイヤーの配置や外国語に対応できる人材の配置等があった。

【Q19】「外部人材に担ってほしい業務等(3つまで回答可)」では、多い順に、各種会計45.7%(38.4%)、

部活動指導45.6%(45.8%)、各種印刷31.1%(32.4%)、清掃業務26.5%(22.2%)、奨学金手続き業務26.1%(26.9%)であった。その他の意見では、広報活動や県教委からのアンケートの回答等があった。

【自由記入欄(抜粋)】

Q11：休日の部活動の外部化(地域移行)についての意見

【携わりたい理由】

- ・専門的に指導できるため。
- ・部活動指導にやりがいを感じるため。
- ・教員になった理由のひとつに部活動指導もあるため。
- ・教育の一環であると考えるため。
- ・自分が顧問をする部活動に責任を持ちたい。
- ・生徒指導や信頼関係の構築、生徒理解につながるため。
- ・部活動指導を通して自己研鑽にもつながるため。
- ・自分の指導や技術を伝えたいため。
- ・自校の生徒の安全面等で責任を果たさなければならぬため。
- ・外部指導者が教育関係者でない場合の生徒への対応等が心配なため。

【携わりたくない理由】

- ・ワーク・ライフ・バランスを充実させたい、大切にしたい。
- ・休みの日は休み、心身のリフレッシュに努めたい。
- ・家事や子育てに専念したい。
- ・介護が必要な親がいるため。
- ・専門的知識がなく指導できる部活動がないため。
- ・働き方改革に逆行するため。
- ・体調に不安を感じ、体力的に無理だと思ったため。
- ・休日でも持ち帰りの仕事や教材研究を行っているため。
- ・手当が割に合わないため。
- ・中途半端に関わりたくないから。
- ・自宅での作業(農業等)に携わるため。
- ・部活動指導員と生徒観・指導観が異なると、指導しにくいから。
- ・再任用教員は給料が少ないのに、定年前の先生方と同じ業務は厳しいと感じるため。
- ・勤務地が遠く、遠距離で移動するため。
- ・部活動の指導以外での保護者との対応が増えているため。
- ・携われれば外部化の意味がなくなる。

Q12：学校において働きやすい環境づくりについての意見

- ・教員数を増やすしかない。
- ・代替の教員を確保してほしい。
- ・業務量の削減・精選や見直し、例えば会計業務や文書作成等教員以外にできることは教員業務支援員等に依頼する。
- ・管理職のリーダーシップや意識改革が必要。
- ・校務分掌においては、適切な量や年代・経験に応じた適切な配置が必要。
- ・先生方同士のコミュニケーションを図り風通しのよい職場づくりや、情報交換が大切。
- ・部活動の外部化を進めてほしい。
- ・教職員の執務室のエアコン設置など快適な職場環境の整備。
- ・前例踏襲の考え方を改めてほしい。

Q21：定年引上げについての意見

- ・給料が60歳前の7割水準であることは、教育職としては納得がいかない。
- ・給与水準を定年引上げ1年目90%, 2年目80%…と徐々に下げるのはどうか。
- ・若手の採用を増やすべき、特に現場で働く講師の採用。
- ・身体上・精神上の理由で早期退職した場合の影響について、よりわかりやすい説明などがあると助かる。
- ・経験をもとに適材適所に配置できる仕組みにしてほしい。

- ・給与をはじめとした各種手当が減り、モチベーションの維持が難しい。
- ・管理職が教諭になると仕事がやりにくく感じるとともに、教科指導ができるか不安である。
- ・学校によっては、高齢層が多くなり、教員の年齢構成にひずみが生じる可能性がある。
- ・通勤距離は近い方が良く、遠距離通勤は避けるべき。
- ・60歳以上は、能力給の導入を検討してほしい。
- ・若い教員の育成のための要員としてベテランの教員を配置する。
- ・人材確保は理解できるが、それまでに業務の精選を進めたほうがよい。
- ・副担任で負担軽減した方がよい。
- ・60歳以上は主任をしない等を考えないと、早期退職者が増えるだけだと思う。
- ・職場が高齢化し、若手や中堅層への負担が増えることが問題である。
- ・学校司書の再任用についてフルタイムも選択できるようにしてほしい。
- ・管理職が適任であれば、管理職を継続しても良いのではないかと。
- ・人生設計を変えざるを得ない。
- ・60歳で退職する。
- ・体力や家庭の事情など考慮して取得できる休暇があると良い。

Q22：新たな教員研修制度についての意見

- ・教員の負担にならないようにされたい。特に、記録の方法や曜日・時間の設定等について配慮されたい。
- ・免許更新制を2度受けた教員と1度しか受けていない教員との差別化をお願いしたい。2度受けた教員の研修免除等。
- ・負担感が大きい。
- ・オンライン研修を充実されたい。
- ・講義型よりもプロジェクトチームを作って提案型の活動が教員のスキルと意欲が上がる気がする。
- ・選択肢を多く出しておく必要がある。
- ・大学も大いに利用してほしいと伝えてほしい。
- ・現在担当する校務分掌に関係する研修と自分の興味のある研修を自由に選択できるようにしてほしい。
- ・より具体的、効果的、個別最適な研修ができるメニューの豊富さ、希望に応じた仕組みや制度を望む。
- ・研修を行うための業務の整理や人員を確保してほしい。
- ・各教科の部会などで行われる講演会やワークショップを研修として認めてほしい。
- ・最新の知見や技術を、すべての教職員が学べる機会を作してほしい。
- ・これまで研修を受けてない方も参加するので、研修の人数枠の拡大や充実を期待したい。
- ・必修研修として最低限の内容については、教職員支援機構の動画視聴などを活用する機会を設けるなど、校内研修に位置付けるようにする。
- ・目的意識がないと積極的に研修を受ける気になれない。
- ・キャリアに応じた研修内容になることを望む。
- ・研修の費用を負担されたい。
- ・業務量の軽減や定刻に帰るための研修が必要かもしれない。
- ・既存の研修でも十分である。
- ・校内研修を充実させるべき。授業研究や見学を随時行い、改善に努めることが大切。
- ・外部研修ばかり希望して、学校不在の日数が増えた教員が出てきた。
- ・免許更新は賛成、強制的にでも研修させないと教員の資質・能力が落ちてゆくのを感している。
- ・教職員は本当に忙しく、毎日が研修の場であると認識して励んでいることを理解してほしい。
- ・免許更新制度は、お金や時間等の負担ばかりで、必要性を感じなかった。今後文科省は効果があったのかを検証し、きちんと報告されたい。
- ・ICT、キャリア教育、HR活動などに特化したものなど様々なスペシャリストの育成も考えるべき。
- ・意識の高い教員は、自らアンテナを張り巡らせて、校外における研修会等へ積極的に参加している。
- ・人手不足で採用されてからの研修等が軽くなっている傾向を見るが長く勤められる先生を育てるために丁寧な研修を実施するべきだと思う。そのために初任者への加配や研修担当教員へのフォローが大切と考える。
- ・誰が、どのような研修をするのか。どのような評価をするのか。また、何のために研修をするのか。説明がほしい。

- ・実生活に役立つ資格取得研修(アーク溶接・危険物など)を求める。

Q23：奨学金制度についての意見

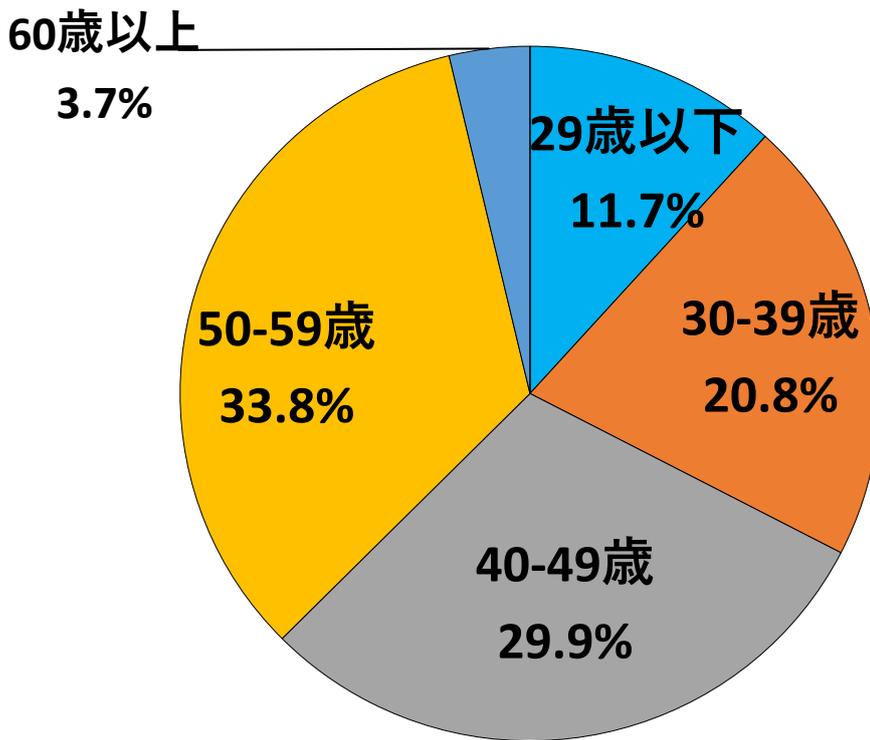
<教職に就いた際の返済不要の意見について>

- ・賛成。
- ・世代間や他業種との公平性が課題である。
- ・現在返済を行っている方も対象としてほしい。
- ・常勤講師でも10年行くと免除などにしてほしい。
- ・半額返すくらいで良いのでは？
- ・奨学金の返済により教材研究のために使用したい本や資料などを我慢することもある。
- ・人材不足は教員に限ったことだけではない。教職に就くことによって返済不要になれば、奨学金の原資が減ることになる。奨学金の原資が減れば奨学金の受給者が減ることになる。本当に奨学金を必要としている学生が困窮しない制度作りを優先すべきだと思う。
- ・奨学金は、理由の如何に関わらず返還すべき。事情により返還期間延長で対応する。
- ・人材確保のために必要と思うが、10年間勤務など条件を付けるべき。
- ・教職につけば無条件にOKとするのではなく、面接等人物について適性を見極める機会も必要である。
- ・大学へ進学させ、大卒での給料取りとなれば納税額は自然と高くなる。学生を終えれば(社会に出れば)納税者である。将来に対する投資なので教育国債を発行して奨学金を賄った方が得策。「優秀な人材確保」を希望するなら直球で『給料を上げる』のが手っ取り早いのではないか。
- ・教員のブラック化の印象を払拭しない限り根本的な解決にはならない。
- ・不平等をきたすので、この制度はなくていい。他の人材確保の方策を検討すべきだと思う。
- ・奨学金を返済不要にしたとしても、優秀な人材、教員不足の解消にはならないと思う。
- ・給与を上げるべき。
- ・返済不要を理由に教員を志望したわけではない。
- ・財源はどこから確保するのか。
- ・教職に就いたという質問が曖昧である。講師でも良いのか、返済不要となるのは採用時に全額なのか、途中退職したら返金が発生するのか。
- ・学費は大学まで無償とすべき。
- ・基本的に貸与は奨学金ではない。学生支援機構は全額給付奨学金にすべき。

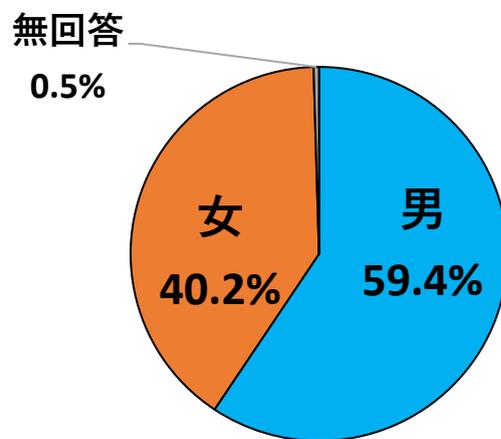
<旧日本育英会時代の経験者から>

- ・この制度がなかったら教員にならなかった。
- ・この制度を利用した。教職を離れようと思った時に「あと少しで返済不要」が背中を押してくれた。辞めずに続けて良かった。
- ・返済不要の制度を利用することで、実質、大学院の授業料を全額負担せずに済んでよかった。
- ・夫が奨学金を免除されて育児中の家計が楽になった。
- ・大学卒業後民間企業へ就職のため完済したが、教員だから返済不要というのはおかしいと考える。
- ・民間で働いたあとに教員になったので不要期間が過ぎており、返済不要に該当しなかった。
- ・実習教員は適用にならないというのが同じ教育職として非常に残念である。
- ・利用者としてとてもありがたかった。ただし、根本問題は大学の授業料が高すぎることにある。国は助成を拡大すべき。特に国立大の学費が高くなりすぎている。
- ・この制度を利用してお金を借りたが、氷河期時代でなかなか採用されず、期限内に利用できなかった。そのため一時期民間で働いていた。期限があったことで、人材がだいぶ流れたのではないだろうか。

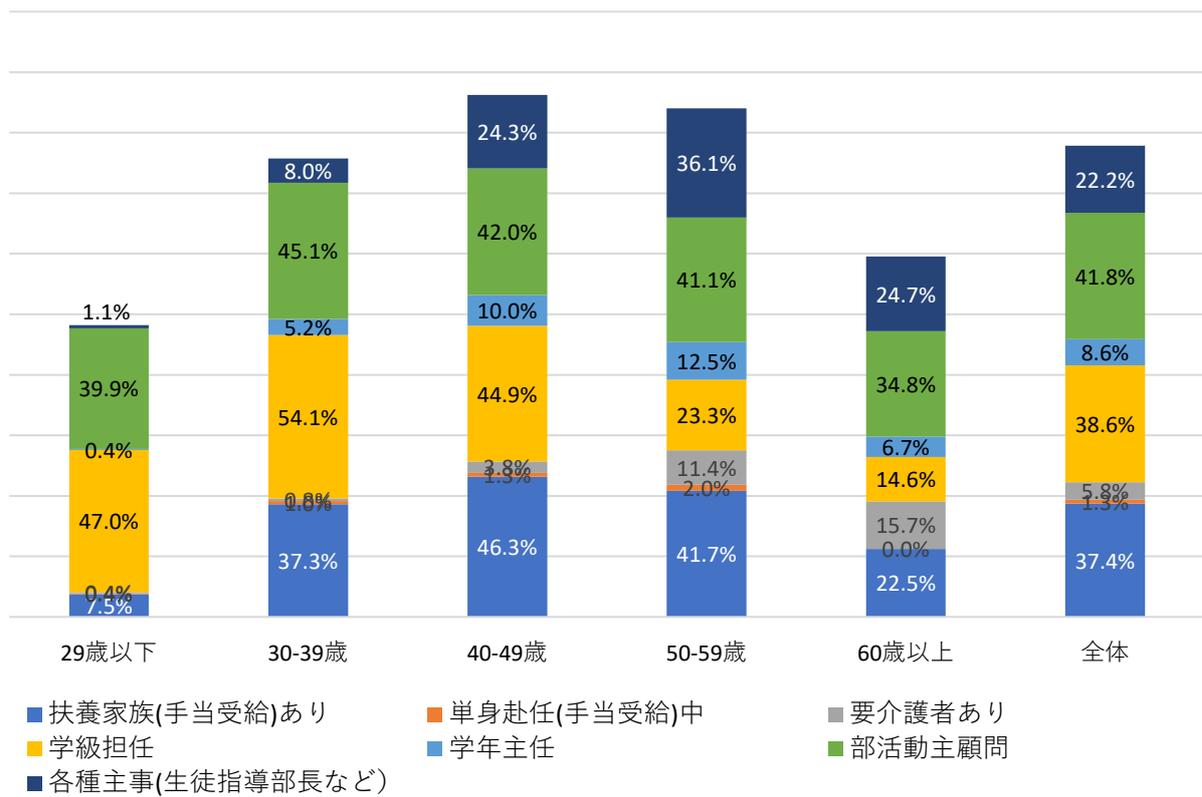
Q1:年齢割合（2,394人）



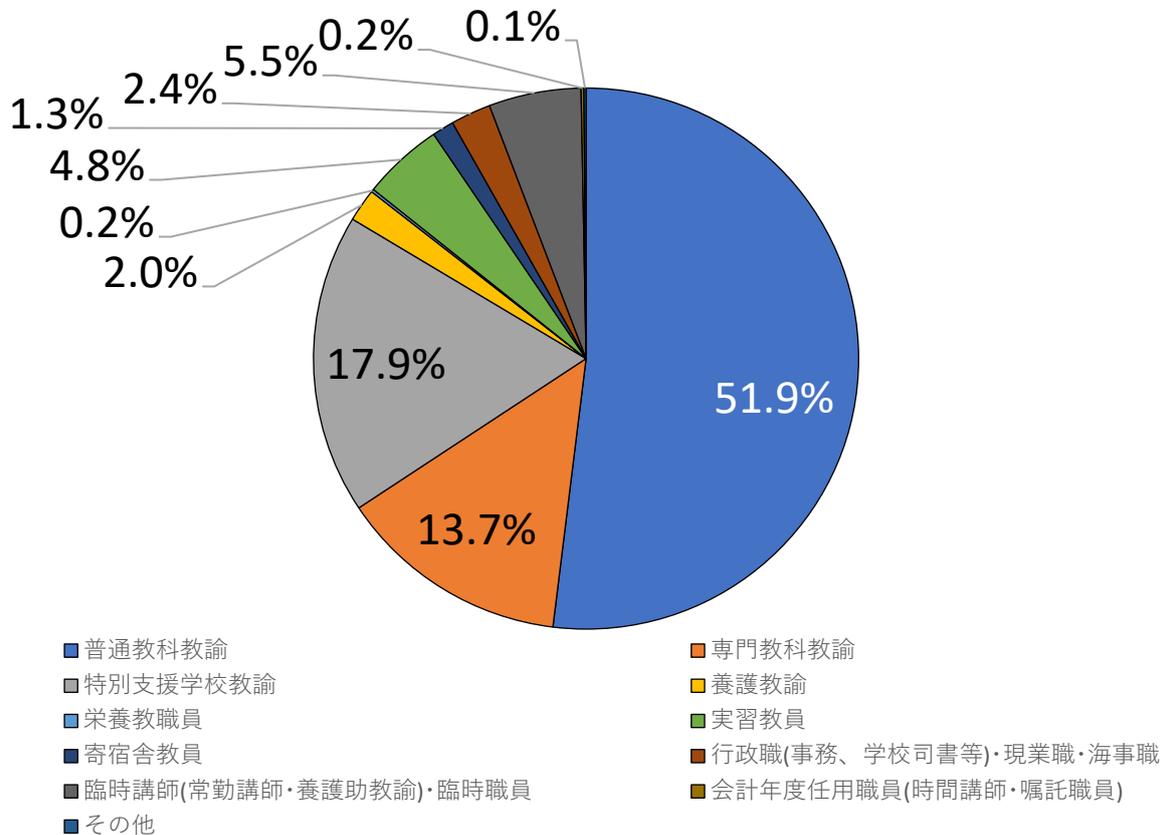
男女の割合



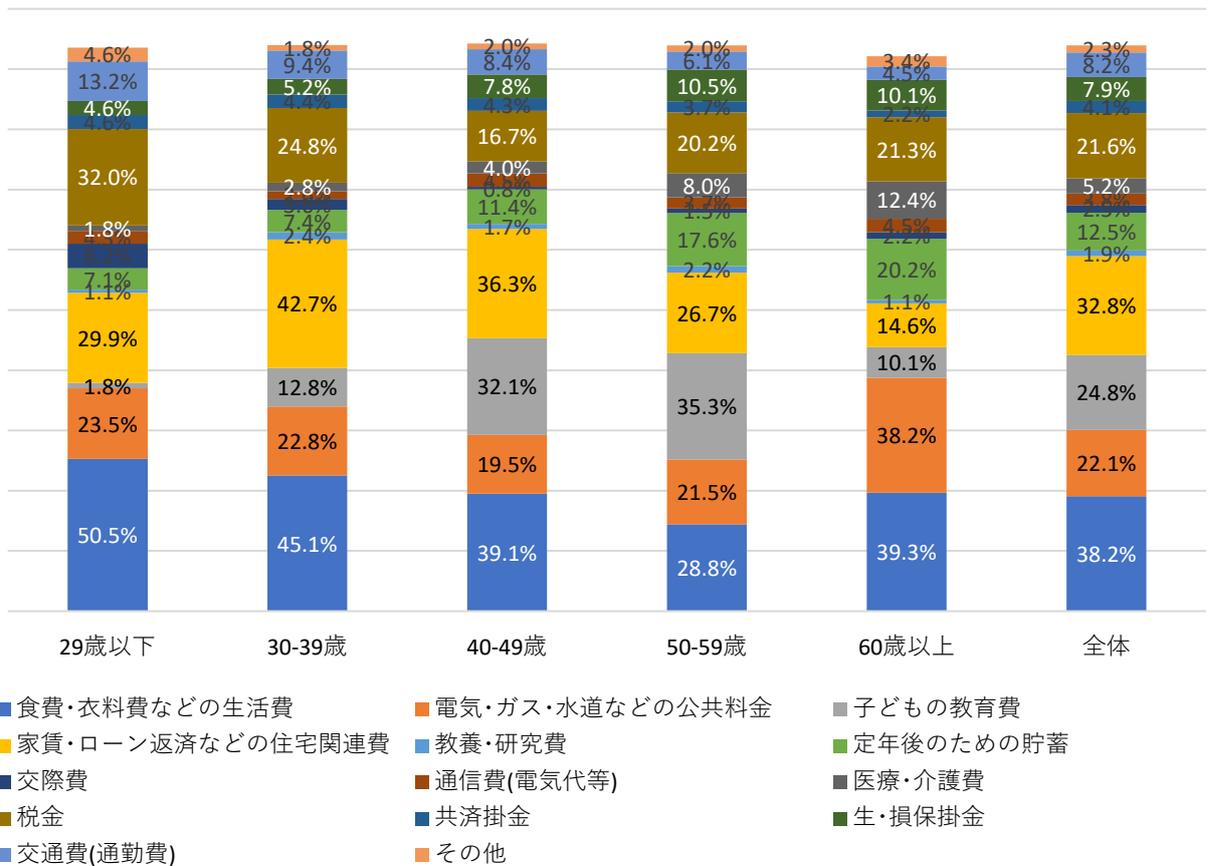
Q2:個人特性（複数回答可）



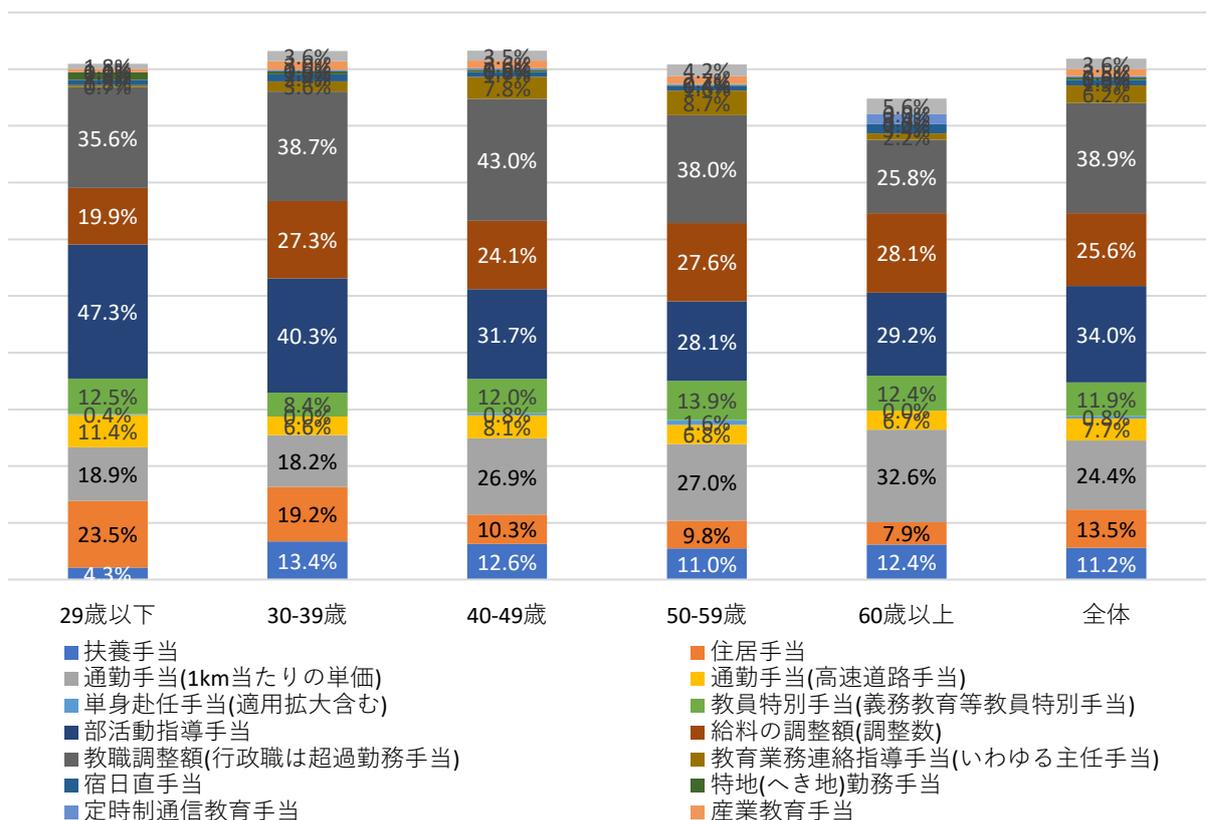
Q3:任用形態



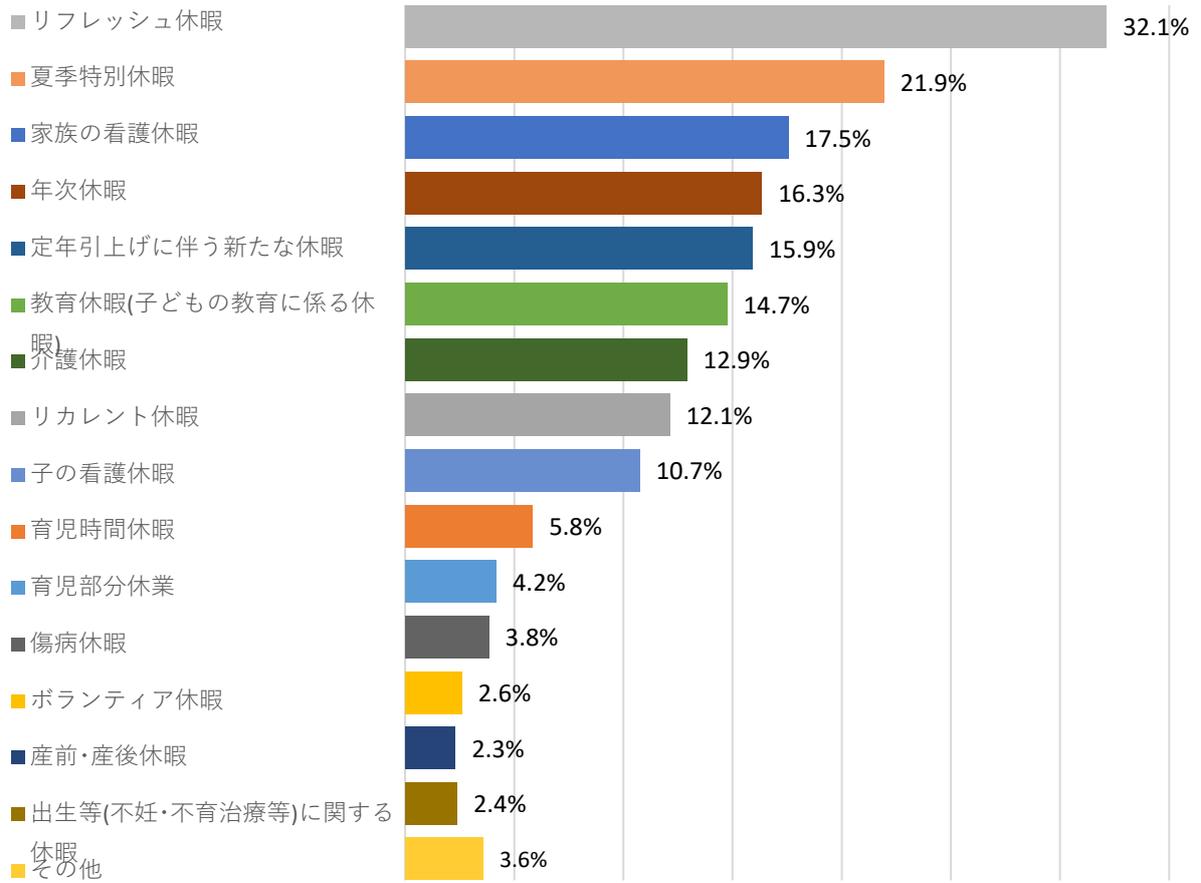
Q4:家計負担項目（2つまで回答可）



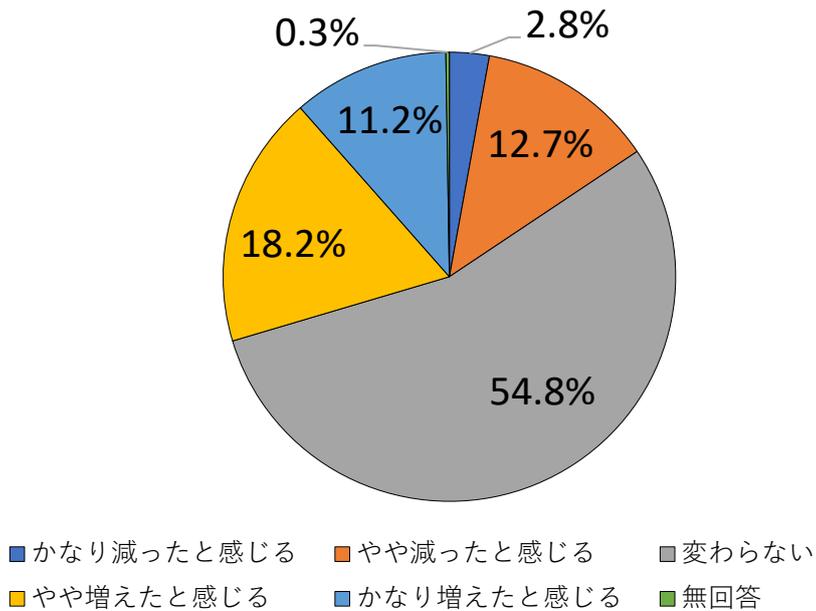
Q5:改善を求める手当（2つまで回答可）



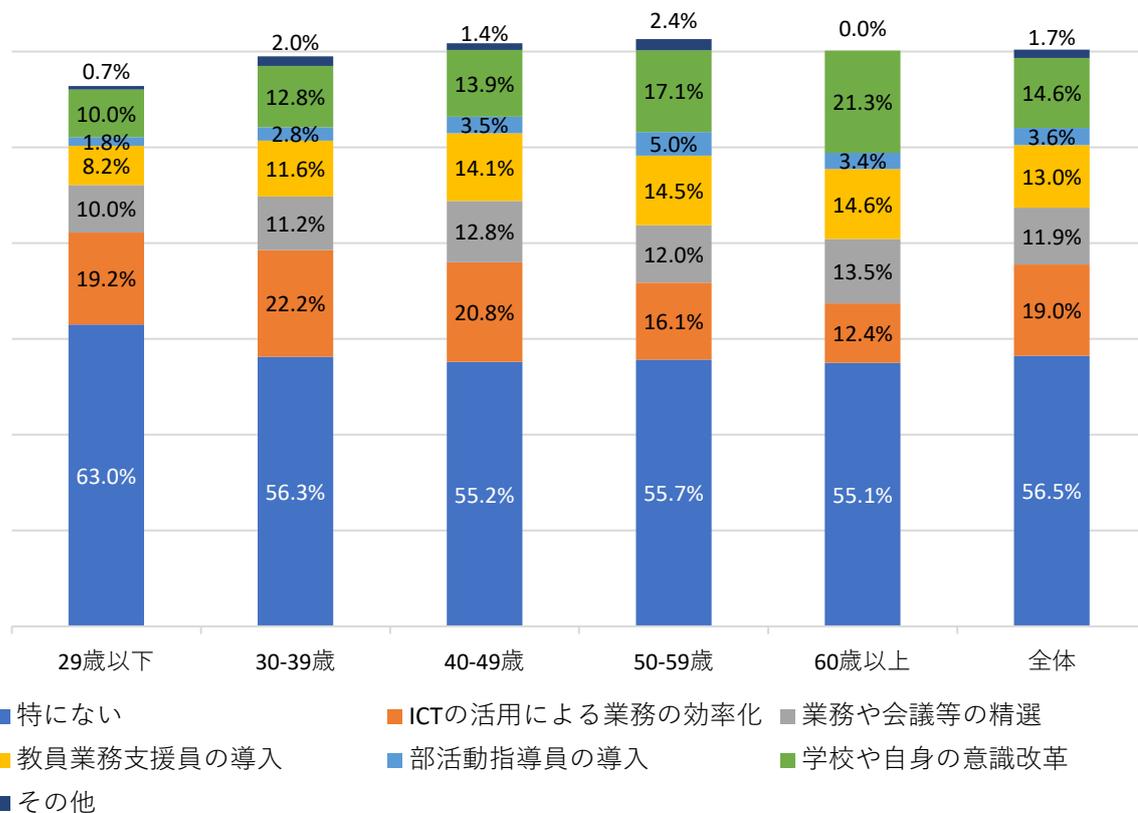
Q6:拡充等を望む休暇（2つまで回答可）



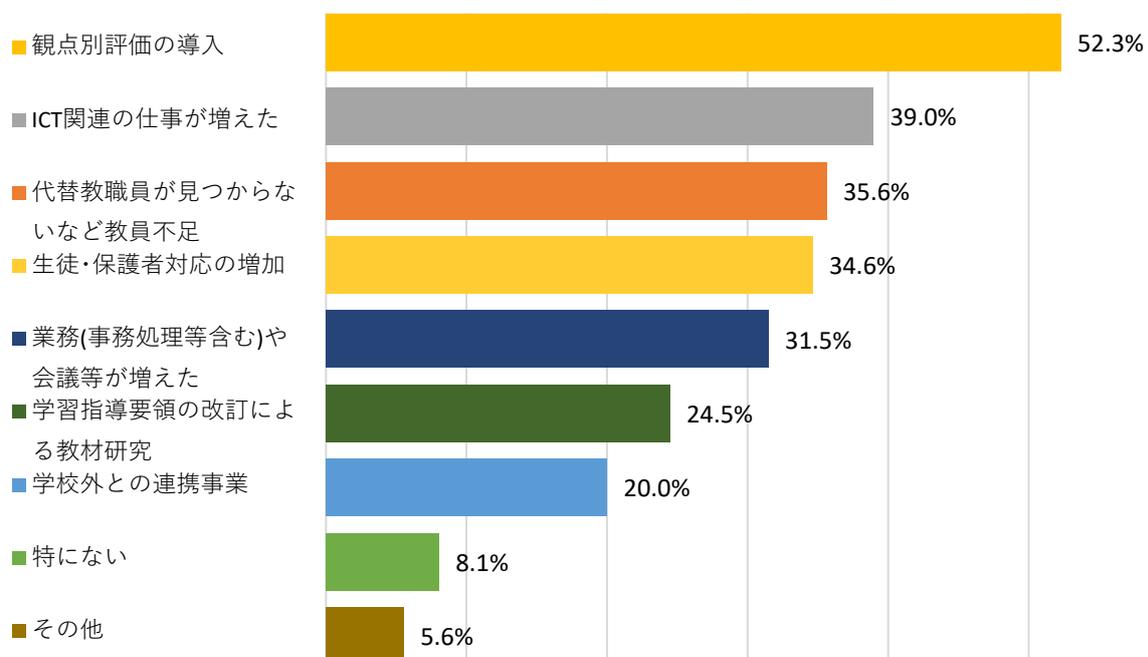
Q7:昨年と比較した、時間外業務に従事する時間



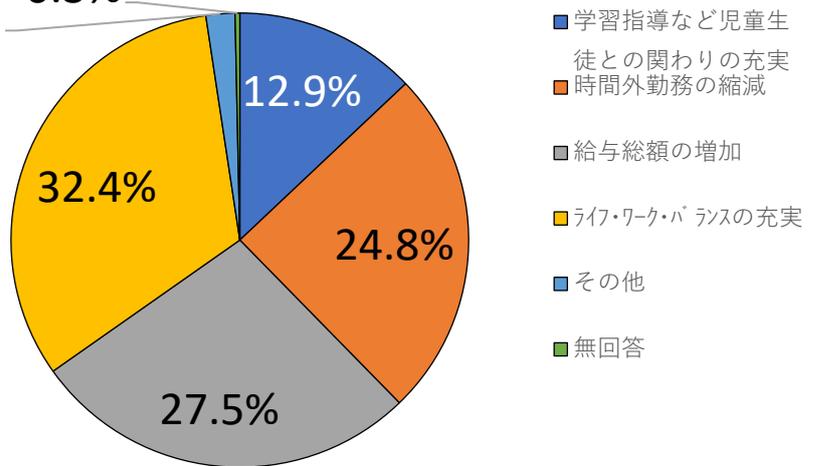
Q8:働き方改革で効果を実感しているもの（複数回答可）



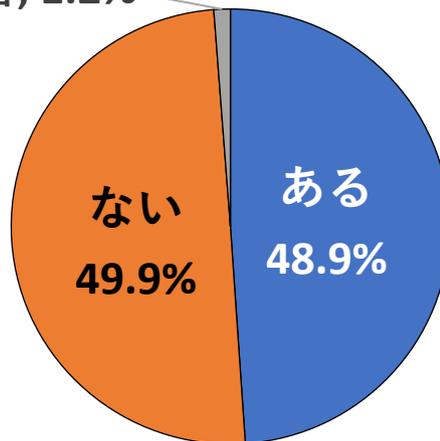
Q9:近年、過度の業務負担を感じるもの（複数回答可）



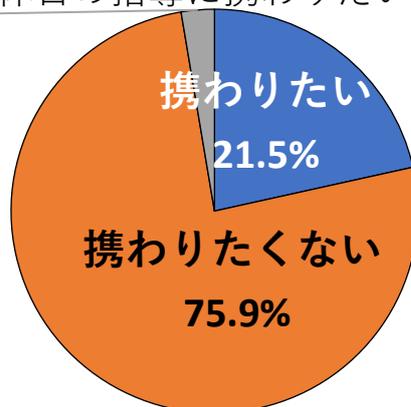
Q10:「働き方改革」で重視するもの



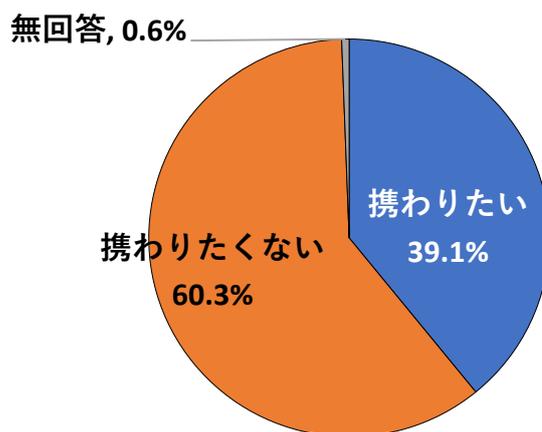
Q11:現在、専門的に指導できる部活動はあるか



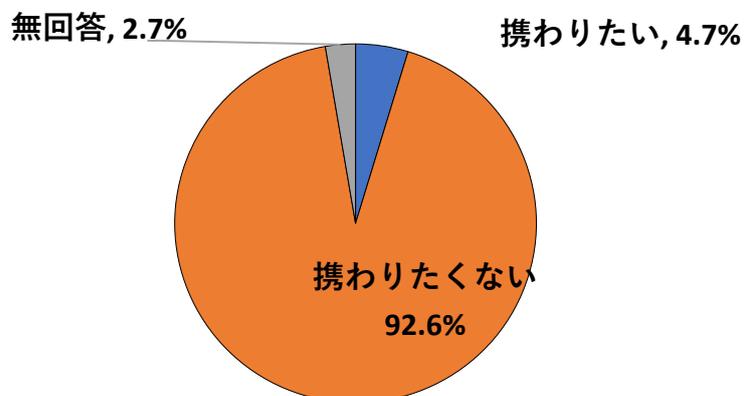
Q11(1):休日の部活動が外部化(地域移行)された際、
無回答, 2.6% 休日の指導に携わりたいか



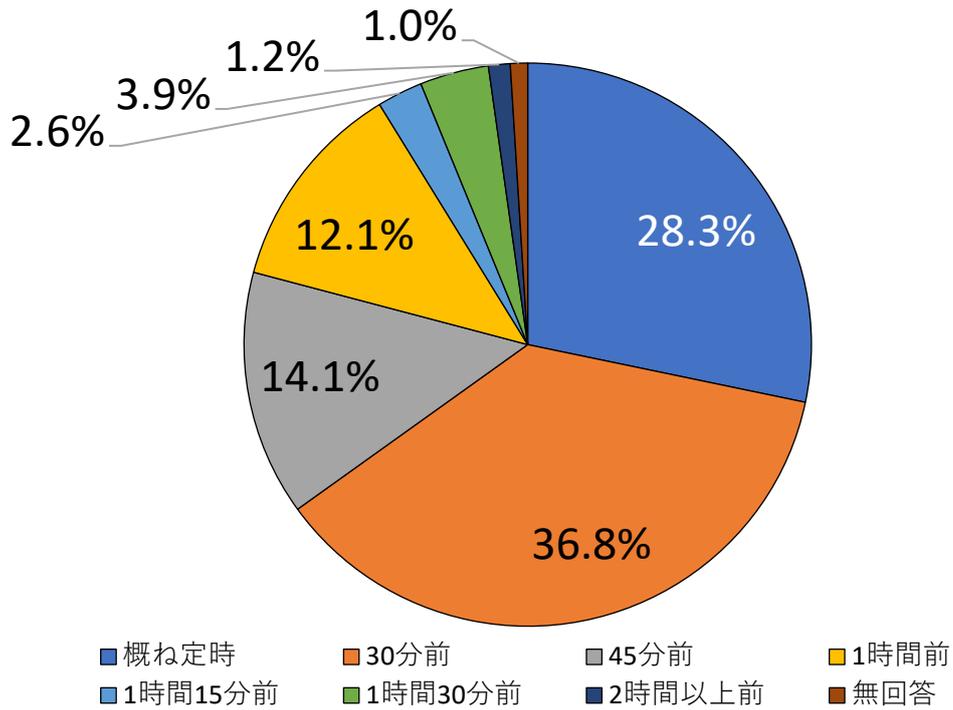
Q11(1):指導できる部活動が『ある』と答えた方で
休日の部活動が外部化(地域移行)された際、
休日の指導に携わりたいか



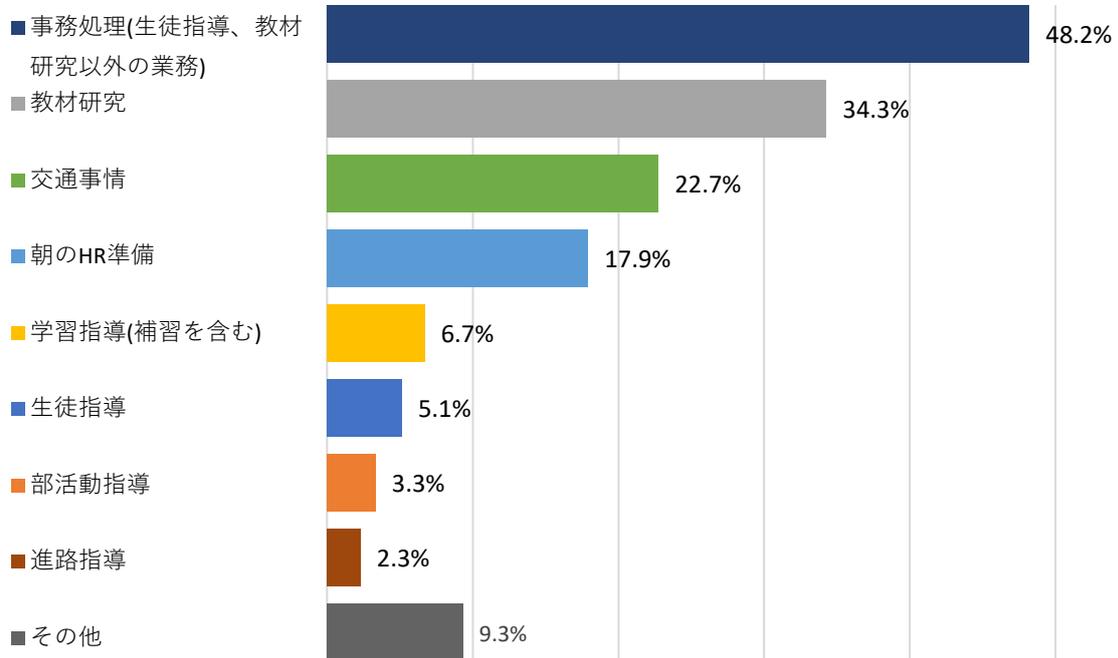
Q11(1):指導できる部活動が『ない』と答えた方で
休日の部活動が外部化(地域移行)された際、
休日の指導に携わりたいか

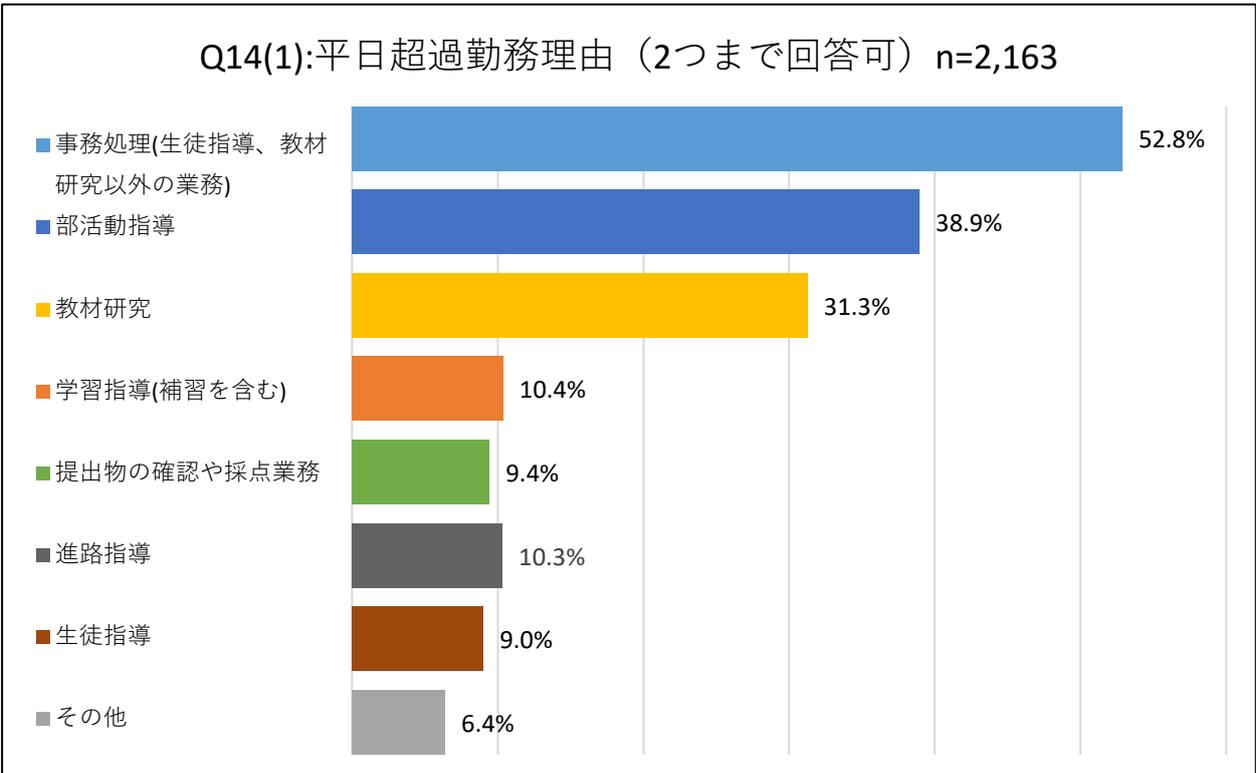
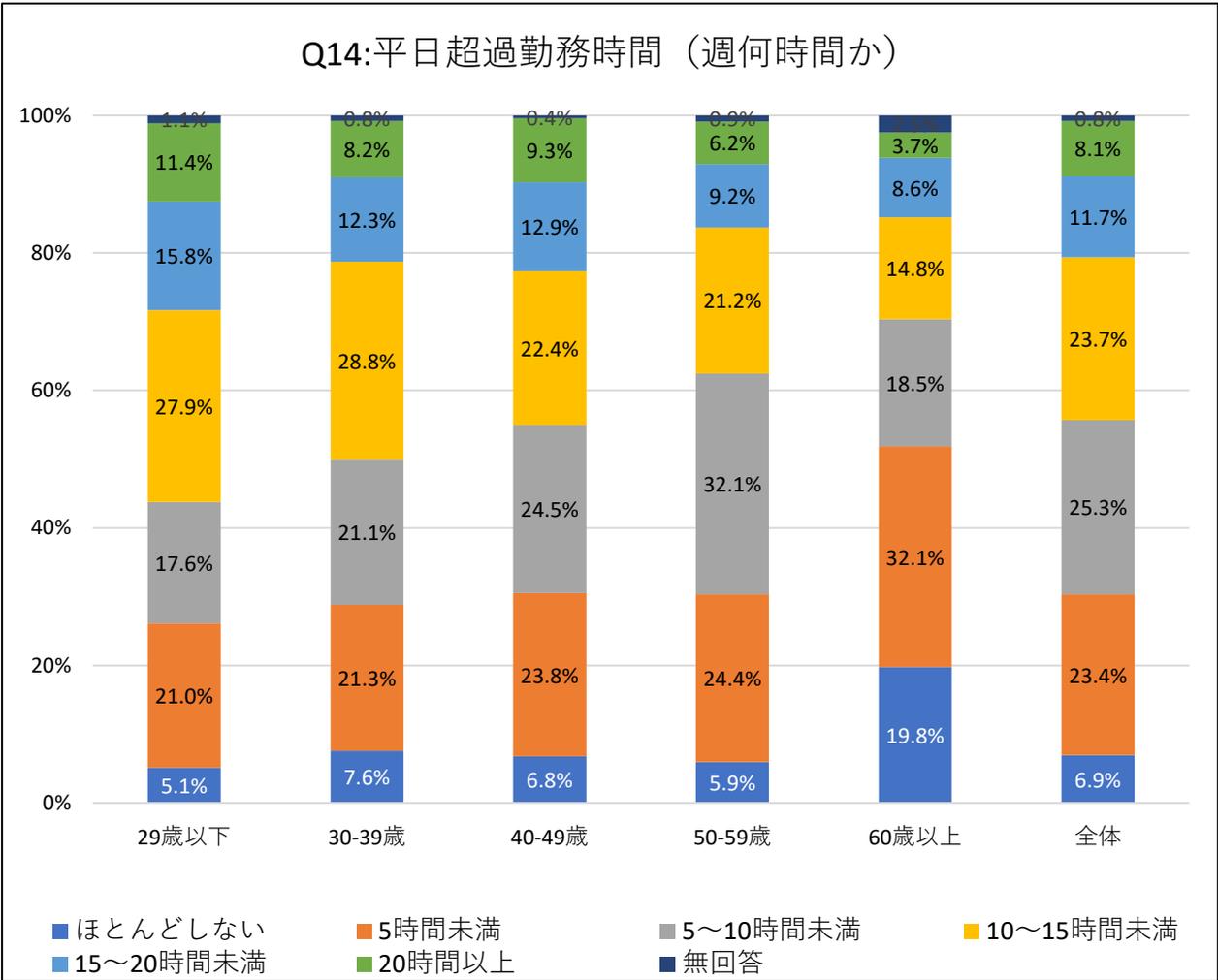


Q13:出勤時間（勤務開始前）

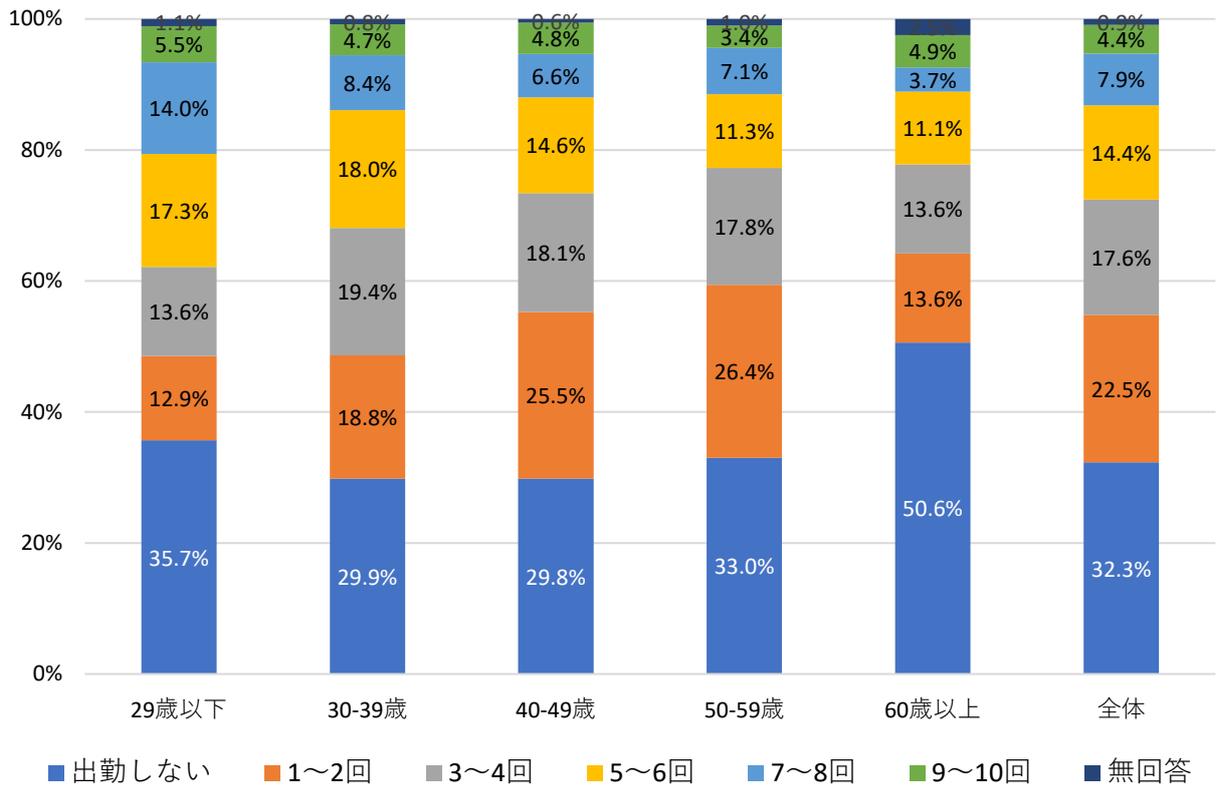


Q13(1):定時前出勤理由（2つまで回答可） n=1,658

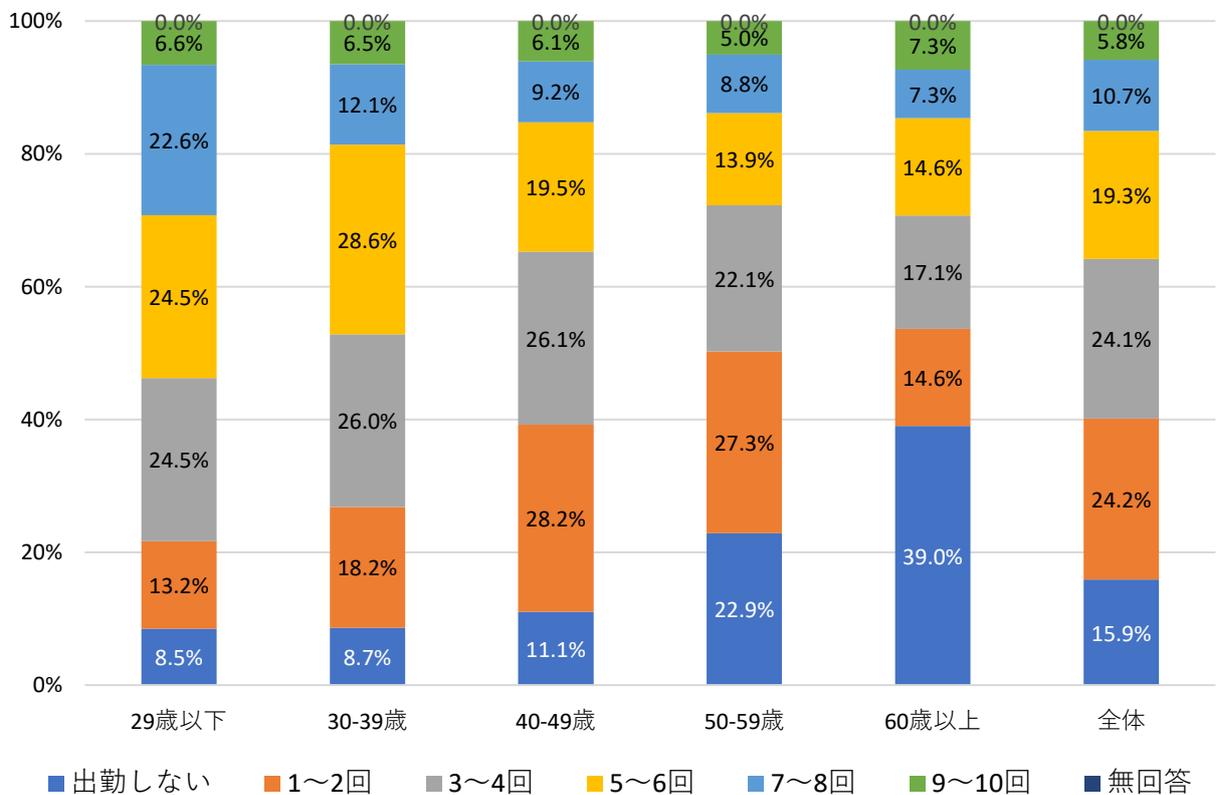




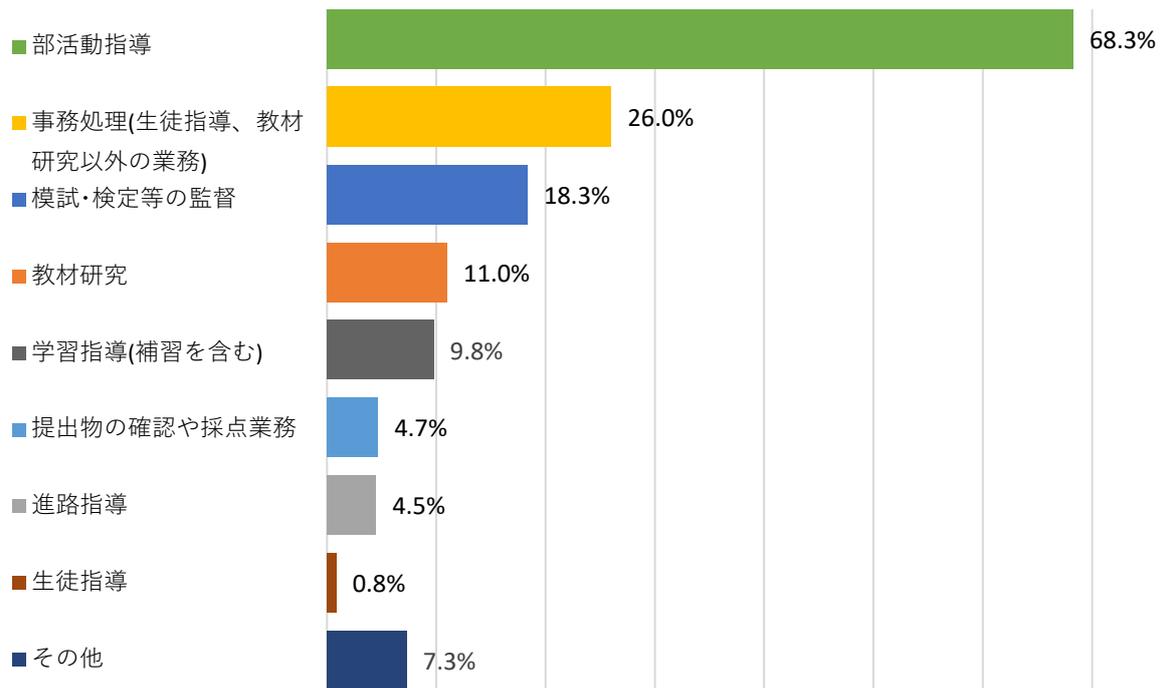
Q15:週休日出勤日/月



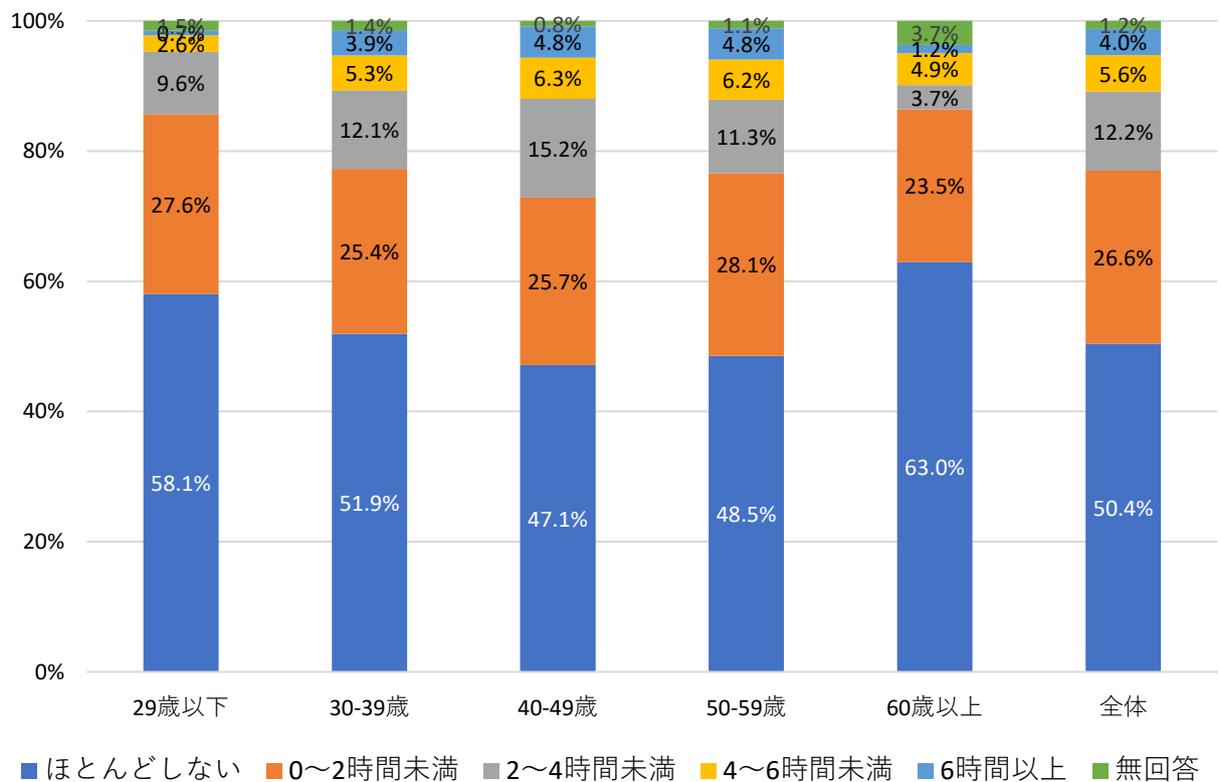
Q15:週休日出勤日/月 (普通教科教諭のみ)



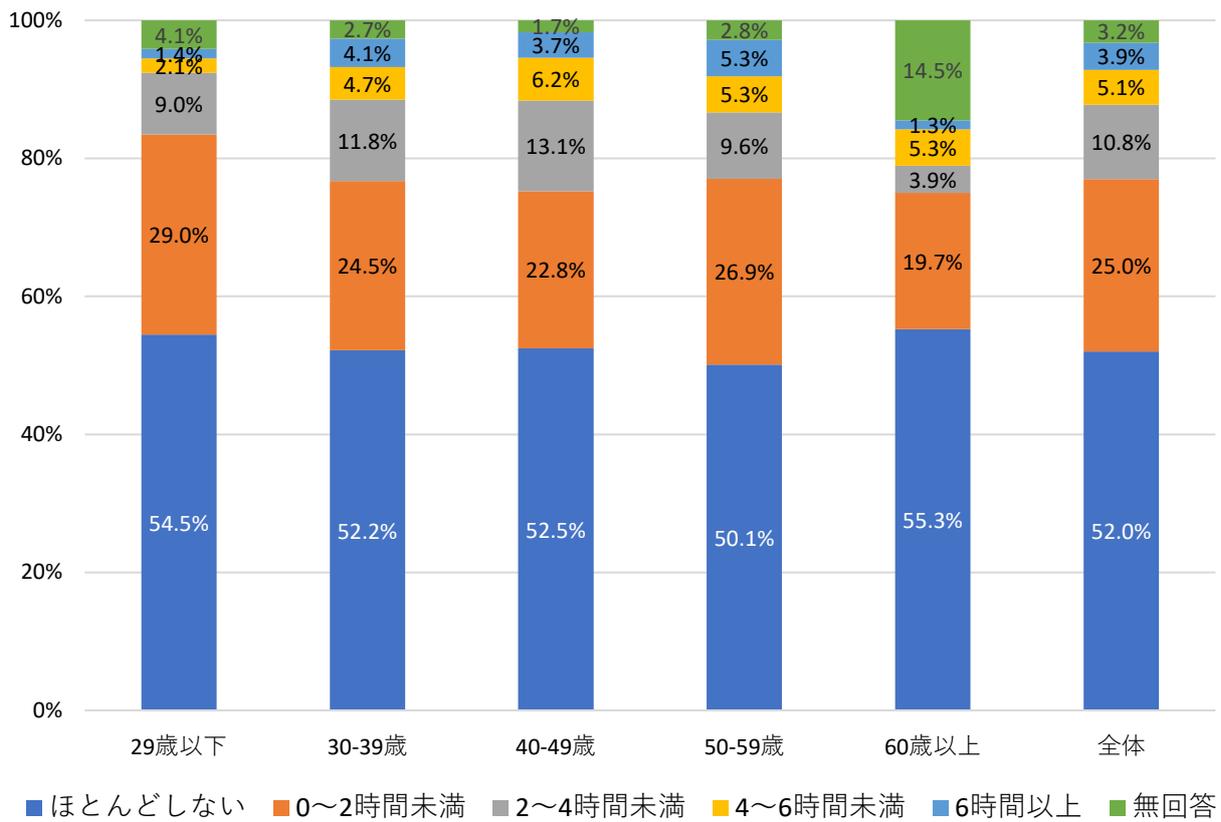
Q15(1):週休日出勤の理由（2つまで回答可） n=1,566



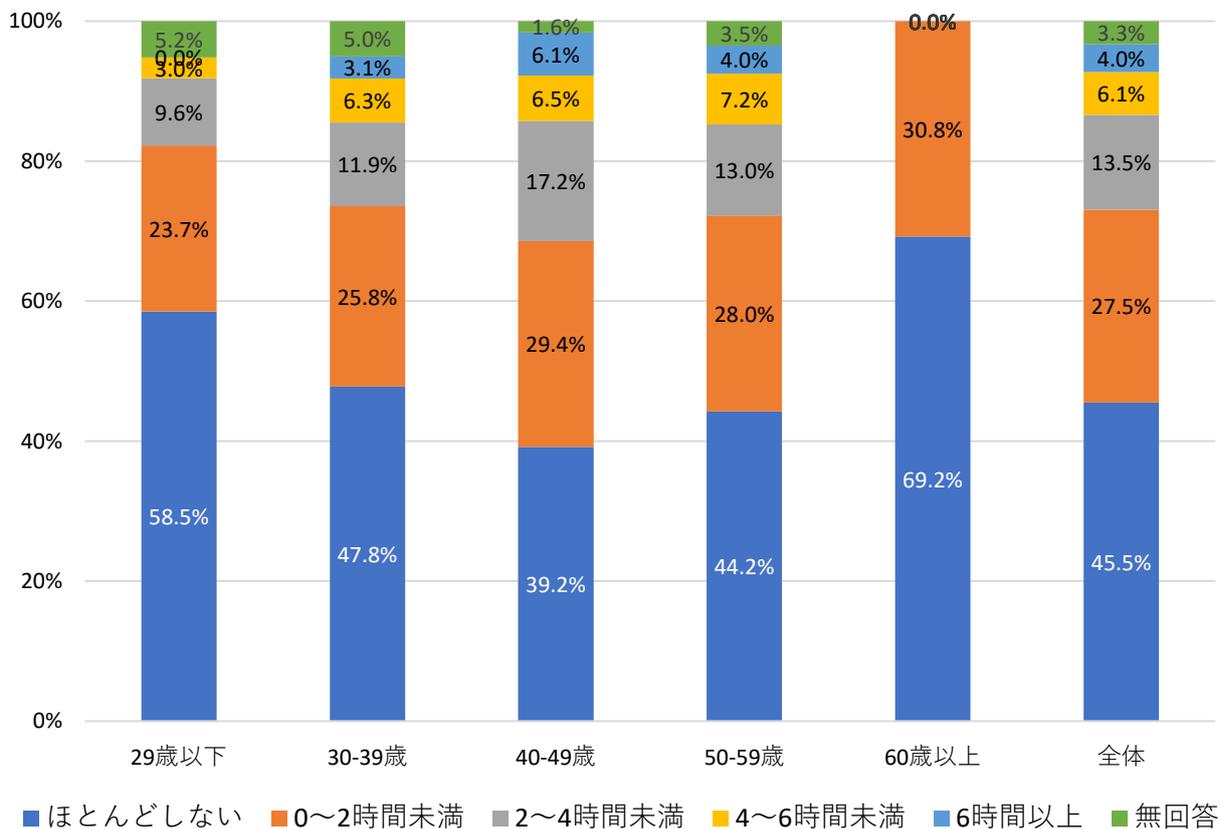
Q16:持ち帰り仕事（週何時間か）



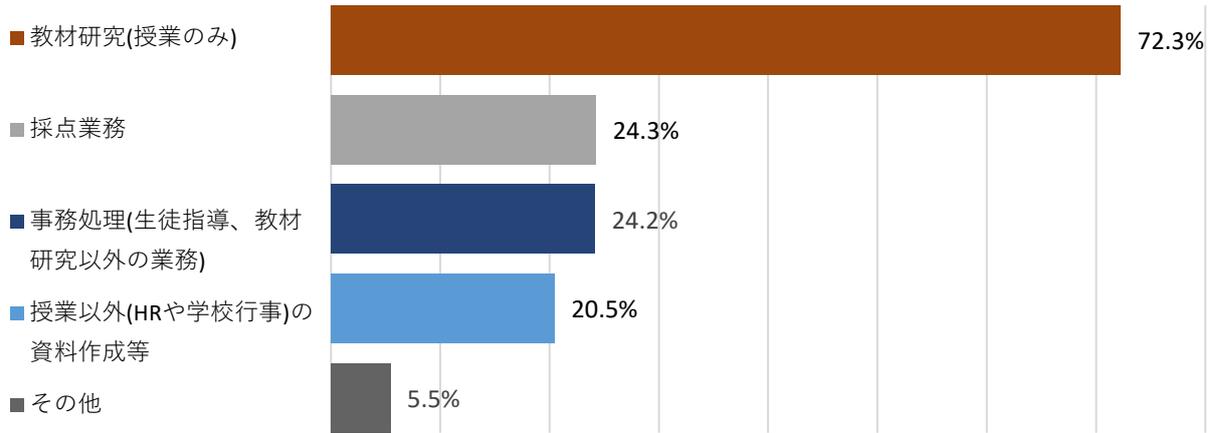
Q16:持ち帰り仕事（週何時間か）（男性全体）



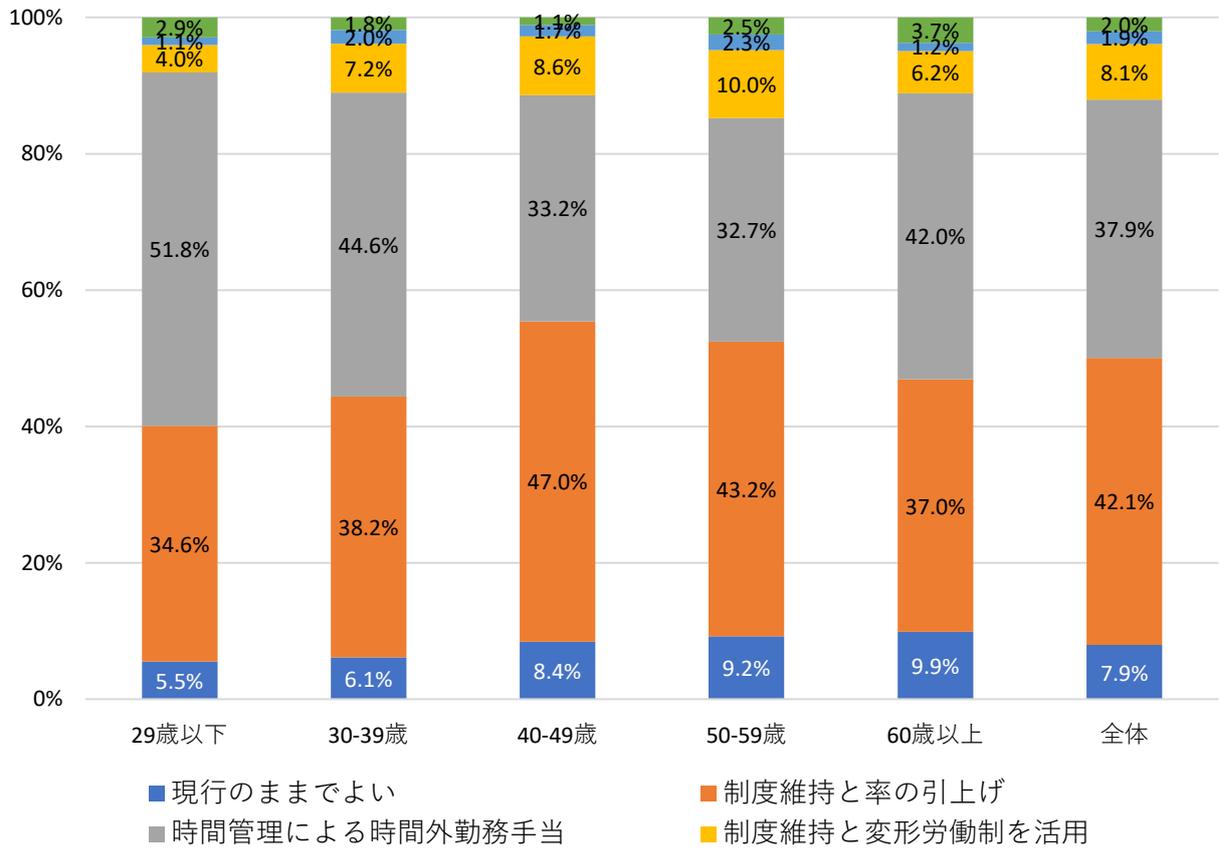
Q16:持ち帰り仕事（週何時間か）（女性全体）



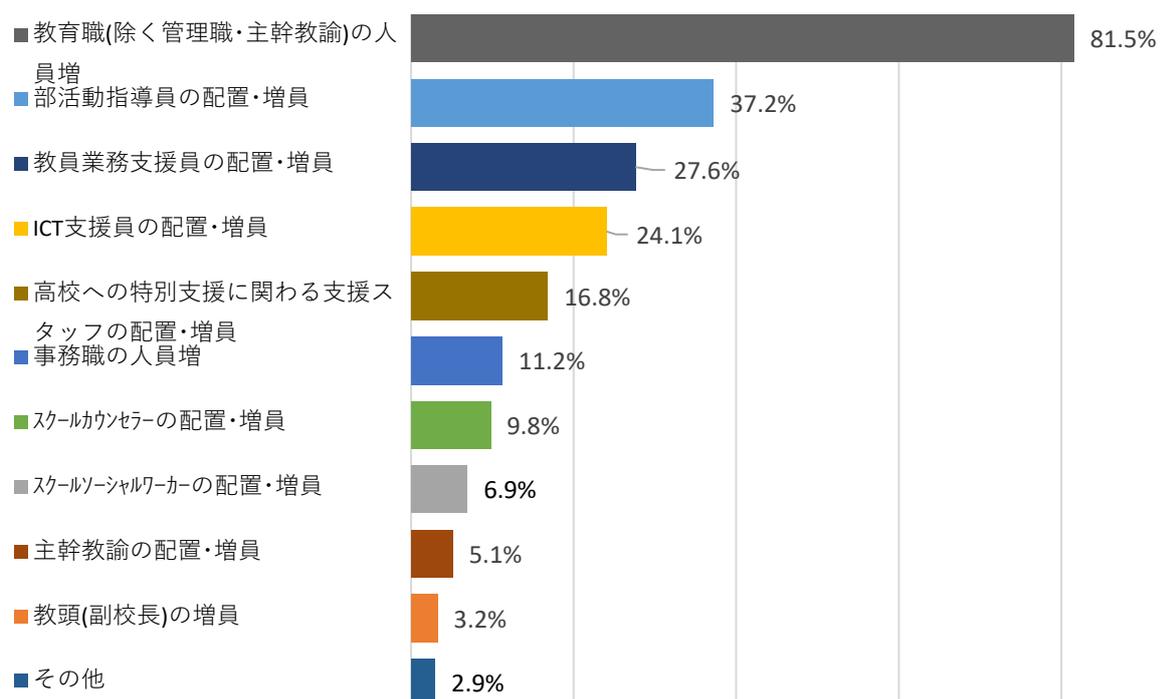
Q16(1):持ち帰り仕事の理由（2つまで回答可） n=1,133



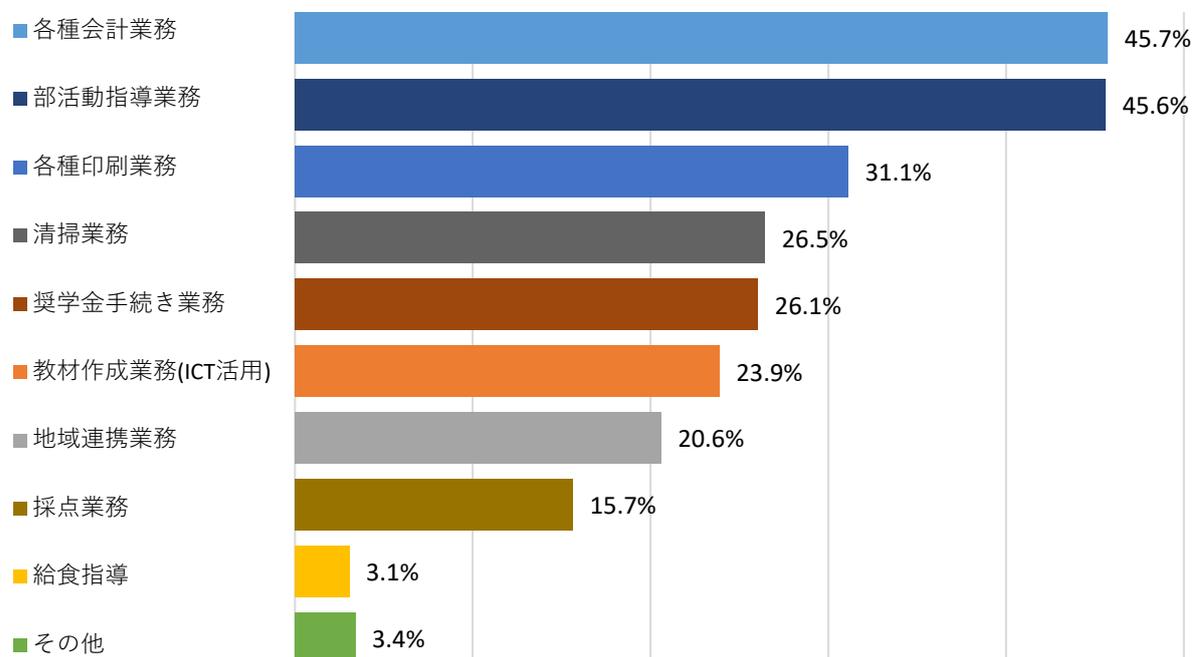
Q17:教職調整額の在り方



Q18:定数改善で望ましい施策（3つまで回答可）



Q19:外部人材に担ってほしい業務（3つまで回答可）



Q20:60歳超で外すべき業務と思うもの（2つまで回答可）

