

北海道の教職員の「2021働き方実態アンケート」結果概要（案）

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：7月下旬～11月中旬

3 アンケート回答者数：1576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%)**

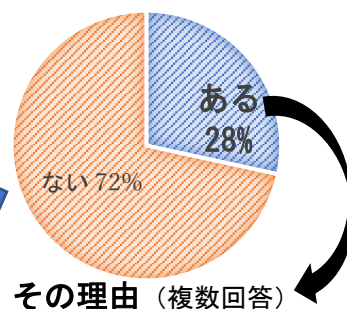
②記録のない休日出勤 **46%**

③休憩時間の業務が記録なし **90%**

④仕事の持ち帰りがある **73%**

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。



理由	人数	割合
打刻時間が指定されている	14	3%
管理職から圧力を受けて(感じて)	30	6%
上限時刻を超えないように	157	32%
医師との面談を避けるため	48	10%
打刻ミス	115	23%
その他	128	26%
合計	492	

☆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」 **47%** 「まったく取れていない」 **6%**

一方、「十分に取れている」は、**5%**にとどまる。（「ある程度取れている」42%）

☆労働時間の記録が働き方の改善へ、「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』に反映されると感じますか？」

「感じる」 **2%** 「多少感じる」 **19%**

「あまり感じない」 **44%** 「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。

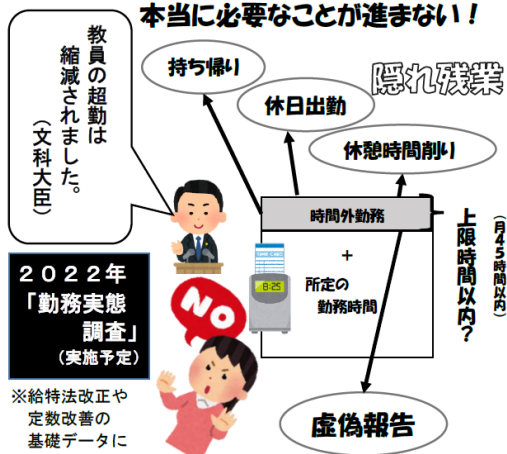
☆職場でのコミュニケーション

- ・「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」 **55%**
 「あまりできていない」 **23%** 「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。つまり、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。