

板橋区立学校における教職員の
働き方改革に関する実態調査

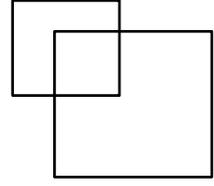
調査結果報告書

令和3年10月

目次

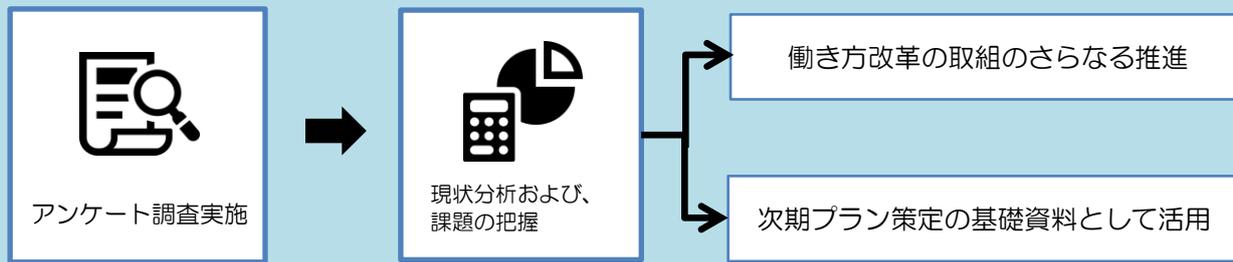
I	実態調査の概要	P 1
II	単純集計分析	
1	勤務・業務の状況	P 6
2	働き方への意識の状況	P 15
3	働き方改革の取組について	P 21
4	働き方改革の取組の効果	P 24
III	クロス集計分析	
1	クロス集計分析の方法	P 32
2	職種別を例とした偏差値の算定方法	P 32
3	職種別の傾向	P 34
4	年代別の傾向	P 37
5	回答群別の傾向	P 40
IV	総評	P 47

I 実態調査の概要



1 アンケート調査の目的

板橋区立学校に勤務する学校職員の勤務実態や働き方改革に関する意識等を把握し現状分析することで、さらなる改革の推進や、次期プラン（令和4年度～）を策定するための基礎資料として活用することを目的として、アンケート調査を実施した。

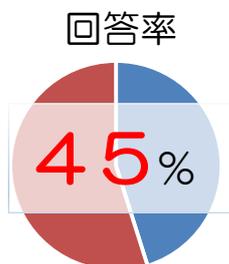


2 調査対象・調査方法

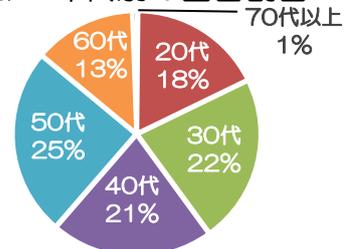
- 1 調査対象 : 板橋区立学校に勤務する全学校職員
- 2 対象者総数 : 2,843人
- 3 調査方法 : 各学校職員がweb上のアンケートフォームへパソコン等からアクセスし、回答を行う方法により調査を行った。パソコン等の配備がされていない職員については紙ベースの回答票等により調査を行った。
- 4 調査期間 : 令和3年6月8日(火)から6月30日(水)までの23日間

3 集計結果

(1) 有効回答総数と回答率



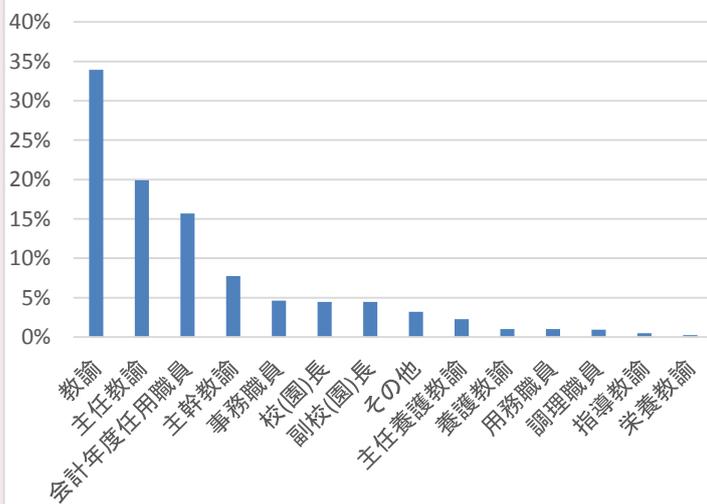
(2) 年代別の回答割合



3 職種別の回答数

職種	回答数	割合
校(園)長	57	4%
副校(園)長	57	4%
主幹教諭	99	8%
指導教諭	6	0.5%
主任教諭	254	20%
教諭	433	34%
主任養護教諭	29	2%
養護教諭	13	1%
栄養士	19	1.5%
事務職員	59	5%
調理職員	12	1%
用務職員	13	1%
寄宿舎指導員	10	1%
会計年度任用職員	211	17%
回答未選択	12	
計	1284	

職種別の回答割合



4 設問一覧

(1) 勤務・業務の状況

- ①過去3か月間を平均した1か月あたりのおおよその時間外在校等時間を選択してください。 ・P6
- ②休憩時間（45分）の平均的な取得状況を選択してください。 ・ ・ ・ ・ ・ P8
休憩が取れない理由としてあてはまる項目を選択してください。 ・ ・ ・ ・ ・ P8
- ③あなたは現在、業務に「多忙感」を感じていますか。 ・ ・ ・ ・ ・ P9
- ④最も負担が重いと感じる業務を選択してください。 ・ ・ ・ ・ ・ P10
- ⑤家に持ち帰って仕事を行うことがありますか。 ・ ・ ・ ・ ・ P11
- ⑥コロナ禍において増加した業務があれば選択してください。 ・ ・ ・ ・ ・ P12
- ⑦コロナ禍において減少した業務があれば選択してください。 ・ ・ ・ ・ ・ P12
- ⑧現在の自身の疲労の蓄積の状況について選択してください。 ・ ・ ・ ・ ・ P13
疲労の自覚症状についてあてはまる項目を選択してください。 ・ ・ ・ ・ ・ P14

(2) 働き方改革への意識の状況

- ①あなたは自身の業務にやりがいを感じていますか。 ・ ・ ・ ・ ・ P15
- ②最もやりがいを感じる業務を選択してください。 ・ ・ ・ ・ ・ P16
- ③あなたは働き方改革に意識的に取り組んでいると思いますか。 ・ ・ ・ ・ ・ P17
- ④あなたが勤務する学校は働き方改革に意識的に取り組んでいると思いますか。 ・ ・ ・ ・ ・ P18
- ⑤あなたは勤務時間を意識して勤務することができますか。 ・ ・ ・ ・ ・ P19
- ⑥ICカードのタッチ前後に30分以上の業務を行うことがありますか。 ・ ・ ・ ・ ・ P20

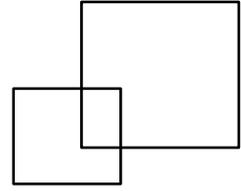
(3) 働き方改革の取組について

- ①あなたが個人として取り組んでいる働き方改革の取組について選択してください。 ・ ・ ・ ・ P21
- ②働き方改革をさらに進めるために必要な取組について選択してください。 ・ ・ ・ ・ ・ P21
- ③働き方改革の障壁となっている課題があれば選択してください。 ・ ・ ・ ・ ・ P22
- ④人的支援が特に必要な人材の種類について選択してください。 ・ ・ ・ ・ ・ P23

(4) 働き方改革の取組の成果

- ①令和2年度からスクール・サポート・スタッフを全校へ配置していますが、こうした人材の配置は業務負担の軽減に効果がありましたか。 ・ ・ ・ ・ ・ P24
- ②令和2年度までに学校電話自動応答装置を全校へ設置しましたが、負担軽減に効果はありましたか。 ・ ・ ・ ・ ・ P25
- ③ICカードによる各職員の勤務時間の状況について、教育委員会事務局が各学校における分析結果を通知していますが、こうした取組は意識の改革に効果がありましたか。 ・ ・ ・ ・ ・ P26
- ④経営支援部の取組について負担軽減に効果はありましたか。 ・ ・ ・ ・ ・ P27
- ⑤各学校において、経営支援部の年間活動計画の中で、働き方改革に関する校内目標を設定していますが、こうした目標設定は意識の改革に効果がありましたか。 ・ ・ ・ P28
- ⑥各学校の実情に合わせて定時退勤日を設定している学校もありますが、こうした取組は意識の改革に効果はありましたか。 ・ ・ ・ ・ ・ P29
- ⑦本調査のようなアンケートフォーム形式の調査は、調査回答への負担軽減に効果があると感じますか。 ・ ・ ・ ・ ・ P30

Ⅱ 単純集計分析

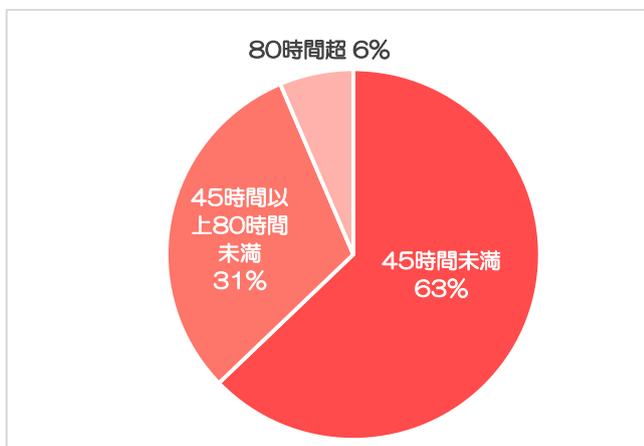


1 勤務・業務の状況

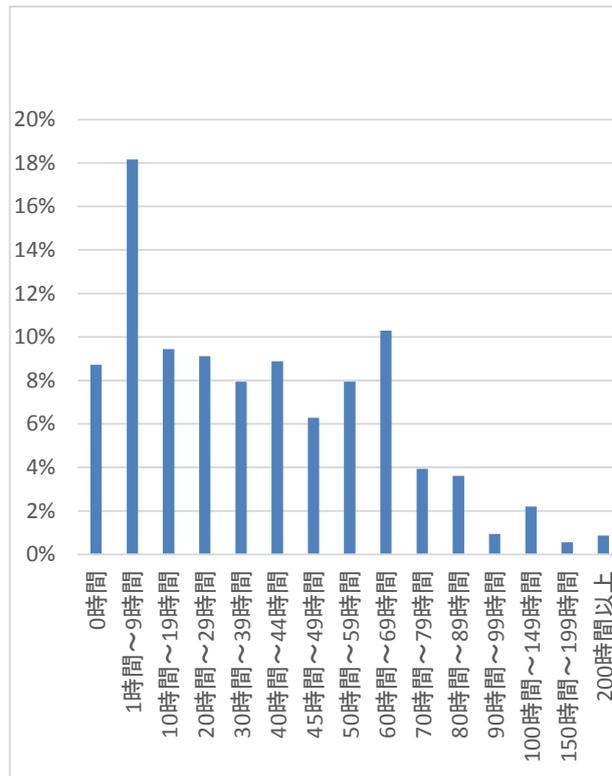
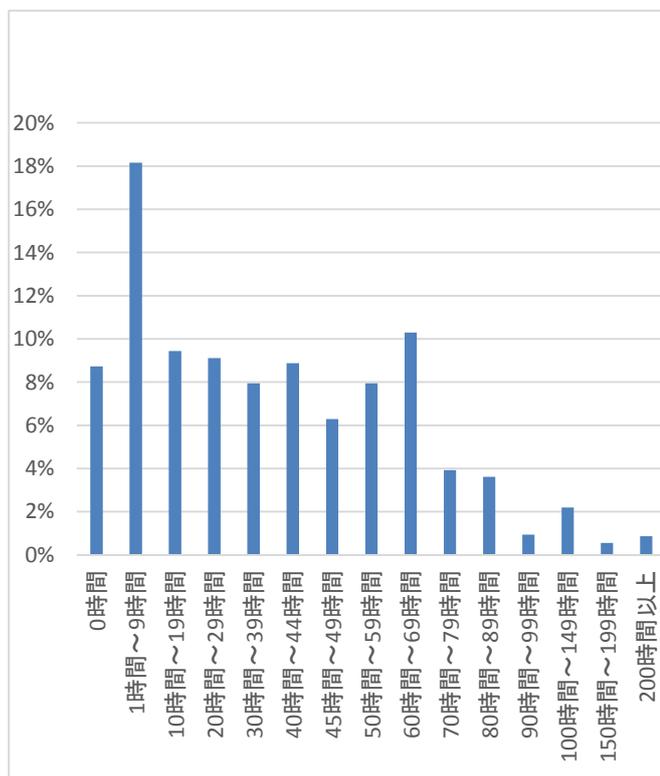
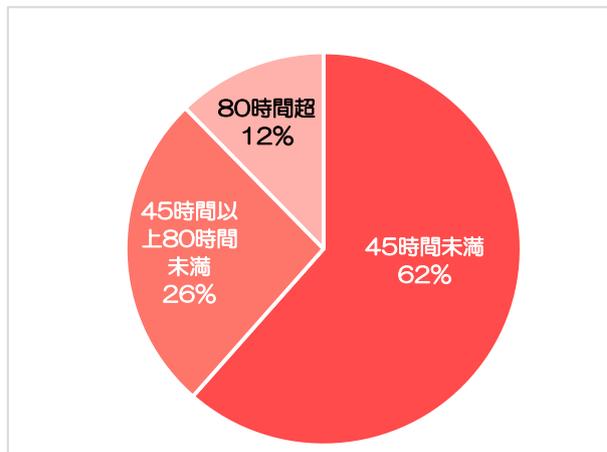
(1) 月あたり時間外労働の状況

【設問】 過去3か月間を平均した1か月あたりのおおよその時間外在校等時間を選択してください。
 ※時間外在校等時間とは、正規の勤務時間以外に業務を行った時間を指します。

<小学校>



<中学校>



【傾向】

法令では時間外労働の原則的な上限が「月あたり45時間未満」と定められている。現状では45時間未満の学校職員は60%を超える割合となっており、40%弱の職員は45時間以上の時間外労働にあると回答している。また、いわゆる「過労死ライン」と言われる80時間を超える職員の割合も一定程度見られ、中には200時間を超えると回答した職員が小中学校とも数名存在する。

【課題・今後の取組】

こうした現状を改善するために働き方改革の推進を加速させなければならない。

<職種別の状況>

時間外	校長	副校長	主幹教諭	主任教諭	教諭	事務	平均値
45時間未満	67%	18%	44%	57%	51%	90%	62%
45時間以上80時間未満	28%	63%	45%	34%	38%	9%	28%
80時間以上	5%	19%	11%	9%	11%	2%	8%

職種については50件以上の回答があった職種のみを掲載している。平均値は全職種平均

回答項目	校長	副校長	主幹教諭	主任教諭	教諭	事務	平均値
0時間	0%	0%	1%	2%	0%	10%	9%
1時間～9時間	5%	4%	7%	13%	8%	57%	18%
10時間～19時間	7%	4%	5%	9%	12%	7%	9%
20時間～29時間	19%	2%	8%	14%	8%	10%	9%
30時間～39時間	16%	2%	12%	7%	11%	3%	8%
40時間～44時間	19%	7%	10%	13%	11%	2%	9%
45時間～49時間	14%	12%	7%	7%	8%	2%	6%
50時間～59時間	4%	21%	13%	11%	10%	2%	8%
60時間～69時間	9%	16%	17%	11%	15%	3%	10%
70時間～79時間	2%	14%	7%	6%	5%	2%	4%
80時間～89時間	2%	9%	5%	4%	5%	0%	4%
90時間～99時間	0%	2%	1%	2%	1%	0%	1%
100時間～149時間	0%	5%	3%	1%	4%	0%	2%
150時間～199時間	2%	0%	0%	1%	0%	2%	1%
200時間以上	2%	4%	2%	1%	0%	0%	1%

職種については50件以上の回答があった職種のみを掲載している。平均値は全職種平均

【傾向】

職種別の状況では、副校長が最も時間外労働の割合が高い状況にあると言える。45時間以上は82%で、いわゆる「過労死ライン」相当の80時間以上も20%弱と、他の職種に比べて突出した割合となっている。

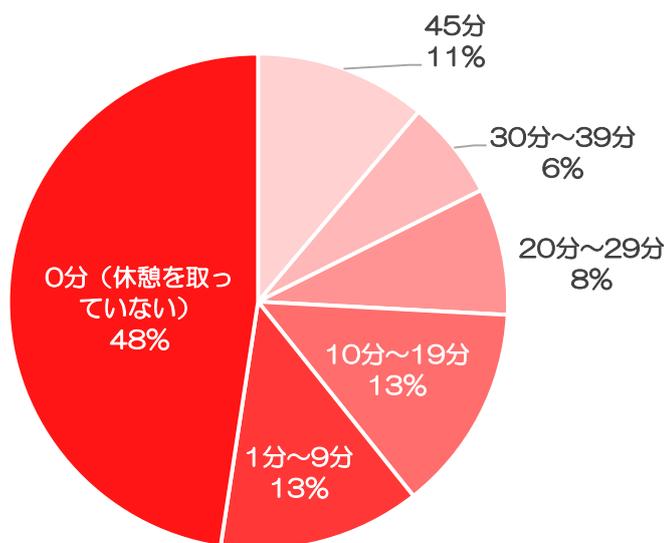
また、各職種の詳細を見ると、およそ85%の教諭（主幹・主任含む）が、1時間～69時間の時間区分ごとに概ね7%から17%の間の割合で分散していることがわかる。この状況は、時間外労働が多い職員も少ない職員もそれぞれ存在することを表しており、業務分担の偏りや、勤務時間に対する意識の差が一因として生み出された結果と推察される。

【課題・今後の取組】

副校長の業務負担の軽減が必要である。また、人員増や業務の見直し等により全体の時間外労働を縮減するだけでなく、各所属における業務分担の平準化や、意識改革の取組も推進していく必要がある。

(2) 休憩時間の取得状況

【設問】 休憩時間の平均的な取得の状況について選択してください。（学校における休憩時間は1日45分）



（未回答を除く1269人の状況）

<職種別の状況>

回答項目	校長	副校長	主幹教諭	主任教諭	教諭	事務	会計年度任用職員	平均値
45分	5%	4%	2%	2%	3%	33%	34%	11%
30分～39分	5%	2%	3%	2%	4%	22%	17%	6%
20分～29分	9%	7%	12%	4%	6%	19%	14%	8%
10分～19分	26%	13%	11%	13%	13%	14%	14%	13%
1分～9分	18%	9%	15%	15%	17%	0%	5%	13%
0分（休憩を取っていない）	37%	66%	57%	65%	57%	12%	17%	48%

職種については50件以上の回答があった職種のみを掲載している。平均値は全職種平均

【設問】 休憩が取れない理由（複数選択可）

項目	回答数	割合
業務が繁忙で休憩をとる暇がないから	701	65%
休憩をとるくらいなら残った仕事を終わらせて早く帰りたいから	654	60%
休憩室が無いためどこで休んでよいかわからないから	221	20%
休憩しづらい雰囲気があるから	123	11%
その他	102	9%
回答未選択	202	

2003

【傾向】

休憩時間の取得状況は、概ね半数程度の職員が「0分（休憩を取っていない）」と回答している。その理由として「業務が繁忙で休憩をとる暇がない」「休憩をとるくらいなら残った仕事を終わらせて早く帰りたい」という回答の割合が高い。

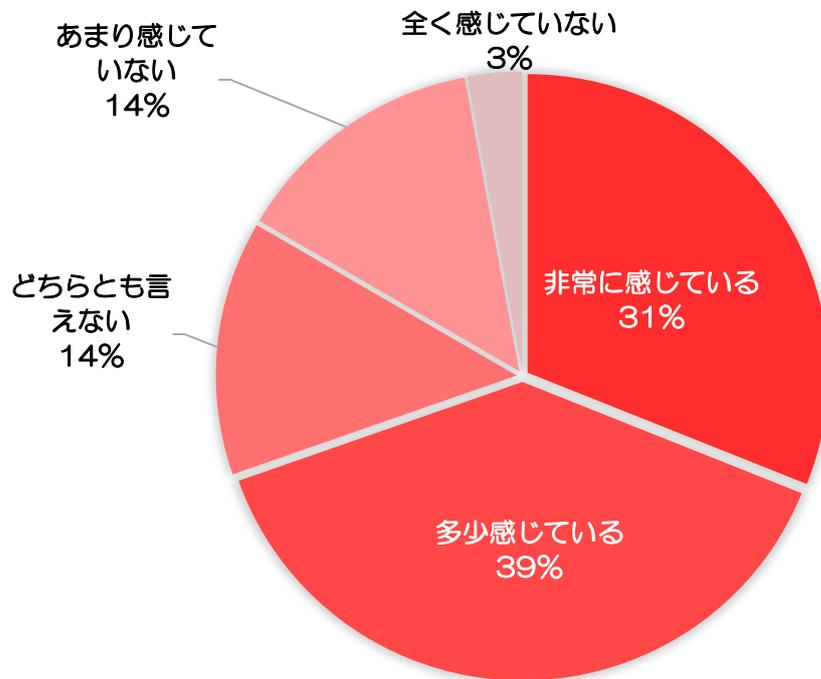
【課題・今後の取組】

単に休憩時間の取得を促すだけでなく、その根底の要因である業務負担を軽減していくことが必要である。

※標準的な休憩時間＝15：45～16：30（昼の時間帯は給食指導の勤務時間）

(3) 業務への多忙感の状況

【設問】あなたは現在、業務に「多忙感」を感じていますか。



(未回答を除く1271人の状況)

<職種別の状況>

回答項目	校長	副校長	主幹教諭	主任教諭	教諭	事務	平均値
非常に感じている	20%	48%	44%	48%	37%	7%	31%
多少感じている	44%	46%	37%	38%	43%	37%	39%
どちらとも言えない	20%	4%	7%	9%	11%	31%	14%
あまり感じていない	16%	2%	11%	5%	9%	19%	14%
全く感じていない	0%	0%	0%	1%	1%	7%	3%

職種については50件以上の回答があった職種のみを掲載している。平均値は全職種平均

【傾向】

多忙感の状況では、70%の職員が「非常に感じている」または「多少感じている」と回答している。職種別では、副校長の割合が計94%と最も高く、次いで主任教諭が計86%という結果であった。

【課題・今後の取組】

多くの職員が多忙感を感じながら業務を行っている状況にあり、働き方改革の推進により改善を図っていく必要がある。

(4) 負担が重い業務

【設問】最も負担が重いと感じる業務を選択してください。(3つまで選択可)

回答項目	校長	副校長	主幹教諭	主任教諭	教諭	事務	会計年度任用職員	平均値
特別な支援が必要となる児童・生徒・家庭への対応	39%	21%	36%	38%	29%	2%	28%	31%
学校行事の準備や運営	11%	7%	34%	34%	36%	2%	5%	25%
授業準備	0%	2%	26%	36%	39%	0%	10%	25%
調査やアンケートへの回答	19%	77%	41%	31%	22%	18%	6%	24%
テストなどの採点・成績処理	0%	0%	30%	36%	37%	0%	5%	24%
部活動指導(※)	0%	0%	20%	18%	42%	4%	2%	21%
保護者対応	46%	44%	21%	24%	19%	11%	5%	20%
児童・生徒指導	11%	2%	14%	20%	20%	0%	12%	16%
会議に関する業務	19%	11%	29%	20%	18%	4%	3%	16%
その他	9%	2%	9%	11%	8%	29%	25%	14%
消毒・清掃	5%	4%	16%	17%	13%	2%	6%	13%
校内研究	0%	4%	10%	17%	20%	0%	1%	11%
学校運営	47%	26%	12%	5%	9%	11%	2%	9%
職員指導	60%	23%	6%	5%	1%	5%	4%	7%
学校徴収金業務	0%	0%	0%	2%	4%	44%	11%	5%
地域への対応	14%	19%	3%	2%	3%	2%	0%	3%
人事労務管理	21%	32%	0%	0%	0%	5%	1%	3%
PTA活動に関する業務	4%	21%	1%	1%	2%	0%	0%	2%
給与事務	0%	0%	0%	0%	0%	40%	0%	2%

※部活動指導については中学校に勤務する職員の回答数に占める割合を表記している。

職種については50件以上の回答があった職種のみを掲載している。平均値は全職種平均

【傾向】

最も負担が重いと感じる業務は「特別な支援が必要となる児童・生徒・家庭への対応(31%)」であり、次いで「学校行事の準備や運営(25%)」「授業準備(25%)」となっている。

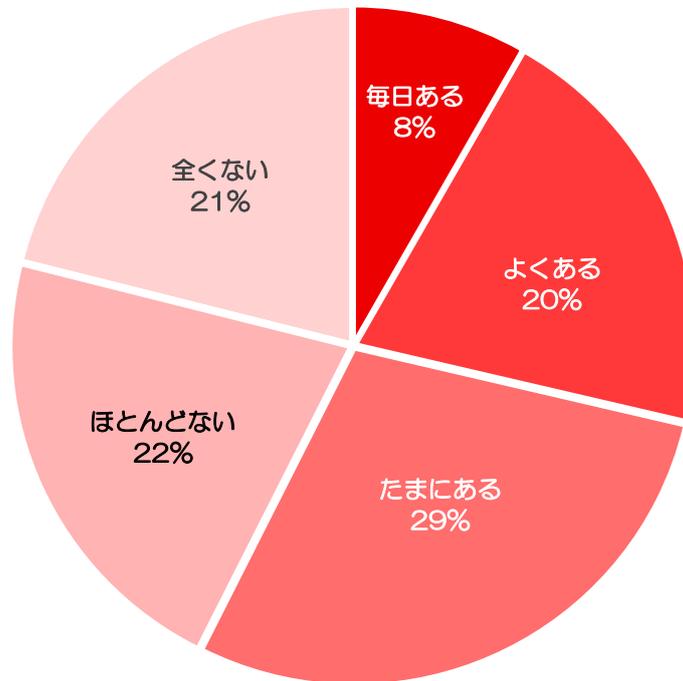
職種別の状況では、校長は「職員指導(60%)」が最も高く、副校長・主幹教諭は「調査やアンケートへの回答(77%・41%)」、主任教諭・会計年度任用職員は「特別な支援が必要となる児童・生徒・家庭への対応(38%・28%)」、教諭は「授業準備(39%)」、事務は「学校徴収金業務(44%)」と職種により負担が重い業務は異っている。

【課題・今後の取組】

概ねどの項目も50%以下の値であるが、副校長の「調査やアンケートへの回答(77%)」が突出して高い割合となっている。調査やアンケートについては、業務負担を削減できるよう検討を行う必要がある。

(5) 持ち帰り業務の状況

【設問】仕事を自宅に持ち帰って業務を行うことがありますか。（在宅勤務による業務を除く）



（未回答を除く1249人の状況）

<職種別の状況>

回答項目	校長	副校長	主幹教諭	主任教諭	教諭	事務	会計年度 任用職員	平均値
毎日ある	5%	4%	17%	14%	9%	0%	1%	8%
よくある	9%	18%	20%	33%	27%	0%	5%	20%
たまにある	51%	22%	29%	30%	37%	9%	11%	29%
ほとんどない	28%	47%	24%	13%	17%	27%	25%	22%
全くない	7%	9%	9%	9%	9%	64%	58%	21%

職種については50件以上の回答があった職種のみを掲載している。平均値は全職種平均

【傾向】

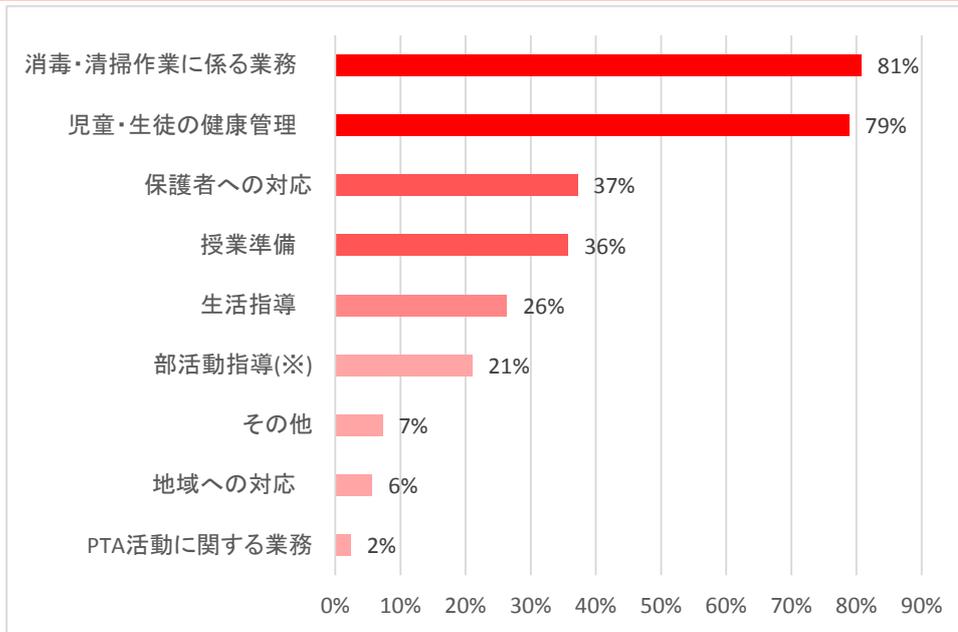
持ち帰り業務の状況では、全体で57%の職員が「毎日ある」「よくある」「たまにある」と回答している。本来、持ち帰り業務は行わないことが原則であるが、実態として多くの職員が業務を持ち帰っている。

【課題・今後の取組】

持ち帰り業務の量や内容は定かではない。今後、これらを把握するとともに、持ち帰り業務の要因をつきとめ、解消していく必要がある。

(6) コロナ禍で増加した業務

【設問】 コロナ禍において増加した業務があれば選択してください。（複数選択可）

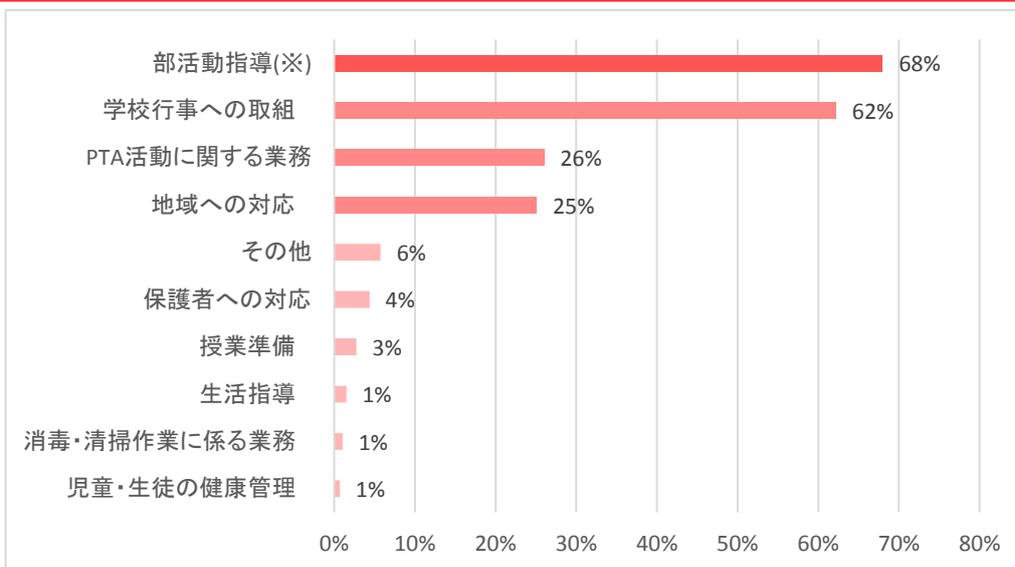


※部活動指導については中学校に勤務する職員の回答数に占める割合を表記している。

(未回答を除く1211人の状況)

(7) コロナ禍で減少した業務

【設問】 コロナ禍において減少した業務があれば選択してください。（複数選択可）



※部活動指導については中学校に勤務する職員の回答数に占める割合を表記している。

(未回答を除く868人の状況)

【傾向】

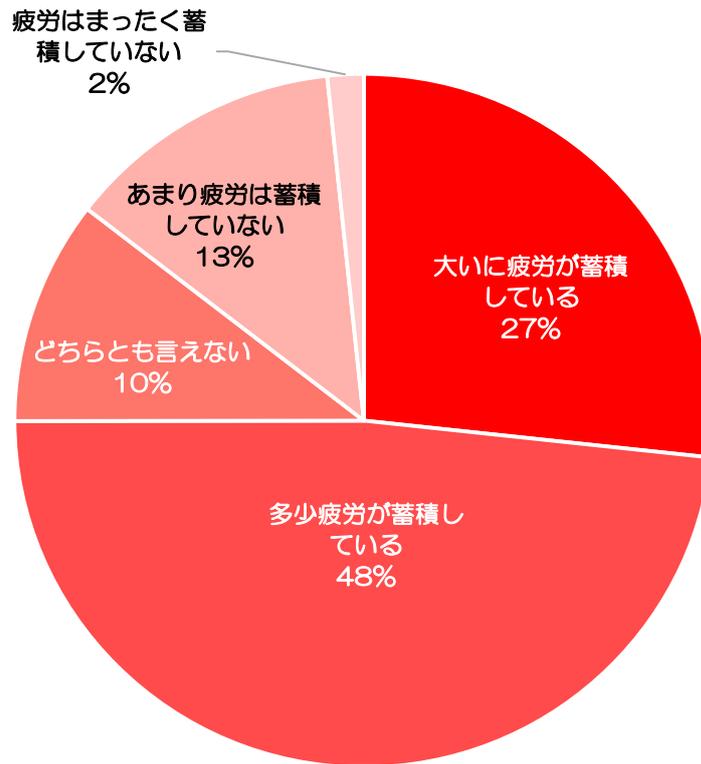
新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、学校現場においても様々な対応が必要となり、その結果、業務増・減の両面の影響が生じた。特に増加した業務として「消毒・清掃作業に係る業務」が81%、「児童・生徒健康管理」が79%と高い結果となっている。また、減少した業務では「部活動指導」及び「学校行事への取組」が突出して高い。

【課題・今後の取組】

いわゆる「コロナ禍」の状況を働き方改革のチャンスと捉え、行事の見直しや業務の効率化等を進め、職員の負担軽減につなげていく必要がある。

(8) 疲労の状況

【設問】 疲労の蓄積の状況としてあてはまる項目を選択してください。



(未回答を除く1251人の状況)

<職種別の状況>

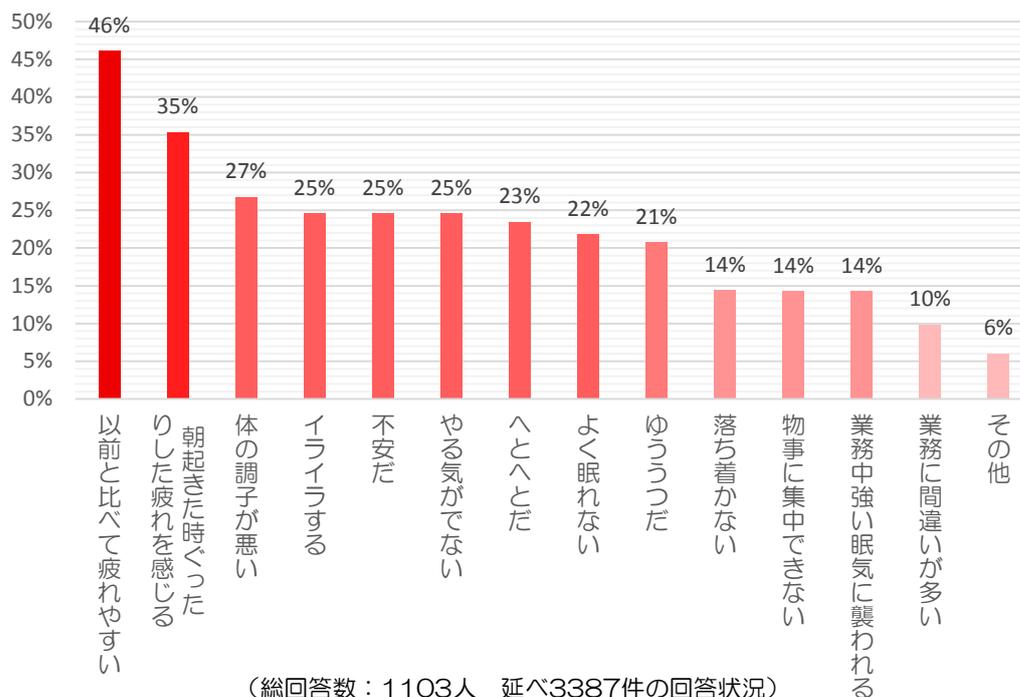
回答項目	校長	副校長	主幹教諭	主任教諭	教諭	事務	会計年度任用職員	平均値
大いに疲労が蓄積している	21%	30%	36%	42%	29%	14%	5%	27%
多少疲労が蓄積している	50%	57%	48%	48%	54%	51%	29%	48%
どちらとも言えない	5%	7%	9%	4%	9%	15%	25%	10%
あまり疲労は蓄積していない	23%	6%	7%	4%	7%	17%	35%	13%
疲労はまったく蓄積していない	0%	0%	0%	1%	0%	3%	7%	2%

職種については50件以上の回答があった職種のみを掲載している。平均値は全職種平均

<時間外労働時間別の状況>

項目	45時間未満	45時間以上 60時間未満	60時間以上 70時間未満	70時間以上 80時間未満	80時間以上
大いに疲労が蓄積している	26%	35%	35%	35%	44%
多少疲労が蓄積している	51%	53%	57%	57%	43%
どちらとも言えない	9%	7%	4%	4%	9%
あまり疲労は蓄積していない	13%	4%	4%	4%	4%
疲労はまったく蓄積していない	1%	1%	1%	0%	1%

【設問】疲労の自覚症状の状況（複数選択可）



<時間外労働時間別の状況>

項目		45時間未満	45時間以上 60時間未満	60時間以上 70時間未満	70時間以上 80時間未満	80時間以上
身体的な 症状	以前と比べて疲れやすい	46%	40%	55%	40%	41%
	朝起きた時ぐったりした疲れを感じる	34%	39%	46%	44%	51%
	体の調子が悪い	27%	30%	31%	27%	32%
	よく眠れない	23%	20%	21%	25%	26%
	業務中強い眠気に襲われる	12%	17%	24%	17%	16%
	へとへとだ	22%	28%	33%	29%	30%
	業務に間違いが多い	9%	13%	13%	15%	13%
精神的な 症状	ゆううつだ	21%	25%	23%	21%	28%
	不安だ	25%	25%	25%	23%	33%
	やる気がでない	25%	26%	30%	25%	33%
	イライラする	25%	26%	30%	25%	33%
	落ち着かない	15%	16%	16%	21%	20%
	物事に集中できない	12%	19%	19%	21%	26%

【傾向】

疲労の蓄積の状況では、75%の職員が「大いに疲労が蓄積している」「多少疲労が蓄積している」と回答している。職種別の状況を見ると、最も高いのは主任教諭で計90%、次いで副校長が計87%という結果となった。時間外労働の状況別では、勤務時間が長時間化するほど「大いに疲労が蓄積している」と回答する職員の割合が高くなる傾向がわかる。

疲労の自覚症状においては、「以前と比べて疲れやすい」という回答が最も高く、勤務時間の長時間化とともに「朝起きたときぐったりとした疲れを感じる」が増加の幅が大きくなっている。

また、精神的な症状と時間外労働時間との相関関係は明確には見られない。

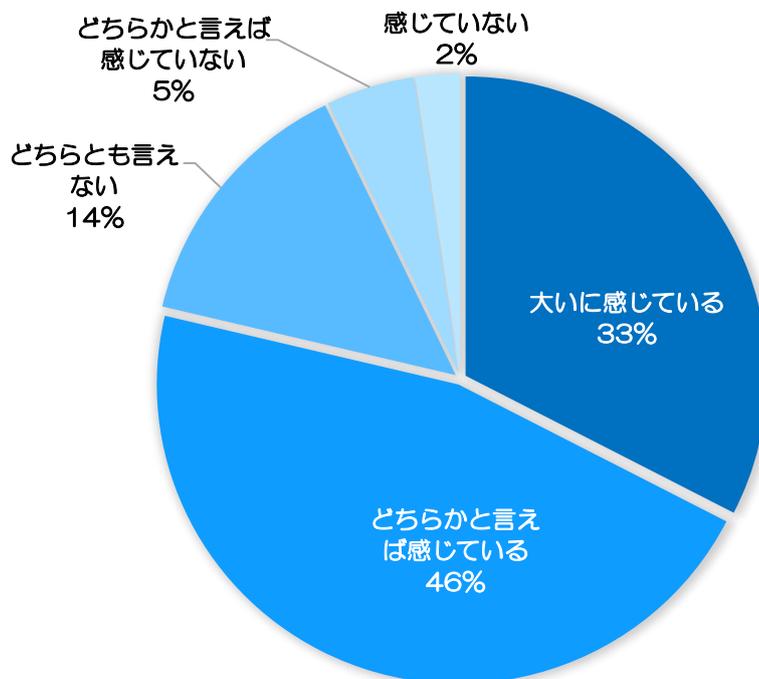
【課題・今後の取組】

疲労の蓄積を改善するためには、長時間化する勤務時間を削減するための取組が必要である。

2 働き方への意識の状況

(1) 業務へのやりがいの状況

【設問】あなたは、自身の業務にやりがいを感じていますか。



(未回答を除く1262人の状況)

<職種別の状況>

回答項目	校長	副校長	主幹教諭	主任教諭	教諭	事務	会計年度任用職員	平均値
大いに感じている	68%	46%	28%	29%	27%	9%	43%	33%
どちらかと言えば感じている	26%	30%	53%	51%	50%	38%	41%	46%
どちらとも言えない	5%	14%	9%	15%	15%	28%	11%	14%
どちらかと言えば感じていない	0%	7%	6%	3%	6%	17%	1%	5%
感じていない	0%	4%	3%	2%	2%	9%	3%	2%

職種については50件以上の回答があった職種のみを掲載している。

【傾向】

業務へのやりがいの状況では、「大いに感じている(33%)」と「どちらかと言えば感じている(46%)」を合わせると79%がやりがいを感じていると回答している。

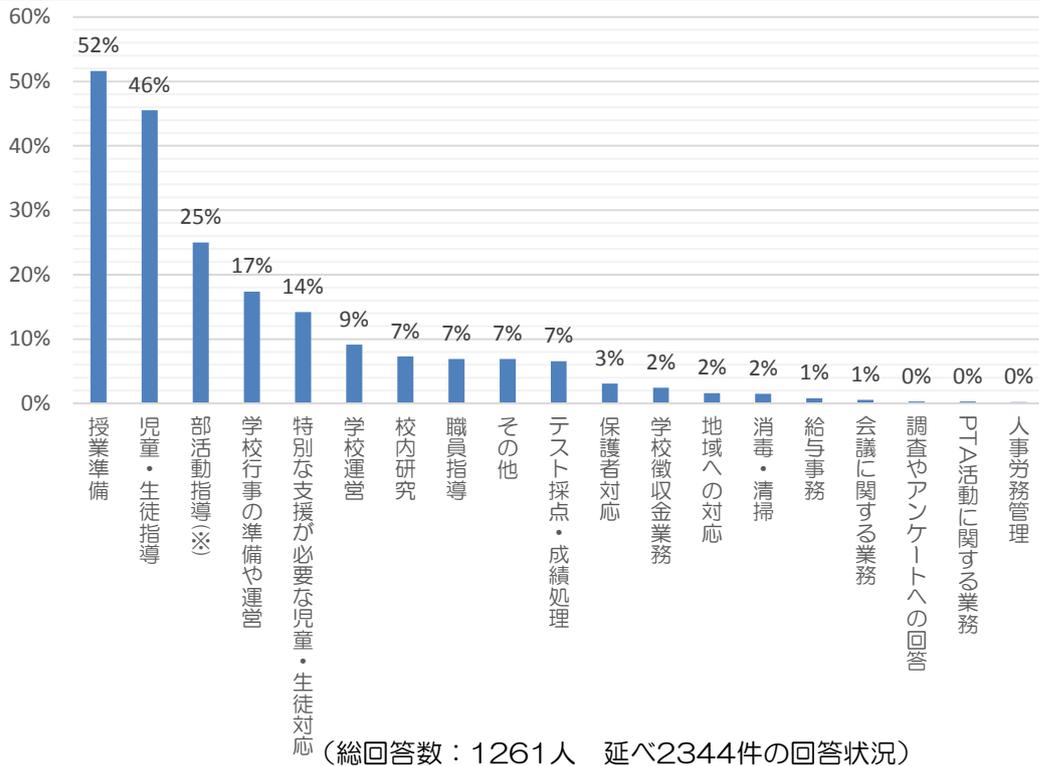
職種別の状況では、校長(94%)が最も高く、次いで主幹教諭(81%)、主任教諭(80%)、教諭(77%)、副校長(76%)という結果となっている。職種別では、事務が「大いに感じている(9%)」、「どちらかと言えば感じている(38%)」、「どちらとも言えない(28%)」と比較的低い。

【課題・今後の取組】

学校経営への関わりの中で事務職員のやりがいを引き出していくことが一案として考えられる。

(2) やりがいを感じる業務

【設問】あなたが最もやりがいを感じる業務について選択してください（3つまで選択可）



※部活動指導については中学校に勤務する職員の回答数に占める割合を表記している。

<職種別の状況>

回答項目	校長	副校長	主幹教諭	主任教諭	教諭	事務	平均値
授業準備	2%	0%	74%	74%	77%	0%	52%
児童・生徒指導	21%	21%	57%	57%	60%	0%	46%
部活動指導(※)	0%	6%	33%	38%	33%	0%	25%
学校行事の準備や運営	7%	16%	28%	24%	19%	2%	17%
特別な支援が必要な児童・生徒対応	14%	12%	7%	13%	10%	0%	14%
学校運営	74%	61%	5%	1%	2%	20%	9%
校内研究	28%	9%	11%	9%	8%	0%	7%
職員指導	54%	47%	6%	4%	0%	2%	7%
その他	4%	0%	4%	4%	1%	28%	7%
テスト採点・成績処理	0%	0%	10%	9%	9%	0%	7%
保護者対応	5%	11%	1%	3%	3%	0%	3%
学校徴収金業務	0%	0%	0%	0%	0%	13%	2%
地域への対応	16%	16%	0%	0%	0%	0%	2%
消毒・清掃	0%	0%	0%	0%	1%	0%	2%
給与事務	0%	0%	0%	0%	0%	19%	1%
会議に関する業務	0%	4%	1%	0%	0%	0%	1%
調査やアンケートへの回答	0%	2%	0%	0%	1%	0%	0%
PTA活動に関する業務	2%	4%	0%	0%	0%	0%	0%
人事労務管理	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

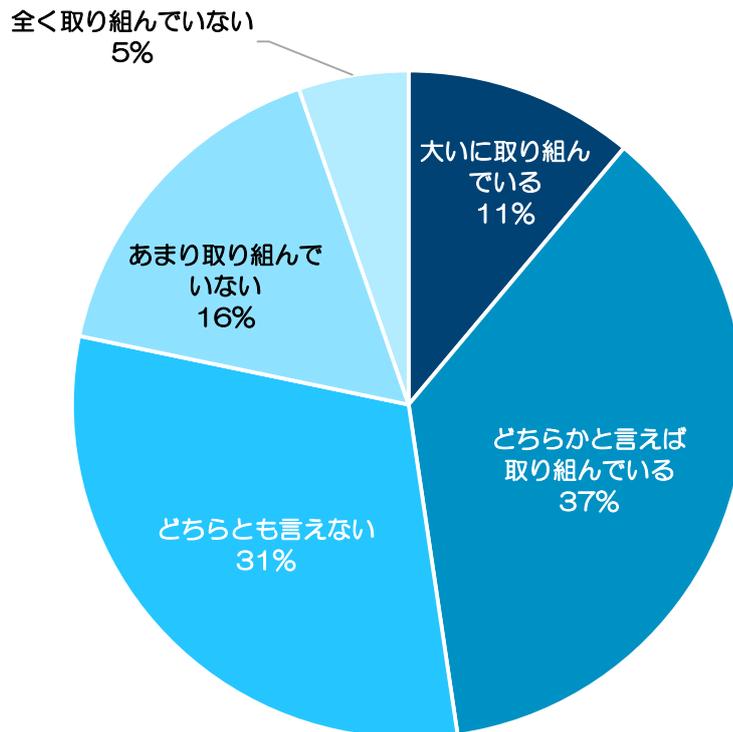
※部活動指導については中学校に勤務する職員の回答数に占める割合を表記している。

【傾向】

やりがいを感じる業務としては「授業準備(52%)」「児童・生徒指導(46%)」が高い結果となった。一方で「PTA活動に関する業務(0%)」や「会議に関する業務(1%)」などが割合が低かった。職種別では、管理職層で「学校運営」や「職員指導」が高い傾向にある。

(3) 個人としての働き方改革への意識

【設問】あなたは働き方改革に意識的に取り組んでいると感じますか。



(未回答を除く1268人の状況)

<職種別の状況>

回答項目	校長	副校長	主幹教諭	主任教諭	教諭	事務	平均値
大いに取り組んでいる	21%	18%	14%	9%	7%	7%	11%
どちらかと言えば取り組んでいる	58%	57%	34%	32%	35%	41%	37%
どちらとも言えない	18%	16%	34%	29%	32%	29%	31%
あまり取り組んでいない	4%	9%	13%	23%	20%	17%	16%
全く取り組んでいない	0%	0%	4%	6%	5%	7%	5%

職種については50件以上の回答があった職種のみを掲載している。

【傾向】

個人としての働き方改革への意識的な取組の状況としては、「大いに取り組んでいる(11%)」「どちらかと言えば取り組んでいる(37%)」を合わせると48%と、半数近くの職員が意識的に取り組んでいると回答している。

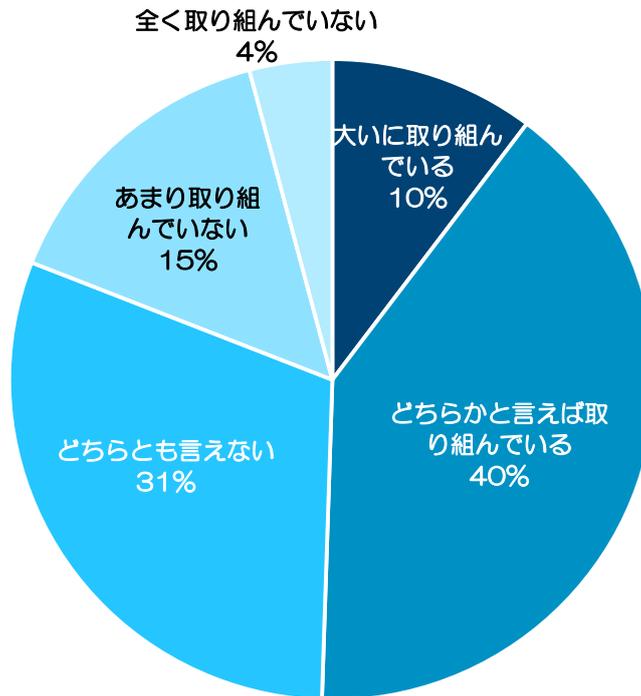
職種別では校長(79%)と副校長(75%)の管理職層が高い傾向にあったが、管理職以外の職では、順に主幹教諭が48%、事務48%、教諭42%、主任教諭41%であり、管理職と管理職以外の職との取組状況の乖離が顕著となった。

【課題・今後の取組】

この乖離は、管理職の高い意識が各職員へ共有できていないことも一つの要因と考えられることから、働き方改革の意識を職場で共有する仕組みづくりについて検討を行う必要がある。

(4) 勤務する学校の意識の状況

【設問】あなたが勤務する学校は、働き方改革に意識的に取り組んでいると感じますか。



(未回答を除く1255人の状況)

<職種別の状況>

回答項目	校長	副校長	主幹教諭	主任教諭	教諭	事務	会計年度任用職員	平均値
大いに取り組んでいる	21%	19%	15%	10%	6%	10%	10%	10%
どちらかと言えば取り組んでいる	58%	60%	44%	35%	36%	29%	42%	40%
どちらとも言えない	18%	12%	25%	30%	33%	41%	36%	30%
あまり取り組んでいない	4%	7%	14%	19%	19%	15%	9%	15%
全く取り組んでいない	0%	2%	1%	6%	5%	5%	3%	4%

職種については50件以上の回答があった職種のみを掲載している。

【傾向】

勤務する学校の状況では、50%が「大いに取り組んでいる(10%)」「どちらかと言えば取り組んでいる(40%)」と回答している。

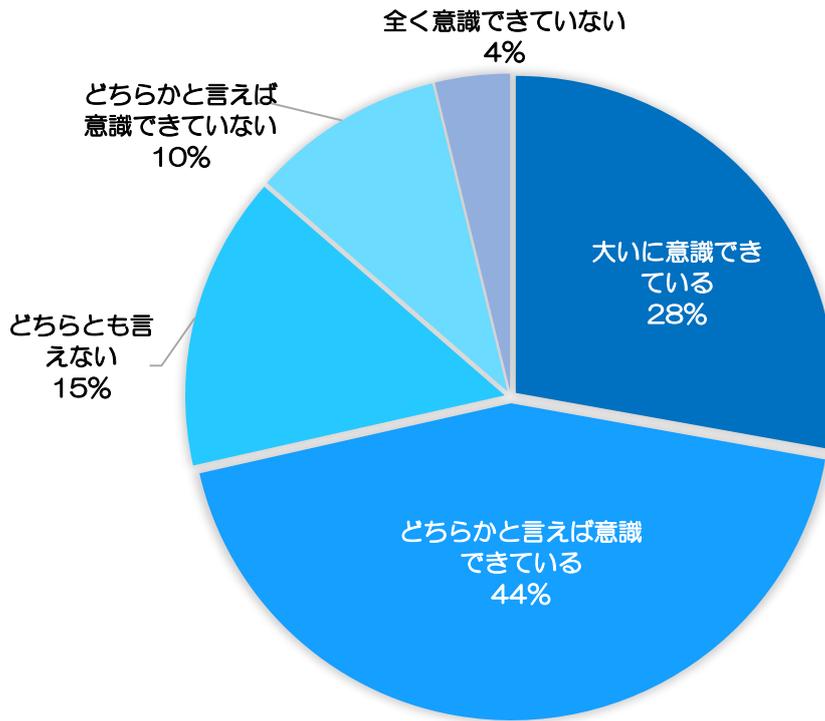
職種別では、個人の取組と同様、管理職の割合が高い傾向にあり、校長・副校長ともに79%であった。一方で、教諭層では、主幹教諭(59%)、主任教諭(45%)、教諭(42%)と低くなる傾向にあった。

【課題・今後の取組】

学校で行う取組が、各職員へ周知されていなかったり、理解されていないことも一つの要因と考えられることから、働き方改革に職場が一体となって取り組む仕組みについて、検討を行う必要がある。

(5) 勤務時間の意識の状況

【設問】あなたは勤務時間を意識した働き方ができていますか。



(未回答を除く1268人の状況)

<職種別の状況>

回答項目	校長	副校長	主幹教諭	主任教諭	教諭	事務	会計年度任用職員	平均値
大いに意識している	54%	27%	24%	20%	20%	42%	45%	28%
どちらかと言えば意識している	39%	59%	40%	44%	38%	49%	45%	44%
どちらとも言えない	5%	7%	17%	17%	20%	8%	8%	15%
どちらかと言えば意識していない	2%	5%	12%	13%	15%	0%	1%	10%
意識していない	0%	2%	6%	5%	6%	0%	0%	4%

職種については50件以上の回答があった職種のみを掲載している。

【傾向】

勤務時間の意識については、72%が「大いに意識できている(28%)」「どちらかと言えば意識できている(44%)」と回答している。

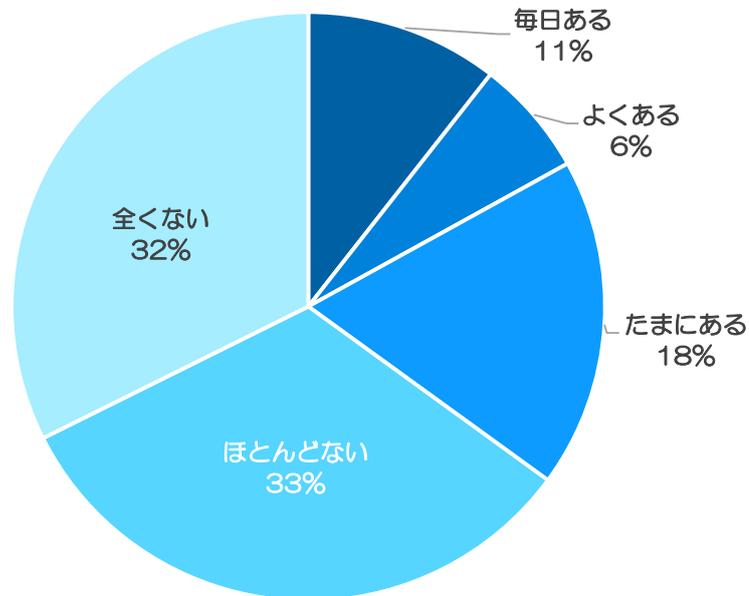
職種別では、管理職の割合が高い傾向にあり、校長が93%、副校長が86%であった。教諭層では、主幹教諭(64%)、主任教諭(64%)、教諭(58%)であり、管理職との意識の差が表れている。

【課題・今後の取組】

管理職の高い勤務時間への意識を各職員が共有できるような取組について検討を行う必要がある。

(6) 出退勤時刻の記録と実際の在校時間の乖離

【設問】 ICカードのタッチ前後に30分以上の業務を行うことがありますか。(利用者のみ)



(未回答を除く1016人の状況)

<職種別の状況>

回答項目	校長	副校長	主幹教諭	主任教諭	教諭	事務	平均値
毎日ある	14%	12%	11%	11%	9%	2%	11%
よくある	4%	9%	1%	9%	6%	5%	6%
たまにある	20%	32%	24%	14%	17%	26%	18%
ほとんどない	36%	23%	40%	34%	31%	37%	33%
全くない	27%	25%	23%	31%	36%	30%	32%

職種については50件以上の回答があった職種のみを掲載している。

【傾向】

ICカードのタッチ後、30分以上の業務を行うことが「ある」と答えた職員が35%という結果となった。

【課題・今後の取組】

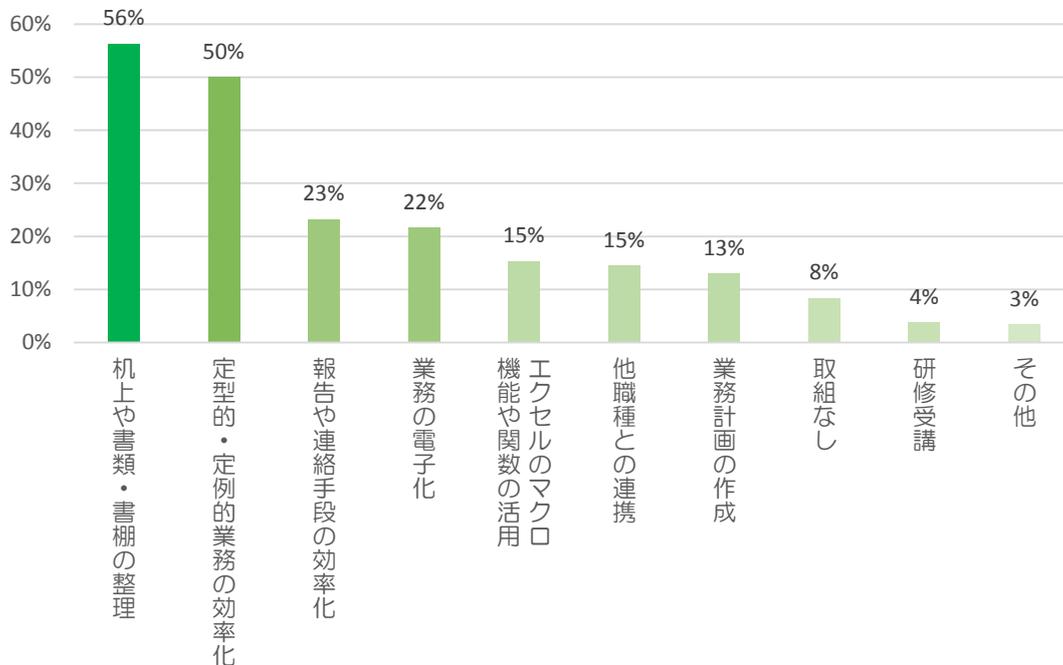
校長および副校長において、「毎日ある」との回答があり、さらに他の職種よりも割合が高い傾向にあることは看過できない課題である。

法令により適正な勤務時間の把握が求められていることから、各校において適正利用が図られるよう対応が必要である。

3 働き方改革の取組について

(1) 個々の取組

【設問】あなたが個人として行う働き方改革の取組について選択してください（複数回答可）



(総回答数2652件 1207人の回答状況)

(2) 働き方改革をさらに進めるために必要な取組

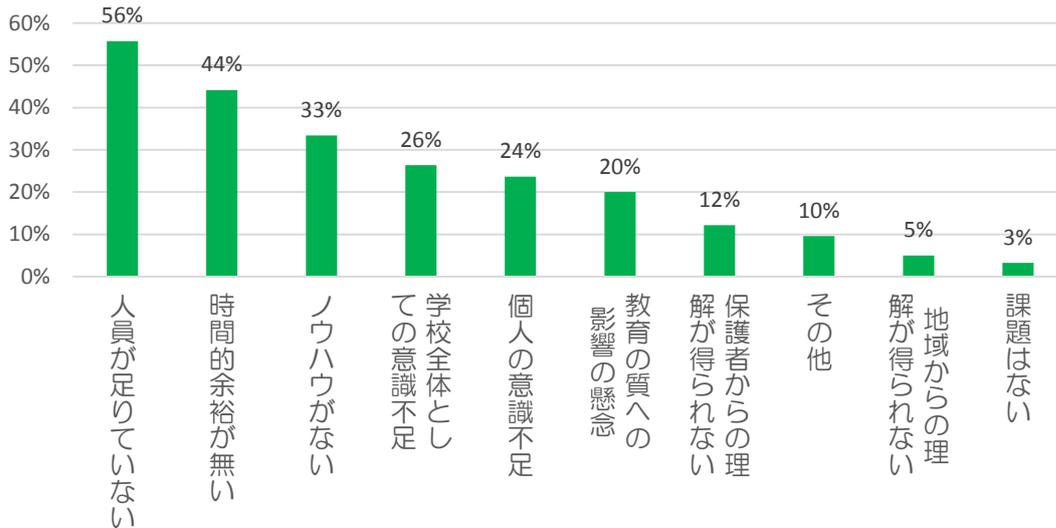
【設問】働き方改革をさらに進めるために必要な取組について選択してください。（3つまで選択可）

項目	回答数	割合
人的支援	888	72%
事務の削減	752	61%
教育活動・学校行事の見直し、削減	463	37%
部活動支援(※)	137	32%
学校完全休校日の拡充	279	23%
定時退勤日の拡充	228	18%
ICT化のさらなる推進	209	17%
外部専門家等による支援	186	15%
保護者対応への支援	183	15%
変形労働時間制の導入	88	7%
その他	68	5%
研修の実施	43	3%
事務室の共同設置	27	2%
地域との連携	27	2%
回答未選択	45	

※部活動支援については中学校に勤務する職員の回答数に占める割合を表記している。

(3) 働き方改革の障壁となっている課題

【設問】働き方改革の障壁となっている課題があれば選択してください。（複数選択可）



（総回答数：1198人 延べ2881件の回答状況）

<職種別の状況>

回答項目	校長	副校長	主幹教諭	主任教諭	教諭	事務	会計年度任用職員	平均値
人員が足りていない	61%	57%	63%	65%	55%	41%	42%	56%
時間的余裕が無い	14%	46%	55%	53%	54%	33%	21%	44%
ノウハウがない	14%	20%	29%	34%	43%	22%	25%	33%
学校全体としての意識不足	23%	23%	28%	28%	32%	24%	15%	26%
個人の意識不足	40%	41%	23%	19%	25%	27%	13%	24%
教育の質への影響の懸念	32%	18%	22%	21%	24%	12%	8%	20%
保護者からの理解が得られない	19%	21%	16%	12%	13%	6%	4%	12%
その他	19%	20%	10%	11%	6%	10%	8%	10%
地域からの理解が得られない	5%	9%	5%	5%	6%	4%	2%	5%
課題はない	2%	0%	0%	1%	2%	2%	14%	3%

職種については50件以上の回答があった職種のみを掲載している。平均値は全職種平均

【傾向】

働き方改革を進めるために必要な取組として、72%が「人的支援」を求めている。また、それに次ぐ「事務の削減」も61%と高い回答割合を示している。

働き方改革の障壁となっている課題として、半数以上の56%が「人員が足りていない」と回答している。次いで「業務削減や効率化に取り組む時間的余裕が無い」が44%、「業務削減や効率化のノウハウが無い」が33%、「学校全体としての意識不足」が26%となっている。

職種別では、校長、副校長は「個人の意識不足」を課題としてあげる割合が他の職種と比べて高い傾向にある。また、校長から教諭まで順を追って見ていくと「ノウハウがない」を課題として挙げる割合が教諭に行くほど徐々に高くなる傾向にある。

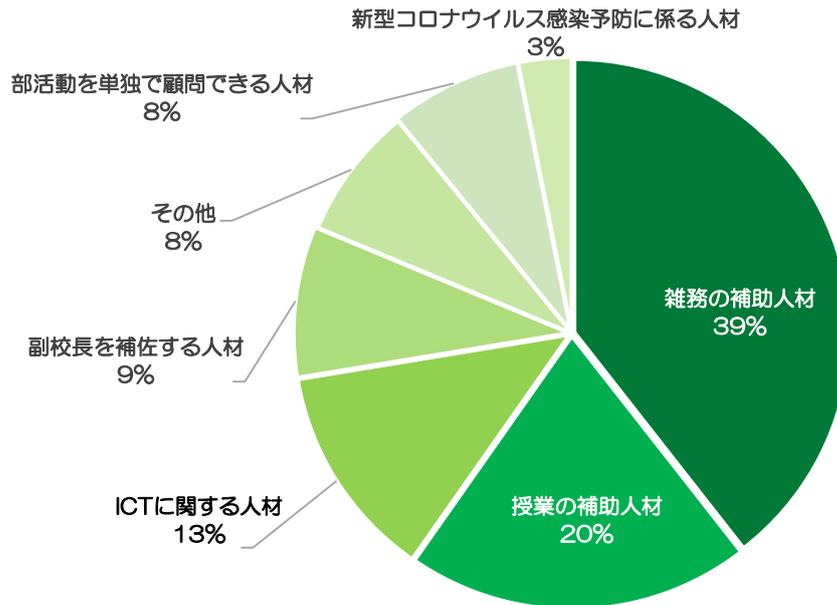
【課題・今後の取組】

「ノウハウがない」「学校・個人の意識不足」等の課題に対しては、業務効率化や意識醸成のための研修会・説明会の実施、校内における意識醸成の仕組みづくりなど、働き方改革の意識向上のための取組の実施について検討を行う必要がある。

様々な取組の推進により「業務削減や効率化に取り組む時間的余裕が無い」という課題が解消されれば、働き方改革がさらに進み、好循環が生まれることも期待できる。

(4) 人的支援が必要な人材の種類

【設問】 人的支援が特に必要な人材の種類について選択してください。(1つのみ選択可)



＜職種別の状況＞

(未回答を除く1207人の状況)

回答項目	校長	副校長	主幹教諭	主任教諭	教諭	事務	会計年度 任用職員	平均値
雑務の補助人材	29%	23%	45%	38%	50%	33%	22%	39%
授業の補助人材	27%	14%	16%	26%	18%	4%	27%	20%
ICTに関する人材	13%	13%	15%	18%	10%	4%	15%	13%
副校長を補佐する人材	15%	34%	7%	3%	2%	35%	17%	9%
その他	7%	5%	8%	6%	5%	13%	10%	8%
部活動を単独で顧問できる人材	2%	5%	7%	6%	12%	8%	2%	8%
新型コロナウイルス感染予防に係る人材	5%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	3%
人的支援は必要ない	0%	2%	0%	0%	1%	0%	3%	1%
校長を補佐する人材	2%	2%	0%	0%	0%	2%	1%	0%

職種については50件以上の回答があった職種のみを掲載している。

＜中学校職員の回答数に占める割合＞

回答項目	校長	副校長	主幹教諭	主任教諭	教諭	事務	会計年度 任用職員	平均値
部活動を単独で顧問できる人材	7%	18%	24%	16%	42%	17%	9%	24%

【傾向】

人的支援が必要な人材の種類では「雑務の補助人材(39%)」が最も高く、次いで「授業の補助人材(20%)」が高い結果となった。

職種別の状況では、副校長と事務から「副校長を補佐する人材」を求める回答割合が高かったことが全体の傾向との違いである。

また、部活動顧問について中学校職員に占める割合を算出すると、24%の職員が人的支援が必要であると回答している。職種別では教諭が42%と割合が高かった。

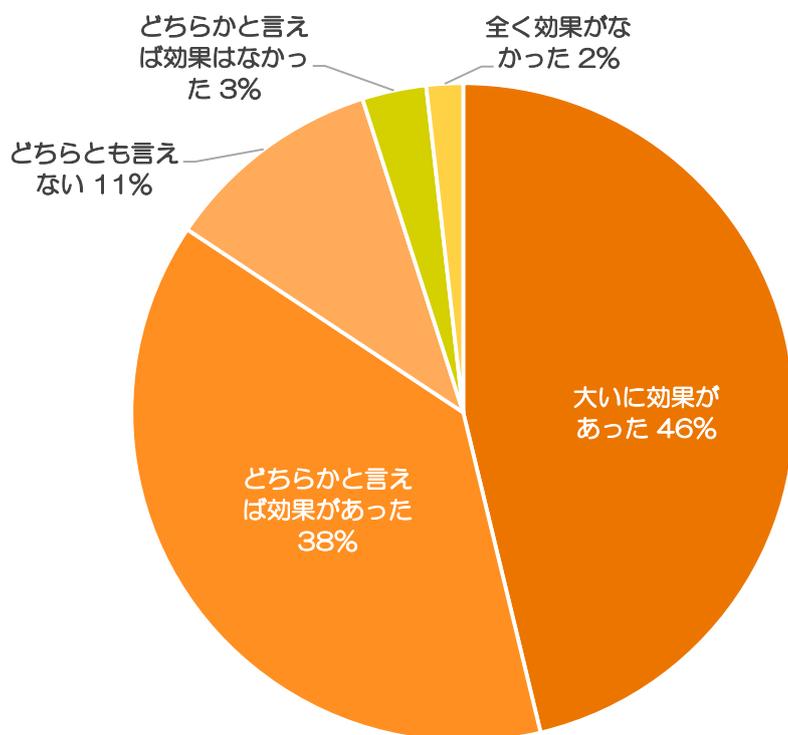
【課題・今後の取組】

「スクール・サポート・スタッフ」等の配置を継続・拡充する必要がある。また、副校長の勤務時間が長時間化する傾向にあり、学校マネジメントを担う副校長の補佐人材の配置についても検討を行う必要がある。

4 働き方改革の取組の効果

(1) スクール・サポート・スタッフ配置の効果

【設問】令和2年度からスクール・サポート・スタッフを全校へ配置していますが、こうした人材の配置は業務負担の軽減に効果がありましたか。



(未回答または「わからない」を除く1120人の状況)

<職種別の状況>

回答項目	校長	副校長	主幹教諭	主任教諭	教諭	事務	会計年度任用職員	平均値
大いに効果があった	76%	65%	49%	36%	44%	41%	46%	46%
どちらかと言えば効果があった	20%	25%	43%	44%	36%	50%	42%	38%
どちらとも言えない	0%	7%	5%	15%	12%	7%	9%	11%
どちらかと言えば効果はなかった	0%	2%	3%	5%	4%	2%	2%	3%
全く効果がなかった	4%	0%	0%	1%	3%	0%	1%	2%

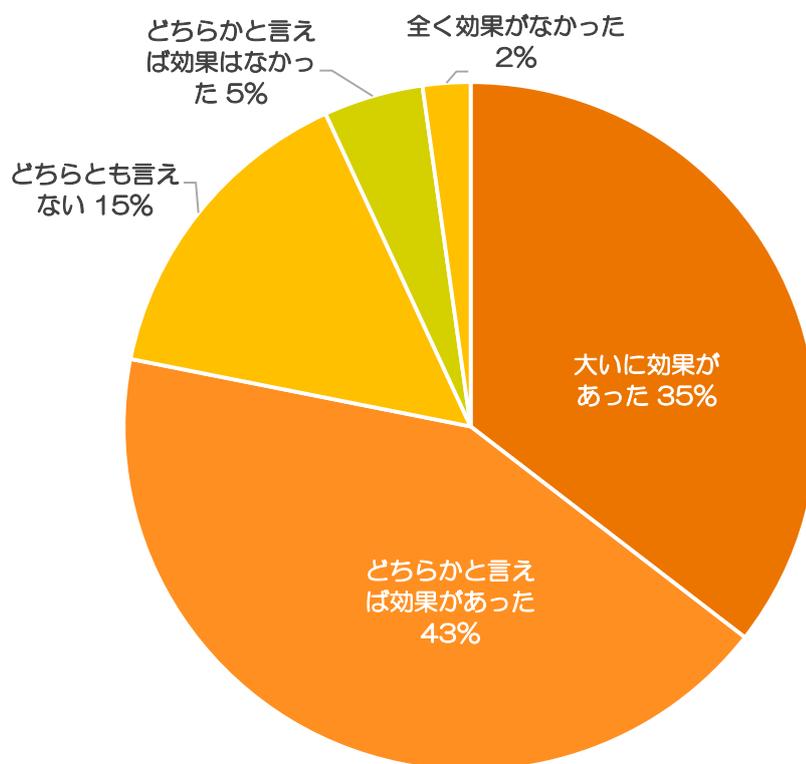
職種については50件以上の回答があった職種のみを掲載している。平均値は全職種平均

【傾向】

「大いに効果があった」「どちらかと言えば効果があった」を合わせると84%が効果があったと回答しており、その効果の高さが伺える。職種別回答では、教員よりも管理職の方が効果の高さを実感している傾向にある。

(2) 学校電話自動応答装置の効果

【設問】令和2年度までに学校電話自動応答装置を全校へ設置しましたが、負担軽減に効果はありましたか。



(未回答または「わからない」を除く1034人の状況)

<職種別の状況>

回答項目	校長	副校長	主幹教諭	主任教諭	教諭	事務	平均値
大いに効果があった	49%	53%	45%	33%	35%	17%	35%
どちらかと言えば効果があった	44%	29%	39%	42%	41%	61%	43%
どちらとも言えない	4%	11%	9%	16%	15%	22%	15%
どちらかと言えば効果はなかった	2%	5%	3%	6%	5%	0%	5%
全く効果がなかった	2%	2%	3%	3%	3%	0%	2%

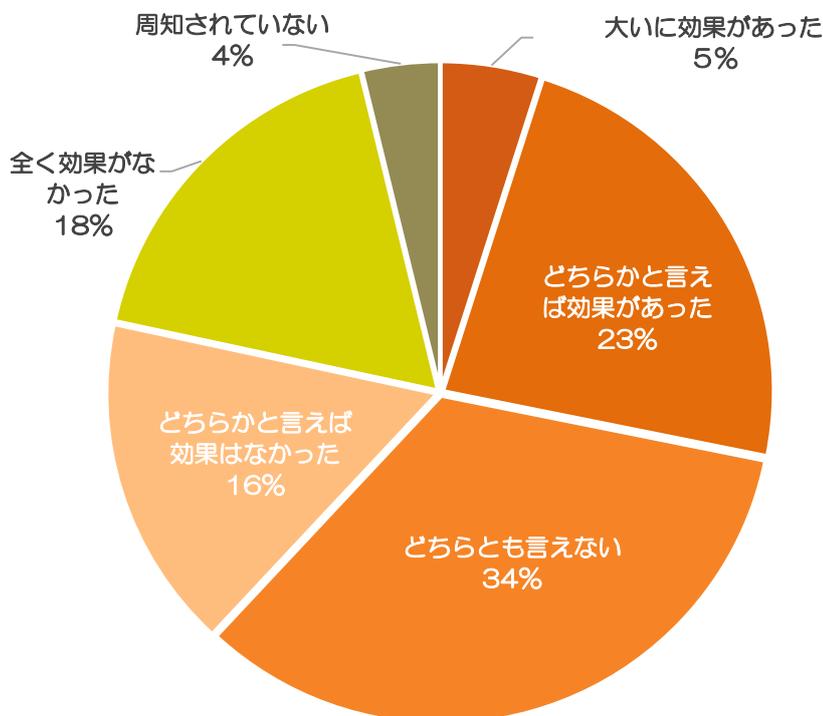
職種については50件以上の回答があった職種のみを掲載している。平均値は全職種平均

【傾向】

「大いに効果があった」「どちらかと言えば効果があった」を合わせると78%が効果があったと回答しており、効果の高さが窺える。どの職種においても概ね7割以上が効果を感じており、学校全体として業務削減の効果があったと推察できる。

(3) 勤務時間の分析結果の共有の効果

【設問】ICカードによる各職員の勤務時間の状況について、教育委員会事務局が各学校における分析結果を通知していますが、こうした取組は意識の改革に効果がありましたか。（対象者のみ）



(未回答または「わからない」を除く1028人の状況)

<職種別の状況>

回答項目	校長	副校長	主幹教諭	主任教諭	教諭	事務	平均値
大いに効果があった	9%	5%	8%	4%	4%	2%	5%
どちらかと言えば効果があった	56%	35%	29%	17%	17%	16%	23%
どちらとも言えない	26%	30%	22%	36%	30%	26%	34%
どちらかと言えば効果はなかった	9%	18%	14%	14%	15%	22%	16%
全く効果がなかった	0%	11%	18%	18%	20%	12%	18%

職種については50件以上の回答があった職種のみを掲載している。平均値は全職種平均

【傾向】

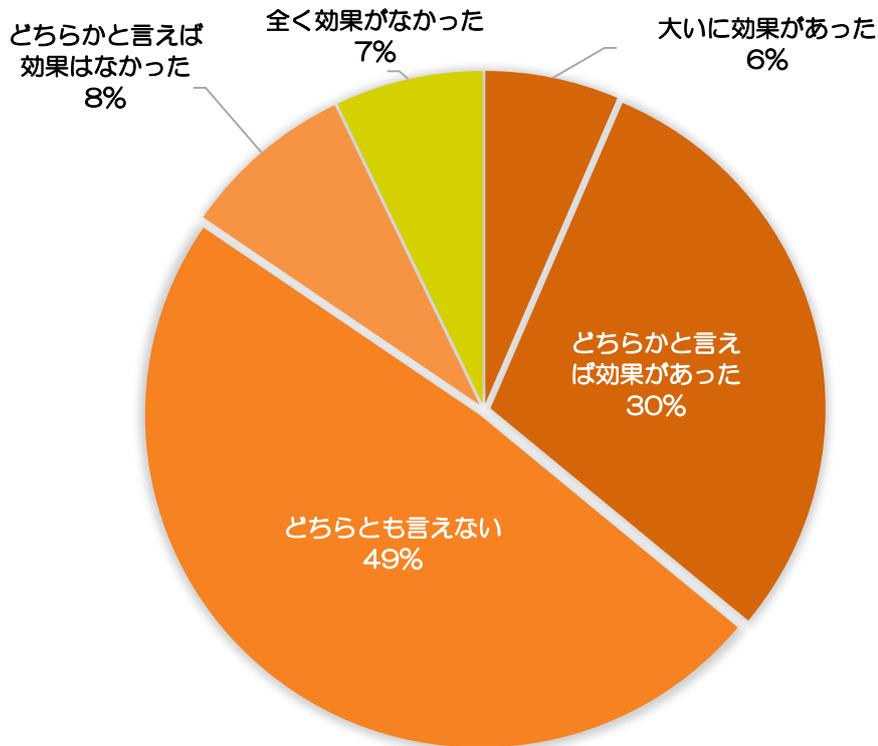
最も多かった回答は「どちらとも言えない」で34%であった。校長においては効果があったとの回答が計65%と割合が高かったが、全体平均では28%と効果の実感が低い。

【課題・今後の取組】

効果を感じられるような取組の工夫が必要である。

(4) 経営支援部の取組の効果

【設問】 経営支援部の取組について負担軽減に効果はありましたか。



(未回答または「わからない」を除く744人の状況)

<職種別の状況>

回答項目	校長	副校長	主幹教諭	主任教諭	教諭	事務	平均値
大いに効果があった	9%	7%	11%	9%	4%	0%	6%
どちらかと言えば効果があった	65%	53%	28%	20%	23%	29%	30%
どちらとも言えない	20%	30%	36%	55%	56%	48%	49%
どちらかと言えば効果はなかった	4%	5%	14%	11%	8%	7%	8%
全く効果がなかった	2%	5%	12%	5%	10%	17%	7%

職種については50件以上の回答があった職種のみを掲載している。平均値は全職種平均

【傾向】

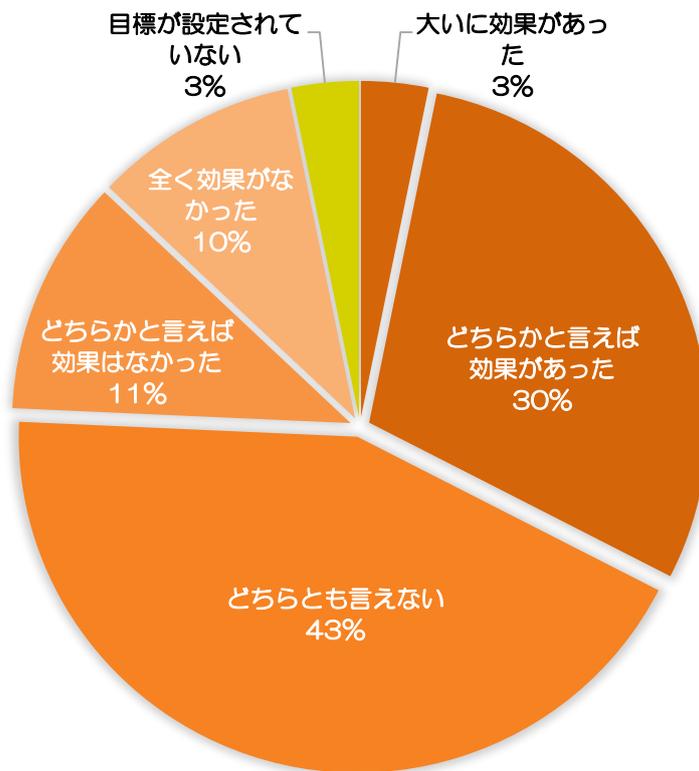
最も多かった回答は「どちらとも言えない」で49%であった。校長、副校長においては概ね効果があったとの回答を得たが、全体平均としては36%と効果の実感が低い。

【課題・今後の取組】

経営支援部は会議体であり、会議そのものに負担感を抱く職員がいる一方で、学校の経営課題について議論する場として存在意義があると言える。今後は会議運営に係る負担感の軽減が課題として挙げられる。

(5) 働き方改革に係る目標設定の効果

【設問】各学校において、経営支援部の年間活動計画の中で、働き方改革に関する校内目標を設定していますが、こうした目標設定は意識の改革に効果がありましたか。



(未回答または「わからない」(390人)を除く811人の状況)

<職種別の状況>

回答項目	校長	副校長	主幹教諭	主任教諭	教諭	事務	平均値
大いに効果があった	4%	6%	4%	3%	3%	5%	3%
どちらかと言えば効果があった	61%	48%	27%	20%	24%	30%	30%
どちらとも言えない	30%	31%	40%	51%	43%	46%	43%
どちらかと言えば効果はなかった	4%	11%	17%	11%	13%	5%	11%
全く効果がなかった	2%	4%	12%	13%	14%	11%	10%

職種については50件以上の回答があった職種のみを掲載している。平均値は全職種平均

【傾向】

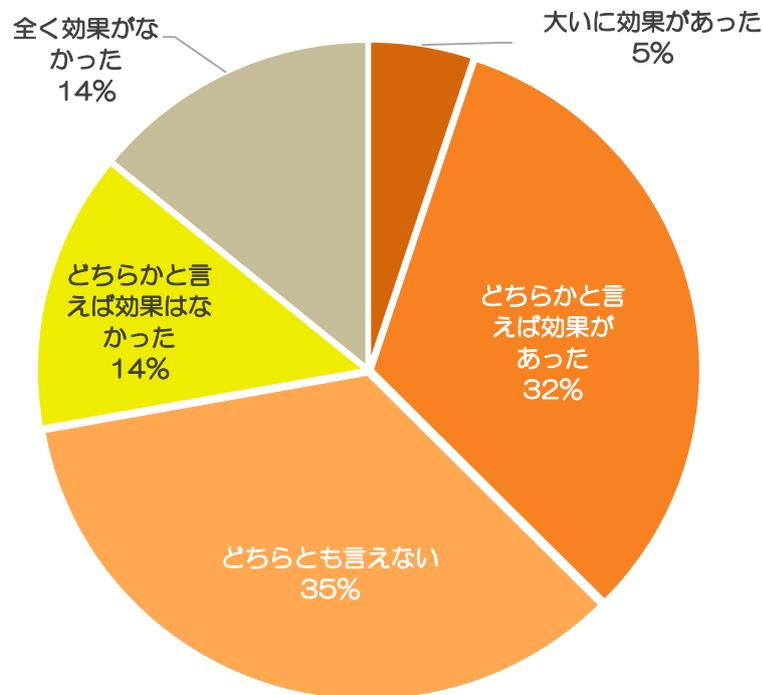
最も多かった回答は「どちらとも言えない」で43%であった。校長、副校長においては概ね効果があったとの回答を得たが、全体では33%と3人に1人程度しか効果を感じていない結果となった。

【課題・今後の取組】

回答の中には「わからない」という回答が390件と多数寄せられ、職員への周知や理解の促進が今後の取組として必要である。

(6) 定時退勤日設定の効果

【設問】各学校の実情に合わせて定時退勤日を設定している学校もありますが、こうした取組は意識の改革に効果がありましたか。



(未回答または「わからない」(228人)を除く744人の状況)

<職種別の状況>

回答項目	校長	副校長	主幹教諭	主任教諭	教諭	事務	平均値
大いに効果があった	0%	4%	4%	4%	4%	2%	5%
どちらかと言えば効果があった	40%	43%	24%	22%	15%	45%	32%
どちらとも言えない	37%	28%	27%	26%	22%	21%	35%
どちらかと言えば効果はなかった	9%	7%	11%	10%	10%	12%	14%
全く効果がなかった	2%	6%	13%	14%	15%	2%	14%

職種については50件以上の回答があった職種のみを掲載している。平均値は全職種平均

【傾向】

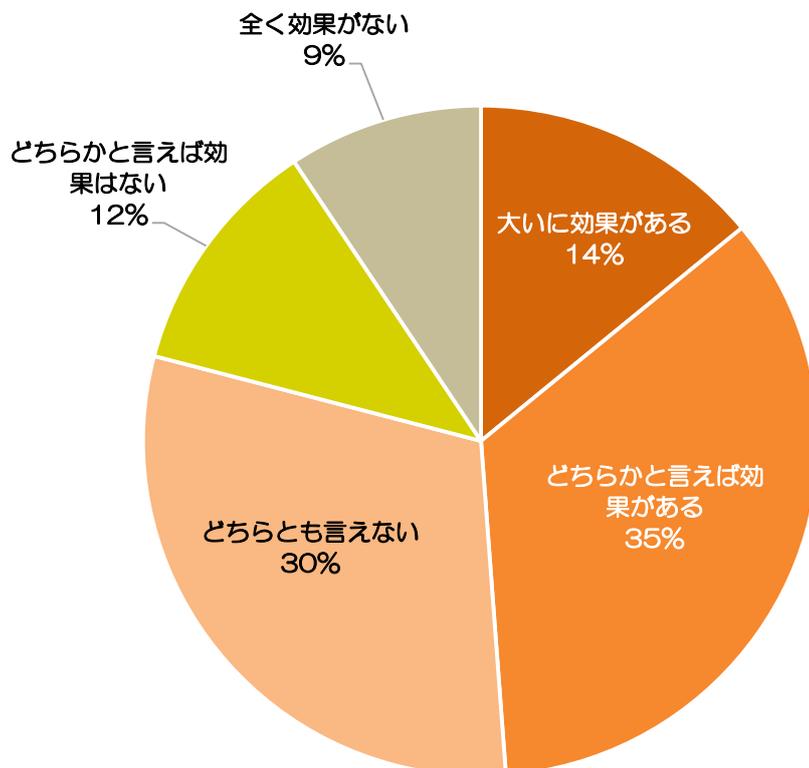
最も多かった回答は「どちらとも言えない」で35%であり、効果があったとの回答は37%と低い。

【課題・今後の取組】

定時退勤日についても目標設定と同様、「わからない」という回答が228件と多数寄せられ、職員への周知がされていない現状があることが課題として挙げられ、職員への周知や理解の促進が今後の取組として必要である。

(7) アンケートフォーム形式の調査の効果

【設問】今回の調査はアンケートフォームによる形式で行わせていただきましたが、このような形式の調査は、回答への負担軽減に効果があると感じますか。



(未回答または「わからない」(180人)を除く1104人の状況)

<職種別の状況>

回答項目	校長	副校長	主幹教諭	主任教諭	教諭	事務	会計年度 任用職員	平均値
大いに効果がある	27%	20%	14%	11%	13%	16%	13%	14%
どちらかと言えば効果がある	41%	45%	33%	26%	30%	61%	45%	35%
どちらとも言えない	25%	15%	30%	37%	29%	18%	30%	30%
どちらかと言えば効果はない	4%	15%	12%	14%	14%	6%	8%	12%
全く効果がない	4%	5%	12%	11%	14%	0%	4%	9%

職種については50件以上の回答があった職種のみを掲載している。平均値は全職種平均

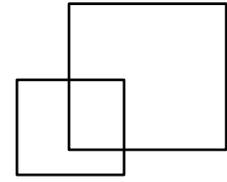
【傾向】

効果があったとの回答は全体としては49%であった。調査回答業務を行う機会も多い校長、副校長からは、効果があったとの回答割合が高く、業務負担軽減への効果があるものと考えられる。

【課題・今後の取組】

教育委員会事務局として調査を行う際には、アンケートフォーム形式の調査も積極的に採り入れていく必要がある。

Ⅲ クロス集計分析



1 クロス集計分析の方法

「やりがい度」「働き方改革への意識度」「勤務時間への意識度」「疲労の少なさ」「多忙感の少なさ」「時間外労働の少なさ」の6項目の偏差値をレーダーチャートで表示している。

チャート項目	指標とした設問
I やりがい度	① あなたは自身の業務にやりがいを感じていますか
II 働き方改革への意識度	② あなたは働き方改革に意識的に取り組んでいると思いますか
III 勤務時間の意識度	③ あなたは勤務時間を意識して勤務することができますか
IV 疲労の少なさ	④ 休憩時間の平均的な取得状況
	⑤ 現在の自身の疲労の蓄積状況
V 多忙感の少なさ	⑥ あなたは現在、業務に「多忙感」を感じていますか
VI 時間外労働の少なさ	⑦ 月当たり時間外在校等時間（3か月平均）

設問（①～⑦）に対する回答を職種別・年齢別・回答群別の集団に分類し各類型ごとに分析を行う。

職種別：校長、副校長、主幹教諭、主任教諭、教諭

年代別：20代、30代、40代、50代

回答群別：個人の働き方改革への取組の意識、勤務する学校の働き方改革への意識、やりがい、勤務時間の状況

2 職種別を例とした偏差値の算定方法

手順1

各「指標とした設問」の回答件数を職種別に集計する。

例：職種別やりがいの状況

設問内容：あなたは自身の業務にやりがいを感じていますか

回答	校長	副校長	主幹教諭	主任教諭	教諭
大いに感じている	39人	26人	27人	72人	116人
どちらかと言えば感じている	15人	17人	50人	127人	218人
どちらとも言えない	3人	8人	9人	36人	67人
どちらかと言えば感じていない	0人	4人	6人	8人	25人
感じていない	0人	2人	3人	5人	7人

手順2

回答件数を基に職種別・回答肢別の回答割合を算出する。

点数	回答肢	校長	副校長	主幹教諭	主任教諭	教諭	平均値	標準偏差
2点	大いに感じている	68%	46%	28%	29%	27%	33%	0.3669383
1点	どちらかと言えば感じている	26%	30%	53%	51%	50%	46%	
0点	どちらとも言えない	5%	14%	9%	15%	15%	14%	
-1点	どちらかと言えば感じていない	0%	7%	6%	3%	6%	5%	
-2点	感じていない	0%	4%	3%	2%	2%	2%	
	やりがい度(スコア)	1.63158	1.07018	0.96842	1.02016	0.94919	1.01743	

手順3

予め定めた点数を各割合に掛け合わせ、得られた数値を足し合わせることで職種別のやりがい度としてスコア化する。例えば副校長のやりがい度は $2 \times 0.46 + 1 \times 0.3 + 0 \times 0.14 - 1 \times 0.07 - 2 \times 0.04 = 1.0718$ となる。同様の計算を各職種で行い、やりがい度を算出する。

手順4

手順3で算出したやりがい度（スコア）と全職種のスコアの平均値を以下の標準偏差の公式にあてはめ、標準偏差を算出する。【n=比較する職種の総数 xi=各職種のやりがい度(スコア) \bar{x} =やりがい度(スコア)の平均値】

$$s = \sqrt{\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}$$

やりがい度における数値をあてはめた計算例

$$\sqrt{\frac{(1.6316-1.0174)^2+(1.0702-1.0174)^2+(0.9684-1.0174)^2+(1.0202-1.0174)^2+(0.9492-1.0174)^2+(0.2069-1.0174)^2}{6}}$$

=0.36694（標準偏差）

手順5

手順3で算出したやりがい度（スコア）と全職種のスコアの平均値および、手順4で算出した標準偏差の数値を以下の公式にあてはめ、偏差値を算出する。

ある職種の偏差値＝

$$\frac{(\text{当該職種のやりがい度(スコア)} - \text{やりがい度(スコア)の平均値})}{\text{標準偏差}} \times 10 + 50$$

点数	回答肢	校長	副校長	主幹教諭	主任教諭	教諭	平均値	標準偏差
2点	大いに感じている	68%	46%	28%	29%	27%	33%	
1点	どちらかと言えば感じている	26%	30%	53%	51%	50%	46%	
0点	どちらとも言えない	5%	14%	9%	15%	15%	14%	
-1点	どちらかと言えば感じていない	0%	7%	6%	3%	6%	5%	
-2点	感じていない	0%	4%	3%	2%	2%	2%	
	やりがい度(スコア)	1.63158	1.07018	0.96842	1.02016	0.94919	1.01743	0.3669383
	やりがい偏差値	66.7	51.4	48.7	50.1	48.1	50.0	

手順6

やりがい度以外の偏差値を職種ごとに全て算出し、得られた偏差値をレーダーチャート化して比較する。

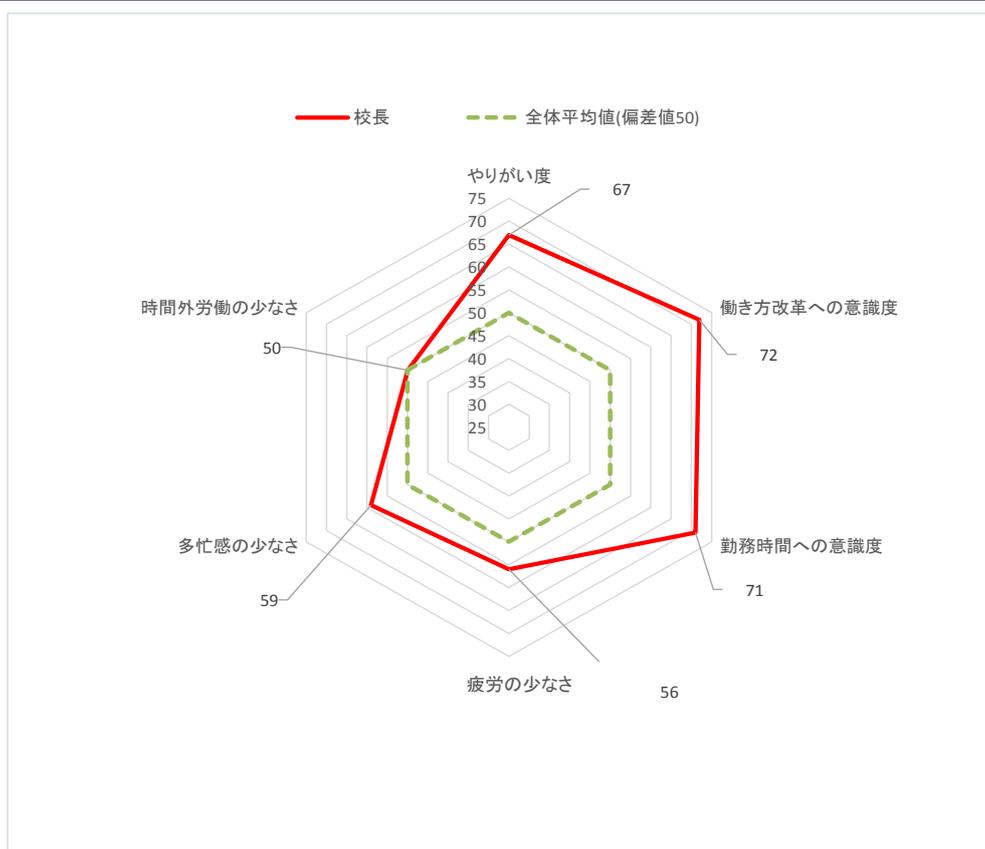
3 職種別の傾向

(1) 職種別の偏差値の状況（数値は偏差値で平均値は50）

	校長	副校長	主幹教諭	主任教諭	教諭	全体平均値
1 やりがい度	67	51	49	50	48	50
2 働き方改革への意識度	72	68	53	45	46	50
3 勤務時間への意識度	71	59	48	46	43	50
4 疲労の少なさ	56	46	47	43	48	50
5 多忙感の少なさ	59	39	46	43	49	50
6 時間外労働の少なさ	50	34	44	49	47	50

(2) 職種別の偏差値のチャート分析

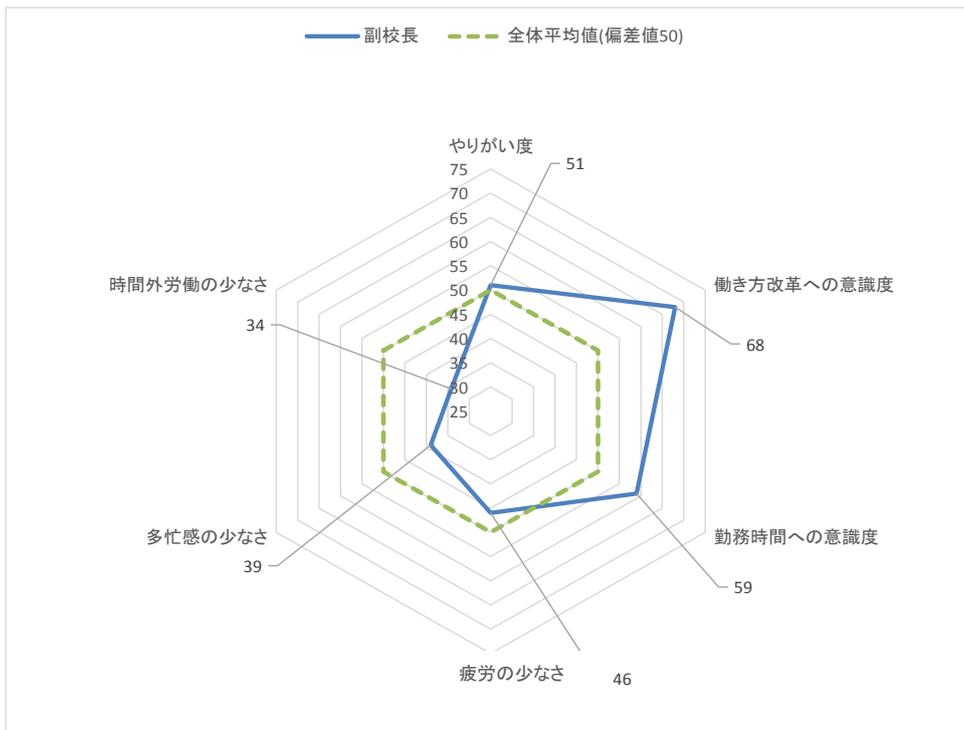
① 校長（園長） 回答数：57名



【傾向分析】

校長のレーダーチャートでは、全ての項目の偏差値が平均値である50以上となっており、特に「働き方改革への意識度」（72）、「勤務時間への意識度」（71）、「やりがい度」（67）が他の職種との比較では偏差値が高い。

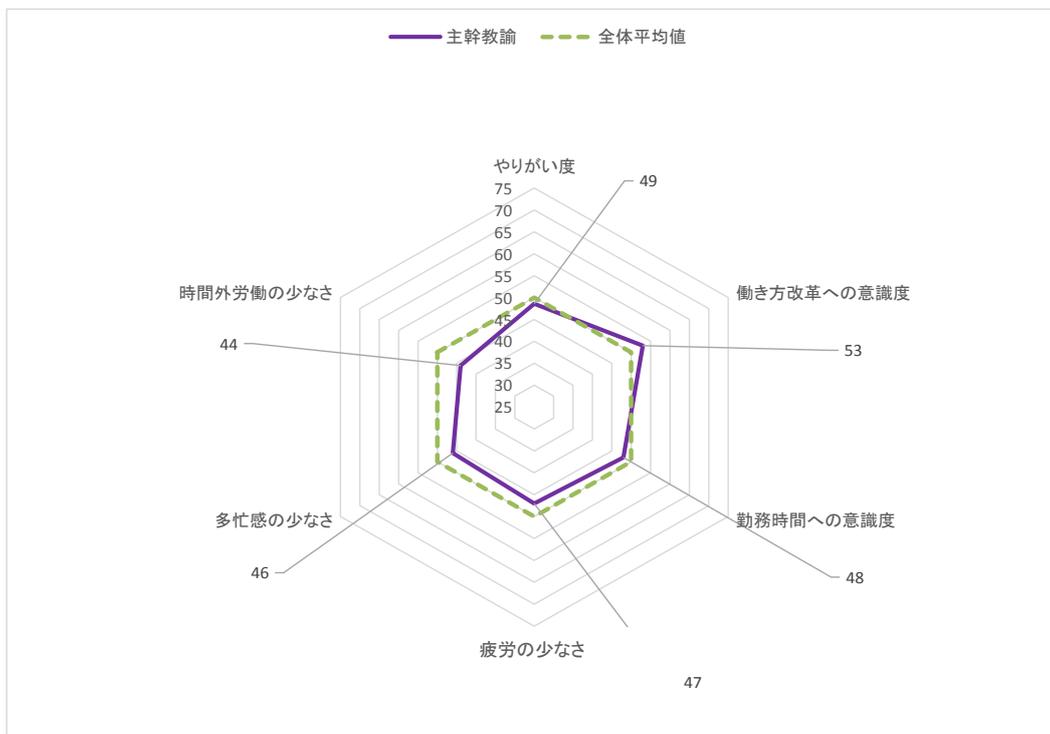
② 副校長（副園長） 回答数：57名



【傾向分析】

副校長のレーダーチャートでは、「働き方改革への意識度」(68)や、「勤務時間への意識度」(59)の偏差値は高く、「やりがい度」(51)は平均的であるが、それ以外の項目については、他の職種との比較では偏差値が低く、日ごろの繁忙な状況を反映していることが窺える。

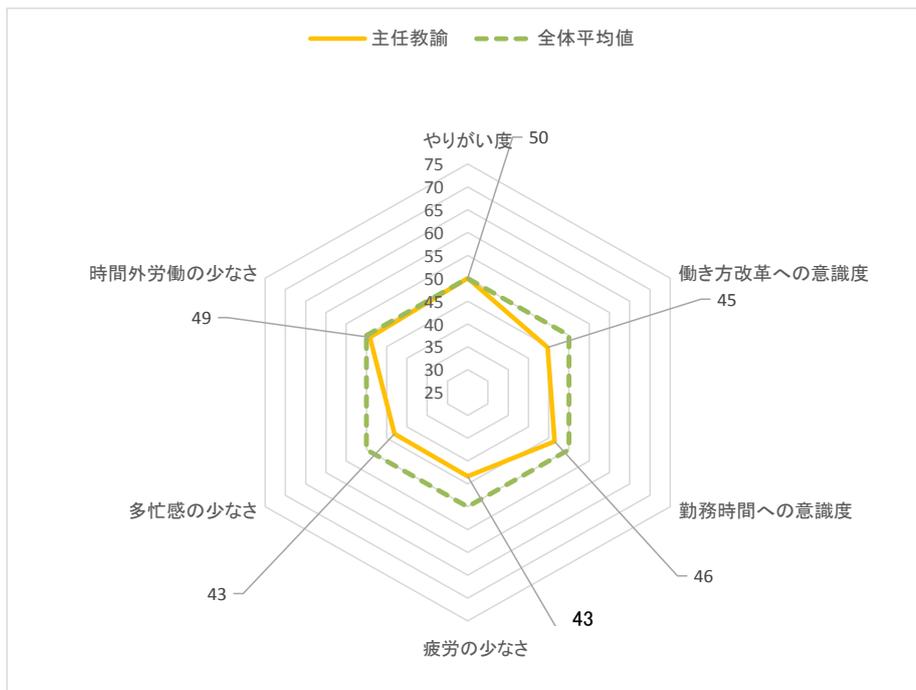
③ 主幹教諭 回答数：99名



【傾向分析】

主幹教諭のレーダーチャートでは、「働き方改革への意識度」(53)の偏差値が平均をやや上回ったが、それ以外の項目については他の職種との比較では下回っている。

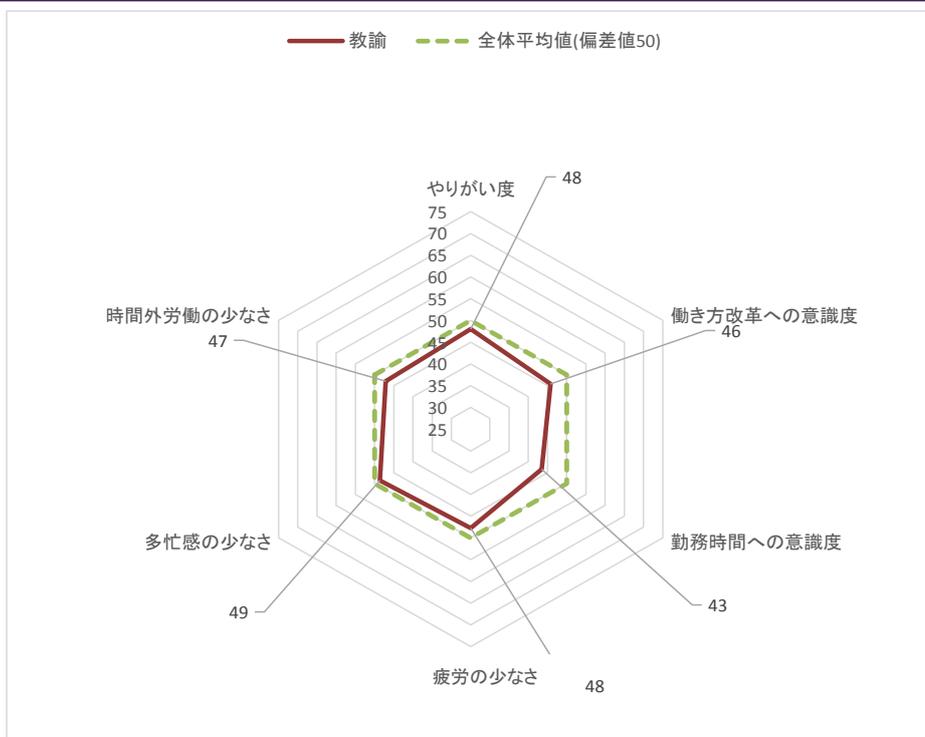
④ 主任教諭 回答数：254名



【傾向分析】

主任教諭のレーダーチャートでは、「やりがい度」(50)の偏差値は平均値であるが、それ以外の項目については、他の職種との比較では下回っている。「疲労の少なさ」(43)は他の職種との比較において下回っている。

⑤ 教諭 回答数：433名



【傾向分析】

教諭のレーダーチャートでは、「やりがい度」(48)や「多忙感の少なさ」(49)の偏差値は平均的であるが、それ以外の項目については他の職種との比較において下回っている。特に「勤務時間への意識度」(43)については差が大きい。

4 年代別の傾向

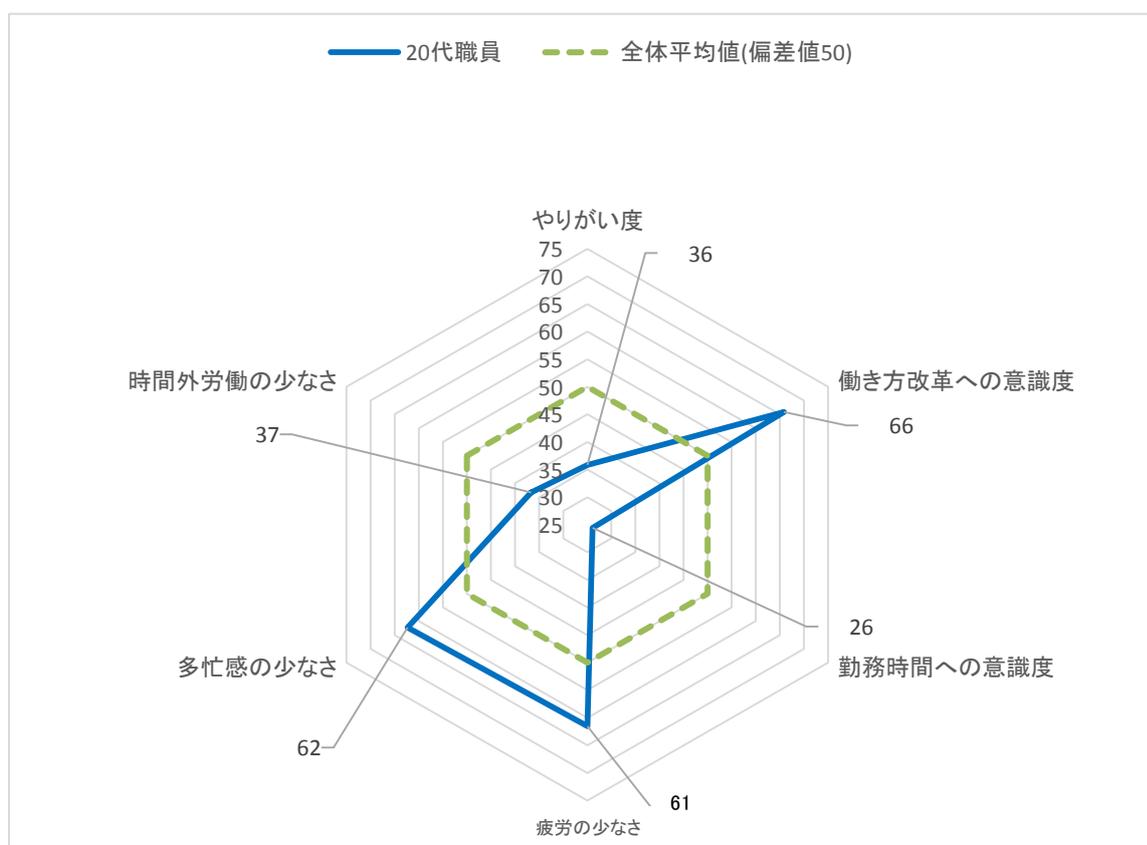
(1) 年代別グラフの数値の算出方法

年代別クロス分析では、年代別に抽出した各集団の回答の偏差値をレーダーチャートにより表している。点線で示されたチャートは平均値（偏差値50）を示している。
分析の対象は、正規の教諭（主任・主幹・指導教諭を含む）748名とした。

(2) 年代別の偏差値の状況（数値は偏差値で平均値は50）

項目	20代	30代	40代	50代	全体平均値
1 やりがい度	36	62	55	44	50
2 働き方改革への意識度	66	80	54	59	50
3 勤務時間への意識度	26	49	51	45	50
4 疲労の少なさ	61	55	36	43	50
5 多忙感の少なさ	62	50	34	51	50
6 時間外労働の少なさ	37	47	60	61	50

① 20代の状況

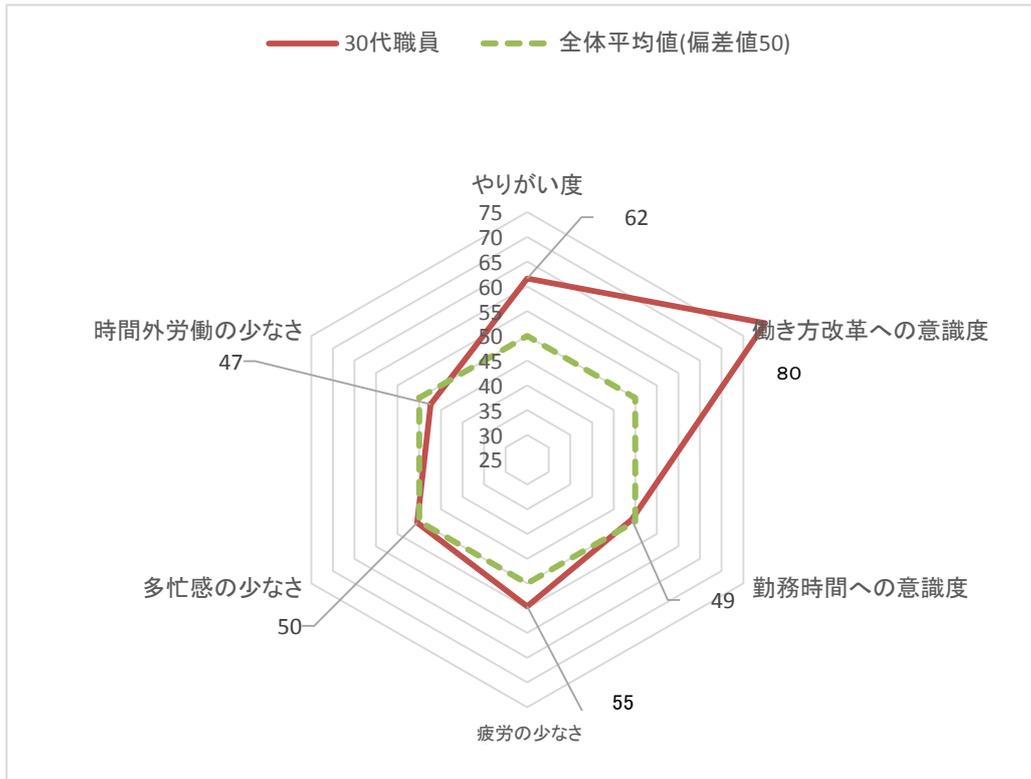


【傾向分析】

20代の状況では、「時間外労働の少なさ」(37)の偏差値は、他の年代に比べて顕著に低い（労働時間が長い）。「勤務時間への意識度」(26)も同様である。また「やらがい度」(36)も低い。その反面、「疲労の少なさ」(61)、「多忙感の少なさ」(62)、「働き方改革への意識度」(66)については、他の年代よりも偏差値が非常に高い傾向にある。

20代については、特に勤務時間への意識を高めることが必要と考えられる。

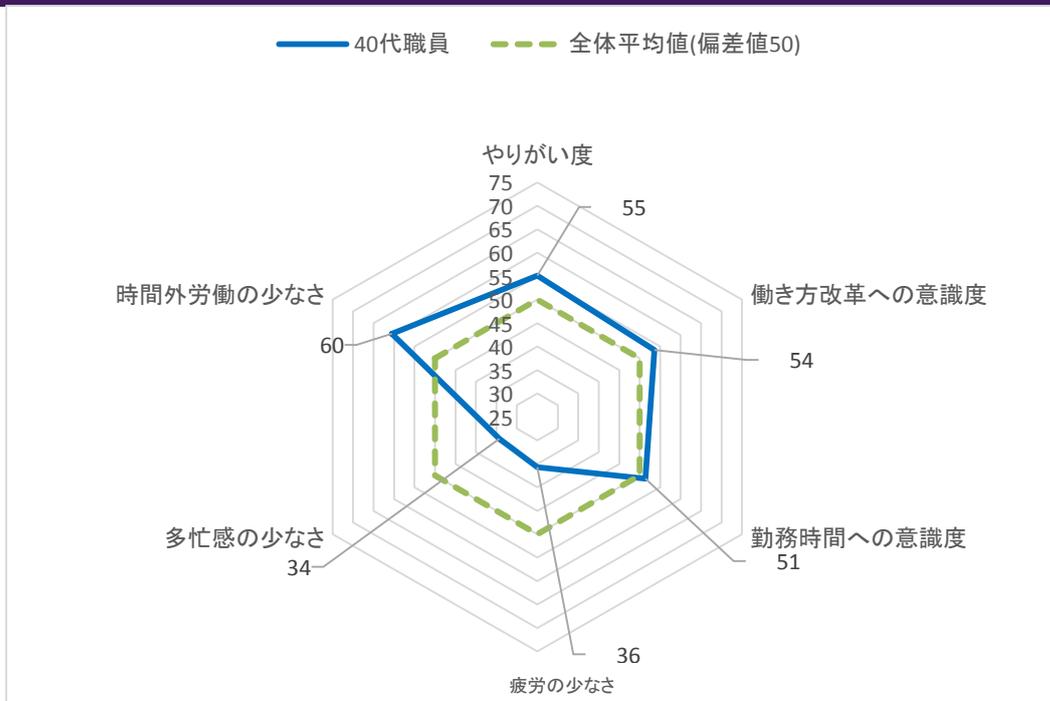
② 30代の状況



【傾向分析】

30代の状況では、全ての項目において偏差値は平均並みまたは平均以上の結果となっている。特に20代で低かった「やりがい度」は、30代で顕著に高くなり、経験とともにやりがいを見出していく様子が数字から見て取れる。

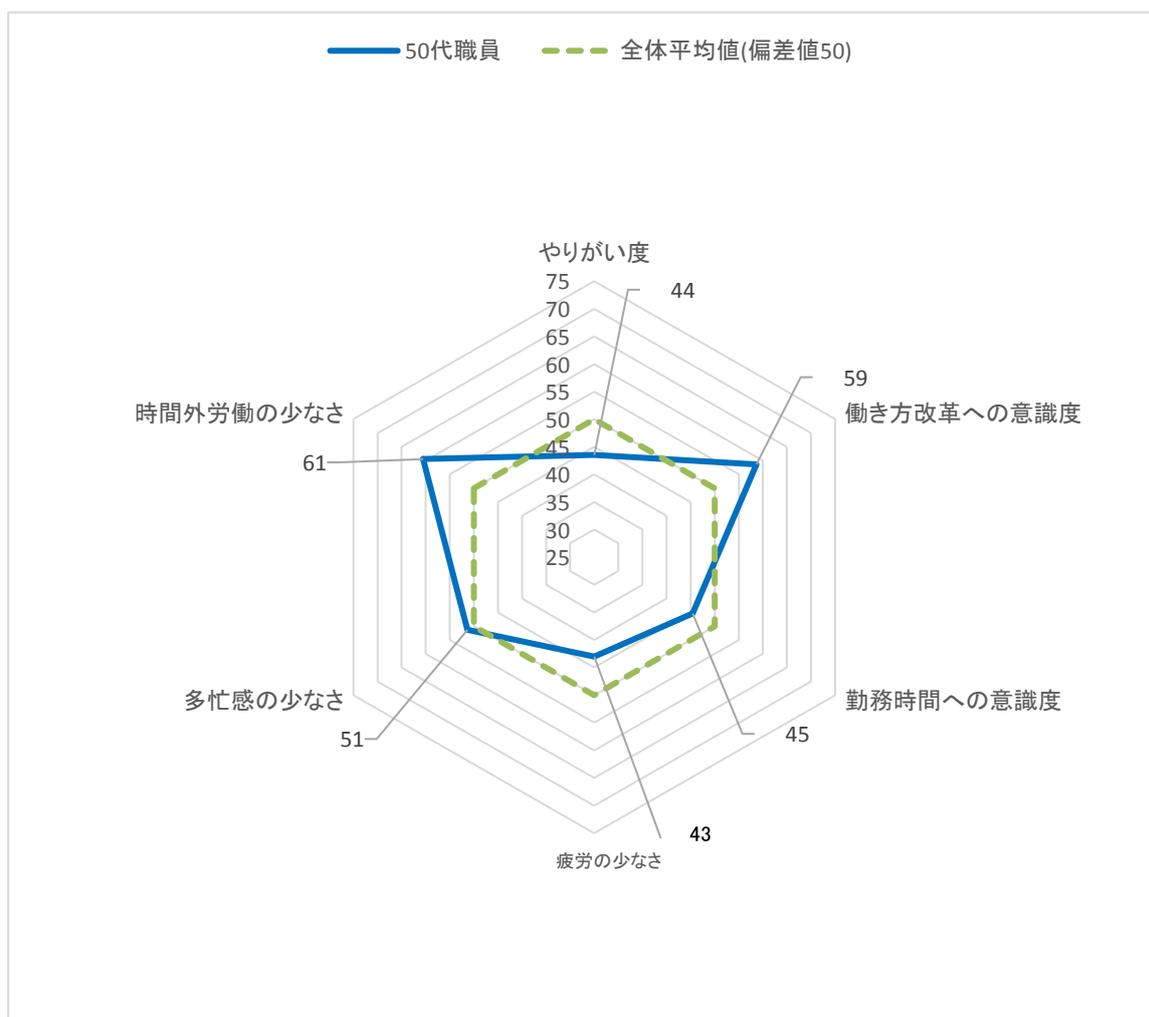
③ 40代の状況



【傾向分析】

40代の状況では、「多忙感の少なさ」(34)、「疲労の少なさ」(36)の偏差値が低くなっているが、その他の項目については、おおむね平均以上であり、20代、30代と比べて時間外労働は少なくなってくる傾向が見て取れる。

④ 50代の状況



【傾向分析】

50代の状況では、30代、40代で高くなった「やりがい度」(44)の偏差値が平均を下回る。「疲労の少なさ」(43)や「多忙感の少なさ」(51)については40代と比較して上がるが、「勤務時間への意識度」(45)は下がっている。

5 回答群別の傾向

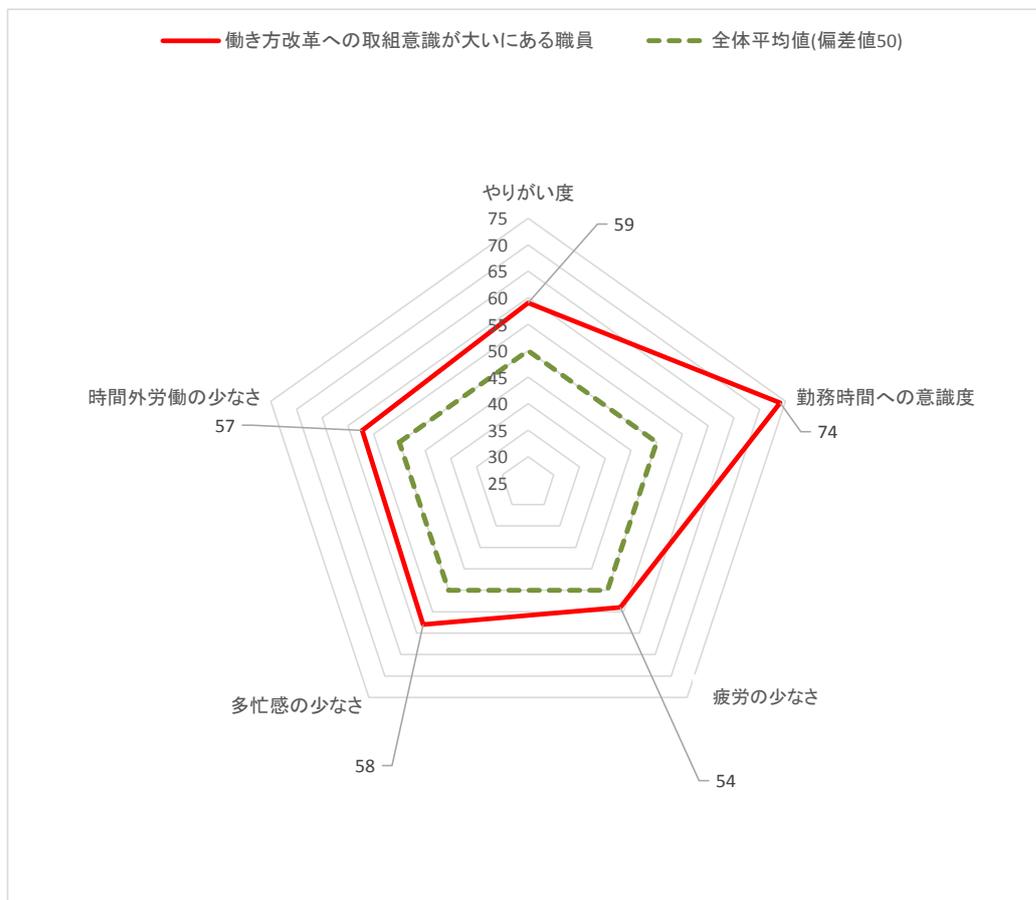
(1) 設問項目別グラフの数値の算出方法

回答群別クロス分析は、ある設問に対する一部の回答を抽出し、その集団の回答の傾向を偏差値により数値化しレーダーチャートにより表している。点線で示されたチャートは平均値（偏差値50）を示している。例えば、働き方改革への取組の意識度を回答させる項目において、「大いに取り組んでいる」と回答した者を抽出し、その回答群を一つの集団としたときに、全体の平均と比較してどのような傾向の違いがあるかを分析している。
分析の対象から会計年度任用職員は除いている。

(2) 働き方改革の取組意識が与える影響の分析

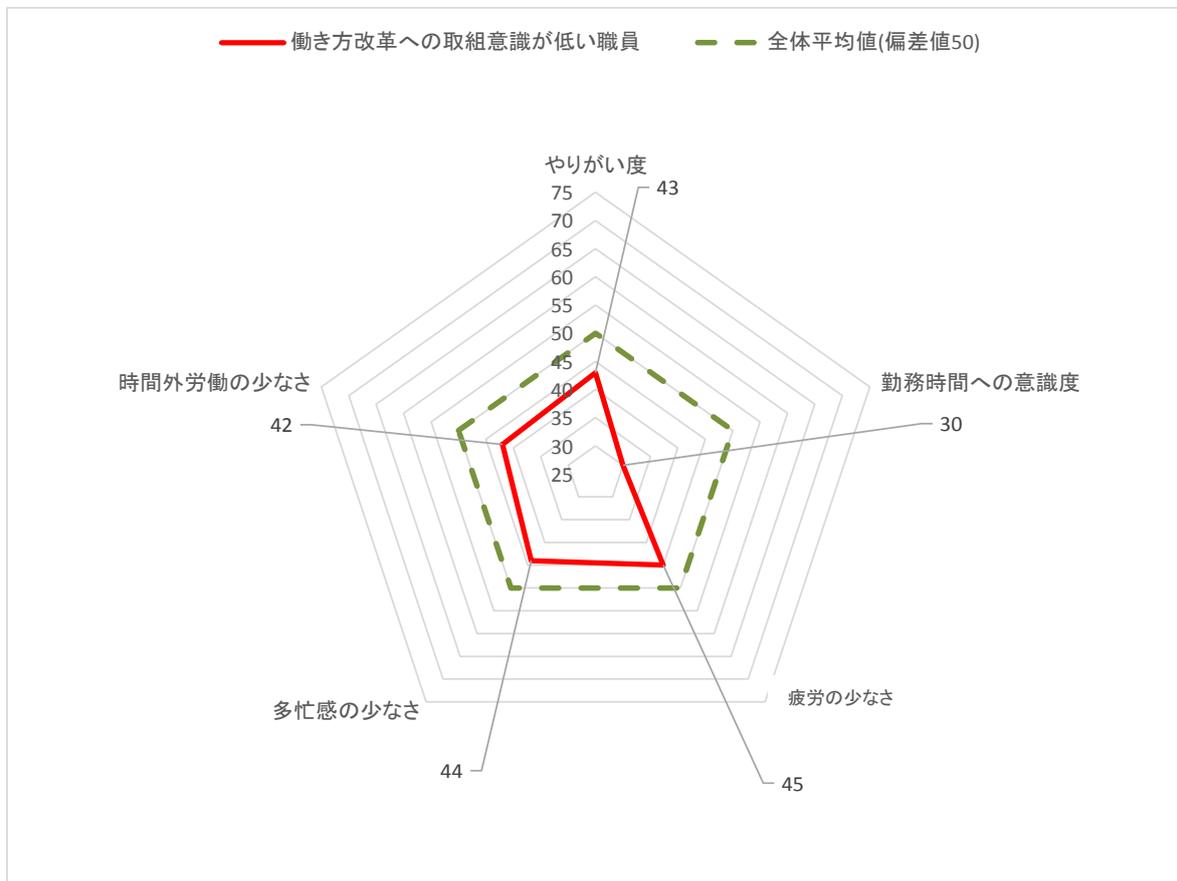
①取組意識が高い職員の傾向分析

「あなたは働き方改革に意識的に取り組んでいると思いますか」という質問において、「大いに取り組んでいる」と回答した140名の傾向を示している。



②取組意識が低い職員の傾向分析

「あなたは働き方改革に意識的に取り組んでいると思いますか」という質問において、「あまり取り組んでいない」「全く取り組んでいない」と回答した248名の傾向を示している。



【傾向分析】

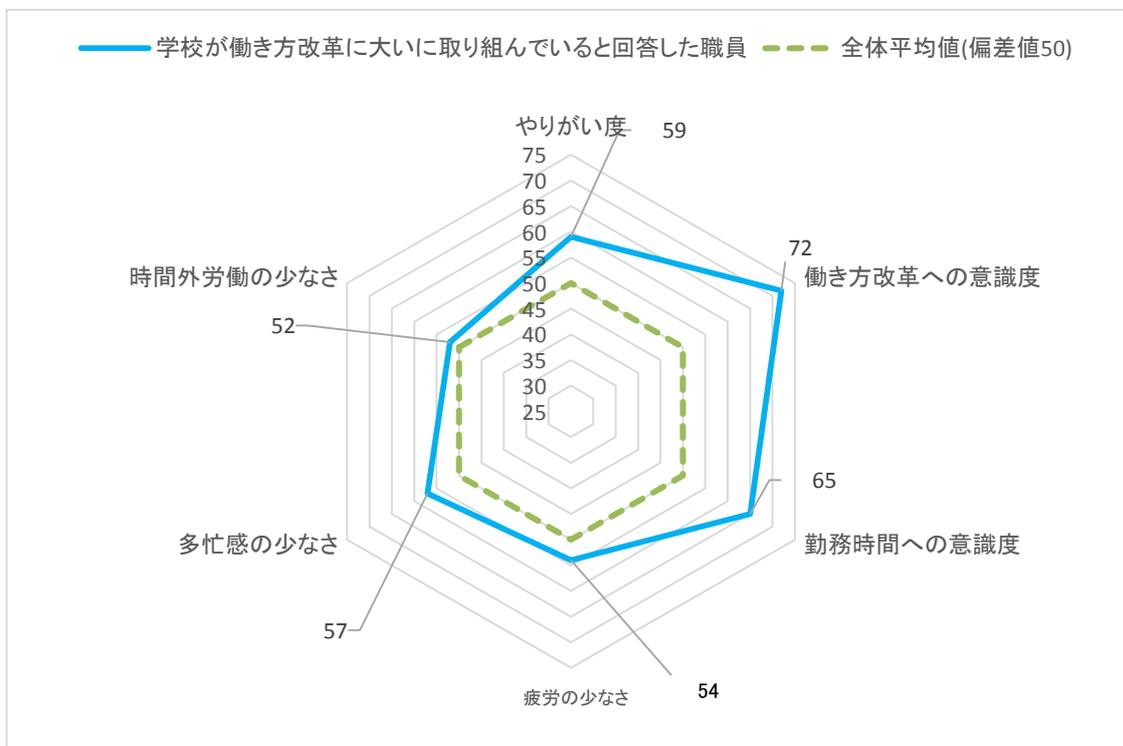
働き方改革の取組意識が与える影響について分析すると、個人の意識が果たす役割は非常に高いと言える。働き方改革に「大いに取り組んでいる」と答えた職員の傾向を見ると、「勤務時間への意識度」(74)が突出して高く、「やりがい度」(59)、「多忙感の少なさ」(58)、「時間外労働の少なさ」(57)、「疲労の少なさ」(54)とどれをとっても偏差値が平均を上回っている。

一方、働き方改革に取り組めていない職員の状況を見ると、「疲労の少なさ」(45)、「多忙感の少なさ」(44)、「やりがい度」(43)、「時間外労働の少なさ」(42)、「勤務時間への意識度」(30)と全てにおいて平均を下回っている。働き方改革への意識を高めることが、働き方への好影響をもたらすことが確認できる。

(3) 勤務する学校の働き方改革への意識が職員個人に与える影響の分析

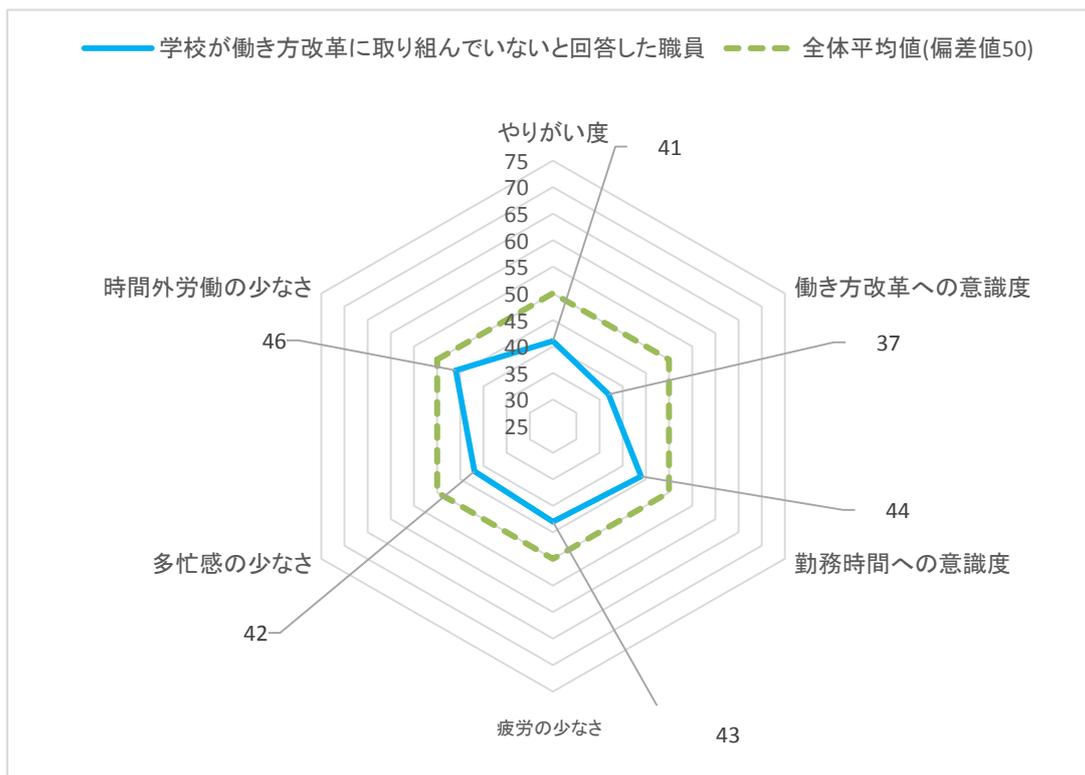
① 働き方改革への取組意識が高い学校の職員の傾向分析

「あなたが勤務する学校は働き方改革に意識的に取り組んでいると思いますか」という質問において、「大いに取り組んでいる」と回答した111名の傾向を示している。



② 働き方改革への取組意識が低い学校の職員の傾向分析

「あなたが勤務する学校は働き方改革に意識的に取り組んでいると思いますか」という質問において、全回答者1255人の内、「あまり取り組んでいない」「全く取り組んでいない」と回答した216名の傾向を示している。



【傾向分析】

学校における働き方改革の取組意識が職員個人へ与える影響は大きい。学校が働き方改革に「大いに取り組んでいる」と答えた職員の傾向を見ると、特に「働き方改革への意識度」(72)が突出して高く、学校の働き方改革への意識は、個人の意識へも大いに影響していることがわかる。また、「勤務時間への意識度」(65)、「やりがい度」(59)、「多忙感の少なさ」(57)、「疲労の少なさ」(54)、「時間外労働の少なさ」(52)は、どれをとっても偏差値は平均を上回っている。

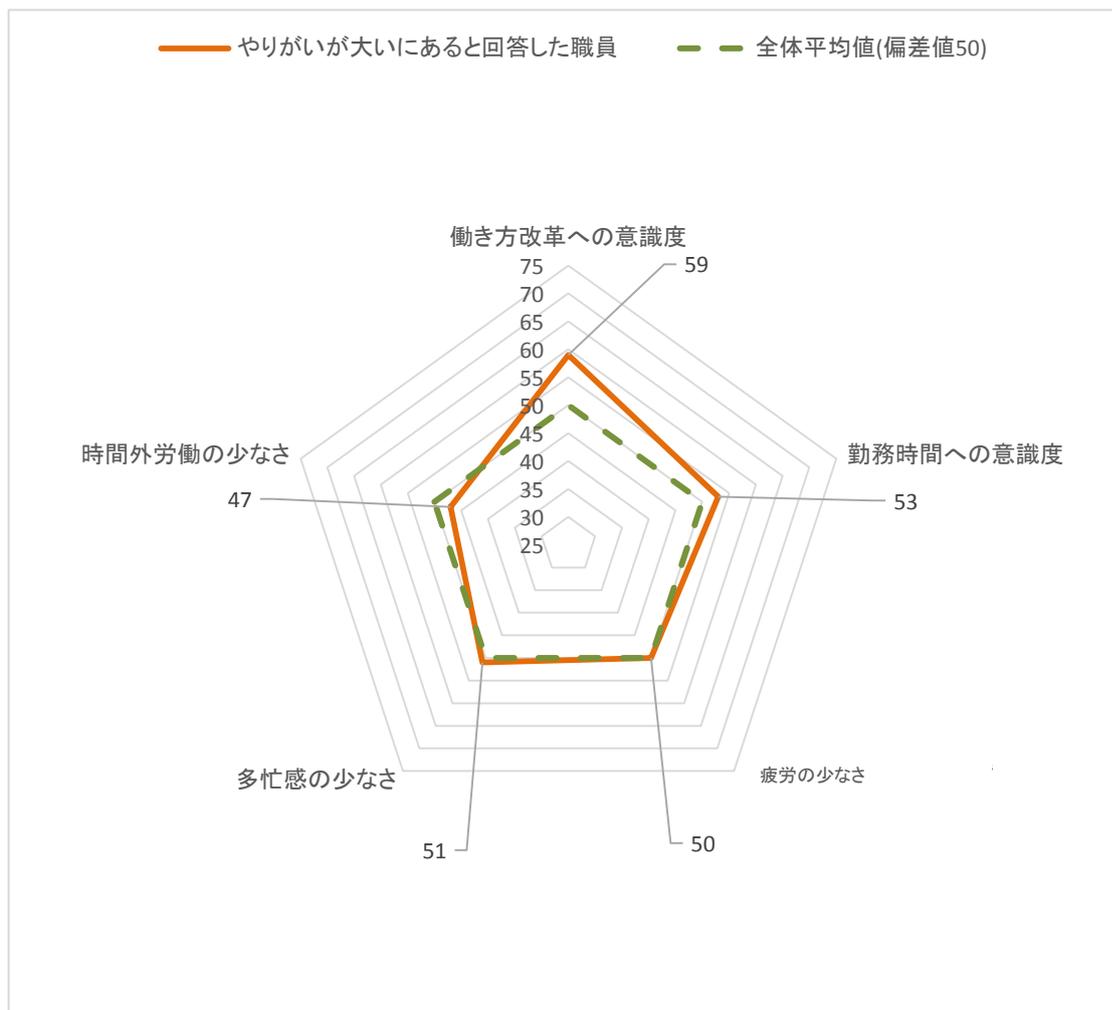
一方、学校が働き方改革に取り組めていないと答えた職員の状況をみると、「時間外労働の少なさ」(46)、「勤務時間への意識度」(44)、「疲労の少なさ」(43)、「多忙感の少なさ」(42)、「やりがい度」(41)、と全てにおいて平均を下回っている。

学校としての働き方改革の意識を高める取組についても進める必要があると考えられる。

(4) やりがいの高さが与える影響分析

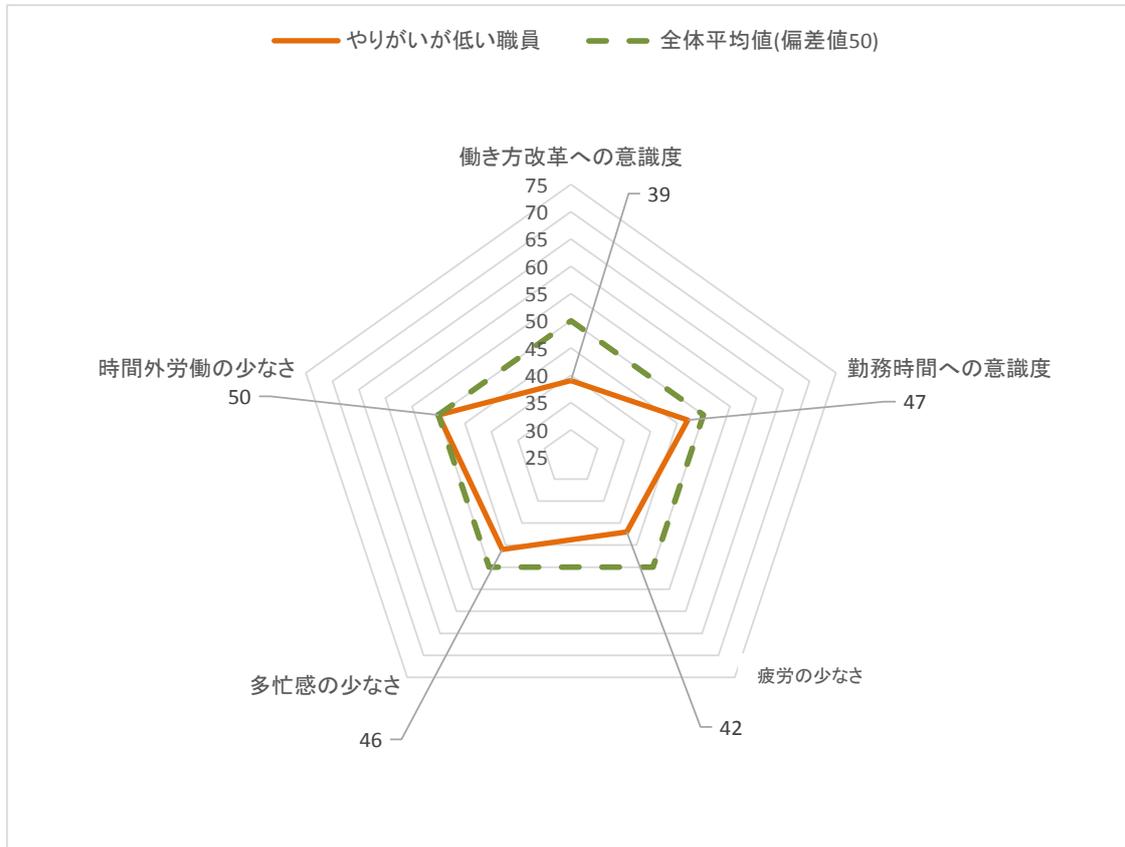
① やりがいが高い職員の傾向分析

「あなたは自身の業務にやりがいを感じていますか」という質問において、「大いに感じている」と回答した328名の傾向を示している。



②やりがいが低い職員の傾向分析

「あなたは自身の業務にやりがいを感じていますか」という質問において、「あまり感じていない」「全く感じていない」と回答した81名の傾向を示している。



【傾向分析】

職員個人のやりがいが「働き方改革への意識度」(59)に与える影響が大きいことがわかる。

また、業務にやりがいを感じている職員の「勤務時間への意識度」(53)は偏差値が平均を上回り、「多忙感の少なさ」(51)、「疲労の少なさ」(50)は平均並みであるが、「時間外労働の少なさ」(47)は平均を下回っている。

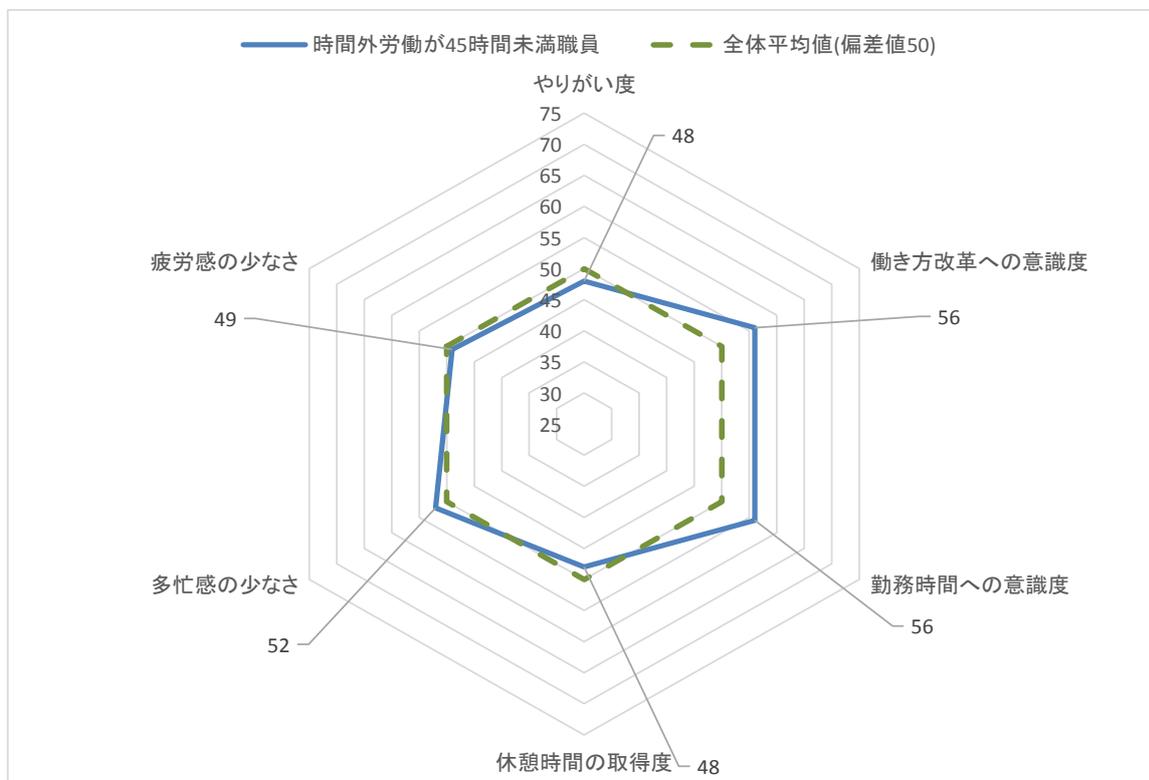
一方、やりがいが低いと感じている職員の状況を見ると、「勤務時間への意識度」(47)、「多忙感の少なさ」(46)、「疲労の少なさ」(42)、「働き方改革への意識度」(39)はいずれも平均を下回っているが、「時間外労働の少なさ」(50)の偏差値は平均値となっている。

時間外労働から捉えた場合、その時間の長短は、本人のやりがいには、さほど影響を及ぼさないと考えられる。また、やりがいの低さは時間外労働以外の全ての項目に負の影響を与えるものと分析できる。

(5) 勤務時間の長さが職員の意識等へ与える影響の分析

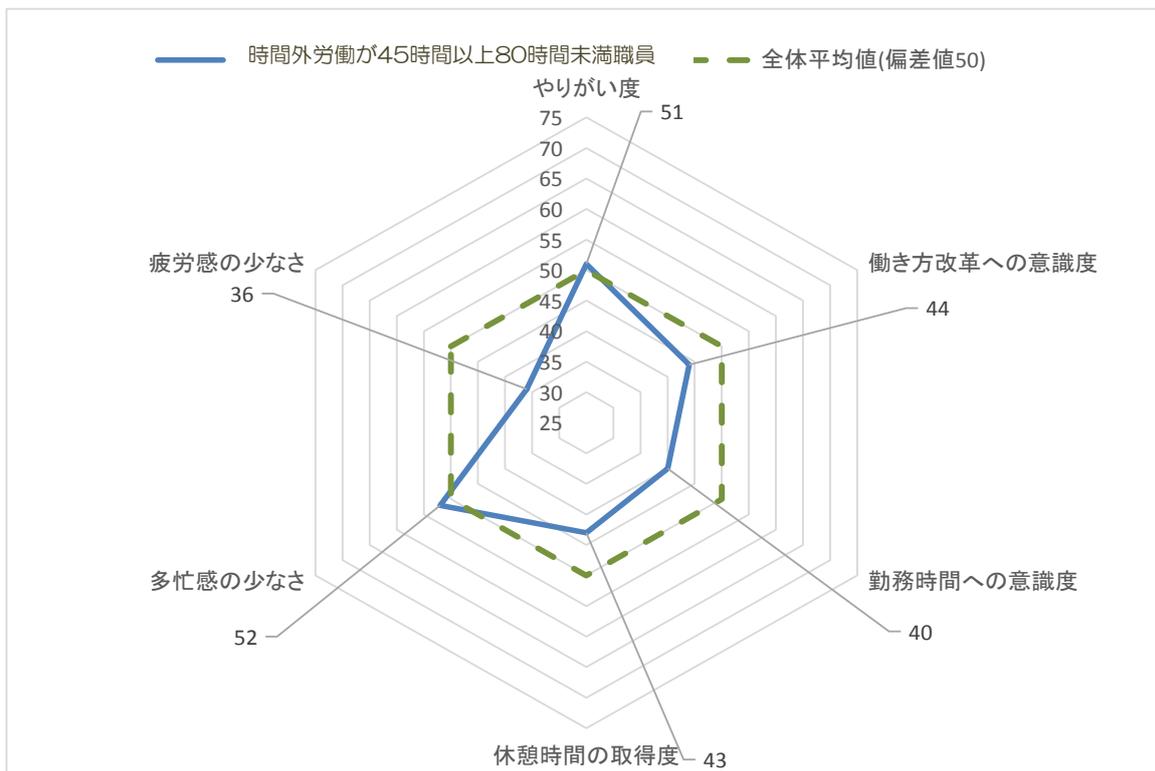
① 時間外労働が45時間未満の職員の傾向分析

時間外労働が「45時間未満」と回答した603名の職員の傾向は以下のとおりである。



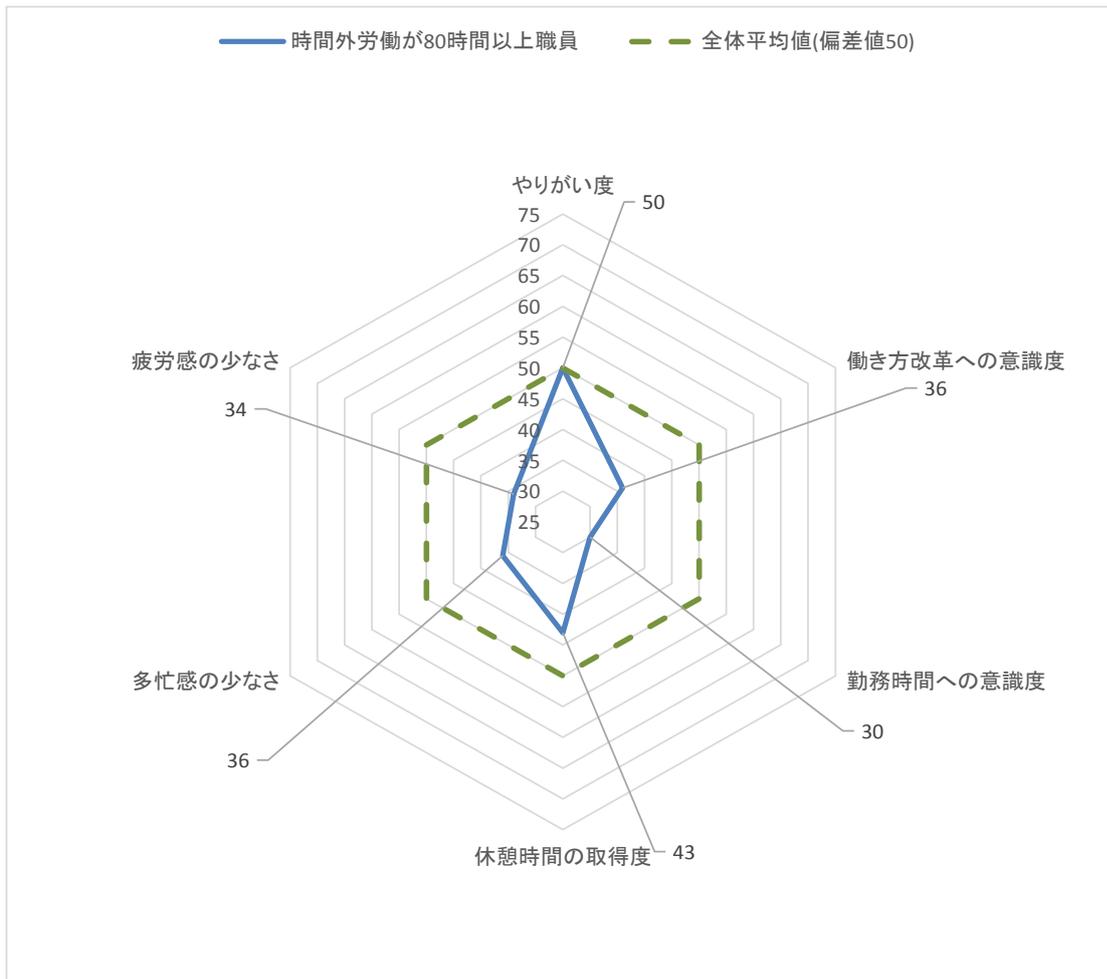
② 時間外労働が45時間以上80時間未満の職員の傾向分析

時間外労働が「45時間以上80時間未満」と回答した358名の職員の傾向は以下のとおりである。



③時間外労働が80時間以上の職員の傾向分析

時間外労働が「80時間以上」と回答した99名の職員の傾向は以下のとおりである。



【傾向分析】

勤務時間が長くなるほどに、「働き方改革の意識度」「勤務時間への意識度」の偏差値が低下する傾向が見られた。勤務時間の長時間化は、職員の意識と相関関係があると考えられる。また、勤務時間が長時間化するほど、やはり疲労度が増す傾向にある。

他方、やりがいの項目については、時間外労働が45時間未満の職員に比べて、45時間以上の職員の方が若干高い傾向が見られる。

Ⅳ 総 評

1 20代に多い時間外労働

区立小中学校で働く教職員の時間外労働、疲労度等の状況は、業務に多忙感を感じている70%、疲労が蓄積している75%、仕事を自宅に持ち帰る57%、休憩時間が取れない48%、出退勤記録時間外での潜在的業務をしている35%となっている。

年代別では、20代の教職員は時間外労働が多いが（時間外労働の少なさの偏差値37）、勤務時間への意識度は低く（偏差値26）、多忙感や疲労度も低い（多忙感の少なさの偏差値62、疲労の少なさの偏差値61）という状況が顕著に見られる。逆に40代・50代では、比較的長時間外労働は少ないが（時間外労働の少なさの偏差値60・61）、疲労度は高い（疲労の少なさの偏差値36・43）という傾向がある。

職種別では、副校長において、働き方や勤務時間への意識は高いが、時間外労働が長く、多忙感を強く感じているという状況が見てとれる。

2 教育職の仕事へのやりがい度は高い

教育職の職員がやりがいを感じている割合は、校長94%、副校長76%、教諭（主幹、主任を含む。以下同じ）79%であり、偏差値は校長で67、その他の職種ではいずれも平均値50周辺にあり、やりがい度に偏りはない。

勤務する学校の働き方改革への意識的な取組については、管理職は高いと見ているが、教諭層の見方と乖離がある。

3 業務負担の軽減のために人的支援と事務の削減が求められている

負担の重い業務は、「特別な支援が必要な児童生徒・家庭への対応」が校長39%、副校長21%、教諭34%、「学校行事」が教諭で35%、「授業準備」が教諭で33%、「調査・アンケートへの対応」が副校長で77%、「テストの採点・成績処理」が教諭で34%、「部活動指導（中学校）」が教諭で26%、「保護者対応」が校長46%、副校長44%、教諭21%となっている。

働き方改革をさらに進めるために必要な取組として、「人的支援」72%、「事務の削減」61%、「行事等の見直し」37%が高い割合で挙げられている。

以上から、人的体制の整備と業務の改善が負担軽減と労働時間短縮、その効果としての疲労度の軽減に寄与し、また、教職員・学校・教育委員会が一体となった取組が効果的であると考えられる。

4 意識改革の重要性

働き方改革への意識が高い職員は、やりがい度も高く（偏差値59）、時間外労働時間が少なく（同57）、多忙感は強く感じていない（同58）が、反対に意識が低い職員は、やりがい度が低く（同43）、時間外労働時間が長く（同42）、多忙感が強い（同44）という傾向が浮き彫りとなった。勤務する学校の意識で捉えても同様の傾向にある。

このことから、意識改革の重要性が確認できる。