

# <2022実施「青年の願い実現のためのアンケート」速報>

## 学校現場における教職員不足の解消と

### 青年教職員が健康で安心して働くための労働条件および職場環境の改善を求める要請資料

【調査期間】2022年12月～2023年3月

2023年4月 分会配布用討議資料

【調査対象】都内公立幼稚園・小学校・中学校教職員 【回答数：390人】

東京都教職員組合青年部

【内訳】<校種（回答387）> ・幼稚園 2（0.5%） ・小学校 285（73.6%） ・中学校 100（25.8%）  
<年齢（回答385）> ～35歳 262（68.1%） 36歳～ 123（31.9%）  
<任用形態（回答382）> 正規 351（91.7%） 条件付採用（初任）10（2.6%） 期限付任用 3（0.8%） 産育休代替 11（2.8%） 時間講師 5（1.3%） その他 7（1.8%）

#### 定数増・持ち時数減・部活縮減等、具体的施策 ハラスメント根絶に管理責任の徹底を求める声

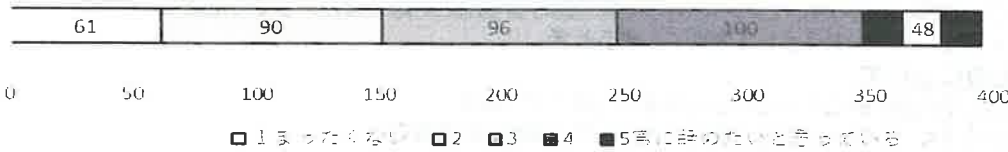
3月30日  
都庁にて



#### アンケートにご協力ありがとうございました

昨年度は全国でも約3000人の教員未配置が報告され、東京都でも9月1日時点で130人超の教職員の欠員が報じられました。近年、教職員の過酷な労働環境は社会にも知られることとなり、産育休代替や時間講師も見つからないほど深刻な状況です。また、ハラスメントの相談も都教組に多く寄せられ、多くの教職員が休職や退職に追い込まれています。国や都でも、教職員の働き方改革がすすめられていますが、実効性のある対策が図られていないのが現状です。それをふまえ、都教組青年部は、青年教職員の生活と権利を守るためのアンケートを実施しました。寄せられた回答をもとに、3月30日に都教組青年部が都教委要請を行い、教職員の現状と願いを把握し、東京の教育現場で長く生き生きと働けるよう、現場の要求の早急な実現を求めました。以下、アンケートのまとめです。

#### 1. あなたは教職員を辞めたいと思ったことはありますか？ (385回答)



#### <1. の分析>

アンケート回答者約7割が35歳以下の青年層であり、都歴10年以下も7割以上の若手世代の声を反映したものとなっている。今も10人に1人が常に辞めたい思っているとあり、1割が潜在的退職希望者・休職状態といえる。

#### 2. 教職員を辞めたいと思うときはどんなときですか (322回答) 【一部抜粋】

##### ①仕事量の多さ、多忙、家庭との両立

- ・授業と直接関係のない膨大な業務を、いかにやりこなすかがOJTや組織貢献と教員の力量形成だと指摘される時。
  - ・部活で土日がつぶれ、日頃の疲れはとれず、家族と過ごせる時間も無くなった時。
  - ・朝7時仕事開始、22時に急いで片付けている時。この生活があと30年…と思うと泣きたくります。
  - ・自分の家庭（育児）を犠牲にしなければならない。時短勤務を希望したくても、フレキシブルな選択肢がない
  - ・2カ月以上に渡って、土日祝すべて部活動を行うとき
  - ・暗黙の了解のように部活指導を強要されるとき。勤務時間後に、部活動顧問業務をさせられているとき。
  - ・部活動に関しては校長の人員配置に関する裁量が大きいかかわらず公平な配置と思えないことがあります。
  - ・管理職や主任などから労務違反のことを命じられた時。
  - ・業務が多すぎて授業の準備等にエネルギーをそそげない。
  - ・授業準備が間に合わない。授業の内容がうまく思いつかず、時間もなくクオリティも低くなってしまふ。
  - ・「若いから」と言って仕事を押し付けられる。
  - ・教育に予算がかけられていないと感じた時。
  - ・産休の話をしたら、「休みに入る事は迷惑な事だ」と言われた。
  - ・業務が自分のキャパシティを超えていると感じた時
  - ・自分の授業がうまく練られていないとき（時間がなく準備不足による）
  - ・教員免許がある教員がやる必要が本当にあるのかと不思議に思う事務作業や設備管理で残業になるとき
  - ・教職員が一個人として尊重されることなく使い潰されていく様を見た（感じた）とき
  - ・事務的な仕事が多く、指導のための準備が圧迫され、負担を感じる時
  - ・ニュース等で教育現場の課題が無責任にとりあげられるなどし、今の身分・待遇に不安・不満を感じる時。
- 自分の努力は報われるのか、今後変化していく社会で苦勞ばかりが続くのでは…と考えている
- ・ライフワークバランスが悪いとき。残業あることや勤務地が遠く、プライベートの時間が確保されていない現状。

##### ②労働条件、給与等待遇の悪さ

- ・労働に対する対価や補償が釣り合っていない時
- ・労働の平等性を感じない、仕事のできる人が損する役回りなとき
- ・管理職の仕事がそばで見ていて辛そうで、将来ずっと続ける自信がない。残業代も出ない、
- ・残業代が出ないことや職務に見合った賃金なのか考えた時。

- ・教員以外の友人との働き方や報酬に差を感じる時。
- ・自分の仕事がどのように評価されているか分からないとき。
- ・労働者としての権利があまりにも軽視されていると感じるとき
- ・異動で通勤時間が往復 4 時間になった時

### ③人間関係、職場環境

- ・子どもからの暴言に対して、管理職が守ってくれないとき。また人手がなくなりじっくり病休をとれなかったとき
- ・教員同士が協力して仕事が出来なくなった時
- ・自分も含めて職員みんなが疲れてギスギスしているとき。本来すべきである子どもの話をする余裕がないとき。
- ・未来を創る仕事なはずなのに、学校という職場に職員の未来を感じられない。
- ・わからないことが多すぎるが、周囲も切羽詰まっており聞ける環境がない。
- ・同僚が仕事を押し付けてきたとき
- ・保護者、管理職、同僚に責められたとき。
- ・学級でトラブルが起きると学級担任のせいとされること。組織対応といいながら結局は、学級担任のせいになる。
- ・時間と熱意をもって取り組んだことが逆に批判されてしまうとき。

### ④ハラスメント

- ・校長、副校長からのパワハラ
- ・管理職からパワハラを受けた時。
- ・管理職にパワハラ系発言をされたとき（どなられたり、理不尽なことを言われたり）
- ・パワハラやモラルハラスメントを他の職員から受けた時。
- ・先見性のない管理職の学校になったとき
- ・労務管理ができず、仕事ばかり増やす管理職と同じ学校になったとき
- ・児童の人権に否定的な態度を取ったところを見た時
- ・個人情報漏らしている場面を見たり、聞いたりした時

### ⑤子どもの指導や保護者関係

- ・保護者から理不尽なクレームが来たり、学校側への配慮を全く感じない言動を目の当たりにした時
- ・保護者の意識が変わってきている。自分さえよければ良いといった雰囲気や、まわりを尊重しようという思いのない姿
- ・クラスが荒れた時のサポートが不十分の時。
- ・生徒に指導内容がうまく伝わらず、教員に向いてないと感じる時。
- ・児童からの暴力や暴言から身を守れないとき。(児童には何の措置もできない。)
- ・子どもに心無い言葉をかけられたとき
- ・仕事が大変でも頑張れるけど、子供が嫌になったら辞め時だと思う。
- ・養護教諭として本来やるべき仕事が、他の業務や不登校・特別支援が必要な児童対応に追われてできないとき
- ・保護者の理解がない時、生徒とのトラブル対応が大変な時、これらに対して管理職が積極的に対応（協力）してくだらない時
- ・他の先生方と連携をうまくとれず、一人でなんとかしようとして疲れてしまうとき

### ⑥授業・指導・教職員の職務そのものについて

- ・多忙すぎる中で学力向上と言われ、本当に子供のためになっているのか疑問に感じています。
- ・クラスの経営がうまくいかない、授業がうまくいかない、自分の能力以上の働きを求められる時など
- ・指導が上手いかず仕事に向いてないと感じる時
- ・業務でのミスやクレーム
- ・教育がだれのためにやっているかがわからなくなる
- ・多忙、昔のような魅力はもうない。全て教員、トラブル対応、各種アンケート、いらぬものが多い。
- ・タブレットPC活用ばかり押し付けられる、コロナ後は部活、地域行事の復活…スリム化すべき
- ・社会的な地位の低さ
- ・経験に頼る教員が多いので、知識面での擦り合わせがない。

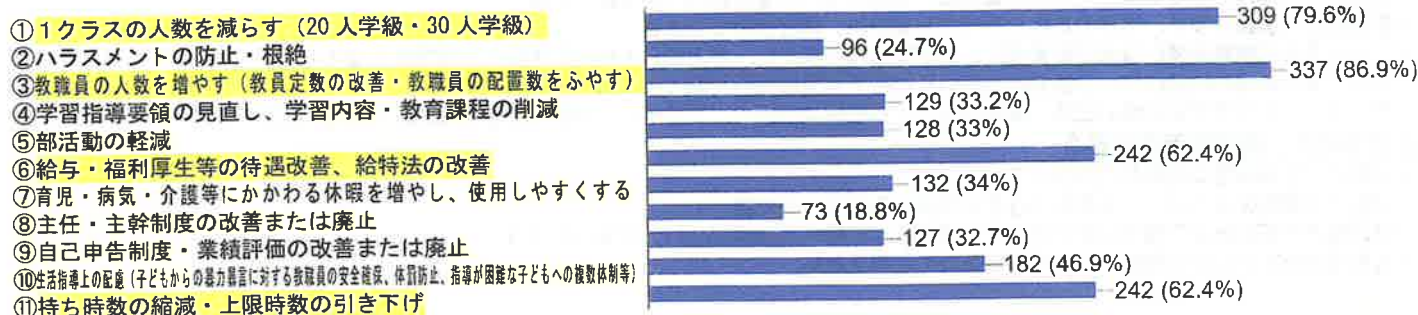
### ⑦その他

- ・他にも色々な仕事をしたいと思う時
- ・引退試合で負けて部活を引退した生徒が、自分の顔をみると負けたことを思い出して泣いてしまったとき。自分がないほうが穏やかに過ごせるのではと思った。

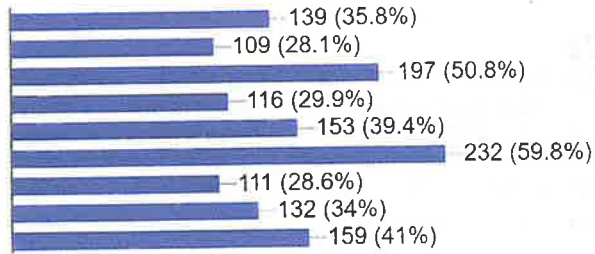
## < 2. の分析 >

回答の中で半数以上が業務量の多さ・長時間過密労働を挙げていた。次いで子どもの荒れや保護者からの理不尽なクレームに悩んでいるという回答が多かったが、管理職が守ってくれない・同僚に相談できないという人間関係の悩みにも繋がっている。若手教職員が職場で自由に意見が言えず、息苦しさを感じている。本来の授業が満足にできないという不満も抱えている。また、業務量の多さに対する賃金の安さ・待遇の悪さも離職率を上げる要因となっている。

## 3. 教職員の働き方について、どのような点が改善されれば、より働きやすくなると思いますか。改善が必要だと思うものに○をしてください。※複数回答可 (388 回答)



- ⑫ ICT・オンライン環境の改善（ICT支援員の常駐、オンライン専門員の配置など）
- ⑬ 配属年齢層のバランスをとる
- ⑭ 講師・補助員・支援員などの増員
- ⑮ 学力テスト・体力テスト等、到達度テストの廃止
- ⑯ 行事の削減
- ⑰ 事務仕事・各種アンケートの軽減・削減
- ⑱ PTA・地域行事の軽減
- ⑲ 研修・出張・研究授業の軽減
- ⑳ 会議等のスリム化・効率化



㉑ その他の主な回答

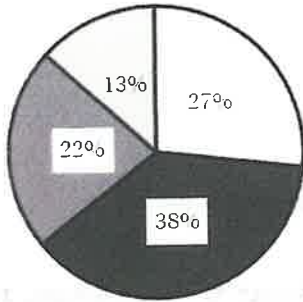
- ・問題のある保護者への対応を現場に即した形で確立する
- ・特別支援教室の制度見直し
- ・シフト制またはフレックス制の導入、民間並みの残業代の支給、SSSのさらなる補充
- ・漢字検定等の金銭をもらってやっている外部団体がやるべき仕事に携わることの禁止。
- ・学校のパソコンに別のパソコンからアクセスするリモート機能が他区にも広がると良い。
- ・避難訓練担当は防火管理者が行うべき。違法ではないか
- ・定時チャイム、休憩チャイム
- ・ハラスメントや労務管理違反を防ぐために、管理職を教職員が評価する制度を作してほしい
- ・業績評価制度があることで、自分たちも同僚を「評価」の目で見えるようになり、ギクシャクしている
- ・透明性のある健全な評価制度を
- ・話し合いができない、会議で発言できない。結局校長が決めてしまうのでやる気が起きない。

< 3. の分析 >

回答者の8割・9割が、教職員の人数を増やすことを望んでいる。前回2020年度の青年アンケートでも同じ項目が1位で78.5%であった。今、現場では2020年度以上にたいへんなの人手不足にあえいでいる。次いで持ち時数の削減、給与・福利厚生改善、事務仕事の縮減が望まれている。休憩時間をとる余裕もなく働いている教職員にとって、小手先の働き方改革ではなく、教職員定数を増やし、少人数学級にすることで、根本的な業務量を減らすことがもっとも必要とされている。また、給与についても働き方に見合っていないと感じている。

4. あなたは主任や主幹教諭めざそうと思いますか。すでに主任・主幹の方は管理職をめざそうと思いますか。(384回答)

はい 103      いいえ 144      迷っている 86      考える余裕がない 51



□ はい    ■ いいえ    ■ 迷っている    □ 考える余裕がない

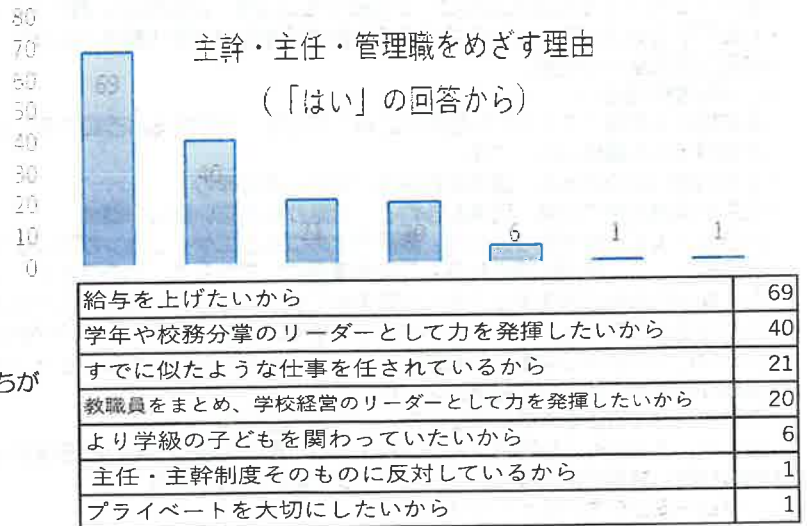
● その他の主な回答

- ・業務の改善や教育の発展を目指すには、自分が上にいくしかないと感じたから。
- ・自身のキャリア上の選択肢を増やすことにつながるから
- ・様々な視点を学びたい、経験したい
- ・実際に働き方改革をすすめる立場になり、現場を自分たちが変えなければ、日本の学校が衰退していくと思うから。
- ・年齢が引き上げれば自動的に仕事が増えるので、教員で止まるメリットがない
- ・行政志望のため
- ・海外の日本人学校で働く為の足がかり
- ・管理職になって民主的な学校経営をして、日本の義務教育が真に民主的で人権を尊重したものにすることに少しでも貢献したいから

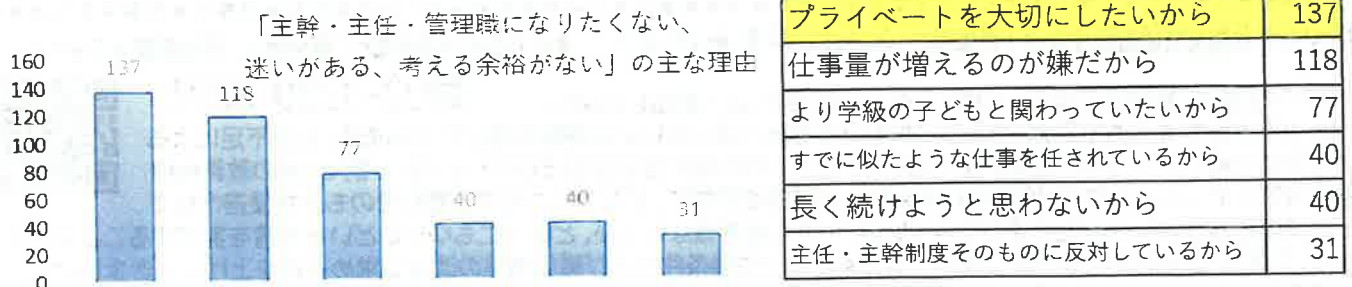
5. 上記のように答えたのはなぜですか。

あなたの思いに近いものに○をしてください。※複数回答可 (358回答)

◆ 「はい」(103回答)の振り分け(複数回答可)



◆ 「いいえ」「迷っている」「考える余地がない」(275の回答)の主な振り分け(複数回答可)



## ●その他の主な回答

- ・病休明けで考える余裕がない。 ・若手を育てる必要はある ・転職も視野に入れているため
- ・目の前の仕事（行事や急な変更）に追いつくので精一杯だから ・批判するためにも知っておきたい思いもある
- ・教職員の本分は授業にあると考えているから ・私自身にリーダーの素質はないと思うから ・その日ぐらして先が考えられません

< 4. 5. の分析 > 4分の3が主任・主幹、管理職になることを望んでおらず、自分の家庭や学級の子もたちをこれ以上犠牲にしたいくないという思いがあると考える。すでにキャパシティを超えた業務量を抱え、これ以上は無理だと考えている。また、昇格することのメリットの1番となるのが賃金である（それも微々たるものではある）が、主任・主幹になりたくない回答者の中には、すでに似たような仕事を担っている、これに対する不公平感を抱える者も少なからずいる。階級があれば組織がまとまるわけではなく、むしろ分断を生んでいる。意見を言えない閉塞感、評価が下がる不安から同僚性が喪失し、「長く続けようと思わない」とあきらめ、離職率の上昇につながっている。


## 6. どのような労働環境であれば、教職員を長く続けられると思いますか (327 回答)

### ★教職員が考える働き方改革・教育予算の使い方★ (一部抜粋)

- ・人を増やして、一人にかかる仕事をとにかく減らすこと。
- ・各学年や島ごとに教員が授業に専念できるよう事務や会計などの担当をつける。
- ・養護教諭を繁忙期だけでも複数配置にする
- ・正規教員増員による負担軽減。講師や支援員の方では、実際校務は減らない。
- ・授業時数を20コマ以下にする
- ・時間外のボランティア部活動顧問をせずとも管理職から不当な待遇を受けなくても済む環境。
- ・平日の部活動の軽減。年中、17:30までにするので良いと考える。
- ・授業準備をする時間を勤務時間内で確保できれば、長く続けられる仕事になると思います。
- ・1クラスの人数を減らす。給料を上げる。
- ・保護者の訴えや要望は管理職や学校カウンセラー、弁護士などに対応してもらう
- ・定時出勤、退勤、余暇を楽しめる余裕(それが子どもにも良い影響を与える)
- ・労働基準法が守られる、管理職の意識が変わる(働く先生型の意識も)
- ・小学校の低・中学年にも専科を充実させるか又は、副担任を各クラスにつけてほしい
- ・給特法の改正。
- ・障害者雇用教員の横の繋がりを強める
- ・待遇を上げ、生徒と向き合う時間が確保でき、自己研鑽を勤務時間内でできる労働環境
- ・給料と見合った仕事量、プライベート時間の確保、世の中の教員の仕事の中身の確実な理解
- ・通勤30分以内
- ・旅行命令簿や休暇簿の業務簡略化、産休や病休職員の代替を予め確保しておく
- ・専門性が評価され、正当な報酬が得られる社会的なコンセンサス、柔軟な働き方
- ・週休3日制(土日も部活指導という目的で生徒指導・残務処理にあたることが多い)
- ・せめて子どもが小学校のうち、時差勤務や短時間の休暇(春休のような)ができれば、長く続けたいと思います。
- ・特別支援教室への理解。
- ・研修制度の見直し
- ・本来使命である「子どもたちを豊かに育てる仕事」ができるようにすることや競争ではなく、子どもたち一人一人を大切にできる教育が実現できる環境が良いです。
- ・温かい思いやりのある、環境意見を言いやすい環境作り
- ・民主的な職員室の環境。活気あふれる、会話が絶えない楽しい環境
- ・バランスよく仕事が割り振られ、職員同士のコミュニケーションが円滑な環境。
- ・労働者として人権が保障されるような仕事量にしてもらう。ハラスメントなどにすぐ対応してもらえる
- ・なくなった職員会議を再び！子どもを中心にした話し合いの場を！区や都は、条件整備をこそ！教育課程は学校が中心に編成する！
- ・他の先生とのコミュニケーションがとりやすく、連携がとれる。帰りが早い
- ・一人ひとりの意見が尊重される職場。スリム化も大切だが子どもをもっと大切にできる職員が増える職場
- ・教員が管理職の評価ができるシステムづくり
- ・教育委員会が管理職への指導がきちんと行える自治体
- ・教員としてでなく「労務管理者」が管理職の一番の仕事であることを理解した管理職の増加
- ・情報共有し共通理解となり、チームワークを高められる環境
- ・リフレーミング力が育ってくれる環境

7. あなたが普段、教職員の働き方に関して考えていることや、現在困っていることがあれば自由に記述してください。(218 回答) ★回答は個人が特定されないようにして、都教委へすべて提出しました。

■お問い合わせ■東京都教職員組合(都教組) ともに声をあげよう! あなたもぜひ都教組へ 組合加入・労働相談はこちら

アンケート結果は、都教組で取りまとめて3月30日に都教委へ提出しました。 ☎03-3230-3891 

しかし、23年度も4月から正規・非正規に関わらず教員が足りないとの情報が相次いでいます。人手不足による長時間過密労働により、休職・退職者が後を絶ちません。都の病休者は全国5000人の約1割で、都の教員採用試験の倍率も下がる一方です。授業や教育活動への弊害は深刻で、子どもたちの学ぶ権利そのものが侵害されています。教職員の処遇・教員定数を改善しない限り、少人数学級はおろか、どの子にもゆきとどいた教育を実現することはできません。今後も、青年教職員が健康で安心して働くための労働条件および職場環境の改善を求める声を上げていきましょう。