

平成18年度文部科学省委嘱調査

「教員意識調査」「保護者意識調査」

報告書

< 抜粋版 >

平成19年2月
株式会社ルートマネジメントソリューションズ

「教員意識調査」および「保護者意識調査」の実施について

平成18年10月に実施された今回の調査では、教員の職務や給与・評価制度等に関する意識について教員と保護者それぞれの立場から回答を得ている。その結果について、中央教育審議会でのテーマのひとつである、今後の教員給与のあり方や学校組織のあり方を検討するための材料とすることを目的としている。

本調査は全国の小・中学校の教員およびその保護者を対象にしており、その選定については先に実施された『教員勤務実態調査』（東京大学 小川正人教授代表）のものと同一とした。対象となる小・中学校には、改めて調査依頼を行い、承諾を得た上で実施した。別途調査校を抽出した場合、先の『教員勤務実態調査』対象校と重複する可能性があり、重複しない学校の調査結果とその影響に違いが出ると考えたため、同一とした。

また、教員意識調査内の一部（第3部 忙しく感じることや負担感）では、『教員勤務実態調査』での業務分類を使用している。短期間に両調査を実施するにあたり、業務分類が異なれば教員が想定する業務に齟齬を来す恐れがあったため、同一の分類とした。これにより、近い時期に実施された両調査について、業務分類に関する混乱を避け、勤務実態とそれに対する忙しさなどの意識を明確にすることができた。

各調査の概要は以下の通り。

	教員意識調査	保護者意識調査
対象者	全国の小・中学校の校長、教頭、教員	全国の小学校1年生～中学校3年生までの子どもを持つ保護者
調査期間	平成18年10月	
調査校数	354校(小学校176校、中学校178校)	
配布数	8,976	14,160(*注1)
回収数	8,059	6,723
回収率	89.8%	47.5%
調査方法	各学校へ依頼し、校長または教頭がとりまとめを行い、回収した。	左記各学校からランダムに学年を指定し、その1学級の担任から児童・生徒に配布。回収は郵送で個別に回収した。

(*注1)・・・1学級の児童・生徒数の上限を40名とし、各学校あたり40名分冊子を送付した。(予備に2部を追加している)各学校での配布数はこの数値より下回る。よって実態の回収率はこれを上回る。

1. 教員意識調査

調査概要

目的

小学校・中学校の校長、教頭、教員等に対し、現状の満足度や負担感、果たすべき役割、給与・評価に関する意識を明らかにすること。

調査対象

【実施時期】平成18年10月

【対象者】全国の公立小学校・中学校の校長、教頭、教員。

【対象校】354校（小学校176校、中学校178校）

先に実施した「教員勤務実態調査」と同じ対象で行った。

【実施方法】質問紙調査（調査用紙は別途資料参照）

各校の校長宛で冊子送付後、校長または教頭から各教員に配布・回収を行った。

回収結果

8,976配布し、8,059の回収となった。（89.8%）

調査項目

- 【はじめに】性別、年齢、職名、学級担任の有無など
- 【第1部】仕事や職場での満足感や負担感について
- 【第2部】仕事や職場で感じるストレスの状況について
- 【第3部】忙しく感じることや負担に感じることにについて
- 【第4部】教員としての役割について
- 【第5部】給与や評価制度等について

【第1部】 仕事や職場での満足感や負担感について - 全体傾向 - 1

ここでは、「1:あてはまらない」を1点、「2:どちらかといえばあてはまらない」を2点、「3:どちらともいえない」を3点、「4:どちらかといえばあてはまる」を4点、「5:あてはまる」を5点として、全体の回答の平均点を算出するとともに、それぞれの回答を全体に占める割合によりその傾向を見ることとした。

【満足感】

仕事に対する充実感や適応感が高い傾向がみられる。

項目1から10は仕事や職場での満足度についての質問である。
すべて平均点が3.5以上と高い点数となっている。

中でも、項目1から項目3は4点以上となっており、教員としての仕事に充実感を感じている傾向がみられる。また、項目4から項目6については、得に現在の教員の仕事、職務への対応についての質問であり、3.5点以上という結果から適応感が高い傾向がうかがえる。

上段:平均 下段:標準偏差



【項目1～10】1:あてはまらない 2:どちらかといえばあてはまらない 3:どちらともいえない 4:どちらかといえばあてはまる
5:あてはまる Z:無答

【項目1～10】5.00は青、4.00以上5.00未満は水色、3.00以上4.00未満は薄い黄、2.00以上3.00未満はピンク、
1.00以上2.00未満は赤の網掛けを設定しています

【第1部】 仕事や職場での満足感や負担感について - 全体傾向 - 1

		【満足感】 全体		1	2	3	4	5	Z
仕事 や 職 場 で の 満 足 感	1	今の仕事にやりがいを感じている	68	198	869	3608	3292	24	
			0.8%	2.5%	10.8%	44.8%	40.8%	0.3%	
	2	今の仕事を通じて成長できていると思う	47	150	894	3666	3282	20	
			0.6%	1.9%	11.1%	45.5%	40.7%	0.2%	
	3	今の仕事に誇りをもっている	48	136	960	3320	3568	27	
			0.6%	1.7%	11.9%	41.2%	44.3%	0.3%	
	4	今の仕事で自分らしさを生かすことができている	87	365	1899	3783	1898	27	
			1.1%	4.5%	23.6%	46.9%	23.6%	0.3%	
	5	今の仕事は自分に向いている	104	471	2498	3402	1557	27	
			1.3%	5.8%	31.0%	42.2%	19.3%	0.3%	
6	今の仕事で自分の能力を十分に発揮できている	108	474	3121	3483	842	31		
		1.3%	5.9%	38.7%	43.2%	10.4%	0.4%		
7	今の学校で仕事をするのができてよかったと思う	241	463	1679	3008	2646	22		
		3.0%	5.7%	20.8%	37.3%	32.8%	0.3%		
8	学校の他の教職員から学ぶことが多い	75	289	1131	3292	3251	21		
		0.9%	3.6%	14.0%	40.8%	40.3%	0.3%		
9	学校の他の教職員と一緒に仕事をするのが楽しい	100	307	1698	3524	2400	30		
		1.2%	3.8%	21.1%	43.7%	29.8%	0.4%		
10	学校の他の教職員に恵まれている	111	344	1714	3305	2549	36		
		1.4%	4.3%	21.3%	41.0%	31.6%	0.4%		

【項目1～10】1:あてはまらない 2:どちらかといえばあてはまらない 3:どちらともいえない 4:どちらかといえばあてはまる
5:あてはまる Z:無答

【第1部】 仕事や職場での満足感や負担感について - 全体傾向 - 2

【負担感】

仕事の質や量に対する負担が高い傾向がみられる。
休みをとることが難しく、残業や休日出勤しなければならないほど忙しいと感じている割合が多い。

項目11から25は仕事や職場での負担感についての質問である。

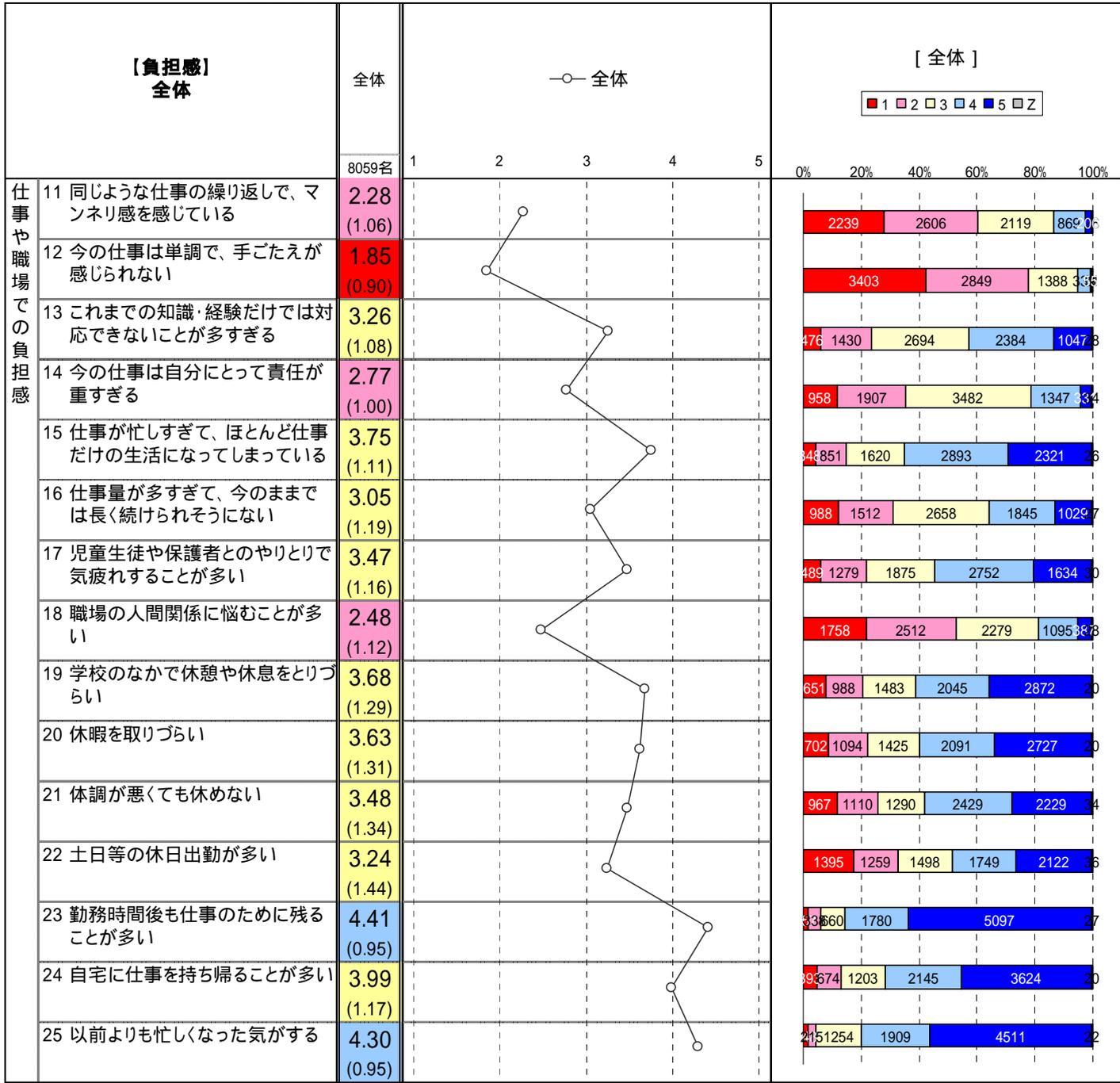
項目11の「同じような仕事の繰り返しでマンネリ感を感じている」の点数は2.28点となっており、「1:あてはまらない」、「2:どちらかといえばあてはまらない」を回答した割合が多い。また、項目12の「今の仕事は単調で手ごたえを感じられない」では平均点が1.85点となっており、項目11と同様に「1:あてはまらない」、「2:どちらかといえばあてはまらない」を回答した割合が多く、どちらもマンネリ感については低い傾向がみられる。

項目13及び15では、仕事の質と量からの負担感について質問しているが、「これまでの知識・経験だけでは対応できないことが多すぎる」が3.26点、「仕事が忙しすぎて、ほとんど仕事だけの生活になってしまっている」が3.75点となっており、「4:どちらかといえばあてはまる」、「5:あてはまる」を回答した割合が多く、仕事の質・量ともに負担と感じている傾向がみられる。

項目19以降では、休暇のとりにくさ、仕事量の多さについての質問であるが、「勤務時間後も仕事のために残ることが多い」4.41点、「自宅に仕事を持ち帰ることが多い」3.99点、「以前よりも忙しくなった気がする」4.30点がいずれも高い結果となっている。

【第1部】 仕事や職場での満足感や負担感について - 全体傾向 - 2

上段:平均 下段:標準偏差



【項目11～25】 1:あてはまらない 2:どちらかといえばあてはまらない 3:どちらともいえない 4:どちらかといえばあてはまる 5:あてはまる Z:無答

【項目11～25】 5.00は青、4.00以上5.00未満は水色、3.00以上4.00未満は薄い黄、2.00以上3.00未満はピンク、1.00以上2.00未満は赤の網掛けを設定しています

【第1部】 仕事や職場での満足感や負担感について - 全体傾向 - 2

【負担感】 全体			1	2	3	4	5	Z
仕事 や 職 場 で の 負 担 感	11	同じような仕事の繰り返しで、マンネリ感を感じている	2239 27.8%	2606 32.3%	2119 26.3%	869 10.8%	200 2.5%	26 0.3%
	12	今の仕事は単調で、手ごたえを感じられない	3403 42.2%	2849 35.4%	1388 17.2%	333 4.1%	55 0.7%	31 0.4%
	13	これまでの知識・経験だけでは対応できないことが多すぎる	476 5.9%	1430 17.7%	2694 33.4%	2384 29.6%	1047 13.0%	28 0.3%
	14	今の仕事は自分にとって責任が重すぎる	958 11.9%	1907 23.7%	3482 43.2%	1347 16.7%	331 4.1%	34 0.4%
	15	仕事が忙しすぎて、ほとんど仕事だけの生活になってしまっている	348 4.3%	851 10.6%	1620 20.1%	2893 35.9%	2321 28.8%	26 0.3%
	16	仕事量が多すぎて、今のままでは長く続けられそうにない	988 12.3%	1512 18.8%	2658 33.0%	1845 22.9%	1029 12.8%	27 0.3%
	17	児童生徒や保護者とのやりとりで気疲れすることが多い	489 6.1%	1279 15.9%	1875 23.3%	2752 34.1%	1634 20.3%	30 0.4%
	18	職場の人間関係に悩むことが多い	1758 21.8%	2512 31.2%	2279 28.3%	1095 13.6%	387 4.8%	28 0.3%
	19	学校のなかで休憩や休息をとりづらい	651 8.1%	988 12.3%	1483 18.4%	2045 25.4%	2872 35.6%	20 0.2%
	20	休暇を取りづらい	702 8.7%	1094 13.6%	1425 17.7%	2091 25.9%	2727 33.8%	20 0.2%
	21	体調が悪くても休めない	967 12.0%	1110 13.8%	1290 16.0%	2429 30.1%	2229 27.7%	34 0.4%
	22	土日等の休日出勤が多い	1395 17.3%	1259 15.6%	1498 18.6%	1749 21.7%	2122 26.3%	36 0.4%
	23	勤務時間後も仕事のために残ることが多い	157 1.9%	338 4.2%	660 8.2%	1780 22.1%	5097 63.2%	27 0.3%
	24	自宅に仕事を持ち帰ることが多い	393 4.9%	674 8.4%	1203 14.9%	2145 26.6%	3624 45.0%	20 0.2%
	25	以前よりも忙しくなった気がする	148 1.8%	215 2.7%	1254 15.6%	1909 23.7%	4511 56.0%	22 0.3%

【項目11～25】1:あてはまらない 2:どちらかといえばあてはまらない 3:どちらともいえない 4:どちらかといえばあてはまる
5:あてはまる Z:無答

【第1部】 仕事や職場での満足感や負担感について - 全体傾向(一般傾向との比較) -

【満足感】

一般企業と比較し、仕事の満足感が特に高い傾向がみられる。

今回の教員のデータと、一般企業のデータとの比較を行った。

仕事のやりがいや成長感などの充実感は一般企業と比較して高い。また仕事そのものへの適応感も高く、仕事に対する満足度が一般企業と比べて高いことがうかがえる。

【項目1～10】 1 あてはまらない 2 どちらかといえばあてはまらない 3 どちらともいえない 4 どちらかといえばあてはまる 5 あてはまる	教員 全体	一般 企業
【項目1～10】 5.00は青 4.00以上5.00未満は水色 3.00以上4.00未満は薄い黄 2.00以上3.00未満はピンク 1.00以上2.00未満は赤の網掛けを設定しています	8059名	31538名
1 今の仕事にやりがいを感じている	4.23	3.44
2 今の仕事を通じて成長できていると思う	4.24	3.83
3 今の仕事に誇りをもっている	4.27	3.71
4 今の仕事で自分らしさを生かすことができている	3.88	3.23
5 今の仕事は自分に向いている	3.73	3.47
6 今の仕事で自分の能力を十分に発揮できている	3.56	3.16
7 今の学校で仕事をすることができてよかったと思う	3.92	3.72
8 学校の他の教職員から学ぶことが多い	4.16	3.85
9 学校の他の教職員と一緒に仕事をするのが楽しい	3.97	3.65
10 学校の他の教職員に恵まれている	3.98	3.69

【第1部】 仕事や職場での満足感や負担感について - 全体傾向(一般傾向との比較) -

【負担感】

一般企業と比較し、仕事の負担感が高い傾向がみられる。

負担感については、「仕事が忙しすぎて、ほとんど仕事だけの生活になってしまっている」、「仕事量が多すぎて、今のままでは長く続けられそうにない」、「児童生徒や保護者とのやりとりで気疲れすることが多い」(一般企業では児童生徒、保護者を顧客、取引先として質問)の得点がいずれも一般企業よりも高く、仕事の質や量、児童生徒や保護者への対応における負担感が高い傾向がみられる。

【項目11～18】 1 あてはまらない 2 どちらかといえばあてはまらない 3 どちらともいえない 4 どちらかといえばあてはまる 5 あてはまる 【項目11～18】 5.00は青 4.00以上5.00未満は水色 3.00以上4.00未満は薄い黄 2.00以上3.00未満はピンク 1.00以上2.00未満は赤の網掛けを設定しています	教員 全体	一般 企業
	8059名	31538名
11 同じような仕事の繰り返しで、マンネリ感を感じている	2.28	2.79
12 今の仕事は単調で、手ごたえが感じられない	1.85	2.46
13 これまでの知識・経験だけでは対応できないことが多い	3.26	2.88
14 今の仕事は自分にとって責任が重すぎる	2.77	2.57
15 仕事が忙しすぎて、ほとんど仕事だけの生活になってしまっている	3.75	3.09
16 仕事量が多すぎて、今のままでは長く続けられそうにない	3.05	2.58
17 児童生徒や保護者とのやりとりで気疲れすることが多い	3.47	2.78
18 職場の人間関係に悩むことが多い	2.48	2.63

【第1部】 仕事や職場での満足感や負担感について - 職名別 -

【満足感】

仕事や職場での満足感はその職種も高いが、特に校長にその傾向が見られる。

【項目1～10】 1 あてはまらない 2 どちらかといえばあてはまらない 3 どちらともいえない 4 どちらかといえばあてはまる 5 あてはまる 【項目1～10】 5.00は濃い青 4.00以上5.00未満は水色、 3.00以上4.00未満は薄い黄色、 2.00以上3.00未満はピンク、 1.00以上2.00未満は赤の網掛けを設定しています		全体	職名							
			校長	教頭・ 副校長	教諭	講師	養護 教諭	栄養 教諭	その他	
		8059名	331名	351名	6457名	471名	318名	7名	52名	
仕事 や 職場 で の 満 足 感	1	今の仕事にやりがいを感じている	4.23	4.58	4.26	4.20	4.42	4.15	4.57	4.27
	2	今の仕事を通じて成長できていると思う	4.24	4.50	4.34	4.20	4.46	4.32	4.43	4.38
	3	今の仕事に誇りをもっている	4.27	4.73	4.39	4.24	4.42	4.20	4.50	4.27
	4	今の仕事で自分らしさを生かすことができている	3.88	4.22	3.95	3.85	3.91	3.85	4.43	3.96
	5	今の仕事は自分に向いている	3.73	4.15	3.82	3.70	3.75	3.69	4.14	3.81
	6	今の仕事で自分の能力を十分に発揮できている	3.56	4.01	3.75	3.53	3.50	3.47	3.83	3.67
	7	今の学校で仕事をするのができてよかったと思う	3.92	4.44	4.19	3.84	4.30	3.91	4.00	4.15
	8	学校の他の教職員から学ぶことが多い	4.16	4.16	4.18	4.13	4.55	4.18	4.57	4.22
	9	学校の他の教職員と一緒に仕事をするのが楽しい	3.97	4.28	4.11	3.93	4.32	3.87	4.43	3.94
	10	学校の他の教職員に恵まれている	3.98	4.20	4.03	3.94	4.29	3.94	4.43	3.90

【第1部】 仕事や職場での満足感や負担感について - 職名別 -

【負担感】

仕事や職場での負担感はその職種も高いが、校長よりも教頭・副校長、教諭にその傾向が見られる

職種別にみると、項目16「仕事量が多すぎて、今のままでは長く続けられそうにない」では、校長が2.22点、教頭が2.27点、教諭が3.15点と教諭が仕事量による負担感が高い傾向がみられる。

また、項目24「自宅に仕事を持ち帰ることが多い」では、校長が2.88点、教頭が3.38点、教諭が4.14点と教諭の得点が高く、いわゆる「持ち帰り仕事」は校長、教頭・副校長よりも教諭が多い結果となっている。

項目25「以前より忙しくなった気がする」では、教頭・副校長4.30点、及び教諭4.37点がどちらも4点を超えており、忙しさを感じていることがうかがえる。

【項目11～25】 1 あてはまらない 2 どちらかといえばあてはまらない 3 どちらともいえない 4 どちらかといえばあてはまる 5 あてはまる 【項目11～25】 5.00は濃い青 4.00以上5.00未満は水色、 3.00以上4.00未満は薄い黄色、 2.00以上3.00未満はピンク、 1.00以上2.00未満は赤の網掛けを設定しています	全体	職名						
		校長	教頭・副校長	教諭	講師	養護教諭	栄養教諭	その他
	8059名	331名	351名	6457名	471名	318名	7名	52名
11 同じような仕事の繰り返しで、マンネリ感を感じている	2.28	1.94	2.34	2.31	1.89	2.39	1.86	2.33
12 今の仕事は単調で、手ごたえが感じられない	1.85	1.55	1.92	1.88	1.61	1.93	1.86	1.98
13 これまでの知識・経験だけでは対応できないことが多い	3.26	2.96	3.05	3.29	3.25	3.31	3.43	2.98
14 今の仕事は自分にとって責任が重すぎる	2.77	2.47	2.53	2.80	2.71	2.86	3.00	2.65
15 仕事が忙しすぎて、ほとんど仕事だけの生活になっている	3.75	2.95	3.68	3.83	3.57	3.19	3.43	3.54
16 仕事量が多すぎて、今のままでは長く続けられそうにない	3.05	2.22	2.77	3.15	2.59	2.93	3.00	2.63
17 児童生徒や保護者とのやりとりで気疲れすることが多い	3.47	3.10	3.15	3.55	3.03	3.40	2.86	2.65
18 職場の人間関係に悩むことが多い	2.48	2.27	2.52	2.50	2.19	2.67	2.57	2.48
19 学校のなかで休憩や休息をとりづらい	3.68	3.07	3.67	3.73	3.33	3.80	3.57	3.58
20 休暇を取りづらい	3.63	3.21	3.75	3.67	3.38	3.46	3.00	3.54
21 体調が悪くても休めない	3.48	2.87	3.59	3.54	3.21	3.19	2.71	3.10
22 土日等の休日出勤が多い	3.24	3.68	3.96	3.27	2.85	2.14	3.00	2.58
23 勤務時間後も仕事のために残ることが多い	4.41	3.75	4.67	4.46	4.39	3.82	4.14	4.06
24 自宅に仕事を持ち帰ることが多い	3.99	2.88	3.38	4.14	3.79	3.05	4.14	3.52
25 以前よりも忙しくなった気がする	4.30	3.96	4.30	4.37	3.70	4.11	4.71	4.04

【第2部】 仕事や職場で感じるストレスの状況について - 全体傾向 -

質問項目の20項目中、チェックが入る項目は平均して3.72個。平均値で、みればストレス状態は良好である。

平均値でみると、肉体的、精神的な疲れが翌日まで残っている傾向がみられる。

平均値でみると、質問項目中「朝から頭や体が重い」を回答した割合が38.6%と最も多く、肉体的、精神的な疲れが翌日まで残っている傾向がみられる。

また、ストレスにより「教育雑誌を読まなくなった」37.3%、「教員室の自分の机がちらかってきた」36.3%の回答率が30%を超えており、生活の乱れが傾向的にみられる。

仕事や職場で感じるストレスの状況		【全体】8059名					
		0	20	40	60	80	100
6	朝から頭や体が重い	38.6%					
20	教育雑誌を読まなくなってきた	37.3%					
19	教員室の自分の机がちらかってきた	36.3%					
4	夜中に目がさめやすくなった	29.3%					
1	食欲が低下したり、過食気味になった	27.8%					
2	タバコやコーヒーの量が増えてきた	19.9%					
11	児童・生徒の考えを聴く余裕がなくなった	19.9%					
13	児童・生徒を叱りやすくなった	18.2%					
9	教職員での会話が減った	17.1%					
15	同僚教師の欠点が目につくようになった	16.9%					
12	授業の進め方が一方的になってきた	16.4%					
5	めまいや動悸を感じやすくなった	15.4%					
17	学校行事の準備が面倒になってきた	12.8%					
16	上司の考え方により批判的になった	12.6%					
7	通勤途中にイライラしやすくなった	11.7%					
3	酔って愚痴をこぼすようになった	11.6%					
14	保護者に連絡するのが面倒になってきた	10.4%					
10	学級全体を掌握しにくくなった	9.7%					
8	児童・生徒とすれちがっても話したくない	5.6%					
18	テストの採点ミスが増えた	4.2%					

【第2部】 仕事や職場で感じるストレスの状況について - 全体傾向 -

職名別に比較すれば、一部の教諭に過度なストレスがかかっている傾向が見られる。

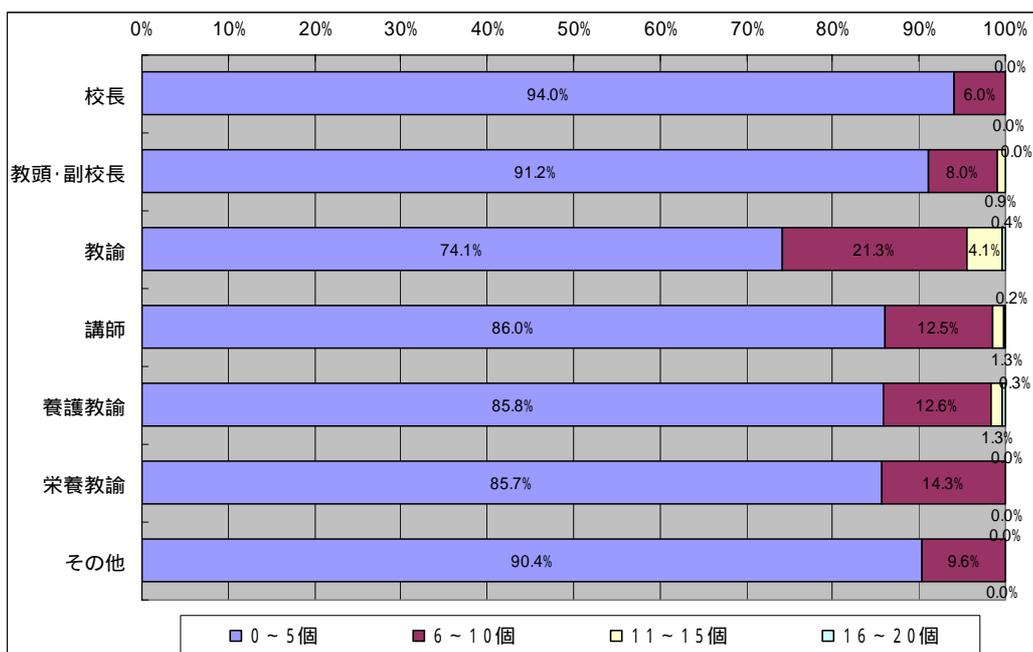
教員のストレス状況を職種別で見ると、全体的にチェック項目の数が「0～5個」が最も多く、各職種ともストレスの状況は良好との傾向がみられる。

ただし、教諭のストレス状況をみると、チェック項目の数が「11～15個」を回答したストレスコントロールが不良(要休養)の教諭が4.1%、「16～20個」を回答したストレスによる不適応状態(要相談)の教諭が0.4%という結果が出ており(他の職種においても少数である該当あり)、一部の教諭に過度なストレスがかかっている傾向がみられる。

教員ストレス

評価:(の個数)
 0～5個 ストレスコントロール良好
 6～10個 ストレス予備状態(要注意)
 11～15個 ストレスコントロール不良(要休養)
 16～20個 ストレスによる不適応状態(要相談)

属性		属性別人数		0～5個	6～10個	11～15個	16～20個
職名	校長	331	人数	311	20	0	0
			率数	94.0%	6.0%	0.0%	0.0%
	教頭・副校長	351	人数	320	28	3	0
			率数	91.2%	8.0%	0.9%	0.0%
	教諭	6457	人数	4787	1377	265	28
			率数	74.1%	21.3%	4.1%	0.4%
	講師	471	人数	405	59	6	1
			率数	86.0%	12.5%	1.3%	0.2%
	養護教諭	318	人数	273	40	4	1
			率数	85.8%	12.6%	1.3%	0.3%
	栄養教諭	7	人数	6	1	0	0
			率数	85.7%	14.3%	0.0%	0.0%
	その他	52	人数	47	5	0	0
			率数	90.4%	9.6%	0.0%	0.0%



【第3部】 A 忙しく感じることや負担に感じることに ついて - 全体傾向 -

**成績処理、授業準備、事務・報告書作成に忙しさを感じている。
授業そのものを忙しいと感じている度合いは少ない。**

ここでは、教員の行っている表中の20項目の業務のうち、忙しいと感じる度合いが高いものを最大で3つ回答してもらい、各業務ごとの回答の多さ(回答率)により比較する。

「成績処理」、「授業準備」、「事務・報告書作成」がいずれも25%を超えており、直接的に児童生徒に接しないデスクワークに業務の忙しさを感じる度合いが高い傾向がみられる。

仕事をするうえで、忙しさを感じること		【全体】8059名						
		0	20	40	60	80	100	
5	成績処理	31.8%						
3	授業準備	27.3%						
14	事務・報告書作成	25.3%						
7	生徒指導(個別)	24.1%						
10	学校行事	21.8%						
8	部活動・クラブ活動	18.4%						
13	会議・打合せ	16.8%						
12	学校経営	16.2%						
16	保護者・PTA対応	13.9%						
6	生徒指導(集団)	11.1%						
2	授業	10.3%						
15	校内研修	10.3%						
11	学年・学級経営	9.8%						
20	会議	9.2%						
17	地域対応	6.0%						
19	校務としての研修	5.2%						
18	行政・関係団体対応	4.4%						
4	学習指導	4.1%						
9	児童・生徒会指導	3.1%						
1	朝の業務	1.6%						

【第3部】 A 忙しく感じることや負担に感じることに ついて - 職名別 -

	全体	職名							
		校長	教頭・副校長	教諭	講師	養護教諭	栄養教諭	その他	
	8059名	331名	351名	6457名	471名	318名	7名	52名	
仕事を する うえで、 忙しさ を感じる こと	1 朝の業務	132 1.6%	1 0.3%	5 1.4%	112 1.7%	12 2.5%	2 0.6%	0 0.0%	0 0.0%
	2 授業	833 10.3%	0 0.0%	1 0.3%	734 11.4%	78 16.6%	2 0.6%	1 14.3%	8 15.4%
	3 授業準備	2203 27.3%	0 0.0%	10 2.8%	1980 30.7%	174 36.9%	9 2.8%	1 14.3%	13 25.0%
	4 学習指導	333 4.1%	0 0.0%	0 0.0%	297 4.6%	32 6.8%	0 0.0%	0 0.0%	2 3.8%
	5 成績処理	2566 31.8%	0 0.0%	1 0.3%	2326 36.0%	201 42.7%	0 0.0%	0 0.0%	14 26.9%
	6 生徒指導(集団)	893 11.1%	3 0.9%	6 1.7%	761 11.8%	59 12.5%	51 16.0%	2 28.6%	4 7.7%
	7 生徒指導(個別)	1939 24.1%	33 10.0%	34 9.7%	1586 24.6%	75 15.9%	187 58.8%	2 28.6%	4 7.7%
	8 部活動・クラブ活動	1483 18.4%	2 0.6%	1 0.3%	1338 20.7%	102 21.7%	15 4.7%	0 0.0%	12 23.1%
	9 児童・生徒会指導	247 3.1%	0 0.0%	1 0.3%	210 3.3%	9 1.9%	23 7.2%	0 0.0%	1 1.9%
	10 学校行事	1754 21.8%	15 4.5%	29 8.3%	1497 23.2%	108 22.9%	81 25.5%	1 14.3%	12 23.1%
	11 学年・学級経営	787 9.8%	2 0.6%	0 0.0%	738 11.4%	36 7.6%	5 1.6%	0 0.0%	3 5.8%
	12 学校経営	1303 16.2%	164 49.5%	147 41.9%	899 13.9%	30 6.4%	41 12.9%	0 0.0%	12 23.1%
	13 会議・打合せ	1354 16.8%	40 12.1%	45 12.8%	1138 17.6%	45 9.6%	68 21.4%	1 14.3%	10 19.2%
	14 事務・報告書作成	2036 25.3%	70 21.1%	234 66.7%	1459 22.6%	61 13.0%	173 54.4%	4 57.1%	17 32.7%
	15 校内研修	828 10.3%	6 1.8%	10 2.8%	729 11.3%	50 10.6%	20 6.3%	0 0.0%	3 5.8%
	16 保護者・PTA対応	1117 13.9%	114 34.4%	162 46.2%	751 11.6%	42 8.9%	38 11.9%	0 0.0%	2 3.8%
	17 地域対応	485 6.0%	130 39.3%	102 29.1%	224 3.5%	12 2.5%	9 2.8%	0 0.0%	3 5.8%
	18 行政・関係団体対応	355 4.4%	114 34.4%	97 27.6%	120 1.9%	4 0.8%	11 3.5%	0 0.0%	6 11.5%
	19 校務としての研修	423 5.2%	7 2.1%	8 2.3%	377 5.8%	10 2.1%	13 4.1%	2 28.6%	4 7.7%
	20 会議	738 9.2%	150 45.3%	47 13.4%	472 7.3%	16 3.4%	42 13.2%	1 14.3%	4 7.7%

校長、教頭・副校長は事務的作業や校外対応などの業務に負担を感じているが、教諭は子どもに直接かかわる業務に負担を感じている傾向が見られる。

職種別でみると、校長及び教頭・副校長は項目12「学校経営」、項目14「事務・報告書作成」、項目16「保護者・PTA対応」、項目17「地域対応」、項目18「行政・関係団体対応」の回答率が他の職種よりも高く、主に事務的業務や対外対応などの業務に忙しさや負担を感じている傾向がみられる。

また、教諭は項目3「授業準備」、項目5「成績処理」、項目7「生徒指導(個別)」、項目10「学校行事」の回答率が校長及び教頭・副校長に比べて高く、これらの業務に忙しさや負担を感じている傾向がみられる。

【第3部】 B 負担を解消するために必要なことについて - 全体傾向 -

忙しさを解消するためには教員の数を増やすことなどが必要と考えている傾向が特に強い。事務職員などを増やして役割を分担するとともに、事務的な事務の合理化を図ることが必要と考えている傾向がみられる。

ここでは、負担を解消するために必要と思う度合いが高いものを表の項目から最大で3つ回答してもらい、各業務ごとの回答の多さ(回答率)により比較する。

項目1「1クラスあたりの子どもの数を減らしたり、教員を増員し担当する授業時間を減らすなどする」の回答が最も多く75.9%となっている。また、項目7「教員は子どもの指導に業務を特化し、学校内の事務職員や他の職員の人たちを増員して、業務の効率化をはかる」34.4%と高い回答率となっている。このことから、忙しさを解消するために、教員や事務職員を増やして役割を分担するとともに、調査などの事務的な業務を精選し、業務の効率化をはかることが必要と考えている傾向がうかがえる。

一方、項目4「学期初めは多忙であるが、夏休みなどは比較的余裕があるなど繁閑の差があるため、年間を通じての勤務時間の割り振りを可能とし、忙しい時期には勤務時間を長くする代わりに、長期休業期間中には勤務時間を短くすることを可能とする」を回答した教員は25.0%となっており、忙しさを解消するためには勤務時間を変形させることが必要と考えている傾向もみられる。

忙しさを負担感を解消するために必要なこと		【全体】 8059名					
		0	20	40	60	80	100
1	1クラスあたりの子どもの数を減らしたり、教員を増員し担当する授業時間を減らすなどをする	75.9%					
7	教員は子どもの指導に業務を特化し、学校内の事務職員や他の職種のの人たちを増員して、役割を分担する	45.6%					
8	教育委員会や他の行政機関からの調査などを精選し、業務の合理化を図る	34.4%					
6	役割分担の均等化、適正化を図る	27.7%					
4	学期初めは多忙であるが、夏休みなどは比較的余裕があるなど繁閑の差があるため、年間を通じての勤務時間の割り振りを可能とし、忙しい時期には勤務時間を長くする代わりに、長期休業期間中には勤務時間を短くすることを可能とする	25.0%					
10	部活動やクラブ活動の指導には、地域の方々に積極的に参加してもらおう	19.9%					
3	自分の能力を高める	16.1%					
2	夏休みなどの長期休業期間中に会議や研修会等を集中し、授業のある日には子どもの指導に専念できるよう調整する	12.7%					
9	保護者、地域に理解を求め、ボランティアの派遣など学校へのサポートを強める	7.6%					
5	電子メール等を活用し、情報を共有化することなどにより会議を減らす	4.6%					

【第3部】 B 負担を解消するために必要なことについて - 職名別 -

校長、教頭・副校長は、教育委員会等からの調査を精選することが必要と考えている傾向が特に強いが、教諭は教員の数を増やすことなどが必要と考えている傾向が特に強い。

職種別でみると、全体傾向で回答率が高かった項目1「1クラスあたりの子どもの数を減らしたり、教員を増員し担当する授業時間を減らすなどする」は80.0%と教諭が校長、教頭・副校長よりも大幅に高い結果となっている。

一方、「教育委員会や行政機関からの調査を精選し、業務の効率化を図る」は、校長、教頭・副校長が教諭よりも高い結果となっている。

	全体	職名							
		校長	教頭・副校長	教諭	講師	養護教諭	栄養教諭	その他	
	8059名	331名	351名	6457名	471名	318名	7名	52名	
忙しさや負担感を解消するために必要なこと	1 1クラスあたりの子どもの数を減らしたり、教員を増員し担当する授業時間を減らすなどをする	6116 75.9%	176 53.2%	169 48.1%	5168 80.0%	329 69.9%	188 59.1%	3 42.9%	26 50.0%
	2 夏休みなどの長期休業期間中に会議や研修会等を中心し、授業のある日には子どもの指導に専念できるよう調整する	1025 12.7%	61 18.4%	45 12.8%	803 12.4%	70 14.9%	30 9.4%	2 28.6%	4 7.7%
	3 自分の能力を高める	1296 16.1%	31 9.4%	51 14.5%	966 15.0%	172 36.5%	53 16.7%	1 14.3%	11 21.2%
	4 学期初めは多忙であるが、夏休みなどは比較的余裕があるなど繁忙の差があるため、年間を通じての勤務時間の割り振りを可能とし、忙しい時期には勤務時間を長くする代わりに、長期休業期間中には勤務時間を短くすることを可能とする	2013 25.0%	71 21.5%	67 19.1%	1620 25.1%	140 29.7%	86 27.0%	0 0.0%	11 21.2%
	5 電子メール等を活用し、情報を共有化することなどにより会議を減らす	372 4.6%	35 10.6%	20 5.7%	272 4.2%	27 5.7%	12 3.8%	1 14.3%	4 7.7%
	6 役割分担の均等化、適正化を図る	2231 27.7%	39 11.8%	77 21.9%	1889 29.3%	90 19.1%	89 28.0%	2 28.6%	26 50.0%
	7 教員は子どもの指導に業務を特化し、学校内の事務職員や他の職種の人たちを増員して、役割を分担する	3678 45.6%	120 36.3%	163 46.4%	3057 47.3%	158 33.5%	129 40.6%	2 28.6%	16 30.8%
	8 教育委員会や他の行政機関からの調査などを精選し、業務の合理化を図る	2772 34.4%	225 68.0%	258 73.5%	2058 31.9%	52 11.0%	145 45.6%	2 28.6%	15 28.8%
	9 保護者、地域に理解を求め、ボランティアの派遣など学校へのサポートを強める	610 7.6%	64 19.3%	45 12.8%	412 6.4%	35 7.4%	35 11.0%	1 14.3%	10 19.2%
	10 部活動やクラブ活動の指導には、地域の方々に積極的に参加してもらおう	1605 19.9%	64 19.3%	41 11.7%	1347 20.9%	75 15.9%	54 17.0%	1 14.3%	11 21.2%

【第4部】 A B 教員としての役割について - 全体傾向 -

教員として、教科指導以外では「集団生活を通じて他人への思いやりの心を育てること」が最も重要な役割だと考えている傾向がみられる。
しつけや食習慣に関する指導は過程や地域で担うべきだと考えている傾向がみられる。

ここでは、教員の行っている表中の18項目の業務のうち、「教員として教科指導以外にやるべきこと」として考えるものを最大で3つ、「教育委員会や保護者、地域の方々などが主に担うべきこと」として考えるものを最大で3つそれぞれ回答してもらい、各項目ごとの回答の多さ(回答率)により比較する。

項目2「集団生活を通じて他人への思いやりの心を育てること」85.2%という結果となっており、学校生活を担う教員としての重要な役割だと考えている傾向がうかがえる。

また、項目11「学校行事(運動会、遠足、文化祭など)に関する指導」26.6%、項目7「休み時間や放課後に子どもと遊んだり一緒に過ごすこと」25.2%、項目6「進路指導」21.4%と、これらの項目についても教員が教科指導以外に行う役割だと考えている傾向がみられる。

一方、項目1「しつけをすること(礼儀やマナーなどを含む)」75.8%、項目4「食習慣に関する指導」48.1%、項目17「地域行事への参加」33.3%、項目13「奉仕活動(ボランティア活動)に関する指導」20.1%、項目14「児童生徒の安全に関する指導(登下校時や学校内)」19.3%の項目については、教員としての役割ではなく、教育委員会や保護者、地域の方々などが担うべき役割だと考えている傾向がみられる。

【第4部】 A 教員としての役割について - 全体傾向 -

教員として教科指導以外にやるべきこと		【全体】 8059名						
		0	20	40	60	80	100	
2	集団生活を通じて他人への思いやりの心を育てること	85.2%						
11	学校行事(運動会、遠足、文化祭など)に関する指導	26.6%						
1	しつけをすること(礼儀やマナーなどを含む)	25.6%						
7	休み時間や放課後に子どもと遊んだり一緒に過ごすこと	25.2%						
6	進路指導	21.4%						
16	保護者との電話による連絡、保護者会、保護者面接、家庭訪問など	16.3%						
9	部活動やクラブ活動に関する指導	11.4%						
13	健康に関する教育(喫煙・飲酒・薬物乱用についての指導、性教育などを含む)	11.3%						
10	児童会・生徒会、委員会や係の活動に関する指導	11.3%						
5	キャリア教育(望ましい勤労観や職業観を育てるための教育)	10.4%						
15	学校の教育方針や学級における子どもの様子、学校行事の予定などの情報提供	9.4%						
8	放課後などに補習をすること	8.7%						
14	児童生徒の安全に関する指導(登下校時や学校内)	8.5%						
12	体験活動(自然体験、職場体験)に関する指導	5.3%						
4	食習慣に関する指導	3.4%						
13	奉仕活動(ボランティア活動)に関する指導	2.2%						
17	地域行事への参加	1.0%						
18	PTA活動	0.4%						

【第4部】 B 教員としての役割について - 全体傾向 -

教育委員会や保護者、地域の方々などが 主に担うべきこと		【全体】 8059名					
		0	20	40	60	80	100
1	しつけをすること(礼儀やマナーなどを含む)	75.8%					
4	食習慣に関する指導	48.1%					
17	地域行事への参加	33.3%					
13	奉仕活動(ボランティア活動)に関する指導	20.1%					
14	児童生徒の安全に関する指導(登下校時や学校内)	19.3%					
18	PTA活動	18.6%					
3	健康に関する教育(喫煙・飲酒・薬物乱用についての指導、性教育などを含む)	16.0%					
9	部活動やクラブ活動に関する指導	12.8%					
12	体験活動(自然体験、職場体験)に関する指導	12.3%					
2	集団生活を通じて他人への思いやりの心を育てること	6.8%					
5	キャリア教育(望ましい勤労観や職業観を育てるための教育)	5.2%					
15	学校の教育方針や学級における子どもの様子、学校行事の予定などの情報提供	1.4%					
16	保護者との電話による連絡、保護者会、保護者面接、家庭訪問など	1.0%					
7	休み時間や放課後に子どもと遊んだり一緒に過ごすこと	0.9%					
8	放課後などに補習をすること	0.9%					
6	進路指導	0.6%					
11	学校行事(運動会、遠足、文化祭など)に関する指導	0.5%					
10	児童会・生徒会、委員会や係の活動に関する指導	0.1%					

【第5部】 A 給与や評価制度等について - 全体傾向 -

教員としての能力は個人差があると考えている傾向がみられる。

教員は他の公務員よりも高い倫理性が求められ、仕事の内容や量からも給与は高くてもよいと考えている傾向がみられる。

教員の能力や成果・実績に応じて給与に差を付けることは、回答にバラツキがみられる。

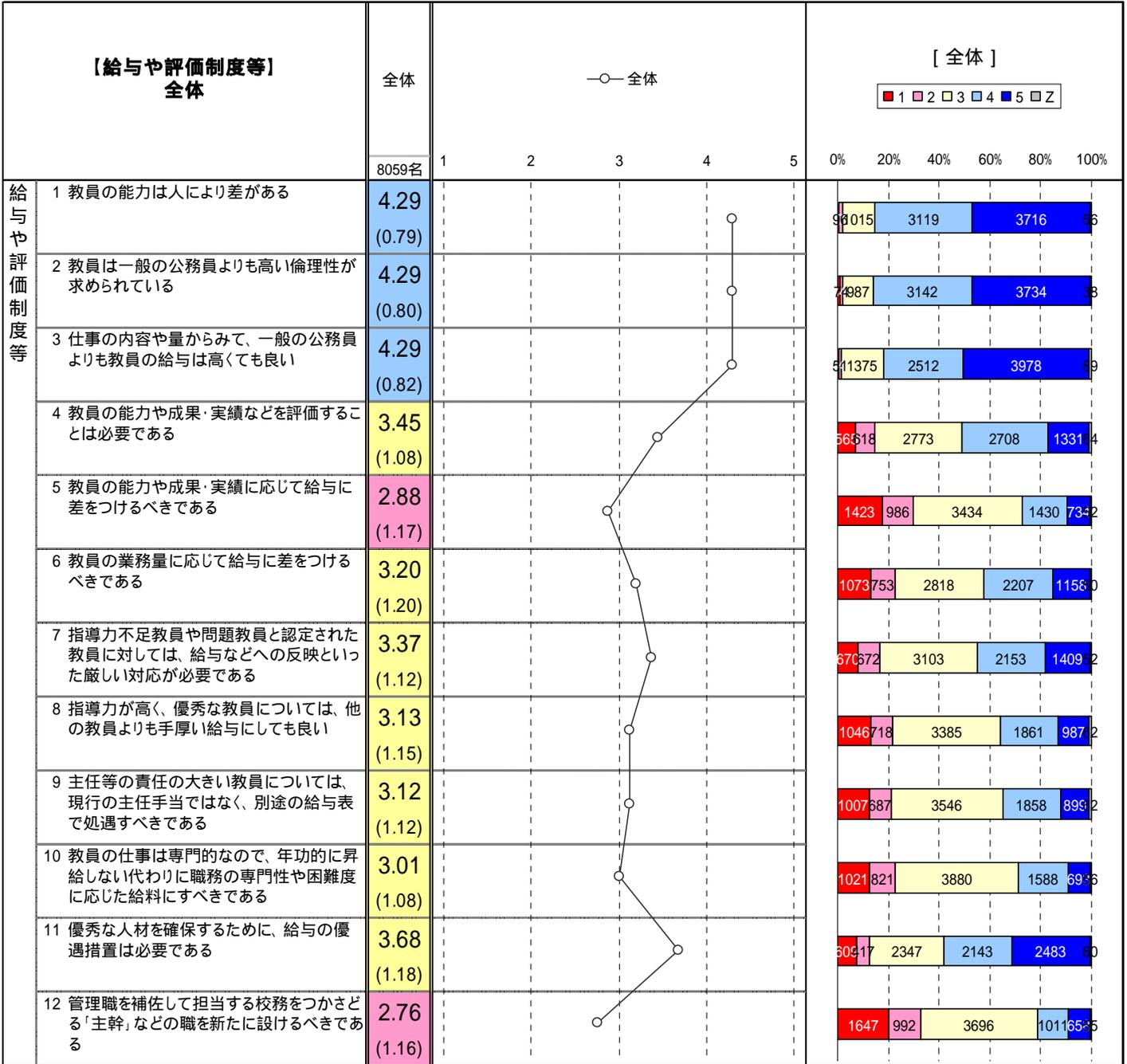
ここでは、「1:あてはまらない」を1点、「2:どちらかといえばあてはまらない」を2点、「3:どちらともいえない」を3点、「4:どちらかといえばあてはまる」を4点、「5:あてはまる」を5点として、全体の回答の平均点を算出するとともに、それぞれの回答を全体に占める割合によりその傾向を見ることとした。

項目1「教員の能力は人により差がある」4.29点、項目2「教員は一般の公務員よりも高い倫理性が求められている」4.29点、項目3「仕事の内容や量からみて、一般の公務員よりも教員の給与は高くても良い」4.29点といずれも4点以上で、「4:どちらかといえばあてはまる」と「5:あてはまる」の全体に占める割合が80%以上という結果となっている。

項目5「教員の能力や成果・実績に応じて給与に差をつけるべきである」の得点は2.88点となっているが、割合を見ると「1:あてはまらない」(1423人が回答)と「2:どちらかといえばあてはまらない」(986人が回答)の合計が29.9%であるのに対し、「4:どちらかといえばあてはまる」(1430人が回答)と「5:あてはまる」(734人が回答)の合計は26.9%となっており、能力や成果・実績に応じて給与に差を付けることについては意見が分かれている。

【第5部】 A 給与や評価制度等について - 全体傾向 -

上段:平均 下段:標準偏差



【項目1～12】1:あてはまらない 2:どちらかといえばあてはまらない 3:どちらともいえない 4:どちらかといえばあてはまる
5:あてはまる Z:無答

【項目1～12】5.00は青、4.00以上5.00未満は水色、3.00以上4.00未満は薄い黄、2.00以上3.00未満はピンク、1.00以上2.00未満は赤の網掛けを設定しています

【第5部】 A 給与や評価制度等について - 全体傾向 -

【給与や評価制度等】 全体		1	2	3	4	5	Z
給与 や 評価 制度 等	1 教員の能力は人により差がある	57 0.7%	96 1.2%	1015 12.6%	3119 38.7%	3716 46.1%	56 0.7%
	2 教員は一般の公務員よりも高い倫理性が求められている	84 1.0%	74 0.9%	987 12.2%	3142 39.0%	3734 46.3%	38 0.5%
	3 仕事の内容や量からみて、一般の公務員よりも教員の給与は高くても良い	54 0.7%	51 0.6%	1375 17.1%	2512 31.2%	3978 49.4%	89 1.1%
	4 教員の能力や成果・実績などを評価することは必要である	565 7.0%	618 7.7%	2773 34.4%	2708 33.6%	1331 16.5%	64 0.8%
	5 教員の能力や成果・実績に応じて給与に差をつけるべきである	1423 17.7%	986 12.2%	3434 42.6%	1430 17.7%	734 9.1%	52 0.6%
	6 教員の業務量に応じて給与に差をつけるべきである	1073 13.3%	753 9.3%	2818 35.0%	2207 27.4%	1158 14.4%	50 0.6%
	7 指導力不足教員や問題教員と認定された教員に対しては、給与などへの反映といった厳しい対応が必要である	670 8.3%	672 8.3%	3103 38.5%	2153 26.7%	1409 17.5%	52 0.6%
	8 指導力が高く、優秀な教員については、他の教員よりも手厚い給与にしても良い	1046 13.0%	718 8.9%	3385 42.0%	1861 23.1%	987 12.2%	62 0.8%
	9 主任等の責任の大きい教員については、現行の主任手当ではなく、別途の給与表で処遇すべきである	1007 12.5%	687 8.5%	3546 44.0%	1858 23.1%	899 11.2%	62 0.8%
	10 教員の仕事は専門的なので、年功的に昇給しない代わりに職務の専門性や困難度に応じた給料にすべきである	1021 12.7%	821 10.2%	3880 48.1%	1588 19.7%	693 8.6%	56 0.7%
	11 優秀な人材を確保するために、給与の優遇措置は必要である	609 7.6%	417 5.2%	2347 29.1%	2143 26.6%	2483 30.8%	60 0.7%
	12 管理職を補佐して担当する校務をつかさどる「主幹」などの職を新たに設けるべきである	1647 20.4%	992 12.3%	3696 45.9%	1011 12.5%	658 8.2%	55 0.7%

【項目1～12】1:あてはまらない 2:どちらかといえばあてはまらない 3:どちらともいえない 4:どちらかといえばあてはまる
5:あてはまる Z:無答

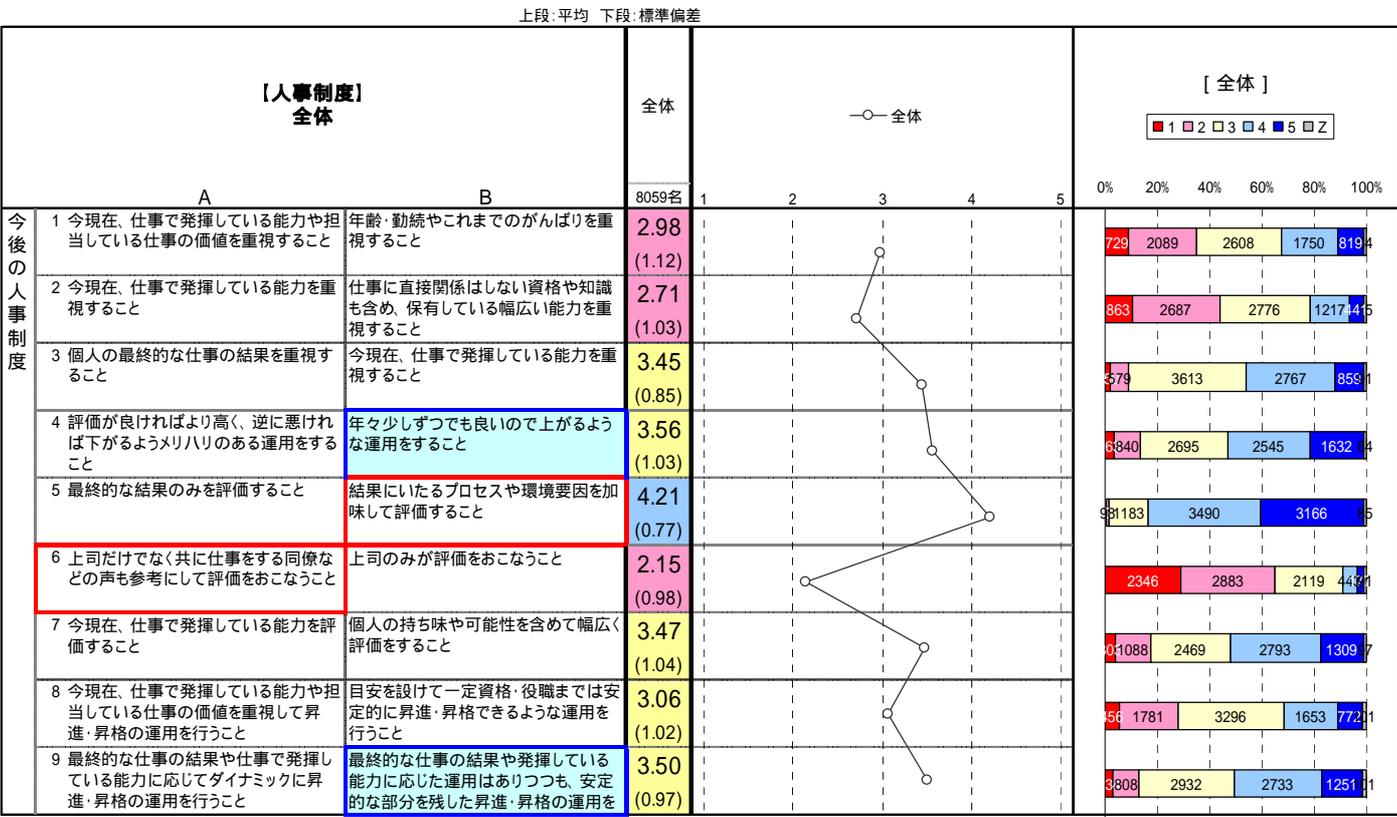
【第5部】 B 給与や評価制度等について - 全体傾向 -

評価は、結果にいたるプロセスや環境要因を加味し、上司だけでなく同僚などの声も参考にして行うことが必要だと考えている傾向がみられる。
 処遇については、年々少しずつでも上がるような運用を望んでいる傾向がみられる。
 昇進・昇格についても、能力に応じた運用はおこないつつも安定的な運用をのぞんでいる傾向がみられる

ここでは、早退するAとBの質問項目ごとに、「1:Aに近い」を1点、「2:どちらかといえばAに近い」を2点、「3:どちらかといえない」を3点、「4:どちらかといえばBに近い」を4点、「5:Bに近い」を5点として、全体の回答の平均点を算出するとともに、それぞれの回答を全体に占める割合によりその傾向を見ることとした。

項目4の質問では、回答の平均点は3.56点となっており、「年々少しずつでも良いので上がるような運用をすること」が「評価が良ければ高く、逆に悪ければ下がるようなメリハリのある運用をすること」よりも高い。また、項目9の質問では、回答の平均点は3.50点となっており、「最終的な仕事の結果や発揮している能力に応じた運用はありつつも、安定的な部分を残した昇進・昇格の運用を行うこと」が「最終的な仕事の結果や仕事で発揮している能力に応じてダイナミックに昇進・昇格の運用を行う」よりも高く、全体の割合も項目4及び項目5のどちらも「4:どちらかといえばBに近い」と「5:Bに近い」の割合は約50%を占める結果となっており、年功的に少しずつでも上がる安定的な処遇を望んでいる傾向がみられる。

項目5及び項目6では評価に関する質問をしている。回答の平均点と全体の割合をみると、「最終的な結果のみを評価すること」よりも「結果にいたるプロセスや環境要因を加味して評価すること」を望む教員が多く、評価者については「上司のみが評価をおこなうこと」よりも「上司だけでなく共に仕事をする同僚などの声も参考にして評価をおこなうこと」を望む教員が多い。



【項目1～9】1:Aに近い 2:どちらかといえばAに近い 3:どちらかといえない 4:どちらかといえばBに近い 5:Bに近い Z:無答
 【項目1～9】5.00は青、4.00以上5.00未満は水色、3.00以上4.00未満は薄い黄、2.00以上3.00未満はピンク、1.00以上2.00未満は赤の網掛けを設定しています

【第5部】 B 給与や評価制度等について - 全体傾向 -

【人事制度】 全体			1	2	3	4	5	Z
今後の 人事 制度	A		B					
	1	今現在、仕事で発揮している能力や担当している仕事の価値を重視すること	年齢・勤続やこれまでのがんばりを重視すること	729 9.0%	2089 25.9%	2608 32.4%	1750 21.7%	819 10.2%
2	今現在、仕事で発揮している能力を重視すること	仕事に直接関係はしない資格や知識も含め、保有している幅広い能力を重視すること	863 10.7%	2687 33.3%	2776 34.4%	1217 15.1%	441 5.5%	75 0.9%
3	個人の最終的な仕事の結果を重視すること	今現在、仕事で発揮している能力を重視すること	150 1.9%	579 7.2%	3613 44.8%	2767 34.3%	859 10.7%	91 1.1%
4	評価が良ければより高く、逆に悪ければ下がるようメリハリのある運用をすること	年々少しずつでも良いので上がるような運用をすること	263 3.3%	840 10.4%	2695 33.4%	2545 31.6%	1632 20.3%	84 1.0%
5	最終的な結果のみを評価すること	結果にいたるプロセスや環境要因を加味して評価すること	37 0.5%	98 1.2%	1183 14.7%	3490 43.3%	3166 39.3%	85 1.1%
6	上司だけでなく共に仕事をする同僚などの声も参考にして評価をおこなうこと	上司のみが評価をおこなうこと	2346 29.1%	2883 35.8%	2119 26.3%	443 5.5%	177 2.2%	91 1.1%
7	今現在、仕事で発揮している能力を評価すること	個人の持ち味や可能性を含めて幅広く評価をすること	303 3.8%	1088 13.5%	2469 30.6%	2793 34.7%	1309 16.2%	97 1.2%
8	今現在、仕事で発揮している能力や担当している仕事の価値を重視して昇進・昇格の運用を行うこと	目安を設けて一定資格・役職までは安定的に昇進・昇格できるような運用を行うこと	456 5.7%	1781 22.1%	3296 40.9%	1653 20.5%	772 9.6%	101 1.3%
9	最終的な仕事の結果や仕事で発揮している能力に応じてダイナミックに昇進・昇格の運用を行うこと	最終的な仕事の結果や発揮している能力に応じた運用はありつつも、安定的な部分を残した昇進・昇格の運用を行うこと	234 2.9%	808 10.0%	2932 36.4%	2733 33.9%	1251 15.5%	101 1.3%

【項目1～9】1:Aに近い 2:どちらかといえばAに近い 3:どちらともいえない 4:どちらかといえばBに近い 5:Bに近い Z:無答

【第5部】 A 給与や評価制度等について - 職名別 -

教員の能力や成果・実績に応じて給与に差を付けること及び指導力不足教員や問題教員に厳しく対応することについて、校長、教頭・副校長のほうが教諭に比べ、傾向が強い。

「給与や評価制度等」を職種別でみると、項目5「教員の能力や成果・実績に応じて給与に差をつけるべきである」の回答の平均点は、教諭 2.81点が校長 3.48点、教頭・副校長 3.45点よりも低い。

また、項目7「指導力不足教員や問題教員と認定された教員に対しては、給与などへの反映といった厳しい対応が必要である」についても、教諭 3.28点が校長 4.08点、教頭・副校長 3.99点よりも低く、どちらの質問項目も教諭と管理職である校長及び教頭・副校長とのちがいがみられる。

	【項目1～12】 1 あてはまらない 2 どちらかといえばあてはまらない 3 どちらともいえない 4 どちらかといえばあてはまる 5 あてはまる 【項目1～12】 5.00は濃い青 4.00以上5.00未満は水色、 3.00以上4.00未満は薄い黄色、 2.00以上3.00未満はピンク、 1.00以上2.00未満は赤の網掛けを設定しています	全体	職名						
			校長	教頭・副校長	教諭	講師	養護教諭	栄養教諭	その他
		8059名	331名	351名	6457名	471名	318名	7名	52名
給与や評価制度等	1 教員の能力は人により差がある	4.29	4.61	4.59	4.26	4.33	4.17	3.86	4.40
	2 教員は一般の公務員よりも高い倫理性が求められている	4.29	4.67	4.58	4.27	4.21	4.26	4.29	4.27
	3 仕事の内容や量からみて、一般の公務員よりも教員の給与は高くても良い	4.29	4.66	4.55	4.30	3.98	4.07	3.43	3.87
	4 教員の能力や成果・実績などを評価することは必要である	3.45	4.18	4.09	3.37	3.70	3.25	3.14	3.85
	5 教員の能力や成果・実績に応じて給与に差をつけるべきである	2.88	3.48	3.45	2.81	3.23	2.55	3.00	3.10
	6 教員の業務量に応じて給与に差をつけるべきである	3.20	3.56	3.69	3.15	3.51	2.85	3.29	3.37
	7 指導力不足教員や問題教員と認定された教員に対しては、給与などへの反映といった厳しい対応が必要である	3.37	4.08	3.99	3.28	3.64	3.27	3.29	3.44
	8 指導力が高く、優秀な教員については、他の教員よりも手厚い給与にしても良い	3.13	3.74	3.67	3.06	3.49	2.82	3.29	3.29
	9 主任等の責任の大きい教員については、現行の主任手当ではなく、別途の給与表で処遇すべきである	3.12	3.73	3.72	3.05	3.38	2.79	3.29	3.15
	10 教員の仕事は専門的なので、年功的に昇給しない代わりに職務の専門性や困難度に応じた給料にすべきである	3.01	3.43	3.51	2.96	3.22	2.80	3.43	3.04
	11 優秀な人材を確保するために、給与の優遇措置は必要である	3.68	4.64	4.43	3.63	3.54	3.26	3.86	3.62
	12 管理職を補佐して担当する校務をつかさどる「主幹」などの職を新たに設けるべきである	2.76	3.71	3.71	2.64	3.03	2.50	3.43	3.13

【第5部】 B 給与や評価制度等について - 職名別 -

処遇について、年々少しずつでも上がるような運用をすることについて、教諭のほうが校長、教頭・副校長に比べ、傾向が強い。

「今度の人事制度」では、項目4「A. 評価が良ければより高く、逆に悪ければ下がるようメリハリのある運用をすること」よりも「B. 年々少しずつでも良いので上がるような運用をすること」を望む傾向が、校長 3.05点、教頭・副校長 3.08点に比べ教諭 3.62点の方が高くみられる。

[項目1～9] 1 あてはまらない 2 どちらかといえばあてはまらない 3 どちらともいえない 4 どちらかといえばあてはまる 5 あてはまる [項目1～9] 5.00は濃い青 4.00以上5.00未満は水色 3.00以上4.00未満は薄い黄色 2.00以上3.00未満はピンク		A	B	全体	職名						
				8059名	校長 331名	教頭・副校長 351名	教諭 6457名	講師 471名	養護教諭 318名	栄養教諭 7名	その他 52名
今後の人事制度	1	A. 今現在、仕事で発揮している能力や担当している仕事の価値を重視すること	B. 年齢・勤続やこれまでのがんばりを重視すること	2.98	2.57	2.64	3.05	2.62	3.05	2.71	2.75
	2	A. 今現在、仕事で発揮している能力を重視すること	B. 仕事に直接関係はしない資格や知識も含め、保有している幅広い能力を重視すること	2.71	2.30	2.48	2.74	2.60	2.84	3.00	2.67
	3	A. 個人の最終的な仕事の結果を重視すること	B. 今現在、仕事で発揮している能力を重視すること	3.45	3.36	3.26	3.46	3.45	3.53	3.57	3.60
	4	A. 評価が良ければより高く、逆に悪ければ下がるようメリハリのある運用をすること	B. 年々少しずつでも良いので上がるような運用をすること	3.56	3.05	3.08	3.62	3.37	3.76	3.43	3.58
	5	A. 最終的な結果のみを評価すること	B. 結果にいたるプロセスや環境要因を加味して評価すること	4.21	4.16	4.13	4.22	4.15	4.32	4.43	4.31
	6	A. 上司だけでなく共に仕事をする同僚などの声も参考にして評価をおこなうこと	B. 上司のみが評価をおこなうこと	2.15	2.86	2.68	2.11	1.93	1.99	1.29	2.19
	7	A. 今現在、仕事で発揮している能力を評価すること	B. 個人の持ち味や可能性を含めて幅広く評価をすること	3.47	2.94	3.04	3.50	3.57	3.68	3.14	3.58
	8	A. 今現在、仕事で発揮している能力や担当している仕事の価値を重視して昇進・昇格の運用を行うこと	B. 目安を設けて一定資格・役職までは安定的に昇進・昇格できるような運用を行うこと	3.06	2.73	2.76	3.12	2.79	3.18	2.86	2.81
	9	A. 最終的な仕事の結果や仕事で発揮している能力に応じてダイナミックに昇進・昇格の運用を行うこと	B. 最終的な仕事の結果や発揮している能力に応じた運用はありつつも、安定的な部分を残した昇進・昇格の運用を行うこと	3.50	3.40	3.23	3.53	3.33	3.62	2.86	3.46

2. 保護者意識調査

調査概要

目的

小学校・中学校に通わせる子どもをもつ保護者に対し、学校や教員の現状、期待する役割、給与・評価に関する意識を明らかにすること。

調査対象

【実施時期】平成18年10月

【対象者】全国の公立小学校・中学校に通う子どもをもつ保護者。

学年を対象校からランダムで均一に設定し、各校1学年1クラス(1年1組)の児童・生徒の保護者を対象にした。

【対象校】354校(小学校176校、中学校178校)

先に実施した「教員勤務実態調査」と同じ対象で行った。

【実施方法】質問紙調査(調査用紙は別途資料参照)

各校の校長宛で冊子送付後、指定された学級(1年1組)担任から児童・生徒に配布し家に持ち帰り、保護者に記入してもらった上で各自郵送にて直接回収した。

回収結果

14,160配布し、6,723の回収となった。(47.5%)

配布冊子は、1クラスあたりの最大値を40名とし、各学校で40部とした。実際は40名を下回るクラスが多くあるので、実態の回収率はもっと高いと見られる。

調査項目

【はじめに】子どもの学年、自身の年齢など

【第1部】学校の先生に対する満足度など

【第2部】学校の先生に期待すること、期待しないこと

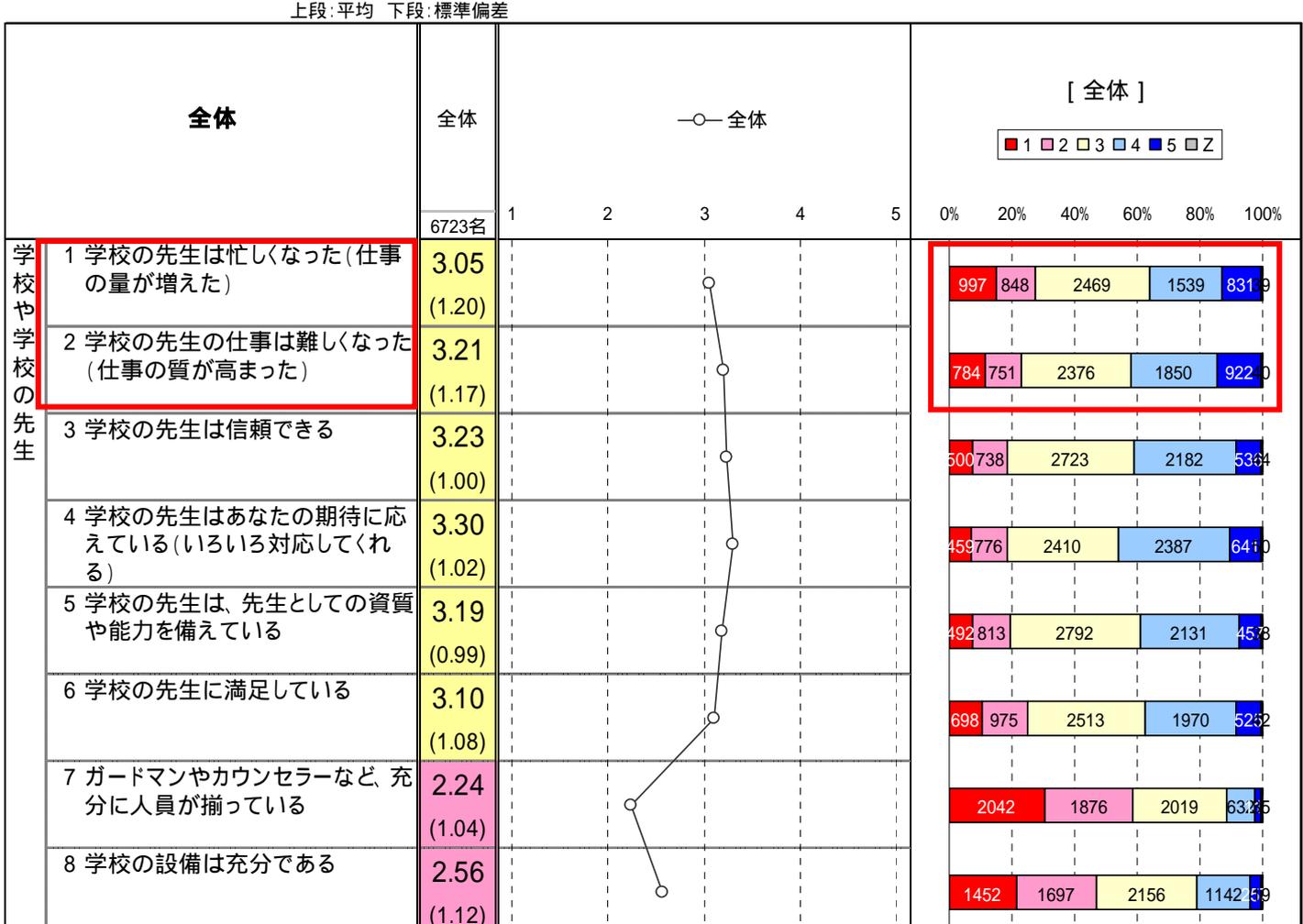
【第3部】学校の先生の給料や評価について

【第1部】 学校や学校の先生について - 全体傾向 -

教員の仕事は忙しくなったと感じているかどうか、また、教員の仕事は質が高まって難しくなったと感じているかどうかは意見が分かれている。

ここでは、「1:あてはまらない」を1点、「2:どちらかといえばあてはまらない」を2点、「3:どちらともいえない」を3点、「4:どちらかといえばあてはまる」を4点、「5:あてはまる」を5点として、全体の回答の平均点を算出するとともに、それぞれの回答を全体に占める割合によりその傾向を見ることとした。

項目1「学校の先生は忙しくなった(仕事の量が増えた)」との質問に、「4:どちらかといえばあてはまる」(1539人が回答)と「5:あてはまる」(831人が回答)の合計が約35%であるのに対し、「1:あてはまらない」(848人が回答)と「2:どちらかといえばあてはまらない」(997人が回答)の合計は約27%となっており、意見が分かれている。また、項目2「学校の先生の仕事は難しくなった(仕事の質が高まった)」との質問も同様の傾向がうかがえる。



1: そう思わない 2: どちらかといえばそう思わない 3: どちらともいえない 4: どちらかといえばそう思う 5: そう思う Z: 無答
5.00は青、4.00以上5.00未満は水色、3.00以上4.00未満は薄い黄、2.00以上3.00未満はピンク、1.00以上2.00未満は赤の網掛けを設定しています

【第1部】 学校や学校の先生について - 全体傾向 -

全体		1	2	3	4	5	Z
学校 や 学校 の 先 生	1 学校の先生は忙しくなった(仕事の量が増えた)	997 14.8%	848 12.6%	2469 36.7%	1539 22.9%	831 12.4%	39 0.6%
	2 学校の先生の仕事は難しくなった(仕事の質が高まった)	784 11.7%	751 11.2%	2376 35.3%	1850 27.5%	922 13.7%	40 0.6%
	3 学校の先生は信頼できる	500 7.4%	738 11.0%	2723 40.5%	2182 32.5%	536 8.0%	44 0.7%
	4 学校の先生はあなたの期待に応えている(いろいろ対応してくれる)	459 6.8%	776 11.5%	2410 35.8%	2387 35.5%	641 9.5%	50 0.7%
	5 学校の先生は、先生としての資質や能力を備えている	492 7.3%	813 12.1%	2792 41.5%	2131 31.7%	457 6.8%	38 0.6%
	6 学校の先生に満足している	698 10.4%	975 14.5%	2513 37.4%	1970 29.3%	525 7.8%	42 0.6%
	7 ガードマンやカウンセラーなど、十分に人員が揃っている	2042 30.4%	1876 27.9%	2019 30.0%	632 9.4%	119 1.8%	35 0.5%
	8 学校の設備は充分である	1452 21.6%	1697 25.2%	2156 32.1%	1142 17.0%	257 3.8%	19 0.3%

1: そう思わない 2: どちらかといえばそう思わない 3: どちらともいえない 4: どちらかといえばそう思う 5: そう思う Z: 無答

【第1部】 学校や学校の先生について - 年齢別 -

「年齢別」をみると、保護者の年齢が高くなるにつれ、学校の先生の仕事は忙しくなり、内容も難しくなっていると感じている傾向がみられる。

	全体	年齢							
		3 0 歳 以下	3 1 歳	3 6 歳	4 1 歳	4 6 歳	5 1 歳	5 6 歳	6 1 歳 以上
1 そう思わない 2 どちらかといえばそう思わない 3 どちらともいえない 4 どちらかといえばそう思う 5 そう思う 5.00は濃い青 4.00以上5.00未満は水色、 3.00以上4.00未満は薄い黄色、 2.00以上3.00未満はピンク、 1.00以上2.00未満は赤の網掛けを設定しています	6723名	115名	874名	2106名	2354名	968名	231名	33名	34名
学校や学校の先生									
1 学校の先生は忙しくなった(仕事の量が増えた)	3.05	2.60	2.82	2.94	3.12	3.33	3.38	3.36	2.72
2 学校の先生の仕事は難しくなった(仕事の質が高まった)	3.21	3.30	3.13	3.14	3.22	3.32	3.38	3.42	3.06
3 学校の先生は信頼できる	3.23	3.00	3.22	3.28	3.20	3.21	3.13	3.45	3.82
4 学校の先生はあなたの期待に応えている(いろいろ対応してくれる)	3.30	3.26	3.36	3.33	3.27	3.26	3.16	3.30	3.94
5 学校の先生は、先生としての資質や能力を備えている	3.19	3.17	3.26	3.22	3.14	3.16	3.20	3.03	3.78
6 学校の先生に満足している	3.10	3.18	3.23	3.15	3.03	3.02	2.98	3.12	3.70
7 ガードマンやカウンセラーなど、十分に人員が揃っている	2.24	2.25	2.22	2.23	2.25	2.22	2.30	2.25	2.52
8 学校の設備は充分である	2.56	2.58	2.61	2.57	2.53	2.51	2.68	2.88	3.50

【第2部】 A B 学校の先生に授業以外に期待すること、しないこと - 全体傾向 -

授業以外では「集団生活を通じて他人への思いやりの心を育てること」を最も教員に期待している傾向がみられる。

「地域行事への参加」は、教員はあまりやらなくても良いと考えている傾向がみられる。

ここでは、教員の行っている表中の18項目の業務のうち、「学校の先生が授業以外にやるべきこと」として考えるものを最大で3つ、「学校の先生があまりやらなくても良いこと」として考えるものを最大3つそれぞれ回答してもらい、各項目ごとの回答の多さ(回答率)により比較する。

学校の先生が授業以外にやるべきこととして、項目2「集団生活を通じて他人への思いやりの心を育てること」が75.2%という結果となっており、教員に大きく期待している傾向がみられる。

また、項目15「学校の教育方針や学級における子どもの様子、学校行事の予定などの情報提供」33.9%、項目6「進路指導」24.4%、項目14「児童生徒の安全に関する指導(登下校時や学校内)」21.1%と、これらの項目についても教員が授業以外にやるべきことだと考えている傾向がみられる。

一方、項目17「地域行事への参加」43.3%、項目4「食習慣に関する指導」32.5%、項目5「キャリア教育(望ましい勤労観を育てるための教育)」25.2%の項目については、学校の先生があまりやらなくてもよいことだと考えている傾向がみられる。

【第2部】 A 学校の先生に授業以外に期待すること - 全体傾向 -

学校の先生が授業以外にやるべきこと	【全体】 6723名					
	0	20	40	60	80	100
2 集団生活を通じて他人への思いやりの心を育てること	75.2%					
15 学校の教育方針や学級における子どもの様子、学校行事の予定などの情報提供	33.9%					
6 進路指導	24.4%					
14 児童生徒の安全に関する指導(登下校時や学校内)	21.1%					
1 しつけをすること(礼儀やマナーなどを含む)	18.5%					
7 休み時間や放課後に子どもと遊んだり一緒に過ごすこと	18.1%					
9 部活動やクラブ活動に関する指導	17.5%					
3 健康に関する教育(喫煙・飲酒・薬物乱用についての指導、性教育などを含む)	15.2%					
16 保護者との電話による連絡、保護者会、保護者面接、家庭訪問など	14.0%					
8 放課後などに補習をすること	11.3%					
11 学校行事(運動会、遠足、文化祭など)に関する指導	10.9%					
5 キャリア教育(望ましい勤労観や職業観を育てるための教育)	8.5%					
12 体験活動(自然体験、職場体験)に関する指導	8.2%					
13 奉仕活動(ボランティア活動)に関する指導	5.2%					
10 児童会・生徒会、委員会や係の活動に関する指導	2.4%					
17 地域行事への参加	2.3%					
4 食習慣に関する指導	1.9%					
18 PTA活動	1.0%					

【第2部】 B 学校の先生に授業以外に期待しないこと - 全体傾向 -

学校の先生があまりやらなくても良いこと		【全体】 6723名					
		0	20	40	60	80	100
17 地域行事への参加	43.3%						
4 食習慣に関する指導	32.5%						
5 キャリア教育(望ましい勤労観や職業観を育てるための教育)	25.2%						
18 PTA活動	20.2%						
7 休み時間や放課後に子どもと遊んだり一緒に過ごすこと	17.9%						
1 しつけをすること(礼儀やマナーなどを含む)	15.1%						
8 放課後などに補習をすること	13.6%						
13 奉仕活動(ボランティア活動)に関する指導	12.3%						
6 進路指導	7.1%						
10 児童会・生徒会、委員会や係の活動に関する指導	5.6%						
12 体験活動(自然体験、職場体験)に関する指導	4.4%						
16 保護者との電話による連絡、保護者会、保護者面接、家庭訪問など	3.7%						
3 健康に関する教育(喫煙・飲酒・薬物乱用についての指導、性教育などを含む)	3.6%						
9 部活動やクラブ活動に関する指導	2.7%						
15 学校の教育方針や学級における子どもの様子、学校行事の予定などの情報提供	1.4%						
14 児童生徒の安全に関する指導(登下校時や学校内)	1.2%						
11 学校行事(運動会、遠足、文化祭など)に関する指導	1.1%						
2 集団生活を通じて他人への思いやりの心を育てること	0.6%						

【第3部】 学校の先生の給料や評価について - 全体傾向 -

教員は人により能力の差があるという認識が高い。
 教員は高い倫理性が求められ、指導力不足教員や問題のある教員は厳しく処分したり、給料を減らすべきと考えている傾向がみられる。
 年功的な給料よりも実績を評価した処遇をすべきと考えている傾向がみられる。

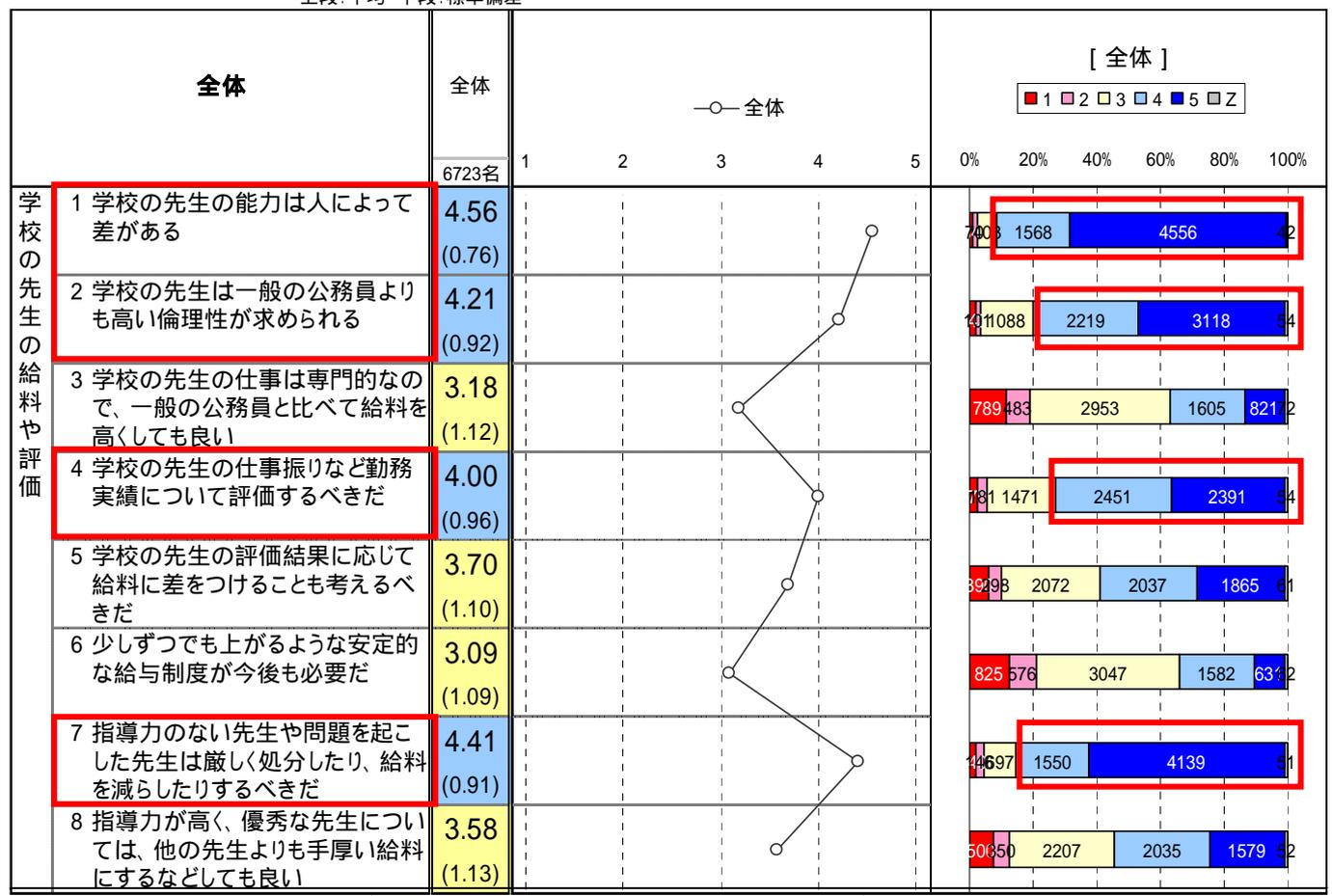
ここでは、「1:あてはまらない」を1点、「2:どちらかといえばあてはまらない」を2点、「3:どちらともいえない」を3点、「4:どちらかといえばあてはまる」を4点、「5:あてはまる」を5点として、全体の回答の平均点を算出するとともに、それぞれの回答を全体に占める割合によりその傾向を見ることとした。

学校の先生の能力は、人によって差があるとほとんどの保護者が回答している。(項目1「学校の先生の能力は人によって差がある」の平均得点は4.56点、全体の割合は「4:どちらかといえばそう思う」(1565人が回答)と「5:そう思う」(4556人が回答)で約91.1%)

また、高い倫理性が求められるとしており、指導力不足教員や問題ある教員は減らすべきと考える傾向がみられる。(項目7「指導力のない先生や問題を起こした先生は厳しく処分したり、給料を減らすべきだ」の全体に占める割合は「4:どちらかといえばそう思う」(1550人が回答)と「5:そう思う」(4139人が回答)で約85%)

項目4「学校の先生の仕事振りなど勤務実績について評価すべきだ」の平均得点は4.00点で、「4:どちらかといえばそう思う」(2451人が回答)と「5:そう思う」(2391人が回答)の全体の割合は約72%となっており、年功的な給料よりも実績を評価した処遇をすべきと考えている傾向がみられる。

上段:平均 下段:標準偏差



1: そう思わない 2: どちらかといえばそう思わない 3: どちらともいえない 4: どちらかといえばそう思う 5: そう思う Z: 無答
 5.00は青、4.00以上5.00未満は水色、3.00以上4.00未満は薄い黄、2.00以上3.00未満はピンク、1.00以上2.00未満は赤の網掛けを設定しています

【第3部】 学校の先生の給料や評価について - 全体傾向 -

全体		1	2	3	4	5	Z	
学校の先生の給料や評価	1	学校の先生の能力は人によって差がある	84 1.2%	70 1.0%	403 6.0%	1568 23.3%	4556 67.8%	42 0.6%
	2	学校の先生は一般の公務員よりも高い倫理性が求められる	143 2.1%	101 1.5%	1088 16.2%	2219 33.0%	3118 46.4%	54 0.8%
	3	学校の先生の仕事は専門的なので、一般の公務員と比べて給料を高くしても良い	789 11.7%	483 7.2%	2953 43.9%	1605 23.9%	821 12.2%	72 1.1%
	4	学校の先生の仕事振りなど勤務実績について評価するべきだ	175 2.6%	181 2.7%	1471 21.9%	2451 36.5%	2391 35.6%	54 0.8%
	5	学校の先生の評価結果に応じて給料に差をつけることも考えるべきだ	390 5.8%	298 4.4%	2072 30.8%	2037 30.3%	1865 27.7%	61 0.9%
	6	少しずつでも上がるような安定的な給与制度が今後必要だ	825 12.3%	576 8.6%	3047 45.3%	1582 23.5%	631 9.4%	62 0.9%
	7	指導力のない先生や問題を起こした先生は厳しく処分したり、給料を減らしたりするべきだ	140 2.1%	146 2.2%	697 10.4%	1550 23.1%	4139 61.6%	51 0.8%
	8	指導力が高く、優秀な先生については、他の先生よりも手厚い給料にするなどしても良い	500 7.4%	350 5.2%	2207 32.8%	2035 30.3%	1579 23.5%	52 0.8%

1: そう思わない 2: どちらかといえばそう思わない 3: どちらともいえない 4: どちらかといえばそう思う 5: そう思う Z: 無答

3. 教員と保護者の意識比較

教員としての役割についての意識比較

「教員がすべきこと」として、項目2「集団生活を通じて他人への思いやりの心を育てること」が、教員 85.2%、保護者 75.2%となっており、ともに教員の役割であるとの意識が最も高い。

また、「しつけをすること(礼儀やマナーなどを含む)」は、教員がすべきと保護者が認識しているのに大使、教員は保護者や地域の方々为主に担うべきと認識していることがみられる。(しつけに対する保護者の意識は「教員以外がすべきこと」15.1%よりも「教員がすべきこと」18.5%との割合が高く、教員は「教員がすべきこと」が一定割合 25.6%あるものの、「教員以外がすべきこと」が 75.8%と高い結果となっている。

教員の意識

保護者の意識

教員がすべきこと



教員以外がすべきこと



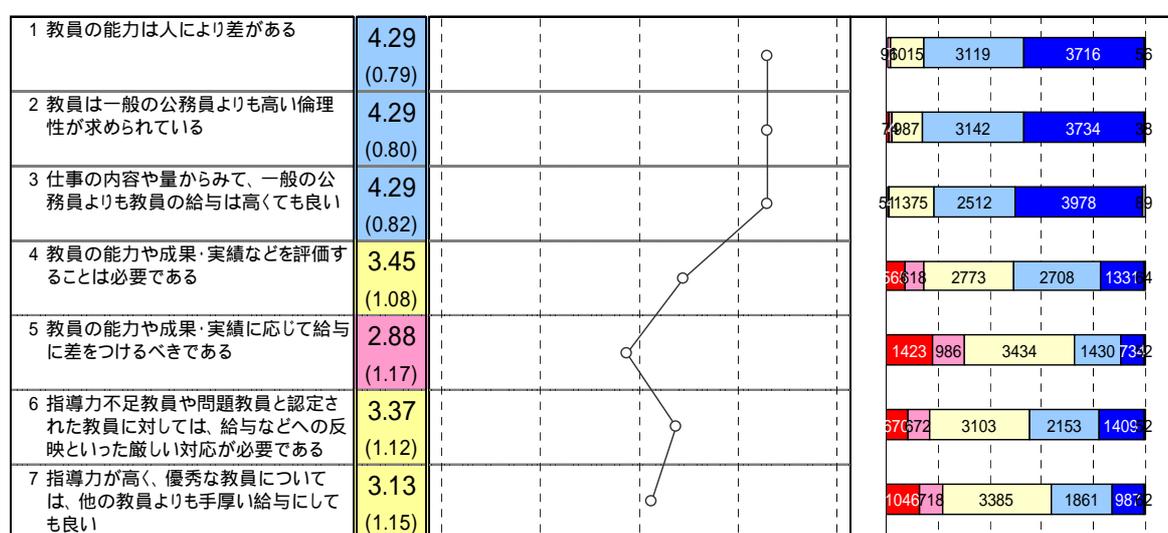
教員の給与や評価制度についての意識比較

教員の能力に個人差があることは、教員、保護者ともに認識している。また、一般の公務員よりも高い倫理性が求められていることも認識が一致している。

一方、一般の公務員よりも給与を高くすることについては、教員と保護者の意見に違いがみられる。また、評価制度の導入については、保護者の意見がより積極的であり、能力や成果・実績に応じて給与に差をつけることについては、教員が消極的であることがみられる。

指導力不足教員や問題のある教員は厳しく処分したり給与を減らしたりするべきと、保護者は教員よりも強く求めていることがうかがえる。

教員の意識



保護者の意識

