

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」

中間報告書（案）概要

（ 暫 定 版 ）

平成18年12月
株式会社リク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』のものと同一とした。

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、それぞれの回答の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】

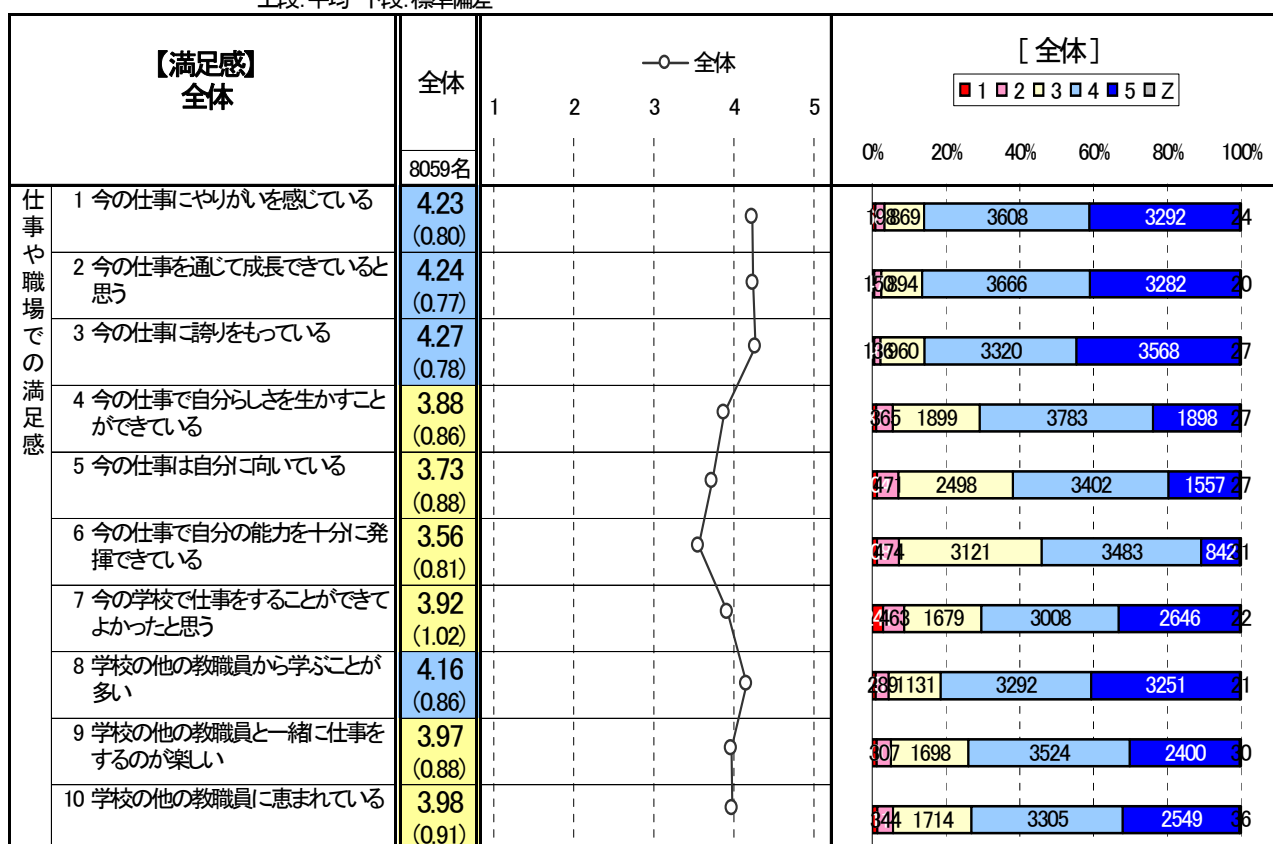
●仕事に対する充実感や適応感が高い傾向がみられる。

・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点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、特に現在の教員の仕事、職務への適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1～25】 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】

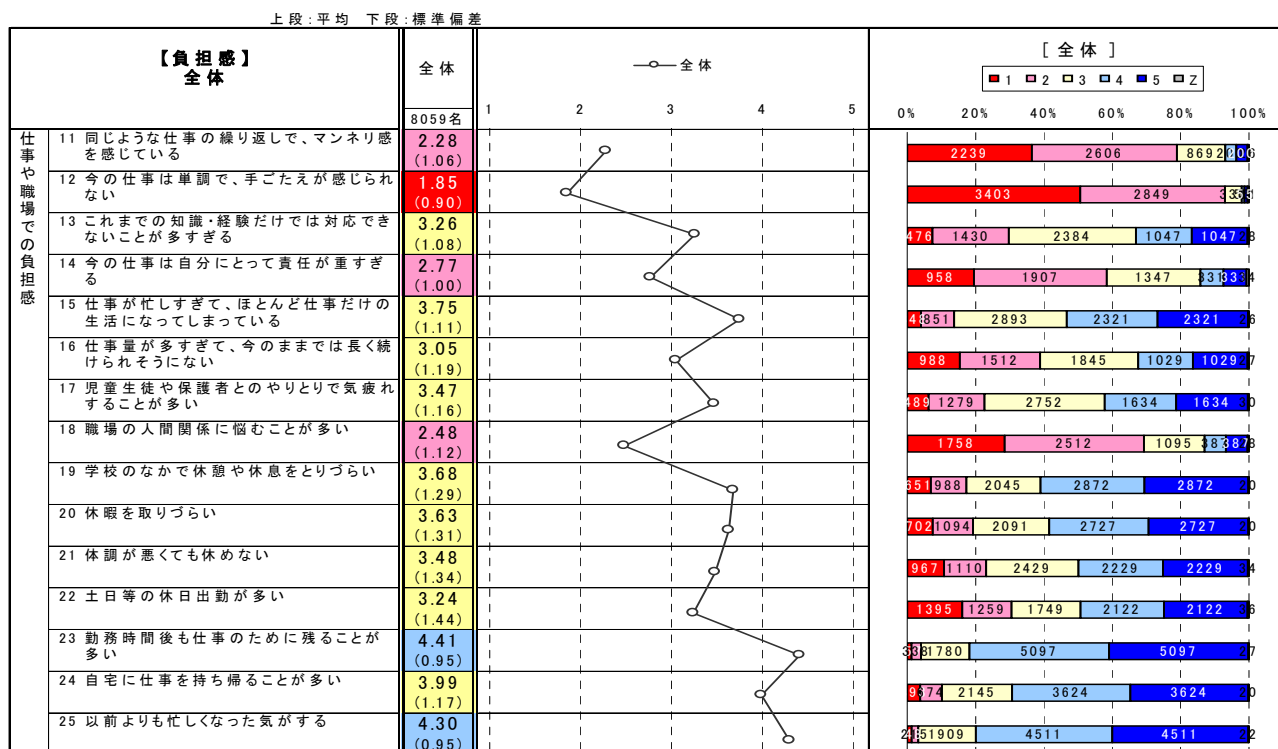
- 仕事の質や量に対する負担感が高い傾向がみられる。
- 休みをとることが難しく、残業や休日出勤しなければならないほど忙しいと感じている割合が多い。

・項目11から項目25は仕事や職場についても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。



【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 2: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(一般傾向との比較)—

【満足感】

- 一般企業と比較し、仕事の満足度が特に高い傾向がみられる。

【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	教員 全体	一般 企業
	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の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

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。

【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	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	2.42
12 今の仕事は単調で、手ごたえが感じられない	1.85	1.96
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	3.18
14 今の仕事は自分にとって責任が重すぎる	2.77	2.64
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	3.60
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	2.78
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	3.35
18 職場の人間関係に悩むことが多い	2.48	2.40

【第1部】 仕事や職場での満足感や負担感について 一職名別一

【満足感】

● 仕事や職場での満足感ほどの職種も高いが、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こと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

【負担感】

● 仕事や職場での負担感ほどの職種も高いが、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 2.77 点、教諭が 3.15 点と教諭は仕事量による負担感が高い傾向がみられる。

また、項目 24「自宅に仕事をもち帰ることが多い」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
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	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しまっている	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にくい	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 自宅に仕事をもち帰ることが多い	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— 1

- 質問項目の20項目中、チェックが入る項目は平均して3.7個。平均値で見ればストレス状態は良好である。（ストレス判断基準は次頁表中に掲載）
- 平均値で見ると、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。

平均値で見ると、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— 2

●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。

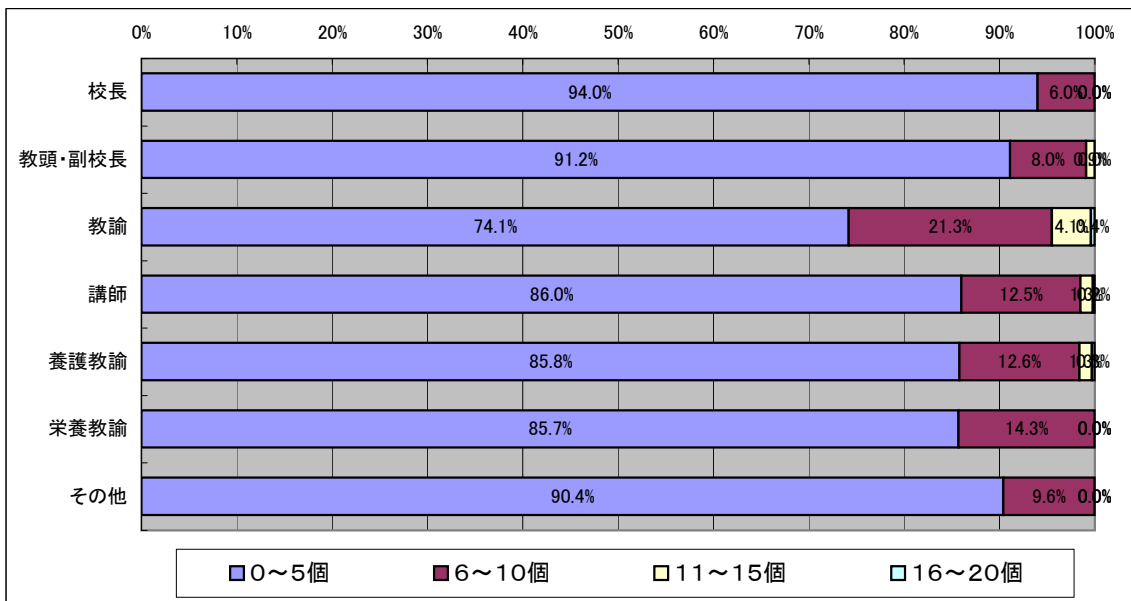
ただし、教諭のストレス状況をみると、チェック項目の数が「11～15個」を回答したストレスコントロールが不良（要休養）の教諭が4.1%、「16～20個」を回答したストレスによる不適応状態（要相談）の教諭が0.4%という結果が出ており（他の職種においても少数であるが該当あり）、一部の教諭に過度なストレスがかかっている傾向がみられる。

■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傾向がみられる。
- 授業そのものを忙しいと感じている割合は少ない。

ここでは、教員の行っている表中の20項目の業務のうち、忙しいと感じる割合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」がいずれも回答率が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割合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 一職名別一

	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	5	112	12	2	0	0
		1.6%	0.3%	1.4%	1.7%	2.5%	0.6%	0.0%	0.0%
	2 授業	833	0	1	734	78	2	1	8
		10.3%	0.0%	0.3%	11.4%	16.6%	0.6%	14.3%	15.4%
	3 授業準備	2203	0	10	1980	174	9	1	13
		27.3%	0.0%	2.8%	30.7%	36.9%	2.8%	14.3%	25.0%
	4 学習指導	333	0	0	297	32	0	0	2
		4.1%	0.0%	0.0%	4.6%	6.8%	0.0%	0.0%	3.8%
	5 成績処理	2566	0	1	2326	201	0	0	14
		31.8%	0.0%	0.3%	36.0%	42.7%	0.0%	0.0%	26.9%
	6 生徒指導(集団)	893	3	6	761	59	51	2	4
		11.1%	0.9%	1.7%	11.8%	12.5%	16.0%	28.6%	7.7%
	7 生徒指導(個別)	1939	33	34	1586	75	187	2	4
		24.1%	10.0%	9.7%	24.6%	15.9%	58.8%	28.6%	7.7%
	8 部活動・クラブ活動	1483	2	1	1338	102	15	0	12
		18.4%	0.6%	0.3%	20.7%	21.7%	4.7%	0.0%	23.1%
	9 児童・生徒会指導	247	0	1	210	9	23	0	1
		3.1%	0.0%	0.3%	3.3%	1.9%	7.2%	0.0%	1.9%
	10 学校行事	1754	15	29	1497	108	81	1	12
		21.8%	4.5%	8.3%	23.2%	22.9%	25.5%	14.3%	23.1%
11 学年・学級経営	787	2	0	738	36	5	0	3	
	9.8%	0.6%	0.0%	11.4%	7.6%	1.6%	0.0%	5.8%	
12 学校経営	1303	164	147	899	30	41	0	12	
	16.2%	49.5%	41.9%	13.9%	6.4%	12.9%	0.0%	23.1%	
13 会議・打合せ	1354	40	45	1138	45	68	1	10	
	16.8%	12.1%	12.8%	17.6%	9.6%	21.4%	14.3%	19.2%	
14 事務・報告書作成	2036	70	234	1459	61	173	4	17	
	25.3%	21.1%	66.7%	22.6%	13.0%	54.4%	57.1%	32.7%	
15 校内研修	828	6	10	729	50	20	0	3	
	10.3%	1.8%	2.8%	11.3%	10.6%	6.3%	0.0%	5.8%	
16 保護者・PTA対応	1117	114	162	751	42	38	0	2	
	13.9%	34.4%	46.2%	11.6%	8.9%	11.9%	0.0%	3.8%	
17 地域対応	485	130	102	224	12	9	0	3	
	6.0%	39.3%	29.1%	3.5%	2.5%	2.8%	0.0%	5.8%	
18 行政・関係団体対応	355	114	97	120	4	11	0	6	
	4.4%	34.4%	27.6%	1.9%	0.8%	3.5%	0.0%	11.5%	
19 校務としての研修	423	7	8	377	10	13	2	4	
	5.2%	2.1%	2.3%	5.8%	2.1%	4.1%	28.6%	7.7%	
20 会議	738	150	47	472	16	42	1	4	
	9.2%	45.3%	13.4%	7.3%	3.4%	13.2%	14.3%	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、事務的な業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、役割を分担する」は45.6%、項目8「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」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、業務の効率化を図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。

忙しさや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				
		0	20	40	60	80
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員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、業務の効率化を図る	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 ー職名別ー

●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。

	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	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	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%

職種別でみると、全体傾向で回答率が高かった「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。

【第4部】 AB 教員としての役割について —全体傾向— 1

- 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家庭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。

「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、「11:学校行事（運動会、遠足、文化祭など）に関する指導」26.6%、「休み時間や放課後に子どもたちと遊んだり一緒に過ごすこと」25.2%、「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、「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%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】 AB 教員としての役割について —全体傾向— 2

A.教員として教科指導以外にやるべきこと B.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							
	A	B	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)	25.6%	75.8%	A							
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%	6.8%	A							
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)	11.3%	16.0%	A							
4 食習慣に関する指導	3.4%	48.1%	A							
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%	5.2%	A							
6 進路指導	21.4%	0.6%	A							
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%	0.9%	A							
8 放課後などに補習をすること	8.7%	0.9%	A							
9 部活動やクラブ活動に関する指導	11.4%	12.8%	A							
10 児童会・生徒会、委員会や係の活動に関する指導	11.3%	0.1%	A							
11 学校行事(運動会、遠足、文化祭など)に関する指導	26.6%	0.5%	A							
12 体験活動(自然体験、職場体験)に関する指導	5.3%	12.3%	A							
13 奉仕活動(ボランティア活動)に関する指導	2.2%	20.1%	A							
14 児童生徒の安全に関する指導(登下校時や学校内)	8.5%	19.3%	A							
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%	1.4%	A							
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%	1.0%	A							
17 地域行事への参加	1.0%	33.3%	A							
18 PTA活動	0.4%	18.6%	A							

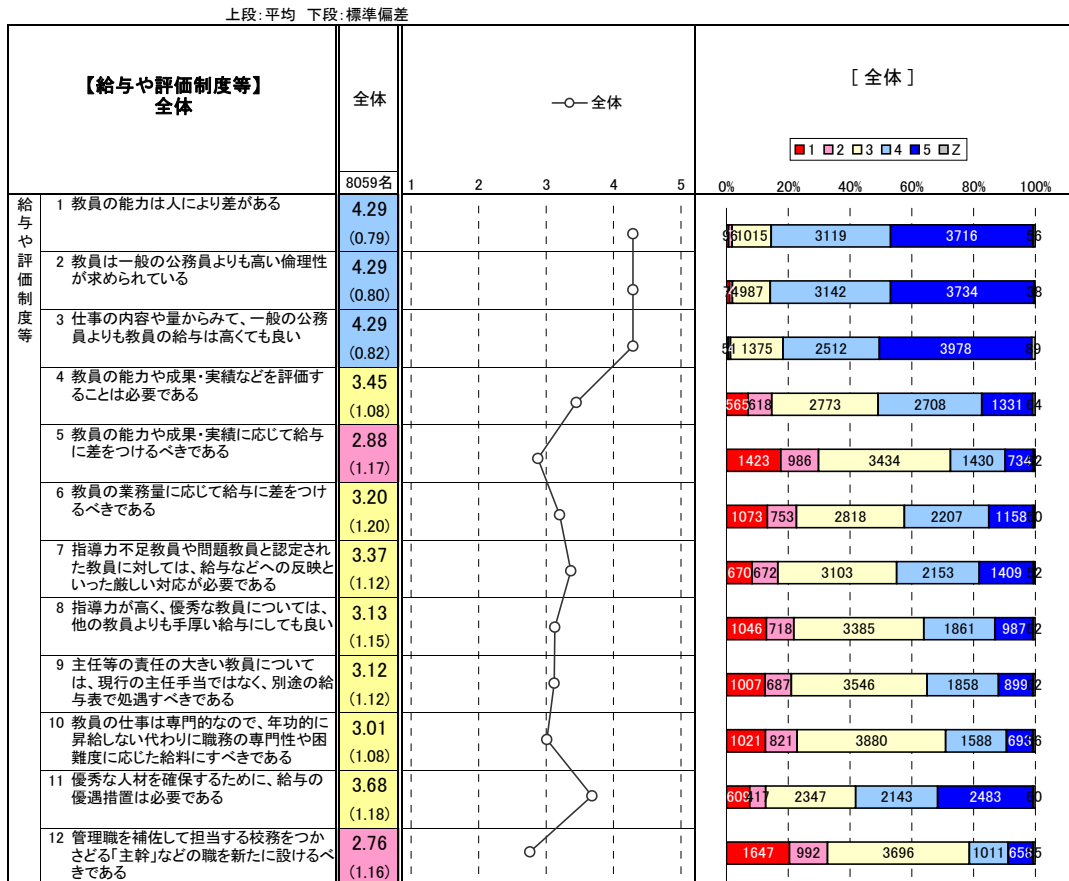
【第5部】 A 給与や評価制度等について ー全体傾向ー

- 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、それぞれの回答の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よい」(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点になっているが、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つけることについては意見が分かれている。



【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 2: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

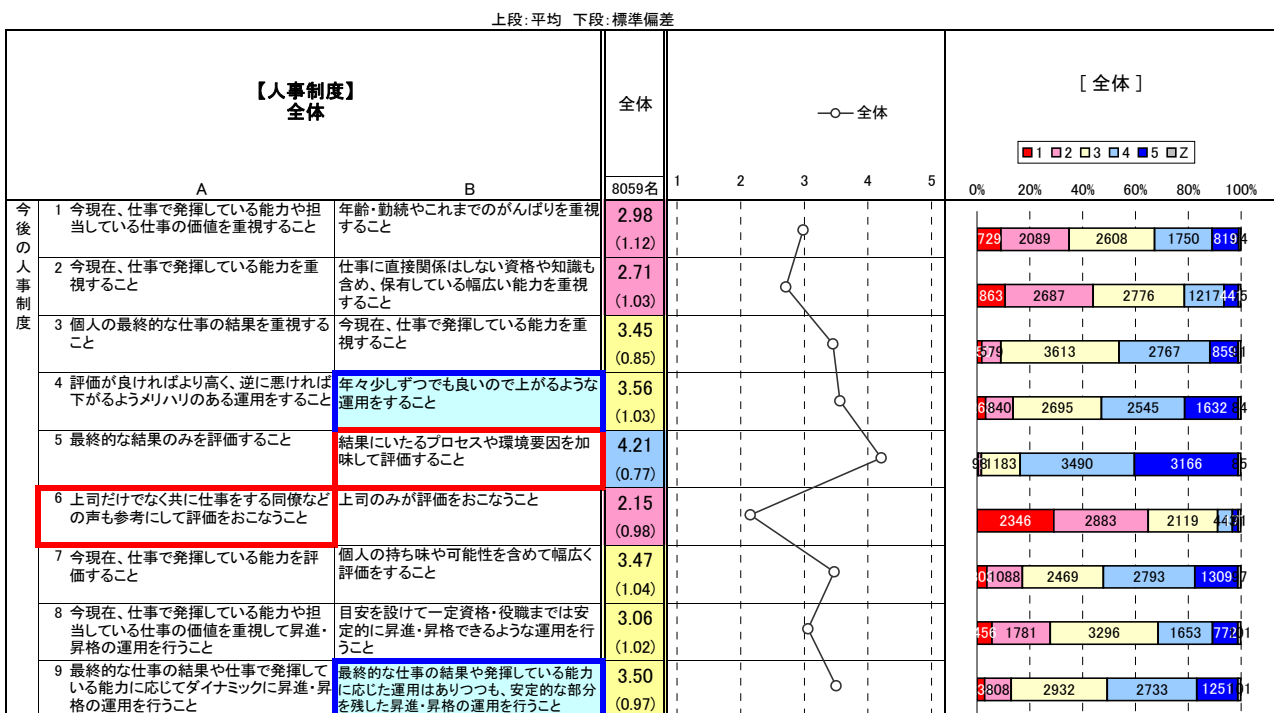
【第5部】 B 給与や評価制度等について ー全体傾向ー

- 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行いつつも安定的な運用を望んでいる傾向がみられる。

ここでは、相対する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: どちらとはいえない」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、それぞれの回答の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: どちらとはいえない 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】 A B 給与や評価制度等について 一職名別 1

- 教員の能力や成果、実績に応じて給与に差をつ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・副校長との違いがみられる。

	【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以上は濃い青 4.00以上5.00未満は薄い黄色 3.00以上4.00未満はピンク 2.00以上3.00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】 A B 給与や評価制度等について —職名別— 2

- 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。

「今後の人事制度」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な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 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 【項目1～12】 5.00以上は濃い青 4.00以上5.00未満は薄い黄色 3.00以上4.00未満はピンク 2.00以上3.00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	
	A	B	8059名	331名	351名	6457名	471名	318名	7名	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(〇年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(〇年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

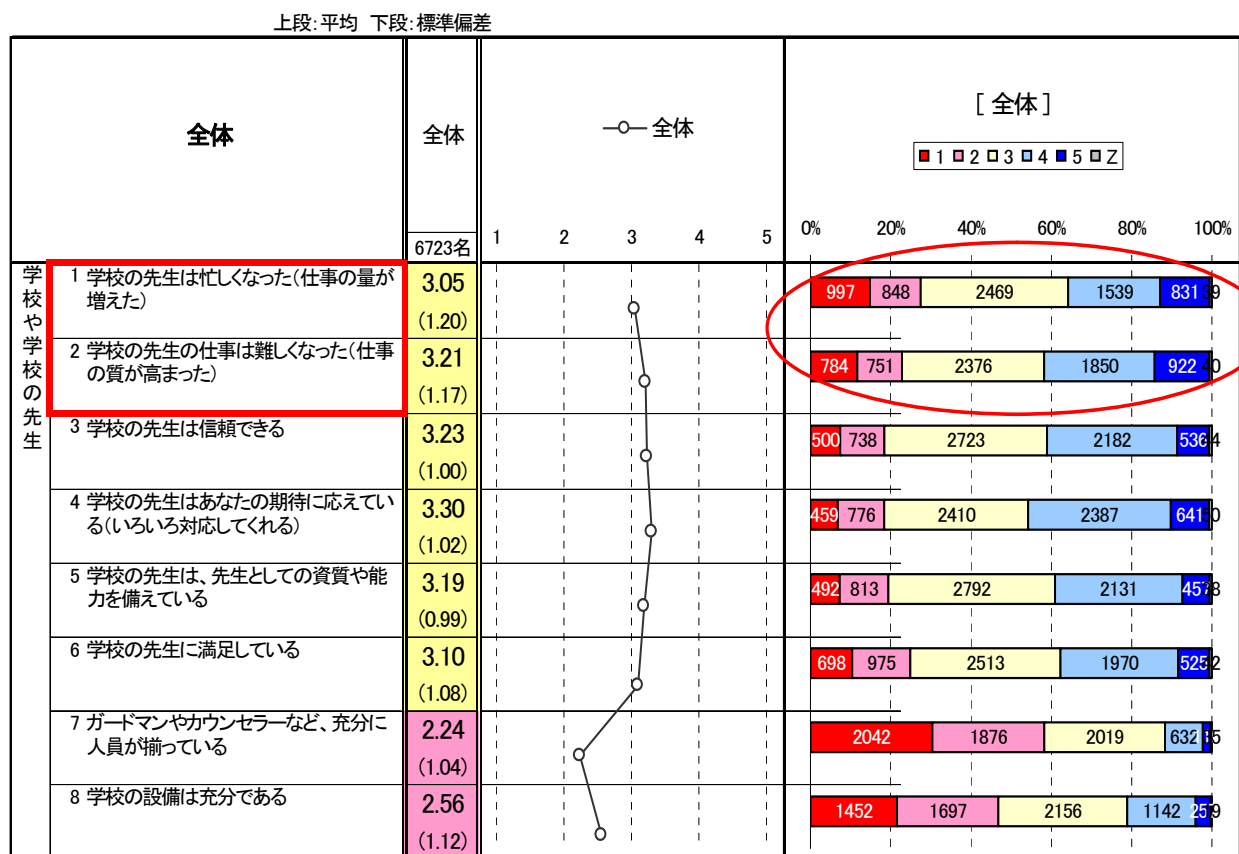
【第3部】 学校の先生の給料や評価について

【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、それぞれの回答の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 一年齢別

- 「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。
- 「学校へ行く頻度」では、学校へ行く頻度が高くなるにつれ、教員の状況を目の当たりにし、教員の対応など満足度が高まっている。
- 「塾や家庭教師の回数」では、回数が多くなるにつれ教員の対応など、満足度が低くなっている。

	全体	年齢							
		30歳以下	31~35歳	36~40歳	41~45歳	46~50歳	51~55歳	56~60歳	61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

	全体	学校へ行く頻度					塾や家庭教師の回数			
		全くない	年に1回程度	学期に1~2回程度	月に1回程度	月に2回以上	全くない	週に1~2回程度	週に3~4回程度	週に5回以上
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	62名	412名	4141名	1382名	704名	3661名	2092名	890名	66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	2.79	2.90	3.03	3.13	3.19	3.01	3.08	3.16	2.92
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	3.23	3.11	3.18	3.31	3.24	3.21	3.20	3.23	3.03
3 学校の先生は信頼できる	3.23	2.87	2.97	3.18	3.37	3.39	3.27	3.20	3.15	2.88
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	3.05	3.04	3.25	3.44	3.47	3.35	3.25	3.18	2.95
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	2.97	2.96	3.15	3.31	3.32	3.24	3.15	3.09	2.79
6 学校の先生に満足している	3.10	2.92	2.88	3.05	3.25	3.20	3.17	3.05	2.96	2.50
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	2.10	2.15	2.25	2.26	2.17	2.23	2.26	2.23	2.02
8 学校の設備は充分である	2.56	2.93	2.54	2.57	2.58	2.44	2.58	2.56	2.51	2.15

【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— 1

- 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。

学校の先生が授業以外にやるべきこととして、「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、「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%、「進路指導」24.4%、「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、「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%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 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— 2

	A.学校の先生が授業以外にやるべきこと		【全体】6723名					
	A	B	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)	18.5%	15.1%	A	[Bar]				
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%	0.6%	A	[Bar]				
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%	3.6%	A	[Bar]				
4 食習慣に関する指導	1.9%	32.5%	A	[Bar]	[Bar]			
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%	25.2%	A	[Bar]				
6 進路指導	24.4%	7.1%	A	[Bar]				
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%	17.9%	A	[Bar]				
8 放課後などに補習をすること	11.3%	13.6%	A	[Bar]				
9 部活動やクラブ活動に関する指導	17.5%	2.7%	A	[Bar]				
10 児童会・生徒会、委員会や係の活動に関する指導	2.4%	5.6%	A	[Bar]	[Bar]			
11 学校行事(運動会、遠足、文化祭など)に関する指導	10.9%	1.1%	A	[Bar]				
12 体験活動(自然体験、職場体験)に関する指導	8.2%	4.4%	A	[Bar]				
13 奉仕活動(ボランティア活動)に関する指導	5.2%	12.3%	A	[Bar]	[Bar]			
14 児童生徒の安全に関する指導(登下校時や学校内)	21.1%	1.2%	A	[Bar]				
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%	1.4%	A	[Bar]				
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%	3.7%	A	[Bar]				
17 地域行事への参加	2.3%	43.3%	A	[Bar]	[Bar]			
18 PTA活動	1.0%	20.2%	A	[Bar]				

【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: そう思わない」を1点、「2: どちらかといえばそう思わない」を2点、「3: どちらともいえない」を3点、「4: どちらかといえばそう思う」を4点、「5: そう思う」を5点として、全体の回答の平均点を算出するとともに、それぞれの回答の全体に占める割合によりその傾向を見ることとした。

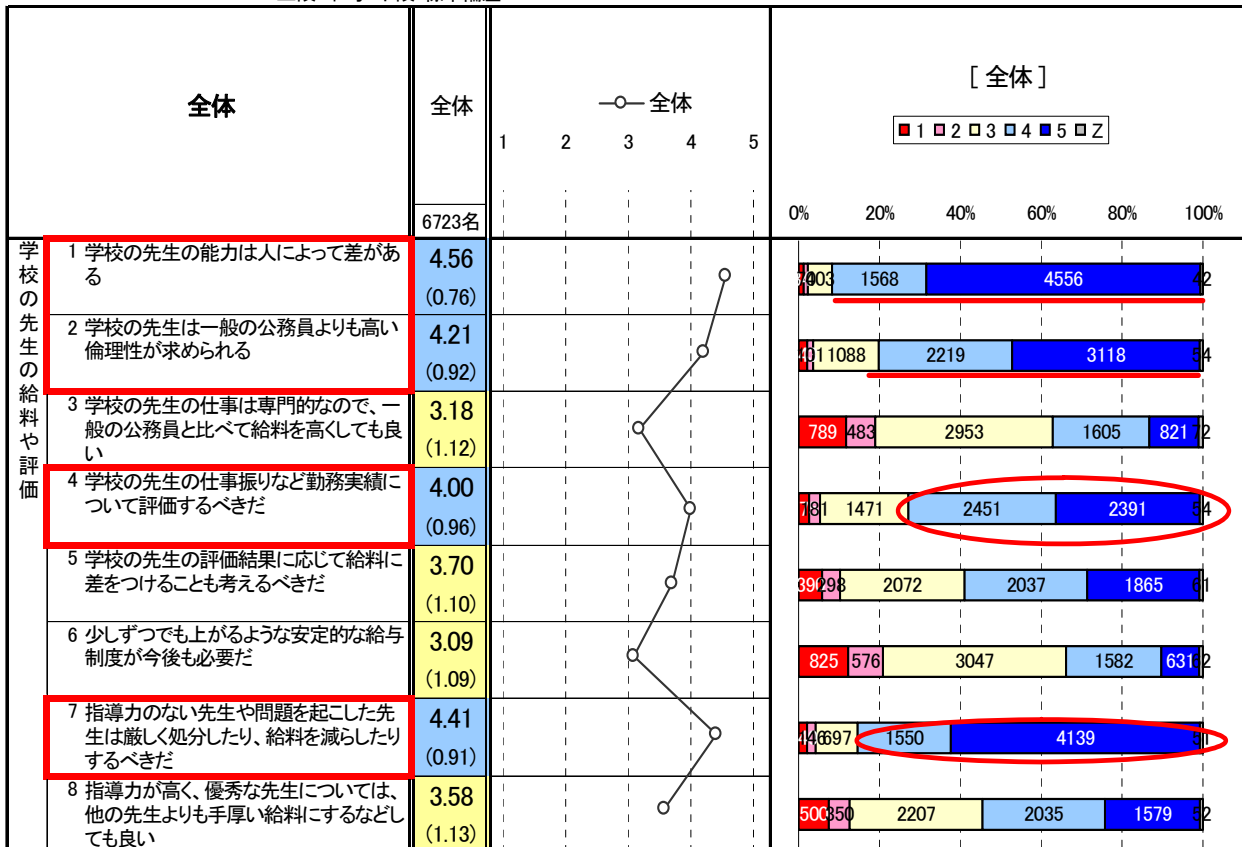
学校の先生の能力は、人によって差があるとほとんどの保護者が回答している。(項目1「学校の先生の能力は人によって差がある」の平均得点は4.56点、全体の割合は「4: どちらかといえばそう思う」(1568人が回答)と「5: そう思う」(4556人が回答)で約91.1%)

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のある教員の給料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」の全体に占める回答の割合は「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%になっており、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

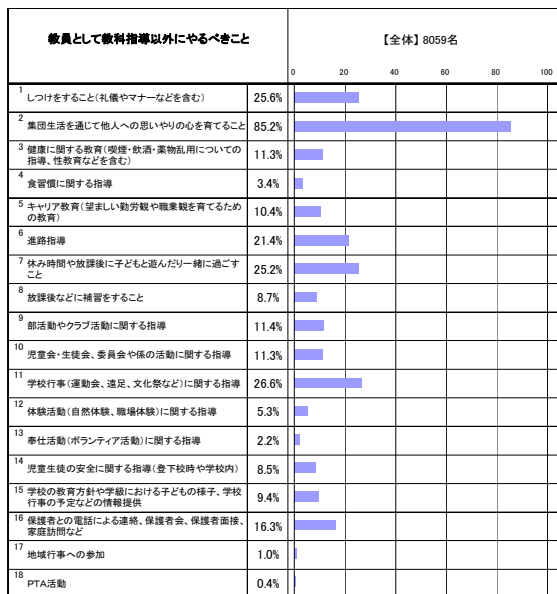
3. 教員と保護者の意識比較

② 教員としての役割についての意識比較

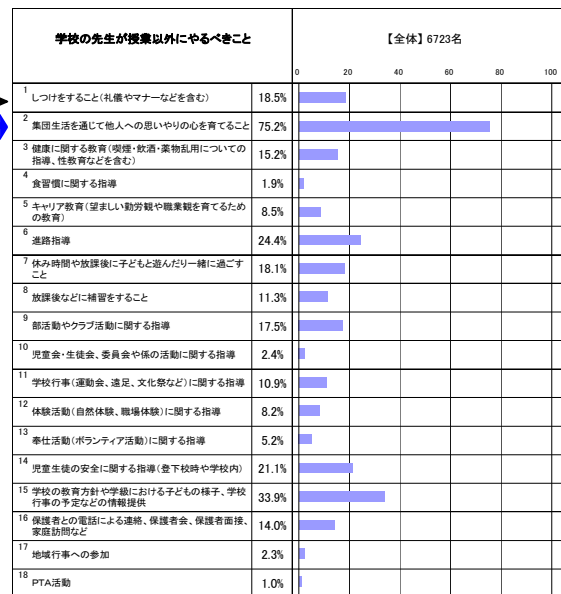
「教員がすべきこと」として、項目2「集団生活を通じて他人への思いやりの心を育てること」が、教員 85.2%、保護者 75.2%となっており、ともに教員の役割であるとの意識が最も高い。

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対し、教員は保護者や地域の方々が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

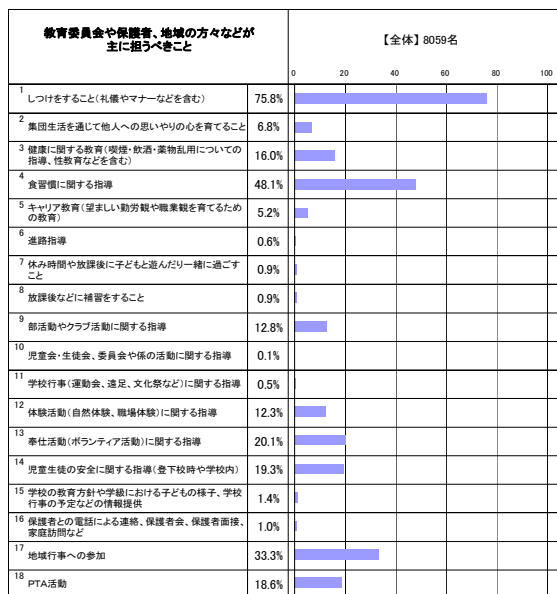


保護者の意識



教員がすべきこと

教員以外がすべきこと



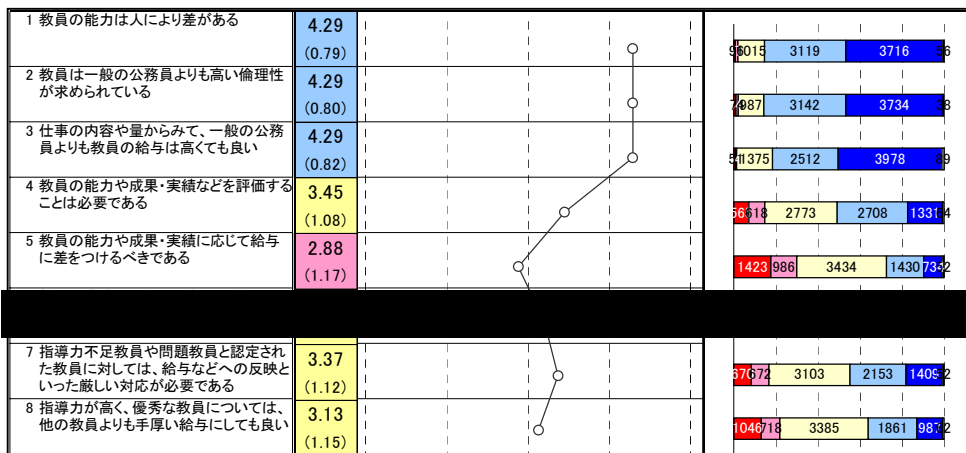
③ 教員の給与や評価制度についての意識比較

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。

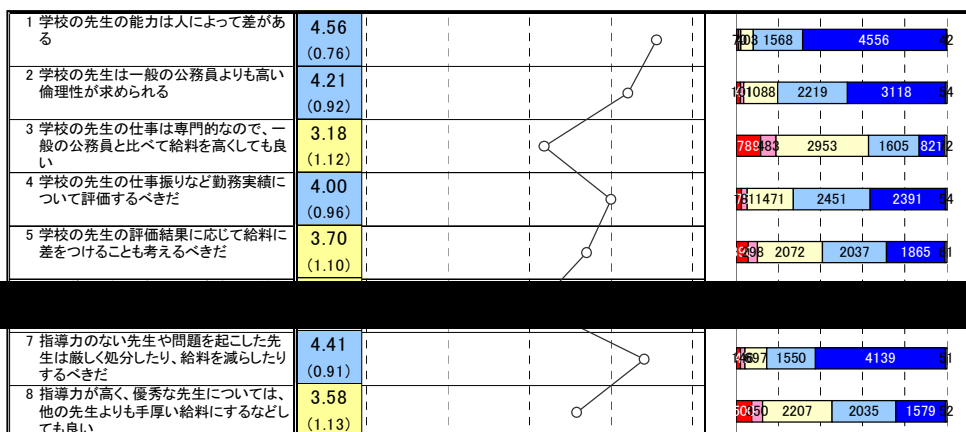
一方、一般の公務員よりも給与を高くすることについては、教員と保護者の意見に違いがみられる。また、評価制度の導入については、保護者の意見がより積極的であり、能力や成果・実績におうじて給与に差をつけることについては、教員が消極的であることがみられる。

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料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



* 異なる設問のため省略