

2024年5月29日

## 24年3月実施・教職員の勤務実態に関する調査の結果について

高知県教職員組合

執行委員長 細木 久義

日頃から、学校教育の推進に尽力されていることに心より敬意を表します。

さて、ご存じの通り、今、学校の教職員の働き方が大きな社会問題になっています。過労死ラインを上回る長時間過密労働・残業代は出ない定額働かせ放題などの実態は、広く知られるようになってきました。

高知県では、40人に一人は病休者というような実態の中で、また採用されてから丸3年間で小中学校の新採用者は約2割が辞めていく実態の中で、それをカバーする代替教員不足も問題となっています。

そこで、そうした実態と各地教委の思いをある程度正確につかみたいと考え、24年3月に「教職員の勤務実態に関する調査」（以下、24実態調査）を行いました。

5月21日現在、35地教委のうち23地教委から回答を得ましたので、ここにそのまとめを公表いたします。年度が変わり、内容の一部は実態と違う部分もあるかもしれませんが、地教委の方々が回答された時点での実態とお考えいただきたいと思います。

その集計結果と分析は、以下の通りです。分析の中で、いくつかの問題点を指摘し、改善へ向けた提言も入れています。ぜひお読みいただければと思います。

以上

★質問文は、**楷書体**にしています。

★分析結果は、通常の字体です。

★提言については、分かりやすく囲みにしています。

読む場合の参考にして下さい。

### 【これらの結果等についてのお問い合わせ先】

高知県教職員組合 担当・畑山和則  
住所 〒780-0850 高知市丸ノ内2-1-10  
TEL 088-822-4135  
fax 088-823-2355  
Mail kochikenkyouso@educas.jp

## 教職員の勤務実態に関する調査

調査用紙送付地教委数 35 地教委  
 5 / 15 時点の回答地教委数 23 地教委 (回答率 65.7%)  
 回答地教委の学校数 合計 165 校 (校数での回答率 59.8%)  
 未回答地教委の学校数 111 校

\* 回答された地教委の数は約 2 / 3 ですが、校数で言えば約 3 / 5 です。教職員数で言えば、回答された地教委には小規模校が多いので半分程度と思われます。

### 1. 2023年度の実態についてお伺いします。

① 貴委員会管轄下の学校で、病休や産育休などでの代替未配置(「先生のいない教室」と私たちは呼んでいます)はありましたか。また、その際にどのように対応されましたか。別紙、調査表にご記入ください。

\* なお、この調査表は、エクセルのデータとして、高知県教組から貴委員会にメールでお送りします(3/14の予定)。それにご記入いただいても結構です。ご確認ください。

\* 代替がすぐに配置されている事例は、特にお答えいただく必要はありません。

② 代替の配置などに関して、ご意見がありましたら、お聞かせ下さい。

23 地教委から、75 例の代替教員配置の事例の回答がありました。(その詳細は、別表を参照して下さい。②の回答もそこをご覧下さい。) すぐに配置された事例の回答は「特にお答えいただく必要はありません」としていただきますので、代替が配置された事例はもっと多いものと思われます。

その 75 例の中で、未配置が 31 件。(ただし、「未着任 17 件」と回答された地教委の事例の詳細は不明ですので、詳細が判明しているのは 14 件です。) 一ヶ月以上未配置だった事例が 10 件あります。合計 41 件。(なお、1 件は「時間講師が一ヶ月着任」という事例〔通し番号 10〕で、未着任と一ヶ月以上未着の両方にカウントしています) これらは、やはり問題です。下記の表の通り、例えば、22 年度の場合、66 校で 78 件の一ヶ月以上の未配置が起っています。学校数や教職員数から推測できる県全体の数は、22 年度を上回る状況ではないかと思われます。

なお、高知県教組では、今、県教委に「23 年度の一ヶ月以上の代替未配置の数」を問い合わせていますが、まだ回答はありません。

◇ 教員不足、代替未着任の状況など

県教委からの情報提供による 2023年6月8日

(1) 2015～22年度の1か月以上の未着任について(県教委回答資料より)

年	校数								件数							
	15	16	17	18	19	20	21	22	15	16	17	18	19	20	21	22
小	47	28	25	44	32	29	40	43	59	31	28	53	41	37	56	52
中	8	4	13	16	19	14	21	20	9	4	13	16	21	17	26	23
高	8	3	4	2	7	3	1	2	8	3	4	3	8	4	1	2
特	3	1	4	2	2	2	1	1	6	1	5	2	3	2	1	1
計	66	36	46	64	60	48	63	66	82	39	50	74	73	60	84	78

未配置は問題ですが、その上で、次の 2 点を指摘します。(前述の通り、未配置 17 件と回答のあった自治体の詳細は不明ですので、以下の A 並びに B では、詳細がある程度つかめている 58 件について、分析しています。)

#### A 「産休」にさえ対応できていない現実

休み始めた理由に「産休」(正式には、この場合産前休暇となりますが)を挙げている事例が 29 件あります。これは、出産予定日が分かっており、その 8 週間前から産前休暇に入るので、いつから休むということがはっきり計画できるものです。

病気休暇や看護休暇はいつからというのが、多くの場合分かりません。ケガで入院となれば、まさに急なこととなります。だから、これらの場合、休み始めたその日から代替着任ということはなかなか難しいと推測されます。しかし、「産休」はそうではありません。この 29 件を分析してみました。

すると、15 件が「休み始めた日」です。逆に言えば、14 件が「休み始めた日」に対応できていません。「1 週間以内」が 2 件、「2 週間以内」が 2 件、「一ヶ月以内」が 3 件、「一ヶ月以上」が 4 件、「未着任」が 3 件です。予定の日が分かっている以上、計画できるのであれば、引き継ぎの日も必要です。それが、約半数で対応できていないということは大きな問題だと思えます。

その代替を誰が探したかという回答について、29 件中「該当校」という回答をしたのが 8 件、「地教委」が 3 件です。代替を探すことも、着任作業を行う県教委では出来ない実態が浮かび上がっています。教職員の配置に県教委が行政責任を果たせていないということです。

なお、休み始めた理由で「その他」とされている事例で、自由筆記部分に「産休時は講師配置あり。育休時から不在」で教頭が担任をしたという事例もありました。なぜ産休中に着任していた代替教員がそのまま育休中の代替に継続できなかったかは不明ですが、これも大きな問題だと思われます。

今、学校現場では、休み始める人(産休に限らず、病休でも)が出た場合、学校現場で知り合い(多くの場合、知っている退職者)に頼んでいくということが常態化しています。これは、大きな問題です。代わりの人を自分で見つけられなければ休むことも出来ない、そんな実態になっているのではないかと危惧します。事実、産休に入った期間に、自分で学校に「自主出勤」して仕事をこなしているという事例も報告されています。あってはならない事例が、毎年のように繰り返されている現実は、問題です。

#### B 学校内での対応の負担の大きさ

代替が仮に着任しても、その人がそのまま休み始めた人の校務分掌を全部引き受けるわけではありません。校内操作などで、分掌を考慮し合うことは当然に起こります。しかし、それを前提にしても、次の点は問題であると思われます。

##### a 時間講師での対応

休み始めた人は、当然フルタイムで仕事をしてきた正採用の人です。校務分掌も当然持っています。しかし、58 件の内、15 件は時間講師と回答しています。時間講師は、当然授業時間だけ着任する人であり、授業以外の校務分掌などは担当しません。

結局、休み始めた人の分掌を、自分が持っている仕事に加えて誰かが負担することになります。今の多忙な現場では、これは大変なことだと思われま

なお、現実には、臨時としての着任を依頼される退職者の中には「フルタイムでは仕事（例えば学級担任等）は出来ないけれど、時間講師（授業だけ）ならば着任しても良い」と返事をする人も多いと聞きます。その人の気持ちとして、少しでも力になりたいという思いで「時間講師なら」と返事する現実も理解できます。

誰も着任しないよりは、時間講師でも人が来てくれることは、その学校にはありがたいことです。しかし、「それでよし」としてはならないと考えます。

## b 教頭の負担の重さ

対応の自由筆記の中に、「教頭が対応」と記述した件数が、14件。そのうち、「a」とも関連しますが、「教頭が担任+時間講師着任」が5件あります。統計的に資料は示せませんが、教頭の忙しさ=残業時間は、教諭以上と思われま

教頭の業務は誰かが代わりに出来るものではありませんから、かなりの時間を費やす教頭の仕事をこなしながら、担任業務等をこなすというのは時間的に至難の業だと推測しま

### <提言・その1>

誰かが休み始めたら、その分掌が他の人に回って、次々に休み始める「病休ドミノ」とさえ言われる状況にもなりつつある学校現場を改善するために、次の事を要望します。

①代替は、きちんと期限付きで配置すべきです。

②産休代替は、引き継ぎ期間も含めて「その予定日」から着任させるべきです。

・現在行われている「前倒し加配」を最大限活用すべきです。県単でもこれをするべきです。例えば年度途中から産休に入ることが分かった人には、その分かった時点もしくは分かった日のある月の翌月から着任させるべきです。

③そうした人員を確保するために、高知県独自の臨教確保策を打ち出すべきです。

・現在、臨教不足は全国的な課題です。他県と同じことをしていても、「高知で臨時をやってみよう」と考えてくれる人は増えません。例がないとか、他県でやっていないとかで、実施しないのではなく、そんな考え方から変えて高知単独で進んだ政策をすべきです。

(例)

- ・自宅待機をしても最低賃金程度の給与は保障するプール制の導入
- ・高知県での臨教経験を他の県の現職教員経験と同様にみなした特別選考の実施（例えば、面接・論文のみ）
- ・臨教経験年数に応じた特別加算の実施
- ・臨教の給与表に2級を適用する 等

④60才以上の人たちに教職を続けてもらうように、高知県独自の待遇改善を実現すべきです。「同じ仕事をしているのに、なぜ給与が下げられるのか」という疑問と不満を解消して、「それならばもう少し頑張ってみよう」と思える改善を。

- ・暫定再任用の方々の給与を引き上げること
- ・定年延長者の方々の給与を引き上げること

③時間外勤務(在校等時間)の上限(「月45時間以内」)を超えている教職員の実態について、分かる範囲でお聞かせ下さい。

貴地教委管轄の全教職員数 ( )人(概数可)

	24年1月		24年2月	
	45時間超	80時間超	45時間超	80時間超
人数				
%				
<減らす対策について取り組まれていることがあれば、お聞かせ下さい>				

★全教職員数は、回答されていない地教委も多かったので、集計していません。

★また、この質問への回答をいただけなかった地教委もあり、有効回答数は 19 としています。

上記質問に対する回答の結果は次の通りです。

有効回答のあった20地教委の結果(％の分布)					
1月	45時間以上	80時間以上	2月	45時間以上	80時間以上
40%以上			40%以上	2	
40%未満	1		40%未満	1	
35%未満			35%未満	3	
30%未満	3		30%未満	6	
25%未満	3		25%未満	2	
20%未満	5		20%未満	2	
15%未満	3	1	15%未満	2	
10%未満	1		10%未満		3
5%未満	1	9	5%未満		9
0	3	10	0	2	8

回答の実数は、次の表の通りです。

	45時間以上	80時間以上
1月	594人	71人
2月	804人	89人

一番数の多い枠を見れば、1月は20%未満、2月は30%未満です。しかし、1月で言えば、「30%未満」「25%未満」の2つの枠がともに3自治体で、ここも多いと判断できます。

1月は冬休みがあり、学校の授業のあった日数は17日前後。2月は、同じく19日。二日しか違いませんが、年度末を控えて忙しくなる2月ということから、在校等時間の上

限とされる45時間を守れない教職員の増加が顕著です。実数でも人数は約3割増し。これらの実態は、やはり大きな問題です。

働き方改革と言われていますが、まだまだ進んでいないという現実が明らかになったと考えられます。

対策として記述があった15地教委の中で、「支援員」の配置を回答したのが8つ。県（もしくは国）からの教職員定数配置が増えない中で、地教委独自で「支援員」（名目は様々です、この点は2③で後述）の配置に努力していることがうかがわれます。

会議の見直しや、業務の削減なども触れられています。「働き方改革プラン」に言及している自治体もあります。

特徴的だったのは、義務教育学校として開校したことで、教科担任制などにより業務削減が図れた旨の回答もありました。同一の職員室にいる中学校の先生を活用するという例は、全県的に広げられることではないですが、小学校の担任業務の改善には一定の効果があると考えられます。

#### ④「働き方改革」が言われている中で、(③にご記入いただいたこと以外で)貴委員会が23年度に取り組みされたことがあれば、お聞かせ下さい。

記述があったのは、10地教委です。③と合わせると、この2つの質問に回答した実数は18地教委になります。しかし、5つの地教委では記述がなかったことを考えると、「働き方改革」の推進には、なかなか具体策を実施することが難しいのではないかと推測します。

「業務改善検討委員会」など、「働き方改革」を検討する機関やプランに言及しているのは、3地教委。保護者への情報発信ツール「すぐーる」に触れたのも2地教委。解決への具体策は、特効薬がないだけに、「これをやっている」という内容で重なる回答があまり多くなかったのだと思われま

す。そんな中で、「短縮授業」（一週間内、もしくは学期始め・終わり、この点については「2①」を参照）に触れているところもあります。文科省が示している授業時数よりも多い授業数を行っているという「余剰時数」を削減すること＝授業を減らして事務作業をする時間を確保することで、働き過ぎを少しでも解消する方向に踏み出している地教委もあります。

#### <提言・その2>

- ・ 在校等時間を減らすためには、「教職員の意識改革」を呼び掛ける程度のことでは対策になりません。人を増やす、仕事を減らすなど、具体策が必要です。
- ・ そのための努力（支援員配置、授業時数の削減等）は、地教委の多くに見られています。一層の継続を求めます。
- ・ 校内の教職員の意見を聴く形に言及する回答も見られます。学校現場の声を大事にして、政策に反映させることを願います。

## 2. 2024年度に計画してされていることや現状についてお伺いします。

### ①ゆとりある学校生活の創造や働き方改革に関して、何か予定していることはありますか。

(例)夏休み明けを短縮授業にする 5時間授業の日を増やす 等

(「特になし」を除いて) 記述のあった地教委は12です。例示の関係もあるのですが、学期末始めや終わり、週の5時間授業などに触れている地教委が6。また閉庁日の記述も、3あります。「ほっとスタート」「ゆとりあるスタート」等の言葉が印象的です。「授業時数(の削減)」の記述も見られます。

③とも関わって、地教委独自の「支援員」配置への努力も見られます。

### ②部活動の地域移行に関して、新たに進めることはありますか。

(例)〇〇部を移行 検討委を開催

(「特になし」を除いて) 記述のあった地教委は16です。「外部コーチの配置」に触れている地教委が2つ。検討委員会での協議継続中がほとんどで、実態的には進んでいない状態が浮かび上がっています。「受け皿がない」「指導者がいない」など、その理由は様々ですが、検討している地教委の悩みが聞かれています。

これに関しては、熊本市部活動改革検討委員会が2024年3月26日に発表した答申『新しい学校部活動の在り方について』が1つの方向を示しています。その結論(該当部分)は、以下の通りです。(全文は、別紙資料参照)

## 3. 改革の基本方針

学校部活動には教育的意義があることや地域の受け皿の確保が見通せない状況であること等を踏まえ、教職員や地域人材で指導を希望する者が指導することを前提に、本市の学校部活動は今後も継続させる。

学校部活動の持続可能な運営体制の構築を図るため、以下の4つの基本方針のもと実現に向けた具体的施策を示す。

### 【基本方針】

- I こどもたちのスポーツ・文化芸術活動の充実を図る
- II 学校部活動の教育的意義や役割を保持する
- III 指導者の確保を含む運営体制の充実を図る
- IV 持続可能な運営費用を確保し、全ての指導者に適正な対価を支払う

文科省の方針も後退している中で、学校部活動を継続させる中で、指導する人員配置などを考えて充実を図る方策も1つの選択肢であると考えられます。

③支援員配置は、どれくらい予定されていますか。

	名称	校数	人数	勤務時間等
県費				
自治体独自				

回答のあった地教委は20。その全体集計は、以下の通りです。(なお、回答内容から考えると、2つの名目をかねて着任している人もいるようで、支援員の実数は合計数と必ずしも一致しない場合があると推測されます。)

名称	県費負担	市町村費負担
放課後等学習支援員	60	
多忙化解消支援員	1	4
業務支援員	15	33
学力向上支援員	2	16
特別支援教育支援員	13	119
小学校英語支援員	1	
学習支援員		54
校務支援員		8
学校図書支援員		66
教員補助員		20
部活動支援員		16

\*名称は、アンケートに書かれているものを基本にしました。実際の辞令上の名称と一致していない場合があるかもしれません。そのため、県費の「放課後等学習支援員」と市町村費の「学習支援員」は、勤務実態上ほぼ同じかもしれません。

この結果から考えると、学習支援と特別教育支援が双璧です。これらの支援員は、同一校に複数配置されていることも多いです。結局、T2的な形で授業に入る人、別室登校に対応する人、障害種別は同じでも個別の状態に合わせて対応する必要のある子どもが多いことからそれに対応する人など、今の教職員定数では対応しきれない子どもたちの実態がこの数に反映されているものと考えられます。

多忙化解消、負担軽減を考えるならば、この充実が必要だと思われます。加えて、それ以上に、現在の教職員定数を改善して、授業を単独では持てないなどの制約のある支援員ではなく、正規の教職員で対応できるようにしていくことが必要であると考えます。

**④教職員の定数配置や、臨時教職員の着任に関して、現時点で県教委から連絡を受けていることはありますか。**

ある      ない

**\*「ある」と答えられた方は、構わない範囲で具体的にお教えください。**

23年度三学期の内に行われた高知市の校長会で、市教委から、「24年度当初に100人程度の臨教が（高知県全体で）足りない」という趣旨の発言があったそうです。そこで、この質問を入れました。その結果、臨教不足に関する情報提供は受けていないとの回答でした。

しかし、次のような2つの実態があります。

一つ目。地教委からの情報で、「24年度の加配教員についてはゼロベースで考える」という情報が来たというものがありません。これは、子どもと教育を守る高知県連絡会（子連）が現在行っている「県内地教委キャラバン」で複数の教育長さんが発言しています。今まで措置されていた加配教員について、臨教不足のために配置できるかどうか分からないので、「ゼロベースで」という連絡になったものではないかと推測されます。もっとも、こう発言された複数の教育長さんも「一定は配置された」と発言されていますので、ある程度の加配教員は確保できたのだと思われます。

二つ目。しかし、実際に4月以降、「去年までは\*\*\*の加配があったのに、24年度は配置されていない」とか「研究指定を受けたのに、年度当初はその加配がなかった（学校で探して何とか着任してもらった）」とかいう情報が学校現場から上がっています。そのため、例えば小学校の教科担任制をやることが出来なくなり、今年も行っていないという学校の情報もあります。

学級数などから決まる教職員配置数は確保できているようですが、それを上回る加配教員は23年度並の配置は出来ていないのが実態だと推測します。

「休み始めた教員がいるけれど、代替が配置されていない」という情報は、すでに寄せられています。校内操作などで何とか乗り切っているようですが、「1①②」で指摘した通りの改善が早急に求められます。

このままでは、代替配置がされない学校の教育が崩壊してしまうと危惧します。

**⑤その他、教職員の働き方や教職員定数など学校現場と教職員をめぐること、何かご意見がありましたら、お聞かせ下さい。**

この問いに対して、回答された地教委の声を列挙します。それは、そのまま、現場からの悲鳴であると思います。

○病休や産育休の代替配置がすぐでない。特に産育休は県も事前から把握しているはずであるが配置までに時間がかかっている。

○地教委・学校では教職員の時間外勤務を減らすための取組を進めてきたが、これ以

上の時間外労働を減らす取組と言っても限界があるように思います。

- ・働き方については、学校現場と話し合いをしながら進めていきたいと考えている。
  - ・教師数が不足していると考えている。
- 働き方改革を進め、教員にゆとりを持たせ、結果、子どもたちに質の高い教育を行うためには、国が教育にもっと予算をかけ、教員を増やさなければ根本的な解決にはつながらず、そのためには学校への教員配置定数の見直しが必要であるとする。
- 2023年度は定数内でありながら正規教員1名が配置されずに臨時教員が配置された。教員不足ということはよく理解しているし、臨時教員の方も正規教員に劣らない指導力を持っている方もいる事は理解しているが、教職員定数で決められている枠であれば正規教員が配置されなければならないと思う。定数でまかなうことができるように採用人員を増やすべきだと考える。

<提言・その3>

- ・長時間過密労働の実態を改善したり、多様な子どもたち一人一人に寄り添う教育を進めていたりするためには、つまり今の学校現場の課題を解決するためには、地教委の努力ではすでに限界であると考えられます。もちろん、学校現場の意識改革やマネジメントでは不可能です。そこで、県教委としての責任ある対応が必要です。
- ・県教委は、高知県独自の課題を解決するためにと、全国的に言えば異常なほど多くの「充て指導主事」などを学校現場から切り離し県教委内に配置しています。しかし、それだけの人件費を費やすことが独自に出来るならば、考え方を改めて、その人たちを学校現場に出し、学校現場に充実した配置を県独自で行うなどの施策が出来るはずです。高知県独自の教職員定数配置を今こそ実現すべきです。
- ・こうした課題を解決し、県全体の教職員働き方改革を進めるために、地教委代表や現場代表、教職員組合も参加する検討委員会を設け、全県的な議論を公開しながら行うことを求めます。

以上