

# 働き方調査から見える教員の業務改善に関する 予備的考察

## －教員の負担感を軽減するための視点の明確化－

教育情報化推進部 主幹 小 崎 誠 二

KOZAKI Seiji

奈良県立大学 特任教授 石 井 宏 典

ISHII Hirofumi

### 要 旨

県域で統合型校務支援システムを導入することに伴い、県内公立学校教員を対象としたアンケート調査を実施した。記述回答を含めた分析の結果、教員としてやりがいを感じ教職に対して誇りをもっているが、若い人には教職を勧められないという傾向が見られた。また、教員の負担感を軽減するためには、学習者である子供との関わりを増やす視点で業務を見直し、教員が学ぶ機会を充実させる必要があることが示唆された。

キーワード： 教員の働き方、アンケート調査、教員の負担感、教員研修

## 1 研究背景

社会の急激な変化が進む中で、子供が予測不可能な未来社会を自立的に生き、社会の形成に参画するための資質・能力を育成するため、学校教育の改善・充実が求められている。文部科学省が実施した「教員勤務実態調査」（2016）においては、業務内容別の「教諭の平日の勤務時間」について、10年前の平成18年度と比較した結果、小学校では「授業」「学年・学級経営」、中学校では「授業」「授業準備」「成績処理」「学年・学級経営」の時間が増加している状況が示され、教員の負担が増加している実態が明らかとなっている。

また、平成29年・30年に改訂された学習指導要領では、「社会に開かれた教育課程」という理念の下、「カリキュラム・マネジメント」や「主体的・対話的で深い学び」の視点からの授業改善を求めており、我が国の学校と教員は、諸外国よりも広範な役割を担っている実態があるにもかかわらず、学習指導のみならず教育活動全般において、学校と教員が抱える課題はより複雑化・困難化し、学校と教員に求められる役割が拡大する状況にある。

教員の業務を改善することにより長時間勤務を解消し、教育の質の維持向上を図るための具体的な解決策として、統合型校務支援システムの導入により業務の効率化等を図ることがある。山本ら（2015）は、質問紙調査及びインタビュー調査の分析により、教職員間の情報共有が重要であり、統合型校務支援システムが有効に機能することで、教職員間の情報共有が量的・質的に変容するということを明らかにしている。中央教育審議会（中間まとめ）（2017）では、都道府県

と域内の市区町村との連携により、都道府県単位で統合型校務支援システムの共同調達・運用に向けた取組を進めることの重要性が提言されている。

さらに、文部科学省が平成29年度に実施した「校務におけるICT活用促進事業」の成果として作成された「統合型校務支援システムの導入のための手引き」（2018）の中で、統合型校務支援システムを導入した自治体で、教員1人当たりの勤務時間数が削減されていることが紹介される等、教員の多忙化を解消し、教育の質の維持向上を図る観点において、学校に統合型校務支援システムを導入することが有効であることが示されている。

こうした状況を踏まえ、奈良県教育委員会は、平成30年度から令和元年度にかけての2年間にわたり、文部科学省の「統合型校務支援システム導入実証研究事業」に参加し、学校設置者である自治体や学校の児童生徒数等の規模に関係なく、県内全ての公立学校に統合型校務支援システムを導入することを目標に掲げ、児童生徒に関する情報をデジタル化し、学校ごとに作成されている各種文書等の様式を県域で標準化することを目指した。その成果は、文部科学省の「統合型校務支援システムの共同調達・共同利用のための手引き」（2020）に事例として紹介されている。

本研究は、教員の業務改善のために県域で導入した、統合型校務支援システムの導入期における基礎的データを収集することを目的に実施した教員の実態に関するアンケート調査の結果を分析したものである。

## 2 研究目的

### (1) 調査実施のきっかけとなった統合型校務支援システムの導入について

統合型校務支援システムとは、成績処理等の教務系、健康診断結果管理等の保健系、指導要録作成等の学籍系をはじめとする、学校教育に関する学習や校務に関するデータ（以下「教育データ」という。）を統合するシステムを指し、グループウェアの活用による情報共有も含め、広く校務と呼ばれる業務全般を実施するために必要となる教育データを扱う機能を実装したシステムである。奈良県では、県域で統一された統合型校務支援システムの導入を目指し、奈良県域で実証研究事業としての運用検討協議会を設置し、統合型校務支援システムにおける共同調達プロセス、運用・支援、効果測定手法及び結果について目標を定めて共同調達を実施し、平成30年度に県内4市町村から小学校と中学

表1 県域統合型校務支援システム導入前に期待された効果

共同 運用	デジタルデータの活用による情報共有等に関する業務改善
	教員の異動に伴う校務事務に関する負担の軽減
	各種帳票等の標準化による事務的業務に関する業務改善
	調査・報告等のシステム化による定型業務に関する業務改善
共同 調達	組織の見直し及び連携・協力体制の構築
	自治体・学校の規模による校務事務に関する格差の縮小
	県域で取り組むことによる各自治体の予算確保の後押し
	クラウド活用、教育データの質の担保、セキュリティの向上

校各1校ずつ計8校をモデル校として先行運用をはじめた。導入前に期待された効果は、統合型校務支援システムを導入し共同運用することによる業務改善や負担軽減、共同調達による組織等の見直しや業務に関する格差の縮小等（表1）である。

## (2) 教員の働き方調査について

近年、教員の多忙化が指摘されるようになり、教員の働き方に関する各種の調査が行われるようになった。文部科学省が「教育政策に関する実証研究」として、平成28・29年度の2か年計画で小学校・中学校に勤務する教員を対象に実施した「公立小学校・中学校等教員勤務実態調査研究」では、平成18年度の調査と比較して、「平日・土日ともにいずれの職種でも勤務時間が増加している」「中学校教員が小学校教員に比べて有給休暇の取得日数が少ない」ことが明らかになった。また、横浜市教育委員会事務局が平成25年に実施した「横浜市立学校教職員の業務実態に関する調査」では、教員の思いとしての負担感が整理されている(図1)。

- ・調査・報告や会議・打合せ等に負担を感じている
- ・勤務時間内に授業準備等にかかる時間が十分でない
- ・管理職と教職員との間で時間管理や業務改善についての意識の差がある
- ・産休・育休者等の増加に伴う学校運営上の課題がある
- ・副校長が学校運営や教職員の育成に十分に携われていない
- ・外部人材の活用や地域連携を行うに当たって負担を感じている
- ・多様化する保護者への対応に多忙や負担を感じている
- ・特別な支援を必要とする児童生徒の増加に多忙や負担を感じている
- ・若くて経験の浅い教職員の負担が大きく、悩みをかかえている
- ・部活動に関する時間的・心理的負担が大きい

図1 教員が負担に感じていること

さらに、奈良県教育委員会をはじめ4県が実証地域となった文部科学省の令和元年度統合型校務支援システム導入実証研究事業では、統合型校務支援システムの導入前後における教員の業務時間の変容を把握することを目的とした「自計式」、教員の勤務の実態把握を目的とした「他計式」による定量的効果測定が行われた。統合型校務支援システムの導入によって業務ルールの変化について効果を感じている教員が多く、事務作業にかかる時間が減ったことで、授業準備や生徒指導が充実した。さらに、帳票間のデータ連携やグループウェアで情報共有ができることで、会議や朝の連絡の形式が変化したという業務改善が報告されている。

これらの調査は、基本的に教員等の勤務に関する今日的課題を整理するとともに、教員の多忙化を前提とした働き方を見直す手掛かりを検討するための実態調査であり、調査地域や対象者数にかかわらず、いずれの調査においても共通して教員の多忙感や負担感が見られ、長時間勤務の解消や労働環境の改善が求められる結果となっている。

## (3) 目的

県内全教員を対象として実施した教員の働き方に関するアンケート調査の結果を分析することにより、教員の業務の実態や思いを把握し、課題を明らかにした上で、教員の業務改善のために必要となる視点を整理する。

## 3 研究方法

### (1) 教員の働き方調査の方法

#### ア 実施方法

インターネット上に用意された画面に、対象者個人が学校から通知されたURLにアクセスして情報端末から回答を送信することによるWebアンケート調査を実施した。奈良県教育委員会が実施した教員の働き方調査(以下「働き方調査」という。)は、平成30年1月(以下「第1回調査」という。)と、令和元年12月(以下「第2回調査」という。)の2回実施した。本研究は、

第2回調査の結果を対象とし、第1回調査の結果は概要レベルでの比較にとどめた。

また、働き方調査の項目及び実施方法については、統合型校務支援システムの導入期の実態を俯瞰的に把握することで、導入後の効果検証の指標となる項目を見出し、他業種における働き方に関する調査の知見を生かしたデータ分析結果を得るために、外部調査機関へ業務委託することとした。実施に当たっては、県域で統合型校務支援システムを導入するための実証研究推進協議会に働き方調査に関するワーキング・グループを設置し、調査項目及び実施方法について検討した。

## イ 対象者

奈良県立又は奈良県内の市町村立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、特別支援学校に勤務する常勤及び非常勤の教職員を対象とした。働き方調査は、奈良県教育委員会が、市町村教育委員会及び県立学校長宛てに依頼し、個人の任意で回答することとした。第2回調査の対象者数10,077名（令和元年5月1日現在県教育委員会調査による公立学校本務教員数）に対して必須項目に全て回答した有効回答者数は3,845名、有効回答率は38.4%である。なお、第1回調査から第2回調査までの間に統合型校務支援システム導入が進み、掲示板機能等を活用することによって周知を図ること等により、回答率が高くなった（図2）と考えられる。

## ウ 回答期間

働き方調査開始日の1か月前に通知し、令和元年12月10日から令和2年1月10日で実施した。第1回調査との比較分析を想定し、調査時期は12月（第1回調査は1月）、回答期間は年末年始を含む31日間（第1回調査は27日間）とした。

## エ 回答属性

属性に関する質問項目は8項目とした（表3）。学校の種別は、へき地の中学校や高等学校等で複数校に勤務している実態があることを考慮して、「主たる勤務校の学校の種別」とした。回答締切日現在、対象となる県内の公立学校は、義務教育学校が1校、中等教育学校が0校であった。判断が難しい場合にも対応できるように「その他」を選べるようにした。標準学級数は、学校教育法施行規則第41条「小学校の学級数は、12学級以上18学級以下を標準とする（第79条で中学校に準用）」に基づき、「5学級以下、6から11学級、12学級から18学級、19学級以上」の4つから選ぶようにした。役職は、大きく管理職と教員とし、教員はさらに常勤と非常勤に項目を分けた。統合型校務支援システムが普及し、業務の変容について詳細な実態を把握する場合は、校長と校務事務の多くの実務者となっている教頭では、回答結果に差異が生じることが想定され

表2 働き方調査の状況

	回答期間	回答者数	対象者数	回答率
第1回調査	27日	2,328	10,114	23.0%
第2回調査	31日	3,845	10,077	38.4%

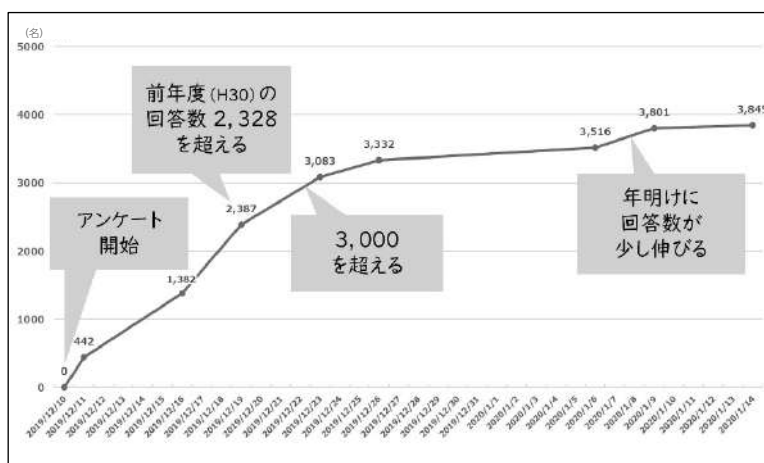


図2 回答状況の推移

るため、調査の目的に応じて検討する必要がある。部活動・クラブ活動顧問の担当は、多様な実態が想定されたため複数選択回答としたところ、回答では「担当していない」という項目を除く「担当している」4項目で27のパターンの回答があった。副顧問として三つ以上担当している場合等もあり、今後、顧問と他の項目とで相関を見ようとする場合には、実態の把握方法について丁寧な検討が必要である。また、年齢や教員歴については、それぞれ5段階で分類し、性別は、今回の調査の主旨に照らして必要とされないことから質問項目とはしなかった。

属性別の回答数を表4に示す。校種別の回答率には大きな偏りは見られない。「その他」については、義務教育学校及び不登校支援の指導教室等を想定し、対象数が把握できないため「-」と表記した。「その他」と回答しているデータで、必須項目に全て答えているものが41件あり、全ての回答データを精査したところ記述回答が36件認められ、他の回答者との差異が認められないことから分析の対象に含めることとした。

表3 回答者の属性に関する質問項目

(1) 主たる勤務校の学校の種別	①小学校 ②中学校 ③高等学校（全日制） ④高等学校（定時制・通信制） ⑤特別支援学校 ⑥その他（義務教育学校等）
(2) 標準学級数	①5学級以下 ②6から11学級 ③12学級から18学級 ④19学級以上
(3) 役職	①管理職 ②常勤の教員 ③非常勤の教員
(4) 分掌長・主任等の担当	①している ②していない
(5) 学級担任	①主担任 ②副担任 ③していない
(6) 部活動・クラブ活動顧問 (複数回答可)	①運動系主顧問 ②運動系副顧問 ③文科系主顧問 ④文科系副顧問 ⑤担当していない
(7) 教員歴	①5年未満 ②5から9年 ③10から14年 ④15から19年 ⑤20年以上
(8) 年代	①20代 ②30代 ③40代 ④50代 ⑤60代以上

表4 属性別人数

校種	回答数	対象数	役職			校務分掌部長等		学級担任			部活動顧問	
			管理職	常勤	非常勤	あり	なし	主	副	なし	あり	なし
小学校	1,590	4,699	239	1,318	33	944	646	895	34	661	186	1,404
中学校	958	2,575	132	805	21	475	483	388	226	344	784	174
高等学校（全）	838	1,750	50	779	9	275	563	297	309	232	770	68
高等学校（定・通）	73	116	6	67	0	28	45	39	12	22	53	20
特別支援学校	344	937	14	326	4	88	256	117	143	84	62	282
その他	42	-	4	20	18	13	29	18	5	19	1	41
合計	3,845	10,007	445	3,315	85	1,823	2,022	1,754	729	1,362	1,856	1,989

## (2) 回答データの精査

質問数は、属性の回答も含む全88問（うち記述回答は2問）である。回答の分析は、全ての必須質問に回答しているもののみを有効とみなした。データの精査については、県立教育研究所、県域統合型校務支援システム運用検討協議会教員の働き方調査ワーキング・グループ、県教育委員会事務局教職員課・保健体育課、ソフトバンク株式会社法人事業戦略本部戦略事業統括部が行った。また、教員以外の業種における働き方に関する調査との比較についても検討したが、業務に関するシステム導入と関連させた質問項目が、雇用契約に関する内容、賃金に関する内容、勤務地に関する内容等多岐にわたっており、教育公務員を対象とした働き方調査との回答による比較が難しいと判断した。

#### 4 研究内容

働き方調査の回答結果概要は表5のとおりである。第1回調査と第2回調査とを比較したところ、大きな差が見られた項目は、「統合型校務支援システムを利用している教員」が増加している（第1回調査21.3%、第2回調査54.0%）こと、「勤務時間外の部活動・クラブ活動の指導時間」が減少している（第1回調査10時間超え71%/週、推定平均58.0時間/月、第2回調査10時間超え61%/週、推定平均52.5時間/月）ことである。このことは学校教育の情報化に関する環境整備や部活動指導の改善が短期間で進んでいることを示している。また、時間の使い方として「自己学習の時間が足りない」、力を入れたい業務として「授業や学級活動の準備」「学習指導」、困っていることとして「研修・勉強の機会がとれない」等から、教員は学習に関して自らの資質向上を望んでいるが研修の機会が十分に確保できていないと感じている傾向が見える。この傾向と「教職に対する思い」については、記述による回答内容も含めて分析することとした。

表5 働き方調査の回答結果概要

質問の概要		第1回	第2回
時間の 使い方	学校滞在時間（休憩時間を含む）	10時間45分	11時間22分
	年間休暇日数	81.9日	88.3日
	自分の時間の使い方	自己学習の時間が足りない	自己学習の時間が足りない
	減らしたい業務	事務・報告書作成	事務・報告書作成
	力を入れたい業務	授業や学級活動の準備	授業や学級活動の準備
	勤務時間外の部活動・クラブ活動の指導	10時間超え71%/週 推定平均58.0時間/月	10時間超え61%/週 推定平均52.5時間/月
スキルの 習得	困っていること	勉強の機会がとれない	勉強の機会がとれない
	情報共有の要望	各種書式のひな型	事務に関する手続き方法
ICT 活用	おもな業務機器	学校のパソコン	学校のパソコン
	校務支援システムの利用状況	利用している21.3%	利用している54.0%
	校務支援システムへの期待	異動時の負担が軽減される	異動時の負担が軽減される
	ICT活用への不安	情報の漏洩	情報の漏洩
教職への 思いと 改革意識	教職への思い	やりがいがあるが 若い人に勧められない	やりがいがあるが 若い人に勧められない
	働き方を変えたい	83%	81%
	改善が難しい理由	業務量の多さ	業務量の多さ
	意見・要望	教員を増やしてほしい	適切な人員配置

##### (1) 教員の思いや実感に関する因子抽出

働き方調査では、「教員としてやりがいを感じ教職に対して誇りをもっているが、若い人には教職を勧められない」（図3）「今の働き方を変えたいと考えている教員が81%いる」（図4）が示されたことから、教員の負担感の要因を整理し、改善のための視点を明確化するために、回答結果を基に因子分析を行った。

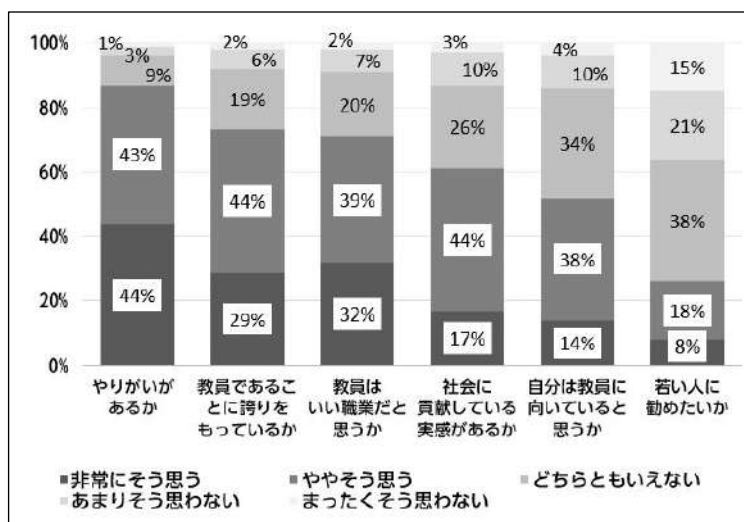


図3 教員という職業についてどう思いますか

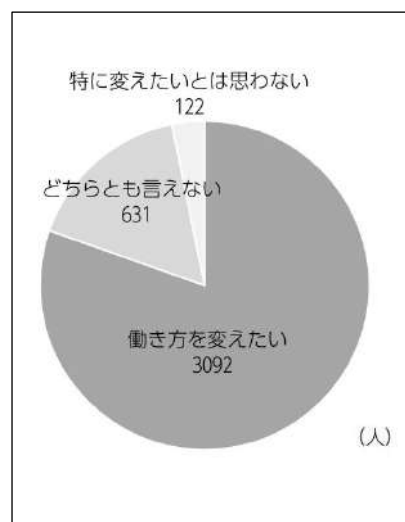


図4 教員の働き方を変えたいと思いますか

## ア 因子分析

働き方調査の中から、教員が感じていることや思いに関する質問14項目（「非常にそう思う」「ややそう思う」「どちらともいえない」「あまりそう思わない」「全くそう思わない」の5件法による）を抽出し、平均値と標準偏差を算出した（表6）。項目の平均値に標準偏差を加算した値が最大値を超える場合を天井効果、平均値から標準偏差を減算した値が最小値を下回る場合をフロア効果とし、これらに該当する項目が多い場合は分布に歪みがあると想定し、尺度項目として適切かどうか検討する必要があると判断した。検討した結果、天井効果やフロア効果が顕著に見られる1項目「(14)長時間労働等の業務を改善したい」を除いた13項目を用いて因子分析を行った。

表6 教員の思い等に関する質問項目の平均値と標準偏差

項目	有効度数	平均値	中央値	標準偏差
(1) 教科の専門性が高まった	3,845	3.62	4.00	0.891
(2) 教員としての指導力が高まった	3,845	3.33	3.00	0.856
(3) 校務事務処理能力が高まった	3,845	3.41	3.00	0.888
(4) 保護者対応等の力が高まった	3,845	3.34	3.00	0.869
(5) 学校マネジメント力が高まった	3,845	3.20	3.00	0.891
(6) 教育者としての情熱が高まった	3,845	3.29	3.00	0.991
(7) 教職はやりがいがある	3,845	4.25	4.00	0.818
(8) 教職はいい仕事だと思う	3,845	3.29	3.00	1.326
(9) 教員として誇りを感じる	3,845	3.92	4.00	0.956
(10) 教職に向いている	3,845	3.49	4.00	0.976
(11) 社会に貢献している実感がある	3,845	3.61	4.00	0.987
(12) 人間としての総合力が高まった	3,845	3.52	4.00	0.872
(13) 教職を若い人に勧めたい	3,845	2.84	3.00	1.132
(14) 長時間労働等の業務を改善したい	3,845	4.94	5.00	0.351

固有値の基準値の下限を1.00に設定し、最尤法・プロマックス回転による探索的因子分析を行った結果、5回の反復で解が収束し三つの因子が抽出された。

次に、因子の共通性及び因子得点係数の値によりデータに偏りが見られた2項目「教育者としての情熱が高まった」「教職はいい仕事だと思う」を除外した11項目で、再度、最尤法・プロマックス回転による探索的因子分析を行ったところ、4回の反復で解が収束し、二つの因子が抽出された（表7・表8）。この結果に基づき、固有値の減衰状況及び解釈の可能性から判断した結



果、この2因子解を採用した。因子Ⅰは、6項目で構成され、教員に求められる資質能力に関して自身に対する評価をしている項目が多いことから、「教員の資質能力」と命名した。因子Ⅱは、5項目で構成され、自身の体験等に基づく教職に対する個人の思いに関連する項目が多いことから、「教職に対する思い」と命名した。抽出された因子間の相関は、0.579であった

(表9)。また、因子ごとにクロンバックの $\alpha$ 係数を算出して、各因子の信頼性を確認したところ因子Ⅰ・Ⅱともに0.8以上の値であり、因子の内的整合性において十分信頼できると考えられる。

## イ 相関分析に利用する属性の選定

各因子と属性との相関を見るため、表3で示した属性に対する2変量の相関分析を実施し相関係数や有意確率(両側)から関係性を検討した上で、校種による関係性を見るための「学校の種別」、学校規模による関係性を見るための「標準学級数」、管理職との関係性を見るための「職務」、学校の業務の中心となる学級担任との関係性を見るための「学級担任」、教職経験年数による関係性を見るための「教員歴」、世代による違いを見るための「年代」の6項目を選定した。

## (2) 属性と因子の相関分析

### ア 「教員の資質能力」と属性との相関

「教員の資質能力」と回答者の属性との2変量の相関分析を実施したところ、「学校の種別」「標準学級数」では、主効果、交互作用は認められなかった。「学級担任」では、「校務事務処理能力が高まった」「学校マネジメント能力が高まった」において主効果が認められたため、多重比較を実施したところ、学級担任がそれ以外の職よりも有意に高い結果であった。「職務」では、「校務事務処理能力が高まった」「保護者対応等の力が高まった」「学校マネジメント能力が高まった」において主効果が認められたため、多重比較を実施したところ、管理職がそれ以外の職よりも有意に高い結果であった。「年代」では、全ての項目において主効果が認められたため、多重比較を実施したところ、「学校マネジメント能力が高まった」において年齢が高いほど有意に高い結果となり、他の5項目においては年齢が低いほど有意に高い結果となった。「教員歴」では、「保護者対応等の力が高まった」には主効果、交互作用は認められず、他の5項目において主効果が認められたため、多重比較を実施したところ、教員歴が短いほど有意に高い結果であった(表10)。

表7 項目と因子分析の結果

	因子Ⅰ	因子Ⅱ	共通性
(4) 保護者対応等の力が高まった	0.868	-0.073	0.456
(2) 教員としての指導力が高まった	0.848	-0.050	0.673
(3) 校務事務処理能力が高まった	0.749	-0.039	0.528
(5) 学校マネジメント力が高まった	0.714	0.055	0.685
(12) 人間としての総合力が高まった	0.636	0.175	0.559
(1) 教科の専門性が高まった	0.619	0.090	0.564
(9) 教員として誇りを感じる	-0.048	0.884	0.492
(7) 教職はやりがいがある	-0.018	0.712	0.734
(10) 教職に向いている	0.062	0.656	0.482
(11) 社会に貢献している実感がある	0.084	0.596	0.421
(13) 教職を若い人に勧めたい	-0.011	0.596	0.348

(最尤法・プロマックス回転後の因子負荷量)

表8 適合度検定結果

カイ2乗	自由度	有意確率
922.987	34.000	0.000

表9 因子間相関

	因子Ⅰ	因子Ⅱ	$\alpha$ 係数
因子Ⅰ	1.000		0.888
因子Ⅱ	0.579	1.000	0.825



表 10 「教員の資質能力」と属性との相関

		教科の専門性が 高まった	教員としての指 導力が高まった	校務事務処理能 力が高まった	保護者対応等 の力が高まった	学校マネジメン ト力が高まった	人間としての総 合力が高まった
学校種	Pearson の相関係数	-0.017	0.010	-0.015	-0.018	-0.031	-0.009
	有意確率 (両側)	0.296	0.548	0.367	0.257	0.056	0.570
標準学級数	Pearson の相関係数	-0.027	-0.016	-0.037	-0.006	-0.022	-0.037
	有意確率 (両側)	0.089	0.320	0.022	0.729	0.181	0.023
学級担任	Pearson の相関係数	0.024	-0.071	0.042	-0.001	0.110	-0.012
	有意確率 (両側)	0.137	0.000	0.010	0.953	0.000	0.461
職務	Pearson の相関係数	0.009	0.027	-0.078	-0.132	-0.187	-0.026
	有意確率 (両側)	0.588	0.099	0.000	0.000	0.000	0.109
年代	Pearson の相関係数	-0.081	-0.135	-0.122	-0.037	0.054	-0.099
	有意確率 (両側)	0.000	0.000	0.000	0.022	0.001	0.000
教員歴	Pearson の相関係数	-0.090	-0.141	-0.110	-0.027	0.074	-0.102
	有意確率 (両側)	0.000	0.000	0.000	0.098	0.000	0.000
度数		3845	3,845	3,845	3,845	3,845	3,845

### イ 「教職に対する」 思いと属性との相関

「教職に対する思い」と回答者の属性とについて2変量の相関分析を実施したところ、「学校の種別」では「教職を若い人に勧めたい」において主効果が認められた(表11)。多重比較を実施したところ、小学校、中学校、高等学校と対象年齢が上がるほど有意に高い結果であった。

「標準学級数」では、主効果、交互作用は認められなかった。「学級担任」「職務」では「教職はやりがいがある」において主効果、交互作用は認められなかったが、その他の4項目において主効果が認められた。それぞれ多重比較を実施したところ、学級担任及び管理職がそれ以外の職よりも有意に高い結果となった。「年代」では「教職はやりがいがある」において主効果、交互作用は認められなかったが、その他の4項目において主効果が認められた。それぞれ多重比較を実施したところ、年齢が高いほど有意に高い結果となった。「教員歴」では全ての項目において主効果が認められた。多重比較を実施したところ、教員歴が長いほど有意に高い結果であった。

表 11 「教職に対する思い」と属性との相関

		教職はやりがい がある	教職に向いてい ると思う	教員として誇り を感じる	社会に貢献して いる実感がある	教職を若い人に 勧めたい
学校種	Pearson の相関係数	0.002	0.015	-0.004	0.015	0.087
	有意確率 (両側)	0.881	0.357	0.805	0.346	0.000
標準学級数	Pearson の相関係数	-0.014	0.029	0.007	0.002	0.009
	有意確率 (両側)	0.396	0.068	0.679	0.883	0.592
学級担任	Pearson の相関係数	-0.011	0.049	0.064	0.113	0.062
	有意確率 (両側)	0.506	0.002	0.000	0.000	0.000
職務	Pearson の相関係数	-0.03	-0.095	-0.098	-0.111	-0.054
	有意確率 (両側)	0.059	0.000	0.000	0.000	0.001
年代	Pearson の相関係数	-0.029	0.158	0.112	0.181	0.131
	有意確率 (両側)	0.07	0.000	0.000	0.000	0.000
教員歴	Pearson の相関係数	-0.035	0.153	0.103	0.152	0.081
	有意確率 (両側)	0.031	0.000	0.000	0.000	0.000
度数		3,845	3,845	3,845	3,845	3,845

### (3) 教員の時間の使い方に対する実感

教員が自らの時間の使い方をどう感じているかについて4件法で質問した。教員の実感としては、業務以外の時間の過ごし方として、睡眠時間は48%、休養時間は60%が足りないと感じており、自身の教員としての資質や授業力を向上させるための「自己学習の時間」は77%が足りないと感じていることが示された。

「不足」に注目したところ、「自己学習の時間」が「休養時間」「睡眠時間」よりも大きな数値として表れた(図5)。なお、第1回調査の同じ質問と比較したところ、「睡眠時間」の不足が-3ポイント、「休養の時間」の不足が-5ポイント、「自己学習の時間」の不足が-3ポイントであった。

### (4) 記述回答の分析

働き方調査では「教員の資質向上」と「教員の働き方改革」に対する意見・要望という二つの記述回答を求めている。それぞれの回答の内容を、各因子で解釈した名称や因子内の項目に関する記述内容に基づき抽出、整理した。

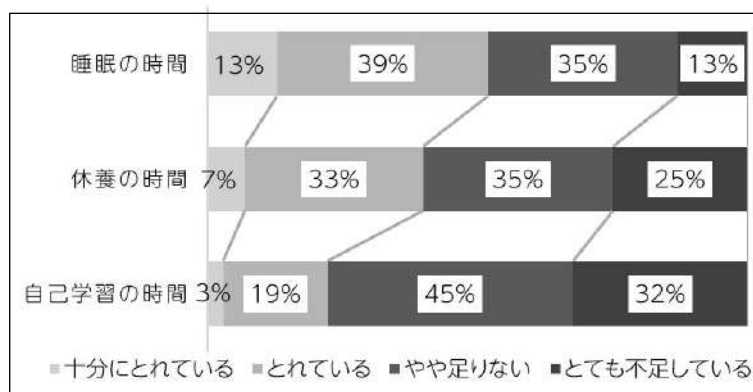


図5 時間の使い方について感じていること

### ア 「教員の資質向上」に関する記述内容の整理

「教員の資質向上」に関する意見・要望に関する自由記述の全701件をテキストマイニングの手法を用いて分類したところ、図6のとおり10項目となり、いずれの分類にも当てはめることが難しい回答については「その他」とした。以下に、記述件数の多かった上位5項目から、代表的なものを項目ごとに4例示す。

#### (7) 時間や精神的な余裕

- ・教員の資質向上は、時間にゆとりがあることが大切で、日々の業務が過重なため、資質向上のための時間の確保や気持ちを向けることが難しい。
- ・教員が、学校以外の社会経験を積むことが必要だと思うが、現状では研修や自己学習の時間が確保できない。
- ・教員は、もっと学習指導、授業の質を高めることに時間を費やすべきだと思う。余裕をもって十分に準備して授業や指導に臨みたい。
- ・教員が少なく生徒に向き合う時間が足りない。教材研究、面接練習、志望動機の相談等ができるよう放課後の時間をもっとゆとりをもって過ごせるようにならないだろうか。

#### (4) 体験や経験を積むこと

- ・これからICTを使った授業や業務が増えていくので、対応できるように自身の研修をしっかり進めていきたい。
- ・学校外へ出ることで多くのことを学べるので、県外出張や諸団体への学習会参加がしやすくなるように、交通費は難しい場合でも出張扱いになればいいと思う。
- ・教員の民間企業へのインターンを制度化してはどうか。
- ・有料の外部研修を受講するときの費用面の補助がほしい。

#### (ウ) 採用方法や人材育成

- ・採用試験を見直してはどうか。実際に1年間働いてから採用するか不採用にするかを定めることができる制度等についてさらに工夫していくべき。
- ・現在の教員採用試験で本当に教員に向いている人間を見極められているのか疑問である。

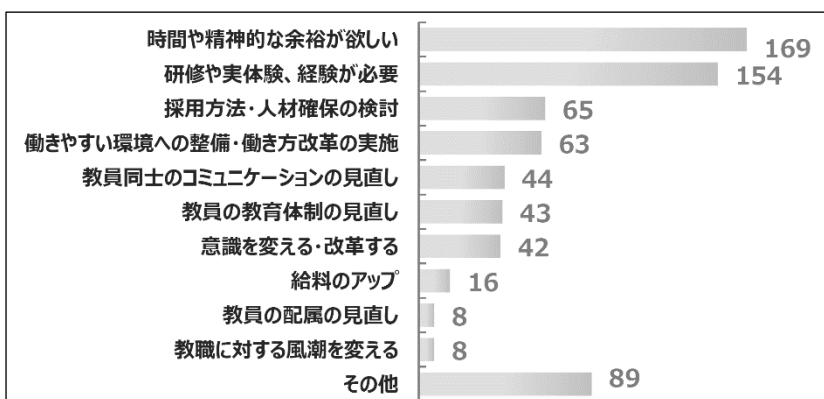


図6 「教員の資質向上」に関する記述内容回答数

- ・年齢のバランスを考えた採用をしてほしい。
- ・教員数を確保し、受け持つ生徒数を減らす等、もっと質の高い教育を実現できる環境を作ってほしい。

### (イ) 働きやすい環境の整備や改革

- ・各種の研究会や研修を増やして、いつでも気軽に参加できる態勢や研修参加を後押しする空気が各学校に整ってくればいいと思う。
- ・近年、管理的な傾向が強くなってきているように感じるので、風通しのよい職員室が必要。失敗もみんなでカバーでき、率直な意見交換等が気軽にできるような人間関係のよい職場づくりが必要ではないか。
- ・もっとICTを浸透させて活用できるようにしないといけない。
- ・学校や人にもっとお金をかけて、よい環境づくりとたくさんの人で教育に取り組むことが教員の資質向上につながるのではないかと思う。

### (オ) 教員間のコミュニケーション

- ・教員個人のノウハウを共有できるシステムがあるとよいと思う。
- ・互いにもっと授業を公開し合い、授業力の向上を目指すべき。
- ・堅苦しい研修ではなく、気軽にやり取りできる場をもっと増やせばよいのではないか。
- ・相談できる同僚や先輩がいると心強く、資質向上にもつながると思う。

## イ 「教員の働き方改革」に関する記述内容の整理

「教員の働き方改革」に関する意見・要望に関する自由記述の全1,170件をテキストマイニングの手法を用いて分類したところ、図7のとおり9項目となり、いずれの分類にも当てはめることが難しい回答については「その他」とした。以下に、記述件数の多かった上位5項目から、代表的なものを項目ごとに4例示す。

### (7) 業務量・内容・分担

- ・いいことだからこれもやりましょうという発想をやめ、仕事の精選が必要だと思う。
- ・ノー残業デーの設定だけでは改善につながらない。業務内容と合わせて改善してほしい。
- ・教員に求められていることが多過ぎて余裕をもって本来の仕事に取り組むことができない。やらなければいけない仕事量は増えていて負担が減っていない。
- ・同じ教員に業務が課せられて、残業や休日出勤を仕方なく行っている教員もいれば毎日定時で帰宅している教員もいる。

#### (イ) 教職員の増員

- ・教員に求められることが多過ぎる。教員の役割をしぼり、保護者対応等にも教員以外の専門家や人材がもっと学校に関わってほしい。
- ・生徒に直接関わることができる人員の大幅増員が必要。
- ・事務的な作業が多いので、直接児童の指導に関わらない業務（プリント印刷、教室掲示等）を担当する人がほしい。

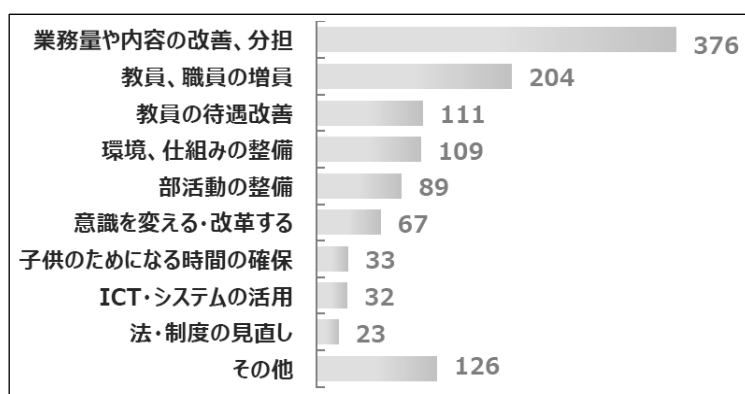


図7 「教員の働き方改革」に関する記述内容回答数

- ・教諭の採用人数が年代によって違い過ぎて、極端に少ない世代がいることにより世代間ギャップが生じ学校全体として負担感が増えていると思う。

#### (ウ) 教員の待遇

- ・ワーキングマザーへの配慮や時短勤務の充実が必要ではないか。
- ・「子供のため」だけではなく「教師のため」の学校という側面がもっと増えてこないと教師が続けられない。
- ・給与や手当が、仕事量や勤務状況と見合っていない。
- ・なかなか休みがとれないときがあり、遅くまで働いていると精神的にかなり不安定になる。

#### (エ) 環境整備

- ・管理職が「帰ってください。休んでください。」と仰ってくださることは、正直気が楽になるので助かっている。
- ・電話対応も、業務時間内とか、業務終了後2時間程度等にしてもらいたい。
- ・全てにおいてフレキシブルにしてほしい。
- ・セキュリティの関係で学校でしかできない業務が多過ぎる。

#### (オ) 部活動

- ・部活動は希望にして、積極的に外部指導者を入れるべき。
- ・自分がやりたいクラブ活動の顧問に就けるようにしてほしい。
- ・土日の部活動や平日も勤務時間外の部活動がある限り働き方改革は実現しない。
- ・部活動が悪者になっているような風潮があるが、部活動の指導で学校が支えられている面があることも対等に取り上げるべき。

これらの整理からは、「教員の資質向上」では、時間の不足と多忙により教員として学ぶ機会が不足していることに対する意見が多く見られ、「教員の働き方改革」では、業務量の多さや偏りに対して改善を求める意見が多く見られた。課題となる点の指摘に加えて具体的な改善の方法について言及している記述があるので、教員の業務改善に関する主体的な提言として受け止めて施策等に反映させていく必要があると考える。

#### (5) 負担感について

教員が「負担感がある」と感じている業務や「時間を減らしたい」と思っている業務について15項目の選択肢を用意し、上位三つを自由選択する方式で質問した。その他の項目は自由記述と

した（図8）。

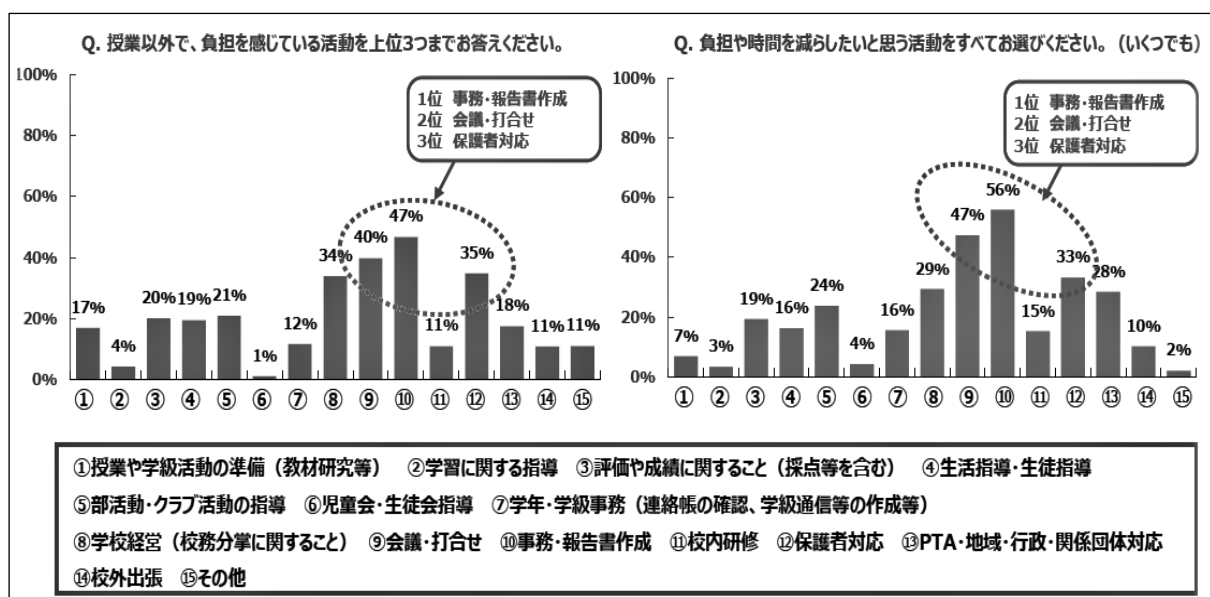


図8 負担感がある業務・時間を減らしたい業務

負担感がある業務は、「事務・報告書作成」が47%、「会議・打ち合わせ」が40%、「保護者対応」が35%、「学校経営（校務分掌に関すること）」が34%であった。時間を減らしたい業務は、「事務・報告書作成」が56%、「会議・打ち合わせ」が47%、「保護者対応」が33%、「学校経営（校務分掌に関すること）」が29%であった。この二つの質問に関しては強い相関が見られ、PTA・地域・行政・関係団体対応の10ポイント程度の違いは、実際に時間を割いて外部対応を行うのは主に管理職であるため、管理職以外の教員は負担を感じるほどの業務量ではないが時間を割きたくない業務という気持ちが働いていると思われる。上位に共通しているのはいずれも児童生徒と直接関係のない業務内容である点である。また、「力を入れたい、もっと時間をかけたい」と思う業務について、同じ項目で質問したところ、「授業や学級活動の準備」が78%、「学習に関する指導」が48%、「生活指導・生徒指導」が20%、「学校経営校務分掌に関すること」が19%、「校外出張」が19%であった。

## 5 研究結果と考察

本研究では、県域で統合型校務支援システムを導入することに伴い、県内公立学校教員の業務に関する実態を把握するために実施したアンケート調査の結果を分析した。探索的因子分析により抽出した二つの因子は、業務改善の変容を見るために必要な機能群として整理が可能であり、教員の実感に基づく負担感を測る重要な指標として位置付けることができる。例えば、継続的に教員の働き方の変容を見る質問を考える場合に、この2因子に基づいた項目を立てることによって、教員以外の職種に関する調査との比較も含めた分析が可能になる。ここでは、教員の業務改善の課題となる教員の負担感の要因と、負担感を軽減するための視点での考察を示す。

### (1) 教員の負担感の要因

働き方調査の回答から、属性と因子の相関及び記述質問項目の分析を行った結果、事務的業務や保護者対応等、直接子供に関わらない業務に関して負担感を感じ、同時にそのような業務は減らしたいと考えていることが分かった。一方で、子供に向き合う時間をもっと確保したいと考え

ている傾向が見え、教員の負担感は、時間的な問題ではなく、業務量に偏りがあることや、教員が本来業務と捉えている子供との関わりの時間が十分確保できていないことが主因であることが示された。

また、睡眠時間や休養時間を確保して時間や精神的な余裕を生むことの必要性とともに、多くの教員が自己学習の時間が不足していると感じ、研修や学習等の機会で、実体験や経験を積むことが必要だと考えていることが示された。

さらに、年齢や経験年数では、年齢では相関が見られず、経験年数が長くなるほど、自身の成長を実感する度合いややりがい低くなっていく傾向が見える。このことから、加齢によって負担感が増しているのではなく、年齢が上がるにつれて研修の機会が少なくなり、自らの成長を感じにくくなっていることが負担感に影響を与えていることが推測される。年齢や経験年数を重ねても学ぶことができる機会が十分に確保され、自身の成長を感じながら教員生活を送ることができるような環境を整える必要がある。

## (2) 改善のための視点

教員の負担感を軽減するためには、最も多くの負担を感じている事務的業務を優先的に軽減すべきである。質的にも量的にも業務を減らす努力をした上で、廃止できない事務的業務については、統合型校務支援システムの利用等、ICTを積極的に活用する視点が重要である。

また、不足を感じている教員としての資質向上を図るための研修等の機会を確保することが重要である。教員がどのように学んでいるかを調べた結果、教科指導以外の項目については、多くは先輩や同僚から学んでいるという実態が見られた(図9)。このことは、ノウハウを獲得するためにとっても大切なことではあるが、逆に言えば、新しいことを受け入れる機会が少ないとも言える。経験に多くを頼る現状を変えるために、教員が多様な考えに触れることができるような研修の機会が必要である。インターネットをはじめとするオンラインを積極的に活用し、時間や場所を問わずに学ぶ機会を確保するために、教員の情報活用能力の向上とそれを可能にするICT等の環境整備は重要である。特に、学校教育をリードする管理職やベテラン教員の多くは、参加人数が限られた集合型研修では受講機会を若手教員に譲ることが多く、学校内で責任のある業務を任される多忙さもあって受講する機会が少なくなりがちであると考えられるため、管理職やベ

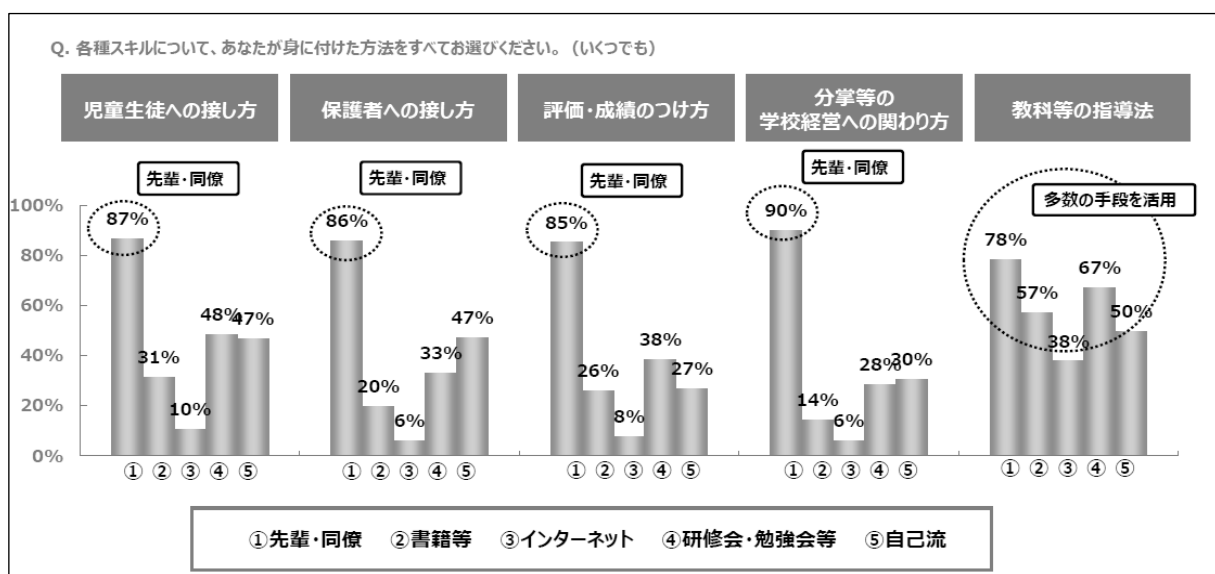


図9 各種スキルを身に付けた方法

テランにターゲットを絞った研修を企画する視点が重要である。

さらに、教職に対するやりがいだけでなく、魅力を感じて働くことができる仕事にするためには、教員の本来業務は何かという原点に立ち返りながら、学習者である子供との関わりを増やす視点で業務を見直す必要がある。

## 6 おわりに

教員がやりがいを感じながらも自らの成長を感じにくくなっている要因として、新たに押し寄せる多くの教育課題に対して、自己研鑽する時間が不足しているということが明らかになった。日々の多忙な業務をこなしながら、小学校における英語及び道徳の教科化、プログラミング教育をはじめとする情報教育等、自らが経験したことのない新たな課題と向き合っていくためには自らを高める研修の機会が必要であり、そのような機会が不足していると感じていることが明らかになった。

本研究で扱った働き方調査は、奈良県教育委員会が文部科学省の事業の中で、統合型校務支援システムの効果測定に生かすために行ったものであり、第1回目の働き方調査との比較分析に及んでいない点、調査項目が校務系ネットワークで行う業務に限定されており、教員の業務全体を俯瞰したものではない点の2点において限界がある。また、管理職を一つにくくっている属性については、「校長」と「副校長」「教頭」では、業務内容が大きく違うため、そこを区別した調査結果に基づく分析が必要であろう。これらがタイトルを予備的考察とした理由でもある。

教員が自らの仕事に誇りをもち、学校が、教員と子供が共に生き生きと成長する場であり続けることを願う。

## 参考・引用文献

- (1) 奈良県立教育研究所、奈良県教育委員会事務局教職員課(2019)「奈良県の先生の働き方調査 報告書」  
[http://www.e-net.nara.jp/kenkyo/index.cfm/21,1340,c,html/1340/20190708\\_Nara\\_teacher\\_QSurvey.pdf](http://www.e-net.nara.jp/kenkyo/index.cfm/21,1340,c,html/1340/20190708_Nara_teacher_QSurvey.pdf)
- (2) 奈良県教育委員会(奈良県立教育研究所)(2020)「働き方調査 報告書」  
[http://www.e-net.nara.jp/kenkyo/index.cfm/21,1340,c,html/1340/20200201\\_Nara\\_teacher\\_QSurvey.pdf](http://www.e-net.nara.jp/kenkyo/index.cfm/21,1340,c,html/1340/20200201_Nara_teacher_QSurvey.pdf)
- (3) 文部科学省(2016)「教員勤務実態調査」 pp. 2-14
- (4) 山本朋弘、堀田龍也、宮田明子、鈴木広則(2015)「校務支援システムの機能要件に関する教職員調査の分析」『日本教育工学会論文誌』38巻4号 pp. 377-384
- (5) 中央教育審議会(2017)「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について(中間まとめ)」 p. 22
- (6) 文部科学省(2018)『統合型校務支援システムの導入のための手引き』 pp. 14-18
- (7) 文部科学省(2020)『統合型校務支援システムの共同調達・共同利用のための手引き』 pp. 35-41
- (8) 文部科学省(2018)「「公立小学校・中学校等教員勤務実態調査研究」調査研究報告書」 pp. 92-113
- (9) 横浜市教育委員会事務局(2014)「横浜市立学校教職員の業務実態に関する調査報告書」 pp. 1-17