



## 加盟校アンケート集計

## 「働き方改革」について

2018年7月に「働き方改革推進法」が公布され、学校においても時間外労働の上限規制、管理職による教職員の労働時間の把握等が義務付けられました。時間外労働の主原因となる部活動については、スポーツ庁が、最適な部活動時間は、学期中は週当たり2日以上の休業日（平日1日、土日1日以上）、高等学校においては、週当たり1日以上の休業日、そして平日は2時間程度、学校休業日は3時間程度以内とするなどをガイドラインとして提示しました。これを受けて、2019年4月までに学校設置者（法人）は「運動部活動の方針」、校長は毎年度の「学校の運動部活動に係る活動方針」を策定し、公表することが求められています。

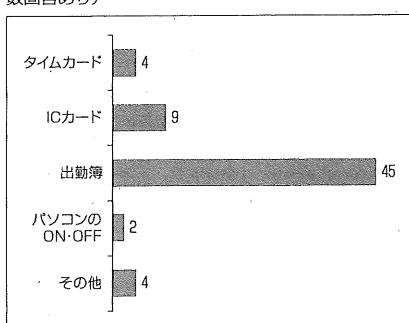
今回、教育同盟加盟の107校の中と高校に働き方のアンケート調査を2018年12月から1月に実施し、59校（回答率55.9%）から回答を得ました。教学管理職と事務管理職からはほぼ同数の回答でした（28校と、連名で2校）。

・勤務時間の把握では、圧倒的に「出勤簿」による把握と管理が多く、教職員の時間外勤務について、学校閉鎖時間を決めていない学校が大多数で、決めている学校でも管理職と業者による施設が目立ちました。

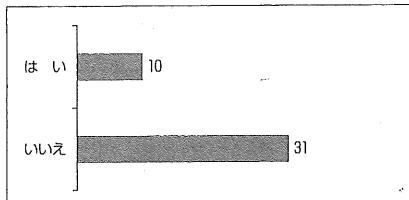
・外部による部活動支援については「経験者、有資格者」と「雇用契約による指導員確保」に大別されます。また土曜日の部活動・学習指導については、土曜日に授業を行っている学校と休みとしている学校が混在し指導方法が異なっています。日曜日では午前中は公式戦以外は「原則部活動なし」と「全くなし」に分かれました。

・休日出勤の振替休日では「全員による出勤」に対しては、振替休日で対応、「一部教員の休日出勤」では振替されないとする回答が半数を超えるました。振替休日の対応をしない場合には、補習手当の支給校は、部活動手当支給校よりも少ないです。いわゆる36協定については教員との協定は約半数の学校が、職員との協定では教員との協定よりも多い学校が労使間協定を結んでいます。

・スポーツ庁のガイドライン（平日2時間程度、休業日は週2日）に対応では、多くの学校がこれに応じています。長時間勤務の改善では各学校が工夫を凝らし、是正しようとする姿勢がうかがえます。質問10と11は、学校が今日抱える長時間勤務状況と管理職側の苦悩と改善に向けた姿勢が率直に記述され、今後の対策に活かせる内容です。（広報委員会）

1. 勤務時間の把握・管理について  
どのような方法で時間の管理をしていますか。（複数回答あり）

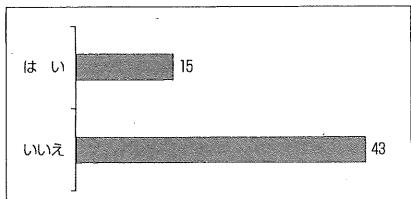
## ○「出勤簿」と答えた場合は4月より電磁的方法を導入する予定はありますか。



(総評) 出勤簿による、と回答した学校が45校と圧倒的に多い。コメントを読むと、職員の場合、タイムカード、パソコンのON/OFFなどで出退勤管理が取られているが、教員の場合は、出勤簿で管理されているのは、押印による勤務日のみで、勤務時間まで管理されていないことが多い。今後、10校は、タイムカード、ICカード、パソコンのON/OFFなどによる把握・管理を導入する予定との回答であるが、31校は、今後も、出勤簿による把握・管理を継続するか、あるいは新規システムを導入するか検討中の回答を寄せている。

2. 時間外勤務の限度に関してどのような取り組みをなさっていますか。  
いわゆる残業時間に関して学校閉鎖（施設・消灯）す

るなど原則教員が残れない状態）の時間を決めていますか。

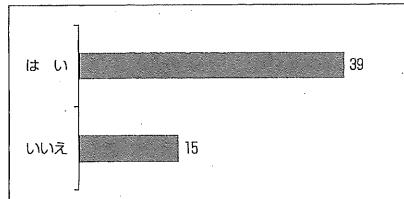


・部活動指導時間・内容を校長に報告。

## 5. 休日出勤について

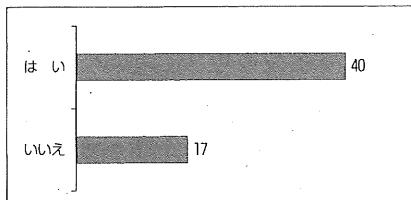
a. 休日出勤の場合には振替休日で対応していますか。

## ○全員が休日勤務になる場合

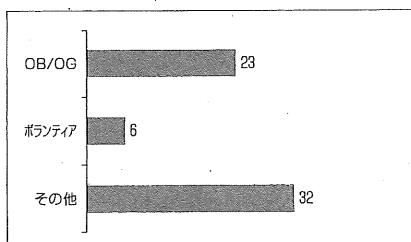


(総評) 43校が「いいえ」と回答している。「はい」と回答した15校の多くが退勤時間や施設時間を作り、実質的に校内に残れないような環境をつくり対応している。20時前後に退勤、施設時間設定している学校が多いようだ。また、退勤についての指導、促しは管理職によるものが多く、施設に関しては管理職が行っているか、あるいは警備員など外部委託によって行われている。

## 3. 部活動について。外部指導員の導入はありますか。



## ○「ある」はどのような指導員ですか。（複数回答あり）



(総評) 「ある」と回答したのが40校で、そのうち、「OB/OG」と回答したのが23校、「その他」と回答したのが17校であった。「その他」の内訳としては、専門家、経験者に依頼、またその場合の報酬の有無、雇用契約の有無など、各校によって取り組みは様々であり、各校の実情に即した人選、対応が行われているように見受けられる。

## 4. 土曜日と日曜日の部活動指導・学習指導の取り組みについてお書きください。

(総評) 土曜日の取り組みについては、土曜日に通常授業をしている学校と、していない学校が混在し、通常授業の学校では部活動を含め平日並みの活動をしているところが多い。授業のない学校は許可制、あるいは時間を見つけて指導している学校がある。

日曜日に関しては部活動を含め課外活動はしない、原則しない（大会などは除く）。午前中はしないに大別される。土日の勤務に関しては休暇を取る、指導手当を支給、学外活動への出張とする等、時間管理をしている学校がある。

(回答より) (59校中52校)

## ※土曜日

- ・部活動を行っている。(4校)
- ・授業のある日は部活動を行っている。
- ・勤務日の場合は行うことがある。
- ・授業のない日は部活動は午前のみ。
- ・学習指導・教養講座を午前に行っている。(2校)

## ※日曜日

- ・部活動をしない。(5校)
- ・公式戦・大会以外はしない。(3校)
- ・午前中は原則しない。(2校)
- ・部顧問の裁量で行う。
- ・活動制限について検討中。

## ※土・日両日の部活動と教員待遇・活動規程関連

- ・原則週2日を休養日に。日曜日は行事や試合を行うこともある。
- ・特定の部活動のみ活動を認める。
- ・連続4日以上の活動を禁止、ただし公式試合以外。
- ・全ての部活動で許可性をしている。
- ・認めているが学期中の合宿は禁止。

## ○教員待遇・活動規程関連

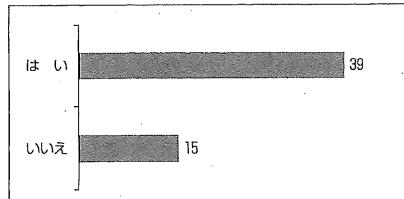
- ・クラブ指導手当を支給。
- ・土日の代休を取させる。
- ・学外活動には出張手当を支給。
- ・長時間勤務とならぬように出場大会を制限している。

・部活動指導時間・内容を校長に報告。

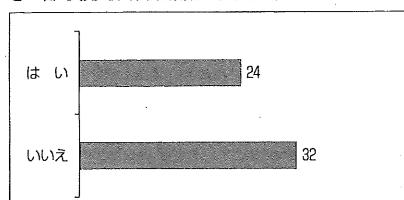
## 5. 休日出勤について

a. 休日出勤の場合には振替休日で対応していますか。

## ○全員が休日勤務になる場合

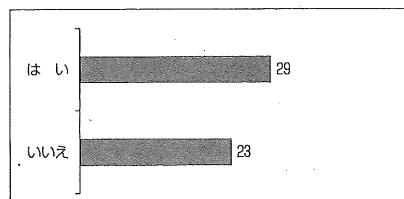


## ○一部の教員が休日勤務になる場合

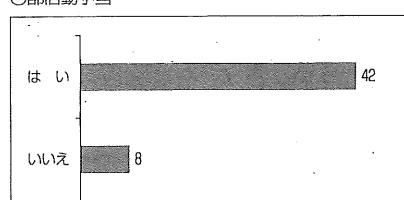


b. 振替休日で対応しない場合休日出勤手当は支給していますか。

## ○補習手当



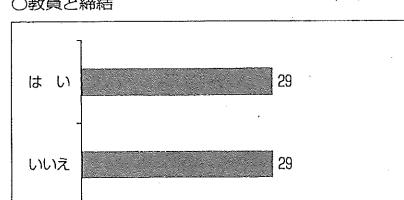
## ○部活動手当



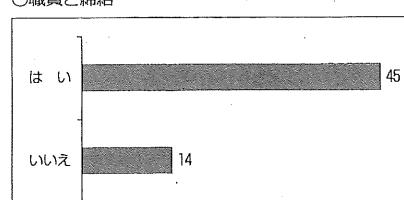
(総評) 休日勤務が、全員の場合は39校が振替休日で対応し、一部教員の場合は24校に留まっている。振替休日でしない場合、補習指導に対しては29校が、部活動指導に対しては42校が、休日出勤手当を支給と回答している。

## 6. 労使間で36協定は結んでいますか。

## ○教員と締結



## ○職員と締結

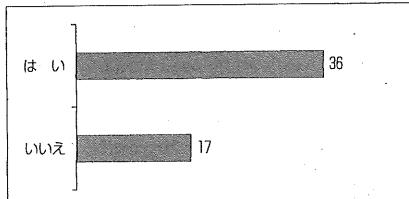


(2面につづく)

## (3面よりつづく)

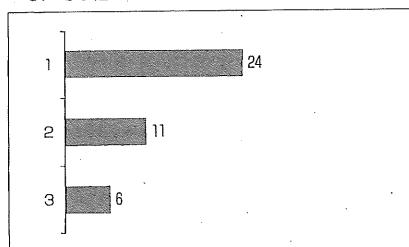
(総評) 組合の有無については不明だが、教員とは半数が、職員とは全体の75% (45校) が36協定を締している。

7. 時間外勤務手当を就業規則や給与規程に規定していますか。



○「はい」の場合

1. 規定の手当支給
2. 公立に準じた教職調整額相当の支給
3. その他



(総評) 「はい」が36校、「規定の手当支給」が24校、「公立に準じた教職調整額相当の支給」が11校、「その他」が6校という回答だった。「その他」には、教員には規定がなく教職調整手当を支給している、職員のみ対象としている、など、教員と職員で規定に違がっていることが窺える。

## (回答より)

## ※その他

- ・教員には明確な規定がなく、教職調整額相当を支給。
- ・規定の手当支給は、事前に申請を行い校長の承認を受けたものに限る。
- ・教員は24時間分相当額、職員は8~14時間分相当額を定額残業代として毎月支給している。
- ・事務職のみ対象。
- ・1は事務職、2は教員に該当。
- ・義務教育手当を時間外手当相当としている。
- ・教職調整手当 (4%) オよび時間外手当 (1 h 600円) の支給。
- ・教員調整を支給。時間外手当は支給していない。
- ・すべての教職員に対して定額の月例手当を支給している。

8. 業務改善の方法について、部活動に関しては休養日をどのように設定する予定ですか。

(総評) スポーツ庁が示したガイドライン(部活動の「休養日」を平日に1日、土日に1日設定する)に対しても対応するかを尋ねたところ、アンケート回答数59のうち19の回答にとどまった。現段階で設定に困っているから答えないとの状況が窺えた。回答した中では、「長期休日に一斉休暇で対応」や「原則、土日のどちらかをオフとする」といった不十分なもの、変形労働制に似た発想で生徒の活動も対応しようとしているものも見られた。

以下の回答を示すが、最後の4つは生徒の為の休養日設定というよりも顧問教員の業務負担軽減に立脚したものである。

- ・平日は少なくとも1日と日曜日を休養日としている。日曜日に公式戦があった場合は次の月曜日を休養日としている。
- ・中学校は公立に準ずる方向、高校は未定。
- ・本校独自のガイドラインを遵守するよう指導。
- ・スポーツ庁のガイドラインに沿う方針。
- ・平日3日までとしている。
- ・原則として土日のどちらかをオフとする。
- ・週2日は各クラブの休みを入れる。
- ・長期休日に一斉休暇で対応。
- ・毎週火曜日を部活動休養日としている。
- ・原則木曜日と土日いずれかを休養日とする。
- ・毎月活動予定表を提出の際、休養日を必ず入れてもらおう。
- ・毎週月曜日は一部活動データーとしている。
- ・定期検査1週間前の部活動禁止。
- ・平日は1時間半~2時間、土曜日は午前中のみ、日曜日は完全休養日としている。
- ・標準的なラインを決め詳細は各クラブで決定。
- ・交代制、休暇日の設定等を検討。
- ・手当のみで対応しており検討課題である。
- ・春夏冬休み期間の有効活用を検討中。
- ・外部指導員委託、顧問交替等で業務が集中しないようにしている。

9. 会議や行事などを勤務時間内におさめるための対応策についてお書きください。

(総評) アンケート回答数59のうち22の回答にとどまつたところからすると、対応に苦慮している現実が窺

える。回答した中では、会議の終了時刻を示したり議長団や管理職の促し、工夫によって長引かないように工夫しているといった「努力型」の回答が多かった。また、ICT化シペーパーレスにして手帳資料を見ておけるようにするなど、システムを新しくして短縮化する回答も見え始めている。会議は勤務時間内には入れられないと覚悟して、その分を一時の変形労働制で対応するという回答は、それはそれで一つの解決案であると感じた。「会議の日は短縮授業にする」や「会議を午前中に設定する」など斬新な回答もあった。行事に関する回答よりも会議に関する回答が多かった。

以下の回答を示すが、最後の5つは行事に関するもの、会議と行事両方のものである。

- ・時間割作成の際、空き時間に行うなどできる限り調整する。
- ・予め終了時刻を示し、会議が漫然と長引かないよう出席者に協力を依頼する。
- ・現状、時間内に収まっているが、収まらない場合は時間外手当で対応。
- ・会議開催の際は事前に資料を提示し時間短縮に努める。
- ・職員会議以外は勤務時間内に行っている。
- ・会議の進行を教員長が工夫を重ねて短縮できている。
- ・できる限り19時に退出できるよう、より強い指導を徹底していく。
- ・会議1人あたり5分短縮し時間確保に努める。
- ・会議の日を勤務時間を長目に設定している。
- ・校長以下説明時間は簡潔にするよう努める。
- ・就業時間外になる場合は、司会から時間外であるが会議続行を説明している。
- ・会議をICT化シペーパーレス化などによる効率化アップを目指す。
- ・定例会議の日は短縮授業にし、曜日が偏らないよう行事予定で調整する。
- ・会議を午前中に設定するなど終了時間を意識している。
- ・課題の整理や全体会議前に審議会を設ける。
- ・参加者全員で会議のあり方やスマーズな話し合いのための討議を行っている。
- ・会議の事前に議題を共有フルダに入れておき報告の時間を極力減らすようにした。
- ・開催日や開催時期の工夫。
- ・年単位の変形労働時間で調整。
- ・会議や行事の開始時刻を早めに設定し終了時刻も予め設定する。
- ・休日の学校行事は代休の設定等検討をする。
- ・管理職の意識徹底。

10. 積極的な年休取得のためにどのような方策をとる予定ですか。

(総評) 管理部門が取得状況を把握し年休取得を促すという動きと、教員側では人事配置などで仕事の偏りを是正・年間計画での相互調整によって取得を目指すという動きが見られた。特に、運動部の顧問に負担が偏らない工夫が必要とされている。また、半休や時間休をとりやすくする、長期休業中の全校休業日の増加など、これまでの年休取得のための努力を強める動きも見られた。労務管理者を置くといふもののから、雰囲気作り・教員に年休制度はないといふものまで、学校によって大きく立場が違う現状が浮かび上がった。

## (回答より) (59校中51校)

- ・改正労基法により次年度より年5日の一斉年休付与を計画中。
- ・次年度は通常の残業分を加味して10日程度の一斉休業を設定予定。
- ・労務管理者を置く。休暇取得の推進・声かけをする。
- ・管理部門で職員の有休取得状況を把握し、定期的に職員へ通知して取得を促す。
- ・休日出勤や遅くまで残る教員には定期的に校長が面接を実施。
- ・取得義務日数に満たない教員へ管理職から指示。
- ・学年主任、分掌部長、教科長、運動部顧問が重複しないように人事配置。
- ・教員は運動部と文化部の顧問を持ち、全部活複数顧問間にし、仕事の偏りを削減。
- ・休日の試合・遠征などの引率は非常勤講師兼外部指導員に依頼することもある。
- ・年度始めに全教職員から取得計画を提出してもらい調整の上実施。
- ・年度当初に年間の年休日を教員ごとに割り振る予定。
- ・疾病時の給与を1ヶ月保証する制度を設けるなど有休取得促進に向けて施策を検討。
- ・計画付与日付の設定・試験日などで有休取得を奨励。
- ・長期休業中の全校休業日の増加。
- ・長期休暇など授業を行わない日に年休を取るよう勧めている。
- ・時間割の組み方で特定の曜日の半日の授業をなくすようにし、半休を取れるようにする。
- ・定期テスト中の午後に会議を入れない。
- ・半休や時間給の導入など休みを取りやすくしている。
- ・年休を取りやすい職場の雰囲気作り。
- ・業務の精選を目指す。
- ・周知徹底を図る。
- ・教員には年休制度がない。

11. 学校での教職員の働き方改革の課題をお書きください。

(総評) 積極的に働き方改革に取り組み始めた学校もあるが、「教員」あるいは「学校」という仕事(仕事

場)の特性を考えずに働き方改革を迫られていることに戸惑いを感じさせない学校が多い。学校として業務負担の均等化・教育内容の精選・単位数や勤務日(時間)の見直しなどを掲げているが、教員の仕事は多岐にわたり仕事時間は定量化できない。また教師個人の習慣や資質にも隔たりがあるので、教員側にも十分な話し合いと意識の改革が必要であろう。各校の課題を参考にしながら、自校の問題を整理し話し合う材料とされたい。

## (回答より) (59校中34校)

- ・文科省の「業務改善派遣事業」に応募。働き方改革を積極的に推進中。削減された時間を「授業改善」に振り向けるよう説明。
- ・今年度から1年単位の変形労働時間制を導入したが必ずしも満足が得られる成果が出ていないので2年目を前に課題を取り組んでいる。
- ・組織改革を2019年度に実施。早期に判断・決定する組織と担当者を設定予定。
- ・業務負担の均等化(入試広報担当者や教務部長の業務負担が大きい)。
- ・仕事量の公平な分担、業務や行事の削減(廃止・軽減)、外部委託などをいかに検討していくか。そのことと教育の質の向上という、保護者・児童生徒からの要望をいかに両立させるかが課題。
- ・保護者対応などを含む教員の担当業務の多様化、煩雑化に対し、業務内容の精選を行うことによって効率化を目指していく。
- ・週完全5日制への切り替えのため単位数の減を実施する方向で検討中。
- ・現在教職員は完全週休2日制で、生徒が週6登校する中で有休の取得促進も振替休日の活用も難しくなっている。
- ・就業規則に教員の勤務時間の定めがなく、これを規定すること。
- ・出退勤の管理が課題。年間休日カレンダーの整備。
- ・教員の時間外勤務について定量化されないものであり、学校の勤務時間を守ったとしても自宅にて授業準備や提出物の添削などを行っているのが現状。教育現場に即した「働き方改革」の視点が欠落しており、一般性のみ押しつけて教育の特殊性を無視した「改革」は「改革」とならない。(他に同様の意見3校)
- ・教育現場としての使命感と学校の使命に対する熟意を踏まえながら、生徒への教育の質を維持することと働き方をどう調整するのかが課題。単純な枠組みでは解決できない。(他に同様の意見1校)
- ・教育現場としての使命感と学校の使命に対する熟意を踏まえながら、生徒への教育の質を維持することと働き方をどう調整するのかが課題。単純な枠組みでは解決できない。
- ・命令発業と自由意思の残業の線引き。
- ・時間外労働・部活動、年休取得、変形労働時間制(年間)など。
- ・効率の良い会議の持ち方、書類等の省力化。
- ・部活動、論文指導、ICT導入に伴う研修など。
- ・生徒の個人レベルでの学習が必要となっており、正課外での教育も必須。部活動について結果を求められるため指導時間が必要。
- ・授業と部活動を切り離して考える必要に迫られている。(部活動指導専門員の導入か)。
- ・部活動を学校から切り離して自治体や民間に運営してもらえないか。
- ・部活動とその他の業務とのバランスを教員も管理者も意見交換する。部活動には全国大会までの道程があればそれに大きく貢献される。外部指導者がいても公式戦には教員の引率を求められることが多い教育の一環としての部活動のあり方のメリット、デメリットが大きい。
- ・部活が盛んで全国大会にも出場しており、制限を加えることは「命とり」となる危険性もある。バランスをとりつつ少しずつ変えていきたい。
- ・クラブをやりたい教員、負担に感じる教員がいて、考えが一致しない。
- ・36協定の見直し。
- ・各種手当でや人員を増やすようにするための財務状況の改善。

## ◎3分でできる読後アンケート

※今回の記事につき率直な声をお聞かせください。スマートからは下記QRコードより、パソコンからは教育同盟HPトップからアクセスできます。



