

2019年度 職場実態調査を終えて

宮崎県教職員組合では、今年度も「職場実態調査」を行い、4月から7月にかけての学校の様子について調査しました。その結果をまとめましたので、お知らせします。

2019年10月
宮崎県教職員組合

1. 退庁時刻にほぼ帰っているか

今年も85%以上が「いいえ」と回答しています。(下表1)

表 1	割合 (%)	
	今年	昨年
はい	12.6	14.9
いいえ	87.4	85.1
無回答・不明	0.0	0.0
合 計	100.0	100.0

「何時頃に帰るのか」という設問(集計は下表2)には、小学校の40%が「6時～7時前」、また、中学校は、部活動が加わるため「6時～7時前」が33%、「7時～8時前」が24%、「8時～9時前」が24%となっています。

表 2	割合 (%)		退庁が遅くなる理由として、「仕事
	小	中	が終わらない」とい
午後5時半前	7.7	2.2	う記述回答が目立
5時半～6時前	27.6	13.3	ちました。記述から
6時～7時前	39.7	33.3	は、「学級内の仕事」、
7時～8時前	21.2	24.4	「校務分掌上の仕
8時～9時前	2.6	24.4	事」の中身が具体的
9時以降	0.0	2.2	に示されており、その仕事の中身は多岐にわた
無回答・不明	1.3	0.0	っています。
合 計	100.0	100.0	

そのほとんどが、「学校でしかできない仕事」や「家に持ち帰れない仕事」であり、そのことは、「休日に出勤してする仕事の時間」(部活動やスポーツ少年団活動などを除く)の増加にもつながっています。(下表3)

※休日出勤してする仕事の時間(1カ月)

表 3	割合 (%)	
	今年	昨年
していない	50.9	58.9
5時間未満	26.5	21.9
5時間以上～10時間未満	13.9	12.6
10時間以上～20時間未満	4.8	4.1
20時間以上～30時間未満	3.5	1.3
30時間以上	0.0	0.8
無回答・不明	0.4	0.5
合 計	100.0	100.0

2. 昼休みの実質的な休憩時間は

今年も小学校の50%以上が「5分以内」と回答しています。(下表4)

中学校でも25%が同様の回答をしています。

昼休みは職員の休憩時間というよりも、児童・生徒の長い休み時間であり、職員にとっては貴重な空き時間(学級事務や学校業務に集中できる時間)という感覚になっている実態があります。

表 4	割合 (%)	
	小	中
5分以内	52.0	25.5
6分～15分	33.5	35.3
16分～25分	9.5	29.4
26分～35分	2.8	2.0
36分～45分	1.1	3.9
無回答・不明	1.1	3.9
合 計	100.0	100.0



3. 自宅への持ち帰り仕事は

持ち帰り仕事については、依然として多く、「30分未満～2時間未満」が60%を占めています。

昨年度指摘した、「退庁時刻が早い人が持ち帰り仕事が多いとは限らない」という相関関係は今年も同様です。(下表5)

仕事をしようと思えば、その仕事には限りがなく、家庭環境や自分の体力と相談しながら仕事を進めている実態が想像されます。

表 5	割合 (%)
退庁時刻と持ち帰り(1日平均)	
定刻退庁	17分
午後5時半前	48分
5時半～6時前	30分
6時～7時前	49分
7時～8時前	46分
8時～9時前	15分



4. 勤務時間管理に関して

出退勤記録に関しては、昨年度の数値を上回り、90%以上が記録しているという回答でした



が、記録の方法は、パソコンのエクセルソフトを使っての自己申告が最も多く、小中学校平均で60%でした。

「記録を管理職に提出した後の対応について」という設問(集計は下表6)に対しては、「退庁するよう発言」という回答が30%を超え、出退勤記録が管理職への労働時間管理に対する意識づけにもつながっていることがわかります。

しかし、(どう活用されているか)「分からない」という回答も相変わらず30%近くあり、記録の意義が十分に伝えられていない実態があるようです。

表 6	割合 (%)	
	今年	昨年
職員に公表	4.8	1.0
教育委員会に報告	15.7	10.6
退庁するよう発言	32.2	12.6
面談等の実施	1.3	1.3
業務の見直しや削減	12.6	5.7
何も行っていない	3.9	11.3
分からない	27.0	30.2
無回答・不明	2.6	27.2
合 計	100.0	100.0

自由記述の中に、「業務量は減らないのに、早く帰れと言われる」ことへの不満や「記録をとっても現状が変わらない」ことへの疑問が率直に書かれており、啓発や調査どまりでは、長時間労働の根本的な解決にはつながらないことを職員自身も意識しています。

しかし、これらは記録をとってはじめて理解できることであり、「まずは、記録をするところから(意識することから)」という時間外勤務縮減の第1段階のとりくみを引き続きすすめるべきだと考えます。

さらには、自己申告ではなく、客観的な記録として、タイムカードやICTの利用は不可欠です。

5. 年休のとりにくい理由

表 7 割合 (%)

	小	中
休む理由を聞かれる	1.8	10.5
仕事がたまる	42.9	36.8
自習措置が大変	37.5	36.8
その他	17.8	15.9
合 計	100.0	100.0

「仕事がたまる」、「自習措置が大変」という理由が合わせて80%近くを占めています。(表7)

その他の理由では、昨年同様「同僚に迷惑がかかる」という記述回答も見られました。

「ぎりぎりの人数の中で仕事をしている」ことを職員同士、自覚しています。

「チーム学校」という意味が、お互いがお互いを補い合うようなチームではなく、チーム学校の名のもと、自分のことは犠牲にするという意味合いに変わっているのが気になります。

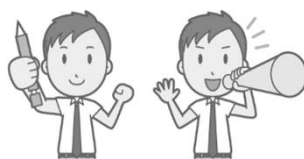
また、「年休以外の休暇」の取りやすさについての設問に対して、「疑問符」がついており、年休以外のその他の休暇を自分や同僚が行使したのを見聞きした経験がないのも気になります。

休暇制度についての研修はもちろんですが、研修内容としてその具体例を提示しながらの研修が重要だと考えます。

6. 超勤・多忙化解消にむけて

時間外勤務や学校現場の多忙化を解消するためには、何といたっても「職員増」と「業務の見直し・削減」が欠かせません。

宮崎県教職員組合は、今年10月31日から行われた県当局との交渉で、職場実態調査で寄せら



れた皆さんの声を直接伝え、職場の労働環境の改善を訴えました。

また、今後予定されている県教育委員会との交渉にも活かしていきます。

今回の調査にご協力いただいたみなさん、ありがとうございました。