

令和4年度「教職員の働き方改革に係る意識等調査」の結果について【データ編】

1 調査方法等

(1) 調査時期

令和4年12月現在の状況

(2) 調査対象校

県内の公立小学校35校、中学校15校、高等学校15校、特別支援学校5校を抽出し、合計70校で実施。

(3) 調査対象教職員

調査対象校の校長、副校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、実習助手、講師（フルタイム勤務職員全員：有効回答数1,890名、このうち管理職を除いた回答数は1,756名）

(4) 調査の実施方法

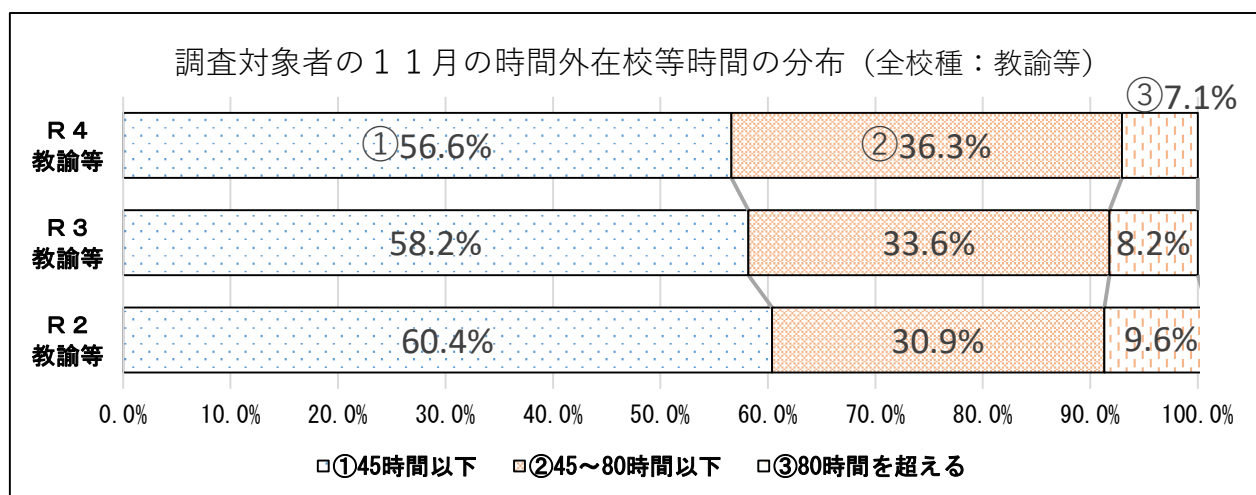
各学校から県教育委員会へ、Web入力により直接回答する。

(5) 調査対象教職員（教諭等（※1））の時間外在校等時間（※2）

今回の「意識等調査」対象者（教諭等）の今年度11月の時間外在校等時間の分布は、45時間以下の者が56.6%、45時間を超え80時間以下の者が36.3%、80時間を超える者が7.1%だった。

※1 調査対象教職員から管理職を除いた者

※2 今年度11月に実施した県内公立学校全校種を対象とした「教員等の出勤時刻実態調査」による教諭等の時間外在校等時間の分布は、45時間以下の者が51.3%、45時間を超え80時間以下の者が40.4%、80時間を超えた者は8.3%であり、抽出校の調査とおおむね同様の分布傾向が見られた。



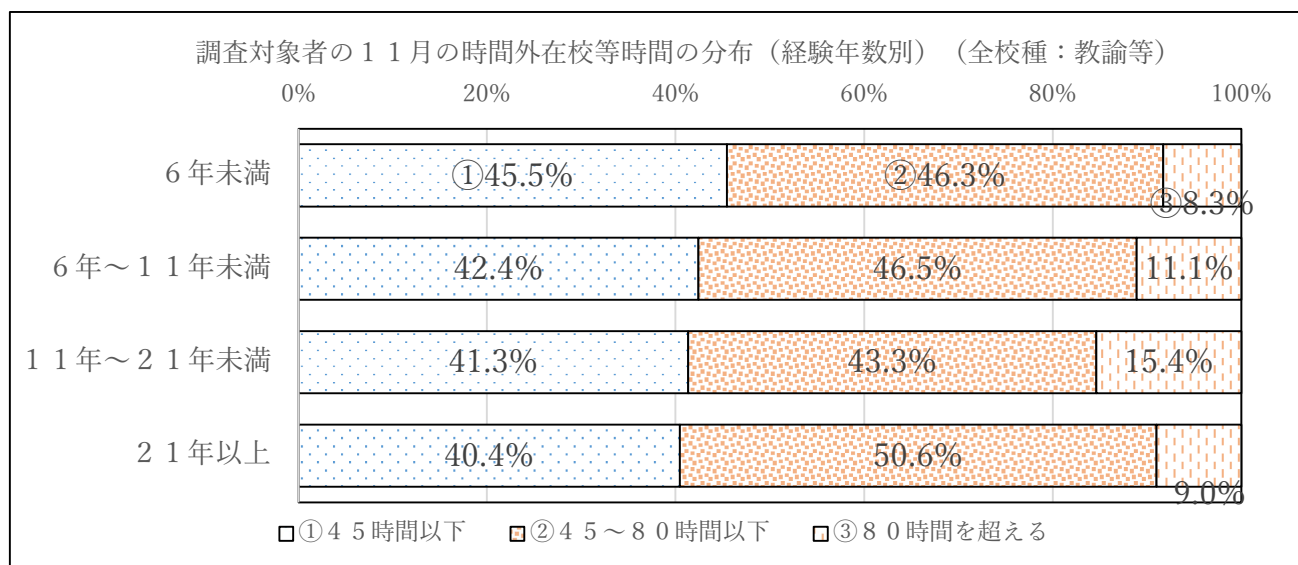
資料1 調査対象者の11月の時間外在校等時間（※3）の分布（全校種：教諭等（※1））

(6) 調査対象教職員の時間外在校等時間（経験年数別）

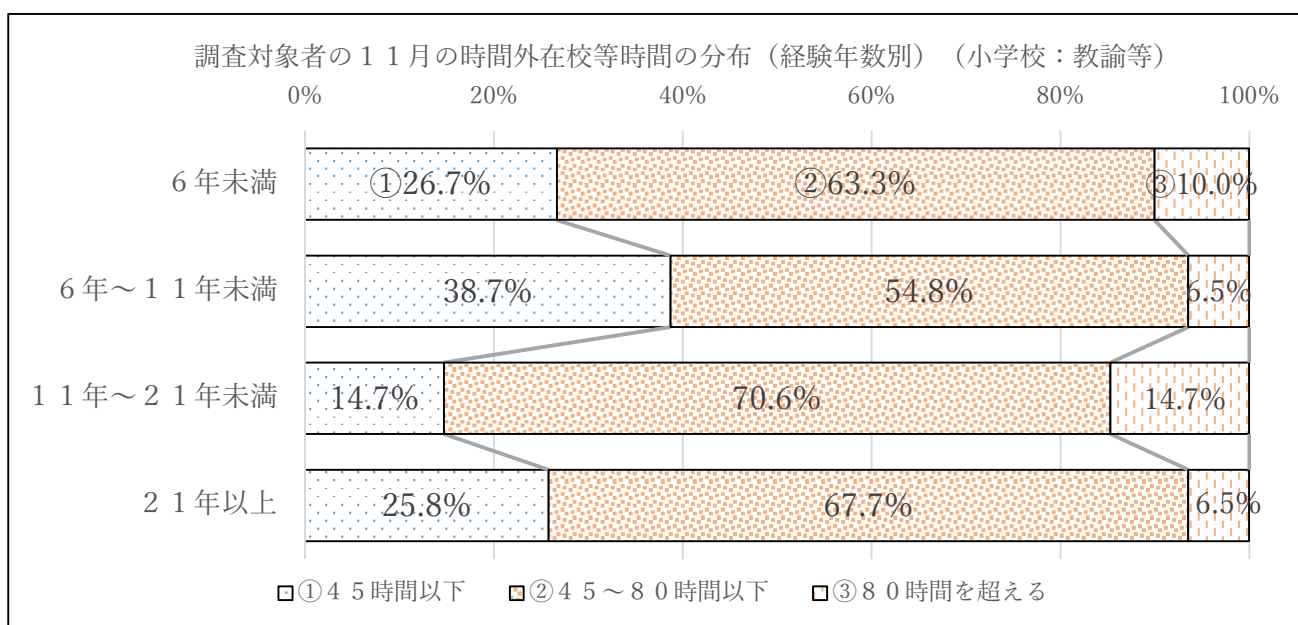
経験年数が6年未満の教諭等は時間外在校等時間が45時間以下の割合は、45.5%であった。経験年数が21年以上の教諭等は40.4%であった。

一方、時間外在校等時間が80時間を超える教諭等の割合は、経験年数が6年未満と21年以上の教諭等は10%未満であったのに対し、6年以上21年未満の教諭等は10%を超えていた。経験年数が業務の効率化や時間外在校等時間の縮減に、直接関係してはいないといえる。(資料2)。

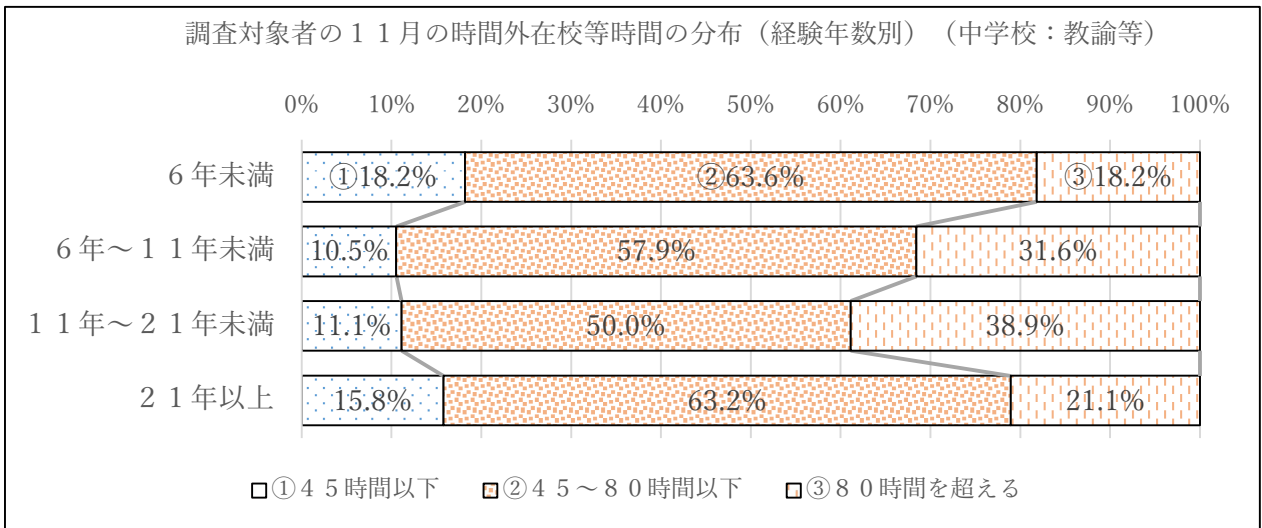
この傾向は、全校種に共通しており、年代によって時間外在校等時間に関係が表れている。(資料4)。



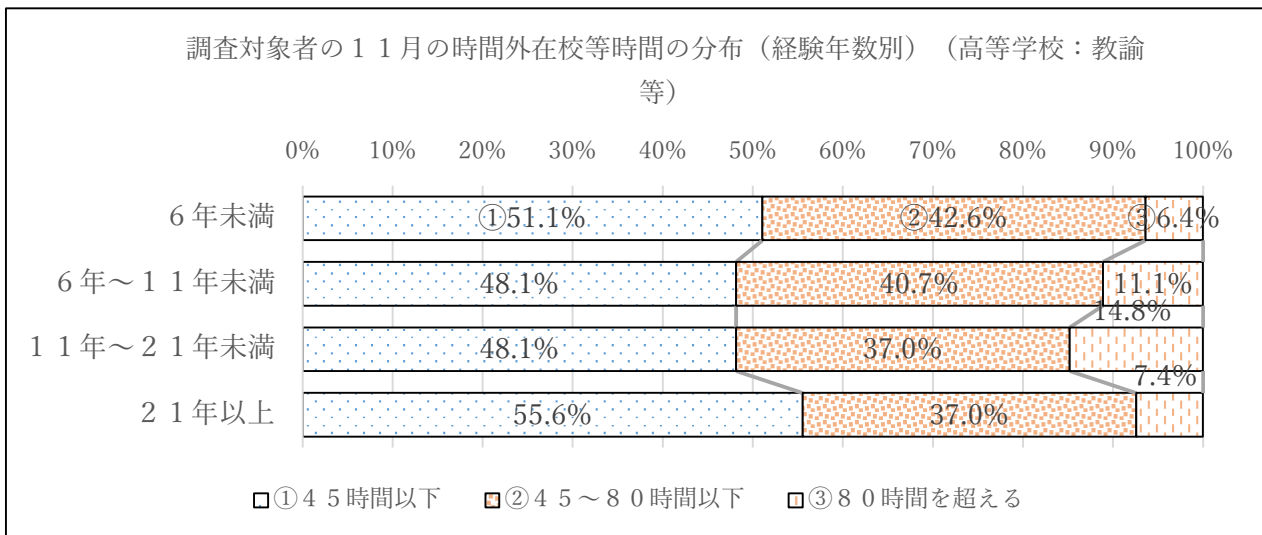
資料2 調査対象者の11月の時間外在校等時間の分布（経験年数別）（全校種：教諭等）



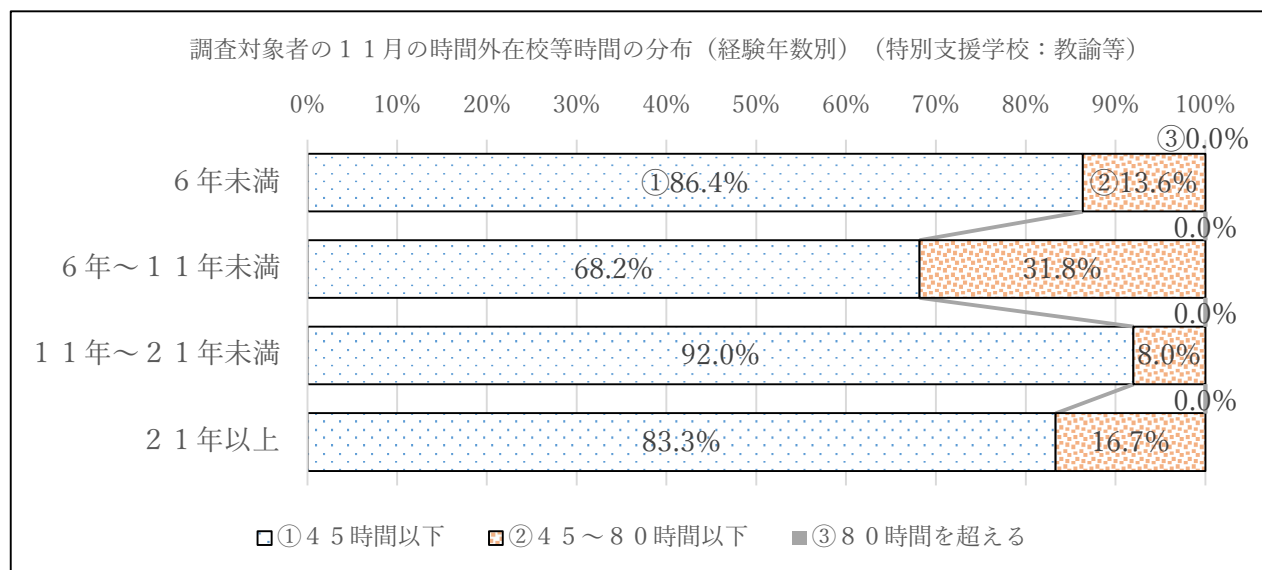
資料3 調査対象者の11月の時間外在校等時間の分布（経験年数別）（小学校：教諭等）



資料4 調査対象者の11月の時間外在校等時間の分布（経験年数別）（中学校：教諭等）



資料5 調査対象者の11月の時間外在校等時間の分布（経験年数別）（高等学校：教諭等）



資料6 調査対象者の11月の時間外在校等時間の分布（経験年数別）（特別支援学校：教諭等）

2 調査結果について

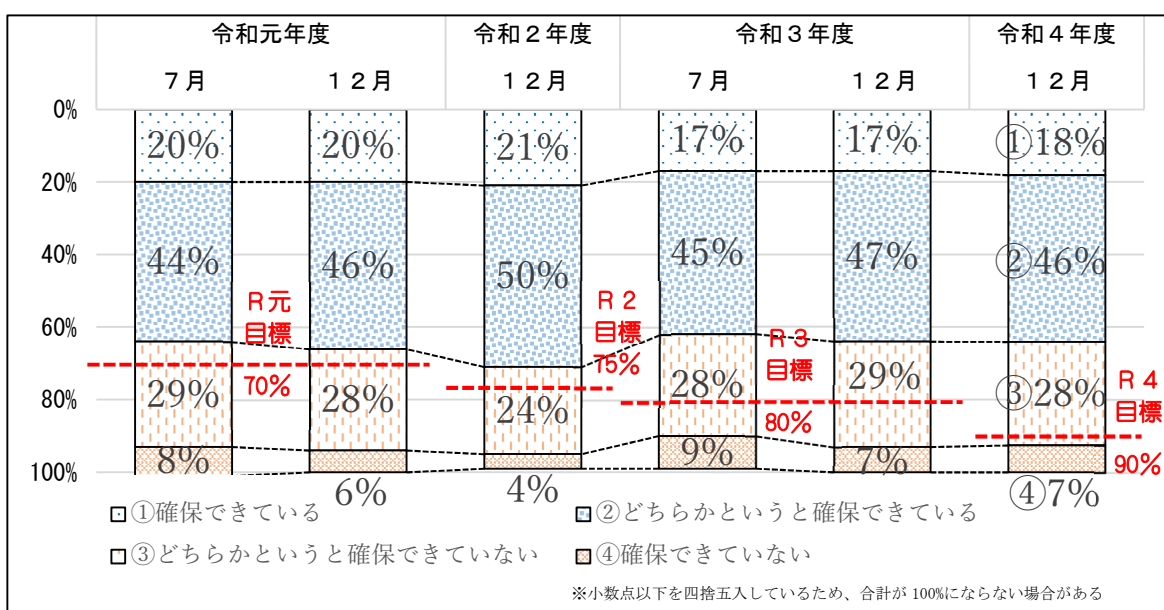
「意識等調査」の結果を、時間外在校等時間とクロス集計することで、令和3年3月に改定した「学校における働き方改革推進プラン」（以下、「プラン」という。）に基づく取組の進捗状況について検証している。

（グラフ内数値は小数点以下を四捨五入して表示しているため、合計が100%にならない場合がある）

（1）現在、子供と向き合う時間（※）は十分に確保できていますか。

（※）子供と向き合う時間とは、休み時間や放課後等において、子供たちに補習したり、遊んだり、相談にのったりする時間をいう。

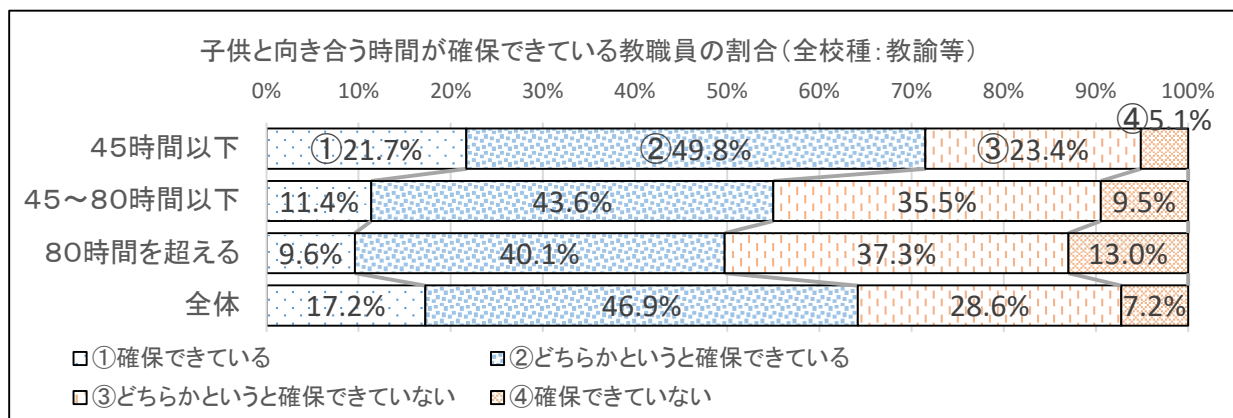
子供と向き合う時間が確保できていると肯定的な回答をした割合は64%であり、前回12月調査（四捨五入で64%）と比較して同じポイントだったが、令和2年12月調査の71%から7ポイント下降した。そのため、「プラン」の令和4年度目標である「90%以上」は達成できていない。コロナ禍前の割合と比べても大きな差異はなかった。（資料7）。



資料7 子供と向き合う時間が確保できている教職員の割合（全校種：全職種）

【調査結果と時間外在校等時間の関連（教諭等）】

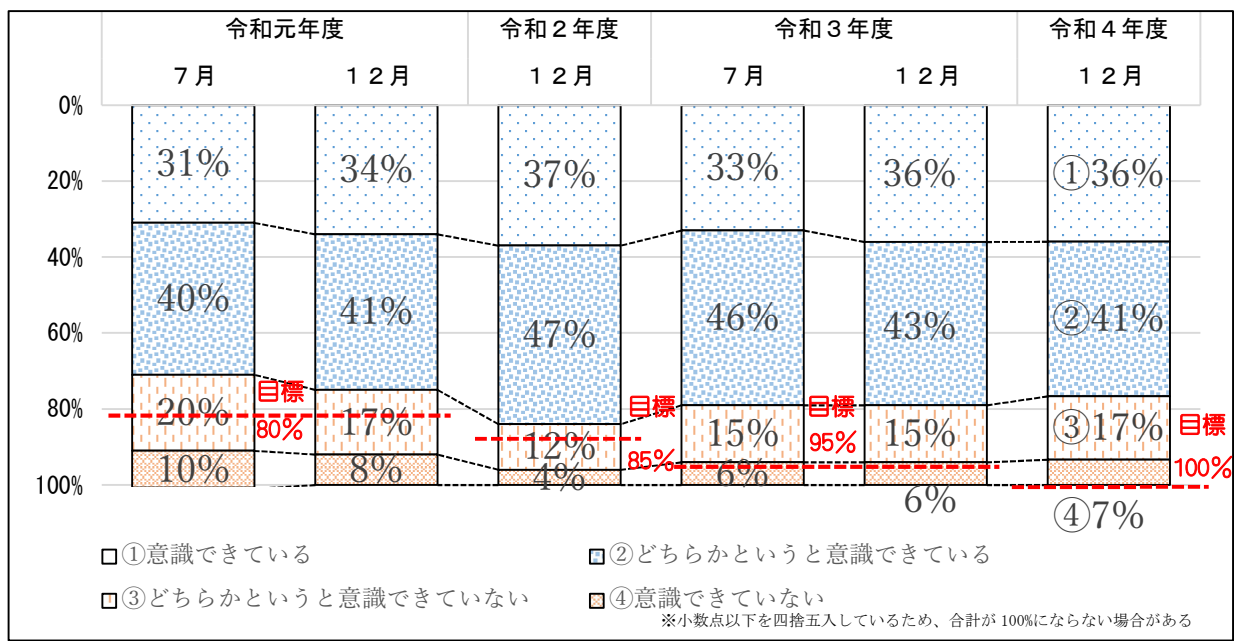
子供と向き合う時間が確保できていると回答した教職員の割合については、前回調査に引き続き、時間外在校等時間が長いことが、必ずしも子供と向き合う時間の確保につながっていないという傾向がみられる（資料8）。



資料8 子供と向き合う時間が確保できている教諭等の割合と時間外在校等時間の関係

(2) 現在、勤務時間を意識して、勤務することができますか。

勤務時間を意識して勤務することができるという回答した割合は77%であり、令和3年12月調査の79%から2ポイント下降している。「プラン」の目標である「100%以上」は達成できていない(資料9)。

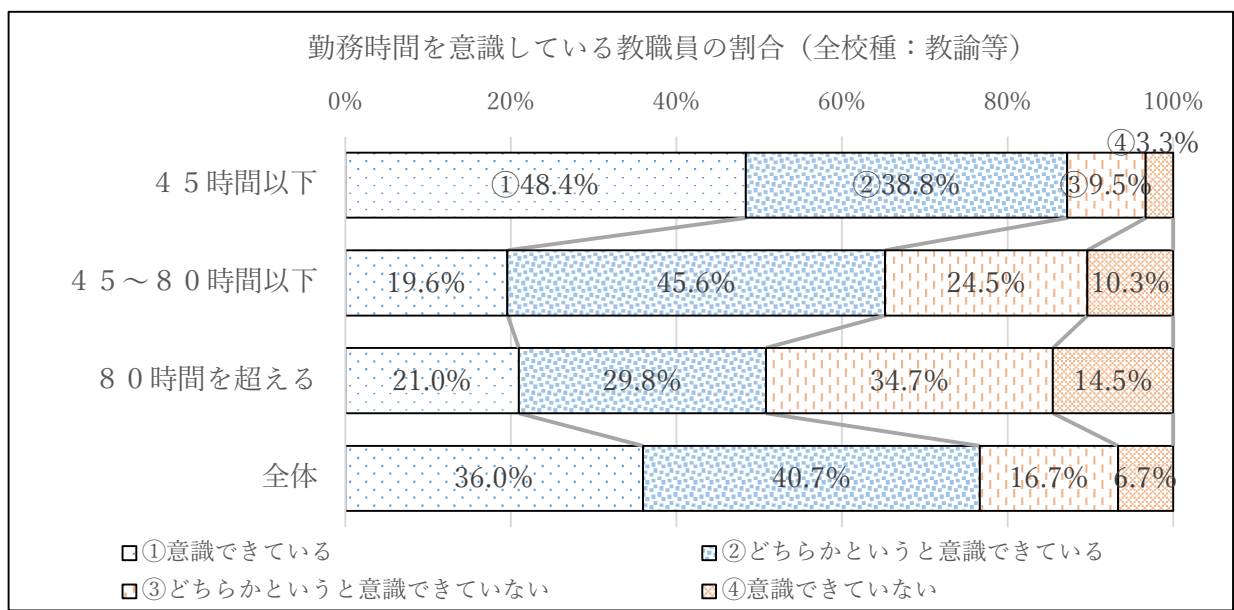


資料9 勤務時間を意識している教職員の割合(全校種:全職種)

【調査結果と時間外在校等時間の関連(教諭等)】

勤務時間を意識していると回答した教職員の割合について、時間外在校等時間が45時間以下の教諭等は、約87%(前回91%)でプランの目標数値(100%)まであとわずかだが、45~80時間以下の教諭等は約65%(前回67%)、80時間を超える教諭等は約51%(前回55%)であった。

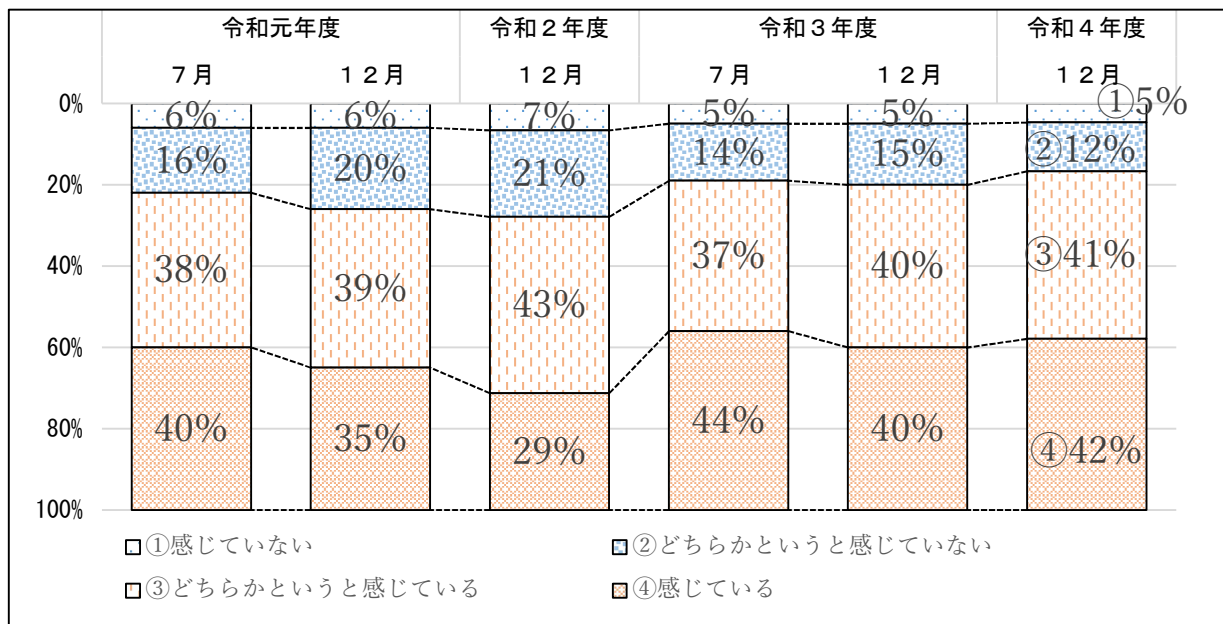
勤務時間に対する意識が時間外在校等時間の長短に影響を与えている傾向がみられる(資料10)。



資料10 勤務時間を意識している教諭等の割合と時間外在校等時間の関係

(3) 現在、業務に「多忙感」を感じていますか。

業務に「多忙感」を感じている教職員の割合は83%であり、令和3年12月調査の80%から3ポイント増加した(資料11)。

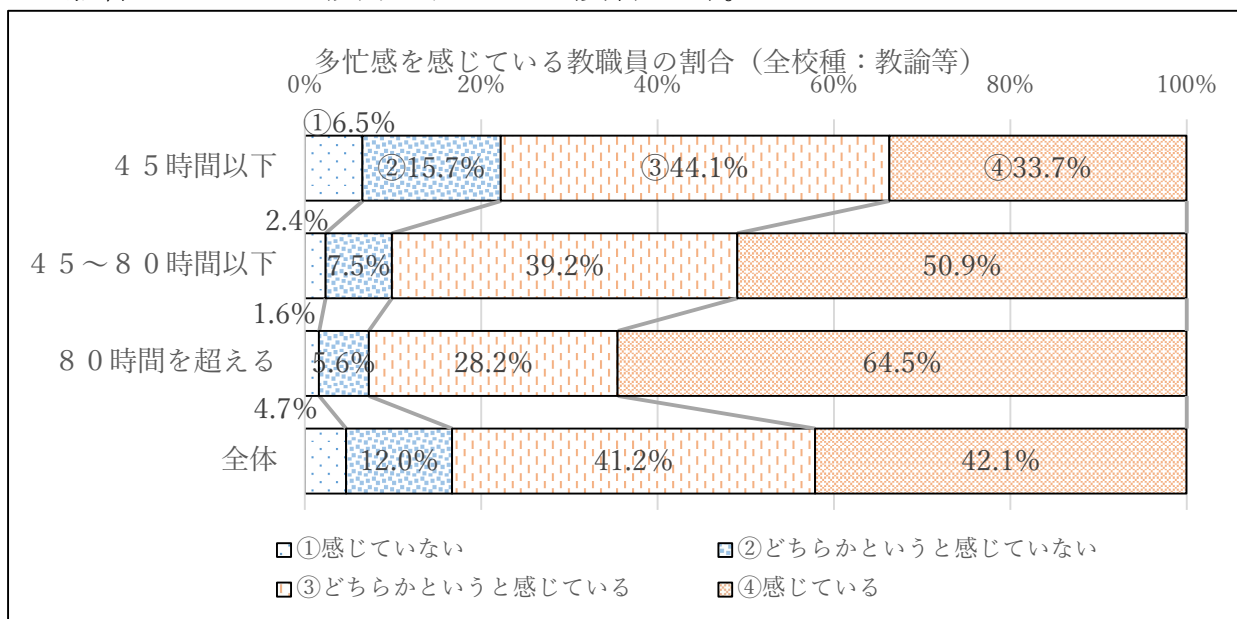


資料11 業務に多忙感を感じている教職員の割合(全校種:全職種)

【調査結果と時間外在校等時間の関連(教諭等)】

多忙感を感じていると回答した教職員の割合について、時間外在校等時間が45時間以下の教諭等は約78%(前回75%)、45~80時間以下の教諭等は約90%(前回87%)、80時間を超える教諭等は約93%(前回89%)となっている。

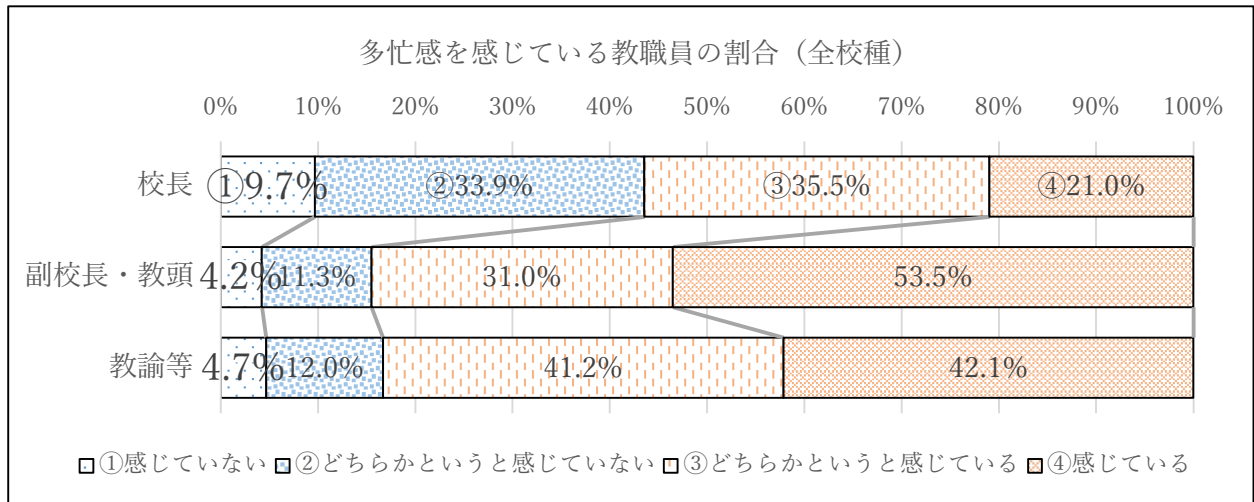
前回調査に引き続き、時間外在校等時間が長いことが、多忙感を感じている割合に影響を与えている傾向がみられる(資料12)。



資料12 業務に多忙感を感じている教諭等の割合と時間外在校等時間の関係

【職種と多忙感の関連（職種別）】

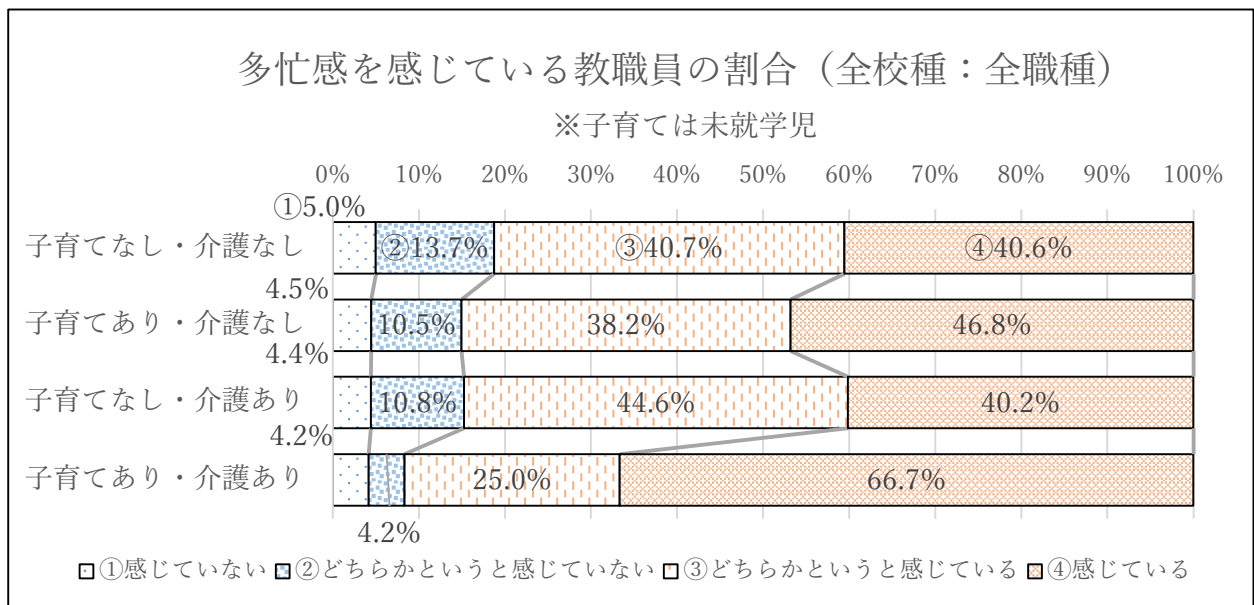
多忙感を感じていると回答した割合については、副校長・教頭が約85%、教諭等が約83%、校長が約57%となっており、副校長・教頭、教諭等ともに、負担感が大きい状況となっている（資料13）。



資料13 職種と、多忙感を感じている割合の関係（全校種）

【子育て・介護の有無と多忙感の関連】

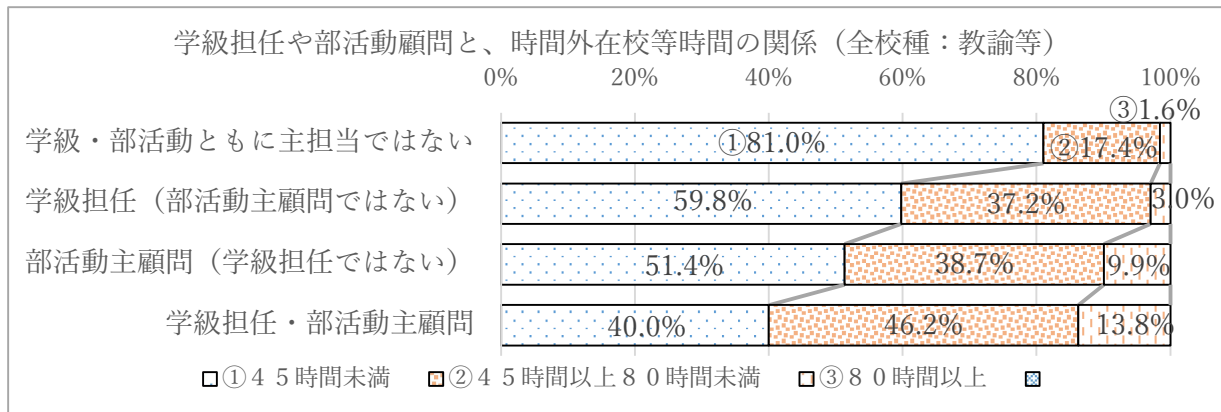
多忙感を感じていると回答した割合については、子育てと介護を担っていない場合でもおよそ81%が負担感を感じている（資料14）。



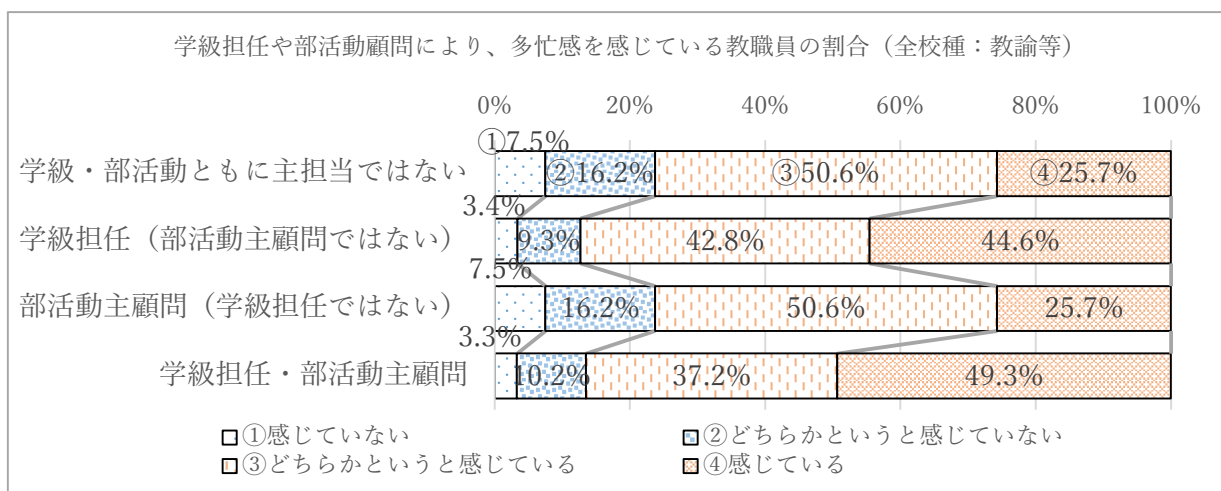
資料14 子育て・介護の有無と、多忙感を感じている割合の関係（全校種：全職種）

【学級担任・部活動主顧問と、時間外在校等時間や多忙感の関連】

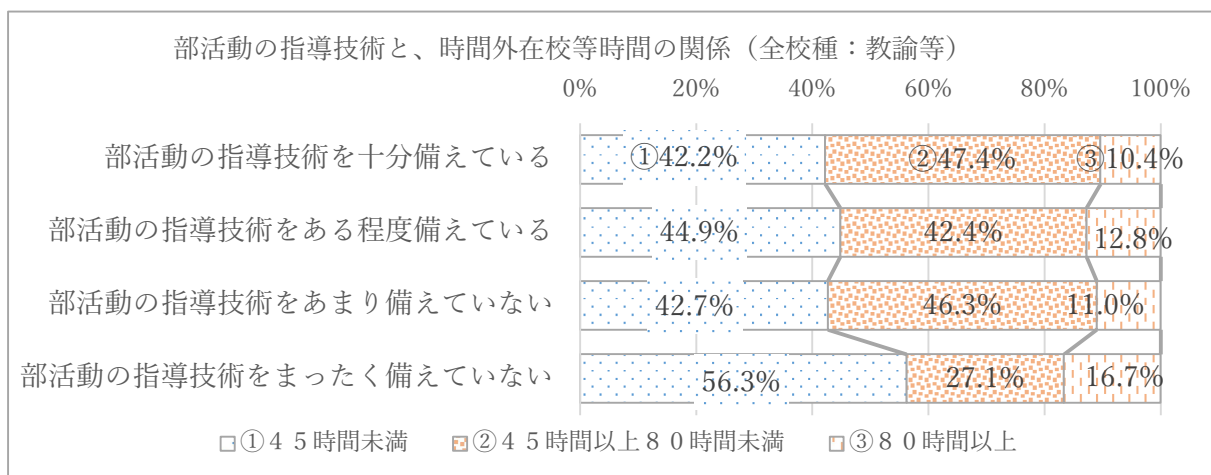
学級と部活動の両方で主担当をしている場合は、約60%が時間外在校等時間45時間を超えており、約14%が80時間を超えている（資料15）。部活動の主顧問と学級担任のうち、どちらかを担当している場合では、担当していない場合に比べて、多忙感を感じている割合が多い（資料16）。また部活動の指導技術と、多忙感（負担感）にも相関がみられる（資料17）。



資料15 学級担任や部活動顧問と、時間外在校等時間の関係（全校種：教諭等）



資料16 学級担任や部活動顧問と、多忙感の関係（全校種：教諭等）

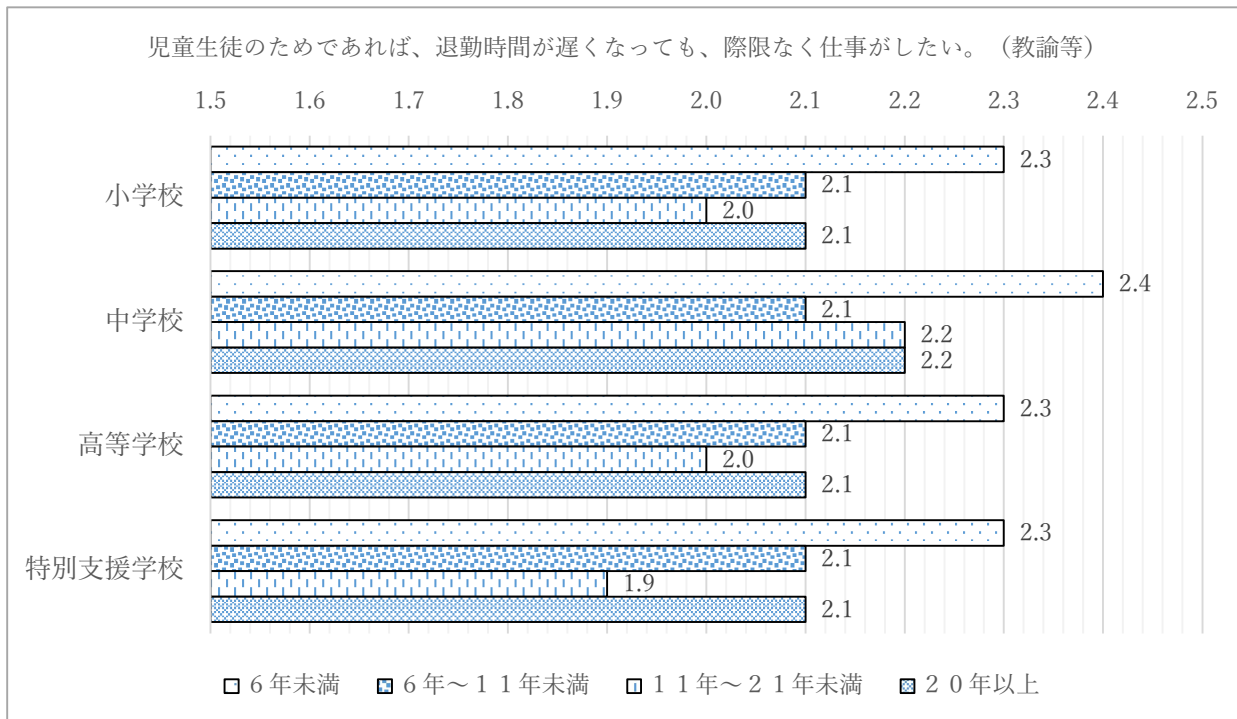


資料17 部活動の指導技術と、多忙感（負担感）の関係（全校種：教諭等）

(4) 児童生徒のためであれば、退勤時間が遅くなっても、際限なく仕事がしたいですか。

児童生徒のためであれば、際限なく仕事がしたいと回答した割合は、全ての校種で6年目未満の職員が多い(資料18:下記の1~4を選択して回答)。

1:あてはまらない 2:あまりあてはまらない 3:ややあてはまる 4:あてはまる

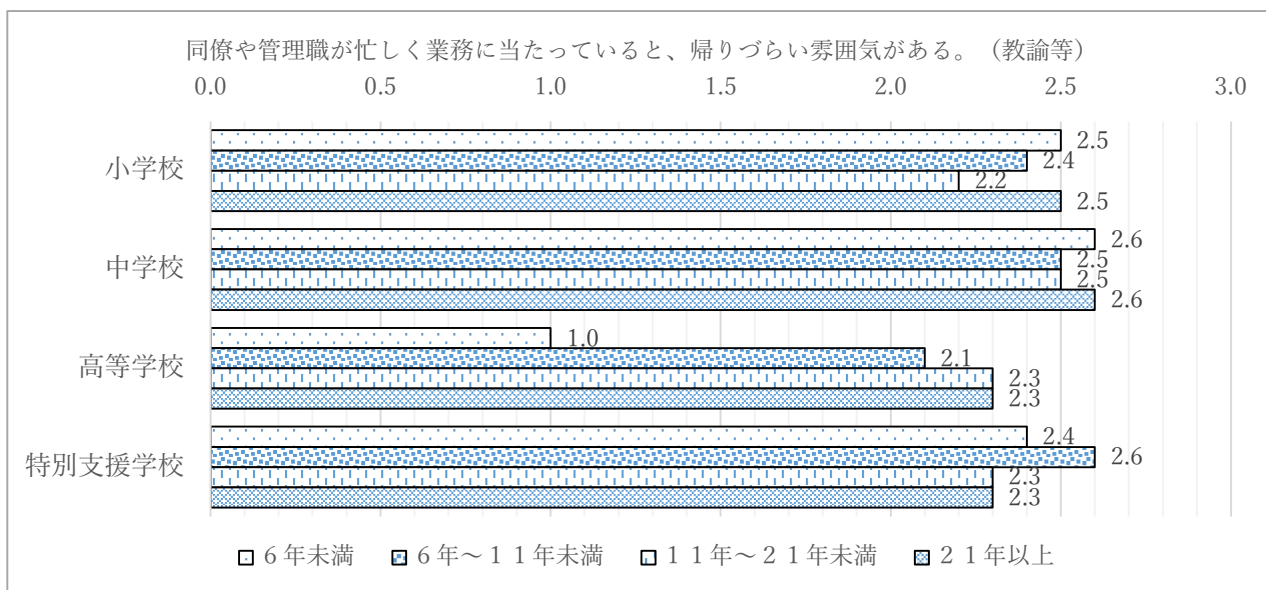


資料18 退勤時間に関する意識(全校種:教諭等)

(5) 同僚や管理職が忙しく業務に当たっていると、帰りづらい雰囲気がありますか。

他の職員が忙しそうだと帰りづらいとの回答は、高等学校を除いて、経験の少ない先生方が感じている。(資料19:下記の1~4を選択して回答)。

1:あてはまらない 2:あまりあてはまらない 3:ややあてはまる 4:あてはまる



資料19 退勤時間に関する意識(全校種:教諭等)

(6-1) それぞれの業務はどの程度の負担を感じますか。

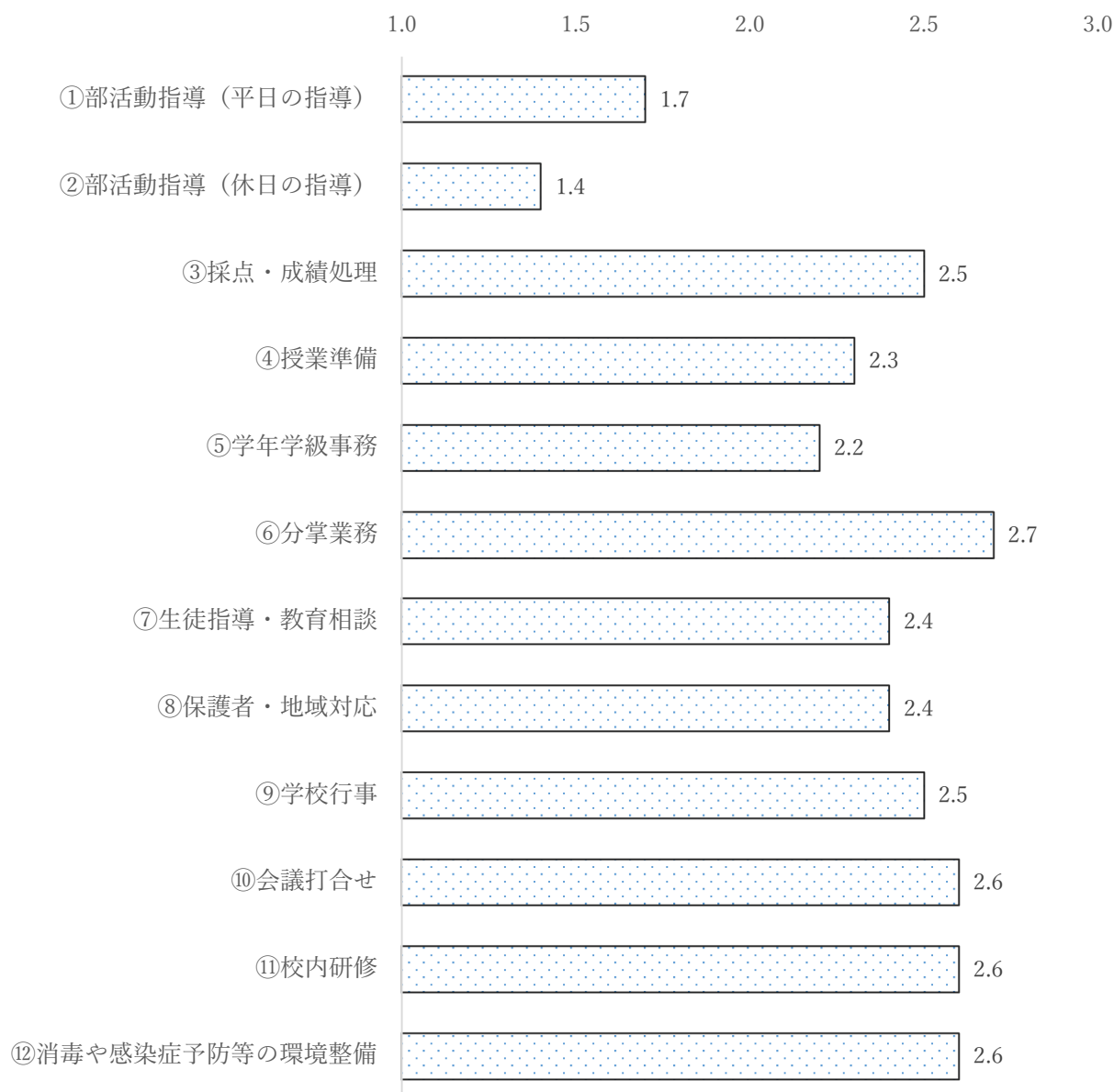
【各業務についての負担度（教諭等）】

以下に示した①から⑫までのそれぞれの業務について、どの程度の負担を感じているかを4段階で回答を求め、その平均値を算出した。

「⑦調査・報告対応」が3.4ポイントと最も高く、次いで「⑩突発的な事故対応」（資料20：下記の1～4を選択して回答）。学校種ごとに傾向が異なるため、次ページに詳細を掲載している。

1：全く負担でない 2：あまり負担に感じない 3：少し負担を感じる 4：大いに負担を感じる

負担を感じている業務（教諭等：全校種）

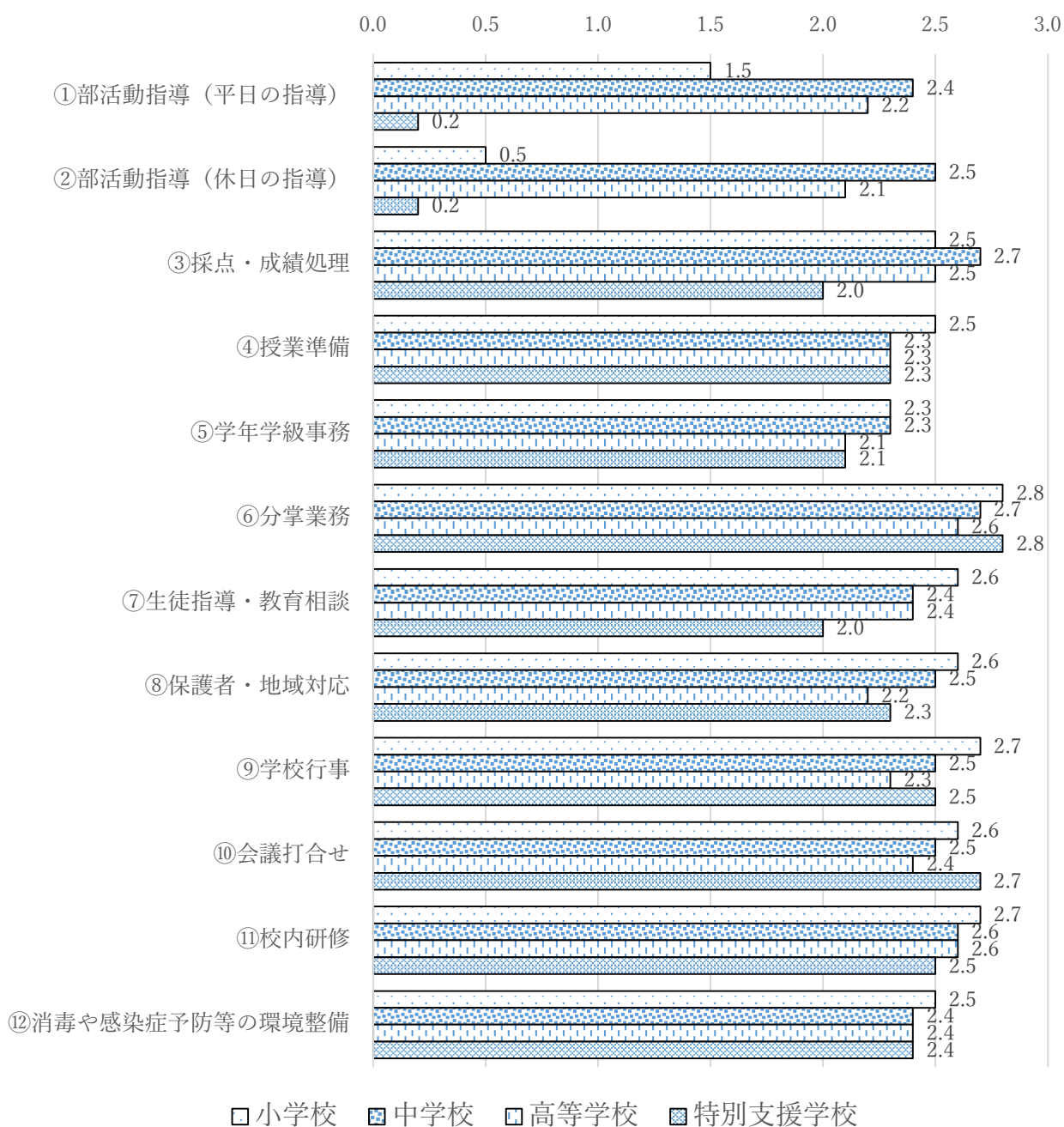


【各業務についての負担度（教諭等）】

「⑥分掌業務」については、全校種ともに2.6以上と高い値を示している。校種ごとに比較すると、「⑥分掌業務」を除いて小学校では、「⑨学校行事」、「⑪校内研修」、中学校では、「③採点・成績処理」、高等学校では、「⑪校内研修」、特別支援学校では、「⑨学校行事」、「⑩会議打合せ」、「⑪校内研修」に負担感が大きい傾向がある（資料21：下記の1～4を選択して回答）。

1：全く負担でない 2：あまり負担に感じない 3：少し負担を感じる 4：大いに負担を感じる

負担を感じている業務業務（教諭等：校種別）



資料21 負担を感じている業務（教諭等：校種別）

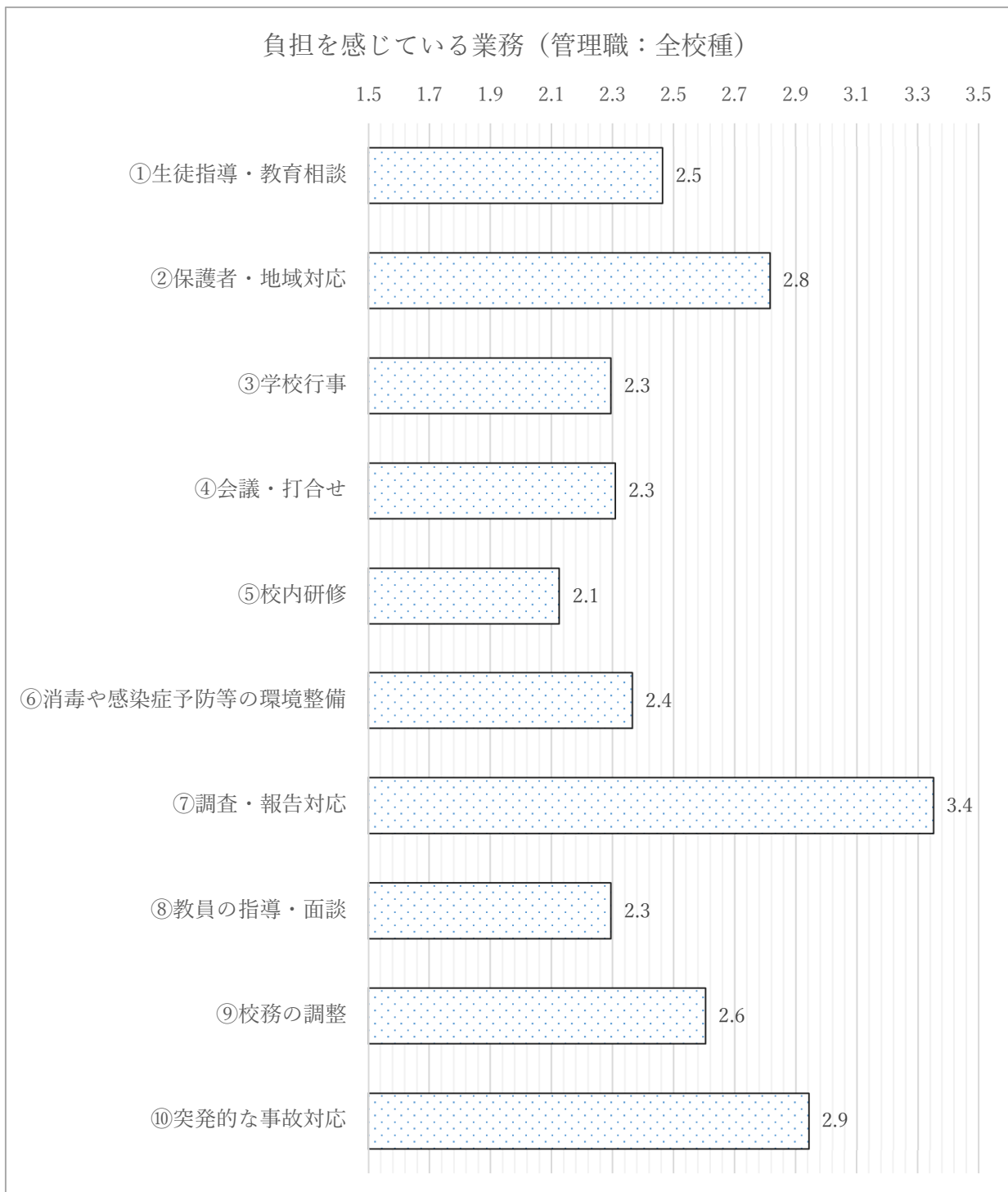
(6-2) それぞれの業務はどの程度の負担を感じますか。

【各業務についての負担度（管理職）】

以下に示した①から⑩までのそれぞれの業務について、どの程度の負担を感じているかを4段階で回答を求め、その平均値を算出した。

「⑦調査・報告対応」、「⑩突発的な事故対応」、「②保護者・地域対応」の負担度が大きい（資料22：下記の1～4を選択して回答）。

1：全く負担でない 2：あまり負担に感じない 3：少し負担を感じる 4：大いに負担を感じる



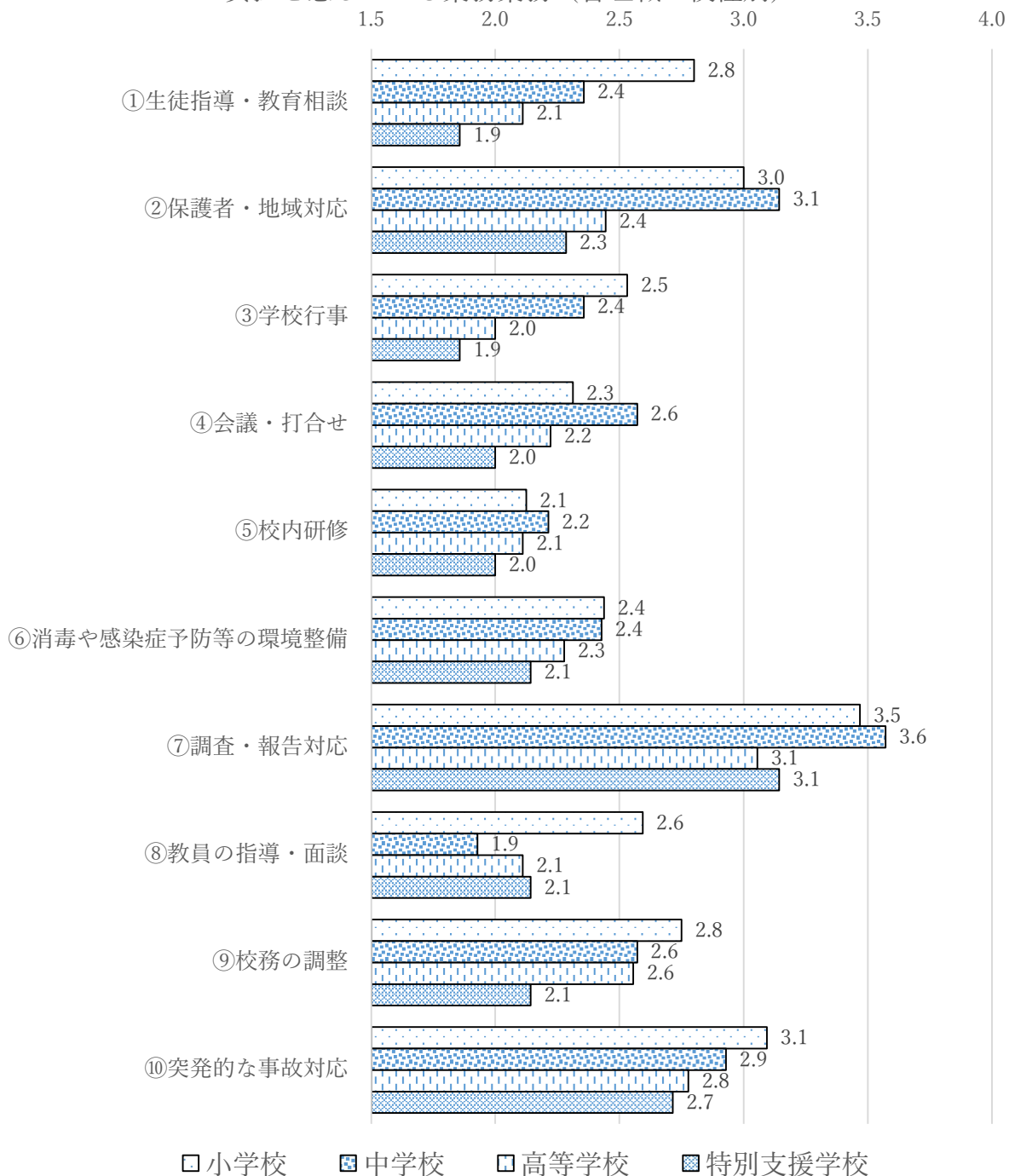
資料22 負担を感じている業務（管理職：全校種）

【各業務についての負担度（管理職）】

「⑦調査・報告対応」は全ての学校種で高い。小中学校では、「②保護者・地域対応」、特別支援学校では「⑩突発的な事故対応」が高い（資料 2 3：下記の 1～4 を選択して回答）。

1：全く負担でない 2：あまり負担に感じない 3：少し負担を感じる 4：大いに負担を感じる

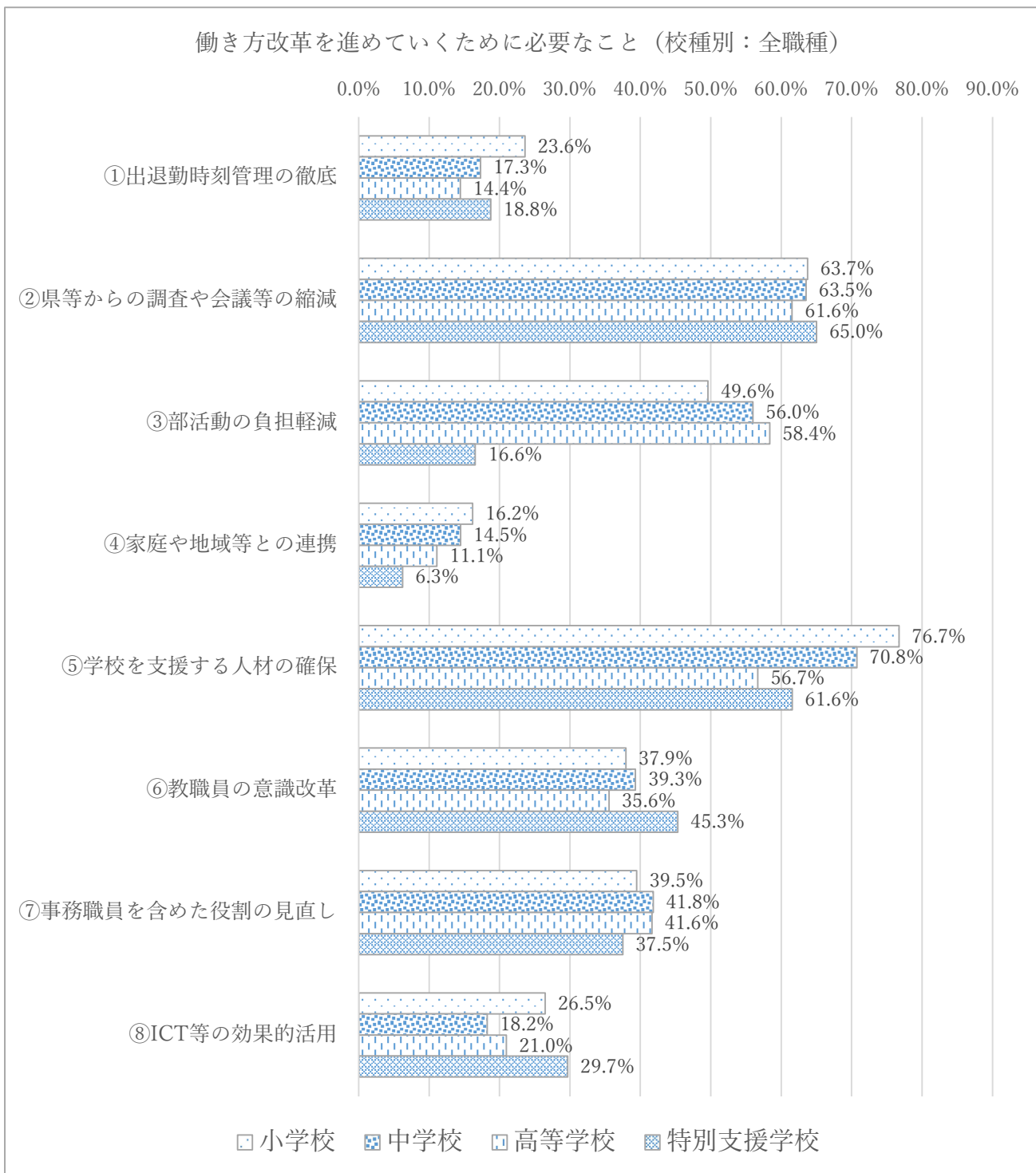
負担を感じている業務業務（管理職：校種別）



資料 2 3 負担を感じている業務（管理職：学校種別）

(7) 今後、教職員の働き方改革を進めていくためには、どんなことが必要だと思いますか。
 (複数回答可：全職種)

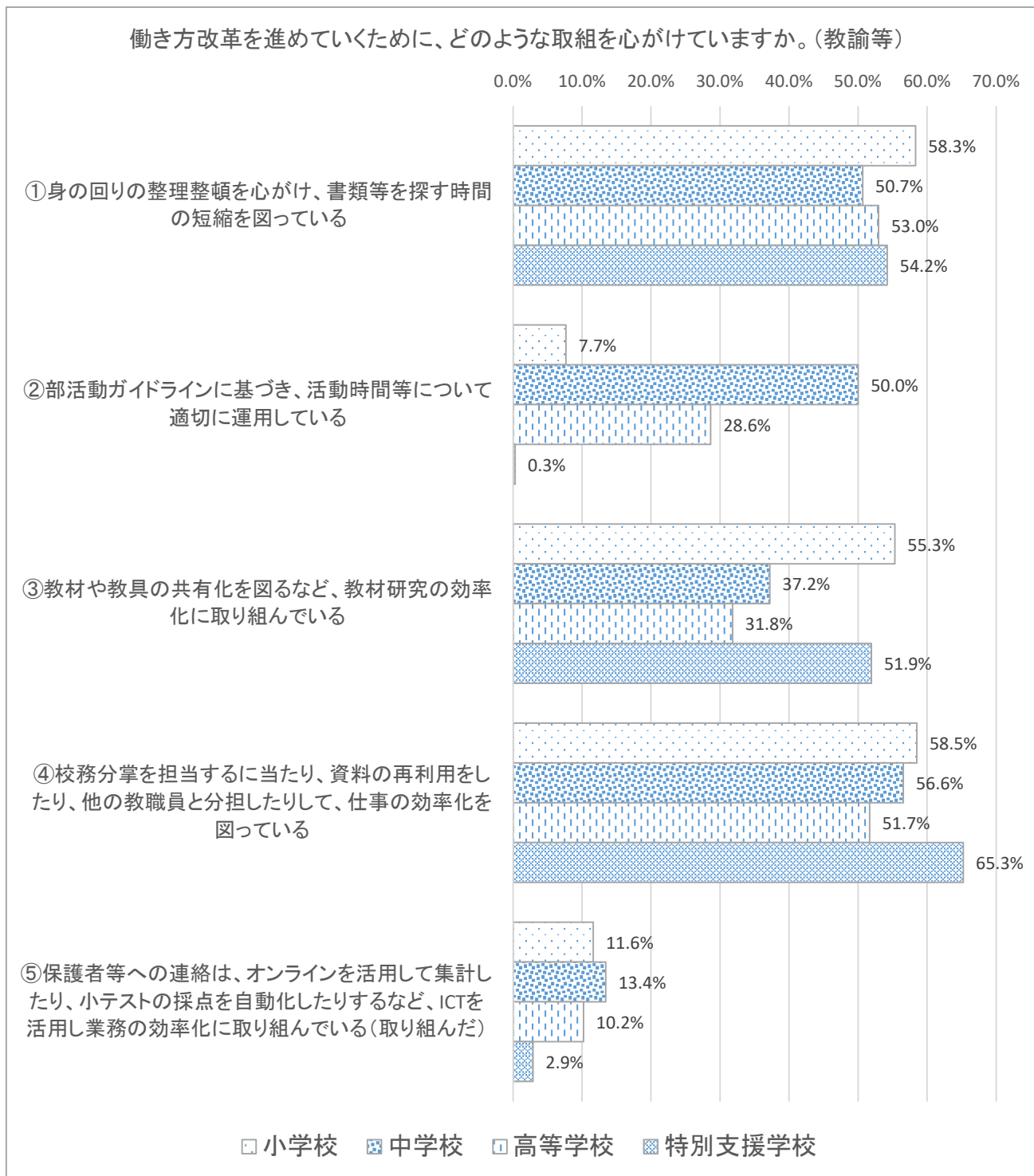
働き方改革を進めていくために必要なこととしては、全校種において「②県等からの調査や会議等の縮減」、「⑤学校を支援する人材の確保」、「③部活動の負担軽減」という意見が多い(資料24)



資料24 働き方改革を進めていくために必要なこと (全校種：全職種)

(8) 教職員の働き方改革を進めていくために、あなたは、どのような取組を心がけていますか。(複数回答可：教諭等のみ調査)

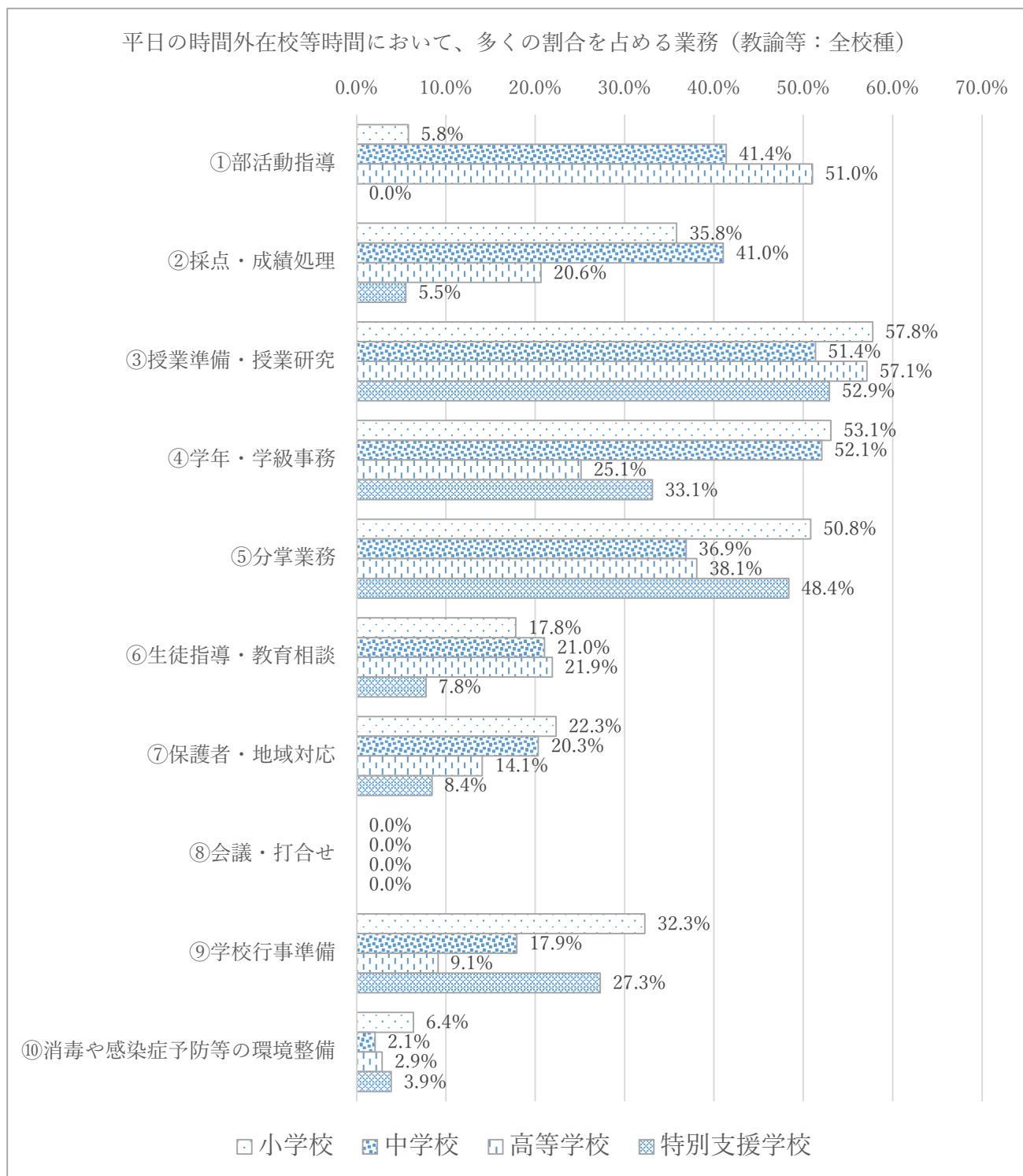
働き方改革を進めるために心がけていることについて、各校種の傾向を比較すると、小学校、中学校、特別支援学校では「④資料の再利用や他の教職員との分担による仕事の効率化」、高等学校では、「①身の回りの整理整頓を心がけ、書類等を探す時間の短縮を図っている」が高い(資料25)。



資料25 心がけている取組(全校種：教諭等)

(9-1) 平日の時間外在校等時間において、多くの割合を占めている業務は何ですか。(多いものを3つ以内：教諭等)

平日の時間外在校等時間において、教諭等にとって多くの割合を占めている業務は、全校種で「③授業準備・授業研究」であった。また、中学校・高等学校では、「①部活動指導」が多い。他に、小中学校では「④学年・学級事務」、特別支援学校では⑧分掌業務が比較的多い(資料26)。

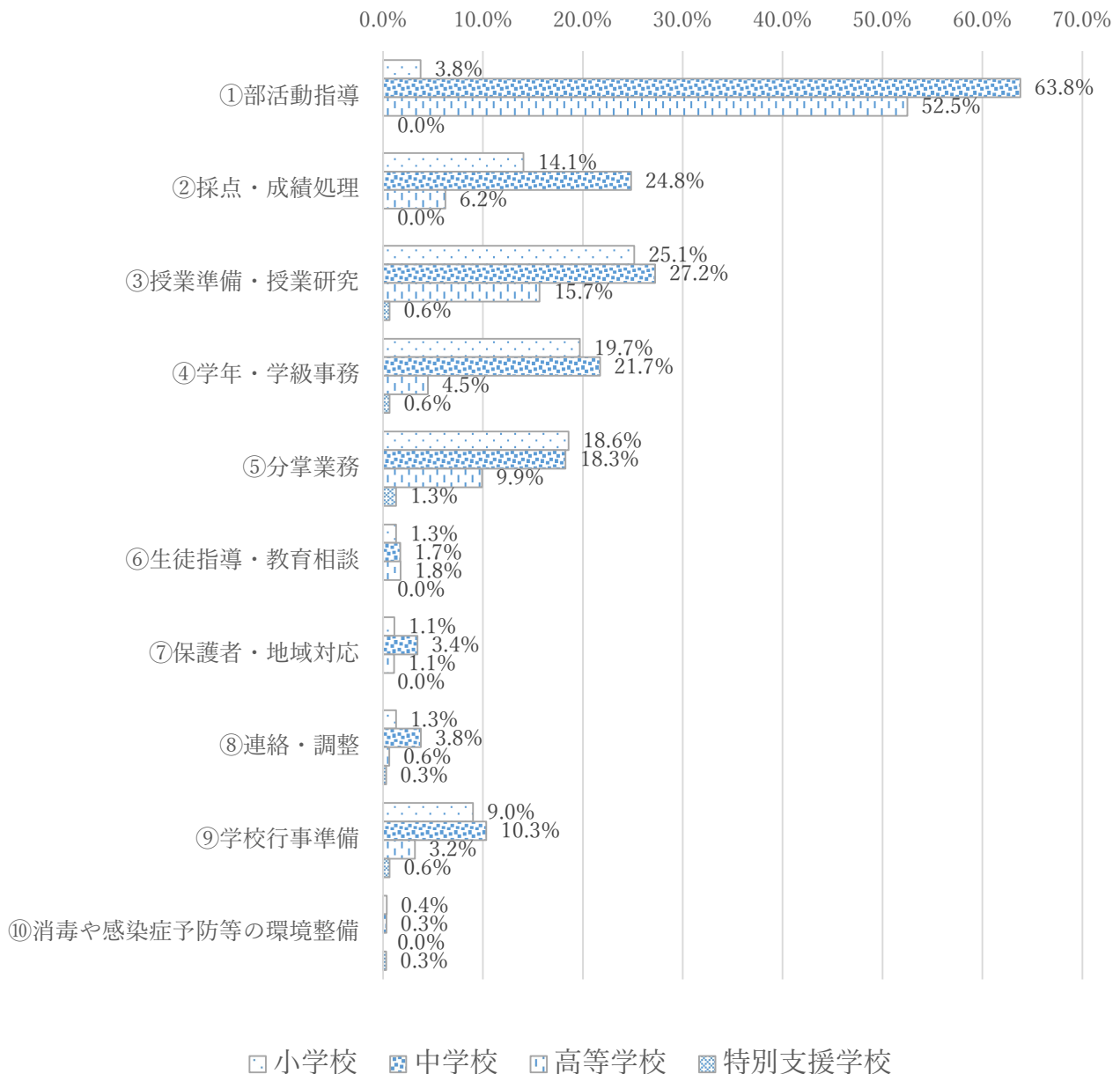


資料26 平日の時間外在校等時間において、多くの割合を占める業務(教諭等：校種別)

(9-2) 休日の時間外在校等時間において、多くの割合を占めている業務は何ですか。(多いものを3つ以内：教諭等)

休日の時間外在校等時間において、教諭等にとって多くの割合を占めている業務は、小中学校では、「②採点・成績処理」、「③授業準備・授業研究」、「④学年・学級事務」等多岐に渡るが、中学校・高等学校では、圧倒的に「①部活動指導」の割合が大きい(資料27)。

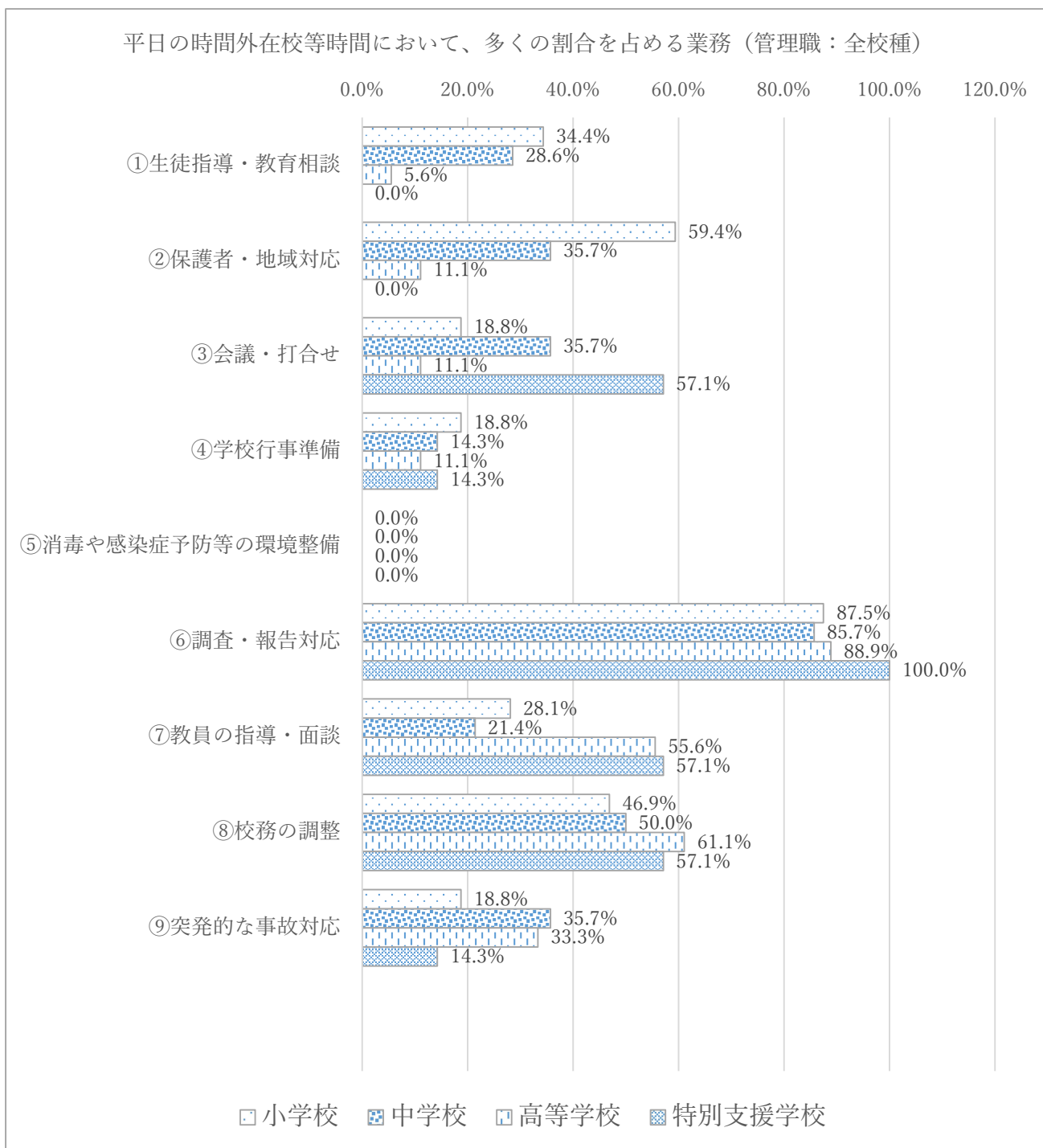
休日の業務において、多くの割合を占める業務(教諭等：全校種)



資料27 休日の業務に於いて時間外在校等時間に、多くの割合を占める業務(教諭等：校種別)

(9-3) 平日の時間外在校等時間において、多くの割合を占めている業務は何ですか。(多いものを3つ以内：管理職)

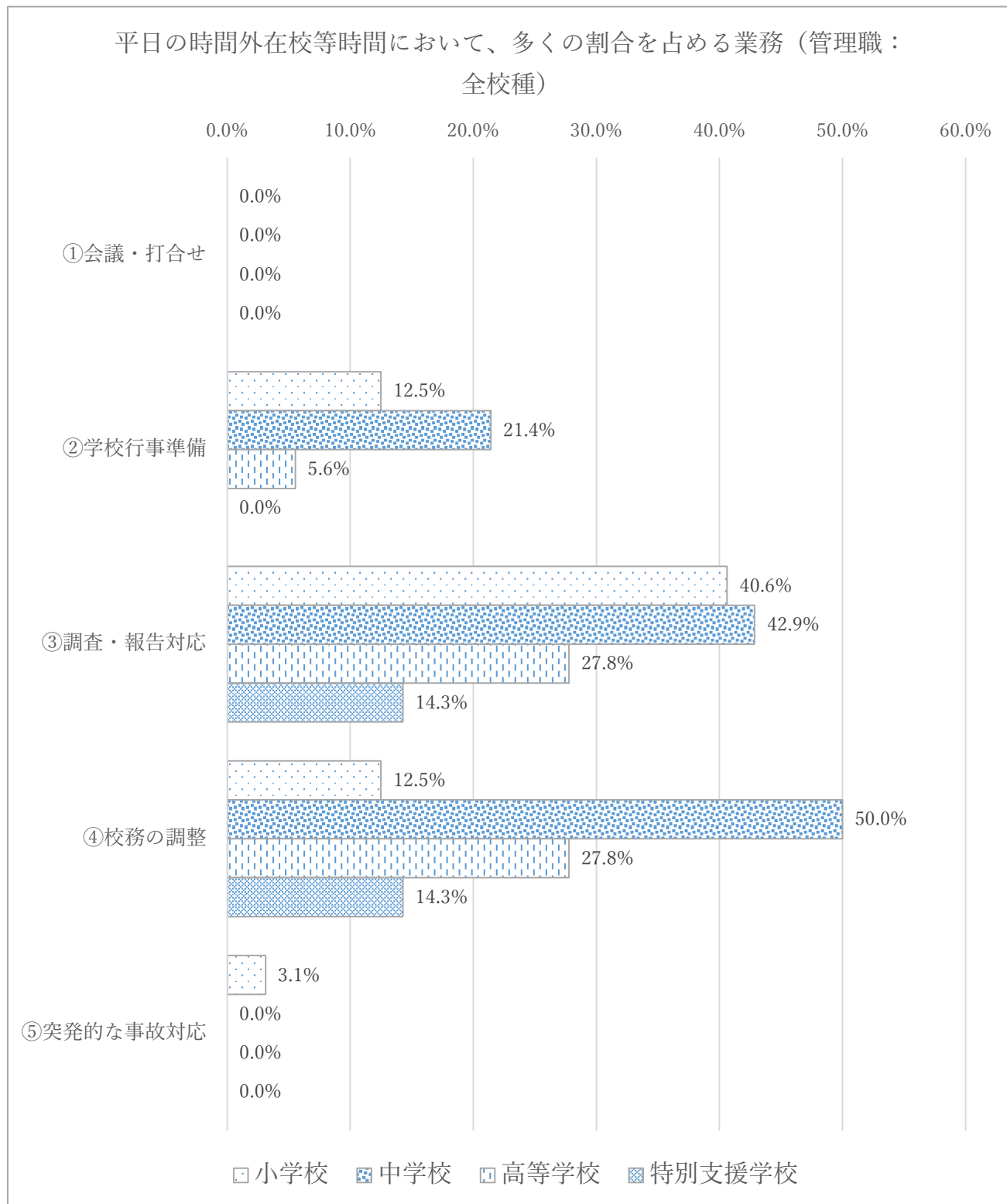
平日の時間外在校等時間において、管理職にとって多くの割合を占めている業務は、「⑥調査・報告対応」が最も多い。小学校では「②保護者・地域対応」、中学校は「②保護者・地域対応」、「⑨突発的な事故対応」、高等学校では「⑧校務の調整」、特別支援学校では「③会議・打合せ」「⑦教員の指導・面談」「⑧校務の調整」の割合が高い傾向にある(資料28)。



資料28 平日の時間外在校等時間において、多くの割合を占める業務(管理職：校種別)

(9-4) 休日の時間外在校等時間において、多くの割合を占めている業務は何ですか。(多いものを3つ以内：管理職)

休日の時間外在校等時間においても、管理職にとって多くの割合を占めている業務は、「③調査・報告対応」である(資料29)。



資料29 休日の時間外在校等時間において、多くの割合を占める業務(管理職：校種別)

(10) その他の意見（自由記述）【主な意見を抜粋】

《小学校》

【副校長・教頭】

- ・しばらく教育現場を離れていました。今年度から教育現場に復帰し、教職員の一員として勤務しています。働き方改革には教職員の意識改革が一番必要ではないかと考えました。幸い、本校では、だんだん在校等時間が減少し、学校の施錠時刻が早くなっています。これからも意識改革を進めていきます。
- ・職員自身の家庭環境や担当学年、分掌によっても意識が異なることから、一律に退勤を促すことは難しく感じる。しかしながら、時間を意識した自身の働き方ができるよう職場環境を整えていきたい。
- ・働き方改革と言いますが、工夫しても見直しをしても業務を減らせる量には限りがあります。仕事量は年々増えていくばかりなので、抜本的に教職員が行うべき業務の見直しや制度を改めなければ、教職を目指す人員の確保が困難になったり、今現在働いている人員のモチベーションの維持が難しくなったりすると考えます。
- ・教員の増員、産休や休職した職員が出たときの教員の派遣を速やかに検討していただきたい。

【教諭】

○調査・報告に関すること

- ・調査が多いことが負担。

○教員の配置等に関すること

- ・休みに入る先生の代わりの職員が必ず来るなど、人材の確保がないと、職員の負担が大きくなる。人を増やすためには、予算を増やして、人を増やす必要がある。若い先生が増えているので、何処の学校でもこのようなことが起きていると思う。
- ・学校現場にもっとたくさんの人員が必要だと思えます。また、働き方改革の意識が高まり、家族のために時間が使えるようになるといいと思えます。
- ・教員の数が少なく、体調不良になっても休みにくいです。

○その他

- ・不登校、教室に入れぬ児童が増えている。このような児童に対応して下さる職員が必要である
- ・子育て中なので、校務分掌を減らしていただき、また子どもの病気等での年休等もとても取りやすい雰囲気があり、ありがたいです。
- ・勤務開始が8:10なのに、昇降口は7:40に開く。誰かが早く出勤することが前提となっているのに勤務時間外であることがおかしい。
- ・定時を過ぎても会議が終わらず、その分の振替もない。
- ・何かの振替を夏休みにとらせてもらったところで何も意味がない。年休は使い切れたことがない。
- ・ICT化が進み、今までなかった動画を見る研修が増えた。ただでさえ時間がないのに、どの時間に行う設定で考えられているのかわからない。
- ・不祥事根絶を訴えるのならば、心のゆとりを持てるような働き方をさせてほしい。
- ・以上のような内容のことを現場で声に出しても何も変わらない。今までのどの学校もほとんど状況は変わらなかったの、本当に働き方改革をする気がないと思う。
- ・このままでは子育てと教員の仕事は両立できない。

【栄養教諭】

- ・自分よりも、大変な方はもっとたくさんいると思いますが、ツライ場面でできるだけ一人一人が声を上げられる場面や方法を作って頂けると助かります。

《中学校》

【校長】

- ・コロナ対応の養護教諭の負担を減らす必要がある。(感染症情報システムの報告等は簡略化すべき(出席停止扱い)調査、報告書類が多すぎる。復命書や職免申請書、研修計画書など他県では廃止しているので、千葉県も管理規則を含め、見直しの必要を感じます。

【副校長・教頭】

- ・「働き方改革」＝「勤務（在校等）時間の削減」という時間にばかり注視した調査は学校の実情とのズレが大きくなってきていると感じます。まず職員のモチベーションを高めることに力を注ぎ、充実感をもって業務に取り組める環境、学校組織を組み立てつつ、その中で業務の分担、協力体制を整え、業務の効率化を図り、結果勤務時間が短縮されるよう取り組んでいきたいです。
- ・職員の意識改革が必要ということはわかりませんが、現場にできることはどこの学校でも十分に検討し、やっていると感じています。
- ・早く帰らせることを念頭に通知文が来ることはありますが、仕事の量を減らす内容の通知はほとんどないと感じています。
- ・公立の中学校の職員は高校の職員と比べて一人当たりの授業待ち時数が多いです。一人当たりの待ち時間数が減るようにするために県教委で職員の定数を見直していただくとか、文科省で総授業時数を減らすなどの根本的な改善策を出してくださることを望みます。
- ・教頭の業務改革については誰も考えてくれないと感じています。管理職ですから、自分でやるべきとは思っていますが、これも仕事の量を自分で減らすことはなかなかできません。
- ・1番の超過勤務をしている教頭職は業務改善の旗頭として更なる仕事をこなす状況にあり、減ることのない仕事に辛さを感じています。校長先生が常に気にかけてくださっていることでなんとか頑張れています。

【教諭】

○調査・報告に関すること

- ・調査が多いことは負担。重複している調査も多い。
- ・研修や調査、アンケートに時間を使うのならば、生徒について部活をしたり、授業準備をしたり、学年事務を遂行したりする時間を確保してほしい。

○部活動に関すること

- ・部活動顧問の適正配置をお願い致します。指導できない部活動の顧問になっても教師は負担で、子どもも可哀想です。前年まで吹奏楽部の顧問をしていたのに、今年から運動部の顧問と言われても、何もできません。地域移行よりも、教職員の増員や教員の適性に合った顧問の配置をすべきです。

○教員の配置等に関すること

- ・適切な職員配置をお願いしたいと思います。授業のコマ数に対して必要な職員数が不足、専門外の教科を担当せざるを得なかったり、一人当たりの授業時数が多くなったりしているのが現状です。

○その他

- ・自治体の教育委員会や管理職の意識が変われば、人員増加以外の業務軽減はもっとできるはず。古くからの慣習にとらわれない、柔軟な考えを持った人員配置をして欲しい。

《高等学校》

【校長】

- ・教職員の増員による職員一人当たりの負担軽減（担当する授業数や生徒数を減らし、休日勤務の振休や割変を取得しやすくする制度をつくるなど）を進めていただきたい。
- ・働き方改革は職員の問題（授業準備や部活指導の効率アップなどの自助努力）というより、県教委や管理職の問題（教職員の増員や学校がすべき仕事の縮減など）であるという認識が必要だと考えます。
- ・月45時間以上時間外勤務している職員の方が生き生きと元気よく勤務しているように見えることがあります。働き甲斐や充実感なども職員の健康維持には重要な要素です。「時間外勤務が何時間あるか」ばかりに気を取られるのではなく、それらを踏まえた総合的で実効的な働き方改革を考えるべきと思います。

【副校長・教頭】

- ・部活動改革が一丁目一番地だと痛感しています。また、勤務時間外労働については二極化の傾向にあると思います（残業しない人はほとんどしない）が、なかなか業務の平準化ができないのが現状です。

【主幹教諭】

- ・給特法のこともあるので、理想論ではありますが、時間外勤務手当を支給しないことには、働き方改革についても、根拠のない意識の問題になってしまうように感じています。時間外勤務手当があっても、その財源の関係で、となれば管理職等も早く帰る指示をしやすくなると思います。意識だけでは難しい問題であると感じています。

【教諭等】

○調査・報告に関すること

- ・このような調査が負担に感じる。意見を述べたところでたいして反映されないように感じる。仕事量が変わらないのに勤務時間だけ厳しく言われても困る。
- ・様々なところからアンケートや報告を求められ、辟易している。
- ・効率的に行うこと、時間管理をすることでは限界があると感じています。コロナ対応の長期化・多様化している最近、より強く思います。指導内容や学校体制の変化、研修・調査等の増加する際には、その分何かを減少・削減することをセットに考え、実践していただくことを切に望みます。

○部活動に関すること

- ・敢えてひとつに絞るのであれば、部活動がある限り教員という仕事を多くの人が志望することはないでしょう。やりがいとか、そういった心情は第三者ではなく当事者が感じることで、やりがいがあるからいいではなく、それでも時間外はNOだと強く明言してください。本来の業務でない部活でストレスが溜まるのはすごく無駄なことと感じてしまいます。

○教員の配置等に関すること

- ・部分休業を取得し従事しております。私自身は育児の時間を確保できて有り難く感謝しております。しかし一方で人的な補充がないため、業務の量が減ることはなく、ただただ時間に追われるだけの日々です。在校時間が限られ負担感は増幅するばかりです。

せっかくの福利厚生なので、個人のみでなく、現場に還元されるものであってほしいと心から願っております。

○その他

- ・管理職の先生が食事の時間を削って、常に精力的に業務を行っているのに、休日や時間外においていつも遅くまで仕事をしている姿を見ていると、この現状で管理職を目指したい教員はなかなか現れないと思う。教諭の業務ばかり注目せずに、管理職の先生への負担軽減に向けて一部の調査を思い切ってやめるなどしてもらいたい。
- ・生徒にタブレット義務化の前に、全学校を電子黒板使用できる教室を増やしたり、全教室にプロジェクター設置したり、環境を整える予算があれば、ICT化が進み、それが働き方改革につながる。また各学校にSEのような方を雇い、システムの効率化を図る必要がある。民間の会社と比べ、ICT化で大きく遅れをとっている。これが働き方改革の第一歩になる。

【養護教諭】

- ・養護教諭複数配置について、良い面ばかりクローズアップされるが、互いの相性が合わずに却って効率の悪い場合もあります。その現状を知っていただきたいです。

【実習助手】

- ・働き方改革と言われてから、新しい仕事が増えて研修会や自分で勉強しなければならないことが増えた。しかし、今までの仕事は減っていない。調査など、突然の指示、指示から回答期限が非常に短い場合もあり、働き方改革と言われても実感はない。

【講師】

- ・定期考査前に若手の職員が放課後研修を受けたり、それに関わる業務を行っている。その結果、考査の作問や考査前で質問にくる生徒の対応ができないなど、見ていて心配になる点が多分にある。また研修を受けた後、作問等の業務にあたり帰宅するのが遅くなる。
- ・休暇が取りにくい職場環境である。逆行している方針やシステムを運用している。

《特別支援学校》

【校長】

- ・教職員の働き方改革意識が一段と高まってきましたので、更なる推進を小さな事から進めていきたいと思えます。

【副校長・教頭】

- ・例年実施されている同じ調査については、次年度の同じ調査を想定し、記録ファイルの取り方を次年度に生かすよう努めている。今後も、教職員一人一人のアイデアを大事しながら、働き方改革につなげるようにしたいと思う。

【教諭】

○調査・報告に関すること

- ・出退勤時間を管理するのではなく仕事量を管理してほしい。また管理職は教諭等の意見を吸い上げて検討する機会を設けるべきである

○各種研修について。

- ・今年度は特に不祥事研修の回数がとても多く、視聴する時間、検討する時間がとれず、とても負担に感じ大変だった。働き方改革とは、程遠いため、検討願いたい。

○その他

- ・医療的ケアについては、現在は職務命令で実施しているが、本来は『部活動』のように教育業務ではないととらえる。部活動についても外部委託を進めているのであれば、業務としては分けて考えていただきたいです。また、まだ体制が追いつかないのであれば部活動の指導

の手当支給のように『医療的ケア実施手当』を当てるべきかと考える。教育業務以外のことで命に関わる行為を実施して、事故などが起きれば訴訟にもつながるということにつながっているにもかかわらず、リスクだけを負っている職員と他の医療的ケアを実施していない職員とは、違った対応をしていただきたいと思います。特別支援教育の教職を目指し、次世代を担う若い職員達の為にも、現在は職員の職責として頑張っている職員の為にも、ぜひとも早急に対応を願いたいです。

- ・教員になりたい人がどんどん減ってきている。そのため、十分な知識をもって職務にあたる教員が対応するように減っていき、学校教育の質も落ちるし、それもまた教員が減る理由となる。給料を上げることが、モチベーションや十分な知識をもった教員の確保につながると考える。
- ・産休補助がみつからず、教員減の状況が続いています。働き方改革をしてくださるなら、優秀な人材を確保して下さい。人数がいてもフォローが必要な教員も多く、とても大変です。
- ・本校では会議等の終了時間を厳守してくれているので、大いに助かっています。