

教員向けアンケート 集計結果

全体版

令和6年10月16日（水）

信州学び円卓会議運営委員会

長野県教育委員会事務局

目的

教員のチャレンジや働き方改革等の促進に向けた具体的な方策の検討に当たり、教員の声を反映するとともに、教員・学校現場の実情を県民に対して示すことで、県全体で教員を支えていこうという機運醸成を図る

調査対象	小学校、中学校、義務教育学校、高等学校及び特別支援学校に勤務する管理職及び授業をお持ちの教員
調査方法	<p>一般的な標本調査※¹で用いられる手法の一つである、層別抽出※²に準じて実施 (校種別の教員数や地域等、母集団(長野県内の教員)の特性を考慮)</p> <p>※¹ ある集団の中から一部の調査対象を選び出して調べ、その情報を基に、元の集団全体の状態を推計するもの ※² 母集団を複数の層(グループ)に分け、各層から必要な数の調査対象を無作為に抽出する方法</p>
調査項目	<ul style="list-style-type: none"> ・「教員用」、「管理職用」に分けて調査票を作成 ・働き方や教員研修の現状、仕事の満足度等について、TALIS(OECD国際教員指導環境調査)を参考に調査
調査期間	7月上旬から概ね1か月間
配布・回答数	<p>配布数：2,028人</p> <p>回答数：1,054人(教員：776人、管理職：278人) ※回答率：52.0%</p>
留意事項	<ul style="list-style-type: none"> ・本アンケートは、学校名や個人名を記入する項目はなく個人が特定されることはない ・回答は強制ではなく、協力いただける方に任意で回答をいただいたもの

共通項：教員

- 全体として仕事への満足感は感じており、また、現在の学校の仕事での楽しさも感じているが、教職が社会的に評価されているとは感じておらず、給与・福利厚生・諸手当に満足していない
- 業務でストレスを感じているのは、事務業務が多すぎること及び保護者の懸念に対応すること
- 予算が増加した場合に優先すべき事項として「教職員の増員による学級規模の縮小」を重視している
- それぞれの学校種に応じた内容の研修の必要性は高く感じているが、参加に当たっての障壁としてスケジュールが合わないことを共通して挙げている

共通項：管理職

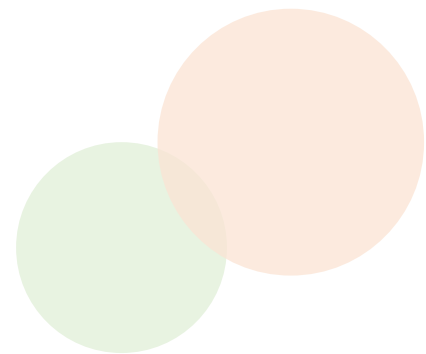
- 質の高い指導の実現を妨げることとして「教員の時間的・精神的余白や余裕の不足」を挙げている
- 業務でストレスを感じているのは、事務業務が多すぎること及び保護者の懸念に対応することに加え、国や地方自治体からの要求の変化に対応することも上位に挙げられる
- 国や地方自治体からの人的・物的資源及び地理的条件等に関する給与手当の支援を望んでいる
- 第4次教育振興基本計画の推進に当たって「教員のウェルビーイング向上のための働き方改革」を最も重要視している

特徴：特別支援学校

- 物理的な施設設備の充実や修繕の支援を重視
- T・Tや学級・学年をまたぐ実践が多い
- 福祉機関等との連携の推進を重視

特徴：高等学校

- 教員は「個に応じた指導法」を研修で重要視
- 管理職は「教員間の連携の向上」や「探究や多様な学びの推進方法」の研修も重要視

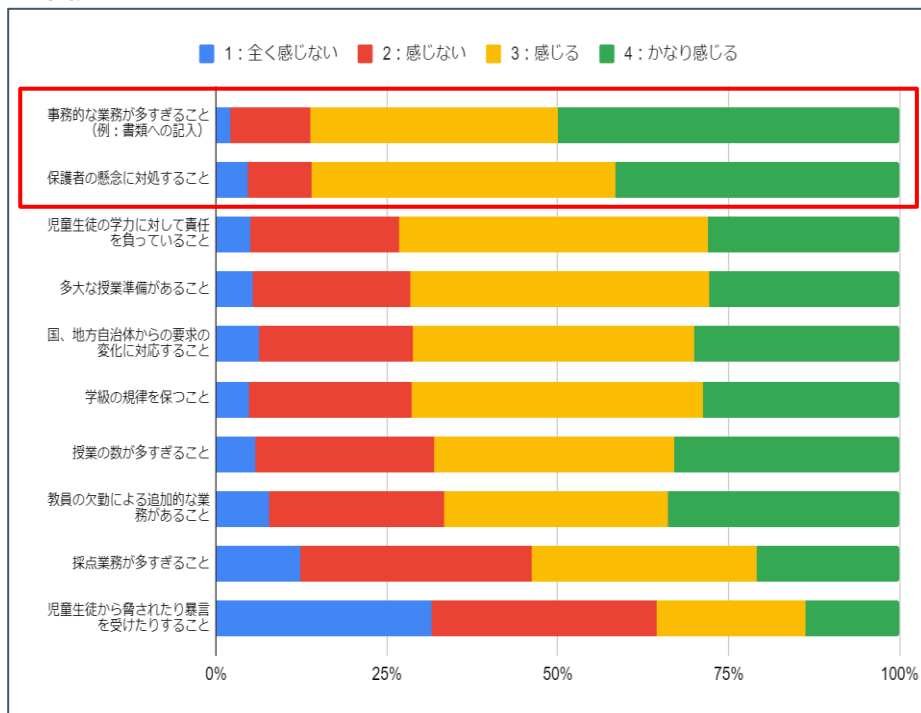


サマリー

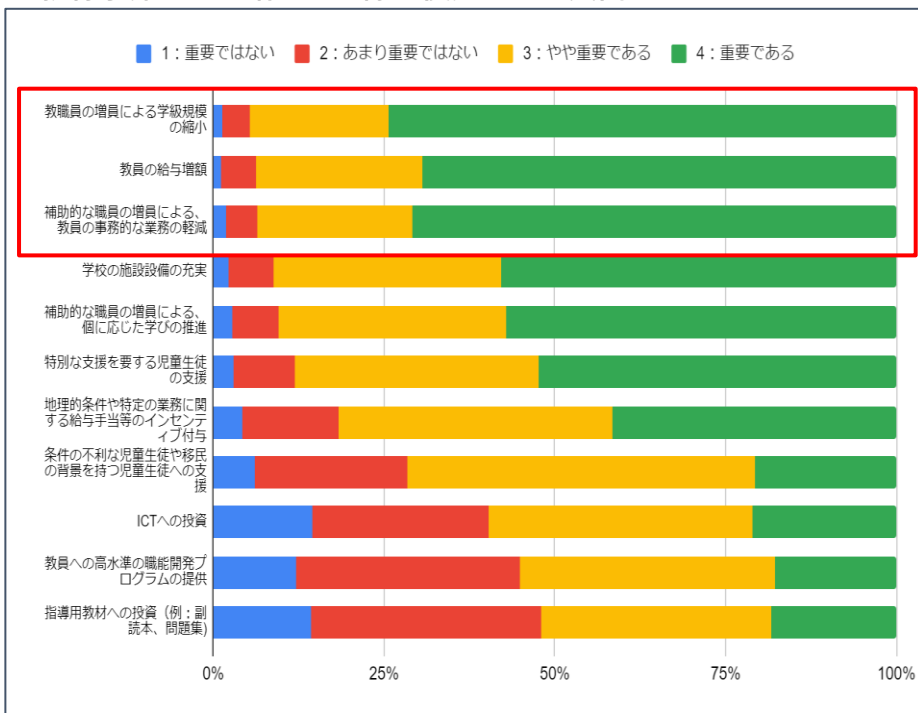
ポイント

- 教員が業務上ストレスを感じるのは、事務業務及び保護者対応
- 予算増額後に望む支援の上位3つは、「教職員の増員による学級規模の縮小」「教員の給与増額」「補助的な職員の増員による、教員の事務的な業務の軽減」
- 研修は特別な支援を要する児童生徒への指導や教科の知識・指導法に必要性を感じているが、参加に当たってはスケジュールを障壁に感じている
- 全体として仕事に満足しており、現在の学校の仕事での楽しさも感じているが、教職が社会的に評価されているとは感じておらず、給与・福利厚生・諸手当に満足していない

■ 業務上ストレスに感じること



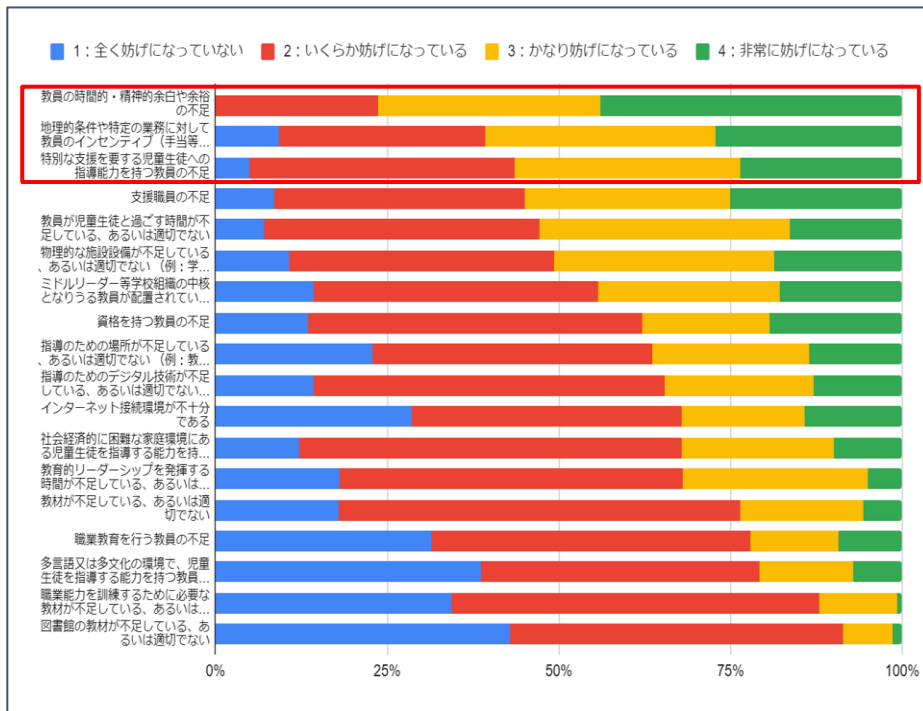
■ 教育予算が5%増加した際に優先すべき支出



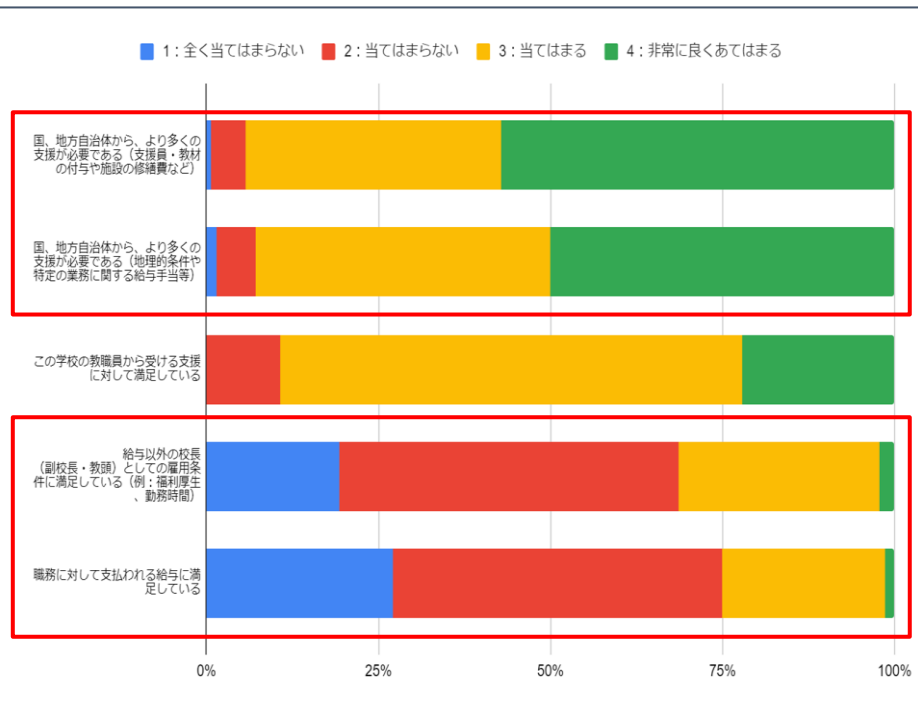
ポイント

- 質の高い指導の確立に向けて「教員の時間的・精神的余白や余裕の不足」「地理的条件や特定の業務への手当の不足」「特別な支援を要する児童生徒への指導能力を持つ教員の不足」を特に障壁としている
- 国や地方自治体から、支援員・教材の付与・施設の修繕費、地理的条件や特定の業務に関する給与手当等のより多くの支援を要望している。また、自身の給与や福利厚生等については満足していない
- 第4次教育振興基本計画の推進には「教員のウェルビーイング向上のための働き方改革」「福祉分野等との連携による困難や悩みを抱える子どもへの支援」「探究を核とした学びを推進するための教員自らが学ぶ研修の充実、教職員の資質向上」の3つを特に重視している

■ 質の高い指導を行う上で妨げになっていること



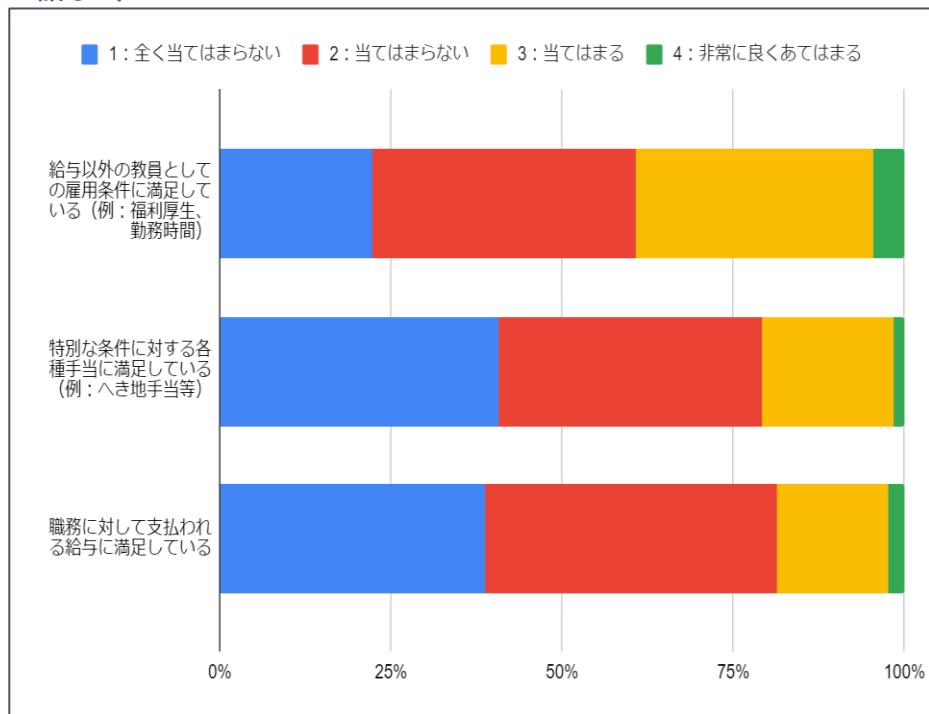
■ 諸手当について



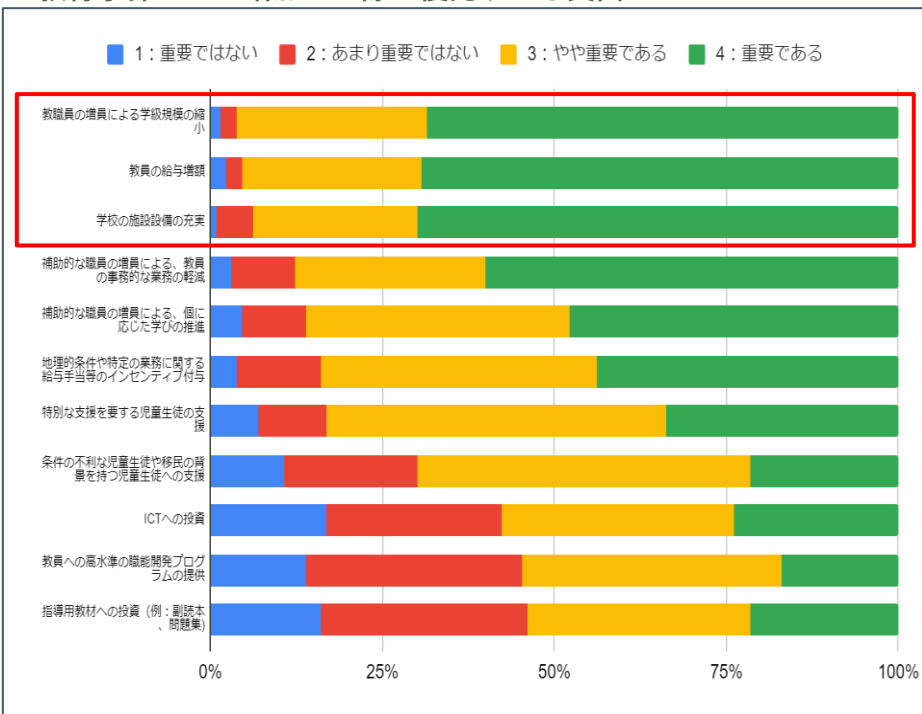
ポイント

- 全体として仕事に満足しており、現在の学校の仕事での楽しさも感じているが、教職が社会的に評価されているとは感じておらず、給与・福利厚生・諸手当に満足していない
- 予算増額後に望む支援の上位3つは、「教職員の増員による学級規模の縮小」「教員の給与増額」「学校施設設備の充実」
- 教員が業務上ストレスを感じるのは、事務業務及び保護者対応
- 研修は個に応じた指導法や教科の知識・指導法に必要性を感じているが、参加に当たってはスケジュールを障壁に感じている

■諸手当について



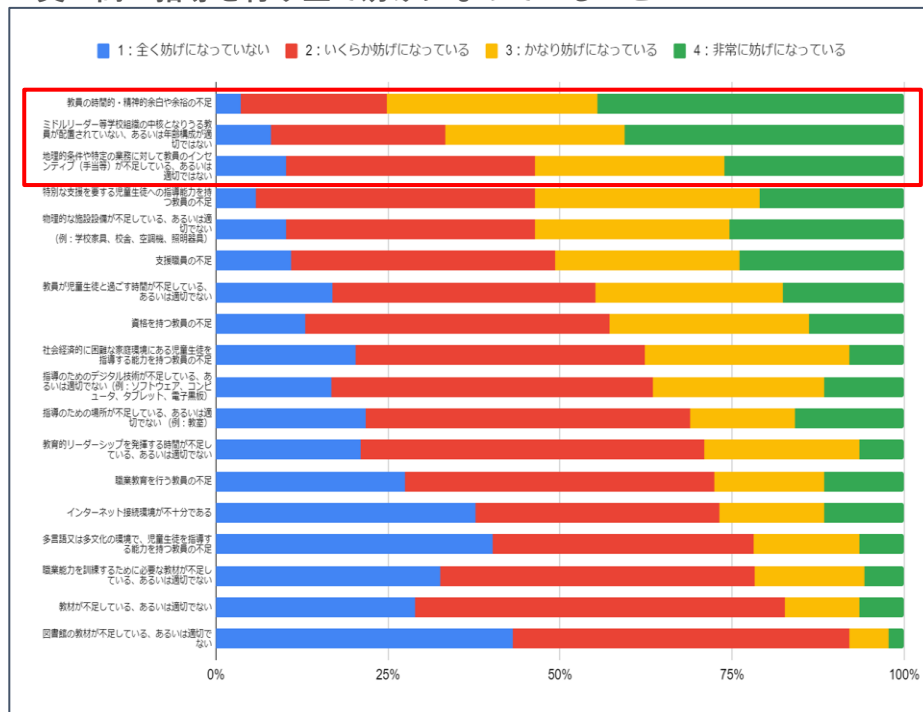
■教育予算が5%増加した際に優先すべき支出



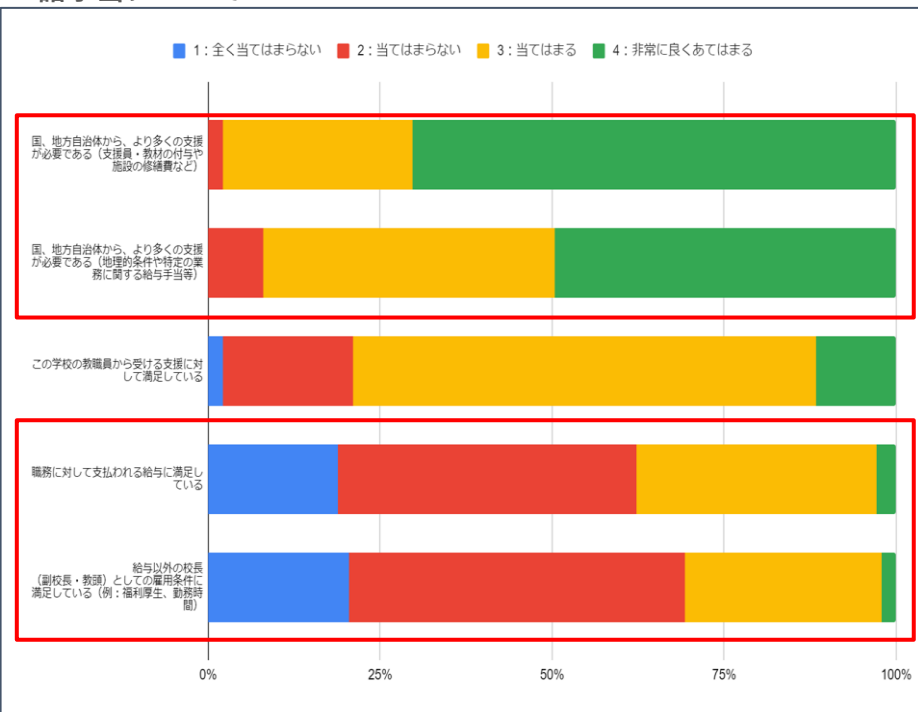
ポイント

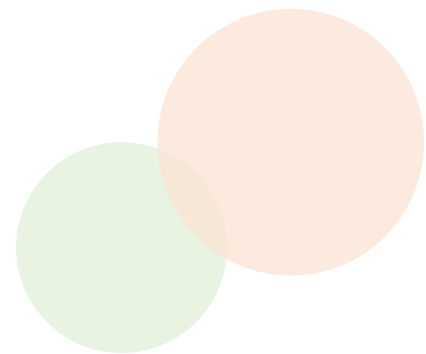
- 質の高い指導の確立に向けて「教員の時間的・精神的余白や余裕の不足」「ミドルリーダー等組織の核となる教員の未配置、年齢構成」「地理的条件や特定の業務への手当の不足」を特に障壁としている
- 国や地方自治体から、支援員・教材の付与・施設の修繕費、地理的条件や特定の業務に関する給与手当等のより多くの支援を要望している。また、自身の給与や福利厚生等については満足してない
- 第4次教育振興基本計画の推進には「教員のウェルビーイング向上のための働き方改革」「これからの時代に向けた高校改革・学びの改革の推進」「福祉分野等との連携による困難や悩みを抱える子どもへの支援」の3つを特に重視している

■ 質の高い指導を行う上で妨げになっていること

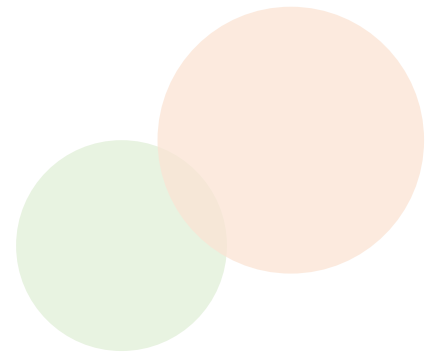


■ 諸手当について





各データ



教員

(小学校・中学校・義務教育学校・特別支援学校)

（単位：時間）

勤務学校種をお答えください。	直近の「通常の一週間」において、あなたに求められている仕事に、合計でおよそ何時間(1時間=60分換算)従事しましたかの平均
小学校	50.87
中学校	59.12
義務教育学校	54.00
特別支援学校(小学部)	54.37
特別支援学校(中学部)	48.39
特別支援学校(高等部)	50.45

労働時間の平均は中学校が59時間、特別支援学校（小学部）、義務教育学校が54時間、小学校、特別支援学校（高等部）が50時間、特別支援学校（中学部）が48時間となった。

各業務の労働時間（教員：小学校・中学校・義務教育学校・特別支援学校）

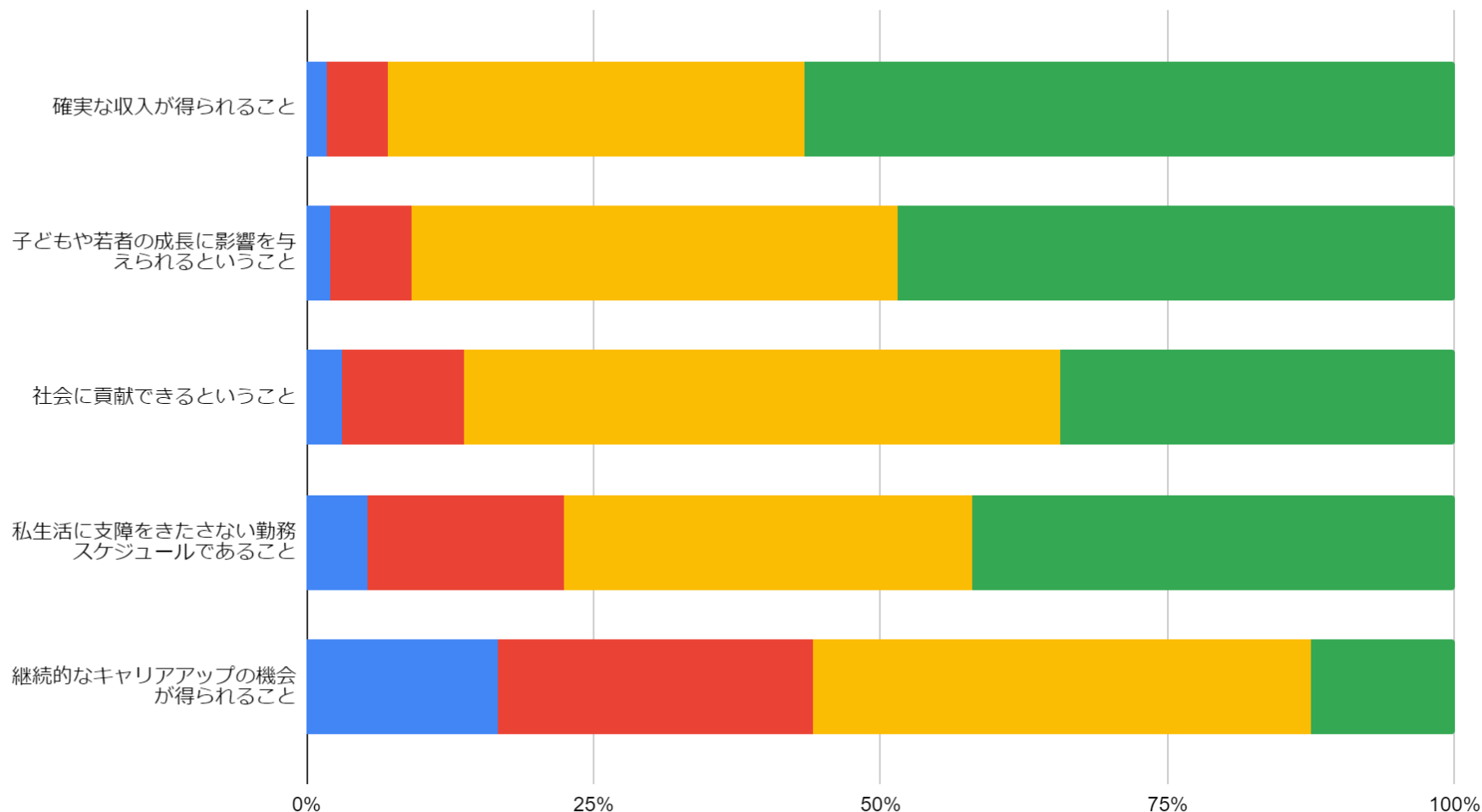
（単位：時間）

問3:勤務 学校種を お答えくだ さい。	問10:この 合計のう ち、直近の 「通常の一 週間」にお いて、およ そ何 (1⇒45分、 50分等の 授業)授業 をしました か。の平均	(1) 学校 内外で個 人で行う 授業の計 画や準備 の平均	(2) 学校 内での同 僚との共 同作業や 話し合い の平均	(3) 児童 生徒の課 題の採点 や添削の 平均	(4) 児童 生徒に対 する教育 相談（例： 監督指導、 インターネ ットによる カウンセリング、進路 指導、非行 防止指導） の平均	(5) 学校 運營業務 への参画 の平均	(6) 一般 的な事務 業務（教員 として行う 連絡事務、 書類作成 その他の 事務業務 を含む）の 平均	(7) 教員 研修の平均	(8) 保護 者との連 絡や連携 の平均	(9) 課外 活動の指 導（例：放 課後の部 活動など） の平均	(10) そ の他の 業務の 平均
小学校	24.15	8.45	4.45	4.21	1.32	2.39	4.95	1.01	1.18	0.49	1.44
中学校	19.49	8.09	3.74	4.21	1.99	3.53	5.47	1.06	1.35	6.23	2.63
義務教育学 校	17.72	4.83	3.39	3.89	1.78	3.24	4.11	1.50	0.67	1.00	1.14
特別支援学 校(高等部)	18.18	9.45	4.32	1.00	2.09	2.82	8.02	1.09	0.77	0.39	0.64
特別支援学 校(小学部)	17.07	7.04	4.89	1.74	2.67	4.56	7.04	1.19	1.17	0.04	1.22
特別支援学 校(中学部)	16.50	5.79	4.32	1.54	2.21	2.96	8.00	1.77	1.39	0.14	1.46

全ての学校種において「学校内外で個人で行う授業の計画や準備」、「一般的な事務業務」に時間を要している。また、中学校においては、「課外活動の指導（例：放課後の部活動など）」に時間を要している。

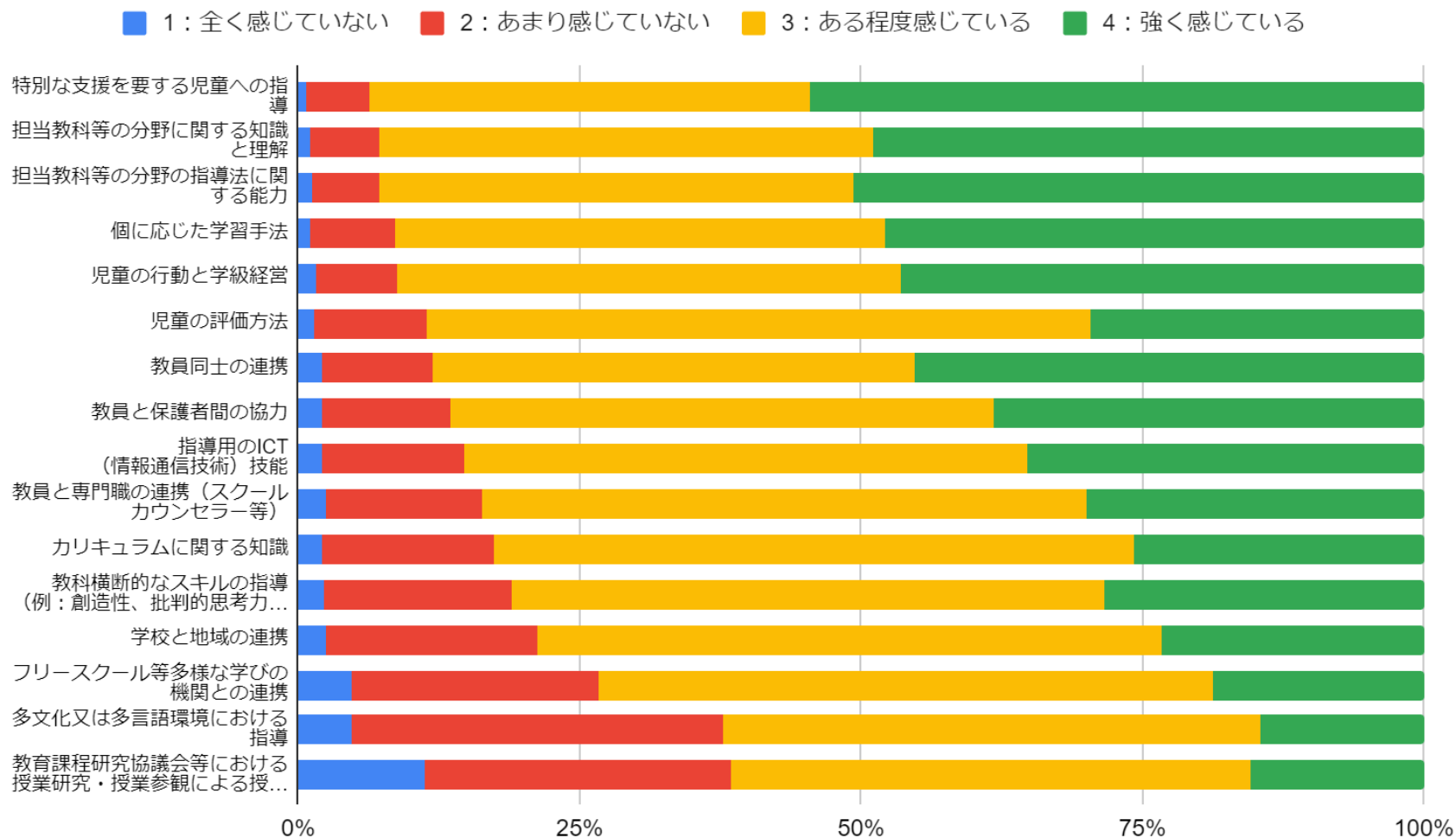
教員になる際の動機（教員：小学校・中学校・義務教育学校・特別支援学校）

■ 1：全く重要ではない ■ 2：あまり重要ではない ■ 3：ある程度重要 ■ 4：非常に重要



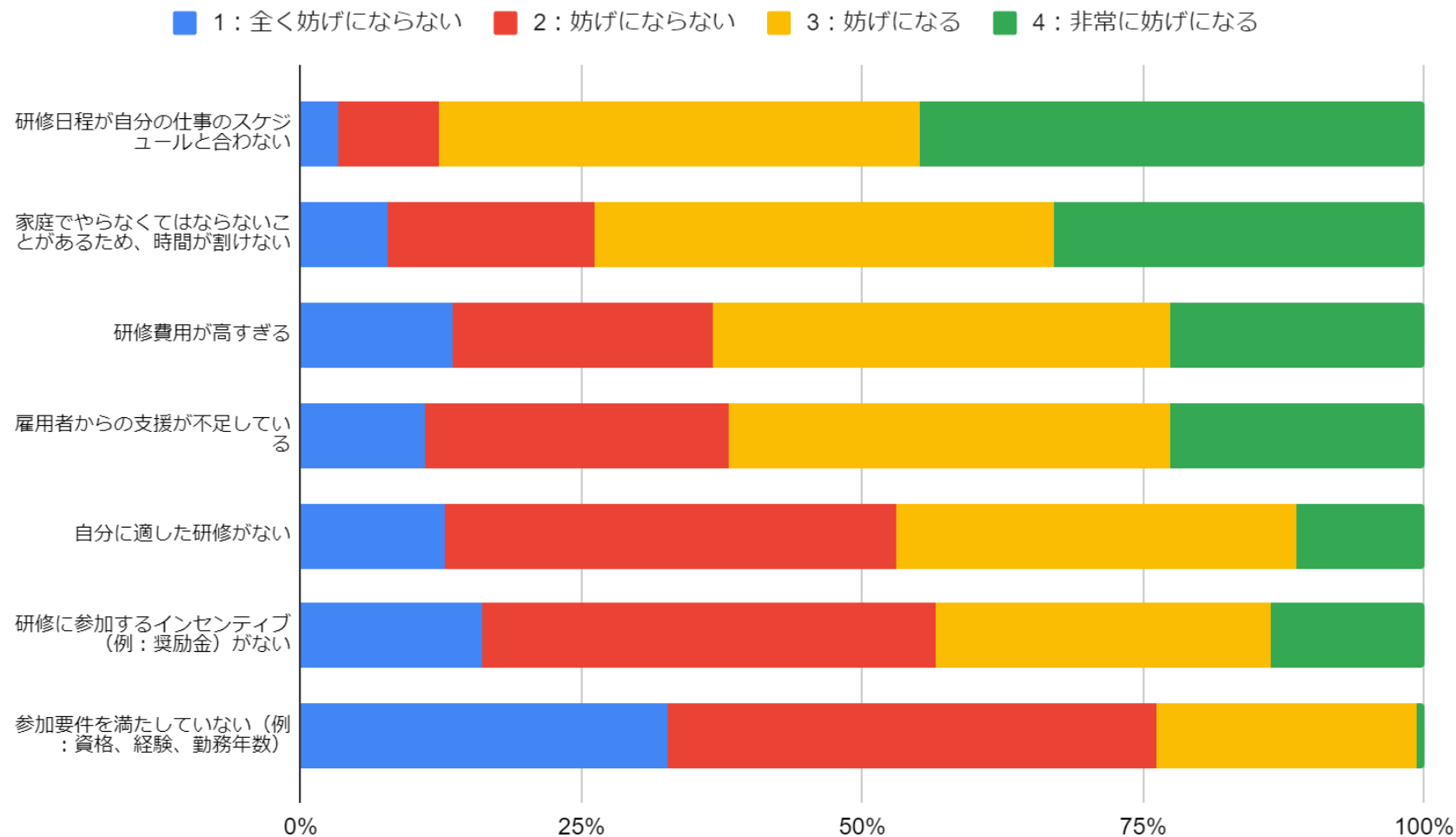
「ある程度重要」「非常に重要」の選択された数が多かった3つが「確実な収入が得られること」「子どもや若者の成長に影響を与えられるということ」「社会に貢献できるということ」である。最も少なかったのは、「継続的なキャリアアップの機会が得られること」である。

研修の必要性（教員：小学校・中学校・義務教育学校・特別支援学校）



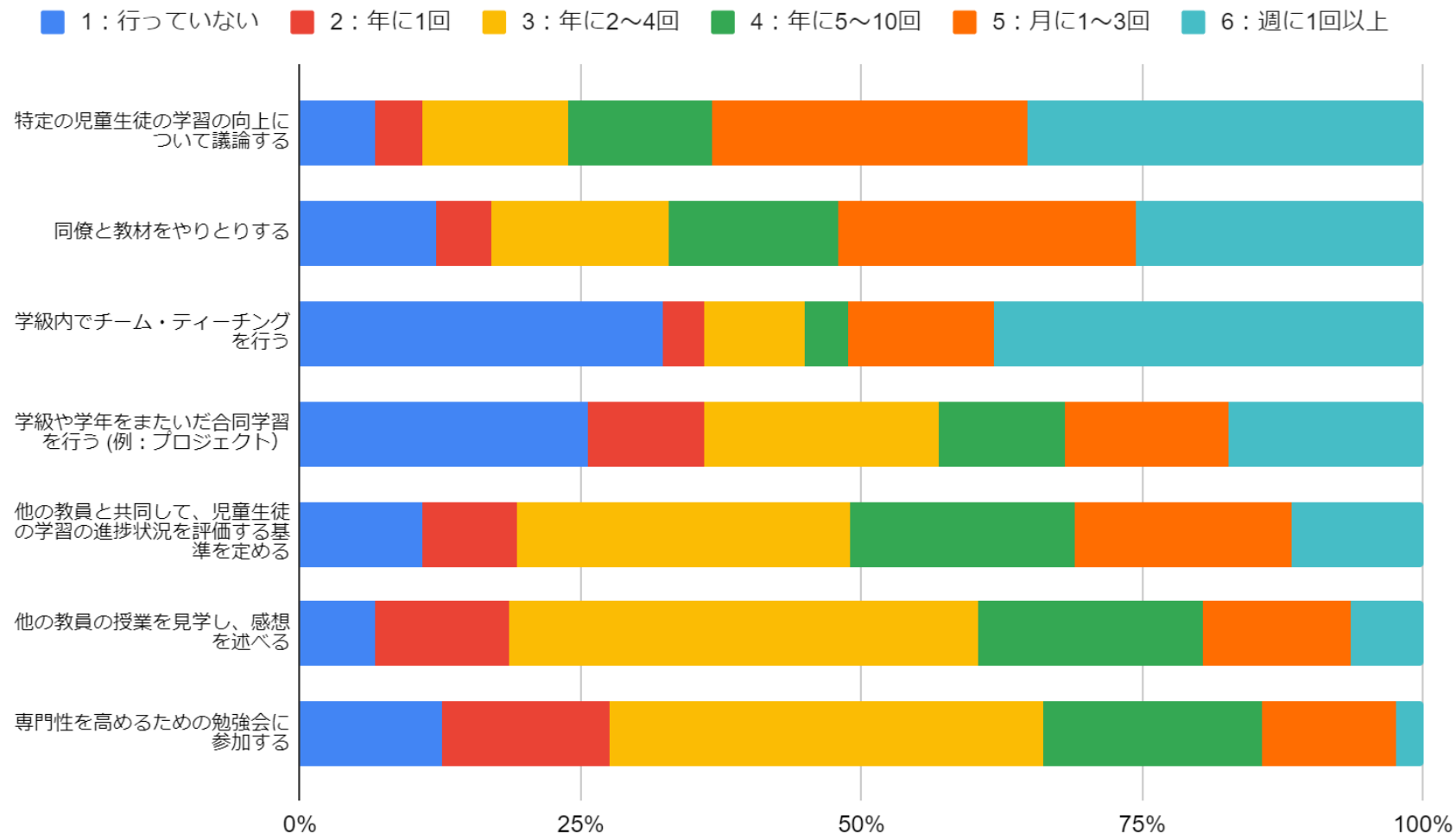
「ある程度重要」「非常に重要」の選択された数が多かった3つが「特別な支援を要する児童生徒への対応」「担当教科の分野に関する知識と理解」「担当教科等の分野の指導法に関する能力」である。どの選択肢も比較的「ある程度重要」「非常に重要」の選択された数は多いが、「教育課程研究協議会等における授業研究・授業参観による授業力向上」や「多文化又は多言語環境における指導」は選択された数が比較的少ない。

研修参加の妨げになっていること（教員：小学校・中学校・義務教育学校・特別支援学校）



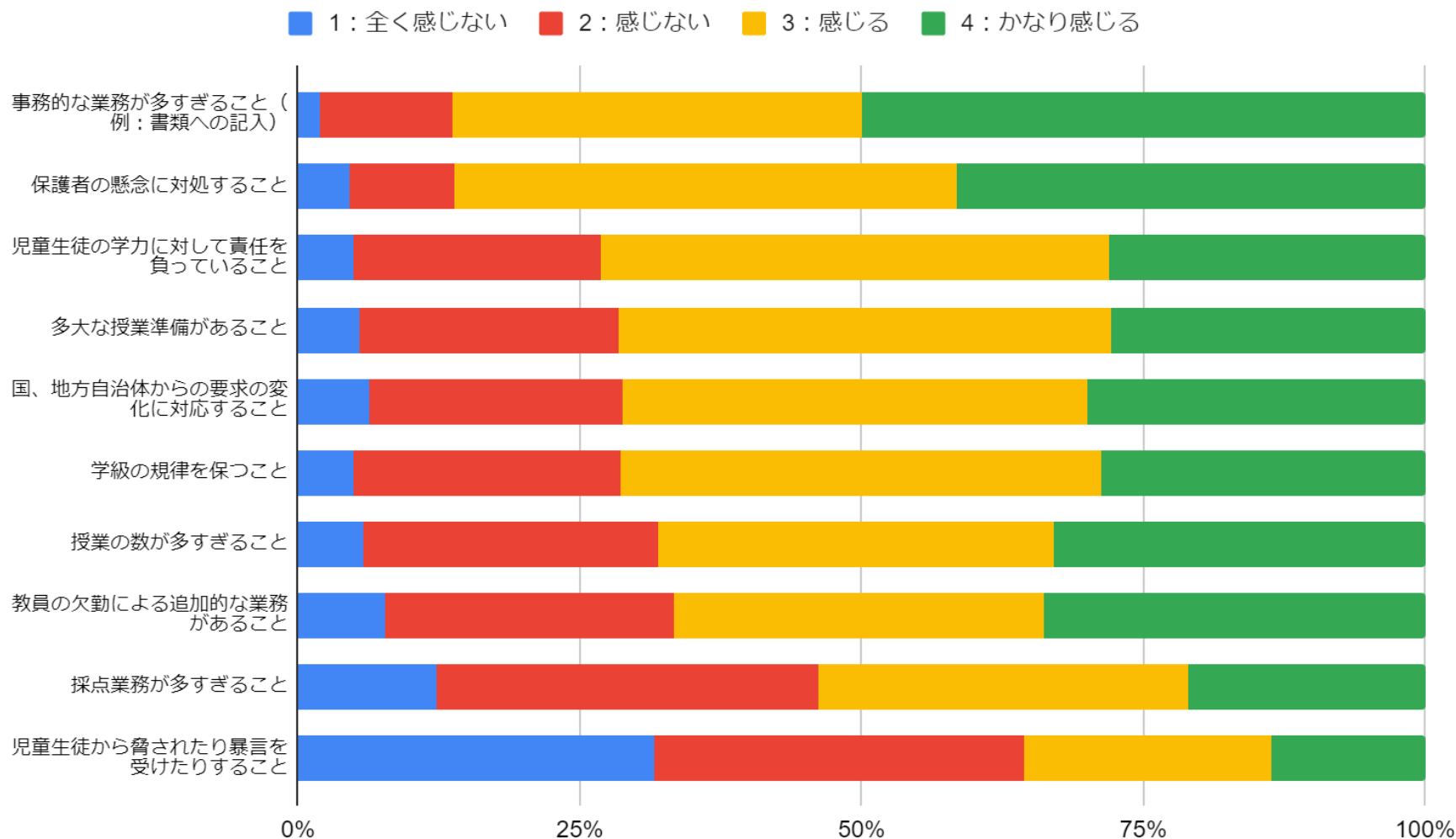
「非常に妨げになる」「妨げになる」の選択された数が多かった3つが「研修日程が自分の仕事のスケジュールと合わない」「家庭でやらなくてはならないことがあるため、時間が割けない」「研修費用が高すぎる」である。「参加要件を満たしていない（資格、経験、勤務年数）」や「研修に参加するインセンティブ（例：奨励金）がない」「自分に適した研修がない」は選択された数が比較的少ない。

指導の取組について（教員：小学校・中学校・義務教育学校・特別支援学校）



回答が大きく散らばった。特徴的なこととしては、「チーム・ティーチング」は「週に1回以上」及び「行っていない」の2つが多く選択され、学校ごとの取組差が大きいことが伺える（※特別支援学校も含まれていることに留意）。「特定の児童生徒の学習の向上について議論する」は、「週に1回以上」「月に1～3回」と比較的取り組み頻度の高い選択肢が最も多く選ばれている。次いで「同僚と教材をやり取りする」「チームティーチング」と続く。

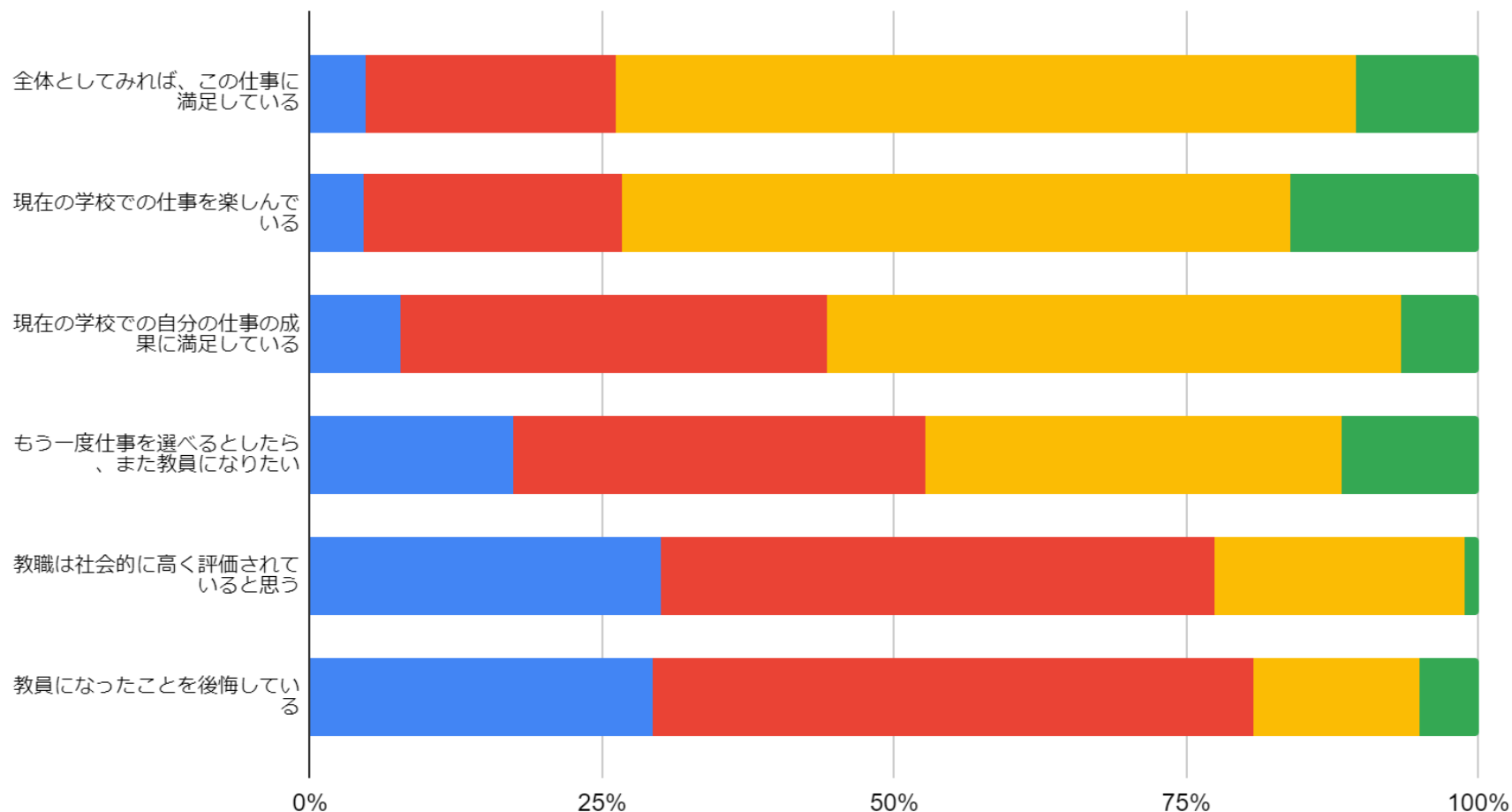
業務上ストレスに感じること（教員：小学校・中学校・義務教育学校・特別支援学校）



「かなり感じる」「感じる」の選択された数が多かった3つが「事務的な業務が多すぎること」「保護者の懸念に対処すること」「児童生徒の学力に対して責任を負っていること」である。どの選択肢も比較的「かなり感じる」「感じる」の選択された数は多いが、「児童生徒から脅されたり暴言を受けたりすること」は選択された数が比較的少ない。

業務全般について（教員：小学校・中学校・義務教育学校・特別支援学校）

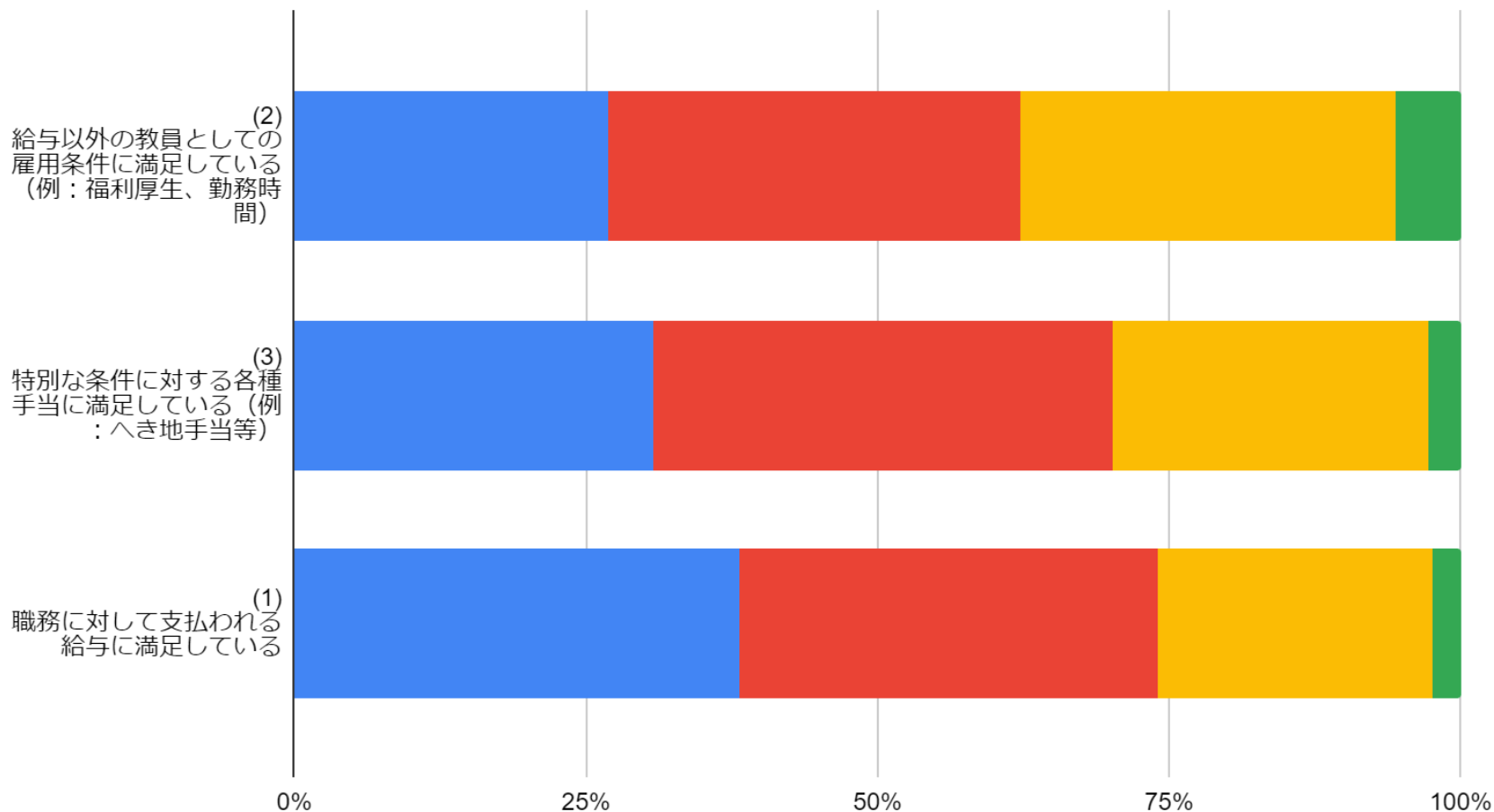
■ 1：全く当てはまらない ■ 2：当てはまらない ■ 3：当てはまる ■ 4：非常に良くあてはまる



「非常に良くあてはまる」「当てはまる」の選択された数が多かった3つが「全体として見れば、この仕事に満足している」「現在の仕事を楽しんでいる」「現在の学校での自分の仕事の成果に満足している」である。一方で、「教職は社会的に高く評価されていると思う」、「もう一度仕事を選べるとしたら、また教員になりたい」の選択肢は「当てはまらない」「全く当てはまらない」の回答が50%を超えている。

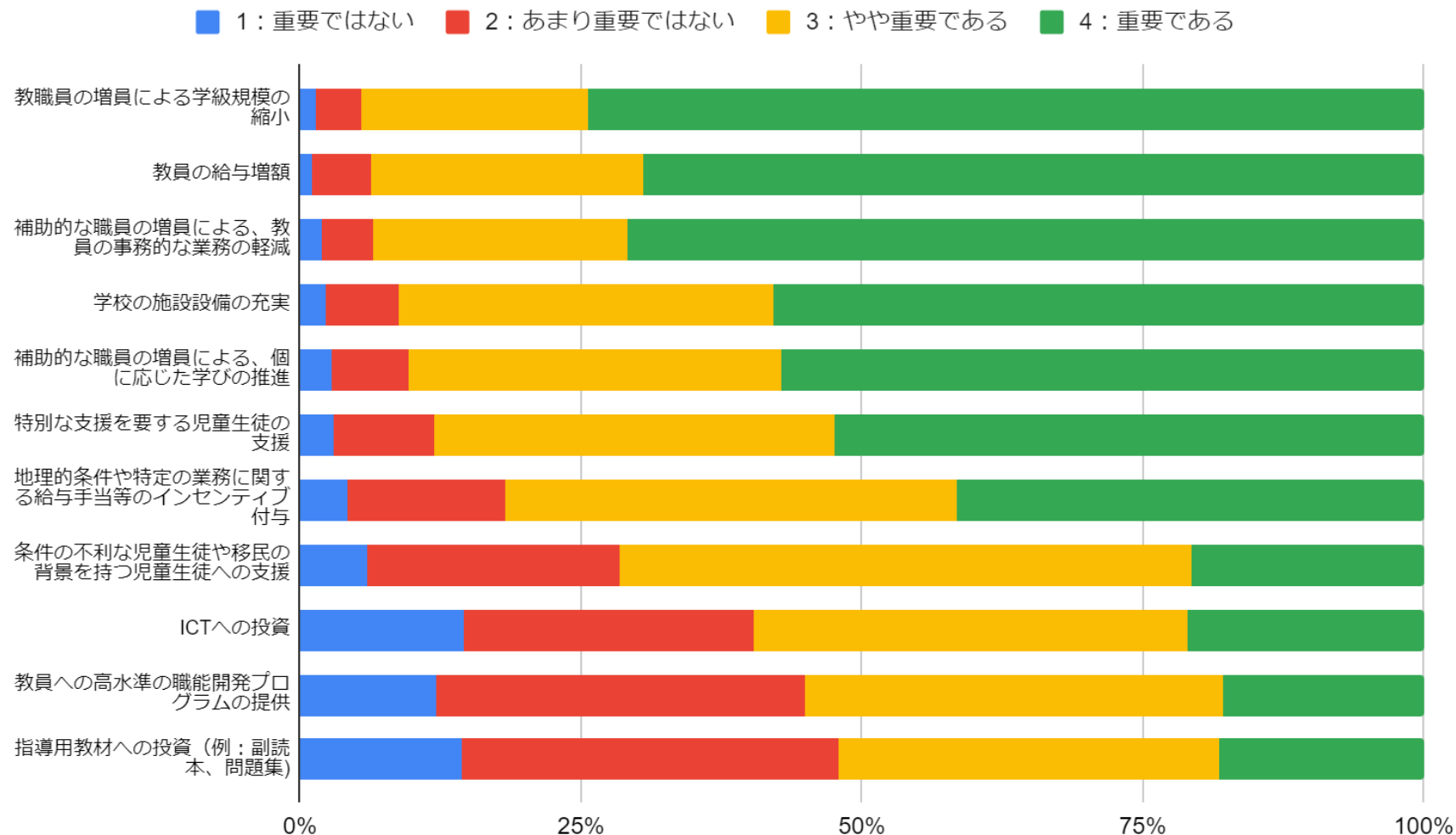
諸手当について（教員：小学校・中学校・義務教育学校・特別支援学校）

■ 1：全く当てはまらない ■ 2：当てはまらない ■ 3：当てはまる ■ 4：非常に良くあてはまる



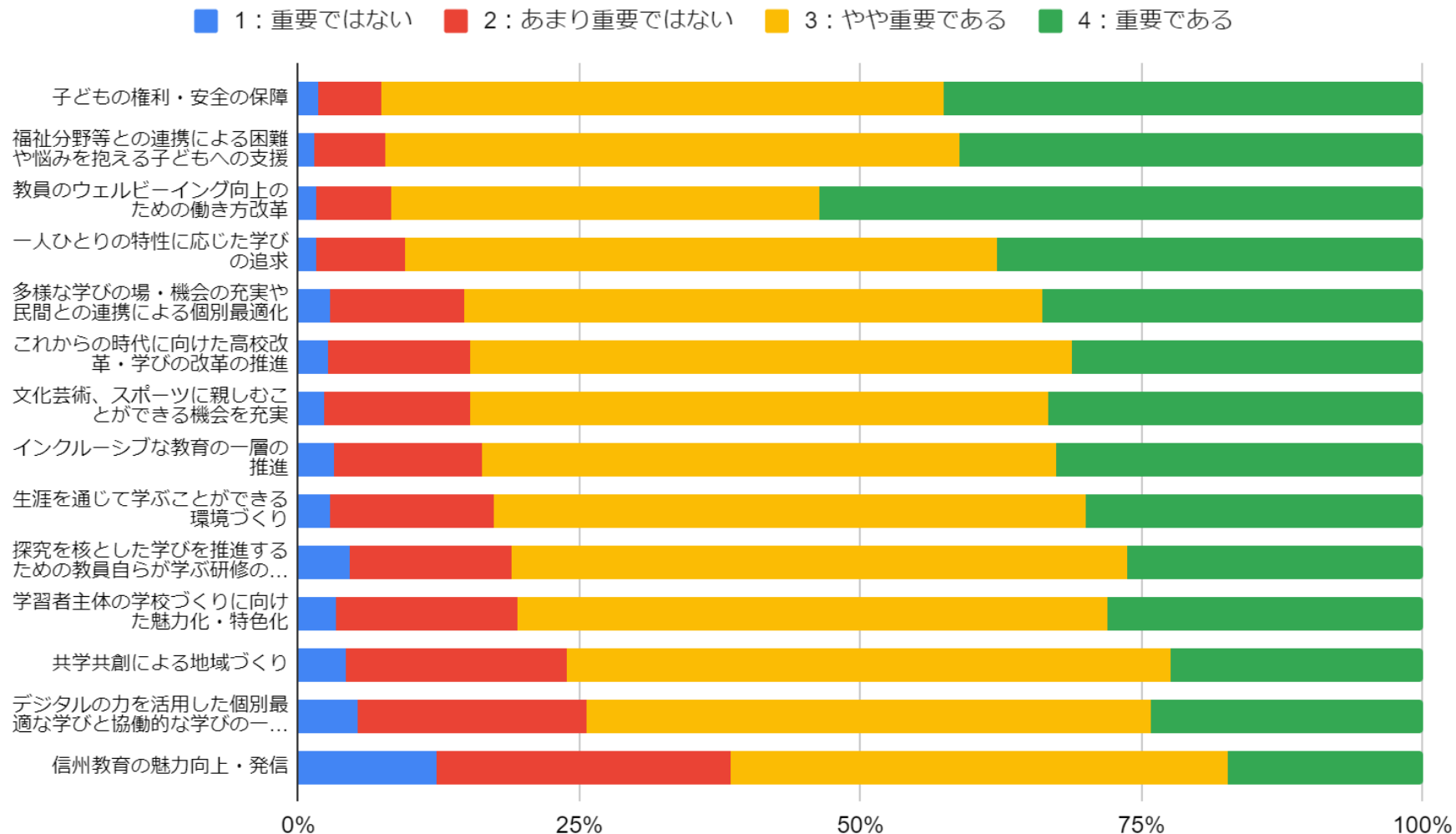
全ての選択肢において「全く当てはまらない」「当てはまらない」の選択率が50%を超えている。「職務に対して支払われている給与に満足している」「特別な条件に対する各種手当に満足している（例：へき地手当等）」「給与以外の教員としての雇用条件に満足している（例：福利厚生、勤務時間）」の順で「全く当てはまらない」「当てはまらない」が選択された数が多い。

教育予算が5%増加した際に優先すべき支出（教員：小学校・中学校・義務教育学校・特別支援学校）

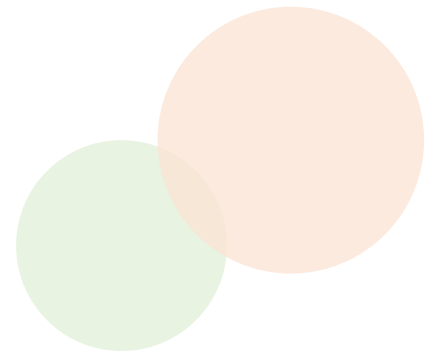


「重要である」「やや重要である」の選択された数が多かった3つが「教職員の増員による学級規模の縮小」「教員の給与増額」「補助的な職員の増員による、教員の事務的な業務の軽減」である。その他もほとんどが「重要である」「やや重要である」が70%近く集まっているが、「ICTへの投資」「指導用教材への投資」「教員への高水準の職能開発プログラムの提供」の3つは、他と比較して重要だとする回答が少ない。

第4次教育振興基本計画で重要なこと（教員：小学校・中学校・義務教育学校・特別支援学校）



「重要である」「やや重要である」の選択された数が多かった3つが「教員のウェルビーイング向上のための働き方改革」「子どもの権利・安全の保障」「福祉分野等との連携による困難や悩みを抱える子どもへの支援」である。その他もほとんどが「重要である」「やや重要である」が70%近く集まっているが、「信州教育の魅力向上・発信」は他と比較して重要だとする回答が少ない。

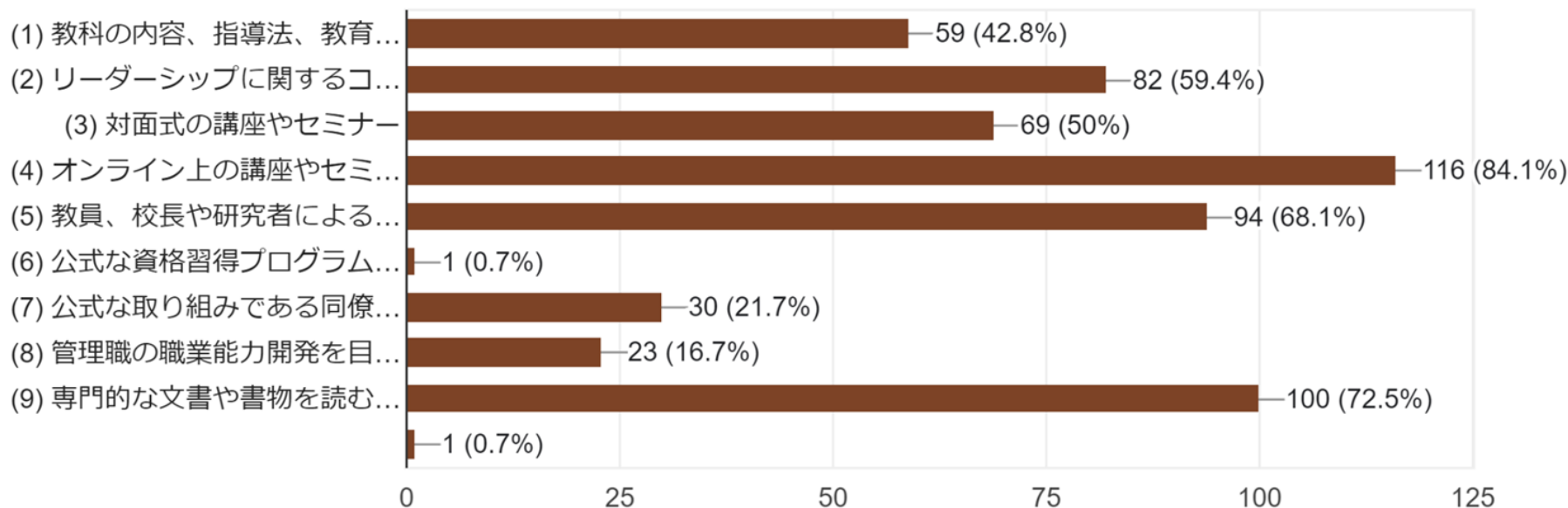


管理職

(小学校・中学校・義務教育学校・特別支援学校)

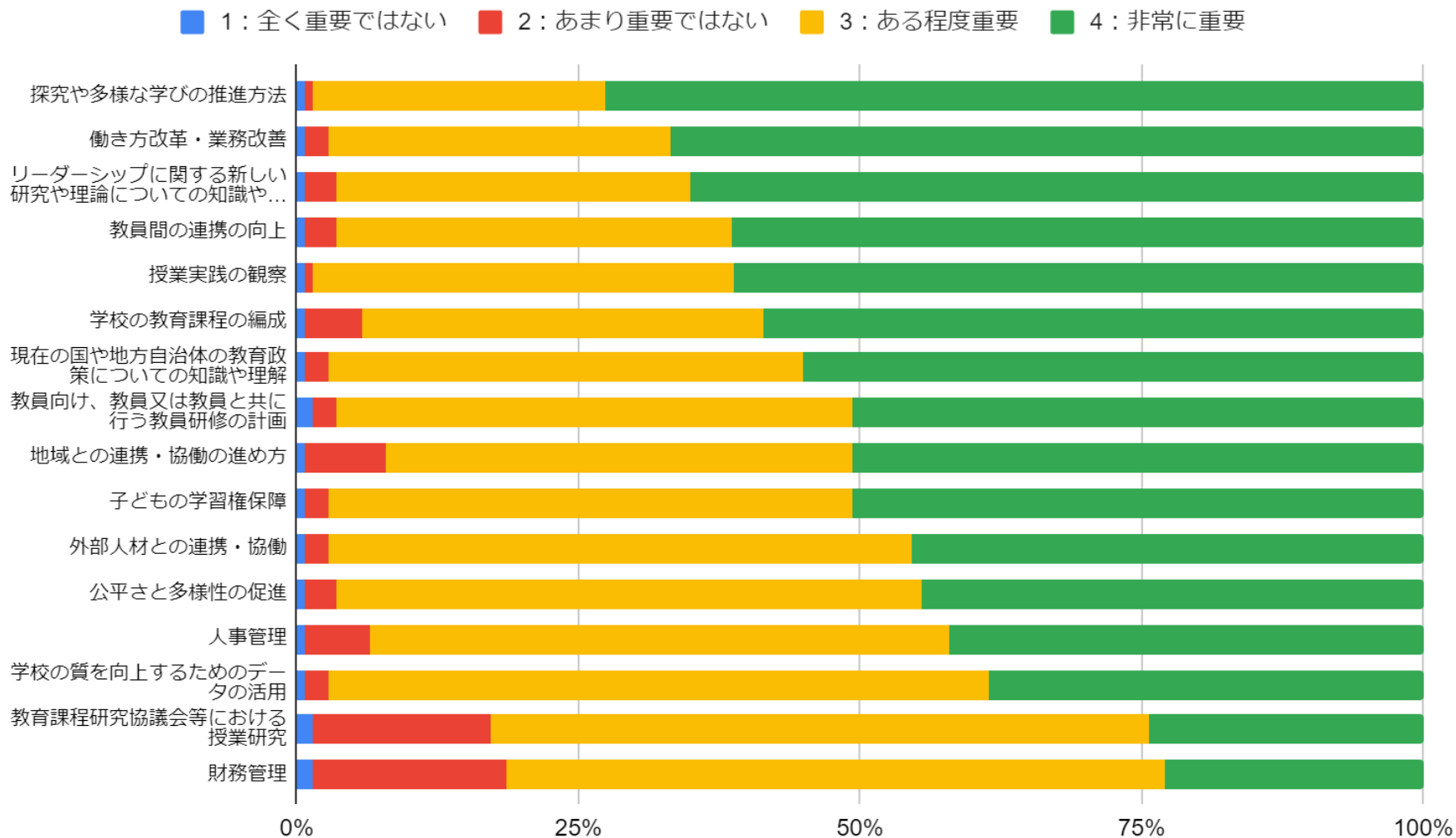
問7：過去12か月の間に、管理職向けの研修に参...当するものすべてにチェックをつけてください。

138件の回答



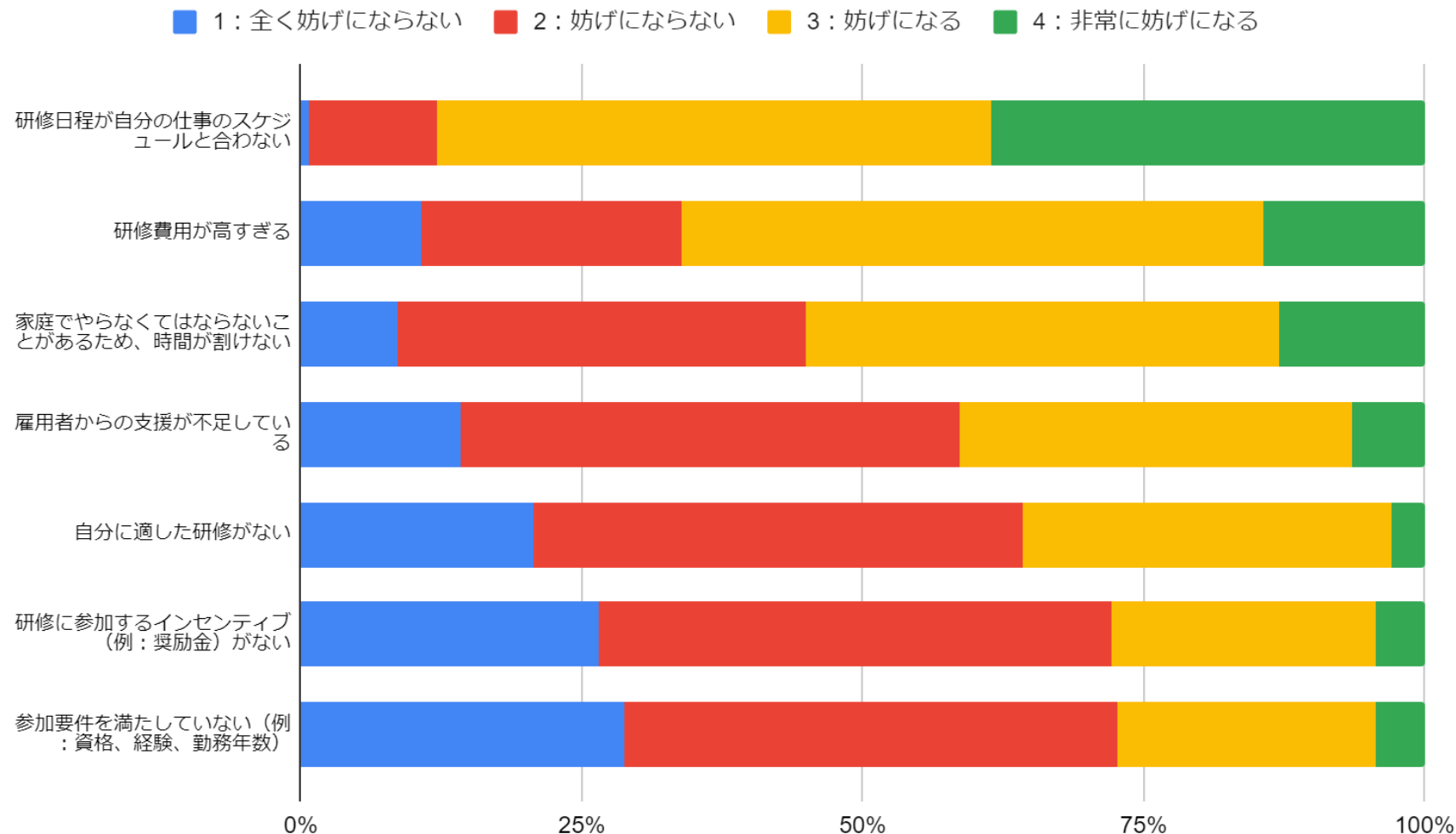
参加したことのある研修として選択された数が多かった3つが「オンライン上の講座やセミナー」「専門的な文書や書物を読むこと」「教員、校長や研究者による研究発表、教育問題に関する儀路をする会議」である。「公式な資格所得プログラム」「公式な取り組みである同僚の観察・助言又は自己観察、コーチング活動」「管理職の職業能力開発を目的とする研究グループへの参加」の3つは選択された数は少なかった。

研修の必要性（管理職：小学校・中学校・義務教育学校・特別支援学校）



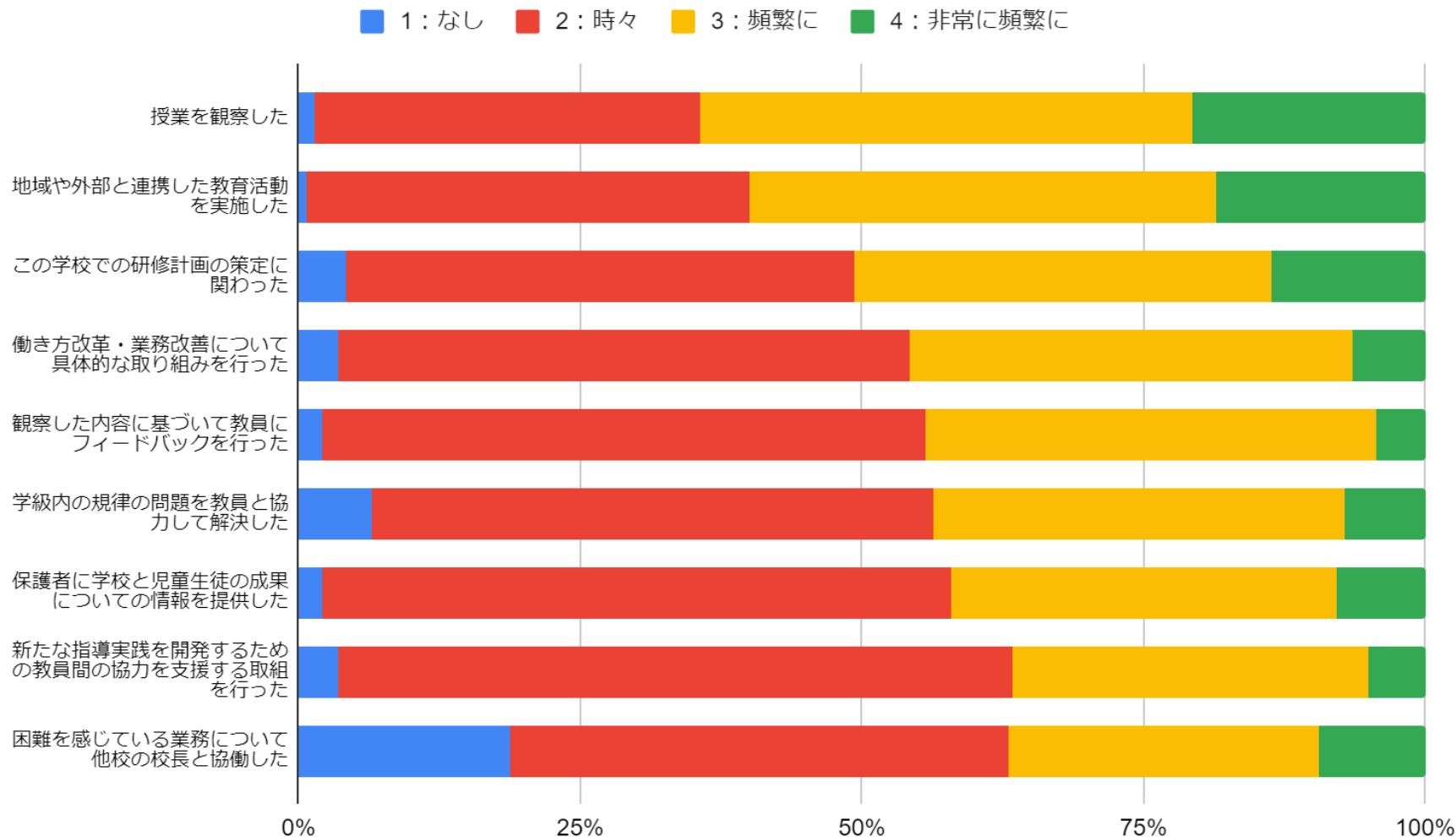
全ての選択肢で「ある程度重要」「非常に重要」の選択された数が75%を超えている。「非常に重要」が多かった3つが「探究や多様な学びの推進方法」「働き方改革・業務改善」「リーダーシップに関する新しい研究や理論についての知識や理解」である。「非常に重要」の選択が少なかったのは、「財務管理」「教育課程研究協議会等における授業研究」である。

研修参加の妨げになること（管理職：小学校・中学校・義務教育学校・特別支援学校）



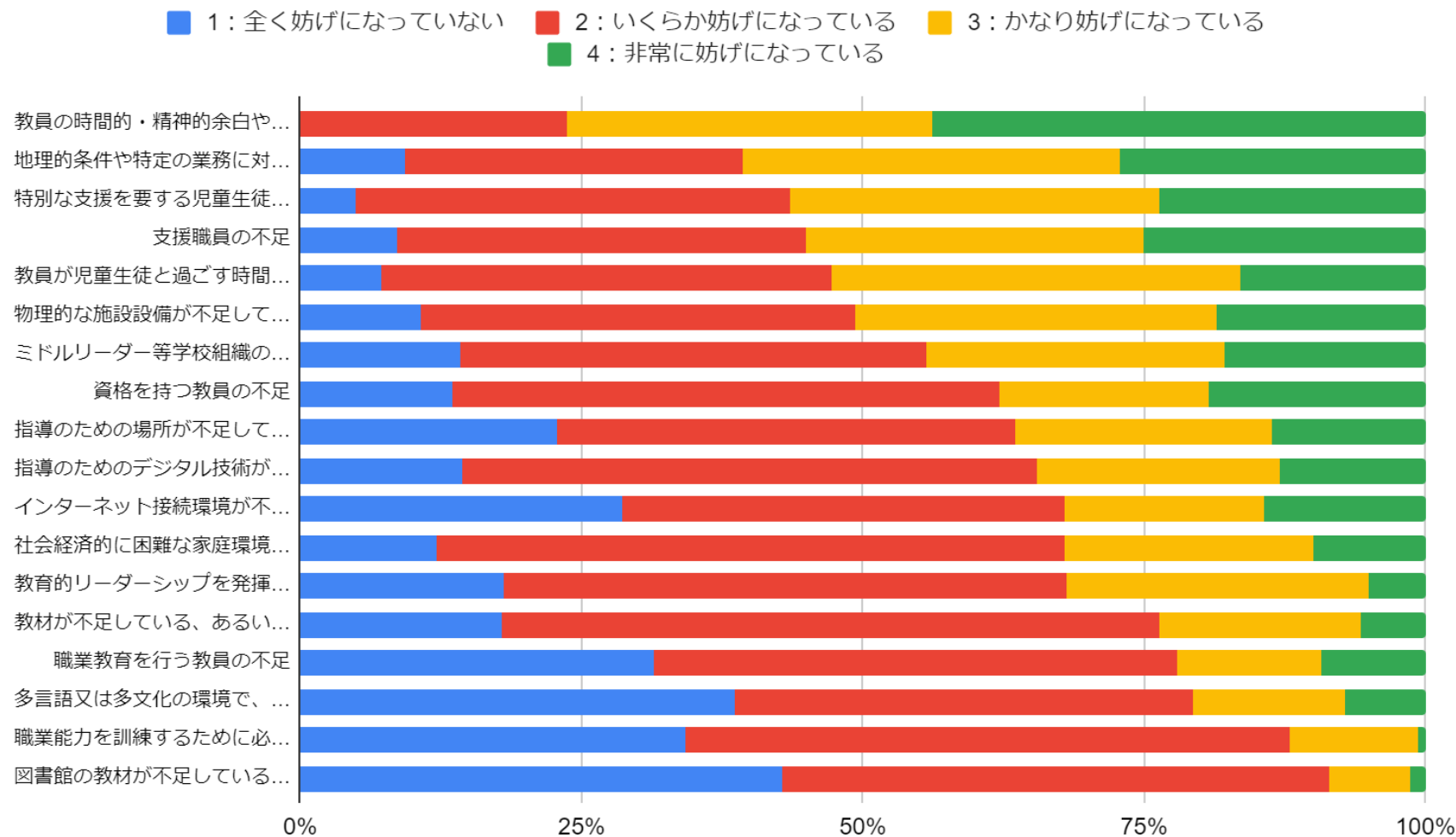
「非常に妨げになる」「妨げになる」の選択された数が多かった3つが「研修日程が自分の仕事のスケジュールと合わない」「研修費用が高すぎる」「家庭でやらなくてはならないことがあるため、時間が割けない」である。「参加要件を満たしていない（資格、経験、勤務年数）」や「研修に参加するインセンティブ（例：奨励金）がない」「自分に適した研修がない」は選択された数が比較的少ない。

過去12ヵ月の間に取り組んだこと（管理職：小学校・中学校・義務教育学校・特別支援学校）



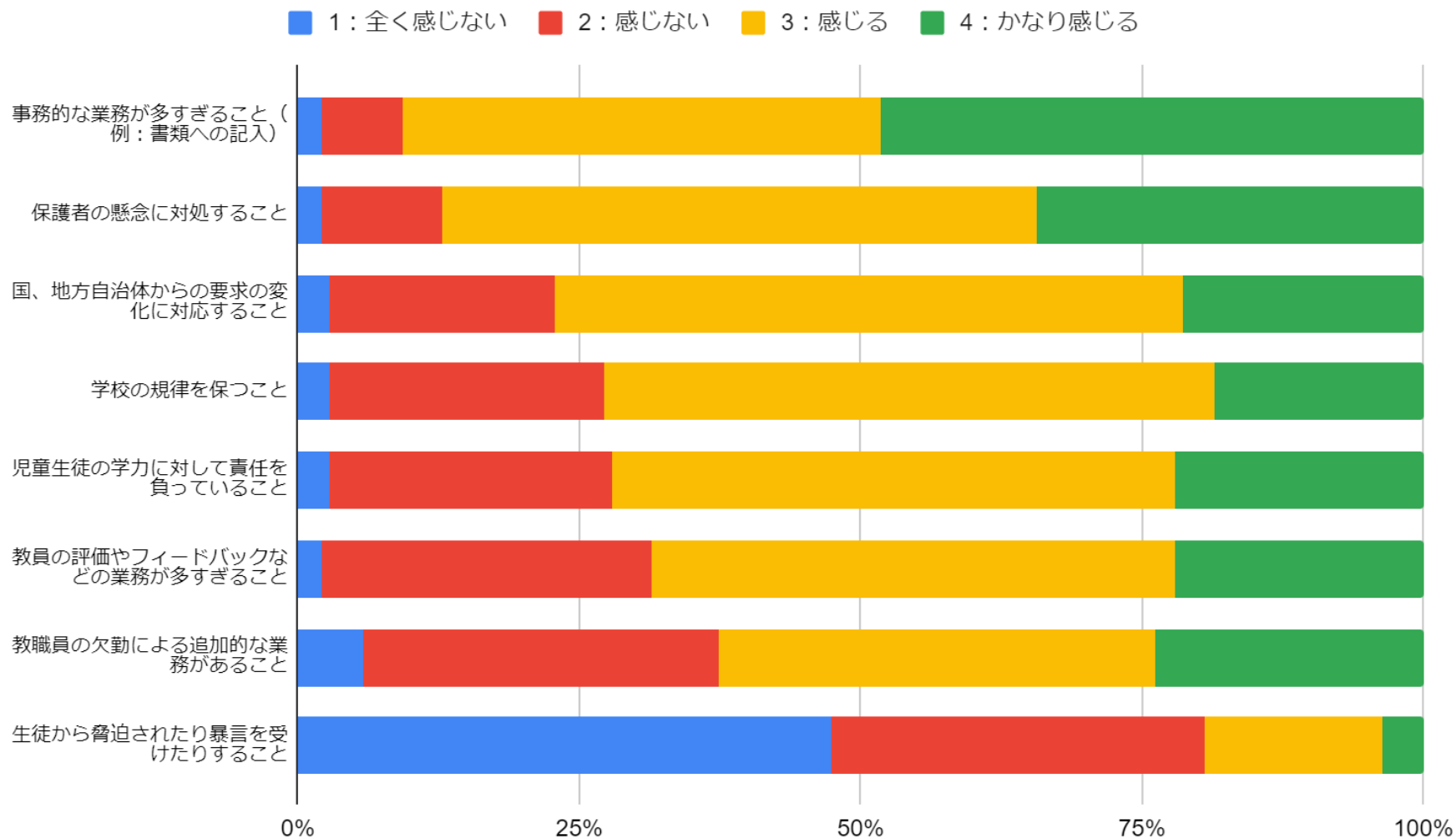
「非常に頻繁に」「頻繁に」の選択が50%を超えたのは「授業を観察した」「地域や外部と連携した教育活動を実施した」「この学校での研修計画の策定に関わった」の3つである。その他は「時々」が多くを占めている。「新たな指導実践を開発するための教員間の協力を支援する取組を行った」や「困難を感じている業務について他校の校長と協働した」は選択された数が比較的少ない。

質の高い指導を行う上で妨げになっていること（管理職：小学校・中学校・義務教育学校・特別支援学校）



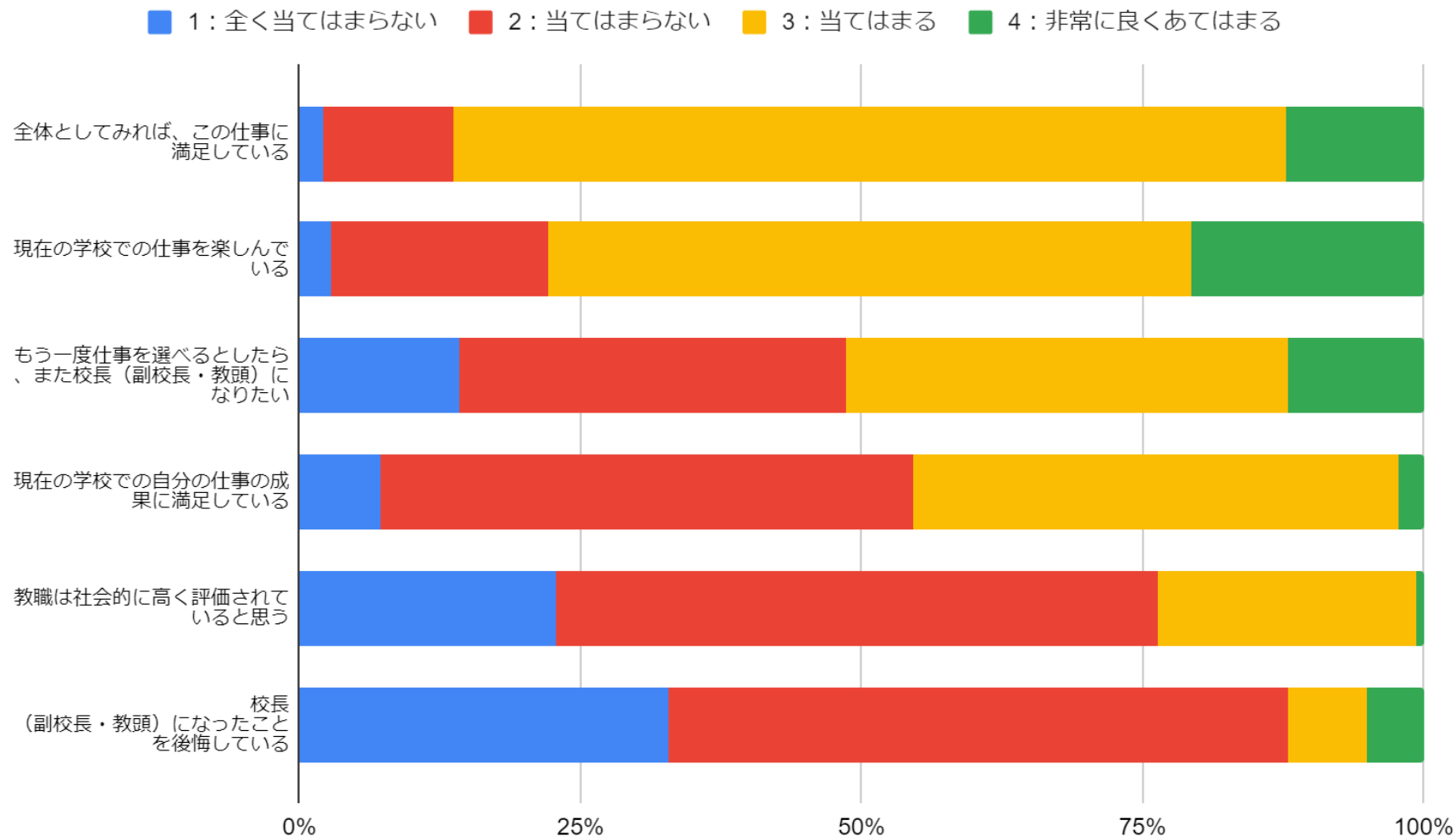
「非常に妨げになっている」「かなり妨げになっている」の選択が多かった3つが「教員の時間的・精神的余白や余裕の不足」「地理的条件や特定の業務に対して教員のインセンティブ（手当等）が不足している、あるいは適切ではない」「特別な支援を要する児童生徒への指導能力を持つ教員の不足」の3つである。その他は50%を超えたものは「支援職員の不足」「教員が児童生徒と過ごす時間が不足している、あるいは適切でない」「物理的な施設設備が不足している」の3つである。

業務上ストレスに感じること（管理職：小学校・中学校・義務教育学校・特別支援学校）



「かなり感じる」「感じる」の選択が多かった3つが「事務的な業務が多すぎること」「保護者の懸念に対処すること」「国、地方自治体からの要求の変化に対応すること」の3つである。その他も50%を超える選択肢が多いが、「生徒から脅迫されたり暴言を受けたりすること」のみ、50%を切っている。

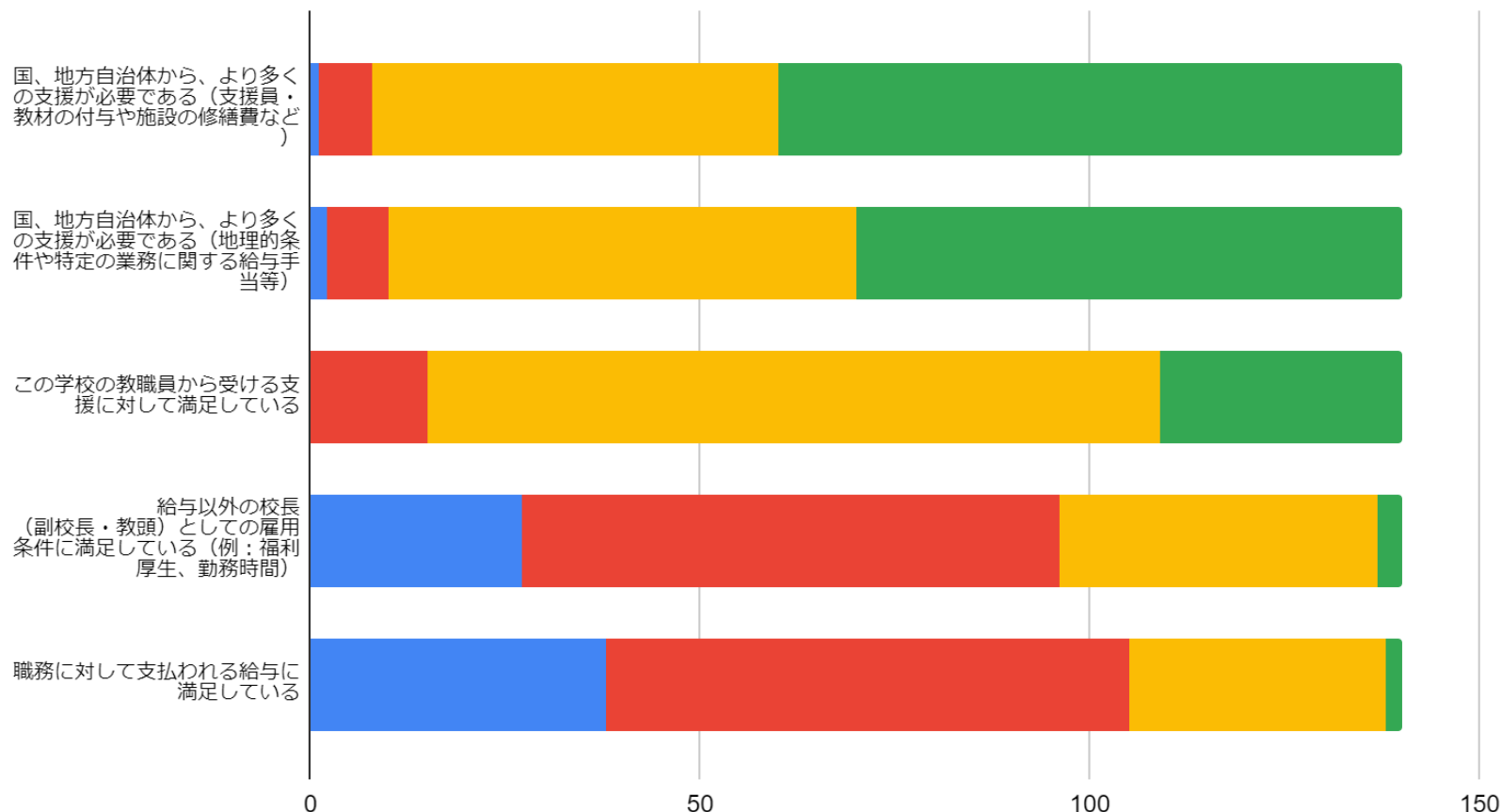
業務全般について（管理職：小学校・中学校・義務教育学校・特別支援学校）



「非常に良くあてはまる」「当てはまる」の選択された数が多かった3つが「全体として見れば、この仕事に満足している」「現在の学校での仕事を楽しんでいる」「もう一度仕事を選べるとしたらまた校長（副校長・教頭）になりたい」である。一方で、「教職は社会的に高く評価されていると思う」の選択肢は「当てはまらない」「全く当てはまらない」の回答が75%を超えている。

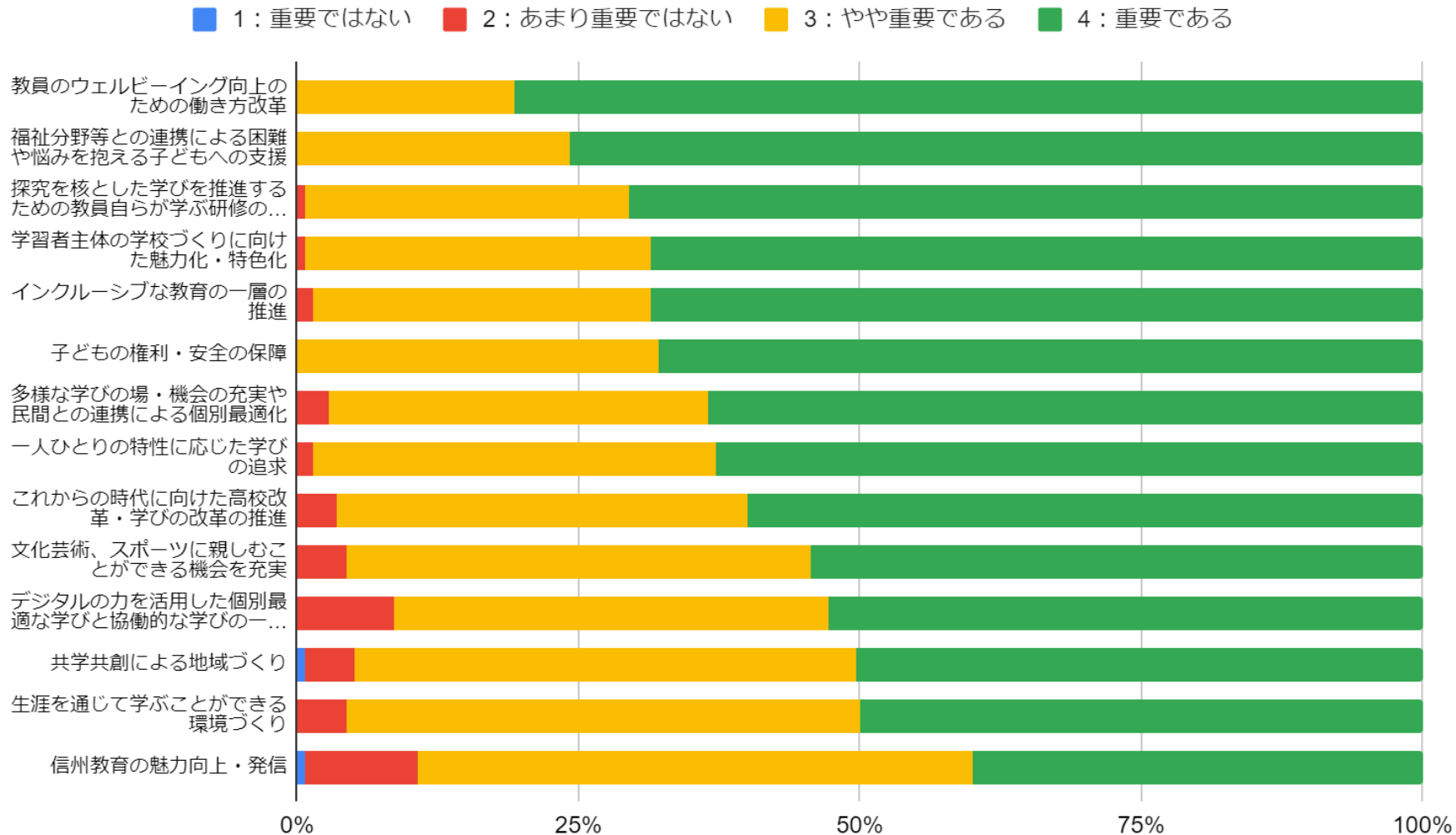
諸手当について（管理職：小学校・中学校・義務教育学校・特別支援学校）

■ 1：全く当てはまらない ■ 2：当てはまらない ■ 3：当てはまる ■ 4：非常に良くあてはまる

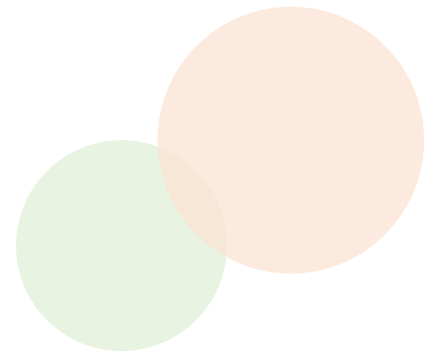


「非常に良くあてはまる」「当てはまる」の選択が多かった3つが「国、地方自治体から、より多くの支援が必要である（支援員・教材の付与や施設の修繕費など）」「国、地方自治体から、より多くの支援が必要である（地理的条件や特定の業務に関する給与手当等）」「この学校の教職員から受ける支援に対して満足している」であり、いずれも75%を超えている。一方で「職務に対して支払われる給与に満足している」「給与以外の校長（副校長・教頭）としての雇用条件に満足している（例：福利厚生、勤務時間）」の2つは「全く当てはまらない」「当てはまらない」の選択が50%を超えている。

第4次教育振興基本計画で重要なこと（管理職：小学校・中学校・義務教育学校・特別支援学校）



全ての選択肢で「重要である」「やや重要である」が75%を超えている。「重要である」が多い順に、「教員のウェルビーイング向上のための働き方改革」「福祉分野等との連携による困難や悩みを抱える子どもへの支援」「探究を核とした学びを推進するための教員自らが学ぶ研修の充実、教職員の資質向上」である。



教員

(高等学校)

1 週間の総労働時間（教員：高等学校）

（単位：時間）

勤務学校種をお答えください。	勤続年数をお答えください。	直近の「通常の一週間」において、あなたに求められている仕事に、合計でおよそ何時間(1時間=60分換算)従事しましたかの平均
高等学校	10年以上～20年未満	50.22
	20年以上～30年未満	47.56
	30年以上～40年未満	53.26
	40年以上	36.92
	5年以上～10年未満	53.45
	5年未満	52.56
	全体平均	50.27

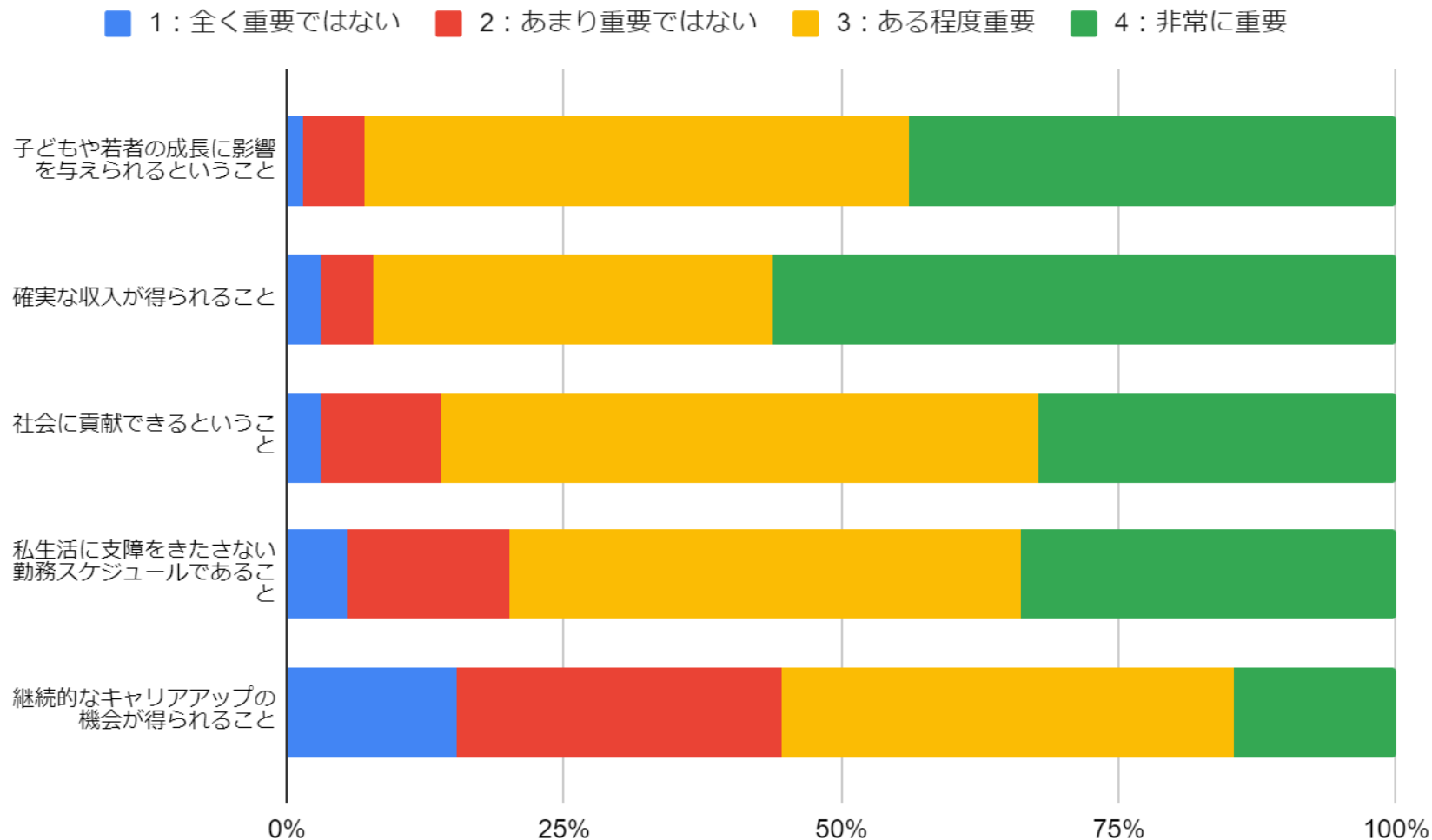
労働時間の平均50時間であり、小学校教員と同程度。勤続年数別でみると、5年以上10年未満、30年～40年未満、5年未満の労働時間が比較的長い。

（単位：時間）

勤務学校種 をお答えく ださい。	問10:この 合計のうち、 直近の「通 常の一週 間」におい て、およそ 何時間(1 時間⇒45 分、50分 等の授業時 間)授業を しましたか。 の平均	(1) 学校内 外で個人で 行う授業の 計画や準備 の平均	(2) 学校内 での同僚と の共同作業 や話し合い の平均	(3) 児童生 徒の課題の 採点や添削 の平均	(4) 児童生 徒に対する 教育相談 (例:監督指 導、インタ ーネットに よるカウン セリング、 進路指導、 非行防止指 導)の平均	(5) 学校運 営に係る業 務への参画 の平均	(6) 教員と して行う連 絡事務、書 類作成その 他の事務業 務の平均	(7) 教員研 修の平均	(8) 保護者 との連絡や 連携の平均	(9) 課外活 動の指導 (例:放課後 の部活動な ど)の平均	(10) そ の他の業 務の平均
高等学校	15.4 3	10.7 9	3.70	3.25	1.41	3.96	6.05	0.52	0.72	7.98	1.54

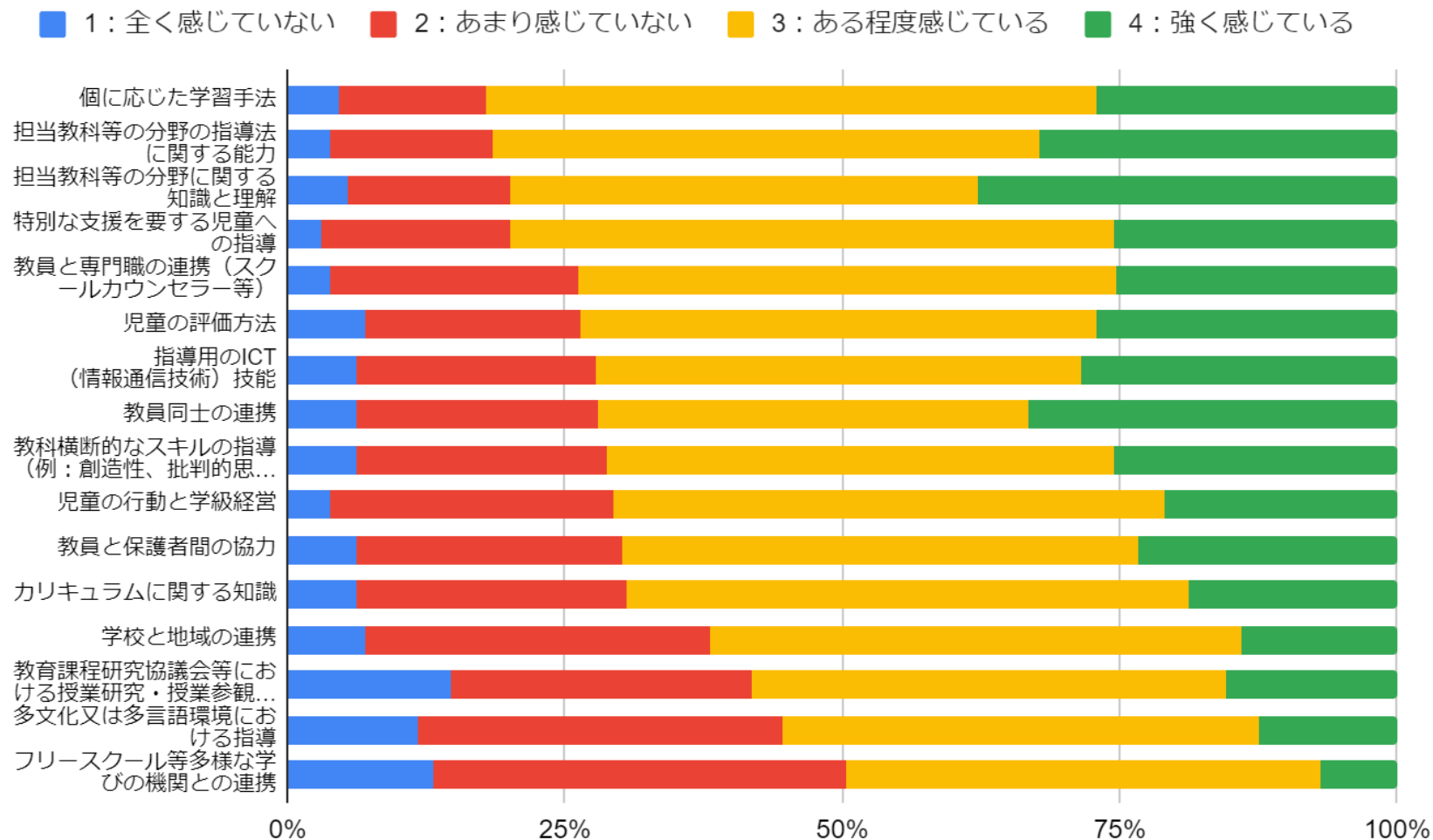
「学校内外で個人で行う授業の計画や準備」、「教員として行う連絡事務、書類作成その他の事務業務」、「課外活動の指導（例：放課後の部活動など）」に時間を要している。

教員になる際の動機（教員：高等学校）



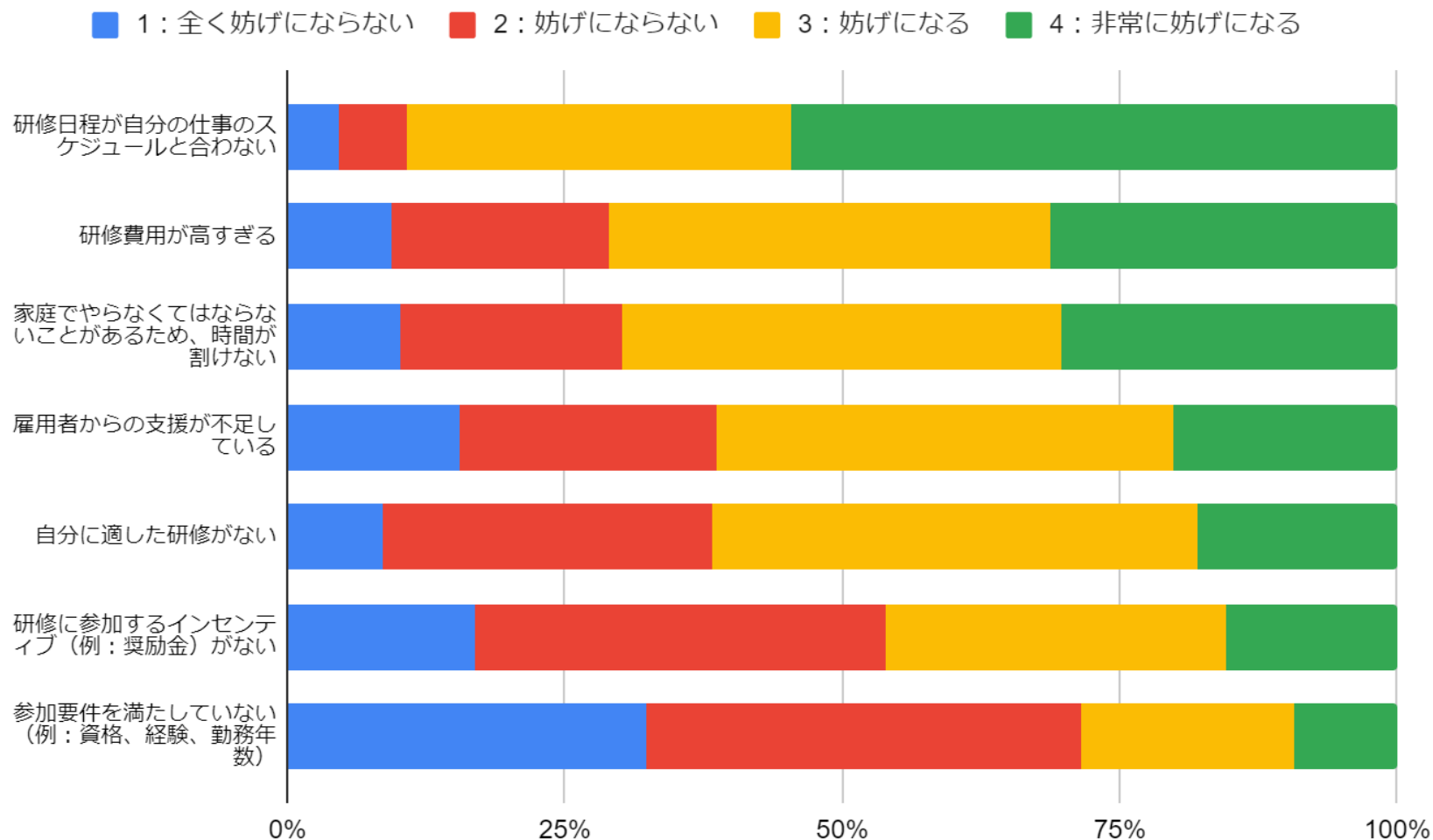
「ある程度重要」「非常に重要」の選択された数が多かった3つが「子どもや若者の成長に影響を与えられるということ」「確実な収入が得られること」「社会に貢献できるということ」である。最も少なかったのは、「継続的なキャリアアップの機会が得られること」である。

研修の必要性（教員：高等学校）



「ある程度重要」「非常に重要」の選択された数が多かった3つが「個に応じた学習手法」「担当教科等の分野の指導法に関する能力」「担当教科の分野に関する知識と理解」である。どの選択肢も比較的「ある程度重要」「非常に重要」の選択された数は多いが、「フリースクール等多様な学びの機関との連携」や「多文化又は多言語環境における指導」は選択された数が比較的少ない。

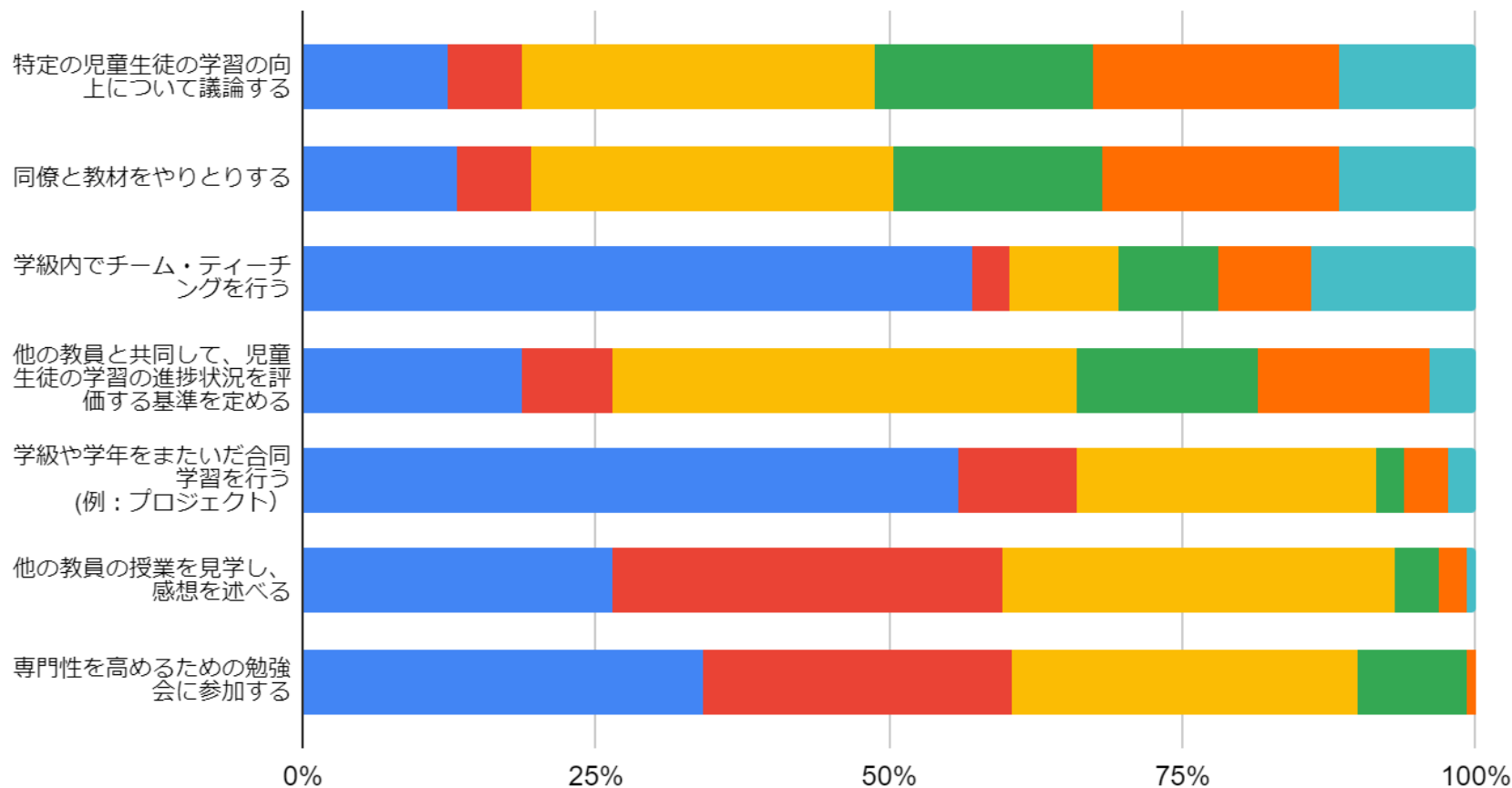
研修参加の妨げになっていること（教員：高等学校）



「非常に妨げになる」「妨げになる」の選択された数が多かった3つが「研修日程が自分の仕事のスケジュールと合わない」「研修費用が高すぎる」「家庭でやらなくてはならないことがあるため、時間が割けない」である。「参加要件を満たしていない（資格、経験、勤務年数）」や「研修に参加するインセンティブ（例：奨励金）がない」「自分に適した研修がない」は選択された数が比較的少ない。

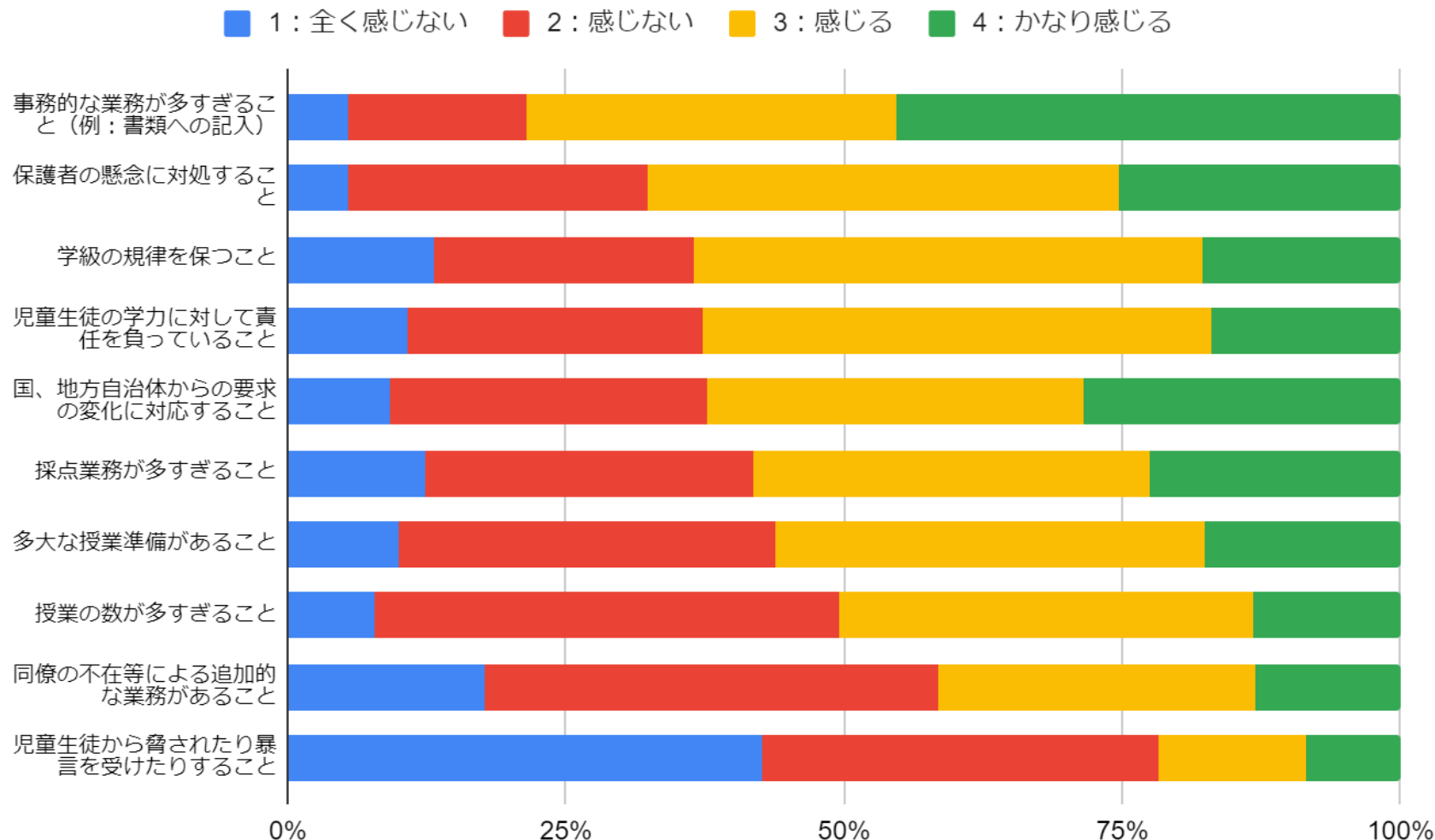
指導の取り組みについて（教員：高等学校）

■ 1：行っていない ■ 2：年に1回 ■ 3：年に2～4回 ■ 4：年に5～10回 ■ 5：月に1～3回
■ 6：週に1回以上



特徴的なこととしては、年に5～10回以上の取り組みが50%を超えているのは、「特定の児童生徒の学習の向上について議論する」のみである。「チーム・ティーチング」「学級や学年をまたいだ合同学習を行う（例：プロジェクト）」については、「行っていない」が50%を超えている。

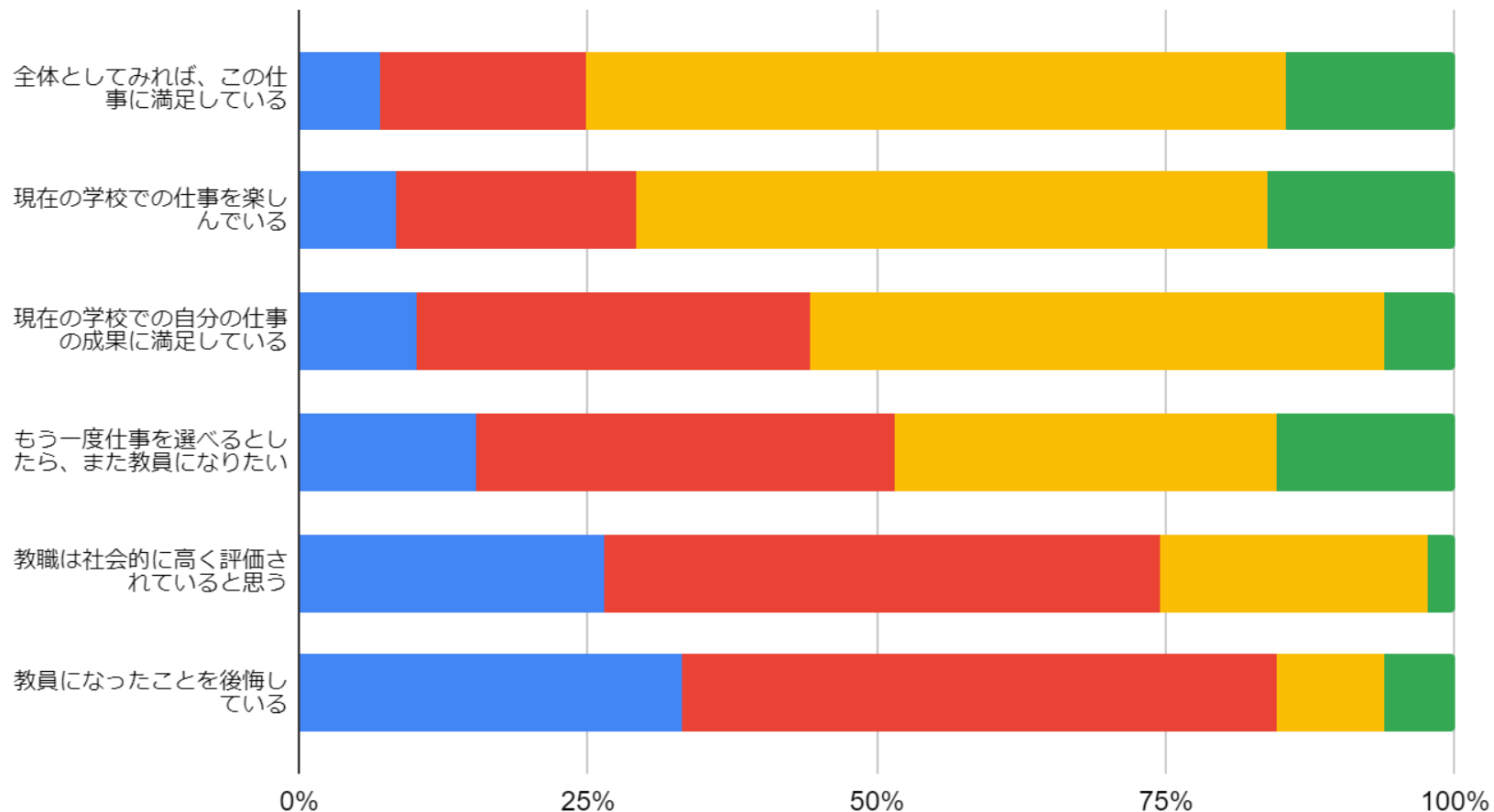
業務上ストレスに感じること（教員：高等学校）



「かなり感じる」「感じる」の選択された数が多かった3つが「事務的な業務が多すぎること」「保護者の懸念に対処すること」「学級の規律を保つこと」である。多くの選択肢が「かなり感じる」「感じる」の選択が50%を超えたが、「児童生徒から脅されたり暴言を受けたりすること」のみ下回った。

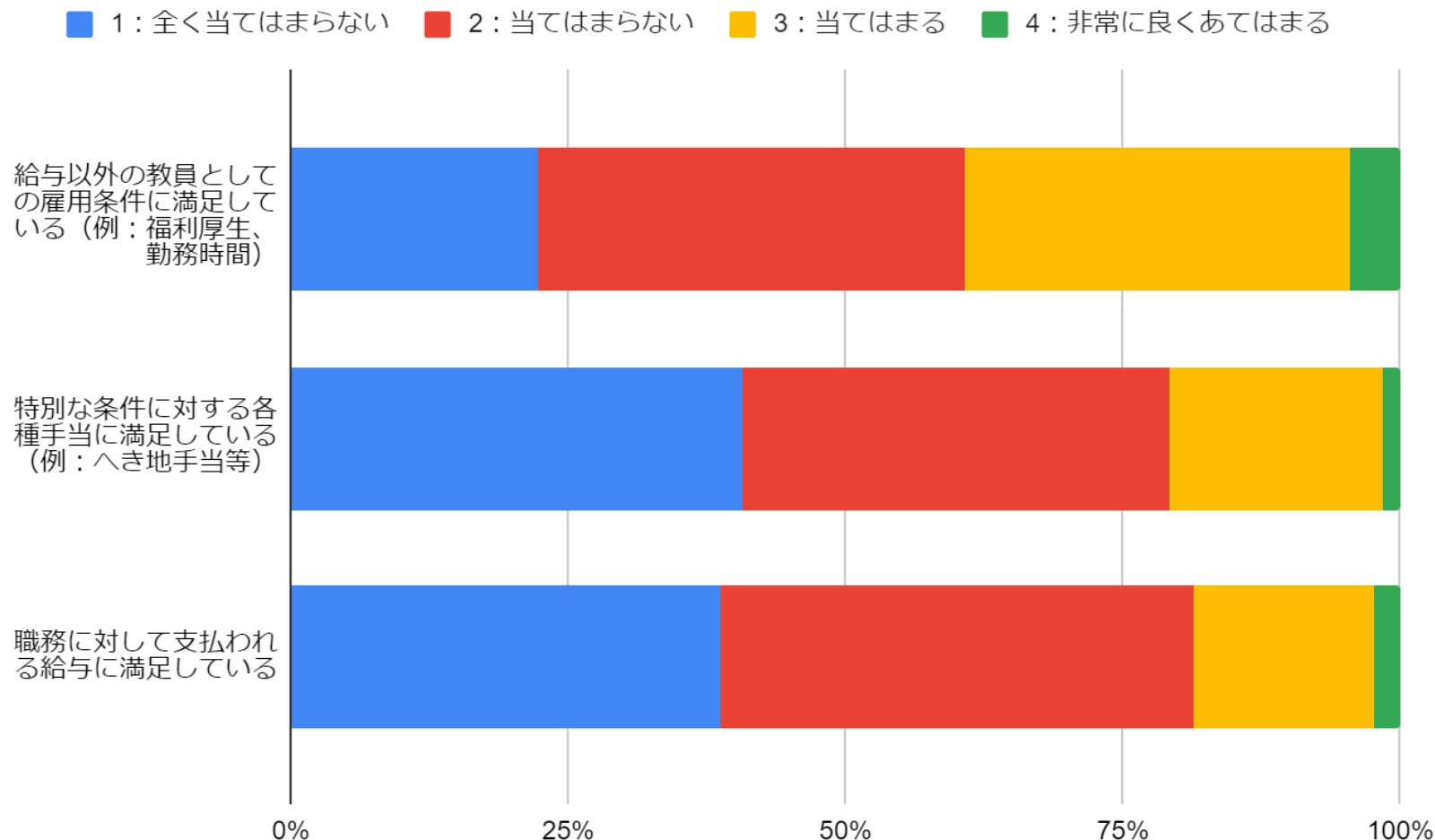
業務全般について（教員：高等学校）

■ 1：全く当てはまらない ■ 2：当てはまらない ■ 3：当てはまる ■ 4：非常に良くあてはまる



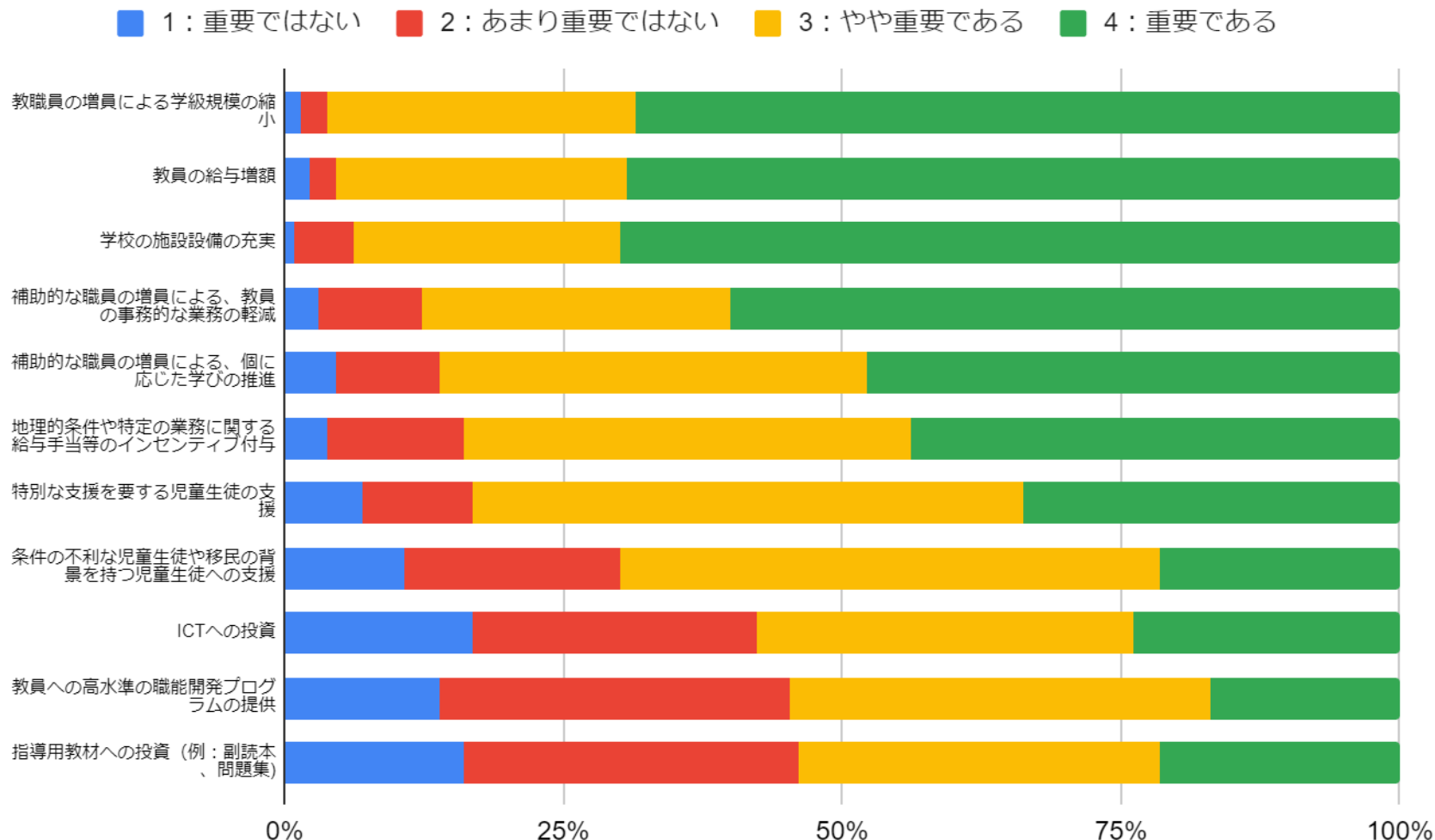
「非常に良くあてはまる」「当てはまる」の選択された数が多かった3つが「全体として見れば、この仕事に満足している」「現在の学校での仕事を楽んでいる」「現在の学校での自分の仕事の成果に満足している」である。一方で、「教職は社会的に高く評価されていると思う」、「もう一度仕事を選べるとしたら、また教員になりたい」の選択肢は「当てはまらない」「全く当てはまらない」の回答が50%を超えている。

諸手当について（教員：高等学校）



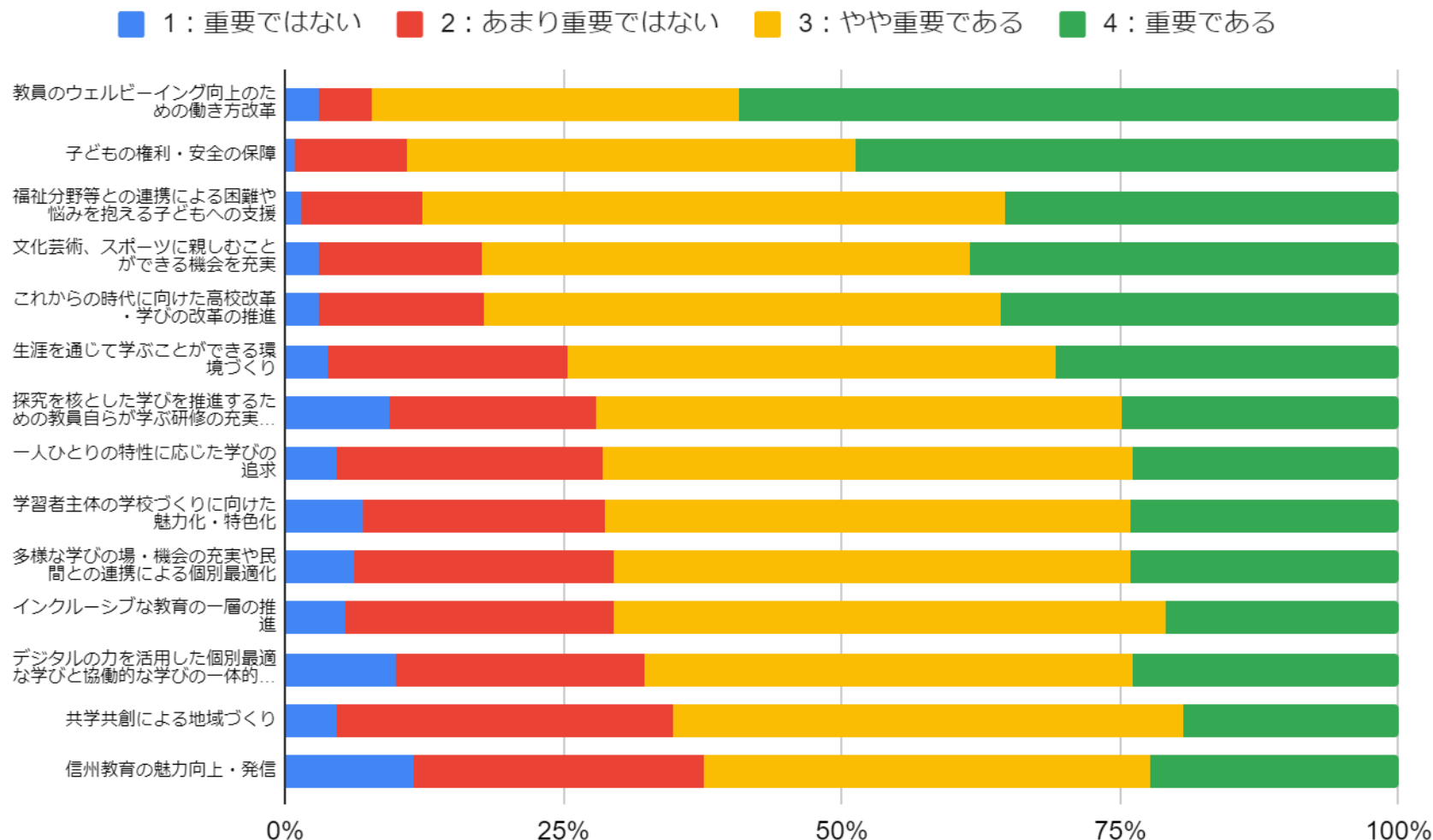
全ての選択肢において「全く当てはまらない」「当てはまらない」の選択率が50%を超えている。特に、「職務に対して支払われている給与に満足している」「特別な条件に対する各種手当に満足している（例：へき地手当等）」の2つは75%を超えている。

教育予算が5%増加した際に優先すべき支出（教員：高等学校）

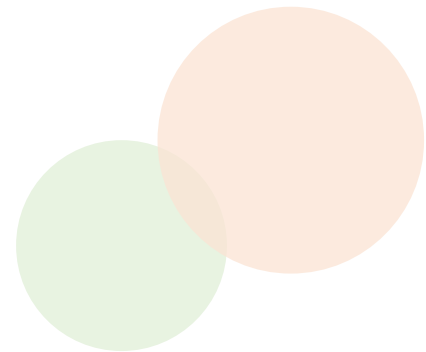


「重要である」「やや重要である」の選択された数が多かった3つが「教職員の増員による学級規模の縮小」「教員の給与増額」「学校施設設備の充実」である。その他、「重要である」「やや重要である」が75%を超えたのが、「補助的な職員の増員による教員の事務的な業務の軽減」「補助的な職員の増員による個に応じた学びの推進」「地理的条件や特定の業務に関する給与手当等のインセンティブ付与」「特別な支援を要する児童生徒の支援」の4つである。

第4次教育振興基本計画で重要なこと（教員：高等学校）



「重要である」「やや重要である」の選択された数が多かった3つが「教員のウェルビーイング向上のための働き方改革」「子どもの権利・安全の保障」「福祉分野等との連携による困難や悩みを抱える子どもへの支援」である。その他、「重要である」「やや重要である」が75%を超えたのが、「これからの時代に向けた高校改革・学びの改革の推進」「文化芸術、スポーツに親しむことができる機会を充実」の2つである。

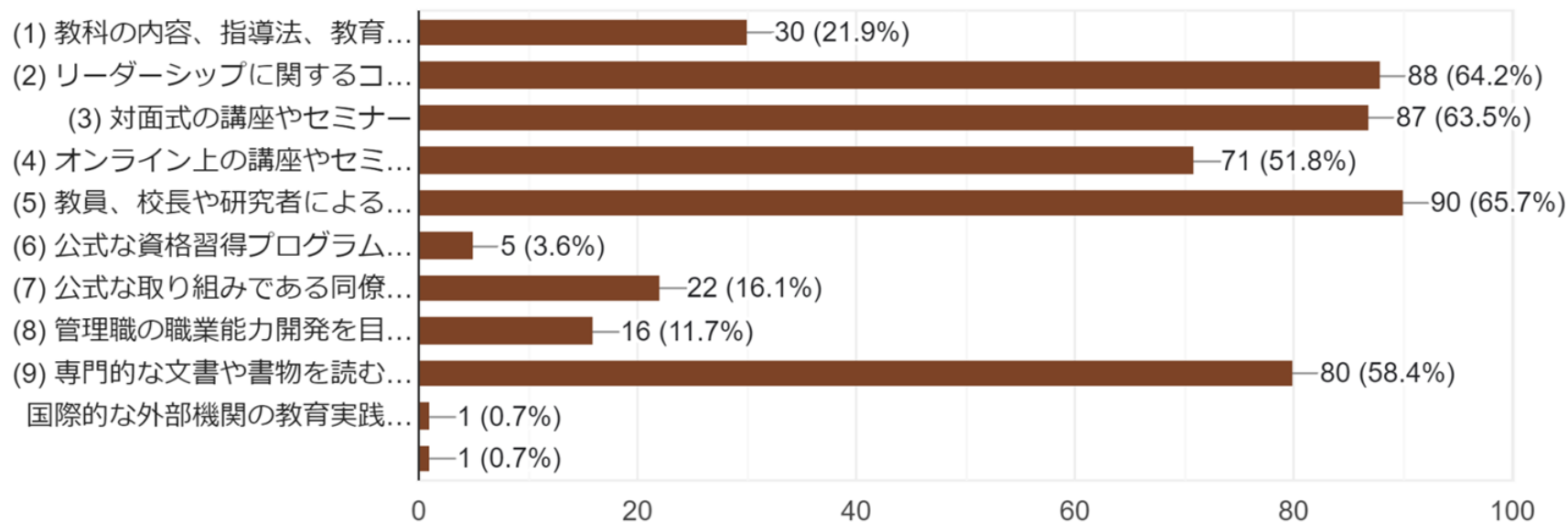


管理職

(高等学校)

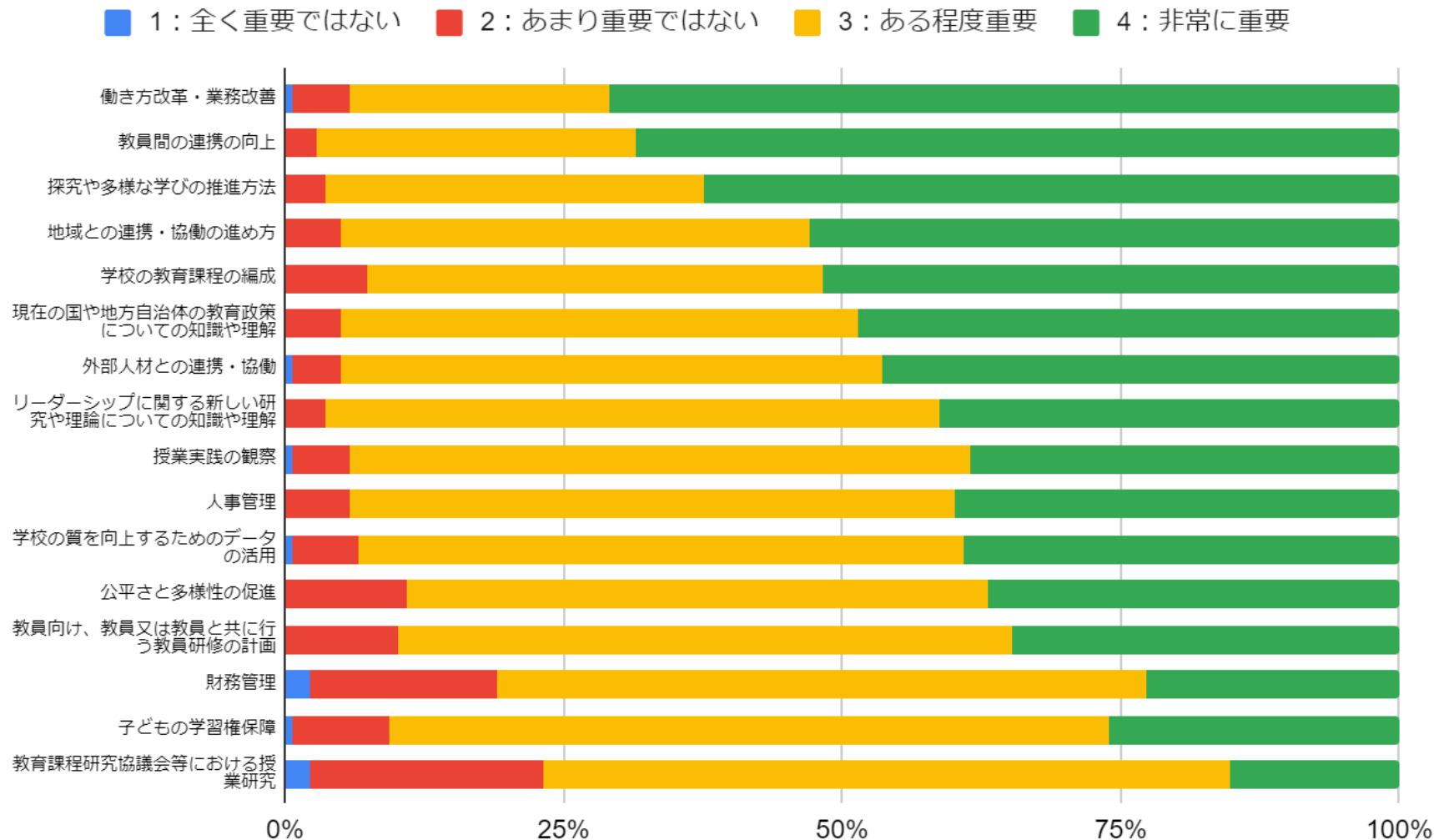
問7：過去12か月の間に、管理職向けの研修に参...当するものすべてにチェックをつけてください。

137件の回答



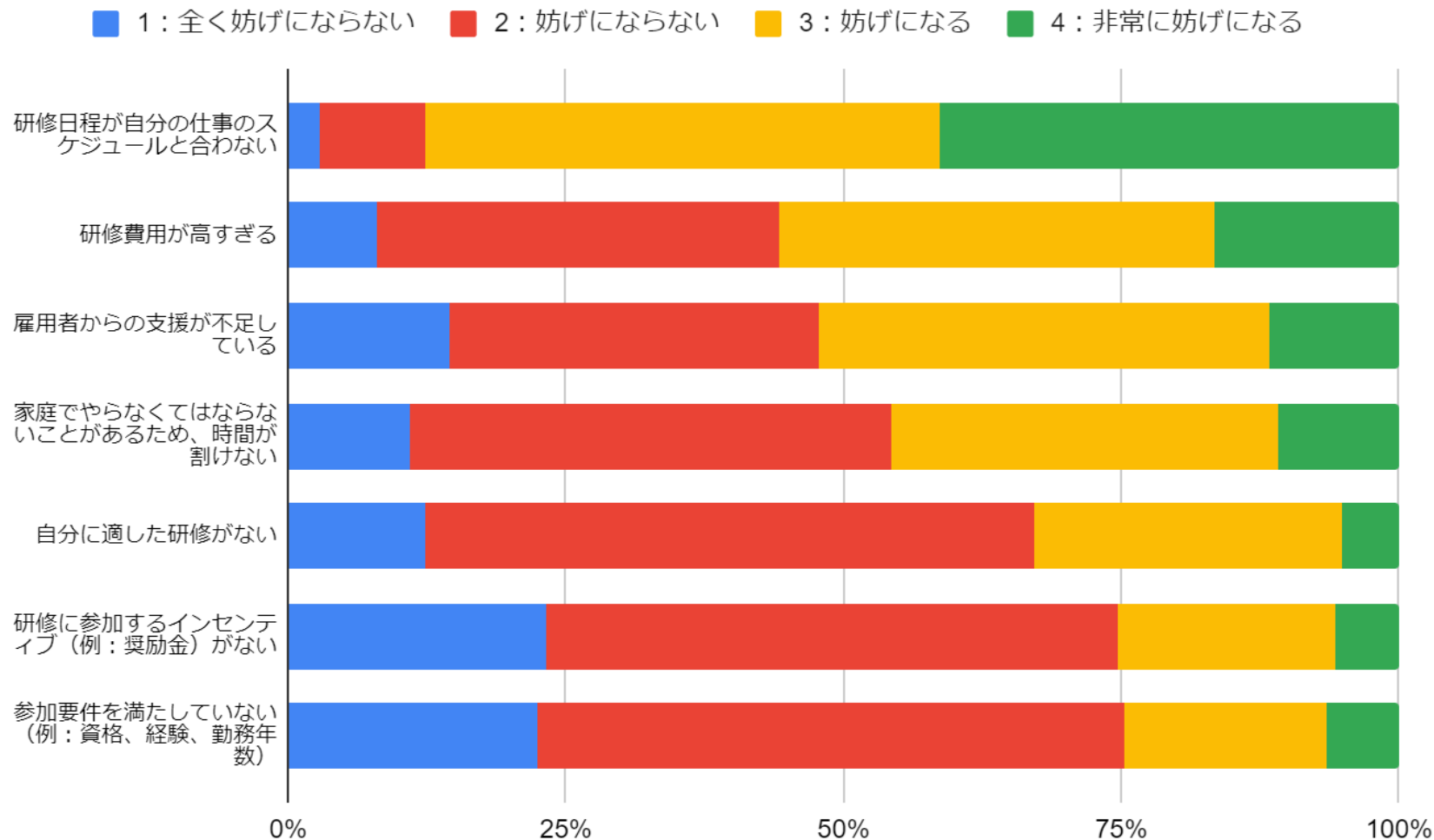
参加したことのある研修として選択された数が多かった3つが「教員、校長や研究者による研究発表、教育問題に関する儀路をする会議」「リーダーシップに関するコースやセミナー」「対面式の講座やセミナー」である。「公式な資格所得プログラム」「管理職の職業能力開発を目的とする研究グループへの参加」「公式な取り組みである同僚の観察・助言又は自己観察、コーチング活動」の3つは選択された数は少なかった。

研修の必要性（管理職：高等学校）



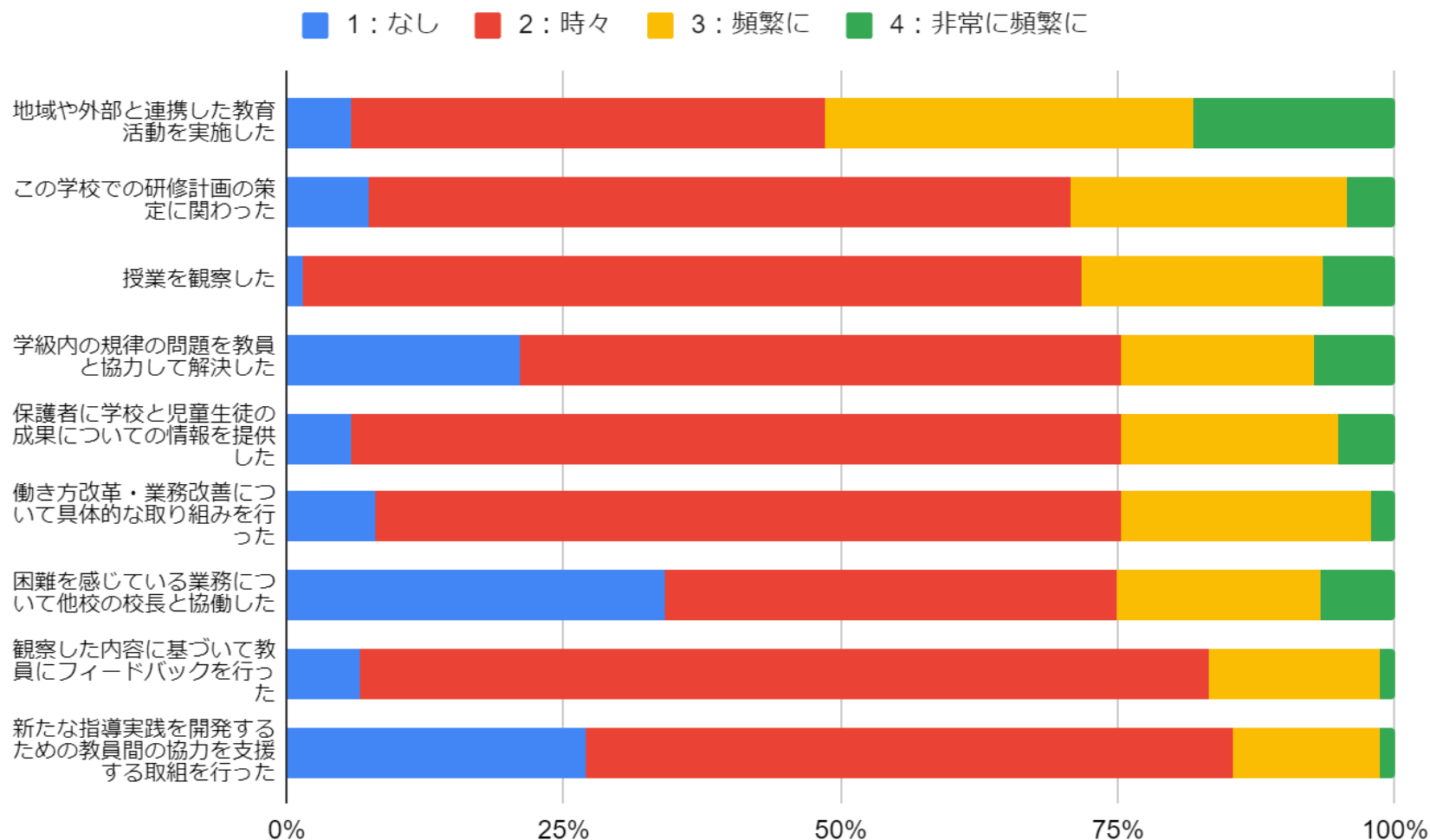
全ての選択肢で「ある程度重要」「非常に重要」の選択された数が75%を超えている。「非常に重要」が多かった3つが「働き方改革・業務改善」「教員間の連携の向上」「探究や多様な学びの推進方法」である。「非常に重要」の選択が少なかったのは、「財務管理」「教育課程研究協議会等における授業研究」である。

研修参加の妨げになること（管理職：高等学校）



「非常に妨げになる」「妨げになる」の選択された数が多かった3つが「研修日程が自分の仕事のスケジュールと合わない」「研修費用が高すぎる」「雇用者からの支援が不足している」である。「参加要件を満たしていない（資格、経験、勤務年数）」や「研修に参加するインセンティブ（例：奨励金）がない」「自分に適した研修がない」は選択された数が比較的少ない。

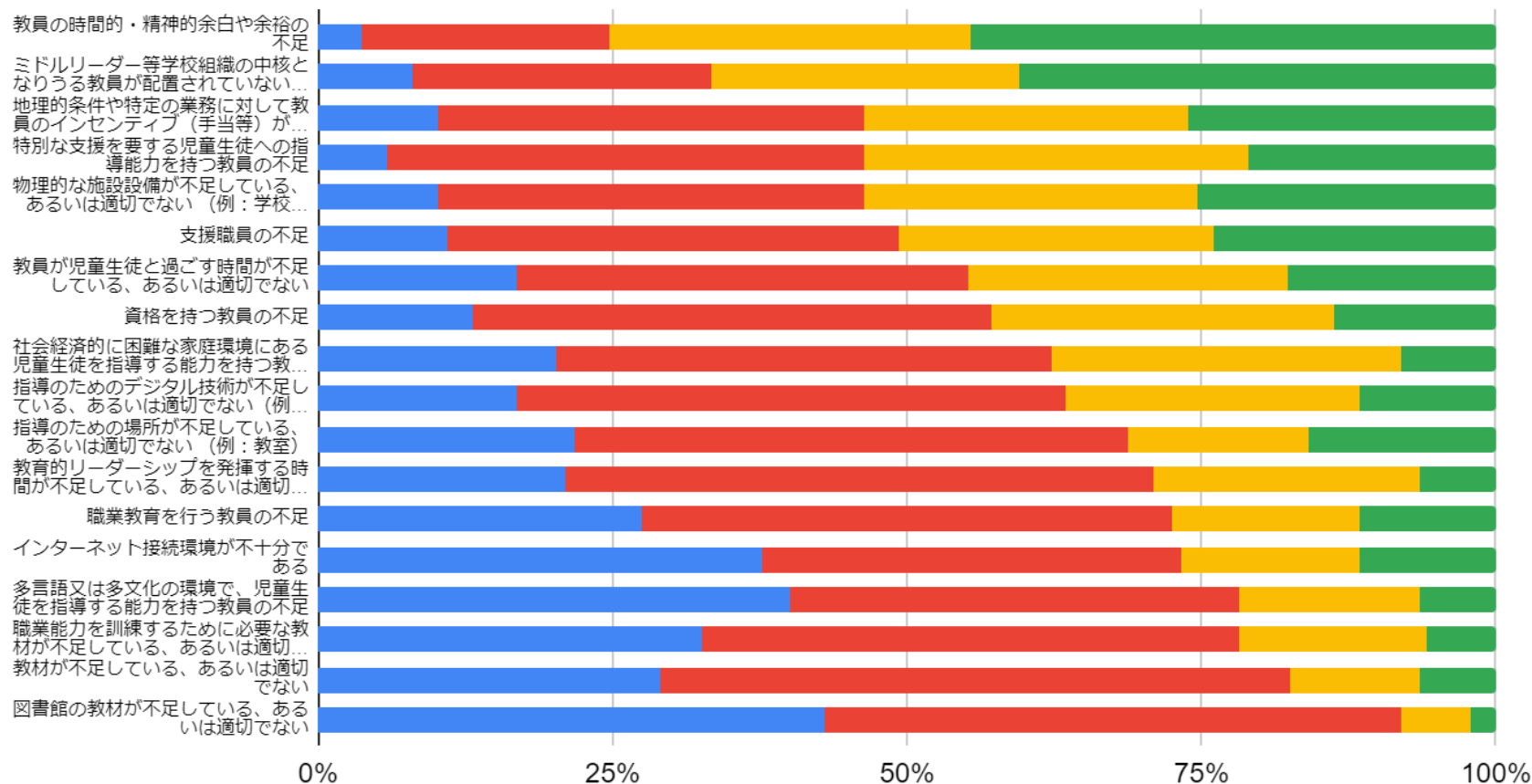
過去12ヵ月の間に取り組んだこと（管理職：高等学校）



「非常に頻繁に」「頻繁に」の選択が50%を超えたのは「**地域や外部と連携した教育活動を実施した**」のみである。その他は「時々」が多くを占めている。「困難を感じている業務について他校の校長と協働した」や「新たな指導実践を開発するための教員間の協力を支援する取組を行った」は、「なし」が選択された数が比較的多い。

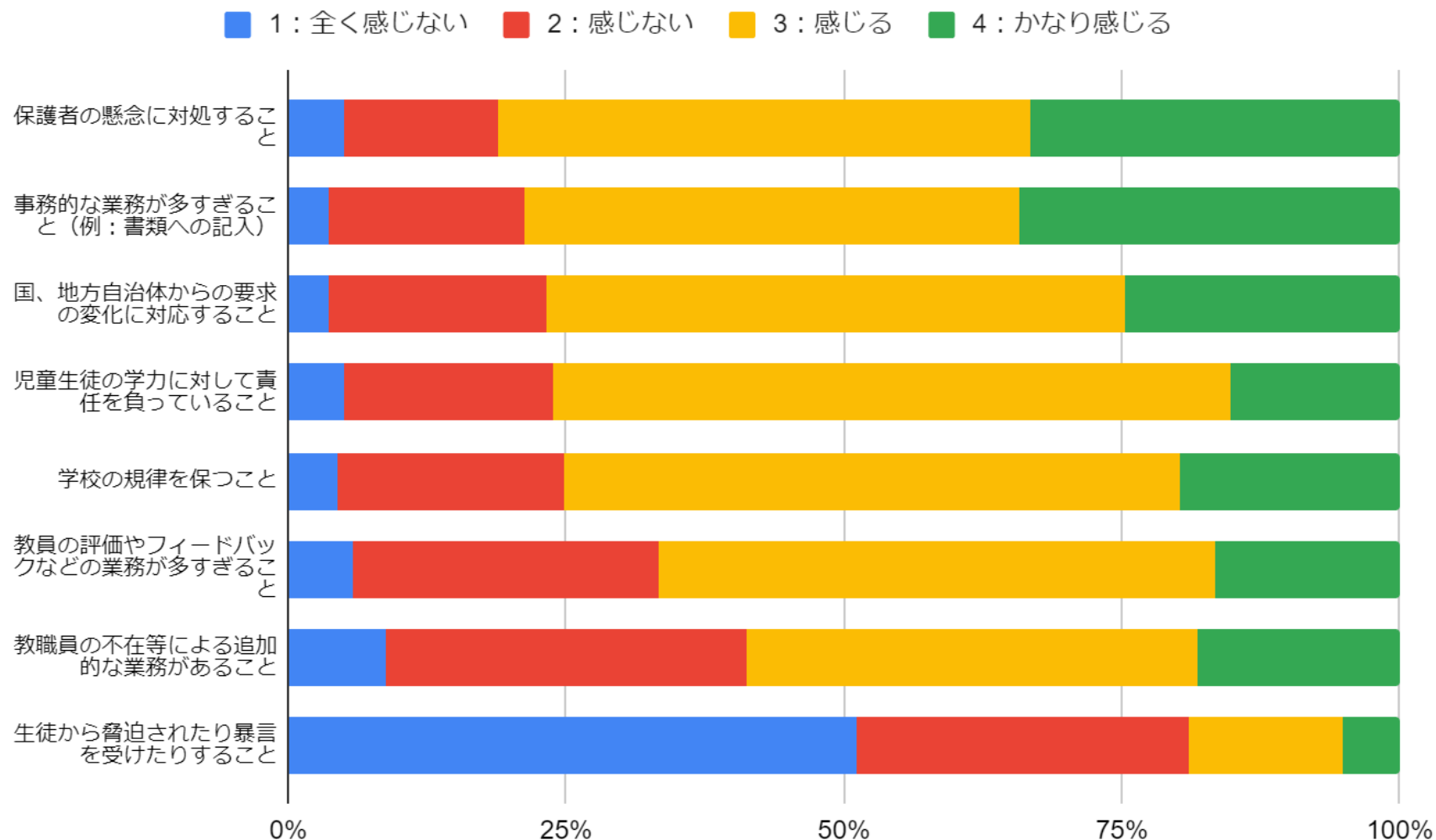
質の高い指導を行う上で妨げになっていること（管理職：高等学校）

■ 1：全く妨げになっていない ■ 2：いくらか妨げになっている ■ 3：かなり妨げになっている ■ 4：非常に妨げになっている



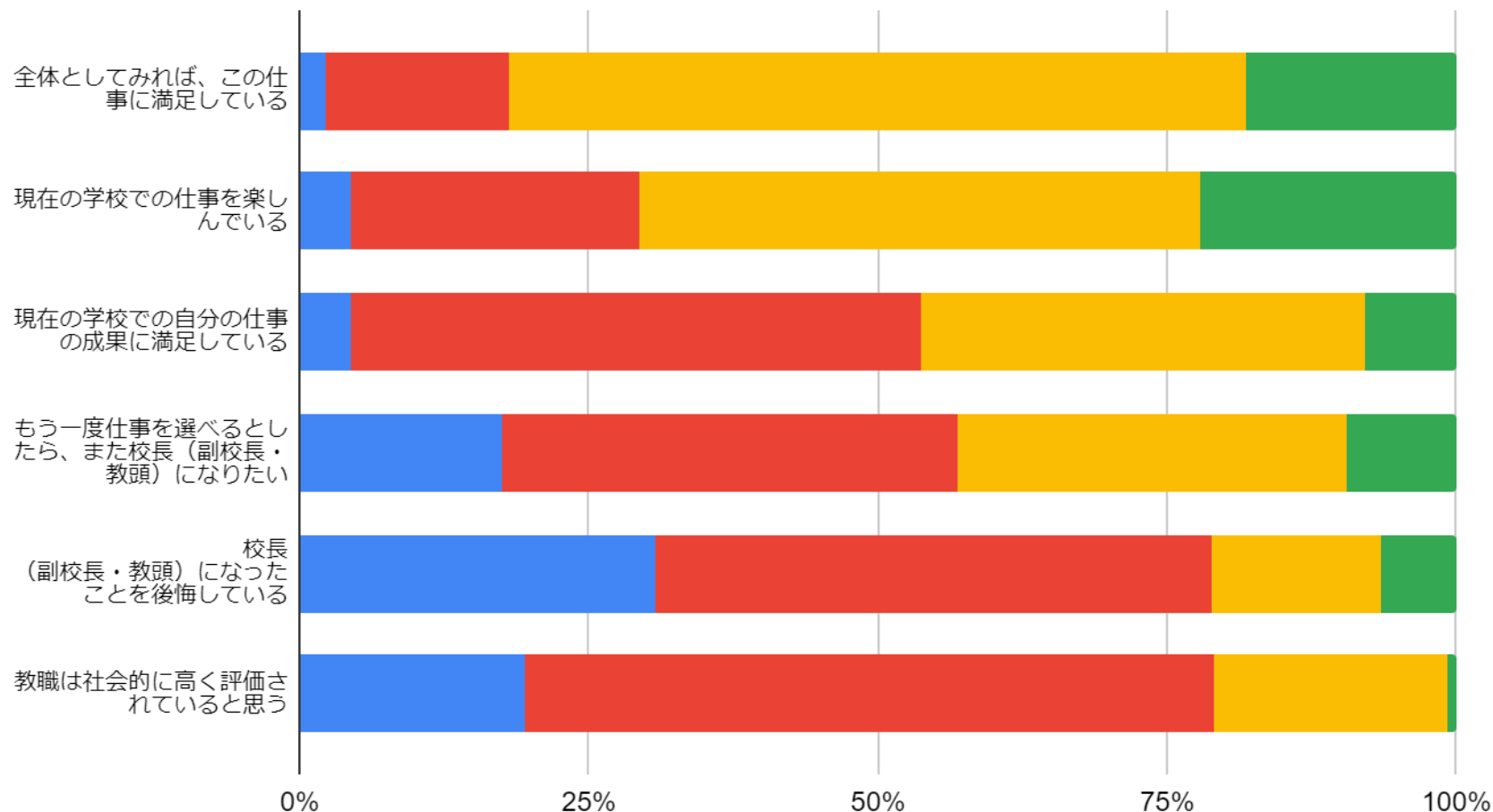
「非常に妨げになっている」「かなり妨げになっている」の選択が多かった3つが「教員の時間的・精神的余白や余裕の不足」「ミドルリーダー等学校組織の中核となりうる教員が配置されていない、あるいは年齢構成が適切ではない」「地理的条件や特定の業務に対して教員のインセンティブ（手当等）が不足している、あるいは適切ではない」の3つである。その他は50%を超えたものは「物理的な施設設備が不足している」「特別な支援を要する児童生徒への指導能力を持つ教員の不足」「支援職員の不足」の3つである。

業務上ストレスに感じること（管理職：高等学校）



「かなり感じる」「感じる」の選択が多かった3つが「保護者の懸念に対処すること」「事務的な業務が多すぎること」「国、地方自治体からの要求の変化に対応すること」の3つである。その他も50%を超える選択肢が多いが、「生徒から脅迫されたり暴言を受けたりすること」のみ、50%を切っている。

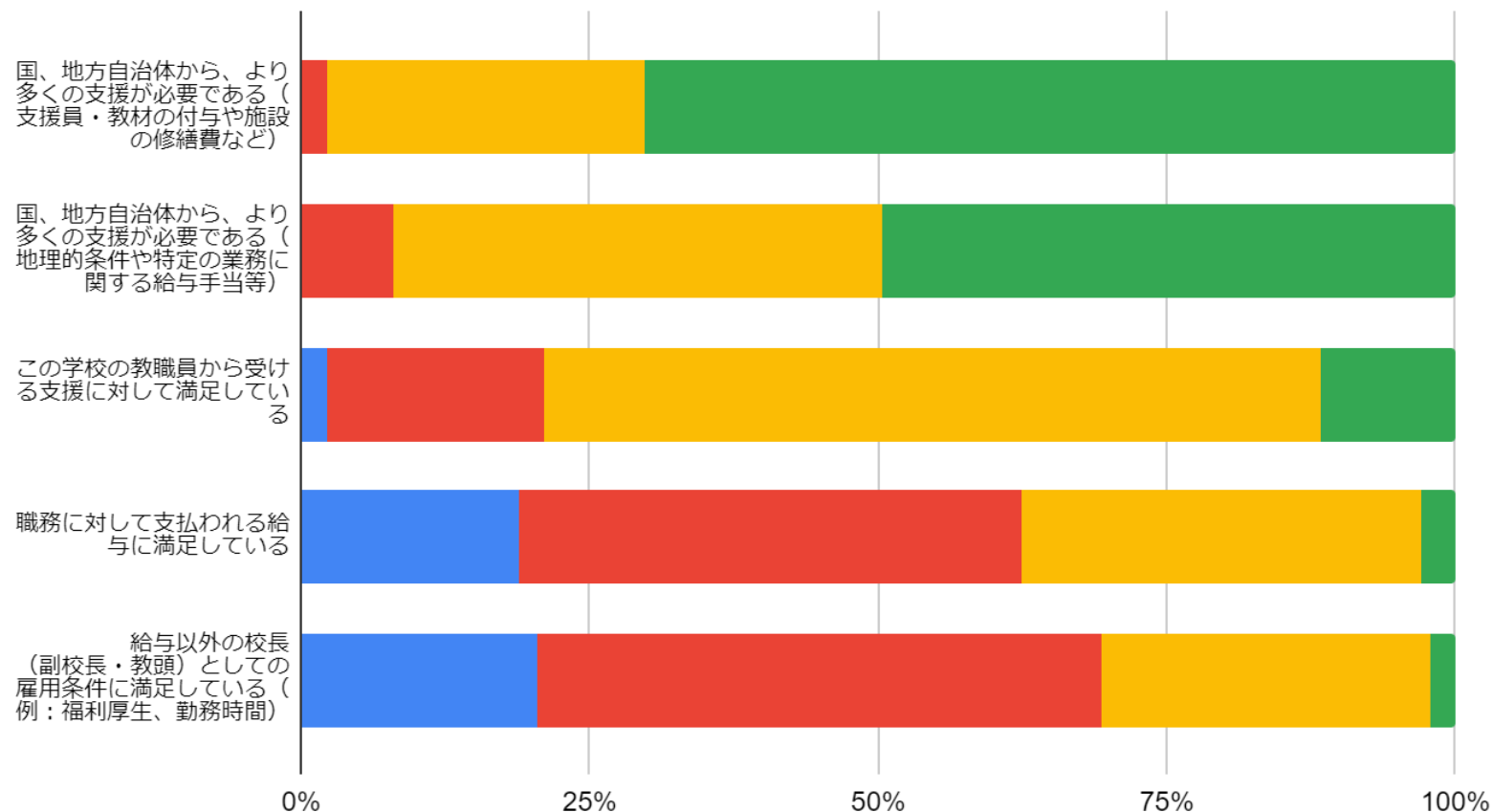
■ 1：全く当てはまらない ■ 2：当てはまらない ■ 3：当てはまる ■ 4：非常に良くあてはまる



「非常に良くあてはまる」「当てはまる」の選択された数が50%を超えたのは「全体として見れば、この仕事に満足している」「現在の学校での仕事を楽んでいる」の2つである。「教職は社会的に高く評価されていると思う」「もう一度仕事を選べるとしたらまた校長（副校長・教頭）になりたい」の選択肢は「当てはまらない」「全く当てはまらない」の回答が50%を超えており、特に「教職は社会的に高く評価されていると思う」は75%を超えている。

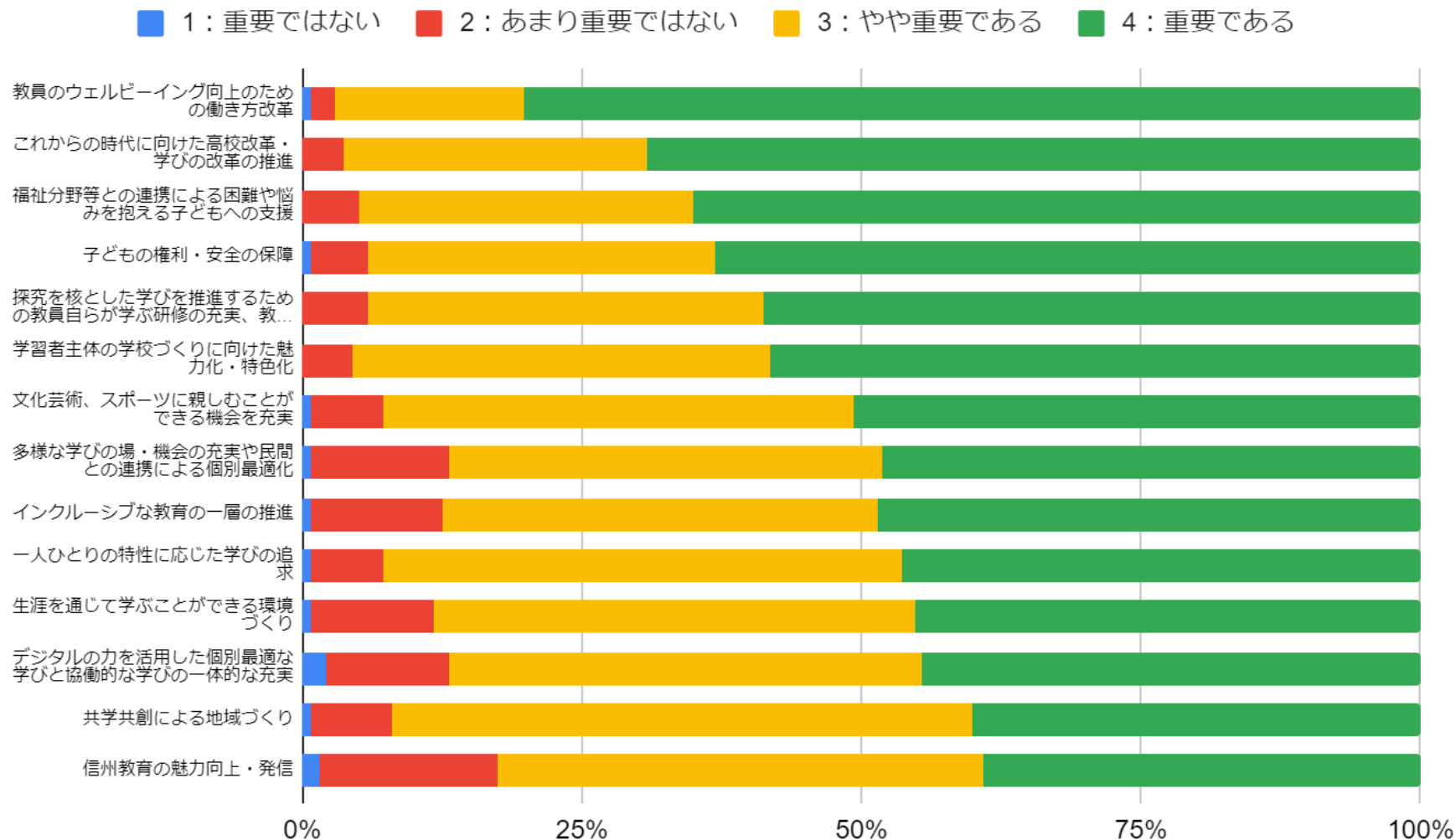
諸手当について（管理職：高等学校）

■ 1：全く当てはまらない ■ 2：当てはまらない ■ 3：当てはまる ■ 4：非常に良くあてはまる

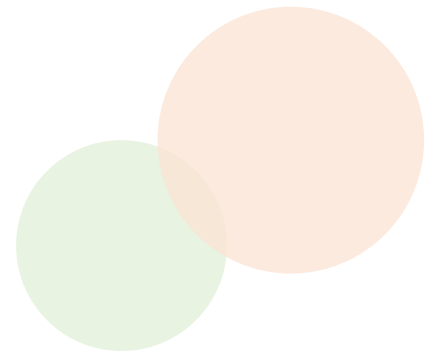


「非常に良くあてはまる」「当てはまる」の選択が多かった3つが「国、地方自治体から、より多くの支援が必要である（支援員・教材の付与や施設の修繕費など）」「国、地方自治体から、より多くの支援が必要である（地理的条件や特定の業務に関する給与手当等）」「この学校の教職員から受ける支援に対して満足している」であり、いずれも75%を超えている。一方で「職務に対して支払われる給与に満足している」「給与以外の校長（副校長・教頭）としての雇用条件に満足している（例：福利厚生、勤務時間）」の2つは「全く当てはまらない」「当てはまらない」の選択が75%を超えている。

第4次教育振興基本計画で重要なこと（管理職：高等学校）



全ての選択肢で「重要である」「やや重要である」が75%を超えている。「重要である」が多い順に、「教員のウェルビーイング向上のための働き方改革」「これからの時代に向けた高校改革・学びの改革の推進」「福祉分野等との連携による困難や悩みを抱える子どもへの支援」である。



自由記述回答集計

設問No.	設問内容
教員用 : 20 管理職用 : 16	<p>2050年の長野県の総人口は2020年の約77%の159万人、高齢化率40%以上と推計され※、子どもの数の更なる減少が見込まれる中、学校の将来像や教員の働き方、教育のあり方に関するお考えについてご自由にお書きください。</p> <p>※出典：「国勢調査」（総務省統計局）、「日本の将来推計人口」（国立社会保障・人口問題研究所）</p>
教員用 : 21 管理職用 : 17	<p>その他ご意見等ございましたらご自由にお書きください。</p>

※集計に当たっては、上記2問の設問に対して類似の回答が多く見受けられたため、便宜上、2問をまとめて集計しております。

全体的な傾向

- 学校段階・教員・管理職に共通して全体で最も多かった意見が、個別最適な学びの推進や教職員の負担軽減に向けた「教職員数の確保及びクラスサイズの縮小」に関わる意見。定数にこだわらない教職員の増員や支援職員の配置、20名～25名程度の少人数学級の実現などの意見が見られた。
- 2番目に多かったのが教職員の余裕・余白の確保や資質向上・教職の魅力向上に向けた「教職員の働く環境及び処遇の改善」に関わる意見。また、それに続く形で3番目には多かったのが「学校の担うべき役割や業務の精選」に関わる意見。労働環境の改善では、長時間労働等による過大な負担の改善・軽減だけでなく空調設備の未整備や改修の要望、ICT端末のスペック・インターネット環境の強化などハード面の改善・充実の意見も見られた。処遇の改善については、給与の増額、残業代や各種諸手当の充実の意見が見られた。役割や業務の精選については教員が教材研究や授業づくりに専念できるよう、学校の担うべき役割を明確にし、外部と手を組みながら業務を絞る必要があるとする意見が見られた。
- そのほかにも、「個別最適な学びや多様な学び等の推進に向けた制度改革」に関わる意見や豊かな学習環境の確保を目指した「統合・再編を含む人口減少下の新たな学校の在り方の模索」に関わる意見など、これまでの学校教育を規定してきた制度等をそもそも見直すべきではないかとする意見も見られた。また、学校だけでなく多様な関係者・機関でこどもを支えることが重要だとする「地域や多様な関係者・関係機関を巻き込んだ学びの環境づくり」に関わる意見も見られている。

教職員・支援人材等の十分なリソース確保、教職員の労働環境・処遇の改善、諸制度や「学校・教育」の問い直し、関係者や関係機関を巻き込んだ学びの環境づくりといった意見が多く見られた。

全体分類

■教職員数の確保、クラスサイズの縮小

（負担軽減及び労働環境改善・個別最適な学びの推進）：154件

■教職員の働く環境（労働時間や施設設備に関すること）や処遇の改善：113件

■学校が担うべき役割や業務の精選（業務自体の絞り込みや担うべき役割かどうかの見極め）：84件

■個別最適な学びや多様な学び等の推進に向けた制度改革：72件

■統合・再編を含む人口減少下での新たな学校の在り方の模索：46件

■地域や関係者を巻き込んだ学びの環境づくり：37件

■教職員の負担軽減（具体的な負担軽減策）：34件

（※教員増やクラスサイズの縮小にかかわる意見を除く）

■教育への注力、予算の拡充：26件

■教職員の意識改革・資質向上：23件

■管理職の在り方の見直しや支援の充実：10件

■学校現場が担っている・担保している役割の再整理、明確化：10件

主な分類

- 教職員数の確保・クラスサイズの縮小（個別最適な学びの推進と負担軽減等）：76件
- 教員の労働環境・処遇改善：49件
- 学校・教員が本来担うべき業務や役割の精選・効率化：28件
- 抜本的な制度・意識改革が必要（カリキュラムの見直し、そもそもの公教育の在り方の検討等）：23件
- アンケート等の調査が負担になっている：21件
- 教員の負担軽減施策（副担任や外部委託等のサポート施策、部活動の地域移行、労働時間の短縮等）：18件
- 個別最適な学びの推進：13件
- 多様な機関との連携推進：9件
- 教員の資質向上：9件
- 国・県による教育予算の拡充：8件

子どもの多様性に向き合い、個別最適な学びの環境を生み出すために、教員の余白・余裕を生み出すべきだという意見が目立った。アンケート等調査の負担軽減や部活動の地域移行の推進、副担任や外部委託によるサポートの充実など、具体的に教員をサポートする意見が見られたほか、多様な機関との連携協働の推進、教職員の意識改革、ICT環境の整備、管理職への支援など学校現場の課題に取り組むうえで丁寧な支援が必要と思われる事項が多く並んだ。

主な分類

- 教職員・支援人材の十分な数の確保（労働環境改善・個別最適な学びの推進・教員の意欲向上）：26件
- 地域連携・協働の推進、地域に根差した学校づくり：16件
- 働き方改革・労働環境の整備推進：11件
- 個別最適な学びの実現に向けた環境整備（カリキュラムの見直し等）：8件
- 統廃合を含めた人口減少下での新たな学校のあり方の模索：7件
- 各学校の特色化推進・組織力の向上とそれに合わせた支援の実施：7件
- 教職員・関係者の意識改革：6件
- 教職員の質の担保に向けた処遇改善：6件

リソースを十分に確保することを大前提に、地域との協働、働き方改革を進め、学校をエンパワーメントしていくことを求める意見が目立った。 そのうえで、探究や個別最適な学びに向けたカリキュラムの見直し、教科担任制やコミュニティスクールの推進、学校内フリースクール設置等を含み各学校の特色化・多様化を図ることにも触れられている。また、教職員・管理職の魅力化に向けた働き方改革や処遇改善、教職員の意識改革等の意見も見られた。

主な分類

- 教職員数の確保・クラスサイズの縮小（個別最適な学びの推進・教員の負担軽減）：28件
- 教員の労働環境・処遇の改善：26件
- 学校・教員が本来担うべき業務や役割の精選・効率化：17件
- 部活動の実施意義の問い直し・負担軽減：9件
- 教育への予算の拡充：8件
- 人口減少下の新たな教育・学校の在り方の模索：6件
- 個別最適な学び、探究の推進：5件
- 地域や多様な機関との連携推進：5件
- アンケート等の調査が負担になっている：4件

探究の推進や働き方改革に向けて教職員数の確保と少人数学級の推進が求められており、労働環境・処遇の改善では空調の不在や老朽化など施設設備の充実等の意見も目立った。また、様々な「〇〇教育」や事務業務の削減など学校・教員の担うべき業務・役割の精選、部活動の実施意義の問い直しと負担軽減など教員が子どもに向き合うための環境整備、人口減少下の新たな教育・学校の問い直し等そもそもの教育の役割の見直しにも触れられている。

主な分類

- 教職員数の確保・クラスサイズの縮小（個別最適な学びの推進・教員の負担軽減等）：24件
- 学校再編の推進：18件
- 抜本的な制度・意識改革の推進
（個別最適な学び、主体的で対話的な学び、ICTの活用推進、教員の意識改革など）：15件
- 学校・教員が本来担うべき業務や役割の精選・効率化：13件
- 人口減少下の新たな教育・学校の在り方の模索：11件
- 教育への予算拡充：10件
- 教職員の労働環境・処遇改善：9件
- 多様な機関・人材との連携による学校・学びの環境づくり：7件

個別最適な学び・協働的な学び・働き方改革を一体的に推進するためにも、教職員数の確保と少人数学級の実現を最優先としつつ、学校再編やカリキュラム等を含む抜本的な制度・意識改革といった、そもそも高等学校教育の在り方や環境を再度見つめ直す意見が見られた。そのうえで、学校や教員が担うべきことの精選や、教育予算の拡充・教職員の労働環境・処遇改善などを学校のエンパワーメント、多様な機関・人材との連携した学びの環境づくり、一人ひとりの特性・背景に合わせた学びの在り方の検討といったことにも触れられている。

教員

設問	項目	長野	全国※1
仕事全般について以下のことはどの程度当てはまりますか （「当てはまる」及び「非常に良く当てはまる」の回答の合計）	全体としてみれば、この仕事に満足している	74.1%	83.5%
	現在の学校での仕事を楽んでいる	72.9%	79.2%
	教職は社会的に高く評価されていると思う	23.1%	35.3%
以下のことはどの程度当てはまりますか （「当てはまる」及び「非常に良く当てはまる」の回答の合計）	職務に対して支払われる給与に満足している	24.7%	43.1%
	給与以外の教員としての雇用条件に満足している（例：福利厚生、勤務時間）	37.9%	42.8%
あなたの学校の業務に関して以下のことはどの程度ストレスに感じますか※2	事務的な業務が多すぎる（例：書類への記入）	84.9%※2	88.5%※2
	保護者の懸念に対応すること	83.0%※2	87.5%※2

管理職

設問	項目	長野	全国※1
あなたが仕事全般についてどのように感じているかをお尋ねします。以下のことはどの程度当てはまりますか （「当てはまる」及び「非常に良く当てはまる」の回答の合計）	全体としてみれば、この仕事に満足している	84.1%	92.1%
	現在の学校での仕事を楽んでいる	74.3%	87.4%
	教職は社会的に高く評価されていると思う	22.3%	45.1%
以下のことはどの程度当てはまりますか （「当てはまる」及び「非常に良く当てはまる」の回答の合計）	職務に対して支払われる給与に満足している	31.3%	32.7%
	給与以外の校長（副校長・教頭）としての雇用条件に満足している（例：福利厚生、勤務時間）	31.0%	46.2%
あなたの学校の業務に関して以下のことはどの程度ストレスに感じますか※2	事務的な業務が多すぎる（例：書類への記入）	84.8%※2	90.9%※2
	保護者の懸念に対応すること	84.2%※2	94.4%※2
	国、地方自治体からの要求の変化に対応すること	77.0%※2	92.3%※2

※1 全国平均はOECD, TALIS, 2018データベースより事務局にて作成

※2 「長野」の数値は「感じる」及び「かなり感じる」、「全国」の数値は「いくらか感じる」、「かなり感じる」及び「非常に良く感じる」と異なる指標に基づく回答の合計のため参考値

- OECD国際教員指導環境調査（TALIS）2018は、2018年に実施され、公立、私立及び国立の小学校及び中学校を対象としたものである。
- 一方で、今回長野県で実施した調査は、公立の小学校、中学校、義務教育学校、特別支援学校及び高等学校を対象としたものである。
- このように、時代背景や社会状況が異なることに加え、TALIS調査では取得していない学校種の教職員にも調査を行っていること、さらには長野県の実態に合わせて独自設問の追加や設問内容の修正を行っていることから、TALIS調査における全国平均数値との単純比較はできないため、あくまで参考資料としての取扱いとしている。