

全日本教職員連盟 全国アンケート④

教職員における60歳超の勤務について

調査結果



全日本教職員連盟

全日本教職員連盟 全国アンケート④

「教職員における60歳超の勤務について」

1 調査背景のポイント

- 国家公務員において、60歳を超えた職員の再任用が義務化される事に伴い、地方公務員や教育公務員にも、同様の制度が適用される可能性がある。
- 本制度は、年金の支給開始年齢の引き上げに伴い、年金受給開始年齢までの空白期間を解消するための措置であり、原則希望者は全員再任用される方針が示されている。教職員の勤務の特殊性から考えると、再任用後の勤務の在り方や、意欲面、体力面等において、その職責を果たす上で様々な影響があるのではないかと不安の声がある。
- 加配措置ではなく定数内で再任用が制度化された場合、再任用された教職員の職務内容（校務分掌等）について十分に検討する必要がある。
- 任用期間は1年間で、年度ごとの更新となる。また、給与は退職時の7割に抑えられることから、その身分保障や生活に対しての不安の声もある。

2 調査の目的

- 60歳を超える教職員の再任用が制度化された場合、再任用された教職員は、どのような職務の在り方が望ましいかを探る。
- 集約した意見をもとに全日教連としての見解をまとめ、関係諸機関への提言・要望に生かす。

3 調査の方法と期間

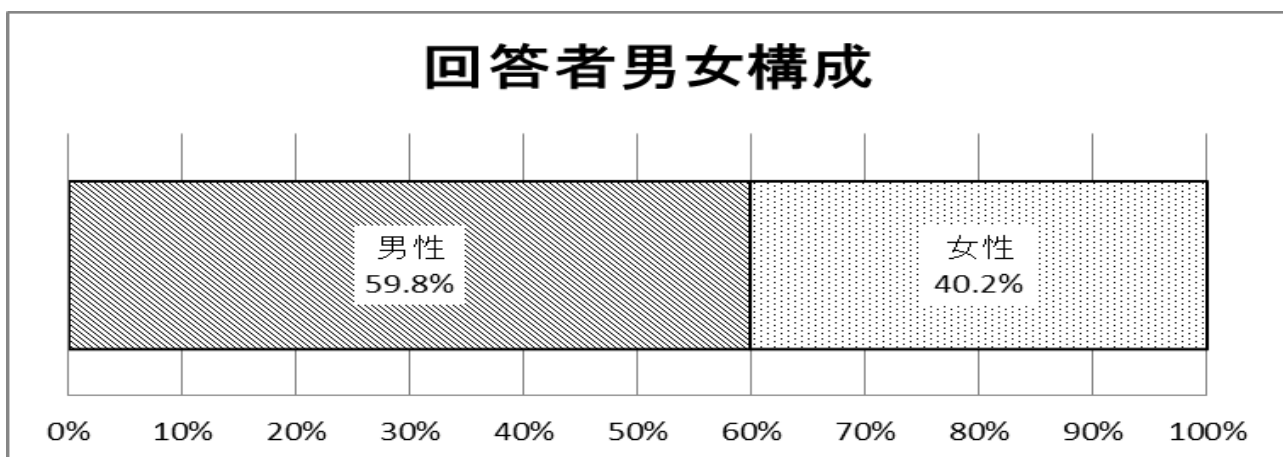
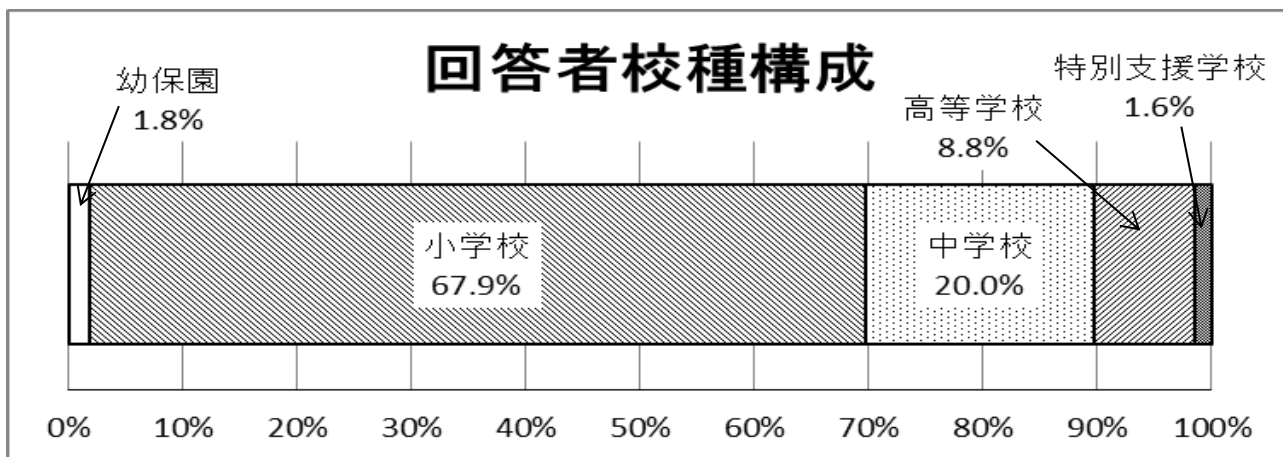
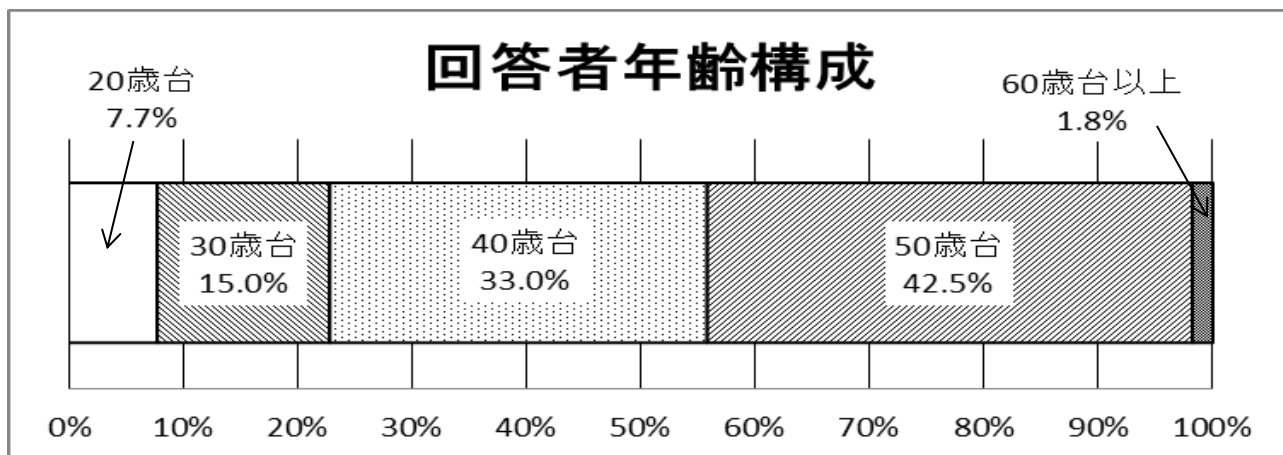
- 平成24年8月8日～平成24年10月5日までの間、全国の加盟単位団体に依頼し、小学校、中学校、高等学校の教職員1,252名から回答を得た。

4 調査結果の概要

再任用された60歳超の教職員における勤務態様については、時間単位や半日単位等の「短時間勤務」が望ましいとする意見が、全体の約65%となった。年代別で見ると20歳台と40歳台では時間単位での勤務を望む意見が、校種別で見ると高等学校では常時勤務を望む声が最も多く40%を超えた。また、男性は常時勤務を、女性は時間単位での勤務を望む傾向が見られた。

60歳超の教職員に再任用が制度化された場合の望ましい職務内容については、新規採用を含む若年教職員の指導担当や少人数指導担当、専科指導担当との意見が多く、いずれも50%前後となった。特に20歳台では、新規採用を含む若年教職員の指導担当を望む意見が70%を超えた。校種別で見ると、高等学校では専科指導担当を望む意見が多く、特別支援学校では少人数指導担当を望む意見が最も多かった。性別で見ると、女性は少人数指導担当を望む声が多い結果となった。

5 回答者の構成



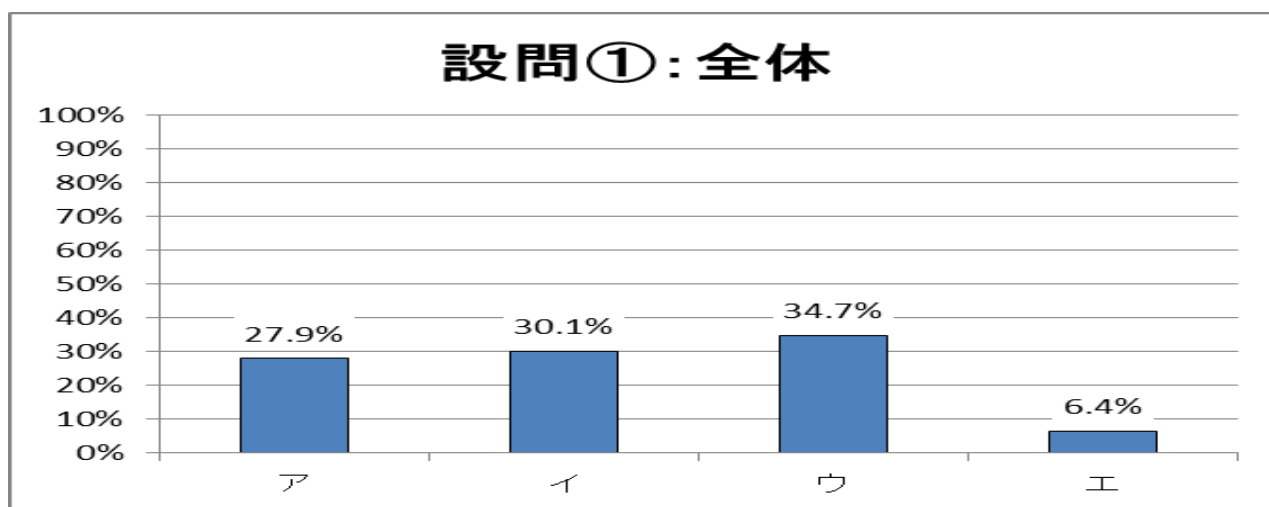
6 調査結果と分析

① 再任用された60歳超の教職員の望ましい勤務態様はどれだと思いますか。以下の中から選んで記号に○をつけてください。(1つのみ)

- ア 常時勤務
- イ 半日単位
- ウ 時間単位
- エ その他

傾向と考察

(全体)



「エ その他」の主な意見

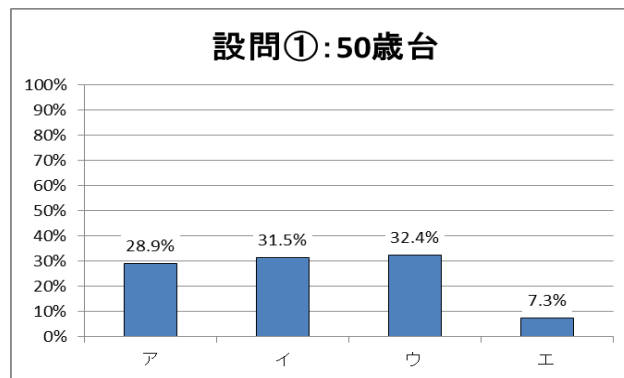
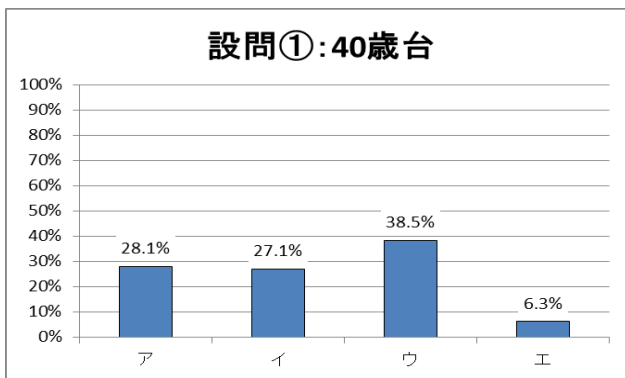
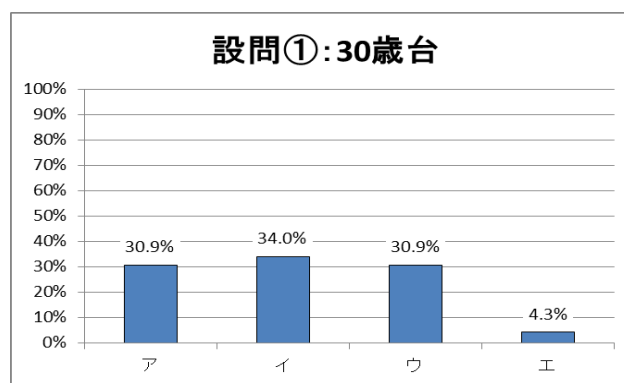
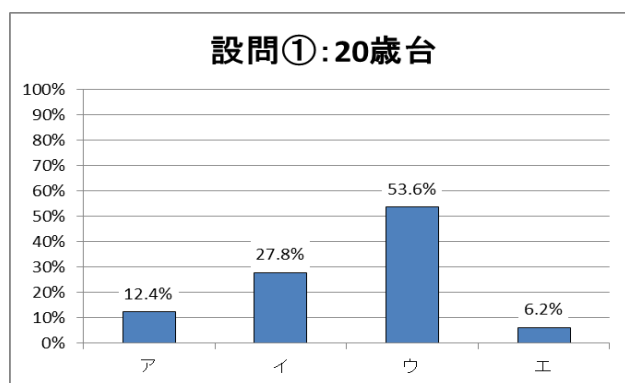
- ・ 人それぞれで選択できるのが望ましい。(20歳台・小・男・教)
- ・ 若い人に雇用を譲った方がいい。(20歳台・小・男・教)
- ・ 職務内容により、勤務態様を多様化する。(30歳台・小・女・教)
- ・ 本人の意思を確認して、勤務態様を決定できることが望ましい。(40歳台・小・女・教)
- ・ 勤務の有り様は学校の実情によって違うのではないかと。学校側が望む勤務態様にならないと良くないと思う。(40歳台・高・男・教)
- ・ 健康診断の整理、学力テストの結果入力等、時期ごとに半日単位くらいで手伝ってもらうのが、無理なく導入できると思う。(40歳台・小・男・教)
- ・ 給食の手配の関係上、常勤でないが無理だと思う。(40歳台・小・女・栄)
- ・ 週に2～3日の勤務とする。(50歳台・小・女・養)
- ・ 給与に見合った時間・態様で勤務する。(50歳台・中・女・教)
- ・ 半日単位のワークシェアリングを行い、勤務と給与を軽減する。(50歳台・中・女・事)
- ・ 再任用の制度自体が難しい。適切な制度とは思えない。(50歳台・中・男・管)

「ウ 時間単位」が最も多く、「ア 常時勤務」が少ない。項目ごとには大きな差異は見られないものの、「常時勤務と短時間勤務」という視点で見ると、短時間勤務（半日単位・時間単位での勤務）が望ましいという意見が約3分の2となる。高齢になってからの勤務の負担度に不安を感じる人が、時間的に融通の利くパートタイムを希望していると考えられる。

「エ その他」の記述では、再任用希望者の希望を尊重する意見が多数見られた。また、時期や行事等に合わせた勤務や半日単位のワークシェアリング等の意見もあり、幅の広い勤務の在り方が求められていることが伺える。

傾向と考察

(年代別)

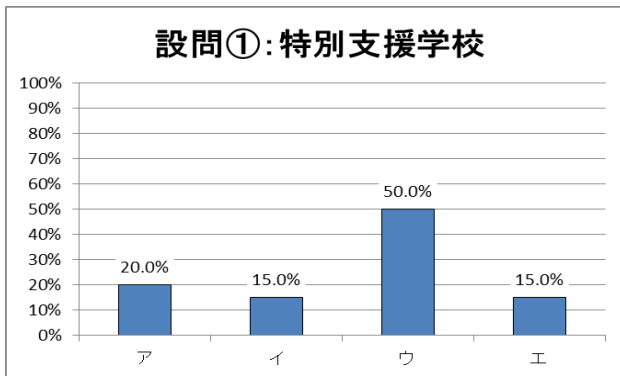
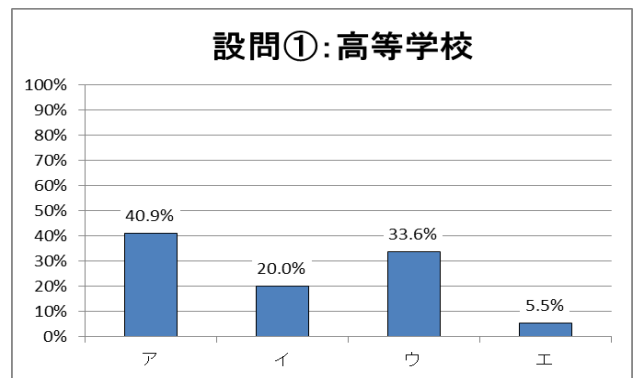
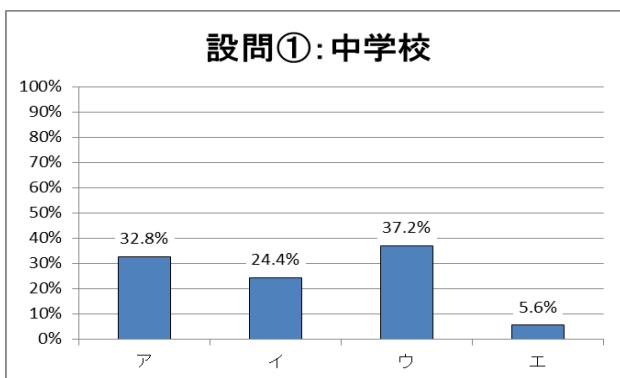
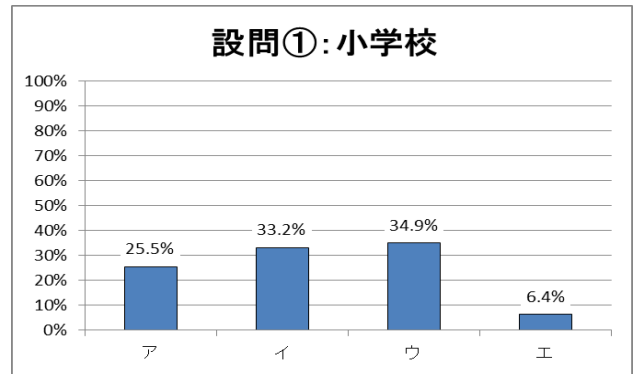
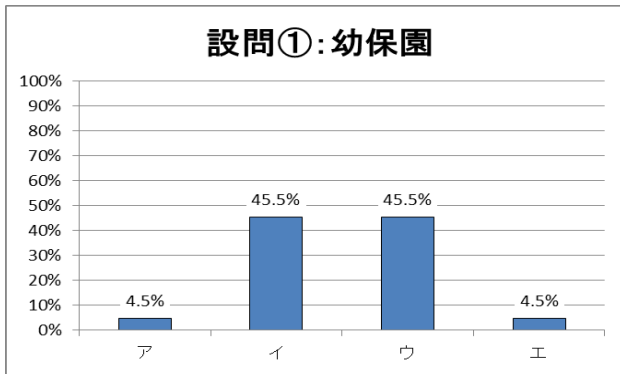


いずれの年代でも、「イ 半日単位」と「ウ 時間単位」の短時間勤務が望ましいとする意見が60%を超える結果となった。20歳台においては、「ウ 時間単位」が望ましいという意見が半数を超え、「ア 常時勤務」は10%をわずかに超える程度である。20歳台に多い初任者（採用後2年以内）では、慣れない仕事や多忙によるストレス等から精神疾患の割合が高く、将来への不安が他の年代に比べ強い可能性が考えられる。また、40歳台でも「ウ 時間単位」での勤務が適当とする意見が他の項目よりも10%以上多い。これも20歳台同様、精神的ストレスによる働きづらさを感じて、60歳以降の勤務に対し前向きになれない可能性が考えられる。

これらのことから、身体的・精神的負担度を考え、常時勤務よりは短時間勤務を望んでいることが伺える。また、ベテランのサポートは必要だが、短時間勤務による再任用によって学校現場の若返りを望んでいる様子も考えられる。

傾向と考察

(校種別)

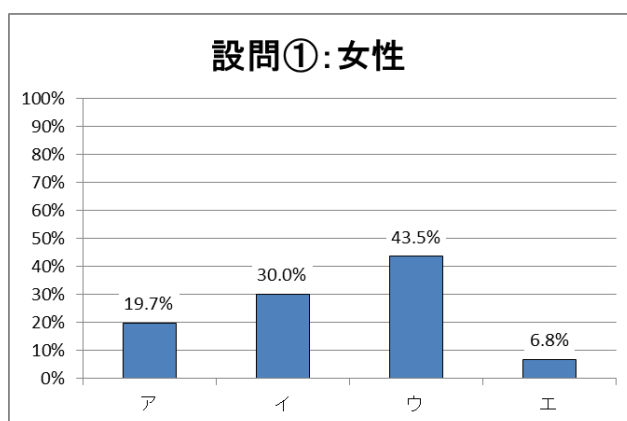
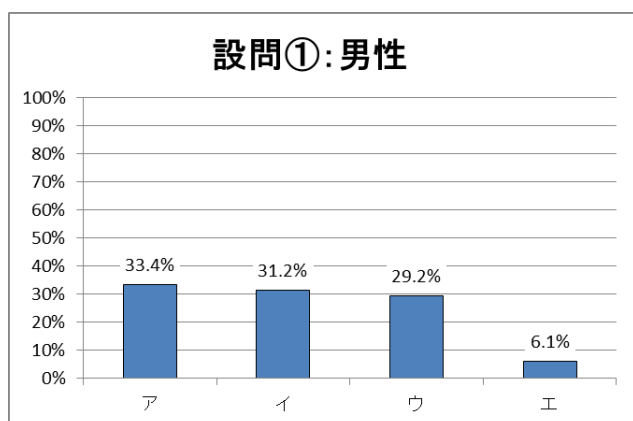


高等学校では「ア 常時勤務」を望む声が多く、40%を超えている。これは、高等学校が教科担任制で、再任用となった場合も専科指導担当として、教科指導にベテランの経験や技能が生かしやすいことが大きく関係していると思われる。中学校においても、「ア 常時勤務」を望む意見が多く見られる。

一方、幼稚園、小学校、特別支援学校では「イ 半日単位」と「ウ 時間単位」の短時間勤務を望む声が多く、特に幼稚園では常時勤務希望は5%程度である。これは、指導対象が幼児・児童で年齢が低いため身の回りの世話を見る必要があることや、体育の指導も学級担任が行っていること等、他の校種よりも身体的な負担が大きいためと思われる。特別支援学校では、その傾向が顕著である。

傾向と考察

(男女別)



男性は「ア 常時勤務」が最も多かったものの、項目間に大きな違いは見られないのに対し、女性は「イ 半日単位」「ウ 時間単位」の短時間勤務を望んでいることが伺える。特に、時間単位での勤務希望は、女性の項目間での比較や男性との比較においても、顕著に表れている。

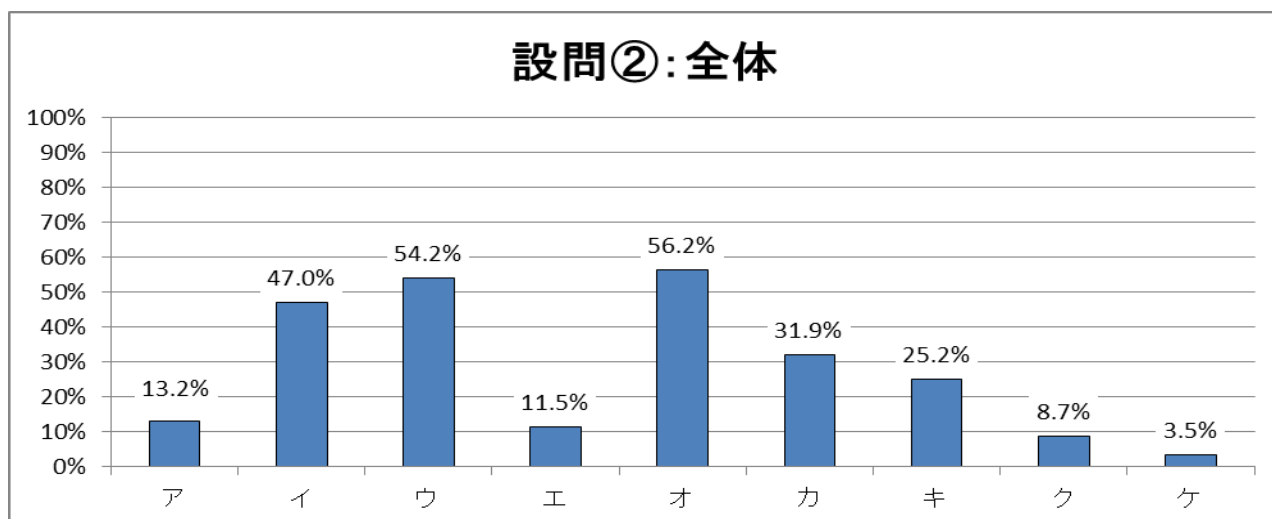
身体的・精神的な面や家庭の事情等、学校現場は、女性にとってまだまだ働きづらい面があるのかもしれない。

② 60歳超の教職員に再任用が制度化された場合、学校現場としてはどのような職務に就くのが良いと思いますか。以下の中から選んで記号に○をつけてください。(3つまで)

- ア 60歳時の役職の継続
- イ 専科指導担当
- ウ 少人数指導担当
- エ 特別支援教育担当
- オ 新規採用教職員や若年教職員の指導担当
- カ 児童生徒や教職員の教育相談担当
- キ 地域との連携担当（地域連携コーディネーター）
- ク 学校安全担当（学校内外の安全に関する中心的役割）
- ケ その他

傾向と考察

(全体)



「ケ その他」の主な意見

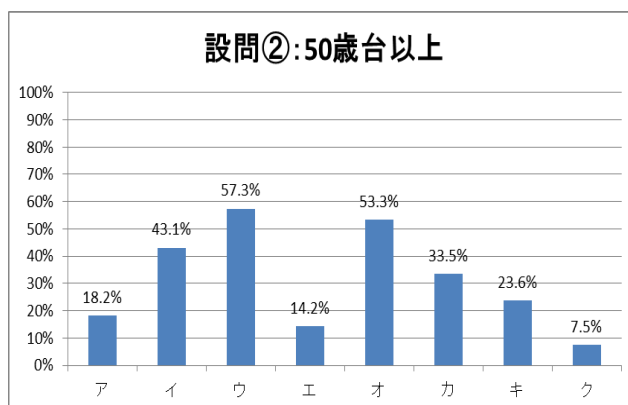
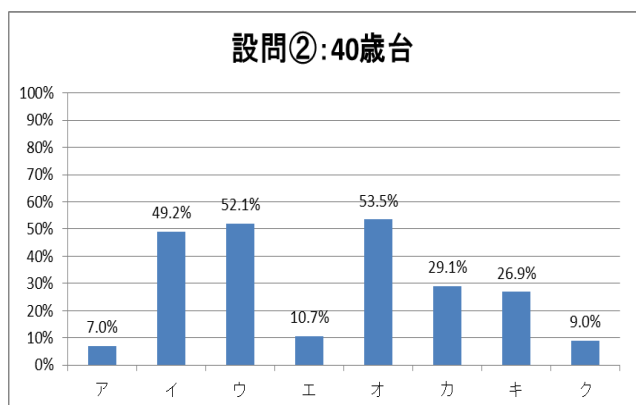
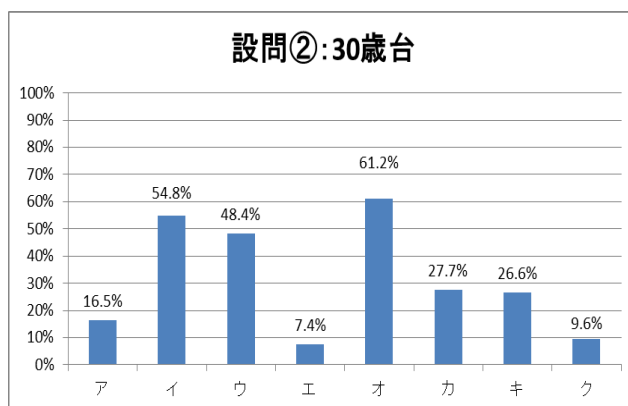
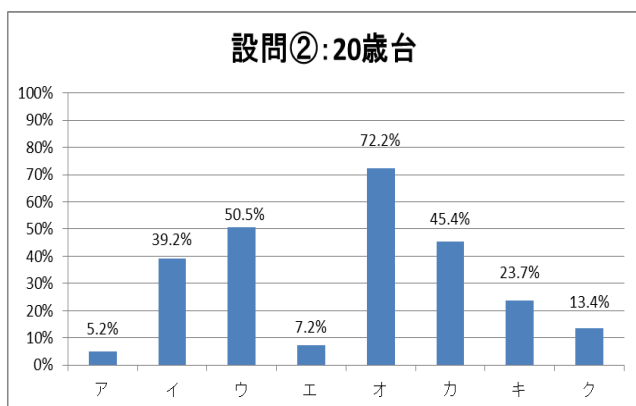
- ・ 一律に決めるのではなく、本人や家族の意思を第一に尊重すべき。(20歳台・小・男・教)
- ・ 管理職のサポーターが良い。(30歳台・小・女・教)
- ・ 新規採用教職員の補助等。(30歳台・小・女・教)
- ・ 市教委での指導担当。(30歳台・小・男・教)
- ・ 設備等の修繕、環境整備。(30歳台・小・男・教)
- ・ その人の能力に合わせて、振り分ける。(40歳台・高・女・教)
- ・ 保護者対応担当。(40歳台・中・女・教)
- ・ 複数担任、補助教諭。(40歳台・小・女・教)
- ・ 学校図書館の司書等。(40歳台・小・女・教)
- ・ 教材作成や事務的な仕事(会計等)の補助。(50歳台・小・女・教)
- ・ 市町村教委及び学校のニーズに従う。(50歳台・小・女・管)

「オ 新規採用教職員や若年教職員の指導担当」「ウ 少人数指導担当」「イ 専科指導担当」と答えた割合が高く、「カ 児童生徒や教職員の教育相談担当」「キ 地域との連携担当（地域連携コーディネーター）」がそれに続く結果となった。一方、「ア 60歳時の役職の継続」「エ 特別支援教育担当」はともに10%台前半、「ク 学校安全担当（学校内外の安全に関する中心的役割）」は8%台と、共に低い結果となった。

上位の3項目はいずれも短時間勤務が可能で、サポート的な職務内容となった。「ア 60歳時の役職の継続」「エ 特別支援教育担当」については、職務内容的に常時勤務の方が望ましいことや、身体的・精神的な負担が大きいことが影響していると考えられる。また「ク 学校安全担当（学校内外の安全に関する中心的役割）」については、その職務内容が具体的でないことや、職務内容によっては身体的・精神的負担が大きいこと、有事を想定すると常時勤務が望ましいこと等が、低い結果となった理由として考えられる。

傾向と考察

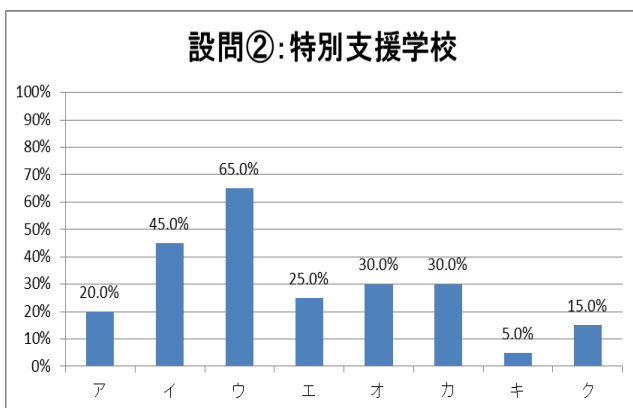
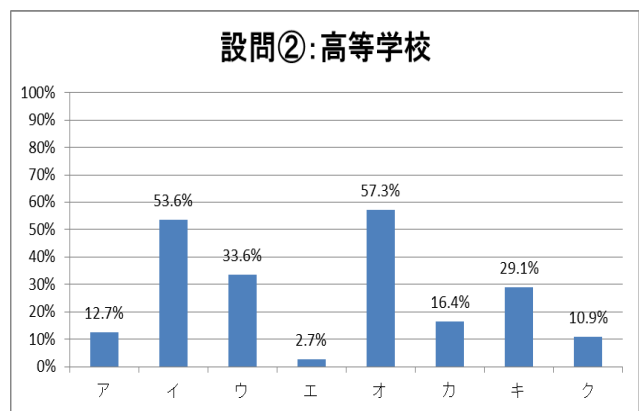
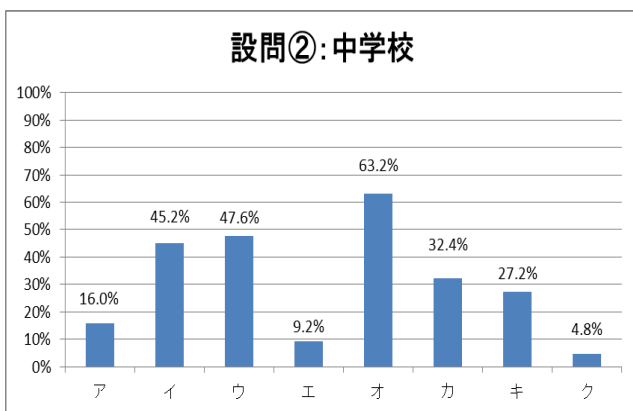
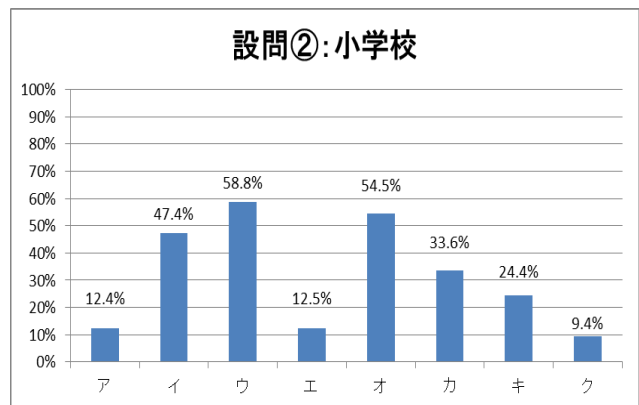
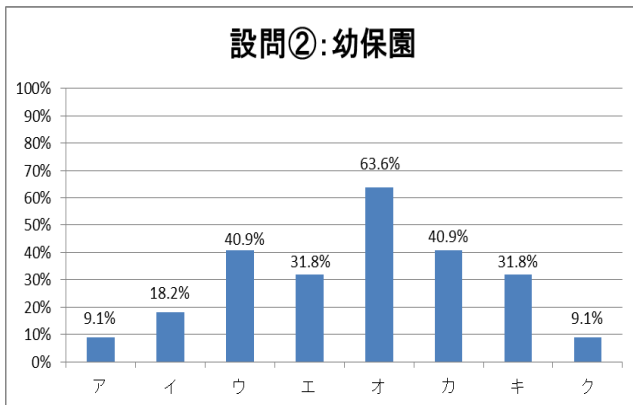
(年代別)



傾向としては、全体の集計結果と同様である。「オ 新規採用教職員や若年教職員の指導担当」「カ 児童生徒や教職員の教育相談担当」では、他の年代より20歳台の比率が高い。これは、ベテランから指導を受けたり相談に乗ったりして欲しいという思いの表れであると考えられる。また、50歳台では「ウ 少人数指導担当」が最も多く、「オ 新規採用教職員や若年教職員の指導担当」がそれに続く。長年の教師経験を生かし、側面からサポートすべきという意見と捉えられる。

傾向と考察

(校種別)

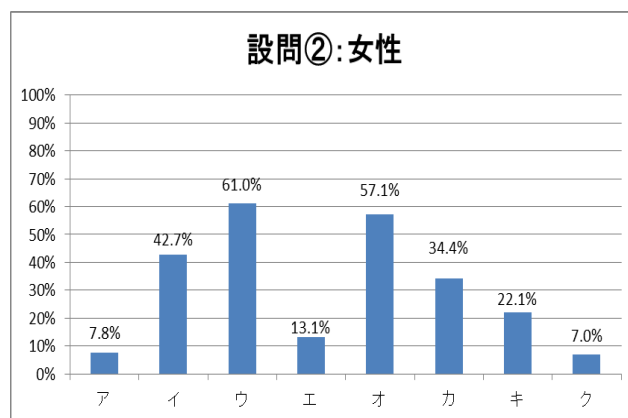
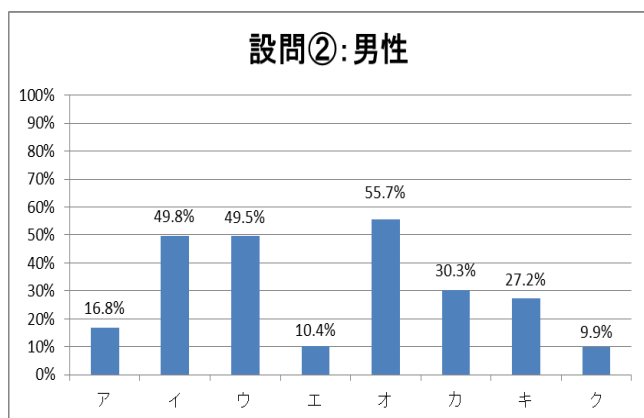


ほとんどの校種において、「オ 新規採用教職員や若年教職員の指導担当」が最も望まれている職務であり、50%を超えている。いわゆる「教師文化の伝承」を望む声の大きいことの表れであると思われる。

高等学校では「イ 専科指導担当」を望む意見が「オ 新規採用教職員や若年教職員の指導担当」に次いで多く、他の校種と比較しても多い結果となった。これは、熟練された指導技術を生かして欲しいという意見と考えられる。一方、「エ 特別支援教育担当」「カ 児童生徒や教職員の教育相談担当」については低い結果となった。「エ 特別支援教育担当」については身体的・精神的負担の大きさから、またカ 児童生徒や教職員の教育相談担当については、教職員の相談は望まれるものの、生徒についてはより年齢に近い方が良いという考えではないかと思われる。

傾向と考察

(男女別)



項目内で比較した場合、「ア 60歳時の役職の継続」「イ 専科指導担当」「ウ 少人数指導担当」において、男女別で大きな違いが見られる。また、どちらも「イ 専科指導担当」「ウ 少人数指導担当」「オ 新規採用教職員や若年教職員の指導担当」が上位3項目だが、男性はそれぞれほぼ同じ割合なのに対し、女性では「イ 専科指導担当」と「ウ 少人数指導担当」の間に約20ポイントの差が見られる。これは、「イ 専科指導担当」は自分が主となり指導するため、準備や教材研究等の負担が大きいのに対し、「ウ 少人数指導担当」はTTによる指導や、学級を分けて指導しても児童生徒の人数が少ないこと等から、負担が少ないためと考えられる。このことから、女性にサポート的な立場を望む意見が多いことが考えられる。

③ 60歳を超える教職員の再任用について、あなたの考えを自由にお書きください（自由記述）。

教職員の年齢バランス

- 若い人に雇用を譲った方が良い。
- 定数内での再任用は、新規採用者数を圧迫し、倍率の高さから教職員を希望する優秀な若年者が減少すると思う。
- 常時勤務で退職前と変わらない勤務となると、新規採用枠が減ってしまうのではないか。
- 加配での対応が望ましい。定数内では意味がないと思う。
- 年齢構成を考えたとき、偏りが生じるのでは。

再任用者の勤務態様

- 半日単位のワークシェアリングとし、多数の60歳超の教職員の力を活用する。特に、午前よりも午後に力を発揮できる体制づくりを行えばいいのではないか。
- 半日や時間単位による勤務となると、協働体制が構築しにくく、60歳を超える方は居場所が無いと感じ、熱い思いを發揮できないと思う。
- 勤務態様については、家庭の事情や個人差等があるので、個人の意見を尊重すべき。
- 短時間でも、教職員の人数が多いと子供に手厚く指導できる。経験値があるのでいいと思う。

教師文化の伝承

- 60歳以上の教職員は経験が豊富なので、若手の指導等をしてもらいたい。
- 60歳以上の教職員には、経験を生かし、いろいろなことを教えて欲しい。
- ベテランの意見は大変貴重であり、私自身も勉強になると思うので、再任用制度は必要だと思う。
- なるべく、若年教職員と話せる環境づくりをして欲しい。
- 制度化して、技能の伝承を積極的に行うべきだと考える。

再任用者の職務内容

- 経験を生かして、コーディネーターやサポート役にまわって欲しい。
- 60歳を超えての学校現場での勤務は、体力的に厳しいのではないか。若手に今までの経験を教えていただける存在であって欲しい。
- 各学年に副担的な立場で位置付け、相談に乗っていただくことや、専科や少人数指導等に関わって欲しい。
- 本人の能力や適性に合った職務を、管理職が判断すると良い。
- 管理職や主任等の役職の継続は、後進のことを考えても望ましくない。いざという時の御意見番というのが、再任用者の望ましい在り方ではないか。
- 経験を生かして、教職員の指導や教科担任をしていただければと思う。学級経営上の悩みを一人で抱え込む教員もいるので、悩みに対しての指導や助言をいただけるとありがたい。
- 学校農園の管理や施設・設備の点検、補修等の仕事をしていただけると助かる。
- 「キ 地域との連携担当（地域連携コーディネーター）」は若い人には難しい。特に地域の高齢者の協力を得るには、同年代の方が動くと思われやすい。

- 地域と共にある学校を目指すには、やはり地域の人々や関係機関とのつながりのある教職員が必要だと思う。若い教職員を地域で育てていくためにも、そのような役割の教職員は必要。再任用される先生に、そのような人材がいるはずである。
- 事務職員や養護教諭等の一人職においては、退職前と職務・職責は同じで給与が下がるようになる。一人職の職務については、十分検討する必要がある。
- 養護教諭の場合、1学期のみ（健康診断の時期）に来ていただけると、すごく助かる。
- 養護教諭は、複数配置校への任用が良い。
- 教育の動向や社会の流れ、子供や保護者の考え方が変わっていく現場で、「昔のやり方」をそのまま当てはめ、自ら学ぼうとしない先生方もいる。60歳を超える先生には専科指導や少人数指導をしてもらい、学級担任はしない方がいいと思う。
- 60歳時の役職及び給与の継続を希望する。
- 分掌を持ったり重要な立場に就いたりすることは、負担が大きいのではないかな。
- 身体的にも精神的にも、学級担任は厳しいと思う。
- 60歳を超えて学級担任をする自分の姿は想像できない。これまでの経験を若い世代に伝えていくという形が理想。
- 再任用教職員が増えることで若い教職員は減り、それ以外の教職員の仕事量が増えているのが現状である。再任用については、公務員として教育職以外の部署への任用も考えてもらいたい。

退職後の生活（年金との接続）

- 再任用を義務化するのであれば、十分な身分・生活保障をしてもらいたい。
- 常時勤務であるならば、給与が退職時の7割というのは納得できない。
- 年金の支給開始年齢が引き上げになるのであれば、再任用制度は必要。
- 年金前の収入補償のための任用という意味であれば反対。中途半端な勤務をされると、そのしわ寄せが現職に来る。十分な年金、退職金、これまでの総支給年棒、今は無き様々な手当等、現職に比べれば十分すぎるほどの収入を得ている。年金支給開始までの「空白の期間」を補充すると、数十年後の現職世代に大きな負担がかかる。
- 年金支給額の減少、支給開始年度の延長等、今後の生活が不安である。年齢に適した内容での再任用制度が是非とも必要。
- 定年を65歳まで延長すべき。

その他

- 体力面・健康面に配慮しつつ、本人の希望も考慮しながら職務に就けるような制度だと良い。
- 再任用制度は必要な制度だと考える。新規採用者が増えるため、経験豊富な指導者が必要。
- 各校に10～20名程度の名簿登載者があり、即動ける方が適宜学校運営をサポートできるシステムを構築する。
- 本人の資質、勤務実績、希望等に柔軟に対応できるよう、新しい職務内容や職を新設する等の検討が必要。
- 指導法を若い世代に伝える役割としての再任用は有効だと思う。
- 早急に制度設計を行い、明示して欲しい。生活設計ができない。

- 勤務態様や職務内容等、本人の希望を尊重できる制度づくりをすべき。
- 健康で働く意欲のある方に就いていただき、様々な場での活躍を期待する。
- その人その人の能力を十分発揮できる任用が望ましい。
- 希望すれば誰でも再任用されるのではなく、きちんと審査をすべき。一人一人の特性を生かし、各校の特色づくりに貢献できるような適材適所の配置を望む。
- パソコンが扱えない方の再任用は控えて欲しい。再任用者が分掌主任となり、パソコンを使っての業務を全て他の教職員が行っている現状がある。
- 同一校に再任用者が複数いる場合、給食を何曜日に誰が食べるかがバラバラだと、非常にやりにくい。現在でも、スクールカウンセラー、新採指導担当教員、ALT等で毎日食数が異なる。
- 女性は、身体的にも家庭的にも、職務内容に限りが出てくるのではないか。
- 管理職を経験した方と一緒に働くのは、お互いに気を遣うと思う。
- 再任用の先生が定数内の場合、校務分掌等の関係で学校運営が難しくなると思う。
- 学校現場の負担となることのないように考えて欲しい。
- 年金支給までの勤務を望んでいるが限界がある。また、指導に関する能力も低下しているので、難しい問題もある。
- 社会保障的には、希望者全員が再任用されるのが望ましいのだろうが、子供たちに良い影響を与えられない人材の再任用には反対する。任用側が、再任用者の希望を子供たちのより良い教育を受ける権利より優先させない制度が必要。

全日教連の見解

① 再任用者の勤務態様

設問①では、半日単位や時間単位での勤務が望ましいという意見が、全体の2/3を占め、年代別に見ても、特に20歳台でその傾向が顕著に見られた。校種別では高等学校において常時勤務が最も多いが、その他の校種では短時間勤務が望ましいとする声が多かった。また、男女別では、女性に短時間勤務を望む声が多い結果となった。

自由記述でも、短時間勤務が望ましいとする意見が多かったものの、本人の意思や希望が大事とする意見も同様に多かった。また、短時間勤務の場合、教職員間の意思疎通が図りにくいのではないかという意見も見られた。中には、半日単位でのワークシェアリングとすることで、多くの60歳超の教職員の力を活用できるのではといった提案も見られた。常時勤務に対しては、体力面での不安が大きいようである。

これらの結果から、短時間勤務での再任用が最も望まれていると言える。ただし、体力面や精神面、経済面等、再任用者の置かれている状況はまちまちである。本人の意思や希望が少しでも反映できるよう、短時間勤務を基本としながら、詳細については半日単位や時間単位での勤務、曜日による出勤やワークシェアリング等から選択できる制度が望ましい。

② 再任用者の職務内容

設問②では、若年教職員の指導担当や教育相談、専科指導担当、少人数指導担当等を求める意見が、他の意見よりも多かった。また、地域との連携担当についても、望む意見が多く見られた。

自由記述でも同様の意見が多く、特に新規採用者や若年教職員への「教師文化の伝承」を望む意見が多かった。50歳台では退職時の役職の継続を求める意見も見られたが、それ以外の年代では、体力的・精神的な面での不安等から疑問視する意見が多かった。また、公務員という大きな枠組みで捉え、教育職以外への再任用を望む意見もあった。

これらの結果から、再任用者の職務内容については、今まで培ってきた経験や技能を生かし、学校運営をスムーズにするためのサポート的な職務内容が良いと考えられる。特に、教職員の大量退職を控えている今、若年教職員への「教師文化の伝承」は最も望まれている。現職が中心となりながら、60歳超の再任用者がそれを補い指導する立場に就くことが理想である。

③ 新規採用者と再任用者とのバランス

自由記述で年代を問わず多かった意見の一つに、再任用制度を導入することで新規採用者が減少することを危惧する内容がある。年金支給開始年齢が引き上げられると、再任用希望者が増えることが予想される。しかも、希望者を原則全員再任用することになれば、教職員定数を大幅に増やさないと新規採用者数は減少する。また、決定時期にもよるが、再任用者数が年度ごとに大きく異なる可能性があり、新規採用者数の見通しが立てにくい。従って、採用に混乱を来す恐れがあるため、再任用

者数を基準に定数を改善するのは現実的ではなく、さらに定数内で措置すれば、人事面での影響も考えられる。

60歳超の教職員の再任用については、定数外で措置するべきと考える。定数内で措置した場合、新規採用者の減少は免れず、その結果教職員の高齢化が進む恐れがある。また、全日教連の見解①・②と合わせて考えても、加配による措置が適当であると考えられる。

④ 早急な制度設計とその公表

自由記述に、未だ制度の詳細が明らかにされていないことへの不安を訴える意見が、特に50歳台に多く見られた。年金支給開始年齢の引き上げによる退職後の生活に対する不安は大きいものと予想される。また、制度が分からないので何とも言えないという意見もあった。

60歳超の教職員に対する再任用制度はまだ決定されていないものの、国家公務員の再任用義務化の方向性が示される中、60歳定年が目前に迫る50歳台の教職員にとって、自分自身の問題として不安を抱えている。早急に制度設計を明確にし、公表すべきである。その上で、勤務の特殊性を踏まえた教職員の再任用の在り方を具体的に示す必要がある。それによって、それぞれの教職員が自分の将来を見据え、現実的に再任用を含めた退職後のライフプランを考えることができる。

⑤ 全日教連が考える再任用の在り方

以上のことから、再任用制度が義務化された場合、学校現場では意欲のある60歳超の教職員の再任用を望んでいることが明らかとなった。年金支給開始年齢が引き上げられることにより、ともすれば「該当する年齢までとりあえず勤務する」といった意欲の低下が見られ、それが教育の質の低下に結び付くことが懸念される。我々教職員は、常に熱意を持って未来を担う子供たちの教育に当たらなければならない。再任用制度が、60歳超の教職員だけでなく、学校現場や子供たちにとって良い制度となることが望まれる。

全日教連では、もし60歳超の教職員に再任用が義務化された場合、教育の質を維持・向上させるためにも、その任用については、適性や本人の意欲を計るための何らかの審査を行う必要があると考える。その上で、再任用する場合は本人の意思を尊重しつつ、勤務態様や職務内容等、勤務の形態においては、学校現場に混乱を来さないよう十分配慮すべきである。また、既存の再任用制度との兼ね合いや新規採用への影響を考慮に入れた制度設計が必要不可欠であるため、再任用者は定数外で措置することが望ましいと考える。さらに、再任用者の給与については、その勤務に応じたものとなるようにしなければならない。