

# 北海道の教職員の「2021働き方実態アンケート」報告書

2021年12月13日

実施主体：全北海道教職員組合・北海道高等学校教職員組合

## 1 はじめに

道教委は、今年3月に学校における働き方改革「北海道アクションプラン（第2期）」を策定しました。アクションプランでは、昨年度から実施している「在校等時間」の記録を公表していますが、それが教職員の働き方の実態を正しく表したものになっているのでしょうか？そもそも、時間外勤務の上限時間（月45時間、年間360時間）を設定し労働時間を記録することは使用者の義務で、「業務量の適切な管理」や「健康と福祉の確保」に生かすことが目的です。さらには、2022年、文科省は大規模な勤務実態調査を予定しており、この結果が給特法（時間外手当不支給・教職調整額4%）改正や定数改善の基礎データになることが見込まれています。つまり、教職員の働き方を改善するためには、労働実態を反映した正確な記録が大前提です。

そこで、全道すべての教職員を対象に「働き方実態アンケート」を実施し、今、学校で実施されている勤務時間の記録の実態や問題点について、より鮮明にすることで、実効ある教職員の働き方の改善につなげることを目的に本アンケートを実施しました。

## 2 アンケート方法（対象者、期間等） ※アンケート用紙は別紙添付

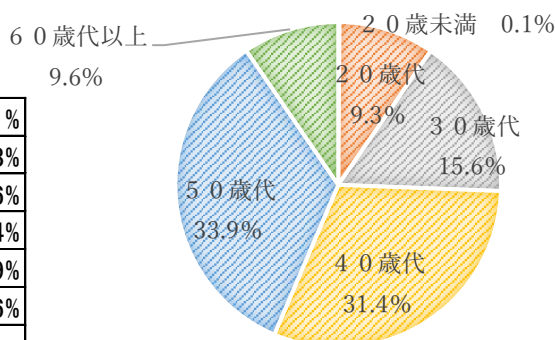
- 対象者：北海道の公立学校教職員
- 方法：マークシート式・Webフォーム式の併用
- アンケート実施期間：7月下旬～11月中旬

## 3 アンケート回答者について（回答数や年齢、校種について）

○回答数：1664人

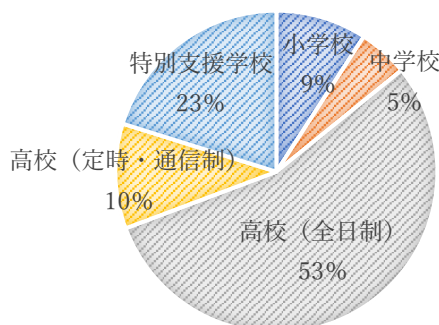
○回答者の年齢構成

20歳未満	2	0.1%
20歳代	155	9.3%
30歳代	259	15.6%
40歳代	521	31.4%
50歳代	562	33.9%
60歳代以上	159	9.6%
合計	1,658	



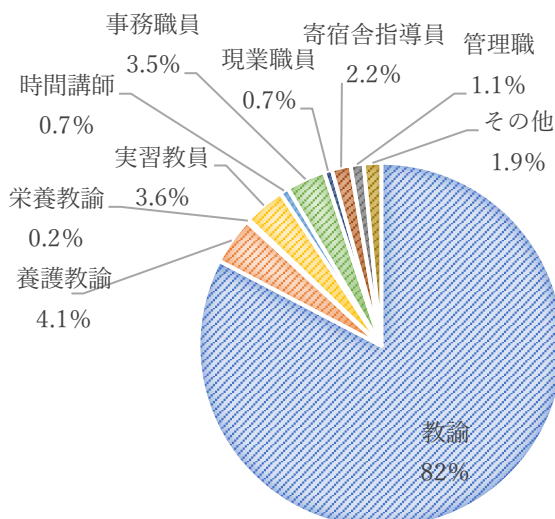
○回答者の所属

小学校	147	9%
中学校	80	5%
高校(全日制)	890	53%
高校(定時・通信制)	166	10%
特別支援学校	381	23%
合計	1,664	



## ○回答者の職種

教諭	1,349	82.0%
養護教諭	67	4.1%
栄養教諭	4	0.2%
実習教員	60	3.6%
時間講師	12	0.7%
事務職員	57	3.5%
現業職員	11	0.7%
寄宿舎指導員	36	2.2%
管理職	18	1.1%
その他	31	1.9%
合計	1,645	



## 4 アンケート調査結果について（詳細データは別紙）

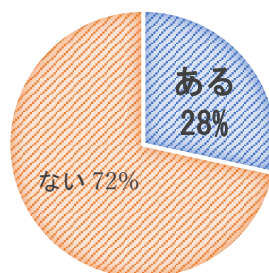
### （1）上限時間を超えないことが目的化し、労働時間の記録が実態を反映していない

☆出勤時、タイムカードなどの打刻をせずに仕事を始めている、または退勤打刻後に仕事を継続したことがあると回答した教職員が約3割います。その理由としては、「上限時間を越えないように」が最も多数を占め、意図的に実際と異なる記録をしているケースが見られました。また「その他」の記述には、屋外での業務、出張、部活動など、校舎の出入りだけでは計測できない場合、また、一度、帰宅して家事を済ませてから仕事を再開する場合、生徒指導や保護者対応など急な業務によって勤務時間として計測されない場合などがありました。



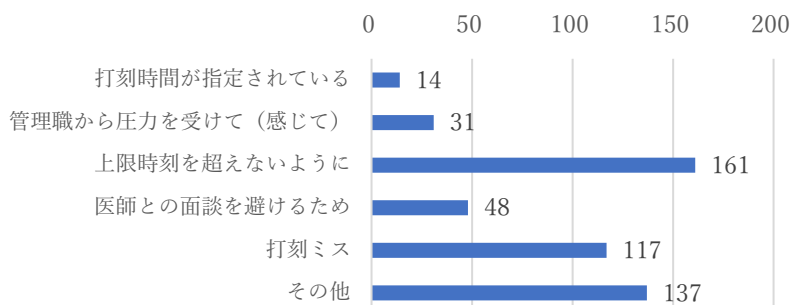
「労働時間の記録をしている方について、出勤打刻（記録）前や退勤打刻（記録）後に仕事をすることがありますか？」

ある	452	28%
ない	1,183	72%
合計	1,635	



「①で『ある』と答えた方は、その理由を選択してください。（複数回答可）」

打刻時間が指定されている	14
管理職から圧力を受けて(感じて)	31
上限時刻を超えないように	161
医師との面談を避けるため	48
打刻ミス	117
その他	137
合計	508



## 「②-『その他』の記述」の抜粋

「模試監督は対象外と言われ、削除された」「打刻後に仕事を思い出したから」「帰る直前に仕事をふられた」「帰宅直前の生徒対応・保護者対応」「進路外勤」「他者から依頼を受けて」「一度帰宅後、子どもの習い事等の送迎をして、再度仕事に戻るなど、中抜けがあるため」「家族の世話があるため、一度退勤し、夜 19:00 くらいに戻って仕事をしているため」「子どもを風呂に入れ、夕食を食べさせて、学校に戻るため」「部活」

道教委は、私たちとの交渉で「在校等時間を正しく把握することは、勤務時間管理の大前提であり、形式的に上限時間の範囲内とすることが目的化し、実際の時間より短い虚偽の時間を記録すること、又は記録させることは、あってはならないものと認識している（2021 賃金確定交渉 11/18）」と回答しています。

定数改善や業務の大幅削減が示されないまま、「時間外在校等時間」の上限時間を越えないように、あるいは、産業医との面談の対象とならないようになど、有形・無形の圧力が強くなっていることから、あきらめのような形で労働実態と異なる記録につながっていることが推測されます。また、「時間外勤務手当が不支給なのに、削減できない超過勤務を計測することに何の意味があるのか？」という疑問を感じている教員も多数います。

根本的には、定数改善と大幅な業務削減が必要で、労働時間の記録を、その「根拠」としなければなりません。そして、道教組・道高教組は、定数改善・少人数学級実現に向けた全国的な運動に連帯するとともに、国や教育委員会が無定量に現場におろす業務の抜本的な削減を求めています。そのためにも、実態通りの記録が必要です。また、可視化された実態を個人の問題とするのではなく、学校単位で共有し、組織的に改善していくことも求められています。

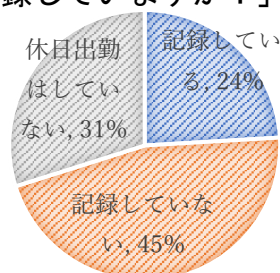
## （2）休日や休憩時間の仕事が記録されていない、または、システム上改善が必要

☆アンケート回答者の約7割が休日出勤をしている実態が浮かび上がりました。道教委によると、部活動指導も含め、休日に仕事をした場合「在校等時間」として記録することになっていますが、「46%」の教職員が「記録していない」と回答しています。また、アンケート回答者の約9割が休憩時間に仕事をしており、しかも、そのほとんどが「在校等時間」には含まれていません。



「休日に仕事をした場合、その時間は記録していますか？」

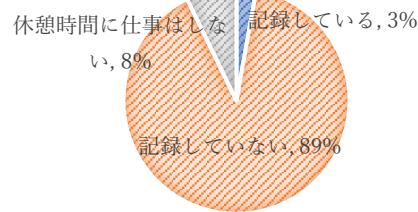
記録している	388	24%
記録していない	748	45%
休日出勤はしていない	513	31%
合計	1,649	





「休憩時間に仕事をした場合、その時間は記録していますか？」

記録している	49	3%
記録していない	1,463	89%
休憩時間に仕事はしない	123	8%
合計	1,635	



私たちとの交渉で、道教委は「土日祝日の勤務や休憩時間に行った業務については、『道立学校出退勤管理システムの運用に係るQ & A』において、在校等時間として記録するよう周知しているところ（2021 賃金確定交渉 11/10）」と回答しています。

私たちは、道教委に対して、休日出勤や休憩時間の仕事の記録が徹底されていないことを指摘し、とりわけ、休憩時間に仕事をした場合の記録方法が、システム上わかりづらいなどの声もあることから、簡便に記録できるよう求めています。

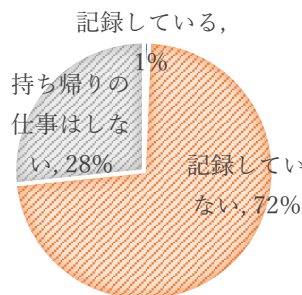
### (3) 仕事の持ち帰り、その実態はほぼ把握されず

☆アンケート回答者の「72%」が持ち帰り残業をしている実態が浮かび上がりました。しかも、そのほとんどが実態把握はされず、隠れ残業となっています。



「持ち帰りの仕事をした場合、その時間は記録していますか？」

記録している	12	1%
記録していない	1,176	72%
持ち帰りの仕事はしない	456	28%
合計	1,644	



道教委は、持ち帰りの仕事は「在校等時間には含まれない」としています。とはいえ、文科省も 2019 年 12 月に給特法改正以降、様々な通知の中で「本来、業務の持ち帰りは行わないことが原則」としながらも、「仮に行われている場合には、その縮減のために実態把握に努めること」としています。道教組・道高教組も構成メンバーとなっている道立学校総括安全衛生委員会では、「過重労働による健康障害防止対策」の観点から、持ち帰りの仕事の実態把握の方針が示されています。

持ち帰りの仕事が労働時間であるか否かは、民間の労働裁判でも争点になるポイントであり、立証することが困難なケースが多いものの、労働時間として認められている場合もあります。文科省や道教委が「在校等時間」に含まれないとしている持ち帰りの仕事によって過重労働となり公務災害が認められる可能性もあります。

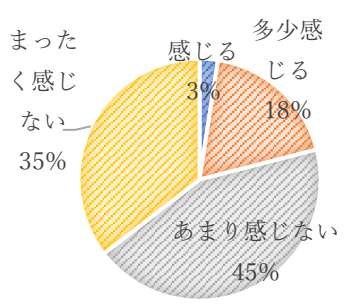
管理職は、教職員の安全に配慮する義務を有しています。教職員が持ち帰らざるを得ない仕事量を抱え、それが原因で過労災害が発生した場合は、管理職は「知らなかった」では済まされません。管理職の「安全配慮義務違反」が問われるのです。

**(4) 労働時間の客観的把握が働き方の改善に生かされていない**

☆アンケート回答者の約8割が労働時間の記録の効果として、本来の目的である「業務量の管理」「健康・福祉の確保」には反映されていないと回答しています。労働時間の記録結果は、組織的な改善に生かすことができていない実態が浮き彫りになっています。

「労働時間の記録は、『業務量の適切な管理』や『教育職員の健康及び福祉の確保』に反映されていると感じますか？」

感じる	41	3%
多少感じる	292	18%
あまり感じない	730	45%
まったく感じない	571	35%
合計	1,634	



**「打刻後等に仕事している」×「休日出勤の記録」 クロス集計**

○全体の休日出勤の記録状況

記録している	388	24%
記録していない	748	45%
休日出勤はしていない	513	31%
合計	1,649	

○打刻後等に仕事をしている教職員の休日出勤の記録状況

記録している	95	22%
記録していない	274	63%
休日出勤はしていない	68	16%
合計	437	

休日出勤を記録しない割合が増加

**「打刻後等に仕事している」×「持ち帰りの仕事」 クロス集計**

○全体の持ち帰りの仕事の記録状況

記録している	12	1%
記録していない	1,176	72%
持ち帰りの仕事はしない	456	28%
合計	1,644	

○打刻後等に仕事をしている教職員の持ち帰りの記録状況

記録している	3	1%
記録していない	361	83%
持ち帰りの仕事はしない	72	17%
合計	436	

持ち帰りの仕事の割合が増加

タイムカードの出勤打刻前や退勤打刻後に仕事をしている教職員は、「記録のない休日出勤」「持ち帰り残業」も多く、過重労働が潜在化する傾向が強く、健康リスクも高い。

**(5) 勤務時間の記録に関する、学校現場からの声（別紙参照）**

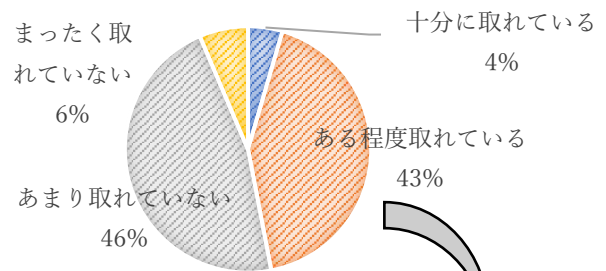
「労働時間の記録について、現状の課題やあなたのご意見をお聞かせください。」

**(6) 授業の準備、教材研究のための時間がとれていない**

☆授業準備や教材研究について、「46%」が「あまり取れていない」、「6%」が「まったく取れていない」と回答しています。準備が不十分なまま、授業していると感じている教員が多数いることは、超勤実態とともに、深刻な問題です。

Q 「より良い授業のためには、教材研究はじめ準備が欠かせませんが、その時間は取れていますか？」

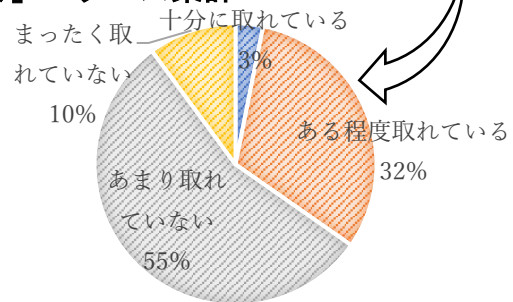
十分に取れている	64	4%
ある程度取れている	625	43%
あまり取れていない	677	46%
まったく取れていない	90	6%
合計	1,456	



「授業準備」×「打刻後等に仕事（打刻ミス除く）」

上限を超えないため、あるいは、医師との面接指導を避けるため等を理由に実態通りの出勤記録をしていない場合、授業準備の時間が取れていないと回答している割合が高くなっています。何の手立てもないまま、見かけの上限時間を守るように促すことで、授業準備の時間が削られている可能性があります。

クロス集計



○打刻後等に仕事をしている教職員の授業準備の状況

### (7) 授業の受け持ち時数について

☆全道の回答者が考える、現状での適切な受け持ち時数の平均値は、小学校「21 時間」、中学校「17 時間」、高校「12 時間」、特別支援学校「16 時間」。小学校、中学校、特別支援学校では、標準偏差が大きく、数値にばらつきが見られます。

Q 「授業準備や分掌業務などを踏まえ、所定労働時間（1日7時間45分）内での適切な受け持ち時数（1週間あたり）はどのくらいですか？」

#### ①小学校（標準偏差 6.57・・・）

平均値	21	時間
平均値の回答者数	99	人
わからない	36	人

#### ②中学校（標準偏差 5.85・・・）

平均値	17	時間
平均値の回答者数	60	人
わからない	12	人

#### ③高校（標準偏差 2.98・・・）

平均値	12	時間
平均値の回答者数	644	人
わからない	270	人

#### ④特別支援学校（標準偏差 6.80・・・）

平均値	16	時間
平均値の回答者数	112	人
わからない	155	人

※ 全日制：13 時間 定時制：11 時間

(参考) 道教委調査による1週間当たりの持ちコマ数 (小学校 45 分・小学校以外 50 分を 1 時間として換算)

	小学校	中学校	高校	特別支援学校
授業時数 (主担当)	27.0	17.7	16.7	9.9
( ) 内は実時間	(20.3)	(14.8)	(13.9)	(8.3)
補助を含む場合	30.8	20.7	17.4	17.2
授業外の学習指導等も含む場合	31.9	21.6	19.4	17.8

※2019 年度・教育職員の時間外勤務等に係る実態調査 (道教委)「1 日当たりの学内勤務時間における業務の状況」を基に計算 (朝の指導・集団への生徒指導 (給食指導等) は含まず)

(参考) 道教組・道高教組 2021 定員予算交渉要求書の項目

「週あたり担当時間数 (LHR を含む) については、勤務時間内に授業準備と評価の時間を保障するために、小学校 20 時間以内、中学校 18 時間以内、高校の全日制 12 時間以内 (当面 15 時間以内)、定時制 10 時間以内、特別支援学校 12 時間以内となるように定数配置すること。」



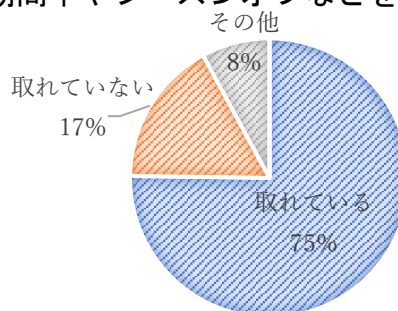
小中学校の教員定数を定める「義務標準法」の制定当時 (1958 年) は、一人あたりの一日の授業コマ数を 4 コマと想定して、教員定数を設計していました。しかし、その後の週休 2 日制や授業時数増加などの変化があつたにもかかわらず、当時の設計を見直すことなく、次々に仕事を増やしてきました。2019 年の中教審では、経営者代表の委員から「学校の現場はオーバーフローしている状況。民間であれば設備投資をするか、人を補充するかの手立てをとる。国としての方針を決め、しっかりとリソースを投入していくべき。」との意見も出ています。業務量に応じた人の配置、もしくは、人の配置に合わせた業務量とするのが当然であり、現場丸投げの「効率化」や「意識改革」で、現状が解決するはずがありません。

(8) 部活動指導の休養日、道教委調査との乖離

☆部活動指導を担っている教職員のうち、「週末の休養日は 1 日以上取れている」と回答しているのは「75%」、「17%」が「週末の休養日が取れていない」と回答しており、道教委調査「99%」と乖離しています。

「部活動ガイドラインでは、『平日は少なくとも 1 日、週末は少なくとも 1 日以上を休養日』としていますが、日常的に (試験期間中やシーズンオフなどを除いて)、週末の休養日は 1 日以上取れていますか？」

取れている	771	75%
取れていない	173	17%
その他	81	8%
合計	1,025	



※部活動休養日：「学期中は、週当たり2日以上 of 休養日を設ける。平日は少なくとも1日、週末は少なくとも1日以上を休養日とする。週末又は祝日に大会参加等で活動した場合は、休養日を他の日に振り替える。（道教委）」

※部活動休養日を完全実施している部活動の割合：2020年（R2年）→99.0%（道教委）

（参考）中学校・高校の部活動指導の時間（2019年勤務実態調査（道教委））

中学校

平日1日あたり33分+休日1日あたり1時間36分

高校

平日1日あたり37分+休日1日あたり1時間13分

※部活動を担当していない教職員もいるので、実際の従事時間はより多くなることが予想される



学校現場からは、未だに「部活動指導のため土日どちらも休むことができない」との声が届きます。部活動指導の負担の問題解決に向けては、ガイドラインを守り、学校現場、保護者、地域や競技団体など様々な場所において、これまでの見直しが必要です。しかし、検討材料の基礎となる道教委実態調査が正確でなければ、様々な策も実効性を持ちません。部活動指導の負担軽減は、教職員の健康と暮らしを守ることであり、生徒の負担軽減、心身の健康を守ることでもあります。

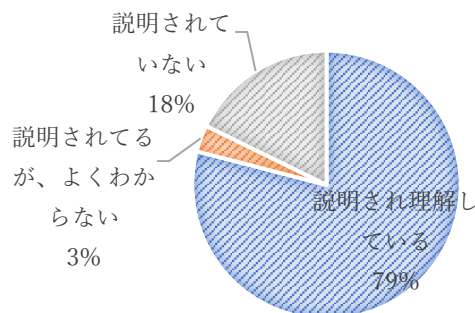
### （9）「事務職員」や「現業職員」のサービス残業の実態

☆時間外勤務手当が支給となる行政職員（事務職員・現業職員等）のうち、時間外勤務の実態に応じて手当が支給されているのが「66%」、「一部支給されている」が「21%」、「支給されていない」が「6%」となり、27%の職員が労働の実態通りに手当が支給されていないと回答しています。また、その前提となる、時間外手当支給の手続き等についても、「説明されていない」と回答した割合が2割近くとなるなど、学校によっては、労働条件の明示や管理職の労務管理が不十分です。



「所定労働時間を超えて勤務する場合、時間外手当が支給されますが、その手続き等が説明されていますか？」

説明され理解している	49	79%
説明されてるが、よくわからない	2	3%
説明されていない	11	18%
合計	62	

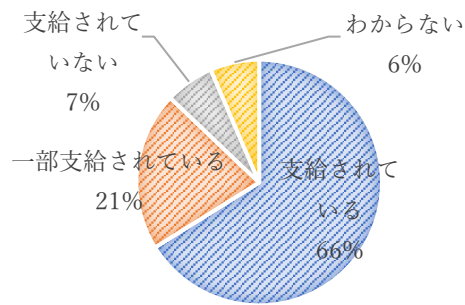






「時間外労働に従事した場合、実態に応じて時間外勤務手当が支給されていますか？」

支給されている	41	66%
一部支給されている	13	21%
支給されていない	4	6%
わからない	4	6%
合計	62	



「『一部支給されている』『支給されていない』と答えた方は、実態通りに時間外手当が支給されていない理由をお答えください。」

「やろうと思えば打刻後も仕事ができるし、時間外に勤務したからといって、内容によっては時間外手当も出ないのが問題。本人が申告しない場合だってあることを、全く想定していない仕組み」「前年通り、または面倒、または理由をしつこく追及される（無形の圧力?）」「朝、早かったりすると管理職は把握していないのではないか」「町費の職員の扱いが町職員となるため、休日自主的に行ったものは含まれていないため」「時間外労働を記録していないから」「出退勤システムに記録されている時間ではなく、届出している時間に対して支給しているため」「残っている時間どおりに時間外勤務手当を支給すべきでない。本当に時間外勤務が必要な場合のみ手当を支給すべきである。」



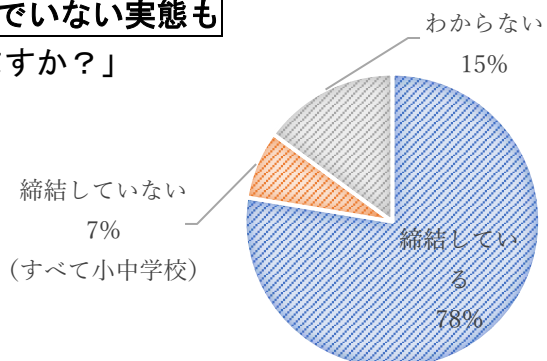
行政職員の超勤命令について「予算が限られているので、命令をかけることができない」などの報告が現場から多数あります。業務があるにもかかわらず、命令をかけずにサービス残業させるのは労基法違反ですし、それを黙認していることも同等と言わざるを得ません。道教委は、時間外勤務については「事前命令が前提」としながらも、「実態に基づく手当の支給は当然」と私たちに回答しています。さらには、出退勤管理システムの記録と時間外勤務命令簿に齟齬があってはならないとし、確認作業の結果、労働実態があれば、事前に命令を付けていなくても支給するとしています。

(10) すべての道立学校で 36 協定の締結を実施しているものの、協定締結について知らない、または内容についての理解が進んでいない実態も



「あなたの職場で 36 協定は締結していますか？」

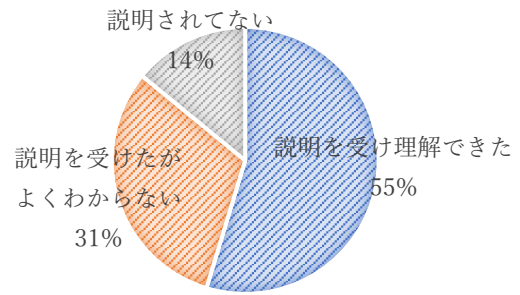
締結している	52	78%
締結していない	5	7%
わからない	10	15%
合計	67	





「あなたは、36協定について、管理職から説明されていますか？」

説明を受け理解できた	35	55%
説明を受けたがよくわからない	20	31%
説明されてない	9	14%
合計	64	

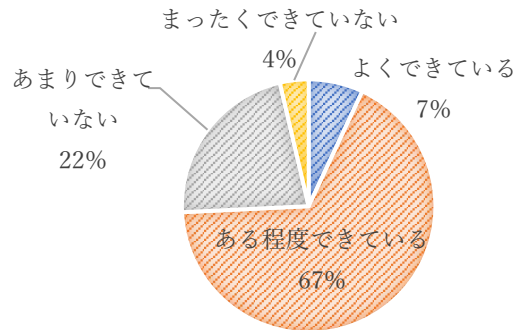


**(11) 職場の協力共同について**



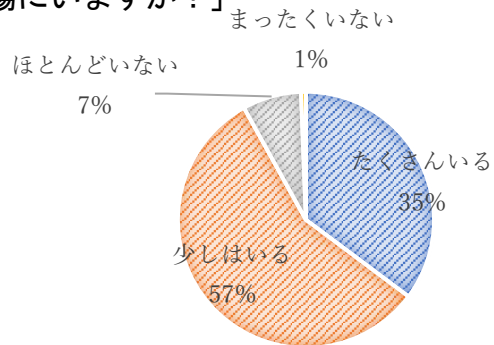
「今の職場で、自分の意見や発想を生かして仕事ができていると思いますか？」

よくできている	110	7%
ある程度できている	1,052	67%
あまりできていない	343	22%
まったくできていない	56	4%
合計	1,561	



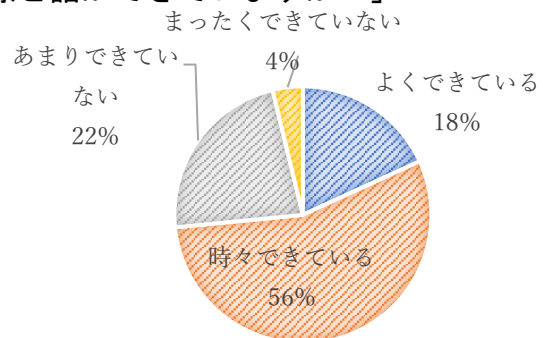
「困ったときに、助けてくれる人が職場にいますか？」

たくさんいる	542	35%
少しはいる	889	57%
ほとんどいない	109	7%
まったくいない	10	1%
合計	1,550	



「仕事のやりがいや悩みについて、同僚と話ができますか？」

よくできている	285	18%
時々できている	865	56%
あまりできていない	349	22%
まったくできていない	57	4%
合計	1,556	



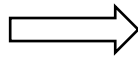


## 「職場での援助・支援」×「意見や発想を生かす」 クロス集計

○「発想を生かしているか？」全体集計

○「発想を生かしているか？」を「助けがない」で抽出

よくできている	110	7%
ある程度できている	1,052	67%
あまりできていない	343	22%
まったくできていない	56	4%
合計	1,561	



「あまりできていない」  
「まったくできていない」  
の割合が増加

よくできている	2	2%
ある程度できている	22	19%
あまりできていない	60	52%
まったくできていない	31	27%
合計	115	

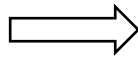


## 「職場での援助・支援」×「同僚と話しをする」 クロス集計

○「同僚と話をしている？」全体集計

○「同僚と話をしている？」を「助けがない」で抽出

よくできている	285	18%
時々できている	865	56%
あまりできていない	349	22%
まったくできていない	57	4%
合計	1,556	



「あまりできていない」  
「まったくできていない」  
の割合が増加

よくできている	0	0%
時々できている	10	8%
あまりできていない	79	67%
まったくできていない	29	25%
合計	118	



職場で管理職や同僚からの支援がない場合、自分が生かされているという実感や同僚と話しをする機会が少ない傾向にあり、より孤立した状態になり、健康リスクも高まる。

働く人の健康リスクの要因は、

**「仕事の量」だけではありません！**

医学的な見方として、ストレスや健康リスクに関する要因は、「仕事の量的負担」はもちろん、労働者に「仕事をコントロール」する裁量があるかどうかにも関わっており、決められた仕事をこなすだけになれば健康リスクが高くなります。また、職場での同僚や上司からの支援も重要であり、職場での協力・共同が弱い職場も健康リスクが高くなります。

働く人の健康リスク要因 = **仕事量** + **仕事の裁量** + **周囲の支援**

### 用語解説

#### \*在学等時間

時間外を含む「労働時間」と同様の意味であるが、教員は給特法(後述)により「原則時間外勤務を命じない」「時間外手当を支給しない」ため、「使用者からの指示に基づかず、所定の勤務時間外にいわゆる『超勤4項目』に該当するもの以外の業務を教師の自発的な判断により行った時間は、労働基準法上の『労働時間』には含まれない」として行政が創り出した言葉。

在学等時間 = ①在学時間 + ②校外活動時間 - ③休憩時間 - ④自己研鑽時間

①:出勤から退勤までの在学時間 ②:学校以外で仕事をしている時間

④:学校の仕事をしているとはいえない時間

### \* 上限時間

「働き方改革関連法」(2019年4月1日施行)が規定する民間の残業時間の上限規制「月45時間、年間360時間以内」に合わせて示された、公立学校教員の超過勤務上限の目安時間。残業代はなし。

①1か月の在校等時間について、超過勤務45時間以内

②1年間の在校等時間について、超過勤務360時間以内

※児童生徒等に係る臨時的な特別の事情により勤務せざるを得ない場合は、1か月の超過勤務100時間未満、1年間の超過勤務720時間以内(連続する複数月の平均超過勤務80時間以内、かつ、超過勤務45時間超の月は年間6カ月まで)

### \* 給特法

1971年制定の「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」の略称。教員の仕事は勤務時間の管理が難しいという特殊性を考慮し、休日勤務手当や時間外勤務手当などを支給しない代わりに給料月額4%を教職調整額として支払うことを定めている。

「教育職員については、原則として正規の勤務時間を超える勤務(時間外勤務)は命じない」とし、例外的に超勤を認めるのは(1)生徒の実習に関する業務(2)学校行事に関する業務(3)教職員会議に関する業務(4)非常災害等やむを得ない場合に必要業務の4項目(「超勤(限定)4項目」)のみとした。このことから、手当支給もなく、時間外勤務は「自発的なもの」「存在しないもの」とされてきたことから、現在の教員の異常な超勤実態の「元凶」といえる。

### \* 36協定とは

労働基準法36条に基づく労使協定。労働者を1日8時間・1週40時間を超えて労働させる場合や、休日労働させる場合には、限度時間や代休等について、過半数労働組合(ない場合には労働者の過半数を代表する者)と書面による協定を締結し、労働基準監督署・人事委員会に届出する必要がある。対象者は、事務・現業・臨時・非常勤職員。

### \* 義務標準法

「公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律」の略称。公立小中学校の「学級規模」と「教職員定数」、いわゆる「1クラスの人数」と「先生と職員の数」について、規定する法律。

## 添付資料

①北海道の教職員の「2021働き方実態アンケート」結果概要

②アンケート用紙

③アンケート結果集計(詳細版)

④アンケートの記述結果

## 5 さいごに

「私はもうじき、このバトンを捨てます。ずっとなりたかった仕事についてのもの、一生続けられる仕事では無いと思うからです」。これは文科省が今年(2021年)3月から「教職の魅力を上げ、教師を目指す人を増やす」ためとして始めた「#教師のバトンプロジェクト」に寄せられた声です。

「#教師のバトン」の「炎上」について、中教審「学校における働き方改革特別部会」委員もつとめる妹尾昌俊氏は、「文科省と学校とのコミュニケーションを考える上で、興味深いチャレンジ」としつつ、「現役の先生たちのなかに文科省や教育委員会への不信感が高い、渦巻いているということ」「実際、教員の労働環境がこれほどひどくなった要因の一端に、文科省の政策があることは確か」とコメントしています。

今回の私たちの調査は、北海道の教職員の声を、数字を示して可視化するために行いました。調査にご協力いただいた多くの教職員の声を生かすためには、道教委をはじめとする教育行政が、まず「聞く耳を持つ」姿勢で、「働き方改革」に望むことを切に求めたいと思います。

アンケートにご協力いただいた、全道の教職員の皆様、ありがとうございました。