

春闘要求アンケート 集計結果

佐賀県高等学校教職員組合

2025年3月実施 回答数 167件 (4月8日現在)

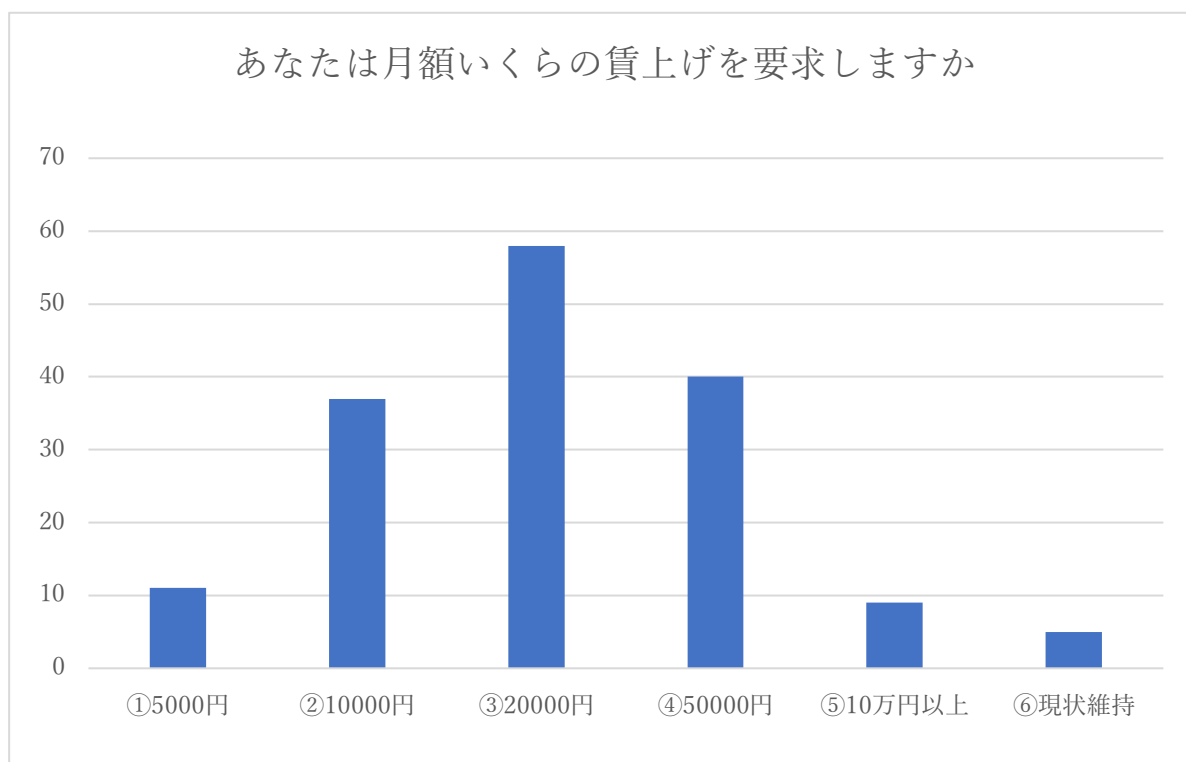
春闘交渉において組合員の要求を訴えるため、春闘要求アンケートにとりくみました。ご協力をいただいた皆さん、有難うございました。

いま、生活を支えるための賃上げが必要であることは、多くの人の切実な課題です。県教委に対して私たちの生活実感にもとづく改善要求を訴えていくことは、組合員の声を結集してたたかっていく大切な活動です。これを抜きにして組合はあり得ないとも言えるでしょう。

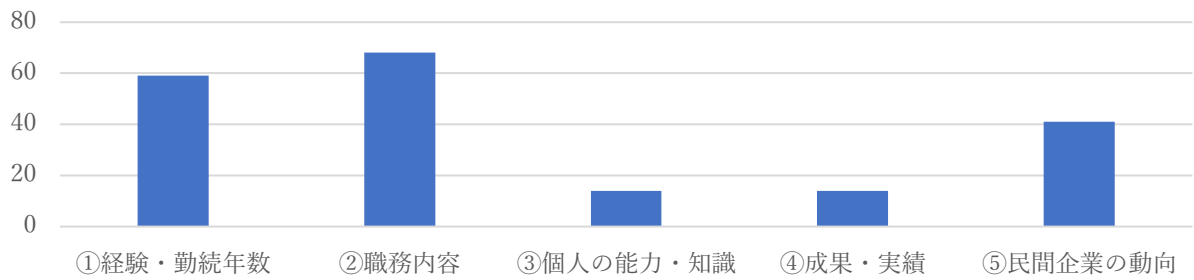
また、残業時間の長さや、健康に対する不安を抱えながら働いている状況を訴え、これを改善するために教職員定数を増やすことを強く訴えなければなりません。職場環境における老朽化した設備に対する不満・不安の声も多数寄せられました。

皆さんの声をうけて、6月4日に予定している春闘要求交渉にのぞみます。執行部はこれらの課題に全力で取り組みます。そこで皆さんにお願いがあります。春闘要求交渉に参加をして、賃上げを必要とする切実な声や、職場の状況を訴えて欲しいのです。ひとり一人の声が大きな力になります。交渉の場で訴えることができるのは組合の最大の力であり、組合員の権利です。

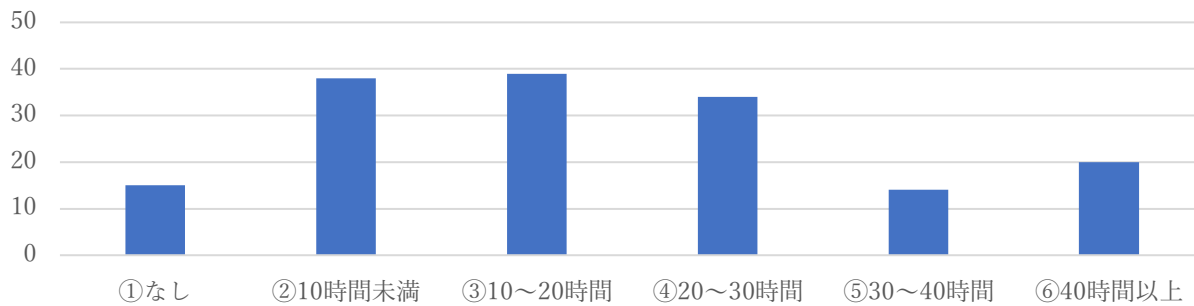
春闘交渉は6月4日（水）午後、佐賀県市町会館（佐賀県庁北側）でおこなわれます。職務免除扱いになりますので、参加のご協力をぜひともお願いします。



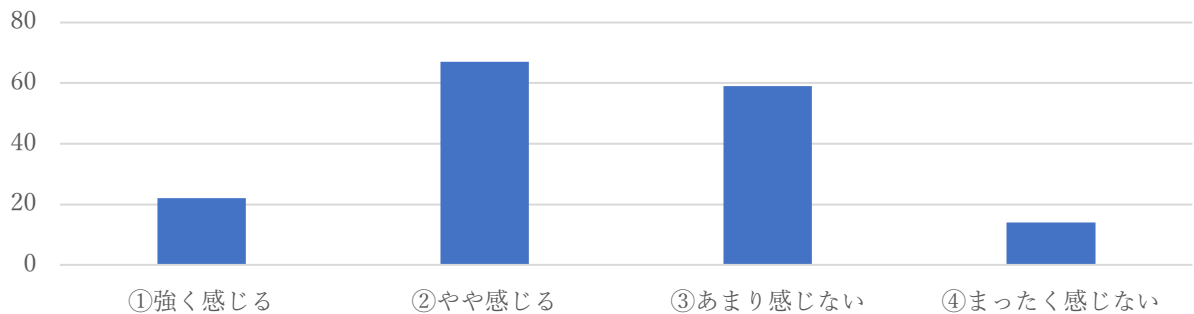
公務員の賃金決定にあたり、重視すべきものは何だと思
いますか。



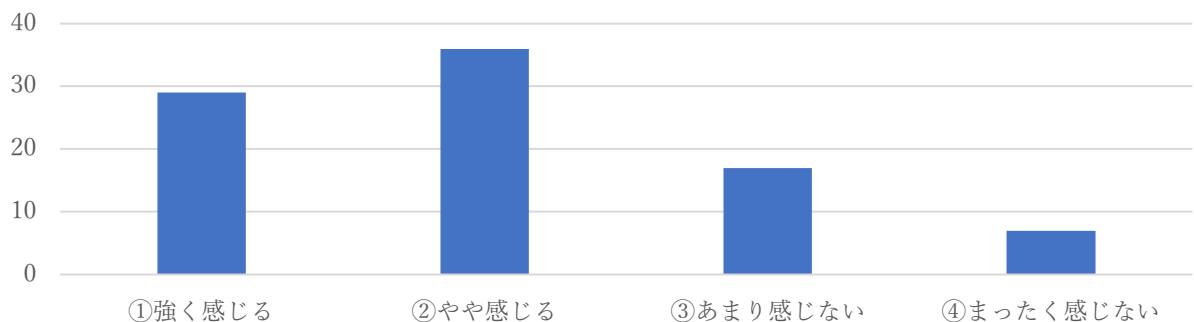
直近の1か月でどれくらい残業をしましたか



最近の働き方について「身体がもたないかもしれない」
と感じますか



放課後、土日の部活動について負担を感じますか？



記述欄のコメント（分野別に整理をしました）

《 賃金 》

- 年齢が上がっていくに従って仕事量が多くなってくるが、昨年の給料は 3100 円、2 年前は 1000 円（月）であった。若手が 20000 円程度昇給している中で、50 歳以上がこの金額なら、馬鹿にされているのかと感じてモチベーションが下がる一方だ。
- 物価上昇をふまえて賃金アップして頂けると助かります。
- 60 才を超えると給与 70%へ減額される。業務内容も変わらず、定年延長の年齢も引き上げられ生活苦が予想される。公務員（教員）を目指す若者が減少するはずだと思う。
- 賃金は全員に同じように上げてほしい。若手ばかり上げるのは納得できないし、やる気もうせる。ますます、早く辞めようという気持ちになる。
- 60 歳をすぎて職名もかわらないのに賃金が 7 割になる根拠は何か？（職名がかわるとか、退職後の再任用でもないのに）物価高騰にともなう賃上げは、どの年齢であっても実施してほしい。
- 若者の賃金アップは良いことだが、中堅以上の賃金アップにも取り組んでほしい。賃金アップだけで教員の志望者が増えるとは思えない
- 賃金を若手にも厚く、ベテランにも厚くアップをお願いします
- 就職氷河期世代の公務員。若手の昇給ベースが早い気がして、新しい制度の恩恵を全く感じることができない。
- 物価の値上げペースに賃上げがついていけない実感があります
- 民間の賃上げに公務員は追いついていない。まずは賃上げ、低かったら民間に流れて当然
- 生活のために必要なものはすべて値上がりしているのに賃金は上がらない・・・将来に希望が持てない
- 物価高騰を身にしみて感じるので、駐車料金はなくしてほしいです。
- 今日の物価高騰による賃金引き上げを一律にしてもらいたい。若い世代に賃金の上乗せをして少しでも人材確保をしたい気持ちはわかるが、賃金格差の是正を求めます。働き方改革といわれていますが、年々仕事が増えているように感じる。
- 若手の給料と同様に全体の賃金を上げてほしいです。若手の先生を気にしながら仕事をしているのは周りにいる中堅の先生方だと思っています。
- 駐車場代をとることはおかしい
- 本校の教員は足りているが、県全体、日本全体の教員不足は深刻です。まずは賃上げをしないと今の若者は来てくれないだろうと思います。
- 残業時間に見合わない給特法の見直し

《 設備面 》

- トイレ等の設備が古すぎる
- 実習棟にエアコンの設置をお願いしたい。トイレや教室が古い。
- 空調設備の充実
- 施設・設備面と教室不足。夏のエアコン利用が県費なので制限される。
- 校舎の老朽化、建物と地面のスキマなど、メンテナンスが必要では？
- 学校の建物の築年数がかなりたっている為、天井や壁の塗装などがはげており、何とか新しくしてほしい。
- 校内を回りますと、いろんなところに老朽化の箇所が多数見受けられます。
- 管理棟の老朽化（夏は暑く、冬は寒い。水道管などの老朽化）
- 特別棟にエアコンがついていない。夏場に授業ができない。道具や材料、教材を大量に空き教室に移動し、無理やり授業をしている。授業がやりづらい。
- 電子黒板がない。古いプロジェクターで授業をおこなっており、暗幕がない教室だとスライドが見づらい。
- 実習棟の男子トイレが外から丸見え。時代にあわない。
- 洋式の便器が欲しい
- 子どもは同じ教育を受けているのに教育現場の設備状況の違いを感じる。大和特別支援は補充しながらの状況であり、十分に整っていない。生徒人数も多いので状況にあわせた整備が必要だと思う。数年前に食堂を広くされた後に天井にはカビの後があり、寄宿舎の雨漏りもある。
- 設備の補修や必要な備品を要求しても「お金がない」で対応してくれない（トイレの水漏れ、浴室のシャワーの破損、手洗い用のジャンボネットなど）。唐津特別支援で働いていますが、何かあっても「お金がない」がとても多い。寄宿舎での子どもたちにも関わる部分なので、その辺りはどうかして欲しいと思います。
- 体育館、グラウンドの放送機材が経年劣化により不具合をおこして行事式典にも支障をきたしているが予算がないとの理由で対応してもらえない。
- 施設、設備共に老朽化しており危険な箇所も見受けられる。生徒・職員等がケガにつながるに対応しないように感じます。

《 職員不足 》

- 先生の数を増やしてほしい
- 職員の定数を満たせていない。現状の働き方では教職員を目指せないと思う
- 工業系の職員不足で工業高校の将来が心配される。
- 生徒の実態に沿った教員数になってない。県は、生徒の実態をしらない。
- 欠員が埋まらず教科のみならず、分掌の業務もまわらなくなり、結果的に生徒の指導にも影

響がでてるように感じる。

- 人手が足りない。通信制は生徒数が増加しているのに職員数が追い付かない
- 人手の人数確保と若手の人材の採用をしてほしい。
- 定数についても重度療育手帳（A）をもっている生徒の数において定数を増やすなどお願いしたい。
- 特支勤務です・重度障害でなくても程度が様々で、マンツーマン対応が必要な生徒が多数いるのに定数は8人につき2人しか充当されず慢性的な人手不足状態に皆が疲弊しています。個々の生徒の実態（例えば療育手帳 A、B に応じてよいので）に即した定数決定をぜひお願いしたいと思います。
- 少人数の職員数でありながら、複数名の欠員が出たまま一年間過ぎてしまった。募集については広報活動をし、広く周知する必要がある。
- 民間に合わせた賃金アップも必要かもしれませんが、人員を増やすことが先だと思う。このままだと、いい人材は教員にならないのでは？
- 通信制において生徒の人数が増えているため、今後も増加傾向が続くようであれば、担任や教科の業務等を考えると定数増も必要になるのではないかと感じている。
- 非正規ではなく正式な採用を増やしてほしい（若い世代の人たち）。中堅どころが辞められると年齢構成がいびつになり、高齢層ばかりになる
- 定時制は再任用の先生方が中心で現場がまわっています。ベテランという安心感はあるが、家族の介護なども重なり、バランスを考えて職員を配置してほしい。
- 産休に入る先生に講師がつかず、教科内で対応しないといけない。非常勤講師の年間コマ数が足りず、3月分は教科内で対応しないといけない。

《 働き方、学校運営 》

- 生徒と関わる仕事は大変でもやりがいを感じますが、国スポ等、県の行事の運営などの追加の仕事があるのは、とても負担がかかると思います。私自身は係りがなくても、職場で多くの先生方が会議や役職に就かっていると、他の先生方にも負担がかかっていると思います。定数・加配等、もっと増やしてほしいです。
- 昨年度・今年度、管理職の傾向として、「伝統を大切にするのはわかるが、これって絶対なのか？」という基盤として学校運営に当たっているようである。「何も、伝統がだめだとは一言も言っていないよ」と言われそうだが、時代が新しくなる中で理療科が昔から大切にしている行事や外来臨床実習の運営方法等を、「時代に即していない」と言って、当事者側の主張を全く聞こうとしない。なぜ、それを大切にしているのか、そのへんの当事者の言い分にも聞く耳を持ってほしいと思うことが多い。現場の意向に対して聞く耳を持たずに学校運営がされようものなら、それは働きやすい職場といえるのだろうか？それが今後心配である。新しくなることは大切なことであるが、それは今までの基盤があってこそ新しい発想が出来

るわけで「温故知新」とはまさにこのことではなかろうかと考える。そのへんの始点が今のトップには必要ではないだろうか？

- 労基法、労安法を順守した労務管理を徹底させる。懲戒処分が出る度に綱紀粛正を求めるが、労基法、労安が順守されていないことに何の反省もない。特別支援学校では、修学旅行等の宿泊を伴う引率時に、宿泊先で生徒との同室就寝を余儀なくさせられることがあります。これは就寝中であっても勤務から開放された状態とは言い難く、明らかに勤務が継続しています。実際、なかなか寝ない生徒もいて寝られないまま翌日の活動に従事する場合があります。そうでなくても、そばに生徒が寝ている状態は、いわゆる手持ち時間であり、明らかに労働時間です。例えば2泊3日の間、同室就寝したとすれば、約56時間連続勤務というありえない勤務を命令されている状態です。出張命令が出ているので、自発的時間外勤務ではありません。しかも修学旅行の場合は管理職も同行しているわけなのに、何も対策を講じない。この異常な事態を改善することを求めたいと思います。
- 学校の教員という職業は、あまりにも大変すぎると思います。授業・公務分掌・生徒の私生活・人間関係などありすぎです！！自分の時間・家族との時間うばわれすぎてます。
- 高齢化により、通院の機会が多くなり、全部を年休で消化するのが困難になってきた。「病休」をもっと弾力的に運用して欲しい。「精神的」な問題をかかえる職員への気軽に相談できる窓口を整備して欲しい。
- 再任用で仕事をしているが、今まで以上のことをしているのに給料は約6割しかないのは納得がいかない。だから教員の不足がおこるのではないか。再任用された先生方が一斉にやめるとどうなるか考えてほしい。
- 人員補充がなかなかされず現場でカバーすることが常態化している。せめてカバーしている人に何らかの手当てなり何なりあってしかるべきでは（丸投げ状態）寒い中予算不足で灯油も買えないと言われた。働く者の健康にも配慮が欲しい。ただでさえ「サーブス」の部分が多い仕事なのに！人員もそろっていないのに魅力ある学校づくりだの業務の見直しだの（マイナスにするのではなくプラスの方向へ）要求ばかりある印象、疲れます。
- 労働環境として、夏場のエアコン使用に幅をきかせてほしい。使用基準のしぼりがあるのと、節電のためとで非常に暑いときも使用できない状況があるので。
- 運動部活動は、外部コーチ制にする。
- キャンパス制をとる学校において商業科の定数が来年度減ることになった。理由もよくわからないまま、県教育委員会も何を考えられているのかよくわからない。
- キャンパス校にて普通科と比べて商業科の扱いが軽視されており保護者からも苦情が来るほどの状況だ。対外的な業務に関して安易に商業科だけに押しつけようとする雰囲気がある。二つのキャンパスで同様の分掌業務を行うことになっているためいつも人が不足し効率的に業務がすすめられない。
- 保健室に加配をつけて下さるとの事で人をあたったりするが、3か月加配ということで「3

か月間働く人」を探すことはとても難しいと初めて実感した。働く側のことを考えると1年、少なくとも半年くらいがいいのかなと感じる。前にも書きましたが、子育て支援・・・と考えると、育休機関の手当金が1歳でなく2歳になるまでだと、もっと母子ともに安心して過ごせる。いろいろな幸せにつながるかなと思います。

- 職員数と業務量のバランス
- 実習助手の職務が法律の範囲を超えることがある。手伝うのは仕方なくても、休みに入られた教諭の肩代わりをするのは違うと思う。

《 その他 》

- 私立高校の授業料無償化による公立高校への進学控えが危惧される
- 学年主任が人事異動で、7年目を理由に移動、交代するのはいかがなものか？
- 7年で異動を基本としても、学校によってそれぞれ事情があるので、残された方も大変なことになっています。担任もしていなかったのに突然3年学年主任になったり、3年生の担任に突然なり、生徒とうまくいかなかったり、生徒も困ります。特に実業校は2年担任が3年担任となり、すぐ就職対策というところを支えなければならないのに、普通科の教員だから安易に転勤させられています。教育をする学校なのにまったく教育的ではありません。ルールファーストではなく生徒ファーストで人事を行っていただきたいと思っています。
- 現在多くの中学生が県立学校から私立学校に流れている。私立学校の方が施設設備が整っていることが大きい。耐用年数にかかわらず、古い学校から建て替えをお願いしたい。少子化とはいえ、先生の人数が少なすぎるのに、業務、仕事量は変化がない。研究大会や発表会、国スポや事務局の仕事など、通常の業務以外も多いから各個人が回らなくなっているように思う。とにかく大胆な増員を検討して欲しい。病休や育休、振休など使いたくてもなかなか使えない。様々な有休制度はあっても活用できないような事態を解消して欲しい。
- 高体連には各種目に専門委員という役職が存在します。県内の高校教諭がその役割を担っています。専門委員は高校総体、新人戦をはじめとする各種大会を運営しています。また、それぞれの専門委員長は、九州大会、全国大会、選抜合宿、各種会議の参加等があり、対外的な責任も重なり想像を超える仕事量です。半面、他の職員の理解度は決して高くなく、「好きでやってるのでしょ？」みたいな感じです。現状、校務分掌との両立は厳しい現状です。教職員の評価にも、専門委員（長）として評価項目はなく、過去の専門委員（長）の先輩方は自分の時間や身銭と精神を削りながら高体連を支えてこられたんだということを実感しています。高体連という組織が公のものであるならば、その職務内容にもう少し配慮をして頂きたいです。金銭的な補償ではなくて、人的な補償（配慮）例えば、専門委員長に非常勤講師をつけるなどの対応をしてくれると専門委員長は助かると思います。高野連事務局の制度がどのような形かはわかりませんが、種目間の業務量も考慮に入れた改革を望みます。教育にお金をかけるとは、こういう事にお金をかけることではないでしょうか？

- 実習費用が不足する現状が課題。人事を含め学校運営についての課題を強く感じます。今までがこうであったからと言ったことも多いため、現状にあった対策をしてほしい。また、人間ドックの補助をはじめ予算がないのは理解しますが、どんどん削減の方向ってというのはどんなものなのかと個人的には感じています。
- 支援が必要な生徒が年々増加しているが、県は現状を把握されているだろうか？先生方の業務が 10 年前とは倍以上に増えているように感じる。各先生方の人柄や真面目さで大変な業務を毎日こなされている様子を見ていて心配になります。管理職は上辺の心配だけでなく現場の実態を県に伝えてほしいと思います。
- 教育は贅沢品であるべき
- 高校 3 年生には、なるべく受験する大学に沿った指導ができるように各教科 1～2 名程度の増員がなされると、もう少しゆっくりとした職場になると思います。
- 土日の部活動手当が少なすぎる。クラスを 40 人から 30 人へ。科を減らすより人数を減らす。行事を減らす。
- 部活動を希望制にするのは絶対的、必然的責務だと思います。
- 業績評価表の不公平感。職種により校務分掌等区別されているのに、同じ土俵で評価しているので、教諭は教諭の中で、実教は実教の中といった具合に、それぞれの職種で評価してほしい。実習教員への区別ではなく不当な対応を感じる。
- 特定の人に仕事が集中しすぎています。人を増やさないと現場はまわりません。
- 業務量の偏り。残業しないとまわらない人と、そうでない人や仕事をしようとならない人の差が大きい。
- 物価上昇と、賃金上昇が見合っていない点、学校設備（エアコンや老朽化）においても、まだまだこれからということを感じています。
- 30 年近く前に就職したころに比べて、学校現場はいつまでも力仕事が減りません。定年延長となりこれからも働かねばならないのに不安なことが沢山あります
- 教師を魅力ある仕事にして下さい。将来を創る子どもたちを育てますよ！
- 駐車料金。登校指導（立ち番）。デマンド制限 エアコンなし教室。トイレのにおい、古さ。
模試監督
- ・学校の老朽化 ・教員不足 ・教員によって仕事量に差を感じる
- 現業職員の正規雇用化をすすめてほしい