

Ⅲ章 充実した教員生活のための提言

～多忙化を解消し児童生徒の教育を充実させる～

- ◇ Ⅱ章「調査の集計結果と考察」に基づき、各学校で推進してほしい多忙化解消のための取組を記述した。
- ◇ 教員の多忙化の歴史についても記述した。現在の教育改革，並びに働き方改革の現状についての認識を深めてもらいたいと考えたからである。是非一読願いたい。

Ⅲ章 充実した教員生活のための提言

1 提言の前に～教員の多忙化再考～

はじめに

新任教師の頃、ぼくは毎日、子どもが帰った教室で机と向いあっていた。その日にあった出来事を思い出すためである。子どもの姿はすぐに霧のように逃げていった。一人ひとりの子どもとの出来事がなかなかつかめないのであった。そんな孤独の作業を毎日続けていた。

ぼくは力ない教師であり、気のきかない努力をしている教師にすぎなかった。

『斎藤喜博を追って』（向山 洋一著）という本のはしがきの一節である。向山氏は昭和43年東京都の新採用教員である。放課後、一人教室に残り、子ども研究をしていたのである。教育、授業の本務たる子ども研究を放課後にすることが十分可能だった。

現在、教員の本務である授業にかかわる子ども研究、教材研究を放課後にゆとりをもってやることが十分にできているだろうか。残念ながら、学校は多忙化しており、否というしかない状況である。

『教師が育つ条件』（今津 孝次郎著）の中では、教員の多忙化を次のように定義づけている。

多忙化とは、「時間的に慌ただしいという表面的な状態だけでなく、（中略）教職活動が細切れの過密状態に陥り、教師と子どもが人間全体として向き合うことが出来にくくなっている状況を意味し、教師が自らの日々の教育実践について振り返りながら、じっくりと考えるゆとりも無くなった状態を示している。」と。さらに続けて、「職務の現状が、教師の専門性を高めるといよりも、むしろ逆に低下させる方へと圧力を及ぼしており、それは、教育の質を低下させる危険性をはらんでいる。」と今津氏は述べている。教員の多忙化は、教員のみならず子どもの教育の質にも関係しているということを銘記してしておかなければならないであろう。

以下、教員の多忙化をめぐる現況、背景や歴史について述べてみる。

（1）教員の多忙化をめぐる現況

平成29年度に入って働き方改革が大きな課題となってきた。政府の働き方改革の一つの柱として長時間労働の解消がある。その背景の問題として過労死が大きく取り上げられ、マスコミでも多くの報道がなされている。民間では忙しいのは当たり前、仕事が終わらなければ残業、それには残業代が支払われるというような話題もよく報道される。

最近、教員の多忙化が論議され話題になっているのは、他職種における過労死やその裁判、OECD調査による長時間労働などが話題になった背景がある。教員の過労死は過去にもあった。（『教育再生』参照）が、それは個人的なもの、局所的なものとしてあまり話題に上らなかった。働き方改革が検討され始めている現在、過労死ばかりではなく、（種々の要因があろうが）精神

疾患による休職・離職，自殺などの事例もあり，教員もこれを機に働き方について声を挙げたらよいのではないだろうか。

現在，各調査データから社会的にも教員の多忙化は認知されつつあり，文部科学省（以後文科省），各教育委員会でも実態調査や具体策が講じられようとしており，動きも急になっている。

平成28年4月の文科省公表の教員実態調査では，中学校教諭の6割，小学校教諭の3割が，「過労死ライン」といわれる，おおむね月80時間超の時間外労働を上回ったという。中学校では部活指導による週休日出勤が多く，中央教育審議会特別部会は平成29年12月の中間まとめ案で，活動時間と休養日の明確な基準の設定を学校側に求めた上で「必ずしも教員が担う必要はない」と提言した。（平成29.12.20付け新潟日報による。）

また，昨年12月20日に新潟市教育委員会が教員の多忙化解消のための会議を校長会代表などを招集して開催したことがNHKニュースで報じられた。翌日の新潟日報では，今年5～10月の半年間で月平均の時間外勤務時間が小学校で38時間，中学校で50時間だったという。過労死ラインといわれる月80時間以上時間外勤務をした割合は中学校では多い月で28%に上ったともいう。新潟市教育委員会は，29年度中に多忙化解消行動計画を策定するということである。

（2）教員の多忙化の背景と歴史

教員の多忙化は今に始まったことではない。教員の多忙化は戦後一貫して指摘された継続的な課題である。いつ頃，どのような形で問題化し，その特徴はどこにあるのか，また，いつ頃から多忙化の質が変化したかなどを明らかにすることが，現在の多忙化をとらえる前提ともなる。

ところで，文科省や教育委員会が教員の多忙化を強く問題視するようになったのはごく最近である。特に文科省が2006年（平成18）に教員勤務実態調査を実施して以降，都道府県教育委員会レベルでも本格的な実態調査とその対策が進められるようになった。

それ以前では，1995年（平成7）に日本教職員組合（以後，日教組）が全国9千人を対象にまとめた勤務実態調査がある。これは，日教組の大規模調査としては初めてであるという。学校で平均週9時間の時間外勤務，自宅で4時間の計13時間とある。単純に月で計算すれば，学校での時間外勤務36時間，自宅での時間外勤務16時間の計52時間となる。

文科省の多忙化問題視も教職調整額など，他のねらいから始められたともいうが，全国的な実態調査には違いない。

以上のように，教員の多忙化解消は全国民的な課題となってきたことがうかがわれる。このような状態を改善するためにも，教員の多忙化の歴史を知ることは意義深いことと考える。

以下，青木純一（日本女子体育大学教授），堀内正志（横須賀市立馬堀中学校総括事務主査）の二者による論文「教員の多忙化をめぐる経緯と教員勤務実態調査に関する一考察～学校における効果的な多忙化対策の基本的論点を探る～」を要約してみたい。（以下の枠で囲んだ部分である。＊は本報告書執筆者の注釈である。）青木・堀内論文では一貫して「残業」という用語を使っているので，それにしたがう。当教育研究所の本報告書では「超過勤務」・「時間外勤務」としている。

1 多忙化の定義は次のようにする。

第1 慢性的に、残業＝超過勤務が存在する状態

第2 様々な要因によって残業が増加傾向にある状態

第3 残業が増加するとともにストレスのある仕事が増えた状態

2 多忙化の変遷と特徴

(1) 残業＝多忙化という時代

① 1950年代から60年代

各地の教育委員会で実態調査が行われた。

慢性的に残業がある。本務業務よりも周辺業務に多大な時間を割く。

② 1960年代後半

教員が、超過勤務手当の支払いを求めるようになる。1971年（昭和46）教職調整額として決着する。

* 教職調整額として給料月額の4%を一律に支給する。その根拠は昭和41年（1966）文部省が実施した「教員勤務状況調査」の結果による。

超過勤務時間が、1週間平均、小学校：1時間20分、中学校：2時間30分、平均：1時間48分となり、その平均が年間44週にわたって行われた場合の超過勤務手当に要する金額が、超過勤務手当の算定の基礎となる給与に対し、約4%に相当する。文部省による調査がどのようなものだったのか知る由もないが、当時の教員の超過勤務の実態からは遠く離れていたであろう。超過勤務時間はもっと多かったはずである。教職調整額は教師の労働が自発性や創造性によるところが大きいことから一律支給となった。しかし、自発性、創造性に裏打ちされた仕事であっても、それは時間内のごく一部についてであり、大枠としては時間管理が明確になされているといえる。（以上要約者注）

(2) 新たな多忙化への着目～神奈川県教職員組合議案書から見た～

① 1980年代から90年代

多数の教員が忙しくなったと思っている。仕事の絶対量が増えた。

② 2000年代以降

初めて「ストレス（疲労感）」に言及する。

3 新たな多忙化の特徴

(1) 由布佐和子（2010）は多忙化の原因となる教職の特徴を4つにまとめている。

○ 感情労働の複雑さ

○ 新自由主義的改革・成果主義の導入が、学校・教員の理解を超えること

○ 人間関係に基づくケア・ワーク、ケア・サービスが特徴であること

○ そのケア・ワーク、ケア・サービスが通常のそれよりも複雑であること

(2) 以上の論点を3点にまとめる

① 教育の市場化～90年代以降の新自由主義改革～

学校を市場ととらえ、教員はサービスの提供者、児童生徒・保護者は利用者にとらえその上で、提供者間には競争を、利用者には自己責任を強いる傾向にある。

具体的には、学校選択制、教員評価制度、民間人校長の採用、開かれた学校づくり（コミュニティー・スクール・学校評議員制度）等々。PDCAサイクルにも問題がある。

② 教育の個性化と多様化

戦後教育があまりにも画一的になったという批判が、70年代後半から登場する。臨時教育審議会答申（85年～87年）、1997年中央教育審議会答申をとおして画一主義批判は教育の個性化と多様化に結実した。

そして、特色ある学校づくり、学校選択制、観点別評価、習熟度別学級、教育課程の弾力化（中高一貫教育や小中一貫教育）、特別支援教育の取組などに具体化していった。児童生徒一人一人に応じたきめ細かな教育が強調されている。

③ 情報公開と説明責任

1998年中教審答申「今後の地方教育行政の在り方について」、2000年教育改革国民会議「地域の信頼に応える学校づくり」によるものである。学校評議員制度、学校運営協議会制度（コミュニティー・スクール）、学校公開、学校評価（自己評価と外部評価）などが具体的なものである。

(3) それ以外の特徴

○同僚性の衰退

○学級崩壊やモンスター・ペアレンツ等の語句に代表される子ども・親・地域の変化

○多様な教育課題が次々と投げかけられる。

総合的な学習の時間、外国語活動、国際理解教育、キャリア教育、防災教育、ICT教育、食育などなど。

4 教員勤務実態調査の動向

(1) 文科省 2006年調査のねらいの変質

当初は教員給与見直しのための調査であった。結果の公表以降、論議の焦点は教員業務の軽減・効率化へと移り、「教員が子どもと向き合う時間の確保」のフレーズとともに学校マネジメントが大きな政策課題となった。その結果、2008年の中教審答申「幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領の改善について」では、学習指導要領の理念を具現化するための具体的な手立てとして、教員の子どもと向き合う時間の確保、負担軽減が明確に打ち出された。

(2) 文科省、各県教委、各機関での実態調査について（略）

5 まとめ

(1) 明らかにしたことは3つである

① 教員の多忙化の特徴を歴史的に見ると、以下の2つに区分できる。

- ・1950年代から多忙であった。71年の教職調整額で一時的にせよある程度は解決する。
- ・1980年代に入った頃から多忙化は新たな展開を見せる。

すでに教育の仕事は増加傾向にあったが、90年代後半頃からさらにストレスのかかる仕事が多くなる。病気休職者の増加など新たな多忙化の時代が到来した。

② 1990年代以降に顕著となる新たな多忙化の特徴

- ・教育の市場化
- ・教育の個性化と多様化
- ・情報公開と説明責任

◎ これらの特徴が複合的に絡み合うところに問題の深刻さがある。

③ 各地で実施した教員勤務実態調査

多忙化の中身にはいろいろなものがあった。

要約は以上

多忙化の背景と歴史を振り返ったのは、現在の多忙化を見直すために必要だと考えたからである。最近の教育改革のスピードは加速度的に速い。現在は過去の積み重ねからなり立っているのである。是非とも教員多忙化の背景と歴史を振り返ってほしいものである。

教育・学校の変化について少し述べてみる。昭和54年（1979）「3年B組金八先生」の放映が始まり、学校のさまざまな問題や課題が取り上げられた。それまでの学園ドラマとは違った学校の描き方だった。以前は不良やドロップアウトした高校生を熱血教師がスポーツによって立ち直させるというようなドラマが多かった。しかし、学校の荒れが拡大し、教師の対応や学校が批判された背景もあり、教育・学校の難しさが見え始めた。「金八先生がいない！」といわれ、当時の中学校教員は苦勞したことだろう。そして、校内暴力からいじめ、不登校、学級崩壊など様々な問題が現場で起きてきた。

また、教育機器、事務機器の変化も大きいものがある。

印刷プリント一つをとっても、ものすごい進歩で簡便にかつ速くきれいに多量に仕上げることができるようになった。昭和40年代まではガリ版（謄写版）しかなかったものが、徐々に鉛筆書きでも可能なファックス（電話のファックスとはちがう、製版に時間がかかる）、ボールペン原紙、そして現在のような製版即印刷という機器が使用されるようになった。昔はスピードが遅く時間がかかったが何とか対応してきた。

また、80年代後半からワープロ、パーソナル・コンピュータが登場し、学校でまず事務機器として使われ始めた。徐々に教科学習や諸活動にも活用されるようになり、これからはプログラミング学習も始まる。現在、学校ではPCによる文書作成がすべてになった。教育委員会からもメール配信で文書が送られてくる。学校ではそのメールを文書印刷するという仕事が出てくる（データのままで共有できない）。報告は校内のPCを使う。個人情報などの問題もあり、家に持ち帰ってやることはできないことが多く、家でできる仕事も限られてくるのが現状である。

このように印刷機器をはじめとして事務機器は長足の進歩を遂げたが、教員の仕事は益々忙しくなっている。皮肉な現象である。また、児童生徒数が減少しているのに、教員は忙しくなってもいるのである。

また、かつては、夏休みなど長期休業日には大幅な自宅研修が認められていたことを思い起こしてほしい。教員の経験・体験を広めたり、深めたりすることがかなり自由にできた。その中で教材研究や子ども研究など自主研修や全国レベルの研修会に参加したものである。授業日が多忙であったにもかかわらず、長期休業中は、ゆとりがあった。したがって、教職調整額は時間外勤務の実態に多少合わない面があったにしても、多忙化解消の全面的な解決策ではないが、一つの解決策ともなっていたように思われる。現在、長期休業中に学校閉庁日を設けることが検討され始めている。長期休業中の公の閉庁日の設定もさることながら、個々の教員の時間外勤務時間に応じて休むという方策も考えられてよいのではないだろうか。法的にはいろいろ乗り越えなければならぬ課題が多いであろうが。（先頃、ドイツの労働時間貯蓄制度の記事が本年1月4日の新潟日報に掲載された）

本教育研究所の教育調査は平成29年夏に行われた。報告書発行（30年2月）の直後、平成30年度（2018）からは小学校で新学習指導要領による教育課程の移行措置が始まり、平成32年度（2020）に全面実施される。翌平成33年度（2021）には中学校で全面実施される。社会に開かれ

た教育課程の編成や「主体的・対話的で深い学び」が中核となり、その具現化に向けても多様な研修が必要となる。益々多忙化に拍車がかかるような気もするが、未来を切り拓く確かな力をもった子どもの育成のために、何とか対策を講じなければならない。

2 多忙化を解消するための提言

「教員生活は、日々活動している子どもと向き合い、それに対応しているのであるから息つく暇も無く、忙しいのは当たり前」というのは、当然と言えば当然である。「教員の仕事は時間で割り切ることができない営みである」ともいわれる。問題は、勤務時間内に業務が終わらず、居残ったり、家に持ち帰って仕事をせざるを得ない状況である。

また、日本の教員は子どもの学習指導だけでなく生徒指導や人格形成などまで担う「日本型学校教育」（この言葉は中教審特別部会のもの）に携わっていると認識されている。世界の他の国々の学校教育も当然のことながら子どもの能力形成と人格形成の2つを目的としている。しかし、日本の教員ほど忙しくはなく、学校に居る時間も少ない（「TALIS 2013」調査による）のは、なぜなのだろうか。それは、日本とちがって教員が学習指導に専念できる体制が整っているからである。アメリカやオーストラリアの教員は4時には帰宅するという。学校の中にカウンセラーや他の専門職スタッフが入り、分担しながら学校教育を運営しているからである。日本の学校は伝統的にこのようなスタッフがおらず、限られた教職員で様々な仕事を担ってきたが、近年の社会の変化に伴い、開かれた学校、チーム学校が目指されるようになった。文科省でも中学校部活指導に外部人材を導入するという計画を出し、2018年度予算決定された。また、新潟市教育委員会が、本年3月までにどのような多忙化解消策を打ち出すかなどについて注目していく必要がある。

現在の教育の基本は、教育基本法にある。学校教育の在り方について、注目すべき基本的な事柄が書かれている。

例えば、家庭教育については、第十条に規定している。

「父母その他の保護者は、子の教育について一義的責任を有するものであって、生活のために必要な習慣を身に付けさせるとともに、自立心を育成し、心身の調和のとれた発達を図るよう努めるものとする。」（2項略）

第十三条には、学校、家庭及び地域住民等の相互の連携協力について書かれている。

「学校、家庭及び地域住民その他の関係者は、教育におけるそれぞれの役割と責任を自覚するとともに、相互の連携及び協力に努めるものとする。」

子ども教育の一義的責任は父母、保護者にあること、そして、学校、家庭及び地域住民その他の関係者が連携・協力を努めなければならないことを確認したい。そのような姿を現出させるために、国、地方公共団体の教育施策がある。教員の多忙化を全国民が認識し、教員が子どもの成長・発達に十分な力を発揮できるようにしたいものである。

以上を踏まえ、新潟教育研究所としての提言を以下に述べる。

- ◎ 学校教育の原点に立ち返り、学校や家庭・地域住民などが役割と責任を分担し、学校教育の在り方を再検討すること。

〈文科省や各教育委員会（国や地方公共団体）では〉

- (1) 学校の役割、教員の役割をどうとらえるかを明確にする

中央教育審議会では、「日本型学校教育」という言葉をつかい、学校は子どもの学習指導から生徒指導、人格形成まで一切を担うものであると規定した。そうすると、例えば部活指導はどのように位置づけられるのか、教員の勤務とどのような関係になるのか明確にしなければならないはずである。しかしながら、小学校には部活動という言葉はないし、中学校でも、学習指導要領をみてもグレーゾーンにあるとっていいようである。いろいろな矛盾の中で部活動が行われている。

- (2) 学校・教員の実態を数量的、質的の両面に渡って的確にとらえ、公表する

教育施策の基となる根拠（エビデンス）を明確にするということである。

- (3) 多忙化解消の鍵は教員の人数と仕事内容にあることを認識する

教育予算削減のために、まず教員数削減が挙がる状況にある。児童生徒数の減少に伴い教員数が減るのは当然という考え方は正当なものなのか、学校現場の実態をみてほしいものである。

〈保護者・PTA・地域では〉

- (1) 少子・高齢化社会における、地域での学校教育の在り方を確認する

地域の学校であり、地域によって学校は支えられている。学校と家庭・地域が良好な関係を保ち、支え合う体制をつくりたいものである。その時、何が必要であるかといえば、それは信頼感である。

今津氏は『教師が育つ条件』の中で、「『信頼』とは、対人関係相手の考え方や感じ方、行動のすべてを知っているわけではないのに、知り得た一部の情報から相手が今後を示すはずの行動を肯定的に見通す可能性のことである。同じ情報について好感を抱くものもあれば、不快に感じるものもある。仮に不快な情報があったとしても、好感を抱く結果が後でもたらされると『信頼していた甲斐があった』ことになるし、もし好感を抱いていたのに不快な結果になったら『信頼していたのに裏切られた』ことになる。」と述べている。

信頼感で結ばれた、学校と家庭・地域の関係をつくりあげてをさらに目指したい。当然、学校は適切な情報を発信し、家庭・地域からの情報を真摯に受け止めなければならない。

- (2) 子どもがいる、いないに拘わらず、地域社会全体で子どもを育てる体制をつくる

このような事例は至るところにある。情報を収集し、できることから始めてほしいものである。

- (3) PTA本来の在り方を確認する

学校教育にかかわる大切な活動を担っている組織である。子どものために何をするのが適切なのか考え、実行してほしいものである。

〈学校では〉

(1) 学校運営・システムに改善を加える。「カリキュラム・マネジメント」について教職員みんなで話し合い、教育活動を充実したものにする

① 放課後、退勤までの約1時間の活用を考える

- ・ 会議を減らす。研修は子どものいない長期休業中を中心に行う。
- ・ 長期休業中にゆとりをもたせる。

月・金曜日は会議，研修を入れない。火・水・木曜日の3日を有効に活用する。つまり，長期休業中は，連続4日間のゆとりをもつことを可能にするということである。現在の長期休業の在り方を考えると，これがゆとりを生む一つの方策ではないだろうか。授業日の超過勤務時間を積み立て，長期休業に振り替えることはできないものだろうか。

② 授業時数確保のための方策を明確にする

- ・ 出張参加・年休取得が無理なくできる学校体制づくりを確立する。

③ 学校行事の運営を工夫する

- ・ 学校行事の精選については，各学校ですでに精選しており，あとは行事の運営の問題である。

④ 見通しをもった仕事をするために，ルーティン化した校務分掌の仕事をうまくできるよう工夫する

- ・ 学校全体でマニュアル改善シートを作成する。
- ・ 事務職員との連携により，PCによる報告文書の効率的な方法を研究する。

⑤ 家庭連絡網の作成や教員の自宅電話番号・携帯電話番号を保護者等に知らせることの是非を検討する

- ・ 教員の自宅に，夜間保護者から電話がかかってくることもある。教員にとっては負担となる場合もある。保護者が，夜間学校に電話する場合もある。このような状況をどうとらえ，どのように対応するか，学校全体，あるいは教育委員会を含め検討すべきである。

⑥ 小学校では，低・中・高学年の専門の担任制を考える

小学校の6つの学年をすべて担任したいというロマンをもっている教員がおり，この考え方は現場では支持されないかもしれない。低・中・高学年の負担感（公平感）の違いから，特定の学年を継続して担任することに反対する教員も多いと考えられる。

しかし，特定の学年を専門的にもつことは意味がある，と敢えていいたい。教材研究もそれほど必要ではなく，研究するのは子どもについてだけであると考えからである。

(2) 個人として，教職という仕事に対する意識を変える

まず，自己研鑽に努めなければならない。教員は“モデルとしての大人”であり，児童生徒に背で示すことが大切である。読書，研修，事例に学ぶなど，積極的に自己研鑽したい。

次に，「現場のことは現場に聞け」といわれるように，先輩・同僚の仕事ぶりをよく観察し，コツを盗むこと，あるいは教えてもらうようにすることが大切である。自分から求めて行けるようにしたい。

① 教育・授業に対する発想の転換を図る

- ・ 「個別指導をやる十分な時間はない」ことを認識する。（設問14考察参照）
まさに個別指導のための特別な時間はない。

- ・ 「児童生徒とのふれあいの時間」は、日々の授業が中核であることを認識する。授業時間以外のふれあいの可能な時間を考えてみる。

子どもの登校から朝の会、授業開始まで…子どもと新鮮な出合いの演出。

休み時間…子どもと遊ぶ。職員室でお茶など飲んでいられない

給食時間…子どもと準備し、食べながら、会話をする。

昼休み…子どもと遊ぶ。*実態調査では教員は仕事をしている。

清掃時間…子どもとともに清掃をする。

帰りの会…明日への活力をつける場にする。

こうみると、一日中子どもとのふれあいの時間だらけである。しかし、教員は上記のように実際に子どもとふれあっているだろうか。一部の時間はともかく、そのように行動していない、できないのが実態である。教員間の打ち合わせや他の仕事、授業準備などがあり無理なのである。

つまり、ふれあいは日々の授業を中核に、学校行事や学年・学級行事の中などで工夫していくのが現実的である。一日の仕事をどう設計するかよく考え、「ふれあいの時間がない」などと思わないようにしてほしいものである。ふれあいの質に着目したいものである。

- ・ 「教師はサービス業である」という人がいる。サービス業には違いないが、教員は一方的なサービスを与える者ではなく、「子どもに努力を強い、教え、育む」ものなのである。教育基本法第6条2項に「(前略)教育を受ける者が、学校生活を営む上で必要な規律を重んずるとともに、自ら進んで学習に取り組む意欲を高めなければならない。」とある。教員はこのことを肝に銘じなければならない。

② できないことを苦にするのではなく、子どものために何とか工夫する

- ・ 何か困難なことや新しいことにおち当たると、教員はすぐできないと拒絶してしまいがちだといわれている。何か工夫してやろうとすることは少ない。教育の原点は「教育は子どものためにある」ということである。子どものために何とかしたいものである。

(3) 地域あるいは外部人材と連携し、学校と家庭や地域が協働する

① 外部の指導(者)に委ねるときは全面的に委ねる

- ・ 「個別指導を委ねる」「ボランティアに委ねる」ということである。放課後などに学習ボランティアに個別の指導をお願いする事業がある。そのために、教員が学習プリントや個人カードを作成したりすることなどは極力しないような運営にしたい。
- ・ 地域のためにやっている課外活動は、地域の方々に委ね、教員はみまもる。厳しい言い方になるが、伝統だからという理由だけで継続すべきでない。小学校の部活動が、地域の活動にほとんど移行したことを例とすべきである。

② 地域に委ねることができることは地域に委ねる

- ・ 「登下校の子どもの安全管理は地域に委ねることが望ましい。教員の本務ではない。」と中教審でも述べられている。実際、登下校時には要所要所に地域の方々がユニフォームを着て、子どもたちの安全を守っている姿が数多く見られる。喜ばしく、ありがたいことである。このようなことを増やしていくことが大切である。

③ 地域教育コーディネーターや学校ボランティアなどのモデル例について研究する

- ・ 地域教育コーディネーターは、外部との折衝、人材リストづくりなど実際に役立つ仕

事を行い、学校と地域の架け橋になっている。

- ・ 地域との連携・外部人材の活用は益々盛んになっている。公的なものとして、新潟市は地域教育コーディネーターの全校配置をしている。実践例も多いので、資料を取り寄せ研究することを勧めたい。

3 おわりに

以上で提言を終えるが、補足しておきたいことを述べる。

- (1) 中学校（一部は小学校も）の部活動については、教員の指導にかかわる部分を段階的に縮小し、将来的には、社会教育や地域統合型スポーツクラブ等に移管することが望ましい。

しかしながら、この問題は国の改善方策によるところが大きく、長い歴史的経緯（伝統）や社会の要請・状況によって今のような姿になるとともに、部活動そのもののとらえ方にもいろいろな考え方がある。何よりも子どもの成長にかかわっていることでもある。運動部部活動の歴史については、『運動部活動の教育学入門』（神谷 拓著）が参考になる。

教員の勤務とのかかわり、子どもの活動状況からいえば、部活動はグレーゾーンにあり、矛盾に満ちたものである。内田良氏が『ブラック部活動』で実態と提言を述べている。「居場所」と「競争」の明確な役割分担、最重要課題は活動の「総量規制」「ゆとり部活動」へ、などの具体的な提言があり読み応えがある。部活動の在り方を考えるために参考にしてほしい。

運動部活動の在り方を議論するスポーツ庁の検討会議では、中学校の部活動は「休養日週2日以上、練習2～3時間に」（新潟日報平成30年1月18日小見出し）というガイドライン骨子がまとまったそうである。いろいろな会議で検討されてはいるが、部活動の根本的な在り方は明確になっていない。

尚、部活動というと運動部だけが話題の中心になりがちであるが、文化部も同様であることを付け加えておきたい。

- (2) 教職調整額の問題について歴史的経緯を教員は知るべきである

「汝自らを知れ」ということである。「提言の前に」でも述べたが、現在の超過勤務時間を本調整額に当てはめると2～3兆円の人件費増加になるといわれる。2006年に文科省は勤務実態調査を行ったが、大幅な予算の増加が見込まれるという状況に陥った。この教職調整額は今から50年ほど前の「週1時間48分の超過勤務時間」をもとにはじき出されたものであり、現在の教員の1日の超過勤務時間にも及ばないのである。

- (3) 休むことを罪悪と考える教員が多い。

一日の勤務の中に休憩時間があるのに、ほとんど休んでいない。休憩時間の設定時間さえ知らない教員も多い。子どもとかかわったり（ふれあい）、仕事をしたりしている。東京都教職員組合のウェブサイトには、「8時15分勤務開始とすると、15時45分まで勤務時間を終了して休憩が始まり、16時30分に休憩が終了し、そこから15分間勤務して、退勤」という例示があるそうである。新潟県の勤務の割り振りとは大きく違っている。新潟県の学校は例示の休憩時間が、会議や研修、打ち合わせなどの時間になっている。

話が少しそれたが、年休取得についても子どもや同僚に迷惑がかかるという気持ちから多少無理しても、取らない傾向にある。学校体制で何とかならないものかという思いである。

(4) 統計には、平均・分布などの数値があるが、その意味を十分にとらえる必要がある。

平均はあくまでも平均であり、実態を正確に表していない場合もある。例えば、教員の勤務と学級規模問題を考えるとき、学級編制基準をもとにすべきなのに、財務省を含め、政府関係機関は教員一人当たり児童生徒数の数値をとりあげ、「教員一人当たり児童・生徒数などを見ても、諸外国と遜色のない水準に達している。」という指摘をすることが多い。校長、教頭、級外教員を全部含めているのである。この場合は実際の学級規模の分布を見なければならぬ。(以上、小川正人氏の所論による)

統計の作り方の違いにより比較が難しい場合もある。正しい読み取りが必要とされる。

教員の多忙化についても、最終的には、一人一人の教員の仕事の量と中身(質)を管理職はよくみて、適切な対応をしてほしいものである。

(5) 学校改革は単なるスクラップ&ビルドでは解決しない。

スクラップなどは、こと学校行事に関しては不可能であり、持ち込みの要請行事は増える一方である。日常は日常として、しっかり継続しながら進められなければならない。その日常の継続抜きに改革はない。日常とは授業であり、子どもとの坦々とした平和な生活である。

教員の多忙化解消という課題は、教職論、学校論ともつながる哲学的かつ実践的課題であるということを実感しながら感じました。本報告書が、日夜多忙にも負けず奮闘している現職教員の皆様に、何らかの知見を与えられることができれば幸いです。

以上

* * * * *

〈参考文献〉

『データで読む 教育の論点』舞田 敏彦 晶文社 2017

* 公表されたデータを加工し、教育を論じている。

『教師はサービス業です』関根 眞一 中央公論新社 2015

『なぜあの教師は保護者を起こらせるのか』関根 眞一 教育開発研究所 2013

『なぜあの保護者は教師を土下座させたいのか』関根 眞一 教育開発研究所 2015

* これら3著は心萎える保護者対応、クレーム対応などについて有益な情報が得られる。

著者の関根氏は百貨店の苦情処理係であり、その経験を踏まえて学校に応用している。学校苦情問題のセミナーの講師でもある。

『斎藤喜博を追って』向山 洋一 昌平社 1979

『教師が育つ条件』今津 孝次郎 岩波書店 2012

『教育再生』読売新聞社会部 中央公論新社 2004

『ブラック化する学校』前谷 毅 青春出版社 2017

* 現在の教育、学校、教員についていろいろな論点から書かれている。平易であるので一読を勧めたい。

『9割の先生が知らないすごい時間術 50のルール』 栗田 正行 学陽書房 2015

* 教師になりながら早々と退職し、再度教師になった著者（現教員）の仕事の仕方が書かれている。シンプル、持続力の大切さを指摘している。

『学力を育てる』 志水 宏吉 岩波書店 2005

* 志水氏は、「力のある学校」を“バス”にたとえ、8つの要素—together号—を提唱している。一読を勧めたい。

- | | |
|----------------------|---------------------|
| ① 気持ちのそろった教職員集団 | Teachers |
| ② 戦略的で柔軟な学校運営 | Organization |
| ③ 豊かなつながりを生み出す生徒指導 | Guidance |
| ④ すべての子どもの学びを支える学習指導 | Effective teaching |
| ⑤ 共に育つ地域・校種間連携 | Ties |
| ⑥ 双方向的な家庭とのかかわり | Home-school link |
| ⑦ 安心して学べる学校環境 | Environment |
| ⑧ 前向きで活動的な学校文化 | Rich school culture |

一番目に「気持ちのそろった教職員集団」とあることに注目したい。同僚性である。

『ブラック部活動』 内田 良 東洋館出版社 2017

『教育という病 子どもと先生を苦しめる「教育リスク」』 内田 良 光文社 2015

* 現状分析とともに、提言も述べられている。

『運動部活動の教育学入門』 神谷 拓 大修館書店 2015

平成30年 1月31日脱稿

〈付 記〉

昨年12月25日に文科省は今後取り組む緊急改革として、教員の業務量を一元的に管理する組織を設置することにしました。超過勤務時間の数値を定めたガイドラインの提示、管理職のマネジメント能力を高める研修、人事評価活用などがあるようです。

(新潟日報29.12.26付けによる)

働き方改革については、労働基準法を改正すると内閣総理大臣が昨年末に明言していました。いずれにせよ、教員は教育公務員特例法が適応されます。労働基準法の後のことになりますが、改革は急です。