

現代教師の抱える問題について

～仙台第三高校をモデルとした生徒内での一部業務の代打実施提案～

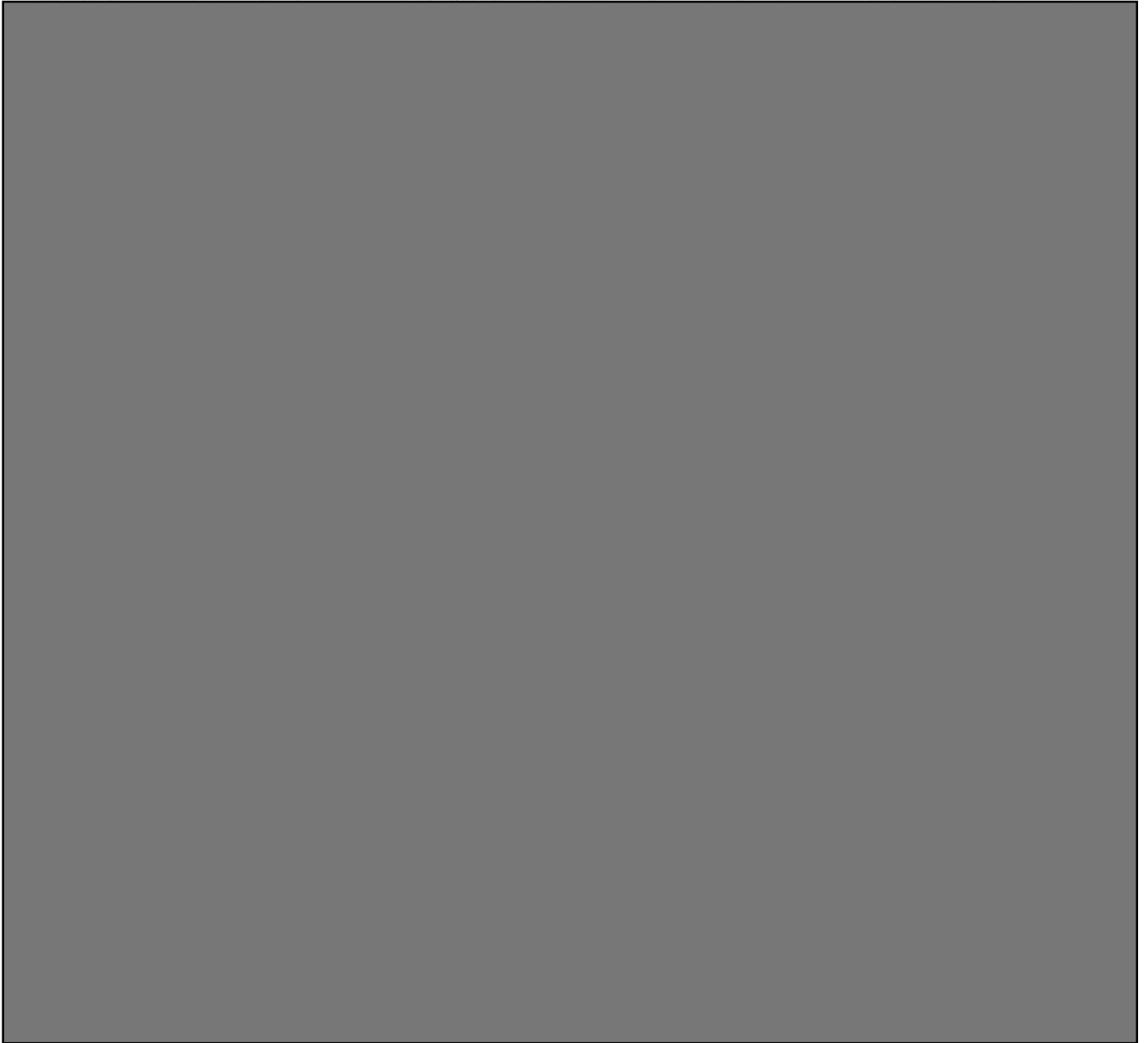
本研究は、現代社会で問題視されている「過労死」に注目し、過労死問題への解決策を提案する。私達が日々通う仙台第三高等学校で生活を送るうえで、本校教師陣の多忙や労働量の多さを感じる機会が多くあったことから労働状況についての調査を行ったところ、労働基準法にて定められる労働基準時間の超過が起きていることが明らかとなった。そこで厚生労働省のガイドラインや、チーム担任制・教育支援員増員計画等といった一部教育機関で行われている政策などと比較したところ、本校もまた時間外労働や不十分な残業手当等といった現状を問題視していくべきだと考えられた。そこで、「令和の日本型学校教育」を担う教師の育成を先導し、教員養成の在り方自体を変革していくための牽引役としての役割を果たす教員養成フラグシップ大学である大阪教育大学を訪れ、教員労働問題についてのご意見を伺った。この訪問により、私達は「時間外労働」という問題を引き起こす重大な原因として、教員業務必然性の無境界性を挙げた。この「無境界性」を「明確化」していくことにより、教員への多大な業務量による負担を軽減し、更には生徒の代替可能性を生み出すことが可能となり、現代社会で問題視されている「過労死問題」の解決へ一歩踏み出すことができるのではないかと考えた。そこで、教員業務の必然性の無境界性を明確化する「教職員労働内容差別化モデル」を提案する。

キーワード:長時間労働、教職員、過労死ライン、集団指導、教職員給与特別措置法

I.はじめに

仙台第三高等学校にて日々の授業を受ける中で、生徒の視点から見た時の教師陣の多忙や、労働量の多さを感じる機会が多々あり、教師という労働に対しての多くの課題に興味を持った。生徒たちに現状を知ってもらうとともに、教師という仕事の過労問題について課題点を見つけ、様々な視点からそれらを少しでも改善するための提案ができないかこの探究内容に決定した。

朝日新聞 2017年6月9日 朝刊



(上記画像: 図1.新聞スクラップ.過労問題及び働き方改革についての記事)

Ⅱ.探究方法



(上記画像:図2.調査内容の経過)

以上の通り、主に第二学年の一年間を通して、調査・提案を行った。

前テーマ¹⁾「現代教師の問題と生徒の関わり」では、第一回アンケートを実施した。

本校生徒の授業に対する態度や、積極性、傾向などを調査し、比率は小さかったが、伴って教職員の方々に対しても若干の調査を行った。

Google Forms を用いたアンケートで、「短時間でも気軽に答えられる」という点から、選択形式の割合を大きく、1,2問のみ、意見収集のための記述式を採用した。

この際教職員の方々に対して行った調査内容は、「平日の就業時間」、「授業準備で心がけていること」など、一般的な内容に絞った調査のみであった。

第二学期の終盤から、夏初頭頃まで継続された。

次に行ったのは、第二学年夏初頭から、秋初頭までの期間であり、探究題名は現テーマの「現代教師の抱える問題について」に変更。変更後、第二回アンケートを実施した。

対象は本校教職員の方々のみ。前回よりも的を絞り、「実際に働いているからこそわかる」内容をふんだんに盛った。また第二回アンケート実施では前回実施した際の反省点や、上級学年からの指摘を受け、可能な限りの改善を実施した。まず、平日のみならず、休日の就業時間、それも、部活がある・なしに関して分岐を行い、多様なデータが収集出来るように心がけた。また、テーマである教職員の過労問題に大きな関わりを持つ、サービス残業、具体的には、自宅に持ち帰って採点や事務作業を行うなどの時間、これらを調査出来ないかと考えた。「自宅で残業することがあるか」「そのような時間が存在するのなら、週平均で何時間存在するのか」といった項目を用意。第二回アンケート実施での肝とした。

第一学年から第二学年まで幅広い教職員の方々から情報を収集出来るよう、紙面での実施。第三学年の生徒を担当する教職員の方々に関しては、受験生という特殊な期間の学習を受け持つということで、業務

内容や就業時間にも他学年と差異が生まれるのではという考慮のもと、この機会では調査の対象から除外している。

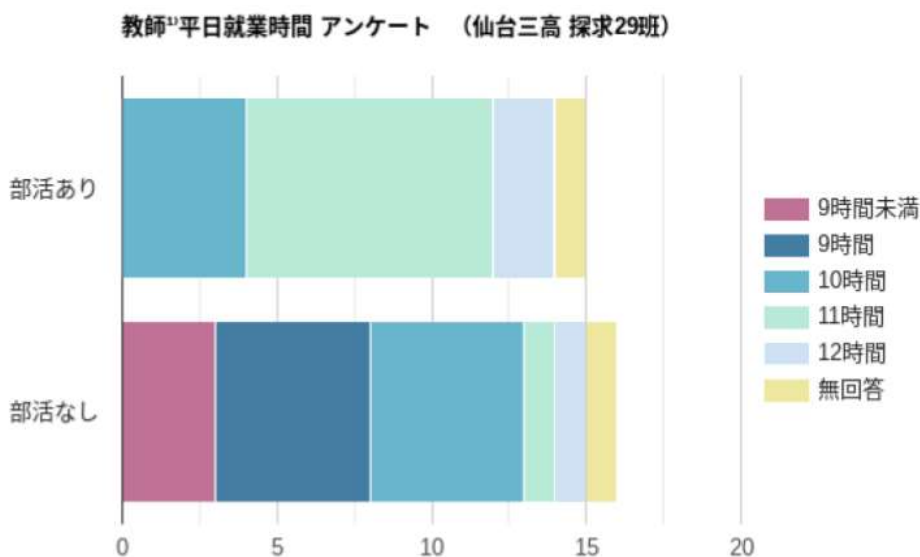
第二学年冬季～学年終盤では、修学旅行に伴って行われた外部機関との交流、私達探究班29班では、大阪教育大学、田中真秀准教授にお話を伺った。田中真秀准教授は、総合教育系に属し、「教育行財政学」や「公教育経営学」などをキーワードとして、現在の教職員の労働環境、また教育態勢についての研究を行っている。

今回大阪教育大学を訪問先とした理由としては、「教員養成フラッグシップ大学」であったからである。「教員養成フラッグシップ大学」とは、「令和の日本型学校教育」を担う教師の育成を先導し、教員養成の在り方自体を変革していくための牽引役として役割を果たす大学(※文部科学省ホームページより)のことである。

<https://classroom.google.com/c/NDgxNTc4MzU0ODEx/m/Njk1MTc5NDkwMTc0/details?pli=1>

Ⅲ.探究内容

Ⅱ.探究方法でも述べたように、本校教職員の方々の労働状況把握のため、就業時間・残業時間についてのアンケートを行った。



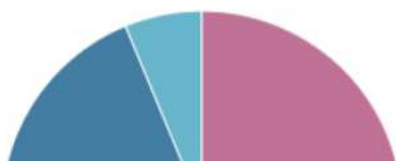
1)令和5年度の1、2年生担当教師15名(主要5教科またはクラス担任教師のみ、非常勤講師は除く)

(上記画像.図3.平日の就業時間)

上記図アンケート結果は、主要五教科に絞って調査を行ったものであり、「部活あり」の場合平均11時間、「部活なし」の場合平均9時間という、両者、労働基準法より定められた一日の労働時間指数を超過した値が得られた。

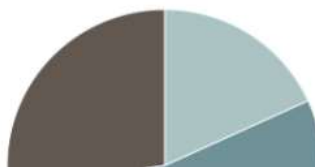
教師²⁾残業時間 アンケート① (仙台三高 探求29班)

● 残業する ● 残業しない ● 無回答



教師²⁾残業時間 アンケート② (仙台三高 探求29班)

● 2時間未満 ● 2時間 ● 3時間以上



(上記画像.図4.残業時間)

上記図アンケート結果は、本校教職員の残業時間についての調査であり、75%の回答者が「残業をする」と回答し、平均で1時間7分、最頻値で2時間の残業時間があることが明らかとなった。

これらのアンケート結果を踏まえ、教員労働法・給特法・過労死ラインなどの要素から、教員の労働実態についての推測を行った。

	通常	教員
就労時間	8時間 (週40時間)	12時間 (週67時間)
残業代	最低25%	なし (月給+4%)

- ▶ 月の時間外労働123時間超え
※過労死ラインは月の時間外労働80時間
- ▶ 残業代が出ない
※給特法により月給4%を増幅

(下記画像.図5.教員の労働実態について)

通常、厚生労働省によって就労時間は1日8時間、週40時間以内と定められている。しかしながら本校で行ったアンケート結果にも顕著に現れているように、教員の平均的な労働時間は、1日12時間、週に67時間と大幅に基準を超えている。さらに残業代においては、1ヶ月間の給料に最低25%上乗せで残業代を支払う必要があるにもかかわらず、教員は約4%のみしか上乗せされていない。

これは給特法第三条第二項により、公立学校の教職員については、時間外勤務手当及び休日手当は不支給とされているためである。

過労死ラインは月の時間外労働80時間と定められているにもかかわらず、教員の月の時間外労働は123時間にも及んでいる。

これらのことから、教員は過労死ラインを大幅に超過した労働をしており、残業手当も十分に獲得できていない状況にあるといえる。

これらの状況は本校で実施したアンケート結果にも時間外労働が顕著に現れている故、本校の教職員にも当てはまる可能性が高いと推測した。

このような状況を打開するため、実際に一部教育機関で実施されている、主に2つの政策を改善策として挙げた。

1つ目は「チーム担任制²⁾」である。チーム担任制では、2つのクラスで3人の教職員をローテーションで交代しながら、担任の業務を行う。生徒が多くの教師と触れ合うことが出来る、また授業内容の分担により、負担の軽減が期待出来る。一方で、生徒の内ではなにか不安な事柄や質問したいことが出来たときに、教師への信頼が築きにくく、誰に相談すれば良いのか分からない、その他では責任の所在が分からなくなるなどの問題があり、更には教育の段階、例えば初等教育、高等教育などでも、実施の困難さが変わってくると考えられる。

2つ目は、「教育業務支援員の増加計画」だ。教育業務支援員とは、教員の行う雑務などの事務作業をサポートする方々のことで、特に必要な資格もない。地域の人員が担うことも多いようである。これについては、文部科学省が今年8月、教育業務支援員の2倍近い拡充を目指し、予算案に組み込むなどの動きを見せている。これによって、教員の事務作業等の軽減によって長時間労働の改善が見込まれるが、一方で学校という個人情報の多く集まる場所に、教員以外の人員を採用しているのか、またどこまでの業務を任せるのかなど、まだ数多くの問題がある。

2023年12月14日、我々と似通う研究を行っている方からの意見を取り入れ、実用的な改善案を作成するために大阪教育大学を訪れた。大阪教育大学は、教員養成フラッグシップ大学という、「令和の日本型学校教育」を担う教師の育成を先導し、教員養成の在り方自体を変革していくための牽引役としての役割を果たす大学(文部科学省ホームページより)である。ここから、私達の探究内容である

「現代高校教師の抱える問題」と通じる事柄や、得られることがあるのではと考え、この訪問を計画した。

私達がお話を伺ったのは田中真秀先生だ。教職員の労働問題は、持ち帰りの仕事は基本しないのに、なっている状態であること、時習研鑽と授業の準備はどこまでが業務とすれば良いのか線引きがしにくいことであり、「無境界性」「不確実性」と言われている所以でもあるというご意見をもらった。

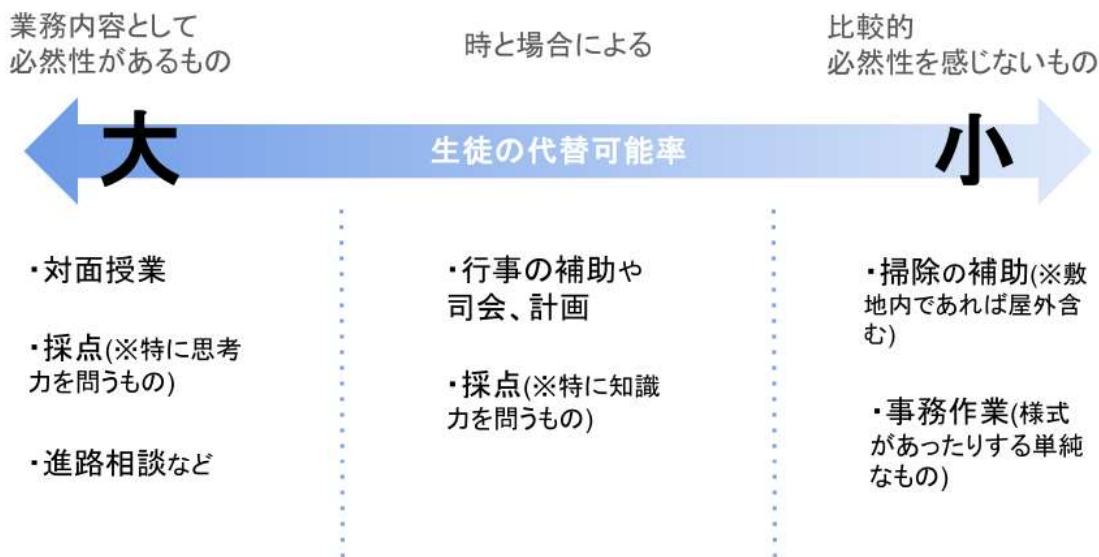
そこで私達は本校教職員へ行ったアンケートを特に重視し、さらなる2つの改善案(提案)を考えた。

提案1は、労働負担減少を目指す、学校側・生徒側それぞれに推奨するアクションだ。

生徒側としては、部活動のスケジュール管理、朝帰りの会、事務作業等といった、生徒間で管理できる物事を増やすことが挙げられる。

学校側としては、「業務内容の透明化」「部活動の外部委任化」「業務と非業務の区別化」などが挙げられる。

また上記の学校側への提案については、大阪教育大学似て同様の研究を進める方にお話を伺ったところ、「教員の仕事は、どこまでが業務とすればいいのか線引きがしにくいところがある」というご意見を頂いた。このご意見から、教職員の方々の業務の明瞭化や透明化をどう可能にすれば良いのかという着眼点を得た。提案2は、「教職員労働内容区別化のモデル」である。教職員長時間労働問題に関して、業務内容の不明瞭さや、労働の幅に限界が無いことが根本的なものであると考えた。そこで、教職員の労働内容について区別化のモデルを作成した。



(下記画像.図6.教職員労働内容区別化モデル)

IV. 考察

1. 班として

本校教職員の方々の多忙や労働力の多さへの気づきから労働状況把握を目的に行ったアンケートでは、全国の教員が、労働基準時間を超過した就業時間量や十分な手当が行われていない残業を行っているという現状と比較したうえで、同じような問題が本校でも存在するのではないかと推測した。また、現在社会で問題視されている「過労死」を巻き起こす主要な原因として、労働基準時間を大幅に超えるほどの仕事量の多さ・負担が挙げられ、教員の業務内容の線引がしにくいという「業務内容の無境界性」を「明確化」していくことが明快な解決策であると考えた。そこで、教師の業務内容とした必然性があるものと必然性を感じないものを区別し業務内容に境界線を引き、生徒の代替可能性を生み出すことにより、教師への多大な業務量による負担を軽減し現代社会で問題視されている「過労死問題」の解決へ一歩踏み出すことができるだけでなく、教職員労働内容区別化モデルを本校に提案することにより、本校教職員の方々への負担も軽減できると考察した。

2. 個人として

I. はじめに で導入した図1でも見られるように、現代社会では過重労働によって人々が命を落とすという、あってはならない現状が顕著に現れている。特に教員においては、学校へ課される業務とされているが、必ずしも教師が担う必要のない業務が多大に存在し、更には給特法により十分な残業手当がなされないといった、教職員を精神的・肉体的にお追い詰めるような状況があると、本探究からより一層感じるようになった。しかしこれらの業務は必然性の有無の線引が困難なものであるため、話題となっている部活動願

問委任などのみではなく、更に深く細かいところまで業務の境界線を見出していく必要があると考えた。例えば、調査・統計等の回答等は事務職員が、生徒の欠席への対応や構内清掃は輪番、地域ボランティア等が、などと、教員の授業以外の仕事を細かくひとつひとつ見直し削減して行く必要があると考える。また教員でなくても可能な業務を、スクールサポートスタッフやICT支援員、学習支援員などの外部スタッフに任せることも直結的に過重労働問題を解決できる効果的な手なのではないかと考える。しかしながら子どもたちの個人情報などを扱う学校にまったく外部の人間をいれるということへの批判などの問題も同時に発生しうると考えられるため、課題点は尽きないと考えた。

V.おわりに

現代社会で問題視されている「過労死」について探究し、教師業務必然性の有無への線引の難しさや対策の取りづらさ多く感じた。現在、教師はブラックだというイメージを持つ若者が多く、教師不足という問題も発生しつつある。未来の日本を担う子どもたちを将来より良い環境で育成していくためにも教師業務の負担をいち早く軽減し、教師不足問題の解決が欠かせないと感じた。

大阪教育大学田中真秀先生におきましては、中でも教員の業務の無境界性・不確実性といった本探究の核をつくような貴重なご意見をいただき、より良い探究活動を行うことができました。本当にありがとうございました。

注

1)一学年の段階では、「現代教師の問題と生徒の関わり」という題目で、教職員の過労問題に関して、本校生徒の行動に焦点を当てて調査を進めてきた。しかし二学年中盤、そもそも進学校である点から、生徒に特筆すべき問題行動が見受けられず、本校で調査・提案をするならばもっと根本的な、職業柄に根差す問題に目を向けるべきでは、と方針に変更があり、題目も「現代教師の抱える問題とは」に改変があった。

2)「チーム担任制」とは、学級担任を一人の教員に固定せず、複数の教員がチームとなり、学級における生徒の指導等の業務をチーム全員がローテーションを組むなどして担当する学級運営の方法のこと。別名「学年担任制」とも言われている。

参考文献

京都産業大学教育支援研究開発センターCERADES.2023.教育改善活動について知る
(<https://www.kyoto-su.ac.jp/about/cerades/kyouikukai.html>)

株式会社エデュケーショナルネットワーク.2023.市立中高進学通信

https://www.schoolnetwork.jp/jhs/shingaku_tsushin/tsushin-202201/school-4.php

JobQTown.2023.高校教師の仕事内容

<https://job-q.me/articles/4004>