

学校における働き方改革は可能なのだろうか。 －「教職」と「生徒指導」に対する意識調査から－

高橋 知己*・石井 雄大*・石田 俊樹**・近藤 昌樹*・早坂 太志**
(令和元年8月30日受付；令和元年12月3日受理)

要 旨

本研究は、学校における働き方改革（以下、働き方改革）の可能性について検討することを目的とする。文部科学省（2018）が行った「平成28年度勤務実態調査」では、月80時間を超える「過労死ライン」に当たる教員の割合は小学校では34％、中学校では58％という数値であった。教員の長時間勤務は明らかであり、学校現場において働き方改革は喫緊の課題であるといえる。そこで、働き方改革は、今後どのように推進されていくのか、現場経験のある教員と教職を志望する学生に働き方改革の可能性について「教員全体」と「生徒指導担当」に対する意識調査を実施した。結果、教員と学生では働き方改革に対して、異なる認識をもっている一方、「教員全体」であれば働き方改革は可能だと共通の認識をもっていることが示された。「生徒指導担当」の働き方改革が困難だと考える理由として、「多忙」であることや「生徒指導担当」ならではの「問題の特性」が理由として多くあげられていた。今後、働き方改革を実現していくためには、教員の意識改革と学校のシステムや法整備などの改善が求められる。また、学校内の取組として、管理職を中心としながら、働き方改革が必要という教員一人ひとりの思いを醸成し、それを具現化することを職域全体として検討することが、有効であると考えられる。

KEY WORDS

Work-Style Reformation 働き方改革 Teaching staff 教職 Teachers participating in student guidance and counselling 生徒指導

1 問題と目的

「疲れました。迷惑をかけてしまいすみません。」A県のある新任教員の遺書に書かれていた言葉である。時間外勤務は最大で月160時間を超えていて、公務災害と認定された。日本の教員の労働時間は各国と比べて長い。2019年に国立教育政策研究所はOECD国際教員指導環境調査（Teaching and Learning International Survey：TALIS）の結果を公表した（表1）。調査結果によると、日本の教員の一週間当たりの仕事にかかる時間は参加国の中で最も長く、小学校で54.4時間、中学校で56.0時間であった。

表1 教員の一週間当たりの仕事時間（上位3か国）

校種 国名	小学校			中学校		
	日本	イギリス	ベトナム	日本	カザフスタン	カナダ
仕事時間の合計	54.4	48.3	43.7	56.0	48.8	47.0

出所：国立教育政策研究所（2019）より著者作成

文部科学省が行った「平成28年度勤務実態調査」（2018）の結果では、月80時間を超える「過労死ライン」にあたる教員の割合は小学校で34％、中学校で58％という驚愕の数値であった。また、一日の平均勤務時間は、小学校では11時間15分、中学校では11時間32分であることが公表され、法令等で定められている勤務時間を大幅に上回った。表2は同調査における教員の一日当たりの学内勤務時間を表したものである。平成28年度では、すべての職種で勤務時間の増加が見られ、教員の多忙化が一層進んでいることがわかる。教員の長時間勤務の実態が明らかにされつつあり、学校における働き方改革（以下、働き方改革とする）は喫緊の課題である。

2019年4月、政府主導の「一億総活躍社会」の実現に向け、働き方改革関連法案の順次適用が開始された。学校現

*学校教育学系 **上越教育大学（修士課程）

場においても、勤務状態の改善に向け、働き方改革が施行され始めている。文部科学省（2019）によれば、教師のこれまでの働き方を見直し、自らの授業を磨くとともに、その人間性や創造性を高め、子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができるようにすることを目的として、学校における働き方改革を進めていくと述べている。表3はこれまでの働き方改革の流れをまとめたものである。

表2 教員の一日当たりの学内勤務時間（平日）

平日	小学校			中学校		
	18年度	28年度	増減	18年度	28年度	増減
校長	10：11	10：37	+ 0：26	10：19	10：37	+ 0：18
副校長・教頭	11：23	12：12	+ 0：49	11：45	12：06	+ 0：21
教諭	10：32	11：15	+ 0：43	11：00	11：32	+ 0：32
講師	10：29	10：54	+ 0：25	11：04	11：17	+ 0：13
養護教諭	9：38	10：07	+ 0：29	10：01	10：18	+ 0：17

出所：文部科学省（2018）より著者作成

表3 これまでの学校における働き方改革の流れ

2017年6月	文部科学大臣諮問「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方針について」
2017年8月	学校における働き方改革特別部会「学校における働き方改革に関する緊急提言」
2017年12月	中央教育審議会「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方針について（中間まとめ）」 文部科学大臣「学校における働き方改革に関する緊急対策」
2018年2月	文部科学省「学校における働き方改革に関する緊急対策の策定並びに学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底について（通知）」
2018年7月	「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（働き方改革関連法）成立
2019年1月	中央教育審議会答申「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方針について」 文部科学省「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」
2019年4月	働き方改革関連法 順次施行

出所：中央教育審議会答申等より著者作成

2017年6月には、文部科学大臣諮問「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方針について」が出された。教員の長時間勤務の是正に向け、働き方改革に関する総合的な施策を検討し始めたのである。2019年1月の中央教育審議会答申の「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な施策について」によれば、教員の長時間勤務を是正し、教員一人一人が専門性を活かした効果的な教育活動が行えるように、勤務環境を整備するよう指摘している。「第4章 学校及び教師が担う業務の明確化・適正化」では「基本的には学校以外が担うべき業務」「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」「教師の業務だが、負担軽減可能な業務」が示され、教員が働き方改革を進めていく際の方針が明記されている。教師が行うべき業務の範囲を明確にし、業務の負担軽減を図っていくことをねらいとしている。また、同答申と併せて「公立高校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」（2019）が出された。同ガイドラインでは教員の勤務時間の定義や時間外勤務時間の上限などが明記されている。基本的には「教師等が校内に在籍している在校時間」を勤務時間として定義しており、校外の勤務に関しても「時間外勤務命令に基づくもの以外も含めて外形的に把握し、対象として合算する」ことを示すなど、柔軟に対応していくことが示されている。時間外勤務時間の上限としては一か月で45時間、一年間で360時間を超えないようにするという労働時間の明確な目安を設定している。

各自治体は実態を調査するとともに、働き方改革の方針を示している。新潟市では「第2次多忙化解消行動計画」（2018）を発表し、「月当たりの平均時間外勤務時間を45時間以下の教職員を増やす」、「年間14日以上、年次有給休

暇を取得する教職員を増やす」ことを目標に多忙化解消の取り組みを行っている。また、「新潟市立中学校部活動指導のガイドライン」を設定し、平日の練習時間を2時間以内、土日・休日・長期休業日は3時間以内にするなどの取り組みを行っている。自治体ごとに特色ある働き方改革を推進し、改善していこうとする動きが活発化しているのが現状である。

しかし、働き方改革を行っていくうえで、学校現場には構造的な課題があると考ええる。そこで、以下に藤原他(2019)が指摘した課題を整理する。学校教育では、いじめや不登校、学力低下等の教育課題の解決に加え、生きる力の育成を学校全体で組織的に対応していくことが求められている。しかし、実際には業務の個業化がすすみ、教員の意識や行動が「バラバラな方向」に進んでおり、さらに「教師の多忙化」における問題点が挙げられる。「平成28年度勤務実態調査」(2018)の結果から、小学校と中学校の生徒指導にかかる時間の多さを問題視し、いじめや不登校、問題行動等の対応に多くの時間を奪われている実態がある。教員にとって問題行動への対応や保護者対応、専門機関等の連携等、心的な負担がかかる業務となり、創造的な教育を生み出す力を奪う方向で機能していることを推察している。このような構造的な課題を解決するために、教員の「個業化傾向」を減らし、学校組織マネジメントの強化を行っていく必要があるとしている。

そもそも、教育の目的とは一体何なのだろうか。教育基本法第1条では、教育の目的を「人格の完成」にあるとしている。また、教育をつかさどる「教員」は、「全体の奉仕者」として公共の利益のために尽くし、職務の内外を問わず奉仕する義務がある。このような教育の根源や、教員としての在り方を考えた場合、働き方改革は本当に実現可能なのだろうか。特に、生徒指導はその最たるものである。文部科学省「生徒指導提要」によれば、生徒指導を学校の教育活動全体を通じて行う重要性を述べている。業務の負担軽減が目指されている中、際限のない生徒指導をどのように実現していけばよいのだろうか。

そこで本研究では、教員全体がイメージする「教職」と所掌事項として、職分である「生徒指導」という二つの視点から、働き方改革に対する意識調査を行い、その可能性について、教員はどのように捉えているかを明らかにすることを目的とする。

2 方法

2.1 調査対象及び時期

B県の教員105名と教育大学に在籍する大学院生48名を対象に質問紙調査を実施した。大学院生の中には、実践経験を積んで大学院に進学した現職教員と、学部を卒業し、そのまま大学院に進学したストレートマスター（以下、学生）がいる。調査は2019年4月に大学院生（現職教員と学生）、6月にB県の教員に実施した。

2.2 調査内容

働き方改革に関する意識について、項目1「教員という職業全体において、働き方改革は実現可能でしょうか」、項目2「生徒指導を担当している教員に、働き方改革は実現可能でしょうか」と質問した。回答は「できると思う、少しは可能かも、どちらともいえない、無理かもしれない、絶対無理」の5段階で求め得点化した。また、項目1、2に対する回答を選択した理由について記入を求めた。

2.3 調査手続き

回答は、当該の内容項目に対して当てはまる箇所に○を付する方式で行った。この調査に先立ち、回答は統計的に処理されるため個人情報特定されたり、公開されたりすることはないこと、調査結果は成績や評価には関連がないことを説明し、協力に同意する者から回収した。

3 結果

本研究の分析は有効回答が得られた教員92名と大学院生46名を対象とした。はじめに現職教員と学生では、教職経験の有無は働き方改革に関する意識には差があると判断したため、大学院生を現職教員18名、学生28名に区別した。現職教員18名をB県の教員92名と合わせて110名と学生28名に分けて分析を実施した。現職教員とB県の教員を合わせて、以下では、教員と記す。まず、項目1と項目2の度数分布表（表4）とヒストグラム（図1）を作成した。

表4 質問項目における回答ごとの度数と割合 (%)

	教員 (n=110)		学生 (n=28)	
	項目1	項目2	項目1	項目2
絶対無理	8 (7)	9 (8)	0 (0)	0 (0)
無理かもしれない	30 (27)	24 (22)	8 (29)	19 (68)
どちらともいえない	17 (15)	31 (28)	12 (43)	7 (25)
少しは可能かも	34 (31)	26 (24)	7 (25)	2 (7)
できると思う	21 (19)	20 (18)	1 (4)	0 (0)
合計	110 (100)	110 (100)	28 (100)	28 (100)

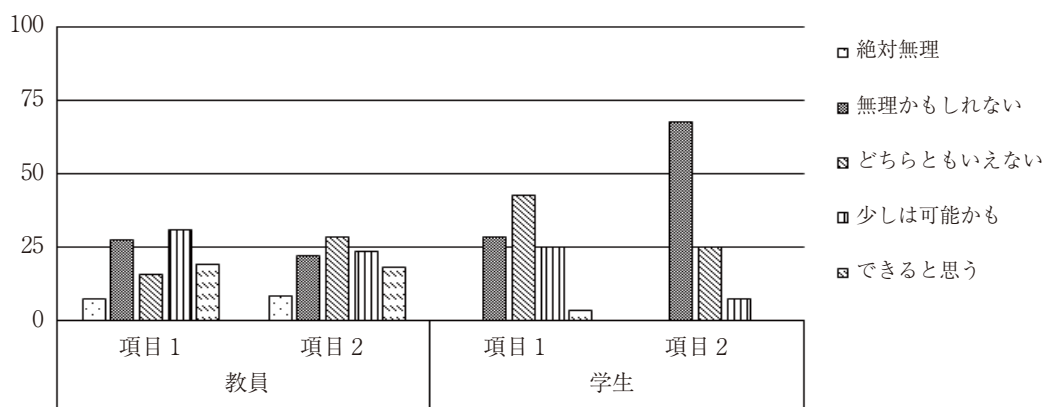


図1 質問項目における各回答の割合 (%)

次に、教員と学生の働き方改革に関する意識にどのような違いがあるのか概括するために、調査対象138名分の項目1と項目2の大小関係を確認した。教員全体の方が、生徒指導担当よりも働き方改革は実現可能だと考えている場合は（項目1の数値）＞（項目2の数値）となり、このとき「1＞2」と表現する。同様に生徒指導担当の方が、教員全体よりも働き方改革は実現可能だと考えている場合は（項目2の数値）＞（項目1の数値）となり、このとき「2＞1」と表現する。教員全体と生徒指導担当の働き方改革に対して同様の意識をもっている場合は（項目1の数値）＝（項目2の数値）となり、「1＝2」と表現する。以下に、表現の度数と割合をまとめた（表5）。

表5 項目間の大小関係の度数と割合 (%)

項目間の大小関係	2＞1	1＝2	1＞2	合計
教員	16 (15)	68 (62)	26 (24)	110 (100)
学生	0 (0)	15 (54)	13 (46)	28 (100)

項目1と項目2の数値の大小関係を比較すると、「1＞2」になる調査対象が相対的に多かった（表5）。これは、教員全体の方が、生徒指導担当よりも働き方改革は実現可能だと考えている教員と学生の割合が多いことを示している。つまり、教員全体の働き方改革の方がより実現可能性が高いという認識が、教員及び学生ともに高いことがわかる。特に相対的に学生の方がより高いことが示された。

項目に対する回答の理由欄の記述内容を、M-GTA（木下，2007）の手法を参考にカテゴリー分類を実施した。カテゴリー分類については、高橋ら（2019）のカテゴリー表をもとに実施した。理由と判断できない文章、カテゴリーには当てはまらない文章に対して、「その他」として分類した。その結果が、表6、7及び図2、3である。

項目1「教員という職業全体において、働き方改革は実現可能でしょうか」において挙げられた理由は以下のような内容であった（以下、文例を記載）。

「行政（現場だけでなく行政が主体となつての取組により進むことができるのではないか）、管理職（管理職から

古い考え方を捨てて見直してみるとできることもあると思う)、チーム分担(教師の個々の能力に応じた役割を分担できれば)、精選(もっと仕事の内容、行事等を見直し、整理することで削減できる仕事がたくさんあると思うから)、増員(教員の増員も手段にあると思う)、多忙(やってもやっても限らない仕事だから)、諦め(前年通りがはびこっている)、なじまない(つきつめれば、終わりのない仕事だから)、意識改革(意識を変える)、その他(何が大事なのかと話し合わないでは、何を始めてもうまくいかないと思う)」であった。

同様に、項目2「生徒指導を担当している教員に、働き方改革は実現可能でしょうか」において挙げられた理由は項目1の「管理職、チーム分担、精選、増員、多忙、諦め、なじまない」と「外部(学校が地域に開かれたものになれば、多様なアイデアが生まれ、すぐには難しくても、教員だけでは思いつかないような発想が期待できると思う)、問題の特性(生徒指導は、いつ、どこで、何が起こるかも分からないところがあるので、さらに難しいかと思います)」であった。

カテゴリー分類の信頼性については、CohenのK係数を用いて評価者2名で確認したところ、一致率が $K = .84$ (項目1)、 $K = .83$ (項目2)であり、信頼性は十分であると判断した。信頼性を確認した後に、さらに現職教員1名と働き方改革の研究者1名を交え、分類の概念的妥当性を確認し、カテゴリーを設定した。

項目1、2に対して「できると思う、少しは可能かも」と回答した群を可能群、「無理かもしれない、絶対無理」と回答した群を不可能群として分析を実施した。

項目1では、教員の可能群は55名、不可能群は38名であり、学生の可能群は8名、不可能群も8名であった(表6及び図2)。教員の可能群では、教員全体の働き方改革を可能にする条件として挙げられたのは「精選、チーム分担、増員」の順に多く見られた。教員の不可能群では、「多忙、なじまない、チーム分担」の順に多く見られた。学生の可能群では、教員全体の働き方改革を可能にする条件として挙げられたのは「増員、チーム分担、精選」の順に多く見られた。学生の不可能群では、「多忙、なじまない、チーム分担」の順に多く見られた。多く見られたカテゴリーは、教員と学生の可能群及び不可能群どちらにおいても共通していることが示された。

表6 教員全体の働き方改革が可能・不可能と考える理由の数と割合(%)

	教員		学生	
	可能 (n=55)	不可能 (n=38)	可能 (n=8)	不可能 (n=8)
行政	6 (6)	4 (7)	1 (7)	0 (0)
管理職	2 (2)	3 (5)	0 (0)	0 (0)
チーム分担	16 (16)	8 (13)	4 (29)	2 (18)
精選	30 (31)	0 (0)	3 (21)	0 (0)
増員	14 (14)	4 (7)	4 (29)	0 (0)
多忙	10 (10)	22 (37)	0 (0)	6 (55)
諦め	1 (1)	2 (3)	0 (0)	0 (0)
なじまない	1 (1)	12 (20)	0 (0)	2 (18)
意識改革	5 (5)	0 (0)	1 (7)	0 (0)
その他	13 (13)	5 (8)	1 (7)	1 (9)
合計	98 (100)	60 (100)	14 (100)	11 (100)

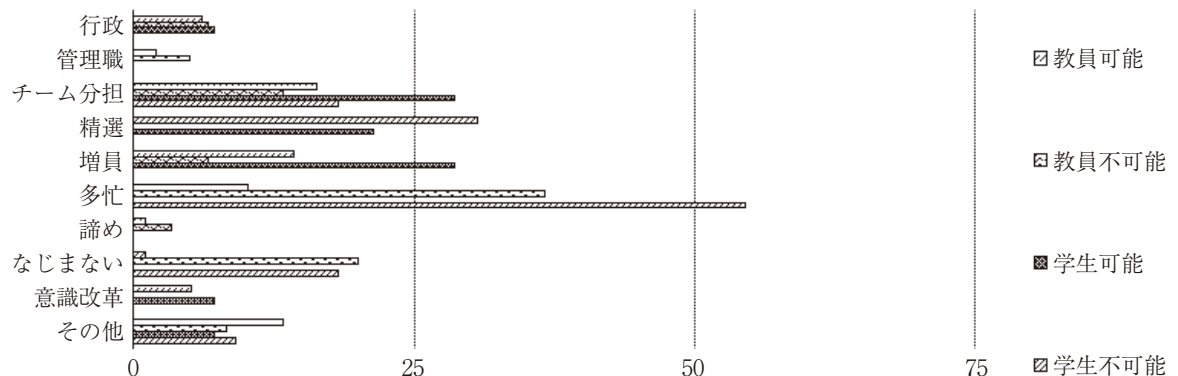


図2 教員全体の働き方改革が可能・不可能と考える理由の割合(%)

項目2では、教員の可能群は46名、不可能群は33名であり、学生の可能群は2名、不可能群は19名であった（表7及び図3）。教員の可能群では、生徒指導担当の働き方改革を可能にする条件としては「チーム分担、精選」の順に多く見られた。教員の不可能群では、「問題の特性、多忙」が多く見られた。学生の可能群では、「チーム分担、増員」の順に多く見られた。学生の不可能群では「多忙、問題の特性」の順に多く見られた。生徒指導担当の働き方改革を可能にするには、教員と学生は「チーム分担」が重要な考えであると捉えていることが示された。また、教員においては「精選」が必要であり、学生においては「増員」が必要だと認識していることがわかった。教員と学生の不可能群は共通して「問題の特性、多忙」を理由として挙げていることが示された。

表7 生徒指導担当の働き方改革が可能・不可能と考える理由の数と割合（％）

	教員		学生	
	可能 (n=46)	不可 (n=33)	可能 (n=2)	不可 (n=19)
行政	2 (4)	2 (4)	0 (0)	1 (4)
管理職	0 (0)	3 (6)	0 (0)	0 (0)
チーム分担	19 (35)	5 (10)	2 (67)	1 (4)
精選	11 (20)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
増員	1 (2)	5 (10)	1 (33)	1 (4)
多忙	5 (9)	14 (29)	0 (0)	9 (36)
問題の特性	1 (2)	14 (29)	0 (0)	8 (32)
なじまない	0 (0)	4 (8)	0 (0)	2 (8)
意識改革	2 (4)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
その他	13 (24)	1 (2)	0 (0)	3 (12)
合計	54 (100)	48 (100)	3 (100)	25 (100)

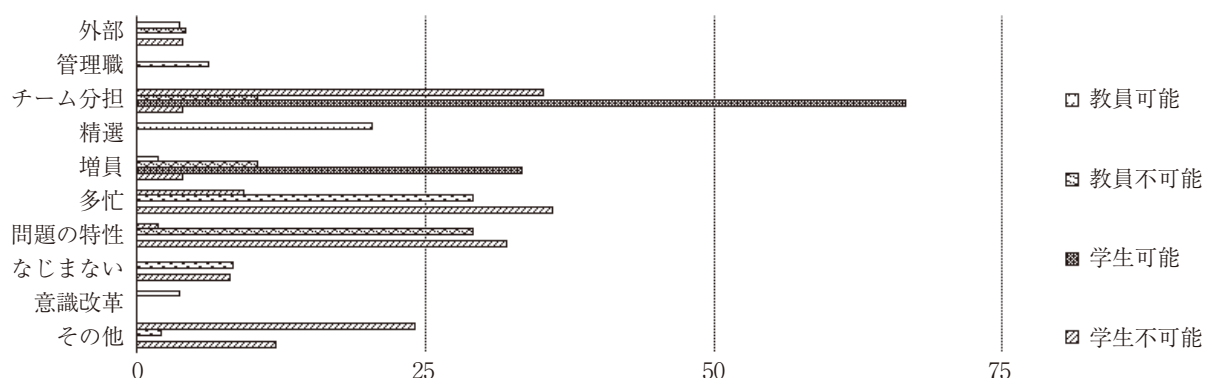


図3 生徒指導担当の働き方改革が可能・不可能と考える理由の割合（％）

4 考察

本研究の目的は、教員と学生は「教員全体」と「生徒指導担当」の働き方改革について、どのように捉えているのか明らかにすることであった。まず、教員と学生の全体像を把握する。教員は、「教員全体」に対して、可能だと捉えている者が多く、どちらともいえないと考えている者が少なかった。また、「生徒指導担当」に対して、可能だと捉えている者が多く、無理だと捉えている者は少なかった。つまり、教員の多くは「教員全体」と「生徒指導担当」の働き方改革について可能だと考えていることが示された。これは、教員や管理職といった学校関係者だけではなく、日本の社会全体が働き方改革に注目しているため、何かが変わると期待している教員が多いということであろう。可能だと捉えている者の中には、社会に浸透したことで働き方改革が可能になると考えている者と、可能になってほしいと願いを込めて可能を選んでいる者がいることが予想される。

学生は、「教員全体」に対して、どちらともいえないと捉えているものが多く、可能だと考えている者は少なかった。また、「生徒指導担当」に対して、無理だと捉えている者が多く、可能だと考えている者が少なかった。つま

り、学生の多くは「教員全体」と「生徒指導担当」の働き方改革について可能ではないと、考えていることが示された。「教員全体」においては、実際に教員として働いていないため、学校の業務内容を把握できていないことが考えられる。また「生徒指導担当」においては、自分たちが小中学生、高校生だった頃の生徒指導担当が他の教員とは異なる仕事をしていたと認知していたことがうかがえる。

次に、「教員全体」と「生徒指導担当」の働き方改革が、可能かどうかについてどのように意識しているかを見つめる。各調査対象に対する項目間の大小関係（表5）を見ると、教員と学生の多くは、働き方改革の可能性について同じの認識をもっていることが示された。

一方、「教員全体」と「生徒指導担当」の比較を行うと、教員と学生個人は「教員全体」なら働き方改革が可能だと捉えている者が多く、「生徒指導担当」なら働き方改革が可能だと捉えている者は少なかった。つまり、項目間に捉え方が異なっていた調査対象は、「生徒指導担当」よりも「教員全体」の方が働き方改革は可能であると捉えている者が多かった。つまり、一つひとつの校務分掌を挙げて考えるよりも、まずは教員全体の仕事を考えることが急務であると問題視しているのではないだろうか。

これまでの結果から、教員と学生では働き方改革に対して、異なる考えをもっている一方で、「教員全体」なら働き方改革は可能だと共通の考えをもっていることが示された。ここからは具体的に、項目に対する回答の理由に注目する。

「教員全体」の働き方改革が可能であると答えた理由のうち、上位3位に含まれるカテゴリーは教員と学生において同じ「チーム分担、精選、増員」であった。これらは、妹尾（2019）がこれから必要となる働き方改革として、挙げている「多様な働き方ができる職場づくり」、「方法改善に加え、業務そのものの必要性を問い直し、いまある仕事をやめる、減らす」ことの具体案と一致している。また、藤原（2018）は日本の教員は、事務負担が多いことに加え、授業以外の多様な教育活動を担当していることを述べたうえで、事務負担の軽減を図るとともに、教員が担当する教育活動の精選にも踏み込むことの必要性を問いている。同様に、「教員全体」の働き方改革が不可能であると答えた理由のうち、上位3位に含まれるカテゴリーは教員と学生において同じ「チーム分担、多忙、なじまない」であった。自由記述の内容には「仕事が終わらない。授業以外の仕事がありすぎる。職員会議、部活動指導、研修などがあり、子供と接する時間すらないのが現状。」といった記述がみられた。働き方改革を推進し、業務負担を軽減したいが、現実には厳しいという意識が強くあり、働き方改革に取り組む難しさを示しているといえる。「教員全体」について、可能・不可能であると考えた理由に、教員と学生は「チーム分担」を挙げていることから、これからの働き方改革のキーワードになるであろう。具体的には、校務分掌の見直しが求められていると考えられる。

教員と学生が「生徒指導担当」の働き方改革が可能であると答えた理由は、「教員全体」の働き方改革を可能であると答えた理由と一致していた。これは、校務分掌によって生じる業務負担が影響を与えていないことを表しているのだろう。

また、「生徒指導担当」の働き方改革が不可能であると答えた理由は、教員と学生は同様に「多忙、問題の特性」であった。「生徒指導担当」の働き方改革が不可能であると答えた理由に「多忙、問題の特性」が挙がったことは、業務を分担し、負担軽減をすることで、働き方改革が可能であると考えている人がある一方で、生徒指導は、分担そのものが難しいという意識がうかがえ、教員自身の意識により実現を妨げられている可能性がある。

教員と学生の働き方改革の意識調査から、これからの働き方改革の問題点が明らかになった。この問題点を解決していくには、教員自身の意識だけでなく、外から働き方改革を考えていくことが求められるだろう。その一つに、教員の勤務時間等の問題がある。「公立の義務教育諸学校の教育職員の給与等に関する特別法（給特法）」第3条第2項は、「時間外勤務手当及び休日勤務手当は、支給しない。」という一文があり、教員に残業代の支給がないことは違法ではないとされている。そして、第3条に明記があるような「教職調整額」と呼ばれるものを教員の給与に4%上乘せして支給されているのが現状である。教育の目的は「人格の完成」にある。教員は日々「子供のため」を考え、最善を尽くして教育実践を行っている。しかし、それは時として「手段の目的化」を引き起こしかねない。その最たる例が「働き方改革」の背景にある。「子供のため」という教職としてのやりがいをもつべきであり、一人ひとりが全力を尽くすべきである。しかし、「子供のため」という大義名分ですべてを片付けてしまってよいのだろうか。文科省答申（2019）「子供のためであればどんな長時間勤務もよしとするという働き方の中で、教師が疲弊していくのであれば、それは子供のためにはならない」とあることから、現在の学校は意識改革を教員自身が推進していくにいく状態にあるといえる。「人格の完成」を目指し、身を減らしてまで教育を行うことは、真の意味での「子供のため」になるのだろうか。したがって、管理職を中心にして、働き方改革が必要という教員の一人ひとりの思いを具現化することを職域全体として検討する必要があるのではないだろうか。「働き方改革」は、教育の根源や教職の在り方を見直す契機を与えている。

引用文献

- 藤原文雄編著、生田淳一他著（2019）『「学校における働き方改革」の先進事例と改革モデルの提案 学校・教師の業務教育課程実施体制 生徒指導実施体制 学校運営・事務体制』学事出版
- 藤原文雄編著（2018）『世界の学校と教職員の働き方 米・英・仏・独・中・韓との比較から考える 日本の教職員の働き方改革』学事出版
- 木下康仁（2007）『ライブ講義 M-GTA－実践的質的研究方法 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチのすべて』弘文堂
- 国立教育政策研究所（2013）「教員環境の国際比較：OECD国際教員指導環境調査（TALIS）2013年調査結果の要約」（http://www.nier.go.jp/kenkyukikaku/talis/imgs/talis2013_summary.pdf）（2019年8月2日）
- 国立教育政策研究所（2018）「教員環境の国際比較：OECD国際教員指導環境調査（TALIS）2018報告書—学び続ける教員と校長—の要約」（http://www.nier.go.jp/kenkyukikaku/talis/pdf/talis2018_summary.pdf）（2019年8月2日）
- NHKニュースおはよう日本「教員の働き方改革 先生の負担は減らせるか 2018年11月28日（木）」（<https://www.nhk.or.jp/ohayou/digest/2018/11/1129.html>）（2019年8月2日）
- 新潟市教育委員会（2018）「働き方改革リーフレット」（https://www.city.niigata.lg.jp/kosodate/gakko/gakko_keikaku/taboukaisyou.files/hatarakikata.pdf）（2019年8月2日）
- 文部科学省（2018）「平成28年度文部科学省委託研究調査「公立小学校・中学校等教員勤務実態調査」」
- 文部科学省（2019）「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」
- 妹尾昌俊（2019）「学校における働き方改革の再出発に向けて」（学校における働き方改革特別部会（第21回）配布資料）
- 高橋知己・土屋樹菜・宮川美奈子（2019）「働き方改革に関する現職教員の意識調査」日本学校心理士会2019年度大会（千葉大会）プログラム・発表論文集 80-81.

Is Work-Style Reformation effective at schools?

– Observing the Results of attitude Survey for Teaching staff and Teachers participating in student guidance and counselling –

Tomomi TAKAHASHI* · Yudai ISHII** · Toshiki ISHIDA** · Masaki KONDO** ·
Taishi HAYASAKA**

ABSTRACT

The aim of this investigation is to examine the possibility of Work-Style Reformation at school. In the 2018 Work-Condition survey conducted by Ministry of education, the percentage of the middle school teachers who work more than 80 hours which is considered as the critical line for death caused by overwork was 58% while 34% of elementary teachers worked for the same amount. It is obvious that teachers tend to have long working hours and that enforcement of Work-Style Reformation is an urgent task at the educational field. Although the recognition of the reformation is different between the working teachers and the students who wish to work as teacher, they have one common understanding that the reformation is possible as a whole. Teachers participating in student guidance and Counselling suggested difficulty of the enforcement with the reasons such as pressure of work and “typical problems” they face as counselor. In order to promote the reformation, there needs to be a change in teachers' awareness of the issue, improvement of the work environment and development of the legislation. Also, it can be effective at school to examine how to embody the reformation with the teachers as a whole.

* School Education ** Joetsu University of Education (Master's Program)