

2000年度日教組委託研究

教育総研

多忙化問題研究委員会報告書

教員の多忙解消と新しい学校をめざして

国民教育文化総合研究所

2001年12月

教育総研・多忙化問題研究委員会の構成

研究委員長 堀内 孜（京都教育大学）

幹事 矢倉 久泰（教育ジャーナリスト）

研究委員 佐伯 仁（東京弁護士会、日教組本部弁護団）

研究委員 柳原 祯宏（山梨大学）

研究委員 飯田 順子（千葉県教職員組合）

研究委員 柴田 迪春（東京都公立学校教職員組合）

研究委員 露木 明美（神奈川県教職員組合）

事務局 西谷 嘉修（日本教職員組合）

事務局 筒井 龍児（日本教職員組合）

事務局 井村 好延（国民教育文化総合研究所）

事務局 小野寺 和巳（国民教育文化総合研究所）

目 次

はじめに	1
I. 本研究の枠組みと概要	3
1. 教員の「多忙化」をめぐる問題状況	3
2. 本研究の課題	5
3. 本実態調査研究の方法	6
II. 実態調査結果の概要	7
1. 調査対象校の概要と回答者の属性	7
2. 教員の「多忙感」と勤務改善意識	8
3. 教員の勤務実態——「行動票」調査結果から	14
(1) 全体の概要	15
(2) 対象校の特性と勤務実態	21
1) A県 2) B県 3) C県 4) D県 5) E県	
III. 教員の多忙化構造と改善・改革の在り方	43
1. 教員の勤務法制と問題点	43
(1) 教員の勤務法制	43
(2) 勤務時間法制の問題点と検討課題	45
2. 学校の機能見直しと教員の職務の在り方	48
(1) 学校像のゆくえ	48
(2) 教職員像と多忙化問題	49
(3) 教員労働の分業化と学校文化の継承	50
3. 学校組織の見直しと学校経営の改善	53
(1) 「多忙」の規定要因と学校経営	53
(2) 校内組織と教職員の職務体制	54
(3) 学校組織の健全化と校長のリーダーシップ、役割	55
IV. 新しい学校と教員の多忙解消にむけて	57
1. 多忙の「構造」にメスを	57
2. 職務領域の縮減方法	58
3. 職務に見合った賃金の保障	60
4. 運動のすすめ方	60
【資料】「教員の職務と勤務実態についての調査」（単純集計）	62

はじめに

「教員は多忙である」

家庭や地域社会の教育力が減退し、そこで担われてきた教育機能の多くが学校に期待され、戦後一貫して学校の果たす役割、機能は増大し続けてきた。またマス・メディアの発達や国際化、情報化として示される社会変化の進展を背景として、子どもと学校との関係は大きく変容し、子どもの学校不適応、学校教育病理は拡大深化してきた。こうした中で教員の職務は多様化し、単に物理的な「多忙」だけではなく、「多忙感」を増してきたことも確かである。

「教員は休みの多い職業である」

夏休み、冬休み、春休みと、学校の休業に合わせて教員は休みが多く、また午後5時前に帰宅する教員がいる——「世間」のある部分にこうした認識があることも他方において事実である。

これまで教員の多忙さについて、教員の側からは冒頭の見方がなされ、教員にその忙しさを問う各種の調査がなされてきた。そして、当然のこととして多くの教員が「忙しい」と答え、超過勤務や持ち帰りの仕事の見直し、また学級規模の縮小が課題とされてきた。だが、教員がどのような業務にどれだけの時間を費やしているのか、また個々の学校において全ての教員が等しく忙しいのか、といった実態に即した論議が精密になされてきたわけではない。このため、いかに教員が忙しいといったところで、後者のような「世間」の見方が解消されることはない。

2000年10月に、基本的にはこの冒頭の認識に立って、教員の多忙化を解明し、もってその勤務条件の法的改革も視野に入れた多忙化解消を課題とする本委員会が設置され、日教組本部役員や教育総研スタッフを事務局にして、7名が研究委員に委嘱された。そして約1年間、この問題を種々の角度から検討し、主として小中学校教員に対する2種類の調査を実施した。それは教員の多忙に関する自己認識を問うものと、実際に日々の勤務がどのようなものであるかを10分単位で1週間、記録してもらう「行動調査」である。本委員会では、学校の教職員がその職務内容を異にしつつも総じて多忙な状況にあることを認識し、その研究対象を公立小中学校の本務教員に限定して取り組んだ。養護教諭や事務職員等については、その職務内容が教諭職と異なることから別途の検討が必要と考えたからであり、また教諭職の多忙の問題を突き詰めることによって、その位置関係から問題の解明が図れるものと理解したからである。

こうした調査を通じて、「教員は本当に忙しいのか」「どのような教員がどの程度忙しいのか」「教員の忙しさの要因はどこにあるのか」を明らかにし、もって「世間」にも納得してもらえるその改善策の提言を、本報告書は企図している。「ゆとりある教育」を実現するには、

教員が少なくとも精神的に「ゆとり」をもつことは必要である。教員のバーン・アウトや精神的疾患が広がり、他方で「指導力不足教員」「不適格教員」の処遇が問われる中で、より冷静に、そしてより客観的に教員の勤務の実態を明らかにし、もって合理的な改善・改革方策を打ち出すことが求められている。本報告書が、単に教員側、組合側からのみの提言としてではなく、教育に関わる全ての関係者が理解し、納得できる方策を提示する、少なくとも共通に論議できる材料を提供するものとなればと考えている。

本委員会の実施した大変繁雑な調査にご協力いただいた先生方に御礼申し上げるとともに、本報告書について多くのご批判やご意見をいただくことができれば幸いである。

2001年12月

多忙化問題研究委員会

I. 本研究の枠組みと概要

1. 教員の「多忙化」をめぐる問題状況

(1) 教員の「多忙化問題」の背景

教員が実際にどこまで多忙であるかは別にして、教員の職務、勤務を取り巻く状況は間違なく変化してきた。

制度的な勤務時間は、週48時間から44時間そして40時間へと減じてきたし、学級定員も55人学級から始まり、40人学級へ、そして2001年度からの第7次改善において、40人の枠組みを維持しつつも「少人数学級編制」が可能とされるに至った。だが半世紀前の、あるいは30年前の社会と現在の社会が同じであるわけではない。経済的な豊かさは労働時間の短縮と余暇の増大をもたらしたし、核家族化、少子化により家庭や地域社会における子どもの「位置」は大きく変化してきた。高度経済成長期に生まれた世代が小中学生の親となり、「親子観」や「子育て観」も変わってきた。そして何よりも子ども自身がその行動様式や価値観、感性を大きく変容させてきた。だが制度としての学校、あるいは学校教育の枠組みは大きく変化することなく維持されてきたし、その内部において教職員や子どもに求められる規範も維持してきた。

この制度としての、また組織としての学校と子どもとのミス・マッチが、「いじめ」や「不登校」という学校教育病理として現われ、その拡大深化は間違なく教員を多忙にしてきた。現在、学習指導や教科指導以上に生徒指導において教員の力量が問われ、授業を成り立たせる学級経営が課題とされている。

こうした状況下において新しい学校像が模索され、それは「開かれた学校」という理念でまとめられつつある。学校は親や地域社会に対して、その情報を公開し、そのリソースを提供し、また親や地域社会のもつリソースを活用することが求められているし、これはさらに「学社連携」「学社融合」という生涯学習社会に向けた学校の枠組みの見直しと重ねて理解されている。

学校は、そして教員は「内」における子どもとの、「外」における親や地域社会との関係において、解決課題の多様化、量的拡大に直面してきた。また学校が、教員が従来の子どもや地域社会との関係における枠組みを維持しようとすれば、必然的にその果たすべき役割や職務は多様化せざるをえなかった。

教員が多忙になってきたことの「客観的」な背景、条件はこのように理解できるであろうし、それは絶対的な面からだけではなく、教員の位置する状況において捉えられるべきであろう。

教員の多忙さは、他方においてその「主体的」状況においても考えられる面を有している。

それは未だ教育における価値的、イデオロギー的問題が解消したわけではないが、教員自身の、そして個々の教員にとっての行動規範が多様になり、組織的なアイデンティティーが稀薄になったことと関わっている。上述した「客体的」な背景、条件は学校において教職員の協働化を一層強く求めることとなり、事実、協働的職務が学習指導におけるTTや生徒指導において増大してきた。だが、子どもの価値観の多様化は同時に若年教員にも共有されるところとなり、教職員間における協働的メンタリティーは減退してきたといえる。さらには少子化による新規教員採用数の減少、それによる教員の高齢化、若年教員の減少は、教員間での職務分担の不均等を生み出し、「忙しさ」の偏在化と協働的メンタリティー形成を阻害してきたことは否定できない。

このように学校の制度的、組織的枠組みに対して学校内外の諸関係が大きく変動したことによって、「絶対的」にはともかくも、教員個々人の職務への関わりが複雑化し、そのことによる「多忙感」が大きくなってきたことは理解されうるところである。

人間にあって「多忙」であること一般が、特に問題であるとは限らない。むしろ「暇」であることの心意的問題が問われることもある。だが、「職業人」がその職務における自己実現が図れなかったり、人間関係において閉塞的な状況に陥ったりしたときに、「物理的」「絶対的」な多忙は「心意的」多忙となり、種々の問題を生み出すことになるのであり、現在の学校の組織状況から多くの教員がこうした状況に置かれていることに留意することが必要といえよう。

(2) 勤務時間に関する法制度の見直し

教員の多忙化問題は、その勤務時間に関する次の3つの制度的問題に関わって理解できる。第一は、その実際の勤務、職務が定められた週40時間の枠内に収まらない実態が広範に認められるにもかかわらず、「超過勤務」としての処置がなされていないことである。第二は、(本調査においても確認されることになるが)休憩・休息が取れないことが常態化しているにもかかわらず、その解決策が法制度的に図られていないことであり、第三としては、休日における部活指導に見られるように学校の正規業務の範囲が明確にされておらず、教員の「自発性」による業務が制度的に曖昧にされたままであることである。

第一については、1971年に制定された給特法とその実施に関わるいわゆる「限定4項目」(国立学校については5項目)が実質的な意味を喪失しており、実際の勤務時間に対応する給与体系の見直しが課題とされている。だが、ここにおいて「おしなべてすべての教員が同じ勤務実態をもっている」との現行制度の前提が当然に問われることになり、質的な問題はともかく、少なくとも「量的」な問題については、これまでの枠組みを否定的に捉えることが不可欠とされよう。

第二の問題は、労働基本法の示す労働者保護の基本が実質において喪失しているにもかかわらず、それに対する措置が長年にわたって放置されてきたことの問題であるが、それは何より

も学校教育の基本的取り方に関わっている。具体的には後述されようが、教職員定数に関する問題だけではなく、給食や清掃、部活や種々の課外活動を「誰が」担うのかという「学校観」に關わっての検討が必要とされている。また別の観点からは、今日の学校の自律性確立に向けた改革に連動して個々の学校の実態に応じた実質的保障措置の検討が求められ、またそれは実現可能であることに留意されるべきであろう。

第三点については、教員の意識や「やりがい」といった「非制度的」問題に深く関わらざるをえないが、より合理的に教員の「自発性」の尊重とそれに対する正当な待遇、また学校と社会教育等との分担関係の見直しといった点からの教育機能の検討を必要としている。

2. 本研究の課題

すでに冒頭で述べたように、従来の「ステレオ・タイプ」の教員の多忙觀を踏襲しないということが、本研究の前提として設定されている。つまり、教員は「絶対的」にまた「主觀的」に多忙なことを肯定するところから本研究は着手されていない。もちろん、その対極にある「教員は暇な職業である」との認識をもって始めたわけでもない。だが、こうした両極の認識が存在していること自体を一つの事実であると認め、多分、そのいずれもが一面の事実を示しているであろうこと、言い換えれば教員の「多忙」は多様な実態をもっているであろうことを前提として、本研究が着手されたといえる。

こうした観点から、本研究では教員の勤務実態をできるかぎり客観的に捉え、それが教員にとっていかなる客体的要因によって規定されているのかの解明を第一の課題としている。この調査では公立の小中学校に勤務する教諭を対象とし、管理職者や養護教諭、事務職員等は除外した。今日の学校の置かれている状況から、教頭が校内で最も長時間勤務を強いられているであろうし、また基本的に1校一人配置の養護教諭や事務職員も多忙を極めていることは容易に想像できる。だが、それだけに個別的要因がその勤務実態を規定しているであろうことから、別途の検討が必要とされよう。この教員の勤務実態を規定する要因として、教員の教授形態からする小学校と中学校の校種の違い、教員の勤務法制を定める所管行政区の違い、学校規模とその立地する地域性の違い、といった面、また個々の学校の抱える課題の違いやその経営方針、校長のリーダーシップの違いといった面が考えられるが、本研究においては調査方法の限定から前者を中心に検討することとする。

そして第二には、教員の多忙さを規定する主体的要因を検討することである。これは直接的には分掌する校務や職責がその勤務時間や職務内容を規定することになろうし、また同じ業務を遂行するにも、教員個々人の性別や年齢、教職経験年数、さらには職務遂行能力によって費やされる時間や労力は異なるものであるとの認識を前提としている。

教員の多忙さが一律に捉えられるものではなく、多様な要因と個別性をもつものであるとすれば、その解消も多面向的に検討されねばならない。第三としては、教員の多忙さの解消につい

て、法制度的な側面、行政施策面、個々の学校における経営的な側面から検討することが本研究の課題である。

3. 本研究の方法

上で述べた課題を遂行するために、本研究では次の2種類の実態調査を実施した。

- a. 教員の職務と「多忙感」認識に関する質問紙調査
- b. 教員の勤務実態についての行動調査

この2つの調査は、小中学校勤務の同一教員に対し、各学校の日教組分会を通じて依頼し、学校単位で取り纏めてもらう形で実施した。2001年1月に関東と関西の2県において小学校と中学校、各1校の計4校を対象に予備調査を行い、その結果にもとづき6月中旬に東北、関東、北陸、中国、九州の5県において日教組の関係単位組合の協力により小学校、中学校各2校の計20校を選定し、予備調査と同様の形で実施した。このうち中学校2校は回答の回収が遅れ、今回の集計はこの2校を除いた小学校10校、中学校8校の計18校を対象としている。

調査の具体的内容については次章において示すが、（調査結果の単純集計は巻末に掲載）上で述べた本研究のねらいから、単に教員の意識や意見を求めるだけではなく、1週間の間、10分刻みで具体的な「行動」について記録をとってもらうという方法を用いた。大変繁雑な調査であることから、該当する391名に対して70%に当たる272名の回答となった。もちろん調査対象をより広げ、上であげた規定要因を数量的に確認できる標本数を得ることが望まれるが、通常の意識調査のみではないことから、その集計と分析に多大な時間と労力が必要となり、現在の研究組織としては限界であったといわざるをえない。

本委員会としては、教員の多忙に関わる認識の整理から始め、予備調査および本調査の対象設定、調査票の作成と結果の分析を通じて、上述した課題の解明に努めてきた。平均してこの1年間、毎月1回の研究委員会をもって検討してきたが、小中学校に籍を置く教員、研究者、弁護士、ジャーナリストという本研究委員会の構成メンバーから、多面的な考察ができたものと考えている。

II. 実態調査の概要

1. 調査対象校の概要と回答者の属性

本調査では調査対象を、東北、関東、中部、中国、九州の各地域から1つずつ、合計5つの県を選び、県ごとに小学校2校、中学校2校をなるべく学校規模にばらつきが出るように選んだ。調査期間は2001年6月11日(月曜日)から17日(日曜日)の1週間であり、調査後、郵便などで返送してもらった。その結果、回答は18校(小学校10校〔115名〕、中学校8校〔157名〕)の272名となった。また、調査校の属性については、以下の表に示すとおりとなっている。

表1 調査対象校の属性一覧

地域	校種番号	児童生徒数	学級数	回答した教員の性別 内訳	学校長の現任校勤務年数	学校の設立年数	設置自治体の人口
東北 A 県	a 小学校	201~300人	12	男3・女7	2年目	51年以上~ 20年以上~30年 未満	20万人以上~30万人未満
	b 小学校	601~700人	20	男4・女9	1年目	20年以上~30年 未満	20万人以上~30万人未満
	a 中学校	801~900人	23	男15・女11	4年目	20年以上~30年 未満	20万人以上~30万人未満
関東 B 県	a 小学校	301~400人	12	男3 女7	1年目	無回答	5万人以上~10万人未満
	b 小学校	601~700人	18	男1・女12	2年目	51年以上~	50万人以上~100万人未満
	a 中学校	201~300人	11	男4・女8	2年目	30年以上~5年 未満	~1万人
	b 中学校	701~800人	20	男16・女12	1年目	10年以上~20年 未満	5万人以上~10万人未満
中部 C 県	a 小学校	301~400人	14	男3・女12	5年目	51年以上~ 30年以上~50年 未満	1万人以上~3万人未満
	b 小学校	101~200人	7	男2・女5	1年目	51年以上~	1万人以上~3万人未満
	a 中学校	101~200人	7	男7・女6	1年目	51年以上~	1万人以上~3万人未満
中国 D 県	a 小学校	201~300人	12	男4・女7	2年目	10年以上~20年 未満	30万人以上~50万人未満
	b 小学校	51~100人	7	男2・女3	1年目	51年以上~	~1万人
	a 中学校	601~700人	18	男14・女9	6年目	51年以上~	5万人以上~10万人未満
	b 中学校	201~300人	8	男5・女5	1年目	30年以上~50年 未満	~1万人
九州 E 県	a 小学校	51~100人	7	男3・女4	2年目	10年以上~20年 未満	~1万人
	b 小学校	701~800人	22	男4・女20	2年目	51年以上~	30万人以上~50万人未満
	a 中学校	51~100人	3	男6・女2	1年目	51年以上~	~1万人
	b 中学校	701~800人	22	男20・女17	1年目	51年以上	1万人以上~3万人未満

学校規模については、小学校では教員数（校長、教頭、養護教諭を除く常勤の教員。ただし、A県a小学校、B県b中学校、C県b小学校についてはデータ処理上の問題から各1名の養護教諭が含まれている。）が6名から29名、中学校では12名から39名に及ぶ。また、回答者の属性について主なものを挙げると、次のようにある。

- ・男性：42.6%、女性：57.4%
- ・年齢：20歳代：11.0%、30歳代：39.7%、40歳代：40.4%、50歳代8.1%、無記入：0.7%
- ・教職経験年数：4年目以下7.7%、5～9年目12.9%、10～19年目40.8%、20～29年目33.1%、30年目以上5.1%、無記入0.4%
- ・教員以外の職歴あり：15.4%
- ・主任についている者：小学校53.0%、中学校40.1%
- ・学級担任となっている者：小学校80.9%、中学校67.5%
- ・学級担任ありの場合の担当する児童・生徒数：
 - 小学校（19人以下17.2%、20～29人33.3%、30人以上43.0%、無記入6.5%）
 - 中学校（19人以下0.9%、20～29人12.3%、30人以上77.4%、無記入9.4%）

2. 教員の「多忙感」と勤務改善意識

以下では、回答者の平均値よりも、彼らの属性や状況認識と回答との関連をうかがうために、主としてクロス集計の結果に注目する。それは、平均的な多忙感をたずねることで多忙状況の解消あるいは改善を求めるという論理構成ではなく、多忙をめぐる状況や認知は教員間で相当に幅をもっており、その意味で平均値の意味が小さいと考えられること、また教員の勤務をめぐる観念や心性が彼らの認知状況を左右しているのではないかという仮説にもとづくためである。

なお、統計的な処理については、t検定（t-test：母分散が未知の場合における2つの平均値の差を検定すること）の結果から、危険率5%水準で有意差が認められる項目を選ぶ、あるいはクロス集計の結果から有意と判断できる項目を選んだ。これらの結果から出てきた項目について、以下に考察する。

（1）勤務校・勤務状況に対する認知

ここでは、「現在の勤務校の様子やあなたの勤務状況について」とたずねた9つの項目のうち、有意な差が見られた項目3つについて検討したい。

1) コンピュータ等の導入に伴う環境の変化と教員層の高齢化

これは、「ワープロやコンピュータの導入によって、慌しさが増したように感じる」に対する回答をめぐってである。この項目における肯定的回答（あてはまる、どちらかといえばあてはまる）が占める割合を見れば、全体では36.8%であるが、年代別に見ると、20歳代で16.7%、30歳代で30.6%、40歳代で40.9%、そして、50歳代で68.2%となっている。また、年代にはほぼ対応すると考えられる教職経験年数に即して見ると、4年目以下の肯定的回答は14.3%、5—9年目が25.7%、10—19年目が31.5%、20—29年目が48.9%、30年目以上が57.1%である。

これらから、年代が上がるほど、あるいは教職経験年数が長いほど、テクノ・ストレスの強いことが考えられる。近年の学校におけるOAが進展する一方、新しい環境への不適応が起こっていること、また、新規採用教員の減少が長期化するなかで教員の平均年齢がかなり上昇していること、この両者があいまって、年齢が高い層に対してより慌しさが増しているという認知をもたらしているのではないだろうか。

2) 同僚間の不公平感や負担感

「同じような勤務年数の同僚と比べて、自分の担当する校務分掌や負担は大きすぎるとと思う」という項目に対して、得られた結果は次の通りであった。

肯定的回答は、全体では16.5%とおよそ6人に1人の割合であるが、教職経験年数が4年目以下のグループでは9.5%、5—9年目では17.1%、10—19年目では13.5%、20—29年目では21.1%、30年目以上では21.4%と違いが見られる。新任期の教員たちにこの負担感はあまり認知されていないが、20年目以上のグループにおいて、やや高い値が示されているといってよいだろう。

また、これを学校種別に見ると、小学校では12.2%、中学校では19.7%、さらに、男女別に分けると、次のようにあった。

	全体	小学校	中学校
男性：	24.1%	17.2%	26.4%
女性：	10.9%	10.5%	11.4%

以上から、つぎのことが読み取れる。まず、小学校よりも中学校の方が肯定的傾向は強い。つまり、中学校において職務がより多いこと、また職務分担が不均衡となっていることが考えられる。さらに、小・中学校のいずれも男性による肯定的回答の割合が多く、ジェンダー・イメージにもとづく職務量の男女差が予想できる。女性は小学校、中学校いずれも10%程度と平均値のおよそ3分の2に留まっており、相対的にあまり大きくは負担を感じていないことがうかがわれる。

3) 勤務時間をめぐる同調圧力

これは、「勤務時間が過ぎても、周囲に気を使うので、帰りづらいことが多い」についてである。これへの肯定的回答は全体では26.1%。年代別に見ると、20歳代で26.7%、30歳代で26.9%、40歳代で20.9%、さらに50歳代では45.5%となっている。また、教職経験年数別に見ると、4年目以下が28.6%、5-9年目が25.7%、10-19年目が27.0%、20-29年目が21.1%、そして30年目以上が50.0%である。本事例では50歳代あるいは教職経験30年以上に該当する者が限られているので、統計的に有意差があるとはいえない。 t 検定の結果も有意差を示していない。ここでは、50歳代あるいは教職経験が30年以上の者に、退勤時間について周囲の気を使う理由があるのかどうか、今後の検討課題を示すことに留めたい。

次に、学校種別に見ると、小学校で16.5%、中学校で33.1%となっており、さらに、男女別に見ると、次のようである。

	全体	小学校	中学校
男性：	22.4%	10.3%	26.4%
女性：	28.8%	18.6%	41.4%

この結果から、小学校よりも中学校において肯定する傾向がより強いこと、また、小・中学校のいずれも女性の肯定的回答が明らかなことがわかる。このことは、中学校において退勤時間を過ぎての勤務が常となりがちで、それゆえに周囲に気を使って帰りにくい者がいると考えられること、また、家庭その他の用事との兼ね合いが女性においてより必要で、その結果、帰りづらいことが推測される。つまり、2)で見たように、職務の負担感は男性においてより強い一方、同僚に対する気兼ねや遠慮あるいは本人が感じる同調圧力は、女性においてより強く感じられるようである。

(2) 勤務条件の改変に対する志向

ここでは、「近い将来の小・中学校の仕組みについて」とたずねた8項目のうち、有意な差があると見なせる項目3つについて検討する。これらは、近い将来の自分たちの勤務条件の改変について、教員がどのような態度を示しているかを推し量る点で興味深く、また学校から始める改変の可能性を占うものもある。

1) 教職員定数の構成の変更について

該当する項目では、「教職員定数に影響が出たとしても、給食・清掃・クラブ活動・部活動・事務に専念する教職員以外のスタッフを増やす」とたずねた。その結果、全体では肯定的回答の割合が67.6%と調査者の予想を越えて高く、従来の教職員の構成でたとえば教諭職に替わって事務職を置くといったことに、教員の側からの強い抵抗感が見られないことが明らかになっ

た。

また、年代別にこれを見ると、20歳代が66.7%、30歳代が74.1%、40歳代が61.8%、50歳代が63.6%と、どちらかといえば、若い年代においてやや肯定的傾向が強い。さらに、教職経験年数別に見ると、4年目以下では76.2%、5～9年目で71.4%、10～19年目で67.6%、20～29年目で66.7%、30年目以上で50.0%がこれに支持的であった。ちなみに、t検定では、中学校においてより上の世代で否定的な回答傾向がわかっている。

つまり、経験年数が多いほど、この改変案にやや否定的な傾向がうかがわれること、また、全体の3分の2は肯定的で、さらに5つの選択肢でもっとも肯定的な「良いと思う」への回答が46.3%を占めるように、半数近くの回答者が教授職員以外のスタッフを増やすことに賛成している。このことは、改正された義務標準法のもとで「定数くずし」が徐々に進む現在、学校ごとに異なる新しい教職員構成への可能性を示唆するものもある。

2) 多様な勤務条件と給与等をめぐって

これは「勤務時間や職務分担が教員によって様々で、これに対応した多様な給与水準や人事考課にする」という提案についてである。全体での肯定的回答率は、「良いと思う」が7.7%、「どちらかといえば良いと思う」が11.0%、合わせて18.8%となった。これを年代別に分けると、20歳代は30.0%、30歳代は22.2%、40歳代で15.5%、50歳代で4.5%と、年代が上になるほど肯定的割合は低下する。教職経験年数で見ても、4年目以下は33.3%、5～9年目で25.7%、10～19年目で19.8%、20～29年目で14.4%、30年目以上は0%となっており、経験年数と肯定的回答率がきれいに相反する結果を示している。

つまり、同一労働を前提として経験年数にもとづく均一的な給与体系を採用している現在の方式に替わって、多様な勤務条件と報酬あるいは人事評価の仕組みを導入するという案に対して、全体ではおよそ5人に一人であるが、より若い年代、より経験年数の少ない層において、支持的な傾向を見出すことができる。この結果が、自身の肉体的・精神的状況や教職経験年数を反映した結果なのか、それとも働き方に対する新しい年代の価値志向をひとつ示したものであるのかが、さらに問われるだろう。

なお、学校種ごとに見ると、小学校で10.4%であるのに対して、中学校では24.8%と倍以上の肯定的結果が出ており、他の項目での回答状況を考え合わせると、中学校において職務分担に不公平感のより強いことが読み取れるのではないだろうか。

3) 学校機能の縮小をめぐって

ここでは、「学校行事の一部（運動会や文化祭など）を、学校から社会教育に委譲する」に対する回答についてである。学校種別、年代別、教職経験年数別に肯定的回答率を見ると次のようである。

	小学校	中学校		小学校	中学校
20歳代	12.5%	22.7%	教職経験年数：	4年目以下	28.6%
30歳代	27.0%	25.4%		5－9年目	20.0%
40歳代	16.1%	25.9%		10－19年目	20.0%
50歳代	16.7%	20.0%		20－29年目	20.5%
				30年目以上	0.0%
					16.7%

ここからは、平均して小学校よりも中学校において、問い合わせへの肯定的回答傾向が強いこと、しかし、中学校であってもその割合は4分の1程度にとどまっていること、また年代と教職経験年数による差異はとくに認められないことがわかる。

教員の多忙化問題と関わっては、学校の役割を縮小すべきことがしばしば提案されるが、特別活動の一部の領域、すなわち教育課程外活動を減らすことに対する賛意はあまり見られない。とりわけ、中学校での部活への熱心なとりくみは、生徒指導の一環としても位置付けられているので、学校生活や授業の前提とされがちであるが、こうした活動を現状のままにしていかに多忙あるいは多忙感を減らすか、方策が提案されるべきだろう。

2000年9月の文科省「スポーツ振興基本計画」によれば、総合型地域スポーツクラブの育成策として、2010年までに全国の各自治体で少なくとも1つは総合型地域クラブを育成することがめざされている。

こうしたなかで、教員の職務のあり方だけでなく、たとえば、課程外活動を担うことを主たる職務とする教員以外のスタッフ枠を新たに設ける、または待遇と連動することを前提にして、教科指導よりもこれらの課外活動を多く担うように教職員の分掌を再編する、あるいは学校ボランティアを拡充するといった、教育行政・学校経営上の選択肢もありうるかもしれない。以上の点で、小・中学校的教員が自分たちの職務について、どんな専門性や意味を持つべきと定義するのか、またどう定義したいのか改めて話し合うべきではないだろうか。

(3) 多忙感とその背景

以下では、「あなたのやりがい感について」とたずねた、多忙感とやりがい感について、そして多忙感をめぐる状況について見てみよう。

1) やりがいへの注目

まず、全体についてみると、「忙しくやりがいを感じる」は57.7%、「忙しくやりがいを感じない」は30.1%、「忙しくなくやりがいを感じる」は2.9%、「忙しくなくやりがいを感じない」は1.8%、無回答が7.4%となっている。この結果からは、およそ9割の回答者が忙しさを感じており、多忙感が一般的に見られると判断できる。

他方、多忙かどうかとたずねられた場合に、「多忙ではない」とは回答者が答えにくいという点を想定すれば、また、「多忙でなければより良い」と必ずしも語れるわけでない点を考慮すれば、この問いは、同じ多忙であっても、やりがいを感じているかいないかの違いが重要であると考えられる。そこで、この点について、年代、教職経験年数別に「忙しくやりがいを感じる」を選んだ割合を見ると次のようであった。

20歳代	60.0%	教職経験年数：	4年目以下	61.9%
30歳代	59.3%		5—9年目	60.0%
40歳代	56.4%		10—19年目	62.2%
50歳代	50.0%		20—29年目	52.2%
			30年目以上	42.9%

まず、「やりがいを感じる」グループ（全体の60.7%）のうち、忙しいと感じている者の割合（57.7%）と、「やりがいを感じない」グループ（全体の320%）のうち、忙しいと感じている者の割合（30.1%）はいずれも9割以上となるので、ここでの回答のかぎり、「やりがい」と「忙しさ」は関連しているとはいえない。つまり、「忙しいとやりがいがない」のか、あるいは「忙しいとやりがいがある」のか、いずれも判断できない結果が出ている。

その上で、全体の6割程度を占める「忙しくやりがいを感じている」グループ内の、属性による顕著な違いは見られない。敢えていえば、50歳代あるいは教職経験20年目以上のグループにおいて割合が低下する傾向にある。

学校種別で見ると、小学校では70.0%、中学校で57.2%と、中学校においてやや低い。ちなみに、「忙しくやりがいを感じない」の選択率は、小学校で27.0%、中学校で36.2%である。小学校との比較でいえば、中学校教員のやりがい感の弱さがうかがえる。

さらに、この問い合わせ性差、主任の担当のあるなし、学級担任のあるなし、校務分掌担当数のいかんなど回答者の属性との関連についても検討したが、明らかな傾向は認められなかった。属性とやりがいは、必ずしも結びついているわけではないようだ。

ちなみに、教職以外の経験のある者とない者との比較では、「経験あり」では92.9%が、「経験なし」では87.0%が「忙しい」と答えている。この結果のかぎり、「教職以外の経験をしている者からすれば、教職はさして忙しい職業と見られていない」という言説は首肯されえない。他の職業と比べて教職は同じもしくはそれ以上に忙しい、と受けとめられる傾向にあると推測される。

2) 多忙感をもたらすもの

最後に、「どんなときに多忙だと感じますか」という問い合わせについて検討する。ここでは、調査票にあるように、「休憩休憩時間が事実上取れないとき」「研究をする時間が事実上取れな

いとき」など10項目およびその他の欄を用意して、該当する項目を3つまで選択することを求めた。これらのうち、より多く選択された項目を高い順に4項目を挙げると、次のとおりである。

	全体	小学校	中学校
多種多様な仕事が重なったとき	65.1%	63.5%	66.2%
休憩休息が事実上とれないとき	51.1%	47.0%	54.1%
児童生徒とふれあう時間がほとんど取れないとき	44.5%	44.3%	44.6%
持ち帰る仕事の多いとき	43.8%	51.3%	38.2%

この結果は、次のことを説明する上で有効である。教員の感じている多忙は、さまざまな仕事が並行して押し寄せてくると認知されるとき、あるいは学校を離れてもなお処理すべき職務（持ちかえり仕事）があるときなどを背景としていること、つまり、絶対的な職務の多さだけでなく、異なる性格の仕事を同時に進めなければならない、あるいは職場を離れても職務をこなさなければならぬ焦燥感が背景にあるだろう点を挙げることができる。

絶対的な勤務時間の長さが即、多忙感につながるわけではないことは、「クラブや部活の指導をしているとき」や「児童・生徒の指導をしているとき」といった、しばしば放課後における職務に対する多忙感が、わずかしか選ばれていないことからも推測できる。前者については、全体で5.9%、小学校で2.6%、中学校で8.3%であり、後者については全体で7.0%、小学校で6.1%、中学校で7.6%と、上位4項目の10分の1近くにしか過ぎないのである。

反対に「児童生徒とふれあう時間がほとんど取れないとき」に多忙感を感じるという選択率が高いように、教授職あるいは指導職としての教員像が自己規定されていることが浮かび上がってくる。このことは、「やりがいを感じるとき」についての自由記述からうかがうことができる。「子ども達の成長が少しでも見えるとき」「子どもが成長したんだなと実感できた時」「子ども達と一緒に何かをやり遂げたとき」「子ども達と気持ちが通じるとき」「子どもの笑顔、納得した顔を見た時」「子どもが慕ってきたとき」といった記述は、教員としての自己実現が、すぐれて児童・生徒との関わりを通じてなされていることを示すのに十分である。

こうした教員にとって、「本務」とはあるいは「雑務」とは何なのか、その定義の必要はあるのかまで含めて、検討すべきではないだろうか。「多種多様な仕事」によって慌しさがもっとも強くなることを考えれば、教職の幅広さが教員にとって負担になっている点を無視できない。「総合職」「何でも屋」であることの見つめ直しが、多忙化問題と関わっても進められるべきである。

3. 教員の勤務実態——「行動票」調査結果から

(1) 全体概要

教員一人ひとりの日々の具体的な行動の把握から、その「忙しさ」の実態を明らかにすることが本行動調査の企図したところである。2001年1月に関東と関西の2県で小学校、中学校各2校を対象に予備調査を実施し、そこで得られた知見をもとに本調査を実施した。調査期間は、相対的に小中学校が行事等によって変則的な状態から免れている6月の中旬（6月11日の月曜日から6月17日の日曜日の1週間）とした。また調査対象は、先の予備調査を実施した2県に重複しない東北から九州までの5県とし、各県について小中学校各2校、計20校とした。だが、すでに示したように2つの中学校については、集計の期日までに回答を得ることができず、小学校10校、中学校8校から得られた回答について、以下に分析する。

回答者やその勤務校については、すでに示されている通りであるが、ここにおいて対象するのは小学校教員が10校で115名、中学校教員が8校で157名の計272名である。この小学校教員と中学校教員の比率は42.3% : 57.7%であり、各県におけるその比率は、A県が46.9% : 53.1%、B県が36.5% : 63.5%、C県が62.9% : 37.1%、D県が32.7% : 67.3%、そしてE県が40.8% : 59.2%となっている。

ここでは本調査で設定した14の項目について、全体と小学校、中学校の別に、その総時間数と1日当たりの時間数（調査した1週間、7日間のうち日曜日については別途に扱い、1日平均の授業時数等については土曜日を0.5日として計算した）を示し、総時間数についてはさらに男女別と年代別（表では最も多くの時間を費やした世代と最も少なかった年代の時間数を示しており、30、40、50という数字は30歳代、40歳代、50歳代がそれに該当する年代であることを示している。また、この年代を示す数字の下の傍線は年代に比例して時間数が多くなったり、少なくなったりする傾向があることを示している）に検討する。全体の総時間数に関しては、それが最大であった県と最小であった県をA、B、C、D、Eの記号で示し、小学校、中学校の別ではその最大値と最小値の学校を同様にA-a、D-bのように記号で示した。そして最後に日曜日の勤務時間と、日曜日を除いた勤務時間を示すこととする。

1) 授業時数

この1週間に担当した授業時数は、全体の平均で17時間28分、1日当たりの平均で3時間11分であった。だが小学校と中学校とでは、1日平均で約1時間の差があり、また年代別においても、30歳代の教員と50歳代の教員とでは、大きな差が認められる。これは前者については、小学校教員が基本的に全教科担任であるのに対して、中学校教員が教科担任であることから授業の「空き時間」があること、また後者については教務主任をはじめ主たる主任について担任を外したり、授業時間を少なくしたりすることが通例であり、50歳代の教員がこうした役割を担うことが多いことから理解されよう。

	総時間数	1日当時間数	性別 M F	年齢別 最大 最小	県別／学校別 最大 最小
全 体	17h28m	3h11m	16h30m 18h11m	17h58m 30 15h26m 50	19h16m C 16h30m E
小学校	20h44m	3h46m	20h24m 20h51m	21h50m 30 16h53m 50	23h44m D-a 15h16m E-a
中学校	15h04m	2h44m	15h11m 14h55m	15h58m 30 13h41m 50	17h04m D-a 8h56m E-a

2) 授業に関わる事務

ここでは授業に関する、いわゆる「教務事務」に従事した時間を示しているが、全体として1日平均で約1時間半となっている。そして中学校より小学校が、年齢の高い者より若い者がより多くの時間を使っているが、この時間が「教材研究」や種々の授業準備の時間であることから、多くの教科を一人で担当する小学校教員が、またキャリアの少ない若年層がより多くの時間を必要としていることとして理解できる。

	総時間数	1日当時間数	性別 M F	年齢別 最大 最小	県別／学校別 最大 最小
全 体	8h06m	1h29m	7h36m 8h28m	9h19m 20 7h29m 50	10h00m D 7h52m E
小学校	8h57m	1h38m	8h50m 8h59m	10h56m 30 5h00m 50	16h06m D-b 6h03m A-a
中学校	7h29m	1h22m	7h12m 8h01m	10h28m 50 6h37m 40	9h19m D-a 6h03m B-b

3) 生徒指導・対応

この項目は、授業等においてではなく、個別に児童生徒に生徒指導等として対応する時間を問うものであるが、全体として1日平均で30分強である。「多忙であるため十分に児童生徒に関わることができない」という声が聞かれるが、それを裏付ける数値といえよう。ただ、県別や学校別の格差が大きく、子どもの状況いかんで多くの時間を割くことが必要な場合も当然に認められるところである。

	総時間数	1日当時間数	性別 M F	年齢別 最大 最小	県別／学校別 最大 最小
全 体	3h12m	35m	3h06m 3h17m	3h49m 20 2h47m 40	3h49m D 1h54m C
小学校	2h29m	27m	2h14m 2h34m	3h28m 50 2h12m 30	4h52m D-b 52m E-b
中学校	3h44m	41m	3h23m 4h10m	3h58m 20 3h18m 40	6h28m D-b 1h04m E-a

4) 一般事務

こここの「一般事務」とは、先の「教務事務」とは別に直接授業に関わらない分掌校務等を意

味している。全体としては1日平均1時間弱となっているが、年代別では教務事務とは反対に年齢の高い者ほど多くの時間を費やしており、教務主任や各種の主任がこの一般事務により多く関わっているものと考えられる。

	総時間数	1日当時間数	性別 M F	年代別 最大 最小	県別／学校別 最大 最小
全 体	4h18m	47m	4h52m 3h53m	4h38m 50 2h43m 20	6h45m C 2h48m A
小学校	3h12m	35m	2h45m 3h08m	3h33m 40 2h25m 30	5h29m E-b 1h38m C-b
中学校	5h13m	57m	5h34m 4h49m	6h44m 50 2h48m 20	10h45m B-a 2h52m B-b

5) 給食・清掃指導

給食指導については、小学校のほとんどが該当するのに対して中学校では該当しないところもあり、当然にこの項目については小学校が中学校よりも多くの時間を割いている。またこれについては、性別、年代別、県別、学校種別の差が他の項目に比して少ない。

	総時間数	1日当時間数	性別 M F	年代別 最大 最小	県別／学校別 最大 最小
全 体	4h02m	44m	3h34m 4h22m	4h01m 50 4h06m 40	4h51m C 3h46m D&E
小学校	5h00m	55m	4h40m 5h06m	5h08m 30 4h42m 20	5h48m C-a 4h04m E-a
中学校	3h18m	36m	3h12m 3h27m	3h52m 20 3h05m 50	5h01m B-a 2h26m E-b

6) 部活動

この「部活動」は、中学校での課外活動であり、その教員の負担がこれまでも指摘されてきた。（小学校でこの項目がチェックされたのは、他のなにかと混同されたものと考えられ、ここでは中学校のみについて検討する。）本調査においても、毎日平均して1時間半の時間となっており、実際に運動部の指導をしている教員についてはかなりの負担となっていることが推測される。このことは男女別に見た場合、男性教員が女性教員の4倍となっているし、学校格差が10倍となっていること、また年代別には若年層ほど多くの時間となっていることから理解できる。

	総時間数	1日当時間数	性別 M F	年代別 最大 最小	県別／学校別 最大 最小
全 体	5h09m	56m	7h50m 3h10m	9h19m 20 1h38m 50	9h28m A 2h46m D
小学校	18m	3m	37m 12m	25m 30 14m 20	1h22m B-a 0m ACDE-a
中学校	8h43m	1h35m	10h14m 6h49m	12h38m 20 3h15m 50	17h16m A-a 1h44m D-b

7) 会議・打ち合わせ

これまで教員の多忙さの主要な原因の一つとして、会議が多く、その時間が長いことが指摘されてきた。だが、本調査から見るかぎり、1日平均で30分程度であり、これが多忙の原因とは考えられにくい。ただ、年代別の差がそれなりに認められ、年齢の高いものほど校内の運営への関与が大きくなり、結果として会議等に費やす時間が大きくなっているものと思われる。

	総時間数	1日当時間数	性別 M F	年代別 最大 最小	県別／学校別 最大 最小
全 体	3h04m	33m	3h02m 3h07m	3h42m 2h31m 50 20	4h52m 2h26m D A
小学校	3h48m	41m	3h48m 3h48m	4h27m 3h28m 50 20	9h15m 2h34m D-a B-b
中学校	2h32m	28m	2h46m 2h14m	2h47m 2h10m 50 20	3h46m 1h25m C-a A-a

8) 行事・特別活動

行事や特別活動については、その有無によって大きく平均値が異なることになる。事実、学校別に見れば5時間半費やしたところから全く何もなかったところまでの差が認められる。

	総時間数	1日当時間数	性別 M F	年代別 最大 最小	県別／学校別 最大 最小
全 体	59m	11m	1h09m 52m	1h04m 41m 40 20	1h45m 39m A E
小学校	46m	8m	41m 48m	1h15m 35m 30 40/50	2h59m 0m D-b B-a
中学校	1h08m	12m	1h18m 57m	1h33m 49m 40 20	5h33m 04m D-b E-a

9) 校内研究・研修会

この項目についても、この時間設定をしている週かどうかで大きく異なることとなる。全体の平均で1週間で約1時間となっており、月に2回、各回が2時間程度であるというのが平均的ものと思われる。ただ学校格差も大きく、この週に5時間以上の時間を費やした学校もあれば、ほとんど何もなかった学校も認められる。

	総時間数	1日当時間数	性別 M F	年代別 最大 最小	県別／学校別 最大 最小
全 体	55m	10m	37m 1h08m	59m 41m 40 20	1h15m 39m B D
小学校	1h29m	16m	1h24m 1h31m	1h10m 1h10m 30 20	5h23m 1h24m E-a C-b
中学校	29m	5m	22m 39m	37m 03m 40 50	1h28m 06m B-b C-a

10) その他の校務

この項目は、上記の9項目に分類できない勤務時間中の業務を対象としているが、全体として1日40分程度で、小中学校の差は認められない。ただ学校間での格差は大きく、この週に特定の学校で「非日常的」な事柄が生じたものと考えられる。

	総時間数	1日当時間数	性別 M F	年齢別 最大 最小	県別／学校別 最大 最小
全 体	3h49m	42m	4h13m 3h32m	7h01m 50 3h07m 30	5h25m B 2h10m D
小学校	3h46m	41m	4h33m 3h31m	7h40m 20 2h56m 30	9h48m A-a 1h17m D-a
中学校	3h52m	42m	4h05m 3h34m	6h41m 50 3h13m 30	6h47m B-b 1h26m D-a

11) 出張

この出張は、勤務時間内で学校外での業務に費やした時間を意味しており、学校間や個人間による差異が大きい。ただ1週間に全体の平均として2時間弱の時間は、本調査が校長、教頭を除いたものであることから、予想以上に多くの時間を割いているものと思われる。

	総時間数	1日当時間数	性別 M F	年齢別 最大 最小	県別／学校別 最大 最小
全 体	1 h44m	20m	2 h18m 1 h20m	2 h14m 40 1 h09m 20	4 h12m C 1 h17m D
小学校	2 h08m	23m	3 h14m 1 h46m	2 h58m 20 1 h48m 30	4 h21m C-a 07m A-a
中学校	1 h28m	16m	1 h59m 48m	2 h07m 40 30m 20	4 h51m C-a 35m E-a

12) 休憩・休憩

給食指導も含めて、子どもとの関わりから教員が十分な休憩・休憩時間を確保できること、そして児童生徒の下校後の勤務時間の最後に取るという、その「代替的な」措置の是非についてこれまで論議してきた。制度的には1日8時間の勤務において、1時間15分が当たられる必要があるが、本調査においては個人差、学校差はあるものの平均して1日で20分程度しか確保されていない。

	総時間数	1日当時間数	性別 M F	年齢別 最大 最小	県別／学校別 最大 最小
全 体	1 h47m	19m	2 h03m 1 h35m	1 h54m 30 1 h17m 20	2 h14m E 1 h25m B
小学校	1 h46m	19m	2 h15m 1 h36m	1 h55m 50 1 h17m 20	3 h29m E-a 51m B-a
中学校	1 h48m	20m	1 h59m 1 h34m	1 h58m 40 1 h18m 20/50	3 h18m D-b 1 h28m B-a、b

13) 組合活動

ここで示される時間は、組合員のみが対象であり、また当然に正規の勤務時間内でカウントされるものではない。そして多くの回答が本調査（日教組の分会を通して実施した）に関わる時間として示されている。分会長の役員を除けば、平常において特段に留意するほどの時間ではないといえよう。

	総時間数	1日当時間数	性別		年齢別		県別／学校別	
			M	F	最大	最小	最大	最小
全 体	1 h17m	14m	1 h53m	51m	1 h34m 30	35m 20	3 h15m E	13m A
小学校	1 h37m	18m	3 h13m	1 h03m	1 h59m 30	1 h07m 50	6 h06m E-a	12m B-b
中学校	1 h04m	12m	1 h26m	36m	1 h22m 30	18m 20	5 h00m E-a	2m A-a

14) 移動

本調査の対象とした18校は、1校のみ政令市に所在するが、ほとんどが地方小都市もしくは郡部に位置する。このためほとんどの回答者が車による通勤をしており、この移動時間はその車による往復の通勤時間と考えられる。1日平均で1時間弱、片道で約30分となり、性別、年代別等の差異は他の項目に比して大きくない。

	総時間数	1日当時間数	性別		年齢別		県別／学校別	
			M	F	最大	最小	最大	最小
全 体	4 h58m	54m	5 h00m	4 h57m	5 h00m 30	4 h58m 50	5 h35m C	4 h38m A
小学校	5 h03m	55m	5 h22m	4 h57m	7 h04m 20	4 h33m 30	6 h24m C-b	3 h59m D-a
中学校	4 h54m	53m	4 h53m	4 h56m	5 h13m 30	4 h03m 20	8 h05m D-b	4 h30m A-a

15) その他一日曜日と1週間（除一日曜日）の実働時間

上記の14項目は日曜日を除く6日間についての集計であり、ここでは別途に日曜日における自宅での各種の事務作業（教務事務として31分）や出校しての部活動の指導（44分）を対象としている。平均して2時間強、学校によっては5時間を越える時間となっているのは決して看過できないものと思われる。またこの日曜日の部活指導については男性が女性の2倍、20歳代の若年教員が平均の2.5倍の時間を使っており、これが教員のボランタリーな意思によってなされていることから制度的にも検討を必要としている。

	総時間数	性 別		年 代 別		県別／学校別	
		M	F	最大	最小	最大	最小
全 体	2 h06m	2 h34m	1 h45m	2 h55m 20	1 h53m 40	2 h43m E	1 h10m D
小学校	2 h05m	2 h51m	1 h59m	3 h23m 20	1 h50m 40	5 h03m D-b	1 h00m AD-a
中学校	2 h14m	2 h35m	1 h47m	2 h50m 20	1 h52m 50	3 h57m E-b	18m B-a

また、日曜日を除いた 6 日間の全体の平均勤務時間は、本調査では 9 時間 8 分であった。制度的には 8 時間であるので、平均して 1 時間程度の「超過勤務」となっているが、他の職業、職種に比べて「極度」に「忙しい」実態と認識できるかどうかについては、意見が分かれるところであろう。性別や年代別についてはさほどの差はないが、学校間については、10 時間半の学校から 7 時間程度の学校までの差が認められる。また当然、10 時間以上の勤務となっている教務主任を含めた平均であるので、平均を大きく下回る勤務時間の教員も存在している。

「量的」な教員の多忙さについて検討するのに、この学校差や個人差を視野に入れるることは重要であろうし、またこれと区別した「質的」な問題の検討も当然に必要とされよう。

	総時間数	1日当時間数 (録÷5.5)	性 別		年 代 別		県別／学校別	
			M	F	最大	最小	最大	最小
全 体	51h02m	9h08m	52h26m	49h59m	55h02m 20	49h00m 40	53h25m C	49h22m E
小学校	50h10m	9h07m	49h32m	50h13m	54h01m 20	47h27m 50	57h38m A-b 9h56m/d	42h04m E-a 7h39m/d
中学校	51h33m	9h22m	53h18m	49h23m	55h19m 20	48h48m 40	57h36m C-a 10h28m/d	39h11m E-a 7h07m/d

(2) 調査対象校の特性と勤務実態

1) A県の特徴と実態

東北地方にある太平洋側に面した県。調査対象校 4 校のうち回答校は小学校 2 校（回答者 23 人）、中学校 1 校（26 人）だった。3 校とも回答者全員が最低週 1 回、超過勤務（居残り）をしていた。中学校の場合、どの県にも共通するが、ほとんどが部活動の指導で午後 5 時以後も学校に残っている。仕事を家に持ちかえる人は中学校よりも小学校に多く見られた。また、そのほとんどは「授業に関わる事務」である。

< a 小学校 >

県庁所在地の中心部にある伝統校。児童数 200 人台、12 学級の小規模校。教員は 18 人（男 5

人、女13人）。うち回答者は10人（男3人、女7人／30歳代=男2人、女1人、40歳代=男1人、女6人）。ベテランの女性教員が多い。

〔超過勤務〕

午後5時以後（土曜日は午後1時以後）も回答者の全員が最低1回、学校に残って仕事をしている。毎日2人、5日3人、4日3人、2日1人、1日1人。居残り時間は1人平均49分。女性の55分に対して男性は36分と短い。年代別に見ると40歳代が1時間20分と最も長い。主任はやはり平均より長く1時間7分。「帰りづらいか」の質問に肯定した人はゼロ。「どちらとも言えない」が2人で、あとは帰りづらいとは思っていない。自主的に居残っているわけだ。小学校教員の仕事は勤務時間内に終わらないことを示している。

最も長く残って仕事をしているのは40歳代の女性養護教諭で1日平均2時間18分。もっぱら「その他の校務」をしている。一般教員では40歳代の女性で1日平均2時間7分。「授業事務」や「その他の校務」をしている。最も短いのも40歳代の女性で1日平均15分。次いで30歳代前半の男性で20分。

〔持ち帰り〕

仕事を家に持ち帰っていた人は3人で平均41分。40歳代の女性が平均1時間16分で最大。そのほとんどが「授業事務」。次に多いのが30歳代の女性で平均51分。日曜日にも2時間30分、「授業事務」と「その他の校務」を行っている。もう1人は30歳代の男性。土曜日に2時間、「その他校務」をしている。あの曜日は持ち帰りをしていない。

〔休憩時間〕

9人が勤務中の休憩時間を調査表に記入した。その平均は1日23分。男性が33分で女性の19分より長い。年代別では30歳代が40歳代より6分長い。30歳代の男性は毎日50分から20分、しっかりと休んでいる。

このほか、「会議・打ち合わせ」は1日平均44分。勤務時間の9%を占めている。

この学校の一般教員の中で一番忙しく仕事をしているのは40歳代の女性。たとえば月曜日の行動表を見ると、出勤前の午前6時から1時間、「授業に関わる事務」を行い、朝食後、出勤。8時半から10時20分まで授業、25分休んで12時20分まで授業。給食・清掃指導のあと午後1時50分から3時10分まで授業。20分休んで3時30分から5時まで会議。その後、学校に残って5時10分から6時30分まで1時間20分、「その他の校務」をしている。その後、自宅に帰り、夕食などをすませて10時から11時30分まで「授業に関わる事務」を行っている。ほぼ20時間仕事をしていることになる。

この人は、勤務時間が過ぎても「帰りづらい」とは思っていない。「忙しい」が「やりがいがある」と答え、多忙を感じるときは「研究時間が取れない」「児童とふれあう時間が取れないとき」「持ち帰る仕事が多いとき」としている。かと言って「校務分掌を1つにする」ことや、仕事の量によって給与に差をつけることには否定的である。

< b 小学校 >

県庁所在地の郊外の住宅地にある。児童数600人台、20学級ある大規模校。教員34人（男15人、女19人）。うち回答者は13人（男4人、女9人／20歳代1人、30歳代7人、40歳代4人、50歳代1人）

[超過勤務]

回答者全員が出勤日の6日間の内、最低1回は午後5時以後も学校に残って仕事をしている。毎日居残り組は6人（男4人、女2人）。5日は女性3人、4日から1日は各1人ですべて女性。そのほとんどが「授業に関わる事務」だ。

残業時間は1人平均1時間14分。男性が1時間45分で女性の58分よりも長い。年代別では20歳代が最も長く2時間16分。次いで30歳代の1時間35分。40歳代は38分、50歳代は20分となっている。最も長く残っているのは20歳代と30歳代のいずれも男性で1日平均2時間16分。最も短いのは50歳代の女性で1日平均20分。

回答者全員が最低1日、居残っているが、職員室に帰りづらい雰囲気があるのだろうか。「あてはまる」と答えた人は1人だけ（しかし、この人は居残りが週1回だけと最も少なかった）。「どちらかと言えばあてはまる」は2人。「あてはまらない」は5人で最も多い。「どちらかと言えばあてはまらない」は1人。との4人は「どちらとも言えない」だった。

[持ち帰り]

帰宅後も仕事をしている人は10人と多い。内訳は男性3人、女性7人。年代別では30歳代が最も多く6人。次いで40歳代の3人。20歳代が1人だった。毎日持ち帰る人は4人で全員が30歳代の女性。5日は1人。4日ではなく、3日が1人、2日と1日が各2人。

家で仕事をする人の平均時間は1時間10分。男性が49分なのに対して女性は長く1時間19分。主任は平均よりやや短く1時間8分だ。年代別では30歳代が最も長く1時間19分。次いで40歳代の59分。この中で最も長く時間を費やしているのは30歳代の低学年担任の女性で1日平均1時間39分。この人は子どもが2人いる。おそらく子どもを寝かしつけてからだろう、毎日のように午後10時30分から午前零時まで「授業事務」をしている。彼女は「忙しく、やりがいがある」と答えている。

[休憩時間]

1人1日平均19分の休憩時間を持っている。女性は21分で男性より5分長い。年代別では40歳代と50歳代が25分で、30歳代は15分。20歳代は記入がない。最も長く休憩しているのは30歳代の男性で1日平均42分。

この学校では主任が忙しそうだ。50歳代の研究主任は学級担任をしていないが、3教科を受け持つておらず、1日の授業時間は平均2時間15分。校内研究・研修は木曜日に2時間10分行っている。「その他の校務」が他の教員よりも圧倒的に多く、1週間で計9時間30分。他の教員の平均より4時間45分も長い。土曜日も3時間30分費やしている。1日平均では1時間35分になる。

学年主任の30歳代の女性は中学年の学級担任をしている。「授業に関わる事務」に時間をかけており、午後5時以後も毎日のように居残って平均2時間36分、家に帰ってからも11時まで1時間30分、日曜日も夜1時間30分、「授業事務」をしている。

「帰りづらいか」との質問に、彼女は「どちらとも言えない」と答え、「忙しく、やりがいがある」と思っている。しかし、「たくさん仕事をしても、むくわれない」と思ったときは「教員を辞めたい」と記している。そして、多忙解消策として「学級担任制をゆるめ」「高学年では教科担任制にし」「教職員以外のスタッフを増やし」「校務分掌を原則一つにする」ことに、「どちらかと言えば」賛成している。

< a 中学校 >

農村地帯にあり、生徒数800人台、23学級の大規模校。教職員も多く51人（男26人、女25人）。内訳は教諭41人（加配3人）、非常勤講師2人、養護教諭2人、事務職員2人、用務員3人、PTA事務1人。回答者は26人（男15人、女11人／20歳代6人、30歳代10人、40歳代9人、50歳代1人）。このうち8人（男5人、女3人）が民間企業に1～5年間、勤務した経験がある。

この学校のある地区は調査期間中の金、土、日曜日の3日間、中学校総合体育大会が開かれており、回答者の半数が生徒を引率して参加していた。したがって集計の一部は月曜から木曜日の4日間でカウントした。

[超過勤務]

回答者全員が最低1日、午後5時以後、1時間30分から2時間、部活動の指導にあたっていた。毎日、部活動を指導する人は6人いた。部活動が中学校教員の仕事の中で大きなウエイトを占め、超過勤務の原因になっていることがわかる。部活動の後、「授業事務」や「一般事務」「その他の校務」をする人もいた。部活動がない日でも居残って仕事をした人は5人いた。

では、どれくらいの時間、学校に居残っているのか、総合体育大会があった金、土、日曜日を除く4日間（月一木曜日）で集計してみた。その時間は1人1日平均で1時間46分。部活動はだいたい午後6時30分から7時に終わっている。居残り時間は女性の平均43分に比べて男性が2時間32分と4倍近く長い。年代別に見ると、40歳代と50歳代が最も長く、どちらも2時間5分。20歳代と30歳代は同じで1時間34分となっている。

最も長時間なのは20歳代後半の男性で1日平均3時間30分に及ぶ。部活指導の後、「授業事務」や「一般事務」を夜8時、9時までしている。彼は「多種多様な仕事が重なったとき、多忙を感じる」と言うが、「やりがいがある」と答えている。

主任の超過勤務も一般教員に比べて21分長く、2時間7分となっている。40歳代の生徒指導主任の男性は毎日、勤務時間内に平均2時間8分、生徒指導・対応に時間を割き、火曜日と木曜日の放課後、部活指導の後、夜9時まで2時間30分、生徒指導・対応にあたった。しかし「忙しく、やりがいがある」と言っている。

[持ち帰り]

部活動の指導で疲れるのか、仕事を家に持ち帰る人は少なく3人だった。それも1日だけ持ち帰っており、その平均は13分と短い。最も長い人で2時間30分。20歳代の女性で「会議・打ち合わせ」と記入している。あの2人は「授業事務」である。

[休憩時間]

休憩時間を取りっているのは15人。その平均は1日37分だった（月一木曜の4日間）。男性が女性より6分長く39分。年代別に見ると、30歳代と50歳代が最も長く40分。40歳代が37分、20歳代が28分だった。最も長く休憩時間を取りているのは40歳代の男性。毎日50分から1時間30分、平均1時間5分休んでいる。これは理想的な休憩の取り方であろう。

[民間企業経験者]

8人いるが、未経験者とほとんど差異はない。ただ意識の点で多少の違いが認められた。民間企業に短期間（1～5年）勤めた40歳代の男性は、他の教員が取りにくい休憩を、毎日、給食・清掃指導の後、必ず20～30分取っている。彼は「忙しく、やりがいを感じない」と言っている。

同じく民間企業に短期間勤めた30歳代の男性は、勤務条件についての質問に「自分で退校時間を決められる勤務時間制度にする」「勤務時間や職務分担によって多様な給与や人事考課をする」ことに賛成している。民間企業の合理的な労務管理のほうがいいと思っているようだ。

2) B県の特徴と実態

本調査期間中の1日が「県民の日」で、学校は「休業日」になっている。それは「休日出勤」または「超過勤務」（残業・持ち帰り）として扱った。

<a 小学校>

[超過勤務]

「県民の日」には、7人が「超勤」か「持ち帰り」に関わっている。その平均時間は3時間10分である。休日を含め、全員が毎日超勤（居残り）しており、1日1人平均3時間30分である。超勤の最高は5年生担任で体育主任の20歳代男性で、トータル34時間（1日平均7時間30分）、最低は4年担任で主任がない30歳代の女性で1日平均1時間であるが、この人はご自身の子どもの保育園送迎をしている。1日平均4時間を越える超勤は、教務主任、5年の学年主任、そして2年の担任である。なお2年の担任は主任ではないが経験は1年である。この3人のうち、教務主任は男性、他の2人は女性で、性別による超勤時間の長短はないと思われる。担任とそれ以外との「多忙」の実態に違いはみられない。ほぼ全員が学級担任だが、担任ではない人も平均に近い時間の超勤がある。他職種経験者とそれ以外の人との間の「勤務態様」差はないようである。

[持ち帰り]

「持ち帰り」は毎日という人が1人、「なし」が3人、あとは週1回が3人、2回が3人で

ある。

〔休憩時間〕

休憩、休息時間の取り方は、最も多い人で週2時間45分、1日当り35分。全く取れていない人が3人いる。平均では、1人当たり週1.3回、1日10分である。休憩、休息時間が全く取れていない人の超勤時間は、他の人と較べると短く、1日平均1時間50分である。

この学校の場合、校務分掌は各人にほぼ同数に割り振られており、これによる「多忙差」は認められない。

< b 小学校 >

〔超過勤務〕

休日（「県民の日」を含む）の出勤者は、回答者13人中8人で、その平均は4時間30分である。「県民の日」の出勤を除き、超勤がないのは1人だけで、週のトータル超勤は122時間、1人当たりの1日平均超勤時間は2時間を越える。超勤の最長は6年担任の研究主任で週合計16時間、1日平均3時間30分。そのうち13時間は「居残り」で、あとが「持ち帰り」ある。次いで超勤が多いのは、3年担任の学年主任、5年担任の道徳主任で、いずれも女性である。超勤0の人は保育園送迎（2人）をしている。研究主任の男性も保育園送迎（1人）をしている。「居残り」は1人を除き全員がしている。毎日が4人、4日が5人、3日が3人である。

〔持ち帰り〕

「持ち帰り」は、3人が0、5人が毎日、3日と4日がそれぞれ2人である。休日出勤していない5人のうち、3人は「持ち帰り」が0である。

この学校では、経験年数・性別と超勤時間との相関関係は特に認められない。また、ここには、他職種経験者はいない。

〔休憩時間〕

休憩・休息時間がほぼ取れているのは音楽専科（週4時間30分・4回）で、回数は4回が3人、3回が5人、2回が1人。なしは3人である。1日1人平均は23分で、1人平均週2.3回。休憩・休息が取れている実態では到底ない。

校務分掌は、5年担任で学年主任の50歳代の女性が「5」である以外、他の人はおおむね同数である。

< a 中学校 >

〔超過勤務〕

回答者12人のうち、「県民の日」に7人が出勤している。1人当たりの超勤時間は平均3時間で、勤務内容はほとんどが部活である。全員が超勤している。トータルが18時間を越えているのは3人で、20歳代の男性と（担任なし）、40歳代女性、そして体育主任と教務主任である。全員の平均超勤時間は2時間である。超勤の最長20時間（居残り毎日）、最短1時間（居残り

2回)。「持ち帰り」なしが3人、1回、2回とも各4人である。「居残り」は2回、3回が各11人、毎日が5人で、1日だけなしが3人である。中学では、超勤が「慢性化」している実態がよく現れているように見られる。なお、超勤時間の長短に、男女の差異は認められない。

[持ち帰り]

まったく「持ち帰り」のない人が3人いる。週2回が4人、1回が4人であるが、いずれも1回あたり2時間以内である。ここでは、多少多く「居残り」をしても「持ち帰り」はしたくない、というような意向がみられる。

[休憩時間]

休憩・休息時間は、全く取れない人が2人、4回・1回が各4人、2回・3回が各1人。平均は1人週1.8回、1人1日20分である。ここでも休憩・休息時間が事実上とれていない実態がうかがわれる。

[全体概要]

他職種経験者は3人いるが、うち1人(女性)だけ「居残り」2回、「持ち帰り」0回という人がいる。他は、平均と同等の超勤をしている。免許外教科を担当しているのは2人である。保育園の送迎をしている人が1人いるがこの人の超勤は平均時間と同じである。

部活顧問は、文化系が1人で、あとはすべて運動系である。また校務分掌は、おおむね均等になっている。なお、経験年数と超勤時間の長短との相関関係は、特に認められない。

部活顧問は、文化系が1人で、あとはすべて運動系である。校務分掌は、おおむね均等になっている。なお、経験年数と超勤時間の長短との相関関係は認められない。

< b 中学校 >

[超過勤務]

休日勤務者(「県民の日」も入れて)は、回答者28人中12人、その平均時間は5時間40分である。この12人中、6人は部活指導を目的に「出勤」している。最長は、9時間30分だが、文化系であり顧問が音楽科の教員であるところから、「吹奏楽部」と推測される。

全員が超勤しており、1日あたりの1人平均超勤時間は3時間20分である。「居残り」数は毎日が12人、1日だけない人が8人、3回が4人、2回が3人である。

長時間超勤者は、進路指導主任・生活指導主任、40歳代男性(体育科)の部活顧問である。最短は1時間で、「居残り」が2回である。

[持ち帰り]

「持ち帰り」は毎日が1人、4回が1人、2回が3人、1回が8人、なしが14人であり「あり」、「なし」がほぼ半数となっている。週トータルで27時間超の人(20歳代男性)の内容は「教育実習生の指導」となっている。他の長時間超勤者は進路指導主任・生活指導主任、40歳代男性(体育科)の部活顧問である。

[休憩時間]

休憩・休息は、最長が週4時間で1人、全くなしが6人、1回・2回・4回がそれぞれ6人、3回が2人である。平均1日1人が19分。実際に取れているとはいえない。

社会体育に関わっている人が3人いる。これは他の3校にはない。免許外教科担は6人。2教科の授業を行っている。保育園送迎者は3人（男性2・女性1）いるが、いずれも「超勤」はしている。

<4校全体の特徴>

勤務状況について、コンピューター等の導入は小学校では「多忙が増した」が多いのに対し、中学校では「どちらとも言えない」が多数である。「学級担任制をはずし、学校全体でみる」と、「分掌上、スタッフを増やす」については、小学校で肯定的である。

「同僚や管理職に無視されていると感じることがある」については、小学校、中学校とも圧倒的多数が否定的である。「担当する分掌の数」については、小、中学校共に「適当」の回答が多数である。「団結を要求するため息苦しい」と「複数校兼務」についてはすべて否定的な回答が多数を占めた。

これ以外の項目については、小・中とも「どちらとも言えない」が多数である。ただ「給与の多様化」（仕事の内容によって給与を変える）については、小学校で否定的な回答が多く、中学校、特に大規模校では、肯定的な回答が否定的な回答を上回った。全体としては「どちらとも言えない」が63人中28人と多数であった。

「部活等の社会体育への移行」については、大規模中学校の肯定・否定が同数で、部活に対する認識にばらつきのあることが判る。

「やりがい感」は、「忙しく、やりがいを感じる」が小学校では圧倒的に多いのに対し、中学校では小規模校に「やりがいを感じる」が多く、大規模校では「忙しく、やりがいを感じる」と「忙しく、やりがいを感じない」の割合が、3対2と分かれた。

自由記述では、「教師として、やりがいを感じるとき」で、最も多かったのは「子どもの成長のあとが見られたとき」と「子どもと感動をともにしたとき」である。また、「教師をやめたくなるとき」では、小学校の場合「子ども・同僚などから理解や協力をえられないとき」が多いのに対し、中学校では「生徒に指示・指導が通らない」、「自分の仕事が他に認められない」を多く挙げていた。小・中学校ともに多かったのは、「親や同僚との人間関係がうまくいかなかつたとき」である。

超過勤務は相対的に「主任」に多いという傾向は認められる。しかし、「教務主任」が最も多く超勤しているのは1校だけで、主任だから超勤が多く、多忙だとは必ずしも言えないのではないだろうか。また、経験年数の少ない人に超勤が多い、という傾向は各校ともに見られることだが、これも、このアンケートでみるとかぎり経験5年以内ぐらいが「境目」と思われる。

「居残り」・「持ち帰り」の仕事の内容については、小学校は「授業事務」が多く、中学校では「その他の校務」が多い。小学校の場合、「採点・教材研究」や子どもの様々な作品等の

処理に多くの時間が費やされるものと思われる。中学校では、部活以外に「教材研究・授業後に関する仕事」とは別に「進路・生活指導に関わる仕事」や様々な事務処理が多い。

こうして見ると、超勤の長短は、主任であるか否か、また、年令、経験年数、性別の違いによるものであるか、の区別はない。主任でも超勤の少ない人もいるし、多い人もいる。また、主任ではないが超勤の多い人も認められる。

また「多忙を感じるのはどういうときか」について、最も多いのが小・中とも「多種多様な仕事が重なる」で、3番目に多いのが「子どもと触れ合う時間がない」である。2番目に多いのは、小学校が「持ち帰りが多い」で、中学校が「休憩・休息がとれない」と分かれ、勤務内容において小学校・中学校の違いが見られる。ちなみに小学校で「休憩・休息がとれない」は5番目になっている。

さらに、4番目以下は数が大きく離れるが、小学校は「研究時間がとれない」「休憩・休息」「会議の時間が長い」である。中学校は「会議の時間が長い」・「仕事が報われない」・「研究時間がとれない」と続く。ここで注目すべきなのは、「部活」に多忙感を持つ人が圧倒的に少ない(120のうち2)ことで、超勤のかなりの時間が「部活」に割かれていることと、それが教育課程には含まれていないという実態とを合わせ考えると、これは今後の検討課題のひとつであろう。

3) C県の特徴と実態

< a 小学校 >

中規模、自治体人口1~3万人。教員数19(男5、女14)、回答者数15(男3、女12)。
回答者年齢20歳代0(男0、女0)、30歳代6(男1、女5)、40歳代8(男2、女6)、50歳代1(男0、女1)

[授業時間]

1週間合計平均は22時間56分(男19時間45分、女23時間44分)で、最大は30時間30分(以下最大2位29時間25分、最大3位28時間40分)、最小は14時間25分(最小2位15時間15分、最小3位17時間00分)である。平均で女性は長く、また最大上位3人のいずれも女性で、年齢30~40歳代。それぞれ学年主任、分会役員など担当している。最小上位3人のうち1人は教務主任で男性、40歳代である。

[授業に関わる事務時間]

1週間合計平均は10時間49分(男9時間20分、女11時間11分)で、最大は20時間10分、最小は1時間40分で学年主任(女、40歳代)である。

[生徒指導・対応時間]

1週間合計平均合計は2時間23分(男1時間30分、女2時間36分)で、最大は12時間25分(以下最大2位は5時間40分)、最小は0時間00分(4名)。本校はC県内でも同じ小学校のb学校

の2.5倍、生徒指導問題の多いa中学校に比しても長い。これは最大1位で突出して長い者（女性で40歳代、生徒指導主任ではないが、特別活動など分掌）によって全体が押し上げられることによる。

〔一般事務時間〕

1週間合計平均は3時間52分（男4時間10分、女3時間47分）で、最大は18時間00分（以下最大2位は12時間05分）、最小は0時間00分（3人）（以下8人が3時間30分未満）で、この項は個人差が大きいこと、平均時間は男性が長いが、上位2人は1週間授業時間、同一般事務時間の上位1位、2位の2人と同じ女性、40歳代であり、一方は主任であるが、他方は主任ではなく特殊教育を担当している。

〔給食・清掃指導時間〕

1週間合計平均は5時間48分（男4時間52分、女6時間02分）で、最大は7時間45分、最小は4時間00分である。ほかの項目に比べるとほぼ平均的分布であるが、男女別では女性の合計平均が男性より1時間以上長い。

〔その他の校務時間〕

1週間合計平均は3時間04分（男5時間13分、女2時間32分）で、最大は14時間00分（以下最大2位12時間00分）、最小は0時間00分（2名）。この項の平均は男性が女性より長いが、上位2人はそれぞれ男と女であり、一方は教務主任で分掌数が7、他方は主任の分担はない。

〔休息・休憩時間〕

1週間合計平均は1時間50分（男2時間03分、女1時間47分）で最大は5時間40分（以下最大2位4時間40分）、最小は0時間00分（2人）。これを1日当たりにすると平均0時間20分、最大は1時間01分、最小0分となる。上位2人はそれぞれ男と女、それぞれ1～2の主任を担当している。（ただし最大1位は一週間合計5時間40分とされているが、そのうち11日行動表のうち時間帯の記入上は40分とされ、小計欄の記入は4時間とされ、両者の間に3時間20分の誤差があり、時間帯記入の40分が正しいとするとその者の1週間の休息等は5時間40分ではなく2時間20分となり（同じく1日あたり25分）、1週間休憩・休息時間の全員合計平均も1時間50分から1時間37分に、1日あたり17分になる）。また最小2人は1週間に全く休憩、休息がとれない。そして全体として休憩をほとんどとれていないこと、休憩・休息の取得時間は毎日定期的にではなく、その日によって、時間のあるときにしか休憩などがとれない実態が明らかである。

〔1週間の超勤（A）、持ち帰り仕事（B）および超勤・持ち帰り合計（C）時間〕

(A) 1週間超勤合計平均は8時間29分（男4時間43分、女9時間26分）で、最大は17時間10分（以下最大2位11時間20分、最大3位10時間40分、最大4位10時間20分、最大5位10時間00分）、最小は2時間50分（最小2位4時間20分）であり、これを1日に換算すると平均1時間30分（男0時間51分、女1時間42分）で最大3時間07分、最小0時間30分。

(B) 1週間持ち帰り仕事合計平均は5時間00分（男2時間30分、女5時間38分）で、最大18時間00分（最大2位9時間30分、最大3位9時間20分）、最小0（5人）であり、これを1日に

換算すると平均0時間54分（男0時間27分、女1時間01分）で最大3時間16分、最小0分。

(C) 1週間超勤・持ち帰り合計平均は13時間30分（男7時間13分、女15時間05分）で、最大は27時間20分（最大2位19時間50分、最大3位18時間50分、最大4位18時間20分）、最小は2時間50分（最小2位5時間20分、最小3位5時間30分）。これを1日に換算すると平均2時間27分（男1時間18分、女2時間44分）で最大4時間48分、最小0時間30分。

以上について男女別平均では(A) (B) (C)とも女性が長時間となっている。個人別でも(A) (B) (C)とも有意差のある上位はすべて女性であり、逆に(A) (B) (C)ともに有意差ある下位には男性、女性がそれぞれ混在する。

(C)の1週間超勤・持ち帰り合計第1位の合計の仕事の内訳は一般事務、授業事務、生徒指導がそれぞれ8時間20分、4時間30分、3時間50分となっており、第2位の内訳は一般事務、授業事務がそれぞれ6時間40分、5時間10分、第3位は授業事務、特活がそれぞれ9時間30分、3時間00分、4位は授業事務、一般事務がそれぞれ10時間40分、4時間00分となっている。したがって上位4人の傾向としては一般事務と授業事務が超勤・持ち帰りの最大の要因となっている。

なお(C)の上記第1、第2位は(B)の持ち帰りの第1位と第2位と同じで、(B)の持ち帰りにより、(C)の超勤、持ち帰り合計を押し上げている。

これに対して(A)の1週間超勤第1位は、その他の校務7時間30分、授業事務3時間00分など長時間の超勤を処理しているが、持ち帰り仕事はない4人のうちの1人であり、専ら超勤で処理し、持ち帰り仕事はしないことがうかがえる。

以上のように超勤・持ち帰りは、主として一般事務、その他の校務と授業事務を中心であり、学級担任による負担とみられ、必ずしも主任層と重なるものではない。

< b 小学校 >

小規模、自治体人口1~3万人。教員数11（男3、女8）、回答者数7（男2、女5）

回答者年齢20歳代1（男1、女0）、30歳代1（男0、女1）、40歳代4（男1、女3）、50歳代1（男0、女1）。なお、本調査対象は教諭とし、養護教諭は調査対象としなかったが、本b小学校の調査では養護教諭も対象に含まれており、部分的に養護教諭を除外した結果も注記した。

[授業時間]

1週間合計平均19時間44分（男24時間43分、女17時間44分）で、最大28時間15分（以下最大2位28時間10分、最大3位26時間45分、最大4位24時間40分、最大5位24時間15分）、最小0時間00分（以下最小2位9時間00分）。最小1位は養護教諭なので授業時間なく、これを除外すると1週間合計平均は23時間00分、とくに女性1週間合計平均は22時間10分になる。なお最小2位（養護教諭を除外すると1位）は特殊学級担任である。以上の2人以外の他の5人はおおむね同水準にある。

[授業に関わる事務時間]

1週間合計平均は6時間54分（男10時間05分、女5時間37分）で、最大は11時間30分（以下最大2位10時間05分、最大3位8時間40分、最大4位8時間30分、8時間30分）、最小は0時間20分（以下最小2位0時間40分）。最大2位は教務主任、最小上位2人は前記授業時間最小の2人と同じ養護教諭、特殊学級担任であり、その他の5人はほぼ同水準であることは前項と同じである。

〔一般事務時間〕

1週間合計平均は5時間29分（男4時間10分、女6時間00分）で、最大は25時間20分（以下最大2位5時間20分）、最小は0時間10分（以下最小2位0時間40分）。最大1位は養護教諭で、調査表によると一般事務と生徒指導を平行して担当しているので、本項が突出する結果となっている。

〔給食・清掃指導時間〕

1週間合計平均は5時間35分（男4時間35分、女5時間59分）で最大は9時間50分（以下最大2位6時間00分）、最小は3時間10分。ここでも女性が1時間長い。

〔その他の校務時間〕

1週間合計平均は8時間34分（男4時間55分、女10時間01分）で、最大は26時間10分、最小は0時間00分（以下2時間20分～9時間50分（5人））。最大1位は特殊学級担当であり、調査表によると学校関係者の葬儀受付、その他連日その他の校務（内容不詳）を担当している。

〔休息・休憩時間〕

1週間合計平均は2時間02分（男1時間42分、女2時間10分）で最大は3時間25分（以下2時間55分～1時間40分（5人）、最小0時間20分であり、1日あたり平均0時間20分、最大は0時間35分、最小0時間30分となる。このうち養護教諭の取得が困難で、その他の人については有意差はない。

〔1週間の超勤（A）、持ち帰り仕事（B）および超勤・持ち帰り合計（C）時間〕

（A）1週間超勤合計は平均5時間21分（男7時間35分、女4時間48分）で、最大は8時間20分（2人）（以下最大3位7時間20分、最大4位6時間50分）、最小は1時間10（最小2位2時間20分、最小3位3時間10分）であり、1日当たり平均0時間58分（男1時間22分、女0時間48分）で、最大は1時間30分、最小は0時間12分となる。

（B）1週間持ち帰り仕事合計平均は2時間12分（男1時間15分、女2時間36分）で、最大8時間30分、最小0分（4人）であり、1日当たり平均0時間24分で、最大は1時間32分、最小は0分。

（C）1週間超勤・持ち帰り合計平均は7時間34分（男8時間50分、女7時間04分）で、最大11時間40分（最大2位10時間50分、最大3位8時間20分、最大4位7時間20分、最大5位6時間50分、最大6位6時間50分）、最小1時間10分であり、1日あたり平均1時間22分（男1時間36分、女1時間17分）で、最大は2時間07分、最小は0時間12分。

男女別平均では（A）は男性が長く、（B）は女性が長く、その結果（A）（B）をあわせ

た（C）は男女間に有意の差はない。

個人別では（A）（C）とも有意差ある上位には男性、女性が混在するが、（B）は女性一人持ち帰り仕事が突出している。有意差のある下位は（A）（B）（C）ともほぼ女性である。

持ち帰り仕事第1位は、日曜にその他の校務6時間00分の持ち帰り処理した結果、第1位となり、超勤第1位ないし第4位の間ではほとんど差がない。そしてこの5人がそのままほぼ超勤。持ち帰り合計（C）の第1位から第5位となる。

1週間超勤・持ち帰り合計および持ち帰り第1位はその大部分がその他の校務にあてられているが、上記5人のうち4人は授業事務が3時間00分余りでほぼ同水準であり、かつ一般事務・その他 の校務が、時間の長短はあるものの付け加わっている傾向では一致している。また、上位5人について主任、非主任による有意差は認められない。

< a 中学校 >

学級数7、自治体人口1～3万人。教員数16（男9、女7）、回答者数13（男7、女6）。

回答者年齢20歳代0（男0、女0）、30歳代8（男4、女4）、40歳代4（男3、女1）、50歳代1（男0、女1）

〔授業時間〕

1週間合計平均は14時間47分（男14時間44分、女14時間50分）で、最大21時間50分（以下最大2位19時間40分）、最小は0時間00分。授業時間合計平均は男女ほぼ同じであるが、最小1位授業時間0時間00分の者を除外すると、合計平均は16時間00分、女性平均は17時間48分になり、女性の 授業時間が長くなる。

〔授業に関わる事務時間〕

1週間合計平均は7時間17分（男9時間32分、女4時間40分）で、最大は17時間40分（以下10時間00分超2人）、最小は1時間10分（以下5時間00未満2人）。最大上位2人はそれぞれ学年主任、最小1位は教務主任（女性、50歳代）。

〔一般事務時間〕

1週間合計平均は10時間45分（男7時間45分、女14時間16分）で、最大は32時間40分（以下最大2位30時間30分）、最小は0時間00分（以下最小2位1時間00分）。最大上位2人は教務主任（前述）、学年主任（女性、40歳代）、最小1位も学年主任であり、学年主任であることは一般事務の有無に影響していない。

〔給食・清掃指導時間〕

1週間合計平均は3時間23分（男3時間39分、女3時間03分）で、最大は5時間00分、最小は1時間30分。この間に4時間台2人、3時間台4人、2時間台2人と分布している。男性がやや多いのが、C県内ではa、b小学校と異なる。

〔部活動時間〕

1週間合計平均は15時間30分（男15時間49分、女15時間07分）で、最大は28時間05分（以下

(最小上位2人を除いて) 20時間50分～10時間00分10人)、最小4時間40分(以下最小2位4時間50分)。最大28時間05分につづいて10人が20時間50分から10時間00分に集中している。最大1位は女性、部活文化系であり、火、水、木各々2時間超、金8時間10分、土3時間超の部活指導をしている(なお28時間05分のうち2時間30分は次項の会議・打ち合わせ分の調査表の誤記と思われるが、正確には本項は25時間35に短くなり、次項がその分長くなる)。最小上位2人のうちの1人は教務主任(前述)で文化系部活動、もう1人は学年主任、保健主事、運動系の部活動である。

[会議・打ち合わせ時間]

1週間合計平均は3時間46分(男2時間56分、女4時間43分)で、最大は7時間50分(以下最大2位7時間25分)、最小は0時間50分(以下1時間台3人)。最大上位2人とも女性であり、給食、学年主任である。

[休息・休憩時間]

1週間合計平均は1時間58分(男1時間54分、女2時間03分)で最大は4時間50分(以下最大2位4時間30分、最大3位3時間40分、最大4位3時間20分)、最小0時間00分(以下最小2位0時間20分、最小3位0時間30分、最小4位0時間40分(2人))であり1日あたり平均0時間21分で、最大は0時間52分、最小は0時間09分。個別的にバラつきあり、日にちごとに校務の状況、個別の状況が取得時間の有無、長短に反映していると思われる。

[1週間の超勤(A)、持ち帰り仕事(B)および超勤・持ち帰り合計(C)時間]

(A) 1週間超勤合計平均は12時間32分(男11時間35分、女13時間50分)で、最大は17時間50分(以下最大2位17時間00分、最大3位16時間30分、最大4位15時間40分、最大5位15時間40分)、最小は3時間40分(最小2位6時間30分)。1日当たり平均2時間16分(男2時間04分、女2時間30分)であり、最大は3時間14分、最小は0時間40分。

(B) 時間1週間持ち帰り仕事合計平均は3時間58分(男3時間02分、女5時間02分)で、最大は9時間20分(最大2位8時間55分、最大3位8時間30分、最大4位8時間00分、最大5位7時間00分)、最小は0分(6人)であり、1日当たり平均0時間43分(男0時間32分、女0時間54分)で、最大は1時間41分、最小は0分。

(C) 時間1週間超勤・持ち帰り合計平均は16時間30分(男14時間28分、女18時間52分)で、最大26時間05分(最大2位23時間40分、最大3位22時間40分、最大4位19時間40分、最大5位18時間30分、最大6位17時間30分)、最小は3時間40分(最小2位5時間30分)であり、1日当たり平均3時間00分(男2時間57分、女3時間25分)で、最大は4時間44分、最小は0時間40分。

男女別平均では(A)(B)(C)とも女性が長時間となっている。個人別では(A)(B)(C)とも有意差ある上位、下位とも男性、女性混在する。

超勤・持ち帰り合計(C)上位6人の内訳は、超勤(A)と持ち帰り(B)の両方の各上位5人にふくまれるもの2人、超勤上位5人にのみ含まれるもの1人、持ち帰り上位5人にのみ含まれるもの2人、いずれの上位5人にも含まれないので両方の合計である(C)には含まれ

ているもの1人の合計6人である。逆に超勤の上位5人のうちの1人、超勤と持ち帰りの双方の上位5人に含まれている1人が、それぞれ超勤・持ち帰り合計上位6人にふくまれていない。すなわちa中では超勤および持ち帰り仕事の態様、長短がきわめて多様である。

そのなかで一般事務と部活動が中心をしめ、授業事務はa、b小学校と異なり、極めて短い。すなわち、一般事務と部活に時間をとられて相対的に授業事務が圧迫されていること、勤務終了前後の時間帯に部活が設定され、それが超勤部活となるとともに、ひきつづいて超勤ないし持ち帰りの一般事務に波及し、それを増加させていることが明らかにうかがえる。

3) D県の特徴と実態

中国地方にある県。調査対象校は4校で、小学校2校（回答者16人）、中学校2校（回答者34人）である。調査校4校の5時以降の時間外勤務は平均1時間18分、小学校は1時間28分、中学校は1時間14分で小学校と中学校の差はあまりみられない。また、持ち帰りの仕事は調査校4校の平均は28分、小学校は53分、中学校は16分で、小学校の方が37分長い。そのほとんどは「授業に関わる事務」であった。

<a小学校>

児童数200人台。12学級の小規模校。教員は17人（男5人・女12人）。うち回答者は11人（男4人・女7人／30歳代1人、40歳代7人、50歳代2人、N A 1人）。ベテランの女性教員が多い。社会体育に関与している教員は3人。

[超過勤務]

午後5時以後（土曜日は午後1時以後）もほとんど全員が毎日学校に残って仕事をしている。平均残業時間は1時間27分で、男性は1時間38分、女性は1時間20分で、男性の方が18分長い。年代別では30歳代3時間、40歳代1時間18分、50歳代1時間13分。

30歳代の男性は月曜日から金曜日まで毎日5時以後3時間仕事をしている。その分持ち帰りの仕事は0で、学校ですべての仕事を終わらせている。仕事の内容は「授業事務」である。この教員は民間企業に1年未満勤務した経験があり、勤務時間が過ぎても帰りづらいことはないし、忙しくやりがいがあると回答している。

[持ち帰り]

持ち帰りの仕事は平均25分。男性は8分、女性は34分で、女性の方が家で仕事をする時間が長い。年代別には30歳代0分（この人は学校での5時以後の仕事が毎日3時間で、仕事は家に持ち帰らずに学校で終わらせている）、40歳代24分、50歳代37分と年代が上がるにつれて長くなっている。仕事は「授業事務」である。

50歳代の女性は月曜日から金曜日まで5時以後およそ1時間、学校で仕事をし、持ち帰り仕事を毎日平均1時間12分行っている。内容は「授業事務」である。火曜日・水曜日・木曜日・

金曜日は夜11時半まで「授業事務」を行っている。日曜日も1時間「授業事務」を行っている。

40歳代の2つの主任をもつ女性は毎日仕事を持ち帰り、8時から9時半まで「授業事務」をしている。「自分の担当する校務分掌は負担が大きいか」の質問には「そのようなことはない」と答え、「忙しくやりがいがある」と回答している。辞めたくなるときは「保護者とうまく接することができないとき」と答えている。

[休憩時間]

6人が勤務中の休憩時間を回答した。40歳代の男性は毎日午前20分、午後20分確実に休憩をとっている。しかしほとんどの人が毎日10分か20分しか休憩がとれていない。

< b 小学校 >

児童数50人台、5学級の小規模校。教員8人（男3人・女5人）。うち回答者は5人（男2人、女3人／20歳代1人、30歳代2人、40歳代2人）。3・4年は複式学級。

[超過勤務]

5時以後もほとんどの人が学校に残って平均1時間の仕事をしている。男女別では男性は平均1時間6分、女性は56分で男性の方が10分長い。年代別では、20歳代49分、30歳代1時間19分、40歳代46分で30歳代が最も長い。

20歳代の女性は月曜日から金曜日まで毎日5時以後、平均1時間20分仕事をしている。金曜日は2時間50分「授業事務」をおこなっている。さらに、月曜から日曜まで毎日持ち帰りの仕事を平均3時間行っている。毎晩9時半から11時半頃まで「授業事務」を行っている。「忙しくやりがいがある」と回答しているが、自分の子どもがなかなか寝てくれなかったりすると、いろいろし、ゆとりをもって我が子と接することができないときには、「持ち帰りのない職業だったら」と感じている。

[持ち帰り]

持ち帰りの仕事は、平均2時間28分で男性は2時間33分、女性は1時間52分で男性の方が41分長い。年代別では20歳代2時間54分、30歳代2時間17分、40歳代1時間38分。全員が4日以上持ち帰り仕事をしている。小規模校で複式学級ということもあり、「授業事務」に時間がかかると思われる。

30歳代の男性は毎日平均1時間50分の持ち帰りの仕事をしている。ほとんど毎日9時半から11時半、時には12時まで家で仕事をしている。校務分掌は4つ担当しているが主任ではない。その内容はほとんどが「授業事務」であり、「忙しくやりがいがない」と答えている。

40歳代の複式学級の担任と教務主任をしている女性は、毎日持ち帰りの仕事をしている。内容は「授業事務」で、ほとんど毎晩12時まで仕事をしている。「忙しくやりがいを感じる」と回答しているが、「辞めたくなるときは」の質問には、「たくさんの仕事がこなしきれずに家で遅くまで仕事をしているとき・今の状態が続いたら健康を害して倒れるのではないかと不安になる」と回答している。

[休憩時間]

30歳代の女性は午前20分、午後20分の休憩を毎日確実にとっている。しかし回答してくれた他の3人は1日10分か20分の休憩しか取っていない。

<a 中学校>

生徒数600人台、18学級の中規模校。教職員は30名（男19人、女11人）回答者は23人（男14人、女9人／20歳代1人、30歳代9人、40歳代8人、50歳代5人）。このうち民間企業に1～5年勤務したことのある人は5人。ほとんどの教員が部活動の顧問をしている。部活動の時間は平日40分程度で、多い人でも1時間程度、土曜日は最大で5時間。日曜日に部活動をしている人は1人。社会体育に関与している人は2人。

[超過勤務]

5時以後もほとんどの人が平均1時間仕事をしている。男性は1時間15分。女性は1時間13分でほとんど差はみられない。20歳代1時間30分、30歳代1時間21分、40歳代1時間7分、50歳代56分で、若い世代ほど学校で仕事をしている時間が長い。平日の部活動は長くとも1時間程度である。

30歳代の主任をしている女性は月曜から金曜まで毎日1時間から3時間、学校に残って仕事をしている。なかでも木曜日は9時まで会議、金曜日は「授業事務」を7時まで、その後9時半まで校内研修をおこなっている。また土曜日は12時から17時まで部活動をしている。しかも通勤時間は片道1時間かかっている。「帰りづらいか」の質問には「そのようなことはない」と答え、忙しくやりがいがあると答えている。教職員以外のスタッフを増やすことには賛成している。

[持ち帰り]

1週間のうちで持ち帰りの仕事をしている人は9人で比較的少なく、平均12分。平日毎日持ち帰りの仕事をしている人は一人、週1日持ち帰りの仕事をしている人は5人、2日は3人、と比較的少なく、ほとんどの人が学校で仕事を終わらせている。男性は平均21分、女性は13分で差はあまりみられない。しかし、年代別では、20歳代0、30歳代37分、40歳代6分、50歳代7分で、少しの差が見られる。

[休憩時間]

回答者13人の休憩に対する考え方は様々で、決まった時間に休憩を取れなかった分を空き時間の一部で取っている人もいた。1日の休憩時間は10分から1時間まで差がみられ、ほとんどの人が、一度も休憩を取っていない日が週に2～3回ある。

<b 中学校>

生徒数200人台、8学級の小規模校。職員は15人（男8人、女7人）。回答者10人（男5人、女5人／30歳代5人、40歳代5人）。社会体育に関与している人、1人。全員が部活動の顧問

をしている。

〔超過勤務〕

全員がほとんど毎日 5 時以後も平均 1 時間37分学校で仕事をしている。男性は 2 時間 1 分、女性は 1 時間33分で男性の方が長い。年代別では30代が 1 時間45分、40代が 1 時間48分で差は見られない。

40歳代の男性は文化祭が近いので生徒会の仕事で大変急がしい週を過ごしている。月曜から金曜まで毎日 2 時間から 3 時間学校に残って仕事をしている。内容は文化祭のポスター作りや看板作りで夜 8 時まで仕事をしている。さらに土曜日は 1 時半から 6 時まで文化祭の準備、8 時から11時まで部活動関係の保護者会へ出席するなどで、昼食もとらずに 1 日働いているのがわかる。「やりがいを感じるときは」の質問には、「生徒と 1 つのことをやり遂げたとき」と回答し、忙しくてやりがいがあると答えていることからも、忙しいが生徒とともにやりがいをもって生活していることがわかる。

〔持ち帰り〕

1 週間のうちで持ち帰りの仕事をしている人は 2 人と少ない。この 2 人も 1 人は月曜日 1 時間30分、火曜日 1 時間の 2 日のみで、もう 1 人は火曜日 2 時間のみである。仕事は持ち帰らずに学校で終わらせる人が多いと思われる。

〔休憩休息〕

30歳代の男性は、授業の間の10分、昼50分を休憩と考え、毎日確実に休憩休憩時間を確保している。40歳代の男性は、授業の間の10分を休憩時間と考えているが、実際には教室移動の時間になっているので授業の間の休憩は取れていないと記述している。ほとんどの人は 1 日10分から30分くらいしか休憩がとれていない。

5) E 県の特徴と勤務実態

九州地方北部の組合加入率の高い県である。調査対象校 4 校はそれぞれ特徴のある学校で、小学校・中学校とも 1 校ずつは 1 学年 1 学級の小規模校である。もう 1 校ずつは、大規模校で、地域の中で最も大きな学校である。

〈a 小学校〉

山に囲まれた地域の人口5000人ほどの町の谷間にある小学校。県内でも北部に位置する 1 学年 1 学級、児童数70名ほどの小規模校。教員数 8 人、うち回答者は 7 人（男性 3 人、女性 4 人／30歳代=男 2 人、女 3 人、40歳代=男 1 人、女 1 人）。年齢層が皆近い。学級担任をしている 6 人の受け持つ児童数は、7～14人、障害児学級と思われる担任の受け持つ児童数は 2 人。

〔超過勤務〕

週平均 2 回は午後 5 時以降、仕事を行っているが、週平均 1 日あたりにすると約19分とそれほど多くない。多い人で 1 日平均 1 時間、全く超勤していない人がいる。

持ち児童数が少なく、児童指導対応にかかる時間が少ない（週合計47分）。一方、勤務時間が過ぎて帰りづらいと答えた人はいない。この学校の校務分掌は役割分担のはっきりした分掌になっていると答えた人は6人であり、分掌や負担は同僚に比べて多すぎるかという問いに6人はどちらかとも言えないと答えている。これらのことから、この学校では、ほぼお互い理解し合いながら負担を分け合っていることも、超過勤務を少なくしている要因と思われる。

最も長く学校に残っているのは、学級担任をしていない30歳代の男性で、1日平均1時間。組合の支部の役員をしていて忙しい。

〔持ち帰り〕

家に仕事を持ち帰った人は6人で、平均週あたり1.7回となっている。平均1日39分。30歳代の女性が最大、3日間仕事を持ち帰り、1回に約3時間を費やしている。1日に平均すると1時間30分。内容は、研究・研修に関わるものとその他の校務となっている。この学校は、研究・研修の会議時間が多く、それらに関した持ち帰り仕事と思われる。

〔休憩時間〕

休憩を全く記入していない人は1人(30歳代女性)。他の人は週平均3.7回休憩をとっている。これも、個人差があり、多い人で1日平均1時間4分。平均すると1日24分とれている。この学校では、男性の平均が1時間3分、女性の平均が13分と男女に大きな差があった。女性は休憩時間を詰めて仕事をこなしている実態が浮かび上がる。

〔全体概要〕

この小学校は、積極的に専科制などを導入しているのか授業時間は一人平均週15時間16分と短い。一般事務に関わる時間は、男性21分、女性58分と、男女差が大きい。「研究・研修会」の時間が全体に多く、週合計5時間23分となっていて、他校に比べて多い。

この学校で、1番忙しく仕事をしていると思われるのは30歳代の女性。超過勤務は少ないが持ち帰り仕事が多く、研究・研修に関わる時間に費やしている。この人は、休憩時間を記入していない。学校にいる間中、連続して仕事をしているようだ。保育園への送迎の要する子どもはないが、家には6時頃までには帰り、その後、持ち帰り仕事を行っている。この人は、ただ1人この学校で、同僚に比べて校務分掌などの負担が大きいと感じている。また、会議時間が長いときに多忙だと感じると言っている。

〈b 小学校〉

県庁所在地の都市部にある学級数22の大規模な小学校。学校は街中にあり、近くに商店街がある。児童数700人ほど。この学校は、地区の研究発表校となっている。教員数は講師を含めて40人、うち回答者は24人（男性4人、女性20人／20歳代=男1人、女1人、30歳代=男2人、女6人、40歳代=男1人、女10人、50歳代=女3人）。圧倒的に女性の多い学校である。

〔超過勤務〕

週平均2.3回超過勤務し、1日平均42分。1週間のうち1回もない人は5人、1日平均0～3

0分は10人、30分～1時間は3人、1時間以上は6人。男女によるはっきりした差は見られない。最も多い人は30歳代の女性で、毎日約3時間の超過勤務をしており、児童指導や一般事務の仕事をしている。もう1人は30歳代の男性で、平日は一般事務、土曜の午後や日曜に会議や打ち合わせを行い、超過勤務が生じている。この学校では6人が特に超過勤務時間が長く、仕事量に偏りがある。勤務時間が過ぎても帰りづらいと答えているのは、年齢・超過勤務時間の長短にかかわらず7人（約30%）。しかし、同僚に比べて分掌や負担が多くすぎると感じている人はいない。

〔持ち帰り〕

仕事を家に持ち帰った人は全体の16人。平均すると週2回・計27分。0～30分は8人、30分～1時間は2人、1時間以上は6人。多い人は2人いて、毎日2時間ずつ持ち帰っている。1人は30歳代の男性で、その他の校務をしている。もう1人は40歳代の女性で、授業に関わる事務をすることが多い。次に多い人は、20歳代の女性で一般事務や児童指導で仕事を持ち帰っている。持ち帰り仕事の量と主任の有無は、この学校において相関関係が生じている。

〔休憩時間〕

2人を除いて22人が記入している。平均1日25分、週あたり4.3日とほぼ毎日とっている。多い人で1日45分とれている。男性約30分、女性22分と男女差がある。加齢とともに休憩時間は増加している。

〔全体概要〕

この学校では、持ち授業数が1人平均週20時間と多い。児童指導に関わる時間も1日平均51分と長い。学校規模が大きく、1学級の規模は約半数が30～35人、残りの半数が36～40人と多くなり、それに伴う児童対応の時間が生じる。打ち合わせや行事や研究・研修は調査期間中、ほとんどなかった。

この学校で最も忙しそうな人は、30歳代の高学年を担任している男性。彼は、体育主任をし、土日は勤務校の校区で社会体育も担っている。また、授業は家庭科以外全科目を担当し、授業に関わる時間は週合計で26時間50分とかなり多い。担任する子どもの数も40人と最も多く、超過勤務は週合計15時間を超えるが、忙しくやりがいを感じると言っている。

一方、超過勤務・持ち帰りを両方ともしていない人が2人いたが、そのうちの1人は40歳代の男性で、休憩が一番多く、勤務時間が過ぎて帰りづらいと答え、仕事は忙しくやりがいを感じないと言っている。校務分掌は、3つ受け持つ。

この学校の特徴は、超過勤務や持ち帰りがそれほど多くないのに、仕事が忙しくやりがいを感じない人が9人（38%）と多いところ。同僚とのコミュニケーションは活発かの問い合わせに否定的な記載をした人は5人（20%）、教職員の方針を尊重する雰囲気有りかの問い合わせに否定的な記載をした人は2人（8%）と多くはない。やりがいを感じない人が多いという点については、この調査では得られない他の要因が考えられる。

〈a 中学校〉

国道に面しているが、山間地の小さな町の生徒数66人、1学年1学級の小規模な中学校。教職員は講師を含めて13人、うち回答者は8人（男6人、女2人／30歳代=男3人、女2人、40歳代=男3人）。男性が多く、皆年齢が近い。1週間の授業時間は8時間56分と少ない。

〔超過勤務〕

7人が何らかの超過勤務をしていた。平均週3.5回行い、1日あたり52分。多い人は、月曜から日曜まで毎日行い、1日あたり1時間20分。この学校は、部活動のあり方を工夫しているのか、担当せざが2人、ほとんど時間を割かない人が2人、担当している4人も活動日は週のうち5日程度となっている。このため、4人（50%）は超過勤務が1日あたり1時間20分となるが、残りの4人は16分とほとんど超過勤務が生じていない。また、小規模校のため、1人あたりの授業に関わる時間は週合計で約7時間と短く、生徒との対応時間も生徒数と比例して週合計しても1時間41分と少ない。勤務時間内でこれらの結果得られるゆとりの時間はその他の校務に費やしていた。

〔持ち帰り〕

小規模校ゆえのゆとりによって、持ち帰りの仕事のあった人は2人だけ、週合計でも2から3時間、主に授業準備のため仕事をしていた。

〔休憩時間〕

休憩時間については小規模といつても、取っていない人が2人、取っても1日平均18分の人のが2人、30分程度が2人、40分程度が2人と意外に取れていない。子どものいる時間には休憩が取りにくい実態があるということを表している。

〔全体概要〕

小規模という要因以外にもこの学校は、会議や研究に関わる時間を短くするなどゆとりを生み出す工夫をしている。こうしたことで、超過勤務・持ち帰り共にない人がいても帰りづらいと答える人はいない。また、同僚とのコミュニケーションの活発かどうかの問い合わせに否定する人はいない。仕事のやりがいについては、7人が忙しくやりがいを感じていると言っている。

〈b 中学校〉

県の南部に位置し、人口1～3万人の都市の中心にある、海に近い地域に立つ学級数22、生徒数700人を越える大規模な中学校。教職員数は40人、うち回答者は37人（男20人、女17人／20歳代=男1人、女6人、30歳代=男12人、女8人、40歳代=男7人、女1人、50歳代=女2人）。学級担任と主任は兼ねないよう分担をしている学校である。

〔超過勤務〕

他の多くの中学校とも同様に、部活動によると思われる超過勤務の実態が顕著。部活動には、教務主任を含め全員で担当している。活動のない日を決めているようだ（火曜日）が、活動のある日は、午後6時30分過ぎても行っている。職員室に戻ったあとも打ち合わせや授業に関わ

る事務、一般事務などを行う人も多い。超過勤務は週4.5回あり、週合計で、1人平均13時間4分、1日になると2時間23分。超過勤務が日常化し、帰宅時刻はほとんどの人が午後7時から午後8時になってしまふ。土曜日には部活動を2から3時間行い、日曜日は半日部活動をし、半日授業に関わる準備などを行う人が多い。また、勤務時間以外に会議・打ち合わせ・校務などを行うことがあたりまえの働き方になっているようだ。週合計の超過勤務時間が20時間を超える人は9人(24%)いる。

[持ち帰り]

持ち帰りのある人は13人(男8人、女5人)、その人の平均は週合計3時間40分、1日あたり40分となっている。学校での超過勤務の少ない人が持ち帰りの仕事をしている。

[休憩時間]

中学校の場合、授業と授業の間の10分間や昼食後を休憩にあてていて、取れても1回が短い。それを反映して、週合計1時間21分、1日平均たったの15分。全く記入のない人が5人いる。1日あたり30分以上取れているのは6人、0から30分は26人と休憩の取れない実態が現れている。

[全体の特徴]

大規模校で、1学級の生徒数がどの学級も35人以上あり、授業時間は週に16時間以上受け持ち、部活動は熱心に全員で担当する大変忙しい学校である。部活動を行わない日を設定しているようだが、出張や打ち合わせを行い、教員にゆとりをもたらすまでに至っているかはむづかしい。この学校では、主任が学級担任を兼ねないように分掌しているためか主任の有無、担任の有無と超過勤務の関係は生じていない。こうした中、意識はどうかというと、忙しくやりがいを感じる人は23人(62%)、忙しくやりがいを感じない人は8人(20%)、忙しくない人や無記入は計6人となっている。また、休み時間が取れないときに忙しさを感じると言っている人が多い。

最も忙しそうな人は、50歳代の女性で教務主任をしている。授業は3学級英語を担当している。平日は授業に関わる事務やその他の校務・会議などで、毎日午後8時頃まで仕事をしている。文化系と思われるが部活動も担当し、土曜の午後や日曜に対応している。超過勤務は、週合計26時間を越えているが、忙しくやりがいを感じると言っている。もう1人の忙しそうな人は、30歳代の男性で担任をし、超過勤務を26時間40分している。1人住まいで通勤時間は10分と近いが、毎日午後8時ころまで、部活動後、授業の準備や一般事務を行っている。土日も部活動に費やす。休憩は週合計しても50分と短い。彼も忙しくやりがいを感じると言っている。

III. 教員の多忙化構造と改善・改革の在り方

1. 教員の勤務法制と問題点

(1) 教員の勤務法制

1) 教職員の勤務時間に適用される法令

教職員の勤務条件は、勤務時間、賃金、定員、安全・健康、労使関係など直接・間接の様々な要素に規定される。また、同じ教職員でも、国家公務員、地方公務員、私立学校教職員の間で、また同じ学校のなかでも職種の間で、それぞれ適用法令が異なることがある。本章では多忙化に最もかかる勤務時間について、また公立学校の教職員を中心に検討することとする。

公立学校の教育職員、すなわち校長、教頭、教諭、養護教諭などの教職員の勤務時間などの勤務条件は各地方自治体の「職員の勤務時間、休暇などに関する条例」（勤務時間条例）で定められるとともに、その職務の特殊性などにもとづき「まとめどり」などが教育委員会規則で定められている。

また地方公務員には労働基準法が適用されるが、教育職員の時間外勤務、休日勤務については「国立及び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」「同条例」（給特法・給特条例）によることとされ、労働基準法の適用が排除されている。

2) 勤務日、勤務時間と週休日、休日

勤務日、勤務時間は、労働基準法、勤務時間条例の基準に従って、日曜日と休業土曜日は週休日とし、月～金曜日に1日8時間、土曜日に4時間の勤務時間を割り振る方法で定められる。

週休日とは勤務時間が割り振られていない日であり、労働基準法上「毎週少なくとも一回の休日を与える」とされている日に該当し、条例等で日曜日、休業土曜日に勤務時間を割り振らない結果、その日が週休日となる。

これに対して勤務時間が割り振られている日（したがって週休日ではない日）であるが、勤務時間条例によって勤務が免除されている日、すなわち祝日、振替休日、年末年始、自治体あるいは学校ごとの記念日などを休日という。これは自治体などごとに条例で定められるものであって、労働基準法上の制度ではない（なお、この条例上の「休日」は、労働基準法

上の「休日」とは異なるものである)。

3) 休憩・休息

労働が継続されると疲労の度合いが重なり、肉体的、精神的また慢性的疲労の原因となる。そこで勤務時間の途中に、適当な休憩を確保して疲労の回復をはかるのが休憩時間である。この休憩時間は勤務時間ではなく、給与の対象の時間ではない。

労働基準法は労働時間が6時間を超え8時間までの場合は45分、8時間を超える場合は1時間の休憩を、労働時間の途中に与えなければならないとするとともに、この休憩時間は原則として一斉に与え(例外として行政官庁の許可を受けた場合)、また休憩時間は自由に利用させなければならないとしている。これは教職員にも適用され、勤務時間条例などでも定められている。

これに対して休憩時間は勤務時間の中で、能率維持、向上のために仕事の手を休める時間であり、労働基準法上の制度ではなく、勤務時間条例によって「勤務時間4時間について15分の休憩時間を置く」などと定められている制度である。したがって勤務時間中であり、給与の対象時間であり、休憩時間と異なり、いつでも勤務しうる体制と必要に応じて勤務することが求められ、一斉付与、自由利用の保障はない。

4) 休暇

労働基準法は休暇として年次有給休暇、妊娠出産休暇、育児時間休暇、生理休暇を定めている。また育児・介護休業法は、休暇ではないが、育児と介護の休業を定めている。しかしこの水準はきわめて低く、国家公務員、地方公務員には人事院規則、人事委員会規則や勤務時間条例などによって独自の休暇を定めている。

その結果、教職員には年次有給休暇、病気、特別、介護の各休暇が認められ、その特別休暇として公民権行使、ドナー・ボランティア、慶弔、夏季、災害、組合などの休暇が、それぞれ条例によって定められている。

このうち年次有給休暇は労働者の健康で文化的生活、人たるに値する生活の実現のために、毎年有給で一定の日数を保障し、使用目的も自由であり、原則として労働者が請求する日に与えなければならず(例外として年休を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合に、他の日(時季)に変更することができる)とされている。その他の休暇については、それぞれの目的にそって、所定手続、許可のもとで行使することとされている。

5) 時間外勤務、休日勤務

勤務時間を超過した勤務(時間外勤務)、週休日などにおける勤務(休日勤務)などの超過勤務については労働基準法は、①その事業所の過半数の労働者を代表するものと書面協定を結ぶこと、②そのうえ超過分については25~50%の割増賃金を支払うこと、③これに違反し

た場合には懲役や罰金などの罰則があることを定め、これが教職員にも適用されていた。それにもかかわらず、教職員の超過勤務は野放しにされ、その不当性は最高裁判決でも明らかにされた。それでも政府は労働基準法を遵守しようとせず、逆に教職員に4%の教職調整額を支給するとともに、教職員に対する労基法の超過勤務規定の適用を除外するとした（給特法・給特条例）。

そのさいに教職員に超過勤務を命ずることができるのは、①生徒の実習に関する業務、②学校行事に関する業務、③学生の教育実習の指導に関する業務（国立学校にのみ適用）、④教職員会議に関する業務、⑤非常災害等やむをえない場合に必要な業務の5項目（公立学校については4項目）にかぎり、かつ臨時または緊急にやむを得ない必要があるときに限られるとされた（この結果、公立学校の超過勤務は限定4項目といわれている）。

また、給特法、給特条例は教職員に休日勤務させる必要がある場合には、代休措置を講じて休日の確保に努めること、長時間の超過勤務をさせないようにし、やむを得ず長時間の超過勤務をさせた場合は適切な配慮をするようにすることとされた。あわせて校長が超過勤務を命ずる場合は、学校の運営が円滑に行われるよう関係教職員の繁忙の度合、健康状態を勘案し、その意向を十分尊重して行うようにすることとされている。

（2）勤務時間法制の問題点と検討課題

1) 勤務時間法制の問題点

教職員の勤務時間は勤務条件法定・条例主義のもとで法・条例などによって保障・保護され、加えて88年以後の累次の閣議によって、年間総労働時間1800時間を目指とし時間短縮がすすめられてきた。

しかし、教職員の勤務時間の実態は一方において、保障されているはずの休憩、休息、休暇の取得がきわめて困難な状況にあり、他方には原則として認められていない超過勤務や持ち帰り仕事など時短とは全く逆行する勤務時間が常態となっている。そのうえ、教育課程、学校現場、子どもをとりまく状況の変化から勤務の質的変化、勤務の密度の強化などの過密勤務による心身疲労・多忙（感）が強化されている。

これらを改めるためには、最大のネックになっている超勤法制など法制そのものの見直しとともに、それを支えるために手当などの賃金面や定員配置、定員増などの周辺施策や法制の見直しが急務となっている。

2) 週休2日制とまとめどり

国際的な勤務時間短縮の動きは週休2日制、長期休業日の増加を支えてきた。わが国の公務員の週休2日制については70年代から部分実施、90年代には完全実施となった。しかし、教育公務員には「まとめどり」という変則実施がつづいた。

週休2日制など時短は、仕事を効率化し、社会の進歩に寄与し、また人間らしさを取り戻し、市民社会のゆとりを与えるものとされていることからすれば、教育公務員だけ週休2日制の適用を排除する根拠はないし、まとめどりによって年間労働時間を通算して帳じりを合わせることで仕事の効率化、ゆとりが保障されるものでもないことはいうまでもない。

また、教職員は学校の休業時間中といえども部活、補講、研修などの業務があり、その間に週休日を割り振ることが困難な状況にあり、結局休業期間中にまとめどりをすること自体も困難な状況もあるし、まとめどりの週休日が事実上休日勤務にあてられることもある。

3) 休憩、休息

教職員には原則として45分の休憩が、昼に割り振られている。しかし、小学校ではまずその時間に給食指導業務が設定され、加えてその他の学校もふくめて、休憩時間に子どもへの対応、教職員同士の打合せに追われ、また、ただでさえ日常的に超勤に追われる状況のなかで休憩をとるよりも、その時間に少しでも日常業務を処理しておきたいという意識をもたざるをえず、これらがあいまって休憩時間は事実上取得できないにひとしいものとしている。そのなかでやむをえず休憩、休息の時間を運用によって処理する工夫もなされていた。

これらに対して、45分の一括付与から分割付与の方法、教職員全員一斉付与から交替付与の方法などの動きが出ている。たしかに分割付与、交替付与は法令上は可能であるが、これによって45分の休憩による疲労の回復という目的の阻害されることはいうまでもないし、労基法はあくまでも一括付与、一斉付与が原則であるのだから、安易に分割・交替付与するのは労基法の精神に反する。しかも、たとえば自由利用が保障されている休憩時間45分を利用して組合員全員が集まるなどができなくなるなど休暇時間自由利用の原則を阻害することにもなっている。

また、休息は労基法上の制度ではないが、あくまでも条例で定められた制度であるので、安易に勤務を命じたり、休息を奪うことが許されないことはいうまでもない。

以上の休憩、休息の実態は今回の調査でも明白である。そこで当面、現実の勤務実態の中で運用による工夫も含めて休憩・休息時間を確保するとともに、長期的には人員増、時間外勤務の減縮・廃止、施設の拡充・整備によって実質的に休憩時間を十分に確保する方法を目指すべきである。

4) 休暇の問題点

教職員の休暇は、制度としては労働基準法の水準をはるかに超えるてるといえる。にもかかわらず、実際の取得実態はきわめて低い水準にとどまっているが、その大きな理由はただでさえ超勤、休日勤務など長時間勤務におわれ、また代替教職員を十分に確保することができない状況では、制度上は保障されている休暇も、実態的には取得が困難であることのあらわれと思われる。

今回の調査では〇県3校35名合計で年休は半日以内3件、半日超2件、すなわち1週間2.5日

の計算にとどまり、その他の休暇は忌引が1回あったのみである（ちなみに35人全員が20日取得すると年間700日、教職員の年間出勤日数250日、したがって1日に2.8人が年休取得することとなる）。

とくに病気休暇の取得は健康・生命－公務災害に直結するものだけに、取得の確保の手立てが必要である。

同じように年次有給休暇の取得状況も依然として低いし、加えて年休は教職員の請求権であり、管理職には時季変更権が認められるにとどまること、休暇理由を問わないし、理由を明らかにする必要もないにもかかわらず、現場ではこれがいまだ十分に徹底されず、それが年休取得の阻害要因ともなっている。年休を含めた教職員の休暇は、必ずしも十分にその役割を果たしているとはいえないのが実情である。

5) 超過勤務の問題点

- ① 労働基準法は、時間外超勤、休日勤務などの勤務について労使協定、割増賃金、違法超勤に対する罰則を定めていたが、給特法はこれの適用を排除し、時間外勤務の実態と全く連動しない教職員調整額を支給することとともに、回復措置についても、休日勤務については「休日の確保に努めるよう指導する」とし、時間外勤務にいたっては「長時間の超過勤務」をさせた場合にかぎり、しかも、「適切な配慮をするよう指導する」にとどめるなど制度自体に問題を内蔵しているといえる。
- ② さらに給特法（規程）は原則として時間外勤務を命じないことと、例外的に時間外勤務を命ずることができるのは4項目（国立学校では5項目）であって臨時又は緊急にやむを得ない場合にかぎるとしている。しかし今回の調査でも、超勤、休日勤務（持ち帰り仕事を含む）の中心は、一般事務、授業にかかる事務、その他の校務であり、中学校ではそれに部活が加わるなど実際の超勤の対象となっている業務は、限定4項目として給特法が予定している業務以外の業務が中心であり、超勤を4項目に限定した給特法はその点において完全に形骸化しているといわざるをえない。
- ③ しかも、限定4項目に該当するか否かを問わず、実際に時間外勤務としてなされている業務は上記のように一般業務、授業にかかる事務、部活などほとんどが日常的かつ恒常的になされている業務であり、給特法のいう「臨時又は緊急にやむを得ない必要があるときに限る」という条件も同じく完全に形骸化しているといえる。

それらがあいまって、原則として時間外勤務は命じないものとするとされているにもかかわらず、時間外勤務は常態化しつつ長時間化しているのが実態となっている。ちなみに、今回の調査ではC県3校35人合計で週休日である17日（日曜日）の出勤は4時間未満、6時間未満、8時間未満、8時間超の合計4人があり、同じく同日の持ち帰り仕事が4時間以上6時間未満1人、8時間未満4人、8時間超1人があり、週休日に一定以上の勤務、持ち帰り仕事を処理した者は11人に及んでいる。

④ そのうえ回復措置についても、きわめて不十分な状況となっている。すなわち、休日勤務についてはもともと「休日を確保に努める」とされているにもかかわらず（今回の調査では、調査期間が一週間に限られていたため、代休の取得の有無は調査されていないが）、実態的には代休の取得・消化はきわめて不十分な状態とされている。いわんや「長時間の超過勤務」についても「適切な配慮をする」とされているにとどまっていることとあいまって調査上はほとんど取得・消化されていない。さらに「長時間」でない超勤については、給特法上は適切な配慮すら必要とされておらず、ほとんど配慮などされていないのが実情である。

⑤ 労働者の賃金や、勤務時間、超勤、休日勤務の原則は労働基準法に規定されていること、しかし、給与その他の勤務条件については職務と勤務態様の特殊性にもとづき、特例を定めることができるとしても、その特例といえども、おのずから労働基準法の原則から許容される範囲にとどまるべきであることはいうまでもない。

しかるに、仮に給特法制定当時においては許容範囲にあったとしても、この30年間の勤務時間をめぐる状況の変化により、超勤、休日勤務など給特法をめぐる状況は大きく変化・変質してきている。したがって、もともと給特法がもっていた問題点、30年の間に発生、拡大した問題をふまえて、今日では給特法の改廃、労基法適用除外の見直しを含めて検討する必要がある状況にあるというべきであろう。

2. 学校の機能見直しと教員の職務の在り方

（1）学校像のゆくえ

新しい学習指導要領が小・中学校については2002年度から、高校については2003年度から全面実施となる。そこでは、全体としての授業時間数と教育内容の削減のほか、「総合的な学習の時間」を設けるなど、完全学校週5日制の実施と「ゆとり」教育という名のもとで、学校における活動の量を軽減するとともに、質的に変えていくとする方向が見られる。

これは、一面で従来の学校教育の基盤を弱めることもある。なぜなら、学校での教育は、家庭や地域社会での教育と異なり、すぐれて意図的・計画的・組織的な活動を特徴としている。しばしば、「学校での勉強はつまらない」といわれるが、それは教員の努力にもかかわらず拭い去ることができない点を持っている。学校は各人が生活し、経験を積むなかで得ていく、あるいは直面する様々な問題や課題をあらかじめプランとして計画し、それを時間割に効果的に載せることによって、漏れなくすべてを経験させようとする場だからである。

たとえば、4月初めに配られる教科書には、秋までの内容がおよそ示されている。児童・生徒にとって、これらは何が起こるかわからない胸躍らせるものではなく、すでに予定されているのである。同様のことは、「学校の勉強は役に立たない」という意見に対してもいい。普通教育を見れば、すぐれて「一般教養」の基礎として意味を持っている。それは、特定の職

業や生活のスタイルを前提とするのではなく、より広い可能性を維持しつつ被教育経験を積むことを指すのである。よって、児童・生徒にとってこれらの経験は、何かに収斂していくものでは必ずしもない。彼らは抽象的な意味で大人に近づいていくのであり、このことは教育基本法に「人格の完成をめざし」と示されることに符合する。

そして、完成された人格をもつ人間に我々が出会ったことがないように、教育経験は各々に意味づけられるしかない。自分にとって、その意味を見出せない場合、つまらない、あるいは役に立たないと受け止められることは、ある意味でやむを得ないといってよいだろう。そして、教育経験の構成のされかたの違いがあるからこそ、家庭や地域を離れて学校に就学する意味があると観念されてきたのである。学校は、家庭や地域社会と異なる場であるがゆえに、親や保護者とは別の職業を選択するという世代間移動をもたらしたし、また、これまでの習慣やしきたりに反して、新しい常識とそれを支える知識や技術を持つ人間を輩出することにも寄与してきたのである。

こうした経緯にある学校は現在、学校と家庭・地域の連携、しかも学校の独自性を示さないまま、学校の主体性を弱める意味でのつなぎをうたい、学校と学校外との垣根をさらに低めようとしている。そのことは学校にとって一種の危機といってよい。改めて学校とはどんな場所なのか、学校においてこそ何をなしうるかについて検討される必要がないだろうか。

(2) 教職像と多忙化問題

学校の再定義が重要なことは、教育課程の面からだけでなく、教員の資格や職能の点からもいいいう。こんにち、「教職の専門性」を主張して、教員免許状が安易に取得されないように、と述べる一方で、特別非常勤講師や学校ボランティアなど教員免許状を必要としないスタッフを学校に迎えるという、相反する教員政策がとられている。このことは、学校が学校外と異なるという理解をしながら、同時に学校と学校外の相違を弱めることをも意味する。はたして教員はどうあることがより望ましいのか、教員自身を困惑させているからである。

教員の多忙化問題も、こうした文脈に位置づけられる。今回の調査結果から、教員が「忙しい」と思うことの背景には、2つの点を挙げられるだろう。

その1つは、より客観的な意味で教員は多忙であること。これは、8時間労働制のもとでは職務がこなしにくいほどに、絶対的な職務に関わる拘束時間が多いことである。勤務の始業と終業が決まっていても、実質的な意味をもちにくいほど、教員の職務の範囲が拡大しており、予定された時間内に收まりにくい状況を確認できるだろう。決まった1日の時間のなかから、多くの職務時間がとられることにより、残り時間が少くなり、その結果、職務以外のことを取り組めない、そこからくる不満足、あるいは職務が長いことによって疲労が蓄積し、または解消されないといったことが発生する。

大きく分けると、教員の児童・生徒に対する活動は、教科に関わる指導と生活に関わる指導

からなる。それぞれの教科は、教育内容全体をある区分によって分けたもの（「科」）であり、その意味で、範疇が比較的はっきりしている。それに対して、生活指導については、「一人前」といった言葉が現在そうであるように、生活そのものの輪郭を描きにくい。とりわけ、個人や「個性」の尊重という流れにあって、あるべき生活像を予め示すことがいっそう困難となっている。くわえて、「学び」論が重んじられ、教員は「教える」立場ではなく、支援者または援助者と位置づけられている。

もう1つは、職務に関わる拘束時間の多寡だけではなく、教員が自己規定する職務の領域と実際に担っている領域の齟齬から、焦燥感や徒労感が生じるというものである。これは、ある職務の遂行中に別の職務が入ってくること、あるいは相反する職務をこなさねばならないこと、職務の内容がはっきりとせず、どこまでやれば終わりなのか妥当なのかがわからない場合がしばしば生じること、などが該当する。つまり、学校はどんな場なのがそこで働く教員にとっても必ずしも自明でないことから、何をもって職務がとりあえず完了するのかが明確でなく、結果、労働主体にとって成就感をえにくく、かつ制限なく取り組まざるをえない性格を帯びがちである。

多忙化を嘆く一方で「サラリーマン教師」に対しても批判的な多くの教員の心性においては、職務へのモラールが高いため、それが自己への否定的なまなざしにつながりうる。とりわけ現在、教職への使命感や情熱がもてはやされており、やる気のある教員がより望ましいと考えられていることから、「自分はまだまだできていない」と自尊感情を低下させがちである。この点では、モラールやモチベーションの高いことが、必ずしも望ましい教員ではなく、むしろ、職務と一定程度の距離をとって、いわば冷静に職務に取り組む教員の方が、よりよい結果を出せるともいえるのではないだろうか。

自らの守備範囲がいっそう曖昧となり、その一方でより懸命に職務遂行するように求められる現在、教員の多忙化問題の改善に向けては、学校の役割の再定義とあわせて、教職像をどう描くかについての作業が欠かせない。このことは、「自ら学び、自ら考える」と強調される子どもの「学び」と、教員が担いうる教育との関わりを整理することでもあるだろう。

（3）教員労働の分業化と学校文化の継承

以上のように考えれば、多忙化の改善に向けて提案しうる方向は次のようなである。

その1、教員の職務を分析して、担当する部分に応じた職位、職階、職名などの多様化、分業化を進めること。その2、もって総量としての教育労働量は変わらなくとも、それを担う教育関係者の数を増やし、1人あたりの平均負担量を減らすこと、ひいては学校文化の継承をはかること。

まず前者について。学校と教員の役割を規定することがいっそう難しくなる現在、学校は無限的な教育需要に応えることを余儀なくされている。その結果、「やらないよりまし」とい

う論理が強調され、ある事項を扱うことによる効果とそれを扱わないことによる損失のバランス計算がほとんどなされてないまま、多忙化が進行する。絶対的な労働時間の多さは、これに起因する面が多いだろう。

教員の労働は教育資源の中心であり、学校経営としてその効率化が追求されるべきにもかかわらず、教員の給与は各学校の関与するところではなく、結果として、教員の擦り切れ（バーンアウト）を起こしている。学校管理職が「命じていない」という理由づけで、終業時間を過ぎた労働が一般化しているのは、その象徴である。こうした公教育経営におけるコスト感覚の乏しいことは、長期的にみて教育資源を浪費し、より効果のある公教育の実現を阻害することになっているとは考えられないだろうか。

この点で、教育をめぐる「ロマン主義」あるいは「教育は他と違って割り切れない」といった教育関係者にありがちな、教育特殊論から一度離れて、何が教育行為の特性なのかを見つめなおすことは有意義と考える。仕事の見えにくさ、そして際限なさは確かに教育の特徴ではあるだろうが、他の領域でもその度合いは別にいいうとした場合、問題は「割りきれないからこそ、割り切る」そして「いかに割り切るか」ではないだろうか。

そして、この「割り切れなさ」を支える一つの背景は、最終学歴と勤続年数でほぼ決まる給与体系と規定上は画一的な勤務時間である。「適材適所」といわれる一方、教員間の負担の格差が大きいという認知は幅広く見られるといってよいだろうし、にもかかわらず、それが待遇に反映されない仕組みとなっている。「一緒に仕事をしているのだから、同じ待遇で」という論理は、「同じ待遇なのだから、最後まで一緒に」と読み替えられてもいるのである。

以上のような現行の仕組みとそれを間接的に支えている「みんな一緒」という心性に、これから教員がどのように向き合うのか。今回の調査では、「勤務時間や職務分担が教員によって様々で、これに対応した多様な給与水準や人事考課にする」という質問に対して、より若い層に肯定的な傾向が見られる。その傾向がこれから強まるのかどうかが、一つのヒントにはなるだろう。

くわえて、教員だけでなく、学校教育関係スタッフと幅広く学校教育に携わる人々を捉えることによって、学校職務の分業イメージをより柔軟に理解できないか試みる必要もあるだろう。1960年代後半の「単層－重層構造」論争に示されるように、単層構造論においては、一部の学校管理職以外は同様の職務を担うこと、よって待遇も一元的なものさしで図られるべきと観念してきた。しかし、かたや「学校と保護者・地域との連携」が唱えられ学校ボランティアが参加するようになっているほか、多様な加配措置や学校間兼務制度の拡充など、従来以外のメンバーが学校に関わるケースが増えている現在、学校で求められる広義の職務を、どのようなスタッフによるいかなる権限と責任、そして待遇によって対応するのかについて、土台から考え直す必要はないだろうか。その作業を通して、「教員は基本的に同一種」という発想だけでなく、多様な教育労働への関わりを可能にするような学校関係スタッフの構成とそこでの学校経営のありようを考えることができると思われる。

さらに後者について。「給与法」と「人権法」によって一定程度以上の給与が保障されている現在、教員が求めるのは、より多くの給与よりもより多くの自由時間ではないだろうか。だとすれば、必要なことは、場合によっては少なからず給与を減らしても勤務時間を少なくすること、そして今なお多い教職志望者への就業チャンスを広げることだろう。

こうした仕事の分け合い（ワーク・シェアリング）を考える際に求められる判断のものはしは、どの程度の職務量の低減がどれくらいの給与の低下をもたらすかという係数である。つまり、職務量を大幅に減らせる一方で、給与も大きく減少すれば、勤労者として問題が生じるので、仕事の分け合いを主張することは難しくなる。反対に給与にあまり変化がなく、職務もさして減らないということであれば、小規模の分け合いになるので、主張はしやすいが影響力は大きくない。望むべくは、大幅な職務量の減少と小幅な給与減あるいは給与減なしという可能性であるが、それは、公教育費としての適切性、納税者に対する責任の取り方にも関わってくる。

従来の教育運動は、より小規模な学級編制や教員数の増大を求めてきた。その影響は大きく、「40人学級制」実現や加配教員などを生み出してきたのである。では、これからどんな教育要求を示すのか、またその根拠や結果に対してどんな責任を持つべきなのだろうか。

1998年度の場合、児童・生徒一人当たりの教育費は、公立の小学校では879,584円、中学校では949,072円である。（文部科学省『2001 我が国の教育統計-明治・大正・昭和・平成-』財務省印刷局 2001年）。教育の多くの部分が教員の給与であることを考えれば、たとえば、「30人学級制」を実現する場合、どの程度の児童・生徒一人当たりの教育費上昇をもたらしうるのだろうか。また、その資源の投入に対してどんな結果を導けると予想できるのだろう。これらの推計を限られた条件設定のもとで行なってみると、そしてその結果から可能性が見えるかどうかを判断することが、いっそう重要ではないだろうか。

さて、ここで仮に児童・生徒1人あたりの教育費に変化がないとすれば、教員の数を増やすことと1人あたりの職務の低減をいずれも満たすには、いわゆるフルタイムではない教員の勤務形態を一般化することがひとつ的方法として考えられる。もちろん、身分保障は従前とかわらず、とりわけ重要なことは、「同一労働、同一賃金」という原則である。フルタイムで働くいわゆる正規勤労者とパートタイム勤労者の時間あたりの賃金が2倍以上あるとされる現状を改善するためにも、パートタイム勤務でかつ正規職員という道を拓くべきではないだろうか。

これとあわせて、学校での「労働」概念を吟味することも重要だろう。たとえば、同じ中学校教員でも学級担任のある者とそうでない者では、職務の質が異なってくる。同じように、ともに学級担任を担っていても、学級規模の違いによる職務量と質の違いは無視できない。40人近い大規模クラスと20人以下の小規模クラスによって異なる評価をしてよいのではないだろうか。こうした発想に立つとき、職務を細分化したうえで、担当部分をポイントとして職務量に加算していく方式により、それなりに根拠のある権限、責任、報酬の差が生じうることを是認していく方向、もって、当該者がより満足感と成就感を得うる仕組みが考えられてよいだろ

う。

すでにドイツでは、この方法が採用されており、初等教育段階の場合、フルタイム教員とフルタイムの半分まで最大限減少させることのできるパート教員の割合は、1998／99年の場合、ドイツ全体で95,000人と100,500人とほぼ拮抗している（教職員勤務負担研究会『欧米諸国における初等・中等学校教員の職務実態と分業システムに関する国際比較研究－米・英・独・仏を対象として－』2001年）。

彼らはともに正規の公務員であり、ある条件を満たせば勤務時間減と給与減の形態を選ぶことができる。この背景には、とりわけ初等教員の多くが女性によって担われていることが考えられるが、次第に女性の職業となりつつある日本の教職にとっても示唆に富むと思われる。

この仕組みを肯定的に見れば、教員数の増大をはかり、あわせて1人当たりの職務量を減らすことができる。経験ある教員がフルタイムで働くことができないから辞職することは、公教育にとって大きな損失である。それは、彼らを失うことによることと再び経験の乏しい教員を教育するために必要とされる経費の二重の意味での損失となる。

他方、日本では「開放制」教員養成制度のもと、教職には就いていないが教員免許状を持つ多くの人々がいる。彼らは免許状を持たない人と比べて、教育的力量が高いだろうから、学校が必要とする場合、より有用なスタッフとして期待できるのである。こうした広範な人々が学校に関わることも、学校と保護者あるいは地域との連携のひとつであり、教育力を高める方策ではないだろうか。

3. 学校組織の見直しと学校経営の改善

(1) 「多忙」の規定要因と学校経営

これまでの検討によって明らかなように、教員が多忙であるとしても、それは種々の要因によって一律のものではない。この要因としては第一に、「超過勤務時間」の取扱いや教員定数、学級編制基準等の国の制度や基準によって規定されるものが認められるし、第二には、都道府県あるいは市町村により勤務に関する法制が異なっていることや、組合との取り決めも含めその実際の適用の強弱が異なっているという、学校を所管する行政区の単位で認められるものがある。こうした要因によって教員が多忙であるならば、その解決は当然に法制度の見直しによって図られるべきである。

だが、法制度の見直しは、実態を画一的に変化させるものとなり、全ての教員が等しく多忙であるとの認識がその前提として求められる。本研究の調査結果が示す1日の平均勤務時間は9時間8分であった。正規の勤務時間が8時間であることからすれば、すべての教員が毎日平均して1時間以上の実質的な超過勤務状態にあるといえる。だが逆にいえば、この中に「極度

の」長時間勤務をしている教務主任や自発的に部活動の指導をしている教員も含まれており、平均を大きく下回る勤務時間の教員も例外的な存在ではない。

とすれば、8時間勤務の枠内で標準的な職務内容を設定し、その範囲内で学校にとって必要不可欠な業務を設定し、教員の職務分担を図ることが必要とされる。その上で、教員個人の「能力」の問題としてではなく、学校にとって必要不可欠な業務が8時間を越えて求められるならば、人員の増加や超過勤務の対価を正当に位置づけることが課題とされよう。

つまり、第三の要因として、個々の学校における教職員の職務分担やその遂行システムの在り方が認められる。もちろん個々の学校レベルにおいては、その規模や立地環境の違いによって客体的に教職員の仕事量は異なってくるし、教員の多忙さがそれによって規定されることになる。だが、どこまで的確であるかは別にして、学校規模やその客体的条件に対しては教職員数やその配置等における行政的措置が一定程度なされていることも否定できない。

ここに、個々の学校における組織構造や職務分担、また職務遂行の手順やシステムを見直し改善していく余地が認められるし、さらにはその前提として学校の教育課題の見直しや解決の優先順位の在り方、といった経営戦略に関わる問題の設定が、そして教職員個々人の教育指導力や事務処理能力を適正に評価し、公正な職務分担体制を確立していくことが、これから大いに必要とされよう。とりわけ現在、教育行政の地方分権化と学校の自律性確立が対になって展開されようとしていることと関わり、個々の学校における経営裁量の拡大と明確化を指向する中で、教職員が主体的、自律的に、また充実した職務を遂行できる学校体制の構築が、学校経営の課題とされている。

(2) 校内組織と教職員の職務体制

教員が多忙であることは絶対的な「悪」ではない。つまり遂行すべき課題が明確であり、やりがいを感じて自己実現が図れるならば、忙しいことはむしろ肯定的に評価されるであろう。本調査においても、「忙しくやりがいを感じない」という回答が30.1%であるのに対して、「忙しくやりがいを感じる」という回答は57.7%に達している。だが同時に、角度を変えて見ると、「忙しい」と感じている者は9割近くになり、また「やりがいを感じない」とする者が3割以上になっている。さらにこの「忙しくやりがいを感じる」の意味が、「忙しいから、やりがいを感じる」のか「忙しいけれども、やりがいを感じる」のかは、定かではない。ただ明らかなのは、「充実しているので、やりがいを感じる」とするのが最も好ましいことであり、忙しいために充実した仕事ができないならば、その改善が当然に課題とされることである。

この点に関わって、本調査結果から「多種多様な仕事が重なったとき」や「休憩休憩が事实上とれないとき」、また「児童生徒とふれあう時間がほとんど取れないとき」に教員が多忙感を募らせていることが明らかとなった。「休憩休憩がとれない」ほど「多種多様な仕事が重なり、その結果、多くの教員が望んでいる「児童生徒とふれあう」ことができないならば、「忙

しいから、やりがいを感じる」とはならないであろう。

だが同時に、1日、1週間単位の職務遂行時間が教員によって、また学校によって大きな差のあることも、本調査から明らかにされた。この点についても、2通りの解釈が成り立つであろう。第一は、校内の仕事が均等に教員に配分されず、「忙しい」教員と「忙しくない」教員との二元的状態があるとするものであり、第二には業務遂行時間に差があっても等しくその職務をこなしており、いわば教員の業務遂行能力の違いの結果であるとするものである。多分、この両者は共に一面の事実を示していると思われるが、とすればこの両者について学校経営上の改善が課題とされよう。

学校の、学校経営の自律性確立は、個々の学校が3Mや4Mとして示される経営要件に関して意思決定権限とそれに伴う責任を明らかにし、大きくしていくことを意味している。そしてそこでは、校内組織の編制や教職員の勤務態様に関する権限も含まれるものと理解することができる。また2001年度からスタートした第7次定数改善については、現時点においてはどこまで学校裁量が可能かは不明であるが、「定数崩し」や校種を超えた勤務の設定と、これまでの教職員組織の弾力化、柔軟化の方向は打ち出されている。加えて、次年度より始まる「再任用制度」による短期勤務教員の配置や、雇用対策として打ち出されている「補助教員5万人増」計画により、教員の配置と勤務体制は大きく変わらざるをえない状況にある。

こうした動向をネガティブに捉えるならば、それは教職員組織を複雑にし、不安定にする、との見方も成り立つであろう。だがポジティブに捉えるならば、学校の抱える課題に対して、より多様で柔軟な教職員組織をもって対応することが可能となり、学校の経営方針や経営戦略を学校自らが具現化しうるものとして理解されよう。つまり現実的、客観的に教員が同一の資格と条件、能力をもって同一の職務を遂行する、という「前提」は既に否定され、個々の学校のもつ条件や特性に応じた教職員組織と勤務体制の再構築が必要とされ、また可能とされよう。

具体的には、学校教育課題とその優先順位の明確化が前提とされるが、上で述べた2つの問題、つまり教員間の仕事の配分の不均衡と教員の職務遂行能力の差異について検討し、校内組織体制の見直しを進め、教職員の職務体制の確立を図ることが必要とされている。前者については、単に授業時数の均等化というだけではなく、担当する教科や学年、また分掌校務のウェイト付けも含めた職務の標準設定が必要であるし、新たに設定される多様な教員配置を踏まえた組織体制の確立が課題とされる。そして後者については、形式的な「平等観」を排して、教員の適性、能力に応じた職務配分が必要とされる。その上で、こうした職務配分・分担についての教職員の合意形成を図ることが重要とされよう。

(3) 学校組織の健全化と校長のリーダーシップ、役割

現在、多くの教員が多忙感をもち、疲れ、心身の健康を害している。これは単に物理的な時間において教員が多忙であるというだけではなく、職場としての学校における対子ども、対保

護者、また対同僚・管理職者との人間関係に問題を抱え、その解決が閉塞的な状態に陥っていることを示している。

学校が困難で多様な病理的問題を抱えるなかで、教員はその「実践的指導力」の向上を求められ、また組織における協調性や協働性を求められている。つまり専門家として、組織構成員として、自己確立を求められているが、そのために必要な組織としての健全さを多くの学校が欠いた状態にある。教員がいろいろな問題で悩みながらも、それを受け止めるゆとりが学校ではなく、教員が孤立化し精神的に閉塞的な状態に陥っていくことの結果として「指導力不足教員」が生み出されていく。確かに教員の仕事の中心に子どもとの関わりがあり、教員の心身の状態がそのまま子どもに影響し、結果として「子どもに迷惑がかかる」ものとして排斥していくことが正当化される。だが、教員がそうした状況に陥った理由、原因は解明されず、「問題教員」が増え続けてきた。

教員の多忙な状況を解消するのは、教員がゆとりをもち、自信をもって子どもに接することができるようにするためである。その解消の方策として、学校に求められている機能の見直し、縮減や、教職員定数の改善等々が考えられよう。だが、より本質的には、教員が常にプラスの方向で自己再生産していくことができる職場環境の健全さを保障していくことが必要である。そしてそれは、学校の自律性を確立していく方向において、すぐれて校長のリーダーシップの在り方にかかっている。校長は「所属職員を監督する」権限だけではなく、その責任ももっている。所属職員たる教員を多忙な状態に追い込み、ひいては「指導力不足教員」にしていくことが校長の権限や責任であってはならない。教員の多忙な状況を解消し、良好な職場環境を整備、提供していくことは校長の責任であらねばならない。

IV. 教員の多忙解消と新しい学校に向けて

1. 多忙の「構造」にメスを

多忙解消は教員全体の懸案の課題である。日教組も多忙解消に向けて長年、粘り強く取り組んできた。しかし、今回の勤務実態調査を見ても分かるように「忙しさ」は一向に改まっていない。それどころか、行政が次々に打ち出す「教育改革」や管理職の一方的な指示・管理、多様化する子ども・親のニーズに対応するために、心身ともに疲れ、ストレスを高め、過労死や病氣に陥る教員が年々増える傾向にある。文部科学省の調べによると、精神性疾患で休職した教員は1999年度1年間に全国で1,916人に上った。10年前の1990年度から実に899人も増えている。病気休職者に占める精神性疾患者の割合を見ると、90年度の27.5%に対して99年度は43.0%に達している。

多忙解消は教員に時間的・精神的「ゆとり」をもたらし、授業研究や教養を高める時間と健康を保障し、ひいては文部科学省が口をすっぱくして言う「教員の資質向上」につながるのに、行政側は多忙解消に向けて積極的に手を打つことをしていない。

こうした状況を打破するためには、これまでの多忙解消の取り組みを超える新たな発想が必要であると本研究委員会は考えた。そのために、教員の勤務実態調査だけでなく、「多忙」意識にまで踏み込んで立体的に調査し、根源的な視点から多忙解消策を検討した。

すなわち、教員の慢性的な多忙の根底には、教員の絶対数の不足をはじめ、学校組織、教員の職務、勤務法制のあり方などの構造的な問題がある、それにメスを入れないと多忙は解消しない、ということである。

今回の意識調査でも明らかなように、教員が最も多忙を感じるのは「多種多様な仕事が重なるとき」である。教員の65%がそう回答している。教員の日常的な仕事は、授業、教材研究、資料づくり、テストづくり、採点、ノート点検、給食指導、清掃指導、会議、部活指導、学級通信づくり、集金業務、管理職・教育委員会への報告書づくり、家庭への連絡、出欠管理、業者との折衝など、極めて多岐にわたっている。

こうした仕事が毎日、細切れにしかもエンドレスに続き、高い質も要求される。勤務時間内で処理できないほど「やらなければならない」仕事がある。また、子どものことを考えれば「もっとやりたい」と思う。運動会や文化祭などの行事が近づくと、その準備に追われる。中学校では、放課後の部活指導がとりわけ、大きなウエイトを占める。

このような職務状況が「居残り」や「持ち帰り」の超過勤務を慢性化させている。

一方、授業や生活指導、進路指導、行事などで、大勢のさまざまなタイプの子どもたちに対応しなければならない。これはかなり気疲れすることだ。さらに管理職の独断的、強圧的な学校運営があるとすれば、これも教員のストレスを高める要因になる。

また、勤務実態調査でも明らかになったが、教員の仕事は単純労働と違って自己の裁量幅が広いので、仕事のできる人、意欲のある人ほど仕事量が多く多忙である。しかし、仕事量と賃金は比例していない。超過勤務を長時間しても、それに見合う手当は支給されない。

2. 職務領域の縮減方法

こうしたさまざまな現実的な問題を克服するためには、教育観、教職観を含めた、思い切った発想の転換と新たな解決策が必要ではないか。そう考えて本委員会は、勤務実態と多忙意識の調査結果を踏まえ、教員の勤務法制、学校機能の見直しと教員の職務のあり方、学校組織の見直しと学校経営のあり方について提言を行った。その中から、多忙解消につながる「職務の縮減方法」と「職務に見合った賃金の保障」に分けて、ここにあらためて取り上げてみる。

職務の縮減方法の1つは、教員を多種多様な職務から解放するために「職務の分業化」を図ることである。

教職の分業化はすでに欧米の一部で実施されている。国立教育政策研究所の調査報告書「欧米諸国における初等・中等学校教員の職務実態と分業システムに関する国際比較研究」によると、フランスのコレージュ（中学校）では、生徒の出欠管理は「生徒指導専門員」、廊下や校庭での生徒の監督は「監督員」、進路指導は「進路指導専門員」が担当している。教員は授業に関わることにのみ専念できる体制になっている。その報告書にはないが、アメリカのハイスクールでは、よく知られるように生徒指導や進路指導を担当するカウンセラーを充実させなど、分業体制をとっている。

国によって教育風土や教職観が異なるので、このような分業システムを日本に導入することに違和感を持つ人が多いかもしれない。だが、いつまでも「子ども丸抱え」の教職観にこだわっていては、教員の多忙は解消できないのではないか。

本研究委員会の調査でも「教職員定数に影響が出たとしても、給食・清掃・クラブ活動・部活動・事務に関わる教職員以外のスタッフを増やす」ことに賛成する教員は、68%もいる。また、文部科学省は学校ボランティアの活用や学校五日制の完全実施に向けて、学校・家庭・地域の役割分担を勧めている。学校・教員が受け持つ職務の線引きを行ういい機会でもある。カウンセラーや進路指導担当者などの専門スタッフを配置してもいいのではないか。日教組も「職務内容の精選・見直し」を運動方針に掲げているところであり、教職の分業化とからめた議論を期待したい。

特に、雇用対策として打ち出された「3年間で補助教員5万人増」計画の活用が検討されるべきだろう。文部科学省の計画では、社会人や教員OBを週30時間、非常勤で雇用し、コンピ

ューター操作の指導や理科の実験支援、自然体験・社会体験活動の手伝いなどを想定しているが、受け入れる学校側の裁量で自由に職務を指定できるようすれば、教職の分業化を促進できるわけだ。経験豊かな教員OBに学級で担任の補助役を頼んだり、T.Tのパートナーになってもらったり、部活の指導をしてもらえば、本務教員数に余裕が生じるし、仕事の負担は軽くなるだろう。

学校にさまざまな大人が関わることで、学校は社会化され、子どもたちにも将来の「生きるモデル」と出会う機会を与えることになるだろう。

「職務の縮減方法」の2つ目は、パートタイム制の導入である。本報告書III-2-(3)で紹介したようにドイツで実施されている制度で、教員はフルタイム勤務かパートタイム勤務を選択し、自分の自由時間を増やしたい人はパートタイムで短時間勤務し、したがって給与も減る。給与を十分にもらいたい人はフルタイムを選ぶ。その場合、ドイツが行っているように、パートタイム教員も正規職員として待遇することが前提である。

本研究委員会の調査では、「ある範囲内で自分の退校時間を自分で決められる勤務時間制度にする」ことに賛成の教員は32%いる。これをどう解釈するか。8時間勤務が終わったら、さっさと帰宅できるようにするのか、家庭や個人的な事情で勤務時間を短縮して帰るようにするのか（いわゆるパートタイム）の2通りが考えられる。しかし、少なくとも後者のパートタイム指向が含まれていると見ていいだろう。

3つ目は、「学級王国」崩しである。現在は子ども40人を単位に学級が編制されており、教職員定数もそれを基準にはじき出されている。しかし、これに対する疑問が現場に出はじめていることに注目したい。本研究委員会の調査でも「従来のような学級担任制をゆるめて、学年・学校全体で児童・生徒を見るようにする」ことに賛成する教員が、58%と過半数を超えている。また、「小学校高学年では全科担任制ではなく、教科や領域にもとづく授業分担を行う」ことに71%もの賛成がある。

このことは、「学級王国」に固執しない教員が増えていることを示している。とすると、「30人以下学級」の実現よりも、「子ども30人に教員1人」（本当は20人にすべきだが）を基準に教職員定数をはじき出してもいいのではないか。これをもとに学校に教員を配分し、学校が自由に教員の職務配置を決めるようにする。そうすることで多忙な学年に、より多く教員を配置できる。また、学年担任制にすれば、子どもも複数の教員の目で見てもらえていいのではないか。教科等の役割分担をすれば、各教員の得意分野を生かすことができる。

このほか、中学校教員の超過勤務の主因になっている部活動指導については、文部科学省も社会教育への移行の方針を打ち出しているが、部活動に生き甲斐を見出している教員には不満の声がある。そういう教員には放課後、地域の青少年スポーツクラブの指導員として他の社会人とともに活躍してもらう。その手当は当然保障されるべきである。

3. 職務に見合った賃金の保障

つぎに「職務に見合った賃金の保障」についてである。学校にいくら長時間「居残り」（超過勤務）しても、あるいは休日勤務しても、給特法の規定により4%の教職調整額しか出ない。大半がいわゆる「限定4項目」以外の仕事をしているのだから、超過勤務した分の賃金は支払われるべきである。となると、給特法を廃止して、教員にも一般公務員なみに労働基準法を適用すべきである。あるいは労基法の原則を踏まえた給特法に改正する必要がある。給特法制定以前は教員にも労基法が適用されていたことを想い起したい。

また、本調査でも明らかになったように、教員によって職務の量と質が異なる。企業と同じように、それに対応した賃金体系を導入することで、実質的な平等や成就感が保障されるのではないか、と本研究委員会で意見が出た。しかし、「勤務時間や職務分担が教員によって様々で、これに対応した多様な給与水準や人事考課にする」ことに賛成する教員は、19%と少ない。ただ、「どちらとも言えない」と賛否を保留する教員が33%いる。3人に1人が迷っているのだ。

実質労働に対する賃金の保障をするために、本研究委員会はポイント制の導入を提案した（5頁参照）。職務を細分化したうえで、受持ち生徒数や部活動、校務分掌の数など担当職務をポイントとして加算し、ポイント数に応じて賃金（または手当）を支給するというものである。現場では「あの先生はよく働く」と同僚に評価されている教員が必ずいる。しかし、賃金体系は同じである。そのことを同僚として「良し」とするのかどうか。「聖職論」とのからみで議論することを期待したい。

4. 運動のすすめ方

これまで日教組をはじめ各単組から、いろいろな多忙解消策が出されている。本研究委員会は本文でそれらをフォローしなかったので、ここに集めておいた。どれも多忙解消に必要な対策である。本委員会としては、組合がそれらを整理して、①学校で解決できること、②教育委員会が解決すべきこと、③国が解決すべきこと、に仕分けして、それぞれの組織で運動を進めることを期待したい。今日、地方分権の時代に入っており、また学校の自主性・自律性の確保を文部科学省も勧めているところであり、運動に取り組みやすい状況が生まれていることに留意すべきであろう。参考までに多忙解決策を示す。

学校でできることは、校務分掌の見直し、時間外勤務の縮減、部活動時間の縮減、ノー残業デー・ノーパート活デーの設定、会議・行事の精選、くつろぎの場の確保、休憩・休息時間の確保、年休消化、管理職の指導監督のチェック、教職員同士の助け合い、など。

教育委員会には、上記のことを制度化または行政指導させるとともに、30人以下学級の推進、各種専門スタッフの確保、教委主催行事の精選、部活動の社会教育への移行、研究指定校の精

選、などを実施させる。

国に対しては、上記のことを制度化または行政指導させるとともに、30人以下学級の実現など教職員の大幅増員、給特法の廃止と労働基準法の教職員への適用、研究指定校の精選などを実施させる。特に法律改正を伴う課題は、国会議員と連携して政策提言をしていく必要がある。その際、地方分権の徹底、とりわけ各市町村教委で教職員定数を「崩せる」ようにすること、また学校裁量を拡大し、学級編制を各学校の状況に応じてできるようにすることが必要である。

すでに述べたように、多忙解消のためには、これまでの教育観や教職観の見直しが求められている。そして教員に対して心身ともに「ゆとり」を保障することは、教員の資質向上につながり、子どもへの教育効果も高めることになる。多忙解消はそれだけ奥の深い課題である。そのことを認識することから、多忙解消運動の展望が開かれるのではないだろうか。それは新しい教職員文化、新しい学校をつくることになると本研究委員会は信じる。

「教員の職務と勤務実態」調査回答（単純集計）

質問紙調査

大変お忙しいとは存じますが、以下の質問について該当する選択肢番号に○をつけてください。また、カッコ内に該当する言葉や数字を記入してください。

【注】括弧内の数字で省略している単位は、全回答の平均値を示す%

1 回答者ご自身についてお答えください。

1. 性別について… 1. 男 (42.6) 、 2. 女 (57.4)

2. 年齢について… (39.6) 歳

3. 教職経験年数について… (16.4) 年目

4. 学校教員以外の職歴の有無について… 1. 有 (15.4) 、 2. 無 (80.9) 、 N A (3.7)

→「有」とされた方は、下記にお答えください。

①職種… 1. 民間企業 (64.3) 、 2. 公務員 (19.0) 、 3. 自営業 (4.8) 、 4. その他 (7.1) 、 N A (4.8)

②期間… 1. 1年未満 (35.7) 、 2. 1～5年 (45.2) 、 3. 6～10年 (7.1) 、 4. 10年以上 (2.4) 、 N A (9.6)

5. 教育委員会、教育センター等勤務経歴の有無について… 1. 有 (1.1) 、 2. 無 (97.8) N A (1.1)

6. 学級担任の有無について… 1. 有 (73.2) 、 2. 無 (23.2) 、 N A (3.6)

→「有」とされた方は、その学級の児童・生徒数をお答えください。 (31) 人

7. 職位について… 1. 教諭 (97.8) 、 2. 助教諭 (0.4) 、 3. 常勤講師 (1.8)

8. 主任の有無について… 1. 有 (45.6) =学年主任33.1、教務主任12.9、生徒指導12.1)

その他48.5

2. 無 (51.1)

9. 担当する分掌校務について…分掌総数 (3.5)

10. 部活動指導の有無（中学校のみ）について… 1. 有 (92.4) 2. 無 (6.4)、 N A (1.2)

11. 社会体育への関与（スポーツ少年団等の指導）について… 1. 有(5.9)、 2. 無(86.4)

N A (7.7)

→「有」とされた方は、下記にお答えください。

その活動の地域… 1. 居住地 (37.5) 、 2. 勤務校の校区 (43.8) 、 3. その他 (18.7)

12. 担当教科について…

1. 全教科 (15.8) 、 2. 特定教科を除く全教科 (17.3) 、 N A (6.6)

3. 担当教科 (60.3) (数学・算数23.8、国語・書写20.7、理科15.2、外国語14.6)

13. 免許外教科担当の有無<中学校のみ>について… 1. 有 (15.3) 、 2. 無 (84.7)

14. 教科担当している児童・生徒の延べ総数について… (158) 人

15. 教職員組合加入の有無と役員について…

① 組合加入… 1. 有 (91.2) 、 2. 無 (7.0) 、 N A (1.8)

② 役員… 1. 分会 (27.4) 、 2. 支部 (7.3) 、 3. 県 (0.0) 、 N A (65.3)

16. 同居家族について…

① 本人を含めた同居家族人数… (3.8) 人

② 現在ご自身で保育園などへの送迎が必要なお子さんはいますか… (0.4) 人、
(無59.2、有21.0、 N A19.8)

1.7. 勤務校への通勤手段と所要時間について…

- ① 通勤手段… 1. 徒歩 (1.8)、2. 自転車 (6.3)、3. 自家用車 (88.2)、
4. 電車 (0.7)、5. バス (1.5)、6. その他 (1.5)
- ② 所要往復時間… (35分)

II 現在の勤務校の様子やあなたの勤務状況について

該当するものをそれぞれ1つだけ選んで、○をつけてください。

1. ワープロやコンピュータの導入によって、慌しさが増したように感じる。
 - A. あてはまる (15.1)
 - B. どちらかと言えばあてはまる (21.7)
 - C. どちらとも言えない (38.6)
 - D. どちらかと言えばあてはまらない (11.4)
 - E. あてはまらない (11.0)
 - N A (2.2)
2. 「子どもの学びが何よりも大切」と言われると、教師としてどう教えれば良いかの悩む。
 - A. あてはまる (15.4)
 - B. どちらかと言えばあてはまる (30.9)
 - C. どちらとも言えない (29.0)
 - D. どちらかと言えばあてはまらない (12.9)
 - E. あてはまらない (8.5)
 - N A (3.3)
3. 同じような勤務年数の同僚に比べて、自分の担当する校務分掌や負担は多すぎると思う。
 - A. あてはまる (5.9)
 - B. どちらかと言えばあてはまる (10.7)
 - C. どちらとも言えない (55.1)
 - D. どちらかと言えばあてはまらない (9.9)
 - E. あてはまらない (16.9)
 - N A (1.5)
4. 同僚や管理職に自分が無視されている、と感じることがある。
 - A. あてはまる (2.2)
 - B. どちらかと言えばあてはまる (4.8)
 - C. どちらとも言えない (15.8)
 - D. どちらかと言えばあてはまらない (20.6)
 - E. あてはまらない (56.3)
 - N A (0.3)
5. それぞれの役割分担が明確な校務分掌になっている。
 - A. あてはまる (21.3)
 - B. どちらかと言えばあてはまる (42.3)
 - C. どちらとも言えない (19.9)
 - D. どちらかと言えばあてはまらない (9.9)
 - E. あてはまらない (5.1)
 - N A (1.5)
6. 同僚の間のコミュニケーションは、活発な方だと思う。
 - A. あてはまる (14.3)
 - B. どちらかと言えばあてはまる (43.0)
 - C. どちらとも言えない (27.6)
 - D. どちらかと言えばあてはまらない (11.4)

E. あてはまらない (2.6) N A (1.1)

7. 勤務時間が過ぎても、周囲に気をつかうので、帰りづらいことが多い。
- A. あてはまる (8.5) B. どちらかと言えばあてはまる (17.6)
C. どちらとも言えない (21.7) D. どちらかと言えばあてはまらない (21.3)
E. あてはまらない (30.1) N A (0.8)
8. 管理職や主任が「全教職員の一致団結」を強調するので、息苦しい。
- A. あてはまる (2.2) B. どちらかと言えばあてはまる (6.3)
C. どちらとも言えない (23.2) D. どちらかと言えばあてはまらない (21.7)
E. あてはまらない (45.2) N A (1.4)
9. 教職員それぞれの方針や考えを尊重する雰囲気が、この学校にはある。
- A. あてはまる (9.6) B. どちらかと言えばあてはまる (33.1)
C. どちらとも言えない (35.7) D. どちらかと言えばあてはまらない (11.0)
E. あてはまらない (8.8) N A (1.8)

III 近い将来の小・中学校の仕組みについて

いろんな意見があるかと思いますが、あてはまるものをそれぞれ1つだけ選んで○をつけてください。

1. 従来のような学級担任制をゆるめて、学年・学校全体で児童・生徒を見るようにする。
- A. 良いと思う (28.7) B. どちらかと言えば良いと思う (29.4)
C. どちらとも言えない (24.6) D. どちらかと言えば良くないと思う (9.2)
E. 良くないと思う (7.0) N A (1.1)
2. 小学校の高学年では、全科担任制ではなく、教科や領域にもとづく授業分担を行う。
- A. 良いと思う (32.7) B. どちらかと言えば良いと思う (38.6)
C. どちらとも言えない (19.5) D. どちらかと言えば良くないと思う (3.7)
E. 良くないと思う (3.7) N A (1.8)
3. 教職員定数に影響が出たとしても、給食・清掃・クラブ活動・部活動・事務に関わる教職員以外のスタッフを増やす。
- A. 良いと思う (46.3) B. どちらかと言えば良いと思う (21.3)
C. どちらとも言えない (16.9) D. どちらかと言えば良くないと思う (6.6)
E. 良くないと思う (5.9) N A (3.0)

4. ひとりの校務分掌の担当を原則1つとして、そこで責任を大きく求める分掌にする。

- A. 良いと思う (9.9) B. どちらかと言えば良いと思う (19.1)
C. どちらとも言えない (42.6) D. どちらかと言えば良くないと思う (17.3)
E. 良くないと思う (9.9) N A (1.2)

5. ひとりの教員が、複数の学校で授業を担当する兼務制度を拡充する。

- A. 良いと思う (1.8) B. どちらかと言えば良いと思う (3.7)
C. どちらとも言えない (16.2) D. どちらかと言えば良くないと思う (21.7)
E. 良くないと思う (55.5) N A (1.1)

6. ある範囲内で、自分の退校時間を自分で決められる勤務時間制度にする。

- A. 良いと思う (13.2) B. どちらかと言えば良いと思う (18.4)
C. どちらとも言えない (38.6) D. どちらかと言えば良くないと思う (14.0)
E. 良くないと思う (14.0) N A (1.8)

7. 勤務時間や職務分担が教員によって様々で、これに対応した多様な給与水準や人事考課にする。

- A. 良いと思う (7.7) B. どちらかと言えば良いと思う (11.0)
C. どちらとも言えない (33.1) D. どちらかと言えば良くないと思う (12.5)
E. 良くないと思う (34.2) N A (1.5)

8. 学校行事の一部（運動会や文化祭など）を、学校から社会教育に委譲する。

- A. 良いと思う (9.9) B. どちらかと言えば良いと思う (12.5)
C. どちらとも言えない (28.3) D. どちらかと言えば良くないと思う (19.5)
E. 良くないと思う (28.3) N A (1.5)

IV あなたのやりがい感について

1. いまのあなたは、次のいずれに当てはまりますか。もっとも当てはまると思われるものを1つだけ選んで○をつけてください。

- A. 忙しく、やりがいを感じる (57.7) B. 忙しく、やりがいを感じない (30.1)
C. 忙しくなく、やりがいを感じる (2.9)
D. 忙しくなく、やりがいを感じない (1.8) N A (7.5)

2. あなたは、どんなときに多忙だと感じますか。該当する項目を3つまで選択して、○をつけてください。

- A. 休憩休憩時間が事実上取れないとき (51.1)

- B. 研究をする時間が事実上取れないとき (26.1)
- C. 児童・生徒とふれあう時間がほとんど取れないとき (44.5)
- D. 会議の時間が長いとき (20.6)
- E. 多種多様な仕事が重なったとき (65.1)
- F. 一生懸命にした事が報われないとき (12.1)
- G. 持ち帰る仕事が多いとき (43.8)
- H. クラブや部活の指導をしているとき (5.9)
- I. 児童・生徒指導をしているとき (7.0)
- J. 授業や学級担当以外の校務分掌を担当しているとき (5.9)
- K. その他 (1.1) N A (2.2)

3. あなたが、教師としてやりがいを感じるとき、反対に教師をやめたくなるときは、どのようなときですか。ご自由に記入ください。

- ①やりがいを感じるとき
- ②教師を辞めたくなるとき

【注】下表の各段は同一者の回答

①やりがいを感じるとき	②教師を辞めたくなるとき
子どもたちの成長が少しでも見えるとき	あまりない
子どもや親とうまくいっているとき／子どもが指導によって伸びていっていると感じられるとき	子どもとうまくいかないとき／職場の人間関係がうまくいかないとき／疲れがたまってくるとき
子どもたちの成長が分かるとき	父母とうまくいかないとき
子どもたちが元気で自分たちの力を伸ばしていることが実感し合えたとき	家族のことで時間が欲しいとき
子どもたちが生き生きと学習、生活するとき	授業がうまくいかないとき／児童や保護者とうまくいかないとき／校務分掌が多く、休息が思うようにとれないとき
子どもたちの元気で明るい笑顔、苦しくても頑張る顔を見られたとき	人間関係等でつまずいたとき／自分が思うような指導ができないとき
子どもたちと心が通い合い、子どもたちが変わってきたとき／担任していた子どもたちが卒業を迎えたとき	ない
子どもと心が通じていると感じるとき／授業がうまくいって手応えを感じたとき	自分が力不足と感じたとき／生徒指導上の大きな問題が出たとき
子どもたちと触れ合った仕事をしているとき	1日の中に自分を取り戻せる時間が取れないで1日が終わるとき
子どもたちの成長した姿が目に見えて表れてきたとき／子どもが甘えてきたとき	指導以外の仕事が多過ぎると感じたとき
子どもが良く変わったとき／授業で子どもが「楽しい」と言ったとき／子どもと遊んでいるとき	自分の子どもと接する時間がないとき／家のことをする時間がないとき／学期末の多忙なとき
子どもが「分かった！」と言ったときに見せる笑顔／親の理解	自分の力の無さ／子どもや親と信頼関係を作れないとき
子どもの成長を感じたとき	自分が懸命に努めても手応えのないとき（提案に対して無反応）

しっかり準備をして、子どもたちの理解が表情に表れたとき	
子どもの成長が見られる、また感じられるとき	忙しくて休みの日に何もやりたくなくなるとき（虚脱感）／行き帰りの通勤で疲れたとき
子どもが成長したなど実感できたとき	？
子どもたちが喜んでくれたり、やる気をもって取り組んでくれたりしたとき	自分の子どもに手をかける時間がないと思ったとき
子どもがそれなりに成長したとき／クラスがまとまってきたとき	多忙過ぎる／たくさん仕事をしても報われないとき
保護者に感謝されたとき／子どもが良い方向に変容したとき	多忙で家庭を犠牲にしているとき
楽しい授業が出来たとき	
担当学年（学級）とじっくり取り組めているとき	忙し過ぎる日々が続くと嫌ですね。
子どもが変わったとき／子どもの笑顔	何をやってもうまくいかないとき／人間関係に疲れたとき
子どもたちの成長を感じたとき／子どもたちが「先生、先生」と集まってくれたとき／子どもが好きなので楽しくやっています。	仕事が重なって多忙なとき
子どもたちと一緒に何かをやり遂げたとき	指導が子どもに通じないとき
子どもたちの成長を見るとき	能力以上の仕事をしなければならないとき
授業や行事のとき、生徒の取組みが活発で、その成果が表れたとき	自分の仕事が報われないとき／子どもが病気なのに残していくかなくてはならないとき
授業で予想以上の反応や成果が子どもたちから得られたとき／子どもたちに対して見通しを持てるようになった時	
生徒の笑顔を見たとき	仕事が三重、四重になったとき
生徒と共に喜びを感じたとき	今のところなし
授業で生徒が疑問を持って解決しようとしているとき／行事、クラブなどで生徒が悩みながら成長しようとしているとき	「これまでして続けなくてはならない仕事か？」と思うとき
生徒の成長が見えたとき	休日がない週が続くとき
自分のやった事がうまくいったとき	特になし
いい合唱が出来たとき・・・等	なし
クラブ活動の大会等において、優秀な成績を収めたとき／授業がうまくいったとき	多種多様な仕事が重なったとき
生徒の成長を感じるとき	仕事が重なり、どれも中途半端でうまくいかないとき
子どもたちと気持ちが通じるとき	子どもたちと気持ちが通じないとき
生徒が素直で頑張ったとき／授業に乗ってきたとき／特別活動で頑張っているとき	職場の雰囲気が悪いとき／管理職がワンマンなとき／人間関係が悪いとき
生徒が喜んで授業を受けたりしている姿を見ているとき	家庭との両立が困難なとき／管理職からまったく意に添わない指示が下りて全く理解出来ないとき、やりきれなくなる。
生徒とのコミュニケーションがうまくいっているとき／部活動で生徒が成長しているなど	今まで辞めたいと思ったことはありません。
授業で子どもたちが意欲を見せたり、成績が向上したことを喜んだりしているのを見たとき／子どもたちの悩みを聞いたりして、その解決の一助になれたとき／一人の人間として対等に生徒と話をしているとき	子どもたちが心を閉ざしてしまったときや学級の子どもたちとの人間関係がうまくいかないとき／自分の勉強が出来ないとき／自分の家庭を犠牲にして仕事を優先しなければならないとき／子どもが病気とか、子どもの学校行事に出られないなど)
責任ある仕事を任されたとき／教育に関する内容について同僚と話するとき／授業が分か	努力した仕事が報われないとき（無責任な発言をされるとき）

ると生徒から言われたとき／生徒がやる気を出し、授業や部活動に取り組む姿を目にしたとき	
子どもたちが喜びを感じるとき／子どもたちの成長が見られたとき／子どもたちが教師を頼りにし、それに応えられたとき	教師間の不和（すぐ揚げ足をとる。影で不満や悪口を言う。へんな噂を立てる等）／一生懸命やったことが報われないとき
教育効果が上がったとき（生徒）／保護者、職場の支えを感じるとき	努力が報われないとき（生徒、保護者、職員）
生徒たちが心を開いてくれたとき	なし
生徒が指導を受けて伸びたとき／変容していったとき	父母や社会、マスメディアの教師への不理解
児童の活動や学習指導をしていて、児童の顔や目が輝くとき	誠意をもって対応しても、誤の分からない親の反応が返って来たとき
児童が変わったとき／成果が表れたとき／卒業した子どもたちが遊びに来たとき	仕事が重なり（行事）休みが取れないとき／寝る時間がなく、将来、この生活が続くと考えたとき
子どもの姿に成果が表れたとき	同僚、上司に冷たい（？）がいたり、自分の考えをどうしても理解してもらえないとき／子どももとうまくいかないとき（学級経営上）
子どもの笑顔、納得した顔を見たとき	家族が入院したとき／保護者と意見が合わないとき
自分の指導が子どもたちに反映したとき／子どもたちと一体感を感じたとき／自分の指導が管理職や周囲の先生に認められたとき	子どもたちとの意志の疎通ができないとき／管理職や周囲の先生と自分の考えが異なり、認められないとき
自分のしてきたことが報われたとき（良い結果が出たとき）	色々な面でやりたいと思い、計画してもできない（実行）とき
一生懸命、子どものために仕事をしているとき	なし
子どもが生き生きと活動しているとき／卒業式のとき	校長にみんなの前（同僚）で叱られたとき
新しい形の学習指導体制を作り上げていくとき／総合的学習などで子どもが意欲的に取り組む姿を見たとき／問題行動を起こしている子に変容が見られたとき	仕事量が多過ぎて、家庭でも常に仕事を抱えているとき／仕事と家庭と公私をできるだけはっきり分けていきたいと思っているのに、それがどうしても出来ないとき
児童と楽しく過ごせているとき	仕事が重なり、忙し過ぎるとき（疲れているとき）
子どもたちの生き生きとした嬉しそうな顔を見るとき（色々な場面での頑張る姿）／教材研究をして授業に望み、それなりの手応えがあったとき	仕事が重なり、忙し過ぎるとき（疲れているとき）忙しく、のんびりと過ごす時間がないので大変だと思うが、辞めたいと思ったことはない。
子どもたちが楽しそうに生き生きと活動しているとき／こちらの気持ちが伝わり、子どもがより良い方向に伸びつつあるとき／研究授業など大変だが苦労して準備をして、それが無事終了して満足な結果が見られたとき	保護者や子どものトラブルがあり、なかなか解決できず、担任や学校側の気持ちが相手に伝わらず、良い結果が出ないとき／学校の仕事が多忙で家庭の仕事が疎かになり、我が子の気持ちをしっかりと受け止められなかったとき
子どもと共に悩み、考え、結果を出したとき	先生方に思いが伝わらず協力者が少ないと
子どもと気持ちが通じ合えたとき	なし
子どもが授業が分かったというとき	
子どもの笑顔、優しい言葉、成長した姿	病気になり、思うように動けないとき
子どもの笑顔	職員の共通理解がされていないとき
子どもたちの喜びの顔を見るとき／わかる喜び、伝え合う喜び、自立していく姿など思いやる心の育ちを感じるとき／子や保護者からありがとう等の言葉をかけられたとき	一生懸命やっていても気持ちや願いが子どもの心に響かないとき／会議で意見を述べても（いくら話し合っても）上司の一言で片付けられて、民主主義も何もないと感じるとき、とても多いのです。

生徒と教師の間の人間関係が育ったときに生徒、保護者より信頼されるとき／生徒の心身の向上が図れたとき	多忙な上、教師間の人間関係に疲れたとき／内容のない研修を強いられたとき／くだらない事務、指導案作成（何枚だけ多ければ良しとするような指導案の意）等で時間を使ったとき／指導力、統率力のない管理職の下で働くとき
知らず知らずのうちに生徒に意外な力が育っているのを発見したとき	辞めたくないですが、しっかりとした管理者のもとで仕事がしやすく充実した毎日を過ごしたいです。教育備品を請求しても書類が会議に提出されず、何も購入していただけないとか。その辺の組織が教員のやる気を失わせているような気がします。
生徒が活動的で学校がより良い方向に進んでいると感じることと、それに自分が関与しているとき	存在感がないとき
生徒から手応えを感じたとき	同僚からの中傷を受けたとき
生徒から指導したことへの反応が得られるとき	生徒に指導したことが報われないとき／話が通じないとき
子ども（生徒）の成長を感じるとき	なし
子どもたちと一緒に感動できたとき（体育祭や合唱コンクールで）／子どもたちがこちらの希望を分かってくれ、動いてくれたとき（応えてくれたとき）	忙しくて家庭が犠牲になるとき（特に自分の子ども）
生徒が関わりを通して変容していったとき	サラリーマン的な考えをしている同僚が局面に立ったとき、我慢の発言を繰り返すとき
生徒のいい表情、プラスの変化が見られたとき	指導に自信がなくなったとき（けど、気持ちは切り替える）
やったことが報われるとき。例え忙しくてもやることが明確で目標に向かっていくことができるとき（行事など）は、やりがいを感じる。	思いが父母に伝わらないとき。「学校に宿泊」が続き、心身ともに疲れたときなど。協力体制が必要なときにそれが無く、その仕事の多くを自分がかぶらなければならないとき。
様々な場面で生徒の成長が見られたとき	学年方針に基づいた生活指導面（私が生活指導を担当しているので）での考え方で学年職員が共通行動が出来ないとき
生徒が自分との関わりの中で成長したと感じたとき／職員間に協力する雰囲気があるとき	教師間にフォローしあってやっていこうという雰囲気がないとき
親、生徒に感謝の気持ちが表されたとき／生徒と色々な事を話しているとき	自分の想いが生徒に伝わらないとき／自分の行為が生徒を傷つけてしまったとき
部活動で生徒たちが頑張り、活躍して優勝したり入賞したこと。／キャンプや修学旅行などで生徒が頑張り成功して生徒との一体感があったとき／学級と学年の生徒とうまくいって、色々な活動ができること。	生徒との人間関係がうまくいかなくなったとき／他の教師との関係がうまくいかないとき／忙がしくて毎日家に帰るのが遅く、家族とあまり話が出来ないとき
授業で教えた事を生徒が理解し、出来て嬉しそうに喜んだ表情や態度をしたとき／卒業生と中学校時代を懐かしく楽しく会話が出来たとき	何度も指導、注意をしてもその生徒が全く聞く耳を持たず、同じ悪いことを繰り返すとき
	特になし
生徒との関係が密になり、感動を味わえたとき	自分の時間が殆ど取れない日が続いたとき
自分のやっている仕事が他から認められたとき／生徒がより良く変容した時	自分が他から認められないとき
子どもたちが授業に一生懸命参加しているとき	学年内の先生方と上手くいっていないとき／生徒指導において自分の力無さを感じたとき
生徒が成長したなど感じられたとき／同僚と共に一つの事を成し遂げたとき	地域や保護者の無理解／多忙を極め、本意ではない仕事が重なったとき／職員間の溝

子どもと接っていて以前よりも良い方向に向かっていると感じるとき	一生懸命やっていても他の職員や管理職に認められないとき
仕事等生徒が指示通り動くとき、また考えながら活動している子どもを見たとき	指導しても全く聞く耳を持たぬ子どもを指導したとき、殴って辞めてやろうと思う
授業で生徒が生き生きと学習し、学習を面白いと感じているとき／自分が立てた計画で行事や企画が進行し、結果的にも生徒達が充実感を感じるとき	授業がうまくいかず、生徒の学習に対する意欲が低下しているとき／責任ある仕事が任せられず、職場の人間関係がうまくいかないとき
授業で生徒が楽しく理解、活動できたとき／全職員が一つのことに協力して目的を達成したとき／自分の担当する仕事で職員の理解を得て、それが生徒のより良い活動となって心が通じ合えたと実感できたとき／生徒と職員が一つのことを目指し、団結して行動できたとき	自分の意見に対して職員、保護者の理解、協力を得られないとき／自分のプライベートな時間がなくなってしまうとき
教科の授業を生徒が前向きに取り組み、伸ばそうと努力している姿を見たとき、やっていて良かったと思う。	私語が多く授業がスムースに進まないとき、真剣に話を聴いている生徒もいるのに申し訳なく思う。
卒業式	特になし
生徒が少しでもいい方向に向いてきたとき	生徒や親に誤解され、一生懸命やっていることが通じないとき
子どもが笑顔で接してくれる	なし
子どもと心が通じ合ったり、また自分との時間の中で元気を取り戻してくれたとき／同僚の人達が理解し、協力してくれたり、お互に相談し合えたりしたとき	自分の存在価値みたいなものが感じられなかったり、同僚との間でトラブルがあったりした／上司に理解して貰えないとき
指導している生徒に向上が見られたとき	ない
授業で生徒が新しい発見をしたり、学ぶ喜びを実感して貰えたとき／卒業生が卒業後的人生において自分が指導したことを行ったこと／役立てていることを耳にしたとき	
部活動や学級の中で、一つの目標に向かって生徒が一丸となる様子を見ているとき／子どもたちが自分の夢や希望に向かって生き生きと活動している姿を見ているとき	職員の気持ちがバラバラなとき／なかなか自分の想いが生徒に届かないとき
生徒が困っていたり、悩んでいたとき、相談に乗ることができ、その後その生徒が解決し、学校生活を生き生きと送っている様子を見るとき／進路相談や保護者の相談にアドバイスして上げられたり、無事卒業させられたとき	生徒の指導が上手くいかないとき（特に学担として経営が上手くいかないとき）／自分の子どもが入院した時や、病気の時、仕事の為に帰宅時間が遅くならざるを得ない日々が続くとき
子どもが喜んで学習に取り組んでくれるとき（熱心に）	
子どもと心がぴったり合ってきて、楽し学級運営ができるとき／以前に担任していた子どもが訪ねて来てくれたり、便りが届いたりしたとき	自分の子どもをほったらかしにして、他人の子どもにばかり一生懸命になっているなど感じるとき
学習指導の効果が感じられたとき／子どもの成長が見られたとき／子どもたちとの心の触れ合いを感じるとき	多忙が続くとき
子どもが伸び、成長が見られるとき	人間関係
自分自身がゆとりをもって子どもと接することができ、子どもとの関係が上手いくとき	自分に自信が持てないとき
子どもとのふれあい	自分の子どもと過ごす時間、家庭で過ごす時間が少ないと感じたとき

周囲から自分の努力していることや仕事が認められたとき／子どもたちが成長したを感じるとき	忙しい割にその努力が認められないとき／家庭と仕事の両立に困難を感じるような出来事が生じたとき
子どもたちが喜んで活動しているとき／授業でどの子も喜んで学習しているとき	
授業等で子どもたちの生き生きとした姿を見たとき	子どもたちのためにと思って働き掛けたことが報われずに思いが伝わらないとき
管理職が評価してくれたとき／計画段階で後押ししてくれたとき／失敗しても励ましてくれたとき／子どもたちがよく聞いてくれたとき／授業や発表会が成功したとき／子どもたちがかわいいと感じたとき	同じ職場ですしけずけ悪口を言ったり、正義に欠ける行動（一部の特定の子どもたちに学校内でアメを配る。他の教師の悪口を平気で子どもや地域の人々に言う。人の話の中にどんどん割り込んで大声で笑い飛ばす。宿泊学習は必ず病欠するなど）を児童に言ったりする教師（同僚）がいて、それを分かっていながら校長、教頭は何も対策を講じず、人間不信の思いが募っていくとき。／他県にもあるかも知れませんが、20～30年前には教職を退く親の代わりに採用された教員が沢山いると聞いています。採用試験に不合格でも採用され、子どもの好き嫌いに關係なく、サラリーマン的に教師をやっている人が殆どかもと思うと、歯がゆくてなりません。／そういう人が管理職となり、その人の下で働くとなると、その人の人格にもよりますが、前述のような人の下だときっと辞めたくなると思います。
教材研究や資料づくりをして、それが授業で生かされ、子どもたちの意欲が増したり、理解が深まったりしたとき／保護者から実践を通して感謝や励ましの言葉を頂いたとき	子どもたちの気持ちをつかめず、何事もうまくいかなかったとき／我が子が愛情不足でおかしくなったとき／一生懸命やっていることが周囲人々に認めて貰えず、批判されたとき
子どもとのふれあい、子どもが成長したと感じたとき	一生懸命にした事が報われないとき
子どもが学習内容を理解したり、技能が上達したりして嬉しそうな表情を見せてくれたとき	忙しく家庭のことが後回しになってしまう。成長ばかりの自分の子どもと充分触れ合えず、毎日がバタバタ過ぎていく。学級経営もバタバタするため、思うように運営できていないよう思う。家庭（家事、育児）と仕事が両立できないという現実に直面している自分の力不足をしみじみ感じている今が、まさに辞めようか・・・と思ってしまうときである。
教科の研究／子どもの触れ合い／保護者の理解、協力	自分のやり方を理解してもらえないとき／非常に多忙で家庭のことが殆どできないとき
教材研究をしっかりして児童と授業をしてうまくいったとき	能力以上（自分に合わない）の校務分掌があたり、どうしたら良いか困ったとき／どう指導したら児童の能力が伸びるのか、その手立てがうまくいかなかったり、児童とまたは保護者と気持ちが通じ合わなかったとき
子どもと心が通じ合い、共に高まろうと取り組んでいるとき	
子どもが慕ってきたとき／担任なら自分のやりたい展開がスムースに行えたとき	仕事が次から次と舞い込んで、土、日曜日もなく必死にパソコンや書類とにらめっこしているとき→家事が出来ず、家の中が雑然となっているとき
ゆとりをもって教育活動に取り組めるとき／全職員の団結を感じたとき	職員内部の個人攻撃や陰口がよく出るとき
子どもと共に考え、子どもが学習に意欲的であり、少しずつ広がりが出てきたとき、形となって表ってきたとき	得にありません。

子どもとも楽しく触れ合えるとき（心が通じたとき）／授業がうまくでき、子どもも楽しく学習できたとき／行事（学習発表会、運動会など）で達成感が得られたとき	研究授業があるとき（指導案作成、児童の把握、環境整備など、多くの時間を費やされなくてはならない）／子どもが素直にいうことを聞いてくれないとき（自分の指導力のなさに嫌になる）／職場の人間関係がうまくいかないとき／持ち帰りの仕事が増えたとき
自分の提案書類に従って他の教諭も動いてくれたとき／児童の楽しそうな満足そうな表情を見たとき	他教諭とのチームワークが保てないとき／児童への指導が伝わらないとき
子どもの輝く目を見られたとき／子どもの笑顔を見られたとき	自分の指導方法に自信が持てず、あまりにも上手くいかなかったとき
生徒と心が通じ合ったとき	どういう手立てをとると生徒が良い方向へ向かうか分からなくなったりするとき
授業等で教材研究したもので、成功し、生徒が乗ってきて楽しい分かる授業になったとき／学級、学年経営や部活動等で生徒の成長ぶりが分かり、自分がずいぶん関わったとき	自分の教科の教材研究や担当学年の仕事等があまり出来ないほど免許外教科で忙しくなり、部活動や生徒指導で忙しくなったりすると嫌になる。また、生徒に対応する時間や家族との触れ合いの時間が少なくなるほど忙しくなるとき
生徒や同僚から頼りにされるとき	生徒と思いが通じないとき
授業に対する準備が充分であり、充実した授業を展開することができたとき	生徒指導上の問題が多く、且つその原因として保護者が上げられ、その保護者が学校に対し、非協力的、逆に批判的である事実（つまりお手上げ状態）に接したとき／あまりに接する時間が少なく、我が子が淋しそうな顔を見みせたとき（他人の子の世話ばかりに時間を割いて、我が子に接してやれない）
教科で研究した新しい取り組みが生徒の基礎力の向上に役立ったと確信できたとき	部活動や生徒指導に追われ、生徒との触れ合いや教科の研究がおろかになり、教師本来の業務が出来ないとき
自分の指導の成果が実ったとき（生徒が良くなったり、生徒がやる気を出すとき）	自分の指導、熱意が生徒に伝わらないとき
生徒と共に活動して生徒と心が通じ合うとき／生徒が卒業式などに感謝してくれるとき／生徒が自分の考えを素直に受け止めてくれたとき	生徒に暴言や心ない言動を受けたとき／自分にはどうしようもないと無力感を感じるとき
生徒が生き生き活動しているとき	なし
生徒が生き生きと活動する様子が見れたとき	どうでも良いと思える仕事ばかりで、時間が潰されて大切と思えることが出来ないとき
認められたとき（生徒）	生徒の行動がこちらの意向が伝わらないとき
生徒と心がつながり、ふいに会えて良かった、これを一緒にやって良かったと感じることが出来たとき／卒業した後も成長した姿を見せに来てくれたり	辞めたくなることは無かったが、こちらが1日中生徒のことを考え、悩み、どんな対応をしてもなかなか荒れた生徒の閉じた心を開かせることが出来なかったとき、「死ね」、「消えろ」と言った暴言を毎日のように浴びせ掛けられたときなどは自信を失いかけた。
子供が伸びたとき／子どもが感謝を表したとき	なし
	保護者とうまく接することが出来ないとき
職場の人間関係が良い／子どもと過ごすとき	管理職の横暴／職場のチームワークがない／職場で自分らしさが出せないとき
	パソコン、総合的学習など体制が整うまでが大変で教材研究ができない

	子どもにとって良いと思って取り組んでいることが保護者に理解して貰えない
子どもと共に成就感を持ったとき	担任の思いが十分子どもたちに伝わりきれないとき
子どもたちが変革するとき	特にありません
一生懸命教材研究をして授業に望み、子どもが「分かったよ」、「今日は楽しかった！」というとききです。	自分自身の尊厳を校長から傷つけられたとき 持ち帰る仕事（これをやらなきゃいけないけど子どもがぐずってなかなか寝てくれないとイライラしてしまう。ゆとりを持って我が子に接することが難しいときに「持ち帰る仕事がない職業だったらなあ」と思います。）多くて、やらなきゃいけないけど、眠いとか。
子どもとの人間関係がスムースにいき、思がお互い伝え合えるとき／一生懸命教材研究した授業がうまくいったとき	周りの職員との人間関係が辛いとき
子どもたちが理解を示してくれたとき(学習、指導)	
学級集団づくりや研究授業などがうまくいったとき／担任した子どもたちが成長して感謝の言葉を頂いたとき	会議などで遅くなる日が続くとか、沢山の仕事をこなし切れず、家で遅くまで仕事をしているときなど、今は元気だからいいけど何時かぶつ倒れるのではないか？と不安になる。／家庭のこと、個人的な子どものこと、自分のPTA活動などで忙しいのに、仕事でも忙しくあまりに多忙で嫌になる。家の事が放ったらかしで・・・このままいいのか。一番大事なことが忙しさの中で抜けていくような・・・。
生徒の笑顔や満足に溢れた涙を見たとき／自分がやったことが評価されたとき	何をやってもうまく回らないとき／一生懸命取り組んでも相手は逆に悪くとる。または何も変わらない。
生徒がこちらの取り組みで応えてくれるとき	話しても話しても生徒が聞いてくれないとき
教えたい事柄（内容）について、懸命に準備しているとき	生徒の反発を喰らって、どうしていいか分からないとき
十分な教材研究をして授業が出来たとき	授業がうまくいかないとき 特になし
子どもの笑顔を見るとき／子どもが勉強がよく分かったとき	家庭との両立（子どものことなどで）、しんどくなったり
学校とくに教職員がある方向に向かって物事を作り上げようとしているときき（学校が前向きに動いているとき）	管理職が上からの指導を一方的に伝え、職員と共に学校を作り上げていこうと感じない。そんな中で職員もバラバラになっていると感じるとき／生徒との人間関係で悩むとき
生徒が乗ってきて前向きに物事が進むとき	職場が何かしようとするときに批判的なとき、非協力的
子どもたちに私の思いが分かったとき、伝わったとき	我が校長は大きな声で指摘することがよくある。他の職員や保護者の前で大きな声で言い、言われている人の立場など考えず、辛い思いをさせている。管理職と合う者は何も言われず、嫌われている者は辛い思いをさせている。そういう場面に出会うと辞めたくなるときがある。
子どもとうまくいっているとき	管理能力のない管理職を中心とした学校運営があるとき／是正結果によって不信感だけが増大したから
最近あまりない	我が子が病気や参観日のとき、仕事を抜けられないとき／疲れが溜まったとき／この仕事に展望がもてないとき
生徒が変化（成長）してくれたとき	生徒に「俺の人生、俺が好きにして何処が悪

	い、ほっとしてくれ」と言わされたとき
授業やクラスで生徒が生き生き活動しているのを見てるとき	仕事量が多くて、体が弱っていても休めないと（授業の進度が気になって休めない場合がある。生活指導に関わって休めないときがある。自分の体より学校のことが気になって通院できないこともある。）
授業がうまくいったとき／学級経営が波に乗り、生徒たちと楽しく過ごせたとき	教育委員会、管理職から指示を受けたとき
クラブ活動に最初から最後（時間）まで出られたとき	会議と生徒指導の連続で休憩や他の事を考える時間がないとき
指導をすることにより、子どもが良い方向に変わったとき／計画、実行をした成果が表れたとき	生徒や職員間、保護者との人間関係がうまくいかないとき
生徒と一つの事をやり遂げたとき	人間関係が崩れたとき／特に中学校では担任クラスを支えられるのは、その学校の同じ教職員しかないので、頑張る意欲を失う。
子ども、保護者、同僚との信頼関係、人間関係がうまくいって、本来の仕事に専念できるとき	人間関係がうまくいかないとき／現場の実態を無視した管理指導が強化されるとき
生徒の喜び、悲しみ、嬉しさを共有したとき	自分の情熱がなくなってしまうとき
子どもの成長を感じるとき	子どもとの人間関係に行き詰まりを感じ、何をやっても結果に表れないとき
子どもの伸びが実感できるとき	子どもとのコミュニケーションがうまくとれないとき
授業をしているとき	勤務時間が過ぎても仕事をしなくてはならないとき、そして勤務時間が過ぎて帰るときも管理職、あるいは同僚にも気を使う雰囲気があること、そして超勤回復措置もないこと。
生徒に自分の思いが通じたときや生徒が成長してくれたとき／授業が楽しく充実していたとき／行事などが成功し、生徒と共に達成感や感動を味わったとき／卒業式を迎えたとき	いくら頑張っても成果が上がりなくて、情けない思いをしたとき、そういうときに体調が悪くなったりしても休めなかつたりしたら、辞めたくなる。／管理職や教育委員会や一部の権力を持つ地域の人や保護者が色々なことを批判、強制したとき
生徒と一緒に活動しているとき	時間に余裕の無いとき／会議、会議でしんどいとき
生徒が自動的に行動し、生き生きしている姿を見たとき	休みの日も仕事を1日中やっているとき
授業中、クラブ活動中に生徒と活動しているとき	多忙で寝る時間がとれない日々が1週間以上続いたとき
子供が活発なとき	特にない
仕事（教科指導、学級指導、校務等）が順調に行くときはもちろんだが、自分の気の持ち方次第では・・・	特になし
	自分の能力に限界を感じ、自信をなくすとき
子どもたちの目が輝いているとき／同僚と仕事をやり遂げ、成果が表れたとき	子どもたちと間に溝ができたとき／職場の人間関係が気まずくなったとき
指導している子どもとの雰囲気が良く、話し合いができるとき	仕事が思うようにいかないとき
自分が頑張ったことで子どもが変わったり、それなりの成果が見えるとき	仕事が沢山重なり、動きがとれないとき／休みがとれないとき
子どもが授業が分かった、楽しかったと言ってくれたとき／子どもと心が通じ合えたとき／子どもの変容が見えたとき	子どもや親に理解して貢えなかったとき／自分の力量不足を感じるとき

子どもたちがニコニコと楽しそうに・・・生き生きと過ごしているとき	今のところ、まだありません。
	体調が悪くても休めず（その上、休息時間も休めず）疲労が重なったとき
子どもが伸びている、出来てきた手応えを感じるとき／親や同僚に認められているとき	子どもがわからないとき／親や同僚とうまくいかないとき
賃金を貰うとき／子供と心から笑えたとき	疲れても休めないとき／自分の力に限度を感じるとき
子どももと接していて子どもが成長していく姿を見たとき	まだありません。1年目です。
ふとした声かけがその子や、その親の大きな励みになっていたり、いつまでも心に残っていてくれたりするとき／後輩から頼られるとき／気持ちのいい授業が出来たとき	様々な生活背景をもった子どもたちの問題行動やトラブル、学力保障に関わることで、日々抱えきれないほどの課題があり過ぎるとき／その子、その親のために良かれと思ってしたことで、逆恨みを受けたりするとき／何もかも学校の責任、教師の責任にされたり、その為に必要以上に管理ばかり押し付けられるとき
子どもの成長が見えたとき	なし
児童が分かったと輝く顔をする瞬間／保護者、同僚とのコミュニケーションがうまくとれたとき／持ち込んだ仕事をやり遂げ、自分なりに満足のいく結果が得られたとき	児童が学習内容や指示などを理解せず、こちらの意志が伝わらないとき／保護者、同僚とのコミュニケーションがうまくとれないとき／仕事がなかなか仕上がるとき
特になし	毎日です。教師としての限界、教育体制が旧態依然としているので、諦めの境地です。
子どもが一人前の社会人として育っていくのを見るとき	まだない。
児童の成長が少しでも見えたとき	自己中心的な考え方の保護者が増えてきているが、自分の子どものことしか考えていない保護者の話を聞いたとき
自分の指導がうまくいって、児童に変化があったとき	
子ども同士のつながりが次第に深まったとき／授業で子どもが課題を生き生きと追求したり、楽しんで活動したとき	管理職や同僚が必要以上に学級や学年に干渉したり、圧力を感じたりしたとき
子どもとの交流が深まり、保護者と共に成長を喜び合えるとき	保護者と気持ちが通じないとき
子どもが変わったと思うとき	ない
子どもと一緒に喜べたり、泣けたりするとき	“教師”という仕事だが、その職のせいで世間の一般常識が自分の中でなくなってしまいそうになるとき／学校の中だけで通じる常識をあたかも当たり前のように職員会議で通し、何も議論をされないとき
計画を立てたことが上手くいったとき／子供と心が一つになるような気がしたとき	問題行動がおき、親との信頼関係が壊れそうなとき／多忙なとき
学級担任としては子どもたちの心が一つにまとまると実感できるとき／子どもの姿に変容が見られたとき（学習に対する意欲の向上や力がついたとき、生活指導で効果があった変容が見られたとき）です。また保護者（現担任している親や、以前担任した子どもの親）が信頼してくれ、何かに付け相談してくれるときもやりがいを感じます。また、担任の（担任する学級）ない今は他の先生方から相談を受けたり、担任では見えない部分の子どもへの関りができるることを実感したときで	定年までの勤務年数残り少なくなってくると、些細なことでもふっと退職を考えることが正直あります。それは体調が良くなかったり、特定の親ではあっても自分の指導を理解して貢えないとき、そして上記とは逆に努力を重ねているつもりであっても、思うように子どもたちに変容が見られず、自分の力の無さを感じるときなどです。若い頃はその一つひとつをバネのしようとするしぶとさがあったと思います。※この週は普段とは違う業務内容でした。5つの府県で各2校の小中学校対象であれば、大分県で本校

す。	1校ということになると思いますが、この業務に関わった7名ほどの者は同様で集計結果の考察がどうなのかなあと考えますが・・・。
子どもが苦手なことにも頑張る姿を見たとき／時間を掛けて個別指導をした子どもの学力が少しずつ伸びていったとき／喧嘩をしたり、仲直りをしたりして、子どもたち自身で人間関係を作っていく姿を見ているとき／ハンデのある友達に積極的に関わり、助けようとしている子どもたちの姿を見ているとき	「辞めたい」と思ったことは、まだありませんが気が、滅入ってしまうときは。。。多忙が重なったり、自分の不注意が原因で親に不信感を抱かせてしまったり、誤解されたりしたとき、自己嫌悪になります。情緒「障害」のある子どもに対してあれこれと工夫してやってみても、なかなか良い方向に前進しないとき。でも同学年の先生達に色々聞いて相談しているので、またやる気が出ます。お陰様で。
授業で子どもの反応が返ってきたとき	思い通りにならないとき
生徒が生き生きと生活しているとき	辞めても他の職業に就く自信がないので、辞めたいと思わない！
周りに仕事が認められたとき	周りの人に一生懸命にした仕事が認められないとき
授業や行事に力を注ぎ、生徒も頑張った、やった甲斐があったという声が聞かれたとき	学校の仕事と家の仕事が重なったとき／生徒に思いが伝わらなかったとき
子どもの成長が見られたとき	漠然と・・・
子どもを一つのことに向けて何かをしているとき	毎日が同じ様な流れの中で過ぎていくとき
生徒から信頼されたとき	指導がうまくいかない時／管理職との関係
日々の生徒との触れ合いの中で、生徒から信頼されていると感じるとき	以前に比べ、学校や教職員に対する要望が増え、多忙化しているのに、なかなかその結果が報われないと感じるとき
生徒と接しているとき／授業の構想を考えているとき	保護者に意が伝わらないとき
変容が見られたとき	休憩時間や仕事がないときに自然と家庭を犠牲にしている（忙しさで）ことを実感したこと。
	部活指導中。保育園児2人がいるので、お迎えに行きたい！部活の必要性を感じない。
生徒の成長を感じたとき	自分の指導力の無さを感じたとき
子どもの笑顔を見れるとき／離れた後でも訪ねて来たとき	子どもの人権はマスコミで強調されるが、教師の人権を無視していることが多く見られるとき
自分の行ってきた生徒指導、授業等の実践で何らかの効果があったと感じることができたとき／授業がうまくいったとき	結婚、出産で苦労されている方の話を聞いたとき、それを自分のことと照らし合わせて考えたとき
生徒の感謝の声を聞いたとき／生徒が喜んだとき／生徒と楽しくコミュニケーションが取れたとき	自分の嫌なこと、苦手なことをしなければならないとき／生徒と上手くコミュニケーションが取れないとき／他の教師がうまくやっているのに、自分ができないと思うとき
生徒との触れ合い／授業中達成感	生徒指導全般、体調不良
教科指導、行事などで子どもが自主的に取り組もうとする姿を見れたとき	子どもの心に届く言葉掛け（指導などで）ができないとき／子供の要求に自分の今の力では応えられないと感じるとき
適度に忙しいとき	特になし
子どもが元気な姿を見せてくれるとき	色々重なったとき
子どもと接しているとき	生徒指導をしても向上の兆しが見えないとき
生徒が充実感や達成感を感じ、喜びや嬉しさを表しているとき	忙しさの為、イライラしたり、疲れやダルさを感じるとき
自分自身が納得のいく授業ができたとき／部活動で子どもの成長が見れたとき	忙し過ぎて自分の時間が取れないとき／生徒指導に関して保護者の理解が得られないとき

仕事がうまくいったとき	別にない
子ども（生徒）とコミュニケーションを取るとき／生徒に授業が楽しいと言われたとき	自分の家庭を犠牲にしなければならないとき
生徒と喜びを共有出来たとき	生徒指導主任としてやっているが指導についてトラブル（親）が生じたとき
生徒たちが楽しく学校生活を送ることができるとき	ない
子どもとの触れ合いが十分とれたとき	指導がうまくいかないとき
生徒の反応、成長	生徒指導で大変だと感じたとき
生徒と信頼関係が結べ、生徒たちの変容が見えるとき	仕事に追われ、充分休養出来ず、ストレスや疲れが溜まっているとき／生徒との信頼関係が結べないときや崩れたとき
子どもの成長を確認できたとき／学級、学年の生徒のまとまりを感じたとき	
子どもたちの笑顔をたくさん見れたとき	ない
自分の能力に合った仕事を与えられ、自分の仕事を回りも認めてくれるとき	自分の能力の限界を超えていると感じたとき 自分の指導が通らないときに合わせて教員の仲間であるまわりの協力も得られず、自分はダメだと思うとき
生徒が意欲的に学ぼうとする授業を少しでも出来たとき	家庭での子育てに時間が取れないとき
教科の指導で生徒が達成感を感じていると分かるとき／生徒が指導により成長していく姿を見るとき	生徒に対する指導が（教科指導、生徒指導含めて）上手くいかないとき
生徒と触れ合う機会が多くとれたとき	忙しく、休日も部活指導に追われるとき

行動調査票

6月11～17日の曜日別平均時間と週合計

	11日 (月)	12日 (火)	13日 (水)	14日 (木)	15日 (金)	16日 (土)	17日 (日)	計
授業	3:25	3:31	3:16	3:13	2:10	1:53	0:02	17:30
授業に関わる事務	1:37	1:34	1:33	1:19	1:16	0:47	0:31	8:37
生徒指導・対応	0:29	0:29	0:38	0:44	0:31	0:22	0:00	3:13
一般事務	0:52	0:47	0:47	0:43	0:40	0:28	0:18	4:30
給食・清掃指導	0:53	0:50	0:49	0:50	0:32	0:08	0:03	4:05
部活動	0:40	0:40	0:29	0:35	1:19	1:26	0:44	5:53
会議・打ち合わせ	0:45	0:35	0:31	0:39	0:19	0:16	0:12	3:17
行事・特別活動	0:08	0:12	0:06	0:06	0:10	0:17	0:06	1:05
校内研究・研修会	0:10	0:05	0:09	0:23	0:04	0:05	0:02	0:57
その他の校務	0:42	0:36	0:54	0:32	0:28	0:37	0:13	4:02
出張	0:11	0:27	0:27	0:22	0:12	0:06	0:07	1:52
休息・休憩	0:22	0:20	0:17	0:19	0:15	0:14	0:14	1:51
組合活動	0:10	0:18	0:08	0:08	0:11	0:23	0:11	1:29
移動	0:50	0:52	0:52	0:52	0:42	0:50	0:15	5:13
私用時間	12:46	12:42	13:03	13:17	15:12	16:10	21:18	104:28
校務計	9:41	9:21	9:13	9:02	7:28	6:17	2:06	53:08
教職活動時間計	11:14	11:18	10:57	10:43	8:48	7:50	2:42	63:32

国民教育文化総合研究所

東京都千代田区一ツ橋 2-6-2 日本教育会館 6階

〈Tel〉 03-3230-0564 〈Fax〉 03-3222-5416