

# 教員が望む教育現場の実現 労働環境に潜む負のループの要因分析<sup>1</sup>

熊本県立大学

本田圭市郎研究会

労働雇用⑤

古賀一星

木庭憲誠

徳永千晴

西川綾菜

2021年 11月

---

<sup>1</sup> 本稿は、2021年12月11日、12日に開催されるISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2021」のために作成したものである。本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

# 要約

学校現場は、子どもの人間としての成長や将来の日本を支える人材の育成などに必要不可欠な過程である。しかし、我が国にとって必要な教育を教員に一任されているがゆえに、教員は多大な業務を引き受け、長時間労働を行っている。大橋(2017)では、教員は夏休みに値する 8 月の時間外労働時間は少ないが、他の月は過労死ラインを超えるほど働いていることが明らかになっており、「教員は年中多忙である」と考えられる。勤務時間が増加していることに関連し、川崎(2019)では教員の抱える多忙さが「ブラックな学校現場」というイメージを持たせ、学生が教職を敬遠する原因になっていると述べている。実際に、受験者数や採用者数は減少傾向にある。また、業務量の増加は、教員を目指す学生や若者だけでなく、現職の教員にさえも「教員離れ」を引き起こさせる要因となっている。

先行研究では、負のループを考えた際に参考にしたものを紹介する。先行研究から、教員の業務は生徒指導や部活動指導などの生徒と直接関わる業務が特に増加しており、業務量の増加に伴い業務負担感が増加していることが明らかとなった。また、勤務環境に対する職務満足度もバーンアウトや離職意思に影響していることが明らかとなった。このような問題が教員の退職者の増加やブラックなイメージによる志願者の減少を引き起こし、教員不足となっている。そこで本稿では、教員の労働環境を改善するため、負のループを解決する糸口を分析する。分析の際に本稿が注目する点は、負のループの中でも業務量が増加することで業務負担感に繋がり、教員の満足度ややりがいに影響する流れである。そのため最初に、教員が働く上で教員の満足度ややりがいに影響を与えているのはどのような業務負担感なのか①「満足度の要因分析」を行う。次に、その業務負担感に影響しているものはどのような業務か、またどのような勤務環境なのか②「業務負担感の要因分析」を行う。最後に、業務量に影響を与える要因を明らかにするための③「業務量の要因分析」を行う。

分析では、負のループが教員の労働現場に存在しているかを遡って考え、個人属性や業務内容、支援スタッフの有無などを踏まえて小学校教員と中学校教員に分けてみてきた。

分析結果より、小学校と中学校の両者に時間外労働時間の増加によって、あらゆる業務負担感が上昇し、満足度が低下するといった負のループが明らかとなった。一方で、教員はこれらの働き方に対してやりがいを持ちながら働いている。

小学校は、学級担任制が導入されていることから、時間を確保することが困難な教員の業務負担感が大きく現れていた。担当授業数が増加すると、すべての業務負担感が上昇しているものの、仕事に対するやりがいを感じていることが確認できた。また、休憩時間の確保は、教員の業務に対する負担感減少し、満足度は上昇することが明らかとなった。

中学校は、教員のほとんどが部活動顧問に関与していることから、部活動に対して時間外労働と感じておらず、会議や研修といった時間に拘束性のある業務以外には負担を感じていないことが明らかになった。また、児童生徒数が増加することによる、教員の業務量、負担感、満足度はすべて非有意であったため、担当教科を受け持つ中学校教員は、児童生徒の人数から影響を受けていないと考えられる。さらに、支援スタッフがいることで、教員の業務量が減少し、教員が本来すべき業務を定時時間内に行うことができるため、時間外労働時間を減少させることが明らかとなった。

以上の分析結果の結果を踏まえ、本稿では以下 4 つの政策提言を行う。

第 1 に「民間スクールチェックの導入」である。学校現場に第三者という客観的な視点を入れることで、業務の効率化や削減が図られ、労働環境が改善すると考える。第 2 に「小学校の一部教科担任制」である。教科担任制を導入することにより、教員 1 人の担当授業数と業務量を削減し、負担が軽減されると考える。第 3 に「大学生アルバイトの活用」である。大学生をアルバイトとして採用することで、教員の事務処理作業や授業準備、部活動指導などの業務を分担させることができ、業務量や負担感が軽減すると考える。これら

の提言をより実現させるために、第 4 に「教育税の新設」を提言する。この政策では必要な費用を算出し、20～64 歳の国民に教育税として財源を徴収する。足りない部分は国に負担してもらおう。教員の労働問題は教員だけの問題ではなく、巡り巡って教育の質に繋がる。

以上の政策提言から、教員の業務負担を軽減し、教員が働きやすい環境づくりが整備できると考える。

# 目次

要約	2
はじめに	
第1章 現状分析・問題意識	7
第1節 近年の日本の教員	
第1項 文部科学省による「#教師のバトン」	
第2項 業務量・業務時間の増加	
第3項 教員数の減少	
第2節 実際の教育現場における声	
第3節 問題意識	
第2章 先行研究及び本稿の位置づけ	14
第1節 先行研究	
第1項 負担感に関する研究	
第2項 教員の意識に関する研究	
第2節 本稿の位置づけ	
第3章 分析	17
第1節 分析の概要	
第2節 業務負担感の因子分析	
第3節 負のループの要因分析	
第1項 分析モデルの説明	
第2項 仮説	
第3項 結果と解釈	
第4節 分析のまとめ	
第5節 ヒアリング調査の再実施	
第4章 政策提言	33
第1節 政策提言の方向性	
第2節 第三者評価制度の導入	
第1項 政策の概要	
第2項 政策の内容	
第3項 期待される効果	
第4項 考えられる問題点と対応策	
第3節 小学校の一部教科担任制の導入	
第1項 政策の概要	
第2項 政策の内容	
第3項 期待される効果	
第4項 考えられる問題点と対応策	
第4節 大学生アルバイトの活用	
第1項 政策の概要	
第2項 政策の内容	
第3項 期待される効果	
第4項 考えられる問題点と対応策	
第5節 教育税の新設	
おわりに	45



## はじめに

学校現場は、子どもの人間としての成長や将来の日本を支える人材の育成などに必要不可欠な過程であり、小学校と中学校は義務教育となっている。2000年に行われた「教育改革国民会議報告—教育を変える17の提案—」では、学校は子どもの社会的自立を促す場であり、一人ひとりの多様な力と才能を引き出し伸ばす場であると報告されている。学校に通う学生はそれらを楽しむ権利を持ち、教員は指導者として二者の架け橋にならなければならない。そのため、教員は学校運営のための多大な業務と生徒を受け持つ責任が要求される。また、「OECD 国際教員指導環境調査(TALIS<sup>2</sup>)」(2018)によると、中学校教員が1週間当たりの仕事にかかる時間は、加盟国最長の56.0時間であり、小学校教員も加盟国最長の54.4時間であり、日本の教員は世界の教員と比較して業務時間が長いことが明らかになった。

このように、我が国にとって必要な教育を教員に一任されているがゆえに、教員は多大な業務を引き受け、長時間労働を行っている。このような過酷な労働環境では、教員の負担は高まり、「教員離れ」が起こってしまう。これでは、教育を担う人材が足りず、本来あるべき教育現場を維持できない可能性がある。そのため本稿では、教員の過酷な労働環境に着目する。我が国において重要な立場を担っている学校現場に目を向け、教育の質の向上と維持のために、教員が働きやすい労働環境づくりを目指す。

---

<sup>2</sup> Teaching and Learning International Survey の略。学校の学習環境と教員の勤務環境に焦点を当てた OECD の国際調査機関である。

# 第1章 現状分析・問題意識

## 第1節 近年の日本の教員

### 第1項 文部科学省による「#教師のバトン」

戦後から教員の過酷な労働環境を示すデータや論文は数多く挙げられてきたが、世間一般にはあまり認知されていなかったように思われる。しかし今年、多くの人が SNS やメディアを通じてその実態を知る機会があった。その機会とは、文部科学省が 2021 年 3 月 26 日から始めた「#教師のバトンプロジェクト」である。このプロジェクトは Twitter 等の SNS で現職の教員が「#教師のバトン<sup>3</sup>」をつけて教育現場の取り組みや教員の想いを投稿してもらうことで、多くの人に教員の魅力を知ってもらい、教員を目指す若者を増やそうとする目的があった。

ところが実際に寄せられた声は文部科学省が予知していたものとは真逆であった。NHK が「#教師のバトン」というハッシュタグを含む投稿をテキストマイニング<sup>4</sup>によって分析<sup>5</sup>した結果、図1のような単語が多く抽出された。この図から「教員」は「部活動」などの「労働」によって、「勤務時間」が長くなり「残業」を強いられている状況を読み取ることができる。また筆者らが Twitter にて確認した中でも、「時間外労働が多すぎる」「教員の数足りない」「今の状況では若者にバトンを渡せない」といった不満の声が挙げられており、少なくとも本来の目的である教員の魅力は伝わっていないように思われる。

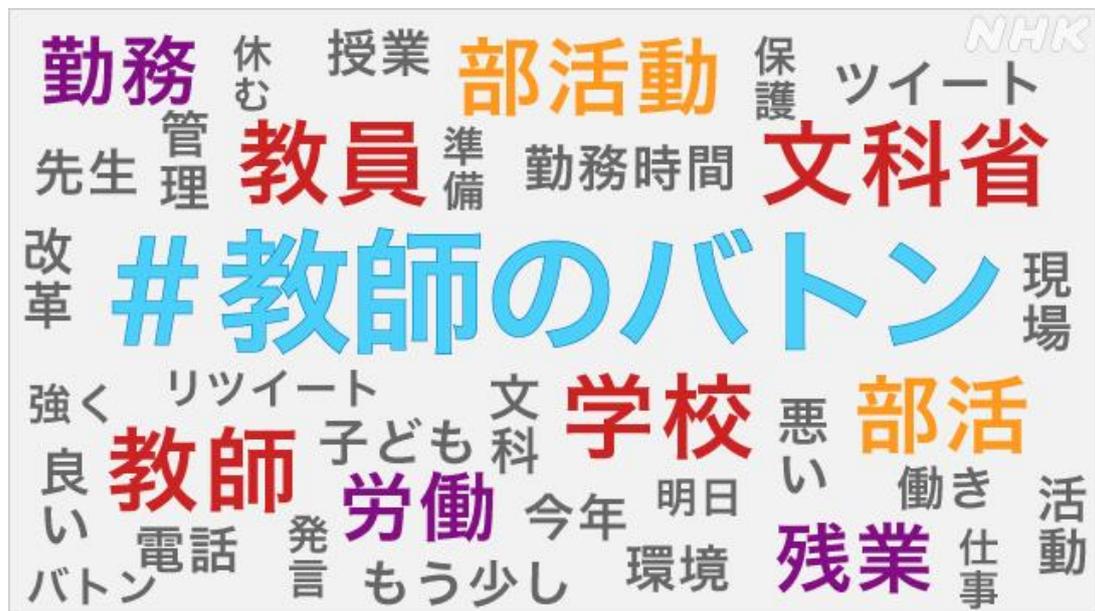


図1 NHK WEB 特集「子どもたち、ごめんね」“#教師のバトン”は、いまどこに？」より引用

<sup>3</sup> # (ハッシュタグ)とは、ツイートの関連キーワードの前に「#」を使うことでツイートを分類し、Twitter 検索に表示されやすくなる機能である。この「#」が付いた言葉をクリックすることで、そのハッシュタグを含む他のツイートが表示されやすくなる。

<sup>4</sup> 山内(2017)によると、大量のテキストデータの中に埋もれている「意味のある情報」を取り出す、と定義されている。

<sup>5</sup> なお分析期間は、「#教師のバトンプロジェクト」が開始されてから1か月と述べられている。

## 第2項 業務量・業務時間の増加

不満の声が挙げられたのは様々な要因があると考えられるが、その1つに業務量が多すぎることが考えられる。その背景として、広瀬(2013)では多様化したニーズへの対応として部活動指導や児童・生徒指導、保護者対応などがあると述べており、このことは図1で抽出された内容と合致している。

また、厚生労働省(2021)「令和3年版過労死等防止対策白書」によると、月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合は、業種別で比較すると、運輸業・郵便業13.0%、教育・学習支援業8.1%、建設業7.9%と続いている(図2)。これら3業種のうち、運輸業・郵便業と建設業は、業務時間が長くなることはやむを得ないといった見解が政府によって出されている。その理由として、2021年7月30日に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」で、例えばトラック運送業に関しては、繁忙期における労働時間、休日労働、深夜勤務の調整・管理が困難であり、法定労働時間<sup>6</sup>以上の勤務が要求される場合があるからであると述べている。

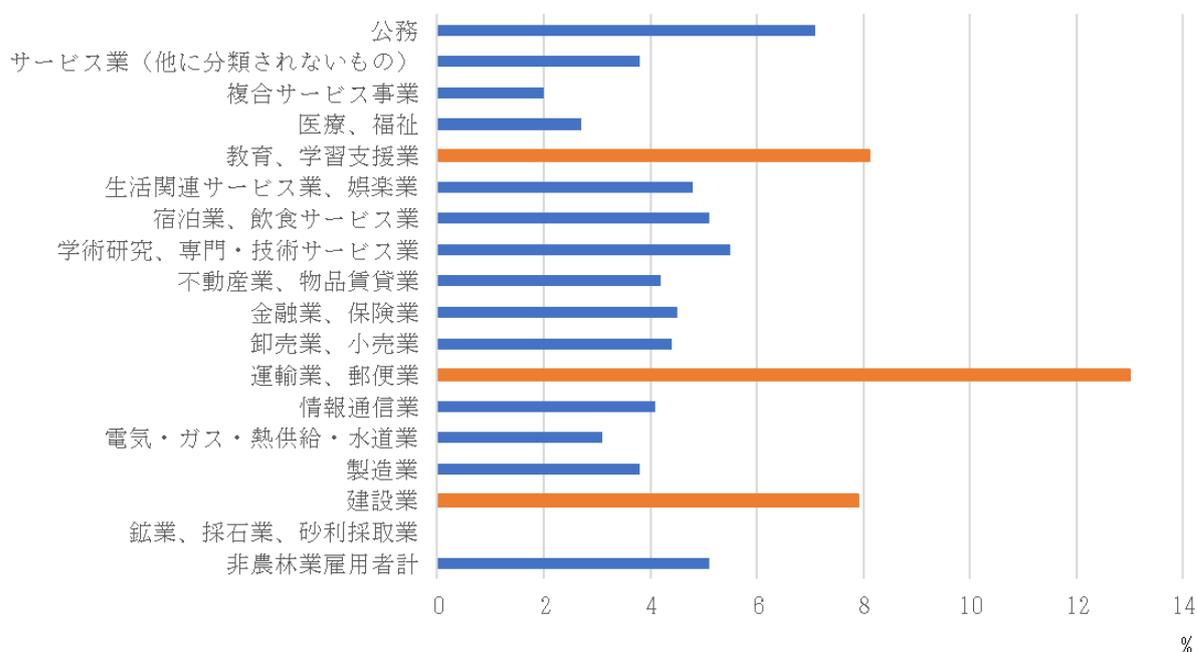


図2 業種別月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合  
出典：厚生労働省「過労死等防止対策白書」より筆者ら作成

ところが教育業は運輸業等のように季節的な需要がないにもかかわらず、全業種の中で労働時間が2番目に長い。この理由として、筆者らは「教員が夏休み期間以外は年中多忙であるため」と考えている。大橋(2017)では2015年度における名古屋市立中学校・新任教員25名の時間外労働時間が掲載されており、彼らの平均残業時間をまとめると、図3のようになる。この図を見ると、教員は夏休みに値する8月の時間外労働時間は少ないが、他の月は過労死ラインを超えるほど働いていることが明らかになっている。これは筆者らによる「教員は年中多忙である」という予想を裏付けるものになっている。

<sup>6</sup> 法定労働時間とは労働基準法第32条によって定められている、労働者の労働時間の限度のことである。この限度は1日8時間及び1週間で40時間と定められている。

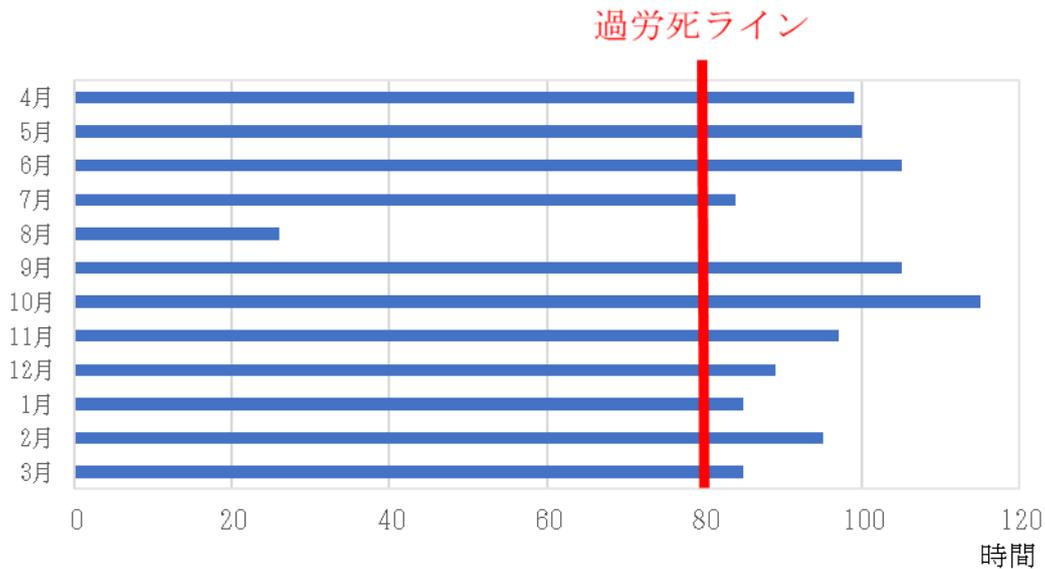


図3 教員の平均残業時間

出典：大橋(2017)「2015年度名古屋市立中学校・新任教員25名の残業時間記録」より筆者ら作成

### 第3項 教員数の減少

勤務時間が増加していることに関連し、川崎(2019)では教員の抱える多忙さが「ブラックな学校現場」というイメージを持たせ、学生が教職を敬遠する原因になっていると述べている。実際に、文部科学省の「令和元年度公立学校教員採用選考試験の実施状況」によると、採用者総数は前年度と比較して1,966人増加している一方で、受験者総数は12,202人減少しており、競争率も採用者数が過去最低であった平成12年度をピークに減少傾向が続いている(図4)。

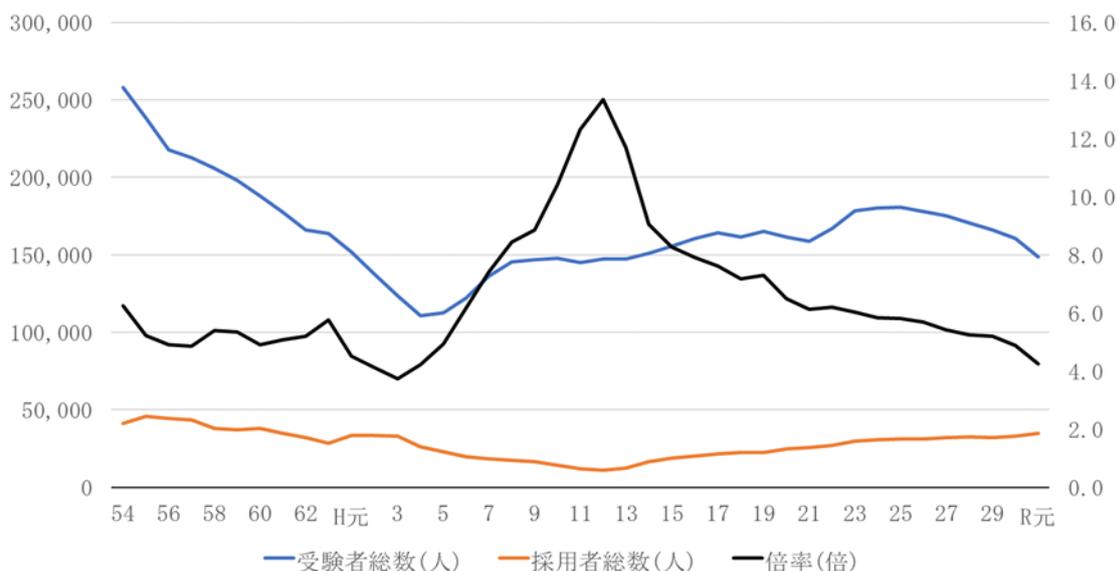


図4 受験者数・採用者数・競争率(採用倍率)推移

出典：文部科学省「公立学校教員採用選考試験の実施状況」より筆者ら作成

教員は地方公務員として安定した地位が確立されていることや、教えることのやりがいや求めている程度就職人気を保たれている<sup>7</sup>。しかし、前述した業務量の増加は、教員を目指す学生や若者だけでなく、現職の教員にさえも「教員離れ」を引き起こさせる要因となる。また、総務省の「令和2年度地方公務員給与実態調査」によると、教員の退職率は年々増加しており、令和2年に退職した地方公務員のうち半数以上を教育公務員が占めていた(図5)。

<sup>7</sup> リスクモンスター株式会社 (<https://www.riskmonster.co.jp/>) が2020年に行った、「第6回就職したい企業・業種ランキング」において、1位は地方公務員、2位が国家公務員であった。また、学生が志望する公務員の職種において小中高校教員は、国家公務員(中央省庁や裁判所勤務を除いた行政職)、地方公務員(市役所勤務など)に次いで3位であった。

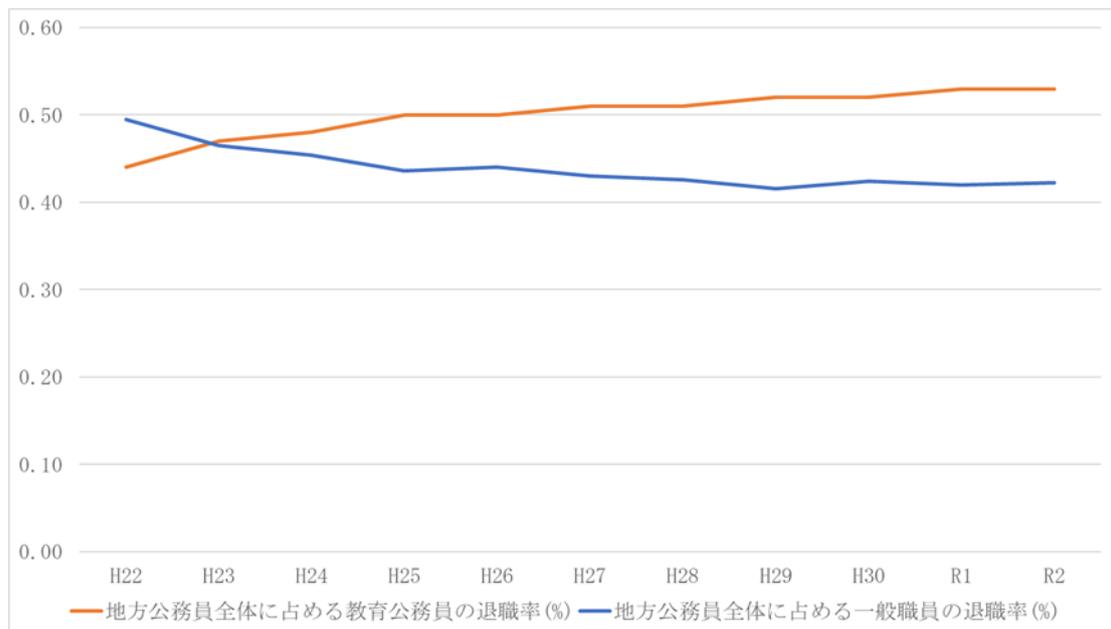


図5 地方公務員の退職率

出典：総務省「地方公務員給与の実態」より筆者ら作成

以上のことから、現在の教員は業務量が増加しているにもかかわらず、退職率の増加と受験者数の低下に直面しているため、教員不足や教育の質の低下に陥りつつあると考えられる。

## 第2節 実際の教育現場における声

前節までで教員の時間外労働の多さや労働環境問題は、退職率の増加や受験者数の低下に影響を及ぼしていることが明らかとなった。また「#教師のバトンプロジェクト」において、仕事をすることに満足感ややりがいを強く抱いている教員のイメージは、勤務時間の長さや給料の低さなどから、不満の声が多く存在していることが確認された。ところが、このプロジェクトは Twitter 上で行われたため、教員の明確な実態を示した意見を収集することができているとは断言できない。そこで「#教師のバトンプロジェクト」では得ることが難しい問題意識を明らかにするために、ヒアリング調査を実施することで、実際の現場の声を聞いた。

本調査は、熊本県にある公立中学校の教員 3 名の方々に対して 1 名ずつ実施した。この中学校の規模は生徒数が約 800 名、クラス数が 21 クラスである。調査では、統計調査や白書では得ることができなかった、部活動業務や自身のやりがいに関する内容を質問した。質問内容と回答を集計したものを表 1<sup>8</sup>に示している。

<sup>8</sup> 重複した回答がある場合や、全員に対して同じ質問ができなかったことから、回答を一部抜粋している。

表1 ヒアリング調査結果

質問内容	回答
Q.1 大変だと思う業務内容について	・部活動指導
Q.2 改善してほしいこと	・1クラスの人が多い
	・保護者対応
	・業務量の多さ
	・集金業務
Q.3 人手が足りてないと思うか	・1人分の仕事量が多いと思うがそれを他の教員に頼むことで連絡を取り合ったり、余計に時間がかかったりするため結局自分でやっている。
Q.4 事務処理について感じていること	・試験の採点業務に負担を感じている
Q.5 ICTを取り入れているか	・電子黒板やタブレット(生徒用)を授業で取り入れている
	・ICTの使い方を教える先生は来るが、実際は教員同士で教え合っている
	・年上の教員はICTに抵抗を感じている人が多い
Q.6 部活動の指導について感じていること	・負担に感じている
	・外部人材等の支援があると助かる
Q.7 現在の給与について	・満足している
	・時間外労働と部活動の手当てが少ない
Q.8 教員免許講習について	・かかる費用や時間に見合っていない
Q.9 教員としてやりがいを感じていること	・授業をすること
	・学級経営をすること
Q.10 その他の意見	・教員がしなくてもいい業務がたくさんある(集金業務など)
	・時間外労働に見合った給与を支給してほしい
	・働き方改善されたという実感はない

本調査から、授業や学級経営などの本質的な業務に関して、教員はやりがいを感じていることが明らかとなった。一方で、部活動指導や集金業務、保護者や外部との対応といった、教員以外でもできる業務の増加に伴い、教員の負担も増加していることが分かった。特に、中学校教員はほとんどが部活動顧問に関与している現状であるため、部活動を担当することに対して大きな負担を感じていると考えられる。さらに、時間外労働となる部活動顧問を担当することに対して、十分な手当を受け取ることができないことや、業務量が増加するために、他の業務を行う時間が減少する課題が見受けられた。また、教員不足によって1人当たりの業務負担が増加するといった過酷な勤務環境の現状も見られた。ICTの導入は、教員の業務量を減少させる目的として導入が進められたが、実際には、使用方法の知識不足などといったことから、ICTを適切に活用することができず、反対に業務量が増加することに関係しているのではないかと考える。このように教員1人当たりの業務量が増加することで、定時時間に業務を終わらせることができず、時間外労働が増加していると考えられた。

### 第3節 問題意識

以上のように、教員は多大な業務を担っており、過労死ラインを超えるほどの長時間労働となっている。これによって川崎(2019)が述べたように、教員の多忙な現状が教育現場のブラックなイメージを連想させ、学生が教職を敬遠するようになり、教員が不足するよ

うになる。また、志願者の減少は実際に現場で働く教員数に影響するだけでなく、教員採用試験の不合格者が減少することで講師登録者が減少し、講師バンク<sup>9</sup>の人員に影響する。講師バンクの人員が少ないと育休や産休、病休で休む教員が出た場合、それを補充する教員がおらず、現場の人員のみで対応しなければならないため、結果として教員不足となる。そして、教員が不足していることで教員一人が抱える業務量が増加し、それに伴い再び業務負担感も増加するといった負のループが教員の労働現場に存在するのではないかと考える(図6)。

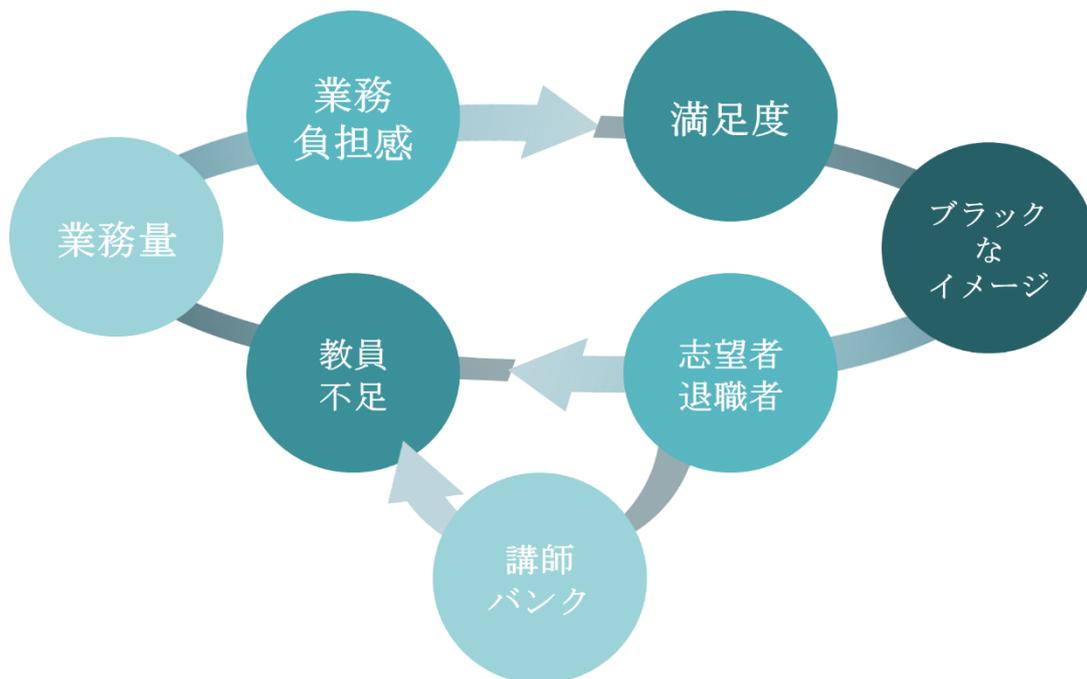


図6 教員の負のループ

以上のことから、本稿では教員の業務時間や労働環境に注目し、どのような業務、働き方に対して教員が負担を感じているのか、あるいはどのような要因が負担を減らすのかを分析する。そして、改善すべき労働環境や負担を軽減できる業務は何かといった手がかりをみつけ、現代の教員の働き方に合った政策提言を行うことを最終目的とする。これにより、教員が働きやすい労働環境をつくり、教員が長く仕事を続けられる将来を目指す。また、教員という仕事に魅力を持ち、教員を目指す人が増えることで、日本の学校教育の質を保つことに寄与することを本稿のビジョンとする。

<sup>9</sup> 講師バンクとは、教育機関への講師の人材派遣を行っている機関である。休暇で学校に欠員が出た場合、講師バンクに登録している講師登録者から人材を派遣し、欠員を補充する。

## 第 2 章 先行研究及び本稿の位置づけ

### 第 1 節 先行研究

本節では、筆者らが前章で述べた負のループを考えた際、参考にした先行研究を紹介する。前章でも述べた通り、川崎(2019)では多忙な教員の現状が学校現場のブラックなイメージを連想させ、教職を敬遠することで教員不足となると指摘している。そのため、まだ確認できていない業務量や業務負担感、満足度について着目した先行研究を紹介する。まず第 1 項で教員の負担感の要因や影響について着目した研究を紹介する。次に第 2 項で教員のやりがいや勤務環境に対する満足度など、教員の主観的な意識について着目した研究を紹介する。

#### 第 1 項 負担感に関する研究

神林(2015a)では、教員の業務負担感の規定要因として業務量の増加に着目し、どのような業務の労働時間が多忙感や負担感をもたらすのか分析している。分析から、会議や事務処理などの周辺の職務に加え、授業や生徒指導などの教員としての中核的な職務の増加により負担感が増加すると示した。また、今までは周辺の職務が教員の業務負担感を引き起こしていると言われてきたが、指導という名の下で生徒への働きかけが進み、生徒と直接関わる業務が増加し、業務負担感につながっていると指摘した。

神林(2015b)では、事務処理などの周辺の業務が問題視されていた 1950～1960 年代と 2000 年代の教員の勤務時間を比較分析している。分析の結果、教員の勤務時間は増加傾向にあり、近年の教員の方が多忙化していることを示した。特に教員の本務である教育活動や課外活動の量的負担の増大と多様化から、子どもと向き合う時間が長くなったことが多忙化の要因であると指摘した。その背景として、子どもの抱える課題の多様化や学校教育の役割拡大により、学校行事や部活動を通して子どもへの働きかけが進んでいることが影響している。そしてこれらの業務の量的負担の増大と多様化から多忙感や負担感が引き起こされていると指摘している。

小橋(2013)は、教員の離職意思について着目し、負担感や多忙感などの職場環境的ストレスからバーンアウト<sup>10</sup>が引き起こされ、これが要因となって離職意思に至るというプロセスを明らかにした。まず多忙感は、直接的に離職意思に至る経路、情緒的消耗感や脱人格化、個人的達成感を介して離職意思に至る経路の 4 つの経路があることを示した。バーンアウトを介した経路では、最初に情緒的消耗感が引き起こされ、情緒的消耗感により脱人格化や個人的達成感が引き起こされていた。そのため、情緒的消耗感の改善が離職予防への対応策として重要であると指摘している。また負担感も、脱人格化と個人的達成感を介して離職意思に至る経路の 2 つの経路があることを示した。分析から、負担感が増加すると個人的達成感が低下するという結果がみられ、負担を感じていることにより仕事のやりがいなくなることを指摘した。そして、離職意思へ至るストレスの影響力は、多忙感よりも負担感の方が大きいということを明らかにした。

<sup>10</sup> 小橋(2013)のバーンアウトの定義は谷島(2009)を参考にしており、バーンアウトとは長期間にわたるストレスの結果、慢性的な情緒的消耗感の状態に陥り、同時に同僚や児童・生徒との関わりを避けるようになり、達成感を味わうことのできない状態であると定義している。そのため、分析ではバーンアウトを、情緒的消耗感・脱人格化・個人的達成感としている。

## 第2項 教員の意識に関する研究

内田ほか(2018)では、部活動や働き方に関する教員の意識を分析している。分析の結果から、教員の平日1日当たりの平均労働時間は12時間を超えており、教員の2人に1人が過労死ラインを超えて働いていることを示した。しかし多くの教員がこの働き方に対して、忙しいと感じつつもやりがいを持って働いているため、やりがいという意識のもと次々に新しい業務が学校現場に任されていると指摘している。また、部活動に対して積極的な意義を見出している教員と、部活動に関与させられている教員が存在することを示した。特に体育職員のストレスは小さく、やりがいを持って部活動に取り組んでいるが、他の教科の担当教員は少ない部活動時間でも大きなストレスを感じていたため、担当教科によってストレスの感じ方が異なることを指摘した。そして、自分の希望と異なる部活動に従事していることもストレスの要因となっていることを述べた。

高原(2014)では、公立学校教員の職務満足と年齢の関係を、民間労働者と比較することで、教員の職務満足の特徴を明らかにしている。職務満足は、休職やバーンアウトとの強い関連があると考えられていることから、教員の職務満足の重要性を指摘している。分析では、職務満足の指標として、総合的職務満足、人間関係満足、給与満足、労働時間満足をを用いており、要因として年齢や給与、労働時間などを考慮した分析を行っている。分析の結果、教員の職務満足は総合的職務満足、人間関係満足、給与満足において、年齢とともに減少するという関係が示され、民間労働者はすべての職務満足において、年齢とともに減少するも、40代から50代にかけて増加に転じるという関係が示された。このことから、教員は民間労働者に比べ、年齢の伴った満足度の上昇効果がみられにくいと指摘した。また、職務満足の平均の差も分析している。教員は民間労働者に比べ、内発的な総合的職務満足や人間関係満足は高かったが、外発的な労働条件である給与満足や労働時間満足は低いことを示した。このことから、仕事そのものには満足しつつも、労働条件がその質や量に見合っていないという意識が、職務満足を低下させ、教員のバーンアウトや休職などに影響すると指摘した。

表2 先行研究のまとめ

先行研究	分析手法	対象学校	注目点	指摘
①神林(2015a) ②神林(2015b)	量的分析	公立小中学校	業務量と負担感の関係	指導という名の下、業務量が増加し、負担感が増加している。
③小橋(2013)	量的分析	小学校	離職意思の要因	負担感の増加が教員の離職意思を引き起こす。
④内田ほか(2018)	質的分析	公立中学校	働き方に対する教員の意識	長時間労働であっても、多くの教員がやりがいを持って働いている。この意識の下、業務量が増加している。
⑥高原(2014)	量的分析	公立小中学校 高等学校 特別支援学校	民間と比較した教員の職務満足度	民間労働者と比べて労働条件に対する職務満足が低い。また、職務満足の低下がバーンアウトや休職を引き起こしている。

## 第2節 本稿の位置づけ

先行研究から、教員の業務は生徒指導や部活動指導などの生徒と直接関わる業務が特に増加しており、業務量の増加に伴い業務負担感が増加していることが明らかとなった。そして、業務負担感や職務満足は教員のバーンアウトや離職意思に大きく影響していた。しかし、やりがいを持って働いている教員が多く存在しているため、この意識のもと業務量の増加は加速している。

負のループでは、神林(2015a)での指摘のように、業務量が増加すると業務負担感が増加する。次に小橋(2013)で、負担感がバーンアウトに影響し、離職意思につながる事が確認できた。また、高原(2014)で、勤務環境に対する職務満足度もバーンアウトや離職意思に影響していることが明らかとなった。そして、このような問題が教員の退職者の増加やブラックなイメージによる志願者の減少を引き起こし、教員不足となる。このような負のループが存在すると、教員の負担感は増加し続け、労働環境は改善されない。そのため負のループを断ち切り、教員の労働環境を改善する必要がある。筆者らは負のループを断ち切る要因として、業務量や業務負担感の改善が効果的ではないかと考えた。また池内・藤原(2015)で、職務満足度が高いと主観的ストレスが低減すると述べられていたことから、職務満足度の改善によりブラックなイメージやストレスによる離職を改善することができる。これらの改善により教育現場のブラックなイメージが払拭され、教員不足の解消にも繋がると思われる。そのため本稿では、負のループの中でも業務量や業務負担感、満足度に着目する。

神林(2015a)は業務量と業務負担感について着目していたが、業務量が増加することによって具体的にどの業務の負担感が増加するのかということは分析していない。そのため、負担を軽減すべき業務が明らかになっていない。また高原(2014)は、教員の離職は労働環境に対する職務満足度が影響していると述べたが、職務満足の要因として主に年齢に注目していた。そのため、何がその職務満足に影響しているのかということが、具体的に明らかになっていない。

以上のような研究の限界を踏まえ、本稿の独自性を2点あげる。

まず1点目は、業務負担感の尺度をより具体化した点である。神林(2015a)では、負担感を示す変数は、主成分分析を用いて作成しており、仕事量の多さや時間が足りないこと、生活のゆとりがないことなどをまとめて「負担感」としている。そのため本稿では、負担感の尺度を拡大し、業務ごとに感じている負担感を用いる。これにより、教員がどの業務に負担を感じており、どのような要因が存在するのか明らかにする。

2点目は、職務満足の要因として、業務負担感という主観的な意識を考慮した点である。業務負担感と職務満足度の関係を分析している研究は筆者らの知る限り存在しない。業務負担感と職務満足の関係を分析することで、どの業務に負担を感じている教員が職務に満足していないのかということ明らかにし、改善すべき業務を明確にすることができる。

以上のような独自性のもと、教員の抱えている業務の問題点を明らかにし、同時に労働環境の改善するための政策を提言する。

## 第3章 分析

### 第1節 分析の概要

本節では、本稿の位置付けで述べた負のループが本当に教員の労働現場に存在しているかを確認し、この負のループを解決する糸口を見つけるために3つの分析を行う。分析の際に筆者らが注目する点は、負のループの中でも業務量が増加することで業務負担感に繋がり、教員の満足度ややりがいに影響する流れである。ここに注目した理由は、負のループを生み出している原因がこの部分にあると考えたからである。そして、この負のループを断ち切り、教員にとって働きやすい労働環境を実現するために改善すべき業務内容や労働環境を明らかにしなければならない。したがって、負のループの満足度から遡って考え、教員の労働環境を悪化させている根本的な問題点を浮き彫りにする必要がある。

本分析の手順としては、初めに教員が働く上で教員の満足度ややりがいに影響を与えているのはどのような業務負担感なのか①「満足度の要因分析」を行う。次に、その業務負担感に影響しているものはどのような業務か、またどのような勤務環境なのか②「業務負担感の要因分析」を行う。最後に、業務量に影響を与える要因を明らかにするための③「業務量の要因分析」を行う(図7)。全ての分析は、重回帰分析を用いて検証する。また、小学校教員と中学校教員では業務内容や教科担任制などの制度が大きく異なるため、小学校教員と中学校教員に分けて分析を進めることとする。

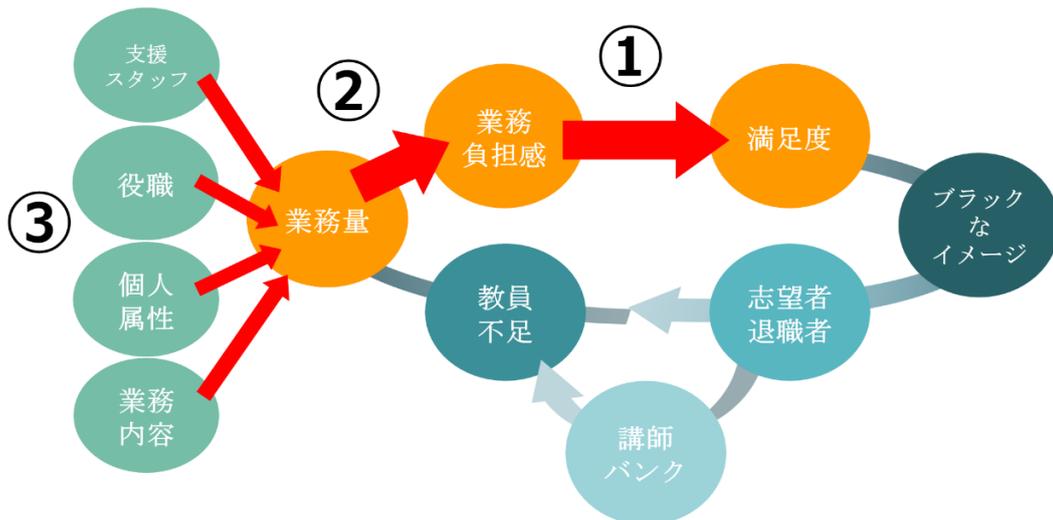


図7 負のループにおける分析の手順

今回使用するデータは、2017年1月～3月に調査された教員の勤務環境と支援スタッフに関する調査研究会の「教員の勤務環境と支援スタッフに関する実態調査、2017」を用いている。これは、2017年1月～3月に602校(小学校:230校、中学校:372校)の教務主任、各学年代表、支援スタッフ教員を対象に行われている。また、今回小学校教員のサンプルは学級担任をしている教員の割合が99%であったため、担任をしていない人のサンプルは除いている。したがって、小学校教員は学級担任をしている人のみのデータとなっている。中学校も同様に、スクールカウンセラー<sup>11</sup>が99%の中学校で働いていたため、スクールカウ

<sup>11</sup> 公認心理師や臨床心理士などを活用して、児童生徒の心理に関する支援に従事する人を指す。

ンセラーがいない学校のデータは除いている。したがって、スクールカウンセラーが働いている中学校のみのデータとなっている。

使用する変数は、まず満足度を表現する変数として、給与や勤務条件など労働環境に対する満足度と仕事のやりがいという教員としての満足度を表す変数を用いている。業務負担感は、各業務に対してどれくらいの頻度で負担を感じるかを回答した質問項目を変数として用いる。そして、業務量は今回の調査で「業務量」を示す質問項目が無かったため、「時間外労働時間」を業務量の代替変数として用いる。最後に、教員の個人属性を考慮するために、コントロール変数として性別や年齢、子どもの有無などの変数を含めている。詳細は、表3に示した通りである。

表3 変数の詳細

変数	変数の定義
性別ダミー	男性を基準としたダミー変数を作成
年齢	回答者の年齢
年齢2乗	回答者の年齢を2乗したもの
子どもの有無	回答者の子供の有無
介護している	回答者が家族の介護をしているか
学級担任(している)	学級の担任をしているか
顧問ダミー(運動部)	顧問をしていない場合を基準とするダミー変数を作成
顧問ダミー(文化部)	顧問をしていない場合を基準とするダミー変数を作成
1クラス当たりの児童生徒数	児童生徒数を通常学級の学級数で除したもの
教員数	正規雇用者と非正規雇用者を合計した教員の数
1か月の時間外労働時間	始業前・終業後・休日の仕事を合計したもの 又「業務量」の代理変数
1か月当たりの担当授業数	1か月に担当した授業数の合計
休憩時間の有無	回答者に休憩時間があるか
休日出勤日数	回答者が休日に出勤した日数
校務支援システムの導入	校務支援システムを導入しているか
学校支援地域本部の設置	学校支援地域本部が設置されているか
コミュニティ・スクールの指定	コミュニティ・スクールの指定がされているか
教務関係(主任)	教務関係の主任をしている
生活・生徒指導関係(主任)	生活・生徒指導関係の主任をしている
進路指導関係(主任)	進路指導関係の主任をしている
渉外・地域連携関係(主任)	渉外・地域連携関係の主任をしている
研究・研修関係(主任)	研究・研修関係の主任をしている
スクールカウンセラーの有無	スクールカウンセラーがいるか
スクールソーシャルワーカーの有無	スクールソーシャルワーカーがいるか
ICT支援員の有無	ICT支援員がいるか
外国語指導助手の有無	外国語指導助手がいるか
理科実験などの支援員の有無	理科実験などの支援員がいるか
学習支援員の有無	学習支援員がいるか
部活動指導員の有無	部活動指導員がいるか
生徒・保護者対応負担	生徒・保護者対応に負担を感じているか
会議・研修負担	会議・研修に負担を感じているか
授業関連負担	授業関連に負担を感じているか
金銭管理負担	金銭管理に負担を感じているか
時間外業務負担	時間外業務に負担を感じているか
授業・経営負担	授業・研究に負担を感じているか
部活動指導負担	部活動指導に負担を感じているか
課外授業負担	課外授業に負担を感じているか
経営負担	経営に負担を感じているか
学校行事負担	学校行事に負担を感じているか
報告書作成負担	報告書の作成に負担を感じている
渉外・地域対応負担	渉外・地域対応に負担を感じているか
校内研修負担	校内研究に負担を感じているか
本質的業務負担	本質的業務に負担を感じているか
給与満足度	給与に満足しているか
勤務条件満足度	勤務条件(労働時間や担当業務など)に満足しているか
仕事のやりがい	仕事にやりがいを感じているか

よくあるを4、  
ときどきあるを3、  
あまりないを2、  
ほとんどないを1、  
担当していないを0  
としている。  
数値が大きいほど  
その業務に負担を感じ  
ているということになる

## 第2節 業務負担感の因子分析

分析を進めていくうえで、教員の各業務に対する負担感の質問項目は15項目あった。しかし、変数をそのまま用いると数が多く扱いづらいため、何かしらの共通点を持つ項目同士が抽出できる因子分析を用いることとした。因子分析は、各業務の裏にある潜在的な業務負担感を抽出することができる。詳しく言えば、業務内容は異なっても感じている負担感が共通の負担感だと「1つの負担感」として抽出でき、最終的には複数の種類の負担感を抽出できる方法である。因子抽出法は最尤法を用いた。プロマックス回転後の因子パターン負荷量から因子の解釈を行い、各因子で採択する因子パターン負荷量の基準値は0.4以上とした。

結果は、表4と表5に示した通りである。表4の小学校教員の業務負担感の因子分析では、「生徒・保護者対応負担」、「会議・研修負担」、「金銭管理負担」、「時間外業務負担」、「授業・経営負担」の5つの負担感を共通因子として抽出することができた。次に、表5の中学校教員の業務負担感の因子分析では、「生徒・保護者対応負担」、「会議・研修負担」、「授業関連負担」、「金銭管理負担」の4つの負担感を共通因子として抽出することができた。また、共通因子として抽出されなかった負担感については、そのまま4段階評価されたものを離散変数として扱う。

### \*生徒・保護者対応負担

小中学校共通して、学校生活での生徒指導と保護者やPTAへの対応に対する負担感が抽出された。

### \*会議・研修負担

小学校では、授業や部活動などの会議や打ち合わせと校内外の研修や研究会に対する負担感が抽出された。しかし、中学校では、会議や打ち合わせと校外研修や研究会に対する負担感が抽出されたが、校内研修の負担感については共通因子として抽出されなかった。

### \*金銭管理負担

小中学校共通して、学校の徴収金などの金銭管理や物品などの会計事務に対する負担感が抽出された。

### \*時間外業務負担

小学校のみ、課外活動や講義の補修指導とクラブ活動や部活動指導に対する負担感が抽出された。

### \*授業・経営負担

小学校のみ、教材研究や授業の準備と担当している生徒の提出物や成績の処理、さらに学年や学級の経営に対する負担感が抽出された。

### \*授業関連負担

中学校のみ、教材研究や授業の準備と担当している生徒の提出物や成績の処理に対する負担感が抽出された。小学校とは違い、学年や学級経営の負担感については共通因子として抽出されなかった。

表4 小学校教員の業務負担感による因子分析結果

変数	生徒・保護者 対応負担	会議・研修負担	金銭管理負担	時間外業務負担	授業・経営負担
生活・生徒指導	0.664	-0.153	-0.101	0.143	0.214
保護者・PTA対応	0.866	-0.0224	-0.0131	-0.105	0.0431
会議・打合せ	-0.0593	0.848	-0.0413	-0.0602	0.215
校内研修・研究会	0.136	0.623	0.0607	-0.159	0.00450
校外研修・研究会	-0.197	0.679	-0.0568	0.382	-0.0129
学校徴収金の管理	-0.0740	-0.0411	0.827	0.0774	0.0464
物品などの会計事務	-0.00860	-0.0168	0.910	-0.0555	0.0240
課外活動・補修指導	0.106	-0.0226	-0.0221	0.499	0.104
クラブ活動・部活動指導	-0.100	-0.0672	0.0533	0.538	0.0375
教材研究・授業準備	-0.0265	0.195	-0.0308	0.0322	0.642
宿題などの提出物や成績の処理	0.0757	0.109	0.0225	0.0331	0.771
学年・学級経営	0.121	-0.0291	0.128	0.0226	0.562
学校行事	-0.0391	-0.0178	-0.0308	0.0336	-0.0222
調査への対応・報告書の作成	0.270	0.311	0.0497	0.00870	-0.195
渉外・地域対応	0.294	0.133	0.132	0.251	-0.248

表5 中学校教員の業務負担感による因子分析結果

変数	生徒・保護者 対応負担	会議・研修負担	授業関連負担	金銭管理負担
生活・生徒指導	0.531	-0.151	0.101	-0.0182
保護者・PTA対応	1.097	-0.125	-0.0298	-0.0875
会議・打合せ	-0.0445	0.727	0.0314	-0.130
校外研修・研究会	-0.145	0.980	-0.0695	-0.0354
教材研究・授業準備	-0.110	-0.0198	0.762	-0.0184
宿題などの提出物や成績の処理	0.0522	-0.0609	0.841	0.00920
学校徴収金の管理	-0.0863	-0.0957	-0.0351	0.983
物品などの会計事務	-0.0447	-0.0178	0.0576	0.853
課外授業・補習指導	-0.00400	0.234	0.261	0.133
クラブ活動・部活動指導	0.148	0.233	0.0475	-0.0243
学校行事	0.149	0.0200	0.122	-0.00880
調査への対応・報告書の作成	0.210	0.324	0.0894	0.0741
渉外・地域対応	0.344	0.262	-0.187	0.250
学年・学級経営	-0.100	0.0458	-0.0544	0.0189
校内研修・研究会	-0.0381	-0.0318	-0.0353	0.0363

## 第3節 負のループの要因分析

### 第1項 分析モデルの説明

#### ①教員の満足度の要因分析

本分析では、業務負担感や勤務環境が教員の給与や勤務条件に対する満足度、仕事へのやりがいに対してどのように影響しているか検証する。使用する満足度ややりがいを表す変数は、「1:全く満足していない」、「2:あまり満足していない」、「3:まあ満足している」、「4:とても満足している」と点数を付けて処理している。そして、順序のある質的情報を分析できる順序ロジットモデルを採用する。満足度ややりがいを被説明変数、因子分析によって抽出された業務負担感と勤務環境を説明変数とし、両者の関係性をみる。

### ②教員の業務負担感の要因分析

本分析では、業務負担感に影響している業務内容について重回帰分析を用いて検証する。今回は、因子分析で抽出した業務負担感を被説明変数とし、業務内容や業務量を説明変数に置き、両者の関係性を確かめる。また、中学校教員の部活動指導に対する負担感については、因子分析で抽出されなかった。しかし、ヒアリング調査や先行研究でも述べたように、部活動指導に負担を感じている教員も存在するため教員の労働環境に注目するうえで欠かせない変数といえる。そのため、部活動指導を負担に感じているかという質問項目の回答を4段階で点数を付けた(表3)。そして、点数間の大きさを考慮できる順序ロジットモデルを用いて分析を進める。

### ③教員の業務量の要因分析

本分析では、業務量に影響している要因について重回帰分析を用いて検証する。分析の概要でも述べたように今回の調査に業務量を表現できる質問項目が無かったため、業務量の代理変数として1か月の時間外労働時間を用いる。被説明変数には1か月の時間外労働時間を、説明変数には教員数や制度的環境、支援スタッフなどを設定し分析を進める。

## 第2項 仮説

本分析を進めるにあたり仮説を述べる(表6)。

まず、教員数の減少と1クラス当たりの児童生徒数の増加は、教員1人当たりの業務量が増加すると考えられるため、業務負担感が上昇すると考えられる。また、給与や勤条件の満足度は減少すると考えられる。次に、1か月当たりの担当授業数は増加すると業務量の増加や業務負担感が上昇すると考える。しかし、教員として授業を行うことに関しては、やりがいを持っていると推察し、仕事のやりがいも上昇すると考えられる。そして、部活動の顧問をしていると、業務量の増加や業務負担感の増加に繋がると考えられる。やりがいに関しては、先行研究より部活動指導にやりがいを感じている教員も存在するということから、部活動顧問をしているとやりがいが上昇すると考える。特に、教科担任制である中学校教員は、体育や音楽など自身の専門分野の部活を担当していることが多く、やりがいを感じながら部活動指導を行っていると考えられる。最後に、支援スタッフや校務支援スタッフについては、業務が効率的になると考え、業務負担感の減少に繋がると予測する。このことから、満足度の上昇にも繋がると考えられる。

表6 小中学校教員の分析における仮説

要因	①満足度・やりがい	②負担感	③業務量
教員数の減少	減少	上昇	上昇
1クラス当たりの児童生徒数の増加			
1か月当たりの担当授業数の増加	やりがいの上昇	上昇	増加
部活動顧問をしている	やりがいの上昇	上昇	増加
支援スタッフの増加	満足度の上昇	減少	減少

## 第3項 結果と解釈

分析結果を基に解釈を述べる。結果は表7と表8に示した通りである。

表7 小学校教員の要因分析

変数	給与満足	勤務条件満足	仕事のやりがい	生徒・保護者 対応負担	会議・研修 負担	金銭管理 負担	時間外業務 負担	授業・経営 負担	一か月の 時間外労働時間
顧問ダミー(運動部)	-0.123 (-0.731)	<b>-0.367**</b> (-2.290)	-0.00772 (-0.0439)	-0.0171 (-0.234)	-0.0000312 (-0.000432)	0.0550 (-0.755)	<b>0.360***</b> (-6.087)	<b>0.159***</b> (-2.617)	<b>13.350***</b> (-4.226)
顧問ダミー(文化部)	0.0207 (-0.0789)	<b>-0.383*</b> (-1.688)	0.384 (-1.478)	0.0469 (-0.430)	-0.0494 (-0.417)	-0.0277 (-0.245)	<b>0.415***</b> (-4.551)	0.114 (-1.214)	-4.673 (-1.089)
1クラス当たりの児童生徒数	—	—	—	<b>0.0134*</b> (-1.907)	<b>0.0150**</b> (-2.054)	<b>0.0139**</b> (-2.140)	<b>0.0109*</b> (-1.902)	0.00312 (-0.544)	<b>1.014***</b> (-3.742)
教員数	—	—	—	-0.000465 (-0.141)	-0.000892 (-0.272)	<b>-0.0163***</b> (-4.840)	<b>-0.00859***</b> (-2.903)	0.00116 (-0.388)	-0.138 (-0.961)
1か月の時間外労働時間	<b>-0.00442***</b> (-3.091)	<b>-0.0103***</b> (-7.103)	<b>0.00288*</b> (-1.955)	<b>0.00163**</b> (-2.412)	<b>0.00120*</b> (-1.769)	<b>0.00149**</b> (-2.191)	<b>0.00122**</b> (-2.068)	<b>0.00153**</b> (-2.434)	—
1か月当たりの担当授業数	0.00378 (-1.037)	0.00591 (-1.591)	<b>0.00903**</b> (-2.209)	<b>0.00598***</b> (-3.245)	<b>0.00558***</b> (-2.940)	<b>0.0123***</b> (-7.494)	<b>0.0101***</b> (-6.357)	<b>0.0181***</b> (-10.200)	-0.0955 (-1.244)
休憩時間の有無	<b>0.356***</b> (-3.031)	<b>0.497***</b> (-4.527)	-0.152 (-1.214)	<b>-0.230***</b> (-4.097)	<b>-0.176***</b> (-3.253)	-0.0290 (-0.540)	<b>-0.128***</b> (-2.653)	<b>-0.0923*</b> (-1.862)	0.977 (-0.399)
休日出勤日数	0.0155 (-0.476)	<b>-0.0951*</b> (-2.984)	0.0351 (-1.062)	0.0179 (-1.192)	<b>0.0379**</b> (-2.474)	<b>0.0347**</b> (-2.355)	<b>0.0289**</b> (-2.199)	0.00814 (-0.602)	—
校務支援システムの導入	—	—	—	<b>-0.100*</b> (-1.724)	<b>-0.147**</b> (-2.492)	-0.0852 (-1.491)	-0.0576 (-1.109)	<b>-0.118**</b> (-2.235)	2.093 (-0.829)
学校支援地域本部の設置	—	—	—	-0.0445 (-0.369)	-0.0807 (-0.716)	-0.00869 (-0.0761)	-0.0125 (-0.122)	-0.132 (-1.154)	<b>8.744*</b> (-1.840)
コミュニティ・スクールの指定	—	—	—	-0.0604 (-0.353)	-0.0656 (-0.449)	0.105 (-0.604)	0.0577 (-0.418)	-0.107 (-0.635)	-6.852 (-1.005)

注)それぞれ\*\*\*:1%, \*\*:5%, \*:10%水準で有意()内は t 値/z 値を表す

表7 小学校教員の要因分析(続き)

変数	給与満足	勤務条件満足	仕事のやりがい	生徒・保護者 対応負担	会議・研修 負担	金銭管理 負担	時間外業務 負担	授業・経営 負担	一か月の 時間外労働時間
教務関係(主任)	—	—	—	<b>-0.165**</b> (-2.152)	0.124 (-1.594)	-0.0538 (-0.678)	<b>-0.149**</b> (-2.120)	<b>-0.278***</b> (-3.832)	3.531 (-1.040)
生活・生徒指導関係(主任)	—	—	—	<b>0.271***</b> (-3.190)	<b>0.266***</b> (-3.187)	<b>0.245***</b> (-2.857)	<b>0.234***</b> (-3.093)	0.0724 (-0.875)	1.165 (-0.322)
渉外・地域連携関係(主任)	—	—	—	0.146 (-1.150)	0.151 (-1.146)	0.0225 (-0.167)	<b>0.182*</b> (-1.721)	-0.101 (-0.708)	<b>12.400*</b> (-1.897)
研究・研修関係(主任)	—	—	—	-0.0408 (-0.546)	<b>0.241***</b> (-3.425)	0.107 (-1.501)	-0.0356 (-0.565)	<b>-0.154**</b> (-2.218)	2.511 (-0.777)
スクールカウンセラー の有無	—	—	—	<b>-0.131**</b> (-1.996)	<b>-0.165**</b> (-2.533)	<b>-0.129**</b> (-1.999)	<b>-0.128**</b> (-2.225)	-0.0852 (-1.483)	-4.555 (-1.560)
スクールソーシャルワーカー の有無	—	—	—	0.0125 (-0.161)	-0.0465 (-0.598)	<b>-0.133*</b> (-1.716)	-0.0353 (-0.515)	0.0609 (-0.859)	-2.499 (-0.716)
I C T支援員の有無	—	—	—	-0.0531 (-0.701)	-0.0183 (-0.247)	<b>-0.167**</b> (-2.308)	-0.0457 (-0.687)	0.0350 -0.496	-3.710 (-1.098)
学習支援員の有無	—	—	—	0.0342 (-0.558)	-0.0946 (-1.525)	0.0211 (-0.348)	0.0455 (-0.848)	<b>-0.103*</b> (-1.935)	2.228 (-0.841)
生徒・保護者対応負担	-0.0564 (-0.486)	<b>-0.300**</b> (-2.473)	-0.0806 (-0.688)	—	—	—	—	—	—
会議・研修負担	<b>-0.396***</b> (-4.030)	<b>-0.360***</b> (-3.635)	<b>-0.169*</b> (-1.757)	—	—	—	—	—	—
金銭管理負担	0.141 (-1.476)	-0.0304 (-0.347)	0.0763 (-0.802)	—	—	—	—	—	—

注)それぞれ\*\*\*:1%, \*\*:5%, \*:10%水準で有意()内は t 値/z 値を表す

表7 小学校教員の要因分析(続き)

変数	給与満足	勤務条件満足	仕事のやりがい	生徒・保護者 対応負担	会議・研修 負担	金銭管理 負担	時間外業務 負担	授業・経営 負担	一か月の 時間外労働時間
時間外業務負担	-0.164 (-1.191)	0.126 (-0.908)	<b>-0.275*</b> (-1.880)	—	—	—	—	—	—
本質的業務負担	-0.0436 (-0.465)	<b>-0.162*</b> (-1.742)	-0.121 (-1.255)	—	—	—	—	—	—
学校行事負担	0.0614 (-0.605)	0.0959 (-0.914)	-0.0518 (-0.519)	—	—	—	—	—	—
報告書作成負担	0.0283 (-0.346)	-0.0688 (-0.828)	0.125 (-1.483)	—	—	—	—	—	—
渉外・地域対応負担	0.0412 (-0.584)	-0.0189 (-0.271)	0.00670 (-0.0969)	—	—	—	—	—	—
性別ダミー(女性)	<b>0.510***</b> (-3.996)	-0.0904 (-0.722)	0.147 (-1.161)	0.0328 (-0.560)	0.0286 (-0.480)	0.0866 (-1.498)	-0.0389 (-0.749)	<b>0.119**</b> (-2.147)	3.991 (-1.582)
年齢	<b>0.127**</b> (-2.403)	-0.0354 (-0.690)	-0.0523 (-0.954)	<b>0.0573**</b> (-2.277)	<b>0.0877***</b> (-3.334)	0.0269 (-0.996)	<b>0.0360*</b> (-1.685)	-0.00974 (-0.428)	0.459 (-0.391)
年齢2乗	<b>-0.00153**</b> (-2.557)	0.000287 (-0.490)	0.000432 (-0.688)	<b>-0.000562**</b> (-1.976)	<b>-0.000939***</b> (-3.183)	-0.000373 (-1.217)	<b>-0.000466*</b> (-1.912)	0.000178 (-0.679)	-0.00597 (-0.438)
子どもの有無	<b>-0.351***</b> (-2.586)	0.134 (-1.055)	0.140 (-0.977)	<b>0.132**</b> (-2.070)	0.0894 (-1.426)	<b>0.131**</b> (-2.095)	<b>0.167***</b> (-2.970)	0.0791 (-1.386)	<b>-5.496**</b> (-1.997)
介護している	0.134 (-0.752)	0.0810 (-0.480)	-0.0681 (-0.389)	<b>0.171**</b> (-2.244)	<b>0.158**</b> (-2.148)	<b>0.179**</b> (-2.136)	<b>0.153**</b> (-2.163)	0.0604 (-0.831)	-0.855 (-0.244)
観測者数	1309	1307	1309	1180	1180	1180	1180	1180	1218
決定係数	0.039	0.076	0.026	0.096	0.089	0.141	0.169	0.254	0.052

注)それぞれ\*\*\*:1%, \*\*:5%, \*:10%水準で有意()内は t 値/z 値を表す

## \*小学校教員

小学校教員の分析結果から6点述べる。

1点目は、運動部顧問をしていると時間外業務負担と授業・経営負担、1か月の時間外労働時間が増加するという結果が得られた。また、勤務条件満足度は減少するという結果も得られた。部活動の時間はほとんどが所定労働時間外で行われていることが多く、教員の業務量を増やしている。したがって、部活動指導そのものや授業準備や宿題の確認といったような空き時間に行う業務にしわ寄せがきて負担感を上げていると考えられる。また、時間外業務に負担を感じている教員は、仕事のやりがいを減少させていることから、時間外業務に対する感じ方の違いで仕事へのやりがいにも影響すると考えられる。

2点目は、1クラス当たりの児童生徒数と教員数という人数的な面の解釈を行う。結果から、1クラス当たりの児童生徒数が増加すると授業・経営負担以外の業務負担感が上昇し、業務量も増加するという結果が得られた。また、教員数が増加すると金銭管理負担と時間外業務負担が減少するという結果も得られた。以上のことから、担任の教員にとって自らが受け持つクラスの児童生徒数が減少することは、業務量や業務負担感を削減できるといえる。また、教員数が増員することで業務量を分担でき、金銭管理負担や時間外業務負担が減ると考えられる。

3点目は、1か月の時間外労働時間について言及する。1か月の時間外労働時間が増加すると、全ての業務負担感を上昇させ、給与や勤務条件に対する満足度も減少するという結果が得られた。しかし、同時に教員が仕事にやりがいをもって働いているということもみられた。なお、どのような業務にやりがいを持っているのかという段階まで深堀りしたかったが、今回のデータからは把握できず、確認することができなかった。

4点目は、1か月当たりの担当授業数について述べる。1か月当たりの担当授業数が増加すると、全ての業務負担感が上昇するが、仕事のやりがいも上昇するという結果が得られた。小学校は学級担任制を導入している学校が多いため、担当授業数が増加すると空き授業も更になくなり、教員の時間がなくなる。そうなる授業以外の他の業務も思うようにできなくなり、あらゆる業務負担感に繋がると考えられる。しかし、教師として生徒に授業を教えることにはやりがいを持って働いている教員の姿もみられた。

5点目は、支援スタッフについて述べる。支援スタッフがいると、いない学校に比べて業務負担感が減少するという結果が得られた。どの支援スタッフも業務負担感の軽減に繋がっており、支援スタッフの有効性が明らかになった。しかし、業務負担感の軽減に繋がっていない部分もみられたため、支援スタッフのより良い活用の仕方も今後工夫すべきと考える。

最後は、会議・研修負担について言及する。会議や研修に対して負担を感じている人は、給与や勤務条件に対する満足度や仕事のやりがいが減少するという結果が得られた。会議や研修は、時間的な拘束があるため、空き時間が少ない小学校教員にとっては、負担感に繋がるものでもあり、満足度を下げる要因の1つでもあると考えられる。また、ヒアリング調査でも述べたように、会議や研修の内容によっては会議にかかる時間や費用に見合っていないことがあるということから仕事のやりがいなどの熱意に影響を与えていると考える。

表 8 中学校教員の要因分析

変数	給与満足度	勤務条件満足	仕事のやりがい	生徒・保護者 対応負担	会議・研修 負担	授業関連 負担	金銭管理 負担	部活動指導 負担	一か月の 時間外労働時 間
学級担任(している)	-0.158 (-0.816)	0.0584 (0.318)	0.185 (0.932)	0.0808 (0.918)	0.0900 (1.047)	0.117 (1.340)	-0.121 (-1.396)	0.0209 (0.115)	2.603 (0.733)
顧問ダミー(運動部)	<b>-0.726*</b> <b>(-1.671)</b>	-0.724 (-1.551)	0.336 (0.620)	0.0184 (0.0802)	0.123 (0.506)	0.147 (0.715)	-0.276 (-1.263)	<b>1.604***</b> <b>(3.153)</b>	9.957 (1.551)
顧問ダミー(文化部)	<b>-0.937**</b> <b>(-2.131)</b>	<b>-0.968**</b> <b>(-2.013)</b>	0.349 (0.629)	0.0209 (0.0880)	0.155 (0.620)	0.160 (0.750)	-0.195 (-0.875)	<b>1.055**</b> <b>(2.046)</b>	0.325 (0.0481)
1か月の時間外労働時間	-0.00146 (-0.732)	<b>-0.00512***</b> <b>(-2.639)</b>	<b>0.00355*</b> <b>(1.689)</b>	<b>0.00165*</b> <b>(1.752)</b>	<b>0.00224**</b> <b>(2.400)</b>	<b>0.00254***</b> <b>(2.649)</b>	0.00128 (1.358)	0.00287 (1.591)	—
1か月当たりの担当授業数	0.00701 (1.182)	-0.00514 (-0.879)	-0.00562 (-0.846)	<b>0.00786**</b> <b>(2.421)</b>	<b>0.00752**</b> <b>(2.154)</b>	<b>0.00749**</b> <b>(2.005)</b>	0.00505 (1.480)	<b>0.0121*</b> <b>(1.787)</b>	0.165 (1.387)
休憩時間の有無	<b>0.328**</b> <b>(2.212)</b>	<b>0.819***</b> <b>(5.556)</b>	0.115 (0.753)	<b>-0.253***</b> <b>(-3.613)</b>	<b>-0.160**</b> <b>(-2.364)</b>	-0.104 (-1.483)	-0.106 (-1.523)	-0.121 (-0.891)	-1.384 (-0.485)
休日出勤日数	-0.0654 (-1.637)	<b>-0.0936**</b> <b>(-2.362)</b>	0.0445 (1.125)	0.00583 (0.339)	0.0146 (0.849)	-0.0192 (-1.068)	0.0180 (1.066)	-0.0236 (-0.668)	—
1クラス当たりの児童生徒数	—	—	—	-0.00959 (-1.031)	-0.00724 (-0.779)	-0.00379 (-0.409)	-0.00394 (-0.368)	-0.0141 (-0.602)	-0.314 (-0.732)
教員数	—	—	—	0.00290 (0.692)	-0.00685 (-1.632)	-0.000944 (-0.223)	-0.000894 (-0.205)	-0.00211 (-0.229)	0.173 (0.998)
校務支援システムの導入	—	—	—	<b>0.156*</b> <b>(1.937)</b>	<b>0.190**</b> <b>(2.359)</b>	0.0884 (1.101)	0.0535 (0.627)	<b>0.435***</b> <b>(2.822)</b>	-4.294 (-1.303)
学校支援地域本部の設置	—	—	—	-0.0611 (-0.415)	-0.163 (-1.156)	-0.207 (-1.485)	-0.152 (-0.955)	0.0466 (0.166)	-7.263 (-1.196)
コミュニティ・スクールの指定	—	—	—	0.189 (0.908)	0.0340 (0.181)	0.0591 (0.276)	0.0232 (0.120)	-0.431 (-1.056)	4.503 (0.647)

注)それぞれ\*\*\*:1%, \*\*:5%, \*:10%水準で有意()内は t 値/z 値を表す

表8 中学校教員の要因分析(続き)

変数	給与満足度	勤務条件満足	仕事のやりがい	生徒・保護者 対応負担	会議・研修 負担	授業関連 負担	金銭管理 負担	部活動指導 負担	一か月の 時間外労働時 間
教務関係(主任)	—	—	—	0.0532 (0.371)	0.0175 (0.121)	0.0823 (0.550)	0.130 (0.952)	0.323 (1.094)	3.189 (0.555)
生活・生徒指導関係(主任)	—	—	—	0.0232 (0.177)	0.142 (1.153)	0.0488 (0.369)	0.0892 (0.720)	0.0850 (0.329)	3.461 (0.684)
進路指導関係(主任)	—	—	—	-0.00380 (-0.0330)	0.0409 (0.373)	0.0235 (0.198)	<b>0.229** (2.076)</b>	0.00759 (0.0318)	<b>9.785** (2.179)</b>
渉外・地域連携関係(主任)	—	—	—	<b>0.368** (2.441)</b>	0.0811 (0.516)	0.191 (1.079)	-0.0733 (-0.446)	0.192 (0.656)	0.836 (0.130)
研究・研修関係(主任)	—	—	—	-0.117 (-0.915)	0.116 (0.997)	-0.0891 (-0.723)	0.0297 (0.272)	-0.281 (-1.146)	5.672 (1.039)
スクールソーシャルワーカー の有無	—	—	—	0.0630 (0.766)	0.0966 (1.175)	0.0660 (0.830)	-0.0280 (-0.327)	0.252 (1.626)	<b>-6.081* (-1.836)</b>
I C T支援員の有無	—	—	—	-0.00746 (-0.0774)	-0.0353 (-0.381)	0.0777 (0.757)	<b>-0.172* (-1.697)</b>	0.204 (1.082)	4.433 (-1.120)
学習支援員の有無	—	—	—	-0.0167 (-0.226)	-0.0830 (-1.133)	0.00157 (0.0205)	-0.118 (-1.632)	0.0544 (0.359)	1.037 (-0.355)
部活動指導員の有無	—	—	—	0.0102 (0.143)	0.0244 (0.348)	0.0768 (1.056)	0.0748 (1.064)	-0.0624 (-0.425)	1.444 (-0.509)
生徒・保護者対応負担	0.198 (1.069)	-0.113 (-0.652)	-0.249 (-1.202)	—	—	—	—	—	—
会議・研修負担	-0.201 (-1.318)	-0.171 (-1.269)	<b>-0.296* (-1.940)</b>	—	—	—	—	—	—
授業関連負担	-0.477 (-0.941)	0.0199 (0.0403)	0.329 (0.626)	—	—	—	—	—	—
金銭管理負担	-0.0825 (-0.788)	0.00124 (0.0118)	0.00162 (0.0156)	—	—	—	—	—	—

注)それぞれ\*\*\*:1%, \*\*:5%, \*:10%水準で有意()内は t 値/z 値を表す

表8 中学校教員の要因分析(続き)

変数	給与満足度	勤務条件満足	仕事のやりがい	生徒・保護者 対応負担	会議・研修 負担	授業関連 負担	金銭管理 負担	部活動指導 負担	一か月の 時間外労働時 間
課外授業負担	0.000837 (0.00919)	-0.0198 (-0.199)	-0.0372 (-0.366)	—	—	—	—	—	—
部活動指導負担	-0.128 (-1.338)	<b>-0.749***</b> <b>(-6.901)</b>	<b>-0.206**</b> <b>(-2.114)</b>	—	—	—	—	—	—
経営負担	0.202 (0.527)	-0.276 (-0.747)	-0.394 (-1.027)	—	—	—	—	—	—
学校行事負担	0.106 (0.693)	0.173 (1.172)	-0.0878 (-0.528)	—	—	—	—	—	—
報告書負担	-0.0107 (-0.0842)	-0.0372 (-0.323)	<b>0.381***</b> <b>(3.259)</b>	—	—	—	—	—	—
渉外地域対応負担	-0.101 (-0.987)	-0.0263 (-0.276)	0.0739 (0.807)	—	—	—	—	—	—
校内研修負担	-0.214 (-1.632)	<b>-0.267*</b> <b>(-1.938)</b>	0.108 (0.711)	—	—	—	—	—	—
性別ダミー(女性)	<b>0.880***</b> <b>(4.383)</b>	0.261 (1.366)	0.200 (0.979)	<b>0.188**</b> <b>(2.069)</b>	<b>0.230***</b> <b>(2.680)</b>	0.117 (1.298)	<b>0.249***</b> <b>(2.761)</b>	<b>0.287*</b> <b>(1.677)</b>	-2.647 (-0.723)
年齢	<b>0.184**</b> <b>(2.104)</b>	0.0264 (0.301)	-0.143 (-1.367)	<b>0.140***</b> <b>(3.122)</b>	<b>0.173***</b> <b>(3.477)</b>	<b>0.0795*</b> <b>(1.918)</b>	<b>0.234***</b> <b>(5.840)</b>	-0.00698 (-0.0804)	1.442 (0.921)
年齢2乗	<b>-0.00220**</b> <b>(-2.350)</b>	-0.000155 (-0.164)	0.00125 (1.124)	<b>-0.00153***</b> <b>(-3.182)</b>	<b>-0.00188***</b> <b>(-3.550)</b>	<b>-0.000851*</b> <b>(-1.904)</b>	<b>-0.00249***</b> <b>(-5.748)</b>	-8.92e-05 (-0.0958)	-0.0199 (-1.167)
子どもの有無	<b>-0.620***</b> <b>(-3.157)</b>	0.119 (0.638)	-0.0157 (-0.0810)	<b>0.177**</b> <b>(1.978)</b>	0.103 (1.186)	0.100 (1.100)	0.00307 (0.0361)	-0.145 (-0.832)	1.485 (0.414)
介護している	-0.329 (-1.545)	-0.126 (-0.574)	0.244 (1.089)	<b>0.216**</b> <b>(2.291)</b>	0.0857 (0.875)	0.0480 (0.513)	-0.00600 (-0.0574)	0.257 (1.191)	-2.178 (-0.490)
観測数	782	782	782	739	739	739	739	759	779
決定係数	0.0707	0.1396	0.0451	0.085	0.095	0.049	0.097	0.0269	0.054

注)それぞれ\*\*\*:1%, \*\*:5%, \*:10%水準で有意()内は t 値/z 値を表す

### \* 中学校教員

中学校教員の分析結果から5点述べる。

1点目は、部活動顧問を担当していると時間外労働時間が増加しているとはいえない結果となった。その理由として、中学校では教員のほとんどが部活動顧問に関与しているため、部活動を時間外の業務として感じていないことが考えられる。仮説で示した運動部顧問のやりがいについては非有意な結果であった。運動部顧問は給与に対する満足度が、文化部顧問は給与と勤務条件に対する満足度が減少するという結果が得られた。この結果より、部活動を担当する時間は、給与に見合っていないことが明らかになった。また、文化部顧問は、教員が希望する部活動ではない顧問を担当している場合や、未経験の部活動であることから、部活動顧問を担当する環境に関して満足とは感じていないことが考えられる。部活動指導を行うこと自体に負担を感じている教員は、1%水準で勤務条件満足度に負に有意であり、負担が上昇するほど勤務条件に対する満足度が減少することが明らかとなった。

2点目は、1クラス当たりの児童生徒数について述べる。結果から、1クラス当たりの児童生徒数に対しては非有意な結果が得られた。児童数の増加によって、他の業務に対する負担感の上昇や、満足度とやりがいが減少するとはいえないことが明らかになった。その理由として、中学校では教員それぞれが担当科目を受け持っているため、1クラスの児童生徒が増加しても、大きな影響は受けないと考えられる。

3点目は、1か月当たりの時間外労働時間について述べる。時間外労働時間が増加すると、生徒・保護者対応負担と会議・研修負担、授業関連負担を上昇させることが明らかになった。また、勤務条件に対する満足度も1%水準で有意となり、時間外労働時間が増加すると勤務条件満足度が減少するという結果が得られた。定時時間に業務を終わらせることができずに時間外の労働を行うことに対して、主に本質的業務に負担を感じていることが考えられる。

4点目に、1か月当たりの担当授業数について述べる。担当授業数が増加すると、生徒・保護者対応負担と会議・研修負担、授業関連負担、部活動指導負担が増加するという結果が得られた。担当授業数が増加することで、授業準備を中心とした業務が増加するため、生徒と保護者の対応や会議などの周回の業務を行う時間が増加し、負担を感じやすくなると考えられる。

最後に、支援スタッフについて述べる。その中でも、スクールソーシャルワーカー<sup>12</sup>がいると時間外労働時間が減少するという結果が得られた。教員に代わって、児童生徒の心理的な相談への対応や関係機関との連携により、いじめなどのトラブルを解消することで、教員が対処困難な専門的業務を減少させ、本来行うべき業務を優先して行うことができると考えられる。一方で、業務負担感の軽減に繋がっていない部分もみられたため、支援スタッフのより良い活用の仕方も今後工夫すべきと考える。

## 第4節 分析のまとめ

分析では、負のループが教員の労働現場に存在しているかを遡って考え、個人属性や業務内容、支援スタッフの有無などを踏まえて小学校教員と中学校教員に分けてみてきた。

分析結果より、小学校と中学校の両者に時間外労働時間の増加によって、あらゆる業務負担感が上昇し、満足度が低下するといった負のループが明らかとなった。一方で、教員はこれらの働き方に対してやりがいを持ちながら働いている。また、小学校では学級担任制が導入されていることから、時間を確保することが困難な教員の業務負担感が大きく現れている。1クラス当たりの児童生徒数が増加すると、教員の業務量と時間外労働時間の増加に繋がり、あらゆる業務負担を感じていることが明らかとなった。一方で、教員数が

<sup>12</sup> 社会福祉士や精神保健福祉士などを活用することで、児童の福祉に関する支援に従事する人のことを指す。

増加することは業務の分担が可能になるため、業務に対する負担感を減少することができる。さらに、1か月の時間外労働時間や担当授業数が増加すると、すべての業務負担感が上昇しているものの、仕事に対するやりがいを感じていることが確認できた。会議や研修に対して負担を感じている教員は、すべての満足度が減少しており、仕事のやりがいも減少していることが明らかとなった。加えて休憩時間の確保は、教員の業務に対する負担感が減少し、満足度は上昇することが明らかとなった。

中学校の分析結果から、教員のほとんどが部活動顧問に関与していることから、部活動に対して時間外労働と感じておらず、時間の拘束性がある会議や研修に対する業務以外には負担を感じているとはいえない。しかし、部活動指導をすることに負担を感じている教員については、勤務条件に対する満足度を低下させることが明らかとなった。また、1クラス当たりの児童生徒数が増加することによる、教員の業務量、負担感、満足度はすべて非有意であったため、担当教科を受け持つ中学校教員は、児童生徒の人数から影響を受けていないと考えられる。さらに、支援スタッフがいることで、教員の業務量が減少し、教員が本来すべき業務を定時時間内に行うことができるため、時間外労働時間を減少させることが明らかとなった(表9・表10)。

表9 小学校教員分析結果まとめ

変数	①満足度・やりがい	②負担感	③業務量
1クラス当たりの児童生徒数	—	生徒・保護者対応負担の上昇 会議・研修負担の上昇 金銭管理負担の上昇 時間外業務負担の上昇	正に有意
教員数	—	金銭管理負担の減少 時間外業務負担	非有意
1か月の時間外労働時間	給与満足度の減少 勤務条件の減少 仕事のやりがいの上昇	すべての業務負担感の上昇	—
1か月当たりの担当授業数	仕事のやりがいの上昇	すべての業務負担感の上昇	非有意
会議・研修負担	給与満足度の減少 勤務条件の減少 仕事のやりがいの減少	—	—

表10 中学校教員分析結果まとめ

変数	①満足度・やりがい	②負担感	③業務量
運動部顧問	給与満足度の減少	活動指導負担の増加	非有意
文化部顧問	給与満足度の減少 勤務条件満足度の減少		
1クラス当たりの児童生徒数	非有意	非有意	非有意
1か月の時間外労働時間	勤務条件満足度の減少 仕事のやりがいの上昇	生徒・保護者対応負担の上昇 会議・研修負担の上昇 授業関連負担の上昇	—
支援スタッフの有無 (スクールソーシャルワーカー)	非有意	非有意	負に有意

## 第5節 ヒアリング調査の再実施

分析結果から新しく浮上した疑問点やより教員の気持ちに合った政策提言を行うために再度、ヒアリング調査を実施した。前回と同じ中学校の教員に実施したが、今回の調査対象者は1人である。

### \*報告書の作成について

分析で報告書負担感の変数があったが、実際にどのような作業が負担なのか分からないままだった。回答としては、出張や会議の書類、学級通信など外部に書類が出回る場合は教員が報告書を作成してから何度も確認の段階がある。他の教員からの1段階目の確認、

これを経て 2 段階目の管理職の確認に進むが、書類の修正があれば教員の元に戻ってくる。その確認と修正のやり取りが、各段階で行われるため非常に大変だと言う。以上から、業務のよっては更に効率的にできる改善の余地があると発見し、分析結果だけでは見えなかった問題点が明らかにすることができた。

#### **\*会議の時間について**

分析結果から、会議や研修に対する負担感が絡んでいることが見受けられた。そこで、会議で改善すべきところは何かと尋ねたところ、実際に会議にかけた時間に対して、得られる内容が見合っていないのではないかという意見を得た。教員は業務量が多く、常に時間がない中で、このようにやり方さえ変えてしまえば、改善できそうな問題が身近に存在していたことを発見した。

#### **\*部活動指導について**

教員の労働問題を研究するにあたって、部活動指導に対して様々なところで注目してきた。先行研究でも述べたように、やりがいを持って指導する教員もいれば、前回のヒアリング調査で指導に負担を感じている教員もあり、やはり部活動指導に対する考え方は教員によって大きな違いがあると感じた。このことから、分析結果だけを読み取り、解釈するのは誤った解釈をしてしまうリスクがあるため、再度部活動指導に対する意見を尋ねた。回答としては、中学校ではほとんどの教員が顧問を担当しており、所定労働時間にプラスして部活動時間がある環境が当たり前のようになっている。時間外労働時間に常に部活動時間がある状況が他の業務に支障を出すときもあるという回答を得た。

#### **\*支援スタッフの効果について**

中学校教員の支援スタッフがいることによる業務負担の軽減が予想よりも非有意な結果が多く、支援スタッフがいるのになぜ負担軽減の効果がそこまで現れないのか尋ねた。回答は、支援スタッフは支援スタッフとしての業務を担っており、教員の仕事を手伝ってもらうわけではないという。従って、直接的に教員の業務に対する負担感の軽減には至らなかったのではないかとのことだった。また、支援スタッフは所定労働時間内の勤務で、いわゆる放課後にはいないため、時間外労働時間に業務を手伝ってもらえるような人材が配置されると助かるといった意見が得られた。

# 第4章 政策提言

## 第1節 政策提言の方向性

本提言を行うにあたり、教員という仕事へのやりがいを維持しながら業務に対する負担感を軽減させることを軸とする。また、これまで長年にわたり改善されてこなかった教員の労働環境問題に終止符を打つきっかけとなる方法を考えていく。そして、以上を念頭に4つの政策を提言する。

- \*民間スクールチェックの導入
- \*小学校の一部教科担任制の導入
- \*大学生アルバイトの活用
- \*教育税の新設

まず1つ目は、小中学校教員の労働環境という観点に注目した「民間スクールチェック」という民間が教育現場を評価する制度を設けることを提言する。現在、教育現場の外部評価が実際に行われているが、教員の働き方に注目した評価を実施している学校は少なく、学校関係者がその学校の評価を行っている場合も多い。この現状の問題点として、教育に携わっている人間が教育現場を評価していることが挙げられる。このことが原因で、教育現場の在り方や考え方が長年変わらず、ここまで深刻な労働問題に発展したと推測する。そのため根本的な部分から教育現場の在り方を変えるためには、外部評価を行う人材が教育現場に携わっていない、民間の人材を活用することが重要だと考えた。さらに、長年の民間の経験や知識を持つ人材は学校運営を経営という視点で適切に評価できるというメリットもある。仕組みとしては、外部評価によって教員の労働環境を評価し、その学校運営状況の評価結果を外部へ公開する。そして、公開することで、状況を改善しようとするインセンティブをその学校の校長や管理職に与える。このように、教育現場に民間の視点や考え方を取り入れ、評価情報を公開し、地域住民など外部の視点を設けることが教育現場を変えるきっかけになると考えた。

2つ目は、小学校教員の担当授業数に注目した。2022年から教科担任制の導入が小学校5、6年生から実施されようとしている。この導入を参考に我々は、「**小学校の一部教科担任制**」を全学年対象で行う提言をする。そうすることで、教員1人の担当授業数を削減し、業務負担感を軽減できる効果が期待できる。また、教員は授業を行うことにやりがいを持っているため国語や算数などの主要科目を担当することはこれまでと変えず、専門的な知識や技術を要する科目のみ専科とする。したがって、教員としてのやりがいは維持しながらも業務量や業務負担感を減らすことができると考える。また、専科教員の導入により教員採用試験の体育や音楽などの実技試験の必要がなくなるため、教職志望者の参入障壁を緩和することにも繋がると考えた。

3つ目は、中学校教員の時間外労働時間に注目した。分析結果から、時間外労働時間の内訳として、授業準備や宿題の添削、部活動指導に充てている時間が多いと考えられる。また、教員数が増加しても業務負担感や業務量に影響がないという結果が得られたため、小学校教員と同様に教員数を増やした政策は適さないと考えた。このことから、教員の業務量と業務負担感を削減する政策として、時間外労働時間に「**大学生のアルバイトの活用**」をすることを提言する。このメリットとしては、大学生アルバイトを活用することで、時間外労働時間に教員が行う業務のうちで事務処理作業や授業準備、部活動指導などの業務量を削減することができる。また、大学生も夕方の業務になるので学業と両立しながら働くことができる。また、教育現場に触れる機会が増えることで、教員を志望する学生の気持ちを向上させる可能性がある。さらに、この機会から教職に興味を持ち、教員を目指す

学生を増やすことにも繋がると考える。

4 つ目は、これらの提言をより実現的なものにするために、費用面について考えた。そこで、新しく「**教育税の新設**」を提言する。必要な費用を算出し、20～64 歳の国民に教育税として財源を徴収する。足りない部分は国に負担してもらおう。教員の労働問題は、教員だけの問題ではなく、巡り巡って教育の質に繋がる。将来を担う子供たちが充実した教育を受けるためにも、国民全体で教育現場を変えていかなければならない。

## 第2節 民間スクールチェックの導入

### 第1項 政策の概要

分析から会議や研修、部活動に負担を感じている人は勤務環境に対して満足していないという結果が得られた。ヒアリング調査でも述べた通り、職員会議は基本的には強制参加であり、多くの時間がとられている。また、部活動は本来教員が担うべき業務ではないが、中学校の場合多くの教員が部活動に従事していた。そして、これらの業務は時間外に行われており時間的な拘束があるため、授業準備や保護者対応など他の業務の労働時間に影響を与えており、結果として様々な業務が時間に追われ時間外に及ぶ長時間労働を引き起こしていると考えられる。その結果、多くの教員が過労死ラインを超えて働いている。そのため、現在の学校運営の状況は良いとは言えない。

現在、文部科学省の「学校評価ガイドライン」により、学校の教育活動や学校運営の状況について評価を行い、その結果に基づいて学校運営の改善を図ることを目的とする学校評価が行われている。評価は、全教員による自己評価、保護者など学校関係者による学校関係者評価、学校運営に関する専門家による第三者評価が行われている(図8)。

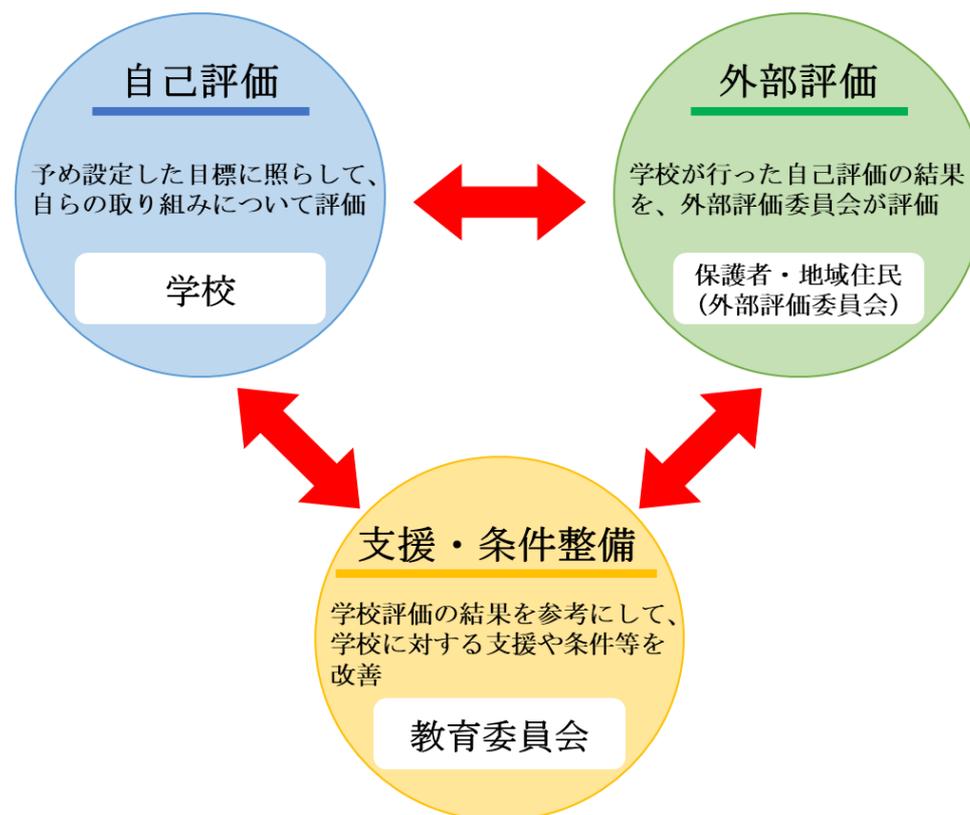


図8 現行の学校評価の方法

出典：文部科学省「学校評価ガイドライン」より筆者ら作成

しかし、自己評価は義務化されているものの、学校関係者評価や第三者評価は努力義務とされており、特に第三者評価はほとんど行われていない<sup>13</sup>。そのため、現在行われている学校評価は、ほとんど学校関係者による評価となっている。学校関係者のみの評価になってしまうと、教育現場では教員の多忙な環境は当たり前のこととしてみなされる。現に、学校評価の主な目的は、主に教育の質の向上のために学校運営の状況を改善するとされており、教育活動の成果を重視して評価している。そのため、学校運営の状況として、教員の勤務時間や労働環境について重視しておらず。労働環境の改善という点では学校運営の状況は改善されていない。

以上のことから筆者らは、民間評価の重要性と評価項目として教員の労働環境を重視することに着目した。民間の評価を徹底して行うことにより、客観的な評価を行うことができるため、違う視点で改善案を考えることができる。また、評価対象として教員の労働環境に着目することで、効率の悪い業務や無駄な時間を費やしている業務を評価することができるため、業務量や負担に感じている業務を改善することができる。そのため筆者らは、教育現場の民間スクールチェックの導入を提言する。

## 第2項 政策の内容

民間スクールチェックは、まず市区町村単位で外部評価機関を設置する。そして、外部評価委員により担当地域の学校の評価を行う。ここで重要な点として、外部評価を行う人

<sup>13</sup> 文部科学省の「学校評価実施状況調査」により、自己評価の実施状況は96.7%、学校関係者評価は85.7%、第三者評価は6%実施していた。

材は民間企業の経営に携わった民間の人材であることが必要である。なぜなら、外部評価人材として元教員や教育関係者を取り入れると、結局は教育現場内部での評価になってしまうからである。そのため、教員の労働環境を改善するためには客観的な視点が必要であり、学校現場を別の視点で見ることができる民間の人材によって、学校外から学校運営の状況を評価する必要がある。

学校評価の流れは、まず①業務内容の確認や勤務時間、業務の効率性などを、自己評価や収集したデータを用いて現状分析を行う。そして、外部評価員は担当学校の校長と協力しながら学校評価を行い、トップダウン方式で学校現場に変化を与え、学校運営の改善に取り組む。評価項目は「学校評価ガイドライン」の評価項目<sup>14</sup>に加え、本稿の分析やヒアリング調査で明らかとなった内容を追加する。具体的には、職員会議の効率性や部活動にかかる時間と負担、報告書作成のためのプロセスなどを評価し、このような業務の効率化や時間削減などの改善点を分析する。次に、②現状分析の結果から学校内の優れている点や改善すべき点をまとめ、学校の経営目標を立てる。経営目標は段階的に目標を達成していく形をとり、1つ1つ目標を達成していく。そして、③立てた目標を実行する段階に移る。実行している間、監査員を派遣し、目標達成のために適切に実行できているかということを確認する。また、監査員は外部評価員とは別の人材を派遣し、抜き打ちで前期と後期の1年に計2回学校監査を行う。最後に、④目標が達成できたかどうか最終的な評価を行う。ここまでの流れを図9に示す。評価後、評価結果は外部評価機関のホームページに掲載し、結果の公表を行う。結果の公表を行うことにより、状況を改善しようとするインセンティブを学校の校長や管理職に与える。これにより、周囲の学校間で競争が起こり、より学校運営の状況を改善しようとする意識が高まると考える。

---

<sup>14</sup> 「学校評価ガイドライン」における評価の流れはPDCAサイクルによって形成されており、その評価項目は教育課程・学習指導、進路指導、生徒指導など多岐にわたる。

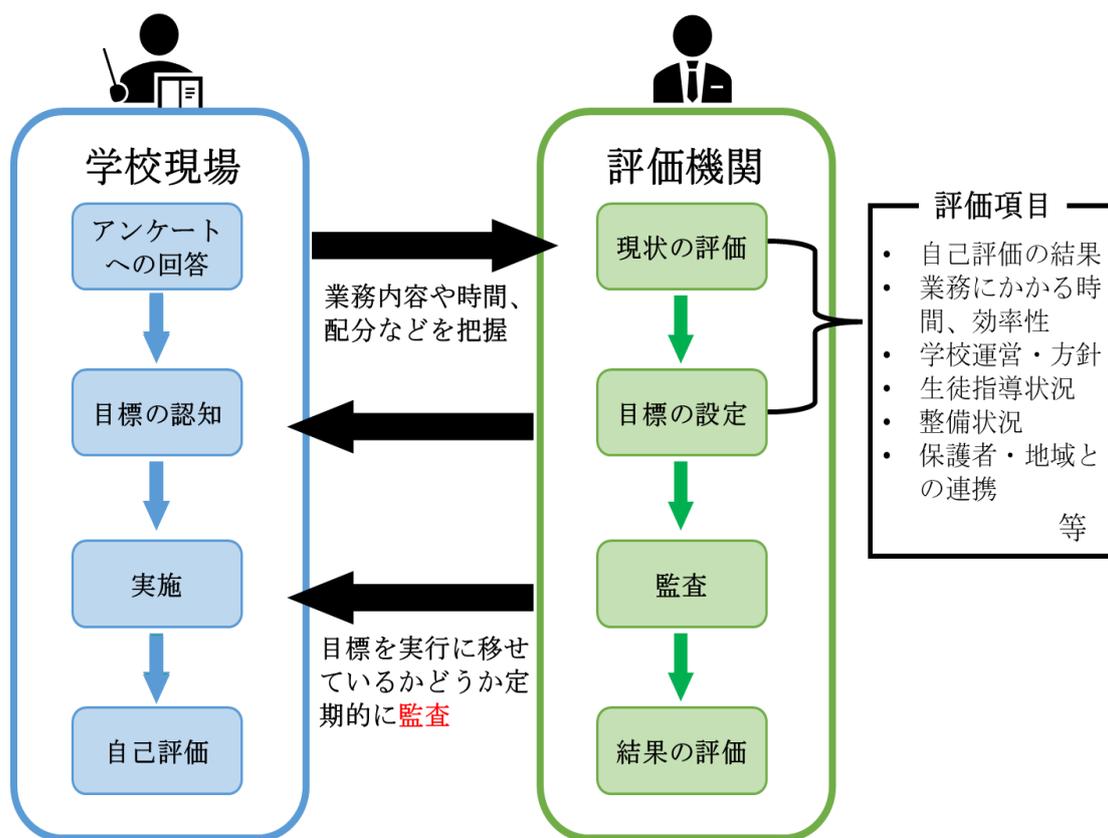


図9 本稿における民間スクールチェックの流れ

この制度は公立小中学校に導入するものである。しかし、小学校は学校数が多く規模の格差が大きいため、導入すると混乱を招く恐れがある。そのため、小学校が複数校集ってできた中学校で、ある程度規模の大きい中学校から段階的に行っていくと、効果を検証しながら進めることができ、制度の有効性を示すことができる。中学校で有効性が示されると将来的に小学校への導入も期待できる。

### 第3項 期待される効果

以上のような民間の学校評価により、学校運営の状況を改善しようとする働きかけが起こり、業務の効率化や労働時間の削減が期待できる。これにより、教員の負担感は軽減し、労働環境は改善されると考える。そして、結果の公表により、結果が良かった学校の取り組みや今まで起こらなかった革新的な業務改革などを学校現場から発信することができる。これが段階的に広がっていくことにより、学校現場全体の労働環境が改善される働きかけになると考える。

### 第4項 考えられる問題点と対応策

この政策を実施するにあたって考えられる問題は、①民間外部評価機関新設のための財源確保、②成り手不足、③学校側からの協力が不透明、という点がある。

まず民間の外部評価機関は、市区町村単位で新設することを考えているため、新設には莫大な費用がかかる。また本稿では、外部評価員として、民間の元経営者や経営に携わった人材の雇用を考えている。しかし、必要な分だけ外部評価員が集まるのかという、外部

評価員の成り手の問題を考慮する必要がある。最後に外部評価制度を導入しても、学校側との協力がなければ効果が見込めないという点である。

以上のような問題点に対する対応策として、制度の段階的な導入が有効であるとする。まず必要な費用に関しては、後述する教育税や都道府県からの補助金を考えているが、本稿では新設のための具体的な費用を算出できなかった。そのため、政令指定都市などのある程度規模の大きい自治体からの段階的な導入を考えた。これにより、全体としての費用を抑えることができ、導入した自治体を参考に新設にかかる費用の目安をみることができると考える。また、段階的に効果を検証しながら評価機関を拡大していくことで、学校側の改革意識が改善されると見込まれる。学校側の協力意識が強くなれば、民間評価による効果も増大すると考える。そして成り手の問題は、段階的に導入していく中で、雇用を増やすという形をとる。これにより、外部評価員に必要な裁量を見極めることができ、雇用の枠を拡大できると考える。

## 第3節 小学校の一部教科担任制の導入

### 第1項 政策の概要

小学校教員の分析結果から、1か月当たりの担当授業数の増加が業務負担感と仕事のやりがいの上昇に繋がることが明らかになった。つまり教員は授業を行うことにやりがいを持っているが、同時に負担も感じていると言える。また、現在ほとんどの小学校は学級担任制で、1人の学級担任がその学級の学習指導や生徒指導の全部または大半を担当しているため、小学校教員は休憩時間がほとんど無く、常に時間の余裕がないと予想できる。加えて、理科・音楽・図画工作・体育に関しては、長期間に及ぶ専門性や授業内容の充実が要求されることが考えられ、授業準備による負担も少なくないといえるだろう。以上のことを踏まえて筆者らは、担任以外の教員が一部の教科を指導する「一部教科担任制の導入」を提言する。

ここで留意したいことは、「一部教科担任制」は様々な専門家が述べている単なる「教員の増員」とはやや異なるという点である。多くの先行研究で提言されている「教員の増員」はクラス数を分散し、教員一人が受け持つ生徒数が減少するという役割を果たすため、人手不足と言われる現在の環境に対して一定の効果が見込まれる可能性は否定できない。しかし小学校はいまだに学級担任制であるため、教員の増員をしたところで教員1人が受け持つ授業数が減るわけではない。そのため、我々は教員の増員の中でも「代わりに授業をしてくれる教員」を増員することを提言し、教員1人が抱える負担量や負担感を減少させることを狙いとする。

また、一部教科担任制を導入するにあたって、専科指導を行う教員を確保する必要がある。現行の制度を参考に、新たな資格試験制度や教員免許を有効的に活用する提言を行う。そうすることで、専科教員を適切に確保できる体制づくりができると考える。

### 第2項 政策の内容

表11は現在の小学校教員の標準授業時数である。この表から、小学校1年生を担当に持つ教員は年間850コマ、それから小学校4年生までコマ数は増加し、以後1015コマで固定されていることが分かる。このうち、理科と音楽に関しては既に現行制度の下で50～60%の学校が教科担任制を導入しており、全ての学級担任が全ての授業を受け持っているとは言い難い。そのため、教科担任制の浸透率が低い図画工作と体育は一部教科担任制導入の意義があると思われる。そこで、図画工作と体育に教科担任制を導入した場合の軽減できる授業時数を示したものを表12<sup>15</sup>に示した。軽減できた授業時数は年間140コマ～175コマ

<sup>15</sup> 表12の値の算出方法として、表11の第1学年を取り上げて補足する。まず現行制度での授業時数の合計が850コマ

であり、標準授業時数は 680 コマ～875 コマまで減少した。

この提言を実現させるためには教員数を増加させることは必須だが、前述したように理科と音楽に関しては現行制度の下で 50%の学校が教科担任制を導入しているため、この 2 教科は残り 50%の導入を目指しつつ、図画工作と体育に対してはいまだに教科担任制の割合が低いと、今後高い導入率を達成したいと考えている。

表 11 小学校の標準授業時数

	1学年	2学年	3学年	4学年	5学年	6学年	計
国語	306	315	245	245	175	175	1461
社会	-	-	70	90	100	105	365
算数	136	175	175	175	175	175	1011
理科	-	-	90	105	105	105	405
生活	102	105	-	-	-	-	207
音楽	68	70	60	60	50	50	358
図画工作	68	70	60	60	50	50	358
家庭	-	-	-	-	60	55	115
体育	102	105	105	105	90	90	597
道徳	34	35	35	35	35	35	209
特別活動	34	35	35	35	35	35	209
総合的な 学習の時間	-	-	70	70	70	70	280
外国語活動	-	-	35	35	-	-	70
外国語	-	-	-	-	70	70	140
合計	850	910	980	1015	1015	1015	5785

出典：文部科学省「公立小中学校等の学級編成及び教職員定数の仕組み」より筆者ら作成

ある。そのうち、一部教科担任制を 100%取り入れる図画工作と体育のコマ数、すなわち(68+102)コマを差し引くと、一部教科担任制を導入した場合の 1 年間の授業時数は 680 コマとなる。これを春季、夏季、冬季の長期休暇(約 2 か月)を除いた 10 か月で割ると、1 か月あたりに削減できるコマ数は  $680 \div 10 = 68$  コマになる。1 か月を 4 週間としたとき、1 週間あたりに削減できるコマ数は  $68 \div 4 = 17$  コマ、平日の学校は 5 日あるとすると、1 日あたりに削減できるコマ数は 3.4 コマとなり、表 11 のような値をとる。第 2 学年以降も同様の計算を行う。

表 12 小学校教員が軽減できる授業時数

	1学年	2学年	3学年	4学年	5学年	6学年	計
1日あたりに軽減できる授業数(コマ)	3.4	3.675	4.075	4.25	4.375	4.375	24.15
1週間あたりに軽減できる授業数(コマ)	17	18.38	20.38	21.25	21.88	21.88	120.8
1か月あたりに軽減できる授業数(コマ)	68	73.5	81.5	85	87.5	87.5	483
1年間の小学校の標準授業時数(コマ)	680	735	815	850	875	875	4830
<b>軽減できる小学校の標準授業時数(コマ)</b>	<b>170</b>	<b>175</b>	<b>165</b>	<b>165</b>	<b>140</b>	<b>140</b>	<b>955</b>

我々が提言する一部教科担任制に先駆けて、小学校では5、6年生を対象に2022年から「教科担任制」が導入される見込みである。しかし現段階において、教科担任制にするために増員するための教員の予算や人材をどう確保するのかが筆者らの知る限り定まっていない。そこで我々は政府の示すように一度に教科担任制を導入するのではなく、教科によって段階的に導入することを考えている。

また本節では、一部教科担任制を導入するにあたって必要な人数をシミュレーションした。シミュレーションには分析で用いた、①教員の勤務環境と支援スタッフに関する調査研究会の「教員の勤務環境と支援スタッフに関する実態調査、2017」、②一般財団法人日本私学教育研究所「学校数の推移」のデータを用いた。

まず、教員をどの程度導入するかを推定するために日本における学校のクラス層を判別したい。しかし日本全体での小学校におけるクラス層の割合を調べることができなかったため、①を用いて各学校のクラス層を割合別に算出した。結果は以下の表 13<sup>16</sup>の通りである。

表 13 小学校のクラス層推定

1クラス層	8.67%
2クラス層	20.34%
3クラス層	28.67%
4クラス層	28.39%
5クラス層	9.60%
6クラス層	4.44%
計	100.00%

出典：「教員の勤務環境と支援スタッフに関する実態調査、2017」より筆者ら作成

まず、上記の表を基に日本の学校で一部教科担任制を実施するのに必要な教員数を算出する。先に述べたように、我々が一部教科担任制で導入を目指す教員の科目は理科・音楽・図画工作・体育である。そのうち図画工作・体育は100%の導入を、理科と音楽は残り50%の導入を試みる。なお②のデータより、日本の小学校の数は19032校とする。結果は表 14 に示した。

<sup>16</sup> 小数点第3位以下を四捨五入して算出しているため、数字を切り上げた関係上、合計が100%にはなっていない。

表 14 一部教科担任制に必要な教員数

クラス数	必要な教員数(人)	学校数(校)	合計(人)
1クラス層	0	1650	0
2クラス層	3	3871	11613
3クラス層	6	5456	32736
4クラス層	6	5403	32418
5クラス層	9	1827	16443
6クラス層	9	845	7605
計	-	19052	100815

出典：「一般財団法人日本私学教育研究所 学校数の推移」より筆者ら作成

政策を行うにあたって、筆者らは、100%導入する科目の教員は1人必要だと考えたため、50%導入する科目の教員は便宜上0.5人必要であると仮定した。そのため表14で示した「必要な教員数」は、クラス層に応じて体育(1人)+図画工作(1人)+音楽(0.5人)+理科(0.5人)の計3人ずつ導入させる考えである。

また、本稿では一部教科担任制を導入するにあたって、教科担任制の教員は担任よりも授業数よりも少なく、負担も少なくなると考え、2クラスを1人で担当するという条件のもと、政策提言を行う<sup>17</sup>。また、1クラス層においては、クラス数が各学年に1つずつしかないと仮定しているが、そのような状況下での新たな教員導入はかえって教員や財政への負担になりかねないとして、本稿では導入を見送る。

### 第3項 期待される効果

先に述べたように、1か月当たりの担当授業数の増加が業務負担感をも増加させる。そのため一部教科担任制の期待される効果として、代わりに授業を行ってくれる専科教員が増えることで担任の抱える業務量、並びに負担感を減らすことができると考えられる。これは、教員の労働環境是正につながり、問題意識などで提示した「教員の負のループ」が解消されることが期待される。また、教員採用試験時に体育や音楽などの実技試験を受験しなくてよいことによる新規教員の参入しやすさが利点となり、教員を目指す若者が増加することが考えられ、これも「教員の負のループ」を断ち切ることが期待される。

### 第4項 考えられる問題点と対応策

一部教科担任制を実施するにあたって、教科によっては応募者が定員に至らず人手が不足する可能性が考えられる。そのためには、専科教員を十分に確保できる体制を整える必要がある。現在、教員不足を解消するために、中学校の教員免許を取得していれば小学校の臨時免許を取得することができる制度がある。また特別免許状という、教員免許を持っていなくても条件に達していれば、教員と同様に扱われる免許も存在する。しかし、この条件は優れた知識や一定期間の経験を有することが必要で、取得するのにハードルが高いことが考えられる。このままでは、これから一部教科担任制を導入するうえで必要な約10

<sup>17</sup> 上記の仮定のもと、例えば3クラス層では、体育(1人)+図画工作(1人)+音楽(0.5人)+理科(0.5人)の計3人を導入する。4クラス層では、体育(2人)+図画工作(2人)+音楽(1人)+理科(1人)の計6人を導入する計算を行った。

万人の教員を確保することが懸念される。そこで、適切な人材を確保するためにも現行の制度を参考に新たな制度を2点挙げる。

1 点目は、中学校の教員が保有する「小学校の臨時教員免許制」の廃止である。これは、臨時で教えることを禁ずるといった制限をかけるという意味ではなく、中学校の教員免許を取得したと同時に小学校教員の免許も獲得できる制度にするということである。中学校での授業内容は小学校で行うものの応用であると考えられるため、既に小学校で指導する基礎的な内容は熟知できていると考える。そのため、中学校の体育、音楽、技術、理科の教員免許を取得した時点で、小学校の専科指導も行うことができる体制に変えることを提言する。

2 点目は、専科指導と副担任を兼ねた「教員資格」の導入である。これは、特別免許状の教員免許を持っていない人でも教育現場に携わることができるという考え方を参考にした。前述したように特別免許状を取得するには、条件が厳しく、大規模な教員を導入するうえで、人材確保の限界があると考えた。しかし、専科教員の確保も大事だが、教員の質が保障されなければ、この提言は本末転倒である。したがって、教員の資格試験を設けることで、教職のルールを辿ってきた者だけでなく、専科の知識や技術がしっかりと身につけていれば教員としてその科目を指導できる制度体制を考えた。「教員資格」を得た者は、主に学習指導要領に乗っ取って自らが受け持つ科目の授業を行ってもらう。また、現行の特別免許制には「必ずしも常勤の教員としての勤務を求めることを前提とした制度ではない」との記載があることから、学校の運営状況や本人の希望によっては副担任程度の役職を設けて業務を行わせるとよいだろう。しかし、教員資格を設けるにあたり教員免許取得者と資格取得者が同じ待遇で勤務するには、やはり教員免許取得者からすれば、教員になるまでの過程や業務量が大きく違うため、あまり納得のいくものではないと考えた。そこで、教員資格で専科教員になった教員においては、教員免許を持つものよりも給料を低く設定して、両者の関係性を保てるようにする。また、教員資格を導入した際には、この制度の質を確認するためにも資格更新制とし、資格の有効期間を3～5年と設定する。そして、資格取得者の質が明確になれば、一部教科担任制を導入するうえで、教員資格の有効性を認めることができると考えた。

## 第4節 大学生アルバイトの活用

### 第1項 政策の概要

本稿における中学校教員の分析から、1か月当たりの時間外労働時間が増加すると、授業準備や会議への出席、生徒や保護者の対応など、あらゆる業務負担感が上昇し、勤務条件に対する満足度を減少させていることが明らかとなった。また、1か月当たりの担当授業数が増加すると、部活動指導への負担感も上昇することから、中学校教員1人が抱える膨大な業務内容の実態が明らかとなった。これらの要因は、教員の業務量増加から連想させる「ブラックな教員現場」により志願者数が減少することで、講師バンクの人員減少にも影響を与えていることが考えられる。よって、学内の教員が何らかの理由で業務を行うことが不可能となった場合、代わりとなる人材を見つけることができず同じ業務量をこなす必要がある。これらの結果を踏まえて、①教員の業務量減少により時間外労働を減少させること、②学生が教員を目指しやすい環境づくりを整えて志願者数増加を促進させ、教員の不足問題を解消することの2点に着目し、代理人材の導入として「中学校への大学生アルバイト活用」を提言する。

### 第2項 政策の内容

政策内容を考えるにあたり、現行の小学校の大学生アルバイトの事例を参考にした。熊本市の政策企画課では、小学校教員の業務をサポートすることを目的とした、大学生のア

アルバイト採用が実施されている。そして、このアルバイト経験がある学生に話を聞くことができた。業務内容は、特別支援学級などを任されることが多く、担当の教員とほとんど同じ内容を行っていることが分かった。勤務時間は、午前中から昼過ぎまでや昼から夕方までの定時時間に行っており、給与の支給に関しては、小学校ではなく市が管理していた。そして、採点業務や授業、その準備といった、教員が定時時間に行う業務を担当していた。以上から、今回の政策内容としても大学生アルバイト採用を行い、教員が時間外に行っている授業準備や提出物整理のサポート、部活動の監視といった教員が手伝って欲しい業務を担当してもらう。そうすることで、教員の業務を分担でき、負担軽減を達成することができると思う。

### 第3項 期待される効果

アルバイト生は授業に関するサポートだけでなく、教員に代わって部活動などにも関与することから、教員が抱える様々な業務を分担することが可能になると考えられる。また、教員が時間外に行っている業務を中心に担当することで、教員自身は本来行うべき業務を定時時間に行うことが期待される。さらに、大学生アルバイトは、実際の学校現場でアルバイトを行える点から、アルバイト生が教員を目指すきっかけとなり、教員の志願者数減少という現状に歯止めをかけることが期待される。

### 第4項 考えられる問題点と対応策

大学生アルバイトを導入するにあたって、アルバイト生が自身の裁量によって振り分けられた業務を行ってしまい、教員がその対応に時間をとられることでむしろ負担が増加する可能性がある。そのため対応策として、文部科学省が大学生アルバイトへの「マニュアルの大枠」を作成することを提言する。教員の事務的な業務を行ったことがないアルバイト生には、行うべき業務を視認できるための資料が必要である。しかし、採点業務や提出物整理に関しては、サポートする教員や科目、あるいは学校によって業務内容が異なることが考えられる。そのため、どの業務にも精通することに関してはマニュアルの大枠に従い、細かい箇所に関しては各学校の裁量に任せて対応させるよう考える。

## 第5節 教育税の新設

政策提言に向けた財源は「教育税」という目的税を新設して、所得税と同様に累進課税の形態をとって国民負担といった形で確保したいと考えている。そのため、政策を行うにあたって必要な予算をシミュレーションした。シミュレーションには分析で用いた、①教員の勤務環境と支援スタッフに関する調査委員会の「教員の勤務環境と支援スタッフに関する実態調査、2017」、②一般財団法人日本私学教育研究所「学校数の推移」、③「令和2年地方公務員給与の実態」のデータを用いた。

まず、一部教科担任制に必要な額を計算する。本章第3節より、一部教科担任制に必要な人材は100815人、③のデータより、教育公務員の平均年収が約480万円だとすると、彼らに支払うべき給料は $100815 \text{人} \times 480 \text{万} = 4839 \text{億} 1200 \text{万円}$ となる。

次に、アルバイト生に対して支給する給料に必要な額を計算する。公務員である中学校教員と協働して行う学校現場でのアルバイトは、一般的な民間企業でのアルバイトと比較して、給料の支給方法や出所が異なると思う。中学校でのアルバイト生に対する給料は、公務員に支払われる給料と同様に都道府県や市町村による税金で賄われると考えられるため、教育費に充てる税金のさらなる確保が必要になる。必要なアルバイト数を計算するにあたって、筆者らは1校当たり3人雇用すると仮定する。②のデータより中学校数は9231校であったため、雇用するアルバイト生の人数は、 $9231 \times 3 = 27693 \text{人}$ となる。そして、ア

アルバイト経験のある学生の話をもとに、時給 1500 円で 1 日 3 時間、週 3 日働くという仮定のもと、1 年間にかかる費用を計算すると、27693 人×648000 円＝179 億 4506 万円となる。

そのため、一部教科担任制に必要な人材とアルバイト生の雇用にかかる合計費用は、表 15 のようになる。

表 15 一部教科担任制に必要な費用とアルバイト生の雇用にかかる合計費用

一部教科担任制に必要な費用	アルバイトの雇用にかかる費用	費用(円)
483,912,000,000	17,945,064,000	501,857,064,000

次に、この費用を確保するための財源を「教育税」として国民負担で徴収する場合、どのくらいの負担額が必要か計算する。教育税を所得に応じた負担額にすると以下の表 16 のようになる。

表 16 所得に応じた税負担額(20～64 歳)

年収	税率	人口比	人口(人)	負担額(円)	回収額(円)
～195万	5%	37.74%	25,806,612	0	0
～330万	10%	16.95%	11,590,410	6,000	69,542,460,000
～695万	20%	35.56%	24,315,928	12,000	291,791,136,000
～900万	23%	4.86%	3,323,268	16,000	53,172,288,000
～1800万	33%	4.35%	2,974,530	26,000	77,337,780,000
～4000万	40%	0.53%	362,414	38,000	13,771,732,000
4000万～	45%				
計	-	99.99%	68,373,162	-	505,615,396,000

表 15 より、一部教科担任制に必要な人材とアルバイト生の雇用にかかる費用は 501 億 857 万 064 円であり、表 16 で算出した国民負担額は 505 億 615 万 396 円である。この負担額であれば、所得に応じた税負担を導入したとしても一部教科担任制と学生アルバイトを実施するのに必要な人材の給料を確保することができると推測する。なお、年収 195 万円以下に属する人は無職であったり、学生である可能性が大いに考えられるため、彼らへの負担額は 0 としている。ただし、上記の表で示した負担額は筆者らが示した一例に過ぎないため、他に適切な負担額が存在する可能性があることは考慮されたい。

なお国民に税負担を求める場合、教育に関心のない人からの強い反発を逃れることは不可能であると考えられる。そのためこの教育税は、国内の経済状況を十分考えたうえで実施する必要がある。また、第三者評価制度の実施にかかる費用は、本稿では算出できなかった。そのため、本稿の政策を実施する場合、実際にどのくらい費用がかかるのか明らかになっていないが、国民の負担額を適切に調整しながら国が財政支援を行うことで、財源問題と現在の日本教育が抱える問題の解消に繋がる可能性があるといえるだろう。

## おわりに

本稿では、業務量が増加し続けているにもかかわらず、仕事へのやりがいを頼りにされ、際限なく業務を行っている教員という業種に着目した。教員はその業務量の多さから、負担感や満足感を感じており、それが教育現場に対してのブラックなイメージを引き起こしている。そして、このような環境が志願者の低下・退職者の増加の契機になることで教員不足を誘発させる。これにより、不足している人員で膨大な業務量を回さなければならなくなり、再び業務量が増加してしまうという状況を「負のループ」と定義づけたうえで、負のループの要因分析を行った。

政策提言では分析結果を踏まえ、主に 3 つの提言を行った。まず、学校現場全体の改革案として、民間スクールチェックの導入を提言した。学校現場に民間という客観的な視点を入れることで、これまで教員だけの視点では問題視されていなかったことを明らかにできる。これにより、業務の効率化や削減が図られ、労働環境が改善すると考える。次に、小学校の一部教科担任制の導入を提言した。教科担任制を導入することにより、担任の業務量は減少し、負担が軽減されると考える。そして、大学生アルバイトの活用を提言した。大学生をアルバイトとして採用することで、教員の業務を分担させることができ、負担感が軽減すると考える。以上の政策提言から、教員の業務負担を軽減し、教員が働きやすい環境づくりが整備できると考える。

しかし本稿では、教育財源の提案とシミュレーション、教員への支援手段、教育現場の改善に関する提言を行ったものの、財源に関して、政府に要求する教育現場への具体的な支援額を検証することができていない。また、大学生アルバイトに関する提言では、導入が必要な大学生の数等を把握できていないため、彼らへの支援額も検証することができていない。また分析に関して、データの都合上、「業務時間の内訳」や「どの教科を担当しているか」といった個人属性が考慮できていない。どの業務を改善すべきか、あるいはどの教科が最も負担が大きい/小さいかを判別することができれば、さらなる政策提言ができた可能性がある。この 3 点は今後の研究課題としたい。

### 【謝辞】

本研究を進めるにあたり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブから「教員の勤務環境と支援スタッフに関する実態調査, 2017」（教員の勤務環境と支援スタッフに関する調査委員会(研究代表者・樋口修資))の個票データの提供を受けた。ここに感謝の意を表す。また、熊本県の公立中学校 3 名の教員の方々にヒアリング調査、政策提言の面で多大なご協力をいただいた。重ねて感謝の意を表す。

# 先行研究・参考文献

## 参考文献

- ・青木純一・堀内正志(2014)「教員の多忙化をめぐる経緯と教員勤務実態調査に関する一考察：学校における効果的な多忙化対策の基本的論点を探る」『日本女子体育大学紀要』第44巻、17頁-26頁
- ・池内裕美・藤原武弘(2015)「感情労働としての苦情対応が精神的健康に及ぼす影響：主観的ストレスと職務満足感に焦点を当てて」『関西学院大学社会学部紀要』第120号、89頁-102頁
- ・内田良・上地香杜・加藤一晃・野村駿・太田知彩(2018)『学校の部活動と働き方改革』岩波書店
- ・内田良・広田照幸・高橋哲・嶋崎量・斉藤ひでみ(2020)『迷走する教員の働き方改革変形労働時間制を考える』岩波書店
- ・大橋基博(2017)「部活動指導と教職員の労働実態」『日本教育行政学会』No. 43、149頁-152頁
- ・川崎祥子(2019)「教員採用選考試験における競争率の低下一処遇改善による人材確保の必要性一」『立法と調査/参議院事務局企画調整室』第417号、18頁-27頁
- ・神林寿幸(2015a)「周辺の職務が公立小・中学校教諭の多忙感・負担感に与える影響：単位時間あたりの労働負荷に着目して」『日本教育経営学会紀要』第57巻、79頁-93頁
- ・神林寿幸(2015b)「課外活動の量的拡大にみる教員の多忙化—一般線形モデルを用いた過去の労働時間調査の集計データ分析—」『教育学研究』第82巻 第1号、25頁-35頁
- ・小橋繁男(2013)「小中学校教師のストレスとバーンアウト、離職意思との関係」『日本保健科学学会誌』第15巻 No. 4、240頁-259頁
- ・高橋哲(2019)「教職員の「多忙化」をめぐる法的要因—給特法をめぐる法構造の問題—」『日本教育行政学会年報』No. 45 178頁-181頁
- ・高原龍二(2014)「日本における公立学校教員の年齢・職務満足関係：教員労働組合員と民間労働組合専門職労働者の比較検討」『産業衛生学雑誌』第56巻、91頁-101頁
- ・時松哲也・山田真由美(2020)『仕事はここまで削減できる！学校改革スタートブック』学陽書房
- ・広瀬隆雄(2013)「教育改革と教員の多忙化問題」『桜美林論考. 心理・教育学研究』第4号、41頁-59頁
- ・藤原光政(2021)『最新教育動向 2021』明治図書出版株式会社

- ・山内長承(2017)『Pythonによるテキストマイニング入門』オーム社

## 参考 URL

- ・一般財団法人日本私学教育研究所(2021)「学校数の推移」(2021年11月10日最終閲覧)  
<https://www.shigaku.or.jp/news/school.pdf>
- ・NHK WEB 特集(2021年4/30掲載)「子どもたち、ごめんね “#教師のバトン” は、いまどこに？」  
<https://www3.nhk.or.jp/news/html/20210430/k10013003311000.html>
- ・教育改革国民会議報告「－教育を変える17の提案－(平成12年12月22日教育改革国民会議)」(2021年11月10日最終閲覧)  
<http://www.kantei.go.jp/jp/kyouiku/houkoku/1222report.html>
- ・公益財団法人 大学基準協会 HP(2021年11月10日最終閲覧)  
<https://www.juaa.or.jp/>
- ・厚生労働省(2021)「過労死等の防止のための対策に関する大綱～過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ～」の第3章「国が取り組む重点対策」3節10項「商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進」閣議決定(2021年11月07日最終閲覧)  
[000811145.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/content/000811145.pdf)
- ・厚生労働省(2021)「時間外労働時間の上限規制 わかりやすい解説」(2021年11月10日最終閲覧)  
[000463185.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf)
- ・厚生労働省(2017)「時間外労働の上限規制等について(建議)」(2021年11月10日最終閲覧)  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000166799.html>
- ・厚生労働省「長時間労働の指摘がある業種・職種の実態について(例)」(2021年11月10日最終閲覧)  
[https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudouki\\_junkyoku-Soumuka/0000142961.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudouki_junkyoku-Soumuka/0000142961.pdf)
- ・厚生労働省(2017)「平成29年版 厚生労働省 過労死等防止対策白書」(2021年11月10日最終閲覧)  
[17-2\\_01.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/content/000172011.pdf)
- ・厚生労働省(2021)「令和3年版過労死等防止対策白書(本文)」(2021年11月10日最終閲覧)  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000845668.pdf>
- ・厚生労働省労働基準局提出資料「労働時間法制の主な改正経緯について」(2021年11月10日最終閲覧)  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/000361723.pdf>

- ・総務省「平成31年 地方公務員給与の実態」(2021年11月10日最終閲覧)  
[https://www.soumu.go.jp/main\\_sosiki/jichi\\_gyousei/c-  
gyousei/kyuuyo/h31\\_kyuuyo\\_1.html](https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/c-gyousei/kyuuyo/h31_kyuuyo_1.html)
- ・総務省統計局 HP 第19章 労働・賃金(2021年11月10日最終閲覧)  
<https://www.stat.go.jp/data/nihon/19.html>
- ・総務省「令和2年 地方公務員給与実態調査」(2021年11月10日最終閲覧)  
[https://www.soumu.go.jp/main\\_sosiki/jichi\\_gyousei/c-  
gyousei/kyuuyo/r02\\_kyuuyo\\_1.html](https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/c-<br/>gyousei/kyuuyo/r02_kyuuyo_1.html)
- ・東京大学社会科学研究所「教員の勤務環境と支援スタッフに関する実態調査, 2017」  
<https://ssjda.iss.u-tokyo.ac.jp/Direct/gaiyo.php?eid=1258>
- ・文部科学省(2017)「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」(2021年11月10日最終閲覧)  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo3/002/siryo/\\_icsFiles/afieldfile/2017/07/20/1387656\\_14.pdf](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/002/siryo/_icsFiles/afieldfile/2017/07/20/1387656_14.pdf)
- ・文部科学省「「学校評価ガイドライン」の改訂について」(2021年11月10日最終閲覧)  
[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/gakko-hyoka/1295916.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/gakko-hyoka/1295916.htm)
- ・文部科学省「学校評価等実施状況調査」(2021年11月10日最終閲覧)  
[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/gakko-hyoka/1322262.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/gakko-hyoka/1322262.htm)
- ・文部科学省「教員勤務実態調査(平成28年度)の分析結果及び確定値の公表について(概要)」(2021年11月10日最終閲覧)  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo3/079/siryo/\\_icsFiles/afieldfile/2018/09/28/1409717\\_4\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/079/siryo/_icsFiles/afieldfile/2018/09/28/1409717_4_1.pdf)
- ・文部科学省「公立学校教員採用選考試験の実施状況」1979年～2019年(2021年11月10日最終閲覧)  
[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/senkou/1243159.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/senkou/1243159.htm)
- ・文部科学省(2017)「公立学校の教育公務員の勤務時間等について」(2021年11月10日最終閲覧)  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo3/079/siryo/\\_icsFiles/afieldfile/2017/11/10/1398078\\_5-1.pdf](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/079/siryo/_icsFiles/afieldfile/2017/11/10/1398078_5-1.pdf)
- ・文部科学省(2020)「公立小中学校等の学級編成及び教職員定数の仕組み」(2021年11月10日最終閲覧)  
[https://www.mext.go.jp/kaigisiryo/content/20200221-mext\\_syoto02-000005101\\_5.pdf](https://www.mext.go.jp/kaigisiryo/content/20200221-mext_syoto02-000005101_5.pdf)

- ・文部科学省「新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移」(2021年11月10日最終閲覧)  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/shougai/015/siryo/08102203/001/014.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shougai/015/siryo/08102203/001/014.htm)
- ・文部科学省「スクールソーシャルワーカー活用事業」(2021年11月10日最終閲覧)  
[https://www.mext.go.jp/content/20210423-mxt\\_jidou02-000008592\\_a.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20210423-mxt_jidou02-000008592_a.pdf)
- ・文部科学省(2021)「特別免許状の授与に係る教育職員検定等に関する指針(2021年11月10日最終閲覧)  
[https://www.mext.go.jp/content/20210514-mxt\\_kyoikujinzai02-000014888\\_2.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20210514-mxt_kyoikujinzai02-000014888_2.pdf)
- ・文部科学省「「#教師のバトン」プロジェクトについて」(2021年11月10日最終閲覧)  
[https://www.mext.go.jp/mext\\_01301.html](https://www.mext.go.jp/mext_01301.html)
- ・文部科学省(2018)「我が国の教員の現状と課題 -TALIS2018 結果より-」(2021年11月10日最終閲覧)  
[https://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/other/\\_icsFiles/afieldfile/2019/06/19/1418199\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2019/06/19/1418199_1.pdf)
- ・リスクモンスター株式会社(2020)「第6回就職したい企業・業種ランキング」(2021年11月10日最終閲覧)  
<https://www.riskmonster.co.jp/study/research/pdf/202002.pdf>
- ・「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」第144回労働条件分科会(平成30年7月18日)・第145回労働条件分科会(平成30年8月9日)配布資料(2021年11月10日最終閲覧)  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000348459.pdf>

# 記述統計

【付表1 小学校教員の分析】

変数	観測数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
給与満足	1408	2.448	0.712	1	4
勤務条件満足	1406	2.288	0.804	1	4
仕事のやりがい	1408	3.341	0.585	1	4
生徒・保護者対応負担	1354	0.000000000568	0.896	-3.736	1.813
会議・研修負担	1354	-0.000000000149	0.910	-3.399	1.918
金銭管理負担	1354	-0.000000000927	0.925	-1.770	1.720
時間外業務負担	1354	-0.00000000155	0.821	-2.183	2.241
本質的業務負担	1354	0.000000000357	0.888	-3.609	1.872
一か月の時間外労働時間	1401	95.748	40.0871	22	182
性別ダミー(女性)	1406	0.571	0.495	0	1
年齢	1397	44.118	9.797	23	65
年齢2乗	1397	2042.384	846.541	529	4225
子どもの有無	1401	0.677	0.467	0	1
介護している	1399	0.123	0.329	0	1
顧問ダミー(運動部)	1395	0.164	0.370	0	1
顧問ダミー(文化部)	1395	0.0551	0.228	0	1
1クラス当たりの児童生徒数	1310	29.674	5.345	8.166	50.666
教員数	1296	30.404	10.446	10	67
一か月当たりの担当授業数	1410	94.374	18.695	20	116
休憩時間の有無	1409	0.339	0.473	0	1
休日出勤日数	1410	2.0255	1.876	0	8
校務支援システムの導入	1334	0.708	0.454	0	1
学校支援地域本部の設置	1334	0.0607	0.238	0	1
コミュニティ・スクールの指定	1334	0.0314	0.174	0	1
教務関係(主任)	1383	0.221	0.415	0	1
生活・生徒指導関係(主任)	1383	0.102	0.303	0	1
渉外・地域連携関係(主任)	1383	0.0433	0.203	0	1
研究・研修関係(主任)	1383	0.145	0.352	0	1
スクールカウンセラーの有無	1410	0.796	0.402	0	1
スクールソーシャルワーカーの有無	1410	0.197	0.397	0	1
I C T 支援員の有無	1410	0.185	0.389	0	1
学習支援員の有無	1410	0.769	0.421	0	1
学校行事負担	1405	2.982	0.765	0	4
報告書負担	1402	3.204	0.852	0	4
渉外地域対負担	1403	2.0819	1.144	0	4

【付表2 中学校教員の要因分析】

変数	観測数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
給与満足	880	2.352	0.711	1	4
勤務条件満足	880	1.993	0.754	1	4
仕事のやりがい	880	3.324	0.583	1	4
生徒・保護者対応負担	826	0.000	0.941	-3.272394	1.789192
会議・研修負担	826	0.000	0.921	-2.87718	1.929289
金銭管理負担	826	0.000	0.947	-2.003271	1.665711
授業関連負担	826	0.000	0.929	-2.725758	1.833729
部活動指導負担	849	2.960	0.895	1	4
一か月の時間外労働時間	870	107.768	38.397	22	182
性別ダミー(女性)	875	0.263	0.440	0	1
年齢	870	48.197	8.332	23	63
年齢2乗	870	2392.247	769.306	529	3969
子どもの有無	875	0.791	0.407	0	1
介護している	876	0.143	0.350	0	1
学級担任(している)	871	0.259	0.439	0	1
顧問ダミー(運動部)	875	0.776	0.417	0	1
顧問ダミー(文化部)	875	0.165	0.371	0	1
1クラス当たりの児童生徒数	880	33.117	4.316	12.33333	40
教員数	853	31.619	10.643	8	79
一か月当たりの担当授業数	878	71.098	11.113	0	112
休憩時間の有無	879	0.416	0.493	0	1
休日出勤日数	880	4.713	2.267	0	8
校務支援システムの導入	877	0.742	0.438	0	1
学校支援地域本部の設置	877	0.057	0.232	0	1
コミュニティ・スクールの指定	877	0.034	0.182	0	1
教務関係(主任)	848	0.081	0.274	0	1
生活・生徒指導関係(主任)	848	0.101	0.302	0	1
進路指導関係(主任)	848	0.114	0.318	0	1
渉外・地域連携関係(主任)	848	0.053	0.224	0	1
研究・研修関係(主任)	848	0.081	0.274	0	1
スクールソーシャルワーカーの有無	880	0.258	0.438	0	1
I C T支援員の有無	880	0.166	0.372	0	1
学習支援員の有無	880	0.592	0.492	0	1
部活動指導員の有無	880	0.430	0.495	0	1
課外授業負担	875	2.190	0.952	0	4
経営負担	879	2.810	0.836	0	4
学校行事負担	876	2.812	0.765	1	4
報告書作成負担	879	3.075	0.845	0	4
渉外・地域対応負担	877	2.249	1.052	0	4
校内研修負担	878	2.905	0.788	1	4