

# 琉球大学学術リポジトリ

学校課題解決に資する時間のゆとりと冗長性を生み出す持続可能なシステム

メタデータ	言語: ja 出版者: 琉球大学大学院教育学研究科 公開日: 2022-05-25 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 橋本, 剛 メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://doi.org/10.24564/0002017959">https://doi.org/10.24564/0002017959</a>

# 学校課題解決に資する時間のゆとりと冗長性を生み出す持続可能なシステム

橋本 剛

琉球大学大学院教育学研究科高度教職実践専攻・沖縄県立美咲特別支援学校

## 1. テーマ設定の理由

OECD の国際教員指導環境調査 (TALIS2018) の結果が示すように、日本の学校現場は多忙化を極めている。しかし TALIS2018 も文部科学省の教員勤務実態調査も、特別支援学校を調査対象としていない。特別支援学校に勤務する教員の働き方等に関する比較的入手可能で新しい全国的な調査結果は、連合総合生活開発研究所 (2016) が「参考資料」として示した程度である。一方、文部科学省 (2020) は「学校における働き方改革は特効薬のない総力戦です」と指摘した上で、特別支援学校における取組事例も紹介している。こうした好事例には参考になる部分もあるが、学校をとりまく環境によっては簡単に参考ができない場合もある。例えば筆者が 2021 年 4 月から断続的に J-STAGE 及び CiNii Articles を用いて「特別支援学校」・「働き方改革」、「特別支援学校」・「業務改善」の 2 組のキーワードで検索した結果、J-STAGE で前者は 42 件、後者 32 件、CiNii Articles で前者 1 件、後者 1 件がヒットした。このように検索結果に示された文献等は、その数も多くないことに加えて、「下校時の安全でスムーズなデイサービスへの児童生徒の引継ぎ」や「在籍児童生徒数の増加に伴う教室不足の中、実態別に必要な校内での学習スペースの確保」のような、現任校が今抱えている課題の解決に直接的に資する情報を含んでいなかった。

こうした各学校が抱える課題は、ピンポイントで的中する特効薬的正答がどこかに既出しているわけではないため、その解決には課題の背景や本質を理解した上で、学校全体での調整・取り組みが必須である。課題が解決できることで時間を生み出せると、結果として時間外勤務の削減につながる。そのためには組織としての職場がその課題解決の術を獲得しなければならない。筆者は、2019 (平成 31・令和元) 年度に、①多数の教員の意見集約、②短時間での協力を意識した「課題解決のためのアイデアを考え、収集し、解決につなげる」活動を、所属する小学部 60 人の教員を対象に試行した。この活動は、①毎月 1 回開催される定例会議等の最後の 3 分間で「課題及び課題解決アイデア (記名式)」を記入・回収し、②集約した課題やアイデアをプライバシーに配慮しつつ学部教員で共有し、③可能なアイデアを実行に移すというものである。担当者である筆者は「効果があった」と感じた。しかし、この活動の効果の測定が未実施であるため、継続的な取り組みと検証が必要である。

本研究の目的は、学校が抱える課題解決に必要な時間的な余裕・ゆとりを生み出すためのシステム構築とその機能評価である。まず始めに教職大学院の連携協力校等での「働き方改革」に関する学校現場の意識と実践方法に関する情報を集め、仮説形成の材料とした。また、全国の実態と比較するために、現任校の実態を調査した。本報は、収集した情報と実態調査の結果を報告するものである。

## 2. 研究方法

### (1) 聞き取り調査

筆者の研究の仮説形成のヒントを得るために、2021 (令和 3) 年度の教職大学院の授業で連携協力校等 (6 校) を訪問する機会を利用して、訪問先学校長等に「働き方改革」の状況に関する聞き取り調査 (1 人あたり 15 分程度) を実施した (表 1)。E 特別支援学校は他校と比べて訪問期間が長く、その結果として調査時間が確保できたため、他の 5 校に比べて多くの教員を対象にした。調査内容は①「働き

方改革』についてどのように捉えているのか」と②「具体的な取り組み事例」の2点に絞った。

(2) 現任校での取組と現状把握

2021 (令和3) 年度の始めから、現任校の管理職に対して研究への協力を要請した。また、研修部と共同で「働き方改革」の研修を8月にオンラインで実施した。更に、全国の実態と現任校の実態比較のために、「平成24年度教職員のメンタルヘルスに関する調査結果」(三菱総合研究所 2013)、「教員の仕事と意識に関する調査」

(HATOプロジェクト 2016) 及びベネッセ教育総合研究 (2016) が実施している学習指導基本調査を主に参考にして、業務に関する思いや悩み、勤務時間や残業等についての18項目の質問からなる無記名式のアンケートを作成した。これについての説明と回答協力依頼 (回答期限：

12月17日) を、12月3日に高等部、12月6日に中学部、12月8日に小学部の全教員に対してそれぞれ行い、全教員を対象に Microsoft Forms を用いて調査した。

表1 聞き取り調査実施校種、実施日及び対象

学校名	実施日	対象
A 小学校	6/24, 6/25	教諭2人 <sup>*1</sup>
B 中学校	7/7	教諭1人 <sup>*1</sup>
C 中学校	12/1	校長1人 <sup>*2</sup>
D 特別支援学校	7/1	校長1人
E 特別支援学校	10/4 ~ 10/8, 10/11 ~ 10/15	校長1人, 副校長1人, 教頭1人, 教諭9人 (学部主事3人含む) <sup>*3</sup>
F 特別支援学校	11/17	校長1人

<sup>\*1</sup> 観察した授業の担当教員。<sup>\*2</sup> 大学院授業での質疑応答で実施。<sup>\*3</sup> 教諭 (学部主事以外) の選定は学校側に一任。

3. 結果

(1) 聞き取り調査の結果

聞き取り調査の結果から、4人の校長の回答に共通していたのは「会議の効率的な運用」であった。学校を取り巻く環境や課題がそれぞれ異なるため、「働き方改革」に抱く意識や取り組み方法も様々であった。E 特別支援学校では、管理職や学部主事からは、「働き方改革」への意識・関心が高い発言が寄せられ、自分の視点で「働き方改革」を語っていた。例えばある学部主事は、「教員全員にタブレット端末を配布してくれたらもっと業務が効率的に進む」と語っていた。しかし学部主事以外の6人の教諭は、「働き方改革」に関して回答者自身の教職経験から具体策を話すケースもあれば「教職経験が2年目なのであまりよく知らない」旨を回答するケースもあり、回答者の職種や教職経験年数等の違いにより「働き方改革」へ関する意識のばらつきがみられた。

(2) 現任校における取り組みの実際と質問紙調査の結果

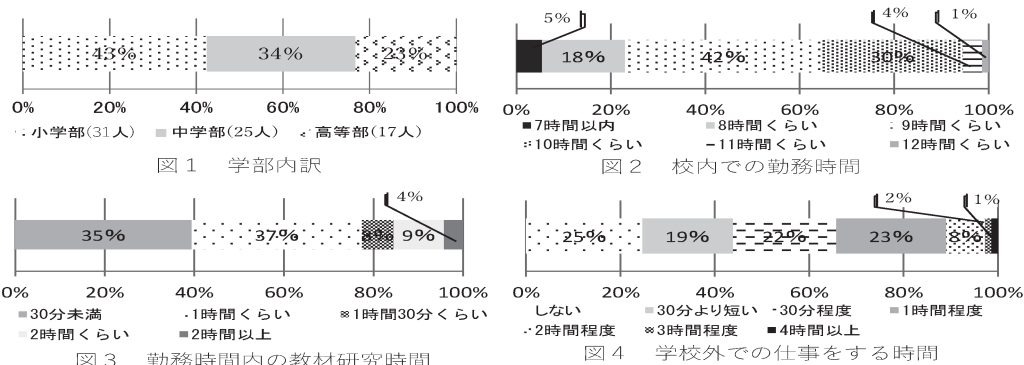
前述した試行内容を全校的に拡充して実施するために現任校の管理職と協議した結果、2022 (令和4) 年度には「働き方改革」のための校内組織を設置することとなった。2022年1月の会議で現任校の全教員に対してこの校内組織の役割を説明するとともに、筆者の研究への協力を要請し、同意を得た。

また、「働き方改革」に関する取り組みには全教員の協力が必須であり、全教員の知見を広げる必要がある。そこで2021年8月に株式会社 Life is Love 取締役 比嘉秀一氏を講師に招いて、「働き方改革」に関する研修を、Zoom を利用した90分の講義形式で実施した。研修には171人中67人が参加した。

2021年12月に実施した「働き方改革」に関する意識調査には91人から回答を得た (回収率53%)。分析は項目毎に無回答及び「答えたくない」以外を全て有効回答とみなして行った。本報では特徴的な結果としてその一部を示す。ベネッセ教育総合研究所 (2016: 28) は、教員の一番の悩みが「教材準備の時間が十分にとれない」であるとしたが、これと同様の問いに対して75人 (回答者の82.4%) が「はい」を選択した。1×3χ<sup>2</sup>検定を用いてこの質問への「はい」「いいえ (3人)」「どちらでもない (13人)」の選択人数を比較した結果、有意差がみられた (χ<sup>2</sup> (2) = 100.32, p < .01)。ライアンの多重比較の結果、「はい」 > 「どちらでもない」 > 「いいえ」という回答状況に有意な差があった (p < .05)。こ

の質問に「はい」と回答した者の所属学部を図1に示す。学部別回答状況を「はい」と回答したか否かで分けて $2 \times 3 \chi^2$ 検定で比較した結果、有意差がみられた( $\chi^2(2) = 8.61, p < .05$ )。残差分析の結果、小学部では「はい」(31人)が有意に多く、選択しなかった者(1人)が有意に少なく、高等部では反対に「はい」を選択した者(17人)が有意に少なく、選択しなかった者(8人)が有意に多いという結果となり( $p < .05$ )、中学部には有意差が見られなかった(「はい」:25人,「はい」以外:8人; $p > .1$ )。

本研究では「時間」が重要な要素になるため、この質問に「はい」と回答した者の「通常期の学校滞在時間」、「勤務時間内に教材研究に取り組んだ時間」、「持ち帰り業務に取り組む時間」の3項目の回答状況を更に分析した。その結果、回答者の72%(53人)が、学校で9時間~10時間勤務していた一方で所定労働時間からは想像し難い回答内容もあった(図2)。また、勤務時間内での教材研究にかかる時間として30分~1時間くらいを選択した者が8割近く(55人)を占め(図3)、学校外での業務時間は、「しない」を含め30分~1時間程度の回答が計66人と約9割を占めた(図4)。



#### 4. 考察

##### (1) 聞き取り調査の考察

E 特別支援学校での聞き取り調査の結果、教員の業務内容や経験年数によって「働き方改革」に関する回答に差がみられたのは、「働き方改革」や「学校」の事を考える機会の有無の影響があると思われる。管理職や学部主事は、主管する業務との関係から「働き方改革」を常に念頭に置いた、回答者自身の取り組みや考えを回答した。つまり「働き方改革」に関する意識のばらつきが回答内容に反映され、特に管理職や学部主事とリーダー的役割を担ってない教諭の回答内容のばらつきには、立場や経験といった「働き方改革」に関して考える機会の多寡が影響していると推定できる。しかしE 特別支援学校の結果が学校の特徴が反映したものなのか回答者個人の考えなのかは、調査対象を広げたものの回答人数が少なく、他校との比較も行っていないため不明である。また、各学校の管理職の考えや取り組みの多様さは学校規模や課題が異なっている事の表れだと思われる。

「学校」での「働き方改革」を実行するには、持続的に「働き方改革」を考え、どのような手法を用いて「働き方改革」に取り組めばいいのかを「自分事」として考えていく必要がある。聞き取り調査が十分ではないことに留意しつつも「①『働き方改革』に関しては学校現場で教諭間に意識・関心についてばらつきがある可能性が高く、それは教職経験年数に左右される」、「②管理職及び学部主事の運営側は意識関心が高く、実践例を持っている」という仮説をこの結果から形成した。

##### (2) 現任校の実際

「働き方改革」のオンライン研修は夏季休業中に実施したことも影響し、全教員の約3分の1の参加であったが、学校独自の企画として初めて実施することができた。

今回の意識調査の結果、「教材準備の時間が十分にとれない」という質問への回答状況に、所属学部



## 橋本：学校課題解決に資する時間のゆとりと冗長性を生み出す持続可能なシステム

よる有意差を確認した。これは教科担任制も関係する教員定数の配置基準の違いが関係している可能性がある。校内での勤務時間を「7時間以内」とした回答者は、コロナ禍における登校時のバス添乗等校外業務の影響が推察できる。また、特別支援学校では1人の教員が受け持つ児童生徒数が通常の学校に比べて少ないため、当該児童生徒が欠席すると結果として授業が行われないことがある。その時間を、教材研究等授業以外の業務に利用できることや初任者研修等による担当時間数への配慮の差が、「2時間以上」教材研究時間が確保できた回答者が存在する背景にあらう。一方で、現任教では児童生徒の下校時にデイサービス等に引き継ぐための時間が必要であり、放課後の全時間、教材研究に専念できることは稀である。教材研究にこの時間の全てを費やした場合には、他の校務処理に充てる時間が残業になる可能性がある。実際、回答者の約7割に1～2時間程度の残業が算定できることを図2は示している。

「時間が取れない」にもかかわらず勤務時間内では30分～1時間程度しか教材研究に取り組んでいないという回答の背景には、今回の調査では教材研究以外の校務時間が問われてないことが影響している可能性が高い。この調査は三菱総合研究所(2013)、HATOプロジェクト(2016)やベネッセ総合研究所(2016)の結果と比較するため、これらを参考にして回答者の属性以外の質問内容(14項目)のうち、完全に同一のものを3項目、時期を指定する等現任教の実態に合わせて質問項目を一部調整したものを9項目用意したが、教材研究以外の校務時間については先行研究に合わせて問わなかった。この影響が無視できない。それでも「勤務時間内」で「30分～1時間しか時間を割けない」状況が、「教材準備の時間が十分に取れない」理由だと解釈できる。一方「持ち帰り業務に取り組む時間」では、「しない」を含め1時間程度までの回答が9割を占めた(図4)。「時間が取れない」もののそれを補うために退勤後学校外で仕事を「しない」と回答する教員が存在する理由として、「学校外では(やりたくても)できない」があり得る。例えば専門の教材・教具を必要とする教科等や広いスペースを使用して取り組む授業準備等は学校外では困難である。また子育てや親の介護といった個人的な要因があると持ち帰り業務をこなすのは容易ではない。文部科学省(2018)も「6歳児未満の子供がいない」「年齢が若い」や「主任等」を勤務時間が長い傾向にある人物像を示したが、この調査とは別に筆者が知り得たいくつかの個人データを今回の結果に加えて推定すると、現任教でも残業する教員像は同じ傾向にあるといえる。

## 引用文献

- ベネッセ教育総合研究所, 2016, 第6回学習指導基本調査 DATA BOOK (小学校・中学校版) [2016年] (2022年1月14日取得, [https://berd.benesse.jp/up\\_images/research/Sido\\_SYOTYU\\_05.pdf](https://berd.benesse.jp/up_images/research/Sido_SYOTYU_05.pdf)) .
- HATOプロジェクト, 2016, 『教員の仕事と意識に関する調査』国立大学法人 愛知教育大学・(株)ベネッセホールディングス ベネッセ教育総合研究所 (2022年1月16日取得 [https://www.aichi-edu.ac.jp/center/hato/mt\\_files/p4\\_teacher\\_image\\_2\\_160512.pdf](https://www.aichi-edu.ac.jp/center/hato/mt_files/p4_teacher_image_2_160512.pdf)) .
- 三菱総合研究所, 2013, 『教職員のメンタルヘルスに関する調査結果(案)』(2022年1月5日取得, [https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/shotou/088/shiryo/\\_icsFiles/afieldfile/2013/02/26/1330868\\_05.pdf](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/088/shiryo/_icsFiles/afieldfile/2013/02/26/1330868_05.pdf)) .
- 文部科学省, 2018, 『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)』(2022年1月5日取得, [https://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/education/detail/\\_icsFiles/afieldfile/2018/09/27/1409224\\_004\\_3.pdf](https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2018/09/27/1409224_004_3.pdf)) .
- 文部科学省, 2020, 『学校における「働き方改革」～取組事例集～』(2022年1月5日取得, [https://www.mext.go.jp/content/20200220-mxt\\_zaimu-000005095\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20200220-mxt_zaimu-000005095_1.pdf)) .
- 連合総合生活開発研究所, 2016, 『とりもどせ! 教職員の「生活時間」－日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究報告書－』, 134-141 (2022年1月14日取得 <https://www.rengo-soken.or.jp/work/bcf009507f36983a485217ed230437e742fb5082.pdf>) .