

教職への負担や多忙感に関する教員の意識調査

—埼玉県内小・中学校教員の負担や多忙感の実態と軽減への糸口を求めて—

安原輝彦 埼玉大学教育学部附属教育実践総合センター

山口美保 埼玉大学教育学部附属教育実践総合センター

キーワード: 教職、負担や多忙感、働き方改革、意識調査 実務家教員

1. はじめに (問題の所在)

近年、マスコミ報道等(註1)をはじめ、国会・県議会・市議会において、教員の負担や多忙感をめぐる問題、いわゆる「教職のブラック問題」が各方面で取り上げられ、話題になっている。この影響を受けて、本学部の学生たちも、「教職のブラック問題」への関心は高いものの、教職への不安を抱く者も少なくない。その一方で、学部生も院生たちも学校現場の実態を積極的に調べに行くまでには至っておらず、自分からボランティアなどとして教育活動の場に参加する態度も弱い。必修である教育実習以外でも、本学部では学生や院生たちに学校現場での経験の機会を設けているが、積極的に参加する学生はそれほど多くはない。ましてや他業種や様々な企業の実態と比較しようとして足を運ぶものはほとんどいない。にもかかわらず、教職は他業種に比べて「ブラックである」と短絡的に結論を急ぎ、教職以外に志望を変更するものも少なくない。(平成30年度実績で教育学部卒業生の教員への就職率は48.9%である。)

学部1年生の時には約9割の学生が教職を志望しているにも関わらず、卒業後に教員になる者はその約半数であり、その理由の一つに「教職ブラック問題」を挙げる学生が少なくない。中には、教員を目指していたが、保護者から「教職ブラック問題」を心配する声に促されて進路変更した学生もいる。

そこで、2019年度前期の教職大学院の授業「教育経営の課題探求」において、2018年から具体的に「働き方改革」に取り組んでいるさいたま市教育委員会教育長をゲストスピーカーに招聘し、院生らと議論を行った。また、埼玉大学教職大学院では、教育実践の現代的な課題などに関し、研究者と院生からなるグループでプロジェクト研究を行っている。さいたま市教育委員会教育長の講義などを踏まえた上で、自主的に研究したいという院生らの声により、プロジェクト研究の一つとして埼玉県・さいたま市の教員の意識調査を行うこととした。

2. 働き方改革をめぐる国・埼玉県・さいたま市の動向

2-1 国の動向

平成28年度教員勤務実態調査を受けて、平成29年8月には「学校における働き方改革に係る緊急提言」(中央教育審議会初等中等教育分科会・学校における働き方改革特別部会)、平成29年12月には「学校における働き方改革に関する緊急対策」(文部科学省)、「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について(答申)中央教育審議会答申(平成30年1月25日)」が出された。それにより、勤務時間管理の徹底と勤務時間・健康管理を意識した働き方改革の促進(勤務時間管理の徹底と上限ガイドライン、労働安全衛生管理の必要性、教職員一人一人の働き方改革に関する意識改革)、学校及び教師が担う業務の明確化・適正化、学

校の組織運営体制の在り方、教師の勤務の在り方を踏まえた勤務時間制度改革、学校における働き方改革の実現に向けた環境整備（教職員及び専門スタッフ等、学校指導・運営体制の効果的な強化・充実、勤務時間管理の適性化や業務改善・効率化への支援、今後さらに検討を要する事項（小学校の教科担任制の充実、教育課程の在り方の見直し、先端技術の効果的な活用、小規模校の在り方の検討、人事委員会等の効果的な活用など））、学校における働き方改革の確実な実施のための仕組みの確立とフォローアップ等の提言がされた。

令和元年12月に文部科学省より発表された「令和元年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査」によると、教職員の勤務実態の把握について、ICカードやタイムカード等の客観的な方法で把握をしている割合は全国で47.1%、埼玉県（政令指定都市を除く）で85.5%であった。また、具体の取組状況については、50の各取組のうち全国の各教育委員会が「在校等時間の縮減効果が大きいと考える取組」として選んだ上位10の取組は、①部活動ガイドラインの実効性の担保、②学校閉庁日の設定、ICTを活用した事務作業の負担軽減、③留守番電話の設置やメールにおける連絡対応の体制整備、⑤部活動への外部人材の参画、⑥スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、特別支援教育等の専門人材、日本語指導ができる支援員等の専門的人材等の参画、⑦保護者や地域・社会に対する働き方改革への理解や協力を求める取組、⑧行事等の精選や内容の見直し、準備の簡素化等、⑨学校に向けた調査・統計業務の削減、⑩サポート・スタッフをはじめとした授業準備等へ外部人材の参画が挙げられている。

2-2 埼玉県の動向

埼玉県では、埼玉県教育委員会の市町村支援部が中心となって、平成28年度に、教職員の勤務状況を把握し、今後の負担軽減の取組の参考とするため、各市町村から、小学校1校、中学校1校を無作為に抽出（小学校62校、中学校62校、計124校）し、在籍する常勤教職員3004名（県費負担教職員＜臨時的任用教職員を含む＞）に対して、平成28年6月1日から平成28年6月30日の1か月間に勤務時間を除く在校時間と勤務時間を除く在校時間に行っていた主な業務内容調査を行った。

また、平成29年度から伊奈町をモデル地域に指定し、「学校現場における業務改善加速事業」を行っている。このほか、平成30年3月に「学校における働き方改革推進委員会」を設置し、教職員が授業や授業準備等に集中し、教育の質を高められる環境を構築するための方針を策定したり、さらに、平成30年8月には「多忙化解消・負担軽減検討委員会」を設置したりして、教職員の多忙化の実態と原因、改善策などの整理を行っている。

これらに加え、県議会では平成31年2月定例会における附帯決議による教職員の負担軽減や産業医との面接などの心理的ケアの実施など、効果的な対策による教職員のトータルケア体制も踏まえ「学校における働き方改革基本方針」を策定している。

2-3 さいたま市の動向

さいたま市教育委員会では、教職員の多忙化解消のため、学校における業務改善に向けた方策を行うなかで、さいたま市立小・中・高等・特別支援学校に勤務する校長と教員（教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭）5326人に対して、平成29年11月に教員等の勤務に関する意識調査を実施した。（回答率約78% 4154人/5326人）その結果、さいたま市の教員等の95.3%が仕事にやりがいや満足感を感じている一方、85.9%は校務に負担や多忙感を感じていることが明らかとなった。

そこで、平成30年度までに、市立小・中・高等・特別支援学校の各代表の校長を含めた「学校業務改善検討委員会」を組織、学校への調査・報告等の2割削減、改善の計画策定、学校業務改善リーフレットの

作成・配布、部活動指導員の配置校の拡充、学校閉庁日の設定、タイムカードシステムの全校導入、「さいたま市学習状況調査」の採点業務の外部委託などを、令和元年度（平成31年度）は、教員の事務を補助するスクール・サポート・スタッフの新規配置、さいたま市スクールロイヤー活用事業の開始、1ヶ月単位の変形労働時間制の試行、ストレスチェック制度を適切に行うための管理職への啓発、学校における電話対応を勤務時間内とする取組の試行、業務改善ハンドブックの作成・配布、学校業務改善表彰の実施、働き方改革フォーラムなどを実施している。

3. 調査の概要

3-1 調査の目的

- ① マスコミ報道等により教員の働き方改革について、教員養成段階にある学生や院生の関心は高く、かつ不安を訴える者の数も少なくない状況である。そこで、実際に教育現場で働く教員の実態調査から今後の大学における教員養成の充実に向けて何らかの示唆を得るため。
- ② 調査に協力してくれた埼玉県・さいたま市の教員だけでなく、調査対象者以外の教員にとっても、現在、学校における教員の負担や多忙感の軽減につながる糸口として活用するため。

3-2 調査内容

本調査においては5つの設問項目を設定した。各設問の設定意図は以下のとおりである。

なお、本調査では、教員の多忙化解消を目指しているが、まずは教員意識としての多忙化を問うには、教師自身が負担や多忙感をどのようにとらえているか、また、教員自身が負担や多忙感を軽減するためにできること、あるいは期待することなどの意識を重視した観点からの設問である。

設問1：教員が自身の教職の負担や多忙感をどうとらえているか把握するため。

設問2：教職と、他の職業との負担や多忙感への意識の比較をするため。

設問3：教員自身の教職に対する思いと次世代の教育を担う者への思いを把握するため。

設問4：職場環境の違いによる負担や多忙感の影響を把握するため。

設問5：負担や多忙感に対する軽減策等について教員自身がどう考えているか把握するため。

3-3 調査対象

(1) 埼玉県

県教育委員会主催の各種研修会（5年経験者研修、中期研修）の受講者（協力者数 823名）に調査を依頼した。したがって、今回の調査において、埼玉県の対象者には21年以上の教職経験の者は小学校4名、中学校0名のサンプル数しかないために、埼玉県の教員については21年以上の経験者については調査に含めることをしていない。この点がさいたま市の調査対象者と異なる点である。

(2) さいたま市

市内の小・中学校11校を抽出し調査を依頼した。11校の中には大規模校も小規模校も含まれている。（回答者数231名）なお、①②とも設問ごとに未回答者がいたため、回答者数は各設問で異なる。

3-4 調査期間 2019年12月～2020年1月

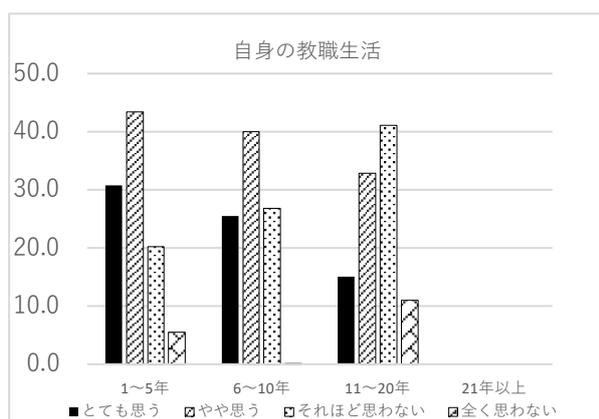
3-5 調査方法 4件法（4つの選択肢）による選択設問と自由記述設問から構成される質問紙調査

4. 結果

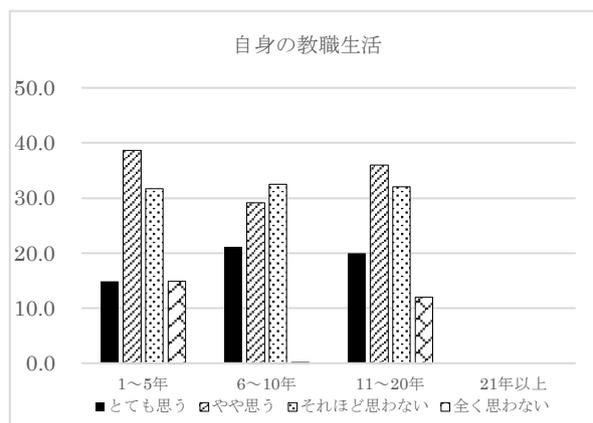
1-1 設問別調査結果（埼玉県）

埼玉県の結果（埼玉県の調査においては、5年経験者研修、中期研修会の参加者を対象に行ったものである。したがって、調査対象者に21年以上の経験年数にある者はいない。）

(1) 設問①（自身の教職生活）



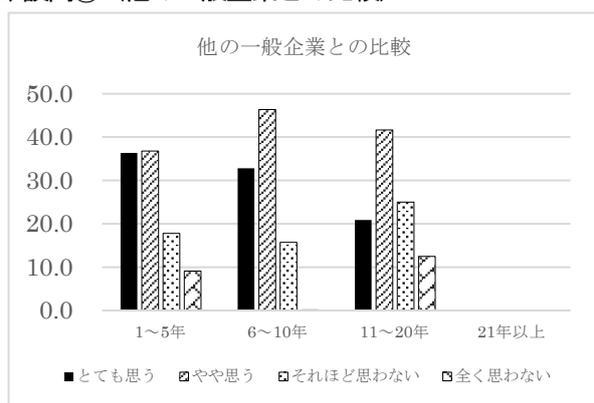
グラフ1 設問①（埼玉県小学校）530名回答



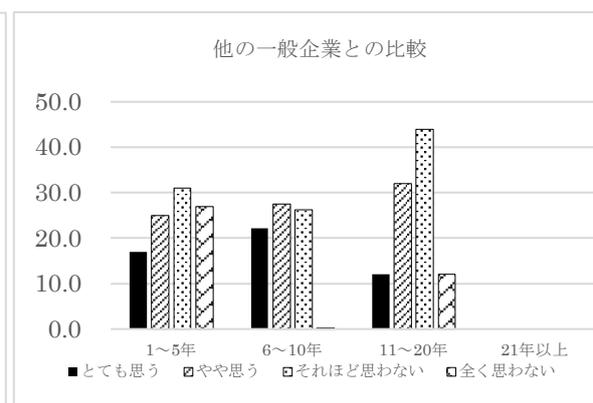
グラフ2 設問①（埼玉県中学校）274名回答

この設問では自身の教職生活についての意識（「ブラックな仕事・職場」）を問うているが、小学校では、「とても思う」「やや思う」と回答した者は全体530名のうち355名、67.0%である。5年以内の経験者については74.3%、6～10年経験者は65.5%、11年以上だと48.0%の比率になっていく。（グラフ1）また、中学校では、全体の52.0%の教員が「とても思う」「やや思う」と回答し、5年以内の経験者については53.5%、6～10年経験者は50.3%、11年以上だと56.0%の比率になっていく。（グラフ2）

(2) 設問②（他の一般企業との比較）



グラフ3 設問②（埼玉県小学校）523名回答

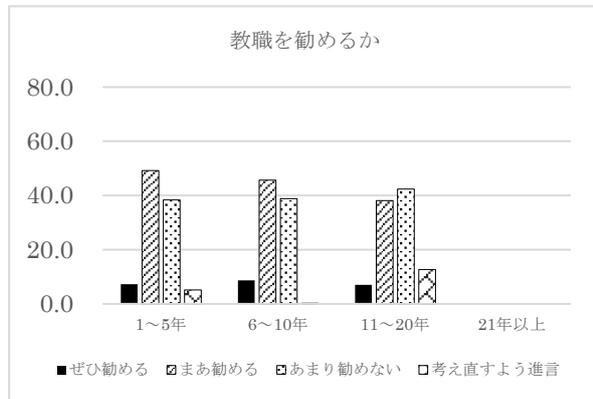


グラフ4 設問②（埼玉県中学校）273名回答

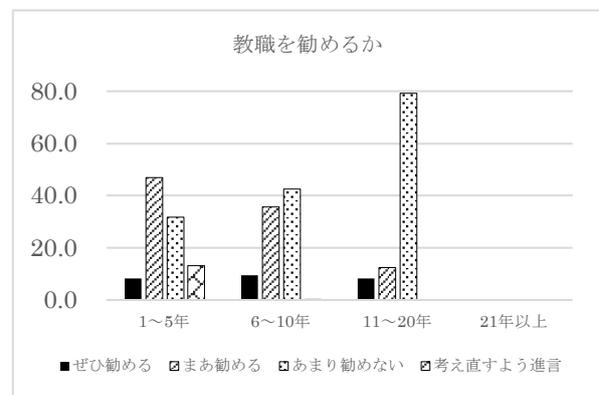
小学校では、全体として74.2%の教員が一般企業や公務員の仕事と比べて、教職は「ブラックな仕事」として「とても思う」「やや思う」と回答している。5年以内の経験者については73.2%、6～10年経験者は79.2%、11年以上だと62.5%の比率になっていく。（グラフ3）一方、中学校は全体の46.3%の教

員が「とても思う」「やや思う」と回答し、5年以内の経験者については42.0%、6～10年経験者は49.6%、11年以上だと44.6%の比率になっていく。やや、小学校教員と中学校教員では傾向に差が出ている。(グラフ4)

(3) 設問③ (教職を勧めるか)



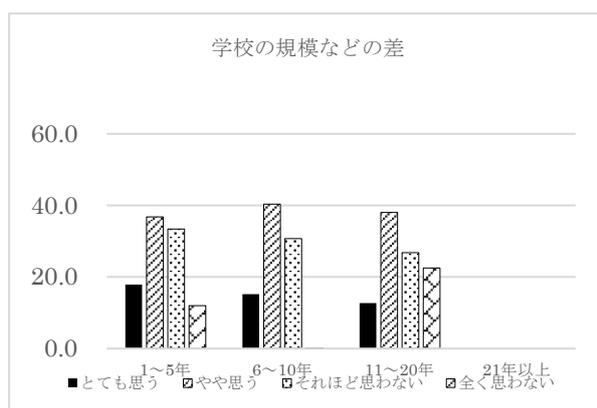
グラフ5 設問③ (埼玉県小学校) 526名回答



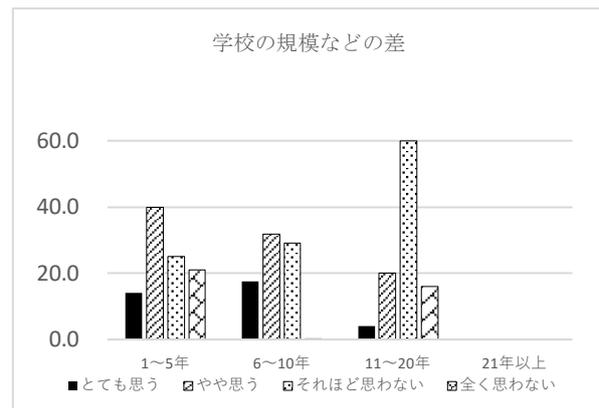
グラフ6 設問③ (埼玉県中学校) 268名回答

小学校では、全体として54.1%の教員が学生相談されたら教職を「ぜひ勧める」「まあ勧める」と回答している。5年以内の経験者については56.4%、6～10年経験者は54.4%、11年以上だと45.0%の比率である。(グラフ5) 一方、中学校は全体の46.7%の教員が「ぜひ勧める」と「まあ勧める」と回答し、5年以内の経験者については55.1%、6～10年経験者は45.2%、11年以上だと20.8%の比率になっていく。中学校教員の11年～20年経験者の人数は24名で、この経験年数にある者の比率は9%であることは留意する必要があるが、24名中19名が「あまり勧めない」と回答している。ただし「考え直すように進言」との回答は0名である。(グラフ6)

(4) 項目④ (学校規模などの差)



グラフ7 設問④ (埼玉県小学校) 527名回答



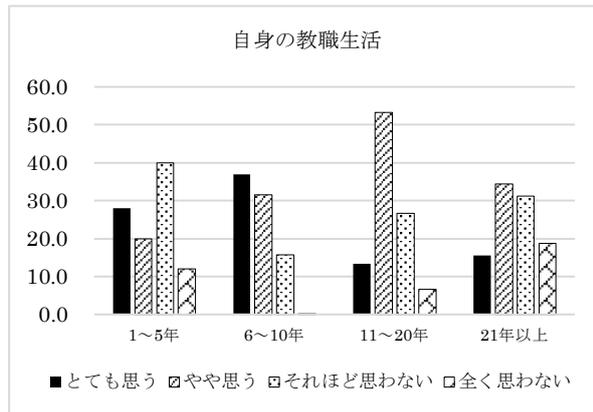
グラフ8 設問④ (埼玉県中学校) 273名回答

この設問では、学校の規模、立地、職員構成などによって「ブラックな仕事・職場」だと一概に言えないという意見についての意識を問うているが、小学校では、「とても思う」「やや思う」と回答した者は全体523名のうち285名、54.5%である。5年以内の経験者については54.7%、6～10年経験者は55.5

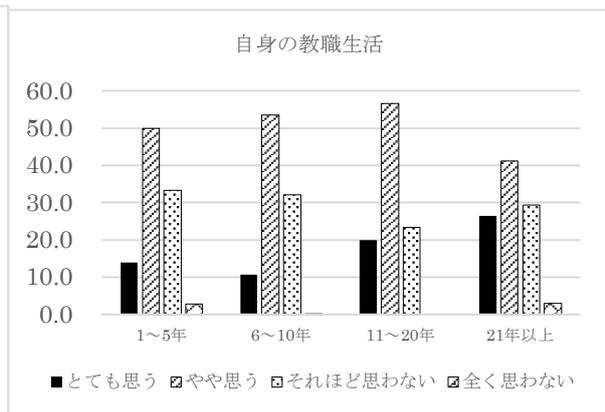
%、11年以上だと50.7%の比率になっていく。(グラフ7) また、中学校は全体の48.7%の教員が「とても思う」「やや思う」と回答し、5年以内の経験者については53.5%、6～10年経験者は50.3%、11年以上だと49.4%の比率になっていく。(グラフ8)

1-2 設問別調査結果 (さいたま市)

(1) 設問① (自身の教職生活)



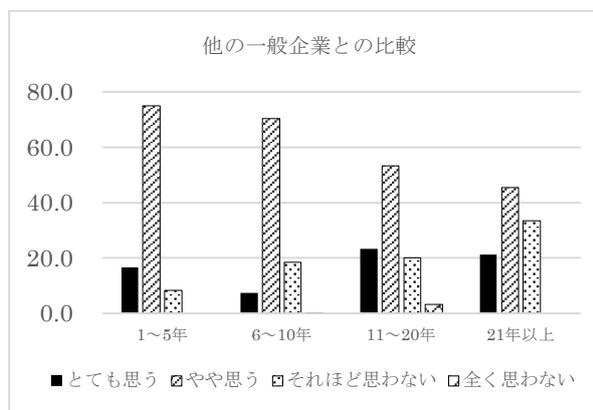
グラフ9 設問① (さいたま市小学校) 128名回答



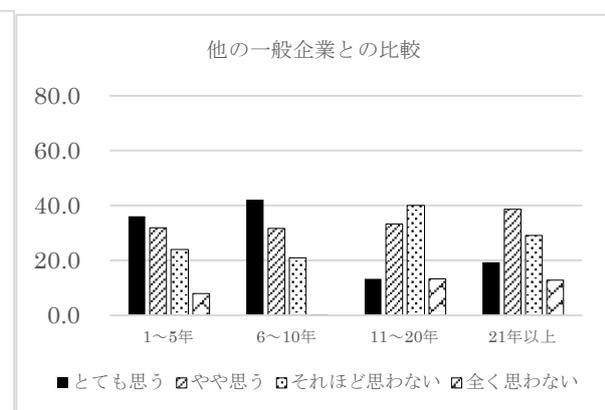
グラフ10 設問① (さいたま市中学校) 91名回答

全体を見ると、中学校教員(56.1%)よりも小学校教員(68.0%)のほうが自身の教職生活がとてもブラックな状況またはややブラックな状況であるととらえている傾向が見られる。経験年数別に見ると、小学校では11~20年経験者教員のうちの76.7%が、中学校では、6~10年経験者教員のうちの70.4%が自身の教職生活がとてもブラックな状況またはややブラックな状況であるととらえている。また、中学校教員では、21年以上の経験者教員のうちの18.8%が、自身の教職生活をブラックな状況だと全く思わないと回答しており、その割合が他の校種や年代より高くなっている。(グラフ9、グラフ10)

(2) 設問② (他の一般企業との比較)



グラフ11 設問② (さいたま市小学校) 126名回答

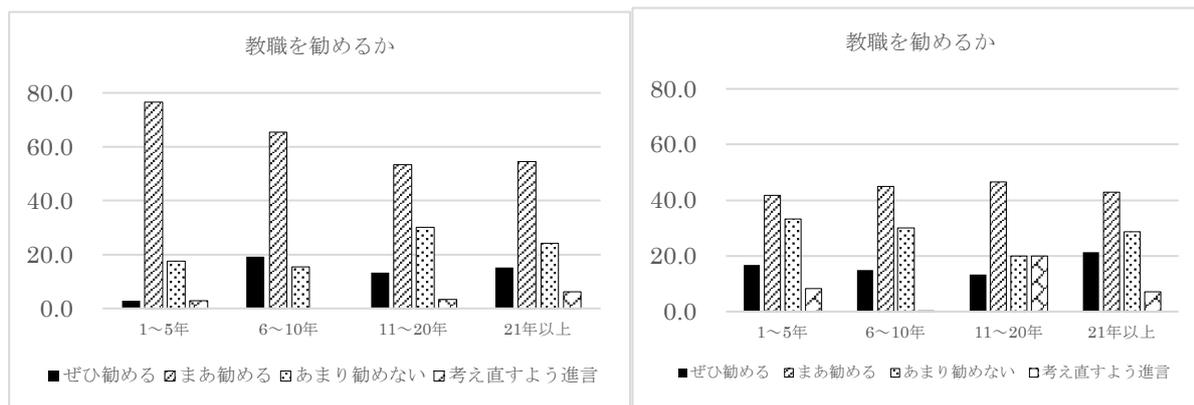


グラフ12 設問② (さいたま市中学校) 90名回答

全体を見ると、中学校教員(62.2%)よりも小学校教員(78.6%)のほうが他の一般企業等に比べ、教職がと

でもブラックな状況またはややブラックな状況であるにとらえている傾向が見られる。経験年数別に見ると、全体に経験年数が増すにつれ、その割合は少しずつ低くなっている。しかし、小学校の1～5年経験者のうちの91.7%が、他の一般企業等と比べ、教職はとてブラックな状況またはややブラックな状況だにとらえている。一方、中学校教員の1～5年経験者のうち36%が、6～10年経験者教員のうち42.1%が、他の一般企業と比べ、教職はとてブラックだと思っている。(グラフ11、グラフ12)

(3) 設問③ (教職を勧めるか)

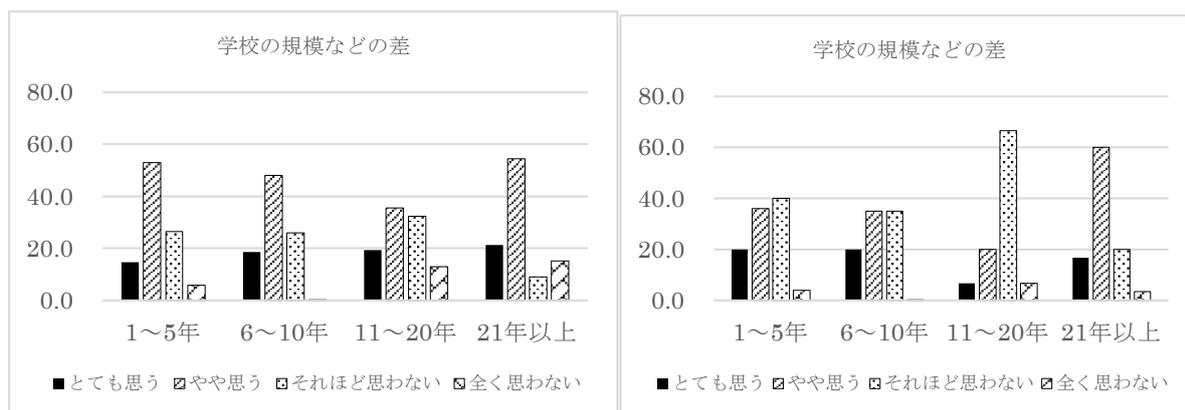


グラフ13 設問③ (さいたま市小学校) 123名回答

グラフ14 設問③ (さいたま市中学校) 87名回答

全体を見ると、小学校教員(74.8%)のほうが、中学校教員(60.9%)よりも、学生に教職を「ぜひ勧める」または「まあ勧める」と肯定的な回答をする割合が高い。肯定的な回答をした割合を経験年数別に見ると、小学校の6～10年経験者教員が84.6%と最も高い。中学校では世代間の差はあまりないが、21年以上の経験者教員が64.3%と最も高い。また、中学校教員の11～20年経験者教員のうち20%が、考え直すよう進言と回答している。(グラフ13、グラフ14)

(4) 項目④ (学校規模などの差)



グラフ15 設問④ (さいたま市小学校) 125名回答

グラフ16 設問④ (さいたま市中学校) 90名回答

全体を見ると、小学校教員(66.4%)のほうが、中学校教員(57.8%)よりも、常にどの学校も「ブラックな仕事・職場」だと一概に言えないという意見についてとても思うまたはやや思うと肯定的な回答をする割合が高い。肯定的な回答をした割合を経験年数別に見ると、小学校ではどちらかといえば経験年数が

浅いほうが肯定的な回答が多い。中学校では、11～21年教員で肯定的な回答の割合が26.7%とかなり低くなり、21年以上経験者教員で76.7%と非常にその割合が高い。(グラフ15、グラフ16)

以上の4つの設問から見たさいたま市の調査結果の主な特徴は、

- ① 小学校教員のほうが自身の教職生活をブラックだととらえている。中学校教員は経験年数を経るごとにブラックだととらえている割合が増える傾向が見られる。
- ② 小学校教員は経験年数を経るごとに他の一般企業と比べ教職がブラックだと思う割合は減っているが、中学校の1～10年経験者教員は一般企業と比べ「とても」ブラックだと感じている割合が高い。
- ③ 設問(1)において教職はブラックだと感じる傾向が強かった小学校教員のほうが、学生に教職を勧めたいという割合も高い。
- ④ 小学校教員も中学校教員も共通して言えることは、常にどの学校も「とても」「やや」ブラックであると考えている割合が最も高いのは11～21年経験者教員であり、常にどの学校も「それほど」「全く」ブラックでないとする割合が最も高いのは21年以上経験者教員である。
ということである。

2-1 各質問項目間のクロス集計について

各質問項目のクロス集計の目的は、教員が自身の教職に対して「ブラックな仕事、職場」であるという意識の持ちようが、「一般企業や公務員の仕事との比較」「学生への教職の勧め」「学校規模や立地、職員構成、経験年数などの状況の違い」に対する意識とどの程度関わりがあるのかについて調べることにあ
る。つまり、教員が自身の教職生活が「ブラックな仕事、職場」(長時間労働や残業、過労死など)であるかという意識によって、他の職業に対する「ブラックな仕事、職場」状況の認識やこれから教職を目指す学生たちに対しての進路相談等に対してどの程度関係してくるのかを把握することにある。

例えば、今回の調査の設問(1)自身の教職生活は「ブラックな仕事、職場」であるかの問いに、埼玉県では、小学校全体で67.0%が「とても」「やや」思うと回答し、設問(3)学生に相談されたら教職を勧めるかでは、小学校全体の54.1%が「ぜひ」「まあ」と回答している。それぞれの設問の回答を比較するだけでは、7割近くの教員がブラックな仕事、職場であると意識していながら、一方で教員の半数以上が教職を勧めていることがわかる。「とても」ブラックと回答していながら「ぜひ」勧める割合がどの程度いるのか、その割合はどんな意味を持つのか、教職という仕事の特色と関係があるのか、など、これから教職を目指す学生や院生にとって教職について考えるきっかけになるだろう。

2-2 質問項目間のクロス集計(埼玉県)

(1) 「自身の教職生活はブラックな状況」(縦) × 「一般企業や公務員と比較ブラックな状況」(横)

表1 設問(1)×設問(2)(埼玉県小学校)

一般企業 自身ブラック	とても	やや	それほど	全く
とても	19.9%	5.4%	0.6%	0.2%
やや	10.6%	23.7%	5.6%	0.7%
それほど	2.0%	10.9%	9.6%	3.3%
全く	0.4%	1.1%	2.0%	3.9%

表2 設問(1)×設問(2)(埼玉県中学校)

一般企業 自身ブラック	とても	やや	それほど	全く
とても	12.7%	3.2%	0.7%	0.0%
やや	6.7%	16.6%	7.1%	1.4%
それほど	3.2%	8.8%	15.2%	5.7%
全く	1.1%	1.8%	3.9%	12.0%

「自身の教職生活はブラックな状況」×「一般企業や公務員と比較してブラックな状況」の集計では小学校全体の2割の教員は自身が「とても」の状況にある場合、一般企業に比べて教職は「とても」ブラックな状況にあると考えている。また、「とても」「やや」×「とても」「やや」の群が全体の59.6%を占めている。ただ、自身がどうであれ、一般企業と比較して「それほど」「全く」ブラックだとは思わないと回答している者は、25.9%で全体の4分の1程度いる。(表1)

中学校全体では、「自身の教職生活はブラックな状況」×「一般企業や公務員と比較ブラックな状況」について、全体の12.7%は自身が「とても」の状況で一般企業に比べて教職は「とても」ブラックな状況にあると考えている。また、「とても」「やや」×「とても」「やや」の群を取り出すと、全体の39.2%である。この割合は小学校に比べると、教職に対するブラック度は低い。一方、自身がどうであれ、「それほど」「全く」ブラックだとは思わないと回答している者は、46.0%で全体の約半分だ。中学校教員は小学校教員に比べて、「それほど」、「全く」一般企業に比べてブラックだとは意識していないことになる。しかし、約半数は一般企業よりも自身の教職の仕事にブラック感を意識している。

(表2)

(2) 「自身の教職生活はブラックな状況」(縦) × 「学生に相談されたら勧めるか」(横)

表3 設問(1)×設問(3) (埼玉県小学校)

教職勧める 自身ブラック	是非	まあ	あまり	直す
とても	0.7%	9.3%	12.8%	3.5%
やや	2.6%	22.7%	13.6%	1.8%
それほど	3.1%	11.7%	9.9%	0.9%
全く	1.6%	2.4%	2.7%	0.5%

表4 設問(1)×設問(3) (埼玉県中学校)

教職勧める 自身ブラック	是非	まあ	あまり	直す
とても	1.1%	6.5%	5.8%	3.2%
やや	1.4%	13.0%	14.4%	2.2%
それほど	4.3%	14.4%	11.9%	2.5%
全く	5.1%	8.3%	5.1%	0.7%

まずは、小学校全体の教員では、自身がいずれのブラック感であっても、「ぜひ勧める」「まあ勧める」を選択した割合を調べてみると、54.1%である。そこで、「とても」「やや」ブラック感を意識している教員の群は全体の35.3%が「ぜひ勧める」「まあ勧める」を選択した。これは「やや」ブラック感×「まあ勧める」の層が全体の22.7%の割合になっている影響だろう。小学校教員の72.4%が「とても」ブラックであると自身を意識しているが、半数以上は教職を勧めるという割合になっている。(表3)

一方、中学校の教員は、まず「ぜひ勧める」「まあ勧める」と「あまり勧めない」「考え直すよう進言」の大きな2つの群に分けてみると、「ぜひ勧める」「まあ勧める」の群は54.1%であり、反対の「あまり勧めない」「考え直すよう進言」は45.9%と二分されている。そこで他の群ごとにも調べてみたが、「とても」「やや」ブラック感×「ぜひ勧める」「まあ勧める」の群は全体の22%であり、「とても」「やや」ブラック感×「あまり勧めない」「考え直すよう進言」は25.6%とやはり二分されている。中学校の教員はそもそもブラック感を意識している割合が小学校教員に比較して低い。このことも「ぜひ勧める」「まあ勧める」の意識に反映されているのかもしれない。(表4)

(3) 「自身の教職生活はブラックな状況」(縦) × 「規模や職員構成など違いで一概に言えない」(横)

表5 設問(1)×設問(4) (埼玉県小学校)

学校で違う 自身ブラック	とても	やや	それほど	全く
とても	3.5%	8.8%	7.9%	6.3%
やや	6.1%	15.5%	13.3%	5.5%
それほど	5.2%	10.5%	7.9%	2.2%
全く	1.3%	3.1%	2.2%	0.7%

表6 設問(1)×設問(4) (埼玉県中学校)

学校で違う 自身ブラック	とても	やや	それほど	全く
とても	1.4%	6.4%	3.5%	5.0%
やや	6.0%	10.6%	12.1%	3.5%
それほど	6.0%	11.7%	13.1%	2.1%
全く	7.4%	1.8%	5.3%	3.9%

埼玉県の場合、小中あわせて1000を超える学校数があり、したがって実態としては学校の職場環境（規模、職員構成、地域状況など）は地域によって大きく異なる。この職場環境の違いとブラック感を教員はどう意識しているかを問うたわけだが、クロス集計全体で、「ブラック感の程度に関わらず、規模、職場環境の違いによって一概に言えない」について「とても思う」「やや思う」と回答した小学校教員は54.5%であり、ほぼ半数は規模の影響があると意識している。では、ブラック感「とても」「やや」×規模等「とても」「やや」の群を取り出すと、全体の33.9%である。これに対してブラック感「とても」「やや」×規模等「それほど」「全く思わない」の群は33%である。一方、ブラック感「それほど」「全く」×規模等「とても」「やや」の群は20.1%、約2割である。（表5）

中学校は全体の48.7%の教員がブラック感の程度に関わらず「とても思う」「やや思う」と回答しており、約5割は規模や職員構成など、職場環境の影響があると意識している。ブラック感「とても」「やや」×規模等「とても」「やや」の群を取り出すと、全体の24.4%である。これに対してブラック感「とても」「やや」×規模等「それほど」「全く思わない」の群は24.1%である。一方、ブラック感「それほど」「全く」×規模等「とても」「やや」の群は26.9%である。中学校では各群の差が小学校程はなく、ブラック感の意識と学校規模、職場環境の関係についてはどの群もフラットな反応になっている。（表6）

2-3 質問項目間のクロス集計（さいたま市）

(1) 「自身の教職生活はブラックな状況」（縦）×「一般企業や公務員と比較ブラックな状況」（横）

表7 設問(1)×設問(2) (さいたま市小学校)

一般企業 自身ブラック	とても	やや	それほど	全く
とても	11.8%	5.5%	0.0%	0.0%
やや	3.1%	37.0%	8.7%	0.8%
それほど	3.1%	16.5%	9.4%	0.8%
全く	0.0%	1.6%	1.6%	0.0%

表8 設問(1)×設問(2) (さいたま市中学校)

一般企業 自身ブラック	とても	やや	それほど	全く
とても	18.8%	2.1%	1.0%	0.0%
やや	1.0%	22.9%	8.3%	1.0%
それほど	4.2%	8.3%	16.7%	2.1%
全く	3.1%	2.1%	1.0%	7.3%

「自身の教職生活はブラックな状況」×「一般企業や公務員と比較してブラックな状況」の集計では小学校全体の約1割の教員が、自身が「とても」ブラックな状況にある場合、一般企業に比べて教職は「とても」ブラックな状況にあるととらえている。また、「とても」「やや」×「とても」「やや」の群が全体では51.9%だが、小学校全体では57.4%とやや高い割合を示している。（表7）

中学校全体では、2割弱の教員が、自身が「とても」ブラックな状況にある場合、一般企業に比べて教職は「とても」ブラックな状況にあるととらえている。また、「とても」「やや」×「とても」「やや」の群について、中学校全体では44.84%とやや低い割合を示している。また、自身がどうであれ一般企業

等は「それほど」「全く」ブラックだと思わないと回答している者は全体の28.1%であるとともに、中学校では37.4%と小学校より割合が高い。(表8)

表9 設問(1)×設問(2) (さいたま市1～5年経験者)

一般企業 自身ブラック	とても	やや	それほど	全く
とても	13.1%	6.6%	0.0%	0.0%
やや	1.6%	32.8%	3.3%	0.0%
それほど	8.2%	16.4%	9.8%	1.6%
全く	1.6%	1.6%	1.6%	1.6%

表10 設問(1)×設問(2) (さいたま市6～10年経験者)

一般企業 自身ブラック	とても	やや	それほど	全く
とても	13.0%	4.3%	0.0%	0.0%
やや	0.0%	39.1%	8.7%	0.0%
それほど	4.3%	8.7%	10.9%	2.2%
全く	4.3%	2.2%	0.0%	2.2%

表11 設問(1)×設問(2) (さいたま市11～20年経験者)

一般企業 自身ブラック	とても	やや	それほど	全く
とても	13.3%	4.4%	0.0%	0.0%
やや	6.7%	31.1%	11.1%	4.4%
それほど	0.0%	8.9%	17.8%	0.0%
全く	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%

表12 設問(1)×設問(2) (さいたま市21年以上経験者)

一般企業 自身ブラック	とても	やや	それほど	全く
とても	17%	2%	2%	0%
やや	2%	23%	13%	0%
それほど	2%	16%	14%	0%
全く	0%	2%	3%	6%

「とても」「やや」×「とても」「やや」の群について、経験年数別に見ると21年以上教員(44%)は、他の年代の割合(54.1～56.4%)に比べ、その割合がやや低かった。

また、自身がどうであれ一般企業等は「それほど」「全く」ブラックだと思わないと回答している者を経験年数別に見ると21年以上経験者教員では38%と、経験年数が増えるに連れ、その割合が高くなる傾向がある。(表9、表10、表11、表12)

(2) 「自身の教職生活はブラックな状況」(縦) × 「学生に相談されたら勧めるか」(横)

表13 設問(1)×設問(3) (さいたま市小学校)

教職勧める 自身ブラック	是非	まあ	あまり	直す
とても	1.6%	7.2%	8.0%	2.4%
やや	9.6%	28.8%	10.4%	0.0%
それほど	1.6%	22.4%	4.0%	0.8%
全く	0.0%	2.4%	0.8%	0.0%

表14 設問(1)×設問(3) (さいたま市中学校)

教職勧める 自身ブラック	是非	まあ	あまり	直す
とても	3.2%	4.3%	10.6%	5.3%
やや	5.3%	16.0%	7.4%	3.2%
それほど	3.2%	22.3%	5.3%	0.0%
全く	5.3%	2.1%	5.3%	1.1%

「あなた自身の教職生活はブラックな状況」×「学生から相談されたら教職を勧めるか」の集計では、自身のブラックな状況に関わらず、小学校全体では73.4%が「ぜひ勧める」「まあ勧める」と回答をした。「とても思う」「やや思う」×「是非勧める」「まあ勧める」の群に着目すると、小学校全体の47.2%は、自身のブラックな状況を意識しているが、教職を勧めるという結果となっている。(表13)

中学校全体では、自身のブラックな状況に関わらず、61.7%が「ぜひ勧める」「まあ勧める」と回答をした。「とても思う」「やや思う」×「是非勧める」「まあ勧める」の群に着目すると、中学校全体の

28.8%は、自身のブラックな状況を意識しているが、教職を勧めるという結果である。一方、「とても思う」「やや思う」×「あまり勧めない」「考え直すよう進言」の群は、中学校全体の26.5%である。つまり、自身のブラックな状況を意識していても、学生へ教職を勧めるか否かは二分されている。(表14)

表15 設問(1)×設問(3) (さいたま市1～5年経験者)

教職勧める 自身ブラック	是非	まあ	あまり	直す
とても	0.0%	10.3%	8.6%	1.7%
やや	3.4%	20.7%	8.6%	1.7%
それほど	1.7%	27.6%	6.9%	1.7%
全く	3.4%	3.4%	0.0%	0.0%

表16 設問(1)×設問(3) (さいたま市6～10年経験者)

教職勧める 自身ブラック	是非	まあ	あまり	直す
とても	6.5%	6.5%	6.5%	2.2%
やや	10.9%	26.1%	6.5%	0.0%
それほど	0.0%	19.6%	6.5%	0.0%
全く	0.0%	4.3%	2.2%	2.2%

表17 設問(1)×設問(3) (さいたま市11～20年経験者)

教職勧める 自身ブラック	是非	まあ	あまり	直す
とても	0.0%	2.3%	11.4%	4.5%
やや	6.8%	31.8%	13.6%	4.5%
それほど	4.5%	15.9%	2.3%	0.0%
全く	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%

表18 設問(1)×設問(3) (さいたま市21年以上経験者)

教職勧める 自身ブラック	是非	まあ	あまり	直す
とても	2%	5%	9%	6%
やや	11%	17%	9%	0%
それほど	3%	23%	3%	0%
全く	3%	2%	6%	0%

「とても思う」「やや思う」×「是非勧める」「まあ勧める」の群を経験年数に着目すると、6～10年経験者教員の約50%が該当している特徴が見られる。(表15、表16、表17、表18)

(3) 「自身の教職生活はブラックな状況」(縦) × 「規模や職員構成などで一概に言えない」(横)

表19 設問(1)×設問(4) (さいたま市小学校)

学校で違う 自身ブラック	とても	やや	それほど	全く
とても	1.6%	4.0%	5.6%	7.1%
やや	7.9%	23.0%	14.3%	3.2%
それほど	7.9%	19.8%	1.6%	0.8%
全く	0.8%	0.8%	1.6%	0.0%

表20 設問(1)×設問(4) (さいたま市中学校)

学校で違う 自身ブラック	とても	やや	それほど	全く
とても	2.1%	6.4%	9.6%	4.3%
やや	2.1%	14.9%	13.8%	1.1%
それほど	9.6%	13.8%	9.6%	0.0%
全く	4.3%	4.3%	3.2%	1.1%

さいたま市の場合、小・中・中等教育学校合わせて163校があり、埼玉県ほどでないにしろ、学校の職場環境(規模、職員構成、地域状況など)は、かなり異なっている。「あなた自身の教職生活はブラックな状況」×「規模や職員構成などの違いで一概に言えない」の集計において、「とても思う」「やや思う」×「とても思う」「やや思う」の群は、小学校全体では36.5%である。また、小学校全体では自身のブラックな状況がどうであれ、65.8%が「とても思う」「やや思う」と規模や職場環境の違いがあると意識している。(表19)

中学校全体では、自身のブラックな状況がどうであれ、57.5%が「とても思う」「やや思う」と規模や職場環境の違いがあると意識している。

また、自身のブラックな状況を意識しているが、規模や職場環境の違いがあると考えている(「とても

思う」「やや思う」×「それほど思わない」「全く思わない」)の群は、小学校も中学校も全体の約3割いる。一方で自身がブラックな状況ではなく、規模や職場環境の違いが影響しないと考えている(「それほど思わない」「全く思わない」×「それほど思わない」「全く思わない」)の群は、13.9%と小学校より3倍以上高い割合で見られる。(表20)

表21 設問(1)×設問(4) (さいたま市1～5年経験者)

学校で違う 自身ブラック	とても	やや	それほど	全く
とても	0.0%	8.6%	10.3%	1.7%
やや	6.9%	15.5%	10.3%	1.7%
それほど	8.6%	19.0%	10.3%	0.0%
全く	1.7%	1.7%	1.7%	1.7%

表22 設問(1)×設問(4) (さいたま市6～10年経験者)

学校で違う 自身ブラック	とても	やや	それほど	全く
とても	2.1%	2.1%	10.6%	4.3%
やや	8.5%	19.1%	12.8%	4.3%
それほど	4.3%	19.1%	4.3%	0.0%
全く	4.3%	2.1%	2.1%	0.0%

表23 設問(1)×設問(4) (さいたま市11～20年経験者)

学校で違う 自身ブラック	とても	やや	それほど	全く
とても	2.2%	0.0%	8.9%	6.7%
やや	4.4%	15.6%	28.9%	4.4%
それほど	6.7%	15.6%	4.4%	0.0%
全く	0.0%	0.0%	2.2%	0.0%

表24 設問(1)×設問(4) (さいたま市21年以上経験者)

学校で違う 自身ブラック	とても	やや	それほど	全く
とても	3%	8%	2%	8%
やや	3%	27%	8%	0%
それほど	11%	17%	2%	2%
全く	2%	5%	3%	0%

「あなた自身の教職生活はブラックな状況」×「規模や職員構成など違いで一概に言えない」の集計において、「とても思う」「やや思う」×「とても思う」「やや思う」の群は、経験年数別に見ると、21年以上経験者教員が41%と最も高く、10～20年経験者が22.2%と最も低い。

また、自身がブラックな状況ではなく、規模や職場環境の違いが影響しないと考えている(「それほど思わない」「全く思わない」×「それほど思わない」「全く思わない」)の群は、1～5年経験者教員は13.7%であるが、他の年代は(6.4%～7%)とほぼ同じような割合である。(表21、表22、表23、表24)

5. 教員自身が考える負担や多忙感の改善策

1-1 埼玉県

ここでは設問5において負担や多忙感の軽減策として記述されたものを簡易に分類し、数の多い方から上位10としてキーワードで挙げてみると以下の表のようになった。(ただし1位の教員増を軽減策に挙げた数はダントツに多く、2位以下はそれほど差はない。6位から10位はほぼ同数)

表25 教員自身が考える負担や多忙感の改善策 (埼玉県)

	小学校	中学校		小学校	中学校
1	教員増 (副担任)	教員増	6	学級児童人数削減	学校行事の削減
2	学校行事の削減 (校内・校外)	部活動削減・廃止・縮小・外部委託	7	分掌の偏りを改善	学年チーム制・学級担任廃止

3	事務・会計・調査作業の削減	残業対価、手当	8	残業対価、手当	出張、研修の削減
4	特別支援補助	授業時数、学習内容の削減	9	学年チーム制	地域行事参加の精選
5	教科担任制	事務・会計・調査作業の削減	10	ICT PC環境整備	通信（学級・成績）事務の削減

この他、数としては少ないが具体的な改善策も記述されていたので、いくつか取り上げてみる。

【 小学校 】

- ・職員会議は定例として行っているがあまり意味がない。年度初めと夏休み、そして年度末の3回程度開催する。必要に応じて学年会で打ち合わせしていくなどの方法も考えられる。
- ・学校全体で働き方について話し合う必要。ひとり一人がそれぞれ考えていても進まない。
- ・夏休みを思い切って減らして授業期間を増やして一日5時間制を考えてみてはどうか。
- ・負担に思っていることが平気で誰にでも言える職場環境ができれば、負担感は減ると思う。
- ・「早く帰れ」ではなく「これはやる、これはしなくていい」と管理職が率先して、やるべき仕事、やらなくていい仕事を決め評価していけば、負担は軽減する。
- ・先生ごとに目指す目標が違って、ほかのクラスや仕事を気にしていて無理をしている。無理しない範囲の目標を統一して、なんでも話し合える学校にする。
- ・学校で行うこと、家庭で行うことをしっかりと保護者に伝えるよう管理職が率先して呼び掛ける。それぞれの責任を明確にして、相談や苦情に対しては学年チームで対応する。
- ・同じ教材や通信内容についてはできるだけ担任それぞれが作るのではなく、学校や学年で分担して担当制にすれば、学級通信や連絡帳も出さなくて済むし、輪番にすれば負担は減る。

【 中学校 】

- ・部活動の運営には必ず保護者代表を入れる。土日は決められた時間内で保護者も参加してもらおう。場合によっては指導を共にする。むしろ教員は補助に回るようにする。
- ・担任中心の学級経営から学年や学校で学級、学年経営をやっていくような雰囲気を作る。東京の麴町中学校のように。保護者対応も複数でできるので精神的な負担は軽減する。
- ・教員と子供たちと保護者が部活動について話し合う。部活動の目的、教員の限界や事情、自主的な活動の意味などについて話し合っていないからいつまでたっても部活が負担になる。
- ・エアコンがあれば、夏休み、冬休みにも授業をして一日5時間授業にする。又は土曜日に4時間授業にして、日曜日は部活動をしないことにすれば、かなり改善すると思う。
- ・一般企業で正社員として7年勤務してきた。教員は教員免許が必要な仕事であるのに免許の必要のない仕事をたくさんしている。教科の専門性を生かして子供と向き合う仕事以外は、他の人材でカバーすべきだと思う。
- ・担任と副担任でなく、2人担任制ができれば、仕事の負担も減り、休暇も取りやすくなる。3人で2クラスの担任制もあればいぶん負担は違うと思う。

1-2 さいたま市

県と同様に、設問5について上位10として挙げてみると以下ようになった。なお、小学校の6～9位は同率である。

表 26 教員自身が考える負担や多忙感の改善策（さいたま市）

	小学校	中学校		小学校	中学校
1	教員増（専科教員、臨任）	教員増	6	I C T環境の整備	授業時数、学習内容の削減
2	校務の外部委託（SSS*の拡充、専門家の常駐）	部活動削減・縮小・外部委託	7	学年や分掌の偏りを改善	分掌の偏りを改善
3	事務・会計・調査作業の削減	事務・会計・調査作業の削減	8	残業対価、手当（6位）	家庭や地域の教職への理解
4	校務のスリム化（スクラップ）	校務の外部委託（事務・教育相談・保護者対応）	9	職場の良好な人間関係の構築（6位）	学級生徒人数削減
5	学級児童人数削減	残業対価・手当	10	授業時数、学習内容の削減	I C T環境整備

SSS*…さいたま市が配置している教員の事務を補助するスクール・サポート・スタッフを指す。

この他、数としては少ないが、具体的な改善策や示唆に富んだ記述がされていたので、いくつか取り上げてみる。

【 小学校 】

- ・先を見通して仕事を行う。
- ・教材研究は学年で相談、分担し、全クラスで同じプリントを使うなどする。
- ・風通しよく何でも相談しやすい信頼できる等の関係性があれば互いをサポートし合える。
- ・授業を受け持つ以上、授業準備に関わることは個々の教員の資質・能力、考え方によって異なるので、負担や多忙感の調査対象から外すべきではないか。
- ・対価・待遇を改善し、優秀な人材をたくさん採用していく。

【 中学校 】

- ・優先順位を決め、時間がきたら途中でも止める勇気をもつ。
- ・教職の楽しさ、やりがい、達成感を探す。
- ・いろいろな職種の方々と話をするとよい。教員よりもっと日常的に研修しポケットマネーで学んで資格試験に挑戦している人は多い。
- ・教員一人ひとりの意識改革が必要。

6 結果からの考察に代えて（埼玉県及びさいたま市）

6-1 あなた自身の教職生活は「ブラックな仕事、職場」（長時間労働や残業、過労死など）の状況だと思いますか。

埼玉県の場合は、小学校教員の約7割、中学校教員の約5割が、自身の教員生活に対して「ブラックな仕事、職場」と回答した。回答者が5年経験者（小学校約250名、中学校約100名）、6～10年経験者（小学校約230名、中学校約140名）、11年～20年（小学校約70名、中学校約25名）の内訳であることから、教員とは言え、若手と若手から中堅の途上にある教員たちからの回答である。

小学校、中学校とも教員集団の中では、子供たちとの距離も比較的近く、活動的な立場で体育行事、文化的な行事など学校、学年行事で中心的になって動く年齢層と2校目、3校目の経験を経て教員集団

のリーダーや相談役となる年齢層である。

一般企業においても同様な年齢層にある者たちの残業時間が長いという各種調査と重なる。学校であれ、一般企業であれ、組織の一員としての職務を考えると、職務経験充実期にある者たちは共通の労働環境があるのかもしれない。教職の面白さ、辛さ、学びへの関心意欲、職業観の確立、社会的責任などライフワークとして自身の教職への比重が増す充実期だ。このような状況にある者たちが「ブラックな仕事、職場」といった意識を持つことは否めない。

と同時に「ブラックな仕事、職場」に直面している意識によって、自己肯定感とともに、自己高揚感を感じる教員も少なくないのではないかと心配される。「私がやらねば」「この仕事が勝負になる」といったような気負いや自負を一人で思い込んでしまうと、「それほどでもないことなのに…」と評価する教員と相いれない状況になり、負担や多忙感の解決に向けての共通理解が難しい一つの壁になってしまう可能性がある。(グラフ1、グラフ2)

なお、さいたま市の場合も、小学校教員の約7割、中学校教員の5割強が、自身の教員生活に対して「ブラックな仕事、職場である」と回答した。小学校では11～20年経験者教員が、中学校では6～10年経験者教員が、自身の教職生活をブラックな状況であるととらえている割合が高い。これについては、上記の埼玉県と同様のことが推察される。その他、さいたま市の中学校教員については、1～5年経験者教員と21年以上の経験者教員は、約半数がブラックな状況だと「それほど思わない」または「全く思わない」と回答している。これは、経験年数に見合った組織的な校務分掌の運営(教員配置数・教科担任制)が小学校より機能している可能性があるかと推察される。(グラフ9、グラフ10)

6-2 「他の一般企業や公務員と比べて、教職は「ブラックな仕事」(長時間労働や、過労死など)の状況にあると思いますか。」

(1)の結果で推察したように、「ブラックな仕事、職場」に直面していることで自己肯定感とともに、自己高揚感を感じる教員も少なくないとすれば、当然、自身の仕事は一般企業や公務員と比べてブラックな仕事であると意識することで、知らず知らず自身の仕事ぶりをアピールする面もあるのではないかと心配する。

例えば、「全然時間が取れずに忙しくて目が回るようですね。」といった挨拶を交わすことで、仕事への肯定感や高揚感を確認し合い、負担や多忙感の現状肯定に陥る恐れが考えられる。また、管理職がこの忙しい状況を肯定するように「大変だね」「疲れるよね」といった発言を繰り返していると、忙しいことで自身が評価されているのではないかと誤解する教員が出てくるのではないかと推察される。それでは改善策に取り組む職場からは遠のくばかりだ。

本来であれば、「一人で頑張らずに、他の先生と教材や教具をシェアすれば楽になりますよ。選択と集中です。」という職場であれば負担や多忙感は少しでも軽減できると考えるがどうだろうか。(グラフ3、グラフ4、表1、表2)

さいたま市の場合、小学校教員の8割弱、中学校教員の約6割が、他の一般企業と比較して教職がブラックだと感じている。特に小学校の1～5年経験者のうちの約9割が、他の一般企業等に比べ、教職はとてブラックな状況またはややブラックな状況だととらえている。これは、教員配置数の少ない小学校教員は1年目から学級担任業務に携わり、担当校務分掌の数も多いからではないかと推察できる。

さらに、中学校教員の1～10年経験者において、他の一般企業と比べ、教職はとてブラックだと思っている割合が高い。これは、マスコミ等での報道にもあるように、これらの経験年数教員が部活動指導の中心を担っており、負担感が強いのではないかと推察できる。

一方、クロス集計において「とても思う」「やや思う」×「とても思う」「やや思う」の群の割合が低く、「とても思う」「やや思う」×「それほど思わない」「全く思わない」の群の割合が他より高い中学校教員や21年以上の経験者教員では、自身の教職生活がブラックな状況であっても、他の一般企業等と比べて教職だけがブラックな仕事ではないと思っていることがうかがえる。また、「とても思う」「やや思う」×「それほど思わない」「全く思わない」の群の割合が、1～5年経験者で特に低いことや、「それほど思わない」「全く思わない」×「それほど思わない」「全く思わない」の群の割合が経験年数を経るに連れ、高くなることから、若手教員ほど、他の一般企業等より教職はブラックな仕事であると感じており、経験年数を経るごとに、視野が広がり他の一般企業等についても楽ではないのでは、ととらえるようになってきていると推察できる。(グラフ11、グラフ12、表7～表12)

6-3 「現在、学生から教職に就きたいと相談されたら、あなたは教職を進めますか？」

気に懸かるのは、小学校では自身の教職生活にブラック感を「それほど」「全く」意識していない者は全体で3割弱であるが、その割合をかなり超えて約5割以上の教員は「ぜひ」「まあ」勧めると回答していることだ。反対に、「考えなすよう進言する」と回答した者は、「とても」「やや」「あまり」「全く」の意識全体でも小学校6.5%、中学校8.7%である。「とても」「やや」と自身のブラック感を意識する教員の割合が高い割には、「考え直すよう進言する」割合は低い。この意識の落差を推察すると、教職の特性に関係しているように考えられる。

一つには、教職という仕事の崇高さ、子供の成長に関わるといった仕事へのプライド感が強いのではないかと考えられる。さらに、保護者や社会一般も教員に教職の崇高さや理想を求めため、教員は「ブラックな仕事、職場」と揶揄されながらも仕事に価値や有用感を持っている可能性が高く、頑張りすぎる傾向に陥るのではないだろうか。

ブラック感がありながら学生に教職を勧めると意識の根底には、「教科の専門性」「高い倫理観」「豊かな人間性」といった教職の理想を実は教員自身も心のどこかで無意識のうちに追い求めているように思えてならない。「先生」と呼ばれる自分に対して、自身が必要以上にプレッシャーをかけている可能性がある。

二つには、教職という仕事は経験を重ねていくことで指導法や指導技術が磨かれていく経験職である。だが、新採用当初から「先生」と呼ばれる新任教員にも、20年以上のベテラン教員にも子供たちや保護者は、同じように理想像を求める。これがやはりプレッシャーとして、教員のブラック感をさらに強める働きをしているのではないかと考えられる。経験5年までの教員が特に、ブラック感を強く感じる実態がそれだ。そして、逆に「それほど」「全く」ブラック感を感じていない教員が学生たちに「あまり勧めない」という割合が高くなっている。これは、理想を求める素晴らしい仕事だから、理想を語れない現場で悩むようだとかなりつらい面もあり、無理をすると苦しむことになる、というメッセージとも考えられる。

言うなれば、一般企業の仕事に比較して、教職は個人の生き方や働き方と仕事とが密接につながっており、仕事ができる、仕事楽しい、が仕事を超えて教員自身の充実した人生と強く結びつく可能性がある。いわゆる「生きがい搾取」につながる可能性だ。

この点、一般企業(一般公務員)であれば、代替職種も多く、事業規模の大小による仕事の多様性もある。また、一つの企業であっても多く部署があるので適性を生かす配置転換の機会も少なくない。また、企業の場合は成果を図る場合にデータや利益換算が数字でつかみやすい。これらの面と教職を比較すれば、教職は一般企業よりも厳しい仕事であるという感覚を持っている可能性はある。

一方、注意しなければならないのは、「とても」「やや」のブラック感の者たちで、教職を「考え直すよう進言」の埼玉県の小学校3.5%、中学校3.2%、さいたま市の小学校2.4%、中学校8.5%である。この教員たちは、かなり負担や多忙感にさいなまれている可能性があり、支援やサポート、カウンセリング等を必要としている域にいる可能性がある。（グラフ5、グラフ6、表3、表4）

さいたま市の場合、小学校教員の6割強が、中学校教員の6割弱が自身の教職生活のブラック感に関わらず教職を勧めている。仕事の負担感を上回る程度に教職へのやりがいを感じている割合が多いようである。

また、経験年数別に見ると、自身の教職生活がブラックであると感じていても、「是非勧める」「まあ勧める」の群の割合が高い6～10年経験者教員や11～20年経験者教員は、各学校のミドルリーダー層として、仕事の負担感以上に教職へのやりがいを感じている教員が多いようである。

一方、6～10年経験者教員の回答は自身の教職生活がブラックであるが教職を勧める（「とても思う」「やや思う」×「是非勧める」「まあ勧める」）の群も自身の教職生活がブラックでないが教職は勧めない（「それほど思わない」「全く思わない」×「あまり勧めない」「考え直すよう進言」）群のどちらも他の経験年数教員に比べその割合が高い。各校におけるミドルリーダーとしてやりがいを持ち、日々充実した教員生活を送る教員がいる一方、多くの業務に忙殺され教職へのやりがいをもてなくなっている教員と二極化されると言えそうである。11～20年経験者教員では「それほど思わない」「全く思わない」×「あまり勧めない」「考え直すよう進言」群の割合が最も低いことから、6～10年目に当たる時期においてどのようにブラックな仕事・職場の状況を解消していくかが一つの鍵であると考えられる。（グラフ13、グラフ14、表13～表18）

6-4 『学校の規模、立地（都市や農山村）、職員構成（人数、経験年数）、繁忙な時期などによって、「ブラックな仕事」（長時間労働や、過労死など）の状況は様々で、常にどの学校も「ブラックな仕事、職場」だと一概に言えないのではないか』という意見についてどう思いますか。

この設問に対する回答は埼玉県もさいたま市でも、小学校ではブラック感「とても」「やや」の教員たちも規模等の違いについて「とても思う」「やや思う」の群と「それほど思わない」「全く思わない」が二分した。一方、埼玉県の中学校の場合、規模や職場環境の違いが自身のブラック感に及ぼす影響があると意識している教員と意識していない教員が1対1の結果である。調査対象が全体で1～5年、6から10年の年齢層が85%を占めていることから、まだ自身が人事異動を経験していないか、2校目といった規模の違いを体験する経験が少ないので、イメージが掴めないということだろうか。しかしながら11～20年目をみてもやはり二分していることから、規模や職場環境がブラック感に及ぼす影響についてははっきりとしない。しかし、考え方によっては半数の者が規模や職場環境の違いによるブラック感を訴えているととらえるなら、何らかの方策を考える必要はあると考えられる。（グラフ7、グラフ8、表5、表6）

さいたま市の場合、自身の教職生活にブラック感があり、規模等の違いがあると考え（「とても思う」「やや思う」×「とても思う」「やや思う」）の群の割合は、小学校全体より、中学校全体のほうが少なく、「それほど思わない」「全く思わない」×「それほど思わない」「全く思わない」の群は小学校全体に対し、中学校全体は3倍以上高い。このことから、小学校教員のほうが、自身がブラックな仕事の状況であっても、学校規模等によりブラックな状況は異なると考える教員が多いようである。一方、中学校教員は、学校規模等が変わってもブラックな状況はあまり変化しないと捉える傾向があると推察される。また、自身がブラックな状況であるか否かに関わらず、規模や職場環境の違いが影響す

ると考えている21年以上経験者教員における割合が他の経験年数教員よりとても高い。経験年数が増え、より多くの学校現場の様子について見聞きしていることが結果に影響したと推察される。(グラフ15、グラフ16、表21～表24)

6-5 多忙感、負担感が少しでも解決できる方策があれば自由にお書きください。

この設問に対しては、人員(教員他、専門スタッフ等)増を挙げる者が小学校中学校ともに圧倒的に多く、続いて小学校は学校行事の削減、会計や調査など事務の削減が続き、中学校は部活動の縮小、削減、残業手当などの対価、そして、学習内容の削減が続いている。学校行事の削減の他は、いずれも制度面や法令改正を伴うものが多く、各学校で「明日から取り組めるもの」あるいは「自分たちで何とか改善できるもの」を挙げた軽減策は少なかった。

もちろん、制度改正やそれに伴う法令改正などの改善を訴えることは重要であり、今後も継続していく必要がある。しかし、かなりの時間と政治や経済状況の影響といった予測もままならない。むしろ、各学校で、教員個人で取り組めるものから教員集団、組織的な取り組みで効果が上がる方策を考えることも重要なのではないだろうか考える。記入された具体的な策をいくつか挙げてみよう。

- ・同じ教材や通信内容についてはできるだけ担任それぞれが作るのではなく、学校や学年で分担して担当制にすれば、学級通信や連絡帳も出さなくて済むし、輪番にすれば負担は減る。(小学校)
- ・先生ごとに目指す目標が違って、ほかのクラスや仕事を気にしていて無理をしている。無理しない範囲の目標を統一して、なんでも話し合える学校にする。(小学校)
- ・職場の人に相談する。みんなで早く帰ったり、交流したりすることで人間関係をよくし、一人で抱え込まないようにする。自分が辛いときに辛いと言える、そして助けてくれる人がいる。理想論といわれるかもしれないが、そうなれるよう職場を明るくしたい。(小学校)
- ・集金のお金を数えてくれる人、印刷をしてくれる人など学年に1人でいいので手伝ってくれる人がほしい。担任外の教員を学年の副担任にするなど。(小学校)
- ・教員と子供たちと保護者が部活動について話し合う。部活動の目的、教員の限界や事情、自主的な活動の意味などについて話し合っ決めていないからいつまでたっても部活が負担になる。(中学校)
- ・担任と副担任でなく、2人担任制ができれば、仕事の負担も減り、休暇も取りやすくなる。3人で2クラスの担任制もあればずいぶん負担は違うと思う。(中学校)

6-6 最後にもう1点、これまでの調査全体で気に懸かるのは、「とても」「やや」のブラック感を持つ群の割合と「それほど」「全く」の群の割合がほぼ同じ割合で二分していることだ。このことは「教職を勧めるか」においても二分している。

例えば、仮に、同じ学校の職場で、半数が「とても」「やや」ブラックだと思う教員で、半数が「それほど」「全く思わない」と思う教員に二分した場合、この学校の教員は負担や多忙感の解消に向けてどのような話し合いがなされるのだろうか。また、「教職を勧めるか」のことについても、二分している学校にやってきた教育実習生に、二分した学校の教員たちはどのように声をかけるのであろうか。

学校での働き方改革について各方面で様々に議論されているが、いざ、各学校での改善方策を検討する段階になって、なかなか前に進まないのは、このブラック感という意識が二分していることが考えられないだろうか。対立とまではいかなくとも、意識の方向が二分されている小集団が一つの方向へ舵を切るにはかなりのエネルギーを必要とするだろうから、場合によっては現状維持でいいのでは、と安易な方向に

流れる可能性が考えられる。教員同士が本音で、本気で改善することができない壁が実は日頃の教職に対する負担や多忙感の意識の分離かも知れない。

個々の改善策を眺めても、制度論（人員増、法令改正、廃止）や予算論に向かうのは、教員同士で互いの意識や考えを開き、共に話し合ったり、本音をぶつけ合ったりして改善に向かうというよりはむしろぶつかり合うことを避け、それぞれの働き方を維持していこうとする姿勢が背景にあるように感じられる。しかし、制度や予算はすぐには対応できないし、何年もの時間を必要とするのだが。

7 結びに

日頃、学部生、教職大学院生に対して、我々は大学で教員養成（教職支援）に関わっているとはいえ研究者教員の立場からではなく、実務家教員（註2）の立場から今回の調査結果を重く受け止めている。

もっとも調査内容（設問内容、4件法、自由記述）にしても、集計にあたってその内容と方法が稚拙であることは否めない。また、教員の実態調査や勤務に関する調査研究が国の調査をはじめ、民間団体、大学研究機関、地方自治体でも多く行われ、それぞれに示唆に富んだ成果もあげていることは重々承知している。先ごろ行われた文科省の委託事業での勤務実態調査（平成28年度）などは、サンプル数調査項目、分析手法など現在の解析技術の高水準を用いた分析結果が出ている。事細かに教員の勤務実態とストレスの態様が分析されており、教員の勤務における課題点もしっかりと洗い出している。

調査規模と範囲が大きく幅広いということは、広角的にはどこの学校、どこの地域の教員であっても要因を客観的にとらえていることがわかる。このことから我々も大いに学ぶことができ、参考とするところは少なくない。

しかしながら、今後、教職の仕事での負担や多忙感を解決していこうとする働き方といった主観的なレベルを含んだ課題を解決していくことを考える場合、もしも、教員の主観的な領域がかなりの比重を占めている場合には、制度や予算を伴う人員配置やICTをはじめとした技術的な整備等だけで解決できるとは考えにくい、というのが我々の問題意識である。つまり、教員の教職という職業に対する主観が教員自身の働き方に大きく関わっているために、その働き方を変える（改善、改革）には教員自身の教職への主観の根幹にあるものを明らかにしていくことが求められるのではないかと考えたのである。

しかしながら、教員自身のブラック感をベースに、「一般企業・公務員」「教職の勸奨」「職場環境」に対する意識を問うただけの簡略な今回の調査は、教職への主観を問うにはわずかばかりの端緒を得たに過ぎない。むしろ意識調査の課題ばかりが山積したようにも思う。同時に「働き方」といったフィールド自体が広く深いフィールドであることからの困難性も感じている。そこで、今後の課題を含め、この調査を通して教員を目指す学生たち、そして現場で日々教育実践を重ねる教員への実務家教員からのメッセージとして伝えたいこととしてまとめてみた。

- (1) 「負担や多忙感」という個人の主観に大きく影響される意識を問うこと自体に無理はないか。職場である学校は個が集まった組織体であるから教員個々の個人差（資質能力、興味・関心、適・不適、得手・不得手、生活状況、など）について教員自身がしっかりと問い直し、できること、できないこと、やるべきこと、やってはならないこと、かなり効果が期待できること、あまり効果が期待できないことについて同僚の教員集団で気軽に話し合い解決に向かう職場づくりに努め、長時間勤務から解放を目指したい。
- (2) 教職における「働き方」の根底には、仕事の対象である子供達、関係者である保護者、同僚

教員など関わる相手によって状況は大きく異なってくるので、教員個人として仕事が完遂することはない。したがって、組織やチームとしての「働き方」の意識を高めていく必要がある。

(3) 教職の「働き方」を考えると、困難な課題として教職の目指す目標自体がそもそも抽象的で、仕事の費用対効果を測るデータを集めにくいことにある。例えば、「仲良く、元気でかしこい子」といった目標に到達する費用対効果を明確に測る基準がない。抽象的な目標をいかに可視化、具体化できるか。「仲良く」→「誰とでも話せる」、「元気で」→「早寝早起きができる」、「かしこい」→「わからないと誰にでも言える」というように、教職の専門性の一つには、抽象的な目標を子どもの発達段階に応じて具体的な目標を提示することにある。

ゴールが見えにくい抽象度の高い教職の「働き方」を評価するときであってもある程度の費用対効果は避けて通れない。教育の費用対効果を測る子供たちの成長像を可視化、具体化することで、ゴールが見え、効率的に取り組む可能性が高まると考えられる。可視化、具体化ができないままに仕事を続けることは「負担や多忙感」の蓄積となる可能性が高い。

(4) 「働き方」「負担や多忙感」を考えると、医師免許、弁護士資格、といった免許や資格を必要とする専門職と同様、教職もまた、授業や生徒指導など臨床的な側面があり、専門職として常に学び続けることが求められている。勤務時間の概念と研究・研修時間の概念の重なりと独立を各教員がどのように自覚し、共通理解を図るか。研究と修養を巡って、教員個々の自覚とともに教員集団が気軽に話し合える職場づくりが大切であると考え。

謝辞

アンケート調査にあたって、御協力いただいた埼玉県教育委員会並びにさいたま市教育委員会の皆様に感謝申し上げます。また、アンケート集計事務において、埼玉大学教職大学院生の木村真人、岡本大志、内田綾香、中村菜耶、佐藤紗李、小森康平、山崎懂羽、小沢征司の各氏にはご協力をいただき感謝申し上げます。

註

(1) テレビや新聞、雑誌、ネット記事などで教員の働き方改革やブラック問題などが報道されると、いわゆる教員でない当事者外のすべてではないにしても多くの人々は、報道を疑うことなく教員の置かれた状況は厳しくブラックだねという思い込みを持つように感じられる。小中学生の進路調査（小学生の夢ランキング等）では、特に女子児童では「学校の先生」を将来の夢に挙げる児童も多いのだが、保護者から学校の先生は大変だからならない方がいいよ、と言われたという話には事欠かない。

(2) 安原は中学校教諭18年、中学校教頭2年、小学校校長2年、計22年、
川口市、埼玉県教育委員会15年、計37年の実務経験。
山口は小学校教諭19年、さいたま市教育委員会指導主事3年、計22年の実務経験。

参考文献

- ・「学校が壊れる」週刊東洋経済 2019.09.16
- ・「現代日本の教師」油布佐和子 放送大学教育振興会2016
- ・「学校における働き方改革に係る緊急提言」文部科学省（中央教育審議会初等中等教育分科会・学校における働き方改革特別部会）2018.8
- ・「学校における働き方」改革に関する緊急対策（文部科学省）2018.12

- ・「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」 文部科学省 中央教育審議会 2019.01.
- ・「教員の勤務実態状況調査」 埼玉県教育委員会 2017.6
- ・「学校における働き方改革推進委員会」 埼玉県教育委員会 2018.3
- ・「多忙化解消・負担軽減検討委員会」 埼玉県教育委員会 2018.8
- ・「学校現場における業務改善加速事業」 モデル事業 埼玉県教育委員会 2018.4
- ・「学校における働き方改革基本方針」 埼玉県教育委員会 2019.3
- ・「平成30年度教育行政方針」 さいたま市教育委員会 2018.02
- ・「平成31年度教育行政方針」 さいたま市教育委員会 2019.02
- ・「令和2年度教育行政方針」 さいたま市教育委員会 2020.02
- ・記者発表資料「議題2 学校の働き方改革について」 さいたま市教育委員会 2019.01.29
- ・「教師の発達と力量形成」 山崎準二 創風社 2012.4
- ・「教師の経験世界」 高井良健一 岩波講座 教育 変革への展望4 岩波書店 2016.8
- ・「教師の専門性とアイデンティティ」 久富義之編著 勁草書房 2008
- ・「教師の学びを科学する」 中原 淳 監修 北大路書房 2015.5
- ・「甦る教師のために」 改訂版 鈴木正幸 加藤幸次 辻村哲夫 山本克典 編著 川島書店 2018.3

資料

- ・教員意識調査（表面）

アンケートご協力をお願い教員意識調査 「働き方改革に関わって」

埼玉大学教育学部 安原研究室

現在、多方面で長時間の残業や過労死など、日本の社会で働き方改革が問われています。学校で働く教職員の仕事についてもマスコミの報道等では「ブラックな仕事、職場」（長時間労働や残業、過労死など）として長時間労働や残業問題がたびたび取り上げられています。

このことは将来、教職を目指す大学生、大学院生（専門職大学院生）たち教員養成段階にいる者たちの関心も高く、教職への期待と不安の中で勉学を続けています。そこで、現職教員の声を参考に微力ではありますが、今後の教員養成の充実を図ることをねらいとしてアンケート調査を実施させていただきます。ご協力の程お願いします。

【アンケート】にあたって

- 回答用紙のプロフィール項目にご記入ください。
- 回答用紙の(1)～(4)の問いには、それぞれ4つの選択肢(A～D)から選んで、その記号を○で囲んでください。また、ご意見がある場合は各設問ごとに自由にご記入ください。
- (5)についてはご意見の記述のみです。
- 今後、インタビュー調査(個人ごとに面接20分程度)にご協力いただける方は回答用紙に所属校とお名前をお書きください。
- なお、県内各市町の方々からアンケートのご協力をお願いしていますが、これらのアンケート調査、インタビュー調査で個人や所属校が特定されることはありません。

教員意識調査（裏面）

（ 回答用紙 ） ご自身のプロフィール項目（所属や個人が特定されることはありません。）

- (1) 所属学校種（ 小 ・ 中 ・ 特別支援 ・ 高校 ） (2) 性別（ 男 ・ 女 ）
(3) 年齢（ 歳 ）
(4) 職務（ 教諭 ・ 養護教諭 ・ 栄養教諭 ・ 主幹教諭 ・ 教頭 ・ 校長 ・ 学校事務 ）
(5) 職務経験年数（臨時的任用も含）【 】年

(1) あなたご自身の教職生活は「ブラックな仕事、職場」（長時間労働や残業、過労死など）の状況だと思いますか。

A とても思う B やや思う C それほど思わない D 全く思わない

意見：
.....
.....

(2) 他の一般企業や公務員の仕事と比べて、教職は「ブラックな仕事」（長時間労働や残業、過労死など）の状況にあると思いますか。

A とても思う B やや思う C それほど思わない D 全く思わない

意見：
.....
.....

(3) 現在、学生から教職に就きたいと相談されたら、あなたなら教職を勧めますか。

A ぜひ勧める B まあ勧める C あまり勧めない D 考え直すように進言

意見：
.....
.....

(4) 「学校の規模、立地（都市や農山村）、職員構成（人数、経験年数）、繁忙な時期、などによって、「ブラックな仕事・職場」（長時間労働や残業、過労死など）状況は様々で、常にどの学校も「ブラックな仕事・職場」だと一概に言えないのではないか」という意見についてどう思いますか。

A とても思う B やや思う C それほど思わない D 全く思わない

意見：
.....
.....

(5) 多忙感、負担感が少しでも解決できる方策があれば自由にお書きください。

.....
.....
.....

◎ インタビュー調査にご協力いただける方は以下にご記入ください。

所属校（ ）市・町立（ ）小・中・特別支援学校・高等学校
氏名（ ）

ありがとうございました。

埼玉大学 教育学部 安原研究室

(2020年3月31日提出)
(2020年4月10日受理)