

教職に対する基礎的理解を深める指導の在り方について

— 教職科目「教職概論」における授業実践を中心として —

中村 敏行

Methods of Instruction to Deepen Basic Comprehension in Education

— Focusing on Implementation of “Teaching Profession Introduction” in Teaching Subjects —

NAKAMURA Toshiyuki

要約

本稿は、本学の教職課程において「教育の基礎的理解に関する科目」として開設している「教職概論」における授業実践に関する論考である。授業では、教員を志す学生に対して、教員としての誇りや使命感、責任感、高い倫理観、専門的知識など教員として備えるべき不易の資質能力を身につけさせるとともに、今日的課題である「チームとしての学校」の中で教員はどうあるべきか、教員の働き方改革をどのように推進していくべきかなどの視点を育成するための指導に重点を置いた。その手立てとして、筆者の長い教員経験、教育行政での経験に基づいた自作の学習用プリントを使用し、教育とはどのような営みなのか、今の時代に求められる教員像とはどのようなものなのかなどについて深く考えさせることとした。また、本稿では、授業内容のフィードバックのために使用したワークシートから学生の意見を集約し、掲載することで指導の成果の一部を明らかにすることとした。

キーワード：教員としての倫理観・不祥事の根絶、チームとしての学校、教員の働き方改革

はじめに

2021年度（令和3年度）、敬愛大学において、「教職概論」と「教職実践演習」の2科目を担当させていただいた。この2科目は、「教職概論」において教職課程の学びへの動機付けを行い、「教職実践演習」では、教職課程全体の学びを振り返り、4月から教壇に立つために自己に不足している力を認識し、補うという役割を担っている。いわば、教職課程の入口と出口に当たる重要な科目である。

筆者自身、中学校の社会教員として教員人生をスタートさせたものの、その後、22年間、千葉県教育委員会（以下「県教育委員会」という）に籍を置き、主に人事管理行政を中心とした仕事に従事した経験を持っている。

教員採用選考業務では、平成の前半には採用数が伸びず狭き門となっていたが、平成の終わりから現在では、大量採用時代が訪れ、優秀な受験者の確保に奔走した。また、教職員の不祥事が多発し、どうしたら根絶できるのかという答えのない難題にも取り組んだ。さらに、教員の働き方改革

では、地域との連携や外部人材の活用など、いわゆる「チームとしての学校」の在り方も模索してきた。

こうした自己の経験を踏まえ、この2科目の実践をととして、教員を目指す学生に、教育とはどのような営みなのか、今の時代に求められる教員像とはどのようなものなのかなどについて深く考えさせたいと思っている。

なお、今回の論考では、特に「教職概論」での指導に焦点を当て、その実践を振り返りながら、教職に対する基礎的理解を深める指導の在り方について考察してみたい。

1. 「教職概論」の学びをととして 身につけさせるべき資質能力について

これまで「教員に求められる資質能力」について幾度か中央教育審議会（以下「中教審」という）で議論され、答申が出されている。例えば、「新しい時代の義務教育を創造する」（2005年〔平成17年〕10月26日答申）では、「人間は教育によってつくられると言われるが、その教育の成否は教師にかかっていると言っても過言ではない。」とした上で、優れた教師の条件は、大きく集約すると

- (1) 教職に対する強い情熱
- (2) 教育の専門家としての確かな力量
- (3) 総合的な人間力

の三つの要素が重要であるとしている。

また、「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」（2012年〔平成24年〕8月28日答申）では、これからの教員に求められる資質能力について

- (1) 教職に対する責任感、探究力、教職生活全体を通じて自主的に学び続ける力（使命感や責任感、教育的愛情）
- (2) 専門職としての高度な知識・技能
 - ①教科や教職に関する高度な専門的知識（グローバル化、情報化、特別支援教育その他の新たな課題に対応できる知識・技能を含む）
 - ②新たな学びを展開できる実践的指導力（基礎的・基本的な知識・技能の習得に加えて思考力・判断力・表現力等を育成するため、知

識・技能を活用する学習活動や課題探求型の学習、協働的学びをデザインできる指導力）

- ③教科指導、生徒指導、学級経営等を的確に実践できる力

- (3) 総合的な人間力（豊かな人間性や社会性、コミュニケーション力、同僚とチームで対応する力、地域や社会の多様な組織等と連携・協働できる力）

などとしている。

さらに、「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～」(2015年〔平成27年〕12月21日答申)では、教員が備えるべき資質能力について、「使命感や責任感、教育的愛情、教科や教職に関する専門的知識、実践的指導力、総合的な人間力、コミュニケーション能力等の不易の資質能力」に加え、

- (1) 自律的に学ぶ姿勢を持ち、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質能力を生涯にわたって高めていくことのできる力や、情報を適切に収集し、選択し、活用する能力や知識を有機的に結びつける構造化する力
- (2) アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善、道徳教育の充実、小学校における外国語教育の早期化・教科化、ICTの活用、発達障害を含む特別な支援を必要とする児童生徒等への対応などの新たな課題に対応できる力量
- (3) 「チーム学校」の考えの下、多様な専門性を持つ人材と効果的に連携・分担し、組織的・協働的に諸課題の解決に取り組む力

などが挙げられており、「教職概論」の授業においてもこのような力の育成に注力する必要があるものと考えている。

2. 本授業における到達目標と 具体的指導計画について

(1) 到達目標について

本授業では、教職課程コアカリキュラム（2017年〔平成29年〕11月17日・文部科学省）などを踏ま

え、授業における到達目標を以下のとおり設定することとした。

- ①教職の意義、学校や教員に求められる役割など基礎的な知識を身につけさせるとともに教職に対する熱意や情熱を育む。
- ②教員養成カリキュラムを正しく理解し、様々な学びや活動に積極的に取り組む態度を養う。
- ③教職を目指す学生として法令を守る姿勢やモラル、マナーなど社会規範を培う。

(2) 具体的指導計画について

本授業の指導計画は、カテゴリー化すると、

- ①教員としての倫理観
- ②学校の役割と責任（「チームとしての学校」を含む）
- ③学校における危機管理
- ④教科指導と生徒指導
- ⑤教育の今日的課題（働き方改革など）

などに分類される。

以下に具体的な指導計画を示す。

- | | |
|------|-----------------------------|
| 第1回 | 教職の魅力 |
| | 教職課程での学びについて |
| 第2回 | 学校の役割と責任（1） |
| | 理想とする教員像とは |
| 第3回 | 学校の役割と責任（2） |
| | 教育委員会制度について |
| 第4回 | 「チームとしての学校」 |
| | 組織としての学校「チーム学校」 |
| 第5回 | 学校における危機管理（1） |
| | 安全教育、安全管理、防災教育について |
| 第6回 | 学校における危機管理（2） |
| | 新型コロナの拡大防止について |
| 第7回 | 教科指導の基本 |
| | 新学習指導要領と
アクティブ・ラーニングについて |
| 第8回 | 生徒指導の在り方（1） |
| | 生徒指導の意義と課題について |
| 第9回 | 生徒指導の在り方（2） |
| | いじめ問題の現状と対応について |
| 第10回 | 教員と教育法規 |

不祥事の根絶

- | | |
|------|-----------------|
| 第11回 | 地域や保護者との連携 |
| | 地域に根差した学校づくりとは |
| 第12回 | 千葉県教育の現状と課題 |
| | 千葉県教育振興基本計画について |
| 第13回 | 新しい時代の教育 |
| | 中央教育審議会について |
| 第14回 | 教職員の働き方改革 |
| | 働き方改革の必要性について |
| 第15回 | まとめ |
| | 講義の振り返り |

3. 具体的な実践内容1：

教員としての高い倫理観の育成（1）・ 理想とする教員像…第1、2回授業より

学生の意識レベルを把握するため、第1回の授業において、「教員に必要とされる資質能力についてどう考えるか」について聞いてみた。その結果を以下に示す。回答総数81人（複数回答）

- | | |
|--------------------------------|-----------|
| ○専門教科の知識、教科指導力、説明する力など | 29人 35.8% |
| ○教職に対する誇り、使命感、責任感、情熱、規範意識、愛情など | 13人 16.1% |
| ○生徒指導力、共感的理解力など | 26人 32.1% |
| ○コミュニケーション能力 | 6人 7.4% |
| ○学び続ける姿勢 | 3人 3.7% |
| ○その他 | 4人 4.9% |

このように教員に必要とされる資質能力について「専門教科の知識」、「生徒指導力」との回答が多く見られた一方、「教職に対する誇り・規範意識」などいわゆる教員としての倫理観や「コミュニケーション能力」との回答が少なかった。

現在の学校現場の状況を鑑みると、当然のこととして教科指導力や生徒指導力の高い教員が必要とされているが、それにも増して教員としての高

い倫理観、チーム学校の一員としてのコミュニケーション能力、変化の激しい社会に対応するために学び続ける姿勢などを身につけた教員が求められている。授業では、学生に対して、このような力の必要性を認識させ、身につけさせる指導が必要となるものと考えた。

そのため授業では、次のように教職を志す上での心構えを指導した。

子供たちの前に立って、先生と呼ばれる以上、子供たちの良いお手本でなければならない。同年代の若者に許されることであっても、教員には許されないことも多くある。教員を目指すからには、あらかじめ一定の覚悟が必要である。

これは、筆者自身が長い教員生活の中で、培ってきた考え方で、教職員に対する指導的な立場となつてからは、多くの若い教員に伝えてきたことでもある。

また、筆者自身が最近の教員を見て感じるものの一つに、「友達のような先生」が増えたということがある。子供たちから「親しみやすい先生」だと思われることは、一概に悪いこととは言えないのかもしれないが、教員としての威厳がなければ児童生徒の中に尊敬の念も生まれない。

そこで学生に伝えたことは、「友達のように親しみやすい」だけでは、教員は務まらないということである。

児童生徒と教員の間には、「教えられる側」と「教える側」という明確な違い、一線がある。学生には、これまで「教えられる側」の立場という経験しかないわけで、「教える側」の立場というものをすぐに理解することは困難かもしれない。

しかし、教員を目指そうとするからには、教職課程での学びをとおして、自分なりの「教える側」の立場（教員像）を確立する必要がある。

これまで多くの先生方に教えをいただき、尊敬する先生に巡り会えたという経験を持っている学生も多くおり、少なからず、それが理想とする教員像になっている学生も多いと思われる。

授業では、「理想とする教員像」、「理想に近づくため努力すべきこと」について、自分の考えをまとめさせてみた。

「あなたが理想とする教員は、どのような人（姿）ですか。」

学生の回答では、キーワードとして、「知識が豊富」、「授業力が高い」、「信頼」、「尊敬」、「平等」などが多かった。以下に印象深かった記述を掲載する。（一部抜粋）

- 今後の人生において重要な手助けとなるような教えができる教員
- 生徒に寄り添いながらも、時に厳しく指導できる教員
- フレンドリーだが威厳がある教員
- 様々なことに興味を持ち学び続ける教員
- いじめを許さない教員
- 気持ちを受け止め、不安や壁にも一緒に立ち向かってくれる教員
- 生徒のやる気を引き出す、学ぶ意欲を高められる教員
- 厳しさの中に優しさがあり、生徒からこんな大人になりたいと思われる教員

また、「小中高校時代の恩師のような教員」との記述も多く、素晴らしい教員との出会いが教職を志す一因となっていることも明らかとなった。

「理想に近づくために、今、一番取り組みたいことは何ですか。」

学生の回答で多かったのは、「基礎学力の向上」、「心理学を学ぶ」、「コミュニケーション能力の向上」などだった。

また、「教育ボランティア」、「ちば！ 教職たまごプロジェクト」¹⁾への参加などの回答も多く、子供たちと触れ合うことのできる実践的な体験活動を望んでいることも明らかとなった。

その他、印象深かった記述を以下に掲載する。（一部抜粋）

- 様々なことに挑戦し、視野を広げる。

○様々な場面で自分の意見をしっかりとつことと、相手の意見を聞き入れ自分の意見もしっかり伝えるようにする。

○尊敬されるというのは、自分の意見を持ち自ら行動していることだと思う。他人に振り回されることなく、自分の道を作りたい。

○人としての教養を深めるために多くの本を読む。

○自分の価値観を広げるためにいろいろな人と交流し、様々な考えを知り理解する。

この二つの質問は、県教育委員会が現職の教職員向けの研修資料として出している「信頼される質の高い教職員であり続けるために～教職員の服務に関するガイドライン～」(2020年〔令和2年〕3月)の第1章にある「教職員の服務について基本的な事項を、もう一度確認しよう」から引用したもので、教員として常に、繰り返し、自らに問いかけなければならない重要な事項であると考えている。この取り組みは、県内すべての現職教員が研修の中で行っていることでもある。

そのため、教職を志す第一歩として学生にも自分の考えをまとめさせ自覚を促した。

また、前述のとおり学生が子供たちと触れ合うことのできる実践的な体験活動を望んでいることから、本学の教職課程において、より実践的な学びの場を提供したり、学生のニーズに応じた情報提供を行ったりすることが必要となるものと考えている。

4. 具体的な実践内容2： 教員としての高い倫理観の育成 (2)・ セクシュアルハラスメントの防止 …第10回授業より

学校におけるセクハラ行為とは、どのようなことを指すのか。県教育委員会が策定している「教職員と幼児・児童・生徒、保護者との間におけるセクシュアルハラスメント防止についての指針」(一部抜粋・1999年〔平成11年〕8月26日制定)によると以下のとおりとなっている。

I 基本的な心構え

- (1) 教職員と幼児・児童・生徒(以下「児童生徒」という。)との間におけるセクシュアルハラスメント(以下「セクハラ」という。)については、大人と子供、指導する側とされる側という関係のもと、児童生徒は拒否しがたく、逃れられない状況の下で発生することが多く、児童生徒の心に深い傷を与え、その後の成長に大きな影響を与えることになり、個人としての尊厳や人権を侵害するものである。
- (2) 教職員と児童生徒との間におけるセクハラは、教職員の児童生徒に対する人権意識が不十分なことや、性別により役割を分担すべきであるという固定的な意識を背景として起こる場合が多い。
- (3) 自らの言動がセクハラであることに気付いていない場合が多い。
- (4) 性に関する言動に対する受け止め方には、個人や性別で差があり、セクハラにあたるか否かについては、相手の受け止め方が重要である。

また、県教育委員会では、学校におけるセクハラ及び体罰に関する実態を把握し、効果的防止策を講ずることなどを目的として、2004年度(平成16年度)(体罰調査は2012年度〔平成24年度〕)から、すべての公立学校(千葉県立学校及び市立高校を除く)の児童生徒・職員を対象とした「セクシュアルハラスメント及び体罰に関する実態調査」を実施している。

2021年(令和3年)5月に公表された2020年度(令和2年度)分の同調査の結果を見ると、教員からセクハラを受け不快だったと回答した児童生徒数は、小学校148名、中学校153名、高校224名、特別支援学校18名だった。具体的な内容としては、「容姿等の身体的特徴を話題にされ不快だった」、「不必要に身体を触られ不快だった」、「性的な話・冗談等を言われ不快だった」などの回答が多かった。中学校以外は前年度よりも増加しており、

未だ根絶には至っていないのが千葉県の現状である。

このような学校現場の状況を踏まえ、学校におけるセクハラ行為について、その具体的な事例として以下の事案を取り上げ、このような行為を絶対に行わないよう指導した。

〈性的な内容の発言に関する事例〉

- 宿泊を伴う学校行事等の際、児童生徒を教員の部屋に呼んで、性的な質問をする。
- 掃除を怠けていた女子生徒に対して「女の子のくせにきちんとしなさい」と叱る。
- 泣いている男子児童に「そんなに泣いていると女々しいぞ。」と叱る。

〈性的な行動に関する事例〉

- 指導の際、必要がないのに肩や背中に触れ、児童生徒に不快感を与える。
- 女子であることで、お茶くみや掃除をさせたり雑用を強要する。
- 部活動の指導の際、部員に対してマッサージと称して身体を触る。

また、教員が学校におけるセクハラ防止のために持つべき基本的視点として以下の5点について具体的に指導した。

- 「親しさの表現」、「励まし」等が動機であっても、相手を不快にさせる場合があることを理解する。
- 児童生徒が教職員の言動を不快に感じた場合でも、明確な意思表示がされない場合も多いことを理解する。
- 児童生徒の行動の変化を的確に把握することにより、内面の状況を理解するように努める。
- 日常生活のあらゆる場面において、児童生徒を一人の人格を持つ個人として対応しているか、性別による固定的な役割分担意識がないかどうか、自ら点検する。
- 日ごろから児童生徒との信頼関係の醸成に努め、児童生徒が相談しやすい環境の整備に努める。

最後にまとめとして、以下の指導を行った。

教育は、児童・生徒や保護者及び地域の皆様の

信頼があってはじめて成果が上げられる。教員の児童生徒に対するわいせつ行為やセクハラ行為などの不祥事は、学校や教員に対する信頼を著しく失墜させ、大きな不信感を抱かせる。教員は常に、崇高な使命と、重い職責を深く自覚し、すべては子供たちのために専心しなければならない。

その上で、次のような投げかけを行い意見を求めた。

あなたは、学校におけるセクハラの防止のために大切なことは、何だと思いますか。

印象深かった意見を以下に挙げる。(抜粋)

- 児童生徒が不快だと感じていても声を上げられず、周りにも相談できない場合が多いと思う。教員がどれだけ配慮できるかが問題で、「励まし」などでも不快に思われるような言葉を避けるなど、しっかりと不信感をもたせない日頃の行動が大切だと考える。
- 学校としてアンケート調査を実施するなど、セクハラにすぐに気づける体制を整えることや、同僚の教員にこのような行為があった場合には声かけすることが必要である。
- 常に自分の発言に責任を持つ。これぐらいなら大丈夫だろうという甘い考えをもたないことが大切である。
- 教員の固定概念を押しつけないことが大切と思う。例えば役割分担の時に「男だから」、「女だから」などの一方的押しつけは個人の尊重に反することだと思う。
- 例え悪意がなかったとしても、児童生徒や保護者の立場になって「自分が言われたらどう思うか」を考え、「この程度なら大丈夫」、「良好な関係ができています」という勝手な憶測や思い込みをしないことが大切と考える。
- 児童生徒と教員という距離感を保つこと。子供の心に寄り添うことは必要だが、不必要に子供に触れない。
- 教員が子供たちを守るべき立場であることを自覚することが大切である。子供たちとの信頼関係を築くことが何よりも大切と考える。

これら学生の意見から「どのような行為がセクハラに当たるのか」、「教員として児童生徒にどう接すべきか」などのセクハラ行為の防止に対する正しい理解や教員としての基本的なスタンスに対しても一定の理解が進んだものと捉えている。

5. 具体的な実践内容3：教職の意義、 基礎的理解1（チームとしての学校） …第4回授業より

中教審の「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について」（2015年〔平成27年〕12月21日答申）によると、「近年、グローバル化や情報化が急速に進展し、社会が大きく変化し続ける中で、複雑化・困難化した課題に的確に対応するため、多くの組織では、組織外の人材や資源を活用しつつ、組織の力を高める取組が進んでいる。」とした上で、「学校においても、子供を取り巻く状況の変化や複雑化・困難化した課題に向き合うため、教職員に加え、多様な背景を有する人材が各々の専門性に応じて、学校運営に参画することにより、学校の教育力・組織力を、より効果的に高めていくことがこれからの時代には不可欠である。」とし、チームとしての学校の必要性を論じている。

こうした議論を踏まえ、2016年（平成28年）11月、文部科学省は教職員免許法の改正を行うとともに、翌年には「教育職員免許法施行規則及び免許状更新講習規則の一部を改正する省令」を制定した。こうした一連の法規改正により、各大学の教職課程では「教育の基礎的理解に関する科目」の中で、「教職の意義及び教員の役割・職務内容（チーム学校運営への対応を含む）」を扱うこととなった（本学では、「教職概論」が相当する）。

また、教職課程コアカリキュラム（2017年〔平成29年〕11月17日・文部科学省）では、「チーム学校運営への対応」について修得すべき資質能力を次のように示している。

一般目標：学校の担う役割が拡大・多様化する中で、学校が内外の専門家等と連携・分担して対応する必要性について理解する。
到達目標：校内の教職員や多様な専門性を持

つ人材と効果的に連携・分担し、チームとして組織的に諸課題に対応することの重要性を理解している。

授業では、はじめに「チームとしての学校」をめぐる議論の背景である保護者や児童生徒、地域社会の変化、教職員の多忙化など現在の学校教育を取り巻く状況について詳しく説明した。

その上で、「鍋蓋型」の教員組織と言われたこれまでの学校の課題として、

- (1) 校長、教頭の監督の下、各教諭が学級担任として自分の学級だけをしっかりと指導するといった考え方が根強く、ともすると教員間の連携が薄くなり、学年・学級王国的な発想になりがちだったこと
- (2) 人材活用などで地域とのつながりはあったものの、学校からの情報発信や地域への貢献がやや乏しく、双方向での連携には至っておらず、どちらかという学校が内向で、地域に対して閉鎖的な組織となっているとの批判があったこと

などについて触れた。

従来の学校は、このように組織としては脆弱であったが、それでも学習指導や生徒指導などで国際的に見ても高い成果を上げてきた。その陰には、日本の教員が幅広い職務を担い、子供たちの状況を総合的に把握して指導してきた多くの教員の献身的な努力があったことを忘れてはならない。しかし、その結果として、世界で一番勤務時間が長いと言われる状況になってしまっているのだが…。組織で対応するというよりも、教員一人一人の頑張りによって、学校教育を支えていた時代だったということである。

現在の学校組織は、2007年（平成19年）の学校教育法の改正により、副校長や主幹教諭といった新しい職が導入され、「鍋蓋型」と言われた学校独特の組織は解消されてきた。現在多くの学校では、何か問題が起こった時にも、教諭だけでなく管理職や主幹教諭なども対応に当たるなど組織として対応することが実践されてきている。

また、現在の学校には、心理の専門家である

「スクールカウンセラー」や福祉の専門家である「スクールソーシャルワーカー」、授業等において教諭をサポートする「学習サポーター」、学校の事務作業全般をサポートする「スクールサポートスタッフ」、教諭に代わって部活動の指導を行う「部活動指導員」、特別支援教育に関する業務を担う「特別支援教育支援員」や「介助員」など、多くの専門スタッフが活動しており、学生には、その導入目的や業務内容について調査させ理解を深めさせた。

その上で、教員が一人でできることには限界があり、様々な職種の方々との協働によって、より良い教育活動を行っていかうとするのが「チームとしての学校」の考え方であり、学生に対しては、これからの教員には学校にチームの一員として入ってきている職種の違う方々とうまくコミュニケーションをとり協働してこそ、問題が解決できるとの認識を強くすることが大切であることを具体的な事例とともに示した。

また、現在の学校教育は地域との連携なくしては語れないほど、地域の方々が学校に関わり、児童生徒の教育にご協力いただいている。これらの事例を示し、地域との連携の重要性、特に双方向の連携の重要性について理解を深めさせた。

「チームとしての学校」の学びのまとめとして、その必要性について、自分の考えをまとめさせた。

印象深い意見を以下に紹介する。（一部抜粋）

○教員だけでは、いじめや不登校、特別支援教育などの対応が追いつかないのではと思う。専門家や地域との連携により早期発見ができたり、深刻になる前に解決できたりすると考える。

○「チームとしての学校」が進むことによって、教員の役割がより専門化され、授業に集中できるようになり、子供たちに寄り添った授業ができるようになると思う。

○地域と学校が連携することで、地域に根付いた環境を学校教育に取り入れることができ教育が活性化するとともに、地元も活性化するのではないと思う。地域と学校がコミュニケーションをとり、お互いに協調し合う関係

を作ることによって様々な問題の解決につながると考える。

すべては紹介できないが、多くの学生が、専門スタッフとの連携が問題の未然防止、早期解決につながる、地域との連携が大切、教員間の連携、コミュニケーションの大切さなどを挙げており、一定の成果はあったものと考えている。

6. 具体的な実践内容4：教職の意義、基礎的理解

(1) 教員の働き方改革の必要性

…第14回授業より

(1) 働き方改革の議論の背景

日本の教員の長時間勤務については、これまで様々な議論されてきたが、その実態が改めて注目されたのは、2014年（平成26年）にOECDが公表した「国際教員指導環境調査（TALIS）2013」の調査結果で、日本の中学校教員の勤務時間が1週間当たり53.9時間（参加国平均38.3時間）と、参加國中ワースト1位だったことがきっかけとなっている。世界で一番忙しい日本の中学校教員、世間ではショッキングな話題となった。

さらに、文部科学省が全国の小・中学校教員を対象に実施した「教員勤務実態調査」（2016年度〔平成28年度〕）では、1週間当たりの教諭（主幹教諭・指導教諭を含む）の学内総勤務時間について、小学校は55～60時間未満、中学校は60～65時間未満の者が占める割合が最も高くなっており、また、厚生労働省が過労死の労災認定基準²⁾として定めている「1か月当たり80時間以上の時間外労働」に相当する学内総勤務時間が「1週間当たり60時間以上」である教諭の割合は、小学校では33.4%、中学校では57.7%となっていた。

要するに、日本の教員が忙しすぎるということが、議論の始まりだったわけである。

また、働き方改革を行う背景には、教員の授業力向上という側面もある。

現場の教員から「主体的・対話的で深い学びの実践はしたいけれど、忙しくて授業準備の時間が足りない」といった声をよく耳にする。働き方改革を推進することは、業務の負担軽減によって余

裕を生み出し、教員一人一人の授業力等をさらに高め、子供の資質・能力向上につなげるというねらいもある。

もう一つ、働き方改革推進の背景を付け加えるなら「学校という職場はかなりブラックだ」という風評の払拭である。現在、全国的に教員数の不足が顕著となっている中で、「学校」という職場が魅力的でなければ、さらに教員志望者が減り、人材不足が激しくなってしまうだろう。現に教員採用選考の志願者数はここ数年減少してきている。教員にも、子育てをしている人、介護をしている人などがある。様々な人にとって働きやすい勤務環境を整備して人材を確保することも、働き方改革の大きな目的の一つである。

（２）千葉県における働き方改革の推進状況

2018年（平成30年）4月、県教育委員会では全庁的な体制で教職員の長時間勤務の改善に取り組むため、教育次長を本部長とする「働き方改革推進本部」を設置し、同年9月には、千葉県の「行動計画」となる「学校における働き方改革推進プラン」を策定した。このプランは、その後3回に渡って改訂され、最新版は2021年（令和3年）3月付けとなっている。

（３）「学校における働き方改革推進プラン」について

学校における働き方改革とは、単に教職員の在校時間を短縮すれば良いというものではない。学校及び教職員の業務の総量を減らさずに、教職員の在校時間の短縮を図ろうとしても、家に持ち帰る仕事が増えることにつながり、根本的な解決にはならない。学校における働き方改革を確実に推進していくためには、教職員の業務量を減らすという業務改善の側面とともに、教職員の意識改革との両輪で進めていくことが必要不可欠である。

教職員の意識改革は、教職員一人一人が、勤務時間を意識し、計画的・効率的に業務を行おうとする意識を持つことが大切である。とりわけ、多くの教職員が「子供たちのため」であれば長時間勤務をやむなしとする現状から脱却し、教職員が心身ともに健康で充実した生活を送ることで、教育活動に全力で打ち込めるようになり、最終的に

は「子供たちのため」になるという認識を持たなければならない。

前述のとおり、県教育委員会では、業務の改善と教員の意識改革を両輪として、教職員の働き方改革を進めており、その具体的な行動計画として示されているのが「学校における働き方改革推進プラン」である。現在のプラン（2021年〔令和3年〕3月改訂版）が掲げる目標を以下に示す。

業務量の適切な管理等に係る取組を推進し、原則として、条例等で定める勤務時間を超える在校等時間が、1か月当たり45時間、1年当たり360時間を超えないようにする。
そのため、「子供と向き合う時間を確保できている教職員の割合」が令和5年度末までに100%、「勤務時間を意識して勤務できている教職員の割合」が令和4年度末までに100%となるよう、段階的に引き上げる。

教職員の働き方改革は、長年の学校教育の風土を変えていく取り組みで、プランを出したからといって、劇的に効果がでるものでない。

この目標を実現するためには、教育委員会の指導支援、校長等の管理職のリーダーシップ、そして何よりも大切なのが、保護者や地域の理解である。

このため県教育委員会では、2020年（令和2年）3月、保護者や地域の理解を得るための取り組みの一つとして「学校における働き方改革推進のための共同メッセージ～千葉の教育の更なる充実・発展のために～」と題した共同宣言³⁾を出し、保護者や地域と共に教職員の働き方改革を進めようとしている。

（４）千葉県の実態と課題について

県教育委員会では、働き方改革の推進状況をチェックするために、2018年度（平成30年度）からすべての県立学校及び市町村教育委員会を対象とした「教員等の出退勤時刻実態調査」を実施している。その調査結果を以下に示す。

この調査では、2020年度（令和2年度）から、「在校時間」から自己研鑽等の「業務外の時間」

を差し引いた「時間外在校等時間」について調査しており、1か月当たりの正規の勤務時間を80時間超えて在校している教職員の割合は、単純な比較はできないものの、いわゆる「過労死ライン」に該当する職員は徐々に減少の傾向にある。

しかし、中学校では60.6%の教諭が1か月当たりの時間外在校等時間が45時間を超えており、全校種の平均を計算して見ても44.4%となり、教諭等の半数近くが1か月当たり45時間を超えて時間外勤務をしている状況が明らかとなっている。

【教諭等における1か月当たりの正規の勤務時間を80時間超える者の割合】 (%)

時 期	小学校	中学校	高 校	特 支
R 2.11	4.4	23.5	8.0	0.03
R 1.11	8.1	29.5	16.5	0.03
H 30.11	11.5	30.5	25.9	1.4

※特支は特別支援学校

※2019年度（令和元年度）以前は、「業務外の時間」を差し引かない「在校時間」について調査

【教諭等における1か月当たりの時間外在校等時間が45時間を超える者の割合】 (%)

時 期	小学校	中学校	高 校	特 支
R 2.11	47.3	60.6	35.8	9.9

また、県教育委員会が2018年度（平成30年度）から実施している「教職員の働き方改革に係る意識調査」（70校抽出調査）では、「子供と向き合う時間を確保できている教職員の割合」及び「勤務時間を意識して勤務できている教職員の割合」について調査しており、この調査結果を以下に示す。

【子供と向き合う時間を確保できている教職員の割合及び勤務時間を意識して勤務できている教職員の割合】 (%)

時期	子供と向き合う時間を確保できている	勤務時間を意識して勤務できている
R 2.12	71	84
R 1.12	66	75
R 1.7	64	71
H 30.12	54	64
H 30.7	53	63

徐々に「子供と向き合う時間を確保できている」と回答している教職員が増えてきていることは喜ばしいことであるが、「勤務時間を意識して勤務できている」と回答した教員の割合が100%にならないのは、残念でならない。すべての教職員がすぐにでも意識できることだと思うのだが…。教職員の意識改革はまだまだと言わざるを得ない。

（５） まとめとして

これらの調査結果などにより、教職員の長時間勤務は、改善傾向にはあるものの、未だ多くの教職員が長時間勤務をしている実態が明らかとなっている。このため教職員の心身の負担の増加や子供と向き合う時間の減少はもとより、教育活動の質の低下や教職そのものへの魅力の低下など、様々な課題の蓄積が懸念されている。これまで学校が果たしてきた役割を踏まえつつ、教職員が心身の健康を損なうことのないよう、業務の質的転換及び量的削減・精選を図るとともに、授業やその準備に集中できる時間や自らの専門性を高めるための研修の時間を確保できるよう環境を整備するなど、これからも学校における働き方改革を強力に進めていく必要がある。

この講義のまとめとして、次のような課題を示し、学生の意識を調査した。

教職員の働き方改革の必要性についてあなたはどのように考え、教員として採用されたなら、どのように働き方改革を推進していきますか。

以下に、印象深かった意見を挙げる。（抜粋）

○教職概論で学んだ「チームとしての学校」の考え方を意識し、働き方改革を行いたい。具体的には情報収集を行い、ICTの活用方法、部活動指導員や地域の人々との連携方法を教員間で共有し、負担を軽減できる方法を提案していきたい。

○たまごプロジェクトの研修で中学校に行っているが、会議や授業の資料をコピーするだけでとても感謝される。これだけでも教員の負担軽減になるのであれば、他にもできる仕事

があるのではと考え取り組んでいる。

- 「取捨選択する」を徹底すべきだと思う。例えば会議の回数を減らす。これにより教員が自分の仕事に着手でき、学校全体で残業が減ると思う。学校の労働環境が良くなれば、教員一人一人のパフォーマンスの向上につながると思う。
 - 教員が考えなければならないことは、ただ労働時間が長いから減らすということではなく、どうやったら教育の質を落とさずに労働時間を減らすことができるのかということを考えることだと思う。
 - 小学校教科担任制が議論されているが、このような制度の導入は教員の負担軽減につながると思う。
 - 教員が忙しいのはよくわかったが、働きすぎからくる疲労によって授業のクオリティが下がっては元も子もない。
 - 自分が採用されたなら、働き方改革を自分のこととして推進していきたい。それができなければ子供たちの心のケアや部活動など子供たちが望んでいることができなくなってしまう。
 - 教員一人一人の意識改革をしなければ変わらない。今までどおりをそのまま行っていくのではなく、時代が流れていく中で考えを変えていかなければならない。時代に対応できる柔軟性を磨くことが大切だと思う。
 - 私たち若い世代は、働き方改革の必要性や長時間労働の悪影響などについて多くを学んでいる。それを生かし、率先して校内の教員向けにパンフレットやポスターを作ったり、説明会を開催したりして、教員一人一人が意識して働き方改革を実践するよう周囲に働きかけていきたい。
 - 私が教員として採用されたなら、教育の変化に対応していくことを考えたい。ICTの普及などで慣れないことが多くあっても早く変化に対応できるよう常に時代の流れを見ていくことが必要である。
- この授業では「教員の働き方改革をどう進める

か」という大変難しいテーマを扱ったが、学生たちは真摯に課題と向き合い、率直な意見を届けてくれた。チーム学校として働き方改革に取り組むことの大切さ、教員の働き方改革が単なる時短ではなく、教育力の向上につながることなどの視点をしっかりもてたことは成果と捉えている。とりわけ、次世代の教員として重要な資質の一つとされている時代の変化に柔軟に対応することや、情報活用能力を働き方改革推進のための視点として挙げた学生がいたことも特筆すべき点である。

ここには掲載しなかったが、教育委員会や管理職が本気で働き方改革に取り組まなければ教員確保につながらないし、日本の学校教育力が低下するとの意見もあった。

まとめと今後の課題

冒頭述べたとおり、教員を志望する学生は子供との触れ合いを含めたより実践的な学びを望んでいることが明らかとなった。そのため来年度以降の「教職概論」の指導計画を立案する上では、例えば「小・中学校の授業を参観する（オンライン参観を含む）」、「現職教員などをゲストティーチャーとして活用する」、「指導主事等から教科指導における現状と課題について指導を受ける」など、現場の生の声に触れられるような指導内容を取り入れることに留意したい。

実際、後期に実施した「教職実践演習」では、教育事務所指導主事や現職校長をゲストティーチャーとして招き、授業実施上の留意点や学校現場で望まれる教員像などについて講演していただいたが、学生からは、4月から教壇に立つ上での不安解消に大いに役立ったと大変好評だった。このような取り組みを積極的に実施することは「教職概論」においても学生の興味関心を喚起する上で有効であると考えている。

現状では、大学入学と同時に教員を志望しても、その後の学びが継続せず、教職員免許状の取得を断念している学生も多いように見受けられる。「教職概論」は教職課程の学びへの動機付けを行うという役割を担っていることに鑑み、より実践的な学びを取り入れることで、少しでも多くの学

生が意欲を持って教職課程で学びつづけ、最終的に教職員免許を取得できるようにしていきたいと考えている。

本学が教職課程の学生向けに示した「教職課程ハンドブック」の中で、中山幸夫学長が「敬愛読本」の一節を以下のように紹介している。

生徒を教え子として聖愛する、世にこれほど尊い天職が又とあろうか。しかもこの聖愛心たるや「天」の信念より渾々と流れ出で、汲めども汲めども尽きないならば、これに感激しない教え子はあるか。先生方の敬愛に感激した生徒は、やがて生徒側に敬愛の念湧き出で、ここに校風春風のごとく漂い、言わず語らずのうちに生徒の品格人格はすくすくと天に向かって成長発育するに相違ない。

筆者自身この言葉に深く感銘を受けた。これこそが理想とする教員像、真の師弟関係であろう。県内には多くの敬愛卒業生が教員として活躍しており、これからもこの本学の教員養成の理念を踏まえ、優秀な教員が輩出できるよう指導していきたい。

注

- 1) 「ちば！ 教職たまごプロジェクト」とは、県教育委員会が公立学校教員を志望している大学生等を対象に実施しているインターンシップ制度である。
- 2) 厚生労働省が過労死の労災認定のために定めている「脳・心臓疾患の認定基準」（2001年〔平成13年〕改正）によると「発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できる」とされている。
- 3) 「学校における働き方改革推進のための共同メッセージ」

は、各学校が働き方改革の一環として行っている学校行事の見直し、学校閉庁日の設定、留守番電話での対応などについて保護者や地域の理解を進めるため、県教育委員会、市町村教育長の団体、小・中・高・特支のPTAや校長会などが連名で発出したものである。

引用・参考文献

- 「新しい時代の義務教育を創造する」中教審答申 2005年（平成17年）10月26日
- 「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」中教審答申 2012年（平成24年）8月28日
- 「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～」中教審答申 2015年（平成27年）12月21日
- 「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について」中教審答申 2015年（平成27年）12月21日
- 「教育職員免許法施行規則及び免許状更新講習規則の一部を改正する省令」文部科学省 2017年（平成29年）11月17日
- 「教職課程コアカリキュラム」文部科学省 2017年（平成29年）11月17日
- 「国際教員指導環境調査（TALIS）2013」OECD 2013年（平成25年）調査・2014年（平成26年）公表
- 「教職員勤務実態調査」文部科学省 2016年（平成28年）調査・2017年（平成29年）4月速報値公表
- 「さわやか先生」県教育委員会初任者研修資料 2021年（令和3年）4月
- 「信頼される質の高い教職員であり続けるために～教職員の服務に関するガイドライン～」県教育委員会 2020年（令和2年）3月
- 「教職員と幼児・児童・生徒、保護者との間におけるセクシュアルハラスメント防止についての指針」県教育委員会 1999年（平成11年）8月
- 「学校における働き方改革推進プラン」県教育委員会 2021年（令和3年）3月
- 「教員等の出退勤時刻実態調査」県教育委員会 2020年（令和2年）11月
- 「教職員の働き方改革に係る実態調査」県教育委員会 2020年（令和2年）12月
- 「セクシュアルハラスメント及び体罰に関する実態調査」県教育委員会 2020年（令和2年）調査、2021年（令和3年）5月公表