

小学校教員の職務の負担感と多忙感・危機感の関連: 教員の視点に立った働き方改革の実現に向けて

メタデータ	言語: Japanese
	出版者:
	公開日: 2021-07-05
	キーワード (Ja):
	キーワード (En): public elementary schools, school
	factors, peripheral duties, quantitative survay,
	multi-level analysis
	作成者: 品田, 瑞穂, 萬羽, 郁子, 小宮山, 利恵子, 佐々木,
	裕子, 松田, 惠示, 中野, 幸夫, 田嶌, 大樹, 山内, 朋也, 酒井,
	春名, 金子, 嘉宏
	メールアドレス:
	所属:
URL	http://hdl.handle.net/2309/00173385

小学校教員の職務の負担感と多忙感・危機感の関連

--- 教員の視点に立った働き方改革の実現に向けて ---

1. 研究の目的

本研究の目的は、公立小学校の教員の業務の特徴と 負担感に着目し、業務の効率化・改善に対して教員の 持つ不安と期待を明らかにすることにある。

近年,教員の働き方の改善・効率化に向けて議論が盛んに行われている。その背景には、少子高齢化に伴って社会全体が働き方を見直す中で、教育現場における長時間労働や過労に注目が集まっていることがある。現在の学校では、個を尊重したきめ細かな指導や、従来は地域社会や家庭が担ってきた生活習慣の指導や安全指導が求められている(神林、2015a)。このため、教育現場では人手不足と長時間労働が慢性化していると考えられる。実際、2018年に実施された48か国・地域のOECD国際教員指導環境調査(TALIS)では、中学校教員の一週間当たりの仕事時間の平均は38時間であるのに対し、日本は56時間、小学校でも54時間であった(国立教育政策所、2019。なお他国・地域の初等教育の平均は、参加国が少ないため示されていない)。

このような多忙な教員の勤務実態が明らかになったことから、文部科学省においても教員の働き方改革に関する議論が進められ、2019年の中央教育審議会の答申では、これまで学校が担ってきた業務の一部を外部に委託するとともに、業務の削減や効率化を進めることが各自治体と学校に求められた(文部科学省、2019)。

業務の削減や効率化を進めるにあたっては、まず、 教員にとってどのような業務の負担が大きく、疲弊を もたらしているのかを明らかにする必要がある。これ までの教員のストレスやバーンアウト(仕事によっ て心身ともに疲弊し、消耗した状態)に関する研究 では、主に対人業務に焦点が当てられてきた。例えば 教員間のソーシャルサポート、特に共感などの情緒的 サポートはバーンアウト傾向を抑制し(貝川,2009; 宮下,2009)、管理職や同僚との葛藤や不適切な指導 は、ストレスを高める要因となることが指摘されてい る(藤原,2014;美濃・吉田,2018;高田・中岡・黄, 2011)。また、批判的あるいは無関心な保護者や、指導

```
* しなだ みずほ 東京学芸大学教育心理学講座
```

^{**} ばんば いくこ 東京学芸大学生活科学講座

^{***} こみやま りえこ 東京学芸大学大学院教育学研究科/スタディサプリ教育 AI 研究所

^{****} ささき ひろこ 株式会社チェンジウェーブ

^{*****} まつだ けいじ 東京学芸大学健康・スポーツ科学講座

^{******} なかの ゆきお 東京学芸大学広域自然科学講座環境科学分野

^{******} たじま ひろき 東京学芸大学児童・生徒支援連携センター

^{******} やまうち ともや 東京学芸大学大学院連合学校教育学研究科

^{*******} さかい はるな 株式会社リクルートマーケティングパートナーズ

^{***** ***} かねこ よしひろ 東京学芸大学教育学部

キーワード:公立小学校/勤務校要因/周辺的職務/定量調査/マルチレベル分析

が難しい児童生徒への対応はバーンアウト傾向を高め る (小橋, 2013)。これらの対人的な業務以外にも,調 査業務など児童生徒と直接かかわりのない事務的な業 務の増加によって、教員の負担感が増したとする指摘 もある(北神・高木, 2007; 落合, 2004)。ただし、教 員の働き方は、地域や学校によって異なる可能性があ る。働き方改革を含め、教育政策は地方自治体によっ て進められている。また同じ地域であっても、学校規 模や管理職によって教員の働き方は大きく変わると考 えられる。これらの地域性を考慮するには、個人と集 団 (学校・都道府県など) の要因を同時に検討するマ ルチレベル分析 (清水, 2014) が効果的であるが、未 だ研究の蓄積は少ない。例外として、神林 (2015b)は 単位時間当たりの業務が多忙感・負担感に与える影響 をマルチレベル分析モデルによって検討している。ま た高原(2015)は、公立学校教員のストレス反応に対 しては、職場環境の認知という個人レベルの要因だけ でなく、非正規教員比率などの都道府県レベルの要因 の両方が影響を及ぼすことを示している。これらの先 行研究をふまえると, 教員の業務の削減や効率化を検 討する際には、地域・学校ごとの差異に考慮した検討 が必要であると考えられる。

そこで本研究は、教員が負担を感じる業務について 検討した上で、多忙感・危機感との関連を、学校によ る差を考慮したマルチレベル分析によって明らかにす る。また、教員の働きやすい環境を設計する第一歩と して、当事者である教員自身が働き方改革に対してど のような不安・期待を持っているのかを調査する。こ れらの目的のため、現在教員の働き方改革に取り組ん でいる一自治体から協力を得て、単一市内の全公立小 学校に勤務する教員に対して定量調査を行った。小 学校に焦点を当てた理由は、以下の3つである。まず、 小学校では2020年からプログラミング・英語教育が必 修化され, さらなる業務負担が予測されている。次に, 中学校に比較し、通常の学級において特別な教育的支 援を要する児童の割合が多く(文部科学省, 2012), 個 別指導による負担が大きいと考えられる。第三に、以 上のような問題が考えられるにもかかわらず、部活動 に伴う長時間労働がしばしば言及される中学校・高校 に比較し(内田・上地・加藤, 2018), 小学校教員に関 しては未だ知見の蓄積が少ないことが挙げられる。

以上の背景より,本調査では,性別や年齢等の個人 要因,現在の労働時間,業務ごとの負担感が,教員の 多忙感・危機感に与える影響を検討した。加えて,働 き方改革に対する教員の意識を調査した。

2. 方法

調査時期 2018年11月~12月

手続き 各学校に郵送で調査票を送付し、管理職を介して配布・回収を行った。調査協力の依頼は教育委員会を通じて各学校に呼びかけた。調査への回答は任意であり、回答しないことへの不利益は生じないこと、調査で得られるデータには氏名等の個人情報等を含まないことを文書で説明した。なお、本調査は東京学芸大学の倫理委員会の審査と承認を受けて行われた。統計解析はSAS 9.4 およびHLM 7.03 を用いて行われた。統計解析はSAS 9.4 およびHLM 7.03 を用いて行われた。

調査対象 関東地方の調査対象市の全29校の公立小学校に勤務する全教員627名(非常勤講師を除く)を対象に調査を実施し、全ての学校から回答を得た。有効回答数は504名(男性186名、女性317名、不明1名)であった(回収率80%)。うち教諭は76%、校長・副校長・主幹教諭等の管理職は10%、常勤講師は13%であった。年齢の内訳は20代が20%、30代が12%、40代が21%、50代が41%、60代以上が6%であった。全国平均と比較すると、30代が少なく、50代が多い内訳となっている。また20歳未満の子どもが家庭にいる率は60%、要介護者がいる率は25%であり、2006年の全国調査を分析した先行研究(神林、2015b)と同程度であった。なお、同市は大都市への通勤可能圏内であるが、学術研究が盛んであると同時に自然豊かな地域でもあり、多様な社会経済的背景を持つ家庭が存在する。

調査内容

学校・地域の特性 学校全体の特徴については、各学校につき管理職1名に学校代表者用調査票において回答を依頼した。勤務校や地域の特徴を12項目4段階で尋ねた。項目の内容は、地域・PTAとの交流の程度、児童や家庭の特徴(経済的に困難な家庭や、学習指導に困難を感じる児童の多さなど)、授業・業務でICTを活用している程度など多岐にわたる。また、勤務校で行っている業務の効率化・削減の取り組み(タイム

カードや留守番電話の導入、行事の精選など)を13項目からすべて選択してもらった。

なお,以下の項目は管理職を含め全教員に対して回答を求めた。各項目の内容は,先行研究および事前に同市の教員19名を対象に行ったインタビュー調査の回答をもとに作成した。

個人特性 性別, 年齢(20代, 30代, 40代, 50代, 60代以上の5段階), 職位, 勤続年数, 小学校以外の勤務経験, 子ども・要介護者の有無を尋ねた。

労働時間 平均的な一週間あたりの労働時間数 (40時間未満,50時間未満,60時間未満,70時間未満,80時間未満,80時間未満,80時間以上より1つを選択),一週間当たりの持ち帰り業務時間(ほぼなし,4時間未満,1~7時間未満,7~14時間未満,14~21時間未満,21時間以上より1つを選択),一か月あたりの休日の出勤日(ほぼなし,1~2日,3~4日,5~6日,7~8日より1つを選択)を尋ねた。なお持ち帰り業務時間については、重複する可能性がある「4時間未満」と「1~7時間未満」をまとめて「1~7時間未満」とした。

業務の変化に対する反応 教員の業務の変化に対 する主観的な反応を尋ねるため、勤務年数が5年以上 の教員(417名)に対し、過去5-10年で業務量がど のように変化したかを5段階で尋ねた(急激に増えた. 増えた、変わらない、減った、急激に減った)。さら に業務が増えたと回答した場合には、その程度を5段 階(1割増しかそれ以下、2~3割増し、1.5倍程度、2 倍程度, 2倍以上) で尋ねるとともに, 業務が増えた原 因となりうる項目を7つ挙げ、それぞれ原因として当 てはまると思う程度に5段階(1. そう思う-5. そう 思わない)で回答してもらった。各項目の内容は、「学 習指導要領の変化に伴う授業準備・評価・研修の増加」 「行政からの調査・訪問、行政主体の行事の増加」「学 校内外で起きた問題への対応・事務の増加」「児童・保 護者の多様化に伴う保護者対応の増加」「発達障害やア レルギーなど、個別対応が必要な児童の増加」「学校の 小規模化による1人あたりの校務分掌の増加」「年齢構 成の偏り・非常勤講師の増加による負担増」であった。 さらに自由記述でその他の原因として考えられる理由 を尋ねた。

多忙感・危機感 教員が現在抱いている多忙感と危

機感について、7項目を5段階(1. 強く感じる―5. そう感じない)で尋ねた。具体的には、「あなた自身や、勤務する学校を取り巻く状況について、次のようなことをどれくらい感じますか」と記載した上で、「心身・生活状態を健常に保つのが難しくなっている」「教員をやめる人が増えつつある」「教員になろうとする人が減っている」「質の高い教員を確保できなくなっている」「児童の指導・授業内容の質を保つのが難しくなっている」「児童とふれあう時間が少なくなっている」「教員どうしのコミュニケーションの時間が少なくなっている」の7項目を示した。

業務の負担感 教員の業務を8つに分類し、それぞれについて5段階で負担感を尋ねた(1.強く負担を感じる―5.負担を感じない)。各分類の内容は、「児童指導要録の作成(出欠、評定、学籍情報等)」「日々の授業準備・採点など」「事務・報告書の作成」「学校行事(運動会など学校のみで行う行事)」「学校の行事(他校や団体と協力して行う行事)」「学期末時期の業務の集中」「保護者・PTA対応」「児童の集団指導・個別対応」である。また、その他の業務で特に負担感の強いものがあれば、自由記述で回答を求めた。

テクノロジーへの期待 現在の教員の働き方改革では、ICTやAIなど新たな技術の活用によって業務の効率化・改善を推し進めている。このような方針に対する反応を測定するため、上記の8つの業務に関して、ICTやAIの導入によって効率化・改善ができると思う程度を5段階(1. そう思う-5. そう思わない)で尋ねた。

改革の阻害要因 業務の削減・効率化にあたって考えられる問題として「業務の削減や効率化に取り組む余裕のある人がいない」「業務の削減や効率化のノウハウがない」「管理職が業務の削減・効率化を主導できない」「保護者から理解が得られない」「業務の削減や効率化のための予算が不足している」「教育の質が低下する」の6項目を挙げ、それぞれについて当てはまると思う程度を5段階(1. そう思う-5. そう思わない)で尋ねた。

行政への期待 働き方の改善のために、教育委員会や政府が行うべきだと考える項目を8つ挙げ、それぞれ当てはまると思う程度を5段階(1. そう思う-

学校教育学研究論集 第41号 (2020年3月)

表1 各項目の平均値と標準偏差

		Mean	SD
多忙感・危機感 (5段階評定)	心身・生活状態を健常に保つのが難しくなっている	3.53	1.17
	教員をやめる人が増えつつある	3.59	1.08
	教員になろうとする人が減っている	4.05	0.94
	質の高い教員を確保できなくなっている	3.78	0.93
(3校門印尼)	児童の指導・授業内容の質を保つのが難しくなっている	3.70	0.93
	児童とふれあう時間が少なくなっている	3.91	1.03
	教員どうしのコミュニケーションの時間が少なくなっている	3.46	1.47
	学習指導要領の変化に伴う授業準備・評価・研修の増加	4.16	0.90
	行政からの調査・訪問、行政主体の行事の増加	4.08	0.89
** ** ** ** ** ** ** ** ** ** ** ** **	学校内外で起きた問題への対応・事務の増加	4.19	0.93
曽加した業務内容 (5段階評定)	児童・保護者の多様化に伴う保護者対応の増加	4.22	0.90
(J·秋阳时)	発達障害やアレルギーなど、個別対応が必要な児童の増加	4.01	1.02
	学校の小規模化による1人あたりの校務分掌の増加	3.66	1.25
	年齢構成の偏り・非常勤講師の増加による負担増	3.83	1.08
	児童指導要録の作成(出欠, 評定, 学籍情報等)	4.06	0.87
	日々の授業準備・採点など	3.77	0.96
	事務・報告書の作成	4.20	0.78
業務の負担感 (5段階評定)	学校行事 (運動会など学校のみで行う行事)	3.64	0.97
	学校行事(他校や団体と協力して行う行事)	3.96	0.86
	学期末時期の業務の集中	4.30	0.75
	保護者・PTA 対応	3.96	0.90
	児童の集団指導・個別対応	3.64	0.98
業務の効率化・	業務の削減や効率化に取り組む余裕のある人がいない	4.02	1.02
	業務の削減や効率化のノウハウがない	3.77	1.03
	管理職が業務の削減・効率化を主導できない	3.09	1.17
改善の阻害要因 (5段階評定)	保護者から理解が得られない	3.37	1.03
C DEL HEI /C/	業務の削減や効率化のための予算が不足している	3.96	1.03
	教育の質が低下する	2.89	1.06

5. そう思わない)で尋ねた。各項目の内容は「児童・生徒への対応以外の職務を行うための、児童・生徒のいない勤務日や勤務時間を教員に確保すること」、「例え、週に半分の勤務であっても、非常勤ではなく、正規教員として勤務する教員を増やすこと」、「年次休暇を取るときに、同僚の教員に迷惑がかからないための、派遣教員制度のような仕組みを整えること」、「教員間での話し合いで教育的に価値があると判断したことが、保護者や地域の意見よりも尊重されるための仕組みや環境を整えること」、「教員の働き方改革について、学校独自での工夫や取り組みが自由に行うことができる環境を整えること」、「教員の職務内容の精選について、一定のガイドラインを示してくれること」、「学級の人数を、最大25名までに整えること」、「民間資金を、各

学校で利用できるようにすること」であった。

変数の処理 表1に示す「多忙感・危機感」,「増加した業務内容」,「業務の負担感」,「業務の効率化・改善の阻害要因」について,値を逆転させ,値が大きいほど強く当てはまるよう変換した。同様に「テクノロジーへの期待」,の6項目,「行政への期待」の8項目についても逆転処理を行った。

3. 結果

学校と地域の状況 学校・地域の特徴に関する各項目について「そう思う」「だいたいそう思う」と回答した割合をみたところ、調査対象校の大半では地域やPTAとの交流が盛んであり(ともに86%)、校内研究(83%)、ICTの授業活用(97%)、業務活用(86%)に

熱心に取り組んでいることが確認された。一方、児童や家庭の状況には多様性がみられた。例えば「教育熱心な親が多い」という質問に「そう思う」「だいたいそう思う」と回答したのは62%であり、「学習指導に困難を感じる児童が多い」という質問では52%であった。以上より、各学校は教育研究活動や保護者・地域との関係形成に熱心に取り組んでいるものの、児童や家庭の状況には学校によって差があることが確認された。

また、現在行っている業務の効率化・改善に関する項目では、ほとんどの学校でタイムカードや一斉休業期間を導入しており、69%の学校では定時退勤日やノー残業デーを設けていた。また電子化による効率化に関してはばらつきがみられた。通知表の電子化はほとんどの学校で行われているが、業務や授業資料の電子化・共有は60~70%にとどまった。また行事の精選に関しては60%に満たなかった。以上より、労働時間の管理といった長時間労働の削減に向けた取り組みは進んでいるものの、実質的な業務の効率化・削減には至っていない可能性が示唆された。

教員の勤務状況と多忙感・危機感 教員の一週間当た りの労働時間は50~60時間(39%)から60~70時間 (28%) が最も多く、全国の教員を対象とした勤務実 態調査(文部科学省, 2018)と類似した傾向を示した。 労働時間が调60時間を超す割合は全体の45%であっ た。教員の法定勤務時間は週40時間であるため、全体 の45%程度が週20時間程度、月にすると過労死ライン とされる80時間程度の時間外労働を行っていると推定 される。また全体の7割超の教員が持ち帰り仕事また は休日出勤をしていた。このような勤務状況を反映し て、主観的な多忙感・危機感を測定する7項目のすべ てにおいて,「強く感じる」「やや感じる」を合わせた 割合は半数を超えていた(表1に各項目の平均値と標 準偏差を示す)。特に「児童とふれあう時間が減ってい る」に関しては、全体の約7割が「強く感じる」「やや 感じる」と回答していた。以下の「業務の質と量の変 化」で示すが、業務の絶対量は増加しているため、本 来の業務である児童と接する時間が減っている可能性 が示唆される。また、同様の傾向は「教員になろうと する人が減っている」という項目にもみられ、強い危 機感が確認された。

業務の質と量の変化 この5 -10年間の業務量の変化について、勤務年数が5年以上の教員のうち、54%が「増えた」、23%が「急激に増えた」と回答していた。また、増加量については、17%が2倍かそれ以上、49%が2~3割、27%が1.5倍程度増加したと回答していた。つまり、勤務年数が5年以上の教員のうち7割程度が、ここ5 -10年の間に業務量が増えたと感じており、その多くが1.5倍以上は増加したと回答していた。

また増加した業務の内容について表1に示す7項目で尋ねたところ、すべての項目について過半数の教員が「そう思う」または「だいたいそう思う」と回答していた。特に学習指導要領の変化に伴う業務の増加、児童・保護者の多様化に伴う保護者対応の増加は、8割を超える教員が「そう思う」または「だいたいそう思う」と回答していた。

負担感の高い業務 8つの業務に対する負担感を尋ねた項目では、すべての項目について過半数が「強く負担を感じる」または「やや負担を感じる」と回答していた。そのうち「学校のみで行う行事」と「児童の集団指導・個別対応」の平均値は相対的に低く(表1)、回答にばらつきがみられた。このうち学校のみで行う行事は、外部との調整を要しないため教員にとって比較的負担が小さいと考えられる。また、児童の集団指導・個別対応は、先行研究(神林、2015b)では単位時間あたりの負荷が大きい業務として指摘されていた。しかし、本研究ではこれらの業務の負担感は相対的に小さいことが示された。

一方、事務・報告書の作成、学期末時期の業務の集中、児童指導要録の作成、他校や団体と協力が必要な学校行事、保護者・PTA対応はいずれも7割以上が「強く負担を感じる」または「やや負担を感じる」と回答していた。児童指導要録の作成、学期時期の業務に含まれる成績処理は、先行研究(神林、2015b)においても相対的に強い多忙感・負担感をもたらす業務として指摘されており、成績処理が小学校教員にとって重荷となっていることがうかがえる。また、学校行事のうち、外部との調整が必要な行事は、教員にとって負担を感じさせやすいことが明らかになった。また単位時間あたりの負荷量を検討した先行研究(神林、2015b)では、事務・報告書の作成と保護者・PTA対応は負荷

学校教育学研究論集 第41号 (2020年3月)

表2 多忙感・危機感に影響する要因のマルチレベルモデル分析 (ランダム切片モデル)

	モデル ()	モデル1	モデル 2	モデル3
切片 (γω)	3.72 ***	3.72 ***	3.72 ***	3.72 ***
年齢 (γ10)		0.10 **	0.10 ***	0.08 *
性別 (γ20:男性=1)		-0.02	-0.03	0.06
子どもの有無 (γ30)		0.04	0.04	0.04
要介護者の有無(γ40)		-0.03	-0.04	-0.06
平日勤務時間/週(γ50)			0.05	0.00
持ち帰り業務時間/週(γω)			0.03	0.01
休日出勤数/月(γ70)			0.10 *	0.08 *
児童指導要録の作成(γ80)				0.07
日々の授業準備・採点など(γ90)				0.10 *
事務・報告書の作成 (γ100)				0.14 ***
運動会など学校のみで行う行事 (γ110)				-0.04
他校や団体と協力して行う行事(γ120)				0.04
学期末時期の業務の集中(γ ₁₃₀)				0.04
保護者・PTA 対応(γ ₁₄₀)				0.19 ***
児童の集団指導・個別対応(γ ₁₅₀)				0.06
学校間分散	0.06 ***	0.06 ***	0.06 ***	0.07 ***
学校内分散	0.48	0.46	0.45	0.34
ICC	0.11	0.11	0.11	0.16
逸脱度	969.35	968.81	970.27	886.66

- 注 1) *p<.05, **p<.01, ***p<.001
- 注2) モデル0: $Y_{ij} = (\gamma_{00} + \mu_{0j}) + \epsilon_{ij}$
 - Υ_{ii} = 学校 j に勤務する教員 i の多忙感・危機感 μι;= 学校レベルの誤差項 ε_{ii}= 個人レベルの誤差項
- 注3) モデル1: Υ_{ii} = (γ₀₀ + μ_{0j}) + γ₁₀ 年齢 + γ₂₀ 性別ダミー + γ₃₀ 子どもの有無 + γ₄₀ 要介護者の有無 + ε_{ii}
- 注4)モデル $2: Y_{ij} = (\gamma_{00} + \mu_{0j}) + \gamma_{10}$ 年齢 + γ_{20} 性別ダミー + γ_{30} 子どもの有無 + γ_{40} 要介護者の有無 + γ_{50} 平日勤務時間 / 週 + γ_{60} 持ち帰り業務時間 / 週 + γ_{70} 休日出勤数 / 月
- 注5)モデル3: $Y_{ij} = (\gamma_{00} + \mu_{0j}) + \gamma_{10}$ 年齢 + γ_{20} 性別ダミー + γ_{30} 子どもの有無 + γ_{40} 要介護者の有無 + γ_{50} 平日勤務時間 / 週 + γ_{60} 持ち帰り業務時間 / 週 + γ_{70} 休日出勤数 / 月 + γ_{80} 児童指導要録作成の負担感 + γ_{90} 日々の授業準備・採点などの負担感 + γ_{100} 事務・報告書作成の負担感 + γ_{110} 運動会など学校のみで行う行事の負担感 + γ_{120} 他校や団体と協力して行う行事の負担感 + γ_{130} 学期末時期の業務の集中の負担感 + γ_{140} 保護者・PTA 対応の負担感 + γ_{150} 児童の集団指導・個別対応の負担感 + ϵ_{ij}

の高い業務として見出されていなかったが、負担感は 高いことが示された。

業務の負担感と多忙感・危機感との関連 以上で概観した業務の負担感が、教員の多忙感・危機感とどのように関連しているかを検討する。本研究のデータは個人と学校という階層からなり、標本間の独立性が保証されず、同一集団内の類似性を示す級内相関(学校内の類似性)が存在する。このため本研究では通常の回帰分析ではなく、マルチレベルモデル分析(清水、2014)を用いて、業務量と負担感が、多忙感・危機感とどのように関連するかを検討した。

まず従属変数として、多忙感・危機感を測定する7項目について因子分析(最尤法)を行った。MAP分析

の結果,一因子構造が妥当であると判断し,7項目の平均得点を多忙感・危機感の指標とした(α =0.84, m=3.71, SD=0.73)。

次に独立変数には一週間当たりの労働時間(各段階の選択肢に1~6点を割り当て),一週間当たりの持ち帰り業務時間(各段階に1~5点を割り当て),ひと月の休日の出勤日数(各段階に1~5点を割り当て),上述の8つの業務に対する負担感を用いた。これらの独立変数には調査対象者の勤務校ごとの平均値で中心化した値を用いる。これにより,各学校での相対的な負担感・労働時間と,多忙感・危機感との関連を明らかにする。

その他の個人要因として、年齢(20代~60代の各段

階に1~5点を割り当て),性別(女性を0,男性を1とするダミー変数),子どもの有無,要介護者の有無を,調査対象者の勤務校ごとの平均値で中心化し,投入した。

マルチレベルモデル分析の結果を表2に示す。モデル0はマルチレベル分析においてヌルモデルと呼ばれる切片のみのモデルで、他の変数を追加したモデルの妥当性を検討するための基準となる。ヌルモデルでは、切片が学校ごとに異なるモデルを想定したランダム切片モデルを採用した。すなわち、ある学校のある教員の多忙感・危機感は、サンプル全体の平均多忙感・危機感(γ 00)と各学校の誤差項(μ 0j)および各個人の誤差項(ϵ 1j)から構成される。なお、回帰係数に変量効果を仮定したモデルの検討では、有意な変量効果はほとんどなく、また適合度と回帰係数の値がランダム切片モデルとほぼ同じであったため、本研究ではランダム切片モデルとほぼ同じであったため、本研究ではランダム切片モデルを採用した。

モデル1は独立変数として個人要因を、モデル2は業務の量的負担として3種類の業務時間を、モデル3は8つの業務に対する負担感を加えたものである。表中のICC(級内相関係数)は、全体の分散に対する集団の分散の割合をさす。本データでは、個人の多忙感・危機感の分散に対する各学校の説明率を示している。逸脱度はモデルとデータとの乖離度の指標である。なお、表2に示した全てのモデルにおいて級内分散が有意であった。つまり、教員の多忙感・危機感の一定割合は、教員の個人要因ではなく勤務校の持つ要因によって説明される。このため、代表者用アンケートで測定した学校レベルの変数を独立変数として加えた分析を行ったが、学校間の分散を有意に減らす変数はなかった。そのため今回の分析では個人レベルの変数のみを独立変数として用いたモデル分析の結果を示す。

モデルを比較すると、各業務の負担感を加えたモデル3の逸脱度が最も低く、モデル適合度が高いため、このモデルをもとに結果を記述する。個人要因としては年齢(γ =0.08, p<.05)が、業務量としては月あたりの休日出勤数(γ =0.08, p<.05)が従属変数に対して正の効果を持っていた。これらの変数は単位が異なるため、単純な比較はできないが、一般的には、年齢が上がるほど、または休日出勤が多いほど多忙感・危機感が高

いと考えられる。

また業務の種類としては日々の授業準備・採点など $(\gamma=0.10, p<.05)$, 事務・報告書の作成 $(\gamma=0.14, p<.01)$, 保護者・PTA 対応 $(\gamma=0.19, p<.01)$ が、従属変数に正の効果を持っていた。つまり、これらの業務に負担感を持っている教員ほど、多忙感・危機感が高いことが示された。

働き方改革への不安と期待 以上の分析から、教員に とって特に負担感が強く、かつ多忙感・危機感に影響 する業務として、事務・報告書の作成と保護者・PTA 対応の2つが確認された。本研究ではこれらを含め8 つの業務に対し、テクノロジー (ICTやAI) によって 効率化・改善が可能だと思うかを尋ねている。紙幅の 都合上, ここでは概要のみ記述するが, 最もテクノロ ジーへの期待が高かったのは児童指導要録の作成であ り、5段階のうち「そう思う」「ややそう思う」を合わ せた割合は80%近くに達した (m=4.24, SD=0.94)。事 務・報告書の作成については、期待感はやや低く、「そ う思う」「ややそう思う」を合わせた割合は50%強で あった (m=3.62, SD=1.21)。また、保護者・PTA 対応に 関する期待感は8つの中で最も低く,「そう思う」「や やそう思う」を合わせた割合は10%に満たなかった (m=2.16, SD=1.10)。これらの結果から、負荷の高い業 務に対してICTやAIを導入することで効率化・改善を はかるという施策に対し、現場では必ずしも支持が得 られていないことが確認された。

本研究では、こうしたテクノロジーの導入を含め、学校が業務の効率化・改善を進める際に生じる懸念を6項目で尋ねた(表1)。その結果現れたのは、改革を進める人・予算・ノウハウのいずれも欠けているという現状である。70%強の教員(「そう思う」「ややそう思う」の合計)が、業務の削減や効率化に取り組む余裕がある人がいないと回答し、60%超が業務の削減や効率化のノウハウがない、予算が不足していると回答していた。また、保護者から理解が得られないと回答した教員は40%強にのぼった。一方で、大多数の教員は、業務の効率化・改善を進めることで教育の質が低下するとは考えていないことも示された(m=2.89, SD=1.06)。このような結果からは、働き方改革を進める上では、保護者や地域社会に理解を求めるだけでなく、改革を

学校教育学研究論集 第41号 (2020年3月)

表3 働き方改革に対する教員の意識(自由記述の分類)

大カテゴリ	中カテゴリ	小カテゴリ	数	回答例
問題・危機意識		もう限界という意識	11	現場の工夫ではどうにもならない
	在 搬成	現状に対する危機感	3	すぐに実行してほしい
	危機感	健康状態に対する危機感	3	健康で元気に仕事が続けられない
		自己犠牲的な働き方	2	教員の私生活が犠牲になっている
	Mit of OTC	教育の質の低下	5	高い教育の質を保つことができない
	将来への不安	教員のなり手不足	5	優秀な人が教員にならなくなる
業務の増加・偏り		業務の拡大	6	食育など、授業以外の業務が多い
	業務の増加	個別対応の増加	3	個別対応が必要な児童が増えている
		求められる役割の肥大化	2	教員に求められる役割が多すぎる
	要数の同 b	教員間の業務量の差	3	教員間で仕事量にかたよりがある
	業務の偏り	職務範囲の意識差	3	教員の本分があいまいになっている
	お 隣目揺加の亜洼	教員を増やしてほしい	15	人員を増やすことが必要
	教職員増加の要請	職員を増やしてほしい	6	学年に一人事務職員がいてほしい
リソースの 不足		人手不足	6	教員の数が足りず、休憩もできない
	人不足・予算不足	予算不足	4	改革には予算が必要
		外部人材の活用	3	学生やシルバーなど民間の力が必要
	11. 声見の組織	仕事量が多い	6	一人あたりの仕事量減らしてほしい
	仕事量の削減	絶対量の削減が必要	3	仕事内容を減らしてほしい
業務の削減	되고나는 판가 ~ VII 나	調査の削減	9	調査の提出物が多い
未 <i>小</i> 分♥ノ月リ/吹	外部対応業務の削減	学外業務の削減	4	行政の研修や出張を減らす
	行事・特別活動の削減	行事の削減	6	行事を精選する必要がある
		特別活動の削減	2	校外学習などを減らしてほしい
	ななななの本部がす	意識の改革	5	業務を削減しにくい雰囲気がある
		管理職の意識	3	管理職の意識が変わることが重要
	社会全体の意識改革	改革の徹底	2	表面上でなく徹底的に改革が必要
行政による 改革の浸透		社会全体の改革	2	社会全体で変わらないと浸透しない
火干 V / 1 X //2		改革を進める環境の整備	6	改革をするにも人や予算が必要
	行政の支援	トップダウンの改革	6	学校主体の改革は難しい
		行政による業務の精選	4	業務を増やすなら何かをやめるべき
		専門の教員の増加	6	五教科以外は教科担任制が望ましい
	日は来なった芒	授業後の勤務時間の確保	5	授業準備の時間がほしい
働き方の改善	担任業務の改善	1学級あたりの人数の削減	4	学級の人数を減らすことが必要
		複数担任制	3	担任が複数だと負担が軽減される
		休日の確保	6	年休がとれない・とりにくい
	ゆとりのある働き方	ゆとりが必要	5	休憩時間を確保したい
		適切な給与	3	残業代を出してほしい

進める人・予算・プランを各学校の状況に合わせて導入する必要があると考えられる。実際、改革にあたって行政に期待することを尋ねた8項目の中では、1クラスの人数を25人以下にすること(<math>m=4.62, SD=0.70)に次いで、教員の職務内容の精選についてガイドラインを示すこと(m=4.36, SD=0.78)への期待が高かった。また年次休暇を取るときに、同僚の教員に迷惑がかか

らないための、派遣教員制度のような仕組みを整えることへの期待も高いことが示された(m=4.21, SD=0.94)。また、教員の働き方改革に関しては、90名の自由記述の回答を得た。これらの回答を意味のまとまりごとに切片化した。167の切片を3名でKJ法(川喜田、1967)に準じて分類し、表3に示すカテゴリーに整理した。なお匿名性を確保するため、回答例は複数の回

答をまとめ、文章表現を一部修正している。

表1の回答傾向と同様に、多くの教員が現在の教育 現場の状況に危機感を持っていること、改革を進める ための人や予算といったリソースが不足していること が示された。それに対して行政に求めているのは、業 務の削減、学校だけではどうにもならない社会全体の 意識改革や支援であることが読み取れる。また、小学 校教員の働き方の特徴的と考えられるが、休憩や振替 休日をとりにくい担任業務のあり方を改善すること、 ゆとりのある働き方が望まれている。

4. 考察

本研究は、単一市内の全公立小学校の教員に対して 定量調査を行い、労働時間と業務ごとの負担と、多忙感・危機感との関連を検討した。また、5年以上の勤務 経験のある教員には、この5-10年の業務の変化につい て尋ねた。さらに、働き方改革について教員自身がど のような不安や期待を持っているかを明らかにするため、働き方改革に対する意識を尋ねた。

分析の結果, ほとんどの学校においてタイムカードによる労働時間管理が行われているものの, 半数近くの教員が長時間労働を行っていた。これより, 労働時間の管理だけでは働き方の改善につながらないことが確認された。また, 勤務年数が5年以上の教員のうち, この5-10年に業務量が増えたと回答した教員は70%を占めた。業務量増加の主な原因としては, 学習指導要領の変化に伴う業務の増加, 児童・保護者の多様化に伴う保護者対応の増加が挙げられた。これらの結果からは, 新たな授業科目(英語, プログラミング)の導入や, 個性を重視した教育の推進によって, 以前に比較して教員の業務量が増していることが示唆される。

また、業務のうち、事務・報告書の作成と保護者・PTA対応は、負担感が高いと同時に、多忙感・危機感と関連していた。この結果は、多忙感の規定要因として周辺的な職務ではなく、行事や学級経営など教員の本分である教育活動を見出した先行研究(神林、2015b)とは異なる。ただし、先行研究(神林、2015b)と本研究では測定している項目も調査対象も異なるため、単純な比較をすることはできない。先行研究では細分化された業務にかけた時間を測定しており、本研

究ではインタビュー調査から抽出された業務分類に対し負担感を測定している。また先行研究では全国から抽出された学校を対象としているが、本研究では一自治体の学校に限定される。このような調査手法およびサンプルの違いから、教員にとってどのような業務が負担であり、多忙感や危機感につながるかという結論に差が生じた可能性がある。

個人要因としては年齢が高いほど、休日出勤数が多いほど多忙感・危機感が強いことが示された。小学校教員は担任制であるため平日に休みをとりにくく、休日出勤によって代休がとれる状態にないため、休日出勤数が多忙感・危機感に直結しやすいと考えられる。このような状況を反映して、年次休暇をとる際に同僚に迷惑がかからないよう行政に人的支援を期待する回答も多くみられた。

本研究は以上の分析に加え、業務の改善・効率化を 進める上で教員が不安に感じていることと、テクノロ ジーおよび行政に対する期待を分析した。その結果, ICTやAIの導入による期待に関しては、どちらかとい えば否定的な反応がみられた。また、改善・効率化を 進める上で必須の人員・予算・ノウハウのいずれも不 足していることが確認された。また、行政に対しては、 1クラス当たりの人数を減らし、教員一人が担当する 児童の数を減らすこと、業務内容の精選についてガイ ドラインを示すことが強く求められていた。1教員あた りの児童数は、多忙感を強く認知させ、ストレス反応 をもたらすことは先行研究(高原, 2015)においても 示されていることから、教員の働く環境を改善する上 で最も重要な施策の一つと考えられる。業務の精選が 教員のバーンアウトを軽減する有効な方略として捉え られていること自体は先行研究によっても示されてい るが (宮下, 2009), 本研究で現れた特徴としては, 学 校独自の精選には限界があり、行政による業務の精選 が強く求められているという点が挙げられる。

これらの結果からうかがえるのは、各学校は慢性的にリソース不足の状態にあり、業務の改善・効率化に取り組む余剰のリソースがないという現状である。したがって教員の働き方改革には、労働時間の上限など目標を掲げるだけではなく、業務の内容にまで踏み込んだガイドラインの策定、外部人材によるコンサル

テーションなどが必要と考えられる。特に,事務・報告書作成は行政や団体から求められるものも多く,各学校の判断で効率化・削減をはかるのが難しい業務であるため,行政が主導して改革を進めることが求められる。このような取り組みの一例として,埼玉県伊奈町では外部コンサルタントと協働し,モデル校を中心に学校の働き方改革を進めている(妹尾,2019)。

以上の分析結果を踏まえ,教員の働き方改革に向けて,本研究では以下の二点を提言したい。

第一に、行政の働き方改革の進め方についてである。 行政がガイドラインを示すことは重要であるが、改革 を行う余力が乏しく、また保護者や地域から受け入れ られないことを懸念する学校には、行政からの積極的 な支援が必要である。また、教員の多忙感・危機感に は一定の学校差がみられたことから、各学校の状況を 精査し、オーダーメイドの支援を行うことが必要と考 えられる。

第二に、教育に対する社会全体の意識についてである。教員だけでなく、行政・保護者・地域を含めた社会全体で、より良い教育には新たなコストがかかることを認識する必要がある。これまでそのコストは、教員の長時間労働や現場の工夫によって支払われてきたと考えられる。しかし、本研究の分析結果からも見て取れるように、そのような自己犠牲的な働き方は限界に達している。特色ある教育、より効果的な教育を実現するには、新たな人材と予算を投入するか、同じ程度のコストのかかる業務を廃止することを受け入れる必要がある。

最後に、本研究で検討できなかった点について挙げる。多くの先行研究において、同僚や管理職との関係などの職場環境が教員のバーンアウトに影響することが示されているが(伊藤、2000;落合、2003;高木、2003)、本研究では業務の量と内容に着目したため、この点を検討できなかった。しかし、自由記述項目の回答には、教員の間の仕事量が平準化されていないことへの不満もみられたことから、教員間の役割分担や不公平感といった職場環境の改善の必要性も示唆される。また、具体的な改善に向けては、業務の負担感が何に起因しているのかを明らかにする必要がある。例えば事務・報告書の作成についていえば、業務量、教育効

果への疑問,主体性の欠如,手続の煩雑さといったさまざまな側面が考えられる。これらの側面を明らかにすることで,より効果的な改善・効率化の手立てを講じることができるだろう。

引用文献

- 伊藤美奈子 (2000). 教師のバーンアウト傾向を規定する 諸要因に関する探索的研究 - 経験年数・教育観タイ プに注目して。教育心理学研究: 48, 12-20.
- 藤原忠雄(2014). 教師ストレスへの支援の在り方に関する基礎的研究:性,年代,校種による差異,及び包括的なストレス構造の検討. 兵庫教育大学博士論文 貝川直子(2009). 学校組織特性とソーシャルサポートが教師バーンアウトに与える影響. パーソナリティ研究:17,270-279.
- 神林寿幸(2015a). 課外活動の量的拡大にみる教員の多 忙化――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:82, 25-35.
- 神林寿幸(2015b). 周辺的職務が公立小・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:57, 79-93.
- 北神正行・高木 亮 (2007). 教師の多忙と多忙感を規 定する諸要因の考察―戦後の教師の立場と役割に関 する検討を中心に―. 岡山大学教育学部研究集録: 134. 1-10.
- 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:15, 240-259.
- 国立教育政策研究所編(2019). 教員環境の国際比較: OECD 国際教員指導環境調査(TALIS)2018報告書 一学び続ける教員と校長― ぎょうせい
- 美濃陽介・吉田浩子 (2018). 教員の職業性ストレスと業務に対する「価値づけ」の関連―高校教員を対象にした調査から―. 心身健康科学:14,34-42.
- 宮下敏恵 (2009). 小・中学校教師におけるバーンアウト軽減方略の探索. 上越教育大学研究紀要:28,95-104
- 文部科学省(2012).「通常の学級に在籍する発達障害 の可能性のある特別な教育的支援を必要とする児

小学校教員の職務の負担感と多忙感・危機感の関連

- 童生徒に関する調査」調査結果 http://www.mext. go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/material/__icsFiles/afieldfi le/2012/12/10/1328729 01.pdf(2019年10月1日確認)
- 文部科学省 (2018). 教員勤務実態調査 (平成28年度)集計【確定値】 http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/30/09/__icsFiles/afieldfile/2018/09/27/1409224 003 3.pdf (2019年10月1日確認)
- 文部科学省中央教育審議会(2019). 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).
- 落合美貴子 (2003). 教師バーンアウト研究の展望. 教育 心理学研究: 51, 351-364.
- 落合美貴子(2004). 教師バーンアウトのダイナミズム―解釈的アプローチと生態学的視座によるバーンアウトモデルの構築. 人間性心理学研究: 22, 133-144.
- 妹尾昌俊 (2019). コンサルタントの眼から見た, 学校の働き方改革の成功と失敗の分かれ道. 藤原文雄 (編)「学校における働き方改革」の先進事例と改革 モデルの提案. 東京: 学事出版pp.173-180.

- 清水裕士 (2014). 個人と集団のマルチレベル分析. ナカニシャ出版.
- 高田 純・中岡千幸・黄 正国 (2011). 小学校教師の 特別支援教育負担意識とメンタルヘルス要因. 広島 大学心理学研究:11,241-248.
- 高木 亮 (2003). 教師のストレス過程メカニズムに関する比較研究—小・中学校教師のストレス過程モデルの比較を中心に—. 日本教育経営学会紀要:45,50-62
- 高原龍二 (2015). 公立学校教員の都道府県別精神疾患 休職率の要因に関するマルチレベル SEM. 教育心理 学研究: 62, 242-253.
- 内田 良・上地香杜・加藤一晃・野村 俊・太田知彩 (2018). 調査報告 学校の部活動と働き方改革 教 師の意識と実態から考える. 東京:岩波書店.