

教員の働き方改革の視点

足利大学教職課程センター長 教授 池守 滋

1. 教員の働き方改革が必要とされる背景

現在、出退勤をICカードやタイムレコーダー、パーソナルコンピュータに入力することが普通、当たり前になってきているなど「働き方改革」は、教育現場である学校においても導入が進んでいる。一方では、新型コロナウイルス感染症対策のため、消毒、検温、体調や出欠の管理、教室の換気など日常業務が増えた。さらに、新型コロナウイルス感染症の蔓延により、修学旅行や運動会などの学校行事が延期になり、計画をもう一度立て直したり、参加することに不安を抱える生徒、保護者への対応が増えたりといった新しい負荷も増えた。ここでは、もう一度「教員の働き方改革」について整理する。ただし、高校より小中学校を中心とした議論であることをご承知願いたい。

当然のことであるが、教員は情熱を持って生徒たちの教育や指導に当たっている。勤務時間の縛りがあるとしても「生徒のため」であれば時間を考えずに生徒の指導に当たっている熱意ある教員に、これまでの学校教育が支えられてきたと言っても過言ではない。さらに、生徒から寄せられる感謝の声は、うれしいものであり、教師冥利に尽きると言える。教員は「生徒のため」の残業が増えても、このような喜びや感動によって報われてしまうものである。しかし、現在は、このような教員の情熱だけでは支え切れない情勢になってきている。

現在の我が国では、外国にルーツを持つ子供の増加、障害を持つ子供へのインクルーシブ教育など、学校が対応すべき課題は、ますます多様化・複雑化している。さらに、グローバル化の進展やインターネットの急速な普及などによる社会構造の変化に対応するため、我が国の教育の在り方の見直し・改革が叫ばれてきている。一方、教育現場である学校では、これまで知識の習得が重視された教育から、知識を応用する力を育成することの重要性が指摘され、アクティブ・ラーニングやICTを使った指導法への転換が求められている。つまり、教員にはこれからの子供たちに則した新しい教育方法が求められている。このように教員への期待、負担はますます増加し、限られた勤務時間内に業務を完了することは難しい状況にある。

文部科学省が実施した教員勤務実態調査（平成28年度）によると、小学校や中学校の教員の時間外労働は大変多く、小学校の教員の33.4%、中学校の教員の57.7%は過労死ラインを超えている。過労死ラインとは、月80時間以上の時間外労働を行っている場合であり、長時間労働により病気や自殺などのリスクが生じる基準のことである。このように教員に対して過度な負担がかかっている状況があり、学校の教員の長時間労働は慢性化していると言われており、このような教員の長時間労働の問題を改善するためには、教員の働き方改革を推進して

いく必要があるとされた。文部科学省では、教員の働き方改革を次のように定めた。

教師が心身の健康を損なうことのないよう業務の質的転換を図り、限られた時間の中で児童生徒に接する時間を十分に確保し、児童生徒に真に必要な総合的な指導を持続的に行うことのできる状況を作り出すこと。

2. 教員の長時間勤務による弊害

これまでに様々な場面で議論されてきた勤務の長時間化の要因として、

- ・授業や部活動に従事する時間が増加
- ・部活動の休養日の設定等が不浸透
- ・書類作成等への対応策が不十分
- ・時間管理の概念が希薄
- ・教員の持ち授業時数を減らすという観点で、教職員定数の改善が不十分
- ・「子供たちのために」という使命感と責任感により、業務範囲が拡大。等

があげられた。特に、最後の「子供たちのために」という言葉をつけて仕事を持ってこられると、教員（学校）としてはなかなか断ることが出来ない。従って、ますます仕事が増えることになる。このような教員の長時間勤務による弊害をいくつかあげてみた。

① 教育の質の低下

教員に限らず長時間の労働下では、心身が疲弊することにより仕事（教育）の質に大きく影響する。つまり、教員が子供たちに対して十分な教育ができない状態になる。子供たちにとって必要な教育をきちんと行い、教育の質を上げるためには、教員の心身の疲労を軽減するための働き方改革が必要である。

② 教員志望者の減少

長時間労働が当たり前になっている状態で

は、これから教員を志望する大学生も減少する可能性が高い。人材を確保するためには、魅力ある職場環境の一つとして、子育てや介護をしている人でも働きやすい環境を用意する必要がある。どのような状況の人でも無理なく働ける環境を整備し、必要な人材をしっかりと確保する必要がある。そのためには、仕事の負担を軽減するための働き方改革が必要である。

③ 新しい教育方法、課題への対応

一人一台パソコンの普及により、教育方法も変化しつつある。また、教育現場もグローバル化の影響を受け、対応を迫られている。これからの我が国を支える子供たちに必要な教育を行うための新しい教育方法の習得・実践や新しい課題にも対応していかなければならない。そのような状況でも教員の負担を増やさないう、ICTなどを有効活用して働き方改革を進める必要がある。

3. 教員の働き方改革が進まない理由

教員の働き方改革が進まないのは、なぜだろうか。ここでは、その理由についていくつか述べる。

① 授業以外の業務が多い

教員は授業だけでなく、様々な業務に対応している。日常的な業務だけでも、授業前の準備、学習指導、保護者対応、校務分掌、部活動指導、委員会活動など幅広いものがある。また、学校行事や地域活動などにも対応する必要もある。学校運営に必要な校務分掌では、一人の教員がいくつもの役割を担っているのは当たり前である。無くしたくても無くせないものもあり、実際にはなかなかうまくいかないケースが多い。

② 勤務時間管理が適切に行われていない

公立学校の教員は地方公務員であり、労働基

準法第32条（注1）などの労働時間（勤務時間）に係わる規制が適用されているが、これまで学校では校長などが教員の勤務時間外の業務内容やその時間数を適正に把握することが不十分であった。これは、教員が労働基準法37条（注2）の時間外労働における割増賃金の規定の適用除外など労働時間に係わる規制の多くが適用除外となっているためであると言われてきた。つまり、教員には、時間外勤務手当（残業手当）や休日勤務手当がない代わりに、教員調整額（4%）が一律に支給されているため、残業時間や休日出勤の日数を細かく計算して賃金を支払う必要がないため、出退勤の管理が曖昧であることが長時間勤務に繋がっていると言われている。

（注1）労働基準法第32条（労働時間）

使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について40時間を超えて、労働させてはならない。

2 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

（注2）労働基準法第37条（時間外、休日及び深夜の割増賃金）

使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。（以下省略）

③ 事務作業の負担が大きい

教員勤務実態調査（平成28年度）によると、教員の業務では、授業以外の業務が大変多い。例えば、クラス便りの作成、小テストや課題、レポートの採点、成績の処理など、日々こまごまとした事務作業がある。それぞれの業務内容は軽微でも、全てに対応するととなると大きな負

担になるものである。子供たちのいる時間（授業時間）にはまとまった作業時間を取ることが難しく、さらに放課後には会議等の学校運営に係わる業務があるので、仕方無く時間外に行うことになる。

4. 教員の働き方改革を進めるには

教員の働き方改革の推進については、各教育委員会より様々な方策が示されている。

① 業務量の削減

教員は、授業以外の業務量が多いため、それを減らす必要がある。まず、業務内容そのものを改めて見直し、それぞれを分類する必要がある。教員が対応している業務の中には、そもそも学校以外で対応できる業務もある。中には、必ずしも教員が対応する必要がない業務もある。また、教員による対応が必要であっても、工夫次第で負担を軽減できる業務も少なくない。学校行事等についても、内容や頻度を見直すことから始める必要がある。

② 業務分担の推進

不必要な業務や負担が軽減できそうな業務を見つけ、対応方法を変える必要がある。学校以外で対応できる業務は、外部に委託する。具体的には、登下校の対応、放課後から夜間の見回り、児童生徒の補導時の対応、学校納入金等の徴収や管理などがある。これらの業務は、地方公共団体、教育委員会、地域学校協働活動推進員、保護者、地域ボランティアなどへ依頼することが可能である。既に小中学校の給食指導、休み時間、掃除などの業務を地域のシニア層のボランティアに依頼している学校もある。しかし、個人情報の保護や守秘義務、事故の補償、責任の持ち方などの課題がある。

教員の長時間労働のネックとなっている部活動の指導業務についても、外部の指導員に依頼したり、地域の人に指導を依頼する「部活動指

導員」制度を活用したりしている。特に、スポーツ庁より令和5年度から令和7年度を目途に中学校の部活動を地域スポーツに移管する提言が発表された。具体化するには、人件費等の負担や勝利第一主義でないこと、全国の市町村には中学校の部活動で行われているスポーツ（特にマイナーなスポーツ）を指導できる人材がいるとは限らないなど課題がある。高校においても改善を図るよう述べられており、さらに運動部に限らず工業高校のものづくりに関する部活動など文化部に関しても提言が予定されている。

③ 勤務時間管理の徹底

教員の勤務時間をきちんと管理することは重要であり、タイムカードや勤務管理システムなどを導入し、教員の出勤の把握に務めている。これにより、過度に働きすぎている教員をチェックことができ、誰に、どのような業務が負担になっているかについても見つけ出すことができる。

④ 組織体制の見直し

教員の働き方改革を進める上では、学校全体の体制も根本から見直す必要がある。教員の適性を考慮して配置したり、適切な役割分担を行ったことが大切である。また、無駄な会議を極力減らすことも重要である。組織体制が変われば、教員個人の働き方も大きく改善できると言われている。

5. 業務や学校行事等の見直し

しかしながら、学校における改革には、何か一つをやれば解決するという特効薬があるわけではない。日々、小さな取組を積み重ねることが大切である。

また、学校行事等の見直し、削減をする場合には、これまで学校で積み重ねてきた教育活動は、必ず何かしらの教育的意義があって実施してきたことばかりであり、その活動自体が否定

されるものではない。人・モノ・カネ・時間という限りあるリソースを有効活用するためには、業務に優先順位をつけて精選を進めていく必要がある。これまで積み重ねてきた業務について、子供たちにとって必要かどうか、また、見直しが適切かどうかを考慮しながら、より効果的・効率的な在り方を見つけることが大切である。

6. 管理職として

現在、教職員一人一人の働き方に関することは、管理職にとって重要な職務の一つである。管理職としては、教職員一人一人の心身の健康状態や家庭の状況を考慮しつつ、仕事に対する「がんばり」を認め、教育に関するモチベーションを高めながら、多忙感を解消することが理想である。教職員が主体的に教育活動に取り組めるようにすること、教員が本来の業務である授業（生徒を教えること）に専念できるようにすることが、校長をはじめとする管理職の責務であろう。しかし、なかなか難しい。教員の働き方改革を進めるには、先に述べたように、これまで当たり前に行われてきたことを中止・整理・削減しなければ実現できない。予算や増員も必要であり、教育委員会の積極的な取組が期待される。

一方では、全国的な大会、行事や地域の催しなど学校単独で見直すことのできないものもある。学校のリーダーとして、これまでの学校の教育活動としての学校行事などを見直し、学校の権限と責任で出来ることから始める必要がある。管理職として、時には恨まれてもブレーキをかけることも必要であろう。当然、教職員の意識改革とともに保護者や地域に説明する必要がある。

教員の働き方改革とは、教員の日々の業務の在り方を見直すことで教員自身の生活の質を改善し、それが子供たちにとっても最適な指導へと繋がっていくものであることをもう一度、確認することが大切である。