

学校の業務改善に対する教員の意識の実態

— A県B市における学校管理職及び教員への調査結果を踏まえて—

鈴木 久米男*

(2019年9月30日受付, 2019年11月25日受理)

I はじめに

本研究の目的は、教員の働き方に関する認識調査に基づき、学校における教育活動や自己の職務に対する認識及び、それらの認識について学校差の実態を検討することである。このことにより、教員の職務に対する認識の実態を明らかにするとともに、学校における働き方の見直しについて、検討のための資料を提示できると考える。

研究の目的を設定した背景として、我が国の学校における職務内容や勤務時間等の勤務実態の再評価及び勤務状況の見直しの動きがあること、さらに教員の働き方改革の手立てとしてのマネジメントの活用状況についての実態把握の不十分さ等がある。

学校における教員の勤務状況については、これまでも教員の勤務実態の過酷さが指摘されてきている。戦後間もなく行われた東京都教育委員会による調査や、文部科学省(当時は文部省)による調査等があり、その後の「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法、今後、給特法と標記」制定のきっかけとなった(青木・堀内2014)。しかし、「給特法」制定が、教員の多忙が常態化することにもつながった、との指摘もある(北神2018)。

その後、教員の勤務状況等についてILOの勧告があったが、現状に変化はみられなかった。このことに関して変化の契機となったのは、OECDによる第2回国際教員指導環境調査(TALIS)による調査報告であった⁽¹⁾。さらに、文部科学省により教員の勤務状況調査も行われ、学校における働き方改革の機運が高まってきた。

教員の勤務実態や働き方に関する先行研究を、教員の勤務実態及び業務改善の手立てとして、教育活動に対する教員の意識の3つの視点からみていく。

はじめに、我が国の学校の勤務実態の把握に関する研究を検討する。2006年に群馬県教育委員会は「教員のゆとり確保」のために、教員の勤務状況把握の調査を実施し、現状と課題を明らかにした(群馬県教育委員会、(財)社会経済性本部コンサルティング部2008)。また、東京大学は、2006年に文部科学省の委託を受け、教員の勤務実態調査を実施した(東京大学2007)。加えて、OECDによる「TALIS(国際教員指導環境調査)」の結

* 岩手大学教育学部

果が2014年に公表され、日本の教員の勤務時間の現状と課題を示した⁽²⁾。さらに、教員の多忙の要因について川崎(2018)は、教員の多忙の実態と学校の勤務時間制度の在り方に関して、教員の勤務実態調査を踏まえた現状とともに、給特法による時間外勤務の業務の「自発性」に関する課題等の視点から考察している。加えて、学校の職務状況について、鈴木・後澤・八重畑(2019)は、A県B市を対象に調査を行い、勤務実態とともに過労死レベルの時間外勤務の教員の多さ等を指摘している。

これらの先行研究により学校の多忙の現状やその要因について、検討されてきた。しかし、校種による違いや学校組織と個々人の関わりについて、必ずしも課題とされる事項が検討されてきたとはいえない。

第二に、学校の業務改善の手立てに関する先行研究がある。先行研究の一つが群馬県教育委員会による取り組みであり、2006年に勤務状況把握のための調査に基づいて、多忙解消のための手立てを示した(群馬県教育委員会、(財)社会経済性本部コンサルティング部2008)。また、岩手県教育委員会は教員の負担軽減への取り組みの指針として、「教職員の負担軽減に向けて」の提言を作成した(岩手県教育委員会2009)。

さらに、新藤・矢島・高橋・青木・柵木(2014)は、群馬県の公立学校教員を対象とした調査を行い、教員の職務負担の状況として学年・学級事務等の校務分掌と、児童・生徒への対応状況を明らかにした。その中で、解決の手段として研修への参加や個々人による解決、さらに先輩教員や管理職への相談等があったとした。また、青森県教育委員会(2015)等は、職務環境の改善のための手立てを検討し報告書として示している。加えて、矢島・高橋・新藤・三好・二宮(2016)は、群馬県版校務支援標準システムの導入とその効果を報告し、その中で初期の段階では運用においては操作の慣れまでの多忙感はあるが、だいに正確性が増すことにより、利便性が向上したとしている。

以上のように、様々な立場から学校の職務改善の手立てが示されてきた。しかし、これまでの先行研究は、勤務時間の確保等のどちらかといえば対処療法的な対応に終始してきた傾向がみられる。

第三に、教育活動への教員等の職務意識に関する先行研究がある。神林(2015)は、小・中学校教員の多忙感について、本来の業務と区分した周辺の業務との関係を明らかにした。その中で、周辺業務が教員に多忙感や負担感をもたらしていることを明らかにした。また、長沢(2018)は、ある中学校での参与観察の分析により、教員に多忙を受容する意識構造が存在することを明らかにした。加えて、北神(2018)は、教員の職務に対する意識について、「教員世界に内在する特有なものとしての「献身的教師像」をもとに形成されてきた「文化的な多忙」と指摘している。さらに、学校の職務に関して、鈴木他(2019)は、A県B市を対象に行った調査結果を分析し、教員の職務に対する意識について学校管理職と教員及び校種による違い等を報告している。

これらの先行研究により、小学校や中学校教員の職務に対する認識の実態が明らかになってきた。しかし、教員の職務意識として、校種及び年代、また学校による違い等の実態が十分に明らかにされてきたとはいえない。

以上のように、3つの観点から分析したこれらの先行研究の成果及び課題を踏まえ、本研究において明らかにすべき事項として、教員の職務意識の実態や課題、さらに校種による違いを明らかにすることとした。その際、第一に学校における職務意識が年代により

どのように異なっているのか。第二に、職務意識に対する学校の取り組みと自己認識の違いは何か、第三に職務意識の学校による違いの実態はどのようにになっているのかの3点について、実態把握及び現状と課題を明らかにすることとした。

それぞれの課題に関する分析方法として、教員の職務意識に関する年代による違いについては、複数の年代を分析対象とするので、分散分析を行う。さらに、学校の取り組みと教員の自己認識の違いについては、2つの調査結果を分析対象とするので、t検定を実施する。また、学校による職務意識の違いについては、学校による違いを明らかにするためにマルチレベル分析を実施する。教員の職務意識に関するこれらの分析を、小学校、中学校それぞれに実施し、比較することとした。なお、分析については、清水(2016)によるHADを用いた。

本論の単元構成として、Ⅱ章では調査の概要を述べる。Ⅲ章では教員の職務意識について、校種及び年代による違いを分析する。Ⅳ章では、学校の取り組みと自己認識との関わりについて分析する。Ⅴ章では、学校による取り組みに差があるのかどうかを、分析する。

Ⅱ 意識調査の実施

本章では、A県B市で実施した、学校管理職や教員を対象とした職務に関する意識調査の概要を示す。

A県B市の小・中学校の全教員を対象に職務に対する意識調査を実施した。調査結果に基づいて本研究の課題を踏まえた分析を行う。なお、本研究は、鈴木他(2019)で報告したA県B市における文部科学省の研究指定の一環で行った調査結果の一部を用いて分析を行った。また、本調査は平成30年度にA県教育委員会が文部科学省より委託を受け、A県立総合教育センター及びB市教育委員会が取り組んだ「学校現場における業務改善加速事業」において実施したものである。

また、調査対象としたB市の小学校及び中学校教員の年齢構成は表1のとおりである。調査の実施において、対象とした小学校教員は301人であり、同数を回収した。しかし、回答の不備等を除いた集計対象者は277となり、集計の採用率は92.0%となった。さらに、中学校教員は206人であり同数を回収したが、回答不備を除いたことにより集計対象者は193となり、集計の採用率は93.7%であった。

調査は、教員の勤務実態や、多忙解消及び職務環境向上のための取り組みの実態把握を目的とした。そのために、調査内容は、群馬県教育委員会⁽³⁾や栃木県教育委員会⁽⁴⁾で実施された調査項目を参考にして作成した。作成した調査項目は、6つのカテゴリーにより構成した。調査内容として、「勤務校の取り組み」については、学校目標の自覚や業務見直しの取り組み等8項目、さらに中学校については部活動についても質問した。また、現在の「勤務状況」として、校内での時間外勤務の状況や職務内容及び学校外での職務の状況を質問した。さらに、業務への「自己の取り組み」等を問うた。加えて、「属性」については、校種や性別、年齢等をあわせて質問した。

表1 調査対象者の人数

年 齢	小学校	中学校
22～29	26	16
30～39	22	20
40～49	82	70
50～60	147	87
調査対象	301	206
分析数	277	193
採用率	92.0	93.7

本研究では、それらの調査結果のうち、「勤務校の取り組み」や「個々人の取り組み」に関する事項に限定して報告する。

以上のように、調査は教員の勤務実態や職務への認識を把握するために実施した。調査項目のうち、勤務校や自己の取り組みの認識については、「強く、そう思う」「かなり、そう思う」「やや、そう思う」「やや、そう思わない」「かなり、そう思わない」「強く、そう思わない」の6件法により調査を実施した。また、分析の際はそれらを6から1の数値に置き換えて分析を実施した。

調査対象は、B市内のすべての小学校及び中学校の学校管理職及び教員とした。なお、本研究では、教員に関する分析結果のみを示す。調査の時期は、平成30年5月であるが、各校の実施日は学校によって多少ばらつきがあった。

III 年代による認識の違い

教員の職務に関する認識の実態を、小学校・中学校の校種の違いとともに、教員の年齢による違いを踏まえて明らかにする。なお、本報告における調査対象教員の年齢による人数構成は、表1のとおりである。

1 小学校教員の学校の取り組みに対する認識

各勤務校の職務に対する認識調査の結果について、項目ごとの平均の大きさにより並び替えた。さらに年代ごとの平均について分散分析を実施した。有意差がみられた項目については、多重比較を行い、その結果を表2に示した。

表2 小学校教員の勤務校の職務に対する認識の実態

調査項目	認識の実態（年齢の区分 歳）				分散分析の結果		
	～29	30～39	40～49	50～60	F値	p値	多重比較の結果
教職員の協力	4.962	5.091	4.512	4.738	4.688	.003**	3>>4、2>4
「学びフェスト」の自覚	4.654	4.818	4.610	4.592	0.724	.539	
業務改善の取り組み	4.231	4.318	3.671	3.771	4.921	.002**	2>4、3>4、3>5
ICTの活用	4.423	4.545	4.000	4.204	3.662	.013*	3>4
業務の見直し	4.577	4.545	4.256	4.281	1.671	.173	
行事等の精選	4.346	4.318	3.451	3.712	8.253	.000**	2>>4、3>>4、2>5、3>5
外部人材の活用	4.038	3.864	3.457	3.469	3.126	.026*	なし
勤務時間の意識	3.923	3.955	3.354	3.438	3.361	.019*	なし
年代ごとの全体平均	4.394	4.432	3.914	4.026			

※ p値の表記 **：p < .01、*：p < .05

※ 多重比較における表記 ～29→2、30～39→3、40～49→4、50～60→5

勤務校の職務に対する遂行状況の認識に関する調査結果の分析によると、小学校教員については、「教職員の協力」や「「まなびフェスト」の自覚」等が比較的高い評価値となった。

学校の業務改善に対する教員の意識の実態

一方、「勤務時間の意識」や「外部人材の活用」「行事等の精選」等は評価値が低かった。これらの結果から、組織としての協働や目標設定等については教員の評価値が高かったが、勤務時間や外部人材の活用等勤務や教育活動への取り組みそのものについては、低くなった。

次に年代間の認識の違いを検討する。分散分析の結果、年代間の差が有意になった項目は、F値の大きさを踏まえると、「行事等の精選」や「業務改善の取り組み」「教職員の協力」が1%の危険率、「ICTの活用」や「勤務時間の意識」「外部人材の活用」が5%の危険率で有意になった。その中でF値がもっとも大きくなったのは、「行事等の精選」であり、「業務改善への取り組み」が続いた。さらに「行事等の精選」について多重比較を行うと、20代や30代が、40代、50代よりも有意に高くなった。このことから、若年世代の方がこのことに関して意識が高いことが分かった。

また、次にF値が大きかったのは「業務改善の取り組み」であり、20代が40代に比較して高く、さらに30代が40代や50代に比較して高くなっていた。加えて「教職員の協力」については、30代や20代が40代に比べて有意に高い評価をしていた。また、5%の危険率で有意であった「ICTの活用」については、30代が40代よりも有意に高くなった。同様に5%の危険率で有意となった「勤務時間の意識」と「外部人材の活用」については、多重比較ではどの年代間も有意とはならなかった。

これらの結果から、年代間の差がみられた調査項目は、業務に関する項目が多くなり、20代や30代が40代や50代に較べて、高い傾向がみられた。このことから、20代や30代は学校における組織的な取り組みに対して、一定の評価をしていることが分かった。しかし、勤務時間の認識や外部人材の活用等については、各年代が同様の認識を示し、評価値も低くなった。

これまでの結果によると、小学校の教員については、教員の協働や目標の自覚等では比較的高い評価値となった。しかし、勤務時間や外部人材の活用、行事の精選等働き方に関する学校の取り組みに対しては、やや厳しい評価をしていることが分かった。また、年代間の認識の差については、全体として40歳代がやや厳しい評価をしており、ミドルとしての経営的な視点を踏まえて、学校の取り組みを評価しているとも考えられる。

以上のように、小学校教員が学校で行われる教育活動に対して、20代や30代の意識が他の年代よりも高い傾向にある等、年代間の意識の違いを明らかにすることができた。

2 中学校教員の職務に対する認識の実態

小学校教員と同様に、中学校教員の学校の職務についての調査結果を、表3のように各項目の平均値の大きさにより並び替えた。さらに、年代による分散分析を実施し、加えて有意差がみられた項目については多重比較を実施した。

勤務校の職務の遂行状況に対する調査結果の分析によると、中学校教員については、「まなびフェスト」の自覚や「教職員の協力」等が比較的高い評価値となった。その一方、小学校と同様に「勤務時間の意識」や「外部人材の活用」等は低い評価値となった。

次に、年代間の意識の差である。中学校については、勤務校の取り組みに対する年代差はあまりみられなかった。ただし、「まなびフェスト」の自覚については、分散分析で5%の危険率で有意な差がみられたが、多重比較では該当しなかった。

表3 中学校教員の勤務校の職務に対する認識の実態

調査項目	認識の実態 (年齢の区分 歳)				分散分析の結果		
	～29	30～39	40～49	50～60	F 値	p 値	多重比較の結果
「学びフェスト」の自覚	4.667	4.400	4.232	4.552	2.807	.041*	なし
教職員の協力	4.625	4.300	4.300	4.517	0.576	.632	
業務改善の取り組み	4.125	3.474	3.371	3.655	2.203	.089	
ICTの活用	3.938	4.000	3.986	4.081	0.347	.791	
業務の見直し	4.313	4.000	4.058	4.172	0.450	.718	
行事等の精選	4.000	3.579	3.343	3.529	1.397	.245	
外部人材の活用	3.313	2.944	3.174	3.126	0.209	.890	
勤務時間の意識	3.438	3.211	2.928	3.253	1.207	.309	
年代ごとの全体平均	4.052	3.739	3.674	3.861			

※ p 値の表記 * : $p < .05$

※ 多重比較における表記 ～29→2、30～39→3、40～49→4、50～60→5

これまでの調査結果の検討によると、調査項目の評価については、「教職員の協力」や「学びフェスト」の自覚」等が比較的评价値が高く、「外部人材の活用」や「勤務時間の意識」等は低くなり、この傾向は小学校と同様であった。しかし、小学校教員は、40代や50代がやや厳しい評価をしている実態がみられたが、中学校教員は年代間の差がみられないことが分かった。

以上のように本章では、教員の職務に関する認識の実態を、小学校・中学校の校種とともに、教員の年齢による違いを踏まえて明らかにした。学校の職務に関する調査項目については、小学校・中学校で評価値に違いはあるものの、「教職員の協力」や「学びフェスト」の自覚」等の評価値が高く、「外部人材の活用」や「勤務時間の意識」等は低くなる等、同様の傾向を示した。また、年代間の認識の差については、小学校では、40歳代や50代がやや厳しい評価をしていた。しかし、中学校教員は年代間の差がほとんどみられないことが分かった。

このように、職務に対する意識については小学校・中学校の教員に大きな認識の違いはみられなかった。しかし、年代間の意識の差については、小学校では違いがみられたが、中学校ではみられない等、小学校・中学校で異なっていた。

IV 学校の取り組みと自己認識の実態

教員個々人の、学校の取り組みと教員の自己認識の実態の違いを明らかにするために、それぞれの調査結果を用いて、t検定の結果を検討した。小学校教員の結果が表4、中学校教員の結果が表5である。

1 小学校教員の認識の実態

小学校教員への調査結果により、学校の取り組みと自己認識に関して、対応する項目に

学校の業務改善に対する教員の意識の実態

より t 検定を実施した。

分析の結果として表 4 に示したように、調査項目ごとに、学校の取り組み及び自己認識の平均値、さらに分析結果としての t 値、p 値、効果量 d を示した。

分析の結果、学校及び自己の取り組みの認識について有意差がみられたのは、7 項目中「勤務時間の意識」や「『まなびフェスト』の自覚」等 5 項目であった。その中で効果量 d がもっとも大きくなったのは、「勤務時間の意識」であり、学校の取り組みは勤務時間に対して不十分である、との認識が顕著であることが分かった。さらに、「『ま

表 4 学校の取り組みと自己認識の実態（小学校）

分析結果	平均値		分析結果		
	学校	教員	t 値	p 値	効果量 d
「学びフェスト」の自覚	4.628	4.263	6.651	.000 ^{**}	.576
業務の見直し	4.320	4.569	-3.740	.000 ^{**}	-.323
ICT の活用	4.186	4.466	-3.831	.000 ^{**}	-.332
教職員の協力	4.721	4.668	0.791	.429	.069
外部人材の活用	3.546	3.435	1.205	.229	.104
勤務時間の意識	3.502	4.637	-14.425	.000 ^{**}	-1.244
業務改善の取り組み	3.825	4.137	-4.255	.000 ^{**}	-.368

** : 1% の危険率で有意差あり

なびフェスト』の自覚』については、学校ではある程度意識した取り組みがなされているが、教員個々人の意識はやや低いという実態が明らかになった。それ以外にも、「業務改善の取り組み」や「ICT の活用」「業務の見直し」については、学校の取り組みが個人の取り組みに比べて十分ではないとの意識があることが分かった。一方、「教職員の協力」については、評価値も高く、学校組織や個々人としての取り組みについても認識の評価値が高いことが分かった。しかし、「外部人材の活用」については、学校組織、個々人の取り組みに対する認識が共に低くなった。

以上のように「勤務時間の意識」や「業務改善の取り組み」等複数の項目で、個人の取り組みに比べて学校の取り組みが十分ではないとの意識があることが分かった。さらに、「『まなびフェスト』の自覚」については、逆に学校の取り組みの方が十分であるとする等、学校の取り組みに対する実態が明らかになった。また、年代間の差がないという項目からは、組織として「教職員の協働」がなされているという認識を各教員がもっているという実態が、明らかになった。さらに、「外部人材の活用」の不十分さが学校全体でみられるという認識があることが明らかになった。

2 中学校教員の認識の実態

次は、中学校教員への調査結果に基づいた、学校の取り組みと自己認識の実態に関する調査項目の分析である。調査結果について、対応する項目により t 検定を実施した結果が、表 5 である。示した結果の内容は小学校と同様である。

分析の結果、学校及び自己の取り組みの認識について有意差がみられたのは、7 項目中「勤務時間の意識」や「『まなびフェスト』の自覚」等 4 項目であった。さらに、各項目の効果量については、小学校と比較して大きくなる傾向が見られた。その中で効果量 d がもっとも大きくなったのは、小学校と同様に「勤務時間の意識」であり、その値は -1.536 で

あり、小学校の値と比較しても学校の取り組みが不十分である、との認識がみられた。一方、「[まなびフェスト]の自覚」については、学校の取り組みに比較して、教員個々人の意識が低いという実態が明らかになった。それ以外にも、「業務の見直し」や「業務改善の取り組み」については、学校の取り組みが個人の取

表5 学校の取り組みと自己認識の実態（中学校）

分析結果	平均値		分析結果		
	学校	教員	t 値	p 値	効果量 d
「学びフェスト」の自覚	4.443	3.972	6.011	.000**	.629
業務の見直し	4.114	4.536	-4.962	.000**	-.517
ICT の活用	4.011	4.134	-1.287	.199	-.135
教職員の協力	4.432	4.581	-1.618	.107	-.169
外部人材の活用	3.124	3.268	-1.245	.214	-.130
勤務時間の意識	3.119	4.665	-14.761	.000**	-1.536
業務改善の取り組み	3.562	4.034	-4.864	.000**	-.507

** : 1% の危険率で有意差あり

組みに比べて十分ではないとの意識があることが分かった。また、小学校の教員同様に、「教職員の協力」の評価値が高く、学校と個々人の取り組みに対する認識の差が小さくなった。しかし、「外部人材の活用」については小学校と同様に、学校、個々人共に低くなった。同様に「ICTの活用」についても、有意な差はみられなかった。

以上のように「勤務時間の意識」や「業務の見直し」等複数の項目で、個人の取り組みに比べて学校の取り組みが十分ではないとの認識があることが分かった。さらに、「[まなびフェスト]の自覚」については、逆に学校の取り組みの方が十分である等、学校の取り組みに対する教員の認識の実態が明らかになった。この傾向は、小学校と同様であった。また、学校と個人の取り組みに差がみられない状況として、「教職員の協働」が評価値が高く、逆に「外部人材の活用」については、共に低くなった。

これまでの結果の検討により、学校と教員個々人の取り組みの認識について、小学校と中学校の教員の認識に共通している事項と相違点が明らかになった。共通性として、「勤務時間の意識」や「業務改善の取り組み」等については、学校が個々人の取り組みに比較して十分ではないこと。さらに「[まなびフェスト]の自覚」については、学校が個々人の取り組みより充実していること等であった。さらに小学校と中学校の違いとして、「ICT」の活用があり、小学校では有意差があったが中学校ではなかった。このことは、中学校教員の自己評価の低さがその理由であり、全体として取り組みが不十分であるとの認識があることが分かった。

V 学校の取り組みに対する学校差の実態

学校における教育活動への取り組みに対する教員の認識において、学校により違いがあるかどうかを、マルチレベル分析により明らかにした。その結果が、表6である。調査対象としたA市には小学校が19校、中学校が11校あり、学校の取り組みに関する調査結果の8項目についてマルチレベル分析を実施した。

マルチレベル分析において、清水(2014)は、ICC(級内相関係数)が0.1(0.05)及びDE(デ

学校の業務改善に対する教員の意識の実態

表6 小・中学校の学校差の実態

区分及び 項目 調査内容	小学校（19校）					中学校（11校）				
	平均	ICC	DE	F値	p値	平均	ICC	DE	F値	p値
「学びフェスト」の自覚	4.621	.097	2.421	2.681	.000***	4.441	.022	1.378	1.405	.181
業務の見直し	4.322	.056	1.824	1.930	.014**	4.152	.025	1.436	1.469	.154
ICTの活用	4.191	.022	1.323	1.352	.155	4.029	.064	2.117	2.255	.016**
教職員の協力	4.720	.120	2.761	3.123	.000***	4.427	.062	2.092	2.231	.018**
外部人材の活用	3.551	.086	2.258	2.464	.001***	3.167	-.019	0.669	.662	.758
勤務時間の意識	3.500	.128	2.875	3.282	.000***	3.157	.092	2.605	2.849	.002***
業務改善の取り組み	3.828	.044	1.646	1.713	.037**	3.580	.051	1.883	1.978	.038**
行事等の精選	3.743	.095	2.393	2.627	.000***	3.502	.061	2.073	2.202	.019**

p値の表記 ***: $p < 0.01$ 、 **: $p < 0.05$ を示す。

デザイン・イフェクト)が2.0より大きい場合は、着目した集団間で有意な差があると考えられる、としている。このことを踏まえて分析の結果を考察していく。

小学校については、ICC及びDEがもっとも大きくなったのは「勤務時間の意識」であり、それぞれが0.128及び2.875であったことから、学校により取り組みに差があることが明らかになった。次は、「教職員の協力」であり、ICC及びDEのそれぞれが、0.120そして2.761であった。このことは、評価値の全体の平均値は3.500となっているが、学校によってはその平均値が高く、また別の学校では低い等と学校による違いが顕著であることを示している。続いて「学びフェスト」の自覚「行事等の精選」「外部人材の活用」「業務の見直し」がICC及びDEの基準値を超えた項目である。この結果から、教員の学校の取り組みに対する認識について顕著な差があることが分かった。

これらのことから、マルチレベル分析の結果、小学校では8項目の調査項目のうち、5項目で学校差がみられたことになる。このことから、学校の取り組みに対する教員の認識は、学校によって差があることが明らかになった。

中学校については、ICC及びDEがもっとも大きくなったのは小学校同様「勤務時間の意識」であり、それぞれが0.092及び2.605であった。このことから、中学校においても学校によって取り組みに差があることが分かった。同様に「ICTの活用」についても、ICC及びDEのそれぞれが、0.064そして2.117であった。続いて「教職員の協力」「行事等の精選」の計4項目については、個々人よりも学校間の差が大きくなった。このことから、これらの4項目に対する教員の認識について、学校間で教員の認識に差があることが明らかになった。

一方、学校間で有意な差がみられなかった項目として、「まなびフェスト」の自覚があげられ、認識としての評価値も高かった。しかし、「外部人材の活用」については評価値そのものも低く、各学校の取り組みに差がなく全体的に低調であることが分かった。

以上の考察から、小学校と中学校とを比較すると、小学校・中学校とも「勤務時間の意識」

がもっとも学校による差がみられる結果となった。このことは各校の運営状況を反映しているものと思われる。さらに、小学校では6項目、中学校では5項目でマルチレベル分析において、想定した基準値を超えた。このことから、差はわずかではあるが、中学校に比べ小学校の方が多くの項目で学校差が大きいことが分かった。このことは、小学校の方が、学校による運営状況の違いが顕著であることを示している、と考える。

VI おわりに

本研究のまとめとして、教員の職務への認識や学校と教員自身の取り組みの違い、及び学校差の実態の3点を示すことができた。その第一が、教員の職務に関する認識の実態を、小学校・中学校の校種とともに、教員の年齢による違いを踏まえて明らかにしたことである。学校の職務に関する調査項目については、小学校・中学校で教員の認識の実態として示された平均としての評価値に違いはあるものの、「教職員の協力」や「[学びフェスト]の自覚」等の評価値が高く、「外部人材の活用」や「勤務時間の意識」等は低くなる等、同様の傾向を示した。また、年代間の認識の差については、小学校では、40代や50代がやや厳しい評価をしていた。しかし、中学校教員は年代間の差がほとんどみられないことが分かった。このように、職務意識については小学校・中学校の教員に大きな認識の違いはみられなかったが、年代間の意識の差については、小学校・中学校で顕著な違いがみられる等の実態が明らかになった。

第二は、学校全体と教員個々人の職務に対する取り組みの認識について、小学校と中学校の教員の共通性と相違点を明らかにすることができたことである。共通性として、「勤務時間の意識」や「業務改善の取り組み」等については、学校が個々人の取り組みに比較して十分ではない、と認識していた。一方、「[まなびフェスト]の自覚」については、学校組織としての取り組みが個々人の取り組みに比較して、より充実しているとの認識がみられた。さらに小学校・中学校の違いとして、「ICT」の活用があり、小学校では有意な差があったが、中学校ではなかった。このことは、中学校教員の自己評価の低さがその理由として考えられ、全体として取り組みが不十分であるとの認識があることが分かった。小学校・中学校の教員共に学校の勤務への取り組みが不十分であるとの認識をもつとともに、「まなびフェストの自覚」としての目標の自覚については、他律的な認識をもっていることが分かった。

第三は、学校における教育活動への取り組みに対する認識において、学校による違いの存在をマルチレベル分析により明らかにしたことである。分析の結果から、小学校と中学校とを比較すると、小学校・中学校とも「勤務時間の意識」が学校による差が顕著であるという結果になった。しかし、この項目を含め中学校に比べ小学校の方が多くの項目で教員の認識に学校による違いが大きいことが分かった。

以上の3項目が本研究で明らかになった結果である。このことを踏まえた本研究の結論は次の3点である。その一つが、教員の職務に関する認識の実態として、小学校・中学校の校種による違いは、明確にはみられないことである。しかし、小学校においては、学校における職務に対して、年代により評価に違いがあるが、中学校においては差がみられない。

学校の業務改善に対する教員の意識の実態

二つ目は、学校における職務と個々人の取り組みに対する認識である。小学校と中学校の教員の認識に共通性と違いを明らかにすることができた。共通性として、「勤務時間の意識」や「業務改善の取り組み」の認識があり、共に学校が個々人の取り組みと比較して十分ではないとしていた。さらに「[まなびフェスト]の自覚」に関する認識については、学校が個々人の取り組みと比較して上回っている実態がみられた。また、小・中学校の違いとして、「ICT」の活用があった。

三つ目は、学校における教育活動への取り組みに対する学校差の存在である。マルチレベル分析により、項目数でみるとその傾向は、小学校において顕著であった。特に勤務時間に対する認識については、その傾向が強くみられた。このことから、勤務時間等の学校全体としての取り組みに、学校運営の違いが表出されたものと考えられる。

以上の結果から、本研究の成果としては、教員の職務意識の実態と課題や校種による違いを明らかにしたことである。その際、第一に学校における職務意識と年代の関係として、小学校と中学校との違いを明らかにすることができた。第二に、職務意識に対する学校の取り組みと自己認識の違いを明らかにしたことである。第三に職務意識の学校による違いの存在を明らかにしたことである。

ただし、同時に本研究の限界も明らかになった。それは調査対象の規模である。本研究はA県B市という限られた調査結果に基づいた検証の結果をまとめたものである。このことから結果の一般性については、限定的であると考ええる。今後調査対象を広げる等して、検証の精度を上げていきたいと考えている。

【註】

- (1) 国立教育政策研究所「OECD国際教員指導環境調査(TALIS)のポイント」、<http://www.nier.go.jp/kenkyukikaku/talis/>、2018年3月閲覧
- (2) (1)と同様
- (3) 群馬県教育委員会「教職員の多忙化解消に向けた協議会(HP)」http://www.pref.gunma.jp/03/x18g_00010.html、2018年2月閲覧
- (4) 栃木県教育委員会「教員の多忙感に関するアンケート調査(検証)」報告書 [### 【引用・参考文献】](http://www.pref.tochigi.lg.jp/m01/education/kyouikuzenpan/kyouikiuinkai/documents/taboukankensyou.pdf#search=%27%E6%A0%83%E6%9C%A8%E7%9C%8C%E6%95%99%E8%82%B2%E5%A7%94%E5%93%A1%E4%BC%9A++%E6%95%99%E5%93%A1+%E5%A4%9A%E5%BF%99%E6%84%9F+%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8+2011%27,(2012)、2018年12月閲覧</div><div data-bbox=)

青木純一・堀内正志「教員の多忙化をめぐる経緯と教員勤務実態調査に関する一考察—学校における効果的な多忙化対策の基本的論点を探る—」(『日本女子体育大学紀要』44、2014) 17-26
青森県教育委員会多忙化解消検討委員会『教職員の多忙化解消に係る報告書～教師が子どもに向き合える学

鈴木 久米男

校づくりのために～』（2015）

岩手県教育委員会多忙化解消検討ワーキング・グループ「『教職員の負担軽減に向けて』の提言～教職員が心身共に健康で、児童生徒と向き合う時間を確保するために～」（平成21年3月）（2009）

川崎祥子「学校における働き方改革—教員の多忙化の現状から考える勤務時間制度の在り方—」（『立法と調査』404、2018）70-83

神林寿幸「周辺の職務が公立小・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担に着目して—」（『日本教育経営学会紀要』57、2015）79-93

北神正行「教員の労働環境と働き方改革をめぐる教育政策論的検討（特集学校の労働環境と教員の働き方）」（『学校経営研究（大塚学校経営研究会）43、2018）1-10

群馬県教育委員会、(財)社会経済性本部コンサルティング部『教員の多忙を解消する教員・学校・教育委員会ができる業務改善』学事出版、2008）

清水裕士『個人と集団のマルチレベル分析』ナカニシヤ出版、2014

清水裕士「フリーの統計分析ソフトHAD:機能の紹介と統計学習・教育、研究実践における利用方法の提案」、『メディア・情報・コミュニケーション研究』No.1、pp.59-73、2016

新藤慶、矢島正、高橋望、青木美恵、柵木みどり「教員の職務負担と解決方法—群馬県での公立学校教員調査を通して—」（『群馬大学教育実践研究』31、2014）137-152

鈴木久米男、後澤大世、八重畑亘「学校管理職や教員の勤務実態と職務意識の把握による働き方改革の手がかりとは-A市で実施した実態調査の結果に基づいて-」（『岩手大学大学院教育学研究科研究年報』3、2019）51-64

東京大学『平成18年度文部科学省委託調査研究報告書教員勤務実態調査（小・中学校）報告書』（2007）

長沢泰宏「中学校教員の多忙を受容する意識構造に関する研究—「良い学校」とされるM中学校の参与観察調査をもとにして—」（『学校経営学論集（筑波大学）』6、2018）41-50

矢島正、高橋望、新藤慶、三好賢治、二宮一浩「群馬県版校務支援標準システムの導入とその効果分析」（『群馬大学教育実践研究』33、2016）199-208

資料 分析対象とした調査項目

(4) 勤務校の取り組みについて、お伺いします。

		取り組み、認識の程度					
		強く、 そう思う	かな り、そ う思う	やや、 そう思う	やや、 そう思 わない	かな り、 そう思 わない	強く、 そう思 わない
1	ビジョンである「まなびフェスト」を意識した教育活動が展開されている。	○	○	○	○	○	○
2	取り組みの反省を踏まえて、業務内容の見直しが行われている。	○	○	○	○	○	○
3	データ共有やICTの活用により、業務の効率化が図られている。	○	○	○	○	○	○
4	学年経営や分掌の業務に、教職員が協力し合って取り組んでいる。	○	○	○	○	○	○
5	外部の人材の活用により、業務内容が見直されている。	○	○	○	○	○	○
6	勤務時間を意識した校務運営がなされている。	○	○	○	○	○	○
7	業務内容の改善のために、組織を生かした取り組みがなされている。	○	○	○	○	○	○
8	行事や会議の精選が進められている。	○	○	○	○	○	○