教育現場の実態と行政研修の課題

－教師の＜多忙感＞への考察を軸として－

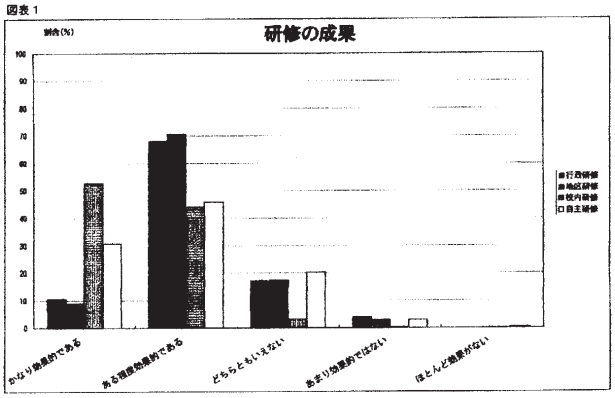
The Actual Condition at Schools ,and The Subject of Administration Training

吉　田　和　子

YOSIDA　Kazuko

Ⅰ　はじめに

図表１



平成15年度，学校教育講座教育学領域において，研究代表者篠原清昭のもと「岐阜大学教育学部の新しい地域貢献事業のための予備的研究」のため，県内の公立小学校・中学校・高校の校長と教務主任及び教師，全市町村の教育委員会教育長を対象としたアンケート調査が実施された。図表１は，そのアンケートの一つの項目「設問１　研修の効果」の結果である。研修が「かなり効果的である」という評価が，行政研修について低いことに着目し，貴重な岐阜県教育委員会資料と岐阜県教職員組合資料をもとに，教育現場の聴き取り調査[1]を行い，岐阜県の教育現場の実態把握とその課題を探ってみた。

この小論は，岐阜県の小・中・高の教育現場の実態とその課題から，行政研修のあり方を考察することを試みたものである。しかし，この内容については，集団的な検討を経たものではない。あくまでも，提供された資料と個人による聞き取り調査をもとにした，実態把握の分析と課題提起であることを，最初に記しておきたい。

Ⅱ　教師の＜多忙感＞が照射する課題

現場教師に会うと“最近忙しくって”が，挨拶代わりになっていることに気づかされる。週休５日制は教師たちにゆとりをもたらしていないと，聴き取り調査の学校を訪問すると教師たちは語る。この挨拶に象徴される忙しさ感＝＜多忙感＞の実態はどういうものか，そのことを探ることなく，教育現場の実態とその課題の把握にはならないのではないか，という思いを深めさせてくれる挨拶言葉であった。

教師たちの＜多忙感＞の要因は多様に推定できる。例えば，授業や低学力児の指導，いじめ・不登校と非行などの生活上の問題指導，部活動・進路指導と家庭訪問，それらの指導にともなう打ち合わせ会議や研修会など，また他方，その周辺の仕事の増加や職員室の雰囲気と同僚との関係などの職場環境問題などと，多様な要因が考えられる。しかし＜多忙感＞は，教師各人の職務遂行能力・意欲等が媒介変数として働き，個人差も考えられる。教職における多忙は，どのように定義されているのだろうか。

先行研究の文献を調べてみると，久富善之が「一定の時間内における仕事量の増加だけでなく，仕事内容の質的変化や複雑化によって，仕事の主体が精神的肉体的に余裕のない状態」[2]と多忙化を定

義している。多忙化は＜多忙感＞ではないが，深くリンクしていることはいうまでもない。この小論では，教師たちが挨拶代わりにしている＜多忙感＞を切り口に，実態的多忙の内実を分析することで，そこから照射される課題を検討することができると考える。聴き取り調査の仮説は，それぞれの教師の＜多忙感＞増幅が，仕事量増加と仕事内容の質的変化と関係していると推測するゆえにこの小論では，教育現場の実態とは，教師たちが挨拶代わりにする“忙しさ”である＜多忙感＞をベースにしている。それがどのような実態をともなう多忙内容なのか，子どもと同僚教師の関係と職場問題に限定し，二つの資料と聴き取り内容をもとに分析を行い，教育現場の実態から照射される諸課題は何か，を考察していきたい。

1　子どもの変化と＜多忙感＞の要因

（1）　1対1の対応を求める子どもたち

子どもの変化は，多様な側面から論じることができる。しかし，教師の健康感と＜多忙感＞をクロスさせて，子どもの変化の何が健康感や＜多忙感＞の要因になっているのか，聴き取り調査してみると多くの教師が「子どもが1対1の対応を求めるようになってきた」と語ることに注目した。1対1対の対応を求める子どもを教師たちがどのくらい感じているのか，その求めに対応できず悔やんだ経験がどれくらいあるのか，アンケートをクロスさせて探ると，結果は下記のようになる。

図表 2　一対一対応を求める

	全体	よくある	ある	余りない	ない
全体	1110	26.5	46.4	24.3	2.8
健康でない	130	32.8	47.1	16.8	3.4
おおむね健康	794	27.1	46.8	23.4	2.6
健康	178	19.1	43.8	34.0	3.1

図表 3　対応できずに悔やんだ体験

	全体	よくある	少しある	ほとんどない
全体	1110	48.0	45.6	6.5
健康でない	130	58.5	36.2	5.4
おおむね健康	794	48.5	45.5	6.0
健康	178	37.7	52.6	9.7

図表2によると，「よくある」「ある」と答えた教師が70％をこえている。いうまでもないことであるが健康感が低い教師はパーセンテージが高い。40代と50代の教師に聴き取り調査を行ってみると，「10年前の子どもといまの子ども比べると，今の子どもは自己主張が激しい」と語る。確かに，いまの子どもはおしなべて自分をつよく意識するようになってきている。同時に，社会性の未成熟性の広がりも無視できない。この二つがリンクしておきている現象と読むことができるのではないだろうか。言葉をかえれば，自分をつよく意識し，自己意識のレベルをたかめていることで，なお他者との相互調整力の獲得ができていないがゆえの，自分を扱いかねている子ども状況と考えられないだろうか。この子ども状況を小・中学校のクラスで観察してみると，「ボクもいいたいけど，キミが先にいっていいよ」「ワタシもいうけど・・・」「ボクは違うけどいっていい？」という断りを発言する子どもが多い。相手も自分と同じように発現したがっていることを，認めている言動のように観察することができる。この子どもたちの言動は，自分の中に他者を取り込んだ言動であり，これらの言動の広がりは，他者関係の自覚化による質的な変化があるように観察することができる。しかし，この子ども状況は，意図的な家庭教育としての子育てや学校教育の教育成果を超えたところで出現しているのではないだろうか。子どもたちの豊かなサブカルチャー等で身につけた文化，それは社会発展の現段階の文化的産物として出現しているように思える。この点についての子ども研究は，今後の課題として検討していきたい。

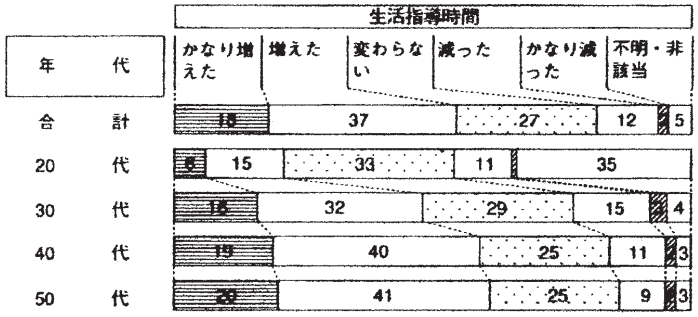
この子どもの自己主張の激しさに向き合っている教師は，精神的な労働過重を感じている。図表3

によると，自己主張する子どもに対応できずに，悔やんだ体験は90%を超えている。現代の子どもの自己主張のエネルギーの強さは，多くの親が実感し，持て余している状況でもある。しかし教師は，このエネルギーを正面から受けとめようと努力し，心身を悩ませている。教師たちが現場で感じ取っているこうした子どもの変化の分析や，子どもの言動のこの質的な新しさをプラスに生かす，同僚同士の語り合いや研修が，まったく行われていないことが課題として指摘できる。この状況が，教師たちの多忙感を増幅させている一つの要因であるといえるだろう。

（2） 増える生活指導時間

文部省は1996年1月30日「かけがえのない子どもの命を守るために」と題した緊急アピールを発表している。その中で「深刻ないじめは，どの学校にも，どのクラスにも，どの子にもおこりうる」という見解を示した。現に「学校嫌い」を理由とした30日以上欠席した児童・生徒の数は，年々増加の一途をたどり，学年の進行とともに増加する状態が続いている。広がりを見せるいじめ問題と不登校を中心に，飲酒・喫煙，暴力問題など様々な生活指導上の問題を教育現場は抱えている。　図表4は，「あなたが就職した頃と比較して，あなたの学校の生活指導に取り組む時間はどのように変わりましたか」の回答を，20代，30代，40代，50代と年代別に集計したものである。

図表4　年代別・生活指導の増減



図表5　校種別，問題行動の発生率と勤務時間を超えて指導が実施された率
（「よくある」「ある」と答えた人。（　）内は時間外指導）

校種			全体	小学校	中学校	高校
サンプル数			2172人	1110人	753人	309人
問題行動	いじめ	よくある	7.8(7.7)	2.8(3.0)	13.9(15.3)	11.0(6.5)
		ある	41.4(26.8)	35.1(18.7)	53.7(39.6)	34.3(24.9)
	不登校	よくある	14.7(11.9)	5.6(6.6)	23.8(18.2)	25.6(15.9)
		ある	49.2(34.6)	41.8(28.8)	57.9(41.8)	54.4(37.5)
	授業妨害	よくある	5.7(2.0)	2.3(0.9)	6.8(2.9)	15.2(3.9)
		ある	19.6(11.0)	13.0(6.2)	27.9(16.9)	23.3(13.6)
	エスケープ	よくある	6.4(3.5)	1.2(1.0)	7.8(5.8)	22.0(6.8)
		ある	24.5(17.0)	9.4(7.3)	39.0(29.1)	43.7(22.3)
	破壊行為	よくある	4.0(1.8)	1.6(0.4)	6.1(3.9)	7.1(2.3)
		ある	19.8(11.4)	11.0(5.2)	29.7(19.9)	27.2(12.9)
	暴力問題	よくある	2.8(2.9)	0.6(0.3)	4.2(5.8)	6.8(5.5)
		ある	17.5(14.3)	7.4(5.0)	26.8(25.6)	31.1(19.7)
	万引き	よくある	2.3(3.0)	1.9(1.8)	2.4(4.5)	3.9(3.9)
		ある	24.8(21.5)	20.6(17.5)	30.9(30.1)	24.6(15.2)
	お金の持ち出し	よくある	1.3(1.3)	0.9(0.8)	1.3(1.7)	2.9(1.9)
		ある	19.7(13.5)	21.6(14.1)	18.3(15.9)	15.9(5.2)
	深夜徘徊	よくある	4.2(2.5)	0.3(0.3)	7.0(5.6)	11.7(2.9)
		ある	21.9(12.5)	4.9(3.7)	40.4(24.7)	38.2(14.6)
	家出	よくある	2.6(1.9)	0.2(0.1)	3.9(4.1)	8.4(3.2)
		ある	17.8(14.0)	3.9(4.1)	30.4(25.9)	37.2(20.4)
	喫煙・飲酒	よくある	9.1(3.9)	0.2(0.1)	12.7(5.8)	32.0(12.6)
		ある	23.8(17.8)	5.4(4.1)	45.8(34.3)	36.6(26.9)
	シンナー	よくある	0.9(1.1)	0.2(0.2)	1.5(1.6)	2.3(3.2)
		ある	6.6(5.4)	0.8(0.7)	10.8(11.0)	17.5(8.7)
	恐喝	よくある	1.1(1.3)	0.2(0.2)	1.7(2.5)	2.6(2.6)
		ある	13.1(10.9)	3.1(2.4)	24.2(21.9)	22.3(14.6)
	窃盗	よくある	2.3(2.2)	0.4(0.2)	4.0(4.6)	5.5(3.6)
		ある	20.0(15.0)	3.9(3.4)	37.5(30.7)	35.6(18.4)
	暴走行為	よくある	1.8(1.1)	0.2(0.2)	1.9(1.6)	7.8(2.9)
		ある	9.9(7.6)	0.6(0.5)	17.5(15.7)	24.3(13.3)
	性的非行	よくある	1.0(0.8)	0.3(0.3)	1.2(1.3)	3.2(1.3)
		ある	6.1(4.2)	0.3(0.4)	9.3(8.0)	19.4(9.1)

図表6　校種別，問題行動の発生率順位

	小学校		中学校		高等学校	
	サンプル数：1110人		サンプル数：753人		サンプル数：309人	
順位	項目	%	項目	%	項目	%
1	不登校	47.4	不登校	81.7	不登校	79.9
2	いじめ	37.9	いじめ	67.6	喫煙・飲酒	68.6
3	万引き	22.5	喫煙・飲酒	58.6	エスケープ	65.7
4	お金の持ち出し	22.5	深夜徘徊	47.4	深夜徘徊	49.8
5	授業妨害	15.2	エスケープ	46.9	家出	45.6
6	破壊行為	12.6	窃盗	41.4	いじめ	45.3
7	エスケープ	10.5	破壊行為	35.9	窃盗	41.1
8	暴力問題	8.0	授業妨害	34.7	授業妨害	38.5
9	喫煙・飲酒	5.6	家出	34.3	暴力問題	37.9
10	深夜徘徊	5.1	万引き	33.3	破壊行為	34.3
11	窃盗	4.2	暴力問題	31.1	暴走行為	32.0
12	家出	4.1	恐喝	25.9	万引き	28.5
13	恐喝	3.2	お金の持ち出し	19.7	恐喝	24.9
14	シンナー	1.0	暴走行為	19.4	性的非行	22.7
15	暴走行為	0.8	シンナー	12.2	シンナー	19.7
16	性的非行	0.5	性的非行	10.5	お金の持ち出し	18.8

図表7　校種別，問題行動の時間外指導実施率順位

	小学校		中学校		高等学校	
	サンプル数：1110人		サンプル数：753人		サンプル数：309人	
順位	項目	%	項目	%	項目	%
1	不登校	35.4	不登校	60.0	不登校	53.4
2	いじめ	21.7	いじめ	54.8	喫煙・飲酒	39.5
3	万引き	19.3	喫煙・飲酒	40.1	いじめ	31.4
4	お金の持ち出し	15.0	窃盗	35.3	エスケープ	29.1
5	エスケープ	8.3	エスケープ	34.9	暴力問題	25.2
6	授業妨害	7.1	万引き	34.7	家出	23.6
7	破壊行為	5.6	暴力問題	31.5	窃盗	22.0
8	暴力問題	5.3	深夜徘徊	30.3	万引き	19.1
9	喫煙・飲酒	4.2	家出	30.0	深夜徘徊	17.5
10	家出	4.1	恐喝	24.4	授業妨害	17.5
11	深夜徘徊	4.0	破壊行為	23.8	恐喝	17.2
12	窃盗	3.6	授業妨害	19.8	暴走行為	16.2
13	恐喝	2.6	お金の持ち出し	17.7	破壊行為	15.2
14	シンナー	0.9	暴走行為	17.3	シンナー	12.0
15	暴走行為	0.7	シンナー	12.6	性的非行	10.4
16	性的非行	0.6	性的非行	9.3	お金の持ち出し	7.1

「かなり増えた」「増えた」は，全体で55％の教師が答えている。20代21％，30代49％，40代59％，50代61％と，年代が上がるにつれて増加している様子がわかる。多くの教師が生活指導に取り組む時間が，年々増加しているという実感を抱いている。

前頁の図表 5 を見ると中学校では，問題行動に取り組む時間が，いじめと不登校指導を中心に勤務時間外勤務が確実に増加してきている。この状態は，勤務時間外勤務の常態化して読み取ることができる。問題行動が「よくある」と答えた項目で10％以上のものを見ると，小学校は該当項目がなく，中学校では 3 項目，高校では 6 項目と校種別に異なっている。

前頁の図表 5 を問題行動の発生順位と時間外指導実施率順位に整理し直したものが，図表の 6 ・ 7 である。この図表 5 ・ 6 ・ 7 から次のような特徴を読むことができる。

① 小・中・高ともに不登校問題が最も大きな生活指導上の課題になっている。小学校では約半数，中・高では， 5 人に 1 人の教師が不登校問題を抱えている。発生率，勤務時間外指導ともに一番にランクされている。

② 小・中では，いじめ問題が大きく，なかでも中学校が深刻である。小学校では 3 人に 1 人，中学校では 3 人に 2 人の教師がいじめ問題を抱えている。小・中では発生率，勤務時間外指導はともに 2 番にランクされている。

③ 中・高では「喫煙・飲酒」問題が大きな課題となっている。中学校では約60％，高校では 3 人に 2 人が「喫煙・飲酒」問題を抱えている。その発生率と勤務時間外指導はともに 2 番 3 番にランクされともに多い。

アンケートの自由記述欄を見ると，教師を辞めたいと思ったときの動機の圧倒的多くが，生活指導と問題行動指導である。聴き取り調査を行うと，教師たちの苦悩がリアルに伝わってくる。校種別にその声の一部を紹介しておきたい。

Aさん（小男・43歳）：クラスの子どもとうまくいかないとき

クラスの子どもとの関係がうまくいかない時期には，自分の能力の限界を感じ，現在の職業が適していないのではないかと思い，辞めようと思ったことが度々ある。

Bさん（小女・54歳）いじめ問題

クラスのいじめ問題をうまく解決できず困ってしまった時，自信がもてなくなってしまった。不登校の女の子を担任した時も同じ状態になってしまった。

Cさん（中男・38歳）校内暴力発生時

校内暴力が発生し，自分の目の前で生徒が生徒を殴ったり，殴られたり，・・・授業が成立しない毎日が続き，本屋に行ってもこれといった指導書がない。何故，ここまでして教師をしなければならないのかバカらしくなってしまう。

Dさん（中女・35歳）男子生徒の暴力問題

時間的に多忙だが，それに加えて暴力をふるう男子生徒がいるので，非常に疲れる！私も暴力を受け， 1 ヶ月通院したが，ふだんから非常識な保護者なので謝りにきたりしないし，管理職にいっても「労災などのお金はおりない」とのことで，一万五千円の治療費も自腹を切って払い，ふんだりけったりです。いつまた暴力をふるうのかわからないので，腕力のない教師（女性が多い）は毎日，極度の緊張状態を持続させなければならず，異常にストレスがたまり，最近耳鳴りが何時間もするようになった。

Eさん（高男・37歳）生徒の生活指導

学校の生活指導が極端に困難を極め，身の危険さえ感じることがしばしばであるうえ，授業成立

もほとんどおぼつかなく，日々通勤するのさえ，精神的，体力的に疲労を強く感じています。

Fさん（高女・32歳）生活指導の当番

勤務時間外労働があまりにも多い。家庭訪問などで帰宅が遅く，勤務時間中は生徒指導上の当番に追われ，休み時間の半分ぐらいはなくなり（昼休みの半分ぐらいしかないので食事もゆっくりとれない），空き時間は校務分掌や学級担任の仕事が入るため，教材研究は持ち帰って夜遅くまですることが多い。肉体的疲労に精神的疲労が重なり，絶えず体調を崩している状況です。

これらの教師の＜多忙感＞の苦悩も，校種による生活指導上の内容の特徴が，聴き取り調査から見えてきた。その特徴も列記しておく。

① 小学校では，中・高で聞かれなかった不登校問題が，強い多忙感を誘因している。数は少数であるが，低年齢化の性的非行も同じである。子どもの生活全般に関わりをもつ小学校教師は，自分が何とかしなければならないという意識が，中・高の教師より強いことの反映といえるのではないだろうか。

② 中学校は，多くの種類の問題行動の指導に追われており，教師は「教職はしんどい割に報われない仕事だ」「転職したいと思ったことありますよ」と率直に内心を吐露する教師もいた。この教育の仕事を肯定できない内心の感情が，＜多忙感＞を増幅し誘引しているといえるのではないだろうか。

③ 飲酒・喫煙が多い割には，高校は多忙感が中学校ほどではない。高校生にもなると問題行動の種類によると，個人あるいは家庭の問題と割り切った指導していることが，高校教師たちの＜多忙感＞を減少させているのではないだろうか。

生活指導の問題行動に対する，“＜多忙感＞軽減の鍵は何でしょうか”という問いに，各人二項目挙げてもらうと小・中・高の教師の答えは，次の５項目が圧倒的に多かった。

① 同僚との温かい関係，② 本音で語れる職場雰囲気，③ 学校運営に職員の意見が反映されること，④ 職場の実践課題による職場での研修会，⑤ 学校の教育指導の課題意識の共有化

この５項目は，教育現場の職場づくりとしての，教師の意見表明権と職場の自律の保障課題としてとらえられることを指摘しておきたい。

（３）「落ちこぼし」不安と個別指導の増加

図表８は，設問「あなたが担当している科目で，目標としている内容を修得できていない児童・生徒は，何割になると推定されますか」に対する回答を校種別に集計したものである。中学・高校は教科担任制で教科によって性格が異なるので，数学と英語に限されている。前頁の図表８でわかるように，３割以上の児童・生徒を「落ちこぼしている」答えた教師は，小学校では約半数を越えており，中学・高校では約３人に２人である。中学生の多くが，英語や数学の塾通いをしていることを考える

図表８　校種別，「落ちこぼし」不安感

質問項目		全体	小学校	中学校		高校	
			算数	数学	英語	数学	英語
		2172人	1110人	77人	95人	48人	49人
あなたが担当している科目で，目標としている内容を修得できない生徒は，何割になると推定されますか	1割未満	4.5%	3.2%	1.3%	1.1%	4.2%	0%
	1割以上	11.6	12.5	11.7	6.3	6.3	12.2
	2割以上	20.2	21.8	18.2	26.3	22.9	14.3
	3割以上	27.5	27.6	42.9	28.4	27.1	22.4
	4割以上	13.6	13.0	16.9	18.9	16.7	14.3
	5割以上	16.3	15.5	5.2	15.8	22.9	36.7

と，非常に深刻な状況といっていいのではないだろうか。しかも，注目すべきことは「落ちこぼしが 5 割以上」と答えた小学校教師は，7 人に I 人が答えている。この状況も深刻である。こうした学習指導の結果に対して，教師たちは様々な工夫の努力を行っており，生活指導と同じように勤務時間を超えた取り組みがなされている。次頁の図表 9 は，「教科指導の工夫」に対する回答の校種別集計である。現場で教師たちに聴き取り調査を行うと，実に多くの教師たちがわかる授業づくりをめざしており，教科書に頼る指導に満足していない。同僚との意見交流を大切にしながら，よりよい教材・教具を探究し，教材内容の配列を工夫し，プリントづくりに，ノート点検に取り組んでいる。現場を訪問すると，こうした学習指導の熱意が放課後の職員室や教室で観察することができる。

しかし，そうした工夫や努力を重ねても，「落ちこぼし」が生じているのも現実である。図表10は，設問「学習に遅れがちな子どもに対する援助」に関する回答を校種別に集計したものである。40%以上の教師が取り組んでいるものを校種別に，多いもの順に整理すると次のようになる。

○　小学校：3 項目
　①　個人指導（62.8%）
　②　母から心配や悩みを聞き，一緒に考える（57.0%）
　③　子どもから学習の悩みを聞き，一緒に考える（54.4%）

○　中学校：4 項目
　①　子どもから学習の悩みを聞き，一緒に考える（52.6%）
　②　長期休みにおける補習（50.6%）
　③　個人指導（49.9%）
　④　父母から心配や悩みを聞き，一緒に考える（44.7%）

○　高校：5 項目
　①　個人指導（55.0%）

図表 9　教科指導の工夫

質問項目		全体 2172人	小学校 1110人	中学校 753人	高校 309人
ノート・ファイルの点検指導	する必要がない	69人	0.8%	4.4%	8.7%
	やりたいが時間がない	335	14.1	19.1	11.0
	勤務時間内でやる	849	35.0	40.6	49.8
	時間外までやる	790	43.7	30.0	25.6
プリント等の補助教材の準備	する必要がない	15	0.3	1.1	1.3
	やりたいが時間がない	157	8.6	6.0	5.5
	勤務時間内でやる	671	23.8	37.6	40.1
	時間外までやる	1213	61.1	50.7	49.5
教科書とちがった配列にしたり，内容の組み替えを行う	する必要がない	146	3.9	8.8	12.0
	やりたいが時間がない	548	31.5	21.4	12.0
	勤務時間内でやる	776	30.2	40.8	43.4
	時間外までやる	532	25.5	21.6	27.8
教科書以外にも教材をさがし，指導に使う	する必要がない	23	0.6	1.1	2.6
	やりたいが時間がない	581	32.0	23.8	15.2
	勤務時間内でやる	500	17.5	28.2	30.4
	時間外までやる	931	42.9	41.0	47.2
授業で使う教具の準備	する必要がない	35	0.2	2.0	5.8
	やりたいが時間がない	248	11.4	10.5	13.6
	勤務時間内でやる	943	38.6	49.0	46.9
	時間外までやる	814	43.3	32.7	28.2
同僚と授業の進め方や，教材について意見を交流する	する必要がない	64	1.0	2.5	11.0
	やりたいが時間がない	533	22.9	27.8	22.7
	勤務時間内でやる	1117	48.6	53.8	56.0
	時間外までやる	311	19.8	9.6	6.1
「自由勉強ノート」の指導	する必要がない	456	12.4	22.8	47.2
	やりたいが時間がない	905	40.3	48.9	29.1
	勤務時間内でやる	391	25.0	12.0	7.8
	時間外までやる	156	10.5	4.5	1.6

図表10　学習に遅れがちな子どもの指導の工夫

質問項目		全体 2172人	小学校 1110人	中学校 753人	高校 309人
個人指導をする	する必要がない	48人	0.6%	3.2%	5.5%
	やりたいが時間がない	782	27.9	49.4	32.4
	勤務時間内でやる	987	55.8	31.5	42.4
	時間外までやる	180	7.0	8.4	12.6
夏休みなど，長期の休みに補習をする	する必要がない	523	29.3	16.1	24.9
	やりたいが時間がない	478	23.1	22.4	17.2
	勤務時間内でやる	702	23.5	42.0	40.5
	時間外までやる	179	8.2	8.6	7.4
子どもから学習の悩みを聞き，一緒に考える	する必要がない	58	2.6	1.5	5.8
	やりたいが時間がない	704	30.5	36.0	30.7
	勤務時間内でやる	1016	49.1	44.0	45.3
	時間外までやる	147	5.3	8.6	7.4
父母から，心配や悩みを聞き，一緒に考える	する必要がない	97	3.2	4.4	9.4
	やりたいが時間がない	695	26.8	39.3	32.7
	勤務時間内でやる	580	28.0	24.6	27.2
	時間外までやる	525	29.0	20.1	16.8
その子どもにふさわしい問題集や参考書などの学習課題を準備する	する必要がない	278	11.8	11.3	20.1
	やりたいが時間がない	917	44.6	45.0	26.9
	勤務時間内でやる	459	16.8	22.8	32.4
	時間外までやる	228	12.1	9.2	8.1
クラスで学習補助の取り組みを企画し，実行する	する必要がない	218	7.0	8.6	24.3
	やりたいが時間がない	914	39.4	49.4	34.0
	勤務時間内でやる	603	31.9	24.6	20.7
	時間外までやる	90	4.2	3.9	4.5

② 子どもから学習の悩みを聞き，一緒に考える（52.7%）
③ 長期おける補習（47.9%）
④ 父母から心配や悩みを聞き一緒に考える（44.0%）
⑤ 生徒にあった学習課題を準備する
（40.5%）

学力補充指導は，授業準備，教材研究，テスト作成，採点評価といった日常の最低限の教科指導の追加として行われている。学力不振の指導は，教師の指導結果が教師に還元されてくる性質の典型例である。それゆえに，精神的な多忙感を強く誘因していることが考えられる。さらに注目する点は，どの校種においても，子どもの学力向上問題について「父母から心配や悩みを聞き，一緒に考える」ことが，勤務時間外に実施されていることである。この事実は，「子どもにていねいに対応できなかった自分を悔やみ」「自分のやっていることが子どもや親に通じないことの悩み」になっており，精神的ストレスとして多忙感を深化させているのではないだろうか。

「落ちこぼし」問題といわれる学習指導上の問題と，非行やいじめ・不登校の増加にみられる生活指導上のこれらの諸問題を，総称として「教育困難」と名づけられているが，この「教育困難」は，1980年代以降社会問題化されており，学校と教師への批判の背景をなしてきている。その背景をベースとした，見えない他者の批判的視線の広がりの中で，教師の頑張りが増幅され，一層の＜多忙感＞が教育現場に増幅されていると考えられる。教育現場のこうした状況に，二人の青年教師は次のような思いを。自由記述している。その声を紹介しておく。

Gさん（中男：28歳）
人間相手の仕事だからこそ，いつも余裕をもっていたいと思います。また，すばらしい景色や音楽に接し，心豊かにありたいと思います。追い立てられているような今の状況，なんとかしたいです。

Hさん（高女：29歳）
教職は，自分の中身を削り取っていくような仕事なので，自分がすりきれて，中身もすっからかんになってしまうような気がして，うんざりする時がある。新しい中身や勉強などして，自分を新しく受電していく時間がなさすぎ悲しくなります。

28歳といえば教職５年前後である。まだ若く，豊かな人間らしい心も感受性も失われていない。しかし，忙しい日常に埋没すれば，感受性は磨耗し，子どもの若い生命に共感できなくなるのではないか。子どもの生命に感応できる，柔軟な感受性は失いたくない。人間らしい気分になって，自然や芸術に出会い自分を取り戻したい。そのために何とかしたいという青年教師らしい初々しい向上心と正義感を見失っていないことが救いである。

29歳のHさん「自分がすりきれて，・・・・・すっからかんになって」と生命の感受性を見失い，高校生の言うこともすることも，敏感にうけとめることはできなくなる危機感を抱いている。高校生とともに今を生きる教師には，常に「自分を新しく受電していく時間」の確保が課題である。

こうした青年教師の初々しい正義感や危機感に触れると，改めて，現行の学級定数や教員定数などの教育条件が，子どもの変化や学習指導と生活指導という「教育困難」状況の実態や課題に，対応できていないということを教えられ，教育環境の貧しさを深く考えざるをえない。これらは教育行政の課題といえる。岐阜の教師の多くは，絶対的時間不足の中にあって，子どもの成長を促す意味ある教育実践の創造をもとめて頑張りすぎている。今求められていることは，無理して頑張り過ぎることなく，自然体で教育という仕事が楽しいと実感することができる同僚関係づくりが，職場の中の大きな

課題といえるのではないだろうか。

2　教師・職場の変化と多忙感の要因

（1）同僚性と教師文化の揺らぎ

生活指導問題等において，“＜多忙感＞軽減の鍵は何ですか”と聞くと，先述した通り圧倒的に多かったのは「同僚との温かい関係」という答えであった。それは裏返せば，温かい同僚関係がつくれていないことの表明でもある。その表明の背景にはどのような実態があるのだろうか。職場と教師に関するアンケートと聴き取り調査を分析してみる。

図表11は，各教師が就職時と現在とでどのような仕事や活動が増減したのか，尋ねたものである。これをみると，子どもと同僚と付き合う時間の減少が一位と二位を占めている。このことは，同僚との温かい関係がつくれない一つの要因になっていると推定できる。教師の仕事は，常に問題なく遂行されるとは限らない。その仕事は多くは反省と自戒の連続といえる。だからこそ，同僚間の励ましや支え合いが不可欠である。そのことを通して，教育の仕事を安心して続けることができるのである。

図表11　仕事の増減推移（就職時点と現在の比較）

仕事等の内容	左：増えた	右：減った
〈増えた仕事〉		
①校務分掌	68%(59)	4%(8)
②打ち合わせや会議の時間	62%(60)	10%(7)
③１時間の授業で教える内容	61%(27)	8%(21)
④生徒指導に取り組む時間	55%(45)	14%(23)
⑤持ち帰り仕事	50%(41)	9%(12)
⑥校内研修	38%(21)	14%(14)
⑦入試・進路業務	32%(61)	4%(6)
⑧校外研修	31%(21)	20%(22)
〈減った仕事〉		
①子どもと遊ぶ時間	2%(4)	71%(49)
②職場の親睦	7%(8)	57%(51)
③学力不振児への指導時間	22%(37)	50%(21)
④集金事務	15%(7)	37%(18)

＊有効回答数小・中・高2,172名（　）数値は高校のみ

また，教職は周知のように子どもの身体的精神的発達にかかわる専門性を必要とする。そのため教師は日常から自己研修が義務づけられている。自己研修は同一学校内，あるいはかっての同僚間の付き合いのなかで，お互いの教え学び合いと支援し合うことによって実質的に機能してきた面がある。その関係がお互いの弱点を補い批判もできる，専門職としての同僚性が教師文化の特質を育んできたといえる。

しかし，聴き取り調査をすると，私事化が進行する現代社会において，20代から30代前半の若い世代の教師は，特にこの同僚による教え学び合い支え合い意識は，希薄になってきている。「みんな仕事に追われて忙しそうなので，自分の悩み話せない」という言葉が示すように，若い世代は職場の先輩や同僚から学ぶよりは，自ら研修に出かけ，あるいは書籍を購入し，効率よく自己研修に努めるスタイルを身につけてきている。この傾向は，＜多忙感＞が増幅する学校現場にあっては，ますます加速化していくのではないだろうか。このスタイルは，近年の学校現場での教師同士の親睦の機会の減少ともリンクしているといえる。教え学びあい支援し合う同僚性としての教師文化は揺らいでおり，新たな同僚性文化の創造が課題としてなってきているように思う。

多忙による時間的余裕の欠如が，教師の親睦を減少させ同僚性を希薄化させているのか，世代間の意識の断絶がそうさせているのか，聴き取り調査では定かではなった。しかし，このふたつの要因がともに相乗化していることは確かなことである。

同僚性の欠如で気がかりなことは，この状況は教師間競争をつよめる要因に転嫁する可能性が高められ

図表12　休暇取得日数

取得日数	件数	%
3日以内	609	28.0
4～7日	946	43.6
8～10日	298	13.7
11～15日	155	7.1
16～20日	51	2.3
21日以上	20	0.9
不明	93	4.3

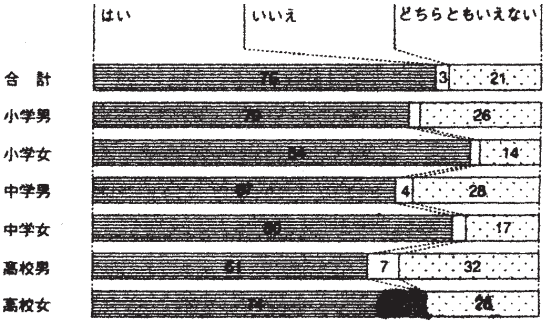
図表13　休暇取得の目的

休暇目的	件数	%
家族の病気	634	29.2
自分の病気	895	41.2
家事	287	13.2
疲労回復	466	21.5
旅行等	127	5.8
その他	473	21.8
不明	87	4.0

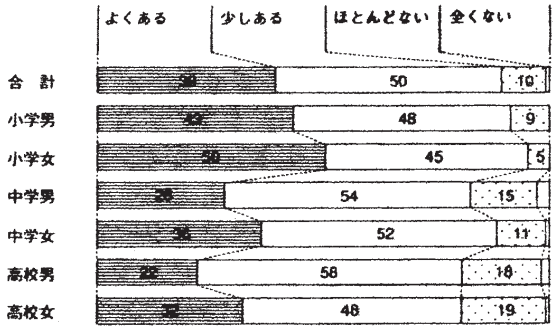
るということである。教師間競争の強まりは，自分の家族や自分自身よりも学校の仕事を優先させる志向性をさらにつよめ，年休さえ自由にとれない職場環境を自らがつくりだしてしまいかねない。現に休暇取得日数とその目的の図表12・13は，このような状況が進行しつつあることが読み取れる内容といえる。90%以上の教師が，年次有給休暇を使いきっていない状況である。

このように分析してみると，同僚性としての教師文化の揺らぎは，教育現場にさらなる＜多忙感＞を生み出す要因として悪循環の要因になり増幅されているのではないだろうか。この悪循環を断つためには，新たな同僚性を紡ぎだせる時間的余裕と，何でも語れる職場雰囲気，そして教育実践の自由の保障が，最大の課題といえる。

図表14　校種・性別の「運営に意志が反映」



図表15　校種・性別の「同僚との協力・協同」

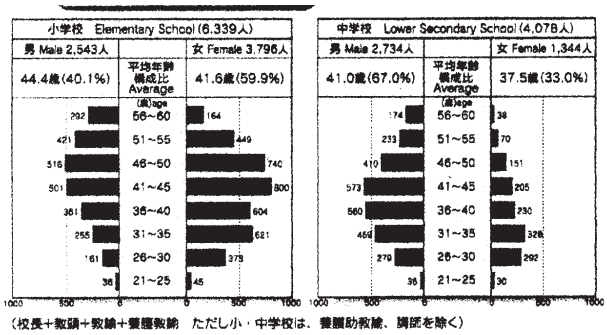


（2）　職場の中のジェンダーとエージング問題

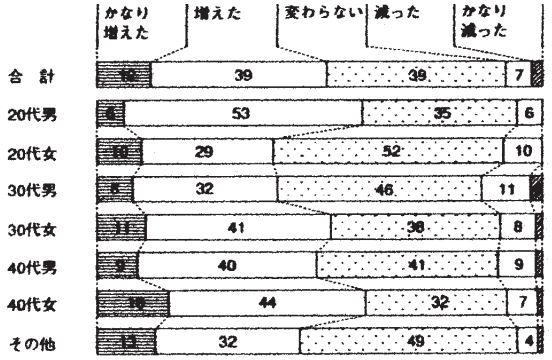
職場と教師関係の中のジェンダー問題は，多様なレベルで存在するが，アンケート結果に現われている①意志の反映，②子育てに限定して分析をおこなってみたい。図表14の設問は，「学校の運営に自分の意志が反映されていると思いますか」である。どの校種でも，職場運営上，意志が反映していないと，多くの女性教師が実感している事実が明らかになっており，ジェンダー問題の顕在化として読みとることができる。注目することは，とりわけ高校の女性教師は，そう思わない人が77%にもなっており，最低の小学校の男性の40%と大きな違いを見せている。男性の多い職場にいる高校女性の場合は，他の校種と比べて孤立感を余儀なくさせられている状況があるのではないだろうか。小学校では女性が多いことを考えると，校務分掌や運営において少数の男性の意志が反映されるような配慮が働いている。見えるようで見えていない，または見えなくさせられているミクロ・ポリティクスとしてのジェンダー問題は，女性の精神的ストレスの要因となることが考えられる。このジェンダー問題は，職場の民主主義のレベルを表す指標であることを，十分に課題化して捉えておく必要がある。

図表15の設問は，「教職は同僚との協力，協同の必要な仕事だ」である。高校の女性教師が，学校の運営に意志が反映していないといっても，職場運営への参加をあきらめて放棄しているわけではない。図表15への回答は，中・高校の女性教師はより多く「協同の仕事」だと思っており，学校運営への参画を重視していると考えていいのではないだろうか。

図表16　効率学校教員の年齢構成



図表17　世代・性別の「持ち帰り仕事」



図表16は，岐阜県の公立小・中学校教師の年齢構成である。小学校では，40代女性が一番多い数を占めていることがわかる。聴き取り調査を重ねていると，現場で一番聴き取り調査の時間確保がむつかしいのは，40代女性教師である。40代女性教師の問題として，注目したアンケートは，図表17の「世代，性別持ち帰り仕事」である。20代男性の59％は教職の経験不足によるスキル不足等が考えられるが，40代女性が「持ち帰りの仕事」を62％の教師が抱えている問題は，その大変さをあらわしている数字と考えらる。

40代女性は，手間のかかる幼少期の子育てを終え，職場の中堅として期待され，多くの責任ある仕事を任されている。40代の教師は中堅であると同時に若手でもあることが，小学校現場の観察でわかったことである。近年教員採用の急減の影響で，職場に若い世代の教師が少ないために，各種行事において40代の女性教師が，若手としてフル回転している実態が小学校では見受けられる。仕事は若いときより同じかそれ以上であるのに，身体はもう若くないという現実が，40代女性教師の「持ち帰り仕事」62％という状況の背景をなしている。

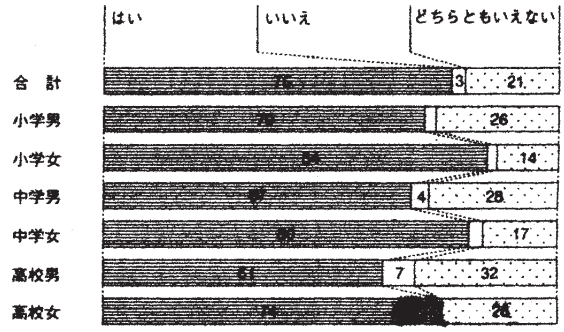
しかも40代は，職場だけではなく家庭内のジェンダー問題を抱え，家事や子育ての負担は，依然として女性の方に負担が大きい。わが子が思春期にかかり，幼児期とは違った対応が求められる新たな「子育ての大変さ」も抱えている。その大変さを語ってくれた，40代女性の声の一部を紹介しておく。

Ｉさん（小女：46歳）　子育てとの両立は大変だった。育児時間も大切だが，思春期の子どもを抱えた場合しんどいものがあり，思春期休暇のような制度があればと思ったことがありました。

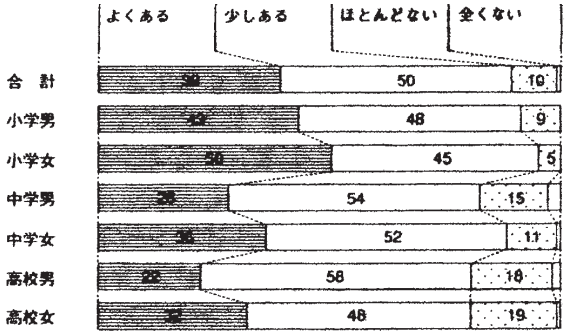
Ｊさん（中女：48歳）　クラスの子どもたちのことで，通勤途中でも家に帰っても頭がいっぱいで家族への気配りは二の次になっていました。会議に追われ，仕事を持ち帰り，家事をすませてほっと一息つく間もありませんでした。ですから，我が子の話は心に止める余裕もなく，自分のペースで事を運んでいました。子どもはそんな忙しい母親の姿を見て，何とか助けてあげたいと思うので，無理をいいませんでした。家事を手伝い，必死に支えてくれていたのだと思います。

Ｋさん（高女：50歳）　仕事を満足いくようにしようと思えば，家庭を犠牲にせざるを得ないが実態でした。生徒を主人公の体育大会の取り組のなかで，朝練習をやったり，夕方も一部の役員の生徒だけとはいえ，翌日の準備をさせていたりすると，勤務時間などどこかにふっとんでしまいます。帰宅後は老親の介護。ただただ眠りたいが毎日の身体の状況です。そうしないと翌日走り回るエネルギーが出ないし，力（リキ）が入らない。しなければならないことは山ほどあるが，それをする元気がおこらない。結局，しわよせは生徒にいってしまう。一番の犠牲者は弱いところへ，生徒，次に我が子（老親の介護を手伝うことが多くなる），次に自分です。病気しないのが不思議なぐらい。

図表18　校種・性別の「仕事にプラス」



図表19　校種・性別の「対応できず悔やんだ経験」



Iさんは自分の子どもがいじめの対象になり，不登校になった経験をもっている。自分が教師であるだけにわが子の担任の大変さがよくわかり，十分な話し合いが持てなかったことを悔やんだと語ってくれた。

こうした自分の子どもの子育て経験を経ての，思春期休暇という発想には考えさせられるものがある。教師も子の親。教師としての他人の子の子育てと親としての我が子の子育てが，乖離することなく，悔いのない納得のいくものになるよう，親たちとの子育て協同の土俵を耕していくことも課題として考える必要があるのではないだろうか。

図表18「子育てが仕事のプラスになっているか」と図表19「子どもから話しかけられたとき，丁寧に対応しなかった自分を悔やんだことがありますか」の回答結果をみると，一見矛盾するようであるが女性教師の方がより多くプラスになっていると答えている。そして図表19においては，「悔んでいる」は女性教師に多い。

40代女性教師は，キャリアを積み，仕事の面白さも体験し，責任も任され，意欲的である。しかし，家庭と職場にジェンダー問題を抱えた女性教師のしんどさとしての＜多忙感＞は，気力と体力に支えられていることを見逃すわけにはいかない。その気力と体力がなくなった時，健康と母性の破壊につながることが考えられる。家庭と職場のジェンダー問題の解消は大きな社会的課題であるが，あまりにも時間がかかりすぎる。早急な課題としては，自分の疲労回復として年休が自由にとれる，職場環境づくりが課題といえるだろう。

そして，40代女性の＜多忙感＞は，女性が働き続ける上で，妊娠・出産・生理にかかわる休暇や保護，更年期を含めた健康対策が重要であることを物語っている。男女ともに育児や保育の権利が保障される労働条件や，親の介護休暇の保障の充実も求められている課題である。

40代の女性が多い問題にリンクするエイジング問題もある。この問題はアンケートからは読み取れないが，岐阜県の小・中学校の教員年齢構成表の図表16に現われているように，年代別の教師配置のバランスが崩れている。教員社会に「高齢化社会が一足早くきている」ことが，多忙化の一因と指摘している30代教師がひとりいた。

Ｌさん（中男：34歳）　うちの学年でも，10数年前は，半分近くが20代，30代前半までだと，半分をこえていた。今や私は（34歳）でも若いほうから，２番目である。高齢化社会に教員は一足早くなっているのである。（子どもの数によって，定数が決まるのだからあたりまえか。）何より，このアンケートを土曜日のPM７：30に職員室で書いているということが＜多忙化＞を象徴的に表している！！

この声はひとつであったが，教育現場の人間構成がどうあることが良いのか，課題提起をする大事な指摘である。エイジング（aging）は，かって高齢化と訳されていたが，80年代後半から加齢と訳されている。加齢現象（aging phenomena）は高齢化現象であり，年齢構成をみると岐阜県の教育現場は小・中には高齢化の波が押し寄せている。その点，高校の年齢構成は各年代バランスがとれている。教育現場にはさまざまな年代の人間がバランスよく配置されている状態がベストであることは，多くの人が納得することである。20代の青年教師は教育技術が未熟であっても，児童・生徒と年代が近いことによる親しみ感は貴重であり，若い感覚・センスで，少々の失敗を恐れずに思い切って教育活動をすすめるエネルギーがある。40代などのベテラン世代が，若い世代をカバーしながら豊かな経験で指導するなど，それぞれの年代の持ち味を生かしながら，教育活動を発揮することで，活気が溢れバランスがとれた教育力を組織することができる。

また，子どもたちにとってみても，様々な年代の教師にクラスや教科を担当されることは，はつらつとした体当たりの指導にふれたり，落ち着いた深みのある物静かな指導にふれたりと，多様で個性的な教師集団のあり様は，子どもたちの個性的で多様な人間性を育むうえでも大切なことである。多様な子どもたちには多

図表20　教師の他職経験者の比率

校　種	他職経験者数	比率
小学校	206(1,110)	18.6%
中学校	160(　753)	21.2%
高　校	57(　309)	18.4%
全　体	423(2,172)	19.5%

(　)内数値は全体数

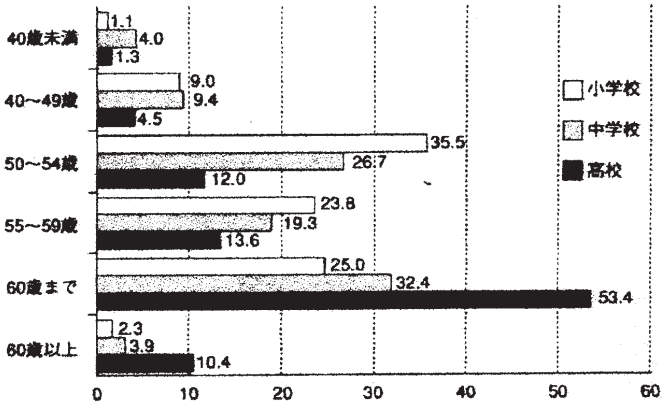
様な教師たちの存在によって構成されることが，教育力の広がりと深化がもたらしてくれる。この意味で小・中学校教育現場のエイジング問題は，深刻な緊急の課題のひとつと捉えられる必要がある。

（3） 退職前離職志向のひろがり

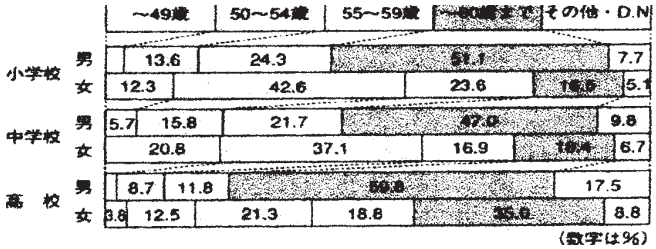
教師の世界では一般に教職についてから「一生涯教師」で過ごす教師文化が定着していた。他職から教師になる者はあっても，教職から他職に就く人は少なかった。図表20は，他職から教職に就いた者の比率を表している。小・中・高どの校種においても，20%程度の教師が他職を経験していることがわかる。次頁の図表21・22をみると，新たな教師文化の変容を読み取ることができる。

近年の「教育困難」等の教師の＜多忙感＞増幅は，転職ではないが定年を待たずに退職をする教師，いわゆる離職志向教師を増加させている。図表21は，「何歳ぐらいまで教職をつづけたいか」という設問に対して，60歳まで働きたい教師は小学校で25.0%，中学校で32.4%，高校で53.4%である。これに対して54歳までが，小学校で46.6%，中学校で40.1%，高校で17.8%である。図表22は，校種ごとの男女比較をしたものであるが，ここにも明確なジェンダー問題を読み取ることができる。この集計結果を見ると，小・中学校の女性教師は60歳まで勤めようとするものは20%を切り，逆に54歳までという者が50%を越えている。この10年位の間に定年前の離職者が増加してきている。20%をこえることがなかった人数が，30%をこえる状態になってきており，特に女性に関しては，40%をこえはじめているといわれている。（県教育委員会は年度・年令による離職者数の統計化が行われていない。しかし，担当者は増加しているので年齢別一覧表作成を検討していると語っている）

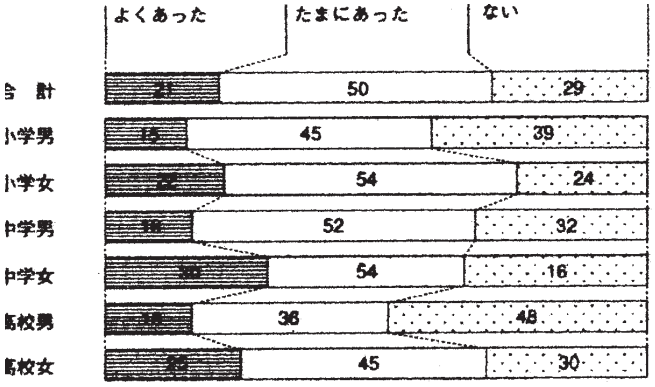
図表21　何歳まで教職を続けたいか



図表22　何歳まで教職を続けたいか「校種・男女別比較」



図表23　校種・性別の「教職をやめようと思ったこと」



12月中旬，聴き取り調査先の中学校で，「夫の収入だけで生活していく覚悟で退職を決意した」と晴れ晴れと語る女性教師に出会った。この話を小学校の女性教師に語ると，「その話題には事かきません。わたしもやめたいです。」という答えに，次の言葉がでなかった経験がある。実態としてここ数年，定年を待たずに教職を去りたいという離脱志向が広がっており，とりわけ小中学校の女性教師に，その傾向が顕著になってきているようである。この傾向は「一生涯教師」という同種定着型労働から異業種混合流動型労働に向けた，教師文化の質的変化を誘引する一つの要因として注目しておきたいと思う。

それにしても，図表23でわかるように，「教職をやめようと思った」教師は多い。やめようと思う

ことと，実際に辞めることの間には大きな隔たりがある。定年前に離職していく理由と背景は，個々ことなるが，実際に途中離職した教師の聴き取り調査を行うと，個人の問題であるより，教育現場の問題であることが多いことがわかる。

Mさん（小女：43歳）　二人目の子を産んで，３年間の育児休業中の時に，地域の文化活動に参加する中で，こんな生き方もいいなと思い，また，人からも進められ，子どもの顔を見ながら，経済的にも苦しくなってもお金に代えられない幸福があるような気がして，そう思い出すと仕事のしんどい面ばかりが思い出され，辞める決断を５年前にしました。教員生活で納得のいかなかった事は，自分ではどうにもならないほど，物理的に時間の余裕がなく，多忙さが悲しくなるほどあったこと。

Nさん（小女：47歳）　クラスの子どもとの関係がうまくいかず，自分の能力の限界を知らされてしまった。研究授業の後，自分の力不足を非常に感じ，その時，クラスに問題が連続して起こり，疲れ果ててしまい親の介護が出来ない状態に追い込まれて，退職を決意した。教員生活で納得がいかなかった事は，研究授業は多様でいろんな意見があっていいのに，指導主事や管理職の意見にまとめてしまう事が納得できませんでした。今は介護に専念でき，心安らかな毎日ですが，教育の仕事はやりがいがあり，何らかの方法で教育に関わりたいと思っています。

Pさん（中男：39歳）　若い頃給料もたいしたことないのに，夜遅くまでの仕事が多く，悩みも多く割に合わない仕事だと思った。自分に適していないのでは，と思うことが何度もあったが，その一番大きな原因は，自主的研修を重ねる時間もなく，管理的な体制の中で，生徒指導に追われる毎日から，生産的なよろこびを感じることがなくなってきたことです。こんな人生を一生過ごしていいのかと疑問をもち，男が一生やる仕事さがしを遅まきながらはじめたところです。同じ教員である彼女に食べさせてもらい，主夫していますがこれも仮の姿ですが，良い勉強になっています。教員生活で納得のいかなかった事は，給料に見合った仕事量の配分を，管理職はリーダー力発揮して行うべきで，管理職が一番子ども指導をしていなし，教育の仕事らしい仕事をしていないこと。

Qさん（中女：44歳）　いつのまにか自分が管理的な目で生徒を見るようになっており，服装の指導，喫煙の指導，エスケープの指導など，イタチゴッコを繰り返していることに気づき，根本的に一人の人間を変えていくことはできない，と無力感を覚え自分の能力に限界を感じた。やらねばならないことは，たくさんあるのにできない。自分の生徒指導にも納得できていないことです。生徒の悪態を聞きながら，教師としての無力感を覚え退職を決意しました。教員生活で納得のいかなかった事は，みんなで決めたことが，みんなでの指導にならなかったことです。

Rさん（高男：51歳）　自分は生徒に強く指導したり，くせのある生徒を扱いにくく感じることがよくあり，性格的には教員に向いていないと常に感じていました。親も教員で“教職は経済的に恵まれた仕事だ”という先入感が植え付けられていたが，30代後半から苦労の割にはpayしない職業であるとおもいはじめ，自分を生かす道が他にもあるのではとおもい，転職の準備の学習を大學に社会人入学して続けていた。運よく翻訳の仕事につくことができ，末っ子の子供が高校入学をしたので，50歳で退職。いま，精神的自由を感じている。翻訳の仕事は定年がないので早く準備をして転職決断をして良かったと思っている。教員生活で納得のいかなかった事は，教育の見識と教育実践経験によって同僚から信頼される管理職に出会うことなく，非常に自己保身的な行政的管理能力指導に納得出来なかったことです。

Sさん（高女：40歳）

子育てが大変（病院通いと保育所送迎）で，夫が会社員で残業等で帰宅が10〜11時になり，協力が得られにくかった。私も３年生の進路指導時，帰宅が遅くなり，近所の人に保育所へ迎えに行っ

てもらい，夕食を食べさせてもらう等，時間的にしんどい状況で両立させていた。しかし我が子が病気なのに休めず，田舎の母に預けて働かねばならず，ゆったりとそばにいて相談にのってやったりと，生活面と学習面で手間をかけてやれなかったことを悔みたくないと思い退職しました。教員生活で納得できなかった事は，男性が仕事精一杯できるのは，家庭での家事・育児を女性にまかせているからだという認識が男性教員にないことで，女性教員への配慮や無理解がつらく大変さを理解してもらえなかったことが納得できなかったです。

こうした退職前離職者の聴き取り内容は，個々人の異なる理由が背景としてあっても，学校の「教育困難」状況の増加との対応関係で，職場の多忙な仕事のあり方や管理職のあり方とリンクした学校管理の進行が，離職を決意させている事例として読みとれる。そのことが教育の仕事にやりがいを感じられなくなり，身体的精神的消耗状態のしんどさの蓄積が，離職要因の大きな部分を占めていると，指摘していいのではないだろうか。

この背景には，日本の教育が1970年代後半以降の低成長時代，久富が指摘する「閉じられた競争」システムに組み込まれることで，「落ちこぼし」問題，非行・いじめ，不登校問題の増加などが教育問題として社会問題化され，教師の仕事が親や世間から期待されると同時に，逆にそれにも増して批判のまなざしが強まるといった，アンビバレント状態に置かれるなかで生じてきている問題と捉えることができる。退職前離職問題は，現象的には教育の仕事の忙しさである＜多忙化＞問題の結果として表れているが，根本的には子どもと教師の生活と命につながりかねない健康と人権にかかわる問題が隠されていると捉えるべきである。そして何より学校教育のベースである，教師文化のあり方の問題として課題化される必要があるだろう。

Ⅲ　同僚性・専門性の再生としての行政研修の課題―あとがきにかえて

冒頭，多様な研修の「研修の効果」のアンケート結果によると，行政研修の評価が低いことを指摘した。図表24を見ても同じ結果が出ている。この結果に着目し，教師の＜多忙感＞を分析することで，いくつかの教育現場実態の問題と課題を提起してきた。そこに共通して見え隠れしていることは，定年退職をむかえる教師のひとこと，「教師という仕事やっていてよかった」という充実感を，もつことができない状況の，問題分析と課題提起であったといいかえることができる。それは，教師たちが求める「教師という仕事やっていてよかった」という「精神的報酬」の充実感を，どのように確保し再生できるのか，その課題提起でもあったといえる。

図表24　校種・性別の「役に立った研修・研究機会」

役に立った研修・研究機会
1．初任者研修　7.8%
2．行政主催の研修　11.8%
3．職場内の研究会　44.5%
4．同僚または先輩教師との共同研究　49.4%
5．組合の教研　33.6%
6．サークルでの教育研究　34.3%
7．個人の自由な研究　43.1%
8．様々な子どもとの出会い　66.0%
9．子育て，地域での教育・文化活動　33.0%
10．その他　3.6%

教師の仕事の要は，子どもと向き合った教育実践の創造にある。教師の「精神的報酬」の充実感は，教師個々その内容が多様であっても，共通していえることは，自分が教師であることの意味の獲得といえるだろう。この「教師としての証」としての教育実践の創造は，先述してきたような「教育困難」等による，＜多忙感＞の広がりのなかで，教師の意欲が見失われかねない実態にある。この実態に対して，教育という仕事の同僚性と専門性の課題を提起して，とりあえずのまとめにしたい。

図表24の結果は，役にたった研修として「様々な子どもとの出会い」が66%でトップである。定年前離職した教師は「管理職とか，まわりの教師とうまくいかない時は，あっても悩まないが，子どもとうまくいかない時，教師として一番しんどかった」（小女・49歳）と記述している。教師は子ども

との関係性を，もっとも大切に考えて生きている人びといえる。この記述は，教師間の信頼関係がない場合はやめたいと考え離職し，教師間がうまくフォローしあえる集団なら，やめたいと考えないことの表明ともいえるだろう。教育の仕事としての教育実践は，集団的であり社会的なものである。故に，職場の在り方としての，同僚関係がどのようなものであるかが鋭く問われてくるといえる。

佐藤学は，「学校という組織は，同僚相互の連帯を形成し，内側から自立性を樹立することなしには，官僚的統制でしか維持されない制度なのである。・・・・・最近の教育学は，この学校の政治力学に注目し，教育実践の創造と相互の研修を目的とする同僚関係を「同僚性」(collegiality)と名づけて，その構築を学校改革の中心的課題の一つとして設定している。」と紹介し，この同僚性は，「相互に実践を高め合い専門家としての成長を達成する目的で連帯する同士関係を意味して」[(3)]いると指摘している。この指摘から，同僚性と専門性は同じメダルの裏表の関係であることがわかる。この同僚性と専門性の構築は，容易なことではない。

しかし，アンケート結果は，「同僚または先輩教師との共同研究」49.4%，「職場内の研究会」44.5%が役にたったと考えられており，研修を軸に同僚性と専門性を育むことができる可能性を読むことができる。自由記述の中には，「教職に対する親の要求度が，教科や生活指導など多方面にわたって高くなっている。一人一人の子どもが家庭で大切にされている分，学校でも同じ扱いを要求されてしまうが，こちらの方が追いつかない。特に心身面の問題に対する専門性がこれから必要だと思われる。」（中女・44歳）と，働きがいのある専門性再生の新たな課題がみつめられている。

困難な教育現場にあって，同僚性と専門性への再生を図る軸として研修のあり方が考えられる必要がある。教育現場で，研修を実施していない学校はない。その研修の課題を，思いつくまま5点箇条書きして提起しておきたい。

① 研修の課題は，その学校の課題として具体性をもち，個別的な問題にも対応できる柔軟な研修であること。
② 研修の話し合いは，全校で一致をめざす主題・方法ではなく，教育の見方・方法の多様性を尊重しあい，学び合い，共存していく運営方式であること。
③ 教育実践の自由を認め，相互批判を通して実践の協働の在り方が，探究できる研修が模索されること。
④ 開かれた同僚性・専門性の確立をめざし，話し合い等の情報開示を徹底して実行することと同時に，他校や校種の異なる教師や学校以外の職種の教師との研修の在り方の探究がおこなえること。
⑤ 教育行政や管理職におけるトップダウン形式ではなく，あくまでも教育現場（勤務現場）にこだわるボトムアップ形式の研修運営をおこなうことを通して，実践課題のフィードバックのあり方の模索を可能とすること。

以上の研修の在り方の課題は，同時に行政研修の在り方の課題でもある。1970年代後半から進められてきた研修政策は，教師の「資質」管理政策として展開されてきたものである。行政研修が教育現場の＜多忙感＞要因になっており，その研修内容が現場の実践課題と乖離していることや，学校としての研究テーマが決められ，指導過程が決められ，その上，授業を見る視点まで決められるという研修の形式化・画一化が進行しており，「特定の視点によって還元的に分析し，手続き化」（小男・39歳）することで，同僚性と専門性がかえって色褪せ，後退化させている側面が生じさせている。この事実は，教師の自律性の阻害要因としての，行政研修の官僚主義化の深化と捉えられる。

教育実践の複合的な事実を多面的にとらえる研修の課題は，①～⑤を追究するプロセスが，教師の自律的な研究研修を確立することで，教師の同僚性と専門性を再生し高まっていくことになるだろう。

そのことで，「精神的報酬」としての「教師をやっていてよかった」実感が確保できていくのではないだろうか。

謝辞

貴重な資料を提供してくださった岐阜県教育委員会と岐阜県教職員組合，聞き取り調査にご協力くださった各校の校長・教頭・教務主任等諸先生方，お忙しい中時間を割いてくださったことに，深く感謝いたします。

注

1）　聞き取り調査は，岐阜市／大垣市／多治見市・土岐市・瑞浪市の 3 地域で，各校種に協力していただけた。各校種 3 校で，計 9 校である。聴き取りに協力くださった人数は，各校 5 ～ 6 名で，計51名である。各校種別では，小18名・中18名・高15名である。性別は，男性29名・女性23名である。年代別は，20代13名・30代13名・40代15名・50代10名である。

　なお，提供をしていただいた資料は，平成15年 6 月から 9 月にアンケートが実施され，集計は10月から12月行われており，分析考察まだ行われていない。小論に掲載されたアンケート集計結果は，吉田の小論内容の視点で取捨選択を行い，通し番号をつけたものである。吉田の聞き取り調査は，10月から12月にかけて実施したものである。資料提供してくださった関係の方々には，心よりお礼を申し上げたい。今後このアンケート結果の分析を行い，課題を深める方向で，検討していきたいと考えている。

2）久富善之編『教員文化の社会学的研究』多賀出版，1988年，257頁

3）佐藤学著『教師というアポリア』世織書房，1997年，405頁

4）藤田英典他編『現代の教育・岩波講座 6　教師像の再構築』1998年，20頁

5）前掲書，20頁

参考文献

1）陣内靖彦『日本の教員社会』東洋出版会，1988年

2）久富善之『教師文化の社会学的・社会史的研究』1992年度科研費研究報告書，257頁

3）稲垣忠彦・久富善之編『日本の教師文化』東京大學出版会，1994年

4）堀尾輝久・浦野東洋一編『講座学校7巻・組織としての学校』柏書房，1996年

5）今津孝次郎『変動社会と教師教育』名古屋大学出版会，1996年

6）斎藤孝『教師＝身体という技術』世織書房，1997年