

# 現代日本の教育における教職の意義 -教師の働き方をめぐる考察から-

工藤 祥子\*<sup>1</sup> 茂野 賢治\*<sup>2</sup>

## Significance of teaching profession in modern Japanese education : From consideration of how teachers work

Sachiko KUDO\*<sup>1</sup> Kenji SHIGENO\*<sup>2</sup>

### Abstract

The purpose of this article is to explore a future vision of Japanese teaching professions and desirable teachers in order to assist teachers in the field of school and overcome the difficult present situations of teachers. Based on the previous studies and reports, this paper suggests teachers build collegial relationships, and pursue their own well-being in everyday life, making teachers more rewarding and lessen their heavy worked. It was also found that showing a lively appearance of a teacher in front of a child is the significance of the teaching profession in public education in modern Japan, and is an ideal teacher.

### 1. 背景と目的

現代日本の教育において、教職そのものの意義が揺らぎ始めている。佐藤(1997)は、輝くような実践を創造してきた働き盛りの教師から離職の相談を受け、その決断を聴くたびに、教職の現状に警笛をならしている。有能で貴重な教師たちの離職への迷いの要因は、官僚主義と形式主義が浸透した学校への絶望にあることを指摘している(Ibid, 1997, pp.399-402)。

教師の仕事とは、本来子どもの最善の利益のため、物理的、心理的に子どもに寄り添っていくことが前提にあるが、教師が子どもと向き合う時間が確保できていない日本の教育の現状がある。教師が子どもと向き合う時間がない要因として岩田(2015)は、報告書などの資料作成、理不尽な保護者への対応などの増大を挙げている。また、教師の専門性が発揮される授業、その準備以外の仕事に費やされる時間が増えていることを指摘している(Ibid, 2015, pp.171-172)。そのような環境の中、教師は教職へのやりがいを見失い、休職や離職することも指摘している(Ibid, 2015, pp.172-176)。

このような現代日本の教師の置かれているゆゆしき状況を打開すべく、また学校現場の先生を応援するため、今後の日本の教職の在り方及び望ましい教師の姿を探っていくことが本稿の目的である。なお、本稿では「教師」の名称を基本として記述していくが、「先生」も「教師」と同様な意味として、先行研究の表記や文脈によって適宜使用していく。

### 2. 教師の仕事の特徴と多忙化

本節では、教師の仕事の特徴を整理し、教師の仕事の多忙化及び教師が抱える多忙感増大の要因を指摘する。

#### 2.1 教師の仕事の特徴と多忙化

佐藤(1997)は、教師の仕事について三つの特徴をあげている。第一は、ブーメランにたとえられる「再帰性」である。教師の仕事は、授業などうまくいかなかった場合、教師の責任に返ってくる。教育は原因を一つに断定できない複雑さをはらんでいるはずであるが、教師の責任として戻ってくるというものである。つまり、様々な教育課題の原因が教師の責任として焦点化され戻ってくるのである。

第二は「不確実性」である。先の授業でたとえると、あるクラスでうまくいった授業は、別のクラスでうまくいくとは限らない。また、「授業のうまさ」「授業がうまくいく」とは、様々な人によって見解は異なる。つまり、教師の仕事の「不確実性」とは、どこまで行っても確実に達成することはない曖昧さにある。

第三は「無境界性」である。教師の仕事は、どこまで行っても先の「不確実性」同様終わりが無い。教師の仕事は、他の専門職と異なり、特定の事例の解決で、その仕事を完了するわけではない。例えば、医師は患者の治癒で、弁護士は事例の決着で仕事を完了するが、教師はある単元を教えたからといって仕事を完了するわけではない。子どもの一生涯を通じた家庭や地域の問題にまで踏み込んでいく

\*1 神奈川過労死等を考える家族の会 代表 \*2 東京工芸大学工学部工学科 教授  
2022年3月14日 受理

ことが必要となる仕事だからである。

さらに「無境界性」は、教師の専門的領域の空洞化と恒常的な教師の仕事の多忙化を引き起こすだけではなく、教師の仕事の雑務の領域で多忙なものとし、専門性から遠い部分で神経を摩耗させる疲労とストレスを招く教師の多忙感の原因となることが言われている。これら教師の仕事の特徴は、多忙化そして教師の仕事への多忙感につながっていくことを佐藤(1997)は、指摘しているのである(Ibid, 1997, pp.94-100)。

また、教師の仕事は「シャドウ・ワーク」にたとえられるといわれている(Ibid, 1997, pp.100-102)。「シャドウ・ワーク」とは、その仕事に直接的には賃金等が払われることはないが、人間の生活や成長に不可欠であり、必要であるが「影のような労働」に例えられることからその名が付けられている。例えば、日常生活においての家事や育児などがそれにあたるであろう。教師の仕事は、この「シャドウ・ワーク」に例えられるように、子どもの成長にとって必要な仕事である一方で、それ自体が見えにくくまた、先ほどの教師の仕事の特徴から、仕事としての特定、定位がされにくい側面が多いことから、教師の仕事は無限的に広がっていくといえる。

## 2.2 教職の変容に伴う教師の多忙感の増大

教師のメンタルヘルスが不調となる要因として、提出しなければならない報告書の増加や理不尽な保護者との対応がある(文部科学省, 2013)。

佐藤(1997)は、これら教師の専門性が発揮される仕事とは別のいわば、授業や子どもと向き合う以外の仕事の増加の原因として、グローバル化、新自由主義の進展による官僚主義、形式主義、成果主義が学校の教育現場で横行している環境となっていることを指摘している(Ibid, 1997, pp.399-410)。

さらに、佐藤(1997)は、教職の公共的使命の衰退と多忙感の増大の関係を指摘する。佐藤(1997)は、教職を医療や福祉等の職業と同様、公共的使命を中核とする社会と文化と人間の未来に直接責任を負う職業としている。先の官僚主義、形式主義、成果主義の学校現場での横行は、人々の幸福に貢献し、教師個人の利害を超え、社会と文化の建設に責任を負う教師の抱く公共的使命の衰退につながり、教師が公共的使命を実感できない多忙感のみが膨らむことを指摘しているのである(Ibid, 1997, pp.94-102)。

本節をまとめると、教師の仕事が官僚主義、形式主義、成果主義が台頭することで、説明責任、結果責任のための報告書及び教育委員会や保護者への対応などの仕事が増加し、教師の専門性を発揮するために必要な創造性や授業や子どもとの関わりに独創性を発揮するために必要な時間がなくなってくる。そして、単に教師の仕事が多忙化しているだけではなく、授業や子どもとの関わり以外の仕事の質の増加は、教師の多忙感にもつながっているといえるのである。

一方、教師の仕事の特徴を、尽くしても報われない「シャドウ・ワーク」であると教師に認識させるのではなく、官僚主義などの横行を止め、教師の公共的使命感を膨らませる「教師のやりがい」へとつなげていくことで多忙感解消の一つの手立てとなることが考えられる。教師の仕事の特徴を「教師のやりがい」へと転化することはまた、教師の生きがいともなり、多忙感を解消する一つの方向になるといえそうである。

## 3. 現代の教職の実態と検討

前節では、教職の特徴に由来する教師の仕事の増大、多忙化及び教職の変容による教師の多忙感につながる要因及び多忙感解消の展望を探った。本節では、日本の教師の勤務の実態を探り、現行で行われている教師の多忙化解消に向けた取組およびその課題を検討する。

### 3.1 日本の教師の業務実態

日本の教師の業務内容の実態を他国のそれと比較したものがある(表1)。

表1：各国の業務内容の概要

	象限 業務	国名							
		アメリカ	イギリス	中国	シンガポール	フランス	ドイツ	日本	韓国
児童生徒の指導に関わる業務	登下校の時間の指導・見守り	×	×	×	×	×	×	△	×
	欠席児童への連絡	×	×	○	○	×	×	○	○
	朝のホームルーム	×	○	○	×	×	×	○	○
	教材購入の発注・事務処理	×	×	△	×	×	×	△	×
	成績情報管理	○	×	△	○	○	○	○	○
	教材準備 (印刷や物品の準備)	○	×	○	○	○	○	○	○
	課題のある児童生徒への個別指導、補習指導	○	×	○	○	○	○	○	○
	体験活動の運営・準備	○	×	○	○	○	○	○	○
	給食・昼食時間の食育	×	×	×	×	×	×	○	○
	休み時間の指導	○	×	○	△	×	○	○	○
	校内清掃指導	×	×	○	×	×	×	○	○
	運動会、文化祭など	○	○	○	○	×	○	○	○
	運動会、文化祭などの運営・準備	○	○	○	○	×	○	○	○
	進路指導・相談	△	○	○	○	×	○	○	○
	健康・保健指導	×	×	○	○	○	○	△	○
問題行動を起こした児童生徒への指導	△	○	○	○	×	○	○	○	
カウンセリング、心理的ケア	×	×	○	○	○	×	△	×	
授業に含まれないクラブ活動・部活動の指導	△	×	○	△	×	△	○	△	
児童会・生徒会指導	○	○	○	×	×	○	○	○	
教室環境の整理、備品管理	○	×	△	○	○	○	○	○	
学校の運営に関わる業務	校内巡視、安全点検	×	×	○	×	×	○	△	×
	国や地方自治体の調査・統計への回答	×	×	△	×	×	○	△	×
	文書の受付・保管	×	×	△	×	×	○	△	×
	予算案の作成・執行	×	×	×	×	×	○	×	×
	施設管理・点検・修繕	×	×	△	×	×	×	×	×
	学納金の徴収	×	×	○	×	×	○	△	×
	教師の出張に関する書類の作成	×	×	△	×	×	○	×	×
	学校広報 (ウェブサイト等)	×	×	△	×	×	○	○	×
	児童生徒の転入・転出関係事務	×	×	○	×	×	×	△	×
	家庭訪問	×	×	○	×	×	×	○	△
外部対応に関わる業務	地域行事への協力	○	○	△	×	○	×	△	△
	地域のボランティアとの連絡調整	×	×	△	×	×	○	△	×
	地域住民が参加した運営組織の運営	△	×	×	×	×	×	△	×
		△	×	×	×	×	×	△	×

※教員の「担当とされているもの」に○を、「部分的にあるいは一部の教員が担当する場合があるもの」に△を、「担当ではないもの」に×を付けている。三か国以上の国で△又は×が選択されている業務をグレー表示している。全部で40業務設けたが、「出欠確認」、「授業」、「教材研究」、「体験活動」、「試験問題の作成、採点、評価」、「試験監督」、「進路指導」、「学校安全指導」、「出欠確認」、「授業」等全ての国で「担当とされているもの」7項目は掲載していない。

(国立教育政策研究所(2017)『学校組織全体の総合力を高める教職員配置とマネジメントに関する調査研究報告書』p18. [諸外国における教員の役割] より引用)

日本の教師の業務実態として児童生徒に関する業務は教材購入の発注・事務処理、給食・昼食時間の食育はもちろん、校内清掃指導など多岐にわたる。また、他国では行わない登下校時間の指導・見守りが存在する。また、学校運営に関わる業務では、校内巡視・安全点検、学納金の徴収、児童生徒の転入・転出の報告書の作成などの業務が他国と比較して存在する。さらに、外部対応に関わる業務は、他国に比べて多く存在していることがわかる。

### 3.2 教師の多忙化の解消に向けた取組とその課題

先ほど見たように、日本の教師の多様な業務による多忙化の解消に向け、教師の業務を整理、仕分けを中央教育審議会において行なっている(表2)。

表2：教師の業務仕分け

基本的には学校以外が担うべき業務	学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務	教師の業務だが、負担軽減が可能な業務
①登下校に関する対応	⑤調査・統計等への回答等 (事務職員等)	⑨給食時の対応 (学級担任と栄養教諭等との連携等)
②放課後から夜間などにおける見回り、児童生徒が補導された時の対応	⑥児童生徒の休み時間における対応 (輪番、地域ボランティア等)	⑩授業準備(補助的業務へのサポートスタッフの参画等)
③学校徴収金の徴収・管理	⑦校内清掃 (輪番、地域ボランティア等)	⑪学習評価や成績処理(補助的業務へのサポートスタッフの参画等)
④地域ボランティアとの連絡調整	⑧部活動(部活動指導員等)	⑫学校行事の準備・運営 (事務職員等との連携、一部外部委託等)
※その業務の内容に応じて、地方公共団体や教育委員会、保護者、地域学校協働活動性議員や地域ボランティア等が担うべき。	※部活動の設置・運営は法令上の義務ではないが、ほとんどの中学・高校で設置。多くの教師が顧問を担わざるを得ない実態。	⑬進路指導 (事務職員や外部人材との連携・協力等)
		⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応(専門スタッフとの連携・協力等)

(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)概要』p2.より引用)

このような仕分けは、時間外の金銭的補償というよりは、教師の業務削減の為に教師の業務を仕分けして、重要度の低い業務に関しては業務委託を行い、教師が本来の業務に集中出来るよう負担軽減を進める動きである。実際に予算は計上され、スクールサポートスタッフの運用が始まっているが、現状では全国の学校数に対して相当少ない予算に留まっていることがあり、予算の拡充と人材の確保が必要となることは否めない。

また、部活動を始めとして、ただ外部委託すれば良いという簡単な構図では済まない部分もあり、学校内、教師間でも意見が分かれているという課題も散見される。いずれにしても、きちんとした議論と予算の拡充、人材確保が課題であるといえる。

## 4. 教師と教職の未来に向けて

前節では、現代日本における教師の業務実態及び教師の多忙化解消とその課題について検討した。これら教師の必ずしも良いとは言えない状況に対して、教師が精神的に安定し子どもに向き合っていくことができるように、教師と教職の置かれているゆゆしき状況を打開すべく本節では二つの方向性の提案を行なっていく。

### 4.1 同僚性の構築

最近の教育学には、「同僚性(collegiality)」という概念がある。同僚性とは、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志的關係として、愚痴や趣味などを社会的に交換し合う「おしゃべり仲間(peers)」とは区別している(佐藤, 1997, p405)。そして、紅林(2007)は、教師の同僚性について、以下の三つの機能があることを指摘する。

第一は、教育活動の効果的な遂行を支援する機能である。教師は同僚と相談し、アドバイスを得ながら協力して取り組まなくてはならない教育課題がある。そのような課題解決に対する取り組みに対して同僚性の機能が期待されている。チームとしての教育的関わりが教師の負担軽減につながるということである。

第二は、力量形成の機能である。教師は、教師になったその日から、一人前の教師として振る舞いを求められるが同僚性の中で力量を高めまた、同僚との良好な関係の中で、教師は力量形成に励むということである。教師の仕事への意欲の向上が、教師の適切なメンタルヘルスの維持向上につながるということである。

第三は、癒しの機能である。同僚性によって、教師自らの教育の意義や仕事の価値を認め、励まし合うことや教師の気持ちを敏感に察する仲間がいることで、バーンアウトの抑制につながるということである(Ibid, 2007, p39)。

また、佐藤(1997)は、現在の学校にある官僚主義の横行を止める手段として、学校の自律性を内側から形成する同僚性の構築をあげる。教師の互いの弱さを理解し合い、相互の違いを尊重し合いながら、より良い教育とはどういう教育なのかを共同で探究する開かれた関係として同僚性の構築が官僚主義を克服し、教師の多忙化、多忙感の解消を導く道筋としているのである(Ibid, 1997, pp.403-405)。

以上、同僚性の三つの機能は、教師の多忙化、多忙感の解消やメンタルヘルスの維持向上、バーンアウトの回避などに有効に機能するものとして、現代日本の教師の置かれているゆゆしき状況を打開できる方策として期待できるものといえる。

### 4.2 教師自身の幸せ(well-being)の追求

教師の働き方をめぐる昨今の現状及び、教師のメンタルヘルスの観点から教師が安心・安定して教職に取り組める

ようそのためには教師の日常生活、教職人生の充実を掲げている(中央教育審議会, 2019)。以下、中央教育審議会答申『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)』(2019)を引用すると「子供のためであればどんな長時間勤務も良しとする」という働き方は、教師という職の崇高な使命感から生まれるものであるが、その中で教師が疲弊していくのであれば、それは「子供のため」にはならないものである。教師のこれまでの働き方を見直し、教師が日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、自らの人間性や創造性を高め、子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができるようになるという、今回の働き方改革の目指す理念を関係者全員が共有しながら、それぞれがそれぞれの立場でできる取組を直ちに実行することを強く期待する(p2)。」とある。

また、佐藤(1997)は、教職の危機は、就業時間の削減や職業態度の改善で解決されるような単純な問題でないことを指摘する(Ibid, 1997, p410)。

以上の中央教育審議会の答申や佐藤(1997)の指摘を鑑みると、教師の多忙感解消の一つの方途として、教師の日常生活の充実が考えられる。茂野・工藤・米盛(2021)は、地域と学校の連携・協働を探る中で、教師自身の幸福を追求することそして、そのため教師も地域を生きる「ひと」としてライフにおける地域とのつながりと充実を指摘している。

教師の働き方としてワーク・ライフバランスのライフの一部として、教師が自身の住んでいる地域に関わっていくことで、自他共にソーシャルキャピタル(社会関係資本)(Putnam, 2000)を増やすことは、社会において人と繋がる力を大きくさせることになる。それは、教師自身のソーシャルキャピタルの蓄えとなり、教師自身の教職を含めた人生を自らで豊かにしているということを指摘している(茂野・工藤・米盛, 2021)。

そして、教師の他者とのつながりの構築は、地域を含めた互恵的ケアにもつながる。教師が地域社会において社会や他者とつながり、貢献ができるということは、佐藤(1997)の指摘している教師の公共的使命感を膨らませることであり、教師の多忙感の解消につながるという。

教師が、社会や他者とのつながりを求め自身の人生を生きる「ひと」として幸福(well-being)を追求することは、教師自身の人生のみならず、子どもや地域の人々の幸福(well-being)を追求することになるともいえそうである。

## 5. まとめ

教師が仕事に対して生きがいややりがいを感じ、自然な姿で先生が子どもたちの前で「イキイキとしている姿」を見せることが、教職においてまた現代日本の公教育を支える教師の姿として、あるべきことが示唆される。そして、先生がイキイキとすることは、教師もまた一人の人生を生きる「ひと」として、人生を生きるあるべき権利の履行で

あり、またそういった人生を謳歌し、人生を生きている先生の姿を子どもたちに見せていくことが人生のあり方を教師が身をもって伝える教職の専門家としての教職の意義であるといえる。

このような「イキイキとした先生」とそういった先生と子どもたちが接していくためには、教師や学校の自助努力だけではすでに限界があることは、本稿で論じてきたことである。「先生がイキイキとする」ためには、教育行政を中心とした学校現場の実情にあった種々の法、制度、仕組みのさらなる改善が求められるといえる。

最後に、本研究の今後の課題は、ワークとライフそれぞれにおける教師自身の幸せ(well-being)とは何か、ワークとライフのバランスのとれた教師のあり方、生き方を実践上で検討することである。

## 付記

本稿は、厚生労働省主管による東京工芸大学教職課程科目「教育制度・経営論」(2019年11月30日・12月7日, 2020年12月5日, 2021年11月13日)において筆者らが行なわせていただいた授業内容をもとに編集したものである。本稿の紙面をお借りし、改めてお世話になった関係各所ならびに関係の方々に深く感謝の意を表したい。

## 引用文献

- 1) 岩田一正 (2015). 『新しい時代の教職入門 改訂版』. 秋田喜代美・佐藤学(編著), 有斐閣アルマ, pp.153-178.
- 2) 国立教育政策研究所(2017). 『学校組織全体の総合力を高める教職員配置とマネジメントに関する調査研究報告書』.  
[https://www.nier.go.jp/05\\_kenkyu\\_seika/pdf\\_seika/h28a/kyosyoku-1-8\\_a.pdf](https://www.nier.go.jp/05_kenkyu_seika/pdf_seika/h28a/kyosyoku-1-8_a.pdf), p18. (2022年3月1日取得)
- 3) 佐藤学 (1997). 『教師というアポリア 反省的实践へ』. 世織書房.
- 4) 茂野賢治・工藤祥子・米盛司 (2021). 地域と学校の連携・協働における学校教員の新たな役割の可能性 -教育の歴史と教育制度及び教育思想の考察から-. 『東京工芸大学工学部紀要. 人文・社会編』, 44(2), pp.1-5.
- 5) 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)』.  
[https://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/shingi/toushin/\\_icsFiles/afieldfile/2019/03/08/1412993\\_1\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2019/03/08/1412993_1_1.pdf), (2022年2月19日取得)
- 6) 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)概要』.  
<https://yumenavi.info/reference/g0098302.pdf>, (2022年3月1日取得)
- 7) Putnam, R.(2000). *Bowling Alone*. Simon and Schuster.

- 8) 紅林伸幸(2007). 協働の同僚性としての《チーム》: 学校臨床社会学から (< 特集> 教育現場の多様化と教育学の課題). 『教育学研究』, 74(2), pp.174-188.
- 9) 文部科学省(2013). 『教職員のメンタルヘルス対策について(最終まとめ)』.  
[https://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/shingi/toushin/\\_icsFiles/afieldfile/2013/03/29/1332655\\_03.pdf](https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2013/03/29/1332655_03.pdf), (2022年3月1日取得)