

勤務時間削減(働き方改革)と教員の学びと成長の 実感の両立を探る 町支大祐先生(帝京大学専任講師)

溝上 慎一 Shinichi Mizokami, Ph.D.

学校法人桐蔭学園 理事長
桐蔭横浜大学 教授

<http://smizok.net/>
E-mail mizokami@toin.ac.jp

学校法人河合塾 教育研究開発本部 研究顧問

【プロフィール】1970年生まれ。大阪府立茨木高校卒業。神戸大学教育学部卒業、1996年京都大学助手、講師、准教授、2014年教授を経て2018年に桐蔭学園へ。桐蔭横浜大学学長(2020-2021年)。京都大学博士(教育学)。

*詳しくはスライド最後をご覧ください

※本動画チャンネルは溝上が個人的に作成・提供するものです。
公益財団法人電通育英会の助成を受けて行われています

(ご紹介)



町支大祐

ちょうし だいすけ

帝京大学 大学院教職研究科 専任講師

東京大学経済学部卒業後、横浜市立中学校教諭。その後、東京大学大学院に入学し、修士修了、博士課程満期退学。青山学院大学・立教大学等を経て、2019年度より現職。



研究の関心：教員の学びや成長とそれを支える組織
教員のキャリア、人事異動、働き方 etc

<著作>

- ・脇本・町支・中原（2015）『教師の学びを科学する-データから見える若手の育成と熟達のモデル』北大路書房
- ・辻・町支・中原（2019）『データから考える教師の働き方入門』毎日新聞出版



No171

新著の紹介(コーナー)

新著『ジョブ・クラフティング』

「自分で仕事にひと匙、仕事の再
創造」が働きがいにつながる！

高尾義明先生

(東京都立大学経営学研究科 教授)



それではご覧ください

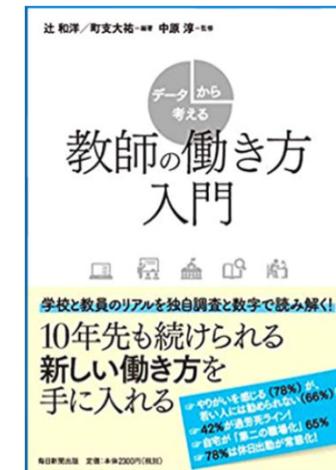
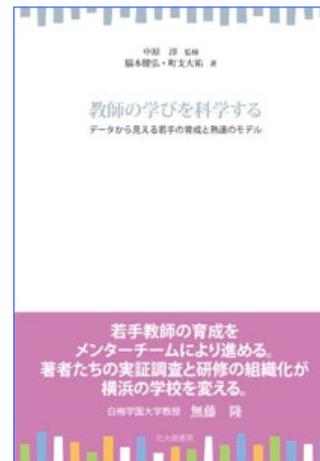
「働き方の改善」と「学びの充実」の 両立を目指して

町支大祐（帝京大学）

町支 大祐 (ちょうし だいすけ)



- ◆ 所属：帝京大学 教職大学院 講師
- ◆ 研究：教員の学びや成長とそれを支える組織
教員のキャリア、人事異動、働き方 etc
- ◆ 実践：行政研修や勉強会,各種ワークショップの講師
ホームページ：<http://cdai80.wordpress.com/>

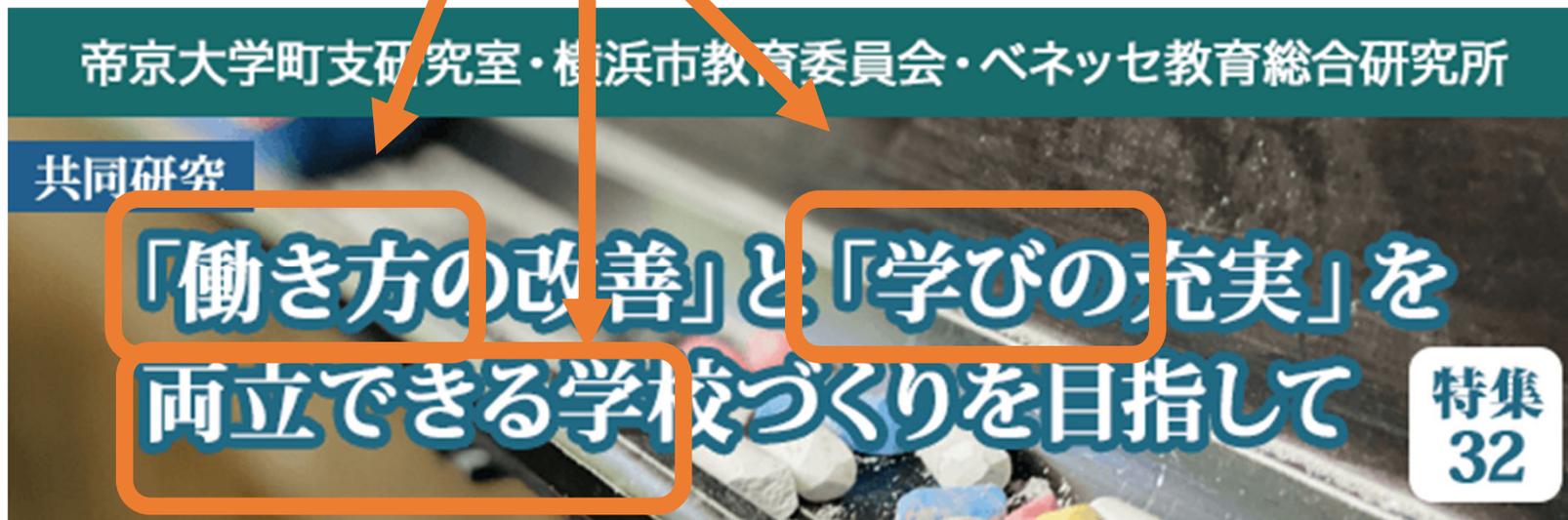


今回焦点を当てる調査研究

●調査概要

- ・調査名 : 帝京大学町支研究室×ベネッセ教育総合研究所×横浜市教育委員会(2022)
「教師の働き方と学び方に関する調査」
- ・対象 : 横浜市小学校教員264名
- ・実施時期 : 2022年2-3月

3つのポイント



<https://berd.benesse.jp/feature/focus/32/>

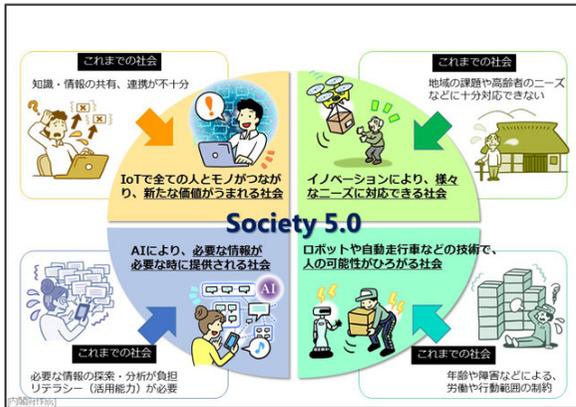
1) 今なぜ教師の学び？

① 教育改革の中で



かもしれませんが・・・

< 社会変化 >



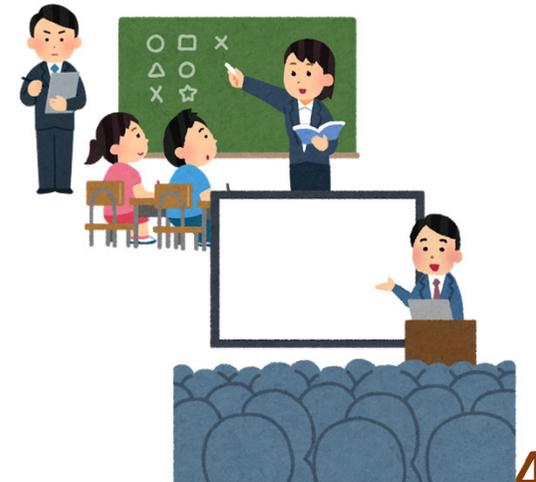
Society 5.0など

< 必要とされる 資質能力や 実践の変化 >

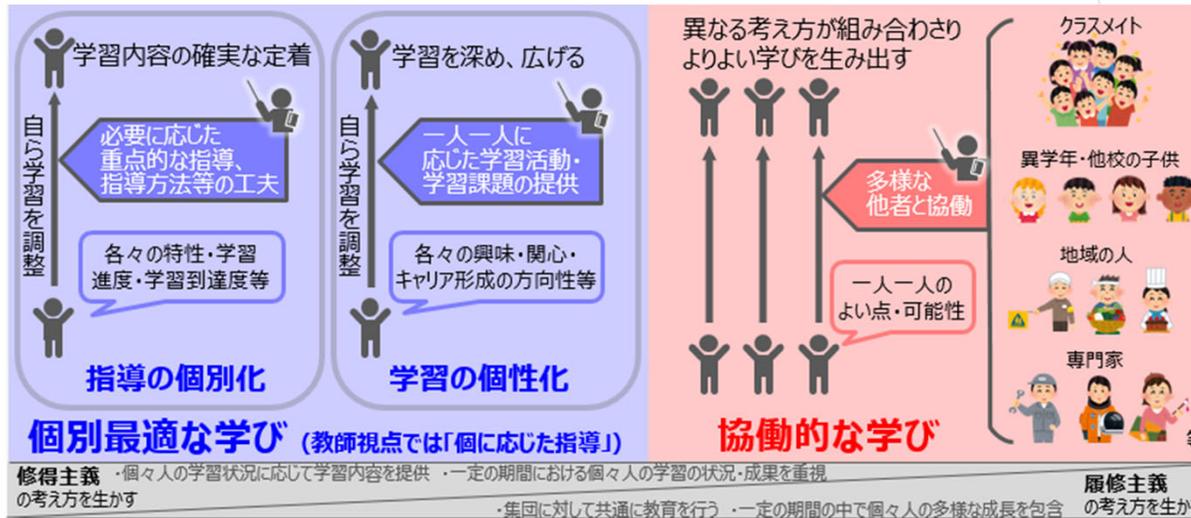
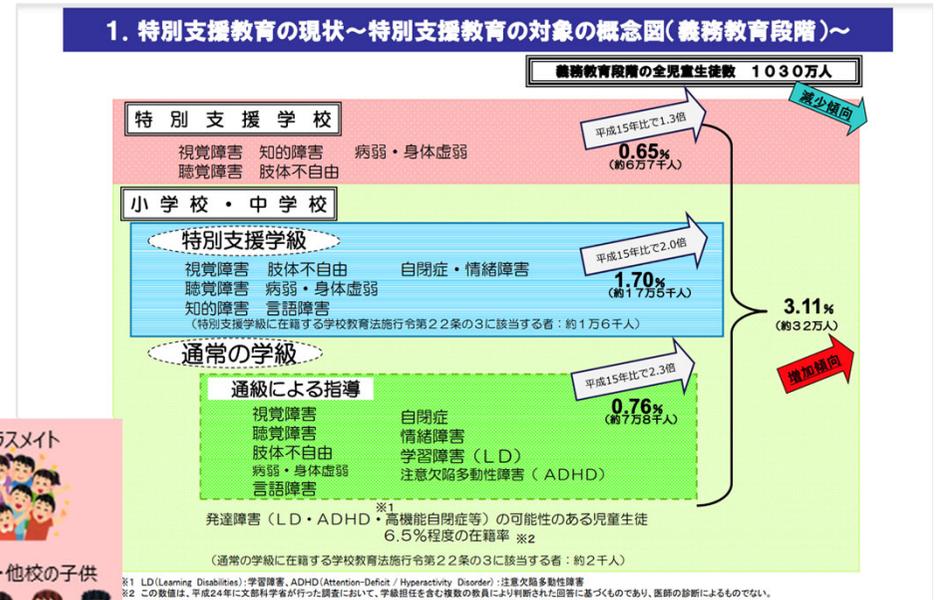


今期の学習指導要領

< 新たな教育を 実現するための 教師の学び >



今の学校は多様な課題に向き合っている



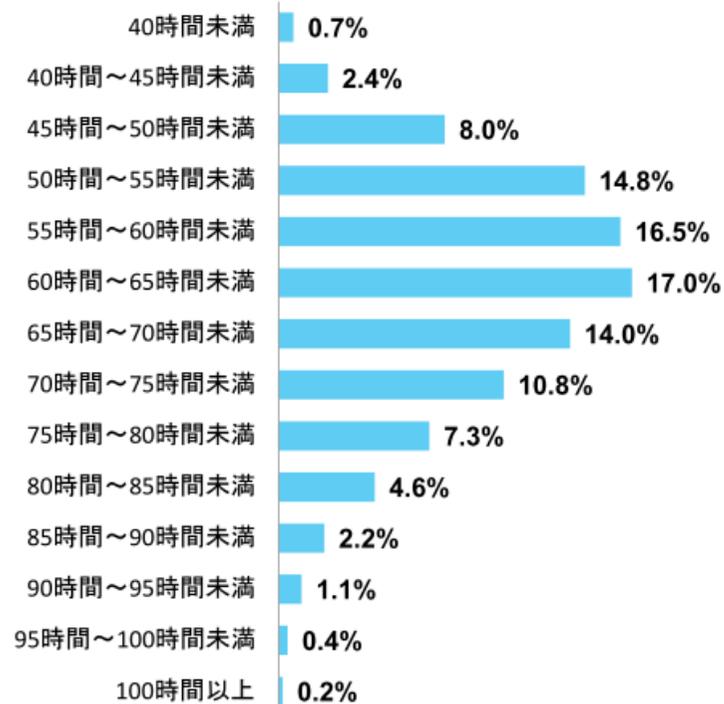
(いずれも 文科省サイトより)

● こうした課題に向き合うためにも
「教師の学び」 は必要

2) 教師の働き方は？

過労死ライン以上
小14%中37%

1週間の学内総勤務時間(授業・教諭)

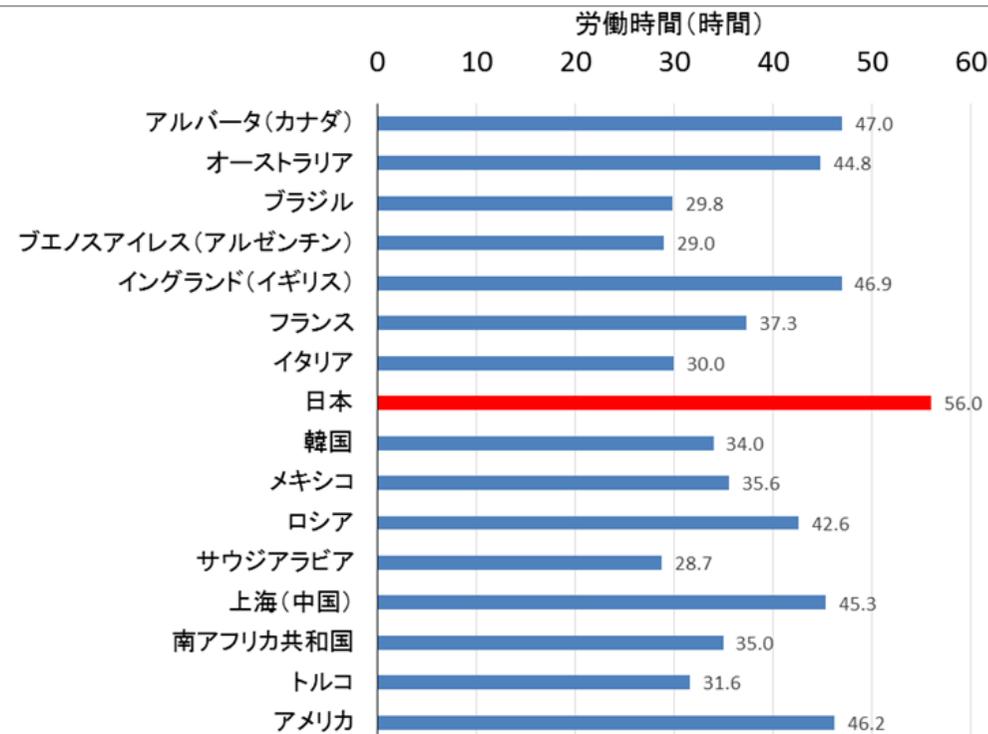


● 教職員勤務実態調査 2022

国際的にも
ダントツ長時間

質問文:

直近の「通常の一週間」において、あなたの学校で求められている仕事に、合計でおよそ何時間(1時=60分換算)従事しましたか。指導(授業)、授業準備、採点、他の教員との共同作業、職員会議や職能開発への参加、その他の仕事に費やした時間を含みます。また、週末や夜間など就業時間外に行った仕事も含みます。



(内田洋行教育総研)

● TALIS 2018

働き方改革の現状

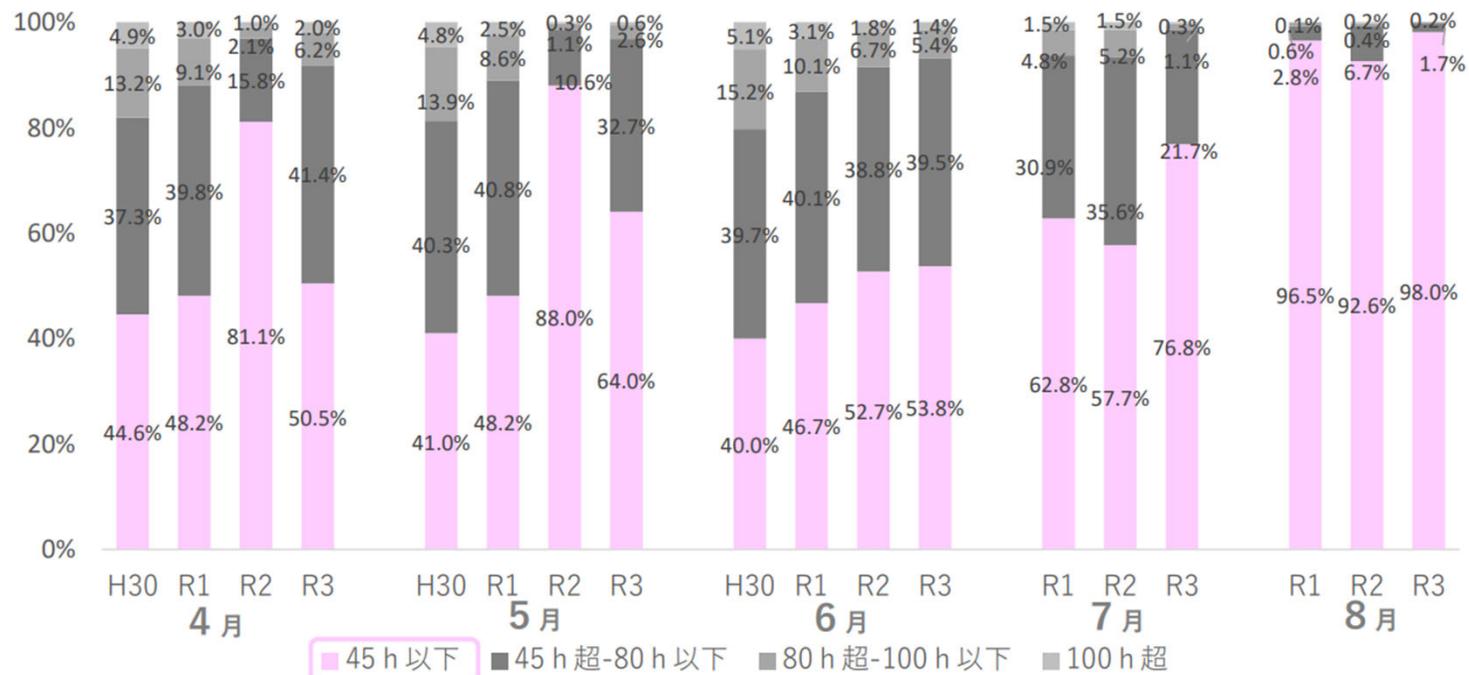
小学校

(義務教育学校前期課程を含む)

「時間外勤務月45時間以下」の割合は、令和元年度と比較し、**約2～16%程度増加** (4月:**2.3%増**、5月:**15.8%増**、6月:**7.1%増**、7月:**14.0%増**、8月:**1.5%増**)。

※令和2年4月～5月については、全国的に多くの学校が臨時休業を実施

【問】 域内の学校における教職員のうち、「在校等時間」等の総時間から所定の勤務時間の総時間を減じた時間



※回答した教育委員会における各時間帯の人数割合をそれぞれ算出し、それを足し上げた上で、回答教育委員会数で割ったもの
 ※集計方法や対象とする時間・職員等は各教育委員会によって異なり、調査年度に詳細な勤務実態を把握できていた教育委員会のみデータであるため、あくまでも参考値として整理
 ※ H30.4はn=621、R1.4はn=915、R2.4はn=1262、R3.4はn=1441、H30.5はn=646、R1.5はn=937、R2.5はn=1264、R3.5はn=1444、H30.6はn=716、R1.6はn=1006、R2.6はn=963、R2.8はn=1236、R3.8はn=1345

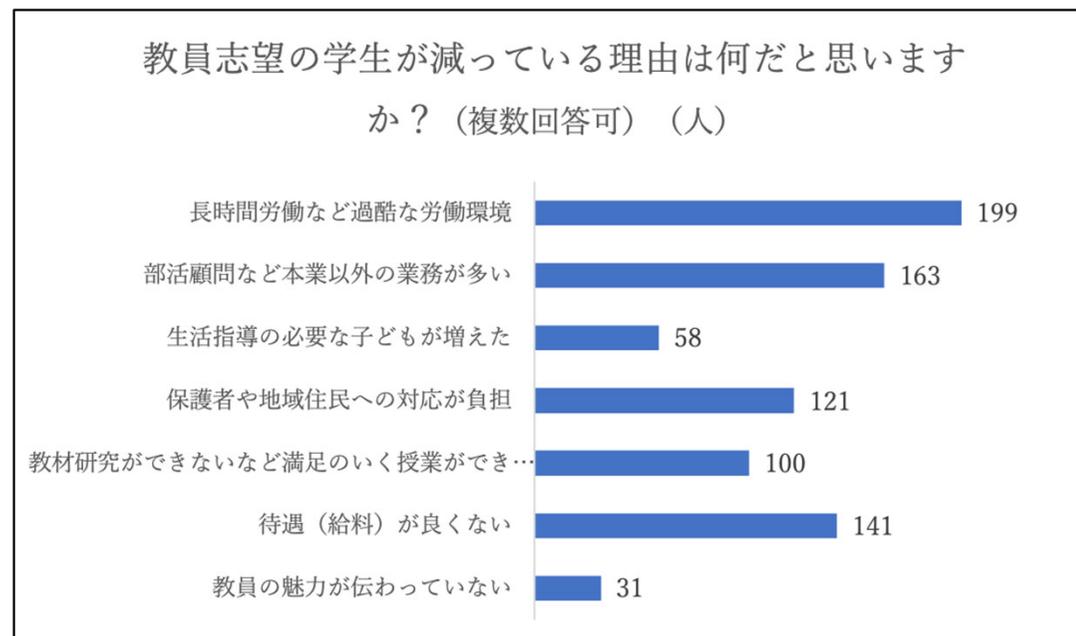
徐々に**改善**はしている

R3年度 教育委員会における
 学校の働き方改革のための取組状況調査 **7**

働き方改革の現状

徐々に**改善**はしている

>しかし、いまだ十分ではない。
例えば、学生の見方は...

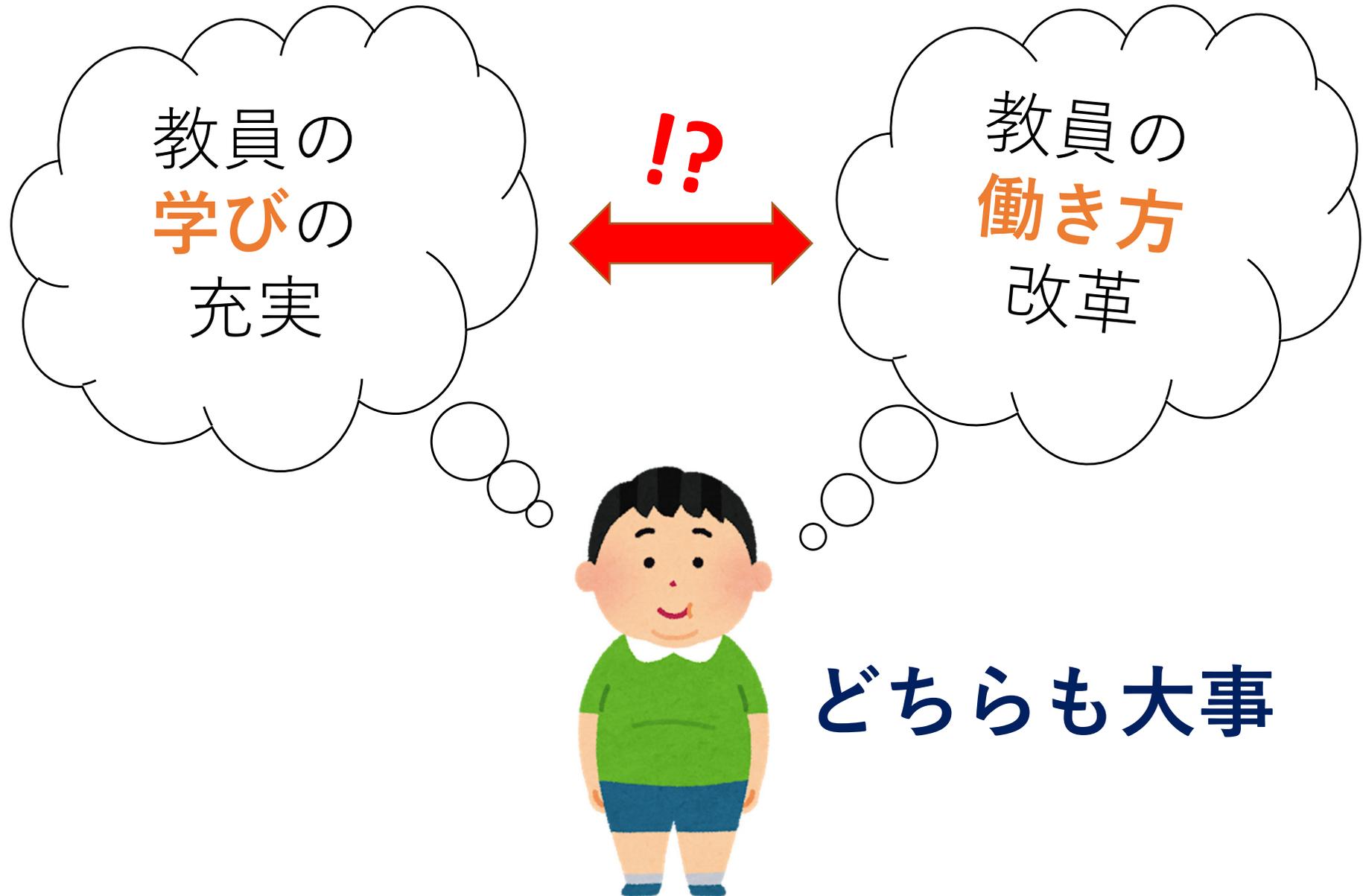


長時間過密労働は
改善の途上

日本若者協議会しらべ

2022.3-4調査

3)両者の関係は？



両者の関係に関する仮説

学び

「学び、
挑戦する」
ことの充実



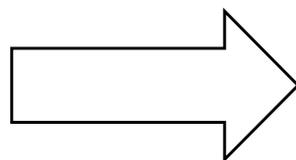
働き方

時間が
かかって
しまう

両者の関係に関する仮説

学び

「学び、
挑戦する」
ことの充実



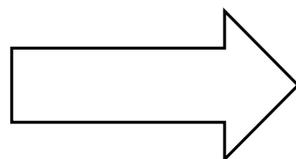
働き方

時間が
かかって
しまう

逆に

働き方

やる事を
削る



学び

「学び、
挑戦する」
ことも
限定的に

新しい事を
やりづらい

>

かも . . .

調べてみました

●調査概要

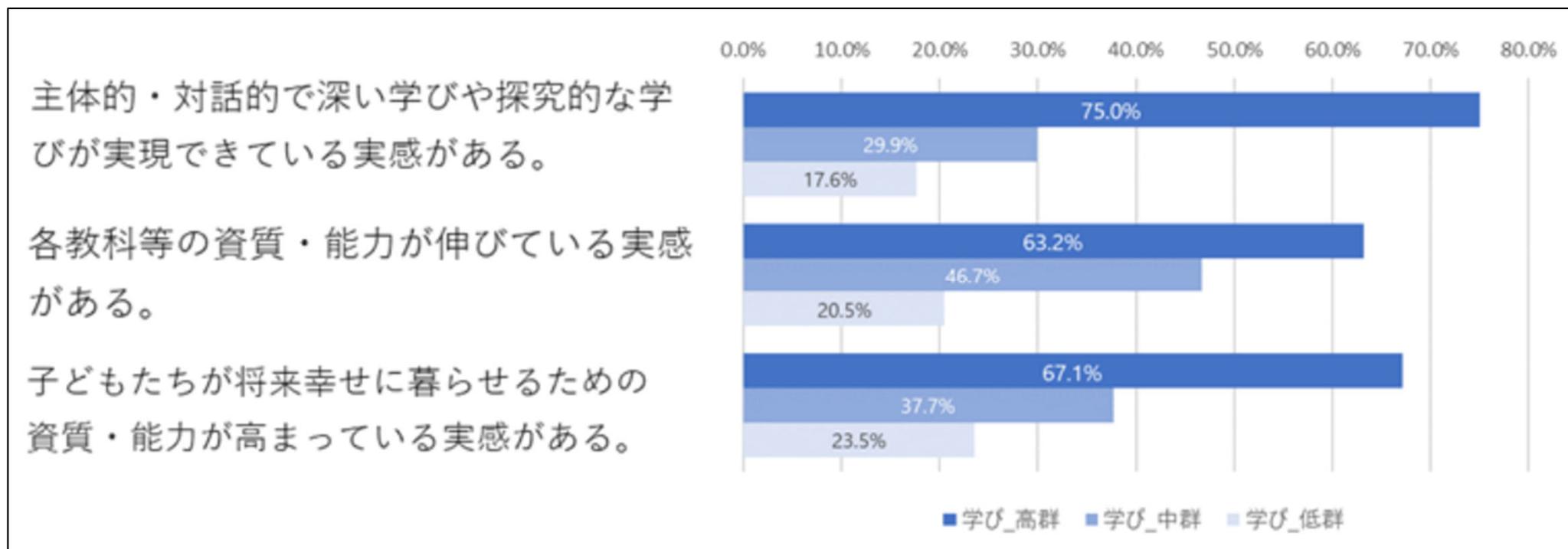
- ・調査名 : 帝京大学町支研究室×ベネッセ教育総合研究所×横浜市教育委員会(2022)
「教師の働き方と学び方に関する調査」
- ・対象 : 横浜市小学校教員264名
- ・実施時期 : 2022年2-3月

●調査のポイント

- 1)教員の働き方と学び方、その関係

教師の学びの重要性

調査では、校内研究や校内研修、日常の対話など、様々な場を通じて「学んでいる」かどうかを尋ねました。この質問に対する回答をもとに、学んでいる実感が高い群（学び_高群）、中くらいの群（学び_中群）、低い群（学び_低群）の3グループに分類しました。

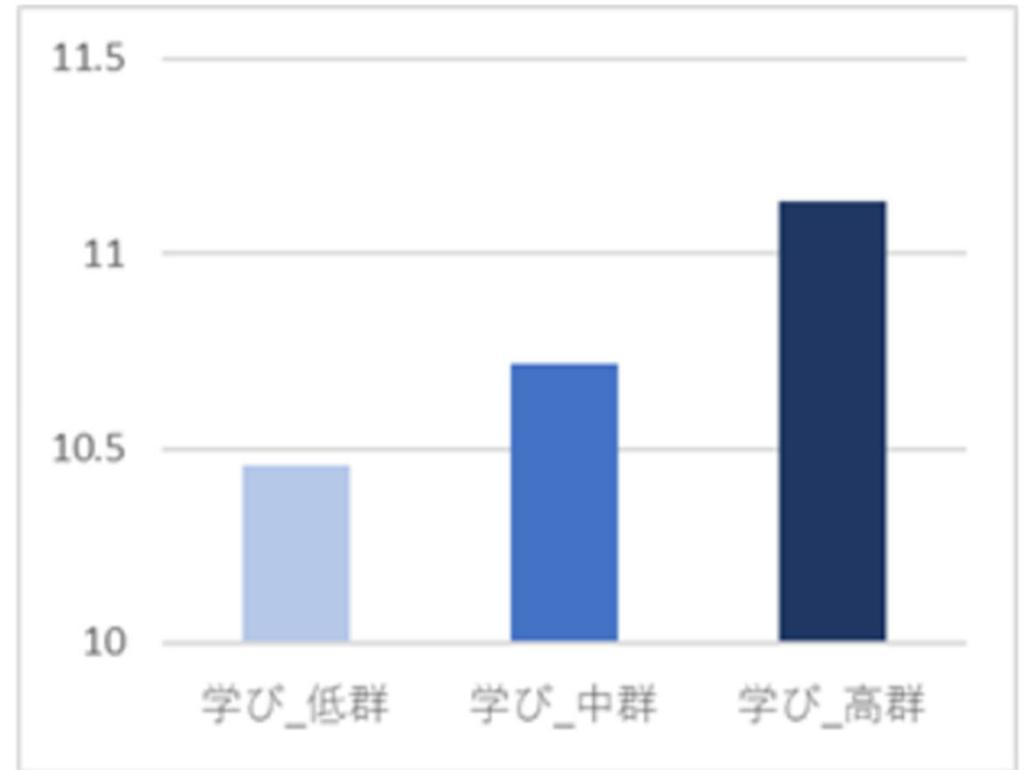


※調査結果は全てシンプルな相関関係で示しています

学んでいるほど、子どもたちの成長実感高い

学びと在校時間の関係

平均的な在校時間(時間)



学べているほど在校時間長い

> ジレンマ状態!?

> でも、両立できている人も中にはいる？

調べてみました

●調査概要

- ・ 調査名 : 帝京大学町支研究室 × ベネッセ教育総合研究所 × 横浜市教育委員会(2022)
「教師の働き方と学び方に関する調査」
- ・ 対象 : 横浜市小学校教員264名
- ・ 実施時期 : 2022年2-3月

●調査のポイント

- 1) 教員の働き方と学び方、その関係
- 2) 両立できている教員・学校の特徴とは？

両立している人

		勤務校での 成長実感	
		あり	なし
45h--- 勤務 時間	短い	両立している 教員	そうでない教員
	中		
	長い		

両立している人・組織の特徴

両立

それ以外

✓ 働き方改革を進めるのは、より良い教育を実現するためであるということが強く意識されている。

70.0% 46.2%

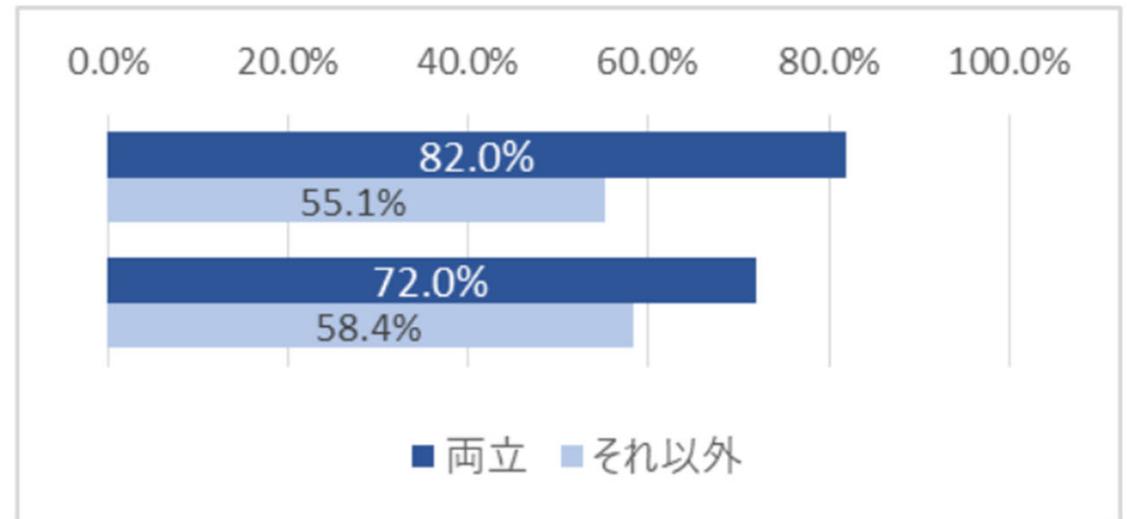
より良い教育のための働き方改革

- ・ 時間削減自体が目的？
- ・ その先に教育の質向上を見据えているか

両立している人・組織の特徴

仕事をしやすくするために必要な作業を追加したり
不必要な作業を減らしたりする。

自分の担当する仕事を見つめ直すことによって、自分
にとってよりやりがいのある仕事に意味づけしている。



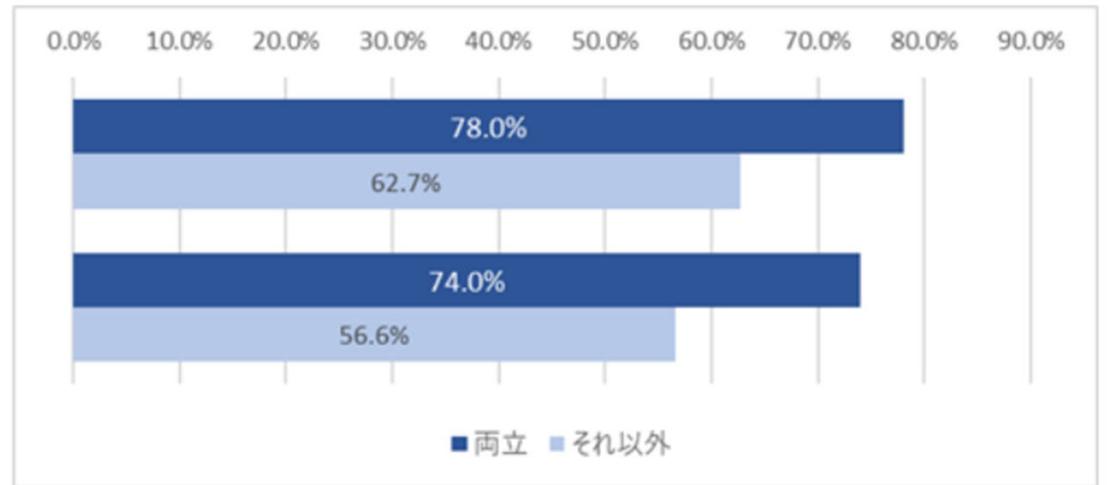
ジョブクラフティングしている

- ・ 仕事そのものに対する変更
- ・ 仕事の捉え直し

両立している人・組織の特徴

日頃から、今までの取組をそのまま踏襲するのではなく、目的に応じて判断し、行動している。

より良い教育を実現するために、積極的に新しいことにチャレンジしている



前例踏襲ではない
個人が新しいことにチャレンジできる

両立している人・組織の特徴

	両立	それ以外
✓ 業務分担を行い、お互いに助け合う雰囲気がある。	82.0%	60.3%
✓ 本音を口にすることで傷つけられることを心配しなくてよい。	52.0%	40.2%

その背景には、
心理的安全性や助け合い？

両立している人・組織の特徴

両立

それ以外

- | | | |
|-------------------------------------------------|-------|-------|
| ✓ 学校の経営方針や教育目標が明確にされ、共通理解がはかられている。 | 82.0% | 72.9% |
| ✓ 学校の経営方針や教育目標には、教職員の想いや考えが反映されている。 | 72.0% | 54.2% |
| ✓ 全ての教職員が自分なりの目標をもって挑戦できるように支援している。(校長について) | 86.0% | 68.2% |
| ✓ 教育活動の内容や方法、判断については、なるべく教職員に任せようとしている。(校長について) | 88.0% | 66.4% |

組織の方向性に個人の思いが反映されている
そのもとで個人の挑戦を支援
(組織と個人の目線合わせと支援)

ここまで

- より良い教育のための働き方改革

- > この意識がなければ学びの質の維持や向上を考えないだろう

- ジョブ・クラフティング

- 個人が柔軟に新たなやり方にチャレンジ

- : それを支える心理的安全性

- : 組織と個人の目線合わせ、挑戦の支援

- > 挑戦としての働き方改革

ジョブクラフティングと 働き方

これまでの働き方改革への関わり

●2018-2021 横浜市×中原研 働き方プロジェクト

：量的調査

：モデル校での改善プロジェクト

：「働き方改革を進められる校長」の

育成研修

●多くの自治体、学校での実践プロジェクト

・静岡県・大分県・徳島県

・千葉県・宮城県 etc

結構強めの反発を受けることもある



我々のやりがいを
奪いに来たんですか？
やめてください

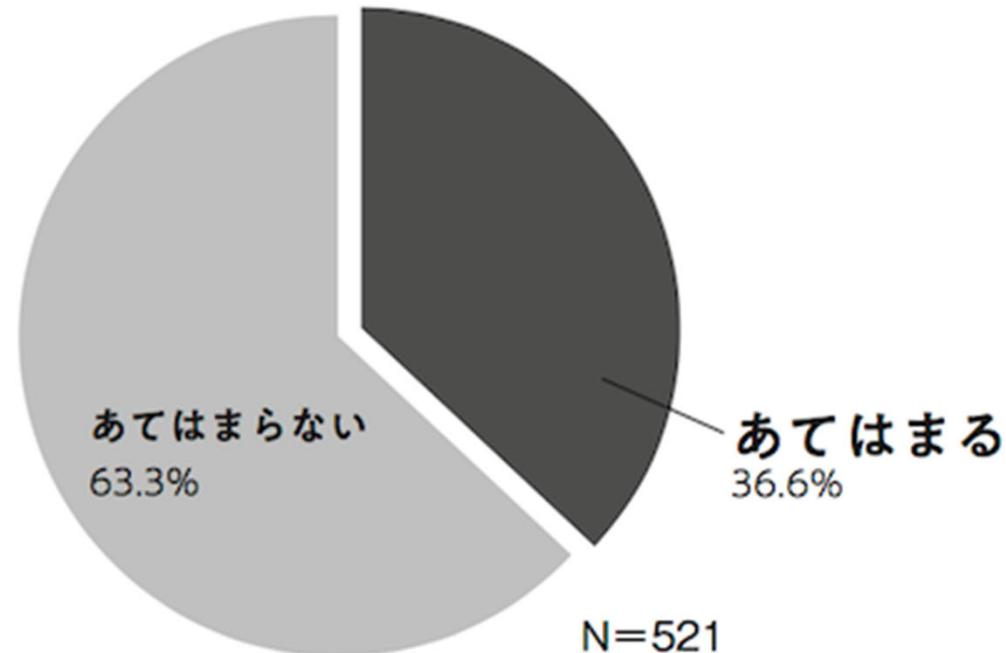
働き方改革？

本音ではやりたく
ないです



こんなデータもある

Q. 時間外業務の削減に罪悪感やためらいを感じる？



36.6% の教員が罪悪感やためらいを感じている

※「あてはまる」「ややあてはまる」を「あてはまる」、「どちらともいえない」「ややあてはまらない」「あてはまらない」を「あてはまらない」として再カテゴリー化を行い、集計した

※四捨五入により、合計が100.0%にならない場合がある

出典：横浜市教育委員会・中原淳研究室（2017）「教員の働き方や意識に関する質問紙調査」

残業カットに「罪悪感・ためらい」を感じている!?

働き方改革

「本音ではやりたくない」の背景に？

○献身的教師像（久富1998,長谷川2021）

“何をどこまでやればその職務を果たしたことになるのかを一義的に定められない”（無確定性）

“それゆえ必要と見なせばどんなことでも取り組もうとする”（無限定性）

“そうした無限定的な働き方をすることを良きことと見なす”（献身的教師像）

> 労働時間の上限を設定する

= 時間をかければその子のためにできることがあるのに、それができなくされてしまう



怒り
悲しみ

漠然とした思い

○「献身的教師像」

：長時間労働の温床？

←→日本の多くの学校を支えてきた/日本の教師のアイデンティティー

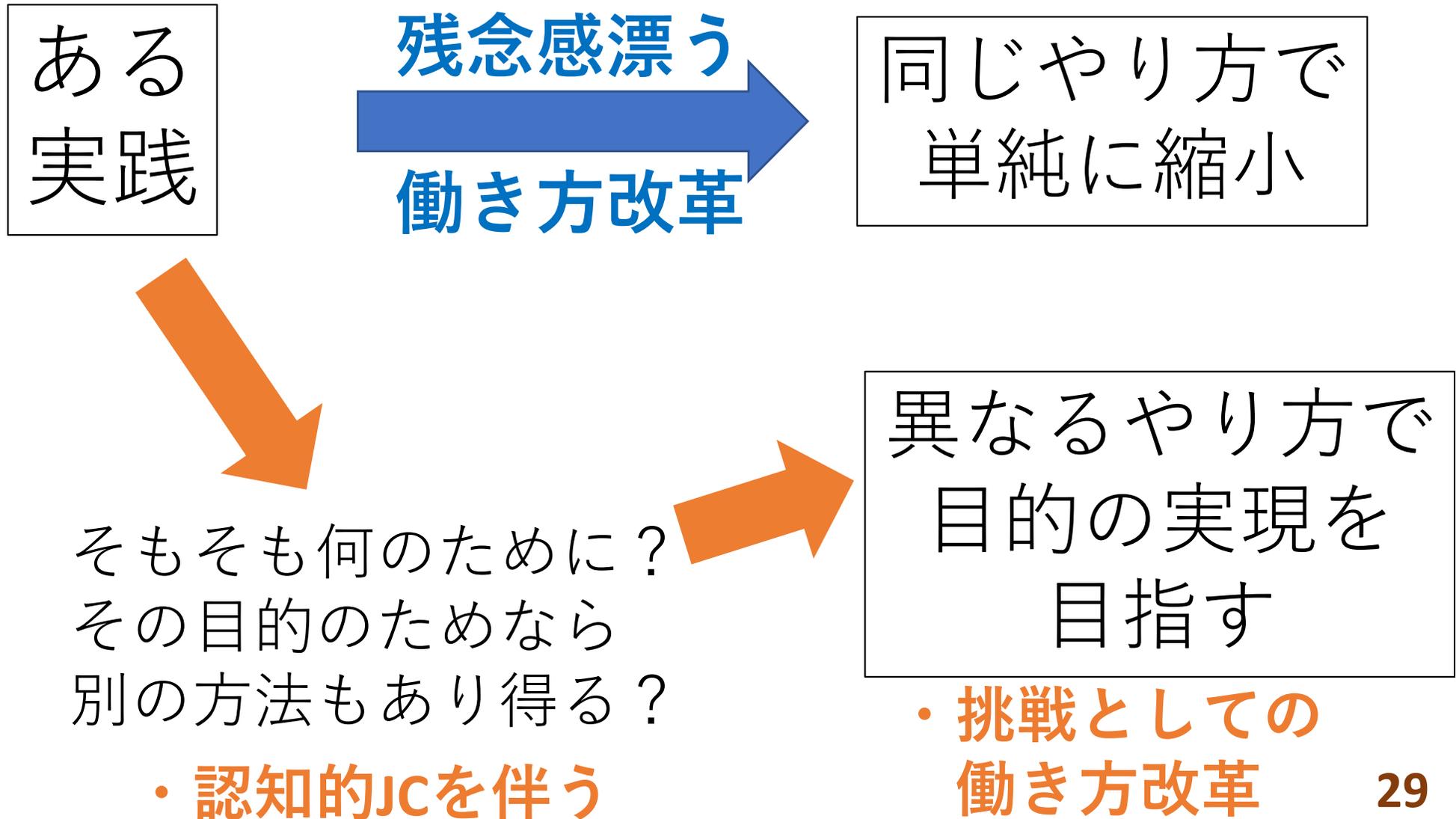
○こうした教師像を持つ人たちが賛同できないような働き方改革をしようとしても、うまくいかないのではないか？

> 時間を減らしても納得できる働き方改革

「時間を減らしても教育の質が維持されたり向上されるような働き方改革」を模索する必要があるのでは？

JCへの着目

○「時間を減らしても教育の質が維持されたり向上されるような働き方改革」



例えば校内研究に着目

- 教科や手法を統一して
行わなくても良いのでは？
 - より持続可能かつ
効果的な校内研究もあるのでは？
- > これから調査を行う予定

以上です！