

# 小学校教師の長時間労働の要因とその軽減方略に関する一考察 教師の職務に対する認知及び人間関係に着目して

浦川 麻緒里

## Factors That Influence Long Working Hours and a Method to Alleviate Burdens on Elementary School Teachers: A Focus on Teachers' Cognitive Style and Relationships

Maori URAKAWA

### 要 約

本研究では、小学校教師に対するアンケート調査から、教師の長時間労働の要因を明らかにするとともに、その軽減方略についての検討を行った。KH コーダーによる計量テキスト分析及びKJ 法的分析を行った結果、小学校教師は、事務作業や外部からの報告書・アンケート等、直接的教育活動以外の業務や現状の業務体制が長時間労働に影響していると感じていることが明らかとなった。さらに、教師としての情熱や責任感、社会の要請にできる限り応えようとする誠意、児童のために努力しようとする思いといった教師自身の教育に対するポジティブな認知や、教師間の人間関係が良好でないことが長時間労働の要因となっていることが推察された。長時間労働軽減に向け、現在教師が行っている様々な業務の合理化や人材確保、連携、教育活動の負担軽減等、実質的な負担軽減に向けた対策の検討に加え、教師自身が仕事に対する考え方を変えていくことや教師間で協働しやすい関係性を構築していくことの重要性が示唆された。

**キーワード：**小学校，教師，長時間労働，認知，人間関係

### I 問題と目的

日本の労働者の長時間勤務の問題について、小倉（2008）は、日本と他の先進国との労働環境の比較を通して、所定外労働時間の長さや年次有給休暇の日数の少なさなど、日本の労働者の長時間労働の現状を指摘している。そこで、近年、労働環境改善に向けた法整備も含め、さまざまな取り組みがなされているところである。2010年には、労働者の長時間労働の抑制や健康確保を目的とした「労働基準法の一部を改正する法律」が施行され、2014年11月には、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的として「過労死等防止対策推進法」が施行されている。また、2015年12月には第4次男女共同参画基本計画が

策定され、その中で「男性中心型労働慣行等の変革」として、男女が共に充実した職業生活その他の社会生活及び家庭生活を送ることができる社会を目指すことが掲げられている。さらに、2016年4月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、安倍政権が掲げる「一億総活躍社会」に向けた「働き方改革」として、日本の労働者の長時間勤務の課題やワークライフバランスの見直しについての対応が図られている。

このような長時間労働の問題は、日本の「教師」という職業においても例外ではない。「教師のメンタルヘルスの現状」(文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課, 2012)では、教師が一般企業の労働者より、疲労度やストレスが高く、ストレスの内訳として「仕事の量」と「仕事の質」が一般労働者より高いことを指摘している。このことが精神疾患や休職に至る原因の一つにもなっており、文部科学省「平成27年度公立学校教職員の人事行政状況調査」における、公立学校教師の在職者に占める精神疾患による休職者率は0.54%5,009人、その他病気休業者が0.86%7,954人と、多くの教師が心身のバランスを崩し療養している現状がある。

教師の勤務実態を見てみると、文部科学省が実施している「教員勤務実態調査(平成28年度)」によれば、1日当たりの小学校教諭の学内勤務時間が平日11時間15分、土日は1時間7分となっており、いずれも平成18年度と同調査時と比べ、平日43分増、土日49分増と、実際の勤務時間は延びている。同調査では勤務時間増加の要因として、準備や成績処理等を含む授業に関する業務の他、学校行事や学年・学級経営、事務処理や保護者対応など、教育活動以外の時間が18年度に比べ増加していることを報告している。また、坂根(2017)は、教師の多忙化の背景として、教師の労働時間に係る規制について指摘し、教師という仕事の特殊性から、労働基準法第三七条の時間外労働における割増賃金が適用されないことから、教師自身も勤務時間を管理するという概念が薄く、このことも長時間労働を助長する要因となっていることを示唆している。このような実情を鑑み、2017年8月に中央教育審議会初等中等教育分科会が「学校における働き方改革に係る緊急提言」を出した。そこでは、「校長及び教育委員会は学校において「勤務時間」を意識した働き方を進めること」、「すべての教育関係者が学校・教職員の業務改善の取組を強く推進していくこと」、「国として持続可能な勤務環境整備のための支援を充実させること」の3本柱を掲げ、教職員の長時間労働の問題を個人の問題として捉えるのではなく社会問題として捉え、教師の過酷な勤務の現状改善に向けた取り組みを早期に実行していくよう訴えている。

また、平成18年度文部科学省委託調査の「教員意識調査」「保護者意識調査」(リクルートマネジメントソリューションズ, 2006)は、教師と一般企業との職務に対する意識調査を行い、教師は一般企業に比べ、仕事のやりがいや充実感、適応感など仕事に対する満足感が高いが、それと同時に仕事に対する負担感も高いことを指摘している。さらに、同調査の中で、業務の負担を解消するために必要なこととして、「1クラス当たりの子どもの人数を減らしたり、教員の増員し担当する授業時間を減らしたりなどする」と答えた教師の割合は75.6%であった。しかしながら、クラス人数の調整や教員の増員等、すぐに対応できるものではなく、現実場面においては、教師が心身の負担を抱えながら業務にあたっていることが推察される。教師は、教育者という職業に

対し高い志を持ちながら職務を全うしている反面、日々の教師を取り巻く職場環境や業務量、人間関係等が、教師の長時間労働や心身の健康に影響を与えている可能性も高い。児童生徒に対するより良い教育を行うためにも教師の心身の負担感を減らす取り組みは急務であろう。

これまでも、教師の長時間労働やメンタルヘルスに関する調査や研究は数多く行われている(高木・北神, 2007; 金谷, 2013)。しかし、それらに対して、どのような対応策が求められると現場の教師自身は考えているのか、対応策について教師自身の語りを用いて、検討しているものは少ない。また、中学校教師については長時間労働の原因として部活動の指導に関する問題が指摘されており、国としてそれに対するいくつかの改善策が考え始められている。しかし、小学校教員については、長時間労働についてどのような改善が考えられるのか、明確な対応策にまで至っておらず、検討が必要である。そこで、本研究では、小学校教師へのアンケート調査を行い、小学校における教師の長時間労働の要因及びその軽減に向けた方略について検討を行うことを目的とする。

## Ⅱ 方 法

### 1. 調査対象

A県小学校教員99名(男性28名, 女性71名, 教師経験年数: 15年以内16名, 16 - 25年46名, 26 - 35年37名)

### 2. 調査内容

質問紙法。教師の「長時間労働の要因」及び「改善の提案」について、それぞれ自由記述により回答を求めた(回収率100%)。

### 3. 調査時期及び実施方法

調査の実施時期は、2015年8月及び2016年8月に実施した。

### 4. 分析方法

「長時間労働の要因」「改善案」それぞれの自由記述について、筆者及び研究協力者によりKJ法的分析を行った。また、得られたデータについてKHコーダーを用いて、計量テキスト分析を行った。

## Ⅲ 結果と考察

### 1. 小学校教師の長時間労働の要因

#### (1) 共起ネットワーク図から見る教師の長時間労働の要因について

教師の長時間労働の要因について、得られた自由記述をデータ化し、KHコーダーで頻出語150語を抽出した。さらに得られたデータの中で、出現数6以上のワードを用いて共起ネットワーク図を作成した(Figure.1)。



たデータを切片化し、214個の切片を特定した。カテゴリ化を試みた結果、分類が困難不能な切片2つを省き、212個の切片を大きく5つのカテゴリに分類した。カテゴリ編成の結果と、小カテゴリの内容を下記に示す（Table 1）。

Table 1 小学校教師の長時間労働の要因

カテゴリ	ラベル数	サブカテゴリ	ラベル数	記述例
直接的教育活動以外の業務	106	事務	38	子どもたちが下校した後でないといつくり事務処理できない現状/雑務をこなす時間がない/子どもと直接関係のない業務、事務/事務量の多さ/事務的な仕事/集金や支払いなど/目標管理シートなどの文章作り。
		外部からの報告書・アンケート	28	報告書の多さ/多種多様なアンケート、集計/市や県からの調査、提出物が多く、これに時間を取られる。
		会議	15	放課後、児童が下校した後の会議、同学年会など/様々な打ち合わせ。
		校務分掌	14	学級事務以外の校務/校務分掌に関わる仕事/校務の計画、立案。
		研修	11	研修のレポート、研究授業の指導案作成、特に研究指定校が大変だと思う/必要以上の研修会。
直接的教育活動	59	教材研究	18	教材研究/教材の準備に多くの時間を要す/授業で使用する資料の作成/宿題などの丸つけやテストの採点など日常的なもの/学級通信を出す回数も昔より増えました。
		保護者対応	14	保護者対応/勤務時間外での保護者対応が多くなっていると思います/勤務時間が過ぎてから家庭訪問に行き、保護者の心のケアに行くことがある。(中略)お母さんもだれかと話したいのだと思う。
		児童への対応	13	子ども同士のトラブル/様々な子どもたちへの対応。
		行事	6	他校に比べ、学校行事が多い/学校行事を毎年改善しようとする、計画を練り直すため資料作成に時間がかかる。
		地域とのかかわり	5	地域のレクリエーション、民生委員間との会合/地域との交流行事の多さ。
		課外活動	3	課外活動の過熱など/課外活動の指導が大変/家庭の日でも部活を休めない。
業務体制	19	仕事の体制	11	児童を下校させるのは今や15時30分過ぎの時代である。勤務終了までに1時間ちょっとしかない。そこに学級事務、校務、等々できるはずがない/児童がいる時間に自分の仕事ができず、なんでも放課後に回してしまいが、放課後の時間も少なくそのまま残業になってしまう/昔に比べやることが増えている/校務もパソコンで処理するものが多いため、職員室に戻らないと仕事ができない/朝そうじなどの勤務時間外のボランティア的活動が習慣化している/1日当たりの勤務時間は8時間から7時45分に減ったが仕事量が減っていない/窮屈な日課と持ち時間の多さ。
		仕事量の軽重	3	たくさんいる職員の中でも仕事量に軽重の差があるように感じる/公務分掌の役割分担に偏りがあるのも事実である。
		1学級の児童数が多い	3	学級の児童数が多い
		教員数が少ない	2	教員の数がすくない
教師自身の認知	18	教師自身の認知	18	教師としての責任感/教師としての情熱/思い切って、「これはできない」とあきらめきれない優柔不断さ/定時に帰ろうという考えがあまりないように感じる/私もついつい残って仕事をしてしまう1人/みんな先生方はまじめだからがんばってしまう/あれもこれもと校務それぞれの担当者がそれぞれの立場で仕事を持ち寄るから。
人間関係	5	人間関係	5	同僚と合わせようと気を使ったり、本音がなかなか言えない/作成を優先していないとほかの先生に迷惑をかけてしまう/人間関係の悪化。
学校に対する社会的要請	5	学校に対する社会的要請	5	子育てや学習、人間関係が不健全なまでに学校の責任にされている風潮が挙げられると思います/保護者や地域生徒の大きすぎる期待/学校は完全でなければならないという学校自身の意識、社会の目だと思ふ。

1つ目のカテゴリは、事務、外部からの報告書・アンケート、会議、校務分掌、研

修 の5つの下位カテゴリが集約された。これらは児童の教育活動に直接的には関係しない業務として【直接的教育活動以外の業務】と命名した。

次のカテゴリは、教材研究、保護者対応、児童への対応、行事、地域とのかかわり、課外活動 の6つの下位カテゴリで集約された。これらは教師の主たる業務である「子どもの教育活動」に関連するまとめりとして【直接的教育活動】と命名した。

3つ目のカテゴリは、仕事の体制、仕事量の軽重、1学級の児童数の多さ、教員数の少なさ の4つの下位カテゴリが集約された。これらは教員を取り巻く労働環境の現状についてのカテゴリとして【業務体制】と命名した。

4つ目のカテゴリは、教師自身の職務に対する思いや考え、姿勢など教師自身の認知についての記述が集約されたため、【教師自身の認知】と命名した。

5つ目のカテゴリは、教師を取り巻く人間関係についての記述のまとめりとして【人間関係】と命名した。

6つ目のカテゴリは、保護者や地域からの学校教育に対する期待や社会からの要請に関するものが集約され【学校に対する社会的要請】と命名した。

#### 1) 直接的教育活動以外の業務

【直接的教育活動以外の業務】は 事務、外部からの報告書・アンケート、会議、校務分掌、研修 の下位カテゴリから集約されている。まず、最もラベルの多かった 事務 について、どのような文脈で用いられたのかを探るため、KHコーダーのコンコードダンス及びコロケーション統計を行った。コロケーション統計では、対象語の前後にどのような語が多く出現していたかを読み取ることができる。統計処理の結果、事務 という語の前後に「処理(7件)」、「仕事(9件)」、「多い(16件)」といった語が頻出していた。また、事務 に分類された記述を見ると、「集金(4件)」や「支払い(3件)」など、その作業が多岐にわたっていることが推察される。次に、外部からの報告書・アンケート については、国や地方自治体、また教育委員会等からの各種調査や報告書の量、また、それらの回答に時間を要するという記述がみられた。さらに、記述の中には「似たような」アンケートや「調査の理由が不明確」「何の役に立つのかわからない」アンケートに回答しなければならない葛藤も記されていた。会議 では、会議、学年会、様々な打ち合わせなど、校務分掌 では、校務分掌に関わる仕事、各種計画・立案等、研修 では研究授業の準備や各種研修参加、報告書等が挙げられていた。また、これら5つのカテゴリのいずれも「放課後」や「下校後」といった記述が多くみられ、児童の下校後や勤務時間終了後にこれらの業務を行っていることが推察された。

#### 2) 直接的教育活動

【直接的教育活動】の下位カテゴリについて述べる。教材研究 は、授業準備や宿題等の丸つけなど日常的な児童への教育活動が挙げられていた。保護者対応 については、保護者に連絡をしたり、勤務時間外に家庭訪問を行っている現状や保護者対応が増加していることが指摘されていた。児童への対応 では「子ども同士のトラブル」や「様々な特性を持つ子どもへの対応」

など、その場で対応しなければならないものも多く、それらの対応に時間を取られることが挙げられていた。行事については、「他校と比べて行事が多い」といった記述や、「学校行事を毎年改善しようとする、計画を練り直すため資料作成に時間がかかる」、といった教育活動をより良くしたいという教師の教育に対する熱心な思いが自分たちの業務負担につながっている可能性が推察された。その他、地域とのかかわりや課外活動など、教師が学外での教科以外の活動に関する計画立案や連絡調整等の業務も行っており、配属された学校の地域性や学校規模により行事や地域とのかかわりに差がみられるといった記述もみられた。

### 3) 業務体制

【業務体制】では仕事の体制、仕事量の軽重、1学級の児童数の多さ、教員数の少なさの4カテゴリが抽出された。ここでは、「一日当たりの勤務時間は8時間から7時間45分に減ったが、仕事量が減っていない」、「朝そうじなど、勤務時間外のボランティア的活動が習慣化している」、「授業の持ち時間が多く、子どもが下校した後でないと事務的な仕事や授業準備ができない」など、与えられた業務を時間内に行うことが難しい現状が指摘されている。また、「校務分掌の偏り」、「小規模校のため、一人でいくつもの担当をしていた」など配属校内または他校と比べて、業務分担に偏りがあること、その他、教員数の少なさや学級の児童の人数が多いことも要因として挙げられていた。

### 4) 教師自身の認知

教師の【教師自身の認知】では、断片化したデータを見ると、「責任感(4件)」、「真面目さ(2件)」、「つい(2件)」という記述がみられた。その他、「教師としての情熱」、「これはできない、とあきらめきれない優柔不断さ」、「定時に帰ろうという考えがあまりない」、「子どもたちにしっかりと寄り添って子どもたちを伸ばしたい、そう思うからこそ(後略)」、「自分たちで何とかしようとしすぎる」といった回答があった。「つい(2件)」では、「ついつい残って仕事をしてしまう」、「つい自分でやっけてしまおうと引き受けていることもあった」、という記述から、教師自身の職務に対する熱心な取り組みや子どもや教育に対する熱い思いが読み取れる。このような、教師自身の、教育をより良くしたいというポジティブな思いや職務に対する誠実さによって、業務過多状態にあるにもかかわらず新たな業務が追加されても断ることが難しく、その結果、長時間労働となってしまう可能性があることを、教師自身も感じていることが示唆された。

### 5) 人間関係

【人間関係】のカテゴリでは、「教員間の人間関係の悪化」や「他の教員と協同している業務を優先させないと迷惑がかかるから」、といった記述がみられた。教員間のコミュニケーションがうまく取れなかったり、周囲の教師への配慮や遠慮等、本音を言い合ったり意見交換を行いきく雰囲気というものが業務の遂行に支障をきたしていることが推察された。

### 6) 学校に対する社会的要請

【学校に対する社会的要請】については、「子育てや学習、人間関係が不健全なまでに学校の責任にされる風潮」、「保護者や地域生徒の大きすぎる期待」、「学校は完全でなければならないとい

う学校自身の意識，社会の目」と言った記述がみられた。時代の変化とともに，社会からの学校に対する役割期待や要求が変化してきており，また，そのような社会からの期待に応えようとする学校側の意識も教師の業務内容や心身の負担感に影響を与えているのではないだろうか。

### (3) 要因間の関連性の検討

次に，得られたカテゴリを図解化した（Figure 2）。教師自身の語りから，長時間労働の要因として，さまざまな職務が挙げられ，直接的な児童とのかかわり以外に多くの業務を担い，残業や家庭に仕事を持ち帰るなどしながらそれらをこなしている教師の現状が明らかになった。松浦（1998）は，教師の本質ではないと感じる業務の多忙化により，教師の本質であると感じられる授業や学級経営等の業務遂行のために時間がかかけられず，「やりがいのない多忙化」が生じていると述べている。時代の移り変わりとともに学校教育に対する社会の要請が大きくなる中で，このような「やりがいのない多忙化」がますます広がっているのではないかと推察された。

また，本研究においては注目すべきは，そのベースに教師自身の教育に対する熱意や誠意といった，ポジティブな認知が長時間労働に影響を及ぼしていることが示唆されたところにある。教師自身が持つ「教師」のイメージや，社会の要請にできる限り応えようとする誠意，目の前の児童のために努力しようという思い，責任感など，教師の前向きな姿勢により学校教育が支えられている。しかし，そのようなポジティブな認知により，教師の業務量はますます増えていき，それが長時間労働や心身の負担感といった教師自身のメンタルヘルスに影響を及ぼす可能性もあることが推察された。

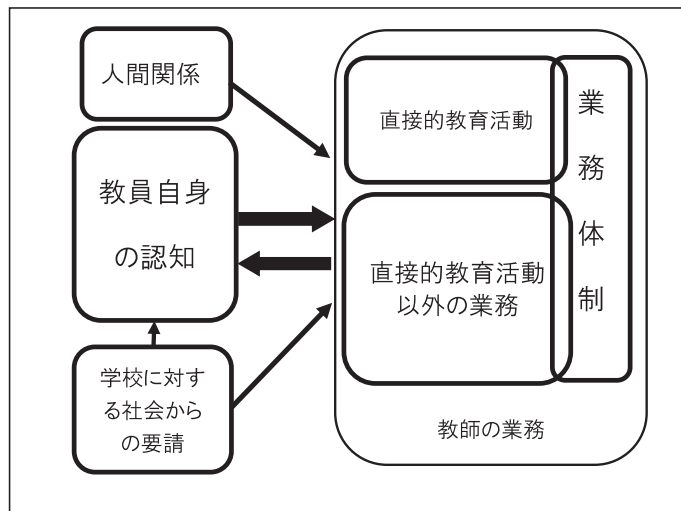


Figure 2 長時間労働の要因

## 2. 教師自身が考える教師の長時間労働改善の提案

次に，「長時間労働の改善に向けた提案」について，得られた自由記述の結果を KJ 法を参考



に分析した。まず、得られたデータを切片化し、164個の切片を特定した。カテゴリ化を試みた結果、分類が困難不能な切片3つを省き、161個の切片を大きく7つのカテゴリに分類した。カテゴリ編成の結果と、小カテゴリの内容を下記に示す (Table 2)。

Table 2 小学校教師の長時間労働の改善に向けた提案

カテゴリ	ラベル数	サブカテゴリ	ラベル数	記述例
業務の合理化	44	教育以外の業務の精査	8	書類作成では事務的に詳しく述べなくていいものと、必要であるものに分けた方がいいのではと思う / アンケートや文書などをもっと精選し、減らすこと。
		会議の精査	5	頻度を変える / できるだけ会議の数を減らし、簡素化する。
		行事の精査	7	行事で簡単にできることは簡略化し、負担を減らす / 減らすことだけでなく、学年で行うなど簡素化すると話し合いも少なくて済むと思う / 行事を精選する。
		日課の見直し	7	日課の見直し / 校内の日課表を見直すこと / 空き時間、放課後の時間の確保が必要だと思う。
		IT活用	8	会議等は紙ベースでなくパソコンで行う / 調査等の書類は必要な部分の打ち替えのみにするなど時間短縮。
		事務処理の簡略化	4	事務的な処理がもう少し簡単にできるようにする。
		合理化	5	何かを増やすなら何かを減らす / 本当に必要な仕事を精査し、どうでもよいものは省く / 運営業務は必要だが、もう少し簡略化できないものかと思う。
人員確保	40	教員数増加	23	先生の人数を増やす / 専科の先生を増やす / 複数担任制にする。
		事務担当職員の配置	6	事務的処理を行う方を配置してほしい / 学級事務を受け持つ職員を置く / 学級のお金や事務的な処理などは別の方が担当する。
		外部委託	5	鍵の開閉を民間に委ねる / 課外活動(クラブ)の専門的な指導。
		地域人材の活用	5	地域の人を学校に招き入れ、可能な校務を減らす / 地域人材を活かし、指導の分担あるいは社会体育として(地域が)主体的にする。
		クレーム対応窓口の設置	1	クレーム対応もだれかが専門の窓口があると担任の時間が削られなくていいと思います。
連携	38	教員間の業務分担	12	仕事の分担をできるシステムが必要 / チームで動くシステムを作っていくとよい。
		職員間連携	9	教師の連携と協力が何より必要 / 学校単位でチームで対応できる仕組み作り / 学校全体にかかわる仕事については、全職員で協力して取り組む / それぞれの得意分野を生かし、チーム力を生かすこと。
		管理職のリーダーシップ	6	もう少し早く帰るよう上の人たちから助言してもらおうとよい / 管理職が多忙化をどう考えるかの姿勢で変わるかもしれないと感じる / 仕事の取捨選択を校長が率先してすべき / 管理職の私たちへの配慮。
		多職種連携	6	スクールカウンセラーやソーシャルワーカーをもっと活用できるシステムや理解が必要かと思う / 学校に専門のスクールカウンセラーがほしいです。
		教材の共同活用	5	授業の教材の共有や活用の仕方を検討 / これまでの蓄積してきたものの活用 / お互いの情報交換でしょうか。作成したものは共有する。それがなかなかできないのが教員だと思います。
教育活動の負担軽減	16	担当児童数軽減	11	1学級の児童数を減らす / クラスの人数を減らす。
		担当時間数の見直し	5	授業時間の見直し / 空き時間の確保。
教員自身の意識	14	教員自身の意識	14	効率よく割り切ることの必要 / 「ここまで」と切り捨てる覚悟 / この時間に終わらせるという意識 / 「ほどほどに無理なく」をこころがけること / 与えられた仕事に対しノーと言える力も個人的には必要 / 自分の心と体の健康が教育にとっても一番大事と思っています / 教師が元気であることが一番の教育だと思う。
行政への意見	5	学外機関への意見	4	アンケートなどの報告を極力減らすことも委員会に依頼したいです / 行政がやたらと校内委員会を増やすことをやめるべき。
		手当	1	残業手当がつくとまた頑張れるように思います。
人間関係	4	人間関係	4	相談できる雰囲気を作る / 日頃の関係性の改善による言葉が伝わりやすい環境を作ること / 本音が言える雰囲気づくり / 職場の人間関係

1つ目のカテゴリは、日課や行事等、各種業務の見直しや精査、IT活用や事務処理の簡略化といった内容のまとまりで、【業務の合理化】と命名した。2つ目のカテゴリは、教職員の増員や地域人材の活用等の【人員確保】とした。3つ目は、職員間又はスクールカウンセラーやソーシャルワーカー等との多職種連携、教員間の業務分担や教材の共同活用に関するまとまりとして【連携】とした。4つ目のカテゴリは、担当児童数の軽減や担当時間数の見直しなど、【教育活動の負担軽減】と命名した。5つ目のカテゴリは、「この時間に終わらせるという意識」、「効率よく割り切ることの必要」、「ほどほどに無理なく」、「教師が元気であることが一番の教育だと思う」といった教師自身の職務に対する捉え方や働く姿勢の見直しに関するまとまりとして【教員自身の認知】と命名した。5つ目は、行政機関からのアンケートや報告書等書類の精査、各種手当の充実というまとまりとして【行政への意見】と命名した。最後のカテゴリは、「相談できる雰囲気を作る」、「日頃の関係性の改善による言葉が伝わりやすい環境を作ること」、「本音が言える雰囲気づくり」といった教師間の関係性に関するまとまりとして【人間関係】と命名した。

本研究では、教師自身の語りから、長時間労働改善に向けた提案として上記の7カテゴリを抽出した。業務の合理化や人員確保、連携、教育活動の負担軽減、各種アンケート調査や報告書の精査については、「学校における働き方改革に関わる緊急提言」の中でも指摘されていることから、本研究はそれらを支持する結果となった。また、本研究において、教師自身が「割り切ること」、「この時間に終わらせるという意識」、「ほどほどに無理なく」、「ノーと言える力も個人的には必要」などといった、教師一人ひとりが自身の働き方に対する認知を変えていくことの重要性が示唆された。教師の「これはできない、と諦めることができない」、「自分たちで何とかしようとしすぎる」という教育への意欲や考え方が、自分自身の働き方にストップをかけられず、その結果長時間労働に陥ってしまうことがあるのではないだろうか。

さらに、「相談できる雰囲気を作る」、「本音が言える雰囲気づくり」といった教師間の円滑な人間関係によって長時間労働が軽減される可能性があることを示唆する結果となった。中島(2002)は、教師のストレス予防のために重要なこととして、自分の置かれている状況に気づくことと同僚や管理職との風通しのよさ、つまり自己開示し合える関係性を挙げている。また、草海(2014)は小・中学校教師を対象とした調査の中で、同僚との関係が順調でないことにより、休職・退職意識が高まることを指摘している。このように教師間の関係性が業務の遂行に影響を及ぼすことは先行研究においても指摘されているところである。さらに、新井(1999)は、教師という職業特有の問題点として、教師の同僚との関係が「独立性の強い横並び構造」であることから孤立・疎外を起こしやすいため、協働しにくい環境になっていることを指摘している。本研究の中でも、教材の共同活用など、なかなか教員間で共有することが難しい現状を指摘する記述も見られ、教師の働き方や教員間の連携の在り方などについて、具体的に見直していくことの必要性が示唆された。

教師をとりまく教育現場の現状として、与えられた業務を教師個人の判断で精査することは困難であるし、これらの業務の精査にはしばらく時間を要するであろう。そのような中で、まずは

このような教師個人の意識改革や教師が協働しやすい環境づくりが求められる。

#### Ⅳ 総合考察

本研究では、教師自身の語りから教師の長時間労働の要因及びその軽減方法について明らかにすることを目的とした。調査の結果、小学校教師は児童への直接的教育活動以外にも校務分掌や外部からのアンケート調査・報告書、地域との多くの業務を担っており、勤務時間内にそれらの仕事を終わらせることは困難であると教師自身が感じていることが明らかとなった。また、そのような思いがあるにもかかわらず、教師自身の教育に対する責任感や情熱、真摯に向き合おうとする態度、といった教師自身のポジティブな認知により、大変な状況下でありながらもそれらの仕事に真摯に取り組んでいく。これらが繰り返されることにより、業務量は減るどころかやるべき仕事が増えていき、その結果、長時間労働につながっていることが推察された。

さらに、長時間労働改善に向けた提案として、現在教師が行っている様々な業務の合理化や人材確保、連携、教育活動の負担軽減等、負担を軽減するための対応が挙げられるとともに、教師自身の仕事に対する考え方を変えていくことの必要性が示唆された。先に挙げた緊急提言において、校長や教育委員会に対し、「勤務時間」を意識した働き方を進めるよう進言している。つまり、各学校の管理職やそれを管轄する教育委員会の意識改革を強く訴えているものである。いくら教師個人が長時間労働改善に向け自身の認知を変化させたとしても、上司や同僚の理解が得られなければ改善は難しい。国を挙げて、教師の働き方改革を進めてようとしている今こそ、教師一人ひとりが自身の働き方や考え方を見直し、教員間でそれらを共有しながら組織としてより良い方法を模索していく必要があるのではないだろうか。今後は教師の勤務時間の削減や休日や休暇の確保に向けた具体的なシステムづくりの検討が必要である。

#### 引用文献

- 新井肇 1999 「教師」崩壊 パーンアウト症候群克服のために ずさわ書店
- 金谷直美 2013 教師をとりまく環境とメンタルヘルスとの関連 学校現場で自分を大切にしながら、働き続けるために 島根大学大学院教育研究科「現職短期1年コース」課題研究成果論文集 4, 21-30
- 川瀬隆千 2013 教師パーンアウトの要因と予防 宮崎公立大学人文学部紀要 20(1), 223-232
- 小橋繁男 2012 異なるストレス状況で教師が用いる対処行動とメンタルヘルスとの関連 メンタルヘルスの社会学：日本精神保健社会学会年報 Vol. 183 14
- 小倉一哉 2008 日本の長時間労働 国際比較と研究課題 日本労働研究雑誌 No577 4 16
- 草海由香里 2014 公立小・中学校教師の休職・退職意識に影響を及ぼす諸要因の検討 パーソナリティ研究 第23巻 第2号 67-79
- 松浦善満 1998 疲弊する教師たち 油布佐和子編 教師の現在。教職の未来 明日の教師像を模索する 教育出版 16 30
- 宮木秀雄 2015 小学校教師の特別支援教育に関するイラショナルピリーフがメンタルヘルスに及ぼす影響 山口学芸大学研究紀要 第6号 55-66
- 中島一憲 2002 教師のストレス、その原因と予防 月刊生徒指導 6巻32(8) 12-15

浦川麻緒里・小学校教師の長時間労働の要因とその軽減方略に関する一考察  
教師の職務に対する認知及び人間関係に着目して

- 坂根健二 2017 教師が合理化したい時間，大切にしたい時間 多忙化の解消に向けて 児童心理2017年6月号臨時増刊 70-74
- 高木亮・北神正行 2007 教師の多忙と多忙感を規定する諸要因の考察Ⅱ 教師の多忙感としてのストレスの問題を中心に 岡山大学教育学部研究収録 第135号137-146
- 中央教育審議会初等中等教育分科会 学校における働き方改革特別部会 2017年8月29日 学校における働き方改革に関わる緊急提言
- 文部科学省 平成27年度公立学校教職員の人事行政状況調査
- 文部科学省初等中等教育局 2017 教員勤務実態調査（平成28年度）の集計（速報値）について
- 文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課 平成24年1月22日 教師のメンタルヘルスの現状
- リクルートマネジメントソリューションズ 2007 平成18年度文部科学省委託調査「教員意識調査」「保護者意識調査」報告書

（2017年10月27日 受理）