

Child 子どもを守る Saving

6 佐々木貴さんと
高原龍二さん、
油布佐和子さん、
香山リカさんの座談会
「教員の働きがい」後編



高原龍二
(たかはら・りゅうじ)
大阪大学大学院人間科学研究科修士課程修了後、2002年より国際経済労働研究所にて労働者を対象とした調査研究業務に従事。

準備が不十分だと、授業の質が落ちることは教員自身がよく分かっています。だから、調査・報告書づくりなどの作業に追われ、授業準備に影響が出ている今の状況は、「子どもたちに申し訳ない」と自分を責めることにもつながっています。

高原 そうした現状は、「自分が理想としている仕事状況と、現状とのギャップが大きい」と精神疾患の休職者率との関連性にも表れています。

もう一点、教員に特徴的なのは、「職務自律性」です。仕事は自分に任せられている程度、裁量の度合いを表す「職務自律性」が高いほど、仕事を長く続けていきたいという意欲が高まるということが明らかになっています。

佐々木 たしかに。私は国語科教師ですが、例えば、「自分ならばこの詩を授業でどう扱うか」ということを考えている間はすごく楽しいですし、工夫もしません。ところが、もし「この詩は、こう教えなさい」と決めつけられたら、途端にやる気は落ちてしまいます。多様な考え方の教職員がいて、職員室に集まると、

有意義な情報交換や議論ができる環境というのがベストですね。

香山 昔は、ある種「教室はサンクチュアリー」というように捉えられていて、そういう意味では、教員の「職務自律性」が高かったのでしょうか。

油布 80年代から、学校への見方が大きく変化しています。校内暴力やいじめなどを背景に、先生や学校バッシングがはじまり、何かあると、「悪いのは先生だ」と責任を押し付けられました。一方で、教育と名がつけば、何もかも学校に委ねる状況にもなっています。

香山 時々、省庁の方と話すのですが、金融庁に行くところからは金融教育が大事だ、厚労省だと、「キャリア教育が大事」、文科省では「国際教育で小学校から英語を」と。

こうして、誰がやるのかという議論はなく、「とにかく先生やつくってください」ということになるんですね。

**熱意ある教員に
コミュニケーションの時間を**

佐々木 今、東日本大震災の被災地の学校では「心のケア」が大きな課題となっています。

教員自らも家族を亡くしたり、家

業してから「先生」と訪ねてきた時に、「やってきてよかった」と感じるようなことも含まれると思うのです。

でも、今の制度ではすぐに成果を求められる。卒業後しばらくしてから分かるような評価や成果では認めてもらえない。制度改革や評価の軸が教育現場の実態と食い違っていることもストレスの要因ではないかと思えます。

**理想と現実のギャップから
教員が感じるストレス**

佐々木 ここ数年、次々と進められる教育改革のスピードがとにかく速く、教員の超過勤務時間は増える一方です。(グラフ2)単純な計算式ですが、何か加えたら何か削らないと、物理的にもできるはずがありません。

油布 「教える」ということは、何かをアウトプットすることですが、そのためには、相応のインプットも必要です。でも、今の教員には、その時間も、余裕もありません。これは、直接、子どもたちに関わる問題でもあります。

佐々木 そうなんです。本来、一時間の授業には、同じぐらいの準備の時間が必要です。一つの発問を考えるのに、30〜40分悩むこともあります。

を流されたりしている被災者でありながらも、子どもたちの心のケアにあつています。

「夢に津波が出てくる」「夜、眠れない」などの症状の違う児童・生徒一人ひとりの話を真剣に聞いている、教員の精神的負担はとて大きいです。教員の心のケアをする人も必要です。

香山 被災者でもある教員のケアをしてくれるスーパービジョンをもった専門職は必要ですね。

また、子どもの心のケアを学校の教員が行うことには危険も伴います。医療現場でさえ、「心のケア」の仕方は二転三転しているのです。これまで、「デブリーフィング」という心の中をさらけ出させる方法がよいとされてきたのに、昨年になって、子どもの内面に立ち入りすぎるのは逆効果だと言われるようになりました。

——熱意ある教員のストレスを少しでも軽減するには？

佐々木 現場レベルですぐにでもやりたいのは、「同僚性の回復」です。特にベテランと新人教員のコミュニケーションを活性化できればなど。若い人たちがベテランの経験から学ぶだけでなく、ベテランが若い人たちから吸収できる



香山リカ
(かやま・りか)
東京医科大学卒業後、神戸芸術工科大学助教授等を経て、現在は精神科医、立教大学現代心理学部映像身体学科教授。執筆活動も精力的に行う。

こともたくさんあると思います。

ところが、今回の調査結果からも分かるように、質量ともに「過重労働」状態では、コミュニケーションの時間もとれないことが、はがゆいのです。

高原 隣の席の先生に「苦しい」と言えるだけでも、精神的な負担が軽減されるケースもあります。本来、学校はそういう職場であるべきですが、聞く方も忙しすぎてSOSを受け止めきれなくなっています。同僚だけではなく、管理職からのケアも大切です。

油布 熱意ある教員が、授業準備や教員同士のコミュニケーションの時間を持つることが、大切だということですね。

——座談会を終えて

今回の調査結果は、労働時間や職務負担の面で強いストレスを感じながらも、「子どもたちのために」と極めて高い意欲をもって教育にあたる教員の姿を改めて示すものとなっている。それは、裏をかえせば、教育にまじめにとりくんでいるがゆえに、仕事量や負荷を軽減できずにストレスをため込んでしまう傾向と見ることもできる。こうした状態は、教員の身体的・精神的健康の問題と大きく関わっているといえそうだ。

子どもたちを守り、寄り添う立場の教員が、燃え尽きてしまう前に、国レベルでの対策を早急に用意することが必要だと感じた。

「子ども応援便り」編集長 高比良美穂

子どもたちの笑顔のために 先生をもっと元気にしよう!

「子どもを守る」シリーズ ⑥ 「教員の働きがい」後編

シリーズ6回目となる今号は、「教員の働きがい」後編。

前号に引き続き、(社)国際経済労働研究所の高原龍二さん、早稲田大学の油布佐和子さん、精神科医の香山リカさん、日本教職員組合の佐々木貴さんに、それぞれの立場から、職場としての教育現場の実態と課題点などを語ってもらった。

——教員の仕事は「お母さんの仕事」という例えは、(前号に掲載)とても分かりやすいですね。

油布 90年代に英国の教育社会学者であるA・ハーグリーブスが、教師の仕事の大変さを「インテンシフィケーション」という言葉で表しました。「オーバーワーク」は、一定の時間内で終わらない仕事という意味合いを持ちますが、「インテンシフィケーション」(強度)は、意識を集中して仕事から目が離せなくなっている状況を示す概念です。精神的なゆとりのない状態なのですが、まさに、今の日本の教員はそのような状態にあります。

高原 今回の調査でも、教員のみなさんの仕事強度は非常に高い数値となつています。特に小中学校の教員の方の負荷の高さは顕著で、その結果、ストレスが高まっていることが読みとれます。例えば「仕事を終えたとき疲れきっている」という人の割合は、一般企業の方であれば50%程度ですが、小学校教員では72%となっています。(グラフ1)

油布 「疲れ」の感覚には達成感も関係すると思います。教員の達成感というのは、例えば、かつての教え子が卒業して、



佐々木貴
(ささき・たかし)
教員として、岩手県の中学校で約20年勤務。若手県教職員組合九戸支部長等を経て、2010年度から日本教職員組合中央執行委員。

今年9月に「教員の働きがい」に関する全国的な調査分析が行われ、教員の働く意欲は一般企業に比べ極めて高いことが分かった。しかし、教員の「働きがい」は年齢とともに下がることや「内発的働きがい」の高さに比べて、「外発的働きがい」が低いことも確認された。そこには、仕事の質・量の両面で負荷の高い「過重労働」の状態にある教員の現状がある。調査結果を数値として片付けず、熱意ある教員をどう支援するかという議論につなげることが大切だ。



油布佐和子
(ゆふ・さわこ)
東京大学大学院教育学研究科修士課程修了後、福岡教育大学を経て、2008年より早稲田大学教育・総合科学学術院教授。

業してから「先生」と訪ねてきた時に、「やってきてよかった」と感じるようなことも含まれると思うのです。

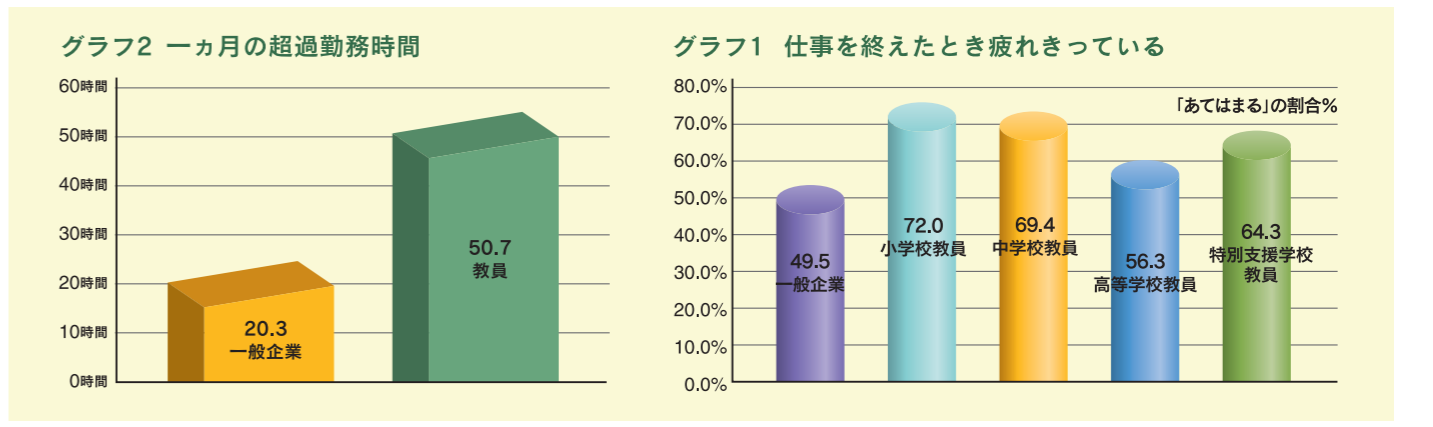
でも、今の制度ではすぐに成果を求められる。卒業後しばらくしてから分かるような評価や成果では認めてもらえない。制度改革や評価の軸が教育現場の実態と食い違っていることもストレスの要因ではないかと思えます。

**理想と現実のギャップから
教員が感じるストレス**

佐々木 ここ数年、次々と進められる教育改革のスピードがとにかく速く、教員の超過勤務時間は増える一方です。(グラフ2)単純な計算式ですが、何か加えたら何か削らないと、物理的にもできるはずがありません。

油布 「教える」ということは、何かをアウトプットすることですが、そのためには、相応のインプットも必要です。でも、今の教員には、その時間も、余裕もありません。これは、直接、子どもたちに関わる問題でもあります。

佐々木 そうなんです。本来、一時間の授業には、同じぐらいの準備の時間が必要です。一つの発問を考えるのに、30〜40分悩むこともあります。



【注記】 外発的働きがい: 外的な要請(例えば、報酬や罰など)によって生じるやる気。
内発的働きがい: 外的な要請がなくても、内から沸き起こる行動へのやる気。