「教員の働きがいに関する意識調査」から

今、教育現場に求められるもの

教職員が心身ともに健康であることが、
子どもたちのゆたかな学びを保障することにつながります。

～働き続けられる職場へ～

2011年12月

日本教職員組合

〈教職員の働き方に関する新聞記事から〉

日本教育新聞
2011.10.24

「教員の働きがい意識調査」結果から

ベテランほど意欲が低下する傾向

玉置　千歳
国際経済労働研究所
主査研究員

解説

日本教職員組合と㈳国際経済労働研究所が共同で「教員の働きがい」についての調査報告をまとめた。調査結果を同研究所の玉置千歳主査研究員に解説してもらった。

◇

労働時間や職務負荷によって強いストレスを感じながらも「教育のため、子どもたちのため」という熱意に支えられ教壇に立ち続けた結果、ベテランになるほど意欲が擦り切れてしまう―。私たちが日本教職員組合と共同で行った「教員の働きがいに関する意識調査」から、そんな教員の姿が浮き彫りになった。

調査は昨年10月から今年1月にかけて、全国の小・中・高校、特別支援学校から無作為に抽出した組合員約1万2千人を対象に実施した。

そもそも教員の「働きがい」は一般企業の従業員と比べて非常に高い。仕事を通して感じる有能性や自律性などに加え、学校や教育という仕事に夢を持っていること、および子どもたちから必要とされているという実感が重要な鍵となっている。

しかし、一般的に仕事への意欲は年齢とともに高まるのに対し、教員では逆に低下してしまう。20代の教員の76%が「今の仕事を続けたい」と答えたのに対し、50代では55%に激減した。一般企業の20代は39%だったのが50代では52%にまで上昇する。

教員は就職した時点での意欲が極めて高いという特徴に加え、アメやムチによって影響を受ける外発的な働きがいが弱く、内から湧き起こる内発的働きがいが過剰に高いというバランスの危うさがある。

内発的働きがいの高さは、専門職に共通してみられるが、特に教員は自他共にそれを理想像としがちな傾向が強いと考えられる。

労働実態を見ると、1カ月の超過勤務時間は約50時間で、一般企業の2・5倍。仕事の在り方や組織との関係などが非常に良好であるのとは対照的に、「休暇や労働時間」への満足度は突出して低く、過半数の教員が不満に感じている。

また、「仕事を終えた時、疲れ切っている」教員が約7割を占め、ストレスの原因として「仕事が忙しいので睡眠時間を削っている」ことが筆頭に挙がる。繁忙感の緩和は喫緊の課題といえる。

注目すべきは「自分が理想とする仕事の状況と現実とのギャップが大きい」ことがストレスを高めている点だ。つまり、教育への理想や使命感の高さは、先に述べた内発的働きがいの源泉となっていると同時に、自らを追い詰めるもろ刃の剣となっている。

さらに、子どもとの良好な関係はストレスの緩衝剤となるが、良好でない場合はストレスを高めることも明らかになった。

「熱意」と「心身の健康」。その両立の難しさを調査結果は物語っている。今後は「子どもたちのために」健康であり続けることを教員自身が見失わない冷静さが必要だ。それは、年を重ねても擦り切れずに、仕事を通じて自己実現を果たすことにもつながる。

個人の熱意だけをよりどころとせず、組織としての目標をより意識することで、内発と外発のバランスを取る働き方を目指すこと、そして、現場の自助努力のみに委ねるのではなく、労使で社会の理解を得ながら制度やサポート体制を整備することも不可欠だろう。

（たまき・ちとせ）

朝日新聞
2011.11.3

「被災地の先生、もっと休んで」

文科省、3県教委に促す

文部科学省は2日、東日本大震災の被害が大きい岩手、宮城、福島3県の教育委員会に、教職員の休暇取得とメンタルヘルスへの配慮を求める通知を出した。子どもの心のケアに第一線で当たる先生たちの「燃え尽き」を防ぐ狙いだ。

通知は計画的に休みを取って心身ともにリフレッシュすることが教育環境を保つために大切だとし、教委と学校が連携し学校ごとに休暇取得計画を立てるよう呼びかけている。

メンタルヘルス対策では、現地から教職員向け研修会やカウンセリングをやりたいという要望があれば、文科省が企画案を作り、ふさわしい講師も探すという。

休暇を取るために必要な臨時教職員の人件費や、カウンセリングを行う経費は、全額国費でまかなう。

文科省の担当課によると、震災のストレスを直接の理由とする休職例は現時点で把握していないといい、かえって「頑張りすぎなのではないか」と心配の声も上がる。

森ゆうこ副大臣は「先生に倒れられたら一番困るのは子ども。『おせっかい』と思われてもいいから、積極的に呼びかけることにした」と話している。

「教員の働きがいに関する意識調査」とは?

日本教職員組合は、(社)国際経済労働研究所の協力を得て、教員の働きがいの実態とその要因について一般企業の従業員(組合員)のデータと比較するための調査を実施しました。

調査結果を踏まえ、教員独自の働き方や働きがいの構造及び教員のストレス要因等を考察し検討を行いました。

調査の概要

●調査時期　2010年11月中旬～2011年1月下旬

●調査主体　日本教職員組合、(社)国際経済労働研究所

●調査対象

小学校・中学校・高等学校: 小学校、中学校、高等学校ごとに都道府県で120人ずつ無作為抽出。

特別支援学校: 都道府県で10人ずつ無作為抽出。

●回収状況

無記名で回答した回答用紙を組合が回収

	配布数	回収数	回収率
小学校	4,787	3,433	71.7
中学校	4,638	3,073	66.3
高等学校	2,643	1,608	60.8
特別支援学校	308	206	66.9
合計	12,376	8,320	67.2

比較対象データ

(社)国際経済労働研究所が、労働組合を参加関与型の組織として再生させるためのプロジェクト「ON・Ⅰ・ON2」の下に実施している第30回共同調査データ。

●調査時期　1990年11月下旬～現在

●分析対象　参加労組ごとに全組織人員の1%相当を無作為抽出した有効回答22628件。
(本調査では、2008年12月までに実施された186組織のデータを、2009年9月に更新したものを使用)

●参加労働組合:全国の労働組合 約190組織(以下は代表的な労働組合)

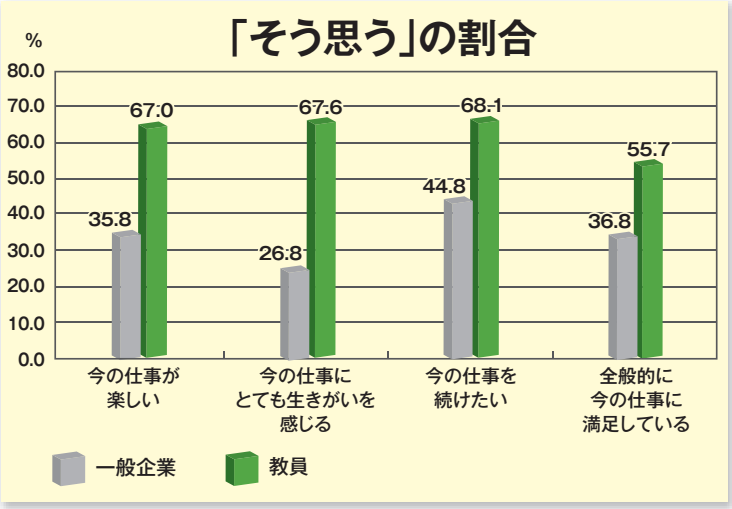
パナソニックグループ労働組合連合会(一部単組除く)、日本電気労働組合、シャープ労働組合、三洋電機労働組合、CSK労働組合、トヨタ自動車労働組合、三菱自動車工業労働組合、全コマツ労働組合連合会、NTT労働組合、全大丸労働組合、マルイグループユニオン、味の素労働組合、ダイエーユニオン、イオンリテール労働組合、旭化成労働組合、OFS(オリエンタルランド)、ユニチカユニオン、武田薬品労働組合、富士フイルム労働組合、関西電力労働組合、全国ガス労働組合連合会、アサヒビール労働組合、三菱重工労働組合、キヤノン労働組合、淺沼組職員組合、三井住友海上労働組合、住友化学労働組合、日本郵政グループ労働組合、伊藤忠商事労働組合など

調査結果の要約～ずっと生き生きと働き続けるには～

〈教員の働きがいの特徴は?〉

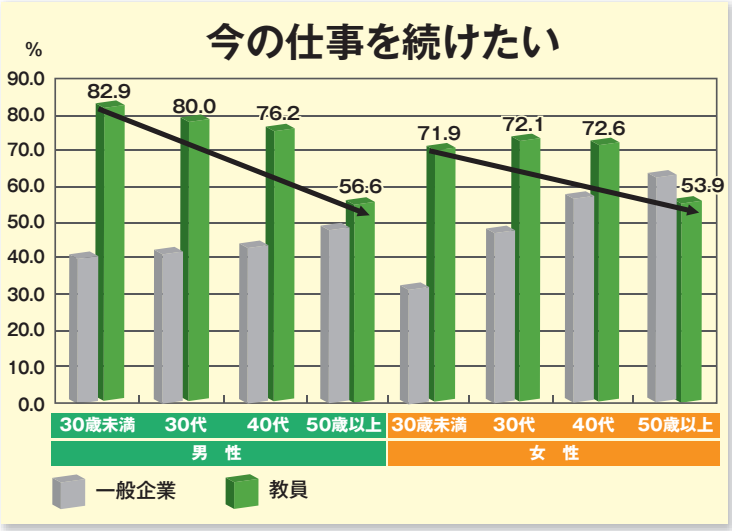
一般企業の従業員と比べてみると・・・

●非常に高い教員の意欲



一般企業の従業員と比べ、教員は「楽しい」「生きがいを感じる」「仕事を続けたい」「満足している」などの割合が高く非常に高い意欲を持って仕事に臨んでることがわかります。

●しかし、年齢とともに低下する意欲



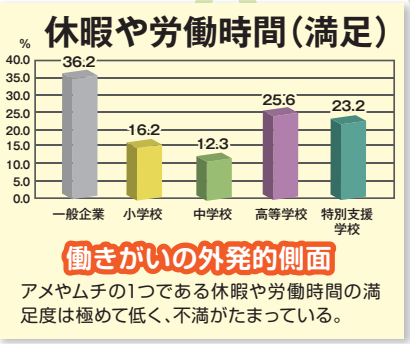
しかし、仕事への継続意志（内発的側面と外発的側面を合わせた総合的な働きがい）年齢別にみると、高年層ほど低くなることがわかります。
一般企業の従業員では意欲自体が比較的低いものの、年齢と共に緩やかに高まっていくのに対し、教員では若年層で非常に高い意欲がその後持続せず、次第に失われていきます。
高い意欲・やる気をもって働く教員は無理をしすぎるため疲弊し、バーンアウトしてしまう可能性が高いといえます。

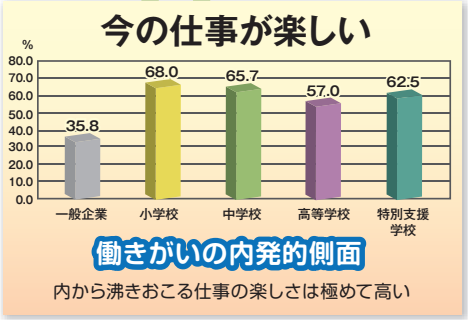
しかし、無理が重なると・・・。

〈なぜ意欲は低下するの？〉

①働きがいのバランスが偏っている

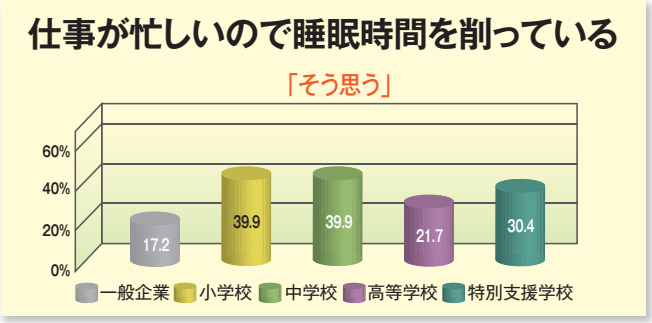
給与や労働条件によって生じる「外発的な働きがい」と内から沸きおこる「内発的な働きがい」を比べると、大きく「内発的な働きがい」に偏っています。労働条件を改善し、両方のバランスをとる必要があります。

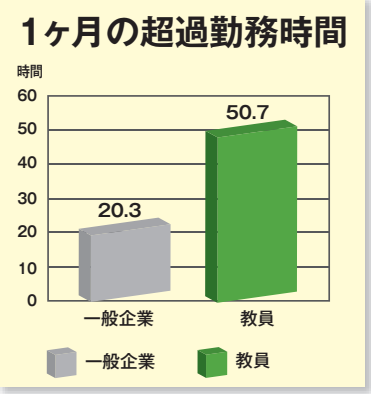


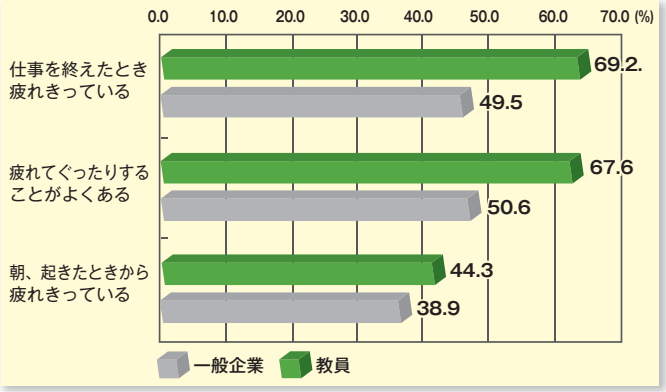


②過重労働によるストレス

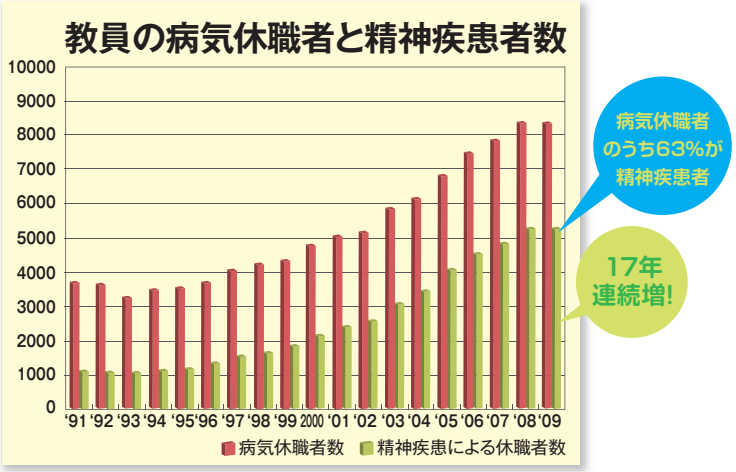
休暇や労働条件の満足度が低いことからもうかがえるように、教員の働く環境は厳しく、超過勤務時間も50時間をこえ一般企業に比べて2.5倍と非常に多くなっています。こうした過重労働からストレスをかかえる教員が多くみられます。







〈このままでは燃えつきてしまう…〉



2010年度の文科省調査においても、病気休職者の中で、精神疾患による休職者のしめる割合が63%（過去最高の5400人）を超えるという結果が発表されました。

現場から、「疲れた…」「やめたい」という悲鳴があがっています。

このままの状態が続けば、燃えつきてしまう教職員がますます増え続けていくことになりかねません。

〈燃えつきないためにはどうすればいいの？〉

①働きがいのバランスをとるために

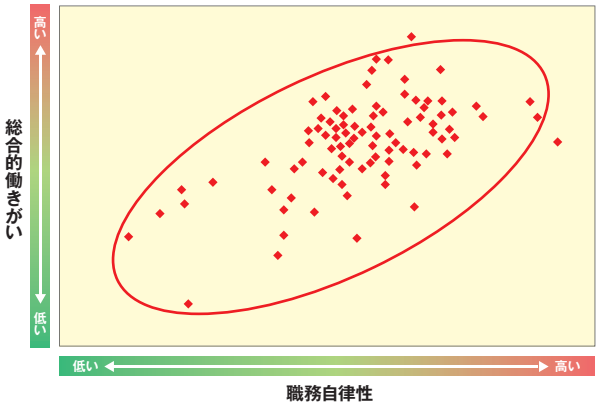
これらの条件を整えることが働きがいを保つためにも重要です。

働きがいのバランス

- 学校や仕事への社会的評価を高める
- 職場の人間関係・雰囲気を改善する
- 休暇・労働時間の満足度を高める
- 職務自律性を高める

職務自律性と総合的働きがいの関係

※右図の各点はそれぞれの都道府県（校種別）



働きがいに「職務自律性」が関係しているのは教員の大きな特徴です。
左の図から、「総合的働きがい」（働き続けたい）と「職務自律性」（自ら判断・コントロールしながら仕事をできること）には相関関係があることが明らかです。
理想とする教育や授業、学級経営を実践できているかが、働きがいに大きく影響します。職務自律性が低いと、「やらされ感」を持った働き方になり、働きがいを低下させます。

②ストレスを和らげるために

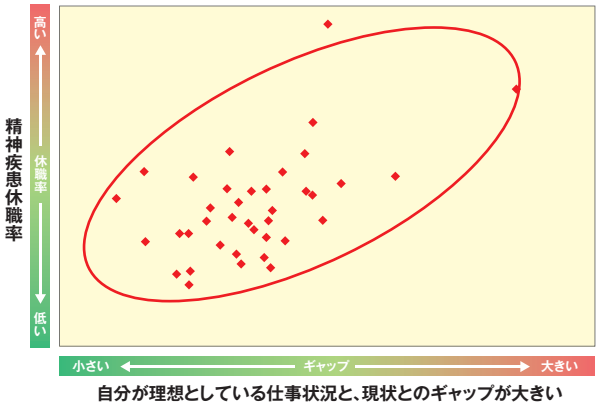
これらの原因を改善することにより、ストレスを和らげることが重要です。

ストレス反応

- 仕事が忙しいので睡眠時間を削っている
- 自分に課せられている役割は多すぎる
- 児童・生徒との関係を結ぶのが難しい
- 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

理想と現実のギャップが精神疾患に結び付く

※右図の各点はそれぞれの都道府県



左の図から、「自分が理想としている仕事状況と現実とのギャップが大きい」と各都道府県の精神疾患者率との相関関係がはっきりと表れています。
教員は、教育への夢や理想を持っているがゆえに、そのような教育ができないことが大きなストレスの要因になっています。教員の声が教育の現場にうまく生かされるように、対話を重ねることが重要です。

まとめ

今回の調査から、労働時間や職務負荷の面で非常に強いストレスを感じながらも、教育のため、子どもたちのために極めて高い内発的働きがいを持って教育に当たる教員の姿が明らかにされました。

また、教育への夢や理想を持っているがゆえに、そのような教育を実践できないことが教員の働きがいを阻害し、ストレスの要因ともなっています。

教員の過剰内発の状態は、何よりも教員の身体的・精神的健康の問題と大きくかかわっています。教育への熱意や理想、使命感といったものに突き動かされるように働く教員は、身体的にも精神的にも無理をしすぎる危険性が高いといえます。教員個々人のやる気に依存しすぎた現状では、熱意を持っている教員ほど疲弊し燃えつきていくことになってしまいます。

現在のような内発に偏りすぎた教員の働きがいをより健全なバランスのものとするために、休暇や労働時間といった労働条件の改善や、組織的ビジョンの提示や対話を通して、安心して働ける環境を整備することが何よりも重要です。

また、教員自身も過剰内発で働いている状況を自覚し、燃えつきない働き方へ変えていく必要があります。教員が疲れ果てていては、子どもたちにゆたかな学びを保障することはできません。「子どもたちのためにも自らの健康を守る」ということ、そのために学校のあり方・自らの働き方をチェックし改善していくことが求められています。学校において、労働安全衛生体制の整備などを徹底していくべきです。

働き続けられる職場へ！

子どものゆたかな学びを保障するためにも教職員の労働環境を整備する必要があります。

日教組は次のことを提案します。

●OECD諸国並みの教育環境である30人以下学級を実現すること。持ち時間数の軽減、小学校における専科教員の拡充や複数担任制の導入、多様な子どもたち（障害のある、外国にルーツがある等）へきめ細やかに対応するための定教改善、新しいタイプの高校や定時制の定数改善等を行うこと。

●学校を運営していくための必要な様々な職員の定数を拡充すること。

●臨時・非常勤教職員については、その処遇を抜本的に改善すること。

●超過勤務を縮減するための実効ある施策の実施、教職員がゆとりを持って働けるための労働条件の改善を行うこと。

●適正な部活動のあり方について早急に検討を行い、過熱防止に努めること。社会教育移行への道筋を示すこと。

わたしたちは、学校で次のことにとりくみます。

●超勤を縮減するため、校務分掌、諸会議、研修、出張、報告書のあり方など見直しをはかり、子どもと向き合う時間や教材研究の時間を確保します。

●管理職に「勤務時間の把握」をもとめます。

●労働安全衛生体制の確立をめざし、「衛生委員会」を定期的に開催します。

●「NO残業デー」を設定します。

●「NO部活動デー」を設定し、必ず週1日以上は休養日を設けます。

●年休の計画取得を推進します。

●メンタルヘルス対策・セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント等について、校内研修を実施します。