

## まえがき

私が本書を出そうと思つたきつかけを最初に書きたいと思います。

私は新潟県の上越市にある上越教育大学に勤めています。地方都市にボツンと設立された教員養成系の単科大学です。教師になろうとする生徒が進学し、同級生、先輩、後輩がすべて教師志望の学生という環境の中で学びます。4年生になれば迷いなく教員採用試験を受けて教師になります。もちろん、教師以外の道を選ぶ学生もいますが、ごく例外的です。私はそのような学生を30年以上教えています。

一昨年度、5人の3年生が私の教えるゼミを希望しました。その中の2人が教員以外の進路を3年生の段階で選択しました。これまでにも私のゼミに教員以外の進路を選ぶ学生はいましたが、ごくまれでした。ところが一度に2人も出たのでビックリしました。そして、昨年度は、5人の3年生が私のゼミを希望しました。今度はその中の3人、つまり半数以上が教員以外の進路を3年生の段階で選択しました。

これは大変な事態だと思いました。私は教師は素晴らしい職業だと思い、教員養成に携わることに誇りを持っています。もちろん、教師以外の道が駄目だとは思いません。どの道にも幸せはあると思っています。しかし、私が勤めているのは教員養成系大学という目的を持つた大学です。

教員を志望しない学生に理由を聞くと、第一に挙げる理由は「教師の仕事がブラック勤務だから」という点なのです。彼らは教員の勤務実態をよく知っています。私が教師という職業の素晴らしさを語つても、「結婚した後、配偶に迷惑をかけられない」と言わざると二の句が繼げません。実は、教師の過酷さを高校生すらも知つており、そのため教員養成系学部・大学への志望者は減少しているのです。

本書の中でも書きましたが、いまは、教師の大量退職、大量採用の時代です。そして、10年以内に採用者数は急激に減ります。つまり、いま採用している教員が、今後の日本の教育を30年リードし続けるのです。

いまの教師の仕事は法令によって定められているものというより、保護者、地域、そして、教師自身が慣習の中で「教師の仕事」と思いこんでいるものになっています。それは右肩上がりの日本で形作られてきたものです。ところが少子高齢化社会の日本

は人口が縮小しつつあり、学校の規模は小さくなり、教職員数もその分絞られてきています。一方、学校の規模が小さくなつても、大きな学校と同じ仕事をしなければなりません。つまり、一人の教師のやらなければならない仕事の量が増えていくのです。しかし、徐々に縮小・変化したので、仕組みを変えるきっかけを失い、慣習の中でこれまでの働き方が続いていました。

いま、学校現場は限界を迎えています。教師の現場を知らない大学生、いや、高校生すらもブラックな職場だという共通認識を持つほど労働条件が過酷になつていています。

制御不能の崩壊は近づいています。いや、始まっているといえるでしょう。改革を怠がなければなりません。ぜひ、本書を読んで、改革の第一歩と一緒に歩む人が生まれてほしいと願い、本書を執筆しました。

まえがき…………… 3

第①章 なぜ教師はブラック残業があたりまえなのか

なぜいま働き方改革なのか?……………	14
現実の教員の過酷な働き方……………	20
教育公務員の特殊な労働条件とは?……………	22
教師が倒れたら校長の責任に……………	34
教師がすべき本来の職務とは?……………	38
<b>COLUMN 働き方改革は絶対に進みます……………</b>	44

第②章 現場から始まっている先進的な取り組み

現場ではすでに改革は進んでいる……………	46
自治体が先駆ける働き方改革プラン……………	48
大胆な学校改革はいまでもできる……………	58
地域との連携で部活動の改革はできる……………	68
<b>COLUMN できる」とから……………</b>	76

第③章 自分でできることを始めよう

自分自身で変えられる」とから始める……………	78
調査の回答はどう答えるか?……………	80

書類づくりを徹底的に効率化する	83
すぐにできることをやり続ける	91
とにかく身を守るために断る	94
部活動の縮小のためにできること	96
部活動の価値をどう位置づけるか?	94
校長を動かす、校長が動く	106
<b>COLUMN</b> したたかにやりましょう	100

## 第④章 多忙感を解消する究極の冴えたやり方

すべてがうまくいく究極のやり方	114
多忙感と多忙は違います	116
多忙感の原因は職員室の年齢構成	122

合同『学び合い』とは?	126
教員同士の協働ができるやり方	126
子ども達の関係性が活性化する	131
受験対策にも直結できる	137
小規模校を救う方法	139
カリキュラム・マネジメント	148
<b>COLUMN</b> 効果が実証された方法	154

あとがき ..... 155

# なぜブラックも黒色改革なのか？

## 日本最大の「ブラックな職場」とは？

日本最大の「ブラックな職場」を「存じですか？」には90万人が働いています。多くの人が過労死レベルの残業をしていて、しかも残業代は払われていません。ついには労働基準監督署の調査も入りません。

それは学校なのです。

文部科学省の「教員勤務実態調査（平成28年度）」によれば、週あたりの勤務時間が60時間以上の教師の割合は小学校で33・5%、中学校で57・6%です。この週あたりの勤務が60時間以上となるのは、換算すると月の残業時間が80時間以上であるなどと意味しています。月80時間以上の残業は「過労死ライン」と呼ばれています。

厚生労働省の過労による労災補償認定における労働時間の評価田安の一つとして、発症前1カ月間でおおむね100時間を超える時間外労働、発症前2～6か月間にわたりて平均で月80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価でありますとされています。

このような実態に關して近年はたびたびマスコミも報道するようになりました。

過労死で亡くなる教師のニュースも流れることは少なくありません。教員を目指すような生徒や学生がそういった情報に敏感になるのは当然です。河合塾が発表した大学入試動向 (<http://www.keinet.ne.jp/topics/17/20171213.pdf>) によれば教員養成学部の不人気が田立つのか。国公立文系専門の中で唯一志願者数が減少してしまいます。平成29年度と平成30年度を比べれば約1割も減少してしまいます。

「昨年は産休代替がいつまでも決まりや、主幹教諭が学年主任と担任を兼務するハトにならなかった」「美術の代替が決まりや、やっと決まったのが国語の講師だった」というような話を聞くことは珍しくありません。いや、読者のみなさんの学校がそうだったかもしれません。講師登録が減ってさやだめに、私のところは年度末には、「先生のゼミ生や非常勤講師を頼める人はいませんか？」という学校の教頭からの必死な

お願いの電話が頻繁に来るようになっています。

どの都道府県でも教員はこの4、5年で大量に退職するため、大量に採用しています。教員の人気がなくなれば、必然的に人手不足になるか、あるいは資質・能力について従来の基準を満たさない人材でも、とにかく採用せざるを得ないという状況も生まれるでしょう。ここ4、5年の採用の成否が、その人達が退職するまでの、いまから30年、40年先まで、日本の学校教育にずっと影響し続けることになります。

## 学校における働き方改革はなぜ始まったか？

いま、教員の働き方改革が始まっています。なぜ、始まったと思いますか？

おそらく、先に述べたような勤務実態の解消のためだと思われたらうと想像します。違います。そんな程度の理由だったら、やつた通りで終わります。たとえば、焼け石に水程度に指導員を配当して、「働き方改革をしました」で終わるでしょう。しかし、今回の働き方改革は、日本が生き残るために必要なことだから行われています。いきなり「日本の生き残り」といわれるとビックリするかも知れません。

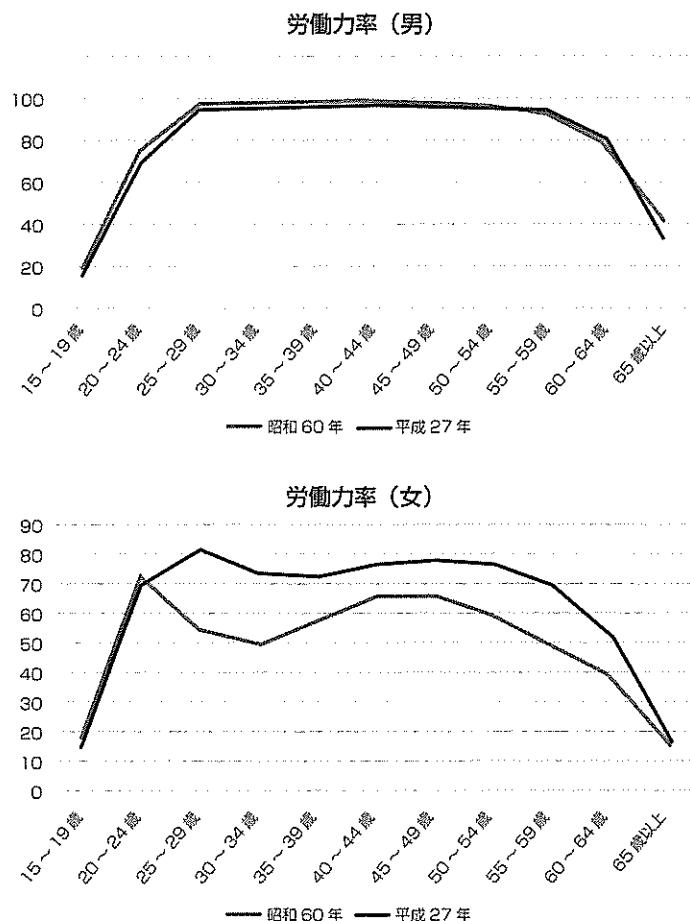
平成29年3月28日に「働き方改革実行計画」が決まりました。その中で、日本の抱える構造的な問題は少子高齢化、生産年齢人口減少などわち人口問題であると述べられています。

平成27年度の国勢調査によれば、年齢15歳から64歳の人口は、昭和60年は8300万人、平成2年で8600万人、平成7年で8700万人と増加しています。ところが平成12年では8600万人、平成17年では8400百万人、平成22年は8100万人、平成27年は7600万人と減少しています。

貿易立国日本といわれますが実態は違います。GDPに占める貿易依存度は最近20年においても10%から15%に過ぎません（経済産業省 貿易白書2012）。だから、少子高齢化、それによる生産者年齢人口の減少がダイレクトに国の景気に影響を与えます。このような状況で日本の景気をよくするには、人口の増加、つまり子どもを増やす方法しかありません。しかし、時間がかかります。なぜなら、仮にいま子どもが増えても、それが労働力に結びつくのは約20年先だからです。

国勢調査に労働力率という数値があります。労働力率とは、簡単にいえば、働くとしている人（実際に働いている人と求職している人）の割合です。男性の年齢別

図1 日本の男女の年齢による労働力率の変化



※国勢調査をもとに作成。

昭和60年と平成27年の労働力率は次頁の上のグラフのとおりです。グラフによると男性の25歳から60歳までは90%以上の人が働こうとしていることがわかります。一方、下が女性のグラフです。昭和60年では25歳から34歳の労働力率が低いことがわかります。子育て期間だからです。しかし、平成27年になると全般的に率は上がっています。これは、最近の子育て支援の影響だと考えられます。しかし、この期間が他と比べて若干低いことは確かです。また、近年では親の介護理由により働き続けられない場合もあります。

さて、日本の労働力を上げるにはどうしたらいいでしょうか？ 男性の場合はこれ以上、上げる余地はありません。したがって、女性の労働力を上げるしかないのです。つまり、働いている女性が子どもを出産しても、働き続けられる環境の整備が、子どもを増やすことにも、働き手を増やすことにも、大きく影響するのです。

教師の働き方改革とは、労働力の改革でもあり、女性教員が子どもを産み、育て、働き続けられる環境の整備でもあるといえます。そのためには、いまなお女性が家事負担の多くを背負っている現状、そうせざるを得ない、いまの勤務状況を変えなければなりません。