神高教「青年層教職員に関する勤務実態調査」から何が読みとれるか

調査結果…私はこう読む

過去を懐かしむ「傍観者」になってはいけない

自分の若い頃と現在を比較しても、さほどの意味はないかもしれない。私が採用された時は百校計画のさなかであり、自分を含め今とは比較にならないほど多くの新人がいた。様々な機会に仲間と語り合うことができた。さらに、分裂攻撃など組合にとって厳しい時期を乗り越えてきた頼りになる組合員の先輩教職員が存在した。だが、その先輩たちも退職していった。確かにかつてと今とではあまりにも違い過ぎる。

先輩方からは様々なことを学んだが、今回の青年層の課題意識につながるとすれば職場民主化運動である。年に一度、職場民主化方針を作成し、仕事量やその分担の仕方などについて議論し、学校運営に反映させていった。担任をどのように決定するか、分掌（今のグループ）の経験年数をどうするか、分掌の責任者の決め方など。

うまくいかないことも多々あったが、年齢や立場に関わらず自分たちで職場を作っている新鮮さを感じた。職場とはこんな風に作るのかと。様々な関わり方はあったと思うが、現在の中高年諸氏はそんな空気の中に一度は身を置いていたはずである。

しかし、自分たちが若かった時のことを繰り言のように語っても、指摘された課題を解決することにはあまり役立たないだろう。ただ、あえて自らを含めて我々の世代に対して言うのであれば、先輩方のように職場で前向きに発言をし、仕事をし、職場のコミュニケーションを高めるために努力をしているだろうかということだ。

もちろん、あの時と同じように職場民主化運動に邁進するべきだなどと言うつもりはない。今の状況で多分それはそう簡単なことではない。職員会議、企画会議、新たな職制など職場環境は激変した。世の中の空気も違う。けれども、それは青年も中高年も一緒のはず。中高年は状況の辛さの中で過去を懐かしみながら傍観者として時間の流れに身を任せるようになってはいないだろうか。自戒をこめてそう猛省したい。

世代を超えて、一人一人がその役割を承認することが可能な、上下関係にはよらない対話による信頼関係の構築。それがひいては子どもたちの未来を作ると信じたい。そのために、私を含めて中高年諸氏、誠実な若者たちが沈黙しないように、もうひと頑張りが必要な時期に来たのではないだろうか。（一九八〇年採用）

「元監督」「元若手」として

前任校で野球部の主顧問を10年間担当していました。シーズン中の土曜日、日曜日は公式戦、練習試合でほとんど休みは取れません。テスト期間で休みを取っていました。自分自身も高校野球に世話になったので、恩返しのつもりと考えていました。

今回のアンケートを読んでみると、部活動に関わる状況は以前とあまり変わっていないと思います。主顧問が中心に活動せざるをえない状況は各学校にあると思います。主顧問の負担を軽減するには、顧問数を増やすことや、部活動インストラクターを利用することなどがあると思います。顧問調整係を担当していた時は、各部活動の年間活動状況や土曜日、日曜日の活動状況を細かく調べ、顧問の数を増やすなどして調整をしました。

「好きでやっているのだから」とか「若い人に任せたほうが良い」などと若い人たちに主顧問を任せる傾向があります。「好きでやっている」側面もありますが、若い人たちも一人ひとりとりくむ姿勢は違うと思います。

若い人たちの負担感の多さは教職員の年齢バランスの悪さも原因の一つと思います。私は50歳になりました。採用されてから、5年位前まではずっと「若手」でした。しかし、私より年上の方は各年齢でいらっしゃったので協力してもらえました。また、あの頃はゆとりもあったと思います。アンケートからは若い人たちの本音があらわれていると思います。日常的に若い人たちの本音を聞く機会、雰囲気を大切にする必要があると思います。

この年になると親の介護などが心配になってきます。ここ数年若い人が採用されてきているので、任せてしまいたくなる気持ちもわかります。しかし、ここは「元若手」がもうひと踏ん張りして、若い人たちとのコミュニケーションを密にして、負担を軽くする工夫をしていく必要があると思います。

（一九八四年採用）

勤務の理想と現実

青年層教職員の勤務実態はあまり日頃の話題に出ることはありませんが、今回の実態調査で、抱えている問題はどこも同じであることがわかりました。回答では「仕方がない」といった諦めの意見が大半を占めています。その多くの要因が「部活動」「休日（年休・振休）が取れない」「若手が仕事を引き受けるのは当然といった風潮」などであることが調査から得られています。

「若手はどんな仕事をなんでもやる」という考え方は、ある意味で潔く断る技術が未熟なのかもしれません。しかし、「誰もやってくれないときは担当者が総括教諭がやるしかない」といった自然の流れになっている事態を管理職が把握していないと、均等な仕事になるとはいえません。

「自分の仕事はこれだからこれしかやらない」といった考えでは学校は成り立ちませんし、勤務実態はより深刻な状況になります。近年、学校教育現場に求められるものが多種多様化し、仕事量も非常に多くなっています。「教育に無関心な保護者の増加」により本来家庭で行う躾を学校がしたり、会計や事務処理などの中には本来教員が行うものではないと思える仕事もあったりします。

教員とはこういうものだと割り切って仕事をしている人も見られます。しかし、仕事の集中する教員が固定化（総括教諭や新採用教員等）していたり、担任への負担が多すぎること、分掌への適切な配置と仕事の分担がなされないことが、各学校で問題が発生する一因です。多種の仕事から、担任をする人が出にくいという問題も起きています。

残業・超過勤務は、「職員が自主的に残って仕事をしている」という扱いです。改善するためにはただ単に、賃金を増やす、職員数を増やす、管理職が仕事の割り振りを考える、仕事環境の改善だけでは抜本的な解決にはつながりません。

勤務の仕方、時間の使い方は自分自身でコントロールしていくものですが、仕事の仕方、内容については他の教員に分散化したり、受け入れ可能な状況に自分があるか冷静に分析することが必要なのではないでしょうか。

（二〇一〇年採用）

青年層の課題を共有しよう！

昨年夏に実施した「青年層教職員に関する勤務実態調査」の結果については、本紙597号で既報の通りです（05年度以降採用の277人が回答）。

調査からは、平均超勤時間が月54.7時間（前回09年度調査では49.9時間）に達し、１ヶ月あたりの平均完全休日２日以下が26.8%（うち１日以下が17%）を占める勤務実態が明らかになりました。

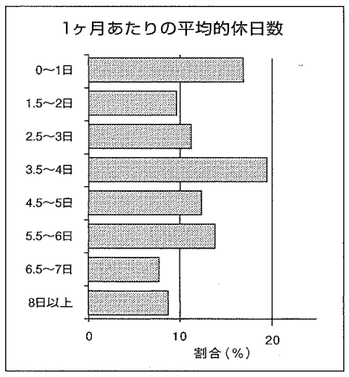
今回は、青年層教職員の職場や勤務状況に対する課題意識を共有するため、記述によるすべての回答を掲載しました（３～６面）。

※調査結果に対する感想・ご意見を募集します。組合本部までご連絡ください。

１ヵ月あたりの平均的超過勤務

採用年	人数	(1) 平日残業時間の合計	(2) 休日出勤時間の合計	平均超過勤務時間 (1)+(2)
2011年	87	32.4	16.7	49.1
2010年	73	34.2	24.2	58.4
2009年	51	33.0	21.4	54.4
2008年	29	38.3	21.8	60.1
2007年	20	32.6	17.3	49.9
2006年	6	32.8	16.0	48.8
2005年	6	45.7	23.2	68.9
不明	5	38.8	26.4	65.2
合計	277	34.2	20.5	54.7

休日は「月２日以下」が27%



青年層教職員の課題意識は「仕事量の偏り」（記述による主な回答のまとめ）

（問５）現在の勤務状況についてどのように感じていますか？	人数	（問６）職場についてどのようなことが問題・課題だと感じますか？	人数	（問７）左の問題・課題はどのようにすれば改善・解決すると思いますか？	人数
休みがほしい、時間がほしい、不満、きつい、つらい、疲れがとれないなど	63	仕事量の偏り・ばらつき、一部の人への集中	61	業務の簡素化・効率化、仕事の精査、行事の精選など	32
仕方がない、やむを得ない	52	職員間のコミュニケーション・連携の不足、引き継ぎのわるさ	27	職員のコミュニケーションのあり方・意識を変える、職員室の雰囲気をよくするなど	27
仕事・会議が多すぎる、会議が長すぎる、教材研究の時間がない	28	仕事量・雑務が多すぎ、職員が忙しすぎなど	24	仕事分担の見直し・均分化	26
普通、妥当、充実、楽しい、苦ではない、民間と比較すれば問題なしなど	24	会議が多すぎる・長すぎる	11	職員会議・管理職のあり方の改善	20
もっと効率・要領をよくしたい、自分の力不足、自己責任など	13	管理職の学校運営	9	どうにもならない、解決は難しい、仕方がないなど	12
給料・手当が低すぎる、残業代をもらいたいなど	11	学校運営のあり方に関すること	9	教職員数の改善・青年層を増やす	10
自分は恵まれている方、余裕がある方	9	PC・ネット環境、施設面など	7	労働環境の整備、PC・LANなどの整備	6
仕事量に差・不公平さがある	8	若手を育てようとしない環境、新人への仕事の教え方、接し方の問題など	6	給料をあげる	2
その他	31	その他	24	その他	29
無回答	46	無回答	94	無回答	116