

# 目 次

はじめに	1
第Ⅰ部 研究の目的と支援スタッフをめぐる経緯	3
第1章 本研究の目的と構成	3
第2章 支援スタッフをめぐるこれまでの経過と今日の状況	5
第Ⅱ部 質問紙調査にみる支援スタッフの実態と教員との協働性	11
第1章 質問紙調査の概要	11
第2章 スクールカウンセラーとの連携と教員の業務負担との関連	15
第3章 日本語指導員と教員との連携における課題－教員の負担軽減の視点から－	26
第4章 教員と学校司書の連携を左右するもの－教員の属性と学校の特性に着目して－	40
第5章 部活動指導員の実態と連携の課題	52
第6章 学習支援員の配置状況と教師の負担軽減－「チーム学校」政策の意義と課題－	62
第7章 まとめと今後の課題	72
第Ⅲ部 ヒアリング調査にみる支援スタッフの実態と教員との協働性	75
第1章 ヒアリング調査の概要	75
第2章 スクールカウンセラー	78
第3章 日本語指導員	86
第4章 学校司書	91
第5章 部活動指導員	96
第6章 学習支援員	101
第7章 まとめと今後の課題	107
第Ⅳ部 諸外国における支援スタッフの実態	109
第1章 ドイツ（ベルリン）調査－ドイツにおける教員の勤務実態と支援スタッフの配置基準－	109
第2章 英国（ロンドン）調査－英国における教員の多忙化解消に向けての取り組みと支援スタッフとの連携－	115
第3章 米国（バージニア州）調査－公立学校や学区教育委員会の聞き取りを中心に－	124
第Ⅴ部 参考資料	130
資料1－1 教務主任用質問紙	130
資料1－2 学年代表用質問紙	138
資料1－3 支援スタッフ用質問紙	144
資料2 単純集計表	150
まとめに	185



## はじめに

この報告書は、2016年度科学研究費助成事業研究基盤（B）（16H03773）「多忙化縮減をめざす学校と支援スタッフの連携協力の在り方に関する調査研究」（研究代表者：樋口修資）の成果を取りまとめたものである。

本研究は、教員の多忙化改善の一つの方策として、教員以外の専門性を有する多様な職種の支援スタッフを学校組織に加えて教職員との協働により、複雑・多様化する教育課題の解決と教員の働き方改革を図ろうとする動きがある中で、学校と支援スタッフとの連携協力の在り方はどうあるべきか、当事者である教員や支援スタッフに対する意識調査や広範な実地調査によりこの課題を明らかにし、実効性ある多職種協働の具体的展望を示すことが目的である。

本研究は、以下のメンバーにより、2016年度から3か年にわたり、①教員の勤務環境と支援スタッフに関する実態調査、②スクールカウンセラー、日本語指導員、学校司書、部活動指導員、学習支援員（5職種）への実地ヒアリング調査、③公立学校教員の勤務環境及び支援スタッフの配置状況等に関する海外調査（英国・ドイツ・米国）を実施し、その結果を報告書にまとめたものである。

本報告書が、学校の多職種協働の指導體制づくりに少しでも生かされるよう、本書の活用を心より期待するものである。

### 【執筆者一覧】

#### 研究代表者

樋口 修資（明星大学教授） 第I部第1章・2章

#### 研究分担者

青木 純一（日本女子体育大学教授） 第III部第1章・6章・7章  
第IV部第3章

坪谷美欧子（横浜市立大学准教授） 第II部第1章・3章・7章  
第IV部第2章

前原 健二（東京学芸大学教授） 第IV部第1章

#### 研究協力者

須藤 康介（明星大学准教授） 第II部第4章・6章

神林 寿幸（明星大学常勤講師） 第II部第2章・3章

岩澤 政和（元神奈川県教育文化研究所所長） 第III部第5章

佐野朝太郎（元神奈川県教育福祉振興会事務局次長） 第III部第4章

堀内 正志（横須賀市立永井中学校統括事務主査） 第III部第3章

中野 早苗（NPO法人神奈川県スクールカウンセラー協会理事） 第III部第2章

前田 麦穂（東京大学教育学研究科博士課程・日本学日振興会特別研究員）  
第II部第4章・5章



# 第I部 研究の目的と支援スタッフをめぐる経緯

## 第1章 本研究の目的と構成

樋口 修資

近年、教員の長時間労働が大きな問題となっている。OECDが実施した「国際教員指導環境調査」(2013)で、日本の教員は、1週間当たりの勤務時間で、調査参加国(34か国)の平均38.3時間に比べて53.9時間と断トツに長い。また、文部科学省「教員勤務実態調査」(2018)では、「過労死ライン」とされる月平均80時間以上の時間外勤務を行う教員が、小学校で3割強、中学校で約6割を占めることが明らかにされている。過労死基準以上に働くことが学校の「常識」となっている深刻な状況の中で、教員の長時間労働を縮減し、ワーク・ライフ・バランスを実現するための働き方改革が求められている。

このような状況の中で、教員の多忙化を改善する一つの方策として、教員以外の専門性を有する多様な外部専門スタッフを学校組織に加えて、学校の組織運営体制の改善充実を図ろうとする試みが広がってきている。文部科学省が中央教育審議会の提言を受けて打ち出した「チームとしての学校」づくりの取組は、学校をめぐる複雑多岐にわたる教育課題の解決に向けて、心理や福祉などの専門的知見を有する外部スタッフと教員が連携・協力しその解決を図ることが主眼とされている。一方で、これまで学校と教師が抱えてきた業務を他職種に移行したり、他職種との連携協力により遂行したりするなどにより、教員の業務負担を軽減し、教員が「子供と向き合う時間の確保」を図ろうとする試みの側面を有している。

このような「チームとしての学校」づくりの取組が進められる中で、学校に外部の支援スタッフが増えると新たな問題が生じることが予想される。何よりもスクール・カウンセラー、スクール・ソーシャル・ワーカー、ICT支援員、学校司書、ALT、学習支援員などの多様な職種の外部人材が学校の教育活動に様々にかかわることにより、これまでの学校における教員間の協働性や同僚性が失われ、また、支援スタッフとの連携協力のためのコーディネート機能を有する教員が配置されない限り、教員の業務負担はかえって増大する恐れすらあることである。さらに、教員が抱える業務を安易に外部支援スタッフに委ねることにより、かえって学校の教育力の低下も危惧される。

そこで、本研究では、学校と外部支援スタッフのこのような mismatchを防ぐにはどうすればよいか、また、支援スタッフが学校や教員との連携協力を推進していくための課題は何なのか等、支援スタッフの雇用・勤務環境の現状と課題、教員の多忙化縮減を目指す上での課題なども含め明らかにし、学校と支援スタッフの円滑な連携協力の関係構築の具体的展望を示すことを目的とした。

本研究では、①2017年1～3月、神奈川県・兵庫県・愛知県・千葉県・静岡県の公立小・中学校を対象に実施した「教員の勤務環境と支援スタッフに関する実態調査」(全体で小学校230校、中学校

372校の計602校で調査票回収)、②2017年から2018年にかけて実施した神奈川県内をはじめ複数の自治体の公立小中学校に勤務する支援スタッフ(スクールカウンセラー、学習支援員、部活動指導員、学校司書、日本語指導員の5職種)への勤務実態や教員との協働性に関するヒアリング調査、③「公立学校教員の勤務環境及び支援スタッフの配置状況等に関する海外調査(ドイツ、英国(2017)、米国(2018))」の3つの調査結果の分析検証を行っている。

本研究の成果報告は、参考資料を含め5部の構成となっている。

第Ⅰ部の「研究の目的と支援スタッフをめぐる経緯」のうち、「支援スタッフをめぐるこれまでの経過と今日の状況」では、「支援スタッフ導入の背景」を明らかにしつつ、「支援スタッフ導入の状況と制度上の位置付け」を明確にし、今日その実現が求められている「チーム学校」における支援スタッフの役割をまとめるとともに、学校の働き方改革を推し進めるためには、支援スタッフの配置拡充が求められていることを論じている。

第Ⅱ部の「質問紙調査に見る支援スタッフの実態と教員との協働性」では、公立小中学校における「教員の勤務環境と支援スタッフに関する実態調査」により、それぞれの小学校・中学校における「教務主任」「各学年代表」といった現場教員への質問紙調査に加え、「スクールカウンセラー」「日本語指導員」「学校司書」「部活動指導員」(中学校のみ)「学習支援員」といった外部支援スタッフも対象とした質問紙調査を行った結果を分析検証している。これらの質問紙調査を通じて、支援スタッフの配置・勤務状況と教員の業務負担との関連を明らかにするとともに、支援スタッフの勤務・雇用環境の実態を報告している。

第Ⅲ部の「ヒアリング調査に見る支援スタッフの実態と教員との協働性」では、公立小中学校に勤務する支援スタッフへのヒアリング調査において、支援スタッフの職種ごとの専門性によってそれぞれが学校活動にかかわる上での「課題」や「特徴」が異なる点を明らかにしつつ、「共通」すると思われるいくつかの課題を示している。共通の課題は3点にわたるとして、「教員と支援スタッフの連携協力の在り方」「支援スタッフの勤務環境」「支援スタッフの業務内容」について支援スタッフに共通する課題の詳細について明らかにしている。

第Ⅳ部の「諸外国における支援スタッフの実態」では、ドイツ、英国、米国の公立学校教員の勤務環境及び支援スタッフの配置状況等に関する聞き取り調査において、学校職員の構成において教員以外のスタッフの割合が日本の学校と比べ高く(英国、米国)、支援スタッフの役割が評価されていること、また、教員の多忙化がいずれの国でも課題となっており、教員の業務負担の軽減を図るため、サポートスタッフの配置充実などの取組が進んでいること、労働者の時間外労働を解消するために「労働時間貯蓄制度」が欧州では広く認められ、ドイツにおいては教員にも適用された経緯があることなど、多忙化対策の先進国の事例が詳細に報告されている。

以上の分析検証を通じて、今後、教員の多忙化を解消し、複雑多岐にわたる教育課題を解決するためには、心理や福祉をはじめ多職種の専門性をもった外部支援スタッフの配置拡充と雇用・勤務条件の抜本的改善を進め、これら支援スタッフと教員との連携協力のwin-winの関係構築を図っていくことが喫緊の課題と整理することができよう。

## 第2章 支援スタッフをめぐるこれまでの経過と今日の状況

樋口 修資

### 1 支援スタッフ導入の背景

日本の学校は、これまで教職員中心の組織であり、学校運営は、校長を中心としてすべての教職員がその職務と責任を十分に自覚して一致協力して行われるべきものとされてきた。

しかしながら、社会経済の変容などに伴い学校を取り巻く課題が山積するとともに、学校が抱える業務の複雑・多様化が進む中で、これまでのように教職員中心の組織運営を行っていくことが次第に困難なものとなってきた。また、近年、学校の役割の増大化と教員の業務の膨大化に伴い、教員の多忙化は深刻な状況にあり、多忙化の解消のためには、教員が本来的に担うべき業務に専念できるよう、教員の業務を精選し、教員以外の他職種に業務を移行することが求められるようになってきた。

これらを背景にして、多忙化縮減をめざす学校と外部支援スタッフの連携協力の在り方が教育上の大きな政策課題として浮上してきた。学校が抱える教育課題に適切に対応していくために、様々な職種の支援スタッフを学校に導入することについて文部科学省の中央教育審議会では以下のような審議検討が行われ、逐次具体化が進められることとなった。

まず、1996年中教審答申『21世紀を展望した我が国の教育のあり方について』では、「外国語指導助手（ALT）や情報処理技術者（SE）の増員を図るなど、社会人の活用を一層促進する。…今、学校は、いじめや登校拒否の問題をはじめ、心と体の健康の問題など、様々な角度から、対処しなければならない教育課題に直面している。こうした様々な教育課題に対処するためには…学校医、学校歯科医、学校薬剤師、スクールカウンセラー、市町村の教育相談員などそれぞれの分野で専門知識を持つ専門家とも積極的に連携し、チームを組んで、これらの教育課題に対処することが重要」と指摘され、学校に社会人や地域人材の活用の促進が提言された。

その後2008年中教審答申『幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善について』では、「教師が子どもたちと向き合う時間を確保することが必要である。このため、…外部人材の活用や地域全体で学校を支援する体制の構築なども求められる」と提言された。

これを受けて、2013年中教審答申『第2期教育振興基本計画について』では、「学校の教職員だけで義務教育段階におけるすべての課題を解決することは困難であり、これまでも外部人材の参画の促進…などの各種方策を講じ、導入事例は着実に増加しつつあるが、全国的には未だ普及の途上である。…地域の実情に応じて学校内外の様々な知恵・資源を取り入れていくことにより、学校等の在り方も、…多様な人が集まり協働し創造する学びの拠点として深化させていくことが期待される」と提言された。

同年、政府の策定した『第2期教育振興基本計画』では、「多様な経験、専門性をもった地域人材や外部人材による学校教育への支援や参画を促すための必要な支援を講じる」ことが提言され、「スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等の外部専門家の活用など教育相談体制の整備を支援する」、「特別支援教育支援員を含めた教職員体制の整備について検討し、必要な措置を講じる」、「地

方公共団体に対し、ICT支援員…の配置を促す」、「学校図書館担当職員の配置促進等により、本と子どもをつなぐ人的体制の一層の充実を図る」、「外国人児童生徒等に対するきめの細かい指導・支援体制を整備するため…教員や支援員の確保及びその資質の向上等に取り組む」など、支援スタッフの配置促進について必要な措置を講じることが盛り込まれた。

このような経緯を経て、今日、国の財政支援も活用しつつ、学校への支援スタッフの配置充実が進められることとなったが、この背景には、多様化・複雑化する教育課題への対応のため、外部支援スタッフを活用することが必要であるとの国の教育政策の転換があったといえよう。

## 2 支援スタッフ導入の状況と制度上の位置付け

学校教育法第37条では、学校に必要な職員についてその種類と各職員の職務について規定している。学校教育法上、学校には、校長、教頭、教諭、養護教諭、事務職員の5つの職を必ず置かなければならない（必置職員）とし、これらの職員は学校の基幹的職員に位置付けられている。また、学校には、副校長、主幹教諭、指導教諭、栄養教諭などの職を設置者の判断で置くことができる（任意設置職員）。

学校には、学校教育法に定める職員のほか、法令上規定のない非常勤の職員（サポートスタッフ）が配置されている。これらサポートスタッフの配置は、これまで国の「委託事業」、「国庫補助事業」あるいは「地方単独事業」として実施されてきた。学校に配置されるサポートスタッフのうち、資格等を有する専門スタッフとしては「スクールカウンセラー」、「スクールソーシャルワーカー」、「外国語指導助手（ALT）」、特別支援教育における「看護師」などが挙げられる。そのほか、「児童生徒の学習支援のための指導員や学習サポーター」、「理科の観察実験補助員（PASEO）」、「ICT支援員」、「特別支援教育支援員」、「外国人児童生徒支援員」、「学校図書館担当職員」、「運動部活動外部指導者」、「スクールガードリーダー」、「スクールヘルスリーダー」、「教育相談員」などが挙げられる。

これら支援スタッフのうち、スクールカウンセラー及びスクールソーシャルワーカーについては、2017年の学校教育法施行規則の改正により、それぞれ、「児童の心理に関する支援に従事する」（第65条の2）、「児童の福祉に関する支援に従事する」（第65条の3）と規定され（中学校に準用）、法令上、その職務が明確にされた。また、部活動指導員についても、「中学校におけるスポーツ、文化、科学等に関する教育活動に係る技術的な指導に従事する」（第78条の2）と定められ、教員の部活動指導の負担を…軽減する役割が期待されることとなった。さらに、2014年の学校図書館法の改正により、「学校には専ら学校図書館の職務に従事する職員（学校司書）を置くよう努めなければならないこと」（第6条）とされた。このように、従来、法令上規定のないサポートスタッフについても、その職の重要性を踏まえ、法令上の位置付けが明確化される動向にあることがわかる。

なお、これらの支援スタッフの配置に対する国の財政支援については、①予算補助（基本的に3分の1）の対象としては、「スクールカウンセラー」「スクールソーシャルワーカー」「部活動指導員」「医療的ケアを行う看護師等」「サポートスタッフ」（補充学習や発展的な学習など、主として学力向上を目的とした学校教育活動のサポート）が挙げられ、②地方交付税措置の対象としては、「特別教育支援員」「ICT支援員」「学校司書」「外国語指導助手」が挙げられる。また、国の委託事業（モデル事業の性格を有



する)で財政措置されている支援スタッフもあるが、これらのほかは、「地方単独事業」として、それぞれの地域の判断において外部支援スタッフの配置が行われている。

### 3 「チーム学校」と支援スタッフの役割

今日、教員の多忙化の解消が喫緊の課題となっているが、諸外国の教員の業務が主に授業に特化しているのに対し、日本では、教員が、教科指導、生徒指導、部活動指導等を一体的に行うことが特徴となっており、こうした学習指導・生徒指導等に加え、複雑化・多様化する教育課題が教員に集中し、授業等の教育指導に専念しづらい状況になっている(2016年文科省業務改善タスクフォース提言)ことが教員の長時間労働の背景にあることがわかる。

このため、教員の多忙化の縮減とも関連して、教員の業務を見直し、教員が本来的に担うべき教育指導などの業務に専念できるような体制の構築を図るため、2014年、文部科学大臣は中教審に対し『これからの学校教育を担う教職員やチームとしての学校の在り方』について諮問を行った。諮問理由では、「従来よりも複雑化・多様化している学校の課題に対応していくためには、学校組織全体の総合力を一層高めていくことが重要であることから、教員としての専門性や職務を捉え直し、学校内における教職員の役割分担や連携の在り方を見直し改善していくとともに、教員とは異なる専門性や経験を有する専門的スタッフを学校に配置し、教員と教員以外の者がそれぞれ専門性を連携して発揮し、学校組織全体が、一つのチームとして力を発揮することが求められています」と述べ、外部支援スタッフなどとの連携協働によるチーム学校づくりを推進することの重要性が指摘された。

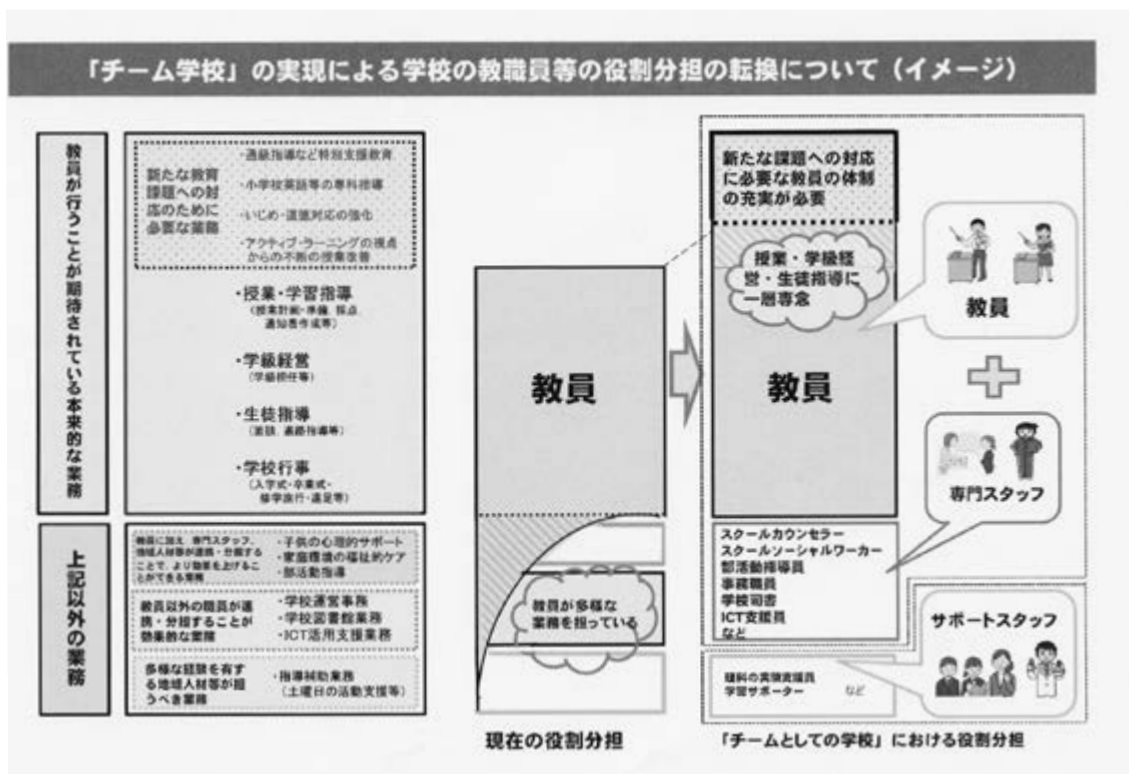
2015年中教審から答申された『チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について』では、いじめや不登校等の生徒指導上の課題や特別支援教育の充実への対応など学校の抱える課題が複雑化・多様化するとともに、貧困問題への対応など学校に求められる役割が拡大する中で、心理や福祉等の専門性が求められていることから、こうした課題解決のための体制整備が必要である旨提言された。また、日本の教員は学習指導、生徒指導、部活動等、幅広い業務を担い、子どもたちの状況を総合的に把握して指導しているものの、欧米諸国と比較して教員以外の専門スタッフの配置が少なく、また、国際的にみても日本の教員の勤務時間が断トツに長いことから、子どもと向き合う時間の確保等のための体制整備を図る必要があると提言された。

「チーム学校」では、教員は本来的に行うことが期待されている指導業務に専念し、これ以外の業務として①教員に加え、専門スタッフ等が連携分担することで、より効果を上げることができる業務、②教員以外の職員が連携分担することが効果的な業務、③多様な経験を有する地域人材等が担うべき業務などについては、事務職員はもとより外部支援スタッフの配置を進め、これらの役割を担うことが求められている(8ページ図表参照のこと)。このような教員と教員以外の役割分担及び外部支援スタッフの配置充実を通じて、複雑化・多様化する教育課題に対応できる体制を整備するとともに、支援スタッフとの連携協働による効果的な業務の遂行が図られるといえよう。

ただし、支援スタッフの導入だけで直ちに教員の多忙化を縮減できるものではなく、また、支援スタッフとのコーディネートを行う教員がきちんと配置されない限り、かえって、様々な支援スタッフ

との打ち合わせ・調整等の業務負担を教員が担うこととなり、教員の負担が増大するおそれがあることには十分留意すべきであろう。

また、「チーム学校」の実現に向けて、教職員と外部支援スタッフとの連携協働を推進し、複雑・多様化する教育課題に適切に対応できる学校の組織体制を整備していく上で、支援スタッフの雇用・処遇の改善充実や学校における勤務環境の改善を図ることは大きな課題であることを指摘しておきたい。



出所：文部科学省作成資料（2017）

#### 4 学校の働き方改革と支援スタッフの拡充

平成29年3月、政労使三者協議の結果、「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」がなされ、罰則付きの時間外労働の上限規制を新たに設けるなど、時間外労働規制の導入が図られることとなった。こうした政府の「働き方改革」が進展する中で、同年6月22日、文部科学大臣は中央教育審議会に対して「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」諮問を行った。この諮問において、教員の長時間勤務は、「公立の小・中学校の教員を対象に実施した教員勤務実態調査（平成28年度）の速報値によって、看過できない深刻な状況であることが改めて明らかになった」とし、「多様な専門スタッフの充実などチーム学校の実現や…部活動の改革、学校事務の効率化、教員が担うべき業務の精選・明確化などを通じ、教員の働き方改革を実質的かつ着実に実行すること」が求められているとしている。

具体の審議事項としては、「教職員及び専門スタッフが担うべき業務の在り方及び役割分担」が挙げられ、「チームとしての学校の実現に向け、教員が本来担うべき業務は何か、また、事務職員やスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、部活動指導員など様々な専門スタッフや支援人材の

役割分担及び連携の在り方はどうあるべきか」審議検討されることとなった。

平成29年12月には、文科大臣からの諮問を受けて審議の結果、中教審は「中間まとめ」を取りまとめ、このまとめにおいて、学校における働き方改革を進める上で、学校の組織運営体制の在り方の見直しが挙げられた。中間まとめでは、「チームとしての学校」という理念の下に、「事務職員の職務の見直しや共同学校事務室を位置付けるとともに、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、部活動指導員が新たに学校の職に位置付けられ、多様な専門性や経験を有する専門スタッフ等が学校の教育活動に参画する機会が増えつつある」と評価し、「チームとしての学校」体制を踏まえた学校の組織マネジメントを一層重視する必要があると提言している。

また、学校・教師が担う業務の明確化・適正化を図るため、中間まとめでは、「教育の質を向上させるためにも、教師だけでなく、「チームとしての学校」として、事務職員や専門的な知見をもち、児童生徒により効果的な指導・助言が行えるスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、部活動指導員等の専門スタッフとの役割分担を明確にすべきである」としている。この基本的な考えの下、中教審が学校・教師が担う14の業務の仕分けを行い、取り組むべき方策について検討が行われたが、外部支援スタッフについては、以下のような提言が盛り込まれている。

まず、「部活動」については、「学校職員として部活動の実技指導等を行う部活動指導員をはじめとした外部人材の活用を積極的に行うとともに、大会等の主催者においては、関連規定の改正等を行い、部活動指導員による引率を行えるようにすべきである」とし、部活動指導員の活用が教師の働き方改革につながる取組であるとしている。なお、中学校における部活動指導員については、平成30年度予算において、全国に4500人規模の部活動指導員の配置を支援するため、5億400万円の予算が計上されている。

次に「授業準備」については、「教材研究や指導案の作成等は、教師が担うべき業務であるが、例えば、授業で使用する教材等の印刷や物品等の準備のような補助的業務や理科の授業における実験や観察等について、授業中の支援に加え、実験の準備・片付けや教材開発の支援は、教師との連携の上で、サポートスタッフや理科の観察実験補助員が担うべきことも積極的に考えていくべきである」と提言している。教材準備などを行う学校補助職員の制度については、英国において、すでに、「教育を支援する職」である学校職員を拡充するため、教育雇用省が「教員が日常的にしなくともよい管理的業務及び事務的業務」25項目を提示し、2001年には、今後取り組むべき課題として「事務的な業務を教員から学校職員に移行するための支援体制を構築する」ことなどを提言した。これを受けて、2003年には、教育技能省、校長会、教員組合等との間に、「教員の労働時間等の業務負担軽減と多忙化解消に向けて～労働時間の基準設定」の全国協約が締結され、「教員が日常的に不必要な事務業務を行わない」「教員が適切なワーク・ライフ・バランスを保てる」などの労働条件整備の下、「教員や子供を支援するための学校職員の制度を改革する」ことが合意されたのである。今日、英国の学校における教員以外の専門スタッフの割合は、教員の51%に対し、49%を占め、教員が管理的業務及び事務的な業務を日常的に行わなくともよい体制が整えられている。こうした英国での取組を踏まえて、中教審でも、教材等の印刷や物品等の準備のような補助的業務を担うサポートスタッフ（学校補助職員）の配置を

提言したものと考えられる。なお、平成30年度文部科学省予算では、新規に「スクール・サポート・スタッフの配置」事業に12億円を計上し、全国に3000人規模のサポートスタッフの配置を支援することとなっている。

さらに、「支援が必要な児童生徒・家庭への対応」では、「通級による指導を受けている児童生徒や日常的にたんの吸引や経管栄養等のいわゆる「医療的ケア」が必要な児童生徒、日本語能力に応じた指導が必要な児童生徒も増えている」と指摘しつつ、「支援が必要な児童生徒・家庭への対応には教師の専門性とは異なる、より高度な専門性が必要であることから、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、特別支援教育のサポートができる専門的な人材、日本語指導ができる支援員や母語がわかる支援員の方がより効果的な対応ができる業務については、教師と連携しながら、これらの人材が中心となって担うべき」であるとしている。平成30年度予算では、児童生徒の学習サポート（外国人児童生徒等の学力向上の取組を含む。）、学校生活対応への支援などに47億7600万円の予算が計上され、7700人の多彩な人材がサポートスタッフとして学校の教育活動に参画する取組への支援が行われることとなっている。また、特別支援教育専門家等の配置事業として13億4000万円の予算が計上され、医療的ケアが必要な児童生徒のための「看護師」や、「理学療法士」・「作業療法士」・「言語聴覚士」等の外部専門家の配置（2117人）が行われることとなっている。さらに、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーの配置については、平成30年度予算において一層の拡充が図られ、スクールカウンセラーの配置では、26,000校から26,700校に配置拡充されるとともに、スクールソーシャルワーカーの配置では、5,047人から7,547人に配置が拡充されることとなっている（45億6900万円計上）。

以上述べたように、学校における働き方改革を推進するために、学校と教師の業務の役割分担・適正化や業務改善を着実に実行していくことを基本として、「チームとしての学校」の実現に向けた外部支援スタッフの配置促進が極めて重要な課題の一つであることが理解できる。

## 第Ⅱ部 質問紙調査にみる支援スタッフの実態と教員との協働性

### 第1章 質問紙調査の概要

坪谷 美欧子

#### はじめに

本章では、小学校・中学校の教員および学校支援スタッフがどのような勤務環境にあり、どのように連携・協力しているのかを明らかにし、多忙化縮減をめざす上での課題などについての考察を行う。教員および支援スタッフの雇用・勤務環境の改善や充実、さらには教員の多忙化縮減をめざす上での両者の協働の課題などについての総合的な考察のために、本研究チームが2017年に行った5県を対象にした質問紙調査の結果の概要を明らかにする。

#### 1. 調査の概要

調査時期は2017年1～3月で、調査対象校は、神奈川県・兵庫県・愛知県・千葉県・静岡県の公立小中学校を対象に調査票を配布した。調査対象者としては、教務主任・各学年代表・支援スタッフ（スクールカウンセラー、学校司書、外国人児童生徒への日本語指導員、学習支援員、部活動指導員を各校1人ずつ。ボランティアは除く）である。調査方法は、上記の県教職員組合を通じて各校へ調査票を郵送して自記式で回答してもらった。学校の抽出方法は、できるだけ地域などに偏りが生じないように県教職員組合に選定を依頼した。

5県の選定理由としては、本調査では支援スタッフ調査に日本語指導が必要な児童・生徒に対する日本語指導員を含めたため、文部科学省による調査「日本語指導が必要な児童生徒」で在籍数が比較的多い県を配布対象とした。外国籍住民が多い工業・産業地域においては、全体として経済的な問題を抱えた世帯が多い点も共通の課題であるため、域内の学校も様々な課題を抱えていることを予想した。これらの条件にもとづき、各県の学校数から計量分析に必要なサンプル数が得られる5県を選んだ。

#### 2. 調査項目

本調査は、以下の問題意識から調査項目を作成した。教務主任調査では、まず勤務校について、①基本的状況、②児童生徒の状況、③支援スタッフの勤務状況、④支援スタッフとの連携・協力体制、そして本人については⑤勤務の実態や負担感、から構成されている。学年代表調査では、①担当学年の状況、②本人と支援スタッフとの連携・協力体制、③本人の勤務の実態や負担感について尋ねている。支援スタッフ調査は、①勤務実態、②質問紙を受け取った学校の教員との連携体制、③仕事の満足度について質問している。

表1 調査票の有効回収率

		配布数	有効回答数	有効回収率
小学校	教務主任	240	214	89.2%
	学年代表	1440	1285	89.2%
	スクールカウンセラー	240	84	35.0%
	学校司書	240	120	50.0%
	外国人児童生徒への日本語指導員	240	45	18.8%
	学習支援員	240	213	88.8%
中学校	教務主任	420	351	83.6%
	学年代表	1260	1040	82.5%
	スクールカウンセラー	420	269	64.0%
	学校司書	420	142	33.8%
	外国人児童生徒への日本語指導員	420	62	14.8%
	学習支援員	420	236	56.2%
	部活動指導員	420	75	17.9%

※ 有効回収率は有効回答数／配布数。支援スタッフ票は、当該支援スタッフが勤務していない学校にも配布されているため、回収率が低くなっている場合がある。

### 3. 調査回答者の概要

#### (1) 教員調査

男女比は男性が60.2%、女性が39.8%で、男性教員の比率が高い。

年齢は、「29歳以下」が4.9%、「30-39歳」が18.2%、「40-49歳」が34.6%、「50-59歳」が38.3%、「60歳以上」が3.9%で、40～50代の教員が多い。

一番年下の子供の年齢については、「0～3歳」10.0%、「4～6歳」7.1%、「7～12歳」14.6%、「13～18歳」17.8%、「19歳以上」24.3%、「子供はいない」26.2%である。

家族の介護については、「介護をしていない」が86.7%で、「自宅で介護をしている」4.9%、「自宅外で介護をしている」8.4%で、要介護の家族を持つ回答者は少数といえる。

勤務校の学校規模児童生徒数については、「49人以下」0.7%、「50-99人」2.3%、「100-199人」8.8%、「200-299人」11.0%、「300-399人」13.8%、「400-499人」14.5%、「500-599人」14.3%、「600-699人」12.2%、「700-799人」10.4%、「800人以上」11.9%となっている。

1週間あたりの担当授業時数（平均）は、小学校では教務主任が13.6時間、学年代表が25.0時間、中学校では教務主任が14.0時間、学年代表が17.8時間という結果となっている。

学年代表教員の学級担任の担当状況は、小学校で「担任をしている」が98.9%、中学校で74.9%である。

部活動顧問の担当状況（中学校）としては、「文化部」が78.7%、「運動部」が15.3%、「担当をしていない」と回答した教員は6.0%であった。

(2) 支援スタッフ調査

男女比は男性が18.1%、女性が81.9%であり、回答者は著しく女性に偏る傾向にある。

年齢は、「20-29歳」が12.2%、「30-39歳」が16.5%、「40-49歳」が31.3%、「50-59歳」が24.0%、「60歳以上」が16.1%と40～50代が多いことがわかる。

一番年下の子供の年齢については、「0～3歳」3.3%、「4～6歳」5.8%、「7～12歳」16.6%、「13～18歳」17.0%、「19歳以上」28.8%、「子供はいない」28.4%である。

家族の介護については、「介護をしていない」が86.5%で、「自宅で介護をしている」4.8%、「自宅外で介護をしている」7.7%、で要介護の家族を持つ回答者は少数といえる。

表2 支援スタッフの取得免許・資格の種類 (%)

	小学校				中学校				
	スクール カウンセラー	学校 司書	日本語 指導員	学習 支援員	スクール カウンセラー	学校 司書	日本語 指導員	学習 支援員	部活動 指導員
一種教員免許状	25.3	25.2	40.9	55.0	24.3	33.1	32.3	65.1	46.7
二種教員免許状	6.0	18.5	20.5	30.8	8.6	26.1	21.0	24.7	10.7
専修教員免許状	6.0	0.0	2.3	1.9	4.5	0.0	1.6	0.9	5.3
臨床心理士資格	72.3	0.0	0.0	0.0	73.0	0.0	0.0	0.0	0.0
認定心理士資格	12.0	0.0	0.0	0.9	14.2	0.0	0.0	1.3	0.0
司書・司書補資格	0.0	44.5	2.3	1.9	0.7	51.4	0.0	3.8	1.3
司書教諭資格	3.6	18.5	4.5	7.6	1.1	40.8	0.0	4.3	1.3
保育士資格	8.4	7.6	6.8	10.4	1.9	2.8	0.0	4.7	0.0
2級以上の 英検・数検・漢検	14.5	13.4	22.7	7.6	11.2	21.8	22.6	14.9	2.7
日本体育協会 認定資格	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	1.6	2.6	18.7
日本トレーニング 協会認定資格	0.0	0.0	2.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
2級以上の 日本語能力試験	0.0	0.0	2.3	0.5	0.0	0.0	14.5	0.0	0.0
日本語教師	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	8.1	0.4	0.0
その他	14.5	0.8	13.6	10.4	19.9	5.6	16.1	8.1	14.7
関連する免許・資 格は持っていない	1.2	21.0	29.5	15.2	4.5	9.9	19.4	14.9	29.3

取得している免許・資格については、約6割の支援スタッフが教員免許を持っていることがわかる。資格別では、「一種教員免許状」40.5%、「二種教員免許状」19.3%、「専修教員免許状」2.3%、「臨床心理士資格」20.5%、「認定心理士資格」4.3%、「司書・司書補資格」11.5%、「司書教諭資格」9.2%、「保育士資格」4.9%、「2級以上の英検・数検・漢検など」13.3%、「日本体育協会認定資格」1.8%、

「日本トレーニング協会認定資格」0.1%、「2級以上の日本語能力試験」0.9%、「日本語教師」0.8%、「その他」11.4%、「関連する免許・資格は持っていない」13.3%となっている。

つぎの表3は、支援スタッフとしての経験年数をスタッフごとにまとめたものだが、支援スタッフごとに経験年数にはばらつきがあることがわかる。

表3 支援スタッフの経験年数 (%)

	小学校				中学校				
	スクール カウンセラー	学校 司書	日本語 指導員	学習 支援員	スクール カウンセラー	学校 司書	日本語 指導員	学習 支援員	部活動 指導員
1年目	6.0	16.0	20.0	23.9	7.1	16.9	14.5	31.1	22.7
2～3年目	22.6	34.5	20.0	30.5	14.6	28.2	33.9	23.0	29.3
4～5年目	17.9	26.9	15.6	20.7	15.7	14.8	6.5	17.4	12.0
6～7年目	6.0	4.2	11.1	11.3	10.1	12.0	17.7	12.3	2.7
8～9年目	9.5	9.2	8.9	7.5	13.1	9.2	9.7	6.4	9.3
10年目以上	38.1	9.2	24.4	6.1	39.6	19.0	17.7	9.8	24.0

以上、本調査の概要についてまとめたが、5県の小中学校における大規模なサンプルからきわめて高い有効回収率を得られた本調査の分析をとおして、これまであまり明らかになっていなかった支援スタッフの勤務実態や課題および教員との協働について、質問紙調査結果からアプローチすることが可能になるだろう。

なお以下の結果は有効回答が得られたものをもとに算出した。



## 第2章 スクールカウンセラーとの連携と教員の業務負担との関連

神林 寿幸

### 1 課題設定—スクールカウンセラーの配置・連携によって、教員の業務負担は軽減しうるのか？

#### (1) チーム学校と学校における働き方改革におけるスクールカウンセラーへの期待の高まり

本稿の目的は、スクールカウンセラー（以下、SC）と教員との連携状況の違いによって、教員の業務負担がどの程度変わることについて分析し、教員とSCとの連携を促進することで、教員の業務負担は軽減しうるのかについて考察することにある。

周知のとおり、近年、教員の業務負担軽減に対する社会的・政策的関心が集まっている。2014年6月にOECD第2回国際教員指導環境調査（Teaching and Learning International Survey、TALIS2013）の結果が公表され、日本の教員は授業以外の課外活動や事務処理に費やす時間が長いことが明らかにされた<sup>1</sup>。TALIS2013の結果を受けて、2014年7月に、下村文部科学大臣（当時）から中央教育審議会に対して「これからの学校教育を担う教職員やチームとしての学校の在り方について」が諮問された<sup>2</sup>。同年11月からのチームとしての学校・教職員の在り方に関する作業部会における約1年5カ月の議論を経て、2015年12月に中央教育審議会は最終答申を示した。最終答申では、海外に比べて日本の学校に配置されている教員以外のスタッフが少なく、そのため日本の教員は多くの業務を担わざるを得ない実態が指摘された。そのうえで、今後教員が子供と向き合う時間を確保するためには、SCをはじめとした心理の専門スタッフ等が教育活動や学校運営に参加し、専門スタッフが教員との連携できる体制を整備することが重要であると言及された<sup>3</sup>。

さらに、2017年4月に文部科学省「平成28年度教員勤務実態調査」結果の速報が公表され、10年前に比べて教員の長時間労働化が進んでいることが示された<sup>4</sup>。これを受けて同年6月に、松野文部科学大臣（当時）は中央教育審議会に「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」を諮問した<sup>5</sup>。そして7月から、中央教育審議会における学校における働き方改革特別部会で審議が始まり、12月には同部会より審議の

<sup>1</sup> 国立教育政策研究所編『教員環境の国際比較—OECD国際教員指導環境調査（TALIS）2013年調査結果報告書—』明石書店、2014年。

<sup>2</sup> 中央教育審議会『チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について（答申）』2015年（[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/\\_icsFiles/afieldfile/2016/02/05/1365657\\_00.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/_icsFiles/afieldfile/2016/02/05/1365657_00.pdf)、2018年10月1日確認）。

<sup>3</sup> 同上、10頁。

<sup>4</sup> 文部科学省初等中等教育局「教員勤務実態調査（平成28年度）の集計（速報値）について」[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/29/04/\\_icsFiles/afieldfile/2017/04/28/1385174\\_002.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/29/04/_icsFiles/afieldfile/2017/04/28/1385174_002.pdf)[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/29/04/\\_icsFiles/afieldfile/2017/04/28/1385174\\_002.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/29/04/_icsFiles/afieldfile/2017/04/28/1385174_002.pdf)（2018年10月1日確認）を参照。なお、2018年9月27日に同調査の確定値が公表された（[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/30/09/1409224.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/30/09/1409224.htm)、2018年10月1日確認）。

<sup>5</sup> 文部科学省「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（諮問）」[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1397081.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1397081.htm)（2018年10月1日確認）。

「中間まとめ」が示された<sup>6</sup>。「中間まとめ」では、これまで学校・教員が担ってきた業務を、①基本的には学校以外が担うべき業務、②学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務、③教師の業務だが、負担軽減が可能な業務という3つから、教員業務の見直しと教員の働き方改革を図ることが示された。このうち、「③教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」には、「支援が必要な児童生徒・家庭への対応」が含まれており、これについて「スクールカウンセラー〔中略〕などの専門スタッフが、当該業務の一部について担う方が児童生徒に効果的な対応ができる場合もある」として<sup>7</sup>、教員とSCとの連携の重要だとされている。

このように、チーム学校や学校における働き方改革という教員の業務負担軽減にむけた政策の中で、教員とSCとの連携が注目されている。

## (2) 先行研究の到達点と課題析出—SCとの連携による教員の業務負担の緩衝効果検証の必要性

ここで、教師ストレス・バーンアウト研究や教員の多忙化を客観的に捉える研究を総称して教員の業務負担研究ということにすると、教員の業務負担研究は、2000年以降から教員研究の中でも高い関心をもって取り組まれてきたテーマである<sup>8</sup>。そして、これらの研究、すなわちストレス、バーンアウト、負担感という主観的な心理的負担に着目するもの、労働時間や勤務実態などの客観的な負担に着目するものも、ともに教員の業務負担を規定する要因について、実証的に明らかにしてきた。

まず、教員個人に関する要因である。性別<sup>9</sup>、年齢や教職歴<sup>10</sup>、職種<sup>11</sup>、主任や部活動顧問等の担当状況の違い<sup>12</sup>、担当学級の規模<sup>13</sup>によって、教員の労働時間やストレス状態が異なることが示されてきた。特に性別については、男性教員よりも女性教員の方が心理的負担を強く感じる傾向を示す研究が多く、その背景として、仕事以外の家事や育児の負担が影響していることが推察されてきた<sup>14</sup>。

<sup>6</sup> 文部科学省「学校における働き方改革特別部会」[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo3/079/index.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/079/index.htm) (2018年10月1日確認)。

<sup>7</sup> 中央教育審議会『新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について(中間まとめ)』2017年、15頁 ([http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo3/079/index.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/079/index.htm)、2018年10月1日確認)。

<sup>8</sup> 油布佐和子「教師という仕事 序論」油布佐和子編著『教師という仕事』日本図書センター、2009年、3-18頁。

<sup>9</sup> Anderson, Mary Beth G. & Iwanicki, Edward F. "Teacher Motivation and Its Relationship to Burnout," *Educational Administration Quarterly*, Vol.20 No.2, 1984, 109-132; 金子劭榮・針田愛子「小・中学校教師の職場ストレスに関する分析」『金沢大学教育学部紀要(教育科学編)』第42号、1993年、1-10頁など。

<sup>10</sup> Russell, Daniel W., Altmaier, Elizabeth & Dawn Van Velzen. "Job-related Stress Social Support, and Burnout among Classroom Teachers," *Journal of Applied Psychology*, Vol.72, 1987, 269-274, 35, 261-27; 伊藤美奈子「教師のバーンアウト傾向を規定する諸要因に関する探索的研究—経験年数・教職観タイプに着目して—」『教育心理学研究』第48巻第1号、2000年、12-20頁など。

<sup>11</sup> 小林正行「管理職の勤務の実態」堀内孜編著『学校組織・教職員勤務の実態と改革課題』多賀出版、2001年、217-228頁など。

<sup>12</sup> 宗像恒次・椎谷淳二「中学校教師の燃えつき状態の心理社会的背景」土居健郎監修『燃え尽き症候群—医師・看護婦・教師のメンタルヘルス—』金剛出版、1988年、96-131頁; 樋口健・鈴木尚子「小学校・中学校の教員の残業時間に関する要因分析」国立教育政策研究所編『教員業務軽減・効率化に関する調査研究(報告書)』(国立教育政策研究所平成20年度重点配分経費報告書、研究代表者:青木栄一)2009年、9-46頁など。

<sup>13</sup> 神林寿幸『公立小・中学校教員の業務負担』大学教育出版、2017年など。

<sup>14</sup> 前掲の宗像・椎谷など。

さらに、教員のストレス・バーンアウト研究は、職務ストレスナーに着目してきた。これには、長時間労働<sup>15</sup>、職務の過重さ<sup>16</sup>、多忙さ<sup>17</sup>といった量的負荷があげられる。また、職務内容に対する葛藤や職務内容の曖昧さ<sup>18</sup>といった職務の特質に注目するものがあり、保護者対応と教員のストレスとの関連を指摘する知見<sup>19</sup>があげられる。職務ストレスナーとしては、児童生徒に関する教育課題への対応も一つにあげられる。児童生徒の問題行動が多いと感じる教員のバーンアウト傾向や負担感の強さが示されている<sup>20</sup>。

また、教員の業務負担の規定要因として、職場の状況に着目する研究もある。例えば、校種の違い<sup>21</sup>、学校規模<sup>22</sup>、職場での同僚関係<sup>23</sup>が、教員の業務負担の軽重を左右する要因として示されている。特に同僚関係については、同僚性による「癒しの機能」<sup>24</sup>、社会的支援 (social support) によるストレスの緩和<sup>25</sup>が言及されるように、良好な同僚関係は、教員の心理的負担を緩衝する効果として注目されてきた。

このように教員の業務負担に関する研究では、教員の業務負担を規定する要因に関する一定の成果が蓄積されてきた。しかし、チーム学校や学校における働き方改革で期待される、SCの配置や教員とSCとの連携によって、教員の業務負担が軽減することを示す、またこれを検証する研究は皆無に等しい。

そこで、本稿では、教員とSCとの連携状況の違いによって、教員の業務負担は異なりうるのかを分析する。そして、現在進められているチーム学校や学校における働き方改革が想定するような形で、

<sup>15</sup> 三沢元彦「小・中学校教師のメンタルヘルスとバーンアウト—生活実態を通して—」『法政大学 大学院紀要』第68号、2012年、97-107頁。

<sup>16</sup> Bryne, Barbara M. "The Nomological Network of Teacher Burnout: A Literature Review and Empirically Validated Model", Roland Vandenberghe, & A. Michel Huberman [Eds.] *Understanding and Preventing Teacher Burnout*, Cambridge: Cambridge University Press, 1999, 15-37.

<sup>17</sup> 八並光俊・新井肇「教師バーンアウトの規定要因と軽減方法に関する研究」『カウンセリング研究』第34巻第3号、2001年、249-260頁など。

<sup>18</sup> Papastylianou, Antonia., Kaila, Maria., & Polychronopoulos, Michael. "Teachers' Burnout, Depression, Role Ambiguity and Conflict," *Social Psychology of Education*, Vol.12 No.3, 2009, 295-314; 高木亮『教師の職業ストレス』ナカニシヤ出版、2015年。

<sup>19</sup> Friedman, Isaac A. "Burnout in School Principals: Role Related Antecedents," *Social Psychology of Education*, Vol.5, 2002, 229-251; 久保田真功「保護者や子供の問題行動の増加は教師バーンアウトにどのような影響を及ぼしているのか?」『日本教育経営学会紀要』第55号、2013、82-97頁。

<sup>20</sup> Friedman, Isaac A. "Student Behavior Patterns Contributing to Teacher Burnout," *The Journal of Educational Research*, Vol.88 No.5, 1995, 281-289; 岡東壽隆・鈴木邦治『教師の勤務構造とメンタル・ヘルス』多賀出版、1997年。

<sup>21</sup> 前掲の岡東・鈴木など。

<sup>22</sup> 大谷奨「教職員の勤務時間」堀内孜編著『学校組織・教職員勤務の実態と改革課題』多賀出版、2001年、197-215頁。

<sup>23</sup> Bakker, Arnold B., Demerouti, Evangelia, Euwema, Martin C. "Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout," *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.10 No.2, 2005, 170-180; 露口健司・高木亮「マルチレベルモデルによる教員バーンアウトの決定要因分析—県立学校教員に焦点をあてて—」『日本教育経営学会紀要』第56号、2014年、82-97頁など。

<sup>24</sup> 紅林伸幸「協働の同僚性としての《チーム》—学校臨床社会学から—」『教育学研究』第74巻 第2号、2007年、36-50頁。

<sup>25</sup> Cobb, Sidney. "Social Support as a Moderator of Life Stress," *Psychosomatic Medicine*, Vol.38 No.5, 1976, 300-314.

教員とSCとの連携を進めることで、教員の業務負担軽減が達成されうるのかについて考察を行う。

## 2 データと分析項目

### (1) データ

本分析には、筆者らが実施した「教員の勤務環境と支援スタッフに関する実態調査」データを使用する。本調査は2017年1～3月に、千葉・神奈川・静岡・愛知・兵庫5県の公立小学校240校、公立中学校420校の教務主任、各学年から1名ずつ選ばれた学年代表教員を対象に実施された。

このうち、本分析対象は以下に記す変数すべてについて有効回答が得られた学年代表教員1,964名(小学校1,094名、中学校870名)である。

### (2) 調査項目

**教員の業務負担**：本分析では、先行研究が教員の業務負担について、労働時間という客観的な負担と、負担感という主観的な負担に着目してきたことになり、「週の時間外勤務時間」と「業務負担感」の2つに着目する。前者が客観的な教員の業務負担、後者が主観的な教員の業務負担となる。

「週の時間外勤務時間」は「勤務日の始業時刻前の仕事時間」「勤務日の終業時刻後の仕事時間」「休日の仕事時間」の3変数を主成分分析で合成したものを使用する<sup>26</sup>。

「業務負担感」には、「仕事の負担感から解放されない」という質問項目を用いる(1=まったくあてはまらない、2=あまりあてはまらない、3=まああてはまる、4=とてもあてはまる)。

**SCとの連携状況**：これには「スクールカウンセラーとどのくらいの連絡・調整を行っているか」という質問項目を使用する(1=勤務していない及びまったくしていない、2=あまりしていない、3=まあしている、4=十分にしている)。

**職務ストレス**：これには、「担当学年の児童生徒数」と「担当学年の児童生徒をめぐる課題状況」を設定する。「担当学年の児童生徒をめぐる課題状況」とは、調査対象教員の学年における「日本語指導が必要な児童生徒数」「就学援助・生活保護を受けている世帯の児童生徒数」「年間30日以上欠席している児童生徒数」「通常学級に在籍する特別な支援を必要とする児童生徒数」を主成分分析で合

<sup>26</sup> 「週の時間外勤務時間」に関する主成分分析の結果は、下記の通りである。

「週の時間外勤務時間」に関する主成分分析		
変数	小学校	中学校
勤務日の始業時刻前の仕事時間	.700	.766
勤務日の終業時刻後の仕事時間	.818	.832
休日の仕事時間	.619	.637
固有値	1.542	1.685
寄与率	51.395	56.160

(注) 値は主成分負荷量。

成したものを使用する<sup>27</sup>。

**個人特性：**「女性ダミー」（0 = 男性、1 = 女性）、「年齢」（実数）、「就学前の子供有りダミー」（1 = 子供の年齢が0～3歳または4～6歳である、0 = それ以外）、「教務主任ダミー」（0 = 教務主任を担当していない、1 = 教務主任を担当している）、「同僚関係の良好さ」（「職場の人間関係が良好である」に対して、1 = まったくあてはまらない、2 = あまりあてはまらない、3 = まああてはまる、4 = とてもあてはまる）、「部活動顧問ダミー（中学校のみ）」（0 = 部活動顧問を担当していない、1 = 部活動顧問を担当している）を設定する。

**学校特性：**「校務支援システム導入ダミー」（0 = 未導入、1 = 導入）、「学校支援地域本部設置ダミー」（0 = 未設置、1 = 設置）、「コミュニティ・スクール指定ダミー」（0 = 未指定校、1 = 指定校）、「研究指定校ダミー」（0 = 非該当、1 = 該当）の4つを設定する<sup>28</sup>。なお、これらの学校特性は、学年代表教員が勤務する学校の教務主任が回答した調査票データを使用する。

以上、分析に使用する調査項目に関する記述統計量は、表1のとおりである。

### 3 分析方法

本分析には、マルチレベル分析を使用する。本分析データは、学校—教員という入れ子構造を有するからである。一般に入れ子構造をもつデータでは、通常の最小二乗法による回帰分析が前提とする調査対象者の独立性が担保されていない可能性が高い。このようなデータに最小二乗法による回帰分析を行うと、回帰係数の標準誤差が過小評価され、第1種の過誤が生じやすく、回帰係数の有意性の検定が甘くなる<sup>29</sup>。そのため、標本間の独立性が成立しない入れ子構造を有するデータには、マルチレベル分析を行うのが望ましい<sup>30</sup>。

実際に、教員の業務負担研究の先行研究<sup>31</sup>でも、マルチレベル分析を用いて教員の業務負担につい

<sup>27</sup> 「担当学年の児童生徒をめぐる課題状況」に関する主成分分析の結果は、下記の通りである。

「担当学年の児童生徒をめぐる課題状況」に関する主成分分析		
変数	小学校	中学校
日本語指導が必要な児童生徒数	.561	.451
就学援助・生活保護を受けている世帯の児童生徒数	.783	.821
年間30日以上欠席している児童生徒数	.650	.769
通常学級に在籍する特別な支援を必要とする児童生徒数	.703	.555
固有値	1.843	1.776
寄与率	46.070	44.411

（注）値は主成分負荷量。

<sup>28</sup> 当初、「学校規模」も分析モデルに組み込もうとしたが、これは「担当学年の児童生徒数」と非常に強い相関が確認され（小学校で相関係数が.791、中学校が.963）多重共線性が発生するおそれがあるため、本分析では除外した。

<sup>29</sup> 宮崎康夫「階層線形モデル（HLM）の教育研究への応用と分析結果の教育政策への利用の観点」『日本テスト学会誌』第3巻 第1号、2007年、123-146頁。

<sup>30</sup> 筒井淳也・不破麻紀子「計量社会学ワンステップアップ講座（1）マルチレベル・モデルの考え方と実践」『理論と方法』第23巻 第2号、2008年、139-149頁。

<sup>31</sup> 前掲の露口・高木と神林など。

て分析が行われてきた。本分析はこうした先行研究にならい、レベル1に教員、レベル2に学校を想定したマルチレベル分析を行う。

表1 記述統計量

	小学校				中学校			
	平均値	標準偏差	最小値	最大値	平均値	標準偏差	最小値	最大値
週の時間外勤務時間	.000	1.000	-2.012	2.425	.000	1.000	-2.366	1.966
業務負担感	3.218	.740	1	4	3.136	.763	1	4
SCとの連携状況	2.205	.918	1	4	2.854	.766	1	4
担当学年の児童生徒数	90.289	52.269	5	727	150.439	75.538	11	382
担当学年の児童生徒をめぐる課題状況	.000	1.000	-1.112	11.653	.000	1.000	-1.334	8.180
女性ダミー	.601	.490	0	1	.252	.434	0	1
年齢	43.747	10.177	23	65	48.054	8.304	23	63
就学前の子供有りダミー	.188	.391	0	1	.187	.390	0	1
教務主任ダミー	.104	.306	0	1	.070	.255	0	1
同僚関係の良好さ	3.174	.640	1	4	3.076	.625	1	4
部活動顧問ダミー					.946	.226	0	1
校務支援システム導入ダミー	.714	.452	0	1	.751	.433	0	1
学校支援地域本部設置ダミー	.066	.248	0	1	.049	.217	0	1
コミュニティ・スクール指定ダミー	.035	.183	0	1	.040	.197	0	1
研究指定校ダミー	.187	.390	0	1	.224	.417	0	1
学校数		214				345		
教員数		1,094				870		

#### 4 小学校教員の業務負担に関するマルチレベル分析

マルチレベル分析の実施にあたっては、それぞれ6つのモデルを構築した。Model. 1はヌルモデルといい、説明変数を一切投入していないモデルである。これは被説明変数の学校間分散・学校内分散に関する基礎情報を提供してくれる。Model. 2はModel. 1に個人特性を投入したモデル、Model. 3はModel. 2に職務ストレッサーを投入したモデル、Model. 4はModel. 3にSCとの連携状況を投入したモデル、Model. 5はSCとの連携状況と担当学年の児童生徒をめぐる課題との交互作用項を投入したモデル、そしてModel. 6はModel. 5に学校特性を投入したモデルとなっている。

小学校教員の業務負担に関するマルチレベル分析を行ったところ、「週の時間外勤務時間」を被説明変数とした分析結果として表2のようなものが、「業務負担感」を被説明変数とした分析結果として、表3のような結果が得られた。

##### (1) 時間外勤務時間に関する分析結果

表2より、小学校教員の時間外勤務時間を規定する要因について、次の4点が指摘できる。第1は、本分析が着目するSCとの連携と小学校教員の時間外勤務時間との間には、有意な関連が確認できなかった。すなわち、SCとの連携を行っているという小学校教員と、SCとの連携をしていないという小学校教員との間に、時間外勤務時間に差異がみられなかった。

第2は、担当学年に課題のある児童が多い小学校教員ほど、時間外勤務時間が長かった。担当する

学年に就学援助を受けている世帯の児童や不登校児童等が多い小学校教員は、相対的に時間外勤務時間が長い傾向が確認された。

第3は、その他設定した説明変数について着目すると、若手の小学校教員ほど、時間外勤務時間が長いことである。これは、近年の文部科学省や都道府県が実施した教員勤務実態調査で、「30歳以下の教員」の学内勤務時間が長いという結果<sup>32</sup>と整合的である。若手教員は授業準備等の業務に慣れずに、長時間労働になりやすいと推察される。

第4は、小学校教員の時間外勤務時間について、学校間分散が確認されたことである。Model. 1～Model. 6ではいずれも学校間分散が統計的に有意であった。ただし、級内相関係数、ここでは時間外勤務時間の全分散に占める勤務する学校の違いによる分散の割合に着目すると、おおむねどのモデルも.06程度にとどまった。そのため、特定の小学校に長時間労働の教員が集中するというわけでは必ずしもないといえる。

## (2) 業務負担感に関する分析結果

表3より、小学校教員の業務負担感の規定要因について、次の4点が指摘できる。第1は、SCとの連携状況と小学校教員の業務負担感との間に、有意な関連性が確認できなかった。SCと連携しているという小学校教員とSCと連携していないという小学校教員との間に、業務負担感に差異は見られなかった。

第2は、担当学年の児童生徒をめぐる課題の多い小学校教員ほど、SCとの連携を行っている可能性である。表3のModel. 3では、担当学年の児童生徒をめぐる課題と小学校教員の業務負担感との間に有意な関連が確認された。しかし、SCとの連携状況を投入したModel. 4、さらに両者の交互作用項を投入したModel. 5やModel. 6では、担当学年の児童生徒をめぐる課題と小学校教員の業務負担感

表2 「週の時間外勤務時間」に関するマルチレベル分析（小学校）

	Model.1		Model.2		Model.3		Model.4		Model.5		Model.6	
	$\gamma$	SE	$\gamma$	SE	$\gamma$	SE	$\gamma$	SE	$\gamma$	SE	$\gamma$	SE
切片	.003	.034	.570	** .218	.642	** .226	.681	** .236	.700	** .237	.642	** .245
女性ダミー			.023	.066	.023	.066	.025	.066	.026	.066	.025	.066
年齢			-.010	** .003	-.010	** .003	-.010	** .003	-.010	** .003	-.009	** .003
就学前の子供有りダミー			-.115	.083	-.129	.084	-.129	.084	-.130	.084	-.128	.084
教務主任ダミー			.058	.100	.052	.099	.051	.099	.049	.099	.043	.099
同僚関係の良好さ			-.037	.048	-.037	.048	-.037	.048	-.036	.048	-.038	.048
担当学年の児童生徒数					-.001	.001	-.001	.001	-.001	.001	-.001	.001
担当学年の児童生徒をめぐる課題状況					.072	* .036	.074	* .036	.174	† .097	.175	† .097
SCとの連携状況							-.019	.034	-.021	.034	-.021	.034
SCとの連携状況 ×担当学年の児童生徒をめぐる課題									-.043	.038	-.046	.038
校務支援システム導入ダミー											.048	.075
学校支援地域本部設置ダミー											.151	.148
コミュニティ・スクール指定ダミー											-.016	.200
研究指定校ダミー											.043	.088
学校内分散	.939	** .045	.931	** .044	.928	** .044	.928	** .044	.926	** .044	.926	** .044
学校間分散	.060	* .025	.059	* .025	.057	* .025	.057	* .025	.058	* .025	.056	** .025
級内相関係数		.060		.059		.058		.058		.059		.057
逸脱度		3096.364		3085.797		3081.253		3080.931		3079.684		3077.810
教員数								1094				
学校数								214				

(注) \*\* $p < .01$ , \* $p < .05$ , † $p < .10$ .

<sup>32</sup> 神林寿幸・青木栄一「日本の教員の働き方の現状」『季刊教育法』第198号、2018年、47-54頁。

との間に有意な関連は確認されなかった。以上から、担当学年の児童生徒をめぐる課題と小学校教員のSCとの連携状況との間には関連はうかがえる。ただし、先に見たように、SCとの連携状況と小学校教員の業務負担感との間に有意な関連がみられないため、担当学年の児童生徒をめぐる課題が多い小学校教員がSCとの連携を十分行ったとしても、必ずしもこれが小学校教員の業務負担感軽減にはつながっていない実態が推察される。

表3 「業務負担感」に関するマルチレベル分析（小学校）

	Model.1		Model.2		Model.3		Model.4		Model.5		Model.6										
	$\gamma$	SE	$\gamma$	SE	$\gamma$	SE	$\gamma$	SE	$\gamma$	SE	$\gamma$	SE									
切片	.519	**	.025	3.154	**	.161	3.144	**	.166	3.072	**	.174	3.056	**	.174	3.140	**	.180			
女性ダミー			.159	**	.049	.162	**	.049	.158	**	.049	.157	**	.049	.160	**	.048				
年齢			.002	.002	.003	.002	.003	.002	.003	.002	.003	.002	.003	.002	.002	.002	.002				
就学前の子供有りダミー			.108	†	.062	.097	.062	.096	.062	.097	.062	.097	.062	.097	.062	.097	.062				
教務主任ダミー			-.039	.073	-.039	.073	-.038	.073	-.036	.073	-.036	.073	-.030	.073	-.030	.073					
同僚関係の良しさ			-.047	.035	-.045	.035	-.045	.035	-.045	.035	-.045	.035	-.044	.035	-.044	.035					
担当学年の児童生徒数					.000	.001	.000	.001	.000	.001	.000	.001	.000	.001	.000	.001					
担当学年の児童生徒をめぐる課題状況					.054	*	.026	.050	†	.026	-.032	.071	-.032	.071	-.032	.071					
SCとの連携状況							.036	.025	.037	.025	.035	.025	.035	.025	.035	.025					
×担当学年の児童生徒をめぐる課題									.035	.028	.037	.028	.037	.028	.037	.028					
校務支援システム導入ダミー																	-.072	.054			
学校支援地域本部設置ダミー																		-.091	.107		
コミュニティ・スクール指定ダミー																			-.012	.144	
研究指定校ダミー																				-.068	.063
学校内分散	.519	**	.025	.513	**	.024	.513	**	.024	.510	**	.024	.509	**	.024	.509	**	.024			
学校間分散	.028	**	.013	.026	*	.013	.024	†	.013	.026	*	.013	.026	*	.013	.024	†	.013			
級内相関係数	.051		.048		.044		.048		.049		.046										
逸脱度	2439.454		2424.211		2419.357		2417.281		2415.773		2411.846										
教員数							1094														
学校数							214														

(注) \*\* $p < .01$ , \* $p < .05$ , † $p < .10$ .

第3は、その他に設定した説明変数に着目すると、女性の小学校教員ほど業務負担感が強い傾向があった。これは先行研究と整合的な結果であり、この背景には仕事以外の家事負担による影響も考えられる。

第4は、小学校教員の業務負担感は、時間外勤務時間に比べて、教員個人の要因に左右されている点である。表3のModel.1～Model.6より、小学校教員の業務負担感に関する級内相関係数は.05程度であった。つまり小学校教員の業務負担感の全分散の5%程度が、勤務する学校特性による違いによって説明されることを意味する。先の小学校教員の時間外勤務時間では級内相関係数は.06程度であった。そのため、若干ではあるが、時間外勤務時間に比べて業務負担感の方は、小学校教員個人に由来する要因の影響を受けやすいといえる。これも先行研究と同様の結果が得られたといえる<sup>33</sup>。

## 5 中学校教員の業務負担に関するマルチレベル分析

### (1) 時間外勤務時間に関する分析結果

中学校教員の時間外勤務時間に関するマルチレベル分析を行ったところ、表4のような結果が得られた。表4より、中学校教員の時間外勤務時間を規定する要因について、次の4点が指摘できる。

第1は、SCとの連携と中学校教員の時間外勤務時間との間に、正に有意な関連が確認された。つまり、

<sup>33</sup> 前掲の露口・高木を参照。



SCとの連携を行っているという中学校教員ほど、時間外勤務時間が長かった。SCとの連携には時間がかかるため、中学校教員の時間外勤務時間が長くなる可能性が示唆される。

第2は、その他に設定した説明変数について着目すると、中学校で時間外勤務時間が長い教員は、男性教員、若手教員、部活動顧問教員であった。これらはいずれも先行研究と同様の結果が得られた。特に女性教員の時間外勤務時間が短いということについて、この背景には家庭で家事や育児等があることがこれまでも指摘されており、本分析結果も必ずしも女性教員が休養のための時間を多く確保できていることを表すものではないと考えられる。

第3は、他方で、学校支援地域本部を設置している中学校の教員ほど、時間外勤務時間が短かった。地域住民と協働することによって、業務が円滑に進んでいるところもあるのかもしれない。

第4は、中学校教員の時間外勤務時間について、学校間分散が確認されなかった。Model.1～Model.6では5%水準以内ではいずれも有意でなかった。このことから、どの中学校も一定の教員の時間外勤務時間が存在することを意味し、特定の中学校に長時間労働の教員が集中しているわけではなかった。

(2) 中学校教員の業務負担感に関する分析結果

中学校教員の業務負担感の規定要因に関する分析結果として、表5のような結果が得られた。表5より、次の4点が指摘できる。第1は、SCとの連携状況と中学校教員の業務負担感との間に、有意な関連性が確認できなかった。SCとの連携の有無によって、中学校教員の業務負担感は変動しないことが読み取れる。

表4 「週の時間外勤務時間」に関するマルチレベル分析（中学校）

	Model.1		Model.2		Model.3		Model.4		Model.5		Model.6	
	$\gamma$	SE	$\gamma$	SE	$\gamma$	SE	$\gamma$	SE	$\gamma$	SE	$\gamma$	SE
切片	-.001	.035	.659 *	.334	.737 *	.345	.437	.369	.450	.368	.467	.366
女性ダミー			-.251 **	.080	-.254 **	.080	-.273 **	.080	-.270 **	.080	-.276 **	.080
年齢			-.015 **	.005	-.015 **	.005	-.015 **	.005	-.015 **	.005	-.015 **	.005
就学前の子供有りダミー			-.055	.099	-.053	.099	-.050	.099	-.048	.099	-.038	.099
教務主任ダミー			.114	.131	.116	.131	.114	.131	.113	.131	.094	.131
同僚関係の良さ			-.081	.054	-.079	.054	-.093 †	.054	-.090 †	.054	-.087	.054
部活動顧問ダミー			.414 **	.152	.418 **	.152	.443 **	.152	.443 **	.152	.446 **	.153
担当学年の児童生徒数					-.001	.001	.000	.001	.000	.001	.000	.001
担当学年の児童生徒をめぐり課題状況					.027	.041	.025	.041	-.125	.121	-.134	.121
SCとの連携状況							.099 *	.044	.097 *	.044	.095 *	.044
SCとの連携状況 ×担当学年の児童生徒をめぐり課題									.053	.040	.053	.040
校務支援システム導入ダミー											-.055	.083
学校支援地域本部設置ダミー											-.345 *	.160
コミュニティ・スクール指定ダミー											.261	.177
研究指定校ダミー											-.060	.084
学校内分散	.944 **	.058	.888 **	.055	.884 **	.055	.882 **	.055	.881 **	.055	.880 **	.054
学校間分散	.055	.040	.069 †	.039	.072 †	.039	.068 †	.039	.067 †	.039	.059	.038
級内相関係数		.055		.072		.075		.072		.071		.063
逸脱度		2465.916		2426.782		2425.895		2420.997		2419.285		2412.103
教員数							870					
学校数							345					

(注) \*\* $p<.01$ , \* $p<.05$ , † $p<.10$ .

表5 「業務負担感」に関するマルチレベル分析（中学校）

	Model.1		Model.2		Model.3		Model.4		Model.5		Model.6								
	$\gamma$	SE	$\gamma$	SE	$\gamma$	SE	$\gamma$	SE	$\gamma$	SE	$\gamma$	SE							
切片	3.135	**	.027		4.231	**	.254	4.350	**	.262	4.391	**	.281	4.395	**	.281	4.397	**	.280
女性ダミー					.176	**	.061	.175	**	.061	.178	**	.061	.179	**	.061	.174	**	.061
年齢					-.010	**	.004	-.010	**	.004	-.010	**	.004	-.011	**	.004	-.011	**	.004
就学前の子供有りダミー					-.004		.076	-.004		.076	-.005		.076	-.004		.076	-.005		.076
教務主任ダミー					-.053		.100	-.054		.100	-.054		.100	-.054		.100	-.042		.100
同僚関係の良好さ					-.174	**	.041	-.167	**	.041	-.166	**	.041	-.165	**	.041	-.166	**	.041
部活動顧問ダミー					-.112		.116	-.111		.116	-.114		.116	-.114		.116	-.135		.117
担当学年の児童生徒数							-.001	*	.000				-.001	*	.000		-.001	*	.000
担当学年の児童生徒をめぐり課題状況							.072	*	.031				.072	*	.031		.018		.093
SCとの連携状況													-.013		.034		-.014		.034
SCとの連携状況															.019		.031		.021
×担当学年の児童生徒をめぐり課題																			.031
校務支援システム導入ダミー																			.064
学校支援地域本部設置ダミー																			-.080
コミュニティ・スクール指定ダミー																			-.027
研究指定校ダミー																			.046
学校内分散	.541	**	.033		.526	**	.032	.522	**	.032	.522	**	.032	.522	**	.032	.522	**	.032
学校間分散	.041	†	.023		.031		.022	.031		.022	.031		.022	.031		.022	.030		.022
級内相関係数			.070				.056			.057			.056			.057			.054
逸脱度			1994.101				1958.633			1952.358			1952.201			1951.817			1949.740
教員数										870									
学校数										345									

(注) \*\* $p<.01$ , \* $p<.05$ , † $p<.10$ .

第2は、担当学年の児童生徒数が多い中学校教員ほど、業務負担感が小さいという傾向が得られた。ただ、これは逆因果の可能性があり、業務負担感が小さく余裕のある中学校教員が、生徒数の多い学級を担当している実態がうかがえる。

第3は、その他に設定した説明変数から、業務負担感の強い中学校教員の特徴を整理すると、女性教員、若手教員、同僚関係がうまくいっていないという教員である。いずれも先行研究と同様の結果が得られた。

第4は、中学校教員の業務負担感についても、学校間分散が確認されなかった。Model.1～Model.6では5%水準以内ではいずれも有意でなかった。表1の記述統計量が示すように、中学校教員の業務負担感の平均値は3.136であった。これは「負担感から解放されない」という質問項目に対する4件法の選択肢から、回答した中学校教員は平均して「3＝まああてはまる」以上を選択していることを意味する。こうした実態を踏まえると、どの中学校でも強い業務負担感が相当数いる教員がいる実態がうかがえる。

## 6 結語—SCとの連携によっても、なお残りうる教員の業務負担の問題

本稿は、SCとの連携状況によって、教員の業務負担が異なるのかどうかを分析することにあつた。本分析結果から、児童生徒をめぐり課題を多く抱える教員ほど、SCと連携をしている実態も確認された。しかし、SCと連携をしているという教員の業務負担が、時間外勤務時間と業務負担感の2つの側面に着目しても、必ずしも小さいわけではなかった。

仮に以前に比べてSCと連携するようになった教員の業務負担の状態が、かねてからSCとの連携を行っていた教員の業務負担の状態に近づいたといったことから、今回の調査結果が示すようにSCの連携状況の違いによる教員の業務負担の差異がみられない可能性も考えられる。ただ残念ながら、本調査データは同一個体の変化を捕捉できるパネルデータではないので、この点について詳細な検証は

できない。

しかし、中学校教員の業務負担感に関する分析結果の4点目でも述べたように、SCの配置状況に関わらず、どの中学校にも強い業務負担感を有する教員が一定数おり、小学校教員についても同様のことがいえる。SCの配置によってもなお、多くの教員が強い業務負担感を有している実態がある。そのため、中央教育審議会での議論が想定するような、教員がSCと連携することによって、教員の業務負担が軽減するという点については、あまり大きな効果が期待できないといえよう。

本分析結果が示すように、中学校では、SCとの連携している教員の時間外勤務時間が長かった。これを踏まえると、逆に連携に伴う調整業務に時間がかかり、かえって教員の長時間労働化が進むことも懸念される。SCが配置することで、教員の業務負担の問題がすべて解決するわけではないという点をあらためて考える必要があり、今後の国の政策論議も慎重にこの点を検討する必要があるだろう。

### 第3章 日本語指導員と教員との連携における課題

#### —教員の負担軽減の視点から—

坪谷美欧子・神林 寿幸

#### はじめに

本稿では、日本語指導員<sup>1</sup>と教員との連携における課題について論じていく。まず日本語指導員が置かれている勤務状況を概観したのち、公立小・中学校教員との連携の実態について考察を行う。特に昨今の「チーム学校」政策や学校における働き方改革の議論において、教員の業務負担軽減の観点から、教員と日本語指導員との連携の必要性が言及されているが、教員と日本語指導員との連携によって、教員の業務負担は軽減しうるのかについて分析・考察を行う。

学校基本調査によると、2016年度の全国の公立学校に在籍する外国人児童生徒数は、80,119人である（小学校：49,093、中学校：20,686、高等学校：8,968、義務教育学校：185、中等教育学校：148、特別支援学校：1,039）。日本語指導を必要とする児童生徒の人数も近年増加傾向にあり、文部科学省の「日本語指導が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査」によると、日本語指導が必要な児童生徒は全国で34,335人（小学校：22,156、中学校：8,792、高等学校：2,915、義務教育学校：159、中等教育学校：52、特別支援学校：261）にのぼっている（文部科学省2017）。

ただし実際には日本語指導が必要な全ての児童生徒に、これらのサポートが行われていないことにも注意が必要である。日本語指導が必要な児童生徒のうち、日本語指導等特別な指導を受けている者の割合および人数は、外国籍の76.9%、26,410人で、前回2014年度の調査より6.0ポイント減少し、日本国籍者の74.3%、7,137人と、前回調査より4.0ポイント減少している（文部科学省2017）。日本語指導のニーズの増加に対して必要な人員が確保されていないという課題が考えられる。

外国人児童生徒が多く在籍する自治体では、公立学校に通う子どもたちに対して、日本語指導を担う外部の支援者を雇用している。具体的には、授業でのティームティーチング、国際学級での指導の補助、母語を用いた日本語の指導、通訳、翻訳、保護者との連絡などのサポートと、多岐にわたる。しかし、現状では外国籍の子どもに対して義務教育が適用されないことから、学習指導要領においても日本語指導については明確に位置付けられていない。このことから、日本語指導員の職務は、国や自治体による規定などはなく、職種内容もまちまちで、自治体の抱えるニーズによっても異なっている。これらの議論を総合すると、日本語指導員とは、スクールソーシャルワーカーあるいは多文化ソーシャルワーカー<sup>2</sup>に近い活動が期待されることもある職種といえよう（山本2014）。

<sup>1</sup> 本稿で使用する「日本語指導員」とは、公立学校において日本語を母語としない児童生徒への指導やサポートを担う職員のことを広く指す。このような役割を果たす職員については文部科学省、自治体や学校によって名称が異なっている。また、本研究で行った質問紙調査でも類似の役割を担っている者がいれば調査対象として、各学校で質問紙を配布してもらった。

<sup>2</sup> 近年、外国人住民に対する多文化ソーシャルワーカーの必要性が論じられているが、なかでも外国人の子どもと日本の学校をめぐる児童福祉分野に介入する多文化スクールソーシャルワーカーが求められている（石河2012）。

## 1. 日本語指導が必要な児童生徒に対する施策——日本語指導員の配置との関連で

### (1) 「公立学校における帰国・外国人児童生徒に対するきめ細かな支援事業」

帰国・外国人児童生徒の受入れから卒業後の進路までの一貫した指導・支援体制の構築を図るため、各自治体が行う受入促進・日本語指導の充実・支援体制の整備に関する取組として平成25年度から開始された補助事業がある。支援対象の取組例としては、関係機関との連携による就学支援の実施、初期適応指導教室（プレクラス）実施やセンター校の設置、母語が分かる支援員や日本語指導補助者の派遣などである（文部科学省2018）。

公立学校における帰国・外国人児童生徒等に対する支援事業として、各自治体への支援も実施されている。平成27年度実施自治体では53地域であり、9府県（27区市、12指定都市、14中核市の教育委員会を通して行われている。本事業の予算額としては、平成27年度予算額が211百万円となっている（文部科学省2016）。

### (2) 「特別の教育課程」による日本語指導

学校教育法施行規則の一部を改正する省令等の施行について（通知）として、平成26年1月14日、日本語指導が必要な児童生徒の在籍学級以外の教室で行われる指導について特別の教育課程を編成・実施することができるよう制度が整備された（文部科学省2014）。日本語指導員と関連がある分野としては、「指導者」とは、「日本語指導担当教員（教員免許を有する教員）及び指導補助者」とされており、専門的な日本語指導・母語による支援、課外での指導・支援など、となっている。

### (3) 各自治体による独自の施策

上記のほか、日本語指導が必要な児童生徒の受入れに関し、各教育委員会が国（市町村については国及び都道府県）の補助金や委託費を受けずに、独自に予算措置を行うなどして実施した施策もある。常勤の担当教員の配置のほか、児童生徒の母語を話せる支援員の派遣、これら以外の支援員等の派遣が含まれる（文部科学省2016）。

## 2. 日本語指導員の設置根拠および配置状況

日本語指導員の現状について正確に把握することは難しく、限られた文献に頼るしかないが、佐久間（2007）と山本（2014）を中心に状況を整理してみよう。

佐久間は、2006年に外国人集住都市会議に参加する自治体に質問紙調査および訪問面接調査を行い、日本語指導員のような非正規の職員が、調査対象の18自治体のうち17自治体で雇用されていることを明らかにしている（佐久間2007）。それによると、非正規の職員が「いる」と答えた教育委員会は16か所で、「いない」は2か所であり、たいていの教育委員会がこのような職員を採用していることがわかった。

非正規職員の名称はまちまちで、「通訳者」「巡回指導員」「日本語指導支援講師」「支援員」「サポーター」「ことばの教室指導員」「国際化対応教員」「外国人指導助手」「日本語指導助手」「バイリンガル教員」「外国人児童・生徒教育相談員」「相談員」など、自治体により名称がまったく異なっている。このこ

とは、「仕事の内容も統一的な基準も明確でないこと」を物語っており、「日本語教育と母語指導を核としながらも、どこまでが仕事の責任範囲なのかもはっきりしていない」職種であることが指摘されている（佐久間2007：20）。

日本語指導員として採用する際に必要な資格については、「課している所と課していない所では、3対7で課していない方が多い」という（佐久間2007：21）。採用にあたって何らかの資格を課している所では、教員免許を課すところが多く、日本語と指導する児童・生徒の母語が話せることを条件にしているケースも一般的である。しかし、子どもに対し第二言語を体系的に教授するには専門的な知識や資格が不可欠であり、統一性のない日本語指導員の資格要件についても疑問を呈している（佐久間2007：21）。

以上を踏まえると、国としての対応は、先にも述べたすでに設置されている自治体の日本語指導員に対する補助金はあるものの、外国につながる子どもの家庭と学校の間に入って様々な支援を行っている職員について、実態を踏まえた十分な検討がなされているとはいえ、全国的な指針やガイドラインも整備されていないまま、その運営に関しては各自治体に委ねられている状況といえる（山本2014：153）。

2015年に中央審議会が文部科学省に提出した「チーム学校」でも、日本語を母語としない児童生徒のような多様化・複雑化する学校現場への対応を図るために、専門的な知識を持つ人材の活用が重要とされているが、日本語指導員という専門スタッフと教員との連携においては上記のような課題が存在することが予想される。

### 3. 先行研究およびリサーチクエスチョン

#### (1) 学校や教室における日本語指導員

田村は東京都内の小学校における日本語学級で指導を行う教員と日本語教師へのインタビューから、両者間の連携の問題について明らかにしている（田村2011：279）。教員側からは学級担任に向けての連携の意向が強いものの、その逆つまり学級担任から日本語担当教員への連携の意思は弱いという。

また、日本語教師側からは学級担任をはじめとする他の教員たちの日本語教育への理解不足や日本語学級を活用しきれていないことに対する不満も表わされている（田村2011：285）。一方で、学校教育の現場に慣れていない日本語教師にとっては、補助的な立場から自分の意見などを述べることを「控え」てしまう部分が多く、自分がどう児童に関わり、教員間の連携を図っていけばよいか模索している姿勢が示されている（田村2011：285）。

山本は、愛知県豊田市の日本語指導員についての調査にもとづき、1990年代に日本語の不自由な児童・生徒への初期的な指導及び教員への通訳が主な業務であった指導員の職務が、20年を経て多様に変化したことを述べている（山本2014：156）。市による初期指導や教員の加配が促進されたことにより、児童への日本語指導の占める割合は相対的に低下し、文化的背景を異にする保護者への対応へと求められる職務に変化がみられた（山本2014：156）。

## (2) 日本語指導以外の支援

日本語指導員が連絡や通訳を行うなかで、保護者からの直接相談を受けやすい立場であることや、子どもや保護者にとっての最も身近な社会である学校という場での日常的な接触が問題の発見や解決につながっていくことも明らかにされている（山本2014：160）。ただし、山本はこれらの職務の重要性に理解を示しながらも、こうした役割や職務は「(市の)設置要綱には明示的に規定されているわけではなく」、戸惑いや葛藤を抱える者がいることを指摘している（山本2014：160）。

なかには、それ日本語指導や通訳以外の活動を極力行わないように注意したり自制したりしている者もいるという。「職務のうちのどの部分に比重を置き、どこまで行うかという判断は、各日本語指導員の意欲や裁量、能力に委ねられているのが実情」である（山本2014：162）。「そのため、日本語指導員の中には、判断が難しくまた責任も重い内容の役割を果たしているにも関わらず、その待遇への不満や、問題解決に関する十分な知識がないことについて問題意識や不安を持ち始めている者もいる」と、現状の改善が必要であることを説いている（山本2014：163）。

中條は2012年に多文化ケースを担当した経験のあるスクールソーシャルワーカーとして勤務する者16名に対する質問紙調査と半構造化面接を行った。かれらが担当した相談内容としては、不登校、いじめ、いじめを除く友人関係、虐待、暴力行為を含む非行行為、教職員との関係の問題、文化的背景による誤解など、多岐にわたることがわかった（中條2013：41）。外国人の子どもに関わったことのあるスクールソーシャルワーカーが担当した相談内容と、日本語指導員に寄せられる問題とがかなり類似していることがわかる。

以上を総合すると、日本語指導員という職種が時に拡大解釈され、実態として、子どもたち、教員、そして保護者から、スクールソーシャルワーク的な役割が求められていることがわかる。しかし、それに関する自治体の職務規定やガイドラインが無いがゆえに、戸惑う者、反対に厳密に自分の職務に制限を設けて活動する者など、実際には個人の裁量により相談業務が行われたり、行われなかったりすることが想定される。また、たとえ取り組んだとしても、それに対する正当な評価基準もなく、それが結果的に職務に対する不満につながる可能性も推測される。

## (3) リサーチクエスト

先にみたように、教員の業務負担軽減に向けて、教員と日本語指導員との連携の必要性は言及されているものの、これについて考察するための研究は皆無に等しい。そのうえで、以上の先行研究の知見は、あらためて次の2点にまとめられる。第1は、日本語指導員と教員との連携については、相互理解が十分に進んでいないということである。教員は日本語指導員との連携する意思が弱く、また日本語指導員も教員が日本語指導に対して十分理解していないと感じている。さらに日本語指導員は、教員とどのように連携したらよいかという点で自信もない実態が報告されている。

第2は、日本語指導員が日本語指導を必要とする児童生徒に対して、文字通り「日本語指導」をしているだけでなく、彼ら/彼女らが抱える諸課題の解決に向けて様々な活動をしている実態である。日本語指導員は、日本語指導が必要な児童生徒に関する業務を抱え込みやすく、こうした実態が日本

語指導員の待遇に対する不満等をもたらしている。

これら2つの先行研究の知見を踏まえると、教員と日本語指導員との連携やそれに伴う教員の業務負担に対する影響については、次のような状況が予想される。まず、そもそも教員と日本語指導員との間に連携が行われていないという事例が相当数存在することである。教員と日本語指導員が相互に理解不十分な状況にあるのであれば、仮に日本語指導員が学校に配置されていても、相互が連携しているという感覚はあまりない可能性がうかがえる。ましてや教員と日本語指導員との連携が、教員の業務負担軽減に寄与する可能性も小さいと考えられる。

第2は、教員と日本語指導員との間に密な連携が行われた場合、教員の業務負担軽減には一定の効果が期待できる。前記の通り、日本語指導員は単に日本語指導のみならず、当該児童生徒の諸課題に関わることを抱え込みやすい。こうした点については、日本語指導員の負担軽減という点で別途配慮が必要ではあるが、日本語指導員が当該児童生徒に対する支援を行うことによって、教員の業務負担はある程度軽減されると考えられる。

これらの点を踏まえて、以下では大きく2つの分析を行う。まず、本調査データのうち、日本語指導員から得られたものから、日本語指導員の実態と日本語指導員自身が教員の業務負担軽減に対してどのくらい貢献していると考えているのかを分析する。

次に、各学校で各学年から1名ずつ選ばれた教員（学年代表教員）に対して行った調査データから、①日本語指導員の勤務日数と日本語指導員との連絡状況との関連、②日本語指導員の勤務日数と教員の業務負担感との関連、③日本語指導員との連絡状況と教員の業務負担感との関連の3つについて分析を行う。

#### 4. 日本語指導員の質問紙調査結果から

##### (1) 日本語指導員の基本的属性

以下では、日本語指導員の基本的属性を整理する。

表1 性別×年齢

		年齢					合計	
		20-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳以上		
性別	男性	度数	6	11	3	1	7	28
		性別の%	21.4%	39.3%	10.7%	3.6%	25.0%	100.0%
	女性	度数	4	18	24	23	9	78
		性別の%	5.1%	23.1%	30.8%	29.5%	11.5%	100.0%
合計		度数	10	29	27	24	16	106
		性別の%	9.4%	27.4%	25.5%	22.6%	15.1%	100.0%

性別は女性が多く、とくに30歳以上の者が多いことがわかる。男性は、20-39歳と、60歳以上の割合が多い。



表2 日本語指導に関連する資格（%、複数回答）

	小学校	中学校
一種教員免許状	40.9	32.3
二種教員免許状	20.5	21.0
専修教員免許状	2.3	1.6
司書・司書補資格	2.3	0.0
司書教諭資格	4.5	0.0
保育士資格	6.8	0.0
2級以上の 英検・数検・漢検	22.7	22.6
2級以上の 日本語能力試験	2.3	14.5
日本語教師	9.1	8.1
その他	13.6	16.1
関連する免許・資格は 持っていない	29.5	19.4

日本語指導員の取得している免許・資格については、全体平均で約5割以上の者が教員免許を持っていることがわかるが、他の支援スタッフと比べるとそれほど高い割合とは言えない。また調査前の予想より、日本語教師の資格保持者もかなり少ない結果であった。「日本語能力試験」は日本語を母語としない者が受験する試験だが、これを保持する者は中学校勤務では14.5%ほどいるものの、全体としてはネイティブの日本語指導員の回答者が少ないことがわかる。なお、本調査では国籍や、外国語能力、海外滞在経験を尋ねていないためネイティブの日本語指導員の詳細については不明である。

日本語指導員としての勤務校数は、「1校」が33.6%、「2～3校」が34.6%、「4～5校」が11.2%、「6～7校」が8.4%、「8校以上」が12.1%と、全体として複数校で勤務する傾向が高い。これは、文科省の定める日本語指導で一般的である拠点校方式や巡回方式の影響があると考えられる。地域内の複数校を回ることで地域のネットワークとのつながりを持つことが可能で、日本語指導員としての社会資源の獲得につながっていることも推測される。

## （2）教員との連携および負担軽減に対する認識

日本語指導員の回答からは、質問紙を受け取った学校において、教員と連携・協力ができているかについて、「十分にできている」「まあできている」と答えた割合はきわめて高い（小学校：97.7%、中学校：88.7%）。また、自分が教員の勤務負担軽減に役立っていると思うかについても、「とても役立っている」「まあ役立っている」と答えた者が多数見られた（小学校：91.3%、中学校：72.2%）。とりわけ小学校に勤務する日本語指導員にこれらの傾向が顕著である。教員が解さない通訳や保護者への連絡、他機関への連絡など、教員ができないことを支援しているという意識・自負の表れなのだろうか。

表3 出勤日数×教員の負担軽減に役立っているか (N=106)

			教員の勤務負担軽減に役立っていると思うか				
			とても役立 っている	まあ役立 っている	あまり役立 っていない	まったく役立 っていない	合計
支援ス タッフとし ての勤務 日数	週1日くらい	度数	1	1	0	0	2
		%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	週2日くらい	度数	0	9	3	0	12
		%	0.0%	75.0%	25.0%	0.0%	100.0%
	週3日くらい	度数	5	12	2	0	19
		%	26.3%	63.2%	10.5%	0.0%	100.0%
	週4日くらい	度数	3	10	4	1	18
		%	16.7%	55.6%	22.2%	5.6%	100.0%
	週5日くらい	度数	11	29	9	1	50
		%	22.0%	58.0%	18.0%	2.0%	100.0%
	週6日くらい	度数	0	1	0	0	1
		%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	不定期	度数	3	1	0	0	4
		%	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%	100.0%
合計		度数	23	63	18	2	106
		%	21.7%	59.4%	17.0%	1.9%	100.0%

ただし、日本語指導員と学校の関係をもう少し詳しく尋ねると「支援スタッフとの連携の重要性を多くの教員が理解しているか」、「支援スタッフと教員と支援スタッフのコミュニケーションがとれているか」の項目については、「とてもそう思う」と「まあそう思う」の割合が、他項目である「職務の内容・範囲の明確さ」「連携の重要性への管理職が理解」「連携の重要性への保護者の理解」「支援スタッフに対する児童生徒の認知度」に比べると少なくなっている。とりわけ、その傾向は中学校に勤務する日本語指導員で強く見られている。窓口やコーディネーターなどの担当教員以外にも、学校全体として日本語指導員との連携への認識を高めることや、十分な指導を行うためのコミュニケーションという点においては改善の余地があることを示している。

## 5. 学年代表教員の質問紙調査結果から

### (1) 日本語指導員の勤務日数と日本語指導員との連絡状況

まず、教務主任に回答してもらった日本語指導員の勤務日数と、その教務主任と同じ学校に勤務する学年代表教員に尋ねた日本語指導員との連絡状況との関連をまとめたところ、次の2点が明らかとなった。

第1は、教員の日本語指導員に対する認知度の低さである。本来であれば、日本語指導員の勤務状況に関する認識は、教務主任と学年代表教員との間に差異は生じないはずである。つまり、教務主任

に対する調査票で「日本語指導員は勤務していない」と回答されているのであれば、同じ学校に勤務する学年代表教員も日本語指導員との連絡状況に対する設問で、「日本語指導員は勤務していない」と回答するのが普通である。しかし本調査では両者の回答が合致していたのは81.6%であった。つまり、残りの2割程度の学年代表教員は、教務主任との間で日本語指導員の勤務実態に対する認識に齟齬が確認されたことになる。このことから、教員の間で日本語指導員という存在が十分認知されていない、どの程度自分の学校に来ているのかについても十分知られていない実態がうかがえる。

こうした教員の日本語指導員の存在に対する認知度の低さは確認されたものの、第2として、日本語指導員の勤務日数の多い学校の学年代表教員ほど、日本語指導員と連絡している傾向が確認された。もちろん日本語指導員の来校日数が多い学校というのは、それだけ日本語指導を必要とする児童生徒に関する諸課題があるということでもある。こうした状況に置かれた教員は、日本語指導員との綿密な連絡を取らざるを得ないということも一方で考えられる。

表4 出勤日数×教員の日本語指導員との連携状況 (N=2,064)

			自分と支援スタッフとの連絡：外国人児童生徒への日本語指導員				合計	
			十分にしている	まあしている	あまりしていない	まったくしていない		勤務していない
日本語指導員の勤務日数(カテゴリ)	勤務していない	度数	25	60	90	90	1176	1441
		日本語指導員の勤務日数(カテゴリ)の%	1.7%	4.2%	6.2%	6.2%	81.6%	100.0%
1～5日		度数	17	82	69	86	103	357
		日本語指導員の勤務日数(カテゴリ)の%	4.8%	23.0%	19.3%	24.1%	28.9%	100.0%
6～10日		度数	6	28	27	24	19	104
		日本語指導員の勤務日数(カテゴリ)の%	5.8%	26.9%	26.0%	23.1%	18.3%	100.0%
11～15日		度数	7	22	11	5	1	46
		日本語指導員の勤務日数(カテゴリ)の%	15.2%	47.8%	23.9%	10.9%	2.2%	100.0%
16～20日		度数	21	41	25	11	12	110
		日本語指導員の勤務日数(カテゴリ)の%	19.1%	37.3%	22.7%	10.0%	10.9%	100.0%
26～30日		度数	4	2	0	0	0	6
		日本語指導員の勤務日数(カテゴリ)の%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
合計		度数	80	235	222	216	1311	2064
		日本語指導員の勤務日数(カテゴリ)の%	3.9%	11.4%	10.8%	10.5%	63.5%	100.0%

## (2) 日本語指導員の勤務日数と教員の業務負担感との関連

次に、日本語指導員の勤務日数と教員の業務負担感との関連について、ここでは2つの分析を行う。まず、日本語指導員の勤務日数と、日本語指導員が回答した教員自身の負担軽減に役立っているのかという設問項目との関連をみたものが、表5である。表5が示すように、日本語指導員の勤務日数が多い学校の学年代表教員ほど、日本語指導員による自身の負担軽減に役立っていると感じる傾向がうかがえた。

ただ、次に表6のとおり、日本語指導員の勤務日数と負担感からの解放されなさとの関連については、必ずしも日本語指導員の勤務日数が多いからといって、教員の職務全体からくる負担感は軽減されるわけではないといえる。日本語指導が必要な児童生徒に関わる課題への対応に伴う負担が、日本語指導員の配置によって軽減されたとしても、教員はこれとは別の業務によって負担がもたらされるという構図が考えられる。日本語指導員の勤務日数が多くなったからといって、教員の負担感は簡単には軽減されないことが読み取れる。

表5 出勤日数×学年代表教員が感じる日本語指導員に負担軽減貢献度との関係 (N=2,059)

			支援スタッフによる自分の負担軽減：外国人児童生徒への日本語指導員					合計
			とても役立っている	まあ役立っている	あまり役立っていない	まったく役立っていない	勤務していない	
日本語指導員の勤務日数 (カテゴリ)	勤務していない	度数	59	94	58	54	1176	1441
		日本語指導員の勤務日数 (カテゴリ) の %	4.1%	6.5%	4.0%	3.7%	81.6%	100.0%
1～5日		度数	69	105	39	40	103	356
		日本語指導員の勤務日数 (カテゴリ) の %	19.4%	29.5%	11.0%	11.2%	28.9%	100.0%
6～10日		度数	35	25	18	7	19	104
		日本語指導員の勤務日数 (カテゴリ) の %	33.7%	24.0%	17.3%	6.7%	18.3%	100.0%
11～15日		度数	16	20	6	2	1	45
		日本語指導員の勤務日数 (カテゴリ) の %	35.6%	44.4%	13.3%	4.4%	2.2%	100.0%
16～20日		度数	50	32	6	7	12	107
		日本語指導員の勤務日数 (カテゴリ) の %	46.7%	29.9%	5.6%	6.5%	11.2%	100.0%
26～30日		度数	4	2	0	0	0	6
		日本語指導員の勤務日数 (カテゴリ) の %	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
合計		度数	233	278	127	110	1311	2059
		日本語指導員の勤務日数 (カテゴリ) の %	11.3%	13.5%	6.2%	5.3%	63.7%	100.0%

表6 出勤日数×学年代表教員の負担感からの解放されなさとの関係 (N=2, 124)

			負担感からの解放されなさ				合計
			まったくあてはまらない	あまりあてはまらない	まああてはまる	とてもあてはまる	
日本語指導員の勤務日数(カテゴリ)	勤務していない	度数	20	258	664	546	1488
		日本語指導員の勤務日数(カテゴリ)の%	1.3%	17.3%	44.6%	36.7%	100.0%
1~5日		度数	3	61	162	141	367
		日本語指導員の勤務日数(カテゴリ)の%	0.8%	16.6%	44.1%	38.4%	100.0%
6~10日		度数	1	11	54	40	106
		日本語指導員の勤務日数(カテゴリ)の%	0.9%	10.4%	50.9%	37.7%	100.0%
11~15日		度数	3	8	24	13	48
		日本語指導員の勤務日数(カテゴリ)の%	6.3%	16.7%	50.0%	27.1%	100.0%
16~20日		度数	1	15	44	49	109
		日本語指導員の勤務日数(カテゴリ)の%	0.9%	13.8%	40.4%	45.0%	100.0%
26~30日		度数	0	2	3	1	6
		日本語指導員の勤務日数(カテゴリ)の%	0.0%	33.3%	50.0%	16.7%	100.0%
合計		度数	28	355	951	790	2124
		日本語指導員の勤務日数(カテゴリ)の%	1.3%	16.7%	44.8%	37.2%	100.0%

### (3) 日本語指導員との連絡状況と教員の業務負担感との関連

最後に、学年代表教員の日本語指導員との連絡状況と業務負担感との関連について、先と同様に、まず日本語指導員配置による負担軽減への貢献度に着目してみたものが、表7である。表7より、日本語指導員とよく連絡をとりあっているという学年代表教員ほど、自分の負担軽減に日本語指導員は役立っていると感じる傾向が確認された。

一方で、先の日本語指導員の勤務日数の分析と同様に、日本語指導員との連絡を密にしても、必ずしもそれは学年代表教員の全体の負担感の解消にはつながっていないことがうかがえる。表8は、学年代表教員の日本語指導員との連絡状況と学年代表教員の負担感からの解放されなさとの関連を分析したものであるが、日本語指導員との連絡を十分にしているという学年代表教員の8割以上が、負担感から解放されないと答えていた。

表7 連絡状況×学年代表教員が感じる日本語指導員に負担軽減貢献度との関係 (N=2,242)

			支援スタッフによる自分の負担軽減：外国人児童生徒への日本語指導員					合計
			とても役立っている	まあ役立っている	あまり役立っていない	まったく役立っていない	勤務していない	
自分と支援スタッフとの連絡：外国人児童生徒への日本語指導員	十分にしている	度数	76	10	0	0	0	86
		自分と支援スタッフとの連絡：外国人児童生徒への日本語指導員の%	88.4%	11.6%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
まあしている	度数	96	129	19	7	0	251	
		自分と支援スタッフとの連絡：外国人児童生徒への日本語指導員の%	38.2%	51.4%	7.6%	2.8%	0.0%	100.0%
あまりしていない	度数	51	98	81	12	0	242	
		自分と支援スタッフとの連絡：外国人児童生徒への日本語指導員の%	21.1%	40.5%	33.5%	5.0%	0.0%	100.0%
まったくしていない	度数	33	60	39	97	0	229	
		自分と支援スタッフとの連絡：外国人児童生徒への日本語指導員の%	14.4%	26.2%	17.0%	42.4%	0.0%	100.0%
勤務していない	度数	0	0	0	0	1434	1434	
		自分と支援スタッフとの連絡：外国人児童生徒への日本語指導員の%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
合計	度数	256	297	139	116	1434	2242	
		自分と支援スタッフとの連絡：外国人児童生徒への日本語指導員の%	11.4%	13.2%	6.2%	5.2%	64.0%	100.0%

表 8 連絡状況×学年代表教員の負担感からの解放されなさとの関係 (N=2,246)

			負担感からの解放されなさ				合計
			まったくあてはまらない	あまりあてはまらない	まああてはまる	とてもあてはまる	
自分と支援スタッフとの連絡：外国人児童生徒への日本語指導員	十分にしている	度数	1	14	39	33	87
		自分と支援スタッフとの連絡：外国人児童生徒への日本語指導員の%	1.1%	16.1%	44.8%	37.9%	100.0%
	まあしている	度数	5	33	124	89	251
		自分と支援スタッフとの連絡：外国人児童生徒への日本語指導員の%	2.0%	13.1%	49.4%	35.5%	100.0%
	あまりしていない	度数	1	47	115	81	244
		自分と支援スタッフとの連絡：外国人児童生徒への日本語指導員の%	0.4%	19.3%	47.1%	33.2%	100.0%
	まったくしていない	度数	2	45	104	84	235
		自分と支援スタッフとの連絡：外国人児童生徒への日本語指導員の%	0.9%	19.1%	44.3%	35.7%	100.0%
	勤務していない	度数	19	231	635	544	1429
		自分と支援スタッフとの連絡：外国人児童生徒への日本語指導員の%	1.3%	16.2%	44.4%	38.1%	100.0%
合計		度数	28	370	1017	831	2246
		自分と支援スタッフとの連絡：外国人児童生徒への日本語指導員の%	1.2%	16.5%	45.3%	37.0%	100.0%

おわりに

本調査の日本語指導員の回答からは、教員と連携・協力ができている、自分が教員の勤務負担軽減に役立っているという主観的認識が総じて非常に高いことがわかった。教員調査においても、日本語指導員とよく連絡をとりあっているという学年代表教員ほど、自分の負担軽減に日本語指導員は役立っていると感じる傾向が確認されるなど、日本語指導員と教員の両者の連携が円滑に進めば、教員の業務負担軽減という点では一定の効果が期待できることがわかったが、ただそれだけでは教員の業務負担が大きく軽減される見込みは少ないことも明らかになった。

さらに、日本語指導員との連絡を十分にしているという学年代表教員の8割以上が、負担感から解放されないと答えていたように、日本語指導員との連絡を密にしても、必ずしもそれは学年代表教員の全体の負担感の解消にはつながっていないことがうかがえる。積極的に日本語指導員との連携を進めようとするれば、授業後の連絡や定期的な打ち合わせ、活動や会計に関する文書作成といった事務作業も当然のことながら増えるわけで、今後はこうした部分をサポートする人員や体制の検討も必要である。

より深刻な課題としては、教員の日本語指導員に対する認識の低さも挙げられる。日本語指導員の多くの者が、教員との連携が十分にできている、勤務負担軽減に役立っていると考えているのとは対照的に、教員の間では日本語指導員という存在は十分認知されておらず、どの程度自分の学校に来ているのかについてもあまり知られていない実態がうかがえた。このような状況は、十分に日本語指導員の知識や経験を生かしているとは言えず、「チーム学校」で提唱されているような専門的人材の活用とはかけ離れている。たんに日本語指導員を配置すれば外国につながる子どもたちの問題が解決されるわけではなく、教員と密に連絡を取り合い、子どもの状況を把握し共有する連携体制を築くことがきわめて重要である。

(執筆分担：「はじめに」坪谷・神林、「2.」坪谷、「3. (1) (2)」坪谷、「3. (3)」神林、「4.」坪谷、「5.」神林、「おわりに」坪谷・神林)

## 引用文献

- 石河久美子2012『多文化ソーシャルワークの理論と実践——外国人支援者に求められるスキルと役割』明石書店。
- 前田麦穂2018「支援スタッフの勤務環境の現状と課題」樋口・青木・坪谷編著『支援スタッフで学校は変わるのか——教員との協働に関する実態調査から』アドバンテージサーバー, pp. 45-57.
- 文部科学省2014「学校教育法施行規則の一部を改正する省令等の施行について（通知）」([http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/clarinet/003/1341903.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/clarinet/003/1341903.htm). 最終閲覧日2018年11月26日).
- 文部科学省2016「外国人児童生徒等に対する教育支援に関する基礎資料（学校における外国人児童生徒等に対する教育支援に関する有識者会議第6回配付資料）」([http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/shotou/121/shiryu/1373539.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/121/shiryu/1373539.htm). 最終閲覧日2018年11月26日).
- 文部科学省生涯学習政策局政策課2017「学校基本調査」([http://www.mext.go.jp/b\\_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/k\\_detail/1](http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/k_detail/1). 最終閲覧日2018年11月26日).
- 文部科学省初等中等教育局国際教育課2017「日本語指導が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査（平成28年度）」の結果について ([http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/29/06/\\_icsFiles/afieldfile/2017/06/21/1386753.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/29/06/_icsFiles/afieldfile/2017/06/21/1386753.pdf). 最終閲覧日2018年11月26日).
- 文部科学省初等中等教育局国際教育課2018「帰国・外国人児童生徒教育等に関する施策概要」([http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/clarinet/003/001.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/clarinet/003/001.htm). 最終閲覧日2018年11月26日).



中條桂子2013「スクールソーシャルワーカーの多文化背景を持つ子ども・家族への意識に関する一考察——Cultural Competenceに着目して」『社会福祉』54, pp. 37-47.

佐久間孝正2007「南米系多住都市における就学の現状と課題——『外国人集住都市会議』参加自治体にみる外国人児童生徒受け入れ施策の格差」『外国人児童・生徒の就学問題の家族的背景と就学支援ネットワークの研究』(平成16～18年度科学研究費補助金基盤研究B(1)研究成果報告書, pp. 9-26.

田村京子2011「小学校の日本語指導教室の事例に見る人材の効果的活用のあり方」『創価大学大学院紀要』33, pp. 279-297.

山本直子2014「公立学校の日本語指導員が現実に果たす多様な役割——愛知県豊田市の事例から」『移民政策研究』6, pp. 149-165.

## 第4章 教員と学校司書の連携を左右するもの

### —教員の属性と学校の特性に着目して—

前田 麦穂・須藤 康介

#### 1 はじめに

学校司書とは、「学校図書館で図書館に固有の専門的業務をおこなう職員」を指し<sup>1</sup>、学校図書館法では「専ら学校図書館の職務に従事する職員」（第6条）とされている。この学校司書という呼称が生まれたのは1957年の第8回全国学校図書館研究大会においてのことだが、学校司書はその後長い時間をかけ、さまざまな図書館実践を蓄積してきた<sup>2</sup>。

この学校司書を取り巻く状況は、2010年代に入り大きく変化している。2014年には学校図書館法が改正され、学校司書はすべての小・中学校に「置くよう努めなければならない」（第6条）ものとして初めて法律に記載されるに至った。これからの学校司書の職務としては、学校司書が主に担当する職務としてすでに定着してきた（1）「間接的支援」に関する職務（図書館資料の管理、施設・設備の整備、及び学校図書館の運営）および（2）「直接的支援」に関する職務（閲覧、貸出、ガイダンス、情報サービス、及び読書活動推進）に加え、（3）「教育指導への支援」に関する職務（教科等の指導に関する支援、特別活動の指導に関する支援、及び情報活用能力の育成に関する支援）が求められている<sup>3</sup>。

この（3）「教育指導への支援」に関する職務のうち、「教科等の指導に関する支援」の標準としては以下のような活動が挙げられている<sup>4</sup>。特に教員との連携が求められると考えられる活動については下線を付した。

#### 授業のねらいに沿った図書館資料の紹介・準備・提供

- ◇各学年・各教科等に関する教育課程の目標・内容の理解
- ◇効果的な図書館資料の紹介・準備・提供
- ◇資料リストやパスファインダーの作成・提供及び取り上げた資料の展示

#### 学校図書館を活用した授業を行う司書教諭や教員との打合せ

- ◇授業の目的・内容・展開等、授業づくりに関する概要の把握
- ◇授業の中で指導される情報活用能力のスキルに関する事項

<sup>1</sup> 高橋恵美子『学校司書という仕事』青弓社、2017年、p. 38.

<sup>2</sup> 前掲高橋（2017）。

<sup>3</sup> 学校図書館担当職員の役割及びその資質の向上に関する調査研究協力者会議「これからの学校図書館担当職員に求められる役割・職務及びその資質能力の向上方策等について」（2014年）。金沢みどり編『学校司書の役割と活動：学校図書館の活性化の視点から』学文社、2017年。

<sup>4</sup> 前掲「これからの学校図書館担当職員に求められる役割・職務及びその資質能力の向上方策等について」、p. 15.

◇個別指導, レファレンスや情報提供のタイミングや方法などの役割分担についての共通理解

学校図書館を活用した授業への参加

- ◇辞書の引き方, 目次・索引の利用法, 日本十進分類法 (NDC) 等の図書館資料の活用の仕方についての説明
- ◇チーム・ティーチングの一員として児童生徒に指導的に関わる学習の支援

学校図書館の活用事例に関する教員への情報提供

- ◇教育効果が高いと思われる事例等の紹介
- ◇教員の教材研究への協力
- ◇学校図書館の活用に関する各種コンクール情報や研修に関する情報の周知

学校図書館を活用した授業における教材や児童生徒の成果物の保存・データベース化・展示

- ◇保存・データベース化した物の適切な整理・管理, 教員への情報提供

以上のように、(3)「教育指導への支援」では各側面において学校司書と司書教諭・教員との連携が不可欠であり、「両者のより良い連携のための環境作り」が求められている<sup>5</sup>。

このような学校司書と教員の連携について検証した調査は、日本では管見の限りないが、Montiel-Overall and Jones (2011) はアメリカ合衆国南西部で公立小学校教員194名を対象とした質問紙調査を実施している<sup>6</sup>。しかしこれは、学校司書と教員の間での4つのタイプの協働——「調整 (図書館活動を学校司書と教員が調整すること)」、「協力 (教育に関して学校司書が教員に協力すること)」、「統合された教育 (図書館利用教育と授業での教育を統合すること)」、「統合されたカリキュラム (教育課程全体にわたり、図書館利用教育を統合すること)」——の各頻度を明らかにするにとどまり、この頻度を左右する諸条件について検討するには至っていない。このような研究状況を踏まえると、本稿の分析によって学校司書と教員の連携を可能にする諸条件を検討することで、有意義な知見をもたらすことが可能だと考えられる。

そこで本稿では、教員の属性と学校の特性に着目して、学校司書と教員の連携を可能にする諸条件を明らかにすることを試みる。

## 2 学校司書の配置状況と基本的属性

以下ではまず、(1) 学校司書及び司書教諭の配置状況について、文部科学省による全国調査の結果を確認しておく。次に、(2) 本研究会で実施した調査から、①調査対象校における学校司書の配

<sup>5</sup> 前掲金沢編 (2017)、p. 49.

<sup>6</sup> Montiel-Overall, Patricia and Patricia Jones 2011 “Teacher and School Librarian Collaboration: A Preliminary Report of Teachers’ Perceptions about Frequency and Importance to Student Learning” The Canadian Journal of Information and Library Science, 35 (1) , pp. 49-76.

置状況を確認し、②学校司書の基本的属性を確認する。

### (1) 全国調査にみる学校司書の配置状況

2016年度の文部科学省「学校図書館の現状に関する調査」(以下「現状調査」)の結果によれば、学校司書の配置状況は公立小学校59.3%・公立中学校57.3%であり、常勤の学校司書に絞ると公立小学校12.1%・公立中学校13.6%にとどまる。

前述のように学校司書は「置くよう努めなければならない」ものとされている。それに対して司書教諭は「学校図書館の専門的職務」を司り、学校に「置かなければならない」ものとされる(学校図書館法第5条)が、学級数12未満の学校では当面は置くことを留保できるという措置もとられている。「現状調査」によれば、司書教諭の発令状況は学級数12以上の学校に限定すると公立小学校99.4%・公立中学校98.9%だが、全体では公立小学校67.9%・公立中学校64.6%にとどまる。このことから、司書教諭の発令状況には学校規模による格差が生じていることが指摘されている<sup>7</sup>。

以上の学校司書配置・司書教諭発令の状況は、両職種の組み合わせの分布をみると次の表1のようになる(公立小学校・公立中学校に限定)。表1より、多くの学校司書は勤務校に司書教諭が配置されているが、司書教諭がいない状態で勤務している学校司書もいることがわかる。このような状況に置かれている場合、学校司書は司書教諭でない他の教員との連携が求められていると考えられる。

表1 学校司書配置・司書教諭発令の全国的状況(公立小・中学校)

	学校司書あり 司書教諭あり	学校司書あり 司書教諭なし	学校司書なし 司書教諭あり	学校司書なし 司書教諭なし	合計	N
小学校	43.7%	15.5%	24.2%	16.6%	100.0%	19648
中学校	41.5%	15.8%	23.1%	19.6%	100.0%	9442

※ 文部科学省(2016)「学校図書館の現状に関する調査」より筆者作成。

### (2) 調査対象校における学校司書の配置状況と基本的属性

#### ① 調査対象校における学校司書の配置状況

まず表2は、本研究会が実施した調査における、学校司書の勤務人数の度数分布表である。表2より本調査の調査対象校における学校司書の配置率(「1人」「2人以上」の合計)は、小学校は現状調査(59.3%)よりやや高く(65.7%)、中学校は現状調査(57.3%)よりやや低い(55.4%)。しかし大幅に逸脱するものとはいえ、おおむね全国的状況を反映したデータが得られていると判断できるだろう。

次に表3は、学校司書の月あたり勤務日数の度数分布表である。表3より、学校司書の月あたりの勤務日数をみると、1週4日以上の出勤となる「17日以上」が小学校では26.6%、中学校では16.2%となっている。雇用形態を尋ねた質問がないため勤務日数から推測せざるを得ないが、おおむね常勤とみなせる学校司書の割合が、小学校では現状調査(12.1%)よりも約14ポイント高くなっていることが指摘できる。また中学校についても、若干ではあるが現状調査(13.6%)よりも高い数値を示し

<sup>7</sup> 前掲金沢編(2017)、p. 29.

ている。

以上を踏まえると、調査対象校の学校司書の配置率はおおむね全国的状況を反映しているが、常勤とみなせる学校司書の割合は特に小学校において全国値よりも高くなっている。これは、今回の調査対象校が、財政的基盤が安定している都市部に多いことが理由と考えられる。

表2 学校司書の勤務人数

	0人	1人	2人以上	合計	N
小学校	34.3%	62.9%	2.8%	100.0%	213
中学校	44.6%	54.8%	0.6%	100.0%	341

表3 学校司書の月あたり勤務日数

	0日	1～8日	9～16日	17日以上	合計	N
小学校	34.1%	17.3%	22.0%	26.6%	100.0%	214
中学校	43.3%	25.1%	15.4%	16.2%	100.0%	351

以上でみた配置率と勤務日数を、学校の学級数別に検討したのが以下の表4・表5である。まず表4をみると小学校の学校司書の配置率は、12学級未満の学校では2割弱にとどまるが、12学級以上の学校になるとおおむね6～8割の学校に配置されており、学級数が多いほど学校司書が配置される傾向にある。次に中学校の学校司書の配置率は、12学級未満の学校では4割弱である一方、12学級以上の学校ではおおむね6割程度となっている。すなわち小・中学校ともに、司書教諭の発令状況で指摘された学校規模による格差が、学校司書においても同様に現れていることがわかる。

また表5より勤務日数についても、小・中学校ともに学級数が多いほど1週4日以上の出勤となる「17日以上」が多くなる傾向が確認できる。このことから学校規模が大きいほど、常勤またはそれに近い学校司書が配置されている状況にあると考えられる。

表4 学級数×学校司書の勤務人数

	学級数	学校司書の勤務人数			合計	N
		0人	1人	2人以上		
小学校	1～11	82.6%	17.4%	0.0%	100.0%	23
	12～17	39.3%	57.4%	3.3%	100.0%	61
	18～23	26.2%	73.8%	0.0%	100.0%	61
	24以上	18.5%	75.4%	6.2%	100.0%	65
中学校	1～11	62.4%	36.6%	1.1%	100.0%	93
	12～17	40.9%	58.3%	0.9%	100.0%	115
	18～23	36.4%	63.6%	0.0%	100.0%	99
	24以上	32.4%	67.6%	0.0%	100.0%	34

表5 学級数×学校司書の月あたり勤務日数

	学級数	学校司書の月あたり勤務日数				合計	N
		0日	1～8日	9～16日	17日以上		
小学校	1～11	79.2%	12.5%	4.2%	4.2%	100.0%	24
	12～17	39.3%	26.2%	14.8%	19.7%	100.0%	61
	18～23	26.2%	9.8%	32.8%	31.1%	100.0%	61
	24以上	18.5%	18.5%	26.2%	36.9%	100.0%	65
中学校	1～11	58.0%	23.0%	11.0%	8.0%	100.0%	100
	12～17	40.9%	27.8%	16.5%	14.8%	100.0%	115
	18～23	35.6%	24.8%	17.8%	21.8%	100.0%	101
	24以上	32.4%	23.5%	17.6%	26.5%	100.0%	34

## ② 学校司書の基本的属性

次に、調査対象校に配置されている学校司書の基本的属性を確認する。以下の表は、学校司書の性別（表6）、世代（表7）、経験年数（表8）、司書・司書補資格の有無（表9）、教員免許の有無（表10）、勤務校数（表11）の度数分布を示したものである。

まず表6より、学校司書は圧倒的に女性の職業となっており、女性の割合がほぼ100%に近い値を示している。そして表7より、世代では40代以上が小学校・中学校ともに8割強を占めている。表8では、経験年数が「10年以上」と長期の経験を持つ者が小学校では9.2%、中学校では19.0%いることがわかる。

次に資格の有無を見ると、司書資格・司書補資格を持つ者は半数程度にとどまる一方で（表9）、教員免許を持つ者が約4割いる（表10）。2014年度の文部科学省「学校図書館の現状に関する調査」によれば、学校司書の採用に図書館法規定の司書等（司書・司書補）の資格を要するのは1,741自治体のうち1,023自治体（59%）であり、司書・司書補資格が必須ではない自治体が約4割存在することがわかっている<sup>8</sup>。本調査データで得られた司書資格・司書補資格保有の比率も、このような状況を反映しているものと考えられる。その一方で、採用に司書教諭の資格を要するのは262自治体（15%）、図書館勤務経験等を要するのは275自治体（16%）、資格・経験なしが603自治体（35%）である（前掲2014年度「学校図書館の現状に関する調査」）。これに加え、高橋（2017）は「自治体の募集の実際を見ると、[中略] 司書・司書補・司書教諭資格に加えて教諭免許や保育士資格が含まれている場合」もあるとしている<sup>9</sup>。このことが、学校司書に教員免許を持つ者が多い背景の一つになっている可能性も考えられる。また教員免許が採用要件にない場合であっても、教員免許を持っており学校に比較的親和性を持つ者が学校司書に応募し、採用されているという状況があることも考えられる。

司書資格・司書補資格および教員免許の保有は、中学校のほうが割合が高い。これまでの分析結果と併せると、中学校では学校司書の配置率は低いが、有資格のベテランが比較的多いということができらるだろう。中学校になると、生徒が読む図書の幅が広がり、教育活動に用いる図書教材に高度な内容も含まれるようになるため、学校司書に専門性がより求められるのかもしれない。

<sup>8</sup> 「資料4 学校図書館の現状について」（[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/shotou/115/shiryo/\\_icsFiles/afiedfile/2015/10/22/1362875\\_01.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/115/shiryo/_icsFiles/afiedfile/2015/10/22/1362875_01.pdf)）[2018年10月25日取得]

<sup>9</sup> 前掲高橋（2017）、p. 175.

最後に表11からは、勤務校数が2校以上の者が小学校では約2割、中学校では約4割に上り、複数校を掛け持ちして勤務する者が一定の割合を占めることがわかる。

表6 学校司書の性別

	男性	女性	合計	N
小学校	1.7%	98.3%	100.0%	120
中学校	2.8%	97.2%	100.0%	142

表7 学校司書の世代

	20代	30代	40代	50代	60代	合計	N
小学校	4.2%	10.9%	52.9%	28.6%	3.4%	100.0%	119
中学校	7.1%	10.6%	31.9%	36.2%	14.2%	100.0%	141

表8 学校司書の経験年数

	1年目	2～3年目	4～5年目	6～9年目	10年目以上	合計	N
小学校	16.0%	34.5%	26.9%	13.4%	9.2%	100.0%	119
中学校	16.9%	28.2%	14.8%	21.1%	19.0%	100.0%	142

表9 学校司書の司書・司書補資格の有無

	あり	なし	合計	N
小学校	44.5%	55.5%	100.0%	119
中学校	51.4%	48.6%	100.0%	142

表10 学校司書の教員免許の有無

	あり	なし	合計	N
小学校	38.7%	61.3%	100.0%	119
中学校	47.2%	52.8%	100.0%	142

表11 学校司書の勤務校数

	1校	2～3校	4校以上	合計	N
小学校	78.3%	18.3%	3.3%	100.0%	120
中学校	60.0%	32.1%	7.9%	100.0%	140

### 3 教員と学校司書の連携を左右する要因

以下では、学年代表の教員に対し「あなたは、以下の支援スタッフ（類似の役割を担っている支援スタッフを含む）と連絡・調整をどれくらいしていますか」という質問をし、学校司書の項目について回答された結果を用いて分析を行う。その際、「十分にしている」「まあしている」を「している」、「あまりしていない」「まったくしていない」を「していない」に分類して使用した。回答の分布が表12である。

表12 学校司書との連携

	している	していない	合計	N
小学校	61.8%	38.2%	100.0%	908
中学校	33.8%	66.2%	100.0%	657

これについて（１）①教員の属性によって学校司書との連携がどのように異なるか、②学校規模によって教員と学校司書との連携がどのように異なるかを検討する。これらを踏まえ、（２）教員の属性と学校の特性（学校規模を含む）の両方を分析に用いて、これらが学校司書との連携に与える影響を検討する。なお、学校司書が勤務していないと回答した教員については分析から除外している。

（１）教員と学校司書の連携：教員の属性と学校規模

① 教員の属性

以下では、教員の属性によって学校司書との連携がどのように異なるかを検討する。教員の属性として扱うのは、教員の性別、教員が図書主任または情報主任であるかどうか、および担当している学年である。

まず表13は、教員の性別と、学校司書と連携しているかの関連を検討したクロス表である。小学校・中学校ともに、男性教員よりも女性教員のほうが学校司書と連携していると回答する傾向がある。特に中学校では男女差が大きく、男性教員では連携していないという回答が7割以上を示すという結果が得られたことは注目に値する。小学校よりも中学校において、教員の性別により学校司書との連携が左右されるという状況が顕著に生じているといえるだろう。

表13 教員の性別×学校司書との連携

	性別	学校司書連携		合計	N
		している	していない		
小学校	男性	54.3%	45.7%	100.0%	374
	女性	66.9%	33.1%	100.0%	532
中学校	男性	28.7%	71.3%	100.0%	487
	女性	47.6%	52.4%	100.0%	166

次に表14は、教員が図書主任または情報主任であるかと、学校司書と連携しているかの関連を検討したクロス表である。なお、図書主任だけでなく情報主任も分析に含めるのは、学校図書館を「図書」に限らない情報メディアを扱うメディアセンターとして発展させるという近年の動向があり、実際に、図書主任と情報主任を兼任している教員も一定数いるためである。表14から小学校・中学校ともに、教員が図書・情報主任を担当している場合、連携しているという回答が約8割を占める。しかし、小学校の場合は非担当であっても連携している比率が6割に上るのに対し、中学校では非担当の場合約3割にとどまり、小学校と中学校で異なる傾向をみせている。



表14 図書・情報主任担当×学校司書との連携

	図書・情報主任 担当	学校司書連携		合計	N
		している	していない		
小学校	担当	84.4%	15.6%	100.0%	45
	非担当	60.6%	39.4%	100.0%	863
中学校	担当	80.0%	20.0%	100.0%	15
	非担当	32.7%	67.3%	100.0%	642

表15は、教員の担当学年と学校司書との関連を検討したクロス表である。小学校・中学校を通して、学年が上がるにつれて連携している比率が下がる傾向があることがわかる。小学校では全体的に連携している比率が5～7割弱に上るのに対し、中学校では3～4割弱にとどまり、全体的に低調であることがわかる。

表15 教員の担当学年×学校司書との連携

	担当学年	学校司書連携		合計	N
		している	していない		
小学校	低学年	68.5%	31.5%	100.0%	286
	中学年	67.6%	32.4%	100.0%	306
	高学年	50.0%	50.0%	100.0%	316
中学校	低学年	36.4%	63.6%	100.0%	217
	中学年	36.4%	63.6%	100.0%	236
	高学年	27.9%	72.1%	100.0%	204

## ② 学校規模

以下の表16は、学校規模（学校の学級数）と学校司書との連携を検討したクロス表である。

まず小学校をみると、学級数12未満の学校では、学校司書と連携していると回答した教員は40.9%にとどまる。その一方、学級数12以上の学校では約6割程度に上り、学級数が多いほうが教員と学校司書の連携がなされる傾向にあるといえる。

これに対し中学校では、学級数12未満の学校において学校司書と連携していると回答した教員は44.0%である。学級数12以上の学校になると連携しているのが約3割程度にとどまり、小学校とは逆に、学級数が多い学校ほど教員と学校司書は連携しなくなっている傾向があることがわかる。

表16 学級数×学校司書との連携

	学級数	学校司書連携		合計	N
		している	していない		
小学校	1～11	40.9%	59.1%	100.0%	44
	12～17	61.0%	39.0%	100.0%	231
	18～23	60.7%	39.3%	100.0%	270
	24以上	65.2%	34.8%	100.0%	296
中学校	1～11	44.0%	56.0%	100.0%	125
	12～17	30.0%	70.0%	100.0%	213
	18～23	32.2%	67.8%	100.0%	211
	24以上	29.0%	71.0%	100.0%	69

## (2) 教員と学校司書の連携：学校の特性と教員の属性

以下では、教員と学校司書の連携を従属変数としたマルチレベルロジスティック回帰分析（ランダム切片モデル）を行った。独立変数には、教員の属性と学校の特性を投入した<sup>10</sup>。通塾率・通常学級特別支援率・就学援助率は、学校の社会経済的地位を一定とした上での、学校規模（学級数ダミー）が連携に与える正味の効果を見いだすために投入した。

まず小学校の分析結果（表17）をみると、教員が女性であること、図書・情報主任を担当していることは、学校司書との連携に正の効果をもたらしている。また教員が高学年担当であることは、学校司書との連携に負の効果をもたらしている。そして学校の特性としては、通塾率・通常学級特別支援率・就学援助率には統計的に有意な効果が認められない一方、学級数が12～17、18～23、24以上であることはすべて、教員と学校司書の連携に正の効果を与えている。

表17 【小学校】学校司書連携の規定要因（マルチレベルロジスティック回帰分析）

		回帰係数	標準誤差	オッズ比	
教員レベル	年齢(10歳単位)	-0.026	0.097	0.975	
	女性ダミー	0.411	0.192	1.508	*
	図書・情報主任ダミー	1.222	0.470	3.393	**
	中学年担当ダミー	0.135	0.215	1.145	
	高学年担当ダミー	-0.605	0.213	0.546	**
学校レベル	学級数12～17ダミー	1.087	0.528	2.965	*
	学級数18～23ダミー	1.023	0.518	2.782	*
	学級数24以上ダミー	1.585	0.525	4.879	**
	通塾率	-0.720	0.734	0.487	
	通常学級特別支援率	0.999	2.593	2.717	
	就学援助率 (定数)	-1.582 -0.396	1.821 0.682	0.206	
	AIC		3356.9		
	BIC		3361.5		
N		898 / 173			

注) \*\*\*: p<0.001, \*\*: p<0.01, \*: p<0.05, +: p<0.1.

次に中学校の分析結果（表18）をみると、小学校と同様に教員が女性であること、図書・情報主任であることは学校司書との連携に正の効果を与えている。そして通塾率・通常学級特別支援率・就学援助率には統計的に有意な効果が認められない一方、学級数が12～17、18～23、24以上であることはすべて、教員と学校司書の連携に負の効果を与えている。以上の知見は、クロス表で得られた結果と整合的である。

<sup>10</sup> マルチレベルロジスティック回帰分析で使用する変数の記述統計量は、章末の付表を参照のこと。

表18 【中学校】 学校司書連携の規定要因（マルチレベルロジスティック回帰分析）

		回帰係数	標準誤差	オッズ比	
教員レベル	年齢(10歳単位)	0.110	0.137	1.117	
	女性ダミー	0.919	0.235	2.507	***
	図書・情報主任ダミー	2.102	0.739	8.179	**
	中学年担当ダミー	0.127	0.241	1.136	
	高学年担当ダミー	-0.186	0.255	0.830	
学校レベル	学級数12～17ダミー	-0.796	0.328	0.451	*
	学級数18～23ダミー	-0.586	0.324	0.557	+
	学級数24以上ダミー	-0.802	0.450	0.449	+
	通塾率	0.476	0.716	1.609	
	通常学級特別支援率	3.782	2.514	43.921	
	就学援助率 (定数)	-0.980	1.670	0.375	
		-1.391	0.837		+
AIC		2392.2			
BIC		2396.5			
N		644 / 235			

注) \*\*\*:  $p < 0.001$ , \*\*:  $p < 0.01$ , \*:  $p < 0.05$ , +:  $p < 0.1$ .

以上では、1) 教員の属性によって学校司書との連携がどのように異なるか、2) 学校規模によって教員と学校司書との連携がどのように異なるか、をクロス集計とマルチレベルロジスティック回帰分析により検討してきた。その結果、明らかになったのは以下の四つの点である。

第一に、男性教員よりも女性教員のほうが学校司書と連携する傾向があり、この傾向は特に中学校において強い。第二に、小学校では図書・情報主任を担当していない場合でも約6割の教員が連携しているのに対し、中学校では図書・情報主任を担当していない場合に連携している教員は約3割にとどまる。第三に、小学校では高学年になるほど教員と学校司書が連携していない傾向がみられ、中学校は全体的に連携が低調である。第四に、小学校では学級数が多いほど教員と学校司書が連携する傾向にあるが、中学校では学級数が多いほど教員と学校司書が連携しない傾向にある。

このように、小・中学校では教員と学校司書の連携の傾向に違いがみられた。第二・第三の点のような傾向がみられた理由としては、小・中学校間の授業や教育活動の総量の違いが考えられる。すなわち小学校の特に低学年では、学校図書館を利用する、あるいは学校司書による教育支援を必要とする授業や教育活動の総量が全体的に多い可能性である。

たとえば現行の学習指導要領による小学校低学年の授業時数のうち、「国語」の授業時数は小学1年生306時間、小学2年生315時間だが、小学3年生・4年生では245時間、小学5年生・6年生では175時間と徐々に減少する（1単位時間は45分）。これに対し中学校の「国語」の授業時数は、中学1年生・2年生では140時間、中学3年生では105時間である（1単位時間は50分）。また、いわゆる「調べ学習」などで図書室を利用する機会があると思われる「総合的な学習の時間」は小学3年生から始まるが、中学校における「総合的な学習の時間」は、職場体験や志望校選択など、パッケージ化された授業内容が多く、図書館におけるいわゆる「調べ学習」が小学校ほどは行われにくい可能性がある。

以上のように、授業において学校図書館を利用する機会が特に小学校低学年に多く設けられているという状況をうかがい知ることができる。このような総量の違いが、小学校では図書・情報主任でなくとも教員が学校司書との連携を必要とする素地を形成し、特に低学年において連携するという傾向

を生んでいるのではないかと考えられる。

これらの違いは、第四の点のような傾向がみられた理由にも関連していると考えられる。まず表5で確認したように、小学校・中学校の双方において、学級数が多いほど学校司書の勤務日数は増加する。このとき、小学校では学校図書館を利用する授業や教育活動の総量が多いため、学校司書の勤務日数が多いことにより教員と学校司書の連携が促進されると考えられる。その一方、中学校では学校図書館を利用する授業や教育活動の総量が少ないため、学校司書の勤務日数が多くなっても連携は促進されずに、むしろ学級数が多いことで学校全体の教員数が増加することにより、ほとんどの学校で1名しか配置されない学校司書と連携することなく過ごす教員が増加すると考えられる。

#### 4 結論と示唆

本稿は、教員の属性と学校の特性に着目して、学校司書と教員の連携を可能にする諸条件の分析を行ってきた。分析結果とそこから得られる示唆は以下の通りである。

第一に、学校司書には圧倒的に女性が多いことから、女性教員と学校司書は連携しやすい傾向にあることがわかった。このことから逆に、男性教員と学校司書の連携に支障が生じている可能性も示唆される。教員の性別の違いによって学校司書との連携が阻害されることを防ぐため、何らかの形で対策が必要だと考えられる。

第二に、中学校では小学校に比べ、教員と学校司書の連携が全体的に低調にとどまっている。特に学校規模が大きい場合にこの傾向が強いことがわかった。これは中学校において、学校司書による「教育指導への支援」を要する授業や教育活動の総量が少ないことに起因すると考えられる。このような中学校の教育活動の特性は、特に大規模学校において、学校司書が教職員と連携する機会を減少させ、学校司書が教職員から孤立した状態で業務に従事せざるを得ない状況を作り出している可能性がある。特に中学校において、学校図書館を利用する授業の総量の少なさをカバーできるような、学校司書と教員の連携を促進する支援が求められていると考えられる。

なお本稿の限界は、教員を対象とした分析において、学年代表（学年主任など）の教員しか調査対象に含まれていない点である。学年代表は、主に中堅教員であるという点、児童・生徒に直接かわからない業務も加わって多忙化しているという点などで、一般教員とは学校司書との連携の状況が異なる可能性がある。学年代表は、その学校における中核的な教員とみなせるであろうが、同時にそれ以外の教員についての分析も今後行う必要がある。

#### <引用文献>

学校図書館担当職員の役割及びその資質の向上に関する調査研究協力者会議（2014）「これからの学校図書館担当職員に求められる役割・職務及びその資質能力の向上方策等について」。

金沢みどり編（2017）『学校司書の役割と活動：学校図書館の活性化の視点から』学文社。

Montiel-Overall, Patricia and Patricia Jones 2011 “Teacher and School Librarian Collaboration: A Preliminary Report of Teachers’ Perceptions about Frequency and Importance to Student

Learning” The Canadian Journal of Information and Library Science, 35 (1), pp.49-76.

高橋恵美子 (2017) 『学校司書という仕事』 青弓社.

付表 使用する変数の記述統計量

		N	最小値	最大値	平均値	標準偏差
小学校 教員レベル	学校司書連携ダミー	908	0.000	1.000	0.618	0.486
	年齢(10歳単位)	900	2.300	6.500	4.384	1.024
	女性ダミー	906	0.000	1.000	0.587	0.493
	図書・情報主任ダミー	908	0.000	1.000	0.050	0.217
	中学年担当ダミー	908	0.000	1.000	0.337	0.473
	高学年担当ダミー	908	0.000	1.000	0.348	0.477
小学校 学校レベル	学級数12～17ダミー	193	0.000	1.000	0.290	0.455
	学級数18～23ダミー	193	0.000	1.000	0.306	0.462
	学級数24以上ダミー	193	0.000	1.000	0.316	0.466
	通塾率	187	0.050	0.800	0.371	0.179
	通常学級特別支援率	182	0.000	0.337	0.056	0.049
	就学援助率	182	0.000	0.407	0.093	0.075
中学校 教員レベル	学校司書連携ダミー	657	0.000	1.000	0.338	0.473
	年齢(10歳単位)	646	2.300	6.300	4.831	0.809
	女性ダミー	653	0.000	1.000	0.254	0.436
	図書・情報主任ダミー	657	0.000	1.000	0.023	0.149
	中学年担当ダミー	657	0.000	1.000	0.359	0.480
	高学年担当ダミー	657	0.000	1.000	0.311	0.463
中学校 学校レベル	学級数12～17ダミー	266	0.000	1.000	0.350	0.478
	学級数18～23ダミー	266	0.000	1.000	0.327	0.470
	学級数24以上ダミー	266	0.000	1.000	0.109	0.312
	通塾率	259	0.200	0.950	0.601	0.171
	通常学級特別支援率	251	0.000	0.301	0.039	0.045
	就学援助率	244	0.000	0.484	0.100	0.076

## 第5章 部活動指導員の実態と連携の課題

前田 麦穂

### 1 問題の所在

部活動指導員<sup>1</sup>は今日、「生徒への専門的指導」と「顧問の負担軽減」という役割を担うものとして期待が集まっている<sup>2</sup>。2017年度以前には部活動指導員は法的根拠を持たなかったが、自治体独自の施策として導入が進められており、2016年度には2万9,555人に上っていた<sup>3</sup>。その成果として、部活動指導員を受け入れる教員や学校現場からは、これまでも精神的な面での負担軽減の声などが得られてきた<sup>4</sup>。

一般に部活動指導員は「近隣地域の専門的指導者、保護者、卒業生など」が担い手となることが多かったが、導入の手続き（教育委員会による公式な派遣、もしくは各学校による独自の確保など）や待遇（自治体や学校の予算から報酬が払われる場合、もしくは無償のボランティアなど）は様々だった<sup>5</sup>。そして学校教育法施行規則の改正により、部活動指導員は新たに学校職員として位置づけられ、2017年4月1日から正式に制度化されるに至った。この制度化された部活動指導員の職務は、「実技指導、安全・障害予防に関する知識・技能の指導、学校外での活動（大会・練習試合等）の引率、用具・施設の点検・管理、部活動の管理運営（会計管理等）、保護者等への連絡、年間・月間指導計画の作成、生徒指導に係る対応、事故が発生した場合の現場対応」など、非常に多岐に渡るものになっており、その役割には政策的にも期待が集まっている<sup>6</sup>。

しかしその一方で、部活動指導員に関して未だ十分に検証されていない課題として、第一に質保証の問題、第二に受け入れる学校組織の問題、第三に教員の負担軽減の問題、を指摘できる。

第一の質保証の問題は、部活動指導員が生徒にどのような影響をもたらすかという観点から先行研究でも懸念されてきた<sup>7</sup>。内田（2017）は部活動指導員が「スポーツ科学の知識や教育としての部活動への理解を兼ね備えているとは限らない」と指摘し、「現実には、単に野球好きの「おっちゃん」が指導しているにすぎないことも多い」ことから、導入に際して「スポーツ科学と教育に理解のある人材を、研修をとおして養成する」ことが課題だとしている<sup>8</sup>。

同様に中澤（2017）も、部活動指導員の導入が「生徒の教育にとって本当に良い結果を招くかどうか

<sup>1</sup> 先行研究では「部活動指導員（者）」「外部指導員（者）」など様々な呼称が使用されてきた。便宜上、本稿では一括して「部活動指導員」と表記する。

<sup>2</sup> 内田良『ブラック部活動：子どもと先生の苦しみに向き合う』東洋館出版社、p. 157、2017年。

<sup>3</sup> 毎日新聞「Listening：「部活動指導員」導入に課題 位置付けは「学校職員」 人件費どう捻出」（2017年4月24日）。データは日本中学校体育連盟によるもの。

<sup>4</sup> 前掲、毎日新聞。

<sup>5</sup> 中澤篤史『そろそろ、部活のこれからを話ませんか：未来のための部活講義』大月書店、p. 127、2017年。

<sup>6</sup> 「資料7-1 部活動指導員の制度化について」文部科学省。http://www.mext.go.jp/prev\_sports/comp/b\_menu/shingi/giji/\_icsFiles/afieldfile/2017/10/30/1397204\_006.pdf（2018年10月4日取得）

<sup>7</sup> 前掲内田（2017）、p. 158。

<sup>8</sup> 前掲内田（2017）、pp. 159-160。

かは、注意深く検討しなくてはならない」と指摘する<sup>9</sup>。その際、言及されるのは以下のようなイメージや個人的経験に基づく議論である。

たとえば、「教師は暴力を振るうからダメだ。地域の指導者はきちんと指導してくれる」と言われたりするが、実は根拠がない。一般論としては、教師のほうが良識や人権感覚を備えているはずだし、地域のおじさんたちのほうが危険な指導をしてしまうかもしれない。私も、暴力を振るってクビになった外部指導員を知っている<sup>10</sup>。

このように、部活動指導員はしばしば「地域のおじさん」＝中高年層の男性としてイメージされ、専門的知識や資格を持たない存在として描かれることが多い。このイメージから、必然的に「研修が必要である」という議論も付加されてくる。実際、制度化にあたっては、文科省も部活動指導員への事前研修や定期的な研修を行うことを求めている<sup>11</sup>。

しかし、このような部活動指導員像はあくまでイメージ上のものであり、現状どのような人々が部活動指導員として活動してきたのかという実態については、これまで十分に明らかにされてこなかったといえる。運動部への部活動指導員の配置状況を明らかにする全国調査は散見されるが<sup>12</sup>、部活動指導員の属性を明らかにしたデータは管見の限り神奈川県教育委員会（2014）のみである<sup>13</sup>。これは対象が神奈川県内に留まっているが、部活動指導員の約8割が男性であり、主に29歳以下（36.1%）および50歳以上（34.3%）によって担われていることが報告されている（調査時点は2013年、回答者数108名）。部活動指導員が制度化されるに至った今日においては、このような属性の分布が神奈川県を含めた全国的傾向であるのかを検証した上で、実態把握に基づいて運用のあり方を議論していくことが必要だといえるだろう。

第二の受け入れる学校組織の問題は、部活動指導員がいわば「救世主」として政策的議論が展開してきたことに起因する。中澤（2017）は部活動指導員の導入・活用のための課題として、「生徒の多様な要求に応じつつ、学校の規模や特徴、地域性にも応じながら指導できる人材を育成すること、そうした人材を確保・配分するシステムをつくること、そのための財源を確保することなど」を挙げている<sup>14</sup>。中澤が「学校の規模や特徴、地域性」という点に着目しているように、学校組織・教員組織のあり方は学校ごとに様々であり、一律に部活動指導員を導入すれば即、教員との連携が円滑に進められるという想定は単純に過ぎるだろう。部活動指導員と教員との連携を促進／阻害する学校組織の条件は何なのか、という点での検証は今日においても未だ行われていない。部活動指導員の制度化に際しては、このように学校組織内部の多様性という観点から、教員との連携を可能にする条件を吟味

<sup>9</sup> 前掲中澤（2017）、pp. 131-132.

<sup>10</sup> 前掲中澤（2017）、p. 132.

<sup>11</sup> 「学校教育法施行規則の一部を改正する省令の施行について（通知）」（28ス庁第704号・2017年3月14日）。

<sup>12</sup> 公益財団法人日本体育協会指導者育成専門委員会『学校運動部活動指導者の実態に関する調査報告書（平成26年7月）』など。

<sup>13</sup> 神奈川県教育委員会『中学校・高等学校生徒のスポーツ活動に関する調査報告書（平成26年12月）』。

<sup>14</sup> 前掲中澤（2017）、p. 131.

する必要があるだろう。

第三の問題は、部活動指導員の導入が教員の負担軽減に与える効果の検証が、未だ不十分なままであるということである。同様に部活動指導員が配置されているにも関わらず、顧問教員が負担軽減を実感できているケースとできていないケースが存在していることは想像に難くないが、それはどのような条件に規定されたものなのだろうか。これまでの研究においては、この負担軽減を左右する条件という観点からの検討が十分に行われてこなかったといえる。

以上で述べてきた三つの課題を、以下ではそれぞれ検討していく。第2節では、本調査プロジェクトのデータをもとに、部活動指導員がどのような人々であるのかを確認する。第3節では、部活動指導員と教員の連携を促進／阻害する学校組織の条件を検討する。第4節では、部活動指導員との連携が教員の業務負担軽減に与える影響を検討する。第5節では分析結果をまとめ、得られるインプリケーションを述べる。

## 2 「部活動指導員」はどのような人々か？

本節では部活動指導員が回答した支援スタッフ票のデータを用いて、部活動指導員の属性について確認していく。表1は性別と世代のクロス集計表である。全体では20歳代が36%を占めているが、男女でその割合は異なり、女性では5割強、男性では約3割となっている。一方、50歳以上の割合は男性では約2割だが、女性では35%に上っている。若干の数値の違いはあるものの、いずれも神奈川県教育委員会（2014）の結果から大きく逸脱したものではないことが確認できる。

表1 性別×世代

	世代					合計	N
	20-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳以上		
男性	29.1%	20.0%	30.9%	9.1%	10.9%	100.0%	55
女性	55.0%	10.0%	0.0%	10.0%	25.0%	100.0%	20
合計	36.0%	17.3%	22.7%	9.3%	14.7%	100.0%	75

次に、部活動指導員の専門的知識や生徒の教育への理解の程度を、部活動指導員が所持する専門的資格の有無から検討していこう。表2は世代と教員免許状（一種・二種・専修のいずれか）のクロス集計表である。教員免許状を所持していることは、生徒の教育に対する専門的知識・理解を持つことの指標の一つになると考えられる。

全体でみると半数以上（56.0%）が教員免許状を有しており、若い世代ほど所持する傾向があることがわかる。特に20代の所持率の高さ（77.8%）からは、教員志望者が部活動指導員に就いているのではないかと推測される。このことは、担い手を「地域の中高年層」とする内田（2017）や中澤（2017）のイメージとは若干異なる「部活動指導員像」を示すものだといえよう。



表2 世代×教員免許状の有無

	教員免許状		合計	N
	あり	なし		
20-29歳	77.8%	22.2%	100.0%	27
30-39歳	53.8%	46.2%	100.0%	13
40-49歳	29.4%	70.6%	100.0%	17
50-59歳	42.9%	57.1%	100.0%	7
60歳以上	54.5%	45.5%	100.0%	11
合計	56.0%	44.0%	100.0%	75

次に、専門的資格の中でも特にスポーツに関わるものを検討しよう。表3は世代と日本体育協会認定資格<sup>15</sup>の有無のクロス集計である。上掲の教員免許状は若い世代ほど所持している傾向がみられたが、日本体育協会認定資格はむしろ中高年層（50代、60代以上）の方が所持している傾向にある。この結果からは、逆に若手（39歳以下）の方がスポーツに関する知識・理解を相対的に持たない傾向にある可能性が示唆されよう。すなわち決して内田（2017）のいうように、「おっちゃん」が「スポーツ科学や教育の基盤を欠いている」とは言い切れないことが確認できる<sup>16</sup>。

とはいえ、相対的には所持者の多い中高年層であっても6割～7割はこの資格を所持しておらず、全体的に低調に留まっていることは指摘できるだろう。また本データのサンプルサイズの小ささという制約から、部活動指導員の全体像を描くことには限界があることは踏まえておかなければならない。

表3 世代×日本体育協会認定資格の有無

	日本体育協会認定資格		合計	N
	あり	なし		
20-29歳	14.8%	85.2%	100.0%	27
30-39歳	7.7%	92.3%	100.0%	13
40-49歳	17.6%	82.4%	100.0%	17
50-59歳	42.9%	57.1%	100.0%	7
60歳以上	27.3%	72.7%	100.0%	11
合計	18.7%	81.3%	100.0%	75

以上では部活動指導員の基本的属性と、所持する専門的資格を検討してきた。クロス集計表の結果をまとめると、①部活動指導員は（男女による若干の違いはあるが）20代および50代以上の年齢層によって相対的に多く担われ、②20代は教員免許状所持者が多く、③若年層よりも中高年層の方が日本体育協会認定資格を所持する傾向にある、ということがわかった。

<sup>15</sup> スポーツ指導基礎資格（スポーツリーダー）、競技別指導者資格（指導員、コーチ、教師など）、フィットネス資格、メディカル・コンディショニング資格、マネジメント資格、少年団資格がある。<http://www.japan-sports.or.jp/qualification/tabid/58/Default.aspx>（2018年2月2日取得）

<sup>16</sup> 前掲内田（2017）、pp. 159-160.

### 3 「部活動指導員」と教員の連携

本節では、部活動指導員と教員との連携に焦点を当て、連携を促進／阻害する学校組織の条件がどのようなものかを検討する。以下では部活動指導員が回答した支援スタッフ票のデータを用いて、部活動指導員を取り巻く学校組織のあり方に関する質問を独立変数とし、当該学校の教員と連携できているかについての自己評価を従属変数とする。なおクロス集計にあたっては、カイ二乗検定を行うため度数の縮約を行った<sup>17</sup>。

以下ではまず、学校組織内での部活動指導員の職務の位置づけを検討する。表4は「職務の内容・範囲が明確」かどうか、表5は「職務への指揮命令系統が明確」かどうかと連携・協力のクロス集計である。

表4からは、「支援スタッフの職務の内容・範囲が明確である」に肯定的回答をしているほど、「この学校の教員と連携・協力ができている」に「十分にできている」と回答していることがわかる。ただし「職務の内容・範囲が明確」を「まあそう思う」場合、「十分にできている」が47.2%となり半数を下回ることから、連携が十分に可能になるためには「職務の内容・範囲が明確」を積極的に肯定できるような学校組織内の職務区分のあり方が必要だということが示されている。

同様に表5からも、「支援スタッフの職務への指揮命令系統が明確である」に肯定的回答をしているほど、「この学校の教員と連携・協力ができている」に「十分にできている」と回答していることがわかる。

以上の結果から、教員と部活動指導員が十分に連携するためには、学校組織内において④職務の内容・範囲の明確さ、⑤職務への指揮命令系統の明確さ、が必要であるといえる。

表4 「職務の内容・範囲が明確」×「連携・協力」

		この学校の教員と連携・協力ができているか			N
		十分にできている	それ以外	合計	
支援スタッフの職務の内容・範囲が明確である	とてもそう思う	92.6%	7.4%	100.0%	27
	まあそう思う	47.2%	52.8%	100.0%	36
	あまり+まったくそう 思わない	30.0%	70.0%	100.0%	10
	合計	61.6%	38.4%	100.0%	73

カイ二乗検定の結果 0.1%水準で有意( $p < 0.001$ )、CramerのV: 0.501

<sup>17</sup> 独立変数(4段階で回答)は「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」を統合して3値変数とし、従属変数(4段階で回答)は「まあできている」と「まったくできていない」を統合して2値変数とした(「あまりできていない」の回答者は0名だった)。

表5 「職務への指揮命令系統が明確」×「連携・協力」

		この学校の教員と連携・協力ができているか			N
		十分にできている	それ以外	合計	
支援スタッフの職務への指揮命令系統が明確である	とてもそう思う	82.1%	17.9%	100.0%	28
	まあそう思う	58.8%	41.2%	100.0%	34
	あまり+まったくそう 思わない	20.0%	80.0%	100.0%	10
	合計	62.5%	37.5%	100.0%	72

カイ二乗検定の結果 1%水準で有意( $p=0.002$ )、CramerのV:0.417

なお図表は省略したが、この他に「支援スタッフとの連携の重要性を管理職が理解している」「支援スタッフとの連携の重要性を多くの教員が理解している」「支援スタッフとの連携の重要性を多くの保護者が理解している」「支援スタッフの存在を多くの児童生徒が知っている」を独立変数としたクロス集計を行い、肯定的回答をしているほど教員との「連携・協力」が「十分にできている」と回答する傾向がみられた（いずれもカイ二乗検定で有意）。以上の質問項目は学校組織の構成員の認識を部活動指導員が評価したものであり、連携・協力に対する部活動指導員の認知と非常に距離の近い変数であると考えられるため、本分析では学校組織の条件としては含めなかった。

#### 4 教員の業務負担軽減に与える影響

前節まで、部活動指導員が回答した調査票のデータを用いて、学校の教員との連携について部活動指導員の側の認識から検討してきた。本節では、教員票（教務主任票と学年代表票）を統合したデータを用いて、部活動指導員との連携が教員の業務負担軽減に与える影響を検討する。

まず表6は、独立変数に「部活動指導員との連絡<sup>18</sup>」を、従属変数に「負担軽減の実感<sup>19</sup>」を使用したクロス集計表である。結果は運動部顧問・文化部顧問・顧問なしに分けて示している。なお、注意すべき点としてこれらの設問においては、自身が顧問を務める部活動の部活動指導員を想定して回答されている場合と、そうでない場合（例えば、担任学級の生徒が所属する部活動の部活動指導員を想定している場合など）が混在しているという制約がある。

<sup>18</sup> 教員に対して「あなたは、以下の支援スタッフ（類似の役割を担っている支援スタッフを含む）と連絡・調整をどれくらいしていますか」と尋ね、「部活動指導員」の項目について回答された設問である。選択肢は「十分にしている」～「まったくしていない」の4段階で、その他に「勤務していない」（非該当）の選択肢も含まれている。「勤務していない」は分析対象から外し、「十分にしている」「まあしている」を「している」、「あまりしていない」「まったくしていない」を「していない」に縮約して使用した。ただし「勤務していない」という回答が、調査対象校において部活動指導員が1名も勤務していないことを意味しているのか、回答者が顧問を務める部活動には勤務していない（他の部活動には勤務している）ことを意味するのかについては特定できないという制約がある。

<sup>19</sup> 教員に対して「以下の支援スタッフ（類似の役割を担っている支援スタッフを含む）は、あなたの勤務負担軽減に役立っていますか。」と尋ね、「部活動指導員」の項目について回答された設問である。選択肢は「とても役立っている」～「まったく役立っていない」の4段階で、その他に「勤務していない」（非該当）の選択肢も含まれている。「勤務していない」は分析対象から外し、「とても役立っている」「まあ役立っている」を「役立っている」、「あまり役立っていない」「まったく役立っていない」を「役立っていない」に縮約して使用した。ただしこの設問についても上述した「部活動指導員との連絡」と同様、「勤務していない」という回答が、調査対象校において部活動指導員が1名も勤務していないことを意味しているのか、回答者が顧問を務める部活動には勤務していない（他の部活動には勤務している）ことを意味するのかについては特定できないという制約がある。

クロス表の結果からは、部活動指導員との連絡を「している」ほど、部活動指導員が負担軽減に役立っていると実感する傾向にあることがわかる（運動部顧問90.0%、文化部顧問83.9%、顧問なし89.7%）。反対に部活動指導員が勤務していたとしても、部活動指導員との連絡を「していない」場合には、負担軽減を実感できていない教員が半数を上回っている（運動部顧問54.9%、文化部顧問55.7%）。すなわちこの結果は、単に部活動指導員が勤務しているだけではなく、教員と十分な連絡を行うことによって、教員の負担軽減が実感されるようになるという関係を示しているといえる。

ただし関連性の強さの程度を示すCramerのVの値を比較すると、最も高い値を示したのは運動部顧問だった。すなわち、「部活動指導員との連絡」と「負担軽減の実感」の関連の度合いが最も強いのは運動部顧問であるといえる。これは運動部部活動で顧問の業務負担が相対的に重いために、部活動指導員による負担軽減が実感されやすいという傾向を意味していると考えられる。

なおここで、（サンプルサイズは非常に小さいが）顧問なしの教員についても、部活動指導員との連絡を「している」場合には高い割合で負担軽減が実感されているという点は注目に値する。この結果の解釈についてはあくまで推測に留まるが、学級担任を受け持つ生徒の部活動での様子を情報交換するなどの機会が、少数ながらも生じている可能性が示唆される。すなわち、部活動を通して生徒を学校に包摂できることによって、生徒指導に関する負担の軽減が認識された可能性が考えられる。

表6 「部活動指導員との連絡」×「負担軽減の実感」（運動部・文化部別）

	支援スタッフとの連絡 (部活動指導員)	支援スタッフによる自分の負担 軽減(部活動指導員)		合計	N
		役立っている	役立っていない		
運動部顧問	している	90.0%	10.0%	100.0%	211
	していない	45.1%	54.9%	100.0%	253
	合計	65.5%	34.5%	100.0%	464
カイ二乗検定の結果 0.1%水準で有意(p<0.001)、CramerのV:0.471					
文化部顧問	している	83.9%	16.1%	100.0%	31
	していない	44.3%	55.7%	100.0%	70
	合計	56.4%	43.6%	100.0%	101
カイ二乗検定の結果 0.1%水準で有意(p<0.001)、CramerのV:0.368					
顧問をしていない	している	89.7%	10.3%	100.0%	29
	していない	47.4%	52.6%	100.0%	78
	合計	58.9%	41.1%	100.0%	107
カイ二乗検定の結果 0.1%水準で有意(p<0.001)、CramerのV:0.381					
合計	している	89.3%	10.7%	100.0%	271
	していない	45.4%	54.6%	100.0%	401
	合計	63.1%	36.9%	100.0%	672
カイ二乗検定の結果 0.1%水準で有意(p<0.001)、CramerのV:0.446					

ただし表6の結果からは、部活動指導に関する業務負担が相対的に軽く、「部活動指導員との連絡」を行うだけの余裕がある教員が負担軽減を実感できているという関係を示している可能性も考えられるだろう。そこで以下では、部活動指導に関する業務負担の代理指標として、「業務負担感<sup>20</sup>」を使用する。

<sup>20</sup> 教員に対して「あなたは以下の業務に負担を感じるものがどれくらいありますか」と尋ね、「クラブ活動・部活動指導」について回答された設問である（顧問なしの教員は分析対象から外した）。「よくある」～「ほとんどない」の4段階で、「その業務は担当していない」（非該当）の選択肢も含まれている。「その業務は担当していない」と回答した者は分析対象から外した。選択肢の「よくある」「ときどきある」を「高い」、「あまりない」「ほとんどない」を「低い」に縮約して使用した。

以下の表7・表8において、表6のクロス表を「業務負担感」によって統制したクロス表を作成した。表7は運動部顧問、表8は文化部顧問の教員を分析対象としている。

表7【運動部顧問】「業務負担感」×「部活動指導員との連絡」×「負担軽減の実感」

業務負担感 (部活動)	支援スタッフとの連絡 (部活動指導員)	支援スタッフによる自分の負担 軽減(部活動指導員)		合計	N
		役立っている	役立っていない		
高い	している	93.0%	7.0%	100.0%	57
	していない	39.3%	60.7%	100.0%	84
	合計	61.0%	39.0%	100.0%	141
カイニ乗検定の結果		0.1%水準で有意(p<0.001)、CramerのV:0.540			
低い	している	89.5%	10.5%	100.0%	153
	していない	48.2%	51.8%	100.0%	168
	合計	67.9%	32.1%	100.0%	321
カイニ乗検定の結果		0.1%水準で有意(p<0.001)、CramerのV:0.442			

表7より、運動部顧問においては部活動の業務負担感の高低に関わらず、部活動指導員との連絡をしているほど負担軽減が実感されるという関係は維持されていることがわかる。ただし関連性の度合いの強さを示すCramerのVを比較すると（「高い」0.540、「低い」0.442）、部活動の業務負担感が高いグループにおいて、よりこの関連度が強いといえる。

表8【文化部顧問】「業務負担感」×「部活動指導員との連絡」×「負担軽減の実感」

業務負担感 (部活動)	支援スタッフとの連絡 (部活動指導員)	支援スタッフによる自分の負担 軽減(部活動指導員)		合計	N
		役立っている	役立っていない		
高い	している	84.6%	15.4%	100.0%	13
	していない	39.4%	60.6%	100.0%	33
	合計	52.2%	47.8%	100.0%	46
カイニ乗検定の結果		1%水準で有意(p=0.006)、CramerのV:0.408			
低い	している	83.3%	16.7%	100.0%	18
	していない	47.2%	52.8%	100.0%	36
	合計	59.3%	40.7%	100.0%	54
カイニ乗検定の結果		5%水準で有意(p=0.011)、CramerのV:0.346			

表8より、文化部顧問においても部活動の業務負担感の高低に関わらず、部活動指導員との連絡をしているほど負担軽減が実感されるという関係は維持されていることがわかる。ただし関連性の度合いの強さを示すCramerのVを比較すると（「高い」0.408、「低い」0.346）、部活動の業務負担感が高いグループにおいて、よりこの関連度が強いといえる。

表7・表8の結果からは、部活動の業務負担感が高いグループであっても、部活動指導員との連絡をしている場合には負担軽減が実感される傾向にあることがわかる。この傾向は運動部顧問・文化部顧問の両方で確認でき、運動部の顧問ではより強い関連が見られる。すなわち業務負担が重い場合でも、部活動指導員との連絡を十分に行うことは、負担軽減を実感しやすくなるという効果を持つことが示唆される。

以上の分析からは、⑥部活動指導員との連絡を十分に行っている場合、教員は部活動指導員による負担軽減を実感でき、⑦この関係は部活動指導の業務負担に関わらず成り立ち、⑧この関係は運動部

顧問においてより強い、という傾向があることがわかった。

## 5 まとめ

本稿では、部活動指導員がどのような人々なのか（第2節）、部活動指導員と教員の連携を促進／阻害する学校組織の条件は何か（第3節）、部活動指導員は教員の業務負担軽減にどのような影響を与えるか（第4節）、を検討してきた。以下では分析で得られた知見をまとめよう。

第2節の分析からは、①部活動指導員は（男女による若干の違いはあるが）20代および50代以上の年齢層によって相対的に多く担われ、②20代は教員免許状所持者が多く、③若年層よりも中高年層の方が日本体育協会認定資格を所持する傾向にある、という結果が得られた。①は神奈川県教育委員会（2014）で得られていた知見と一致する傾向が確認できたが、②および③は内田（2017）や中澤（2017）などの先行研究で語られてきたイメージとは異なる部活動指導員像を示すものだといえる。

第3節の分析からは、教員と部活動指導員が十分に連携するためには、学校組織内において④職務の内容・範囲の明確さ、⑤職務への指揮命令系統の明確さ、が必要であるという結果が得られた。すなわち単に部活動指導員を導入するだけでなく、受け入れる側の学校組織が④・⑤のような条件を備えることで、部活動指導員と教員との十分な連携が可能になるということが示された。

他方、第1節で述べた制度化された部活動指導員の職務として列挙された多岐に渡る内容は、部活動指導員の職務の内容・範囲の境界を不明確にすることにつながり、条件④（職務の内容・範囲の明確さ）を損ねる可能性があると考えられる。学校職員としての部活動指導員の担う職務の範囲については、今後更に検討されるべき課題だといえるだろう。

第4節の分析からは、⑥部活動指導員との連絡を十分に行っている場合、教員は部活動指導員による負担軽減を実感でき、⑦この関係は部活動指導の業務負担に関わらず成り立ち、⑧この関係は運動部顧問においてより強い、という関係があることがわかった。このことは第3節の分析結果と同様に、部活動指導員を導入するだけで教員の負担軽減の実感につながるわけではなく、部活動指導員と教員との十分な連絡が不可欠であるということを示唆している。

以上で述べてきたように、本稿はこれまで部活動指導員導入に関する議論において十分に検証されてこなかった三つの課題を、調査データをもとに検討してきた。部活動指導員のデータのサンプルサイズの小ささなどの制約はあるものの、これまでイメージ上の議論に留まってきた部活動指導員の実態について全国規模のデータから実証的に明らかにした本稿の意義は決して小さくないものといえよう。今後は、制度化された学校職員としての部活動指導員と従来の雇用形態のままの部活動指導員との混在など、新たに生じつつある課題についても検討していく必要があると考えられる。

## 【引用文献】

内田良（2017）『ブラック部活動：子どもと先生の苦しみに向き合う』東洋館出版社。

神奈川県教育委員会（2014）『中学校・高等学校生徒のスポーツ活動に関する調査報告書（平成26年12月）』。

公益財団法人日本体育協会指導者育成専門委員会（2014）『学校運動部活動指導者の実態に関する調査報告書（平成26年7月）』.

中澤篤史（2017）『そろそろ、部活のこれからを話ませんか：未来のための部活講義』大月書店.

## 第6章 学習支援員の配置状況と教師の負担軽減

### －「チーム学校」政策の意義と課題－

須藤 康介

#### 1 問題設定

本章の目的は、公立小中学校の教師および学習支援員を対象に実施した質問紙調査から、学習支援員の配置状況と教師の負担軽減への効果を分析し、近年進められている「チーム学校」政策の意義と課題を見いだすことである。

学習支援員とは、小中学校の授業などに入り込み、児童・生徒の学習をサポートする、量的には最も多い学校支援スタッフである。また、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、部活動指導員などが、特定の子供や教師に集中的にかかわるスタッフであるのに対して、教室内の多くの子供と接する存在である。しかし、そうであるにもかかわらず、言説領域・政策領域・研究領域のすべてにおいて、学習支援員は十分に検討されているとはいいがたい。

言説領域では、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーを配置する上での課題は何か、教師の負担軽減につながるのかといった議論は活発になされ、シンポジウムもしばしば開催されている一方で、学習支援員についての同様の議論は少ない。政策領域では、学習支援員の配置についての全国的な基準や指針は存在せず、中央教育審議会（2015）の「チーム学校」（多職種協働による学校教育の推進）の答申においても、議論の周縁に置かれていることは否めない<sup>1</sup>。研究領域では、学習支援員に焦点を当てた研究は極めて少なく、他の支援スタッフと比して「何もわかっていない」に等しい<sup>2</sup>。これらの現状には、学習支援員がスクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーのような有資格職ではなく、量的には「チーム学校」の中核的存在であっても、「お手伝いさん」として軽く認識されがちであることが関係していると考えられる。

そこで本研究では、学習支援員の現状を把握し、その意義と課題について実証的に検討する。本稿によって学習支援員のすべてが明らかになることはないが、その実態の一部分に迫るだけでも、今後の研究および政策立案にとって、重要な基礎資料となるだろう。リサーチクエスション（RQ）は以下の三つである。

RQ1 学習支援員はどのような人たちなのか

RQ2 学習支援員はどのような学校にいるのか

<sup>1</sup> 答申の中で、「スクールカウンセラー」は22回、「スクールソーシャルワーカー」は28回登場しているのに対して、「補習など、学校における教育活動を充実させるためのサポートスタッフ」（学習支援員に相当）およびそれに類する言葉は3回しか登場しない。

<sup>2</sup> 2018年11月14日現在、論文検索サイトCiNiiを用いると、「スクールカウンセラー」のヒット件数は1645、「スクールソーシャルワーカー」のヒット件数は381であるのに対して、「学習支援員」（「学習サポーター」「授業支援員」を含む）のヒット件数は29である。しかも、その中には大学や公民館における学習支援員の研究も含まれる。



## RQ3 学習支援員はどのような学校で役立っているのか

## 2 使用データ

分析に用いるデータは、本研究が実施した「教員と勤務環境と支援スタッフに関する実態調査」の中から、教務主任調査・学年代表調査・学習支援員調査の三つである。今回の学習支援員調査においては、外国語指導助手・理科実験支援員・特別支援学級支援員を調査対象に含まないため、通常学級内で学習に遅れが生じている児童・生徒の補助を行うタイプの学習支援員を中心としたデータであると解釈できる。有効回答者数は、小学校において、教務主任214名、学年代表1285名、学習支援員213名、中学校において、教務主任351名、学年代表1040名、学習支援員236名である。

## 3 学習支援員はどのような人たちなのか (RQ1)

学習支援員調査から、学習支援員の基本的な属性を検討する。ただし、調査の設計上、出勤日数が少ないスタッフからは調査票が回収されづらいため、分析対象者は学習支援員の中でもある程度本格的に働いている人々を中心である。男女割合、教員免許所持割合、年齢構成をそれぞれ示したものが表1～3である。教員免許は、一種免許・二種免許・専修免許のいずれかを取得していれば、「免許あり」とした。教員免許更新講習を受講せずに「失効中」のケースも含む。

表1 学習支援員の男女割合

	男性	女性	合計	有効度数
小学校	10.9%	89.1%	100.0%	211
中学校	20.3%	79.7%	100.0%	236

表2 学習支援員の教員免許所持割合

	教員免許あり	教員免許なし	合計	有効度数
小学校	73.5%	26.5%	100.0%	211
中学校	76.2%	23.8%	100.0%	235

表3 学習支援員の年齢構成

	20代	30代	40代	50代	60代以上	合計	有効度数
小学校男性	22.7%	4.5%	13.6%	4.5%	54.5%	100.0%	22
小学校女性	7.5%	10.7%	40.1%	27.8%	13.9%	100.0%	187
中学校男性	35.4%	12.5%	6.3%	6.3%	39.6%	100.0%	48
中学校女性	14.1%	14.1%	38.4%	26.5%	7.0%	100.0%	185

表1から、学習支援員は女性が多いことがわかる。また、表2から、教員免許所持者が多数であることがわかる。資格という点では、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーに劣らず、

専門職として機能しているとも言える。表3が示すように、年齢構成は性別によって大きく異なる。男性は20代と60代以上が多い。20代では教員採用試験への合格を目指しつつ働いているケースが多く、60代以上では定年退職した元教員が働いているケースが多いと考えられる。女性は40代と50代に集中している。これは、子育てを終えた主婦が、資格を生かして仕事復帰したケースが多いためと考えられる。

#### 4 学習支援員はどのような学校にいるのか (RQ2)

教務主任調査から学校単位の分析を行い、学習支援員がどのような学校にいるのかを明らかにする。学校の属性としては通塾率・通常学級特別支援率・就学援助率の三つに着目する。通塾率は、当該校の最高学年（小学6年生または中学3年生）で学習塾に通っている児童・生徒の割合を6件法で尋ね、実数に置換した（たとえば「5～7割くらい」は0.6とした）ものである。通常学級特別支援率・就学援助率は、学校全体でのおよその該当者数を尋ね、在籍児童・生徒数で除すことで算出した。なお、通常学級特別支援率が0.5を上回る学校が小学校1校、中学校2校あったため、外れ値として欠損値扱いした。分析に用いる変数の記述統計量を表4に示す。

表4 使用する変数の記述統計量（学校レベル）

		有効度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
小学校	学習支援員数	213	0.000	10.000	1.779	1.779
	学校規模（100人単位）	210	0.490	12.880	5.456	2.555
	学校規模（100人単位）2乗	210	0.240	165.894	36.265	30.959
	通塾率	205	0.050	0.800	0.376	0.179
	通常学級特別支援率	199	0.000	0.337	0.056	0.048
	就学援助率	199	0.000	0.407	0.093	0.074
中学校	学習支援員数	338	0.000	6.000	1.065	1.252
	学校規模（100人単位）	345	0.160	11.360	4.627	2.298
	学校規模（100人単位）2乗	345	0.026	129.050	26.675	23.906
	通塾率	342	0.050	0.950	0.602	0.178
	通常学級特別支援率	333	0.000	0.386	0.043	0.051
	就学援助率	323	0.000	0.484	0.100	0.075

表4の平均値より、基本情報として、中学校よりも小学校のほうが、学習支援員数が多い傾向が確認される。なお、学習支援員がいない学校は、小学校で24.4%、中学校で42.0%であった。各学校の学習支援員数の規定要因をトービット回帰分析で示した結果が表5である。分析の際、多重代入法による独立変数の欠損値の補正を行った。予測変数は表4に示した変数すべて、代入回数は10回、代入方法は多変量正規回帰とした<sup>3</sup>。

<sup>3</sup> 通常の重回帰分析ではなくトービット回帰分析を用いるのは、従属変数である学習支援員数が0の学校が一定数存在し、分布の左側打ち切りが存在するためである。回帰係数の意味は、通常の重回帰分析と同様に読み取れる。

表5 各学校の学習支援員数の規定要因（トービット回帰分析、左側打ち切り）

	小学校		中学校	
	回帰係数	有意確率	回帰係数	有意確率
学校規模（100人単位）	0.080		0.686	***
学校規模（100人単位）2乗	-0.004		-0.057	**
通塾率	0.026		-1.168	+
通常学級特別支援率	-0.812		8.933	***
就学援助率	-0.223		-4.026	*
（定数）	1.210		-0.469	
有効度数	213		338	
回帰のF検定	p=0.991		p=0.000	

\*\*\* p<0.001 \*\* p<0.01 \* p<0.05 + p<0.1

以上の分析より、次のことがわかる。まず、小学校には学習支援員がいることが多いが、どのような学校にいるかについては、明確な傾向は見られない。したがって、多くの学校に一律、もしくは特定の優先順位はなく配置されていると考えられる。事実、いくつかの自治体は、小学校に対して、学校の属性にかかわらず、1校に1名の学習支援員を配置する施策を行っている。

一方、中学校では小学校と比べて学習支援員が少なく、中～大規模校（生徒数600人前後）であるほど<sup>4</sup>、通塾率が低いほど、通常学級特別支援率が高いほど、就学援助率が低いほど、学習支援員が多く配置されている。通塾率が低い学校や特別支援率が高い学校では、授業内でのサポートを必要とする児童・生徒が多いと推測されるため、それらの学校で学習支援員が多いことは合理的と考えられる。しかし、就学援助率が低い学校で学習支援員が多い、つまり、就学援助率が高い学校で学習支援員が少ないという結果は注目に値する。就学援助率が高い学校は自治体が財政的に厳しいことが多く、また、地域の人材確保が難しいため、学習支援員が配置されづらいと考えられる。

### 5 学習支援員はどのような学校で役立っているのか（RQ3）

教務主任調査で収集された学校レベル変数と、学年代表調査で得られた教師レベル変数をマッチングしたマルチレベル構造のデータから、学習支援員がどのような学校で役立っているかを明らかにする。なお、学習支援員が役立っているかについては、教師の主観的側面に着目した分析と、客観的側面に着目した分析を行う。主観的側面は、教師自身が「(学習支援員が)勤務負担軽減に役立っている」と感じているかどうかで捉え、客観的側面は、学習支援員がいることによって「学習指導の面で苦勞することが多い」という教師の状態が統計的に有意に変化するかどうかで捉える。「学習指導の面で苦勞することが多い」も、何をもって「苦勞」と見なすのかという点においては主観的であるが、学習支援員とはまったく別の文脈で尋ねている質問であるため、学習支援員の効果を客観的に把握する

<sup>4</sup> 学校規模およびその二乗項の回帰係数から、学校規模と学習支援員数の関係が上に凸の放物線であることがわかり、頂点のx座標を算出すると、6.048であった。

ためには、一定の意義があるだろう<sup>5</sup>。

本データを扱う上での留意点は、教師レベル変数が、一般教師全般ではなく学年代表の教師の回答によるものであることである。学年代表の教師は40～50代が多く、また、自分の担当学級だけでなく、学年全体を見渡して物事の判断を行う傾向があると考えられる。そのような学校内で中核的な役割を担っている教師の視点から、学習支援員の効果を分析することになる。

分析に用いる変数の記述統計量（学校レベル変数は表4掲載のため省略）を表6に示す。「(学習支援員が)勤務負担軽減に役立っている」も「学習指導の面で苦勞することが多い」も、「とてもあてはまる」「まああてはまる」を1、「あまりあてはまらない」「まったくあてはまらない」を0とするダミー変数に割り当てている。また、前者の変数については、「勤務していない」と回答されたケースを除外している。

表6 使用する変数の記述統計量（教師レベル）

		有効度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
小学校	学習支援員負担軽減ダミー	985	0.000	1.000	0.790	0.408
	学習指導苦勞ダミー	1270	0.000	1.000	0.739	0.440
	女性ダミー	1276	0.000	1.000	0.619	0.486
	年齢(10歳単位)	1267	2.300	6.500	4.361	1.016
	学級担任なしダミー	1272	0.000	1.000	0.010	0.101
中学校	学習支援員負担軽減ダミー	668	0.000	1.000	0.714	0.452
	学習指導苦勞ダミー	1031	0.000	1.000	0.532	0.499
	女性ダミー	1028	0.000	1.000	0.260	0.439
	年齢(10歳単位)	1020	2.300	6.300	4.830	0.824
	学級担任なしダミー	1006	0.000	1.000	0.752	0.432

表6の平均値より、基本情報として、学習支援員による勤務負担軽減を感じている教師が7～8割と比較的多数であること、一方で、現状において学習指導で苦勞することが多い教師も5～7割存在していることが確認される。学習支援員が役立っているか（主観的側面・客観的側面）の規定要因をマルチレベルロジスティック回帰分析で示した結果が表7・8である。なお、表5の分析と同様、多重代入法によって独立変数の欠損値の補正を行った。

<sup>5</sup> 油布(1995)は、教師の「多忙」と「多忙感」で規定要因が異なることを指摘している。同様のことが、支援スタッフの「役立ち」と「役立ち感」においても観察されると考えられる。

表7 「(学習支援員が)勤務負担軽減に役立っている」の規定要因  
(マルチレベルロジスティック回帰分析、ランダム切片モデル)

		小学校			中学校		
		回帰 係数	オッズ 比	有意 確率	回帰 係数	オッズ 比	有意 確率
教師 レベル	女性ダミー	0.652	1.919	***	0.639	1.894	*
	年齢(10歳単位)	-0.122	0.885		0.265	1.303	+
	学級担任なしダミー	0.779	2.179		-0.175	0.840	
学校 レベル	学校規模(100人単位)	-0.198	0.820		-0.141	0.868	
	学校規模(100人単位)2乗	0.013	1.013		0.001	1.001	
	通塾率	0.261	1.298		-0.170	0.843	
	通常学級特別支援率	2.298	9.954		-1.927	0.146	
	就学援助率 (定数)	1.149	3.154	**	-1.552	0.212	
有効度数(教師レベル)		985			668		
有効度数(学校レベル)		225			307		
回帰のF検定		p=0.018			p=0.059		

\*\*\* p<0.001 \*\* p<0.01 \* p<0.05 + p<0.1

表8 「学習指導の面で苦勞することが多い」の規定要因  
(マルチレベルロジスティック回帰分析、ランダム切片モデル)

		小学校			中学校		
		回帰 係数	オッズ 比	有意 確率	回帰 係数	オッズ 比	有意 確率
教師 レベル	女性ダミー	0.067	1.069		0.061	1.063	
	年齢(10歳単位)	-0.167	0.846	*	-0.160	0.852	
	学級担任なしダミー	-0.615	0.541		-0.315	0.730	
学校 レベル	学校規模(100人単位)	-0.029	0.971		0.154	1.167	
	学校規模(100人単位)2乗	-0.003	0.997		-0.023	0.977	+
	通塾率	0.265	1.303		-1.003	0.367	
	通常学級特別支援率	5.042	154.717	+	2.723	15.231	
	就学援助率	1.262	3.533		2.693	14.781	+
	学習支援員数	0.263	1.301	+	-0.023	0.977	
	通塾率×学習支援員数	-0.214	0.807		0.237	1.268	
	通常学級特別支援率×学習支援員数 (定数)	-1.193	0.303		-0.554	0.574	
	-1.437	0.238	*	-1.603	0.201	+	
	1.529		***	1.332		*	
有効度数(教師レベル)		1270			1031		
有効度数(学校レベル)		228			370		
回帰のF検定		p=0.029			p=0.017		

\*\*\* p<0.001 \*\* p<0.01 \* p<0.05 + p<0.1

表7の分析から、通塾率・通常学級特別支援率・就学援助率の高さと、学習支援員による教師の勤務負担軽減の認識は関連していない。すなわち、学校の属性に関係なく、学習支援員は教師たちから「あ

る程度」役立っていると思われる。しかし、表8の分析結果を見ると、就学援助率×学習支援員数が負であり、就学援助率が高い学校で、学習支援員が学習指導での教師の苦労を軽減することがわかる。つまり、教師の認識と実態にズレが生じている。

嶺井・池田編（2006）など多くの研究が示すように、地域の就学援助率と児童・生徒の学力の間には強い関連が見られ、就学援助率が高い地域では、家庭による学習支援も困難な状態にあることが多い。したがって、そのような地域の学校でこそ、学習支援員の意義が大きいと考えられる。志水編（2009）も学力の階層差を克服している「力のある学校」の条件の一つとして、地域の人材活用という要素を抽出している。ところが同時に、そのような地域の学校では、学習困難の程度が大きいからこそ、学習支援員が実際には役立っていても、教師にとって負担が軽減されていると認識されづらいのではなかろうか。比喩的に述べれば、焼け石に水をかけることによる冷却効果は現実には大きいですが、常温にするまでには至らないため、その効果が十分には認識されないという解釈が導かれる。学習困難の程度が大きすぎる学校においては、学習支援員に直接かかわっている教師はともかく、そうではない多くの教師は、多忙を極める日常の中で、学習支援員の貢献が認識の枠内に入りづらい可能性がある。

## 6 自由記述の検討

本調査では、質問紙の末尾の自由記述として、「勤務環境」や「教員と支援スタッフの連携」についての意見を記載してもらった。記載された声が必要しも学校現場の総意とは限らないが、これまでの分析を解釈する参考資料として、学習支援員に関するものを掲載する。以下の①～⑥は学年代表による記述である。

- ① 「X市とY市で勤務した経験があり、感じたことはX市は支援員さんの数が多いように思います。学習や生活指導上必要な子どもがいるクラスに入っていたことができているように思いますが、市町によって差があるのは良くないと思います」（小：学年代表）
- ② 「学習支援サポーターや学習支援ボランティアもなかなか配置されず困っております。人員確保をお願い致します」（小：学年代表）
- ③ 「支援を要請してもなかなか確保できずクラスの学習や生活の2次的な影響が出ているようにも感じられる。予算があろうが早急に教員や困難校への支援員を増員して欲しい。心が折れそうな教員が多く、仲間が苦労している現状を放っておけない」（小：学年代表）
- ④ 「勤務校は他校に比較し学級支援スタッフ（学習支援員etc）が充実している」（中：学年代表）
- ⑤ 「不登校や教室に入れなくて別室登校をする生徒や、家庭などの問題によりリストカットを繰り返す生徒など教育相談が絶えず必要とする生徒の対応に時間も取られ精神的にも疲弊する。生徒の状況にもよるが学習支援員の増員が望まれる」（中：学年代表）
- ⑥ 「小学校のときと比べ、1人の先生がずっと様子を見るのが中学校ではできないため、落ちこぼれの原因になっている。学習支援員の増員を強く希望する」（中：学年代表）

①は自治体による学習支援員の配置格差を、④は学校による学習支援員の配置格差を示唆している。②③⑤⑥は、学習支援員が必要な学校において不足している状況を示している。⑤の学校は家庭環境が厳しい生徒が多く、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーのみならず、学業からの脱落を防ぐための学習支援員も多く必要としていると考えられる。次に学習支援員による記述⑦～⑩を示す。

- ⑦ 「大きな学校（1200人をこえる）では、支援の必要な児童も多いと思うが、X市では小さな学校と同じ支援員の数である。これでは教育的平等にならない」（小：学習支援員）
- ⑧ 「スタッフが配置されていない学校や、もっと人数が必要な学校があると思いますので、支援スタッフの充実と積極的な取り組みを検討して頂きたい」（小：学習支援員）
- ⑨ 「生徒や保護者だけではなく、先生にもあまり知られていないようです。私自身も必要とされているのか、疑問に思うことがあります」（中：学習支援員）
- ⑩ 「支援スタッフが少ない。学校に支援員は3名います。職務内容は、クラスの学習支援、取り出し学習、教室に入れない生徒の生活学習支援など範囲が広く、対応が希薄になってしまう部分もあります」（中：学習支援員）

⑦は、当該自治体の小学校において、一律・機械的に学習支援員が配置されていることの問題点を指摘したものである。⑧⑨⑩も、学校の状況によって必要な学習支援員の数が異なることを示唆している。⑨は、その学校では学習支援員がそれほど必要ないという読み方もできるし、その学校の教師が学習支援員の存在意義を十分には認識していないという読み方もできる。

## 7 まとめと結論

本研究で得られた主な知見は三つである。第一に、学習支援員は教員免許所持者が多く、資格による質保証が一定程度なされている。そして、男女それぞれの潜在的人材の受け皿になっている。第二に、学習支援員の配置は、小学校では学校の属性と関連が見られない。中学校では通塾率が低い学校や通常学級特別支援率が高い学校に重点的に配置されているが、就学援助率が高い学校ほど配置されていないという実態も存在する。第三に、学習支援員は、小中学校ともに、就学援助率が高い学校に配置されてこそ、教師の学習指導の苦労を緩和する効果が認められる。しかし、そうであるにもかかわらず、就学援助率と教師の負担軽減認知には関連が見られない。

以上の知見から、学習支援員の配置について、小学校と中学校で異なる課題が存在していることがうかがえる。小学校においては、多くの学校に一律もしくは特定の優先順位なく学習支援員が配置されている。これはある意味「平等」であるが、通塾率が低い学校や通常学級特別支援率・就学援助率が高い学校への配慮がなされていないという点では、「不平等」という見方もできる。就学援助率が高い学校において学習支援員が役立つ傾向が見いだされたことから、そのような学校に学習支援員を重点的に配置することが提案できる。

志水（2016）は、おにぎりを分け与えるという例から、全員に1個ずつ分け与えることを「形式的平等」、幼児には半個、高校生には2個というように、体格に応じて分け与えることを「実質的平等」として、両者を区別している。このアナロジーを適用すれば、学校の属性に無関係に学習支援員を配置する方針は「形式的平等」であり、通塾率・通常学級特別支援率・就学援助率などを考慮して学習支援員を配置する方針は「実質的平等」と言えるだろう。今後の教育政策を考える上で、「何ををもって平等と見なすのか」の議論が不可欠であることが示唆される。

一方、中学校への学習支援員の配置については、通塾率や通常学級特別支援率という点では配慮がなされているが、就学援助率が高い学校（いわゆるしんどい学校）ほど学習支援員が少ないという事態も生じている。しかし、実際には就学援助率が高い学校でこそ学習支援員の効果が認められるため、必要性が高い学校で学習支援員の不足が生じている可能性がある。就学援助率が高い学校の学習支援員を、少なくとも平均的な水準まで確保することが提案できる。

荻谷（2009）が述べるように、戦後日本の教育行政は、自治体の財政力によって教員配置に格差が生じないことに注力し、義務教育標準法や義務教育費国庫負担法によって、一定の成果を取ってきた。しかし、学習支援員の配置は教員の配置と異なり、全国的な基準や予算が存在しないため、自治体や各学校に雇用を全面委任すると、財源や人材という点で、必要な学校に配置されない事態が生じてしまう可能性がある。そしてそのことが、「地域人材の活用」という美辞麗句によって、覆い隠されてしまうこともあり得る。「チーム学校」の推進が新たな教育格差を伴わないためには、全国的な基準や予算を一定程度まで整えることも検討の余地がある<sup>6</sup>。

また、以上のことに加えて、就学援助率が高い学校において、学習支援員が役立っていることを教師たちに実感してもらうことも重要だろう。それらの学校でこそ学習支援員が役立っているにもかかわらず、他校と同程度の評価しか与えられていない現状では、せっかく学習支援員が配置されても、十分な役割を与えられないことや、貢献を正当に評価されないことが起こり得る。本研究で得られた知見をかみ砕いて各学校に伝えることや、学習支援員の配置によって、しんどい家庭環境の子供の学力が（ある程度まで）底上げされた事例を紹介することが、有効かもしれない。

なお、本研究は学習支援員の配置状況と効果について検討を加えたが、そのことによって、教員定数の改善に関する議論が棚上げになることは望ましいとは言えないだろう。須藤（2013）は、学校の教師生徒比が小さいこと（相対的に教師数が多いこと）が非通塾者の学力を向上させる可能性を示唆している。今後は、教師生徒比の改善と学習支援員の配置について、両者の費用対効果を同時に検証する研究が求められる。

## <引用文献>

荻谷剛彦（2009）『教育と平等－大衆教育社会はいかに生成したか』中公新書。

---

<sup>6</sup> 荻谷（2009）は、義務教育費国庫負担金（国財源による教員給与の固定額）が2分の1から3分の1となったことで、自治体による教員配置の不平等が生じることを懸念していた。学習支援員については、ある意味で国庫負担金がゼロの状態と言える。



- 志水宏吉 (2016) 「格差社会と教育における公正」河森正人・栗本英世・志水宏吉編『共生学が創る世界』大阪大学出版会, pp. 41-51.
- 志水宏吉編 (2009) 『「力のある学校」の探究』大阪大学出版会.
- 須藤康介 (2013) 『学校の教育効果と階層－中学生の理数系学力の計量分析』東洋館出版社.
- 中央教育審議会 (2015) 「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について (答申)」  
([http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/\\_\\_icsFiles/afieldfile/2016/02/05/1365657\\_00.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/__icsFiles/afieldfile/2016/02/05/1365657_00.pdf)).
- 嶺井正也・池田賢市編 (2006) 『教育格差－格差拡大に立ち向かう』現代書館.
- 油布佐和子 (1995) 「教師の多忙化に関する一考察」『福岡教育大学紀要 第4分冊』第44号, pp.197-210.

## 第7章 まとめと今後の課題

本調査により、これまであまり明らかになっていなかった支援スタッフの勤務実態や課題についてアプローチし、さらには教員の勤務負担軽減への影響について分析を行うことで、いくつかの重要な知見や示唆が得られた。簡単にではあるが、以下に整理してみよう。

支援スタッフは、「専門知識を生かす」「教育や社会への貢献」「子供が好き」などのやりがいを感じながら、仕事全体としては相対的に高い満足度が見られている。一方で、かれらの勤務条件としては、給与や雇用の安定性が低く、その大半が非正規労働者といえる。スクールカウンセラー、学校司書、部活動指導員では時間外勤務も多くみられたが、時間外勤務手当はほとんど支給されていないこともわかった。本調査は、1つの学校に複数のスタッフがいる場合、代表1名に配布するよう依頼したため、多めに出勤している人に調査票が渡されたことは推測できる。にもかかわらず、時間外手当をもらっている人が少ないという問題は深刻だ。このことは、部活動指導員を除いて、支援スタッフの回答者が女性に著しく偏っている特徴とも無関係とはいえないだろう。

連携体制の面からは、支援スタッフはその分野の担当教員など限られた教員との接触しか持たない場合も多い。さらには、教員が授業や会議で忙しい場合には、活動の振り返りや児童生徒の様子を共有する時間なども限られてくるだろう。教員と支援スタッフの有機的な連携に向けて、教員との円滑なコミュニケーションをはかることは大きな課題として指摘しておきたい。

以下では、支援スタッフごとの分析から得られた示唆を確認しよう。

第2章のスクールカウンセラーとの連携と教員の業務負担の分析においては、小学校で担当する学年に、就学援助を受けている世帯の児童や不登校児童課題を多く抱える教員ほど、スクールカウンセラーと連携している実態が明らかになった。一方で、スクールカウンセラーと連携している教員の業務負担は、時間外勤務時間と業務負担感の面では必ずしも小さくないことから、スクールカウンセラーとの連携による教員の多忙化の解消には直接的には大きな効果は期待できないといえる。とくに中学校では、スクールカウンセラーと連携している教員の時間外勤務が長く、連携にともないかえって様々な連絡、調整、報告書作成などの業務が増えていることも懸念される。

第3章の日本語指導員と教員の連携については、両者の連携が十分に進めば、教員の業務負担軽減という点では一定の効果が期待できることがわかった。ただし、それだけでは教員の業務負担が大きく軽減されるかについてはやはり未知数である。また一方で、本分析からは明らかにできなかったが、その分日本語指導員の負担がかえって増加する可能性にも留意が必要である。連携をめぐるさらに深刻な問題としては、教員の日本語指導員に対する認識の低さである。本調査の2割程度の学年代表教員は、教務主任との間で日本語指導員の勤務実態に対する認識に齟齬が確認されている。このことから、教員の間で日本語指導員という存在が十分認知されておらず、どの程度自分の学校に来ているのかについても十分知られていない実態がうかがえた。

第4章の学校司書の分析からは、学校司書と教員の連携を可能にする諸条件が明らかになった。本調査結果を踏まえると、学校司書を担っている大多数が女性に多いことから、女性教員と学校司書が連携しやすい傾向にあることがわかった。一方で、ジェンダー差が支援スタッフと教員の連携に影響を及ぼすことも予想され、こうした問題への対処も講じる必要性も考えられる。また、小学校に比べ中学校では、教員と学校司書の連携が低調にとどまっており、とりわけ学校規模が大きい場合この傾向が顕著であることがわかった。中学校における学校司書や図書館を活用した授業に対する工夫が求められるだろう。

第5章の部活動指導員と教員との連携・協力については、学校組織における①職務の内容・範囲の明確さ、②職務への指揮命令系統の明確さ、が必要であることがわかった。つまり、単に部活動指導員を導入するだけでなく、学校側が受け入れ態勢を十分に整えることで両者の連携がスムーズに進むことが予想される。さらには、部活動指導員と連絡を十分に取っている場合、教員は部活動指導員による負担軽減を実感できているという結果も得られた。このことは、人材の配置だけでは十分ではなく、日頃からの密な連絡・連携が、教員の負担感軽減へつながることを意味するものである。

第6章の学習指導員については、学習支援員の配置の状況の分析から配置を決定する要因は明確にはつかめず、学校ごとに配置している様子がかがえた。そもそも、学習支援員についての全国的な配置基準や財源的基盤がないというのは深刻な問題である。学習支援員について、それぞれの学校(学校長)の裁量で予算をつけたり人を探したりすることは、「学校マネジメント」に含まれるということの意味しているのだろうか。中教審による「チームとしての学校」のなかでも支援スタッフの人数的な「拡充」が強調されているが、学校がこうした部分を独自に担うとなると、人材の確保が難しい地域にとっては著しく不利な状況が生まれてしまう。全国レベルあるいは自治体ごとに、一定の基準を設け平等な配置を実現すべきだろう。

現段階では、特別支援教育、日本語指導、部活動指導などのように、何らかの特別な支援目的があれば財政的に補助が認められる傾向にあるが、学習支援員については、いわゆる「グレーゾーン」の児童生徒たちへの学習支援であり、ターゲット化されない分野への支援スタッフの位置づけはあいまいになりがちである。こうしたなか、地域人材の活用や、各学校の自助努力のみに頼るばかりでは、現状は改善できず、学習支援員の配置についての何らかの基準設置が早急に求められる。

支援スタッフの勤務実態と教員との連携の分析を通して、共通して言えることとしては、支援スタッフを配置すればそれで解決されるわけではなく、いかに教員と密に連絡を取り、子どもの状況を把握するかという連携がきわめて重要であることがわかった。ただし、積極的に外部のスタッフとの連携を進めようとするれば、スタッフとの連絡・打ち合わせのほかにも、活動や会計に関する文書作成といった事務作業も当然のことながら増えるわけで、今後はこうした部分をサポートする人員も検討されるべきであろう。



## 第Ⅲ部 ヒアリング調査にみる支援スタッフの実態と教員との協働性

### 第1章 ヒアリング調査の概要

第Ⅲ部はヒアリング調査の報告である。本研究が対象とするスクールカウンセラー（第2章）、日本語指導員（第3章）、学校司書、部活動指導員（第4章）、学習支援員（第5章）の5種について、それぞれ1）導入の経緯、2）現在の設置状況、3）ヒアリング調査の結果、をまとめている。なお、第6章でヒアリングの対象とした学習支援員は特別支援教育支援員を含んでいる。この背景には学習支援員の職務内容が特別支援教育支援員のような介助的役割を負わされている場合が多々みうけられたためである。本来であればこうした点に配慮してより丁寧にヒアリングの対象者を抽出すべきであったが、予算的かつ時間的な制約から対応できていない。このほかにも、スクールソーシャルワーカー、ICT支援員、理科支援員など多様な支援スタッフが最近の学校では活躍しているが、こうした支援スタッフへのヒアリング調査は今後の大きな課題である。

#### （1）導入の経緯

該当する支援スタッフがなぜ学校に配置されるようになったのか、導入の経緯について簡単にふれておきたい。たとえば、スクールカウンセラーはかなり早い時期から配置が進められた支援スタッフである。一方で、スクールソーシャルワーカーのように最近になって注目された支援スタッフもいる。それぞれ導入の経緯は異なっている。しかし、学校や社会の変化が大きな要因であることは共通する。また、最近では景気の低迷から雇用対策の一環として支援スタッフの導入が決まったケースもある。中教審答申がまとめるように、新たな支援スタッフが増える背景には「社会や経済の変化に伴い、子供や家庭、地域社会も変容し、生徒指導や特別支援教育等に関わる課題が複雑化・多様化しており、学校や教員だけでは十分に解決することができない課題も増えている」、「学校や教員が心理や福祉等の専門家（専門スタッフ）や専門機関と連携・分担する体制の整備をし、学校の機能を強化していく」<sup>1</sup>などの理由が挙げられる。一方で、教員の忙しさに社会の注目が集まる中で、教員定数の大幅な増加を望めない現状にあって、非常勤スタッフを加えて多忙化縮減を図るという意図もあったと思われる。

#### （2）配置状況

現状における支援スタッフの配置状況である。支援スタッフの実態をみると、その多くが非常勤職員のために自治体ごとに雇用するケースが多い。そのために支援スタッフの名称、職務内容、待遇がそれぞれの自治体によって異なることから、全国的な配置状況を明らかにすることが難しいのが実情である。一方で、国による補助金があるスクールカウンセラー事業のような場合はその配置状況がわか

<sup>1</sup> 中央教育審議会「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について（答申）」平成27年12月21日、3頁。

る場合もある。

### (3) ヒアリング調査の概要

以下は5種の支援スタッフへのヒアリングの概要である。ヒアリングを依頼した支援スタッフは基本的にわたしたち研究グループのネットワークを使って選出した。

ヒアリング調査にかけた時間は、5種の支援スタッフごとにおよそ2時間である。わたしたち研究グループから4人～5人が参加し、支援スタッフ2人～3人から聞き取るという方法をとった。ヒアリングの対象とした地域は関東地方ならびにその近県である。

表1 ヒアリングの時期と対象者の人数

支援スタッフ名	日時	協力者の人数(性別)
スクールカウンセラー	2016年12月	3人(女性)
部活動指導員	2017年10月	2人(女性・男性)
学校司書	2017年12月	2人(女性)
日本語指導員	2018年4月	2人(女性)
学習支援員	2018年6月	2人(女性)

### (4) ヒアリングの目的

ヒアリング調査で聞き取る内容は、大きく3つあった。1つが支援スタッフと教職員の連携・協力の在り方である。チーム学校づくりがこれから進む中で、教職員と支援スタッフの連携・協力の在り方はますます重要な課題になる。しかし、常勤である教員と非常勤である支援スタッフではその立場や役割が異なる。よって、教員と支援スタッフの連携・協力の在り方はともすると一方通行になりやすい。その結果、働き方や支援の仕方に不満があっても支援スタッフが意見を言えない状況が生まれたりする。教員や児童生徒からみると弱い立場にある支援スタッフがこうした状況にある中で、実際の学校現場ではどのような工夫がみられるのか、この点を掘り下げて聞き取ると同時に、教員と支援スタッフの良好な関係づくりのために必要な手立てや工夫についても聞き取ってみたいと考えた。

2つ目が支援スタッフの勤務環境である。これまで支援スタッフの勤務環境を知るための調査はほとんど行われていない。第Ⅱ部でまとめた質問紙調査では、1日の平均時間勤務、1週間の勤務日数、報酬の程度、交通費、残業、雇用契約書等の有無等、詳細に尋ねている。しかし、こうした量的アプローチと同時に、たとえば1週間の勤務日数が多くなったり少なくなったりする背景となる家庭や個人の事情がわかると、支援スタッフの働き方をより幅広く理解できると考える。支援スタッフの勤務条件は必ずしも恵まれているとはいえない。だからといって、その条件が必ずしも個々の支援スタッフの安定的な勤務において障害となるわけではないこと、むしろ与えられた勤務環境の中で生き生きと活躍する支援スタッフも多数存在することがわかったことは、この度のヒアリング調査の成果だと

いえる。

3つ目が支援スタッフの業務内容である。支援スタッフの名称はもちろんだが、同じ支援スタッフでも業務内容や業務量が地域や学校によってそれぞれ異なることが予想される。また、支援スタッフによって業務の標準化が整っている場合とそうではない場合があると考える。

## 第2章 スクールカウンセラー

中野 早苗

### 1 導入の経緯

中高生の自殺や不登校児童生徒数の増加を背景に、1995年、当時の文部省の活用調査研究委託事業として、スクールカウンセラー（以下SCと呼ぶ）は導入された。2001年までに、研究指定校（配置校）数は毎年拡大した。

2001年度からは、文部科学省による活用事業補助と名を変え、まずはSCの全国の公立中学校全校配置を目指し、現在は小学校にも全校配置を目指している。研究委託事業であった時、財源は全額国庫だったが、活用事業補助となったのを契機に国庫負担率は2分の1に、後には3分の1になり、現在に至っている。

### 2 配置状況

文部科学省の報告<sup>1</sup>によると、2006年度の時点で、全国の中学校7,692校（全体の約75%）に配置されるとともに、中学校を拠点として小学校1,697校（約7%）に、そして高等学校769校にも配置されていた。

各自治体別に見ると、その財政や予算方針の影響で、SCの人選や勤務形態、配置校の割合、そして各学校にSCが勤務する時間数に地域差が生まれている（図1参照）。全額国庫負担であった時の勤務形態は全国一律週1日8時間で年間35週勤務、つまり年間合計280時間勤務だったが、現在では自治体によって異なっており、時間数・時給ともに当初よりも下げている自治体がほとんどだ。交通費は全額支給を基本とするが、上限が設けられている自治体もある。

資格要件については、当初は民間資格である臨床心理士資格取得者であることが任用条件であった。2001年度以後、臨床心理士資格のない者を“準ずる者”として、時給に差をつけて一定の割合で雇用している自治体が多い。2018年末の新しい心理の国家資格である公認心理師誕生に伴い、文部科学省『スクールカウンセラー等活用事業実施要領 3 スクールカウンセラー等の選考（1）スクールカウンセラーの選考』の選考対象者の筆頭に、公認心理師が記載されることとなった。

また、独自予算を使ってSCを増員している自治体もあり、一部では臨床心理士資格だけでなく、その他の心理系資格も認めている。

---

<sup>1</sup> 『教育相談等に関する調査研究協力者会議 児童生徒の教育相談の充実について－生き生きとした子どもを育てる相談体制づくり－（報告） 2 スクールカウンセラーについて』（文部科学省、2007）



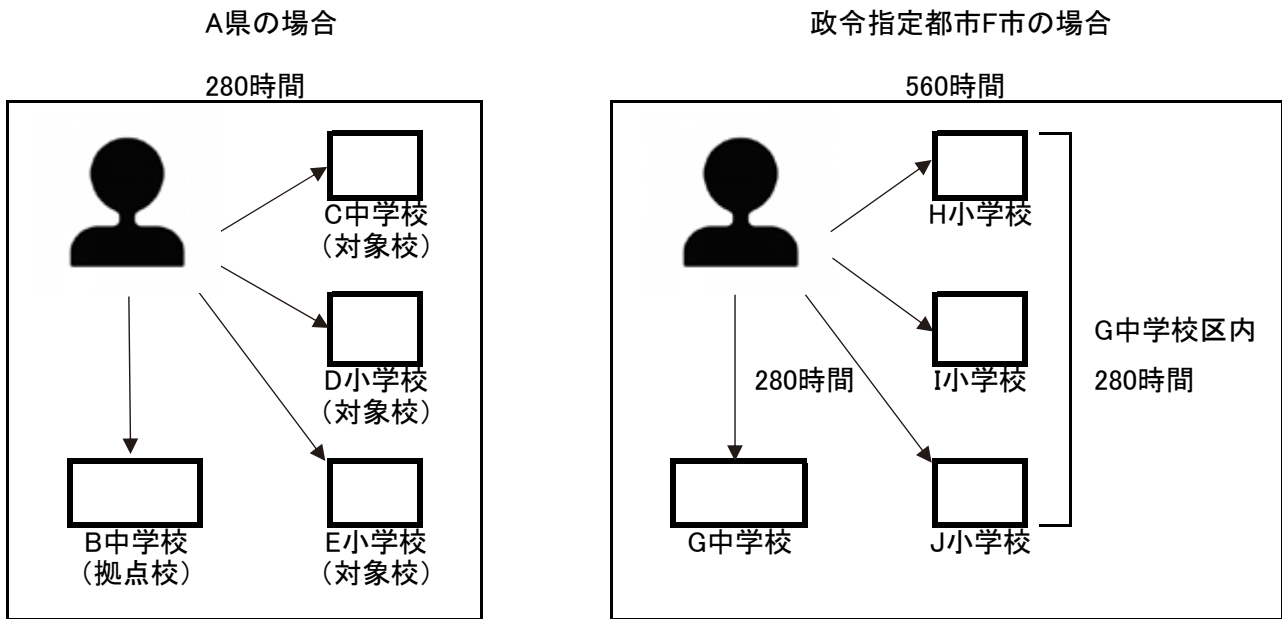


図1 SC配置時間・パターンの2例

### 3 A県におけるヒアリング調査より

A県でSCとして勤務する2名に聴き取り調査にご協力いただいた。2名はともに臨床心理士資格をもち、SC歴が10年以上で、SCの他に医療機関・福祉機関・教育相談機関などでの勤務歴がある。以下は2名からの聞き取りをまとめたものである。

#### (1) A県のSC配置状況

A県では県内の公立中学校を拠点校と対象校に分け、拠点校1校あたり年間280時間としている(図1参照)。一人のSCは拠点校の中学校1校と対象校の小中学校数校を280時間の中で担当する。つまり、SCが公立中学校全校に配置されているとはいっても、1校あたりSCが勤務する時間数は平等ではない。同じ中学校でも、対象校は拠点校よりもSCが勤務する時間が少なくなっている。

A県では県立高校にもSCを配置している。県立高校は1校あたり年間上限60時間。この年間配当時間は使い切らない場合もある。県では追加配当分の予算をある程度取ってある。そこで、生徒の事故や死亡などの緊急対応があった場合には、時間数の追加配当が可能になっている。

#### (2) 設備面でのSCの受け入れ態勢

中学校にはほとんど「相談室」とされる部屋があるが、兼用の場合もある。小学校や高校には相談のための部屋がなく、その時その時に空いている部屋を使うことが多い。冬場に冷え切った部屋で面談をしなければならないこともある。中学校の相談室の充実度、例えばエアコン、非常時に職員室に連絡できる内線などの設備、非常時の逃げ道などがあるかは、学校によって差がある。

### (3) SCという雇用形態の現状

- ・基本は一日8時間勤務だが、残業しなければならないことがある。超過した分はできる限り後の勤務日に相殺するなど工夫しているが、年度末に近づくと調整ができないので、サービス残業になってしまうこともある。
- ・拠点校と対象校は地域というより学校規模で組み合わせているようで、対象校の一部への通勤が遠距離になる場合があるが、支給される交通費には上限があるため、全額は支給されていない。
- ・要綱上は年休が設定されているが、実際に年休を取ろうとしたら、「前例がない」と言われ、取ることができなかった。
- ・年間勤務時間数を児童生徒が登校する日に割り振るので、夏休みなどの長期休業期間には勤務がない。そのため、9月はほとんど収入がない。
- ・契約は1年毎の更新で、年度末ぎりぎりまで次年度雇用されるのかどうか分からない。
- ・社会保険がないので、国民健康保険と国民年金を全額自己負担で掛けているのみで、老後の支給額はとても十分とは言えない。
- ・高校は上限時間が決まっていて、相談があると呼ばれる形なので、高校のために時間を空けておいても、実際には仕事が入らない場合があり、収入が不安定。

### (4) SCの仕事の内容について

SCの仕事は児童生徒や保護者との面談だけではない。授業の見学、職員室や保健室での教員からの聞き取り、教室に行けず別室に登校している児童生徒のところに外向いて話すこと、発達検査をすること、ケース会議に出席することの他、SCの活動の広報のためにポスターや通信を作成したり、市や県への報告書を書いたりといった事務仕事もある。このような面談以外の業務があることを、学校から理解されていないことがある。

同じ人物がSCとして勤務していても、学校によって活用のされ方に差異が生じることがある。それは、児童生徒や保護者のニーズの学校間差にもよるが、学校側のSCを活用する仕組みの違いの影響が大きいと感じる。SCの活用の窓口になるのは通常コーディネーターを任じられている教員だが、コーディネーターが機能しているかどうか、SCの活用のされ方に大きく関わってくる。コーディネーターが機能していると、情報交換の場を設定してくれる他、ニーズのある児童・生徒・保護者や教員を、うまくSCにつなげてくれる。逆に機能していないと、ニーズがあってもSCまでつながらない。SCの側も学校に上手に関わっていくスキルを磨いていく必要があるが、窓口が完全に閉じていたらSCからはどうにもならない。コーディネーターが機能していない学校では、大抵養護教諭と連携するようにしている。

### (5) 今後に向けて要望したいこと

#### ① SCの資質向上について

心理学の理論的な部分だけでなく、学校で働くという実務的な部分での研修も受けられるようなシ

システムが必要だと思う。

## ②交通費について

A県の交通費の支給基準は、遠距離通勤には対応していない。通常の非常勤雇用では遠隔地在住者を雇用しないためである。それをそのままSCにも適用しているようだが、SCの場合は基準を超える遠距離の学校に実際勤務しており、超えた分は自己負担になってしまう。せめて交通費は全額支払われてほしいと思う。

## ③社会保険及び福利厚生について

社会保険や年休・療休が保障されてほしい。年休も療休もないため、病気やケガでも無理をして勤務せざるを得ない。平日に通院する時間を取ることも難しい。長く休まなければならなくなったら辞めざるを得ず、治療費がかかる上に失業保険もない。少しでもからだを壊したら、積み上げて来た経験もスキルも途絶えてしまうのが現状だ。

## ④緊急支援について

児童生徒に関わる事件や事故があると、緊急支援要員として急きょ呼ばれることがある。予定外の要請なので、都合を訊かれるだけでも軽い負担感があり、勤務した後は更なる負担感がある。緊急支援にはもう少し安定したシステムがあるといいと思う。

## 4 非常勤SCについてのまとめと課題

SCを有効に活用するための学校の態勢が、ハード面ソフト面共に整っているとは言えない状況がある。そして最も大きな課題は、雇用の不安定さだろう。SCという仕事に誇りと情熱をもって、いくつもの非常勤職を掛け持ちしながら、または老後の保障の弱さに目をつぶりながら、何とかやってきた多くのSCによって、SC事業はここまで進んで来た。しかしこのままでいいのだろうか？若い人が生計を立てていく職業としてSCを選択することができるだろうか？前述したように、SCは学校という場の性質・役割・限界をよく理解している必要があり、心理職の中でも特殊である。SCを長く続ける人がいなければ、学校で働く心理職のスペシャリストが育つはずもない。SCの質を担保するためには、雇用の安定化が不可欠であろう。

ちなみに、長野県軽井沢町のスクールサポーターは、SCと同様の業務を行う常勤職員である。雇用の安定が実現したことにより、町民には、継続的に相談にのってもらえる心理職が常に確保されるようになった。効果を上げているこの事例は、大いに参考になるのではないだろうか。軽井沢町のスクールサポーターにヒアリングを行ったので、次項にて詳述する。

## 5 軽井沢町スクールサポーターX氏へのヒアリングより

### (1) スクールサポーターという職について

#### ①雇用形態

スクールサポーターは町職員である。軽井沢町の地方公務員で、主査という肩書となっているが、異動はない。勤続14年目になる。

長期掛金、短期掛金、ボーナス等々、様々な保障はある。残業代、土日勤務の代休など、本当に地方公務員と同じである。

スクールサポーターは公務員の中の行政職だ。中には医療職で採ったほうがいいという意見もあったが、X氏が入職した時には、町にはまだ専門職の立場がなかったために、行政職での雇用ということになった。医療職は医療職で軽井沢病院があるが、途中から給料表を替えられないので、行政職のまままで今に至っているが、これが正しいとは言えないのかもしれない。

研修に行く時のために、研修旅費が予算化されているし、参加費も全て出ている。臨床心理士資格の更新費用も半分出る。

## ②仕事の概要

軽井沢町内には、三つの小学校と一つの中学校があり、曜日毎に行く場所が決まっていて、毎日コンスタントに動いている。

毎朝8時半には教育委員会に行き、そこから学校に出向く。通常の勤務時間は5時15分までだが、ケース会議などが入ると8時、9時までということがよくある。その場合には残業を付ける。

関わった児童生徒については、病院と同じように一人一人にカルテフォルダがあり、教育委員会の中で保管をしている。

幼稚園や保育園の年少の頃から関わって、現在は社会人になっても相談に通って来る人がいるので、本来であれば義務教育の間だけが対象だが、実際には継続的な支援を行っている。幼児期からずっと子どもを見ているので、小学校に入る時、あるいはその子が中学に入る時に、必要な支援を行うように、そして子どもたちの成長に合わせて自己理解を促していくことを、常に心がけている。

各学校のコーディネーターの教員が事前に予定を組んでくれている。ある学校では12月の時点でもう2月の中旬以降まで予定が入っていて、新規の人をかなり待たせてしまう状況だ。

ヒアリングの時期（12月下旬）は保護者面談が終わった頃で、どこの学校も毎日のように発達検査が入っている。検査を取るのはいいのだが、3学期中にフィードバックできるのかが課題である。

必要に応じて支援会議に参加する。父親が参加したいという支援会議・ケース会議などになると、開始が7時からになったりすることもある。時間外に検査を取ったり、支援会議・ケース会議を行ったりする時だけは残業を申請している。

相談件数は年間で多い時は280件以上になったこともあって、とても対応できなくなり、大体今は230~40件ぐらいで推移するように調整しているが、今年はちょっと多くて、300件近くいきそうである。

中には年に1回の相談で済むケースもあれば、毎週会っているケースもあるので、ケースごとの相談回数はまちまち。全ケースの内7割ぐらいで検査を取っていて、9割以上で、子どもだけでなく保護者の面接をしている。必要に応じて、担任の教員や保健師と一緒に、病院にケース会議に出掛けることもしている。

成人や乳幼児にも関わることもあるので、福祉課との連携はとても多い。保健師とは、庁内メールで頻繁にやりとりしている。お互いに忙しくなかなかつかまらないためである。

『町報かるいざわ』という広報誌上に、5年程前から大体3段、4段ぐらいの「こ・こ・ら・ほ」

というコーナーを書いている。「発達検査というのはこういうもので、こういうことに役立ちます」という内容を書いたことがあり、それを見て検査を受けさせたいと望む保護者や相談したいと来る人がいる。ある時は自閉症の子の作文を、本人の了解を得て丸々載せさせてもらい、自己理解がどのように進むかということと、検査は特別支援学級に入れるためのものではなく、自己理解を促すためのものなのだと書いた。

### ③やりがい

継続的にタイムリーに子ども個人や集団をアセスメントでき、またアプローチすることができるので、効果が出し易い。そして、効果が出ると学校も保護者も積極的に活用してくださるので、協働がとてもし易い。長く関わっていると、子ども自身が自分の障害特性を理解して、周りに発信していく力が付くように支援することもできるので、とてもやりがいがある。

成人しても関わっているケースはそんなに多くないが、自閉傾向が強くて、保健師とうまくつながれなかったのが、月1回ぐらいのペースで相談に来る人や、発達障害の傾向を持っている方で、医療機関への受診はしないで何とか進学を果たしたのだが、ついに耐えられなくなって受診をしたいから、どこか紹介してほしいというケースがあった。当時取った検査結果が欲しいということで、倉庫にしまったカルテを引っ張り出すこともある。このように何年か経っていても役に立てることがいいと思う。軽井沢はそれほど学校数が多くないので、常に町全体の学校を見渡すことができる。時系列的にも見渡せるので、縦横に渡って連続的に見ることができるのが魅力である。

逆に、軽井沢の大変なケースが全部集まって来てしまうので、負担ではないかと訊かれることがあるが、あまり考えたことがない。毎日違う学校に行くので、教育委員会に帰って記録を書いて、仕事が終わると忘れることにしている。頭の切り替えはし易い勤務形態だと思う。職場の人間関係が良ければ、問題にならない。学校とはよく連携している。教員同士の懇親会にもよく誘われる。

### ④軽井沢町が心理の常勤職を導入した経緯

軽井沢町のような例も他地域でちらほら出て来ている。軽井沢町が常勤職を導入した段階で、文科省から一度問い合わせが来た。軽井沢が全国初だと聞いている。

平成14年に採用された時は嘱託で、そのときは単純に教育支援の専門員が欲しいということだった。X氏は東京の出身だが、その当時軽井沢町の中学校に配置されていたスクールカウンセラーが知人で、声をかけられ、軽井沢に移って来た。

嘱託で勤めて3年目ぐらいから、町の教育委員会から町職員の試験を受けるよう勧められ、4年目頃に受けた。町として、常勤化を考えてのことだったようだ。嘱託の頃から今のような形で学校を回っていて、それを続けるうちにそれなりに実績ができて来て、現場からも常勤化の要望が上がっていたようだ。

### ⑤スクールサポーター増員の経緯

10年以上続けて来るとどんどん活用されるようになるので、一人では回らなくなって来た。そこで再三、スクールサポーターをもう一人増やしてほしいと希望し、去年の10月に新職員が採用された。スクールサポーターが2人になって、精神的にとてもし易くなった。例えば、通常の業務に加えて大き

な会議などを準備しなければならない時など、以前は一人でやっていたことを分担できるようになった。予定などを確認し合える相手がいることは心強い。やはり一人職は大変だと思う。

#### ⑥常勤職のメリット

常勤で採用されて、雇用の安定があるという点は何より大きい。東京に帰りたと思うことは時々あるが、この安定があるから踏みとどまっているところもある。常勤であればこそ、町の行事の手伝いのような雑用的な仕事もやらなければならないということもあるが、ずっと見て来た子どもたちを、これからも安定してずっと見ていけるといえるのはうれしい。一方、スクールカウンセラーは1年契約で、次年度がどうなるかわからないので、継続性に課題がある。

### (2) スクールサポーターと学校の関係

#### ①スクールサポーターの立ち位置

スクールサポーターは町教育委員会の所属ではあるが、学校との関係は教育委員会と学校の間とは違う。学校の教職員はスクールサポーターを、学校職員の一員に近い存在の第三者と見ていると思う。結果として教育委員会の職員になったが、嘱託としてスクールカウンセラーのような仕事をしていて積み上げた実績が先にあるからだ。

#### ②軽井沢町の心理的支援の体制

軽井沢町のスクールサポーターは、前述のように2人体制である。2人とも臨床心理士で常勤である。もう一人の職員は始めたばかりで、幼稚園、保育園を中心に見るように分担している。スクールサポーターとは別に、県費のスクールカウンセラーも配置されている。中学には1週間に1回ぐらいのペースで来ているが、小学校はどうしても月1回か2回ペースになってしまうので、それを補うためにスクールサポーターを使っただけ、母親はスクールカウンセラー、子どもはスクールサポーター、というふうに分担して、一緒にケース会議を持ったりすることもある。

#### ③学校との連携の具体例

例えば6年生から中学に上がる子どもの場合には、早めに書類を作ろうとか、早めに保護者と進路について相談しようということ、教育委員会から学校に積極的に働き掛けをすることができる。スクールサポーターが教育委員会に所属していることが、連携が取りやすい要因の一つだと思う。

学校にお願いしたいことはできるだけ具体的にお願いするようにしている。参加者は誰と誰でいつまでにミニ支援会議をセッティングしてくださいとか、入学式前日までにこの保護者と話をしたいから、その日程調整をしてくださいとか、職員室・廊下・お茶のみ場などで話したり、メモを置いたりする。また、その日にいる学校のことだけでなく、別の学校の教員と電話でやりとりすることはよくある。スクールサポーターは常勤で毎日町内におり、そのスケジュールが周知されているので、いつでも連絡は取り易い。

カウンセリングに理解があるかどうか、スクールサポーターやスクールカウンセラーとうまく連携できるかは、個々の教員によって異なっていて、世代というより人柄・経験によるように思う。一人で抱え込まず、自分のテリトリーをあまり頑なに守らず、“専門家を活用しよう”と分担する発想が

できる人の方が、うまく連携できるように思う。一人で抱え込むタイプの教員が担任だと、重症化してからスクールサポーターに回って来るので、後が大変だ。

スクールサポーターが導入された当初は、どちらかという小学校の教員は抱え込む傾向が強いところがあったが、もうこの態勢が十何年も続いているので、周りの教員が連携しているのを見たり聞いたりしているせいか、今では大体コーディネーターを介して連携ができています。

## 6 非常勤・常勤と学校への配置型についての考察

2015年に文科省から「チーム学校」の概念が打ち出された。その流れで、SCを先々は正規職員化することになるのだろうか？もしそうだとすれば、軽井沢町のスクールサポーターの制度は、絶好のモデルケースであり前例ではないだろうか。また、愛知県名古屋市の任期付き常勤職としてのSCの動向にも注目したい。

一方、横浜市の学校カウンセラーは、極めて常勤に近い非常勤の雇用体系である。週4日勤務で社会保障がある。仕事の内容は軽井沢町のスクールサポーターとほぼ同じで、横浜の場合は小中学校を学区でブロックとして、ブロック毎に担当カウンセラーを決めている。

軽井沢にしても横浜にしても、一人の子どもの在籍が小学校から中学校に変わっても、同じカウンセラーが継続的に見届けることができるので、充実した支援が行えると好評である。

当然のことながら、常勤職員よりも非常勤職員の方が離職率は高くなる。非常勤の場合は、被雇用者の側がより好条件の職を求めて離職するのに加えて、雇用者側からの雇い止めもある。すると、学校で働く心理職のエキスパートが育ちにくい。

他方、滋賀県他では“常駐型スクールカウンセラー”方式が試みられており、飯田香織の論文<sup>2</sup>に詳しくレポートされている。常駐型は、複数のSCがリレー式に一つの学校に勤務することで、毎日いずれかのSCが学校に勤務している形である。リレー式の利点としては、性別や年代が異なる複数のSCがいるため、相談者が自分の求めるカウンセラーを選べることもあるが、一方で、SC同士の連携の困難さと限界という課題が挙げられている。学校にとっては常駐だが、個々のSCは非常勤なので、SC同士が連絡を取ろうとすると勤務時間外にメールや電話でやりとりをする他ないとのことである。また、本調査の質問紙調査“第Ⅱ部第7章 まとめと今後の課題”において、坪谷は“密な連絡など連携をよくしているがゆえに時間外勤務などが増えるという結果とも読み取れる。”と書いている。特にコーディネーターの教員にとっては、連携する相手の数が増えるほど業務の負担が増すことが危惧される。

SCの外部性を担保するためには、一人のSCが一つの学校に毎日いるのではなく、週に数回程度いるのが良いようだ。以上のことを総合すると、軽井沢型の常勤SCが2名程度で一つの中学校ブロック内の小中学校を担当する形が最善であると思われる。

<sup>2</sup> 飯田香織「コミュニティ心理学の視座を活かしたスクールカウンセリングモデルの構築」『立命館大学大学院社会学研究科 応用社会学専攻博士課程後期課程博士論文』2017

### 第3章 日本語指導員

堀内 正志

#### 1. 導入の経緯

日本語指導員とは、市町村教育委員会により、外国につながる児童生徒の教育をサポートするために「日本語指導員」「日本語指導協力者」「日本語指導助手」等の名称で小中学校に配置、あるいは派遣されている非常勤職員を指す。中教審<sup>1</sup>においても「支援が必要な児童生徒・家庭への対応」について「日本語指導が出来る支援員や母語がわかる支援員の方がより効果的に対応できる業務については、教師と連携しながら、これらの人材が中心となって担うべきである」とされている。

文部科学省の調査<sup>2</sup>によれば、公立小中学校における日本語指導が必要な児童生徒は、2006年度は、24,849人（外国籍21,192人、日本国籍3,657人）であったが、2016年度は40,001人（外国籍30,948人、日本国籍9,053人）と10年間で約1.6倍となっている。

2016年度には、日本語指導が必要な児童生徒のうち外国籍の児童生徒が在籍する学校は6,498校、このうち1～2名在籍校が約60%（3,918校）、5人未満が約76%（4,935校）である。同じく日本国籍の児童生徒が在籍校する学校は3,392校、1～2名在籍校が約74%（2,495校）、5人未満で約86%（2,921校）である。

#### 2. 背景と配置状況<sup>3</sup>

国籍を問わず日本語指導が必要な児童生徒の言語別在籍状況は、表1のとおりである。中国（22.6%）ポルトガル（21.8%）フィリピン（20.9%）の3カ国語で約65%をしめている。一方で「その他」の言語が12%と4番目に多く、日本語指導が必要な児童生徒は多様化している。

表1 公立小中学校における日本語指導が必要な児童生徒の母親・言語別在籍状況（平成28年度）

中国語	ポルトガル語	フィリピン語	その他	スペイン語	英語	ベトナム語	日本語	韓国・朝鮮語	合計
9,050	8,739	8,349	4,785	3,754	1,871	1,562	1,152	739	40,001 人
22.6%	21.8%	20.9%	12.0%	9.4%	4.7%	3.9%	2.9%	1.8%	100.0%

同様に国籍を問わず日本語指導が必要な児童生徒の都道府県別在籍状況は、表2のように上位8都県で全体の約70%と地域的に集中している。

表2 公立小中学校における日本語指導が必要な児童生徒の都道府県別在籍状況（平成28年度）

愛知県	神奈川県	東京都	静岡県	大阪府	三重県	埼玉県	千葉県	合計	全国
8,976	4,493	3,369	2,708	2,576	2,101	2,064	1,777	28,064	40,001 人
22.4%	11.2%	8.4%	6.8%	6.4%	5.3%	5.2%	4.4%	70.2%	

<sup>1</sup> 中央教育審議会「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（中間まとめ）」（2017年12月）

<sup>2</sup> 文部科学省「日本語指導が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査（平成28年度）の結果について（2017）」

<sup>3</sup> 表1、表2は、前掲注2を元に作成



このような状況に対し、文科省は教員の加配措置を行うとともに、都道府県、政令指定都市・中核市を対象に国が1/3負担する支援事業を行っている。この他に2016年度についてみると全国1,741市区町村のうち、338市区町村で児童生徒の母語を話せる支援員の派遣、334市区町村で日本語指導の支援員の派遣の単独事業を行っている。これらの事業により日本語指導員が学校に派遣されている。

### 3. ヒアリング調査について

#### (1) A市の状況<sup>4</sup>

2018年4月28日、研究者1名（青木）および研究協力者4名（佐野、岩澤、中野、堀内）により表2で明らかになった日本語の指導が必要な児童生徒の集中する県内A市で長年日本語指導員をしている2名に対するヒアリング調査を行った。

A市の場合、日本語指導員についての「要綱」によると、名称は「日本語指導協力者」であり日本語指導を支援するため学校の要請により派遣される。業務内容は①生活適応、②日本語、③母語の保持に関する指導・助言、④学校生活支援（通訳・翻訳）、⑤その他教材作成等となっている。指導時間数は、児童生徒の必要に応じ学校・教育委員会・協力者の調整により決められる。報酬は、「謝礼」として1時間3,000円となっており交通費は支給されない。

A市の2016年度行政評価結果によると、2015年度には約210人の日本語指導が必要な児童生徒に対して2,924時間の指導時間、27の小中学校に延べ約60人の協力者の派遣となっている。単純平均で児童生徒一人約14時間の指導時間となる。

また、市内に45の小中学校があるA市の2017年度における外国籍児童生徒数は289名となっている<sup>5</sup>。

#### (2) 調査対象者

Bさんは、女性、年齢は60代以上、既婚、子ども有り、生後まもなく移住し1991年に帰国、指導員歴25年。Cさんは、女性、年齢40代、既婚、子ども有り、学童期に来日、指導員歴はA市で15年近隣市を含め25年。

事前の質問紙調査では、学校・教職員との連携体制に関する7項目（職務内容の明確さ、職務についての指揮命令システムの明確さ、連携についての管理職の理解、同じく教員の理解、保護者の理解、教員とのコミュニケーション、児童生徒の認知）についてBさんはすべて肯定的な回答をしているが、Cさんは、教員とのコミュニケーションを除き、他の項目については否定的な回答をしている。仕事の満足度（やりがい、給与、雇用の安定性、勤務条件など6項目）についても、Bさんはすべて肯定的な回答であるがCさんは否定的な回答となっている。性別、指導員歴に大差ない二人の意識の違いの多くは、ライフステージの違い（Bさんは家族成熟期、Cさんは家族成長期と思われる）と勤務状況に起因すると思われる。ヒアリング調査により明らかになったことを踏まえると、Bさんの母語は表1にある言語別の在籍児童生徒数が多い言語の一つで、派遣先の学校も在籍児童生徒が多いことか

<sup>4</sup> 調査結果については調査対象者に不利益が及ばないこと、本研究において自治体の特定が重要であるとは考えられないことから匿名とした。また匿名性の確保の観点から不明確な記述を行っていることがある。

<sup>5</sup> 本稿では日本語指導員または指導員の表記で記述する。

ら一人あたりは少ないとはいえ指導時間も多くなっている。これに対してCさんの母語は表1の「その他の言語」で在籍児童生徒も散在し、A市内の学校や他市の学校を行き来し一人あたり少ない指導時間で指導している。

(3) 二人にたいするヒアリング調査の結果は以下の通りである。<sup>6</sup>

#### 教員との連携協力

- 窓口は、教頭。国際教室があるところでは、教室の教師と話して日程・時間など決める。国際教室がないところでは担任の先生か国際担当の先生と行う。
- 指導時間が長い学校では、机を並べている先生と子どもの様子についての情報交換もある。指導時間が少ない場合は、伝えたいこともたくさんあるが、次の学校へ行かねばならず、先生も授業があるので十分に伝えられない。
- 教員とのコミュニケーションは学校で時間がとれない場合は電話連絡なり電子メールの交換などを時間外に行う。
- 先生とも接する時間をできるだけつくって先生がどれだけ子どもたちのことを気にしているか自分なりに見極めるようにしている。
- 指導に行った学校ではできるだけ担任の先生と話す時間をとっている。1時間だけ行くところでも授業が終わった際に5分くらい立ち話でも行うようにしている。

教員との連携・協力については、指導時間（勤務時間）が少なく、学級担任や国際教室の担当者との共通理解・打ち合わせに困難を来している。また指導員として児童生徒にどこまでサポートするのか不明確であり、指導員の経験と判断に委ねられているところもある。指導員からは、教員との連携・協力の必要性が認識されているが、実際にはそのための時間確保ができていない。そこには教員の多忙の問題と指導時間を単位として派遣されている指導員の雇用条件が深く絡んでいる。対象者は経験の長いベテラン指導員であることから「長年の経験と知恵」で、これらのことをフォローしているが、指導員としての研修の機会もないことから指導員全体の指導水準については不均衡であることが推測される。

#### 勤務環境 業務内容・業務量

- 初めの頃は日常的な会話の指導だったが、長く（指導員を）やるに至って子どもが使っている教材を使って説明するようになった。中学校では「入り込み」の指導をしたり、「取り出し」の指導をしたりする。また保護者からの様々な相談を時間外に受けたりする。半分は仕事で、半分はボランティア感覚で行っている。
- 副業をしないと、これだけの報酬では生活できないので次の人を紹介できないし新しい人材も育たない。研修もないのでヨコのつながりも少ない。
- 時給にすると他の仕事比べるといいかもしれないが、勤務時間にカウントされないところが多い。

<sup>6</sup> 対象者2名同席の元でヒアリング調査を行った。○は発言の要旨である。同趣旨のものはまとめている。

- 保護者からは児童生徒のこのみならず様々な相談を時間外に受けたりする。
- 一人月2時間の指導時間で、交通費は支給されない。1校一人の場合2時間続きの指導時間であれば、もう1校回れるがそうで無い場合交通費は嵩むし移動時間のロスも大きい。他方、月2時間の指導時間では児童生徒の指導としては全く不十分である。
- 保護者には日本の生活、日本のシステムをきちんと理解してもらうようにしている。
- 中学生の保護者からの依頼で子どもが合格した高校の書類の記入などの手伝いもする。
- 指導時間が足りない。予算の関係上、児童生徒数に対して、この学校では何時間の指導時間、月何時間というふうに決まる。以前はもう少し時間があったが、ここきて外国籍のお子さんの人数が増えてきたこと、いろんな学校に分散されているということで指導時間が減っている。
- 少ないところ（一人だけの児童生徒の場合）では月に2時間の指導時間しか与えられない。交通費が出ないので1時間ずつ2校回れば（まだ）いいが1日1時間で1校の時もある。しかも月2時間では子どもの指導が続かない。
- 月4時間の指導で、日本語指導と保護者とのコミュニケーションの割合は、指導が3分の2で、3分の1が保護者への連絡事項になっている。放課後でも、夜でもいつでもいいから疑問やわからないことがあったら連絡をくださいということで保護者には先に自分の連絡先を教えている。
- ボランティアになってしまうが保護者との担任教師との連絡など指導時間外に取り持つことも多い。
- いじめの問題であったり子どもが病気になったときにどうしたらいいかなどいろいろ私生活のことに関しての相談にも乗る。
- 指導員に対する研修が一切無い。研修がないので児童生徒に対する指導の仕方が違ってくる。日本語を教える教材はたくさんあるが、それが（対象児童に）使えるかという、それほど活用できない。
- 学級担任の家庭訪問に付き添うことはできないが、保護者を学校に呼んで学級担任と話すときに同席はできる。しかし、学級担任だけの家庭訪問では実のある話もできず挨拶程度で終わってしまうと思う。
- 指導時間は子どものレベルによって決まる。教育委員会が日本語のレベルを学校から聞き取って、対象児童生徒の指導時間を個別に決める。身につけた生活言語と学習言語に乖離があるので月2時間の指導時間ではとても足りない。

A市では、予算の制約や対象児童生徒の増加により、指導時間が厳しい状況であるが、対象児童生徒が多い学校では総計の指導時間のなかで工夫して対応している。その一方で対象児童生徒が1校一人など少ない場合は、工夫する余地も無く限られた指導時間での指導とその時々指導員の時間外の業務（本人曰くボランティア）に支えられている。また、学級担任とともに家庭訪問に赴くなど指導員の本来業務といえるか（指導時間といえるか）微妙なケースについても学校により工夫があることが明らかになった。ただし家庭訪問の同行については、個別ケースについて特例で教育委員会も認めているようである。また予算制約の中ではあるが通訳や翻訳の業務を指導時間内で行う場合と指導時間とは別に措置される場合がある。ただし、翻訳に関しては従事した時間に見合うものではない。

指導時間数が予算により制限され、それを越えた部分はボランティアとなっている。対象児童に対

する指導時間は不十分で、一人あたりの少ない指導時間数で複数の学校を回ることは、交通費もなく移動時間のロスも大きい。時給としては低くないが、時間数が多くなく細切れの時間となるのでこれだけで生活のための収入を得ることはむずかしい。雇用の不安定、不十分な賃金は、人材確保の観点からも問題があることが指導員自身からも指摘されている。

また、生活言語はもとより学習言語としての日本語を身につけさせるためには指導時間が十分でない。

#### 4. まとめ

ヒアリング調査からは①本来想定されている業務（日本語指導と学校生活への適応支援）について十分な指導時間が確保されていないこと、②「日本語指導」という名称から想像される仕事内容にとどまらず、実際には児童生徒と学校（教員）をつなぐだけでなく、児童生徒の家庭と社会をつなぐソーシャルワーカー的な役割を果たしていること<sup>7</sup>、③それらのこともあり指導時間も業務の時間も不足し、いわゆるサービス残業や持ち帰り残業が常態となり半ばボランティア化していること、④ソーシャルワークについての研修は無論、指導員としての研修の機会も乏しく、指導員としてのレベルが一定していないこと、⑤ソーシャルワーク的な業務も含め実際の業務が指導員の意欲や能力、裁量にゆだねられている部分が多く、本来業務についても本人や各学校の考え方に任されていることが多いことなどが明らかとなった。また、指導員からは対象児童生徒の学習能力、言語能力、家庭環境は様々でそれに見合う指導・支援の体制が十分でないとの指摘もあった

個々の指導員の善意に頼らず、児童生徒のニーズに応じた人員配置と日本語指導とソーシャルワーカー的な業務の時間の確保の観点からの労働条件、特に勤務時間の改善が必要といえる。但し十分な指導時間が確保されたとしても母語を同じくする対象児童生徒の人数や日本語指導を必要とする児童生徒数により必要とされる指導時間の総計が変わってくる、それにより指導員の数や指導時間も左右されるというジレンマが残る。ソーシャルワーカー的な業務については専門性を持ったスクール・ソーシャルワーカーの配置<sup>8</sup>や日本語指導が必要な児童生徒の集中地域で始められている多文化ソーシャルワーカー<sup>9</sup>の育成と配置が望まれる。

---

<sup>7</sup> 山本 直子「公立立学校の日本語指導員が現実に果たす多様な役割－愛知県豊田市の事例から」(2『移民政策研究』6号 移民政策学会 2009年

<sup>8</sup> 南野奈津子 川延宗之 (2009)「多文化背景を持つ児童の就学問題とスクールソーシャルワーカーの役割に関する基礎研究」『大妻女子大学人間関係学部紀要 人間関係学研究』11号 大妻女子大学 2009年

<sup>9</sup> 石河久美子「『多文化ソーシャルワーカー』の育成－アメリカの取り組みからの応用課題の検討」『日本福祉大学社会福祉論集』第118号 日本福祉大学福祉社会開発研究所 2008年

## 第4章 学校司書

佐野 朝太郎

### 1 導入の経緯

学校図書館担当職員いわゆる学校司書（以下「学校司書」）は、古くから高等学校を中心に配置されていたようで、全国学校図書館協議会の1960年調査によると、配置率は小学校8.7%、中学校14.6%、高等学校63.0%で、その内約7割がいわゆる「PTA雇用」であった。

その後、表1のように国による学校図書館の充実に向けた様々な施策が実施されたが、学校司書の配置については財政措置や法的根拠がないまま市区町村財源等により拡充されてきた。

そして、「第4次学校図書館図書整備5か年計画」（2012年度～2016年度）で初めて、図書の整備等総額約1,075億円（単年度約215億円）の他に、学校司書配置に総額約750億円（単年度約150億円）の地方財政措置が行われた。これは、1週当たり30時間の職員をおおむね2校に1人程度配置することが可能な規模で、学校司書の配置を促すものであった。

また、「第5次学校図書館図書整備5か年計画」（2017年度～2021年度）では、学校司書配置に総額約1,100億円（単年度約220億円）が措置されることとなった。

表1 主な施策等一覧

1953年	「学校図書館法」制定、学校図書館の必置義務と司書教諭の配置（猶予あり）を定めた。
1993年	「学校図書館図書標準」を文部科学省が提示
1993年度～1997年度	「第1次学校図書館図書整備5か年計画」、図書整備に総額約500億円地方財政措置
1997年	「学校図書館法」の一部改正 11学級以下の学校を除き、司書教諭の配置猶予期間を2003年3月31までとした。
1998年度～2001年度	学校図書館図書整備に単年度約100億円～110億円を地方財政措置
2001年	「子どもの読書活動の推進に関する法律」制定
2002年度～2006年度	「第2次学校図書館図書整備5か年計画」、図書整備に総額約650億円地方財政措置
2005年	「文字・活字文化振興法」制定、学校教育における環境整備を図るため、司書教諭とともに学校図書館に関する業務を担当する人的整備等に関する施策を国や自治体に要請
2007年度～2011年度	「第3次学校図書館図書整備5か年計画」、図書整備に総額約1,000億円地方財政措置
2012年度～2016年度	「第4次学校図書館図書整備5か年計画」、図書整備に総額約1,075億円、学校司書配置に総額約750億円地方財政措置
2014年	「学校図書館法」の一部改正（2015年4月1日施行） 学校司書について明記し、配置、研修の実施を努力義務とした。
2017年度～2021年度	「第5次学校図書館図書整備5か年計画」、図書整備に総額約1,250億円、学校司書配置に総額約1,100億円地方財政措置

### 2 配置状況

こうした中で、表2のとおり公立小中学校における学校司書の配置率は、文部科学省による「学校図書館の現状に関する調査」が開始された2005年度はともに約3割であったが、2016年度には約6割に増加している。しかし、常勤の学校司書の配置率はともに低い。なお、同調査によると、都道府県

別の配置率は10%未満から100%まで分散している。

一方、高等学校の配置率は、2005年度には76.1%であったものが、漸次減少し2016年度には66.9%になっている。しかし、常勤の学校司書の配置率は小中学校と比較すると高い。

表2 公立小中高等学校学校司書配置状況

	2005年度	2006年度	2008年度	2010年度	2012年度	2014年度	2016年度
小学校	31.5%	32.8%	38.2%	44.8%	47.9%	54.5%	59.3%
				(9.5%)	(8.0%)	(9.8%)	(12.1%)
中学校	32.5%	33.7%	37.8%	45.2%	47.6%	52.8%	57.3%
				(10.4%)	(9.6%)	(11.2%)	(13.6%)
高等学校	76.1%	74.6%	74.2%	73.3%	71.0%	66.5%	66.9%
				(63.8%)	(62.0%)	(57.7%)	(55.4%)

※配置率は各年度5月1日現在で、学校司書配置校数/学校数、( )内は常勤の学校司書配置率  
出典) 文部科学省「学校図書館の現状に関する調査」

### 3 制度整備等の動向

1953年に制定された学校図書館法により、学校図書館の必置義務と司書教諭の配置を定めたが、司書教諭の配置については猶予が認められ、1997年の一部改正でようやく猶予期間を2003年3月31日までとした。(附則で当分の間、11学級以下の学校には司書教諭を置かないことができるとされた)

こうした中、文部科学省の「学校図書館の現状に関する調査」によると、2016年度における12学級以上の公立小中高等学校の司書教諭の発令状況は、小学校99.4%、中学校98.9%、高等学校99.3%とほぼ100%となっている。なお、11学級以下の学校の発令状況は小学校28.7%、中学校31.2%、高等学校36.2%である。

2014年の学校図書館法の一部改正(2015年4月1日施行)により、学校司書について、第6条第1項で「学校図書館の運営の改善及び向上を図り、児童又は生徒及び教員による学校図書館の利用の一層の促進に資するため、専ら学校図書館の職務に従事する職員(学校司書)を置くよう努めなければならない」、第2項で「国及び地方公共団体は、学校司書の資質向上を図るため、研修の実施その他必要な措置を講ずるよう努めなければならない」と規定し、附則に学校司書としての資格の在り方、その養成の在り方等について検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずると明記した。

2015年12月に中央教育審議会は「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について」を答申し、学校司書を授業等において教員を支援する専門スタッフとして位置づけ、国、教育委員会は、資格・養成の在り方の検討や研修の実施など、学校司書の専門性を確保する方策を検討・実施するとともに、その配置の充実を図るよう提言した。

2016年12月には、学校図書館法の改正を受けて、文部科学省の学校図書館の整備充実に関する調査研究協力者会議が「これからの学校図書館の整備充実について」を報告した。この中で、学校司書は学校図書館を運営していくために必要な専門的・技術的職務に従事するとともに、学校図書館を活用

した授業やその他の教育活動を司書教諭や教員とともに進めると提言した。具体的には、児童生徒や教員に対する「間接的支援」、児童生徒や教員に対する「直接的支援」、教育目標を達成するための「教育指導への支援」を職務の内容とし、あわせて資格・養成の在り方、大学等におけるモデルカリキュラム等を示している。

一方、物的整備（蔵書等）については、文部科学省が1993年に「学校図書館図書標準」を提示して以降、5次にわたる「学校図書館図書整備5か年計画」等により地方財政措置をしてきた。こうした結果、「学校図書館の現状に関する調査」によると、2015年度中の公立小中高等学校1校あたりの蔵書冊数平均は、小学校8,920冊、中学校10,784冊、高等学校23,794冊となっている。また、2015年度中の購入冊数平均は小学校304冊、中学校407冊、高等学校452冊であった。しかし、小中学校における学校図書館図書標準冊数を達成（100%）している学校の割合は、小学校66.4%、中学校55.3%に留まっている。

#### 4 ヒアリング調査から

B市小学校に勤務する学校司書Dさん、C市中学校に勤務する学校司書Eさんのヒアリングを行った。表3のとおり勤務時間数はB市の方が多く、業務内容に文部科学省の学校図書館の整備充実に関する協力者会議の報告等で求めている「授業への支援」が加わっている。

表3 B市とC市における学校司書の勤務条件等

	B市	C市
職名	学校司書	学校図書館嘱託員
配置	全校配置	全校配置
勤務時間	◎週5日(1日5～6時間) ◎年間175日(1,015時間を上限)	◎週12時間 ◎1日4時間勤務で週3日が一般的
報酬等	時給1,100円(交通費なし)	月額50,000円(交通費補助あり)
手当等	時間外勤務手当なし、出張旅費なし	時間外勤務手当なし、出張旅費あり
資格要件	なし	なし
年次休暇	年10日	なし
主な業務内容	◎司書教諭の補佐 ◎学校図書館の蔵書管理・環境整備 ◎本の貸出・返却作業、レファレンス ◎学校図書館を活用した授業への支援、資料収集 ◎児童生徒の図書委員会、学校図書館ボランティア、他機関との連携	◎資料の保管に関すること ◎資料の分類や目録の整備に関すること ◎資料の児童・生徒・教職員への利用に関すること ◎資料の修理や製本に関すること ◎その他、学校図書館業務に関し学校長が必要と認める業務

※記載内容は募集要項等からの抜粋で、要約して掲載している。

##### (1) 勤務の状況

(Dさん) 年間1,015時間の上限は厳守であるが、年間勤務日数は175日前後、1日5時間から6時間、週4日程度ということになっているので、夏休みや冬休みはほとんど休める等、弾力的に運用されている。また、日々の勤務時間数や勤務時間帯、週当たりの勤務日数は授業等に合わせて調整している。勤務時間に対して業務量が多く、授業支援の準備や購入図書の選定等は勤務時間内に処理しきれず、家でやることが多い。

(Eさん) 週3日、1日の勤務時間数は4時間と決められているが、出勤する曜日や勤務する時間帯は弾力的に運用されている。また、週12時間の枠を守れば、決められた勤務日を別の日に振り替えることができる。購入図書の選定等については、特に負担が大きく、週12時間の勤務時間では処理できず、持ち帰り仕事になっている。

## (2) 業務の内容

(Dさん) 教育委員会により授業支援についての研修が重点的に行われるなど、授業支援機能や役割が求められている。日々の業務でも図書館の環境整備や本の貸し出し等に加え、多くの時間が授業で使用する図書の準備や授業についていけない子どもの図書活用の補助、授業時間の有効活用のため図書の関係箇所への付箋貼り、授業の導入の読み聞かせなど授業支援に費やされている。

読み聞かせのボランティアが20人ほどいるが、その選書に立ち会ったり、ボランティアの定例会議へ参加している。また、ボランティアとの学校側の窓口になっている。

購入図書の選定・リスト案の作成については事実上任されている。

(Eさん) 同じ市内でも小学校の場合は子どもの面倒を見たりするようであるが、勤務校が中学校なので、図書・資料の保管、目録の整理、購入図書の選定、製本など本の整備や配架等いわゆる司書の仕事が中心的な業務になっている。

配当予算が多く図書の購入冊数が600冊以上にもなり、購入図書の選定・リスト案の作成については任されており、実質的に責任を担っていることから負担が大きい。また、購入図書の選定のための市教育委員会で行う展示会にも出席している。

ただし、両市とも学校により業務量や業務内容がかなり違うとのことであった。

## (3) 司書教諭・教員との連携

(Dさん) 授業支援などを通じて教員とのコミュニケーションは比較的とれている。図書の購入などは司書教諭に相談するが忙しく、ほぼ任されている。読み聞かせボランティアとの窓口になっており、そこでの問題等は管理職に報告をする。図書委員会の児童の面倒もみているが、担当の教員が忙しく相談する時間がとれない。授業支援の連絡調整は授業が終わる時間にならないとできず、時間を合わせる 것이難しい。授業支援の依頼が直前になることも多く、教員からの個別的な依頼になっている。

(Eさん) 司書教諭が担任を兼務していて忙しく、立ち話程度しか時間が取れない。購入図書の選定等について窓口として相談するのは司書教諭であるが、他の教員からいろいろな注文がつくこともある。命令系統が混乱しているように思う。

## (4) 教員の負担軽減

(Dさん) 図書の読取りコードが重複してしまっていて貸出の管理ができなくなったのを整理し、保存データが消失したのを入力し直した。教員の負担軽減になったと思う。授業支援は教員の要請にできる限り応えている。教室外登校児童の見守りをする 것이があり、教員の負担軽減になっていると思う。

(Eさん) 購入図書の選定を、かつては司書教諭がやっていたが大変だったと聞いている。よって司書教諭の負担は軽減できていると思う。教室外登校生徒の見守りをする 것이があり、教員の負担軽減になっていると思う。



(Dさん、Eさん) 図書館の管理や図書の貸出し、図書台帳及び図書の整理・廃棄、購入図書の選定等、司書教諭や教員が分担していた業務の負担軽減は両校共通の改善点である。

なお、教室外登校児童・生徒の見守りや児童・生徒による掃除の監督等については、学校司書の職務としてどこまで可能か不安を感じている。

#### (5) 勤務環境

(Dさん、Eさん) 両校とも、教育委員会が示している勤務時間や業務内容について、教職員が十分理解していないのではと思われる。また、司書教諭が多忙なため、学校全体の図書館活用計画や連絡調整などが十分行われていない状況である。

職員室ないし事務室に机はあるが、非常勤雇用のためパソコンでの市のサーバーへのアクセスが制限されており、発注やメールでの連絡、市教育委員会等へのデータでの書類の提出など不便である。

#### (6) 要望

(Dさん) 通勤に必要な交通機関の運賃等が支給されていないので、通勤費の支給を望む。

(Eさん) パソコンでの蔵書管理、命令系統の整理、関係のある会議への参加、業務量に見合う勤務時間の増を望む。教員に学校司書の仕事を理解してほしい。

## 6 まとめと課題

学校司書の配置により、司書教諭やそのほかの教員の負担は確実に軽減されている。また、図書館環境の整備や教育支援等による図書館機能の向上という観点からしても貢献している。

国による制度整備や答申・提言等を受けて、今後、各市区町村において学校司書に求められる役割は授業支援などを含めますますます増していくものと考えられる。しかし、ヒヤリング調査や2014年の神奈川県調査結果とあわせて見ると、市町村による配置状況、業務内容や役割、勤務時間、処遇等については様々である。

学校図書館機能の充実には、図書等メディアの整備と人材の配置が伴って可能となる。市区町村の財政力等による格差の解消が課題であり、国による財政措置をさらに拡充することが求められる。また、地方財政措置は用途が限定されていないことから、市区町村が、国による財政措置分を図書等購入費や学校司書配置財源にきちんと充当し、学校図書館機能の向上を図っていくことが重要である。

学校司書の雇用に際しては、業務量に見合った適切な勤務時間の設定、業務内容に見合った処遇の改善、研修等による人材育成、通勤費、出張旅費等必要な財源の措置、市のサーバーに接続できるパソコン等執務環境の整備が必要と考える。

学校図書館機能の効果的な活用は、適切なコーディネートにより実現すると考えるが、司書教諭や教員が多忙で連絡調整さえ困難な実態がある。また、学校司書の業務内容や役割、配置時間等について、教職員に十分理解されていない状況もうかがわれる。

学校運営計画等に図書館経営計画や授業計画、学校司書の役割等を明確にするとともに、司書教諭等による適切なコーディネートの下、教職員とのコミュニケーションに配慮しつつ、学校図書館の有効活用、学校司書による教育支援などをすすめていくことが大切と考える。

## 第5章 部活動指導員

岩澤 政和

### 1 導入の経過

部活動は「学校運動部活動の戦後史」(2011中島篤史)によると明治時代に「運動会」として帝国大学で始まり、戦前のオリンピック参加を機に部活動として発展してきた。

戦後も新制中学校発足と共に始まった部活動は、中学校体育連盟のもと大会を目標にして、毎日の練習に励み、練習試合で実践力をつけていくといったスタイルを築き上げてきた。また、部活動が継続して行われてきた理由は、教育的効果をもった活動であったからでもある。活発に行われる部活動は学校を活性化し、中学生の基本的な生活習慣の形成、人間的成長、社会的成長、学校生活の充実に有効であり、中学校教員の資質の向上や力量の形成にも効果があった。

一方、1964年東京オリンピック開催を機に、対外運動競技の規制を緩和し、1969年に関東大会(地方大会)、1979年には全国大会が文部省公認となり、現在20競技が中学校の全国大会を開催している。こうした中で、中学校部活動は勝利至上主義に陥りがちとなり、その上2000年以降の各県高校入試改革で部活動実績が内申点として加点されるようになったこともあり、部活動はますます過熱化して現在にいたっている。

学校現場では校務外にもかかわらず、全員顧問制が多くの学校で実施されて、本来「生徒の自主的、自発的な参加により行われる」部活動が、「ブラック部活」などという言葉が生み出されるほど、教員の多忙化の主因として中学校部活動の問題がクローズアップされてきた。

第169回通常国会(2008年)の参議院文教科学委員会では、「中学校で部活の担当に就くと、教師の忙しさが更に拍車がかかる。平日は毎日6時半までクラブ活動(筆者注:部活動のこと)、7時になってようやく職員室の机に向かって教材研究とか、ほかの事務の仕事が始められる。土曜、日曜は練習かあるいは練習試合。夏休みもない。クラブ活動から解放されるのは試験期間中だけ、その間は試験の問題作り。試験が終われば部活がスタートして、採点、成績評価もある」と訴えている教育現場からの私信が紹介され、部活動をめぐる教員の多忙化の状況が指摘された。

このような部活動をめぐる教員の多忙化状況は、1週間当たりの課外活動(部活動)が7.7時間(OECD平均2.2時間、国際教員指導環境調査TALIS2013年)と最長であり、部活動顧問は8時前出勤が90%、20時以降退勤が50.3%(勤務時間は8時30分~16時45分)とこれだけで月70時間を超える残業時間である(日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究報告書2016年12月)。

この状況は86.4%の教員が部活動顧問(表1)を担当している現状や多くの中学校で全員顧問制を採っていることから、教育課程外とはいいいながら、学校現場では教育業務の一環として位置付けられており、部活動の課題は中学校教員の全体の課題であると言える。

表1 部活動顧問の配置について

運動部の顧問を担当している	68.3%
文化部の顧問を担当している	15.3%
運動部と文化部の顧問を担当している	2.8%
顧問を担当していない	13.5%

(出典 スポーツ庁「運動部活動等に関する実態調査」2017年)

こうしたことから、従来からあった部活動指導員(者)について、文科省は2017年4月1日「学校教育法施行規則の一部を改正する省令」を施行し、①部活動指導員の職務を明確化し、対外試合の生徒引率や顧問となることも認め、②学校の設置者は、部活動指導員の身分、任用、職務、報酬を明確に定める、③部活動指導員に対する研修を充実させる等、部活動指導員の明確な位置づけをして(資料1)、教員の負担軽減策を講じた。

## 2 配置状況

全国的な調査(表2)をみると、中学校の部活動の外部指導員数は2004年と比べて、生徒減や学校数減の中で6000人近く増加している。しかし1校あたりの指導員数は微増にとどまっており、導入が飛躍的に進んでいるとは言えない状況である。

表2 外部指導員数の変化

	2004年	2005年	2015年	2016年	2017年
中学校数	11,089	11,004	10,484	10,404	10,325
生徒数	3,663,513	3,626,415	3,465,215	3,406,029	3,333,334
外部指導員数	24,283	26,724	29,626	29,555	30,172

(出典 公益財団法人日本中学校体育連盟加盟校調査集計より作成)

2014年の神奈川県調査においては、県内33市町村の内、16市町村で導入されている。名称も、部活動指導員(者)、部活動技術指導者、外部指導協力講師、部活動地域指導員、中学校部活動地域者指導者など様々である。

一方で、2016年度より先行実施している岡山県の「運動部活動支援員派遣事業」では、「県の要領に基づいて非常勤職員として雇用され、勤務は原則1週間に7時間以内。報酬は1時間2740円である。学校が顧問の教員を置いていない部活動の単独指導や試合への引率もできる。」としている。昨年12月のアンケートでは、支援員がいる部活動の顧問を務める教員の94.3%が、負担が軽くなったと感じていると回答した(毎日新聞2017年4月24日より)。

## 3 ヒアリング調査の声

2017年10月、関東地方のA県において、部活動指導員への聞き取り調査を行った。担当部活動はバドミントン部(Dさん)と演劇部(Eさん)である。

### 【部活動指導員を担当した経緯】

Dさんは教員を定年退職したのち、現役時代の部顧問の経験を生かして、最終の所属校で部活動指導員として週1回活動している。Eさんは劇団員である。顧問からの誘いで中学校と高等学校の部活動指導員となり、週1回指導に行っている。Dさん：「ビジネスではなく、限りなくボランティア」、Eさん：「趣味で、ちょっとだけお金をもらえて嬉しいな、くらいの気持」と語り、二人とも主な収入源や活動は別の所にあり、いわば補助的な位置に部活動指導員はある。

### 【勤務状況】

二人が共通して担当しているB市の要綱では、①正式名称は「部活動指導者」、②謝金は1回あたり3000円、③一人の指導回数は月5回以内、年間60回以内となっている。

Dさん：月5回までしか出勤印が押せないなので、試合等は手弁当、Eさん：文化祭や大会があり月6回以上出勤したときは、他の月の出勤回数で調整している。

### 【出退勤の様子】

Dさん：体育館と更衣室は別なので、出勤は直接体育館へ行きます。最後の着替えを校舎内の更衣室に行き、最後職員室で出勤簿を押します。Eさん：演劇部がやっている教室が決まっているので、そこに行って、おはようという感じで入って、そのまま指導に入る。交通費の支給がないので、謝金の半分ぐらいは交通費でなくなる、と語る。

1回の勤務時間は2～3時間、残業という概念がない（回数なので）、年次有給休暇無し、明確な雇用契約はなしという状況は二人に共通している。これらは、労働の対価としての給与ではなく、外部に仕事を依頼した場合の謝礼金として支払われていることに起因していると考えられる。2017年時点では学校職員としても位置づけられていない。

### 【仕事の内容】

Dさん：やっぱり顧問がいるので、自分のチームじゃないのでどこまでやっていいか、与えたメニューをやらない子とか、反抗的な態度というときに、どこをどう接していいかという、コーチとしてはどこまでやったらいいのか、生徒指導はどうするのか、試合でのかかわり方が不明確で迷っている。

Eさん：教えに行っているときは、基礎的なこともやるんですけど、一緒にお芝居を作る仲間というか、自分のやってきたことをなるべく言語化できるように考えて教えるという感じですか。台本を子どもたちがやっているのを見て、「ここはこうしたほうがいいよね」とか、顧問の先生から相談を受けて、「ここどうしたらいいですか」と言われたことを「じゃあ、こうしましょうか」という提案をしています。指導員のプロじゃないので、演劇を作る仲間としてアドバイスや提案をする。と語る。

今後、部活動指導員が対外試合の単独引率を認められ、最終的には顧問の役割を担っていくことを展望すると、学校の職員としての位置づけや交通費、災害補償、身分保障などの条件整備の課題解決が必要となってくる。

### 【学校との関わり】

二人とも、「窓口となる教員はいる」「同種のスタッフ同士の交流はない」「研修機会がない」「広報されていない」などの共通点があった。一方、「学校全体との協働というイメージで働いている感じがしない」「非常勤職員として研修の機会が必要だと思う」、などの指摘があった。チーム学校（中教

審答申2015年)では「部活動に関する専門スタッフについて、指導・顧問・単独での引率等を行うことを職務とする職員を部活動指導員として、法令上に位置付ける」と示した、他のサポートスタッフと同様に学校職員として位置づけていくことが必要である。

#### 4 まとめと課題

ヒアリングでは、おおむね次のような指摘がされた。

- ① 人材確保が学校に任されていて、雇用関係が不明確であり、研修も実施されていな等の課題がある。
- ② 給与ではなく謝金のため、時間外勤務が設定されない、交通費不支給で劣悪な労働条件である。
- ③ 顧問なのか、コーチなのか仕事内容が不明確で対応に迷う。
- ④ 学校職員として顧問以外の職員、生徒、保護者に認知されていない。
- ⑤ 運動部活動につきものの事故に対する明確な決まりがない。
- ⑥ 部活動指導員の収入では主要な仕事にはならない。

このような課題が山積する中、文科省は2017年4月より学校教育法施行規則の一部を改正して「部活動指導員」制度を導入した。文科省の通知では「日本の中学校教員の勤務時間は、OECD内で最長となっている」を背景として挙げ、教員の多忙化解消のための部活動指導員制度であるとしている。また、「部活動指導員の職務」「部活動指導員に係る規則等の整備」を明文化した。これにより、部活動指導員を導入していなかった市町村への導入や市町村ごとに違う要綱が整理されていくことが望まれる。

しかし、どの部活動に指導員を配置するのか、学校に何人配置するのか、配置する基準はどうなるのか、人材はどう確保するのか等の課題は山積している。中学校部活動にかかわる課題は部活動指導員を導入すれば解決するというものではない。

加熱した勝利至上主義や大会で勝利するための部活動に陥っている現状もある中では、県や市として活動時間や休養日の明確な基準を設ける必要がある。そうしなければ、外部の部活動指導員導入によって、さらに部活動が過熱化することも考えられる。さらに顧問教員の部活動指導のストレスが高まり、多忙感は解消されず、更に生徒の負担過重が深刻化することも予想される。

部活動が文化やスポーツの楽しさや喜びを味わい、学校生活に豊かさをもたらすものとなるよう展開されるよう課題解決が進められることを期待する。

#### 参考文献

- ・中澤篤史「学校運動部活動の戦後史(上)」『一橋社会科学2011』25-46ページ
- ・学校教育法施行規則の一部を改正する省令の施行について(通知)  
(28ス庁第704号 2017年3月14日)
- ・運動部活動の在り方に関する調査研究報告書  
(2014年5月27日運動部活動の在り方に関する調査研究協力者会議)

## 部活動指導員の制度化について



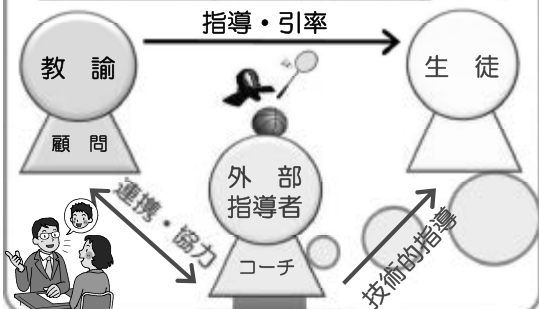
### 背景

- 運動部活動については、顧問のうち、保健体育以外の教員で担当している部活動の競技経験がない者が中学校で約46%、高等学校で約41%となっている。<sup>※1</sup>
- 日本の中学校教員の勤務時間は参加国・地域中、最長となっている。<sup>※2</sup>

※1 (公財)日本体育協会「学校運動部活動指導者の実態に関する調査(平成26年)」 ※2 OECD「国際教員指導環境調査(TALIS2013)」

### 外部指導者の活用

外部指導者は、顧問の教諭等と連携・協力しながら部活動のコーチ等として技術的な指導を行う。



### 部活動指導員の制度化(H29.4.1施行)

中学校、高等学校等において、校長の監督を受け、部活動の技術指導や大会への引率等を行うことを職務とする「部活動指導員」を学校教育法施行規則に新たに規定。

#### <職務>

実技指導、安全・障害予防に関する知識・技能の指導、学校外での活動(大会・練習試合等)の引率<sup>※3</sup>、用具・施設の点検・管理、部活動の管理運営(会計管理等)、保護者等への連絡、年間・月間指導計画の作成、生徒指導に係る対応、事故が発生した場合の現場対応 等

※3 大会の主催者である中体連や高体連、高野連等において、関係規定の改正等を行う必要がある。

#### 規則等の策定

学校設置者は、身分、任用、職務、災害補償、服務等に関する事項等必要な事項を定めた部活動指導員に関する規則等を策定。

#### 体制の整備

学校設置者及び学校は、部活動指導員に対し、部活動の位置付けと教育的意義等について、事前に研修を行うほか、その後も定期的に研修を行う。

#### 研修の実施

### 部活動指導員の任用

部活動指導員は、部活動の顧問として技術的な指導を行うとともに、担当教諭等と日常的に指導内容や生徒の様子、事故が発生した場合の対応等について情報交換を行う等の連携を十分に図る。

#### ケース1 (部活動指導員が顧問)



#### ケース2 (部活動指導員及び教諭が顧問)



### 外部指導者の活用 (従来通り)

外部指導者は、顧問の教諭と連携・協力しながら部活動のコーチ等として技術的な指導を行う。



## 第6章 学習支援員

青木 純一

### 1 導入の経緯

第6章は、学習支援員（特別支援教育支援員を含む）について、その導入経緯、現在の配置状況、ならびにヒアリングから注目した内容をまとめている。本研究は学習支援員と特別支援教育支援員を同一の支援員として扱うが、これは学習支援員と特別支援教育支援員の業務内容が重なる場合が多々見られるためである。しかし、学習支援員と特別支援教育支援員とではその設置経緯などは異なっている。よって、本章は両者を含む場合は「支援員」とし、必要に応じて学習支援員と特別支援教育支援員を分けて記述することをお断りする。

\*

学校の教育活動に地域や保護者の参加がみられるのは1900年代中頃からである。すでに学校にはPTA活動など保護者参加の活動はあったが、その枠を広げてより広く参加を呼びかけたのが、1996年の中教審「21世紀を展望した我が国の教育の在り方について（第一次答申）」<sup>1</sup>である。本答申は「学校がその教育活動を展開するに当たっては、もっと地域の教育力を生かしたり、家庭や地域社会の支援を受けること」、「地域の人々や保護者に学校ボランティアとして協力してもらう」などを提案する。この「学校ボランティア」は学習支援員や特別支援教育支援員を含む幅広い概念であるが、学校が「開かれた学校づくり」という理念のもとに様々な教育改革を進める契機となる答申であった。その後、保護者や地域との新たな連携を制度化した学校評議員制度（1998年）、学校運営協議会（2004年）がつくられることで、学校はますます地域に開かれた存在へと変貌する。

2015年に中央教育審議会答申「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について」がまとまると、新たな学校づくりへの方向性が示される<sup>2</sup>。「チーム学校づくり」と呼ばれるこの取組は、これまでの教員中心の学校から、教員以外の専門スタッフや支援スタッフを加えてより教育効果を高めることを目的とした。具体的には教員以外の専門スタッフとして心理や福祉に係わるスクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、このほか教育活動をサポートするスタッフにICT支援員や学校司書、部活動指導員やALT、さらにサポートスタッフを挙げる。このサポートスタッフとは「補充学習や発展的な学習」を支援するスタッフで、本章が対象とする学習支援員を指す。本答申は、サポートスタッフとは別に「障害のある児童生徒等の日常生活上の介助、発達障害の児童生徒等に対する学習支援」をするスタッフとして特別支援教育支援員も挙げている。

学習支援員や特別支援教育支援員など、支援スタッフを整備・充実する背景にはいくつかの理由があると思われる。

第1は、「開かれた学校づくり」のもとで地域との連携・協力が深まったこと。2008年からは学校支援地域本部事業、新たに整備が進められる地域学校協働本部など、地域と学校の連携協力のもとに

<sup>1</sup> 中央教育審議会「21世紀を展望した我が国の教育の在り方について（第一次答申）」1996年。

<sup>2</sup> 中央教育審議会「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について（答申）」2015年。

総合的な学習の時間などを使って地域人材の活用が進められるようになった。

第2は、21世紀になって習熟度別学級など教育の個別化と多様化が進められる中で、今以上に多様な指導者が必要になったこと。2000年の教育改革国民会議の提言を受けて、文部科学省の「21世紀教育新生プラン」において「一律主義を改め、個性を伸ばす教育システムを導入する。」の一項に「少人数指導の実施、習熟度別学習の推進」と記している。一方で、最近の少子化にあって教員定数の削減が取り沙汰される中、支援スタッフの充実が教員増に代わる新たな方策としても必要な施策であった。

第3は、特別支援教育が支援スタッフの増加を後押ししたともいえる。特別支援教育の開始とともに個別のニーズに応じた教育を求める児童生徒や保護者の増加、また発達障害をもつ児童生徒が特別支援教育の対象となり、学習支援員や特別支援教育支援員のような教員以外の支援スタッフの充実がさらに必要になったことも挙げられる。

## 2 配置状況等

### ①配置状況

特別支援教育支援員の配置状況を知るデータはあるが、学習支援員についてその全国的な配置状況がわかるデータは管見の限りでは存在しない。そこで、学習支援員についていくつかの自治体の公募状況から類推してみたい。たとえば、東京都江東区の学習支援員に関する募集要項をみると、募集人数は若干名、時給1310円で週24時間の勤務条件であった<sup>3</sup>。また支援の対象となる児童生徒は「通常学級に在籍する発達障害等のある児童・生徒のうち、特別な支援を必要とする児童・生徒」であり、むしろ特別支援教育支援員と呼んだ方がその職務内容にふさわしいと思われる。同じ東京の西東京市の場合、採用人数は「1人程度」、時給1500円で週5日以内（年間134日程度）である。学習支援員は文字通り「学習支援」をする活動に幅広く使われる職種であり、地域によって放課後の学習指導も含めてその概念を使っているが、その数はそれほど多くはない。

特別支援教育支援員の配置状況は国の統計によって明らかである。学校種別に特別支援教育支援員の配置実績をみると、平成26年度は幼稚園5638人、小中学校が43586人、高等学校で482人である<sup>4</sup>。平成22年の小中学校の配置人数が34132人であり、わずか5年間に3割近い支援員の増加があった。チーム学校づくりに積極的な国の姿勢がこの人数の増加の実態からもわかる。

### ②学習支援員・特別支援教育支援員の呼称

2016年の神奈川県教育文化研究所による調査<sup>5</sup>によれば、神奈川県33市町村（3市は政令市）の中、15市町村が学習支援員<sup>6</sup>を配置する。また、特別支援教育支援員は25市町村において配置がみられた。ところがその名称となると必ずしも一様ではない。学習支援員は、アシスタント・ティーチャー（横浜市）、教育活動サポーター（川崎市）、学力向上サポートティーチャー（横須賀市）、学校教育指導員や学力

<sup>3</sup> 江東区ホームページより。

<sup>4</sup> 中央教育審議会「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について（答申）」2015年。

<sup>5</sup> カリキュラム総合改革委員会「神奈川県におけるサポートスタッフの現状と課題」神奈川県教育文化研究所、2016年6月。

<sup>6</sup> 同調査報告は、学習支援員ではなく学習指導員の名称である。



ステップアップ支援員(厚木市)、さらに学習指導者(清川村)、指導補助員(伊勢原市)、学習支援員(中井町・大井町・松田町)とその呼称は多様である。学習支援員がもつ幅広いその役割が、呼び方がそれぞれ違う大きな要因だと考える。

一方で、特別支援教育支援員は、特別支援教育支援員(横浜市、愛川町)や特別支援学級介助員(横須賀市・葉山町、厚木町、藤沢市、秦野市、山北町)、障がい児介助員(三浦氏、綾瀬市、湯河原町)と、学習支援員ほど呼び方に違いがないことがわかる。

### ③学習支援員・特別支援教育支援員の属性

本調査の結果から学習支援員の属性をみると、まず男女比は小学校で89.1%、中学校で79.7%が女性で、圧倒的に女性の割合が高い。教員免許所持者は小学校で73.5%、中学校76.2%であった。およそ4分の3が教員免許の保持者であることがわかる。また、年齢構成をみると、男性は20代と60代以上が多く、女性は40代、50代に集中する。男性は教員採用前の非常勤職員や退職後に働くケースが多く、女性は子育て終了後に資格等を生かして働くケースが多いと思われる。

## 3 ヒアリング調査から

2018年6月、私たち研究グループは関東近県で2人の学習支援員(特別支援教育支援員を含む)からヒアリングを実施した。A氏は長く中学校に勤務し、退職後に学習支援員として勤務した。またB氏は小学校に臨時採用教員として勤務した後、現在は学習支援員として小学校に勤務する。以下はヒアリングで聞き取った内容を整理しまとめたものである。

### ●コーディネーターとの関係

- ・コーディネーターがベテランで地域支援の仕組みや学校の教員の様子や親の感覚を掴んでいれば、それはもちろん理想であるが、なかなかそのようなコーディネーターはいないというのが支援スタッフとして働きながらの率直な感想である。
- ・特別支援教育コーディネーターが経験の浅い先生だったりする場合も多く、関係する会議で生徒指導担当の教員や校長が発言すると、その声に影響されて会議がまとまらなくなることも多々みられる。特別支援教育コーディネーターにはそれなりの経験者が必要だと思われる。
- ・特別支援教育コーディネーターは困っている子に対してなんとかしようとする気持ちだけは持っているほしい。
- ・コーディネーターは特別支援教育の個別支援の必要な子どもだけでなく、通常級にいる落ち着かない子や発達障害が疑われるお子さんたち、勉強に困っている子どもたちなど全体のコーディネーターであって欲しい。

### ●支援員の仕事

- ・現在は特別支援に関わる仕事であるが、学校には特別支援教育コーディネーターがいてその指示に従って子どもとかかわっている。いまの職場は何でもできるような自由な環境にあるのでとてもやりやすい。
- ・不登校児の登校支援、学校の勉強についていけない子どもへの取り出しによる学習支援、個別支援

級への補助、通常級の学習支援等がその内容である。このほかにもミシンや調理実習といった家庭科の支援など、9時から3時までフル稼働の状態である。

- ・学習支援員としての一日の流れは基本的に自分で組み立てている。別室登校の子どもが朝登校したときに、たとえば、この子の授業が国・数・英と並んだときに、「この教科とこの教科は教室に行ってみよう」と支援する生徒を誘うような感じで接する。その合間に数学のTTに行ったり、個別支援級に行ったりするなど、その日の授業の優先順位を決めることができる。とても朝が重要で、担任の先生に、「ここでTTに行きます」「今日この子はこの授業とこの授業に参加します」など伝えてから一日がスタートする。

### ●支援員と先生や児童生徒との関係

- ・基本的には担任に対しあまり出しゃばりすぎないように気を付けている。ときどきは、「この学年会に参加していいですか」など自分からお願いすることがある。
- ・担任は、学校に登校できない子どもを抱えると家庭訪問などをして対応するが、その原因が学校で起こったトラブルだったりするとどうしてもピリピリする。そのため親との関係や本人への対応がうまくいかなかったりすると、どうしたらいいだろうと悩むことも多い。そのような子どもが私たちのような支援スタッフと繋がってようやく保健室に登校できるようになり、「教室に行ってみようよ」と声掛けをして行けるようになると、未来が開けるような感覚をもつことがある。そうなるとう担任の先生も私たちを信頼してくれる。私たちの支援で不登校の児童生徒が登校できるようになると、先生との間には絶大な信頼関係ができ、担任から「どうしたらいいか」など、いろいろなことを尋ねてくるようになる。その結果、ますます私たちはサポートしやすくなるという好循環に繋がる。このように、児童生徒が少しでも学校と繋がるかどうかは大きな問題である。
- ・最初に職員室で挨拶をするが、その後に校長先生が異動したりすると、新しい先生から「この人だれ？」といった目でみられることがある。同じようなことは子ども達からもある。副校長先生がわざわざ写真付きのマグネットを用意し、ほかの先生方にわかるように配慮してくださるケースもある。
- ・(小学校の場合)、担任の先生と空き時間や放課後を利用して、なるべく直接担任の先生とお会いして話すように心がけている。とくに子どもは褒めて欲しいという気持ちがたくさんあるので、そのような場合、子どもの良いところを担任の先生から褒めてもらうように働きかける。(中学校の場合)、原則として保護者とのコミュニケーションをとることはなく、コーディネーターを介在させて保護者の確認をとるようにしている。

### ●先生の忙しさの様子

- ・先生方をその傍で見ている会議や調査がとても多すぎる。なんでこんなにあるのかも思う。
- ・なにか学校にかかわる事件が起きると、すぐにアンケートをとる。そのアンケートの内容が以前に取ったものだと、これも忙しさを増幅させる要因となる。
- ・採点業務なども昔と比べると難しくなっている。たとえば、配った答案用紙は回収しなければならないなど。生徒が答案の書き換えをしないようにと、先生は全員のテスト用紙をスキャンする。もしもスキャンの代行業務でもあれば便利である。

- ・昼休みの子どもの見守り業務は、せめて支援スタッフなどに代わってあげることが大切だと思われる。
- ・昼休みに職員室には先生が一人もいない。もし職員室でゆっくり休んでいたら、何を言われるかわからないのが今の学校である。むかしは昼休みに職員室に集まって、みんなでおしゃべりをしてリフレッシュできたが、いまはまったくない。たとえば空き時間でも先生は廊下に立って仕事をする。こうした背景には子どもへの責任問題や安全面への配慮がとても厳しく問われるからである。
- ・先生方は6時くらいにならないと職員室にもどれない。
- ・もし学校で別登校する児童生徒が一人発生したとすると、おそらく教員は入れ替わり立ち替わりその児童生徒に対応することになる。すると学校はガタッと一気に人手不足になる。学校に人的余裕がない、なによりもの証拠である。
- ・教室の掲示物を先生に代わって行うようなスタッフがいるとよい。

#### ●支援員の勤務環境

- ・校外実習などで子どもを外部に引率することがあるが、その都度、保険に加入するわけではなく、一般の雇用保険に入るだけである。社会保険は公立学校の共済保険である。
- ・学校の外で宿泊学習があると引率して宿泊先に行くことがあるが、宿泊できないのでそこから帰るようになる。
- ・非常勤の先生には残業を抱えている方がたくさんいるが、給料も全部支払われているかどうかかわからない。29コマの授業をもつ非常勤の残業時間となると、すごいものがある。いつも8時、9時まで学校に残って仕事をしている。
- ・学習支援員として働く時間や曜日は、「市教委から年間〇〇時間」で指定されるが、その使い方は「学校長の指定する日」に対応する。
- ・学校では採用試験に落ちて次の採用試験までの繋ぎに支援スタッフをする若い人がいる。みなさんいろいろな学校を掛け持ちして生活している。そのために疲れ切っている様子がうかがえる。

#### ●支援員の配置方法

- ・支援員がどの児童生徒や学級に配置されるかはその朝にならないとわからないことが多い。先生もどの支援員がどの児童を担当するか、その計画を組むのは難しい。子どもによっては急に帰る場合も多々あるからである。支援員の配属を固定的にしにくい傾向はとくに小学校において強い。小学校の学級担任制と中学校の教科担任制の違いにもその原因があると思われる。学級担任制の方が担任の裁量が大きい分、規則的な支援の仕方が出来難くなる傾向がある。
- ・もしどの先生にも個別支援級の経験をしてもらえば、発達障害のある子への対応方法や配置の仕方などのコツを掴むことができると考える。

#### ●支援員同士の関係

- ・仕事上の立場は非常勤であるが、スクールカウンセラー、養護教諭、学校司書とのコミュニケーション、また職員室にいるといろいろな先生と会話ができるし学校のいろいろな情報が入る。特別支援教育支援員をしている関係で、ほかの学校からも部活動指導員や職員室業務アシスタントをしないかというお誘いがある。

- ・とくにスクールカウンセラーと情報を交換することが多くある。小学校のときに気になった子どもが中学校でどんな生活を送っているかとても関心がある。スクールカウンセラーは小学校にも中学校にもかかわることから、子どもの様子や情報を担当するスクールカウンセラーから聞き取っている。

#### ●支援員の採用や研修

- ・同じベテラン世代の人で、支援員になって欲しいと思う人をたくさん知っている。希望者はたくさんいると思うので、もう少し違う公募方法を使えば人材は集まると思う。いまのままだと教育委員会から連絡が来るのを待つ以外に方法はない。
- ・採用する側の学校から見ると、登録した支援スタッフの中でも近隣の人や友達関係から探すことが多いようだ。
- ・支援員にかかわる研修はあるがあまり参加していない。結局、自費による参加となりしかも相当の時間を拘束されるために足が遠のいている。
- ・年に1～2回の研修を紹介するプリントが配布される。しかし、旅費も出ないし内容もあまり興味が湧くものではないので参加していない。

## 4 まとめと課題

学習支援員は、ほかの支援スタッフと較べるとその職務内容がとても幅広くあるように感じた。また、これまでも指摘されたことだが、地域や学校によってその役割や呼び方で異なるケースが多々見られた。この度のヒアリングからわかった学習支援員の職場環境や教員との連携の在り方はその一部にすぎない。最後に、ヒアリングでとくに注目した点を挙げてまとめとする。

第1は、学習支援員がいかに苦勞して教員や児童生徒との関係づくりに取組んでいるかということである。学習支援員は職務の性格上、スクールカウンセラーや学校司書のように仕事内容を特定しやすい職種ではない。一日の活動も目まぐるしく変わることも多いように思われた。よって、臨機応変に子どもの様子やその日の学級の動きを理解し、子どもだけでなく担任や学級の雰囲気なども察知して支援の方法を変えていくような柔軟な力が必要だと感じた。

第2は、非常勤である以上、担任の考えを優先することはむろんだが、しかし、一方で学習支援員の支援の結果、子どもが変容すると担任との信頼関係が強くなり、担任は支援する子どもへの責任を任せてくれるようになる。教員と支援スタッフの協働性を高めるにはお互いの信頼関係がとても大切であることをこのヒアリングは教えてくれた。

## 第7章 まとめと今後の課題

支援スタッフをめぐるヒアリング調査を受けて、共通すると思われるいくつかの課題をまとめておきたい。

第1が教員と支援スタッフの連携・協力の在り方である。ヒアリングでは支援スタッフと教員のコミュニケーションが十分とれていないことがたびたび指摘された。こうした背景には教員が忙しいという現状があるが、一方で支援スタッフの窓口となる教員がその役割を果たし切れていないことが挙げられた。コーディネーターの動き方はとても重要で、支援スタッフが活躍できるか否かの大きな要である。そのためにもコーディネーターは兼務ではなく専任化することが望まれる。

教員と支援スタッフの円滑な連携・協力を推進するもうひとつの条件が、教員同士のコミュニケーションである。たとえば、子どもめぐる情報を支援スタッフ・担任・コーディネーターのみが知るのではなく、なるべく教員間で共有する必要がある。そのために連絡帳を使って小まめに情報交換に取り組む支援スタッフや、意図的に職員室に居場所を求め教員とのコミュニケーションを図ろうとする支援スタッフの声が聞かれた。支援スタッフと教員の組織的な取組が教育効果を上げるとともに、教員の多忙化を縮減するポイントだと思われる。

第2が支援スタッフの勤務環境である。不安定な雇用条件は支援スタッフに共通する課題であるが、交通費が支給されない、手当の半分が交通費に消えるといった声も聞かれた。また、長期休業に入ると授業がないために収入がなくなる支援スタッフもいた。こうした勤務環境では支援スタッフとして長く活躍できる人が限られてしまう。支援スタッフが特定の年齢層や性別に限定されず各界各層から幅広く参加してこそ、より魅力的で活力のある「チーム学校」が可能になると思われる。そのためにも勤務環境の改善は必要である。

ヒアリングでは、教員が支援スタッフの雇用条件を知らないケースや支援スタッフ自身も明確な雇用契約がないことで戸惑っているケースもみられた。教員が支援スタッフの雇用条件を知らないために本来業務以外の仕事をお願いし、ときに勤務時間を超えてサービス残業を求める場合もある。教員と支援スタッフの連携・協力を深めるためにはお互いの雇用条件を理解することも大切である。

第3が支援スタッフの業務内容である。支援スタッフの名称、業務内容や業務量、配置状況は自治体や地域、学校によってかなり異なる。これは支援スタッフをめぐる業務の標準化が十分に検討されていないためだが、背景となる予算が自治体によって異なることもひとつの理由である。

業務量が拡大し時間内に納まらず待遇の改善を求める支援スタッフがいる一方で、そもそも業務を特定するのではなく、スタッフの裁量によって様々な仕事をこなすところに支援スタッフとしてのやりがいを感じる声もあった。同じ支援スタッフでも、業務内容に対する考え方や仕事の進め方に開きがあることがわかる。

これからますます支援スタッフは増えることが予想される。その中で残された課題についてもいくつか挙げておきたい。

第1は、既存の支援スタッフへの中広い調査を継続して実施することである。この度の調査はスクールカウンセラー、学校司書、日本語指導員、部活動指導員、学習支援員が対象であるが、それも支援スタッフごとにわずか数名の調査であった。さらに多くの支援スタッフへのヒアリングが必要であることは言うまでもない。

また、支援スタッフはこのほかにもスクールソーシャルワーカー、理科支援員、ICT支援員、ALTなど多様に存在する。それぞれ職種が異なることから抱える課題も異なると予想できる。さらに、同じ支援スタッフであっても地域によって勤務実態がかなり異なる場合があることから、学校や地域による違いと抱える課題を比較するような調査も必要になると思われる。とくに最近では都市と地方の教育格差が大きな社会問題となる中、支援スタッフにおいても同様の問題を抱えていると予想する。このような点に注意を向けた調査をする必要がある。

第2は、新しい支援スタッフの登場とその調査の必要性である。これまで支援スタッフの導入に際しては「それぞれの専門性を活かす」ところにポイントがあった。スクールカウンセラー、学校司書、ALTなどいずれもそうである。この意味においては、教育活動に重きを置いた支援スタッフの配置だったといえる。ところが、最近になってこれまでとは違う支援スタッフが新たに導入されようになった。それが業務アシスタントや業務支援員といったスタッフである。これまでのように子どもの指導にかかわる支援ではなく、負担軽減策として後方から教員を支援するスタッフである。新たな支援スタッフの実態調査も早々に必要だと考える。

## 第Ⅳ部 諸外国における支援スタッフの実態

### 第1章 ドイツ(ベルリン)調査 –ドイツにおける教員の勤務実態と支援スタッフの配置基準–

前原 健二

本章では、2017年2月に実施したドイツ・ベルリン都市州における調査<sup>1</sup>で得られた知見及び収集した資料に基づいて、教員の労働実態及び関連する問題状況、教員の労働負担の軽減につながる支援スタッフのうち「教育士」の現状について述べる。

#### 1 ドイツの教員の労働実態

はじめに本節の結論を簡潔に述べる。ドイツの教員の勤務は「週あたりの持ちコマ」で規定されているためその実態がつかみにくいとされるが、最新の調査によれば適切に補正を加えた比較において一般公務員よりも労働時間が長く、また週末及び休業期間中にも仕事をする傾向がある。この点はドイツ国内においても正確に認識されていない。

##### (1) 教員の勤務の仕組み

一般的に、ドイツの学校教員の労働は「勤務時間」によってではなく「週あたり授業持ちコマ数」によって規定されている、と説明される。たとえばベルリンでは、学校種によって多少の違いがあるが「週あたり26コマから28コマ」(2017/18学年度)である。教員に固有のこうした労働法制上の仕組みは教員の働き方そのものを強く規定しており、たとえばドイツの学校には教員個々人の執務用の机を配置した職員室のようなものは一般に存在しない。教員は授業開始の直前に出勤し、その日の最後の持ちコマが終わるとただちに退勤することが多い。生徒が下校したあとの時間を組織として使うという仕組みになっていないため、組織的な学校経営が機能しない、教員同士の情報交流や校内研修が行われず、といった点が問題視されることもある。

「持ちコマ数」による勤務の規定は、教員にとって学校における授業以外の仕事が存在しないということの意味するわけではない。生徒からの提出物のチェック、成績評価に関わる業務、教材研究や授業準備などの必要な業務はすべて「持ち帰り仕事」になっている。ドイツ社会においては「持ち帰り仕事」の存在も含めて教員の働き方の特性と見なされてきており、「持ち帰り仕事」＝「不当な無償労働」ではない。教職を志望する学生にとってはそれがあるからこそ教職を志望するといったむしろ好ましい条件ですらある。

ドイツの教員にとってこうした働き方は歴史的に自然で好ましいとされるものであるとしても、労働時間の負担そのものの軽重はそれ自体として問題になる。つまりドイツの学校教員の労働実態をより正確に議論するためには、「持ちコマ数」と「持ち帰り仕事」を含めて考える必要がある。本節では、

<sup>1</sup> 調査訪問先は、①ドイツ・ベルリン都市州文部省、②ドイツ教員組合ベルリン支部、③公立基礎学校1校、④公立中等教育学校1校、である。

GEW (Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft : ドイツ教員組合) ニーダーザクセン州支部の委嘱によりゲッティンゲン大学チームが実施した「ニーダーザクセン州労働時間調査(2015/16年度)」<sup>2</sup>に基づいて、こうした点を含めてドイツの教員の労働時間の実態を明らかにする<sup>3</sup>。

## (2) 労働時間の実態

このニーダーザクセン調査の狙いは次のようなものである。①主たる問いは教員の勤務時間数を明らかにすることであり、特に法定水準及び一般公務員の勤務時間数と比較する。②勤務時間の中の職務内容別の比重を、教育活動に直接関係する時間と間接的に関係する時間に分けて明らかにする。③学校休業期間中の労働負担についても明らかにする。④学校種ごとにどのような違いがあるかを明らかにする。実際の調査に協力した教員は約3000人、ニーダーザクセン州教員の約3%であった。

ドイツの教員は学校休業期間中は学校において勤務しない。しかしその期間についても給与は支給される。そのため、形式的な計算では休業期間中に勤務すべき時間を通常の授業期間中に上乗せして勤務するべきものとみなすことになる。祝日や有給休暇等も合わせて算定すると、一般公務員の年間勤務日数は218日であるのに対して教員の勤務日数は186日である。週40時間の一般公務員の年間勤務時間と同じ時間を186日間で働くとすると、ニーダーザクセン調査の記述によれば、週あたり46時間38分の勤務が必要ということになる。これがとりあえずの準拠水準となる。

調査に参加した教員の実労働時間は、学校種別にみて表1のようであった。

表 1

	基礎学校	総合型中等学校	ギムナジウム
授業関連業務	19 時間 30分	15 時間 29分	14 時間 53分
管理関連業務	3 時間 22分	3 時間 38分	4 時間 21分
その他	25 時間 6 分	27 時間 35分	30 時間 30分
合計週あたり労働時間	47 時間 58分	46 時間 42分	49 時間 43分

- \*基礎学校は第1学年から第4学年、総合制学校とギムナジウムは第5学年から第13学年まで。
- \*授業関連業務には「授業」「休み時間等の監督」が含まれる。
- \*その他には「採点等」「授業準備及び後処理」「実習関連業務」「学校行事」「会議」「同僚との話し合い」「職場の環境整備」「研修」「(自身の)通院」などが含まれる。

この結果が示しているのは、まず第一に、「休暇が多い」と言われることの多いドイツの教員の方が、年間総労働時間で比較すると週40時間勤務の一般公務員よりも長い時間「働いている」ということである。つまり学校休業期間中は原則として学校へ出勤することがないために休みが多く見えるが、そ

<sup>2</sup> Mußmann, F. / Riethmüller, M. / Hardwig, T. (Kooperationsstelle Georg-August-Universität Göttingen), Arbeitszeitstudie 2015/2016 an Niedersächsischen Schulen. (GEW ベルリン都市州支部提供資料)

<sup>3</sup> 教員の労働時間の国際比較調査としてしばしば参照される TALIS 調査には、ドイツは参加していない。



の分以上に授業期間中に働いているということである。

第二に、この表が示しているのは、教員の実労働時間の半分以上は（この調査が定義するところの）「その他」が占めていること、逆に言えば授業そのものの時間は実労働時間の半分以下であることである。これは先に述べた「持ちコマ数」による勤務の規定に見合ったものであり、「1コマ=45分間」として計算した場合、この表に示された授業関連業務は法定の「持ちコマ数」に近い数値となる。

ここで問われる必要があるのは、「その他」の業務の内訳がどのようなものか、という点である。ニーダーザクセン調査では内訳も示されているので、そこから「その他」の中で比率の高い3つの項目を抜き出して作成したのが表2である。

表2

	基礎学校	総合制学校	ギムナジウム
授業準備及び後処理	9時間 50分	9時間 2分	10時間 50分
採点等	2時間 3分	4時間 33分	6時間 45分
同僚との話し合い	3時間 41分	3時間 6分	2時間 39分
合計	15時間 34分	16時間 21分	20時間 14分

この表からは、すべての学校段階において授業期間中は週あたり15時間から20時間程度が授業に関わりの深い活動に充てられていること、学校段階が上がるに連れて採点等の時間が増加していることがわかる。これを週日（月から金）だけに割り振るとすると、一日あたり3時間から4時間ということになる。実際のところは多くの教員は週末（土日）にもこれらの業務を行うことが多く（基礎学校教員：65.3%、総合制学校：69.6%、ギムナジウム：76.0%）、週日の業務はやや少なくなる。いずれにしてもこれらの業務のうち、「授業準備及び後処理」「採点等」は「自宅持ち帰り」仕事になるから、ドイツの教員は学校で授業をする時間と同じ程度の時間を自宅での授業関連の業務に費やしていると言える。

またこの調査においては「学校休業期間中の仕事」についても調べられている。それによれば長期の休暇となる夏休みには「ほぼ毎日仕事をする」教員はすべての校種で3%以下であるが、その他の比較的短期の休暇では少なくない数の教員が「ほぼ毎日仕事をする」と回答している。推測になるが、夏休みにはほとんど仕事をしないと言えそうであるが、その他の学校休業期間中には何らかの程度で仕事をする教員が大多数を占めると考えられそうである。

表 3

「ほぼ毎日仕事をする」教員の比率	基礎学校	総合制学校	ギムナジウム
イースター休暇：3月19日から4月3日	10.8%	20.6%	30.1%
夏休み：6月28日から8月8日	1.4%	1.1%	3.0%
秋休み：10月1日から10月12日	5.4%	12.5%	19.1%
クリスマス休暇：12月24日から1月4日	6.8%	23.8%	30.7%
冬休み：2月1日から2月2日	19.9%	28.9%	28.4%

\*上記日付は2018/19学年度の例

この調査が明らかにしているのは、「午後早くに退勤する上にたくさん休みがあって、あまり働いていない」という憶測とは異なり、実労働時間に基づいて考えれば一般の公務員以上に働いているという教員の勤務の現実である。このニーダーザクセン調査は、結論において、こうした教員の勤務時間の実態は世論及び教育政策によって正しく認識されておらず、対策を講じる必要があることを述べている。

## 2 教員以外の支援スタッフ

あらかじめ本節の結論を簡潔に示す。ドイツにおいて教員の補助及び学童保育的機能を担う職として存在する「教育士」は、明確な基準によって配置されているが、実際の働き手の立場からの調査によればその「教育士」の労働実態そのものにも多くの課題が存在する。

### (1) 教育士の配置の仕組み

ドイツには「教育士」(Erzieher, Erzieherin) という職業資格がある。これは教員資格とは明確に異なる。教育士は職業資格の名称であり、実際の就業先は就学前の子どもたちのための施設(幼稚園、保育所等)、就学後の学童保育所的施設、そして学校である。概括すれば幼少年期関係職と言える。学校に勤務する場合、通常の授業時間中に教員の補助として教室へ入る仕事(この場合、教育支援員と呼ばれる)と授業時間外の学童保育的業務に就く場合がある。

教育士の学校への配置については、州ごとに規定がある。ここではベルリンの例に即して述べることにする。

教育士の配置は一種の基礎定数といくつかの要素の組み合わせによって決まる。表4は一般的な「半日学校」(およそ午後1時ころまでにすべての活動を終えて生徒が帰宅するタイプの学校)として存在する基礎学校の例である<sup>4</sup>。第1学年のクラスに22人の生徒がいた場合、配置される教育士のポイン

<sup>4</sup> 表4及び表5は「2016/17年度の教育士等の配置に関するベルリン市規則」の付表の一部を整理して切り出したものである。

トは0.29、第6学年であれば0.03になる。この学校が各学年2クラス、計12学級の規模だとすると、配置ポイントの合計つまり配置されるべき教育士の数は1.89人となる。この配置数は「フルタイム勤務」で算定されているが、一般にこれを「パートタイム勤務」に分割することができるから、たとえば「フルタイム勤務1名+パートタイム80%勤務1名」「パートタイム50%勤務3名+パートタイム30%勤務1名」などの雇用が可能になると考えられる。

表5は授業時間帯の前後に学童保育的役割を担っている基礎学校の場合の各時間帯ごとの例である。早朝時間帯の学童保育の利用登録生徒数が50人、それを5人ずつのグループに分けて保育すると想定した場合、配置されるべき教育士の数は「1.40人」となる。

この基礎配置数に加えて、様々な条件に配慮した加配がある。たとえば「ドイツ語を母語としない生徒」が在籍生徒数の40%を超える場合、その「非ドイツ語母語」の生徒一人当たり0.017人の配置が追加される。22人×12学級規模の場合、非ドイツ語母語の生徒が105人以上いるとこの加配が適用され、授業時間帯に2人の教育士が配置される。上記の標準的な配置数と合わせて「3人」となる。また例示を割愛するが、各種のハンディキャップを有する生徒のための加配、経済的に困窮する家庭の生徒数に応じた加配などがある。

表4 通常の半日学校（7:30-13:30）の教育士配置ポイント

	第1学年	第2学年	第3学年	第4学年	第5学年	第6学年
生徒一人当たり配置数（a）	0.01312	0.01225	0.00817	0.00554	0.00243	0.00146
1学級の標準生徒数（22人）当たり配置数（b）	0.29人	0.27人	0.18人	0.12人	0.05人	0.03人

表5 開放型半日学校の学童保育部分の教育士配置ポイント

	早朝保育 (6:00-7:30)	午後保育 (13:30-16:00)	夕方保育 (16:00-18:00)
1グループ当たり配置基礎数	0.1925	0.3208	0.2566
生徒一人当たり配置数（a）	0.00875	0.01458	0.01166
利用登録生徒数に応じた配置数（概算）	利用生徒50人、5グループ編成の場合： 1.40人	利用生徒100人、10グループ編成の場合： 4.66人	利用生徒50人、5グループ編成の場合： 1.87人

樋口を代表者とする筆者らのチームは2017年2月にベルリン都市市内の公立基礎学校を訪問したが、そこでも複数の教育士が配置され、学習支援にあたっていた。これは常時すべてのクラスに教員と教育士が配置されているということではなく、教育士が適宜必要なクラスに配置されているということであった。この学校は終日学校型であったため早朝の保育と午後の保育も行っていた。この場合、「早朝保育だけ」「早朝保育から授業時間帯まで通して勤務」「午後の保育だけ」など、教育士の勤務形態は様々であることが確認できた。

## (2) 教育士の勤務上の課題

GEW ベルリン支部が2013年から14年にかけて行った、学校で勤務する教育士に関する調査によれば、教員の職務をサポートし負担を軽減するはずの教育士自身が様々な負担を感じている<sup>5</sup>。代表的な問題は次のようなものである。

- 配置されている教育士の人員が少ない。逆に言えば、担当しなければならない子どもの数が多すぎると感じられることが多い。特に、担当する生徒グループの中に特別な配慮を要する子どもが含まれている場合（それも一人とは限らず複数の場合もある）、大きな負担になる。担当の子どもたちに適切に働きかけることができていないという自責感が生じ、大きなストレスになる、と報告されている。
- 職務内容に関わる問題がある。特に、授業の補助、あるいは代行授業が教育士に求められることがあり、大きな負担になる。この場合、授業を直接担当することは本来の教育士の資格では禁止されるはずであるが、実際問題としては教員の病欠などの際に見られるようである。
- 絶え間ない騒音、劣悪な労働環境からくる負担。勤務時間中は絶え間なく子どもたちの発する嬌声、騒音にさらされることからくる負担が肉体的精神的に大きい、と報告されている。また教育士には「自分たちが使える部屋や机」が用意されることがあまりないため、子供用の机と椅子を使って仕事をすることが多く、これが負担になっているとも報告されている。
- 建物の構造からくる不便、不調。早朝あるいは午後の学童保育的な仕事は授業とは異なるが、そのための専用のスペースを確保している学校は多くない。そのため、授業のための建物を学童保育に使うことになるが、それが教育士の仕事にとって負担になっていると報告されている。

上述のようなドイツの教育士たちが抱える問題のうちのいくつかは、日本の状況に直接対応するものではないように思われる。ともあれここで重要な点は、教員の負担を軽減するために導入される職についても無限定、無制限に仕事を委ねることができるわけではないということである。支援的な職種を導入にあたっては、当然にその職の労働条件、労働環境が整備されなければならない、教員の負担をいわば「しわ寄せ」的に転嫁することがあってはならないと言えるだろう。

<sup>5</sup> Bernd, R., Belastungen von Erzieherinnen in der Arbeit an der Schule (Berliner Modellprojekt) . 2015. (GEW ベルリン都市州支部提供資料)

## 第2章 英国(ロンドン)調査-英国における教員の多忙化解消に向けての取り組みと支援スタッフとの連携-

坪谷 美欧子

### はじめに

英国(イングランド)における多忙化解消への取り組みは長きにわたって行われてきており、1998年より教育雇用省(現教育省)は「教員がしなくともよい業務」として、指導以外の業務25項目を定めた。2003年には、教育技能省、校長会、教職員組合などとの間に、「教員の労働時間等の業務負担軽減と多忙化の解消に向け——労働時間の基準設定」の全国協約が締結された。これは政府と組合との間の協定として、教員の勤務負担を減らす目的で結ばれたものである。このほかにも、イギリスの学校では、PPA Time(授業の企画・準備・評価の時間)やCover(代行)などを通じて、教員の多忙化を解消し授業や指導に集中できるような体制づくりへの取り組みが特徴的である。

上記の協定は国家的な法律としても定められており、イギリスの教員の働き方に対して大きな影響を及ぼしているのは確かである。ただし「ルーティン書類作業はすべきではない」という一文が原則としてあるものの、その一文の解釈はそれぞれの学校ごとになされるという。また、アカデミーに属する学校は従わなくてもよく、その運用に際しての学校による裁量権もかなり大きいといえる。さらに近年では、OfSTED(Office for Standards in Education: 英国教育水準局)<sup>1</sup>による学校への監査や評価制度が導入されており、この対応に学校や教員が追われるような事態も増えているという。

こうした動きを中心に、本稿ではイギリスの公立学校における教員の長時間勤務の実態やその要因を明らかにし、支援スタッフの配置や活用をめぐる動向および課題について、2017年2月に行った本プロジェクトによるロンドンでの現地調査を踏まえながら考察する。

### 1. イギリスにおける教員の多忙化の現状と要因

イギリスの教員は、世界的にみても比較的長時間労働を強いられているレベルであることがわかる。

OECD加盟国の学校の学習環境と教員の勤務環境に焦点を当てた国際調査であるTALIS(Teaching and Learning International Survey)の2013年の結果では、イングランドにおける教員の1週間の勤務時間は45.9時間(日本は53.9時間)となっており、参加国平均の38.3時間よりもかなり長時間勤務であることが報告されている(国立教育政策研究所2014:23)。約半数のイングランドの教員が処理できる範囲(unmanageable)を超える職務量を抱えているともいわれ、相対的に深刻なレベルであることがわかった。

なかでも、およそ3分の4の教員が「アカウントビリティ(High Stake Accountability System)」、つまり児童生徒の成績結果などの説明責任にかかる業務に対する勤務負担が重いと感じ

<sup>1</sup> 英国教育水準局(OfSTED: Office for Standards in Education)は、教育技能省から独立した政府機関であり、教育機関の監査(学校監査及び地方教育局監査)および、教育技能大臣への助言、の2つを大きな役割としている(文部科学省2008)。

ている。具体的には、OfSTEDによる学校への監査に備えるための業務を指しており、監査は学校の管理職や教員の精神的なプレッシャーを高め、自分たちの学校のランキングに左右されたり、監査結果により財政的な補助などが増減するのではないかとの不安感を教員たちに募らせ、いつまでも仕事が終わった気分になれない一因となっているという<sup>2</sup>。

さらには、イギリスの教員が取得できる長期休暇期間は長いと言えるが（OECD諸国と比較するとそれほど長いとは言えないものの）、その分、学期中の仕事が集中的に凝縮されていると報告した国際コンサルティング会社による調査結果もあるという。日本と異なり、英国ではクラブ活動を教員が指導することもあるが、保護者も手伝うし、担当教員には延長給与は支払われている。にもかかわらず、様々な業務に追われ「とにかく学校に教師はいつでもいる」（Presentism）という概念にとらわれている「学校文化」の問題なども指摘されている<sup>3</sup>。

とくに、課題集中校（deprived schools / disadvantaged schools）と呼ばれるような学校現場の場合、当然のことながら教員の負担感が高まる傾向にあるという。さらには、移民や難民の子どもたちの増加による対応も迫られている。一方で社会全体としては、子どもの学力や能力レベルの向上についての学校に対する期待値が上がっていることから、OfSTEDによるアカウントビリティの監査もおのずと厳しくなっているという。

イギリスでは、教員の休職率や離職率が他の職業に比べて高く（Bingham and Bubb 2016: 174）、結果として教員が不足している状態が続いている。これについての対処法としては、EU諸国（おもにスペインやポーランド）からの新任教員でまかなっているのが現状である。休職率や離職率理由としては、教員間のパワーハラスメント、リーダーシップという名のものに行われる上司からのパワーハラスメントなども含めて、深刻な問題も指摘されている。これらの問題は学校間の差が大きく、それぞれの学校がもつ学校文化にも影響されやすいという<sup>4</sup>。

## 2. 英国教育省による負担軽減への取り組み——「ワークロードチャレンジ（Workload Challenge）」

こうしたことを深刻に受け止め、2014年に英国教育省は教員の仕事量（workload）に関するアンケート調査を含む「ワークロードチャレンジ（Workload Challenge）」を実施し、結果は2015年2月6日に政府に対する回答として報告された。

調査は2014年の10月21日、22日に行われ、教員43,832名からの回答を得られ、無回答者などを除外した上で、総数の約10%サンプルにあたる1,680名分の回答を分析対象としている（Department for Education 2015a: 12）。この調査の主な質問事項としては、（1）時間を効率的に使えているか（2）生徒の成績を向上させるために何かしたか（3）コスト対生徒の利益、である。

以下では、この調査の主な内容を紹介したい。

<sup>2</sup> 2017年2月15日 University College of London, Institute of Education ピーター・アーリー 教授へのヒアリングより。

<sup>3</sup> 2017年2月15日 University College of London, Institute of Education ピーター・アーリー 教授へのヒアリングより。

<sup>4</sup> 2017年2月15日 University College of London, Institute of Education ピーター・アーリー 教授へのヒアリングより。

(1) 「不必要で非生産的な仕事」とは

教員から見た「不必要で非生産的な仕事」として、大多数の回答者から2つの主な仕事が挙げられた (Department for Education 2015a: 18)。それは、「データの記録・入力ならびに管理や分析」(56%)、もう一つが「過度な、深い(詳しく、頻繁な)採点業務」(53%)であった。このほかの6つの不必要な仕事として、少なくとも20%にあたる回答者から、以下のようなものが選ばれている。①仕事授業とその週の計画(38%)、②基本的な事務作業と支援業務(37%)、③教職員会議(26%)、④生徒の進捗についての成績評価(24%)、⑤生徒の個別の問題への対応(21%)、⑥新たな教育政策への対応、カリキュラム、資格変更などの実施(20%)、などである。

これらの選択理由としては、「採点の時間がかかりすぎる」「教材や計画時間に割かれる時間が長い」「アセスメントや成績評価に関するデータ管理の煩雑さ」、などが挙げられた。それ以外は、「OfSTEDの監査対策」「管理職から押し付けられる仕事」「国や地方の教育改革への対応」などである。「生徒の問題行動への対処」は18%と、それほど高い割合ではなかった。

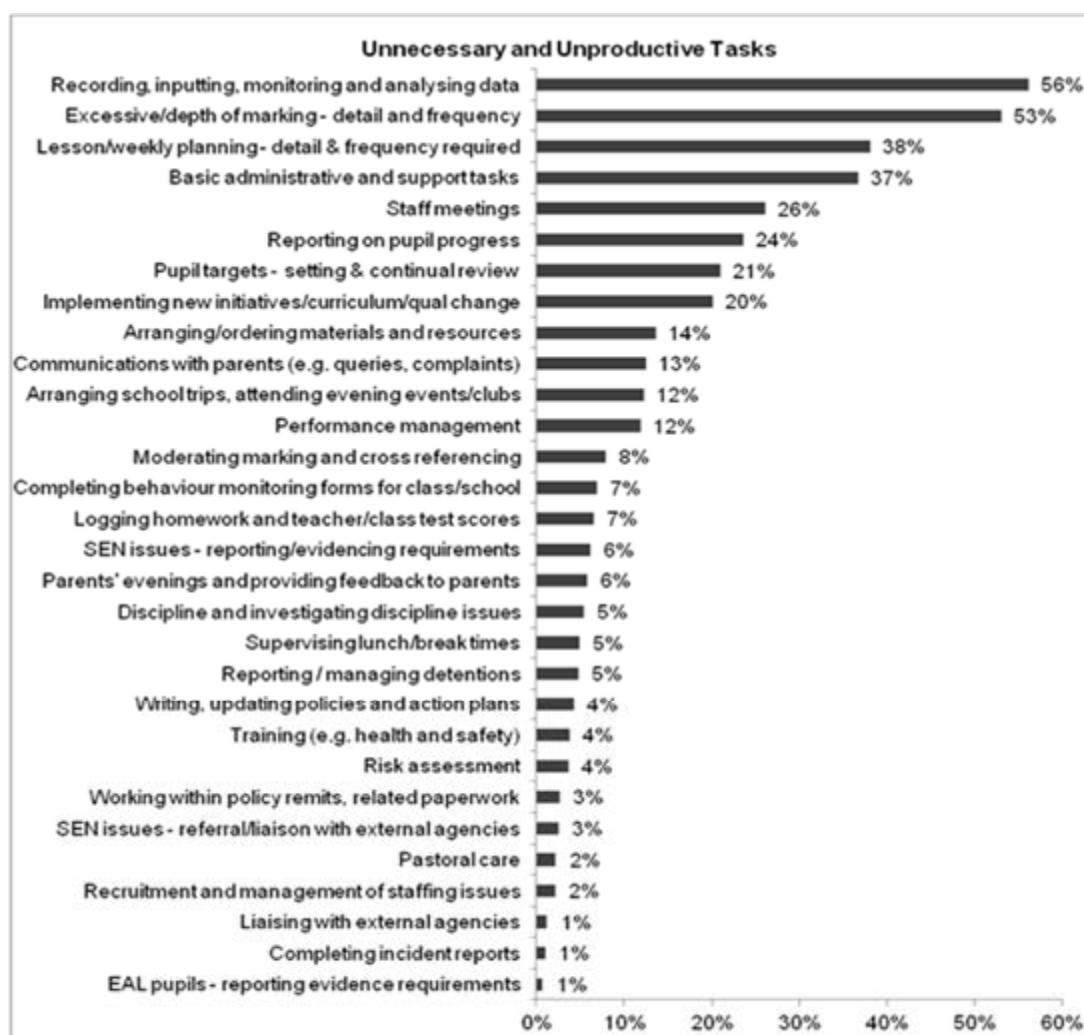


図1 不必要で非生産的と認識される仕事 (N=1,645)

(出所) Department for Education 2015a *Workload Challenge: Analysis of teacher consultation responses Research report*, p.18.

教員の考える「不必要な業務」については、小学校と中学校による違いも明らかにされている。中学校の教員たちは、生徒の情報・データ入力や分析に関する仕事に対し、より負担感が重く感じしており、同様に問題行動への対処なども挙げられている。一方で、小学校の教員の51%は毎週の授業準備が負担と感じられているが、中学校の教員のその割合は27%と、小学校と中学校での負担感の性質の違いがわかる。とくに小学校では、教材や道具の準備、残部の確認、注文など、教室内で使用するものに関わる業務について、多くの時間が割かれているようだ。また小学校の教員では、特別支援教育へのサポートを受けた際の報告や成果にかかる業務も負担感を高める要因となっている (Department for Education 2015a: 26-27)。

これらの勤務負担を生み出す主体についても尋ねられており、回答者の多い順に、「OfSTED のアカウンタビリティおよびプレッシャー」(53%)、「上級・中間管理職からの業務依頼」(51%)、「地方自治体や各学校の政策に関連した業務」(35%)、「国・自治体レベルの政策の変更」(34%) と、イギリスの教員の業務負担を増やす構造的な問題も浮き彫りになっている。

## (2) 解決に向けた取り組み

教員側からのこうした業務負担の解決策への回答としては、「アカウンタビリティについて変える」(40%) が最も多かった。また、今後の方策としても、「教員に対する支援を増やす」(34%) が選ばれた (Department for Education 2015a: 28-29)。

教員が考える勤務負担が高い仕事に対する解決策として、「採点の方法を変える」(32%)、「データ入力と分析を減らす」(25%)、「授業計画、準備、アセスメントを増やす」(25%)、「専門職として教師を信頼する」(24%)、「カリキュラム、資格、試験を頻繁に変えないでほしい」(22%)、「OfSTED のプロセス見直し・変更」(21%)、「OfSTED の要求に関するより明確なガイダンスを求める」(12%) という結果であった (Department for Education 2015a: 29)。

この結果を受けて、教育省は複数のプロジェクトに着手した。

2015年には教育大臣により、採点ポリシー、授業計画とリソース、データマネージメント、について見直すことを目的として3つのグループを立ち上げた。それぞれの3グループに対し、教員(担任、上級管理職)、OfSTED、教職員組合、専門家による独立研究グループを結成させた。また、11の実験プロジェクトに対し助成金をもうけ、リサーチパートナー(大学や外部機関)などと勤務状況の評価を行う取り組みも開始した。政府が「上から」「押し付ける」タイプの研究ではなく、学校主導型の研究を行うことを提案した (Department for Education 2018)。

このほか、教育省では勤務負担軽減に関する教員への啓発活動にも力を注いでいる。

勤務負担の見直しについては、OfSTEDや教職員組合と共同で、パンフレットやポスターを作成している。一例としては、英国の教育雑誌の『Times Educational Supplement』の付録に、A3版のポスター「Reducing Teacher Workload」が掲載された (Times Educational Supplement 2017)。採点、授業準備とリソース、データマネージメントについての、やるべきこととやる必要がないことが一覧にされているだけでなく、それぞれにOfSTEDによる見解やコメント欄があるのが興味深い。それ



だけOfSTEDの学校監査の存在が教員たちへの心理的プレッシャーを与えているため、監査についての誤解を正し過剰に意識しすぎることなく、OfSTEDの監査が求めている基準を再確認させ、少しでも心理的な負担を減らす目的に作られたことがわかる。

ソーシャルメディアを使用した取り組みでは、不必要な勤務負担を減らした成功事例を教育省の『Teaching Blog』<sup>5</sup>で共有したり、教育省のツイッター<sup>6</sup>や教育省のニュースレターを使用して勤務環境に関する報告についての意識向上を図っている。

なお、地方自治体としての取り組みにはなるが、教員たちの公正な仕事量についてのノッティンガム市の憲章（Fair Workload Charter）を紹介しておきたい。同市では、教職員組合とOfSTEDとの共同でこの憲章を策定した。同市の公立学校では、教員は1日あたり2時間以上残業してはいけないという提案に対し、教職員組合が合意し、ノッティンガム市の100校のうち10校は合意したという（Nottingham Education Improvement Board 2016）。

### 3. イギリスの学校における支援スタッフの配置について

イギリスの学校業務は、授業準備など教育指導以外の業務が教員以外の多くの支援スタッフにより担われており、支援スタッフの配置は各学校の裁量にゆだねられている。2015年の教育労働調査によると、教員が約50万3千人に対し、補助教員13万1千人、ティーチングアシスタント（以下、TA）38万7千人、スクールサポートスタッフ46万2千人、その他の学校職員4万6千人が働いている（Department for Education 2016）。

教員以外の職として多種多様な職種の職員が配置されているが、①学習支援（TA）、②事務、③福祉および児童生徒支援、④専門技術、⑤施設管理等、などが主なもととして挙げられる（樋口2018: 86）。学級規模だけでなく<sup>7</sup>、複数の専門性を持った成人が関わることにより教育活動が改善されるとの調査・研究結果を受けて、補助教員やその他の学校職員を配置する方向性での制度改正が行われた。発達障害、英語を母語としない児童生徒、社会・経済的に不利益な地域に住む児童生徒、家庭などで適確な育児を受けることができない児童生徒など、多様で複雑な背景にある子どもへの対応のために、さまざまなスタッフの配置がなされている（植田2015: 75）。

イギリスの公立学校の支援スタッフの配置について、特徴的な点をいくつか取り上げてみたい。

公立学校においては、特別支援教育の専門家を入れなければならない（Special Educational Needs Co-ordinator：SENCO）。教育支援スタッフとしては、Educational Support Staff（ESS）という職種もある。学校によって役割の違いがあるものの、ESSとは上級レベルのTA（Higher Level Teaching Assistants）のことを指している。また、2012年の特別労働規制により、教員免許を持った教員以外にTAや上級レベルのTAを子どもたちのニーズに合わせて雇うことができるようになった

<sup>5</sup> Teaching Blog（<https://teaching.blog.gov.uk>）。

<sup>6</sup> Department for Education Twitter（<https://twitter.com/educationgovuk>）。

<sup>7</sup> 小学校のクラスサイズは30人と定められており、中学以上はその基準は特に定められていない。イギリスでは、国が定める教員および学校職員数に関する規定はないが、キーステージ1と呼ばれる小学校の第1、第2学年については、一人の教員に対して30人以下の児童とすべきと規定されている（植田2015: 74）。

ている。

支援スタッフの配置は、学校長（headteacher）が責任を持つ。2014年にSTPCD（School Teachers Pay and Conditions Document（UK））が廃止されたので、国家協定はもはや効力を持たなくなっており、公立学校では雇用協定条件などを自治体が雇用者となり、雇用協定や条件を定めることができる。支援スタッフの効果的な雇用は教員の労働負担を軽減する目的も意識されており、Education Endowment Foundation<sup>8</sup>による『Making Best Use of Teaching Assistants』では、支援スタッフの導入により、教員たちのストレスや教室内の混乱を減らし、教員が授業に充てる時間が増えると証明されたと報告されている（Education Endowment Foundation 2016）。

外部の支援スタッフには加算の予算枠はないが、ここ数年で、学習支援のためのTAを導入する学校が増えてきているという。英国ではTAは基本的にフルタイムの雇用となっているが、学期期間内のみの雇用形態となる。自治体運営学校やアカデミーなどではその基準は異なるが、教員免許や特別支援教育の専門的な資格なども求められる場合が多いという<sup>9</sup>。

#### 4. 支援スタッフの活用・教員との連携にあたっての課題

イギリスの公立学校では支援スタッフの配置は各学校の裁量に委ねられているため、活用方法や教員との連携の仕方も学校によってさまざまである。

全体としては、管理職や教員もTAが教室に入ることを好んでおり、保護者からもTAがいるとその学校の指導は手厚いと考えられ、学校への評価も高まる傾向がみられるという。また、児童生徒の成績という観点からも一定の教育効果がみられるという。ただし英国教育省の見解としては、教員の多忙化の解消という面では、あまり大きな期待はしていないという<sup>10</sup>。

上述の英国教育省による「ワークロードチャレンジ」のアンケート調査では、120名の支援スタッフにも教員の業務負担の軽減の解決策に関して尋ねている。教員たちの業務負担を減らすための解決策として、支援スタッフの52%が、「効果的な時間や資源の使い方を改善すべき」と回答しているが、教員たちでこの項目を選んだのは25%と、両者の認識の違いが表れている。また、「児童生徒のデータ入力や分析に関する仕事を減らすべき」と回答した者の割合は、支援スタッフ32%、教員で25%と、こちらも両者の間には温度差がみられる。一方で、「支援スタッフとのチームワークを向上すべき」と答えた支援スタッフは22%だったが、教員では9%しかいなかった。このほか、「ITシステムの導入」も支援スタッフの12%を選んだが、教員では4%ほどである。

教員と支援スタッフとのチームワークの促進に関しては、支援スタッフが望むものとして、「学校や教員からの決定について十分に周知してほしい」、「支援スタッフを会議や通常のコミュニケーショ

<sup>8</sup> Education Endowment Foundationとは、イギリスの貧困地域の子どもの学力達成の改善のために、2011年に設立された独立研究機関である（<https://educationendowmentfoundation.org.uk/>）。

<sup>9</sup> 2017年2月16日 英国教育省（Teacher Workload and Deployment Unit, School Employment Division, Teachers and Teaching Group）へのヒアリングより。

<sup>10</sup> 2017年2月16日 英国教育省（Teacher Workload and Deployment Unit, School Employment Division, Teachers and Teaching Group）へのヒアリングより。

ンと頻繁に図る」などが含まれている。ほかにも、「メールではなく教員との直接のコミュニケーションも重要である」と強調されている。これにより、「誤解を避け、業務上のミスを減らすことが可能になる」と支援スタッフのなかで考えられる傾向がある（Department for Education 2015b: 22-24）。

しかし、国家的な学校改革においては、チームティーチングが子どもにとって良い影響を与えていないなどの、その教育効果が疑問視されている面もあり、TAを減らそうとする動きもあるという。また、校長や管理職が支援スタッフ配置の予算についての大きな裁量を持つため、財政的な問題が生じると支援スタッフから先に切り詰められるという弊害もみられる<sup>11</sup>。

やはり重要なのは、支援スタッフの人数的な配置のみでは何の解決にもつながらないということであろう。英国でも、学校における協力体制やコーディネート能力が弱いと、せっかくTAを配置しても積極的な影響を及ぼすことができないばかりか、子どもの学習に対してネガティブな効果を生んでしまうこともあることが証明されている。実際には、支援スタッフの活用や連携の度合いには、学校によって相当の格差があるということを教育省も把握をしていた<sup>12</sup>。

こうした支援スタッフの活用を促すために、教育省は『School Workforce Planning Guidance for Schools』というガイドラインを作成しているという（Department for Education 2017）。上述の独立研究機関である Education Endowment Foundation も支援スタッフの有効活用についての認識向上について取り組んでおり、『Making Best Use of Teaching Assistants』では、TAの有効活用について実証的に明らかにし、実際の活用方法などの数々のアイデアを教員に提供している（Education Endowment Foundation 2016）。

## おわりに

イギリスの教員の勤務環境および支援スタッフとの連携について整理したが、支援スタッフの導入においては、その雇用や活用は各学校の裁量にゆだねられており、それにより学校が抱えるニーズに対応した配置が可能であることがわかった。ただし、教員の多忙感の解消という点では、支援スタッフの配置が直接的に好転することについてははっきりとは実証されてはいない。また、たんなる人員の配置にとどまらず、学校や教員とのチームワークや有機的な協働があってこそ、その教育効果が望めるものである。

イギリスでは教員の多忙化解消への取り組みの歴史は長いといえるが、学校はそれぞれに独自の慣習や文化を醸成しやすく、それによりなかなか勤務環境が改善されず、教師が多忙感を募らせ離職率が上がり教員不足に陥る一因となっていることも確かである。学校どうしが姉妹校形式をとり、「健康的な」運営や組織を維持する学校とそうでない学校とが交流をしながら、いかに教員の多忙化を解消していくかを一緒に解決していくようなシステムづくりなども提案されている<sup>13</sup>。

近年イギリス社会全体においても、個人の権利や自己実現の保障、さらには心の健康、ライフワー

<sup>11</sup> 2017年2月15日 University College of London, Institute of Education ピーター・アーリー 教授へのヒアリングより。

<sup>12</sup> 2017年2月16日 英国教育省（Teacher Workload and Deployment Unit, School Employment Division, Teachers and Teaching Group）へのヒアリングより。

<sup>13</sup> 2017年2月15日 University College of London, Institute of Education ピーター・アーリー 教授へのヒアリングより。

クバランス、リーダーシップなどの観点から、労働者の「ウェルビーイング (well-being)」という考え方が重視されている。全国的にみても、民間企業において従業員のウェルビーイングが重要との認識が広がっており、政府と労働組合は労働条件交渉を続けている。教職員組合からもこの考え方は提起されており、教員の働き方や労働環境の改善についての検討が進められている。

学校や校長に対する大きな裁量は自律的な学校運営が可能である一方で、管理職の経営能力、学校の財政基盤、地域の社会・経済的な状況などにより左右されることも否めず、地域間や学校間の格差が広がるおそれもある。教育の質を確保するために行われている現行の学校監査制度も、教員にとっては、管理職や保護者から自身や学校への評価などを気にするあまり、ネガティブな学校文化の醸成、過度なプレッシャー、人間関係への影響などを生み出すおそれもあり、こうした点については改善の余地があるのかもしれない。

## 引用文献

Bingham, Domini, and Sara Bubb 2017 “Leadership for wellbeing”, Peter Early and Toby Greany (ed.) *School Leadership and Education System Reform*, Bloomsbury, London, pp. 173-181.

Department for Education 2015a *Workload Challenge: Analysis of teacher consultation responses Research report*, CooperGibson Research, <https://www.gov.uk/government/publications/workload-challenge-analysis-of-teacher-responses> (最終閲覧日：2018年11月26日)。

Department for Education 2015b *Workload Challenge Analysis of teacher consultation responses: Support staff Research report*, CooperGibson Research, <https://www.gov.uk/government/publications/workload-challenge-analysis-of-teacher-responses> (最終確認日：2018年11月26日)。

Department for Education 2016 *School Workforce in England: November 2015*, [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/533618/SFR21\\_2016\\_MainText.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/533618/SFR21_2016_MainText.pdf) (最終確認日：2018年11月26日)。

Department for Education 2017 *School Workforce Planning*, <https://www.gov.uk/government/publications/school-workforce-planning> (最終確認日：2018年11月26日)。

Department for Education 2018 *Policy Paper: Reducing Teacher Workload*, <https://www.gov.uk/government/publications/reducing-teachers-workload/reducing-teachers-workload> (最終確認日：2018年11月26日)。

Education Endowment Foundation 2016 *Making Best Use of Teaching Assistants*, <https://educationendowmentfoundation.org.uk/tools/making-best-use-of-teaching-assistants/> (最終確認日：2018年11月26日)。

樋口修資2018「英国の支援スタッフ問題」『支援スタッフで学校は変わるのか——教員との協働に関する実態調査から』アドバンテージサーバー, pp.79-87.

国立教育政策研究所編2014『教員環境の国際比較——OECD国際教員指導環境調査 (TALIS) 2013年調査結果報告書』明石書店。

文部科学省2008 「学校評価の推進に関する調査研究協力者会議 諸外国における学校評価等の状況」  
配布資料 ([http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/shotou/037/shiryo/06080306/007.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/037/shiryo/06080306/007.htm)) (最終確認日:2018年11月26日).

Nottingham Education Improvement Board 2016 *Fair Workload Charter*, [http://www.nottinghamschools.org/wp-content/uploads/2016/09/53683\\_EIB-FAIR-WORKLOAD-CHARTER-2\\_PP\\_6.pdf](http://www.nottinghamschools.org/wp-content/uploads/2016/09/53683_EIB-FAIR-WORKLOAD-CHARTER-2_PP_6.pdf)

Times Educational Supplement 2017 *Reducing Teacher Workload*, <https://www.tes.com/teaching-resource/reducing-teacher-workload-poster-11784085> (最終確認日:2018年11月26日).

植田みどり2015「第6章 イギリス」国立教育政策研究所『諸外国の教員数の算定方式に関する調査報告書』(平成26年度プロジェクト研究(少人数指導・少人数学級の効果に関する調査研究)報告書,pp.71-78.

### 第3章 米国（バージニア州）調査報告 —公立学校や学区教育委員会の聞き取りを中心に—

青木 純一

#### 1. 日程

本研究の目的は、日本の教員の多忙化と長時間労働の縮減を図り、教員のワーク・ライフ・バランスを実現するためには、どのような働き方や労働時間の管理の在り方が望ましいかを検討し、実現可能な方策を提示することにある。その一つとして考えられるのは支援スタッフの活用であるが、この点で米国は英国と並んで突出していると言われている。しかし、その実情となると必ずしも詳細に周知されていないのが現状である。そこで、今回の米国バージニア州の公立学校2校と学区教育委員会の聞き取りを通して、この一端を明らかにすることが本調査の目的である。なお、米国教育省については聞き取りを行ったが、機関の承諾がないために本報告では扱わない。

音声記録を許可された、Glasgow Middle School、Deputy and Assistant Superintendent of Human Resourcesは担当者の肉声をまとめ、Fox Mill Elementary School及びU.S. Department of Educationは内容を要約した。以下は、米国調査実施の日程である。

表 1

日時 (現地時間)	訪問先
2月21日 (火)	• Embassy of Japan
2月22日 (水)	• Fox Mill Elementary School (Fairfax County Public Schools)
2月23日 (木)	• Glasgow Middle School (Fairfax County Public Schools) • Deputy and Assistant Superintendent of Human Resources (Fairfax County Public Schools) • U.S. Department of Education

#### 2. 訪問先の概要

##### (1) Fox Mill Elementary School (Fairfax County Public Schools)

Fox Mill Elementary Schoolはワシントン郊外の閑静な住宅街に立地する。児童数は約600人で、1979年の創立以来、地域密着力の高い教育環境の中で、高い評価を得てきた学校である。学校のホームページに学校長のコメントとして、「(本校を)訪れる人、子ども達、その家族は温もりとワクワク感、そして、強い一体感を感じるだろう。」と紹介されている。実際、我々が訪問した際、本校への転校を希望する一組の親子とすれ違ったのだが、その親子に対する学校の温かみのある対応にとても

感心した。

Fox Mill Elementary Schoolの教員たちは、「生涯学習者としての旅の中で子ども達を育てる指導プログラムを提供すること」に全力を尽くしている。そして、「高い期待に応えグローバルな目標を達成するための革新的なプログラムを開発し、実施すること」が、教員の目標となっている。革新的なプログラムとして挙げられるのが1～6学年で実施されている日本語指導プログラムである。数学、科学、保健の授業を日本語で行うというもので、校区外の希望者も積極的に受け入れている。これは充実した日本語指導プログラムではあるが、他地区と同じように標準テストの成績を無視できないことから、日本語だけに力を入れることができない難しさもある。

この学校の構成は、校長、教頭のほかに学年担当教員とその指導アシスタント、日本語指導教員、図書教員、事務補佐、調理員、学生情報アシスタントと多様であり、このほか、ソーシャルワーカーや作業療法士もいる。

とくに、教員の働き方から注目したい職種のひとつが、業務アシスタントの存在である。テストの印刷、その他必要な印刷物の準備を業務アシスタントが担当する。日本では横浜市で最近になって取り入れられたスタッフであるが、ここでの充実ぶりが際立っていた。

また、カバー（代理・代役）という制度も業務アシスタントと同様に日本で取り入れたい制度である。これは、教員が休まなければならないときに、補助教員が代替する制度である。日本では教員が出張等で授業を行えないときには自習、もしくは空いている教員が補う場合がほとんどである。そのようなときに補助教員に依頼できれば、安心して出張に出かけたり休んだりすることができることから、有効な制度だと思われる。

## (2) Glasgow Middle School (Fairfax County Public Schools)

### 学校の概要

全校生徒は700人以上、スタッフは200人で、各先生が5クラスを担当する。日本の場合、教室に先生が行って授業を行うが、ここでは担当教科の先生がいる教室に生徒が移動するというシステムになっている。

バージニア州では一番大きな中学校である。人種的には白人が一番少なく、日本人を含めて65か国から生徒が集まっている。当然多様な言語が使われており、57言語にも及ぶ。中には飛び級をするような優秀な生徒もいる反面、他の生徒と同じように学べない生徒もいる。また、現在生徒数が増加し教室が不足しているのでプレハブのような建物も補助教室として使用している。

家庭環境をみると、カルモア地区は移民が多く、一方レイクバンケット地区では裕福な家庭が多いという実態がある。片や一億円の豪邸、片や賃貸住宅というような格差がある。国が違えば言語も親の所得も違う、宗教も全然違う生徒たちである。

これだけ違う生徒たちを教えるのは大変である。しかし、本校には素晴らしい先生たちがそろっている。ここで教えられる先生ならどこへ行っても成功するだろう。逆に、他の学校の先生がここでやっていくのは難しいだろう。学術的、社会的、情緒的な違いがあっても必ず成長できるという考えをもっ

ている。この集団に信頼を置き、信念をもっている。昨日の夜、来年度採用予定の先生2名の面接をしたが、本校が抱えている問題について話をした。この話をすると、エキサイトする人もいれば、もう結構だという人もいる。多様性のある生徒たちを相手にしたいという先生ばかりではない。だから、このような話をすることで、本校にあった先生を雇うことができると考えている。

### 教員の採用

教員の採用は学区教育委員会と学校の両方に任されており、そのどちらも承認しないと雇うことはできない。ただ、両方が承認するといってもまずは校長の承認がないと学校で働くということはない。

### コーチという役割

本校には6人のコーチという職に就いているものがある。この6人は受け持ちのクラスをもたず、先生方が「教える」専門家として伸びていけるように指導することが仕事である。担当する教科は、英語、数学、科学、社会、言語であるが、このようなコーチは学校に一人しかいないのが普通である。具体的に科学を担当するコーチを例にとって説明すると、1週間に3日、科学担当の先生と話し合いをもち、一緒に授業計画を立てる。また、授業参観にも行き、改善点に関して助言することもある。ときには、二人で一緒に授業を行うこともある。

アメリカ全体をみると、5年以内に約半数の先生たちが辞めてしまう。が、ここでは先生方はチームとなって密な関係を作り、そこに管理職も加わってみんながつながりを感じながら仕事をしている。したがって、孤独を感じる先生というのはいない。

ここは大きな学校であるので、働くことは大変であるが、他の学校より給料が高いということはない。では、なぜ、ここで働き続けることができるのかというと、お互いに協力し助け合いながら同じ目標をもって働いているからである。先生方にとってもこれから先生になろうとしている人にとっても、このような環境で働けるのは大きな魅力であるに違いない。

ここには、今まで全然学校が好きではなかったという生徒も入ってくる。70%は貧困家庭で育ち、そのほとんどはアメリカ以外の国からやってきており、日常会話は英語以外の言語である。また、中央アメリカから来る子ども達の殆どは正式な教育を受けたことがない。そのような子ども達に手を差し伸べることはとても難しい。しかし、どんな事情を抱えていようと、成功を収められるプログラムを我々はもっている。完璧とはまだ言えないが、確実に良くなっている。教科を教えるだけでなく、英語も行動規範も教えなければならない。

コーチによる指導以外にも校内研修を行っている。放課後のクラスミーティングの時間を利用して先生方の指導をする。

### 教員の労働時間

教員の労働時間は契約上、7.5時間である。しかし、現実には家で授業準備をしたり採点をしたりしているので、7.5時間で終わるとは誰も考えていない。7.5時間には授業準備等の時間も含まれてはいるが、話し合いに時間を費やすことが多く、家でやらざるを得ない。その家での仕事はオーバータイムとしてカウントはされない。1週間に1回の放課後活動（補習や再テストなど）のような特別な場



合にのみカウントされる。起きている時間は全て仕事に費やすということになりがちだが、本校では少なくともチームでやっているということが負担を軽減しているように思う。

#### サポートスタッフ

サポートスタッフの離職率は先生ほど高くはない。通常は8月末にサポートスタッフを雇う。大学を出たで職に就いていない若者をアシスタントとして雇用し、そのままここで働いてもらうようにしている。本校ではサポートスタッフの中でも特にカウンセラーが重要であると考えているが、カウンセラーに関してはフルタイムで一つの学校に長く勤務するという人が多い。

#### 部活動

クラブにはスポーツを始めとして文化系のものもたくさんあり、先生方が指導している。その時間は7.5時間には含まれないので、オーバータイムとして給料が支払われる。部活動を行っている先生は5人に1人くらいの割合である。中には土、日の場合もあるが、ロボットコンテストや化学コンテストのように特別な場合である。土、日の勤務についてもきちんと給料は支払われる。

#### 課題がある生徒への支援

本校では、それほど欠席をする生徒を問題視していない。学校に復帰できるように先生が尽力することはおかしい。そのためにスクールカウンセラーがいるというのが我々のスタンスである。先生というのはそれだけでなくたくさん仕事をしているので、そんな先生方にやってほしいとは思わない。

### (3) Deputy and Assistant Superintendent of Human Resources(Fairfax County Public Schools)

#### 米国における教員の過重労働

米国でも教員の過重労働は問題になっている。公立学校ではどうやったら負担を軽減できるか、その方法を模索している。時間の問題が一番大きい。自分が教師として成長していくための時間、そのために振り返る時間など、時間の面で先生方は一番苦勞している。

#### サポートスタッフの種類

今、いろいろなスタッフが各校に割り当てられている。

プロフェッショナルなサポートスタッフとしてはIAと呼ばれる指導アシスタントがいる。教室において指導の手助けをする。子ども達の監督業務も行う。特別教育、第二外国語としての英語のクラスでは必ずIAがいる。かなり学業に遅れがある子ども達の教室にも必ず入ったり、カフェテリアでの監督も行ったりする。そのほかにも休憩時の子ども達の行動を見守ったり、下校時の監督や監視をしたりしている。このようなスタッフがいるのは先生方の負担を軽減するためである。

サポートスタッフには、昼食時のサポートをするスタッフ、清掃スタッフ、スクールバスのスタッフ、屋外の清掃をする人、校長、副校長の学校運営をサポートするスタッフ、その他オフィスのサポートスタッフなどいろいろなスタッフがいる。

IAの配置基準は、幼稚園ではどのクラスにも一人、小学校では27名を超えるクラスには必ず一人配置される。あと、校長裁量というものもあり、予算があればさらに雇ってもよいことになっている。学習障害等の場合は別枠で配置することができる。

## 授業準備の時間

先生の労働時間の中に週当たり270分の授業準備のための時間が組み込まれている。したがって実際に子ども達の前に立ち授業を行う時間というのは、日本よりも短いのではないか。

一つの取り組みとして来年からやってみたいと考えているのは、年間で5日間、3時間早く生徒を下校させ、その3時間を研修に使ってもらふことだ。先生方自身の成長を保証できればと考える。あとは休校日を設けたいと考えているが、保護者からは子どもを一人で家には置いておけないと嫌がられるだろう。

## スクールカウンセラー

バージニア州では生徒何名につきカウンセラーを何名配置できるかという割合が決まっている。このカウンセラーとは学校だけでなく、地域のカウンセラーを兼務するということもある。スクールカウンセラーへの連邦政府からの補助金はないが、スクールカウンセラーの数は増えている。生徒たちが直面する課題が増えているからだと思われる。不登校という課題について、ここでは小中高にかかわらずスクールカウンセラーに頼ることが多い。行動的な問題、いじめの問題、職業選択や大学選択のガイダンス、家庭の問題に至るまでカウンセラーが関わっている。フルタイムでカウンセラーが学校にいて問題がある子どもに対しての対応の仕方を練ることができるので小さいうちに問題の目を摘むことができる。それがメリットだ。

## 教員の負担軽減と支援スタッフ

先生方の負担は確実に軽減されているが、そのためにはカウンセラー、管理職、先生方の協力は不可欠である。支援スタッフがいてくれることで先生方の負担が軽減されないということは決してない。カウンセラーとのかかわりによって今まで受けられなかったサービスを受けるきっかけとなることがある。カウンセリングであったり、セラピーであったり、公的サービスであったり、関係機関とつながる手助けとなる。しかし、これだけのサポートがあったとしても先生方の中に働きすぎであると思っている人はたくさんいると思う。採点を家でやったり、夕方、学校行事に参加しなければならなかったり、週末に学校行事があったり、保護者からの電話やE-mailの対応を時間外にやったり、そういったことをどうやったら軽減できるか、私たちの課題である。

## 不登校の問題

学校が家庭と協力するということは大切であり、その点は日本の場合と同じである。でも、結局は保護者の責任ということになり、長期間欠席ということになれば学校から家庭に働きかけて学校に来られるように手助けをするのが業務である。出席率が学校に対する評価基準の一つとなっていることも関係する。最近、連邦政府が新しい教育法ESSAというものを通過させた。それに基づきバージニア州では計画を立てている。

不登校の子どもへの対応措置としてまず、保護者に電話をする。5日から10日をめどとして、それを超えると校長、カウンセラーによる話し合いが始まる。どんな人を家庭に派遣したらよいか、カウンセラーがいいのかどうかを話し合う。中学校では2年前からいろいろな理由で欠席をしている子ども達、出席日数が足らず卒業できない子ども、あるいは学習に遅れがある子ども達に対して、両親の

サポートを得ながらどうやって学校に復帰させるか、計画を立てていく。

#### **教員が休んだ場合の対応**

先生が休んだ場合には代用教員を派遣する予算がある。代用教員の充当率は93%となっている。ということは、7%足りないということ。つまり、休む先生のほうが代用教員の数を上回っているということである。もう一つ、問題を挙げるとすれば、代用教員の質が良くないということもある。免許を有することを要件とはしていないが半数の代用教員はもっている。

#### **NCLB法と米国の教育**

NCLB法ができてから、米国の教育は改善したという見方と荒廃したという見方があるが、良いほうから言えば、全ての学校において生徒のことをよく見るようになった。全体的に漫然と見ていたものが細心の注意を払って見るようになったと言える。一方で、問題だと思われることは、生徒一人一人が成功を収めることに学校として力を入れ、そのために、数学と英語のテストの成績を重視するようになる。全人格的形成からすると、芸術も必要であるし、問題解決能力、創造的な力も必要だが。全人的教育が等閑にされるのではないかという惧れがあるのも事実である。

## 第V部 参考資料

### 資料1-1 教務主任用質問紙

#### 教員の勤務環境と支援スタッフに関する実態調査 教務主任回答票

教員の勤務環境と支援スタッフに関する調査研究会  
研究代表 明星大学教授 樋口 修資

このアンケートは、日本全国の小学校・中学校の教員の方々がどのような勤務環境にあり、学校支援スタッフとどのように関わっているのかをお聞きし、今後の教育の在り方や教職員の勤務環境の在り方を考えようとするものです。お忙しいところ申し訳ありませんが、**教務主任、またはそれに代わる先生がお答えください**。皆様に記入していただいた後、回答はすぐにコンピューターに入力して統計的に処理しますので、**どの学校、どの教員が何を答えたのかが第三者に知られることは決してありません**。ご協力をどうぞよろしくお願いいたします。

#### ■ 貴校の基本的なことについてうかがいます。

Q0 貴校の学校種を教えてください。あてはまる番号に○をつけてください。

1. 小学校            2. 中学校

Q1 貴校の教員数・事務職員数・児童生徒数など（平成28年5月1日現在）を教えてください。  
**該当する人がいない場合、該当する学級がない場合は0と記入してください。**

- A. 正規採用の常勤教員数…   人    B. 臨時採用の常勤教員数…   人  
C. 非常勤教員数…   人    D. 常勤の事務職員数…   人  
E. 児童生徒数…     人    F. 通常学級の学級数…   学級  
G. 特別支援学級の学級数…   学級

Q2 貴校に以下のことはあてはまりますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 校務支援システム（※）が導入されている            2. 学校支援地域本部が設置されている  
3. コミュニティ・スクールに指定されている            4. 研究指定を受けている  
5. 小中一貫教育を行っている            6. どれもあてはまらない

※ 校務支援システムとは、校務分掌に関する業務、教職員間の情報共有、家庭や地域への情報発信などを目的とし、学校内の教職員が一律に利用するシステムです。

■貴校での支援スタッフの勤務状況についてうかがいます。

Q3 貴校には以下の支援スタッフ（類似の役割を担っている支援スタッフを含む）はそれぞれ何人くらい勤務していますか。該当する人がいない場合は0と記入してください。

- |                         |                      |                      |      |
|-------------------------|----------------------|----------------------|------|
| A. スクールカウンセラー……………      | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 人くらい |
| B. スクールソーシャルワーカー……………   | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 人くらい |
| C. ICT支援員（※）……………       | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 人くらい |
| D. 学校司書……………            | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 人くらい |
| E. 外国語指導助手……………         | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 人くらい |
| F. 理科実験などの支援員……………      | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 人くらい |
| G. 外国人児童生徒への日本語指導員…………… | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 人くらい |
| H. 学習支援員（E～Gを除く）……………   | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 人くらい |
| I. 部活動指導員……………          | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 人くらい |

※ ICT支援員とは、ホームページ管理、デジタル教材・機器の管理などを行うスタッフです。

Q4 貴校では以下の支援スタッフ（類似の役割を担っている支援スタッフを含む）は月に何日くらい、勤務していますか。該当する人がいない場合は0と記入してください。

- |                            |                      |                      |      |
|----------------------------|----------------------|----------------------|------|
| A. スクールカウンセラー…………… 月に      | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 日くらい |
| B. スクールソーシャルワーカー…………… 月に   | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 日くらい |
| C. ICT支援員…………… 月に          | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 日くらい |
| D. 学校司書…………… 月に            | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 日くらい |
| E. 外国語指導助手…………… 月に         | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 日くらい |
| F. 理科実験などの支援員…………… 月に      | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 日くらい |
| G. 外国人児童生徒への日本語指導員…………… 月に | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 日くらい |
| H. 学習支援員（E～Gを除く）…………… 月に   | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 日くらい |
| I. 部活動指導員…………… 月に          | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 日くらい |

Q5 貴校全体としての支援スタッフの勤務環境について、あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 支援スタッフのコーディネートを担う教員がいる
2. 支援スタッフどうして活動について情報交換する機会がある
3. 校内での連絡・担当者会議に支援スタッフが参加している
4. 校内に支援スタッフの業務のためのスペースがある
5. 職員室に支援スタッフの机がある
6. どれもあてはまらない

Q6 貴校での支援スタッフと教員・保護者・児童生徒の関係について、あてはまる番号に○をつけてください。

	とても そう思う	まあ そう思う	あまり そう思わない	まったく そう思わない
A. 支援スタッフの職務の内容・範囲が 明確である……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----
B. 支援スタッフの職務への指揮命令系統が 明確である……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----
C. 支援スタッフとの連携の重要性を 管理職が理解している……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----
D. 支援スタッフとの連携の重要性を 多くの教員が理解している……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----
E. 教員と支援スタッフのコミュニケーションが とれている……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----
F. 支援スタッフとの連携の重要性を 多くの保護者が理解している……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----
G. 支援スタッフの存在を 多くの児童生徒が知っている……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----

■貴校に通う児童生徒の状況についてうかがいます。

Q7 貴校には以下のような児童生徒はどれくらいいますか。正確な人数が分からない場合は、およその人数で構いません。該当する児童生徒がいない場合は0と記入してください。

A. 特別支援学級に在籍する児童生徒……………	<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>				人くらい
B. 日本語指導が必要な児童生徒……………	<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>				人くらい
C. 就学援助・生活保護を受けている世帯の児童生徒……………	<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>				人くらい
D. 年間30日以上欠席している児童生徒……………	<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>				人くらい
E. 通常学級に在籍する特別な支援を必要とする児童生徒……………	<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>				人くらい
F. Eの中で通級または取り出し指導を行っている児童生徒……………	<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>				人くらい

Q 8 貴校の最高学年（小学6年生または中学3年生）では、学習塾に通っている児童生徒はどれくらいいますか。およそ構いませんので、あてはまる番号に○をつけてください。

1. ほとんどいない      2. 1～3割くらい      3. 3～5割くらい  
 4. 5～7割くらい      5. 7～9割くらい      6. 9割以上

Q 9 貴校には、以下のような児童生徒をめぐる問題がどれくらいありますか。あてはまる番号に○をつけてください。

- |              | よくある    | ときどきある  | あまりない   | ほとんどない |
|--------------|---------|---------|---------|--------|
| A. いじめ.....  | 1 ----- | 2 ----- | 3 ----- | 4      |
| B. 暴力行為..... | 1 ----- | 2 ----- | 3 ----- | 4      |
| C. 学級崩壊..... | 1 ----- | 2 ----- | 3 ----- | 4      |
| D. 少年非行..... | 1 ----- | 2 ----- | 3 ----- | 4      |

■あなたご自身のことについてうかがいます。

問1 あなたの性別と年齢を教えてください。

A. 性別      1. 男性      2. 女性

B. 年齢      

--	--

 歳

問2 あなたにはお子さまがいますか。お子さまがいる場合、一番年下の方の年齢は何歳ですか。あてはまる番号に○をつけてください。

1. 0～3歳      2. 4～6歳      3. 7～12歳      4. 13～18歳  
 5. 19歳以上      6. 子供はいない

問3 あなたは、現在ご家族の介護をしていますか。あてはまる番号に○をつけてください。

1. 自宅で介護をしている      2. 自宅外で介護をしている      3. 介護をしていない

■普段の勤務の実態などについてうかがいます。

問4 あなたの1週間あたりの担当授業時数（教科・道徳・学級活動・総合・外国語活動）は何時間ですか。小学校では45分、中学校では50分を1時間としてお答えください。授業を担当していない場合は0と記入してください。

1週間あたり      

--	--

 時間

問5 あなたが主任・部長などを担当している校務分掌は何ですか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 教務関係                      2. 生活・生徒指導関係                      3. 管理・庶務関係                      4. 特別活動関係  
5. 進路指導関係                      6. 渉外・地域連携関係                      7. 保健・安全関係                      8. 人権教育関係  
9. 研究・研修関係                      10. 特別支援教育関係                      11. その他  
12. 主任・部長などは担当していない

具体的に:

問6 あなたは部活動の顧問をしていますか。あてはまる番号に○をつけてください。兼務をしている場合は主なものについて回答してください。

1. 運動部の顧問をしている                      2. 文化部の顧問をしている                      3. 顧問をしていない

問7 あなたの通常の1週間において、勤務日の始業時刻前の仕事時間（学校外で行っている時間を含む）はどれくらいですか。あてはまる番号に○をつけてください。

1. 30分未満                                      2. 30分～1時間くらい                      3. 1時間～1時間30分くらい  
4. 1時間30分～2時間くらい                      5. 2時間以上

問8 あなたの通常の1週間において、勤務日の終業時刻後の仕事時間（学校外で行っている時間を含む）はどれくらいですか。あてはまる番号に○をつけてください。

1. 1時間未満                                      2. 1～2時間くらい                                      3. 2～3時間くらい  
4. 3～4時間くらい                                      5. 4～5時間くらい                                      6. 5時間以上

問9 あなたの通常の1週間において、休日の仕事時間（学校外で行っている時間を含む）はどれくらいですか。あてはまる番号に○をつけてください。

1. 1時間未満                                      2. 1～2時間くらい                                      3. 2～3時間くらい  
4. 3～4時間くらい                                      5. 4～5時間くらい                                      6. 5時間以上

問10 あなたは、通常の勤務日1日の勤務時間帯の中で、どれくらいの休憩時間（※）を取っていますか。あてはまる番号に○をつけてください。

1. ほとんど取っていない                      2. 15分間くらい                      3. 30分間くらい                      4. 45分間以上

※ 労働基準法では、通常の勤務日1日の中で45分間以上の休憩時間が定められています。

問11 あなたは、1か月あたり何日くらい休日出勤をしていますか。休日出勤をしていない場合は0と記入してください。

1か月あたり 

--	--

 日くらい



問12 あなたは以下の業務に負担を感じる事がどれくらいありますか。あてはまる番号に○をつけてください。

	よく ある	ときどき ある	あまり ない	ほとんど ない	その業務は 担当していない
A. 教材研究・授業準備……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
B. 宿題などの提出物や成績の処理……	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
C. 課外授業・補習指導……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
D. 生活・生徒指導……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
E. クラブ活動・部活動指導……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
F. 学年・学級経営……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
G. 学校行事……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
H. 調査への対応・報告書の作成……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
I. 保護者・PTA対応……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
J. 渉外・地域対応……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
K. 学校徴収金の管理……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
L. 物品などの会計事務……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
M. 会議・打合せ……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
N. 校内研修・研究会……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
O. 校外研修・研究会……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8

問13 あなたは以下の教員としての仕事や待遇に、どれくらい満足していますか。あてはまる番号に○をつけてください。

	とても 満足している	まあ 満足している	あまり 満足していない	まったく 満足していない
A. 仕事全体……………	1 -----	2 -----	3 -----	4
B. 給与……………	1 -----	2 -----	3 -----	4
C. 雇用の安定性……………	1 -----	2 -----	3 -----	4
D. 勤務時間・休日などの勤務条件……………	1 -----	2 -----	3 -----	4
E. 管理職からの評価……………	1 -----	2 -----	3 -----	4

問14 あなたには、以下のことがどれくらいあてはまりますか。あてはまる番号に○をつけてください。

	とても あてはまる	まあ あてはまる	あまり あてはまらない	まったく あてはまらない
A. 教員の仕事にやりがいを感じる……………	1 -----	2 -----	3 -----	4
B. 職場の人間関係が良好である……………	1 -----	2 -----	3 -----	4
C. 学習指導の面で苦勞することが多い……………	1 -----	2 -----	3 -----	4
D. 生活・生徒指導の面で苦勞することが多い……………	1 -----	2 -----	3 -----	4
E. 仕事の負担感から解放されない……………	1 -----	2 -----	3 -----	4

問 1 5 教員の勤務負担軽減を図る上で、学校が優先して取り組むべきことは何だと思いませんか。  
あてはまる番号すべてに○をつけてください。

- |                    |              |
|--------------------|--------------|
| 1. 校内会議の精選・会議時間の短縮 | 2. 支援スタッフの活用 |
| 3. 休日出勤の振替日の完全取得   | 4. ノー残業デーの設定 |
| 5. ノー部活動デーの設定      | 6. 学校行事の精選   |
| 7. 事務・経理業務の分担の明確化  | 8. その他       |
| 9. 何も行う必要はない       |              |

具体的に:
-------

問 1 6 教員の勤務負担軽減を図る上で、国・都道府県・市町村が優先して取り組むべきことは何だと思いませんか。  
あてはまる番号すべてに○をつけてください。

- |                 |                        |
|-----------------|------------------------|
| 1. 教員の増員        | 2. 授業時数の削減             |
| 3. 事務職員の増員      | 4. ICTなどによる校務支援システムの整備 |
| 5. 支援スタッフの増員    | 6. 調査や照会の精選            |
| 7. 研修・研究会の精選    | 8. 研究指定の精選             |
| 9. 学級規模の縮小      | 10. 部活動の活動日・時間の制限      |
| 11. 教員が担う業務の明確化 | 12. 長期休業中の学校閉庁期間の設定    |
| 13. その他         |                        |
| 14. 何も行う必要はない   |                        |

具体的に:
-------

■支援スタッフとの連絡・調整などについてうかがいます。

問 1 7 あなたは、以下の支援スタッフ（類似の役割を担っている支援スタッフを含む）と連絡・調整をどれくらいしていますか。あてはまる番号に○をつけてください。

	十分に している	まあ している	あまり していない	まったく していない	勤務して いない
A. スクールカウンセラー……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
B. スクールソーシャルワーカー……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
C. ICT支援員……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
D. 学校司書……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
E. 外国語指導助手……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
F. 理科実験などの支援員……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
G. 外国人児童生徒への日本語指導員……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
H. 学習支援員（E～Gを除く）……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8

I. 部活動指導員…………… 1 ----- 2 ----- 3 ----- 4 ----- 8

問18 以下の支援スタッフ（類似の役割を担っている支援スタッフを含む）は、あなたの勤務負担軽減に役立っていますか。あてはまる番号に○をつけてください。

	とても 役立っている	まあ 役立っている	あまり 役立っていない	まったく 役立っていない	勤務して いない
A. スクールカウンセラー……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
B. スクールソーシャルワーカー……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
C. ICT支援員……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
D. 学校司書……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
E. 外国語指導助手……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
F. 理科実験などの支援員……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
G. 外国人児童生徒への日本語指導員………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
H. 学習支援員（E～Gを除く）……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
I. 部活動指導員……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8

■自由記述欄

教員の勤務環境や支援スタッフの活用の課題について、ご意見などをご自由にご記入ください。


これで調査は終わりです。ご協力ありがとうございました。

## 資料 1-2 学年代表用質問紙

# 教員の勤務環境と支援スタッフに関する実態調査 学年代表回答票

教員の勤務環境と支援スタッフに関する調査研究会  
研究代表 明星大学教授 樋口 修資

このアンケートは、日本全国の小学校・中学校の教員の方々がどのような勤務環境にあり、学校支援スタッフとどのように関わっているのかをお聞きし、今後の教育の在り方や教職員の勤務環境の在り方を考えようとするものです。お忙しいところ申し訳ありませんが、**各学年それぞれについて、学年主任など、その学年を代表する先生がお答えください。**皆様に記入していただいた後、回答はすぐにコンピューターに入力して統計的に処理しますので、**どの学校、どの教員が何を答えたのかが第三者に知られることは決してありません。**ご協力をどうぞよろしくお願いいたします。

### ■あなたご自身のことについてうかがいます。

問0 あなたはどの学年の学年主任、または学年代表として回答していますか。あてはまる番号に○をつけてください。

1. 小1      2. 小2      3. 小3      4. 小4      5. 小5      6. 小6  
7. 中1      8. 中2      9. 中3

問1 あなたの性別と年齢を教えてください。

A. 性別      1. 男性      2. 女性

B. 年齢        歳

問2 あなたにはお子さまがいますか。お子さまがいる場合、一番年下の方の年齢は何歳ですか。あてはまる番号に○をつけてください。

1. 0～3歳      2. 4～6歳      3. 7～12歳      4. 13～18歳  
5. 19歳以上      6. 子供はいない

問3 あなたは、現在ご家族の介護をしていますか。あてはまる番号に○をつけてください。

1. 自宅で介護をしている      2. 自宅外で介護をしている      3. 介護をしていない

■ 普段の勤務の実態などについてうかがいます。

問4 あなたの1週間あたりの担当授業時数（教科・道徳・学級活動・総合・外国語活動）は何時間ですか。小学校では45分、中学校では50分を1時間としてお答えください。**授業を担当していない場合は0と記入してください。**

1週間あたり 

--	--

 時間

問5 あなたが学年代表のほかに主任・部長などを担当している校務分掌は何ですか。**あてはまる番号すべてに○をつけてください。**

- |                     |              |            |           |
|---------------------|--------------|------------|-----------|
| 1. 教務関係             | 2. 生活・生徒指導関係 | 3. 管理・庶務関係 | 4. 特別活動関係 |
| 5. 進路指導関係           | 6. 渉外・地域連携関係 | 7. 保健・安全関係 | 8. 人権教育関係 |
| 9. 研究・研修関係          | 10. 特別支援教育関係 | 11. その他    |           |
| 12. 主任・部長などは担当していない |              | 具体的に       |           |

問6 あなたは部活動の顧問をしていますか。あてはまる番号に○をつけてください。兼務をしている場合は主なものについて回答してください。

1. 運動部の顧問をしている      2. 文化部の顧問をしている      3. 顧問をしていない

問7 あなたの通常の1週間において、**勤務日の始業時刻前の仕事時間**（学校外で行っている時間を含む）はどれくらいですか。あてはまる番号に○をつけてください。

1. 30分未満      2. 30分～1時間くらい      3. 1時間～1時間30分くらい  
4. 1時間30分～2時間くらい      5. 2時間以上

問8 あなたの通常の1週間において、**勤務日の終業時刻後の仕事時間**（学校外で行っている時間を含む）はどれくらいですか。あてはまる番号に○をつけてください。

1. 1時間未満      2. 1～2時間くらい      3. 2～3時間くらい  
4. 3～4時間くらい      5. 4～5時間くらい      6. 5時間以上

問9 あなたの通常の1週間において、**休日の仕事時間**（学校外で行っている時間を含む）はどれくらいですか。あてはまる番号に○をつけてください。

1. 1時間未満      2. 1～2時間くらい      3. 2～3時間くらい  
4. 3～4時間くらい      5. 4～5時間くらい      6. 5時間以上

問10 あなたは、通常の勤務日1日の勤務時間帯の中で、どれくらいの休憩時間（※）を取っていますか。あてはまる番号に○をつけてください。

1. ほとんど取っていない      2. 15分間くらい      3. 30分間くらい      4. 45分間以上

※ 労働基準法では、通常の勤務日1日の中で45分間以上の休憩時間が定められています。

問 1 1 あなたは、1か月あたり何日くらい休日出勤をしていますか。休日出勤をしていない場合は0と記入してください。

1か月あたり 

--	--

 日くらい

問 1 2 あなたは以下の業務に負担を感じる事がどれくらいありますか。あてはまる番号に○をつけてください。

	よくある	ときどきある	あまりない	ほとんどない	その業務は担当していない
A. 教材研究・授業準備……………	1	2	3	4	8
B. 宿題などの提出物や成績の処理……	1	2	3	4	8
C. 課外授業・補習指導……………	1	2	3	4	8
D. 生活・生徒指導……………	1	2	3	4	8
E. クラブ活動・部活動指導……………	1	2	3	4	8
F. 学年・学級経営……………	1	2	3	4	8
G. 学校行事……………	1	2	3	4	8
H. 調査への対応・報告書の作成……………	1	2	3	4	8
I. 保護者・PTA対応……………	1	2	3	4	8
J. 渉外・地域対応……………	1	2	3	4	8
K. 学校徴収金の管理……………	1	2	3	4	8
L. 物品などの会計事務……………	1	2	3	4	8
M. 会議・打合せ……………	1	2	3	4	8
N. 校内研修・研究会……………	1	2	3	4	8
O. 校外研修・研究会……………	1	2	3	4	8

問 1 3 あなたは以下の教員としての仕事や待遇に、どれくらい満足していますか。あてはまる番号に○をつけてください。

	とても満足している	まあ満足している	あまり満足していない	まったく満足していない
A. 仕事全体……………	1	2	3	4
B. 給与……………	1	2	3	4
C. 雇用の安定性……………	1	2	3	4
D. 勤務時間・休日などの勤務条件……	1	2	3	4
E. 管理職からの評価……………	1	2	3	4

問 1 4 あなたには、以下のことがどれくらいあてはまりますか。あてはまる番号に○をつけてください。

	とてもあてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない
A. 教員の仕事にやりがいを感じる……………	1	2	3	4
B. 職場の人間関係が良好である……………	1	2	3	4
C. 学習指導の面で苦勞することが多い……………	1	2	3	4
D. 生活・生徒指導の面で苦勞することが多い……	1	2	3	4
E. 仕事の負担感から解放されない……………	1	2	3	4

問15 教員の勤務負担軽減を図る上で、学校が優先して取り組むべきことは何だと思いますか。  
あてはまる番号すべてに○をつけてください。

- |                    |              |
|--------------------|--------------|
| 1. 校内会議の精選・会議時間の短縮 | 2. 支援スタッフの活用 |
| 3. 休日出勤の振替日の完全取得   | 4. ノー残業デーの設定 |
| 5. ノー部活動デーの設定      | 6. 学校行事の精選   |
| 7. 事務・経理業務の分担の明確化  | 8. その他       |
| 9. 何も行う必要はない       |              |

具体的に

問16 教員の勤務負担軽減を図る上で、国・都道府県・市町村が優先して取り組むべきことは何  
 だと思いますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

- |                 |                        |
|-----------------|------------------------|
| 1. 教員の増員        | 2. 授業時数の削減             |
| 3. 事務職員の増員      | 4. ICTなどによる校務支援システムの整備 |
| 5. 支援スタッフの増員    | 6. 調査や照会の精選            |
| 7. 研修・研究会の精選    | 8. 研究指定の精選             |
| 9. 学級規模の縮小      | 10. 部活動の活動日・時間の制限      |
| 11. 教員が担う業務の明確化 | 12. 長期休業中の学校閉庁期間の設定    |
| 13. その他         | 14. 何も行う必要はない          |

具体的に

■支援スタッフとの連絡・調整などについてうかがいます。

問17 あなたは、以下の支援スタッフ（類似の役割を担っている支援スタッフを含む）と連絡・調  
 整をどれくらいしていますか。あてはまる番号に○をつけてください。

	十分に している	まあ している	あまり していない	まったく していない	勤務して いない
A. スクールカウンセラー……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
B. スクールソーシャルワーカー……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
C. ICT支援員（※）……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
D. 学校司書……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
E. 外国語指導助手……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
F. 理科実験などの支援員……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
G. 外国人児童生徒への日本語指導員……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
H. 学習支援員（E～Gを除く）……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
I. 部活動指導員……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8

※ ICT支援員とは、ホームページ管理、デジタル教材・機器の管理などを行うスタッフです。

問 18 以下の支援スタッフ（類似の役割を担っている支援スタッフを含む）は、あなたの勤務負担軽減に役立っていますか。あてはまる番号に○をつけてください。

	とても 役立っている	まあ 役立っている	あまり 役立っていない	まったく 役立っていない	勤務して いない
A. スクールカウンセラー……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
B. スクールソーシャルワーカー……	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
C. ICT支援員……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
D. 学校司書……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
E. 外国語指導助手……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
F. 理科実験などの支援員……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
G. 外国人児童生徒への日本語指導員・	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
H. 学習支援員（E～Gを除く）……	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8
I. 部活動指導員……………	1 -----	2 -----	3 -----	4 -----	8

■担当学年の状況についてうかがいます。

問 19 あなたは学級担任をしていますか。あてはまる番号に○をつけた後に、学級担任をしている場合は、その学級の児童生徒数を記入してください。

1. している → 

--	--

 人
2. していない

問 20 あなたが学年主任または学年代表をしている学年の児童生徒数は何人ですか。また、その学年の通常学級の学級数はいくつですか。

- A. 学年の児童生徒数…………… 

--	--	--

 人
- B. 学年の通常学級の学級数…………… 

--	--

 学級

問 21 あなたが学年主任または学年代表をしている学年には、以下のような児童生徒はどれくらいいますか。正確な人数が分からない場合は、およその人数で構いません。該当する児童生徒がいない場合は0と記入してください。

- A. 特別支援学級に在籍する児童生徒…………… 

--	--	--

 人くらい
- B. 日本語指導が必要な児童生徒…………… 

--	--	--

 人くらい
- C. 就学援助・生活保護を受けている世帯の児童生徒…………… 

--	--	--

 人くらい
- D. 年間30日以上欠席している児童生徒…………… 

--	--	--

 人くらい
- E. 通常学級に在籍する特別な支援を必要とする児童生徒…………… 

--	--	--

 人くらい
- F. Eの中で通級または取り出し指導を行っている児童生徒…………… 

--	--	--

 人くらい



■自由記述欄

教員の勤務環境や支援スタッフの活用の課題について、ご意見などをご自由にご記入ください。


これで調査は終わりです。ご協力ありがとうございました。

## 教員の勤務環境と支援スタッフに関する実態調査 支援スタッフ回答票

教員の勤務環境と支援スタッフに関する調査研究会  
研究代表 明星大学教授 樋口 修資

このアンケートは、日本全国の小学校・中学校の支援スタッフの方々がどのような勤務環境にあり、教員とどのように関わっているのかをお聞きし、今後の教育の在り方や支援スタッフの勤務環境の在り方を考えようとするものです。

お忙しいところ申し訳ありませんが、**各学校における下記A～Eに該当される方、各1名がお答えください。名称が異なっても、類似の役割を担っているスタッフの方がいれば、お答えください。**該当するスタッフがない場合は、お答えいただく必要はありません。

- A. スクールカウンセラー
- B. 学校司書 ※ 司書教諭を除く
- C. 学習支援員 ※ 通常学級で特別な配慮を要する児童生徒への支援を行っているスタッフを含む
- D. 外国人児童生徒への日本語指導員
- E. 部活動指導員

皆様に記入していただいた後、回答はすぐにコンピューターに入力して統計的に処理しますので、**どの学校・どのスタッフが何を答えたのかが第三者に知られることは決してありません。**

ご協力をどうぞよろしくお願いいたします。

■あなたご自身のことについてうかがいます。

問0 あなたは、次のどの支援スタッフ（類似の役割を担っている支援スタッフを含む）に該当しますか。あてはまる番号に○をつけてください。

1. スクールカウンセラー                      2. 学校司書                      3. 学習支援員  
4. 外国人児童生徒への日本語指導員      5. 部活動指導員

問1 あなたの性別と年齢を教えてください。

A. 性別                      1. 男性                      2. 女性

B. 年齢                        歳

問2 あなたにはお子さまがいますか。お子さまがいる場合、一番年下の方の年齢は何歳ですか。あてはまる番号に○をつけてください。

1. 0～3歳                      2. 4～6歳                      3. 7～12歳  
4. 13～18歳                      5. 19歳以上                      6. 子供はいない

問3 あなたは、現在ご家族の介護をしていますか。あてはまる番号に○をつけてください。

1. 自宅で介護をしている                      2. 自宅外で介護をしている                      3. 介護をしていない

問4 あなたは支援スタッフの業務に関連する免許・資格などをお持ちですか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 一種教員免許状                      2. 二種教員免許状  
3. 専修教員免許状                      4. 臨床心理士資格  
5. 認定心理士資格                      6. 司書・司書補資格  
7. 司書教諭資格                      8. 保育士資格  
9. 2級以上の英検・数検・漢検など      10. 日本体育協会認定資格  
11. 日本トレーニング協会認定資格      12. その他  
13. 関連する免許・資格は持っていない

■普段の勤務の実態などについてうかがいます。

問5 あなたは支援スタッフとしての現在の仕事を始めて、およそ何年目ですか。あてはまる番号に○をつけてください。

1. 1年目                      2. 2～3年目                      3. 4～5年目  
4. 6～7年目                      5. 8～9年目                      6. 10年目以上

問6 あなたは現在、いくつの学校に支援スタッフとして勤務していますか。あてはまる番号に○をつけてください。

1. 1校      2. 2～3校      3. 4～5校      4. 6～7校      5. 8校以上

問7 あなたはすべての勤務校をあわせて、週あたり何日くらい、支援スタッフとして働いていますか。あてはまる番号に○をつけてください。

1. 週1日くらい      2. 週2日くらい      3. 週3日くらい      4. 週4日くらい  
5. 週5日くらい      6. 週6日くらい      7. 不定期

問8 あなたの支援スタッフとしての年収(税込)はどれくらいですか。あてはまる番号に○をつけてください。勤務校が複数ある場合は、合計をお答えください。

1. 25万円未満      2. 25～50万円      3. 50～75万円  
4. 75～100万円      5. 100～125万円      6. 125～150万円  
7. 150～200万円      8. 200～250万円      9. 250～300万円  
10. 300万円以上

問9 あなたは支援スタッフとして社会保険に加入していますか。あてはまる番号に○をつけてください。

1. 加入している      2. 加入していない      3. わからない

問10 この調査票を受け取った学校で、あなたの1日あたりの勤務時間は何時間くらいですか。

1. 2時間未満      2. 2～3時間      3. 3～4時間      4. 4～5時間  
5. 6～7時間      6. 7～8時間      7. 8時間以上

問11 この調査票を受け取った学校で、あなたは時間外勤務をどれくらいしていますか。あてはまる番号に○をつけてください。

1. よくしている      2. ときどきしている  
3. あまりしていない      4. ほとんどしていない

問12 この調査票を受け取った学校では、あなたの時間外勤務に対して手当が支給されますか。あてはまる番号に○をつけてください。

1. 支給される      2. 支給されない      3. わからない

問13 この調査票を受け取った学校では、あなたの出勤のための交通費が支給されていますか。あてはまる番号に○をつけてください。

1. 支給されている      2. 支給されていない      3. 交通費はかかっていない

問14 この調査票を受け取った学校では、あなたに年次有給休暇（※）が与えられていますか。あてはまる番号に○をつけてください。

1. 与えられている      2. 与えられていない      3. わからない

※ 労働基準法では、一定期間勤続した勤労者（非正規雇用者を含む）には年次有給休暇が与えられると定められています。

■学校の教員との連携体制についてうかがいます。

問15 あなたは、この調査票を受け取った学校の教員と、連絡・協力ができていますか。あてはまる番号に○をつけてください。

1. 十分にできている      2. まあできている  
3. あまりできていない      4. まったくできていない

問16 この調査票を受け取った学校での、支援スタッフとしてのあなたの勤務環境について、あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 支援スタッフのコーディネートを担う教員がいる
2. 支援スタッフどうしで活動について情報交換する機会がある
3. 校内での連絡・担当者会議に支援スタッフが参加している
4. 校内に支援スタッフの業務のためのスペースがある
5. 職員室に支援スタッフの机がある
6. どれもあてはまらない

問17 この調査票を受け取った学校での、支援スタッフとしてのあなたと教員・保護者・児童生徒の関係について、あてはまる番号に○をつけてください。

	とても そう思う	まあ そう思う	あまり そう思わない	まったく そう思わない
A. 支援スタッフの職務の内容・範囲が 明確である……………	1 -----	2 -----	3 -----	4
B. 支援スタッフの職務への指揮命令系統が 明確である……………	1 -----	2 -----	3 -----	4
C. 支援スタッフとの連携の重要性を 管理職が理解している……………	1 -----	2 -----	3 -----	4
D. 支援スタッフとの連携の重要性を 多くの教員が理解している……………	1 -----	2 -----	3 -----	4
E. 教員と支援スタッフのコミュニケーションが とれている……………	1 -----	2 -----	3 -----	4
F. 支援スタッフとの連携の重要性を 多くの保護者が理解している……………	1 -----	2 -----	3 -----	4
G. 支援スタッフの存在を多くの児童生徒が 知っている……………	1 -----	2 -----	3 -----	4

問 1 8 あなたには、以下の研修が支援スタッフとしての勤務時間内に認められていますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 都道府県・市町村による研修
2. 勤務する学校内での研修
3. 学校外で行われる支援スタッフどうしの研修
4. 勤務時間内として認められている研修はない

問 1 9 あなたは、この調査票を受け取った学校で、教員の勤務負担軽減に役立っていると思いますか。あてはまる番号に○をつけてください。

1. とても役立っている
2. まあ役立っている
3. あまり役立っていない
4. まったく役立っていない

■仕事の満足度についてうかがいます。

問 2 0 あなたは以下の支援スタッフとしての仕事や待遇に、どれくらい満足していますか。あてはまる番号に○をつけてください。

- |                      | とても満足している | まあ満足している | あまり満足していない | まったく満足していない |
|----------------------|-----------|----------|------------|-------------|
| A. 仕事全体              | 1 -----   | 2 -----  | 3 -----    | 4 -----     |
| B. 給与                | 1 -----   | 2 -----  | 3 -----    | 4 -----     |
| C. 雇用の安定性            | 1 -----   | 2 -----  | 3 -----    | 4 -----     |
| D. 勤務時間・休日などの勤務条件    | 1 -----   | 2 -----  | 3 -----    | 4 -----     |
| E. 職務についての指揮命令系統の明確さ | 1 -----   | 2 -----  | 3 -----    | 4 -----     |
| F. 業務遂行のための十分な活動時間   | 1 -----   | 2 -----  | 3 -----    | 4 -----     |

問 2 1 あなたには、次のことがどれくらいあてはまりますか。あてはまる番号に○をつけてください。

- |                                | とてもあてはまる | まああてはまる | あまりあてはまらない | まったくあてはまらない |
|--------------------------------|----------|---------|------------|-------------|
| A. 管理職は、あなたの仕事を肯定的に評価している      | 1 -----  | 2 ----- | 3 -----    | 4 -----     |
| B. 管理職以外の教員は、あなたの仕事を肯定的に評価している | 1 -----  | 2 ----- | 3 -----    | 4 -----     |
| C. 児童生徒から信頼されている               | 1 -----  | 2 ----- | 3 -----    | 4 -----     |
| D. 保護者から信頼されている                | 1 -----  | 2 ----- | 3 -----    | 4 -----     |

問 2 2 あなたが支援スタッフとして働いている理由は何ですか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 自分の専門性を生かすため
2. これまでの人生経験を生かすため
3. 教育や社会に貢献するため
4. 収入を得るため
5. 子供が好きだから
6. 学校が好きだから
7. その他

■自由記述欄

支援スタッフの勤務環境や教員との連携の課題について、ご意見などをご自由にご記入ください。


これで調査は終わりです。ご協力ありがとうございました。

		小学校		中学校			
		パーセント ／平均値	有効度数	パーセント ／平均値	有効度数		
Q1A	学校規模：正規採用の常勤教員数	24.6	210	26.3	341		
Q1B	学校規模：臨時採用の常勤教員数	3.3	210	3.0	344		
Q1C	学校規模：非常勤教員数	2.5	210	2.5	346		
Q1D	学校規模：常勤の事務職員数	1.3	210	1.4	348		
Q1E	学校規模：児童生徒数	545.6	210	461.4	346		
Q1F	学校規模：通常学級の学級数	17.6	211	13.4	350		
Q1G	学校規模：特別支援学級の学級数	2.3	212	2.1	350		
Q2_1	制度的環境：校務支援システムが導入されている	非選択	28.0%	60	非選択	25.0%	87
		選択	72.0%	154	選択	75.0%	261
Q2_2	制度的環境：学校支援地域本部が設置されている	非選択	93.5%	200	非選択	94.8%	330
		選択	6.5%	14	選択	5.2%	18
Q2_3	制度的環境：コミュニティ・スクールに指定されている	非選択	96.7%	207	非選択	95.7%	333
		選択	3.3%	7	選択	4.3%	15
Q2_4	制度的環境：研究指定を受けている	非選択	81.8%	175	非選択	77.0%	268
		選択	18.2%	39	選択	23.0%	80
Q2_5	制度的環境：小中一貫教育校に指定されている	非選択	89.3%	191	非選択	86.8%	302
		選択	10.7%	23	選択	13.2%	46
Q2_6	制度的環境：どれもあてはまらない	非選択	80.4%	172	非選択	82.2%	286
		選択	19.6%	42	選択	17.8%	62
Q3A	支援スタッフ数：スクールカウンセラー	0.8	214	1.1	350		
Q3B	支援スタッフ数：スクールソーシャルワーカー	0.1	213	0.2	336		
Q3C	支援スタッフ数：ICT支援員	0.1	213	0.1	335		
Q3D	支援スタッフ数：学校司書	0.8	213	0.6	341		
Q3E	支援スタッフ数：外国語指導助手	0.7	214	0.7	340		
Q3F	支援スタッフ数：理科実験などの支援員	0.2	213	0.0	334		
Q3G	支援スタッフ数：外国人児童生徒への日本語指導員	0.5	213	0.4	335		
Q3H	支援スタッフ数：学習支援員（E～Gを除く）	1.8	213	1.1	338		
Q3I	支援スタッフ数：部活動指導員	0.1	213	1.2	338		
Q4A	支援スタッフ勤務日数／月：スクールカウンセラー	2.3	214	4.7	350		
Q4B	支援スタッフ勤務日数／月：スクールソーシャルワーカー	0.7	213	0.8	336		
Q4C	支援スタッフ勤務日数／月：ICT支援員	0.3	213	0.3	336		
Q4D	支援スタッフ勤務日数／月：学校司書	9.1	213	6.1	340		
Q4E	支援スタッフ勤務日数／月：外国語指導助手	3.3	214	8.3	336		
Q4F	支援スタッフ勤務日数／月：理科実験などの支援員	1.8	213	0.4	334		
Q4G	支援スタッフ勤務日数／月：外国人児童生徒への日本語指導員	2.6	211	2.0	332		
Q4H	支援スタッフ勤務日数／月：学習支援員（E～Gを除く）	11.8	212	9.1	337		
Q4I	支援スタッフ勤務日数／月：部活動指導員	0.1	213	3.5	336		
Q5_1	支援スタッフの勤務環境：支援スタッフのコーディネートを担当教員がいる	非選択	36.6%	78	非選択	38.8%	134
		選択	63.4%	135	選択	61.2%	211
Q5_2	支援スタッフの勤務環境：支援スタッフどうして活動について情報交換する機会がある	非選択	71.4%	152	非選択	68.4%	236
		選択	28.6%	61	選択	31.6%	109
Q5_3	支援スタッフの勤務環境：校内での連絡・担当者会議に支援スタッフが参加している	非選択	77.9%	166	非選択	56.5%	195
		選択	22.1%	47	選択	43.5%	150
Q5_4	支援スタッフの勤務環境：校内に支援スタッフの業務のためのスペースがある	非選択	60.6%	129	非選択	35.9%	124
		選択	39.4%	84	選択	64.1%	221
Q5_5	支援スタッフの勤務環境：職員室に支援スタッフの机がある	非選択	24.9%	53	非選択	9.3%	32
		選択	75.1%	160	選択	90.7%	313
Q5_6	支援スタッフの勤務環境：どれもあてはまらない	非選択	92.0%	196	非選択	97.1%	335
		選択	8.0%	17	選択	2.9%	10
Q6A	支援スタッフと学校の関係：支援スタッフの職務の内容・範囲が明確である	とてもそう思う	26.8%	56	35.2%	122	
		まあそう思う	64.1%	134	53.3%	185	
		あまりそう思わない	8.6%	18	10.4%	36	
		まったくそう思わない	0.5%	1	1.2%	4	



Q6B	支援スタッフと学校の関係:支援スタッフの職務への指揮命令系統が明確である	とてもそう思う	26.9%	56	28.2%	98
		まあそう思う	62.5%	130	56.5%	196
		あまりそう思わない	10.1%	21	14.4%	50
		まったくそう思わない	0.5%	1	0.9%	3
Q6C	支援スタッフと学校の関係:支援スタッフとの連携の重要性を管理職が理解している	とてもそう思う	58.9%	123	59.1%	205
		まあそう思う	35.4%	74	37.5%	130
		あまりそう思わない	5.3%	11	2.9%	10
		まったくそう思わない	0.5%	1	0.6%	2
Q6D	支援スタッフと学校の関係:支援スタッフとの連携の重要性を多くの教員が理解している	とてもそう思う	42.1%	88	38.4%	133
		まあそう思う	50.2%	105	51.2%	177
		あまりそう思わない	7.2%	15	9.8%	34
		まったくそう思わない	0.5%	1	0.6%	2
Q6E	支援スタッフと学校の関係:教員と支援スタッフのコミュニケーションがとれている	とてもそう思う	28.7%	60	30.5%	106
		まあそう思う	60.3%	126	54.2%	188
		あまりそう思わない	10.5%	22	14.4%	50
		まったくそう思わない	0.5%	1	0.9%	3
Q6F	支援スタッフと学校の関係:支援スタッフとの連携の重要性を多くの保護者が理解している	とてもそう思う	5.3%	11	8.7%	30
		まあそう思う	54.3%	113	53.3%	184
		あまりそう思わない	37.5%	78	34.2%	118
		まったくそう思わない	2.9%	6	3.8%	13
Q6G	支援スタッフと学校の関係:支援スタッフの存在を多くの児童生徒が知っている	とてもそう思う	30.3%	63	32.3%	112
		まあそう思う	53.8%	112	51.0%	177
		あまりそう思わない	13.9%	29	14.1%	49
		まったくそう思わない	1.9%	4	2.6%	9
Q7A	学校の児童生徒数:特別支援学級に在籍する児童生徒	10.1	210	8.3	348	
Q7B	学校の児童生徒数:日本語指導が必要な児童生徒	4.9	210	3.0	349	
Q7C	学校の児童生徒数:就学援助・生活保護を受けている世帯の児童生徒	48.9	202	46.3	326	
Q7D	学校の児童生徒数:年間30日以上欠席している児童生徒	3.7	206	14.5	343	
Q7E	学校の児童生徒数:通常学級に在籍する特別な支援を必要とする児童生徒	30.0	205	18.8	341	
Q7F	学校の児童生徒数:Eの中で通級または取り出し指導を行っている児童生徒	6.2	207	2.4	341	
Q8	最高学年(小学6年生または中学3年生)で学習塾に通っている児童生徒	ほとんどいない	1.0%	2	0.3%	1
		1~3割くらい	38.5%	79	4.7%	16
		3~5割くらい	38.0%	78	22.5%	77
		5~7割くらい	16.6%	34	40.1%	137
		7~9割くらい	5.9%	12	31.0%	106
		9割以上	0.0%	0	1.5%	5
Q9A	問題行動頻度:いじめ	よくある	0.0%	0	0.9%	3
		ときどきある	39.3%	83	41.3%	144
		あまりない	37.4%	79	38.7%	135
		ほとんどない	23.2%	49	19.2%	67
Q9B	問題行動頻度:暴力行為	よくある	0.5%	1	2.3%	8
		ときどきある	13.7%	29	12.0%	42
		あまりない	28.9%	61	31.1%	109
		ほとんどない	56.9%	120	54.6%	191
Q9C	問題行動頻度:学級崩壊	よくある	0.0%	0	0.3%	1
		ときどきある	9.0%	19	2.9%	10
		あまりない	25.1%	53	16.3%	57
		ほとんどない	65.9%	139	80.6%	282
Q9D	問題行動頻度:少年非行	よくある	0.0%	0	3.7%	13
		ときどきある	6.1%	13	15.4%	54
		あまりない	22.2%	47	30.3%	106
		ほとんどない	71.7%	152	50.6%	177
問1A	性別	男性	75.5%	160	90.8%	317
		女性	24.5%	52	9.2%	32
問1B	年齢	47.9	212	49.4	347	

教務主任3

問2	一番年下の子供の年齢	0～3歳	7.1%	15	4.0%	14
		4～6歳	9.0%	19	6.3%	22
		7～12歳	19.9%	42	23.7%	83
		13～18歳	26.5%	56	29.4%	103
		19歳以上	20.4%	43	22.3%	78
		子供はいない	17.1%	36	14.3%	50
問3.1	家族の介護:自宅介護をしている	非選択	96.7%	205	93.4%	327
		選択	3.3%	7	6.6%	23
問3.2	家族の介護:自宅外で介護をしている	非選択	93.4%	198	91.7%	321
		選択	6.6%	14	8.3%	29
問3.3	家族の介護:介護をしていない	非選択	9.9%	21	14.3%	50
		選択	90.1%	191	85.7%	300
問4	1週間あたりの担当授業時数		13.6	213	14.0	350
問5.1	主任をしている校務分掌:教務関係	非選択	6.1%	13	1.1%	4
		選択	93.9%	201	98.9%	347
問5.2	主任をしている校務分掌:生活・生徒指導関係	非選択	90.7%	194	96.9%	340
		選択	9.3%	20	3.1%	11
問5.3	主任をしている校務分掌:管理・庶務関係	非選択	88.3%	189	94.3%	331
		選択	11.7%	25	5.7%	20
問5.4	主任をしている校務分掌:特別活動関係	非選択	94.4%	202	96.3%	338
		選択	5.6%	12	3.7%	13
問5.5	主任をしている校務分掌:進路指導関係	非選択	99.1%	212	96.6%	339
		選択	0.9%	2	3.4%	12
問5.6	主任をしている校務分掌:渉外・地域連携関係	非選択	85.5%	183	89.7%	315
		選択	14.5%	31	10.3%	36
問5.7	主任をしている校務分掌:保健・安全関係	非選択	95.8%	205	98.0%	344
		選択	4.2%	9	2.0%	7
問5.8	主任をしている校務分掌:人権教育関係	非選択	94.4%	202	95.4%	335
		選択	5.6%	12	4.6%	16
問5.9	主任をしている校務分掌:研究・研修関係	非選択	84.1%	180	77.5%	272
		選択	15.9%	34	22.5%	79
問5.10	主任をしている校務分掌:特別支援教育関係	非選択	90.2%	193	94.6%	332
		選択	9.8%	21	5.4%	19
問5.11	主任をしている校務分掌:その他	非選択	93.5%	200	93.2%	327
		選択	6.5%	14	6.8%	24
問5.12	主任をしている校務分掌:主任・部長などは担当していない	非選択	98.6%	211	99.7%	350
		選択	1.4%	3	0.3%	1
問6	部活動の顧問をしているか	運動部の顧問をしている	11.8%	25	78.5%	274
		文化部の顧問をしている	2.8%	6	13.2%	46
		顧問をしていない	85.4%	181	8.3%	29
問7	通常の1週間での時間外仕事時間:勤務日の始業時刻前	30分未満	12.2%	26	11.7%	41
		30分～1時間くらい	40.8%	87	45.4%	159
		1時間～1時間30分くらい	25.4%	54	23.1%	81
		1時間30分～2時間くらい	6.6%	14	5.7%	20
		2時間以上	15.0%	32	14.0%	49
問8	通常の1週間での時間外仕事時間:勤務日の終業時刻後	1時間未満	1.4%	3	1.1%	4
		1～2時間くらい	14.2%	30	12.6%	44
		2～3時間くらい	31.8%	67	22.1%	77
		3～4時間くらい	20.9%	44	20.7%	72
		4～5時間くらい	8.1%	17	16.4%	57
問9	通常の1週間での時間外仕事時間:休日	5時間以上	23.7%	50	27.0%	94
		1時間未満	19.2%	41	7.4%	26
		1～2時間くらい	15.0%	32	13.1%	46
		2～3時間くらい	18.2%	39	11.1%	39
		3～4時間くらい	12.1%	26	12.3%	43
		4～5時間くらい	15.9%	34	16.5%	58
		5時間以上	19.6%	42	39.6%	139

問10	1日の勤務時間帯の中での休憩時間	ほとんど取っていない	58.4%	125	50.4%	177
		15分間くらい	18.7%	40	17.7%	62
		30分間くらい	14.5%	31	22.5%	79
		45分間以上	8.4%	18	9.4%	33
問11	1か月あたりの休日出勤日数		2.9	212	4.9	344
問12A	業務負担感:教材研究・授業準備	よくある	13.6%	29	11.7%	41
		ときどきある	34.1%	73	35.2%	123
		あまりない	33.6%	72	39.3%	137
		ほとんどない	14.0%	30	12.9%	45
		その業務は担当していない	4.7%	10	0.9%	3
問12B	業務負担感:宿題などの提出物や成績の処理	よくある	11.7%	25	17.4%	61
		ときどきある	36.0%	77	47.1%	165
		あまりない	23.8%	51	24.9%	87
		ほとんどない	12.6%	27	9.4%	33
		その業務は担当していない	15.9%	34	1.1%	4
問12C	業務負担感:課外授業・補習指導	よくある	2.4%	5	6.0%	21
		ときどきある	16.1%	34	20.4%	71
		あまりない	30.3%	64	38.5%	134
		ほとんどない	17.5%	37	19.5%	68
		その業務は担当していない	33.6%	71	15.5%	54
問12D	業務負担感:生活・生徒指導	よくある	12.7%	27	8.6%	30
		ときどきある	37.1%	79	34.7%	121
		あまりない	27.7%	59	36.1%	126
		ほとんどない	15.5%	33	18.1%	63
		その業務は担当していない	7.0%	15	2.6%	9
問12E	業務負担感:クラブ活動・部活動指導	よくある	5.2%	11	26.0%	91
		ときどきある	13.1%	28	32.0%	112
		あまりない	20.2%	43	25.1%	88
		ほとんどない	16.0%	34	11.7%	41
		その業務は担当していない	45.5%	97	5.1%	18
問12F	業務負担感:学年・学級経営	よくある	5.2%	11	5.1%	18
		ときどきある	18.3%	39	16.9%	59
		あまりない	18.8%	40	26.6%	93
		ほとんどない	6.1%	13	9.4%	33
		その業務は担当していない	51.6%	110	42.0%	147
問12G	業務負担感:学校行事	よくある	25.8%	55	18.2%	63
		ときどきある	52.6%	112	51.0%	177
		あまりない	16.4%	35	23.9%	83
		ほとんどない	4.2%	9	6.6%	23
		その業務は担当していない	0.9%	2	0.3%	1
問12H	業務負担感:調査への対応・報告書の作成	よくある	53.1%	113	57.8%	201
		ときどきある	34.7%	74	31.0%	108
		あまりない	10.8%	23	9.2%	32
		ほとんどない	1.4%	3	1.7%	6
		その業務は担当していない	0.0%	0	0.3%	1
問12I	業務負担感:保護者・PTA対応	よくある	23.1%	49	15.8%	55
		ときどきある	45.3%	96	45.3%	158
		あまりない	24.1%	51	30.9%	108
		ほとんどない	6.6%	14	6.3%	22
		その業務は担当していない	0.9%	2	1.7%	6
問12J	業務負担感:渉外・地域対応	よくある	13.1%	28	11.4%	40
		ときどきある	37.1%	79	37.7%	132
		あまりない	30.0%	64	32.3%	113
		ほとんどない	8.9%	19	9.7%	34
		その業務は担当していない	10.8%	23	8.9%	31

教務主任5

問12K	業務負担感:学校徴収金の管理	よくある	9.3%	20	7.7%	27
		ときどきある	13.6%	29	11.7%	41
		あまりない	13.1%	28	22.3%	78
		ほとんどない	8.9%	19	7.2%	25
		その業務は担当していない	55.1%	118	51.0%	178
問12L	業務負担感:物品などの会計事務	よくある	10.3%	22	8.0%	28
		ときどきある	18.3%	39	14.3%	50
		あまりない	13.6%	29	23.8%	83
		ほとんどない	9.4%	20	12.0%	42
		その業務は担当していない	48.4%	103	41.8%	146
問12M	業務負担感:会議・打合せ	よくある	32.4%	69	30.6%	107
		ときどきある	51.2%	109	52.0%	182
		あまりない	13.1%	28	15.4%	54
		ほとんどない	3.3%	7	2.0%	7
		その業務は担当していない	0.0%	0	0.0%	0
問12N	業務負担感:校内研修・研究会	よくある	17.4%	37	19.8%	69
		ときどきある	53.1%	113	46.7%	163
		あまりない	23.5%	50	28.9%	101
		ほとんどない	4.7%	10	3.7%	13
		その業務は担当していない	1.4%	3	0.9%	3
問12O	業務負担感:校外研修・研究会	よくある	14.5%	31	20.6%	72
		ときどきある	40.2%	86	39.5%	138
		あまりない	33.6%	72	30.4%	106
		ほとんどない	10.3%	22	5.4%	19
		その業務は担当していない	1.4%	3	4.0%	14
問13A	教員としての満足:仕事全体	とても満足している	10.8%	23	7.1%	25
		まあ満足している	68.1%	145	72.6%	255
		あまり満足していない	17.4%	37	18.5%	65
		まったく満足していない	3.8%	8	1.7%	6
問13B	教員としての満足:給与	とても満足している	2.3%	5	2.0%	7
		まあ満足している	43.5%	93	41.6%	146
		あまり満足していない	43.9%	94	42.2%	148
		まったく満足していない	10.3%	22	14.2%	50
問13C	教員としての満足:雇用の安定性	とても満足している	35.2%	75	32.6%	114
		まあ満足している	62.0%	132	62.0%	217
		あまり満足していない	1.9%	4	4.3%	15
		まったく満足していない	0.9%	2	1.1%	4
問13D	教員としての満足:勤務時間・休日などの勤務条件	とても満足している	5.1%	11	1.7%	6
		まあ満足している	34.6%	74	23.4%	82
		あまり満足していない	38.8%	83	41.9%	147
		まったく満足していない	21.5%	46	33.0%	116
問13E	教員としての満足:管理職からの評価	とても満足している	10.8%	23	15.5%	54
		まあ満足している	77.9%	166	71.1%	248
		あまり満足していない	9.9%	21	11.2%	39
		まったく満足していない	1.4%	3	2.3%	8
問14A	教員生活:教員の仕事にやりがいを感じる	とてもあてはまる	36.0%	77	32.0%	112
		まああてはまる	57.0%	122	60.9%	213
		あまりあてはまらない	5.6%	12	6.9%	24
		まったくあてはまらない	1.4%	3	0.3%	1
問14B	教員生活:職場の人間関係が良好である	とてもあてはまる	21.0%	45	19.9%	70
		まああてはまる	70.6%	151	68.4%	240
		あまりあてはまらない	6.5%	14	10.8%	38
		まったくあてはまらない	1.9%	4	0.9%	3
問14C	教員生活:学習指導の面で苦勞することが多い	とてもあてはまる	8.9%	19	9.2%	32
		まああてはまる	36.9%	79	34.2%	119
		あまりあてはまらない	48.1%	103	49.1%	171
		まったくあてはまらない	6.1%	13	7.5%	26

問14D	教員生活：生活・生徒指導の面で苦勞することが多い	とてもあてはまる	16.4%	35	10.0%	35
		まああてはまる	44.4%	95	33.9%	119
		あまりあてはまらない	36.0%	77	50.1%	176
		まったくあてはまらない	3.3%	7	6.0%	21
問14E	教員生活：仕事の負担感から解放されない	とてもあてはまる	37.4%	80	35.7%	125
		まああてはまる	39.3%	84	44.9%	157
		あまりあてはまらない	22.0%	47	18.0%	63
		まったくあてはまらない	1.4%	3	1.4%	5
問15_1	学校が優先して取り組むべきこと：校内会議の精選・会議時間の短縮	非選択	31.8%	68	37.6%	132
		選択	68.2%	146	62.4%	219
問15_2	学校が優先して取り組むべきこと：支援スタッフの活用	非選択	44.9%	96	59.3%	208
		選択	55.1%	118	40.7%	143
問15_3	学校が優先して取り組むべきこと：休日出勤の振替日の完全取得	非選択	73.8%	158	70.9%	249
		選択	26.2%	56	29.1%	102
問15_4	学校が優先して取り組むべきこと：ノー残業デーの設定	非選択	72.0%	154	67.2%	236
		選択	28.0%	60	32.8%	115
問15_5	学校が優先して取り組むべきこと：ノー部活動デーの設定	非選択	81.3%	174	52.7%	185
		選択	18.7%	40	47.3%	166
問15_6	学校が優先して取り組むべきこと：学校行事の精選	非選択	29.0%	62	37.3%	131
		選択	71.0%	152	62.7%	220
問15_7	学校が優先して取り組むべきこと：事務・経理業務の分担の明確化	非選択	45.3%	97	48.7%	171
		選択	54.7%	117	51.3%	180
問15_8	学校が優先して取り組むべきこと：その他	非選択	86.9%	186	86.3%	303
		選択	13.1%	28	13.7%	48
問15_9	学校が優先して取り組むべきこと：何も行う必要はない	非選択	98.6%	211	98.3%	345
		選択	1.4%	3	1.7%	6
問16_1	国・都道府県・市町村が優先して取り組むべきこと：教員の増員	非選択	4.7%	10	4.0%	14
		選択	95.3%	204	96.0%	337
問16_2	国・都道府県・市町村が優先して取り組むべきこと：授業時数の削減	非選択	64.0%	137	58.1%	204
		選択	36.0%	77	41.9%	147
問16_3	国・都道府県・市町村が優先して取り組むべきこと：事務職員の増員	非選択	50.0%	107	55.8%	196
		選択	50.0%	107	44.2%	155
問16_4	国・都道府県・市町村が優先して取り組むべきこと：ICTなどによる校務支援システムの整備	非選択	57.9%	124	67.2%	236
		選択	42.1%	90	32.8%	115
問16_5	国・都道府県・市町村が優先して取り組むべきこと：支援スタッフの増員	非選択	33.2%	71	49.6%	174
		選択	66.8%	143	50.4%	177
問16_6	国・都道府県・市町村が優先して取り組むべきこと：調査や照会の精選	非選択	34.1%	73	40.2%	141
		選択	65.9%	141	59.8%	210
問16_7	国・都道府県・市町村が優先して取り組むべきこと：研修・研究会の精選	非選択	51.9%	111	56.7%	199
		選択	48.1%	103	43.3%	152
問16_8	国・都道府県・市町村が優先して取り組むべきこと：研究指定の精選	非選択	72.0%	154	61.8%	217
		選択	28.0%	60	38.2%	134
問16_9	国・都道府県・市町村が優先して取り組むべきこと：学級規模の縮小	非選択	50.0%	107	67.0%	235
		選択	50.0%	107	33.0%	116
問16_10	国・都道府県・市町村が優先して取り組むべきこと：部活動の活動日・時間の制限	非選択	74.3%	159	53.6%	188
		選択	25.7%	55	46.4%	163
問16_11	国・都道府県・市町村が優先して取り組むべきこと：教員が担う業務の明確化	非選択	31.8%	68	38.5%	135
		選択	68.2%	146	61.5%	216
問16_12	国・都道府県・市町村が優先して取り組むべきこと：長期休業中の学校閉庁期間の設定	非選択	65.9%	141	70.9%	249
		選択	34.1%	73	29.1%	102
問16_13	国・都道府県・市町村が優先して取り組むべきこと：その他	非選択	94.4%	202	92.9%	326
		選択	5.6%	12	7.1%	25
問16_14	国・都道府県・市町村が優先して取り組むべきこと：何も行う必要はない	非選択	100.0%	214	100.0%	351
		選択	0.0%	0	0.0%	0

教務主任7

問17A	自分と支援スタッフとの連絡:スクールカウンセラー	十分にしている	11.7%	25	11.2%	39
		まあしている	31.5%	67	45.2%	157
		あまりしていない	22.5%	48	32.3%	112
		まったくしていない	11.7%	25	11.0%	38
		勤務していない	22.5%	48	0.3%	1
問17B	自分と支援スタッフとの連絡:スクールソーシャルワーカー	十分にしている	1.4%	3	0.6%	2
		まあしている	6.1%	13	6.3%	21
		あまりしていない	6.1%	13	9.9%	33
		まったくしていない	0.5%	1	5.4%	18
		勤務していない	85.8%	182	77.9%	261
問17C	自分と支援スタッフとの連絡:ICT支援員	十分にしている	2.8%	6	2.1%	7
		まあしている	3.3%	7	6.0%	20
		あまりしていない	3.8%	8	3.6%	12
		まったくしていない	3.8%	8	1.2%	4
		勤務していない	86.4%	184	87.2%	293
問17D	自分と支援スタッフとの連絡:学校司書	十分にしている	8.6%	18	3.3%	11
		まあしている	29.2%	61	19.6%	66
		あまりしていない	21.1%	44	24.6%	83
		まったくしていない	6.2%	13	7.4%	25
		勤務していない	34.9%	73	45.1%	152
問17E	自分と支援スタッフとの連絡:外国語指導助手	十分にしている	7.2%	15	6.6%	22
		まあしている	24.6%	51	22.1%	73
		あまりしていない	15.9%	33	23.0%	76
		まったくしていない	5.8%	12	10.6%	35
		勤務していない	46.4%	96	37.8%	125
問17F	自分と支援スタッフとの連絡:理科実験などの支援員	十分にしている	3.3%	7	0.6%	2
		まあしている	8.5%	18	0.9%	3
		あまりしていない	6.1%	13	1.2%	4
		まったくしていない	1.9%	4	0.3%	1
		勤務していない	80.3%	171	97.0%	324
問17G	自分と支援スタッフとの連絡:外国人児童生徒への日本語指導員	十分にしている	4.8%	10	3.9%	13
		まあしている	12.4%	26	11.6%	39
		あまりしていない	8.1%	17	8.7%	29
		まったくしていない	7.1%	15	3.3%	11
		勤務していない	67.6%	142	72.5%	243
問17H	自分と支援スタッフとの連絡:学習支援員(E~Gを除く)	十分にしている	16.6%	35	9.1%	30
		まあしている	34.6%	73	28.1%	93
		あまりしていない	18.0%	38	16.6%	55
		まったくしていない	6.2%	13	3.3%	11
		勤務していない	24.6%	52	42.9%	142
問17I	自分と支援スタッフとの連絡:部活動指導員	十分にしている	0.0%	0	3.9%	13
		まあしている	0.5%	1	8.7%	29
		あまりしていない	0.9%	2	13.9%	46
		まったくしていない	0.9%	2	14.2%	47
		勤務していない	97.6%	207	59.3%	197
問18A	支援スタッフによる自分の負担軽減:スクールカウンセラー	とても役立っている	19.7%	42	23.6%	82
		まあ役立っている	34.3%	73	41.2%	143
		あまり役立っていない	14.1%	30	23.1%	80
		まったく役立っていない	9.4%	20	11.8%	41
		勤務していない	22.5%	48	0.3%	1
問18B	支援スタッフによる自分の負担軽減:スクールソーシャルワーカー	とても役立っている	4.7%	10	3.0%	10
		まあ役立っている	7.1%	15	7.5%	25
		あまり役立っていない	0.5%	1	7.8%	26
		まったく役立っていない	1.9%	4	3.9%	13
		勤務していない	85.8%	182	77.9%	261

問18C	支援スタッフによる自分の負担軽減:ICT支援員	とても役立っている	1.9%	4	4.8%	16
		まあ役立っている	7.0%	15	5.7%	19
		あまり役立っていない	1.9%	4	1.8%	6
		まったく役立っていない	2.8%	6	0.6%	2
		勤務していない	86.4%	184	87.2%	293
問18D	支援スタッフによる自分の負担軽減:学校司書	とても役立っている	22.7%	48	11.1%	37
		まあ役立っている	24.6%	52	21.9%	73
		あまり役立っていない	11.8%	25	13.5%	45
		まったく役立っていない	6.2%	13	8.1%	27
		勤務していない	34.6%	73	45.5%	152
問18E	支援スタッフによる自分の負担軽減:外国語指導助手	とても役立っている	21.0%	43	12.0%	39
		まあ役立っている	21.5%	44	20.0%	65
		あまり役立っていない	4.9%	10	17.8%	58
		まったく役立っていない	5.9%	12	11.7%	38
		勤務していない	46.8%	96	38.5%	125
問18F	支援スタッフによる自分の負担軽減:理科実験などの支援員	とても役立っている	9.4%	20	0.9%	3
		まあ役立っている	8.0%	17	0.9%	3
		あまり役立っていない	0.9%	2	0.0%	0
		まったく役立っていない	0.9%	2	0.9%	3
		勤務していない	80.7%	171	97.3%	324
問18G	支援スタッフによる自分の負担軽減:外国人児童生徒への日本語指導員	とても役立っている	11.1%	23	9.9%	33
		まあ役立っている	12.6%	26	9.9%	33
		あまり役立っていない	4.3%	9	5.1%	17
		まったく役立っていない	3.4%	7	2.7%	9
		勤務していない	68.6%	142	72.5%	243
問18H	支援スタッフによる自分の負担軽減:学習支援員(E~Gを除く)	とても役立っている	38.9%	81	19.3%	63
		まあ役立っている	25.0%	52	24.8%	81
		あまり役立っていない	8.7%	18	8.9%	29
		まったく役立っていない	2.4%	5	3.7%	12
		勤務していない	25.0%	52	43.4%	142
問18I	支援スタッフによる自分の負担軽減:部活動指導員	とても役立っている	0.5%	1	9.1%	30
		まあ役立っている	1.9%	4	17.0%	56
		あまり役立っていない	0.0%	0	7.9%	26
		まったく役立っていない	0.5%	1	6.4%	21
		勤務していない	97.2%	207	59.7%	197

学年代表 1

			小学校		中学校	
			パーセント ／平均値	有効度数	パーセント ／平均値	有効度数
問0	学年	小1	16.8%	215	—	—
		小2	16.4%	210	—	—
		小3	16.7%	213	—	—
		小4	16.8%	215	—	—
		小5	16.7%	214	—	—
		小6	16.5%	211	—	—
		中1	—	—	33.6%	347
		中2	—	—	33.6%	347
		中3	—	—	32.8%	339
問1A	性別	男性	38.1%	488	74.0%	763
		女性	61.9%	792	26.0%	268
問1B	年齢		43.6	1271	48.3	1024
問2	一番年下の子供の年齢	0～3歳	11.2%	143	11.1%	114
		4～6歳	7.1%	91	7.1%	73
		7～12歳	12.1%	154	13.6%	140
		13～18歳	13.2%	169	17.7%	182
		19歳以上	21.5%	274	29.3%	302
		子供はいない	34.9%	446	21.3%	219
問3.1	家族の介護：自宅で介護をしている	非選択	95.5%	1216	94.9%	980
		選択	4.5%	57	5.1%	53
問3.2	家族の介護：自宅外で介護をしている	非選択	91.6%	1166	91.2%	942
		選択	8.4%	107	8.8%	91
問3.3	家族の介護：介護をしていない	非選択	12.7%	162	13.8%	143
		選択	87.3%	1111	86.2%	890
問4	1週間あたりの担当授業時数		25.0	1277	17.8	1035
問5.1	主任をしている校務分掌：教務関係	非選択	89.6%	1125	92.2%	923
		選択	10.4%	130	7.8%	78
問5.2	主任をしている校務分掌：生活・生徒指導関係	非選択	89.3%	1121	89.6%	897
		選択	10.7%	134	10.4%	104
問5.3	主任をしている校務分掌：管理・庶務関係	非選択	94.2%	1182	96.1%	962
		選択	5.8%	73	3.9%	39
問5.4	主任をしている校務分掌：特別活動関係	非選択	89.5%	1123	92.1%	922
		選択	10.5%	132	7.9%	79
問5.5	主任をしている校務分掌：進路指導関係	非選択	98.4%	1235	88.9%	890
		選択	1.6%	20	11.1%	111
問5.6	主任をしている校務分掌：渉外・地域連携関係	非選択	96.6%	1212	93.8%	939
		選択	3.4%	43	6.2%	62
問5.7	主任をしている校務分掌：保健・安全関係	非選択	90.0%	1129	94.9%	950
		選択	10.0%	126	5.1%	51
問5.8	主任をしている校務分掌：人権教育関係	非選択	91.0%	1142	94.3%	944
		選択	9.0%	113	5.7%	57
問5.9	主任をしている校務分掌：研究・研修関係	非選択	85.7%	1076	91.4%	915
		選択	14.3%	179	8.6%	86
問5.10	主任をしている校務分掌：特別支援教育関係	非選択	96.2%	1207	96.8%	969
		選択	3.8%	48	3.2%	32
問5.11	主任をしている校務分掌：その他	非選択	68.6%	861	78.2%	783
		選択	31.4%	394	21.8%	218
問5.12	主任をしている校務分掌：主任・部長などは担当していない	非選択	81.1%	1018	63.6%	637
		選択	18.9%	237	36.4%	364
問6	部活動の顧問をしているか	運動部の顧問をしている	16.9%	214	78.8%	813
		文化部の顧問をしている	5.7%	73	16.0%	165
		顧問をしていない	77.4%	983	5.2%	54



学年代表 2

問7	通常の1週間での時間外仕事時間:勤務日の始業時刻前	30分未満	23.3%	299	21.0%	218
		30分～1時間くらい	44.1%	565	43.9%	455
		1時間～1時間30分くらい	14.7%	189	16.8%	174
		1時間30分～2時間くらい	5.1%	65	5.1%	53
		2時間以上	12.8%	164	13.1%	136
問8	通常の1週間での時間外仕事時間:勤務日の終業時刻後	1時間未満	3.4%	44	2.1%	22
		1～2時間くらい	18.5%	237	14.7%	152
		2～3時間くらい	32.2%	412	27.3%	281
		3～4時間くらい	15.6%	200	21.0%	216
		4～5時間くらい	9.1%	116	12.8%	132
		5時間以上	21.2%	272	22.1%	228
問9	通常の1週間での時間外仕事時間:休日	1時間未満	16.0%	205	6.8%	70
		1～2時間くらい	20.4%	262	9.8%	101
		2～3時間くらい	21.7%	279	10.6%	110
		3～4時間くらい	12.8%	164	11.9%	123
		4～5時間くらい	13.2%	169	19.9%	206
		5時間以上	15.9%	204	41.0%	424
問10	1日の勤務時間帯の中での休憩時間	ほとんど取っていない	67.3%	863	58.9%	610
		15分間くらい	19.7%	253	14.5%	150
		30分間くらい	10.1%	129	17.9%	185
		45分間以上	3.0%	38	8.8%	91
問11	1か月あたりの休日出勤日数		1.9	1258	4.9	1008
問12A	業務負担感:教材研究・授業準備	よくある	22.5%	287	12.1%	125
		ときどきある	52.0%	664	45.5%	470
		あまりない	21.1%	269	33.4%	345
		ほとんどない	4.4%	56	9.0%	93
		その業務は担当していない	0.0%	0	0.1%	1
問12B	業務負担感:宿題などの提出物や成績の処理	よくある	42.5%	543	24.3%	252
		ときどきある	44.8%	573	50.0%	519
		あまりない	10.1%	129	20.9%	217
		ほとんどない	2.5%	32	4.5%	47
		その業務は担当していない	0.1%	1	0.2%	2
問12C	業務負担感:課外授業・補習指導	よくある	6.7%	86	6.0%	62
		ときどきある	25.8%	329	31.5%	326
		あまりない	35.5%	453	41.9%	433
		ほとんどない	15.1%	193	14.1%	146
		その業務は担当していない	16.8%	215	6.5%	67
問12D	業務負担感:生活・生徒指導	よくある	21.4%	273	23.1%	239
		ときどきある	45.3%	577	47.0%	485
		あまりない	25.6%	326	25.0%	258
		ほとんどない	6.9%	88	4.9%	51
		その業務は担当していない	0.9%	11	0.0%	0
問12E	業務負担感:クラブ活動・部活動指導	よくある	9.8%	125	30.7%	318
		ときどきある	20.5%	261	36.8%	381
		あまりない	29.9%	381	22.2%	230
		ほとんどない	18.9%	241	7.4%	77
		その業務は担当していない	20.9%	266	2.9%	30
問12F	業務負担感:学年・学級経営	よくある	22.3%	285	21.4%	222
		ときどきある	46.7%	596	45.8%	475
		あまりない	25.2%	322	26.2%	272
		ほとんどない	5.6%	72	6.5%	67
		その業務は担当していない	0.1%	1	0.2%	2

学年代表 3

問12G	業務負担感: 学校行事	よくある	23.9%	305	17.1%	177
		ときどきある	53.8%	688	51.6%	534
		あまりない	18.6%	238	26.6%	275
		ほとんどない	3.7%	47	4.6%	48
		その業務は担当していない	0.0%	0	0.0%	0
問12H	業務負担感: 調査への対応・報告書の作成	よくある	40.3%	514	33.4%	346
		ときどきある	42.8%	546	44.8%	465
		あまりない	12.2%	156	17.1%	177
		ほとんどない	3.3%	42	3.7%	38
		その業務は担当していない	1.3%	17	1.1%	11
問12I	業務負担感: 保護者・PTA対応	よくある	25.2%	321	23.4%	243
		ときどきある	50.6%	646	51.8%	538
		あまりない	19.6%	250	20.9%	217
		ほとんどない	4.4%	56	3.7%	38
		その業務は担当していない	0.2%	3	0.2%	2
問12J	業務負担感: 渉外・地域対応	よくある	8.6%	110	9.4%	97
		ときどきある	29.5%	376	34.4%	356
		あまりない	35.4%	451	36.9%	382
		ほとんどない	12.9%	164	11.3%	117
		その業務は担当していない	13.6%	174	8.0%	83
問12K	業務負担感: 学校徴収金の管理	よくある	17.4%	222	18.1%	188
		ときどきある	26.1%	334	26.7%	277
		あまりない	23.3%	298	23.4%	242
		ほとんどない	11.3%	145	12.5%	129
		その業務は担当していない	21.9%	280	19.3%	200
問12L	業務負担感: 物品などの会計事務	よくある	15.0%	192	14.8%	153
		ときどきある	29.1%	371	28.2%	291
		あまりない	23.6%	301	28.4%	293
		ほとんどない	10.6%	136	11.7%	121
		その業務は担当していない	21.7%	277	16.9%	175
問12M	業務負担感: 会議・打合せ	よくある	23.8%	303	23.4%	243
		ときどきある	52.9%	674	49.0%	508
		あまりない	20.3%	259	23.4%	243
		ほとんどない	3.0%	38	4.1%	43
		その業務は担当していない	0.1%	1	0.0%	0
問12N	業務負担感: 校内研修・研究会	よくある	21.4%	274	17.3%	179
		ときどきある	50.9%	651	45.8%	475
		あまりない	23.0%	294	29.4%	305
		ほとんどない	4.5%	57	6.5%	67
		その業務は担当していない	0.2%	2	1.1%	11
問12O	業務負担感: 校外研修・研究会	よくある	13.5%	172	14.6%	151
		ときどきある	40.1%	513	38.3%	397
		あまりない	34.7%	444	32.1%	333
		ほとんどない	10.1%	129	10.7%	111
		その業務は担当していない	1.6%	20	4.3%	45
問13A	教員としての満足: 仕事全体	とても満足している	6.6%	85	8.0%	83
		まあ満足している	71.1%	909	70.6%	731
		あまり満足していない	20.1%	257	19.0%	197
		まったく満足していない	2.2%	28	2.4%	25
問13B	教員としての満足: 給与	とても満足している	3.7%	47	2.4%	25
		まあ満足している	49.0%	627	42.5%	442
		あまり満足していない	38.1%	488	43.6%	453
		まったく満足していない	9.2%	118	11.5%	119
問13C	教員としての満足: 雇用の安定性	とても満足している	31.5%	402	28.4%	295
		まあ満足している	62.6%	799	67.1%	696
		あまり満足していない	4.5%	58	3.7%	38
		まったく満足していない	1.3%	17	0.8%	8

問13D	教員としての満足:勤務時間・休日などの勤務条件	とても満足している	4.1%	52	2.0%	21
		まあ満足している	39.9%	510	23.5%	244
		あまり満足していない	39.2%	501	47.2%	489
		まったく満足していない	16.8%	215	27.3%	283
問13E	教員としての満足:管理職からの評価	とても満足している	6.8%	87	10.3%	107
		まあ満足している	74.9%	955	71.5%	739
		あまり満足していない	16.0%	204	15.3%	158
		まったく満足していない	2.3%	29	2.9%	30
問14A	教員生活:教員の仕事にやりがいを感じる	とてもあてはまる	39.5%	506	39.5%	410
		まああてはまる	55.9%	715	55.0%	571
		あまりあてはまらない	4.3%	55	5.4%	56
		まったくあてはまらない	0.3%	4	0.2%	2
問14B	教員生活:職場の人間関係が良好である	とてもあてはまる	28.7%	367	23.2%	241
		まああてはまる	61.5%	786	62.2%	646
		あまりあてはまらない	8.5%	109	13.3%	138
		まったくあてはまらない	1.3%	17	1.3%	13
問14C	教員生活:学習指導の面で苦勞することが多い	とてもあてはまる	21.4%	273	10.8%	112
		まああてはまる	52.5%	671	42.5%	441
		あまりあてはまらない	25.0%	319	43.8%	455
		まったくあてはまらない	1.1%	14	2.9%	30
問14D	教員生活:生活・生徒指導の面で苦勞することが多い	とてもあてはまる	26.5%	338	20.3%	211
		まああてはまる	48.0%	613	45.1%	469
		あまりあてはまらない	24.5%	313	33.2%	345
		まったくあてはまらない	1.0%	13	1.3%	14
問14E	教員生活:仕事の負担感から解放されない	とてもあてはまる	39.4%	504	34.7%	361
		まああてはまる	44.3%	566	45.8%	476
		あまりあてはまらない	15.3%	196	18.0%	187
		まったくあてはまらない	1.0%	13	1.4%	15
問15_1	学校が優先して取り組むべきこと:校内会議の精選・会議時間の短縮	非選択	26.3%	337	39.2%	407
		選択	73.7%	945	60.8%	632
問15_2	学校が優先して取り組むべきこと:支援スタッフの活用	非選択	38.8%	497	52.1%	541
		選択	61.2%	785	47.9%	498
問15_3	学校が優先して取り組むべきこと:休日出勤の振替日の完全取得	非選択	73.4%	941	67.3%	699
		選択	26.6%	341	32.7%	340
問15_4	学校が優先して取り組むべきこと:ノー残業デーの設定	非選択	80.0%	1025	76.3%	793
		選択	20.0%	257	23.7%	246
問15_5	学校が優先して取り組むべきこと:ノー部活動デーの設定	非選択	80.9%	1037	64.7%	672
		選択	19.1%	245	35.3%	367
問15_6	学校が優先して取り組むべきこと:学校行事の精選	非選択	33.4%	428	41.8%	434
		選択	66.6%	854	58.2%	605
問15_7	学校が優先して取り組むべきこと:事務・経理業務の分担の明確化	非選択	44.0%	564	48.8%	507
		選択	56.0%	718	51.2%	532
問15_8	学校が優先して取り組むべきこと:その他	非選択	86.3%	1106	85.2%	885
		選択	13.7%	176	14.8%	154
問15_9	学校が優先して取り組むべきこと:何も行う必要はない	非選択	99.8%	1279	99.0%	1029
		選択	0.2%	3	1.0%	10
問16_1	国・都道府県・市町村が優先して取り組むべきこと:教員の増員	非選択	8.6%	110	6.6%	69
		選択	91.4%	1172	93.4%	970
問16_2	国・都道府県・市町村が優先して取り組むべきこと:授業時数の削減	非選択	65.4%	839	57.4%	596
		選択	34.6%	443	42.6%	443
問16_3	国・都道府県・市町村が優先して取り組むべきこと:事務職員の増員	非選択	65.1%	834	64.2%	667
		選択	34.9%	448	35.8%	372
問16_4	国・都道府県・市町村が優先して取り組むべきこと:ICTなどによる校務支援システムの整備	非選択	66.4%	851	74.9%	778
		選択	33.6%	431	25.1%	261
問16_5	国・都道府県・市町村が優先して取り組むべきこと:支援スタッフの増員	非選択	38.5%	493	48.7%	506
		選択	61.5%	789	51.3%	533
問16_6	国・都道府県・市町村が優先して取り組むべきこと:調査や照会の精選	非選択	54.2%	695	53.1%	552
		選択	45.8%	587	46.9%	487

学年代表 5

問16_7	国・都道府県・市町村が優先して取り組むべきこと: 研修・研究会の精選	非選択	59.4%	761	53.5%	556
		選択	40.6%	521	46.5%	483
問16_8	国・都道府県・市町村が優先して取り組むべきこと: 研究指定の精選	非選択	70.4%	902	61.7%	641
		選択	29.6%	380	38.3%	398
問16_9	国・都道府県・市町村が優先して取り組むべきこと: 学級規模の縮小	非選択	42.9%	550	60.2%	625
		選択	57.1%	732	39.8%	414
問16_10	国・都道府県・市町村が優先して取り組むべきこと: 部活動の活動日・時間の制限	非選択	75.7%	970	58.6%	609
		選択	24.3%	312	41.4%	430
問16_11	国・都道府県・市町村が優先して取り組むべきこと: 教員が担う業務の明確化	非選択	34.6%	443	38.4%	399
		選択	65.4%	839	61.6%	640
問16_12	国・都道府県・市町村が優先して取り組むべきこと: 長期休業中の学校閉庁期間の設定	非選択	75.8%	972	76.4%	794
		選択	24.2%	310	23.6%	245
問16_13	国・都道府県・市町村が優先して取り組むべきこと: その他	非選択	93.8%	1203	92.4%	960
		選択	6.2%	79	7.6%	79
問16_14	国・都道府県・市町村が優先して取り組むべきこと: 何も行う必要はない	非選択	100.0%	1282	100.0%	1039
		選択	0.0%	0	0.0%	0
問17A	自分と支援スタッフとの連絡: スクールカウンセラー	十分にしている	7.1%	91	18.4%	188
		まあしている	34.2%	436	54.2%	553
		あまりしていない	32.4%	413	22.7%	232
		まったくしていない	12.1%	154	4.3%	44
		勤務していない	14.3%	182	0.3%	3
問17B	自分と支援スタッフとの連絡: スクールソーシャルワーカー	十分にしている	1.9%	24	3.2%	32
		まあしている	9.5%	120	14.2%	142
		あまりしていない	17.2%	218	17.0%	170
		まったくしていない	11.5%	146	7.2%	72
		勤務していない	59.9%	760	58.5%	586
問17C	自分と支援スタッフとの連絡: ICT支援員	十分にしている	1.4%	18	0.5%	5
		まあしている	8.1%	103	6.1%	61
		あまりしていない	15.1%	191	13.2%	132
		まったくしていない	7.1%	90	7.3%	73
		勤務していない	68.2%	863	73.0%	732
問17D	自分と支援スタッフとの連絡: 学校司書	十分にしている	10.8%	138	4.3%	44
		まあしている	33.4%	425	17.9%	181
		あまりしていない	20.0%	255	25.6%	260
		まったくしていない	7.5%	95	17.6%	178
		勤務していない	28.2%	359	34.6%	351
問17E	自分と支援スタッフとの連絡: 外国語指導助手	十分にしている	7.4%	94	7.0%	71
		まあしている	28.0%	353	17.2%	173
		あまりしていない	23.0%	290	28.4%	286
		まったくしていない	12.4%	157	21.1%	213
		勤務していない	29.2%	368	26.3%	265
問17F	自分と支援スタッフとの連絡: 理科実験などの支援員	十分にしている	2.5%	32	0.5%	5
		まあしている	7.5%	95	0.9%	9
		あまりしていない	7.6%	96	4.9%	49
		まったくしていない	7.0%	88	4.9%	49
		勤務していない	75.3%	950	88.8%	885
問17G	自分と支援スタッフとの連絡: 外国人児童生徒への日本語指導員	十分にしている	4.9%	62	2.5%	25
		まあしている	10.2%	128	12.5%	124
		あまりしていない	10.1%	127	11.8%	117
		まったくしていない	11.0%	139	9.8%	97
		勤務していない	63.8%	804	63.4%	630

問17H	自分と支援スタッフとの連絡:学習支援員(E~Gを除く)	十分にしている	12.9%	164	8.7%	88
		まあしている	31.2%	396	30.9%	311
		あまりしていない	22.5%	285	20.4%	205
		まったくしていない	11.7%	149	7.1%	71
		勤務していない	21.7%	275	32.9%	331
問17I	自分と支援スタッフとの連絡:部活動指導員	十分にしている	0.9%	11	5.8%	58
		まあしている	2.1%	26	13.6%	136
		あまりしていない	2.9%	36	10.9%	109
		まったくしていない	2.9%	36	13.0%	130
		勤務していない	91.3%	1144	56.7%	566
問18A	支援スタッフによる自分の負担軽減:スクールカウンセラー	とても役立っている	15.5%	197	30.3%	310
		まあ役立っている	41.5%	527	47.6%	486
		あまり役立っていない	21.1%	268	16.5%	169
		まったく役立っていない	7.6%	97	5.3%	54
		勤務していない	14.3%	182	0.3%	3
問18B	支援スタッフによる自分の負担軽減:スクールソーシャルワーカー	とても役立っている	4.9%	62	6.2%	62
		まあ役立っている	14.6%	184	16.2%	161
		あまり役立っていない	13.8%	174	12.7%	126
		まったく役立っていない	6.5%	82	6.1%	61
		勤務していない	60.2%	760	58.8%	586
問18C	支援スタッフによる自分の負担軽減:ICT支援員	とても役立っている	5.5%	70	2.7%	27
		まあ役立っている	13.3%	168	10.0%	100
		あまり役立っていない	9.7%	122	10.0%	100
		まったく役立っていない	3.2%	40	4.2%	42
		勤務していない	68.3%	863	73.1%	732
問18D	支援スタッフによる自分の負担軽減:学校司書	とても役立っている	31.8%	404	13.7%	138
		まあ役立っている	28.2%	359	27.0%	272
		あまり役立っていない	8.2%	104	15.6%	157
		まったく役立っていない	3.5%	45	9.0%	91
		勤務していない	28.2%	359	34.8%	351
問18E	支援スタッフによる自分の負担軽減:外国語指導助手	とても役立っている	28.3%	354	13.8%	139
		まあ役立っている	27.7%	347	26.6%	267
		あまり役立っていない	9.7%	121	18.3%	184
		まったく役立っていない	5.0%	62	14.8%	149
		勤務していない	29.4%	368	26.4%	265
問18F	支援スタッフによる自分の負担軽減:理科実験などの支援員	とても役立っている	10.1%	127	0.9%	9
		まあ役立っている	6.7%	84	2.7%	27
		あまり役立っていない	4.9%	62	4.9%	49
		まったく役立っていない	3.2%	40	2.5%	25
		勤務していない	75.2%	950	88.9%	885
問18G	支援スタッフによる自分の負担軽減:外国人児童生徒への日本語指導員	とても役立っている	11.1%	139	11.9%	118
		まあ役立っている	13.6%	171	13.0%	129
		あまり役立っていない	5.9%	74	6.7%	66
		まったく役立っていない	5.4%	68	4.9%	49
		勤務していない	64.0%	804	63.5%	630
問18H	支援スタッフによる自分の負担軽減:学習支援員(E~Gを除く)	とても役立っている	31.2%	395	21.4%	215
		まあ役立っている	30.7%	388	26.5%	266
		あまり役立っていない	10.4%	131	13.6%	137
		まったく役立っていない	6.0%	76	5.6%	56
		勤務していない	21.7%	275	32.9%	331
問18I	支援スタッフによる自分の負担軽減:部活動指導員	とても役立っている	1.8%	22	12.0%	120
		まあ役立っている	2.8%	35	16.2%	162
		あまり役立っていない	2.8%	35	8.4%	84
		まったく役立っていない	1.4%	18	6.8%	68
		勤務していない	91.2%	1144	56.6%	566
問19	学級担任をしているか	している	98.9%	1264	25.1%	254
		していない	1.1%	14	74.9%	759

学年代表 7

問19sq	担任している学級の児童生徒数	28.9	1263	27.7	253
問20A	学年規模:児童生徒数	93.3	1274	154.8	1018
問20B	学年規模:通常学級の学級数	3.5	1271	4.9	1020
問21A	学年の児童生徒数:特別支援学級に在籍する児童生徒	1.9	1274	2.7	1020
問21B	学年の児童生徒数:日本語指導が必要な児童生徒	0.8	1274	0.9	1017
問21C	学年の児童生徒数:就学援助・生活保護を受けている世帯の児童生徒	8.2	1225	15.4	1002
問21D	学年の児童生徒数:年間30日以上欠席している児童生徒	0.8	1273	4.7	1017
問21E	学年の児童生徒数:通常学級に在籍する特別な支援を必要とする児童生徒	7.0	1270	7.1	1015
問21F	学年の児童生徒数:Eの中で通級または取り出し指導を行っている児童生徒	1.4	1255	1.0	1009

			小学校		中学校	
			パーセント ／平均値	有効度数	パーセント ／平均値	有効度数
問1A	性別	男性	15.5%	13	19.4%	52
		女性	84.5%	71	80.6%	216
問1B	年齢		45.8	83	46.6	265
問2	一番年下の子供の年齢	0～3歳	6.1%	5	3.4%	9
		4～6歳	8.5%	7	2.6%	7
		7～12歳	7.3%	6	7.9%	21
		13～18歳	8.5%	7	8.7%	23
		19歳以上	28.0%	23	32.8%	87
		子供はいない	41.5%	34	44.5%	118
問3.1	家族の介護：自宅で介護をしている	非選択	93.9%	77	97.7%	259
		選択	6.1%	5	2.3%	6
問3.2	家族の介護：自宅外で介護をしている	非選択	95.1%	78	91.7%	243
		選択	4.9%	4	8.3%	22
問3.3	家族の介護：介護をしていない	非選択	11.0%	9	10.6%	28
		選択	89.0%	73	89.4%	237
問4.1	免許・資格：一種教員免許状	非選択	78.3%	65	78.2%	208
		選択	21.7%	18	21.8%	58
問4.2	免許・資格：二種教員免許状	非選択	94.0%	78	91.7%	244
		選択	6.0%	5	8.3%	22
問4.3	免許・資格：専任教員免許状	非選択	94.0%	78	95.5%	254
		選択	6.0%	5	4.5%	12
問4.4	免許・資格：臨床心理士資格	非選択	27.7%	23	26.7%	71
		選択	72.3%	60	73.3%	195
問4.5	免許・資格：認定心理士資格	非選択	88.0%	73	85.7%	228
		選択	12.0%	10	14.3%	38
問4.6	免許・資格：司書・司書補資格	非選択	100.0%	83	99.2%	264
		選択	0.0%	0	0.8%	2
問4.7	免許・資格：司書教諭資格	非選択	96.4%	80	98.9%	263
		選択	3.6%	3	1.1%	3
問4.8	免許・資格：保育士資格	非選択	91.6%	76	98.1%	261
		選択	8.4%	7	1.9%	5
問4.9	免許・資格：2級以上の英検・数検・漢検など	非選択	85.5%	71	88.7%	236
		選択	14.5%	12	11.3%	30
問4.10	免許・資格：日本体育協会認定資格	非選択	100.0%	83	100.0%	266
		選択	0.0%	0	0.0%	0
問4.11	免許・資格：日本トレーニング協会認定資格	非選択	100.0%	83	100.0%	266
		選択	0.0%	0	0.0%	0
問4.a1	免許・資格：2級以上の日本語能力試験	非選択	100.0%	83	100.0%	266
		選択	0.0%	0	0.0%	0
問4.a2	免許・資格：日本語教師	非選択	100.0%	83	100.0%	266
		選択	0.0%	0	0.0%	0
問4.12	免許・資格：その他	非選択	85.5%	71	80.1%	213
		選択	14.5%	12	19.9%	53
問4.13	免許・資格：関連する免許・資格は持っていない	非選択	98.8%	82	95.5%	254
		選択	1.2%	1	4.5%	12
問5	支援スタッフとしての経験年数	1年目	6.0%	5	7.1%	19
		2～3年目	22.6%	19	14.2%	38
		4～5年目	17.9%	15	15.7%	42
		6～7年目	6.0%	5	10.1%	27
		8～9年目	9.5%	8	13.1%	35
		10年目以上	38.1%	32	39.7%	106

スクールカウンセラー 2

問6	支援スタッフとしての勤務校数	1校	16.7%	14	14.2%	38
		2～3校	44.0%	37	48.9%	131
		4～5校	26.2%	22	22.4%	60
		6～7校	7.1%	6	9.0%	24
		8校以上	6.0%	5	5.6%	15
問7	支援スタッフとしての勤務日数	週1日くらい	13.1%	11	10.8%	29
		週2日くらい	19.0%	16	20.1%	54
		週3日くらい	23.8%	20	27.6%	74
		週4日くらい	22.6%	19	23.9%	64
		週5日くらい	19.0%	16	17.2%	46
		週6日くらい	0.0%	0	0.4%	1
		不定期	2.4%	2	0.0%	0
問8	支援スタッフとしての年収	25万円未満	0.0%	0	0.8%	2
		25～50万円	9.0%	7	4.6%	12
		50～75万円	5.1%	4	2.3%	6
		75～100万円	0.0%	0	4.2%	11
		100～125万円	10.3%	8	6.5%	17
		125～150万円	6.4%	5	6.2%	16
		150～200万円	14.1%	11	8.5%	22
		200～250万円	20.5%	16	23.5%	61
		250～300万円	9.0%	7	14.2%	37
問9	支援スタッフとしての社会保険加入	加入している	35.4%	29	16.4%	43
		加入していない	58.5%	48	79.0%	207
		わからない	6.1%	5	4.6%	12
問10	この学校での1日あたりの勤務時間	2時間未満	0.0%	0	0.0%	0
		2～3時間	1.2%	1	0.4%	1
		3～4時間	6.0%	5	3.7%	10
		4～5時間	10.7%	9	9.7%	26
		6～7時間	48.8%	41	55.1%	147
		7～8時間	26.2%	22	23.6%	63
		8時間以上	7.1%	6	7.5%	20
問11	この学校での時間外勤務の頻度	よくしている	28.6%	24	29.5%	79
		ときどきしている	42.9%	36	40.7%	109
		あまりしていない	15.5%	13	11.9%	32
		ほとんどしていない	13.1%	11	17.9%	48
問12	この学校での時間外勤務への手当	支給される	10.7%	9	10.1%	27
		支給されない	86.9%	73	83.2%	223
		わからない	2.4%	2	6.7%	18
問13	この学校での交通費の支給	支給されている	75.9%	63	77.8%	207
		支給されていない	21.7%	18	20.7%	55
		交通費はかかっていない	2.4%	2	1.5%	4
問14	この学校での年次有給休暇の有無	与えられている	34.9%	29	25.7%	68
		与えられていない	55.4%	46	64.9%	172
		わからない	9.6%	8	9.4%	25
問15	この学校の教員と連携・協力ができているか	十分にできている	44.0%	37	32.8%	88
		まあできている	56.0%	47	63.4%	170
		あまりできていない	0.0%	0	3.4%	9
		まったくできていない	0.0%	0	0.4%	1
問16_1	支援スタッフの勤務環境: 支援スタッフのコーディネートを担う教員がいる	非選択	10.7%	9	15.3%	41
		選択	89.3%	75	84.7%	227
問16_2	支援スタッフの勤務環境: 支援スタッフどうして活動について情報交換する機会がある	非選択	56.0%	47	49.6%	133
		選択	44.0%	37	50.4%	135
問16_3	支援スタッフの勤務環境: 校内での連絡・担当者会議に支援スタッフが参加している	非選択	60.7%	51	47.8%	128
		選択	39.3%	33	52.2%	140
問16_4	支援スタッフの勤務環境: 校内に支援スタッフの業務のためのスペースがある	非選択	28.6%	24	10.1%	27
		選択	71.4%	60	89.9%	241



問16.5	支援スタッフの勤務環境:職員室に支援スタッフの机がある	非選択	29.8%	25	13.4%	36
		選択	70.2%	59	86.6%	232
問16.6	支援スタッフの勤務環境:どれもあてはまらない	非選択	100.0%	84	100.0%	268
		選択	0.0%	0	0.0%	0
問17A	支援スタッフと学校の関係:支援スタッフの職務の内容・範囲が明確である	とてもそう思う	29.3%	24	31.3%	84
		まあそう思う	69.5%	57	63.1%	169
		あまりそう思わない	1.2%	1	5.6%	15
		まったくそう思わない	0.0%	0	0.0%	0
問17B	支援スタッフと学校の関係:支援スタッフの職務への指揮命令系統が明確である	とてもそう思う	29.3%	24	27.2%	73
		まあそう思う	61.0%	50	54.1%	145
		あまりそう思わない	9.8%	8	17.9%	48
		まったくそう思わない	0.0%	0	0.7%	2
問17C	支援スタッフと学校の関係:支援スタッフとの連携の重要性を管理職が理解している	とてもそう思う	50.0%	41	50.7%	136
		まあそう思う	46.3%	38	43.7%	117
		あまりそう思わない	3.7%	3	5.6%	15
		まったくそう思わない	0.0%	0	0.0%	0
問17D	支援スタッフと学校の関係:支援スタッフとの連携の重要性を多くの教員が理解している	とてもそう思う	28.0%	23	24.0%	64
		まあそう思う	57.3%	47	61.8%	165
		あまりそう思わない	14.6%	12	13.9%	37
		まったくそう思わない	0.0%	0	0.4%	1
問17E	支援スタッフと学校の関係:教員と支援スタッフのコミュニケーションがとれている	とてもそう思う	30.5%	25	23.5%	63
		まあそう思う	62.2%	51	64.9%	174
		あまりそう思わない	7.3%	6	11.6%	31
		まったくそう思わない	0.0%	0	0.0%	0
問17F	支援スタッフと学校の関係:支援スタッフとの連携の重要性を多くの保護者が理解している	とてもそう思う	7.2%	6	4.5%	12
		まあそう思う	48.2%	40	42.1%	112
		あまりそう思わない	43.4%	36	51.1%	136
		まったくそう思わない	1.2%	1	2.3%	6
問17G	支援スタッフと学校の関係:支援スタッフの存在を多くの児童生徒が知っている	とてもそう思う	12.0%	10	16.5%	44
		まあそう思う	56.6%	47	54.3%	145
		あまりそう思わない	27.7%	23	28.5%	76
		まったくそう思わない	3.6%	3	0.7%	2
問18.1	勤務時間内に認められる研修:都道府県・市町村による研修	非選択	50.6%	42	41.9%	108
		選択	49.4%	41	58.1%	150
問18.2	勤務時間内に認められる研修:勤務する学校内での研修	非選択	69.9%	58	65.9%	170
		選択	30.1%	25	34.1%	88
問18.3	勤務時間内に認められる研修:学校外で行われる支援スタッフどうしの研修	非選択	67.5%	56	79.5%	205
		選択	32.5%	27	20.5%	53
問18.4	勤務時間内に認められる研修:勤務時間内として認められている研修はない	非選択	75.9%	63	74.4%	192
		選択	24.1%	20	25.6%	66
問19	教員の勤務負担軽減に役立っていると思うか	とても役立っている	1.2%	1	3.8%	10
		まあ役立っている	59.5%	50	58.6%	154
		あまり役立っていない	39.3%	33	36.5%	96
		まったく役立っていない	0.0%	0	1.1%	3
問20A	支援スタッフとしての満足:仕事全体	とても満足している	18.3%	15	17.7%	47
		まあ満足している	73.2%	60	74.1%	197
		あまり満足していない	8.5%	7	8.3%	22
		まったく満足していない	0.0%	0	0.0%	0
問20B	支援スタッフとしての満足:給与	とても満足している	20.5%	17	21.0%	56
		まあ満足している	68.7%	57	63.7%	170
		あまり満足していない	9.6%	8	13.9%	37
		まったく満足していない	1.2%	1	1.5%	4
問20C	支援スタッフとしての満足:雇用の安定性	とても満足している	8.6%	7	3.4%	9
		まあ満足している	32.1%	26	25.9%	69
		あまり満足していない	42.0%	34	50.8%	135
		まったく満足していない	17.3%	14	19.9%	53

スクールカウンセラー 4

問20D	支援スタッフとしての満足:勤務時間・休日などの勤務条件	とても満足している	8.8%	7	11.8%	31
		まあ満足している	60.0%	48	58.6%	154
		あまり満足していない	31.3%	25	27.0%	71
		まったく満足していない	0.0%	0	2.7%	7
問20E	支援スタッフとしての満足:職務についての指揮命令系統の明確さ	とても満足している	16.9%	14	17.7%	47
		まあ満足している	59.0%	49	60.5%	161
		あまり満足していない	21.7%	18	20.3%	54
		まったく満足していない	2.4%	2	1.5%	4
問20F	支援スタッフとしての満足:業務遂行のための十分な活動時間	とても満足している	9.6%	8	9.4%	25
		まあ満足している	41.0%	34	47.4%	126
		あまり満足していない	42.2%	35	38.3%	102
		まったく満足していない	7.2%	6	4.9%	13
問21A	職場環境:管理職はあなたの仕事ぶりを肯定的に評価している	とてもあてはまる	21.3%	17	26.1%	69
		まああてはまる	73.8%	59	68.6%	181
		あまりあてはまらない	5.0%	4	5.3%	14
		まったくあてはまらない	0.0%	0	0.0%	0
問21B	職場環境:管理職以外の教員はあなたの仕事ぶりを肯定的に評価している	とてもあてはまる	14.8%	12	14.8%	39
		まああてはまる	75.3%	61	75.8%	200
		あまりあてはまらない	9.9%	8	9.5%	25
		まったくあてはまらない	0.0%	0	0.0%	0
問21C	職場環境:児童生徒から信頼されている	とてもあてはまる	3.8%	3	6.2%	16
		まああてはまる	82.5%	66	79.5%	206
		あまりあてはまらない	13.8%	11	13.9%	36
		まったくあてはまらない	0.0%	0	0.4%	1
問21D	職場環境:保護者から信頼されている	とてもあてはまる	7.7%	6	5.4%	14
		まああてはまる	82.1%	64	71.7%	185
		あまりあてはまらない	10.3%	8	21.3%	55
		まったくあてはまらない	0.0%	0	1.6%	4
問22_1	支援スタッフをしている理由:自分の専門性を生かすため	非選択	8.4%	7	9.7%	26
		選択	91.6%	76	90.3%	241
問22_2	支援スタッフをしている理由:これまでの人生経験を生かすため	非選択	71.1%	59	70.4%	188
		選択	28.9%	24	29.6%	79
問22_3	支援スタッフをしている理由:教育や社会に貢献するため	非選択	27.7%	23	31.1%	83
		選択	72.3%	60	68.9%	184
問22_4	支援スタッフをしている理由:収入を得るため	非選択	36.1%	30	25.1%	67
		選択	63.9%	53	74.9%	200
問22_5	支援スタッフをしている理由:子供が好きだから	非選択	31.3%	26	36.3%	97
		選択	68.7%	57	63.7%	170
問22_6	支援スタッフをしている理由:学校が好きだから	非選択	51.8%	43	67.4%	180
		選択	48.2%	40	32.6%	87
問22_7	支援スタッフをしている理由:その他	非選択	92.8%	77	93.3%	249
		選択	7.2%	6	6.7%	18

			小学校		中学校	
			パーセント ／平均値	有効度数	パーセント ／平均値	有効度数
問1A	性別	男性	1.7%	2	2.8%	4
		女性	98.3%	118	97.2%	138
問1B	年齢		46.1	119	48.4	141
問2	一番年下の子供の年齢	0～3歳	1.7%	2	2.8%	4
		4～6歳	9.2%	11	2.1%	3
		7～12歳	35.0%	42	15.5%	22
		13～18歳	23.3%	28	24.6%	35
		19歳以上	18.3%	22	36.6%	52
		子供はいない	12.5%	15	18.3%	26
問3.1	家族の介護：自宅で介護をしている	非選択	97.5%	117	95.7%	133
		選択	2.5%	3	4.3%	6
問3.2	家族の介護：自宅外で介護をしている	非選択	90.0%	108	90.6%	126
		選択	10.0%	12	9.4%	13
問3.3	家族の介護：介護をしていない	非選択	12.5%	15	13.7%	19
		選択	87.5%	105	86.3%	120
問4.1	免許・資格：一種教員免許状	非選択	74.8%	89	66.9%	95
		選択	25.2%	30	33.1%	47
問4.2	免許・資格：二種教員免許状	非選択	81.5%	97	73.9%	105
		選択	18.5%	22	26.1%	37
問4.3	免許・資格：専任教員免許状	非選択	100.0%	119	100.0%	142
		選択	0.0%	0	0.0%	0
問4.4	免許・資格：臨床心理士資格	非選択	100.0%	119	100.0%	142
		選択	0.0%	0	0.0%	0
問4.5	免許・資格：認定心理士資格	非選択	100.0%	119	100.0%	142
		選択	0.0%	0	0.0%	0
問4.6	免許・資格：司書・司書補資格	非選択	55.5%	66	48.6%	69
		選択	44.5%	53	51.4%	73
問4.7	免許・資格：司書教諭資格	非選択	81.5%	97	59.2%	84
		選択	18.5%	22	40.8%	58
問4.8	免許・資格：保育士資格	非選択	92.4%	110	97.2%	138
		選択	7.6%	9	2.8%	4
問4.9	免許・資格：2級以上の英検・数検・漢検など	非選択	86.6%	103	78.2%	111
		選択	13.4%	16	21.8%	31
問4.10	免許・資格：日本体育協会認定資格	非選択	100.0%	119	100.0%	142
		選択	0.0%	0	0.0%	0
問4.11	免許・資格：日本トレーニング協会認定資格	非選択	100.0%	119	100.0%	142
		選択	0.0%	0	0.0%	0
問4.a1	免許・資格：2級以上の日本語能力試験	非選択	100.0%	119	100.0%	142
		選択	0.0%	0	0.0%	0
問4.a2	免許・資格：日本語教師	非選択	100.0%	119	100.0%	142
		選択	0.0%	0	0.0%	0
問4.12	免許・資格：その他	非選択	99.2%	118	94.4%	134
		選択	0.8%	1	5.6%	8
問4.13	免許・資格：関連する免許・資格は持っていない	非選択	79.0%	94	90.1%	128
		選択	21.0%	25	9.9%	14
問5	支援スタッフとしての経験年数	1年目	16.0%	19	16.9%	24
		2～3年目	34.5%	41	28.2%	40
		4～5年目	26.9%	32	14.8%	21
		6～7年目	4.2%	5	12.0%	17
		8～9年目	9.2%	11	9.2%	13
		10年目以上	9.2%	11	19.0%	27

学校司書 2

問6	支援スタッフとしての勤務校数	1校	78.3%	94	60.0%	84
		2～3校	18.3%	22	32.1%	45
		4～5校	2.5%	3	7.9%	11
		6～7校	0.0%	0	0.0%	0
		8校以上	0.8%	1	0.0%	0
問7	支援スタッフとしての勤務日数	週1日くらい	1.7%	2	0.7%	1
		週2日くらい	5.8%	7	12.7%	18
		週3日くらい	18.3%	22	18.3%	26
		週4日くらい	32.5%	39	26.1%	37
		週5日くらい	40.8%	49	39.4%	56
		週6日くらい	0.0%	0	0.7%	1
		不定期	0.8%	1	2.1%	3
問8	支援スタッフとしての年収	25万円未満	5.0%	6	5.2%	7
		25～50万円	14.3%	17	19.4%	26
		50～75万円	37.0%	44	11.9%	16
		75～100万円	17.6%	21	29.9%	40
		100～125万円	14.3%	17	19.4%	26
		125～150万円	3.4%	4	3.7%	5
		150～200万円	3.4%	4	8.2%	11
		200～250万円	1.7%	2	1.5%	2
		250～300万円	1.7%	2	0.0%	0
問9	支援スタッフとしての社会保険加入	加入している	23.5%	28	28.5%	39
		加入していない	73.9%	88	66.4%	91
		わからない	2.5%	3	5.1%	7
問10	この学校での1日あたりの勤務時間	2時間未満	0.0%	0	0.7%	1
		2～3時間	0.0%	0	1.4%	2
		3～4時間	26.7%	32	19.9%	28
		4～5時間	36.7%	44	39.0%	55
		6～7時間	22.5%	27	27.0%	38
		7～8時間	11.7%	14	10.6%	15
		8時間以上	2.5%	3	1.4%	2
問11	この学校での時間外勤務の頻度	よくしている	26.7%	32	22.0%	31
		ときどきしている	43.3%	52	27.7%	39
		あまりしていない	11.7%	14	15.6%	22
		ほとんどしていない	18.3%	22	34.8%	49
問12	この学校での時間外勤務への手当	支給される	2.5%	3	8.6%	12
		支給されない	92.4%	110	84.3%	118
		わからない	5.0%	6	7.1%	10
問13	この学校での交通費の支給	支給されている	71.7%	86	70.5%	98
		支給されていない	19.2%	23	21.6%	30
		交通費はかかっていない	9.2%	11	7.9%	11
問14	この学校での年次有給休暇の有無	与えられている	50.8%	61	76.6%	108
		与えられていない	47.5%	57	18.4%	26
		わからない	1.7%	2	5.0%	7
問15	この学校の教員と連携・協力ができているか	十分にできている	24.2%	29	13.5%	19
		まあできている	63.3%	76	66.7%	94
		あまりできていない	12.5%	15	19.9%	28
		まったくできていない	0.0%	0	0.0%	0
問16_1	支援スタッフの勤務環境: 支援スタッフのコーディネートを担う教員がいる	非選択	53.3%	64	56.0%	79
		選択	46.7%	56	44.0%	62
問16_2	支援スタッフの勤務環境: 支援スタッフどうして活動について情報交換する機会がある	非選択	63.3%	76	60.3%	85
		選択	36.7%	44	39.7%	56
問16_3	支援スタッフの勤務環境: 校内での連絡・担当者会議に支援スタッフが参加している	非選択	91.7%	110	87.9%	124
		選択	8.3%	10	12.1%	17
問16_4	支援スタッフの勤務環境: 校内に支援スタッフの業務のためのスペースがある	非選択	32.5%	39	22.0%	31
		選択	67.5%	81	78.0%	110

問16.5	支援スタッフの勤務環境:職員室に支援スタッフの机がある	非選択	40.8%	49	40.4%	57
		選択	59.2%	71	59.6%	84
問16.6	支援スタッフの勤務環境:どれもあてはまらない	非選択	93.3%	112	91.5%	129
		選択	6.7%	8	8.5%	12
問17A	支援スタッフと学校の関係:支援スタッフの職務の内容・範囲が明確である	とてもそう思う	21.8%	26	26.2%	37
		まあそう思う	56.3%	67	56.0%	79
		あまりそう思わない	19.3%	23	16.3%	23
		まったくそう思わない	2.5%	3	1.4%	2
問17B	支援スタッフと学校の関係:支援スタッフの職務への指揮命令系統が明確である	とてもそう思う	22.7%	27	19.1%	27
		まあそう思う	57.1%	68	51.1%	72
		あまりそう思わない	16.8%	20	26.2%	37
		まったくそう思わない	3.4%	4	3.5%	5
問17C	支援スタッフと学校の関係:支援スタッフとの連携の重要性を管理職が理解している	とてもそう思う	23.5%	28	22.7%	32
		まあそう思う	58.8%	70	56.7%	80
		あまりそう思わない	16.8%	20	19.9%	28
		まったくそう思わない	0.8%	1	0.7%	1
問17D	支援スタッフと学校の関係:支援スタッフとの連携の重要性を多くの教員が理解している	とてもそう思う	10.1%	12	5.7%	8
		まあそう思う	51.3%	61	41.8%	59
		あまりそう思わない	33.6%	40	46.8%	66
		まったくそう思わない	5.0%	6	5.7%	8
問17E	支援スタッフと学校の関係:教員と支援スタッフのコミュニケーションがとれている	とてもそう思う	13.6%	16	13.6%	19
		まあそう思う	61.0%	72	54.3%	76
		あまりそう思わない	22.0%	26	28.6%	40
		まったくそう思わない	3.4%	4	3.6%	5
問17F	支援スタッフと学校の関係:支援スタッフとの連携の重要性を多くの保護者が理解している	とてもそう思う	5.0%	6	0.7%	1
		まあそう思う	31.1%	37	20.9%	29
		あまりそう思わない	51.3%	61	60.4%	84
		まったくそう思わない	12.6%	15	18.0%	25
問17G	支援スタッフと学校の関係:支援スタッフの存在を多くの児童生徒が知っている	とてもそう思う	48.7%	58	23.4%	33
		まあそう思う	41.2%	49	51.1%	72
		あまりそう思わない	10.1%	12	20.6%	29
		まったくそう思わない	0.0%	0	5.0%	7
問18.1	勤務時間内に認められる研修:都道府県・市町村による研修	非選択	27.7%	33	28.1%	38
		選択	72.3%	86	71.9%	97
問18.2	勤務時間内に認められる研修:勤務する学校内での研修	非選択	88.2%	105	80.7%	109
		選択	11.8%	14	19.3%	26
問18.3	勤務時間内に認められる研修:学校外で行われる支援スタッフどうしの研修	非選択	63.0%	75	52.6%	71
		選択	37.0%	44	47.4%	64
問18.4	勤務時間内に認められる研修:勤務時間内として認められている研修はない	非選択	88.2%	105	92.6%	125
		選択	11.8%	14	7.4%	10
問19	教員の勤務負担軽減に役立っていると思うか	とても役立っている	15.1%	18	14.4%	20
		まあ役立っている	66.4%	79	60.4%	84
		あまり役立っていない	16.8%	20	21.6%	30
		まったく役立っていない	1.7%	2	3.6%	5
問20A	支援スタッフとしての満足:仕事全体	とても満足している	29.4%	35	17.3%	24
		まあ満足している	60.5%	72	69.1%	96
		あまり満足していない	9.2%	11	12.9%	18
		まったく満足していない	0.8%	1	0.7%	1
問20B	支援スタッフとしての満足:給与	とても満足している	6.7%	8	3.6%	5
		まあ満足している	39.5%	47	43.2%	60
		あまり満足していない	36.1%	43	42.4%	59
		まったく満足していない	17.6%	21	10.8%	15
問20C	支援スタッフとしての満足:雇用の安定性	とても満足している	7.6%	9	5.7%	8
		まあ満足している	38.7%	46	42.1%	59
		あまり満足していない	35.3%	42	32.9%	46
		まったく満足していない	18.5%	22	19.3%	27

学校司書 4

問20D	支援スタッフとしての満足：勤務時間・休日などの勤務条件	とても満足している	15.3%	18	19.4%	27
		まあ満足している	47.5%	56	43.2%	60
		あまり満足していない	27.1%	32	30.2%	42
		まったく満足していない	10.2%	12	7.2%	10
問20E	支援スタッフとしての満足：職務についての指揮命令系統の明確さ	とても満足している	16.8%	20	5.7%	8
		まあ満足している	56.3%	67	50.0%	70
		あまり満足していない	21.0%	25	36.4%	51
		まったく満足していない	5.9%	7	7.9%	11
問20F	支援スタッフとしての満足：業務遂行のための十分な活動時間	とても満足している	3.4%	4	4.3%	6
		まあ満足している	35.3%	42	37.1%	52
		あまり満足していない	42.9%	51	44.3%	62
		まったく満足していない	18.5%	22	14.3%	20
問21A	職場環境：管理職はあなたの仕事を肯定的に評価している	とてもあてはまる	26.1%	31	19.1%	26
		まああてはまる	63.9%	76	72.1%	98
		あまりあてはまらない	9.2%	11	8.8%	12
		まったくあてはまらない	0.8%	1	0.0%	0
問21B	職場環境：管理職以外の教員はあなたの仕事を肯定的に評価している	とてもあてはまる	12.6%	15	10.4%	14
		まああてはまる	74.8%	89	68.7%	92
		あまりあてはまらない	11.8%	14	19.4%	26
		まったくあてはまらない	0.8%	1	1.5%	2
問21C	職場環境：児童生徒から信頼されている	とてもあてはまる	16.8%	20	7.7%	10
		まああてはまる	76.5%	91	73.1%	95
		あまりあてはまらない	6.7%	8	17.7%	23
		まったくあてはまらない	0.0%	0	1.5%	2
問21D	職場環境：保護者から信頼されている	とてもあてはまる	6.0%	7	3.8%	5
		まああてはまる	57.3%	67	41.5%	54
		あまりあてはまらない	29.9%	35	46.9%	61
		まったくあてはまらない	6.8%	8	7.7%	10
問22_1	支援スタッフをしている理由：自分の専門性を生かすため	非選択	43.3%	52	31.4%	44
		選択	56.7%	68	68.6%	96
問22_2	支援スタッフをしている理由：これまでの人生経験を生かすため	非選択	55.0%	66	61.4%	86
		選択	45.0%	54	38.6%	54
問22_3	支援スタッフをしている理由：教育や社会に貢献するため	非選択	40.8%	49	40.0%	56
		選択	59.2%	71	60.0%	84
問22_4	支援スタッフをしている理由：収入を得るため	非選択	30.8%	37	35.7%	50
		選択	69.2%	83	64.3%	90
問22_5	支援スタッフをしている理由：子供が好きだから	非選択	28.3%	34	45.0%	63
		選択	71.7%	86	55.0%	77
問22_6	支援スタッフをしている理由：学校が好きだから	非選択	58.3%	70	62.9%	88
		選択	41.7%	50	37.1%	52
問22_7	支援スタッフをしている理由：その他	非選択	85.0%	102	90.7%	127
		選択	15.0%	18	9.3%	13

			小学校		中学校	
			パーセント ／平均値	有効度数	パーセント ／平均値	有効度数
問1A	性別	男性	10.9%	23	20.3%	48
		女性	89.1%	188	79.7%	188
問1B	年齢		47.9	211	44.5	233
問2	一番年下の子供の年齢	0～3歳	1.9%	4	2.6%	6
		4～6歳	6.1%	13	6.0%	14
		7～12歳	21.6%	46	18.0%	42
		13～18歳	21.6%	46	19.3%	45
		19歳以上	30.0%	64	27.0%	63
		子供はいない	18.8%	40	27.0%	63
問3.1	家族の介護：自宅で介護をしている	非選択	92.9%	196	93.9%	217
		選択	7.1%	15	6.1%	14
問3.2	家族の介護：自宅外で介護をしている	非選択	91.5%	193	93.5%	216
		選択	8.5%	18	6.5%	15
問3.3	家族の介護：介護をしていない	非選択	15.6%	33	12.6%	29
		選択	84.4%	178	87.4%	202
問4.1	免許・資格：一種教員免許状	非選択	46.4%	98	34.9%	82
		選択	53.6%	113	65.1%	153
問4.2	免許・資格：二種教員免許状	非選択	69.2%	146	75.3%	177
		選択	30.8%	65	24.7%	58
問4.3	免許・資格：専修教員免許状	非選択	98.1%	207	99.1%	233
		選択	1.9%	4	0.9%	2
問4.4	免許・資格：臨床心理士資格	非選択	100.0%	211	100.0%	235
		選択	0.0%	0	0.0%	0
問4.5	免許・資格：認定心理士資格	非選択	99.1%	209	98.7%	232
		選択	0.9%	2	1.3%	3
問4.6	免許・資格：司書・司書補資格	非選択	98.1%	207	96.2%	226
		選択	1.9%	4	3.8%	9
問4.7	免許・資格：司書教諭資格	非選択	92.4%	195	95.7%	225
		選択	7.6%	16	4.3%	10
問4.8	免許・資格：保育士資格	非選択	89.6%	189	95.3%	224
		選択	10.4%	22	4.7%	11
問4.9	免許・資格：2級以上の英検・数検・漢検など	非選択	92.4%	195	85.1%	200
		選択	7.6%	16	14.9%	35
問4.10	免許・資格：日本体育協会認定資格	非選択	99.5%	210	97.4%	229
		選択	0.5%	1	2.6%	6
問4.11	免許・資格：日本トレーニング協会認定資格	非選択	100.0%	211	100.0%	235
		選択	0.0%	0	0.0%	0
問4.a1	免許・資格：2級以上の日本語能力試験	非選択	99.5%	210	100.0%	235
		選択	0.5%	1	0.0%	0
問4.a2	免許・資格：日本語教師	非選択	100.0%	211	99.6%	234
		選択	0.0%	0	0.4%	1
問4.12	免許・資格：その他	非選択	89.6%	189	91.9%	216
		選択	10.4%	22	8.1%	19
問4.13	免許・資格：関連する免許・資格は持っていない	非選択	84.8%	179	85.1%	200
		選択	15.2%	32	14.9%	35
問5	支援スタッフとしての経験年数	1年目	23.9%	51	31.1%	73
		2～3年目	30.5%	65	23.0%	54
		4～5年目	20.7%	44	17.4%	41
		6～7年目	11.3%	24	12.3%	29
		8～9年目	7.5%	16	6.4%	15
		10年目以上	6.1%	13	9.8%	23

学習支援員 2

問6	支援スタッフとしての勤務校数	1校	88.7%	188	88.6%	209
		2～3校	8.5%	18	10.2%	24
		4～5校	1.9%	4	1.3%	3
		6～7校	0.5%	1	0.0%	0
		8校以上	0.5%	1	0.0%	0
問7	支援スタッフとしての勤務日数	週1日くらい	0.9%	2	1.7%	4
		週2日くらい	6.1%	13	4.2%	10
		週3日くらい	11.3%	24	12.3%	29
		週4日くらい	17.0%	36	14.0%	33
		週5日くらい	63.7%	135	66.5%	157
		週6日くらい	0.5%	1	0.4%	1
		不定期	0.5%	1	0.8%	2
問8	支援スタッフとしての年収	25万円未満	7.6%	16	11.5%	27
		25～50万円	5.2%	11	3.8%	9
		50～75万円	26.1%	55	21.3%	50
		75～100万円	15.6%	33	21.3%	50
		100～125万円	16.6%	35	19.1%	45
		125～150万円	8.1%	17	10.6%	25
		150～200万円	10.0%	21	8.5%	20
		200～250万円	4.7%	10	1.3%	3
		250～300万円	2.8%	6	0.9%	2
問9	支援スタッフとしての社会保険加入	加入している	35.1%	74	36.1%	84
		加入していない	59.2%	125	54.9%	128
		わからない	5.7%	12	9.0%	21
問10	この学校での1日あたりの勤務時間	2時間未満	0.0%	0	0.0%	0
		2～3時間	2.4%	5	2.1%	5
		3～4時間	22.7%	48	11.9%	28
		4～5時間	28.0%	59	32.8%	77
		6～7時間	30.3%	64	36.2%	85
		7～8時間	13.7%	29	12.8%	30
		8時間以上	2.8%	6	4.3%	10
問11	この学校での時間外勤務の頻度	よくしている	12.7%	27	15.0%	35
		ときどきしている	22.1%	47	21.8%	51
		あまりしていない	15.5%	33	15.8%	37
		ほとんどしていない	49.8%	106	47.4%	111
問12	この学校での時間外勤務への手当	支給される	9.6%	20	13.4%	31
		支給されない	74.6%	156	74.1%	172
		わからない	15.8%	33	12.5%	29
問13	この学校での交通費の支給	支給されている	72.0%	152	75.2%	176
		支給されていない	20.4%	43	16.2%	38
		交通費はかかっていない	7.6%	16	8.5%	20
問14	この学校での年次有給休暇の有無	与えられている	73.9%	156	77.1%	182
		与えられていない	21.3%	45	18.6%	44
		わからない	4.7%	10	4.2%	10
問15	この学校の教員と連携・協力ができているか	十分にできている	34.6%	73	36.2%	85
		まあできている	60.7%	128	54.5%	128
		あまりできていない	4.7%	10	8.9%	21
		まったくできていない	0.0%	0	0.4%	1
問16_1	支援スタッフの勤務環境: 支援スタッフのコーディネートを担う教員がいる	非選択	43.7%	93	46.2%	109
		選択	56.3%	120	53.8%	127
問16_2	支援スタッフの勤務環境: 支援スタッフどうして活動について情報交換する機会がある	非選択	49.8%	106	50.8%	120
		選択	50.2%	107	49.2%	116
問16_3	支援スタッフの勤務環境: 校内での連絡・担当者会議に支援スタッフが参加している	非選択	81.7%	174	74.2%	175
		選択	18.3%	39	25.8%	61
問16_4	支援スタッフの勤務環境: 校内に支援スタッフの業務のためのスペースがある	非選択	69.0%	147	59.7%	141
		選択	31.0%	66	40.3%	95



問16.5	支援スタッフの勤務環境:職員室に支援スタッフの机がある	非選択	23.5%	50	12.3%	29
		選択	76.5%	163	87.7%	207
問16.6	支援スタッフの勤務環境:どれもあてはまらない	非選択	96.2%	205	98.3%	232
		選択	3.8%	8	1.7%	4
問17A	支援スタッフと学校の関係:支援スタッフの職務の内容・範囲が明確である	とてもそう思う	20.8%	44	22.7%	53
		まあそう思う	60.8%	129	48.9%	114
		あまりそう思わない	17.5%	37	24.0%	56
		まったくそう思わない	0.9%	2	4.3%	10
問17B	支援スタッフと学校の関係:支援スタッフの職務への指揮命令系統が明確である	とてもそう思う	19.2%	41	22.4%	52
		まあそう思う	54.9%	117	50.4%	117
		あまりそう思わない	22.5%	48	22.8%	53
		まったくそう思わない	3.3%	7	4.3%	10
問17C	支援スタッフと学校の関係:支援スタッフとの連携の重要性を管理職が理解している	とてもそう思う	33.5%	71	34.5%	80
		まあそう思う	53.3%	113	50.4%	117
		あまりそう思わない	12.7%	27	11.2%	26
		まったくそう思わない	0.5%	1	3.9%	9
問17D	支援スタッフと学校の関係:支援スタッフとの連携の重要性を多くの教員が理解している	とてもそう思う	21.6%	46	20.2%	46
		まあそう思う	52.1%	111	43.9%	100
		あまりそう思わない	24.9%	53	31.6%	72
		まったくそう思わない	1.4%	3	4.4%	10
問17E	支援スタッフと学校の関係:教員と支援スタッフのコミュニケーションがとれている	とてもそう思う	25.6%	54	27.1%	62
		まあそう思う	58.3%	123	55.0%	126
		あまりそう思わない	15.6%	33	15.3%	35
		まったくそう思わない	0.5%	1	2.6%	6
問17F	支援スタッフと学校の関係:支援スタッフとの連携の重要性を多くの保護者が理解している	とてもそう思う	4.3%	9	5.3%	12
		まあそう思う	33.5%	70	27.4%	62
		あまりそう思わない	53.6%	112	51.8%	117
		まったくそう思わない	8.6%	18	15.5%	35
問17G	支援スタッフと学校の関係:支援スタッフの存在を多くの児童生徒が知っている	とてもそう思う	25.8%	55	22.3%	52
		まあそう思う	53.5%	114	46.8%	109
		あまりそう思わない	18.8%	40	26.6%	62
		まったくそう思わない	1.9%	4	4.3%	10
問18.1	勤務時間内に認められる研修:都道府県・市町村による研修	非選択	57.8%	119	58.7%	135
		選択	42.2%	87	41.3%	95
問18.2	勤務時間内に認められる研修:勤務する学校内での研修	非選択	76.2%	157	77.8%	179
		選択	23.8%	49	22.2%	51
問18.3	勤務時間内に認められる研修:学校外で行われる支援スタッフどうしの研修	非選択	65.5%	135	66.5%	153
		選択	34.5%	71	33.5%	77
問18.4	勤務時間内に認められる研修:勤務時間内として認められている研修はない	非選択	67.5%	139	67.8%	156
		選択	32.5%	67	32.2%	74
問19	教員の勤務負担軽減に役立っていると思うか	とても役立っている	12.4%	26	9.2%	21
		まあ役立っている	68.9%	144	62.9%	144
		あまり役立っていない	17.7%	37	25.8%	59
		まったく役立っていない	1.0%	2	2.2%	5
問20A	支援スタッフとしての満足:仕事全体	とても満足している	20.6%	43	19.6%	45
		まあ満足している	71.8%	150	65.7%	151
		あまり満足していない	6.7%	14	12.2%	28
		まったく満足していない	1.0%	2	2.6%	6
問20B	支援スタッフとしての満足:給与	とても満足している	9.0%	19	10.9%	25
		まあ満足している	52.4%	110	50.4%	116
		あまり満足していない	31.4%	66	29.6%	68
		まったく満足していない	7.1%	15	9.1%	21
問20C	支援スタッフとしての満足:雇用の安定性	とても満足している	13.3%	28	10.1%	23
		まあ満足している	49.5%	104	50.0%	114
		あまり満足していない	30.0%	63	27.6%	63
		まったく満足していない	7.1%	15	12.3%	28

学習支援員 3

問20D	支援スタッフとしての満足：勤務時間・休日などの勤務条件	とても満足している	28.0%	59	32.0%	73
		まあ満足している	54.5%	115	49.1%	112
		あまり満足していない	15.6%	33	16.2%	37
		まったく満足していない	1.9%	4	2.6%	6
問20E	支援スタッフとしての満足：職務についての指揮命令系統の明確さ	とても満足している	16.2%	34	17.9%	41
		まあ満足している	60.0%	126	55.0%	126
		あまり満足していない	21.0%	44	19.7%	45
		まったく満足していない	2.9%	6	7.4%	17
問20F	支援スタッフとしての満足：業務遂行のための十分な活動時間	とても満足している	17.1%	36	15.2%	35
		まあ満足している	60.2%	127	60.9%	140
		あまり満足していない	19.0%	40	20.9%	48
		まったく満足していない	3.8%	8	3.0%	7
問21A	職場環境：管理職はあなたの仕事を肯定的に評価している	とてもあてはまる	28.2%	58	27.9%	64
		まああてはまる	65.5%	135	62.9%	144
		あまりあてはまらない	5.3%	11	7.4%	17
		まったくあてはまらない	1.0%	2	1.7%	4
問21B	職場環境：管理職以外の教員はあなたの仕事を肯定的に評価している	とてもあてはまる	19.4%	40	17.7%	40
		まああてはまる	72.3%	149	63.3%	143
		あまりあてはまらない	7.8%	16	16.8%	38
		まったくあてはまらない	0.5%	1	2.2%	5
問21C	職場環境：児童生徒から信頼されている	とてもあてはまる	10.7%	22	5.3%	12
		まああてはまる	82.0%	169	80.6%	183
		あまりあてはまらない	7.3%	15	13.2%	30
		まったくあてはまらない	0.0%	0	0.9%	2
問21D	職場環境：保護者から信頼されている	とてもあてはまる	3.5%	7	1.9%	4
		まああてはまる	48.3%	97	49.8%	106
		あまりあてはまらない	41.3%	83	39.4%	84
		まったくあてはまらない	7.0%	14	8.9%	19
問22_1	支援スタッフをしている理由：自分の専門性を生かすため	非選択	53.1%	113	59.6%	140
		選択	46.9%	100	40.4%	95
問22_2	支援スタッフをしている理由：これまでの人生経験を生かすため	非選択	48.8%	104	54.9%	129
		選択	51.2%	109	45.1%	106
問22_3	支援スタッフをしている理由：教育や社会に貢献するため	非選択	39.9%	85	42.6%	100
		選択	60.1%	128	57.4%	135
問22_4	支援スタッフをしている理由：収入を得るため	非選択	32.9%	70	37.0%	87
		選択	67.1%	143	63.0%	148
問22_5	支援スタッフをしている理由：子供が好きだから	非選択	19.2%	41	32.3%	76
		選択	80.8%	172	67.7%	159
問22_6	支援スタッフをしている理由：学校が好きだから	非選択	61.0%	130	54.5%	128
		選択	39.0%	83	45.5%	107
問22_7	支援スタッフをしている理由：その他	非選択	88.7%	189	87.7%	206
		選択	11.3%	24	12.3%	29

			小学校		中学校	
			パーセント ／平均値	有効度数	パーセント ／平均値	有効度数
問1A	性別	男性	24.4%	11	27.9%	17
		女性	75.6%	34	72.1%	44
問1B	年齢		45.1	45	44.3	60
問2	一番年下の子供の年齢	0～3歳	4.4%	2	8.1%	5
		4～6歳	6.7%	3	16.1%	10
		7～12歳	17.8%	8	14.5%	9
		13～18歳	13.3%	6	22.6%	14
		19歳以上	37.8%	17	24.2%	15
		子供はいない	20.0%	9	14.5%	9
問3.1	家族の介護：自宅で介護をしている	非選択	97.8%	44	91.9%	57
		選択	2.2%	1	8.1%	5
問3.2	家族の介護：自宅外で介護をしている	非選択	91.1%	41	93.5%	58
		選択	8.9%	4	6.5%	4
問3.3	家族の介護：介護をしていない	非選択	11.1%	5	12.9%	8
		選択	88.9%	40	87.1%	54
問4.1	免許・資格：一種教員免許状	非選択	61.4%	27	67.7%	42
		選択	38.6%	17	32.3%	20
問4.2	免許・資格：二種教員免許状	非選択	79.5%	35	79.0%	49
		選択	20.5%	9	21.0%	13
問4.3	免許・資格：専任教員免許状	非選択	97.7%	43	98.4%	61
		選択	2.3%	1	1.6%	1
問4.4	免許・資格：臨床心理士資格	非選択	100.0%	44	100.0%	62
		選択	0.0%	0	0.0%	0
問4.5	免許・資格：認定心理士資格	非選択	100.0%	44	100.0%	62
		選択	0.0%	0	0.0%	0
問4.6	免許・資格：司書・司書補資格	非選択	97.7%	43	100.0%	62
		選択	2.3%	1	0.0%	0
問4.7	免許・資格：司書教諭資格	非選択	95.5%	42	100.0%	62
		選択	4.5%	2	0.0%	0
問4.8	免許・資格：保育士資格	非選択	93.2%	41	100.0%	62
		選択	6.8%	3	0.0%	0
問4.9	免許・資格：2級以上の英検・数検・漢検など	非選択	77.3%	34	77.4%	48
		選択	22.7%	10	22.6%	14
問4.10	免許・資格：日本体育協会認定資格	非選択	100.0%	44	98.4%	61
		選択	0.0%	0	1.6%	1
問4.11	免許・資格：日本トレーニング協会認定資格	非選択	97.7%	43	100.0%	62
		選択	2.3%	1	0.0%	0
問4.a1	免許・資格：2級以上の日本語能力試験	非選択	97.7%	43	85.5%	53
		選択	2.3%	1	14.5%	9
問4.a2	免許・資格：日本語教師	非選択	90.9%	40	91.9%	57
		選択	9.1%	4	8.1%	5
問4.12	免許・資格：その他	非選択	86.4%	38	83.9%	52
		選択	13.6%	6	16.1%	10
問4.13	免許・資格：関連する免許・資格は持っていない	非選択	70.5%	31	80.6%	50
		選択	29.5%	13	19.4%	12
問5	支援スタッフとしての経験年数	1年目	20.0%	9	14.5%	9
		2～3年目	20.0%	9	33.9%	21
		4～5年目	15.6%	7	6.5%	4
		6～7年目	11.1%	5	17.7%	11
		8～9年目	8.9%	4	9.7%	6
		10年目以上	24.4%	11	17.7%	11

## 日本語指導員 2

問6	支援スタッフとしての勤務校数	1校	37.8%	17	30.6%	19
		2～3校	35.6%	16	33.9%	21
		4～5校	6.7%	3	14.5%	9
		6～7校	6.7%	3	9.7%	6
		8校以上	13.3%	6	11.3%	7
問7	支援スタッフとしての勤務日数	週1日くらい	2.2%	1	1.6%	1
		週2日くらい	13.3%	6	11.3%	7
		週3日くらい	20.0%	9	16.1%	10
		週4日くらい	11.1%	5	21.0%	13
		週5日くらい	51.1%	23	43.5%	27
		週6日くらい	0.0%	0	1.6%	1
		不定期	2.2%	1	4.8%	3
問8	支援スタッフとしての年収	25万円未満	11.4%	5	11.5%	7
		25～50万円	11.4%	5	11.5%	7
		50～75万円	6.8%	3	11.5%	7
		75～100万円	9.1%	4	19.7%	12
		100～125万円	6.8%	3	6.6%	4
		125～150万円	11.4%	5	11.5%	7
		150～200万円	9.1%	4	9.8%	6
		200～250万円	6.8%	3	6.6%	4
		250～300万円	11.4%	5	6.6%	4
300万円以上	15.9%	7	4.9%	3		
問9	支援スタッフとしての社会保険加入	加入している	40.0%	18	22.6%	14
		加入していない	46.7%	21	54.8%	34
		わからない	13.3%	6	22.6%	14
問10	この学校での1日あたりの勤務時間	2時間未満	6.7%	3	12.9%	8
		2～3時間	26.7%	12	17.7%	11
		3～4時間	22.2%	10	29.0%	18
		4～5時間	13.3%	6	19.4%	12
		6～7時間	13.3%	6	11.3%	7
		7～8時間	4.4%	2	3.2%	2
		8時間以上	13.3%	6	6.5%	4
問11	この学校での時間外勤務の頻度	よくしている	24.4%	11	14.5%	9
		ときどきしている	22.2%	10	29.0%	18
		あまりしていない	20.0%	9	19.4%	12
		ほとんどしていない	33.3%	15	37.1%	23
問12	この学校での時間外勤務への手当	支給される	14.0%	6	19.4%	12
		支給されない	81.4%	35	66.1%	41
		わからない	4.7%	2	14.5%	9
問13	この学校での交通費の支給	支給されている	72.7%	32	51.6%	32
		支給されていない	20.5%	9	37.1%	23
		交通費はかかっていない	6.8%	3	11.3%	7
問14	この学校での年次有給休暇の有無	与えられている	60.5%	26	51.6%	32
		与えられていない	30.2%	13	43.5%	27
		わからない	9.3%	4	4.8%	3
問15	この学校の教員と連携・協力ができているか	十分にできている	53.3%	24	35.5%	22
		まあできている	44.4%	20	53.2%	33
		あまりできていない	2.2%	1	11.3%	7
		まったくできていない	0.0%	0	0.0%	0
問16_1	支援スタッフの勤務環境: 支援スタッフのコーディネートを担う教員がいる	非選択	28.9%	13	33.9%	21
		選択	71.1%	32	66.1%	41
問16_2	支援スタッフの勤務環境: 支援スタッフどうして活動について情報交換する機会がある	非選択	57.8%	26	56.5%	35
		選択	42.2%	19	43.5%	27
問16_3	支援スタッフの勤務環境: 校内での連絡・担当者会議に支援スタッフが参加している	非選択	82.2%	37	87.1%	54
		選択	17.8%	8	12.9%	8
問16_4	支援スタッフの勤務環境: 校内に支援スタッフの業務のためのスペースがある	非選択	51.1%	23	48.4%	30
		選択	48.9%	22	51.6%	32

問16.5	支援スタッフの勤務環境:職員室に支援スタッフの机がある	非選択	46.7%	21	48.4%	30
		選択	53.3%	24	51.6%	32
問16.6	支援スタッフの勤務環境:どれもあてはまらない	非選択	95.6%	43	91.9%	57
		選択	4.4%	2	8.1%	5
問17A	支援スタッフと学校の関係:支援スタッフの職務の内容・範囲が明確である	とてもそう思う	25.6%	11	33.9%	21
		まあそう思う	65.1%	28	54.8%	34
		あまりそう思わない	7.0%	3	8.1%	5
		まったくそう思わない	2.3%	1	3.2%	2
問17B	支援スタッフと学校の関係:支援スタッフの職務への指揮命令系統が明確である	とてもそう思う	28.6%	12	30.6%	19
		まあそう思う	64.3%	27	53.2%	33
		あまりそう思わない	4.8%	2	14.5%	9
		まったくそう思わない	2.4%	1	1.6%	1
問17C	支援スタッフと学校の関係:支援スタッフとの連携の重要性を管理職が理解している	とてもそう思う	48.8%	21	30.6%	19
		まあそう思う	48.8%	21	53.2%	33
		あまりそう思わない	2.3%	1	12.9%	8
		まったくそう思わない	0.0%	0	3.2%	2
問17D	支援スタッフと学校の関係:支援スタッフとの連携の重要性を多くの教員が理解している	とてもそう思う	25.6%	11	19.4%	12
		まあそう思う	51.2%	22	43.5%	27
		あまりそう思わない	20.9%	9	33.9%	21
		まったくそう思わない	2.3%	1	3.2%	2
問17E	支援スタッフと学校の関係:教員と支援スタッフのコミュニケーションがとれている	とてもそう思う	37.2%	16	17.7%	11
		まあそう思う	48.8%	21	56.5%	35
		あまりそう思わない	14.0%	6	22.6%	14
		まったくそう思わない	0.0%	0	3.2%	2
問17F	支援スタッフと学校の関係:支援スタッフとの連携の重要性を多くの保護者が理解している	とてもそう思う	19.0%	8	18.0%	11
		まあそう思う	42.9%	18	44.3%	27
		あまりそう思わない	26.2%	11	26.2%	16
		まったくそう思わない	11.9%	5	11.5%	7
問17G	支援スタッフと学校の関係:支援スタッフの存在を多くの児童生徒が知っている	とてもそう思う	37.2%	16	24.2%	15
		まあそう思う	34.9%	15	46.8%	29
		あまりそう思わない	27.9%	12	22.6%	14
		まったくそう思わない	0.0%	0	6.5%	4
問18.1	勤務時間内に認められる研修:都道府県・市町村による研修	非選択	57.1%	24	66.1%	39
		選択	42.9%	18	33.9%	20
問18.2	勤務時間内に認められる研修:勤務する学校内での研修	非選択	71.4%	30	81.4%	48
		選択	28.6%	12	18.6%	11
問18.3	勤務時間内に認められる研修:学校外で行われる支援スタッフどうしの研修	非選択	54.8%	23	55.9%	33
		選択	45.2%	19	44.1%	26
問18.4	勤務時間内に認められる研修:勤務時間内として認められている研修はない	非選択	73.8%	31	71.2%	42
		選択	26.2%	11	28.8%	17
問19	教員の勤務負担軽減に役立っていると思うか	とても役立っている	24.4%	11	19.7%	12
		まあ役立っている	68.9%	31	52.5%	32
		あまり役立っていない	6.7%	3	24.6%	15
		まったく役立っていない	0.0%	0	3.3%	2
問20A	支援スタッフとしての満足:仕事全体	とても満足している	37.2%	16	17.7%	11
		まあ満足している	55.8%	24	67.7%	42
		あまり満足していない	7.0%	3	12.9%	8
		まったく満足していない	0.0%	0	1.6%	1
問20B	支援スタッフとしての満足:給与	とても満足している	26.2%	11	6.7%	4
		まあ満足している	38.1%	16	41.7%	25
		あまり満足していない	33.3%	14	45.0%	27
		まったく満足していない	2.4%	1	6.7%	4
問20C	支援スタッフとしての満足:雇用の安定性	とても満足している	20.9%	9	10.0%	6
		まあ満足している	34.9%	15	30.0%	18
		あまり満足していない	32.6%	14	51.7%	31
		まったく満足していない	11.6%	5	8.3%	5

## 日本語指導員 4

問20D	支援スタッフとしての満足：勤務時間・休日などの勤務条件	とても満足している	26.2%	11	21.0%	13
		まあ満足している	54.8%	23	58.1%	36
		あまり満足していない	14.3%	6	17.7%	11
		まったく満足していない	4.8%	2	3.2%	2
問20E	支援スタッフとしての満足：職務についての指揮命令系統の明確さ	とても満足している	23.8%	10	18.3%	11
		まあ満足している	59.5%	25	58.3%	35
		あまり満足していない	16.7%	7	20.0%	12
		まったく満足していない	0.0%	0	3.3%	2
問20F	支援スタッフとしての満足：業務遂行のための十分な活動時間	とても満足している	22.0%	9	10.0%	6
		まあ満足している	39.0%	16	53.3%	32
		あまり満足していない	34.1%	14	30.0%	18
		まったく満足していない	4.9%	2	6.7%	4
問21A	職場環境：管理職はあなたの仕事を肯定的に評価している	とてもあてはまる	42.5%	17	24.6%	15
		まああてはまる	57.5%	23	57.4%	35
		あまりあてはまらない	0.0%	0	18.0%	11
		まったくあてはまらない	0.0%	0	0.0%	0
問21B	職場環境：管理職以外の教員はあなたの仕事を肯定的に評価している	とてもあてはまる	35.0%	14	18.0%	11
		まああてはまる	62.5%	25	65.6%	40
		あまりあてはまらない	2.5%	1	14.8%	9
		まったくあてはまらない	0.0%	0	1.6%	1
問21C	職場環境：児童生徒から信頼されている	とてもあてはまる	35.7%	15	29.0%	18
		まああてはまる	64.3%	27	66.1%	41
		あまりあてはまらない	0.0%	0	4.8%	3
		まったくあてはまらない	0.0%	0	0.0%	0
問21D	職場環境：保護者から信頼されている	とてもあてはまる	32.5%	13	30.6%	19
		まああてはまる	55.0%	22	53.2%	33
		あまりあてはまらない	10.0%	4	11.3%	7
		まったくあてはまらない	2.5%	1	4.8%	3
問22_1	支援スタッフをしている理由：自分の専門性を生かすため	非選択	40.0%	18	30.6%	19
		選択	60.0%	27	69.4%	43
問22_2	支援スタッフをしている理由：これまでの人生経験を生かすため	非選択	44.4%	20	27.4%	17
		選択	55.6%	25	72.6%	45
問22_3	支援スタッフをしている理由：教育や社会に貢献するため	非選択	31.1%	14	32.3%	20
		選択	68.9%	31	67.7%	42
問22_4	支援スタッフをしている理由：収入を得るため	非選択	35.6%	16	46.8%	29
		選択	64.4%	29	53.2%	33
問22_5	支援スタッフをしている理由：子供が好きだから	非選択	26.7%	12	40.3%	25
		選択	73.3%	33	59.7%	37
問22_6	支援スタッフをしている理由：学校が好きだから	非選択	55.6%	25	59.7%	37
		選択	44.4%	20	40.3%	25
問22_7	支援スタッフをしている理由：その他	非選択	88.9%	40	93.5%	58
		選択	11.1%	5	6.5%	4

			中学校	
			パーセント ／平均値	有効度数
問1A	性別	男性	73.3%	55
		女性	26.7%	20
問1B	年齢		39.9	75
問2	一番年下の子供の年齢	0～3歳	5.3%	4
		4～6歳	5.3%	4
		7～12歳	13.3%	10
		13～18歳	6.7%	5
		19歳以上	18.7%	14
		子供はいない	50.7%	38
問3.1	家族の介護：自宅で介護をしている	非選択	96.0%	72
		選択	4.0%	3
問3.2	家族の介護：自宅外で介護をしている	非選択	96.0%	72
		選択	4.0%	3
問3.3	家族の介護：介護をしていない	非選択	8.0%	6
		選択	92.0%	69
問4.1	免許・資格：一種教員免許状	非選択	56.0%	42
		選択	44.0%	33
問4.2	免許・資格：二種教員免許状	非選択	89.3%	67
		選択	10.7%	8
問4.3	免許・資格：専修教員免許状	非選択	94.7%	71
		選択	5.3%	4
問4.4	免許・資格：臨床心理士資格	非選択	100.0%	75
		選択	0.0%	0
問4.5	免許・資格：認定心理士資格	非選択	100.0%	75
		選択	0.0%	0
問4.6	免許・資格：司書・司書補資格	非選択	98.7%	74
		選択	1.3%	1
問4.7	免許・資格：司書教諭資格	非選択	98.7%	74
		選択	1.3%	1
問4.8	免許・資格：保育士資格	非選択	100.0%	75
		選択	0.0%	0
問4.9	免許・資格：2級以上の英検・数検・漢検など	非選択	97.3%	73
		選択	2.7%	2
問4.10	免許・資格：日本体育協会認定資格	非選択	81.3%	61
		選択	18.7%	14
問4.11	免許・資格：日本トレーニング協会認定資格	非選択	100.0%	75
		選択	0.0%	0
問4.a1	免許・資格：2級以上の日本語能力試験	非選択	100.0%	75
		選択	0.0%	0
問4.a2	免許・資格：日本語教師	非選択	100.0%	75
		選択	0.0%	0
問4.12	免許・資格：その他	非選択	85.3%	64
		選択	14.7%	11
問4.13	免許・資格：関連する免許・資格は持っていない	非選択	70.7%	53
		選択	29.3%	22
問5	支援スタッフとしての経験年数	1年目	22.7%	17
		2～3年目	29.3%	22
		4～5年目	12.0%	9
		6～7年目	2.7%	2
		8～9年目	9.3%	7
		10年目以上	24.0%	18

## 部活動指導員 2

問6	支援スタッフとしての勤務校数	1校	93.3%	70
		2～3校	5.3%	4
		4～5校	1.3%	1
		6～7校	0.0%	0
		8校以上	0.0%	0
問7	支援スタッフとしての勤務日数	週1日くらい	20.0%	15
		週2日くらい	21.3%	16
		週3日くらい	18.7%	14
		週4日くらい	2.7%	2
		週5日くらい	16.0%	12
		週6日くらい	16.0%	12
		不定期	5.3%	4
問8	支援スタッフとしての年収	25万円未満	72.0%	54
		25～50万円	6.7%	5
		50～75万円	10.7%	8
		75～100万円	1.3%	1
		100～125万円	2.7%	2
		125～150万円	0.0%	0
		150～200万円	1.3%	1
		200～250万円	1.3%	1
		250～300万円	0.0%	0
問9	支援スタッフとしての社会保険加入	加入している	20.0%	15
		加入していない	54.7%	41
		わからない	25.3%	19
問10	この学校での1日あたりの勤務時間	2時間未満	12.0%	9
		2～3時間	30.7%	23
		3～4時間	26.7%	20
		4～5時間	10.7%	8
		6～7時間	2.7%	2
		7～8時間	5.3%	4
		8時間以上	12.0%	9
問11	この学校での時間外勤務の頻度	よくしている	27.4%	20
		ときどきしている	35.6%	26
		あまりしていない	8.2%	6
		ほとんどしていない	28.8%	21
問12	この学校での時間外勤務への手当	支給される	14.7%	11
		支給されない	60.0%	45
		わからない	25.3%	19
問13	この学校での交通費の支給	支給されている	30.7%	23
		支給されていない	52.0%	39
		交通費はかかっていない	17.3%	13
問14	この学校での年次有給休暇の有無	与えられている	18.7%	14
		与えられていない	52.0%	39
		わからない	29.3%	22
問15	この学校の教員と連携・協力ができているか	十分にできている	61.3%	46
		まあできている	37.3%	28
		あまりできていない	0.0%	0
		まったくできていない	1.3%	1
問16_1	支援スタッフの勤務環境: 支援スタッフのコーディネートを担当する教員がいる	非選択	69.3%	52
		選択	30.7%	23
問16_2	支援スタッフの勤務環境: 支援スタッフどうして活動について情報交換する機会がある	非選択	80.0%	60
		選択	20.0%	15
問16_3	支援スタッフの勤務環境: 校内での連絡・担当者会議に支援スタッフが参加している	非選択	88.0%	66
		選択	12.0%	9
問16_4	支援スタッフの勤務環境: 校内に支援スタッフの業務のためのスペースがある	非選択	84.0%	63
		選択	16.0%	12



問16.5	支援スタッフの勤務環境:職員室に支援スタッフの机がある	非選択	76.0%	57
		選択	24.0%	18
問16.6	支援スタッフの勤務環境:どれもあてはまらない	非選択	53.3%	40
		選択	46.7%	35
問17A	支援スタッフと学校の関係:支援スタッフの職務の内容・範囲が明確である	とてもそう思う	37.0%	27
		まあそう思う	49.3%	36
		あまりそう思わない	13.7%	10
		まったくそう思わない	0.0%	0
問17B	支援スタッフと学校の関係:支援スタッフの職務への指揮命令系統が明確である	とてもそう思う	38.9%	28
		まあそう思う	47.2%	34
		あまりそう思わない	12.5%	9
		まったくそう思わない	1.4%	1
問17C	支援スタッフと学校の関係:支援スタッフとの連携の重要性を管理職が理解している	とてもそう思う	44.4%	32
		まあそう思う	48.6%	35
		あまりそう思わない	6.9%	5
		まったくそう思わない	0.0%	0
問17D	支援スタッフと学校の関係:支援スタッフとの連携の重要性を多くの教員が理解している	とてもそう思う	31.5%	23
		まあそう思う	54.8%	40
		あまりそう思わない	12.3%	9
		まったくそう思わない	1.4%	1
問17E	支援スタッフと学校の関係:教員と支援スタッフのコミュニケーションがとれている	とてもそう思う	44.4%	32
		まあそう思う	50.0%	36
		あまりそう思わない	5.6%	4
		まったくそう思わない	0.0%	0
問17F	支援スタッフと学校の関係:支援スタッフとの連携の重要性を多くの保護者が理解している	とてもそう思う	28.2%	20
		まあそう思う	43.7%	31
		あまりそう思わない	25.4%	18
		まったくそう思わない	2.8%	2
問17G	支援スタッフと学校の関係:支援スタッフの存在を多くの児童生徒が知っている	とてもそう思う	41.7%	30
		まあそう思う	40.3%	29
		あまりそう思わない	15.3%	11
		まったくそう思わない	2.8%	2
問18.1	勤務時間内に認められる研修:都道府県・市町村による研修	非選択	82.9%	58
		選択	17.1%	12
問18.2	勤務時間内に認められる研修:勤務する学校内での研修	非選択	90.0%	63
		選択	10.0%	7
問18.3	勤務時間内に認められる研修:学校外で行われる支援スタッフどうしの研修	非選択	82.9%	58
		選択	17.1%	12
問18.4	勤務時間内に認められる研修:勤務時間内として認められている研修はない	非選択	35.7%	25
		選択	64.3%	45
問19	教員の勤務負担軽減に役立っていると思うか	とても役立っている	23.3%	17
		まあ役立っている	61.6%	45
		あまり役立っていない	13.7%	10
		まったく役立っていない	1.4%	1
問20A	支援スタッフとしての満足:仕事全体	とても満足している	41.1%	30
		まあ満足している	50.7%	37
		あまり満足していない	8.2%	6
		まったく満足していない	0.0%	0
問20B	支援スタッフとしての満足:給与	とても満足している	7.0%	5
		まあ満足している	42.3%	30
		あまり満足していない	29.6%	21
		まったく満足していない	21.1%	15
問20C	支援スタッフとしての満足:雇用の安定性	とても満足している	12.9%	9
		まあ満足している	42.9%	30
		あまり満足していない	30.0%	21
		まったく満足していない	14.3%	10

部活動指導員 4

問20D	支援スタッフとしての満足:勤務時間・休日などの勤務条件	とても満足している	12.9%	9
		まあ満足している	68.6%	48
		あまり満足していない	17.1%	12
		まったく満足していない	1.4%	1
問20E	支援スタッフとしての満足:職務についての指揮命令系統の明確さ	とても満足している	26.8%	19
		まあ満足している	50.7%	36
		あまり満足していない	19.7%	14
		まったく満足していない	2.8%	2
問20F	支援スタッフとしての満足:業務遂行のための十分な活動時間	とても満足している	27.1%	19
		まあ満足している	52.9%	37
		あまり満足していない	18.6%	13
		まったく満足していない	1.4%	1
問21A	職場環境:管理職はあなたの仕事を肯定的に評価している	とてもあてはまる	37.8%	28
		まああてはまる	55.4%	41
		あまりあてはまらない	5.4%	4
		まったくあてはまらない	1.4%	1
問21B	職場環境:管理職以外の教員はあなたの仕事を肯定的に評価している	とてもあてはまる	36.1%	26
		まああてはまる	58.3%	42
		あまりあてはまらない	5.6%	4
		まったくあてはまらない	0.0%	0
問21C	職場環境:児童生徒から信頼されている	とてもあてはまる	30.6%	22
		まああてはまる	61.1%	44
		あまりあてはまらない	8.3%	6
		まったくあてはまらない	0.0%	0
問21D	職場環境:保護者から信頼されている	とてもあてはまる	25.0%	18
		まああてはまる	63.9%	46
		あまりあてはまらない	11.1%	8
		まったくあてはまらない	0.0%	0
問22_1	支援スタッフをしている理由:自分の専門性を生かすため	非選択	33.8%	25
		選択	66.2%	49
問22_2	支援スタッフをしている理由:これまでの人生経験を生かすため	非選択	55.4%	41
		選択	44.6%	33
問22_3	支援スタッフをしている理由:教育や社会に貢献するため	非選択	36.5%	27
		選択	63.5%	47
問22_4	支援スタッフをしている理由:収入を得るため	非選択	79.7%	59
		選択	20.3%	15
問22_5	支援スタッフをしている理由:子供が好きだから	非選択	32.4%	24
		選択	67.6%	50
問22_6	支援スタッフをしている理由:学校が好きだから	非選択	68.9%	51
		選択	31.1%	23
問22_7	支援スタッフをしている理由:その他	非選択	90.5%	67
		選択	9.5%	7

## まとめに

この研究に着手するきっかけは、神奈川県教育文化研究所が2014（平成26）年から2年間にわたり実施したサポートスタッフ（支援スタッフ）にかかわる調査であった。県内のサポートスタッフ104人と、教職員25人を対象としたこの調査で、支援スタッフの実態や様々な課題についてその一端を浮き彫りにすることができた。しかし、サンプル数において十分とはいえない調査でもあった。

この調査に携わった樋口、坪谷、青木は、量的にも質的にもさらに掘り下げた研究に取り組む方法を模索した。しかし、壁となったのが第1に資金、第2が研究を遂行するためのスタッフである。広範な調査研究に必要な資金とこうした質問紙調査に長ずる専門家の協力が必要であった。そこで第1の解決策として科学研究費に応募することを決めた。また第2のスタッフに関しては、幸いなことに量的調査において豊かな経験をもつ須藤、神林、前田に協力してもらえることが決まった。坪谷を中心にこの4人の研究者が質問紙調査を担当した。また、神奈川県教育文化研究所で、先に挙げた調査研究を伴にした岩澤、佐野、中野、堀内は、これまで長く学校に勤務し教員や支援スタッフの事情に詳しいことから、そのまま継続して本研究に協力してもらうことになった。こうしてヒアリング調査は青木を中心に5人の研究協力者が担当した。

科学研究費の申請にあたっては、あらたな調査内容も加えている。それがドイツ、イギリス、アメリカの現地調査である。広い視野から本研究に取り組むためには諸外国の実情を知ることにも大きな意味があるが、どこへ出かけて何を聞けばよいかさえ、本研究グループにおいては大きな課題であった。ところが、これも長く国の教育行政に携わった研究代表である樋口の深い知見と巾広いネットワークによって早々にクリアすることができた。またドイツ研究を専門とする前原の尽力で、とりわけドイツにおいては効率的な調査と研究にかかわる巾広い人脈を得ることができた。ひとつのテーマのもとに個々の専門性を幅広く活かしながら組織的に取り組んでいく、いわゆる共同研究の醍醐味を味わったことは貴重な経験であった。

\*

本研究を遂行するにはたくさんの個人や団体から多大なるご支援、ご協力をいただいている。ここにお名前を挙げて心よりお礼を申し上げたい。

神奈川県教職員組合、兵庫県教職員組合、愛知県教員組合、静岡県教職員組合、千葉県教職員組合、日本教職員組合、神奈川県教育文化研究所、油布佐和子（早稲田大学）、藤川伸治（連合総研主任研究員）、野川孝三（教育文化総合研究所）、板倉寛（在イギリス日本国大使館）、瀬戸信太郎（在アメリカ合衆国日本国大使館）

とくに質問紙調査を実施する際に全面的なご協力をいただいた神奈川県教職員組合をはじめとする5単組の皆様には重ねてお礼を申し上げたい。教員の忙しさが社会的問題となり、その背景に外部からの調査依頼が指摘される中でのご協力である。よって、本研究が教職員の働き方の改善や、チーム

学校づくりに向けた教職員と支援スタッフの協働性を高めるために大きな成果となることを心から願うものである。

以下にこの間の研究会日程をまとめたが、それぞれ充実した中身の濃い研究活動であったことを申し添えておきたい。

最後に、たくさんの皆様から忌憚のないご意見、ご批判を賜ることをお願い申し上げて、本報告書のまとめとする。

### 研究会日程

- 第1回 2016年4月29日(金)(日本女子体育大学) 10:00~12:00
- 第2回 2016年5月14日(土)(神奈川県教育会館) 13:00~15:00
- 第3回 2016年6月4日(土)(神奈川県教育会館) 13:00~15:00
- 第4回 2016年7月23日(土)(日本女子体育大学) 10:00~12:00
- 第5回 2016年9月10日(土)(日本女子体育大学) 10:00~12:00
- 第6回 2016年11月26日(土)(日本女子体育大学) 10:00~12:00
- 第7回 2017年3月25日(土)(日本女子体育大学) 15:00~17:00
- 第8回 2017年6月17日(土)(神奈川県教育会館) 13:00~15:00
- 第9回 2017年9月18日(月)(日本女子体育大学) 10:00~12:00
- 第10回 2017年11月5日(土)(日本女子体育大学) 10:00~12:00
- 第11回 2018年2月21日(水)(日本女子体育大学) 10:00~12:00
- 第12回 2018年5月12日(土)(日本女子体育大学) 10:00~12:00
- 第13回 2018年10月6日(土)(神奈川県教育会館) 13:00~15:00
- 第14回 2019年2月23日(土)(日本女子体育大学) 16:00~18:00

### 【付記】

本報告書は、2016(平成28)年4月~2019(平成31)年3月の3年にわたる科学研究費基盤研究B「多忙化縮減をめざす学校と支援スタッフの連携協力の在り方に関する調査研究」(課題番号16H03773)の成果報告である。

---

平成28年度～平成30年度科学研究費補助金  
基盤研究（B）研究成果報告書  
課題番号：16H03773

**多忙化縮減をめざす学校と支援スタッフの連携協力の在り方に関する調査研究**

研究代表者 樋口修資  
発行 2018年12月

---

