

教kyo文bun研kenだより

CONTENTS

学校の協働性を高めるためのサポートスタッフの役割とは
～職場での聞き取りの事例を通して～

藤沢市立小学校教諭 永井 康介
伊勢原市立小学校教諭 笹木三都子



神奈川県教育文化研究所では、今年度カリキュラム総合改革委員会において、二つのグループに分かれ、研究協議を進めています。その一つ、チーム学校のあり方、学校の協働性を高めるための教員、事務職員、サポートスタッフの役割について調査研究を進めているグループでは、昨年度から継続して研究協議を行っています。2016年に発行した「神奈川県におけるサポートスタッフの現状と課題」では、教職員と教職員以外のスタッフとの協働のあり方やサポートスタッフと教職員の協働性を高めるため、その現状や課題を明らかにしました。ここでは120名をこえるサポートスタッフや教職員にアンケート（面接調査・訪問調査を含む）を実施するとともに、神奈川県内におけるサポートスタッフ配置状況を自治体別にまとめました。さらには、第28回教文研教育シンポジウムでは、「変貌する学校環境と教職員～外部スタッフと協働した新しい学校像を展望する～」と題したシンポジウムを開催するなど「チーム学校」のあり方を模索してきています。

「チーム学校」の実現のためには、教職員はもとより、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーなど多様な専門スタッフが子どもへの指導に関わる必要があります。また、一方、子どもたちにより良い学習環境を整えるためには、専門性のあるサポートスタッフの力が必要であり、子ども一人ひとりに寄り添った学習支援を行うことも必要不可欠です。そこで、今回の教文研だよりでは、カリキュラム総合改革委員会のメンバーでもあるお二人の先生方に職場のサポートスタッフへの聞き取りを通して見えてきた現状や課題などについての一考察をお願いしました。

永井先生撮影（学校図書館の一風景）



「報告書」や「教文研だより」は神奈川県教職員組合のホームページからも見ることができます。

神奈川県教育文化研究所



サポートスタッフのジレンマ ～学校図書館専門員への聞き 取り調査を通して～ カリキュラム総合改革委員会 (第2グループ)の報告

藤沢市立小学校教諭 永井 康介



はじめに

カリキュラム総合改革委員会(第2グループ)では、『「チーム学校」、サポートスタッフとの協働の推進』として年間を通して研究協議を行っている。その一環として、サポートスタッフへの聞き取り調査を行い、サポートスタッフとの協働のあり方、サポートスタッフの働き方について検討することとなった。本レポートは、藤沢市の学校図書館専門員の方に聞き取り調査を行い、その現状と課題についてまとめたものである。

藤沢市の学校図書館専門員は、藤沢市の臨時職員として任用され、勤務日数は週2日間、1日7時間勤務となっている。

聞き取り調査の結果、学校図書館専門員の方が自らの仕事にやりがいを感じ、自分の専門性や経験、社会貢献などの側面からも仕事を続けていることが分かった。しかし、学校図書館専門員の抱える課題をいくつか見出すことができた。これらの課題は、聞き取りした学校図書館専門員の方だけでなく、他の専門員、延いてはサポートスタッフ全体の課題としても当てはまると考える。それらの課題をジレンマ(板挟み)として、以下に挙げていく。

サポートスタッフが抱える課題

①臨時職員が正規職員か

自分には合った働き方かなと思います。でも、もっとばりばりやりたい人には足りないし、(略)若い人で、やりたいって入ってきててもこんな週2日だとやめちゃいますよね。本当だったら、司書ってすごく専門性が高いのでやっぱり若いうちから入ってきて長いこと時間をかけて、一人前になっていくといいんですけど。(略)本当だったら若い人が働きたいような環境にして、目指すのは常駐。

自分の働き方には週2日という勤務条件は合っているものの、図書館司書全体のことを考えると雇用形態や勤務条件を安定したものにした方が良く、ということが読み取れる。

②図書館業務と学校業務

学校というところに務めているので、(子どもへの対応など)違和感があるものの、頼まれてそれが必要だったら構わない。ただそれが学校的に問題だったなら…。けんかの仲裁とか、ここでなんで私が図書室でけんかの仲裁してるんだ、とか思いながら。そんなに気にしないで、基本楽しくやっています。

本来の学校図書館での業務(環境の充実、読書活動の推進、資料提供)でないことも仕事の流れの中で行ってしまっている。学校現場の特殊性を考えると致し方ないかもしれないが、専門員の方も述べているように、何か問題が起きたときなど、どのような補償がなされるかなどの問題が生じる。

③善意と労働時間

ノルマがあるわけじゃないですね。裁量に任されている。

今はなるべく時間通りに帰るようにしているが、時期によっては、どうしても仕事

が終わらず、残業することがある。

残業以外にも、図書だよりを作るときには家に持ち帰ってやっている。選書も自分で本を借りて調べて、注文書の作成とかも家でやっている。ここの時間だけでは無理。半分ボランティアだと思ってやっています。

勉強会は有志でやっています。図書館を会場として借りて、ほぼ毎月やっています。リーダー格の方がそういう組織を作っていて、参加は自由なんですけど。

みなさん（勉強会の人々）のやる気にのっかって、働いている。週2の勤務で出来る内容ではない。

決められた枠組みの仕事のみを行い、時間内で終わる方もいるようだが、たくさんの専門員の方の、「より良くしたい」「本を読んでもらいたい」という善意に支えられて、学校図書館経営は成り立っている。当然それは、勤務の条件に合ったものではなく、労働時間外での活動になってしまっている。

これは多くサポートスタッフに当てはまるだろうが、労働者として守るべき勤務時間と、「もっとよくしたい」という使命感（善意）から、より多くの仕事量になってしまうことへの葛藤が見られる。



おわりに

学校図書館専門員の課題をジレンマとして挙げてきた。①実際の働き方とあるべき働き方。②図書館業務と学校業務。③善意と労働時間。どちらも重要で必要であると感じながらも、現在のサポートスタッフの働き方では、片方を選

ばざるを得ない現状を知ることができた。

現在、藤沢市では、図書館専門員1人につき、1つの学校というルールが決められている。たとえば、学校図書館専門員の配置を1人1校ではなく、中学校区に1人の配置にし、巡回指導を行うなど、図書館専門員が勤務する学校数をそれぞれの生活のスタイルに応じて、変えることができれば、勤務時間や報酬の変化にもつながるのではないだろうか。それらの図書館専門員の派遣の集約をする仕事も専門員の本務として行っていけば、正規職員としての雇用形態につながっていくのではないだろうか。

図書館専門員の仕事の調整役も行う正規職員がいて、現状のような1校勤務から中学校区勤務まで行える非常勤職員がいて、さまざまな雇用形態がなされるようになれば、このようなジレンマは解消に向かうと考える。

もちろんこれらのジレンマを解消するためには、予算面や人材の確保の点からも多くの課題があると思う。しかし、大切なことは、働いている人の意見を尊重することである。今回のサポートスタッフへの聞き取りで現状や改善点を知ることができた。

やっぱり子どもに本を読んで欲しい。そういう思いがすごくあります。自分のやっていることがちょっぴりでも何かの役に立っている。そういうのがないとやっぱりやってられないこともあるんじゃないかなあ。

サポートスタッフのもつ願いをどのように学校現場に組み入れていくか。これからも考えていきたい。



サポートスタッフとの協働に向けて カリキュラム総合改革委員会（第2グループ）の報告

伊勢原市立小学校教諭
笹木 三都子

○伊勢原市におけるサポートスタッフの現状
学校現場において、私たち教職員は子どもた

ちや保護者へのきめ細やかな支援を行っていくため、また多様なニーズに応えるため、定数改善とともにサポートスタッフの配置を求めてきた。中地区においても現場の声に応えるべく、県教委、各市町教委に対して人的配置の要求を続けている。その結果、伊勢原市では現在以下のサポートスタッフが配置されている。

スクール カウンセラー	スクール ソーシャル ワーカー	ハートフル フレンド
小中学校 特別支援学級介助員	ICT 支援員	
日本語指導等協力者	外国人英語指導助手 (ALT)	
指導補助員	学校図書館整備員	

小中学校特別支援学級介助員がいることで、多くの大人の目で見守ることができ、特別支援学級の子どもたちに、よりきめ細やかな支援ができる。現場としても大変助かっている。また、外国人英語指導助手（ALT）が来てくれることで、外国語における授業作りに大変役立っている。スクールカウンセラーはもとより、常駐されているわけではないが、必要なときには日本語指導等協力者、ICT 支援員が来てくれるなど、チーム学校として、様々なスタッフが関わり、子どもゆたかな学びに資するチームが形成されつつある。

○インタビューからみえてきた課題

一方、働き方の視点から見ると、すべてのサポートスタッフの雇用条件が整っているかは気になるところである。そこで、あるサポートスタッフの方に聞き取り調査を行った結果、いくつかの課題がみえてきた。

まず、雇用が安定しないという点である。年度末に面接が行われ、その後通知を確認するまで次年度も雇用されるかどうか分からない不安がある。もう一つは、職務の命令系統は明確であるものの、実際の業務の内容・範囲ははっきりしないという点である。グレーゾーンが多い

職場だけに、教職員や子どもの実態に合わせて業務内容・範囲ともその都度変わってしまうという難しい部分がある。いかに教職員と連携を密にし、情報交換等を行っていかなければならないか、その必要性を改めて感じる事ができた。

また、正規採用とは労働条件は異なっているものの、あるスタッフにとっては、勤務時間等を含めてライフスタイルに合っている仕事を選んでいく現状があるということがわかった。

学校では、多様な雇用形態のサポートスタッフが混在している。業務委託もあれば、学期ごとの雇用、半年ごとの雇用と実に様々である。多様な雇用形態であっても、子どものため、明確な役割分担があるため、学校が成り立っているのも現状である。改善点はまだあるものの、培われてきたスタイルとして定着しつつある。つまり、協働の観点からも、フルタイムで同一採用、同一賃金を求めていくだけではなく、働き方が多様に選べる、選択肢の幅が広がっていくことも、これからの協働の在り方として必要ではないだろうか。

○これからの協働に向けて

現在の学校において、これらサポートスタッフはなくてはならない存在である。しかし、子どもたちのゆたかな学びを実現するため、きめ細やかな支援を行っていくとすればするほど、人手不足になっている現状がある。私たち教職員も、人的配置を求めると同時に、教職員皆が連携を密にし、互いに協力して子どもを中心にした教育実践を行っていくように、努力していかなければならない。今後も、少しでもサポートスタッフの雇用の安心に結びつけられるよう、自治体によって教育に格差の生まれることのないよう、引き続き協議を重ねていくことが重要である。

