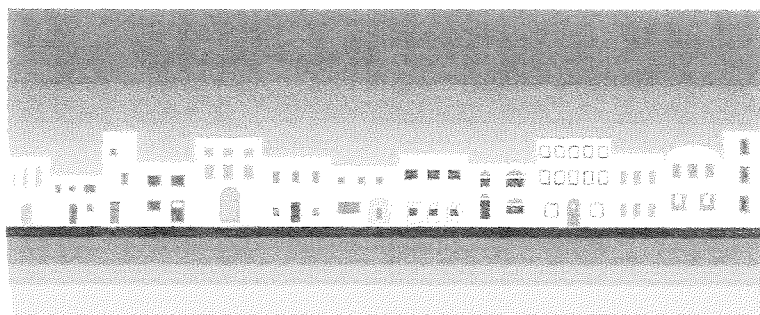


神奈川県教育文化研究所
2022 年度カリキュラム総合改革委員会 活動報告
(「教育制度」研究グループ)



神奈川県教育文化研究所
カリキュラム総合改革委員会 活動報告

神奈川県教育文化研究所カリキュラム総合改革委員会

2022 年度活動報告（「教育制度」研究グループ）

1. 報告内容

学校の働き方改革の質的検討を目的に実施したヒアリング調査の概要報告

2. 研究目的

神奈川県教育文化研究所（教文研）カリキュラム総合改革委員会「教育制度」研究グループは、これまで継続的に教職員の働き方改革にかかわる調査研究に取り組んできた。2018 年度～2019 年度は、教職員が考える本来的業務とはなにかを調査研究し、得た情報をもとに『教職員の業務改善に関する調査研究』（2020 年）をまとめた。2021 年度からは「働き方改革」の進捗状況を知るために WEB 調査を実施、これを分析し『教職員の働き方改革に関する進捗状況調査－学校の働き方改革の実現に向けて－報告』（2022 年）をまとめた。

2022 年度はこれまでの量的調査を補うために、教職員等に対するヒアリング調査を実施した。質問紙調査だけでは不十分な学校現場の実情を知る調査として行い、個々の教職員への聞き取りだからこそわかる貴重な情報を得ることができた。さらに学校や教職員が抱える様々な課題を知ったことで、今後の教文研活動にとっても有意義であったと思われる。

本来であれば、さらに分析や考察をする必要がある。1 年という限られた研究期間の中でヒアリングに多くの時間を費やしたことで、掘り下げた検討には至っていない。今後の課題としたい。

3. ヒアリング調査の概要

(1) 調査は、委員会の定例会に合わせて行った。

(2) 調査は、グループ内の現職教員である委員 3 名と外部協力者 4 名の計 7 名に対し行った。日程と対象者の地区・学校種は以下の通りである。

日時	対象者	地区・学校種
第 1 回（5 月）	委 員	川崎・小学校
第 2 回（6 月）	委 員	西湘・小学校
第 3 回（7 月）	委 員	湘北・小学校
第 4 回（9 月）	協力者（元校長）	川崎・小学校
第 5 回（10 月）	協力者（教員）	川崎・中学校
第 6 回（11 月）	協力者（元校長）	横浜・中学校
第 7 回（1 月）	協力者（教員）	西湘・小学校

(3) ヒアリングに費やす時間は 90 分程度、初めに委員・協力者が簡単な報告をし、その報告にもとづいて参加者が質疑応答をするという形式で進めた。

(4) 本報告は、ヒアリング対象が委員の場合は対象者自身がまとめ、外部協力者については当日の音声記録をもとにグループ内の担当者がまとめた。いずれも報告内容については当事者の了承を得ている。

	第1回 委員報告 (5月28日)
報告者のプロフィール	<ul style="list-style-type: none"> ・教職歴 臨時的任用2年 正規採用10年 現在は組合専従1年目 ・勤務地 川崎市立小学校 ・主な校務分掌 情報担当 G S L (G I G Aスクール構想推進リーダー)
報告の概要	<p>「川崎市の働き方改革への取り組みと現場の声」</p> <p>◎市教委では教職員の働き方改革を進めるにあたって、教職員の勤務時間等の実態や意識を把握のために勤務実態調査を行っている。本報告は、この勤務実態調査の結果と現場の教職員へのアンケート結果をもとに行われた。</p> <p>○働き方改革につながったこと</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>ミマモルメ (メール配信システム)</u> → 文書作成・印刷等の作業削減 ・ <u>G I G A 端末 (会議システム、教材の共有)</u> → 出張時間・旅費・教材作成の時間削減 ・ <u>留守電 (17～18 時以降の電話を取らない)</u> → 勤務時間外の対応削減 ・ <u>就学援助申請</u> → 事務作業時間削減 ・ <u>給食費公会計化</u> → 事務作業時間削減 ・ <u>教職員事務支援員、学校司書の配置拡充</u> → 事務作業時間削減・教材準備時間削減 <p>▲働き方改革にあまりつながっていない</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>部活指導員の配置</u> → 必要数に対して絶対的に配置数が足りない。 ・ <u>タイムカードによる出退勤管理</u> → 押しても押さなくても業務量が減らない。 ・ <u>時間外在校等時間の上限設定</u> → タイムカードと同様に設定されても業務量が減らない。 ・ <u>法律相談弁護士の設置</u> → 存在を知らない人が多い。どんなときに活用できるのかもわからない。 <p>●時間外在校等時間のデータから読み取れること</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>中学校が突出して超過勤務が多い。次点で高校。</u> → 部活動による影響が大きい。 ・ <u>年齢が若いほど超過勤務が多い。</u> → 業務への習熟度が低い、校務分掌が集中しやすい。 <p>●教員へのアンケートから</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務が多い。・ 人手が足りない。・ 定時の感覚がない。・ 校務分掌が大変。 ・ 労働量と賃金が見合っていない。・ 教材研究が重荷。業務削減と意識改革が必要。
働き方改革への着眼点	<p>働き方改革のために必要なこと</p> <p>○教職員全体の働き方に対する意識改革。業務の取捨選択。マストとベターの仕事の選別。それに伴って旧来の「学校」という存在に対する保護者・地域の意識改革への理解を求めることも必要。</p> <p>○システムによる全体的な構造改革。</p> <p>各学校、各個人で行っていた業務を一元化したり、資源を共有したりすることが有効であることがわかる。</p> <p>× 人員や物を配置しても、需要に対する供給が少すぎたり、認知されていないと意味をなさない。</p> <p>× 根本的な業務を減らさない改革も意味をなさない。(タイムカードなど)</p> <p>◎勤務時間を超えて働く、長時間労働をしたほうが「子どものためになる」「良い教師である」という価値観をもつ教員が少なからずいる。まずここを変えなければ改革につながらない。</p>

第2回 委員報告（6月11日）

報告者

教職歴：小田原市立小学校勤務 総括教諭
小田原市立小学校、湯河原町立小学校
理科・視聴覚教育、支援級、美化指導、就学指導、インクルーシブ教育、児童指導担当など

報告の概要

小田原市の働き方改革への取り組み

（１）超過勤務の状況調査を実施（2017年度の県による勤務実態調査）

- ・例年一定数の教職員が月に80時間以上の超過勤務を行っているという実態が明らかに。
- ・国の答申を受け、2019年度から従来の調査方法を見直し、超過勤務の中に部活動も含めること、月45時間以上の超過勤務の状況についても調査することとした。

（２）「小田原市立学校教職員衛生委員会」の設置

- ・2018年度から「学校でできる『働き方改革』への取組」を重点とする。

（３）小田原市教職員の働き方改革の目標

- ・時間外勤務の上限の設定
- ・年次休暇一人あたり年平均取得日数15日以上を目標とする。
- ・「小田原市立中学校に係る部活動の方針」の遵守

（４）保護者、地域への理解促進及び、行事の精選について

- ・地域・保護者に向けた教職員の働き方改革に関する理解を促進するためのお知らせを作成
- ・行事を精選したり、給食費の公会計化を2021年度からの導入を目指したりする。

（５）勤務時間について（IC勤務カードの導入）

- ・夏季休暇の完全取得、年次休暇の取得促進、夏季休業期間中に、学校閉庁日を設置
- ・全小・中学校に自動音声応答機能付き電話機を設置

（６）教職員の意識改革について

- ・教育員会による学校への指導・助言の実施。学校運営協議会への働きかけ
- ・教頭研修会では、働き方改革についての内容を適宜取り上げたり「中学校に係る部活動の方針」を徹底したりしていく。

（７）2020年度から、学習プリントの印刷等を行うスクール・スタディ・サポートを配置

（８）定数改善について

- ・小学校35人以下学級に関して市費非常勤を加配
- ・教育の質の向上を目指すため、教職員定数の改善を引き続き国及び県に要望する。
- ・定数規定外の少人数指導、小学校専科指導に係る配置について、さらなる増員を要求する。

働き方改革への意見・感想

スクール・スタディ・サポート、留守番電話の設置など、目に見える働き方改革もある。しかし、現場には時代の流れに沿って、英語教育の推進、道徳の教科化、GIGAスクール構想によるICT環境の整備など、新たな取組が次々と課されている。これほど多くの新たな取組が目の前にある状況では、少しばかりの「働き方改革」は焼け石に水であると言わざるを得ない。

西湘地区の働き方改革の取組について情報を集めると、①管理職も含めた一人ひとりの意識改革、②人員不足の2点が課題であると感じた。①については学校によって、IC勤務カードの打刻の仕方、部活動の勤務時間の扱い方が統一されていなかったり、会議時間の制限がなかったりすることが分かった。だがこれらを改善したとしても、抜本的な改革にはなり得ないと思う。教員一人ひとりの業務負担を軽減し、緊急の場合でも児童生徒の教育活動が不十分なものとならないよう、対応できると考える。

最後に、国には多岐にわたる「〇〇教育」を現場に押し付けず、日本の子ども達をどう育てていくべきか、柱を示すことをお願いしたい。この点も働き改革につながると考える。

	第3回 委員報告・ヒアリング報告（7月16日）
報告者	<p>相模原市：小中学校106校 児童生徒：50,459人 学級数：1,935クラス</p> <p>相模原市教職員（11年目2校目）</p> <p>1校目中規模校：5年間（2年生・3年生②・4年生・5年生）</p> <p>2校目大規模校：6年間（1年生・2年生・4年生・5年生・専科②）</p>
	<p>市教委は、「学校現場における業務改善に向けた取組方針」を発出しており、7つの視点から「現状と課題」を捉え、それぞれのとりくみの「方向性」や「取組事項」を定めている。下記は、それぞれの視点から見た学校現場の状況と働き方改革へのヒントを考えていく。</p>
報告の概要 ☆Ⅱ成果 ★Ⅱ課題	<p>1. 意識改革と学校運営マネジメントの強化</p> <p>☆勤務時間をPCのオン/オフで管理できる。</p> <p>★業務が多すぎるため、ノー残業を設定しても家に持ち帰って仕事をすることになる。</p> <p>2. 学校における徴収金事務の改善</p> <p>☆学校給食の公会計化</p> <p>★その他の徴収金（学年費や修学旅行等）は公会計化せず、安全上や業務量に課題がある。</p> <p>3. 部活動における負担軽減</p> <p>☆部活の日数や時間が減った。</p> <p>★自分の専門ではない部活を任される。大会においては、運営・審判・引率・保護者との連絡等があり、負担が大きい。</p> <p>4. 専門スタッフの拡充や職場環境の改善</p> <p>☆SCやSSWに子どもの抱えている問題について相談することができ、様々な視点から支援することができる。留守番電話を早めに設定することで、電話対応が減った。</p> <p>★観察実験アシスタントや図書整理員、SSS等の専門スタッフの勤務日数・勤務時間に限りがある。</p> <p>5. 学校におけるICT活用の推進</p> <p>☆朝会や生徒総会をオンラインで参加できるようになった。欠席した子どもに、クラスや部活動の連絡を簡単に共有できるようになった。</p> <p>★同時にネットを使うとつながりにくくなる。</p> <p>6. 調査・アンケート方法等の見直し</p> <p>☆アンケートや調査がフォームにより、回答や集計が簡単になった。</p> <p>7. 会議及び研修の精査・精選による効率化の推進</p> <p>☆出張や研修をオンラインでできることが増え、移動する負担が減った。</p> <p>★職員会議を減らすと情報が曖昧で、不透明なものが多くなってしまった。</p>
働き方改革への着眼点	<p>【心の余裕から生まれる気づきの時間】政策として、思い切ってゆとりが生まれる時間をとる！</p> <p>教職員は、子どもの安全を守りながら毎日たくさんの業務をこなしていかなければならず、常に緊張状態にさらされている。さらに、周りも長年そのような状態にあるため、「自分が頑張りすぎである」ことに気づきにくい。そんな窮屈に働くより、教職員が旅や読書、人などの「自分時間」を確保することが、結果的にもっと子どもたちに広く楽しい世界を、より確信をもって伝えられるのではないかと感じる。また、子どもたちや仕事に対するむきあい方も変わってくるのではないかと感じる。</p> <p>【目的をはっきりさせる】当たり前を疑ってみる！</p> <p>当たり前のように「毎年やっているから」と続けている行事や業務が多くあると感じる。今一度、「本当にそれはやる価値があるのか」「子どもたちのためになっているのか」「これまで子どもたちにどのような効果があったのか」を考え直す必要がある。</p>

第4回（2022年9月3日）ヒアリング報告

教職歴

対象者 元川崎市立小学校 校長

川崎市立中学校教員として採用(3年勤務)、同小学校教員、教育委員会、小学校校長 2019年3月退職

現在 川崎市の外郭団体嘱託職員

ヒアリングの概要

管理職としての「働き方改革」の取り組み

- ・5～6年前よりも教員の長時間労働は減っているが、GIGAスクール構想（児童一人1台の端末配布とその活用）や新学習指導要領（授業時間数の増加、外国語の導入等）によって指導・評価の業務が増えたこともあり若干にとどまっている。「働き方改革」を取り組んでいなければもっと時間外勤務が増えていただろうと思う。
- ・会議の精選については、週1回あった会議を半減した。職員会議は毎月2ヶ月に1回程に。ただし管理職としては会議が減ったことにより職員の姿が見えにくくなっているところもある。
- ・行事の精選については、発表会の縮小、学年間交流を学年単独に、運動会を午前中に。子どもの負担軽減も加味した。これらは、子どもたちの学びや体験の重視からタブーに近かったが「働き方改革」でやりやすくなっている。
- ・「子どもが喜んでくれるのであれば（帰宅が）遅くなってもかまわない」という教員の意識を改革することが難しい。
- ・「（教員に、個々の業務について）ここまでいいんだよ」と言うことを示すことが必要、特に若い教員に。どこまでやればいいんだと言うことが分かる環境づくりが必要。ただし個々の教員の指導方針・考え方を尊重する面からは困難が伴う。その中で、小学校では学年会がポイントとなる。学年主任が「効率化」を学年の中でどう消化して行ってくれるかがポイント。
- ・行事の精選に関しては、運動会に対する保護者の意識（見せる競技に対する期待、子どもたちの思い出づくり）がネック。
- ・GIGAスクールに関しては、配布された端末等を具体的にどう活用しようかという段階、浸透させるには教職員のICTに関する知識の差が大きい。詳しい教員がいるか否かで学校間のばらつきがあり、それが保護者の不満を呼んでいるところもある。省力化についても今はその過渡期で負担感ある。
- ・アクティブラーニング（数字として表れにくいものを重視する学習形態）については授業準備の負担増している。実際何をどうして行くかというところに現場の負担感ある。またその評価自体とそのための記録についても（真面目に取り組めば取り組むほど）教員の負担大きい。
- ・管理職としてはヨコのつながり大事。教育委員会の担当者も出席する月1回の支部校長会で、働き方改革の各学校での取り組みGIGA端末の家庭への持ち帰りなど情報交換して、自校の取り組みに生かせた。教育委員会との意思疎通図れた。
- ・「働き方改革」の一番ネックになっているのは欠員を埋める臨時的任用教員や産休・育休代替の教員がいないこと。会議を削減、行事を精選し、職員の意識も高まりつつあるが、欠員や代替者が任用されないことにより、現存（本来より少ない人数の）職員で業務を分担することによる多忙が大きい。
- ・巷間言われている教職員の勤務時間の記録の過小修正については、管理職としては二通りの思いがあると思う。一つは長時間勤務者を教育委員会に報告する業務・当事者の産業医との面談とその後の（管理職としての）対応業務等、仕事が増えると考えてしまう。もう一つは、当人の超過勤務の内容（適切・効率的な業務処理を行っているのか）、本当にそれだけの仕事があったのか？という疑問。
- ・トップダウンでおこなわれている「働き方改革」だが、今後はボトムアップで、学年会、低中高部会等で話し合われていくことが望ましい
- ・最近の保護者の要求は、段階を踏まず、担任や学年主任、学校を飛び越し教育委員会に直接、と言うケースが多くなっているように感じる。

第5回（2022年10月22日）ヒアリング報告

教職歴

対象者 川崎市立中学校教員（理科）

2001年採用 1校目(3年勤務 サッカー部)、2校目（6年 男子テニス部）、3校目（8年 5年女子テニス部 3年男子テニス部）、4校目（4年 男子テニス部、実際は女子も）

ヒアリングの概要

中学校教員 部活動顧問としての振り返り

- ・（1校目のサッカー部顧問は）中学高校でサッカー部員だったが、指導者としての自信はなかった。
- ・当時は教師が生徒の部活動という活動をマネジメントすることに気づけなかった。教師が教えなければいけないと思っていたので苦しかったのかなと思う。
- ・昔は（部活動指導を）顧問の指示の下に生徒が動くようなシステムとして思っていたが、最近は生徒が自分の意思で能動的に活動することをサポートするのが顧問のやることだと認識が変わりました。もっと早い段階で気づけば良かったのですが、当時は毎日が自転車操業で詩文の過去の体験を元に部活動を運営していました。
- ・部活動が、学校生活で学習面に苦しんでいる生徒や、家庭でも問題を抱えた生徒のケアや、生徒指導上問題を抱えている生徒の気持ちを吐き出させる場となっている所もあり、競技以外でも生徒・保護者との関わりが大変だった。
- ・2校目は指導する自信のあったテニス部の顧問となり、指導すると大会である程度成果が出せました。顧問としてその競技の指導力の差が生徒の成績に直結してしまうのが驚きだった。（部活動は）頑張ったことに対する結果が出る、それならばもっと頑張ろう！という成功報酬のサイクルが頭の中で回って行くのでなかなか抜けられなくなる。
- ・私は何よりテニスが好きだったので、試合を観ているだけでも、監督していても楽しいのでやってこられた。これが別の競技だったら疑問です。
- ・指導力のある先生は、どんな学校に行ってもどのような競技でも大会で勝つような集団を創ることができるが、それは情熱×時間だと思う。情熱と時間がうまく合致して結果を出している先生を見てしまうと自分もそういう風に生徒に接してあげたいなと思ってしまうのは中学校教員の性なのかなと思う。
- ・「部活動ガイドライン」は、ほぼすべての先生が守っているが、過去に達成感を味わった先生やもっと生徒に活動するチャンスを提供してあげたいという先生は多いので、その方たちは（守ることは）難しい。保護者からの期待もあるので、路線変更はなかなか難しい。
- ・生徒の状況や体力も昔とは違うので、そのことも見極める必要がある。生徒も限られた時間の中でどう活動するかを考えるきっかけになったと思う。
- ・部活動の民間委託については、委託することのコストを考えるとそのお金を学校の教職員に充てることができないのかと思う。民間委託するお金があるなら今の私たちにきちんと補償すべきと思う。部活動指導の問題は適切な手当がなされれば、教員の不満は多少軽減されるのではと考えます。
- ・部活動を頑張る先生と子育てや家庭のことでそこまで時間はとれないないという先生との不平等感はあるが、それを言い出すと職員室の雰囲気が悪くなる。仮に部活動指導を校務分掌の1つの柱とすることで、かもしれない。学年の仕事や事務処理を代わりにやるとか学年運営の中で仕事を分担するとかでお互いの関係をうまくつくっていくことができるかもしれない。ただ、そのためには定数改善による人員の増員が必要である。
- ・部活動を頑張って実績を上げているから職員室内での発言権が強く、「俺が学校を引っ張っているんだ」というのは止めてほしい。みんなで生徒のためにどう動くかと言うことで選択肢が欲しい。部活動指導ということで強制的に全員が校庭や体育館に貼り付くのではなく、うまく仕事のシェアリングができればいいと思う。

- ・部活動指導に対する教員の意識に年代差がある。最初の校長面接の時に「運動部は持てません」と言える雰囲気はなかった。最近では「あの先輩はなんでそんなに部活頑張っているのですかね」というような人もいる。時代の価値観が変わってきているのは感じる。
- ・保護者も部活動に対して昔ほど要求してこなくなった。生徒の能力を本気で伸ばしたい親はお金をかけてクラブチームやダンススクールに入れる。部活に在籍はしているが来ない生徒も増えている。
- ・今の生徒たちの荒れの形を考えると20年間でかなり変わってきた。学校が荒れるから部活動が必要だという論法は成り立たないと思う。生徒たちにとって何が必要なのか、その必要なものについて提供することは必要だが、（部活動は）絶対なければならないものではないと今は思っている。
- ・部活動指導員については、技術的な指導にとどまらず、土日に顧問が出勤いなくともいい態勢となることが望ましい。また一部の部活だけでは教員の不公平感が残るのですべての部活に必要。個人的な感覚ではあるが、その学校にあるすべての部活動の数の人員を配置できることがスタートラインだと思うので、教育行政が制度を作って、1校に1人つけて「対応しています的なやっています感」を出されても、現場の教員の多忙化の改善や働き方改革の改善にはほど遠いのを理解して頂きたい。

第6回(2022年11月19日)ヒアリング報告

教職歴

元 横浜市立中学校 校長

1983年横浜市立中学校社会科教員として採用(8年) 2校目(10年) 3校目(7年) 4校目副校長(2年) 5校目副校長(3年) 6校目校長(6年) バドミントン部顧問として全国大会 関東大会出場 校長としてもバドミントン部を指導

ヒアリングの概要

主に中学校の部活動指導について

- ・部活動指導は管理職になってからも続けてきたので思い入れはある。自分自身としては非常に楽しかったのよかったと思っている。地域移管については疑問を持っている。
- ・横浜市では2019年に「部活動ガイドライン」を出した。当初は目標ということで「このようにしましょう」だった。コロナ禍による部活動中止、大会中止を経て、徐々に(部活動が)復活、2021年4月からは「ガイドライン」は「ねばならない」となり遵守となった。2022年は遵守と言いつつも少し緩んでいるかなと言う印象がある。
- ・教師は、「ガイドライン」にそってやるのいいところ、それ以上はやりたくないと言う声が大きくなりつつある。
- ・部活動については、いったんコロナ禍でやらなくていい状況ができた、それが元に戻ってきたが、元には戻れない、昔のような部活はもうできないと先生方は言っている。
- ・2019年にできた「部活動ガイドライン」は教育委員会のたたき台を元に校長会で原案を作った。そのため割と現場に則したものとなっている。温度差はあるが校長たちは自分たちが作ったという自負はある。
- ・部活動の顧問を断る若い教師もいる。子どもたちは割とやりたいので校長は板挟み。
- ・2025年度地域移管とされたことから、教師も2026年度から部活動は地域でやると思っているので、部活動に対する教師のモチベーションは下がってきている。あまりガンガンやろうという感じはなくなっている。
- ・部活動に関してはまだこれ以上やりたくない、元には戻れないと言う教師が増えてきている、子どもたちのためにやりたい部活のおかげで(生徒が)学校に戻ってきたんだと思っている教師もいて二分されている感じ。
- ・部活動指導員については配置拡大がされてきたが種目によって指導者が見つからないケースがある。
- ・(私としては)現行の部活動制度で本当にだめなのか? 残業代を出せばいいのではと言うのが本音。お金を払ってくれば多分先生たちはやると思う。
- ・教育委員会による在勤時間の管理は厳しく行われている。時間に特化した管理については疑問。相対的に教員の業務量が多すぎる。教育委員会に対する報告書等が非常に多いので、学校がやらねばならないことを削減しないと根本的な解決にならないと思う。
- ・「働き方改革」で校長の時一番感じたことは、先生方の業務が非常に多い。教科を教えて、クラス担任を持ってクラスの生徒を指導し、保護者対応を校務分掌をやる。それ以外に学校として〇〇教育、△△教育を行え、やった以上報告しろ、となると校長として担当の先生を決めざるを得なくなる、するとその先生の負担になる。業務量の削減をしないと先生方の仕事は本当に減っていかない。
- ・地域との連携協力については、地域の協力は得やすいが、教育については素人なので子どもたちに対する声かけの仕方など、その言い方、その考え方、その姿勢は子どもにそぐいません(特にジェンダー関係)ということもあり断ったこともある。地域の方は善意で一生懸命なので難しい。

第7回（2023年1月14日）ヒアリング報告

教職歴

対象者 西湘地区小学校教員

2006年採用 A小学校（3年） B小学校（9年） C小学校（3年） 2022年4月D小学校に専科教員として勤務 中学校・高校の理科・数学の免許を保有

ヒアリングの概要

1. 「働き方改革」の一つとしての小学校における専科教員

- ・（専科教員の配置は）学級担任の授業時数の減少が目的と理解している。
- ・高学年の学級担任の授業時数は1週29時間、これに専科教員が入ることにより教材研究の負担が減る。
- ・現在、6年（3クラス）の専科教員として週21～24時間持っている。ある週では、理科9時間、書写3時間、図工6時間、家庭4時間。学級担任の空き時間は週8時間程度となる。以前勤務した学校での経験では週2～3時間程度の空き時間だった。小学校は子どものいる時間はべったり貼り付いているので放課後にならないと事務作業とか教材研究は全くできないので、このことは自分が学級担任だったらうれしい。
- ・運動会等の行事の場合、練習時間を確保するので学級担任の授業が優先され、専科教員の授業を入れることが難しくなる。

2. 実際の小学校における専科教員の働き方

- ・学級担任の授業時数は週21～22時間、専科教員（私）は週24時間くらいとなっている。
- ・担当している教科のほとんどが事前準備が必要な教科（特別教室がある教科）なので、教材準備・教材研究を入れると学級担任より負担があるが学級事務がないことによりバランスがとれているかもしれない。学級担任の負担軽減に役立っていることが一種のモチベーションになっている。
- ・学年の事務（修学旅行の会計、卒業アルバム、スケジュール管理）や校務分掌（情報・視聴覚担当）も行っている。情報・視聴覚担当は全児童のタブレットの点検・補修等もありかなり負担。
- ・特別教室とその準備室（理科室・家庭科室・図工室）は、6年以外の学級担任も使うので、準備・片付けを授業の直前・直後もしくは当日朝・放課後に済ますことが必要。このこと3つの特別教室について行うことになる。1校時の授業の場合、勤務時間前に出勤し準備することもある。

3. 専科教員から見た小学校の「働き方改革」

- ・専科教員の配置で学級担任が少しでも楽になったか？というと、在校時間にあまり変化は見られない。小学校は学級担任は教室にベタ付きなので放課後にならないと職員室に戻らない、そこから管理職への報告や関係職員による会議が始まるので退勤時間は遅くなる。
- ・専科教員の配置により生じた空き時間（週7～8時間）にも学級担任は自分の教室で学級事務や採点を行っていて、職員室にはあまり戻らない。

4. 学級担任が当たり前の小学校での専科教員について感じたこと

- ・学級担任には自分の教室がありそこで仕事ができるが、専科教員には専用の（仕事をする）部屋がない。特別教室の準備室は中学校の場合、当該教科担任が専用となるが、小学校では一部の学年の専科教員なのでそうはならない。専科教員が自分の空き時間に教科の準備をすることは、ほかの学年が特別教室で授業をしているので困難。
- ・全教科を教えることが前提となっている小学校で、専科教員が配置された学校で特定教科を長く（全く）教えないまま異動して次の学校でその教科を教えることは不安であるという意見はある。
- ・文部科学省が言っているような中学校の免許で小学校の専科教員を行うとしたら自分のような専科教員（理科、書写、図工、家庭）はできないだろう。
- ・学年を跨いでいいので担当する教科を絞って欲しいと思う。
- ・今年度専科教員だったが来年度どうなるかは分からない、とすると今年蓄積したノウハウは今後どう活かされるのか？

神奈川県教育文化研究所

2022 年度カリキュラム総合改革委員会 活動報告

(「教育制度」研究グループ)

青 木 純 一	日本女子体育大学 特任教授
樋 口 修 資	明星大学 教授
藤 川 伸 治	NPO 法人教育改革 2020『教育の杜』理事長
堀 内 正 志	元 学校事務職員
小 泉 亮 太	川崎市教職員組合 教文部長
池 田 莉 奈	湘北地区教職員組合協議会 教文研担当
林 宏 司	西湘地区教職員組合 教文研担当
加 藤 弘 行	神奈川県教育文化研究所 所長

(所属は、2022 年度のもの)

2023年5月

神奈川県教育文化研究所

220-0053

神奈川県横浜市西区藤棚町 2-197

電話 (045)241-3497 FAX (045)241-3491