

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 27 年 6 月 18 日現在

機関番号：32689

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2012～2014

課題番号：24531079

研究課題名(和文)学校の機能分化と同僚性の再構築に関する教育社会学的研究

研究課題名(英文)bureaucratization of the schools : impact on teachers' working conditions

## 研究代表者

油布 佐和子(Yufu, Sawako)

早稲田大学・教育・総合科学学術院・教授

研究者番号：80183987

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 4,000,000円

研究成果の概要(和文)：学校の機能分化の実態と課題について、インタビュー調査およびアンケート調査の分析を通じて考察した。

学校の機能分化には、縦方向の分化＝階層化と、横方向の分化＝他職との協働がある。は、主幹制度の導入がこれにあたる。主幹制が導入されている学校では、職務分担がより明確になるなど、運営の在り方には影響があるが、会議が増えたこと以外に日常の仕事には影響がない。については、教師の雇用形態、SC・SSW・支援員などの誰との共同であるかによって影響は異なり、非常勤講師、SSW、支援員の場合には、教師にゆとりがもたらされた。ただし、教師の業務内容の明確化を問わないため、機能分化は実質的に成り立たない。

研究成果の概要(英文)：This study aims to investigate how the bureaucratization of the schools impacts teachers' working conditions. Recent educational reforms have meant that the schools will change in two directions. The first direction is vertical, that is, by becoming a more bureaucratic organization. The other direction is horizontal, that is, by having a greater variety of members in the school. Various experts such as SC and school social workers would be available in the school. The questionnaire survey that I carried out for teachers reveals the following findings. First, creating a new post, such as Shukan, does not help ameliorate teachers' ordinary activities but results in an increase in meetings. Second, having part-time teachers, SSW, and various other types of support would help reduce the workload of teachers. Third, it is difficult to change the school system to make it suitable for bureaucratic purposes, because the sphere of teachers' daily activities is not defined clearly.

研究分野：教育社会学

キーワード：教育改革 学校組織 機能分化 主幹制の導入 教職員の協働

## 1. 研究開始当初の背景

現在進行している教育改革のなかで、従来の学校の鍋蓋型組織を改革する動きが二方向から強まっている。

まず挙げられるのは、学校組織を縦方向に改革する動きである。中央教育審議会平成16年「学校の組織運営の在り方について」(作業部会の審議のまとめ)に、それは顕著にみられる。これは教員給与の在り方に端を発した議論であり、公務員改革の中の「メリハリのある給与」の実現の施策とも連動している。そこでは、学校における教職員の役割分担を明確にし、鍋蓋型の組織を階層化することにより、年功序列型の給与体系に「能力給」を取り入れることを目指すとともに、学校運営の効率化を図ろうと意図されている。こうした答申に従い連動して、主幹制度の導入や教員評価を処遇に反映する施策などが実施されている。

第二の方向は、学校組織の担い手の拡大の方向性である。すでに、スクールカウンセラー事業の導入によって教員以外の専門家が配置されているが、平成26年12月に「チームとしての学校・教職員の在り方に関する作業部会」が中教審に設置されたことから、この議論は急ピッチで進みつつある(本研究申請時には、「チーム学校」はまだ動いておらず、それまでに導入されていたSCとSSWなどとの協働を念頭に置いていた)。

こうした二方向での学校組織への改革が、教師の日常的な実践や職務、同僚との関係にどのような影響を及ぼすのかを検討すること、すなわち、学校組織の機能分化が及ぼす影響について考察を深めようと企図したのが本研究である。

こうした研究のもう一つの背景としては、すでに、S.Ballによる「モラルテクノロジーとしての学校経営」(1999年)、G.Ritzer「マクドナルド化する社会」などの先行研究があり、機能分化の趨勢が組織をいかなる方向に転換するのかが論じられている。教師の置かれている社会的文脈が異なるものの、特にBallの研究については、英国において、この改革が教師の専門職性向上への打撃になったことが指摘されている。

こうした先行研究に従えば、機能分化は、日本の教育の伝統であり特徴でもある、包括的で総合的な指導の文化を大きく揺るがすことが予測される。

そこで、日本の改革の状況をまとめるとともに、また、理論的には教師の専門職論とケアワーク論への架橋し、その理論的発達への貢献を目指すことを企図した。

最後に、このような教育改革への教師側の対応は「教師の脱政治性」の問題として、申請者らがこれに先立つ研究で、「技術主義的な教師の誕生」として明らかにしてきたことでもある。そのために、教師の主体側の反作用についても考察することにした。

## 2. 研究の目的

本研究の目的は、上記を踏まえて、第一に、学校組織の機能分化の実態を「縦の分化=階層化」と「横の分化=他専門家との協働」の二つの側面から明らかにすること、第二に、それによって、教師の実践や役割にどのような変化が現れているかを検討すること、第三に、こうした趨勢に対する「主体形成」について考察すること、第四に、第一から第四までの実証的研究をもとに、「教師の専門職性の変容」と「ケアワークとしての教職」についての理論的示唆を行うことを目的としている。

## 3. 研究の方法

三年間にわたる研究は、考察のために、以下のように三点にわたって情報を収集、分析した。

国内でのフィールドワーク

主としてインタビューを実施。主任制導入後の仕事と役割の変化について(滋賀県、福岡県、東京都)、神奈川県SSW導入政策についての聞き取り。

海外でのインタビュー調査

アメリカ、イギリスでは、教員研究者への教員の仕事や教育改革の現状についてのインタビュー。カナダ・オンタリオでは、トロント大学、オンタリオ中等教員組合、OCTなどで、教員評価、教員資質向上政策、および、組合側の活動についてのインタビュー調査を実施。

国内でのアンケート調査。『教育改革と教師の仕事に関する調査』の実施。

勤務校の業務負担の関係から当初予定していたスケジュールで研究が進行できず、全体として遅れたため、アンケート調査の実施が、最終年度の末になり、そのために、まだ十分な分析には至っていない。

## 4. 研究成果

インタビュー調査及び、アンケート調査の結果から、学校の機能分化については、以下の知見が得られた。

### (1) 縦方向の分化=階層化について

具体的には、主幹制の導入について検討した。

主幹制は導入されていても、その運用の仕方は自治体によって大きく異なる。

主幹の仕事・役割は「教頭の補佐機能、調整機能、人材育成機能、監督機能」と示されているが、主幹教諭の本来の仕事を探ったアンケート調査では、「調整機能」が圧倒的に多く、「教育課程の作成・管理」「監督機能」がそれに続く数値になっていた。「教育課程の作成・管理」は従来教務主任が実施していたものであることを考えると、配置に

よって特別に新しい業務が付加されたということはないように思われる。

一方で、主幹が配置されていない学校で「人材育成機能」と「調整機能」が「主幹教諭の本来の仕事である」と回答するものが多く、主幹教諭の導入の主たる意図とは異なる期待があることがわかる。

#### 主幹制導入による学校運営及の変化

主幹教諭配置の有無と学校運営の在り方について調べたところ、配置の有無による差異は見られなかった。過半数を超える学校で「会議では必ず議事録が作られ」（「あてはまる」56.5%）であり、「会議では必ず議事・協議内容が文書で示される」学校も半数近くに及ぶ（「あてはまる」48.8%）。「校長・教頭・主幹などの管理職の職務分担が明確になっている」については「あてはまる」32.0%「ややあてはまる」49.6%という数値であり、「校務分掌の各リーダーが、積極的に役割を果たしている」は「あてはまる」24.6%「ややあてはまる」53.0%という数値が示された。

#### 主幹制導入による日常活動の変化

主幹教諭配置の有無と、日常の教育活動の変化について質問した結果では、導入の有無による有意差は見られなかった。

一般に、「会議が増えた」「保護者や地域との対応が増えた」という項目に「あてはまる」と回答した教師が多く、「休暇や休憩の取得が増えた」「授業準備をする時間が増えた」「勤務時間が守られるようになった」に関しては「あてはまらない」と回答するものが目立った。

### （2）横方向の分化 = 他専門家との協働について

SC, SSW 等は、導入されていても常勤職ではないため、協働体制をとること自体に課題があることが明らかになった。

教員インタビューでは、SC 配置にそれなりの意義を認めているものの（アンケート調査においても、SC が配置されている学校では、配置されていることへの肯定的な意見が示された）非常勤である SC の来校予定に合わせて会議を設定したり、また、SC に報告するために、SC が担当している児童・生徒の日常の状況を記録したり、その会議で資料を用意せねばならないこと等、共同作業に係る資料作成の業務が増えていることがうかがわれた。

一方で、SC の関与には、SC 個人の能力態度など、人による差異がみられることも示された。

SC, SSW などの他専門家等が配置されることの影響について、アンケート調査からは、以下の知見が得られた。

近年、教師の雇用が多様化しているため、どのような雇用形態の教師がその学校にいるかを明らかにし、また、日常的な仕事や学

校の組織運営がどのように変わったのを見た結果が右頁表 1 である。同様に、他専門家等の配置による影響が表 2 である。

表からわかることは、第一に、「加配教員」は、学校の課題に応じて配置されていることから、SC や SSW と同じような役割を果たしていることが推測された。第二に、再任用教員、SSW、支援員の配置は、教師が「勉強する時間」を生み出すことに寄与することがわかる。このことは、再任用教師、SSW、支援員の活動が、一般の教師の業務と近似しており、そのためにこれらの人々の配置は、教師に時間的ゆとりを生むのではないかと推測される。第三に、他専門家が配置された場合は、ミドルリーダーがその役割を果たし、会議体制が整えられることが示された。ここでは、他専門家が配置された場合には、意見の調整や合意が重要になることが示された。ここでは（2）で見たインタビュー調査の知見を裏付けるものとなっている。

表 1  
＜教師の雇用形態 × 仕事・学校運営への影響＞

	教師		
	再任用	加配	時間講師
仕事の変化 (増えた)	・自分で勉強する時間 ・授業準備	—	・児童生徒と接する時間 ・保護者や地域との対応
学校運営	—	・ミドルリーダーが役割を果たす ・議事録が必ず作成される	—

表 2  
＜他専門職等の配置 × 仕事・学校運営への影響＞

	他専門家等		
	SC	SSW	支援員
仕事の変化 (増えた)	—	・他専門職と話す時間 ・自分で勉強する時間	・自分で勉強する時間
学校運営	・ミドルリーダーが役割を果たす ・会議で議事・協議内容が文書で出される	・ミドルリーダーが役割を果たす ・会議は合議の体制	—

\* （例）表は、「再任用教師」の配置の有無によって、差異が出た項目を示す。

### （3）改革に対応する主体形成について

諸課題が山積する中、教師が改革にどう対応すべきかについて、海外の事例を収集した。

その中で意義深かったのは、オンタリオ教員組合の活動であった。オンタリオでは教員全員が組合に所属することが決められており、教員の社会的地位の向上、資質の向上の

ためのアクションを起こしている。政治的な活動も行うが、自分たちの勤務条件を交渉によって向上させる仕組みと文化がある。

たとえば、中等教育教員には部活動の指導もあるが、これは「本務外」の業務であることから、このサービスに対してどの程度の労働対価を支払うべきかを交渉していることが明らかになった。

また、給与については、年齢給と能力給を併用したものを作成しているが、この作成についても、教員組合がそれに携わっていることが示された。

今回インタビューで「教育改革の進展」と「教員の勤務状況」について焦点を当てたために、「学校組織運営の変化と同僚性」についての詳細な聞き取りまではできなかった。オンタリオの教員組合の活動は、行政を中心に教員施策が実施される日本と比較した時、興味深い対象となると思われる。

#### (4) まとめ

データ分析による暫定的まとめをしたい。

「上」からの学校組織の再編については、「鍋蓋型組織」からの合理的転換には必ずしも至っていない。主幹制は導入されたものの、校長・教頭を含めて業務内容が明確ではないために、欧米の官僚制モデルに該当するような新しい組織に転換されていない。

このことは教師の業務がどの程度分化できるかという問題と深く関わっていると思われる。

行政・施策側は、職位を分化すれば自動的に業務の整理もできると判断したのではないと思われるが、ここでは日本の「包括的な指導」という指導の文化に対する理解が不足しているのではないと思われる。

知見からのこうした推測は、ケアワークとしての教師の仕事の理論的・実体的解明に進むはずであるが、本研究では、その点についてはまだ課題として残されている。

#### 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計7件)

油布佐和子、「教職の変容と展望に関する教育社会学的研究 - 成果主義の影響と専門職の可能性」、査読無、社会と調査、第9号、2012、63 - 69頁

油布佐和子(錦織俊介との共著)、「教師と外部専門家との協働に関する一考察 - 学級担任と外部専門家の「子どもの見立ての相違から」、査読有、早稲田大学教職研究科紀要第4号、2013、107 - 125頁

油布佐和子、学力問題とは何か 忘れられた「学ぶことの意味」、査読無、信濃教育、1520号、1 - 8頁、2013

油布佐和子、教師教育改革の課題 「実

践的指導力」養成の予測される帰結と大学の役割、査読有、2013年、教育学研究 日本教育学会 第80巻 478 - 490頁

油布佐和子、制度改革期における中学校・高等学校教師の仕事、査読無、日本労働研究雑誌、第645号、2014、34 - 37頁

油布佐和子、「少子高齢化が教師・教職に及ぼす影響」、査読無、2014年1.2月号 2014年 24 - 28頁

油布佐和子、「教師の成長とその条件」、査読無、スクールリーダーフォーラム報告書、2014、1 - 11頁

〔学会発表〕(計0件)

〔図書〕(計4件)

油布佐和子、「グローバル化の中の教師」加野芳正・越智康司編『新しい時代の教区社会学』、ミネルヴァ、2012年、総226頁

油布佐和子、「教員調査」、『社会調査事典』丸善 2014 総920頁

油布佐和子、「教員養成をめぐる改革」、小川正人編『日本の教育改革』、放送大学振興会、2015、総252頁

油布佐和子、「教員養成の改革」小川正人編『日本の教育改革』、放送大学振興会、2015、総252頁

〔産業財産権〕

出願状況(計0件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号:

出願年月日:

国内外の別:

取得状況(計0件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号:

出願年月日:

取得年月日:

国内外の別:

〔その他〕

ホームページ等

#### 6. 研究組織

(1) 研究代表者

油布佐和子 (YUFU, Sawako)

早稲田大学・教育・総合科学学術院・教授  
研究者番号: 80183987