

提 言

「OECD国際教員指導環境調査」から見える
日本の教育の実態と課題
 浜田博文
 (筑波大学人間系教授)

はじめに

OECD (経済協力開発機構) が二〇一三年に三四か国で実施した「国際教員指導環境調査 (TALIS: Teaching and Learning International Survey)」の結果が、去る六月二五日に公表された。この調査は前期中等教育の校長と教員を対象に実施されたもので、日本では、中学校と中等教育学校 (国・公・私立) のうち一九二校の三四八四名が回答している。二〇〇八年に第一回目 (二四か国) が行われ、今回は第二回目だが、日本は初めての参加であった。公表直後から新聞やテレビ等で多くの報道がなさ

れており、文部科学省のウェブサイトで概要の報告もなされている。日本は他国に比べて授業研究や生徒アンケートが多く実施され、校長等からの助言をよく受けているなど、肯定的な結果が注目される一方で、勤務時間の長さや教員の自己効力感の低さなど、気がかりな点も関心を集めてきた。限られた紙幅でそれらを網羅することは不可能なので、本稿はそれらを踏まえつつも、筆者の関心に限定して主題に迫ってみたい。

なお、本稿で用いるデータは、国立教育政策研究所のメンバーが執筆して公開された「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」(国立教育政策研究所編、明石書店、二〇一四年)以下では「報告書」と記述する)に依拠している。

一 教員の男女比率をどうみるか?

教員の性別比率の偏りも関心を集めたようである。日本の女性比率は参加国の中で最低で、他国との差も大きいのだが(表1)、その意味解釈については慎重さが必要だと思ふ。

初等教育の教員は一般に「女性の職業」と見なされて成立・発展し、多くの国で、教職の学歴水準の低さ、専門的教育の不備、経済的待遇や雇用形態の不安定さなどを抱えていた。しかし、一九六六年のILO・UNESCOによる「教員の地位に関する勧告」等が重要な契機となって「教職は専門職とみなされるべきだ」という認識が次第に広まった。自立した職業としての身分、権利、待遇条件等が整備されることで男性が増え、女性の比率は低下するという展開を辿った。今回の調査は中学校が対象なので、それが単純にはあてはまらない。また、日本の現状を理解する場合、「大学卒以上」の学歴と「常勤」という勤務形態の割合の高さにも注目すべきである。

日本の中学校は戦後、新しい義務教育の学校として創ら

表1 平均的な教員像

	参加国平均	日本
女性の割合	68%	39%
平均年齢	43歳 (平均勤続年数16年)	42歳 (平均勤続年数17年)
学歴	大学卒以上 91%	大学卒以上 96%
勤務形態	82%が常勤で、83%が終身雇用	96%が常勤で、80%が終身雇用

(「報告書」、50頁)

れたが、当初、女性教員は二三・五% (一九四八年) に過ぎなかった。一九七六年に初めて三〇%を超え、四〇%に達したのは一九九七年である(「文部統計要覧」参照)。

日本は戦後、他国に先駆けて「大学における教員養成」への移行を目指した。国立学校の場合は公務員としての身分保障があり、教職の社会的評価はけつして低くなかった。「大学卒」の学歴は女性の入職を阻んでいたと推察される。だが、進学率の上昇に伴い、女性の占める割合は徐々に増大してきた。

生徒の男女比はほぼ半々のだから、教員の男女比もそれに近いことが望ましい。以上の背景を勘案すると、「三九%」という数字は「他国よりも低い」と

いうより、教職の学歴水準や身分保障等の諸条件が整備された中で女性比率が次第に向上して、むしろ「他国よりも五〇%に近づいてきた」のだと、ひとまずは理解すべきであらう。

二 「五〇歳以上の男性」に偏った校長像

一般教員よりも重大な関心が払われるべきは校長の性別・年齢構成である。参加国平均では教員の六八%が女性であるのに対して女性校長は四九・四%である。ところが

表2 校長の性別・年齢構成

	参加国平均	日本
女性校長の割合	49.4%	6.0%
校長の平均年齢	51.5歳	57.0歳
40歳代の割合	29.7%	1.6%
50歳代の割合	47.5%	80.4%
60歳以上の割合	15.0%	18.0%

(「報告書」、94頁)

日本の場合、女性校長はわずか六・〇%である。年齢は「五〇歳代以上」に集中し(表2)、日本の中学校の校長は「五〇歳以上の男性」に偏っていることがくっきりと浮かび上がる。

数年前に日本の校長・教頭・教務主任の約二〇名の教員に同行して、米国のある州の小学校長会を訪ねたことがある。先方の担当者は我々を

見るなり、驚いた表情で「あなた方はなぜ、ほとんどが男性なの？」と尋ねた。二〇名のうち女性はずか四名だった。校長の四八・六%が女性という米国の学校関係者には、黒いスーツをまとった男性スクールリーダー集団の姿はよほど異様に映ったのだろう。

日本の中学校校長像はどうしてこのようなステレオタイプになっっているのだろうか。

三 「教員としての長年の経験」を重視した校長職

校長の勤務年数と前歴(表3)からは、次のことが読み取れる。日本の校長は約三〇年の教員経験を経て、教頭(または副校長)を約五年勤めた後に校長になり、五年経たずに退職する。他国と比べると、教員としての経験年数が非常に長く、校長在職年数は半分という短さである。

じつは、校長への道のりが教員としての経験を土台とするのは他国にもほぼ共通している(「報告書」、一〇〇頁)。日本はその傾向が最も顕著であり、「教育の専門性」を重視して「校長の専門性」を捉える指向性の強さがみてとれる。筆者は、それ自体を問題とは思わない。校長は教育実践の豊かな経験と高い見識を具えるべきである。それに日本の場合、教員としての経験の中に、他国にはない幅広い職

表3 校長としての勤務年数と前歴

	参加国平均	日本
校長としての通算勤務年数	8.9年	4.5年
校長以外の管理職経験年数	5.7年	4.9年
教員としての通算勤務年数	20.7年	29.6年
教員としての勤務年数21年以上の割合	50.8%	92.3%

(「報告書」、101~103頁)

務内容が含まれており、自分の学級や授業にとどまらない視野で学校や教職員集団の課題を把握しようとする意識を高める効果をもっている。そこには、ある種の擬制的(インフォーマル)な校長養成の機能が埋め込まれているとさえ思う。

しかし、在職期間が五年に満たないというのは、あまりに短い。校長に求められる「教員としての経験」はもつと短くてもよいのではないだろうか。

また、日本の校長は「学校管理に関する、あるいは校長を対象とした研修プログラムやコース」を受けたのが「就任後」だ

とする回答が四五・四%で、最も多い。参加国平均では三七・五%が「就任後」だが、米国の場合は「就任後」は九・一%で「就任前」が六八・五%であった(「報告書」、九七頁)。研修の日数も十分とはいえない(表4)。校長の擬制

表4 校長の職能開発への参加割合と参加日数(過去12か月間)

	参加国平均	日本
職能開発に参加したことのない校長の割合	9.5%	14.6%
専門的な勉強会、組織内指導、調査研究に参加した校長の割合(平均参加日数)	51.1%(20.2日)	56.9%(6.1日)
研修講座や会議、視察に参加した校長の割合(平均参加日数)	83.4%(12.6日)	83.1%(9.5日)
その他の活動に参加した校長の割合(平均参加日数)	33.5%(10.4日)	17.7%(3.8日)

(「報告書」、106頁)

的な養成期間はきわめて長い。管理職に特化された職能開発の機会はい職中にわずかに実施される程度である。この状況をどう理解すべきなのだろうか。

四 「無限定」な仕事の現実

多くのマスコミは、教員の多忙状況が国際的にも突出していることに注目した。「通常の一週間」の仕事時間を尋ねた結果、参加国平均の三八・三時間にに対し、日本は五三・九時間(一・四倍)で、最長であった(「報

告書」、一七四~一七五頁)。ところが、「指導(授業)」は平均一九・三時間に対して

日本は一七・七時間、「個人で行う授業の準備」は平均七・一時間に対して日本は八・七時間である。両者を合わせると、ともに二六・四時間になる。「課題の採点や添削」は平均四・九時間に対して日本は四・六時間だからほぼ同じとみてよい。つまり、授業に直接関わる時間にはほとんど差がない。いっぽう、大きく異なるのは、「課外活動」(平均二・一時間に対して日本七・七時間、三・七倍)、「事務業務」(平均二・九時間に対して日本五・五時間、一・九倍)、「学校運営業務」(平均一・六時間に対して日本三時間、一・九倍)、「同僚との共同作業や話し合い」(平均二・九時間に対して日本三・九時間、一・三倍)である。

教員の仕事はその範囲を明示しづらく、どこまでやっても「これで十分」と割り切るのが難しい。このような教員職務の無限定性は古くて新しい問題である。給与や職員配置のあり方を見直す上で、それは見過ごせない。その際、優れた校長の育成・確保・選考の課題を考慮すべきである。ここではそれに関する問題提起をして稿を閉じたい。

五 校長の男女比率に潜む日本の問題

前述した極端に低い女性校長比率は、「教員としての経験」に基づく擬制的な校長養成と、教員の仕事の幅広さと

長すぎる時間に密接につながっている。あえて付け加えるなら、それらは実質的な校長選抜のプロセスを形作っている。「課外活動」、「事務業務」、「学校運営業務」、「同僚との共同作業や話し合い」という勤務時間内に収まりにくい仕事への取組如何が、長い教員経験を通じて継続的に見定められ、校長登用の決定的要因となっている。

既述のように教員経験は校長の専門性に欠かせない。だが、結婚・出産・育児・介護等の生活課題に直面しながらも週約五四時間の業務を遂行できる、という前提条件は、今日の日本では間違いなく男性に有利である。いきおい、校内の勤務環境は男性文化優位のまま動き続ける。「長すぎる仕事時間」の再生産はなかなか断ち切れない。

支援職員等の配置はもちろん必要だが、「学校運営業務」や「同僚との共同作業や話し合い」を通常の勤務時間内に可能とする勤務条件の整備こそ目指されるべきである。また、育児・介護等による休暇取得期間を考慮した管理職の登用・退職年齢の繰り下げ措置なども検討の余地がある。教員としての経験は、校務分掌、学校運営業務、同僚教員間の連絡調整など、じつに豊穡なリソースを蓄積している。そうした多様な「財」を学校経営の改善に生かすことを見据えた議論が必要だと考える。