

なぜ「#教師のバトン」を つなぎたかないのか？

— TALIS 2018 データの分析から —

中西 啓 喜

キーワード：#教師のバトン， TALIS 2018， 教師の多忙さ

1. 問題関心

近年、教員のなり手が不足していることが問題視されている¹⁾。2021年4月18日の朝日新聞によれば、2020年度に採用された公立小学校教員の採用倍率は、全国平均で2.7倍となり過去最低で、13の自治体で競争倍率は2倍を下回ったという²⁾。一般に選抜試験は競争倍率が2倍を下回ればほとんど選抜機能が失われるといわれており、多くの自治体で「優秀な」教員の獲得が難しかったことが推察できよう。

1) 本稿では、「教師」と「教員」という用語が文中に混在する。それというのも、「#教師のバトン」では「教師」が用いられるが、TALISの調査票では「教員」で統一されているため統一は難しいためである。

なお、教育新聞での解説（2018年12月12日、<https://www.kyobun.co.jp/management/m20181212/>、2021年10月14日取得。）によれば、「教員」は、学校職員のうち直接教育に従事する職員の総称であるのに対し、「教師」は学業や技芸などを教える立場の人を指す言葉であるという。本稿では、可能な限りこの定義を踏襲しつつ「教師」と「教員」を使い分けている。

2) <https://www.asahi.com/articles/ASP4J4RGMP4GUTIL03T.html>、2021年9月8日取得。

こうした教員不足の原因はいくつか考えられるが、そのひとつには教職が非常に多忙で「ブラック」として知れ渡っていることがある。2021年の春に文部科学省が管轄するTwitterでの「#教師のバトンプロジェクト」において、現職教員によって教師が非常に多忙であることが“告発”された。ただ、教員が多忙であることは、教育関係者にとっては「公然の秘密」であったため何も驚くことではなかった。むしろ、現職教員の声を世間が知る良い機会になったとさえ思われる。

当該プロジェクトは、そのホームページにおいて「令和の日本型学校教育を実現していくため、時代の変化に応じた質の高い教師を確保するためには、より一層の働き方改革の推進や処遇の在り方の検討を進めることに加え、教職を目指す学生や社会人の方に、現職の教師が前向きに取り組んでいる姿を知ってもらうことが重要です³⁾と記載されているように、教職の魅力を現職教員が広く発信し、教員志望者を増やすことが目的であった。しかし、当初の意に反し、現職教員が多忙を訴える場として利用されてしまったのである。

日本の教師が多忙であることが客観的な数値として把握され始めたのは、2013年のOECD国際教員指導環境調査(Teaching and Learning International Survey : TALIS)において日本の教師の労働時間が国際比較調査によって晒されたことであろう。当該調査では、日本の教師の労働時間が長く、とりわけ一般的事務業務と課外活動の時間が極めて長かったことが報告された。

こうした背景を踏まえつつ、TALIS 2018の小学校データから教師がどのような意識を持って働いているのか確認してみよう。まず、「教員であることは、悪いことより、良いことの方が明らかに多い」、「現在の学校での仕事を楽しんでいる」、「全体としてみれば、この仕事に満足している」の3つの項目について、「非常に良く当てはまる」と「当てはまる」を足し合わせた

3) https://www.mext.go.jp/mext_01301.html, 2021年9月8日取得。

数値を確認しよう（図1）。すると、「教員であることは、悪いことより、良いことの方が明らかに多い」が79.2%（16.6%+62.6%）、「現在の学校での仕事を楽んでいる」が80.0%（19.7%+60.3%）、「全体としてみれば、この仕事に満足している」が85.7%（13.6%+72.1%）で、約8割が教師の仕事について肯定的な意識を持って従事していることがわかる。

その一方で、小学校教師による「もう一度仕事を選べるとしたら、また教員になりたい」という意識について調査参加国と比較すると、「非常に良く当てはまる」と回答した教師の割合は日本が最低である（図2）。「#教師のバトン」についての一連の報道とこれらのデータを勘案すれば、日本の教師は自身の仕事について「楽しくやっではいるが、次世代にバトンをつなぐことに躊躇する」というように考えていることが伺える。

とはいえ、こうした「バトン」をつなぎたくないという意識は、本当に多忙さが主要因なのだろうか。教師の多くは、おそらく着任前からその職の多忙さを前もって知っていると思われるのだが、想像を絶する多忙さを経験するのだろうか。しかし働いてみた結果として想像を絶する忙しさを経験するのであれば、図1のような教職に対するポジティブな意識も考えにくいのではないか。そうだとすれば、「バトン」をつなぎたくないという意識について他の要因を検討しても良い。

例えば、教師の職業満足度の低下について、担当する学級に原因があることが知られている（Matsuoka 2015）。経済的な困難を抱えている児童生徒は家庭で十分なケアを受けられず、宿題をしなかったり忘れ物も多かったりして、学習意欲も高くない。そのため、教師が“親代わり”の役割を担う必要に迫られる（山口 2018）。その結果、教師としての職業満足度は低下する（Matsuoka 2015）。あるいは、「定額働かせ放題」（内田・斉藤編 2018）とも呼ばれる教師の長時間労働に見合わない給与などの待遇面への不満にその原因があるのかもしれない。

上記に併記したもののどれが原因であったとしても、現職の教師の多くが

後継者に「バトン」をつなぎたくないと考えているようであれば、日本の教育界にとって良いわけがない。本稿ではこうした問題関心を踏まえ、「もう一度仕事を選べるとしたら、また教員になりたい」という質問項目を後継者への「バトン」をつなぐ意識の指標と位置づけ、その意識分化の分析を行う。

図1. 教職に対する意識の回答結果（日本の小学校教師）

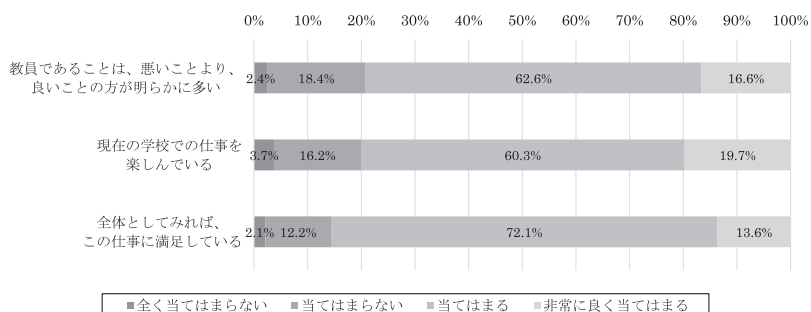
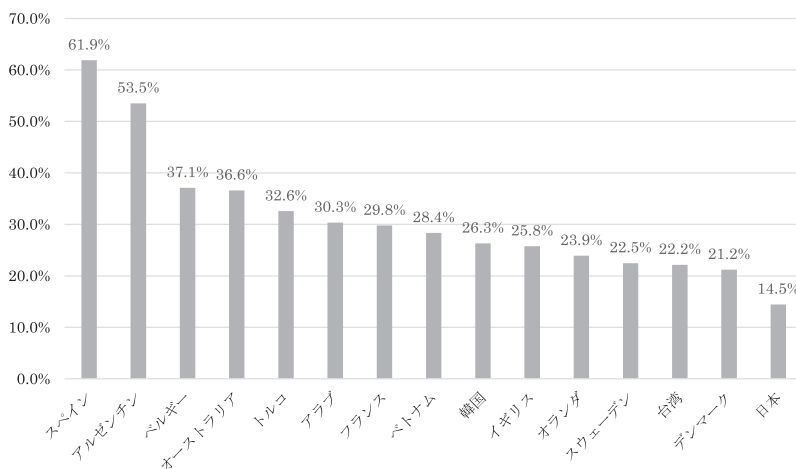


図2. 小学校教師の「もう一度仕事を選べるとしたら、また教員になりたい」という質問への回答の国際比較（「非常に良く当てはまる」の%）



2. データと変数

本稿の分析で用いるのは、2018年に実施されたOECD国際教員指導環境調査（TALIS）における日本の小学校の教師データである。TALISは、学校の学習環境と教員及び校長の勤務環境に焦点を当てた国際調査である。分析に用いる変数は以下のようなものである（カッコ内はデータセットの変数名）。

従属変数には、「もう一度仕事を選べるとしたら、また教員になりたい（TT3G53B）」という質問に対する回答結果を用いる。この質問項目を「#教師のバトン」をつなぐ意識の指標に位置づける。むろん、この質問項目が「#教師のバトン」の指標としての妥当性がどの程度であるかは本来であれば議論が必要である。しかし、TALIS 2018 データに準備されている変数で最もそれに近い質問項目だと判断した。分析に際しては、「全く当てはまらない」と「当てはまらない」を0、「当てはまる」と「非常に良く当てはまる」を1にリコードする。

独立変数は、属性・実態、担当学級、教師の待遇についての認識の3つの側面から検討する。まず、属性・実態は、女性=1、男性=0とする性別ダミー（TT3G01）、教員経験年数（TT3G11B）、直近1週間の合計労働時間（TT3G16）を用いる。

担当学級の状況の側面については、学業成績が低い児童（TT3G35B）、特別な支援を要する児童（TT 3 G 35 C）、問題行動を起こす児童（TT3G35 D）、社会経済的に困難な家庭環境にある児童（TT3G35E）の4項目を用いる。分析には、いない=0、1%~10%=5、11%~30%=20、31%~60%=45、60%以上=60へと数量化して用いる。

教師の待遇についての認識の側面は、「職務に対して支払われる給与に満足している（TT3G54A）」、「給与以外の教員としての雇用条件に満足している（TT3G54B）」、「この国や地域では、教員の意見は政策立案者に高く評価されている（TT3G54C）」、「この国や地域では、教員は教育政策の決定に

意思を反映できる (TT3G54D)], 「この国や地域では, 教員はメディアに高く評価されている (TT3G54E)」の5項目を用いる。分析には, 「全く当てはまらない」=1, 「当てはまらない」=2, 「当てはまる」=3, 「非常に良く当てはまる」=4として用いる。

それぞれの変数の記述統計量は表1に示した。

表1. 使用する変数の記述統計量

	<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>S.D.</i>	<i>Min.</i>	<i>Max.</i>
従属変数					
もう一度仕事を選べるとしたら, また教員になりたい	3272	0.6	0.5	0.0	1.0
独立変数					
属性・実態					
性別 (女性=1)	3308	0.6	0.5	0.0	1.0
教員経験年数	3291	16.7	11.9	0.0	55.0
直近1週間の合計労働時間	3237	54.5	14.7	1.0	104.0
担当学級の状況					
学業成績が低い児童の割合	3245	17.0	17.1	0.0	60.0
特別な支援を要する児童の割合	3249	15.0	19.2	0.0	60.0
問題行動を起こす児童の割合	3245	9.0	12.8	0.0	60.0
社会経済的に困難な家庭環境にある児童の割合	3233	5.6	9.8	0.0	60.0
教員の待遇についての認識					
職務に対して支払われる給与に満足している	3277	2.3	0.8	1.0	4.0
給与以外の教員としての雇用条件に満足している	3270	2.4	0.8	1.0	4.0
教員の意見は政策立案者に高く評価されている	3263	1.8	0.6	1.0	4.0
教員は教育政策の決定に意思を反映できる	3263	1.8	0.6	1.0	4.0
教員はメディアに高く評価されている	3267	1.7	0.6	1.0	4.0

3. 分析結果

表2は, 「もう一度仕事を選べるとしたら, また教員になりたい」という質問に対して肯定的に回答したかどうかについてのロジスティック回帰分析の結果である。つまり, 係数がプラスであれば「また教師になりたい」と考

えており、反対にマイナスであれば「もう教師になりたくない」と考えているということになる。属性・実態、担当学級の状況、待遇についての認識のそれぞれの側面について分析結果を確認しよう。

まず、属性・実態的側面については、女性ダミーのみがプラスに有意である。つまり、男性に比べて女性の方がもう一度教員になりたいと考えているということが把握できる。オッズ比 (Exp (B)) は 1.275 で、男性に比べて女性の方がもう一度教員になりたいと考えている確率のオッズが約 1.27 倍高いということを示している。そして、直近 1 週間の合計労働時間が有意でないことを見ると、労働時間という“多忙さ”はさほど重要ではないのかもしれない。

次に、担当学級の状況的側面を見ると、統計的に有意な変数はひとつもない。「手のかかる子」を担当している教師ほど多忙“感”を感じていることが推察できるが、そうした状況ともう一度教員をしたいと考えているかどうかの意識とは無関係であるといえる。

最後に、教員の待遇についての認識的側面について確認しよう。すると、「職務に対して支払われる給与に満足している」と「この国や地域では、教員はメディアに高く評価されている」が共にプラスで有意である。それぞれのオッズ比は 1.194 と 1.328 である。つまり、給与への満足度が 1 上昇すると従属変数が変化する確率のオッズが約 1.19 倍上昇し、メディアからの評価が高いという考えが 1 上昇するともう一度教員をしたいと考える確率のオッズが約 1.32 倍上昇するということである。

これらの結果を反転して考えれば、給与に不満足であること、メディアからの低く評価されていると感じているほど、「もう二度と教員になりたくない」と考えていることが伺える。この分析結果で重要なことは、「もう二度と教員にはなりたくない」という意識に対して給与への不満やメディアからの評価への認識が影響していることが、労働時間や担当学級などの要因をコントロールした結果だということである。

表2. 「もう一度仕事を選べるとしたら、また教員になりたい」と考えている教師の規定要因（ロジスティック回帰分析）

	<i>B</i>	<i>S.E.</i>	<i>Exp(B)</i>
属性・実態			
女性 (ref. 男性)	0.243	0.077**	1.275
教員経験年数	0.002	0.003	1.002
直近1週間の合計労働時間	0.000	0.003	1.000
担当学級の状況			
学業成績が低い児童の割合	-0.004	0.003	0.996
特別な支援を要する児童の割合	0.005	0.003	1.005
問題行動を起こす児童の割合	0.002	0.004	1.002
社会経済的に困難な家庭環境にある児童の割合	-0.002	0.004	0.998
教員の待遇についての認識			
職務に対して支払われる給与に満足している	0.178	0.058**	1.194
給与以外の教員としての雇用条件に満足している	0.107	0.057	1.112
教員の意見は政策立案者に高く評価されている	0.140	0.103	1.150
教員は教育政策の決定に意思を反映できる	0.118	0.105	1.125
教員はメディアに高く評価されている	0.284	0.085***	1.328
定数	-2.984	0.286***	0.051
-2 対数尤度	4132.601		
Cox-Snell R ² 乗	0.043		
Nagelkerke R ² 乗	0.058		
N	3116		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

4. まとめとインプリケーション

本稿では、「もう一度仕事を選べるとしたら、また教員になりたい」という質問項目を「#教師のバトン」をつなぐ意識の指標に位置づけ、その意識の規定要因の分析を行った。その結果、もう一度教員になりたいと考えるのは、給与とメディアからの評価という側面における待遇認識であったことが明らかになった。そして、労働時間や担当学級の状況などは統計的にはほとんど関係が無いことが把握できた。

まず、教員給与の影響について考えてみよう。「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」（通称、給特法）では、教員には、月額給与の4%に相当する額を基準として教職調整額を支給する代わりに、時間外勤務手当や休日勤務手当の支給を行わないことが定められている。これはしばしば「定額働かせ放題」と揶揄され問題視される（内田・斉藤 2018）。

しかし、青木栄一（2021）によれば、給特法による月給の4%の教職調整額は全教員に対しボーナスと退職金にも上乘せられるため実質6%程度の効果があり、給特法を廃止したからといって教員の手取り額が増えるとは限らないという（青木 2021, p.184-185）。つまり、給与はそれなりに高額が支給されているのである。それでも分析結果に見られたような、「もう一度教員になりたい」という意識に給与への不満が関わっているのであれば、教員の給与水準か業務の効率化についての議論は必要になるだろう。少なくとも長時間労働と職務にかかる責任との兼ね合いから“割に合わない”という意識が教職へのネガティブな印象へと影響していることは想像に難くない。

最後に、メディアからの評価について検討しよう。教師を含む行政や官僚組織には、無謬性の原則がある。無謬とは「誤りや間違いがないこと」であるが、しかし教育や政治が人間の行為の結果である以上は当然間違えることはある。教師と児童生徒集団との相性の良し悪しが生まれることもあるし、最善を尽くしたものの結果として思い通りにならないことだってある。本稿の分析結果でのメディアからの評価と教職への意識の関連は、特にマスメディアにおける学校教育への無謬性願望を反映したものではないだろうか。

そもそも教育論には実態（〇〇である）を無視した理想論（〇〇であるべき）が混在しやすく、それゆえに、あらゆる矛盾を含んだ批判が向けられやすい。しかし、教育が人間の営みである限りミスは免れない。それにもかかわらず、社会から無謬であることを期待されるから教師はミスを認めたくなくて改善することが難しく、何らかの良くない事態が起こった時に学校側も隠蔽しようとしたり、都合の悪いことも正当化しようとしたりするのかもしれない。

ない。そうなれば、マスメディアは学校教育へ批判的な報道を強めることになり、結局は悪循環である。

むしろ、いわゆる“問題のある教師”はごく少数でしかなく、大多数の教師は真面目に仕事をしていることを理解している人は多いだろう。しかし、少数の“問題のある教師”により教職に厳しい目が向けられるため、メディアからの評価が低いと感じて「もう一度仕事を選べるとしたら、また教員になりたい」とは思いにくいかもしれない。

「#教師のバトン」は教職の魅力を発信することが目的であったが、図1を見る限り、現職教員は基本的に教職に魅力を感じているようである。しかし、それを「つなぐ」ことには躊躇しているのは、給与やメディアからの扱いに代表される待遇にあることが示唆される。本稿は、こうしたプリミティブな分析を公表するための資料的な価値をもつといえよう。

〈文献〉

青木栄一, 2021, 『文部科学省一掃らぐ日本の教育と学術』中公新書。

藤原文雄編, 2018, 『世界の学校と教職員の働き方—米・英・仏・独・中・韓との比較から考える日本の教職員の働き方改革』学事出版。

Matsuoka, Ryoji, 2015, “School Socioeconomic Context and Teacher Job Satisfaction in Japanese Compulsory Education,” *Educational Studies in Japan*, Vol. 9, 41–54.

文部科学省初等中等教育局, 2018, 「いわゆる「教員不足」について」中央教育審議会 初等中等教育分科会 教員養成部会第101回配付資料。

中澤渉, 2021, 『学校の役割ってなんだろう』ちくまプリマー新書。

佐藤学, 1994, 「教師文化の構造」稲垣忠彦・久富善之編『日本の教師文化』東京大学出版会, pp. 21–41。

内田良・斉藤ひでみ編, 2018, 『教師のブラック残業—「定額働かせ放題」を強いる給特法とは?!』学陽書房。

山口真美, 2018, 「学校が家庭に求める役割とその代替のリアリティー—社会経済的に厳しい校区を有する学校に着目して」『教育学研究』Vol. 85(4), pp. 471–482。

Why Don't Japanese Teachers Want to Pass the “#Teacher's Baton”? : From Analysis of TALIS 2018

NAKANISHI Hiroki

In recent years, there has been a shortage of teacher applicants. One of the causes of the teacher shortage is that teachers are too busy. In the spring of 2021, a pre-service teacher accused too busy for their job in the “#Teacher Baton Project” on Twitter, which is managed by the Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT). However, it is possible that the busyness of the profession is not the main reason for the shortage of teachers, as most teachers probably know about the busyness of the profession in advance, even before they start their jobs.

In this paper, the questionnaire item “If I could decide again, I would still choose to work as a teacher” is positioned as an indicator of the awareness of connecting the “#teacher baton”, and the determinants of this awareness are analyzed.

The findings from the analysis of the TALIS 2018 data were as follows: (1) it was the perception of treatment in terms of salary and media recognition that made them want to become a teacher again; (2) there was little statistical relationship between working hours and the status of the class they were in charge of. The purpose of the “#Teacher Baton” was to convey the appeal of the teaching profession, but in-service teachers are basically attracted to the teaching profession. However, the reason why they are hesitant to pass on the baton is because of the treatment they receive, such as salary and treatment by the media.