

教員の業務負担と学校組織開発に関する分析—一部活動に着目して

Analysis on Teachers' Workload and Development of School Organization:
Focusing on the School Club Activities

小入羽 秀敬*

KONYUBA Hideyuki

Abstract

This paper focuses on teachers' workloads in club-activities and tries to clarify the relationship between club-activity working hours and time spent on teaching preparation, pupil guidance, and teaching-skill improvement, which are important factors for the school development. By comparing the upper 25% and the lower 25% of club-activity working hours, the following three findings can be seen.

First, workloads in club activities are disproportionate, meaning those teachers with heavier workloads on weekdays also end up with more work being given to them on holidays. On the other hand, teachers with lower workloads in weekdays have less work on holidays also. This trend can be seen for both sports-club advisers and cultural club advisers.

Second, teachers who spend long hours on club activities spend shorter time on their lesson preparation, on pupil guidance, and on teaching-skills development. Other studies on school club activities note that teachers with higher club activity coaching duties are also more motivated to work on their lesson preparation. But analysis of working time shows that long hours working on club activities results in shorter time spent on lesson preparation.

Third, time spent on teaching skill improvement does not vary as much as for lesson preparation or pupil guidance. This may be because skills development is lower priority than other two duties. Since they use up their working time on club activities, lesson preparation, and pupil guidance, not enough time is left over to attend workshops.

School club activities are important from the point of pupil guidance but since time is limited, spending long hours on club activity coaching becomes a trade-off with time for teaching preparation and skills development. In order to improve schools and teachers, schools must ensure teachers have enough time for duties other than school clubs, and make sure that workloads are more equally shared between teachers.

1. 課題設定

近年、学校の自律性確立に向けた教育改革が盛んに行われてきた。1998年の中央教育審議会答申「今後の地方教育行政の在り方について」以降学校の自律性確立は重要なテーマとなり、1999年に

* 東京大学大学院教育学研究科博士課程院生、研究補助者

成立した地方分権一括法の成立以降「地方分権」「規制緩和」「情報公開」「参加」という4つの軸で教育システムの再編が進められてきた。学校の自律性を確立する上で重要となる議論は学校の組織改善および組織開発であり、具体的には経営スタッフの配置や学校評価・教員評価の実施、学校レベルでの参加システムの構築などが挙げられている（堀内 2009）。また、最近では学力問題が学校経営に影響を及ぼしており、組織改善を行うことによって学力向上を図る学校も出てきている（山崎 2010）。これらの研究に共通するものは組織開発のための制度設計であり、その制度を実際に運用していく教員の役割は非常に重要なものとなると考えられる。

また、学校組織開発研究は海外でも行われており、代表的なものとしてアメリカで行われている effective school 研究が挙げられる。これらの研究は student learning をいかに達成するかに焦点化されている。生徒の学習達成を最大化させるための学校経営という観点から、教員の人事戦略の一環として教員研修や教材学習の重要性についても指摘されている¹⁾。これらの研究に共通するのは、生徒の学習にとって最善の方策を取るための教員の役割である。

このように、学校の構成員である教員という観点から、教員が日々の授業準備や自己研鑽のための研修に参加することが学校組織開発には求められており、いかにその時間を確保するかが学校経営上非常に重要になってくると考えられる。しかし、先行研究では学校組織開発を行う上で教員の役割が論じられてきた一方で、教員のマンパワーやタイムマネジメントという観点が欠落してきた²⁾。換言すれば学校組織開発の担い手となる教員の業務負担をどのように管理するのかという観点を含めた分析が今まで行われて来なかった。

教員の勤務時間に着目した研究は東京大学（2008）や国立教育政策研究所（2009, 2010）などで行われてきており、教員の残業時間を含めた1日の勤務実態を明らかにすることで教員の業務負担を細分化した上で可視化し、どの業務に教員が主に従事しているのかを明らかにしてきた。教員の1日の業務負担を概観した際、特に大きな特徴を持っていたのが中学校の部活動である。残業時間および休日出勤の大半が部活動であり、部活動の従事時間の長さや活動日数の多さが教員の授業準備の時間の短さとリンクしていることが示され、教員の業務負担を考える上で部活動は非常に重要な問題であることが指摘されている。

教員の部活動負担に関する先行研究では、顧問への意識調査から部活動に熱心な教員ほど教科活動に熱心であることを明らかにし、熱心な教員へのサポートの充実の必要性を指摘している（西島 2008）。しかし、西島らの指摘するように部活動指導に熱心な教員が教科指導にも熱心であるとしても、実際に教科指導の時間や教員間でのコミュニケーションの時間を取得することは容易ではないと推測される。

基本的に部活動は「生徒のためである」という観点から研究されることが多く、生徒指導の一環としての部活動であり、生徒の教育効果の最大化という観点からの議論が多い。そのため、顧問の問題については、指導力など技能的な観点からの考察が中心となっている³⁾。

生徒指導的な側面としての部活動の効用は認められるが、学校組織開発という観点からすれば、教員が教科指導のための時間や教員間でのコミュニケーションを取る時間を取得することは非常に重要であり、これらの時間は部活動とはトレードオフの関係にあるといえる。実際に運動部顧問と文化部顧問と顧問を担当していない教員の間で授業の準備時間が足りないと感じる割合を算出したところ、運動部顧問および文化部顧問の85～90%が「とても感じる」「わりと感じる」と回答したのに対して、顧問を持っていない教員では約70%にとどまっている（小入羽 2008）。

このように、部活動の重要性について着目してきたために、部活動に多くの時間を割いている教

員が授業準備などの教科指導や自己研鑽のための研修などにどの程度の時間をとれているのかについての分析がなされてこなかった。そこで本稿では部活従事時間の多寡によって教員の勤務実態、特に授業準備などに代表される教科指導や生徒指導に従事する時間にどのような差異が発生するのかを明らかにする。

本稿の構成は次のとおりである。まず、第2節では課題を明らかにする上での分析枠組みを提示する。第3節ではまず顧問の活動率と活動時間を明らかにすることで一部の顧問に部活動負担が集中していることを示し、次に、部活動活動率および部活動活動時間の第1分位と第4分位での教科指導、生徒指導、資質向上に従事した時間の比較を行う。第4節では部活動負担の多寡と教員の勤務実態についての考察を行い、教員のマンパワーを考慮した学校組織開発についてのインプリケーションを提示する。

2. 分析枠組み

2-1. データの概要

本稿では上記の課題を明らかにするため、「教員勤務実態調査」の個票データを利用して分析を行う。「教員勤務実態調査」は平成18年度に実施された文部科学省委託調査である。7月～12月の28日間を「1期」とし、全6期を分析期間としている。教員の業務を22項目（朝の業務、授業、授業準備、学習指導、成績処理、生徒指導（集団）、生徒指導（個別）、部活動・クラブ活動、児童会・生徒会指導、学校行事、学年・学級経営、学校経営、会議・打ち合わせ、事務・報告書作成、校内研修、保護者・PTA対応、地域対応、行政・関係団体対応、校務としての研修、会議・打ち合わせ、その他の校務、休憩・休息）に分類し⁴⁾、1日を30分刻みで主に従事していた業務を記録している。サンプル数は各期平均7,600人であり、対象とした職種は校長、教頭、教諭、講師、栄養教諭、養護教諭である。

対象とする期は第5期（10月23日～11月19日）とする。その理由としては次の2点を挙げることができる。一つ目は長期休業期が入らないことである。長期休業期の直前には短縮授業などイレギュラーな時間割で部活動の活動時間が長くなる可能性も考えられるためである。もう一つは中間考査・期末考査の時期ではない点である。中間・期末考査の直前期になると、部活動を実施しないケースが多いため、他の時期よりも活動率や活動時間が低く出てしまう可能性があるためである。

2-2. 変数の設定

東京大学（2007、2008）では教員の勤務時間の平均値に着目していた。これは教員全体の傾向を析出する上では有効であったが、業務に従事していない教員を含めた平均時間であったため、顧問が実際にどの程度従事していたのかは明らかにできなかった。国立教育政策研究所（2009、2010）では業務に従事している教員の平均時間に着目した分析が行われ、部活動の分析では部活動に従事した時間や週当たり日数を明らかにするため、「活動率」と「活動時間」という変数を作成して分析を行った（小入羽 2009、2010）。しかし、これらの分析はあくまで活動率と活動時間の単純集計が主であり、活動率・活動時間によって教員の勤務実態がどのように異なるのかという観点の分析は行われてこなかった。

そこで、本稿では活動率と活動時間の多寡によって教員の教科指導や生徒指導に従事する時間がどのように異なるのかを分析する。具体的には部活動活動時間や活動日数の多い顧問と少ない顧問

を比較し、教科指導、生徒指導、教員資質向上にかかる平均時間がどの程度異なるかを明らかにすることで部活動負担が教科指導や生徒指導等に及ぼす影響を明らかにする。

本分析で扱う変数に関する定義は次の通りである。「活動率」は特定の期において、部活動に従事した日数を出勤日数で除した値を%で表わす。「従事した日数」とは1日の業務の中に最低30分の部活動業務が認められた日であり、「出勤日数」とは教員が学校に出勤した日のことを指す。活動率の算出によって1週間あたりの活動日数が推測可能となる。「活動時間」は部活動を実施した日の部活動従事時間の平均である。活動率および活動時間を勤務日と休日に分けて集計した。これらの活動率および活動時間を4分位⁵⁾ごとに分け、活動率・活動時間が最も少ないものを第1分位、最も大きいものを第4分位とした。

また、教員の勤務時間に関する変数を次のように定義する。まずは部活動である。部活動⁶⁾に従事した時間を「部活動」とした。2つめは生徒学力向上のための教科指導時間として、授業準備⁷⁾、学習指導⁸⁾、成績処理⁹⁾に従事した時間を和したものを「教科指導」とした。3つめは部活動以外の生徒指導¹⁰⁾である生徒指導(集団)¹¹⁾、生徒指導(個人)¹²⁾、生徒会指導¹³⁾、学校行事¹⁴⁾に従事した時間を和したものを「生徒指導」とした。最後に校内研修¹⁵⁾、校務としての研修¹⁶⁾に従事した時間の和を「教職員資質向上」とした。

3. 分析

3-1. 部活動活動率と活動時間の関係

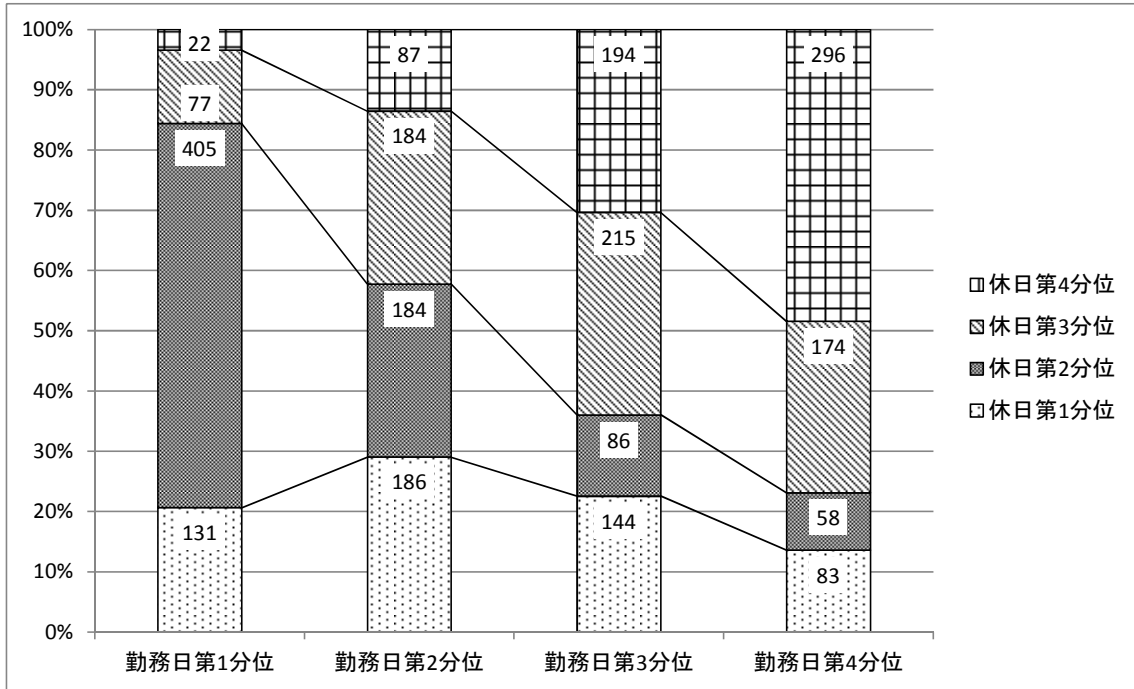
まず、顧問の部活動の活動率と活動時間の実態について、運動部顧問と文化部顧問に分けて考える。運動部顧問と文化部顧問を比較した場合、運動部顧問の方が活動率、活動時間がともに大きく、その差は休日になると大きくなっている(小入羽 2009)ことから、一般的に運動部顧問は文化部顧問よりも時間的にも日数的にも部活動負担が重いことが推測される。この傾向は顧問の項目別行為者平均時間¹⁷⁾の分析からも明らかであり、運動部顧問と文化部顧問と顧問を持っていない教員の間での業務負担の差異が示されている(川上 2010)。しかし、これらの分析は勤務日と休日を別々に分析したため、教員の勤務日と休日の活動率及び活動時間の関係性を明らかにできていなかった。勤務日と休日の活動率・活動時間の関係を分析することで教員が1週間のうちどの程度部活動に従事しているのかを明らかにすることができる。

活動率を4分位に分けてそれぞれの関係性について分析したのが図1と図2である。勤務日活動率および休日活動率を4分位に分け、最も活動率の低いグループを第1分位とした¹⁸⁾。運動部顧問の勤務日と休日の活動率の関係をグラフ化した図1では、勤務日第1分位で休日第2分位が最も大きい。全体的な傾向として、活動率が高いグループになると休日の活動率が最も高いグループ(第4位)の割合が増えているのが読み取れる。これは勤務日に高頻度で活動している教員は休日も同様に高頻度で活動していることを表している。

図2では文化部顧問の勤務日と休日の活動率の関係をグラフ化している。休日に全く活動しない文化部顧問が半分おり、第1分位と第2分位が活動率0%となっている。そのため第2分位が省略された形となっている。勤務日の活動率が最も少ない勤務日第1分位では休日第1分位が最も多く、8割を占めている。勤務日の活動率が高いグループになるとその傾向は逆転し、勤務日の活動率が最も高い勤務日第4分位の教員は休日第4分位が約5割を占めている。運動部顧問と同様に、勤務日に活動頻度が高い教員は休日でも活動頻度が高いことが読み取れる。小入羽(2010)では活動率

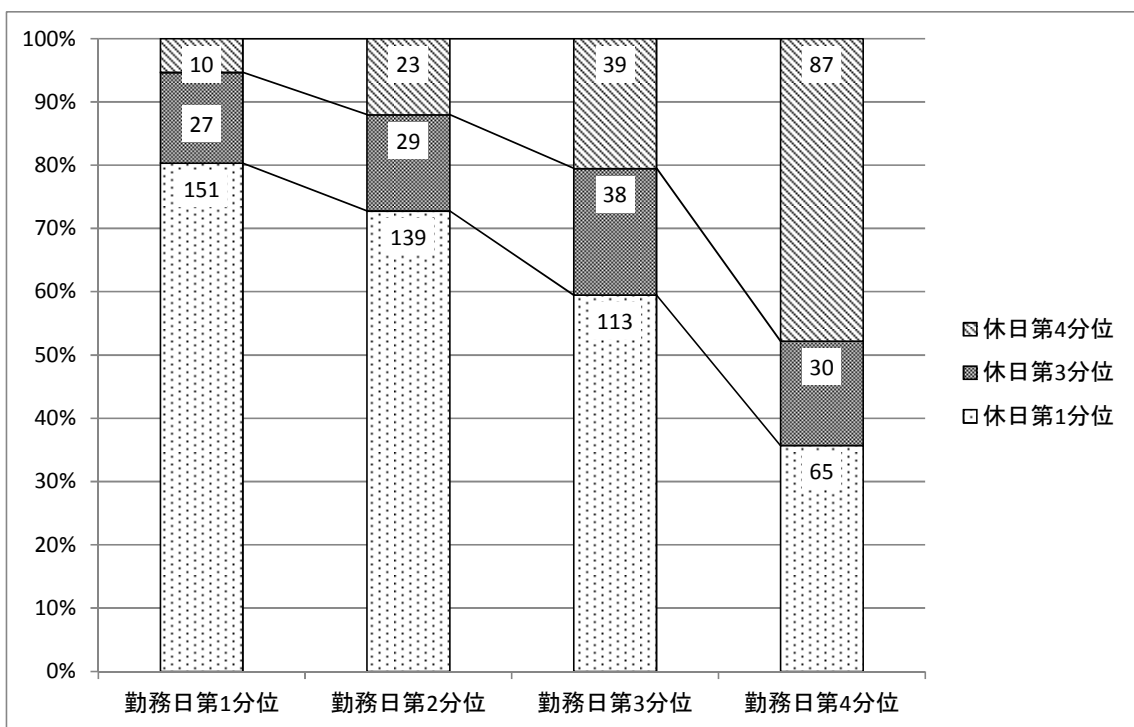
を20%ごとに分けていたが、4分位に改変した後でも同じように運動部顧問、文化部顧問ともに勤務日活動率が高いグループほど休日活動率も高いグループに属していることが示されている。

図1：勤務日と休日の活動率の関係（運動部顧問）



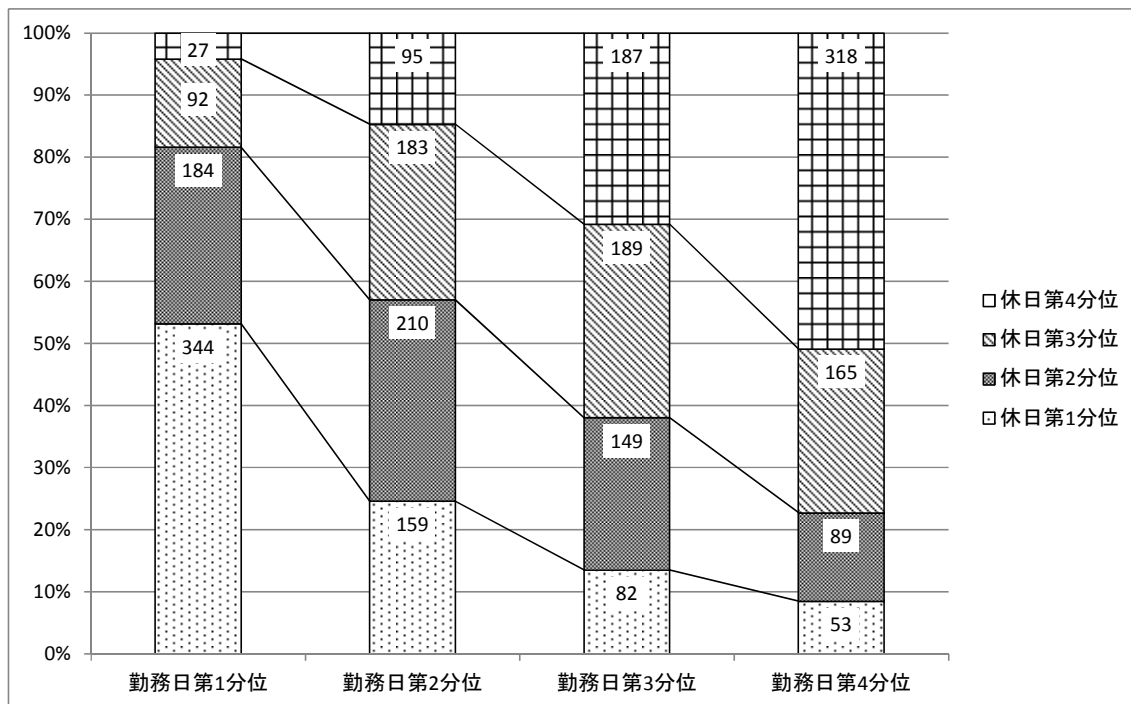
出所：小入羽（2010）を4分位に改変

図2：勤務日と休日の活動率の関係（文化部顧問）



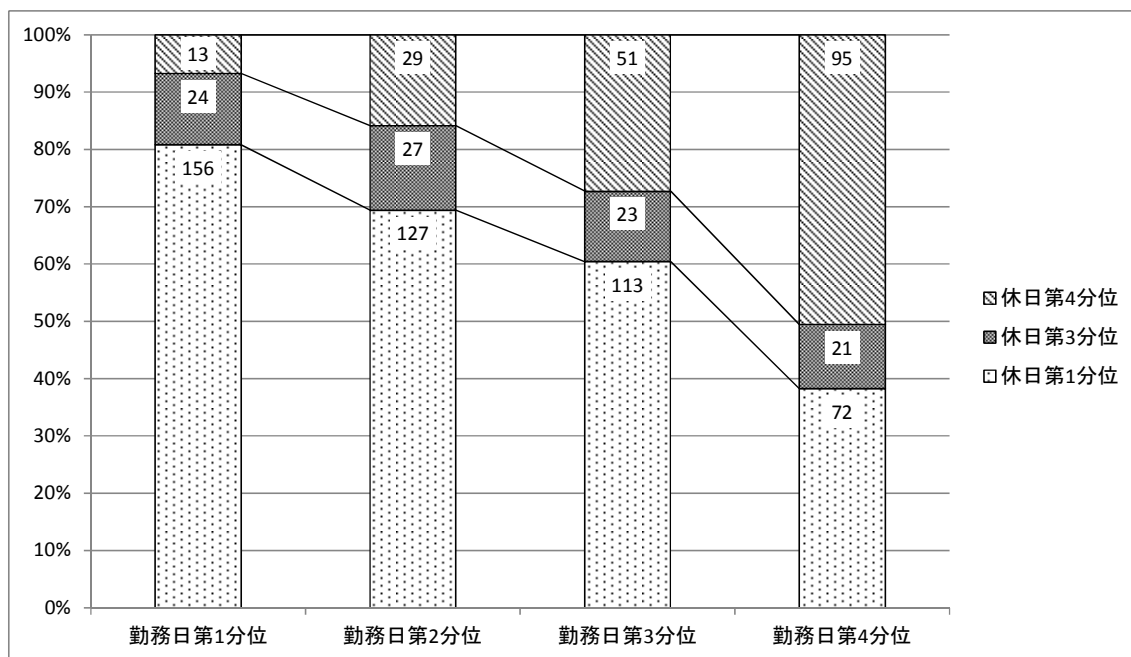
出所：小入羽（2010）を4分位に改変

図3：勤務日と休日の活動時間の関係（運動部顧問）



出所：教員勤務実態調査個票データより筆者作成

図4：勤務日と休日の活動時間の関係（文化部顧問）



出所：教員勤務実態調査個票データより筆者作成

次に活動時間について、勤務日と休日の比較を行う。図3は運動部顧問の勤務日と休日の活動時間の関係をグラフにしたものである。勤務日で最も低い活動時間群となっている勤務日第1分位では、休日の活動時間も約8割が第1分位と第2分位と低活動群に位置している。この傾向は活動時間が長くなるグループになるにつれて減少していき、最も活動時間の長いグループである勤務日第4分位の教員の休日活動時間は第1分位と第2分位を合わせても約2割である。一方で休日の最も

活動時間の長いグループとなる休日第4分位の教員は約半数を占めており、勤務日に長い時間部活動に従事する運動部顧問は休日にも長時間部活動に従事していることが示されている。

図4は文化部顧問の勤務日と休日の活動時間の関係をグラフにしたものである。文化部顧問の休日の活動時間の分布は偏っており、第2分位までが0分となっている。つまり、文化部顧問の5割が休日に部活動に従事していないこととなる。勤務日第1分位の顧問は休日第1分位が最も多く、約8割を占めているのに対して、勤務日第4分位の顧問は約4割が休日第1分位、約5割が休日第4分位となっている。文化部顧問においても勤務日の勤務時間が長い顧問の多くが休日も長時間部活動に従事している実態が明らかになったが、運動部顧問と比較すると休日に活動しない顧問が比較的多いとも言える。

このように、運動部顧問、文化部顧問ともに勤務日に活動率および活動率時間の多い顧問は休日であっても活動率と活動時間が多く、一部の教員に部活動負担が集中していると考えられる。

3-2. 活動時間・活動率別の勤務実態

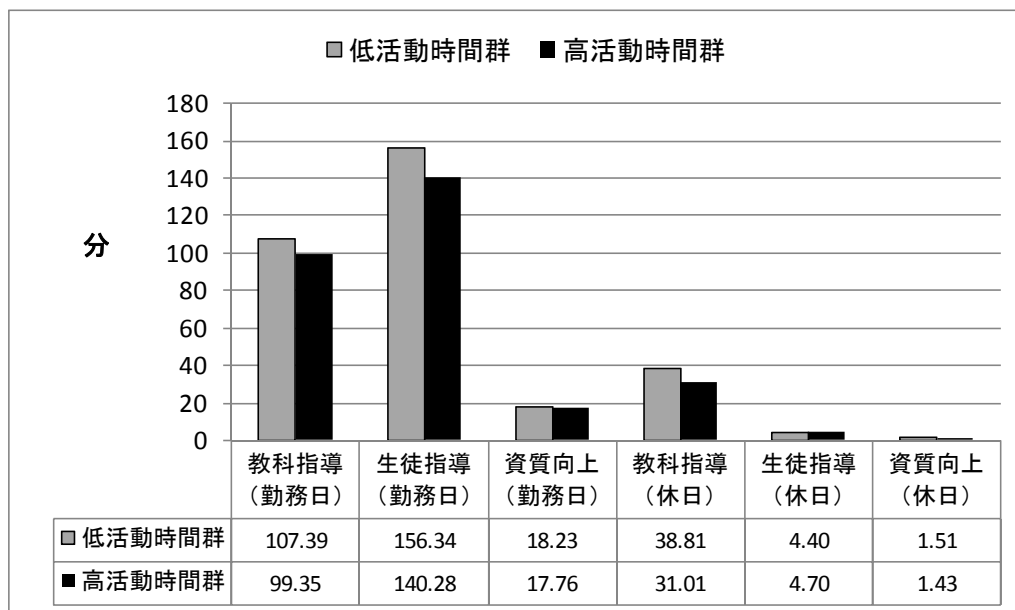
本項では活動時間や活動率によって教員の勤務の形態はどのように異なるのかについて分析を行う。活動率と活動時間の双方を分析対象とした理由は、活動率はあくまで活動した日数であり、活動率が高くても活動時間が短い顧問が存在すると考えられたためである。ここでは4分位に分けた活動時間のうち、最も活動時間の短い第1分位を低活動時間群、最も活動時間の長い第4分位を高活動時間群と定義して、第2節で挙げた教科指導、生徒指導、資質向上の変数の1日あたりの平均時間を勤務日と休日の双方で算出した。

①運動部顧問

まず、運動部顧問の分析を行う。図5は運動部顧問の活動時間群別勤務実態である。勤務日では教科指導、生徒指導、資質向上それぞれで低活動時間群が高活動時間群を上回っている。差は教科指導で1日当たり8分、生徒指導では1日当たり16分となっており、1日当たりでの差は小さいものの1か月あたりの合算時間で考えると大きな差となる。また、休日では教科指導で1日当たり7分ほど低活動時間群の方が長い。教科指導時間は勤務日、休日ともに低活動群の方が長く、高活動時間群の運動部顧問は教科指導に多くの時間を割けないことがここから読み取れる。

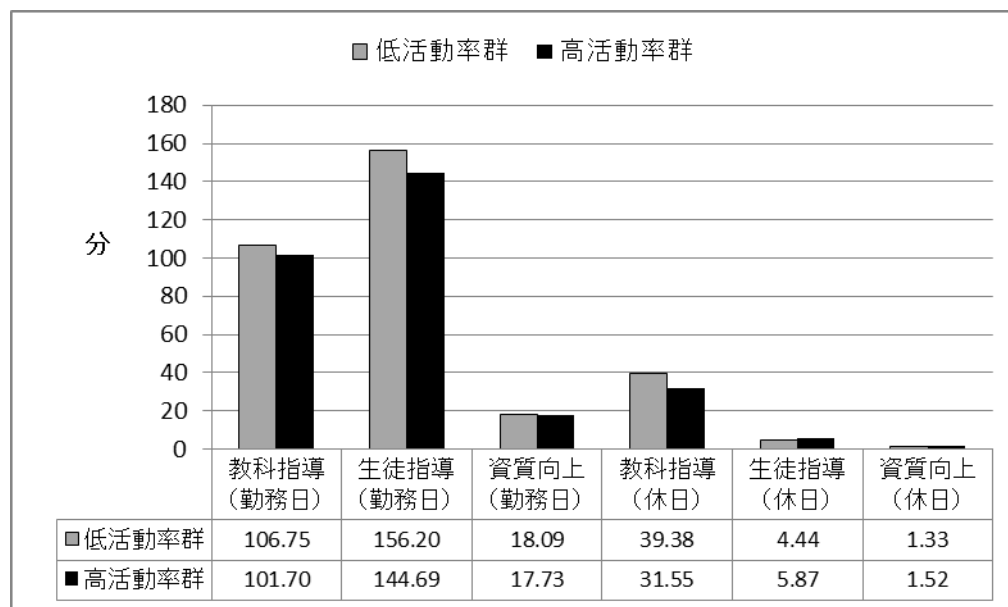
図6は運動部顧問の活動率群別の勤務実態である。活動時間群と同様に勤務日では教科指導、生徒指導、資質向上の全ての一日当たり従事時間において低活動率群が高活動率群を上回っている。教科指導は1日当たり約5分、生徒指導では一日当たり約12分の差が発生している。資質向上については低活動時間群が上回っているものの、差は1分以内であり、教科指導や生徒指導と比べると大きな差ではない。休日では、教科指導で低活動率群が高活動率群を1日当たり約8分上回っているが、生徒指導と資質向上ではわずかながら高活動率群が上回っている。教科指導時間に限って言えば、低活動率群の方が高活動率群よりも長い時間従事していると言える。

図 5：活動時間群別勤務実態（運動部顧問）



出所：教員勤務実態調査個票データより筆者作成

図 6：活動率群別勤務実態（運動部顧問）



出所：教員勤務実態調査個票データより筆者作成

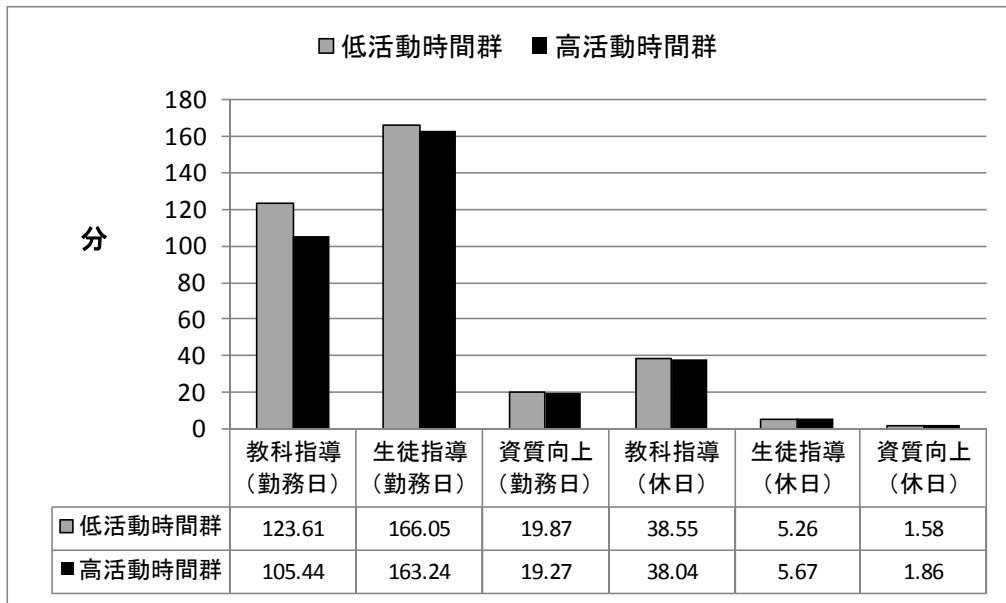
②文化部顧問

次に、文化部顧問について分析を行う。図 7 は文化部顧問の活動時間群別の勤務実態である。勤務日には低活動時間群が教科指導、生徒指導、資質向上の全ての 1 日当たり平均時間で高活動率群を上回っている。最も差が大きいのが教科指導で約 18 分の差が発生している。生徒指導は約 3 分、資質向上は約 0.6 分と差は大きくない。休日では、教科指導のみ低活動時間群が上回っているが、教科指導、生徒指導、資質向上の全てが 1 分以内の差異におさまっており、全体として両者の間に大きな差は認められない。

図 8 は文化部顧問の活動率別の勤務実態である。勤務日には、活動時間群と同様に教科指導、生

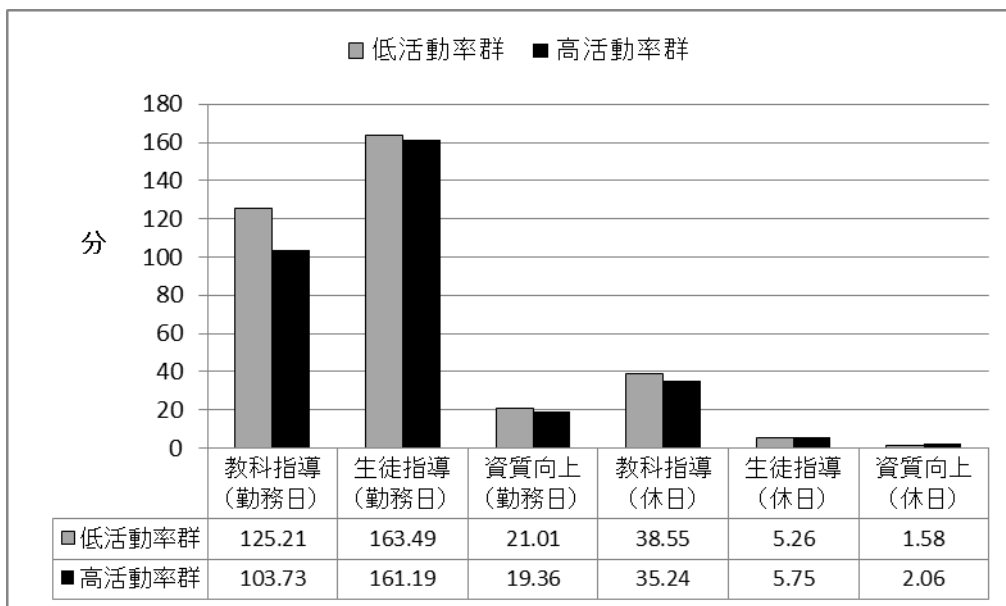
徒指導、資質向上の全てにおいて低活動率群が上回っており、その中でも教科指導が1日当たり約22分と大きな差となっている。生徒指導、資質向上ともに約2分差であり、1か月当たりで考えてもそこまで大きな差異とは言えない。休日では教科指導のみ低活動率群が上回り、生徒指導と資質向上は高活動率群の方が高い時間となっている。しかし、これも活動時間群と同様に大きな差ではなく、最も大きい差で教科指導の約3分である。活動率群での分析においても教科指導に従事する時間は勤務日休日ともに低活動率群の方が長いことが読み取れる。

図7：活動時間群別勤務実態（文化部顧問）



出所：教員勤務実態調査個票データより筆者作成

図8：活動率群別勤務実態（文化部顧問）



出所：教員勤務実態調査個票データより筆者作成

③運動部と文化部の比較

運動部顧問と文化部顧問での勤務日の比較をすると、次の3点が読み取れる。1点目は、すべての勤務日の活動時間群および活動率群において文化部顧問が運動部顧問よりも教科指導に多くの時間を割いていることである。運動部顧問と文化部顧問の低活動時間群の勤務日教科指導時間の差は1日当たり約16分であり、同じ低活動時間群であっても運動部顧問の時間的負担が文化部顧問と比較しても重いものとなっていることが推測できる。また、勤務日の高活動時間群では運動部顧問と文化部顧問の教科指導時間の差は約6分であり、長時間活動する部活動は文化部顧問の負担も運動部同様に重いと考えられる。同様の傾向は勤務日の活動率群でも観察され、低活動率群では約19分差、高活動率群では約2分差で文化部顧問の教科指導時間が上回っている。2点目は勤務日の生徒指導時間も教科指導時間と同様に文化部顧問が上回っていることである。低活動時間群では差が約10分、高活動時間群では約23分の差があり、低活動率群では約7分、高活動時間群では約17分の差で文化部顧問が上回っている。3点目は勤務日の資質向上時間についても文化部顧問が上回っていることであるが、教科指導や生徒指導と比較するとその差は全ての群で約3分前後と小さいことから、資質向上時間に計上されているのは法定研修や校内研修などへの参加が主であり、自主的な研究会への参加が少ないと考えることができる。

一方、休日の比較をすると、次の2点が読み取れる。1点目は休日であっても高活動時間群および高活動率群の文化部顧問の教科指導時間は運動部顧問よりも長く高活動時間群では約7分差、高活動率群では約4分差となっていることである。一方で低活動群では1分前後と差は小さく、運動部顧問は休日であっても教科指導に従事する時間を持つことは難しいと考えられる。2点目は生徒指導および資質向上については従事時間が短い上に運動部顧問と文化部顧問で差が1分前後と小さいことであり、教員は休日にはこれらの業務には基本的に従事しないことが読み取れる。

4. まとめと今後の課題

本稿では運動部顧問および文化部顧問の活動率および活動時間の多寡に着目し、教科指導や生徒指導、資質向上に従事した時間の分析を行うことで次の3点を明らかにした。

1点目は、運動部顧問および文化部顧問の部活動負担が偏在していることである。つまり、勤務日に高頻度、長時間の部活動に従事する顧問は休日であっても同様に高頻度、長時間の部活動に従事している。これは逆に勤務日・休日の双方ともに低頻度・短時間の部活動負担の教員が存在することを示している。学校組織開発を実際に行う上で教員の業務負担は非常に大きな要素となる。学校レベルでの組織開発は学校教員全てが改革に携わらなければならない。しかし、一部の教員に業務が偏っている傾向がある場合、改革を実施する際の負担もその一部の教員にかかってしまう可能性もありうる。教員のマンパワーを効果的に組織開発に運用するには、一部の教員への負担過多の状況を無くしていく経営上の工夫が求められる。

2点目は部活動に長時間および高頻度で従事する顧問は教科指導や生徒指導の時間が短時間・低頻度の顧問よりも少ないことが示されたことである。部活動関連の先行研究では部活動に熱心な顧問が教科指導や生徒指導にも熱心であるという知見が指摘されてきたが、実際の時間ベースで見ると部活動に従事する時間が長い顧問や活動頻度の多い顧問は教科指導、生徒指導、資質向上に従事する時間が短いことが示された。勤務時間自体は有限であり、部活動に従事する時間が長くなれば長くなるほど、教科指導や生徒指導の時間を短縮せざるを得ない状況に置かれているとも推測

できる。部活動に熱心な顧問が教科活動に対しても熱心であるという知見がある一方で、教科指導の時間が確保できていない高活動群の顧問の実態が明らかになったことで、高活動群の顧問の教科指導等の時間をいかに確保するかが学校組織開発を考える上で重要となってくる。

3 点目は資質向上については教科指導や生徒指導と比較して運動部顧問と文化部顧問、低活動群と高活動群で大きな差がなかったことである。この理由としては、生徒に直接的間接的に関わる教科活動や生徒指導と比べると教員資質向上は生徒との関わりは薄いため、教科活動や生徒指導に優先的に従事し、資質向上時間の内訳は基本的に法定研修や校内研修など必須の研修が多くを占めているために活動群や顧問間での差が小さかったと考えられる。

上記のような教科指導や生徒指導が担当する部活動の種類や部活動の活動率や活動時間によって異なるという知見は、タイムマネジメントという観点からも非常に示唆的である。顧問であるか顧問で無いかに係わらず、教科指導や生徒指導の確保は重要である。しかし、実際に高活動群よりも低活動群、運動部顧問よりも文化部顧問の方が教科指導や生徒指導に従事する時間が長い。これは教員が持っている1日の勤務時間のうち、部活動に多くの時間をかけるために教科指導等の時間にかかる時間が減少していると考えられる。また、研修など資質向上のための時間の確保も課題となる。現状では必須の研修の参加にとどまっていると考えられるが、今後学習指導要領の改訂などに伴った授業準備等を行う上で、研究会への参加など様々な面で教員が自己研鑽の機会を持つ時間を確保することも必要となる。

生徒指導という側面からみた部活動の重要性を考慮しつつも、学校組織開発に求められる学校全体の学力、教員資質向上などを考えた際、部活動の活動日数や活動時間などとトレードオフになり得る教科指導の時間や研修の時間をいかに確保していくか、そして教員の過度な業務負担を軽減することは組織運営上重要な課題となる。

今後さらに顧問の担当教科などの属性や学校特性などを考慮に入れた形での分析を行うことによって学校組織開発を実際に行う上での教員業務負担の在り方を分析する必要があると考えられるが、これらは今後の課題としたい。

注

- 1) 例えば Jack Dunham, 1995 や Willis D. Hawley with Donald L. Rollie, 2007 など
- 2) 教員にとってのタイムマネジメントの必要性については青木 (2010) を参照。
- 3) 例えば山口他 (1986)、中学生・高校生のスポーツ活動に関する調査研究協力者会議 (1997)、内海 (1998a, 1998b)、西島他 (2001, 2005, 2006)
- 4) 東京大学 (2007) p.204
- 5) 残業時間を4分位に分けて分析した例としては国立教育政策研究所 (2009) がある。これは教員の残業時間を高残業群と低残業群に分けてどのような属性の教員が多く残業、もしくは短い残業をしているのか分析している。
- 6) 通常の部活動の指導以外にも、対外試合への引率 (引率の移動時間も含む) も含まれる
- 7) 具体的には指導案作成、教材研究・教材作成、授業打ち合わせ、総合的な学習の時間・体験学習の準備など
- 8) 具体的には正規の授業時間以外に行われる学習指導 (補習授業、個別指導など)、質問への対応、水泳指導など
- 9) 具体的には成績処理に係る事務、試験問題作成、採点、評価、提出物の確認・コメント記入、通知表記入、調査書作成、指導要録作成など
- 10) 本来であれば部活動も生徒指導に含まれると考えられるが、本稿の問題関心が部活動との関連性であるため、部活動と部活動を除いた生徒指導に分けて考えた。
- 11) 具体的には給食・栄養指導、清掃指導、登下校指導・安全指導、遊び指導、健康・保健指導、生活指導、全校集会、

避難訓練など

- 12) 具体的には個別の面談、進路指導・相談、生活相談、カウンセリング、課題を抱えた児童生徒の支援など
- 13) 具体的には児童会・生徒会指導、委員会活動の指導など
- 14) 具体的には修学旅行、遠足、体育祭、文化祭、発表会、入学式・卒業式、始業式・終業式などの学校行事、学校行事の準備など
- 15) 具体的には校内研修、校内の勉強会・研究会、授業見学、学年研究など
- 16) 具体的には初任者研修、校務としての研修、出張を伴う研修など
- 17) 行為者率とはある期間に該当の行動をした教員が全体に占める割合であり、行為者平均時間量とは該当の行動をした教員がその行動に費やした時間量の平均である（青木 2010 : p.8）。
- 18) 分析に用いた 4 分位の値は下表の通りである。

表1：4分位の値

	運動部				文化部			
	勤務日活動率	休日活動率	勤務日活動時間	休日活動時間	勤務日活動率	休日活動率	勤務日活動時間	休日活動時間
第1分位	11.11	11.11	7.50	26.67	6.07	0.00	3.75	0.00
第2分位	40.00	33.33	30.00	110.00	26.67	0.00	18.46	0.00
第3分位	68.42	60.00	60.00	206.67	50.00	22.22	40.98	48.38
第4分位	100.00	100.00	274.50	684.00	100.00	100.00	265.00	730.00

出所：教員勤務実態調査より筆者作成

参考文献

- ・青木栄一（2010）「学校のタイム・マネジメントと教育委員会の支援」国立教育政策研究所『教員の業務と校務運営の実態に関する研究報告書』pp.3-10
- ・内海和雄（1996a）『部活動改革』不昧堂出版
- ・内海和雄（1996b）「日本とイギリスの部活動行政の比較研究（Ⅰ）」『一橋大学研究年報』35巻、pp.63-153
- ・落合美貴子（2009）『バーンアウトのエスノグラフィー』ミネルヴァ書房
- ・川上泰彦（2010）「部活動顧問の勤務実態」国立教育政策研究所『教員の業務と校務運営の実態に関する研究報告書』pp.53-92
- ・久富善之編（1988）『教員文化の社会学的研究』多賀出版
- ・久富善之編（1994）『日本の教員文化—その社会学的研究』多賀出版
- ・群馬県教育委員会（2008）『教員の多忙を解消する』学事出版
- ・国立教育政策研究所（2009）『教員業務の軽減・効率化に関する調査研究報告書（平成20年度重点配分経費報告書）』
- ・国立教育政策研究所（2010）『教員の業務と校務運営の実態に関する研究報告書（平成21年度重点配分経費報告書）』
- ・小入羽秀敬（2008）「部活動顧問の労働時間の分析」東京大学『教員の業務の多様化・複雑化に対応した業務量計測手法の開発と教職員配置制度の設計』pp.23-42
- ・小入羽秀敬（2009）「部活動顧問の活動日数および活動時間に関する分析」国立教育政策研究所『教員業務の軽減・効率化に関する調査研究報告書』pp.209-229
- ・小入羽秀敬（2010）「部活動顧問の勤務日と休日の業務の態様」国立教育政策研究所『教員の業務と校務運営の実態に関する研究報告書』pp.93-106
- ・中学生・高校生のスポーツ活動に関する調査研究協力者会議（1997）『運動部活動の在り方に関する調査研究報告書』
- ・東京大学（2007）『教員勤務実態調査（小・中学校）報告書（平成18年度文部科学省委託調査研究報告書）』
- ・東京大学（2008）『教員の業務の多様化・複雑化に対応した業務量計測手法の開発と教職員配置制度の設計（平成19年度文部科学省新教育システム開発プログラム報告書）』
- ・西島央他（2001）「移行期における中学校部活動の実態と課題に関する教育社会学的考察—全国7都県調査の分析をも

とに」『東京大学大学院教育学研究科紀要』第48巻

- ・西島央他（2008）「中学校部活動の指導・運営の現状と次期指導要領に向けた課題に関する教育社会学的研究」『東京大学大学院教育学研究科紀要』第48巻
- ・堀内孜（2001）『学校組織・教職員勤務の実態と改革課題』多賀出版
- ・堀内孜（2009）「日本における学校組織開発の研究動向と課題」『日本教育経営学会紀要』第51号、pp.99-101
- ・村上祐介（2010a）「「残業しない教員」の特徴を調べる」国立教育政策研究所『教員の業務と校務運営の実態に関する研究報告書』pp.37-52
- ・村上祐介（2010b）「都道府県の関連施策」国立教育政策研究所『教員の業務と校務運営の実態に関する研究報告書』pp.117-120
- ・山崎保寿（2010）「学力の向上と学校の組織力—学力向上問題の多層的位相と学校の組織的対応の課題」『日本教育経営学会紀要』第52号、pp.26-36
- ・油布佐和子編（1999）『教師の現在・教職の未来』教育出版
- ・Hywel Thimas and Jane Martin, 1996, *Managing Resources for School Improvement*, Routledge
- ・John Seyfarth, 2008, *Human Resource Leadership for Effective Schools*, Pearson
- ・Jack Dunham, 1995, *Developing Effective School Management*, Routledge
- ・John MacBeath and Peter Mortimore, 2001, *Improving School Effectiveness*, Open University Press
- ・Willis D. Hawley with Donald L. Rollie, 2007, *The Keys to Effective Schools*, Corwin Press

【付記】

本稿の分析に当たり、国立教育政策研究所『教員の業務と校務運営の実態に関する研究』プロジェクトで作成したデータセットを使用した。本データの使用を認めていただいた研究代表者の青木栄一先生（東北大学）に感謝申し上げます。なお、当該データセットは平成18年度文部科学省委託調査研究『教員勤務実態調査』の実施に当たり受託者である東京大学に設置された研究グループが作成した個票データを用いたものである。

（受理日：平成23年3月15日）