

令和2年度入学試験問題

人間発達科学部 発達教育学科

社会人特別入試

小論文
問題冊子

注意事項

- 1 試験開始の合図があるまで、この問題冊子を開かないこと。
- 2 この問題冊子は表紙を入れて全部で5ページ、解答用紙は3枚、下書き用紙は1枚である。試験開始の合図があつてから確認すること。
なお、試験問題に文字などの印刷不鮮明、ページの落丁・乱丁および解答用紙の汚れなどがあつた場合は、手を挙げて監督者に知らせること。
- 3 試験開始後に、解答用紙の指定欄に受験番号を算用数字で記入すること。
氏名を書いてはいけない。
- 4 解答はすべて指定された解答用紙に記入すること。指定された解答用紙以外に記入した場合は採点しない。
- 5 試験終了後、問題冊子および下書き用紙は持ち帰ること。

問題 次の資料1と資料2は、教員の多忙化や「チーム学校」などに関する新聞記事である。これら資料を参考にして、次の問1と問2に答えなさい。
なお、資料に関しては、一部書き改めた部分がある。

問1 資料1から読み取れることのうち、「給特法」の問題点と、日本の教員が長時間働く理由について、400字以内で述べなさい。

問2 教員の負担軽減を一つの目的として構想されたのが、資料2の「チーム学校」である。教員の多忙化を緩和させ、「チーム学校」を機能させるためにはどのような方策が必要か、資料1と資料2を参考にしながら、あなたの考えを800字以内で書きなさい。

資料 1

教員は「定額働かせ放題」？

仮にあなたが毎日、朝7時に会社に着いて、夜9時までいるとしよう。休日出勤も当たり前で、完全オフは月に3日あればいい方だ。残業は月80時間超はざらで、100時間を超えることもままある。

本当は、どれだけ働いているかすら知らない。だってタイムカードはないし、いくら残業しても、上司から注意されることもないからだ。そもそもそんなことを意識して仕事をしない。こんな生活が10年、20年と続いている。

これは、会社にいる「めっちゃくちゃ働く人」の例ではない。公立の小中学校に「うじゃうじゃいる」、先生たちの姿だ。

神奈川県内の公立中学で教える若手男性教員も、そんな一人だ。大学までサッカーを続け、卒業後、臨時的任用教員として数年間勤務し、採用にこぎつけた。先生の働き方が「ブラック」と言われることは、分かった上でのことだった。

希望通りサッカー部の顧問を務めている。「朝練があるので朝6時半には学校に来て、放課後の部活が終わってから授業準備など自分の仕事をやる。夜9時から10時ごろに学校を出ることが多いですかね」。1人暮らし。帰って洗濯だけはして、後は寝る。

労働基準法では、8時間の勤務で1時間の休憩が義務づけられている。昼食を生徒ととる先生にそんな時間はない。別に自分が特別なわけではない。尊敬する先輩や意欲のある先生は、みんなそうだ。

「もちろん早く帰る先生もいる。若い子が『働き方改革』と言って、すぐに切り上げたりもする。でもそれで、生徒の人生に『お前』という爪痕を残せるのかと思う。そういう先生には任せられないから、結局仕事が回ってくるのは同じ先生たちになる。でも特に若い頃は苦労してでも経験をした方が良く、頑張っています」

だが、この教員の給与に振り込まれる「残業代」は基本給の4%、時間にして8時間相当しかない。後は全てがサービス残業となり、法的には「自発的、自主的な勤務」とされる。

根拠となっているのが、給特法と呼ばれる公立の教員のみ適用される法律だ。正式名称は「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」。1971年に制定され1972年から施行された。教師は「聖職」であるため、一般の労働者とは性質が違うという考えが成立の論拠となった。4%という「固定残業代」の算出は、先生の平均の時間外労働が月8時間程度だった、1966年の調査が元になっている。半世紀以上前の働き方が基準となっているのだ。

現在、中学ではその10倍以上の時間外を記録する先生が6割もいるという時代錯誤はもとより、深刻なのは民間では違法となる長時間労働が、先生には全く適用されないという点だ。

教員の労働問題に詳しい、名古屋大学の内田良准教授(43)は給特法を「定額働かせ放題だ」とした上で、こう指摘する。

「給特法の罪は、職場の時間管理を不要にし、使用者や管理職から残業抑止(労務管理の徹底)の動機付けを奪ったこと」

いくら残業しようとする義務はなく、残業代も増えない。違法ではないから、校長や教育委員会も法的責任を問われない。職務や無駄を「減らす」という発想が抜け落ち、業務は肥大化していく一方だった。

そもそも、公立の学校現場でタイムカードなどにより出退勤管理がされているのは、全体の2割にしか満たない。それも出勤時は記録するのに退勤時は押さない、土日は使わない、という意味不明な形であったり、そもそも教頭から「時間外が80時間を超えないように付けてね」と言われる現実がある。

子供に教育を施す場である学校が、こと労務管理に関しては、ほとんど無法状態なのだ。

横浜市立中学校のある男性教員は、自分がぎりぎりの状態だということが分かっている。ある朝、学校に向かう途中のコンビニで、体が動かなくなった。長時間労働や少ない休日数だけではない。保護者への対応や研修、市教委への提出物…。常に何かに追われている状況が何年も続き、心も体も休まらない。

「それでも行くしかない。だって、現場に『代わりの先生』はいないから。保護者に気を遣い、教育委員会の目を気にし、休む暇もない。つらくても大変でも我慢して、子供のためと頑張る、それで倒れても、タイムカードもないので過労と認めてもらうのも大変。僕らはまるで、丸腰で戦っているようなもの」

イチ抜けた、とできたらどれだけいいか。ただそうすれば今度は誰かにその負担がいく。教員同士がそんな風に警戒し合っている。現状を変えようと言える空気はない。(中略)

現在の学校現場が、そうした「残業なんて関係なく働く」先生によって支えられているのは、厳然たる事実だ。中には教員が天職で早く帰れと言われる方がストレスになる人もいるだろうし、長時間労働の主因とされる部活にしても、それが生きがいだという先生も多い。だが、これだけワークライフバランスが叫ばれる現代において、「良い教師」や「頼れる教師」の必要条件として長時間労働があり続けるとしたら、次代の担い手は確保できるだろうか。

冒頭のサッカー一部顧問の教員は、こんなふうに言う。

「どんなに忙しくて自分の時間がなくても、卒業や進級の際には必ず生徒が『先生ありがとう』と言ってくれる。最後のありがとうにだまされて、また大変な1年を頑張ろうと思う。その繰り返しです」

教員という仕事の達成感とやりがいは、やはりやった者にしか分からないと。

教職を目指す人の大半がそうであるように、この教員も子供が大好きだ。現在は独身だが、いつかは結婚し、子供を持ちたい。でも日々の中で、出会いはない。仮にあったとしても、平日はほぼプライベートな時間がなく、土日も取れて半休という自分の仕事を理解してくれるかどうか不安だ。(中略)

教員の志望者数は、6年連続で減少している。要因は複数あるとしても、先生という仕事に人としての幸せを見いだせない若者が増えているのは、事実だろう。そしてそれは、確実に教育の質の低下につながっていく。

出典：神奈川新聞 2019年04月17日

<https://www.kanaloco.jp/article/entry-161486.html> (2019年10月28日確認)

資料 2

チーム学校構想

教育現場の様々な課題に対処するため、教師だけでなく、事務職員や外部人材の力を有効に活用したい。

中央教育審議会が、学校組織の総合力を高める方策の議論を始める。

教師と事務職員の役割分担を見直す。児童心理や福祉の専門家を積極的に受け入れる。学校をいわば一つのチームとして活性化させようという構想である。

いじめや不登校、保護者からのクレームの対応、貧困家庭の子供の支援、学校施設の地域開放など、教育現場の業務は授業以外にも多岐にわたる。教師はこれらをすべて抱え込みがちで、多忙化の要因の一つになっている。

業務の内容を再点検し、事務職員や専門スタッフに任せられる仕事は任せていく。それによって、教師が授業の準備をする時間や、子供と向き合う機会を増やし、指導の充実につなげようという方向性は妥当と言えよう。

文部科学省は今後 10 年間で、3000 人の事務職員の増員を計画している。現在、主に学級数の多い大規模校で認められている事務職員の複数配置を、中規模校にも広げることを目指している。(中略)

学校の事務職員は、自治体によって採用や育成の方法にばらつきがある。(中略)現場で必要とされる能力をしっかりと身に付けられるよう、各自治体の研修を充実させることが求められる。

児童・生徒の心のケアを担うスクールカウンセラーや、家庭訪問などを通じて環境の改善にあたるスクールソーシャルワーカーを、どう確保していくかも課題だ。

こうした外部の専門スタッフは、臨床心理士や社会福祉士といった資格を持ち、現場のニーズは高い。にもかかわらず、勤務形態は非常勤で、複数の学校を掛け持ちするケースが多い。(中略)

外部の人材をも束ねることになれば、校長や副校長ら学校管理職の役割は一層、重くなる。

現在、公立学校の教師の年齢構成は、50 歳代に比べて 30・40 歳代が少なく、将来の管理職候補が手薄な状況だ。

出典：読売新聞 2014 年 09 月 29 日

下書き用紙

見本