

高校家庭科における非正規教員の勤務・教育実態に関する研究
—京都府立高校の事例を対象として—

杉本 佳子・井上 えり子

A Study on Actual Condition of Work and Education of Non-Regular Teachers in Home Economics at
High School
; Case Studies of Kyoto Prefectural Senior High Schools

Yoshiko SUGIMOTO, Eriko INOUE

教職キャリア高度化センター教育実践研究紀要

第3号 (2021年1月)

Journal of Educational Research
Center for Educational Career Enhancement

No.3 (January 2021)

高校家庭科における非正規教員の勤務・教育実態に関する研究

—京都府立高校の事例を対象として—

杉本佳子 井上えり子

(京都教育大学非常勤講師 京都教育大学)

A Study on Actual Condition of Work and Education of Non-Regular Teachers in Home Economics at High School ; Case Studies of Kyoto Prefectural Senior High Schools

Yoshiko SUGIMOTO Eriko INOUE

2020年8月31日受理

抄録：本論文では京都府立高校に勤める2016年度と2017年度に家庭科を担当した非正規教員38人を対象とした実態調査の結果を示し、家庭科非正規教員に対する支援策について検討した。調査からは非正規教員のおかれている厳しい勤務状況が明らかとなった。支援の一環として、2020年8月8日にオンライン会議ソフトのZoomを使い試行的にオンラインでの学習会を開催した。内容はコロナ禍で最も関心が高いと思われる実習授業についての意見交換会を行い好評であった。

キーワード：非正規教員，非常勤講師，常勤講師，高校家庭科，京都府立高校，実態調査

I. はじめに

本研究の目的は、京都府立高校に勤める非正規の家庭科教員の実態を明らかにすることと支援策を検討することである。筆者らは、すでに、2016年度と2017年度に家庭科を担当した非正規教員28人（常勤講師10人と非常勤講師18人）を対象とした聞き取り調査（調査期間、2017年9月から2018年3月）の結果を発表した（杉本・井上，2018）。そこでは以下の内容を示した。

第1に、京都府立高校では1999年度から2017年度の18年間で家庭科の正規教員数は約4割減少し非正規教員が増加した点である。この要因として「家庭総合」（4単位）から「家庭基礎」（2単位）への変更と家庭科の選択科目設置校の減少を指摘した。第2に、非正規教員の実態は個人の属性によって大きく異なる点である。このため教員勤務年数別に4区分（初任期10年未満・中堅期10年から25年未満・熟練期25年以上35年未満・円熟期35年以上）して、その特徴を示した。第3に、勤務条件や勤務内容について非正規教員が不利な状況におかれていることを指摘した。第4に、年代ごとに典型的な事例を示し、非正規教員の実情を明らかにした。

筆者らはその後も2018年5月から12月に追加調査をすすめ、最終的に2017年度の家庭科非正規教員の悉皆調査（34人）と2016年度の4人を含めた38人に調査を実施することができた。調査結果は上記の1～4を追認するものであったが、人数が増えたことにより、第2点の4区分の内容については追加説明が必要になった。加えて、本論文では（杉本・井上，2018）において紙面の制約上、提示しなかった調査データを示し、その内容を詳述したい。

2017年度の京都府立高校の正規家庭科教員は62人であり、非正規教員は34（常勤講師10，非常勤講師24）人であった。非正規教員の占める割合は35.4%である。2016年度の非正規教員の総数は不明である。調査期間は2017年12月から2018年12月である。

さらに、本論文では、家庭科非正規教員に対する支援策について検討する。支援策に対する実践結果（2018年12月，2019年4月，2019年12月，京都家庭科教員交流サイトの設置）についてはすでに発表している（杉本，井上，2020）。ここでは、それらの結果を踏まえて支援策を提案したい。

なお、非正規雇用の教員については様々な用語が使われているが、本稿では非正規雇用のフルタイムで働く教

員を常勤講師、パートタイムで働く教員を非常勤講師とし、両者を含めて非正規教員とする。

Ⅱ. 非正規教員の調査と調査方法

1. 非正規教員の調査について

山口によると、全国的に臨時教員が年間を通してどれほど任用されているかの公式データはないという(山口, 2006)。文部科学省(以下文科省)は毎年5月1日時点で「学校基本調査」を実施しているが、この時点で在職していない講師はカウントされない。自治体によっては非正規であっても職名を教諭としている場合があり、このケースもカウントされない。各自治体の教職員学事録にも非常勤講師は記載されない場合が多く、文書から人数や氏名や勤務校を確認することは困難である。

先述のように、近年、非正規教員は増加傾向にあり、影響力は高まっているにもかかわらず、その調査は極めて難しく、非正規教員を対象とした実態調査や対策はほとんど行われていない。本稿では、京都府立高校で長期にわたる勤務経験をもつ杉本の教員ネットワークの存在が、非正規教員の追跡調査を可能にした。

2. 調査方法

調査は半構造的インタビューである。質問項目は対象者の属性のほか6項目であるが、本稿では紙面の制約上、以下の3項目を中心に報告する。聞き取り時間は、1人あたり1時間から1時間半であるが、時には4時間におよぶこともあった。

①勤務条件(雇用形態、勤務校の決定状況、賃金、福利厚生、担当科目、持ち単位数、勤務時間等)。②勤務環境(生徒の状況、専任教員との関係性、ほかの教員との関係)。③専門性(教員経験年数とその内容、授業内容と教材研究、新しい知識や情報の取得先、公的私的な研修会への参加状況、ロールモデルの有無)である。なお、調査結果の中で、調査報告者の発話を記載する場合は後述する表の対象者ナンバーを付記することとする。

Ⅲ. 調査結果

1. 対象者の属性

表は対象者の勤務年数順に、通算勤務年数(正規教員経験年数と非正規教員経験年数)、現在の勤務形態、府立高校での担当時間数、私立高校との併任時間数、担当科目、年齢(年代)を示したものである。性別や学歴など対象者が特定される可能性がある項目は掲載していない。

対象者は男性1人女性37人である。学歴については、大学院修了が7人、4年制大学卒28人、短期大学卒が3人である。短期大学卒業生3人は臨時免許で講師をしていた。大学での専攻は、教育系15人、食物系11人、被服系9人、福祉系2人、保育系1人であった。

先述のように、勤務年数別に対象者を4区分したところ、初任期为15(10)人、中堅期で8(5)人、熟練期が9(8)人、円熟期が6(5)人であった。()内は前回調査の結果である。前回調査よりも初任期、中堅期の対象者が増加した。正規教員経験者は14人であり、うち5人が定年退職者である。残り9人のうち1人を除き正規教員経験年数は、1~6年未満であり20代の頃に退職している。退職理由は結婚、子育て、夫の転勤など家族の事情をあげる人が半数であった。ほかの理由は勤務校が自宅から遠い、仕事上のトラブルなどであった。また、正規教員経験者以外の方が、非正規を継続する理由としては、正規教員になりたいため、自分自身の病気や家族の反対のため、子育てや家事を優先したため、が主なものであった。調査時点、現在での勤務形態は常勤講師10人、非常勤講師28人であった。

対象者の年齢は、20代が10人、30代が2人、40代が7人、50代が11人、60代が8人であった。

2. 勤務条件

(1) 賃金・雇用形態・福利厚生など

表. 聞き取りまとめ 通算教員経験年数順

	No.	経験年数			現在の勤務形態	府立高校	私立他	担当 科目	年代
		通算	正規	非正規	常勤・非常勤	担当時間	併任時間数		
円熟期	1	44	34	10	非	18	0	a	60
	2	43	38	7	非	8	5	a	60
	3	41	38	3	非	4	0	b	60
	4	39	38	1	非	2	0	c	60
	5	39	26	13	非	4	0	e	50
	6	37	35	2	非	9	0	a,c	60
熟練期	7	34	0	34	非	10	0	a,b,e	50
	8	33	0	33	非	16	0	a,b,f	60
	9	31	3	28	非	6	0	a,b	50
	10	30	0	30	常勤	17	0	a,f	50
	11	29	0	29	非	18	0	a,b,c,d	60
	12	28	0	28	非	6	11	a	50
	13	28	5	23	非	8	0	a,c	50
	14	26	4	22	非	8	18	a,b,e	50
中堅期	15	25	6	19	非	10	0	a,b	50
	16	20	0	20	非	2	16	a,c,f	40
	17	20	0	20	非	4	5	a	40
	18	20	0	20	非	8	0	a,d,f	40
	19	18	0	18	非	10	0	a,c	40
	20	16	0	16	常勤	16	0	a	30
	21	13	0	13	常勤	13	0	a,b,d,f	40
	22	12	0	12	非	11	6	a,b,f	40
	23	10	5	5	常勤	12	0	b,d,f	60
初任期	24	9	6	3	非	8	0	a,b	40
	25	8	0	8	常勤	14	0	a,b,c,d,f	50
	26	8	0	8	非	6	0	a	50
	27	8	1	7	非	6	0	a	30
	28	8	0	8	常勤	16	0	a,b,c,f	20
	29	7	1	6	常勤	14	0	a,b	20
	30	4	0	4	非	10	0	a,b,f	50
	31	2	0	2	非	4	10	a,c	20
	32	2	0	2	常勤	14	0	a,b	20
	33	2	0	2	非	8	0	a	20
	34	2	0	2	非	17	0	a,b,e	20
	35	1	0	1	常勤	15	0	b,c,d,e,f	20
	36	1	0	1	常勤	15	0	b,d,f	20
	37	1	0	1	非	14	0	a	20
	38	1	0	1	非	4	0	a	20

*担当科目については、a家庭基礎、bフードデザインなど食関係、
c発達と保育、d被服関係、e家庭総合、fその他

京都府の教育職給料表（平成 29 年 4 月 1 日適用）によると、1 級が常勤講師にあたり、1 号級給料月額 158,300 円から 153 号級 332,200 円まで昇給がある。但し、これ以上の昇給はなく正規教員に比べ賃金は低く抑えられている。非常勤講師は府立学校の平成 30 年度非常勤職員報酬一覧（平成 30 年 4 月 1 日）によると、非常勤講師は週 1 時間（1 時間は授業時間）月額 10,100 円、定数活用非常勤講師は週 1 時間 7,150 円、定額講師は月額 184,450 円がある。これらの非常勤講師には昇級はない。

聞き取り調査では、賃金や雇用形態について問題点を訴える人が多かった。「家庭科の講師に来て欲しい」と言われてもどの種類の講師になるかは、事前に知らされることなく、全員が報酬については決定後に本人に通知されると述べた。また、勤務地や勤務時間についても複数の選択肢を提示されることはなく、「よそに変わる場合も校長同士の話し合いが必要。管理職側に採用のイニシアチブがある」(No.11)と述べるなど管理職間で相談して決められることが多い。この点を問題視する人は多く、有利な条件の学校があっても移ることができないなどの不利益が生じている。加えて、次年度の勤務についての情報が 3 月末に知られるため、仕事の見通しをたてるのが困難で収入の安定が難しいと述べる人が大多数であった。この点についても管理職の対応に疑問を呈する人が多かった。

非正規教員であっても産休や育休などの福利厚生制度は適応されるが、週単位の授業時間が 18 時間以下の非常勤講師（非常勤講師は上限が 18 時間までと制限されている）には適応されず、常勤講師を含め調査対象者でこの制度を利用した人は、1 人もなかった。調査者の中には「育児と仕事を両立しようと非正規の道で来たが、立場が不安定で余計に難しかった様に思う。産休や育休はないし、保育園の入所審査で、勤務日が毎日

ない、短時間である、期間が年度途中だと入れないことがあった。(No.20)」と厳しい実情を述べる人もいた。

(2) 持ち時間数と担当科目

表に示したように、週あたりの持ち時間数(50分を1時間とする、併任校がある場合はその合計)は、週あたり5時間未満の人が4人、10時間未満9人、10時間以上15時間未満13人、15時間以上が12人であった。約3割の人が正規教員並みの15時間以上を担当しており、とくに熟練期では9人中6人が該当し、中には26時間も担当している人もいた。7人が府立高校で複数校を併任し、また別の7人が私立高校で併任していた。併任する主な理由は、子どもの教育費などの家計を支えるためであった。

表に個人の担当科目をアルファベットで示した。必修科目では「家庭基礎」が32人、「家庭総合」が8人であった。選択科目は専門科目10科目と学校設定科目6科目があげられ、多様な科目を担当している。代表的な選択科目は「フードデザイン」(19人)と「子どもの発達と保育」(10人)である。1科目のみ担当する人は12人で26人が複数科目を担当しており、4科目以上担当している人が7人もおり、教材研究などの負担が大きいことがわかる。

また、実習を伴う科目では時間外勤務を伴うことが多く、不満を述べる人が多かった。「実習に関わる科目では、準備、後片付け、材料の購入、実習費の徴収や決算報告、部屋の管理など業務が多岐にわたる。準備や後片付け、補習等、サービス残業を強いられることも多い」(No.13, No.15)。「校長に家庭科が実習教科として認識してもらい必要がある。実習教科は前後の準備や後片付けを含めての授業だが、配慮してくれる校長とそうでない校長に分かれる」(No.11)。このように、非正規教員にとって、実習科目の負担軽減は大きな問題である。

(3) 勤務環境

① 学校の類型および生徒の状況

進学校では、「家庭基礎」2単位のみ設置校が多数を占めている。このため正規教員1人で担当していることが多い。いっぽう、非常勤講師が勤務する学校は、進学校ではない全日制普通科(25人)、全日制専門学科(7人)、昼間定時制普通科(3人)、昼間定時制専門学科(5人)、夜間定時制普通科(7人)、通信制普通科(1人)など多様である。とくに、38人中12人が夜間定時制や分校の昼間定時制を担当している。これらの学校には手厚いサポートが必要である生徒が多く、幅広い指導力が求められる。また補充や補習を必要とする例も多かった。これについては、次のような発言があった。「昼間定時制では、(中略)、現状は、支援学級から来る子が多い。全日制とは異なり、何となく全体を引っ張っていく子がいない。一人一人と関わる必要がある。」(No.21)。「昼間定時制では、少人数で恵まれている。講座人数が少なく生徒がみえやすい。2時間連続が多いので、飽きさせないのが難しい。低学力で課題が多い。発達障害やこだわりのある子が多い。分かり易く、丁寧なことを心掛けている。」(No.36)。いっぽう、昼間定時制専門学科(「家庭」に関する学科)では、「学習意欲は低い、専門科目が主流で家庭科には興味がある生徒が多い」(No.2, No.35, No.36)といった声も少なくない。

非正規教員のみが担当する学校は5校である。それらは、専門高校、単位制高校、統合が予定されている高校であった。また、本校には正規教員はいるが、分校では非正規教員だけの学校も4校あった。これらの学校では、非正規教員であっても、正規教員と同等の仕事、とりわけ、官制研究会の役員なども担当しており、負担が大きい。また、家庭科では、他教科の教員や地域との連携など、様々な人との関わりや、支援が必要であるが、非正規教員がこれらの仕事を担うことは勤務時間や負担の大きさから考えて困難である。

② 施設設備

施設設備については、講師が直接改善要求を出すことは基本的にできない。また要求しても取り合ってもらえない。「専任が休業中に耐震工事があり、その際に家庭科室は情報室になり、(中略)前校長とは、物理準備室を家庭科室にすると約束していたが、校長退職とともに立ち消えになった。言っても取り合ってもらえなかった。」(No.9)。といった深刻な事例があり、非常勤講師だけでは施設設備の維持管理が難しいのが実態である。

③ 正規教員との関係性

家庭科の正規教員と非正規教員がいる学校では、その関係性については、良好な関係を築いている場合も少なくない。しかし、正規教員によるテスト問題や配布プリント作成は、非正規教員の負担軽減になると考える正規教員もおり、非常勤講師の方が正規教員に合わせるのが当然になっている場合もある。校長やほかの教員からも専任に合わせるように求められることがあり、お互いのコミュニケーションがなく、一方的に授業内容やテスト

作成等を正規教員に合わせなければならない場合に問題が生じている。とくに、非正規教員の方が経験豊富な場合には深刻化しやすい。この点に関して次のような発言があった。「校長から専任の言う事を聞くように言われたことがあり、必要なこと以外しゃべらないようにしている。(中略)管理職が守ってくれないと言うのが、見えてきた。それで仕方ないと思えてきた。いく学校によって、専任に合わせるので個性を出さずにやるのはつらいところでもある。」(No.13)。この事例からも専任教員と非正規教員の間に十分なコミュニケーションが必要であるといえる。

家庭科以外の教員との関係性も仕事を継続していく上で重要である。次のように、正規教員を退職した理由として周りの教員からサポートが受けられなかった点をあげた人が2人いた。「(初任校で)担任をしていたが、いじめ等の指導が大変になり、周りからのサポートもなく退職した。」(No.14)。「新採校では、指導者には、親身に相談にのってもらえなかった。担任でも大変な生徒を受け持ち、相談できる人もなかった。校長にやめたいと告げると、3年間我慢したら転勤させてあげるといわれた。もう限界になり、退職した。」(No.29)。

周りの正規教員とコミュニケーションを取る上で、専用の机が職員室にあるかどうか、は重要な事柄である。これについて、「学年団の中に机がある場合はよく話す。職員室に机がない場合は、他教科の先生や担任とも話しにくい。」(No.11)と述べる人もいた。常勤講師の場合は職員室に机がある場合が多い。しかし、非常勤講師の場合は家庭科準備室に机がある場合がほとんどである。この背景には職員室に机を置くスペースがないという物理的な事情もある。学校によっては非常勤講師の机は共有である場合もある。聞き取り調査によれば、専用机がない場合は機密文書の保管先が確保されないなど仕事に支障をきたすことがあるという。非常勤講師にも専用机が配置されるべきであるし、家庭科準備室ではなく、職員室に専用机がある方がほかの教員とのコミュニケーションが取りやすいといえる。

(4) 考察

非正規教員の勤務条件には多くの問題点がある。賃金や雇用形態では有利な条件の学校があっても移ることができないなどの不利益がみられた。加えて、産休や育休などの制度は非常勤講師には適用されず、常勤講師は制度があっても利用した人はいなかった。非正規教員は持ち時間数や担当科目も正規教員と同じか、それ以上担当している人も少なくない上、実習を伴う授業ではサービス残業が常態になっている。非正規教員の勤務する学校ではサポートが必要な生徒が多く在籍し幅広い指導力が求められている。非正規教員のみ学校では様々な負担が大きい上、施設設備に関する要求ができない。

正規教員との関係性では、良好な関係を築いている場合もあるが、コミュニケーションの不足から専任教員に一方的に合わせなければならず問題が生じている。専用机が職員室にある場合はよいが、専用机がない、または家庭科準備室にある場合は家庭科以外の教員との関係性の構築や業務に支障をきたしている。

以上のような問題は早急に改善する必要がある。しかし、勤務校については管理職間の所掌に関する事柄になり、非正規教員の立場に立って配属する仕組みにはなっていないことから改善には困難が予想される。非正規教員間で事前に情報をやり取りできれば、多少は改善される可能性はある。このためにも、非正規教員の交流会は必要であると考えられる。

産休や育休の代替で非正規教員が配置される例も多く、非正規教員がこれらの制度を活用することはそもそも現場では想定されていないし、本人も想定していない可能性が高い。これを改善していくには人々の意識を変えなければならない、時間がかかるものと思われる。

サービス残業については早急に対処していく必要があると考える。勤務実態を記録し、管理職に粘り強く訴える必要があると思われる。組合があり非正規教員も加入できる場合は組合を通して交渉することもできる。

非正規教員の勤務する学校とりわけ、非正規教員のみ学校での様々な負担についても勤務実態を記録し、管理職に改善を求める必要があると思われる。

正規教員との関係性の構築のために、専用机を職員室に配置することを要求していくべきである。また、正規教員が非正規教員の実態を知る必要があると考える。

3. 専門性

(1) 教員経験年数

教員経験年数とその特徴については、杉本・井上論文（杉本・井上，2018）で以下の指摘を行った。

①初任期（10人）学習意欲が高く、第4期の教員から指導を受けて、家教連（注：家庭科教育研究者連盟）京都サークルの自主研修会に参加する人も複数いる。採用試験の受験勉強をする時間が取れないことや次年度の就業や将来に対する不安を持っている。②中堅期（5人）常勤講師の3人は第1期と同じく正規教員を目指している。残りの1人は正規教員として勤務していたが、子育てや家事を優先して退職し、子どもが学齢期になり再就職した。5人中4人は家庭科以外の複数の教員免許状を持っていることも特徴である。③熟練期（8人）4人は正規教員としての経験があり、育児や家事を優先し退職した。全員が非常勤講師であるが、週16時間以上勤務している人が5人おり、授業時間数が多いものの、正規教員と比較すると賃金は低く福利厚生もない。優れた家庭科教員をロールモデルにして地道に努力している様子が窺えるものの、同僚の正規教員より勤務年数が長く年齢も高い場合が多いので、正規教員との関係性が難しい。加えて、自己研鑽を積んでも職場では評価されないなど多くの悩みを抱えている。④円熟期（5人）意欲が高く長年の研鑽に裏付けされた高い専門性を持つ。3人は家教連京都サークルの会員で若手の非正規教員の育成を意図して研修会を行うなど指導的役割を担っている。

データの追加により、初任期と中堅期については若干の加筆が必要となった。初任期（10年未満，15人）は10人が20代の若い教員である。うち正規雇用を目指す常勤講師が5人，非常勤講師は5人である。残り5人は30代から50代である。初任期は結婚の有無によって大きく意識が別れた。未婚者8人は学習意欲が高く正規教員を目指している。既婚者7人は家庭の事情から非常勤講師をはじめた人である。両者は正規教員を目指しているか、どうか、という点において違いがみられた。

中堅期は8人（30代1人，40代6人，60代1人）で、結婚，子育て期にあたる30代は該当者が少ない。正規教員を目指す人と家事・育児を優先して非正規を続ける人に分かれる。私学や京都市立高校と掛け持ちしている人も3人おり、持ち時間数は平均して12.9時間と多い。

熟練期と円熟期は上述の結果に加筆するべき点はそれぞれ1名ずつ対象者が増加したという点以外はない。

(2) 授業内容と教材研究

1人で担当する科目は各自の得意分野を生かして工夫して行っていると述べる人が多かった。複数で担当する科目（「家庭基礎」など）は教科会議を持ちテストも交代で作る場合もあるが、前述のように正規教員が作成する場合もある。いずれの場合も連絡を密に行っている学校ではほとんどトラブルはみられないが、意志疎通が十分でないときに問題が生じている。例えば、打ち合わせが不十分であったため、テスト前に非正規教員が追加の授業を行うことになったケースや、プリント作成や授業内容の構成についても独自の視点から作ることが難しく、正規教員に合わせなければならない場合がみられた（No.33, No.38）。

(3) 新しい知識や情報の入手先

家庭科の研究会や情報誌，教科書会社の発行する情報誌，インターネットや新聞，NHK高校講座などがあげられている。同じ学校の正規教員から聞く場合や複数の教員がいる場合は情報交換ができる。20歳代はインターネットや大学の授業内容，専任の先生からが多い。40歳代以上の人は、「新聞やインターネット。以前は多くの本，研究会，京都サークル，組合からの情報などありとあらゆるところから入手した。」（No.2）のように、多様な入手手段を持つのが特徴である。

(4) 研修会への参加状況

公立高校の場合は常勤講師で各校1人の場合は官制研究会に参加できる。また、一般的ではないが、官制研究会の役員を常勤講師が引き受けているケースがあった。私立学校では私立学校の研修会に参加できる。

非常勤講師の場合は学校外の場所における労務災害補償がないことから、希望しても官制研究会には参加できない。但し、官制研究会の中でも地域ごとに開かれるブロック会議には正規教員が仲介すれば参加できる。

自主的な研修の場として、家庭科教育研究者連盟の京都サークル（以下、京都サークル）がある。「勉強会（京都サークル）で出会う先生は偉大な人が多い。京都サークルでもお世話になっている、様々な相談にもものってもらえる。授業プリントや勉強会で授業のアドバイスをもらえる。」（No.35）。京都サークルは誰でも参加できる唯

一の学習の場となっている。

(5) ロールモデルの有無

38人中ロールモデルのいる人は17人であった。そのうち小学校の先生が1人、中学校の先生が1人、高校の先生が1人、大学の先生が2人であった。担任の先生やクラブ顧問の先生など、自身の学生時代の教師がロールモデルになっている。残りの12人は教員になってからの正規教員の先輩の教員である。同じ学校の教員が5人、京都サークルの教員が7人である。京都サークルの教員は、京都府の家庭科男女共修運動を担ってきた人たちである。初任期20代には、特定地域を除いては、いないと答えた人が多いのが特徴である。京都出身の40代、50代、60代の非正規教員には男女共修の牽引者がいるのも大きな特徴といえる。

(6) 家庭科教員に求められる能力

家庭科教員に求められる能力としては、大きく、①知識・技術、②生徒理解、③教師自身の人格形成の3点であった。知識については、幅広く多様な知識をもち常に情報を取り入れ刷新していくことが重要であると述べる人が多かった。例えば、「どんどん新しい情報を取り入れていくことが重要で常にアンテナを張っておくことが必要」(No.20)などがその代表的意見である。加えて、経験に裏打ちされた実生活と結びつく知識や技術を重要と考える人もいた。また、「実技が多いので実技的能力では有無を言わずに納得させるだけの実力が必要」(No.22)や「知識と技術は最低限のもの」(No.24)といった意見が出された。

生徒理解については生徒の実態を把握することが重要である。「生徒の生活に立って生徒の生活をどうしたらよいかを考えられること。生きていく力を教えられるというところだと思う」(No.38)といった、教授した知識や技能が生徒の現在および未来の生活に結びつくものであることが重要と考える人もいた。

教師自身の人格については、学び続ける姿勢をもつこと、人を引き付ける力をつけること、人間性全般などを重視する意見が出された。具体的には「人間力すなわち、人間的な魅力、しなやかなバネと柔軟性、包容力、温かみ、知識の深さ、経験の豊かさ、それらを次世代へと伝えていく力。一生続く、人生に深く関わる教科を通して、生徒たちと人生のある時間を接することができること」(No.16)という意見が出された。

(7) 考察

初任期と中堅期の特徴が新たに明らかになった。初任期では結婚の有無と正規教員を目指しているか、という点において、違いがみられた。中堅期も同様に正規教員を目指す人とそうでない人に別れた。中堅期は持ち時間数が多いという特徴がみられた。授業内容と教材研究では、正規教員との関係性で述べたように、正規教員とのコミュニケーションが構築できないときに問題が生じている。研修会への参加では、非正規教員には十分な研修機会が保証されていないことが明らかとなった。その中で、家教連京都サークルは誰でも参加できる唯一の場となっている。ロールモデルの有無では、約半数にはロールモデルがいたが20代にはいないと答えた人が多かった。家庭科教員に求められる能力としては、①知識・技術、②生徒理解、③教師自身の人格形成の3点があげられていた。

以上のことから、初任期や中堅期で正規教員を目指す人たちは意欲が高いと思われるが、研修の機会やロールモデルに恵まれておらず、家教連京都サークルや非正規教員の交流会が専門性を高めるために有効であると考えられる。正規教員との関係性を構築していくためにも京都サークルのように正規教員も含まれる研修会に参加することは有益であるといえるだろう。家庭科教員に求められる能力は正規、非正規の区別なく存在するものである。ここで、出された3点は必要不可欠な能力であると考えられる。

4. 家庭科非正規教員研修・交流会

(1) 研修・交流会の開催とその経緯

非正規教員の調査をすすめる中で、状況を改善していくために、研修・交流会を行うこととした。会の名称を「家庭科非正規教員研修・交流会」として、聞き取り調査対象者と京都サークルのメンバーに呼びかけ、2018年12月に初回の会を京都教育大学で開いた。2019年4月には第2回を開いた。ここから、名称を「京都家庭科教員の集い」と変更した。名称変更の理由は対象を正規教員や退職者、今後家庭科教員を目指す人にも広げたいと考えたからである。さらに、継続して欲しいと言う声に応じて、2019年12月に第3回の会を開き、2020年4月に第4回の会を計画していたが、コロナウイルス流行のため、現在は対面での会を中断している。

会合に参加できない人に情報提供するため、2018年12月にインターネット上に京都家庭科教員交流サイトを立ちあげた。ここでは、家教連京都サークルの情報を中心に提供し、質問や意見を出せるように改善し掲示板も設置した。URLは(<https://yosiko3146.wixsite.com/kateika>)。である。

以上の詳細な内容については、すでに、家教連の機関紙家庭科研究に掲載している(杉本・井上, 2020)。本論文では今後、この会をどのように、運営していくか、について検討したい。これまで、会の参加者は毎回14人から12人であり、参加を希望していても家庭の事情などで参加できない人が多かった。そのために京都家庭科教員交流サイトを立ちあげた。ただ、交流サイトでは直接コンタクトを取ることは難しい。コロナ禍の中で、オンラインソフトを使った会議が学校現場に浸透するようになった現在、オンラインでの会議開催を視野に入れて今後の活動を考えていく。このために、2020年8月8日にオンライン会議ソフトのZoomを使い試行的に学習会を開催した。内容はコロナ禍で最も関心が高いと思われる実習授業についての意見交換とし、合わせて近況を報告し交流することとした。

(2) 8月8日Zoomによる「家庭科教員の集い」について

当日の参加者は12名(小学校1名、高校8名、大学2名、大学生1名)であった。

調理実習には参加者のうち、3名が「フードデザイン」で実施していたが、「家庭基礎」では行われていなかった。被服実習は複数校で実施されていた。保育実習については未実施であった。こうした実態を確認した上で、運営については各学校の管理職から以下のような文科省の通達などに従うよう指示があったことが報告された。文科省ホームページにある「学校における新型コロナウイルス感染症に関する衛生管理マニュアル～「学校の新しい生活様式」～(2020.8.6Ver.3)」、「新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた職業に関する教科の実習等に関するQ&A」などである。

調理実習の工夫として、①手洗いの徹底や消毒やペーパータオルの活用、②テーブルや器具の消毒、③服装はエプロン・三角巾・マスク着用、④調理台1台につき2人までとする、⑤時間は1時間かあるいは2時間でも簡単なものとする(炊飯・だしを取る・味噌汁作りなど)、⑥食事はホームルーム教室で昼食として行う、⑦試食室では向かい合わない、同じ方向を向く、隣との距離を1mから2mあける、黙って食べる、⑧マスクを外した時点で濃厚接触となるので注意する、などが出された。iPadのノートアプリを活用して料理の写真を撮って提出させたという意見も出された。2学期に、調理実習を予定しているという人に対しては、お弁当を作る実習では持参した容器に詰めて教室に持ち帰って食べたかどうか、や調理室から持ち出した食器は消毒すればよいのではないか、などの意見が出された。

被服実習の工夫としては、調理実習と同様、①手洗いの徹底や消毒やペーパータオルの活用、②テーブルやミシンの消毒、③座席は向かい合わないようにする、④可能な限り器具の共有は避ける、共有の物は前後で消毒する、⑤清掃や消毒を行うため授業が連続しないように時間割配当をお願いした、などである。教材としては、ブックカバーやマスク作りなどが行われたという。

保育実習は2学期からの実施になるが、工夫としては子ども園実習については状況をみて判断する、「赤ちゃん先生(お母さんが赤ちゃんを教室につれてくる)」はiPadを利用して画面上で話し合う形にしたい、グループワークではソーシャルディスタンスを保てるよう注意したい、などの意見が出された。

このほか、評価について意見が交わされた。コロナ禍であっても評価の観点は変わらないが、グループ評価については工夫が必要という意見が出された。例えば、時間を計ってなぜ早くできたのか、なぜ遅かったのかを考えさせたり、活躍した人や感謝したい人を書かせる、周囲をよく見ていた人を褒めるなど、次の授業に自分がどう動けばよいかを考えさせることが重要であるという意見が出された。iPadを使用して振り返りを行い、次の実習に生かすという意見も出された。

また、どんなに気をつけていても、感染者が出る可能性があるため、クラスターを発生させないように細心の注意が必要であり、感染者が出た時の対処の方法についても考えておく必要があるという意見も出された。

参加者にはチャットで会についての意見や感想を記載してもらったところ、以下のような感想が寄せられた。

「非常に参考になる話ばかりで、本当に参加して良かったです。各学校でのやり方は少しずつ異なるとはいえ、皆さん何としてでも実習を！という意気込みが感じられました。」「調理実習については皆さんがどのようにされているのか、お聞きしたかったので、今日は大変参考になりました」「実習について分かって良かったです。学

校からは教科の方針を出すように言われていたので参考にさせていただきます」「初めての Zoom は緊張しました。南部の状況が厳しいのがよく分かりました」など、概ね感想は好評であった。

IV. おわりに

本論文では(杉本・井上, 2018)において紙面の制約上, 提示できなかった調査データを示した。調査からは非正規教員のおかれている厳しい勤務状況が明らかとなった。非正規教員は, 賃金や雇用形態に大きな問題を抱えており, 持ち時間数も約3割の人が正規教員並みの時間数を担当していた。また, 正規教員との意思疎通が上手くいっていない職場では不利な条件下で不満を抱えていることも多い。研修会への参加は限定されており, 専門性を高めるための研修の場が保証されていないことも明らかとなった。こうした中で家教連京都サークルや筆者らが立ちあげた「京都家庭科教員の集い」は重要な研修・交流の機会であることが明らかとなった。また, 本調査では, 家庭科教員に求められる能力として①知識・技術, ②生徒理解, ③教師自身の人格形成の3点が出され, これらの観点から研鑽を積もうとする態度が窺える結果となった。

以上を念頭に, 本論文では家庭科非正規教員に対する支援策について検討した。2018年12月から, 研修・交流会の開催や京都家庭科教員交流サイトの設置を行ってきたが, 本年度はコロナ禍の中で新たにオンライン会議による研修・交流を試みた。会議の内容はコロナ禍の中で関心の高い話題である実習授業をテーマとした。参加者は限定的であったものの, 概ね好評であり, オンラインでの交流の成果を確認できるものとなった。

これまでの研修・交流会の実践から, 非正規教員は会への参加の意欲は高いものの時間的制約から参加できない場合が少なくなかった。オンラインでの研修・交流会は対面よりも拘束時間が少なく, 参加しやすいと思われる。今後もオンラインでの交流会を継続することにより, 非正規教員への支援を行なっていきたいと考える。

本研究では杉本が執筆し, 井上が研究への指導助言を行うとともに全体を監修した。

なお, 本研究は科学研究助成事業基盤研究(C)「家庭科教員の自主的研修組織の実態解明と支援に関する研究—家教連を対象として」(18K02525)の助成を受けた。

引用・参考文献

杉本・井上(2018) 杉本佳子, 井上えり子, 京都府立高校における家庭科非正規教員の勤務実態と課題, 家教連家庭科研究, No.345, 2018年8月, pp.13-17.

杉本・井上(2020) 杉本佳子, 井上えり子, 京都における家庭科非正規教員研修・交流会, 家教連家庭科研究, No.357, 2020年8月, pp.20-24.

山口(2006) 山口 正編著, 教育に臨時はない, フォーラム A, 2006, pp.206-213

