

られている。しかも、政策立案過程に吸い寄せられる者（かかわっているという気分させられているケースも含めて）は「磁場」そのものを問い直すことはしない。むしろそれにしがみつくことで当人自身が社会的・心理的利益を得ることになる。

「(仮称) 教職魅力化PT」の試みへ

「磁場」のありようを疑い、これを変えていくことの必要性を共有しない限り、このまま次世代に負の遺産を押しつける過ちを犯しかねない。

まず、前提として押さえておかなければならないのは、次の点である。政治的妥協の果てに「調整額の一律支給と労基法除外」として給特法が成立した時、残業時間は週約2時間だった。その時代よりも今は約10倍もの残業時間を教員に背負わせているという現実である。本来は、このオーバーワーク分は賃金の不払いに相当する。もちろん、これは教職に限らない。ケア労働への経済的な報いの少なさと同様に、この国の資本主義の病のひとつである。「令和の日本型教育」という言葉でお茶を濁して済むものではなく、定数改善という条件整備とは別に、支払われてしかるべきである。新型コロナウイルス感染拡大の中で改めて気づかされたように、公教育は子どもたちのケアをも幅広く担っているのである。

しかし、中教審の関連部会の議論は旧態依然とした「磁場」にいまだにしがみついている。もっともらしく語られた社会変化の断片（たとえば、Society5.0など）に必要な資質能力なるものが想定され、教員を教育＝管理するプログラムが次々に構想されていく。その際、各教育関係学会も個別科学の限界を認識することなく、この「磁場」を補強するために動員される。分断された知は、断片化された関係性を教職員集団に持ち込む危険性をも孕んでいる。当然のことながら、教職の非正規化・賃労働化と分業が進むほど「磁場」の問題を俯瞰し意識することは困難になる。加えて、知の形式化が進み、必要な研修が上書きされることなく加算・積算されていくのである。これらは脱自律性を促し、「ゆたかな学び」を阻害する。

多忙化が進み、専門職の根幹をなす自律性を自ら放棄するよう仕向けられ、挙句の果てに当事者の言葉さえも軽んじられるという現状の先に生まれてきたのが

「教職＝ブラック労働」というイメージである。実際に、小・中学校を中心に教職の採用倍率は低下し続けている。これに対して、文部科学省は自治体による教員採用試験の実施日の違いや臨時採用教員による補充人員の増加などによって説明することに躍起になっている。「磁場」にしがみつく立場からすれば、このような説明を取りたがることは当然だ。加えて、四年制大学の二種免許取得を可能にするという政策変更など、なりふり構わぬ対応ぶりを見るにつけ、行政も「教職の危機」自体を認識していることは明らかである。

このような現状をふまえ、2022年秋、教育総研では「磁場」を含めて根本から問い直すために、「(仮称) 教職魅力化PT」を発足させた。全国の7つの大学（国立・私立、一般学部・教員養成学部を含む）の大学教員のみなさんご協力のもと、通例の政策形成とは異なる視点で現実から学ぶ試みを始めた。具体的には、大学入学時に教職に就くことを希望し教職課程を履修し終えたにもかかわらず、民間企業や公務員等の教職以外の進路を最終的に選択した学部4年生（20人）の半構造化インタビューを実施した。ご協力いただいた関係各位に紙面をお借りして深甚の謝意を表したい。

当該大学生と直接・間接にかかわってきた大学教員自らが改めて丁寧にかれらの声に耳を傾け、「わかっていなかった事実」や「多くの気づかなかった思い」を知ることができたと口々に語っていただけたのは思いがけない副産物だった。個人情報保護をするということを前提にしつつ、2023年4月を目途に公表させていただく予定の成果物では、かれら自身の見え方から私たちが前提としている「磁場」の問題性を描き直すことになる。見過ごされている現実をもとにそれぞれの「羅針盤」を取り戻していくことが、冒頭で触れた20年前の切実な声へのささやかな応答になるかもしれない。

〈注〉

(1) 記者会見の記録については、以下を参照。

https://www.mext.go.jp/b_menu/daijin/021001.htm

(2) 科学研究費報告書『ホリスティックな教育改革の実践と構造に関する総合的研究（中間報告書）』2003年、111頁（一部引用部分を割愛）。

(3) 科学研究費報告書『〈多元的生成モデル〉にもとづく教育改革の実践と構造に関する総合的研究（最終報告書）』2019年、参照。