

2003 年度

# 産業調査実習 報告書

---

産業調査実習報告書の刊行にあたって----- (1)

## 論文

Jリーガーのセカンドキャリアに関する実態調査 -----松村 欣英 (2)  
守本 賢  
澄川 貴彦

新学習指導要領施行における教師の労働実態-----南 恵理 (19)  
- 総合的な学習の時間設置と完全週 5 日制が及ぼす影響 -

---

同志社大学文学部社会学科  
産業関係学専攻

## 産業調査実習報告書の刊行にあたって

このたび、2003年度産業調査実習報告書を刊行することになりました。今年度は登録者が少なく、きめ細かな聞きとり調査を計画できた一方で、教員のうち1名が就職のため春学期で担当をはずれ、また大学院生のティーチング・アシスタント(TA)2名もそれぞれの本業に集中する必要が生じるなど、様々な壁にも直面しました。しかしながら、学生のがんばりに引っ張られるかのような形でここまで到達することができ、何よりも嬉しく思っております。

1年半にわたって、熱心にご担当いただきました小野晶子先生には、この場を借りてお礼申し上げます。本当にありがとうございました。新天地でのますますのご活躍を祈念いたしますと共に、これからも何卒よろしくご指導を賜りますようお願い申し上げます。

いまだ行き届かない点多々ございますが、学生と共に試行錯誤を重ねた1年間で、多くの方々のご尽力でこのような形にまとまりましたことを、心から感謝申し上げます。特に、お忙しい中、調査にご協力を賜りました皆様には、厚くお礼申し上げます。本当にありがとうございました。

掲載いたしました2編の論文は、いずれも拙い内容ではございますが、学生が全力で取り組んだ成果でございます。是非お目通しの上、忌憚のないご意見をいただけましたら幸いです。

今後とも、本学の教育に格別のご理解とご協力を賜りますよう、何卒よろしくようお願い申し上げます。

2004年1月

浦坂 純子  
同志社大学文学部社会学科産業関係学専攻  
「産業調査実習」担当教員

堀内 映志・栗田 季史  
同志社大学大学院総合政策科学研究科博士課程前期  
「産業調査実習」ティーチング・アシスタント

〒602-8580 京都市上京区今出川通烏丸東入  
TEL : 075-251-3449 FAX : 075-251-3066  
E-MAIL : jurasaka@mail.doshisha.ac.jp

## Ｊリーガーのセカンドキャリアに関する実態調査

松村 欣英・守本 賢・澄川 貴彦

### はじめに

2002年FIFAワールドカップKOREA・JAPAN、東アジアで初めて開催されたワールドカップ、この世界一のスポーツイベントに世界中の人々が酔いしれた。世界トップレベルの選手が1ヶ月もの長期間、自国の威信をかけて戦う姿は、人々を熱狂させ、サッカーを愛するすべての者に夢を与えた。我が日本代表のプレーは、日本サッカーのレベルの著しい向上を世界にアピールし、日本でキャンプを行ったワールドカップ参加各国は、人々との触れ合いを通して日本のサッカー文化の創造に大きく貢献した。今回、日本でワールドカップが開催されたのには、いくつかの理由を挙げることができる。アジア地域で過去ワールドカップが1度も開催されていなかったこと、治安が安定していること、経済力がありスタジアム建設などの金銭的問題が少ないと思われたことなどである。

しかしながら、今回のワールドカップが日韓両国で共催という形になった最大の理由は、日韓両国でＪリーグ、Ｋリーグというプロサッカーリーグがおのおの誕生し、日韓両国がサッカー文化の創造に着手し始めたことだろう。

Ｊリーグが誕生したのは、今から10年前の1993年である。Ｊリーグ発足当初は、日本で初めてのプロサッカーリーグということと、当時のワールドカップ予選の熱気も手伝って人気が高まった。しかし、その後は低迷する。スタジアムへ足を運ぶ者は減り、テレビでの試合中継も激減した。スタジアム・グッズ収入やテレビ放映収入の低下により、クラブの収入が減り、選手の年俸も削減された。Ｊリーガーはプロ野球選手と違い、プロとはいえ1流とされる選手以外の年俸はそれほど高くない。また、プロリーグ発足間もないため、日本国内でのＪリーガーの社会的地位も高いとはいえなかった。

Ｊリーグが誕生して10年を経た2003年、日本サッカー界は、悲願であったワールドカップへの2度の出場、J1、J2というプロリーグとしての枠組みの完成、選手の質的向上による海外移籍など急激ともいえる進歩を遂げ、着実にその歩を進めている。その一方で、2000年にＪリーグ選手協会（JPFA）がＪリーグに所属する日本人選手を対象に包括的意識調査を行い（740名中604名が回答）「引退後の生活に不安はありますか？」と尋ねたところ、76.2%の選手が「不安がある。」と回答している<sup>1</sup>。この調査は、約8割の選手における引退後の生活の不安を顕著に明らかにしたため、その結果を受けて、2002年にJPFAとＪリーグが手を結び、現役および引退したＪリーガーのセカンドキャリア支援を積極的に行う機関として、Ｊリーグ内に「Ｊリーグキャリアサポートセンター（以下CSC）」を発足させた。CSC

<sup>1</sup> スポーツニッポンアネックス（<http://www.sponichi.co.jp/soccer/kiJi/2001/02/20/09.html>）参照。

は、日本で初めて積極的にセカンドキャリア支援を行う専門機関であり、その存在意義は大きい。Jリーグが誕生してから10年後、CSC発足と共にJリーグは組織を整備し、Jリーガーの引退後のキャリア問題に取り組み始めたのである。

本調査では、近年社会的関心が寄せられているプロスポーツ選手のセカンドキャリアに関する問題を、Jリーグに焦点を当て、その実態を明らかにすることを目的としている。

では問題意識を述べ、では調査票を用いた予備調査の概要および検討内容を詳述する。

では予備調査の結果を踏まえて実施した聞きとり調査の概要および分析内容を展開し、ではすべての調査結果を受けての考察を試みる。

## 問題意識

### 1 金銭的側面 - プロ野球との違い -

近年、プロスポーツ選手のセカンドキャリアに社会的関心が寄せられている。特に、Jリーグにおいては、他のプロスポーツとは違い、セカンドキャリア支援を行う専門機関CSCが設立されるなど、その支援体制整備に組織を挙げて取り組んでいるが、それにはいくつかの理由が考えられる。Jリーグには、プロ野球と違って、入団時の契約金というシステムが存在しない<sup>2</sup>。プロ野球の契約金は、引退後の退職金の役割を果たしており、その金額は莫大である。また、Jリーグでは、初年度の年俸の上限が480万円と低額であり<sup>3</sup>、その後の年俸もプロ野球より相当低い。セカンドキャリアを考える上で、この金額差は大きい。なぜなら、プロ野球選手は引退後から再就職までの間、豊富な貯蓄を生活費に当てることが可能であり、セカンドキャリア選択の幅も広がると思われるからである。また、プロ野球選手の知名度や社会的地位は平均的にJリーガーより高く、元プロ野球選手という事実だけでも日本国内においては一種のブランドとなり、引退後の生活を考える上でも強い影響力を持つといえる。

### 2 引退年齢と社会経験 - 知識を得る場所の不足 -

Jリーガーのセカンドキャリアを考える上で見逃せない事実の1つに、選手の平均引退年齢がある。Jリーグの場合、入団後4年で選手の50%が引退するなど、プロとしての選手生命は短く、平均引退年齢は25才と極めて低い<sup>4</sup>。この25才という平均引退年齢が持つ意味は大きい。一般に、プロスポーツ選手は、自らが引退するそのときまで、そのスポーツに集中して生きてきたと考えられる。Jリーガーであれば、サッカーに集中して生きてきたはずである。しかし、25才という平均引退年齢を考えると、人生を賭けたサッカーを職にできた期間は僅かであり、プロ選手にしか培えないものを得ることができたのかは疑問であ

<sup>2</sup> 日刊スポーツドットコム (<http://www.nikkansports.com/>) 参照。

<sup>3</sup> 同上。

<sup>4</sup> 同上、および「ニッポン」の未来を支える企業とスポーツのパートナーシップを求めて(報告書：[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/15/05/03050301/002.htm#top](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/15/05/03050301/002.htm#top)) 参照。

る。確かに、引退までサッカーにのみ集中して生きてきたからこそ、サッカーの実力は突出していると思われる一方で、セカンドキャリアを考える際に重要になるだろう一般的な社会経験や知識を得る場所に十分恵まれなかったのではないかという懸念が生じる。

Jリーグ発足以前の社会人サッカーは、あくまでも企業スポーツであり、選手も所属する企業で就業あるいは社会経験を積むことが可能であった。しかし、プロ化によって競技レベルは著しく向上したものの、そのような経験を積む機会が失われたのではないか。

### 3 学歴との関連性

近年では、大学を卒業しているプロ選手も多く存在する。学校は、一般的な社会経験や知識を得る場所でもあるが、日本にはスポーツ推薦入学制度が存在しており、スポーツで学歴を手に入れることが可能である。そのような制度を通じて入学した選手は、やはり一般の学生とは別にスポーツのみに集中して学生生活を送りがちであり、一般的な社会経験や知識を十分に得ていないのが実態である。

### 4 選手側の意識

選手側のセカンドキャリアに対する意識や取り組みにも目を向けなければならない。2002年度にCSCが現役選手向けの企業インターンシップの参加者を募ったが、選手間の認知度の低さも手伝ってか、応募者が0名だったという事実があり<sup>5</sup>、現役選手のセカンドキャリアへの関心が高まっていないことが分かる。

### 5 検定仮説

サッカー選手は、通常セカンドキャリアとしてサッカー関連の職業（コーチやフロントなど）を希望するが、その労働需要にも限界があると考えられるため、今後のセカンドキャリアには多岐にわたる職種を視野に入れなければならない。そこで金銭的にも余裕がなく、一般的な社会経験や知識を得る場所にも十分恵まれなかった若年選手が引退を余儀なくされるJリーグでは、サポート企業、地元地域、クラブ、Jリーグが何らかの有効な支援策を講じることが必要不可欠となる。

## 予備調査

2003年7～8月に、J1、J2に所属する全28クラブを対象に、調査票を用いた予備調査を実施した。予備調査は、全クラブにおける選手のセカンドキャリアの現状、意識および対策を明らかにすることによって全体像を把握し、聞きとりによる本調査を行う際の対象として、セカンドキャリア事業の発展に有効なクラブを選定することを目的としている。なお、28クラブ中16クラブから有効回答を得た（回答率約57%）。

<sup>5</sup> 日刊スポーツドットコム（<http://www.nikkansports.com/>）参照。

## 1 どのような手段で支援を行っているのか

問1では、引退した選手の再就職に対して何らかの支援を行っているかどうかを尋ねた。選択肢は「1 地域を通じて支援を行っている」「2 サポート企業を通じて支援を行っている」「3 球団単独で支援を行っている」「4 Jリーグキャリアサポートセンターに一任している」「5 何も支援していない」とし、複数回答を可とした。

その結果、5クラブが「3 球団単独で支援を行っている」と回答し、2クラブが「4 Jリーグキャリアサポートセンターに一任している」と回答した。また、3クラブが「3 球団単独で支援を行っている」と「4 Jリーグキャリアサポートセンターに一任している」を、2クラブが「4 Jリーグキャリアサポートセンターに一任している」と「5 何も支援していない」を複数回答しているが、後者はCSCに一任して球団単独では支援を行っていないと解釈できる。さらに、1クラブのみが「3 球団単独で支援を行っている」と「2 サポート企業を通じて支援を行っている」を複数回答している。一方、「5 何も支援していない」と回答したのは2クラブだった。

## 2 行っている支援の内容

問2では、問1で「2 サポート企業を通じて支援を行っている」「3 球団単独で支援を行っている」と回答したクラブに対して、その内容を尋ねた。回答は以下の通り。

### (1) 選手継続希望の場合

- ・ 選手継続を希望するケースが多く、移籍先の入団交渉。
- ・ ここ5年間は、すべての選手にJ1、J2、JFLチームへの移籍を成立させている。
- ・ 強化部門がJ2、JFLを紹介、セレクション斡旋。
- ・ 選手として他クラブに移籍を希望する場合の支援は尽力。
- ・ ある程度のキャリアを持った選手は行き先があるが、無名に近い選手は本当に厳しい。

### (2) サッカー関連の職業

- ・ サッカースクールなどの普及活動コーチ、指導者としての受け皿を検討中。
- ・ 下部組織（スクールコーチ）など転籍先の斡旋。
- ・ 下部チームのコーチや普及コーチとして採用したりするが限界がある。
- ・ 教員免許資格保有者がその道に進んだケースがあった。
- ・ サッカー関連以外への就職のサポートは今後の課題。

### (3) サッカー関連以外の職業

- ・ 株主企業などで採用の可能性を調査して依頼したケースはあるが、制度化はしていない。
- ・ スポンサー企業などタイミングよく話があれば紹介。

- ・ 再就職先の斡旋と企業確保、企業への紹介。

#### **(4) クラブ独自の支援活動**

- ・ 2001年スポンサー(日本コムシス)によるパソコン教室。2002～03年スポンサー(大原学園)による各種講座受講。

### **3 サポート企業への就職**

問3では、引退した選手がサポート企業に就職した例があるかどうかを尋ねたところ、2クラブが「ある」と回答した。この2クラブに対し、過去3年間でそのような選手が何名いたかを問4として尋ねたところ、1クラブは過去3年間の実績ではなかったが、もう1クラブは5名であった。次いで、就職実績のあったサポート企業名と職種について問5で回答を求めたところ、1クラブは運送会社であり、もう1クラブはサッカー関連の専門学校であった。

### **4 考察および聞きとり調査対象クラブの選定**

引退した選手のセカンドキャリアの現状に関して、各クラブは異口同音に厳しいと答えている。特に、若くして所属クラブを解雇された選手は、選手としてのキャリアの継続を熱望する場合が多く、クラブ側はその強い意思を尊重し、J1、J2、JFL、地域リーグなど移籍先の紹介や入団交渉に腐心している。とはいえ、プロとしての実績があればある程度の受け皿もあるが、実績が少なければ満足な移籍先を見つけ出すことは非常に困難である。その結果、選手生命を断念して引退を余儀なくされる選手が発生することは想像に難くない。実際、引退後サッカー界に残留できる選手は約3割であり、残りの約7割は転職を迫られる<sup>6</sup>。このような選手は、いかにしてセカンドキャリアを構築していくのだろうか。

サッカーに全力を注ぎ、幼い頃からサッカーに人生を捧げてきた選手は、仮に選手生活を断念せざるを得なくなったとしても、ユースチームや少年団のコーチなど、何らかの形でサッカー関連の職業に就きたいと考えている。しかしながら、サッカー関連の職業には決して労働需要が多いとはいえ、限界があるのは明らかである。

サッカー関連の職業への再就職が見込めない以上、他業種における再就職先の模索が急務となる。だが、他業種へ再就職するといっても、貯蓄が乏しいなど金銭的余裕がなく、社会経験や実務的な職務に関する知識を得る場所に十分恵まれてこなかったという若年選手の暗澹たる状況は否定できず、容易ではないといわざるを得ない。この現状を打破し、引退後の選手のセカンドキャリア構築を円滑に進めるためには、組織が積極的かつ主体的にこの問題に取り組む必要性が生じる。確かに、引退後の再就職は、最終的には選手個人の自己責任の範疇であり、個人の努力が実を結ぶものであるが、組織がセカンドキャリアから目を背け、全く関与しなければ、選手は不安に苛まれて、サッカー人生のまっとうを

<sup>6</sup> リクルートワークス [2002], 「元Jリーガーがリクルートスーツに身を包む日」参照。

妨げる恐れがある。それは、サッカー文化発展の停滞につながる危険性があるといっても過言ではない。もちろん、クラブ側もこれを深く認識し、株主企業などにおける採用の可能性を模索したり、再就職先企業の確保を行ったりするなど、セカンドキャリア事業に積極的に参加する姿勢を打ち出しており、これは極めて意義があるだろう。一方で、何も支援していないという未だにセカンドキャリアに対する消極性や意識の希薄さが垣間見られるクラブもあり、やはりセカンドキャリアはすべて選手個人の責任だという価値観がうかがえるが、今後は見直しを図ることも検討するべきではないか。

ここでは、若くして引退を余儀なくされた選手に対して、地元地域、サポート企業、クラブおよび J リーグが一体となって有効な支援策を講じる必要があるとの立場から、聞きとり調査の対象には、セカンドキャリアに積極的かつ主体的に取り組むクラブを選定した。そこで予備調査では、セカンドキャリアに関して、クラブがいかに関わりを持つのか、またこれ以外にクラブが独自でどのような支援策を講じているのかについて尋ねた。残念ながら「1 地域を通じて支援を行っている」と回答したクラブが皆無であり、セカンドキャリアに対する地元地域の積極性は見出せなかった。もちろん、クラブが J リーグの設立理念の 1 つである「地域密着」を図るべく、地元地域の繁栄やサッカー文化の向上のために日々邁進していることは間違いないが、ことセカンドキャリアに関しては、「地域密着」が余り影響していないと見るのが妥当であろう。

サポート企業に関しては、京都パープルサンガ、アルビレックス新潟、モンテディオ山形が特記に値する。京都パープルサンガは、再就職先の斡旋や再就職先企業の確保を行っており、サポート企業である佐川急便京都に就職実績があった。同様に、アルビレックス新潟も企業への紹介を行っており、サッカー関連ではあるがサポート企業の JAPAN サッカーカレッジに就職実績があった。また、モンテディオ山形もスポンサー企業にタイミングよく話があれば紹介しているという。引退後のセカンドキャリアの構築と向上にサポート企業との密接な連携は必要不可欠であるため、これら 3 クラブのサポート企業と一体となった支援体制を詳細に調べ、具体的な内容を明らかにすることが、今後のセカンドキャリア事業の発展につながると判断し、この 3 クラブを聞きとり調査の対象とした。

球団独自の支援策としては、大宮アルディージャの斬新な活動が注目に値する。大宮アルディージャは、2001 年よりスポンサー（日本コムシス）によるパソコン教室を開始し、2002～03 年にファイナンシャルプランナーや簿記、パソコンなどを専門とするスポンサー（大原学園）と提携し、各種講座を実施している。これは、主に引退選手を対象として職能訓練を施すという内容である。このような実務的な職能訓練の場所を選手に提供するという支援策は、セカンドキャリアの充実に直結すると考えられ、貴重な対象となり得ると思われたが、今回は日程などの事情で調査がかなわなかった。

また、予備調査で回答が得られなかったジェフユナイテッド市原を、モンテディオ山形の担当者からの紹介で新たに対象として加えた。さらに、セカンドキャリアの構築と向上に向けて、講演会や研修会などの全国的活動を展開し、J リーグでのセカンドキャリアに関



する現状と情報を多く把握している CSC に対しても調査を実施し、セカンドキャリアへのより一層有効な支援策を模索したい。

## 聞きとり調査

表 1 調査概要

クラブ	担当者	実施日	方法
京都パープルサンガ	強化部 H 氏	10 月 29 日	聞きとり調査
モンテディオ山形	強化・運営主任 N 氏	11 月 29 日	聞きとり調査
アルビレックス新潟	取締役・強化部長 W 氏	12 月 8 日	電話による聞き取り調査
ジェフユナイテッド市原	業務部長 H 氏	12 月 8 日	電話による聞きとり調査

### 1 近年の退団者の動向

まずは現場の実情を知るという意味で、近年の退団者の動向を尋ねたところ、以下の回答を得た。J1、J2 にかかわらず、各クラブは引退後の選手の進路において、J リーグ内の他クラブ、JFL、サッカーを続けることができる環境の整った企業クラブへの移籍という選択肢を大前提とし、ほぼ一本化している。また、選手側もサッカーを続けたい、あるいは何らかの形でサッカーに携わりたいと考える者がほとんどであり、それ自体は、至極自然な流れといえるだろう。

- ・ 「近年チーム力が上がってきたので、選手のレベルも上がってきているから、引き取ってくれるチームが J1、J2、JFL にある。去年も引退してサッカーを辞めた人はいない。」(京都)
- ・ 「ほとんどは JFL、あるいはその下にある地域リーグに行く。基本的にサッカー以外の道で、そのまま就職したという者は、J2 に参戦してからは私立高校の教員になった者がいるくらい。」(山形)
- ・ 「企業に一般就職として、選手を終了してから行っているということは今のところない。ただ、1 人だけ、昨年契約を満了になった選手で、企業というかスポーツクラブにインストラクターとして入った者がいる。あとそれ以外は、ほとんど J2 以下の JFL で活動している。」(新潟)

### 2 セカンドキャリア事業

次に、クラブとしてセカンドキャリア事業をどうとらえているか、その現状や今後の方針について尋ねた。ここで注目すべきは、新潟における専門学校と提携した英会話・パソコン教室の開講である。しかし、やはり多くのクラブが、基本的に他クラブへの移籍をセカンドキャリア事業の中心に置いており、それ以外のセカンドキャリア事業は、現段階ではあくまでも副次的な役割として位置づけられているに過ぎない。もちろん、各クラブの事情やセカンドキャリアに対する認識が広まって間もないということも背景にあるため、今後の動向には注目したい。

- ・ 「基本的にクラブとして、30 歳位で 5~10 年やっている選手は、できれば育成部、ジュニアユースなどのコーチ、普及活動のコーチとしてフロント入りということも考える。あるいは、京都の色々なチームが強くなっていくのは良いことなので、京都のサッカーを活性化させるという意味でも、できれ

ばサッカー部に力を入れている企業に選手を送っていきたい。今後、もしサッカーはもうできないという選手が出てきたら、他の京都の企業を紹介するということもあるかもしれないが、今のところ可能性としてはない。」(京都)

- ・ 「やはり全員がサッカーを続けられるかという点、そうではない。それで、うちのクラブは、まだクラブとしての色々な体制を作らないといけない時期で、まだキャリアサポートというところまで余裕が出てきていない。やはり意識は高く、重要性は感じていても、もっとやらないといけないことはいっぱいある。ちょうど CSC ができたということで、そちらと連携をとって、逆にそちらの活動をバックアップしてフォローしてもらおうという方向で今はやっている。」(山形)
- ・ 「基本的に解雇通告を出さないといけないときに、100%次の就職先があるようにしたいという方針で2001年からやってきた。具体的には、クラブが残すかどうか分からない選手は、J1、J2、JFL および社会人チームまで見据えて、インフォメーションとして話をするというのを8月位から始める。また、(ジェフ市原には)関東社会人リーグ所属の3軍のアマチュアチームがあるので、そこでやらせるということも検討する。選手として、できるなら絶対選手としてやらせたい。また一方で、例えばフロント入りを打診する場合もある。」(市原)
- ・ 「新潟コンピュータ・エアリゾート学園と提携し、夜7時から約1時間~1時間半、年間15回の計画で15コマを設定して、初歩的な英会話とパソコン講座を実施している。新人は必修でやっている。ただ、トレーニングやJ2の年間44試合の中に絡んだりするので、今ひとつスキルアップできない状況の中でやっている。」(新潟)

### 3 選手側の意識や取り組み

選手側のセカンドキャリアに対する意識や取り組みを尋ねたところ、CSC 設立を受けてセカンドキャリアへの関心が高まったこともあり、パソコン教室への参加を希望する声が出てくるなど、以前と比べて選手側のセカンドキャリアに対する意識自体は高まっている。

- ・ 「昔は(意識は)なかった。プロなんだから選手生活が終わってから考えればいいという意識が主流だった。が、今はそういうことを考える選手が増えてきている。」(京都)
- ・ 「最近 CSC ができて定期的にガイダンスをやってくれているので、そのお陰でというのはある。選手からは、パソコン教室や英会話教室があれば参加したいという声は以前からあった。また、最近ではできなくなってきているが、以前は選手の教養講座みたいな形で地元の TV 局の方に来てもらって報道対応などをやってもらったりとか、そういうものもやったりはしている。あと意識の高い選手は、サッカースクールなどのコーチをするためのライセンスを現役時代から取りに行っている。C・B級(ライセンス)になると、リーグ戦の最中にリーグ戦を休んで行かないと取れないスケジュールになっていて、なかなか現役のときには行けない。ただ、ある程度ベテランになってくると、試合を抜けてでも取りに行かせたりするケースはある。また、本当に選手を見ていて不安になるときがある。」(山形)

### 4 クラブ別の実態

#### (1) 京都パープルサンガ

予備調査の回答にあったスポンサー企業に就職した例について、その経緯を尋ねたところ

ろ、「京セラの国分（鹿児島）の工場（社会人リーグ所属のサッカー部あり）に就職してサッカーを続けている。」ということであった。サッカー関連以外の就職を想定していたため、予想外の回答であった。また、引退した選手のセカンドキャリアに関して、「基本的にクラブとして、30歳位で5~10年やっている選手は、できれば育成部、ジュニアユースなどのコーチ、普及活動のコーチとしてフロント入りということも考える。」という方向性を持つ。普及部のコーチに関しては、「プロ契約としてのコーチだから、結果が出なければ解雇だという意識でやっている。また、ジュニアなどの下部組織でもプロ契約なので、一般のサラリーマンより給料がいい。」リーグの理念としての地域密着という意味で、下部組織のコーチが地元の選手を育てることには意味がある。」という回答を得た。

## （2）モンテディオ山形

このクラブは、Jリーグ唯一の社団法人であり、他のクラブと組織形態が異なる。それゆえ行政とのつながりが深く、県が出資母体となっている。したがって、他クラブのように民間の資本が入っているということで戦略的に展開できず、「**限度予算でやる、となっているので、例えば1億円で外国人を連れてくるとか、そういうことはできない。**」という現状にある。また、大幅にセカンドキャリア事業を展開させていくということも相当難しいが、逆に安定性があり、選手の身分保障などの面に関しては、ある程度基盤がしっかりしていると予測できる。つまり、非常に地域に根ざしたクラブだといえる。その地域色の強さという特徴を生かし、「**今年、ユニフォームスポンサーのJA全農山形には相談した。本格的な話はしてないので、実際どうかは分からないが、感触は良かった。**」と、選手の就職先の受け皿を確保しようとする動きも見られた。また、CSCのサテライトスタッフ制導入にも触れ、「**サテライトスタッフとは連携をとって、逆にうちから戦力外などになる選手のプラスになることであれば、協力、連携してやっていきたい。**」と今後のセカンドキャリア事業に意欲的な姿勢を示した。一方で、選手のスキルアップ面に関しては、「**J2は年間40数試合、ほとんど休みなくやっていて、なかなかそういったことをやる機会が少ない。だから、その間練習もあってオフは週1くらいで、選手もそのオフを勉強するよりは休みたいと思う。だから、平日の夜とかに英会話教室などを今後取り入れていくかどうか。やはり高卒の選手に対して、そういった指導は必要だ。**」というもどかしさを感じているのがうかがえた。

## （3）アルビレックス新潟

予備調査で明らかになったスポンサー企業に就職した5名（JAPANサッカーカレッジ）の例について、その経緯を尋ねたところ、「**5名とも全員うちの会社のサッカースクールでコーチをしている。1名は、そのコーチを経由して、現在加茂市の新潟経営大学の監督をしている。**」という回答を得た。ただし、電話での聞きとり調査のため、詳細は不明である。

## （4）ジェフユナイテッド市原

選手教育に力を入れており、例えば講演会や企業研修、あるいは「**一般社会人の常識、名刺のもらい方、渡し方などを選手皆で研修していくというPPP（プレイヤー・プロモーション・プロジェクト**

ト」など、選手の再就職の際に求められる実務的な能力の形成につながるような教育を行っている。その前提は、「セカンドの前にファースト。セカンドは次。ファーストキャリアを充実させることが、セカンドキャリアの充実につながる。」という意識である。また、「移籍とかトライアウトの手続き、交渉など、社会は厳しいよということで全部自分でやらせて、最後は J2、JFL、地域リーグでその選手が行くことのできる場所、そのクラブなりチームなりに行かせる。そこで人間教育で培われたもの、きちんとした対応ができ、好印象を相手に与える。セカンドキャリアというわけではないが、次のサッカーができる場所を見つけてあげることになる。」ということであり、そのような教育の中で培われた能力が、セカンドキャリアの充実にも反映すると考えられる。

## 5 クラブ別の事例小括

今回の調査によって明らかになった注目すべき実態は、J1、J2 のセカンドキャリアに対する潜在的な意識の違いである。もちろん、J1、J2 を含め、クラブ側のセカンドキャリアに対する意識は高い。予備調査にもあったように、J1 も移籍以外のセカンドキャリアの実現に大きな関心を寄せているのだが、何はともあれ J リーグ内での選手の移籍を実現させることこそが最大のセカンドキャリア対策であるという意識が強い。クラブを退団した選手の希望とも相俟って、J1 選手の J2 におけるプロ選手としての活躍は可能であるというのが現実である。それに対して、プロ選手であることの最後の枠組みである J2 では、J1 のように J リーグ内での移籍が容易ではなく、プロ引退後の選手のことを逼迫した問題としてとらえざるを得ないと認識している。もちろん、J2 選手もサッカーを続けたいという者が大半であるが、J2 の下にはプロリーグが存在せず、クラブ側も JFL や地域リーグへの移籍の可能性を探ると同時に、サッカー選手以外のセカンドキャリアの実現を考える必要に迫られるのではないかと、そのようなクラブの意識が関係しているためか、セカンドキャリアに直結する具体的な対策が行われているのは J2 であった。

## 6 CSC の事例

### (1) CSC について

繰り返しになるが、CSCはJリーガーのセカンドキャリア支援を行う専門機関である。その業務内容として、OB懇談会、プロ選手としてのキャリアプランニング講座（J2 中心に5クラブ）、インターンシップ、CSCニュースレター（年4回発行・全選手対象）による継続的な情報発信、ユース年代へのキャリア教育トライアル実施（2～3クラブ）、サテライトスタッフ（地方受け入れ企業の開拓要員）制度導入（東北・東海・中国・四国・九州・関東（サッカースクール担当）エリアに存在）、Jリーガー向けのセカンドキャリアサポートマガジン「Off the pitch」（年1回発行・求人広告など掲載）の発行、出張相談会（カウンセリングとナビゲート機能強化）<sup>7</sup>などがある。CSCでは、中長期対策として啓蒙・動機づけなどの選手教育を継続的に行い、短期対策として受け入れ企業情報の充実

<sup>7</sup> CSC（<http://www.j-league.or.jp/csc/index.html>）参照。

(地方求人情報の開拓)を図り、円滑なセカンドキャリア実現を推進している。2003年11月25日に、CSC専任キャリアカウンセラー中村裕樹氏への聞きとり調査を実施した。

## **(2) CSC の設立趣旨**

1999年に当時の選手協会であるJPA(現JPFA)が選手対象に行った調査で、8割以上の選手が引退後の生活に不安があると回答した。プロとしての選手生命は短く、残りの職業人生のほうが余程長い。サッカー選手が財産を築くことは困難である現状をも踏まえ、2002年4月にJリーグ内に誕生した。当初のプロジェクトがJPFAとJリーグの共同でスタートし、3年間Jリーグ内で活動を継続した後、JPFAに移管する前提で進行している。

## **(3) 退団者のセカンドキャリア向け企業開拓**

退団者向けの魅力ある企業開拓は年間通じて行っているが、その部分はまだ弱い。「Off the pitch」に掲載されている企業は、昨年の120社から250社に増えた。それは2003年4月から導入されたサテライトスタッフ制度により、CSCのキャリアサポートメンバーでは受け入れ企業の開拓が困難なところで、契約した人事のプロがパートナーとして動き始めた効果である。サテライトスタッフは、現地に居を構えているため、地元の企業群や顔ぶれ、押さえるべきところを理解して活動している。

CSCの設立趣旨は、前述のようにJPFAが行った意識調査の結果を受けてということであり、3年後にはCSC自体がJPFAに移管される。「Off the pitch」掲載の企業が増えたことは、CSCの活動の社会的浸透と、サテライトスタッフの活動に拠るところが大きい。地方企業開拓向けのサテライトスタッフを、Jリーグクラブを4クラブ抱える近畿エリアに配置しなかったのは、CSCスタッフの活動許容範囲だからということであった。

## **(4) インターンシップ**

現役選手向けのインターンシップは、今年も開催する意向である。今年は、OB(元Jリーガー)の勤務先の協力を得て、Jリーガーにとって敷居が低く、参加しやすいものにするという。昨年は、スポーツ関係のみ10社程度が名前を連ねたが、参加者はいなかった。今年も、調査の結果、全クラブで10名強の参加希望があり、積極的に受けってもらうことを企図している。反面、受け入れ側の企業の意識は低い。受け入れに積極的な企業はなく、CSCスタッフが頼み込んでそのような環境を整備してもらっているという状態である。インターンシップを企画、実行していく上で問題となるのは、何よりも受け入れ側の企業と参加する側の選手の意識である。インターンシップが日本にまだ根づいていないのも、企業、選手の意識の低さを反映していると考えられる。また、選手の意識に限っていえば、プロ選手として1年でも長く現役を続けるという意味と、引退後の職に困らないようにインターンシップを受けるという背反する2つの意識が混在していると考えられ、CSCが主催するインターンシップに、そう簡単に参加する気にはなれないのではないかと。

- ・ 「インターンシップといっても、その目的により色合いは違うと思う。あくまでも採用を前提としたインターンシップの日本企業もあるし、アメリカの場合は、就職の1つの枠組みとして確固たる地位を築き、社会全体の仕組みの中で就職というものをとらえている。日本の場合はそういった習慣がなく、多分1割もないと思う。そういう意味で、サッカー選手は選手生命に終わりがあるので、なるべく先進の制度を取り入れて職場体験をしてもらおう。」

#### (5) 引退後の進路の傾向と企業側からの求人および職業としてのサッカーコーチ

近年の引退選手は約100名であり、JFLにサッカー活動に移す選手が1/3、サッカー関係でもフロントなどはごく僅かで、民間・学校のサッカーコーチでも1/3に満たないのが現状である。サッカー関係を含めた「Off the pitch」掲載の企業の求人広告も、企業側からのHPへの登録は3割程度である。ただし、CSCスタッフが声を掛けた際、「そういう話ならいいよ。」という企業も含めると3割以上になる。

サッカーコーチは、決して職業として確立しているとはいえないが、最近ではその求人広告主にNPO法人が増加しており、NPO法人のスポーツクラブにおけるサッカーコーチの出現は注目すべきである。引退した選手が、自分のスキルを活かせるサッカーコーチをセカンドキャリアとして選択するのは理解できるが、職業として確立していない以上、引退後の生活を考慮するとその将来性に疑問が残る。最初はサッカー関連の職業に就きたいと考えた選手も、サッカーコーチという職業の実態を知り、CSCのサポートやカウンセリングを経て他業種を模索することも十分考えられ、今後のセカンドキャリア事業を考える上でも良い傾向であると思われる。また、サッカーコーチをNPO法人内で定着可能にする環境を目指すことも、これからの展開次第では有意義ではないか。

- ・ 「好きだからサッカーコーチをやり続けたいのだけど、給料自体がなかなか上がってこないという問題もある。」
- ・ 「最初に面談したときはなかなか出てこないが、知識面でのサポートをしたり志向を適性検査などで浮き彫りにしたりしていくと、最初はサッカーコーチをやりたいといった人でも、積極的に自分がそういうスキルを持っているならそっちの世界に行きたいという思いや、他は知らないから結果的に民間のスクールコーチに行きたいなど色々ある。辞めた直後より、世の中がだんだん分かってくると、一般社会に受け入れてもらえるならば、他の就職先を探したいという志向に変わってくる人も多い。」

#### (6) 社会人としてのJリーガー - 学歴との関係 -

再就職に学歴が関係ないとはいえない。現在では、一般就職の際にも実力主義の傾向が見られ、学歴に固執する企業は減少している。同様に、元Jリーガーだからということでの学歴に関する偏見は少ない。社会人としてJリーガーをとらえた場合、サッカーを通じて養える能力としては、例えば監督、チームメイトとの関係によるコミュニケーション能力(PDCA: plan do check actionの流れ)や本質的なものに対する理解が挙げられる。それらが速いことなどが長所と見なされている。セカンドキャリアを考える上では、職業

能力を一般的に判断するのではなく、それぞれの企業固有のビジネスプロセス（BP）に選手個人の能力を照らし合わせる事が重要だろう。

CSC スタッフは、引退した選手に対して、就職に関するサポートと同時に、「サッカーを通じて培える能力はたくさんありますよ。」「その能力は、一般社会でも十分通用する普遍のものです。」などの意識の植えつけも行っている。サッカーを通じて培える能力としては、先に触れたコミュニケーション能力やチームワークだけでなく、状況判断力、分析力、想像力、柔軟な発想力などもある。サッカー人生を送っている間、無意識のうちに培われた潜在的な能力の存在を、このようなカウンセリングを通じて啓蒙することは、解雇を含め引退した選手の自信回復に大きく役立つと考えられる。

しかし、企業で実務を行うに当たって、選手に一般的な知識が不足しているという事実は否定できない。これに関して CSC は、サッカーという狭い世界でトレーニングに大半の時間を費やしてきたことから、知識面で劣っているのは事実でも、能力が劣っているとは限らないと判断しており、選手が培ってきた能力は、ビジネスシーンにも転用可能だという。選手の能力を効率的にビジネスシーンに転用するためにも、企業側の BP と選手個人の能力をマッチングさせるだけでなく、採用、または採用を検討している企業に対して、J リーガーへの理解を深めてもらうことが CSC の重要な役割となっている。

- ・ 「企業まわりをしていると、一般的には大卒以上を掲げているけど、J リーグのプロ経験をした人であれば高卒でもいいといってくれるケースもある。大学へ行ったというラベルより、何をしてきたかが企業の採用する目からすると大事になってきている、一般的に。」
- ・ 「それぞれの企業の BP、つまりそれぞれ固有の企業が持つ競争優位性を担っているプロセスがあるが、(CSC が)『多分そのプロセスの求める役割とか、求める人物というのは、こういう能力要件を持ち合わせていないとできないだろうな。』と思い、それとサッカー選手が持つ部分とをマッチングさせる。」
- ・ 「企業には『君がサッカーでやっていたこういうことというのは、会社の仕事でいうとこういう転用が利くんだよ。』という指導の仕方とかリードをしてくださいという風に、受け入れた企業に教育、コーチングをお願いしている。」

### **(7) セカンドキャリアにおける事前教育と引退後のサポート**

CSC はキャリアサポートを行ってはいるが、その目的はあくまで引退した選手の自立であり、引退後のすべてをサポートするわけではない。選手をセカンドキャリアのスタート地点に立たせるのが業務である。ゆえに、実りあるセカンドキャリアを考えるならば、引退後のサポートよりもむしろ事前の意識教育などが重要になる。人生設計を考える年代であるユース選手のキャリア教育は、数チームで行っている。もちろん、現役のプロ選手に対して何も手を打たないというわけにはいかないのだから、彼らに対してもキャリア教育を一部導入している。

ここで強調しておきたいのは、充実したセカンドキャリアには、引退後のサポートのみならず、プロ選手になる以前の教育、また選手個人の意識が大いに関係してくるというこ

とである。ユース時代からのキャリア教育は当然重要だが、実際クラブユースからトップチームに上がる選手は非常に少なく、サッカー強豪校からプロになる選手が多い。そこで、キャリア教育の場所として考えられるのが学校である。Jリーグの現状を考えると、高校などを通じたキャリア教育が、セカンドキャリアを考える上で最も有効だと思われるが、高校を対象とした CSC スタッフによるキャリア教育の実現は難しく、だからといって学校の教員や学生サッカーの監督にそれを押しつけることはできない。プロ選手になる以前のキャリア教育は、今後の課題の1つである。

- ・ 「ヨーロッパなんかは特にそうなんだが、プロ志向のある 15~16 歳の少年達に、まず自分の人生を設計させる。逆にできなかったらクラブに入れない位の習慣がある。で考えると、100 人が 12 月から 3 月の間に職探しというのは、千本ノックを受けている状態みたいで(CSC スタッフが)対応できない。基本的には、自分の人生を自分で設計して、それに基づいて彼らが動くということが大事なので、そのきっかけを作る。スタートラインに立たせる。ユース選手のキャリア教育というのを数チームでやっていて、将来的にはどこのチームでもやっていきたい。」
- ・ 「高校の先生達が、プロ志向のある子供にこういう人生設計させていくんだという風に思ってくれることが一番。実際にプロで成功する人というのは、本当に一握り。大半の選手は、志半ばで去っていく。そう考えると、やっぱり自分の人生設計で、何年プロでやるんだという位に人生を見られないと駄目だということ。」

#### (8) 地域およびサポート企業との関係

サッカー文化が根づいている地域とそうでない地域など、地域によって選手の受け入れに積極的、消極的などの格差があるのではなく、企業の責任者がサッカーを含めたスポーツに理解があるかどうかという要因のほうが受け入れには大きい。サポート企業が受け入れに積極的というわけでもない。ビジネスとしてのサポートと人を受け入れるということは別問題であり、引退後の選手に対する、企業に採用され得るだけの能力を養うことへのサポートこそが重要である。しかし、それも程度問題かつ限度もあり、周囲に頼るだけではなく、あくまでも個人がスキルを身につけなければならない。

- ・ 「クラブのローカルスポンサーに色々働きかけをしてはいるが、ビジネスとしてサポートするというのと人を受け入れるというのはイコールではない。本当は、もっと選手達を一般の社会スキルが身につく位まで、引退してから一定のインターバルを置いて、そういう教育を施してから世の中に出してあげたい、そういう学びの場を作ってあげたいと思っているけど、今のところできていない。」

#### (9) 将来的な展望

将来のセカンドキャリアサポート体制は、どのようなものになるのだろうか。セカンドキャリアプロジェクトは端緒についたばかりであるが、CSC 設立により、引退した選手のセカンドキャリアにおける選択肢は確実に増加している。しかし、今の形が 100% 正解ではないと CSC が考えているように、希望通りの就職先が見つかるという段階にはなく、Jリ



リーグの事情に合った最適と考えられる体制を模索しながらの発展途上段階にある。この J リーグにおける例を踏まえて、同様の不安を抱えるすべてのプロスポーツにおいて、セカンドキャリアサポート体制を整える必要がある。最後に中村氏はこう述べている。

- ・ 「例えば、NFL(全米プロアメリカンフットボールリーグ)がどういうセカンドキャリアサポートをしているかという、OB 組織、選手協会がセカンドキャリアサポートをし、各クラブにキャリアサポートをする人間がいる。NFL は、良いシステムを作ったチームや功績を残したチームに対してアウォーズなんかをやって年間表彰している。つまり 1 人の選手をサポートすることを考えても、3 層でサポートしている。それだけ厚い。しかし、NFL の体制を模倣するのではなく、彼らがそれぞれの事情の中で最適なフォーメーションを作ったのがそういう形ならば、J リーグでもその最適なフォーメーションを考えることが必要である。そういう意味では、NFL は模範になると思う。」
- ・ 「プロアスリートは、すべて同様の不安や不満を持っているという前提に立つと、あらゆる種目でこういうセカンドキャリアをサポートできるような体制を作っていく必要があるんだろうなと。で、ある意味 J リーグを通じてのトレーニングが我々にもできているので、そういうことが他のスポーツでもできたらいいなとは思っている。」

## 考察

「サポート企業、地元地域、クラブ、J リーグが、選手のセカンドキャリアに対して何らかの有効な支援策を講じることが必要不可欠となる。」というのが本稿の検定仮説であった。聞きとり調査から浮き彫りにされた様々な点を考慮すると、あくまでも現段階では、クラブや CSC を中心に若干の支援策は見られるものの、それが有効に機能しているとはいえない。例えば、アルビレックス新潟や大宮アルディージャのように、各種専門学校と提携して実務的な能力の育成に励むなど、意識が高く具体的な対策を講じているクラブもある。

だが一方で、サポート企業や地元地域とクラブが連携してのセカンドキャリア事業が進んでいるとはいえない。そもそもサポート企業がクラブをサポートするのは、例えばユニフォームスポンサーの場合、ユニフォームに企業名が載ることで知名度が上がり、多大な利益が見込まれるからである。出資を受けるクラブとサポート企業の知名度の向上などにおける利害の一致で、クラブとサポート企業の間には成立している。しかし、引退した選手を受け入れることは、クラブおよび選手側のメリットではあっても、ビジネスとしてサポートしている企業にとってのメリットとはとらえられていない。しかしながら、知識面では若干劣っていても職業能力が劣っているとは限らず、サッカーでプロとしてやってきてそれなりの経験を積んでいるという評価をされたという話もある。企業にとってプラスになる部分もあるだろう。CSC の企業開拓によって、今まさにその意識を企業に浸透させている状況にあり、今後企業の選手に対する見方は好転すると思われる。企業の理解が得られれば、サポート企業を通じた選手のセカンドキャリア実現の可能性は大いにある。CSC が全国各地にサテライトスタッフを設置し、企業開拓および企業に対する啓蒙活

動を行うのも、ひとえに選手がその地で再就職先を見つけられるようにするためである。

また、クラブの地元地域については、予備調査で述べた通り、地域密着という意識は非常に高くても、クラブや選手が地域という媒体を通じてセカンドキャリアの実現を図るという意識は薄い。しかし、社団法人としてクラブを運営するモンテディオ山形の場合は、その組織形態から地域との関係が他クラブよりも密接であると考えられ、その特色を活かした地域を通じてのセカンドキャリアの実現も視野に入れているようだった。しかし、これはあくまでも行政が出資する社団法人の例であり、概ね株式会社として運営する他クラブでは、山形のようなやり方は難しいだろう。ただし、もし山形が地域を通じたセカンドキャリア支援の形を確立させ、その先駆けとなれば、他クラブにも参考になり、適用を検討するクラブがでてくる可能性はある。その結果、地域企業とクラブの密接な関わりが生まれれば、引退した選手がそれを頼りに残留することもあり得る。地元に戻らずにクラブ所在地に残留することで、何らかの社会活動を通じた地域のサッカー文化の向上にもつながるのではないかと。

しかし、周囲が講じるセカンドキャリア支援策に依存するのではなく、当然ながら選手個人が最も努力しなければならない。選手のセカンドキャリアに対する意識は、自発的にクラブに各種講座の開講を要望したり、CSC の主催するインターンシップに参加を希望したりするなど、CSC の活動などの影響で着実に変化している。聞きとり調査でも、クラブ側が口を揃えてその点を指摘していた。加えて、選手の意識を後押しする姿勢を打ち出しているクラブも増えており、実際何らかの支援事業を推進しているクラブもある。このような前向きかつ積極的な取り組みは、明るい兆しをもたらしている。もちろん、セカンドキャリア支援事業がようやく動き始めた現段階では、はっきりと目に見える形での有効な支援策が多いわけでも、大きな成果が現れているわけでもない。今後、クラブや選手、Jリーグがこの問題により一層の理解を深めて取り組み、実績を積み重ねることによって、確実に進展していくだろうことは、今回の調査を通じて実感させられた。これからのセカンドキャリア事業に注目していきたい。

### **おわりに - 充実したセカンドキャリアのために -**

20 才で J リーガーを引退することになったある選手は、CSC のサポートにより、サッカーには直接関係のない大手スポーツ用品メーカーに社員として就職した。CSC のサポートが実を結んだ 1 例である。引退を余儀なくされて初めて、大半の選手はその後の身の振り方を考える。CSC を通じて就職したその選手も、解雇されるまではプロ引退後のことは考えなかったという。それがこれまでの J リーガーのセカンドキャリアであり、典型例といえるのかもしれない。

現在、CSC の設立や J2 を中心とする各クラブのセカンドキャリア対策など、一連のサポート体制がとられている。しかし、選手自身が引退して初めてセカンドキャリアのことを

考えるのでは、充実したセカンドキャリアの実現は難しい。周囲が講じるセカンドキャリアサポートは、あくまで最初のスタートラインに立たせることが目的であり、プロ引退後のすべてをサポートするわけではない。CSC が考えるように、啓蒙活動、事前教育などを通じて、選手自身がプロ引退までに自分の人生設計を明確に行うことが、充実したセカンドキャリアの実現には必要である。選手にセカンドキャリアの設計図が少しでもあれば、無からのサポートではなく、その意思を踏まえた有益なサポートを行うことが可能になる。選手のセカンドキャリアに対するほんの些細な意識の違いが、サポート内容の質を左右するのである。したがって、啓蒙活動、事前教育などのより一層の浸透こそが、充実したセカンドキャリアの実現に対して大きく作用するだろう。

だが、啓蒙活動、事前教育が施され、選手が引退後の人生設計を行っているからといって、すべての選手が引退後スムーズに充実したセカンドキャリアを実現するというのは理想論であり、現実には考えられない。もちろん、現存するセカンドキャリア問題の緩和は幾分見込まれても、引退後のサポートは今後も必ず求められる。セカンドキャリアに関して、選手個人の自己責任の範疇であると考えてしまえば、何ら問題の解決にならない。まずプロ選手になる前から引退までの啓蒙活動、事前教育などの充実、そして引退後のサポートである。後者に関しては、様々なサポート体制が考えられる。今回は実証できなかったが、サポート企業を受け皿の1つとすることやNFLのようにOB組織、選手協会、クラブが3層となってサポートすることも可能である。

Jリーグのキャリアサポートは、その体制が構築されてまだ2年足らずであり、これからJリーグの環境に適合する最適なサポート体制を作り出す段階にある。今回の調査では、Jリーグのキャリアサポートに目覚ましい発展性を見出すことができた。Jリーグ発足後10年で日本サッカーは急激な進歩を遂げ、今後も大きな可能性を秘めていることをJリーグ、Jリーガーは証明している。サッカー選手として、そのファーストキャリアであるサッカーの充実が、セカンドキャリアのより一層の充実につながることを念頭に、「ピッチで輝いた選手は、次のステージでもその輝きを失うことなく光り輝いて欲しい。」というCSCの願いと同様に、Jリーガーのセカンドキャリアの充実を期待したい。

## 謝辞

本調査にあたり、Jリーグキャリアサポートセンター、各クラブの担当者の方々をはじめ、多くの方々のご協力を賜りました。また、Jリーグおよび選手協会、各クラブ公式HPを参照させていただきました。この場を借りて厚くお礼申し上げます。

## 新学習指導要領施行における教師の労働実態

### - 総合的な学習の時間設置と完全週5日制が及ぼす影響 -

南 恵理

#### はじめに

2002年4月に全国の小・中学校で、完全週5日制と新学習指導要領が同時に施行されてから、はやくも1年半が過ぎた。これら一連の教育改革は、義務教育最終の締め場である中学校において、どのような影響をもたらしたのであろうか。

とりわけ、新学習指導要領の一環として「総合的な学習の時間」が新たに加えられた。新しいカリキュラムでは、各教科の学習内容を厳選して一部を削減した分を総合的な学習の時間に割り当てたのである。横断的・総合的な学習という特色を兼ね備えたこの新たな科目の内容は、それぞれの学校の創意工夫にゆだねられた。従来の教科指導に比べ、教科書もマニュアルもないため、教師の自由裁量性が問われる。教師は、幅広い教養と技術に加えて、より一層密な教育実践が求められる厳しい時代となったのである。

#### 問題意識

1996年7月に有馬朗人氏（前東京大学学長）を会長とする中央教育審議会は、これからの学校教育について、従来の知識注入型教育を否定し、「自ら学び、自ら考える子どもを育成する。」と提示した。この「生きる力」を育む教育の実現に向け、小・中学校では新しい学習指導要領が2002年4月から施行されたのだが、有馬中教審の予想通りの結果は得られたのだろうか。「生きる力」とは何かという問いに対する答えは、教師によってバラバラであり、統一された見解もない。総合的な学習の時間の大きな目的の1つは、「生きる力」をつけるためであったが、方向性がきちんと位置づけられないまま、学校教育現場を置き去りにして、新しい学習指導要領が1人歩きするという結果になってしまった。

体験型は、学習の理想的な姿ではあるが、自立的な判断や自発性が必要とされる形態のため、教える側（教師）も教えられる側（子ども）も非常に負担を感じているのではないか。昔のように科目だけ教えればいわけではないと「生き残れる教師」像を突きつけられ、新しいことが打ち出されるたびに、学校教育現場に課題が丸投げされる。このように、新たな問題を抱える学校教育現場の現状の改善に向けて、政策的提言を目指すべく調査を試みたい。

#### 1 先行調査

先行調査としては、大阪教育文化センターによる教師の多忙化調査で、多忙化の指標としてバーンアウト尺度を用いたものがある。これは、1994年11月20日～12月20日に行われた調査票調査で、大阪府下に勤務する小・中・高の管理職および非常勤講師を除く教師を対象としている。多忙化の直接的要因は、仕事量の絶対的増加であり、中学校においては、学習内容の過密化、子どもの問題行動に対する生活指導、部活問題が多忙化との関連性が高いという結果であった。

ここで、概念の定義についてであるが、「教師」とは「職業としての学校教師」を指している。学校教師は、法律用語で「教員」という名称になり、教育法規の中の教育公務員特別法上では「校長以外の者」を指し、「教頭以下の児童・生徒の教育に携わる者」とする。よって校長は、法律用語上では教員に含まれていない。ここでは教員ならびに校長の労働負担について述べるため、「教師」という総称を主に用いたい。

2003年現在と先行調査が行われた1994年とでは、学習指導要領が大きく異なる。学習内容や授業時間数が大幅に縮減・改訂された新学習指導要領のもとで、教師の負担がどのように変容したのか明らかにしたい。また、先行調査では、対象が公立校の教員に限定されているが、本調査では、管理職の労働負担へも視野を広げ、公立校と私立校、さらに学級規模の異なる公立校間の教師の労働負担についての比較分析も行いたい。

## 2 検定仮説

2002年4月から実施された完全週5日制と新学習指導要領は、以前より煩わしさや負担を一層増加させ、多くの教師に対して労働強化を引き起こしている。しかしながら一方で、従来と比べて大して負担が増加していないと感じる教師も存在するのではないか。この両者の相違はどこから生じるのかを明らかにする。

### 調査概要

2003年10月下旬から11月中旬にかけて、X市内の公立中学校5校、私立中学校2校に対して聞きとり調査を行った。聞きとり時間は、1名あたり約1～2時間、計7名を対象に実施した。

X市は、関西における2大都市の中間に位置している。昭和30年代頃から徐々に成長し始め、JRの普及による利便性の向上、工場進出による産業化の進展とともに住宅建設も活発化し、2大都市のベッドタウンとして昭和40年代から人口が急増、昭和48年には30万人を突破した。現在、フィリピンのマニラ市やオーストラリアのトゥーンバ市、中国の常州市と友好都市提携を行い、国際交流に関しても積極的である。平成15年4月1日には、中核市に指定された。

X市の公立中学校の生徒数は、昭和53年から徐々に増加し、昭和61年の19877人をピークにして、平成15年まで毎年減少傾向にある。平成15年5月1日現在、X市内の中学

校数は18校、学級数は274クラス、生徒数は男子4301人、女子4333人、計8634人である。ベッドタウンと称され、住宅都市として名が知られるX市でも、やはり少子化の影響は少なからずあるのだろう。また、私立中学校2校に関しては、両校ともに系列校を他に数校もつ伝統校で、中高一貫教育の男女共学校である。近年では外部の大学へ進学する生徒も増えつつあるが、基本的には付属の大学に進学する生徒がほとんどである。

表1 X市立中学校における教職員数の推移（X市教育委員会教職員課調べ）

	1999年	2000年	2001年
校長	18人	18人	19人
教頭	18人	18人	18人
教員	545人	514人	483人

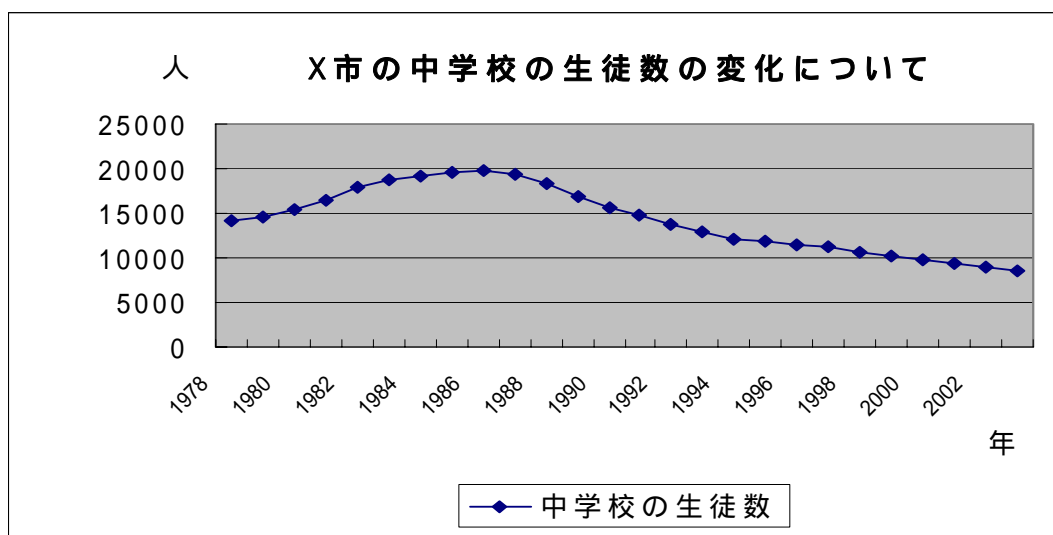


表2 聞きとり対象者

聞きとり対象者	学校名	役職	学級数
H氏	公立中学校A	校長	5クラス×3学年=15クラス
S氏	公立中学校B	教頭	7クラス+6クラス+7クラス=20クラス
I氏	公立中学校C	教諭	4クラス×3学年=12クラス
T氏	公立中学校D	校長	4クラス×3学年=12クラス
U氏	公立中学校E	教諭	3クラス+2クラス+3クラス=8クラス
N氏	私立中学校F	教頭	6クラス×3学年=18クラス
K氏	私立中学校G	教頭	6クラス×3学年=18クラス

## 調査結果

### 1 完全週5日制

文部科学省HPによると、完全週5日制のねらいとして、第一は「子どもたちの生活全体を見直し、ゆとりある生活の中で、子どもたちが個性を生かしながら豊かな自己実現を

図ることができるよう、平成4年9月から月1回、平成7年4月からは月2回という形で段階的に実施してきた。」ということであり、第二は「学校、家庭、地域社会の役割を明確にし、それぞれが協力して豊かな社会体験や自然体験などの様々な活動の機会を子どもたちに提供し、自ら学び考える力や豊かな人間性などの「生きる力」を育むことを目的としている。」ということである。

### (1) 授業時間の縮減

1 学年あたりの年間授業時数が 1050 時間から 980 時間となり、70 時間縮減された。総合的な学習の時間(以下略して総合)の設定基準は、中1が年間70~100、中2が70~105、中3が70~130時間に設定されている。また、選択教科においては、中1が年間0~30、中2が50~85、中3が105~165時間に設定されている。このように総合と選択の合計時間数が決められているだけで、比重に関しては各校の自由となっている。

よって、総合の時間数には幅があり、規定範囲内であれば、他教科の授業に比べて学校間でバラツキがあるはずだが、今回調査対象とした公立中学校5校と私立中学校2校すべてが、最低限の年間70時間に設定していた。これは何を意味するのだろうか。

H氏(校長)は「僕は教師にもいっているんやけど、週2時間で十分やって。子どものノリがいいからといって、3時間、4時間やるわけには……(中略)おかずの中にも、主菜と副菜がある。で、副菜というのが、実は総合的な学習の時間なんだよ」という。

S氏(教頭)は「選択は、教科学習の延長線上にあるため、親のニーズが高い。総合にたくさん時間をかけるより、中3に関しては特に受験のこともあるから、選択のほうへ重きを置いてほしい。これは、恐らくほとんどの学校で、選択に力を入れたいという方向性でしょう。」と述べる。

U氏(教諭)も「総合を下限にとって、選択を最大にとってるんですよ。一応、子どもの活動を見ていたら、力をつけなあかんという方向で流れているのでは。」と、校長、教頭、教諭と3者の立場から見ても、他教科との兼ね合いから、総合は70時間が限界であることが分かる。

### (2) 休日・休暇

完全週5日制、つまり完全週休2日制という待遇は、学校のみならず、他の多くの業界においても適用されているのが現状であり、休日が確約されていることに安心してしまいがちであるが、これには落とし穴がある。なぜなら、学校教育現場においては、週5日制になったからといって、やらなければならない仕事の絶対量は変わっていないのである。平日5日間に凝縮されるため、以前にも増して仕事に追い立てられても不思議ではない。今回の聞きとり調査においても、完全週5日制のもとでの業務遂行は、公立校、私立校を問わず多忙さを増すと皆が口にしていた。

まず、公立校において、H氏(校長)は「市の教育委員会が土日休みなのに、学校の教師達は土曜の半分はプラスの勤務をしている。その分、指定休の振替ということで夏にうめて、自分たちの時間にしたいよということで、今までは凌いでこられた。だけど、学校も土曜が休みになると、その振替

はなくなって、そしたら夏休み中の月曜から金曜は、勤務が当たり前やと。」と述べた。これは、教師は夏休みが多いという一般的なイメージと実態が乖離していることを意味する。

T氏(校長)が「月～金の中で色んな準備をしなあかんという意味では、平日における教材研究なり、色んな会議なり、それを全部するというで非常に多忙化しているというのは間違いないですね。」と述べるように、平日への業務のしわ寄せが教師の働き方に影響している。

U氏(教諭)は「3連休(11月1日～3日)の間に下見に行ってきた。だって授業が週に1回しかなかったら、自習にしたいじゃない。小学校の先生なら早目に帰らせて行きますよね、午後から皆で一緒に行きますとか。そんなことできない。クラブはあるし、出張はあるし、自分の授業は穴をあけたくないってなってくるから、休みの日しかない。」と、授業時間数の少ない副教科の教師は、総合のような体験型学習の下見に行く暇も平日にはなく、完全週5日制であったとしても、結局は休日返上でやらなければ、平日の授業がまわらないという厳しい現状がうかがえた。

私立校にしてもN氏(教頭)の「以前の週6日のときは、研究日があったんですよ。土日がクラブであっても平日に休める。かなりうまくまわっていたということがあるんですよ。研究日だから、本来は休みじゃないけれど、5日制になってそれがなくなったんですよ。研究日を設けたらまわらないんですね、授業が。だから、みんな月～金まで出勤という形で、平日休めないということで、休暇という意味では前の方がよかった。」という意見からも、教師にとってゆとりがなくなったことが示唆されている。このように、完全週5日制は、実質的な労働条件の改善にはつながらず、少なくとも学校教育現場で働く人間にとっては、形骸化していることが明らかである。

## 2 総合的な学習の時間

文部科学省HPによると、新学習指導要領のねらいは、第一に「授業次数の縮減と教育内容の厳選」、第二に「個に応じた指導の充実」、第三に「体験的・問題解決的な学習活動の重視」、第四に「総合的な学習の時間の創設」、第五に「選択学習の幅の拡大」である。

総合は、これまで特に公立校において画一的といわれてきた学校の授業のあり方を変え、地域や学校、子どもたちの実態に応じ、学校が創意工夫を生かして特色ある教育活動を行う時間である。この時間では、子どもたちが各教科などの学習で得た個々の知識を結び付け、総合的に働かせることができるようにすることを目標としている。したがって、これら5つのねらいの中でも、新設された総合の位置づけを特に重要視する必要がある。

### (1) 総合の授業運営

総合は、公立中学校A～Eのすべてにおいて、基本的には教師全員が取り組むという形式をとっている。そして、担任を持たない教師が総合の責任者に就任し、研修や出張に行かざるを得なくなるという。U氏(教諭)が「それは、行かないとやっぱり困るでしょう、他の人もX市内はどうなってるんだろう、他の学校はどうなんだろうって。どういう流れになっているか報告しないと。」と述べるように、学校外での研修に時間をとられてしまいがちであることがうかがえる。



私立中学校 2 校においては、公立中学校とは異なる独自のプログラムのもとで、総合が行われていた。私立中学校 F では、総合は「リベルタスの時間」という名称であった。「リベルタス」とは、「自由・自主・独立」といった意味であり、キリスト教教育に根付いたものである。中 1 では、建学の精神を学ぶという意味で、創立者の生き方について学ぶ。よって、宗教科の教師が一斉授業の形で子どもたちに教えることになっている。中 2 では、修学旅行で創立者縁の地を訪れる体験型学習に向けて、その事前学習を主としている。担当は、各学級の担任である。中 3 では、創立者のみならず様々な人の生き方、人生観を取り上げて、自分の生き方を決めるにあたってのグループ学習を行う。担当は、各学級の担任である。「今まで中学のときにやったリベルタスの時間を生かしながら、今の子どもたちにとって一番大事なのは、将来の自分が生きていく方向を見定めた上で、大学へ、社会へ行くことだろうと。もっとじっくり考えて、自分はどう生きていきたいのかと、考えた上で進路選択をする。総合的な学習の時間というのを、その中でどう使うのかといえば、広い意味での進路指導。」と N 氏（教頭）は答える。

このように中 2 では、従来から修学旅行の事前指導を担当の中で担当者を決めて実施していたため、特定の担当者の負担となっていたが、総合を用いて中 2 の担任全員が取り組むスタイルになったために、負担が平等に分散され、チームワークができたという面でプラスになった。しかし、中 3 では、今までやったことのない新しいことを担任に任せると決めてしまった点で、完全に追加的な負担になってしまっている。「現実問題としてね、1 クラス余分に教えるのと、たった 1 時間、そのために独自に色々考えたり、企画したり、用意せなあかんのとは、全く違いますからねえ。」しかし、いずれはリベルタスの時間の担当を、担任から進路指導委員会という機関へ移行していく方向性で、現在検討中であるという。

私立中学校 G は、2002 年度に「理科大好きスクール」の全国 19 地域のうちの 1 校に指定され、さらに付属高校において「スーパーサイエンスハイスクール」の指定を受けている。中・高ともに文部科学省の認定を受けているということから、理数、特に理科教育に力を入れている。よって、総合も理科教育に力点を置いた授業スタイルとなっている。2003 年 11 月現在、総合の開始から約 1 年 8 ヶ月経過したが、今年度も昨年度に引き続き同じ授業スタイル、同じ教師が担当しているという。中 1 では、週 2 時間の総合のうち、1 時間を情報教育に、1 時間を「測る」ことをテーマに授業を展開する。情報教育は、数学と情報の教師、「測る」ことをテーマにした授業は、理科と技術家庭の教師が担当する。中 2 では「ものの形を変える・創る」というテーマのもと、理科の教師が担当している。中 3 では「エネルギー」に関する授業を行っている。社会科と理科から 1 名ずつ、2 名の教師で担当している。これは、同じエネルギー問題でも社会科学の視点と自然科学の視点という 2 方向から学べるようにという配慮のもとで構成されている。

総合は、理科教師 4 名で構成されるプロジェクトチームが 1 年間、空き時間を用いてカリキュラムや授業運営にかかる様々なことを熟考してきたことが土台となっている。つまり、校務分掌に記載されていない仕事である。このようなシステムのもとでは、理科教師にだけ求められる能力や負担が大きくなるのではという懸念がある。しかし、私立中学校 G

では、総合に関わらない他教科の教師にも、校務分掌に記載されていない仕事が多く存在する。例えば、「自宅学習システムの開発」「検定外教科書を見直す会」「カリキュラム編成会」など、誰しものが何らかの業務についている。「よく皆がんばれるなぁと思います。」「皆必要な仕事やと思っているんちゃうかなぁ。」「トップに立つ人が、自ら夜 10 時、11 時まで学校に残って励んでいる。」というように、教師全員に自分の担当教科以外の見えない仕事も担うのが当然であるという意識が定着しているというのが現状である。

## (2) 教師側の労働負担

新学習指導要領が現場の教師に与えた影響は大きい。今まで誰もやったことがなく、教科書もない、マニュアルもない、新しい科目である総合をどう運営するべきなのか、手探りの状態から始めるしか道がない。今回の対象となった公立中学校では、新学習指導要領の移行措置期間（平成 12 年 4 月 1 日～平成 14 年 3 月 31 日）において、総合のカリキュラムを計画、試行し、実際に行われる平成 14 年 4 月 1 日に備えるという形をとっていた。しかし、試行から本格的な施行へ移行する中で、やはり予想外の戸惑いや苦勞がうかがえた。それは、以下の 4 点に集約される。

### 子どもの問題行動

総合は、子ども自身が自ら取り組み、学ぶという子ども中心の特徴を持ち、体験型の学習形態をとっている。それゆえ子どもの「荒れ」がもともとひどい学校では、教師側もかなりの緊張のもとに総合と向き合わざるを得ない。以下の 2 者の意見は、非常に対照的な例である。

T 氏（校長）が「総合学習、全教師で取り組んでいますやん。そしたら、職員室カラッポですよ。総合の授業をやっていて、パーっと教室抜けますやん。エスケープしますやん。あるんですよ、実際。誰もそれを追いかけれへん。放ったらかせへん。放っていたら邪魔してくるからね、他の子に、総合学習の時間にね。そういうところがものすごく複雑。生徒の荒れとね、総合学習の兼ね合いは難しい。（中略）手ひいたら学校が大荒れになるもん。ここの学校の先生、ものすごく厳しい条件でやってはるねん。」と子どもの「荒れ」が、総合の授業遂行における教師のストレスの増加要因とであると指摘しているのに対し、U 氏（教諭）は、業務の多忙さはあっても「救いは、ここの学校は生徒がおとなしい。」と答えている。

### 転勤

公立校は、周知の通り私立校と比べて転勤が頻繁にある。今回の対象となった教師の多くが、転勤によって生じる煩わしさを口にした。従来の教科学習なら、文部科学省認定の検定教科書を用いての授業となり、共通の内容となるものの、総合のように学習内容が学校ごとに異なれば、マニュアルもカリキュラムも違ってくるため、総合を担う教師にとって、転勤が煩わしさの要因となっていることが考えられる。

U氏(教諭)は、転勤してきた教師への対応について、「準備が大変やねん。討論する場面っていうのは、やっぱり多いでしょう。今の1年生の担任は、3人も新しくよその学校から来たから、ここの総合はこんなんですよっていうことを話さなアカンでしょう。新しく来た人は、これはどうなっているやら、ああやら聞きはるでしょう。この会議で1時間、あつという間に過ぎる。取り組みをするときに、ああでもない、こうでもないって、やっぱり皆で検討する時間。」と述べる。

それに対し、昨年度自身が転勤したI氏(教諭)は「何をするんやろう、この学校はって思うでしょう。あなたは総合の時間をもってもらいましょうってね、去年来たときにいわれたわけで。最初の学年会で、何してきたんって聞いたわけですよ。そしたらしんどいって皆いいはるんですよ。じゃあ1回考えてみるわっていうことで、教科横断の形を前期にしましょうって。それに皆のりはったんですよ。だから、僕は自分の思った形で去年1年間総合やったわけですね。」

H氏(校長)も「例えば、あの先生はよく知っているから、またやってもらおうというのが、これまた従来の学校の仕組みなんやわ。1人の先生がオーソリティになってしまう。その先生が転勤しちゃったら、もうだめになる。まさに僕が今の学校に転勤になったとき、7人衆といわれる7人の先生のうち6人がいなくなった。」と特定の教師に依存する学校の体制を変えていく必要性を述べている。

### 準備時間

体験型学習は、いうは易く行うは難しである。たった1つの体験型学習を行う過程において、かかる労力や時間は莫大であり、子どもと体験先の依頼相手との間を取り持ち、影の存在として、見えないところで常に配慮しなければならない。その積み重ねの結果、教師の疲労感が増大する。U氏(教諭)は「職業体験、これ1行やけど、準備がすごく大変なのね。準備と最後のまとめ。それも後からパワーポイントでやりたいという子もいるので、それをもう必死で。皆が皆できないし。もう班長会議、何遍も先週からやっているし。放課後とか昼休みとか。だから、昼休みもほとんどないですよ。昼休みは50分あるけど、お弁当に行っているんですよ。基本的に、担任の先生と生徒は一緒に食べるんですよ。班ごとでまとまって食べているの。だから、実際20~25分かな、教室に戻ってきたあと。50分のうち半分はその時間。それで担任の先生が都合悪いとか会議だと、私らが代わりに行く、フリーが。」と述べ、時間の足りなさから、自らの昼休みの時間を割いてまで、子どもたちとの打ち合わせしなければまわらないという厳しい現状がうかがえた。

### 教育内容の質的变化

X市内の公立中学校における総合は、中2で「職業インタビュー」、中3で「職場体験学習」を5校とも含んでいた。これは、フリーターの増加を防ぐために就業意識を高めようという狙いも含まれているが、行事中心の総合は慌しく、子どもたちが本当にじっくり落ち着いて考え、学ぶことが難しいと考える教師もいる。S氏(教頭)は「同じ1時間の授業でも、その準備にかかる時間が違う。これが大変と感じますね。相手と交渉しなければならない総合学習と、自分の担当教科の教材研究をする1時間とは違います。」と述べる。

T氏(校長)は「子どもたちへの事前指導も、行儀作法1つまで入れていかなあきませんやん。非常

に細々としたものが、ものすごく教師の仕事として増えてきている。打ち合わせとかね、今までにない仕事が増えているのかな。」と総合を導入するまでは予想だにできなかった新しい仕事は、間違いなく教師の負担を増大させている。

「やることはやらなあかんからやっているっていうたら怒られるけど、そりゃあ必修。生きる力や自分の判断力をつけるとかね、生活体験とか。確かにそれは大事なんやけど、現実にな、学校としてまわっていかかといえ、非常にまわらへん。」と述べる教師もいた。そして、職場体験のように相手があってこそ成立するような総合では、「依頼を一旦受けておきながら、日曜参観が直前に入るから、代休になるため受けることができなくなり、アウトになった。」という予期せぬハプニングにも対応しなければならず、精神的なストレスが非常に強いことが理解できる。

### (3) 管理職側の労働負担

本調査の計画段階では、主に管理職を除く教師の労働負担に分析視角が傾いていた。しかし、調査の進展に伴って、教頭、校長といった管理職側に求められる能力や、毎日の細々とした雑用の多さ、休日や祝日返上の日常生活に驚かされた。教師の世界は、大まかに教諭、教頭、校長の3段階しか職階が存在しないが、昇進して管理職になるにつれて大変さが増していくのではないか。実際、私の高校時代の校長先生は、校長に就任してから笑うことがなくなったといわれるくらいである。

近年では民間人校長の登用も徐々に推し進められ、学校経営のあり方は、新しい学習指導要領と共に校長のリーダーシップを期待している。以下の3名は、対照的な例であるが、学校の顔である校長は、特に新しいことを行うにあたって、学内のみならず外部への説明責任を以前にも増して厳しく問われている。また、その学校の全教師を束ね、指揮管理活動を行う際、ときにはハツタリやデモンストレーション的な行動を取らざるを得ない。学内のシンクタンク的な存在であり、いかに柔軟で融通のきく人間関係を築くことができるかという点で、負担の増減は決定されるだろう。人間関係と説明責任が最も追及されるという面で、精神的な負担が大きい。

例えば、「教員会議が最高機関なので、そこで皆が相談して決めていく。校長さんがいったからといって、聞くような人ばかりではない。」というような意見もあり、H氏(校長)は「管理職にいわせたら、僕らは土日がないからね。土曜日曜と順番にやっと今週にでも入ってくるんかなと思う。(中略)学校の顔でしょう。周りの人が、A中学の校長さん来ていたよという話と、A中学の校長さんだけ来てへんかったというのでは、もうすでに周りの目は、A中学ってどんなとこってクエスチョンマークが入るでしょう。たとえ10分でも30分でも、地域のこういうところに顔を出しておけば、日常の学校の教育活動で理解を深めてもらえる。総合的な学習に取り組むという部分においては、ことのほか管理職のリーダーシップが問われる。まず校長。」と述べられた。

また、公立中学校Aの前任校長は、自称「校長が変わり者で学校が変わる」と言い放つような豪傑で、新学習指導要領の移行期間に入る前の冬休みに、「休んだ奴は百里四方に追放」と声を張り上げ、教職員全員を集め、校内研修を行う人であったという。教育課程全

般にわたる教育改革案作成を、宿題として教師に課したところ、金属疲労を引き起こしたり、神経が持たず過労状態に陥ったりした教師も存在したと現校長は語る。教師に対し、生き残れる教師像というプレッシャーをかけ、教育改革プロジェクトを進めた結果、この公立中学校 A は、いつでも 2002 年度を迎えられるような体制を整えることができ、新学習指導要領による影響もほとんど感じなかったという。

そして、T 氏（校長）は「基本的には、保護者に説明しなければならなかったというのが大きかった。」と保護者に対する配慮に触れた。「校長のリーダーシップをもってやらなあかんけど、すぐ変わるものと、なかなか変わらないものがある。特に教育課程に関しては、先生方もプライドを持ってやってはることやからね。なかなか校長が全面にでて、はい、こんなになりましたよっていうたかて、全員がそんなん……。 (中略) 自分自身も、正直しんどいこともしんどいけど、いわなあかんことはいわなあかんって思ってるんです、先生方にもね。総合学習の見直しでも、どないしたらええんやっていう風にね。俺も分からへんよってことをね。例えば、先生方のお知恵を拝借したいっていう形でね、やっぱり説明していく。そうでないと、なかなか動いてくれないかな。ああ、校長までもが悩んでいる。そしたら我々も何か本当に考えないとあかんって、そういう風に思ってもらえるようにね。」と述べ、校長のリーダーシップと教師に対する気遣いで揺れ動き、悩む姿が見られた。

### 3 賃金・昇進

教師の総合に対する取り組みは、管理職、特に校長が評価するというシステムがある。それはトータルでの評価であり、総合に限定すれば微々たるもので、昇進や昇格に直接つながるものではない。しかし、ゆくゆくは公立中学校においても私立中学校においても、教師の取り組み方に応じた評価制度の充実させ、昇進、昇格につながるツールとするべく教育委員会で考案中であるという。

公立中学校における管理職 3 名の意見には、次のようなものがあつた。「評価育成システムで 5 段階評価つけるよ。能力評価、業績評価、総合評価でつけますよ。総合だけの評価というのは、全体として余り大きくないんちゃう、色んな観点があるから。まあ、見たら大体分かりますやん。総合的な学習で手を抜いてうまくいっていないのと、真面目にやっついてうまくいっていない場合と。そういう人は、必修でも手を抜きはるやん。クラス経営にも比例しているんちゃう。」

また、S 氏（教頭）は「やはり、評価する側もトレーニングが必要やからね。それだけ正確性や客観性も必要となるため、給与面に反映させたりするのは、現段階ではできない。」と述べ、H 氏（校長）も「えこひいきという問題があるでしょう。もし、特定の先生に過重労働を与えているような可能性があれば、持ち時間を減らすことはする。持ち時間の配慮ということで対応するのが基本で、プラスの何らかの手当てがあるとかではないんやね。」というように、成果が明確な形ですぐに見えてこない教育に携わる教師を、客観的に評価する難しさに思い悩む管理職の実情があつた。

### 4 施設・設備

総合は、今や調べ学習や体験型学習の代名詞ともなっているが、公立中学校 5 校の現場

における意見は、学校設備面での充実度を高めていかないと、教育実践可能な領域の幅が狭められるという点に集約される。全国の小・中学校におけるパソコン設置数は40台であるが、この数ではとても足りない。特に、大規模校になるほど設備面に対する欲求が大きい。I氏(教諭)は「一番焦ったのは、学校が整備されていないわけですから、総合的な学習に向けて。例えば、パソコン教室は1つしかない。技術はパソコンでやると。3学年でいくと衝突の時間割で、1クラスしか使えない状況。書き込みをしなかったら、すぐ他の教科が入り込んでくる。しんどいところかなあ、40台。それと教室でしょうね。教室の数です。例えば、この学校も使える空き教室というのがほとんどない。」と指摘する。

また、調べ学習については、インターネット環境の整ったパソコン設備も当然ながら、学校図書館における図書の充実度も授業遂行に係る。X市では、図書充実費として1校あたり10万円単位で予算を組んでいた。しかしながら、教える側の教師が誰1人としてやったことがないということもあり、せっかくの予算を駆使できなかったという。実際、授業を実施するまで予測できなかった事態で用途を誤ってしまい、後の祭りとなってしまう場合もあったという。I氏(教諭)は「総合は、やってみるまで何が必要なのかというのが分からなかったんですね。そこらへんがしんどかった。教師に、どんな本が要るかって紙に書いて出してもらんですよ。出してもらって、図書の係の人に渡して、皆から出ているから買いますよって。残ったから、子どもの文芸作品をいっぱい買おうかっていって、買ってしまってから翌年要るのが分かったり。」とその試行錯誤ぶりを述べる。

## 5 外部人材の登用

総合を円滑に実践するためには、教師の能力やスキルアップ以外に、専門的な分野における外部人材の登用が必要不可欠である。X市教育委員会では、学校支援人材バンク事業を平成12年度から開始し、「地域に開かれた学校づくり」を目標に様々な教育活動を進めている。活動の内容は、小・中学校における教育課程内に限定されたもので、総合での国際理解教育、環境教育、地域学習の支援、コンピュータや外国語の指導などが挙げられる。このように、学校支援のためのボランティアを市の人材バンクに登録し、派遣してもらうシステムである。

今回の対象校では、人材バンクを利用して不満という声は余り聞かれなかったが、中には「総合的な学習の時間に、毎時間何ヶ月にもわたって来てもらうことが難しい。ごく一時的な期間だけで、永続的な人材の確保にはならない。登録されている方も、やはり退職された方や主婦の方に限定されてしまう。学校が完全5日制になって土曜日が使えないため、平日に総合の授業があり、やっぱり外部の人材も、社会で働いている人なら平日には来られない。」という指摘もあった。ほぼボランティアという限られた枠組みではあるものの、人材バンクに登録する人材の多様化や充実とが今後の課題であると思われる。

一方、私立中学校Gの場合、総合2時間のうち1時間を情報の授業として確保しているが、その担当は情報科の教師である。しかしながら、情報科という科目が設置されてから

日が浅く、当然教師の数は少ない。そこで、夏休みの4週間を用いて、免許取得のための研修へ、2002年度に2名、2003年度に2名派遣したという。その費用は、すべて学校側が負担している。夏休みはクラブ活動の顧問などで忙しいはずであるが、1つのクラブに複数の顧問を配置しているため、たとえ1人が研修などで抜けざるを得なくても、とりあえずは遂行できる状態にある。このように、学校全体として教職員を少しでも多く抱えることが可能なため、よりスムーズに学校業務全般を遂行することができている。

## 考察

移行期間も含め、2002年度から実施された完全週5日制と新学習指導要領の影響により、学校間で多少の格差はあれ、目に見える形で教師の労働強化が起きている。

まず、完全週5日制に関しては、文部科学省が掲げた「子どもたちの生活全体を見直し、ゆとりある生活の中で、子どもたちが個性を生かしながら豊かな自己実現を図る。」という目的が、実際のところは機能してない。ゆとりを生み出すつもりが、休日を生み出すために、月～金の5日間の業務における多忙度を増大させた。教職員、子どもの両者にとって、全くの逆効果となったのである。

一方、「ゼロからの出発やから、皆すごく活性化した。」との意見に象徴されるように、従来の学年、教科単位の根強い枠組みは、随分と柔軟になってきている。しかしながら、「生きる力」「考える力」といったすぐには見えてこない成果へ向けての取り組みが、はたして子どもたちの中に生きているのだろうかと不安を抱いたり、子どもたちが自分の思うように動いてくれないというストレスをためながら、授業に取り組んだりしている教師は、やはり現実に多いのである。

また、従来であれば教員免許に基づく各教科のエキスパートであればよかったのが、今では多彩で幅広い教養や特技が要求される。このことは、現職の教師のみならず、教職を目指す者にとっても困難さを伴うこととなるだろう。教師の大量採用を行っている地方も現存するが、教師志望者に相当の覚悟と力量がなければ、たとえ合格したとしても教師として続かないだろう。一般企業とは異なり、ジェネラリスト傾向にあるといえるのかもしれない。一般に「スクラップアンドビルド」が不得意とされる教師には辛い点である。

### 1 小規模校と大規模校の比較

同じ公立中学校でも、学級規模に応じて教師の負担の質は異なる。公立中学校 E のように学級数が8という小規模校では、新任教師をここ何年も採用できていないという状況にある。新任教師のために初任者指導教師を1人つける必要があるため、教師不足で受け入れることができないという非常事態である。つまり、小規模校では、後進の育成上の問題が生じている。U氏(教諭)は「小さい学校であろうと、大きい学校であろうと、校務分掌の数はほぼ変わらない。キャップになる人は、少ない学校は重複せざるを得ない。」と指摘している。それに対

し、公立中学校 B のように学級数が 20 という大規模校では、「教室数、つまり子どもたちの活動場所がとれない。空き教室も少ない。物理的条件にどうしても制約されてしまう。特にパソコン教室は、全国統一の 40 台ではまかなえないです。」と S 氏（教頭）が述べる通りである。

## 2 私立校と公立校の比較

私立中学校では、教頭、副校長、校長を除く教師 1 人あたりの持ち時間は平均 17 コマであり、総合を学校のカラーを高めるために用いることも、宗教教育の教師に担ってもらうことも可能である。それに対して公立中学校では、教師 1 人あたりの持ち時間は平均 20～21 コマである。教師 1 人あたりの持ち時間を見れば、私立校の方が少ないというのが現実である。だからといって、私立校の教師は決して楽ではない。少子化の進展や景気の低迷で私立校に進学できる子どもの数が限られるため、いかに子どもたちを自校に呼び込めるのかという営業的な意識を含め、他校にない自校の持ち味を高めるべく、学校、教師全体でがんばらざるを得ない状況に追い込まれる。ただ、私立校は、中学校という義務教育の枠内でも、比較的自由的な教育を展開することができるという自由裁量性の高さにおいて、教師のストレスが軽減されているのかもしれない。また、管理職層における教材費や、外部講師を招いたり、総合で実験が増えた場合に実験助手を余分に 1 人雇ったりといった予算面での融通が利くという点で、総合の授業運営をスムーズにしている。

## 3 全校共通の負担

今回の全対象校 7 校において、時間割の作成や調整にどうしても時間を取られてしまうという問題があった。どの教師も、なるべく負担が偏らないよう、平等に授業やクラブ顧問、その他多くの校務分掌を担えるよう努力している。だが実際は、時間割上とりあえず埋めたという表現が適切なほどきっちり詰まっており、非常に空き時間が少ない。特に、市の研究指定校では、研究や取り組みの成果を冊子という形でアウトプットしなければならない。冊子作成に費やす作業や、研究などにかかる教師の負担を軽減しようとしても、学校がまわらない、機能しないため、結果として教師にしわ寄せがいかざるを得ない。

前任校が市の研究指定校であった I 氏（教諭）は「僕は、総合学習の主导者と研究発表で、若干時間を他の先生より 2 時間ほど減らしてもらえる立場だったんです。ところが、実際時間割を組もうとしたら 2 時間減らしてない。逆に増えるということがあったんです。だから時間割がね、ちょうどパソコン研修で教育センターへ必ず昼から行っていましたから。時間割の中で会議を入れていますから、空いている時間が火曜日出張ということで、水曜日 1 時間だけが、道徳の時間だけが空いている状態になって、あとは全部埋まっていた状態だったんです。ピシリでね。」と当時の勤務状況を振り返った。また、総合の職業体験や職業聞き取り学習では、丸 1 日、2 日をつぶしてしまうことになるため、まとめどりの形をとらざるを得なくなり、その後の時間割の修正など、フォローに費やす時間負担が非常に大きくなっている。



## 今後の展望

本調査では、完全週5日制と新学習指導要領に関連する教師の労働負担の要因を探った。その結果、2つの制度のみが学校教育現場を苦しめている要因であるといい切れるような単純な問題でないことが明らかになった。教師という職業の特性から生じる根本的な問題とも関わるが、どこまでが遂行しなければならない仕事なのかという線引きが難しいというのが理由として挙げられる。Aという教師にとっては当然やるべき仕事であっても、Bという教師にとっては特にやらなければならない仕事ではなく、どちらでもよい場合もある。例えば、昼休みに生徒と一緒に昼食をとりながら、グループ学習の班会議を絶対やらなければならないという規則はどこにもないはずである。あくまでもこの教師の、子どもは放課後にはクラブに行きたいだろうから、なるべく残したくないという、善意に基づく生徒への配慮なのである。

文部科学省は、学校教育現場を熟知せず、欧米諸国での成功例における理論の一部だけをピックアップしてゆとり教育を叫び、昨今においては学力低下論をつきつけ、学習指導要領は最低限レベルだと発表した。新しい制度が打ち出される度に学校教育現場が改革を求められるような現体制には、終止符を打つ必要がある。建前だけの完全週5日制や教科書内容の削減では、教師の労働負担減にはつながらない。

学校だけではこなしきれずに、どうしても家へ持ち帰る仕事やクラブ顧問などの負担、「荒れ」といった従来からの問題も考慮した上で、今後の学校経営のあり方を検討していく必要がある。なぜなら、教師という仕事はサービス業であり、常に多忙を極めているような劣悪な労働環境のもとでは、その質的向上は望めないからである。そして、今回の総合のような新しい時代やニーズに応じた科目を、将来的に文部科学省から提示されたとき、学校として、1人の教師として、どのように対応するかということを考えなければならない。

学校の教師全体が取り組むという形をとっていたとしても、やはり現場では長となる人、トップに立つ人、パソコンのスキルをもともと持っていた人といった特定の個人の力量に頼っている現実がある。新しい物事を始めるには、教える側である教師もゆとりを持って、日々自己研鑽に励めるような場の形成が必要不可欠である。つまり、教師がクラブ活動や授業の雑用のため出勤するような建前だけの休日ではなく、本当にゆとりと落ち着いて、自分の学びたいことが学べるような休日を確保するということが挙げられるだろう。

現段階の総合のカリキュラムは、特に公立中学校において、職業体験や職業聞きとりなど行事につながるようなものばかりで、常に追い立てられている感じが否めない。総合は、同じ市内の公立中学校であっても、カリキュラムの足並みを揃える必然性のない科目ではないか。総合のカリキュラムを、各教科に委ねる教科型の総合へ転換することが望ましいと考え、思案している教師もいた。総合を、自分の生き方を本当の意味で落ち着いて考えることのできるような「心の教育」につなげるプログラムも、現代の子どもにとっては望ましいのではないか。

また、学校経営の面では、教師の評価システムも充実させなければならない。教師の世界は、大まかに教諭、教頭、校長の3段階しか職階が存在しない。これを、一般企業の職能資格制度を一部取り入れる形で資格等級というポストを増やし、資格等級に応じて人事処遇を決定する。もちろん、人間が人間を評価するという面では困難さを伴うだろうが、評価をされているという意識があれば、取り組み1つにしても相当変わる部分があると予測されるからである。例えば、学校行事にしても、結果だけではなく、その教師が期待される目標に向けてどのように取り組んだのかということの評価を取り入れる。つまり、各教師の専門性が何であり、どのように発揮するかという点において、あるべき姿を明確に示していく。これは、新人教師の人材育成という面でも効果があるのではないか。

## 謝辞

お忙しい中、長時間にわたって本調査にご協力を賜りました7校の先生方には、言葉ではいい尽くせないほど感謝いたしております。この場を借りて厚くお礼申し上げます。誠にありがとうございました。

## あとがき

なぜ、日々肉体的にも精神的にも辛いというのが現実の教育労働であっても、教師として働き続けることができるのだろうか。正直なところ、この疑問が終始私の頭から離れることはなかった。やはり、一般企業と比べて保障されている部分が多いという安定性が、魅力の一部であるらしい。

教師の喜びは子どもの喜ぶ顔が見ることという、いわば教師の熱い思いだけで教育労働の辛さが緩和される側面があると、多くの教師が実感しているようである。私自身、その熱い思いには敬服するし、批判はできない。しかしながら、そのことで負担がある程度までは解消されたとしても、そればかりに依存しては、いつか終わりのときがくる。

教師であり続けるには、大いに割り切りが必要である。例えば、ある教師は「教育課程の中で、これだけの時間をやりなさいという文部科学省の学習指導要領で定められたら、それは学校として、やりたくありませんという問題ではない。」と語った。教材研究を行うのは当たり前だという声もあるが、当たり前のことをこなすことが難しいのが現実なのである。「10の負担が12になったらキツイと思っても、100の負担が102になるのではあまり感じないでしょう。」という意見もあった。それはおかしいとか、これをやることによって負担が増えるなどと考える余裕もなく、考えてもどうしようもないことに頭を悩ます必要はないという、精神的にギリギリの状況の下で仕事をこなしていくしかない、逼迫した学校教育現場があるのである。

人間関係の縛りも、学校教育現場ではよく見られる。「誰かがやらないといけないでしょう。」「自分だけがしんどいのではない。皆しんどい。」という人間関係の縛りが、マイナス

の方向に働いている状況がある。良くも悪くも一般企業とは異なり、学校という狭い世界の中での人間関係の縛りこそ、そこで働く教師の大きな負担となっているのである。

## 参考文献

1. 大阪教育文化センター教師の多忙化調査研究会編 [ 1996 ], 『教師の多忙化とバーンアウト』, 法政出版社 .
2. 山崎英則・西村正登 [ 2001 ], 『求められる教師像と教員養成 - 教職原論 - 』, ミネルヴァ書房 .
3. 片上宗二・木原俊行 [ 2001 ], 『新しい学びをひらく総合学習』, ミネルヴァ書房 .
4. 森口秀志 [ 1999 ], 『教師』, 晶文社 .
5. 野原明 [ 2003 ], 「学校教育に何が求められるのか」, 『教育と医学』, pp.12-21 .
6. 梶田叡一 [ 2003 ], 「学校改革はどこへ」, 『教育と医学』, pp.4-11 .
7. 千田忠男 [ 2000 ], 「教師の労働負担 ( 1 ) - 教育実践と本来的労働負担 - 」, 『評論・社会科学』, 62 号, pp.96-124 .
8. 文部科学省 HP( <http://www.mext.go.jp/> ), 「総合的な学習の時間の新設」, 「完全学校週5日制」.
9. X市・X市教育委員会 HP, 「X市 - 市のしくみ - 生い立ち」, 「教育に関する統計資料」.