

学校と地域組織の連携における「境界」 —連携担当者の役割をめぐって—

宮地 孝宜
(日本女子大学)

【要旨】

本研究は、学校と地域組織の連携における境界関係の実態を明らかにすることを通して、有効な連携のあり方を探るものである。連携に関わる学校および地域組織のそれぞれの担当者に対しヒアリング調査等を実施した。調査および考察の結果、組織の内部と外部との境界関係の担当者である境界人の重要性、さらに、境界人による「緩衝」と「橋渡」などの働きは、連携を円滑に行う上で効果的であることを示すことができた。さらに、境界へのある程度の権限の委譲の必要性、境界人に求められる資質、境界関係の担当者の専従化、効果的な組織構築の方策について検討した。

1. 問題の所在

2006年に改正された教育基本法第13条には「学校、家庭及び地域住民その他の関係者は、教育におけるそれぞれの役割と責任を自覚するとともに、相互の連携及び協力に努めるものとする。」と定められている。これは、学校と地域との連携は不可欠であるという、現代社会の要請を反映したものといえよう。まさに、学校自体がクローズドなシステムから、オープンなシステムへと変化することが求められている。また、2007年1月の中教審答申「新しい時代を切り拓く生涯学習の振興方策について」（中間報告）は、「各学校における学校経営において、校長や教育長の更なるリーダーシップの下で、学校・家庭・地域の連携協力を促進するため、学校内の教職員の意識啓発に関する取組、学校内における地域との連携を図るための校務分掌の明確化、学習コーディネーター等民間の人材の活用のための校内の仕組づくりなどを行うことが必要である。」と提言し、さらに、2008年2月の中教審答申「新しい時代を切り拓く生涯学習の振興方策について」（答申）では、「地域全体で学校を支えることができるよう、学校と地域との連携体制を構築」すること、「学校と地域住民のニーズの調整を行う人材の確保」することを提言するなど、連携の促進のための方策を示している。

筆者はこれまで、学校と地域組織が連携した実践の運営に参加しつつ、調査等によりそれら実践の効果や課題点を検討してきた¹⁾。それらの中で、連携にあたって、学校が外部の組織と連携・協力する際、学校側がいかに対応するかという課題が見えてきた。実際、何らかの校務分掌で位置づけられた教員が担当する場合もあるが、その場合でも担当する教員の資質や意欲が対応に大きく作用することがある。成果をあげている実践をみると、核となって仕事をする教員がいる場合が多い。しかし、人事異動等によりその教員がいなくなった途端に実践が停滞する場合も少なくない。

学校と地域の連携は、通常、学校（より正確に表現すれば、教員や児童・生徒）と、そ

ここに住む住民や様々な組織が共に何らかの活動を行うことである。実践のレベルでは、学校と外部組織との境界（接点・窓口）で活動する教員が存在し、この教員の働きが、連携の成果を左右する一つの鍵ともなっている。

学校と地域の連携に関わる実践的な研究としては、子どもへの効果や地域社会に及ぼす効果を検討したものなど²⁾がある。また、1990年代半ばからは学社融合論が広まり、それに関わる研究が進められた³⁾。学校と地域の連携のための方策としては、仙台市教育委員会「嘱託社会教育主事制度」、栃木県教育委員会による社会教育主事有資格教員の各学校配置などの取り組みがある。さらには、千葉県習志野市の秋津コミュニティをはじめとする数々の実践が展開され、実践の内容や成果を紹介する多くの出版物が刊行されている。しかし、学校と地域の連携における組織とくに担当者の実態や効果について詳細に検討している研究はあまり存在しない。

2. 研究の目的および方法

以上の問題意識から、本研究では、学校と地域組織の連携を円滑に遂行するための方策を探るため、連携が円滑に行われていると思われる事例に焦点をあて、学校と連携する地域組織間の境界の実態を明らかにすることを通して、有効な連携の戦略を探ることを目的とする。

上記目的を達成するために、公立中学校と地域組織の連携により、1999年より夏休みに毎年開催されている中学生の体験活動（勤労体験・福祉体験等）事業を対象とし、学校と連携する地域組織間の境界の実態や課題、成果を明らかにするために、以下の方法により調査を実施した。

- ①連携事業（下記参照）の実践にボランティアとして参加し、地域教育会議B氏の補佐を務めながら、境界の実態の把握を試みた（2002年度から随時）。
- ②事業における学校側の関係者であるA教諭、および地域教育会議B氏への面接によるヒアリング調査⁴⁾（2007年9月実施、各3時間および電話による補足調査）を実施した。

3. 連携事業の概要について

本研究で取り上げる事例は、川崎市立臨港中学校区地域教育会議の主導により、臨港中学校と連携しながら進めている同校生徒を対象とした『夏休み体験学習』である。

まず、地域教育会議および『夏休み体験学習』について概観しておきたい。川崎市の地域教育会議は、地域住民、地域団体、学校、行政機関等で組織された地域住民参加型の地域教育のためのネットワーク組織で、市内の7行政区、51中学校区すべてに設置されている。

臨港中学校区地域教育会議は1998年に発足。その目的には、「地域で子どもを育む」「住民の生涯学習を活発に」の2つが掲げられている。委員は、町内会、団体の代表、学校関係者、行政機関、住民委員で構成されている。事業は生徒の夏休み体験学習のほか、中学校のオープン教室、子ども110番、子ども会議、とことんトーク、わくわく音楽会、地区

懇談会、広報誌「地域のわ」の発行などがある。

『夏休み体験学習』は1999年から毎年夏休みに実施されている。経過については、表1を参照いただきたい。体験学習では福祉施設でのボランティア体験や各種事業体での勤労体験の2つの体験学習に加え、生徒の地域参加を促進すべく、町内会のお神輿担ぎ、2002年度からは盆踊り大会での「ソーラン節」を披露する機会を生徒に提供している。

運営は、事務局（地域教育会議の事務業務を担当）、教師、地域教育会議メンバー、卒業生（高校生、大学生）、外部協力者などによる企画担当者会議で行っている。参加者（参加は生徒の意志による自由参加）の募集、オリエンテーションや調整など、地域教育会議が中心となり学校と連携をとりながら進めている。

夏休み期間中は校長室を開放し、地域教育会議が中心となり、体験後のアンケート書きなど、生徒の体験のフォローを行っている。また、体験の現場を地域教育会議や教師が訪ね、生徒を励ますなどの活動もしている。2003年度からは、生徒の中から実行委員を募り、受け入れ先に事前に関係書類を持って挨拶に行くなど、事業そのものへの生徒の参画の度合いは年を重ねる毎に増加している。

表1.「夏休み体験学習」の経過

年度	参加生徒数	学校側実質的担当者
1999	92	—
2000	100	—
2001	170	—
2002	160	A 教諭
2003	164	A 教諭
2004	209	A 教諭
2005	204	A 教諭
2006	157	
2007	216	

4. 調査結果と考察

本研究で注目するのは、日常的にA教諭が、地域教育会議の担当者B氏と協議しながら地域と連携して事業を進めた点であり、事業の運営方法の決定や実際の運営におけるA教諭の働きである。調査では特に、学校側の窓口であったA教諭の活動に焦点をあて、A教諭、B氏の両者に聞き取りを行った。

(1) A教諭の活動

1) 経緯

1998年の地域教育会議発足当初から臨港中学校に在籍。2002年から地域教育会議の担当となった。2001年、参加生徒数が170名になった時に、地域教育会議のB氏より、（当初は学校は関わらなくていいから地域教育会議だけで事業を実施させてほしいということであった。）170名の生徒を地域だけで担当するのは大変であり、学校側で担当を出してほしいと要請があり、当時の校長の判断により、2002年度より、A教諭が担当となることになった。

校務分掌として、地域教育会議の担当となり、異動するまでの4年間はクラス担任を持たず、実質的に地域との連携に関わっていた。なお、2002年までは、1999年のおみこし担ぎに、当時、顧問をしていた部活の部員を派遣するなど協力をしたが、「関われることは関わるが、傍観者という感じだった」という。

2) 活動内容

A 教諭の具体的な活動としては、地域教育会議の会議に出席し、学校側の代表として様々な話し合いを行った。2002 年は地域教育会議の事務局（学校区内の小・中学校で持ち回り）が臨港中であったが、事務局の仕事はもう 1 名の地域教育会議担当の教員が担当し、A 教諭は、実質的に『夏休み体験学習』のあらゆる仕事を担当していた。主な仕事（役割）は、ソーラン節の踊りを夏の祭りで披露するために、町内会長にあいさつ回りに地域教育会議メンバーの B 氏と一緒にいたり、体験を希望する生徒の希望先を集計してそれをまとめたり、当日のソーラン節の引率、体験先に行かなかった生徒の対応、夏休みの生徒の感想文を集計し、それを職場に文集として渡しに行くことであった。

(2) B 氏から見た A 教諭

B 氏は地域教育会議発足時より委員として参加、事務局長として中心的な役割を担ってきた人物である。特に『夏休み体験学習』においてはリーダーシップを発揮し続けている。

調査では、A 教諭を中心に境界関係に焦点をあてヒアリングを行ったが、ここではその結果の中から、「A 教諭のような立場の教員がいてよかった点」についてまとめ、示したい。

- ①学校の設備が使いやすい。
- ②窓口となる教員がはっきりしていると、学校の中への情報の伝達がスムーズに行く。
- ③どのタイミングで、何を、どういう情報を学校に流せば、他の教員が気持ちよく動いてくれるのか、担当者がいることによってよくわかる。
- ④担当者である A 教諭を通して、地域の情報を学校の中に定着させることができる。

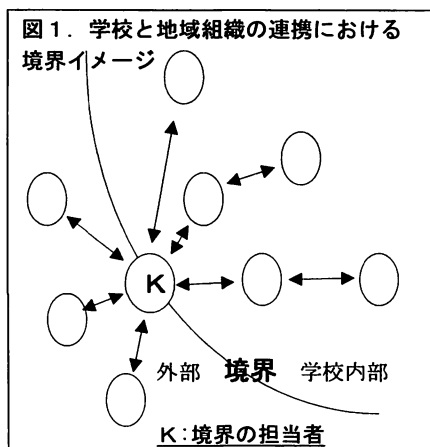
以上からも、連携に際して担当者を置くことの意義を見出すことができよう。

(3) 境界関係の実態と意義

組織と組織外とを区別する概念に「境界」(boundary)がある。学校がオープンなシステムである以上、「境界」の外と、互いの資源（人的・物的）を相互に活用しあうためには、より関係が安定し、互いに信頼感を維持し、効率的に連携を行うことができるようにしなければならない。

つまり、「境界」をめぐる関係、「境界関係(boundary spanning)」は連携を促進する上で重要な要因となるのである。本研究における学校と地域組織との連携における境界のイメージは図 1 のとおりである⁵⁾。

オーガン (Organ, D. W.) は「境界関係」の担当者を「境界人⁶⁾ (boundary agent)」といい、ちょうど、境界内部と外部の「連結ピン (Linking Pin)」となる存在であるとする⁷⁾。境界人の「行動 (behavior)」を通して、組織が環境の変化に「順応 (adapt)」(あるいは順応することに失敗) し、さらに、境界人の「報告 (reports)」を通じて、他の組織メンバーは、組織環境に関する知識、認識、評価を獲得するという。



まさに、本事例における A 教諭は、学校と外部組織（地域教育会議）との境界人ということになる。

では、境界人はどのような働きをするのであろうか。アダムス (Adams, J.S.) は、境界の働き (member や agent の働き) として、filtering (濾過する、好ましいものを通す)、protecting (防御する、保護する)、buffering (緩和する、緩衝する)、representing (代表する)、transacting (交渉する、取引する) をあげている⁸⁾。また、フェンネル (Fennell, M.L.) らは、境界関係の担当者の働きとして、buffering (緩衝) と bridging (橋渡) の 2 点を強調する⁹⁾。

本調査において明らかになった A 教諭の行動は、「境界人」としての働きとして捉えることができる。以下、具体的な事例を示し検討してみたい。

(4) 具体的事例による検討 (各事例末尾の【 】内には前出した境界の働きの中から、該当すると判断される項目を示した。)

1) 事例 1

地域教育会議の要求に対して、受け入れ難いと考えたのは、生徒の体験の様子をすべての体験先に行き、写真を撮って欲しいと頼まれた時である。それに対しては、A 教諭自身ができる範囲で撮影することとし、すべての体験先を巡回することを他の教員に求めるような働きかけはしなかった。「回っていただけるようでしたら」と他の教員には、あいまいな形でお願いし、地域教育会議側には、「僕がやりますよ」と（すべてできないと思いつつも）伝えたとのことである。(A 教諭は、他の教諭に対してはできるだけ負担をかけないという姿勢をいつも見せていた。できるだけ時間外労働を強要しない。そのことは強く意識していた。)【filtering、buffering】

2) 事例 2

地域教育会議の進め方に対して、A 教諭が進め方の変更を提案したことの 1 つに、生徒の体験先の希望をまとめる方法の変更がある。それまでは夏休み直前に体育館に生徒を集めてオリエンテーションを行い、その場で希望先を聞いていた。この方法では、2、3 日でまとめなければならず、A 教諭（および学校）は、事務的にもかなり無理を強いられた。そこで、事前に生徒に体験先の事業所の内容を知らせ、申し込みをさせるよう、地域に提案し、交渉の結果、方法を変更した。【representing、transacting】

3) 事例 3

体験後、生徒は中学校に戻り、玄関脇の校長室で、感想を書くことになった。そのときに、B 氏が「先生も校長室にずっと張り付いてもらって、それで来た生徒に話の内容を聞いたりして、感想文を書くような仕事に携わってほしい」と教員も関わって欲しいと要請したが、A 教諭は、「できない」と言い、それについては「日直の先生は職員室からでられません。できる先生がいたらお願いしてみますが、全部お願いすることは厳しいと思います。ですから、地域教育会議のほうでできることであればやってほしい」と断ったという。【filtering、protecting】

4) 事例 4

A 教諭は、B 氏から「全部の先生に活動するようにお願いしてよ」と言われたときに、「言っておきます」と返答をしながら、実際にはお願いはしなかったという。

A 教諭は「さほど重要ではないと思われることを言ってきたときはそうした。」と語っている。【filtering、protecting】

5) 担当者に期待する役割

B 氏は境界の担当者に期待する役割について、以下の通り述べている。

「学校というところも割りと保守的なところがあるから、PTA やっているときもそうなんだけど、学校外の人たちに学校の中がかき回されるのがいやだというような、そういう意識をもっている先生がいる。まあテリトリー意識というのかな。そういうような感じを思わせる感じがある。ここで、ワンクッションを、そこにいる先生（A 教諭：筆者加筆）が、『学校内用語に翻訳』をしてね。じつはこういうことを地域の人はお願いしているのですよ。ずかずかと学校教育なんかに踏み込んでいって、干渉していこうということではないということを、不要な警戒心を解くようなことをやる、そういう役目も確かにあるんだろうね。担当者を置くっていうことでね。」 【buffering、bridging】

(5) 小括

以上をまとめると、A 教諭は境界人として様々な働きをしているが、活動全体を通して言えることは、外部（地域教育会議）からの要請や依頼等の影響を和らげつつ、組織（学校）内部へそれらを伝えていたということである。B 氏の「学校内用語に翻訳」という言葉が物語るように、学校文化と地域文化はいわば異文化であり、A 教諭は異文化間の橋渡しの役割であったともいえよう。異文化間において円滑な連携を行うためには、外部からのインパクトを「緩衝」し、うまく関係を持てるよう「橋渡」を行う人材の必要性は本事例における A 教諭の働きからも見て取れよう。このことは前述の「(2) B 氏から見た A 教諭」をみても明らかである。

ただし、境界人の働きによっては、両者の関係性や事業の進行にとってマイナスに作用することもある。B 氏は以下のとおり述べている。

「こちらとしたり、直接アナウンスしたほうがね、学校の先生に自分たちの地域の気持ちを伝えるのにもっといいんじゃないかと思っても、そこで、一回、クッションかけられるということで、ストレートに意思伝達ができない、マイナスな部分もある。そこでちょっと方向変えられるというか、そこを軌道修正するのに時間がかかることがありますよ。実際に。」

さらに、連携における境界関係を円滑に機能させるポイントとして、以下の 4 点を指摘することができよう。

1) 境界への権限の委譲

境界関係を活性化させるためには、境界へのある程度の権限の委譲が必要である。当時、学校長は A 教諭に対し「お前に任せた」「お前の自由にやれ、思い切ってやれ」「問題が起

きたときにはおれが何とかする」と伝え、ある程度の権限を与えていた。A 教諭は「その庇護の下で、自由度、権限をもらったような感じ」と振り返っている。このようなことにより、境界での A 教諭の活動がより活発となったといえよう。

2)境界人に求められる資質

もう 1 つ重要なことは、境界を担当する教員の資質の問題である。十分なコミュニケーション能力を持ち、コミュニケーションを好意的に捉えていることが必要であることはいうまでも無いが、自分自身の使命を自覚し、時には自己犠牲的であるくらいの姿勢も必要とされるのではないか。この事に関連して、A 教諭は以下のように述べた。

「人と接することや、大人と話をしたりすることが好きな人でないとできないね。絶対そう思う。」

「地域の方は、自分で仕事を持っていたり、仕事を終えてからくるから、会議が 7 時 8 時は当たり前。教育に携わる人が、時間外云々言う前に、教育ボランティア的に地域の方が会議で集まって、臨港中の生徒を一生懸命、なんかしてあげようとするその情熱に心を打たれましたよね。こういう人たちがいるから学校教育はやっぱり成り立っているんだ、円滑に行われるんだ、こういう人たちを大切にすることは、やっぱり、めぐりめぐって、学校の活性化につながるんだと。その信念は持つようになりましたね。だから、自分ひとりが苦勞しても苦にならない。地域の方からは、僕ががんばっているのではなくて、臨港中が地域と一生懸命連携を（している）というふうに見てくれるし、けっして僕一人という気持ちにならないし、みなさんの協力を得ながらという意識でやっていたし、そういう人たちと関わるのも全然苦じゃないし、面白いし、その辺は資質的なところはあるような気がします。でもそれは経験から得た資質になるかもしれないですね。」

田尾は境界関係の担当者について、「組織の外のことにも内のことにも精通した、あるいは、知識や技術について熟知し、組織内部のことにも詳しいメンバーが担当させられることになる」とし、その役割については「内外のさまざまな利害を調整したり、錯綜している情報を整理するなど難しい役割を果たさなければならない」とする¹⁰⁾。さらに、これらの役割を担う担当者は他のメンバーよりもストレスが大きいという。

3)境界関係の担当者の専従化

ストレスが大きい役割、仕事であるとすれば、なるべくその役割、仕事に専念できるような役割分担を検討することが必要であると考えられる。A 教諭は聞き取りの中で、担任を持っていた場合はという発表者の質問に対し「業務的には厳しい立場になるし、何かをいい加減にしないとできなかつたかもしれない。」と語っている。

可能な限り、担任を持たず、学級経営から分離させ、担当者ができるだけ専従で働ける環境を設けるべきであろう¹¹⁾。

4)連携に効果的な組織の構築

読売教育賞を受賞するなど、地域の内外から評価されている臨港中学校区における学校と地域の連携は、15 年くらい前の新聞沙汰になるような学校の荒廃に対して、住民や小・中学校の教員が立ち上がり、つながりを持とうと様々な取り組みを実施したことが下地と

なっている。さらに、地域教育会議の立ち上げにあたっては、B氏という核となる人物が、地域でできることを考えて具現化した。そして、当時の臨港中学校長も地域との連携を一つの柱として取り組んだ。

A教諭は「巡り合わせっていうものを感じるくらい、すごいいい回転で、学校が運営していった。時が過ぎていく中で、自分がこの場所において、現場において、いっしょに仕事をしていたのが事実です。」と語っている。そしてさらに、「偶然の集まりということですばらしい成果をあげていったといったらそれまで。組織や人材が代わっても教育効果があげられる組織体系を構築できるか。」ということを課題として考えている。

また、B氏は聞き取り調査の中で、「地域教育会議の担当」を置くということに関しては現校長も引き継ぎ、A教諭の異動後は、別の教諭を担当とするなど、財産になって引き継がれていると評価しながらも、現在の担当教諭は今年度（2008年3月）で退職することが決まっており、誰が次の担当となるか不安であると語っている。B氏の語りからも、連携のための担当者の重要性が読み取れるだろう（担当者の負担軽減措置と合わせて、校務分掌上の位置づけの検討は重要である。A教諭およびB氏もその点については同様の見解を示し、「地域主任」などを専従で置くことを訴えていた）。このように、担当者（境界人）を学校に設置することは、効果的な組織の構築のための1つの方策といえよう。

また、A教諭は「管理職が地域を大切にするという姿勢を先生方に常に見せる」ことが重要であると指摘している。管理職のそうした姿勢は、他の教員の連携への注目度につながるとも述べている。管理職が連携について、全教職員に対し理解を促すような働きかけも連携を円滑に行う上で重要であるといえよう¹²⁾。

5. まとめと課題

本研究は、学校と地域組織の連携における境界関係の実態を明らかにすることによって、有効な連携のあり方を探ることが目的であった。調査および考察の結果、組織の内部と外部との境界関係の担当者である境界人の重要性、さらに、境界人による「緩衝」と「橋渡」などの働きは、連携を円滑に行う上で効果的であることを示すことができた。さらに、境界へのある程度の権限の委譲の必要性、境界人に求められる資質、境界関係の担当者の専従化、効果的な組織構築の方策について述べてきた。

これまでも学社連携におけるコーディネーターの必要性や意義は様々論じられてきたが、その役割や機能は必ずしも明確されているとは言えない。本研究は組織論における「境界」の概念を援用し、学校と地域組織の連携における学校内部の担当者の役割について、実態把握（実践への参加とヒアリング調査）を通して明らかにすることを試みたものであり、分析の対象が1事例であることなど研究成果の一般化には限界もあるが、生涯教育研究において、新しい視点、視座を示すことができたと考えている。

平成20年度から中学校に「学校地域支援本部」が設置されるなど、今後、ますます、学校と地域の連携は推進されていくことが予想される。しかし、どのような連携であれ、組織間の境界関係の担当者（境界人）は連携において重要な役割を担うことは明らかである。これらを考慮した人員配置や組織体制の整備を行う必要があるだろう。

本研究の課題は、前述したとおり、調査対象が限られている点にある。また、対象とし

た連携事業についても、当事者である A 教諭、B 氏へのヒアリング調査が中心であり、他の学校関係者等に対してもヒアリングを行うことが必要であると考えている。この点に関しては、当時、当該中学校に在籍していた他の教員に対してヒアリングを行う予定である。

また、本研究の検討を基に、さらに連携による組織への効果を学習論などにより分析し、連携による活動が教員組織や学校文化を変容させ得ることや、地域における社会関係資本形成に対し、いかにインパクトを与えるかということについて、研究を発展させたいと考えている。

【注記・引用文献】

- 1) 宮地孝宜「地域組織主導の「勤労体験学習」の実践と効果」(報告)『青少年教育フォーラム』国立オリンピック記念青少年総合センター研究紀要第 3 号 2003 および「地域組織主導の「勤労体験学習」の実践と効果 (2) ～『夏休み体験学習』に参加した生徒の変化を中心に～」(報告)『青少年教育フォーラム』国立オリンピック記念青少年総合センター研究紀要第 4 号 2004 を参照いただきたい。
- 2) 例えば、柏木は連携活動が子どもに対して効果を及ぼす過程を明らかにし、効果を捉える視座を定める研究を行っている(柏木智子「学校と家庭・地域の連携に関する一考察-子どもへの効果に着目して-」『日本教育経営学会紀要第 44 号』2002)。
- 3) 例えば、日本生涯教育学会年報第 17 号の特集テーマは「学社融合の生涯学習」であり、その中で清水は学社連携・融合事業推進上の主な課題と対応方策として、校務分掌に学社連携・融合セクションを設置することなどを論じている(清水英男「地域における生涯学習推進と学社融合」『日本生涯教育学会年報第 17 号』1996)。
- 4) A 教諭は理科を担当する 40 歳代の中堅男性教諭である。2007 年度より他校に異動している。一方、B 氏は P T A 会長等を務めるなど以前から地域において精力的に活動してきた現在 60 歳代前半の男性である。臨港中学校区地域教育会議では住民委員として選出され、現在、同会議の事務局長を務めている。
- 5) イメージ図は、田尾雅夫 「組織の心理学〔新版〕」有斐閣 1999 p. 20 の図を基に作成した。
- 6) なお、「境界人」は「マージナル・マン marginal man」の訳として用いられることもある。マージナル・マンは「互いに異なる文化をもつ複数の社会(集団)に属することからいずれの社会(集団)にも帰属しえず、それぞれの社会(集団)の境界に位置する人間のこと(佐藤嘉一「マージナル・マン」『新社会学辞典』有斐閣 1993 p. 1369)」とされ、本研究の「境界人(boundary agent)」と同義ではない。また、「境界人」という訳語は田尾(前掲書 5)による。
- 7) Organ, D. W. *Linking pin between organizations and environment*. Business Horizons, 14(6) 1971 pp. 73-80
- 8) Adams, J. S. *INTERORGANIZATIONAL PROCESSES AND ORGANIZATION BOUNDARY ACTIVITIES* Research in Organizational Behavior, Volume 2, 1980 pp. 321-355

9) Fennell, M. L. & Alexander, J. A. *Organizational boundary spanning in institutionalized environments*. Academy of Management Review, 30 1987 pp. 456-476

10) 前掲書 5) p. 21

11) 中学校の場合、担任を受け持った場合、期末ごとの通知表の記入等の事務的仕事や生徒指導にかなりの時間を要することとなる。A 教諭は、週当たり 18～20 時間の理科の授業は担当していたものの、結果として、その他の校務については負担軽減が図られていたことになる。A 教諭は、電話による補足調査において、「夏休み体験学習」は特に夏休み前に調整等の仕事が多かったので、担任との両立は難しかったのではないかと振り返っていた。

12) この問題については、これまでも連携において、重要なこととして捉えられてきた。例えば、前掲書 3) において清水も「教職員が、社会教育活動と学社連携・融合の現状や意義を理解」することの重要性を論じている。