

博士論文

中学校教員のワーク・ライフ・バランスに関する研究

—生活時間と役割葛藤の視点から—

筑波大学大学院人間総合科学研究科ヒューマン・ケア科学専攻

田野井真美

筑波大学

目次

第Ⅰ部

はじめに 1

第1章 研究の枠組みと方法 5

第1節 中学校教員のワーク・ライフ・バランスの理論的枠組み 5

第2節 研究の目的と課題 19

第Ⅱ部

第2章 中学校教員の職務実態 37

第1節 中学校教員の勤務実態 38

第2節 中学校教員の職場環境 40

第3節 中学校教員の教員役割時間と生活時間 41

第4節 中学校教員の仕事と生活のバランス状況 44

第5節 中学校教員のワークモチベーション 44

第6節 本章のまとめ 48

第3章 教員役割と自分役割の役割葛藤 58

第1節 自分役割と教員役割の役割葛藤と、生活時間がワーク・ライフ・バランスに及ぼす影響 59

第2節 職場環境との関連 64

第3節 本章のまとめ 68

第4章 教員役割と対家族役割の役割葛藤 77

第1節 対親役割と教員役割の役割葛藤と、時間がワーク・ライフ・バランスに及ぼす影響 78

第2節 対配偶者役割と教員役割の役割葛藤と、時間がワーク・ライフ・バランスに及ぼす影響 81

第3節 対子ども役割と教員役割の役割葛藤と、時間がワーク・ライフ・バランスに及ぼす影響 84

第4節 本章のまとめ 86

第5章 役割葛藤の合理化 97

第1節 道具的合理化 98

第2節 正当化的合理化 99

第3節 本章のまとめ 102

第Ⅲ部

第6章 ワーク・ライフ・バランスに関わる教員の感情の構造 113

第1節 教員生活における感情 113

第2節 教員の考える仕事と生活のバランス 121

第3節 ワーク・ライフ・バランスに関わる教員の感情の構造 139

第4節 本章のまとめ 142

第7章 本研究のまとめと今後の課題 162

第1節 本研究のまとめ 162

第2節 総合考察 164

第3節 本研究の限界と今後の課題 168

謝辞

巻末 資料

インタビュー対象者一覧

調査票

はじめに

仕事は生きるために必要なものである。労働によって支払われる賃金、仕事のやりがい等、様々なメリットがある。しかし、仕事の比重が大きくなりすぎると、「睡眠時間がとれない」「家庭生活がままならない」等、仕事以外の生活面に支障がでてくる。睡眠時間等の生活に必要な時間さえとれなくなると、仕事にも影響が出る可能性もある。つまり、仕事と生活のバランスがとれない状態である。こうした状況になるのは、職業人としての役割だけではなく、それ以外の自分の役割が存在するからである。

人は複数の役割をもって生きている。職業人としての自分、子どもとしての自分、学生としての自分等、複数の役割を持って生きている。役割は、年齢や家族構成によって、変化していく。そうした複数の役割がうまくいかないことが役割葛藤である。例えば、仕事と家庭の両立に悩む母親等があげられる。複数の役割を持てば持つほど、葛藤する可能性は高まるだろう。だが、複数の役割があることで、救われる部分もある。仕事でうまくいかない時に、相談にのってくれる家族や仲間。逆に、私生活での問題がおきたとき、仕事に助けられることもあるかもしれない。また、複数の役割をもつことで、私生活における経験が、職業に役立つこともある。

そうした役割は、1日で構築されるものではない。1日1日の積み重ねが、人的ネットワークをつくるだけでなく、人の一生をつくる。複数の役割は、人生に彩りをそえるかもしれないが、役割葛藤は多くなるかもしれない。一方、何かひとつだけの役割に重点を置くことは、わずらわしい人間関係をさけると同時に、充実した時間を持てるかもしれないが、そのひとつが崩れた時のリスクは大きくなるだろう。役割、とりわけ、仕事と生活における役割のバランスをとっていくことは、リスクの分散にもなるが、年齢や家族構成等、個人の置かれている状況及び主観にもよるため、難しい。特に、教員の場合、教職の特徴として、「無境界性」が挙げられ(佐藤 1994)、どこまでが仕事か明確な判断がつきにくく、職業における役割が大きくなっていることは想像できる。そして、複数の役割を持

ちたいと本人が思っても、役割のバランスをとることができない、役割を放棄せざるを得ないとしたら、悲劇である。例えば、生きるための仕事の比重、教員としての役割が大きくなりすぎて、結婚や出産、子育て等をあきらめるといった場合である。

教員の長時間労働、多忙化が指摘されて久しい。高橋(2007)は、教員の多忙に関して、単に仕事上の忙しさを指すものではなく、家庭・余暇の生活時間を奪い、生活を貧しくさせることを指摘している。山崎(2007)は、教員が力量を形成するにあたって、家庭生活、地域社会での生活などの、人生のいろいろな場面での経験がすべて教師としての力量形成に直接的間接的につながっていることを指摘する。教員が長時間労働によって、仕事と生活のバランスを崩したり、力量形成の可能性もある結婚や出産、子育て等をあきらめたりすることは、学校組織にとってもマイナスになるといえる。したがって、仕事と生活のバランスをとるための方法を探究することが必要である。仕事と生活のバランスを崩し、心身を病むことは、本人、そして、その家族だけの不幸ではない。休職に伴う代替教員の確保のための経費^{注1}、休職した教員の所属する学校の他の教員への負担、何より生徒・児童たちへの負担など、誰にとっても不幸な状況である。

ワーク・ライフ・バランスという考え方は、この問題を考えるうえで、重要な視点である。ワーク・ライフ・バランスは、組織にとっても、個人にとってもメリットがあるとされている。ワーク・ライフ・バランスは、主観によるところも大きいので、客観的な尺度である時間と、意識(役割葛藤)を組み合わせることが有効である。本研究は、中学校教員のワーク・ライフ・バランスについて、時間、役割葛藤、仕事と生活のバランスの意識といった視点から検討を行う。なお、役割葛藤については、以下の役割を設定する。仕事にあたる「教員役割」、睡眠、食事、家事等、生活を行う役割を遂行する役割を「自分役割」、自分の親(実父母)に対する役割を「対親役割」、自分の配偶者に対する役割を「対配偶者役割」、自分の子どもに対する役割を「対子ども役割」として設定する。

手法としては、先行研究の検討、量的調査、質的調査を用いる。中学校教員を調査対象とするのは、部活動などの負担が多く、仕事と生活のバランスをとることが、最も難しい

学校と判断したためである。なお、本研究は3部構成をしており、第Ⅰ部は、文献を中心とした先行研究の検討、第Ⅱ部は量的調査を中心とした分析、第Ⅲ部は質的調査を中心とした分析である。

第Ⅰ部は、1章から構成される。第1章では、先行研究を踏まえ、中学校教員のワーク・ライフ・バランスを捉える理論的枠組みを提示し、研究方法について提示する。

第Ⅱ部は、第2章から第5章の4章から構成される。第2章では、量的調査をもとに、中学校教員の生活時間と勤務実態、中学校教員の仕事のモチベーションを取り上げ、中学校教員の勤務状況について概観する。第3章では、量的調査を中心に、自分役割と教員役割の葛藤について分析する。第4章では、量的調査を中心に、家庭と仕事における役割葛藤について取り上げる。具体的には、「対親役割と教員役割」、「対配偶者役割と教員役割」、「対子ども役割と教員役割」、それぞれの役割葛藤について分析する。第5章では、役割葛藤を解消する戦略について、分析していく。

第Ⅲ部は第6章と第7章の2章から構成される。第6章では、質的調査を中心に、教員のワーク・ライフ・バランスに関わる教員の感情について考察を行う。第7章では、本研究のまとめと今後の課題を提示する。

注1: 非常勤講師の場合、時給は2,000円から3,000円程度。例えば、病気休職等が出た際、非常勤講師に週15コマを担当させた場合、単純計算でも、1人あたり、1年間で、2,000円×15コマ×4週間×10か月=120万円の支出になる。また、勤務条件等に該当する非常勤講師を探す労力もかかる。

【引用文献】

佐藤学(1994)「教師文化の構造—教育実践研究の立場から」稲垣忠彦・久富善之編『日本の教師文化』東京大学出版会、21-41頁。

高橋誠(2007)「深刻な精神的ストレスに苦悩する教員たち「教職員の健康調査」の結果が意味するもの」『世界』2月号, 岩波書店, 114-120頁。

山崎準二(2007)「教師としての力量形成 ライフコース研究の立場から」『教育フォーラム』40, 66-79頁。

第 I 部

第 1 章 研究の枠組みと方法

第 1 章では、先行研究を踏まえ、中学校教員のワーク・ライフ・バランスの理論的枠組みと、研究目的、調査方法について提示する。第 1 節では、中学校教員のワーク・ライフ・バランスに関わる先行研究を検討し、その意義と限界について指摘する。第 1 項では、ワーク・ライフ・バランスの概念に関する研究から、中学校教員のワーク・ライフ・バランスを捉えるうえで有効な視点を提示する。続く第 2 項から第 4 項で、中学校教員のワーク・ライフ・バランスに関わる先行研究について、分類し、その意義と限界について提示を行う。

第 2 節では、第 1 節を踏まえ、研究の目的と課題を設定し、本研究の具体的な研究仮説を設定し、研究方法等について提示を行う。

第 1 節 中学校教員のワーク・ライフ・バランスの理論的枠組み

第 1 項 中学校教員のワーク・ライフ・バランスをとらえる視点

教員^{注1}の長時間労働や多忙化が指摘されて久しい。教員が睡眠時間等、生きるために必要な時間を削って職務に従事していることは、既に 1950 年代から指摘されていた(神奈川県教育研究所 1952)。また、新聞でも、その職務内容そのものの忙しさ等も含めて 1977 年頃から指摘されていた(油布 1995)。教員の忙しさを探究する研究は、「多忙化研究」と呼ばれ、これまでも多くの研究がなされてきた(油布 1995, 久富 1995, 酒井 2004, 山本 2007)。教員の多忙を高橋(2007)は「“多忙”とは単に仕事上の忙しさを指すものではなく、家庭・余暇の生活時間を奪って生活を貧しくさせ、対人コミュニケーションの時間さえ奪うといった状態に陥ることを示している」と指摘する。そうした生活に必要な時間が

なくなることは、体調を崩す等して、職務に支障をきたす恐れもあるからである。特に、教職の特徴として、「再帰性」「不確実性」「無境界性」が挙げられ、目標とすべきゴールに到達できたかどうか明確に判断しきれず(佐藤 1994)、仕事の調整がしにくい状況に置かれていると推測される。労働時間に対し生活時間は表裏一体の関係(高島 2008)にあり、仕事と生活の両方の側面を同時に見ていくことが重要である。つまり、ワーク・ライフ・バランスの考え方が必要になる。しかしながら、教員研究においては、「職業面」にのみ焦点が当てられ、一方では、忙しさが「やりがい」として描かれることも少なくなく、そうした労働時間が教員の生活にどのような影響を及ぼしてきたのかという点については、十分な検討がされてきたとは言えない。特に、中学校では、土曜日や長期休業中も部活動による指導を行っている学校が9割以上あり(Benesse 教育研究開発センター 2008)、仕事と生活のバランスが最もとりにくい状況に置かれている。したがって、中学校教員は仕事と生活のバランスであるワーク・ライフ・バランスが特に必要な状況にあると言える。

近年、教員においても、ワーク・ライフ・バランスの必要性を論じる議論(青木 2008)も出始めている^{注2}。ワーク・ライフ・バランスには、雇用される側と雇用する側の両方にメリットがある(パク 2002, 学習院大学経済経営研究所 2008)とされている。それは、働きやすい環境を提供し、人材を確保するという単純な話だけではなく、キャリアを継続し、力量を形成することで、学校組織においても良い効果も期待できる^{注3}。山崎(2002、2003、2007a)は、教員のライフコース研究の中で、教師の力量形成について、職業生活以外の部分でも転機になることを指摘している。例えば、自ら子どもを持つことで、親としての視点ができ、学校の子どもをこれまでとは違った視点で見ることができるようになることなどである。このことから、教員が仕事と生活のバランスをとることは、教員個人にとって望ましいばかりではなく、学校組織にとっても良い影響をもたらすと考えられ、教員のワーク・ライフ・バランスを探索することは意義がある。

ワーク・ライフ・バランスの、「ワーク」「ライフ」は、仕事と生活である。本研究におけるワーク・ライフ・バランスの定義については、「教員の主観的判断による仕事と生活の

バランス」とした。なお、このバランスとは、教員の主観による判断である。本人が、仕事と生活のバランスのとれている(とれていない)と認識している状態である。つまり、実際に仕事と生活のバランスがとれているか、あるいは、とれていないかではない。これは、小倉(2010)が指摘するように、「ワーク」「ライフ」「バランス」のそれぞれやその全体的な意味について統一的な見解はないが、おそらく「ワーク・ライフ・バランス」の抽象的な意味は人によって大きく異なっていないと考えられるためである。

本論に入る前に、日本におけるワーク・ライフ・バランスについて概観し、そのうえで、教員のワーク・ライフ・バランスを捉える視点の提示を行う。

山口(2009)は、日本でワーク・ライフ・バランス概念をいち早く紹介したのは、経営コンサルタントのパク・ジョアン・スックチャ氏であるとしている。前出のパク(2008)は、ワーク・ライフ・バランスは一律の定義がないとしている。

日本におけるワーク・ライフ・バランスは、「仕事と生活」が「仕事と家庭」と同義にとらえられることが多く、子育て支援策、あるいは女性活用策として表層的な捉え方しかされていなかったとの指摘(武石 2006)もある。内閣府の「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」^{注4}には、子育て支援以外の項目も含まれており、本来のワーク・ライフ・バランスは、全労働者を対象とするものである(パク 2002、大沢 2006)。「仕事と家庭」に関する研究であれば、1980年代頃から、仕事と家庭の役割葛藤として、社会学、心理学、経営学などで多数存在していた(山口 2009)が、「仕事と家庭」に関する研究は、ワーク・ライフ・バランスに関する研究の一部である。その一方で、ワーク・ライフ・バランス研究は「何でもあり」かのような印象を持たせているという指摘(小倉 2010)もある。

そこで、日本労働研究雑誌の特集「ワーク・ライフ・バランスの概念と現状」を参照し、本研究におけるワーク・ライフ・バランスの視点を提示する。

日本労働研究雑誌の特集は、ワーク・ライフ・バランスの意味を統一する試みではないことを述べたうえで、ワーク・ライフ・バランスの問題を多く扱う、経済学、社会学、人事労務管理論の各分野における、研究を整理した(小倉 2010)。以下の、浅倉(2010)、池田

(2010)、渡辺(2010)、大森(2010)、黒田(2010)は、特集された論文である。

浅倉(2010)は、労働法や法律の専門雑誌で、ワーク・ライフ・バランスの特集が多くみられるようになった契機として、2007年末に策定された「ワーク・ライフ・バランス憲章」と、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」であったが、労働法分野と施策との関わりにおいては、2004年の厚生労働省「仕事と生活の調和に関する検討会議報告書」の存在も大きかったとしている。これらを踏まえ、浅倉(2010)は論文中のワーク・ライフ・バランスを「すべての労働者を対象とした生活とのバランスが確保される労働のあり方」という意味で把握しておきたいとしている。浅倉(2010)は、ワーク・ライフ・バランス政策は、全ての労働者を対象としていることで、育児や介護だけではなく、仕事以外の活動と仕事を調和させるための施策であるという点で、それまでの施策にはない特色があるとしている。また、「育児・介護と両立する労働のあり方を求めることは、労働と生活が分離された近代社会を起点とする労働法にとっては、いったん奪われた労働時間に関する決定権を、部分的であるにせよ、労働者の手に取り戻すという画期的な試みでもある」(p.47)としている。そして、全ての労働者を対象とした全般的労働条件の改善をすることで、女性差別や家族的責任をもつ労働者差別を撤廃する鍵とし、均衡のとれた合理的な処遇がなされることの重要性を指摘する。

池田(2010)は、「ワーク・ライフ・バランスはすべての労働者の仕事と生活の両立を意味する概念」としている。池田(2010)は、英米におけるワーク・ライフ・バランスの「生活」は、家庭生活を起点に、その対象をほかの労働者にも拡大するというプロセスで、その意味する範囲を広げていったといえることから、日本についても、仕事と家庭生活の両立に関する研究に着目した。その課題の変化や、範囲がどのように広がっていったかを検討することは「ワーク・ライフ・バランスに関する、今後の課題を明確にする上で有効と考えられる」(p.21)とし、女性のキャリア、女性の育児、男性の育児・家事、男女共通の課題である介護の社会学的研究を整理した。そして、生活時間に即した労働時間短縮の議論を深めることが重要であるとしている。

渡辺(2010)は、現代経営学(HRM 論)の基本的なパラダイムが「企業組織の目標達成」と「個人の欲求充足」との「同時的実現」いわゆる「有効性と能率の統一」であることを述べ、HRM 研究のパラダイムにおいて、ワーク・ライフ・バランスは、「企業組織の側が、個人側の職業生活・家庭生活・社会生活・自分生活における欲求充足・自己実現を追及して生活意欲・協同意欲を刺激・確保し、そのことを通じての企業組織の目標達成への個人貢献を獲得する人材マネジメントである」と把握できるとしている。職業生活・家庭生活・社会生活・自分生活である、「4 つの生活の並立・充実」「広義のワーク・ライフ・バランス」の実現のためには、「職業生活時間・労働時間の絶対的・相対的な短縮」と「すべての生活舞台での男女共同参画・男女協働」を同時に追求しなければならないとしている。

大森(2010)は、ワーク・ライフ・バランスの経済学的に解釈をするポイントを、「個人と多様なニーズである」としている。「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」が、個人の多様なニーズを実現する社会を目指していることを踏まえ、「個人が多様な選択肢から個人の効用を最大化する選択ができるとき、個人の WLB が達成される」と考える」としている。個人のワーク・ライフ・バランスを阻害する要因は、家計要因、企業要因、市場要因に大別できるとしている。

これらの論文において、時間が重要であるとされているが、時間は、全ての労働者を対象とすることができる。例えば、育児休業などはワーク・ライフ・バランスを探究する上で、重要な視点ではあるが、その場合、子どもを持たない人は、議論から外れてしまう。ワーク・ライフ・バランス研究の最近の傾向として、全労働者を対象とした視点から、生活時間とワーク・ライフ・バランスを関連付けた報告などもされているが、生活時間研究そのものは社会学や家政学の分野で古くから行われている。生活時間からのアプローチは全ての人を対象にすることができる。

日本労働研究雑誌の特集において、生活時間の変化をまとめたものが、同特集における黒田(2010)である。

黒田(2010)は、社会生活基本調査(1986 年から 2006 年)によって、生活時間の推移を分

析している。その中で、「24 時間から賃金を獲得するために要した時間を差し引いたものすべてが必ずしも余暇時間になるとは限らない」ことから、ワーク・ライフ・バランスの議論をする際には、労働時間だけに着目をした場合には、偏った判断をしてしまう可能性があるとしている。黒田は、2006 年時点の男女の比較において、週当たりの労働時間でみると、男性の方が 9 時間長い一方、労働時間と家計生産時間及び通勤時間の合計である総労働時間では、男性と女性が逆転していることを指摘している。他にも、20 年間の週当たりの総労働時間は男性では不変、女性では 3 時間程度減っているにも関わらず、睡眠時間が男女ともに低下していること等を挙げ、それらの分析をとおり、黒田は、週休二日制の普及によって、平日の労働時間の増加分が睡眠時間の削減によって賄われている可能性も指摘しながら、「ワーク・ライフ・バランス政策を検討する際には、例えば政府主導で強制的に休暇の取得日数を増加させるような施策は、睡眠時間など他の重要な生活時間の配分に思わぬ歪みを生じさせる可能性があることに留意すべきである」(p.63)とし、労働時間だけの判断の危うさを指摘する。

これらのことから、生活時間も含めて時間に注目していくことは、「ワーク・ライフ・バランス」を捉えるうえで、必須であり、本研究においても、時間及び意識を中心に、教員の「ワーク・ライフ・バランス」を検討することは妥当であると言える^{注5}。

しかし、生活時間は、その職業上の特徴を捉える必要がある。教員の場合、例えば自宅での持ち帰り仕事、部活動の顧問等、他の職種にはない業務が多数存在している。そこで、本研究においては、教員の業務実態に応じた、生活時間に関する項目を設定する必要がある。

渡辺(2010)、浅倉(2010)からは、ワーク・ライフ・バランスは個人だけではなく、組織との関係もみる必要があると言える。しかも、ワーク・ライフ・バランスは、組織における成員間の相互作用に関連している。管理職からのサポートや、教員間における同僚のサポートが教員のストレスを軽減すること(森 2007, 保坂 2010)が報告されている。また、多忙感と感情の関係でみると、同僚の支援が得られないという認識等を媒介したときに多

忙感が形成される(水本 2012)。つまり、個人の属する職場環境が、仕事と生活のバランスの状況を左右すると言えるため、ワーク・ライフ・バランスと職場環境の特徴は同時にみなければならない。

さらに、ワーク・ライフ・バランスの「バランス」については、モチベーションや感情労働といった、教員の感情の視点が必要と言える。既述した渡辺(2010)は、現代経営学の視点として、「企業組織の目標達成」と「個人の欲求充足」との同時的実現を挙げたが、教職の場合、「企業組織の目標達成」についていえば、「無境界性」が挙げられ(佐藤 1994)、どこまでが仕事か明確に線を引くことが難しい。「個人の欲求充足」には、同僚や生徒との関わりも、教員の感情に関連していることが予想される。また、心理学においては、非論理的な信念であるイラショナル・ビリーフ(Ellis=訳書 1984)は、教師についても指摘されている(土井・橋口 2000)。土井・橋口(2000)は、中学校教師のイラショナル・ビリーフの主要な構成要素は「自己無能感」「他者不信感」「失敗恐怖」「自己抑制」「教師が理想とする生徒像」の5つとしている。結果として、仕事への比重が大きくなることで、仕事と生活のバランスを崩したりすることもあり得る。

これらのことから、教員のワーク・ライフ・バランスを探索する上では、教員の生活及び生活時間、教員個人に対する学校組織のサポート機能、教員の感情労働及びワークモチベーションという3つの視点が必要である。そこで、以下の第2項から第4項において、本研究に関連する先行研究を分類、整理、検討し、その意義と限界について述べ、本研究の理論的枠組みを提示する。

第2項 教員の生活及び生活時間

中学校教員のワーク・ライフ・バランスを捉える視点の一つの教員の生活及び生活時間に関する先行研究について、本項では述べる。教員の生活及び生活時間を取り上げた先行研究の分類として、教員文化研究、教員のライフコース研究、教員の生活時間や勤務実態

に関する調査研究、プライバタイゼーション研究が挙げられる。

しかし、教員の生活そのものについて詳細な検討がされてきたとは言えない。高井良(2007)は、教師の存在そのものを扱った領域には、3つの問題領域があるとし、1点目は教師の力量形成、ライフサイクル、ライフコース、ライフヒストリーといった「教職生活とキャリア形成に関する研究」、2点目は教師の多忙化、ストレス、バーンアウトといった「教師の葛藤に関する研究」、3点目は教師の仕事のプライバタイゼーション、教職における同僚性、教師の職業意識といった「教師文化に関する研究」があるとしている。教員を対象とした研究のうちバーンアウトや多忙化についても、仕事以外の家庭生活面も視野に入れたものはほとんどないこと(高橋・濱岡・勝沼 2009)や、教員を対象としたワーク・ライフ・バランスの研究が多くはないということも挙げられる。また、教員のプライバタイゼーションは、肯定的に受け止められないこと(油布 1991、永井 2009)も影響しているように思われる。油布(2007)は、「プライバタイゼーションとは、人々が共同体的紐帯から解放され個人として輩出されていく概念」で、「公的なものに貢献するよりも、私的な生活を重視し、その充実を求めるようになる」としている。

油布(1991)は、プライバタイゼーションの意識が強いのは30代後半ということを明らかにした。油布の調査では、子どもの有無等にはふれられていないが、30代後半は、子育て時期にあたることが予想される。教員が生活に必要なことを行うため、例えば子育て等によって生活を優先せざるを得ない状況が、プライバタイゼーションとして捉えられていた可能性がある。

教員文化研究、教員のライフコース研究、その他各研究分野で時間の視点から教員の生活状況等を明らかにしているものがある。教員のライフコース研究や、教員文化研究においては、一部、仕事と生活の両立に悩む教員について触れられている。ライフコース研究(山崎 1994, 山崎 2002, 塚田 2002)においては、教職の危機として、出産や育児等、特に女性教員に多い問題として取り上げられているが、男性教員については十分な検討がされていとは言えない。教員文化研究についても、家事・育児時間や余暇・自由時間といった

生活面も含めた調査が行われ、女性教員の家事負担が明らかにされている(新井 1994)。しかし、「家事」などの項目があいまいであることに加え、これらの調査は 1980 年代から 1990 年代に行われたものであり、現在の教員の生活面を表しているとは言い難い。また、鷲谷(2000)は、山梨県の高校教員の生活時間を調査し、女性教員の家事時間が多いこと等の、生活時間の男女差を明らかにしたが、これも 1990 年代に行われた調査である。

最近の日本国内における教員の時間に関する主な調査では、国立大学法人東京大学の行った『平成 18 年度文部科学省委託調査報告書 教員勤務実態調査(小・中学校)報告書』(以下、勤務実態調査(小・中学校)報告書)、教職員の健康調査委員会の行った『教職員の健康調査 調査報告書』(以下、教職員の健康調査)がある。勤務実態調査(小・中学校)報告書では、教員の長時間労働が明らかになったが、生活に関する調査項目は設けられていない。また、教職員の健康調査では、時間と生活状況を組み合わせることによって、持ち帰り仕事や超過勤務が、家庭・余暇生活時間の減少をもたらしていることを明らかにしているが、これは、健康調査であり、日常生活における家事負担等への詳細な検討がされているわけではない。他にも、教員の調査については、Benesse 教育研究開発センターの行った『第 4 回学習指導基本調査報告書【小学校・中学校を対象に】』(2008)がある(以下、Benesse の学習指導基本調査)。Benesse の学習指導基本調査では、教員の生活時間にも触れられているが、家での仕事時間、新聞・読書の時間、テレビ・音楽の時間、睡眠時間の 4 項目のみである。筆者の関心は、教員の日常生活において、仕事と生活のバランスはとれているのかということにある。したがって、生活時間の詳細に踏み込む必要がある。

一方、教員の勤務時間等に関する国際的な比較調査については、国立教育政策研究所編 教員環境の国際比較(国立教育政策研究所 2014)がある。前期中等教育の教員(日本では、中学校の教員を対象に調査)を調査した OECD 国際教員指導環境調査(TALIS)2013 年調査報告書をもとにした、国立教育政策研究所編 教員環境の国際比較(国立教育政策研究所 2014)によれば、教員の通常の一週間あたりの仕事時間の合計は、参加国平均 38.3 時間に對し、日本は参加国で最も長い 53.9 時間(平均)になっており、国際的にみても、日本の教

員は、長時間勤務をしている。仕事時間の内訳で突出しているものは、「課外活動の指導(例：放課後のスポーツ活動や文化活動)に使った時間」(以下、課外活動の指導に使った時間)と、「一般的事務業務(教員として行う連絡事務、書類作成その他の事務業務を含む)に使った時間」(以下、一般的事務業務に使った時間)である。課外活動の指導に使った時間は、参加国平均 2.1 時間に対し、日本は 7.7 時間(平均)であり、部活動の負担が伺える。また、一般的事務業務に使った時間も、参加国平均が 2.9 時間に対し、日本は 5.5 時間(平均)である。仕事時間の多さには、日本では教員そのものが足りていないことが背景として考えられる。教員ひとりあたりの生徒数は参加国平均が 12.4 人に対し、最も多いチリの 20.4 人(平均)と並んで、日本は 20.3 人(平均)である(国立教育研究政策所 2014)。1 学級あたりの生徒数についても、参加国平均 24.1 人に対し、日本は 32.1 人(平均)である(国立教育研究政策所 2014)。ジェンダーの視点からみると、同報告書の中で、女性教員の割合は、参加国平均が 68.1%に対し、日本は 39.0%と参加国中最低の割合になっており、女性校長の割合も、参加国平均が 49.4%に対し、日本は 6.0%である。教員そのものが足りなく、仕事時間が長時間になっていることに加え、ワーク・ライフ・バランスでは、ジェンダーイクオリティの視点が必要とされることを踏まえると、女性管理職の少なさも日本の中学校教員においては、影響している可能性がある。

仕事と生活のバランスをみるうえでは、客観的な尺度である時間の他に、主観的な意識も重要な視点である。そこで、本研究においては、仕事と生活のバランスに対する意識を役割葛藤の面から捉える。ここでいう役割葛藤とは、仕事にあたる教員役割^{注6}と、生活における役割を遂行するにあたって、それらの役割が互いに葛藤しあう状況である^{注7}。なお、生活における役割には、教員以外の役割である、自分の子どもに対する親役割や、自分の配偶者に対する配偶者役割などいくつかの役割がある。本研究においては、『自分自身の生活に生理的に必要な行為をする役割』と、『自分の意思で自由な行為をする役割』を総称して、便宜的に「自分役割」と呼ぶ。具体的な行為とは、①睡眠②家事③食事④身の回りの用事⑤自由時間⑥病気等での休養である。また、時間は、役割葛藤と関連する一つの

要因とする。そして、自分役割を遂行するために必要な時間や家族に対する役割を行う時間を生活時間とし、教員役割を遂行する教員役割時間と区別する。家族に対する役割は、便宜的に、自分の親に対する子ども役割を「対親役割」、自分の配偶者に対する配偶者役割を「対配偶者役割」、自分の子どもに対する親役割を「対子ども役割」と表記する。なお、家族に対する役割を設定したのは、ライフコース上、その年齢や家族構成によって、複数の役割が存在するからである。

役割葛藤の視点からアプローチする理由は、ワーク・ライフ・バランスを実現するための課題を検討するために、労働時間の変更希望をワーク・ライフ・コンフリクト(役割葛藤)を代理指標として分析し、労働時間変更希望を説明することに成功している研究(原・佐藤2008)もあるためである。本研究においても、ワーク・ライフ・バランスを捉える上で、時間と役割葛藤を取り上げることは有効になると考えられる。

なお、教員の役割葛藤を扱う研究としては、高木・田中・淵上(2006)があるが、教員の職務上のあいまいさを取り上げており、仕事と生活における役割葛藤ではない。他にも、蓮尾・鈴木・山川(2012)が、被虐待児の発見と対応をめぐる地域連携に関する、学校教師の役割概念や、連携に伴う役割葛藤について検討を行っているが、職務内容に関する役割葛藤についてであり、教員の仕事と生活についての役割葛藤ではない。また、長谷部・阿部・中村(2012)は、特別支援教育コーディネーターに指名された教員の役割ストレスを検討するために、コーディネーターの役割ストレス尺度の因子分析を行い、「役割過重」「役割葛藤」「役割曖昧」の3因子を抽出した。このうち「役割葛藤」は、「上司と同僚教師との間で板挟みになる」等、職務上の役割葛藤であり、教員としての役割と教員以外の役割についてではない。だが、コーディネーターの職務の仕事上の曖昧さや負担が明らかにされ、教職の無境界性を表している。これらの研究の傾向からは、教員の役割葛藤の研究は、職務上の曖昧さの指摘や、あくまで職務上の役割葛藤として捉えられる傾向があるといえる。

一方、仕事と生活の葛藤である、教員のワーク・ライフ・コンフリクト研究として、高

橋・濱岡・勝沼(2009)があり、自由記述の内容から「校務やその他の仕事のために時間をとられ、授業や家庭にしわ寄せがきている現状」を明らかにしている。高橋・濱岡・勝沼(2009)では、さらに量的な調査を行うことの必要性を提示している。そこで、本研究において、仕事と生活における役割葛藤を取り上げることは、高橋・濱岡・勝沼(2009)の結果を検証する意味でも、意義があるといえる。

第3項 教員個人に対する学校組織のサポート機能

教員個人に対する学校組織のサポートに関する先行研究については、ストレスとバーンアウトに関する研究が挙げられる。

ワーク・ライフ・バランスは、雇用する側とされる側両方にメリットがあることは、既述したとおりである。そこで本節においては、教員個人に対し、学校組織がどのようなサポート機能を果たしてきたかについて先行研究をもとに検討を行う。

学校組織による教員のサポートについては、ストレスの軽減とバーンアウトの予防について、明らかにされている。管理職からのサポートや、教員間における同僚のサポートが教員のストレスを軽減すること(森 2007, 保坂 2010)が報告されている。また、多忙感と感情の関係でみると、同僚の支援が得られないという認識等を媒介したときに多忙感が形成される(水本 2012)。つまり、個人の属する職場環境が、仕事と生活のバランスの状況を左右すると言える。森(2006)は「協働的教員集団を構築することが、サポートを有効に機能させることにつながり、結果としてストレスを軽減することにつながると考えられる」(p.47)としている。しかし、同僚教員や管理職から提供されたサポートは、教員にとって必要なサポートでなければ、逆に心理的ストレスが悪化する(森 2007)するという指摘もある。田村・石隅(2001)によれば、「教師にとって、同僚や管理職は援助資源でもあるが、彼等との人間関係は悩みの源でもある」としており、同僚との関係は、プラスにもマイナスにもなり、職場環境は重要な要素と言える。

バーンアウトの予防についても、学校組織特性や、同僚との関係は重要とされている。淵上・西村(2004)は、学校組織の改善を視野に入れながら様々な教育問題の解決に向けて、同僚と協力し合う協働を軸とした教師効力感(協働的効力感)を設定し、協働的効力感の形成には、職場の雰囲気や職場内でのサポートの存在が深く関わっているだけでなく、バーンアウトの軽減にも欠かせない要素であることを明らかにした。他にも、貝川(2009)は、学校組織特性がバーンアウトに影響を与えることから、「教師バーンアウトを軽減するためには、職場の管理職や同僚との関係をよりよくしていくとともに、情緒的サポートを得られる環境を組織的に整えていくことが望まれる」とし、藤原・古市・松岡(2011)は、バーンアウトの予防には、授業不成立、困難感などへの早期支援の重要性を指摘したうえで、管理職のリーダーシップの下で、職場のメンタルヘルス向上のための支援体制の構築や、同僚との協働的な職場風土の構築することが必要であるとしている。

そこで、本研究においては、中学校教員のワーク・ライフ・バランスのとりやすい職場環境について、検討を行う。

第4項 教員のワークモチベーションと感情労働

本研究においては教員の感情という視点を入れるため、本項で、ワークモチベーションと、教員の感情労働について整理を行う。第2項で、教員の生活を重視、肯定的に捉えることは、プライベートーションとして、批判的に受け止められることもあることを述べた。しかし、プライベートーションも時には、有効であるという見解も示されている(永井 2009)。そこで、本研究においては、ワークモチベーションには、生活の部分から得られるものも含まれているかどうかの確認を行う。なお、本研究及び調査においては、ワークモチベーションを「仕事をがんばる原動力」として設定した。

中学校教員のワークモチベーションについては、山田(2007)が、公立中学校教員のモチベーションを促進する要因は、自己有能感要因、職務適性感要因、向社会性要因、自己啓

発要因、職場内人間関係要因の 5 つの要因があるとしている。そのなかで、山田は、「家庭において良く仕事の話をする」という要因は、自己有能感要因、職務適性感要因、自己啓発要因に影響を与え、家庭において仕事の話をするのがモチベーションの向上促進にプラスの影響を与える仮説は支持されたとしている。しかし、家庭において、仕事の話のみすることは考えにくく、日常生活において、仕事の話を含めて家庭での会話をしていると考える方が妥当であろう。また、「仕事生活と家庭生活が分離不可能な関係にあることが明らかになっている今日、仕事領域のみならず、家庭領域をも分析対象として、教員という 1 つの職業のモチベーションやストレスに焦点を絞った実証研究を積み重ねていく必要がある」(高橋・濱岡・勝沼(2009))といった指摘もあり、これらのことから、仕事以外の生活から得られるモチベーションについて追及することは意義があるといえる。

モチベーションを捉えるうえで、ポイントになってくるのが、教員の感情労働である。

感情労働とは、「公的に観察可能な表現と身体的表現を作るために行う感情の管理」(p.7)(Hochschild=訳書 2000)である。平井(2010)は、教師も感情労働職に該当することを指摘する。

教員文化研究の中では、教員の仕事は、無境界性(佐藤 1994)などが指摘されてきたが、環境の変化に対応する仕事の難しさについては、「感情労働」の視点から検討することが有効(永井 2009)である。教員の感情労働については、黒羽・黒羽(2011)は、教師が子どもや保護者との相互作用の行為の状況に応じて、職務上要請される感情管理による自己感情と、それに抵抗を感じる自己感情のいずれが本当であるかが曖昧になっていることを指摘する。

教員の感情労働においては、ネガティブな側面だけではなく、ポジティブな側面もある。伊佐(2009)は、「教師の感情労働は、強制され、他律化されるという一面をもちながらも、それと同時に、日常的な教育行為を成立させるために教師自らが行うという戦略的な側面をもつもの」であることを明らかにした。また、矢部・東條(2011)は、「教育といった一過性でない相手との関係性を構築する中での感情労働は、その遂行量の多さが単純にストレス反応と相関するものではなく、職務に対する達成感や満足感との関係も一様ではないと

考えられる」とし、「感情労働がもたらすやりがいや満足感といった肯定的な影響過程についても検討し、多面的な理解を進めることが望まれる」としている。例えば、教員の感情に注目すると、自身の校務分掌の増加による「多忙感」は、期待される「責任の増加」の表れとして肯定的に受け止められることもある(臼井 2012)。

加えて、教員の感情労働は、生徒と教員の間だけで完結するものではない。同僚の間でも感情労働は行われる。教師は、職務遂行のために、学校、主に管理職が提示する暗黙の感情規則に適合するように自らの感情を操作しており(黒羽・黒羽 2011)、また、バーンアウトを引き起こすデモチベーションの要因には子ども・保護者だけではなく管理職・同僚等を含めた対人関係の「感情労働」が含まれている(平井 2010)。つまり、組織との関係をも含めて、感情労働を検討する必要がある(水本 2012)。

したがって、仕事と生活の「バランス」を検討する上では、学校組織と、感情を同時に捉えていく視点が必要である。

第2節 研究の目的と課題

第1項 研究の目的と研究仮説

本研究は、中学校教員のワーク・ライフ・バランスを、時間、役割葛藤、職場環境、仕事と生活のバランスの意識の視点から明らかにすることを目的とする。なお、役割葛藤については、以下の役割を設定する。睡眠、食事、家事等、生活を遂行する役割を自分役割、自分の親(実父母)に対する役割を対親役割、自分の配偶者に対する役割を対配偶者役割、自分の子どもに対する役割を対子ども役割として設定する。そして、対親役割、対配偶者役割、対子ども役割を総称して、対家族役割として表記する。

そして、先行研究を踏まえて、本研究においては、以下の課題を検証する。

(1)生活時間を含めた教員の生活現状、生活から得られるモチベーション、職場環境の特徴

の把握(第2章)。

(2)教員のワーク・ライフ・バランスと生活時間、職場環境の関連の検討(第3章)。

仮説1：教員は自分役割を行うための生活時間を削って、業務に従事している。

仮説2：教員役割時間と生活時間は、教員役割と自分役割の役割葛藤に関連している。

仮説3：自分役割と教員役割の役割葛藤が、ワーク・ライフ・バランスに影響している。

仮説4：職場環境が教員役割時間と関連している。

仮説5：時間と職場環境がワーク・ライフ・バランスに影響している。

(3)教員のワーク・ライフ・バランスと、教員役割と対家族役割の役割葛藤の検討(第4章)。

仮説6：時間は、対親役割と教員役割の役割葛藤に関連している。

仮説7：対親役割と教員役割の役割葛藤がワーク・ライフ・バランスに影響している。

仮説8：時間は、対配偶者役割と教員役割の役割葛藤に関連している。

仮説9：対配偶者役割と教員役割の役割葛藤がワーク・ライフ・バランスに影響している。

仮説10：時間は、対子ども役割と教員役割の役割葛藤に関連している。

仮説11：対子ども役割と教員役割の役割葛藤がワーク・ライフ・バランスに影響している。

(4)役割葛藤の対応方法(第5章)及び、ワーク・ライフ・バランスに関わる教員の感情の構造の検討(第6章)。

第2項 調査方法と調査期間

手法としては、量的調査、質的調査を用いる。中学校教員を調査対象とするのは、部活動などの負担が多く、仕事と生活のバランスをとることが、最も難しい学校と判断したためである。

最初に先行研究の検討をもとにアンケート用紙を作成した。関東圏内の政令指定都市 A

市の公立中学校教員(主幹教諭・指導教諭・教諭・養護教諭)を対象に、郵送法による質問紙調査を実施した。

政令指定都市を調査地域に設定した理由は、市によって教育委員会の方針が異なるため、同じ市内の地域で調査を行うことが必要であり、そのためには、ある程度の人口規模の都市で行う必要があったためである。なお、近年政令指定都市では、採用者数の増加があり、それに伴い、本調査においては、比較的若い年代の教員が多く含まれる可能性がある(第2章注1参照)。特にA市を選んだ理由は、関東圏内には5つの政令指定都市(2011年11月現在)があるが、そのうち2つは規模の大小から調査地域が特定されてしまうことから調査地域から除外した。またA市は、調査当時、教員の多忙化に関する取り組み等も公表されておらず、そうした取り組みの影響を避けることができると考えたためである。

A市内の公立中学校全56校に対し、手紙及び電話で、本調査の協力を依頼した。同意を得られたのは、全体の3分の1にあたる19校であった。同意を得られた中学校に対し、質問紙調査を実施した。調査対象校の学区の特徴として、都市郊外の住宅地域と回答した学校が15校(78.9%)あった。なお、調査対象者について留意する必要がある。なぜなら、大量の調査項目にも関わらず、回答をしていただけた教員は、日頃から仕事と生活について問題意識の高い教員である可能性があるからである。

量的調査の手続きは、各学校に返信用レターパックとプライバシー保護用の封筒に入れた調査票を、レターパックに入れて郵送した。各学校においては、校長等の取りまとめをくださった教員から、依頼状、調査票、プライバシー保護用の封筒を各教員に配布していただいた。回答を終えた調査票は、プライバシー保護用の封筒に入れ、再び調査票を配布してくださった校長等に提出をしていただき、学校ごと一括して返信していただいた。なお、19校のうち、1校は、学校長が事前に調べた同意者数分の調査票を送付した。また、別の1校については、学校長が調査票を印刷し、教職員に配布を行った。この2校については、同意者数を配布部数としてカウントした。

351部を配布し、268部を回収した。回収したものの中から、管理職や非常勤講師が回

答したもの等の無効票合わせて 8 部を除く、260 部を分析の対象とした(有効回答率 74.1%(小数点第二位以下、四捨五入))。

調査は 2010 年 10 月から 12 月に行った。統計処理は SPSS(version19)を使用した。なお、倫理的配慮として、筑波大学人間総合科学研究科研究倫理審査委員会の承認を得ている(平成 22 年 9 月 30 日付)。この際、年齢別で分けると、60 代の教員がおり、再任用の可能性があったが、そのまま分析に含めた。理由として、正規の教員という限定をかけたの調査であったことと、現在、再任用職員は増加傾向にあり、学校全体を分析するという意味において、加えた方が、より、現状に近い状況で分析できると考えたためである。

次に質的調査についてである。量的調査のアンケート用紙の中に、インタビュー協力者を募る用紙を同封し、協力いただける場合には、氏名と連絡先の記入を求めた。協力を得られたのは、男女合わせて 10 名である。インタビューについては、半構造化面接を行った。役割葛藤の起きる具体的な状況、仕事と生活のバランス状況、仕事をがんばれる原動力について話を伺った。調査は 2011 年 2 月から 5 月に行った。インタビューは全て IC レコーダーに録音し、逐語起こしを行った。

第 3 項 調査項目

既述したように、先行研究をもとに(1)時間、(2)役割葛藤^{注8}、(3)学校の特徴^{注8}、(4)仕事をがんばれる原動力^{注8}という 4 つの視点から質問紙を作成した。

時間については、延べ時間を尋ねる質問項目を作成した。なお、時間の分類については、堀内(1994)や山崎(2007b)、NHK の生活時間調査(2001)、Benesse の学習指導基本調査(2008)を参考に作成した。分類は大きく分けて、教員役割を遂行する時間と自分役割を遂行する時間の 2 種類である^{注9}。

教員役割を遂行する時間については、出勤時刻と退勤時刻、持ち帰り仕事の時間などの仕事時間の他、通勤時間を尋ねた。自分役割を遂行する時間については、家事時間(食事の

準備・掃除・洗濯の時間)、食事時間(朝食と夕食に合わせてかける時間)、身の回りの用事時間(お風呂・トイレ・洗顔等)、自由に使える時間(家族や友人とのコミュニケーションや、趣味、スキルアップ、何もせずにはぼーっとする時間などの合計。以下、自由時間)を尋ねた。

本研究においては、自分役割以外の役割(例えば、自分の子どもに対する役割等)と教員役割の役割葛藤についても尋ねた。具体的な日付を設定し、実際の行動の記録全ての記入を求めることは、回答者の負担になることや、調査日が回答者のイレギュラーな日程である場合をさけるため、時間は、調査日当日の記録ではなく、日頃の出勤時刻及び退勤時刻と睡眠時間を記入する項目にした。また、それ以外の、持ち帰り仕事時間・食事時間・家事時間・身回りの用事時間・自由時間は、Benesseの学習指導基本調査を参考に、該当する時間(30分単位)に○をつける項目にした^{注10}。

また、調査票には、家事の項目が含まれるが、家事に対する個人差があると考え、舩橋(2006)を参考に、家事に関して食事の準備、掃除、洗濯の3項目を主に行っている人もあわせて尋ねている^{注11}。

役割葛藤については、自分役割の他に、自分の親に対する「対親役割」、自分の配偶者に対する「対配偶者役割」、自分の子どもに対する「対子ども役割」を設定し、普段のコミュニケーション、病気等の時の世話、行事に関する3項目をそれぞれ設定した。

職場環境については、27項目^{注12}を設定し、①生徒・保護者の様子(4項目)、②教員文化・教員集団(14項目)、③管理職との関係(5項目)、④リーダーシップ・目標共有(4項目)の4つの視点から捉えた。

仕事がんばれる原動力については、仕事から得られるものと、仕事以外の生活から得られるものの2つの視点から作成した。生活を加えたことは、従来の教員のモチベーションが、仕事からのものが多いが、本研究をワーク・ライフ・バランス研究として取り組む以上、生活からの影響もみていく必要があるからである。

注1：本研究においては、教員として統一しているが、先行研究において教師として表記されているものについては、そのまま「教師」として引用した。なお、教員文化、教師文化といった表現については、本研究においては、教員文化で統一している。

注2：CiNiiで、「教員 ワーク・ライフ・バランス」を検索すると7件がヒットするが、このうち、本研究で対象とする中学校教員に関連するものは、既述した青木(2008)を含めて3件であり、多いとは言えない。一方、海外の教員のワーク・ライフ・バランスについては、Ericで、「teacher work-life balance」かつ、最近10年間にあたる2006年以降で検索をすると、34件がヒットするが、高等教育に関するものが半数以上をしめ、小中学校の関連は1件のみである。中学校教員に関しては、該当する、2005年に、Butt&Lanceの、職場改善のプロジェクトとして、仕事満足とワーク・ライフ・バランスに関する調査報告がある。また、研究報告ではないが、Adam(2006)は、ワーク・ライフ・バランスをとるために、職場で行うべき行動について触れており、職場環境や管理職の役割が重要であることが伺える。

さらに、ワーク・ライフ・バランスそのものの研究についてであるが、Web of Scienceで、「work-life balance」を検索し、2006年以降、高被引用文献として、4つの文献がある(2015年1月21日現在)。1つは、医療従事者を対象としたワーク・ライフ・バランスとバーンアウトとの関連(Shanafelt et al.2012)がある。ジェンダーについては、2件ある。Rudman and Mescher(2013)が、男性が家族のための休業をとると弱いものとみなされたり、女性的だと烙印を押されたりすることから、ワーク・ライフ・バランスにはジェンダーイクオリティについて、議論される必要があるとしている。また、男らしさと仕事のフレキシビリティに関するものがある(Vandello et al. 2013)。最後の1件については、交代勤務と心臓の血管に影響する病気との関連について(Putton,Harma & Hublin 2010)がある。

これらの動向からは、ワーク・ライフ・バランスとの関連で注目されている研究は、バ

ーンアウト、ジェンダー、勤務体制と健康問題、キャリアやライフコースであることが伺える。

注 3：他にも、休職者の授業について考えた場合、非常勤講師で対応した場合の経費や、他の教員が休職者の分の授業や校務分掌を請け負うなどの負担を考慮すると、教員がワーク・ライフ・バランスを保ち、休職にならない状態であることは、予防という観点からも学校組織側にとっても、メリットがあると言える。

注 4：原(2009)は、ワーク・ライフ・バランス政策は、「個人主義化と福祉国家の変容というコンテキスト」としている。EU 加盟各国においても、国家が家族という私的領域に関与することへの「警戒」があったといわれている(原 2009)。原は、EU におけるジェンダー平等政策の展開、EU 雇用戦略がワーク・ファミリー・バランス政策からワーク・ライフ・バランス政策に変わったこと、具体的なドイツにおける家族政策の転換を挙げて、現在、議論されているワーク・ライフ・バランスの論理は、「自立的個人」による「多様な働き方」を自由に「選択」という市場主義論理に基づいているとしている。なお、浅倉(2010)は、ワーク・ライフ・バランスとして実施される具体的な労働政策において重視されなければならない課題の一つに「経済的自立」を可能にする社会の実現として、フリーターや母子世帯の問題を挙げ、国による支援が必要としていることから、国が、法制度の整備や、補償をしていくことは必要に思われる。

注 5：義務教育諸学校等の女子教職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律(昭和五〇年法律第六二号)によって、教員は早くから育児休業を取得することができていた(なお、地方公務員の育児休業等に関する法律が施行されることにより、義務教育諸学校等の女子教職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律は廃止された(文部科学省ホームページ))。また、採用や給与体系に

についても、一般職と総合職といった区別はなく、制度上は男女平等の職場と捉えることができ、教員のワーク・ライフ・バランスを採求することは、育児休業や給与等の面以外での、ワーク・ライフ・バランスを検討できる側面もあると言える。

注 6：本研究において、教員役割は、教員としての役割を包括的に総称するものである。本研究においては、役割葛藤を、教員の役割の内部の問題ではなく、仕事と生活における役割葛藤を設定しているためである。

注 7：教員役割と生活における役割の双方が、葛藤しあう状況を捉えるため、質問紙では、次のような質問項目を設定した。なお、役割葛藤(家事)の選択肢である「家事をしていない」を選択した場合と、役割葛藤(病気)の選択肢である「病気になるない」を選択した場合は、「影響が全くない状況として、「役割葛藤がない」に含めた。

(1)自分役割について

【役割葛藤(睡眠)】

「仕事が終わらなくて、睡眠がとれない」「睡眠時間を十分確保すると、仕事が終わらない」等、仕事と睡眠が影響しあう状況はありますか。

【役割葛藤(家事)】

「仕事が終わらなくて、家事(食事の準備・掃除・洗濯)ができない」「家事が影響して、仕事が思うように進まない」等、仕事と家事が影響しあう状況はありますか。

【役割葛藤(食事)】

「仕事が終わらなくて、食事の時間(朝食と夕食)がとれない」「食事の時間が影響して、仕事が思うように進まない」等、仕事と食事の時間が影響しあう状況はありますか。

【役割葛藤(身の回りの用事)】

「仕事が終わらなくて、身の回りの用事(身支度・洗顔・風呂・トイレ等)の時間がとれない」「身支度の時間が影響して、仕事が思うように進まない」等、仕事と身支度の時間が

影響しあう状況はありますか。

※役割葛藤(身の回りの用事)については、下線部は身の回りの用事と書くべき個所であった。調査終了後、誤字であったことが判明したが、質問の意味から回答が可能であると判断し、そのまま分析に使用した。

【役割葛藤(自由)】

「仕事が終わらなくて、自由に使える時間がない」「時間を自由に使ってしまった、仕事が進むように進まない」等、仕事と自由に使える時間が影響しあう状況はありますか。

【役割葛藤(病気)】

「仕事が終わらなくて、自分の病気休暇がとれない」「自分の病気休暇が影響して、仕事が進むように進まない」等、仕事と自分の病気が影響しあう状況はありますか。

(2)家族に対する役割について

【対親役割葛藤(コミュニケーション)】

「仕事が終わらなくて、親とのコミュニケーションがとれない」「親とのコミュニケーションが影響して、仕事が進むように進まない」等、仕事と親とのコミュニケーションが影響しあう状況はありますか。

【対親役割葛藤(病気)】

「仕事が終わらず、親が病気等の時の世話ができない」「親が病気等の時の世話が影響して、仕事が進むように進まない」等、仕事と親が病気等の時の世話が影響しあう状況はありますか。

【対親役割葛藤(行事)】

「仕事が終わらず、親の行事ができない」「親の行事が影響して、仕事が進むように進まない」等、仕事と親の行事が影響しあう状況はありますか。

【対配偶者役割葛藤(コミュニケーション)】

「仕事が終わらず、配偶者とのコミュニケーションがとれない」「配偶者とのコミュニケー

ションが影響して、仕事が思うように進まない」等、仕事と配偶者とのコミュニケーションが影響しあう状況はありますか。

【対配偶者役割葛藤(病気)】

「仕事が終わらず、配偶者が病気等の時の世話ができない」「配偶者が病気等の時の世話が影響して、仕事が思うように進まない」等、仕事と配偶者が病気等の時の世話が影響しあう状況はありますか。

【対配偶者役割葛藤(行事)】

「仕事が終わらず、配偶者の行事ができない」「配偶者の行事が影響して、仕事が思うように進まない」というように、仕事と配偶者の行事が影響しあう状況はありますか。

【対子ども役割葛藤(コミュニケーション)】

「仕事が終わらず、お子さんとのコミュニケーションがとれない」「お子さんとのコミュニケーションが影響して、仕事が思うように進まない」等、仕事とお子さんとのコミュニケーションが影響しあう状況はありますか。

【対子ども役割葛藤(病気)】

「仕事が終わらず、お子さんが病気等の時の世話ができない」「お子さんが病気等の時の世話が影響して、仕事が思うように進まない」等、仕事とお子さんが病気等の時の世話が影響しあう状況はありますか。

【対子ども役割葛藤(行事)】

「仕事が終わらず、お子さんの行事ができない」「お子さんの行事が影響して、仕事が思うように進まない」というように、仕事とお子さんの行事が影響しあう状況はありますか。

注 8：本研究において、役割葛藤及び学校の特徴については、4 件法を採用している理由として、5 件法で回答を求めた時の「どちらでもない」に回答が集中するのをさけるためである。また、間隔尺度については、それぞれが等間隔であると仮定をして、調査を行った。

注 9：本研究においては、通勤時間をつかい読書をする等の二重役割に対しては、本来の役割を優先させている。なお、大竹ら(1987)の調査においても、通勤時間は収入労働時間として分類がされている。

注 10：本研究においては、曜日別のデータをとっていない。

注 11：家事を食事の準備・掃除・洗濯の 3 項目に限定した理由は、船橋(2006)を参考にした他に、多くの人が該当する項目であると判断したためである。例えば、介護、育児などは該当しない人もいる。他にも、買い物は必ずしも家事のためだけとは限らないと判断したためである。また、本人は家事をしているつもりでも、第三者からみると家事をしていないと判断されるケースを想定したためである(週に 1 回だけゴミ出しをしているだけなのに、家事をしているといった事例を除くため)。

注 12：設定した 27 項目は次の通りである。「協力的な親が多い」「手のかかる生徒が多い」「荒れている生徒が多い」「真面目な生徒が多い」「自分の意見を言える職場」「互いのことを理解し合える職場」「困っているときに、相談にのってくれる人がいる職場」「プライベート上も付き合いのある同僚のいる職場」「教員集団よりも個人を大切にしようとするのが悪いことだと思われてしまう職場」「同僚の目が気になる職場」「教員同士が助け合える職場」「勤務時間終了後、早く帰りにくい職場」「他の人に仕事を頼めない職場」「みんなが忙しそうな職場」「だいたい決まった時間に帰れる職場」「個人で仕事を抱え込むことが多い職場」「人によって、仕事内容や仕事量に差のある職場」「性別によって、仕事の内容が決まる職場」「管理職の考えで物事が決まる職場」「管理職が教職員の意見をくみ取ることが多い職場」「管理職と意思疎通ができる職場」「管理職が教職員の置かれている状況に配慮する職場」「管理職の目が気になる職場」「学校の目標が共有されている職場」「リーダー

シップが受け入れられている職場」「意見を集約するリーダーシップがある職場」「意見を
引き出すリーダーシップがある職場」

なお、項目を設定するにあたり、淵上(2005)を参考にした。

【引用文献】

Adam, M. (2006) *WORK-LIFE BARANCE A practice guide for teachers*, David Fulton
Publishers.

青木栄一(2008)「教員の仕事をどうデザインするか—教員勤務実態調査の分析から—」
『BERD』ベネッセコーポレーション, No.14, 13-17 頁。

新井孝喜(1994)「教員の生活と文化活動」久富善之編著『日本の教員文化—その社会学的
研究—』多賀出版, 190-203 頁。

浅倉むつ子(2010)「労働法におけるワーク・ライフ・バランスの位置づけ」『日本労働研究
雑誌』No.599, 41-52 頁。

Benesse 教育研究開発センター(2008)『第4回学習指導基本調査報告書【小学校・中学校
を対象に】』ベネッセコーポレーション。

Butt, G. and Lance, A. (2005)'Secondary Teacher Workload and Job
Satisfaction' *Educational Management Administration & Leadership* 33(4):401-422.

土井一博・橋口英俊(2000)「中学校教師におけるイラショナル・ビリーフと精神的健康と
の関係」『健康心理学研究』vol.13, No.1, 23-30 頁。

Ellis, A(訳書國分孝康監訳)(1984)『神経症とつきあうには』川島書店。

淵上克義(2005)『学校組織の心理学』日本文化科学社。

淵上克義・西村一生(2004)「教師の協働的効力感に関する実証的研究」『教師学研究』(5・
6), 1-12 頁。

藤原忠雄・古市裕一・松岡洋一(2011)「中学校教師におけるストレス反応及びバーンアウト

- トに関連する諸要因—ストレッサー，コーピング特性，ソーシャルサポート及び自己効力感—」『学校メンタルヘルス』Vol.14, No.2, 169-180 頁。
- 船橋恵子(2006)『育児のジェンダー・ポリティクス』勁草書房。
- 学習院大学経済経営研究所(2008)『経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス』第一法規株式会社。
- 原ひろみ・佐藤博樹(2008)「労働時間の現実と希望のギャップからみたワーク・ライフ・コンフリクト—ワーク・ライフ・バランスを実現するために」『季刊家庭経済研究』vol.79, 72-79 頁。
- 原伸子(2009)「ワーク・ライフ・バランス概念・論理について考える—EUにおける政策展開をてがかりに—」『女性労働研究』53, 85-95 頁。
- 長谷部慶章・阿部博子・中村真理(2012)「小中学校における特別支援教育コーディネーターの役割ストレスに関連する要因」『特殊教育学研究』49(5), 457-467 頁。
- 蓮尾直美・鈴木聡・山川将吾(2012)「学校組織における被虐待児の発見・対応と社会化をめぐる教師役割の再規定(1)：学校・児童相談所・児童福祉施設による連携の実際を手がかりに」『三重大学教育学部研究紀要，自然科学・人文科学・社会科学・教育学』63, 359-369 頁。
- 平井正三郎(2010)「エゴグラムから見た教師の感情労働とメンタルヘルス」『関西教育学会年報』34, 81-85 頁。
- Hochschild,A.R.(訳書石川准、室伏亜紀)(2000)『管理される心—感情が商品になるとき』, 世界思想社。
- 堀内かおる(1994)「子どもの生活時間と家事参加」天野寛子・伊藤セツ・森ます美・堀内かおる・天野晴子共著『生活時間と生活文化』光生館, 90-108 頁。
- 保坂亨(2010)「教員のメンタルヘルス問題を構造的にとらえる」『日本教育経営学会紀要』第52号, 129-133 頁。
- 池田心豪(2010)「ワーク・ライフ・バランスに関する社会学的研究とその課題—仕事と家

- 庭生活の両立に関する研究に着目して」『日本労働研究雑誌』No.599, 20-31 頁。
- 伊佐夏実(2009)「教師ストラテジーとしての感情労働」『教育社会学研究』第 84 集, 125-144 頁。
- 貝川直子(2009)「学校組織特性とソーシャルサポートが教師バーンアウトに与える影響」『パーソナリティ研究』第 17 卷 第 3 号, 270-279 頁。
- 神奈川県教育研究所(1952)『教職員の生活時間構造分析に関する調査研究(教職活動についての実態調査Ⅲ)』神奈川県教育研究所。
- 国立大学法人東京大学(2007)『平成 18 年度文部科学省委託調査報告書 教員勤務実態調査(小・中学校)報告書』。
- 国立教育政策研究所(2014)『教員環境の国際比較 OECD 国際教員指導環境調査(TALIS)2013 年調査結果報告書』明石書店。
- 久富善之(1995)「教師のバーンアウト(燃え尽き)と「自己犠牲的」教師像の今日的転換：日本の教員文化・その実証的研究(5)」『社会学研究』vol.34, 3-42 頁。
- 黒田祥子(2010)「生活時間の長期的な推移」『日本労働研究雑誌』No.599, 53-64 頁。
- 教職員の健康調査委員会(2006)『教職員の健康調査 調査報告書』財団法人労働科学研究所。
- 黒羽正見・黒羽諒(2011)「教師の教育行為に現出する「感情労働」に関する一考察—ある小学校教師の戦略的行為に着目して—」『群馬大学教育実践研究』第 28 号, 319-326 頁。
- 水本徳明(2012)「分権改革下における学校組織の変容と教員の感情(3)—学校調査の分析と理論的総括— 3.理論的総括」(日本教育経営学会第 52 回課題研究資料)。
- 森慶輔(2006)「学校内サポートが中学校教員の心理的ストレスに及ぼす影響—サポートのずれとそれを調整する要因に焦点を当てて—」『学校メンタルヘルス』vol.9, 41-48 頁。
- 森慶輔(2007)「学校内サポートが中学校教員の心理的ストレスに及ぼす影響(2)」『学校メンタルヘルス』Vol.10, 65-74 頁。
- 永井聖二(2009)「感情労働者としての教師のあり方—その成長と自己回復の場をどこに求

めるか』『児童心理』63(9), 79-86 頁。

NHK 放送文化研究所編(2001)『データブック 国民生活時間調査 2000<<全国>>』日本放送出版協会。

小倉一哉(2010)「ワーク・ライフ・バランスの概念と現状」『日本労働研究雑誌』No.599, 2-3 頁。

大森義明(2010)「ワーク・ライフ・バランス研究—経済学的な概念と課題」『日本労働研究雑誌』No.599, 10-19 頁。

大沢真知子(2006)『ワークライフバランス社会へ—個人が主役の働き方』岩波書店。

大竹美登利・伊藤セツ・天野寛子・森ます美・瀬沼頼子・上岡薫・鈴木敏子・居城舜子・天野晴子(1987)「大都市ニュータウン在住の雇用労働者夫婦の生活時間と生活様式(第2報)生活時間の全般的分析」『日本家政学会誌』vol. 38, no.10, 911-921 頁。

パク・ジョアン・スックチャ(2002)『会社人間が会社をつぶす ワーク・ライフ・バランスの提案』朝日新聞社。

パク・ジョアン・スックチャ(2008)「日本でワーク・ライフ・バランス促進に取り組んで」山口一男・樋口美雄編『論争 日本のワーク・ライフ・バランス』日本経済新聞出版社, 309-317 頁。

Puttonen, S., Harma, M. and C. Hublin. (2010)'Shift work and cardiovascular disease - pathways from circadian stress to morbidity'*SCANDINAVIAN JOURNAL OF WORK ENVOIRONMENT & HEALTH* 36(2):96-108.

酒井朗(2004)「多忙問題をめぐる教師文化の今日的様相」志水宏吉編著『教育のエスノグラフィ—(第4版)』編嵯峨野書院, 223-248 頁。

Rudman ,L .A. and Mescher , K. (2013) 'Penalizing Men Who Request a Family Leave: Is Flexibility Stigma a Femininity Stigma?' *JOURNAL OF SOCIAL ISSUES* 69(2):322-340.

佐藤学(1994)「教師文化の構造—教育実践研究の立場から」稲垣忠彦・久富善之編『日本

の教師文化』東京大学出版会，21-41 頁。

Shanafelt, T.D. and Boone, S. and Tan, L., et al. (2012) 'Burnout and Satisfaction With Work-Life Balance Among US Physicians Relative to the General US Population' *ARCHIVES OF INTERNAL MEDICINE* 172(18):1377-1385.

高木亮・田中宏二・淵上克義(2006)「教師の職業ストレスにおける職場環境の要因と職務自体の要因がバーンアウトに与える影響の検討—職場環境が及ぼす緩衝効果(相互作用的效果)を中心に—」『岡山大学教育学部研究集録』第 131 号，155-165 頁。

高井良健一(2007)「教師研究の現在」『教育学研究』第 74 巻第 2 号，251-260 頁。

高橋桂子・濱岡真未・勝沼真恵(2009)「新潟市内公立小中学校教員のモチベーション要因、ストレス要因とワーク・ライフ・コンフリクト」『新潟大学教育学部附属教育実践総合センター研究紀要 教育実践総合研究』第 8 号，49-60 頁。

高橋誠(2007)「深刻な精神的ストレスに苦悩する教員たち「教職員の健康調査」の結果が意味するもの」『世界』2 月号，岩波書店，114-120 頁。

高島淳子(2008)「ワーク・ライフ・バランス施策の意義と実効性の確保」『季刊労働法』，15-26 頁。

武石恵美子(2006)「ワーク・ライフ・バランス再考」『ビジネス・レーバー・トレンド』1 月，表紙裏面。

田村修一・石隈利紀(2001)「指導・援助サービス上の悩みにおける中学校教師の被援助志向性に関する研究—バーンアウトとの関連に焦点をあてて—」『教育心理学研究』49，438-448 頁。

塚田守(2002)『女性教師たちのライフヒストリー』青山社。

白井智美(2012)「教職員の感情の生成とゆらぎ」『日本教育経営学会紀要』第 54 号，129-136 頁。

Vandello, J. A., Hettinger, V. E., Bosson, J. K., et al. (2013) 'When Equal Isn't Really Equal: The Masculine Dilemma of Seeking Work Flexibility' *JOURNAL OF SOCIAL*

ISSUES 69(2):303-321.

- 鷺谷徹(2000)「学校教員の労働と生活(第1報)—生活時間調査結果から」『労働科学』76(6), 233-260 頁。
- 渡辺峻(2010)「HRM 研究の観点からみたワーク・ライフ・バランス」『日本労働研究雑誌』No.599, 32-40 頁。
- 矢部真弓・東條光彦(2011)「中学校教員用感情労働尺度構成の試み」『健康心理学研究』Vol.24 No.1, 59-66 頁。
- 山田智之(2007)「公立中学校教員のモチベーションを促進する要因」『日本大学大学院総合社会情報研究科紀要』No.8, 221-230 頁。
- 山口一男(2009)『ワークライフバランス 実証と政策提言』日本経済新聞出版社。
- 山本裕子(2007)「新しいタイプの高校における教員の仕事と多忙化—学校組織運営上の課題に関する事例研究—」『教育社会学研究』第81集, 45-65 頁。
- 山崎準二(1994)「教師のライフコースと成長—卒業生追跡調査を通して」稲垣忠彦・久富善之編『日本の教師文化』東京大学出版会, 223-247 頁。
- 山崎準二(2002)『教師のライフコース研究』創風社。
- 山崎準二(2003)「教師に求められる専門性とその形成」『障害者問題研究』31(3), 189-197 頁。
- 山崎準二(2007a)「教師としての力量形成—ライフコース研究の立場から」『教育フォーラム』40, 66-79 頁。
- 山崎準二(2007b)『ライフコースアプローチに基づく教師の発達と力量形成に関する継続調査研究—研究課題番号 16530498 (平成16年度～平成18年度科学研究費補助金(基盤研究(C))研究成果報告書)』。
- 油布佐和子(1991)「現代教師の Privatization」『福岡教育大学紀要』第40号 第4分冊, 175-191 頁。
- 油布佐和子(1995)「教師の多忙化に関する一考察」『福岡教育大学紀要』第44号 第4分

冊, 197-210 頁。

油布佐和子(2007)「生徒指導の変化と困難」油布佐和子編著『転換期の教師』財団法人放送大学教育振興会, 48-63 頁。

文部科学省ホームページ(地方公務員の育児休業等に関する法律の施行について)

http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/nc/t19920313001/t19920313001.html

(2015 年 3 月 3 日アクセス可)

内閣府ホームページ(仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章)

http://wwwa.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/charter.html

(2015 年 3 月 3 日アクセス可)

第Ⅱ部

第2章 中学校教員の職務実態

第1章において、中学校教員のワーク・ライフ・バランスの理論的枠組みから、(1)時間、(2)役割葛藤、(3)学校の特徴、(4)仕事をがんばれる原動力の4つの視点を提示した。

本章では、調査の単純集計結果の提示を行う。これにより、中学校教員の置かれている状況を明らかにできると同時に、第3章以下で分析を行う、データの概要・特徴について提示することができる。

また、本章は、ワークモチベーションについても触れる。ワーク・ライフ・バランスをテーマにする本研究において、ワークモチベーションは主要なテーマの1つである。生活面からも得られるワークモチベーションがあることを提示することは、本研究の意義を裏付けることができる。そういった意味においても、本章は、第3章から第6章のベースとなる部分でもある。なお、本章では、具体的な内容として、教員の個人属性、教員の勤務する学校の職場環境、教員の仕事時間と生活時間、仕事と生活のバランスに対する意識、ワークモチベーションを扱う。

第1節では、単純集計結果をもとに、教員個人の属性について概観をする。具体的には、担当教科、主任、校務分掌、担当授業時数等についてである。続く第2節では、教員の所属する職場環境の単純集計結果を提示する。第3節では、第1節及び第2節の状況において、教員がどのような時間の使い方をしているのか、仕事時間と生活時間の単純集計結果の提示を行う。第4節では、教員の仕事と生活のバランスに対する意識について考察する。第5節では、ワークモチベーションを「仕事をがんばれる原動力」として設定し、仕事面だけではなく、生活面から得られるモチベーションもあることを述べる。第6節では、本章のまとめを行い、第3章以下の展開について触れる。

なお、以下に示す表は、小数点第二位を四捨五入しているため、表によっては、合計が

一部 100%にならないところもある。

なお、調査対象校の学区の特徴として、都市郊外の住宅地域と回答した学校が 15 校 (78.9%)あった(表 2-1-1)。

第 1 節 中学校教員の勤務実態

第 1 項 本調査の中学校教員の基本属性

回答者に関する属性と家庭環境を表 2-1-2 から表 2-1-6 に示した。今回、20 代の回答者や単身世帯が多かったのは、教員採用者数の増加によって、若手が増えたものと推測される^{注1}。表 2-1-5 より共働きの世帯が多く、表 2-1-6 より教員同士の結婚が 6 割以上を占めることがわかった。久富(1994)の調査でも、教員同士の配偶者は男女いずれの場合も 5 割、かつて教員をしていたものを含めると 6 割に及んでいた。久富は、あらゆる専門職どうしの結婚のうちで最大比率であるとしている。本研究においても、同様の結果が得られ、久富の調査当時と状況は変わらないことが明らかになった。

次に、家事の分担状況についてであるが、本人が担当している割合と、本人以外が担当している場合のケースがほぼ同数であった(表 2-1-7)。介護については、介護をする人はいないと回答したケースが 8 割以上を占めていた(表 2-1-8)。この結果からは、自宅に介護が必要な人がいると教員としての就業の継続が難しくなる可能性がある。家事の分担や介護の項目で、こうした結果が出たのは、今回の調査では単身世帯が多いことも影響していると考えられる(表 2-1-9)。また、教職に就くまでに、同居家族に教員がいないケースが、8 割を占めていた(表 2-1-10)。

第2項 担当教科

担当している教科について、回答を求めた(複数回答可。表 2-1-11)。担当している教科数は1教科が213名、2教科が29名、3教科以上が4名となっており、全体の1割程度が複数の教科を教えている(表 2-1-12)。2教科以上担当の場合、最も多いのは、家庭科と他の教科の組み合わせ、次に多いのは数学と他の教科の組み合わせであった(表 2-1-13)。なお、数学と家庭科を同時に教えているものは5名であった。

受験科目である数学と、実習を多く含む家庭科が、他の教科と掛け持ちされていることから、担当している教員への負担が懸念される。

第3項 学級担任

本調査における教員の学級担任、及び学年等の内訳は以下のとおりである(表 2-1-14、表 2-1-15)。1年生から3年生まで、それぞれ3割程度を占めており、偏りはない。

第4項 担当授業時数

ショートホームルームの数を除いたコマ数を尋ねた(表 2-1-16)。その際、授業を担当しない養護教諭は分析の対象から外した。なお、教務主任は除いていない。平均で、17.7コマ(小数点第二位四捨五入)を担当していることがわかった(表 2-1-17)。

第5項 部活動

部活動については、主となって行っているもの、ひとつを尋ねた。運動部が7割弱を占めていた(表 2-1-18)。また、第1顧問が、全体の6割弱を占めていた(表 2-1-19)。

第6項 主任

回答した人数は 256 名であった。このうち「担当していない」の人数は、47 名であった(表 2-1-20)。2 つの主任を掛け持ちするものが 49 名、3 つ以上の主任を掛け持ちするものが 11 名である(表 2-1-21)。2 つ以上の主任を兼務している場合、教科主任と他の主任を兼務する場合が多い(表 2-1-22)。

第7項 校務分掌

回答した人数は 234 名であった。このうち、「担当していない」の人数 11 名を除くと(表 2-1-23)、何らかの校務分掌を担当している教員は 223 名である(表 2-1-24)。2 つ以上の校務分掌を兼務している場合、生徒指導部と他の校務分掌を兼ねる場合が多い(表 2-1-25)。

第2節 中学校教員の職場環境

第1項 単純集計結果

第1節では、学校において、中学校教員が、複数の教科を教えたり、複数の校務分掌を担ったりしていることが明らかになった。次に、調査票において、淵上(2005)を参考に作成した、勤務している学校の特徴について、27 項目の質問項目の検討を行う。単純集計結果は、表 2-2-1 の通りである。なお、設定した 27 項目は次の通りである。「協力的な親が多い」「手のかかる生徒が多い」「荒れている生徒が多い」「真面目な生徒が多い」「自分の意見を言える職場」「互いのことを理解し合える職場」「困っているときに、相談にのってくれる人がある職場」「プライベート上も付き合いのある同僚のいる職場」「教員集団より

も個人を大切にしようとするのが悪いことだと思われてしまう職場」「同僚の目が気になる職場」「教員同士が助け合える職場」「勤務時間終了後、早く帰りにくい職場」「他の人に仕事を頼めない職場」「みんなが忙しそうな職場」「だいたい決まった時間に帰れる職場」「個人で仕事を抱え込むことが多い職場」「人によって、仕事内容や仕事量に差のある職場」「性別によって、仕事の内容が決まる職場」「管理職の考えで物事が決まる職場」「管理職が教職員の意見をくみ取ることが多い職場」「管理職と意思疎通ができる職場」「管理職が教職員の置かれている状況に配慮する職場」「管理職の目が気になる職場」「学校の目標が共有されている職場」「リーダーシップが受け入れられている職場」「意見を集約するリーダーシップがある職場」「意見を引き出すリーダーシップがある職場」である。

単純集計結果からは、「みんなが忙しそうな職場」、「個人で仕事を抱え込むことが多い職場」、「人によって仕事内容や仕事量に差のある職場」等のネガティブな項目は、「少し当てはまる」を選択した人がそれぞれ多い一方、「互いのことを理解し合える職場」「教員同士が助け合える職場」等のポジティブな項目も「少し当てはまる」を選択した人がそれぞれ多い。これらのことから、仕事は大変だが、同僚が助け合える職場であること、もしくは、同僚が助け合えることによって、仕事の大変な部分をカバーしていることが推察される。

第3節 中学校教員の教員役割時間と生活時間

第1節や第2節のような状況において、中学校教員は、どのような時間の使い方をしていくのか。本節では、中学校教員の仕事時間と生活時間の単純集計結果を中心に考察を行う。なお、本調査では、出勤時刻と退勤時刻、片道の通勤時間、睡眠時間以外は、「ほとんどしない」つまり、「0分」から「3時間以上」の7段階で、30分単位での回答を求めている。なお、平均時間を算出するにあたって、3時間以上は、3時間として計算に用いた。

第 1 項 出退勤時間と教員役割時間

調査の結果、教員は平均で、朝 7 時 21 分に出勤し、夜 19 時 25 分に退勤することがわかった(表 2-3-1)。

教員は、持ち帰り仕事の時間のばらつきが大きいことも指摘できる(表 2-3-2)。しかしながら、在校時間のみに注目することは、遅くまで仕事をして家で仕事をしないケースや、早めに帰宅して家で仕事をしているケースを均一にしてしまうおそれがあり、適切とは言えない。そこで、教員が持ち帰りの仕事等を含めて仕事を行っている時間を教員役割時間として便宜的に定義し、以下の式で教員役割時間の合計を求めた。

$$\text{教員役割時間} = \text{退勤時刻} - \text{出勤時刻} + \text{片道の通勤時間} \times 2 + \text{持ちかえり仕事時間}$$

その結果、教員全体での教員役割時間は平均で 831.92 分(約 13 時間 52 分。小数点以下四捨五入)であった(表 2-3-3)。国立大学法人東京大学『平成 18 年度文部科学省委託調査報告書 教員勤務実態調査(小・中学校)報告書』(以下、教員勤務実態調査(小・中学校)報告書)の第 6 期(平成 18 年 11 月 20 日(月)~12 月 17 日(日))^{註 2}の持ち帰り仕事時間を含む、勤務日の中学校教員の労働時間(持帰りを含む)の平均は、11 時間 25 分であった。算出方法の違いや、教員勤務実態調査(小・中学校)報告書では通勤時間を含んでいないが、いずれにせよ教員が長時間勤務に従事していることが、本研究においても明らかとなった。

先行研究では、男性教員と女性教員では生活時間の違いが指摘されている(鷲頭 2000)。男女別で算出すると、教員役割時間の平均は、男性教員は女性教員よりも、30 分以上長かった。男女別の平均時間を比較するため、等分散が仮定されている t 検定を行った。 $t(250)=2.705, p<.01$ であり、男性教員と女性教員の教員役割時間の平均の差は有意であった。

第2項 生活時間

次に、教員役割時間以外の生活時間について、考察する。既述したとおり、先行研究(鷲頭 2000)でも、男性教員と女性教員の時間の使い方に差があることが指摘されており、男女別での時間についても算出した。

睡眠時間は、毎日のだいたいの睡眠時間を尋ねた。その結果、教員全体では、平均睡眠時間は 353.95 分(約 5 時間 54 分。小数点以下四捨五入)で、6 時間をきっていることが明らかになった(表 2-3-4)。教職員の健康調査(2006)での平均睡眠時間は 6.54 時間、Benesse の学習指導基本調査(2008)での平均睡眠時間は 5 時間 57 分であったことから、今回の調査対象者の睡眠時間は比較的短めであった。また、男女別で比較すると、女性教員の方が睡眠時間の平均は 10 分程度短かった。

家事時間、食事時間、身の回りの用事時間、自由時間については、それぞれ 30 分単位での記入を求めた。その結果、教員全体では、家事を「ほとんどしない」を選択した人が 77 名(29.6%)で最も多かった(表 2-3-5)。本調査では、主な家事をしている人もあわせて尋ねているが(表 2-1-7)、この結果からも、教員は家事をできないほど忙しい状況が推察される。朝食と夕食の食事に費やす時間を合わせてたずねた食事時間は、教員全体では 30 分程度を選択した人が 132 名(51.0%)と最も多く、朝食や夕食にかかる時間が「ほとんどない」を選択した人も 3 名いたことから、ゆっくり食事をとることのできない状況が推察される。身の回りの用事時間と自由時間は、教員全体では、いずれも 1 時間程度が最も多い結果となった(表 2-3-5)。

男女別の平均時間は、家事時間は男性教員よりも女性教員が 40 分以上長かった。身の回りの用事時間は、男性教員よりも女性教員が、10 分以上長かった。逆に、自由時間は、女性教員よりも男性教員が 20 分以上長かった(表 2-3-6、表 2-3-7)。次に、男女別の平均時間を比較するために、ウェルチの t 検定を行った。t 値が有意であったものは、家事時間($t(203.125)=9.540$ 、 $p<.01$)、身の回りの用事時間($t(222.171)=3.984$ 、 $p<.01$)、自由時間

($t(255.711)=3.714$, $p<.01$)の3項目であった。

第4節 中学校教員の仕事と生活のバランス状況

第3節から、中学校教員は、家事をできないほど忙しく、ゆっくり食事をとれないような状況が推察された。そうした状況の中で、中学校教員は、自分自身の仕事と生活の総合的なバランスがとれている、あるいは、とれていないと認識をしているのか明らかにするために、調査票において、「総合的にみて、あなたは仕事と生活のバランスがとれていますか」という質問項目を設定した。これは、本人の主観的な判断であり、具体的な仕事と生活のバランスの指標を設定したものではない。

その結果、仕事と生活のバランスが「とてもとれている」「まあとれている」を合計すると137名(53.7%)、「あまりとれていない」「全くとれていない」を合計すると118名(46.3%)であり、教員は2人に1人がバランスのとれていない状態であると意識していることが明らかになった(表 2-4-1)。以降の分析で、仕事と生活のバランスについて、「とてもとれている」あるいは「まあとれている」と回答した者を合わせて、教員の主観的な判断により仕事と生活のバランスがとれていると認識しているとして「バランスのとれている群」として分析に用いる。一方、仕事と生活のバランスについて「全くとれていない」あるいは「あまりとれていない」と回答した者を合わせて、教員の主観的な判断により仕事と生活のバランスがとれていないと認識しているとして「バランスのとれていない群」として、分析に用いる。なお、 χ^2 乗検定の結果、仕事と生活のバランスのとれている群ととれていない群の割合は男女で差がなかった(表 2-4-2)。

第5節 中学校教員のワークモチベーション

本節では、ワーク・ライフ・バランスを検討するうえで、その前提となる生活からも得

られるワークモチベーションがあることを確認する。調査票では、ワークモチベーションを「仕事をがんばれる原動力」として設定を行った。具体的な方法として、単純集計結果、自由記述分析を行う。

第1項 単純集計結果

生活面から得られるワークモチベーションを、「仕事をがんばれる原動力」として設定した。単純集計結果は表 2-5-1 の通りである。

なお、仕事をがんばれる原動力の質問項目は、「十分な睡眠時間」、「自由に使える時間」、「休日に休める」、「病気休暇や育児・介護休業など休みたいときに休めること」、「家族や親しい人たちとのコミュニケーション」、「平日の時間的ゆとりのある生活」、「スキルアップ等の学習や、将来のための勉強の時間」、「生徒との関わり」、「部活動での充実感」、「保護者との関わり」、「卒業生との交流」、「同僚との関わり」、「お給料」の13項目である。

この結果、「十分な睡眠時間」、「自由に使える時間」、「休日に休める」、「家族や親しい人たちとのコミュニケーション」、「平日の時間的ゆとりのある生活」の項目において、「すごくなくなると思う」を選択した人が6割を超えており、生活面の大切さがうかがえることから、教員のワーク・ライフ・バランスを扱う本研究は意義があるといえる。

第2項 自由記述分析

仕事をがんばれる原動力として挙げた項目以外で、仕事をがんばれる原動力になると思われるものについて、自由記述で回答を求めた。その結果、33の記述があった。このうち、「なし」という回答や、「こども」という表現が、教員自身の子どもか生徒か不明なもの等、書かれている内容が不明なものを合わせて4の回答を除いた、29の回答を検討の対象とする。得られた回答は、仕事と生活のバランスのとれている群とバランスのとれていない群

にわけ、類似の回答をまとめ分類した(表 2-5-2)。

仕事と生活のバランスのとれている群での回答数は 14、仕事と生活のとれていない群での回答数は 15 であった。それぞれ回答数は少ないが、その他の項目以外で、共通していたのは、「自分の家族」・「環境」・「仕事に関する感情」の 3 分類であった。

バランスのとれている群では「生徒」・「待遇」の他、「その他プライベートに関するもの」の項目がみられた。

一方、バランスのとれていない群では「評価」の項目がみられた。「仕事に関連する達成感」は、バランスのとれている群でも 1 つの回答が得られていたが、バランスのとれていない群では、5 つの回答が得られており、仕事と生活のバランスがとれていない状況においては、仕事に関連するものが、仕事へのモチベーションにつながっている可能性がある。

回答数が少ないため、一概には言えないが、仕事に関連する感情の項目はバランスがとれていない群の方が多く、仕事の比重が大きくなると、仕事から得られるモチベーションが増えるという循環になっている可能性がある。

【仕事と生活のバランスのとれている群】

全部で 14 の回答を得られた。回答の内容は、次の通りである。

[生徒] 3 件

- ・生^マ下^マの変化。(男性 47 歳)
- ・授業で生徒たちが理解し、楽しんでくれること。(女性 23 歳)
- ・生徒の成長、学習内容がわかったと言われた時の喜び。(女性 54 歳)

[待遇] 2 件

- ・家賃ほ^マじょ^マなど 通勤時間(男性 34 歳)
- ・給料、休暇(女性 24 歳)

[仕事に関連する達成感] 1 件

- ・仕事のやりがい(男性 49 歳)

[環境] 1件

- ・職員室の環境の充実。自分のものの持ち込みによるものが多すぎる。コンピューター等。

(男性 43 歳)

[その他、学校に関すること] 3件

- ・授業をつくるたのしさ。(男性 25 歳)
- ・自分の考えで行動できること。(男性 53 歳)
- ・人間関係がすべて。上司・目上の先生でも、お願いされたら、断れる先生とそうでない先生がいる。大変そうだったり助けたいと思う人には、人ってがんばれると思います。(男性 29 歳)

(男性 29 歳)

[自分の家族] 2件

- ・自分の子どもの存在(男性 53 歳)
- ・家族がいること(男性 43 歳)

[その他、プライベートに関すること] 2件

- ・趣味に没頭する(男性 26 歳)
- ・失恋(女性 34 歳)

【仕事と生活のバランスのとれていない群】

全部で 15 の回答を得られた。回答の内容は、次の通りである。

[環境] 2件

- ・仕事(教員の)を認めてくれる社会、環境(女性年齢不明)
- ・職場での環境(女性 23 歳)

[評価] 2件

- ・自分の仕事への評価(女性 40 歳)
- ・仕事内容・取り組みを管理職が認めてくれること。(女性 42 歳)

[仕事に関連する達成感] 5件

- ・感動(男性 42 歳)
- ・仕事で成果をあげたときの達成感(女性年齢不明)
- ・自分での達成感(女性 46 歳)
- ・充実感、達成感(女性 35 歳)
- ・具体的ではないのですが、「責任感」(男性 45 歳)

[その他、学校に関すること] 4 件

- ・行事への取り組み(女性 26 歳)
- ・仕事量を分担する、人材の確保が必要。(男性 29 歳)
- ・校内のチームワーク(男性 27 歳)
- ・創造的な仕事ができること(男性 49 歳)

[自分の家族] 2 件

- ・家族の存在(男性 25 歳)
- ・家族や周囲の働いていることへの理解。(女性 55 歳)

第 2 節の結果から、仕事以外から得られるモチベーションがあることを提示することができた。

第 6 節 本章のまとめ

本章で明らかになったことは、次の通りである。第 1 節では、中学校教員が複数の校務分掌を担当したり、複数の教科を教えたりしていることが、明らかになった。第 2 節では、職場環境の単純集計結果から、仕事は大変だが、助け合える職場であることが推察された。第 3 節では、男女での時間の使い方の違いがあきらかになった。また、教員は家事や、ゆっくり食事をとることができない状況が推察された。第 4 節では、仕事と生活のバランスとしても、2 人に 1 人が、バランスがとれていないと考える等、教員の職務状況が厳しい

ことが明らかになった。第 5 節では、ワークモチベーションには生活面から得られるものもあることが明らかになった。したがって、本研究の意義が提示できたと言える。

本章では、客観的な尺度である時間と、職場環境の特徴を中心に述べたが、これらの結果を踏まえ、続く第 3 章と第 4 章では、役割葛藤と組み合わせて、仕事と生活のバランスの状況について、検討を行う。続く、第 5 章では、そうした役割葛藤が起きる状況で、中学校教員はどのような対応(合理化)を行っているのか、探究する。第 6 章では、教員の感情に注目し、教員のワーク・ライフ・バランスに関する感情の構造について検討を行う。

注 1：調査した自治体の 5 年前の平成 17 年度の中学校教員の採用者数(県と市の合計)は、250 名程度であったが、平成 22 年度の中学校教員は、400 名程度に増加している。

文部科学省ホームページ(平成 17 年度の教員採用者数. 国立国会図書館が収集した過去のページ)

http://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/286794/www.mext.go.jp/b_menu/houdou/17/12/05122204/002.htm (2012 年 2 月 25 日アクセス可)

文部科学省ホームページ(平成 22 年度の教員採用者数)

http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/senkou/1300242.htm (2012 年 2 月 25 日アクセス可)

注 2：教員勤務実態調査(小・中学校)報告書(2007)の調査期間、平成 18 年 11 月 20 日から平成 18 年 12 月 17 日(第 6 期)において、勤務日・1 日あたりの平均の持帰り時間量(中学校)の極値は、男女とも 2~3 時間の間から見られる。なお、本調査では、調査票において、3 時間以上を選択した回答は 3 時間として、教員役割時間等の計算を行っている。

【引用文献】

Benesse 教育研究開発センター(2008)『第4回学習指導基本調査報告書【小学校・中学校を対象に】』ベネッセコーポレーション。

淵上克義(2005)『学校組織の心理学』日本文化科学社。

国立大学法人東京大学(2007)『平成18年度文部科学省委託調査報告書 教員勤務実態調査(小・中学校)報告書』。

久富善之(1994)「教師と教師文化—教育社会学の立場から」稲垣忠彦・久富善之編『日本の教師文化』東京大学出版会，3-20頁。

教職員の健康調査委員会(2006)『教職員の健康調査 調査報告書』財団法人労働科学研究所。

鷲谷徹(2000)「学校教員の労働と生活(第1報)—生活時間調査結果から」『労働科学』vol.7 no.6，233-260頁。

表2-1-1. 調査対象校の学区の特徴 (%)

都市郊外の住宅地域	15校(78.9%)
都市中心部の住宅地	3校(15.8%)
都市中心部の商業地域	1校(5.3%)

表2-1-2. 対象者の性別n=260(%)

男性	141(54.2)
女性	119(45.8)

表2-1-4. 配偶者の有無(%)

n=260	
いる	161(61.9)
いない(未婚・死別・離婚含む)	99(38.1)

表2-1-3. 対象者の年齢構成(%)

年齢(平均42.62歳, SD11.080, n=256)	
20歳代	54(21.1)
30歳代	40(15.6)
40歳代	71(27.7)
50歳代	89(34.8)
60歳代	2(0.8)

表2-1-5. 配偶者の就業状態(%)

n=161	
正規	100(62.1)
パートタイム等	29(18.0)
していない	32(19.9)

表2-1-6. 配偶者の職業(%)

n=126	
教員	77(61.1)
民間企業	28(22.2)
公務員(教員以外)	10(7.9)
その他	11(8.7)

表2-1-7. 主に家事をしている人(%)

	食事の準備 n=253	掃除 n=250	洗濯 n=250
本人	102(40.3)	109(43.6)	105(42.0)
本人と家族	26(10.3)	32(12.8)	26(10.4)
本人以外	125(49.4)	109(43.6)	119(47.6)

表2-1-8. 介護(%)

n=257	
自宅に介護が必要な人がいる	9(3.5)
自宅外に介護が必要な人がいる	31(12.1)
介護が必要な人はいない	217(84.4)

表2-1-9. 同居家族数(%)

n=255	平均2.98人	標準偏差1.447
1人(単身)	52(20.4)	
2人	49(19.2)	
3人	57(22.4)	
4人以上	97(38.0)	

表2-1-10. 教職に就くまでの同居家族の有無(%)

n=260	
同居家族に教員がいた	52 (20.0)
同居家族に教員はいなかった	208 (80.0)

表2-1-11. 担当している教科(%)n=259

国語	理科	保健体育	外国語
34(13.1)	35(13.5)	40(15.4)	33(12.7)
社会	音楽	技術	養護教諭
28(10.8)	15(5.8)	11(4.2)	13(5.0)
数学	美術	家庭	その他
46(17.8)	16(6.2)	22(8.5)	8(3.1)

※複数回答可

表2-1-12. 担当している教科数(%)n=246

1教科	213(86.6)
2教科	29(11.8)
3教科以上	4(1.6)

※養護教諭をのぞく。

表2-1-13. 2教科以上担当の場合の該当者(延べ人数)

国語	理科	保健体育	外国語
8	5	8	3
社会	音楽	技術	その他
4	4	4	3
数学	美術	家庭	
14	7	15	

※養護教諭をのぞく。

表2-1-14.学級担任n=260(%)

担任をしている	150(57.7)
副担任をしている	63(24.2)
していない	47(18.1)

表2-1-15.学年等の内訳n=209(%)

1年生	69(33.0)
2年生	64(30.6)
3年生	74(35.4)
その他	2(1.0)

表2-1-16.担当授業時

数 (n=239)	人数(%)
5コマ以上10コマ未満	4(1.7)
10コマ以上15コマ未満	30(12.6)
15コマ以上20コマ未満	136(56.9)
20コマ以上25コマ未満	68(28.5)
25コマ以上	1(0.4)

表2-1-17.担当授業時数平均値等

平均値	17.7
最小値	5.00
最大値	25.00

表2-1-18.担当部活動の人数(%)

運動部	175(68.9)
文化部	61(24.0)
担当なし	18(7.1)

表2-1-19.顧問の人数(%)

第1顧問	134(58.3)
第2顧問	88(38.3)
第3顧問	8(3.5)

表2-1-20.担当している主任n=256(%)

学年主任	進路指導主任	保健主任
38(14.8)	13(5.1)	15(5.9)
教務主任	教科主任	その他の主任
15(5.9)	114(44.5)	59(23.0)
生活・生徒指導主任	生徒会主任	担当していない
14(5.5)	15(5.9)	47(18.4)

※複数回答可

表2-1-21.担当している主任数n=209(%)

1つ	149(71.3)
2つ	49(23.4)
3つ以上	11(5.3)

表2-1-22. 2つ以上の主任を担当している場合の延べ人数

学年主任	進路指導主任	保健主任
28	8	4
教務主任	教科主任	その他の主任
2	49	29
生活・生徒指導主任	生徒会主任	
5	9	

表2-1-23.担当している校務分掌n=234(%)

生徒指導部	保健部	環境美化部
67(28.6)	24(10.3)	40(17.1)
総務部	進路指導部	その他
13(5.6)	30(12.8)	42(17.9)
教務部	生徒会部	担当していない
52(22.2)	42(17.9)	11(4.7)

※複数回答可

表2-1-24.担当している校務分掌数n=223(%)

1つ	153(68.6)
2つ	56(25.1)
3つ以上	14(6.3)

表2-1-25.2つ以上の校務分掌を担当している場合の延べ人数

生徒指導部	保健部	環境美化部
39	17	18
総務部	進路指導部	その他
7	16	15
教務部	生徒会部	
23	22	

表2-2-1.学校の特徴

あなたの現在勤務する学校の特徴についてお伺いします。当てはまるところに○を記入してください。

	とても当てはまる	少し当てはまる	あまり当てはまらない	全く当てはまらない
A. 協力的な親が多い(n=251)	48 (19.1%)	137 (54.6%)	62 (24.7%)	4 (1.6%)
B. 手のかかる生徒が多い(n=253)	103 (40.7%)	111 (43.9%)	37 (14.6%)	2 (0.8%)
C. 荒れている生徒が多い(n=255)	30 (11.8%)	100 (39.2%)	97 (38.0%)	28 (11.0%)
D. 真面目な生徒が多い(n=254)	45 (17.7%)	144 (56.7%)	60 (23.6%)	5 (2.0%)
E. 自分の意見を言える職場(n=255)	53 (20.8%)	151 (59.2%)	48 (18.8%)	3 (1.2%)
F. 互いのことを理解し合える職場(n=255)	41 (16.1%)	166 (65.1%)	45 (17.6%)	3 (1.2%)
G. 困っているときに、相談にのってくれる人がいる職場(n=255)	91 (35.7%)	132 (51.8%)	29 (11.4%)	3 (1.2%)
H. プライベート上も付き合いのある同僚のいる職場(n=255)	38 (14.9%)	87 (34.1%)	100 (39.2%)	30 (11.8%)
I. 教員集団よりも個人を大切にしようとするのが悪いことだと思われてしまう職場(n=247)	2 (0.8%)	43 (17.4%)	158 (64.0%)	44 (17.8%)
J. 同僚の目が気になる職場(n=254)	4 (1.6%)	49 (19.3%)	152 (59.8%)	49 (19.3%)
K. 教員同士が助け合える職場(n=253)	66 (26.1%)	166 (65.6%)	20 (7.9%)	1 (0.4%)
L. 勤務時間終了後、早く帰りにくい職場(n=255)	25 (9.8%)	65 (25.5%)	123 (48.2%)	42 (16.5%)
M. 他の人に仕事を頼めない職場(n=255)	10 (3.9%)	81 (31.8%)	141 (55.3%)	23 (9.0%)
n. みんなが忙しそうな職場(n=255)	101 (39.6%)	113 (44.3%)	37 (14.5%)	4 (1.6%)
O. だいたい決まった時間に帰れる職場(n=253)	11 (4.3%)	95 (37.5%)	105 (41.5%)	42 (16.6%)
P. 個人で仕事を抱え込むことが多い職場(n=252)	35 (13.9%)	119 (47.2%)	93 (36.9%)	5 (2.0%)
Q. 人によって、仕事内容や仕事量に差のある職場(n=255)	100 (39.2%)	125 (49.0%)	29 (11.4%)	1 (0.4%)
R. 性別によって、仕事の内容が決まる職場(n=254)	8 (3.1%)	74 (29.1%)	142 (55.9%)	30 (11.8%)
S. 管理職の考えで物事が決まる職場(n=255)	15 (5.9%)	75 (29.4%)	139 (54.5%)	26 (10.2%)
T. 管理職が教職員の意見をくみ取ることが多い職場(n=252)	49 (19.4%)	146 (57.9%)	51 (20.2%)	6 (2.4%)
U. 管理職と意思疎通ができる職場(n=252)	63 (25.0%)	139 (55.2%)	47 (18.7%)	3 (1.2%)
V. 管理職が教職員の置かれている状況に配慮する職場(n=251)	70 (27.9%)	124 (49.4%)	51 (20.3%)	6 (2.4%)
W. 管理職の目が気になる職場(n=254)	2 (0.8%)	36 (14.2%)	164 (64.6%)	52 (20.5%)
X. 学校の目標が共有されている職場(n=254)	18 (7.1%)	155 (61.0%)	77 (30.3%)	4 (1.6%)
Y. リーダーシップが受け入れられている職場(n=250)	26 (10.4%)	164 (65.6%)	57 (22.8%)	3 (1.2%)
Z. 意見を集約するリーダーシップがある職場(n=249)	24 (9.6%)	151 (60.6%)	69 (27.7%)	5 (2.0%)
a. 意見を引き出すリーダーシップがある職場(n=250)	18 (7.2%)	134 (53.6%)	91 (36.4%)	7 (2.8%)

※黄色の網掛け部分が最も回答数の多い回答。並び順は、調査票での並び順。

表2-3-1.出勤・退勤時刻・通勤時間

			SD
出勤時刻	n=258	7時21分	25.257
退勤時刻	n=259	19時25分	70.667
片道の通勤時間	n=257	27.79分	14.654

※出勤・退勤時刻は、小数点以下四捨五入

表2-3-2.持ち帰り仕事時間(%)【全体】	【男性】	【女性】
n=258	n=141	n=117
ほとんどしない	51(36.2)	20(17.1)
30分程度	25(17.7)	25(21.4)
1時間程度	33(23.4)	39(33.3)
1時間30分程度	15(10.6)	13(11.1)
2時間程度	11(7.8)	11(9.4)
2時間30分程度	1(0.7)	5(4.3)
3時間以上	5(3.5)	4(3.4)
	(平均52.33分, SD=47.012)	(平均45.74分, SD=47.105)
		(平均60.26分, SD=45.853)

表2-3-3. 教員役割時間

※小数点以下、四捨五入

全体平均(n=252)	831.92分(13時間52分)※
標準偏差(SD)	92.873
男性平均(n=138)	846.12分(14時間6分)※
標準偏差(SD)	92.675
女性平均(n=114)	814.72分(13時間35分)※
標準偏差(SD)	90.562

※小数点以下、四捨五入

表2-3-4.睡眠時間(%)【全体】	【男性】	【女性】
睡眠時間(平均353.95分, SD=47.761, n=253)	睡眠時間(平均358.70分, SD=49.815, n=138)	睡眠時間(平均348.26分, SD=44.726, n=115)
4時間以上5時間未満	4(2.9)	6(5.2)
5時間以上6時間未満	37(26.8)	37(32.2)
6時間以上7時間未満	71(51.4)	56(48.7)
7時間以上8時間未満	20(14.5)	15(13.0)
8時間以上9時間未満	5(3.6)	1(0.9)
9時間以上	1(0.7)	0(0)

表2-3-5.【全体】生活時間単純集計(%)

	家事時間 n=260	食事時間 n=259	身の回りの用事時間 n=260	自由時間 n=259
ほとんどしない	77(29.6)	3(1.2)	1(0.4)	36(13.9)
30分程度	70(26.9)	132(51.0)	72(27.7)	41(15.8)
1時間程度	53(20.4)	109(42.1)	134(51.5)	76(29.3)
1時間30分程度	29(11.2)	12(4.6)	34(13.1)	42(16.2)
2時間程度	22(8.5)	2(0.8)	14(5.4)	41(15.8)
2時間30分程度	7(2.7)	1(0.4)	5(1.9)	12(4.6)
3時間以上	2(0.8)	0(0)	0(0)	11(4.2)
平均(分), SD	45.92分, 43.026	46.22分, 20.316	60.35分, 27.076	70.54分, 47.362

表2-3-6.【男性】生活時間単純集計(%)

	家事時間 n=141	食事時間 n=141	身の回りの用事時間 n=141	自由時間 n=141
ほとんどしない	62(44.0)	0(0)	1(0.7)	14(9.9)
30分程度	53(37.6)	76(53.9)	47(33.3)	20(14.2)
1時間程度	17(12.1)	55(39.0)	78(55.3)	37(26.2)
1時間30分程度	5(3.5)	8(5.7)	9(6.4)	21(14.9)
2時間程度	3(2.1)	1(0.7)	5(3.5)	33(23.4)
2時間30分程度	1(0.7)	1(0.7)	1(0.7)	8(5.7)
3時間以上	0(0)	0(0)	0(0)	8(5.7)
平均(分), SD	25.32分, 29.846	46.60分, 21.038	54.26分, 23.214	80.21分, 48.439

表2-3-7.【女性】生活時間単純集計(%)

	家事時間 n=119	食事時間 n=118	身の回りの用事時間 n=119	自由時間 n=118
ほとんどしない	15(12.6)	3(2.5)	0(0)	22(18.6)
30分程度	17(14.3)	56(47.5)	25(21.0)	21(17.8)
1時間程度	36(30.3)	54(45.8)	56(47.1)	39(33.1)
1時間30分程度	24(20.2)	4(3.4)	25(21.0)	21(17.8)
2時間程度	19(16.0)	1(0.8)	9(7.6)	8(6.8)
2時間30分程度	6(5.0)	0(0)	4(3.4)	4(3.4)
3時間以上	2(1.7)	0(0)	0(0)	3(2.5)
平均(分), SD	70.34分, 43.568	45.76分, 19.498	67.56分, 29.544	58.98分, 43.489

表2-4-1.【全体】仕事と生活のバランス(%)

	n=255
とてもとれている	10(3.9)
まあとれている	127(49.8)
あまりとれていない	101(39.6)
全くとれていない	17(6.7)

表2-4-2.【男女別】「仕事と生活のバランス」と「男女」のクロス集計(人)

	n=255	男	女	合計
バランスがとれている	137(53.7)	72(52.6)	65(55.1)	137(53.7)
バランスがとれていない	118(46.3)	65(47.4)	53(44.9)	118(46.3)
		137(100.0)	118(100.0)	255(100.0)

表2-5-1.仕事をがんばれる原動力単純集計結果

仕事をがんばれる原動力になると思うものをお伺いします。当てはまるところに○を記入してください。

	すごく なる と思う	少し なる と思う	あまり なら ない と思う	全く なら ない と思う
A. 十分な睡眠時間。(n=259)	187(72.2%)	56(21.6%)	14(5.4%)	2(0.8%)
B. 自由に使える時間。(n=260)	177(68.1%)	68(26.2%)	14(5.4%)	1(0.4%)
C. 休日に休める。(n=260)	198(76.2%)	47(18.1%)	14(5.4%)	1(0.4%)
D. 病気休暇や育児・介護休業など休みたいときに休めること。(n=257)	139(54.1%)	92(35.8%)	19(7.4%)	7(2.7%)
E. 家族や親しい人たちとのコミュニケーション。	170(65.4%)	77(29.6%)	11(4.2%)	2(0.8%)
F. 平日の時間的ゆとりのある生活。(n=260)	165(63.5%)	79(30.4%)	14(5.4%)	2(0.8%)
G. スキルアップ等の学習や、将来のための勉強の時間。(n=260)	92(35.4%)	125(48.1%)	37(14.2%)	6(2.3%)
H. 生徒との関わり。(n=260)	134(51.5%)	102(39.2%)	22(8.5%)	2(0.8%)
I. 部活動での充実感。(n=259)	87(33.6%)	114(44.0%)	45(17.4%)	13(5.0%)
J. 保護者との関わり。(n=260)	59(22.7%)	112(43.1%)	70(26.9%)	19(7.3%)
K. 卒業生との交流。(n=258)	39(15.1%)	106(41.1%)	87(33.7%)	26(10.1%)
L. 同僚との関わり。(n=260)	118(45.4%)	113(43.5%)	25(9.6%)	4(1.5%)
M. お給料。(n=259)	163(62.9%)	70(27.0%)	24(9.3%)	2(0.8%)

※網掛け部分が最も回答数の多い回答。並び順は、調査票での並び順。

表2-5-2.【自由記述】がんばれる原動力の回答数

分類	バランスのと れている群	バランスのと れていない群
生徒	3	0
待遇	2	0
その他、学校に関すること	3	4
自分の家族	2	2
その他、プライベートに関すること	2	0
環境(職員室及び社会)	1	2
評価	0	2
仕事に関連する達成感	1	5

第3章 教員役割と自分役割の役割葛藤

本章では、生活時間を軸に、意識と職場環境が、ワーク・ライフ・バランスに与える影響について検討を行う。ここでいう意識とは、教員役割と自分役割の役割葛藤である。これを「自分役割葛藤」とし、生活時間の項目に対応する形で、質問項目を作成した。例えば、睡眠時間に対応する自分役割は、仕事で睡眠時間が確保できない、もしくは、睡眠が足りなくて仕事に支障がでるような状況を、自分役割葛藤(睡眠)として設定した。また、ワーク・ライフ・バランスを、仕事と生活のバランスとして設定した。なお、本研究については、ワーク・ライフ・バランスについての検討であるため、第2章第4節で用いた、教員の主観的な判断による仕事と生活のバランスの回答を用いて分析を行う。具体的には、「仕事と生活のバランスのとれている群ととれていない群に分けての分析」(以下、「バランスのとれている群」「バランスのとれていない群」と表記)、「ワーク・ライフ・バランスに与える影響」を中心に分析を行う。なお、繰り返しになるが、本人の主観的な判断によるため、仕事と生活の「バランスのとれている」、「バランスのとれていない」は、本人が仕事と生活の「バランスのとれている(とれていない)」という認識によるものである。また、生活時間に男女差があったことから、男女別の分析も行う。

第1章でも述べたとおり、生活時間と職場環境は、ワーク・ライフ・バランスを探索する上で、重要な視点である。生活時間は、全ての教員を対象とすることができる。さらに、役割葛藤を組み合わせることで、客観的な指標である時間と、主観的な意識の複数の視点からワーク・ライフ・バランスの探索ができる。

第1節では、時間と、教員役割と自分役割の役割葛藤の関連について述べる。具体的には、研究仮説として、「教員は自分役割を行うための生活時間を削って、業務に従事している(仮説1)」こと、「教員役割時間と生活時間は、教員役割と自分役割の役割葛藤に関連している(仮説2)」ことを検証する。その上で、役割葛藤が、ワーク・ライフ・バランスに影響を及ぼすことを探索する。具体的な研究仮説として、「教員役割と自分役割の役割葛藤が、

ワーク・ライフ・バランスに影響している(仮説 3)」ことを検証する。

続く、第 2 節では、第 1 節と同様に、時間を軸に、今度は、教員のワーク・ライフ・バランスと職場環境との関連について検討を行う。教員役割時間が増加することで、自分役割を遂行するための、生活時間が減少するのは明らかである。そこで、どのような職場であれば、教員役割時間が減少するのかの検討を行う。具体的な研究仮説として、「職場環境が教員役割時間と関連している(仮説 4)」ことを検証する。そして、「時間と職場環境がワーク・ライフ・バランスに影響している(仮説 5)」ことを検証する。

そして、第 3 節では本章のまとめを行う。

第 1 節 自分役割と教員役割の役割葛藤と、生活時間がワーク・ライフ・バランスに及ぼす影響

第 1 項では、教員役割時間が増加すると、自分役割を遂行するための生活時間が減少することを提示する。そのうえで、第 2 項では、時間と自分役割葛藤の関連について検証する。続く第 3 項では、自分役割葛藤が、ワーク・ライフ・バランスに影響をしていることを検証する。

第 1 項 「仮説 1：教員は自分役割を行うための生活時間を削って、業務に従事している。」の検証

教員役割時間と、生活時間について、ピアソンの積率相関を算出した。全体では、教員役割時間と睡眠時間及び、教員役割時間と家事時間、教員役割時間と自由時間で負の相関がみられ^{注 1}、1%水準で有意であった。教員役割時間と食事時間では、負の弱い相関がみられ、5%水準で有意であった(表 3-1-1)。

次に、仕事と生活のバランスには時間が関連しているのかを検証するために、仕事と生

活の「バランスのとれている群」と「バランスのとれていない群」の2群に分けて、相関に違いがあるか分析をした。この際、生活時間に男女差があったことを踏まえ、男女別に算出を行った。

男女別の算出については、男性教員では、教員役割時間と睡眠時間、教員役割時間と自由時間で負の比較的強い相関がみられ、1%水準で有意であった。教員役割時間と食事時間は負の相関がみられ、5%水準で有意であった。女性教員の場合、教員役割時間と家事時間に負の比較的強い相関がみられ、1%水準で有意であった。教員役割時間と睡眠時間には、負の相関がみられ、1%水準で有意であった。

次に、男女別、かつ、「バランスのとれていない群」と「バランスのとれていない群」別の算出についてである。男性教員については、バランスのとれていない群で、教員役割時間と睡眠時間及び、教員役割時間と自由時間に負の比較的強い相関がみられ、それぞれ1%水準で有意であった。また、教員役割時間と身の回りの用事時間には、負の相関がみられ、5%水準で有意であった。バランスのとれている群では、教員役割時間と自由時間で、負の相関がみられ、1%水準で有意であった。なお、教員役割時間と睡眠時間には負の相関がみられ、5%水準で有意であった。

女性教員については、バランスのとれていない群で、教員役割時間と家事時間で、負の相関がみられ、1%水準で有意であった。また、教員役割時間と睡眠時間で負の相関がみられ、5%水準で有意であった。バランスのとれている群で、教員役割時間と家事時間に負の比較的強い相関がみられ、5%水準で有意であった。

第2項 「仮説2：教員役割時間と生活時間は、教員役割と自分役割の役割葛藤に関連している。」の検証

次に、教員役割時間や生活時間は、教員役割と自分役割の役割葛藤に関連を明らかにするために、先ほどと同様に、ピアソンの積率相関を算出した。なお、教員役割と各自

分役割が影響しあう各役割葛藤状況を「よくある」が 4、「たまにある」が 3、「あまりない」が 2、「全くない」が 1 とした^{注2注3}。

第 1 目 教員役割時間と、教員役割と自分役割の役割葛藤の状況

教員役割時間は、教員役割と自分役割の役割葛藤に関連しているのか。①教員役割時間と、教員役割と自分役割の役割葛藤(睡眠)(以下、役割葛藤(睡眠))、②教員役割時間と、教員役割と自分役割の役割葛藤(家事)(以下、役割葛藤(家事))、③教員役割時間と、教員役割と自分役割の役割葛藤(食事)(以下、役割葛藤(食事))、④教員役割時間と、教員役割と自分役割の役割葛藤(身の回りの用事)(以下、役割葛藤(身の回りの用事))、⑤教員役割時間と、教員役割と自分役割の役割葛藤(自由)(以下、役割葛藤(自由))、⑥教員役割時間と、教員役割と自分役割の役割葛藤(病気)(以下、役割葛藤(病気))の 6 項目について、ピアソンの積率相関を算出した(表 3-1-2)。

その結果、全体では教員役割時間と役割葛藤(睡眠)、役割葛藤(食事)、役割葛藤(自由)のそれぞれ正の相関がみられ、1%水準で有意であった。教員役割時間と役割葛藤(身の回りの用事)は、正の弱い相関がみられ、5%水準で有意であった。

男女別の算出では、男性教員全体では、教員役割時間と役割葛藤(睡眠)に正の比較的強い相関がみられ、1%水準で有意であった。教員役割時間と役割葛藤(食事)及び、教員役割時間と役割葛藤(自由)には、それぞれ正の相関がみられ 1%水準で有意であった。女性教員全体では、教員役割時間と役割葛藤(睡眠)及び、教員役割時間と役割葛藤(食事)に正の相関がみられ、1%水準で有意であった。教員役割時間と役割葛藤(身の回りの用事)及び、教員役割時間と役割葛藤(自由)は正の相関がみられ、5%水準で有意であった。

男女別、かつ、「バランスのとれている群」と「バランスのとれてない群」別の算出では、男性教員の場合、バランスのとれていない群は、教員役割時間と役割葛藤(睡眠)で正の相関がみられ、1%水準で有意であった。教員役割時間と役割葛藤(自由)は、正の相関が

みられ、5%水準で有意であった。一方、バランスのとれている群は、教員役割時間と役割葛藤(睡眠)に正の比較的強い相関がみられ、1%水準で有意であった。教員役割時間と役割葛藤(自由)は、正の相関がみられ、5%水準で有意であった。

女性教員の場合、バランスのとれていない群は、教員役割時間と役割葛藤(睡眠)と、教員役割時間と役割葛藤(食事)に、それぞれ正の相関がみられ、いずれも5%水準で有意であった。一方、バランスのとれている群は、教員役割時間と役割葛藤(睡眠)、教員役割時間と役割葛藤(食事)、教員役割時間と役割葛藤(自由)に、それぞれ正の相関係数がみられ、いずれも5%水準で有意であった。

第2目 生活時間と、教員役割と自分役割の各役割葛藤の状況

一方、自分役割を遂行するための生活時間は、それぞれ対応する、教員役割と自分役割の各役割葛藤に関連しているのか検討を行うため、①役割葛藤(睡眠)と睡眠時間、②役割葛藤(家事)と家事時間、③役割葛藤(食事)と食事時間、④役割葛藤(身の回りの用事)と身の回りの用事時間、⑤役割葛藤(自由)と自由時間の5項目について、ピアソンの積率相関を算出した(表3-1-3)。

全体では、睡眠時間と役割葛藤(睡眠)、自由時間と役割葛藤(自由)で、負の相関がみられ1%水準で有意であった。また、家事時間と役割葛藤(家事)については、正の比較的強い相関がみられ1%水準で有意であった。

男女別での算出では、男性教員全体では、睡眠時間と役割葛藤(睡眠)、自由時間と役割葛藤(自由)にそれぞれ負の相関がみられ、家事時間と役割葛藤(家事)に正の相関がみられ、いずれも1%水準で有意であった。女性教員全体では、家事時間と役割葛藤(家事)に比較的強い相関がみられ、睡眠時間と役割葛藤(睡眠)に負の相関がみられ、いずれも1%水準で有意であった。

男女別、かつ、「バランスのとれている群」と「バランスのとれていない群」別の算出

では、男性教員の場合、バランスのとれていない群では、睡眠時間と役割葛藤(睡眠)に負の相関が、家事時間と役割葛藤(家事)には正の相関がそれぞれみられ、いずれも 1%水準で有意であった。バランスのとれている群では、自由時間と役割葛藤(自由)に負の比較的強い相関がみられ、1%水準で有意であった。一方、女性教員の場合は、バランスのとれていない群で、睡眠時間と役割葛藤(睡眠)で負の相関がみられ、家事時間と役割葛藤(家事)で正の比較的強い相関がみられ、食事時間と役割葛藤(食事)で正の相関係数がみられ、いずれも 1%水準で有意であった。バランスのとれている群では、睡眠時間と役割葛藤(睡眠)に負の比較的強い相関が、家事時間と役割葛藤(家事)に正の比較的強い相関がそれぞれみられ、いずれも 1%水準で有意であった。

第 3 項 「仮説 3 : 教員役割と自分役割の役割葛藤が、仕事と生活のバランスに影響をしている。」の検証

教員役割と自分役割の役割葛藤が、仕事と生活のバランスに影響しているのかを検証するために、独立変数を一括投入する重回帰分析を行った。各役割葛藤を独立変数、第 2 章第 4 節で用いた仕事と生活の総合的なバランスを従属変数とした。各役割葛藤とは、役割葛藤(睡眠)、役割葛藤(家事)、役割葛藤(食事)、役割葛藤(身の回りの用事)、役割葛藤(自由)、役割葛藤(病気)の 6 つの項目である。この際、各役割葛藤の項目は、教員役割と各自分役割の影響しあう状況が、「よくある」が 4、「たまにある」が 3、「あまりない」が 2、「全くない」が 1 で、得点化した。なお、家事をしていない場合と、病気にならない場合は、「影響が全くない状況」として、1 に換算した。最高得点が 24 点、最低得点が 6 点になる。仕事と生活の総合的なバランスは、「よくとれている」が 4、「まあとれている」が 3、「あまりとれていない」が 2、「全くとれていない」が 1 とした。なお、生活時間に男女差があったことを踏まえ、全体の分析の他に、男女別でも重回帰分析を行った。

回帰式全体の有意性の検定の結果、全体、男女別での算出は、全て 1%水準で有意であ

った(表 3-1-4)。全体の有意な係数は「役割葛藤(睡眠)」と「役割葛藤(病気)」の 2 つであった。

次に、男女別についてである。男性教員だけの場合は、調整済み R2 値の値が全体の分析の時よりも高く、有意な係数は、全体の分析と同様に「役割葛藤(睡眠)」と「役割葛藤(病気)」の 2 項目であった。一方、女性教員は、有意な係数はなかった。このことから、女性教員の場合は、仕事と生活のバランスを、役割葛藤以外の要因が規定している可能性がある。

第 2 節 職場環境との関連

第 1 章で、職場環境は、中学校教員のワーク・ライフ・バランスを左右する可能性を指摘した。そこで、本節では、生活時間と職場環境の視点から、中学校教員のワーク・ライフ・バランスの検討を行う。第 1 節で提示したように、教員は、自分役割を遂行するための生活時間を削って、業務に従事していることが明らかになった。そこで、本節では、どのような職場環境であれば、教員役割時間が少ないのかということと、職場環境が教員のワーク・ライフ・バランスに与える影響について検討を行う。具体的な研究仮説として、「職場環境が教員役割時間と関連している(研究仮説 4)」こと、「職場環境と時間が、教員のワーク・ライフ・バランスに影響している(研究仮説 5)」ことを検証する。

第 1 項 「仮説 4：職場環境が教員役割時間と関連している。」の検証

第 1 章第 3 項で中学校教員のワーク・ライフ・バランスがとりやすい職場環境について検討することを述べた。そこで、職場環境が教員役割時間と関連しているのか検証するために、クロス集計及び χ^2 二乗検定を行った。本研究では、学校の職場環境を、「あなたの現在勤務する学校の特徴についてお伺いします」という質問に対する回答として操作的に定

義した。また、クロス集計及び χ^2 二乗検定を行う上で、教員役割時間を、830分で分け、短時間勤務群と長時間勤務群として設定した^{注4}。

職場環境の項目は27項目である。職場環境は「とても当てはまる」が4、「少し当てはまる」が3、「あまり当てはまらない」が2、「全く当てはまらない」が1とした。そして、「とても当てはまる」と「少し当てはまる」を当てはまる群、「あまり当てはまらない」と「全く当てはまらない」を当てはまらない群とした。

その結果、 χ^2 二乗検定において有意であった項目は、5項目であった。学校組織文化に関する項目については、「自分の意見を言える職場」(表 3-2-1)、「だいたい決まった時間に帰ることのできる職場」(表 3-2-2)の2項目が有意であった。管理職との関係に関する項目では「管理職が教職員の意見をくみとることが多い職場」(表 3-2-3)、「管理職が教職員の置かれている状況に配慮する職場」(表 3-2-4)の2項目が有意であった。リーダーシップ・目標に関する項目については、「意見を集約するリーダーシップのある職場」(表 3-2-5)の1項目が有意であった。これらの結果からは、教員役割時間の比較的短い学校は、教員間での意思疎通ができる等、コミュニケーションの成り立つ「健康」な学校組織(水本 2010)であると指摘できる。

第2項 「仮説5：職場環境と時間が、教員のワーク・ライフ・バランスに影響している。」の検証

職場環境と時間が教員の仕事と生活のバランスに影響を与えているのかを検討するために、職場環境を構成する27項目の因子分析を行った。

最初に、職場環境の構成要素について検討を行う。第1目で示した、職場環境の27項目について、主因子法で因子分析を行った^{注5}。各項目は関連があることが予想されたため、Promax回転を選択した。さらに、因子負荷量が全ての因子で.40未満、もしくは複数の因子で.40以上の項目がある場合は、その項目を削除して再度因子分析を実施した。なお、

因子数の決定については、教員文化がいくつの因子に分かれるかが明確に判断できず、因子の数を決めてしまうことで、本来抽出されるべき因子が見落とされることを防ぐために、あえて固定せずに行った。

その結果、16項目が残り6因子が抽出された(表 3-2-6)。第Ⅰ因子は、「管理職と意思疎通ができる職場」、「管理職が教職員の意見をくみ取ることが多い職場」等、管理職が教職員に対して行うサポートを表す3項目が高い因子負荷量を示していたので因子名を「管理職からのサポート」とした。

第Ⅱ因子は、「意見を集約するリーダーシップがある職場」、「意見を引き出すリーダーシップがある職場」等、リーダーシップを表す3項目が高い因子負荷量を示していたので因子名を「リーダーシップ」とした。

第Ⅲ因子は、「同僚の目が気になる職場」、「教員集団よりも個人を大切にしようとするのが悪いことだと思われてしまう職場」等、教員文化のネガティブな側面を表す4項目が高い因子負荷量を示していたので因子名を「同調圧力」とした。

第Ⅳ因子は、「荒れている生徒が多い」、「手のかかる生徒が多い」の生徒に関する2項目が高い因子負荷量を示していたので因子名を「生徒指導困難性」とした。

第Ⅴ因子は、「個人で仕事を抱え込むことが多い職場」、「人によって、仕事内容や仕事量に差のある職場」の仕事の個別化に関する2項目が高い因子負荷量を示していたので因子名を「仕事の個別化」とした。

第Ⅵ因子は、「困っているときに、相談にのってくれる人がいる職場」、「プライベート上も付き合いのある同僚のいる職場」の同僚からのサポートに関する2項目が高い因子負荷量を示していたので因子名を「同僚からサポート」とした。

これらの下位尺度の信頼性を検討するために、 α 係数を算出したところ、第Ⅴ因子・第Ⅵ因子については、 α 係数の値は0.596と低めであったが、内容的に重要であると判断したため、分析に使用することとした。この6つの各因子に含まれる項目の合計得点を、項目数で割った下位尺度得点を算出した。

この「職場環境の6つの下位尺度」・「教員役割時間」・「生活時間」を独立変数、本章第1節第3項と同様の「仕事と生活の総合的なバランス」を従属変数として、独立変数を一括投入する重回帰分析を行った。これによって、仕事と生活のバランスに対して、職場環境、教員役割時間、生活時間それぞれが与える影響の大きさを比較する。

その結果、全体では、次の独立変数と従属変数の間に有意あるいは有意傾向のある係数が示された(表 3-2-7)。「教員役割時間」($p<0.05$)、「仕事の個別化」($p<0.01$)は、負の係数を示した。「自由時間」($p<0.01$)、「リーダーシップ」($p<0.05$)、「同僚からのサポート」($p<0.05$)は、正の係数を示した。

まず、負の係数を示した項目について、検討する。全体では、教員役割時間が長いほど、仕事と生活のバランスがとれていないと認識していることが示唆された。また、仕事の個別化がされている職場ほど、仕事と生活のバランスがとれていないと認識していることが示唆された。例えば、多忙化の改善として、共通で資料をシェアする取組等が行われている(群馬県教育委員会・財団法人社会経済生産性本部コンサルティング部 2008)。したがって、仕事に関する共通理解や業務の効率化をすすめることで、個人で仕事を抱え込むことを避け、教員のワーク・ライフ・バランスにおいても重要であることが示唆された。

次に、正の係数を示した項目について検討する。全体では、自由時間が長い、リーダーシップがある職場、同僚からのサポートがあると、仕事と生活のバランスがとれていると認識していることが示唆された。リーダーシップについては、話し合い等の場で、意見が的確にまとめられる等し、効率化がされていることが推測される。また、同僚からのサポートについては、同僚の存在が、仕事面だけではなく、仕事と生活のバランスについても重要な役割を果たしていることが推測される。

次に、生活時間に男女差があったことから、男女別について検討すると、負の係数では、男性教員のみ、「身の回りの用事時間」と「仕事の個別化」が有意であった。一方、正の係数では、「自由時間」がともに有意であったが、「同僚からのサポート」は女性教員のみ有意であった。このことから、仕事と生活のバランスには、男性教員では「身の回りの用事

時間」と「仕事の個別化」が、女性教員では「同僚からのサポート」が、影響している。

さらに、係数の絶対値について検討すると、全体と女性教員では、最も大きいのは「自由時間」であるが、「仕事の個別化」、「リーダーシップ」は、「教員役割時間」よりも大きい。男性教員では、「仕事の個別化」が最も大きい。このことから、仕事と生活のバランスに与える影響は、仕事そのものの時間や通勤時間よりも、職場環境が重要であると示唆している。

第3節 本章のまとめ

本章では、質問紙調査を用い、量的分析により、中学校教員の、教員役割と自分役割の役割葛藤と、時間及び職場環境が、仕事と生活のバランスに及ぼす影響について明らかにしようと試みた。

仮説1では、教員が自分役割を行うための生活時間を削って業務に従事していることを実証することができた。特に、睡眠時間を削る傾向がみられた。これは妥当な結論とも言えるが、改めて提示することができたことは、意味があると考えられる。

仮説2では、教員役割時間と生活時間は、役割葛藤に関連していることをピアソンの積率相関によって検証した。それによって、教員役割時間は役割葛藤(睡眠)・役割葛藤(食事)・役割葛藤(身の回りの用事)・役割葛藤(自由)に関連し、一方、生活時間は、役割葛藤(睡眠)・役割葛藤(家事)・役割葛藤(自由)に関連していることを実証した。役割葛藤(睡眠)・役割葛藤(自由)は、教員役割時間と生活時間それぞれに有意な相関がみられたが、どちらかにしか有意ではない項目もあった。こうした差が生じた理由については、実証することができていない。しかしながら、第2章の単純集計結果からもわかるように、例えば、食事時間はもっともばらつきが小さく(表 2-3-5)、これ以上削れないだけの短時間になっており、そのため、教員役割時間との相関がみられない可能性もある。

仮説3では、役割葛藤が、仕事と生活のバランスに影響していることを、独立変数を一

括投入する重回帰分析によって実証した。重回帰分析の結果では、男性教員の場合は、役割葛藤(睡眠)と役割葛藤(病気)の2つが有意な要因であった。しかし、女性教員の場合は、有意な要因はなかった。一般的なワーク・ライフ・バランスでは、豊かな生活が目標とされているが、今回の結果で得られたことは、少なくとも男性教員は、仕事と生活のバランスのとれた状態を、生命維持に必要な睡眠時間や病気休暇をとることのできる状態として捉えるほどの労働環境に置かれていることが示唆された。

仮説4では、職場環境が教員役割時間と関連していることが明らかになった。

仮説5では、職場環境と時間がワーク・ライフ・バランスに影響を与えていることが明らかになった。具体的には、教員役割時間が長いこと、仕事が個別化されてしまっている職場では、教員は仕事と生活のバランスがとれていないと認識している傾向が明らかになった。一方、自由時間が長いこと、リーダーシップがある職場は、仕事と生活のバランスがとれていると認識している傾向が明らかになった。このことから、中学校教員のワーク・ライフ・バランスを考えるうえでは、時間と職場環境も合わせて考えることが必要であると推測される。特に、「意見を集約するリーダーシップのある職場」については、 χ^2 二乗検定の結果で教員役割時間と有意な関係があった。同時に、職場環境の「リーダーシップ」を構成する項目でもあり、「リーダーシップ」は仕事と生活のバランスに有意な影響を与えていた。教員が仕事と生活のバランスをとるためには、リーダーシップが重要であることが示唆される。

他にも、管理職からのサポートも興味深い。例えば、教員役割時間、自由時間、リーダーシップ、仕事の個別化、同僚からのサポートは仕事と生活のバランスに直接影響を与えている。それに対し、管理職からのサポートを構成する2項目は教員役割時間と関連している。したがって、管理職からのサポートは教員役割時間に影響し、教員役割時間が仕事と生活のバランスに影響するという経路で、仕事と生活のバランスに影響を与えている可能性がある。教育実践の事例でも、校長が代わったことで、平均退勤時間が1時間繰り上がった報告(羽川 2008)もある。しかし、こうした経路は共分散構造分析等を行わないと検

証することができないので、今後さらに検討する必要がある。

近年、教員の家事や睡眠時間などの生活状況に関する調査が、ほとんど見当たらないことを考えると、中学校教員の日常生活を時間と、職場環境、役割葛藤を指標とし、仕事と生活のバランスとの関連を検討することで、これまでの多忙化研究では捉える事のできなかった、中学校教員の現状を明らかにすることができたものとする。

本章及び本研究においては、次の3点に留意する必要がある。1点目に、調査対象者についてである。大量の調査項目にもかかわらず、調査を引き受けていただいた学校は、教員の働きやすい職場づくりに対し積極的な意識を持つ学校である可能性がある。2点目に、教員役割時間についてである。長時間勤務群と短時間勤務群として分けても、短時間勤務群は、教員役割時間が830分以下であり、決して短いとは言えない。これには、教員の仕事の特徴や、教員の人員削減等の制度上の問題が影響している可能性もあるので検討していく必要がある。3点目に、教員の置かれている状況についてである。休日出勤の頻度、年齢や家庭の状況等によっても、仕事と生活のバランスに対する意識が関連している可能性もある。そこで、3点目については、第4章で、家族に対する役割と、教員役割の役割葛藤の視点から、ワーク・ライフ・バランスの探索を行う。

今後の課題として、属性による分析と時間の扱いの2点を挙げる。まず、属性による分析についてであるが、本研究においては、回答者を仕事と生活のバランスのとれている群ととれていない群に分けて分析することに焦点を当てていたため、配偶者の有無や子どもの年齢といった属性の差は今後の検討課題である。

次に、時間についてである。実際の記録ではないことと、項目によっては30分単位での質問であったため、教員役割時間が何分増えると、生活時間は何分減るといった詳細な検討はできていない。特に、自由時間については、今回の調査票において、「家族・友人・知人とのコミュニケーション」・「趣味」・「レジャー」・「スキルアップのための勉強の時間」・「何もせずに、ぼーっとする時間」等といった質問の仕方をしており、今回の調査では詳細な検討をすることができていない。役割葛藤の頻度についても、具体的に週何回あるか

といった詳細な検討はしていない。また、量的調査の特徴として、全体の傾向をつかむことはできても、具体的な状況を把握することはできない。今後は、インタビュー調査などで、具体的な状況を探索する必要がある。

注1：小塩(2004, p.29)は、相関係数について「0.00～±0.20」を「ほとんど相関がない」、「±0.20～±0.40」を「低い(弱い)相関がある」、「±0.40～±0.70」を「かなり(比較的強い)相関がある」、「±0.70～±1.00」を「高い(強い)相関がある」としている。しかし、本研究でピアソン相関係数を算出したところ、相関係数が「0.00～±0.20」であっても、5%水準で有意といったものも複数あったことや、社会調査であることを踏まえ、本文中では、有意な相関係数に関して、次のように表記をした。「0.00～±0.20 未満」を「弱い相関がある」、「±0.20 以上～±0.40 未満」を「相関がある」、「±0.40 以上～±0.70 未満」を「比較的強い相関がある」、「±0.70～±1.00」を「強い相関がある」。

注2：本研究において、役割葛藤及び学校の特徴、仕事と生活のバランス状況については、4件法を採用している。その理由として、5件法で回答を求めた時の「どちらでもない」に回答が集中するのをさけるためである。また、間隔尺度については、それぞれが等間隔であると仮定をして、調査を行った。

注3：役割葛藤(家事)の選択肢である「家事をしていない」を選択した場合と、役割葛藤(病気)の選択肢である「病気になるしない」を選択した場合は、「影響が全くない状況として、「役割葛藤がない」に含めた。自分役割の役割葛藤の単純集計結果は、表 3-1-5 である。

注4：教員役割時間の中央値は 830 分、平均値は 831.92 分であった。この結果を踏まえ、以降の分析で、2群に分ける場合は、教員役割時間が 830 分までを短時間勤務群、教員役割時間が 831 分以上を長時間勤務群として、分析に用いる。

注 5：本研究において、 α 係数は 0.7 以上を目安にしている。第V因子、第VI因子の α 係数は、値を下回っているが、内容的な重要性から今回の分析に用いているが、今後より高い信頼性の高い尺度の開発が課題である。

【引用文献】

群馬県教育委員会・財団法人社会経済生産性本部コンサルティング部(2008)『教員の多忙を解消する』学事出版。

羽川昌廣(2008)「教師の負担を軽減するため校長は“黒子”に徹する」『BERD』No.14, ベネッセコーポレーション, 18 頁。

水本徳明(2010)「教職員の健康・学校組織の健康－研究者の立場から－」『日本教育経営学会紀要』第 52 号, 138-142 頁。

小塩真司(2004)『SPSS と Amos による心理・調査データ解析』東京図書。

表3-1-1. 教員役割時間と生活時間の、ピアソンの相関係数 (n)

教員役割時間×生活時間	睡眠時間	家事時間	食事時間	身の回りの用事	自由時間
全体	-0.361**(247)	-0.232**(252)	-0.147*(251)	-0.051(252)	-0.260**(251)
男性全体	-0.471**(135)	0.091(138)	-0.203*(138)	-0.123(138)	-0.410**(138)
バランスのとれていない群	-0.615**(61)	0.116(64)	-0.138(64)	-0.280*(64)	-0.459**(64)
バランスのとれている群	-0.298*(70)	0.045(70)	-0.205(70)	-0.084(70)	-0.336**(70)
女性全体	-0.259**(112)	-0.402**(114)	-0.086(113)	0.097(114)	-0.164(113)
バランスのとれていない群	-0.335*(48)	-0.384**(49)	-0.055(48)	0.197(49)	-0.044(49)
バランスのとれている群	-0.186(63)	-0.449**(64)	-0.145(64)	-0.004(64)	-0.157(63)

**p<0.01,*p<0.05

表3-1-2. 教員役割時間と役割葛藤のピアソンの相関係数 (n)

教員役割時間×教員役割と自分役割の役割葛藤	役割葛藤 (睡眠)	役割葛藤 (家事)	役割葛藤 (食事)	役割葛藤 (身の回りの用事)	役割葛藤 (自由)	役割葛藤 (病気)
全体	0.388**(251)	0.001(249)	0.273**(251)	0.147*(250)	0.266**(250)	0.089(245)
全体男性	0.443**(137)	0.165(135)	0.258**(137)	0.133(136)	0.342**(136)	0.057(131)
バランスのとれていない群	0.360**(64)	0.112(63)	0.172(64)	-0.012(64)	0.303*(64)	0.080(63)
バランスのとれている群	0.407**(69)	0.082(68)	0.188(69)	0.138(68)	0.273*(68)	-0.236(65)
全体女性	0.329**(114)	-0.066(114)	0.336**(114)	0.225*(114)	0.220*(114)	0.168(114)
バランスのとれていない群	0.286*(49)	-0.282*(49)	0.299*(49)	0.158(49)	0.018(49)	0.068(49)
バランスのとれている群	0.278*(64)	-0.078(64)	0.284*(64)	0.119(64)	0.278*(64)	0.112(64)

**p<0.01, *p<0.05

表3-1-3. 生活時間と役割葛藤のピアソンの相関係数 (n)

各生活時間×教員役割と自分役割の役割葛藤	役割葛藤 (睡眠)	役割葛藤 (家事)	役割葛藤 (食事)	役割葛藤 (身の回りの用事)	役割葛藤 (自由)
全体	-0.342**(252)	0.457**(257)	-0.017(258)	-0.010(258)	-0.265**(257)
全体男性	-0.301**(137)	0.242**(138)	-0.121(140)	-0.029(139)	-0.312**(139)
バランスのとれていない群	-0.344**(62)	0.330**(64)	-0.094(65)	-0.052(65)	-0.022(65)
バランスのとれている群	-0.231(71)	0.197(70)	-0.032(71)	-0.041(70)	-0.401**(70)
全体女性	-0.397**(115)	0.435**(119)	0.139(118)	-0.055(119)	-0.127(118)
バランスのとれていない群	-0.375**(50)	0.593**(53)	0.366**(52)	-0.260(53)	-0.170(53)
バランスのとれている群	-0.407**(64)	0.377**(65)	-0.037(65)	0.056(65)	-0.002(64)

**p<0.01, *p<0.05

表3-1-4. 各自分役割葛藤が、仕事と生活のバランスに及ぼす影響

調整済みR2 モデル	全体(n=247) 男性(n=129) 女性(n=118)		
	β	β	β
役割葛藤(睡眠)	-0.259**	-0.342**	-0.194
役割葛藤(家事)	-0.060	-0.132	-0.102
役割葛藤(食事)	-0.084	-0.074	0.025
役割葛藤(身の回りの用事)	-0.044	0.052	-0.191
役割葛藤(自由)	-0.067	-0.029	-0.063
役割葛藤(病気)	-0.141*	-0.250**	-0.008

**p<0.01, *p<0.05

表3-1-5. 自分役割の役割葛藤の単純集計結果(%)

	役割葛藤 (睡眠)	役割葛藤 (家事)	役割葛藤 (食事)	役割葛藤 (身の回りの用事)	役割葛藤 (自由)	役割葛藤 (病気)
よくある	103(39.8)	74(28.8)	37(14.3)	29(11.2)	99(38.4)	27(10.7)
たまにある	110(42.5)	87(33.9)	89(34.4)	77(29.8)	106(41.1)	74(29.2)
あまりない	41(15.8)	66(25.7)	112(43.2)	119(46.1)	47(18.2)	98(38.7)
全くない	5(1.9)	11(4.3)	21(8.1)	33(12.8)	6(2.3)	32(12.6)
家事をしていない	—	19(7.4)	—	—	—	—
自分は病気等にならない	—	—	—	—	—	22(8.7)
合計	259(100.0)	257(100.0)	259(100.0)	258(100.0)	258(100.0)	253(100.0)

表3-2-1.「自分の意見を言える職場」と「教員役割時間」のクロス(%)

	教員役割時間		
	短時間 勤務群	長時間 勤務群	合計
当てはまらない	19(15.2)	32(26.2)	51(20.6)
当てはまる	106(84.8)	90(73.8)	196(79.4)
合計	125(100.0)	122(100.0)	247(100.0)
χ 二乗値	4.584*	*p<0.05	

表3-2-3.「管理職が教職員の意見をくみ取ることが多い職場」と「教員役割時間」のクロス(%)

	教員役割時間		
	短時間 勤務群	長時間 勤務群	合計
当てはまらない	22(17.6)	34(28.6)	56(23.0)
当てはまる	103(82.4)	85(71.4)	188(77.0)
合計	125(100.0)	119(100.0)	244(100.0)
χ 二乗値	4.150*	*p<0.05	

表3-2-5.「意見を集約するリーダーシップがある職場」と「教員役割時間」のクロス(%)

	教員役割時間		
	短時間 勤務群	長時間 勤務群	合計
当てはまらない	27(22.3)	45(37.5)	72(29.9)
当てはまる	94(77.7)	75(62.5)	169(70.1)
合計	121(100.0)	120(100.0)	241(100.0)
χ 二乗値	6.632*	*p<0.05	

表3-2-2.「だいたい決まった時間に帰れる職場」と「教員役割時間」のクロス(%)

	教員役割時間		
	短時間 勤務群	長時間 勤務群	合計
当てはまらない	57(46.0)	84(69.4)	141(57.6)
当てはまる	67(54.0)	37(30.6)	104(42.4)
合計	124(100.0)	121(100.0)	245(100.0)
χ 二乗値	13.789**	**p<0.01	

表3-2-4.「管理職が教職員の置かれている状況に配慮する職場」と「教員役割時間」のクロス(%)

	教員役割時間		
	短時間 勤務群	長時間 勤務群	合計
当てはまらない	22(17.7)	34(28.6)	56(23.0)
当てはまる	102(82.3)	85(71.4)	187(77.0)
合計	124(100.0)	119(100.0)	243(100.0)
χ 二乗値	4.016*	*p<0.05	

※表3-2-1～表3-2-5の%は小数点第二位以下、四捨五入。

表3-2-6. 職場環境の因子分析の結果, 下位尺度得点, α 係数

	I	II	III	IV	V	VI
第 I 因子 管理職からのサポート(M=9.01,SD=1.959,α =.891)						
管理職と意思疎通ができる職場	0.863	0.001	-0.018	-0.014	0.004	0.014
管理職が教職員の意見をくみ取ることが多い職場	0.845	-0.025	0.018	-0.010	-0.039	-0.029
管理職が教職員の置かれている状況に配慮する職場	0.836	0.048	0.011	0.029	0.004	0.022
第 II 因子 リーダーシップ(M=8.28,SD=1.689,α =.869)						
意見を集約するリーダーシップがある職場	-0.055	1.024	-0.061	0.041	0.049	-0.070
意見を引き出すリーダーシップがある職場	-0.026	0.835	0.059	-0.023	-0.054	0.061
リーダーシップが受け入れられている職場	0.229	0.551	0.026	-0.034	-0.019	-0.020
第 III 因子 同調圧力(M=8.26,SD=2.116,α =.760)						
同僚の目が気になる職場	-0.030	0.070	0.790	-0.093	0.022	0.044
教員集団よりも個人を大切にすることが悪いことだと思われてしまう職場	-0.033	-0.045	0.706	-0.018	0.003	-0.017
勤務時間終了後早く帰りにくい職場	0.127	-0.030	0.622	0.064	0.077	-0.058
管理職の目が気になる職場	-0.034	0.002	0.589	0.085	-0.082	0.034
第 IV 因子 生徒指導困難性(M=5.76,SD=1.437,α =.801)						
荒れている生徒が多い	-0.091	0.001	0.084	0.830	-0.098	0.103
手のかかる生徒が多い	0.087	0.000	-0.065	0.827	0.096	-0.094
第 V 因子 仕事の個別化(M=6.00,SD=1.196,α =.642)						
個人で仕事を抱え込むことが多い職場	-0.011	0.044	0.069	0.020	0.701	-0.035
人によって, 仕事内容や仕事量に差のある職場	-0.033	-0.051	-0.045	-0.014	0.690	0.084
第 VI 因子 同僚からのサポート(M=5.74,SD=1.338,α =.596)						
困っているときに, 相談にのってくれる人がいる職場	0.096	0.070	-0.062	0.007	0.028	0.695
プライベート上も付き合いのある同僚のいる職場	-0.034	-0.061	0.039	0.000	0.029	0.631
因子間相関						
I	—					
II	0.564	—				
III	-0.326	-0.189	—			
IV	-0.043	-0.080	0.321	—		
V	-0.074	-0.129	0.259	0.098	—	
VI	0.517	0.411	-0.428	-0.086	-0.196	—

表3-2-7. 時間と職場環境が中学校教員の仕事と生活のバランスに及ぼす影響
重回帰分析結果

	全体(n=224)	男性(n=124)	女性(n=100)
	β	β	β
教員役割時間	-0.153 *	-0.116	-0.148
睡眠時間	0.012	0.027	0.035
家事時間	0.077	0.010	0.121
食事時間	0.055	0.144	-0.079
身の回りの用事時間	-0.113	-0.180 *	-0.116
自由時間	0.215 **	0.201 *	0.250 *
管理職からのサポート	-0.098	-0.074	-0.146
リーダーシップ	0.156 *	0.176	0.170
同調圧力	-0.077	-0.070	-0.107
生徒指導困難性	-0.082	-0.050	-0.173
仕事の個別化	-0.213 **	-0.285 **	-0.101
同僚からのサポート	0.153 *	0.110	0.221 *
調整済みR2乗値	0.202	0.188	0.191

※ *p<0.05, **p<0.01

※ 全モデルにおいて、VIF<1.914であることから多重共線性の影響はない

【再掲】表2-3-5.【全体】生活時間単純集計(%)

	家事時間 n=260	食事時間 n=259	身の回りの用事時間 n=260	自由時間 n=259
ほとんどしない	77(29.6)	3(1.2)	1(0.4)	36(13.9)
30分程度	70(26.9)	132(51.0)	72(27.7)	41(15.8)
1時間程度	53(20.4)	109(42.1)	134(51.5)	76(29.3)
1時間30分程度	29(11.2)	12(4.6)	34(13.1)	42(16.2)
2時間程度	22(8.5)	2(0.8)	14(5.4)	41(15.8)
2時間30分程度	7(2.7)	1(0.4)	5(1.9)	12(4.6)
3時間以上	2(0.8)	0(0)	0(0)	11(4.2)
平均(分), SD	45.92分, 43.026	46.22分, 20.316	60.35分, 27.076	70.54分, 47.362

第4章 教員役割と対家族役割の役割葛藤がワーク・ライフ・バランスに及ぼす影響

本章では、生活時間を軸に、教員役割と対家族役割の役割葛藤が、中学校教員のワーク・ライフ・バランスに与える影響について検討を行う。

なお、本章においても、第3章と同様に、客観的な指標である時間と、意識つまり役割葛藤を組み合わせる。これによって、複数の視点からワーク・ライフ・バランスの探索ができる。役割葛藤についても、第3章同様、仕事と生活が影響しあう状況として、設定をした。例えば、第3章では、睡眠時間に対応する自分役割は、仕事で睡眠時間が確保できない、もしくは、睡眠が足りなくて仕事に支障がでるような状況を、自分役割葛藤(睡眠)として設定した。これと同様に、対家族役割葛藤についても、対家族役割に関する役割葛藤の状況を設定した。教員自身の実父母に対する役割と、教員役割の役割葛藤であれば、「仕事が終わらなくて、親とのコミュニケーションがとれない、親とのコミュニケーションが影響して、仕事が思うように進まない等、仕事と親とのコミュニケーションが影響しあう状況を、対親役割葛藤(コミュニケーション)」、「仕事が終わらず、親が病気等の時の世話ができない、親が病気等の時の世話が影響して、仕事が思うように進まない等、仕事と親が病気等の時の世話が影響しあう状況を、対親役割葛藤(病気)」、「仕事が終わらず、親の行事ができない、親の行事が影響して仕事が思うように進まない等、仕事と親の行事が影響しあう状況を、対親役割葛藤(行事)」として設定した。また、時間を取り上げる理由としては、客観的な指標であると同時に、食事時間や自由に使える時間等で、家族とのコミュニケーション等がとられている可能性もあるからである。なお、第3章同様、分析にあたっては、本研究はワーク・ライフ・バランスについての研究であるため、「仕事と生活のバランスのとれている群」と「バランスのとれていない群」(以下、「バランスのとれている群」と「バランスのとれていない群」と表記)に分けての分析を行う。繰り返しになるが、ここでいう仕事と生活の「バランスのとれている」「バランスのとれていない」は、第3章同様、本人が「仕事と生活のバランスがとれている(とれていない)」と認識している状態であり、

本人の主観的な判断によるものである。また、生活時間に男女差があったことから男女別の分析も行う。

対家族役割として、ライフコース上の視点から、3つの役割を設定した。具体的には、自分の親(実父及び実母)に対する役割を「対親役割」、自分の配偶者に対する役割を「対配偶者役割」、自分の子どもに対する役割を「対子ども役割」とした。

本章の構成は次の通りである。第1節では、対親役割と教員役割の役割葛藤について取り上げる。具体的な研究仮説として、「時間は、対親役割と教員役割の役割葛藤に関連している(仮説6)」こと、「対親役割と教員役割の役割葛藤がワーク・ライフ・バランスに影響している(仮説7)」ことを検証する。

第2節では、対配偶者役割と教員役割の役割葛藤について取り上げる。具体的な研究仮説として、「時間は、対配偶者役割と教員役割の役割葛藤に関連している(仮説8)」こと、「対配偶者役割と教員役割の役割葛藤がワーク・ライフ・バランスに影響している(仮説9)」ことを検証する。

第3節では、対子ども役割と教員役割の役割葛藤について取り上げる。具体的な研究仮説として、「時間は、対子ども役割と教員役割の役割葛藤に関連している(仮説10)」こと、「対子ども役割と教員役割の役割葛藤がワーク・ライフ・バランスに影響している(仮説11)」ことを検証する。

最後に第4節では、本章のまとめを行う。

第1節 対親役割と教員役割の役割葛藤と、時間がワーク・ライフ・バランスに及ぼす影響

本節では、対親役割と教員役割の役割葛藤と、時間が、中学校教員のワーク・ライフ・バランスに及ぼす影響について探索を行う。なお、役割葛藤については、普段のコミュニケーション、病気等の時の世話、行事の3項目を設定^{注1}し、以下、対親役割葛藤(コミュニケーション)、対親役割葛藤(病気)、対親役割葛藤(行事)として表記する。これら3項目

の役割葛藤状況については、「よくある」が 4、「たまにある」が 3、「あまりない」が 2、「ほとんどない」が 1 とした^{注2}。

第 1 項 単純集計結果

実際の分析を始める前に、教員の実父母の同居の有無と、役割葛藤の状況について、提示する。

実父母それぞれ、同居をしているものは、それぞれ 2 割に満たない(表 4-1-1)。次に、役割葛藤の状況についてである。対親役割の役割葛藤の単純集計結果は次の通りである(表 4-1-2)。コミュニケーション、病気等の時の世話、行事、いずれも「あまりない」を選択したものが最も多い。

第 2 項 「仮説 6：時間は、対親役割と教員役割の役割葛藤に関連している。」の検証

時間と、対親役割葛藤の 3 項目の関連について、ピアソンの積率相関を算出した^{注3}。なお、時間に男女差があったことから、第 3 章と同様に男女別に算出を行った。また、仕事と生活のバランスが、時間と対親役割葛藤に影響しているのかを検証するために、「バランスのとれている群」と「バランスのとれていない群」別でも、算出を行った。

対親役割葛藤(コミュニケーション)(表 4-1-3)については、全体では、睡眠時間で負の弱い相関が、家事時間で正の弱い相関がそれぞれみられ、いずれも 5%水準で有意であった。男女別での算出では、女性教員の家事時間のみ正の相関がみられ、5%水準で有意であった。男女別、かつ、「バランスのとれている群」と「バランスのとれていない群」別の算出では有意な項目はなかった。

次に対親役割葛藤(病気)についてである(表 4-1-4)。全体では、睡眠時間と食事時間で負

の弱い相関がみられ、5%水準で有意であった。男女別での算出では、男性教員では、食事時間で負の相関がみられ 5%水準で有意であり、女性教員では有意な項目はなかった。男女別、かつ、「バランスのとれている群」と「バランスのとれていない群」別での算出では、男性教員では有意な項目はなかった。しかし、女性教員では、バランスのとれていない群で睡眠時間に負の比較的強い相関がみられ、バランスのとれている群では身の回りの用事時間に負の相関がみられ、それぞれ 5%水準で有意であった。

最後に対親役割葛藤(行事)についてである(表 4-1-5)。全体では、身の回りの用事時間のみ負の弱い相関がみられ、5%水準で有意であった。男女別の算出では、男性教員に有意な項目はなかった。女性教員では、教員役割時間に正の相関がみられ、身の回りの用事時間に負の弱い相関がみられ、それぞれ 5%水準で有意であった。さらに、女性教員を、「バランスのとれている群」と「バランスのとれていない群」別に算出すると、バランスのとれている群では、身の回りの用事時間に負の相関がみられ、5%水準で有意であった。

第 3 項 「仮説 7：対親役割と教員役割の役割葛藤がワーク・ライフ・バランスに影響している。」ことの検証

教員役割と対親役割の役割葛藤が、仕事と生活のバランスに影響しているかを検証するために、独立変数を一括投入する重回帰分析を行った(表 4-1-6)。仮説 6 で、時間も対親役割葛藤に関連していることが明らかになったことと、配偶者や子ども(教員の実子)の有無の影響を考慮し、独立変数には、各役割葛藤の他に、時間、ダミー変数として、配偶者及び子どもの有無を加えた。なお、ダミー変数として、「配偶者がいる」が 1、「配偶者がいない」が 0 とし、「子どもがいる」が 1、「子どもがいない」が 0 とした。そして、従属変数は、第 3 章仮説 3 及び仮説 5 でも用いた、仕事と生活の総合的なバランスの得点とした。

回帰式全体の有意性の検定の結果、全体と男性教員では、1%水準で有意である。女性教員では有意ではなかった。このことから、女性教員の仕事と生活のバランスには、対親役

割以外の要因が影響していると推測される。

全体での有意な係数は、身の回りの用事時間と自由時間である。対親役割葛藤に関する項目は含まれていないが、自由時間を設定した際、「家族・友人・知人とのコミュニケーション」も含めて尋ねているため、今回、対親役割として設定した、コミュニケーション、病気、行事が自由時間に含まれている可能性がある。

次に男性教員についてである。男性教員の場合、有意な係数は、食事時間、身の回りの用事時間、自由時間、対親役割葛藤(行事)であった。係数の絶対値でみると、対親役割葛藤(行事)が最も大きい。このことから、男性教員にとって、時間よりも、親の行事と仕事が影響しあわないことの方が、仕事と生活のバランスに影響している可能性がある。

第2節 対配偶者役割と教員役割の役割葛藤と、時間がワーク・ライフ・バランスに及ぼす影響

本節では、対配偶者役割と教員役割の役割葛藤と、時間が、中学校教員のワーク・ライフ・バランスに及ぼす影響について探索を行う。なお、役割葛藤については、対親役割と同様に、普段のコミュニケーション、病気等の時の世話、行事の3項目を設定^{注4}し、以下、対配偶者役割葛藤(コミュニケーション)、対配偶者役割葛藤(病気)、対配偶者役割葛藤(行事)として表記する。これら3項目の役割葛藤状況については、「よくある」が4、「たまにある」が3、「あまりない」が2、「ほとんどない」が1とした^{注2}。

第1項 単純集計結果

実際の分析を始める前に、配偶者の就業状況(第2章で提示したもの再掲)と、役割葛藤の状況について、提示する。本調査においては、配偶者の6割以上が正規として働いている(【再掲】表2-1-5)。

次に対配偶者役割の役割葛藤状況についてである。日頃のコミュニケーションについては、「たまにある」を選択したものが最も多く、病気と行事では、「あまりない」を選択したものが最も多い(表 4-2-1)

第2項 「仮説8：時間は、対配偶者役割と教員役割の役割葛藤に関連している。」ことの検証

時間と、対配偶者役割葛藤の3項目の関連について、ピアソンの積率相関を算出した^{注3}。なお、対親役割葛藤と同様に男女別に算出を行った。また、仕事と生活のバランスが、時間と対配偶者役割葛藤に関連を検証するために、「バランスのとれている群」と「バランスのとれていない群」別でも、算出を行った。

最初に、対配偶者役割葛藤(コミュニケーション)についてである(表 4-2-2)。全体では、教員役割時間のみ正の弱い相関がみられ、5%水準で有意であった。男女別に算出をすると、男性教員では教員役割時間に正の相関が、睡眠時間に負の相関がそれぞれみられ、いずれも5%水準で有意であった。女性教員では有意な係数はなかった。次に、男女別、かつ、「バランスのとれている群」と「バランスのとれていない群」別に算出したところ、男性教員では有意な係数はなかった。しかし、女性教員については、バランスのとれていない群で、家事時間に負の比較的強い相関がみられ、5%水準で有意であった。

次に、対配偶者役割葛藤(病気)についてである(表 4-2-3)。全体、男女別では有意な係数はないが、男女別、かつ、「バランスのとれている群」と「バランスのとれていない群」別に算出を行うと、女性教員のバランスのとれている群で、睡眠時間に負の相関がみられ、5%水準で有意であった。

最後に、対配偶者役割葛藤(行事)についてである(表 4-2-4)。全体では、教員役割時間に正の相関がみられ、1%水準で有意であった。睡眠時間と身の回りの用事時間では、負の弱

い相関がみられ、それぞれ 5%水準で有意であった。次に、男女別で算出したところ、男性教員では、教員役割時間で正の相関がみられ、睡眠時間、身の回りの用事時間、自由時間で負の相関がみられ、いずれも 5%水準で有意であった。女性教員では、有意な項目はなかった。男女別、かつ、「バランスのとれている群」と「バランスのとれていない群」別に算出を行うと、男性教員のバランスのとれていない群では、睡眠時間に負の相関がみられ、5%水準で有意であった。一方、男性教員のバランスのとれている群では家事時間と身の回りの用事時間に負の相関がみられ、いずれも 5%水準で有意であった。女性教員では有意な項目はなかった。

第 3 項 「仮説 9：対配偶者役割と教員役割の役割葛藤がワーク・ライフ・バランスに影響している。」ことの検証

教員役割と対配偶者役割の役割葛藤が、仕事と生活のバランスに影響しているかを検証するために、独立変数を一括投入する重回帰分析を行った。仮説 8 で、時間も対配偶者役割葛藤に関連していることが明らかになったことと、親(教員の実父母)や子ども(教員の実子)の有無の影響を考慮し、独立変数には、各役割葛藤の他に、時間、ダミー変数として、親及び子どもの有無を加えた。なお、ダミー変数として、「親がいる」が 1、「親がいない」が 0 とし、「子どもがいる」が 1、「子どもがいない」が 0 とした。そして、従属変数は、第 3 章仮説 3 及び仮説 5 でも用いた、仕事と生活の総合的なバランスの得点とした。

回帰式全体の有意性の検定の結果、全体、男性教員、女性教員ともに有意ではなかった(表 4-2-5)。全体でも調整済み R² 乗値が 6%に満たないことを踏まえると、独立変数には有意傾向のあるものもあるが、今回設定した対配偶者役割と生活時間等は、仕事と生活のバランスに、影響をするものは少ない。

第3節 対子ども役割と教員役割の役割葛藤と、時間がワーク・ライフ・バランスに及ぼす影響

本節では、対子ども役割と教員役割の役割葛藤と、時間が、中学校教員のワーク・ライフ・バランスに及ぼす影響について探索を行う。なお、役割葛藤については、対親役割及び対配偶者役割と同様に、普段のコミュニケーション、病気等の時の世話、行事の3項目を設定^{注5}し、以下、対子ども役割葛藤(コミュニケーション)、対子ども役割葛藤(病気)、対子ども役割葛藤(行事)として表記する。これら3項目の役割葛藤状況については、「よくある」が4、「たまにある」が3、「あまりない」が2、「ほとんどない」が1とした^{注2}。

第1項 単純集計結果

実際の分析を始める前に、子どもの状況と、役割葛藤の状況について、提示する。子どもがいるものは133名で(表4-3-1)、同居をしているものは121名である(表4-3-2)。なお、子どもの第一子から第四子までの年齢の平均は表4-3-3のとおりである。子どもの平均年齢は高めで、本調査においては比較的手のかからない状況の人が多い。

次に、対子ども役割と教員役割の葛藤状況についてである(表4-3-4)。いずれの項目も、「たまにある」を回答した人が最も多く、「よくある」、「たまにある」の合計は、いずれの項目も5割程度である。

第2項 「仮説10：時間は、対子ども役割と教員役割の役割葛藤に関連している。」ことの検証

時間と、対子ども役割葛藤の3項目の関連について、ピアソンの積率相関を算出した^{注3}。

なお、対親役割葛藤、対配偶者役割葛藤と同様に男女別に算出を行った。また、仕事と生活のバランスが、時間と対子ども役割葛藤に関連しているかを検証するために、「バランスのとれている群」と「バランスのとれていない群」別でも、算出を行った。

最初に、対子ども役割葛藤(コミュニケーション)についてである(表 4-3-5)。全体では、睡眠時間に負の相関がみられ、1%水準で有意であった。自由時間では、負の相関がみられ、5%水準で有意であった。次に男女別で算出すると、男性教員では睡眠時間に負の相関がみられ、5%水準で有意であった。女性教員では自由時間に負の比較的強い相関がみられ 1%水準で有意であった。さらに、男女別、かつ、「バランスのとれている群」と「バランスのとれていない群」別で算出を行うと、男性教員では有意な項目はなかったが、女性教員の場合、バランスのとれていない群では自由時間で負の強い相関がみられ、バランスのとれている群では睡眠時間で負の相関がみられ、それぞれ 5%水準で有意であった。

次に、対子ども役割葛藤(病気)についてである(表 4-3-6)。全体では、睡眠時間で負の相関と自由時間で負の弱い相関がみられ、それぞれ 5%水準で有意であった。男女別に算出を行うと、女性教員で有意な項目はなかったが、男性教員では、教員役割時間で正の相関がみられ、睡眠時間で負の相関がみられ、それぞれ 5%水準で有意であった。さらに、男女別、かつ、「バランスのとれている群」と「バランスのとれていない群」別の算出を行うと、女性教員では有意な項目はなかったが、男性教員のバランスのとれていない群では睡眠時間で負の比較的強い相関がみられ、5%水準で有意であった。

最後に、対子ども役割葛藤(行事)についてである(表 4-3-7)。全体では、教員役割時間に正の相関が、睡眠時間に負の弱い相関がみられ、それぞれ 5%水準で有意であった。男女別で算出をすると、男性教員では教員役割時間に正の相関が、睡眠時間に負の相関が、それぞれみられ、いずれも 5%水準で有意であった。女性教員では有意な項目はなかった。さらに、男女別、かつ、「バランスのとれている群」と「バランスのとれていない群」別の算出を行うと、男性教員では有意な項目はなかったが、女性教員の場合、バランスのとれていない群で、教員役割時間で正の比較的強い相関がみられ、5%水準で有意であった。

第3項 「仮説11：対子ども役割と教員役割の役割葛藤がワーク・ライフ・バランスに影響している。」ことの検証

教員役割と対子ども役割の役割葛藤が、仕事と生活のバランスに影響しているのかを検証するために、独立変数を一括投入する重回帰分析を行った(表4-3-8)。仮説10で、時間も対子ども役割葛藤に関連していることが明らかになったことと、親や配偶者の有無の影響を考慮し、独立変数には、各役割葛藤の他に、時間、ダミー変数として、親(教員の実子からみると祖父母)及び配偶者の有無を加えた。なお、ダミー変数として、「親がいる」が1、「親がいない」が0とし、「配偶者がいる」が1、「配偶者がいない」が0とした。そして、従属変数は、第3章仮説3及び仮説5でも用いた、仕事と生活の総合的なバランスの得点とした。

回帰式全体の有意性の検定の結果、全体では1%水準で有意である。男女別でみると、男性教員では回帰式全体の有意性は有意ではなく、女性教員では5%水準で有意である。

全体では、有意な係数は、対子ども役割葛藤(病気)であった。女性教員では、有意な係数は教員役割時間、家事時間、対子ども役割葛藤(病気)であった。

対子ども役割葛藤(病気)の係数は、 -0.734 と高く、女性教員の仕事と生活のバランスは、子どもの病気等の世話と仕事に影響しあう状況によって規定されていることが明らかになった。

第4節 本章のまとめ

本章では、質問紙調査を用い、量的分析により、中学校教員の、教員役割と対家族役割の役割葛藤と時間が、仕事と生活のバランスに及ぼす影響について明らかにしようと試みた。

仮説 6 では、対親役割葛藤には、時間が関連していることが明らかになった。

仮説 7 では、対親役割と時間が、仕事と生活のバランスに影響していることを重回帰分析によって実証した。女性教員の回帰式全体の有意性検定の結果は、有意ではなかったが、男性教員の場合、食事時間、身の回りの用事時間、自由時間、対親役割(行事)が有意な係数であった。

仮説 8 では、対配偶者役割葛藤には、時間が関連していることが明らかになった。

仮説 9 では、対配偶者役割と時間が、仕事と生活のバランスに影響しているか重回帰分析によって明らかにしようとしたが、回帰式全体の有意性検定の結果は、全体、男女別とも全て有意ではなかった。このことから、対配偶者役割の設定が実態に即していない可能性の他に、配偶者との関わりは、仕事と生活のバランスに影響していない可能性が示唆された。

仮説 10 では、対子ども役割葛藤には、時間が関連していることが明らかになった。

仮説 11 では、対子ども役割と時間が、仕事と生活のバランスに影響していることを重回帰分析によって、実証した。全体と女性教員では、回帰式全体の有意性検定の結果は、有意であった。男性教員の場合は有意ではなかった。女性教員の場合、教員役割時間、家事時間、対子ども役割葛藤(病気)の 3 つが有意な係数であった。女性教員の場合、役割葛藤に関する重回帰分析において、自分役割、対親役割、対配偶者役割では有意な係数はなかったが、対子ども役割で有意な係数が出てきたことから、女性教員にとっては、仕事と生活のバランスをとることのできる状態とは、子どもが病気等の時に仕事を調整できる状況と認識されている可能性がある。

今後の課題として、時間の設定と、頻度、具体的な状況、モデルの設定を挙げる。第 3 章同様、時間は実際の記録ではないこと、項目によっては 30 分単位での質問であるため、詳細な検討はできていない。特に、自由時間については、第 3 章でも述べたが、今回の調査票において、「家族・友人・知人とのコミュニケーション」・「趣味」・「レジャー」・「スキルアップのための勉強の時間」・「何もせずに、ぼーっとする時間」等といった質問の仕方

をしており、家族に対するコミュニケーションの時間と限定をかけているわけではないため、今回の調査では詳細な検討をすることができていない。対家族役割に関する役割葛藤の頻度についても、具体的に週何回あるかといった詳細な検討はしていない。また、量的調査の特徴として、全体の傾向をつかむことはできても、具体的な状況を把握することはできない。今後は、インタビュー調査などで、具体的な状況を探索する必要がある。

また、今回の調査では、対家族役割を、コミュニケーション、病気の時の世話、行事として取り上げたが、対配偶者役割の重回帰分析では、回帰式全体の有意性検定の結果が有意でなかったことから、モデルの再検討が必要である。

第3章と第4章では、役割葛藤と仕事と生活のバランスについて、検討を行ってきた。では、教員は役割葛藤が生じたとき、どのような対応を行っているのか。続く第5章では、教員の役割葛藤が生じた時の対応方法について検討を行う。

注1：対親役割と教員役割の役割葛藤を尋ねる上で、調査票では、以下の質問項目を設定した。なお、調査票では、自分の実父母がいる者のみを対象とし、行事に関する質問項目の直前には、「あなたは親の行事(誕生日、父の日・母の日等)をしていますか」といった項目が設けられている。

【対親役割葛藤(コミュニケーション)】「仕事が終わらなくて、親とのコミュニケーションがとれない」「親とのコミュニケーションが影響して、仕事が思うように進まない」等、仕事と親とのコミュニケーションが影響しあう状況はありますか。

【対親役割葛藤(病気)】「仕事が終わらず、親が病気等の時の世話ができない」「親が病気等の時の世話が影響して、仕事が思うように進まない」等、仕事と親が病気等の時の世話が影響しあう状況はありますか。

【対親役割葛藤(行事)】「仕事が終わらず、親の行事ができない」「親の行事が影響して、仕事が思うように進まない」等、仕事と親の行事が影響しあう状況はありますか。

注2: 本研究において、役割葛藤及び学校の特徴、仕事と生活のバランス状況については、4件法を採用している。その理由として、5件法で回答を求めた時の「どちらでもない」に回答が集中するのをさけるためである。また、間隔尺度については、それぞれが等間隔であると仮定をして、調査を行った。

注3: 小塩(2004, p.29)は、相関係数について「0.00～±0.20」を「ほとんど相関がない」、「±0.20～±0.40」を「低い(弱い)相関がある」、「±0.40～±0.70」を「かなり(比較的強い)相関がある」、「±0.70～±1.00」を「高い(強い)相関がある」としている。しかし、本研究でピアソン相関係数を算出したところ、相関係数が「0.00～±0.20」であっても、5%水準で有意といったものも複数あったことや、社会調査であることを踏まえ、本文中では、有意な相関係数に関して、次のように表記をした。「0.00～±0.20 未満」を「弱い相関がある」、「±0.20 以上～±0.40 未満」を「相関がある」、「±0.40 以上～±0.70 未満」を「比較的強い相関がある」、「±0.70～±1.00」を「強い相関がある」。

注4: 対配偶者役割と教員役割の役割葛藤を尋ねる上で、調査票では、以下の質問項目を設定した。なお、行事に関する質問項目の直前には、「あなたは配偶者の行事(誕生日、結婚記念日等)をしていますか」という項目が設けられている。

【対配偶者役割(コミュニケーション)】「仕事が終わらず、配偶者とのコミュニケーションがとれない」「配偶者とのコミュニケーションが影響して、仕事が思うように進まない」等、仕事と配偶者とのコミュニケーションが影響しあう状況はありますか。

【対配偶者役割(病気)】「仕事が終わらず、配偶者が病気等の時の世話ができない」「配偶者が病気等の時の世話が影響して、仕事が思うように進まない」等、仕事と配偶者が病気等の時の世話が影響しあう状況はありますか。

【対配偶者役割(行事)】「仕事が終わらず、配偶者の行事ができない」「配偶者の行事が影

響して、仕事が思うように進まない」というように、仕事と配偶者の行事が影響しあう状況はありますか。

注5： 対子ども役割と教員役割の役割葛藤を尋ねる上で、調査票では、以下の質問項目を設定した。なお、行事に関する質問項目の直前には、「あなたはお子さんの行事(誕生日、授業参観等)をしていますか」という質問項目が設けられている。

【対子ども役割葛藤(コミュニケーション)】「仕事が終わらず、お子さんとのコミュニケーションがとれない」「お子さんとのコミュニケーションが影響して、仕事が思うように進まない」等、仕事とお子さんとのコミュニケーションが影響しあう状況はありますか。

【対子ども役割葛藤(病気)】「仕事が終わらず、お子さんが病気等の時の世話ができない」「お子さんが病気等の時の世話が影響して、仕事が思うように進まない」等、仕事とお子さんが病気等の時の世話が影響しあう状況はありますか。

【対子ども役割葛藤(行事)】「仕事が終わらず、お子さんの行事ができない」「お子さんの行事が影響して、仕事が思うように進まない」というように、仕事とお子さんの行事が影響しあう状況はありますか。

【引用文献】

小塩真司(2004)『SPSS と Amos による心理・調査データ解析』東京図書。

表4-1-1.実父母との同居の状況(n=260)※同居をしている場合に、○をつけて回答。いないには、実父母がそのものがない場合も含まれる。

	実父	実母
している	37(14.2%)	48(18.5%)
していない	223(85.8%)	212(81.5%)
合計	260(100%)	260(100%)

表4-1-2.対親役割と教員役割の役割葛藤状況

	対親役割葛藤 (コミュニケーション) (n=223)	対親役割葛藤 (病気)(n=157)	対親役割葛藤 (行事)(n=219)
よくある	20(9.0%)	13(8.3%)	8(3.7%)
たまにある	67(30.0%)	45(28.7%)	53(24.2%)
あまりない	89(39.9%)	65(41.4%)	89(40.6%)
全くない	47(21.1%)	34(21.7%)	69(31.5%)
	223(100%)	157(100%)	219(100%)

表4-1-3.時間と対親役割葛藤(コミュニケーション)のピアソンの相関係数 (n)

各時間×教員役割と対親役割の役割葛藤(コミュニケーション)	役割葛藤(教員役割時間)	役割葛藤(睡眠時間)	役割葛藤(家事時間)	役割葛藤(食事時間)	役割葛藤(身の回りの用事時間)	役割葛藤(自由時間)
全体	0.066(215)	-0.149*(218)	0.170*(223)	-0.003(222)	0.013(223)	-0.086(222)
全体男性	0.078(114)	-0.142(115)	-0.034(117)	0.009(117)	-0.002(117)	-0.054(117)
バランスのとれていない群	-0.115(53)	-0.016(52)	0.234(54)	0.076(54)	0.034(54)	-0.019(54)
バランスのとれている群	0.146(58)	-0.208(60)	-0.247(60)	0.009(60)	-0.040(60)	0.014(60)
全体女性	0.117(101)	-0.131(103)	0.207*(106)	0.003(105)	-0.052(106)	-0.046(105)
バランスのとれていない群	0.036(45)	-0.088(46)	0.220(49)	-0.111(48)	-0.010(49)	0.064(49)
バランスのとれている群	0.096(55)	-0.168(56)	0.198(56)	0.090(56)	-0.113(56)	-0.072(55)

**p<0.01,*p<0.05

表4-1-4.時間と対親役割葛藤(病気)のピアソンの相関係数 (n)

各時間×教員役割と対親役割の役割葛藤(病気)	役割葛藤(教員役割時間)	役割葛藤(睡眠時間)	役割葛藤(家事時間)	役割葛藤(食事時間)	役割葛藤(身の回りの用事時間)	役割葛藤(自由時間)
全体	0.051(150)	-0.178*(154)	0.148(157)	-0.169*(157)	-0.024(157)	-0.122(157)
全体男性	0.095(80)	-0.136(82)	-0.036(83)	-0.268*(83)	-0.045(83)	-0.067(83)
バランスのとれていない群	0.036(37)	-0.095(37)	0.130(38)	-0.283(38)	-0.137(38)	0.047(38)
バランスのとれている群	0.071(41)	-0.168(43)	-0.181(43)	-0.248(43)	0.054(43)	-0.056(43)
全体女性	0.082(70)	-0.223(72)	0.088(74)	-0.051(74)	-0.131(74)	-0.066(74)
バランスのとれていない群	0.079(32)	-0.433*(33)	0.251(35)	-0.132(35)	-0.036(35)	0.070(35)
バランスのとれている群	-0.035(37)	-0.017(38)	-0.103(38)	0.016(38)	-0.356*(38)	-0.122(38)

**p<0.01,*p<0.05

表4-1-5.時間と対親役割葛藤(行事)のピアソンの相関係数(n)

各時間×教員役割と対親役割の役割葛藤(行事)	役割葛藤(教員役割時間)	役割葛藤(睡眠時間)	役割葛藤(家事時間)	役割葛藤(食事時間)	役割葛藤(身の回りの用事時間)	役割葛藤(自由時間)
全体	0.107(211)	-0.114(214)	-0.004(219)	0.013(218)	-0.172*(219)	-0.061(218)
全体男性	-0.004(110)	-0.111(111)	-0.004(113)	0.030(113)	-0.175(113)	-0.018(113)
バランスのとれていない群	-0.084(53)	-0.125(52)	0.136(54)	0.164(54)	-0.124(54)	0.029(54)
バランスのとれている群	-0.080(54)	0.003(56)	-0.155(56)	-0.032(56)	-0.228(56)	0.087(56)
全体女性	0.239*(101)	-0.117(103)	-0.029(106)	-0.009(105)	-0.198*(106)	-0.106(105)
バランスのとれていない群	0.234(44)	-0.208(45)	0.043(48)	-0.085(47)	-0.096(48)	-0.069(48)
バランスのとれている群	0.158(56)	-0.026(57)	-0.114(57)	0.025(57)	-0.306*(57)	-0.075(56)

**p<0.01,*p<0.05

表4-1-6. 各対親役割葛藤と時間が、仕事と生活のバランスに及ぼす影響

調整済みR2	全体(n=135) 男性(n=72) 女性(n=63)		
	β	β	β
モデル			
教員役割時間	0.015	0.137	-0.060
総合睡眠分	0.014	0.064	-0.033
家事時間	0.144	0.190	0.025
食事時間	0.105	0.342**	-0.135
身の回りの用事時間	-0.217*	-0.350**	-0.189
自由時間	0.284**	0.354**	0.177
対親役割葛藤(コミュニケーション)	-0.029	0.014	-0.134
対親役割葛藤(病気)	-0.028	0.183	-0.351
対親役割葛藤(行事)	-0.183	-0.395**	0.212
配偶者の有無	0.043	-0.013	0.117
子どもの有無	-0.004	0.199	-0.012

**p<0.01,*p<0.05

※ 全モデルにおいて、VIF<3.959であることから多重共線性の影響はない

【再掲】表2-1-4. 配偶者の有無(%)

n=260	
いる	161(61.9)
いない(未婚・死別・離婚含む)	99(38.1)

【再掲】表2-1-5. 配偶者の就業状態(%)

n=161	
正規	100(62.1)
パートタイム等	29(18.0)
していない	32(19.9)

【再掲】表2-1-6. 配偶者の職業(%)

n=126	
教員	77(61.1)
民間企業	28(22.2)
公務員(教員以外)	10(7.9)
その他	11(8.7)

表4-2-1. 対配偶者役割と教員役割の役割葛藤状況

	対配偶者役割 葛藤(コミュニ ケーション)(n=158)	対配偶者役割 葛藤(病 気)(n=132)	対配偶者役割 葛藤(行 事)(n=152)
よくある	22(13.9%)	11(8.3%)	9(5.9%)
たまにある	77(48.7%)	49(37.1%)	44(28.9%)
あまりない	49(31.0%)	61(46.2%)	74(48.7%)
全くない	10(6.3%)	11(8.3%)	25(16.4%)
	158(100%)	132(100%)	152(100%)

表4-2-2. 時間と対配偶者役割葛藤(コミュニケーション)のピアソンの相関係数(n)

各時間×教員役割 と対配偶者役割の 役割葛藤(コミュニ ケーション)	役割葛藤 (教員役 割時間)	役割葛藤 (睡眠時 間)	役割葛藤 (家事時 間)	役割葛藤 (食事時 間)	役割葛藤 (身の回り の用事時 間)	役割葛藤 (自由時 間)
全体	0.174*(151)	-0.143(154)	0.044(158)	-0.109(158)	-0.068(158)	-0.151(157)
全体男性	0.251*(92)	-0.212*(94)	0.047(95)	-0.151(95)	-0.096(95)	-0.146(95)
バランスのとれていない群	0.236(36)	-0.231(36)	0.276(37)	-0.128(37)	-0.151(37)	-0.125(37)
バランスのとれている群	0.192(52)	-0.182(54)	-0.114(54)	-0.118(54)	-0.159(54)	-0.080(54)
全体女性	0.084(59)	0.026(60)	-0.109(63)	-0.052(63)	-0.056(63)	-0.117(62)
バランスのとれていない群	0.291(24)	0.074(25)	-0.427*(27)	0.324(27)	0.008(27)	-0.152(27)
バランスのとれている群	-0.075(34)	-0.018(34)	0.063(35)	-0.230(35)	-0.117(35)	0.002(34)

**p<0.01,*p<0.05

表4-2-3.時間と対配偶者役割葛藤(病気)のピアソンの相関係数(n)

各時間×教 員役割と対配 偶者役割の 役割葛藤(病 気)	役割葛藤 (教員役 割時間)	役割葛藤 (睡眠時 間)	役割葛藤 (家事時 間)	役割葛藤 (食事時 間)	役割葛藤 (身の回り の用事時 間)	役割葛藤 (自由時 間)
全体	0.105(125)	-0.157(128)	-0.136(132)	-0.131(132)	-0.120(132)	-0.068(132)
全体男性	0.043(78)	-0.111(80)	-0.018(81)	-0.156(81)	-0.149(81)	-0.085(81)
バランスのとれていない群	-0.097(34)	-0.241(34)	0.199(35)	-0.260(35)	-0.220(35)	-0.027(35)
バランスのとれている群	0.036(40)	0.104(42)	-0.234(42)	-0.006(42)	-0.194(42)	-0.058(42)
全体女性	0.036(47)	-0.243(48)	-0.138(51)	-0.064(51)	-0.051(51)	-0.158(51)
バランスのとれていない群	-0.060(20)	-0.037(21)	-0.160(23)	-0.208(23)	0.160(23)	-0.059(23)
バランスのとれている群	0.063(27)	-0.393*(27)	-0.119(28)	0.088(28)	-0.224(28)	-0.179(28)

**p<0.01,*p<0.05

表4-2-4.時間と対配偶者役割葛藤(行事)のピアソンの相関係数(n)

各時間×教 員役割と対配 偶者役割の 役割葛藤(行 事)	役割葛藤 (教員役 割時間)	役割葛藤 (睡眠時 間)	役割葛藤 (家事時 間)	役割葛藤 (食事時 間)	役割葛藤 (身の回り の用事時 間)	役割葛藤 (自由時 間)
全体	0.221**(145)	-0.176*(148)	-0.097(152)	-0.129(152)	-0.165*(152)	-0.131(151)
全体男性	0.230*(89)	-0.254*(91)	-0.060(92)	-0.197(92)	-0.211*(92)	-0.222*(92)
バランスのとれていない群	0.216(36)	-0.347*(36)	0.237(37)	-0.091(37)	-0.272(37)	-0.119(37)
バランスのとれている群	0.121(49)	-0.117(51)	-0.349*(51)	-0.226(51)	-0.304*(51)	-0.208(51)
全体女性	0.130(56)	-0.032(57)	-0.058(60)	-0.027(60)	-0.071(60)	-0.048(59)
バランスのとれていない群	0.318(23)	0.081(24)	0.015(26)	0.116(26)	0.082(26)	-0.031(26)
バランスのとれている群	-0.112(33)	-0.156(33)	-0.139(34)	-0.101(34)	-0.199(34)	0.033(33)

**p<0.01,*p<0.05

表4-2-5. 各対配偶者役割葛藤と時間が、仕事と生活のバランスに及ぼす影響

	全体(n=115)	男性(n=71)	女性(n=44)
調整済みR2	0.058	0.079	0.113
モデル	β	β	β
教員役割時間	-0.134	-0.088	-0.436*
総合睡眠分	-0.015	0.096	-0.127
家事時間	0.001	0.101	-0.145
食事時間	0.032	0.052	0.137
身の回りの用事時間	-0.202*	-0.305*	0.034
自由時間	0.138	0.088	0.210
対配偶者役割葛藤(コミュニケーション)	-0.012	-0.018	0.094
対配偶者役割葛藤(病気)	-0.197	-0.278	-0.151
対配偶者役割葛藤(行事)	-0.125	-0.119	-0.112
親の有無	-0.032	0.067	-0.185
子どもの有無	-0.015	0.121	-0.165

**p<0.01,*p<0.05

※ 全モデルにおいて、VIF<1.992であることから多重共線性の影響はない

表4-3-1.子どもの有無について(n=253)(%)

いる	133(52.6%)
いない	120(47.4%)

表4-3-2.子どもの同居の状況について

※該当している場合、○をつける方式(n=260)(%)いないには子どもがいない人も含まれる。

いる	121(46.5%)
いない	139(53.5%)

表4-3-3.子どもの年齢

	平均年齢
第一子(n=130)	18.02歳
第二子(n=105)	15.93歳
第三子(n=28)	13.71歳
第四子(n=2)	13.50歳

表4-3-4.対子ども役割と教員役割の役割葛藤状況

	対子ども役割葛藤 (コミュニケーション) (n=128)	対子ども役割 葛藤(病 気)(n=117)	対子ども役割 葛藤(行 事)(n=123)
よくある	25(19.5%)	15(12.8%)	11(8.9%)
たまにある	53(41.4%)	48(41.0%)	50(40.7%)
あまりない	41(32.0%)	44(37.6%)	46(37.4%)
全くない	9(7.0%)	10(8.5%)	16(13.0%)
	128(100%)	117(100%)	123(100%)

表4-3-5.時間と対子ども役割葛藤(コミュニケーション)のピアソンの相関係数(n)

各時間×教 員役割と対子 ども役割の役 割葛藤(コミュ ニケーション)	役割葛藤 (教員役 割時間)	役割葛藤 (睡眠時 間)	役割葛藤 (家事時 間)	役割葛藤 (食事時 間)	役割葛藤 (身の回り の用事時 間)	役割葛藤 (自由時 間)
全体	0.111(123)	-0.230**(126)	0.003(128)	-0.006(128)	0.084(128)	-0.217*(128)
全体男性	0.215(74)	-0.238*(76)	-0.136(76)	0.037(76)	0.105(76)	-0.017(76)
バランスのとれていない群	0.082(28)	-0.254(28)	-0.135(28)	0.008(28)	0.060(28)	0.201(28)
バランスのとれている群	0.216(43)	-0.150(45)	-0.151(45)	0.081(45)	0.044(45)	-0.057(45)
全体女性	-0.008(49)	-0.195(50)	-0.133(52)	-0.101(52)	0.038(52)	-0.443**(52)
バランスのとれていない群	-0.239(20)	-0.091(21)	-0.187(22)	0.023(22)	0.192(22)	-0.527*(22)
バランスのとれている群	0.019(28)	-0.377*(28)	-0.114(29)	-0.070(29)	-0.103(29)	-0.297(29)

**p<0.01,*p<0.05

表4-3-6.時間と対子ども役割葛藤(病気)のピアソンの相関係数(n)

各時間×教員役割と対子ども役割の役割葛藤(病気)	役割葛藤(教員役割時間)	役割葛藤(睡眠時間)	役割葛藤(家事時間)	役割葛藤(食事時間)	役割葛藤(身の回りの用事時間)	役割葛藤(自由時間)
全体	0.107(112)	-0.226*(115)	0.039(117)	-0.037(117)	-0.016(117)	-0.187*(117)
全体男性	0.249*(68)	-0.300*(70)	-0.048(70)	-0.089(70)	-0.052(70)	-0.073(70)
バランスのとれていない群	0.050(27)	-0.419*(27)	-0.018(27)	0.053(27)	-0.064(27)	0.041(27)
バランスのとれている群	0.276(38)	-0.145(40)	-0.085(40)	-0.235(40)	-0.158(40)	-0.048(40)
全体女性	-0.008(44)	-0.052(45)	-0.254(47)	-0.031(47)	0.002(47)	-0.230(47)
バランスのとれていない群	-0.327(18)	0.037(19)	-0.344(20)	0.024(20)	-0.185(20)	-0.216(20)
バランスのとれている群	0.043(25)	-0.298(25)	-0.285(26)	0.189(26)	0.042(26)	-0.081(26)

**p<0.01,*p<0.05

表4-3-7.時間と対子ども役割葛藤(行事)のピアソンの相関係数(n)

各時間×教員役割と対子ども役割の役割葛藤(行事)	役割葛藤(教員役割時間)	役割葛藤(睡眠時間)	役割葛藤(家事時間)	役割葛藤(食事時間)	役割葛藤(身の回りの用事時間)	役割葛藤(自由時間)
全体	0.217*(118)	-0.195*(121)	0.082(123)	0.071(123)	-0.042(123)	-0.137(123)
全体男性	0.252*(71)	-0.256*(73)	-0.047(73)	0.032(73)	-0.077(73)	-0.058(73)
バランスのとれていない群	0.096(27)	-0.370(27)	0.224(27)	0.082(27)	0.027(27)	0.000(27)
バランスのとれている群	0.255(41)	-0.102(43)	-0.203(43)	-0.001(43)	-0.197(43)	-0.014(43)
全体女性	0.229(47)	-0.058(48)	0.124(50)	0.110(50)	-0.010(50)	-0.205(50)
バランスのとれていない群	0.489*(19)	0.047(20)	-0.002(21)	0.291(21)	-0.018(21)	-0.024(21)
バランスのとれている群	-0.131(27)	-0.226(27)	0.231(28)	0.056(28)	-0.038(28)	-0.265(28)

**p<0.01,*p<0.05

表4-3-8.各対子ども役割葛藤と時間が、仕事と生活のバランスに及ぼす影響

調整済みR2	全体(n=103) 男性(n=62) 女性(n=41)		
	β	β	β
モデル			
教員役割時間	-0.075	0.065	-0.410*
総合睡眠分	-0.042	0.051	-0.258
家事時間	0.015	0.017	-0.408*
食事時間	-0.080	-0.197	0.289
身の回りの用事時間	-0.146	-0.150	0.024
自由時間	0.086	0.155	0.140
対子ども役割葛藤(コミュニケーション)	-0.053	-0.091	0.041
対子ども役割葛藤(病気)	-0.405**	-0.390	-0.734**
対子ども役割葛藤(行事)	-0.030	0.033	0.208
親の有無	-0.004	0.065	0.010
配偶者の有無	-0.016	-0.045	0.127

**p<0.01,*p<0.05

※ 全モデルにおいて、VIF<3.648であることから多重共線性の影響はない

第5章 役割葛藤の合理化

第1章から第4章にかけて、役割葛藤と仕事と生活のバランスについて検討を行ってきた。ところで、役割葛藤が生じた際、中学校教員はどのように役割葛藤を解消しているのか。そこで、本章では、第1章から第4章を補足するという意味でも、教員の役割葛藤が生じたときの対応方法について探索を行う。

本章で扱う対応方法は、具体的な手段と、割り切り方の2つである。前者を「道具的合理化」、後者を「正当化的合理化」として設定をする。道具的合理化とは、例えば、自分役割のうち役割葛藤(家事)の場合、平日できない家事を、土日にまとめてすることで、解決する等である。一方、正当化的合理化は、例えば、自分役割のうち役割葛藤(睡眠)の場合、「生徒のために、睡眠時間が短くなるのは仕方がない」と割り切る、自分自身を納得させるといった場合である^{注1}。

そこで、第1節では、道具的合理化について扱う。第2章第4節で示した仕事と生活のバランスのとれている群ととれていない群(以下、「バランスのとれている群」と「バランスのとれていない群」と表記)、男女別、第3章第2節で示した教員役割時間のうち短時間勤務群と長時間勤務群において、道具的合理化を行うにあたりそれぞれの群において差があるかについて、 χ 二乗検定によって検討を行う。なお、本章においても、仕事と生活のバランスのとれている(とれていない)は、第3章と第4章同様、本人の主観的な判断によるものである。続く第2節では、正当化的合理化について扱う。正当化的合理化を行う場合について、仕事と生活の「バランスのとれている群」と「バランスのとれていない群」、男女別、第3章第2節で示した教員役割時間の短時間勤務群と長時間勤務群、それぞれの群別に集計を行い、正当化的合理化の状況について検討を行う^{注2}。最後に第3節で本章のまとめを行う。

第1節 道具的合理化

本節では、道具的合理化について検討を行う。調査票においては、道具的合理化を「日常生活で行っている生活の工夫」として、操作的に定義した。調査項目は、全部で8項目である。全体の単純集計結果は、表 5-1-1 の通りである。これらの実施状況において、仕事と生活の「バランスのとれている群」と「バランスのとれていない群」別、男女別、教員役割時間のうち短時間勤務群と長時間勤務群別について、 χ^2 二乗検定を行う。

なお、「7.※家事はまとめて休日にすること」「8.※家事の工夫や上手に手抜きをすること」については、普段家事をしているものに限定した。普段家事をしている者の抽出方法として、自分役割葛藤(家事)の項目で、「家事をしていない」と回答したものは、分析の対象から除外した。

第1項 仕事と生活の「バランスのとれている群」と「バランスのとれていない群」別による道具的合理化の比較

仕事と生活の「バランスのとれている群」と「バランスのとれていない群」において、道具的合理化の実施状況の有無について χ^2 二乗検定を行った。有意な項目は「意識的に仕事と生活を時間で切り替えをすること」のみであった(表 5-1-2。以下、表中では【バランス別】として表記)。

この結果から、仕事と生活のバランスのとれている群は、意識的な時間の切り替えを行っていると言えられる。

第2項 男女別による道具的合理化の比較

次に、道具的合理化の実施状況について、男女差について、 χ^2 二乗検定を行ったところ、

「最低限の睡眠時間は確保すること」「家事はまとめて休日にする事」「家事の工夫や上手に手抜きをすること」の3項目が有意であった。これらの結果からは、日常生活において、女性教員は睡眠時間の確保を行ったり(表 5-1-3。以下、表中では【男女別】として表記)、休日に家事をまとめたり(表 5-1-4)、家事の工夫を行ったりしていること(表 5-1-5)が指摘できる。しかし、既述したように、家事に関する項目は、「普段家事(食事の準備・掃除・洗濯)を行っている方のみお答えください」と限定をかけており、第3章で指摘したとおり女性教員の方が家事を多くしていることも影響している可能性がある。

第3項 教員役割時間別による道具的合理化の比較

道具的合理化の実施状況と、教員役割時間の短時間勤務群と長時間勤務群について、 χ^2 乗検定を行ったところ、「仕事を効率的に行うこと」の1項目が有意であった(表 5-1-6)。以下、表中では【時間別】として表記。短時間勤務群は、仕事を効率的に行っていることが指摘できる。

第2節 正当化的合理化

本節では、役割を優先させざるをえない状況が、仕事と生活のバランスに関連しているか検討を行う。第1項では、教員役割を優先させる時について、第2項では、教員役割以外の役割を優先させる時について、それぞれ検討を行う。

第1項 教員役割を優先させる時

第1目 教員役割を優先させる時の有無

やむを得ない状況で、教員役割を優先させる時、つまり、生活よりも仕事を優先させる時(以下、仕事を優先させる時)の有無を尋ねた。なお、調査票では、仕事を優先させる時を「生活を犠牲にして仕事を優先させる時」として、操作的に定義した。

その結果8割以上の教員が、仕事を優先させる時があることが明らかになった(表5-2-1)。次に、教員役割を優先せざるをえない状況について、「バランスのとれている群」と「バランスのとれていない群」別、男女別、教員役割時間の短時間勤務群と長時間勤務群に差があるか確認をするために、 χ 二乗検定を行った。その結果、仕事と生活の「バランスのとれている群」と「バランスのとれていない群」(表5-2-2)、教員役割時間の短時間勤務群と長時間勤務群(表5-2-4)は有意であったが、男女別(表5-2-3)については有意ではなかった。女性教員に家事負担が多いことが指摘されているが、女性教員も男性教員と同じように教員役割を優先させていることが明らかになった。

第2目 仕事を優先させる時の正当化的合理化

ここでは、教員役割、つまり、仕事を優先させる時の正当化的合理化について検討を行う。全体での集計結果は次の通りである(表5-2-5)。第一位の理由は「生徒のためには仕方がない」である。また、第一位から三位までで選ばれた数の合計で最も多いのは、「仕事だからしなければならない」であった。このことから、教員が自分自身の生活を犠牲にする時は、仕事だからという理由だけではなく、生徒のためということが考えられる。

次に、仕事を優先させる時の正当化的合理化に、仕事と生活の「バランスのとれている群」と「バランスのとれていない群」、男女別、教員役割時間の短時間勤務群と長時間勤務群に差があるのか確認をするために、それぞれに集計を行った。

第一位の理由で、「生徒のためには、仕方がない」を選択したのは、仕事と生活の「バランスのとれていない群」(表5-2-6)、男性教員(表5-2-8)、長時間勤務群(表5-2-11)であった。

また、これらのグループは、第一位から三位までの理由の合計でも最も多かったのは、第一位の理由と同様に「生徒のためには、仕方がない」であった。

一方、第一位の理由で「仕事だからしなければならない」を挙げたのは、仕事と生活の「バランスのとれている群」(表 5-2-7)、女性教員(表 5-2-9)、短時間勤務群(表 5-2-10)であった。また、これらのグループは、第一位から三位までの理由の合計でも最も多かったのは、第一位の理由と同様に「仕事だからしなければならない」であった。

第 2 項 教員役割以外の役割を優先させる時

第 1 目 教員役割以外の役割を優先させる時の有無

やむを得ない状況で、教員役割以外の役割、つまり、生活を優先させる時の有無を尋ねた(以下、生活を優先させる時)。なお、調査票では、生活を優先させる時を、「仕事を犠牲にして生活を優先させる時」として、操作的に定義した。

単純集計の結果、6 割以上の教員が、仕事を犠牲にして生活を優先させる時はないと回答した(表 5-2-12)。また、「仕事を犠牲にして生活を優先」という言葉の使い方が適切ではなかったためか、「生活を犠牲にし、仕事を優先」という項目では、259 名が回答をしたのに対し、「仕事を犠牲にし、生活を優先」という項目では、243 名が回答をし、無回答が 16 名多い。このことから、やむを得ない状況であったとしても、私を公よりも優先させることは、タブー視されている可能性がある。また、犠牲という言葉の使い方も今後の課題と言える。

次に、生活を優先させる時について、仕事と生活の「バランスのとれている群」と「バランスのとれていない群」別、男女別、教員役割時間の短時間勤務群と長時間勤務群別に、それぞれに χ^2 乗検定を行った。その結果、いずれの項目も有意ではなかった(表 5-2-13、表 5-2-14、表 5-2-15)。

第2目 生活を優先させる時の正当化的合理化をする時の理由

教員役割以外の役割、つまり、生活を優先させる時の正当化的合理化について検討を行う。全体での集計結果は次の通りである。第一位の理由は「家族に必要なだから、仕方がない」である(表 5-2-16)。また、第一位から第三位までの理由の合計も、同様に「家族に必要なだから、仕方がない」であった。生活を優先させる時は、私生活の充実のためではなく、家族のやむを得ない状況であることがわかる。

次に、仕事と生活の「バランスのとれている群」と「バランスのとれていない群」別、男女別、教員役割時間の短時間勤務群と長時間勤務別において、生活を優先させる時の正当化的合理化に、違いがあるのかを検討するために、それぞれに集計を行った。集計結果は表 5-2-17 から、表 5-2-22 の通りである。

いずれ群も第一位の理由は「家族に必要なだから、仕方がない」であった。

第一位から第三位までの理由の合計でも、長時間勤務群以外の群で最も多かったのは、「家族に必要なだから、仕方がない」であった。一方、長時間勤務群(表 5-2-22)と、男性教員は「家族に必要なだから、仕方がない」と同数(表 5-2-19)で、「息抜きは必要だ」が、最も多かった。

第3節 本章のまとめ

本章では、教員が役割葛藤を生じた時の、対処方法について、道具的合理化と正当化的合理化として設定し、探索を行った。本章で明らかになったことは次の通りである。

第1節では、教員の道具的合理化の実施状況について、検討を行った。その結果、仕事と生活のバランスのとれている群では、意識的に仕事と生活の時間の切り替えを行っていること、女性教員は睡眠時間を確保すること、家事を休日にまとめて行ったり、工夫や手

抜きをしたりしていること、短時間勤務群では仕事の効率化を行っていることが明らかになった。

第2節では、教員の正当化的合理化について、検討を行った。その結果、教員が仕事を優先させる時は、「生徒のためには、仕方がない」「仕事だからしなければならない」と考えることが明らかになった。その一方、生活を優先させる時は、「家族に必要だから、仕方がない」と考えることが明らかになった。この結果からは、教員が生活を優先にさせる時は、教員個人の私生活への充実ではなく、やむを得ない状況において生活を優先させている状況であると推測される。従来、教員が私生活を重視することはプライバタイゼーションの浸透として、非難されることもあった。しかし、これらの結果からは、教員は生徒のために仕事を優先にし、やむを得ない状況で生活を優先にさせており、やむを得ない状況で生活を優先させたことがプライバタイゼーションとして捉えられてしまっていた可能性がある。

そこで、第6章では、自由記述やインタビュー調査をもとに、ワーク・ライフ・バランスに関わる教員の感情の構造について検討を行う。

注1:「合理化」は、社会学領域と心理学領域で意味が異なる。本研究で設定した「道具的合理化」は社会学領域、「正当化的合理化」は心理学領域に、それぞれ内容が関連する。合理化に関しては、社会学で、ウェーバーが近代化の特質を合理的な思考様式や組織原理の、社会への浸透を見出した(澤井 2005)が、組織レベルに限らず、日常生活においても私たちは、生活の合理化をしている。例えば、高度経済成長期に、就労を継続した女性たちのなかには、夫および親族への家事・育児の役割分担を引き出しつつ、家事省力化機器(電気釜、洗濯機、冷蔵庫等)の購入等を行っていた(木本 2014)。それは、現代生活においても、同様である。さらに、現代においては、家政婦や、家事代行業の総合サービスだけでなく、外食やクリーニングの専門サービス、惣菜などサービスを付加したものの購入などの家事サービス(御船 2001)があり、そうしたものを利用したりすることで、私たちは、日々の生

活を工夫、つまり、合理化をしている。

一方、心理学領域における合理化は、心的防衛機制の一種であり、「自分の失敗や好ましくない行為を正当化する規制(青木 2006,p.160)」である。なお、ストレスから身を守る心理的防衛は、心的防衛機制とも呼ぶ(青木 2006)。また、好ましくない行為は、状況によって異なるが、例えば、「本人が家族の急病で心配をしていてストレスが発生していても、「生徒のため」と正当化してストレスを軽減する状況」は、合理化と捉えることができる。

教員は役割葛藤が生じたとき、これらの合理化によって、仕事と生活のアンバランスを乗り越えようとするというモデルを設定した。

注 2：本研究では、小数点以下第二位を四捨五入している。そのため、 χ^2 二乗検定等の表において、一部その合計が 100%ではないものがある。

【引用文献】

青木紀久代(2006)「希望と悩み」 星薫・山口勸・青木紀久代編著『心理学入門』財団法人放送大学教育振興会，157-166 頁。

木本喜美子(2014)「女性の就業化と家族」 宮本みち子・岩下真珠編著『リスク社会のライフデザイン—変わりゆく家族をみすえて—』一般財団法人放送大学教育振興会，96-114 頁。

御船美智子(2001)「生活における「時間」とその意味」 原ひろ子編著『生活の経営—21 世紀の人間の営み—』財団法人放送大学教育振興会，45-56 頁。

澤井敦(2005)「共同性と公共性」 船津衛・山田真茂留・浅川達人編著『21 世紀の社会学』財団法人放送大学教育振興会，78-89 頁。

表5-1-1. 道具的合理化実施状況

日常生活で行っている生活の工夫についてお伺いします。実際に行っている項目に全てに○をつけてください(複数回答可)。なお、※は、普段家事(食事の準備・掃除・洗濯)を行っている方のみお答えください。(n=259 ※ただし、1及び2については、どちらに○がついているか不明なものがあったためn=258。7及び8については、n=237)

1. 意識的に仕事と生活を時間で切り替えをすること(n=258)	119(46.1%)
2. 意識的に休むこと (n=258)	57(22.1%)
3. 最低限の睡眠時間は確保すること (n=259)	143(55.2%)
4. 通勤時間を有効的に活用すること(n=259)	33(12.7%)
5. 仕事を効率的に行うこと(n=259)	136(52.5%)
6. 仕事に問題がおきても過敏にならないようにすること(n=259)	74(28.6%)
7. ※家事はまとめて休日にすること(n=237)	80(33.8%)
8. ※家事の工夫や上手に手抜きをすること(n=237)	84(35.4%)

項目の並び順は、調査票での項目順。

表5-1-2. 【バランス別】意識的に仕事と生活を時間で切り替えをすること

	バランスのとれていない	バランスのとれている	合計
していない	73(62.4%)	63(46.3%)	136(53.8%)
している	44(37.6%)	73(53.7%)	117(46.2%)
合計	117(100%)	136(100%)	253(100%)

χ 二乗値 6.533* *p<0.05

表5-1-3.【男女別】最低限の睡眠時間は確保すること

	男	女	合計
していない	72(51.1%)	44(37.3%)	116(44.8%)
している	69(48.9%)	74(62.7%)	143(55.2%)
合計	141(100%)	118(100%)	259(100%)

χ 二乗値 4.930* *p<0.05

表5-1-4.【男女別】家事はまとめて休日にすること

	男	女	合計
していない	104(83.9%)	53(46.9%)	157(66.2%)
している	20(16.1%)	60(53.1%)	80(33.8%)
合計	124(100%)	113(100%)	237(100%)

χ 二乗値 36.134** **p<0.01

表5-1-5.【男女別】家事の工夫や上手に手抜きをすること

	男	女	合計
していない	110(88.7%)	43(38.1%)	153(64.6%)
している	14(11.3%)	70(61.9%)	84(35.4%)
合計	124(100%)	113(100%)	237(100%)

χ 二乗値 66.305** **p<0.01

表5-1-6.【時間別】仕事を効率的に行うこと

	短時間勤務群	長時間勤務群	合計
していない	42(32.8%)	77(62.6%)	119(47.4%)
している	86(67.2%)	46(37.4%)	132(52.6%)
合計	128(100%)	123(100%)	251(100%)

χ 二乗値 22.325** **p<0.01

表5-2-1.仕事を優先させる時

ある	225(86.9%)
ない	34(13.1%)
合計	259(100%)

表5-2-2.【バランス別】仕事を優先させる時

	バランスのとれていない	バランスのとれている	合計
ある	113(96.6%)	109(79.6%)	222(87.4%)
ない	4(3.4%)	28(20.4%)	32(12.6%)
合計	117(100%)	137(100%)	254(100%)

χ 二乗値 16.600** **p<0.01

表5-2-4.【時間別】仕事を優先させる時

	短時間勤務群	長時間勤務群	合計
ある	104(81.3%)	113(91.9%)	217(86.5%)
ない	24(18.8%)	10(8.1%)	34(13.5%)
合計	128(100.1%) ^{注2}	123(100%)	251(100%)

χ 二乗値 6.041* *p<0.05

表5-2-3.【男女別】仕事を優先させる時

	男	女	合計
ある	122(86.5%)	103(87.3%)	225(86.9%)
ない	19(13.5%)	15(12.7%)	34(13.1%)
合計	141(100%)	118(100%)	259(100%)

表5-2-5.【全体】仕事を優先させる時の正当化的合理化

	第一位 (n=212)	第二位 (n=189)	第三位 (n=154)	合計
生活よりも仕事を優先すべきだ	8	10	7	25
給料のためには、仕方がない	3	12	14	29
生徒のためには、仕方がない	92	41	18	151
他の仕事に比べれば、教員は恵まれている	4	8	16	28
自分の努力はいつか報われるはずだ	2	8	21	31
同僚の先生は、みていてくれるはずだ	0	2	3	5
上司は評価してしてくれるはずだ	0	0	0	0
管理職になるためには、仕方がない	1	1	0	2
仕事だからしなければならない	83	56	18	157
みんな仕事をしているから、やむを得ない	6	29	13	48
評価があるから仕方がない	0	0	1	1
家族は、理解してくれるはずだ	5	19	25	49
生活のことを考えないようにする	1	2	12	15
その他	7	1	6	14

※黄色の網掛け部分が最も回答数の多い回答。

■仕事と生活のバランス別集計

表5-2-6.【バランスのとれていない群】仕事を優先させる時の正当化的合理化

	第一位 (n=110)	第二位 (n=98)	第三位 (n=84)	合計
生活よりも仕事を優先すべきだ	4	7	5	16
給料のためには、仕方がない	3	6	8	17
生徒のためには、仕方がない	50	20	10	80
他の仕事に比べれば、教員は恵まれている	3	3	9	15
自分の努力はいつか報われるはずだ	1	4	12	17
同僚の先生は、みていてくれるはずだ	0	1	2	3
上司は評価してしてくれるはずだ	0	0	0	0
管理職になるためには、仕方がない	0	1	0	1
仕事だからしなければならない	38	31	9	78
みんな仕事をしているから、やむを得ない	5	17	4	26
評価があるから仕方がない	0	0	0	0
家族は、理解してくれるはずだ	1	5	14	20
生活のことを考えないようにする	1	2	8	11
その他	4	1	3	8

※網掛け部分が最も回答数の多い回答。

表5-2-7.【バランスのとれている群】仕事を優先させる時の正当化的合理化

	第一位 (n=100)	第二位 (n=90)	第三位 (n=69)	合計
生活よりも仕事を優先すべきだ	4	3	2	9
給料のためには、仕方がない	0	6	6	12
生徒のためには、仕方がない	42	21	8	71
他の仕事に比べれば、教員は恵まれている	1	5	7	13
自分の努力はいつか報われるはずだ	1	4	9	14
同僚の先生は、みていてくれるはずだ	0	1	1	2
上司は評価してしてくれるはずだ	0	0	0	0
管理職になるためには、仕方がない	1	0	0	1
仕事だからしなければならない	44	25	9	78
みんな仕事をしているから、やむを得ない	1	12	9	22
評価があるから仕方がない	0	0	1	1
家族は、理解してくれるはずだ	4	13	11	28
生活のことを考えないようにする	0	0	4	4
その他	2	0	2	4

※網掛け部分が最も回答数の多い回答。

■男女別集計

表5-2-8.【男性教員】仕事を優先させる時の正当化的合理化

	第一位 (n=117)	第二位 (n=106)	第三位 (n=85)	合計
生活よりも仕事を優先すべきだ	6	7	4	17
給料のためには、仕方がない	2	7	8	17
生徒のためには、仕方がない	54	22	10	86
他の仕事に比べれば、教員は恵まれている	1	5	9	15
自分の努力はいつか報われるはずだ	0	7	13	20
同僚の先生は、みていてくれるはずだ	0	1	3	4
上司は評価してしてくれるはずだ	0	0	0	0
管理職になるためには、仕方がない	1	0	0	1
仕事だからしなければならない	42	29	8	79
みんな仕事をしているから、やむを得ない	3	17	6	26
評価があるから仕方がない	0	0	0	0
家族は、理解してくれるはずだ	4	9	13	26
生活のことを考えないようにする	0	2	7	9
その他	4	0	4	8

※網掛け部分が最も回答数の多い回答。

表5-2-9.【女性教員】仕事を優先させる時の正当化的合理化

	第一位 (n=95)	第二位 (n=83)	第三位 (n=69)	合計
生活よりも仕事を優先すべきだ	2	3	3	8
給料のためには、仕方がない	1	5	6	12
生徒のためには、仕方がない	38	19	8	65
他の仕事に比べれば、教員は恵まれている	3	3	7	13
自分の努力はいつか報われるはずだ	2	1	8	11
同僚の先生は、みていてくれるはずだ	0	1	0	1
上司は評価してしてくれるはずだ	0	0	0	0
管理職になるためには、仕方がない	0	1	0	1
仕事だからしなければならない	41	27	10	78
みんな仕事をしているから、やむを得ない	3	12	7	22
評価があるから仕方がない	0	0	1	1
家族は、理解してくれるはずだ	1	10	12	23
生活のことを考えないようにする	1	0	5	6
その他	3	1	2	6

※網掛け部分が最も回答数の多い回答。

■教員役割時間別集計

表5-2-10.【短時間勤務群】仕事を優先させる時の正当化的合理化

	第一位 (n=95)	第二位 (n=85)	第三位 (n=67)	合計
生活よりも仕事を優先すべきだ	2	4	2	8
給料のためには、仕方がない	2	7	7	16
生徒のためには、仕方がない	39	21	8	68
他の仕事に比べれば、教員は恵まれている	1	3	7	11
自分の努力はいつか報われるはずだ	1	4	4	9
同僚の先生は、みていてくれるはずだ	0	1	1	2
上司は評価してくれるはずだ	0	0	0	0
管理職になるためには、仕方がない	0	0	0	0
仕事だからしなければならない	42	23	9	74
みんな仕事をしているから、やむを得ない	2	12	8	22
評価があるから仕方がない	0	0	1	1
家族は、理解してくれるはずだ	2	10	13	25
生活のことを考えないようにする	0	0	4	4
その他	4	0	3	7

※網掛け部分が最も回答数の多い回答。

表5-2-11.【長時間勤務群】仕事を優先させる時の正当化的合理化

	第一位 (n=109)	第二位 (n=98)	第三位 (n=82)	合計
生活よりも仕事を優先すべきだ	5	4	5	14
給料のためには、仕方がない	1	5	7	13
生徒のためには、仕方がない	52	18	9	79
他の仕事に比べれば、教員は恵まれている	2	5	9	16
自分の努力はいつか報われるはずだ	1	4	16	21
同僚の先生は、みていてくれるはずだ	0	1	2	3
上司は評価してくれるはずだ	0	0	0	0
管理職になるためには、仕方がない	1	1	0	2
仕事だからしなければならない	37	32	8	77
みんな仕事をしているから、やむを得ない	4	17	5	26
評価があるから仕方がない	0	0	0	0
家族は、理解してくれるはずだ	3	8	10	21
生活のことを考えないようにする	0	2	8	10
その他	3	1	3	7

※網掛け部分が最も回答数の多い回答。

表5-2-12.生活を優先させる時

ある	97(39.9%)
ない	146(60.1%)
合計	243(100%)

※仕事を優先させる時は、259名が回答に対し、生活を優先させる時は、243名が回答。つまり、16名が無回答。

表5-2-13.【バランス別】生活を優先させる時

	バランスのとれていない	バランスのとれている	合計
ある	42(37.5%)	53(42.1%)	95(39.9%)
ない	70(62.5%)	73(57.9%)	143(60.1%)
合計	112(100%)	126(100%)	238(100%)

表5-2-14.【男女別】生活を優先させる時

	男	女	合計
ある	49(36.6%)	48(44.0%)	97(39.9%)
ない	85(63.4%)	61(56.0%)	146(60.1%)
合計	134(100%)	109(100%)	243(100%)

表5-2-15.【時間別】生活を優先させる時

	短時間勤務群	長時間勤務群	合計
ある	53(44.2%)	39(33.9%)	92(39.1%)
ない	67(55.8%)	76(66.1%)	143(60.9%)
合計	120(100%)	115(100%)	235(100%)

表5-2-16.【全体】生活を優先させる時の正当化的合理化

	第一位 (n=89)	第二位 (n=55)	第三位 (n=41)	合計
仕事よりも生活を優先すべきだ	4	1	1	6
プライベートが充実しないと仕事も充実しない	10	7	9	26
仕事と生活は分けるべきだ	8	9	4	21
家族に必要だから、仕方がない	39	5	6	50
自分の生活必要時間(睡眠・家事等の時間)だから仕方がない	9	11	6	26
息抜きは必要だ	10	18	8	36
仕事のことを考えないようにする	2	3	5	10
その他	7	1	2	10

※網掛け部分が最も回答数の多い回答。

■仕事と生活のバランス別集計

表5-2-17.【バランスのとれていない群】生活を優先させる時の正当化的合理化

	第一位 (n=39)	第二位 (n=23)	第三位 (n=19)	合計
仕事よりも生活を優先すべきだ	4	1	0	5
プライベートが充実しないと仕事も充実しない	3	5	4	12
仕事と生活は分けるべきだ	3	3	1	7
家族に必要だから、仕方がない	15	2	2	19
自分の生活必要時間(睡眠・家事等の時間)だから仕方がない	4	5	3	12
息抜きは必要だ	6	6	6	18
仕事のことを考えないようにする	2	1	2	5
その他	2	0	1	3

※網掛け部分が最も回答数の多い回答。

表5-2-18.【バランスのとれている群】生活を優先させる時の正当化的合理化

	第一位 (n=48)	第二位 (n=32)	第三位 (n=22)	合計
仕事よりも生活を優先すべきだ	0	0	1	1
プライベートが充実しないと仕事も充実しない	7	2	5	14
仕事と生活は分けるべきだ	5	6	3	14
家族に必要だから、仕方がない	24	3	4	31
自分の生活必要時間(睡眠・家事等の時間)だから仕方がない	5	6	3	14
息抜きは必要だ	4	12	2	18
仕事のことを考えないようにする	0	2	3	5
その他	3	1	1	5

※網掛け部分が最も回答数の多い回答。

■男女別集計

表5-2-19.【男性教員】生活を優先させる時の正当化的合理化

	第一位 (n=44)	第二位 (n=30)	第三位 (n=21)	合計
仕事よりも生活を優先すべきだ	4	1	1	6
プライベートが充実しないと仕事も充実しない	4	4	6	14
仕事と生活は分けるべきだ	7	5	1	13
家族に必要だから、仕方がない	15	3	2	20
自分の生活必要時間(睡眠・家事等の時間)だから仕方がない	4	1	4	9
息抜きは必要だ	5	12	3	20
仕事のことを考えないようにする	1	3	3	7
その他	4	1	1	6

※網掛け部分が最も回答数の多い回答。

表5-2-20.【女性教員】生活を優先させる時の正当化的合理化

	第一位 (n=45)	第二位 (n=25)	第三位 (n=20)	合計
仕事よりも生活を優先すべきだ	0	0	0	0
プライベートが充実しないと仕事も充実しない	6	3	3	12
仕事と生活は分けるべきだ	1	4	3	8
家族に必要だから、仕方がない	24	2	4	30
自分の生活必要時間(睡眠・家事等の時間)だから仕方がない	5	10	2	17
息抜きは必要だ	5	6	5	16
仕事のことを考えないようにする	1	0	2	3
その他	3	0	1	4

※網掛け部分が最も回答数の多い回答。

■教員役割時間別集計

表5-2-21.【短時間勤務群】生活を優先させる時の正当化的合理化

	第一位 (n=47)	第二位 (n=27)	第三位 (n=21)	合計
仕事よりも生活を優先すべきだ	1	1	0	2
プライベートが充実しないと仕事も充実しない	6	5	4	15
仕事と生活は分けるべきだ	2	4	4	10
家族に必要だから、仕方がない	25	2	4	31
自分の生活必要時間(睡眠・家事等の時間)だから仕方がない	2	7	2	11
息抜きは必要だ	5	7	5	17
仕事のことを考えないようにする	0	0	2	2
その他	6	1	0	7

※網掛け部分が最も回答数の多い回答。

表5-2-22.【長時間勤務群】生活を優先させる時の正当化的合理化

	第一位 (n=37)	第二位 (n=25)	第三位 (n=19)	合計
仕事よりも生活を優先すべきだ	3	0	1	4
プライベートが充実しないと仕事も充実しない	4	2	5	11
仕事と生活は分けるべきだ	5	4	0	9
家族に必要だから、仕方がない	12	2	1	15
自分の生活必要時間(睡眠・家事等の時間)だから仕方がない	6	4	4	14
息抜きは必要だ	5	10	3	18
仕事のことを考えないようにする	2	3	3	8
その他	0	0	2	2

※網掛け部分が最も回答数の多い回答。

第Ⅲ部

第6章 ワーク・ライフ・バランスに関わる教員の感情の構造

第3章と第4章では、役割葛藤の視点から中学校教員の仕事と生活のバランスについて、検討を行った。そして、第5章では、役割葛藤が生じた時に、教員がどのようにして対応方法について検討を行った。そこで、本章においては、教員生活に関わる感情と、教員の考える仕事と生活のバランスのとれた状態をもとに、ワーク・ライフ・バランスに関わる教員の感情の構造について、検討を行う。そのためには、教員が教員生活をどのようにとらえているのかを明らかにすること、また、教員自身の考えるワーク・ライフ・バランスについて検討することが必要である。

第1節では、調査票の自由記述欄から、教員が教員生活をどのようにとらえているのかを明らかにし、それに関連する感情について検討を行う。続く、第2節では、インタビュー調査で得られたデータから、教員の考える仕事と生活のバランスのとれた状態について検討を行う。最後に、第3節では、第1節及び第2節の結果に基づいて、ワーク・ライフ・バランスに関わる教員の感情の構造についてまとめを行う。なお、第Ⅱ部同様、仕事と生活の「バランスのとれている群」「バランスのとれていない群」に分けての分析を行うが、第2章第4節で提示したとおり、本研究における仕事と生活の「バランスのとれている群」と「バランスのとれていない群」は、本人が仕事と生活のバランスがとれている(とれていない)と認識している、本人の主観的な判断によるものである。

第1節 教員生活における感情

調査票の最後に設けた自由記述欄をもとに、教員生活に関する感情について検討を行う。生活についてのみの質問であると、生活の部分のみの回答しか得られないことが考えられ

たため、Benesse の第 4 回学習指導基本調査報告書の調査票(以下、Benesse の学習指導基本調査)を参考に、自由記述欄「あなたは、教員生活のなかで、どのようなことに楽しさを感じたり、あるいは悩みを感じたりしていますか。日ごろお感じになられていることを、ご自由にお書きください」を設けた^{注1}。これによって、教員が教員生活に対し、どのような対象に対して、どのような感情をもっているか分析するためのデータを得た。

分析については、繰り返しになるが、本研究は、ワーク・ライフ・バランスについての研究であるため、本章においても、第 2 章第 4 節で示した仕事と生活のバランスのとれている群ととれていない群にわけて、検討を行う。そして、質的^マコーディングの要領^{注2}で、得られた回答について、書かれている項目ごとにまとめた。さらに、それぞれに対し、楽しさ等の「肯定的感情」、悩みや辛さ等の「否定的感情」、「どちらともいえない感情」かのコードをふり、教員生活を構成するそれらの項目が、どのような言葉で表現され、肯定的あるいは否定的な感情を持たれているのか検討を行う。

260 名中、174 名から回答を得られた。そのうち、「子ども」「家庭」が、教員自身の子どももしくは家庭と判断できないもの 10 名を除き、164 名の回答を対象とした^{注3}。

164 名中、仕事と生活のバランスのとれている群(以下、バランスのとれている群)と、仕事と生活のバランスのとれていない群(以下、バランスのとれていない群)で分けたところ、バランスのとれているものが 83 名、とれていないものが 81 名であった。

自由記述においては、複数の回答をしているものも多く見られたため、複数の回答があった場合は、その内容を分割し、カウントした。例えば「生徒や保護者の対応の難しさ」といった対象が 2 つあった場合は、「生徒の対応の難しさ」、「保護者の対応の難しさ」というように 2 つの内容として判断し、2 としてカウント及び分類を行った。

ただし、2 つ以上の文章があっても、同じ内容が書かれている時は、1 つの内容としてカウントを行った。例えば、同じ生徒のことを書いていても、例えば「生徒との関わりは楽しみでもあり、悩みでもある」といった書き方であった場合は、カウントは 1 となる。

「生徒からの感謝の言葉、生徒の笑顔」も、対象の生徒のみなので、カウントを 1 とした。

また、「多忙で、生徒との時間がとれない」といった「多忙」と「生徒」の二つの内容が含まれている場合は、結論を重視し「生徒との時間がとれない」として、「生徒」に分類した。

その際、誰の回答かわかるよう「○—△—×」という表記を行った。この場合、○がいくつにわけてあること、△がその人の ID、×が○にわけたうちの何番目という意味になる。複数の項目に分割した際、その内容ではない記述については、【 】で括った。

バランスのとれている群から得られた回答のうち、複数の回答のあったものを分割した結果 112 の回答を分析の対象とした(113 の回答に分割をしたが、そのうち 1 つが自分の子どもか生徒か不明であったため)。

バランスのとれていない群から得られた回答のうち、複数の回答のあったものを分割した 113 の回答を分析の対象とした(114 の回答に分割をしたが、そのうち 1 つが自分自身の家庭か、生徒の家庭か不明であったため)。

項目は全部で 10 項目に分けることができた。それらをグループ化すると(表 6-1-1)、仕事に関連する項目と、仕事以外の生活に関連する項目(「私生活」)、いずれにも分類されない項目(「その他」)の 3 項目に分類された。そして、肯定的感情、否定的感情、どちらともいえない感情の回答数は表 6-1-2 のとおりである。

仕事に関連する項目については、「生徒」、「仕事・授業」、「同僚」、「ゆとり不足・多忙」、「保護者」、「力量不足」、「疲労」、「充実感」の 8 項目に分類された。

「その他」を除けば、仕事に関連する項目数は、バランスがとれている群とバランスがとれていない群の回答数はそれほど差がないようにみられる^{注4}。「私生活」についても同様である。

最後に、それらを「肯定的感情」「否定的感情」「どちらともいえない感情」の 3 つに分類を行った。文言から肯定的な感情と判断できた場合の他、「楽しさ」、「幸せ」、「嬉しい」といった内容が文言に含まれている場合は、「肯定的感情」とした。文脈から否定的な感情と判断できた場合の他、「悩み」、「休日が欲しい」といった内容が文脈に含まれていた場合は「否定的感情」とした。そして、どちらとも判断できないもの、例えば「生徒との信頼

関係」としてしか書かれておらず、それが楽しさなのか悩みなのか判断できないものや、「生徒との関係は楽しみでもあり悩みでもある」といった、「肯定的感情」と「否定的感情」の両方が存在するものは、「どちらともいえない感情」とした。

なお、それぞれの内容が「肯定的感情」であれば1を、「否定的感情」であれば2を、「どちらともいえない感情(肯定的感情とも否定的感情両方を含む、あるいは、どちらともとれる感情)」であれば3をコードとして振り、カウントを行った。なお、表 6-1-3 から表 6-1-20 にある感情コードがこれに対応する。

以下、第1項では仕事について、第2項では生活について、それぞれ検討を行う。

第1項 仕事面に関する記述

第1目 生徒

生徒について書かれているものを項目として分類を行った。「子どもたち」と書かれていても、クラスでの活躍等、文脈から「生徒」と判断できるものも、分類に加えた。また、「生徒指導」は生徒と直接関わる内容になるため、「生徒」の項目に加えた。

その結果、全体で最も回答数が多かったものは「生徒」に関するものであった(表 6-1-1)。なお、バランスのとれていない群とバランスのとれている群別にみても、いずれの群でも最も回答数が多かった。バランスのとれている群では42の回答が、バランスのとれていない群では40の回答が得られた。

次に感情についてである。バランスのとれていない群(表 6-1-3)では、肯定的感情の回答が28、否定的感情の回答が3、どちらともいえない感情の回答が9であった。一方、バランスのとれている群(表 6-1-4)は、肯定的感情の回答が32、否定的感情の回答は0、どちらともいえない感情が12であった。バランスのとれていない群でのみ否定的感情の回答が見られたが、回答数も3であること、また、どちらともいえない感情の回答は、バランス

のとれている群ととれていない群ともにあることから、生徒との関わりについては、教員は仕事と生活のバランスがとれているかどうかに関わらず、肯定的感情のみを持っている場合と、どちらともいえない感情、つまり、肯定的感情と否定的感情が混在する感情をもっている場合が多いと推測される。

Benesse の学習指導基本調査においても、悩みと楽しさに共通して多かったものの一つに「子どものかかわり」(生徒)が、挙げられている。本調査においても、同様の傾向がみられ、生徒との関わりは、仕事と生活のバランスがとれているかいないかにかかわらず、楽しみでもあり悩みでもあることが伺える。

第2目 仕事・授業

教員の仕事そのものについての考え、授業に関連する項目についての項目をまとめた。「教科指導よりも生活指導に労力を使い過ぎる」という回答は仕事の一環の業務の比較として、仕事として分類した。また、仕事という言葉が使用されていなくても、「責任のある立場」「大変だけど、あきない。でも体力的にはきついこともある」と文脈上仕事のことを回答していると推測される回答も、仕事として分類をした。バランスのとれている群では17の回答が、バランスのとれていない群では17の回答が得られた。次に感情についてである。バランスのとれている群(表 6-1-6)は、肯定的感情の回答が8、否定的感情の回答は5、どちらともいえない感情が4であった。バランスのとれていない群(表 6-1-5)では、肯定的感情の回答が8、否定的感情の回答が7、どちらともいえない感情の回答が2であった。バランスのとれている群及びバランスのとれていない群とも、いずれの感情もほぼ同数の回答が得られた。「仕事・授業」については、肯定的感情、否定的感情、どちらともいえない感情全てがあることが推測される。

第3目 同僚

同僚という言葉が使用されていなくても、「教員どおし」「職場の雰囲気」「チームの力」等、文脈から、同僚のことを示していると推測される項目も同僚として分類を行った。バランスのとれている群では8の回答が、バランスのとれていない群では7の回答が得られた。次に感情についてである。この際、「教員どおしが笑い合える雰囲気がほしい」という回答は、実際にはないことが考えられたため、否定的感情に含めた。

バランスのとれている群(表 6-1-8)では、肯定的感情の回答が6、否定的感情の回答が2、どちらともいえない感情の回答が0であった。一方、バランスのとれていない群(表 6-1-7)は、肯定的感情の回答が5、否定的感情の回答は2、どちらともいえない感情が0であった。

バランスのとれている群ととれていない群ともに、内容から読み取れるのは、困難なことがあっても、同僚からのサポートによって、解決できることである。第1章でも述べたが、管理職からのサポートや、教員間における同僚のサポートが教員のストレスを軽減する(森 2007, 保坂 2010)。第3章では、同僚からのサポートが、仕事と生活のバランスに影響していることを指摘した。自由記述においても、同様の結果があったことから、同僚からのサポートは教員を続ける上で重要であると推察される。

その一方で、バランスのとれている群のうち、否定的感情の項目からは、教員によって仕事量の差がある可能性が推測された。

第4目 ゆとり不足・多忙

「忙しい」「ゆとりが必要」といった回答を、「多忙」として項目をまとめた。バランスのとれている群では4の回答が、バランスのとれていない群では6の回答が得られた。次に感情についてである。ほとんどが否定的感情であった。バランスのとれている群(表 6-1-10)ととれていない群(表 6-1-9)ともに、多忙や、ゆとりがないこと、ゆとりが必要とい

ったことを挙げている。教員の多忙化が指摘されて久しいが、自由記述欄においても、教員が多忙な状況に置かれていることが確認された。

第5目 保護者

親や保護者と書かれた回答を、「保護者」として項目をまとめた。バランスのとれている群では2の回答が、バランスのとれていない群では8の回答が得られた。次に感情についてである。バランスのとれている群(表 6-1-12)では、肯定的感情の回答が0、否定的感情の回答が2、どちらともいえない感情の回答が0であった。一方、バランスのとれていない群(表 6-1-11)は、肯定的感情の回答が1、否定的感情の回答は5、どちらともいえない感情が2であった。

回答数自体が少ないため、一概には言えないが、バランスのとれていない群の方が、バランスをとれている群に対し、回答数が多い。全体的に否定的感情が多いことから、保護者対応での困難がワーク・ライフ・バランスと関わっていることが示唆された。

第6目 力量不足

力量不足と書かれた回答を、「力量不足」として項目をまとめた。また、力量不足という記載がなくても、「能力がない」等、文脈から、力量不足として捉えられるものも、項目に加えた。その結果、バランスのとれている群では4の回答が、バランスのとれていない群では3の回答が得られた。次に感情についてである。バランスのとれている群(表 6-1-14)、バランスのとれていない群(表 6-1-13)ともに、否定的感情しかみられなかった。

回答数が少ないため、一概には言えないが、自分自身の力量不足は、仕事と生活のバランスがとれているかとれていないかにかかわらず、悩みであることが示唆された。

第7目 疲労

「疲れ」、「体を休めたい」、「ぐったり」といった、文脈から疲労に関する回答と判断できる回答を、「疲労」として項目をまとめた。その結果、バランスのとれている群では3の回答が、バランスのとれていない群では4の回答が得られた。次に感情についてである。バランスのとれている群(表 6-1-16)、バランスのとれていない群(表 6-1-15)ともに、否定的感情しかみられなかった。

第8目 充実感

「充実感」、「やりがい」といった、文脈から充実感に関する回答と判断できる回答を、「充実感」として項目をまとめた。例えば、生徒等の記述が含まれていても、「生徒が確実に変容したり成長してきていると感じられたとき充実感がある。」等、具体的に充実感が得られたのかについて書かれているものも、充実感として分類を行った。その結果、バランスのとれている群では7の回答が、バランスのとれていない群では4の回答が得られた。次に感情についてである。バランスのとれている群(表 6-1-18)、バランスのとれていない群(表 6-1-17)ともに、肯定的感情のみであった。

第2項 生活面に関する記述

教員自身の家族との関わりや、休日、私生活等、仕事以外の生活に関する項目を「生活」として分類を行った。

バランスのとれている群では10の回答が、バランスのとれていない群では15の回答が得られた。次に感情についてである。バランスのとれている群(表 6-1-20)では、肯定的感情の回答が2、否定的感情の回答が7、どちらともいえない感情の回答が1であった。一

方、バランスのとれていない群(表 6-1-19)は、肯定的感情の回答が 1、否定的感情の回答は 14、どちらともいえない感情が 0 であった。回答数が少ないため、一概には言えないが、否定的感情がバランスのとれていない群では、バランスのとれている群よりも多く、生活面への否定的感情と、仕事と生活のバランスが関連している可能性が示唆された。

第 2 節 教員の考える仕事と生活のバランス

第 1 節では、教員生活に関する感情について、検討を行った。本節では、教員の考えるワーク・ライフ・バランス、仕事と生活のバランスのとれている状態について、インタビュー調査で得られたデータから、教員自身の考える仕事と生活のバランスのとれた状態について検討する。

インタビューについては、量的調査のアンケート用紙の中に、インタビュー協力者を募る用紙を同封し、協力いただける場合には、氏名と連絡先の記入を求めた。協力を得られたのは、男女合わせて 10 名である。インタビューについては、半構造化面接を行った。役割葛藤の起きる具体的な状況、仕事と生活のバランス状況、仕事をがんばれる原動力について話を伺った。調査は 2011 年 2 月から 5 月に行った。インタビューは全て IC レコーダーに録音し、逐語起こしを行った。インタビューを行う際は、協力者が記載した調査票の写しを持参した。これによって、回答をしていない項目(例えば、未婚のものに対しては、対配偶者役割葛藤に関する項目)を削減し、協力者の負担を軽減することができる考えたためである。

分析の方法としては、インタビュー調査で教員に尋ねた仕事と生活のバランスのとれた状態の回答をもとに、回答と関連する役割葛藤の回答から、実態及び感情について考察を行う^{注5}。第 1 節同様、仕事と生活のバランスのとれている群ととれていない群に分けて記述を行う。この分類については、協力者が記載した調査票において、仕事と生活のバランスに関する項目(第 2 章第 4 節で示した項目)で、「とてもとれている」「まあとれている」

を選択していた場合は仕事と生活のバランスのとれている群、「あまりとれていない」「全くとれていない」を選択していた場合は、仕事と生活のバランスのとれていない群として分類した。

第1項では、仕事と生活のバランスのとれている群について扱う。仕事と生活のバランスのとれている群については、その具体的なバランスのとれている状況の語りに関連する日常生活の状況について、考察を行う。続く第2項では、バランスのとれていない群について扱う。教員自身の考える仕事と生活のバランスの状態に関連する、日常生活の状況の語りから、バランスのとれていない実際の状況について考察を行う。

調査対象者の性別、年代、教諭あるいは養護教諭の区別は表 6-2-1 の通りである。なお、インタビューについては、太く強調された文字が語りであり、標準の文字が、直前の質問である。

第1項 仕事と生活のバランスがとれていると認識している教員

調査票の回答の中で、仕事と生活のバランスがとれていると回答した教員について、検討を行う。仕事と生活のバランスがとれている教員は、どのような状態を仕事と生活のバランスがとれていると考えているのか検討を行う。そして、その状況に関連する回答から、実際の生活について考察を行う。なお、「①仕事と生活のバランスに対する考え」が、本人の考える仕事と生活のバランスのとれた具体的な状況や、関連する考えである。また、「②実際の生活や、仕事と生活のバランスをとるために行っていること」が、インタビューの中で、直接的間接的に語られた、①の状況や、生活の工夫である。

事例1：A先生

20代の女性教諭。単身世帯。家庭科の免許を持っている。仕事をがんばれる原動力は、「目の前の生徒を何とかしなきゃいけないと思う使命感」。両親は健在で、病気等の心配は

ない。

①仕事と生活のバランスに対する考え

A先生は、仕事と生活のバランスがとれている状態を、物理的な時間よりも、精神面の安定と認識している。

この仕事についている以上、満足するとか、これで、オッケーっていうものは、ないと思うんですけども、けど、気持ちの面で、やっぱり、やりがいを感じている。あーここまでできたんだとか、っていう、その、ほんと、私の場合なんですけれども、達成感を感じられたら、それはある意味バランスがとれているのかな。あの、物理的には、本当に生活の時間と、その仕事をしている時間と、ぜんぜん違ったとしても、それでも、気持ちの精神面が安定している状態が、私にとっては、バランスがとれているのかなと。思っています。

②実際の生活や、仕事と生活のバランスをとるために行っていること

上記の語りの中で、「物理的には、本当に生活の時間と、その仕事をしている時間とぜんぜん違ったとしても」と挙げているが、実際、A先生は、生徒に関連する時間を捻出するため、自分役割を遂行するための生活時間を削ったり、工夫をしたりしている。家事をしないことで、家事と仕事の葛藤状況の影響をなくしたり、コンビニを利用したりお菓子を食べたりすることで、食事時間を捻出している。睡眠時間確保のために、お風呂の時間も短縮させている。しかし、家庭科の教員ということもあり、こうした生活を不安に思うこともある。仕事を土日もしていても、「もう、だめ」と思うと、思い切り遊ぶこともある。

そうですね。もう、睡眠時間を確保するために、お風呂の時間が削られていたりだとかは、していると。生徒のためっていうのがあって、次、睡眠時間、次、確保して、で、今、多分、自分が元気なので、だから食事も、いい加減な食事でも、なんとかやっていけてると思って、それを自分でもわかって。これが10年後、20年後になったときに、どう影響するのか。それは、こわいなあっていうことは、思っ

はいるんですけど。今、今の状態で、自分は生活しているので。ま、いっか。

A 先生は、生徒のために自分役割を削るが、精神の安定が仕事と生活のバランスにつながっているという認識通りの生活が送られている。その一方で、A 先生は健康上の問題が懸念しているが、「ま、いっか」という言葉に表現されるように、楽観的にとらえている。今は大丈夫ということで、今の自分は、仕事と生活のバランスがとれていると認識している。

事例 2 : B 先生

50 代の女性で、養護教諭。睡眠時間が削られる場合、翌日調整をしたり、家事がたまる土日にまとめてしたりする等の工夫を行っている。仕事をがんばれる原動力は「こういう子どもたち(生徒)に育ててほしいという使命感」と「身近なところに楽しみを見つけていくこと」。

親は健在で、対親役割(病気)及び対親役割(行事)については、親の近くに兄弟が住んでおり、分担している。対配偶者役割については、コミュニケーションは、食事時間にとったり工夫をしたりしている。また、配偶者は比較的健康で、行事についても土日にずらして行っている。現在子どもは大学生であるが、対子ども役割については、現在の状況の他に、子どもが小さかった頃の話が語られた。その中では、子どもが小さかった頃は、修学旅行の引率で留守にしたり、学校の行事が重なったりするなど、可哀そうな思いをさせ、「辞めようか」という葛藤があった。その分、普段のコミュニケーションをとったり、お誕生日のお祝いをずらしたりする等して、対応をしていた。子どもが病気の場合は、理解のある職場ではあったが、おばあちゃんにも援助を頼むことができた。

①仕事と生活のバランスに対する考え

B 先生は、仕事と生活のバランスのとれている状態を、「心身ともに体調のいい時」ととらえている。

ええ。そうです。それはやっぱり体調がいい時ですよ。心身ともに体調がいいというのかしら、ええ、気持ちも沈んでないし、体の調子もいい時というのが、やっぱり、バランスがとれてるかなと。バランスが、悪くなってくると、どっか、なんか、体も調子が悪いし、何か、風邪気味になってたりとか、あと、気持ちが、こう、沈む、やる気が起きないとか、だから、そうですね、やっぱり、体も心もバランスがとれてる時っていうのが、回答になるかなと思います(笑)

②実際の生活や、仕事と生活のバランスをとるために行っていること

B先生は、心身の調子が良い時を仕事と生活のバランスのとれている状態と回答している。そこで、健康管理について取り上げる。養護教諭ということで、各校に1名しかいないため、体調が悪い時でも、行事があるときは、「はってでも行く」。そのため、生活よりも仕事を優先させる「大きな行事がいっぱい重なる」時期については、体調を整えて、仕事に臨んでいる。

あの一、生活よりも仕事を優先させるような状況、ま、たぶん、学校の先生方誰しも、多々あると思うんですけども、具体的にどういう時に、そういったことの状況になりますか。

やっぱり、大きな行事がいっぱい重なっている時ですよ。特に、4月5月6月7月って、ええ、その時期は忙しいですから、それはもう仕事が、やっぱり、優先になりますよね。ええ。特に、養護教諭は1人なので。保健の行事が入っている時はね、やっぱり、休めませんから。ま、自分も体調を整えるようにして、それにむけて、ええ、体を作っているというか、そういうところはありますね。

B先生は、心身の健康のために日常生活の工夫を行っている。しかし、子どもが小さかった頃は、「辞めようか」と何度も考えており、ライフコースのタイミングによって、仕事と生活のバランスのとれる状態は変わっていく可能性が示唆された。

事例 3 : C 先生

40 代の女性教諭。家庭科の免許を持っている。自分自身病気にはならない。義理の母親と同居をし、家事については、義母からの支援が大きい。仕事をがんばれる原動力は、生活の一部(母親としての気持ち等)が、仕事にいかされること。対親役割については、実母は健在だが、体を悪くしているわけでもなく、友達も多いため心配していない。行事等についても全然かまっていない。対配偶者役割については、配偶者は丈夫ということもあり、病気の時の世話はしたことがないが、睡眠時間を削ってコミュニケーションをとったり、行事はずらして行う等したりしている。対子ども役割については、病気、行事については義母に頼ることもある。自分の子どもとのコミュニケーションは、3 年生を担当していた 2 年前は、9 時 10 時の帰宅であったため、一週間、小学生の子どもとの会話は朝起きた時のみであったことがあった。

①仕事と生活のバランスに対する考え

夏休みでバランスがとれていると考えている。

そうですね。…例えば、夏休み(まるまる休めるわけではないが、比較的余裕のある時間)が、40 日間ぐらいあると、我が家は、普段母にとても、依存しているという話を、ずーっとしていますが、もう、こういう生活が、十何年続くと、主婦は二人いらぬんですね。なので、40 日位たつと、仕事に行く、普段ずーっとやってる、このサイクルが、やっぱり、生活が、これで回っているんで、ちょっと 40 日くらいたつと、二人主婦はいらぬから、仕事に出ていいよなって、いう気がするんです。もう慣れ、ですよ、生活がこう慣れているから、仕事と、生活がこれでバランスがとれているので。

②実際の生活や、仕事と生活のバランスをとるために行っていること

現在のような生活を送ることができるのは、落ち着いている学校であることを挙げている。そして、2 年前と比べると、現在は子どもとのコミュニケーションもとれる状態ではあるが、それでも、自分の子どもの学力について懸念している。

今は比較的自分も、仕事に苦を感じないのは、学校自体が落ち着いているっていうことは、とても大きい。これで本当に学校も大変というところは、ほんとに数多い。と、ほんとに、仕事も変わっちゃうし、時間もかわるし、内容もかわるので、今は比較的とても平穏な日を送っていることなので、3年だから忙しいというのとまた違って、学校が荒れてるっていうのは、また状況が全く変わって、ことになるので、今はとてもいい生活を送らせていただいています。

(（筆者からの自由記述欄についての質問)5年生との、の子ども、小5の子どもの勉強をみてあげられな
いってということが、何か、こう、書かれているんですね。やはり、もし、唯一その気がかりだとしたら、
このこと?)

そうですね、もう。この子は、5年でいて、先ほども話したように、3年生の時が、丸1年間ほんとに勉強をみてあげられてなくて、うん、なんとなく、兄は、比較的勉強を一切見なくても、きっと普通以上に、あの一、学習はできてるだろうと思うなか、スポーツが好きな次男の方は、ほんとに、勉強的には、大変落ちてる所がいっぱいあって。

C先生は、2年前に比べると、自分の子どもとコミュニケーションがとれる状態になっている。このことも、仕事と生活のバランスがとれたとして認識されている可能性もある。また、夏休みがあることも、仕事と生活のメリハリが付き、仕事と生活のバランスがとれる可能性がある。

事例4：D先生

50代の男性教諭。緊急の生徒指導が入らなければ、現在の状況としては、睡眠時間や自分の時間が削られることはない。食事時間を決まった時間にとれるよう、生活のリズムを作るようにしている。配偶者が家事をしているため、家事負担はない。仕事をがんばれる原動力は、生徒たちと作る感動。生徒たちと作る感動に関連して、D先生は、卒業生から、

「諦めずに同じことを言い続けてた」「あのとき言われたことがわかる」等の言葉をかけられ、こうした状況にかかわれたことが仕事を続けられる原動力にもなっているのかもしれないと捉えている。

対親役割については、自分の子どもが小さかった頃は、夏休みに時間を作り、旅行などでコミュニケーションをはかっていた。対配偶者役割については、コミュニケーションと仕事に影響しあう状況はないが、「普通に、ただ、しているだけ」。配偶者は病気にはならない。配偶者との行事については、日にちをずらして行っている。対子ども役割については、コミュニケーションと仕事に影響しあう状況はあまりないと回答しているが、「子どもが、いつの時代かのこと思うんだけど、我慢しなきゃいけない部分(卒業式や自分の子どもの部活動の大会が重なる時)はある」。その分、自分の子どもの面談では相手の先生との話がわかりやすいという良い面も認識している。現在、社会人の子どももおり、生活時間帯がずれているが、その分、時間のある時は、会社まで送るなど、同じ空間にいるようにしている。自分の子どもが小さい頃、病気になったときは、自分の仕事が休みのときなどであった。

①仕事と生活のバランスに対する考え

D先生は、仕事と生活のバランスがとれている状況を、時間を決めて使えることとして捉えている。

自分のあの、自由に使える時間が、きちんと自分で決めてできること。それが、ちゃんと確保、されるような仕事の仕方をする、のような気がするが。

②実際の生活や、仕事と生活のバランスをとるために行っていること

仕事と生活のバランスがとれている状態について自由に使える時間が確保されるような仕事の仕方についてD先生は回答している。D先生は、生活よりも仕事を優先させる状況や、仕事よりも生活を優先させる状況に関する質問の中で、特定の時期に仕事が集中しな

いように、暇なときに先の仕事を行っており、仕事を分散させていることについて述べている。これによって、上記のような仕事と生活のバランスのとれる状況を作り出している。

やっぱり、具体的に一番なのは、あの、僕の今の仕事のスタイルからした時に、仕事が終わらなくてというのはないんですよ。それは。だから、さっき言ったように、もう、もうこの仕事の中で、どんな、どんなことしても、やっぱり、最優先なのは何かあっても生徒指導だから、ていうのがあるから、その生徒指導が起こった時には、あの、約束してることだって、ほ、ほご、にしなきゃいけなくなっちゃう、んじゃないのかなっていう気はする。だから、それが優先することだと。ん、それ以外は、ほとんど、うん、普通の仕事に関しては、ちゃんと計画的にやれば、終わるもんだと思っているから。うん。

生活を優先？たぶんその優先っていうのは、仕事をやらないで、生活の方にじゃなくて、え、仕事をという、な、な、あるから、そっちができなくなるんじゃないくて、仕事を終わらせちゃうっていうことが最優先にあるから、たぶん、そんな形で、生活の優先っていったんだと思う。例えば、何時以降は絶対やらないとか、例えば、僕の、だからさっき言った考え方の中で、僕はもう、絶対に家に仕事を持ち帰らない。家は仕事をする場じゃないから。でも、早く帰る。だから、生活優先なのかなっていう。朝はやる、し、空き時間は、当然やるし。あの一、暇な時に、え一、先の仕事をやる。

D先生にとっては、生徒指導が最優先にあるが、仕事や時間をコントロールすることで、仕事と生活のメリハリをつけ、仕事と生活のバランスをとっていると推測される。

事例5：E先生

50代の男性教諭。E先生は保護者との連絡や生徒指導、行事によって、仕事時間が延びると、睡眠時間、家事、食事時間等に影響がでる。対親役割については、親との約束が自分の体調不良等で果たせない時、親に対して、「悪いな」と思い、新たな約束をとるようにしている。子どもについては、比較的健康的であるが、約束をしていたときに、突発的な仕

事によって先延ばしになることがある。仕事をがんばれる原動力は、お金、趣味、生活の基盤。

①仕事と生活のバランスに対する考え

E先生は、仕事と生活のバランスのとれた状態を「仕事が遅くならず、健康でいられる」こと、「仕事が面白い」こと、そして、「家での生活が楽しいこと」として挙げている。

まずは、そんなに遅くならない。仕事が遅くならない。で、健康でいられる。それが、1番2番で、うん。

あとは、それぞれかな、うん。仕事に仕事が面白い。それから、生活が楽しい。これぐらいですかね。

((筆者からの質問)生活というのは、あの、学校の生活も、プライベートも両方ということ?)

学校の生活は、まあ、なんか、仕事っていう感じだから、どちらかというの家での生活。家での生活が楽しい。

②実際の生活や、仕事と生活のバランスをとるために行っていること

仕事と生活のバランスのとれている状況のなかで提示された健康については、自分役割のうち病気に関する質問の中で、健康管理には、気をつけているといった回答があった。

そうですね、そういう風に健康管理に気をつけるのが、俺、プロだと思っているから、

以上、5名の教員のインタビューから、教員の考える仕事と生活のバランスのとれた状態は、A先生からは精神面の充実、B先生からは心身の健康、C先生からは休める休みの夏休み、D先生からは仕事のコントロールと時間、E先生からは仕事と生活の面白さ及び健康の回答が挙げられた。これらは、充実した状態ともとれる。しかし、A先生のように、精神の充実のために生活に必要な時間を削るなどその状態は、必ずしもバランスがとれているとは限らない可能性と、B先生の子どもの小さかった頃は「辞めようか」と思ったことから、仕事と生活のバランスに求める内容はライフコースの段階によって、その内容

は変わる可能性がある。

第2項 仕事と生活のバランスのとれていないと認識している教員

調査票の回答の中で、バランスがとれていないと回答した教員について、検討を行う。これにより、仕事と生活のバランスのとれていない教員の考えるバランスのとれる状態と現在置かれている状況について検討を行う。なお、「①仕事と生活のバランスに対する考え」が、教員の考える具体的な仕事と生活のバランスのとれた状況や、関連する考えである。「②実際の生活」は、インタビューの中で、直接的間接的に語られた、①に関連する状況である。

事例6：F先生

50代の女性教諭。実母と同居。家事は同居している実母等が行っている。その日のうちにそれを「自分がその日にそれをやりたいと思えば、多少、無理をしてもやった方がすっきりするタイプ」。また、人づきあいは大切にしている。仕事をがんばれる原動力は、「子どもが変わること」である。

①仕事と生活のバランスに対する考え

F先生は今の生活については不満ではないが、周囲から自分をみると、長時間学校にいるなど仕事と生活のバランスがとれていないと思われていると考えている。そのため、調査票では仕事と生活はバランスがとれていないと回答をしたということであった。しかし、退職が近くなり、生活を見直す時期にきていることも考えている。

((筆者からの質問)とれている状態っていうのは、どのようなものかと、先生はお考えになられますか。)

これ、ごめんなさいね。私自身は、今の生活を、あの、不満に思うような部分というのは、自分自身ではないんですよ。なぜかっていうと、自分でそれを選んでるから。うん。全然そうは思っていない。

これ、多分、あの、ごめんなさいね。ちょっと、その総合的に見てって、見方をあれしちやっただけど、一般的にみた時に、やっぱりはたからみても、どう考えても、バランスはとれていないでしょって言われる。状況かなとは思いますが。うん、ただ、自分がそれを嫌とか、さっきお話ししたように、ストレスに感じるような、そういう捉え方はしてないですね。

F先生は、仕事と生活のバランスがとれていないと回答をしたのは、「バランスはとれていないでしょって言われる」ことから、バランスがとれていないと回答をした。このことから、本人の仕事と生活のバランスの意識は、他者からの認識によっても、構築される可能性があることを示唆している。

②実際の生活

F先生は、自由時間と仕事に影響する状況を尋ねた回答の中でも、周囲からのF先生自身の見え方について、回答をしている。しかし、最初から、F先生は今の状況を仕事と生活のバランスがとれていると思えていたわけではない。

先輩に相談をしたり、あー割り切ることができない、時期もあったんですよ。両方、やらなきゃいけないっていうものをね、割り切るっていうことが、できないことがありましたけど。やっぱり、そういうのを経験しながら、じょじょに、割り切りも必要だし、割り切ったことで、それがマイナスにならないようにすればいいことなので、うん。ただ、あのまわりから見るとそうは見えていないかもしれないです。すごく忙しそうとか、そんなにあの何か楽しいことあるのとか(笑)?そういう風にみられているかもしれないけれど。実は結構、ちゃんと人ともあっていたり、遊びにもそうそれなりに、あの、自分なりに、自由な時間を適当に遊んでいたり、あのーするので、うん、はたからみたら、そんなに学校にいてって思っているかもしれないですね。うん。人の見方はまたちょっと違うかもしれないです。

F先生は長時間学校にいて、仕事だけの人間として周囲からみられてと考えてい

る。

事例7：G先生

40代の男性教諭で、配偶者が家事をしている。そのため、自分の親や子どもの世話は配偶者が行うことが多い。小さい子どもがいる。仕事をがんばれる原動力について質問をすると、「よくわからない」と回答があった。土日仕事はないが、平日は学校に最後まで残ることが多く、もし、平日に、自分のやりたいことをする場合、睡眠時間を削り、夜2時3時になってしまうので、よくないと思っている。

①仕事と生活のバランスに対する考え

G先生は仕事と生活のバランスのとれる状況を、自分の時間と子どもとの時間がとれる状態と考えている。今の生活にはストレスはないが、疑問を抱くこともある。

家に帰って、やっぱ、子どもと自分の事ができる、自分の時間がとれるような、風がいいかなと思います。まあ、今、仕事して帰ってきたら、まあ、あんまり自分の時間もなく、こう日常のことをやって、っていう感じだから、よくないかなーと。あ、でも、さっきも言ったように、そうやって、ずっと、そういう感じになっちゃってるから、まあ、それはそれで、自分のなかでそんなにストレスなく、そのまま、まわってはいらんですけど、やっぱり、考えると、ふと立ち止まって考えると、うーん、これでもいいのかなと、思います。

②実際の生活

上記に挙げられていた「自分の時間」と「子どもとの時間」について、取り上げる。帰宅が遅いため、自分の時間もとれず、また、子どもと顔を合わせることもない状況がある。そのことから、仕事と生活のバランスのとれている状態には、自分の時間や子どもとの時間がとれる状態を挙げていると考えられる。

やっぱ、平日は、とく、何か何にもできないっていうか、ま、やろうと思えば、睡眠時間けずる感じで

すから。やっぱ、夜 12 時まわってから、何か自分のことやろうかとなると、1 時 2 時 3 時くらいまで、少しゆったりするから、そうすると睡眠時間が減るからよくはないと思うけど。

((筆者からの質問)やっぱりその、(自分の子ども)コミュニケーションが取れないとか、こう仕事とこう影響しあうことってというのは、やっぱり。)

平日はほとんど顔をみないですよ。

((筆者からの質問)そのかわり、土日に一緒に、こう遊んだりとか。)

ふふふ(笑)お互い、だから、あまり、なんかいろいろやらないのが普通みたいな感じになってくるので。まあ、寝る、夜帰ると、たまに遅い時は起きてる、顔を合わせますが、そっから何をするわけでもないから、だいたい寝るから、やっぱ、平日はそんなもんだから、うん、まあ、土日はくっついてはくるけど、特に、一緒に何をやろうという感じではないです。

G 先生は、現在の置かれている状況について、ストレスはないと回答しているが、時間的な問題もあり、自分の子どもとの時間や自分の時間がとれていない状況にある。勤務時間が長いことや、自分のとりたい時間がとれない場合、仕事と生活がバランスがとれないと認識される可能性がある。

事例 8 : H 先生

40 代の男性教諭で、家事は配偶者が担うことが多い。対親役割については、もともと自分の性分で「便りが無いのは元気だと思え」と考えることがあり、特に何もしていない。対配偶者役割については、会話などをしたり、誕生日にケーキを買ったりする等して行事も行っている。対子ども役割については、子どもが小さい頃は、自分が部活で家族との時間をとることができず、子どもにさみしい思いをさせていたのではないかと考えている。仕事をがんばれる原動力は、創造的な仕事ができることである。

①仕事と生活のバランスに対する考え

あー、そうですね、あの、よく、映画なんかでみるような、あの(笑)、割と早めにね、あの帰宅をして、
で、子どもたちと、一緒にこう何か、テレビをみながら食事をして、で、休日は、あの、遊園地に行っ
たりとか、映画、映画観に行つて、そのあとみんなで食事しながらお話をしたりとか、そういう家族の
ために時間がちゃんととれるっていう生活は、1番、こう基本じゃないかと、バランスのとれるっていう
意味で。はい。ようは、時間だと思います。はい。

②実際の生活

家族との時間がとれないことを申し訳なく思っている。対子ども役割に関する質問の中
で、自分の子どもが小さかった頃の話の中で、子どもに対し、可哀そうな思いをさせたと
認識している。

あ、これが一番大きいと思いますね。はい、やっぱり、あの、それ、それこそ発達段階で、親が必要な、
こう内容も違ってくると思うんですけども、やっぱりあの、時間を、どれだけとって、どれだけ話が
できるかとか、あの、一緒に例えば遊んだりとか、勉強教えてあげたりとか、一番これに時間を割きた
いと思うんですけども、それができないというのはありますね、仕事の兼ね合いで。一番厳しいと思っ
ています。はい。

一番、妻よりも、子どもの方が時間がないですね。はい。で、た、ちっちゃい時なんかは、部活動を私
はやっていましたので、土日は、どうしても、ない状態、土日いないお父さんなので、その点は可哀そ
うだなと思いますね。

H先生は、家族との時間、とりわけ子どもが小さい時に時間がとれなかった経験がある。
G先生同様、物理的な時間そのものがないことや、自分のとりたい時間がとれない場合、
仕事と生活のバランスがとれないと認識される可能性がある。

事例 9 : I 先生

50 代の女性で、養護教諭。現在、子どもは成人している。仕事で行き詰った時に、子どもからのアドバイスを受けたことがある。対親役割は母親が認知症ということもあり、近くに住む他の兄弟に任せている。対配偶者役割については、夫婦で認められるようになった。対子ども役割については、現在、子どもは成人しているが、小さかった頃は、学校行事が重なると、対応できないこともあった。仕事をがんばれる原動力は「生活費」である。

①仕事と生活のバランスに対する考え

仕事をスムーズに終わらせ、プライベートな時間で好きなことができる状態が仕事と生活のバランスのとれている状態と考えている。

仕事が、もう、あのなんでしょう、ばりばりスムーズにできて、うん、あの一、処理が早く済んで、はい、時間内に終わって、その、そのあとはすぐに自分のプライベートな時間で、自分の好きなことが、できる(笑)という、ことですね。うーん、能率悪くて、仕事の時間が、だらだらと過ぎちゃってるものですから、はい。

②実際の生活

仕事と生活のバランスがとれている状態に対し、続いて、上記の語りの中では、現在の状況として、「仕事の時間がだらだら過ぎる」といった回答がされている。帰宅すると、G 先生は、疲れが出てしまい入浴する元気がなくなる。

私の場合、あの一テレビ、観るのがわりと好きなんです。それが精神的に安定してるのかなっていう気もありますけど、で、夕飯食べ終わって、1 時間はテレビをみてるんですね。で、ゆっくりしてると、どっと、あのお風呂に入る元気もなくなり、疲れ、疲れが出てきちゃって、眠っちゃった方がいいかなという、気持ちになりますね。

I 先生は、仕事が時間内におわり、自分の好きなことができる状態であるが、仕事時間

がだらだら過ぎてしまっており、帰宅後もテレビを観ることが好きで観ているが、ゆっくりしている間に、疲れから入浴ができなくなってしまう状態にある。また、子どもが小さかった頃の話も出ており、第1項のB先生同様、ライフコースの段階によって、仕事と生活のバランスの内容は変わることが示唆された。

事例 10 : J 先生

40 代の男性教諭で、配偶者が家事をしている。対親役割については、親が病気の時は、親と同居している他の兄弟が世話をしている。行事については、親も J 先生の状況を鑑みお互い調整をしている。対配偶者役割については、配偶者は病気にはならないし、行事もできる限りしているが、日頃帰宅が遅いため、1 時間くらいしか話せていない。対子ども役割については、病気などの世話はできる限り行ってきたし、日頃のコミュニケーションも時間をうまくつかってしているが、最近は、自分の子どもから、行きたい場所をリクエストされるようになった。仕事をがんばれる原動力についての質問をした際、人の成長に携われるいい仕事であるという回答があった。生徒の成長が、がんばれる原動力になっていると推測される。

①仕事と生活のバランスに対する考え

J 先生は、自分の都合によって、仕事と自分の子どもと過ごすことのどちらでも優先できる状況と考えている。

まあ、理想を言えば、うん、自分のやりたい仕事が、一生懸命できて、で、ま、ね、子どもたちと一緒に、自分の子どもたちと一緒に、つ、過ごす時間も、あって、うん、自分の都合によっては、その、どちらを優先できる、どちらも優先できるような、どちらでも優先できるような状況がうまれるのが、一番良いかなとは、思うけど。

②実際の生活

対子ども役割(コミュニケーション)と仕事に影響しあう状況について、J先生は、必ずしも否定的な感情は持っていない。

お子さんの時間もとらなきゃいけない、でも、部活動も、こう、あるっという時には、どのような気持ちでいらっしゃいますか。

あんまりね、否定的ではないんだよ。基本的には。部活もやりたいし、子どもとも一緒に遊びたいし、やりたいことがいっぱいあって、どうしようって、思う。思う。やんなきゃいけないことが、たくさんあって、どうしようって思っているわけじゃなくて、やりたいことがいっぱいあって、どうしようって思ってるから、そんなに否定的なイメージ、ではないん、だけだね。僕の中では。

以上、5名のインタビューからは、仕事と生活のバランスがとれていない教員の考える、仕事と生活のバランスのとれる状況は、現在、その教員がとることのできない時間や家族との関わりができていない状況を反映したものであった。このことから、教員が必要としている生活に関する内容が、日々の生活で得られない場合、仕事と生活のバランスがとれていないと認識されていることが示唆された。

また、仕事と生活のバランスのとれている状況に関して、F先生は学校に長時間いることで仕事と生活のバランスがとれていないと周囲から思われているのではないかという懸念、G先生からは子どもとの時間や自分の時間がとれる状態がバランスのとれる状態、H先生からも家族との時間、I先生からは仕事が時間内に終わり自分の時間がとれること、J先生からは仕事の時間も自分の子どもとの時間も自分の都合で優先できることが挙げられた。5名のインタビューからは、それぞれ時間についての回答があり、物理的な時間そのものがないことが、仕事と生活のバランスがとれていないと認識されている可能性がある。

しかし、その一方で、F先生、J先生の回答では、現在の状況を必ずしもストレスを持っていたり、全面的に否定をしたりということはない。そこで、第3節では、仕事と生活のバランスに関わる感情の構造について検討を行う。

第3節 ワーク・ライフ・バランスに関わる教員の感情の構造

本節では、第1節と第2節の結果から、ワーク・ライフ・バランスに関わる教員の感情の構造について検討を行う。第1項では、第1節の結果から、教員の日常生活を構成する要素について検討を行う。第2項では、第2節の結果から、教員の仕事と生活のバランスの状態と、教員の日常生活を構成する要素を組み合わせ、ワーク・ライフ・バランスに関わる教員の感情の構造について検討を行う。

第1項 教員のワーク・ライフ・バランスに関わる教員の感情を構成する要素

第1節では、自由記述の分析から、教員の日常生活において、仕事については、「生徒」、「仕事・授業」、「同僚」、「多忙」、「保護者」、「力量不足」、「疲労」、「充実感」の項目にわけることができた。仕事と生活のバランスのとれている群ととれていない群ともに、「生徒」、「仕事・授業」、「充実感」以外は否定的感情が多く見られた。生活についても、バランスがとれている群、バランスがとれていない群ともに、否定的感情が多くみられた。

次に仕事に対する感情の構成要素についてである。具体的な対象として、「生徒」、「仕事・授業」、「同僚」、「保護者」の項目が挙げられ、「多忙」、「力量不足」、「疲労」、「充実感」といった感情そのものを表す項目が挙げられた。

インタビュー調査では、感情とともに、具体的な状況が語られることもあった。このことから、仕事における教員の感情は、「生徒」、「仕事・授業」「同僚」「保護者」との関係性から引き起こされることが推測される。

■ 「生徒」と「充実感」

一生懸命やっている姿をみたときは、もう、本当に、何が何だろうとやっぱり感動はします。嬉しいで

すね。必死になって、必死になって、(生徒が)何かやろうとしてる姿をみた時は、もう嬉しいです。(A先生)

ただ若い時には、ああ先生だなんて言われてやっていたけれど、ところが、仕事をやってくなかで、あの一頭にくることやなんかいっぱいあるわけじゃない。ところが、あの一感動させられること、っていうのが、例えば1年に1回とか2回とか、場面がでてくる。で、他の仕事やってた時に、本当にね心が震えるような感動ってね、覚えられるのかな、感じられるのかなと思った、時に、その感動を作り上げていくのはお互いの協力じゃない。子どもと先生方の。(D先生)

■「生徒」と「充実感」、「同僚」と「充実感」

子どもたちとうまくコミュニケーションがとれた時ですよ。ええ。あと、自分のやってるいろんな仕事が、うまくいってる時。ええ。あと、先生方との、うまくコミュニケーションがとれている時。やっぱり、この仕事って、一人なので、やっぱり、みんなとうまくいってる時っていうのは、すごくやりがいがあるなって、思いますよね。(B先生)

■「同僚」と「多忙」

やっぱり、バランスが悪いのか。やっぱり。ある人(同僚)はすごい忙しい、ある人は何か、すごい楽で。毎日、定時で帰っているような、ね。そういう人もいるし、その辺が、もうちょっと平均化すればなあ一と思いますね。あんまりそういうこと考えちゃいけないだろうけれど、でも、中には早く帰っても、家で、仕事している人もいるし。だから、まあ、一概に、遅くまでいりゃあいいってものでもないし。(G先生)

■「生徒」と「力量不足」

逆に苦しい時っていうのは、うまくいかない時。その反対側で。やっぱり、大変な、あの一、子どもを預かった時とか、あの一、いろんな発達障害の子とか、やっぱり自分の力ないので(H先生)

第2項 ワーク・ライフ・バランスに関わる教員の感情の構造

第2節では、仕事と生活のバランスのとれている群ととれていない群に分けて分析を行った。教員の考える仕事と生活のバランスのとれている状況は、仕事と生活のバランスのとれている群では、精神面の充実、心身の健康、夏休み、仕事のコントロールと時間、仕事と生活の面白さと健康が、仕事と生活のバランスのとれている状態として挙げられた。また、回答の中で、子どもが小さかった頃は仕事を「辞めよう」と思ったというものもあり、教員のライフコースや、周囲の状況によっても、仕事と生活のバランスに求めるものは変化していくと推測される。

一方、仕事と生活のバランスのとれていない群では、自分の考える仕事と生活のバランスのとれている状況ではない生活を送っていることが推測された。そもそも仕事でとられる時間が長時間に及んだ結果、家族や自分のための時間がとれなくなっている可能性が示唆された。

しかしながら、本人は、バランスがとれていると認識をしていますが、周囲からはバランスがとれていないと思われる状況もある。これは裏を返してみれば、本人はバランスがとれていないと思っけていても、周囲からの評価は違う可能性もある。ワーク・ライフ・バランスに関わる教員の感情は、本人の主観によるところも大きいですが、本人が必要とする時間等が確保されない場合、仕事と生活のバランスがとれないと認識される。

だが、仕事と生活のバランスがとれていないと回答したケースにおいても、現在の状況を全面的に否定するとは限らない。

仕事やってる時間は苦しいけど、楽しい。楽しいと思っけてないと、たぶんやってられないと思うので。

うん。さみしいと思っけなかつたら、こん、こんなに考えないし。こんなにがんばれないと思うので。うん。ま、だからやっちゃってるってところが、あるんだけど。でも、それは、僕だけじゃなくて、

学校の先生たちってみんなそういうところ、あるんじゃないかな。うん。だから、でも、それでいいとは思ってないよ。…略…だから、もっと学校の先生がいればいだけなのに、とは思うよね。そんなのいくらだってお金出せばいだけじゃない。ね。日本は、教育にかけるお金が少ないとか言うけど。はっきり言えば、先生の数が少ないだけでしょ。他の、他の、諸外国に比べて。それはあきらかだよ。うん。そう、そういうところで、その、先生たちの善意におんぶにだっこで、いいとは思わないけど。思わないけど、僕個人のことを思えば、別にそれは、うん、なんつうんだろう、嫌ではない。嫌ではない、変な言い方だね(笑)うん。楽しいからやってるって、いうだけで。っていうところかな。(J先生)

これは、使命感だけではなく、第1節でも確認されたように、生徒との関わりや仕事が、肯定的感情と否定的感情の両方を併せ持つためであると推測される。

第4節 本章のまとめ

本章で明らかになったことは次の通りである。第1節では、仕事と生活のバランスのとれている群ととれていない群に分けて、自由記述欄の質的コーディングを行った。その結果、仕事と生活のバランスのとれている群ととれていない群において、仕事についての内容に大きな違いはみられなかった。しかし、生活については、仕事と生活のバランスのとれていない群については、否定的感情の回答数が、仕事と生活のバランスのとれている群よりも回答が多く、生活面の否定的感情が仕事と生活のバランスに関連している可能性が示唆された。

第2節では、インタビュー調査をもとに、教員の考える仕事と生活のバランスについて、検討を行った。仕事と生活のバランスのとれていない群の考える仕事と生活のバランスがとれる状況は、仕事と生活のバランスのとれていない群が日常生活において不足している内容、例えば、家族との時間等を反映したものである傾向がみられた。また、F先生の事例では、仕事と生活のバランスがとれていると認識をしていますが、周囲からの評価によっ

て、バランスがとれていないという認識に至ったことが語られた。このことから、仕事と生活のバランスに対する認識は、同僚や周囲からの眼によっても影響されることが推測された。

最後に第3節では、第1節と第2節をもとにワーク・ライフ・バランスに関わる教員の感情の構造について、検討を行った。その結果、仕事と生活のバランスがとれていない状況に置かれていても必ずしも否定的にならない背景には、生徒や仕事への肯定的感情があることが推測された。しかし、本人はバランスがとれていると認識していても、その状態は、必ずしもバランスがとれているとは限らない可能性と、ライフコースの段階によって、その内容は変わる可能性がある。本人はバランスがとれていると認識していても、その家族の状況や健康状態等は、本人では気がつかない場合もある。教員のワーク・ライフ・バランスは、本人だけの問題ではなく、管理職の配慮や、組織としての仕事の配分が重要になると思われる。

注1：Benesseの学習指導基本調査(2008)では、この質問項目で、仕事だけではなく、教員生活を送る上での日常生活の悩みについても回答がでている。本研究においても、同様の項目を設定することで、仕事面ではなく、教員生活を送る上での日常生活の悩みについても回答が得られることを期待した。

注2：質的コーディング及び本研究に関わる質的データの分析には、佐藤郁哉(2008)の53-54頁を参考にした。なお、本研究における、肯定的感情、否定的感情の言い方、分類の仕方については、臼井智美(2012)を参考にした。本調査における肯定的感情及び否定的感情の分類については、表6-1-21を参照。

注3：「家庭」や「子ども」が不明であった回答は表6-1-22のとおりである。これらの「子ども」が「生徒」を指し、「家庭」が「生徒の家庭」であるならば、生徒に関する内容で、

「仕事」についての記述になる。しかし、これらの「子ども」が「教員自身の子ども」、「家庭」が「教員自身の家庭」についての記述であるならば、教員は自分の子どもの存在が、生活上の楽しみである一方、悩みでもあり、捉え方によっては、教員役割が増えることで、自分の子どもや家庭を犠牲にしている可能性がある。

注4：その他の内容は表 6-1-23 及び表 6-1-24 のとおりである。いずれも単独の項目や、抽象的な内容であるため、第1項及び第2項の分析対象からは除外をした。なお、バランスがとれている群では15の回答が、バランスがとれていない群では9の回答が得られた。

注5：インタビュー調査には、調査にご協力いただいた先生方の調査票の写しを持参した。インタビュー調査は、調査票の回答に対してさらに細かい状況や自由記述内容について尋ねる半構造化面接を行っている。なお、全員共通で、インタビュー調査の最後の質問で、「あなたは、教員生活のなかで、どのようなことに楽しさを感じたり、あるいは悩みを感じたりしていますか。日ごろお感じになられていることを、自由に述べてください」と尋ねた。

【引用文献】

Benesse 教育研究開発センター(2008)『第4回学習指導基本調査報告書【小学校・中学校を対象に】』ベネッセコーポレーション。

保坂亨(2010)「教員のメンタルヘルス問題を構造的にとらえる」『日本教育経営学会紀要』第52号, 129-133頁。

森慶輔(2007)「学校内サポートが中学校教員の心理的ストレスに及ぼす影響(2)」『学校メンタルヘルス』Vol.10, 65-74頁。

佐藤郁哉(2008)『質的データ分析法 原理・方法・実践』新曜社。

白井智美(2012)「教職員の感情の生成とゆらぎ」『日本教育経営学会紀要』第54号, 129-136

頁。

表6-1-1.バランス別項目数一覧

分類		バランスがとれている群	バランスがとれていない群	合計
仕事	生徒	42	40	82
	仕事・授業	17	17	34
	同僚	8	7	15
	ゆとり不足・多忙	4	6	10
	保護者	2	8	10
	力量不足	4	3	7
	疲労	3	4	7
	充実感	7	4	11
生活	私生活	10	15	25
その他	その他	15	9	24

※回答数の多い方に網掛け。

表6-1-2.各項目の感情の内訳
バランスのとれている群

	1(肯定的)	2(否定的)	3(どちらとも えない)
生徒	30	0	12
仕事・授 業	8	5	4
同僚	6	2	0
ゆとり不 足・多忙	0	4	0
保護者	0	2	0
力量不足	0	4	0
疲労	0	3	0
充実感	7	0	0
私生活	2	7	1
その他	5	6	4

バランスのとれていない群

	1(肯定的)	2(否定的)	3(どちらとも えない)
生徒	28	3	9
仕事・授 業	8	7	2
同僚	5	2	0
ゆとり不 足・多忙	0	5	1
保護者	1	5	2
力量不足	0	3	0
疲労	0	4	0
充実感	4	0	0
私生活	1	14	0
その他	2	2	5

※強調部分に網掛け。

表 6-1-3. 【バランスのとれていない群】 生徒に関する項目

性別	年齢	自由記述	複数あり	コード	感情コー
男	52	生徒との関わりで <u>楽しさ</u> を感じる。	×	生徒	1
女	53	子ども達の <u>成就感</u> (クラスで合唱祭でよい結果、部活動で入賞など)自分のできることをやっていたらいい。	×	生徒	1
女	55	(質問文 <u>楽しさ</u> にやじるし)生徒が <u>成長</u> する様子がみえるときに。【(質問文 <u>悩み</u> にやじるし)自分が理解されていないと感じるとき】	2-15-1	生徒	1
女	37	生徒のわかったときの表情や、おどろいたときの声に <u>楽しさ</u> を感じる。【 <u>授業経営</u> が <u>上手</u> いことが <u>悩み</u> 。】	2-25-1	生徒	1
男	25	生徒の <u>笑顔</u>	×	生徒	1
男	26	生徒の <u>成長</u> 。	×	生徒	1
女	50	生徒とのかかわりにとても興味 <u>楽しさ</u> を感じる。問題のある生徒が多くなり、 <u>対応</u> しきれないことが大変である。	×	生徒	3
女	54	【 <u>学級</u> 、 <u>学年経営</u> 、 <u>教科指導</u> が充実している時】生徒、【 <u>保護者</u> との】 <u>意思疎通</u> が <u>うまく</u> いかない時	3-42-2	生徒	2
男	56	同じ人間として生徒・【 <u>保護者</u> 】と理解し合える瞬間がある。またその逆もある。これが教員としての <u>生きがい</u> の一つであり、 <u>また悩み</u> である。	2-50-1	生徒	3
男	50	【 <u>職場</u> の <u>雰囲気</u> が良いことが一番。】次に生徒への <u>指導</u> 。	2-56-2	生徒	3
女	50	(<u>楽しさ</u> に→)生徒の <u>成長</u> を感じる時、 <u>心が通じた</u> 時、 <u>みんなで協力</u> してひとつのことを成し遂げたとき【(悩みに→)自分の力量不足を痛感する時、この先も続けられるかどうか(体力、気力)】	3-58-1	生徒	1
女	26	生徒と接する時間の中でのやりがいに <u>楽しさ</u> を感じます。手におえない生徒や【 <u>保護者</u> の <u>対応</u> 、 <u>将来</u> の←(結婚・プライベート・子育て・時間の有効活用等)自分の <u>生き方</u> について <u>悩み</u> を感じています。】	3-60-1	生徒	3
女	27	<u>楽しさ</u> は、生徒が <u>元気</u> だったり、 <u>悩んで</u> いても <u>がんばろう</u> とする姿をみた時。 <u>悩み</u> は、 <u>多忙感</u> があり、十分に生徒に <u>手をかけ</u> られないこと。	×	生徒	3
男	29	<u>精神報酬</u> という言葉も過ぎかもしれないが、生徒の <u>頑張る姿</u> や、 <u>いい表情</u> をしたときほっとしたり、 <u>報われた</u> 感じをうけることが多かった	×	生徒	1
男	42	生徒といっしょに <u>成長</u> できた。いっしょに <u>感動</u> できた。ときに <u>楽しさ</u> を感じ、 <u>思いが通じ</u> なかったとき、 <u>悩み</u> を感じます。	×	生徒	3
女	不明	生徒と <u>心が通</u> い合う。こんなクラスに、こんな学年に、こんな学校に…が生徒も教員も一体となって <u>取り組み</u> 何らかの <u>成果</u> があがってくるとすばらしいし、 <u>疲れ</u> も <u>ふきと</u> びます。	×	生徒	1
男	39	生徒でも、【 <u>保護者</u> でも、 <u>同僚</u> でも、】自分が <u>認め</u> られていると感じるときに <u>楽しさ</u> を感じます。	3-73-1	生徒	1
女	46	【 <u>学校差</u> があるが、とても忙しい。外国の学校のように、 <u>教科</u> に <u>専念</u> させてほしい。】生徒との <u>ふれあい</u> は <u>楽しく</u> 、 <u>心なご</u> む	2-78-2	生徒	1
男	22	生徒の <u>気づき</u> ・ <u>喜び</u> を間近で見れた時。	×	生徒	1
女	27	<u>楽しさ</u> …生徒と行事で盛り上がったとき、日頃のかかわり、自分の教える教科力、 <u>伸び</u> たとき【 <u>悩み</u> … <u>休日</u> の <u>少な</u> さ(夏休みなども部活で…)】	2-92-1	生徒	1

女	40	【楽しく授業ができる。】生徒の技能がのびた時。	2-96-2	生徒	1
男	49	生徒のことはなかなか頭から離れない。	×	生徒	3
女	29	生徒から頼られて、一緒にがんばっていると感じた時。一生懸命やり方を考えて行動しても思いが伝わらず、うまくいかない時。	×	生徒	3
男	23	生徒指導が難しい。	×	生徒	2
男	33	生徒の成長した姿を見ることに喜びを感じます。【生徒と直接関係のない仕事の多さ、分掌の不公平感に不満を感じる。】	2-128-1	生徒	1
女	38	生徒の喜ぶ顔を見られるとこちらも嬉しくなる。【ただ家庭(子持ち)との両立は厳しい。】	2-165-1	生徒	1
女	50	生徒と一緒にさまざまな活動をして感動できることが一番の楽しみです。【悩みは、やはり時間的なことです。一番削るのは、自分の時間、次に削るのは家族のための時間です。家族の理解がなければ続けられ	2-167-1	生徒	1
男	26	生徒指導に時間がかかり過ぎて、教材研究・授業準備時間が少ない。それでも生徒指導時間はまだなお足りない。	×	生徒	2
男	33	生徒【保護者】との信頼関係。【家族関係との悩み】	3-182-1	生徒	3
男	22	生徒との関わり(楽しさ)、【協力、意識の違い(悩み)】	2-184-1	生徒	1
女	55	生徒が成長している姿に楽しさを感じ、【自分の無力さに悩みを感じる。】	2-191-2	生徒	1
女	46	生徒の成長が感じられた時 生徒と心のつながりを感じられた時。	×	生徒	1
女	33	生徒の成長に楽しさを感じる。	×	生徒	1
男	28	生徒とのふれ合い、感謝のことばをきいた時	×	生徒	1
女	42	教科指導をして、目標に生徒が近づいたり達成できたとき、楽しいと思える	×	生徒	1
女	25	部活動や、教室での生徒との交流、「楽しい、うれしい、分かった、」と生徒が喜んでいることが、楽しくて、続けられます。嫌なことがあっても、うまくいなくても、数人の生徒の優しい言葉で励まされます。	×	生徒	1
男	47	生徒の日々の成長、【自分の努力が報われたという思い。】	2-226-1	生徒	1
女	55	【同僚や】生徒たちとうまくいっている時。	2-230-2	生徒	1
女	26	生徒が素直に頑張ってくれ、成長してくれた時。に楽しさを感じる。	×	生徒	1
男	27	生徒の成功体験に立ち会えることが楽しい。【仕事量が多いことが悩まれる。】	2-242-1	生徒	1

表 6-1-4. 【バランスのとれている群】 生徒に関する項目

性別	年齢	自由記述	複数あり	コード	感情コード
男	33	生徒や【自分の子供の】成長が楽しく、【悩みは忙しすぎる場所です。】	3.-10-1	生徒	1
女	47	楽しいことも悩むのも生徒とのことです。(保護者もかかわりますが)	×	生徒	3
男	26	期待したことが生徒から返ってくる。自分の学級、自分の学年という考え。	×	生徒	1
女	25	3年目になりますが、生徒とのかかわり方や、【授業の質】が、少しずつではあるけれど、向上していることを実感できたときに、うれしくなります。	2-19-1	生徒	1
女	34	子ども(生徒)が目がかがやいているとき。	×	生徒	1
女	51	生徒と共に喜び合えること	×	生徒	1
男	53	嫉まれた生徒がいて、その生徒が思っていることを表現している学校生活の中で教師が、かかわれることが楽しいと思っている。	×	生徒	1
男	45	生徒が明るい笑顔で学校生活を送っている姿に喜び、楽しさを感じる。	×	生徒	1
男	47	全て、 <u>生との変化</u> だと思います。	×	生徒	3
女	56	生徒とのふれあい、【楽しく授業ができること】	2-62-1	生徒	1
女	36	生徒が成長してくれること。	×	生徒	1
男	37	生徒とのかかわりに楽しさを感じる。	×	生徒	1
女	23	生徒との関わりは、 <u>楽しさ</u> も <u>悩み</u> も感じる。【仕事を効率的に行えないことに悩みを感じる。】	2-81-1	生徒	3
男	56	【基本はどんな職場でも同じだと思うが、仕事の内容に楽しさを求める。】部活動で生徒が活躍した時。	2-84-2	生徒	1
女	57	楽①生徒の成長を見るとき。(いっしょに行事などを作っていく中で)。【②教員間で意志の疎通がはかられ、物事がうまく進んでいるとき。(若い人も、しっかりしてます)悩①”生徒を育てる”という点で力不足の教員にアドバイスや、助言、をしても、きいてもらえない。(できないのかも)②リーダーシップをとってくれないと、自分が出すぎてしまう】	4-94-1	生徒	1
女	54	自分の指導したことが生徒に受け入れられ、生徒の成長が見られるときは教員になってよかったことだと思います。	×	生徒	1
女	30	生徒と信頼関係が築けていると実感できることがあるとすごくうれしい	×	生徒	1
女	34	中学生と接し共に笑い合えることに楽しさを感じます。心がなかなか通わない問題の多い生徒に対しての関わり方の工夫が難しく思います。	×	生徒	3
男	47	教えた子供達の社会的・人間的成功を見ることが楽しい。	×	生徒	1
男	29	生徒との時間が楽しく、【親とのかかわり、自分の仕事のスピードの遅さに悩みを感じる】	3-112-1	生徒	1
女	27	楽しさ→生徒に自分の考えや気持ちが伝わり、プラスにはたらいたとき 悩み→生徒に自分の考えや気持ちが伝わらないとき	×	生徒	3
男	28	生徒の成長を感じる(楽しさ) 生徒との距離感(悩み)	×	生徒	3
女	55	生徒と造りあげることや、できた喜びを共有し合うことが、仕事への原動力となっています。【このアンケートに答えるために、費やした時間に、学年だよりを作成したかったというのが本音です。5分でも10分でもほしい日々です】	2-126-1	生徒	1

女	57	生徒が前向きに努力している姿に <u>うれしさ</u> を感じる。常識がなかなか通じない生徒とかかわる時、 <u>悩む</u> 。	×	生徒	3
女	49	生徒が落ち着いている、一緒に授業をしたり学級活動、休憩時間生徒との会話を <u>楽しみ</u> こともできる。【何より授業で自分の思い通りのことが実践できることが <u>幸せ</u> だと感じている。】	2-143-1	生徒	1
男	53	生徒がよい方向に変わっていくと、 <u>とてもうれしい</u>	×	生徒	1
女	55	生徒と話しをしたり、「ありがとう」と言われると、 <u>とてもうれしい</u> 。	×	生徒	1
男	50	生徒の笑顔が授業中、行事、教室で見たときに <u>楽しさ</u> を感じる。	×	生徒	1
女	45	未来のある生徒と関わることはとても <u>すてきで楽しい</u> です。	×	生徒	1
男	43	生徒との対話やともに感じる <u>達成感</u> 。【悩みとしては多忙で自由なじかんがとれない】	2-181-1	生徒	1
女	54	【工夫した授業、困っている状況が工夫努力によって開けた、時の喜び、】生徒■口、全体の力の <u>すばらしさ</u> を感じた時。【思いが伝わらない時…など、自分の <u>身体健康</u> のこと、 <u>体力</u> 。】	5-186-3	生徒	1
女	52	生徒と一緒に笑って活動しているとき。【悩みは自分の指導力の <u>足りなさ</u> を感じたときです。】	2-194-1	生徒	1
男	27	生徒たちの心情の <u>変化</u> や <u>成長</u> 。	×	生徒	1
男	51	【人から感謝される時、】授業で生徒の <u>目が輝いている時</u> ！	2-215-2	生徒	1
男	34	生徒が <u>良くなっていく</u> ことがわかる時、【 <u>満足した顔</u> をしたとき、】	×	生徒	1
男	59	生徒との接触に <u>楽しさ</u> を感じたり、 <u>悩んだり</u> する。	2-248-1	生徒	3
男	57	仲間、(【教師間】、生徒間)と意思疎通がはかれたとき。	2-249-2	生徒	1
男	43	<u>楽</u> (文字に○)生徒の成長が感じられたり、【クラスや学年で行事が盛り上がった時。 <u>悩</u> (文字に○)不登校生徒への対応の <u>難しさ</u> 。】	×	生徒	3
男	29	【 <u>楽しさ</u> は、自分が考えて行事を動し、うまくいったとき、】生徒が一生懸命やっている姿を見たとき感じます。 <u>悩み</u> は、人生を捨ててしまっている生徒が何人かいることです。	2-256-2	生徒	3
女	52	やはり生徒あつての仕事、特に学級や部活の子どもたちとの関係がよいときは、 <u>楽しく</u> 充実します。【生徒より保護者との関係が疲れるし、 <u>悩み</u> も多い。また、もう少し時間にゆとりがあればよいのですが。授業や子どもとの関わり以外の校務、事務が多いです。朝6:20に家を出て、夜8時ごろ帰る生活。正直50才をすぎて、 <u>身体が</u> つらくなってきました。	5-260-1	生徒	1
女	62	生徒一人ひとりの成長が見られることが一番の <u>楽しみ</u> です。 <u>悩み</u> は、自分の思っていることを生徒がわかってくれない時です。	×	生徒	3
女	26	生徒と共に活動し、できないことが <u>できるよう</u> になったり、生徒の <u>笑顔</u> を見た時、【また、同僚が協力的で助かっています。】 <u>悩み</u> は、指導が思うようにいかない時など。	2-263-1	生徒	3

表 6-1-5. 【バランスのとれていない群】 仕事・授業に関する項目

性別	年齢	自由記述	複数あり	コード	感情コード
男	49	26年間で教員は、全くのサービス業となってしまった。 <u>残念</u>	×	仕事	2
女	56	【趣味の時間】、 <u>責任のある立場</u>	2-13-2	仕事	3
女	37	【生徒のわかったときの表情や、おどろいたときの声に楽しさを感じる。】授業経営が上手くいかないことが <u>悩み</u> 。	2-15-2	授業	2
女	54	学級、学年経営、教科指導が <u>充実している時</u> 【生徒、保護者との意思疎通がうまくいかない時】	3-42-1	仕事	1
男	26	仕事をしてしても終わらない→睡眠不足→体調不良→仕事の効率悪くなる <u>負の連鎖</u>	×	仕事	2
男	51	教科指導より生活指導に <u>労力を使いすぎる</u>	×	仕事	2
女	40	<u>楽しく授業ができる</u> 。【生徒の技能がのびた時。】	2-96-1	授業	1
男	27	<u>楽しさ</u> …人との関わりが多く、感情豊かに生活できること。【 <u>悩み</u> …仕事以外に使っている時間はほとんどない。(自由時間のつもりでも仕事関わっている)】	2-122-1	仕事	1
男	33	【生徒の成長した姿を見ることに喜びを感じます。】生徒と直接関係のない仕事の多さ、分掌の不公平感に <u>不満を感じる</u> 。	2-128-2	仕事	2
男	39	生徒の成長する姿を見られる <u>幸せな職種</u>	×	仕事	1
男	49	<u>創造的な仕事</u> ができること、【チームの力で困難な問題でも達成できること。】	2-150-1	仕事	1
男	45	「 <u>楽</u> で <u>囲まれている</u> 」学級学年がうまくいっているとき、【「 <u>悩</u> で <u>囲まれている</u> 」自分に余裕がなくなることが多くなってきている。】	2-190-1	仕事	1
男	39	やれ、やればかりで丸投げしてくる。できないと「 <u>意欲がない</u> 」と責められる。だから、全部やる。すべてを <u>犠牲</u> にする。給与・待遇の見返りは全くなし。かろうじて生徒とのかかわりの中に喜びをみいだしてやっている。はつきりいってひどいです。	×	仕事	2
男	26	大変だけど、 <u>あきない</u> 。でも体力的にはきついこともある	×	仕事	3
男	49	生徒や学校そのものが、こうあるべきだという個人の考えの達成のために仕事しているので、すべてが <u>楽しい</u> です。仕事をきちんとして、 <u>あたりまえ</u> 。	×	仕事	1
男	47	<u>楽しさ</u> …おちついて本来の学習がすすめられること。【 <u>悩み</u> …つかれた】	2-237-1	授業	1
男	27	【生徒の成功体験に立ち会えることが楽しい。】仕事量が多いことが <u>悩まれる</u> 。	2-242-2	仕事	2

表 6-1-6. 【バランスのとれている群】 仕事・授業に関する項目

性別	年齢	自由記述	複数あり	コード	感情コード
男	52	「仕事は食うため」と割り切り、プライベートでは一切考えないことにしている。	×	仕事	3
男	53	経験を積むにつれ、教師らしい仕事(学担、授業、部活動)が減っていくこと。まだやれるのに	×	仕事	3
女	25	3年目になりますが、【生徒とのかかわり方や】、授業の質が、少しずつではあるけれど、向上していることを実感できたときに、うれしくなります。	2-19-2	授業	1
男	25	授業をつくること。	×	授業	3
女	27	欲を言えば色々ありますが、私は、まあ、満足です。慣れてきたせいもあると思いますがバランスをとりながらプライベートと仕事としているつもりです。仕事に就いている以上は、プライベートを犠牲にせざるを得ないことも人とのつながりを大切にすることも当然だと思っています。目の前に、生身の生徒がいる以上、そこが最優先だと思います。不満が出ることも正直ありますが、そこで生きていく術を学ぶ、生きることが必要だと思っています。	×	仕事	1
男	48	仕事が多様化している分、個人の負担が大きくなり、教科指導に集中できない。	×	仕事	2
女	56	【生徒とのふれあい】、楽しく授業ができること	2-62-2	授業	1
女	23	【生徒との関わりは、楽しさも悩みも感じる。】仕事を効率的に行えないことに悩みを感じる。	2-81-2	仕事	2
男	56	基本はどんな職場でも同じだと思うが、仕事の内容に楽しさを求める。【部活動で生徒が活躍した時。】	2-84-1	仕事	3
男	40	仕事が多様化している分、個人の負担が大きくなり、教科指導に集中できない。	2-107-1	仕事	2
女	49	【生徒が落ち着いている、一緒に授業をしたり学級活動、休憩時間生徒との会話を楽しみこともできる。】何より授業で自分の思い通りのことが実践できることが幸せだと感じている。	2-143-2	授業	1
女	54	工夫した授業、【困っている状況が工夫努力によって開けた、時の喜び、生徒■口、全体の力のすばらしさを感じた時。 思いが伝わらない時…など、自分の身体健康のこと。体力。】	5-186-1	授業	1
女	54	・仕事は際限がなくあること。・意識して考えないようにし(ママ)なれば、つねに仕事のことが頭の片隅にあること。	×	仕事	2
女	47	この仕事は大変だけど とても自分的にはすき、たのしいです。	×	仕事	1
女	48	自分の立場によって仕事も、変わってくるので、今現在が仕事の忙しい時期であり、スキルアップできる時でもあると思っています。【やっただけの成就感が得られます。ただ、早く定年になり、仕事からはなれた生活がしたいです。】	3-235-1	仕事	1
男	55	仕事することが尊い。自己実現の場(仕事は)、仕事に夢中になれる	×	仕事	1
女	52	【やはり生徒あつての仕事、特に学級や部活の子どもたちとの関係がよいときは、楽しく充実します。生徒より保護者との関係が疲れるし、悩みも多い。また、もう少し時間にゆとりがあればよいのですが。】授業や子どもとの関わり以外の校務、事務が多いです。【朝6:20に家を出て、夜8時ごろ帰る生活。正直50才をすぎて、身体がつかなくなってきました。(十・日の部活もありますし)】	5-260-4	仕事	2

表 6-1-7. 【バランスのとれていない群】 同僚に関する項目

性別	年齢	自由記述	複数あり	コード	感情コード
男	53	教員どおしが笑えることができる雰囲気がほしい。	×	同僚	2
女	48	時間的な余裕がなく、悩みを聞いてもらったり、アドバイスを受けたりすることができにくい。お互いに忙しいので、相手のことを考えると、なかなかそういう機会も作りにくい。	×	同僚	2
女	51	いい方々に恵まれて、教員生活が送れていると思っています。それがなければ教員は続かなかったでしょう。	×	同僚	1
男	50	職場の雰囲気が良いことが一番。【次に生徒への指導。】	2-56-1	同僚	1
男	39	【生徒でも、保護者でも、】同僚でも、自分が認められていると感じるときに <u>楽しさ</u> を感じます。	3-73-3	同僚	1
男	49	【創造的な仕事ができること、】チームの力で困難な問題でも達成できること。	2-150-2	同僚	1
女	55	同僚や【生徒たち】とうまく <u>い</u> っている時。	2-230-1	同僚	1

表 6-1-8. 【バランスのとれている群】 同僚に関する項目

性別	年齢	自由記述	複数あり	コード	感情コード
女	58	同じ目標のもと、問題を教員が <u>協力</u> して解決したとき	×	同僚	1
女	57	【 <u>楽</u> ①生徒の成長を見るとき。(いっしょに行事などを作っていく中で)。】②教員間で意志の疎通がはかれ、物事が <u>うまく</u> 進んでいるとき。(若い人も、しっかりしてます)【 <u>悩</u> ①”生徒を育てる”という点で力不足の教員にアドバイスや、助言、をしても、きいてもらえない。(できないのかも)②リーダーシップをとってくれないと、自分が出すぎてしまう】	4-94-2	同僚	1
女	54	【日々の時間にゆとりがないです。】人間関係は <u>とてもよく</u> 気持ちよく仕事ができます。	2-144-2	同僚	1
女	45	家庭の事情で、部活動の指導をしていない。土、日の休日を返上して指導している同僚に対して <u>申し訳ない</u> 気持ちやひげ目を感じる。	×	同僚	2
女	45	人によって、仕事内容や仕事量に <u>差</u> のある職場である、しかも、一生懸命働いている人と、そうでない人の給料が同じであることに疑問を感じます。	×	同僚	2
男	57	仲間、(教師間、【生徒間】)と意思疎通がはかれたとき。	2-249-1	同僚	1
女	36	職員室に <u>笑い</u> のある職場学校は、多少、大変なことがあっても、 <u>がんばれる</u> なあと感じます。	×	同僚	1
女	26	【生徒と共に活動し、できないことが <u>できる</u> ようになったり、生徒の笑顔を見た時、また、】同僚が <u>協力的</u> で助かっています。【 <u>悩み</u> は、指導が思う様にいかない時など。】	2-263-2	同僚	1

表 6-1-9. 【バランスのとれていない群】 ゆとり不足・多忙に関する項目

性別	年齢	自由記述	複数あり	コード	感情コード
女	46	学校差があるが、とても忙しい。外国の学校のように、教科に専念させてほしい。【生徒とのふれあいは楽しく、心なごむ】	2-78-1	多忙	2
女	35	雑務が増え、ゆとりがない。すべてを完ぺきにはできず ジレンマがある	×	多忙	2
女	不明	教員にゆとりがないと、教材研究したりアイデアがわいてこない。精神的にも肉体的にもゆとりが大事。	×	多忙	3
男	45	【「楽○で困まっている」学級学年がうまくいっているとき、】「悩○で困まっている」自分に余裕がなくなることが多くなってきている。	2-190-2	多忙	2
男	40	忙しいのが仕方ないからあきらめている状況です。(生徒指導等)。	×	多忙	2
女	23	【部活動などで土日の休みがないことが悩み、プライベートの時間がない。】教材研究、をする時間がない。仕事は慣れたと思うので仕事に対して、あまりどうこう考えることはない。余裕がない。	2-243-2	多忙	2

表 6-1-10. 【バランスのとれている群】 ゆとり不足・多忙に関する項目

性別	年齢	自由記述	複数あり	コード	感情コード
男	33	【生徒や自分の子供の成長が楽しく、】悩みは忙しすぎるどころです。	3-10-3	多忙	2
女	54	日々の時間にゆとりがないです。【人間関係はとてよく気持ちよく仕事ができます。】	2-144-1	多忙	2
男	43	【生徒との対話やともに感じる達成感。】悩みとしては多忙で自由なじかんがとれない	2-181-2	多忙	2
女	52	【やはり生徒あつての仕事、特に学級や部活の子どもたちとの関係がよいときは、楽しく充実します。生徒より保護者との関係が疲れるし、悩みも多い。】また、もう少し時間にゆとりがあればよいのですが。【授業や子どもとの関わり以外の校務、事務が多いです。朝6:20に家を出て、夜8時ごろ帰る生活。正直50才をすぎて、身体がつかなくなってきました。(土・日の部活もありますし)】	5-260-3	多忙	2

表 6-1-11. 【バランスのとれていない群】 保護者に関する項目

性別	年齢	自由記述	複数あり	コード	感情コード
女	54	【学級、学年経営、教科指導が充実している時 生徒、】保護者との意思疎通がうまくいかない時	3-42-3	保護者	2
男	56	同じ人間として【生徒】・保護者と理解し合える瞬間がある。またその逆もある。これが教員としての生きがいの一つであり、また悩みである。	2-50-2	保護者	3
女	26	【生徒と接する時間の中でのやりがいに楽しさを感じます。手におえない生徒や】保護者の対応、【将来の←(結婚・プライベート・子育て・時間の有効活用等)自分の生き方について】悩みを感じています。	3-60-2	保護者	2
男	39	【生徒でも】、保護者でも、【同僚でも、】自分が認められていると感じるときに楽しさを感じます。	3-73-2	保護者	1
男	47	こちらの本意が、保護者に伝わらない、または誤解されるとき、残念で、いたたまれなくなる。	×	保護者	2
男	43	保護者の対応が難しいと考えています。無理な要望を通そうとするので困っています。	×	保護者	2
男	33	【生徒】保護者との信頼関係。【家族関係との悩み】	3-182-2	保護者	3
男	50	【地域社会や】保護者からの意見・要望・クレーム(わがまま)が多い現状に寂しさを強く感じています。	2-219-2	保護者	2

表 6-1-12. 【バランスのとれている群】 保護者に関する項目

性別	年齢	自由記述	複数あり	コード	感情コード
男	29	【生徒との時間が楽しく、】親とのかかわり、【自分の仕事のスピードの遅さ】に悩みを感じる	3-112-2	保護者	2
女	52	【やはり生徒あつての仕事、特に学級や部活の子どもたちとの関係がよいときは、楽しく充実します。】生徒より保護者との関係が疲れるし、悩みも多い。【また、もう少し時間にゆとりがあればよいのですが。授業や子どもとの関わり以外の校務、事務が多いです。朝6:20に家を出て、夜8時ごろ帰る生活。正直50才をすぎて、身体がつかなくなってきました。(土・日の部活もあります)】	5-260-2	保護者	2

表 6-1-13. 【バランスのとれていない群】 力量不足に関する項目

性別	年齢	自由記述	複数あり	コード	感情コード
女	50	【(楽しさに→)生徒の成長を感じる時、心が通じた時、みんなで協力してひとつのことを成し遂げたとき】 (悩みに→)自分の力量不足を痛感する時、この先も続けられるかどうか(体力、気力)	3-58-2	力量不足	2
女	55	年令もあり、環境に適応する能力が自分自身落ちてきていると思います、とても悩んでいます。	×	力量不足	2
女	55	【生徒が成長している姿に楽しさを感じ、】自分の無力さに悩みを感じる。	2-191-1	力量不足	2

表 6-1-14 【バランスのとれている群】 力量不足に関する項目

性別	年齢	自由記述	複数あり	コード	感情コード
男	26	己の無力さに悩む日々です。	×	力量不足	2
男	29	【生徒との時間が楽しく、親とのかかわり、】自分の仕事のスピードの遅さに悩みを感じる	3-112-3	力量不足	2
女	50	主に教科指導において今以上に深く取り組みたい気持ちがあるが時間・自分自身の体力等で満足のいくところまで持っていない現状がある。	×	力量不足	2
女	52	【生徒と一緒に笑いあって活動しているとき。】悩みは自分の指導力の足りなさを感じたときです。	2-194-2	力量不足	2

表 6-1-15. 【バランスがのとれていない群】 疲労に関する項目

性別	年齢	自由記述	複数あり	コード	感情コード
女	50	【(楽しさに→)生徒の成長を感じる時、心が通じた時、みんなで協力してひとつのことを成し遂げたとき】 【(悩みに→)自分の力量不足を痛感する時、】この先も続けられるかどうか(体力、気力)	3-58-3	疲労	2
女	28	【仕事が忙しくて、家事が思うようにすまない】…家に帰るとぐったり…	2-123-2	疲労	2
男	46	土日の休日など、部活動の指導で自分の自由な時間が制限されることがあり、体を休ませたいと思うことがある。	×	疲労	2
男	47	【楽しさ…おちついて本来の学習がすすめられること。】悩み…つかれた	2-237-2	疲労	2

表 6-1-16. 【バランスのとれている群】 疲労に関する項目

性別	年齢	自由記述	複数あり	コード	感情コード
男	31	疲れる	×	疲労	2
男	52	かなり疲れています。	×	疲労	2
女	52	【やはり生徒あつての仕事、特に学級や部活の子どもたちとの関係がよいときは、楽しく充実します。生徒より保護者との関係が疲れるし、悩みも多い。また、もう少し時間にゆとりがあればよいのですが。授業や子どもとの関わり以外の校務、事務が多いです。】朝6:20に家を出て、夜8時ごろ帰る生活。正直50才をすぎて、身体が <u>つら</u> なってきました。(土・日の部活もありますし)	5-260-5	疲労	2

表 6-1-17. 【バランスのとれていない群】 充実感に関する項目

性別	年齢	自由記述	複数あり	コード	感情コード
女	40	【仕事は年々多忙になり、そのしわ寄せは家庭にいていて子供と配偶者には申し訳ないが、】 充実感 のある仕事なのでやりがいはある。	2-72-2	充実感	1
女	58	生徒が確実に変容したり成長してきていると感じられたとき 充実感 がある。	×	充実感	1
女	29	忙しいですがやりがいを感じます。部活、日々のふれあい等は他の仕事ではないと思う。	×	充実感	1
男	40	ひとつの行事や授業が 充実感 をもって行えた時。	×	充実感	1

表 6-1-18. 【バランスのとれている群】 充実感に関する項目

性別	年齢	自由記述	複数あり	コード	感情コード
男	46	いろいろなことで、やっただけの 成果 を感じることができる。	×	充実感	1
男	53	みんなで1つの目標(行事など)にむかって成功できたときなどやりがいや楽しさを感じます がんばってください。	×	充実感	1
女	48	【自分の立場によって仕事も、変わってくるので、今現在が仕事の忙しい時期であり、スキルアップできる時でもあると思っています。】やっただけの 成就感 が得られます。【ただ、早く定年になり、仕事からはなれた生活がしたいです。】	3-235-2	充実感	1
男	51	意思疎通がよくとれている時、教えている内容をよく理解させることができた時に 充実感 を感じる。	×	充実感	1
男	50	自分の考えや意見を生徒や職場の仲間に理解してもらえた時は、 充実感 がある。	×	充実感	1
男	52	生徒や同僚と一体感を感じながら、仕事が出来たときに、 充実感 を感じます。	×	充実感	1
女	56	生徒が熱心にまとめたノートを、一冊一冊点検し、添削しているときは、一人一人の内面的成長がうかがえて 充実感 を覚える。	×	充実感	1

表 6-1-19. 【バランスのとれていない群】 私生活に関する項目

性別	年齢	自由記述	複数あり	コード	感情コード
女	56	趣味の時間、【責任のある立場】	2-13-1	私生活	1
男	26	自分に使う時間が無い。	×	私生活	2
女	26	【生徒と接する時間の中でのやりがいに楽しさを感じます。手におえない生徒や保護者の対応、】将来の←(結婚・プライベート・子育て・時間の有効活用等)自分の生き方について悩みを感じています。	3-60-3	私生活	2
女	40	仕事は年々多忙になり、そのしわ寄せは家庭にいていて子供と配偶者には申し訳ないが、【充実感のある仕事なのでやりがいはある。】	2-72-1	私生活	2
男	48	自分のスキルアップの時間がとれない	×	私生活	2
女	27	【楽しさ…生徒と行事で盛り上がったとき、日頃のかかわり、自分の教える教科力、伸びたとき】 悩み…休日の少なさ(夏休みなども部活で…)	2-92-2	私生活	2
男	27	【楽しさ…人との関わりが多く、感情豊かに生活できること。】 悩み…仕事以外に使っている時間はほとんどない。(自由時間のつもりでも仕事に関わっている)	2-122-2	私生活	2
女	28	仕事が忙しくて、家事が思うようにすまない【…家に帰るとぐったり…】	2-123-1	私生活	2
女	52	自分の生活を犠牲にすることが多い	×	私生活	2
男	23	休みが欲しい	×	私生活	2
女	38	【生徒の喜ぶ顔を見られるとこちらも嬉しくなる。】ただ家庭(子持ち)との両立は厳しい。	2-165-2	私生活	2
女	50	【生徒と一緒にさまざまな活動をして感動できることが一番の楽しみです。】悩みは、やはり時間的なことです。一番削るのは、自分の時間、次に削るのは家族のための時間です。家族の理解がなければ続けられません。	2-167-2	私生活	2
男	23	部活動で土日に活動ができない事が大変です。	×	私生活	2
男	30	休日がほしい。	×	私生活	2
女	23	部活動などで土日の休みがないことが悩み、プライベートの時間がない。【教材研究、をする時間がない。仕事は慣れたと思うので仕事に対して、あまりどうこう考えることはない。余裕がない。】	2-243-1	私生活	2

表 6-1-20. 【バランスのとれている群】 私生活に関する項目

性別	年齢	自由記述	複数あり	コード	感情コード
男	33	【生徒や】自分の子供の成長が楽しく、【悩みは忙しすぎるところです。】	3.-10-2	私生活	1
女	49	仕事から帰ると、8時過ぎるので、小5の子供の勉強を見てあげられず、学校の持ち物の準備等も不備があり、学力低下していると思っている。中学校の様子もよく知らない	×	私生活	2
男	39	休日(本当に休める日)がもっとあるといいです	×	私生活	2
女	56	子どもが中学生になるころまでは、いつ辞めなければいけないか不安でした。	×	私生活	2
男	56	家族で旅行や食事に出かける時	×	私生活	1
女	51	私自身はsingleであるので、上記2ですが、 <u>家庭を持ったらどうか、と考えます。</u>	×	私生活	3
男	43	別々に住んでいる自分の親のこと。この先どうになってしまうのか、	×	私生活	2
女	48	【自分の立場によって仕事も、変わってくるので、今現在が仕事の忙しい時期であり、スキルアップできる時でもあると思っています。やっただけの成就感が得られます。】ただ、早く定年になり、仕事からはなれた生活がしたいです。	3-235-3	私生活	2
女	27	土日自由に休めないことは非常にストレスを感じる。	×	私生活	2
女	45	中学校の先生は授業数が多く、自由になる時間がない！！	×	私生活	2

表 6-1-21.感情を示す言葉の分類

肯定的感情		否定的感情		どちらともいえない感情	
感情コード	1	感情コード	2	感情コード	3
	<p>楽しさ、成長、笑顔、成就感、理解しあえる、心が通う、報われる、成功、喜び、がんばる、嬉しくなる、感動、感謝の言葉、うまくいく、成功体験、ふれあい、期待、目が輝く、素晴らしい、活躍、受け入れられる、達成感、笑いあう、良くなる、意思疎通がはかられる、一生懸命、疲れもふきとぶ、充実、創造的な、あきない、満足、幸せ、工夫した授業、ステップアップの時期、自己実現、夢中になる、いい方々に恵まれる、良いことが一番、達成、協力、とてもよく、充実感、やりがい、成果を感じる、趣味の時間、家族で旅行や食事に出かける時、</p>		<p>大変、うまくいかない、理解しあえない、手におえない、手をかけられない、悩み、うまくいかない、難しい、時間がかかる、残念、負の連鎖、労力を使いすぎる、不満、犠牲、きつい、集中できない、際限なくある、事務が多い、ほしい、余裕がない、ひげ目、差のある職場、忙しい、ゆとりがない、あきらめ、ゆとりがあるとよい、困っている、寂しさ、続けられるか、満足のできるころまで持っていけない、ぐったり、制限される、疲れる、つらい、時間がない、申し訳ない、思うようにすすまない、厳しい、削る、よく知らない、もったあるといい、不安、どうになってしまうのか、早く定年になって仕事からはなれた生活をしたい、ストレスを感じる。</p>		<p>生徒指導、頭から離れない、信頼関係、変化、責任ある立場、割り切り、教師らしい仕事が減る、つくること、ゆとりが大事、家庭を持ったらどうか、</p> <p>※上記に加えて肯定的感情と否定的感情の両方の内容が含まれているもの</p>

表 6-1-22. 「家庭」や「子ども」が、教員自身の家庭あるいは生徒か不明であったもの

ID	性別	年齢	バランスグループ	自由記述
18	男	不明	バランスとれていない	子供が楽しそうならうれしい、子ども同士のからかいが悲しい。
41	女	44	バランスとれていない	子どもに思いが通じた時は、楽しさを感じます。他の家庭と比べると、子どもと一緒にすごせる時間が少ないので、悩むことが多いです。
140	男	34	バランスとれている	子どもと関わる時間が少ない
147	男	28	バランスとれていない	子どもたちとくだらない話でガハガハもち上がったときが一番楽しいです。
166	男	52	バランスとれている	子供達の躰がなっていない部分がとても気になります。
189	女	58	バランスとれている	家庭でのトラブルが多すぎること。
225	女	24	バランスとれている	子どもの笑顔。
239	女	24	バランスとれていない	子どもと話しているときが楽しいです。
246	女	56	バランスとれている	子供たちと一緒に活動しているとき。
218	女	32	バランスとれていない	楽しさ、苦しさのもとどちらも、子どもとの関わりの中にあると思う。うまくいけば楽しいし、思う様に子どもが動けない、関われない、成長していないと苦しい。

表 6-1-23. 【バランスがとれていない群】 その他の項目

性別	年齢	自由記述	複数あり	コード	感情コード
女	55	【(質問文楽しさにやじるし)生徒が成長する様が見えるときに。】(質問文悩みにやじるし)自分が理解されていないと感じる	2-15-2	その他	2
女	47	仕事と生活を普通に?していただける幸せ。	×	その他	1
男	26	給与について。	×	その他	3
男	31	あまりありません	×	その他	3
男	22	【生徒との関わり(楽しさ)。】、協力、意識の違い(悩み)	2-184-2	その他	3
女	53	もっと時間が欲しい(仕事も生活も)	×	その他	3
女	36	考えること(教材の理解・生徒理解etc)	×	その他	3
男	50	地域社会や【保護者から】の意見・要望・クレーム(わがまま)が多い現状に寂しさを強く感じています。	2-219-1	その他	2
男	47	【生徒の日々の成長】、自分の努力が報われたという思い。	2-226-2	その他	1

表 6-1-24. 【バランスのとれている群】 その他の項目

性別	年齢	自由記述	複数あり	コード	感情コード
女	57	【楽①生徒の成長を見るとき。(いっしょに行事などを作っていく中で)。②教員間で意志の疎通がはかられ、物事がうまく進んでいるとき。(若い人も、しっかりしてます)】悩①”生徒を育てる”という点で力不足の教員にアドバイスや、助言、をしても、きいてもらえない。(できないのかも)【②リーダーシップをとってくれないと、自分が出すぎてしまう】	4-94-3	その他	2
女	57	【楽①生徒の成長を見るとき。(いっしょに行事などを作っていく中で)。②教員間で意志の疎通がはかられ、物事がうまく進んでいるとき。(若い人も、しっかりしてます)】悩①”生徒を育てる”という点で力不足の教員にアドバイスや、助言、をしても、きいてもらえない。(できないのかも)【②リーダーシップをとってくれないと、自分が出すぎてしまう】	4-94-4	その他	2
男	61	いろんな人との出会いがあり、自分を高めることが、できる楽しさを感じています。	×	その他	1
男	40	【仕事が時期により集中して、うまくまわらない。】※質問が多いです。時間が無いので、少なくしてもらえたらよかったです。	2-107-2	その他	3
男	35	人とのかかわり全て！	×	その他	3
女	55	【生徒と造りあげることや、できた喜びを共有し合うことが、仕事への原動力となっています。】このアンケートに答えるために、費やした時間に、学年だよりを作成したかったというのが本音です。5分でも10分でもほしい	2-126-2	その他	2
女	46	特にない	×	その他	3
女	54	現在は健康だが、健康に不安がある。【いつも元気に子供と向き合いたい。】	2-160-1	その他	2
男	37	自他共に、一生懸命である時間を多く持つことが青春。	×	その他	1
女	54	【工夫した授業、】困っている状況が工夫努力によって開けた、時の喜び、【生徒■口、全体の力のすばらしさを感じた時。 思いが伝わらない時…など、自分の身体健康のこと。体力。】	5-186-2	その他	1
女	54	【工夫した授業、困っている状況が工夫努力によって開けた、時の喜び、生徒■口、全体の力のすばらしさを感じた時。】思いが伝わらない時…など、【自分の身体健康のこと。体力。】	5-186-4	その他	2
女	54	【工夫した授業、困っている状況が工夫努力によって開けた、時の喜び、生徒■口、全体の力のすばらしさを感じた時。 思いが伝わらない時…など、】自分の身体健康のこと。体力。	5-186-5	その他	2
男	51	人から感謝される時、【授業で生徒の目が輝いている時！】	2-215-1	その他	1
男	55	たくさんありすぎて、ここには書けません。	×	その他	3
男	29	楽しさは、自分が考えて行事を動し、うまくいったとき、【生徒が一生懸命やっている姿を見たとき感じます。悩みは、人生を捨ててしまっている生徒が何人かいることです。】	2-256-1	その他	1

【表6-2-1.インタビュー調査対象者一覧】

	A先生	B先生	C先生	D先生	E先生
性別	女性	女性	女性	男性	男性
年代	20代	50代	40代	50代	50代
職種	教諭	養護教諭	教諭	教諭	教諭
仕事と生活のバランス状況	とれている	とれている	とれている	とれている	とれている

	F先生	G先生	H先生	I先生	J先生
性別	女性	男性	男性	女性	男性
年代	50代	40代	40代	50代	40代
職種	教諭	教諭	教諭	養護教諭	教諭
仕事と生活のバランス状況	とれていない	とれていない	とれていない	とれていない	とれていない

第7章 本研究のまとめと今後の課題

第1節 本研究のまとめ

第1章では、教員のワーク・ライフ・バランスを捉えるため、理論的枠組として「教員の生活と生活時間」に関する研究、「教員個人に対する学校組織のサポート機能」に関する研究、「教員の感情、ワークモチベーションと教員の感情労働」に関する研究の3つの視点が必要であることを提示し、先行研究を整理した。

第2章では、量的調査から、教員の個人属性及び生活時間の単純集計結果を行った。これにより、教員の現在の置かれている、職場、仕事時間を含めた生活時間、仕事と生活のバランス状況、ワークモチベーションについて検討を行った。職場に関連する内容については、教員が複数の校務分掌を担当したり、複数の教科を教えたりすること、仕事は大変だが、助け合える職場であることが明らかになった。時間については、教員が長時間勤務をしていること、男女の時間の使い方の違いが明らかになり、教員は家事やゆっくり食事をとることができない状況も推察された。仕事と生活のバランス状況については、2人に1人がバランスをとることができていないと認識している状況が明らかになった。また、生活面から得られるワークモチベーションがあることを提示することができた。

第3章では、量的調査から、中学校教員の、教員役割と自分役割の役割葛藤と、職場環境及び、時間が、仕事と生活のバランスに及ぼす影響について検討を行った。その結果、教員は自分役割を遂行するための生活時間を削って業務に従事していること、特に、男性教員は仕事と生活のバランスのとれる状態を、睡眠時間や病気で休みをとることができる状況と認識していることが明らかになった。職場環境との関係では、職場環境と時間が教員のワーク・ライフ・バランスに関連していることが明らかになった。係数の絶対値は、教員役割時間よりも、仕事の個別化とリーダーシップの方が大きく、仕事と生活のバランスに与える影響は、職場環境が重要であることが示唆された。

第4章では、量的調査から、中学校教員の教員役割と対家族役割の役割葛藤が、仕事と生活のバランスに及ぼす影響について検討を行った。ライフコース上の視点から、具体的な対家族役割として、対親役割、対配偶者役割、対子ども役割を設定した。対家族役割としては、いずれの役割葛藤も時間が関連していることが明らかになった。

仕事と生活のバランスを従属変数とし、対家族役割と時間を独立変数として、独立変数を一括投入する重回帰分析を行ったところ、全体、男女別ともに、対配偶者役割については、回帰式全体の有意性検定の結果は、有意ではなかった。対親役割については、女性教員では回帰式全体の有意性検定の結果は有意ではなかったが、全体と男性教員では有意であった。特に、男性教員の場合、仕事と生活のバランスには食事時間、身の回りの用事時間、自由時間、対親役割(行事)が影響していることが示唆された。対子ども役割については、回帰式全体の有意性の検定は男性教員では有意ではなかったが、全体と女性教員では有意であった。特に、女性教員の場合、教員役割時間、家事時間、対子ども役割葛藤(病気)が、仕事と生活のバランスに影響していることが示唆された。

第5章では、量的調査から役割葛藤が生じた時の、対応方法について「道具的合理化」と「正当化的合理化」を設定し、検討を行った。その結果、道具的合理化については、仕事と生活のバランスのとれている群では、意識的に仕事と生活の時間の切り替えを行っていること、女性教員は睡眠時間を確保すること、家事を休日にまとめて行ったり、工夫や手抜きをしたりしていること、短時間勤務群では仕事の効率化を行っていることが明らかになった。一方、正当化的合理化については、教員は生徒のために仕事を優先にし、家族に必要な場合と言ったやむを得ない状況で生活を優先にさせており、やむを得ない状況で生活を優先させたことがプライベートーションとして捉えられてしまっていた可能性を指摘した。

第6章では、調査票の自由記述欄とインタビュー調査の質的調査から、ワーク・ライフ・バランスに関わる教員の感情の構造について検討を行った。その結果、調査票の自由記述欄からは、生活面での否定的感情が仕事と生活のバランスに関連している可能性が示唆さ

れた。インタビュー調査からは、教員の考える仕事と生活のバランスについて検討を行った。仕事と生活のバランスのとれていない群の回答からは、仕事が長時間に及んだ結果、仕事以外の物理的な時間がないこと、教員自身が必要と認識している時間や家族との関わり等が得られない場合、仕事と生活のバランスがとれていないと認識される可能性が推測された。また、教員が仕事と生活のバランスがとれていると認識する状況はライフコースのタイミングで変化していく可能性を指摘した。しかし、教員が仕事と生活のバランスがとれていないと認識している場合であっても、必ずしも否定的な感情のみではないこと、また、本人が仕事と生活のバランスがとれていると認識していても、実際にはとれていない可能性を指摘した。

第2節 総合考察

本節では、先行研究に対して本研究が明らかにしたこと及び総合考察と、総合考察から導き出せる教員のワーク・ライフ・バランスのための実践的知見について述べる。

まず、先行研究に対して明らかにした3点の内容についてである。1点目が、仕事時間だけではなく生活時間を含めた分析、及び意識である役割葛藤を加えたことで、従来の多忙化研究では、捉える事のできなかった教員の現状について明らかにすることができた。2点目が、ワークモチベーションについてである。従来、ワークモチベーションは、仕事から得られるものを中心に上げられていたが、本研究では、生活から得られるワークモチベーションがあることを提示することができた。3点目が、教員が家族のために等、やむを得ない状況で生活面を優先させていたことが、プライベート化として捉えられてしまっていた可能性の指摘である。

次に、総合考察である。第2章で、生活面から得られるワークモチベーションがあることを指摘したが、教員が仕事以外の部分から力量形成をするという視点においても、教員がワーク・ライフ・バランスをとろうとすることは有効である。教員の考えるワーク・ラ

イフ・バランスのとれた状態は、プライベートーションとして捉えられるものではなかった。実際、単純集計結果からは、教員が長時間勤務に従事していることが明らかになった。また、生きるために必要な自分役割とワーク・ライフ・バランスの関係については、教員がワーク・ライフ・バランスのとれる状況を、睡眠や病気休暇をとれる状態と捉えていること、対家族役割とワーク・ライフ・バランスの関係でいえば、特に女性教員は、家事時間と対子ども役割葛藤(病気)が、仕事と生活のバランスに影響していることが示唆された。しかし、女性の場合、そもそも自由時間が少なく、単純な病児保育の充実で解決できるものではないことがわかる。

男女で仕事と生活のバランスに影響を与える要因が異なったの要因には、家庭内での教員役割とライフコースの影響が考えられる。配偶者も教員のものが多いことは、家庭内においても教員役割が生じている可能性がある。男性教員が教員役割時間を多くもつ一方で、女性教員が、家事労働等を多く行っている可能性がある。さらに、ライフコースについていえば、女性の場合、家事負担の有無、出産の選択等、ライフコースの選択によって、複数のパターンが生じることで、結果が出にくかったと推測される。

次に、教員の考える仕事と生活のバランスがとれている状況についてである。インタビュー調査によって、仕事と生活のバランスがとれていない教員から得られた回答からは、物理的な時間の他、教員自身が必要と認識している時間や家族との関わり等が得られない場合、仕事と生活のバランスがとれていないと捉える可能性が推測された。また、ライフコースのタイミングや、その状況によって、教員の考える仕事と生活のバランスがとれた状態の内容は変わる可能性がある。また、仕事と生活のバランスについての認識は、他者からの眼によっても影響されている可能性がある。

本人が仕事と生活のバランスがとれていると認識をしていても、睡眠時間等を削り過ぎる等、実際には仕事と生活のバランスがとれていない状況も考えられる。それは、また、仕事と生活のバランスがとれていないと、本人が認識していても、現在置かれている状況に対し、否定的感情のみだけでは限らない。これは、「生徒のため」等、肯定的感情が含ま

れることが予想される。つまり、単に犠牲的教師像や、やりがいがあればいくらかでも働けることとしてのみ捉えることは難しい。教員は、生徒がよりよい方向に向かうよう多くの時間を割き、また、その時間を教員自身が楽しいと思える側面がある可能性がある。そして、生徒もそうした教員との関わりを肯定的に受け止める可能性もあり、相互作用的な側面があるからだ。しかし、その背景には、自分自身の健康面も含めて、家族、友人等との時間等、大きな代償もあるのかもしれない。

第3章では、職場環境と時間が教員のワーク・ライフ・バランスに影響することを述べた。このことから、本研究で明らかになった、教員のワーク・ライフ・バランスのための実践的知見を最後に述べたい。

第1章において、日本の教員数が不足していることを述べたが、まず、大前提として、根本的な人員不足の解消が必要である。そのうえで、勤務時間を短縮できるよう、例えば、実践的に行われている事務処理など簡略化できることが簡略化すること(群馬県教育委員会・財団法人社会経済生産性本部コンサルティング部 2008)で、勤務時間を短くする試みを行うことである。ある程度、人員に余裕ができれば、教員のワーク・ライフ・バランスにおいては、柔軟な対応も可能になることが推測される。内閣府のワーク・ライフ・バランス憲章の目指すべき社会には「多様な働き方・生き方が選択される社会」として、子育てや親の介護が挙げられているが、育児休業や介護休業は重要な視点ではある。実際、本研究においても、女性教員の場合、仕事と生活のバランスに影響をしていたものは、子どもの病気等の時の世話であった。しかし、女性教員の場合、そもそも自由時間が少なく、単純な病児保育の充実で解決できるものではないことがわかる。病児保育の充実よりも、全ての人々が休みやすい、働きやすい、柔軟な対応ができる職場にする方が、ワーク・ライフ・バランスが全労働者を対象とすることに合致し、現実的である。全ての人々が休みやすければ、例えば、教員が自分の子どもの急な病気で帰らなければならなくなった時に、帰ることができたり、負い目を感じたりすることもなくなるかもしれない。

次に、管理職の行う職場作りである。仕事と生活のバランスに影響する要因に「仕事の

個別化」、「同僚からのサポート」があった。「仕事の個別化」については、特定の教員に仕事が集中しないよう管理職が配慮をすることが必要である。例えば、教員自身の子どもがいる教員が、自分の子どもとの時間を全くとれない状況になってしまったり、教員自身の子どもがいないからといって、子どものいない教員や、子どもに手のかからない教員に仕事が集中し過ぎてしまい、その教員が病気になってしまったりというケース等が想定される。

「同僚からのサポート」については、同僚からのサポートが得やすい職場環境づくりが必要である。また、教員自身が大丈夫と想着いても、ふと立ち止まる余裕のある職場、教員に困難があった場合等の変化に周囲が気づける職場、教員が家族のため等やむを得ない事情があるときには、お互いが気持ちよく送り出せるよう協力し合える雰囲気のある職場等を、管理職がつくる必要がある。

現在、文部科学省では、中教審答申として、「教職生活の全体を通じた資質能力の総合的な向上方策について」がある。中教審答申に加えて、職場環境づくりの実践や、教員のライフステージにおける課題を解決、実践ができるような研修も盛り込む必要がある。さらに言えば、教員自身も、複数の役割を持たないリスクを認識する必要がある。教員の場合、長時間勤務や多忙であったとしても、充実していると認識がされることもある。しかし、時間は広義の意味では、自分役割、対家族役割等を遂行するものである。時間を意識することは、重要である。自分役割については、生活に必要な項目であり、結果として、健康問題も関連する。対家族役割や、その他、本研究では直接的には扱っていない友人知人に対する役割については、役割は一方的なものではなく、相互の認識によるものである。また、対家族役割に限らず、社会的接点を持たなかったとすれば、極論としては孤独死も考えられる。「はじめに」でも、述べたが、複数の役割を持てば持つほど、葛藤する可能性は高まるだろう。だが、複数の役割があることで、救われる部分もある。普段のゆとりある生活が保障されることはもちろん、目の前のことだけではなく、長期的なライフコースを、将来的に教員自身が後悔しないようにするために考えることが必要であり、複数の選

択から選べるような職場環境をつくっていくことが、教員の力量形成による現場への還元と、教員のワーク・ライフ・バランスにつながるであろう。

第3節 本研究の限界と今後の課題

本研究では、生活時間と役割葛藤の視点から、教員のワーク・ライフ・バランスを検討することを目的としていた。本研究には、4つの課題が残る。

第1として、生活時間の扱いについてである。生活時間は実際の記録でないこと、30分単位であること、特に、自由時間については「家族・友人・知人とのコミュニケーション」・「趣味」・「レジャー」・「スキルアップのための勉強の時間」・「何もせずに、ぼーっとする時間」等といった質問の仕方をしており、家族に対するコミュニケーションの時間と限定をかけているわけではないため、今回の調査では詳細な検討をすることができていない。教員側への記入の負担を考慮すると、今回の調査票は妥当と言えるが、より詳細な記録で、教員の負担の少ない調査票の設計が課題である。

第2が役割葛藤についてである。役割葛藤については、役割葛藤のおきる具体的な頻度までは検討することができていない。また、対配偶者役割については、重回帰分析の結果、有意ではなく、対配偶者役割についての調査票の再設計が課題である。

第3が教員の家族の扱いについてである。自由記述欄において「子ども」が、生徒か教員自身の子どもか判断できなかった回答が複数見られた。仕事と生活のバランスのとれる状況は教員自身の子どもの存在が教員のワーク・ライフ・バランスに影響している可能性を示唆したが、調査をする上で、「生徒」か「教員自身の子ども」を指すのか、判断がしやすい調査票の設計や、子どもの末子年齢を含めた分析も必要である。また、さらに言えば、高齢社会の到来に伴い対親役割についても、介護状況を含めた調査票にする必要もある。本研究において、ワーク・ライフ・バランスは、ライフコースの状況によって影響されることが示唆されたことから、教員の子どもや、家族の状況を含めた分析が今後の課題で

ある。

【引用文献】

群馬県教育委員会・財団法人社会経済生産性本部コンサルティング部『教員の多忙を解消する』学事出版，2008年。

文部科学省ホームページ(中教審答申「教職生活の全体を通じた資質能力の総合的な向上方策について」)

http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/miryoku/1326877.htm

(2015年3月6日 アクセス可)

内閣府ホームページ(仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章)

http://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/charter.html

(2015年3月3日アクセス可)

謝辞

Quality of life 一、高校生の時、柳田邦男氏の著書『死の医学』への序章」を読み、この言葉を知って以来、日々の生活、人の生き方に関心を持つようになりました。教育学部に在籍していたこともあり、学部・修士課程では、ライフコースや学校の先生方の生活に関連した研究をいたしました。修士課程を修了するにあたり、quality of life について考えたい、学校の先生方をサポートする研究をしたいと思い、筑波大学人間総合科学研究科ヒューマン・ケア科学専攻への進学を決めました。今から、7年前のことです。

筑波大学を転出後も、多大なるご指導を賜りました、同志社女子大学 水本徳明特任教授、研究環境を整えてくださいました、筑波大学 大久保一郎教授、両先生方のご指導ご尽力で、学位論文完成までたどりつくことができました。長い間、本当にありがとうございました。心より感謝申し上げます。

学位審査につきましては、筑波大学 徳田克己教授、筑波大学 浜田博文教授より、ご指導・ご助言を賜りました。社会人院生で時間の制約があることをご配慮いただいたこと、心より感謝申し上げます。

調査にご協力いただきました、A市の先生方、特に、インタビュー調査にご協力いただきました先生方のご協力がなければ、本論文をまとめることはできませんでした。心より感謝申し上げます。また、一人ひとりお名前をあげることはできませんが、研究に関するご助言をくださいました方々、支えてくださいました方々に心より感謝申し上げます。

在学中はもちろん、特に、途中から社会人院生になった私を助けてくださいました大久保研究室の皆さま、博士課程進学へのわがままをきいてくれ、最後には応援をしてくれた家族に、心より感謝申し上げます。

最後に、本研究が学校経営、人材管理の観点から、学校の先生方が日々を充実して過ごせる環境作りの一助に、一たとえ僅かであっても一なれること、そして、学校の先生方が元気に仕事をすることで、最終的に、学校の子どもたちに還元されることを祈念し、結びといたします。

平成 27 年 3 月

田野井真美

※本論文は、筆者の個人的見解であり、所属する職場の見解ではないことを申し添えます。

インタビュー調査の概要

※二重線より上の「網掛け部分」はアンケートで、あまりない、もしくは、全くないと回答していた箇所や無回答、子どもや配偶者がいない事例。「△」は質問の途中で回答が始まったり、他の質問で重複する内容でカバーできたりした箇所。

	A先生 女性 20代 教諭	B先生 女性 50代 専業主婦	C先生 男性 40代 教諭	D先生 男性 50代 教諭	E先生 男性 50代 教諭	F先生 男性 50代 教諭	G先生 女性 40代 教諭	H先生 男性 40代 教諭	I先生 女性 50代 専業主婦	J先生 男性 40代 教諭	
役割葛藤(睡眠)に関する回答	△自分にとって、生徒のためになると思うこととしているとき。	△仕事で立て込んでいたが、大きな仕事があるとき、自分の研究発表がある	3年生の担任の年。	昔あったの、コンピュータ処理がきなかったとき、生徒指導。	生徒の親を呼び出し、行事関係があるとき。	基本的に短い睡眠で済むが、突然の問題が起きて、帰宅が遅くなると影響する	△生徒が何かやっていたとき、仕事が入り込んでいたとき。	成績処理や、企画をしなければならぬとき。	健康診断の時期にある。	日常的。	
役割葛藤(家事)に関する回答	△家事をしなくなった。	△帰宅が遅くなる時。	土日が部活で、つぶれると、家の家事は手を抜いている。家事は、義理の母親に依存している部分が多い。	配偶者が家事をしている。	任事で遅くなり食事の準備ができなくなり、平日に仕事が入り行おうと思っていた家事ができなくなる。	家事は同居している家族が行っている。	△家事は他の家族がしている。	家事はあまりしていない。	食事は遅くても作るようにしているが、掃除をしないのは日常茶飯事。	配偶者が家事をしている。	
役割葛藤(食事)に関する回答	△朝はコンビニ、夜はお菓子で対応。	△時期によって。	△家に帰ってから食べている。	朝は問題行動が起こらない。夜も、起こらないように、リズムを作っている。	生徒の対応。	△夕食が遅くなる。学校でお菓子を食べて夕食が終わることがある。	△夕食は家に帰ってから食べる。夜10時11時に食べるペース。	夜10時11時に食事をしており、それによって家族の食事が遅くなることもある。	作る準備をしても、仕事が終わると、せかかったものも、調理せずにインスタンドで済ませて	朝食やおやつで対応。	
役割葛藤(身の回りの用事)に関する回答	△睡眠時間のために、お風呂の時間は削られている。	△時期によって。	△仕事によって減ることはない。	仕事で忙しくても影響されることはない。	睡眠や家事と同じように生徒指導関係が入った時。	ない。	別がない。湯船に入りながら寝ている。	どんなに忙しくても暇な時と同じ時間。	疲れると、せつかく沸かしたお風呂に入らない。	眠くて仕方なく、夜のお風呂に入れないときは、朝シャワーを済ませる。	
役割葛藤(自由時間)に関する回答	△土日になると、気が緩むが、常に仕事で気がなっている。	△自由時間は、休みの日。あるいは、眠る前の1時間。	自由時間はない。	仕事が終わらなければ、自由時間はないので、仕事が終わるように工夫をしている。	生活の基盤の活動が多い。	自分では、結構人にも会っている。仕事を理由に遊べないとか、人につきあえないと思いたくない。	△睡眠時間を削る。	家族とふれあう時間は犠牲になっている。30代40代は忙しく、趣味の時間と比べると少ない。	(自由時間のうちの家族とのコミュニケーション)に関連し、遊びに行きたくても、夫が認められず、今は、健康だが、慢性的疲労はある。突発性難聴をしたときに管理職が配慮してくれた。	読みたい本が読めない、自分のこと遊びに行くと頼まれる。	
役割葛藤(病気)に関する回答	△病気にはならない。	△病気があまりない。	病気があまりない。	病気で学校を休んだ記憶がほとんどない。	病気にはならない。	今まで病気で1日学校を休んだことがない。	病気はしない。	風邪で休んだことはあるが、初任のときに、一週間休んだのみ。	病気にはならないが、なったときに、休めない。		
役割葛藤(親・コミュニケーション)に関する回答	仕事で忙しい時に、電話がかかってきても出られない。仕事の合間をぬり、親も元気ならしいと聞いている。	仕事で忙しい時、自分の気持ちに余裕がなく、コミュニケーションはとれない。	通勤路に実母の家がある。子どもたちを連れて、旅行をしていた。	別居をしているから、たまたま、若いころは、子どもたちを連れて、旅行をしていた。	家事が忙しかったり、自分の体調が良くない時。	自分が帰宅する頃、母親は既に寝ている。	一緒に暮らしているため、話はある。	自分の親とは連絡をとらない。	母が認知症で、妹と世話を任せっきり。もともと行っていたと思っていた。	別に疎遠なわけではない。恋人同士ではないので、毎日電話しなければならぬ関係性ではない。	
役割葛藤(親病)に関する回答	△今のところは大丈夫。	△今と兄弟が住んでいる。	△体を悪くしているわけではない。	△大学に研修に出ている。時間のやりくりが難しい。	同上。	妹が対応している。	△配偶者がしている。	今のところ問題もなく、弟が同居している。	行事は気にしない性格。他の兄弟がやってくれている。	お互い調整している。	
役割葛藤(親行事)に関する回答	△メールくらいしかしない。もう慣れてしまっている。	△イベントは調整して行っている。	全然かまっていない。	時間のやりくりをしている。	同上。	△折り合いをつけている。	配偶者が準備してくれる。	(回答を勘違い)家族を連れて、親に行っている。	行事は気にしない性格。他の兄弟がやってくれている。	お互い調整している。	
役割葛藤(配偶者コミュニケーション)に関する回答	お互い教員。食事は一緒にいるが、それ以外は、別々に生活。	△配偶者は比較的健康だが、病気のときは、配偶者がとりて病院に行き、病院に連れて行ったことはない。	睡眠時間を削って控えている。	配偶者とのコミュニケーションは、とっていると思っている。	配偶者の回答なし。			△一緒にいる時間はあまりない。	短いがよくしゃべっている。	全くないとはいえないと思った。最近では理解してくれている。	帰宅するのが遅く、夕食からお風呂までの時間くらいしか話せてない。
役割葛藤(配偶者病)に関する回答		主人のために、仕事を休んで病院に連れて行ったことはない。	配偶者は病気になることはない。	配偶者の回答なし。			病気をすること自体、そんなに多くない。	今のところ元気。近くに義理の母親が住んでいるので看病はお願いできる。	配偶者が胃潰瘍で入院した時。夏休みであったので対応できた。	配偶者は病気になることはない。	
役割葛藤(配偶者行事)に関する回答		家族の誕生日の前後の休みに、いい食事をすることに決めていて、思ったことが一度もない。	お互い行事はいつやってもいいと思っている。	お互い行事はいつやってもいいと思っている。			誕生日等にはケーキや花を買って帰っており、そんなに影響はない。	誕生日等にはケーキや花を買って帰っており、そんなに影響はない。	行事を重視しない。	基本的にはしているが、どうしようもない時がある。	
役割葛藤(子ども)に関する回答	独身のため、配偶者や子どもはいない。	今は、子どもが小学生だが、小さい頃は可哀そうだと思っていた。修学旅行などで不在にするとき。	2年前は、帰宅が夜9時10時であったため、1週間早起きした時しか、会話をしなかった。今は、勉強がみでけられていない。	子どもがいつの時代かということにもよるが、我慢できない部分がある。	一緒に夕食を食べよう約束していたのに、仕事で遅くなり、食べられない時。	独身のため、配偶者や子どもはいない。		平日、ほとんど子どもの話を聞かない(帰宅が遅い)。土日にかける。	発達段階に必要なものはわかってくると思うが、仕事との兼ね合いでできない。タイムスケジュールを組んでいる。	子どもが理解をしている。	時間うまくやっているが、最近では、子どもどこに行きたいというようになった。
役割葛藤(子ども病)に関する回答		小さい頃はあった。理解のある職場であったので、行事があるときはできなかったが、休みももらえたり。おはあちゃんに預けていた。	義理の母親に依存している。	病気になるのは、正月など学校が休みの時。	子どもは比較的、健康。		風邪ぐらゐの時は、配偶者が対応している。大きな病気で入院した時は、両親がカバーしてくれた。	義理の母親や、配偶者が対応している。ただ、子どももそれほど病気になることはない。	今は成人しているが、大家族時は、年休を1日はとれるので対応できるが、小さい時は、実家に預けに行っていた。	最近では、だいぶ強くなったが、病院に送るなど、できる範囲で行っている。	
役割葛藤(子ども行事)に関する回答		小さい頃はよくあった。行事は同じような日に重なることが多かったため。	授業参観や面談は対応できるが、運動会や行事に重なり、2年間行かなかった。	卒業式や、部活の大会。	卒業式、突発的な行事が起きたとき。		平日の授業参観は行けない。授業が自習になってしまふ。みんなお互いまで気にしないといけないにしたいと思うが、難しい。	常にある。授業参観は対応できるが、自分の子どもの卒業式はでられない。	学校の行事と重ならない時は行った(そのときは意地悪な管理職であったが、自分)が。当時は小学校勤務であったので、土日が使えたので、平日に行っていた。	入学式、卒業式。	
仕事をがんばる原動力	目の前の生徒を何とかしなきゃいけないと思う使命感。	こういう子どもたちに育ててほしいという使命感。身近なところに見つけたい。	生活の一部分(母親の気持ちなどが、1回か2回、感動させられること。	100倍も1000倍も怒っているが、年に1回か2回、感動させられること。	お金、趣味、生活の基盤。	子どもが変わる。	よくわからない。	△前向きな仕事。親身的には、みんなではないアイデアをだし、生徒も良い結果を出すこと。	生活費。	△いい仕事。人が成長していくとに携われる。	
仕事と生活のバランスのとれている状態	達成感を感じられたり、気持ちの精神面が安定している状態。	比較的休みのとれる心身ともに体調いい時。	比較的時間のとれる要素があるの、バランスがとれている。	自由に使える時間が自分で決めて使えること。確保されるような仕事の仕方をする。	仕事で遅くならない、健康でいられる。仕事がおもしろい、生活が楽しい。	今の生活を不満には思わないが、他から見ると、バランスがとれていないと思われる。	家に帰り、子どもと自分のことができる。	早めに帰宅ができ、家族のための時間とれる。	仕事でスムーズにでき、時間内におわり、自分のプライベートな時間を持つこと。	自分のやりたい仕事が一生涯ででき、自分の子どもと一緒に過ごせ、状況によっては、どちらも優先できる状態。	

(別紙1)

教員の仕事と生活に関するアンケート

ご協力をお願い

研究題目：教員のワーク・ライフ・バランスに関する研究—役割葛藤と合理化に注目して—

このアンケートは、公立中学校に勤務されている先生方を対象に、日ごろの仕事と生活状況を広くうかがうことを目的にしたものです。

〈お答えいただくにあたって〉

- 1) このアンケートは、主幹教諭・指導教諭・教諭・養護教諭の先生方を対象としています。
- 2) 無記名アンケートですので、住所・氏名・学校名の記入の必要はありません。
- 3) アンケートの結果は、統計的に処理をします。得られたデータは、①電子化し、ファイルにパスワードをかけ、②紙媒体及び電子データは、鍵のかかる引き出しに保管し、③紙媒体及び電子データは一定期間保管した後、破棄することで、個人情報保護されます。従って、ご回答いただく先生や学校にご迷惑をおかけすることは決してございません。
- 4) この調査票を提出してくださったことで、調査に対する同意があったとさせていただきます。
- 5) 回答の中止・拒否は可能ですし、回答の中止や拒否に伴う不利益は一切ありません。
- 6) 調査では、あてはまるものの番号に○をつけたり、()の中に数字を記入したりしてご回答ください。
- 7) 回答しづらい項目があるかもしれませんが、あまり考えこまず、お答えになれる範囲でご回答ください。
- 8) ご記入いただいた調査票は、それぞれ調査票の入っていた封筒に入れ厳封し、とりまとめをしてくださっている管理職の先生までご提出ください。お忙しいところ恐縮ですが、平成22年11月 日 ()までにお渡しください。
- 9) 質問紙の最後に、インタビュー調査の依頼がありますが、氏名や連絡先を記入しないことでの不利益は一切ありません。
- 10) お答えにくい質問や分からない点などがありましたら、下記までお問い合わせください。

この研究は筑波大学人間総合科学研究科研究倫理委員会の承認を得て、皆様に不利益がないよう万全の注意を払って行われています。

研究への協力に際してご意見ご質問などございましたら、気軽に実施責任者（大久保一郎）または実施分担者（水本徳明・田野井真美）にお尋ね下さい。あるいは、人間総合科学研究科研究倫理委員会までご相談ください。

実施責任者：大久保一郎，人間総合科学研究科 ヒューマン・ケア科学専攻（教授），
連絡先（TEL:029-853-3255, E-mail: iokubo@md.tsukuba.ac.jp）

実施分担者：水本徳明，人間総合科学研究科 ヒューマン・ケア科学専攻（准教授），
連絡先（TEL:029-853-3920, E-mail: nmizumot@human.tsukuba.ac.jp）

田野井真美，人間総合科学研究科 ヒューマン・ケア科学専攻（博士課程），
連絡先（TEL:029-853-5600(内線 8385), E-mail: s0830366@u.tsukuba.ac.jp）

人間総合科学研究科研究倫理委員会

【電話：029-853-2571（体育芸術系支援室 研究支援） e-mail: hitorinri@un.tsukuba.ac.jp】

研究へのご協力どうもありがとうございました。

(別紙2)

*あなた、ご自身のことについてお伺いいたします。該当する項目に○をつけてください。

Q1. 性別をお伺いします。当てはまる項目に○をつけてください。

1. 男性
2. 女性

Q2. 年齢を数字で記入してください。

(満 歳)

Q3. 現在、配偶者はいらっしゃいますか。当てはまる項目に○をつけてください。

1. いる
2. いない

SQ3. 配偶者のいる方(1を選択した方)のみお答えください。配偶者は就業していますか。当てはまる項目に○をつけてください。

1. している(正規)
2. している(パートタイム等)
3. していない

S2Q3. 配偶者が就業している方(1と2を選択した方)のみお答えください。配偶者の職業に当てはまる項目に○をつけてください。

1. 教員
2. 民間企業
3. 公務員(教員以外)
4. その他()

Q4. お子さんはいらっしゃいますか。当てはまる項目に○をつけてください。お子さんがいらっしゃる場合は年齢を数字で記入してください。書ききれない場合は、欄外にご記入ください。

1. いる(第一子満 歳, 第二子満 歳, 第三子満 歳)
2. いない

Q5. あなたを含めた同居家族の人数を、数字で記入してください。

(人)

Q6. 同居をしている家族の構成を教えてください。該当する人に○をつけてください。

1. 本人
2. 配偶者
3. 子ども(人)
4. 実父
5. 実母
6. 義父
7. 義母
8. その他()

Q7. 主となって次の家事をしている人は誰ですか。Q6の番号を下記にご記入ください(複数回答可)。

- A. 食事の準備()
- B. 掃除()
- C. 洗濯()

Q8. あなたが介護をしなければならない人は、いらっしゃいますか。該当する項目に○をつけてください。

1. 自宅に介護が必要な人がいる
2. 自宅外に介護を必要とする人がいる
3. いない

Q9. あなたが教職に就くまでに、同居家族に教員がいましたか。該当する項目に○をつけてください。

1. 同居家族に教員がいた
2. 同居家族に教員はいなかった

Q10. あなたの職を教えてください。当てはまる項目に○をつけてください。

1. 主幹教諭
2. 指導教諭
3. 教諭
4. 養護教諭

SQ10. あなたが担当している教科は何ですか。該当する項目全てに○をつけてください。

1. 国語
2. 社会
3. 数学
4. 理科
5. 音楽
6. 美術
7. 保健体育
8. 技術
9. 家庭
10. 外国語
11. 養護教諭
12. その他()

Q22.平日の家事時間(食事の準備・掃除・洗濯)はどのくらいですか。該当する番号に○をつけてください。なお、ここでいう家事に育児は含みません。

ほとんどしない 30分程度 1時間程度 1時間半程度 2時間程度 2時間半程度 3時間以上
 1 ————— 2 ————— 3 ————— 4 ————— 5 ————— 6 ————— 7

Q23.平日に身の回りの用事にかかる時間(身支度・風呂・洗顔・トイレ)はどのくらいですか。該当する番号に○をつけてください。

ほとんどしない 30分程度 1時間程度 1時間半程度 2時間程度 2時間半程度 3時間以上
 1 ————— 2 ————— 3 ————— 4 ————— 5 ————— 6 ————— 7

Q24.平日の自由に使える時間はどのくらいですか。該当する項目に○をつけてください。なお、ここで言う自由な時間とは、「家族・友人・知人とのコミュニケーション」・「趣味」・「レジャー」・「スキルアップのための勉強の時間」・「何もせずに、ぼーっとする時間」等、仕事時間や家事等の生活必要時間以外の時間を指します。

ほとんどしない 30分程度 1時間程度 1時間半程度 2時間程度 2時間半程度 3時間以上
 1 ————— 2 ————— 3 ————— 4 ————— 5 ————— 6 ————— 7

Q25.直近の一ヶ月(9月27日から10月24日まで)の、部活動を含む休日出勤の日数を数字でご記入ください。
 (土日のべ9日中 日出勤した)

*あなたの普段の生活についてお伺いいたします。

Q26.あなたの仕事のある平日について、お伺いいたします。当てはまるところに、○を記入してください。なお※印がついている項目は、「家事(食事の準備・掃除・洗濯。育児は含みません)」を担当している方のみ記入してください。

	とても当てはまる	まあ当てはまる	あまり当てはまらない	全く当てはまらない
A. 十分な仕事の時間がある。	1	2	3	4
B. 授業準備や教材研究の時間がある。	1	2	3	4
C. 十分な睡眠時間がある。	1	2	3	4
D. 十分な食事の時間がある。	1	2	3	4
※E. 【家事】 十分な家事の準備の時間がある。	1	2	3	4
F. 身の回りの用事(身支度・洗顔・風呂・トイレ等)の時間がある。	1	2	3	4
G. 自由に使える時間がある。	1	2	3	4
H. 時間的なゆとりをもって生活している。	1	2	3	4
I. 仕事のことを考えなくてすむ時間がある。	1	2	3	4
J. 体調を崩した時、学校を休める。	1	2	3	4
K. 生徒と関わりが満足にできている	1	2	3	4
L. 家の中は清潔になっている。	1	2	3	4
M. 洗濯物が片付いている。	1	2	3	4
N. テレビやネット、本・新聞等で時事を知っている。	1	2	3	4
O. 体調管理ができる。	1	2	3	4

Q27.仕事をがんばれる原動力になると思うものをお伺いします。当てはまるところに○を記入してください。

	すごくな ると思う	少しなる と思う	あまりな らないと 思う	全くな らないと思 う
A. 十分な睡眠時間。	1	2	3	4
B. 自由に使える時間。	1	2	3	4
C. 休日に休める。	1	2	3	4
D. 病気休暇や育児・介護休業など休みたいときに休めること。	1	2	3	4
E. 家族や親しい人たちとのコミュニケーション。	1	2	3	4
F. 平日の時間的ゆとりのある生活。	1	2	3	4
G. スキルアップ等の学習や、将来のための勉強の時間。	1	2	3	4
H. 生徒との関わり。	1	2	3	4
I. 部活動での充実感。	1	2	3	4
J. 保護者との関わり。	1	2	3	4
K. 卒業生との交流。	1	2	3	4
L. 同僚との関わり。	1	2	3	4
M. お給料。	1	2	3	4

※上記に挙げた項目以外で、あなたにとって、仕事をがんばれる原動力になると思うことがあれば、下記にご記入ください。

()

*あなたの普段の仕事と生活の状態についてお伺いいたします。

Q28.「仕事が終わらなくて、睡眠がとれない」「睡眠時間を十分確保すると、仕事が終わらない」等、仕事と睡眠が影響しあう状況はありますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. よくある 2. たまにある 3. あまりない 4. 全くない

SQ28.「Q28 で、「1. よくある」「2. たまにある」と答えた方にお伺いいたします。その状況に対して葛藤はありますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. 強く感じる 2. まあ感じる 3. あまり感じない 4. 全く感じない

Q29.「仕事が終わらなくて、家事(食事の準備・掃除・洗濯)ができない」「家事が影響して、仕事が思うように進まない」等、仕事と家事が影響しあう状況はありますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. よくある 2. たまにある 3. あまりない 4. 全くない 5. 家事をしていない

SQ29.「Q29 で「1. よくある」「2. たまにある」と答えた方にお伺いいたします。その状況に対して葛藤はありますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. 強く感じる 2. まあ感じる 3. あまり感じない 4. 全く感じない

Q30.「仕事が終わらなくて、食事の時間(朝食と夕食)がとれない」「食事の時間が影響して、仕事が思うように進まない」等、仕事と食事の時間が影響しあう状況はありますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. よくある 2. たまにある 3. あまりない 4. 全くない

SQ30.「Q30 で「1. よくある」「2. たまにある」と答えた方にお伺いいたします。その状況に対して葛藤はありますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. 強く感じる 2. まあ感じる 3. あまり感じない 4. 全く感じない

Q31.「仕事が終わらなくて、身の回りの用事(身支度・洗顔・風呂・トイレ等)の時間がとれない」「身支度の時間が影響して、仕事が思うように進まない」等、仕事と身支度の時間が影響しあう状況はありますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. よくある 2. たまにある 3. あまりない 4. 全くない

SQ31.「Q31 で「1. よくある」「2. たまにある」と答えた方にお伺いいたします。その状況に対して葛藤はありますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. 強く感じる 2. まあ感じる 3. あまり感じない 4. 全く感じない

Q32.「仕事が終わらなくて、自由に使える時間がない」「時間を自由に使ってしまった、仕事が思うように進まない」等、仕事と自由に使える時間が影響しあう状況はありますか。なお、ここで言う自由な時間とは、「家族・友人・知人とのコミュニケーション」・「趣味」・「レジャー」・「スキルアップのための勉強の時間」・「何もせずに、ぼーっとする時間」等、仕事時間や家事等の生活必要時間以外の時間を指します。当てはまる番号に○をつけてください。

1. よくある 2. たまにある 3. あまりない 4. 全くない

SQ32.「Q32 で「1. よくある」「2. たまにある」と答えた方にお伺いいたします。その状況に対して葛藤はありますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. 強く感じる 2. まあ感じる 3. あまり感じない 4. 全く感じない

Q33.「仕事が終わらなくて、自分の病気休暇がとれない」「自分の病気が影響して、仕事が思うように進まない」等、仕事と自分の病気が影響しあう状況はありますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. よくある 2. たまにある 3. あまりない 4. 全くない 5. 自分は病気等にならない

SQ33.「Q33 で「1. よくある」「2. たまにある」と答えた方にお伺いいたします。その状況に対して葛藤はありますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. 強く感じる 2. まあ感じる 3. あまり感じない 4. 全く感じない

質問は次のページに続きます。

【A 親】*同居の有無に関わらず、親（実父母）のいらっしゃる方のみお答えください。あなたとあなたの親との関係についてお伺いいたします。いらっしゃらない方は、【B配偶者】の項目（Q40～）に進んでください。

Q34.あなたは親とのコミュニケーションをとっていますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. よくとっている 2. まあとっている 3. あまりとっていない 4. 全くとっていない

Q35.「仕事が終わらなくて、親とのコミュニケーションがとれない」「親とのコミュニケーションが影響して、仕事が思うように進まない」等、仕事と親とのコミュニケーションが影響しあう状況はありますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. よくある 2. たまにある 3. あまりない 4. 全くない

SQ35.「Q35 で「1. よくある」「2. たまにある」と答えた方にお伺いいたします。その状況に対して葛藤はありますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. 強く感じる 2. まあ感じる 3. あまり感じない 4. 全く感じない

Q36. あなたは親が病気等のとき、世話をしていますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. とてもしている 2. まあしている 3. あまりしていない 4. 全くしていない
5. 親は、世話が必要になることがない（Q38.に進んでください。）

Q37.「仕事が終わらず、親が病気等の時の世話ができない」「親が病気等の時の世話が影響して、仕事が思うように進まない」等、仕事と親が病気等の時の世話が影響しあう状況はありますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. よくある 2. たまにある 3. あまりない 4. 全くない

SQ37.「Q37 で「1. よくある」「2. たまにある」と答えた方にお伺いいたします。その状況に対して葛藤はありますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. 強く感じる 2. まあ感じる 3. あまり感じない 4. 全く感じない

Q38.あなたは親の行事(誕生日, 父の日・母の日等)をしていますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. とてもしている 2. まあしている 3. あまりしていない 4. 全くしていない
5. 行事はしない方針である（【B配偶者】Q40～の項目に進んでください）

Q39.「仕事が終わらず、親の行事ができない」「親の行事が影響して、仕事が思うように進まない」等、仕事と親の行事が影響しあう状況はありますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. よくある 2. たまにある 3. あまりない 4. ほとんどない

SQ39.「Q39 で「1. よくある」「2. たまにある」と答えた方にお伺いいたします。その状況に対して葛藤はありますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. 強く感じる 2. まあ感じる 3. あまり感じない 4. 全く感じない

質問は次のページに続きます。

【B配偶者】*配偶者のいらっしゃる方のみお答えください。あなたとあなたの配偶者との関係についてお伺いいたします。いらっしゃらない方は【C子ども】の項目(Q46.～)に進んでください。

Q40.あなたは配偶者とのコミュニケーションをとっていますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. よくとっている 2. まあとっている 3. あまりとっていない 4. 全くとっていない

Q41.「仕事が終わらず、配偶者とのコミュニケーションがとれない」「配偶者とのコミュニケーションが影響して、仕事が思うように進まない」等、仕事と配偶者とのコミュニケーションが影響しあう状況はありますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. よくある 2. たまにある 3. あまりない 4. 全くない

SQ41.「Q41 で「1. よくある」「2. たまにある」と答えた方にお伺いいたします。その状況に対して葛藤はありますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. 強く感じる 2. まあ感じる 3. あまり感じない 4. 全く感じない

Q42. あなたは配偶者が病気等のとき、世話をしていますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. とてもしている 2. まあしている 3. あまりしていない 4. 全くしていない
5. 配偶者は、世話が必要になることはない (Q44に進んでください)

Q43.「仕事が終わらず、配偶者が病気等の時の世話ができない」「配偶者が病気等の時の世話が影響して、仕事が思うように進まない」等、仕事と配偶者が病気等の時の世話が影響しあう状況はありますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. よくある 2. たまにある 3. あまりない 4. 全くない

SQ43.「Q43 で「1. よくある」「2. たまにある」と答えた方にお伺いいたします。その状況に対して葛藤はありますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. 強く感じる 2. まあ感じる 3. あまり感じない 4. 全く感じない

Q44.あなたは配偶者の行事(誕生日、結婚記念日等)をしていますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. とてもしている 2. まあしている 3. あまりしていない 4. 全くしていない
5. 行事はしない方針である(【C子ども】Q46～の項目に進んでください)

Q45.「仕事が終わらず、配偶者の行事ができない」「配偶者の行事が影響して、仕事が思うように進まない」というように、仕事と配偶者の行事が影響しあう状況はありますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. よくある 2. たまにある 3. あまりない 4. 全くない

SQ45.「1. よくある」「2. たまにある」と答えた方にお伺いいたします。その状況に対して葛藤はありますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. 強く感じる 2. まあ感じる 3. あまり感じない 4. 全く感じない

質問は次のページに続きます。

【C子ども】*お子さんのいらっしゃる方のみお答えください。あなたとあなたのお子さんとの関係についてお伺いいたします。お子さんのいらっしゃらない方は、Q52.に進んでください。

Q46.あなたはお子さんとのコミュニケーションをとっていますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. とてもとっている 2. まあとっている 3. あまりとっていない 4. 全くとっていない

Q47.「仕事が終わらず、お子さんとのコミュニケーションがとれない」「お子さんとのコミュニケーションが影響して、仕事が思うように進まない」等、仕事とお子さんとのコミュニケーションが影響しあう状況はありますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. よくある 2. たまにある 3. あまりない 4. 全くない

SQ47.「Q47 で「1. よくある」「2. たまにある」と答えた方にお伺いいたします。その状況に対して葛藤はありますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. 強く感じる 2. まあ感じる 3. あまり感じない 4. 全く感じない

Q48. あなたはお子さんが病気等のとき、世話をしていますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. とてもしている 2. まあしている 3. あまりしていない 4. 全くしていない
5. お子さんは、世話が必要になることはない (Q50.に進んでください)

Q49.「仕事が終わらず、お子さんが病気等の時の世話ができない」「お子さんが病気等の時の世話が影響して、仕事が思うように進まない」等、仕事とお子さんが病気等の時の世話が影響しあう状況はありますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. よくある 2. たまにある 3. あまりない 4. 全くない

SQ49.「Q49 で「1. よくある」「2. たまにある」と答えた方にお伺いいたします。その状況に対して葛藤はありますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. 強く感じる 2. まあ感じる 3. あまり感じない 4. 全く感じない

Q50.あなたはお子さんの行事(誕生日、授業参観等)をしていますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. とてもしている 2. まあしている 3. あまりしていない 4. 全くしていない
5. 行事はしない方針である (Q52に進んでください)

Q51.「仕事が終わらず、お子さんの行事ができない」「お子さんの行事が影響して、仕事が思うように進まない」というように、仕事とお子さんの行事が影響しあう状況はありますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. よくある 2. たまにある 3. あまりない 4. 全くない

SQ51.「Q51 で「1. よくある」「2. たまにある」と答えた方にお伺いいたします。その状況に対して葛藤はありますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. 強く感じる 2. まあ感じる 3. あまり感じない 4. 全く感じない

質問は次のページに続きます。

*あなたの勤務する学校についてお伺いいたします。

Q57.あなたの現在勤務する学校の特徴についてお伺いします。当てはまるところに○を記入してください。

	とても当てはまる	少し当てはまる	あまり当てはまらない	全く当てはまらない
A. 協力的な親が多い	1	2	3	4
B. 手のかかる生徒が多い	1	2	3	4
C. 荒れている生徒が多い	1	2	3	4
D. 真面目な生徒が多い	1	2	3	4
E. 自分の意見を言える職場	1	2	3	4
F. 互いのことを理解し合える職場	1	2	3	4
G. 困っているときに、相談にのってくれる人がいる職場	1	2	3	4
H. プライベート上も付き合いのある同僚のいる職場	1	2	3	4
I. 教員集団よりも個人を大切にしようとするのが悪いことだと思われてしまう職場	1	2	3	4
J. 同僚の目が気になる職場	1	2	3	4
K. 教員同士が助け合える職場	1	2	3	4
L. 勤務時間終了後、早く帰りにくい職場	1	2	3	4
M. 他の人に仕事を頼めない職場	1	2	3	4
N. みんなが忙しそうな職場	1	2	3	4
O. だいたい決まった時間に帰れる職場	1	2	3	4
P. 個人で仕事を抱え込むことが多い職場	1	2	3	4
Q. 人によって、仕事内容や仕事量に差のある職場	1	2	3	4
R. 性別によって、仕事の内容が決まる職場	1	2	3	4
S. 管理職の考えで物事が決まる職場	1	2	3	4
T. 管理職が教職員の意見をくみ取ることが多い職場	1	2	3	4
U. 管理職と意思疎通ができる職場	1	2	3	4
V. 管理職が教職員の置かれている状況に配慮する職場	1	2	3	4
W. 管理職の目が気になる職場	1	2	3	4
X. 学校の目標が共有されている職場	1	2	3	4
Y. リーダーシップが受け入れられている職場	1	2	3	4
Z. 意見を集約するリーダーシップがある職場	1	2	3	4
a. 意見を引き出すリーダーシップがある職場	1	2	3	4

*最後の質問です

Q58.総合的にみて、あなたは仕事と生活のバランスがとれていますか。当てはまる番号に○をつけてください。

1. とてもとれている 2. まあとれている 3. あまりとれていない 4. 全くとれていない

Q59.あなたは、教員生活のなかで、どのようなことに楽しさを感じたり、あるいは悩みを感じたりしていますか。日ごろお感じになられていることを、ご自由にお書きください。

--

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

(別紙3)

*お願い

本調査は統計的な処理をして、個人が特定されることはありません。しかし、先生方の生活状況について詳しくお話を伺いたく思っております。もし、インタビューに協力をしてくださる先生方がいらっしゃいましたら、下記に連絡先等をご記入ください。後ほどご連絡差し上げる場合があります。

(氏名)	e-mail:
(電話連絡が可能な時間帯)	電話番号

※ e-mailをご記入の方は、電話連絡先をご記入されなくても構いません。

(別紙4)

教員の仕事と生活に関するアンケートご協力をお願い

研究題目：教員のワーク・ライフ・バランスに関する研究―役割葛藤と合理化に注目して―

このアンケートは、公立中学校に勤務されている先生方を対象に、日ごろの仕事と生活状況を広くうかがうことを目的にしたものです。

〈お答えいただくにあたって〉

- 1) このアンケートは、学校の特徴をお伺いすることを目的としていますので、各学校に1部ずつ配布しており、管理職の先生に回答をお願いいたします。
- 2) 無記名アンケートですので、住所・氏名・学校名の記入の必要はありません。
- 3) アンケートの結果は、統計的に処理をします。得られたデータは、①電子化し、ファイルにパスワードをかけ、②紙媒体及び電子データは、鍵のかかる引き出しに保管し、③紙媒体及び電子データは一定期間保管した後、破棄することで、個人情報保護されます。従って、ご回答いただく先生や学校にご迷惑をおかけすることは決してございません。
- 4) 回答しづらい項目があるかもしれませんが、あまり考えこまず、お答えになれる範囲でご回答ください。
- 5) 調査では、あてはまるものの番号に○をつけたり、()の中に数字を記入したりしてご回答ください。
- 6) ご記入いただいた調査票は、先生方対象の調査票と一緒にご返送ください。お忙しいところ恐縮ですが、平成22年11月 日 ()までにご投函ください。
- 7) この調査票を提出してくださったことで、調査に対する同意があったとさせていただきます。
- 8) 回答の中止・拒否は可能ですし、回答の中止や拒否に伴う不利益は一切ありません。
- 9) お答えしにくい質問や分からない点などがありましたら、下記までお問い合わせください。

この研究は筑波大学人間総合科学研究科研究倫理委員会の承認を得て、皆様に不利益がないよう万全の注意を払って行われています。研究への協力に際してご意見ご質問などございましたら、気軽に実施責任者（大久保一郎）または実施分担者（水本徳明・田野井真美）にお尋ね下さい。あるいは、人間総合科学研究科研究倫理委員会までご相談ください。

実施責任者：大久保一郎，人間総合科学研究科 ヒューマン・ケア科学専攻（教授），
連絡先（TEL:029-853-3255, E-mail: iokubo@md.tsukuba.ac.jp）

実施分担者：水本徳明，人間総合科学研究科 ヒューマン・ケア科学専攻（准教授），
連絡先（TEL:029-853-3920, E-mail: nmizumot@human.tsukuba.ac.jp）

田野井真美，人間総合科学研究科 ヒューマン・ケア科学専攻（博士課程），

連絡先（TEL:029-853-5600(内線8385), E-mail: s0830366@u.tsukuba.ac.jp）

人間総合科学研究科研究倫理委員会

【電話:029-853-2571(体育芸術系支援室 研究支援) e-mail:hitorinri@un.tsukuba.ac.jp】

研究へのご協力どうもありがとうございました。

(別紙5)

Q1.職員数を男女別にご記入ください。もしない場合には、0とご記入ください。

また、教諭の人数を年代・男女別にご記入ください。

	男性	女性
校長		
副校長		
教頭		
主幹教諭		
指導教諭		
教諭		
常勤講師		
非常勤講師		
養護教諭		
養護助教諭		
栄養教諭		
事務職員		

→教諭の人数(年代・男女別)にご記入ください

	男性	女性
20代		
30代		
40代		
50代		

Q2.全体の生徒数の数を数字で記入してください。

(人)

Q3.学校の規模はどれくらいですか(学校全体の学級数)。数字で記入してください。

(学級)

Q4.あなたの学校は研究指定校等になっていますか。該当する項目に○をつけてください。

1. はい 2. いいえ

Q5.学区はどのような地域ですか。もっとも近いものを1つ選んで○をつけてください。

1. 農林漁業地域 2. 工業地域 3. 都市郊外の住宅地域
4. 都市中心部の住宅地域 5. 都市中心部の商業地域

ご協力ありがとうございました。

(別紙7)

教員の仕事と生活に関するインタビュー調査

ご協力をお願い

研究題目：教員のワーク・ライフ・バランスに関する研究―役割葛藤と合理化に注目して―

このアンケートは、公立中学校に勤務されている先生方を対象に、日ごろの仕事と生活状況を広くうかがうことを目的にしたものです。

〈お答えいただくにあたって〉

- 1) この調査は、主幹教諭・指導教諭・教諭・養護教諭の先生方を対象としています。
- 2) インタビューで得られたデータは、①電子化し、ファイルにパスワードをかけ、②紙媒体及び電子データは、鍵のかかる引き出しに保管し、③紙媒体及び電子データは一定期間保管した後、破棄することで、個人情報保護されます。従って、ご回答いただく先生や学校にご迷惑をおかけすることは決してございません。
- 3) 調査に同意していただいた場合、別紙の同意書を提出していただくことで、調査に対する同意があったとさせていただきます。また、同意後も随時撤回が可能です。
- 4) 回答の中止・拒否は可能ですし、回答の中止や拒否に伴う不利益は一切ありません。
- 5) 回答しづらい項目があるかもしれませんが、あまり考えこまず、お答えになれる範囲でご回答ください。
- 6) お答えしにくい質問や分からない点などがありましたら、下記までお問い合わせください。

この研究は筑波大学人間総合科学研究科研究倫理委員会の承認を得て、皆様に不利益がないよう万全の注意を払って行われています。

研究への協力に際してご意見ご質問などございましたら、気軽に実施責任者（大久保一郎）または実施分担者（水本徳明・田野井真美）にお尋ね下さい。あるいは、人間総合科学研究科研究倫理委員会までご相談ください。

実施責任者：大久保一郎，人間総合科学研究科 ヒューマン・ケア科学専攻（教授），

連絡先（TEL:029-853-3255, E-mail: iokubo@md.tsukuba.ac.jp）

実施分担者：水本徳明，人間総合科学研究科 ヒューマン・ケア科学専攻（准教授），

連絡先（TEL:029-853-3920, E-mail: nmizumot@human.tsukuba.ac.jp）

田野井真美，人間総合科学研究科 ヒューマン・ケア科学専攻（博士課程），

連絡先（TEL:029-853-5600(内線 8353), E-mail: s0830366@u.tsukuba.ac.jp）

人間総合科学研究科研究倫理委員会

【電話：029-853-2571（体育芸術系支援室 研究支援） e-mail : hitorinri@un.tsukuba.ac.jp】研究へのご協力どうもありがとうございました。

(別紙9)

1. あなたの属性を教えてください(以下の項目(Q1~15)は、公表してほしくない項目のみチェックを入れてもらう。)

Q1. 性別をお伺いします。

1. 男性
2. 女性

Q2. 年齢を教えてください。

(満 歳) ※年齢 1. そのまま可 2. 何十代前半・後半で可 3. 何十代のみ可

Q3. 現在、配偶者はいらっしゃいますか。

1. いる
2. いない

SQ3. 配偶者のいる方(1を選択した方)のみお答えください。配偶者は就業していますか。

1. している(正規)
2. している(パートタイム等)
3. していない

S2Q3. 配偶者が就業している方(1と2を選択した方)のみお答えください。

1. 教員
2. 民間企業
3. 公務員(教員以外)
4. その他()

Q4. お子さんはいらっしゃいますか。当てはまる項目に○をつけてください。お子さんがいらっしゃる場合は年齢を教えてください。

1. いる(第一子満 歳, 第二子満 歳, 第三子満 歳)
2. いない

Q5. あなたを含めた同居家族の人数を、教えてください。

(人)

Q6. 同居をしている家族の構成を教えてください。

1. 本人
2. 配偶者
3. 子ども(人)
4. 実父
5. 実母
6. 義父
7. 義母
8. その他()

Q7. 主となって次の家事をしている人は誰ですか。※Q6の番号を下記に記入。

- A. 食事の準備() B. 掃除() C. 洗濯()

Q8. あなたが介護をしなければならない人は、いらっしゃいますか。

1. 自宅に介護が必要な人がいる
2. 自宅外に介護を必要とする人がいる
3. いない

Q9. あなたが教職に就くまでに、同居家族に教員がいましたか。

1. 同居家族に教員がいた
2. 同居家族に教員はいなかった

Q10.あなたの職を教えてください。

1. 主幹教諭 2. 指導教諭 3. 教諭 4. 養護教諭

SQ10.あなたが担当している教科は何ですか。該当する項目全て教えてください。

1. 国語 4. 理科 7. 保健体育 10. 外国語
2. 社会 5. 音楽 8. 技術 11. 養護教諭
3. 数学 6. 美術 9. 家庭 12. その他()

Q11.あなたは、現在、学級担任をしていますか。

1. 担任をしている 2. 副担任をしている 3. していない

SQ11.担任もしくは副担任をしている方(1と2を選択した方)のみお答えください。何年生を担当していますか。

1. 1年生 2. 2年生 3. 3年生 4. その他()

Q12.あなたはショートホームルームを除いて、週あたり授業を何コマ担当していますか。

(コマ)

Q13.あなたは、部活動の顧問をしていますか。主となって行っているもの、ひとつに教えてください。

1. 運動部の顧問をしている 2. 文化部の顧問をしている 3. 部活は担当していない

SQ13.部活動の顧問をしている方(1と2を選択した人)にお伺いします。それは第何顧問ですか。

(第 顧問)

Q14.あなたは主任を担当していますか。該当する項目全て教えてください。

1. 学年主任 4. 進路指導主任 7. 保健主任
2. 教務主任 5. 教科主任 8. その他の主任
3. 生活・生徒指導主任 6. 生徒会主任 9. 担当していない

Q15.あなたは校務分掌を担当していますか。該当する項目全て教えてください。

1. 生徒指導部 4. 保健部 7. 環境美化部
2. 総務部 5. 進路指導部 8. その他()
3. 教務部 6. 生徒会部 9. 担当していない

Q16.生活時間について

- ①出勤時刻 ③睡眠時間 ⑤食事時間 ⑦身の回りの時間
②退勤時刻 ④持ち帰り仕事 ⑥家事時間 ⑧自由時間