

中学校教員の多忙を受容する意識構造に関する研究

—「良い学校」とされるM中学校の参与観察調査をもとにして—

長沢 泰宏

1. 問題の所在と研究の目的

教員の多忙が多くの人々の関心を集めるようになった。特に中学校では、いじめや不登校等への対応や部活動の指導等、教員が勤務時間を超過して取りまざるを得ない数多くの問題を抱えている。2015年12月に出された中教審答申は、多様な専門家による協働を奨励して、「チームとしての学校」の構築を掲げることで教員の多忙状況の改善方策を打ち出した。そこでは、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等の配置と業務の役割分担によって教員の多忙を解消しようとしている。しかし、これらの改善方策の効果については、疑問視する声もある。確かにこれまで教員が担ってきた業務を様々な専門家が分担して遂行することによって、一定程度、教員の量的な業務負担は軽減されるかもしれない。だが、子どもの学校生活全体を見渡ししながら学習指導と生徒指導を包摂して保障してきた学校教育の質が、こうした方策によって、果たして維持できるのだろうか。また、授業のみに囚われない日本の教員の専門的自律性や、それと連動して喚起される職務意欲は、単純な業務分担の考え方で維持していけるのだろうか。

例えば、志水(2003)で紹介されている布忍小では、荒れから立ち直り、「力のある学校」を維持するために様々な取り組みが行われており、客観的にみると、教員はきわめて多忙である。しかし、教員はやりがいをもって生き活きと働いているとみられる。このようなケースでは、教員の多忙が直ちに「悪」だと断言することはできないし、客観的な業務量の軽減方策が教育の質保障をもたらすとは限らないのではないだろうか。布忍小の教員は、むしろ教育の質保障のために多忙を積極的に受け入れながら、意欲的に教育活動の改善という新たな多忙を生み出しているのではないかと考えられる。

学校教員の多忙は解決されるべき重要な問題ではあるが、その解決は、教員の職務やその多忙状況が有する特性を十分に踏まえた上で図られるべきだと考える。教員の働き方は、学校ごとの課題状況やそれに付随する教員のやりがいなどについて、より丁寧に考察する必要があるのではないだろうか。これまで古賀(2001)のように問題を抱えた学校や「困難校」と呼ばれる学校における教員職務の困難さや多忙状況を描いた研究は見られるが、問題を抱えていない学校や「良い学校」と呼ばれる学校における教員の多忙状況とその要因等を質的に考察した研究はほとんどない。

以上のような問題意識により、本研究は、中学校教員の多忙の質に注目して考察を行う。本研究の目的は、地域の学校関係者から「良い学校」と定評のある中学校において、教員の勤務実態がどのようになっているのか、そこにおける多忙の質とそれに対する教員の意識の構造的連関を明らかにすることである。そのことによって、「良い中学校」の教育実践を支える教員の職務実態、そこにおける教員の意欲を維持する諸要因が明らかになると考えられる。それらを踏まえて、

教員の多忙状況を解決するために必要な条件等を考察することが本研究の最終的なねらいである。

2. 研究の課題と方法

【研究課題1】M中学校が「荒れ」を克服してきた経緯と、周囲から「良い学校」と評価されている現在の状況を次の方法により明らかにする。2016年5月9日～7月19日の間、M中学校で週2回ずつ、終日参与観察調査を行い、詳細な記録をとった。

また、学校側から提供を受けた資料および、インタビュー調査からM中の改善経緯を克明に記述するとともに、現在の教員、生徒、保護者等の状況について記述する。

【研究課題2】M中学校における教員の勤務実態を、研究課題1と同様に参与観察調査とインタビュー調査から明らかにする。

【研究課題3】職務における多忙とやりがいについての教職員の認識を明らかにするために、参与観察を通じて特に仕事量が多いと思われる教職員6名を対象にした半構造化面接を実施する。6名のプロフィールを表1に示す。

【表1】6名の教職員のプロフィール

対象者	性別	年齢	M中在校期間	教科	主な校務分掌	部活動
B教諭	男	50代	8年目	保体	1学年主任	卓球
N教諭	男	40代	6年目	数学	1学年担任、生徒会	野球
T教諭	女	50代	5年目	国語	3学年主任	テニス
Y教諭	女	40代	8年目	音楽	3学年担任	吹奏楽
M教諭	男	40代	9年目	社会	生徒指導主事	柔道
H事務長	男	50代	7年目			

また、全職員を対象に多忙感に対するアンケートを実施した。

【研究課題4】M中学校のように周りから「良い学校」として定評のある学校の教員が多忙を受容し再生産する意識構造を研究課題1～3で明らかになったことをもとに考察し明らかにする。

3. 「荒れ」の改善経緯と現在の状況

(1) 「荒れ」の改善経緯と教員の意識

M中は2006年～2012年の間に「荒れ」を克服してきたが、荒れを克服する前のM中の様子を、当時M中の職員で現在はM町教育委員会で指導主事をしているKM氏が、「授業中にクラスを抜け出してしまおうような生徒が各クラス5,6人ずついて、校内喫煙とか、トイレットペーパーに火をつけて校舎から投げるとか、毎日なにかしらあるからみんな疲れていましたね」と語ることから当時いかに荒れていたかがうかがえる。当時の教員たちには、荒れた状況に対する諦めに近い意識があった。

そのような状況を改善すべく動きだした「初代」(10年前～9年前に赴任)の教員が異動してく

ると、彼らは「真面目な子がバカを見ない学校に」という共通意識を形成し、細かなことも見逃さない徹底した指導を実施していった。「初代」の教員たちに引られるかたちで、諦めに近い意識を抱いていた教員の意識も徐々に変わっていったと考えられる。新入生と荒れている上級生との関わりを徹底的に絶ち切ることで問題行動を起こす生徒が孤立する状況をつくり、学校全体が次第に落ち着いていった。

「第2世代」(8年前～5年前に赴任)の教員の「荒れた時代いた先生たちが、いっぱい残っていたので、二度とそこを繰り返したくないという強い思いが伝わってきました」(Y 教諭)、『今の流れを変えないでね。今いい感じでやっとここまでたどり着いたんだから、この流れを大事にして』と言われた」(T 教諭)などの語りから、「第2世代」の教員が異動してくると、「初代」から改善経緯や指導経験の伝承が行われ、教員たちは「荒れた状態に戻してはならない」という共通意識を持つようになったと捉えられる。そして落ち着いた状態が続くと、それまで余裕がなく対応しきれなかったいじめや不登校等の問題にも対応可能になったほか、O 校長のリーダーシップのもと「魅力ある学校づくり」研究に取り組み、授業改善も進められた。H 事務長の発言をきっかけに、「荒れた状態に戻してはならない」という意識から、一歩進んで「生徒が充実感や達成感を味わえる」、「生徒にとって魅力ある学校に」という意識への転換が図られた。

こうして生徒を中心にすえた共有ビジョンが形成され、「魅力ある学校づくり」をめざして、独自の取り組みが次々と導入されていった。このときに形成された教員たちの共通意識が基盤となって、現在のM中の多様な取り組みにつながっていると考えられる。多様な取り組みは、「多様な行事」¹、「充実した予防的生徒指導」²、「基礎学力保障のための取り組み」³、「体力向上のための取り組み」⁴、「盛んな部活動」という5つから、その内容と生徒への効果は整理できる。

(2) M中の現在の状況

M中は、現在、他の学校には見られないような多様な取り組みを独自に行うことになったことを背景に、教員や生徒だけでなく、保護者や地域の人々から好印象を持たれている。

筆者があるクラスに入り、生徒たちと一緒に給食を食べたときのフィールドノートには、『クラスが楽しい』と言う子がいたので理由を聞くと『みんな仲が良いから』ということであった。

¹ 多様な行事として、OBに講演をしてもらう「創立記念式典」。生徒会が企画・運営する学級対抗大縄跳び大会「スマイルデー」、「いじめについて考える集会」などの行事は生徒に充実感・達成感を与えるものとなっている。

² 積極的な予防的生徒指導として、「いじめ・不登校の未然防止や早期発見への取り組み」、「問題行動の予防と迅速な対応」、「交通安全指導」が挙げられる。「いじめ・不登校の未然防止や早期発見」では、毎月のいじめ調査や年2回の保護者へアンケート調査、週1回来校するスクールカウンセラーとの連携、毎学期ごとに設けられている担任と1対1で話しをする教育相談週間等の取り組みに力を入れている。「交通安全指導」では、教員は朝の登校時は当番制で危険箇所立ち、登校指導をしている。夕方下校時には、ほぼ全職員で割り当てられた持ち場で下校指導をしている。

³ 基礎学力保障のための取り組みとして、テスト前の補習を行う「マイタイム」や自主学習ノートを毎日提出させ、担任がチェックし、各教科の宿題が終わっていない生徒は部活に参加することができないなど、「家庭学習の徹底」が挙げられる。

⁴ 体力向上のための取り組みとして、清掃の時間を活用して、各クラスで4つの班を編成し、3つの班を清掃活動、1つの班を体力アップグループとして、1週間交代でローテーションしながらランニングやサーキットとレニーニングを行う「体力アップ」や体育委員会による「昼休み外に出て遊ぼう強化週間」などがある。

また、別の子は「合唱コンクールが楽しい」と言い、さらに隣の女子が『M中の文化祭すごいから、見たほうがいいですよ』と言っていた」と書かれている。様々な場面で、他の生徒にも学校生活についてどう思っているかを聞いてみたが、やはりクラスで過ごす時間や多様な行事、部活動などが楽しいと答える生徒が多かった。このことからM中の生徒の多くは、学校生活に対して満足度が高く、楽しいと感じている。その要因としては個を認め合える帰属意識の高い学級集団と、生徒の関心の多様性を保障している行事等の豊かさがあると考えられる。

保護者や地域の人々からの評価について、D教頭は「M中は非常に認められていると思う」と話す。町民祭で関東大会や全国大会に出るM中の生徒が表彰されるときに多くの保護者や町民から声をかけてもらえたり、町長からもM中が頑張っって全国大会等へ出ることが町民の元気の源になっているとよく言われたりするとのことであった。また、N教諭も保護者から感謝されることがあるかという筆者の質問に「あるね、部活なんかでもものすごく言われるね。あと学級なんかでも」と答えている。このことから、M中は保護者や地域住民からも好印象を得ていることがわかる。

教員からの評価について、今年他地区からこの学校にきたばかりのF教諭は「すごくやりやすいですよ、ここはほんとに生徒がいいから」と言い、今年同地区から異動してきたUK教諭も「前の学校も良かったけど、ここは、さらにいいね。生徒が素直な子が多い」と話している。このことから、新しくM中に赴任してきた教員もM中に対して「やりやすさ」を感じ、好印象をもっていることがわかる。

これらのことを踏まえると、M中が周囲から「良い学校」と評価されている内実を考察できる。定評の内実としては、生徒の学校生活への満足度の高さや生徒の部活動等での実績がもたらす保護者や地域の人々からの高評価があるが、その背景にはM中の改善過程で形成・伝承されてきた教員の意識と多様な取り組みに対する教員や生徒の努力が関係しているといえる。

4. 教員の勤務実態と意識の隔絶

(1) 教員の勤務実態

M中教職員の多忙の実態解明へ向けて調査をしていく中で、M中の多様な取り組みや行事が教員の仕事量を増やしている状況が明らかになった。具体的には「実施後の処理に時間のかかる仕事」、「教員がサポートに回る仕事」、「生徒の練習に付き合う仕事」、「勤務時間外に行っている仕事」の4つに分類された仕事に、教員は多くの時間を費やしていた。例えば、「生徒の練習に付き合う仕事」では、フィールドノートには次のように書かれている。「昼休みになると生徒があっという間に教室からいなくなる。『昼休みはクラスで大縄の練習をしているんですよ、先生も来てください』と言われ、校庭に出てみると、全学級が校庭で大縄跳びの練習をしている。各担任もそれに付き合い、大きな声で数を数えながら応援している。毎日やっているのかと聞くと、『毎日ですよ、強制じゃないですけど』と返ってくる」。休憩時間であるはずの昼休みでさえ、毎日のように校庭に出て生徒の練習に付き合っている。

また、「勤務時間外に行っている仕事」では、早朝練習が挙げられ、これがM中の部活動における成績を支えている要因の一つであると考えられる。早朝練習をする際には教員が必ずつかなければならない、多くの部が7時から練習を開始しているということを考えると、早朝練習をしている部の顧問の出勤時間はその前ということになり、勤務時間外に行う仕事の時間が大幅に伸びている。

M中における一日の流れと教員の動きを観察した調査によって、M中教員の時間外労働の長さ、勤務時間内の業務の過密さが明らかになった。その一例を表2に示した。教員の多忙状況が読み取れる部分について、フィールドノーツ及びインタビューデータをもとに補足していく。

【表2】時間帯ごとの教員の動き

時間帯	摘要	各場面での教員の動き
5:30~7:30	出勤	授業準備、プリントの印刷、部活動指導など。
7:30~8:00	登校指導	分担表に基づいて、各ポイントでの交通指導。
8:00~8:05	朝の打ち合わせ	4学年職員 ⁵ は全体打ち合わせが終了とフロア巡回へ。担任は、学年の打ち合わせで連絡事項を聞き、教室へ。
8:05~8:15	学年打ち合わせ	
8:15~8:35	朝読、朝学活	各教室で、朝読と朝学活を行う。4学年職員は下駄箱での欠席者チェックや駐輪場での自転車チェック。この間職員室には、管理職と事務長以外はいない。
8:35~8:45	授業準備	職員室で1時間目の授業の準備をして数分前には授業を行う教室へ。
8:45~9:35	1校時	各教室にて授業。空き時間の教員の多くは、職員室に戻って来ず、学年フロアに設置された学年職員室にて間接的な指導業務 ⁶ 。
9:45~10:35	2校時	
10:45~11:35	3校時	
11:45~12:35	4校時	
12:35~13:10	給食	担任は教室にて給食指導。それ以外の教員は、配膳室やフロアでの配膳準備指導後、職員室で給食をとる。
13:10~13:30	昼休み	担任は行事に向けての学級練習に付きそう、日記指導。副担および4学年は巡回。
13:35~14:25	5校時	各教室にて授業。空き時間の教員の多くは、職員室に戻って来ず、学年フロアに設置された学年職員室にて間接的な指導業務。
14:35~15:25	6校時	
15:30~15:45	清掃	各担当場所における清掃指導。体育科教員は、校庭にて体力アップに関する指導。
15:50~16:00	帰りの会	各教室にて、1日の反省と次の日の諸連絡。
16:00~16:10	部活動へ見送り	帰りの会後、担任は教室から全員いなくなったのを確認して職員室へ。4学年は、フロア、昇降口、部室前にて生徒に早く部活に行くよう促す。
16:10~18:20 (16:30~19:30)	部活動指導 職員会議(水曜日)	各部活動場所での指導。 会議室にて会議。
18:20~18:50	下校指導	管理職を除く全教員で各地点での交通指導。
18:50~23:00	個人作業、退勤	生徒帰宅後、教材研究や事務仕事を中心

① 出勤：出勤時刻について、フィールドノーツには「D教頭が朝の4時半に来た記録があったことを本人に確認すると『7日はちょっと気になることがあったんで早かったですね。いつもはもっと遅いですよ、5時半とか。M教諭も早いでしょ。大体5時台にはいますよね』と書いていた」と書かれている。このことから、教員の一部は早朝から出勤していることがうかがえる。

② 登校指導：毎朝全職員で行っている登校指導の場面でフィールドノーツに次のように書かれて

⁵ 4学年職員とは、管理職や生徒指導主事などの副担任の学年団を指す。

⁶ この場合の間接的な指導業務とは、直接的に生徒と接していないが、生徒に還元される教育活動を行っていること場合を呼ぶ。例えば、日記指導、宿題のチェック、授業の準備等。

いる。「7時57分ごろになると、登校指導をきりあげて、小走りで学校へと走っていく。学年の打ち合わせが8時16分に終わると、担任は急いで資料ボックスから資料をとり、教室へと小走りでかけていった」。この「小走りでかけていった」様子から業務の連続性や過密さがうかがえる。

③ 授業間の休み時間と授業中：授業間休みについて、他の学校であれば授業のない空き時間は職員室に戻り、一息つきながら職員室にいる教員同士で談笑する場面も多く見受けられるが、M中では、そのような場面が少ないと感じた。それは、ほとんどの教員が職員室に帰らず、次の授業の教室へ直接移動したり、学年の職員室で仕事をしたりする教員が多いためであった。

④ 給食および昼休み：給食について、副担や4学年の職員の動き方がフィールドノーツに「10分程度で給食を食べ終わると片付けをして、再び配膳室や学年フロアに巡回に行く」と書かれているように問題行動の未然防止のために組織で動くことが習慣化されていることが読み取れる。

⑤ 部活動および下校指導：部活動指導に向かう様子についてフィールドノーツに「帰りの会終了のチャイムが鳴ってから5分程度で2学年の学年フロアから誰もいなくなった」と書かれているように、日頃から生徒だけの隙間時間を作らないよう教員が意識して指導している様子がうかがえる。また、下校指導についてもフィールドノーツに「18時25分になると、職員がぞろぞろと職員室に戻ってきて、交通指導用の誘導棒を次々に持ってすぐに外に出ていく」と書かれているように、部活動指導が終わったあとも休まず次の下校指導へ行く様子が書かれており、ここからも業務の連続性や過密さをうかがえる。

⑥ 個別作業：生徒が下校したあとの時間外労働に関しては、フィールドノーツに「筆者は1学年主任のB教諭と立ち話をしたのち22時15分に帰宅した。その時点でもまだ若手を中心に13人ほどの教員が残っていた」とあるように、多様な取り組みへの対応で生徒が活動している時間において事務作業や授業準備等の個人の仕事ができないために、仕事を夜間に持ち越さなければならぬという実態がうかがえる。また、早く退勤する教員の平均退勤時間は19時15分であったことから、M中において最も勤務時間が少ない教員でも、平均して12時間前後の勤務時間になっていることが推測される。

MT校長はM中の教員の業務について「(この学校は)先生方が息つく暇がないというか、それはあると思います」と語っているように、他の中学校と比べ、その連続性や過密度の高さを認めている。

これらのことから、M中教員の「部活動の指導や登下校指導における時間外労働」、「M中独自の業務の連続性からくる過密さ」、「教材研究や校務分掌に関わる夜間の時間外労働」などの実態が浮き彫りになり、周囲から「良い学校」という定評のあるM中では、その定評を支えている多様な取り組みを維持するために多忙といえる教員の勤務実態があることが明らかになった。

(2) 教員間の意識の隔絶

M中における行事の再編議論から、職員間に多様な取り組みや行事に対する意識の隔たりがあることがわかった。「大変イコールやりがい、達成感っていうのが、M中の文化だし、教育的要素があると思うんですよ。大変だからなくすって、あまりにも短絡的だなんて常々思います」(B教

論)のように、「第2世代」の教員の多くは、教員の負担よりも生徒の充実感・達成感を優先して「継続して行くべき」という意識をもっている。それとは対照的に、「でもなくすのが一番いいと思う、無理なんだよ、スリム化していかないと」(D教頭)のように、M中在校年数が短い教員の多くは、今後の継続性や教員の負担軽減、質の保障を考慮して「スリム化していくべき」という意識を持っている。また、議論を通じてM中の多様な取り組みや行事を負担と感じている教員の存在も明らかになった。

(3)「第2世代」の教職員による組織行動

観察調査を通じて、「第2世代」の教職員には、特有の日常的な教育活動および組織行動⁷が確認された。その勤務実態から、彼らにはさらなる多忙状況が存在するといえる。具体的には、B教諭の「熱心な部活動指導」、N教諭の「熱心な授業法研究」、T教諭の「徹底した生徒との関わり」、Y教諭の「生徒指導主事との連携」および「生徒理解のための情報交換」、M教諭の「教員への積極的な関わりと支援」、H事務長の「事務職員の枠を越えた教員や生徒への関わり」が確認された。多忙状況にあるM中において、この6名の教職員は、通常の業務に加えてこれらの行動を自ら積極的に行っている。つまり、6名の教職員は絶えず多忙を自ら生み出していると考えられる。

5. 教職員の多忙に対する認識とやりがい

M中職員の職務における多忙とやりがいについての認識はどうなっているのだろうか。

まず、教職員への多忙感に対するアンケートから、現在の自分の職務状況を多忙だと感じている教員がいることが明らかになった。在校年数の短い教員ほど多忙だと認識する傾向が強く、在校年数の長い教員は多忙だと感じていない傾向が強いことが示唆される。例えば、B教諭は熱心な部活動指導に対して「楽しいことをやっている」と話し、N教諭は現在の状況を「忙しいってあんまり感じていいないよね」、「有用性があることはやりがいを感じる」などと話している。

このように、先に取り上げた6名の教職員の多忙への認識については、自らの職務状況を多忙とは感じておらず、教員の多忙は当然のことだと受け止めており、問題視していない。さらに、職務に対して「やりがい」を強く感じており、負担感を抱いていない。多忙であるないに関わらず、「やりがい」のように、本人にとって意味を見いだせる業務であるかどうか負担感の増大に影響していることが示唆された。これらの6名の教職員は、「やりがい」や「楽しさ」などを強く抱くことによって、多忙を自分なりに受容していると捉えられた。

次に、6名の教職員の具体的なやりがいに注目し、その内容とその背景やきっかけとなった体験、および体験から得た意識を考察すると次のようになる。具体的には、それぞれの教職員に共通するやりがいとして、「結果が出なかった子がポーンっていい思いするようなことがあると」(N教諭)、「笑顔とか感謝とかがあつて」(T教諭)、「自分の考えとかをしっかりと言えるようになった姿を見るのが一番かな」(Y教諭)のように「子どもの姿」を通じたやりがいがある。

⁷ ここでいう組織行動とは、教職員が自ら進んで学校のために行う行動で、職務としての規定はなく、たとえ行わなかったとしても学校運営に支障をきたさない行動とする。

また、「盛り上がるわけだよ、学校が」、「鼻が高いわけ」(B 教諭)、「自分が動くことで他の先生や地域の人に感謝されたりするとき」(M 教諭)、「どこどこに『就職決まりました』とか。『あのときは部活見てもらってありがとうございました』とか。ふつう事務職員なんて覚えていませんよね」(H 事務長)のように「周りからの承認」を通じたやりがいがある。

6名の教職員の原体験から得られた意識は、それぞれの教育活動や組織行動と関係しており、子どものためや学校のためにどのような行動をとっていきべきかという指針の役割を果たしている。例えば、14人の弱小チームで関東大会に行ったことに対して「神がかっている。力以上のものを出しちゃっているんだもん子どもたちが。でもそういう力が中学生にはあるんですよ」(N 教諭)などの教員の仕事に対する自信や自己効力感をもたせるものがある。

また、事務職員の仕事の範囲を超えて部活や昼休み等で子どもと積極的に関わっていくようにしたことに対して「先生たちがどんどん相談してくれるようになったんです。事務のことだけじゃなくて、生徒のこととか、いろいろと。嬉しかったですね」(H 事務長)などの改善に対する自らの関与可能性を確信させるものもあった。原体験から得られた意識について、具体的には、B 教諭が「教員の努力がもたらす成果への自信」、N 教諭が「子どもが持つ可能性の大きさへの確信」、T 教諭が「関わりの返報性への確信」、Y 教諭が「子ども中心主義に対する自信」、M 教諭が「同僚性が持つ効果への確信」、H 事務長が「学校改善への関与可能性と効力感」と捉えられた。

6. 多忙を受容する教員の意識構造

以上の調査結果に基づいて、最後に、「良い学校」とされる学校において、教員が多忙を受容し再生産する意識構造を考察してみたい。

まず、M 中には、現在の状態を支えている好循環があることが示唆された。具体的には、「教員・生徒」間、「教員・保護者や地域」間、「生徒・保護者や地域」間のそれぞれの間で、M 中の多様な取り組みをもとにした好循環が起こることによって、全体の雰囲気としての信頼が生まれ、それが学校を維持している要因になっている。

次に、「良い学校」という評価と「教員の多忙」は、教員の意識の中で不可分な関係にある。例えば、「先輩たちがやってくれた流れを崩したら絶対危ない」、「ここまで持ちこたえたのは先輩たちがつくった流れが続いてきたから」、「M 中のほとんどの教員は行事を削減することで、この流れを止めたくないと思っていますよ」(T 教諭)や「最低限維持してできれば、よりよくしていく。それを崩すことは先人には申し訳ないという責任感みたいなものはありますよね」(N 教諭)のように今までの流れを切ることへの「危機感」や流れを維持していくことの「責任感」を抱いている。

このような語りから、M 中の教員の多くは、学校の改善経緯と現状から、多忙を軽減することに対してむしろネガティブな指向性を抱いており、現状について「働きやすい」と捉えている。そのことが結果的に、多忙とみられる現状を解消しようという動きを阻んでいる。具体的には、かつて荒れを改善していった過程で先輩教員から伝承された「荒れた状態に戻ってしまう」こと

への「危機感」や「引き継いだものを崩してはいけない」という「責任感」、消極的生徒指導を行わなくて済む「働きやすさ」や「やりやすさ」がこうした意識の支持基盤となっていた。

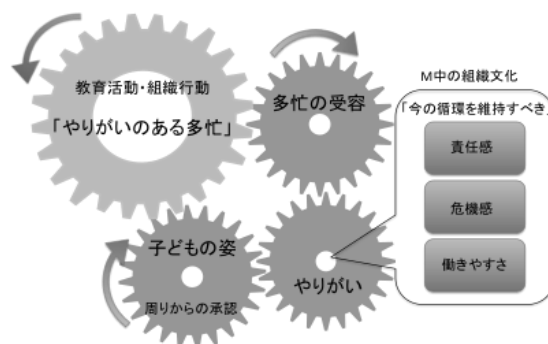
また、今津(1992)や浜田(2012)に基づいて考えると、上述した意識は、M中に形成された組織文化として捉えられた。加えて既述の教員の「やりがい」は、M中の教員に多忙を受容させ、仕事の多忙感・負担感を軽減させていると考えられる。さらに、「良い学校」とされるM中には「今の好循環を維持すべき」という思考様式が「組織文化」として形成されている。そして、布川(2010)などの先行研究も踏まえると、「やりがい」と「組織文化」は多忙を「やりがいのある多忙」に変化させ、「やりがいのある多忙」はさらなる「多忙」を生み出すという図1のような循環構造がつくられていると考えられる。

さらに、教職員の原体験から得た意識は現在の各自の行動とつながっていると考えられる。山崎(2002)は、原体験を省察し、特定の意識を獲得する過程を「転機」としているが、それにつなげて考えると、原体験を「転機の契機」として捉え直すことができた。また、黒羽(2005)や藤木(2000)などから、転機の中で獲得した自信や自己効力感などの意識は「信念」と捉え直すこともできる。そして、「信念」は教員の行動の指針となっていること、山崎(2002)の「転機」があらたな実践を通じてさらなる「転機」を生み出すという指摘から、図2のような「転機」と「多忙」の循環構造があることが示唆された。

最終的に、「良い学校」とされる学校の中で、多忙を生み出し続ける循環構造が一人の教員の中に2つ存在している可能性が考えられる。そして、これらの教員は自らが生み出している多忙に対して意義を見出していると捉えられた。

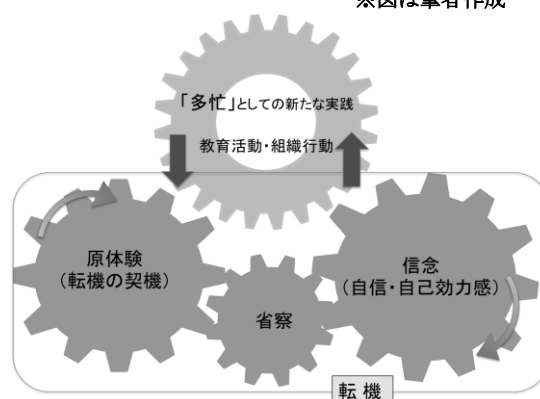
7. 本研究のまとめと今後の課題

M中の課題については、何人かの教員が「なにかにつけて『昔がこうだったので、これを許しちゃうとこのM中の子っていうのは』っていうことはよく聞きました。『なんでこんな細かいかなって。なんでもっと生徒を信じてあげないのかな』って」(N教諭)、「ここまで建て込まなくてもいいかなみたいな。結局、すごくいいと思ってやっているわけなんですけど、一つひとつの良さがなくなっちゃうんですね」(O教諭)、「先生たちがきつい。今日だってこんなに行事いっぱい入ってますから。でももう他入らないんですね。他ももう詰まっちゃっているから」(Z教務)



【図1】「やりがい」と「多忙」の循環構造

※図は筆者作成



【図2】「転機」と「多忙」の循環

※山崎 2002、361-362 頁をもとに筆者作成

のように語っている。

また、行事の再編議論やアンケートにより明らかになった教員間の意識の隔たりについては、M中在校年数の長さとの関係性が示唆された。これは、荒れを克服してきた経緯を「初代」から直接伝承されているか否かという点が大きく、新旧の教員間で意識が共有されていないことが原因だと考えられる。加藤(2013)は「学校における教職員集団の有する感情のあり様は同僚関係に影響し、これが組織に対する認識や組織での行動に影響する」と述べているが、今後、「第2世代」の教員が抜けていくにつれ、現在の取り組みが形骸化および削減されていく可能性がある。

これらのことから、「良い学校」とされる学校は、変化に対応する組織としての柔軟性、子どもの「自主性」、「創造力」の育成、若手教員の育成、教員間の意識共有という点で課題を抱えているといえる。それらの課題を解決するためには、ゆとりと教員理解が重要である。やりがいを無視したマネジメントや「チーム学校」のような一律の業務分担では、教員のやりがいを奪ってしまい、多忙感や負担感を増大することになりかねず、結果として多忙状況の改善に至らない。今後の学校の在り方や働き方を考えた上で、教員一人一人がゆとりのある生活の中で自己研鑽に励み、その専門性に誇りをもって働けるようになるためには、社会がもつ既存の「良い学校」や「良い教師」というような前提となる価値観も問い直していく必要があるのではないだろうか。今後は、学校ごとの多忙の構造化も含めた多忙の実態と教員の意識構造を解明する研究の蓄積が求められる。

引用参考文献

- ・今津孝次郎「学校組織文化と教師」『名古屋大学教育学部紀要(教育学科)』39巻1号、1992年、35-50頁。
- ・加藤崇英「教職員の感情と学校組織（分権改革下における学校組織の変容と教職員の感情(3)感情の実態と学校組織）」『日本教育経営学会紀要』第55号、2013年、137-142頁。
- ・久富善之「日本の教員文化:その実証的研究(1)」『一橋大学研究年報社会学研究』29巻、1992年、3-67頁。
- ・黒羽正見(2005)「学校教育における「教師の信念」研究の意義に関する事例研究—ある小学校教師の教育行為に焦点をあてて—」『富山大学研究論集』8号、2005年、15-22頁。
- ・古賀正義『“教えること”のエスノグラフィー「教育困難校」の構築過程(認識と文化)』金子書房、2001年。
- ・志水宏吉『公立小学校の挑戦：「力のある学校」とはなにか』岩波書店、2003年。
- ・浜田博文『学校を変える新しい力』小学館、2012年。
- ・布川淑「教育改革と教師の多忙」博士論文、立命館大学、2010年。
- ・藤木和巳「実践的な教師教育研究の動向と教師の信念体系」『教育実践学研究』2(1)、2000年、59-68頁。
- ・山崎準二『教師のライフコース研究』創風社、2002年。