

教師の多忙と多忙感を規定する諸要因の考察Ⅱ

— 教師の多忙感としてのストレスの問題を中心に —

高木 亮* ・ 北神 正行

本稿は教師の多忙・多忙感を規定する歴史的構造の検討(北神・高木, 2007)につづき, 教師の多忙感に関連する実証的先行研究の諸成果を整理し, 今後の研究の課題と教師の勤務実態を改善する方策の提案を行うことを目的とする。そのため, まず多忙感やストレス, 勤務上の効率など目的変数に関する議論を行い, ついでそれらに悪影響を与える属性と説明変数に関する議論を行う。これらの知見の整理と課題を踏まえた上で, 今後の研究の方向性を4つの展望にまとめ考察を行った。

Keywords : 公立小・中学校 教師の職務 教師の多忙感 学校組織の勤務構造 教師ストレス

問題と目的

北神・高木(2007)は教師の多忙と多忙感を規定する諸要因を戦後教育史の視点から整理し, 昭和40年代以前の多忙・多忙感の諸問題は昭和50年代から現在に至るまで進展してきた多忙感をめぐる諸問題とは性格を異にすることを指摘した。本稿ではこの分析を基に, 現在の教師の多忙感をより詳細に検討し改善する方向性を探ることを目的とする。具体的には教師の多忙感とその関連要因について心理学的・経営学的視点に基づいた実証的先行研究の成果を中心にまとめることとした。

ところで, 多忙・多忙感という定義自体が諸変数を内包しており, 原因なのか結果なのかも曖昧なまま議論されてきたきらいがある。本稿は特に数量的な検討を中心としてみていく中で70年代以前の研究や報告書の大半を占めた勤務条件や勤務実態, 意識調査的な統計調査(例えば, 日本教職員組合, 1954; 1977など)よりも, 80年代以降の教師の心理的・身体的問題に関する実証研究に注目する。それらの多くはストレスサーからストレス反応に至るストレス過程理論を基としており, 実証的手続きの上で前者を“原因”(説明変数)に, 後者を“結果”

(目的変数)に設定し検討を行うものが多い。この研究方法では量的多忙の実態や職務遂行上の諸問題, 職場環境・制度上の問題などは説明変数として扱われ, 心理的な影響が生じた以降の反応である多忙感や不適応感, 心身の不調, いわゆる燃え尽き症状などのストレス反応, さらに退職につながる心理的・行動的变化が目的変数として扱われる。また, たとえば性別や年代といった個人の諸属性はこれらの説明変数と目的変数を規定するものとして扱われる。

先行研究の中で, 多くの教師ストレスを検討する実証研究やレビュー研究がそれぞれ先行研究の引用やまとめを行ってきた。しかしながら, 実証研究の多くは自らが取り上げる変数に関するもののみを取り上げる傾向がある。また, レビュー研究については詳細な議論を意識するため心理的ストレスサーや個人の人格に関する諸変数に注目するか(例えば, 田上・山本・田中, 2003), ストレス反応に関する特定の尺度に注目するか(落合, 2003)の限られた範囲の議論が中心となっており, 多忙感といった表現にまとまるような広い視点に立った議論はあまり見られない。

そこで, 本稿では目的変数とそれらを規定する属性, 説明変数の3つの視点から教師を対象とした先

岡山大学教育学部教育学講座 700-8530 岡山市津島中3丁目1-1

Japanese Teachers' Busyness and Recognition of Official Busyness II

Ryo TAKAGI and Masayuki KITAGAMI*

*Joint Graduate School in the Science of Education, Hyogo University of Teacher Education, 942-1 Shimokume Yashirochoe Kato Hyogo 673-1494

Department of School Education, Faculty of Education, Okayama University, 3-1-1 Tsushima-naka, Okayama 700-8530

行研究を整理しつつ、心理学や経営学の知見を一部交えながら今後の研究課題を提示する。最後にこれらを踏まえながら今後の教師の多忙感をめぐる研究の展望を提示する。

多忙感等の問題における目的変数

多忙感等の研究における諸目的変数

経営学的または職業心理学的な実証研究の多くが望ましい“結果”としての目的（従属）変数を確保するために、操作可能性つまり介入の余地のある要因や、時代などで特徴的に変化した要因を“原因”としての説明（独立）変数に設定する。教師の多忙・多忙感またはそれらと関連がある問題を見る上で目的変数として扱われてきたものは多忙感の個人的な認知やストレス反応に関する諸変数、仕事における不満足感などが扱われてきた。

一方、北神・高木（2007）で見えてきたように、教師の戦後の多忙・多忙感研究では研究の目的として伝統的に教育の効率・成果の向上を図ることを研究の前提となる意義であり目的としてきた。しかしながら、こういった教師の職務上の成果の向上または低下の測定は困難で、上記のような多忙感として測定される諸目的変数の測定を代替的に「同義のもの」として見なす研究が多かった。そのため、測定される説明変数と目的変数の間の統計的な議論は科学的になされるものの、結果の考察において目的変数と「同義」とされた教育効果の向上が推測を交えて議論される傾向が多くの研究で見られる。

目的変数の諸要因間の関係モデルの提案

ところで、教師以外の職業人を対象とした職業心理学や経営学などの視点では、多忙感などの目的変数自体の改善で職務遂行能力の短期的な増大や職務上の成果の向上が得られるとする文脈は実証的にはほぼ否定されている（例えば、高橋、2004）。

そのため、教師対象の研究で研究目的の設定や実証的分析結果を考察する文脈において多忙感やストレスの問題を職務遂行の円滑化と同義として扱うこと自体に無理があるといえる。特に、教師ストレス研究では職務の遂行を教師個人では操作が不能な外的要因（例えば、児童生徒や保護者、時代の変化など）で阻害された状態を職務ストレッサーとして独立変数に取り上げ、そのストレス反応への影響を実証的に検討するものが主流である。そこで論じられるのは目的変数であるストレス反応や多忙感の予防に関する議論のみであり、職務ストレッサーである職務遂行の円滑化は説明変数自体であり別の要因で説明された上での考察が必要である。

先行研究などにおいても混乱しがちなこれらの関係をより分かりやすく把握するため、一般的な職業心理学研究や経営学研究の知見に基づいて整理を行ってみよう。

図1の①に示したように職務の成果の上昇は職務満足につながる（田尾、1991；高橋、2004）。これは逆に見れば職務の成果の低下や困難が職務ストレッサーと定義される職業ストレスの理論と同様の文脈（金井、2000）である。一方、②に示したように職務の満足感などの個人的心理状態が確保されても、それは職務の成果を短期的・中期的には向上させることにはつながらない。つまり、先にもふれた教師の心理などの目的変数を教育成果の向上と同一視もしくは主要な前提条件とするには無理があると考えられる。次に、③で示したように個々人の心理状態である職務満足感と心身の健康や離職傾向⁽¹⁾、問題行動など心理的・身体的・行動的ストレス反応とされるものは相関関係にあるとされる。このことについてはストレス理論からいえばストレッサーを認知しストレス反応につながる過程と職業上の満足感が相互に影響を与えることが示されている（例えば、田尾、1991）。④については現在の職務満足感が低くても将来に対して望ましい見通しを個人的に

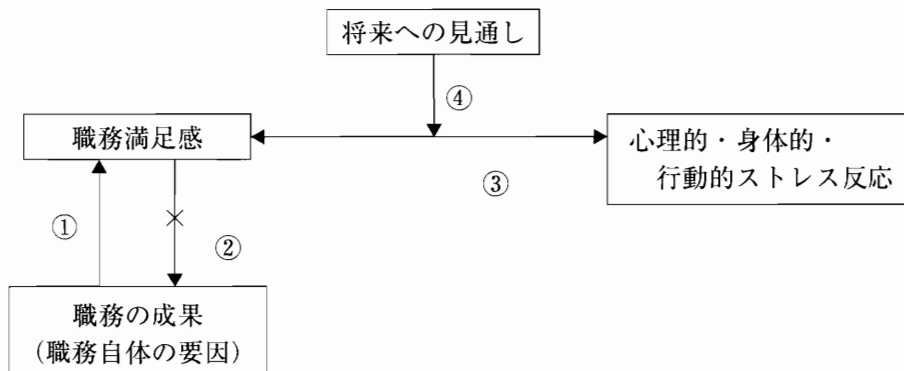


図1. 諸目的変数間関係モデル

持つことができればそれが離職傾向につながりにくくなるのが最近注目されている（例えば、高橋、1996やSuper, Thompson & Linderman, 1988などのキャリアカウンセリングの諸研究を参照）。

これらにより先に示したような教師の主観の問題などが実際の職業上の活躍や教育効果への望ましい影響を与えるとする文脈は因果関係が成立しないことがわかる⁽²⁾。さらに、教師のストレス改善などの主観へのアプローチと教育効果の増大は、後者の根本的な改善を通してのみ同時に果される問題であり、教師の主観へのアプローチに関わるのは心身の健康や欠勤の増大・離職への動機づけの高まりなど比較的深刻な教育効果への悪影響の問題の改善などに限られるといえる。

一方で、将来への見通しという要因については最近特に多忙などの負担と健康などの間の関係の緩和が立証されつつあるし、長期的な職能開発の前提でもある。そのような意味で他の心理的要因と比べ特徴的な要因として期待できるともいえよう。

以上より、教師の多忙・多忙感に関する諸研究の課題はあくまで教師個人の不健康などの改善に目的の焦点を絞る必要性が指摘できる。一方で教育成果の向上は職務ストレスの内容と重なる説明変数に関する問題であり、この確保にはこれら説明変数のさらなる“原因”を探る必要がある点と、この教育成果を確保する方法が提示できれば根本的に教師の多忙感でありストレスの問題が解決されることになる点を指摘しておきたい。

教師の多忙感を規定する諸要因としての属性

量的に教師の多忙感を測定する方法論を取ったもっとも初期の研究（例えば、石堂、1973）から現在に至るまで、教師の属性に基づいて主として目的変数の高さを比較し、特定の教師の属性の持つ問題や改善課題を推測に基づいて議論する手法が盛んに取られてきた。このような分析の特長を挙げれば研究の初歩的・探索的な規定要因を推測することが可能になる点であるといえる。しかしながら、後述するように性別や年代といった属性はそもそも諸目的変数を改善するための操作可能な根拠を提示できない点と属性により特徴的に存在する諸問題や諸変数の影響を推測的に考察する状況証拠的な手がかりにすぎない点が限界といえる。

ここでは性別と年代などを中心とした先行研究の論点と現在の課題をまとめる。

性別

米英の研究を概観すれば教師ストレスにおいて女

性教師の方が男性教師よりものストレス反応が高いことを示した結果と、性差がない結果を示したものの、いずれかにまとめることができると指摘されている（伊藤、2000）。わが国の研究においても女性教師という属性がストレス反応の高さを示すことを報告した研究が多く（例えば、宗像ら、1988；金子・針田、1993；大阪教育文化センター、1996；岡東・鈴木、1997）、一部で性差が確認できなかったものを報告する研究も見られる（例えば、伊藤、2000）。この女性教師のストレスの高さを、量的結果としてだけでなくインタビューなどの質的結果を参考に加えながら社会的性差などの存在を推測し、制度や学校組織構造を批判的に考察する研究も多い（例えば、松本・河上、1994；大阪教育文化センター、1996）。しかし、これらの推測的議論に留意しなければならない点が2点指摘できる。一点目は一般的に女性はストレス・ストレス反応を高く回答をする傾向が存在する点（森本、1997）。二点目はこれらの仮説的見解で示されている社会的性差などで指摘される私生活での家事労働や育児に関する諸要因を量的に測定した研究が少ない点である⁽³⁾。また、後者については私生活におけるストレスと職業ストレスの関係は非線形性の関係が疑われているものが多いことも考慮する必要があると考えられる（例えば、Grzwacz & Marks, 2000など）。

以上を勘案すれば性差の問題は、その差をもたらす原因となる説明変数やメカニズムの実態は数量的検討としては放置されたまま質的データを引用した推測的考察に偏りすぎた点が指摘できよう。また、概ね教師を二分する性別という大まかな比較で指摘できる改善方法の提案は当然具体的論議につながりにくい。今後は性差を属性として扱うだけではなく、その属性が持つ私生活のストレスとともに、それらと関わりの深いキャリア（職業生活の履歴と見通し）の問題、職務の得意・不得意分野の違いなど複数の要因間のメカニズムを検証することで議論を行うことと、例えば年代などのその他の属性と組み合わせることでより詳細化した属性の区分で議論を積み重ねる必要があろう。

年代

性別に次いで先行研究の中で検討が積み重ねられているのが年代を基とした比較である。20代・30代・40代・50代という分類（例えば、大阪教育文化センター、1996；伊藤、2000；高木、2001など）が多く、経験年数としてより詳細な数年単位の区分けを独自に行い比較したものもある（例えば、宗像、1988；岡東・鈴木、1997など）。

目立った変化をまとめれば1990年始めごろまでに調査を行った研究がベテランの年代である40代が身体的にストレス反応が高く、精神的なストレス反応はさほど大きくないことが報告されている（例えば、大阪教育文化センター，1996；岡東・鈴木，1997）。一方で，2000年代に入ってから20代の心身の健康の安定状態と40代の心理的ストレス反応の高さが多く報告されている（例えば，伊藤，2000；北神・高木・田中，2001）。

これは，1990年代ごろまでは専門職養成場面で培われた能力が実践・臨床場面に必ずしも一致せず職について数年以内の不適応によりストレスの高さと離職傾向が高まりやすい，いわゆるリアリティ・ショックの問題（Kramer，1975など）に注目し，この検討を意図した研究が多い（宗像，1988；大阪教育文化センター，1996；岡東・鈴木，1997など）。しかし，今のところ宗像（1988）を除いて明確にその影響を確認した結果は示されていないようである。リアリティ・ショックがどちらかといえば心理的ストレス反応に属するものであり，身体的ストレス反応は逆に加齢により上昇する傾向が存在するため測定方法に留意する必要があることを示唆しているといえよう。例えば，教師の職能成長のなかで20代の職能上の適応過程を詳細に検討するなどすればこの問題に関する有効な知見が得られるかもしれない。

また，高木（2001）が指摘するように1990年代後半からの教師の新採用が極端に少ない時期はどちらかというところ「雑務感」や「多忙感」を抵抗なく担える20代が減少し，その結果そのような専門性の低い職務に抵抗感や多忙感を感じやすいベテラン層が代わって担わざるを得ないことで全体で見れば問題が深刻化したと理解することもできる。2000年代に入って新採用の教師の増加や常勤・非常勤講師の増加傾向が見られこの傾向はさらに変化したものと考えられる。そのため，教師の学校現場における年代配分の問題などを推測する上で年代などの比較は継続的に測定する意義がある属性であるといえよう。

職位・校務分掌

多くの研究がいわゆる教諭を対象とした研究に力点をおいており，研究において養護教諭，管理職あるいは事務職員を含めず調査と検討を行うものがほとんどであるといえる。そのため，管理職（例えば，石堂，1974；信實，2002など）や養護教諭（鈴木・岡東・別惣，1994など）などでは例外的な研究を除き知見は少ない。さらに，主任や主事，事務職員に関する研究については知見も議論も非常に乏

しい。ましてや上記の各職位や校務分掌ごとの比較検討を行った研究は管見のかぎりみあたらない⁴⁴。

しかしながら，これらの職位や校務分掌は担う職務がそれぞれ異なっており調査に際しては特に職務をめぐる説明変数的な要因の測定は別々の測定方法をもうける必要があるなど量的比較自体が困難な部分が多い。今後は共通して測定できる質問項目（例えば，目的変数に関する諸要因や，説明変数としての職場環境の諸要因，個人的諸要因など）は共通化しつつ，共有ができない質的違いをもった質問（例えば職務に関する諸要因など）についてはそれぞれ区別した測定方法を用いるなどして部分的な量的比較と，職務などの質的比較の議論を積み重ねることが課題であろう。

学校種別

調査規模の制限もあり多くの研究は小学校か中学校いずれかを検討の対象とする（例えば，宗像，1988；伊藤，2000；高木，2001；田村・石隈，2001；2003など）。そのため，小学校と中学校教師を比較した研究はあまり多くない。加えて，高校教師を対象とした研究は少ないといえる⁴⁵。

その中で，1970年代始めに調査を行った石堂（1973）は小学校の児童の方が中学校の生徒よりも手がかかるため小学校教師の方が多忙感の回答や不健康が高いことを指摘し，2001年に調査を行った高木（2003）は私生活をのぞいて全てのストレス要因とバーンアウトの因子の得点が中学校教師の方が高いことを明らかにしている。北神・高木（2007）で見たように昭和50年代以降の中学校での生活指導・生徒指導上の問題が増加したことが石堂（1973）と高木（2003）の研究の差となって現れたと考えることができる。しかしながら，高木（2003）の示す小中学校教師間の差は多忙や困難の量的差なのか，職務内容が持つ質的な差なのかは今後，小学校教師と中学校教師さらに高校教師⁴⁶の職務に関する内容の比較と，量的比較，因果関係の検討を通じた比較などの多角的な議論が必要であろう。

教師の多忙感を規定する説明変数

多忙感・ストレスの諸問題

インタビューや自由記述に関する質問などの質的研究を通し，秦（1990）は教師のストレスを構成する要因を6つに，鈴木（1996）は5つにまとめている。その後の90年代後半以降の量的な教師のストレス研究はこの2つの多忙感・ストレスの分類から発展し，その要因などをより詳細に，より多角

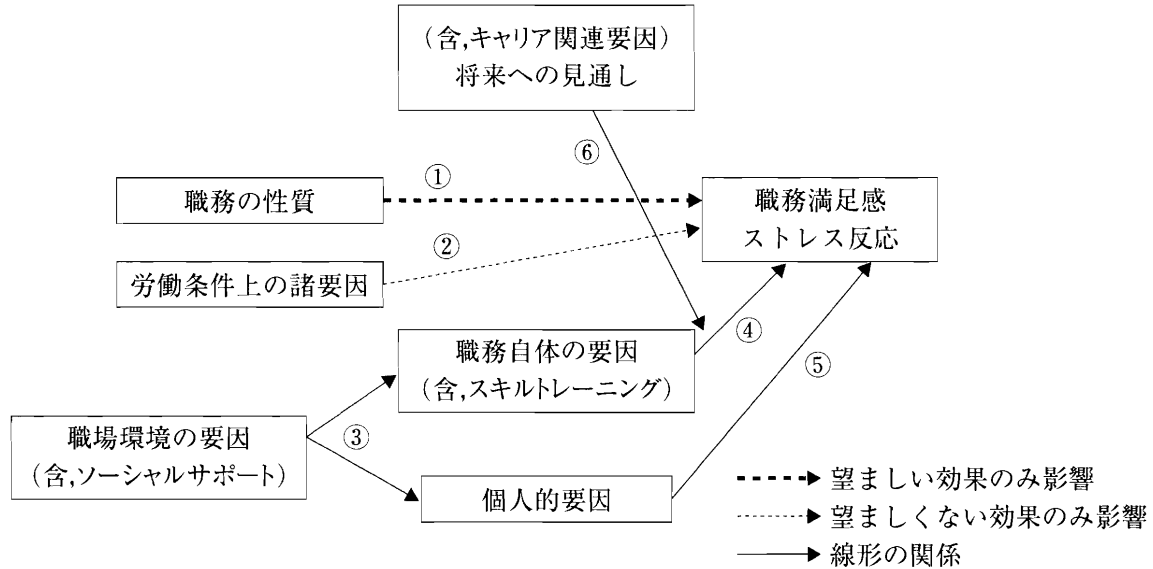


図2. 諸説明変数・目的変数間の関係モデル

的に検討してきたといえる。現在は教師ストレス研究の量的検討はかなり蓄積されつつあり、説明変数としての因子構造つまり教師の多忙感などの原因の種類については詳細に把握されつつある。

説明変数の各要因にはどのようなものがあり、どのような形で目的変数に影響を与えるのであろうか。経営学・職業心理学研究のレビューと教師の職業ストレスに関する研究である高木（2003）などを基に関係図を整理してみることにした（図2）。

まず図2の①に示したように職務の性質つまり職務を実施する上での方法論や時間配分に関する雇用の自由度は“自律性”と呼ばれ、仕事における不満足感やストレス反応を緩和する効果が見られ（田尾，1991；高橋，2004）る。これは望ましくない認知をされてもストレス反応などを促進する影響は見られない（高橋，2004），ことから望ましい影響のみの非線形的な影響を与えるといえる。逆に図2の②のような労働条件つまり給与や休暇，施設の快適さなど環境条件が望ましくない状況は目的変数に悪影響を与えるものの，これらが望ましい状況は目的変数に好影響を与える効果は見られないとされている（高橋，2004）。

次に，教師ストレスに関する研究の知見から図2の③と④，⑤の関係を提示できる。すなわち学校現場の組織風土や仕事のしやすい雰囲気，管理職・同僚との人間関係などの諸要因は直接教師の不満やストレス反応はもたらさず¹⁷⁾，児童生徒らに接する職務自体の要因や育児・家事などの個人的要因を通して間接的に目的変数に影響を与える（高木，2003）。高木（2003）では③と④が線形性の影響過程であり，⑤については明確に線形性の影響過程とは示されて

いない。なお，すでに触れたように，図1で取り上げた職務の成果の向上などは職務自体の要因に含まれた概念であり，図2の④と図1の①は同じ因果関係を示したものであると指摘できよう。

この図をもとに考察を行えば北神・高木（2007）が示した昭和40年代ごろまでの教師の労働条件などを中心とした量的多忙と給与の少なさの不満などは①と②の中で説明できる問題である。昭和50年代の一応の施設や労働条件の改善は②の影響を緩和したものの，代わってこの頃，生じ深刻化し始めたいわゆる教育病理などの対応をめぐる諸問題は④で説明される問題として深刻化した。

上記を考えれば現状では教師の給与や休暇の改善が多忙感やストレス反応といった目的変数の改善につながるとは考えにくく，ストレスナーなどの諸要因を改善していくことが課題であろう。そこで，以下に③と④，⑤の関係をもたらず諸要因の詳細と先行研究の議論を見ていこう。

職務をめぐる要因

教師の多忙と多忙感は戦後一貫して指摘されてきたが，どのような具体的な職務が多忙感を構成し，それによりどのような影響が生じるのかについては1990年ごろまでは漠然としたイメージで論じられることが多かった（高旗・北神・平井，1992）。90年代ごろまでにはストレス反応との量的関連性を検討する目的で，実施困難や葛藤の伴う職務を部分的に尋ねる形式の研究が増加している。例えば，松本・河上（1994）は自らの教職感とギャップのある学校内の生活・生徒指導に多くの時間をとられることの葛藤を，宗像ら（1988）はいじめや受験競争へ

の対応などの難しさや葛藤を尋ねている。これらはどちらかといえば教師の職務の中で調査実施当時に特に問題視された諸問題を部分的に取り上げ、ストレスへの影響を確認したという性格が強く、職務の多忙や多忙感の内実を詳しく整理する意図は薄い。

90年代後半以降はこのような職務に関する説明変数をより体系的に捉えて教師の職務の多忙性であり難しさの実態把握に注目する性格のものが増えていく。たとえば、大阪教育文化センター（1996）は従来多忙とだけ表現され、教育困難などと比べあまり詳しく把握されてこなかった多忙を構成する職務を細かく取り上げ、教育困難にある諸職務と同時にそれら職務の多忙の実態がストレス反応の原因となっていることを指摘している。また、この追加分析として松浦（1998）が教師の本質的でないと感じる職務の多忙が教師にとって本質的であると感じられている授業や学級経営、個別の相談などの職務遂行のための時間や労力を奪い、「やりがいのない多忙化」が生じているとの考察を行っている。高木（2001）はこの「やりがいのない多忙化」のメカニズムを検討し職務ストレスが別の職務ストレスをもたらし複雑な問題を指摘している。

一方、教師ストレス全体を体系化するすみ田村・石隈（2001）は「指導・援助サービス上の悩み」として3因子、田中・杉江・勝倉（2003）は「教師用ストレス尺度」として6因子の職務ストレス尺度を作成している。また、高木・田中（2003）は教師のストレスを職務ストレスである「職務自体の要因」と、その他に同僚との関係や学校組織風土などからなるストレスである「職場環境の要因」、育児や家事などからなるストレスである「個人的要因」としてそれぞれ項目として体系的に整理しモデルの検討を行っている。

以上のように教師の多様な職務をどのような区分けで把握するかの違いはあるものの、概ね職務ストレスとして成立する問題は職業ストレスの定義に基づき本来の動機づけの高い職務に外的な要因で阻害され実施上の困難が生じている問題と、動機づけの低い職務を担うことの負担の大きさに大別しているといえる。

教師の職務をめぐる問題は時代の変化などに直結した問題であるため、時代の変化を反映させた測定方法の改善が必要になるといえる。また、先にふれたように職務自体が校務分掌や学校種別などで質的に異なることも考えられるため、これらをどの程度詳細に検討し、どの程度包括的に扱うかの判断のつけ方も今後課題となってくると考えられる。

職場環境をめぐる要因

宗像（1988）以来、職務自体の諸要因をストレスサーとして把握することとは別に、同僚との人間関係や職場の仕事のしやすさなどの組織風土、また、ストレス抑制要因で取り上げるソーシャルサポートなどを尋ねるなどして職場環境におけるストレスサーとして測定してきた研究は多い（例えば、大阪教育文化センター、1996；岡東・鈴木、1997；伊藤、2000）。

1990年代半ば以降は教育経営・学校経営の視点から職場環境の改善を意図した研究が増え、これらがより詳細化していった傾向が見られる。例えば、牧（1999）は「学校経営診断マニュアル」として学校の様々な組織風土や人間関係の実態などをチェックリストで容易に把握可能なものを開発し月刊誌『教職研修』でこれを用いた実際の学校の診断と比較や実践上の対策のあり方を論議しつづけている。また、学校組織を改善することで教育困難の克服を意図した実証的で具体的な議論が展開され（例えば、露口、2000；露口・佐古、2004）、これらの成果を踏まえた学校改善の具体的なプログラム作成を意図した研究も生まれている（例えば、佐古・久我・大河内・山口、1999）。上記はストレス反応との関係は測定していないものの、多忙感や職務ストレスに当たる教育困難や職務の多忙・混乱の改善を意図した議論であり、図2でいえば職場環境の要因の改善を通して職務に関する要因や目的変数の諸要因の改善を意図していると言い換えることもできる。

これらの研究の影響を一部受けながら教師ストレス研究における職場環境上のストレスサーも大まかな把握だけでなく、具体的な職務の割り当てと価値観の葛藤や組織風土を構成する諸問題を詳しく測定しストレス反応との関係を検討する研究（例えば、鈴木、1993）や対象を詳細に区別した上での同僚との人間関係の問題や同僚からうける態度の心理的負担（鈴木・別惣・岡東、1996）、さらに組織風土と職務の役割観の葛藤のどの測定（高木・田中、2003）というように体系的な測定がなされつつある。

今後は職場環境の改善をどのように実施できるのかという手続きと、これによる学校の教育困難などの多忙感の説明変数自体の改善効果を検討するプログラムの作成に関する研究が求められる。

個人的要因

すでに触れたように特に女性教師のストレス反応などの高さから育児や家事のストレスサーとしての問題の推測的指摘は古くからなされていたが、宗像（1988）と高木（2003）を除いてほとんどの研究が

育児や家事、個人的な健康状態、家庭での問題をストレス反応への説明変数として実証的には検討があまりなされてはこなかった。

ところで、職業上のストレスと私生活のストレスの関係についてはストレス流出理論として非常に複雑な影響過程が存在することが一般的な職業ストレス研究のなかで明らかにされている（例えば、Frone, Yardly & Marken, 1997; Grzwacz & Marks, 2000など）。そこでは私生活の諸ストレスは適度な負担を持つことでストレス反応は低くなりやすく、低すぎるもしくは高すぎる私生活上のストレスや負担の認知はストレス反応に悪影響を与えるという非線形性の関係を持つことが報告されている。これに加えて性別や職業の種類、職業をめぐる多忙などの諸変数が、この非線形の関係に複雑に干渉する可能性が指摘されている（Brzwacz & Marks, 2000など）。教師ストレスについてはこの問題を峻別するには先行研究の蓄積が不十分であるため、今後は詳細な分析を行う測定方法に基づいた検討が必要であろう。

ストレス抑制（コーピング）要因

ストレス研究全般においてストレスやストレス反応の抑制または両者の因果関係の緩和を果す要因をコーピングとよぶ。しかしながら、後述するようにソーシャルサポートは職場の人間関係のストレスのない状態を意図した測定方法が今のところ主流である。また、様々な社会的スキルトレーニングは教師ストレス研究でいえば特に職務などのストレスなどの諸要因を改善するために必要な能力や能力開発のための努力であるといえる。一方、キャリアカウンセリングなどで強調され図1や図2で取り上げた将来の見通しを持つことなどは、社会的・対人関係的な要因や具体的な能力とはまた別の個人内に認知の問題という特徴がある。

以上のようにコーピングの内容は概述した要因と重なる内容のものが多く、定義が非常に広いなどコーピングの内容を容易には理解しにくい。図2でコーピングに含まれる諸要因を提示はせず、今まで教師について測定されてきたこれらの諸要因の内容を整理し図2の中で示したもののどれに重なる内容を指摘することを通して、これらのストレスの抑制効果の知見と課題を述べることにした。

教師に可能なコーピングを探索的に探り測定する研究は1990年代中頃より増加している（例えば、Travers & Cooper, 1996；岡東・鈴木, 1997；若林, 2000）。2000年代に入って、どの様に各種コーピング要因を高めることができるかの実践的研究が増え

つつある（ソーシャルスキルについては河村, 2001；アサーショントレーニングについては園田・中釜・沢崎, 2002；教師間のピアサポートについては池本, 2004など）。

また、多忙感などを認知する過程の分析に関する研究も進んでいる。教師個人の人格や性格特性としてのストレスの理解の仕方を類型化し、ストレスに弱いタイプへの改善方法を実験的に検証した研究（若林, 2000）や、特に現職教師の立場から実践的方法論の提示もされており（例えば、中田・松岡, 2002など）、臨床心理学的介入や改善方法の議論・提案も増えつつある。

一方、社会的・対人関係的側面の改善効果として戦後一貫して良好な人間関係のある職場の雰囲気や保護者らとの関係性の確保は強調されてきたが比較的最近まで学校を巡る関係者間の関係は詳しくはかえりみられてこなかった。2000年ごろよりソーシャルサポートとして詳細にどのような同僚や上司からサポートがストレス抑制効果を持つのか検討する研究が増加している。田村・石隈（2001）は職務ストレスとストレス反応の関係の中で「被援助志向性」としてソーシャルサポートなどを受けやすい人格特性を詳細に尋ね、年代や性別にもとづいてどのようなストレス・ストレス反応抑制効果が見られるかを検討している。さらに「被援助志向性」を構成する人格特性の検討（田村・石隈, 2002；2006）を検討し人格特性ごとのソーシャルサポートの受けやすさを探ることでストレス改善の方法を模索している。諏訪（2004）はソーシャルサポートを情緒的、情動的、評価的および道具的なものに分けそれぞれのストレス反応の抑制効果の検討とともに学校組織の中でのこれらの確保の方法を論議している。

ところで人間関係のストレスに関する基礎理論の研究では人間の認知の仕組み自体において同じ人間関係の中でサポートよりストレスの側面を強く感じやすい傾向があるとの指摘もある（橋本, 2005）。人間関係のサポートとストレスなどの負担はただ内容を逆転しているだけでなく、個人の内容ごとの認知の重みの違いがあり目的変数に与える影響が変化することや、線形的な分析だけでは把握しきれない複雑さを持つことも想定される。理論的な検討や、学校現場でコーピング要因を確保する具体的方法論を考える上でこのような複雑な問題を区別しうる質的・量的検討の工夫が必要であろう。

教師の多忙感の改善の研究展望

現在指摘されている研究課題

以上に見てきたように、本稿は多忙・多忙感などの問題に関する実証的諸研究の挙げる諸要因を概観しその成果と課題を整理してきた。最後に、より大きな視点に立った研究の展望として4点の方向性を取り上げ、議論のまとめとしたい。

研究展望1. 治療つまり復職管理上の視点

治療とはつまり、病気休職時または、復職直後の状況の教師への対処の課題である。中島(2000)が指摘するように教師の心理的問題による休職の体系的な管理やケアのプログラムはほとんど手つかずで、治療場面における状況すら教育委員会や学校が把握し切れていないケースが多いとされる。

また、教師ストレス研究などにおいても病気休職者を調査対象とした研究は調査実施方法の困難さもあり量的検討はもとより質的検討も管見のかぎり個人のケースレポート的なものを除いて研究が見あたらない。個々のケースレポートをまとめ直すことや、医療場面での研究成果や報告も参照しつつ学校や教育行政の人事的な対処方法を探る必要がある。

研究展望2. 予防つまり健康自己管理上の視点

予防とはつまり、病気休職に近い慢性的なストレスや多忙感を持つ高リスク群の教師を対象とした課題である。いわゆる予防医学的視点であり、疫学・公衆衛生学的視点であるといえる。本稿が取り上げた研究の多くは一度の調査実施による質問紙法の項目間を統計的な処理を通しながらも基本的には諸目的変数の望ましくない状況と関連を持つ諸説明変数の実態を整理するという方法論を取っている。これにより心身の不健康や多忙感の高さと関連のある様々な原因はある程度詳細に把握されているといえよう。しかし、その説明変数が介入可能か、つまり教師個人や学校、教育行政上の努力可能な範囲で操作が可能であるかどうかをふまえた論議はあまりなされてこなかった(高木, 2003)。今後は健康確保などの介入可能な諸要因を個人や職場で実施可能なプログラムにしていくことが求められる。

同時に、近年は健康管理を従来の行政や管理者に責任を漠然と課すだけでなく自己責任として再定義する必要が生じつつある(篠崎, 2006)。少なくとも現在は教師の多忙・多忙感などをめぐる諸説明変数が操作不能なもの(特に教師以外の変化で生じており、当面受動的に適応が必要な諸課題)か、操作可能と考えられながらも具体的な介入方法の見通し

が立っていないものが多数を占める以上は、教師自身が自らの心身の健康状態や多忙・多忙感の実態を冷静に把握する機会を定期的に設けてそれに合わせた無理のない勤務を個々人が注意するなどのストレスの自己管理の視点が現在もっとも現実的な改善方法であるように考えられる。

研究展望3. 開発つまり教育効果確保のための視点

開発とは構成的または教育的などと言い換えることも可能な視点である。全教師を対象に職務遂行や適応状態の改善方法の提示や支援につながる体制の整備などの課題である。すでに見たように、根本的な教師の多忙・多忙感であり様々な不健康などの原因は児童・生徒に関する職務自体に問題や困難、不満が増加していることが原因に挙げられる。言い換えれば時代の変化に合わせた教師の職務上の能力の適応を促進することが根本的な解決につながる課題であるといえる。そのため、学校現場で実践可能なプログラム開発や実証的研究を行うことが必要であろう。本稿で挙げた範囲では学校経営学的な職場改善の視点や、ストレス改善プログラムの開発がこの方向性を進める上で期待を持ち得るといえる。

また、このような学校などのシステムやプログラムの改善だけでなく個々人の職務上の能力開発や職能成長を促す方法も教師の適応力を高めるという意味で根本的な改善となるといえよう。田中・高木(2007)の指摘するように説明責任の中で求められつつある学校評価や教員評価は従来教師にとってストレスとなりかねないとの指摘がされてきた。これらを職業上の適応のための方法として教師自身にも納得のいく説明と介入方法を準備することができれば、逆に不適応や多忙・多忙感などの諸問題を根本的に解決する可能性も期待できる。

研究展望4. 基礎的な研究

以上のような現実の教師ストレス改善方法を探索する視点以外にもいわゆる基礎理論の検討などに様々な課題があることを本稿は整理してきた。概観した範囲で、私生活上のストレスの詳細化と職業ストレスの関係や、学校種別ごとのストレスや多忙をめぐる諸問題の違いなどは基礎的な研究知見も不十分である。これに加えてより詳しい個人の属性や職場環境の諸条件、職務上の諸課題に合わせた知見の積み重ねにより、上記の3つの展望に基づいた教師の多忙感やストレス改善のための議論が充実するといえよう。

【注釈】

(1) 高橋(2004)では経営学における実証研究のレ

ビューの中で先行研究が生産上の意志の高さ（成果の上昇のための努力）と、仕事への参加の意志（欠勤や退職などの離職行動の低さ）という異なる概念を合わせて「職務遂行」と定義したため、結果を引用する一部の研究が離職傾向に関する知見と生産性の向上に関する知見を混同するなどの問題が生じたことを指摘している。

- (2) 類似の誤解として安藤（2000）は職務上の成果の結果である教師のやる気（モラル）や職務への動機づけが、複数の研究の中で逆の因果関係で説明され教師の努力により短期間に成果が高まるとする言説が生じた文脈を批判的に指摘している。
- (3) 例えば、宗像（1988）は「女性」と「2人以上の子どもを持つ」教師という属性がストレスサーやストレス反応が高いことを明らかにしている。その他には高木・田中（2003）が6項目程度の「個人的要因」を測定している。現在はこの程度しか量的知見が見られない。そのため、この問題は今のところ十分な知見があるとはいえない。
- (4) なお、未発表ではあるが筆者らは1998年以降、複数回教師のストレスに関する調査を実施しているが「管理職・専従の主任主事・担任のある教諭・担任を持たない教諭」の区分では今のところ明確な差を確認できていない。
- (5) 学会発表などでは高校教師対象の調査研究の報告も近年増えているようである（例えば、諏訪，2003）。
- (6) 高校教師についてはいわゆる進学校や実業高校、さらに生徒指導や中途退学者などの問題を抱えた高校などで状況が大きく違うことが察せられる。これらを留意した研究が必要であろう。
- (7) 海外の対人専門職を対象としたCherniss（1980）では職場環境上のストレスサーがストレス反応を直接規定しているため、この結果は日本の教師で特徴的な結果といえるのかもしれない。
- (8) しかしながら、近年の常勤・非常勤講師に見られるような立場の不安定な教師の増加や、公務員の給与削減傾向は悪影響が生じかねないという意味で留意が必要であろう。

【引用文献】

安藤知子 2000 教師のモラルとモチベーション
大塚学校経営研究会編 現代学校経営論 28-35.
Cherniss, C. 1980 *Professional burnout in human service organization*. New York: Praeger.
Frone, M.R., Yardley, J.K., & Marken, S.M. 1997
Developing and testing an integrative model of the

work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.

- 藤井和久 2005 これからの職場のメンタルヘルス
創元社
藤田英典・油布佐和子・酒井朗・秋葉昌樹 1996
教師の仕事と教師文化に関するエスノグラフィ
的研究 東京大学大学院教育学研究科紀要 38
29-64.
Grzymacz, J.G., & Marks, N.F. 2000 Reconceptualizing
the work-family interface: An ecological perspective
on the correlates of positive and negative spillover
between work and family. *Journal of Occupational
Health Psychology*, 5, 111-126.
橋本剛 2005 ストレスと対人関係 ナカニシヤ出版
秦政春 1991 教師のストレス「教育ストレス」に
関する調査研究（1） 福岡教育大学紀要 40-4
79-146.
石堂豊 1973 教師の疲労とモラル 黎明書房
池本しおり 2004 教師間のピア・サポートをめざ
した校内研修会 ピア・サポート研究, 2,
25-37.
伊藤美奈子 2000 教師のバーンアウト傾向を規定
する諸要因の研究 教育心理学研究 48-1 12-20.
河村茂雄 2002 教師のためのソーシャルスキル
誠信書房
北神正行・高木亮・田中宏二 2001 中学校教師の
職務「必要」性・「不必要」性認識に関する研究
岡山大学教育学部研究収録 115 149-158.
Kramer, M 1974 *Reality shock*. Mosby
牧昌見 1999 改訂学校経営診断マニュアル 教育
開発研究所
松本良夫・河上婦志子 1986 中学校教員の職務パ
ターンと不適応 東京学芸大学紀要第一部門,
37, 135-148.
松浦善満 1998 疲弊する教師たち 油布佐和子編
教師の現在・教職の未来—明日の教師像を模索す
る— 教育出版 16-30.
森本兼囊 1997 ストレス危機の予防医学 日本放
送出版協会
宗像恒次・稲岡文昭・高橋徹・川野雅資 1988 燃
え尽き症候群—医師・看護婦・教師のメンタル
ヘルス— 多賀出版
中島一憲 2000 教師のストレス総チェック—メン
タルヘルス・ハンドブック— ぎょうせい
中田敦子・松岡洋一 2002 教員のメンタルヘルス
に及ぼす自律訓練法の効果 岡山大学大学院教育
学研究科学校教育臨床専攻 修士論文抄録集,

- 2, 33-36.
- 日本教職員組合 1954 教職活動実態調査第一次報告
- 日本教職員組合 1976 教職員の意識調査
- 信實洋介 2000 学校管理職の職務上のストレスに関する実証的研究 岡山大学大学院教育学研究科学校教育臨床専攻修士論文
- 岡東壽隆・鈴木邦治 1997 教師の勤務構造とメンタルヘルス 多賀出版
- 大阪教育文化センター 1996 教師の多忙化とバーンアウト 京都法政出版
- 落合美貴子 2003 教師のバーンアウト研究の展望 教育心理学研究 51-3, 351-363.
- 園田雅代・中釜洋子・沢崎俊之 2002 教師のためのアサーション 金子書房
- 篠崎次男 2006 『「健康自己責任」論と公衆衛生行政の課題』自治体研究社
- 諏訪英広 2003 教員社会におけるソーシャルサポートに関する研究 日本教育経営学会第44回大会発表要旨集 50. および、同配布資料
- 諏訪英広 2004 教員社会におけるソーシャルサポート研究 日本教育経営学会紀要, 46, 78-92.
- 鈴木邦治 1993 教師の勤務構造とストレス・ストレッサーの認知的評価を中心に― 日本教育経営学会紀要, 35, 69-82.
- 鈴木邦治・別惣淳二・岡東壽隆 1994 学校経営と養護教諭の職務(Ⅱ) 広島大学教育学部紀要第一部門, 43, 153-163.
- 高橋伸夫 2002 できる社員は「やり過ごす」日経ビジネス人文庫
- 高橋伸夫 2004 虚妄の成果主義―日本型年功制復活のススメ― 日経BP
- 高木亮 2001 教師の職務ストレッサーから見た学校改善に関する研究 日本教育経営学会紀要, 43, 66-78.
- 高木亮・田中宏二 2003 教師の職業ストレッサーに関する研究 ―教師の職業ストレッサーとバーンアウトの関係を中心に― 教育心理学研究, 51-2, 165-174.
- 高木亮・田中宏二・淵上克義・北神正行 2006 教師の職業ストレスを抑制する方法の探索 日本教育経営学会紀要 48, 100-114.
- 高旗正人・北神正行・平井安久 1992 教師の「多忙」に関する調査研究 岡山大学教育学部附属教育実習センター編 教育実習研究年報 3 1-29.
- 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 教育心理学研究, 49, 438-448.
- 田村修一・石隈利紀 2002 中学校教師の被援助志向性と自尊感情の関係 教育心理学研究, 50, 291-300.
- 田村修一・石隈利紀 2006 中学校教師の被援助志向性に関する研究 教育心理学研究, 54, 75-89.
- 田中宏二・高木亮 2007 個人内スキル活用と教師のキャリア発達 教師のエンパワーメント向上のための社会的資源に関する総合研究(科研報告書) 1-26.
- 田上不二夫・山本淳子・田中輝美 2003 教師のメンタルヘルスに関する研究とその課題 教育心理学年報, 43, 135-144.
- 露口健司 2000 校長のリーダーシップが児童の教育パフォーマンスに与える影響 ―最適モデルの検出を中心に― 日本教育行政学会年報, 26, 123-136.
- 露口健司・佐古秀一 2004 校長のリーダーシップと自律的学校経営 河野和清編 地方分権下における自律的学校経営の構築に関する総合的研究 175-203.
- 若林昭雄 2000 対処スタイルと日常生活および職務上のストレス対処方略の関係 教育心理学研究, 48, 128-137