

原著論文 (Article)

## 私事化傾向の強まる教職の現状

— 1995年 PACT と 2017年 NAPP の教員調査データの比較から —

### The privatization of the teaching profession: A comparison of data from the 1995 PACT and 2017 NAPP teacher surveys

山田真紀<sup>1</sup>・藤田英典<sup>2</sup>

YAMADA Maki<sup>1</sup>, FUJITA Hidenori<sup>2</sup>

#### 要 旨

同じ質問項目を用いた二つの質問紙調査 PACT1995 と NAPP2018 を用いて、この22年間に、教員の意識のうち「同僚との関係性」「学校の役割範囲」「教職観や働き方」の3点においてどのような変化があったのかを統計的に明らかにすることを試みた。その結果、①同僚性については、同僚との関係性が希薄化し、同僚関係を負担に感じる教員が増加しているとともに、他の教師の学級経営について議論の俎上にあげていた風土も、余計な軋轢を避けるための不干渉へと移りつつあること、②学校の役割範囲については、生活習慣・基礎的学力・受験学力・思いやりなどの社会性を学校の役割範囲ととらえる割合が低下し、限定的な教職観を持つ教員が増加していること、③教職観や働き方については、教職のサラリーマン化ともいえる傾向が進み、あまり努力することなく、熱意を持つこともなく、淡々と勤務するタイプの教師が増えていること等を明らかにすることができた。

キーワード：教員調査、教職、私事化

Key words : teacher survey, teaching profession, privatization

#### はじめに

1995年に「教職の専門性と教師文化に関する国際比較共同研究」(略称:PACT研究会、代表:藤田英典)が小中学校の教員を対象に「教師の生活と意識に関する調査」という大規模な質問紙調査を実施した<sup>1)</sup>。それから四半世紀が経過し、教職に関する矢継ぎ早の改革と社会の変化により、教職をめぐる環境は大きく様変わりした。教職に関する重要な変化として、ここでは3つを指摘しておきたい。

第一に、学校教育の質的向上のためには、教員の質的向上が必要不可欠だとされ、教職の専門性の向上と不適格教員の排除という両面の政策が進められたことである。教職の専門性の向上としては、平成19年に「教職大学院」制度が創設され<sup>2)</sup>、平成21年に教員免許更新制が導入された<sup>3)</sup>。一方で、不適格教員の処遇を巡っては、平成20年に教育公務員特例法が改正され、不適格教員に指導改善研修を実施することが都道府県に義務付けられ、それでも改善されない場合は当該教員を免職できることとなった。

第二に、教員に対する管理統制が強まっていることである。平成12年から始まった教員評価は、「新しい教員評価システム」へと取組が強化され、文部科学省の平成22年4月の調査によれば、新しい評価システムの結果を、給料や昇進昇格

などの処遇に反映させる都道府県が増加し、なかには降任・免職にも利用している自治体もあることが示されている<sup>4)</sup>。また、校長の権限が強化され、「職員会議があたかも意思決定権を有するような運営がなされ、校長がその職責を果たせない場合などの問題点<sup>5)</sup>」があるとして、平成12年の学校教育法施行規則の改正に際し、職員会議の規定が盛り込まれ、職員会議は伝達・連絡の場であると明記された。

第三に、学校における教職員の構成が大きく変容していることである。ベテラン教員の大量退職により若手の教員が増加していること<sup>6)</sup>、平成16年に総額裁量制が導入され<sup>7)</sup>、臨時的任用教員や非常勤講師という非正規雇用教員が増加していること<sup>8)</sup>、「チーム学校<sup>9)</sup>」というスローガンのもとで、心理・福祉・事務の専門家を増員することが求められていることなどがその背景にある。

このように大きく変容する教職環境は、教師の意識や働き方をどのように変えたのか。本稿では「教師の資質・力量・パフォーマンス等と学校経営・教育政策に関する政策科学的研究会」(通称:NAPP研究会、代表:藤田英典)が2017年に実施した「教師の生活・意識・誇り・専門性と教育改善の可能性に関する調査」という質問紙調査で得られたデータの、1995年のPACT質問紙調査と同じ調査項目を用いた部分を中心にして、この22年間に生じた教師の意識や働き方

<sup>1</sup> 椋山女学園大学教育学部、<sup>2</sup> 都留文科大

2021年11月9日受付

の変化を明らかにしていきたい。以下において、関連する研究をレビューしたのち、①同僚との関係性の変化、②学校の役割範囲に関する変化、③教職観や働き方の変化、の順に分析していきたい。

## 1. 関連する研究のレビュー

関連する研究として、PACT 研究会メンバーであった油布・紅林等が2008年と2009年に実施した追跡調査がある。2008年実施の調査<sup>10)</sup>では、PACT 調査と同じ質問項目のうち、「高度な専門的知識・技能が必要とされる」「経済的に恵まれている」「子どもにとって教師は人生の手本である」「教師は知識人だ」「教師は専門職だ」「体力がある」「使命感がなければできない」「やりがいがある」などの教職の特徴を示した質問項目において、PACT 調査で得られたデータよりも肯定的な回答が多く、統計的にも有意な比率の差がみられた。油布らは、これらの教職の特徴に、肯定的な評価を与える傾向を「2008年型教職観」と呼んでいる。さらに「2008年型教師観」を抱く教師ほど、「基礎的学力」を学校の役割範囲に置く教師が多く、また「学校にカウンセラーをおくべきだ」「学校を離れれば、できるだけ仕事のことは考えない」等に対しても「あてはまる」と答える回答が多く、教師の仕事の範囲を限定的にとらえる傾向があることも示している。これらを「教師が自分の役割を限定して組織目標にそった行動を是とする“組織のスペシャリスト”化という現象に伴う、教職観の変容が進行している可能性<sup>11)</sup>」があると解釈している。さらに、同僚性に関する質問項目については、「同僚と学校を離れてもインフォーマルにつきあう」「同僚と教育観や教育方針について語り合う」では変化がなく、「同僚の授業を見たり同僚があなたの授業を見たりする」「管理職によく指導上の相談をする」「学校経営に積極的に関わっている」において肯定的な回答が増え、統計的にも有意な比率の差がみられた。さらに同僚性を「日常的な交流」「実践上の交流」「組織化の交流」に分けて、教職観との関連性を分析した結果、PACT 調査データでは、「日常的な交流」「実践上の交流」と教職観には相関がみられたものの、2008年データでは相関は少なくなり、「組織化の交流」と似た傾向を示すことになった。ここから「現在の同僚関係は、組織化された学校での、組織だって教育実践に取り組むことを目的として営まれている同僚関係」へと変容したと解釈している。

続いて、2009年の調査においては<sup>12)</sup>、臨時的任用教員や非常勤講師の採用が増え、教師の雇用形態の多様化が進んだことが、学校における仕事の分担や教師の意識にどのような影響を与えているかを分析している。その結果、多様な雇用形態の者が同じ職場で働くことから、教師の意識は一枚岩ではなくなることで、また、時間契約の非常勤講師は授業以外の多様な業務を分担しないことから、常勤の仕事負担が軽減さ

れることはなく、常勤教諭の「毎日忙しい」「慢性的に疲れを感じる」の割合は高く、「やりがいがある」で低く、教員の増加が常勤教諭の実質的な業務の軽減に寄与していない現状を描いている。

さらに、油布・紅林が新たな研究メンバーを加えて発足させた研究会が実施した2013年の質問紙調査では、楽観的未来像を持つ教師が増加している現状を報告している。「日本の30年後は明るい」への肯定的な反応は、ベテラン教師に比べて中堅・若手教師が有意に高く、楽観的未来像を描いている教師は、教職の社会的責任を強く認識し、教育課題にも積極的に取り組み、メディアリテラシーにも自信をもち、新自由主義改革の方向性を支持して、改革の施策を忠実に執行することで幸せな生活が保障されるという社会への信頼感を持っているという<sup>13)</sup>。さらに分析を進めた第二報告では、楽観的未来像をもつ教師ほど、専門職の自立性が低下するという負の相関があること、そして専門的自立性が低い教師は、21世紀型学力への対応が十分でなく、子どもの現実に対応できない傾向があることを指摘している。さらに、若手リーダーや中堅リーダーはベテランリーダーに比べて国家主導に肯定的であり、新自由主義的な考え方が強く、現在の政府の方針と親和性が高い一方で、教職や教育改革を社会と関連づけてとらえる力が弱いとも分析している。

関連する調査から明らかになった知見を踏まえうえて、以下に今回得られたデータを分析していくことにしたい。

## 2. 同僚との関係性の変化

最初に、同僚との関係性の変化に注目する。ここでは以下の5つの分析を行う。①臨時的任用教員や非常勤講師などの専任以外の教員と、専任教員の「同僚との関係性」を比較しつつ、この22年間の変化の様態を明らかにすること、②専任教員のみデータを用い、教師の属性のうち学校段階と性別による違いを考慮しつつ、変化の様態を明らかにすること、③教師の属性のうち年齢による違いを考慮しつつ、変化の様態を明らかにすること、④因子分析を用いて22年前と現在の「同僚性の構造」に変化が見られるかを明らかにすること、⑤同僚との関係性と教職への構えとの関係について、重回帰分析を行い、関係の在り方が22年前と現在では異なるかどうかを明らかにすること、の5つである。

### 2.1. 専任と専任以外の教員の同僚性の在り方についての分析

同僚性に関わる9個の設問の回答を2005年と2017年で比較したものが図1である。またこのうち回答に大きな差がみられた「同僚と学校を離れてもインフォーマルにつきあう」「同僚と教育観や教育方針について語り合う」「同僚との関係を負担に感じることもある」の3つについて、専任と専任以

私事化傾向の強まる教職の現状

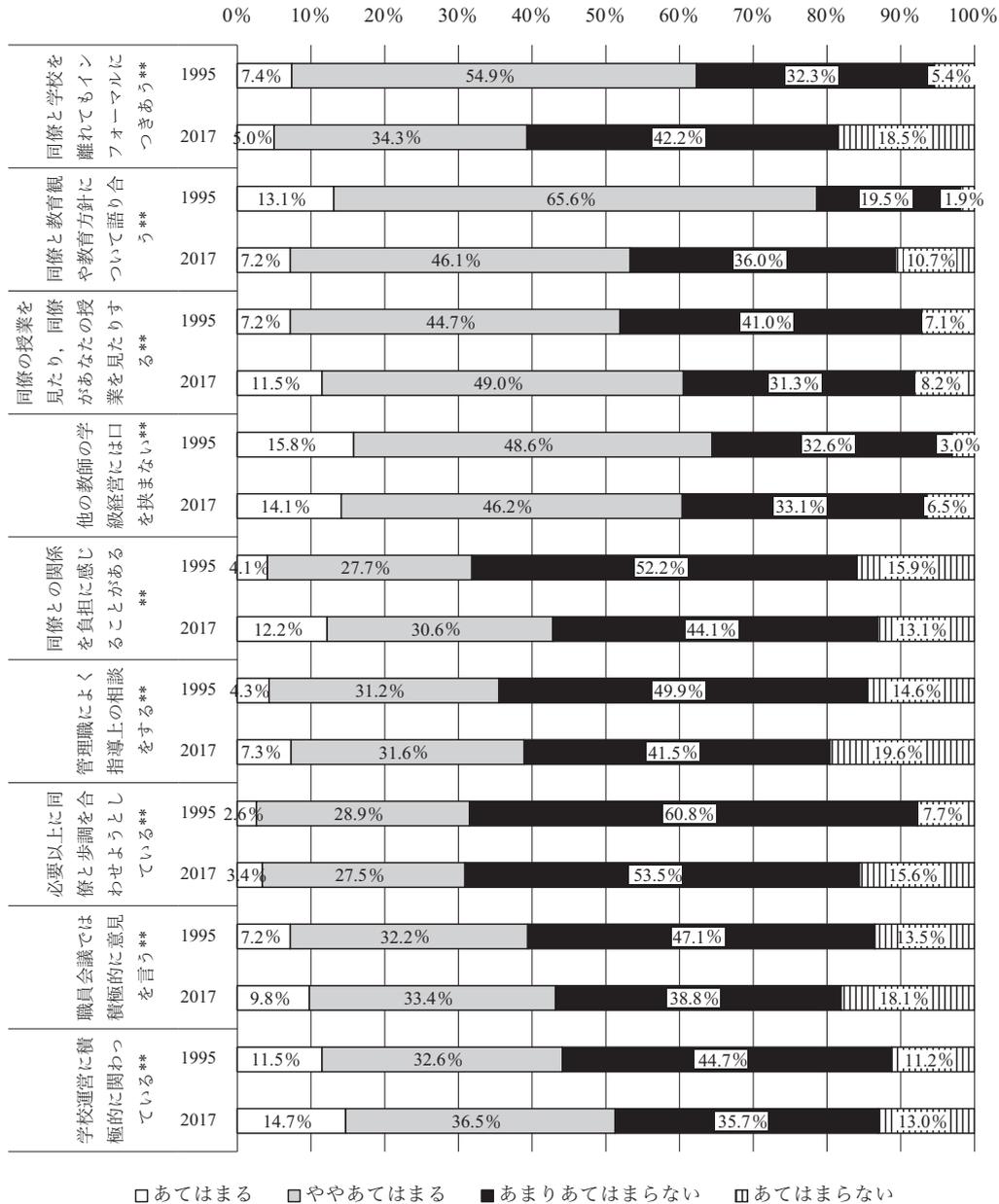


図1 同僚性に関する質問項目の基礎データ（専任のみ）

外の教員に分けて1995年と2017年の回答分布を示したものが図2である<sup>14)</sup>。

図1と2から読み取れることは2つある。第一に、1995年に比べて2017年では、同僚との関係性が希薄化している。専任教員において、「同僚と学校を離れてもインフォーマルにつきあう」で「あてはまる」あるいは「ややあてはまる」と答えた者は、1995年には62.3%いたのに対し、2017年では39.3%へと大幅に減少した。「同僚と教育観や教育方針について語り合う」についても、「あてはまる」と「ややあてはまる」をあわせた数値は、78.7%から53.3%に減少した。一方で、「同僚との関係を負担に感じるがある」については、「あてはまる」の数値は4.1%が12.2%へ、「ややあてはまる」を加えた数値は、31.8%から42.8%へと増加してい

る。ここから職場内外での同僚とのコミュニケーションは低調となり、同僚関係を負担に感じる教員が増加しており、必要なこと以外には関わりを持たないような関係性の希薄化が進行している様子を見て取ることができる。

第二に、専任教員と専任以外の教員の回答を比較してみると、ほぼ同じ変化がみられるものの、「同僚との関係を負担に感じるがある」では、専任以外の教員において顕著な変化がみられる。専任以外の教員で「同僚との関係を負担に感じるがある」に「あてはまる」と答えた人は1995年には皆無であったが、2017年には9.4%に増加し、「ややあてはまる」の数値も15.7%から32.3%と大幅に増加した。実は、この22年間の間に任用形態が多様化したことから、「専任以外」に含まれる任用形態が、1995年では「非常勤講師」の

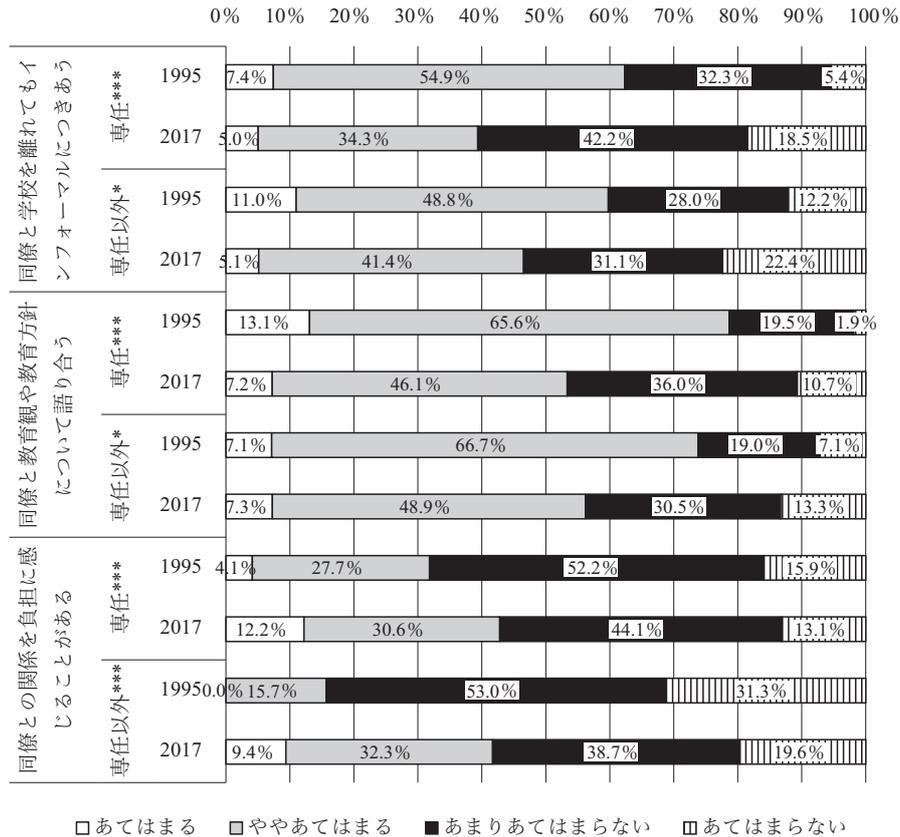


図2 同僚との関係：専任と専任以外との比較

みであったものが、2017年には「臨採・常勤講師」「再任用」「その他」を含むようになり、「臨採・常勤講師」のなかには担任を持ちフルタイムで勤務するものも含まれることから、数値にその影響が出ているものと思われる。「時間給の非常勤講師」のように、同僚関係にあまりコミットしなくても済む時代から、「専任以外」であっても、時には負担となるような同僚関係に巻き込まれざるを得ない時代になったと解釈することができる。

## 2.2. 学校段階と性別による違いを考慮した同僚性の変化についての分析

小学校と中学校、または男性と女性において、同僚性の在り方は異なる可能性もあることから、今度は学校段階別、男女別で、どのような同僚性の変化がみられるかを分析した。表1は、属性（＝勤務校と性別）ごとに1995年と2017年の間に統計的に有意な比率の差が見られるか、そして調査年ごとに属性（＝勤務校と性別）間のデータに統計的な有意な比率の差が見られるかを、 $\chi^2$ 検定を用いて確認したものである。そして、図3は、「小学校男性教員」「小学校女性教員」「中学校男性教員」「中学校女性教員」の4つのグループごとに、

表1 学校段階別・男女別・調査年別の回答差の検定結果

	学校段階別		男女別		調査年別	
	小学校	中学校	男性	女性	1995年	2017年
①	1995>>>2017	1995>>>2017	1995>>>2017	1995>>>2017	小中差なし 男>>>女	小中差なし 男<<<女
②	1995>>>2017	1995>>>2017	1995>>>2017	1995>>>2017	小中差なし 男女差なし	小>中 男女差なし
③	1995<<<2017	1995<<<2017	1995<<<2017	1995<<<2017	小中差なし 男<<<女	小中差なし 男女差なし

注 <5%水準、<<1%水準、<<<0.5%水準で有意差あり  
 ① 同僚と学校を離れてもインフォーマルにつきあう  
 ② 同僚と教育観や教育方針について語り合う  
 ③ 同僚との関係を負担に感じることもある

私事化傾向の強まる教職の現状

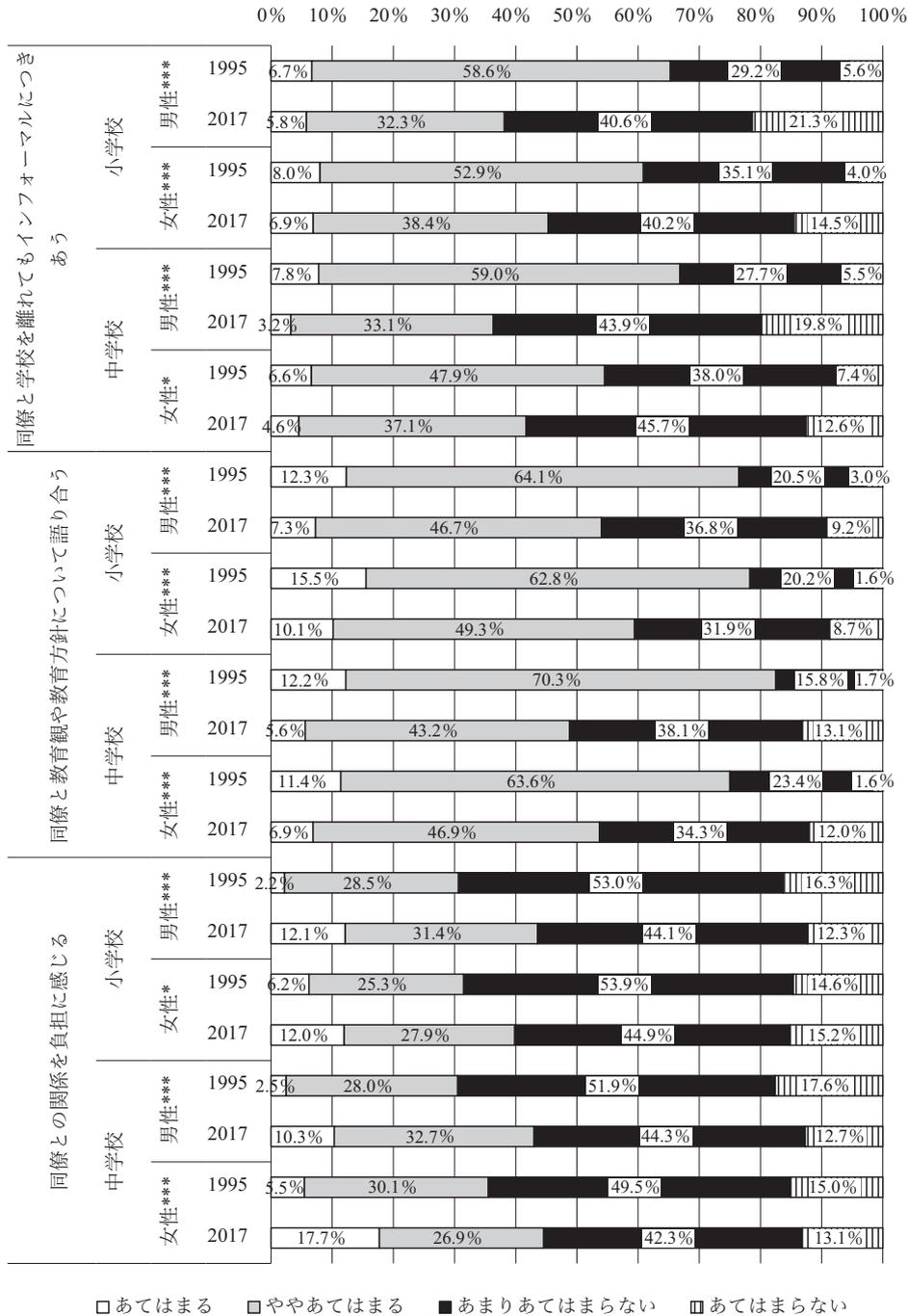


図3 同僚との関係 (小中別×男女別)

1995年と2017年の回答の分布をグラフに示したものである。なお、以下の分析では、専任教員のデータのみを用いている。表1と図3から読み取れるのは、以下の2点である。第一に、小学校でも中学校でも、また男性でも女性でも、同僚関係の希薄化が進行していることは明らかである。第二に、属性間で回答に差が見られるものもある。2017年のデータでは「同僚と教育観や教育方針について語り合う」では、中学校よりも、小学校の方が肯定的な回答が多い ( $\chi^2$ 値=8.773,  $df=3$ ,  $p=0.032$ )。また、「同僚と学校を離れてもインフォーマルにつきあう」については、1995年のデータでは、男性

の方が肯定的な回答が多いが ( $\chi^2$ 値=14.904,  $df=3$ ,  $p=0.002$ )、2017年のデータでは、女性の方が肯定的な回答が多い ( $\chi^2$ 値=11.559,  $df=3$ ,  $p=0.009$ )。また、1995年のデータでは、「同僚との関係を負担に感じる」において、女性の方が負担に感じる割合が高かった ( $\chi^2$ 値=16.212,  $df=3$ ,  $p=0.001$ )。

2.3. 年齢による違いを考慮した同僚性の変化についての分析  
次に年齢により同僚との関係性の在り方が異なる可能性もあることから、教員の年齢を20代、30代、40代、50代、60

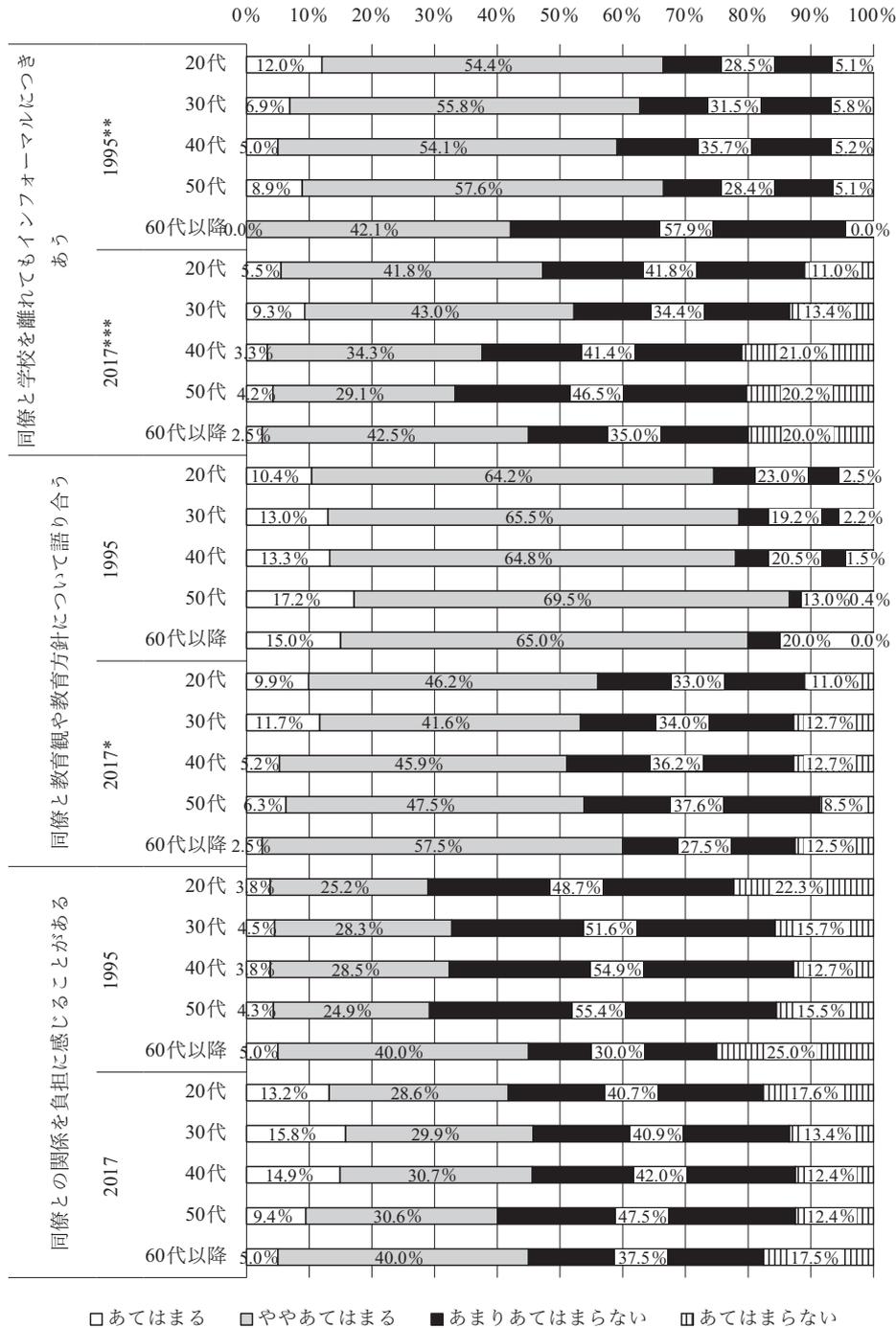


図4 同僚との関係 (年代別)

代以上の5つのカテゴリーに分けて、それぞれの同僚性の在り方についてグラフに示したものが図4である。

この図4から分かることは以下の2つである。第一に、年齢が若いほど同僚との関係が希薄になり、あるいは、年齢が上がるにしたがって教育方針について密にコミュニケーションを取るというように、年齢による直線的な関係は見られず、それぞれの年齢段階において期待される学校内での役割や、子育て世代であるかということが、同僚性の在り方に影響を及ぼしている様子を見てとることができる。「同僚と学校を離れてもインフォーマルにつきあう」については、1995年

も2017年も、年齢による回答差に統計的に有意な比率の差が認められ、1995年では、20代と50代で割合が低く、子育て世代である30代と40代では一時的に低下する様子が見られ、60代以降では最も低くなる。2017年では、若い20代、30代で割合が高く、働き盛りの40代・50代は割合が低下し、60代では若手並みに割合が高くなることが分かる。「同僚と教育観や教育方針について語り合う」については、2017年のデータで年齢による回答の違いに統計的に有意な比率の差が見られ、20代と30代の若手で「あてはまる」の割合が高く、力量形成の大切な時期にある若手が、熱心に教育観や教育方

針について語る傾向があることが見て取れる。また、統計的に有意な比率の差は認められないので参考にすぎないが、「同僚との関係を負担に感じることもある」において、2017年では30代と40代の中堅教員で割合が高くなっており、職場でリーダーシップを発揮したり、調整を必要とする仕事に従事したりするなかで、同僚とのあいだに軋轢を生じたり、人間関係のストレスを感じたりすることも多くなることが予想できる。

## 2.4. 因子分析を用いた同僚性の構造の変化に関する分析

続いて「同僚性」に関わる9つの質問項目を用いて、因子分析を行い、これらの9つの質問項目間の構造について分析した。因子分析においては、因子抽出法は最尤法を用い、回転法はKaiserの正規化を伴うプロマックス法を用いた。表2は因子分析によるパターン行列を示したものである。

表2から見出されることは、同僚性の構造が1995年と2017年では少し異なるということである。

第一に、「管理職によく指導上の相談をする」は、1995年では「学校経営への積極的関与因子」と関係が強いが、2017年では「学校経営への積極的関与因子」「同僚との交流因子」

「同僚関係の負担因子」いずれとも同等程度のもつ。ここから、1995年の時点では、管理職への相談は、学校経営に関わる内容が主であったのに対し、2017年では、学校経営に限らず、教育活動を進めるうえでは、同僚に相談しながら進めるのと同様に、管理職にも相談しながら進めるような関係性が求められるようになったのではないかと考えられる。それと同時に、横の同僚関係に生じうるような負担感が管理職との関係でも生じる可能性が出てきたと解釈することができる。

第二に、「他の教師の学級経営には口を挟まない」は、1995年では「他の教師の学級経営にも積極的にアドバイスする」という方向で「学校経営への積極的関与因子」との関係が強いのにに対し、2017年は、1995年と同じような傾向を残しつつも、「同僚関係の負担因子」との関係が強くなってきている。2017年では、「他の教師の学級経営には口を挟まない」は、余計な軋轢を避けるための不干渉という意味合いが強くなっていることが分かる。

## 2.5. 同僚との関係性と教職への構えとの関係についての分析

最後に同僚性の在り方が、個々の教師の教職への構えに影

表2 同僚性に関する因子分析（パターン行列）

1995年	1	2	3
Q22. 9) 学校運営に積極的に関わっている。	.885	-.068	-.003
Q22. 8) 職員会議では積極的に意見を言う。	.692	.033	.010
Q22. 4) 他の教師の学級経営には口を挟まない。	-.347	-.020	.142
Q22. 6) 管理職によく指導上の相談をする。	.312	.098	.027
Q22. 2) 同僚と教育観や教育方針について語り合う。	.044	.760	.052
Q22. 1) 同僚と学校を離れてもインフォーマルにつきあう。	-.012	.458	-.088
Q22. 3) 同僚の授業を見たり、同僚があなたの授業を見たりする。	.193	.259	.115
Q22. 5) 同僚との関係を負担に感じることもある。	-.013	-.114	.648
Q22. 7) 必要以上に同僚と歩調を合わせようとしている。	-.042	.106	.412
1 (因子間相関)		.436	.034
2 (因子間相関)			-.104

2017年	1	2	3
Q22. 9) 学校運営に積極的に関わっている。	.941	-.039	-.004
Q22. 8) 職員会議では積極的に意見を言う。	.725	.038	-.063
Q22. 2) 同僚と教育観や教育方針について語り合う。	-.046	.885	-.061
Q22. 1) 同僚と学校を離れてもインフォーマルにつきあう。	-.050	.547	-.011
Q22. 3) 同僚の授業を見たり、同僚があなたの授業を見たりする。	.132	.506	-.020
Q22. 6) 管理職によく指導上の相談をする。	.267	.268	.215
Q22. 7) 必要以上に同僚と歩調を合わせようとしている。	.063	.058	.687
Q22. 5) 同僚との関係を負担に感じることもある。	-.001	-.113	.561
Q22. 4) 他の教師の学級経営には口を挟まない。	-.287	.025	.385
1 (因子間相関)		.529	.031
2 (因子間相関)			.115

第一因子：学校経営への積極的関与因子

第二因子：同僚との交流因子

第三因子：同僚関係の負担因子

響を及ぼしているどうかを分析したい。1995年のデータでは、同僚性の高い教師は、「文化水準を維持していく上で重要な仕事だ」「社会的な評価が高い」「教師は知識人だ」「教師は専門職だ」という項目でポジティブな反応をしており、教職の使命感や責任感が高いことが確認されている。同僚性についての分析を担当した紅林は、同僚性の高さは「教師としての満足や自信の基盤となり、教師の日常的な教育実践を支えるものとして機能している」と分析している<sup>15)</sup>。逆に言えば、同僚性が低いと、教師としての満足や自信が低下して、教師は葛藤状態に置かれるということである。このような同僚性の高低が教師の教職観や教職活動への構えにどのような影響を与えているかという観点から、1995年と2017年のデータを比較したい。

用いる分析方法はクロス分析である。「学校経営への積極的関与」「同僚との交流」「同僚関係負担」に関する質問に対し、「あてはまる」と答えたグループと「あてはまらない」と答えたグループを作り、2つのグループの間には、教職への満足や働き方に関する質問項目への回答に差があるかを分析した。なお、「学校経営への積極的関与」「同僚との交流」「同僚関係負担」については、それぞれ「学校運営に積極的に関わっている」「同僚と教育観や教育方針について語り合う」「同僚との関係を負担に感じることがある」を用い、教職への満足や働き方に関する質問項目については「教師になってよかった」「やりがいがある」「職場を離れば、できるだけ仕事のことは考えない」「慢性的に疲れを感じる」「教師をやめたい」を用いた。

表3と図5からは以下の3点が明らかになる。第一に、教職への満足の度合いを示す「教師になってよかった」「やりがいがある」「教師をやめたい」は、1995年と2017年の両方で、「学校運営に積極的に関わっている」「同僚と教育観や教

育方針について語り合う」「同僚との関係を負担に感じることがある」のいずれの項目においても、関係性が良好であるグループにおいて、教職への満足を示す割合が有意に高かった。さらに1995年に比べると、2017年では、「教師になってよかった」「やりがいがある」において、「関係が良好であるグループ」と「関係が良好ではないグループ」の数値の差が大きくなっている。ここから同僚との良好な関係性は、教職への満足と密接な関連があり、同僚性の在り方と教職への満足感の関係は、22年前と比べると、さらに緊密になりつつある可能性があると読み取れる。

第二に、「職場を離れば、できるだけ仕事のことは考えない」という限定的教職観をもつ教師の割合は、1995年では「同僚との交流」が低いグループにおいて有意に高かったのに対し、2017年では、「同僚との交流」が低いグループとともに、「同僚関係負担」の高いグループにおいて、有意に高くなるという変化が見られた。1995年と2017年に共通して、「同僚関係負担」の高いグループは、教職に対する満足度や、働き方において、葛藤がみられる割合が高いなかで、1995年において「同僚関係負担」は「限定的教職観」には影響を及ぼしていなかった、という見方もできる。ここから、同僚との交流の在り方と限定的教職観には密接な関係があり、さらに過去には関係がみられなかった同僚関係における負担感と限定的教職観の間にも、近年では緊密な関係が生じつつある可能性があると読み取れる。

第三に、「慢性的に疲れを感じる」については、「学校運営への関与」や「同僚との交流」との関連はないものの、「同僚関係負担」とは密接な関連があるということである。学校運営に積極的に関与したり、同僚と意見交流することにより、仕事量が増えたり、時間を取られたりすることがあっても、それらを通して精神的な満足が得られるなどプラスの補完的

表3 同僚との関係性と教職への構えとの関係について（クロス分析）

		学校運営に積極的に関わっている		同僚と教育観や教育方針について語り合う		同僚との関係を負担に感じることがある				
		はい	いいえ	はい	いいえ	いいえ	はい			
教師になってよかった	1995	90.3	>>>	82.4	88.4	>>>	76.4	88.2	>>>	80.3
	2017	80.0	>>>	67.2	83.2	>>>	62.0	79.0	>>>	66.0
やりがいがある	1995	96.8	>>	94.2	96.8	>>>	90.2	96.4	>>>	92.8
	2017	89.3	>>>	80.5	92.2	>>>	76.3	87.8	>>>	80.9
職場を離れば、できるだけ仕事のことは考えない	1995	50.6		54.8	49.8	<<<	63.9	52.7		53.4
	2017	64.6		63.6	61.8	<	66.8	60.4	<<<	69.0
慢性的に疲れを感じる	1995	80.7	<<	85.4	83.3		84.2	79.9	<<<	91.0
	2017	75.6		77.7	76.3		76.0	71.0	<<<	83.1
教師をやめたい	1995	25.1	<<<	37.3	29.5	<<<	41.1	26.6	<<<	44.5
	2017	22.8	<<<	31.7	21.5	<<<	34.2	20.0	<<<	37.2
実数	1995	865		1150	1580		441	627		1387
	2017	873		909	960		822	759		1023

(注) <5%水準, <<1%水準, <<<0.5%水準で有意差あり

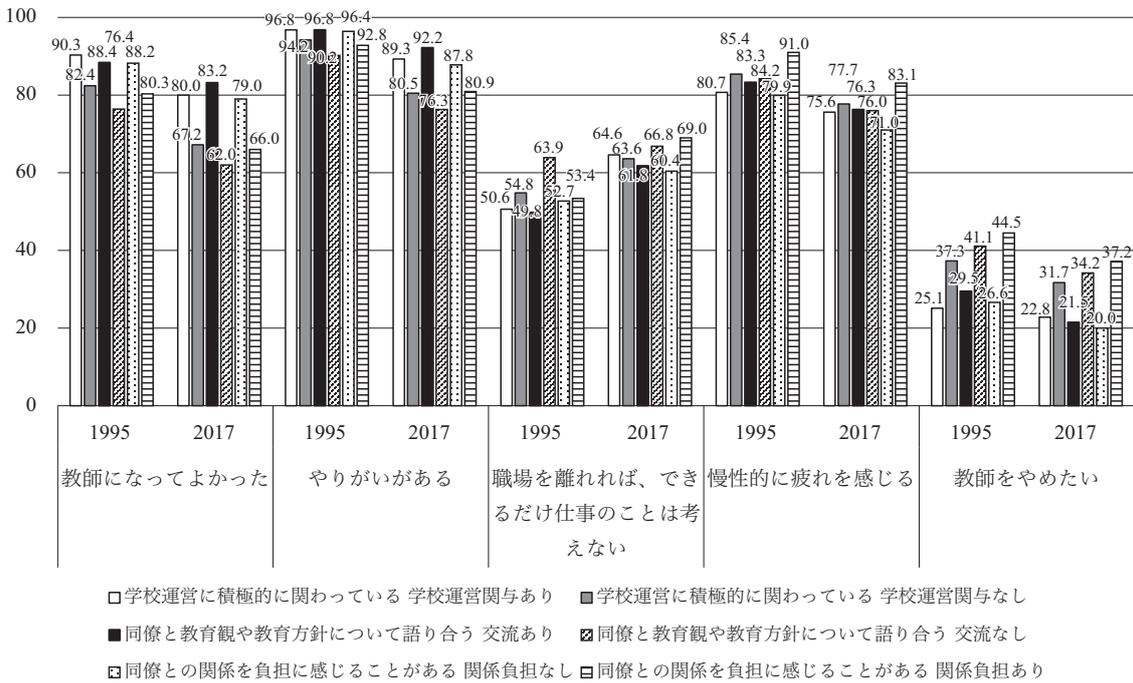


図5 同僚との関係性と教職への構えとの関係について

作用が働けば、慢性的な疲れ度合いはトレードオフになるのかもしれないが、同僚関係負担は慢性的な疲れに密接に関連し、それは22年前も現在も同じだということである。

### 3. 学校の役割範囲を狭く見積もる傾向

次に、学校の役割範囲をどう見積もるのかについて1995年と2017年のデータを比較していきたい。ここでは以下の3つの分析を行う。①学校の役割範囲について聞いた7つの項目すべてにおいて1995年と2017年のデータを比較して、どのような変化があるかの概略を把握すること、②大きな変化が見られた項目だけを抽出し、教師の属性のうち学校段階と性別による違いを考慮しつつ、変化の様態を明らかにすること、③因子分析を用いて学校の役割範囲の構造の変化について分析すること、④学校の役割範囲のとらえ方と教職への構えとの関係について、クロス分析を行い、関係の在り方が22年前と現在では異なるかどうかを明らかにすること、の4つである。

#### 3.1. 学校の役割範囲のとらえ方の比較

調査では学校の役割範囲について「基本的な生活習慣」「基礎的な学力」「受験学力」「個人的な発想や創造力」「情操教育（運動や芸術の技能）」「他者の思いやりの気持ち」「礼儀作法や社会ルール」の7項目において、「基本的に学校の責任である」「ある程度学校がすべきである」「学校以外が責任

を負うべきである」の3つの選択肢から回答を選んでもらった。ただし、5つ目は1995年の調査では「運動や芸術の技能」と問うており、「情操教育」というワードはなかったことに注意しなければならない。なお、データの取り扱いとして、以下の分析では、回答に統計的に有意な比率の差が認められるかを検定する都合から、1995年の無回答は欠損値として処理し、また、勤務形態により回答に大きな差は生じないという判断から専任と専任以外もあわせて計算した。図6がその結果である。

図6から以下のことを読み取ることができる。1995年と2017年で回答に統計的に有意な比率の差が認められたのは「基本的な生活習慣」「基礎的な学力」「受験学力」「他者への思いやりの気持ち」であり、これらの項目において、学校の役割範囲を狭く見積もる傾向がみられた。「基本的な生活習慣」を「学校以外が責任を負うべきである」とする人は1995年では53.7%であり、2017年は59.2%に微増した。「基本的な学力」に「基本的に学校の責任である」とする人は1995年には78.7%であったのに対し、2017年には57.0%へ激減した。「受験学力」においても「基本的に学校の責任である」とする人が1995年は28.9%であったのに対し、2017年には24.9%に減少し、「学校以外が責任を負うべきである」は10.0%から21.9%へと増加した。「他者の思いやりの気持ち」は「学校以外が責任を負うべきである」が19.5%から24.9%へと増加した。一方で、それ以外の項目「個人的な発想や創造力」「情操教育（運動や芸術の技能）」「礼儀作法や社会ルー



図6 学校の役割範囲

ル」は回答に違いはあまり見られなかった。

### 3.2. 学校段階と性別による違いを考慮した学校の役割範囲についての分析

小学校と中学校、または男性と女性において、学校の役割範囲のとらえ方が異なる可能性もある。そこで、先ほどの分析で統計的に有意な比率の差が認められた「基本的な生活習慣」「基礎的な学力」「受験学力」「他者への思いやりの気持ち」のみを取り上げ、学校段階別、男女別で、どのような学校の

役割範囲のとらえ方の変化がみられるかを分析した。表4は、属性(=勤務校と性別)ごとに1995年と2017年の間に統計的に有意な比率の差が見られるか、そして調査年ごとに属性(=勤務校と性別)間のデータに統計的な有意差が見られるかを、 $\chi^2$ 検定を用いて確認したものである。そして、図7は、「小学校男性教員」「小学校女性教員」「中学校男性教員」「中学校女性教員」の4つのグループごとに、1995年と2017年の回答の分布をグラフに示したものである。

表4と図7からは以下の2つを読み取ることができる。第

表4 学校段階別・男女別・調査年別の回答差の検定結果

	学校段階別		男女別		調査年別	
	小学校	中学校	男性	女性	1995年	2017年
①	1995>>>2017	1995>>>2017	1995>>>2017	1995>2017	小中差なし 男>>>女	小中差なし 男>>>女
②	1995>>>2017	1995>>>2017	1995>>>2017	1995>>>2017	小中差なし 男女差なし	小>中 男女差なし
③	1995>>>2017	有意差なし	1995>>>2017	1995<<<2017	小<<<中 男<<<女	小<<<中 男>>>女
④	1995>2017	1995>2017	1995>>>2017	有意差なし	小中差なし 男>>>女	小中差なし 男>>>女
他					個性的発想 情操教育 社会的ルール	個性的発想 男>>>女

注 <5%水準, <<1%水準, <<<0.5%水準で有意差あり

①「基本的な生活習慣」②「基礎的な学力」③「受験学力」④「他者への思いやりの気持ち」

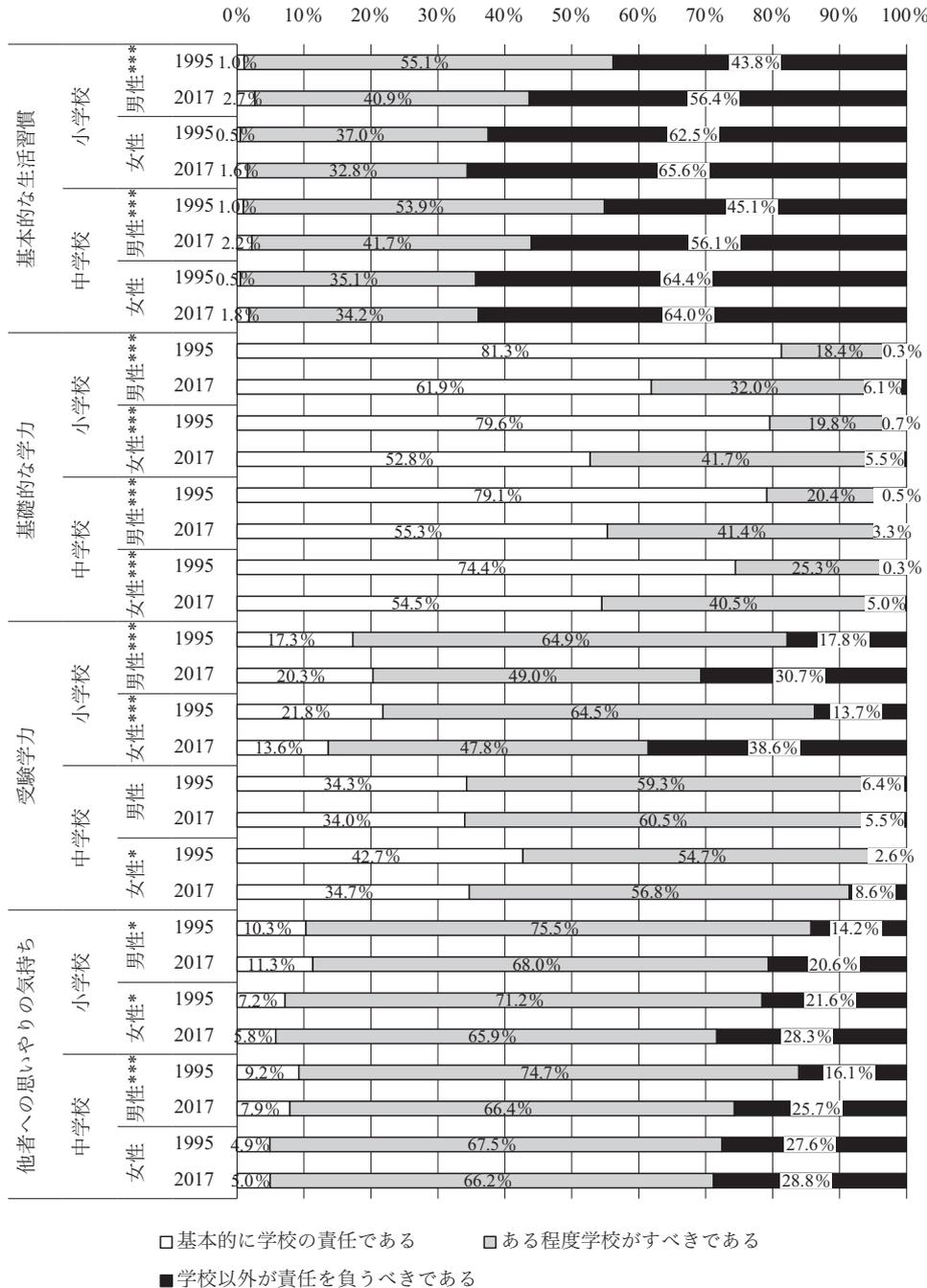


図7 役割範囲 (小中×男女別)

一に、男性の方が女性よりも学校の役割範囲を広く見積もる傾向が見られる。その傾向は、「基礎的な学力」を除いてほとんどすべての項目において認められた。例えば、「基本的生活習慣」は1995年では55%前後の男性が「基本的に学校の役割である」と答え、2017年は40%強に減少したが、それでも女性に比べると割合が高い。

第二に、「受験学力」は小学校よりも中学校において「基本的に学校の責任である」と答える割合が高い。高校受験を控えている中学校において、受験学力を学校の責任ととらえることは自然なことである。特に、小学校の女性において、2017年の「基本的に学校の責任」の割合が低く、中学校の

女性において、1995年の「基本的に学校の責任」の割合が高かった。

### 3.3. 因子分析を用いた「学校の役割範囲」の構造の変化に関する分析

続いて「学校の役割範囲」に関わる7つの質問項目を用いて、因子分析を行い、これらの7つの質問項目間の構造について分析した。因子抽出法は最尤法を用い、回転法は Kaiser の正規化を伴うプロマックス法を用いた。表5は因子分析によるパターン行列を示したものである。

表5からは以下のことを読み取ることができる。1995年

表5 学校の役割範囲に関する因子分析（パターン行列）

2017年	因子	
	1	2
礼儀作法や社会ルール	.893	-.145
他者への思いやりの気持ち	.669	.109
基本的な生活習慣	.507	-.028
個性的な発想や創造力	.030	.752
情操教育（運動や芸術の技能）	.140	.635
基礎的な学力	-.055	.503
受験学力	-.130	.423
1（因子間相関）		0.514

1995年	因子	
	1	2
礼儀作法や社会ルール	.814	-.104
他者への思いやりの気持ち	.614	.079
基本的な生活習慣	.503	.005
情操教育（運動や芸術の技能）	-.021	.631
個性的な発想や創造力	.096	.551
基礎的な学力	-.022	.290
受験学力	-.058	.227
1（因子間相関）		0.412

第一因子：人格形成  
第二因子：学力形成

と2017年ともに同じふたつの因子が抽出された。第一因子は「礼儀作法や社会ルール」「他者への思いやりの気持ち」「基本的な生活習慣」の人格形成に関わる要素と親和性が高く、第二因子は「情操教育（運動や芸術の技能）」「個性的な発想や創造力」「基礎的な学力」「受験学力」という学力形成に関わる要素と親和性が高い。1995年と2017年では、「情操教育

（運動や芸術の技能）」「個性的な発想や創造力」が入れ替わるものの、ほとんど同じ結果を示しており、教師の「学校の役割範囲のとらえ方」の構造の変化はほとんどないといえることができる。

#### 3.4. 学校の役割範囲のとらえ方と教師の満足と葛藤との関連に関するクロス分析

続いて、学校の役割範囲のとらえ方と、教職に対する満足や葛藤との関係について分析していきたい。表6は学校の役割範囲のとらえ方と、教職に対する満足や葛藤との関係についてクロス分析をした結果である。示した数字は、それぞれの質問項目に「あてはまる」「ややあてはまる」と答えた人の割合である。また図8はそれぞれの割合をグラフに示したものである。ここから興味深いことが見えてくる。

1995年においては「基礎的な生活習慣」を学校の責任外に置くグループにおいて、葛藤が強いことが分かった。「職場を離れればできるだけ仕事のことは考えない」「慢性的に疲れを感じる」「教師をやめたい」いずれにおいても、「基本的に学校の責任である」「ある程度学校がすべきである」「学校以外が責任を負うべきである」の順に割合が高くなり、この比率の差は統計的にも有意である。一方で、「基礎的な学力」を学校の責任外におくグループでは、多少、教職に対する満足度は低くなるものの、葛藤状態については「基本的に学校の責任である」「ある程度学校がすべきである」「学校以外が責任を負うべきである」の間に統計的にも有意な差は見られなかった。

それに対して、2017年においては「基礎的な学力」を学校の責任外に置くグループにおいて、葛藤状態が高いことが分かった。「教師になってよかった」「やりがいがある」の項

表6 学校の役割範囲と教職への構えの関係（クロス分析）

		基礎的な学力			基礎的な生活習慣		
		基本的に学校の責任である	ある程度学校がすべきである	学校以外が責任を負うべきである	基本的に学校の責任である	ある程度学校がすべきである	学校以外が責任を負うべきである
教師になってよかった	1995	86.8	82.4	87.5	93.3	86.5	85.2
	2017	77.1 >>>	70.0 >>>	58.4	74.4 <	76.7 >	71.3
やりがいがある	1995	95.9	93.3	88.9	100	95.4	95.1
	2017	89.4 >>>	80.6 >>>	65.2	89.7	86.8	83.4
職場を離れれば、できるだけ仕事のことは考えない	1995	52.3	54.3	66.7	26.7 <<<	48.8 <<<	56.7
	2017	65.9	61.2	65.2	69.2	62.8	64.7
慢性的に疲れを感じる	1995	83.3	83.8	75.0	93.3 >>>	80.1 <<<	86.0
	2017	77.6 >	75.5 >	65.2	64.1 <	74.1 <	77.9
教師をやめたい	1995	31.7	33.9	12.5	20.2 <<<	28.1 <<<	35.5
	2017	22.5 <<<	32.8 <<<	40.4	35.9	26.0	27.9
実数	1995	1598	424	9	15	926	1090
	2017	1016	677	89	39	688	1055

注 <5%水準、<<1%水準、<<<0.5%水準で有意差あり

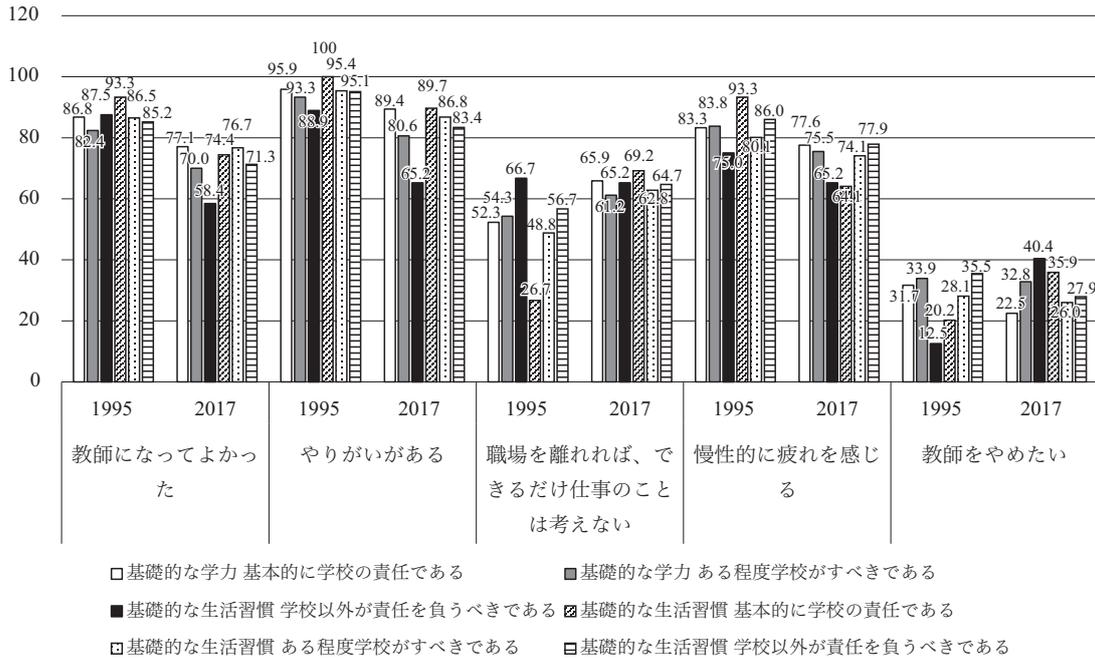


図8 学校の役割範囲と教職への構えの関係

目で「基本的に学校の責任である」「ある程度学校がすべきである」「学校以外が責任を負うべきである」の順に割合が低くなり、「教師をやめたい」では、順に割合が高くなり、この比率の差は統計的にも有意である。

1995年では「基本的な生活習慣」が、2017年では「基礎的な学力」が、教職に対する満足や葛藤状態に影響を与えているということは、何を意味しているのだろうか。ひとつの仮説にすぎないが、1995年時点においては、基礎的な学力が学校の役割範囲であることは自明のことであるものの、基本的な生活習慣が学校の役割範囲であるかどうかは、基本的な生活習慣は家庭教育の領域であると考える者もいて、議論の分かれるところであった。しかしながら2017年においては、1995年には自明であった「基礎的な学力」ですらも、学校の役割範囲であるのかどうか議論が分かれるようになり、それをどうとらえるかで、教職に対する満足度や葛藤状態に差が生じるのだと考えることもできるだろう。

#### 4. 教師の意識や働き方の変化：限定的教職観

次に、教職への構えや働き方に関する質問項目を用いて、この22年間に生じた教師の意識や働き方の変化を明らかにしていきたい。

教職への構えや働き方に関する質問項目のうち、「職場を離れば、できるだけ仕事のことには考えない」「教師はサラリーマンだ」「かつての教え子と今でも交流がある」「時間をかけて教えれば、どんな児童生徒にも理解させられると思う」「教師以外の人に学校に入ってきてほしくない」「たえず自己を高める努力が求められる」「熱意があればできる」「教師に

なってよかった」「教師をやめたい」「毎日が忙しい」「慢性的に疲れを感じる」「体力がいる」の12項目を用いて、変化を見ていきたい。図9は1995年と2017年の回答の分布を図に表したもので、表7は属性（＝勤務校と性別）ごとに1995年と2017年の間に統計的にも有意な比率の差が見られるか、そして調査年ごとに属性（＝勤務校と性別）間のデータに統計的にも有意な比率の差が見られるかを、 $\chi^2$ 検定を用いて確認したものである。なお、小中別／男女別に1995年と2017年を比較するグラフは、膨大になるため割愛するが、以下に紹介する数値については、なるべく実態に忠実になるように、小中別／男女別に分析した数値を用いることとする。図9と表7から以下の5点を読み取ることができる。

第一に、「教師の私事化傾向」が進み、「限定的教職観」が広がりつつあると感じさせる。例えば「職場を離ればできるだけ仕事のことには考えない」に「あてはまる」と「ややあてはまる」と答えた人は大幅に増加した。1995年では「あてはまる」が2割前後、「ややあてはまる」の数値を加えると5割前後であったのに対し、2017年では「あてはまる」が3割弱、「ややあてはまる」の数値を加えると6割を超える。これらの違いは学校種、男女に関わらず統計的にも有意である。反対に、「かつての教え子とも交流がある」に「あてはまる」と「ややあてはまる」と答えた人は大幅に減少した。1995年では「あてはまる」が小学校で3割、中学校で4割であり、「ややあてはまる」の数値を加えると8割前後であったのに対し、2017年では「あてはまる」が2割前後、「ややあてはまる」の数値を加えると6割程度（中学校男性のみ7割）となる。これらの違いは学校種、男女に関わらず統計的にも有意である。

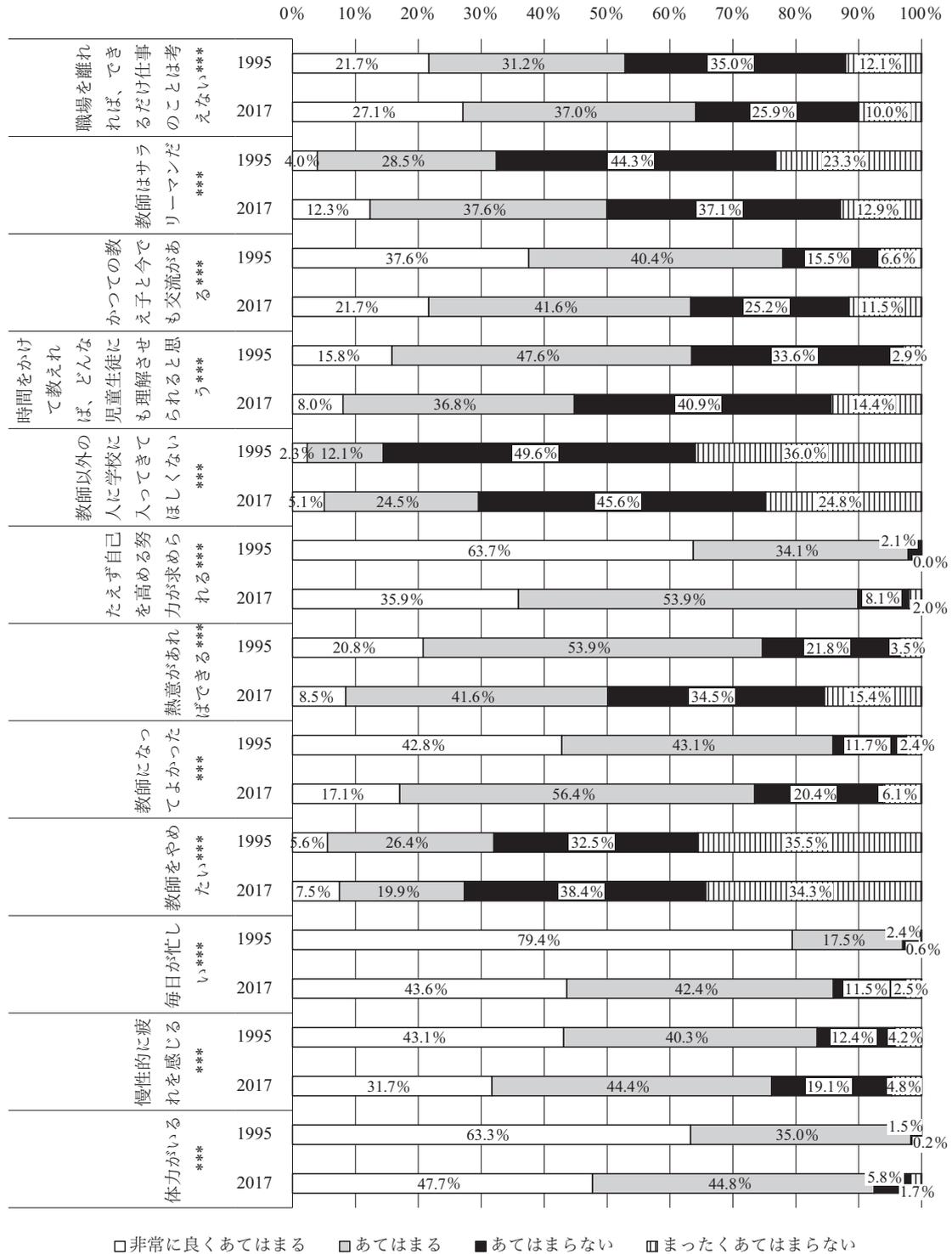


図9 限定的教職観

第二に、学校の役割範囲を狭く見積もる傾向と関連して、「時間をかけて教えれば、どんな児童生徒にも理解させられると思う」に「あてはまる」と「ややあてはまる」と答えた人が大幅に減少した。1995年は「あてはまる」と答えた人が1割から2割、「ややあてはまる」を加えた数値では、6割から7割いたのに対し、2017年には「あてはまる」が1割弱、「ややあてはまる」を加えても4割程度である。これ

らの違いは学校種、男女に関わらず統計的に有意である。学業の振るわない児童生徒に対してクールな構えをもつ教師が増加しているようだ。

第三に、「教師はサラリーマンだ」に対して「あてはまる」「ややあてはまる」とも大幅に増加した。1995年には「あてはまる」と答えた人は5%未満だったのに対し、2017年には10%台へ。また「ややあてはまる」の数値を加えると、

表7 学校段階別・男女別・調査年別の回答差の検定結果

	学校段階別		男女別		調査年別	
	小学校	中学校	男性	女性	1995年	2017年
①	1995<<<2017	1995<<<2017	1995<<<2017	1995<<<2017	小<<中 男>女	小中差なし 男>>>女
②	1995<<<2017	1995<<<2017	1995<<<2017	1995<<<2017	小<中 男女差なし	小中差なし 男女差なし
③	1995>>>2017	1995>>>2017	1995>>>2017	1995>>>2017	小<<<中 男女差なし	小<<<中 男>>女
④	1995>>>2017	1995>>>2017	1995>>>2017	1995>>>2017	小>>中 男>女	小中差なし 男女差なし
⑤	1995<<<2017	1995<<<2017	1995<<<2017	1995<<<2017	小中差なし 男女差なし	小<中 男女差なし
⑥	1995>>>2017	1995>>>2017	1995>>>2017	1995>>>2017	小中差なし 男<女	小中差なし 男女差なし
⑦	1995>>>2017	1995>>>2017	1995>>>2017	1995>>>2017	小中差なし 男女差なし	小中差なし 男女差なし
⑧	1995>>>2017	1995>>>2017	1995>>>2017	1995>>>2017	小中差なし 男女差なし	小中差なし 男>女
⑨	1995<<<2017	1995<<<2017	1995<<<2017	1995<<<2017	小中差なし 男<<<女	小中差なし 男<<<女
⑩	1995>>>2017	1995>>>2017	1995>>>2017	1995>>>2017	小中差なし 男<<<女	小中差なし 男<<<女
⑪	1995>>>2017	1995>>>2017	1995>>>2017	1995>>>2017	小>中 男<<<女	小中差なし 男<<<女
⑫	1995>>>2017	1995>>>2017	1995>>>2017	1995>>>2017	小<<<中 男<<<女	小中差なし 男<<<女

注 <5%水準, <<1%水準, <<<0.5%水準で有意差あり

- ① 職場を離れば、できるだけ仕事のことは考えない
- ② 教師はサラリーマンだ
- ③ かつての教え子と今でも交流がある
- ④ 時間をかけて教えれば、どんな児童生徒にも理解させられると思う
- ⑤ 教師以外の人に学校に入ってきてほしくない
- ⑥ たえず自己を高める努力が求められる
- ⑦ 熱意があればできる
- ⑧ 教師になってよかった
- ⑨ 教師をやめたい
- ⑩ 毎日が忙しい
- ⑪ 慢性的に疲れを感じる
- ⑫ 体力がいる

1995年は3割程度だったものが、2017年には男性で5割を超え、女性で4.5割ほどになる。これらの差は統計的にも有意である。これに関連して、「たえず自己を高める努力が求められる」に「あてはまる」と答えた人が半減している。1995年では6割から7割が「あてはまる」と答えたのに対し、2017年では3割から4割となり、この差は統計的にも有意である。また、関連して、「熱意があればできる」に「あてはまる」「ややあてはまる」と答えた人の割合も大幅に減少している。1995年では「あてはまる」が2割前後、「ややあてはまる」の数値を加えると7割5分であったのに対し、2017年では「あてはまる」が1割弱、「ややあてはまる」の数値を加えても5割前後であり、この差は統計的にも有意である。ここから、教職のサラリーマン化が広がり、あまり努力することもなく、熱意を持つこともなく、淡々と勤務する

タイプの教師が増えていることが分かる。

第四に、1995年に比べて2017年では、「毎日が忙しい」「慢性的に疲れを感じる」「体力がいる」と答える人が減少した。「毎日が忙しい」に「あてはまる」と答えた人は、1995年で男性が7割前後、女性で8割強いたのに対し、2017年では男性が4割弱、女性が5割5分に激減した。これらの違いは学校種、男女に関わらず統計的にも有意である。また「慢性的に疲れを感じる」についても、中学校の女性を除いて、「あてはまる」の数値が減少している。小学校の女性の「あてはまる」の数値は1995年が52.0%で2017年が37.7%、中学校男子の「あてはまる」の数値は1995年が40.2%で2017年が29.3%と著しく減少している。これらの差は中学校の女性を除いて統計的にも有意である。また、「体力がいる」に「あてはまる」と答えた人も減少している。男性で1995年は5割

だったのが2017年は4割に、女性は7割～8割だったのが、6割に減少した。これらは、教師の多忙が社会問題化するなかで、必要な対策が取られ、多忙感が少し軽減した結果とみることができるかもしれない。もしくは、日本社会の景気低迷のなか、他業種の労働環境の劣悪さがクローズアップされ、ブラック企業などと呼ばれて社会問題化するなかで、教職は相対的に「多忙」や「慢性的疲れ」が軽減されて見えるのかもしれない。しかしながら、現時点ではどちらの解釈が妥当であるかを判断することは難しい。

第五に、「教師になってよかった」に「あてはまる」と答えた人が顕著に減少している。1995年には4割から5割の人が「あてはまる」と答えていたのに対し、2017年には2割弱となった。さらに、「まったくあてはまらない」「あてはまらない」を合わせた数値も顕著に増加している。1995年には1割から1割5分程度であったが2017年には2割から3割となった。これらの違いは学校種、男女に関わらず統計的に有意である。「教師になってよかった」と思える教師が減少していることは心配である。しかしながら、「教師をやめたい」という質問に対しては、一貫して増加するというような傾向はみられない。小学校の男性では顕著にそのような傾向がみられるもの（「あてはまる」が2.4%から7.4%へ、「ややあてはまる」が14.9%から21.0%へ。ふたつをあわせた数値で10ポイントの増加）、小学校の女性では、「あてはまる」は7%程度で変化なし、「ややあてはまる」は1995年の36.0%から16.5%へと半減しており、「やめたい」人は減っている。中学校では、大きな変化はみられない。ここから、「教師になってよかった」とは積極的には思えないけれども、「やめたい」ほどではない、という教師の本音が見えてくるようだ。

## おわりに

本研究では、これまでの分析により、以下の3つの知見を導くことができた。

第一に、同僚性についての分析において、同僚との関係性が希薄化しつつあるうえに、同僚関係を負担に感じる教員が増加している実態を描くことができた。また仕事を遂行するうえで管理職との関係を持つことが増え、それにともない軋轢も生じうることで、学校のよりよい経営のために他の教師の学級経営についても議論の俎上にあげていた風土も、余計な軋轢を避けるための不干渉へと移りつつあるかもしれないという現状を描くことができた。

第二に、学校の役割範囲についての分析において、「基本的な生活習慣」「基礎的な学力」「受験学力」「他者への思いやり」の項目において、学校の役割範囲を狭く見積もる傾向がみられた。また、1995年においては「基本的な生活習慣」を、2017年においては「基礎的な学力」を学校の責任外に置こうとする教師は、教職に対する満足感を得に

くく、葛藤状態に置かれていることも分かった。

第三に、教職への構えや働き方についての分析において、①「教師の私事化傾向」が進み、「限定的教職観」が広がりつつあること、②学校の役割範囲を狭く見積もる傾向と関連して、「時間をかけて教えれば、どんな児童生徒にも理解させられると思う」と答えた人が大幅に減少したこと、③教職のサラリーマン化が広がり、あまり努力することもなく、熱意を持つこともなく、淡々と勤務するタイプの教師が増えていること、一方で、④「毎日が忙しい」「慢性的に疲れを感じる」「体力がいる」と答える人が減少したこと、⑤「教師になってよかった」に「あてはまる」と答えた人が顕著に減少しているが、「教師をやめたい」という質問に対しては、一貫して増加するというような傾向はみられないこと、などを明らかにすることができた。

教師の意識と働き方が22年前とは大きく異なり、多くがネガティブな傾向をもつことをどのように解釈すればよいのだろうか。2008年の油布らの調査では、PACT調査で得られたデータよりも肯定的な回答が多いとの報告があったが、それとは大きく異なる今回の結果をどう見ればよいのか。油布調査とNAPP調査のデータの代表性についての慎重な検討も必要であるものの、この10年間の間に急速に教師の意識や働き方に、ネガティブな効果を及ぼす改革や風潮が広がったとも解釈できるのかもしれない。

## 付 記

本研究は、科研費、基盤研究(B)教師の資質・力量・パフォーマンス等と学校経営・教育政策に関する政策科学研究 課題番号15H03489、2015～2019年度（研究代表者 藤田英典）の研究助成を受けている。

## 謝 辞

NAPP 研究会は、藤田英典（元共栄大学副学長、現都留文科大学学長）、和井田節子（共栄大学教授）、鈴木悠太（東京工業大学准教授）、玉井航太（北海商科大学准教授）、花岡崇一（元横浜市立小学校校長）、宮部一（元横浜市立小学校校長）、山田真紀（椋山女学園大学教授）の7名からなる研究会である（敬称略、所属は2021年現在）。データ分析を進めるにあたり数多くの有益なアドバイスを頂くとともに、データを用いて論文を執筆することにご快諾いただいた。ここに記して謝意を表したい。

## 注と参考文献

- 1) 藤田英典編『教職の専門性と教師文化に関する研究（調査報告書）』、平成9年3月。この調査では山形・東京・静

- 岡・長野・福井・長野・愛知・徳島・福岡の8都県でデータを収集している。
- 2) 教職大学院については、文部科学省の以下のサイトに詳しい。(平成29年7月1日接続確認) [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/kyoushoku/kyoushoku.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kyoushoku/kyoushoku.htm)
- 3) 教員免許更新制については、文部科学省の以下のサイトに詳しい。(平成29年7月1日接続確認) [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/koushin/](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/koushin/)
- 4) 調査結果は以下のサイトで閲覧可能である。(平成29年7月1日接続確認) ([http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/22/10/attach/1298542.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/22/10/attach/1298542.htm))
- 5) 「学校教育法施行規則等の一部を改正する省令の施行について(通知)」(平成12年1月12日)。
- 6) 教員の資質能力向上 特別部会(第7回)では「今後10年間に、教員全体の34%、20万人弱の教員が退職し、経験の浅い教員が大量に誕生することが懸念されている」として、そこで起こりうる問題とその対処法について議論されている。配付資料(平成22年11月30日)は以下のサイトで閲覧可能である。[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo11/shiryo/1299757.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo11/shiryo/1299757.htm)
- 7) 総額裁量制の導入については、文部科学省の以下のサイトに詳しい。(平成29年7月1日接続確認) [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/gimukyoi/outline/001/005.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/gimukyoi/outline/001/005.htm)
- 8) この問題点については、以下の論文に詳しい。金子真理子「非正規教員の増加とその問題点—教育労働の特殊性と教員キャリアの視角から」『日本労働研究雑誌』No. 645, 2014年4月, 42-45頁。
- 9) 「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について(答申)」(平成27年12月21日, 中央教育審議会)より。[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1365657.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1365657.htm)
- 10) 油布佐和子, 紅林伸幸, 川村光, 長谷川哲也「教職の変容—「第三の教育改革」を経て—」『早稲田大学大学院教職研究科紀要』第2号, 2010年, 51-82頁。
- 11) 前掲論文, 63頁。
- 12) 油布佐和子, 紅林伸幸「教育改革は、教職をどのように変容させるか?」『早稲田大学大学院教職研究科紀要』第3号, 2011年, 19-45頁。
- 13) 紅林伸幸, 川村光, 長谷川哲也, 越智康詞, 加藤隆雄, 藤田武志, 油布佐和子, 中村瑛仁「教職の高度専門職化と脱政治化に関する一考察: 教師の社会意識に関する調査(2013年)の結果報告」『常葉大学教職大学院研究紀要』第2号, 2015年, 17-29頁。
- 14) 1995年の調査データにおける「無回答」は欠損値として処理している。
- 15) 紅林伸幸「第4章 日本の教師集団の構造と特質」藤田英典編『教職の専門性と教師文化に関する研究: 平成6~7年度文部科学省研究費「教職の専門性と教師文化に関する国際比較共同研究」研究成果報告書』1997年, 76頁。