

提出日：平成 24 年 6 月 29 日

聖徳大学大学院 博士前期課程
通信教育課程

教師のストレスにおける教師同僚性の効果
－構成的グループエンカウンターを実施して－

Effects of Teachers Collegiality in Stressors of Teachers :
On the Practice of Structured Group Encounter

指導教員

鈴木 由美 先生

児童学研究科 発達学専攻

2001100008 原 一宏

教師のストレスにおける教師同僚性の効果 ー構成的グループエンカウンターを実施してー

第1章	序論	
第1節	問題と目的	1
第2節	用語の定義	5
	1. 教師のストレス	
	2. 教師同僚性	
	3. 構成的グループエンカウンター	
第2章	予備調査（研究1）教師の悩みや疲れ・ストレスについての調査 及び教師同僚性尺度の作成	
第1節	目的	6
第2節	方法	6
	1. 調査対象者	
	2. 調査手続き	
	3. 調査時期	
	4. 調査内容	
第3節	結果	8
第4節	考察	14
第5節	教師同僚性尺度（自作）の作成	15
第3章	本調査（研究2）教師のストレスにおける教師同僚性の効果	
第1節	目的	19
	（仮説1）教師のストレスの高低により，教師同僚性に違いがある。	
	（仮説2）教師のストレスは，校種（小学校・中学校）で違いがある。	
第2節	方法	19
	1. 調査対象者	
	2. 調査手続き	

3. 調査時期	
4. 調査内容	
第3節 結果	20
第4節 考察	38
第4章 SGEにおける教師同僚性の効果	
第1節 目的	41
第2節 方法	41
第3節 結果	41
第4節 考察	47
第5章 総合的考察	
・参考文献	53
・謝辞	57
・Appendix	

第1章 序論

第1節 問題と目的

現在、学校教師のストレス問題が顕在化し、その改善が急務になっている。中島（2000）は教師の場合、一般労働者に比べて、職場内でのストレスの占める割合が大きいのが特徴であるという。文部科学白書（2008・2009）によると、病気休職者数は増加の一途をたどり、2008年度は前年度より405人増の8578人に達した。精神疾患による休職者数は5400人にのぼり、病気休職者数の63%に達している。10年前の1998年の病気休職者数4376人の約2倍、精神疾患による休職者数は1715人の約3.2倍にもなる。そのため、職務上のストレスを低減させる方策の検討が重要であると考えられる。教師のストレスについて分析を行った秦（1991）は、教師という職業そのものが有する特有の教育ストレスとして多忙・子どもの問題行動・同僚との人間関係・自分自身の力量・管理職の力量をあげている。教師のストレスの問題について秦（1992）は、教師が日常的に担う職務自体が持つ制度的な曖昧性が主観的な多忙感につながり、ストレスにつながることを指摘している。鈴木（1993）はバーンアウト調査と同時に行った自由記述をもとに認知的評価に着目し、4種類のストレス（信条・価値観の混乱、対人関係の問題、多忙感、無力感・無意味感）を分類している。

高木（2001）はストレスをいかに少なくするかという観点から、中核的（生徒を支える体制作り・生徒とのコミュニケーション）周辺の（学校内の曖昧な職務への対応・学校外からくる要求への対応・学校外職務）職務をとりあげ、中核的な職務に対する実施の困難性は生徒に対するコミュニケーション能力といった教師のスキルの向上や学校外との関わりの持ち方を開発することで、教育効果とメンタルヘルスを確保しようと指摘している。学校現場にとってより具体的で有効な教師教育や地域教育経営のシステムの構築が求められている。高木（2001）は、周辺の職務から生じるストレスについては、従来から曖昧なまま遂行されてきた中学校教育の責任範囲の問題や教師の平均年齢の高齢化が問題ともいえるので、教師の新採用ないし常勤・非常勤講師の増員や弾力的な加配による世代バランスの安定化といった人事行政上の対策が有効である、としている。高木・田中（2003）は体系的に教師ストレスを整理して、職務自体のストレス（役割の曖昧な職務・実施困難な職務）、職場環境のストレス（役割葛藤・同僚との関係・組織風土・評価懸念）、個人的ストレス（家の育児・家事労働・家族看病・自分健康・家族

の事), に分類している。高木・田中(2003)は職場環境は, 管理職や学年主任の活躍で整備がなされ, 社会的(ソーシャル)サポートといった職場での人間関係をよくすることが, 職務におけるストレスを未然に認知されにくくする予防効果がある, としている。昨今, 次々と教育改革が行われてきた中で, 管理職や学年主任にそのような余裕があるのか疑問であるが, 意図的に同僚性(以下, 教師同僚性と記述)を再構築して, ストレスを低減していくことは重要であろう。

我が国における小・中・高の各学校段階では, 教科担任制や学級担任制の違い, 部活動指導の有無, 生徒指導や保護者との関係など, 教師の業務内容や職場環境は大きく異なり, 教師のストレスや必要となるコーピング方略も異なることが予想される。本研究では, 特に小・中学校教師を対象とした教師のストレスが教師同僚性にどのような効果をもたらすのか検討を行う。

従来, 職業性ストレスの問題は, トランスアクションルモデルで解釈する 경우가多く, 刺激(ストレス)→認知的評価→コーピング→ストレス反応という一連のプロセスの中で, ストレス反応への影響が考察されている(松尾・清水, 2008)。本研究では, 桜井(1998)によるストレスのとらえ方をもとに, 社会的サポートの部分に焦点を絞って研究を進める。社会的サポートは, まわりの人から支援される(いやなことが自分に起こったときに頼りになる人がいる, 助けてくれる人がいる, という)か実態としてのサポートがなくても, 自分が周りの人からサポートされていると思えることが重要であるとしている(桜井, 1998)。

教師同僚性は社会的サポートに当たり, 構成的グループエンカウンター(以下 SGE と略記)は個人特性の部分に焦点を当てたアプローチであると考えられる。ストレス(独立変数)が高ければ教師同僚性(従属変数)が低くなり, ストレスが低ければ, 教師同僚性は高くなっていることが予想される。SGE(ふれあい体験・自他発見)を行ったことで, 自他理解が進み, 同僚性が高まっていくと予想される(Figure 1)。いやな出来事があっても, 同僚性が高ければ対処行動として乗り越えられると予想される。

紅林(2009)は, 教師の同僚性には, 第1に教育活動の効果的な遂行を支える機能(相談・アドバイス・協力して取り組む), 第2に力量形成の機能(稲垣・佐藤・秋田らの提唱する授業のカンファレンスなど), 第3は癒しの機能(教師の多忙化やストレス, バーンアウトの軽減に寄与する)という3つの機能があるとしている。

同僚性は日本の教師にとってポジティブな機能を果たしており, 教師たちは同僚性によ

って日々の活動を支えられ、教師としての成長を果たしている、と述べている。同僚と積極的な交流を図っている教師ほど、教育実践のほぼ全領域にわたって、「自信」を持っている者が多く、教師としての満足感も高いとしている。同僚性が高まっていれば、ある程度のストレスを低減できると予想される。

本研究では、「組織風土」と「同僚性」は異なっていると考えている。その理由は、「組織風土」は集団力学・社会心理学の分野で、アメリカの研究者（レヴィン、リピットそしてホワイト、1939）が実験的に作り出した集団全体の雰囲気のことを指し、そのような組織風土の概念を、学校組織に適応したものが学校風土である（淵上、1995）。学校風土は校長と教師集団の相互交流（コミュニケーション）によって形成される（淵上、1995）。同僚性は教師同士の対等なコミュニケーションによって、教師一人ひとりが学びあう関わりのものである（佐藤、2006）。

SGE は、ふれあい体験と自他発見をねらいとしている（國分・國分、2004）。いじめ・不登校・暴力などが問題になっている小・中・高などの学校現場や大学等で活用されてきている。保護者・教師を対象として学校・保護者・地域が共同して子育てを実現しようとする試みも少なくない（原田・杉村・渡辺、2009）。SGE の有効性として、児童生徒同士の相互理解の促進（人間関係の改善・目的を持った協力的な学級集団の形成・学級の集団機能を高める）、自己理解・自己肯定感の向上、教師と児童生徒の信頼関係の促進、教師の児童生徒理解の促進等を挙げている（榊原・鈴木、1996）。いじめや不登校等の問題が生じてから対応する後追い型の指導ではなく、ふれあい体験を深め、問題を起こさない予防的指導の重要性が指摘されている。

SGE 体験は、一時的であるにせよ疲労感や抑うつ感を低減させる効果を持っている（水野、2009）ことや、孤独感の減少、社交性、情緒的共感性（他者の思考、感情への共感性）、パースペクティブ・テーキング（他者の立場に立って理解し、適切に合い体にフィードバックする）の増加が確認されている（斎藤、1999）。

授業というスペシフィックな場面でも、SGE が人間関係を促進し（吉田、1996）、自己概念を肯定的にすることが明らかになっている（岡田、2001）。

教師同僚性を高めるためにインシデントプロセス方式による事例検討会（千葉県、2011）やカンファレンス方式の授業研究会（稲垣、1986）、学びの共同体としての学校作り（佐藤、2006）などが実践されている。以上の先行研究からは、教師同僚性を高めるために SGE を使った実践は見当たらない。

本研究の目的は、以下の4点である①同僚との関係を明らかにするために、小中学校教師を対象にした予備調査を行うこと、②「教師同僚性尺度」を作成し、小中学校において、「教師同僚性」の程度を明らかにすること、③小中学校において教師ストレスと教師同僚性との関連を検討すること、④SGEにおける教師同僚性や教師ストレスの影響について検討すること、の4点である。

以上のことから、教師のストレスを低減するために、教師同僚性が関係しており、その同僚性が個人特性に影響し、個人特性を変容しうるものがSGEではないかと考える。

教師のストレスと同僚性の関連について、本研究のモデル図を以下のFigure 1に示す。

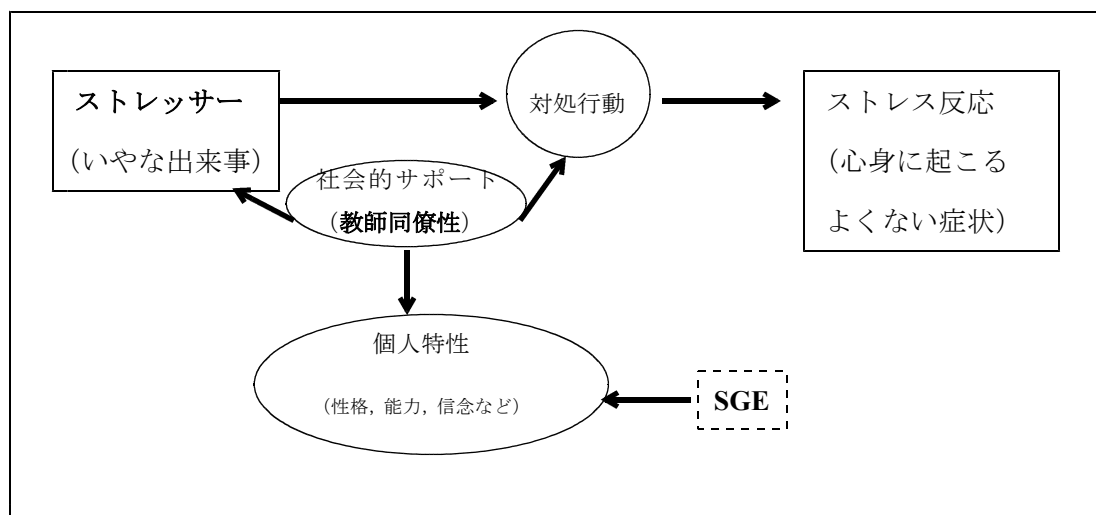


Figure 1 ストレスの現代的な考え方 (桜井, 1998)

に一部加筆

第1節 用語の定義

1. 教師のストレッサー

日本の教師は、他の職業と比べて仕事が無定量、結果がすぐに得られない、昇進機会が少ない、社会的評価が厳しいなどの教師特有の職業的特徴がストレスとなることが指摘されている（秦，1991）。ここでは、ストレスの中の嫌悪刺激に当たる部分をストレッサーとし（田中・杉江・勝倉，2003）、ストレッサーに曝された結果生じるストレス反応と区別して考える（Figure 1）。

2. 同僚性（collegiality）

藤原（2003）は、同僚性（collegiality）を「一人ひとりの自立性を大切にしつつ、相互に共感的に理解し合い、助け合い、対等にコミュニケーションを重ねることにより高めあう関係性」と定義している。佐藤（2006）は「教師たちが専門家として育ち連帯し合う関係」としている。本研究の同僚性の定義は、藤原（2003）と佐藤（2006）から「一人ひとりの自立性を大切にしつつ、相互に共感的に理解し合い、助け合い、専門家として育ち連帯し、対等にコミュニケーションを重ねられる力」とする（以降、教師同僚性と呼ぶ）。同様な概念に「組織風土」というものがある。「組織風土」は、学校の教職員の人間関係や仕事への取り組みによって醸成される雰囲気（田中・米沢・林，2009）のことを言うのであり、教師同僚性とは違うものである。

3. 構成的グループエンカウンター（Structured Group Encounter：以下SGEと略記）

SGEとは、リーダーが用意したプログラムによって作業・ゲーム・討論しながら、心のふれあいを深めていく方法である（國分，1992）。1970年代半ば頃から、各地で構成的なグループ形態で行われるようになった。國分（1981）は「エンカウンター」を出版し、SGEが専門家の間でも広く認知されるようになった。教師にとってエンカウンターはふれあいと自己発見をもたらす（岡田・水上・吉澤・國分，2001）。そればかりではなく、リーダーの体験が教師としての力量アップにつながる。学校はそんな教師集団によって新たにつくられていくのである（岡田・水上・吉澤・國分，2001）。SGEはリーダーが指示するエクササイズを参加者が体験するプログラム中心のもので、目的は、第1には個人の心理的成長、個人間のコミュニケーションおよび対人関係の発展と改善、第2にはふれあい体験と自己発見・自他理解である（岡田・水上・吉澤・國分，2001）。

研究 1

第 1 章 予備調査

同僚との関係を明らかにするために、小中学校で教師がどのような悩みや疲れ・ストレスをかかえているか調査する

教師同僚性尺度の作成

第 1 節 目的

小中学校の教師を対象とした自由記述調査の回答を通して、小中学校教師の「多忙」「疲れ」「ストレス」の程度と「同僚」との関係を明らかにする。また、収集された知見と先行研究をもとに、教師同僚性尺度を作成する。

第 2 節 方法

小中学校の教師を対象にした「多忙」「疲れ」「ストレス」に関する質問紙調査を行った。調査協力者、調査手続き、調査時期、調査内容は、以下の通りである。

1. 調査対象者

A 県 B 市の公立小中学校の教師 4 5 名と C 県 D 市の小中学校の教師 25 名、あわせて 70 名に質問紙を配布した。

2. 調査手続き

各学校の教頭先生にお願ひし、教諭へ質問紙を配布した。回答は無記名で行われた。教諭は学校内または自宅で回答してもらい、回収は留置法により筆者が後日回収に行った。

3. 調査期間 2011 年 1 月～2 月

4. 調査内容

職場でどんな「疲れ」や「ストレス」を感じていますか、今悩んでいることは何ですか、多忙感・子どもとの関係・保護者との関係・同僚との関係・管理職との関係・次々と出される教育改革・その他 7 項目より選択し、悩んでいる順に順位をつける、「疲れ」や「ストレス」を低減するために、あなたはこれからどんなことが必要だと思いますかなど、記述と選択を用意した。具体的な項目は以下の通りである。

1. 職場における、「疲れ」や「ストレス」内容の自由記述

どのようなことに疲れやストレスを感じているかをたずねる項目である。「あなたは日々、どのようなことに疲れやストレスを感じていますか」とたずね、自由記述で回答を求めた。

2. 疲れやストレスに対する対処行動の自由記述

疲れやストレスに対する対処行動を把握するための項目である。「職場の中で疲れやストレス等を低減するために、あなたはこれからどのようなことが必要だと思いますか。また、今どのようなことを工夫していますか」をたずね、自由記述形式で回答を求めた。

3. 教師の悩みについての自由記述

教師の悩みについて把握するための項目である。「今、悩んでいることは何ですか」という質問に対し、①多忙感、②子どもとの関係、③保護者との関係、④同僚との関係、⑤管理職との関係、⑥次々と打ち出される教育改革、⑦その他、から当てはまる項目に○をつけてもらった。悩んでいる順に順位をつけ、数字で回答を求めた。悩みについても自由記述形式で回答を求めた。

4. 同僚の教師に対する意識の自由記述

同僚の教師に対する要望や期待などをたずねる項目である。「同僚の教師に期待することは何ですか。また、あなたが今まで教職を継続してこられたのは、誰が励みになっていますか（あなたが影響を受けた方について書いて下さい）」とたずね、自由記述形式で回答を求めた。

第3節 結果

得られた 60 名の回答内容を検討し、分類した。複数回答の多い上位 3 つまでの回答を以下に示す。

1. 「あなたは日々、どの様なことに疲れやストレスを感じていますか」(複数回答)の回答では、生徒指導・部活(土・日)が 20.8 %、時間外勤務時間が多い、教材研究に時間がとれない、事務処理・報告書等の雑務が 15.6 %、保護者対応が 14.3 %であった(Table1)。

2. 「職場の中で疲れやストレス等を低減するために、あなたはこれからどの様なことが必要だと思いますか。また、今どの様なことを工夫していますか」の項目では、教職員の増員や補助員(ボランティア)・スクールソーシャルワーカー等・保護者等の苦情にアドバイスをしてくれる人材が 15.9 %、管理職を含めた職員とのコミュニケーション(様々なことを話し合える雰囲気作り・認め合い・飲み会の計画・悩みの情報交換)が 15.9 %、事務処理等雑務の削減が 14.3 %であった。工夫については、同僚と話す(お茶を飲む)・協力・励まし合う・挨拶・声かけ・情報の共有化(学年会など)が 34.0 %、早く休む・休日はしっかり休むが 6.4 %、仕事内容の精選・効率化(優先順位をつける)が 6.4 %であった(Table2)。

3. 今、悩んでいることは何ですか(複数回答)の回答では、第1位に挙げているものは多忙感(35 %)、2位は保護者との関係(5 %)、3位は次々と打ち出される教育改革(3 %)、同僚との関係(3 %)であった(Table3)。

4. 「同僚の教師に期待することは何ですか。また、あなたが今まで教職を継続してこられたのは、誰が励みになっていますか(あなたが影響を受けた方について書いて下さい)」では、協力・気軽に悩みを語り合う雰囲気・笑顔(気持ちの共有)・コミュニケーション(授業・学級経営)が 62.5 %、教師独自の味を出して、学校全体を見る力・合わせる力・変えようとする気持ち・仕事の中に楽しめる部分をつくる・生徒指導を臆することなく行うこと・生徒の立場に立って(叱った後のケア)・新しいことに挑戦しようとする雰囲気・前向きな発言・無理せず、手を抜くメリハリ・きちんとした管理職が来てくれるよう願うが 4.2 %ずつとなっている(Table4)。

Table1 「あなたは日々、どのようなことに疲れやストレスを感じていますか」の回答一覧

回答内容	複数回答数	%
生徒指導（不登校・問題行動）・部活（土・日）	16	20.7
時間外勤務時間が多い，教材研究に時間がとれない?事務処理・報告書の作成等の雑務	12	15.6
保護者対応（家庭の協力が得られない）・親との連絡帳の対応	11	14.3
仕事が終わらず、すっきり感がない	4	5.2
研究のまとめ・書類の提出など、締め切りが迫るとき	3	3.9
行事・研究等でゆとりがないとき（忙しい）	3	3.9
非常勤講師として、他の先生方との連絡・生徒への対応	2	2.6
職員同士の人間関係（職員間のグループ化）	2	2.6
授業（内容・進度・技術・教材研究）がうまくいかない	2	2.6
若い教師が自分から動かないとき	2	2.6
体調が良くないとき	2	2.6
通勤時間が長い（片道一時間）	1	1.3
10年研修を受けること	1	1.3
力不足で校務分掌の仕事が出来ない	1	1.3
他の教師とコミュニケーションがとりにくい（図書館司書）	1	1.3
生徒の感覚とのズレ	1	1.3
校務の偏り	1	1.3
体調不調の教師の分まで仕事をしなければならない	1	1.3
テストづくりと採点	1	1.3
仕事が思うように進まない	1	1.3
生徒や保護者へのアプローチの仕方が全く違うとき	1	1.3
職員を主体的に動かす手だてと工夫（管理職）	1	1.3
同僚に対して（責任を持って仕事をしない・みんなで決めた指導をしない）	1	1.3
空き時間のないとき	1	1.3
前任校と環境が違う	1	1.3
上司から「もっと働け」的な言葉を掛けられたとき	1	1.3
会議	1	1.3
一方的にいろいろ言われたりするとき（気持ち・意見をまず聞いてほしい）	1	1.3
呼びかけをしても響かない管理職や同僚	1	1.3

Table2 「職場の中で疲れやストレス等を低減するために、あなたはこれからどんなことが必要だと思いますか。また、今どんなことを工夫していますか」の回答一覧

回答内容	複数回答数	%
必要性		
教職員の増員・補助員（ボランティア）・スクールソーシャルワーカー等・ 保護者等の苦情にアドバイスをしてくれる人材	10	16.2
管理職を含めた職員とのコミュニケーション （様々なことを話し合える雰囲気作り・認め合い・飲み会の計画・ 悩みの情報交換）	10	16.2
事務処理等雑務の削減	9	14.1
時間外勤務の削減	3	4.7
教材研究の時間確保	2	3.1
計画的に仕事（授業）を進める	2	3.1
空き時間の確保	2	3.1
年休がきちんと取れる雰囲気づくり	2	3.1
趣味を持つ	2	3.1
用がない時は、早めに帰る	2	3.1
授業づくり・教師自身の教育	2	3.1
役割分担の明確化	2	3.1
具合の悪いときは休む	1	1.6
会議の精選	1	1.6
仕事の優先順位をつける	1	1.6
課外クラブは社会体育・地域クラブに任せる	1	1.6
子どもの育ちを共に喜ぶこと	1	1.6
何事も完璧を求めないこと	1	1.6
校務分掌の精選	1	1.6
退校時間を早めたい（残業が多い・学年体制で・保護者対応）	1	1.6
休養	1	1.6
職場のルールを明確にする	1	1.6
出張をなくす	1	1.6
適度な運動	1	1.6
規則正しい食生活	1	1.6
「疲れ」「ストレス」の度合いを知ること・対処法を知ること	1	1.6
意識改革	1	1.6
学年会・教師の困っているところを聞き合っているので余計時間がかかる	1	1.6
工夫		
同僚と話す（お茶を飲む）・協力・励まし合う・挨拶・声かけ・情報の共有化（学年会など）	16	30.1
	3	6.4

早く休む・休日はしっかり休む	3	6.4
仕事内容の精選・効率化（優先順位をつける）	2	4.3
朝、早めに行って仕事をする	1	2.2
自分が楽しくなるようなことを続ける。子どもも楽しそうにする。	1	2.2
やるべき仕事を朝、書き出す	1	2.2
教材研究 授業の準備	1	2.2
子どもが来たとき、必ず教室にいる。	1	2.2
真の同僚性を求め続ける。	1	2.2
職員室に鉢花や小魚を飼っている	1	2.2
見通しをもって、計画的に進める	1	2.2
児童・生徒と仲良くなること	1	2.2
楽しいことを考えて、それを目標にがんばる	1	2.2
今できることをすぐやる	1	2.2
能率よく仕事ができるように、整理整頓	1	2.2
気持ちの持ち方を変える努力	1	2.2
職場以外で落ち着ける場所を確保	1	2.2
ムリをしない	1	2.2
きついときはきついという	1	2.2
診断書を出して仕事を軽減してもらおう	1	2.2
明るく対応・前向きな意見を言うように心がける	1	2.2
職員に負担にならないように余裕のある計画（生徒指導主事）	1	2.2
職員会の回数を減らす	1	2.2
部活動で汗を流す	1	2.2
疲れやストレスは仕事のうちだと考え、引きずらない	1	2.2
メンタルヘルスに関する研修	1	2.2
ストレスにならないようなスキルを磨きたい	1	2.2

Table3 今、悩んでいることは何ですか。 (N=60)

項目	1位	2位	3位	4位	5位
多忙感	21 (35)	1 (2)	2 (3)	0 (0)	0 (0)
保護者との関係	3 (5)	7 (12)	1 (2)	2 (3)	2 (3)
次々と打ち出される教育改革	2 (3)	2 (3)	1 (2)	1 (2)	0 (0)
同僚との関係	2 (3)	2 (3)	2 (3)	0 (0)	0 (0)
子どもとの関係	1 (2)	5 (8)	1 (2)	0 (0)	0 (0)
管理職との関係	0 (0)	1 (2)	0 (0)	0 (0)	1 (2)

注. ()内は%

Table4 「同僚の教師に期待することは何ですか。また、あなたが今まで教職を継続してやってこられたのは、誰が励みになっていきますか（あなたが影響を受けた方について書いて下さい）。」

回答内容	複数回答数	%
期待		
協力・気軽に悩みを語り合う雰囲気・笑顔（気持ちの共有）・コミュニケーション	15	62.2
（授業・学級経営を含めて）		
教師独自の味を出して	1	4.2
学校全体を見る力・合わせる力・変えようとする気持ち	1	4.2
仕事の中に楽しめる部分をつくる	1	4.2
生徒指導を臆することなくすること	1	4.2
生徒の立場に立って（叱った後のケア）	1	4.2
新しいことに挑戦しようとする雰囲気	1	4.2
前向きな発言	1	4.2
無理せず、手を抜くメリハリ	1	4.2
きちんとした管理職が来てくれるよう願う	1	4.2
励み		
同僚や先輩の教師の励まし・支え・姿（生徒一人一人に情熱を注いでいる・ご飯を食べに誘ってくれる）	17	60.7
家族	6	21.4
子どもと関わるのが楽しい	3	10.7
子ども達の変化、成長のすごさを感じられる	1	3.6
生徒・保護者・同僚	1	3.6

第4節 考察

予備調査の目的は、小中学校の教師を対象とした自由記述調査の回答を通して、小中学校教師の「多忙」「疲れ」「ストレス」の程度と「同僚」との関係を明らかにすることであった。また、収集された知見と先行研究をもとに、教師同僚性尺度を作成することであった。

研究1の結果から、教師が疲れやストレスと感じていることは、生徒指導や土日の部活動、事務処理・報告書等の雑務が多く教材研究に時間がとれないなどであった。また、保護者対応にも苦慮している様子が窺えた。

持ち帰りの仕事が多く、土日も休めないでいる「多忙」が窺えた。同僚との関係がうまくいかず、仕事が思うように進まない現状が明らかになった。

「今、悩んでいることは何ですか」の回答では、多忙感、保護者との関係、次々と打ち出される教育改革、同僚との関係となっており、これは諸富（2012）の教師の悩み（多忙感、学級経営や生徒指導（子どもとの関係）、保護者対応、同僚や管理職との関係）と共通するところがあった。

「同僚の教師に期待することは何か」の自由記述では、「気軽に悩みを語り合い、支え合う雰囲気、協力」等が全体の半数以上を占めていた。「同僚性」を期待していることが窺えた。「今まで教職を継続してこられたのは、誰が励みになっていますか」の自由記述では、半数以上が同僚や先輩教師の励まし・支え・同僚教師の姿（生徒一人一人に情熱を注いでいる姿）と書いており、「同僚性」が教師の励みや支えになっていることが示された。

職場の疲れやストレスを低減するために教職員の増員や補助員（ボランティア）・スクールソーシャルワーカー等・保護者等の苦情にアドバイスをしてくれる人材の必要性が挙げられ、管理職を含めた教師とのコミュニケーション（様々なことを話し合える雰囲気作り・認め合い・飲み会の計画・声かけ・悩みの情報交換）の大切さが示された。

教職を続けてこられた要因として、同僚教師による協力や気軽に悩みを語り合う雰囲気、笑顔（気持ちの共有）・コミュニケーション（授業・学級経営を話題にする）が大きな比重を占めており、ここでも教師にとって「同僚性」が生き甲斐や支えになっていることがクローズアップされてきた。

第5節 教師同僚性尺度（自作）の作成

予備調査から収集された自由記述の内容と先行研究の同僚性尺度（秋田・恒吉・村瀬・杉澤，2004），文献を参考にして，教師同僚性尺度 31 項目を作成した（Table 5）。

学校環境もここ数年，講師枠の拡大，少人数教員の加配，T T教員の加配，学習習慣・生活習慣形成の加配，介助員等の加配など現場の教員数が多くなり，関係性も複雑になってきている。

心理学を専門とする研究者と大学院生 2 名，現場教師の 4 名で検討し，以下の「教師同僚性」尺度項目 31 項目を決定した。

自由記述の「同僚と話す・協力・励まし合う・あいさつ・声がけ」という項目から，Q 1「気軽に同僚に悩みを話している」，Q 2「同僚の教師が困っている時に，進んで声をかけている」，Q 5「同僚の教師の仕事がたまってしまった時，声をかけたり，励ましている」を作成した。「責任をもって指導しない」「みんなで決めた指導をしない」という項目から，Q 3「職員会などで決めたことに対して協力して動いている」，Q 16「生徒指導では統一した指導（決められた対応）をしている」を作成した。「気軽に悩みを語り合う雰囲気」という項目から，Q 4「職員室や同僚の前で気楽に弱音を吐いている」を作成した。「研究授業について具体的に話し合う」という既存尺度の項目から，Q 6「授業について同僚と具体的に話をしている」を作成した。「他の教師の研究授業を見る」という既存尺度の項目から，Q 7「授業をお互いに見合ったりしている」を作成した。「相互に作成した教材やシートなどを貸し借りする」という既存の尺度項目から，Q 8「プリント等の教材を共有して使っている」を作成した。「研究授業の指導案を一緒に作成する」という既存の尺度項目から，Q 9「授業等の指導案を一緒に作成している」を作成した。「単元の授業展開を相談し計画する」という既存の尺度項目から，Q 10「普段授業の展開などを相談し計画をしている」を作成した。「情報の共有化」という項目から，Q 11「子ども達の様子について気軽に情報交換している」を作成した。「他の教師とコミュニケーションがとりにくい」という項目から，Q 12「慰労会・職員旅行等など進んで参加している」Q 13「自分の健康・体などについて話をしている」Q 14「私的な話（子育て・家庭での出来事・その他）をしている」を作成した。「同僚の教師に期待することは何ですか」の項目の「教師独自の味を出す」から，Q 15「自分の独自性を発揮している」を作成した。「あなたは日々，どの様なことに疲れやストレスを感じていますか」の項目の「保護者対応」から，Q 17「保護者との対応について相談している」を作成した。「職場の中で

疲れやストレス等を低減するために、あなたはこれからどのようなことが必要だと思いますか」の項目の「同僚と話す・協力する・励まし合う・挨拶・声かけ・情報の共有化」から、Q 18「「ご苦労様」「お疲れ様」など、ねぎらいの言葉をかけている」、Q 19「明るく元気な挨拶・返事を心がけている」、Q 23「仕事で大変そうなとき手伝ってあげたり、アドバイスしている」、Q 24「同僚に対して励ましたり、支えたりしている」、Q 27「同僚の教師に対して優しく接している」を作成した。「同僚の教師に期待することは何ですか」の項目で「協力・気軽に悩みを語り合う雰囲気・笑顔（気持ちの共有）・コミュニケーション（授業・学級経営）」から、Q 20「授業研究会では気軽に話ができる」、Q 21「職員会では気軽に発言している」、Q 22「児童・生徒の対応について話をしている」、Q 25「学年通信（学級通信）など同僚に見てもらったり、アドバイスをもらったりしている」、Q 26「管理職とよく話をし、コミュニケーションがとれている」、Q 28「授業研究等、授業者の願いを大切にしている」、Q 29「研究授業から学ぼうとしている」、Q 30「同僚の先生方の良さを見ようとしている」、Q 31「かげで同僚の教師の批判をしている」（逆転項目）を作成した。

Table 5

教師同僚性尺度

次の設問にお答え下さい。（同僚性に関する項目）

※番号のいずれかに○をお願いします。（記入漏れのないように、必ずすべての項目に答えてください。）ご自身のことについてお答え下さい。

	全くない	ほとんどない	かなりある	とてもよくある
1 気軽に同僚に悩みを話している……………	1	2	3	4
2 同僚の教師が困っている時に、進んで声をかけている……………	1	2	3	4
3 職員会などで決めたことに対して協力して動いている……………	1	2	3	4
4 職員室や同僚の前で気楽に弱音を吐いている……………	1	2	3	4
5 同僚の教師の仕事がたまってしまった時、声をかけたり、励ましている……………	1	2	3	4
6 授業について同僚と具体的に話をしている……………	1	2	3	4
7 授業をお互いに見合ったりしている……………	1	2	3	4
8 プリント等の教材を共有して使っている……………	1	2	3	4
9 授業等の指導案を一緒に作成している……………	1	2	3	4
10 普段授業の展開などを相談し計画をしている……………	1	2	3	4
11 子ども達の様子について気軽に情報交換している……………	1	2	3	4
12 慰労会・職員旅行等など進んで参加している……………	1	2	3	4
13 自分の健康・体などについて話をしている……………	1	2	3	4
14 私的な話（子育て・家庭での出来事・その他）をしている……………	1	2	3	4
15 自分の独自性を発揮している……………	1	2	3	4
16 生徒指導では統一した指導（決められた対応）をしている……………	1	2	3	4
17 「保護者との対応」について相談している……………	1	2	3	4

	全くない	ほとんどない	かなりある	とてもよくある
18 「ご苦労様」「お疲れ様」など、ねぎらいの言葉をかけている……………	1	2	3	4
19 明るく元気な挨拶・返事を心がけている……………	1	2	3	4
20 授業研究会では気軽に話ができる……………	1	2	3	4
21 職員会では気軽に発言している……………	1	2	3	4
22 児童・生徒の対応について話をしている……………	1	2	3	4
23 仕事で大変そうなとき手伝ってあげたり、アドバイスしている……………	1	2	3	4
24 同僚に対して励ましたり、支えたりしている……………	1	2	3	4
25 学年通信（学級通信）など同僚に見てもらったり、アドバイスをもらったりしている……………	1	2	3	4
26 管理職とよく話をし、コミュニケーションがとれている……………	1	2	3	4
27 同僚の教師に対して優しく接している……………	1	2	3	4
28 授業研究等、授業者の願いを大切にしている……………	1	2	3	4
29 研究授業から学ぼうとしている……………	1	2	3	4
30 同僚の教師の良さを見ようとしている……………	1	2	3	4
31 かげで同僚の教師の批判をしている……………	1	2	3	4
