



Title	中国における高校教員の労働実態及びストレスとその対策に関する研究
Author(s)	王, 穎
Citation	北海道大学. 博士(教育学) 乙第6937号
Issue Date	2014-09-25
DOI	10.14943/doctoral.r6937
Doc URL	http://hdl.handle.net/2115/57127
Type	theses (doctoral)
File Information	wang_ying.pdf



[Instructions for use](#)

平成 26 年度 博士論文

中国における高校教員の労働実態
及びストレスとその対策に関する研究

王 穎

博士論文目次

序 章 研究の背景・課題・方法

問題意識

第一節 教育改革と重点校の設置

1. 中国の教育改革
 - 1-1 受験競争
 - 1-2 「素質教育」改革
 - 1-3 教員に関する改革
 - 1-4 「新教育課程改革」
2. 教員評価制度
3. 重点校の由来・制度

第二節 先行研究にみる教員の労働実態とメンタルヘルス

1. 中国における教員の労働実態
2. 中国における教員の身体的な健康の問題
3. 中国における教員の精神的な健康の問題
4. 中国における教員のストレスへの対処法
5. 補 論 日本における教員の労働実態と健康状況およびストレスへの対策
 - 5-1 日本教員の労働実態と健康状況
 - 5-2 日本教員のストレスへの対処・対策

第三節 研究課題と方法

1. 研究課題
2. 研究方法
 - 2-1 アンケート調査 (2003 年)
 - 2-2 アンケート調査 (2007 年)
 - 2-3 聞き取り調査 (2007 年及び 2011 年)
 - 2-3-1 対象と方法
 - 2-3-2 聞き取りの項目

第一章 中国における高校教員の労働実態

研究目的・課題

第一節 教員の勤務実態

1. 調査対象の基本的属性について
 - 1-1 校種別の性別構成
 - 1-2 校種別の年齢構成

2. 教員の勤務の概要

2-1 1週間あたりの授業数

2-1-1 全体の状況

補論 1週の授業コマ数(2003)

2-1-2 校種別

補論 校種別の担当コマ数 (2003)

2-2 教員の勤務状況

2-2-1 学校への到着時間

①教員全体の状況

②校種別

2-2-2 学校を出る時間

①教員全体の状況

②校種別

2-3 クラス担任の勤務状況

2-3-1 クラス担任の有無

2-3-2 学校への到着時間

2-3-3 学校を出る時間

2-4 担当するクラスの生徒数

2-4-1 全体

2-4-2 校種別と担任生徒数

3. 授業教科と学級担任以外の学校業務

3-1 自由記入から見た学校担当業務

3-2 インタビュー調査による学校業務の実態

3-3 小 括

第二節 教員の過密な勤務実態

1. 勤務状況からみた過密な勤務実態

2. 昼休みの取得状況

2-1 全体

2-2 校種別

2-3 補論 昼休み(60分)時間の取得状況(2003)

2-3-1 全体

2-3-2 校種別

2-3-3 インタビューから見た昼休みが取れない原因

3. 1週間あたりの超過勤務

「超過勤務」の定義付け

3-1 全体

3-2 校種別

3-2-1 校種別に見る超過勤務時間(多い週)

3-2-2 校種別に見る超過勤務時間(少ない週)

3-2-3補論 校種別にみる超過勤務時間に行った仕事の内容

3-3 昼休みの取得と超過勤務の関連

3-4 インタビューから見た超過勤務での仕事内容の問題

3-5 小 括

第三節 多忙な勤務実態

1. 持ち帰り仕事

1-1 持ち帰り仕事の頻度

1-1-1 全体

1-1-2 校種別

1-2 持ち帰り仕事の多い日と少ない日

1-2-1 全体

1-2-2 多い日の校種別

1-2-3 少ない日の校種別

1-3 インタビュー内容

1-4 小 括

2. 休日出勤

2-1 全体

2-2 校種別

2-3 補論

2-3-1 一ヶ月の土曜・日曜日の出勤状況と仕事時間(2003)

1) 土曜日の出勤状況と仕事内容(9月の土曜日)

①出勤日数

②仕事の合計時間数

③土曜日出勤の学校業務

2) 日曜日の出勤状況と仕事内容

①出勤日数

②仕事の合計時間数

③日曜日出勤の学校業務

2-3-2 冬休みと夏休みの状況(2003)

1) 冬休みの取得状況

①全体

②校種別

2) 冬休みを取れない原因

①全体

②校種別

3) 夏休みの取得状況

①全体

②校種別

4) 夏休みを取れない原因

①全体

②校種別

2-4 休日出勤と持ち帰り仕事の関連

2-5 インタビューから見た休日出勤の実態について

第四節 教員の多忙感

1. 全体

2. 校種別

3. インタビュー結果から見られた多忙感

4. 多忙感のまとめ

考 察

1. 正規の授業以外の増大による多忙化の進展

2. 様々な形の超過勤務

3. 休日の取得状況から考察した多忙化

第一章のまとめ

第二章 中国高校教員の健康実態とストレスの関係

研究目的・課題

第一節 健康状態(自覚症状など)

1. 疲労感およびストレス症状

1-1 自覚的健康感

1-2 自覚的疲労感

1-2-1 身体の疲れ具合

1-2-2 精神の疲れ具合

1-3 翌朝への疲労の持ち越し

1-4 強い不安、悩み、ストレス

1-5 将来の健康不安

1-6 勤務の辛さ等

1-6-1 出勤したくない思い

1-6-2 勤務を休んだことの有無

1-6-3 学校をやめたい思い

1-6-4 自殺したい思い

2. 健康状態と勤務状況(要因)の関連性

2-1 自覚的健康感と勤務状況の関連性

2-1-1 昼休みの取得状況と自覚的健康感

2-1-2 休日出勤と自覚的健康感

2-1-3 超過勤務(多い週)と自覚的健康感

2-1-4 忙しさと自覚的健康感

2-2 自覚的疲労感と勤務状況の関連性

2-2-1 持ち帰り仕事の頻度と身体的疲労感

2-2-2 休日出勤の状況と精神的疲労感

2-2-3 超過勤務の状況と精神的疲労感

2-2-4 持ち帰り仕事の頻度と精神的疲労感

2-2-5 多忙の状況と身体・精神の疲労感

第二節 「職業性ストレス簡易調査表」によるストレス反応

第三節 「職業性ストレス簡易調査表」によるストレス要因とストレス反応の関連

1. 「職業性ストレス簡易調査表」によるストレス要因

2. ストレス要因とストレス反応の関連

第四節 主なストレス要因と労働実態の関連

1. 仕事の量的負担と関わる勤務状況

1-1 学校への出勤時間と仕事の量的負担

1-2 学校を出る時間と仕事の量的負担

1-3 昼休みの取得状況と仕事の量的負担

1-4 休日出勤の状況と仕事の量的負担

1-5 超過勤務(多い週)と仕事の量的負担

1-6 持ち帰り仕事と仕事の量的負担

2. 仕事の質的負担と関わる勤務状況

2-1 学校への出勤時間と仕事の質的負担

2-2 昼休みの取得状況と仕事の質的負担

2-3 休日出勤の状況と仕事の質的負担

2-4 超過勤務(多い週)と仕事の質的負担

2-5 持ち帰り仕事と仕事の質的負担

3. 技術の活用度に関わる勤務状況

4. 職場環境に関わる勤務状況

5. 身体愁訴に関わる勤務状況

5-1 学校への出勤時間と身体愁訴

5-2 学校を出る時間と身体愁訴

5-3 昼休みの取得状況と身体愁訴

- 5-4 休日出勤と身体愁訴
- 5-5 超過勤務(多い週の場合)と身体愁訴
- 5-6 持ち帰り仕事の頻度と身体愁訴
- 6. 抑うつ感に関わる勤務状況
 - 6-1 学校への出勤時間と抑うつ感
 - 6-2 学校を出る時間と抑うつ感
 - 6-3 休日出勤の状況と抑うつ感
 - 6-4 持ち帰り仕事の頻度と抑うつ感

第五節 進学競争とストレスの関わり及び中国と日本の比較

- 1. 進学競争とストレスの関わり
 - 1-1 重点校と普通校の比較
 - 1-1-1 ストレス反応の比較
 - 1-1-2 ストレス要因の比較
- 2. 中国高校教員と日本高校教員および日本労働者との比較
 - 2-1 ストレス反応の比較
 - 2-2 ストレス要因の比較

考 察

- I. 健康実態とストレス状況についての考察
 - 1. 教員の健康状態は深刻で悪化
 - 2. 多忙な勤務実態が教員の健康に深く関与
 - 3. 中国教員のストレスの実態
 - 4. ストレス要因の特徴
 - 5. 勤務実態とストレス反応の関連
 - 6. ストレス要因とストレス反応
- II. 進学競争とストレス反応
- III. 日本教員・日本労働者と比較した結果

第二章のまとめ

第三章 中国高校教員の健康・ストレスに対する対策

研究目的・課題

第一節 中国教員の悩みとストレスの関連

- 1. 悩みの有無
 - 1-1 教員全体の状況
 - 1-2 校種別
 - 1-3 性別
 - 1-4 教員の「悩み」についてインタビューから見た状況

2. 悩みとストレスとの関連

2-1 管理運営上の悩みとストレス症状との関連

2-2 学校の職務上の悩みとストレス症状との関連

2-3 生徒指導上の悩みとストレス症状との関連

2-4 対父母上の悩みとストレス症状との関連

2-5 超過勤務上の悩みとストレス症状との関連

2-6 持ち帰り仕事上の悩みとストレス症状との関連

2-7 人間関係上の悩みとストレス症状との関連

2-8 健康上の悩みとストレス症状との関連

3. 悩みとストレスとの関連についての考察

3-1 三大悩みとしての健康、生徒指導、授業指導

3-2 悩みとストレス症状との関連性

3-3 校種と性別における共通点と相違点

第二節 悩みの相談相手とストレスの関連

1. 相談相手の有無

1-1 全体の状況

1-2 校種別

1-3 性別

2. 相談相手

2-1 全体の状況

2-2 校種別

2-2-1 相談相手の上位1位

2-2-2 相談相手の上位3位

2-3 性別

3. 相談効果

3-1 全体の状況

3-2 校種別

3-3 性別

4. 相談相手とストレスの関連

5. インタビューから見た悩みの相談相手と効果

6. 悩みと相談相手についての考察

6-1 相談相手としての同僚・家族・友人

6-2 校種別の共通点と相違点

6-3 性別の差異

第三節 教員個人が状況を変えるために重視すること

1. 仕事の多忙さやその対策について話し合う場所

- 1-1 全体状況
- 1-2 校種別
- 1-3 性別
- 2. ストレスを少なくするために重視すること
 - 2-1 全体の状況
 - 2-2 校種別
 - 2-3 性別
- 3. ストレスを感じた場合に必要な対応
 - 3-1 全体の状況
 - 3-2 校種別
 - 3-3 性別
- 4. 悩みやストレスに対する対策についての考察
 - 4-1 組織での話し合い
 - 4-2 同僚や家族とのコミュニケーション
 - 4-3 必要とされる休暇

第四節 健康・ストレスに対する中国政府・省教育委員会、学校による対策の現状と問題点

- 1. 中国政府・省教育委員会
- 2. 学校の健康教育対策と労働教育
 - 2-1 健康教育の実施状況
 - 2-1-1 アンケート調査結果
 - 2-1-2 インタビューから見た実施状況
 - 2-2 快適な職場環境の形成のための組織的な取り組み
 - 2-2-1 アンケート調査結果
 - 2-2-2 インタビューから伺った状況
 - 2-3 学校心理カウンセラーの設置
 - 2-4 相談室の有無
 - 2-4-1 アンケート調査結果
 - 2-4-2 インタビューから伺った状況
 - 2-5 教職員の心の健康対策
 - 2-5-1 アンケート調査結果
 - 2-5-2 インタビューから伺った状況
- 3. 中国政府、省教育委員会、学校の対策の現状と問題点についての考察

第三章のまとめ

終章

第一節 本論文が明らかにしたこと

第二節 今後の課題

参考文献リスト

参考資料

序 章 研究の背景・課題・方法

問題意識

本論文の課題は、現段階の中国の中等教育(高校)を対象に、学校における教員の労働実態を明らかにすることである。とくに、教員の健康、メンタルヘルスの面にどのように現れているか、また、健康・ストレスに対して、どのような対策がなされ、どのような課題があるかを明らかにすることである。以下、本稿の問題意識を述べる。

中国では1992年に政府によって、市場経済化政策と高等教育多様化が打ち出されて以来、大学はエリート教育から大衆化に向かおうとしている。そのことはかえって有名大学への進学競争をあおり、日本で言う高校レベルでの進学競争を激しくしている。その中で、生徒の成績が教員を評価する基準になり、昇進・給与などにも関わる要素となっている。また、教科書の改革なども頻繁に行われており、教員の負担の大きさと心理的負担の増加が社会問題となっている。

教員が身体的にはもちろん、精神的に健康であるか否かは、非常に重要な意味がある。教員のストレスは、教員の健康ばかりでなく、生徒の心にも影響を及ぼし、人間関係を悪化させる可能性がある¹。

教員のストレスを軽減することは、第一に、休職の原因ともなる教員の健康状態の改善に寄与する。第二に、教員の意欲を喚起し、教育の質を高めることが期待できる (Kyriacou & Sutcliffe, 1987)。

教員は生徒にメンタルヘルスの教育を実施する者であり、生徒のメンタルヘルスの問題を解決する重要な鍵を握る。教員という特殊な職業では、普通の人より良いメンタルヘルスレベルをもつべきである²。そして、生徒のメンタルヘルスの問題を重視する場合は、まず、教員のメンタルヘルスに関心を持つべきである。同時に、教員が良いメンタルヘルスを保つためには、良好な職場環境が必要であるとともに、個々の教員にも健康への意識の向上が求められている³。

¹ 齊藤浩一(2004)「中学校教師ストレスの構造的循環に関する実証的研究」『東京情報大学研究論集』Vol.8, No.1:21。齊藤のこの研究は中学教員を対象としたが、指摘したことは教員全体に当てはまる。

² この点について多数の論者が指摘している。俞国良・曾盼盼(2001)「论教师心理健康及其促进」『北京师范大学学报(人文社会科学版)』No.1:20。吴聪治(2004)「论社会、学校对教师心理健康的维护」『教育探索』No.8:97-99。李丰举・魏开效・李晶(2004)「高中教师心理健康状况调查」『中国公共卫生』Vol.20, No.7:881。吴思孝(2003)「教师心理健康现状分析及调整策略」『教育探索』No.5:82。齐学红(2001)「考试压力下的教师和学生」『教育理论与实践』Vol.21, No.1:37-41。

³ この点については、多数の論者が指摘している。俞国良・曾盼盼(2001)「论教师心理健康及其促进」『北京师范大学学报(社会科学版)』No.1:20-27。吴聪治(2004)「论社会、学校对教师心理健康的维护」『教育探索』No.8:97-98。吴思孝(2003)「教师心理健康现状分析及调整策略」『教育

教員の労働と健康に大きな影響を与えている背景として、中国の教育改革や進学競争の激化、さらにはそこから生じている学校間の格差が考えられる。そこで、まずは教育改革を見ていく。

第一節 教育改革と重点校の設置

1. 中国の教育改革

中国は、改革開放政策のもとで市場経済を取り入れ、急速に経済を発展させてきた。優秀な人材を育成することを目指し、1980年代の後半から教育改革に取り組んできた。そして、学校教育の普及と充実が同時に急速に進んでいるため様々な改革が実施されている。楠山（2010）⁴は中国の学校の改革を受験競争、「素質教育」改革、教員に関する改革、政府の財政難と地方への権限の下方委譲という4つの点から分析した。そのうち、本稿では受験競争、「素質教育」改革、教員に関する改革について説明する。さらに、新教育課程についても取り上げる。

1-1 受験競争

中国では、経済が急速に発展することに伴って教育に関しても都市部を中心に多くの問題が取り上げられている。

高等教育機関の粗就学率は1970年代の1%以下から2007年の23.0%まで増加し、受験競争が激化している。中国は文化大革命の後、まず少数の優秀な人材の育成を急務と考え、高等教育機関に重点的に投資するとともに、各地に重点校を設置した。楠山（2010）は、大学進学には実質的に重点校への進学が重要な意味をもつため、重点校進学のための受験競争がクローズアップされてきたことを指摘した。

現在は義務教育段階においても、実質的には重点校に相当する学校が存在している。重点校や大学への進学者を増やすことは学校にとっても学校経営上重要な関心事である。楠山が「進学一辺倒の『応試教育（試験のための教育）』が学校教育の中心となってしまっていることがしばしば批判の対象となってきたのである」⁵。

また、一人っ子の増加も「応試教育」を加熱化させている。現在、学校の現場では一人っ子ばかりの環境ができあがっている。経済も急速に発展しているため、1人の子どもの教育に投資する金額が増加している。両親、両祖父母に囲まれた一人っ子は期待を一身に背負い、学校以外でも家庭教師をつけて勉強を続けている。一人っ子の政策は緩和される方向にあるが、楠山（2010）は子どもの教育に多くの投資をする傾向には当面大きな変化は起こらないだろうとしている。

探索』No.5:82。陈小华(2004)「教师也要开展心理健康教育」『卫生职业教育』Vol.22, No.5:114。

⁴楠山研(2010)『現代中国初中等教育の多様化と制度改革』東信堂:63。

⁵楠山研(2010):64。

受験競争の激化は生徒に対して過重な学習負担を課している。これを改善するために、大学生数を増加させ、塾を禁止するなどの対策がとられてきたが、本質的な改善には至っていない。

1-2「素質教育」改革

現在、高校を含めた中等教育では「素質教育」に重点が置かれている。これは受験のための知育偏重の教育を反省し、実践能力など生徒の資質を全面的に発達させる教育をめざそうとする総合的な改革である。

1999年6月制定の中国共産党中央委員会・国務院公布の「教育改革の深化と、素質教育の全面的推進に関する決定」では、「素質教育」はすべての学校段階においてとり入れるべきものとされ、徳育、知育、体育、美育などがバランスよく教育活動に盛り込まれることが重要であるとしている。

この目標を達成するために、宿題を制限するなど生徒の負担を軽くするための方策がとられている。その他にも、学校・教員・生徒・親の自覚を促すとともに、創造性を高めるような活動を促進するなど、教材、指導評価制度・試験制度、教員養成制度などの教育全般にわたって改革が進められている。

このうち徳育については、実施されてきた思想品德（政治）が現実生活と乖離した、形式的なものとなっており、生徒が現実のものとしてとらえられていないことが課題となっている。それは中国が目指す社会主義国家と、現実社会との乖離を意味し、国家にとって深刻な事態というを意味している。

これに関して近年小学校における思想品德を、理科、社会と結合させた「品德と生活」、「品德と社会」という教科に変える改革が実行された。楠山（2010）は、改革開放政策や市場経済化と社会主義との整合を重視している中国にとって、日本の生活科や総合学習の時間に徳育を盛り込むような形で思想品德を現実生活とむすびつけようとするこの教科の開発は一教科の問題にとどまらなると指摘した。そして、中国社会全体のあるべき姿を探る道として、今後の動向が注目されることを示唆した。

1-3 教員に関する改革

中国では、文化大革命の期間にブルジョア知識人として排斥されたため、教員の地位は低く、教職は人気が低かった。これを改善するため様々な教員の地位向上策がとられてきた。

教員の資格制度の整備が、1993年の「中華人民共和国教師法」などにより進んだ。小学、初級中学、高級中学の教員になるための必要な学歴が規定された。小学の教員になるには中等師範学校以上の学歴が必要である。初級中学、高級中学の教員の場合は、それぞれ、高等師範専科学校あるいはその他の大学専科卒業以上、高級師範院校本科あるいはその他の大学本科卒業以上の学歴が必要となる。高級中学の教員資格を持つ者は自動的に小学・

初級中学で教えることができる。また、小、中、高校の教員の職階は、高級教員、一級教員、二級教員、三級教員と4段階に分けられ、賃金や待遇や職務に差がつけられている。昇格は学歴、経験、試験、審査などによって決定される。この他、9月10日を「教師節」（教員の日）に制定した。優秀な教師を表彰したり、給与を上げるなどして教員の地位向上に大きく努力してきた。

1-4 「新教育課程改革」

国家教育部（日本の文部科学省に相当する）は2001年4月に『基礎教育課程改革綱要（試行）』を公布した。この基礎教育課程改革の具体的な目標として、教育部は過度に知識の伝授を重視する傾向を変え、生徒に積極的で主体的な学習態度を養わせるため、基礎知識と基礎技能を習得させると同時に、学習過程を重視することとした。諏訪・王・斎藤によれば、その骨子は「一言で言うならば、従来の詰め込み一辺倒の知識伝授型の教育から脱却して、学習者主導の創造性を育む教育に転換せよ、ということである」⁶。

高校段階の教育課程改革について、教育部は過度の学習負担や受験偏重の詰め込み教育が生じさせた進学プレッシャーを緩和するために、高校の教育の拡大と中級レベル技術者の確保に向け、1999年から高校を含めた後期中等教育段階の入学定員を増やしている。このように量的な拡大とともに、質の向上にむけた改革が進められている。高校の教育課程改革はその取り組みの一つである。高校の教育課程改革は、選択科目に比べて必修科目の比重が大きい、生徒の学習負担が重すぎるなどの問題が指摘されてきた。この教育課程基準についても、義務教育段階と同じく素質教育の方針にもとづき、2004年に見直された。

新たな高校の教育課程基準は、多様性、柔軟性を重視したものとなっており、生徒の主体性を尊重し、生徒一人一人の多様な個性に応じた教育を行うことを目指している。高校段階の新課程は2004年から実践をスタートさせた後、実践範囲が年々拡大されて、2007年に全国で導入されている。

2. 教員評価制度

劉（2006）の研究⁷は、中国の教員評価制度は教員資格制度、職務称号評定、給与制度、奨励制度などが相互に強くリンクしていることを明らかにしている。さらには、進学競争の激化は、生徒の成績や進学率を教員の評価に結び付けていると考えられるため、次に中国の教員評価制度についての状況を見てゆく。

中国では、公立学校改革の重要な施策の1つとして教員の能力向上が取り上げられ、教員評価制度がその手段として導入された。

中国の教員評価制度（年度考課を指す）は1983年8月の国家教育部による「小・中・高等学校教員陳の調整、整頓と管理強化に関する意見」の採用から本格的に導入された。そ

⁶ 諏訪哲郎・王智新・斎藤利彦（2008）『沸騰する中国の教育改革』東方書店:15。

⁷ 劉占富（2006）「現代中国の教員評価制度」『東京大学大学院教育学研究科紀要』Vol.46:479。

して1995年12月14日に中国の人事部が「事業単位における仕事人員考課の暫定規定」(以下「暫定規定」)を制定した。この「暫定規定」では、「考課内容は徳、能、勤、績四項目で、重点は業績である」と明記しているが、それぞれ各項目の比例規定と具体的な評価要素は各学校の自主裁量となる。

その実態について、劉(2007)の研究調査⁸を確認する。中国各地域の学校における教員年度考課の重点内容は、学校ごとに少し異なる。教員の業績を重視する学校、教員の能力を重視する学校、「徳・能・勤・績」の四項目を全て重視する学校などがある。また、業績だけに注目すれば、中学校と高校は小学校より、重点校は普通校より、業績を重視している。なぜ、このような傾向が見られるのだろうか。中央各教育関連部門はその評価内容の四項目に関する理念だけを規定しており、具体的な割合規定を行っていない。裁量は全て各地方政府及び学校に委譲されている。したがって、地域・学校によって評価内容の重点項目に少しばらつきがある。

また、これまで、大学入試を指針とする受験教育体制が重視されてきた。例えば、中国では法律で規定されている各級各類の評価体系と基準は全て形式主義であり、大学入試の指針が重視されている⁹。初等学校から中等教育へいくほど、生徒の成績、合格率、重点校への進学率が重視される。しかも、生徒の試験結果と進学率の高低は教員評価に適用される。そこで、劉(2007)は、中学校と高校は小学校より教員の業績評価を重視していること¹⁰を指摘した。

さらに、劉(2010)は、中国の教員評価制度は現在、大きな問題点が生じていることを示唆した。具体的には、伝統の「受験教育」方式のもとで、「考考考(試験を指す)、老師的法宝;分分分(点数の高低を指す)、学生的命根」¹¹ということわざにあるように、教員評価は生徒の成績を過度に重視したものとなっている。教員の昇給や昇格などはほとんど「生徒の成績」にリンクしており、教員は単純な知識伝授の機械にすぎないといわれてきたことを指摘した¹²。

3. 重点校の由来・制度

⁸劉占富(2007)「現代中国の教員給与・人事評価に関する調査結果」『教育行政学論叢』No.26:276。

⁹林小英『基础教育管理体制与目标之间的悖论』中国教育ホームページ。
<http://edu.cn/20020428/3025593.shtml>2014年8月10日アクセス。

¹⁰劉占富(2007)「現代中国の教員給与・人事評価に関する調査結果」『教育行政学論叢』No.26:276。

¹¹このことわざの意味は、「各種の試験(週ごとの試験、単元ごとの試験、月ごとの試験、学期末試験など)は教員たちの宝物で、点数の高低は生徒の命」である。

¹²劉占富(2010)『現代中国における教員評価政策に関する研究—国の教育法制・政策の地方受容要因と問題—』時潮社:15。

進学競争において中心的な位置を占める重点校についてみてゆく。王智新（2004）¹³は現代中国中等教育について、重点校を分析に入れている。以下、王智新の論考に依拠して説明する。

最初に重点校を設置する提案が出されたのは、1953年5月の中共中央政治局会議上で教育について討論された際、国家主席の毛沢東からであった。教育部はこの提案を受け、全国に重点中学校・高校と六年一貫制の完全中学の充実を積極的に図るという決定を地方に知らせた。さらに、それらの中等教育学校から重点的にモデルとなる学校を選択することを要請した。同年6月に、北京で開催された第2回全国教育工作会議では、教育部は「重点的に一部中学校・高校と師範学校を優先的に発展させる」という意見を発表し、続いて各地から重点校の数値目標が出された。なお翌年5月、教育部は前述の重点校をさらに引き続き発展させる通知を出したが、重点校政策に対して各地からさまざまな反対意見がだされたため、一時中断した。

毛沢東の後、国務院総理の周恩来は、1959年の第2届全国人民代表大会報告は「普及と向上と結合の方法で、わが国の教育を発展させ、……全日制正規学校においては、教育の質の向上を基本的任務としなければならない。さらに、一部の重点学校の教育の強化にも力をいれなければならない。国家建設のため、多くの質の高い専門的人材を育成しなければならない。……重点に力を入れ、一般を導くということは教育事業発展の法則に叶うものである」¹⁴と呼びかけた。教育部はそれを実現するために、一連の措置をとり、各地に指示を出して実施した。具体的には学校の規模や生徒数や教育の水準などを多方面から比較し、1963年末に重点中学として全国の中等教育学校総数の3.1%にあたる487校を選定した。そのほとんどが沿海州の都会に集中しており、農村の学校は僅かしかない。

このような重点校に、教育部はベテラン教員の確保（人力）、予算の傾斜配分と先進的な設備や備品の優先導入（財力）など様々な強化（優遇）措置をとった。王智新（2004）は、「重点的に発展させ、運営上の経験を取得して、それを非重点学校へ普及しよう」という発想から始まった重点校制度はその後大きな波紋を呼び、教育上の平等問題にまで発展したと指摘した¹⁵。

中国では、重点校の設置は国家戦略の一つである。例をあげて説明すると、1979年に鄧小平は共産党の「理論仕事会議」の会話で、「一部の地区、一部の企業、一部分の労働者を先に裕福させてもいい」という話から分かる。教育の領域も例外ではなく、効率優先・非均衡発展が原則となっていった。また、1978年4月22日の全国教育仕事会議で、鄧小平は「迅速に人材を育成し、教育の質を向上させるために、不均衡を承認し、重点大学や重点小中学校（小・中・高校）を重点的に建設しなければならない。教育の経費や投資と教員配置も優先的に先進地域に集中しなければならない。」と論じた。この優先・非均衡発展

¹³王智新(2004)『現代中国の教育』明石書店:174-175。

¹⁴金鉄寛(1995)『中華人民共和国教育大事記1』山東教育出版社:403-404。

¹⁵王智新(2004)『現代中国の教育』明石書店:175。

戦略政策では都市部が優先された。

第二節 先行研究にみる教員の労働実態とメンタルヘルス

1. 中国における教員の労働実態

2000年の中国教育報¹⁶によると、中国全体の小、中、高校の教員の平均労働時間は1日9.67時間で、ほかの職種の公務員の平均労働時間と比べると1.67時間も長い。また、睡眠時間は1時間少なく、余暇（活動）時間は0.5時間少ない。全体として中国教員の年間の所定外労働時間は420時間に達しているという長時間労働の実態が報告されている。そのために教員の身心の過労とともに、それに伴う疾病の発生のリスクや心理的負担が増加している。その背景には学校間や教師間の進学率競争があると報じられている。

それから10数年後の状況を見る。2013年の中国教育報¹⁷によると、「中国教育科学研究院課題組」が中国教師のレベルを把握するために、中国の31省、自治区および直轄市にある教員のデータを選択し、142ヵ国・地域との比較研究を行った。この課題組が作成した『中国教師発展報告』において、2010年の中国小・中・高校教師の平均勤務時間が1640時間であり、各国の平均勤務時間より高いと報じられている。また中国青年報社会調査センターによれば、多くの職業で1日の勤務時間に8時間制が取られている現在も、54.5%の教師の勤務時間は8～10時間におよび、勤務時間が10時間を超える教師も26.2%にのぼる。勤務時間が8時間未満の教師は19.4%に過ぎない¹⁸。

また、遼寧省の調査¹⁹によれば、教員の残業時間は平均して1日50分以上であり、商業労働者の6.3倍であり、工業労働者の5倍である。教員の多くは1日平均の労働時間が10時間である。また、農村地区の教員は都市の教員より負担が大きく、小学校教員は中学校教員より負担が大きい。たとえば、ある県の8校106名の教員の1日平均労働時間は10.37時間であり、中年教員の労働時間は更に長い。

中国青年報社会調査センターは、2008年9月10日の第24回目の教師節²⁰を受けて、ポ

¹⁶中国教育報「中国教育報呼喩為教師減圧」中新網 2000年9月22日発表。

¹⁷中国教育報『中国教师发展报告』显示—我国中小学教师发展总体处于世界中等水平」中国教育新闻网 2013年9月30日発表。

¹⁸中国青年報社会調査センター「中国教師健康狀況調査（2）さまざまなプレッシャー」人民網日本語版 2008年9月10日発表。<http://j.people.com.cn/94447/94448/6497132.html>。

¹⁹楊蓮清(2001)「教育心理健康問題の原因及対策」中国現代教育雜誌社。

²⁰西暦9月1日。孔子の誕生日にちなんでいる。文化大革命(1966-76)によって教育が荒廃したことを反省し、教師の地位向上を目指す趣旨で設けられた記念日。1985年1月、第八届全国人民代表大会常務委員会第9回会議にて、毎年9月10日を教師節にすると決定。この日は教師がお休みになる学校もあり、そうすると必然的に生徒も休みになる(この日は教師のために学校を休みにするところもある)。通常出勤であっても、生徒らは大きなケーキや花束を持って教師の下へ

ータルサイト「騰訊網」の教育チャンネルを通じて「中国教師健康状況調査」を実施した。市民への調査によると、教師という職業が人々に与える印象はプラスのものが多く、78.1%が「教師は尊敬すべき職業だ」と答えている。しかし、それを上回るのが「教師は苦勞の多い職業だ」であり、85.3%にのぼる²¹。

以上の調査・報道から中国教員の労働時間が長いことが指摘されており、市民も教員を苦勞の多い職業と認識していることが分かる。しかし、労働の負荷については詳しく分析されていない。また、長時間労働の背景には進学率競争があると示されたが、進学競争と学校間および男女間の相違については明らかにしていない。

2. 中国における教員の身体的な健康の問題

中国では、1990年代以前には、教員の健康問題についての研究はわずかしかなかった。1993年に、自在などの学者が現場の小・中・高校教員を対象として健康状態について小規模の研究²²を行ったのが初期の重要な研究としてあげられる（自在，1993）。その後、中国の学者は相次いで教員の健康問題、とくにストレスを教員の資質問題と関連して取り上げ、実態調査を始めるようになった。

教員全体の身体的な健康問題を見た調査では、以下のものがある。

中国人民大学公共管理学院グループと人力資源研究所及び新浪教育チャンネル²³が2005年に行った「中国教員の仕事ストレスとメンタルヘルス調査」では、20%の教員の身体的健康状態が良好ではないことが明らかになった。

中国青年報社会調査センターの「中国教師健康状況調査」²⁴では、10.2%の教師がいつも病気にかかっているという結果が出た。教員の身体的な健康問題を引き起こしている三大原因は順に、「生徒への気遣い」（66.0%）、「教学の任務が重い」（60.6%）、「過度な精神的ストレス」（52.9%）となっている。

さらに、本稿が対象とする高校教員についての調査を見ると、郭良荃（2006）²⁵は、河南省にある140カ所の高校の教員5258人を対象とした身体的な健康の状況についてアンケート

届け、日ごろの感謝の気持ちを伝える。

²¹中国青年報社会調査センター「中国教師健康状況調査（1）仕事時間は1日10時間超」人民網日本語版2008年9月10日発表。http://j.people.com.cn/94447/94448/6497131.html。

²²自在・贾善徳（1993）「基层中小学教师 SCL-90 评定结果的分析」『中国心理卫生杂志』No.72。

²³中国人民大学公共管理学院組織と人力資源研究所及び新浪教育チャンネル「教師生存状況調査報告」新浪教育網2005年9月9日発表。http://edu.sina.com.cn/1/2005-09-09/1653126581.html。

²⁴中国青年報社会調査センター「中国教師健康状況調査（2）さまざまなプレッシャー」人民網日本語版2008年9月10日発表。http://j.people.com.cn/94447/94448/6497132.html。

²⁵郭良荃（2006）「对河南省高中教师健康状况与体育锻炼关系的调查分析」『体育成人教育学术刊』Vol.22, No1:78-79。

ト調査を行った。それによると、いつも疲労を感じている教員が全体の88%であった。睡眠不良の教員は、男性が77%であり、女性が56%であったことが分かった。また、62%の男性と64%の女性が以前に比べ、風邪をひきやすくなり、治るまで1週間程度、或いはさらに時間がかかることが分かった。肩と首が凝る症状を抱えている教員は、男性が91%であり、女性が50%であった。調査結果への分析を通し、68%の高校教員が「亜健康」状態であることが指摘された。

ここで、教員の疾病および生活の特徴をまとめる。張前徳ら²⁶の「中国教師保健学」によると、以下の通りである。

- ① 生命にかかわる悪性新生物、特に消化管の悪性新生物が多い。
- ② 脳心血管疾病が悪性新生物に次ぐ第二位の死因である。教員の仕事の負担が重く、平均労働時間が10時間以上であり、通常はスポーツに参加することも少ない。資料によるとスポーツに参加しない中学および小学校教員がそれぞれ60.5%、70.6%である。大部分の教員がスポーツを行いたいと希望しているが、そのための時間をとれていない。そのため、心臓と脳の血管の弾力性が悪くなり、高血圧症の罹患率が高くなっている。
- ③ 消化系統の疾病が多い。例えば、胃と十二指腸潰瘍および慢性胃炎の罹患率が相当に高い。ある資料では教師の胃病の罹患率が15~25%である。これは教員の精神的緊張に関わることが報告されている。
- ④ 教員において肝臓病の患者が増加した地方がみられる。特にB型肝炎が多い。
- ⑤ 胆石症の罹患率がかなり高い。教員の胆石症の罹患率は5.7~8.1%であった。
- ⑥ 教員の罹患した疾病は、慢性病が多く、かつ一人が多種の疾病を罹患する場合が少ない。

さらに付け加えると、中年教員は親を介護し、子供を養育し、経済的に余裕がないため、常に家族の衣食住の問題に気をつかう。特に中年女性教員は仕事と家庭を両立するため、精神及び体力の負担が大きい。

ただし、高校教員についてのみを取り上げ、病名まで調べたものはなかった。また、労働の負荷がどのように身体的な健康を損なっているかについても明らかされていない。そこで、これらのことについてはさらに調査し検討していく必要がある。

3. 中国における教員の精神的な健康の問題

中国において教員のメンタルヘルスに関する研究が注目されたのは1990年代初頭であった。用いられた調査票は主にSCL-90が中心である。

教員全体を見た調査では、以下のことが明らかにされている。

²⁶張前徳・李鉄軍・陳東瑜「教師的疾病特点」『教師保健專題』39 健康ホームページ2004年9月9日発表。<http://www.39.net/HotSpecial/jiaoshi/tedian/62414.html>。

2000年4月、「国家小、中、高校心理健康教育課題組」²⁷がSCL-90 (the Self-Report Symptom Inventory, Symptom Check-List 90) 心理健康測定表/症状自評量表 (Symptom Check-List 90) を用いて、遼寧省にある168校2292名の小・中・高校教員を対象として行った調査では、51.2%の教員にメンタルヘルス問題が存在することが分かった。そのうち、32.2%の教員が「軽度心理障害」であり、16.6%の教員が「中度心理障害」であり、2.5%の教員が「心理疾病」とされた。

中国人民大学公共管理学院グループと人力資源研究所及び新浪教育チャンネルの「中国教員の仕事ストレスと心理健康調査」²⁸によると、40%近くの教員はメンタルヘルス状態が良好ではない、30%近くの教員は深刻なバーンアウト状態にあることが明らかになった。また、72.5%の高校教員は仕事のストレスが幼稚園、小学校、専門学校、大学と比較して高いと思っていることが示された。

杭州市教育研究所²⁹が杭州市の31カ所の小・中・高校教員を対象とした心理的評価、職業生活上の負荷の状況、精神衛生的側面などの調査を行った結果では、13.25%の教員が自分の仕事があまり好きではなく、50.8%の教員は機会があれば職を変えたいと考えていることが示され、教職が好きで、ずっとやりたいと考える教員は49.2%しかいなかったことが分かった。さらに、76%の教員が仕事の負荷が大きいと感じており、これが職業生活上の大きな問題になっている。とくに、高校教員、男性教員、40歳以下の教員、卒業クラスの担当教員、クラスの担当教員及び未婚教員のストレス発生率が高いことが明らかになった。

以上の調査・報道から、多くの教員は仕事のストレスが大きく、中国教員の精神面も問題が生じていることが分かる。なかでも、特に高校教員のストレスが強いことが指摘された。

さらに、本稿が対象とする高校教員についての調査を見ると、以下のものがある。許延礼、高峰強³⁰ (2003) は、SCL-90 心理健康測定表/症状自評量表と自身で作った高校教員仕事ストレス測定表 (52項目) を用いて、山東省 (濰坊市、日照市、徳州市) にある6ヶ所の高校の教員418名を対象とした仕事ストレスとメンタルヘルス状況の調査を行った。それによると、ストレスが非常に大きい、および大きいと感じていた教員は全体の54.5%であった。また、重点高校の教員は仕事のストレスが普通高校の教員より高いと思っていること、及び都市の高校教員は仕事のストレスが田舎の高校教員より高いと思っていることが

²⁷王加綿(2000)「辽宁省中小学教师心理健康状况的检测报告」『辽宁教育』No.9:23-24。

²⁸中国人民大学公共管理学院組織と人力資源研究所及び新浪教育チャンネル(2005)「教師生存狀況調查報告」新浪教育網2005年9月9日発表。

²⁹張楽「調査显示:中小学教师普遍感覺職業压力太大」新華社2001年10月18日発表。

<http://fz.ccjy.cn/html/jsyd/jsxs/j2.htm>。

³⁰許延礼・高峰強(2003)「高校教師工作压力、心理健康及其關係的研究」『山東工大學學報(社会科学版)』Vol.19,No.5:72-76。

指摘された。さらに、身体的（自覚）症状、厚かましい言動、対人関係過敏、憂うつ、敵意が高校教員の主なストレス反応であることが指摘された。

李晶、刘根义、隋桂英（2004）³¹は SCL-90 心理健康測定表/症状自評量表を用いて、济宁市にある 4 ヶ所の高校の教員 356 名を対象としたメンタルヘルス状況の調査を行った。調査の結果によると、メンタルヘルス問題が中度以上と認められた教員は 55 人であり、教員全体の 15.4%を占めたことが明らかになった。対人関係過敏、厚かましい言動、憂うつ、敵意、偏屈が高校教員の主なストレス反応であることが指摘された。

この二つの調査から重点校教員のストレスは普通校より高いことが指摘された。また、ストレスの症状は身体と精神の両面にも、人間関係の面にも現れることが指摘された。

次に、ストレスの要因であるストレス要因についての研究調査からは、以下のことが明らかにされている。

北京市教科院基礎教育研究所の調査（2005）³²によれば、教員に精神的なストレスをもたらす主な原因は、教員の業績と生徒のテストの成績が密接な関係となっている評価方法にある。また、学生数の減少も教師職の競争を激化させている。さらに、教育改革と社会が教員に期待する新たな要求もストレス増加の原因となっている。調査では、60.0%近くの教員が仕事における悩みが喜びを上回ると感じており、70.0%の教員が時折我慢できず怒る時があると答えた。教員の意欲は授業の質に影響を与えるため、教員の心理的ストレスを減らし、教員の教学意欲を向上させることが今後の大きな課題となっている。

呉振海（2005）³³の報告によれば、これまでの中国における教員のストレスに関する研究は社会的要素（とりわけ収入問題）、学校経営的要素（生徒の品行、人間関係）と個人要素（能力素質）から分析されているが、とくに重要なのは教員の 33%が進学問題を一番大きな悩みだと指摘していることである。さらに重要なのは 24%の教員が生徒の成績が悪いことを教員としての人生の中での一番大きな挫折だと思っていることである。

中国人民大学公共管理学院組織と人力資源研究所及び新浪教育チャンネルの「中国教員の仕事ストレスと心理健康調査」³⁴では、中国教員のストレスを引き起こした主な原因を以下のように分けている。

1. 賃金と報酬（客観的で、公正な報酬を得られない；仕事の達成感が少ない；経済的負担が大きい）。
2. 管理制度と体系（規則や制度に非合理的なものが多々ある；職場の各種改革への適応が困難；上司の理解と支持を得られない）。

³¹李晶・根义・隋桂英(2004)「高中教師心理健康狀況的調查」『済南医学院学報』

Vol.27,No.1:15-17。

³²姚立新(2005)『教师压力管理』浙江大学出版社:7。

³³呉振海「教師職業压力問題(2)」http://ddzhong.xue/xl/mofei_list.asp?id=392005,2007年8月22日アクセス。

³⁴中国人民大学公共管理学院組織と人力資源研究所及び新浪教育チャンネル(2005)「教師生存狀況調查報告」新浪教育網 2005年9月9日発表。

3. 業績管理（考査が硬直化しており、評価が多すぎる；負担が過重である）。
4. 社会環境（社会地位が高くない；学校と親が生徒の点数に関心を持ちすぎる）。

中国青年報社会調査センターの「中国教師健康状況調査」³⁵から、教師の心理的な健康問題を引き起こしている要因をみると、その三大原因は順に、「生徒の進学のパレッシャー」（81.2%）、「家庭のパレッシャー」（31.8%）、「経済的なパレッシャー」（29.5%）となっている。

以上の調査から進学競争や教育改革からの要求や上司からサポートを得られないことがストレスを起す主な要因であることが指摘された。

さらに、高校教員の研究を見る。許延礼、高峰強（2003）³⁶が、実施した山東省（濰坊市、日照市、徳州市）にある6ヶ所の高校の教員418名を対象とした仕事ストレスとメンタルヘルス状況の調査では、仕事の負荷（仕事の時間が長い、量が多いなど）、進学試験、社会的地位（とりわけ収入待遇が低い）の三つの要因が高校教員の主なストレス要因であることが指摘された。

そこで、普通校と重点校を対象に入れた調査を見る。上海市にある25ヶ所の普通中学校と区重点高校及び市重点高校の教員275名を対象としたストレスとストレス要因に関する研究調査を行った周隽（2004）³⁷によると、以下の事柄が指摘されている。

1. 50.8%の教員が教員の仕事はストレスが大きいと考えている。なかでも7.7%の教員はストレスが非常に大きいと感じている。
2. 教員の職業的ストレス要因は人間関係、仕事の負担、学校管理、生徒の成績、自己啓発の必要、時間的パレッシャーおよび教具設備の不足の7つの要素に分けられる。
3. 教員の職業的ストレスの強さとメンタルヘルスとの相関は極めて高い。
4. すべての要素の中で、仕事の負担と担当科目は教員の職業的ストレスを予測させる指標となっている。すなわち、仕事の負担が重ければ重いほど、職業的ストレスの水準が高くなる可能性がある。また、国語、算数、外国語などの主要科目を担当する教員の職業ストレスの水準は、体育や音楽などの副科目を担当する教員より高い。

この調査では、人間関係というストレス要因を新たに挙げたことが注目される。また仕事の負担と担当科目という二つの要因がストレスに関連していることを指摘した点も重要である。しかし、教員の労働実態がどのように精神的な健康を害しているかについては明らかにされていない。また、校種によるストレスとストレス要因の相違については分析されていない。

³⁵中国青年報社会調査センター「中国教師健康状況調査(2)さまざまなパレッシャー」人民網日本語版 2008年9月10日発表。

³⁶許延礼・高峰強(2003)「高校教師工作压力、心理健康及其關係的研究」『山東工大学学報(社会科学版)』Vol.19,No.5:72-76。

³⁷周隽(2004)「教師職業压力探析与应对」上海市高等学校思想理论教育研究会・上海市教育科学研究会『思想・理論・教育』2004年第1期:66-69。

先行研究から、重点校はストレスが非常に高いことが分かった。そのため、重点校の労働がどのように厳しいかを見なければいけない。また、進学競争のにおいて、普通校も学校間格差の中でストレス問題が起きているのではないかと考えられる。先行研究では普通校を対象に入れた調査があるが、それは重点校との比較のために行ったものである。そこで、中国の高校教員のストレスの特徴を正確に把握するために、普通校にも焦点を当て、重点校と普通校との比較を通し、全体を検討していく必要がある。

先行研究から、SCL-90 心理健康測定表が多く使われていることも分かる。王琦(2010)は、心理健康測定表は中国に導入されてから 30 年ほど経ったため、調査表の内容が古くなり、現在の中国の文化背景のもとで、教員のメンタルヘルスのレベルを正確にはかることが出来るとは言えないと批判している。そこで、現状にあった調査表を用いて、調査を実施する必要があると言える。

4. 中国における教員のストレスへの対処法

中国の教員がストレスに対し、どんな対策をとっているかについて、近年の中国の大学や省政府などが行った調査研究を概観する。

中国人民大学公共管理学院グループと人力資源研究所及び新浪教育チャンネルが、2005 年に行った「中国教員の仕事ストレスと心理健康調査」³⁸では、以下のことを明らかにした。中国の教員はストレスを感じた時に、全体では 16.8%の人しか積極的に問題を解決できなかった。それ以外は 30.6%がサポートを求める（ストレスを緩和するために、家族・同僚・友達と話し合う）であり、25.3%が逃避する（好きなことに時間を消耗する。例えば、喫煙、ショッピング、インターネット、運動など）であり、11.9%が問題を問題とみなさない（ほかの人は自分には及ばないと考える）であり、15.4%が消極的に待つ（どんな措置も取らないまま待つ）であった。しかし、これらの対応は必ずしも最も有効な対策とは限らないことが示唆された。

以上の調査結果に対し、教育委員会および学校は教員に如何にストレスに対応し、ストレスを最低レベルまで下げることが身に付けさせることが必要であると³⁹指摘した。

中国青年報社会調査センターの「中国教師健康状況調査」⁴⁰でも同様な結果が得られている。調査に答えた教師 5 万 1488 人のうち、プレッシャーを感じた時に「家族や同僚や友人に相談する」という教師は 47.7%、「喫煙・買い物・インターネット・スポーツなど自分の好きなことに時間を使う」という教師は 33.2%、「自分で自分を慰める」という教師は 26.7%、「学校や教育管理部門に助けを求める」という教師は 11.7%だった。また「心の

³⁸中国人民大学公共管理学院組織と人力資源研究所及び新浪教育チャンネル(2005)「教師生存状況調査報告」新浪教育網 2005 年 9 月 9 日発表。

³⁹中国人民大学公共管理学院組織と人力資源研究所及び新浪教育チャンネル(2005)。

⁴⁰中国青年報社会調査センター「中国教師健康状況調査(3)プレッシャーの解消法」人民網日本語版 2008 年 9 月 11 日発表。http://j.people.com.cn/94447/94448/6497638.html。

中にしまっておく」という教師が 22.8%、「何も対策は取らず、延ばし延ばしにする」という教師も 17.0%いた。

四川省の調査⁴¹は、四川省のある学校では、教員が悩んだ時、71%の教員が学校の管理者と相談したくない、88.9%の教員が管理者に相談をした時に叱責を受けたということを紹介している。楊蓮清（2001）は、管理者側が教員を単に授業の質量のみによって評価する傾向を持っており、自校の進学率を、高めるため、ますます教員への負荷を増加させていると述べた。そしてこのような状況は、中国の多くの学校で存在する問題だと考えられ、そのことが教員のメンタルヘルスの問題を引き起こしていることを指摘した。

以上の調査から、中国の教員はストレスがかかった時には、積極的に問題を解決する人が少ないことが示された。そして、個人的な人間関係で何とかしようとしている人が多く、その他はショッピングといった逃避行動を行っている。したがって、中国教員はストレスへの対処策として組合や職場組織のネットワークがあまり使われていないことが分かった。

本稿が対象とするハルビン市について、学校がメンタルヘルス教育課程の進め具合についての調査を見ると、以下のものがある。

ハルビン学院の心理学研究グループは、2002年7月にハルビン市の小・中学校ではメンタルヘルス教育課程の進め具合（展開の状況）及び小・中学校教員が自分自身のメンタルヘルスに対し、関心を持つ状況を明らかにするために、「小・中学校教員のメンタルヘルス教育調査票」を用いて、ハルビン市の160名の小・中学校教員を対象として、アンケート調査を行った（李家強，2004）。調査結果⁴²を見ると、小・中・高校のメンタルヘルス教育に対する重視の程度について、教員の51.9%は国家教育部が2002年8月に発布した「小、中、高校メンタルヘルス教育指導綱要」を知らなかった。教員の62%は国家教育部が1999年8月に、「小、中、高校メンタルヘルス教育を高める仕事に関する若干意見」を公布したことを知らなかった。その一方で、教員の79.1%は小・中・高校でメンタルヘルス教育を行うことは非常に必要であり、意義は大きいと考えていた。教員の80.6%は小・中・高校教員のメンタルヘルス知識を系統的に勉強し、教員のメンタルヘルススキルを高めることは非常に必要であると考えていたことが分かった。また小、中、高校では、メンタルヘルス教育課程の展開に関しては、教員の38.7%がメンタルヘルスに関する専門或いは兼職の教員の存在がメンタルヘルス教育の仕事を展開するキーポイントであると考えていた。教員の38.0%がふさわしいメンタルヘルス教育の教材がないことがメンタルヘルス教育の妨げとなる主な要因であると考えていた。

以上の調査結果で示されたように、小・中学校では、メンタルヘルス教育課程のを妨げている主な要因は、「教材の不備」と「教員の配備」であることが明らかになった。

この調査から、ハルビン市の小・中学校ではメンタルヘルス教育課程の進め具合が悪い

⁴¹楊蓮清(2001)「教育心理健康問題的原因及对策」中国現代教育雜誌社。

⁴²李家強(2004)「哈尔滨市中小学教师心理健康教育调查及对策」『中国健康教育』Vol.20, No.7:623-625。

こと、及び小・中学校教員が自分自身のメンタルヘルスに対する関心が低い状況が分かる。しかし、それは小・中学校を対象とした研究調査である。高校を対象とするメンタルヘルス教育の展開の状況及び高校教員が自分自身のメンタルヘルスに対する関心の状況については、さらに検討していく必要がある。

本稿が対象とする高校教員についての数少ない調査として、以下のものがある。

田麗麗・張晓慧は2004年に高校教員がストレスに対する対応法、及び、その対処法が教員のメンタルヘルスにどのように影響を与えたのかを明らかにすることを目的とし、南陽市と洛陽市の5ヵ所の高校の200名の教員を対象に調査⁴³を行った。調査結果より、高校教員は「問題解決をはかる」という対処法を多く使う。女性教員は男性教員より「援助を求める」「空想する傾向にあり」、年輩の教員は中年と若い教員より「合理化する傾向にある」ことが明らかになった。また、対処法とメンタルヘルスが密接に関連しており、積極的に「問題解決をはかることが」高校教員のメンタルヘルスレベルを高めることに非常に役立つことが指摘された。

以上をまとめると、中国の教員はストレスがかかった時には積極的に対応する人が少なく、対応している人も個人的なネットワークを頼っており、職場などの組織のネットワークは利用されていないことが分かった。そこで、ストレスへの対策については、個人的と社会的ネットワークの両側面からみる必要がある。また、高校教員を対象とするストレスへの対処法の研究調査は少ない。そこで、今後、高校教員を対象とする調査をさらに実施し、検討していく必要がある。

5. 補論 日本における教員の労働実態と健康状況およびストレスへの対策

5-1 日本教員の労働実態と健康状況

日本では、1980年代後半から過労死に至る教員が多くなり、教員の労働と健康問題が社会問題として現れている。さらに多忙化により、メンタルヘルスの問題も生じている。

土屋は以下のように指摘する。「教職員の長時間・過密労働の実態が深刻であり、その解消に向けて、国と地方の教育行政による実態調査の実施に基づく適切な施策の実施と、職場を基礎にした教職員のいのちと健康を守る労安体制の確立が、重大かつ緊急な課題になっている」⁴⁴。教職員の長時間・過密労働の原因と背景をどう見るかということについても、共通認識が形成されている。最近の政府・政界主導の「教育改革」の教育現場への具体的な影響が指摘され、多忙化の原因は「学校五日制」「新教育課程への対応」「特色づくり」「部活動」にあり⁴⁵、「学校の現実も踏まえず性急な教育『改革』が一方向的に強行され、教職員

⁴³田麗麗・張晓慧(2004)「高中教師的応対方式与心理健康的相関研究」『中国健康心理雑誌』Vol.12, No.5。

⁴⁴土屋基規(2004)「教職員の長時間・過密労働をいかに打開するか」『人間と教育』44 民主教育研究所:56。

⁴⁵山口県高教組「時間外勤務記録及び教育白書データ」2003年9月。

の長時間・過密労働、健康破壊の最大の原因になっている」と指摘されている⁴⁶。

近年は、全日本教職員組合(以下、全教)は、2013年10月17・18日に開催した第48回中央委員会で、2012年に全国の全教構成組織と一体でとりくんだ「勤務実態調査2012」の最終報告が発表された。これは全国の6879人から寄せられた調査結果にもとづきまとめたものである⁴⁷。集約数が最も多かった「教諭等」では、1ヵ月の平均時間外勤務時間は平日56時間42分、土日16時間14分の合計72時間56分であった。持ち帰り仕事時間は平日が13時間15分、土日が9時間21分の合計22時間36分であった。平均時間外勤務時間と持ち帰り仕事時間の合計は95時間32分であるが、これが平均値であることに異常な働き方の実態が端的に表れている⁴⁸。

「勤務実態調査2012」では、休憩時間も十分にとれない教職員の恒常的な長時間過密労働の実態が明らかになった。「教諭等」全体の75%超が45時間を超える時間外勤務を行っている結果として、睡眠時間が大きく圧迫されていることも明らかになった。そこで、全教は国および都道府県、市区町村、職場などあらゆるレベルでの交渉と懇談などのとりくみを通して、長時間労働解消にむけた運動の前進をめざしている。

2007年に文部科学省が東京に委託した教員勤務実態調査⁴⁹では、1966年の勤務時間外残業は月8時間であったが、30年後の1996年の調査では、月平均66時間であり、8倍ほどであった。勤務時間に占める事務作業は、1966年の調査では月平均16.1時間であったことに対して、1996年の調査では25.3時間であった。これに対して、岡田(2010)は、勤務時間で大きく減ったのは休憩時間であるとした。また、「教員の長時間労働が教職員のメンタルヘルスを考える上で重要となっている。教員の長時間労働は他の業種と異なり『持ち帰り仕事』や『給料のでない休日勤務』が特徴である」⁵⁰と指摘した。

以上の調査から、日本教員の勤務状況が長時間労働、休みが取れないほど多忙であることが指摘された。また、教育改革が長時間労働になった背景であり、長時間労働の中身は超過勤務や持ち帰り仕事や休日出勤であることが分かった。さらに、長時間・過密労働が健康を損なう最大の原因であり、長時間労働が教員のメンタルヘルスを考える上で重要であることが指摘された。

さらに、最新の勤務状況についての調査を見ると、経済協力開発機構(OECD)は2013年25日に日本を含む34カ国・地域の中学校教諭の勤務状況に関する調査結果⁵¹を公表した。

⁴⁶土屋基規(2004):58。

⁴⁷全日本教職員組合(2013)「勤務実態調査2012」のまとめ(最終報告)。

⁴⁸全日本教職員組合(2013)「勤務実態調査2012」のまとめ(最終報告):12。

⁴⁹文部科学省(2007)「教員勤務実態調査(小・中学校)」文部科学省ホームページ。

⁵⁰岡田一秀(2010)「教員の多忙化と時間外勤務についての調査研究」『学校メンタルヘルス』Vol.13, No.1:59。

⁵¹国立教育政策研究所(2014)「OECD 国際教員指導環境調査(TALIS)2013年調査結果の要約(日本語版)」<http://www.nier.go.jp/index.html> 国立教育政策研究所ホームページ。

2013年の調査は、学校の学習環境と教員の勤務環境に焦点を当てた国際調査である。調査は2008年以來2回目であるが、日本は今回が初めての参加である⁵²。教員の回答による1週間当たりの仕事にかかる時間は、参加国平均では38時間であるが、日本は最も多く54時間である。教員が授業の指導に使ったと回答した時間は、参加国平均では週19時間に対し、日本の教員は週18時間で同程度であり、日本の場合、一般的事務業務など授業以外の業務に多くの時間を費やしている。日本では、放課後のスポーツ活動など課外活動の指導にかかる時間が週8時間であり、参加国平均の週2時間よりも顕著に多い。学校内外で個人で行う授業の計画や準備に費やす時間は、参加国平均は週7時間である一方、日本の教員は9時間である⁵³。

以上の調査結果から、日本教員の多忙さが国際的な調査で初めて確認されており、その多忙さの中身が課外活動指導や事務作業であることが分かる。

次に日本における教員の健康状況について、身体的な健康を見る。全教が2002年に実施した「教職員の生活・勤務・健康実態に関する調査」によると、翌日まで疲労を持ち越すが「時々ある」「よくある」「いつも持ち越している」の回答をあわせ、87.7%の教職員が翌日に前日の疲労を持ち越すとしている。なかでも、女性は91.7%と回復状況が悪く、健康悪化が問題である⁵⁴。日本教員の疲労蓄積が常態化しており、健康実態が深刻な問題を抱えることが分かる。

次に、精神的な健康についての調査を見る。全教の「教職員の生活・勤務・健康実態に関する調査」によると、81.3%の教職員が仕事上の「不安・悩み・ストレス」を感じていた。教職員の半数以上である54.8%が過労死を「他人事ではない」「現実の不安」と感じている⁵⁵。また、菅原（2002）が札幌市の小学校教員127名を対象とした教員の生活時間と疲労回復について行った調査⁵⁶によると、「仕事中のストレス」を「非常に」または「かなり感じる」と回答した比率が66.8%であった。「仕事後の疲れ」は「やや」および「とても疲れる」の回答比率が96.8%であり、「疲労の回復状況」では「時々」および「いつも疲れがとれない」が90.6%であった。

以上の調査から、日本教員の疲労感が高く、疲労回復が悪く、多くの人が健康不安を抱え、仕事のストレスも高いことが示された。

公立学校教職員の人事行政状況調査結果（2010年度まで「教育職員に係る懲戒処分等の状況について」）によると、精神疾患により休職している公立小・中・高・特別支援学校の教員の現状等は次のとおりである。病気休職者の割合の推移を見ると、1982年度から1999

⁵²国立教育政策研究所(2014):1。

⁵³国立教育政策研究所(2014):22。

⁵⁴全日本教職員組合(2003)「教職員の生活・勤務・健康実態に関する調査」:22。

⁵⁵全日本教職員組合(2003):23-24。

⁵⁶菅原純弥(2003)「教員の生活時間と疲労回復に関する研究」北海道大学教育学部2002年度卒業論文。

年度にかけて 17 年連続して増加している。具体的には、1982 年度が 1,111 人（精神疾患による病気休職者の在職者に占める割合が 0.11%）であったが、1999 年度が 5 倍ほど増え、5,458 人（同 0.60%）であった。2010 年度が 5,407 人（同 0.59%）、2011 年度が 5,274 人（同 0.57%）となり、若干減少したものの、依然として高水準にあり深刻な状況である⁵⁷。

2010 年の学校教員統計調査結果によると、公立小・中・高・特別支援学校における精神疾患を理由とする離職教員数は、651 人（精神疾患による離職者の在職者数に占める割合が 0.08%）であった⁵⁸。日本では、うつ病などの精神疾患が原因で休職、退職する教職員が増加している⁵⁹。これに対して、文部科学省は、「仕事の多忙化、複雑化に加え、保護者や同僚らとの人間環境などの職場環境が厳しくなっていることが背景にある」とする。

以上の調査から、日本教員の精神的な健康が悪化し、深刻な問題であることが指摘されるっており、その背景として多忙化や人間関係などの職場環境が厳しくなっていることが指摘された。

次に、ストレスとストレス要因の研究調査を見ると、以下のものがある。

社団法人東京都教職員互助会三楽病院が 2011 年に実施した調査の結果によれば、精神疾患により休職する教職員の多くが病気休暇に入る直前まで受診をしない状況の中、実際にメンタルヘルス不調を訴えて受診した教職員について、受診のきっかけとなった一番の要因は、生徒指導が最も多く全体の 35%であった。続いて同僚・校長等との人間関係が多く（26%）、以下、校務（10%）や学習指導（9%）が続き、保護者との関わりについては 3%と比較的少ない状況にある。また、疾患別では、業務等に係るストレスを要因とする適応障害が半数以上（59%）であった⁶⁰。

メンタルヘルス対策について文部科学省が三菱総合研究所に委託した調査の結果によると、教諭等は、いずれの世代においても、生徒指導や事務的な仕事、学習指導、業務の質、保護者への対応に強いストレスを感じる割合が大きい。具体的には、「常に」又は「ときどき」強いストレスがあると回答した割合は、生徒指導については約 68%であり、事務的な仕事については約 64%であり、学習指導については約 62%、業務の質については約 60%、保護者への対応については約 57%であった⁶¹。

斉藤（2004）は、「現在教師は非常に受難の時代と言える。一つには、朝早く来て校門の前に立って行う指導から始まり、朝の会議、朝の生徒との会、ほとんど埋まっている授業、帰りの会、部活動の指導、夕方 6 時過ぎから始まる成績表や出張の事務処理、その合間をぬって行われる生徒指導や進路指導、教務委員会等、校務分掌の会議、学年会議、体育祭や合唱コンクール、修学旅行の準備、打ち合わせなど、数え上げればきりが無い。ある教

⁵⁷文部科学省(2013)「教職員のメンタルヘルス対策について(最終まとめ)」:60。

⁵⁸「平成 22 年度学校教員統計調査結果」<http://www.mext.go.jp/文部科学省ホームページ>。

⁵⁹村上慎一(2008)「初任教員のストレス及びその対処法と、メンタルヘルスとの関わりに関する研究」『日本教育心理学会第 50 回総会発表論文集』:641。

⁶⁰文部科学省(2013)「教職員のメンタルヘルス対策について(最終まとめ)」:13。

⁶¹三菱総合研究所(2013)「教職員のメンタルヘルスに関する調査結果(案)」:21(文部科学省 2003 年度委託研究)。

師が、その勤務状況をセブンイレブンと例えていた。朝7時に出勤し、夜11時までの勤務状況だという⁶²とした。斉藤(1999)は、そういう状況を「心的忙殺」と命名し、心理的ストレス反応に多大な影響を及ぼしていることを示している⁶³。

また、油布の研究も教師の多忙化を調査によって実証的に論じている。そこでは生徒への手厚いケアや管理的な仕事の増加など、教職活動の変質による多忙感が増加しているのではないかと分析していた⁶⁴。さらに、岡東らは1981, 1989, 1993年に行った合計1,408人の回答者による調査を用いて、教師の勤務構造とメンタルヘルスを分析した。それによれば、「多忙化」問題は特に時間の主観的側面が問題であり、対人的という職務の性格が多忙感を増す原因となっていることを指摘していた。また、学級の問題も量的な面よりも質的な面にその要因があり、そして校務に携わっている教師にストレス強度が高く、しかも苦勞の多い職務に長時間従事するケースにおいて問題が深刻になる⁶⁵。

以上の研究調査から、仕事の多忙化が主なストレスの要因であることが指摘されており、具体的に超過勤務や頻繁な持ち帰り仕事や休憩が取りにくいことが分かる。また、生徒指導や教員を取り巻く職場環境がストレス要因でもあることが指摘された。

5-2 日本教員のストレスへの対処・対策

兵藤(1992)⁶⁶は、ストレス解消法として教師が用いる頻度の多いものを10位まで示した。①よく眠る、②何とかなるだろうとくよくよしない、③家族・友人・知人に相談する、④読書する、⑤音楽を楽しむ、⑥テレビ・ビデオをみる、⑦よく食べる、⑧買い物をする、⑨周囲に八当たりする、⑩友達・家族と酒を飲むという順であった。

また、教師のストレスの効果的な解消方法も10位まで示した。①よく眠る、②酒を飲む(友達・家族と)、旅行する(友達・家族と)、④家族・友人・知人に相談する、⑤絵を見る・描く、⑥何とかなるだろうとくよくよしない、⑦料理・手芸・園芸などをする、⑧読書する、スポーツをする(友達・家族と)、⑩音楽を楽しむという順であった。個々の内容をみていくと、比較的日常的な解消法がとられていることが示唆された。

村上が2007年に愛知県総合教育センター等で初任者研修を受講した各校種、職種の初任教員1163名を対象として行った調査⁶⁷では、自らの精神の健康のために「職場のコミュニ

⁶² 斉藤浩一(2004)「中学校教師ストレスの構造的循環に関する実証的研究」『東京情報大学研究論集』Vol.8, No.1:22。

⁶³ 斉藤浩一(1999)「中学校教師の心理社会的ストレス尺度の開発」『カウンセリング研究』:32。

⁶⁴ 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』No.44:197-210(堀内孜編著『学校組織・教職員勤務の実態と改革課題』多賀出版,2001年に所収)。

⁶⁵ 岡東寿隆ほか(1997)『教員の勤務構造とメンタルヘルス』多賀出版:208-210。(堀内孜編著『学校組織・教職員勤務の実態と改革課題』多賀出版,2001年に所収)

⁶⁶ 兵藤啓子(1992)「小学校教師のストレスとカウンセリング」『カウンセリング研究』Vol.25, No.2:14-16。

⁶⁷ 村上慎一(2008)「初任教員のストレス及びその対処法と、メンタルヘルスとの関わりに関する研究」『日本教育心理学会第50回総会発表論文集』:641。

ケーション」「プライベートな時間の確保」が大切であるとする者が多いことが明らかになった。また、対児童生徒、対保護者、対同僚・上司など人間関係に関わるストレスについては、「友人・同僚・上司に話を聞いてもらうこと」を対処の中心とする一方、事務処理、多忙であることに関わるストレスについては、「気分転換」を対処の中心にする者が多いことが明らかになった。さらに、健康な精神状態で教員人生を歩むには、「良好な人間関係にある人に相談すること」「気分転換を上手に行うこと」が大切と記述する者が多いことも明らかになった。

文部科学省が三菱総合研究所に委託した調査の結果⁶⁸によると、ストレス（不安、悩みを含む）について、大多数の教職員はある程度自分なりの解消法で解消できているものの、「あまりできていない」、「ほとんどできていない」と回答した割合は、教職員全体で約 13%であり、教諭等に限っては約 18%と最も高くなっている。また、東京都の平成 19 年度休職者に関する調査結果⁶⁹によると、本人にうつ病に関する知識が少なく、生活に支障が出ないと本人も周りも気づかないなどの状況にあり、精神疾患により休職する教員の約 3 分の 2 が病気休職の直前になるまで受診しない状況にある。

以上の研究調査から、日本の教員はストレスがある時には比較的日常的な解消法がとられている。自らの精神の健康のために、多くの人は職場のコミュニケーションが大切であると認識している。中国教員と同じく、日本教員も人間関係や多忙さによるストレスへの対応策としては、職場などの組織のネットワークが利用されていないことが分かった。

第三節 研究課題と方法

1. 研究課題

以上の先行研究から、中国では進学競争の激化が教員の多忙さをもたらしているのではないか、その多忙な勤務状況は心身の健康の悪化に繋がっているのではないかという仮説が立てられる。また、中国の教員のストレスへの対策法についても解明する必要がある。

以上の問題意識にもとづき、本稿では以下の 4 つの課題を設定する。

第一の課題は、先行研究において教員の心身の健康状態と多忙な勤務実態が関連していることが指摘されているが、その中身については具体的に明らかにされていない。そこで、本研究でまず高校教員の勤務実態の分析を通し、多忙さの現状を明らかにする。とくに学校現場で休み時間が取りにくい、頻繁な超過勤務や持ち帰り仕事などによって長時間労働が余儀なくされている実態の解明を試みる。

第二の課題は、教員の健康実態を明らかにする。具体的には、課題 1 で取り上げた「昼休みの取得状況」、「超過勤務」、「持ち帰り仕事」などが自覚的健康感・疲労感にどのよう

⁶⁸三菱総合研究所(2013)「教職員のメンタルヘルスについて関する調査結果(案)」:23(文部科学省 2003 年度委託研究)。

⁶⁹東京都教育委員会・福利厚生部(2007)「東京都の平成 19 年度休職者に関する調査結果」:5。

に関わっているのか、その多忙な勤務状況が教員の健康を損なう要因になっているのか、を明らかにする。

第三の課題は、多忙さは精神面にも影響を与えると考え、教員のストレスというものがどんな状況にあるのかを解明する。そこで、ストレス要因として、特に多忙さの問題、教員が置かれている職場環境の問題、進学競争の問題を分析する。

第四の課題は、ストレスの状況の中で、中国高校教員はどのような対策をとっているのかを把握する。ここでは、まずストレス問題として教員を取り巻く人間関係の社会的な関係に注目して、ストレスへの対処法・対策を健康上の問題について分析する。その際、特にストレスの解消に関わるネットワークに着目し、個人的な繋がりネットワークと社会的なネットワークこの二つを問題にする。

第一章で第一課題を、第二章で第二課題と第三課題を、第三章で第四課題を明らかにする。

この4つの課題に接近するための方法論として、重点校と普通校の比較を通して分析する。本稿では、アンケート調査とインタビュー調査の両方を実施する。以上の課題の考察にあたっては、日本教員の同様な調査と比較しながら、その共通点、および相違点についても分析する。具体的には2007年に中国の東北部に位置している黒龍江省の高校教員を調査対象としてアンケート調査を行った。さらに、調査結果については筆者が2003年にハルビン市で行った調査結果⁷⁰、2005年に労働科学研究所が中心となって行った日本の教職員の健康調査⁷¹、および日本の労働者2.5万人の調査⁷²と比較した。アンケート調査のほか、2007年と2011年にインタビューも実施した。

2. 研究方法

2-1 アンケート調査（2003年）

2003年の調査ではハルビン市における7カ所の省重点高校と市重点高校及び普通高校の400名の教師を調査対象者として、教員の勤務・生活及び健康の実態を把握し、教員の心身の健康に影響をあたえる要因を検討した。調査の時期は2003年9月から10月上旬である。事前に作成した「教員の生活・勤務・健康実態に関する調査票」を協力校に配布した。配布数は400枚であり、230枚が回収され、回収率は57.7%であった。

主な調査の内容は1)生活・勤務時間調査、2)蓄積疲労徴候調査、3)教職活動であった。

⁷⁰王穎(2004):11以下、この調査結果からの引用は「2003年調査」とする。

王穎(2004)「中国における教員の生活・勤務・健康実態に関する研究」北海道大学大学院教育学研究科2003年度修士論文。

⁷¹教職員の健康調査委員会(2006):45,71-72。以下、この調査結果からの引用は「日本高校教員」とする。

⁷²厚生労働省(2005):11-12以下、この調査結果からの引用は「日本労働者」とする。

2-2 アンケート調査 (2007 年)

2007 年 11 月～12 月中旬にかけて黒龍江省の省都であるハルビン市 (10 校) と牡丹江市 (1 校) の省重点校、市重点校、普通校の合計 11 校の高校教員を対象として「高校教員の労働実態及びストレスとその対策」に関するアンケート調査を行った。配布数 350 枚のうち 311 枚が回収された (回収率は 88.9%)。調査は各学校長等管理職に依頼し、教員に配布、回答後、回答者が密封した調査票を後日回収した。調査回答者の内訳は男性が 114 名 (36.7%)、女性が 197 名 (63.3%) である。調査内容は勤務状況、自覚的健康感、ストレス要因とストレス反応などである。

本研究 (筆者が実施した 2007 年アンケート調査) では、ストレス要因およびストレス反応に関する質問項目は、日本の旧労働省委託研究「作業関連疾患の予防に関する研究」によって作成された「職業性ストレス簡易調査票」の質問を筆者が中国語に訳したものをを用いた。

職業性ストレス簡易調査表を下記のような下位尺度を用いて分類した。ストレス要因 (職業性ストレスサー) に関する下位尺度は 9 つで、心理的な仕事の量的負担 (項目 1～3)、と質的負担 (項目 4～6)、身体的負担 (項目 7)、コントロール (項目 8～10)、技術の活用 (項目 11)、対人関係 (項目 12～14)、職場環境 (項目 15)、仕事の適性度 (項目 16)、働きがい (項目 17) で構成されている。

ストレス反応については、心理的なストレス反応の下位尺度は 5 つで、ポジティブな心理的な反応の尺度として活気 (項目 1～3)、ネガティブな心理的な反応の尺度としてイライラ感 (項目 4～6)、疲労感 (項目 7～9)、不安感 (項目 10～12)、抑うつ感 (13～18) から成り、身体的ストレス反応は身体愁訴についての 11 項目 (項目 19～29) から構成される。

集計にあたっては、上記研究で示されている男女別の素点換算表を用いて、1:「低い/少ない」、2:「やや低い/少ない」、3:「普通」、4:「やや高い/多い」、5:「高い/多い」の 5 段階に得点化した。

2-3. 聞き取り調査 (2007 年及び 2011 年)

2-3-1 対象と方法

アンケート調査で明らかにした多忙な勤務状況や注目される市・省重点校の勤務実態などを確かめるため、2007 年と 2011 年にハルビンで省重点校と市重点校の高校教員を対象として具体的な勤務の状況について聞き取り調査を行った。調査対象者の基本属性は以下の表に示すとおりである。

調査対象者の基本属性

学校名	教員名	性別	年齢	担当教科	勤続年数	調査年
A校	M先生	女性	35歳	数学	13年	2007年
	T先生	男性	30代半ば	国語		
B校	L先生	男性	28歳	政治	4年	
	S先生	女性	27歳	英語	5年	
	P先生	男性	29歳	地理	5年	
A校	D先生	女性	37歳	数学		
C校	C先生	男性	30歳	国語		
D校	E先生	女性	31歳	英語		
	F先生	女性	46歳	英語		

2-3-2 聞き取りの項目

聞き取りの項目は以下のとおりである。

まず対象者の「基本属性」（性別、年齢、学歴、教職員経験年数、教科担当/管理職）と「勤務校の特徴」（校種、学校全体のクラス数および生徒数、常勤の教員数）を確認した。

また、教員の労働実態に関しては、「学校業務」（担当教科とコマ数、学級担任、その他の学校業務）、「仕事生活時間」（出勤・退勤時間、休日出勤、休憩時間、超過勤務時間、自宅への持ち帰り仕事など）について聞き取りを行った。

そして、多忙な勤務状況から生じた健康・ストレスに関しては、「健康状態」（身体の疲労、精神の疲労、仕事への不安、健康への不安、定期健康診断の受診状況など）、「最近一ヵ月間の心身の状態」および、「仕事の状況」（仕事の量・ペース・やり方・集中度など）「職場の状況」（雰囲気、作業環境、意見反映の可能性など）、「最近一ヵ月間の心身の状態」について聞き取りを行った。

さらに、ストレスへの対処・対策に関しては、「職務上の悩みと相談相手」「ストレス対策」「学校の安全衛生体制」について聞き取りを行った。

第一章 中国における高校教員の労働実態

研究目的・課題

相川(1997)⁷³は、それまでの教師ストレス研究をまとめ、ストレス要因として考えられる悩み・不満は、「多忙さ」と「施設・設備」の問題が上位を占めていることを示唆した。また、欧米の研究の分類と比較してみると、「多忙」、「労働環境」などの要因は共通しているとみられることを指摘した。

土屋(2004)で述べられたように、教職員の長時間・過密労働の解消は、教職員の労働・勤務条件の改善による教育的力量の向上と子どもの学習権保障において、不可欠な条件整備の課題である⁷⁴。そして、これは中国においても例外ではない。

序章で述べたように近年中国においては、共産党政権のもとで、学歴を重視した経済発展が進み、また一人っ子政策の実施(1979)によって、初等中等教育現場における教育競争が過熱している。この中で、教員の労働も過密化し、過労や身心の病気の増大が問題となってきた。中でも本稿が対象とするハルビン市は大学への進学熱が高い地域であると考えられる。首都である北京は進路の選択肢が多いため、ハルビンほど進学競争、教育競争は激しくない。また、浙江省にある「温州」⁷⁵の場合は、近年、多くの生徒が高校卒業後、外国へ留学する道を選ぶ。このような大都市は経済が良くて、人々の平均収入も高いため、子どもを外国の大学へ送るのがあまり親の経済負担にならない。一方、東北地域に位置する黒龍江省の省都であるハルビン市は北京や温州ほど収入が高くないため、教育競争が激しく、教師と生徒両者とも大学への進学に高いストレスを抱えると考えられる。

そこで、本章では、以下の課題を設定した。

課題1は、高校教員の勤務実態の分析を通して、教員の多忙化の現状を明らかにする。とくに教育現場で休み時間が取りにくい、超過勤務、頻繁な持ち帰り仕事などによって長時間労働が余儀なくされているという実態の解明を試みる。

課題2は、正規の労働時間を超える超過勤務ともいえるさまざまな形での長時間労働(教育活動が含まれている)に着目する。特に、「朝自習」「晚自習」「晚課」「補習」は非常に重要な項目である⁷⁶。これらは、かなりの部分が賃金の支払いの対象になっていない。この

⁷³相川勝代(1997)「教師のストレス」『長崎大学教育学部教育科学研究報告』No.52:3-6。

⁷⁴土屋基規(2004)「教職員の長時間・過密労働をいかに打開するか」『人間と教育』44 民主教育研究所。

⁷⁵中国でもっとも不動産を投資する人が多い都市である。

⁷⁶「朝自習」とは、正規の授業が始まる前に、教室で生徒たちが自分で勉強することである。また、英語の聞き取り練習や国語の教科書を朗読する場合もある。「晚自習」とは、正規の授業が終わった後に、教室で生徒たちが自分で勉強することである。また、教員が生徒に個別に指導をすることもある。「晚課」とは、生徒たちに大学への受験勉強のために試験問題を練習させる。「補習」とは、だいたい「晚課」、土曜日、夏休み・冬休みの期間に行うものであり、生徒たちに

ような教育活動が増大している。ここではとくに休日出勤、持ち帰り仕事と「補習」の問題を取り上げる。

課題 3 は以上のような多忙な勤務実態と進学競争との関連について、進学を目的とした成績の優秀な学生を集める「重点校」と一般の学生を集める「普通校」を比較分析する。

第一節 教員の勤務実態

1. 調査対象の基本的属性について

調査対象は序章ですでに説明したが、ここでは、調査対象者の基本的属性について、簡単に考察する。

1-1 校種別の性別構成

表1-1校種別の性別構成「単位:人(%)」

項目	男性	女性
普通校	13(22.8)	44(77.2)
市重点校	33(34.0)	64(66.0)
省重点校	68(43.3)	89(56.7)
合計	114(36.7)	197(63.3)

出典:2007年調査により作成

今回のアンケート回答ではいずれの校種も女性の割合が多かった。もっとも男女差が大きいのは普通校である。

1-2 校種別の年齢構成

表1-2 校種別の年齢構成 「単位:人(%)」

項目	20代	30代	40代以上
普通校	23(40.4)	24(42.1)	10(17.5)
市重点校	68(70.8)	23(24.0)	5(5.2)
省重点校	80(52.6)	57(37.5)	15(9.9)
合計	171(56.1)	104(34.1)	30(9.8)

出典:2007年調査により作成

普通校では、20代と30代がほぼ同様な割合(4割)であり、40代以上が2割未満であった。

大学への受験勉強のために試験問題を練習させる。

市重点校では、20代がもっとも多く、7割であった。30代が3割未満であり、40代以上がわずか5.2%しかいなかった。省重点校では、20代が多く、半数以上であった。30代が約4割であった。40代以上が少なく、1割ほどであった。いずれの校種も若年齢層の割合が多く見られた。

2. 教員の勤務の概要

2-1 1週間あたりの授業数

2-1-1 全体の状況

教員の1週間あたりの担当コマ数は以下のものであった。

表1-3 1週間あたりの授業数・全体 「単位:人(%)」

9コマ以下	10-19コマ	20コマ以上	NA	合計
63(20.3)	209(67.2)	12(3.9)	27(8.7)	284(91.3)

出典:2007年調査により作成

9コマ以下:63人(20.3%); 10-19コマ:209人(67.2%);

20コマ以上:12人(3.9%); NA:27人(8.7%)

週担当コマ数は、10-19コマが全体の67.2%を占め、最も多かった。

補論 1週の授業コマ数(2003)

1週の授業コマ数に関して、2003年時調査の調査結果を見てみる。

9コマ以下(最小2コマ):33人(14.3%)

10-19コマ:177人(77.0%)

20コマ以上(最大32コマ):17人(7.4%)

NA:3人(1.3%)

2003年調査も「10-19コマ」は全体を占める割合が多く、2007年調査で得た結果と同様であった。

2-1-2 校種別

次に校種別の担当コマ数を見ると次のようであった。

表1-4 担当コマ数・校種別 「単位:人(%)」

担当コマ数	9コマ以下	10-19コマ	20コマ以上
普通校	7(12.3)	48(84.2)	2(3.5)
市重点校	25(30.1)	55(66.3)	3(3.6)
省重点校	31(21.5)	106(73.6)	7(4.9)
合計	63(22.2)	209(73.6)	12(4.2)

出典:2007年調査により作成 (P=0.155 (ns))

校種別(表 1-4)に見ると、平均して週に「20 コマ以上」を担当している教員の回答比率は、重点校ほど比率が高い傾向が見られた。省重点校の比率(4.9%)が三校種でもっとも高く、約 5.0%であり、普通校(3.5%)と市重点校(3.6%)はほぼ同じ比率であった。

補論 校種別の担当コマ数 (2003)

2003年調査の校種別の担当コマ数を見てみる。

表1-5 校種と週コマ数 「単位:人(%)」

週コマ数	普通校	市重点校	省重点校
9コマ以下	14(12.0%)	9(30.0%)	10(12.5%)
10-19コマ	96(82.1%)	21(70.0%)	60(75.0%)
20コマ以上	7(6.0%)	0(0.0%)	10(12.5%)
合計(人)	117(人)	30(人)	80(人)

出典:2003年調査により作成 (P=0.21 (ns))

2003年調査も省重点校の「20 コマ以上」を担当する比率がもっとも高かった。

このような正規の授業の負担だけでなく、重点校では正規の授業に準じた補習が教員の日常の仕事となっている。インタビューで具体的にみてみよう。

省重点校である A 校の M 先生は(35 歳、数学科目の担当、クラスの担任でもある)自らの勤務を以下のように述べた。「現在、週に 10 コマの数学の授業を教えている。そのほか、晚自習で生徒を指導する仕事もある。高校はほとんど晚自習を行うことが普通で、これが中国の教育の現状だ。しかも、晚自習は国家が規定するものではなく、各地域、各学校が大学への進学のために設定したものである。1 クラスで週に 1 回の晚自習を行う。晚自習の時間は 80 分で、私は普通の授業以外に、週に 160 分の晚自習を担当している。すなわち、国家の規定により、週に 10 コマの数学の授業を教えるわけだが、晚自習があるため、実際

には週に14コマの授業を担当している。」

省重点校であるC校のC先生は、1週あたり12コマの国語授業を行っていた。C校は、数学、国語、外国語の主要科目を担当する教員の授業数が多く、中でも数学の授業数は多い。それと比べると、副科目の教員の授業数は少ない。

2-2 教員の勤務状況

続いて、規定された出勤時間を見てみよう。

ハルビンの高校の場合、教員は8時に出勤し、16時半に学校を退勤すること、昼の12時から午後1時までの1時間は昼休みであることが就業規則として規定されている。また、市教育委員会は8時前に「朝自習」を行うことを禁止する通達を出している⁷⁷。

2-2-1 学校への到着時間

ハルビン高校教員の1日の勤務状況は以下である。勤務状況の差異を普通校と重点校の比較を通して見てみる。

①教員全体の状況

表1-6 学校への到着時間・全体 「単位:人(%)」

7時前	7時から7時半まで	7時半以降	NA	合計
31(10.0)	225(72.3)	43(13.8)	12(3.9)	311(100%)

出典:2007年調査により作成

学校に到着する時間を見ると、「7時から7時半」と回答した人の割合がもっとも多く、7割以上であった。「7時前」との回答(10.0%)は1割であった。「7時半以降」との回答比率(13.8%)は約14%であった。「7時前」と「7時から7時半」の回答割合を合わせてみると、8割以上の教員(82.3%)が朝早い時間帯(7時半まで)に学校に着くことが分かった。

②校種別

表1-7 学校への到着時間・校種別 「単位:人(%)」

項目	7時前	7時から7時半まで	7時半以降
普通校	1(1.8)	40(72.7)	14(25.5)
市重点校	16(17.6)	75(82.4)	0
省重点校	14(9.2)	110(71.9)	29(19.0)
合計	31(10.4)	225(75.3)	43(14.4)

出典:2007年調査により作成

⁷⁷2007年12月ハルビン教育委員会へのインタビューより。

校種別(表 1-7)にみると、「7 時前」と回答した人は普通校ではわずか 1.8%しかいなかったのに対し、市重点校は約 18%であった。市重点校では「7 時から 7 時半まで」との回答は 8 割以上であった。普通校と省重点校は約 7 割であった。「7 時半以降」との回答は普通校の比率が多く、約 26%であった。省重点校は 20%未満、市重点校は回答がなかった。これについては、統計上でも大きな差が認められた(**P<0.000)。

さらに、「7 時前」と「7 時から 7 時半まで」の回答比率を合わせてみると、普通校(74.5%)、市重点校(100%)、省重点校(81.1%)となっていた。重点校のほうが朝早い時間帯(7 時半まで)に学校に着く比率が高くなる傾向がみられた。

2-2-2 学校を出る時間

①教員全体の状況

表1-8学校を出る時間・全体 「単位:人(%)」

	16 時半以降 17 時まで	17 時以降 18 時まで	18 時以降	NA	合計
16 時半まで	75(24.1)	27(8.7)	91(29.3)	16(5.1)	311(100%)
102(32.8)					

出典:2007年調査により作成

学校を出る時間について、まず、全体の状況を見ると、「16 時まで」と回答した人の割合(32.8%)がもっとも多く、約 33%の教員は規定された退勤時間に学校を出ることが分かった。次は「18 時以降」との回答比率が高く、約 30%であった。また、「16 時半以降 17 時まで」の時間帯が約 24%であり、「17 時以降 18 時まで」が約 9%であった。さらに、「17 時以降 18 時まで」と「18 時以降」の回答比率を合わせてみると、38%になっていた。約 4 割の教員が放課後の 17 時以降に学校に残っていることが分かった。

②校種別

表1-9 学校を出る時間・校種別 「単位:人(%)」

項 目	16 時半以降		17 時以降	18 時以降
	16 時半まで	17 時まで	18 時まで	
普通校	34(63.0)	5(9.3)	3(5.6)	12(22.2)
市重点校	30(33.7)	21(23.6)	12(13.5)	26(29.2)
省重点校	38(25.0)	49(32.2)	12(7.9)	53(34.9)
合 計	102(34.6)	75(25.4)	27(9.2)	91(30.8)

出典:2007年調査により作成

校種別にみると、「16時半まで」に学校を出るとの回答は重点校ほど比率が低い傾向が見られた。普通校の回答比率は63.0%であるのに対し、市・省重点校は半数以下であった。また省重点校は規定された時間に学校を出る人の比率が25%ともっとも低かった。

「18時以降」は重点校ほど比率が高い傾向がみられ、省重点校では約35%であった。また、統計上でも校種別の有意差が大きく認められた(**P<0.001)。

さらに、「17時以降18時まで」と「18時以降」の回答を合わせてみると、普通校(27.8%)、市重点校(42.7%)、省重点校(42.8%)であり、市・省重点校は普通校より高かった。

2-3 クラス担任の勤務状況

2-3-1 クラス担任の有無

「クラス担任」と回答した教員は77人(24.8%)、「担任ではない」と回答した教員は224人(72.0%)、無回答が10人(3.2%)であった。

ここで、クラス担任教員の勤務状況を見てみたい。

2-3-2 学校への到着時間

表1-10 クラス担任・学校への到着時間 「単位:人(%)」

項目	7時前	7時から7時半まで	7時半以降
クラス担任	20(26.3)	56(73.7)	0
担任ではない	11(5.1)	161(75.2)	42(19.6)
合計	31(10.7)	217(74.8)	42(14.5)

出典:2007年調査により作成

「7時前」の回答を見ると、クラス担任は26.3%であったが、担任ではない教員はわずか5.1%しかいなかった。クラス担任の場合、4人中1人は朝早い時間帯(7時前)に学校に着くことが分かった。「7時半以降」の回答はクラス担任がなかったことに対し、担任ではない教員では約2割であった。これについては、統計上でも有意差が認められた(**P<0.001)。

2-3-3 学校を出る時間

表1-11 クラス担任・学校を出る時間 「単位:人(%)」

項目	16時半まで	16時半以降17時まで	17時以降18時まで	18時以降
クラス担任	4(5.3)	19(25.3)	9(12.0)	43(57.3)
担任ではない	98(46.0)	52(24.4)	17(8.0)	46(21.6)
合計	102(35.4)	71(24.7)	26(9.0)	89(30.9)

出典:2007年調査により作成

「16時半まで」と回答した人はクラス担任がわずか5.3%しかいなかったが、担任ではな

い人では 46.0%であった。一方、「18 時以降」の回答割合はクラス担任が約 6 割であったが、担任ではない人は 2 割ほどしかなかった。この点については、統計上でも有意差が大きく認められた(**P<0.0001)。さらに、「17 時以降 18 時まで」と「18 時以降」の回答割合を合わせてみると、クラス担任は 69.3%であり、担任ではない人は 29.6%であった。クラス担任は放課後、17 時以降学校に残っている人の割合が担任ではない人の 2 倍以上にのぼることが分かった。

2-4 担当するクラスの生徒数

2-4-1 全体

表1-12 担当するクラスの生徒数・全体 「単位:人(%)」

45 人以下	46-55 人	56-65 人	66 人以上	NA	クラス担任ではない教員	合計
7(2.3)	27(8.7)	36(11.6)	3(1.0)	15(4.8)	223(71.7)	311(100%)

出典:2007 年調査により作成

担任教員の担当クラスの生徒数は表 1-12 の通りであった。1 クラスの生徒人数は、「56-65 人」の回答割合がもっとも高く、約 12%であり、次いで「46-55 人」が 8.7%であった。

2-4-2 校種別と担任生徒数

表1-13 担任生徒数・校種別 「単位:人(%)」

担任生徒数	45 人以下	46-55 人	56-65 人	66 人以上
普通校	3(33.3)	5(55.6)	1(11.1)	0
市重点校	1(7.7)	9(69.2)	2(15.4)	1(7.7)
省重点校	3(5.9)	13(25.5)	33(64.7)	2(3.9)
合計	7(9.6)	27(37.0)	36(49.3)	3(4.1)

出典:2007年調査により作成

以下では、校種により、クラス担任が担当するクラスの生徒数が異なるか、見ていこう。

省重点校では、「56-65 人」の回答比率がもっとも高く、約 65%であった。市重点校では、「46-55 人」の比率が高く、約 70%であった。「45 人以下」の回答比率を見ると、普通校の割合がもっとも多く、約 3 割であった。これに対し、省重点校の割合がもっとも少なく、僅か 5.9%であった。市重点校も少なく、1 割未満であった。統計上でも大きな差が認められた(**P<0.01)。

3. 授業教科と学級担任以外の学校業務

3-1 自由記入から見た学校担当業務

授業教科と学級担任以外に担当している学校業務から主な一つを記入してもらった。そ

の内容を分類すると、以下の通りになった。

- 1) 学校の管理職業務
- 2) 学校事務
- 3) 授業準備・教材検討グループのリーダー
- 4) 政治・思想教育の担当
- 5) 設備の管理
- 6) クラブ活動の指導

このように、中国の高校教員は授業以外に、多くの仕事がある。これらも多忙さに関わっていると考えられるが、今回の分析は授業や補習に関わる教材準備を中心にした問題に限定したため、この部分についての分析は行っていない。

3-2 インタビュー調査による学校業務の実態

自由記入によっても授業や生徒指導以外に多くの業務を分担していることが伺われるが、ここではインタビューを通して教員の業務内容をより詳しく見てみよう。

省重点校であるC校のC先生（男性、30歳、国語）は「この2ヵ月くらいは忙しい日が多かった」と言う。実際にはこの2ヵ月だけではなく、C校に勤めてから今までずっと多忙であった。高校一年から三年まで同じクラスの担任を担っていたためである。そのクラス担当の仕事が終わったばかりであり、今も毎日が忙しいが、それでもクラス担任の時期より少し楽だとのことである。多忙の原因は、一つが授業準備以外に学会の会報の編集作業をしていたことにある。毎学期に一冊の「学会の会報」を出版する。編集作業は、9人の先生と一緒にやる。文字の量が多く、大変な労力を必要とする。もう一つが学校でいろんな活動を催すことである。教員たちを集め、何かの試合を行う場合は「選考委員会のメンバー」を担い、例えば弁論会を行う場合は審判を担うことも多忙の原因となっている。

省重点校であるA校のM先生（女性、35歳、数学、クラス担任）は学校の勤務時間を以下のように述べた。「学務の状況によって異なる。A校の定めた出勤時間は「黒龍江大学」のような大学に似ている。つまり、1時間目の授業がなければ、朝8時頃学校に来てよい。1時間目の授業がある場合は必ず朝の7時40分に学校に到着しなければならない。晚自習がない日は大体午後4時半に学校を出る。晚自習がある場合は、夕方の6時半に学校を出ることになる。そのため、私の場合は週に6時半に学校を出る日が2回ある」。

省重点校であるB校のS先生（女性、27歳、英語、クラス担任）の場合、S先生自身も含めて、クラス担任の先生が非常に大変なのだそうである。S先生が知っている限りでは、B校では、多くのクラス担任の先生が朝6時ごろ学校に来ていて、夜8、9時くらい学校を出る。

さらに、同じB校のP先生（男性、29歳、高校三年の地理科目、二つのクラス担任）は「晚課がある時は夜の9時40分まで学校にいることになる。そして、朝は6時ごろ起きて、学校へ行って・・・夜、家に着くのが夜の10時になる。家は学校まで歩いて20分の距離で、

あまり遠くない。しかし、家が学校まで遠い教師たちが晩課がある場合は、家に着くのがさらに遅くなります」と述べた。

3-3 小 括

勤務実態と実際の教員の日常生活にどのような特徴があるか、さらに、インタビューから勤務状況の問題を検討してきた。

重点校であるC校のC先生（男性、30歳、国語）に平均的な仕事生活時間を伺った。

朝の7時半から朝自習を見に教室へ行く。7時50分に授業が始まる。最後の授業が午後4時半に終わる。晩課がある場合はそれから6時半まで学校に残る。晩課の内容は大学への受験勉強であり、主に試験問題をさせる。通勤が40分かかるため、晩課が終わった後、家に着くのが大体夜の7時である。そして、勤務時間が長い時には、学校にいる時間が11時間である。

省重点校であるA校のD先生（女性、37歳、数学）は1週あたり5時間位の超過勤務時を行っていた。その内容は晩自習と看晩班（晩課を管理すること）である。A校の最後の授業は普通は午後4時半に終わる。晩自習が週に2回あり、夕方6時まで生徒に授業を行う。看晩班が週に1回あり、夕方6時45分から夜9時まで、教室の前に座り生徒たちの自習を監督する。

教員の勤務内容について、1週あたりの担当コマ数は、今回調査も2003年調査も「10-19コマ」が全体を占める割合が最も多く、7割程度であった。特に、省重点校の「20コマ以上」を担当する比率がもっとも高かったことは二つ調査とも同様であった。また、インタビューにより、国家が規定した授業数のほか、学校が定めた「晩自習」も行うため、1週あたりの担当コマ数が多い。特に、重点校の主要科目を担当する教員の授業数が多いことが明らかになった。

ハルビンの高校は8時に出勤し、16時半に学校を退勤することが規定されている。実際の勤務状況を見ると、8割程度の教員は7時半までに学校に出勤しており、4割程度の教員は17時以降も学校に残っていることが分かった。特に、クラス担任の4人に1人が朝7時前に学校に着き、7割程度の人が17時以降も学校に残っていることが明らかになった。また、重点校のほうが朝早い時間帯に出勤する教員の比率が高く、遅くまで学校に残っている教員の比率が高いことも明らかになった。

アンケート調査とインタビューからは、ハルビンの高校教員は教科の授業または学級担任以外にも多くの他の学校の業務も担当していること、さらに、インタビューから、重点校では、所定外勤務である「朝自習」や「晩自習」や「晩課」を行っており、クラス担任と主要科目の担任が主にこれらの所定外勤務を担当していることが明らかになった。

そのため特に、重点校教員において学校で働く時間が長く、所定外勤務の問題が深刻であると言える。

第二節 教員の過密な勤務実態

1. 勤務状況からみた過密な勤務実態

調査対象者に調査時点の最近2ヶ月における、勤務状況(出勤など)、1週あたりの超過勤務時間、休日出勤、昼休みの取得と持ち帰り仕事の頻度、仕事の忙しさなどの勤務状況を訊ねた。

今一度、規定された出勤時間を確認する。ハルビンの高校の場合、教員は8時に出勤し16時半に学校を退勤すること、昼の12時から午後1時までの1時間を昼休みとすることが市教育委員会によって規定されている。また、8時前に「朝自習」を行うことを禁止する通達が出されている。

朝8時が出勤時間として定められているが、本調査の結果を見ると、教員全体の10%の人が7時前、72.3%の人が7時から7時半までに学校に着くことが分かった。また、この2つ時間帯の比率を合わせてみると、8割以上の教員(82.3%)が朝7時半までに学校に出勤していることが明らかになった。加えてクラス担任教員は4人中1人(26.3%)が朝7時前に学校に着き、7時半以降に出勤した人はいなかったことが明らかになった。校種別では、重点校で朝7時前に学校に着く教員の比率が高く、中でも市重点校(17.6%)がもっとも高かった。「7時から7時半まで」の出勤比率は市重点校(82.4%)が高率であった。統計上でも校種別の有意差が認められた。

学校を出る時間を見ると、規定された退勤時間である16時半に学校を出る教員(32.8%)は約3割しかおらず、約4割の教員は17時以降も学校に残っていることが分かった。クラス担任の教員は規定された退勤時間に学校を出る人がわずか5.3%しかいなく、約7割(69.3%)の人が17時以降も学校に残っていることが明らかになった。校種別では、重点校ほど規定された退勤時間に学校を出る比率が低い傾向がみられ、省重点校(25.0%)がもっとも低かった。また、「16時半以降17時まで」「18時以降」の二つの時間帯に学校を出る比率は重点校ほど高い傾向が見られた。省重点校は「18時以降」学校に残っていた教員が約35%であった。統計上でも校種別の有意差が認められた。さらに、「17時以降18時まで」と「18時以降」の時間帯を合わせてみると、4割ほどの市・省重点校教員は17時以降も学校に残っていることが分かった。重点校の所定外勤務が深刻な問題を抱えている。

以上で述べたように、多くの教員は所定外勤務をしていた。とくに、クラス担任の教員、および重点校教員は所定外勤務をしている傾向がみられた。

アンケート調査により重点校の所定外勤務は深刻であることが明らかになった。インタビューを通し、その「深刻な問題」の中身を見ると、具体的には自習をめぐる問題、とりわけ朝自習や晩自習が教員に大きく負担をかけていることが分かった。さらに、重点校のクラス担任と主要科目の担当教員はこれらの所定外勤務を担当していることもうかがわれた。重点校では、所定時間内の勤務に「自習」などの所定外勤務が加わり、1日の学校で働く時間が相当長いことが明らかになった。

2. 昼休みの取得状況

高校教員の勤務は勤務時間内でも大変多忙である。その一例として、「昼休みの取得状況」をみる。昼休みは、昼 12 時から午後 1 時までの 1 時間である。

2-1 全体

表 1-14 昼休みの取得・全体 [単位:人(%)]

昼休みの取得	きちんと取れた	偶に取れない	時々取れない	取れないことが多かった	いつも取れない
	76(24.5)	55(17.7)	65(21.0)	61(19.7)	53(17.1)

出典:2007 年調査により作成

勤務時間中の昼休みの取得について、「いつもきちんと取れた」の割合は 4 分の 1 にしか過ぎない。これに対し、約 60%の人が取れていないという実態であった。

2-2 校種別

表 1-15 昼休みの取得・校種別 [単位:人(%)]

昼休みの取得	普通校	市重点校	省重点校	合計
いつも取れなかった	4(7.0)	23(23.7)	26(16.7)	53(17.1)
取れないことが多かった	7(12.3)	21(21.6)	33(21.2)	61(19.7)
取れないことが時々あった	14(24.6)	25(25.8)	26(16.7)	65(21.0)
取れないことが偶にあった	11(19.3)	13(13.4)	31(19.9)	55(17.7)
いつもきちんと取れた	21(36.8)	15(15.5)	40(25.6)	76(24.5)

出典:2007 年調査により作成

校種別にみると、「いつも取れなかった」と回答した人は重点校の比率が普通校より多く、市重点校がもっとも高く、約 24%であった。「取れないことが多かった」の回答比率は市重点校(21.6%)と省重点校(21.2%)がほぼ同様であり、普通校の比率(12.3)より高かった。「いつもきちんと取れた」の回答は重点校の比率が普通校より低く、市重点校(15.5%)がもっとも低かった。統計上でも校種別の有意差が認められた(* $P < 0.05$)。

勤務時間内に昼休みも取れないほど多忙であることが今回のアンケート調査から明らかになった。朝 8 時から 4 時半までの出勤時間内の仕事の多忙さというのは「昼休み」の少なさにも現れているのである。

2-3 補論 昼休み(60分)時間の取得状況(2003)

2-3-1 全体

教員全体をみると、60分間の昼休みを「規定通りきちんと取れている」人がわずか14.3%しかなかった。「ほとんど取れない」人が25.7%であり、「まったく取れない」人が2.2%であった。「ほとんど取れない」と「まったく取れない」の回答を合わせると、27.9%となっており、約3割の教員は昼休みを取れないことが明らかになった。

二つの調査で得た結果を通して、昼休みを取れない教員の割合は多くなった傾向が窺われる。

表 1-16 昼休み時間・校種別 「単位:人(%)」

昼休み時間	普通校	市重点校	省重点校	全体
規定通りきちんと取れている	21(18.8%)	5(18.5%)	7(9.3%)	33(15.4%)
時間は短いが毎日取れている	29(25.9%)	10(37.0%)	17(22.7%)	56(26.2%)
時々しか取れない	22(19.6%)	8(29.6%)	31(41.3%)	61(28.5%)
ほとんど取れない	37(33.0%)	4(14.8%)	18(24.0%)	59(27.6%)
全く取れない	3(2.7%)	0(0.0%)	2(2.7%)	5(2.3%)

出典:2003年調査により作成

2-3-2 校種別

校種別にみると、昼休みを「規定通りきちんと取れている」人は省重点校の比率(9.3%)が低く、1割未満であった。市重点校(18.5%)と普通校(18.8%)はほぼ同様な比率であった。「ほとんど取れない」人については普通校の比率(33.0%)が目立つ。「全く取れない」人は省重点校と普通校が全く同じ比率(2.7%)であり、市重点が0.0%であった(* $P < 0.05$)。

2-3-3 インタビューから見た昼休みが取れない原因

市重点校であるD校のE先生(女性、31歳、英語、高校三年のクラス担任)は勤務時間中に昼休みがいつも取れなかった。生徒がいつも分からない知識を聞きに来る。主に高校三年生たちがよく来るのが原因であった。

同じくD校のF先生(女性、46歳、英語)は昼休みを取れないときが時々あった。宿題を採点すること、また生徒が質問に来ることが原因であった。そのため、昼食は授業がない時に食べる状態であった。

3. 1週あたりの超過勤務

「超過勤務」の定義付け

先述したように、重点校ほど学校を出る時間が遅い。重点校は「晚自習」などの所定外勤務が加わり、学校で働く時間が相当長い。そこで、教員の超過勤務の実態を明らかにする。

ここで言う「超過勤務」とは、正規の勤務時間外に学校において教員が従事する仕事時間である。その中には「朝自習」「晩自習」「補習」「晩課」「採点」「授業の準備」「会議」その他が含まれている。

「朝自習」「晩自習」は勤務手当の対象になるかどうかについてはここで触れない。「朝自習」「晩自習」は超過勤務の手当の対象になっているもの、なっていないものを含め、勤務時間外に教員が学校において従事する仕事時間を「超過勤務」として位置づけた。

3-1 全体

表 1-17 週の超過勤務時間・全体 [単位:人(%)]

週の超過勤務時間	なし*	10 時間未満	20 時間未満	20 時間以上
多い週	122(39.2)	112(36.0)	62(19.9)	15(4.8)
少ない週	159(51.1)	127(40.8)	20(6.4)	5(1.6)

出典:2007 年調査により作成

注) *na を含む

多い週における 1 週間あたりの超過勤務について、「10 時間未満」とする者の割合が約 3 分の 1 程であった。また、「20 時間未満」と「20 時間以上」の回答比率を合わせると、多い週には約 25%(4 分の 1)の教員が「10 時間以上」の超過勤務をしていた。超過勤務の少ない週の場合は、「20 時間未満」と「20 時間以上」の回答比率を合わせると、少ない週でも 8%の教員が「10 時間以上」の超過勤務をしていたことが分かった。

3-2 校種別

3-2-1 校種別に見る超過勤務時間(多い週)

表 1-18 校種別の超過勤務時間(多い週) [単位:人(%)]

超過勤務時間(多い週)	普通校	市重点校	省重点校	合計
10 時間未満	29(69.0)	35(71.4)	48(49.0)	112(59.3)
10 時間以上	13(31.0)	14(28.6)	50(51.0)	77(40.7)

出典:2007 年調査により作成

校種別にみると、多い週における 1 週間あたりの超過勤務について、「10 時間未満」とする者の割合は省重点校がもっとも少なく、半数未満であった。普通校と市重点校がほぼ同じ割合で、7 割であった。「10 時間以上」とする者の割合は省重点校がもっとも多く、半数以上であった。これに対し、普通校と市重点校が少なく、3 割くらいであった。

統計上でも校種別の有意差が大きく認められた(**P<0.01)。

3-2-2 校種別に見る超過勤務時間(少ない週)

表 1-19 校種別の超過勤務時間(少ない週) [単位:人(%)]

超過勤務時間(少ない週)	普通校	市重点校	省重点校	合計
10 時間未満	42(97.7)	43(89.6)	83(81.4)	168(87.0)
10 時間以上	1(2.3)	5(10.4)	19(18.6)	25(13.0)

出典:2007 年調査により作成

超過勤務の少ない週の場合(表 1-19)は、「10 時間未満」の回答比率は重点校ほど少ない傾向が見られ、省重点校が最も少なかった。「10 時間以上」の回答比率は重点校ほど多い傾向が見られ、省重点校(約 20%)が最も多かった。統計上でも校種別の有意差が認められた(*P<0.05)。

3-2-3補論 校種別にみる超過勤務時間に行った仕事の内容

表1-20 超勤の仕事内容:校種別 [単位:%]

校種	教材研究	テスト作成・採点	補習	学級事務	会議	部活動	生徒・生活指導	学校行事	合計
普通校	73.5	42.5	9.7	14.2	8.8	3.5	10.6	12.4	51.1
市重点校	73.3	43.3	13.3	26.7	3.3	3.3	23.3	3.3	13.6
省重点校	75.6	46.2	20.5	20.5	7.7	7.7	0.0	11.5	35.3

出典:2003年調査により作成

2003年調査から平日の学校内外での超過勤務で、最も時間を費やした仕事の内容の順位(学校の種類により上位5位)を見ると以下の通りである。

どの校種でも第 1 位が「教材研究」となっており、第 2 位が「テスト作成・採点」となっている。第 3 位を見ると、3 校種とも「学級事務」と回答したが、省重点校では「学級事務」のほか「補習」も同じ比率となっている。

表1-21 費やす仕事内容: 上位5位

上位 5 位	普通校	市重点校	省重点校
1 位	教材研究(73.5%)	教材研究(73.3%)	教材研究(75.6%)
2 位	テスト作成・採点(42.5%)	テスト作成・採点(43.3%)	テスト作成・採点(46.2%)
3 位	学級事務(14.2%)	学級事務(26.7%)	補習(20.5%)
4 位	学校行事(12.4%)	生徒・生活指導(23.3%)	学級事務(20.5%)
5 位	生徒・生活指導(10.6%)	補習(13.3%)	学校行事(11.5%)

出典:2003年調査により作成

3-3 昼休みの取得と超過勤務の関連

ここで重要なことは特定の教員に集中する多忙な勤務実態について、一つの面で忙しい人たちはほかの面も忙しいという特徴があることである。すなわち、特定の教員たちの疲労度がとくに激しいという傾向がある。以下に、昼休みが取りにくいグループと超過勤務が多いグループが重なっているところを見ていこう。

表 1-22 昼休み取得と超過勤務 [単位: 人(%)]

項 目		1 週あたりの超過勤務時間				
		なし	10 時間未満	20 時間未満	20 時間以上	全体
昼 休 み	ほとんど取れなかった	33(27.3)	41(36.6)	30(48.4)	10(66.7)	141(36.8)
	時々・偶に取れなかった	52(43.0)	43(38.4)	21(33.9)	4(26.7)	120(38.7)
	いつもきちんと取れた	36(29.8)	28(25.0)	11(17.7)	1(6.7)	76(24.5)

出典:2007 年調査により作成

P<0.05

表 1-22 で示すように、超過勤務が「20 時間以上」と回答したグループは、66.7%が昼休みを「ほとんど取れなかった」と回答した。

表 1-23 校種別分布 [単位: 人(%)]

校種別 分布	A グループ:10 時間以上超過勤務	B グループ:10 時間未満超過勤務
	昼休殆ど取れない	昼休いつもきちんと取れる
普通校	4(7.0)	17(29.8)
市重点校	12(12.4)	15(15.5)
省重点校	24(15.4)	32(20.5)

出典:2007 年調査により作成

表 1-23 では、超過勤務と昼休みの取得状況に基づき、2 つのグループに分ける。A グループは超過勤務が「10 時間以上」で、昼休みが「ほとんど取れない」グループであり、B グループは超過勤務が「10 時間未満で」、昼休みが「いつもきちんと取れる」グループである。

超過勤務が「10 時間以上」で、昼休みが「ほとんど取れない」グループの構成は重点校ほど比率が高い傾向が見られ、普通校の比率がもっとも低い。逆に、超過勤務が「10 時間未満で」、昼休みが「いつもきちんと取れる」グループの構成は普通校の比率がもっとも高く、市・省重点校の比率が低い。重点のほうは昼休みも取れず、超過勤務も長い傾向がみられた。

3-4 インタビューから見た超過勤務での仕事内容の問題

省重点校である A 校では、M 先生(勤務 12 年)のようなベテラン教員は特別なことがある場合に超過勤務を行う。「例えば、ある数学担当の教師が『公開課』⁷⁸公開授業を行うことになった。そのため、数学の担当教師全員が集まって、検討会を開いて、授業のやり方について検討したりする。要するに、『数学教研組』の教師全員がその教師をサポートするわけだ。この『検討授業』を行う場合は、授業の教え方などについて精密に設け、細かく検討する必要があるので、多くの精力と時間を消耗する。如何に新人の教師を早く成長させるか、確かに、これは『数学教研組』教師全員と一緒に検討する必要があることである。

M 先生が新人だった時も同様であった。最初、授業を教える前に大規模な「教研活動」に参加した。当時で、4、5 人のベテランの数学教師が M 先生の授業について検討をおこなっていて、学校を出た時にもう深夜になっていた場合も珍しくなかったそうである。このように新人教師に熱心にサポートすることは今でも続いている。また、現在、A 校には 20～30 年間働いた「特級教師」がおり、M 先生のような中堅・ベテラン教師をサポートするそうである。

B 校の P 先生は「学校を出る時刻が早ければ、夜の 7、8 時くらいで、遅ければ、夜の 9、10 時になります。何をしているかという、『授業の準備』と『試験問題の作成』です。また生徒に勉強の面で何か問題があれば、指導したりすることは普通です。ですから、全部合わせると、時間はとても逼迫しますね・・・」と述べた。

B 校の S 先生は「社会から要求された『家訪』(生徒の家庭を訪問すること)に、先生は多くの時間を割く」と述べることから、「家訪」が学校外の超過勤務の内容であることが分かった。

C 校の C 先生は学校内や学校外での実際の超過勤務時間は、1 週あたり 6 時間位だった。その内容を伺うと、試験を行った後、点数を付けること、教研組会の本の執筆などであることが分かった。

省重点校である A 校の D 先生は「教育委員会は超過勤務について決めておらず、学校がそれを行うことを決めたようである。晚自習は少しの手当があるが、看晩班は手当がない」と述べた。

市重点校の D 校の E 先生は調査票に記入しなかったが、話を伺うと、実際は超過勤務があった。超過勤務に関して、教育委員会はそれについて規定していないようである。先生

⁷⁸学校では組織的、計画的、かつ目的もあり、特定の人たちに向け、公的に公開的に授業を講じる形式の教育活動である。この公開授業に参加する人が授業を受ける生徒の以外に、学校の管理職および一部の教師もいる。また、公開授業は教師自らの教学レベルを展示する、かつ、互いに教学の経験を交流する意義を持つ研究活動である。

たちは皆が毎日多忙であり、超過勤務のことを特に意識せず、当然だと思っているようである。生徒たちを重点大学へ進学させるために、手当がなくても先生としての責任だと思いつながら行っているのである。

3-5 小 括

以上で述べたように、1週間あたりの超過勤務について、多い週には、4人の教員のうち1人が「10時間以上」の超過勤務をしていた。少ない週でも8%の教員が「10時間以上」の超過勤務をしていた。

校種別でみると、省重点校の超過勤務が注目される。多い週には、半数以上の省重点校教員が「10時間以上」の超過勤務をしていた。また、少ない週でも、約20%の省重点校教員が「10時間以上」の超過勤務をしていたことが明らかになった。

特定の教員に集中する多忙な勤務実態について、昼休みと超過勤務との関連を見ると、超過勤務が「20時間以上」の教員は、66.7%の人が昼休みを「ほとんど取れなかった」ことが分かった。また、重点校のほうは昼休みも取れず、超過勤務も長い傾向がみられた。

2007年調査では超過勤務の中身について伺わなかったため、2003年で聞いた超過勤務の中身、および2007年に実施したインタビュー調査に基づくと次のことが言える。超過勤務の主な内容は「教材研究」、「テスト作成・採点」、「学級事務」であった。さらに重点校の場合は「補習」「晚自習」も行っている。進学競争が激化するなか、省重点校は多くの高校生を重点大学へ進学させるために、生徒の成績を高める手段として所定勤務以外に「補習」や「晚自習」を行っていることが明らかになった。

このほか、省重点校ではベテラン教員が新人教員に授業の教え方について熱心にサポートすることが学校内の超過勤務の原因となっていた。また、市重点校のクラス担任は生徒の家庭を訪問することが学校外の超過勤務であったことも明らかになった。以上のように、重点校の超過勤務は深刻な問題だと言える。

さらに、「朝自習」に注目したい。ハルビン教育委員会は1コマ目授業の前に「朝自習」を行うことを禁止した。しかし勤務状況のインタビューからは実際に行っていることが分かった。「朝自習」も規定された勤務時間外の勤務である。しかし、2007年調査のインタビューでは教員たちは「超過勤務」内容として「朝自習」について述べていなかった。教員が「朝自習」は超過勤務として認識していないと考えられる。

これまで見てきたように、教員の勤務時間内の仕事が非常に多忙であり、時間内で仕事を達成することが困難な状態が見られた。この状況の中で、「持ち帰り仕事」が行われており、実質的な超過勤務となっていると考えられる。次の節で持ち帰り仕事の頻度や中身について見ていく。

第三節 多忙な勤務実態

1. 持ち帰り仕事

1-1 持ち帰り仕事の頻度

1-1-1 全体

表 1-24 週に持ち帰り仕事をした日数・全体 [単位:人(%)]

週に持ち帰り	なし*	1 日程度	2-3 日	4 日	5 日
仕事日数	47(15.9)	52(17.6)	96(32.4)	21(7.1)	80(27.0)

出典:2007 年調査により作成 注) *na を含む

持ち帰り仕事の頻度を見ると、「2-3 日/週」の回答率が 30%以上であった。さらに、「4 日/週」「5 日/週」の回答比率を合わせると、34.1%になり、3 割程の教員は頻繁に持ち帰り仕事をしていることが明らかになった。

1-1-2 校種別

表 1-25 週に持ち帰り仕事をした日数・校種別 [単位:人(%)]

項 目	普通校	市重点校	省重点校	合 計
なかった	10(18.9)	9(9.6)	28(18.8)	47(15.9)
1-3 日/週	33(62.3)	40(42.6)	75(50.3)	148(50.0)
4、5 日/週	10(18.9)	45(47.9)	46(30.9)	101(34.1)

出典:2007 年調査により作成

持ち帰り仕事が「なかった」と回答した比率は普通校(18.9%)と省重点校(18.8%)がほぼ同様に比率を示し、約 20%であった。市重点校(9.6%)がもっとも少なく、10%未満であった。

「1-3 日/週」の回答は普通校(62.3%)が三校種の中でもっとも多く、約 6 割であり、市重点校(42.6%)がもっとも低く約 4 割であり、省重点校が(50.3%)約半数であった。

「4、5/週」の回答は普通校(18.9%)が少なく、2 割未満であった。これに対し、市重点校(47.9%)と省重点校(30.9%)の回答比率が高かった。特に、市重点校がもっとも多く、半数近くの人には週に頻繁に持ち帰り仕事があったことが明らかになった。統計上でも校種別の有意差が大きく認められた(**P<0.01)。

1-2 持ち帰り仕事の多い日と少ない日

1-2-1 全体

表 1-26 多い日と少ない日・全体 [単位:人(%)]

持ち帰り仕事の時間	なし*	2 時間未満	4 時間未満	4 時間以上
多い日	47(17.5)	23(8.6)	135(50.4)	63(23.5)
持ち帰り仕事の時間	なし*	1 時間未満	2 時間未満	2 時間以上
少ない日	53(20.2)	27(10.3)	134(51.0)	49(18.6)

出典:2007 年調査により作成

注) *naを含む

持ち帰り仕事の時間について、多い日で「4 時間以上」と回答した比率は、約 24 % であった。さらに、約 7 割(73.9%)の教員は、多い日には 1 日あたり「2 時間以上」の持ち帰り仕事をしていることが明らかになった。

少ない日の場合は「2 時間以上」の回答比率(18.6%)が 5 分の 1 程度であった。少ない日であっても、約 2 割の教員は 1 日あたり「2 時間以上」の持ち帰り仕事をしていることが分かった。

1-2-2 多い日の校種別

表 1-27 多い日・校種別 [単位:人(%)]

持ち帰り仕事の時間(多い日)	普通校	市重点校	省重点校	合計
2 時間未満	4(10.3)	5(7.1)	14(12.5)	23(10.4)
4 時間未満	28(71.8)	39(55.7)	68(60.7)	135(61.1)
4 時間以上	7(17.9)	26(37.1)	30(26.8)	63(28.5)

出典:2007 年調査により作成

校種別に見ると、多い日で「2 時間未満」と回答した比率は市重点校(7.1%)がもっとも少なく、1 割未満であった。「4 時間未満」の回答割合は普通校が多く、約 7 割であった。これに対し、市重点校(55.7%)と省重点校(60.7%)は少なかった。「4 時間以上」の回答を見ると、普通校の回答割合(17.9%)が少なく、2 割未満であった。これに対し、市重点校(37.1%)と省重点校(26.8%)が多かった。市重点校がもっとも多く、約 4 割の教員は多い日には 1 日あたり「4 時間以上」の持ち帰り仕事をしていることが明らかになった。統計上では校種別の有意差が認められなかった ($P=0.220$ (ns))。

1-2-3 少ない日の校種別

表 1-28 少ない日・校種別 [単位:人(%)]

持ち帰り仕事の時間(少ない日)	普通校	市重点校	省重点校	合計
1 時間未満	2(5.3)	8(12.7)	23(20.0)	33(15.3)
2 時間未満	32(84.2)	39(61.9)	63(54.8)	134(62.0)
2 時間以上	4(10.5)	16(25.4)	29(25.2)	49(22.7)

出典:2007 年調査により作成

少ない日の場合の「1 時間未満」の回答を見ると、重点校ほど比率が高い傾向が見られた。市重点校と省重点校の回答はそれぞれ 1 割、2 割であった。その一方、普通校の比率がもっとも少なく、5.3%しかいなかった。「2 時間未満」は重点校ほど回答比率が低い傾向が見られ、省重点校の比率がもっとも低かった。「2 時間以上」の回答割合は普通校が少なく、約 1 割であった。これに対し、市・省重点校がほぼ同じ比率(約 25%)で、普通校(10.5%)より高かった。少ない日であっても、4 人の重点校教員のうち 1 人は 1 日あたり「2 時間以上」の持ち帰り仕事をしていたことが明らかになった。統計上でも校種別の有意差が認められた(* $P < 0.05$)。

以上のように、重点校では持ち帰り仕事をしていたことが特筆できる。そこで、重点校教員へのインタビューを通して、どのような仕事内容を持ち帰り仕事としているかをみてゆく。

1-3 インタビュー内容

省重点校である C 校に勤務する C 先生は 1 週あたりに 2、3 日程度、自宅への持ち帰り仕事をしてきた。持ち帰り仕事は 1 日あたり、多い日で 5 時間、少ない日で 0.5 時間であった。主な内容は生徒の宿題に点数を付ける仕事であった。また、試験の採点が学校で終わらない場合は家に持ち帰るとのことであった。「今、二つのクラスを教えている。1 クラスに 55 人の生徒がいるので、110 人の生徒の宿題の量である・・・」。また、C 先生は「主要科目を担当する教員は持ち帰り仕事が多い」とも述べた。

省重点の A 校の場合、「勤務年数が 3、4 年くらいの新人先生たちはほとんど、授業準備や教案の作成のために休憩・休息時間の多くを犠牲にしている。勤務年数が 3 年未満の教師たちは新課程改革が要求する知識体系などをうまく把握できないので、家に帰っても、授業準備や教授方法の検討などを行っていて、とても大変だ。」と M 先生は語った。

省重点校 B 校の L 先生は、既に述べたように 1 日の学校での仕事時間が 10 時間くらいである。持ち帰り仕事については、「(晩課の時間によって異なるが) だいたい、夕方の 5、6 時に家に着く。家に帰った後、宿題に点数を付けたりする。このような家での持ち帰り仕事は、毎日ではない。家庭のこともあるから、家族の世話とか。それでも毎日少しの時間

を割いているし、学校の仕事も加わり、ほとんど多忙な毎日を送っている。1日の担当授業は3コマで、とても多いと言えない。できるだけ学校にいる間に、授業の準備や教案の作成を終わらせる。」という状況であった。

省重点校であるA校のD先生は「ここ2ヵ月くらいは多少忙しかった」と振り返っていた。その多忙な原因は、生徒に試験問題を作ることであった。学校で終わられなければ、家に持ち帰ってやっていた。

1-4 小 括

以上で述べたように、約3割の教員は頻繁に持ち帰り仕事をしていて、重点校では頻繁に持ち帰り仕事をしている割合が多かった。特に、市重点校がもっとも多く見られ、半数近くの割合であった。

1日あたり持ち帰り仕事の時間を見ると、多い日には約7割の教員は「2時間以上」の持ち帰り仕事をしていて、重点校では、多い日には「4時間以上」の持ち帰り仕事をしたと回答した人の割合が多かった。少ない日であっても、重点校教員のうち4人に1人は1日あたり「2時間以上」の持ち帰り仕事をしていて、さらに、統計上でも校種別の有意差が認められたため、重点校の持ち帰り仕事が深刻な問題を抱えていると言える。

重点校の持ち帰り仕事の中身を見ると、重点校は1クラスの生徒数が多く、教員が複数のクラスを担当していた。そのため、生徒の宿題やペーパー試験への採点が学校で終わらない場合は、自宅に持ち帰ってやることになる。とくに主要科目を担当する教員の持ち帰り仕事が多い。また、新人教員たちは新課程改革で要求された知識体系をうまく把握できないため、家に帰っても、授業準備や教授方法の検討などを行っていたことも明らかになった。

2. 休日出勤

ハルビン市における全ての学校は月曜日から金曜日までの5日制勤務である。土・日曜日は休日とすることが定められている。また、土・日曜日や冬休みと夏休みには「補習」を行うことが禁止されている。ここでは、実際の休日の取得状況をみる。

2-1 全体

表 1-29 休日出勤・全体 [単位:人(%)]

休日出勤	なし*	1-4日	5日以上	殆ど全て出勤
(この2ヶ月間)	63(20.7)	110(36.2)	79(26.0)	52(17.1)

出典:2007年調査により作成

注) *naを含む

休日の出勤について、「ほとんど全ての休日に出勤している」「5日以上」の回答を合わせると、40%以上の人は休日に頻繁に出勤していることが分かった。これに対し、「休日に

出勤したことがない」人は、20%しかいなかった。

2-2 校種別

表 1-30 休日出勤・校種別 [単位:人(%)]

休日出勤	普通校	市重点校	省重点校	合計
殆ど全ての休日に出勤している	8(14.8)	13(13.5)	31(20.1)	52(17.1)
5日以上	11(20.4)	33(34.4)	35(22.7)	79(26.0)
1-4日	23(42.6)	34(35.4)	53(34.4)	110(36.2)
休日に出勤したことがない	12(22.2)	16(16.7)	35(22.7)	63(20.7)

出典:2007年調査により作成

校種別に見ると、「ほとんど全ての休日に出勤している」の回答は、普通校(14.8%)と市重点校(13.5%)がほぼ同様な比率であった。これに対し、省重点校の比率が高く、約20%であった。「ほとんど全ての休日に出勤している」「5日以上」の回答を合わせると、普通校(35.2%)より市重点校(47.9%)と省重点校(42.8%)の比率のほうが高かった。市重点校がもっとも高く、半数近くの人には休日に頻繁に出勤したことが分かった。「休日に出勤したことがない」との回答割合は普通校(22.2%)と省重点校(22.7%)がほぼ同じ比率で、約2割であった。これに対し、市重点校(16.7%)が少なく、2割未満であった。統計上で校種別の有意差はなかった。

2-3 補論

2-3-1 一ヶ月の土曜・日曜日の出勤状況と仕事時間(2003)

補論では、2003年調査で得た休日出勤の結果を見てみたい。

1) 土曜日の出勤状況と仕事内容(9月の土曜日)

①出勤日数

表1-31 土曜の出勤日数・校種 [単位:人(%)]

(土)出勤日数	普通校	市重点校	省重点校	全体
0日	23(20.4)	7(24.1)	15(18.3)	45(20.1)
1日	20(17.7)	2(6.9)	8(9.8)	30(13.4)
2日	41(36.3)	7(24.1)	13(15.9)	61(27.2)
3日	9(8.0)	4(13.8)	8(9.8)	21(9.4)
4日	20(17.7)	9(31.0)	38(46.3)	67(29.9)
合計	113(100.0%)	29(100.0)	82(100.0)	224(100.0)

出典:2003年調査により作成

教員全体の約3割の人が4週のうち全部に出勤していた。また、1回以上出勤した人(79.9%)が約8割であった。これに対し、出勤しなかった人は2割しかいなかった。

校種別にみると、出勤日数が0回の方は、省重点校の割合(18.3%)がもっとも低く、2割未満であった。4週のうちすべての日に出勤した人の比率は、重点校ほど高い傾向が見られた。特に、省重点校の比率がもっとも高く、約46%の方は全ての土曜日に出勤したことが分かった。統計上でも校種別の有意差がみられた(* $P < 0.05$)。

②仕事の合計時間数

土曜出勤の仕事の合計時間数をみると、「0時間」が19.3%、「4時間未満」が11.0%、「4時間～8時間未満」が22.0%、「8時間～16時間未満」が21.1%、「16時間～24時間未満」が13.3%、「24時間以上」が13.3%であった。土曜日に出勤しない教員は、19.3%と少なく、2割未満であった。

③土曜日出勤の学校業務

表1-32 土曜日出勤の学校業務・校種別 「単位:%」

校種	授業の準備	補習・授業	指導	当直	学校行事	学習	試験の監督	学校の雑用	クラスの仕事
普通校	7.1	61.9	9.5	2.4	2.4	0.0	7.1	4.8	0.0
市重点校	0.0	42.9	7.1	0.0	42.9	0.0	35.7	0.0	7.1
省重点校	20.0	64.4	2.2	6.7	8.9	4.4	0.0	0.0	2.2

校種	家庭訪問	PTA・懇親会	練習指導	試験問題の作成	課外活動	宿題の作成	合計
普通校	0.0	4.8	2.4	0.0	0.0	0.0	普通校
市重点校	7.1	0.0	7.1	0.0	0.0	0.0	13.9
省重点校	0.0	0.0	2.2	6.7	2.2	8.9	44.6

出典:2003年調査により作成

回答した項目の中で、比率の高かった三つは、補習・授業(60.4%)、授業の準備(11.9%)、学校行事(10.9%)であった。

校種別にみても、回答した比率の高かった三つは、省重点校では補習・授業(64.4%)、授業の準備(20.0%)、学校行事(8.9%)となっていた。市重点校では補習・授業/学校行事(各42.9%)、試験の監督(35.7%)となっていた。普通校では補習・授業(61.9%)、指導(9.5%)、授業の準備/試験の監督(7.1%)となっていた。

3校種とも「補習・授業」は土曜日に出勤した教員の主たる学校業務であり、市重点校ではこのほかに「学校行事」もあった。

2) 日曜日の出勤状況と仕事内容

①出勤日数

日曜日に出勤していた人の割合は、全体の3分の1(32.7%)で、60%以上出勤日数が0回で、土曜日に比べて、働く人の比率が少ない。

校種別にみると、出勤日数が0回の方は省重点校の回答比率(64.9%)が3校種でもっとも少なかった。出勤日数が4回の方は省重点校(5.2%)の比率が高かった。統計学的な有意差は認められなかった(P=0.628 (ns))。

表1-33 日曜の出勤日数・校種 「単位：人(%)」

(日)出勤日数	普通校	市重点校	省重点校	全体
0日	73(67.0)	21(75.0)	50(64.9)	144(67.3)
1日	14(12.8)	5(17.9)	13(16.9)	32(15.0)
2日	15(13.8)	1(3.6)	6(7.8)	22(10.3)
3日	3(2.8)	1(3.6)	4(5.2)	8(3.7)
4日	4(3.7)	0	4(5.2)	8(3.7)

出典:2003年調査により作成

②仕事の合計時間数

日曜日出勤の合計時間数をみると、教員全体で0時間の人は66.4%となっており、土曜日より比率が高かった。

表1-34 日曜の出勤時間・校種 「単位：人(%)」

(日)出勤時間	普通校	市重点校	省重点校	全体
0時間	69(63.9)	21(75.0)	50(66.7)	140(66.4)
4時間未満	10(9.3)	0	2(2.7)	12(5.7)
4-8時間未満	9(8.3)	3(10.7)	13(17.3)	25(11.8)
8-16時間未満	13(12.0)	3(10.7)	5(6.7)	21(10)
16-24時間未満	3(2.8)	0	1(1.3)	4(1.9)
24時間以上	4(3.7)	1(3.6)	4(5.3)	9(4.3)

出典:2003年調査により作成

校種別にみると、合計時間数が24時間以上の人は省重点校(5.3%)が多く見られたが、統計上で校種別の差は見られなかった(P=0.327 (ns))。

③日曜日出勤の学校業務

表1-35 日曜日出勤の学校業務・校種別 「単位:%」

校種	授業の準備	補習・授業	指導	当直	学校行事	学習	試験の監督
普通校	26.7	33.3	6.7	0.0	0.0	0.0	20.0
市重点校	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	75.0	0.0
省重点校	31.6	36.8	5.3	10.5	0.0	10.5	0.0

校種	学校の雑用	クラスの仕事	練習指導	試験問題の作成	会議	合計
普通校	13.3	0.0	0.0	0.0	0.0	39.5
市重点校	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	10.5
省重点校	0.0	5.3	5.3	10.5	5.3	39.5

出典:2003年調査により作成

日曜日出勤の学校業務は、回答した教員全体で見れば、比率の高い上位 2 つが補習・授業(31.6%)、授業の準備(28.9%)であった。土・日曜日出勤の学校業務は比率の高い上位 2 つが同じく、「補習・授業」、「授業の準備」であった。

校種別にみると、回答した比率の上位 2 つは省重点校では補習・授業(36.8%)、授業の準備(31.6%)となっていた。市重点校では試験の監督(75.0%)、授業の準備/学校行事/練習指導(各 25.0%)となっていた。普通校では補習・授業(33.3%)、授業の準備(26.7%)となっていた。省重点校と普通校の上位 2 つが全体と同様であった。市重点校の場合は試験の監督が日曜日出勤の主たる学校業務であることが分かった。

省ならびに市重点校は休日に出勤した割合が多く、「補習・授業」が主たる学校業務である特徴が 2003 年調査からも見られた。

2-3-2 冬休みと夏休みの状況(2003)

冬休みと夏休みの状況を 2003 年調査で得た結果を見てみる。

ハルビン高校教員の冬休みは 1 月 15 日から 2 月 23 日までである。

1) 冬休みの取得状況

①全体

教員の半数近く(46.7%)が、冬休みを十分に取れていなかった。

表1-36 冬休みの取得・校種別 「単位:人(%)」

冬休み	普通校	市重点校	省重点校	全体
はい	77(65.3%)	16(53.3%)	29(35.8%)	122(53.3%)
いいえ	41(34.7%)	14(46.7%)	52(64.2%)	107(46.7%)

出典:2003年調査により作成

②校種別

校種別にみると、冬休みの取得について「いいえ」と回答した人は重点校ほど割合が高い傾向が見られた。省重点校の割合(64.2%)が圧倒的に高く、6割以上の人は冬休みを十分に取れなかった。統計上でも有意な差が大きく認められた(**P<0.001)。

2) 冬休みを取れない原因

①全体

全体をみると、冬休みを十分に取れない原因の上位3つは、補習・指導(52.4%)、就学(17.5%)、授業(14.3%)であった。

表1-37 休みを取れない原因・校種 「単位:%」

校種	授業の準備	補習・指導	授業	就学	家庭の仕事	研修	練習・指導	会議	合計
普通校	0.0	59.1	9.1	13.6	9.1	4.5	4.5	0.0	34.9
市重点校	0.0	20.2	20.2	10.0	30.0	20.0	0.0	10.0	15.9
省重点校	16.1	58.1	16.1	22.6	9.7	0.0	3.2	0.0	49.2

出典:2003年調査により作成

②校種別

校種別にみると、省重点校において比率の高い上位3つは、補習・指導(58.1%)、就学(22.6%)、授業の準備/授業(各16.1%)となっていた。市重点校では、家庭の仕事(30.0%)、補習・指導/授業/研修(各20.0%)となっていた。普通校では、補習・指導(59.1%)、就学(13.6%)、授業/家庭の仕事(9.1%)となっていた。

3校種とも「補習・指導」が冬休みを十分に取れない一つの主な原因であった。

3) 夏休みの取得状況

ハルビン高校教員の夏休みは7月15日から8月22日(場合によって25日)までである。

①全体

教員全体では、4割の人(43.2%)が夏休みを十分に取れていなかった。

表1-38 夏休み・校種 「単位:人(%)」

夏休み	普通校	市重点校	省重点校	全体
はい	78(66.7%)	20(66.7%)	31(38.8%)	129(56.8%)
いいえ	39(33.3%)	10(33.3%)	49(61.3%)	98(43.2%)

出典:2003年調査により作成

②校種別

校種別にみると、夏休みを十分に取れなかった回答比率は、省重点校の比率(61.3%)が圧倒的に高く、約6割であった。市重点校と普通校は、同じ比率(33.3%)であった。統計上でも校種別が大きく認められた(**P<0.001)。

4) 夏休みを取れない原因

①全体

全体をみると、夏休みを十分に取れない原因は冬休みと同じく、高い比率を示した3つが補習・指導(52.4%)、就学(17.5%)、授業(14.3%)であった。

表1-39 夏休みを取れない原因・校種 「単位:%」

校種	授業の準備	補習・指導	授業	就学	家庭の仕事	研修	練習、指導	会議	合計
普通校	0.0	59.1	9.1	13.6	9.1	4.5	4.5	0.0	34.9
市重点校	0.0	20.0	20.0	10.0	30.0	20.0	0.0	10.0	15.9
省重点校	16.1	58.1	16.1	22.6	9.7	0.0	3.2	0.0	49.2

出典:2003年調査により作成

②校種別

校種別にみると、高い比率を示した上位3つが省重点校では、補習・指導(58.1%)、就学(22.6%)、授業の準備/授業(16.1%)となっていた。市重点校では、家庭の仕事(30.0%)、補習・指導/授業/研修(20.0%)となっていた。普通校では、補習・指導(59.1%)、就学(13.6%)、授業/家庭の仕事(各9.1%)となっていた。3校種とも「補習・指導」が夏休みを十分に取れない一つの主な原因となっていた。

2-4 休日出勤と持ち帰り仕事の関連

ここで重要なことは多忙な勤務実態が特定の教員に集中しており、一つの面で忙しい人たちはほかの面も忙しいという特徴があることである。すなわち、特定の教員たちの抱える疲労度がとくに激しい傾向にあることである。以下に、休日出勤が多いグループと持ち帰り仕事が頻繁なグループとの重なりについて見ていこう。

表 1-40 休日出勤と持ち帰り仕事 [単位:人(%)]

項 目		1 週あたりの持ち帰り仕事			
		ない	1-3 日/週	4、5 日/週	全体
休日出勤	頻繁出勤	18(38.3)	61(41.8)	47(47.5)	126(43.2)
	1-4 日	12(25.5)	57(39.0)	38(38.4)	107(36.6)
	ない	17(36.2)	28(19.2)	14(14.1)	59(20.2)

出典:2007 年調査により作成

P<0.05

「週に 4、5 日程度の持ち帰り仕事」があると回答したグループでは、「休日に頻繁に出勤した」と回答した教員の割合が 47.5%と最も多かった。

表 1-41 校種別の分布 [単位:人(%)]

校種別 分布	A グループ:4、5 日程度の持帰り仕事	B グループ:3 日まで程度の持帰り仕事
	休日に頻繁に出勤	休日出勤がなかった
普通校	5(9.8)	9(17.6)
市重点校	21(22.6)	9(9.7)
省重点校	21(14.2)	27(18.2)

出典:2007 年調査により作成

表 1-41 では、持ち帰り仕事と休日出勤に基づき、2 つのグループに分ける。A グループは週に 4、5 日程度の持ち帰り仕事があり、休日に頻繁に出勤したグループである。B グループは週に 3 日を超えない程度の持ち帰り仕事があり、休日出勤がなかったグループである。

週に 4、5 日程度の持ち帰り仕事があり、休日に頻繁に出勤したグループ(A グループ)の構成は重点校の比率が高く、市重点校がもっとも高い。これに対し、普通校の比率がもっとも低い。また、週に 3 日を超えない程度の持ち帰り仕事があり、休日出勤がなかったグループ(B グループ)の構成は普通校と省重点校がほぼ同様な比率であった。これに対し、市重点校の比率がもっとも低い。重点校は 1 週あたりの持ち帰り仕事も多く、休日出勤も頻繁にある傾向がみられた。

進学競争が激化する中で、仕事の忙しさは校種別に大きく異なっていると考えられる。

2-5 インタビューから見た休日出勤の実態について

重点校教員が土・日曜日や休日に十分休むことができない状況について、具体的にみる。

B 校の L 先生は「月曜日から土曜日まで学校の授業を行っているので、休みの日が日曜日しかない。日曜日の 1 日だけで、自分のプライベートの時間に半日くらい割いては、

十分に休めないよね。このような状況がしばらく続いていて、休みが足りないと思う」と述べた。

学校の仕事で休日に出勤したことがあるC校のC先生に仕事の内容について伺うと、「例えば、先日、新入生を募集する説明会のために、週末に学校へ行きました。少しの休日手当がありますが、金額は少ない。私を含めて、先生たちは週末にゆっくりくつろぐことができなくて、皆が休日出勤はしたくない・・・」。

省重点校であるA校のD先生は、休日に出勤した状況を以下のように述べた。A校では土曜日に試験を行う時がある。その試験は「月試験」、「中間試験」、「期末試験」である。科目に関係なく、授業を教える教員たちは全員で試験の監督を担当する。

市重点校であるD校E先生はこの2ヵ月間で学校の仕事で休日に5日以上出勤した。土曜日に高校三年生が大学への進学に向けた受験勉強のため学校に来て授業に出る。そのため、E先生が毎週土曜日に出勤している。「高校三年生を教える教員であっても給料はほかの教員と同じです。しかし、一年生と二年生を教える教員に比べると、仕事が増え、疲れますし大変です。」とE先生は述べた。

また、高校の冬休みや夏休みには「継続教育」と「教師研修」が行われる。これは高校教員が休みを取れない原因となっていた。具体的な内容は、以下の通りである。

省重点校のA校のM先生は、1994年に師範大学の本科を卒業した。この「師大付中」に勤務している間(1998年～2001年)、師範大学の修士課程へ進学していた。これは中国の教育部が学校の「一線教師」(授業を教える教師の呼び方)のために設けた修士課程である。また、教育部は教職に影響が出ないように、講義のほとんどを冬休みと夏休み、および建国記念日(一週間)と五・一労働者記念日(一週間)の期間に行う配慮している。

さらに近年、中国では「新課程改革」が行われている。新課程と旧課程では、設定基準に大きな違いがあり、教学の内容・方法・目的が大きく変化した。また、かつては教えなかった内容も高校の課程に入った。例えば、数学担当の教師に数学の専門知識や教える技能などの向上が要求されるようになり、数学の担当教師としては今まで持っていた知識体系の更新を余儀なくされたと考えられる。そのため大学院進学を含めた継続教育は中国の教師にとってさらに必要である。具体的には研修の受講が義務づけられている。M先生は、「国家と政府の方針で、政府レベルの省教育委員会の主催で学校の冬休みと夏休みに教師研修を行う。数学の担当教師全員は学校の冬休みや夏休みに必ずこの教師研修を受けなければならない。新課程改革が行われている期間に教師研修を修了した証明である継続教育証明書を取得できなければ、継続して数学科目を教えることができなくなる。そのため、近年はこの継続教育の訓練や教師研修が頻繁に行われている。」と述べた。

このような勤務状況の中、実際に教員自身が自分の忙しさをどう思っているか見てみる。

第四節 教員の多忙感

1. 全体

仕事の多忙の項目に関しては、「教職員の健康調査」の日本の高校教員の数値と比較した。

表 1-42 仕事の多忙 [単位:人(%)]

仕事の多忙 (2ヶ月間)	忙しく なかった	多少 忙しかった	忙しい日が 多かった	毎日のように 忙しかった
中国高校教員*	13(4.3)	56(18.6)	108(35.9)	124(41.2)
日本高校教員*	(9.8)	(36.0)	(34.1)	(20.1)

出典:2007年調査により作成

*注)中国高校教員:本調査 日本高校教員:労働科学研究所「教職員の健康調査」2006

仕事の忙しさに関して、「忙しい日が多かった」と回答した者の比率(35.9%)は全体の3分の1程であったが、それを日本の教職員の健康調査の数値に比べて見ると、日本高校教員(34.1%)と同程度だった。しかし、「毎日のように忙しかった」の割合は4割であり、日本高校教員(20.1%)より2割程高かった。さらに、「忙しい日が多かった」「毎日のように忙しかった」の回答比率を合わせると、約80%の中国高校教員はこの2ヶ月間を多忙だと考えていたことが明らかになった。

2. 校種別

表 1-43 仕事の多忙・校種別 [単位:人(%)]

仕事の多忙	普通校	市重点校	省重点校	合計
忙しくなかった	4(7.3)	1(1.1)	8(5.3)	13(4.3)
多少忙しかった	13(23.6)	12(12.8)	31(20.4)	56(18.6)
忙しい日が多かった	27(49.1)	37(39.4)	44(28.9)	108(35.9)
毎日のように忙しかった	11(20.0)	44(46.8)	69(45.4)	124(41.2)

出典:2007年調査により作成

「忙しくなかった」と回答した人は、市重点校の比率が三校種の中でもっとも低く、わずかに1.1%しかいなかった。「多少忙しかった」の回答は市重点校の割合も少なく、1割ほどであった。また、「毎日のように忙しかった」の回答は市・省重点校が普通校の割合よりも2倍以上高かった。さらに、「忙しい日が多かった」「毎日のように忙しかった」の回答比率を合わせると、多忙だと思っている人は市重点校(86.2%)と省重点校(74.3%)が普通校(69.1%)より高かった。市重点校の比率が3校種の中で、もっとも高く見られ、約86%

の市重点校教員はこの 2 ヶ月間を多忙だと考えられたことが明らかになった。統計上でも校種別の有意差が大きく認められた (** $P < 0.01$)。

3. インタビュー結果から見られた多忙感

高校教員の労働実態において、インタビュー調査から浮かび上がるのは「多忙」である。

省重点校の B 校に勤める S 先生は、インタビュー調査に先立って記入いただいたアンケートへの回答を通じて、自身がどれほど忙しくしていたのかを実感したという。S 先生は「調査票を記入する前は、ただ仕事が大変だと感じていただけで、大変さへの具体的な感覚や考えはなかったわ。それがアンケート用紙の設問や選択肢を読んだり記入したりしていると、毎日の仕事の辛さが一コマ、また一コマと頭に浮かんできたの」と述べる。

市重点校の D 校の E 先生もまた、ここ 2 ヶ月くらいは毎日のように非常に忙しかったと考えていた。E 先生は英語科目の担当であり、週に 12 コマの授業を教えている。英語科目の担当以外、高校 3 年生の 1 クラスの担任でもある。1 クラスの生徒数が 50 人である。また、先生は 3 歳未満の子どもがいる。家に帰ると子どもの面倒をみるために、出来るだけすべての仕事は学校で終わらせる。E 先生は「教えている高校 3 年生たちは 6 月に大学へ進学する試験を受験します。そこまで、受験勉強のため、教員の仕事が毎日多忙です」と述べる。

4. 多忙感のまとめ

多忙感については、「忙しい日が多かった」と「毎日のように忙しかった」両者の回答を合わせると、約 80% が「多忙」と感じていることになる。一方、日本高校教員の多忙感を訴えた比率は 54.2% であった。

また、校種により、忙しさも異なるが、実際の調査結果を見ると、市重点校、省重点校である進学校ほど、忙しいという結果が出てきている。重点校のほうが統計上で有意に高かった。このことはインタビューからもうかがわれた。

考 察

これまでの教員の勤務実態について、以下のようにまとめられる。

1. 正規の授業以外の増大による多忙化の進展

教員の勤務内容について、1 週あたりの担当コマ数は、「10-19 コマ」が全体の 67.2% を占め、最も多かった。2003 年調査で得た結果は今回調査と同様であった。また、国家によって定められた授業数のほか、学校が定めた晚自習等も行うため、1 週あたりの担当授業数が多いことが分かった。

ハルビンの高校は 8 時に出勤し、16 時半に学校を退勤するとされている。本調査で、クラス担任の勤務状況をみると、4 人に 1 人 (26.3%) が朝 7 時前に学校に出勤しており、7 時半以降に出勤した人がいなかった。また、定められた退勤時間に学校を出る比率はわずか

5.3%しかいなく、約7割(69.3%)の人が17時以降学校に残っていた。

アンケート調査とインタビューから、高校教員は教科の授業、または学級担任以外にも多くの他の学校の業務も担当していることが分かった。

注目されるのは、ハルビンの高校では1コマ目の授業の前に朝自習を行うことが常態化していることである。また、8コマ目の授業が終わった後、学校で晩自習や晩課を行うことも常態化している。朝自習と晩自習は通常はクラス担任が担当する。晩課は補習の一つの形式であり、主要科目の担当教員が行っている。

ハルビン市の教育委員会では、補習を禁止する通達が出されている。しかし、生徒の親が補習を学校に求め、校長などの管理職が進学率を保つために、親からの依頼を承託し、補習を行っている。補習はだいたい晩課として行い、さらに土曜日、夏休み・冬休みの期間に行う。補習費は、生徒の支払いによって賄われる。補習費は少なく、休息時間を割くため、多くの教員は補習を担当したくないようであるが、学校からの要請のため断ることができない。

高校で晩自習や晩課を行うことについて、2007年8月31日の黒龍江朝新聞の報道ではハルビンの状況を次のように説明している。「夏休みがまもなく終わるが、ハルビンの多くの生徒は暇な時がない。記者は2週間程度、ハルビン市の千人余りの小・中・高校生を対象とした調査を実施した。休み期間を利用し、補習に参加する生徒のうち、高校生が全体の70%を占めていた。・・・また、夏休み・冬休みの補習クラスについて、教育部門は毎年禁止命令を出している。しかし、各種の補習クラスの数はず減らず、年々増えている」。

以上の新聞報道からハルビンの高校では朝自習と同じく、設定された勤務時間外に晩自習や晩課を行うことも禁止されているにも関わらず、常態化していることが分かる。

2. 様々な形の超過勤務

高校教員の1日の総実労働時間は、これまで述べてきた正規の時間(所定内労働)と時間外(所定外労働)および持ち帰り仕事の合計時間である。そこで高校教員の1日の総労働時間はどのぐらいか。まとめると、以下のようになる。

まず、教員の出勤状況を見てみる。本調査から得た結果では、1割の教員は7時前に、また、約7割の教員は「7時から7時半まで」に学校に着いた。この2つ時間帯の比率を合わせてみると、8割以上の教員(82.3%)が、所定外勤務である「朝自習」をしていたことが明らかになった。重点校では朝7時前に学校に着く教員の比率が高く、なかでも市重点校(17.6%)がもっとも高かった。「7時から7時半まで」の出勤比率は、市重点校(82.4%)が高率であった。

学校から帰る時間を見ると、規定された退勤時間である16時半に学校を出る教員(32.8%)は約3割しかいない。約4割の教員は17時以降であり、学校で所定外勤務である晩自習や補習をしていたことが分かった。校種別にみると、重点校ほど規定された退勤時間に学校を出る比率が低く、また「16時半以降17時まで」と「18時以降」の時間帯に学校を出る

比率は重点校ほど高い傾向が見られた。約 35%の省重点校教員は「18 時以降」学校に残っていたことが分かった。「17 時以降 18 時まで」と「18 時以降」の時間帯を合わせてみると、4 割ほどの市・省重点校教員は 17 時以降学校に残っていることが明らかになった。重点校の所定外勤務は深刻な問題である。

重点校へのインタビューにより、クラス担任と主要科目の担任が、主にこれらの所定外勤務を担当していることが分かった。そして、所定内勤務に「朝自習」「晩自習」「晩課」を加えると、実際の 1 日の学校での勤務は相当長いことが明らかになった。教員の多忙化は学校において総実労働時間が長いことによって生じる。

また、出勤時間内の仕事の忙しさは、「昼休み」の少なさとしても現れた。昼休みは規定上は昼 12 時から午後 1 時までである。本調査をみると、昼休みをきちんと取れる者の割合は 4 分の 1 程度に過ぎず、6 割の人が昼休みを取れていない実態であった。

2003年調査で得た結果を見ても昼休みの取得状況は悪かった。今回の調査結果をみると、4年前に比べ、さらに労働環境は悪化した傾向が窺われた。重点校のほうが昼休みを取れる割合が少なく、統計上でも校種別の差が大きく見られた。重点校の場合、生徒がいつも分からない知識を聞きに来ており、主に高校三年生たちがよく来ていた。また、宿題の量が多く、昼休みに宿題の採点をすることが昼休みをよく取れない原因であった。

多くの教員は勤務時間内に昼休みも取れないほど多忙だった。とくに重点校で深刻であることが明らかになった。

上述したように教員の仕事は所定外勤務を加え、実際の1日における学校での勤務時間が相当長かった。そこで、超過勤務の実態を解明していく。

1 週間あたりの超過勤務について、多い週には 4 人の教員のうち 1 人が「10 時間以上」の超過勤務をしていた。少ない週でも 8%の教員が「10 時間以上」の超過勤務をしていた。校種別に関して、多い週には、半数以上の省重点校教員は「10 時間以上」の超過勤務をしていた。また、少ない週でも、約 20%の省重点校教員は「10 時間以上」の超過勤務をしていた。省重点校の超過勤務が注目される。

超過勤務の主な中身は「教材研究」「テスト作成・採点」「学級事務」であった。重点校の場合は教員は一般の超過勤務のもとになる仕事のほか、「補習」「晩自習」も行っている。これらの仕事以外、ベテラン教員は新人教員に授業の教え方をサポートすること、また、クラス担任は生徒の家庭訪問も学校内・学校外の超過勤務として行っていた。

ハルビン市の教員の多忙化の理由の一つとして朝自習や晩課等の補習が注目されるが、これについては本章のまとめの中で述べることとする。

これまで見てきたように、教員の勤務時間内の仕事が非常に多忙であり、時間内で仕事を達成することが困難な状態が見られた。この状況の中で、「持ち帰り仕事」というのは教員の実質的な労働時間に入れるべきだと考えられる。

1 週間あたりの持ち帰り仕事の頻度や中身を見てみる。3 割程度の教員は週に頻繁に持ち帰り仕事をしていた。特に、重点校は頻繁に持ち帰り仕事をする割合が多かった。市重点

校(47.9%)がもっとも多く、半数近くの割合であった。

1日あたりの持ち帰り仕事の時間について、多い日には約24%の教員が1日あたり「4時間以上」の持ち帰り仕事をしていました。それと「4時間未満」の回答を合わせると、1日あたり「2時間以上」の持ち帰り仕事をした教員(73.9%)が約7割であった。少ない日であっても、約2割の教員は1日あたり「2時間以上」の持ち帰り仕事をしていました。

重点校では多い日には「4時間以上」の持ち帰り仕事をする割合が多かった。少ない日であっても、4人の重点校教員のうち1人は1日あたり「2時間以上」の持ち帰り仕事をしていました。宿題の点数をつけることや試験問題を作成すること、また新人教員は授業準備が学校で済まない場合、自宅に持ち帰って行っていた。重点校では「持ち帰り仕事」を含め、1日の総労働時間が相当長く、多忙な毎日となっていた。

多忙化のもう一つの特徴は休日出勤であった。ハルビン市における全ての学校は月曜日から金曜日までの5日制勤務である。土・日曜日が休日であることが定められている。また、土・日曜日や冬休みと夏休みには補習を行うことが禁止されている。次に、休日の取得状況を見てみる。

3. 休日の取得状況から考察した多忙化

本調査から40%以上の人は、休日に頻繁に出勤していたとの結果が得られた。特に重点校において休日に頻繁に出勤した比率が多かった。

2003年調査では、約3割の教員は全ての土曜日(9月)に出勤していたことが分かった。重点校ほど比率が高く、省重点校は全て出勤した比率(約46%)がもっとも高かった。

2003年調査および2007年のインタビューから「補習・授業」は土曜日出勤の主な一つの学校業務であることが分かった。重点校の場合、とくに高校3年生の授業を担当する教員は生徒の受験勉強のためにほとんど毎週の土曜日に出勤していたことが分かった。

日曜日は土曜日ほど出勤してはいなかった。もっとも学校業務は土曜日と同じく、「補習・授業」であった。(省・市)重点校で頻繁に休日に出勤していたとの特徴は、2003年調査からも見られた。

土曜日は補習をするため、教員の出勤がほぼ常態化している。ただし、日曜日については出勤している割合は、3割程度であった。教員は月から土曜日までほぼ出勤しているような状況であった。

夏休みと冬休みの取得状況について、2003年調査から見ると、半数近くの人(46.7%)が冬休みを十分に取れておらず、4割の人(43.2%)が夏休みを十分に取れていない状況であった。特に省重点校が注目され、6割以上の省重点校教員は冬休み・夏休みを十分に取れなかった。また、2003年調査から3校種とも「補習・指導」が冬休み・夏休みを十分に取れない一つの主な原因であった。夏休み・冬休み期間に補習を行うことについて、ハルビン市教育研究院教育学専門家である張学徳教授は「学校の夏休み・冬休みは、生徒たちにとって身心ともに休息できる期間である。親が子どもをいろんな補習に参加させ、子どもの休

息時間を奪ってはいけない。子どもの健康と成長に不利である」⁷⁹と指摘しているにもかかわらず、である。

2007年インタビューから「継続教育」や「教師研修」も、重点校で冬休み・夏休みを取れない原因となっていることがうかがわれた。

以上で述べたように、休日に頻繁に出勤した状況がもう一つの多忙さの特徴であった。とくに、進学競争の中で、重点校は進学率を高めるため、休日に頻繁に補習を行っており、教員の多忙さが深刻である。

第一章のまとめ

教員の勤務実態から教員の多忙化を見てきたが、整理を行った結果、次のようなことが言える。

第1に、中国の高校教員は長時間労働の状態にあることである。朝8時に学校に出勤し、16時半に退勤することが定められている。実際は8割以上の教員(82.3%)が朝7時半までに学校に出勤し、約7割の教員が規定された時間に帰宅できず、約4割の教員が17時以降学校に残っていたという勤務状況であった。1週間当たりの超過勤務について、多い週には4人の教員のうち1人が「10時間以上」の超過勤務をしていた。少ない週でも8%の教員が「10時間以上」の超過勤務をしていた。

これまで見てきたように、教員の勤務時間内の仕事が非常に多く、時間内で仕事を達成することは困難な状態が見られた。この状況の中で、「持ち帰り仕事」というのは教員の実質的な労働時間に入れるべきだと考えられる。すなわち、3割程の教員は週に頻繁に持ち帰り仕事をしていた。多い日には約7割(73.9%)の教員は1日あたり「2時間以上」の持ち帰り仕事を、少ない日であっても、約2割の教員は1日あたり「2時間以上」の持ち帰り仕事をしていた。以上で述べたように、中国の高校教員は労働時間が長く、長時間労働は多忙さの一つの特徴である。

第2は、十分な休息が取れない勤務状況にあることである。昼休みや休日などの休みは十分に取れない状態にある。2003年調査でも昼休みが取りにくいことを明らかにしたが、昼休みの取得状況は4年前より悪化した傾向が窺われた。

ハルビン市の全ての学校は月曜日から金曜日までの5日制勤務である。本調査で得た結果は実際には40%以上の人々が休日に頻繁に出勤した。土曜日は補習を中心に、出勤がほぼ常態化している。日曜日は土曜日ほど出勤していなかった。教員は月から土曜日までほぼ出勤している。土・日曜のほか、4割の人(43.2%)は夏休みに出勤し、半数近くの人(46.7%)は冬休みに出勤していたことが2003年調査から明らかにされた。

上述したように、高校教員は勤務時間内に昼休みも取れないほど、休日も十分に休めないほど多忙であった。このような勤務状況で、実際に教員自身が自分の忙しさをどう思っているかについては、「忙しい日が多かった」と「毎日のように忙しかった」の両者の回

⁷⁹2007年8月5日の黒龍江朝新聞の報道から引用。

答を合わせ、約80%が「多忙」と感じていることになる。一方、日本の労働科学研究所が行った「教職員の健康調査」で示された日本高校教員の多忙感の数値は54.2%であった。以上から、中国教員の勤務実態は多忙化が進んでいることが明らかになった。

第3は、正規の授業以外の「朝自習」「晚自習」「晚課」「補習」が常態化し、大きな負担となっていることである。朝自習や晚自習や晚課を行うことは禁止されたが、実際には始業前または始業後にこれらの所定外勤務を行っている。また、このような補習時間の増大により、平日には「教材研究」「テスト作成・採点」「宿題の採点」「学級事務」等の多くが持ち帰り仕事になっている。持ち帰り仕事が実質的な超過勤務となっている。

第4は重点校で、進学競争を背景とした、長時間労働、多忙さが著しいことである。所定外勤務である朝自習や晚自習や晚課をしていた人は、重点校において多い。省重点校の場合、主にクラス担任と主要科目の担当教員がこれらの所定外勤務を担当していた。そのため、省重点校は実際学校での1日の勤務時間が相当長い。また、重点校では多くの教員は勤務時間内に昼休みも取れないほど多忙だった。頻繁に持ち帰り仕事をした人は重点校において割合が高かった。重点校は「持ち帰り仕事」を含め、1日の総労働時間が相当長い。重点校の休日出勤は深刻な問題を抱えている。とくに高校3年生の授業の担任教員は、生徒の受験勉強のためにほとんど毎週の土曜日に出勤していた。

こうした多忙な勤務実態について、重要なことは休日出勤の頻度と持ち帰り仕事の多さについて、一つの面で忙しい人たちはほかの面も忙しいという特徴がある。重点校では昼休みも取れず、超過勤務も長い傾向がみられ、また、1週あたりの持ち帰り仕事も多く、休日出勤も頻繁にある傾向がみられた。さらに、校種により、多忙感も異なる。調査結果を見ると、市重点校、省重点校である進学校ほど、忙しいという結果が出てきている。重点校のほうが統計上で有意に高かった。

これまで述べてきたように重点校の多忙さの要因は自習や補習の多さに関連していると考えられる。中国の進学競争はこの多忙さに関っていることが明らかになった。

今回の調査でとくに注目されたこととして、中国的特性をもつ補習の問題を取り上げる。これまで見てきたように、自習や様々な形での補習が、超過勤務や休日出勤、持ち帰り仕事の大きな要因になっていることが明らかになった。補習は市教育委員会などによって禁止されているにも関わらず、進学競争を背景に父母の要望を学校長の裁量で行う形で増加し、常態化している。とくに、重点校の補習や自習等による勤務の多忙さの実態は深刻であるといえる。超過勤務は深刻であり、教員の一般の超過勤務のもとになる仕事のほか、補習や晚自習も行っている。

ここで重点校の補習に注目したい。諏訪らの研究⁸⁰では補習について、以下のように述べている。「まだ中国に民営の学習塾が生まれていなかった時代、しかし、すでに受験競争が激しくなってきた時代、各学校で放課後に生徒を教室に残して追加の授業を行っていた。特に受験を控えた中学三年生や高校三年生に対する追加の授業は、連日三～四時間に及ん

⁸⁰諏訪哲郎・王智新・斉藤利彦(2008)『沸騰する中国の教育改革』東方書店:4。

でいた。当該学校の教員による追加の授業のクラスが『補習班』あるいは『輔導班』と呼ばれていた。高額ではないが有償で、保護者が負担し、教員にとってはちょっとした副収入となっていた。しかし、生徒に対して過重な負担を強いるものである等々の理由で、各地の教育行政当局は学校で放課後に行われていた『補習班』や『輔導班』を次々と禁止していった。・・・放課後の補習授業はまだいたるところで行われている」。

1993年に中国では素質教育を学校教育の最大の目標におくことを求めた。「しかし、いかに受験教育の過熱を押さえようとしても、いかに素質教育の重要性をアピールしても、書店には受験参考書や模擬試験問題が溢れ、学校では様々な名目で始業前や放課後の補習授業が常態化する流れを止めることができなかった。・・・『受験教育を廃し、素質教育⁸¹を徹底するように』という学校現場に対する理念的な要求だけでは、その現実はほど遠いものであった」⁸²。

上述したように、中国の学校では、平日の補習の実施は禁止された。しかし、本調査によると、重点校では依然として補習を頻繁に行っていることが明らかになった。進学競争が激化し、重点校では多くの高校生を重点大学へ進学させるために、補習を生徒の成績を高める手段として所定勤務以外の時間に行っている。補習費は僅かしか出ない。しかし、教員は生徒たちを重点大学へ進学させるために、手当がなくても教員としての責任と思いながら行っている。

補習は重点校特有の超過勤務であり、中国の学校教育の特徴を持つといえる。また朝自習は禁止されたが、インタビューからも実際に行っていることがうかがわれた。朝自習も規定された勤務時間外の勤務である。しかし、2007年調査のインタビューでは教員たちは超過勤務内容として朝自習について述べていなかった。教員が朝自習は超過勤務として認識していないと考えられる。

⁸¹日本語で「資質教育」という。「資質教育」とは従来の受験のための知育偏重の教育を反省し、創造性や実践能力など子どもの様々な資質を全面的に伸ばそうとする教育のことで、90年代半から提唱され、今日の初等中等教育改革の方向性を示す考え方となっている。

⁸²諏訪哲郎・王智新・斉藤利彦(2008)『沸騰する中国の教育改革』東方書店:14。

第二章 中国高校教員の健康実態とストレスの関係

研究目的・課題

一章では中国教員の勤務実態は多忙が進んでいることが明らかになった。そして、多忙さが教員の健康に影響を与える要因だと考えられる。また、これまで触れていない要因もあると考えられ、教員の健康実態、および健康を害する要因を探ることを本章の目的とする。そこで、本章では、以下の課題を設定した。

課題 1 はまず、中国教員の自覚的健康感・疲労感を明らかにする。その際、とくに一章で取り上げた「昼休みの取得状況」、「休日出勤」、「超過勤務」、「持ち帰り仕事」などが自覚的健康感・疲労感にどのように関わっているのか、教員の健康を損なう要因になっているか、を明らかにする。

課題 2 は教員のストレス反応の特徴、及びストレスを生じさせた要因を明らかにする。その方法として、旧労働省委託研究「作業関連疾患の予防に関する研究」によって作成された「職業性ストレス簡易調査表」を用いて分析を行う。

課題 3 はストレス要因について、教員の仕事の多忙さから来るストレスだけではなく、教員を取り巻く学校現場との関連でストレス要因について考察する。具体的には、職場の仕事の進め方や同僚・管理職との人間関係や職場の作業現場などの要因を想定した。

課題 4 は進学競争との関わりで、ストレス及びストレス要因について考察する。その際、第 1 に中国の重点校と普通校との比較、第 2 に日本と中国の教員のストレス及びストレスの要因について比較を行う。このような比較を行うのは、日本も中国も受験競争が激化していることは共通しているが、重点校と普通校の間及び日本高校教員と中国高校教員の間で、ストレス要因とストレス反応についての現れ方は異なると考えられるためである。

職業性ストレス簡易調査表のストレス要因項目

項 目	当てはまる番号に○			
1)非常にたくさんの仕事をしなければならない	1.	2.	3.	4.
2)時間内に仕事が処理しきれない	1.	2.	3.	4.
3)一生懸命働かなければならない	1.	2.	3.	4.
4)かなり注意を集中する必要がある	1.	2.	3.	4.
5)高度の知識や技術が必要な難しい仕事だ	1.	2.	3.	4.
6)勤務時間はいつも仕事のことを考えていなければならない	1.	2.	3.	4.
7)体を大変よく使う仕事だ	1.	2.	3.	4.
8)自分のペースで仕事ができる	1.	2.	3.	4.
9)自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	1.	2.	3.	4.
10)職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	1.	2.	3.	4.
11)自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	1.	2.	3.	4.
12)私の職場内の同僚との間で意見の食い違いがある	1.	2.	3.	4.
13)私や同僚と管理職との間で意見の食い違いがある	1.	2.	3.	4.
14)私の職場の雰囲気は友好的である	1.	2.	3.	4.
15)私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)はよくない	1.	2.	3.	4.
16)仕事の内容は自分にあっている	1.	2.	3.	4.
17)働きがいのある仕事だ	1.	2.	3.	4.

注： 1.当てはまる

2.どちらかと言えば当てはまる

3.どちらかと言えば当てはまらない

4.当てはまらない

職業性ストレス簡易調査表のストレス反応項目

項 目	当てはまる番号に○	項 目	当てはまる番号に○
1)活気が湧いてくる	1. 2. 3. 4.	16)気分が晴れない	1. 2. 3. 4.
2)元気がいっぱいだ	1. 2. 3. 4.	17)仕事が手につかない	1. 2. 3. 4.
3)生き生きする	1. 2. 3. 4.	18)悲しいと感じる	1. 2. 3. 4.
4)怒りを感じる	1. 2. 3. 4.	19)めまいがする	1. 2. 3. 4.
5)内心腹立たしい	1. 2. 3. 4.	20)体の節々が痛む	1. 2. 3. 4.
6)イライラしている	1. 2. 3. 4.	21)頭が重かったり頭痛がする	1. 2. 3. 4.
7)酷く疲れた	1. 2. 3. 4.	22)首筋や肩が凝る	1. 2. 3. 4.
8)へとへとだ	1. 2. 3. 4.	23)腰が痛い	1. 2. 3. 4.
9)だるい	1. 2. 3. 4.	24)目が疲れる	1. 2. 3. 4.
10)気が張り詰めている	1. 2. 3. 4.	25)動悸や息切れがする	1. 2. 3. 4.
11)不安だ	1. 2. 3. 4.	26)胃腸の具合が悪い	1. 2. 3. 4.
12)落ち着かない	1. 2. 3. 4.	27)食欲がない	1. 2. 3. 4.
13)憂鬱だ	1. 2. 3. 4.	28)便秘や下痢をする	1. 2. 3. 4.
14)何をするのも面倒だ	1. 2. 3. 4.	29)よく眠れない	1. 2. 3. 4.
15)物事に集中できない	1. 2. 3. 4.		

注:1.そういう状態がいつもあった

2.そういう状態が多かった

3.そういう状態が多くはないが、あった

4.そういう状態が全くなかった

第一節 健康状態(自覚症状など)

1. 疲労感およびストレス症状

調査対象者に直前の約 2 ヶ月における、仕事での健康状態や心身の疲れ具合、仕事や職業生活に対する不安や将来の健康不安、勤務の辛さについて訊ね、表にした。2003 年調査⁸³の数値も比較として入れている。

教員の健康状況を把握するために、自覚症状が悪いもの(「非常に悪い」と「やや悪い」を合わせたもの)とそれ以外のものの二つに分け、分析した(表 2-1、表 2-2)。

⁸³調査の時期は 2003 年 9 月から 10 月の上旬である。2003 年の調査ではハルビン市にある 7 カ所の省重点高校と市重点高校及び普通高校の 400 名教師を調査の対象者として、教員の勤務・生活及び健康の実態を把握し、ハルビン市における教員の心身の健康に影響をあたえる要因を検討した。

表 2-1 健康状態 回答分布 (%)

健康状態	総数	男性	女性	P
1.自覚的健康感(非常に/やや悪い)	37.5	36.8	37.9	ns
2003年自覚的健康感(あまり健康ではない/非常に不健康)	23.4			
2.身体的疲労(やや/とても疲れる)	83.2	77.2	86.7	<0.05
身体的疲れ(とても疲れる)	27.1	21.1	30.6	ns
3.精神的疲労(やや/とても疲れる)	76.1	69.3	80.1	ns
精神的疲れ(とても疲れる)	27.7	27.2	28.1	ns
2003年心身の疲労(やや/とても疲れる)	94.4			
2003年心身の疲労(とても疲れる)	32.2			
4.疲労の持ち越し(いつも/時々)	82.9	77.2	86.2	<0.05
疲労の持ち越し(いつも)	46.8	44.7	48.0	ns
2003年疲労の持ち越し(いつも/時々)	71.4			
2003年疲労の持ち越し(いつも)	13.1			
5.強い不安、悩み、ストレス(ある)	70.0	65.5	72.6	ns
2003年強い不安、悩み、ストレス(強く/やや感じる)	79.1			
2003年強い不安、悩み、ストレス(強く感じる)	15.3			
6.将来の健康不安(大変/少し持っている)	81.0	77.2	83.2	ns
将来の健康不安(大変持っている)	17.1	20.2	15.3	ns
7.出勤したくない(思ったことがある)	68.0	63.4	70.6	ns
8.ストレスで休んだ(ことがある)	28.9	33.0	26.4	ns
9.辞めたい(思ったことがある)	27.5	29.5	26.3	ns
2003年辞めたい(よく/時々思う)	44.8			
2003年辞めたい(よく思う)	3.0			
10.自殺したい(思ったことがある)	6.2	7.1	5.7	ns

出典:2007年調査により作成

表 2-2 健康状態 校種別の回答分布(%)

健康状態	省重点校	市重点校	普通校	P
1.自覚的健康感(非常に/やや悪い)	35.3	40.2	39.3	ns
2003年 自覚的健康感(あまり健康ではない/非常に不健康)	29.3	23.3	19.7	
2.身体的疲労(やや/とても疲れる)	80.3	88.7	82.1	ns
身体的疲れ(とても疲れる)	25.5	29.9	26.8	ns
3.精神的疲労(やや/とても疲れる)	74.5	79.2	78.9	ns
精神的疲れ(とても疲れる)	27.4	28.1	28.1	ns
2003年 心身的疲労(やや/とても疲れる)	97.6	96.5	92.4	
2003年 心身の疲労(とても疲れる)	36.6	31.0	29.7	ns
4.疲労の持ち越し(いつも/時々)	78.8	85.6	89.5	ns
疲労の持ち越し(いつも)	43.6	48.5	52.6	ns
2003年 疲労の持ち越し(いつも/時々)	81.7	86.2	61.1	
2003年 疲労の持ち越し(いつも)	17.1	6.9	11.9	<0.05
5.強い不安、悩み、ストレス(ある)	66.2	75.0	71.9	ns
2003年 強い不安、悩み、ストレス(強く/やや感じる)	84.2	83.3	74.4	
2003年 強い不安、悩み、ストレス(強く感じる)	17.1	10.0	15.4	ns
6.将来の健康不安(大変/少し持っている)	74.5	89.6	84.2	<0.05
将来の健康不安(大変持っている)	15.3	18.8	19.3	ns
7.出勤したくない/思ったことがある)	63.2	68.0	80.7	ns
8.ストレスで休んだ(ことがある)	31.8	29.9	19.3	ns
9.辞めたい(思ったことがある)	22.4	32.0	33.3	ns
2003年 辞めたい(よく/時々思う)	40.2	36.7	50.0	
2003年 辞めたい(よく思う)	2.4	0.0	4.2	ns
10.自殺したい(思ったことがある)	5.3	8.2	5.3	ns

出典:2007年調査により作成

1-1 自覚的健康感

教員全体の自覚的健康感をみると、「非常に/やや健康状態が悪い」の回答比率が 37.5% であり、2003年の数値(23.4%)より10ポイント以上高い。4割近くの教員は自身の健康状態が悪いと思っていることが分かった。

調査対象者の健康状態は2003年調査に比べ、悪化した傾向がみられる。具体的に見ると、まず、身体と精神の疲れ具合が挙げられる。

1-2 自覚的疲労感

1-2-1 身体の疲れ具合

仕事での身体の疲れ具合について、「とても疲れる」と回答した比率(27.1%)は30%近く、「やや疲れる」(56.1%)の回答比率と合わせると、80%以上の教員は身体の疲れを感じていることが分かった。

「身体的疲労感(やや/とても疲れる)」を訴える比率は女性(86.7%)が男性(77.2%)より高く、統計上でも性別の有意差が認められた(* $P < 0.05$)。

1-2-2 精神の疲れ具合

仕事での精神の疲れ具合を見ると、4分の1以上の人が「とても疲れる」(27.7%)と答えていた。「やや疲れる」(48.4%)も合わせると、全体の76.1%が精神的に疲れると考えている。

2003年調査での心身の疲労程度は、「とても疲れる」(32.2%)と「やや疲れる」(62.2%)の比率を合わせると、9割以上の教員が仕事後、疲れるとしていた。二つの調査を通し、大多数の教員は仕事が原因で心身ともに疲れを感じていることが明らかになった。

1-3 翌朝への疲労の持ち越し

前日の疲労の翌朝への持ち越しについては「いつもある」の回答比率が46.8%とおよそ半数を占める。また、「時々ある」(36.1%)と「いつもある」の回答を合わせると82.9%になり、8割以上の教員は前日の疲労を翌朝へ持ち越していることが分かった。一方、2003年調査では、疲れが「いつも取れない」の比率が13.1%であり、これと「時々取れない」(58.3%)の比率を合わせると71.4%になる。

今回調査の数値は2003年調査より10ポイント以上上昇しており、前日の疲労の翌朝への持ち越しは4年前より悪化した傾向がうかがわれる。

「疲労の持ち越し(いつも/時々)」を訴える比率は女性(86.2%)が男性(77.2%)より高く、統計上でも性別の有意差が認められた(* $P < 0.05$)。

「身体的疲労感」の結果も含め、女性のほうが疲れやすく、疲労が取れにくい傾向がみられた。その原因は考察のところで検討したい。

1-4 強い不安、悩み、ストレス

仕事や職業生活に強い不安、悩み、ストレスを感じている者の割合を見ると、「ある」者の割合が70.0%と高率であった。7割の教員は仕事や職業生活に強い不安、悩み、ストレスを感じていることが分かった。

2003年調査では仕事上の不安・悩み・ストレスを「強く感じる」人の比率(15.3%)が約15%であった。今回調査で得た結果を2003年調査と比べると、仕事に強い不安、悩み、ストレスを感じている教員の割合が増えたことがうかがわれる。

1-5 将来の健康不安

将来の健康不安に関しては、「大変不安」とする者の比率が 17.1%であり、それと「少し不安」とする者の比率(63.9%)を合わせると、81.0%になる。8割以上の教員は将来の健康に不安を持っていることが分かった。

校種別(表 2-2)にみると、「将来の健康不安(大変持っている/少し持っている)」を訴える比率は市重点校が 89.6% と著しく高かった。統計上でも校種別の有意差が見られた(* $P < 0.05$)。

1-6 勤務の辛さ等

1-6-1 出勤したくない思い

「学校に出勤したくない」と思った教員の割合(68.0%)が全体の約 7割を占めた。

また、校種別(表 2-2)にみると、「出勤したくない」と思った割合は重点校ほど比率が低い傾向が見られ、普通校の比率(80.7%)が高かった。8割の普通校教員は「出勤したくない」と思ったことがある。

1-6-2 勤務を休んだことの有無

ストレスが原因で「勤務を休んだこと」がある教員の割合(28.9%)は、全体の約 3割を占めた。

1-6-3 学校をやめたい思い

「学校を辞めたい」と思った教員の割合(27.5%)は全体の約 3割を占めた。

2003年調査で得た結果では「時々思う」と「よく思う」(3.0%)をあわせ、4割の教員(44.8%)は「学校を辞めたい」と思ったことがある。また、校種別(表 2-2)にみると、「学校をやめたい」という思いは普通校(33.3)の比率が 3校種で高かった。これに対し、省重点校の比率(22.4%)が低かった。

2003年調査では、「学校を辞めたい(よく思う/時々思う)」と回答した人は普通校の比率が高く、半数であった。重点校は普通校より低かった。なお、3校種とも「忙しすぎる」が主な理由であった。

二つの調査ともに「学校を辞めたい」と思う比率は普通校が高く、重点校が低い傾向が見られた。今回調査で得た「出勤したくない」の結果も含め、普通校は重点校ほど「待遇」が良くなく、労働意欲が低いことが原因だと考えられる。

1-6-4 自殺したい思い

仕事上のストレスで自殺したいと思ったことが「ある」教員の割合は全体の 6.2%を占めた。

2. 健康状態と勤務状況(要因)の関連性

2-1 自覚的健康感と勤務状況の関連性

2-1-1 昼休みの取得状況と自覚的健康感

表 2-3 昼休みの取得状況と自覚的健康感 [単位:人(%)]

項 目		昼休みの取得状況			
		ほとんど 取れなかった	時々・偶に 取れなかった	いつもきちんと 取れた	全体
自覚的 健康感	健康状態が悪い	57(50.4)	37(30.8)	22(29.3)	116(37.7)
	どちらとも言えない	14(12.4)	19(15.8)	14(18.7)	47(15.3)
	健康である	42(37.2)	64(53.3)	39(52.0)	145(47.1)

出典:2007年調査により作成

昼休みの取得状況と自覚的健康感との関連(表2-3)を見ると、昼休みの取得状況が悪ければ悪いほど、「健康状態が悪い」と回答する者の比率が高くなる傾向がみられた。特に、昼休みが「ほとんど取れなかった」と回答した教員の50.4%が「健康状態が悪い」という結果になった。また、昼休みが「ほとんど取れなかった」と回答したグループでは、「健康である」と考える教員の比率(37.2%)が4割未満であり、昼休みが「時々・たまに取れなかった」「いつもきちんと取れた」と回答したグループの比率より低かった。統計上でも有意差が認められた(* $P < 0.05$)。

2-1-2 休日出勤と自覚的健康感

表 2-4 休日出勤と自覚的健康感 [単位:人(%)]

項 目		休日出勤の頻度			全体
		頻繁に出勤	1-4日	休日に出勤したことがない	
自覚的 健康感	健康状態が悪い	60(45.8)	35(32.1)	20(31.7)	115(38.0)
	どちらとも言えない	22(16.8)	20(18.3)	4(6.3)	46(15.2)
	健康である	49(37.4)	54(49.5)	39(61.9)	142(46.9)

出典:2007年調査により作成

休日出勤と自覚的健康感との関連(表2-4)を見ると、休日出勤の頻度が多ければ多いほど「健康状態が悪い」と回答する者の比率が高くなり、「健康である」と回答する者の比率が低くなる傾向がみられた。特に、休日に「頻繁に出勤」と回答した教員の45.8%が「健康状態が悪い」という結果になった。統計上でも有意差が認められた(* $P < 0.01$)。

2-1-3 超過勤務(多い週)と自覚的健康感

表 2-5 超過勤務(多い週)と自覚的健康感 [単位:人(%)]

項 目		超過勤務(多い週)				全体
		10 時間未満	20 時間未満	20 時間以上	NA	
自覚的健康感	健康状態が悪い	44(39.3)	34(54.8)	9(60.0)	29(24.2)	116(37.5)
	どちらとも言えない	18(16.1)	6(9.7)	1(6.7)	22(18.3)	47(15.2)
	健康である	50(44.6)	22(35.5)	5(33.3)	69(57.5)	146(47.2)

出典:2007年調査により作成

超過勤務(多い週の場合)と自覚的健康感との関連(表2-5)を見ると、超過勤務の時間が多ければ多いほど「健康状態が悪い」と訴える者の比率が高くなり、「健康である」と回答する者の比率が低くなる傾向がみられた。特に、「20時間以上」と回答した教員の60.0%が「健康状態が悪い」という結果となった。また、統計上でも大きい有意差が認められた(** $P < 0.01$)。

2-1-4 忙しさと自覚的健康感

表 2-6 多忙さと自覚的健康感 [単位:人(%)]

項 目		直前 2 ヶ月の忙しさ		
		忙しくなかった	多少忙しかった	多忙
自覚的健康感	健康である	12(92.3)	36(65.5)	94(40.7)
	どちらとも言えない	0	5(9.1)	40(17.3)
	健康状態悪い	1(7.7)	14(25.5)	97(42.0)

出典:2007年調査により作成

直前の 2 ヶ月の忙しさと自覚的健康感との関連を見ると、表 2-6 に示したように忙しければ忙しいほど「健康状態が悪い」と回答する者の比率が高くなり、「健康である」と回答する者の比率が低くなる傾向が見られた。特に、「多忙」と回答した教員の 40%以上が「健康状態が悪い」という結果となった。また、統計上でも非常に大きい有意差が認められた(** $P < 0.001$)。

以上で述べてきたように、勤務の多忙さと健康状態にはかなり密接な関係があると言える。

2-2 自覚的疲労感と勤務状況の関連性

2-2-1 持ち帰り仕事の頻度と身体的疲労感

表 2-7 身体的疲労感と持ち帰り仕事の頻度 [単位:人(%)]

項 目		持ち帰り仕事の頻度			
		なかった	1-3 日/週	4、5 日/週	全体
身 体 的 疲 勞 感	疲れない	16(34.0)	12(8.2)	5(5.0)	33(11.2)
	どちらとも言えない	5(10.6)	6(4.1)	3(3.0)	14(4.7)
	疲れる	26(55.3)	129(87.8)	93(92.1)	248(84.1)

出典:2007 年調査により作成

持ち帰り仕事の頻度と身体の疲れ具合との関係(表 2-7)をみると、持ち帰り仕事が多ければ多いほど、「疲れる」と訴える比率が高くなり、「疲れない」と訴える比率が低くなる傾向が見られた。特に、「持ち帰り仕事が週に 4、5 日はある」と回答したグループでは、「疲れる」と考える教員が 90%以上であった。これに対し、「身体が疲れない」と考える教員は 5.0%しかいなかった。統計上でも非常に大きい有意差が認められた(**P<0.001)。

2-2-2 休日出勤の状況と精神的疲労感

表 2-8 精神的疲労感と休日出勤の状況 [単位:人(%)]

項 目		休日出勤の状況			
		頻繁に出勤	1-4 日	休日に出勤した ことがない	全体
精 神 的 疲 勞 感	疲れない	23(17.6)	15(13.8)	20(31.7)	58(19.1)
	どちらとも言えない	8(6.1)	5(4.6)	1(1.6)	14(4.6)
	疲れる	100(76.3)	89(81.7)	42(66.7)	231(76.2)

出典:2007 年調査により作成

休日出勤の状況と精神の疲れ具合の関係(表2-8)をみると、休日に「頻繁に出勤」と「1-4 日出勤」と回答したグループでは、「疲れる」と回答した教員の比率が「休日出勤がない」と回答したグループより高い。逆に、休日に「頻繁に出勤」と「1-4日出勤」と回答したグループでは、「疲れない」と回答した教員の比率が「休日出勤がない」と回答したグループより低い。そして、休日に「頻繁に出勤」また「1-4日出勤」していた教員の中では、それぞれ 7 割以上、8 割以上の人「精神が疲れる」と考えていたことが分かった。統計上でも有意差が認められた(*P<0.05)

2-2-3 超過勤務の状況と精神的疲労感

表 2-9 精神的疲労感と超過勤務の状況 [単位:人(%)]

項 目		超過勤務の状況(多い週)				
		10 時間未満	20 時間未満	20 時間以上	NA	全体
精神的 疲労感	疲れない	19(17.1)	7(11.3)	0	34(27.9)	60(19.4)
	どちらとも言えない	6(5.4)	3(4.8)	0	5(4.1)	14(4.5)
	疲れる	86(77.5)	52(83.9)	15(100)	83(68.0)	236(76.1)

出典:2007 年調査により作成

超過勤務（多い週）の状況と精神の疲れ具合の関係(表 2-9)をみると、超過勤務の時間が長ければ長いほど、「疲れる」と訴える比率が高くなり、「疲れない」と訴える比率が低くなる傾向が見られる。特に、「超過勤務が 20 時間以上」と回答したグループでは、全ての教員(100%)が「精神が疲れる」と考えている。統計上でも有意差が認められた(* $P < 0.05$)。

2-2-4 持ち帰り仕事の頻度と精神的疲労感

表 2-10 精神的疲労感と持ち帰り仕事の頻度 [単位:人(%)]

項 目		持ち帰り仕事の頻度			
		なかった	1-3 日/週	4、5 日/週	全体
精神的 疲労感	疲れない	20(42.6)	25(17.0)	12(11.9)	57(19.3)
	どちらとも言えない	3(6.4)	7(4.8)	4(4.0)	14(4.7)
	疲れる	24(51.1)	115(78.2)	85(84.2)	224(75.9)

出典:2007 年調査により作成

持ち帰り仕事の頻度と精神の疲れ具合の関係(表 2-10)をみると、持ち帰り仕事が多ければ多いほど、精神が「疲れる」と訴える比率が高くなり、「疲れない」と訴える比率が低くなる傾向が見られる。特に、「週に 4、5 日程度の持ち帰り仕事」とあると回答したグループでは、80%以上の教員(84.2%)が「精神が疲れる」と考えている。統計上でも非常に大きい有意差が認められた(** $P < 0.001$)。

2-2-5 多忙の状況と身体・精神の疲労感

表 2-11 身体・精神の疲労感と多忙状況 [単位:人(%)]

項 目		忙しくなかった	多少忙しかった	多忙
身 体	疲れない	7(53.8)	17(30.9)	12(5.2)
	疲れる	6(46.2)	33(60.0)	211(90.9)
精 神	疲れない	6(46.2)	20(35.7)	30(13.0)
	疲れる	7(53.8)	31(55.4)	192(83.1)

出典:2007年調査により作成

忙しさと身体・精神の疲れ具合の関係を見ると(表 2-11)、忙しければ忙しいほど、身体・精神が「疲れる」と訴える比率が高くなる傾向が見られる。「多少忙しかった」と回答したグループでは、約 60%の教員が「身体が疲れる」、約 55%の教員が「精神的に疲れる」と考えている。さらに、「多忙」と回答したグループでは、90%以上の教員が「身体が疲れる」、80%以上の教員が「精神的に疲れる」と考えている。統計上でも非常に大きい有意差が認められた(**P<0.001)

以上で見てきたように、多忙さと疲労感にもかなり密接な関係があることが明らかになった。

第二節「職業性ストレス簡易調査表」によるストレス反応

中国の高校教員は教育職場でストレスを感じる時、具体的にどんな反応が現れているのかを「職業性ストレス簡易調査表」で見てみよう。5段階に得点化した数値は表 2-12 に示した通りである。

表 2-12 中国高校教員のストレス反応 [単位:人(%)]

ストレス反応		低い (少ない)	やや低い (少ない)	普通	やや高い (多い)	高い (多い)
1.活気	男性	4(3.7)	4(3.7)	40(37.0)	28(25.9)	32(29.6)
	女性	8(4.2)	10(5.3)	65(34.4)	58(30.7)	48(25.4)
2.イライラ感	男性	5(4.7)	16(15.1)	56(52.8)	20(18.9)	9(8.5)
	女性	14(7.5)	45(24.1)	112(59.9)	11(5.9)	5(2.7)
3.疲労感	男性	5(4.6)	7(6.5)	58(53.7)	29(26.9)	9(8.3)
	女性	5(2.6)	48(25.4)	94(49.7)	33(17.5)	9(4.8)
4.不安感	男性	15(13.9)	11(10.2)	52(48.1)	20(18.5)	10(9.3)
	女性	24(12.6)	19(9.9)	102(53.4)	38(19.9)	8(4.2)
5.抑うつ感	男性	5(4.7)	12(11.2)	45(42.1)	22(20.6)	23(21.5)
	女性	9(4.8)	27(14.3)	106(56.1)	32(16.9)	15(7.9)
6.身体愁訴	男性	3(2.9)	14(13.3)	27(25.7)	31(29.5)	30(28.6)
	女性	10(5.5)	33(18.2)	60(33.1)	42(23.2)	36(19.9)

出典:2007年調査により作成表

表 2-13 中国高校教員のストレス反応(%)

中国高校教員の ストレス反応	男性 (N=114)	女性 (N=197)
活気が低い/やや低い	7.4	9.5
イライラ感が高い/やや高い	27.4	8.6
疲労感が高い/やや高い	35.2	22.3
不安感が高い/やや高い	27.8	24.1
抑うつ感が高い/やや高い	42.1	24.8
身体愁訴が高い/やや高い	58.1	43.1

注:「高い+やや高い」或いは「低い+やや低い」の回答比率である。

出典:2007年調査により作成

ここでは、問題とすべき方の「高い」と「やや高い」を合わせた回答比率(以下では「高い/やや高い」のように記述する)、或いは「低い」と「やや低い」を合わせた回答比率(以下では「低い/やや低い」のように記述する)を用いて、中国教員のストレス反応の特徴を論じる。

6つのストレス反応の項目(表 2-13)から、反応が「高い/やや高い」数値の順を見ていくと、男女教員とも一番高いのが「身体愁訴」であり、二番目が「抑うつ感」であった。三

番目に男性が「疲労感」であり、女性が「不安感」であった。四番目に男性が「不安感」であり、女性が「疲労感」であった。五番目に男性が「イライラ感」であり、女性が「活気」であった。最後には男性が「活気」であり、女性が「イライラ感」であった。

特に、「身体愁訴」については、男性では 60%に近い数値が出ており、女性では 40%以上の数値が出ている。また、「抑うつ感」についても、男性では 40%以上の数値が出ており、女性では約 25%の数値が出ている。そして、「疲労感」については、男性が約 35%、女性が約 22%という数値が現れている。男性では、そのほか「不安感」(27.8%)も「イライラ感」(27.4%)も高く、30%近くの人が「不安感」と「イライラ感」を抱えている。

ストレス反応については、男女教員とも「身体愁訴が高い/やや高い」「抑うつ感が高い/やや高い」と考えている人の割合がほかの反応に比べて高かった。特に、男性は6割程度の人が「身体愁訴が高い/やや高い」、4割以上の人が「抑うつ感が高い/やや高い」と考えていることに注目すべきである。さらに、「活気が低い」以外の項目は、男性の訴える比率が女性より高かった。男性教員が各種のストレス症状を強く示していることに注目すべきである。

第三節 「職業性ストレス簡易調査表」によるストレス要因とストレス反応の関連

1. 「職業性ストレス簡易調査表」によるストレス要因

中国の教員に現れたストレス反応を前節で見た。ここでは、問題になるのがどんな要因か、「職業性ストレス簡易調査表」により中国教員のストレス要因を見ていこう。5段階に得点化した数値は表 2-14 に示した通りである。

表 2-14 中国高校教員のストレス要因 [単位:人(%)]

ストレス要因		低い (少ない)	やや低い (少ない)	普通	やや高い (多い)	高い (多い)
1.仕事の量的負担	男性	7(6.4)	18(16.4)	36(32.7)	25(22.7)	24(21.8)
	女性	6(3.1)	25(12.8)	68(34.9)	72(36.9)	24(12.3)
2.仕事の質的負担	男性	6(5.5)	11(10.1)	41(37.6)	37(33.9)	14(12.8)
	女性	2(1.0)	12(6.3)	60(31.4)	73(38.2)	44(23.0)
3.身体的負担度	男性	0	49(44.1)	25(22.5)	25(22.5)	12(10.8)
	女性	0	93(48.2)	57(29.5)	30(15.5)	13(6.7)
4.コントロール度	男性	9(8.3)	22(20.2)	29(26.6)	34(31.2)	15(13.8)
	女性	9(4.7)	27(14.1)	91(47.6)	48(25.1)	16(8.4)
5.技術の活用度	男性	14(12.5)	18(16.1)	35(31.3)	45(40.2)	0
	女性	7(3.6)	34(17.5)	66(34.0)	87(44.8)	0
6.対人関係の要因	男性	21(19.3)	27(24.8)	32(29.4)	29(26.6)	0
	女性	28(15.7)	51(28.7)	71(39.9)	25(14.0)	3(1.7)
7.職場環境の要因	男性	0	38(33.9)	30(26.8)	28(25.0)	16(14.3)
	女性	67(34.7)	0	65(33.7)	43(22.3)	18(9.3)
8.仕事の適性度	男性	6(5.4)	10(8.9)	50(44.6)	0	46(41.1)
	女性	6(3.1)	14(7.2)	84(43.1)	0	91(46.7)
9.働きがい	男性	6(5.4)	7(6.3)	30(26.8)	0	69(61.6)
	女性	5(2.6)	15(7.7)	53(27.2)	0	122(62.6)

出典:2007年調査により作成

表 2-15 中国高校教員のストレス要因(%)

中国高校教員 のストレス要因	男性 (N=114)	女性 (N=197)
仕事の量的負担度が高い/やや高い	44.5	49.2
仕事の質的負担度が高い/やや高い	46.7	61.2
身体的負担度が高い/やや高い	33.3	22.2
コントロール度が低い/やや低い	28.5	18.8
技術の活用度が低い/やや低い	28.6	21.1
対人関係の要因が高い/やや高い	26.6	15.7
職場環境の要因が高い/やや高い	39.3	31.6
仕事の適性度が低い/やや低い	14.3	10.3
働きがい低い/やや低い	11.7	10.3

注:「高い+やや高い」或いは「低い+やや低い」の回答比率である。

出典:2007年調査により作成

ここでは、ストレス反応と同じように、問題とすべき方の「高い」と「やや高い」を合わせた回答比率(以下は「高い/やや高い」のように表示する)、或いは「低い」と「やや低い」を合わせた回答比率(「以下は低い/やや低い」のように表示する)を用いて、中国教員のストレス要因の特徴を論じる。

9つのストレス要因の項目(表 2-15)で、「高い/やや高い」或いは「低い/やや低い」と回答した比率の順番を見ていくと、男女とも1番が「仕事の質的負担」、2番が「仕事の量的負担」、3番が「職場環境の要因」、4番が「身体的負担」、5番が「技術の活用度」、6番が「コントロール度」、7番が「対人関係の要因」であった。8番が男女とも「仕事の適性度」であり、女性は「働きがい」も同率であった。9番は男性が「働きがい」であった。回答比率の順番については、男女どちらも同じような傾向が見られた。

9種のストレス要因の中で、男女とも「仕事の量的負担度が高い/やや高い」「仕事の質的負担度が高い/やや高い」との回答割合が多い。特に、女性は6割以上の方が「仕事の質的負担度が高い/やや高い」と考えており、約半数の人が「仕事の量的負担度が高い/やや高い」と考えていることに注目すべきである。また、男女とも「職場環境の要因が高い/やや高い」「身体的負担度が高い/やや高い」と考える人の割合が多いことが共通している。「職場環境の要因が高い/やや高い」と回答した割合を見ると、男性が4割程度、女性が3割程度であった。「身体的負担度が高い/やや高い」の回答割合は、男性のほうが多く、3割以上であった。さらに男性教員は、「技術の活用度が低い/やや低い」「コントロール度が低い/やや低い」「対人関係の要因高い/やや高い」と考える人が3割近くであった。

2. ストレス要因とストレス反応の関連

各ストレス要因と各ストレス反応の関連は、以下の表 2-16 に示した通りである。

表 2-16 ストレス要因とストレス反応の関連 男性(左) 女性(右)

項 目	活 気		イライラ感		疲労感		不安感		抑うつ感		身体愁訴	
	ns	ns	ns	ns	ns	**	ns	ns	ns	ns	***	*
量的負担	ns	ns	ns	ns	ns	**	ns	ns	ns	ns	***	*
質的負担	ns	**	ns	ns	ns	**	ns	ns	ns	ns	ns	**
身体的負担	ns	ns	*	ns	ns	ns	ns	ns	*	*	*	*
コントロール	ns	**	*	**	ns	**	ns	**	**	**	ns	ns
技術の活用	ns	ns	*	*	ns	ns	*	**	**	***	ns	ns
対人関係	ns	ns	ns	*	ns	ns	ns	*	*	**	*	ns
職場環境	ns	ns	ns	*	ns	*	ns	***	**	ns	*	*
仕事の適性度	**	ns	*	ns	ns	ns	***	ns	***	*	*	ns
働きがい	ns	**	*	*	ns	ns	ns	ns	**	***	*	ns

出典:2007年調査により作成

注:「高い+やや高い」或いは「低い+やや低い」の回答比率である

注:*P<0.05 **P<0.01 ***P<0.001 ns=no significant

まず、ストレス反応の中で、訴えた比率が一番高い「身体愁訴」に関わるストレス要因を見てみる。統計上で有意性があると認められた要因は男女とも「量的負担」「身体的負担」「職場環境」という三つの要因であった。男性の場合は、そのほかに「対人関係」「仕事の適性度」「働きがい」という三つの要因も「身体愁訴」と関連している。「身体愁訴」という反応に関わるストレス要因については、男性のほうが関連する要因が多かった。中でも、特に「量的負担」は非常に大きく「身体愁訴」に関連していることが分かった(P<0.001)。

次に、訴えた比率が二番目に高い「抑うつ感」に関わる要因を見たい。男女教員とも「身体的負担」「コントロール」「技術の活用」「対人関係」「仕事の適性度」「働きがい」が「抑うつ感」に関わっている。さらに、男性も女性も「コントロール」「技術の活用」「働きがい」の三つの項目は強く「抑うつ感」に関わっており、男女どちらにも共通している。一方、男性と女性の相違点としては、男性の場合、「職場環境」も「抑うつ感」を起こす要因であった。また、非常に大きく「抑うつ感」に関わっている要因(P<0.001)を見ると、男性は「仕事の適性度」のみであったが、女性は「技術の活用」と「働きがい」という二つの要因であった。

ストレス反応として「疲労感」を訴えた比率は、男性では三番目に高く、女性では四番目に高かった。「疲労感」を生じさせた要因については、男性では統計上で有意性が認められたストレス要因はなかった。一方、女性では、「量的負担」「質的負担」「コントロール」の三つの要因が大きく「疲労感」に関わっていることが統計上で認められた(P<0.01)。

そのほか、「職場環境」も女性教員の「疲労感」を生じさせた要因であった。

「不安感」を訴える比率は、男性では四番目に高く、女性では三番目に高かった。不安感を引き起こした要因としては、男女とも「技術の活用」が関連している。そのほか、男性では、「仕事の適性度」と「不安感」の有意性が非常に大きいことが統計上で認められた($P < 0.001$)。3割近くの男性教員は不安感を持っており、「仕事の適性度」がその不安感を引き起こす主な要因であることが分かった。一方、女性では「技術の活用」以外に、「コントロール」「対人関係」「職場環境」の三つの要因も「不安感」に関連しており、男性より関連する要因が多かった。中でも、「コントロール」と「技術の活用」という二つの要因の有意性が大きく($P < 0.01$)、さらに、「職場環境」との有意性は非常に大きいことが統計上で認められた($P < 0.001$)。

「イライラ感」に関わる要因については、男女とも「コントロール」「技術の活用」「働きがい」の三つの要因で「イライラ感」との有意性が認められた。特に、女性の場合は「コントロール」と「イライラ感」は強く関連している($P < 0.01$)。男性では「身体的負担」「仕事の適性度」と関連している。一方、女性では「対人関係」「職場環境」との関連性も見られた。

最後に、「活気」に関わる要因については、男性では「仕事の適性度」と「活気」が大きく関連していることが統計上で認められた($P < 0.01$)。一方、女性では「質的負担」「コントロール」「働きがい」という三つの要因と「活気」との関連性が大きい($P < 0.01$)。活気が低いという反応を生じさせた要因は女性教員のほうが多かった。

第四節 主なストレス要因と労働実態の関連

本節では、実際の教育職場では、どんな勤務状況が教員のストレスの主な要因であり、どのように強いストレス症状を起こしているのかを解明したい。

まず、多忙な労働実態の中で、仕事の量的負担に関わる具体的な勤務状況を明らかにする。

1. 仕事の量的負担と関わる勤務状況

仕事の量的負担の要因は、次の三つの設問項目「非常にたくさんの仕事をしなければならない」「時間内に仕事が処理しきれない」「一生懸命働かなければならない」から構成されている。この中では、「非常にたくさんの仕事をしなければならない」と訴えた比率(「当てはまる(54.9%)」/「どちらかと言えば当てはまる(34.1%)」)がもっとも高く、約90.0%であった。そして、9割程度の教員は「非常にたくさんの仕事をしなければならない」と考えていた。そのため、男女教員とも「身体愁訴」を生じさせており、女性教員が「疲労感」を感じていることが分かった。

1-1 学校への出勤時間と仕事の量的負担

表 2-17 学校への出勤時間と仕事の量的負担・男性 [単位:人(%)]

項 目		学校への出勤時間			
		7 時前	7 時から 7 時半まで	7 時半以降	全体
量的負担	高い/やや高い	16(51.6)	110(49.5)	16(39.0)	142(48.3)
	高くない	15(48.4)	112(50.5)	25(61.0)	152(51.7)

出典:2007 年調査により作成

ここで、教員の仕事の量的負担に関わる勤務状況を探る。学校への出勤時間と仕事の量的負担との関連(表 2-17)をみると、男性では学校への到着時間が早ければ早いほど、「量的負担が高い/やや高い」と訴える比率が高くなり、「量的負担が高くない」と訴える比率が低くなる傾向が見られる。特に、学校に到着する時間が「7 時前」と回答したグループでは、半数以上の教員(51.6%)が「量的負担が高い/やや高い」と考えていたことが分かった(ns)。

表 2-18 学校への出勤時間と仕事の量的負担・女性 [単位:人(%)]

項 目		学校への出勤時間			
		7 時前	7 時から 7 時半まで	7 時半以降	全体
量的負担	高い/やや高い	8(57.1)	75(50.3)	11(45.8)	94(50.3)
	高くない	6(42.9)	74(49.7)	13(54.2)	93(49.7)

出典:2007 年調査により作成

学校への出勤時間と仕事の量的負担との関連(表 2-18)をみると、女性では学校への到着時間が早ければ早いほど、「量的負担が高い/やや高い」と訴える比率が高くなり、「量的負担が高くない」と訴える比率が低くなる傾向が見られる。学校に到着する時間が「7 時前」と回答したグループでは、60%近くの教員(57.1%)が「量的負担が高い/やや高い」と考えていたことが分かった(ns)。

1-2 学校を出る時間と仕事の量的負担

表 2-19 学校を出る時間と仕事の量的負担・男性 [単位:人(%)]

項 目		学校を出る時間				
		16 時半まで	16 時半から 17 時まで	17 時から 18 時まで	18 時以降	全体
量的負担	高い/やや高い	40(40.8)	30(40.5)	17(65.4)	54(59.3)	141(48.8)
	高くない	58(59.2)	44(59.5)	9(34.6)	37(40.7)	148(51.2)

出典:2007 年調査により作成

学校を出る時間と仕事の量的負担との関連(表 2-19)をみると、男性では学校を出る時間が「16 時半まで」「16 時半から 17 時まで」と回答した二つのグループでは、「量的負担が高い/やや高い」と訴える比率がほぼ同じであり、4 割程度であった。また、「17 時から 18 時まで」「18 時以降」と回答した二つのグループでは、「量的負担が高い/やや高い」と訴える比率が 6 割程度であった。そして、17 時以降に学校を出る教員では「量的負担が高い/やや高い」と考える人の割合が、17 時半までに学校を出る教員より多いことが明らかになった。統計上でも有意差が認められた(* $P < 0.05$)。

表 2-20 学校を出る時間と仕事の量的負担・女性 [単位:人(%)]

項 目		学校を出る時間				
		16 時半まで	16 時半から 17 時まで	17 時から 18 時まで	18 時以降	全体
量的 負担	高い/やや高い	34(45.9)	18(41.9)	12(66.7)	29(59.2)	93(50.5)
	高くない	40(54.1)	25(58.1)	6(33.3)	20(40.8)	91(49.5)

出典:2007 年調査により作成

学校を出る時間と仕事の量的負担との関連(表 2-20)をみると、女性では学校を出る時間が「16 時半まで」「16 時半から 17 時まで」と回答した二つのグループでは、「量的負担が高い/やや高い」と訴える比率がほぼ同じであり、4 割程度であった。また、「17 時から 18 時まで」「18 時以降」と回答した二つのグループでは、「量的負担が高い/やや高い」と訴える比率が 6 割程度であった。そして、17 時以降に学校を出る教員の中では「量的負担が高い/やや高い」と考える人の割合が 17 時半までに学校を出る教員より多く見られた(ns)。

1-3 昼休みの取得状況と仕事の量的負担

表 2-21 昼休みの取得状況と仕事の量的負担・男性 [単位:人(%)]

項 目		昼休みの取得状況			
		ほとんど 取れなかった	時々・偶に 取れなかった	いつもきちんと 取れた	全体
量的 負担	高い/やや高い	27(61.4)	16(41.0)	6(22.2)	49(44.5)
	高くない	17(38.6)	23(59.0)	21(77.8)	61(55.5)

出典:2007 年調査により作成

昼休みの取得状況と仕事の量的負担との関連(表 2-21)を見ると、男性では昼休みの取得状況が悪ければ悪いほど、「量的負担が高い/やや高い」と回答する者の比率が高くなり、「量的負担が高くない」と回答する者の比率が低くなる傾向がみられた。とくに、昼休みが「ほ

とんど取れなかった」と回答した教員の 61.4%が「量的負担が高い/やや高い」という結果になった。統計上でも大きい有意差が認められた (**P<0.01)。

表 2-22 昼休みの取得状況と仕事の量的負担・女性 [単位:人(%)]

項 目		昼休みの取得状況			
		ほとんど 取れなかった	時々・偶に 取れなかった	いつもきちんと 取れた	全体
量的 負担	高い/やや高い	49(70.0)	33(41.8)	14(30.4)	96(49.2)
	高くない	21(30.0)	46(58.2)	32(69.6)	99(50.8)

出典:2007年調査により作成

昼休みの取得状況と仕事の量的負担との関連(表 2-22)を見ると、女性では昼休みの取得状況が悪ければ悪いほど、「量的負担が高い/やや高い」と回答する者の比率が高くなり、「量的負担が高くない」と回答する者の比率が低くなる傾向がみられた。特に、昼休みが「ほとんど取れなかった」と回答した教員の 70.0%が「量的負担が高い/やや高い」という結果になった。統計上でも非常に大きい有意差が認められた (**P<0.001)。

1-4 休日出勤の状況と仕事の量的負担

表 2-23 休日出勤の状況と仕事の量的負担・女性 [単位:人(%)]

項 目		休日出勤の状況			全体
		頻繁に出勤	1-4日	休日に出勤した ことがない	
量的 負担	高い/やや高い	50(62.5)	35(44.9)	10(31.3)	95(50.0)
	高くない	30(37.5)	43(55.1)	22(68.8)	95(50.0)

出典:2007年調査により作成

男性では、休日の出勤状況と仕事の量的負担に関連が見られなかった。

女性では、休日の出勤状況と仕事の量的負担との関連(表2-23)を見ると、休日出勤の頻度が多ければ多いほど、「量的負担が高い/やや高い」と回答する者の比率が高くなり、「量的負担が高くない」と回答する者の比率が低くなる傾向がみられた。特に、休日に「頻繁に出勤」と回答した教員の約63%が「量的負担が高い/やや高い」という結果になった。統計上でも大きい有意差が認められた (**P<0.01)。

1-5 超過勤務(多い週)と仕事の量的負担

表 2-24 超過勤務(多い週)と仕事の量的負担・男性 [単位:人(%)]

項 目		超過勤務の状況(多い週)			
		10 時間未満	20 時間未満	20 時間以上	全体
量的負担	高い/やや高い	14(42.4)	16(48.5)	4(57.1)	34(46.6)
	高くない	19(57.6)	17(51.5)	3(42.9)	39(53.4)

出典:2007 年調査により作成

超過勤務の状況(多い週の場合)と仕事の量的負担の関連(表 2-24)をみると、男性では超過勤務の時間が長ければ長いほど、「量的負担が高い/やや高い」と訴える比率が高くなり、「量的負担が高くない」と訴える比率が低くなる傾向が見られる。特に、「超過勤務が 20 時間以上」と回答したグループでは、60%近くの教員(57.1%)が「量的負担が高い/やや高い」と考えていた(ns)。

表 2-25 超過勤務(多い週)と仕事の量的負担・女性 [単位:人(%)]

項 目		超過勤務の状況(多い週)			
		10 時間未満	20 時間未満	20 時間以上	全体
量的負担	高い/やや高い	35(44.3)	19(65.5)	7(87.5)	61(52.6)
	高くない	44(55.7)	10(34.5)	1(12.5)	55(47.4)

出典:2007 年調査により作成

超過勤務の状況(多い週の場合)と仕事の量的負担の関連(表 2-25)をみると、女性では超過勤務の時間が長ければ長いほど、「量的負担が高い/やや高い」と訴える比率が高くなり、「量的負担が高くない」と訴える比率が低くなる傾向が見られる。特に、「超過勤務が 20 時間以上」と回答したグループでは、90%近くの教員(87.5%)が「量的負担が高い/やや高い」と考えていた。統計上でも有意差が認められた(* $P < 0.05$)。

1-6 持ち帰り仕事と仕事の量的負担

表 2-26 持ち帰り仕事の状況と仕事の量的負担・男性 [単位: 人(%)]

項 目		持ち帰り仕事の頻度			
		なかった	1-3 日/週	4、5 日/週	全体
量的負担	高い/やや高い	3(14.3)	17(36.2)	27(73.0)	47(44.8)
	高くない	18(85.7)	30(63.8)	10(27.0)	58(55.2)

出典:2007 年調査により作成

持ち帰り仕事の状況と仕事の量的負担との関連(表 2-26)をみると、男性では持ち帰り仕事の頻度が多ければ多いほど、「量的負担が高い/やや高い」と訴える比率が高くなり、「量的負担が高くない」と訴える比率が低くなる傾向が見られる。特に、「持ち帰り仕事が週に 4、5 日ある」と回答したグループでは、「量的負担が高い/やや高い」と考える教員(73.0%)が 70%以上であった。統計上でも非常に大きい有意差が認められた(**P<0.001)。

表 2-27 持ち帰り仕事の状況と仕事の量的負担・女性 [単位: 人(%)]

項 目		持ち帰り仕事の頻度			
		なかった	1-3 日/週	4、5 日/週	全体
量的負担	高い/やや高い	2(8.7)	44(44.4)	47(73.4)	93(50.0)
	高くない	21(91.3)	55(55.6)	17(26.6)	93(50.0)

出典:2007 年調査により作成

持ち帰り仕事の状況と仕事の量的負担との関連(表 2-27)をみると、女性では持ち帰り仕事の頻度が多ければ多いほど、「量的負担が高い/やや高い」と訴える比率が高くなり、「量的負担が高くない」と訴える比率が低くなる傾向が見られる。特に、「持ち帰り仕事が週に 4、5 日ある」と回答したグループでは、約 74%の女性教員(73.4%)が「量的負担が高い/やや高い」と考えていた。統計上でも非常に大きい有意差が認められた(**P<0.001)。

2. 仕事の質的負担と関わる勤務状況

「仕事の質的負担」要因は次の三つの質問項目「かなり注意を集中する必要がある」「高度の知識や技術が必要な難しい仕事だ」「勤務時間はいつも仕事のことを考えていなければならない」から構成されている。「当てはまる」と「どちらかと言えば当てはまる」の回答を合わせた割合を見ると、「かなり注意を集中する必要がある」とする教員(88.6%)が 9 割程度であり、「高度の知識や技術が必要な難しい仕事だ」とする教員(73.9%)が 7 割程度であり、「勤務時間はいつも仕事のことを考えていなければならない」とする教員(65.8%)

が6割以上であった。

2-1 学校への出勤時間と仕事の質的負担

表 2-28 学校への出勤時間と仕事の質的負担・男性 [単位:人(%)]

項 目		学校への出勤時間			
		7 時前	7 時から 7 時半まで	7 時半以降	全体
質 的 負 担	高い/やや高い	21(67.7)	89(41.2)	17(40.5)	127(43.9)
	高くない	10(32.3)	127(58.8)	25(59.5)	162(56.1)

出典:2007年調査により作成

ここで、教員の仕事の質的負担に関わる勤務状況を探る。学校への出勤時間と仕事の質的負担との関連(表 2-28)をみると、男性では学校への到着時間が早ければ早いほど、「質的負担が高い/やや高い」と訴える比率が高くなり、「質的負担が高くない」の比率が低くなる傾向が見られる。特に、学校への到着時間が「7 時前」と回答したグループでは、70%近くの教員(67.7%)が「質的負担が高い/やや高い」と考えていたことが分かった。統計上でも有意差が認められた(* $P < 0.05$)。

表 2-29 学校への出勤時間と仕事の質的負担・女性 [単位:人(%)]

項 目		学校への出勤時間			
		7 時前	7 時から 7 時半まで	7 時半以降	全体
質 的 負 担	高い/やや高い	10(71.4)	90(62.1)	13(54.2)	113(61.7)
	高くない	4(28.6)	55(37.9)	11(45.8)	70(38.3)

出典:2007年調査により作成

学校への出勤時間と仕事の質的負担との関連(表 2-29)をみると、女性では学校への到着時間が早ければ早いほど、「質的負担が高い/やや高い」との訴え比率が高くなり、「質的負担が高くない」と訴える比率が低くなる傾向が見られる。特に、学校への到着時間が「7 時前」と回答したグループでは、70%以上の教員(71.4%)が「質的負担が高い/やや高い」と考えていた(ns)。

2-2 昼休みの取得状況と仕事の質的負担

表 2-30 昼休みの取得状況と仕事の質的負担・男性 [単位:人(%)]

項 目		昼休みの取得状況			
		ほとんど 取れなかった	時々・偶に 取れなかった	いつもきちんと 取れた	全体
質 的 負 担	高い/やや高い	25(59.5)	17(42.5)	9(33.3)	51(46.8)
	高くない	17(40.5)	23(57.5)	18(66.7)	58(53.2)

出典:2007年調査により作成

昼休みの取得状況と仕事の質的負担との関連(表 2-30)を見ると、男性では昼休みの取得状況が悪ければ悪いほど、「質的負担が高い/やや高い」と回答する者の比率が高くなり、「質的負担が高くない」と回答する者の比率が低くなる傾向がみられた。特に、昼休みが「ほとんど取れなかった」と回答した教員の約 60%が「質的負担が高い/やや高い」という結果になった(ns)。

表 2-31 昼休みの取得状況と仕事の質的負担・女性 [単位:人(%)]

項 目		昼休みの取得状況			
		ほとんど 取れなかった	時々・偶に 取れなかった	いつもきちんと 取れた	全体
質 的 負 担	高い/やや高い	51(72.9)	43(57.3)	23(50.0)	117(61.3)
	高くない	19(27.1)	32(42.7)	23(50.0)	74(38.7)

出典:2007年調査により作成

昼休みの取得状況と仕事の質的負担との関連(表 2-31)を見ると、女性では昼休みの取得状況が悪ければ悪いほど、「質的負担が高い/やや高い」と回答する者の比率が高くなり、「質的負担が高くない」と回答する者の比率が低くなる傾向がみられた。特に、昼休みが「ほとんど取れなかった」と回答した教員の70%以上が「質的負担が高い/やや高い」という結果になった(* $P < 0.05$)。

2-3 休日出勤の状況と仕事の質的負担

表 2-32 休日の出勤状況と仕事の質的負担・女性 [単位:人(%)]

項 目		休日出勤の状況			
		頻繁に出勤	1-4 日	休日に出勤した ことがない	全体
質的 負担	高い/やや高い	55(70.5)	47(61.8)	13(40.6)	115(61.8)
	高くない	23(29.5)	29(38.2)	19(59.4)	71(38.2)

出典:2007 年調査により作成

男性では、休日の出勤状況と仕事の質的負担に関連が見られなかった。

女性では、休日の出勤状況と仕事の質的負担との関連(表 2-32)を見ると、休日出勤の頻度が多ければ多いほど、「質的負担が高い/やや高い」と回答する者の比率が高くなり、「質的負担が高くない」と回答する者の比率が低くなる傾向がみられた。特に、休日に「頻繁に出勤」と回答した教員の中では、約 71%の人が「質的負担が高い/やや高い」と考えていることが分かった。統計上でも有意差が認められた(* $P < 0.05$)。

2-4 超過勤務(多い週)と仕事の質的負担

表 2-33 超過勤務(多い週)と仕事の質的負担・女性 [単位:人(%)]

項 目		超過勤務の状況(多い週)			
		10 時間未満	20 時間未満	20 時間以上	全体
量的 負担	高い/やや高い	46(59.0)	18(64.3)	8(100)	72(63.2)
	高くない	32(41.0)	10(35.7)	0	42(36.8)

出典:2007 年調査により作成

男性では、超過勤務の状況(多い週の場合)と仕事の質的負担に関連が見られなかった。

女性では、超過勤務の状況(多い週の場合)と仕事の質的負担との関連(表 2-33)をみると、超過勤務の時間が長ければ長いほど、「質的負担が高い/やや高い」と訴える比率が高くなり、「質的負担が高くない」と訴える比率が低くなる傾向が見られる。特に、「超過勤務が 20 時間以上」と回答したグループでは、全体の教員(100%)が「量的負担が高い/やや高い」と考えていることが分かった(ns)。

2-5 持ち帰り仕事と仕事の質的負担

表 2-34 持ち帰り仕事の状況と仕事の質的負担・女性 [単位:人(%)]

項 目		持ち帰り仕事の頻度			
		なかった	1-3 日/週	4、5 日/週	全体
量的負担	高い/やや高い	9(40.9)	55(57.3)	50(78.1)	114(62.6)
	高くない	13(59.1)	41(42.7)	14(21.9)	68(37.4)

出典:2007 年調査により作成

男性では、持ち帰り仕事の状況と仕事の質的負担に関連が見られなかった。

女性では、持ち帰り仕事の状況と仕事の質的負担との関連(表 2-34)をみると、持ち帰り仕事の頻度が多ければ多いほど、「質的負担が高い/やや高い」と訴える比率が高くなり、「質的負担が高くない」と訴える比率が低くなる傾向が見られる。特に、「持ち帰り仕事が週に 4、5 日ある」と回答したグループでは、80%近くの女性教員(78.1%)が「質的負担が高い/やや高い」と考えていた。統計上でも大きい有意差が認められた(**P<0.01)。

3. 技術の活用度に関わる勤務状況

表 2-35 学校への出勤時間と技術の活用度・女性 [単位:人(%)]

項 目		学校への出勤時間			
		7 時前	7 時から 7 時半まで	7 時半以降	全体
の技術活用	低い/やや低い	6(42.9)	25(17.0)	7(29.2)	38(20.5)
	低くない	8(57.1)	122(83.0)	17(70.8)	147(79.5)

出典:2007 年調査により作成

「技術の活用が低い」という要因の設問項目は「自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない」である。

男性では、学校に出勤する時間と技術の活用度に関連性が見られなかった。

女性では、学校に出勤する時間と技術の活用度との関連(表 2-35)をみると、学校に到着する時間が「7 時前」と回答したグループでは、「技術の活用度が低い/やや低い」と訴える比率が約 43%であった。これに対し、「7 時半から 7 時半まで」と「7 時半以降」を答えた二つグループの比率がそれより低く、それぞれ 20%未満、30%未満であった。統計上でも有意差が認められた(*P<0.05)。

そして、朝早い時間帯に出勤している女性教員では、4 割程度の人が「自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない」と考えてあり、「抑うつ感」「不安感」「イライラ感」が生

じていることが分かった。

4. 職場環境に関わる勤務状況

表 2-36 学校への出勤時間と職場環境・男性 [単位:人(%)]

項 目		学校への出勤時間			
		7 時前	7 時から 7 時半まで	7 時半以降	全体
職 場 環 境	高い/やや高い	18(58.1)	65(29.4)	16(38.1)	99(33.7)
	高くない	13(41.9)	156(70.6)	26(61.9)	195(66.3)

出典:2007 年調査により作成

「職場環境」要因の設問項目は「私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)はよくない」である。

女性では、学校への出勤時間と職場環境に関連が見られなかった。

男性では、学校への出勤時間と職場環境との関連(表 2-36)をみると、学校への到着時間が「7 時前」と回答したグループでは、「職場環境が高い/やや高い」と訴える比率(58.1%)がもっとも高く、約 60%であった。これに対し、「7 時半から 7 時半まで」と「7 時半以降」と回答したグループでは、「職場環境が高い/やや高い」と訴える比率がそれぞれ、約 30%、約 40%であった。統計上でも大きい有意差が認められた(**P<0.01)。

そして、朝早い時間帯に出勤している男性教員では、6 割程度の人が「私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)はよくない」と強く考えており、「身体愁訴」「抑うつ感」が生じていることが分かった。

5. 身体愁訴に関わる勤務状況

5-1 学校への出勤時間と身体愁訴

表 2-37 学校への出勤時間と身体愁訴・男性 「単位:人(%)」

項 目		学校への出勤時間			
		7 時前	7 時から 7 時半まで	7 時半以降	全体
身 体 愁 訴	高い/やや高い	13(81.3)	43(60.6)	4(25.0)	60(58.3)
	高くない	3(18.8)	28(39.4)	12(75.0)	43(41.7)

出典:2007 年調査により作成

学校に出勤する時間と身体愁訴との関連(表 2-37)を見ると、男性では学校への到着時間が早ければ早いほど、「身体愁訴が高い/やや高い」と訴える比率が高くなり、「身体愁訴が高くない」と訴える比率が低くなる傾向が見られる。そして、学校に到着する時間が「7 時

前」と回答したグループでは、80%以上の教員が「身体愁訴が高い/やや高い」と考えていたことが分かった。統計上でも大きい有意差が認められた(**P<0.001)。

表 2-38 学校への出勤時間と身体愁訴・女性 「単位:人(%)」

項 目		学校への出勤時間			
		7 時前	7 時から 7 時半まで	7 時半以降	全体
身 体 愁 訴	高い/やや高い	6(50.0)	62(43.7)	7(35.0)	75(43.1)
	高くない	6(50.0)	80(56.3)	13(65.0)	99(56.9)

出典:2007 年調査により作成

学校への出勤時間と身体愁訴との関連(表 2-38)を見ると、女性では学校に到着する時間が早ければ早いほど、「身体愁訴が高い/やや高い」と訴える比率が高くなり、「身体愁訴が高くない」と訴える比率が低くなる傾向が見られる。そして、学校に到着する時間が「7 時前」と回答したグループでは、半数の教員が「身体愁訴が高い/やや高い」と考えていたことが分かった(ns)。

5-2 学校を出る時間と身体愁訴

表 2-39 学校を出る時間と身体愁訴・男性 「単位:人(%)」

項 目		学校を出る時間				全体
		16 時半まで	16 時半から 17 時まで	17 時から 18 時まで	18 時以降	
身 体 愁 訴	高い/やや高い	8(33.3)	16(57.1)	5(62.5)	30(73.2)	59(58.4)
	高くない	16(66.7)	12(42.9)	3(37.5)	11(26.8)	42(41.6)

出典:2007 年調査により作成

学校を出る時間と身体愁訴との関連(表 2-39)を見ると、男性では学校を出る時間が遅ければ遅いほど、「身体愁訴が高い/やや高い」と訴える比率が高くなり、「身体愁訴が高くない」と訴える比率が低くなる傾向が見られる。そして、「17 時から 18 時まで」と「18 時以降」の二つの時間帯を答えた教員で、それぞれ 6 割程度、7 割程度の人が「身体愁訴が高い/やや高い」と考えていたことが分かった。統計上でも有意差が認められた(*P<0.05)。

表 2-40 学校を出る時間と身体愁訴・女性 「単位:人(%)」

項 目		学校を出る時間				
		16 時半まで	16 時半から 17 時まで	17 時から 18 時まで	18 時以降	全体
身 体 愁 訴	高い/やや高い	27(39.1)	13(34.2)	7(41.2)	25(52.1)	72(41.9)
	高くない	42(60.9)	25(65.8)	10(58.8)	23(47.9)	100(58.1)

出典:2007 年調査により作成

学校を出る時間と身体愁訴との関連(表 2-40)を見ると、女性では学校を出る時間が「16 時半まで」と「16 時半から 17 時まで」と答えたグループでは、「身体愁訴が高い/やや高い」と訴えた割合がそれぞれ、4 割程度と 3 割程度であった。また、「17 時から 18 時まで」「18 時以降」と回答したグループでは、「身体愁訴が高い/やや高い」と訴えた割合がそれぞれ、4 割程度と半数以上であった。そして、17 時以降に学校を出る教員の中では、「身体愁訴が高い/やや高い」と考えている人の割合が 17 時までに学校を出る教員より多かった (ns)。

5-3 昼休みの取得状況と身体愁訴

表 2-41 昼休みの取得状況と身体愁訴・男性 「単位:人(%)」

項 目		昼休みの取得状況			
		ほとんど 取れなかった	時々・偶に 取れなかった	いつもきちんと 取れた	全体
身 体 愁 訴	高い/やや高い	25(61.0)	26(66.7)	10(40.0)	61(58.1)
	高くない	16(39.0)	13(33.3)	15(60.0)	44(41.9)

出典:2007 年調査により作成

昼休みの取得状況と身体愁訴との関連(表 2-41)を見ると、男性では昼休みが「ほとんど取れなかった」「時々・たまに取れなかった」と回答したグループでは、「身体愁訴が高い/やや高い」と訴えた割合がそれぞれ 6 割程度と 7 割近くであった。また、昼休みが「いつもきちんと取れた」と回答したグループでは、「身体愁訴が高い/やや高い」と訴えた割合は 4 割程度であった (ns)。

表 2-42 昼休みの取得状況と身体愁訴・女性 「単位:人(%)」

項 目		昼休みの取得状況			
		ほとんど 取れなかった	時々・偶に 取れなかった	いつもきちんと 取れた	全体
身 体 愁 訴	高い/やや高い	36(54.5)	27(37.0)	15(35.7)	78(43.1)
	高くない	30(45.5)	46(63.0)	27(64.3)	103(56.9)

出典:2007年調査により作成

昼休みの取得状況と身体愁訴との関連(表 2-42)を見ると、女性では昼休みの取得状況が悪ければ悪いほど、「身体愁訴が高い/やや高い」と訴える比率が高くなる傾向が見られる。そして、昼休みが「ほとんど取れなかった」と回答したグループでは、「身体愁訴が高い/やや高い」と訴える比率がもっとも高く、約 55%であった (ns)。

5-4 休日出勤と身体愁訴

表 2-43 休日出勤と身体愁訴・女性 「単位:人(%)」

項 目		休日出勤の状況			
		頻繁に出勤	1-4 日	休日に出勤した ことがない	全体
身 体 愁 訴	高い/やや高い	36(48.0)	31(43.1)	9(31.0)	76(43.2)
	高くない	39(52.0)	41(56.9)	20(69.0)	100(56.8)

出典:2007年調査により作成

男性では、休日出勤と身体愁訴に関連が見られなかった。

女性では、休日出勤と身体愁訴との関連(表 2-43)を見ると、休日出勤が多ければ多いほど、「身体愁訴が高い/やや高い」と訴える比率が高くなり、「身体愁訴が高くない」と訴える比率が低くなる傾向が見られる。そして、休日に「頻繁に出勤する」と回答したグループでは、「身体愁訴が高い/やや高い」と訴える比率(48.0%)がもっとも高く、半数近くであった (ns)。

5-5 超過勤務(多い週の場合)と身体愁訴

表 2-44 超過勤務(多い週)と身体愁訴・男性 「単位:人(%)」

項 目		超過勤務の状況(多い週)			
		10 時間未満	20 時間未満	20 時間以上	全体
身 体 愁 訴	高い/やや高い	19(59.4)	21(65.6)	6(85.7)	46(64.8)
	高くない	13(40.6)	11(34.4)	1(14.3)	25(35.2)

出典:2007 年調査により作成

女性では、超過勤務(多い週の場合)と身体愁訴に関連が見られなかった。

男性では、超過勤務(多い週の場合)と身体愁訴との関連(表 2-44)を見ると、超過勤務の時間が長ければ長いほど、「身体愁訴が高い/やや高い」と訴える比率が高くなり、「身体愁訴が高くない」とする比率が低くなる傾向が見られる。そして、超過勤務が「20 時間以上」と回答したグループでは、「身体愁訴が高い/やや高い」と訴える比率がもっとも高く、約 86.0%であった (ns)。

5-6 持ち帰り仕事の頻度と身体愁訴

表 2-45 持ち帰り仕事と身体愁訴・男性 「単位:人(%)」

項 目		持ち帰り仕事の頻度			
		なかった	1-3 日/週	4、5 日/週	全体
身 体 愁 訴	高い/やや高い	7(33.3)	26(56.5)	24(72.7)	57(57.0)
	高くない	14(66.7)	20(43.5)	9(27.3)	43(43.0)

出典:2007 年調査により作成

持ち帰り仕事の頻度と身体愁訴との関連(表 2-45)を見ると、男性では持ち帰り仕事が多ければ多いほど、「身体愁訴が高い/やや高い」と訴える比率が高くなり、「身体愁訴が高くない」とする比率が低くなる傾向が見られる。そして、持ち帰り仕事が「週に 4、5 日程度ある」と回答したグループでは、「身体愁訴が高い/やや高い」と訴える比率がもっとも高く、約 73%であった。統計上でも有意差が認められた (* $P < 0.05$)。

表 2-46 持ち帰り仕事と身体愁訴・女性 「単位:人(%)」

項 目		持ち帰り仕事の頻度			
		なかった	1-3 日/週	4、5 日/週	全体
身 体 愁 訴	高い/やや高い	6(27.3)	43(48.3)	27(44.3)	76(44.2)
	高くない	16(72.7)	46(51.7)	34(55.7)	96(55.8)

出典:2007 年調査により作成

持ち帰り仕事の頻度と身体愁訴との関連(表 2-46)を見ると、女性では持ち帰り仕事が「週に 1-3 日程度」「4、5 日程度」と回答したグループでは、「身体愁訴が高い/やや高い」と訴えた割合がそれぞれ、半数程度と 4 割以上であった。持ち帰り仕事が「なかった」と回答したグループでは、「身体愁訴が高い/やや高い」と訴えた割合がそれほど高くなく、3 割未満であった (ns)。

6. 抑うつ感に関わる勤務状況

6-1 学校への出勤時間と抑うつ感

表 2-47 学校への出勤時間と抑うつ感・男性 「単位:人(%)」

項 目		学校への出勤時間			
		7 時前	7 時から 7 時半まで	7 時半以降	全体
抑 鬱 感	高い/やや高い	10(66.7)	30(41.1)	3(18.8)	43(41.3)
	高くない	5(33.3)	43(58.9)	13(81.3)	61(58.7)

出典:2007 年調査により作成

学校への出勤時間と抑うつ感との関連 (表 2-47)を見ると、男性では学校に到着する時間が早ければ早いほど、「抑うつ感が高い/やや高い」と訴える比率が高くなり、「抑うつ感が高くない」と訴える比率が低くなる傾向が見られる。そして、学校への到着時間が「7 時前」と回答したグループでは、約 67%の教員が「抑うつ感が高い/やや高い」と考えていることが分かった。統計上でも有意差が認められた (*P<0.05)。

表 2-48 学校への出勤時間と抑うつ感・女性 「単位:人(%)」

項 目		学校への出勤時間			
		7 時前	7 時から 7 時半まで	7 時半以降	全体
抑 鬱 感	高い/やや高い	7(50.0)	32(22.2)	5(22.7)	44(24.4)
	高くない	7(50.0)	112(77.8)	17(77.3)	136(75.6)

出典:2007 年調査により作成

学校への出勤時間と抑うつ感との関連（表 2-48）を見ると、女性では学校に到着する時間が早い時間帯である「7 時前」と回答したグループでは、半数の教員（50%）が「抑うつ感が高い/やや高い」と考えていた。これに対し、「7 時から 7 時半」と「7 時半以降」答えた二つのグループでは、「抑うつ感が高い/やや高い」と考える割合がほぼ同様であり、2 割程度であった（ns）。

6-2 学校を出る時間と抑うつ感

表 2-49 学校を出る時間と抑うつ感・男性 「単位：人(%)」

項 目		学校を出る時間				
		16 時半まで	16 時半から 17 時まで	17 時から 18 時まで	18 時以降	全体
抑 鬱 感	高い/やや高い	9(36.0)	10(35.7)	6(66.7)	17(42.5)	42(41.2)
	高くない	16(64.0)	18(64.3)	3(33.3)	23(57.5)	60(58.8)

出典：2007 年調査により作成

女性では、学校を出る時間と抑うつ感に関連が見られなかった。

男性では、学校を出る時間と抑うつ感との関連（表 2-49）を見ると、学校を出る時間が「16 時半まで」と「16 時半から 17 時まで」と答えたグループでは、「抑うつ感が高い/やや高い」と訴える比率がほぼ同様であり、40%未満であった。また、「17 時から 18 時まで」「18 時以降」と回答したグループでは、それぞれ、約 67%と約 43%であった。そして、17 時以降に学校を出る教員の中では、「抑うつ感が高い/やや高い」と考えている人の比率が 17 時半までに学校を出る教員より高かった（ns）。

6-3 休日出勤の状況と抑うつ感

表 2-50 休日出勤の状況と抑うつ感・男性 「単位：人(%)」

項 目		休日出勤の状況			
		頻繁に出勤	1-4 日	休日出勤した ことがない	全体
抑 鬱 感	高い/やや高い	23(50.0)	10(31.3)	12(42.9)	45(42.5)
	高くない	23(50.0)	22(68.8)	16(57.1)	61(57.5)

出典：2007 年調査により作成

休日出勤の状況と抑うつ感との関連を（表 2-50）を見ると、男性では休日に「頻繁に出勤

する」と回答したグループで、「抑うつ感が高い/やや高い」と訴える比率(50.0%)がもっとも高く、半数であった (ns)。

表 2-51 休日出勤の状況と抑うつ感・女性 「単位:人(%)」

項 目		休日出勤の状況			
		頻繁に出勤	1-4 日	休日に出勤した ことがない	全体
抑 鬱 感	高い/やや高い	20(25.6)	22(28.9)	5(16.7)	47(25.5)
	高くない	58(74.4)	54(71.1)	25(83.3)	137(74.5)

出典:2007 年調査により作成

休日出勤の状況と抑うつ感との関連を(表 2-51)を見ると、女性では休日に「頻繁に出勤する」と「1-4 日程度出勤」を答えたグループでは、「抑うつ感が高い/やや高い」と訴える比率がそれぞれ、約 26%と約 29%であった。休日に「出勤したことがない」と回答したグループでは、「抑うつ感が高い/やや高い」と訴える比率が 20%未満であった。そして、休日に出勤する教員の中では、「抑うつ感が高い/やや高い」と考える人の比率が休日に出勤したことがない教員より高かった (ns)。

6-4 持ち帰り仕事の頻度と抑うつ感

表 2-52 持ち帰り仕事と抑うつ感・男性 「単位:人(%)」

項 目		持ち帰り仕事の頻度			
		なかった	1-3 日/週	4、5 日/週	全体
抑 鬱 感	高い/やや高い	8(38.1)	15(32.6)	18(51.4)	41(40.2)
	高くない	13(61.9)	31(67.4)	17(48.6)	61(59.8)

出典:2007 年調査により作成

女性では、持ち帰り仕事の頻度と抑うつ感に関連が見られなかった。

男性では、持ち帰り仕事の頻度と抑うつ感との関連(表 2-52)を見ると、週に 4、5 日程度の持ち帰り仕事があると回答したグループでは、「抑うつ感が高い/やや高い」と訴える比率(51.4%)がもっとも高く、半数を超えた (ns)。

第五節 進学競争とストレスの関わり及び中国と日本の比較

1. 進学競争とストレスの関わり

進学競争の中で、ストレスの差異を普通校と重点校の比較を通して見てみる。

1-1 重点校と普通校の比較

1-1-1 ストレス反応の比較

表 2-53 ストレス反応の比較 回答分布(%)

ストレス反応の比較 ストレス反応項目	男性(%)			女性(%)		
	普通校 (N=13)	市重点校 (N=33)	省重点校 (N=68)	普通校 (N=44)	市重点校 (N=64)	省重点校 (N=89)
活気が低い/やや低い	23.1	9.4	3.2	9.1	3.3	14.3
イライラ感が高い/やや高い	41.7	35.5	20.6	7.0	8.5	9.4
疲労感が高い/やや高い	30.8	38.7	34.4	19.5	26.2	20.7
不安感が高い/やや高い	15.4	43.8	22.2	27.3	21.3	24.4
抑うつ感が高い/やや高い	61.5	45.2	36.5	18.2	27.9	26.2
身体愁訴が高い/やや高い	46.2	73.3	53.2	46.3	42.4	42.0

出典:2007年調査により作成

ストレス反応の比較については、表 2-53 から、まず男性教員の場合を見てみる。どの校種も「抑うつ感が高い/やや高い」「身体愁訴が高い/やや高い」の割合が多かった。「抑うつ感が高い/やや高い」については、重点校ほど回答比率が低くなる傾向が見られた。「身体愁訴が高い/やや高い」「不安感が高い/やや高い」「疲労感が高い/やや高い」については、普通校より重点校の割合が多く、特に、市重点校の割合が三校種の中でもっとも多かった。市重点校教員の7割以上が「身体愁訴」、4割以上が「不安感」、約4割が「疲労感」が「高い/やや高い」と思っている。「イライラ感が高い/やや高い」「活気が低い/やや低い」については、重点校ほど、回答比率が低くなる傾向が見られた。

一方、女性の場合は、どの校種も「身体愁訴が高い/やや高い」の比率が高く、普通校の比率(46.3%)が三校種の中でもっとも高かった。また、「不安感が高い/やや高い」については、普通校の割合も多く、約3割であった。「抑うつ感」「疲労感」「イライラ感」が「高い/やや高い」と訴えた比率を見ると、重点校のほうが高かった。

男性教員と女性教員の差異については、普通校に大きく見られた。「不安感」「身体愁訴」以外の反応については、男性教員の方が訴える比率が高かった。「身体愁訴」は男女ほぼ同様の訴え比率であった。市重点校も男女の差異が大きく、全ての反応で男性のほうが訴える比率が高かった。これに対し、省重点校では、男女の差が少なかった。

1-1-2 ストレス要因の比較

表 2-54 ストレス要因の比較 回答分布(%)

ストレス要因の比較	男性(%)			女性(%)		
	普通校 (N=13)	市重点校 (N=33)	省重点校 (N=68)	普通校 (N=44)	市重点校 (N=64)	省重点校 (N=89)
量的負担度が高い/やや高い	23.1	56.3	43.1	43.2	64.1	41.4
質的負担度が高い/やや高い	23.1	56.7	47.0	51.2	67.7	61.6
身体的負担度が高い/やや高い	38.5	34.4	31.8	27.9	17.5	23.0
コントロール度が低い/やや低い	53.8	25.0	25.0	26.8	20.6	13.8
技術の活用度が低い/やや低い	23.1	21.9	32.8	15.9	21.9	23.3
対人関係の要因が高い/やや高い	23.1	29.0	26.2	14.6	10.9	19.5
職場環境の要因が高い/やや高い	53.8	46.9	32.8	39.5	30.6	28.4
仕事の適性度が低い/やや低い	30.8	15.6	10.4	6.8	14.3	9.1
働きがい低い/やや低い	23.1	18.8	6.0	6.8	15.9	8.0

出典:2007年調査により作成

表 2-54 からストレス要因を比較すると、男女とも「仕事の量的負担度が高い/やや高い」「仕事の質的負担度が高い/やや高い」と訴える割合が高いのは市重点校であった。特に、女性のほうが高かった。

「身体的負担度が高い/やや高い」「コントロール度が低い/やや低い」「職場環境の要因が高い/やや高い」については、男女とも普通校の比率がもっとも高かった。

「技術の活用度が低い/やや低い」と訴える比率は男女とも省重点校が高く、特に、男性のほうが高かった。

「対人関係の要因が高い/やや高い」との回答比率を見ると、市重点校の男性、省重点校の女性が高かった。そして、「対人関係」は重点校の一つストレス要因であることが分かった。

「職場環境の要因が高い/やや高い」については、男女とも重点校ほど比率が低くなる傾向が見られた。重点校ほど学校の設備が優れるなど良い仕事環境に恵まれていることが要因として考えられる。逆に、普通校では、重点校ほど良い仕事環境に恵まれていない。そのため、「職場環境」は普通校の一つストレス要因であることが分かった。

「仕事の適性度が低い/やや低い」「働きがい低い/やや低い」について、男性では、重点校ほど比率が低くなる傾向が見られた。一方、女性の場合は、市重点校で比率が高かった。

以上のように、比率が高いストレス要因は、普通校と市重点校が省重点校よりも多かった。

2. 中国高校教員と日本高校教員および日本労働者との比較

2-1 ストレス反応の比較

表 2-55 ストレス反応の比較 回答分布(%)

ストレス反応の比較 項目	男 性 (%)			女 性 (%)		
	1.中国 高校教員	2.日本 高校教員	3.日本 労働者	1.中国 高校教員	2.日本 高校教員	3.日本 労働者
活気が低い/やや低い	7.4	34.5	25.1	9.5	33.6	32.6
イライラ感が高い/やや高い	27.4	39.1	30.6	8.6	33.1	29.1
疲労感が高い/やや高い	35.2	39.4	30.7	22.3	41.3	30.5
不安感が高い/やや高い	27.8	32.5	24.9	24.1	28.5	27.4
抑うつ感が高い/やや高い	42.1	27.4	22.7	24.8	22.6	29.5
身体愁訴が高い/やや高い	58.1	24.9	23.3	43.1	28.0	29.5

出典：2007年調査、労働科学研究所「教職員の健康調査委員会」2006、厚労省「職場環境等の改善によるメンタルヘルス対策に関する研究」2005により作成

ストレス反応の比較に関しては(表 2-55)、第1の特徴としては中国の男女高校教員ともに「活気が低い/やや低い」の割合が少なく、日本教員・日本労働者に比べても極めて少ないことがあげられる。

第2の特徴としては中国の男女高校教員とも「身体愁訴が高い/やや高い」と訴えた割合が日本教員・日本労働者よりも多い。また、男女とも「抑うつ感が高い/やや高い」とする割合が日本教員より多い。中国の男性教員は、日本労働者の回答比率よりも多い。

第3の特徴としては「疲労感が高い/やや高い」「不安感が高い/やや高い」について、中国男性教員の回答比率は日本男性教員ほど高くないが、日本男性労働者より高い。

一方、日本の高校教員は、男女とも「イライラ感」「疲れ感」を訴える比率が高いという特徴が見られた。

以上で述べたように、日本の場合は「活気」が低く、「身体愁訴」が高くない。中国の高校教員は日本と逆に、「身体愁訴」「抑うつ感」が高く、「活気」は低くないという特徴が浮かびあがった。

2-2 ストレス要因の比較

表 2-56 ストレス要因の比較 回答分布(%)

ストレス要因の比較 項目	男 性 (%)			女 性 (%)		
	1.中国 高校教員	2.日本 高校教員	3.日本 労働者	1.中国 高校教員	2.日本 高校教員	3.日本 労働者
量的負担度が高い/やや高い	44.5	44.0	33.1	49.2	52.6	21.4
質的負担度が高い/やや高い	46.7	36.5	31.4	61.2	64.9	39.4
身体的負担度が高い/やや高い	33.3	55.0	26.9	22.2	63.2	29.3
コントロール度が低い/やや低い	28.5	35.1	22.0	18.8	13.4	21.5
技術の活用度が低い/やや低い	28.6	25.3	22.7	21.1	14.1	35.8
対人関係の要因が高い/やや高い	26.6	46.7	22.1	15.7	39.2	24.8
職場環境の要因が高い/やや高い	39.3	51.7	36.9	31.6	58.2	50.5
仕事の適性度が低い/やや低い	14.3	24.0	29.7	10.3	21.6	35.2
働きがい低い/やや低い	11.7	22.4	31.5	10.3	10.5	42.4

出典：2007年調査、労働科学研究所「教職員の健康調査委員会」2006、厚労省「職場環境等の改善によるメンタルヘルス対策に関する研究」2005により作成

ストレス要因の比較に関しては(表 2-56)、中国高校教員は男女ともに日本高校教員と同じく「仕事の量的負担度が高い/やや高い」「仕事の質的負担度が高い/やや高い」の割合が日本労働者より強かった。

また、中国の男女高校教員ともに「身体的負担度が高い/やや高い」の割合は決して低くないが、日本の高校教員ほど高くない。身体負担が大きいことは日本教員のストレスになることが分かった。

「コントロール度が低い/やや低い」について、中国の男性高校教員は日本の男性労働者より高く、中国の女性高校教員は日本の高校教員より高かった。

中国の男女高校教員とも「技術の活用度が低い/やや低い」の割合が日本の高校教員より高い。

「対人関係の要因が高い/やや高い」は日本の男女教員ともある程度高いが、中国の教員が低い。対人関係の要因が日本教員のストレスになる。これに対し、中国の学校では人間関係が良い特徴が見られた。

「職場環境の要因が高い/やや高い」は日本の高校教員が男女とも高く、半数を超えた。職場環境が日本教員のストレスになることが分かった。

中国高校教員は男女ともに「仕事の適性度が低い/やや低い」「働きがい低い/やや低い」の割合が日本高校教員よりも日本労働者よりも少なかった。そして、中国高校教員の多くは学校の教員という仕事が自分に適合し、働きがいがある仕事だと考えている。これに対

し、日本の労働者は男女とも「仕事の適性度」と「働きがい」の割合が高く、日本の労働者のストレスになっていることが分かった。

男性の場合は「仕事の量的負担度が高い/やや高い」「仕事の質的負担度が高い/やや高い」「身体的負担度が高い/やや高い」の割合が中・日教員ともに多かった。一方、女性の場合は中・日教員ともに「仕事の量的負担度が高い/やや高い」「仕事の質的負担度が高い/やや高い」の割合が多く、「働きがいが低い/やや低い」の割合が少ない。その三つの要因は両者で共通している。

相違点に関しては、中国教員の「身体的負担度が高い/やや高い」「対人関係の要因が高い/やや高い」「職場環境の要因が高い/やや高い」と訴える割合が日本教員より極めて低かった。

考 察

I. 健康実態とストレス状況についての考察

1. 教員の健康状態は深刻で悪化

自覚的健康感について、健康状態が悪いと思っている教員は4割近くである。2003年の数値は23.4%であり、教員全体の健康感は4年前と比べて悪化傾向が見られる。具体的に見ると、まず、身体と精神の疲れ具合が挙げられる。

自覚的疲労感について、80.0%以上の教員が身体的に疲れると考えており、76.0%の教員が精神的に疲れると考えている。大多数の教員は仕事が原因で心身ともに疲れを感じていることが明らかになった。また、性別の有意差が見られ、女性のほうが身体的疲労感を訴える比率(86.7%)が高かった。

前日の疲労を翌朝へ持ち越した教員は全体の80%以上であった。2003年調査で「疲労回復」状況を見ると、70%以上の教員は疲れが取れなかった。二つの調査を通し、大多数の教員は疲労回復の状況が悪いという特徴が見られた。また、性別の有意差が見られ、女性は前日の疲労を翌朝へ持ち越している人の比率(86.2%)が高かった。女性教員のほうが疲れやすく、疲労が取れにくい傾向がみられた。

仕事や職業生活に強い不安、悩み、ストレスを感じている教員は全体の70.0%を占めた。2003年調査(15.3%)に比べ、仕事に強い不安、悩み、ストレスを感じている教員の割合は増加傾向が見られた。日本の教職員の健康調査の数値と比べると、日本高校教員(65.3%)よりやや高かった。仕事や職業生活に強い不安、悩み、ストレスを感じるものが「ない」者の割合(13.9%)は、日本高校教員(34.7%)の3分の1程度であった。中国は日本と同様に大多数の高校教員が仕事や職業生活に強い不安、悩み、ストレスを感じていることが明らかになった。その要因として2003年調査では、仕事の多忙さが不安・悩み・ストレスを感じる主な理由であった。

将来の健康不安に関しては、「少し不安」とする者の比率(63.9%)は日本高校教員の数値(61.8%)よりやや高いが、ほぼ同様の傾向が見られる。「大変不安」(17.1%)と「少し不安」

とする者の比率を合わせると 80%以上の中国高校教員(81.0%)、90%近くの日本高校教員(88.7%)は将来の健康に不安を持っていることが分かった。中国高校教員の健康状態が日本高校教員と同じく深刻な問題を抱えている。さらに、2003年調査によると3割近くの教員が過労死の不安を感じていたことが明らかになった。校種別にみると、市重点校の約90%が将来の健康に不安を抱えており、校種間の有意差が認められた。

勤務の辛さ等について、7割程度の教員(68.0%)が学校に出勤したくないと考えている。3割程度の教員(28.9%)は実際にストレスが原因で勤務を休んだことがある。3割程度の教員(27.5%)が「学校を辞めたい」と考えている。仕事上のストレスで自殺したいと思ったことがある教員は全体の6.2%を占めている。なお2003年調査では、「忙しすぎる」が学校を辞めたいと思う主な理由であった。

普通校では3人中1人が学校を辞めたいと考えている。普通校は「学校に出勤したくない」「学校を辞めたい」と思う教員の比率が重点校より高かった。普通校の場合は、重点校ほど待遇が良くなく、大部分の教員の労働意欲は低下している。そのため、学校を辞めたいと思う普通校の教員の比率は重点校より高いのだと考えられる。一方で、二つの調査を通し、重点校は学校を辞めたいと思う教員比率が低いという特徴も見られた。

以上で述べたように、中国高校教員の健康状態は悪化している。また、日本の研究の数値を見ても、中国高校教員の健康状態は日本の高校教員と同様に深刻である。

2. 多忙な勤務実態が教員の健康に深く関与

多忙さと健康実態の関連について見てゆく。まず、昼休みの取得状況と自覚的健康感との関連をみると、昼休みの取得状況が悪ければ悪いほど、「健康状態が悪い」と回答する者の比率が高くなる傾向がみられた。特に、昼休みが「ほとんど取れなかった」と回答した教員では、半数の人(50.4%)が「健康状態が悪い」と考えている。

休日出勤と自覚的健康感との関連を見ると、休日出勤の頻度が多ければ多いほど、自覚的健康感の状況が悪くなる傾向が見られた。特に、休日に頻繁に出勤した教員では、約46.0%の人が「健康状態が悪い」と考えている。

超過勤務(多い週の場合)と自覚的健康感との関連を見ると、超過勤務の時間が長ければ長いほど、「健康状態が悪い」と訴える比率が多くなる傾向が見られた。特に、週に20時間以上超過勤務を行う教員では、6割の人は健康状態が悪いと考えている。

直前の2ヶ月の忙しさと自覚的健康感との関連を見ると、忙しければ忙しいほど「健康状態が悪い」と訴える比率が高くなる傾向が見られた。特に、「多忙」と回答した教員では、40%以上の人が「健康状態が悪い」と考えている。身体・精神的疲労感との関係についても同様な傾向が見られた。

自覚的疲労感と勤務状況の関連を見る。まず持ち帰り仕事の状況と身体の疲れ具合との関連をみると、持ち帰り仕事が多ければ多いほど、「疲れる」と訴える比率が高くなる傾向が見られた。特に、持ち帰り仕事が週に4、5日程度ある教員では、90%以上の人が疲れる

と考えている。

休日出勤と精神的疲れ具合との関連をみると、休日出勤している教員では「精神が疲れる」と訴える割合が「休日出勤がない」教員より多かった。特に、休日に頻繁に出勤していた教員の7割以上、また休日に1-4日程度出勤していた教員の8割以上は精神が疲れると考えている。

超過勤務(多い週の場合)と精神的疲れ具合との関連をみると、超過勤務が長ければ長いほど、「精神が疲れる」と訴える比率が高くなる傾向が見られた。特に、週に20時間以上超過勤務をしていた教員の全員(100%)が「精神が疲れる」と考えている。

持ち帰り仕事と精神的疲れ具合との関連をみると、持ち帰り仕事の頻度が多ければ多いほど、「精神が疲れる」と訴える比率が高くなる傾向が見られた。特に、週に4、5日程度持ち帰り仕事をしていた教員では、80%以上の人が「精神が疲れる」と考えている。

直前の2ヶ月の忙しさと身体・精神の疲れ具合との関連を見ると、忙しければ忙しいほど、身体・精神が「疲れる」と訴える比率が高くなる傾向が見られた。さらに、「多忙」と回答した教員では、90.0%の人が身体的に疲れると考えており、80%以上の人が精神的に疲れると考えている。

以上のように、多忙さと健康状態にはかなり密接な関係がある。多忙な勤務実態は教員の身体的健康を悪化させており、さらに教員たちのメンタルヘルスにも悪化させていると言える。

3. 中国教員のストレスの実態

「職業性ストレス簡易調査表」で測った中国の高校教員のストレスの症状は以下のようなものであった。

中国の高校教員は身体的ストレス反応である「身体愁訴が高い/やや高い」と感じている人がもっとも多かった。これについては、8割程度の教員が身体的疲労感(やや/とても疲れる)を抱えており、8割程度の教員が疲労回復が悪いことも明らかになった。また、「抑うつ感が高い/やや高い」と考えている教員も多かった。また、7割程度の教員が仕事や職業生活に強い不安、悩み、ストレスを感じており、8割程度の教員が将来の健康に不安を持っていることも明らかになった。特に、男性教員の多くはこの二つのストレス症状が強く現れている。男性教員の約6割が「身体愁訴が高い/やや高い」と考えており、4割以上の人が「抑うつ感が高い/やや高い」と考えている。さらに、「活気が低い/やや低い」以外の項目は男性の訴える比率が高かった。

以上のように、中国高校教員は身体的負担感が大きく、抑うつ感が強いという特徴が見られた。また、男性教員は各種のストレス症状が強く現れているが、仕事の活気は低いという特徴が見られた。

4. ストレス要因の特徴

考察 3 では、中国高校教員のストレス反応の特徴を把握した。そこでは男女教員の差異が見られた。その要因については、男女とも「仕事の質的負担度が高い/やや高い」「仕事の量的負担度が高い/やや高い」が高かった。特に、女性教員の「仕事の量的・質的負担」は強く、6割程度の人が「仕事の質的負担度が高い/やや高い」と考えており、半数程度の人が「仕事の量的負担度が高い/やや高い」と考えている。また、「仕事の量的・質的負担が高い/やや高い」以外の要因は男性の回答比率が高かった。以上のように、男女ともストレス要因として「仕事の量的・質的負担度」が高いという特徴が見られた。杭州市教育研究所⁸⁴が行った調査の結果においても76.0%の教員が仕事の負荷が大きいと感じており、とくに、高校教員のストレス発生率が高いことが明らかにされている。したがって、中国の高校教員で「仕事の量的負担」「仕事の質的負担」が強いことは、今回調査の対象者の特徴であるとともに、中国の教育現場の特徴であるとも考えられる。

仕事の負担の要因を見ると、「非常にたくさんの仕事をしなければならない」という項目は量的負担要因として高かった。「かなり注意を集中する必要がある」という項目は質的負担要因として高かった。

ここで、第一章で明らかにした多忙な労働実態から、仕事の負担に関わっている具体的な要因を探りたい。

まず、仕事の量的負担に関わる勤務状況については、男女とも早い時間帯に出勤する、遅い時間帯に退勤する、昼休みが取りにくい、超過勤務(多い週の場合)の時間が多い、週に頻繁に持ち帰り仕事をしていることが、仕事の量的負担を構成する要因であった。女性教員の場合は、このほか、休日に頻繁に出勤していることが仕事の量的負担になる要因でもあった。

また、仕事の質的負担に関わる勤務状況については、男女とも早い時間帯に出勤すること、昼休みが取りにくいことが仕事の質的負担と関連する要因であった。女性教員の場合は、このほか、休日に頻繁に出勤する、超過勤務(多い週の場合)の時間が多い、週に頻繁に持ち帰り仕事をしていることが仕事の質的負担と関連する要因でもあった。

以上のように、中国の高校教員は仕事の量的・質的負担度が強く、特に女性教員のほうが強い。長時間勤務、及び仕事の忙しさが、仕事の負担を構成している。これらの多忙な勤務状況の中、早朝出勤や昼休みが取れないことは量的な負担を形成していると同時に、質的な負担も形成している。特に、女性教員の場合は仕事の負担に関わるものが多く見られた。

⁸⁴張樂「調査显示:中小学教师普遍感觉职业压力太大」新華社,2001年10月18日発表。

<http://fz.ccjy.cn/html/jsyd/jsxs/j2.htm>

5. 勤務実態とストレス反応の関連

中国高校教員は身体的負担が大きく、抑うつ感が強いという特徴が分かった。

ここで、中国教員の「身体愁訴」「抑うつ感」を引き起こした要因を考察したい。まず、「身体愁訴」に関わる勤務状況については、男女とも早い時間帯に出勤する、遅い時間帯に退勤する、昼休みが取りにくい、週に頻繁に持ち帰り仕事をしていることが「身体愁訴」を引き起こした要因であった。男性の場合は、このほか、超過勤務(多い週の場合)の時間が多いことが「身体愁訴」を生じさせた要因でもあった。一方、女性の場合は、休日に頻繁に出勤していることが「身体愁訴」を生じさせた要因でもあった。

また、「抑うつ感」に関わっている勤務状況については、男女とも早い時間帯に出勤していることが「抑うつ感」を引き起こした要因であった。男性の場合は、このほか、遅い時間帯に退勤する、休日に頻繁に出勤する、週に頻繁に持ち帰り仕事をしていることが「抑うつ感」を生じさせた要因でもあった。一方、女性の場合は、休日に出勤していることが「抑うつ感」を生じさせた要因でもあった。

以上で述べたように、中国の教育現場では、これらの多忙な働き方が高度な身体愁訴、強度な抑うつ感を生じさせた主な要因だと言える。

6. ストレス要因とストレス反応

ストレス要因と反応の関係を解明する必要がある。まず「身体愁訴」については、男女とも「量的負担」「身体的負担」「職場環境」という三つの要因と有意性があることが統計上で認められた。

「量的負担」の構成項目を見ると、「非常にたくさんの仕事をしなければならない」という項目が仕事の量的負担度として高かった。「身体的負担」の構成項目を見ると、「体を大変よく使う仕事だ」という項目が高かった。「職場環境」の構成項目を見ると、「職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)はよくない」という項目が高かった。そこで、中国高校教員たちは毎日、非常に多くの仕事をしなければならず、身体を酷使しており、教育職場の照明や換気などの環境も悪いため、強い身体的負担が生じていると考えられる。

次に「抑うつ感」については、男女教員とも「身体的負担」「コントロール」「技術の活用」「対人関係」「仕事の適性度」「働きがい」の六つの要因と有意性があることが統計上で認められた。

「コントロール」は男女教員の「イライラ感」、女性教員の「不安感」「疲労感」「活気が低い」を生じさせる要因である。そして、「コントロール」要因によって引き起こされるストレス症状は多様であることが分かった。

「技術の活用」の構成項目を見ると、「自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない」という項目が高かった。また、「技術の活用」は男女教員の「不安感」「イライラ感」を生じさせている要因でもある。

「対人関係」の構成項目を見ると、「職場の同僚・管理職との間で意見の食い違いがある」

という項目が対人関係のストレス要因として高かった。「仕事の適性度が低い」の構成項目を見ると、「仕事の内容は自分にあっていない」という項目が高かった。「働きがいが低い」の構成項目を見ると、「働きがいのない仕事だ」という項目が高かった。

以上のように、一つの要因が同時に複数のストレス症状を引き起こしている。特に仕事の量的負担は大きく、ストレスを引き起こすものとして問題になってくると考えられる。そこで、教員のストレスを緩和する対策として、教員一人あたりの労働時間・授業時間を減らすことや仕事のコントロール度を高めること、職場環境を改善することが重要だと言える。

Ⅱ. 進学競争とストレス反応

重点校制度は計画経済時代に、国家が財力を特定の「重点学校」に集中し、効率よくエリートを養成するという発想から生まれた。教育部は重点学校にベテラン教員の確保、予算の傾斜分配と先進的な設備や備品の優先導入などの強化措置をとった。現在、予算が集中的に分配される重点高校は教員の質が高いと評判で、有名大学への進学率が高いことなどから、非常に人気が高い。進学競争の中で、重点校ほどストレス問題が深刻であると考えられるが、実際にどうなっているか、ここで考察したい。

校種(省重点校、市重点校、普通校)の間に、ストレス要因及びストレス反応の回答状況に相違が見られた。

普通校には男女の差異が大きく見られた。「身体愁訴」以外のストレス症状は男性教員のほうが高かった。また、市重点校でも男女の差異が大きい。全てのストレス症状は男性教員のほうが高かった。特に、男性教員は「身体愁訴が高い/やや高い」「不安感が高い/やや高い」との回答割合が三校種でもっとも多かった。さらに、市重点校は男女とも「疲労感が高い/やや高い」との回答割合が三校種の中でもっとも多く、さらに「仕事の量的負担度が高い/やや高い」「仕事の質的負担度が高い/やや高い」との回答割合が三校種の中でもっとも多かった。

普通校は「身体的負担度が高い/やや高い」「コントロール度が低い/やや低い」「職場環境の要因が高い/やや高い」との回答比率が三校種の中でもっとも高かった。

省重点校よりも、普通校と市重点校でストレス症状の訴えが多いという特徴が見られた。このため「進学競争」だけではない背景があると考えられる。

そこで市重点校のストレス状況に注目したい。近年、市重点校の教員たちは省重点校のように進学率を上げることを目指して、教育レベルを高めることなどを要求されている。一方で、生徒の質、教員のレベルは省重点校ほど優秀ではないと考えられる。そのため進学競争の中で、市重点校は仕事の量的負担・質的負担がともに大きく、疲れている教員が多い。これについては、既に一節で指摘したように、9割程度の市重点校教員が将来の健康に不安を抱えていることへと連なっている。

韦桂梅(2013)は、普通校の教学施設が「新課程改革」の要求に適応できないことを示唆

した。「新課程改革」が実施されても必要な設備や資料が足りない状態である。たとえば、各種の試験室が非常に少なく、試験用機械・設備が足りないというように環境整備が比較的遅れている。そのため、「新課程改革」の試験は制限されている。また、一部の普通校教員は古い教え方から離れられず、「新課程改革」が要求するとおりにできないことも指摘した。

教員の待遇について、普通校は省・市重点校よりかなり低いため、労働意欲が低下している。また普通校では、学校の設備などにおいて、重点校ほど良い仕事環境に恵まれている。生徒も重点校ほど優れてはいない。そのため、普通校の教員は生徒を管理するのにかなり多くの体力を消耗すると考えられる。これらの背景は普通校の「職場環境が高い」「身体的負担度が高い」という二つの症状、及び男性教員の「活気が低い」「抑うつ感が高い」「イライラ感が高い」という三つの症状に反映されている。

「中華人民共和国教師法」は教員の待遇について、第二十九条で「教師の医療は、当地の国家公務員と同等の待遇を享受する。定期的に教師の身体健康を検査する」⁸⁵と規定されている。教育委員会及び普通校へのインタビューを通して、「定期健康診断」制度があるにも関わらず、普通校の教員はほとんど受けていないことが分かった。このことについては、もう少し詳しく調べる必要があると考えられる。

教員資格について、「中華人民共和国教師法」の第十条で「国家は、教員資格制度を施行する。中国公民として憲法と法律を遵守し、教育事業を愛し、良好な思想、品德を備え、本法の規定により学歴を持つものまたは国家教員資格試験に合格し、教育・教授の能力を有すると認定されたものは教員資格を取得することができる」ことが規定されている。第十一条には「教員資格を取得することにふさわしい学歴を持たなければならない」と規定されている。高級中学校教員資格を取得することは、高等師範学院・学校本科または、他の大学本科卒及びそれ以上の学歴を有することである。

1986年4月12日に「中華人民共和国義務教育法」、1986年5月に国家教育部による「中学校教員職務試行条例」や「小・中学校教員職務試行条例に関する実施意見」が、中央職務称号改革グループの同意を得て、国務院により公布された。これらの職位条例では、小学校、中学校、高等学校の教員をそれぞれ高級、一級、二級、三級の4ランクに区分し、各職位の職責、条件などを定めた。

国務院による「専門技術職務招聘制度の実施に関する規定」(1986年2月28日、「1986」27号)が公布された。この規定に関して、劉占富(2007)はこの中のいくつかの条文から、中国の各学校における各級別職務の教員構成比率は学校によって異なることを示した。具体的には重点学校における一級教員と高級教員の定数は多く、普通学校の場合、その定数は少ないことから、重点校のほうが普通校より制度上有利であることが指摘された。

従来、重点校の問題ばかり注目されてきたが、本稿では普通校に大きな問題を発見した。

⁸⁵市川純夫・張崑・井川勝利(1994)「中華人民共和国教師法の検討(1)」『和歌山大学教育学部教育実践指導センター紀要』NO.4。

これを新しい課題として提案する。中国教育、高校教育の全体像を正確に把握するために、普通校の問題を今後課題として検討したい。

Ⅲ. 日本教員・日本労働者と比較した結果

中・日の高校教員は、心理的な仕事の量的・質的ストレス要因が日本の労働者より高い。健康実態では、中国も日本も多くの教員は仕事や職業生活に強い不安、悩み、ストレスを感じており、将来の健康に不安を持っている。そして、仕事の負担が大きいことは両国の教員が仕事や職業生活に強い不安、悩み、ストレスを感じさせ、将来の健康に不安を生じさせたと言える。

一方で、「身体的負担」や「対人関係」や「職場環境」などのストレス要因には相違点が見られた。中国高校教員の「身体愁訴」は、日本の高校教員・日本の労働者よりも高い。また、「抑うつ感」は日本の高校教員より高い。しかしながら、中国高校教員の「活気が低い」割合は、日本の高校教員・日本の労働者に比べて極めて少ない。一方、日本の高校教員は、「イライラ感」「疲れ感」が高い。

中国高校教員は仕事の負担、身体的負担が大きく、抑うつ感が強いが、活気は低くない。また、対人関係が日本教員のストレスになっていることに対し、中国教員の人間関係は良いという特徴が取り上げられた。

第二章のまとめ

教員の健康・ストレス状況から教員の健康状態を見てきた結果、次のことが言える。

第1に、中国の高校教員の健康状態を自覚的健康感、身体的疲労、精神的疲労など10項目から評価した。

教員全体の健康感は4年前より悪化している。大多数の教員は仕事が原因で心身ともに疲れている。80%以上の教員は身体的疲労感を抱えており、76.0%の教員は精神的疲労感を抱えている。疲労回復状況の悪化傾向も見られ、前日の疲労を翌朝へ持ち越している教員は全体の8割以上である。仕事や職業生活に強い不安、悩み、ストレスを感じている教員は全体の70%を占めており、将来の健康に不安を持っている教員は全体の80%以上である。さらに、3割程度の人が過労死の不安を感じている。

教員の健康状態が悪く、ストレスが大きいことは、勤務の辛さなどの面にも反映されている。具体的に、次のように現れている。

7割程度が「学校に出勤したくない」と考えており、3割程度がストレスが原因で勤務を休んだことがあり、3割程度が「学校を辞めたい」と考えている。さらに、6.2%の教員が自殺したいと思ったことがある。

昼休みが取得しにくい、休日の頻繁な出勤、長時間な超過勤務、仕事の忙しさといった多忙な勤務実態が自覚的健康感を悪化させた要因であった。また、頻繁な持ち帰り仕事と仕事の忙しさは、身体的疲労感と同時に精神的疲労感も引き起こしている。このほか、休

日出勤と長時間の超過勤務は精神的疲労感を生じさせている。こうした多忙な働き方は身体的健康を悪化させると同時に、メンタルヘルスも損なわせている。

第 2 に、中国高校教員のストレスの状況は「身体愁訴」と「抑うつ感」が高いという特徴を持つ。

「職業性ストレス簡易調査表」から明らかにされた中国高校教員のストレスの状況は次のとおりである。ストレス症状について、もっとも高いのは「身体愁訴」で、二番目は「抑うつ感」であった。三番目に男性は「疲労感」であり、女性は「不安感」であった。四番目に男性は「不安感」であり、女性は「疲労感」であった。五番目に男性が「イライラ感」であり、女性が「活気」であった。男性教員は各種のストレス症状が強く現れているが、仕事の活気は低くないという特徴が見られた。

主なストレス要因に関しては、中国教員は男女とも「仕事の質的負担度が高い/やや高い」「仕事の量的負担度が高い/やや高い」の割合が高かった。先行研究⁸⁶では、中国教員の仕事負担が大きいことを明らかにしたが、本稿では量的負担と質的負担の両方とも過重であることを明らかにしえた。以上で述べたように、中国高校教員のストレス症状としては「身体愁訴」と「抑うつ感」が強いという特徴が見られ、その要因としては仕事の量的・質的負担度が高いということがあげられる。

第 3 に、中国高校教員のストレス症状の形成要因は多様であり、多忙な勤務実態が主な要因を構成していた。

各種のストレス症状の形成要因について、「身体愁訴」を引き起こしたものは「仕事の量的負担」と「身体的負担」以外に、「職場環境」という要因もあった。「職場環境」要因に関わることとして、「自由回答」では「休憩室を設置し、職場の環境を改善してほしい。働きやすい快適な職場環境を作してほしい」というようなことが指摘された。

「非常にたくさんの仕事をしなければならない」という項目は量的負担要因として高い。どのような働き方が量的負担を構成したかを見ると、早い時間帯の出勤、遅い時間帯の退勤、昼休みが取りにくい、長時間な超過勤務、週に頻繁な持ち帰り仕事を行うことが仕事の量的負担を構成していることが分かった。このように、中国の高校教員は早朝から休みなく、遅くまで長時間働いて、多くの仕事を行っている。このほか、休憩場所がないことや環境が快適ではないという職場環境の問題もある。これらのことが教員の「身体愁訴」を生じさせたと考えられる。

「抑うつ感」を起こしたものは多様であり、「身体的負担」「コントロール」「技術の活用度」「対人関係」「仕事の適性度」「働きがい」の六つの要因であった。「抑うつ感」を緩和するためには、複数の対策を考える必要がある。

「コントロール」としては「自由回答」の中で、形式的な行事や偶発的な事件に対応し

⁸⁶張樂「調査显示: 中小学教师普遍感觉职业压力太大」新華社, 2001 年 10 月 18 日発表。

<http://fz.ccjy.cn/html/jsyd/jsxs/j2.htm>

なければならないことが書かれており、そのために自分のペースで仕事ができなくなったと考えられる。

「技術の活用度」が低いことについては、インタビューの内容を通して、「新課程改革」と関わることが分かった。教材が新たに編集されたため、教員は変化が大きいと感じている。生徒を主体的に活躍させることが「新課程改革」の一つの特徴である。これは生徒の積極性を養うものだが、知識のポイントを強調することができなくなった。新課程基準と旧課程の「設定」基準には大きな差があり、教学の内容・方法・目的が大きく変化した。また、かつては教えていない内容も高校の課程に入り、教員には担当科目の専門知識や教える技能がさらに高く要求されるようになった。教員は今までもっていた「知識体系」を更新しなければならない。このように、教員は自分の技能や知識を以前と同じように使うことが少ないため、「抑うつ感」が生じていたと考えられる。

「対人関係」としては「自由回答」の中で、上司に叱られることや上司との人間関係がストレスになるということが記された。

「働きがい」に関わるものとしてはインタビュー調査の中で、「仕事に対する情熱が足りなくなる。毎日、同じようなことを繰り返して行うから、強い意欲がどんどん欠けるようになった」ことが伺われた。このような教員は学校の仕事が働きがいのある仕事だと思われず、「抑うつ感」を生じさせたと考えられる。

「疲労感」については、男性の疲労感に関わる要因は統計上で認められなかった。女性教員の「疲労感」を生じさせたものは「仕事の量的負担」「質的負担」「職場環境」「コントロール」の四つの要因であった。

「仕事の質的負担」が形成された要因に関して、「仕事の量的負担」を構成している勤務状況の中で、早い時間帯の出勤や昼休みが取りにくいことは仕事の質的負担とも関わっている。このように、長時間労働や仕事の忙しさは、一方で、仕事の量的負担となり、ストレス要因になっている同時に、他方では、早朝から深夜まで休みなく緊張し仕事をしていることは、質的な負担としてストレス要因になる。要するに、勤務時間中、仕事のことを常に考えていなければいけないということが仕事の質的負担だと言える。

教員の「不安感」を形成したものは男女とも「技術の活用度」が低いという要因であった。このほか、男性の場合、「仕事の適性度」が「不安感」と非常に強く関連しており、女性の場合、「職場環境」が「不安感」と非常に強く関連している。その背景には、「新課程改革」の中で、教員により高いレベルの能力やさらに上手な教え方が強く要求されていることがあげられる。新しい教育技術の向上が強く要求されることに対し、男性教員は仕事の内容が自分に合っていないと思われ、「不安感」が引き起こされたと考えられる。女性のほうが冷え性などの症状が多い。そのため、職場の設備が良くないことで、女性教員の「不安感」が引き起こされたと考えられる。

教員の「イライラ感」を形成したものは「コントロール」「技術の活用」「働きがい」の三つの要因であった。

「活気が低い」を形成した要因に関して、男性と女性では共通したものが見られなかった。男性の場合、「仕事の適性度」は活気が低いという症状を起こした。女性の場合、活気が低い症状を形成した要因は男性より多く、「仕事の質的負担」「コントロール」「働きがい」という三つの要因であった。

以上のように、一つの要因が複数の症状を引き起こしたことが明らかになった。主な要因である仕事の量的・質的負担を構成するものは早い時間帯の出勤や長時間な超過勤務や頻繁な持ち帰り仕事などの多忙な勤務状況であった。

中国教員は多忙な労働実態の中で、大きな仕事負担を感じながら働いている現状である。また、高度な身体愁訴や抑うつ症状を持つ特徴がある。

今回の調査では、ストレス反応やストレス要因の面で、女性教員と男性教員の違いが見られた。身体的疲労感を抱えている人の比率は女性教員のほうが多く、87.0%であった。疲労の持ち越しを訴える人の比率は女性教員のほうが多く、86.0%の人が疲労回復の状況が悪かった。女性教員は疲れやすく、疲労が取れにくい傾向がみられた。「仕事の量的・質的負担」に関しては、女性教員のほうが高かった。6割以上の女性教員は「仕事の量的負担」が高いと考えており、約半数の女性教員は「仕事の質的負担」が高いと考えている。

第4は、校種（省重点校、市重点校、普通校）の間には、ストレス要因及びストレス反応に相違が見られた。

普通校には男女の差異が大きく見られ、市重点校も男女の差が大きい。特に、市重点校の男女とも「疲労感が高い/やや高い」の割合は三校種の中でもっとも多かった。普通校は「身体的負担度が高い/やや高い」「コントロール度が低い/やや低い」「職場環境の要因が高い/やや高い」の比率が高かった。

以上のように省重点校より普通校と市重点校には、ストレス症状の訴えが多いという特徴が見られた。そこで、市重点校と普通校のストレス状況に注目する。

近年、市重点校の教員たちは省重点校のように進学率を上げることを目指して、教育レベルを高めることなどを要求されている。しかも、生徒の質、教員のレベルが省重点校ほど高くない。そこで、多くの市重点校教員は疲労感を抱えていると考えられる。これについては、既に一節で指摘したように9割程度の市重点校教員は将来の健康に不安を抱えていることと連なっている。

劉海峰（2011）は「大学入試競争は必然性を持ち、どんな措置、どんな改革にも関わらず、進学率追求は今後の何年かで益々激しくなる可能性がある。・・・進学のプレッシャーも同じように、多くの家庭が子女を大学に進学させたがる時代に、進学競争の必然性と短期間に減らないことをよく認識すべきである。」⁸⁷と指摘した。重点校教員は今後も仕事の負担が大きく、それにより強度な身体的負担や抑うつ感や疲労感を抱えるだろう。

一方、普通校に関しては、韦桂梅(2013)は、普通校の教学施設が「新課程改革」の要求

⁸⁷劉海峰(2011)「中国大学入試制度と基礎教育の関係について」『中国の基礎教育の現状及び戦略』科学技術振興機構中国総合研究センター。

に適応できないことを示唆した。たとえば、各種の実験室が非常に少なく、実験用機械・設備が足りないというように環境整備が比較的遅れていることである。そのため、「新課程改革」の試験は制限される。また、一部分の普通校教員は古い教え方から離れず、「新課程改革」が要求するとおりにできないことも指摘された。

重点学校の勉学環境は優れており、優越の施設・設備があり、安定の経費来源、政府の支持もある⁸⁸。国家教育部の周済部長は、「百年の大計は、教育を根本とし、教育の大計は、教師を根本とする。教師は教育の質を高める要である。」という認識の下で、教育の質を高めるためには教員の質を向上させなければならないとする。そのため、教員の待遇、特に農村部の待遇を良くしなければならないとの考え方を示している。

以上で述べたように、普通校の設備は重点校ほど良くない。生徒も重点校ほど優れてはいないため、普通校の教員は生徒を管理するのに多くの体力を消耗すると考えられる。また、普通校では重点校より年輩教員が多く、「新課程改革」などで要求された教育の質を高めることは、普通校教員のストレスになると考えられる。これらの背景が普通校の「職場環境が高い」「身体的負担度が高い」「コントロール度が低い」の三つの要因に反映されている。

2010年7月、中国政府は、『国家中長期教育改革及び発展計画綱要(2010~2020)』(以下、『計画綱要』と略称)を正式に公布したが、これは今後10年間における中国の教育改革を指導する重要な綱領的文書である。『計画綱要』文書は「品質」をめぐる、教師集団を設立し、教師の全体的資質を高めることなどを提示している。その具体的措置は教師管理制度を革新することである。それは教師就任の学歴基準を引き上げ、教師資格証書定期登録制度を確立することである。このように、今後とも教員の質を高めるなどの要求は普通校にとってさらに課題を課すものとなる。

「中華人民共和国教師法」は教員の待遇について、第二十九条で「教師の医療は、当地の国家公務員と同等の待遇を享受する。定期的に教師の身体健康を検査する。」ことを規定している。教育委員会及び普通校へのインタビュー調査から、「定期健康診断」制度があるにも関わらず、普通校の教員はほとんど受けていないことが分かった。このことについては、今後明らかにする必要があると考えられる。

従来、進学競争による問題は重点校のみ注目されてきたが、本研究により普通校においても現れていることが示唆された。高校教育の全体像を正確に把握するために、普通校の問題を今後課題として検討する必要がある。

課題2との関わりで補足すると、中・日両国の高校教員は、仕事の量的・質的ストレス要因が日本の労働者より高いことが、共通している。また、相違点について、中国教員の「身体愁訴」「抑うつ感」は日本教員より高く、特に「身体愁訴」が日本の労働者よりも高い。一方で「活気が低い」は日本ほど高くない。「人間関係」「職場環境」は日本教員のほ

⁸⁸徐志勇(2003)「現代学校制度の構築と政治意味」褚宏啓主編『中国教育管理評論』教育科学出版社:128。

うが高い。

中国高校教員は仕事の多忙さがストレスの主要因で、身体愁訴と抑うつ感が強い。活気が低くないという特徴が取り上げられた。一方、日本教員は仕事負担が大きいことによるストレス要因が中国教員と共通している。多忙さ以外に、人間関係や職場環境がストレス要因として、中国よりも多くされていることが分かった。

第三章 中国高校教員の健康・ストレスに対する対策

研究目的・課題

諸富 (2010)は、日本教員の悩みを大きく四つに分けた。一つは多忙感である。二つ目が、子どもとの対応の難しさである。三つ目が保護者対応の難しさである。四つ目が同僚や管理職との関係の難しさである。上畑(1996)は過労死研究の中で、教員の労働負担の大きさは長時間労働と高い仕事の要求度および低い支援度にあることを示唆した。福地(2004)は同僚・上司・家族、仲間たちの理解と協力、日常的交流・励まし合い、指導と助け合いがあり、労働者としての権利が保障されていることなどが、ストレスがすくなく安心して働ける労働環境を作ることを指摘した。

一方、中国の高校教員の場合、これまで述べてきたように、早朝から出勤し、昼休みを十分にとれず、学校で超過勤務をしている。頻繁な持ち帰り仕事や休日出勤もあり、多忙な勤務実態にある。この多忙な働き方により、自覚的健康感が悪化しており、身体愁訴や抑うつ感というストレス症状が強く現れている。

中国の研究⁸⁹においても、ストレスの対処法とメンタルヘルスは密接に関連しており、積極的に問題を解決することや適切な対処方法が教員のメンタルヘルスを高めることに非常に役立つことが示唆されている。しかし、筆者が調べたところ、中国ではストレスの対処法に関わる先行研究・調査研究が僅かである。李加強(2004)の研究では、ハルビン市の小・中学校ではメンタルヘルス教育が十分に展開されておらず、小・中学校教員が自分自身のメンタルヘルスに対する関心が低い状況が示された。しかし本稿が対象とするハルビン市の高校教員の調査研究はなされておらず、高校の状況は明らかにされていない。

そこで、中国高校教員の健康状態を改善させ、ストレスを緩和する対策を検討するために、本章では、以下の課題を設定した。

課題1は、教員は学校でどのような悩みを抱えており、その悩みとストレスがどのように関わっているかを分析する。

課題2は、教員のネットワークや職場の人間関係はいかなるものか、相談相手がストレスとどのように関わっているかを明らかにする。

課題3は、教員は状況を改善するために、何を重視しているかを考察する。

課題4は、中国政府、省教育委員会、学校はどのような対策をとっているか、それは3番目の課題に応えたものになっているかどうかを解明する。

第一節 中国教員の悩みとストレスの関連

アンケート調査票では、周囲からのサポートの状況について、表 3-1 に示したように同

⁸⁹田麗麗・張晓慧(2004)「高中教師的应对方式与心理健康的相關研究」『中国健康心理雜誌』Vol.12, No.5。

った。

「あなたは学校の職務上、下表の各項目のような悩みがありますか。その悩み事について相談に乗ってくれる人がいますか。また、実際に相談した結果はどうでしたか。下記の4つの設問(A、B-1、B-2、C)について、表の中に当てはまるところに○印または番号を記入して下さい。悩みの内容については下の参考事項を読んで下さい。」

B-2 相談相手がいるに○印を付けた項目については表の下の相談相手の中から選んで、番号をB-2欄に記入して下さい。

表 3-1 教員に対する周囲からのサポートの状況

項 目	A.	B.1 相談する	B.2 相談相手	C.相談の結果に○
	悩みの有無 「ある」 場合は○	人の有無 「いる」 場合は○	(下の相談相手の中から選らんで、その番号を記入する)	1.改善された 2.改善されなかった 3.どちらとも言えない
1.管理運営上の悩み				1. 2. 3.
2.学校の職務上の悩み				1. 2. 3.
3.授業指導上の悩み				1. 2. 3.
4.生徒指導上の悩み				1. 2. 3.
5.対父母上の悩み				1. 2. 3.
6.超過勤務上の悩み				1. 2. 3.
7.持ち帰り仕事上の悩み				1. 2. 3.
8.同僚との人間関係上の悩み				1. 2. 3.
9.健康上の悩み				1. 2. 3.

出典:2007年調査により作成

(参考)表の悩みの項目内容の説明

- 1) 管理運営上の悩み:重点校・普通校の(学校の)特性や、校長など管理職からの指示への疑問、不満。職員会議の進め方に対する不満など。
- 2) 学校の職務上の悩み:授業以外の職務分担の多さ、自分が免許を持っている科目以外の科目の担当を強制されること、ゆとりのなさ。一週間の授業担当コマ数が多すぎることなど。
- 3) 授業指導上の悩み:教材、授業案の作成が困難。授業の進め方への不安、教師として能力への不安など。
- 4) 生徒指導上の悩み:生徒の理解、進学指導への不安、指導の困難、教師に反抗する生徒が増えてきた。
- 6) 超過勤務上の悩み:超過勤務時間の多さ、長さに関する悩み。或いは超過勤務の内容に関わる悩みなど。
- 7) 持ち帰り仕事の悩み:家庭への持ち帰り仕事が多いことの悩みなど。

相談相手

- 1.校長 2.教頭 3.学年主任 4.教研組長 5.職員会議 6.PTAの会議

- 7.学年組会議 8.教研組会（教科検討の教員の会議） 9.学校の組合 10.同僚
11.友人 12.家族 13.学校の心理カウンセラー 14.その他（ ）

1. 悩みの有無

表3-2全体の悩み・相談相手・相談結果 「単位:%」

悩み項目	悩み 比率	相談相手 がいる比率	上位三位の相談相手	改善された 比率
1.管理運営上の悩み	45.3	81.6	1.同僚(35.1)2.学年主任(20.3)3.校長(17.6)	52.9
2.学校の職務上の悩み	32.7	68.9	1.同僚(27.1)2.家族(22.9)3.友人(18.8)	34.6
3.授業指導上の悩み	60.4	82.7	1.同僚(56.5)2.教研組長(22.2)3. 教研会議(13.0)	76.1
4.生徒指導上の悩み	61.4	76.5	1.同僚(64.4)2.家族(17.8)3.教研組長(15.8)	72.2
5.対父母上の悩み	36.9	77.2	1.同僚(43.6)2.家族(32.7)3.友人(14.5)	55.6
6.超過勤務上の悩み	45.8	72.2	1.同僚(48.3)2.家族(36.7)3.友人(20.0)	40.7
7.持ち帰り仕事上の悩み	46.8	68.5	1.家族(53.0)2.同僚(28.8)3.友人(22.7)	59.7
8.同僚との人間関係上の悩み	25.9	74.6	1.家族(48.7)2.友人(38.5)3.同僚(25.6)	62.5
9.健康上の悩み	61.9	72.7	1.家族(64.1)2.友人(34.8)3.同僚(26.1)	61.2

出典:2007年調査により作成

注:「その他」のうち、「妻」と答えたものについては、その回答を「家族」のなかに加えた⁹⁰。

1-1 教員全体の状況

中国教員たちは日常の仕事の中で、どのような悩みを持っているかを見よう(表 3-2)。9項目の悩みに関して、「健康上の悩み」と回答する者の比率が61.9%と最も高く、他には「生徒指導上の悩み」(61.4%)、「授業指導上の悩み」(60.4%)の割合も高く、6割程であった。また「持ち帰り仕事上の悩み」(46.8%)、「超過勤務上の悩み」(45.8%)、「管理運営上の悩み」(45.3%)の割合も少なくない。

一方、「学校の職務上の悩み」(32.7%)、「対父母上の悩み」(36.9%)、「同僚との人間関係上の悩み」(25.9%)の3つ項目は、ほかの項目に比べ回答比率が低かった。なかでも、「同僚との人間関係上の悩み」の割合がもっとも少なく、3割未満であった。

⁹⁰また、以下の悩み項目では相談相手に「その他」の回答があった。回答数(割合)と内訳を見てみる。「学校の職務上の悩み」では、相談相手を「その他」と回答した教員が1人(2.1%)であり、内訳の回答欄が空欄だったため、不明である。「授業指導上の悩み」では、「その他」と回答した教員が1人(0.9%)であり、内訳の回答欄が空欄だったため、不明である。「超過勤務上の悩み」では、「その他」と回答した教員が1人(1.7%)であり、内訳の回答欄が空欄だったため、不明である。「持ち帰り仕事上の悩み」では、「その他」と回答した教員が1人(1.5%)であり、内訳の回答欄が空欄だったため、不明である。「健康上の悩み」では、「その他」と回答した教員が3人(3.3%)であった。そのうち、2人は内訳の回答欄が医者であり、1人は内訳の回答欄が空欄だったため、不明である。

1-2 校種別

次に、校種により悩みの有無の状況が異なるかを見てみる。

表 3-3 悩みの有り・校種別 [単位:人(%)]

悩み項目	普通校	市重点校	省重点校	合計	有意差
1.管理運営上の悩み	21(44.7)	38(43.2)	66(46.8)	125(45.3)	ns
2.学校の職務上の悩み	18(38.3)	24(27.6)	48(34.0)	90(32.7)	ns
3.授業指導上の悩み	27(56.3)	53(59.6)	88(62.4)	168(60.4)	ns
4.生徒指導上の悩み	32(66.7)	64(71.9)	74(52.9)	170(61.4)	*
5.対父母上の悩み	18(38.3)	30(34.9)	53(37.6)	101(36.9)	ns
6.超過勤務上の悩み	29(60.4)	25(29.1)	72(51.1)	126(45.8)	***
7.持ち帰り仕事上の悩み	18(37.5)	42(47.2)	70(49.6)	130(46.8)	ns
8.同僚との人間関係上の悩み	11(23.4)	21(24.4)	39(27.7)	71(25.9)	ns
9.健康上の悩み	32(66.7)	56(62.9)	84(59.6)	172(61.9)	ns

出典:2007年調査により作成

注: * $P<0.05$ ** $P<0.01$ *** $P<0.001$ ns=no significant

各校種に共通する悩みは「授業指導上」と「健康上」の悩みである。

「授業指導上の悩み」「持ち帰り仕事上の悩み」「同僚との人間関係上の悩み」では、重点校ほど「悩みがある」と回答した比率が高くなる傾向が見られた。

また、「生徒指導上の悩み」では、「悩みがある」と回答した人は市重点校の比率が3校種の中で最も高く約70%であったのに対し、省重点校の比率(52.9%)がもっとも低く半数程度であった。普通校(66.7%)は市重点よりやや低く、約67%であった。統計上でも校種別の有意差が認められた(* $P<0.05$)。

「超過勤務上の悩み」では、「悩みがある」と回答した割合は普通校(60.4%)がもっとも多く6割程度であったのに対し、市重点校の割合(29.1%)がもっとも少なく3割未満であった。省重点校は半数程度の割合であった。統計上でも校種別の大きい有意差が認められた(** $P<0.001$)。

1-3 性別

性別により悩みの有無の状況が異なるかを見てみたい。

表 3-4 悩みの有無・性別 「単位:人(%)」

項目	男性	女性	合計	有意差
1.管理運営上の悩み	56(54.9)	69(39.7)	125(45.3)	*
2.学校業務上の悩み	37(36.6)	53(30.5)	90(32.7)	ns
3.授業指導上の悩み	66(63.5)	102(58.6)	168(60.4)	ns
4.生徒指導上の悩み	62(60.8)	108(61.7)	170(61.4)	ns
5.対父母上の悩み	45(45.0)	56(32.2)	101(36.9)	*
6.超過勤務上の悩み	48(47.5)	78(44.8)	126(45.8)	ns
7.持ち帰り仕事上の悩み	51(49.5)	79(45.1)	130(46.8)	ns
8.人間関係上の悩み	31(30.7)	40(23.1)	71(25.9)	ns
9.健康上の悩み	59(56.7)	113(64.9)	172(61.9)	ns

出典:2007年調査により作成 注:*P<0.05 **P<0.01 *** P<0.001 ns=no significant

統計上で性別の有意差が認められた項目は「管理運営上の悩み」と「対父母上の悩み」の2項目であった(*P<0.05)。

「管理運営上」では、「悩みがある」と答えた割合は男性(54.9%)が半数以上であったが、女性(39.7%)は男性より少なく約4割であった。「対父母上」では、「悩みがある」と回答した比率は男性が45.0%であり、女性(32.2%)より高かった。

「学校業務上」「授業指導上」「超過勤務上」「持ち帰り仕事上」「人間関係上」の5項目の悩みは、男性の訴える比率が女性より高く見られたが、統計上で性別の有意差が認められなかった(ns)。

「生徒指導上」「健康上」の2項目では、「悩みがある」と答えた比率は女性が男性より高く見られたが、統計上で性別の有意差が認められなかった(ns)。

1-4 教員の「悩み」についてインタビューから見た状況

インタビュー対象者の多くは、授業指導と生徒指導の悩みを持っている。授業指導の悩みは先に述べたので、ここでは生徒指導の悩みをみる。

生徒指導上の悩みについて、子どもの内的世界に入ることは子どもを変化させることにとって、もっとも重要な前提であることが分かった。M先生は「生徒が問題を起こした時、先生は子どもの「内的世界」がよく分からないため、(うまくこの生徒とコミュニケーションを取れず)たくさん努力したが、なかなかこの生徒を変えることが出来なかった。そこで、教育、教えることを通して、子どもの内的世界に入る事が非常に重要なことである」と述べた。

生徒指導・生徒管理が大変な理由として、生徒の多くは社会の規則や学校の校則を守るのが苦手であることがあげられる。例えば市重点校のS先生の経験では学校は高校生たちが制服を着ることを定めたが、制服が嫌いな生徒がいる。こうした生徒が現れた背景とし

て、一人っ子政策のもとでの子どもたちは「独立性」が弱くて、「抵抗性」が強いことがあげられている。クラス担任はこのような生徒たちを「校則」にしたがって行動するよう指導するのにかなりの体力や精神力を消耗している。このほか、早過ぎる恋愛をする青少年や「勉強が嫌いな」生徒が現れると、クラス担当の教員はこれらの問題を解決するのがものすごく大変だそうである。

また、中国の生徒指導・生徒管理の特性として、とくに重点校の場合は「特殊班」という問題がある。L 先生の話によると、「特殊班」⁹¹と呼ばれるクラスは B 校の学籍は持たないが、一定費用を支払ったうえで、B 校で学ぶ生徒たちを集めたクラスである。L 先生は「不健全と言ってはちょっと言い過ぎるかもしれないが」と前置きしつつ、「特殊班」の生徒たちを「わがままな子が多くて」とこぼす。「昼食のときに、買った弁当を食べた後、所かまわず弁当箱を捨てる」ので、「クラス担当として、毎日、彼らにきれいに掃除することや衛生面に注意するよう言い聞かせる」のだと言う。さらに、急に生徒がトラブルを起こした場合はその問題を解決しなければならない。教える生徒が多くて、このような問題はほとんど毎日ある。「特殊班」の生徒は規律を破ることが多い。一つのトラブルを解決するのは少なくとも 1 時間はかかるが、1 クラス 50 人くらいの生徒がほとんど毎日頻繁にトラブルを起こしている現状だそうである。

P 先生は「生徒が 2 年生に上がった時は、『特殊班』の管理に精神力を多く費やし、頭の血流が悪い」と感じていた。P 先生は「特殊班」の生徒は「自主性」が低く、わがままで、学校の規律をよく守らないと感じている。

2. 悩みとストレスとの関連

⁹¹中国語で「普高扱校的借読」と呼ばれる。具体的には、普通高校へ入るはずの生徒が「B 校」のような重点高校を選んで、その学校の場所を借りて、勉強することである。しかも、彼らの学籍は「B 校」ではない。クラスにより生徒数が異なる。インタビューで伺った先生の担当クラスは 50 人以上の生徒がいて、もっとも人数が多いクラスである。「特殊班」に入る資格は年に 7000 元(9、10 万円に相当する金額)の学費の支払や学校の審査に通ることである。「特殊班」の生徒も「B 校」の施設や教学の環境を利用できるため、「特殊班」の担当教員は平等にクラス担当としての責任を果たす必要がある。

表3-5a悩みの有無とストレスの関連・男性 「単位:%」

悩みの有無 とストレスの関連	悩み 比率	活 気	イライラ感	疲労感	不安感	抑うつ感	身体 愁訴
1.管理運営上の悩み	54.9						
2.学校の職務上の悩み	36.6		*		*	**	*
3.授業指導上の悩み	63.5						
4.生徒指導上の悩み	60.8			*			
5.対父母上の悩み	45.0					**	
6.超過勤務上の悩み	47.5					**	
7.持ち帰り仕事上の悩み	49.5						
8.同僚との人間関係上の悩み	30.7						
9.健康上の悩み	56.7						*

出典:2007年調査により作成

注:*P<0.05 **P<0.01 ***P<0.001

表3-5b悩みの有無とストレスの関連・女性 「単位:%」

悩みの有無 とストレスの関連	悩み 比率	活 気	イライラ感	疲労感	不安感	抑うつ感	身体 愁訴
1.管理運営上の悩み	39.7		*	*	**		
2.学校の職務上の悩み	30.5		*	*			
3.授業指導上の悩み	58.6						
4.生徒指導上の悩み	61.7						
5.対父母上の悩み	32.2						
6.超過勤務上の悩み	44.8			*			**
7.持ち帰り仕事上の悩み	45.1			*	*		
8.同僚との人間関係上の悩み	23.1		**				
9.健康上の悩み	64.9			**			**

出典:2007年調査により作成

注:*P<0.05 **P<0.01 ***P<0.001

2-1 管理運営上の悩みとストレス症状との関連

男性では、管理運営上の悩みと関わるストレス症状は見られなかった。

表 3-6a 管理運営上の悩みとイライラ感・女性 「単位:人(%)」

項 目		管理運営上の悩みの有無		
		悩みあり	悩みない	全体
イ ラ 感	高い/やや高い	9(13.6)	5(4.9)	14(8.3)
	高くない	57(86.4)	97(95.1)	154(91.7)

出典:2007年調査により作成

一方女性では、管理運営上の「悩みがある」と回答する人の「イライラ感が高い/やや高い」の比率は、「悩みがない」と回答する人の 2 倍以上であった。統計上でも有意差が認められた(* $P < 0.05$)。

表 3-6b 管理運営上の悩みと疲労感・女性 「単位:人(%)」

項 目		管理運営上の悩みの有無		
		悩みあり	悩みない	全体
疲 労 感	高い/やや高い	21(30.4)	16(15.8)	37(21.8)
	高くない	48(69.6)	85(84.2)	133(78.2)

出典:2007年調査により作成

加えて女性は、管理運営上の「悩みがある」と回答する人の「疲労感が高い/やや高い」の比率は、「悩みがない」と回答する人の約 2 倍であった。統計上でも有意差が認められた(* $P < 0.05$)。

表 3-6c 管理運営上の悩みと不安感・女性 「単位:人(%)」

項 目		管理運営上の悩みの有無		
		悩みあり	悩みない	全体
不 安 感	高い/やや高い	22(31.9)	14(13.7)	36(21.1)
	高くない	47(68.1)	88(86.3)	135(78.9)

出典:2007年調査により作成

さらに女性は、管理運営上の「悩みがある」と回答する人の「不安感が高い/やや高い」の比率は、「悩みがない」と回答する人の 2 倍以上であった。統計上でも大きい有意差が認められた(** $P < 0.01$)。

2-2 学校の職務上の悩みとストレス症状との関連

男女教員とも職務上の悩みとイライラ感との関連性が見られた。さらに男性は不安感、抑うつ感、身体愁訴との関連性が、女性は疲労感との関連性が見られた。

表 3-6d 学校の職務上の悩みとイライラ感・男性 「単位:人(%)」

項 目		学校職務上の悩みの有無		
		悩みあり	悩みない	全体
イ ラ 感	高い/やや高い	13(39.4)	13(21.0)	26(27.4)
	高くない	20(60.6)	49(79.0)	69(72.6)

出典:2007年調査により作成

学校の職務上の悩みとイライラ感との関連を見ると、男性では「悩みがある」と回答する人の「イライラ感が高い/やや高い」の比率は、「悩みがない」と回答する人の約2倍であった。統計上でも有意差が認められた(* $P < 0.05$)。

表 3-6e 学校の職務上の悩みとイライラ感・女性 「単位:人(%)」

項 目		学校職務上の悩みの有無		
		悩みあり	悩みない	全体
イ ラ 感	高い/やや高い	8(15.7)	5(4.3)	13(7.7)
	高くない	43(84.3)	112(95.7)	155(92.3)

出典:2007年調査により作成

女性では、学校の職務上の「悩みがある」と回答する人の「イライラが高い/やや高い」の比率は、「悩みがない」と回答する人の約3倍であった。統計上でも有意差が認められた(* $P < 0.05$)。

表 3-6f 学校の職務上の悩みと不安感・男性 「単位:人(%)」

項 目		学校職務上の悩みの有無		
		悩みあり	悩みない	全体
不 安 感	高い/やや高い	14(41.2)	12(19.0)	26(26.8)
	高くない	20(58.8)	51(81.0)	71(73.2)

出典:2007年調査により作成

学校の職務上の悩みと不安感との関連を見ると、男性では「悩みがある」と回答する人の「不安感が高い/やや高い」の比率は、「悩みがない」と回答する人の約 2 倍であった。統計上でも有意差が認められた(* $P < 0.05$)

表 3-6g 学校の職務上の悩みと抑うつ感・男性 「単位:人(%)」

項 目		学校職務上の悩みの有無		
		悩みあり	悩みない	全体
抑 鬱 感	高い/やや高い	22(64.7)	19(30.2)	41(42.3)
	高くない	12(35.3)	44(69.8)	56(57.7)

出典:2007年調査により作成

学校の職務上の悩みと抑うつ感の関連を見ると、男性では「悩みがある」と回答する人の「抑うつ感が高い/やや高い」の比率は、「悩みがない」と回答する人の 2 倍以上であった。統計上でも大きい有意差が認められた(** $P < 0.01$)。

表 3-6h 学校の職務上の悩みと身体愁訴・男性 「単位:人(%)」

項 目		学校職務上の悩みの有無		
		悩みあり	悩みない	全体
身 体 愁 訴	高い/やや高い	25(69.4)	29(49.2)	54(56.8)
	高くない	11(30.6)	30(50.8)	41(43.2)

出典:2007年調査により作成

学校の職務上の悩みと身体愁訴との関連を見ると、男性では「悩みがある」と回答する人の「身体愁訴が高い/やや高い」の比率は、「悩みがない」と回答する人より高い。統計上でも有意差が認められた(* $P < 0.05$)。

表 3-6i 学校の職務上の悩みと疲労感・女性 「単位:人(%)」

項 目		学校職務上の悩みの有無		
		悩みあり	悩みない	全体
疲 労 感	高い/やや高い	16(30.2)	20(17.1)	36(21.2)
	高くない	37(69.8)	97(82.9)	134(78.8)

出典:2007年調査により作成

学校の職務上の悩みと疲労感との関連を見ると、女性では「悩みがある」と回答する人の「疲労感が高い/やや高い」の比率は、「悩みがない」と回答する人の2倍近くであった。統計上でも有意差が認められた(*P<0.05)。

2-3 生徒指導上の悩みとストレス症状との関連

表 3-6j 生徒指導上の悩みと疲労感・男性 「単位:人(%)」

項 目		生徒指導上の悩みの有無		
		悩みあり	悩みない	全体
疲 労 感	高い/やや高い	26(43.3)	9(23.7)	35(35.7)
	高くない	34(56.7)	29(76.3)	63(64.3)

出典:2007年調査により作成

男性について、生徒指導上の悩みと疲れ感の関連を見ると、「悩みがある」と回答する人の「疲労感が高い/やや高い」の比率は、「悩みがない」と回答する人の約2倍であった。統計上でも有意差が認められた(*P<0.05)。女性では、生徒指導上の悩みと関わるストレス症状が見られなかった。

2-4 対父母上の悩みとストレス症状との関連

表 3-6k 対父母上の悩みと抑うつ感・男性 「単位:人(%)」

項 目		対父母上の悩みの有無		
		悩みあり	悩みない	全体
抑 鬱 感	高い/やや高い	24(57.1)	16(29.6)	40(41.7)
	高くない	18(42.9)	38(70.4)	56(58.3)

出典:2007年調査により作成

男性について、対父母上の悩みと抑うつ感の関連を見ると、「悩みがある」と回答する人の「抑うつ感が高い/やや高い」の比率は、「悩みがない」と回答する人の約2倍であった。統計上でも大きい有意差が認められた(**P<0.01)。女性では、対父母上の悩みと関わるストレス症状が見られなかった。

2-5 超過勤務上の悩みとストレス症状との関連

表 3-6l 超過勤務上の悩みと抑うつ感・男性 「単位:人(%)」

項 目		超過勤務上の悩みの有無		
		悩みあり	悩みない	全体
抑 鬱 感	高い/やや高い	26(57.8)	15(28.8)	41(42.3)
	高くない	19(42.2)	37(71.2)	56(57.7)

出典:2007年調査により作成

超過勤務上の悩みと抑うつ感との関連を見ると、男性では「悩みがある」と回答する人の「抑うつ感が高い/やや高い」の比率は、「悩みがない」と回答する人の約2倍であった。統計上でも大きい有意差が認められた(**P<0.01)。

表 3-6m 超過勤務上の悩みと疲労感・女性 「単位:人(%)」

項 目		超過勤務上の悩みの有無		
		悩みあり	悩みない	全体
疲 勞 感	高い/やや高い	23(29.5)	14(15.2)	37(21.8)
	高くない	55(70.5)	78(84.8)	133(78.2)

出典:2007年調査により作成

超過勤務上の悩みと疲労感との関連を見ると、女性では「悩みがある」と回答する人の「疲労感が高い/やや高い」の比率は、「悩みがない」と回答する人の約2倍であった。統計上でも有意差が認められた(*P<0.05)。

表 3-6n 超過勤務上の悩みと身体愁訴・女性 「単位:人(%)」

項 目		超過勤務上の悩みの有無		
		悩みあり	悩みない	全体
身 体 愁 訴	高い/やや高い	40(56.3)	32(35.2)	72(44.4)
	高くない	31(43.7)	59(64.8)	90(55.6)

出典:2007年調査により作成

超過勤務上の悩みと身体愁訴との関連を見ると、女性では「悩みがある」と回答する人の「身体愁訴が高い/やや高い」の比率は、「悩みがない」と回答する人の2倍近くであっ

た。統計上でも大きい有意差が認められた (**P<0.01)。

2-6 持ち帰り仕事上の悩みとストレス症状との関連

表 3-6o 持ち帰り仕事上の悩みと疲労感・女性 「単位:人(%)」

項 目		持ち帰り仕事上の悩みの有無		
		悩みあり	悩みない	全体
疲 労 感	高い/やや高い	22(27.8)	14(15.2)	36(21.1)
	高くない	57(72.2)	78(84.8)	135(78.9)

出典:2007年調査により作成

男性では、持ち帰り仕事上の悩みと関わるストレス症状が見られなかった。

女性では、持ち帰り仕事上の「悩みがある」と回答する人の「疲労感が高い/やや高い」の比率は、「悩みがない」と回答する人の2倍近くであった。統計上でも有意差が認められた (*P<0.05)。

表 3-6p 持ち帰り仕事上の悩みと不安感・女性 「単位:人(%)」

項 目		持ち帰り仕事上の悩みの有無		
		悩みあり	悩みない	全体
不 安 感	高い/やや高い	23(29.1)	14(15.1)	37(21.5)
	高くない	56(70.9)	79(84.9)	135(78.5)

出典:2007年調査により作成

持ち帰り仕事上の悩みと不安感の関連を見ると、女性では、「悩みがある」と回答する人の「不安感が高い/やや高い」の比率は、「悩みがない」と回答する人の約2倍であった。統計上でも有意差が認められた (*P<0.05)。

2-7 人間関係上の悩みとストレス症状との関連

表 3-6q 人間関係上の悩みとイライラ感・女性 「単位:人(%)」

項 目		人間関係上の悩みの有無		
		悩みあり	悩みない	全体
イ ラ 感	高い/やや高い	8(21.1)	6(4.7)	14(8.4)
	高くない	30(78.9)	123(95.3)	153(91.6)

出典:2007年調査により作成

男性では、同僚との人間関係上の悩みと関わるストレス症状が見られなかった。

女性では、同僚との人間関係上の「悩みがある」と回答する人の「イライラ感が高い/やや高い」の比率は、「悩みがない」と回答する人の約 4 倍であった。統計上でも大きい有意差が認められた (**P<0.01)。

2-8 健康上の悩みとストレス症状との関連

男女教員とも健康上の悩みと身体愁訴との関連性が見られた (表 3-6r、表 3-6s)。

健康上の悩みと身体愁訴の関連を見ると (表 3-6r)、男性では「悩みがある」と回答する人の「身体愁訴が高い/やや高い」の比率は、「悩みがない」と回答する人より高い。統計上でも有意差が認められた (*P<0.05)。

表 3-6r 健康上の悩みと身体愁訴・男性「単位:人(%)」

項 目		健康上の悩みの有無		
		悩みあり	悩みない	全体
身 体 愁 訴	高い/やや高い	38(66.7)	18(45.0)	56(57.7)
	高くない	19(33.3)	22(55.0)	41(42.3)

出典:2007年調査により作成

表 3-6s 健康上の悩みと身体愁訴・女性「単位:人(%)」

項 目		健康上の悩みの有無		
		悩みあり	悩みない	全体
身 体 愁 訴	高い/やや高い	57(53.3)	17(30.4)	74(45.4)
	高くない	50(46.7)	39(69.6)	89(54.6)

出典:2007年調査により作成

女性では、健康上の「悩みがある」と回答する人の「身体愁訴が高い/やや高い」の比率は、「悩みがない」と回答する人より高い。統計上でも大きい有意差が認められた (**P<0.01)。

表 3-6t 健康上の悩みと疲労感・女性 「単位:人(%)」

項 目		健康上の悩みの有無		
		悩みあり	悩みない	全体
疲労感	高い/やや高い	31(27.7)	6(10.3)	37(21.8)
	高くない	81(72.3)	52(89.7)	133(78.2)

出典:2007年調査により作成

健康上の悩みと疲労感の関連を見ると、女性では「悩みがある」と回答する人の「疲労感が高い/やや高い」の比率は、「悩みがない」と回答する人の3倍近くであった。統計上でも大きい有意差が認められた(**P<0.01)。

3. 悩みとストレスとの関連についての考察

3-1 三大悩みとしての健康、生徒指導、授業指導

まず、教員が抱えている悩みについて、「健康上の悩み」がもっとも多く、約62.0%の比率であった。これについては、既に第二章で指摘したように健康状況が悪化し、また多くのストレスを抱えていることも明らかになった。

また、「生徒指導上の悩み」(61.4%)と「授業指導上の悩み」(60.4%)も多く、6割程度の割合であった。2003年の調査でも授業の負担が多いという悩みは52.1%と非常に高かったが、さらに、今回の調査では60%まで上がった。生徒との関係で悩みを感じる比率は25.0%であったが、今回の調査で61.4%まで増加した。授業指導や生徒指導上の悩みが増加していることが分かった。またインタビューを通して、2004年から行われた「新課程改革」の要求内容に対し、多くの教員が授業指導に負担を感じていることが分かった。教員の多くは教材が改めて編集され、変化が大きいと感じており、特に年輩の教員は古い教学のやり方から抜けられないということであった。

生徒指導上の悩みについて、中国の一人っ子政策のもとでの高校生たちは「自律性」が弱くて「抵抗性」が強いため、生徒の多くは社会の規則や学校の校則を守るのが苦手であり、このような生徒たちを校則にしたがって行動するよう指導するのにかなりの体力や精神力を消耗していることが分かった。

一方、「対父母上の悩み」(36.9%)について、「悩みがある」と回答した割合はほかの項目に比べて少なかったが、教員の3人に1人が保護者との関係の悩みを抱えていることが窺われた。また、「同僚との人間関係上の悩み」(25.9%)がもっとも少なく、3割未満であった。諸富が分類した教員の悩みの四つには同僚との人間関係があった。これについては、既に第二章で指摘したように「人間関係」は日本教員のストレスの主要因であり、中国の教員同士の関係が日本より良いことも明らかになった。

3-2 悩みとストレス症状との関連性

教員が抱えている各種の悩みと関わっているストレス症状がどんなものかを見ると、統計上で関連があると認められたものは以下であった。

管理運営上の悩みについては、女性では「イライラ感」「疲労感」「不安感」の三つのストレス症状との関連性が見られた。

職務上の悩みと関わるストレス症状については、男女とも「イライラ感」との関連性が見られた。このほか、男性の場合は、「不安感」「抑うつ感」「身体愁訴」との関連性が見られ、女性の場合は、「疲労感」との関連性が見られた。

生徒指導上の悩みについては、男性では「疲労感」との関連性が見られた。

対父母上の悩みに関しては、男性では「抑うつ感」との関連性が見られた。

超過勤務上の悩みについては、男性では「抑うつ感」との関連性が見られ、女性では「疲労感」「身体愁訴」との関連性が見られた。

持ち帰り仕事上の悩みについては、女性では「疲労感」「不安感」との関連性が見られた。

同僚との人間関係上の悩みについては、女性では「イライラ感」との関連性が見られた。

健康上の悩みについては、男女とも「身体愁訴」との関連性が見られた。このほか、女性では「疲労感」との関連性も見られた。

授業指導上の悩みに関わっているストレス症状に関して、統計上で関連性があると認められたものはなかった。

3-3 校種と性別における共通点と相違点

「授業指導上」と「健康上」の2種類の悩みは3校種で共通する悩みであった。

「生徒指導上の悩み」と「超過勤務上の悩み」の2種類の悩みは統計上で校種別の有意差が認められた。

市重点校は「生徒指導上の悩み」があると訴える割合が3校種の中で最も多く、7割ほどの教員が生徒指導の面で悩みを抱えることが明らかになった。第二章で述べたように、近年、市重点校の教員たちは省重点校のように進学率を上げることを目指して、教育レベルを高めることなどが要求されている。生徒の質が省重点校ほど優秀ではないため、生徒指導の面で悩みを抱える教員の比率が省重点校より多いと考えられる。これに対し、省重点校は3校種の中で最も「生徒指導上の悩み」があると回答した割合が低かった。省重点校の生徒は市重点校と普通校の生徒より優秀であるため、教員たちが指導の面で、普通校や市重点校より楽であるためだと考えられる。

普通校は「超過勤務上の悩み」があると訴える割合が3校種の中で最も多く、6割程度の教員が超過勤務の面で悩みを持っていることが明らかになった。

男女の差異について、悩みがある項目は「管理運営上の悩み」と「対父母上の悩み」の2項目のみで統計上での性別の有意差が認められた。2項目とも男性教員のほうが悩みを抱え

る比率が高かった。

第二節 悩みの相談相手とストレスの関連

1. 相談相手の有無

1-1 全体の状況

表 3-7 相談相手がいる・校種別 [単位:人(%)]

悩み項目	普通校	市重点校	省重点校	全体	有意差
1.管理運営上の悩み	18(85.7)	28(73.7)	56(84.8)	102(81.6)	ns
2.学校の職務上の悩み	12(66.7)	11(45.8)	39(81.3)	62(68.9)	**
3.授業指導上の悩み	20(74.1)	40(75.5)	79(89.8)	139(82.7)	*
4.生徒指導上の悩み	24(75.0)	46(71.9)	60(81.1)	130(76.5)	ns
5.対父母上の悩み	18(100.0)	19(63.3)	41(77.4)	78(77.2)	*
6.超過勤務上の悩み	21(72.4)	13(52.0)	57(79.2)	91(72.2)	*
7.持ち帰り仕事上の悩み	13(72.2)	20(47.6)	56(80.0)	89(68.5)	**
8.同僚との人間関係上の悩み	8(72.7)	10(47.6)	35(89.7)	53(74.6)	**
9.健康上の悩み	23(71.9)	36(64.3)	66(78.6)	125(72.7)	ns

出典:2007年調査により作成

注: *P<0.05 **P<0.01 *** P<0.001 ns=no significant

相談相手の有無については(表 3-7)、全ての悩みの項目で、相談相手が「いる」と回答した比率が 60.0%を超えた。そのうち、「授業指導上の悩み」の比率が最も高く、約 83%であった。「管理運営上の悩み」(81.6%)も 80%を超えた。「対父母上の悩み」(77.2%)、「生徒指導上の悩み」(76.5%)の割合も高く、約 8 割であった。また、「同僚との人間関係上の悩み」(74.6%)、「健康上の悩み」(72.7%)、「超過勤務上の悩み」(72.2%)の 3 項目の回答割合が 7 割程であり、「学校の職務上の悩み」(68.9%)、「持ち帰り仕事上の悩み」(68.5%)の 2 項目が約 7 割であった。

1-2 校種別

「学校の職務上の悩み」「持ち帰り仕事上の悩み」「同僚との人間関係上の悩み」の 3 つの項目では、市重点校は相談相手が「いる」と回答した比率が 3 校種の中で最も低く、半数未満であった。これに対し、省重点校の比率はもっとも高く、80%を超えた。統計上でも校種別の有意差が大きく認められた(**P<0.01)。

「授業指導上の悩み」では、重点校ほど、「相談相手がいる」と回答した比率が高い傾向が見られ、省重点校(89.8%)が最も高く、約 90%であった。これに対し、普通校(74.1%)の比率が 3 校種の中で最も低かった。市重点校(75.5%)の比率が普通校よりやや高く、約 76%であった。統計上でも校種別の有意差が認められた(*P<0.05)。

「対父母上の悩み」では、市重点校は相談相手が「いる」と回答した比率(63.3%)が3校種の中で最も低く、約63%であった。これに対し、普通校の比率はもっとも高く、「対父母上の悩み」を抱えている人は全員が相談相手「いる」と回答した。省重点校(77.4%)が約77%の比率であった。統計上でも校種別の有意差が認められた(*P<0.05)。

「超過勤務上の悩み」では、市重点校も相談相手が「いる」と回答した割合(52.2%)が3校種の中で最も少なく、半数程度であった。これに対し、省重点校の割合(79.2%)がもっとも高く、8割程度であった。普通校(72.4%)が7割程度であった。統計上でも校種別の有意差が認められた(*P<0.05)。

以上で得られた結果に対し、2003年調査の結果(表3-8)を見てみたい。

表3-8校種別と相談相手の有無 「単位:人(%)」

有無	省重点校	市重点校	普通校	全体
いる	66(81.5)	19(65.5)	74(64.3)	159(69.1)
いない	15(18.5)	10(34.5)	41(35.7)	66(28.7)

出典:2003年調査により作成

校種別にみると、「相談する人がいる」と答えた人は重点校ほど比率が高い傾向が見られ、省重点校が約82%と高率であった。校種別の有意差が認められた(*P<0.05)。

今回調査では、「管理運営上の悩み」「対父母上の悩み」以外の7項目の悩みに関して、省重点校は悩みの相談相手がいる教員の割合が市重点校と普通校より高かった。これは2003年調査と同じ傾向である。

1-3 性別

表 3-9 相談相手がいる・性別 「単位:人(%)」

項目	男性	女性	合計	有意差
1.管理運営上の悩み	48(85.7)	54(78.3)	102(81.6)	ns
2.学校業務上の悩み	31(83.8)	31(58.5)	62(68.9)	*
3.授業指導上の悩み	59(89.4)	80(78.4)	139(82.7)	ns
4.生徒指導上の悩み	53(85.5)	77(71.3)	130(76.5)	*
5.対父母上の悩み	35(77.8)	43(76.8)	78(77.2)	ns
6.超過勤務上の悩み	39(81.3)	52(66.7)	91(72.2)	ns
7.持ち帰り仕事上の悩み	40(78.4)	49(62.0)	89(68.5)	*
8.人間関係上の悩み	27(87.1)	26(65.0)	53(74.6)	*
9.健康上の悩み	48(81.4)	77(68.1)	125(72.7)	ns

出典:2007年調査により作成 注: *P<0.05 **P<0.01 *** P<0.001 ns=no significant

有意差の有無に拘らず、男性教員は相談相手がいる回答比率が女性教員より高いという特徴が見られる。性別の有意差が認められた項目は以下のとおりである。

「学校業務上の悩み」では、「相談相手がいる」と回答した比率は、男性が約 84.0%と、女性(58.5%)より 25 ポイントほど高かった。統計上でも性別の有意差が認められた(*P<0.05)。

「生徒指導上の悩み」では、「相談相手がいる」と回答した比率は男性が約 86.0%と、女性(71.3%)より 14 ポイントほど高かった。統計上でも性別の有意差が認められた(*P<0.05)。

「持ち帰り仕事上の悩み」では、「相談相手がいる」と回答した比率は男性が約 80.0%と、女性(62.0%)より 16 ポイントほど高かった。統計上でも性別の有意差が認められた(*P<0.05)。

「人間関係上の悩み」では、「相談相手がいる」と回答した比率は男性が約 90.0%の高率であり、女性(65.0%)より 22 ポイントほど高かった。統計上でも性別の有意差が認められた(*P<0.05)。

2. 相談相手

各種の悩みに対し、よく相談に乗ってくれる相手を見てみる。

2-1 全体の状況

相談相手に関して(表 3-2)、全体を見ると、「管理運営上の悩み」「授業指導上の悩み」「生徒指導上の悩み」以外の 6 項目では、上位 3 位の相談相手が「同僚」「家族」「友人」であった。

表3-10 悩みの相談相手となる人 [単位:人(%)]

相談相手になる人	校長	教頭	同僚	友人	カウンセラー	家族・親戚
なし	221(96.1)	212(92.2)	161(70.0)	137(59.6)	222(96.5)	124(53.9)
あり	3(1.3)	12(5.2)	63(27.4)	87(37.8)	1(0.4)	100(43.5)
NA	6(2.6)	6(2.6)	6(2.6)	6(2.6)	7(3.0)	6(2.6)

出典:2003年調査により作成

2003 年の調査(表 3-10)では、悩みの相談相手は「家族・親戚」が 43.5%と最も多く、第 2 位が友人(37.8%)、第 3 位が同僚(27.4%)であった。2 つの調査はほぼ同じ結果である。

以上により、中国の教員は職場で生じた悩みに対し、多くの人が「同僚」「家族」「友人」によく相談することが明らかになった。

9 項目の悩みについて、第 1 位の相談相手を見ると、6 つの項目が「同僚」であり、3 つの項目が「家族」であった。その中身を見ると、「生徒指導上の悩み」(64.4%)と「授業指導上の悩み」(56.5%)では、6 割程の教員、「超過勤務上の悩み」(48.3%)では、半数近くの

教員がもっとも「同僚」に相談に乗ってもらっていることが分かった。これに対して、「健康上の悩み」(64.1%)、「持ち帰り仕事上の悩み」(53.0%)では、半数以上の教員、「同僚との人間関係上の悩み」(48.7%)も約半数の教員が「家族」を第1位の相談相手として回答している。

一方、「管理運営上の悩み」では、相談相手の2位と3位になったのが「学年主任」(20.3%)と「校長」(17.6%)であった。1位である「同僚」(35.1%)を加え、教員には職場内で相談し合う傾向が見られる。教員が校長などの管理職からの指示に疑問や不満を抱える、或いは職員会議の進め方に対する不満がある場合は、3割ほどの人が同僚に悩みを聞いてもらっている。その他に、約2割が管理職の「学年主任」、約2割が管理職の「校長」と話し合うことが読み取れる。

「授業指導上の悩み」では、相談相手の2位と3位になったのが「教研組長」(22.2%)と「教研会議」(13.0%)であった。1位である「同僚」(56.5%)を加え、教員には職場内で相談し合う傾向が見られる。教員たちは教材、授業案の作成が困難である場合や、授業の進め方や教師として能力の不安を感じる場合は、約6割の人が同僚と経験を分かち合い、2割ほどの人が教研組長に相談しあい、1割ほどの人が教研会議を用いて、問題を解決しようと努力していることが読み取れる。

「生徒指導上の悩み」では、相談相手の1位である「同僚」(64.4%)につづき、2位と3位になったのが「家族」(17.8%)、「教研組長」(15.8%)であった。生徒指導の面に関して、教員は職場内で経験を持っている人間に相談する以外に、職場外の親しい間柄である家族に悩みを聞いてもらうことが考えられる。

一方、以下の選択肢は悩みの相談相手として、どの項目においても上位3位に入っていなかった。全ての悩み項目で、「教頭」を相談相手として回答した割合が少なく、上位3位に入っていなかった。中を見ると、「授業指導上」(3.7%)、「生徒指導上」(5.9%)、「健康上」(1.1%)、という3つの項目では、「教頭」と答えた教員が僅かしかいなかった。さらに、「超過勤務上」「持ち帰り仕事上」「同僚との人間関係上」の3つ項目の悩みでは、「教頭」を選択した教員が1人もいなかった。以上の結果を踏まえて、2003年の調査結果(表3-3)を見てみる。相談相手に「校長」、「教頭」と答えた人が全体で1.3%、5.2%と少ない。2つの調査の結果を通し、中国教員は管理職との相談が極めて少ない傾向が見られた。

「対父母上の悩み」では、「PTAの会議」を利用して問題を解決しようとする教員が9.1%と少なく、1割未満であった。全ての悩みの項目で、「学校の組合」を相談相手として選択した教員が1人もいなかった。「学校の組合」は、教員にとって仕事の忙しさやそれを克服するための対策について相談する場になっていないと考えられる。「健康上の悩み」を見ると、「学校の心理カウンセラー」を選択した比率が僅か2.2%しかなかった。

2-2 校種別

2-2-1 相談相手の上位 1 位

各種の悩みに対し、最も相談し合う人物が校種により、異なるかを見てみる。

表3-11上位1位の相談相手・校種別 「単位:%」

悩み項目	普通校	市重点校	省重点校
1.管理運営上の悩み	校長(35.7)	同僚(33.3)	同僚(38.5)
2.学校の職務上の悩み	友人(50.0)	同僚・家族(37.5)	同僚・家族・教研組長(23.3)
3.授業指導上の悩み	同僚(50.0)	同僚(51.6%)	同僚(60.7)
4.生徒指導上の悩み	同僚(75.0)	同僚(55.6)	同僚(66.7)
5.対父母上の悩み	同僚・友人・家族(37.5)	学年主任(38.5)	同僚(57.7)
6.超過勤務上の悩み	同僚(53.3)	同僚(62.5)	同僚(43.2)
7.持ち帰り仕事上の悩み	家族(45.5)	家族(43.8)	家族(59.0)
8.同僚との人間関係上の悩み	家族・友人(42.9)	家族(71.4)	家族(44.0)
9.健康上の悩み	家族(52.6)	家族(65.2)	家族(68.0)

出典:2007年調査により作成

「授業指導上の悩み」「生徒指導上の悩み」「超過勤務上の悩み」の3つの項目で、第1位の相談相手を見ると、3校種で共通して「同僚」と回答している。多くの教員は「授業指導上の悩み」「生徒指導上の悩み」を持っていることを示したが、それに関して、3校種とも同僚との話し易さ、同内容の悩みを共有しているなどの理由が考えられる。

「持ち帰り仕事上の悩み」「同僚との人間関係上の悩み」「健康上の悩み」では、3校種が共通して「家族」と回答している。「同僚との人間関係上の悩み」は、普通校が「家族」の他に、「友人」も第1位の相談相手として回答した。この3項目の悩みに対し、3校種とも学校外の親しい人間に悩みを話し合う傾向が見られた。

「管理運営上の悩み」では、市重点校と省重点校が共通して「同僚」と答えている。それに対し、普通校は管理職の「校長」と回答し、重点校との違いが見られた。

「学校の職務上の悩み」では、市・省重点校が「同僚」「家族」と回答した。省重点校はそれ以外に、「教研組長」も回答した。普通校は重点校と異なり、「友人」のみを回答した。学校の職務上の悩みに対し、普通校と重点校ではよく話し合う人間が異なることが分かった。また、市重点校と省重点校が同じような人間によく悩みを話し合うことが共通している。とくに、省重点校が話しやすい同僚と家族に悩みを訴えるだけでなく、職場内の上司にも頼る傾向が見られた。

「対父母上の悩み」では、省重点校が「同僚」と回答した。普通校では「同僚」以外に、「友人」「家族」とも答えた。普通校では職場内の話し易い同僚と職場外の親しい家族の両方に頼っている傾向が見られた。それに対し、市重点校では「学年主任」と答え、もっと

も職場内の上司に相談していることが分かった。

2-2-2 相談相手の上位3位

校種別により、9項目の悩みの相談相手(複数回答)の上位3位を上げると、以下のようになる。

表3-12a管理運営上の悩み 「単位:%」

校種別	普通校	市重点校	省重点校
第1位	校長(35.7)	同僚(33.3)	同僚(38.5)
第2位	学年主任・同僚(28.6)	学年主任(23.8)	家族(23.1)
第3位		教研組長(19.0)	校長・学年主任・友人(15.4)

出典:2007年調査により作成

「管理運営上の悩み」について相談相手の1位を見ると、市重点校と省重点校が同じく「同僚」であったが、普通校では、「校長」と答えた教員の割合が高かった。3校種とも職場内の人間に高い割合で相談していることが分かる。第2位の相談相手として、普通校と市重点校が「学年主任」であり、普通校が「学年主任」に加え、「同僚」も回答した。2校種とも職場内の人間に高い割合で相談していることが分かった。それに対し、省重点校は普通校と市重点と違い、職場外の親しい人間である家族に信頼していることが分かった。第3位の相談相手を見ると、市重点校は「教研組長」であったが、省重点校が「校長」「学年主任」「友人」であった。省重点校が職場内の管理職と職場外の親しい友人の両方に話していることが分かった。

表3-12b学校の職務上の悩み 「単位:%」

校種別	普通校	市重点校	省重点校
第1位	友人(50.0)	同僚・家族(37.5)	同僚・家族・教研組長(23.3)
第2位	同僚(30.0)		
第3位	家族・その他(10.0)	学年主任・教研組長(12.5)	

出典:2007年調査により作成

「学校の職務上の悩み」について相談相手の1位を見ると、市重点校と省重点校が「同僚」「家族」であり、省重点校ではその他に「教研組長」にも高い割合で相談していることが分かる。そして普通校は重点校と異なり、「友人」に最も相談することが分かった。第2位の相談相手は、普通校が「同僚」であった。第3位は普通校が「家族」と「その他」⁹²であった。市重点校が「学年主任」「教研組長」であり、普通校と異なり、職場内の管理職に

⁹² 「その他」の内訳は回答欄が空欄だったため、不明である。

高い割合で相談していることが分かる。

表3-12c授業指導上の悩み 「単位:%」

校種別	普通校	市重点校	省重点校
第1位	同僚(50.0)	同僚(51.6)	同僚(60.7)
第2位	家族・教研会議(25.0)	教研組長(29.0)	教研組長(24.6)
第3位		教研会議(16.1)	家族(11.5)

出典:2007年調査により作成

「授業指導上の悩み」について第1位の相談相手を見ると、3校種とも「同僚」と答えた。3校種とも多くの教員が同じような悩みを持っている「同僚」と経験を分かち合うことが考えられる。また、重点校ほど「同僚」と相談し合う比率が高い傾向が見られた。第2位を見ると、市重点校と省重点校が同じく「教研組長」であり、重点校が授業指導の経験豊富な「教研組長」に伺う傾向が見られた。それに対し、普通校は重点校と異なり、家族に悩みを聞いてもらったり、「教研会議」で話し合ったりしている傾向が見られた。第3位は市重点校が学校内の「教研会議」であったが、省重点校が学校外の「家族」であった。

表3-12d生徒指導上の悩み 「単位:%」

校種別	普通校	市重点校	省重点校
第1位	同僚(75.0)	同僚(55.6)	同僚(66.7)
第2位	家族(30.0)	教研組長(22.2)	家族(17.8)
第3位	教研会議(25.0)	学年主任(19.4)	教研組長(15.6)

出典:2007年調査により作成

「生徒指導上の悩み」について第1位の相談相手を見ると、3校種とも「同僚」と答えた。3校種とも多くの教員が同じような悩みを持っている「同僚」と経験を分かち合うことが考えられる。それは授業指導上の悩みと同じ傾向が見られた。第2位は普通校と省重点校は職場外の親しい「家族」に悩みを聞いてもらう傾向が見られた。それに対し、市重点校が職場内の「教研組長」によく相談することが分かった。第3位の相談相手を見ると、普通校が「教研会議」、市重点校が「学年主任」、省重点校が「教研組長」になっており、3校種とも職場内で問題を解決している傾向が見られた。

また、「授業指導上の悩み」と「生徒指導上の悩み」の2項目は、それぞれ3校種の上位3位がほぼ同じような人物であった。普通校は「同僚」「家族」「教研会議」であった。市重点校は「同僚」「教研組長」であった。省重点校は「同僚」「家族」「教研組長」であった。

表3-12e 対父母上の悩み 「単位:%」

校種別	普通校	市重点校	省重点校
第1位	同僚・友人・家族(37.5)	学年主任(38.5)	同僚(57.7)
第2位		教頭(30.8)	家族(38.5)
第3位		同僚(23.1)	友人(7.7)

出典:2007年調査により作成

「対父母上の悩み」について、相談相手を校種別で見ると、普通校と省重点校が同じような人間であった。普通校の1位が「同僚」「友人」「家族」であったが、それぞれ省重点校の第1位、第2位、第3位であった。市重点校が第1位「学年主任」、第2位「教頭」、第3位「同僚」であり、その2校種と異なり、上位3位とも職場内の人間であった。

表3-12f 超過勤務上の悩み 「単位:%」

校種別	普通校	市重点校	省重点校
第1位	同僚(53.3)	同僚(62.5)	同僚(43.2)
第2位	友人(33.3)	家族(37.5)	家族(40.5)
第3位	家族(26.7)	友人(25.0)	友人(13.5)

出典:2007年調査により作成

「超過勤務上の悩み」について、相談相手を校種別で見ると、3校種とも「同僚」「友人」「家族」であった。第1位の相談相手を見ると、普通校と市重点校と省重点校が同じく「同僚」であった。第2位を見ると、市重点校と省重点校が同じく「家族」であったが、普通校は「友人」であった。第3位は市重点校と省重点校が同じく「友人」であったが、普通校は「家族」であった。3校種の教員とも超過勤務の悩みを抱える時、多くの人が「同僚」に最も相談していることが明らかになった。また、市重点校と省重点校は上位3位の相談相手が共通していることが明らかになった。

表3-12g 持ち帰り仕事の悩み 「単位:%」

校種別	普通校	市重点校	省重点校
第1位	家族(45.5)	家族(43.8)	家族(59.0)
第2位	友人(36.4)	友人(37.5)	同僚(30.8)
第3位	同僚(27.3)	同僚(25.0)	友人(12.8)

出典:2007年調査により作成

「持ち帰り仕事上の悩み」について、相談相手を校種別で見ると、3校種とも共通して「家族」「友人」「同僚」であった。第1位の相談相手は、普通校と市重点校と省重点校が「家

族」であった。第2位を見ると、普通校と市重点校が同じく「友人」であり、省重点校では第3位であった。第3位は普通校と市重点校が同じく「同僚」であり、省重点校では第2位であった。3校種の教員とも持ち帰り仕事の悩みを抱える時、多くの人々が「家族」に最も話していることが明らかになった。また、普通校と市重点校は上位3位の相談相手は共通していることが明らかになった。

「超過勤務上の悩み」「持ち帰り仕事上の悩み」の2項目について、上位3位の相談相手を校種別で見ると、3校種とも「同僚」、「友人」、「家族」に高い割合で相談していることが共通している。

表3-12h 同僚との人間関係上の悩み「単位:%」

校種別	普通校	市重点校	省重点校
第1位	家族・友人(42.9)	家族(71.4)	家族(44.0)
第2位		友人(42.9)	友人・同僚(36.0)
第3位	同僚・校長・学年主任・学年組会議 (14.3)	0(0.0)	

出典:2007年調査により作成

「同僚との人間関係上の悩み」は、3校種とも回答した上位2位の相談相手が「家族」「友人」があった。第1位の相談相手を見ると、3校種とも「家族」と答え、普通校が「家族」のほか、「友人」とも回答した。第2位は市・省重点校が「友人」であった。また、省重点校が「友人」の他に、第2位の相談相手として同僚にも話していることが分かった。普通校は「同僚」「校長」「学年主任」「学年組会議」を第3位の相談相手としており、複数の人間に相談していることが分かった。市重点校を見ると、回答した全ての相談相手が「家族」「友人」であり、その他の人間がいなかった。3校種とも同僚との人間関係がうまく行かない時、問題を解決するために、多くの教員は最も職場外の親しい人間(第1位の人間)に相談する傾向が見られた。最も相談に乗ってもらった人物を見ると、3校種が「家族」と話していることが共通している。普通校は「家族」のほか、友人にも話しており、重点校と異なることが分かった。

表3-12i 健康上の悩み「単位:%」

校種別	普通校	市重点校	省重点校
第1位	家族(52.6)	家族(65.2)	家族(68.0)
第2位	友人(47.4)	友人(26.1)	友人(34.0)
第3位	同僚(21.1)	同僚(21.7)	同僚(30.0)

出典:2007年調査により作成

「健康上の悩み」は上位3位の相談相手を校種別で見ると、3校種とも「家族」「友人」

「同僚」であった。

3校種とも健康上の悩みを抱える時、職場外の親しい人間(「家族」「友人」と職場内の同僚と相談する傾向が見られた。また、多くの教員は「家族」が最も話し易いことが分かった。さらに、重点校ほど「家族」に相談する比率が高い傾向が見られた。

2-3 性別

性別ごとに「管理運営上の悩み」の相談相手の上位3位を上げると、以下のようになる。

表 3-13a 管理運営上の悩み・性別 「単位:%」

性別	男性	女性
第1位	同僚(28.6)	同僚(41.0)
第2位	校長(22.9)	家族(25.6)
第3位	教研組長(20.0)	学年主任(23.1)

出典:2007年調査により作成

相談相手の1位は男女とも「同僚」であった。2位が男性は「校長」、女性「家族」であった。3位が男性は「教研組長」、女性は「学年主任」であった。「管理運営上の悩み」に関して、男性教員では職場内の人間に高い割合で相談していることが分かる。

表 3-13b 学校の職務上の悩み・性別 「単位:%」

性別	男性	女性
第1位	教頭(23.8)	同僚・家族(33.3)
第2位	校長・同僚(19.0)	
第3位		教研組長・友人(22.2)

出典:2007年調査により作成

「学校の業務上の悩み」は相談相手の上位1位を見ると、男性が管理職である「教頭」にもっとも相談する傾向が見られるのに対し、女性は「同僚・家族」にもっとも悩みを聞いてもらう傾向が見られた。第2位は、男性がもう一人の管理職である校長と同僚に相談する傾向が見られた。第3位を見ると、女性が管理職である教研組長のほか、職場外の友人にも話していることが分かった。「学校の業務上の悩み」に関して、男性教員では職場内の人間に高い割合で相談していることが分かる。

表 3-13c 授業指導上の悩み・性別 「単位:%」

性別	男性	女性
第1位	同僚(40.0)	同僚(68.3)
第2位	教研組長(31.1)	教研組長(15.9)
第3位	校長(13.3)	教研会議(14.3)

出典:2007年調査により作成

「授業指導上の悩み」について、相談相手の第1位を見ると、男性と女性が共通して「同僚」であった。第2位も、男女とも「教研組長」と答えた。第3位では、男性は「校長」、女性は「教研会議」を通して、問題を解決しようする傾向がみられた。授業指導上の問題において、男女教員が共通して、職場内の人間に高い割合で相談していることが分かる。

表 3-13d 生徒指導上の悩み・性別 「単位:%」

性別	男性	女性
第1位	同僚(52.5)	同僚(72.1)
第2位	教研組長(27.5)	家族(21.3)
第3位	学年主任(15.0)	学年主任(14.8)

出典:2007年調査により作成

「生徒指導上の悩み」は、相談相手の1位をみると、男性と女性が共通して「同僚」であった。第3位も、男女とも「学年主任」と答えた。第2位では男性が管理職である「教研組長」であったが、女性が「家族」であった。「生徒指導上の悩み」に関して、男性では職場内の人間に高い割合で相談していることが分かる。

表 3-13e 対父母上の悩み・性別 「単位:%」

性別	男性	女性
第1位	家族(33.3)	同僚(54.8)
第2位	同僚(29.2)	家族(32.3)
第3位	学年主任(20.8)	友人(12.9)

出典:2007年調査により作成

「対父母上の悩み」に対し、相談相手の上位3位を見ると、男性が第1位「家族」、第2位「同僚」であり、これらは女性の第2位と第1位であった。第3位を見ると、男性は職場内の管理職である「学年主任」であるのに対し、「女性」は職場外の「友人」であった。

表 3-13f 超過勤務上の悩み・性別 「単位:%」

性別	男性	女性
第1位	同僚(41.7)	同僚(52.8)
第2位	家族(25.0)	家族(44.4)
第3位	友人(16.7)	友人(22.2)

出典:2007年調査により作成

「超過勤務上の悩み」の相談相手を見ると、男性と女性は第1位「同僚」、第2位「家族」、第3位「友人」と、上位3位の相談相手は男女とも共通していた。また、女性は回答した割合がそれぞれ、男性より高いという特徴も見られた。

表 3-13g 持ち帰り仕事上の悩み・性別 「単位:%」

性別	男性	女性
第1位	家族(48.3)	家族(56.8)
第2位	同僚(27.6)	同僚(29.7)
第3位	友人(24.1)	友人(21.6)

出典:2007年調査により作成

「持ち帰り仕事上の悩み」に対し、相談相手を見ると、男性と女性が共通して第1位「家族」、第2位「同僚」、第3位「友人」であった。「持ち帰り仕事上の悩み」を抱える場合は「超過勤務上の悩み」と同じ傾向がみられ、上位3位の相談相手は男女とも共通して、同じ人間に高い割合で相談していることが分かる。

表 3-13h 同僚との人間関係上の悩み・性別 「単位:%」

性別	男性	女性
第1位	友人(47.4)	家族(60.0)
第2位	家族(36.8)	同僚(35.0)
第3位	同僚(15.8)	友人(30.0)

出典:2007年調査により作成

「同僚との人間関係上の悩み」に対し、相談相手の上位3位が男女とも「友人」、「家族」、「同僚」であった。また、その3つの人物は性別により上位3位の順序が異なった。

表 3-13i 健康上の悩み・性別 「単位:%」

性別	男性	女性
第1位	家族(47.2)	家族(75.0)
第2位	友人(36.1)	友人(33.9)
第3位	同僚(27.8)	同僚(25.0)

出典:2007年調査により作成

「健康上の悩み」に対し、相談相手を見ると、男性と女性が共通して、第1位「家族」、第2位「友人」、第3位「同僚」であった。

3. 相談効果

3-1 全体の状況

表3-14 悩みが改善された比率・校種別 「単位:人(%)」

悩み項目	普通校	市重点校	省重点校	全体	有意差
1.管理運営上の悩み	5(38.5)	14(58.3)	27(54.0)	46(52.9)	ns
2.学校の職務上の悩み	2(22.2)	2(20.0)	14(42.4)	18(34.6)	ns
3.授業指導上の悩み	8(53.3)	25(78.1)	53(80.3)	86(76.1)	ns
4.生徒指導上の悩み	14(70.0)	28(75.7)	36(70.6)	78(72.2)	ns
5.対父母上の悩み	8(61.5)	8(57.1)	19(52.8)	35(55.6)	ns
6.超過勤務上の悩み	5(29.4)	2(16.7)	26(50.0)	33(40.7)	**
7.持ち帰り仕事上の悩み	6(60.0)	8(50.0)	32(62.7)	46(59.7)	ns
8.同僚との人間関係上の悩み	3(50.0)	2(33.3)	20(71.4)	25(62.5)	ns
9.健康上の悩み	14(77.8)	14(50.0)	35(61.4)	63(61.2)	ns

出典:2007年調査により作成 注: *P<0.05 **P<0.01 *** P<0.001 ns=no significant

教員全体の相談結果を見ると(表 3-14)、「学校の職務上の悩み」(34.6%)と「超過勤務上の悩み」(40.7%)の2項目では、悩みが「改善された」と回答した比率はほかの項目に比べ、低かった。それ以外の7項目では、改善された回答の比率が半数以上であった。この2つの悩みの項目の上位3位の相談相手を見ると、「同僚」が最も高く、「家族」「友人」にも頼っていることが分かった。教員は授業以外の職務分担の多さ、自分が免許を持っていない教科の担当を強制されることや、1週間の授業担当コマ数が多すぎる、超過勤務時間に関わる悩みを抱える場合には、教頭、学年主任、教研組長に相談したり、職員会議、学年会議、教研組会のようなところで問題を取り上げたり解決しようと努力すべきである。しかし、今回の調査対象者は同じ経験をもっている同僚に話したり、コミュニケーションしやすい友人・家族に悩みを聞いてもらう傾向が見られた。結局はある程度気持ちは楽にな

るが、問題を効果的に解決することはできなかった。

それに対し、「授業指導上の悩み」と「生徒指導上の悩み」に対し、相談相手の上位の3位を見ると、コミュニケーションしやすい「同僚」「家族」と話す以外に「教研組長」、「教研会議」にも頼っている傾向が見られた。2項目の悩みが改善された回答比率は70%を超え、高率であった。このことから、教育職場で生じたいろいろな面の問題を上手く解決するためには、悩みの内容によって、相談相手が適切かどうか、判断することが非常に大切であると言える。

3-2 校種別

各種の悩みに対し、校種により相談効果が異なるかを見てみる(表3-14)。また、相談相手の違いが相談効果に影響を与えるか、ということも検討したい。

「管理運営上の悩み」では、「改善された」と回答した割合は、普通校(38.5%)が3校種の中で最も低く、4割未満であった。それに対し、市重点校(58.3%)と省重点校(54.0%)の割合が半数以上であった。とくに、市重点校が最も高く、約6割の人は悩みを改善したと回答したことが分かった。

「学校の職務上の悩み」では、「改善された」と回答した比率は普通校(22.2%)と市重点校(20.0%)がほぼ同じ、2割程度であった。それに対し、省重点校(42.2%)は普通校と市重点校の約2倍の教員が「改善された」と回答した。

第1位の「相談相手」を見ると、普通校は「友人」であったが、市・省重点校は「同僚・家族」であった。省重点校では「同僚・家族」のほか、「教研組長」とも回答した。

省重点校は授業以外の職務分担や1週間の授業担当コマ数が多すぎる場合は「友人」「家族」「同僚」に悩みを聞いてもらった上で、「教研組長」にも相談しているため効果的に学校の職務上の問題を解決できると考えられる。

「授業指導上の悩み」では、「改善された」と回答した割合は重点校ほど高い傾向が見られた。普通校(53.3%)が3校種の中で最も少なく、半数ほどの割合であった。これに対し、市重点校(78.1%)と省重点校(80.3%)が多く、8割程度であった。

既述したように「授業指導上の悩み」に対し、「悩みがある」「悩みの相談相手がいる」の回答割合は、重点校ほど割合が多い傾向が見られ、普通校が3校種の中で最も少なかった。第1位の「悩みの相談相手」は3校種とも「同僚」と回答したが、重点校ほど「同僚」と回答した割合が高い傾向が見られた。このように、「同僚」と回答した割合が多い校種ほど、悩み相談の効果が高い傾向が見られた。「授業指導上の悩み」を抱えている普通校教員は半数ほどの人が悩みを改善していないことが分かった。

「生徒指導上の悩み」では、「改善された」と回答した比率は普通校(70.0%)、市重点校(75.7%)、省重点校(70.6%)となっていた。市重点校が約76.0%の比率と、3校種の中で、目立っている。

校種別により効果の違いを相談相手の上位3位を見てみる。市重点校は「同僚」(第1位)

「教研組長」(第2位)「学年主任」(第3位)であり、職場内の生徒指導の経験を持っている人間によく相談する傾向がみられる。普通校と省重点校は第2位の相談相手が「家族」であり、職場外の親しい「家族」によく悩みを聞いてもらう傾向が見られた。その違いで、市重点校が普通校と省重点校より生徒指導上の悩みをさらに効果的に解決できたと考えられる。

「対父母上の悩み」では、「改善された」と回答した比率は重点校ほど低い傾向が見られた。省重点校(52.8%)の改善率は3校種の中で最も低く、半数ほどであった。これに対し、普通校の改善比率(61.5%)が最も高く、約62%であった。

対保護者の悩みを抱えている省重点教員の改善率が3校種の中で最も低く、半数程度の人が悩みを改善していないことが明らかになった。受験・進学競争が激化している中、高校教員は重点校ほど、親から生徒を有名大学に進学させるよう高く期待されていることに関連していると考えられる。校種ごとに、選んだ相談相手によって相談効果の違いがあるか検討すると、普通校は第1位の相談相手が「同僚」の他に、「友人」「家族」にもよく頼っていることが分かった。市重点校は「学年主任」、省重点校は「同僚」にもっとも相談していた。普通校は「対父母上の悩み」を抱える時、職場内の人間に限らず、職場外の親しい人間にもよく相談し、たくさんの経験をもらうため、重点校よりさらに効果的に問題を解決できたと考えられる。

「超過勤務上の悩み」では、「改善された」と回答した割合は校種別を見ると、普通校(29.4%)、市重点校(16.7%)、省重点校(50.0%)となっていた。市重点校の回答割合が最も少なく、2割未満であった。普通校も低く、3割未満であった。それに対し、省重点校が半数の割合と、3校種の中で最も多かった。上位3位の相談相手は、3校種が同じ人間(「同僚」「友人」「家族」)であったが、相談効果の校種別が見られた。さらに、統計上でも校種別の大きい有意差が認められた(** $P < 0.01$)。

「持ち帰り仕事上の悩み」では、「改善された」と回答した割合は市重点校(50.0%)が半数の割合と、3校種の中で最も少なかった。普通校(60.0%)と省重点校(62.7%)がほぼ同じ、6割程度であった。上位3位の相談相手を見ると、3校種とも「家族」「友人」「同僚」であった。問題が解決された効果は相談相手と関係がないと考えられる。

第一章では、市重点校は半数近くの教員が週に頻繁に持ち帰り仕事があったことが分かった。「持ち帰り仕事上」の悩みを抱えている市重点校教員では、半数の人は悩みが改善されていないことも明らかになった。

「同僚との人間関係上の悩み」では、「改善された」と回答した割合は省重点校(71.4%)、普通校(50.0%)、市重点校(33.3%)の順であった。市重点校の割合は3校種で最も少なく、3割程度であった。これに対し、省重点校がもっとも高く7割程度であった。

校種により、相談相手の上位3位の違いが相談効果に関連があるか見ると、普通校と省重点校が2校種とも「友人」「家族」「同僚」であった。市重点校を見ると、「家族」「友人」のほかに、相談相手がいなかった。

これに対し、前章で述べたように近年、市重点校の教員たちは省重点校のように進学率を上げることを目指して、教育レベルを高めることなどを要求されている。そのため、市重点校では教員の間で競争が激しくなったと考えられる。市重点校では教員は同僚との関係がうまく行かない時、同僚と直接に話すことを避け、職場外の親しい人間である「家族」「友人」にしか相談できないため、普通校と省重点ほど、問題を効果的に改善できなかったことが窺える。

「健康上の悩み」では、「改善された」と回答した割合は校種別では、普通校(77.8%)、市重点校(50.0%)、省重点校(61.4%)となっていた。市重点校の割合が3校種の中で最も少なく、半数であった。それに対し、普通校が最も多く、約8割であった。上位3位の相談相手を見ると、3校種とも「家族」「友人」「同僚」であった。健康上の悩みに対し、3校種教員の相談相手は共通しているが、改善された効果は異なっていたことが分かった。

3-3 性別

次に、教員に対する周囲からのサポートの状況が性別により、異なるかということを見てみる。

表 3-15 悩みが改善された比率・性別 「単位:人(%)」

項目	男性	女性	合計	有意差
1.管理運営上の悩み	23(56.1)	23(50.0)	46(52.9)	ns
2.学校業務上の悩み	11(40.7)	7(28.0)	18(34.6)	ns
3.授業指導上の悩み	42(85.7)	44(68.8)	86(76.1)	ns
4.生徒指導上の悩み	33(75.0)	45(70.3)	78(72.2)	ns
6.対父母上の悩み	18(64.3)	17(48.6)	35(55.6)	ns
7.超過勤務上の悩み	17(50.0)	16(34.0)	33(40.7)	ns
8.持ち帰り仕事上の悩み	25(71.4)	21(50.0)	46(59.7)	ns
9.同僚との人間関係上の悩み	16(80.0)	9(45.0)	25(62.5)	ns
10.健康上の悩み	28(70.0)	35(55.6)	63(61.2)	ns

出典:2007年調査により作成 注: *P<0.05 **P<0.01 *** P<0.001 ns=no significant

9項目の悩みの改善比率は全て男性教員が女性教員より高かった特徴が見られる。具体的に以下のとおりである。

「管理運営上の悩み」が「改善された」と回答した比率は男性(56.1%)が半数以上であり、女性(50.0%)より高かった。

相談効果について、相談相手を見てみたい。男性は職場の同僚や2人の管理職(校長と教研組長)など、職場内の人間に高い割合で相談し、問題を解決している傾向が見られた。一方、女性は職場内の同僚と管理職である学年主任のほか、職場外の家族にも相談し合っ

いることが分かった。そして「管理運営上」の悩みについては、男性教員のように職場外の人間より職場の同僚に悩みを聞いてもらうほか、複数の管理職に相談し合い、効果的に問題を改善した状況がうかがえる。

「学校の職務上の悩み」が「改善された」と回答した比率は男性が40.7%と、女性(28.0%)より高かった。

性別による相談効果の違いを上位3位の相談相手(表13-b)に限定して検討する。男性は2人の管理職(教頭と校長)や同僚に悩みを話し、問題を解決している傾向が見られた。男性では、職場内の人間に高い割合で相談していることが分かった。これに対し、女性は職場内の1人の管理職(教研組長)と同僚のほか、職場外の話し易い家族と友人にも相談していることが分かった。「学校の職務上」の問題を解決する場合は、職場の同僚に悩みを聞いてもらうほか、職場外の人間より複数の管理職に相談したほうが効果的に問題を改善できるようである。

「授業指導上の悩み」が「改善された」と回答した比率は男性が85.7%と高率であり、女性(68.8%)より高かった。

相談効果の違いは相談相手の状況に関連があると考えられる。相談相手の上位3位(表13-c)を見ると、第3位では、相談相手に違いが見られた。男性は管理職の「校長」に相談していることが分かった。これに対し、女性は教学検討の「教研会議」を通し、問題を解決している傾向が見られた。「校長」と相談するやり方が授業指導上の問題を効果的に解決できるとは考えにくい。インタビュー調査により、校長は管理職の仕事をするとともに、授業を教える人もいることが分かった。次に、第2位の相談相手を見てみる。第2位は男女教員とも「教研組長」であった。回答の割合を見ると、男性(31.1%)は「教研組長」と回答した割合が3割ほど、女性が(15.9%)と男性の半数ほどであった。授業指導上の問題に対し、「教研組長」は経験豊富な人間であるため、相談の割合が問題を解決することに影響を与えると考えられる。これは男性が女性より授業指導上の問題を効果的に解決できた原因だと考えられる。

「生徒指導上の悩み」が「改善された」と回答した比率は男性が75.0%と女性(70.3%)より高かった。相談効果を相談相手(表13-d)から検討してみよう。第2位では、相談相手が性別によって異なり、男性が職場内の教学と教育仕事を担当する「教研組長」と検討していることに対し、女性は職場外の家族に悩みを聞いてもらう傾向が見られた。そして、生徒指導上の問題を解決する場合は、経験豊富な「教研組長」に相談する方が家族より効果的に問題を解決できると考えられる。

「対父母上の悩み」が「改善された」と回答した割合は男性(64.3%)が6割程度であり、女性(48.6%)が5割未満であった。

相談効果の差異は男女教員が選択した相談相手に関連があるか、検討してみよう。第3位では、相談相手に違いが見られた(表13-e)。男性は管理職の学年主任に相談していることが分かった。これに対し、女性は職場外の友人に話していることが分かった。保護者と

の関係の問題に関して、学年主任は経験が豊富であるため、相談相手として友人より悩みを効果的に改善できると考えられる。

「超過勤務上の悩み」が「改善された」と回答した割合は男性(50.0%)が半数の割合であり、女性(34.0%)が4割未満であった。相談相手の上位3位を見ると、男女とも共通して、第1位「同僚」、第2位「家族」、第3位「友人」であった。超過勤務上の悩みについては、男女教員とも同じような相手によく相談していることに関わらず、男性のほうが女性より効果的に問題を改善できたことがうかがえた。

「持ち帰り仕事上の悩み」が「改善された」と回答した割合は男性(71.4%)が約7割であり、女性(50.0%)が約半数であった。相談相手の上位3位を見ると、男女とも共通して、第1位「家族」、第2位「同僚」、第3位「友人」であった。持ち帰り仕事上の悩みを抱える場合は、「超過勤務上の悩み」と同じ傾向がみられ、男性と女性が同じような相手によく相談していたが、男性のほうが効果的に悩みを改善できたことがうかがえた。

「同僚との人間関係上の悩み」が「改善された」と回答した割合は男性(80.0%)が8割であり、女性(45.0%)が5割未満であった。

また、男女とも相談相手の上位3位に「友人」「家族」「同僚」を挙げている。しかし「同僚との人間関係上の悩み」を抱える場合は男女教員が同じような人間によく相談しているが、男性のほうが効果的に問題を改善できたことがうかがえた。

「健康上の悩み」が「改善された」と回答した割合は男性(70.0%)が7割、女性(55.6%)が6割未満であった。上位3位の相談相手を見ると、男女とも共通して、第1位「家族」、第2位「友人」、第3位「同僚」であった。健康上の悩みを解決するために、男女とも共通して、同じ相手に高い割合で相談しているが、男性が女性より効果的に問題を改善できたことがうかがえた。

4. 相談相手とストレスの関連

悩みに対し、相談相手の有無とストレスの関係を見てみたい。

表3-16a相談相手の有無とストレスの関連・男性 「単位:%」

相談相手の有無 とストレスの関連	相談相手 の比率	活 気	イライラ感	疲労感	不安感	抑うつ感	身体 愁訴
1.管理運営上の悩み	85.7						
2.学校の職務上の悩み	83.8						
3.授業指導上の悩み	89.4						
4.生徒指導上の悩み	85.5						
5.対父母上の悩み	77.8						
6.超過勤務上の悩み	81.3					*	
7.持ち帰り仕事上の悩み	78.4						
8.同僚との人間関係上の悩み	87.1						
9.健康上の悩み	81.4						

出典:2007年調査により作成

注:*P<0.05 **P<0.01 ***P<0.001

表 3-16b 相談相手の有無とストレスの関連・女性 「単位:%」

相談相手の有無 とストレスの関連	相談相手 の比率	活 気	イライラ感	疲労感	不安感	抑うつ感	身体 愁訴
1.管理運営上の悩み	78.3						
2.学校の職務上の悩み	58.5						
3.授業指導上の悩み	78.4						
4.生徒指導上の悩み	71.3						
5.対父母上の悩み	76.8						
6.超過勤務上の悩み	66.7						*
7.持ち帰り仕事上の悩み	62.0						
8.同僚との人間関係上の悩み	65.0						
9.健康上の悩み	68.1						

出典:2007年調査により作成

注:*P<0.05 **P<0.01 ***P<0.001

相談相手の有無とストレス症状との関連について、統計上で関連性があると認められたものは超過勤務上の悩みのみであった。相談相手があるため、ストレス感が少なくなっている傾向が見られたのは男女それぞれの一つだった。具体的には次のとおりである。

表 3-17 超過勤務上の悩みの相談相手と抑うつ感・男性 「単位:人(%)」

項 目		超過勤務上の悩みの相談相手の有無		
		いる	いない	全体
抑 鬱 感	高い/やや高い	18(50.0)	8(88.9)	26(57.8)
	高くない	18(50.0)	1(11.1)	19(42.2)

出典:2007年調査により作成

超過勤務上の悩みに対し、相談相手の有無と抑うつ感の関連を見ると、男性では「相談相手がない」と回答する人は「抑うつ感が高い/やや高い」を訴えた比率が約 90.0%と高率であった。これに対し、「相談相手がいる」と回答する人の訴えの比率はそれより低く、半数であった。統計上でも有意差が認められた(* $P < 0.05$)。

表 3-18 超過勤務上の悩みの相談相手と身体愁訴・女性 「単位:人(%)」

項 目		超過勤務上の悩みの相談相手の有無		
		いる	いない	全体
身 体 愁 訴	高い/やや高い	23(47.9)	17(73.9)	40(56.3)
	高くない	25(52.1)	6(26.1)	31(43.7)

出典:2007年調査により作成

超過勤務上の悩みに対し、相談相手の有無と身体愁訴の関連を見ると、女性では「相談相手がない」と回答する人は「身体愁訴が高い/やや高い」と訴えた比率が約 74.0%であった。これに対し、「相談相手がいる」と回答する人の訴えの比率はそれより低く、半数未満であった。統計上でも有意差が認められた(* $P < 0.05$)。

5. インタビューから見た悩みの相談相手と効果

インタビュー対象者の多くは、悩みを家族や同僚に聞いてもらっている。しかし家族との会話は気持ちを和らげる以外の効果は見当たらない。S先生は「以前は、両親とよく話合った」が、親は学校の現場のことはよく分からないので、今では「親に心配をかけないため、できるだけ家庭で言わないようにした」と話す。むしろ経験の豊富な年配の教員と話し合うことで、クラスのトラブルを解決するようになった。L先生もまた、「教研組」の年上の教員に相談して問題を解決している。先輩の力が大きいことがわかる。一方、管理職に相談したかと尋ねると、「少ないね。必要がある時、たまにあるけど…」とのことで、積極的には相談していないことがうかがわれる。

二節のアンケート調査結果から教員の多くは悩みの相談相手として、「心理カウンセラー」を選択しなかったことが明らかになった。なぜ「心理カウンセラー」に相談しないの

か、インタビューをとおして、学校の「心理カウンセラー」の状況を述べる。

L先生の学校では、日本でいう相談室がある。そこにいる教員は一般の教員ではなく、心理相談専門の教員である。その教員は34、35歳くらいの女性で、師範大学(日本の教育大学に相当する)の心理学を専門に学んでいる。主に生徒に向けて設置したようである。しかし生徒の利用は少ないようだ。なぜなら、2週間に一回生徒に向けて心理健康の授業を行っており、何かあれば、授業中で検討できるからである。専用の教科書もある。教員に対しては、クラス担当の会議で、教員たちにメンタルヘルスに関する調査票を配ったことがあり、教師の職業倦怠に関して、予防法と緩和方法を助言することが行われている。

以上から、学校には心理カウンセラーが配置されており、受験勉強に悩みを抱える高校生が相談できる体制となっているが、本来生徒を対象としているため、教員はほとんど利用していない状況であった。また、学校では教員の職業倦怠に関して予防法と緩和策の助言を行っているが、心理カウンセラーへの相談があまりなされていないことが分かる。

「学校の組合」についてみる。学校には「教員の組合」に相当する「工会」(「教育公会」とも呼ばれる)という組織と教師代表大会(以下教代会と略)がある。ここでは二つのことが行われる。一つは学校の発展の企画について、意見やアドバイスを提出することである。もう一つは教員の労働条件について、例えば、給料や手当などを検討する。しかし、L先生は、「中国の『工会』は日本の『教員の組合』のように教員の健康問題を取り組んだりする役割を持っていない。」という。また、生徒に対するメンタルヘルス教育もうまく展開していないとし、北方のほうがこのような教育が行われているが、南方に行くほど進んでおらず、『組織』仕組みも南方ほど健全的ではない。」と述べた。

S先生は「工会」による教員の労働衛生への関わりとして、9月に(中国は学校の新学期が9月である)学校全体の教員を対象とした健康診断を、また、翌年の『三八婦人節』に女性教員を対象とした健康診断を行うとする。そしてそれは「学校の『工会』が主催した」という。E先生からは「工会」が年に一回「春のピクニック」を催すこともうかがわれた。

筆者は中国の学校の組合について、2007年6月に清華大学の研究所で教員ストレスを研究している李副教授にも伺った。「教師工会」の主な活動は文芸娯楽活動を催すことである。たとえば、卓球の試合や教員を集めて、春と秋にピクニックに行くことなどである。毎年、学校では教職員の文芸公演を催す。このほか、「定期健康診断」も公会の主催である。以上から伺った状況は筆者が調査した結果とほぼ同様であった。

6. 悩みと相談相手についての考察

6-1 相談相手としての同僚・家族・友人

各種の悩みに対し、60.0%以上の教員は相談相手が「いる」と回答した。2003年調査では、教員たちは悩みを抱える時、約7割の人が「相談する人がいる」(69.1%)と答えた。2つの調査結果をとおし、悩みを抱えている教員には、多くの場合は相談相手がいることが分かる。

中国の教員は職場で生じた悩みに対し、多くの人が「同僚」「家族」「友人」によく相談する。具体的に見ると、「生徒指導上の悩み」と「授業指導上の悩み」を抱えている教員のうち6割は「同僚」を第1位の相談相手として相談し合っている。インタビューでは、経験の豊富な年配の教員に相談する、或いは「教研组」の年上の教員に相談するということで、管理職に相談することが少ないことが伺われた。「管理運営上の悩み」について、第2位と第3位の相談相手としては学年主任や校長の管理職であった。中国教員の場合、同僚間でそういう指導上の悩みをよく話し合うのであり、管理職との相談が少ないことが明らかになった。また、「超過勤務上の悩み」(48.3%)は同僚との相談も多く、これについても半数程度の教員は同じ悩みを持っている同僚と互いに悩みを訴えていることが分かる。これに対して、「健康上の悩み」「持ち帰り仕事上の悩み」では、半数以上の教員、「同僚との人間関係上の悩み」も約半数の教員が「家族」を第1位の相談相手として回答している。多くの教員たちはそれらの悩みを抱える時に、職場外の親しい間柄である家族に高い割合で相談していることが明らかになった。

一方、「学校の職務上の悩み」「超過勤務上の悩み」「持ち帰り仕事上の悩み」を抱えている教員で「校長」「教頭」「学年主任」のような管理職との相談が少ないこと、「健康上の悩み」を解決するために、「学校の組合」「学校の心理カウンセラー」を利用した教員がほとんどいないこと、さらに「対父母上の悩み」に対し、「PTAの会議」を通して問題を解決しようと考えた教員が少ないことが明らかになった。

本研究で得た調査結果を2003年と比べると、2つの調査結果は教員には校長や教頭や学年主任の管理職より、むしろ同僚と職場外の親しい間柄の人あるいは家庭で相談し合う傾向が見られることが分かる。

以上のように、中国高校教員の場合、基本的には職場から生じる多くの悩みは友人、同僚、家族といった組織関係でないところで、話し合われて解決を求める傾向が強い。本来学校管理運営上の問題であり、管理職と相談しなければ解決しきれないような職務上、超過勤務上、持ち帰り仕事上の悩みなどについては、校長や教頭や学年主任の管理職との相談がきわめて少なかった。

四川省の調査は、四川省のある学校では、71.0%の教員が学校の管理者と相談したくない、88.9%の教員が管理者に相談をした時に叱責を受けたことを紹介している。楊蓮清(2001)は管理者側は教員を単に授業の質量のみによって評価する傾向を持っている。自校の進学率を守り、高めるため、ますます教員への負荷を増加させることが多いことを示唆した。また、このような状況は、中国の多くの学校で存在する問題だと考えられ、そのことが教員のメンタルヘルスの問題を引き起こしている原因の一つとなっていることを指摘した。

また、教員は基本的に学校の「心理カウンセラー」を利用しないことについて、その理由として学校に設置される心理カウンセラーは教員を対象としたものではなく、生徒を対象としたものということが考えられる。

「学校の組合」に関して、中国の「学校の組合」は運動スポーツを奨励したり、ピクニックを主催したりするこういう教員の親睦が主な活動である。日本の「教員の組合」のように教員の健康問題を取り組んだりする役割を持っていないことが分かった。それは中国の教員は悩みの相談相手としてほとんど「学校の組合」を選ばなかった原因だと考えられる。

各種の悩みを相談した効果について、本研究では下記のように大きく捉えられる。すなわち過半数以上の方は相談相手があることにより改善された場合、相談の効果があつたと見なす。20%から50%までの比率はやや効果があつたと見なす。20%以下はあまり効果がなかつたと見なす。

同僚や家族や友人と相談することによって、学校の管理運営、授業指導、生徒指導、対父母、持ち帰り仕事、同僚との人間関係、健康の7つの項目では、半数以上が改善されたという回答があつた。この7項目の悩みについては、同僚や家族や友人との話し合いで改善する効果があつた。「学校の職務上の悩み」(34.6%)と「超過勤務上の悩み」(40.7%)の2項目はやや改善効果があつたにとどまった。これらの問題はやはり学校の管理運営に関わる問題であるために、管理職と交渉しなければならない。

各種の悩みに対して、同僚との相談は一定の効果がある。しかし、悩みの種類により、同僚の間ではうまく解決できない問題があると考えられ、学校の職務と超過勤務の問題はそれに当たる。

6-2 校種別の共通点と相違点

相談相手の有無について校種の差異が見られた。市重点校は「学校の職務上の悩み」「持ち帰り仕事上の悩み」「同僚との人間関係上の悩み」「対父母上の悩み」「超過勤務上の悩み」の5項目について、悩みの相談相手の割合が3校種でもっとも少なかった。普通校の場合は「授業指導上の悩み」の相談相手の割合が重点校より少なかった。省重点校は全体的に悩み相談相手がいる教員の割合が市重点校と普通校より多く、2003年調査と同じ傾向が見られた。

相談相手について、まず、上位1位を見ると、「授業指導」「生徒指導」「超過勤務」の悩みについて、3校種で共通して「同僚」と回答した。3校種とも同僚との話し易さに加え、同内容の悩みを共有している傾向がうかがわれる。「持ち帰り仕事上の悩み」「同僚との人間関係上の悩み」「健康上の悩み」では、3校種が同じく「家族」と回答し、共通している。3校種とも学校外の親しい人間に悩みを話し合う傾向が見られた。

一方、相違点について、「管理運営上の悩み」では、重点校と普通校の差異が見られた。「学校の職務上の悩み」では、重点校と普通校の差異、及び市重点校と省重点校の差異が見られた。「対父母上の悩み」では、重点校が職場内の人間に頼る傾向が見られ、普通校が職場内と職場外両方に頼る傾向が見られた。

また、上位3位の相談相手を見ると、「同僚との人間関係上の悩み」について、3校種とも

同僚との人間関係がうまく行かない時、問題を解決するために、多くの教員は職場外の最も親しい人間(第1位の人間)に相談する傾向が見られた。最も相談に乗ってもらった人物を見ると、3校種が「家族」としており、共通している。普通校が「家族」のほか、友人にも話しており、重点校と異なっている。

相談効果については、「超過勤務上の悩み」のみ統計上で校種別の大きな有意差が認められた。市重点校は改善されたとする回答割合が最も少なく、2割未満であった。省重点校が半数の割合と、3校種の中で最も多かった。

「同僚との人間関係上の悩み」では、「改善された」と回答した割合は高率から省重点校(71.4%)、普通校(50.0%)、市重点校(33.3%)の順であった。市重点校の割合は3校種で最も少なく、3割程度であった。それに対し、「相談相手がいる」の割合を見ると、高率から省重点校(89.7%)、普通校(72.7%)、市重点校(47.6%)の順であった。市重点校は3校種で最も少なく、半数未満であった。「同僚との人間関係上の悩み」に関して、相談相手の有無と悩みが改善された結果は同様の傾向が見られた。上位3位の相談相手を見ると、市重点教員は同僚との関係がうまく行かない時、同僚と直接に話すことを避け、職場外の親しい人間である「家族」「友人」にしか相談できないため、普通校と省重点ほど、問題を効果的に改善できなかったことが窺える。

「健康上の悩み」が改善された比率は市重点校が3校種でもっとも少なく、半数の人が改善されなかった。

6-3 性別の差異

有意差の有無に拘らず、男性教員は相談相手がいる回答比率が女性教員より高かったという特徴が見られる。この中、「学校業務上の悩み」「生徒指導上の悩み」「持ち帰り仕事上の悩み」「人間関係上の悩み」の4つの項目は統計上で性別の有意差が認められた。9項目の悩みで改善された比率は全て男性教員が女性教員より高く見られた。

第三節 教員個人が状況を変えるために重視すること

1. 仕事の多忙さやその対策について話し合う場所

1-1 全体状況

仕事の多忙さやその対策について話し合う場所はどこなのかを確認する。

「超過勤務(所定外時間労働)や持ち帰り仕事など仕事の多忙さやその対策についてどんなところで話し合いますか」

表 3-19a 対策と校種 「単位:人(%)」

対策	校長や教頭との面談	職員会議	学校内の親睦会	学校の組合
普通校	12(33.3)	10(27.8)	1(2.8)	13(36.1)
市重点校	19(29.2)	23(35.4)	9(13.8)	16(24.6)
省重点校	31(30.7)	39(38.6)	16(15.8)	13(12.9)
全体	62(30.7)	72(35.6)	26(12.9)	42(20.8)

表 3-19b 対策と校種 「単位:人(%)」

対策	PTAの会議	教研組会	授業準備の組会	その他	合計
普通校	5(13.9)	16(44.4)	17(47.2)	2(5.6)	36(17.8)
市重点校	7(10.8)	25(38.5)	39(60.0)	1(1.5)	65(32.2)
省重点校	17(16.8)	47(46.5)	58(57.4)	1(1.0)	101(50.0)
全体	29(14.4)	88(43.6)	114(56.4)	4(2.0)	202(100.0)

出典:2007年調査により作成

注:「その他」⁹³

「仕事の多忙さやその対策について話し合うところ」(表 19-a、19-b)に対する回答(3つ以内の多重回答)を見ると、全体では①「授業準備の組会(授業準備の研究グループの会議)」(56.4%)、②「教研組会(教科検討の教員の会議)」(43.6%)、③「職員会議」(35.6%)の順が多かった。一方、「校長や教頭との面談」と回答した教員は3割ほどであり、上位3位に入らなかった。また、「学校の組合」は2割しかなかった。

多くの教員は授業の教え方などかなり具体的な問題を授業準備の組会と教研組会で行っているため、この二つの組織で対策していると認識していることが分かった。

1-2 校種別

校種別に対策の上位3つを上げると、以下のようにになっている。

表 3-20 対策・校種別の上位三位 「単位:%」

校種別	普通校	市重点校	省重点校
第1位	授業準備の組会(47.2)	授業準備の組会(60.0)	授業準備の組会(57.4)
第2位	教研組会(44.4)	教研組会(38.5)	教研組会(46.5)
第3位	学校の組合(36.1)	職員会議(35.4)	職員会議(38.6)

出典:2007年調査により作成

三校種とも上位1位が「授業準備の組会(授業準備の研究グループの会議)」であり、2位

⁹³「その他」と回答した教員が4人(2.0%)であった。そのうち、普通校の2人は内訳の回答欄が友人である。市重点校の1人は内訳の回答欄が生活を調節し、音楽を聞き、映画を見て、雑誌を読むなどである。省重点校の1人は内訳の回答欄が空欄だったため、不明である。

が「教研組会」であった。3位を見ると、市重点校と省重点校が同じく「職員会議」であったが、普通校が「学校の組合」であった。3位には普通校と重点校の差異が見られた。また、重点校の上位3位が全体と同じであった。

1-3 性別

表 3-21a 対策と性別 「単位:%」

対策	校長や教頭との面談	職員会議	学校内の親睦会	学校の組合
男性	24(29.3)	35(42.7)	14(17.1)	15(18.3)
女性	38(31.7)	37(30.8)	12(10.0)	27(22.5)

表 3-21b 対策と性別 「単位:%」

対策	PTA の会議	教研組会	授業準備の組会	その他	合計
男性	13(15.9)	30(36.6)	42(51.2)	3(3.7)	82(40.6)
女性	16(13.3)	58(48.3)	72(60.0)	1(0.8)	120(59.4)

出典:2007年調査により作成

注:学校の組合は教育工会のこと

性別に対策の上位3つを上げると、以下のようにになっている。

表 3-22 対策・性別の上位三位 「単位:%」

性別	男性	女性
第1位	授業準備の組会(51.2)	授業準備の組会(60.0)
第2位	職員会議(42.7)	教研組会(48.3)
第3位	教研組会(36.6)	校長や教頭との面談 (31.7)

出典:2007年調査により作成

男女とも上位1位が「授業準備の組会(授業準備の研究グループの会議)」であった。第2位を見ると、男性が「職員会議」であったことに対し、女性が「教研組会」であった。男性の第3位が「教研組会」であり、女性の第3位が「校長や教頭との面談」であった。

2. ストレスを少なくするために重視すること

2-1 全体の状況

表 3-23a 重視と校種 「単位:%」

重視	校長や教頭との コミュニケーション	職員会議の協議	学校内の 親睦会	学校の組合 で取り上げる	PTA の会議 の話し合い
普通校	10(18.2)	6(10.9)	2(3.6)	11(20.0)	1(1.8)
市重点校	20(21.7)	9(9.8)	6(6.5)	5(5.4)	2(2.2)
省重点校	31(21.1)	10(6.8)	7(4.8)	10(6.8)	7(4.8)
全体	61(20.7)	25(8.5)	15(5.1)	26(8.8)	10(3.4)

表 3-23b 重視と校種 「単位:%」

重視	教研 組会	授業準備 の組会	同僚とのコミュニ ケーション	家族とのコミュニ ケーション	教育委員会 の役割	健康教育は行う
普通校	5(9.1)	7(12.7)	37(67.3)	32(58.2)	0(0.0)	4(7.3)
市重点校	7(7.6)	13(14.1)	45(48.9)	42(45.7)	6(6.5)	12(13.0)
省重点校	11(7.5)	21(14.3)	80(54.4)	86(58.5)	3(2.0)	15(10.2)
全体	23(7.8)	41(13.9)	162(55.1)	160(54.4)	9(3.1)	31(10.5)

表 3-23c 重視と校種 「単位:%」

重視	働きやすい快適 な職場環境を作る	休養室・休憩 室の設置	相談室 の設置	学校が教員に対する心 の健康対策に取り組む	その 他	合計
普通校	13(23.6)	10(18.2)	3(5.5)	12(21.8)	1(1.8)	55(18.7)
市重点校	40(43.5)	19(20.7)	8(8.7)	16(17.4)	1(1.1)	92(31.3)
省重点校	44(29.9)	30(20.4)	14(9.5)	31(21.1)	5(3.4)	147(50.0)
全体	97(33.0)	59(20.1)	25(8.5)	59(20.1)	7(2.4)	294(100.0)

出典:2007 年調査により作成

注:「その他」⁹⁴

「ストレスを緩和するために、重視していること」(表 23-a、表 23-b、表 23-c)に対する回答(3 つ以内の多重回答)を見ると、全体では「同僚とのコミュニケーション」(55.1%)の比率が最も高く、半数以上であった。「家族とのコミュニケーション」(54.4%)の比率も半数を超えた。「働きやすい快適な職場環境を作る」は 33.0%であり、第 3 位であった。

上記の結果(上位 2 位)は二節で述べた中国教員たちが職場で抱えている各種の悩みに対

⁹⁴「その他」と回答した教員が 7 人(2.4%)であった。そのうち、普通校の 1 人は内訳の回答欄が自分自身のレベルを高めることである。市重点校の 1 人は内訳の回答欄が運動である。省重点校の 5 人は内訳の回答欄を見ると、2 人が空欄だったため、不明である。2 人が遊び、娯楽である。もう 1 人が大学へ進学する制度を変えることである。

し、多くの場合、同僚や家族に高い割合で相談していることと関係があると考えられる。

ストレスを緩和するために、3割ほどの教員は「働きやすい快適な職場環境を作る」ことを重視していることが分かった。

一方、上位3位に入らなかつた選択項目を見ると、「校長や教頭のコミュニケーション」(20.7%)の回答が2割だった。「学校の組合で取り上げる」(8.8%)「教育委員会の役割」(3.1%)は1割未満であった。「健康教育を行う」(10.5%)は1割だった。

2-2 校種別

校種別に重視の上位3つを上げると、以下のようになっている。

表 3-24 重視・校種の上位三位 「単位:%」

校種別	普通校	市重点校	省重点校
第1位	同僚とのコミュニケーション(67.3)	同僚とのコミュニケーション(48.9)	家族とのコミュニケーション(58.5)
第2位	家族とのコミュニケーション(58.2)	家族とのコミュニケーション(45.7)	同僚とのコミュニケーション(54.4)
第3位	働きやすい快適な 職場環境を作る(23.6)	働きやすい快適な 職場環境を作る(43.5)	働きやすい快適な 職場環境を作る (29.9)

出典:2007年調査により作成

三校種とも上位3位が「同僚とのコミュニケーション」「家族とのコミュニケーション」「働きやすい快適な職場環境を作る」であった。また、普通校と市重点校は上位3位の順位が全体と同じであった。その2校種の上位1位と2位が省重点校の2位と1位であった。

2-3 性別

表 3-25a 重視と性別 「単位:人(%)」

重視	校長や教頭との コミュニケーション	職員会議の協議	学校内の 親睦会	学校の組合 で取り上げる	PTAの会議 の話し合い
男性	32(30.2)	14(13.2)	9(8.5)	8(7.5)	6(5.7)
女性	29(15.4)	11(5.9)	6(3.2)	18(9.6)	4(2.1)

表 3-25b 重視と性別 「単位:人(%)」

重視	教研 組会	授業準備 の組会	同僚とのコミュニ ケーション	家族とのコミュニ ケーション	教育委員会 の役割	健康教育や労働 衛生教育は行う
男性	11(10.4)	21(19.8)	52(49.1)	54(50.9)	3(2.8)	12(11.3)
女性	12(6.4)	20(10.6)	110(58.5)	106(56.4)	6(3.2)	19(10.1)

表 3-25c 重視と性別 「単位:人(%)」

重視	働きやすい快適な職場環境を作る	休養室・休憩室の設置	相談室の設置	学校が教員に対する心の健康対策に取り組む	その他	合計
男性	26(24.5)	20(18.9)	10(9.4)	15(14.2)	4(3.8)	106(36.1)
女性	71(37.8)	39(20.7)	15(8.0)	44(23.4)	3(1.6)	188(63.9)

出典:2007年調査により作成

性別に重視する上位3つを上げると、以下のようになっている。

表 3-26 重視・性別の上位三位 「単位:%」

性別	男性	女性
第1位	家族とのコミュニケーション(50.9)	同僚とのコミュニケーション(58.5)
第2位	同僚とのコミュニケーション(49.1)	家族とのコミュニケーション(56.4)
第3位	校長や教頭とのコミュニケーション(30.2)	働きやすい快適な職場環境を作る(37.8)

出典:2007年調査により作成

男女とも上位2位が「同僚とのコミュニケーション」「家族とのコミュニケーション」であり、性別により、第1位と第2位の順位が異なる。第3位を見ると、ストレスを緩和するために、男性が「校長や教頭とのコミュニケーション」を重視していることが分かり、女性が働きやすい快適な職場環境を作ることを重視していることが分かった。また、女性は上位3位の順位が全体と同じであった。

ストレスを緩和するために、重視していること上位3位を性別で見ると、第3位に性別の差異が見られた。女性が全体と同じく、「働きやすい快適な職場環境を作ること」と回答したが、男性が「校長や教頭とのコミュニケーション」と回答した。

4割程度の女性教員はストレスを緩和するために、働きやすい快適な職場環境を作ることが重視していることが分かった。この結果は二章で指摘した「職場環境」要因が女性教員に強く不安感を生じさせると同時にイライラ感も生じさせることと関係がある。

男性教員の場合、二節で述べた職場で生じた各種の悩みに対し、男性の相談相手の上位3位を見てみたい。「管理運営上の悩み」では、「校長」が第2位であった。「学校の職務上の悩み」では「教頭」が第1位であり、「校長」が第2位であった。「授業指導上の悩み」では、「校長」が第3位の相談相手であった。以上から男性教員は管理職との相談が大切だと考えていることが分かる。3割程の男性教員はストレスを緩和するために、校長や教頭の管理職とのコミュニケーションを重視するという結果に関係がある。

3. ストレスを感じた場合に必要な対応

3-1 全体の状況

表 3-27a 対応と校種 「単位:人(%)」

対応	医師の診察を受ける体制がある	カウンセリングを受けられる体制が取られる	安心して休暇が取れる	職員会がストレスの原因となる仕事上の内容に話合う	校長と管理職が教員の健康に十分な配慮をし、適切な指示を出す
普通校	9(15.8)	11(19.3)	46(80.7)	9(15.8)	32(56.1)
市重点校	11(12.2)	7(7.8)	71(82.2)	13(14.4)	47(52.2)
省重点校	31(21.2)	17(11.6)	124(84.9)	25(17.1)	59(40.4)
全体	51(17.4)	35(11.9)	244(83.3)	47(16.0)	138(47.1)

表 3-27b 対応と校種 「単位:人(%)」

対応	勤務時間終了後、速やかに帰宅することができるような体制を取る	職場の同僚が助言や相談支援してくれる	家族が励ましてくれる	その他	合計
普通校	29(50.9)	5(8.8)	14(24.6)	0(0.0)	57(19.5)
市重点校	49(54.4)	15(16.7)	27(30.0)	2(2.2)	90(30.7)
省重点校	71(48.6)	24(16.4)	40(27.4)	2(1.4)	146(49.8)
全体	149(50.9)	44(15.0)	81(27.6)	4(1.4)	293(100.0)

出典:2007年調査により作成

注:「その他」⁹⁵

「仕事が原因でストレスを感じた場合、必要だと思った対応」に関して(表 27-a、表 27-b)、(3 つ以内の多重回答)を見ると、全体では「安心して休暇が取れること」(83.3%)の比率が最も高く、80%以上であった。この結果は一章で述べた 40.0%以上の教員が休日に頻繁に出勤していたことと関係があると考えられる。

「勤務時間終了後、速やかに帰宅することができるような体制を取ること」(50.9%)の比率も半数を超えた。これは一章で述べた 3 割程度の教員が頻繁に仕事を持ち帰っていたことと関係があると考えられる。

「校長と管理職が教員の健康に十分な配慮をし、適切な指示を出すこと」(47.1%)の比率も半数近かった。

3-2 校種別

⁹⁵「その他」と回答した教員が 4 人(1.4%)であった。そのうち、市重点校の 2 人は内訳の回答欄を見ると、1 人が空欄だったため、不明である。もう 1 人が休憩・娯楽時間と場所を固定することである。省重点校の 2 人は内訳の回答欄を見ると、1 人が「多労多得」(多く働いた者がそれだけ得る/労力に応じて分配すること)である。もう 1 人がスポーツ運動である。

校種別に対応の上位3つを上げると、以下のようになっている。

表 3-28 対応・校種別の上位三位 「単位:%」

校種別	普通校	市重点校	省重点校
第1位	安心して休暇が取れること (80.7)	安心して休暇が取れること (82.2)	安心して休暇が取れること (84.9)
第2位	校長との管理職が教員の健康に十分な配慮をし、適切な指示を出すこと (56.1)	勤務時間終了後、速やかに帰宅することができるような体制を取ること (54.4)	勤務時間終了後、速やかに帰宅することができるような体制を取ること (48.6)
第3位	勤務時間終了後、速やかに帰宅することができるような体制を取ること (50.9)	校長との管理職が教員の健康に十分な配慮をし、適切な指示を出すこと (52.2)	校長との管理職が教員の健康に十分な配慮をし、適切な指示を出すこと (40.4)

出典:2007年調査により作成

三校種とも上位1位が「安心して休暇が取れること」であった。市・省重点校は上位3位の順位が全体と同じであった。

3-3 性別

表 3-29a 対応と性別 「単位:人(%)」

対応	医師の診察を受ける体制がある	カウンセリングを受けられる体制が取られる	安心して休暇が取れる	職員会がストレスの原因となる仕事上の内容に話合う	校長と管理職が教員の健康に十分な配慮をし、適切な指示を出す
男性	21(19.8)	13(12.3)	88(83.0)	22(20.8)	53(50.0)
女性	30(16.0)	22(11.8)	156(83.4)	25(13.4)	85(45.5)

表 3-29b 対応と性別 「単位:人(%)」

対応	勤務時間終了後、速やかに帰宅することができるような体制を取る	職場の同僚が助言や相談支援してくれる	家族が励ましてくれる	その他	合計
男性	52(49.1)	13(12.3)	27(25.5)	3(2.8)	106(36.2)
女性	97(51.9)	31(16.6)	54(28.9)	1(0.5)	187(63.8)

出典:2007年調査により作成

性別に対応の上位3つを上げると、下のようになっている。

表 3-30 対応・性別の上位三位 「単位:%」

性別	男性	女性
第1位	安心して休暇が取れること (83.0)	安心して休暇が取れること (83.4)
第2位	校長との管理職が教員の健康に十分な配慮をし、適切な指示を出すこと (50.0)	勤務時間終了後、速やかに帰宅することができるような体制を取ること (51.9)
第3位	勤務時間終了後、速やかに帰宅することができるような体制を取ること (49.1)	校長と管理職が教員の健康に十分な配慮をし、適切な指示を出すこと (45.5)

出典:2007年調査により作成

1位を見ると、男女とも「安心して休暇が取れること」であった。男性では第2位が「校長と管理職が教員の健康に十分な配慮をし、適切な指示を出すこと」であったが、女性では第3位であった。男性の第3位が「勤務時間終了後、速やかに帰宅することができるような体制を取ること」であったが、女性では第2位であった。

4. 悩みやストレスに対する対策についての考察

4-1 組織での話し合い

多忙やその対策について、授業準備の組会で話し合う教員の割合がもっとも多く、半数以上であった。教研組会を利用する教員が4割程度であり、2番目に多かった。3番目は職員会議で、3割程度の教員がそこで話し合うことが分かった。一方、「校長や教頭との面談」を利用する教員が3割程度、「学校の組合」が2割程度であった。この2項目の回答割合は上位3位に入らなかった。

授業準備の研究グループの会議と教科検討の教員の会議は、多忙対策の中心になっている。「学校の組合」は既に二節で指摘したように組織はされているが、その活動内容は親睦が主な活動で、教員の労働条件やの日常の課題についての機能をもっていない。そのため、教員は多忙の問題と対策について、基本的に「学校の組合」をあまり利用していない。

校種別について、重点校の上位3位が全体と同じであった。普通校の第3位が「学校の組合」であった。また、性別について、男性の上位3位が全体と同じであった。女性の第3位が「校長や教頭との面談」であった。

4-2 同僚や家族とのコミュニケーション

ストレスを軽減するために、同僚、家族とのコミュニケーションを重視している教員は多く、両方とも半数以上であった。この結果に関しては、二節で見えてきた教員が職場で抱えている各種の悩みに対し、多くの場合、同僚や家族に高い割合で相談していることにも反映されている。また、3割程度の教員は働きやすい職場環境を作ることを重視しており、それが第3位であった。

一方、「校長や教頭とのコミュニケーション」(20.7%)、「学校の組合で取り上げる」(8.8%)、「教育委員会の役割」(3.1%)、「健康教育を行う」(10.5%)という4項目の回答割合が少なく、上位3位に入らなかった。

序章で述べた「中国教師健康状況調査」⁹⁶を再確認すると、調査に答えた教員5万1488人のうち、プレッシャーを感じた時に、家族や同僚や友人に相談する教員の割合(47.7%)はもつとも多く、約半数であった。学校や教育管理部門に助けを求める(11.7%)教員が少なく、1割程度であった。本調査の結果はこの調査とほぼ同様であった。

以上から、管理職と教員両方ともに健康教育に関心が低く、健康教育の実施は不十分だと考えられる。

校種別について、三校種とも上位3位の内容が全体とほぼ同様であった。

性別の上位3位を見ると、第3位に男女の差異が見られた。女性の場合、第3位の項目が全体と同じく、「働きやすい快適な職場環境を作ること」であった。これに対し、男性の場合は、ストレスを緩和するために「校長や教頭とのコミュニケーション」を重視している。

4-3 必要とされる休暇

仕事の原因でストレスを感じる場合、8割以上の教員は「安心して休暇が取れること」、及び半数程度の教員は「勤務時間終了後、速やかに帰宅することができるような体制を取ること(50.9%)」という対応が必要だと考えていた。これについては、既に第一章で指摘した4割以上の教員が休日に頻繁に出勤しており、3割程度の教員が頻繁に仕事を持ち帰っていたことと関係があると考えられる。

また、半数程度の教員は「校長や管理職が教員の健康に十分な配慮をし、適切な指示を出すこと」が必要だと考えていた。

校種別と性別については、上位3位の内容が全体とほぼ同様であった。

第四節 健康・ストレスに対する中国政府・省教育委員会、学校による対策の現状と問題点

1. 中国政府・省教育委員会

近年、中国では、小、中、高校に対する健康教育が重視されている。1999年に、国家教育部は省教育委員会に対し「小、中、高校メンタルヘルス教育を高める仕事に関する若干意見」を公布した。この意見はメンタルヘルス教育を展開する目的、任務、実施ルート、基本原則を定め、2000年秋に始まる新学期から大・中都市の小・中・高校ではメンタルヘルス教育を徐々に展開することを命令するものが、その後、1999年12月に、「全国小・中・高校メンタルヘルス教育専門委員会」が正式に成立した。

⁹⁶中国青年報社会調査センター「中国教師健康状況調査」(3)プレッシャーの解消法」人民網日本語版 2008年9月11日発表。http://j.people.com.cn/94447/94448/6497638.html。

また、小・中・高校のメンタルヘルス教育をさらに科学的かつ規範的に展開するため、国家教育部は 2002 年、「小、中、高校メンタルヘルス教育指導綱要」を發布した。この綱要は、メンタルヘルス教育を教育現場の中に取り入れ、メンタルヘルス教育の内容に合う快適な物質的環境、心理的環境を提供するよう指示した。

具体的な内容を見ると、メンタルヘルス教育の指導思想と基本原則、目標と任務、主な内容などについては、ほとんど小・中・高校の学生を対象としたものである。

この綱要の中で、メンタルヘルス教育の方法については、教員が教育現場の中で人格・魅力および教員としてのあるべき役割を發揮させ、民主・平等、教員と生徒の信頼関係を作ることの重要性が記されている。

メンタルヘルス教育の実施については、「教員のメンタルヘルス教育を重視すべきである。教育委員会、教育行政部門と学校が教員のメンタルヘルス教育を教員職業道徳教育の 1 つの面とする。教育委員会、教育行政部門と学校が教員にメンタルヘルスに関する知識の勉強に必要な条件を提供する。教員の仕事、勉強、生活に関心を持つべきである。効果的な措置を取り、教員のストレスを減らす。教員にメンタルヘルスの調整/コントロールを勉強させ、ストレスへの対処能力を高め、効果的に教員のメンタルヘルスのレベルを高める」ことが指摘されている。

この「意見」「綱要」が公布された後、北京、上海、広東など都市の学校を中心に、メンタルヘルス教育への取り組みが始まった。

黒龍江省教育委員会は「小、中、高校メンタルヘルス教育指導綱要」を実効力のあるものとするために、全体教員の心理素質およびメンタルヘルス教育能力を高め、素質教育と新基礎教育課程改革に適応するために、黒龍江省小、中、高校教員の現状と特徴に合わせて、「黒龍江省小、中、高校教員メンタルヘルス教育培養企画」を作成した。

この「黒龍江省小、中、高校教員メンタルヘルス教育培養企画」を実施するに当たっては必ず省教育委員会の統一的な指導を受け、省レベルのメンタルヘルス教育教研部門が企画および指導したうえで行わなければならない。また、教員が指導を受けたあと職場で働くことができることや実効性を重視するなどの訓練原則を守らなければならないこと、及び小、中、高校教員メンタルヘルス教育指導訓練の質を保証することが強調されている。小、中、高校教員メンタルヘルス教育指導訓練が「適合性原則」「主体性原則」「全員性原則」「実践性原則」「実効性原則」のこの 5 つの基本原則にしたがって行うべきであることも明示されている。

たとえば、「主体性原則」は『小、中、高校メンタルヘルス教育指導訓練』について、教師の主体性を強調し、教師が積極的にこの訓練に参加することを重視する。教師がこれを通して、深い体験や理解を得たり、教師の職業的成長を高めるということである。

「全員性原則」は「生徒と教員の間の人間関係は生徒をメンタルヘルス問題を引き起こすため、教職員全員はメンタルヘルスの援助と支持を得る権利があり、この『小、中、高校メンタルヘルス教育指導訓練』を受ける必要がある」ということであつた。

「黒龍江省小、中、高校教員メンタルヘルス教育培養企画」の例で分かるように、基本的には教員と生徒の関係において、生徒のメンタルヘルスをいかに解決し、そういう能力を教員がどのように高めるかが重視されている。教員自身の問題については、ここでは語られていない。「小、中、高校メンタルヘルス教育指導綱要」「黒龍江省小、中、高校教員メンタルヘルス教育培養企画」の中には、教員の「定期健康診断」については何にも関わっていない。今回「定期健康診断」の受診について訊ねたところ、約半数（49.5%）が過去1年間に定期健康診断を受けていなかった。

2. 学校の健康教育対策と労働教育

学校においてもメンタルヘルス教育にかつてより関心を持つようになっており、取り組みが始まっている。教員は学校の健康教育に対し、どの程度認識しているかを見てみる。

2-1 健康教育の実施状況

2-1-1 アンケート調査結果

表3-31健康教育の開催と校種別 「単位:人(%)」

健康教育などの開催	普通校	市重点校	省重点校	全体
行われていない	16(31.4)	29(31.5)	49(33.6)	94(32.5)
行われている	28(54.9)	43(46.7)	56(38.4)	127(43.9)
行われているかどうか、分からない	7(13.7)	20(21.7)	41(28.1)	68(23.5)

出典:2007年調査により作成

「教職員に対する心身健康の保持増進に関する健康教育」の実施状況を教員全体の認識状況を見ると(表 3-31)、「行われていない」が 32.5%、「行われている」が 43.9%、「行われているかどうか、分からない」が 23.5%であった。

ここで、インタビューをまとめて述べる。

2-1-2 インタビューから見た実施状況

1人の省重点校教員が最初に「教職員に対する心身健康の保持増進に関する健康教育や労働安全衛生教育」の実施状況を「行われていない」と回答した。しかし、インタビューしていた途中に何か思い出したようで、「まったく、行われていないとは言えない」と言い直した。そして、この教員に具体的な話を伺い、以下のことが分かった。学校では「活動室」「体育館」を設置していて、バドミントンなどのスポーツ運動が出来る。運動が好きな教員は毎週水曜日の午後3時以降、それらを利用している。そのほか、高校1年生から3年生まで教える教員たちは春のピクニックに参加することが出来る。近年は海外旅行もできるようになったそうである。旅行にかかる費用は、教員は個人の負担にならない程度の金

額を支払い、学校のほうが多めに援助している。教員に対する心身健康の保持増進に関する健康教育講座などは行われていない。学校の会議で校長が教員の健康について触れる程度である。

ほかの重点校の教員の回答も「行われていない」というものであった。

春のピクニックのような活動は多少なりとも教員のストレスを緩和することが出来ると考えられる教員もいた。

このほか、学校の「工会」（学校組合）は教員を集めて病院で健康診断を受けさせるが、メンタルヘルスについての診断を行っていないことが分かった。

2-2 快適な職場環境の形成のための組織的な取り組み

2-2-1 アンケート調査結果

表3-32 快適な職場環境の形成と校種別 「単位:人(%)」

快適な職場環境の形成	普通校	市重点校	省重点校	全体
取り組んでいない	11(21.6)	21(22.8)	20(13.7)	52(18.0)
取り組んでいる	32(62.7)	54(58.7)	84(57.5)	170(58.8)
取り組んでいるかどうか分からない	8(15.7)	17(18.5)	42(28.8)	67(23.2)

出典:2007年調査により作成

「学校で疲労やストレスを感じない働きやすい快適な職場環境の形成のための組織的な取り組み」について尋ねたところ、全体では(表 3-32)、「取り組んでいない」(18.0%)が約2割、「取り組んでいる」(58.8%)が約6割、「取り組んでいるかどうか分からない」が23.2%であった。

2-2-2 インタビューから伺った状況

省重点校の1人の教員が「取り組んでいる」と答えた。その取り組みの内容とは、学校が教員の研究室の環境を改善するためにクーラーを購入したことであった。この教員は学校が施設の面で努力していると思っている。

また、もう1人の市重点の教員も「取り組んでいる」と答えた。その内容とは、学校が春のピクニックや教員の懇親会を催すこと、「教研組」(教材研究グループ)がいくつかの活動を催すことであった。この教員は、学校が疲労やストレスを感じない働きやすい快適な職場環境の形成に組織的に取り組んでいると思っていた。

筆者はこのように思っている教員たちがアンケート調査で「取り組んでいる」と回答したと考えられる。しかし、他の教員に伺った結果も踏まえると、実際の学校における取り組みは不十分であると考えられる。

2-3 学校心理カウンセラーの設置

表3-33 心理カウンセラーの設置・校種別「単位:人(%)」

心理カウンセラーの設置	普通校	市重点校	省重点校	全体
設置していない	33(64.7)	33(36.3)	50(34.2)	116(40.3)
設置している	9(17.6)	37(40.7)	73(50.0)	119(41.3)
設置しているかどうか、知らない	9(17.6)	21(23.1)	23(15.8)	53(18.4)

出典:2007年調査により作成

「学校心理カウンセラーの設置」については、全体では(表3-33)、「設置していない」が40.3%、「設置している」が41.3%、「設置しているかどうか知らない」が18.4%であった。

2-4 相談室の有無

2-4-1 アンケート調査結果

表3-34 相談室の有無と校種別「単位:人(%)」

相談室の有無	普通校	市重点校	省重点校	全体
ない	21(40.4)	18(19.6)	31(21.8)	70(24.5)
専用ではないがある	27(51.9)	27(29.3)	49(34.5)	103(36.0)
専用の相談室がある	4(7.7)	47(51.1)	62(43.7)	113(39.5)

出典:2007年調査により作成

「専門家による相談を受けることができる相談室の有無」(表3-34)については、全体では、「ない」が24.5%、「専用ではないがある」が36.0%、「専用の相談室がある」が39.5%であった。

2-4-2 インタビューから伺った状況

既に二節で述べたように、学校では「心理カウンセラー」「相談室」を設置している。ここには受験勉強に悩みを抱える高校生は相談しに行くが、教員たちは基本的に行っていない。 「心理カウンセラー」「相談室」は本来生徒を対象に置かれたと思われ、ほとんど利用していないと考えられる。

2-5 教職員の心の健康対策

2-5-1 アンケート調査結果

表3-35 教員に対する健康対策と校種別「単位：人(%)」

教員に対する健康対策	普通校	市重点校	省重点校	全体
取り組んでいない	16(32.0)	26(28.3)	46(31.5)	88(30.6)
取り組んでいる	10(20.0)	25(27.2)	33(22.6)	68(23.6)
取り組んでいるかどうか、知らない	24(48.0)	41(44.6)	67(45.9)	132(45.8)

出典：2007年調査により作成

「教職員の心の健康対策」について(表3-35)、全体では、「取り組んでいない」が30.6%、「取り組んでいる」が23.6%、「取り組んでいるかどうか、知らない」が45.8%であった。

2-5-2 インタビューから伺った状況

インタビューで伺った全ての教員が「取り組んでいない」と回答した。そのうち、省重点校の一人の教員は時折、会議で教員の心の健康の話に触れる程度で、具体的な対策は行われていないと回答していた。このことから、学校は教員に対する健康対策にほとんど取り組んでいないことがうかがえる。

以上のように、学校レベルでは教員の多忙や心身の健康問題について取り組みが不十分であることが明らかになった。

3. 中国政府、省教育委員会、学校の対策の現状と問題点についての考察

健康・ストレスに対し、中国政府・省教育委員会の政策レベルで提起されている。国家教育部が発布した「小、中、高校メンタルヘルス教育指導綱要」の内容を見ると、大半は生徒のメンタルヘルスのことであり、教員のメンタルヘルスについては触れていない。教員がストレスの勉強をして、ストレスがあるかどうかを知り、そうして教員個人のストレスを調整し、対処能力をもっと高めることも求めている。また、その「綱要」の中には、教員の「定期健康診断」については何にも言及していない。

学校の健康対策について、学校レベルではピクニックをやったり、スポーツ活動をやったりしており、教員の気分転換の奨励がストレスの対策になっている。学校組合は教員を集めて「定期健康診断」を受診させることが一つの活動であるが、本調査から半数程度の教員は定期健康診断を受けていなかったことが分かった。

教職員に対し、心身健康の保持増進に関する健康教育がほとんど行われていないと考えられる。心理カウンセラーの設置や相談室の設置も部分的には実施されているが、本来生徒を対象に置かれたため、教員たちはほとんど利用していない現状であった。

以上から述べたように、中国政府、省教育委員会レベル、および学校レベルでは教員の

多忙や心身の健康問題について十分に実施されていないと言える。

第三章のまとめ

第1に、中国高校教員の多くは健康上の悩み、生徒指導上の悩み、授業指導上の悩みを抱えており、悩みとストレス症状との関連性が見られた。

今回の調査を通して、中国教員は健康上の悩み、生徒指導上の悩み、授業指導上の悩みという三つの悩みが多かった。校種別では、3校種で共通する悩みは「授業指導上」と「健康上」の2種類であった。市重点校は「生徒指導上の悩み」を抱える教員が3校種の中で最も多く、7割を超えている。普通校は「超過勤務上の悩み」を抱える教員が最も多く、6割程度であった。省重点校は半数以上の教員が「超過勤務上の悩み」を抱えている。

授業指導上の悩みについては、インタビュー調査を通じて、2004年に行われた「新課程改革」が多くの教員に授業指導に負担を感じさせているということが聞かれた。重点校教員の場合、「新課程改革」で要求されたとおりにやらなければならない。また、重点大学への進学率のプレッシャーもあり、教員たちの悩みも大きいという話が聞かれた。

次に生徒指導上の悩みが多い原因の一つは、社会の規則や学校の校則を守るのが苦手な生徒が増加していることにある。また「勉強が嫌いな」生徒がいる問題や青少年が早過ぎる恋愛をする問題を解決するのが現場教員に大変負担になっているという話が出た。また、中国生徒指導・管理の特徴として重点校の場合は「特殊班」という問題がある。インタビュー調査を通して「特殊班」の生徒は規律を破ることが多い。教員は「特殊班」の管理に精神力を多く費やし、大変であるという話が聞かれた。

今回の調査結果から、各種の悩みと関わっているストレス症状については、下記のようなものが明らかになった。

管理運営上の悩みは、女性の「イライラ感」「疲労感」「不安感」の三つのストレス症状と関連の有意性が認められた。職務上の悩みについては、男女教員とも「イライラ感」と関連の有意性が認められた。また、男性の「抑うつ感」「身体愁訴」「不安感」と関連の有意性も認められ、女性の「疲労感」と関連の有意性も認められた。生徒指導上の悩みは、男性の「疲労感」と関連の有意性も認められた。対父母上の悩みは、男性の「抑うつ感」と関連の有意性も認められた。超過勤務上の悩みについて、男性の場合は「抑うつ感」と関連の有意性が認められ、女性の場合は、「疲労感」「身体愁訴」と関連の有意性が認められた。持ち帰り仕事上の悩みは、女性の「疲労感」「不安感」と関連の有意性が認められた。同僚との人間関係上の悩みは、女性の「イライラ感」と関連の有意性が認められた。健康上の悩みについては、男女教員とも「身体愁訴」と関連の有意性が認められた。また、女性の「疲労感」と関連の有意性も認められた。

第2に、教員の相談相手から考察した悩みの対策については、下記のような状況が明らかになった。

ここでは、相談相手ということ 키워ドにする。まず、教員個人の相談相手から考

察した悩みの対策を見ると、中国教員の多くは悩みの相談相手を持っている。悩みの相談相手として多かったのは同僚や家族や友人であったが、管理職は少ない。このような相談相手と悩みの改善との関係を見ると、授業指導上の悩みや生徒指導上の悩みについては有効であった。しかし、学校の管理運営上の問題や労働・超過勤務上の問題についてはあまり効果がなかった。管理職との相談が少なかったこと、職員会議が機能していないこと、教員の組合は組合の機能を果たしていないという問題があるからである。

校種別について、省重点校は全体的に市重点校と普通校より悩み相談相手を持っている教員が多かった。これに対し、市重点校はほかの校種より相談相手がいる割合が少なく、「生徒指導上の悩み」を持っている教員が多い。相談効果について、悩みが改善された比率を見ると、超過勤務上の悩みのみ統計上で校種別の有意差が認められた。3校種とも超過勤務上の悩みを抱える場合、同僚とよく話し合うが、市重点校の改善比率(16.7%)は3校種の中で最も少なく、改善効果があまりなかった。これに対し、省重点校は50.0%の改善比率で、改善効果があった。

全体として「学校の職務上の悩み」の改善比率(34.6%)が低いが、省重点校は40.7%と普通校(22.2%)と市重点校(20.0%)の約2倍の比率であった。省重点校は授業以外の職務分担が多いことや1週間の授業担当コマ数が多すぎるなどの場合は「友人」「家族」「同僚」に悩みを聞いてもらった上で、「教研組長」にも相談することにより、学校の職務上の悩みが改善された。

「授業指導上の悩み」について、同僚と相談する回答比率が高い校種ほど、悩みが改善される比率は高い傾向が見られた。また重点校ほど悩みの改善比率は高い傾向が見られた。そして、省重点校は80.3%の高率で効果的に授業指導上の悩みを改善したことが明らかになった。

「対父母上の悩み」に関して、重点校ほど悩みが改善された比率は低い傾向が見られた。これは進学競争が激化している中、重点校教員ほど、親から生徒を有名大学に進学させるようと高く期待されていることと関係がある。

なぜ市重点校の超過勤務上の悩みの改善比率が低いかというのは今後の課題である。

第3に、授業準備の組会と教研組会という組織は多忙対策の中心になっている。教員は自身の健康・ストレスをよくするために、同僚、家族とのコミュニケーションを重視する。学校レベルでは教員の多忙さや心身の健康問題について十分に実施されていない。

多くの教員は具体的な問題を授業準備の研究グループの会議と教科検討の教員の会議で話しており、この二つの組織で対策しているように認識している。3割程度の教員しか職員会議と校長や教頭との面談を認識していないことが分かった。教員個人が自身の健康・ストレスを改善するために、同僚、家族とのコミュニケーションを重視している教員は多く、両方とも半数以上であった。一方、「校長や教頭とのコミュニケーション」「学校の組合で取り上げる」「教育委員会の役割」「健康教育を行う」を重視している教員は少なかった。仕事の原因でストレスを感じる場合、「安心して休暇が取れること」が必要だと考えてい

た教員はもっとも多く、8割を超えている。また、「勤務時間終了後、速やかに帰宅することができるような体制を取ること」及び「校長や管理職が教員の健康に十分な配慮をし、適切な指示を出すこと」が必要だと考えている教員は両方とも半数程度であった。

インタビューを通して、中国の「教員組合」は教員の親睦が主な活動であるが、日本の「教員組合」のように教員の労働と健康問題を取り組む機能を持っていないことが明らかになった。また、教員の定期健康診断は学校組合が主催するという話も聞かれたが、本調査の結果から見ると、教員の定期健康診断の受診率が半数ほどであった。

学校レベルの健康教育について、教職員に対する心身健康の保持増進に関する健康教育が行われていると認識していた教員は4割程度であった。学校で疲労やストレスを感じない働きやすい快適な職場環境の形成のための組織的な取り組みに関しては、6割程度の教員が取り組んでいると認識していた。学校心理カウンセラーの設置については、4割の教員が設置されていると認識していた。相談室の有無については、4割程度の教員が専用の相談室があると認識していた。教職員の心の健康対策については、2割程度の教員しか取り組んでいると認識されていなかった。

学校の健康教育やストレス対策については、インタビューを通して、ピクニックやスポーツ活動といった教員の気分転換となっているが、教員に対する心身健康の保持増進に関する健康教育講座などは行われていない。学校の会議で校長が触れる程度で教員の健康を話に出すということが聞かれた。また、心理カウンセラーの設置や相談室の設置も部分的には実施されているが、本来生徒を対象に置かれたため、教員たちはほとんど利用していないという話が聞かれた。

以上から述べたように、学校レベルでは教員の多忙や心身の健康問題について十分に実施されていないことが明らかにされた。その背景として国や省・市レベルでの体制・対策についての問題も見られた。

終章

第一節 本論文が明らかにしたこと

序章で述べたように近年、中国においては、共産党政権のもとで、学歴を重視した経済発展が進み、また一人っ子政策の実施（1979）によって、進学競争が激化した。この中で、教員の労働も過密化し、過労や心身の病気の増大が問題となっている。特に受験競争や親から子に対する教育熱が非常に高まっていることは、中国高校教員の仕事に大きい影響を与えていると考えられる。そこで本研究ではまず、中国高校教員の労働実態は現在どうなっているかを見ることにした。

第1に、アンケート調査を通して、中国の高校教員は多忙な勤務状況に置かれていることが明らかになった。その多忙さの中身を見ると、8割以上の教員は早朝出勤し、7割程度の教員は規定された退勤時間を過ぎても、学校に残っている。また、超過勤務については、多い週の場合、4人の教員のうち1人が「10時間以上」の超過勤務をしていることが分かった。教員の勤務時間内の仕事は非常に多いが、さらに3割程度の教員は週に頻繁に持ち帰り仕事をしてきたことが明らかになった。そして、教員の1日実際の働く時間が長く、長時間労働は多忙さの一つの特徴であることを明らかにしえた。また、その勤務時間の中でも休憩が取れない実態が浮かび上がってきた。具体的には、6割の教員は昼休みが取れていないことが分かった。2003年の調査結果に比べると労働環境は悪化傾向が窺われる。また、4割以上の教員は休日に頻繁に出勤していたことも分かった。休日出勤は多忙さのほう一つの特徴であることを明らかにしえた。さらに、日本高校教員に比べても、中国高校教員の多忙感の割合は多く見られ、8割程度であった。

第2に、アンケート調査によると、多忙な勤務状況に置かれている中国教員の健康実態は深刻であることが明らかになった。具体的には、まず自覚的健康感を見ると、4割近くの教員は健康状態が悪いと思っている。2003年調査の数値（23.4%）と比較すると教員全体の健康感悪化傾向が見られる。また、自覚的疲労感についても身体的な疲労を感じている教員は全体の8割を超えており、精神的な疲労を感じている教員が7割以上であった。多くの教員は心身ともに疲弊していることが分かった。また、前日の疲労の翌朝への持ち越しに関して、今回調査（80%以上）も2003年調査（70%以上）も多くの教員は疲れが取れず、疲労回復の状況はよくないことが分かった。疲労感だけではなく、将来の健康に不安を抱えている教員は全体の8割を超えている。日本の研究の数値を見ても、中国の高校教員の健康状態は日本の高校教員（約9割）と同様に深刻であることが分かった。さらに、その多忙さと健康実態の関連を見ると、多忙な勤務実態は教員の身体的疲労と疲労回復に密接な関連があり、教員たちのメンタルヘルスにも影響を与えていることを明らかにしえた。

第3に、多忙な勤務実態に置かれる中国教員たちは精神不安などのメンタルの面も非常にダメージを受けており、いわゆるストレスが増加していることが明らかになった。具体的には、教員全体では、70%の人は「仕事や職業生活に強い不安、悩み、ストレス」を感じており、この数値が2003年調査（15.3%）に比べ、増加傾向が見られた。また、日本の教

職員の健康調査の数値と比べると、日本高校教員より（65.3%）やや高い。また、学校へ出勤したくない、学校を辞めたいと思ったことがあり、実際にストレスが原因で勤務を休んだこともあった、というように精神不安の症状が現れている。さらに自殺したいと思ったことがある教員も居た。「職業性ストレス簡易調査表」により、「身体愁訴」と「抑うつ感」が強いというストレス症状は現在、中国高校教員の中で広がっており、仕事の量的・質的の負担が大きいことが二つの症状を起こした主なストレス要因であることを明らかにしえた。

次に、その主な要因との関係を分析すると、一つは多忙な労働実態が大きなストレス要因になっていることを明らかにしえた。もう一つは多忙さのほか、教員を取り巻く職場環境・教育環境もストレス要因になっていることが分かった。具体的に見ると、一つ目の多忙さは、早朝出勤、昼休みが取りにくいこと、長時間な超過勤務、頻繁な持ち帰り仕事と休日出勤といった勤務状況である。また、二つ目の職場環境・教育環境の問題に関しては、アンケート調査の自由回答を分析し、およびインタビューを通じて、職場環境が快適ではない、コントロール度が低い、上司との人間関係がよくない、働きがいの問題、技術の活用度が低い、仕事の適性度が低いことである。教員をめぐる環境問題は中国高校教員の「不安感」や「イライラ感」や「疲労感」も生じさせていることを明らかにしえた。

第4に、中国の高校教員はストレスの状況の中で、どのように対応しようとしているのか。ストレスへの対処法をみるために、ストレスの解消に関わるネットワークに着目し、個人的なつながりのネットワークと社会的なネットワークの二つに着目した。アンケート調査およびインタビュー調査を通じて、中国教員はいろんな問題に対して相談相手を持っていること、特に、同僚や家族や友人と問題を話し合っていることを明らかにしえた。また、中国教員の個人のネットワークは日本教員よりも充実していることが分かった。個人のネットワークで解決できたり、ある程度のストレスの緩和に繋がっているものは、授業指導上の悩みや生徒指導上の悩みである。しかし、多忙さに見られた労働時間・超過勤務の問題や学校の管理運営上の問題については基本的には解決やストレスの緩和に結び付いていない。つまり、ストレスの基本的な問題は教育労働の在り方、学校の在り方に関わっているため、個人的なネットワークで解決できないわけである。

中国では、教員が問題を解決する公的なネットワークや教育行政上の措置、教育政策のありかたや教員の基本的な権利を守っていく労働組合のあり方が大変不十分である。校長と一般教員との間で、管理運営上の問題を話し合って改善する基本的なやり方も確立していない。そのことが中国教員のストレス問題の大きな特徴である。インタビューを通して、中国の「教員組合」は教員の親睦が主な活動であるが、日本の「教員組合」のように教員の労働と健康問題に取り組む機能を持っていないことが分かった。学校の健康教育やストレス対策については、ピクニックやスポーツ活動が教員の気分転換になっている。教員に対する心身健康の保持増進に関する健康教育講座などは行われていない。学校の会議で校長が触れる程度であることが明らかになった。また、心理カウンセラーの設置や相談室の

設置も部分的には実施されているが、本来生徒を対象に置かれたため、教員たちはほとんど利用していないことが分かった。既述したように、学校レベルでは教員の多忙さや心身の健康問題について十分に実施されていないことを明らかにした。その背景として国や省・市レベルでの体制・対策についての問題も見られた。

三章で述べたように国家教育部が発布した「小、中、高校メンタルヘルス教育指導綱要」の内容を見ると、大半は生徒のメンタルヘルスのことであり、教員のメンタルヘルスについては触れていない。すなわち、今回調査では、ストレスの分析で明らかになったような長時間労働や多忙さについて、ほとんどこの綱要の中に入っていない。また、ストレスの環境要因や教員を取り巻く環境の問題については、環境条件も改善するという発想がこの綱要の中ではまったくない。そして「綱要」の中には、教員の「定期健康診断」については入っていない。

また、「黒龍江省小、中、高校教員メンタルヘルス教育培養企画」の例で見ると、基本的には教員と生徒の関係において、生徒のメンタルヘルスをいかに解決するか、また解決能力を教員がどのように高めるかであり、教員自身の過重労働問題とストレス要因の問題については、語られていない。

そこで中国の場合、教員のストレス問題を解決していくためには、三つの課題があげられる。第一に、職員会を確立し、校長と話し合っ、解決するような場を作っていくことである。第二に、労働組合が本来の機能として職場のチェックを行い、教員の健康を守ることである。第三に、管理職の意識を変えることである。

第二節 今後の課題

本研究によって、今後解明しなければならない課題が浮かび上がってきた。

本稿では、自習や様々な形での補習が、超過勤務や休日出勤、持ち帰り仕事の大きな要因になっていることが明らかになった。補習は市教育委員会などによって禁止されているにも関わらず、進学競争を背景に父母の要望を学校長の裁量で行う形で増加し、常態化している。とくに、重点校は進学率を高めるため、放課後や休日に頻繁に補習を行っており、重点校の補習や自習などによる勤務の多忙さの実態は深刻である。そこで、中国は進学競争の激化を緩和する政策を検討すべきである。

また、進学競争との関わりで、省重点校よりも普通校と市重点校に、ストレス症状の訴えが多いという特徴が見られた。具体的には、普通校は「身体的負担度が高い/やや高い」「コントロール度が低い/やや低い」「職場環境の要因が高い/やや高い」の比率が高かった。その背景として、普通校は重点校ほど良い仕事環境に恵まれていない。生徒も重点校ほど優れてはいないため、普通校の教員は生徒を管理するのに多くの体力を消耗することが分かった。また、普通校では重点校より年配教員が多く、「新課程改革」などで要求された教育の質を高めることは、普通校教員のストレスになることが分かった。さらに、教育委員会及び普通校へのインタビュー調査から、「定期健康診断」制度があるにも関わらず、

普通校の教員はほとんど受けていないことが分かった。従来、進学競争による問題は重点校のみ注目されてきたが、本研究により普通校においても現れていることが示唆された。高校教育の全体像を正確に把握するために、普通校の問題を今後課題として検討する必要がある。したがって、ストレスの問題は学校間の格差がもたらすさまざまな現れ方に応じて分析する必要がある。

本研究から四つの点が提言される。

まず、多忙な勤務実態を改善するために、中国教員の労働のあり方を改善する政策が具体化される必要がある。

二番目に、健康不安やストレスの状況がある教員に対して、健康診断を実施することを始め、教員に対するストレスの相談、カウンセリングなどのサポートシステムが取られる必要がある。

三番目に、学校の管理運営の対策を確立する必要がある。特に教員の発言が学校内で取り上げられる仕組みを構築することが重要だと提言できる。

四番目に、主体である教員が一番重要であるため、教員組合の活動が十分に行われることが必要である。

参考文献リスト

日本語文献

- 相川勝代（1997）「教師のストレス」『長崎大学教育学部教育科学研究報告』No. 52。
- 福地保馬（2004）「健康問題から見た教員の労働負担と課題」『人間と教育』44号, 民主教育研究所。
- 兵藤啓子（1992）「小学校教師のストレスとカウンセリング」『カウンセリング研究』Vol. 25, No. 2。
- 市川純夫・張崑・井川勝利（1994）「中華人民共和国教師法の検討(1)」『和歌山大学教育学部教育実践指導センター紀要』NO. 4。
- 徐志勇（2003）「現代学校制度の構築と政治意味」褚宏啓主編『中国教育管理評論』教育科学出版社。
- 楠山研（2010）『現代中国初中等教育の多様化と制度改革』東信堂。
- 国立教育政策研究所（2014）「OECD 国際教員指導環境調査（TALIS）2013年調査結果の要約（日本語版）」国立教育政策研究所ホームページ。
- 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』。
- 三菱総合研究所（2013）「教職員のメンタルヘルスに関する調査結果(案)」(文部科学省 2003年度委託研究)。
- 村上慎一（2008）「初任教員のストレス及びその対処法と、メンタルヘルスとの関わりに関する研究」『日本教育心理学会第50回総会発表論文集』。
- 岡東寿隆ほか（1997）『教員の勤務構造とメンタルヘルス』多賀出版（堀内孜編著（2001）『学校組織・教職員勤務の実態と改革課題』多賀出版に所収)。
- 岡田一秀（2010）「教員の多忙化と時間外勤務についての調査研究」『学校メンタルヘルス』Vol. 13, No. 1。
- 王穎（2004）「中国における教員の生活・勤務・健康実態に関する研究」北海道大学大学院教育学研究科 2003年度修士論文。
- 王智新（2004）『現代中国の教育』明石書店。
- 劉海峰（2011）「中国大学入試制度と基礎教育の関係について」『中国の基礎教育の現状及び戦略』科学技術振興機構中国総合研究センター。
- 劉占富（2006）「現代中国の教員評価制度」『東京大学大学院教育学研究科紀要』Vol. 46。
- 劉占富（2007）「現代中国の教員給与・人事評価に関する調査結果」『教育行政学論叢』No. 26。
- 劉占富（2010）『現代中国における教員評価政策に関する研究—国の教育法制・政策の地方受容要因と問題—』時潮社。
- 斉藤浩一（1999）「中学校教師の心理社会的ストレス尺度の開発」『カウンセリング研究』Vol. 32, No. 3。
- 斉藤浩一（2004）「中学校教師ストレスの構造的循環に関する実証的研究」『東京情報大学研究論集』Vol. 8, No. 1。
- 下光輝一（2005）「職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスの現状把握のためのマニュアルより効果的な職場環境等の改善対策のために—」厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究（2002-2004年度）『職場環境等の改善によるメンタルヘルス対策に関する研究』。
- 菅原純弥（2003）「教員の生活時間と疲労回復に関する研究」北海道大学教育学部 2002年度

卒業論文。

- 諏訪哲郎・王智新・斉藤利彦（2008）『沸騰する中国の教育改革』東方書店。
- 土屋基規（2004）「教職員の長時間・過密労働をいかに打開するか」『人間と教育』44号，民主教育研究所。
- 中国青年報社会調査センター「中国教師健康状況調査（1）仕事時間は1日10時間超」人民網日本語版2008年9月10日発表。
- 中国青年報社会調査センター「中国教師健康状況調査（2）さまざまなプレッシャー」人民網日本語版2008年9月10日発表。
- 中国青年報社会調査センター「中国教師健康状況調査（3）プレッシャーの解消法」人民網日本語版2008年9月11日発表。
- 山口県高教組（2003）「時間外勤務記録及び教育白書データ」2003年。
- 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』No. 44（堀内孜編著（2001）『学校組織・教職員勤務の実態と改革課題』多賀出版に所収）。
- 全日本教職員組合（2003）「教職員の生活・勤務・健康実態に関する調査」。
- 全日本教職員組合（2013）「勤務実態調査2012」のまとめ（最終報告）。

中国語および英語文献

- 陈小华（2004）「教师也要开展心理健康教育」『卫生职业教育』Vol. 22, No. 5。
- 郭良荃（2006）「对河南省高中教师健康状况与体育锻炼关系的调查分析」『体育成人教育学期刊』Vol. 22, No. 1。
- 金鉄寛（1995）『中華人民共和国教育大事記1』山東教育出版社。
- 李丰举・魏开效・李晶（2004）「高中教师心理健康状况调查」『中国公共卫生』Vol. 20, No. 7。
- 林小英『基础教育管理体制与目标之间的悖论』中国教育ホームページ。
<http://edu.cn/20020428/3025593.shtml>2014年8月10日アクセス。
- 李晶・根义・隋桂英（2004）「高中教師心理健康狀況的調查」『済南医学院学报』Vol. 27, No. 1。
- 李家強（2004）「哈尔滨市中小学教师心理健康教育调查及对策」『中国健康教育』Vol. 20, No. 7。
- 齐学红（2001）「考试压力下的教师和学生」『教育理论与实践』Vol. 21, No. 1。
- 田麗麗・張晓慧（2004）「高中教師的应对方式与心理健康的相關研究」『中国健康心理雜誌』Vol. 12, No. 5。
- 吴聪治（2004）「论社会、学校对教师心理健康的维护」『教育探索』No. 8。
- 吴思孝（2003）「教师心理健康现状分析及调整策略」『教育探索』No. 5。
- 王加绵（2000）「辽宁省中小学教师心理健康状况的检测报告」『辽宁教育』No. 9。
- 吳振海「教師職業压力問題（2）」http://ddzhong.xue/xl/mofei_list.asp?id=392005, 2007年8月22日アクセス。
- 王琦（2010）「高校教师心理健康研究现状分析」『继续教育研究』No. 4。
- 许延礼・高峰強（2003）「高校教師工作压力、心理健康及其關係的研究」『山東工大学学

- 報 (社会科学版)』 Vol. 19, No. 5。
- 俞国良・曾盼盼 (2001) 「论教师心理健康及其促进」『北京师范大学学报 (人文社会科学版)』 No. 1。
- 楊蓮清 (2001) 「教育心理健康問題的原因及对策」中国現代教育雜誌社。
- 姚立新 (2005) 『教师压力管理』浙江大学出版社。
- 中国教育報「中国教育報呼喻為教師減压」中新網 2000 年 9 月 22 日發表。
- 中国教育報『中国教师发展报告』显示-我国中小学教师发展总体处于世界中等水平」
中国教育新闻网 2013 年 9 月 30 日發表。
- 自在・贾善德 (1993) 「基层中小学教师 SCL-90 评定结果的分析」『中国心理卫生杂志』No. 72。
中国人民大学公共管理学院組織と人力資源研究所及び新浪教育チャンネル「教師生存狀況
調查報告」新浪教育網 2005 年 9 月 9 日發表。
- 張前德・李鉄軍・陳東瑜「教师的疾病特点」『教師保健專題』39 健康ホームページ 2004 年
9 月 9 日發表。
- 張樂「調查显示：中小学教师普遍感覺職業压力太大」新華社 2001 年 10 月 18 日發表。
- 周隽 (2004) 「教師職業压力探析与应对」上海市高等学校思想理论教育研究会・上海市教育
科学研究会『思想・理論・教育』2004 年第 1 期。
- Kyriacou, C. & Sutcliffe, J. (1987) Teacher Stress and burnout: an international
review. *Educational Research*, Vol. 29。
- Kyriacou, Chris (2001) Teacher Stress: Directions for Future Research, *Educational
Review*, Vol. 53。

() 人

3. 您在学校的教学情况。

1) 请把您担任的教学科目和平均每周所授课的总课时数分别填入下面的括号内。

科目的名称 () 一周所授课的总课时数 () 节

2) 您是班主任吗? 1. 是 2. 不是

3) 请是班主任的教师回答下面的两个问题。

① 您是几年级学生的班主任 () 年

② 您所担任班级的学生人数 () 人

4) 请全体教师回答。如果除了教学(或当班主任),还担任其它学校工作的话,请在下面的括号里写出您所担任的工作。

()

4. 您的家庭情况。请画“√”进行选择。

1) 您家里有不满3岁的孩子吗?

1. 有 2. 没有

2) 您家里有需要照顾的老人或亲属吗?

1. 有,并一起居住。(其亲属关系:)

2. 有需要照顾的老人或亲属,但没有一起居住。

3. 没有需要照顾的老人或亲属。

5. 您这两个月的工作、生活时间的情况。需要选项的回答请画“√”。

1) 请把您平均的上班和下班时间分别填入下面的括号内。

① 从家里出来的时间 () 时 () 分

② 到学校的时间 () 时 () 分

③ 离开学校的时间 () 时 () 分

④ 到家的时间 () 时 () 分

2) 在这两个月期间,有没有因为学校的工作,在规定的休息日(包括节假日)里出勤过?

1. 几乎所有的休息日都出勤了

2. 5天以上

3. 1~4天

4. 休息日没有出勤过

3) 在工作日里,中午有休息的时间吗?

1. 经常没有休息时间

2. 没有休息的时间多

3. 有时没有休息时间

4. 偶尔没有休息时间

5. 经常有休息时间

4) 学校内或学校外实际的加班时间(超出规定工作时间外的),平均每周是几个小时?(带回家做的工作除外)请回答加班时间多和少的周各是几个小时?把其时间数分别填入下面的括号内。

① 加班时间多的周 () 小时

② 加班时间少的周 () 小时

7. 关于您的工作情况。为了了解以下项目的内容是否符合您的状况,请在最接近的选项上画“√”。

- | | |
|----------|---------|
| 1. 符合 | 2. 接近符合 |
| 3. 接近不符合 | 4. 不符合 |

项 目	符合的选项号码画上“√”			
1) 必须做很多的工作	1.	2.	3.	4.
2) 工作在上班时间内处理不完	1.	2.	3.	4.
3) 不得不拼命地工作	1.	2.	3.	4.
4) 必须相当地集中注意力	1.	2.	3.	4.
5) 是需要高度的知识、技术,有难度的工作	1.	2.	3.	4.
6) 上班时间除了工作以外,没有考虑其他事情的空间	1.	2.	3.	4.
7) 是经常进行体力劳动的工作	1.	2.	3.	4.
8) 可以按着自己的步调工作	1.	2.	3.	4.
9) 自己可以决定工作的顺序、做法	1.	2.	3.	4.
10) 学校的工作方针可以反映自己的意见	1.	2.	3.	4.
11) 自己的技能、知识在工作中用的少	1.	2.	3.	4.
12) 在学校、和同事之间有意见分歧的时候	1.	2.	3.	4.
13) 我和同事与行政人员有意见分歧的时候	1.	2.	3.	4.
14) 职场的气氛是友好的	1.	2.	3.	4.
15) 职场的工作环境(噪音、照明、温度、通风)等不好	1.	2.	3.	4.
16) 工作的内容适合自己	1.	2.	3.	4.
17) 是有意义的工作	1.	2.	3.	4.

8. 有关您最近一个月的情况。为了了解以下项目的内容是否符合您的状态, 请在最接近的选项上画“√”。

- | | |
|-----------------|--------------|
| 1. 这样的状态经常有 | 2. 这样的状态多 |
| 3. 这样的状态不多, 但是有 | 4. 这样的状态完全没有 |

项 目	符合的选项号码画“√”	项 目	符合的选项号码画“√”
1)活力、朝气涌现	1. 2. 3. 4.	16)心情不舒畅	1. 2. 3. 4.
2)精力充沛	1. 2. 3. 4.	17)工作不能专心致志	1. 2. 3. 4.
3)生机勃勃	1. 2. 3. 4.	18)感到悲伤	1. 2. 3. 4.
4)感到不满、愤慨	1. 2. 3. 4.	19)头昏、眼花	1. 2. 3. 4.
5)令人气愤	1. 2. 3. 4.	20)浑身关节酸痛	1. 2. 3. 4.
6)情绪急躁	1. 2. 3. 4.	21)头昏、头疼	1. 2. 3. 4.
7)非常疲劳	1. 2. 3. 4.	22)脖子、肩膀酸痛	1. 2. 3. 4.
8)精疲力竭	1. 2. 3. 4.	23)腰疼	1. 2. 3. 4.
9)慵懒	1. 2. 3. 4.	24)眼睛疲劳	1. 2. 3. 4.
10)情绪一直紧张	1. 2. 3. 4.	25)心悸、气喘	1. 2. 3. 4.
11)不安	1. 2. 3. 4.	26)胃肠的健康状况不好	1. 2. 3. 4.
12)忐忑不安、心神不定	1. 2. 3. 4.	27)没有食欲	1. 2. 3. 4.
13)忧愁、郁闷	1. 2. 3. 4.	28)便秘、腹泻	1. 2. 3. 4.
14)做什么事(觉得)麻烦	1. 2. 3. 4.	29)睡不着觉	1. 2. 3. 4.
15)对事物不能集中	1. 2. 3. 4.		

9. 您在学校的的工作中, 有以下表中提到的烦恼吗?有和您一起商量烦恼的人吗?商量后的效果如何?关于表中各种烦恼的内容, 请先阅读下面的参考事项(附1.), 然后再回答表中提出的四个问题(A、B. 1、B. 2、C), 回答时、请按照每个问题的指示画“√”或填入选项的号码。

问题B. 2:对于表中列举出来的各种烦恼, 在问题B. 1中回答有商量烦恼的对象, 并画“√”的人, 请从表下面的商量对象(附2.) 中选出和您商量烦恼的人, 并把其号码填入B. 2栏的表格内。

项 目	A. 是否 有烦恼	B. 1 商量对象 的有无	B. 2 商量对象 (从下面的商量 对象附 2. 中选择, 并填入其号码)	C. 商量的结果
	请画“√” 进行选择	有的话, 请画“√”		1. 有改善 2. 没有改善 3. 说不上有没有改善
1. 管理上的烦恼	1. 有 2. 没有			1. 2. 3.
2. 学校职务上的烦恼	1. 有 2. 没有			1. 2. 3.
3. 教学方面的烦恼	1. 有 2. 没有			1. 2. 3.
4. 指导学生上的烦恼	1. 有 2. 没有			1. 2. 3.
5. 对学生家长的烦恼	1. 有 2. 没有			1. 2. 3.
6. 加班(工作)的烦恼	1. 有 2. 没有			1. 2. 3.
7. 带回家做的工作的烦恼	1. 有 2. 没有			1. 2. 3.
8. 和同事之间的人际关系的烦恼	1. 有 2. 没有			1. 2. 3.
9. 健康上的烦恼	1. 有 2. 没有			1. 2. 3.

附1. (参考事项)表中各种烦恼的内容的说明

- 1) 管理上的烦恼: 对学校的特性、校长等行政人员的指示的疑问、不满。对教师会议的进行方式的不满等。
- 2) 学校职务上的烦恼: 教学以外的分担工作多, 被强迫担当自己持有许可上规定科目以外的科目, 没有空闲。一周所担当的课节过多, 时间过长等。
- 3) 教学方面的烦恼: 制作教材、教案有困难。对上课的进行方法感到不安、作为教师对能力的不安等。
- 4) 指导学生上的烦恼: 对学生的思考方式、指导学生升学感到不安, 指导有困难。对教师反抗的学生增加。
- 6) 加班(工作)的烦恼: 对加班工作多、时间长的烦恼等。
- 7) 带回家做的工作的烦恼: 对带回家做的工作多而烦恼等。

附2. 商量对象

1. 校长
2. 副校长
3. 学年主任
4. 教研组长
5. 全体教职员工会
6. 教师和学生家长的会议
7. (同)学年组会
8. 教研组会
9. 校工会
10. 同事
11. 友人
12. 家人
13. 心理咨询教师
14. 其他()

10. 由于加班(超出规定工作时间外的)、带回家做的工作等原因使工作繁忙,对此您在哪里可以商量其解决的对策?请在下面的选项中,最多选出三个您认为合适的,并画上“√”。

- | | | |
|-------------|---------------|------------|
| 1) 和学校领导的面谈 | 2) 全体教职员工会议 | 3) 教职员工联欢会 |
| 4) 校工会 | 5) 教师和学生家长的会议 | 6) 教研组会 |
| 7) 备课组会 | 8) 其他() | |

11. 为了减轻、消除心理压力,您重视哪些方面的努力?请从下面的选项中选出您认为重要的三项,并画上“√”。

- | | | |
|-------------------------|-------------------|--------------|
| 1) 和学校领导的交流、沟通 | 2) 在全体教职员工会议上探讨 | 3) 教职员工联欢会 |
| 4) 在校工会上提出来探讨 | 5) 在教员和学生家长的会议上探讨 | |
| 6) 教研组会 | 7) 备课组会 | 8) 和同事的交流、沟通 |
| 9) 和家人的交流、沟通 | 10) 省、市、区教委尽其职责 | |
| 11) 进行健康教育、劳动卫生教育 | | |
| 12) 营造便于工作、舒适的职场环境 | | 13) 休息室的设置 |
| 14) 设置心理咨询教室并配备专业心理咨询教师 | | |
| 15) 学校领导重视教员的心理健康情况 | | |
| 16) 其他方面() | | |

12. 关于您在学校的生活情况,向您请教以下的几个问题。请画“√”进行选择。

- | |
|---------------------------------|
| 1) 您有没有不想去学校工作的时候? |
| 1. 有 2. 没有 |
| 2) 有没有因为心理压力的缘故,工作休息的时候? |
| 1. 有 2. 没有 |
| 3) 有没有想辞掉学校工作的时候? |
| 1. 有 2. 没有 |
| 4) 有没有因为工作上的压力而想过自杀的时候? |
| 1. 有 2. 没有 |

13. 感到来自工作压力的情况下,您认为采取什么样的措施是必要的?请从下面的选项中最多选出三项,并画上“√”。

- 1) 设有能够接受专业心理医生辅导的体制
- 2) 学校设有由专门人员进行个别心理辅导等援助的体制
- 3) 能够安心地得到休假
- 4) 在教员会议上,能对产生压力原因的工作内容进行讨论
- 5) 校长和行政人员对教师的健康充分地关怀,并做出适当地指导
- 6) 制定工作时间结束后,能够马上回家的体制

7) 能够得到来自职场同事的建议等援助

8) 家人的鼓励

9) 其他()

1 4 . 关于在您学校进行、开展维护健康、安全卫生体制的情况。请在最接近的选项上画“√”。

1) 在您学校有进行关于维护和增进教师身心健康的健康教育、劳动卫生教育吗?

1. 没有进行

2. 有进行

3. 不知道有没有进行

2) 为营造感觉不到疲劳、压力, 便于工作的舒适的职场环境, 学校对此有系统地做出努力吗?

1. 没有做出努力

2. 有做出努力

3. 不知道有没有做出努力

3) 学校对于缓解、消除心理压力方面, 有配备专业心理咨询教师吗?

1. 没有配备

2. 有配备

3. 不知道有没有配备

4) 学校有设置专用的心理咨询教室吗?

1. 没有

2. 有, 但不是专用的心理咨询教室

3. 有专用的心理咨询教室

5) 学校对于维护教师的心理健康有专心致力于其解决对策吗?

1. 没有

2. 有

3. 不知道有没有

最后, 关于教师心理压力以及其改善措施, 如果您有什么见解和看法? 请写在下面。

2007年11月 日填写

再一次对各位老师的协助深表谢意! 辛苦了! 谢谢!

(完)

資料—2「高校教員ストレスアンケート調査」(和訳)

調査主旨:この調査は、高校教員へのサポートシステムが教員のストレスに及ぼす影響に関する研究の資料とするものです。調査の結果は集計整理して、博士論文を執筆します。一人一人の調査内容を外部に漏らすことはありませんので、ご協力よろしくお願いたします。

2007年12月

調査実施：北海道大学大学院教育学院

大学院博士課程：王 穎

連絡先:Email:wangying@edu.hokudai.ac.jp

—記入上の注意—

(それぞれ該当するものの番号に○を付けて下さい。また、何にも指示されていない項目は1つだけ選択して下さい。それ以外は、指示された数だけ選択して下さい。また()の中には、該当する数字や文字を記入して下さい。)

1. あなたのご自身のことについて伺います。

- 1)性別 1. 男 2. 女
- 2)年齢 () 歳
- 3)教職員経験年数 () 年 () ヶ月
- 4)現在勤務している学校での勤務年数 () 年
- 5)あなたはどんな教職員ですか。
 1. 教学を担当する教員 2. 管理職 3. その他 ()
- 6)あなたの学歴を尋ねます。
 1. 大学 2. 修士 3. 博士 4. 修士在学中 5. 博士在学中

2. あなたが現在勤務している学校について伺います。

- 1)学校名 ()
- 2)校種 1. 普通校 2. 市重点校 3. 省重点校 4. その他()
- 3)学校全体のクラス数 () クラス
- 4)学校全体生徒数 () 名
- 5)常勤の教員数(校長や副校長、教頭などの管理職を含む、臨時任用教員を除く)
() 名

3. 学校でのあなたの教務について伺います。

1)あなたが担当している授業の教科名と週あたりのコマ数を記入して下さい。

- | | |
|------------|-------------|
| a. 教科名 () | 一週間のコマ数 () |
| b. 教科名 () | 一週間のコマ数 () |
| c. 教科名 () | 一週間のコマ数 () |
| d. 教科名 () | 一週間のコマ数 () |
| e. 教科名 () | 一週間のコマ数 () |

2)あなたは学級担任をしていますか。 1.はい 2.いいえ

3)学級担任をしている人にも伺います。

①何年生の担任ですか。 ()年

②担任学級の生徒数 ()名

4)全ての方に伺います。現在あなたが教科の授業、または学級担任以外に担当している学校の業務で主なものを一つあげて下さい。

()

4. あなたの家庭状況について伺います。以下の選択肢から最も当てはまるものを選んで、その番号を○で囲んで下さい。

1)あなたの家族に、3歳未満のお子さんはいますか。

- 1.いる 2.いない

2)あなたの家族に、介護が必要な方がいますか。

1.同居している(続柄:)

2.介護が必要な家族はいるが、同居していない

3.介護が必要な家族はいない

5. ここ2ヵ月の勤務日における平均的な仕事生活時間について伺います。回答は選択する場合は以下の選択肢から最も当てはまるものを選んで、その番号を○で囲んで下さい。

1)平均的な出勤時間と退勤時間をそれぞれ記入して下さい。

①自宅を出る時間 ()時 ()分

②学校に着く時間 ()時 ()分

③学校を退出する時間 ()時 ()分

④自宅に帰り着く時間 ()時 ()分

2)この2ヵ月間で学校の仕事で何日くらい決められた休日(祝日を含む)に出勤しましたか。

1. ほとんど全ての休日に出勤している 2. 5日以上

3. 1~4日 4. 休日に出勤したことはない

3)勤務時間中に昼休みは実際に取れましたか。

- 1.いつも取れなかった
2.取れないことが多かった
3.取れないことが時々あった 4.取れないことがたまにあった 5.いつもきちんと取れた
- 4)学校内や学校外での実際の超過勤務時間(所定外労働時間)は、1 週あたり何時間位でしたか。
(自宅への持ち帰り仕事は除く)多い週と少ない週の時間数を記入して下さい。
- ①多い週は() 時間 ②少ない週は() 時間
- 5)自宅への持ち帰り仕事はありましたか。
1. なかった 2. 1 日程度/週あった 3. 2-3 日/週あった
4. 4 日/週あった 5. 5 日/週あった
- 6)自宅への持ち帰り仕事は、1 日あたりどれ位の時間ありましたか。(あった場合のみ)多い日と少ない日の時間数を記入して下さい。
- ①多い日は() 時間 ②少ない日は() 時間
- 7)ここ2ヵ月くらい、あなたの忙しさはどうでしたか。
- 1.忙しくなかった 2.多少忙しかった
3.忙しい日が多かった 4.毎日のように非常に忙しかった

6. ここ 2 ヶ月間くらいの健康状態等についてお伺います。1)～7)の設問の回答に対し、以下の選択肢から最も当てはまるものを選んで、その番号を○で囲んで下さい。

- 1)健康状態について伺います。
- 1.非常に健康状態は悪い 2.やや健康状態は悪い 3.どちらとも言えない
4.まあ健康である 5.非常に健康である
- 2)仕事での身体の疲れ具合について伺います。
- 1.ほとんど疲れない 2.あまり疲れない 3.どちらとも言えない
4.やや疲れる 5.とても疲れる
- 3)仕事での精神の疲れ具合について伺います。
- 1.ほとんど疲れない 2.あまり疲れない 3.どちらとも言えない
4.やや疲れる 5.とても疲れる
- 4)翌朝に前日の疲労を持ち越す(朝、起きた時に疲労を感じる)ことがありますか。
- 1.ほとんどない 2.あまりない 3.どちらとも言えない 4.時々ある 5.いつもある
- 5)仕事や職業生活に強い不安、悩み、ストレスがありますか。
- 1.ない 2.ある 3.どちらとも言えない
- 6)将来の健康に対して、どう感じていますか。
- 1.不安は持っていない 2.少し不安は持っている 3.大変不安は持っている
- 7)過去 1 年間に定期健康診断を受けたことがありますか。
- 1.ない 2.ある
- 8)健康やストレスの状態について、特に不安に思っていることがありましたらご記入下さい。
()

7. あなたの仕事について伺います。以下の項目の右の空欄に四つの選択肢から最も当てはまるものを選んで、その番号を○で囲んで下さい。

- 1.当てはまる
 2.どちらかと言えば当てはまる
 3.どちらかと言えば当てはまらない
 4.当てはまらない

項 目	当てはまる番号に○			
1)非常にたくさんの仕事をしなければならない	1.	2.	3.	4.
2)時間内に仕事が処理しきれない	1.	2.	3.	4.
3)一生懸命働かなければならない	1.	2.	3.	4.
4)かなり注意を集中する必要がある	1.	2.	3.	4.
5)高度の知識や技術が必要な難しい仕事だ	1.	2.	3.	4.
6)勤務時間はいつも仕事のことを考えていなければならない	1.	2.	3.	4.
7)体を大変よく使う仕事だ	1.	2.	3.	4.
8)自分のペースで仕事ができる	1.	2.	3.	4.
9)自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	1.	2.	3.	4.
10)職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	1.	2.	3.	4.
11)自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	1.	2.	3.	4.
12)私の職場内の同僚との間で意見の食い違いがある	1.	2.	3.	4.
13)私や同僚と管理職との間で意見の食い違いがある	1.	2.	3.	4.
14)私の職場の雰囲気は友好的である	1.	2.	3.	4.
15)私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)はよくない	1.	2.	3.	4.
16)仕事の内容は自分にあっている	1.	2.	3.	4.
17)働きがいのある仕事だ	1.	2.	3.	4.

8. 最近 1 ヶ月間のあなたの状態について伺います。以下の項目の右の空欄に四つの選択肢から最も当てはまるものを選んで、その番号を○で囲んで下さい。

1. そういう状態がいつもあった
 2. そういう状態が多かった
 3. そういう状態が多くはないが、あった
 4. そういう状態が全くなかった

項目	当てはまる番号に○	項目	当てはまる番号に○
1) 活気が湧いてくる	1. 2. 3. 4.	16) 気分が晴れない	1. 2. 3. 4.
2) 元気がいっぱいだ	1. 2. 3. 4.	17) 仕事が手につかない	1. 2. 3. 4.
3) 生き生きする	1. 2. 3. 4.	18) 悲しいと感じる	1. 2. 3. 4.
4) 怒りを感じる	1. 2. 3. 4.	19) めまいがする	1. 2. 3. 4.
5) 内心腹立たしい	1. 2. 3. 4.	20) 体の節々が痛む	1. 2. 3. 4.
6) イライラしている	1. 2. 3. 4.	21) 頭が重かったり頭痛がする	1. 2. 3. 4.
7) 酷く疲れた	1. 2. 3. 4.	22) 首筋や肩が凝る	1. 2. 3. 4.
8) へとへとだ	1. 2. 3. 4.	23) 腰が痛い	1. 2. 3. 4.
9) だるい	1. 2. 3. 4.	24) 目が疲れる	1. 2. 3. 4.
10) 気が張り詰めている	1. 2. 3. 4.	25) 動悸や息切れがする	1. 2. 3. 4.
11) 不安だ	1. 2. 3. 4.	26) 胃腸の具合が悪い	1. 2. 3. 4.
12) 落ち着かない	1. 2. 3. 4.	27) 食欲がない	1. 2. 3. 4.
13) 憂鬱だ	1. 2. 3. 4.	28) 便秘や下痢をする	1. 2. 3. 4.
14) 何をするのも面倒だ	1. 2. 3. 4.	29) よく眠れない	1. 2. 3. 4.
15) 物事に集中できない	1. 2. 3. 4.		

10. 超過勤務(所定外時間労働)や持ち帰り仕事など仕事の多忙さやその対策についてどんなところで話し合いますか。以下の項目の中で、主なものを三つまで選んで、○を付けて下さい。

- | | | |
|-------------|----------|-----------|
| 1.校長や教頭との面談 | 2.職員会議 | 3.学校内の親睦会 |
| 4.学校の組合 | 5.PTAの会議 | 6.教研組会 |
| 7.授業準備の組会 | 8.その他() | |

11. あなたはストレスをなくしたり、少なくするために、どんなことを重視していますか。主なものを三つ選んで、○を付けて下さい。

- | | | |
|--------------------------------------|--------------------|-----------|
| 1.校長や教頭とのコミュニケーション | 2.職員会議の協議 | 3.学校内の親睦会 |
| 4.学校の組合で取り上げる | 5.PTAの会議の話し合い | 6.教研組会 |
| 7.授業準備の組会 | 8.同僚とのコミュニケーション | |
| 9.家族とのコミュニケーション | 10.教育委員会の役割 | |
| 11.健康教育や労働衛生教育は行う | 12.働きやすい快適な職場環境を作る | |
| 13.休養室・休憩室の設置 | | |
| 14.ストレスに関して、心理カウンセラーによる相談できる相談室を設置する | | |
| 15.学校が教員に対する心の健康対策(メンタルヘルスケア)に取り組む | | |
| 16.その他() | | |

12. あなたの学校での生活について、次のことを教えて下さい。

- 1)学校に出勤したくないと思ったことがありますか。
- | | |
|------|------|
| 1.ある | 2.ない |
|------|------|
- 2)実際のストレスが原因で勤務を休んだことがありますか。
- | | |
|------|------|
| 1.ある | 2.ない |
|------|------|
- 3)学校を辞めたいことがありますか。
- | | |
|------|------|
| 1.ある | 2.ない |
|------|------|
- 4)仕事上のストレスで自殺したいと思ったことがありますか。
- | | |
|------|------|
| 1.ある | 2.ない |
|------|------|

13. 教員が仕事が原因でストレスを感じた場合、どのような対応が必要だと思いますか。以下の項目の中で、重要なものを三つまで選んで、○を付けて下さい。

- 1)医師の診察を受ける体制があること
- 2)カウンセリングを受けられる体制が取られていること
- 3)安心して休暇が取れること
- 4)職員会がストレスの原因となる仕事上の内容について話し合うこと
- 5)校長との管理職が教員の健康に十分な配慮をし、適切な指示を出すこと

- 6)勤務時間終了後、速やかに帰宅することができるような体制を取ること
- 7)職場の同僚が助言や相談支援してくれること
- 8)家族が励ましてくれること
- 9)その他 ()

14. あなたの学校の健康対策や安全衛生体制について、伺います。以下の選択肢から最も当てはまるものを一つ選んで、その番号を○で囲んで下さい。

- 1)教職員に対し、心身健康の保持増進に関する健康教育や労働衛生教育は行われていますか。
 - 1.行われていない
 - 2.行われている
 - 3.行われているかどうか、知らない
- 2)あなたの学校では、疲労やストレスを感じない働きやすい快適な職場環境の形成に組織的に取り組んでいますか。
 - 1.取り組んでいない
 - 2.取り組んでいる
 - 3.取り組んでいるかどうか、知らない
- 3)あなたの学校では、ストレス等に関し、心理カウンセラーを設置していますか。
 - 1.設置していない
 - 2.設置している
 - 3.設置しているかどうか、知らない
- 4)あなたの学校には、ストレス等に関し、専門家による相談を受けることができる相談室がありますか。
 - 1.ない
 - 2.専用ではないがある
 - 3.専用の相談室がある
- 5)あなたの学校では、教職員に対する心の健康対策(メンタルヘルスケア)に取り組んでいますか。
 - 1.取り組んでいない
 - 2.取り組んでいる
 - 3.取り組んでいるかどうか、知らない

最後、この調査に関してご意見やご感想がありましたら、ご自由に下の空欄の中に記入して下さい。

2007年 月 日

質問はこれで終わりです。最後に記入もれがないかご確認ください。ご協力ありがとうございました。