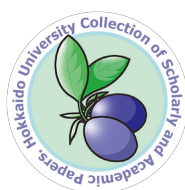




Title	中学校における職員室風土の研究
Author(s)	佐藤, 昭宏
Citation	北海道大学大学院教育学研究院紀要, 112, 73-89
Issue Date	2011-06-30
DOI	https://doi.org/10.14943/b.edu.112.73
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/46786
Type	departmental bulletin paper
File Information	Satou.pdf



中学校における職員室風土の研究

佐藤 昭 宏*

The Study of the Social Climate of Teacher's Room in Junior High School

Akihiro SATO

【要旨】

本研究では、職員室が一体如何なる環境であるのか、つまり職員室風土とは如何なるものであるのかを、8名の現役教員に対する聞き取り調査を行うことから検討した。その結果これまで指摘されてきた5つの機能の他に、「様々な問題に対応するための組織の柔軟性の提供」、「子ども達の駆け込み場所となる」、「教員の孤立を防ぐ」、「学校としての組織風土や雰囲気醸成する場を提供する」という4つの機能が職員室にあることが新たに見出された。また個別の教員のインタビューを比較検討した結果、職員室という環境が、「教員集団」、「職員室の構造」、「学校の構造・教育内容」、その教員の「個人要素」という4つの要素が複雑に絡み合った結果成立しているものであることが示唆された。

【キーワード】

職員室, 社会的風土, 中学校, インタビュー調査

1. 問題意識

古くは子どもが好まない教科教育を行うということ自体が困難というウォーラー（1957）の指摘から、教育という営みがある種の「不確定性」を常に内包するものであるという最近のLortie（2002）の指摘にみられるように、歴史的にみても、教員は多くの難問を抱える存在である。加えて学校教育を取り巻く環境は、ここ四半世紀で大きく変容し、現代の教員は様々な問題にその都度対処することを余儀なくされてきた。石隈（1999）は「不登校、いじめなどの問題の増加や深刻化は、学校が子どもにとって楽しい場所ではなくなってきていることを示唆」していると指摘し、藤田（2000）は「青少年の非行・逸脱・犯罪、校内暴力、いじめ、ドロップアウト」などが世界各国で問題視され、「教育の在り方が世界的に問い直されている」と述べている。また志水（2009）は、2000年代に始まった学力低下論争が学力格差問題へと広がりを見せる中で、各学校に「結果」、すなわち学力テストの結果ばかりが求められるようになり、この傾向によって特に大都市部の教員が追い込まれるような状

* 北海道大学大学院教育学院発達教育臨床論講座教育臨床心理学研究グループ

況になっていることを指摘している。これらの指摘の他にも、社会の変動と共に、日本の学校教育は、80年代の不登校といじめの問題、90年代からのいわゆる「学級崩壊現象」、2000年代になってからの「軽度発達障害」と呼ばれる生徒・児童に対する対応の問題など、様々な難問にも対処することを余儀なくされてきた。

そのような中で、学校教育の担い手たる教員集団を取り巻く状況は非常に難しいものとなっている。その一つの例は、バーンアウト症候群に代表される、教員集団のメンタルヘルスの低下である。バーンアウト症候群は、元々は医療現場で働く人々に見られた身体的・心理的疲労を指す言葉として、1970年代にアメリカで登場した。極度の疲労、不眠、頭痛、感情の枯渇、不安焦燥、抑うつを代表的な症状としているが、定義は様々で幅広く捉えられており、対象とする職種も、現在では医療関係者だけではなく、教育関係者やカウンセラーなどの対人サービス関係職種までを含みこむように拡大してきている。大阪教育文化センター（1996）の調査によると、バーンアウト症候群と思われる症状を呈した教員の割合、すなわち教員のバーンアウト率は、危険域も含めると調査対象となった教員の過半数に達しており、医師や看護師といった他の対人サービス職種に比べて、高率であることが報告されている。また山田（2003）による調査では、90年代前半に比べやや改善が見られるものの、危険域も含めるとおよそ4割の教員が、バーンアウト症候群の症状を呈していることが示されている。更に調査対象を精神疾患全体に拡大すると、文部科学省が平成17年度に行った調査では、教員全体における病気休職者の内、およそ6割が精神疾患を理由としており、またその割合は年々増加している。

以上概観されるように、現在の学校は、いじめ、不登校などの現代的な問題に加え、様々な社会変動に伴う教育改革への対応が常に迫られるという非常に難しい状況にある。更に教員集団も、このような困難な状況に直面する中で、バーンアウト症候群を代表とするメンタルヘルスの低下を抱えながら、日々の教育実践にあたっていると言える。

この困難な状況の中、学校における職員室という場を、教員を支えるべき重要な環境と考えられないだろうか。すでに佐藤（2005）は職員室が学級経営、学年経営に関する問題や、生徒指導の問題など、公的私的問わず生徒に関する情報共有を教員間で盛んに行う場となっていることを指摘した。さらに佐藤は、職員室は教員の休憩の場であったり、先輩教員と場を共にすることで、教員としての成長を果たすためのメンタリングコミュニケーションを行うことの出来る場ともなっていること、そしてこれら多様なメンタリングコミュニケーションを通して、教員集団が相互に価値観を共有し、お互いに対する信頼感を醸成していつていることも指摘した。このような価値観の共有や相互信頼、そして情報共有という要素は、前述した困難さを抱えるそれぞれの教員を支える重要な要因となり、同時に、学校という組織が円滑に運営されるために、また教育という営みが学校組織において十全に機能するためにも非常に重要性をもつといえよう。

以上のように、佐藤（2005）は、職員室という環境が、教員にとって意味ある空間であることを示唆した。

こうした要素をもつ職員室は、困難な状況にある現代の教員を支えるべき役割を持つ非常に重要な環境であるように思われる。

しかし、現段階ではその職員室が、教員にとってどのような環境となっているかを明らかにしようとした研究は数少ない。そこで筆者は、教員に関わる先行研究を俯瞰しながら、環境としての職員室とは、いかなるものかという点を検討することとした。

2. 先行研究検討

前述したように、職員室が、教員にとってどのような環境となっているかを明らかにしようとした研究を蒐集することは困難であった。

その中で、澁谷（2004）は、教員間協働が内包する問題を検討するために、職員室を対象とした参与観察などを行い、教員間協働の成立が教員間の時間外の交流に大きく依存していることを指摘している。また落合（2003）は教員がどのようにバーンアウトに陥るかというメカニズムを解き明かすことを目的に、職員室内での参与観察を行い、教員の職務構造と現状が如何に教員のバーンアウトへ繋がっているかということを考察した。この二つは職員室をフィールドとした数少ない研究で、職員室を考える際に有用な知見となる。しかし、いずれも職員室という環境そのものを解き明かすことを目的とした研究ではない。前述の佐藤（2005）にしても、職員室という環境の重要性を示唆しているが、その成り立ちと構造に関する考察には至っていない。

一方、職員室という環境そのものを対象とする研究は数少ないものの、さまざまな困難状況にあると考えられる学校教育、そして教員に対する研究は、多く認められる。

その一つが、「経営」という観点から学校システムの改善を試みている教育経営論の立場に立つ諸研究である。その代表的な研究者である中留（2003）はこれからの学校経営を「各学校が子どもの行動変容に対応した教育の目標をよりよく達成するために、学内・外の支援を得ながら、なお固有の自律的社会的組織体として、学内・外の諸条件を開かれた協働によって改善していく試み」とした上で、今後の学校教育においては、学校を「開かれた学校」にすること、そしてそれを達成するための「開かれた協働」、特に「ポジティブな協働文化」を形成することが、学校改善を機能させる上で、重要になってくることを指摘した。中留によれば、「開かれた協働」とは、「専門性と責任性を具備した自律的な社会的組織体として学校が存続・発展していくために、組織体としての教育ビジョンの共有化を構成員一人ひとりに浸透させた、真の同僚性を持った協働文化の形成を通して、絶えざる自己改善を営んでいくことのできる組織的活動」のことである。そしてそれを形成するためには、組織を、閉鎖的、対立的な雰囲気から、開放的、信頼的な雰囲気に変えつつ、ビジョンの共有や目的達成のための新たな組織化を行っていくことが必要としている。更にその具体的な手段として、教科を越えるような題材で学習を行うといった、総合的、学際的な学習のカリキュラムを作成することや、教員間でビジョンを共有出来るような、ボトムアップ型の研修を行うこと、そしてそうした研修を絶えず意識して行えるよう、管理職のリーダーシップを向上させることなどを挙げている。

しかし、これは所謂学校の「外」からなされた論説であり、教員の実情、問題意識に即した問題設定ではない。現に既に学校現場では、教員間でビジョンを共有しようと様々な会議を持っており、佐藤（2005）によれば、現場の教員は職員室内で日常的なコミュニケーションを常に取り合っている。また現状が不十分であったとしても、中留の指摘は「教員は～すべき」、「管理職は～すべき」といった形の抽象的な提案に留まっており、現場で何をどう改善したらよいのか、分かりづらい。またこうした規範論的な学校経営研究は、山崎（2004）が指摘するように、学校現場に受け入れられ難く、現場の教員の困難さを軽減するという意味での有効性にも疑問を持たざるを得ない。更にその学校に固有のものとして形成されてい

る学校文化を主題として取り上げるならば、その学校に生きる人たちが何を、どう感じ、どう考えているかを丁寧に分析する必要があると考えられるが、従来の学校・教育経営研究では、そうした教員の内面への視点はあまり見られない。学校経営研究は、教育制度や社会と学校との関わり、学校が社会に対し果たす役割などを分析し、今後学校という組織がどう進んで行くべきかを指し示すという意味では非常に有効である。しかしながら、教員が個々に抱えているさまざまなレベルの悩みを軽減していこうとする観点から見ると、学校経営研究からのアプローチだけでは不十分であると思われる。

こうした問題点は佐藤（2006）による「学びの共同体」論にも同様に見られる。佐藤は子どもの学ぶ権利を保障するというこの取り組みの中で、学校での実践において、「学びの共同体」を形成することによって、学校経営状態や、学校全体の学力向上を図る試みを行っている。その中での主な具体的な取り組みでは、「協同的な学び」を実現するために、座席の指定（教員を囲んでコの字型が理想）や、4人程度の児童・生徒集団でのグループ学習、各教員の定期的な授業公開の実施とその後の事例検討を学校経営の中核に据えることなどが行われている。そして佐藤はこの「協同的な学び」が実現されることによって、子ども達の間に「学びあう関係、教えあう関係」が築かれ、学力の高い子どもも低い子どもも、互いに、自分の現在の能力を越えた、「背伸びとジャンプ」を伴った学習が行えるとしている。

実際にこの取り組みは佐藤やその協力者達のアドバイスの下、既に多くの学校で用いられ、結果、子どもの学力が向上する、授業に取り組む姿勢が改善する、学校で起こる問題事象（授業の抜け出し、いじめなど）が減少するといった肯定的な変化が報告されている。また教員間にも、こうした取り組みの中で相互に話し合いを持つ機会が増し、協力体制が構築されるようになったり、それぞれの教員が自分の授業に対して自信を持つことが出来るようになるといった、肯定的変化が認められている。

しかしその一方、この「学びの共同体」が定着せず、佐藤をはじめとしたアドバイザーがいなくなると、結局介入以前の状態に戻ってしまう学校も多いことが、他ならぬ佐藤によって報告されている。佐藤が提出する事例によると、こうした「学びの共同体」を実現しようとする取り組みは、それぞれの学校の特定の教員からの働きかけによって開始されることが多い。そのため、場合によっては体制を変えることに対する他の教員からの抵抗が見られたり、「学びの共同体」自体に対する疑義などによって、他の教員からの協力が得られないことも考えられる。そして、そのように学校内で教員各位の方針の不徹底が生じると、学年や科目といった枠組みを越えた連携が必要とされる「学びの共同体」の取り組みは、実施が非常に困難となってしまうのである。加えて「学びの共同体」は単なる学校経営のテクニックではなく、子どもに学びの権利を保障するために、「協同的な学習」を実現出来るような様々な手段を講じていくという概念的枠組みに基づく取り組みである。そのため、取り組みには教員間での試行錯誤が必須となり、その取り組みに一定の結果が伴うまでは時間も要する。その点を踏まえ、この「学びの共同体」を、学校で生じている様々な問題に対する万能の処方箋と捉えてしまえば、この取り組みは教員間、ひいては学校全体の状況に更なる歪みをもたらすだけになりかねない。

「学びの共同体」は生徒、教員、学校の全てが一丸となって取り組むことによって、現在の日本の学校教育の枠組みを変容させることが出来るという、一つの可能性を示している。また実際に多くの学校でその枠組みが用いられることでポジティブな変化を起こすことが

出来るなど、学校教育に対する貢献も大きい。しかし、「学びの共同体」という理論も、前述の学校経営論と同じように、所謂「外」からの理論、実践枠組みであり、その実践の指導の場面で、佐藤が現場の教員を強く叱責するという場面に象徴されるように、場合によっては現場の教員に更に負担をかけるだけの「外」からの強制的取り組みになる可能性も否定出来ない。その意味で、現在の教員が抱えている困難さにアプローチする道筋としてはやはり不十分と言えよう。佐藤は「学校は内からでしか変わらない」という立場をとっているが、そうであるならば、学校を取り巻く問題は、「内」から把握され、「内」から解決策を見出すものでなければならないはずである。しかし「学びの共同体」論には教員達の姿が見えづらくなっていることに、大きな問題点、課題があると考えられる。

以上述べたように、教員の困難さを軽減するためには、教員がどのような環境で生活をし、その中で教員が何を見、それをどう捉え、どう対処しているかということ、を、「外」からの理論ではなく、教員側の立場として「内」から把握する必要があると考える。

そこで参考になるのが、久富の教員文化論である。久富（1990, 1994, 2003）は構造と個人を媒介する概念としての文化に着目し、教員の世界の実際の動態を捉えるという目的から、「教員文化」の研究を行っている。久富の定義によると「教員文化」とは、「教員世界に見い出されるモータルなあるいは変異的な行動型を要素とするものであるが、その単純な和であるよりも、その背後にあって行動を律し、教員たちに『世界解釈』のコードを与えている組織された全体」であり、「その全体は、教員という職業の遂行（仕事と生活とを含めて）にまつわって歴史的に選択され、形成され、継承され、また創造されながら変容していくところの蓄籍された信念・慣習・伝統・思考法・心性・つき合い方のセットからなっている」（久富編, 1990）とされている。この「教員文化」という概念を用いて久富は、教員の指導観、文化としての多忙など、教員の世界について多角的な分析を加えているが、その中でも注目すべき指摘だと考えられるのが、教員集団の関係性を大きく規定している、「求心的関係構造」（久富, 2003）である。

「求心的関係構造」とは、教員集団の特徴である同調圧力の強さや逸脱を嫌う傾向などに代表されるような（山崎, 1994）、内側にまとまる傾向のことを意味している。そして久富（2003）は、このような構造が成立した背景の一つとして、教職にまつわる『『尊い仕事』教師像』の存在を挙げた。

日本の教員は歴史的に、「教師とは、次代を担う子どもたちを育てるという『尊い仕事』に携わる者」という自己認識を持つことによって、教員という職業にまつわる様々な問題を一定程度克服してきた。そしてまた「尊い仕事」像は、自己認識として働くことによって教員の教育に対する熱意を支える一方、社会に対しては教員を「尊い仕事」とであると認識させるという役割を果たし、教員が地域や父母から権威と信頼を獲得することを可能にしていた。このような「尊い仕事」像を巡る関係性の中で、学校は地域や親にとって薄い「ヴェール」に包まれた存在となり、そうした構造が日本の教員特有の姿を生み出したと久富は指摘する。その特有の姿こそが、『生真面目さ』が内に『ずさんさ』を許容し、『熱心さ』が内に『足並みをそろえる』という不文律を含む行動や価値態度であり、これを久富は「求心的関係構造」と呼んだ。この構造は教員の関係性や教育実践に大きな影響を与えており、「足並みをそろえる」という関係性はいわゆる出る杭は打たれるという構造にも繋がりやすく、教員相互の自由な意見表出や独自の教育実践を行うことが阻まれるという危険性をはらんでい

る。一方、内にまとまるという教員集団の性質は、個々の教員に自分も教員集団の一員であるというような帰属感を与えたり、教員相互の支え合いに繋がるという可能性も考えられる。久富は教員文化を「その時々教師たちによって編み出された『独特の対処・乗り切りのやり方』」（久富，2003）とも定義しているが、その理解に即すと、「求心的関係構造」もまた、教員が困難な状況に対応するために成立させた主体的な生き残りの戦略であると言うことが出来、「求心的関係構造」は教員にとって、正負双方の役割を果たしてきたと考えることが出来るだろう。

こうした理解は、教員がどのように世界を把握しているかという点で、非常に興味深い。しかしながら、久富の知見は教員集団という大規模な集団の傾向について調査されたものであるため、その結果から、個々の教員が現在住んでいる世界の中で何を感じているのかということ、生々しい実感を持って把握することは難しい。教員文化論が示した知見は、教員という職業にまつわる困難さ、特性、そしてその全体的な傾向をつかむ上で非常に重要であると考えられる。その一方で、困難な現場のニーズに応えるという視点から考えると、やはり物足りなさが残る。

以上概観したように、先行研究においては、当事者が生きる世界に焦点を当て、当事者達に語ってもらうことで、現在教員が抱えている難問を把握し、それを支援しようとする「内」からの視点に欠けていると思われる。このような状況からも、教員たち自身からの、言わば学校の「内」からの視点を持った研究が必要になると考えられる。

3. 職員室風土概念という提案

筆者は、本研究において、職員室という環境がいかなるものであるのかを捉えるための概念として、社会的風土理論（Moos, R., 1994）に注目した。この概念はマァレー（1961）の、個体の行動はその有機体の内部からの「要求」と、外部の環境からの「圧力」の相互作用によって決定されるという説を理論的背景とし、その環境の方の特性を明らかにするために考案されたものである。そのため、「社会的風土」とは、環境のパーソナリティー、その環境が保持する特有の雰囲気とも言い換えることが可能である。

マァレーは、精神分析理論の見地から個体の側の「要求」の詳細な研究と分類を行う一方で、「圧力」をもたらし側の環境の全体を取り扱うような研究は少ないことを指摘し、環境の「圧力」は如何に生じるものなのかということを明らかにすることを今後の課題とした。

「社会的風土」はそのマァレーの課題を受けて提出された概念であるが、Moos の「社会的風土」は確かにその環境の側の圧力を測定する概念とはなっているが、圧力が如何に生成されるものであるのかという問いには答えていない。マァレーは環境を個人の人格と対比する概念として配置し、それらの相互作用の重要性について検討した。そして人格を考える上で重視される個体の「要求」は、精神分析的な心的メカニズムだけでなく、個体のこれまでの歴史、生物学的、器質的な要因などを複合した結果として現れてくると考えた。もし、このように人格を扱うのであれば、それに対比される環境の方も、その環境の成員によって感じられる全体としての雰囲気だけでなく、それがもたらされるに至った物理的な要因や構造、組織成員間の関係性などへも視野を広げる必要があるだろう。

また個人が生きる場、個人と相互交渉する環境としての場を検討するためには、その場を

覆う全体的な雰囲気，個人が無意識に影響をうけてしまうような有形無形の空気のようなものを検討する必要があると考えられる。

教員の困難さを軽減する，教員を支える場としての職員室を検討するという筆者の観点からすると，これまで先行研究の項でも述べてきたように，教員の側から，その個人個人がどう世界を把握し，解釈しているのかということを理解することが必要不可欠である。つまり，教員が個人的に感じられる印象を捉えることを重視したい。

先行研究で検討したように，教育制度やシステムといった観点からの研究だけでは，実際に教員が何を問題としているのか，教員を支援するにはどのような方法をとるべきかについて，十分な知見は得難いと考えられる。

そこで筆者は，学校の「内」からの視点を持った研究として「社会的風土」を援用することを考えた。しかし Moos は，環境の側の圧力とだけしか「社会的風土」を捉えられておらず，Moos が提唱した「社会的風土」の概念でも，そうした環境が持つ特有性を把握することは難しい。

以上を検討し，本研究では「社会的風土」をその環境全体の雰囲気のみならず，それが醸成されるに至る物理的，心理的構造を含めた，より広義の概念として捉え，環境の人格としての，環境を構成する個人個人の特性の総体を越えた，環境独特の特性として「社会的風土」という用語を用いることにする。そして，Moos が捉えた環境の側の「圧力」という視点に，その「圧力」がその環境で如何にして形成されるかをできるだけ解明するという観点をもって，職員室風土を検討することとした。

4. 研究目的・研究方法

〈研究目的〉

職員室という環境が教員にとってどのような役割を果たし，どのような構造で成立しているのかを，職員室という環境に実際に在籍している教員を対象にした調査から明らかにする。そしてその結果から，現在の教員の困難な状況をもたらしている要因を明らかにし，今後の支援の手がかりを得ることが出来ればと考えている。

〈研究方法〉

【調査協力者の選定】

本研究では中学校の教員を調査対象とした。その理由は以下の通りである。

まず小学校は学級担任制をとっており，各学級担任がそれぞれ担当する学級のほとんどの教育実践を独力で行うため，必ずしも児童に関する情報交換を必要としない。また，高等学校においては，教員は担当する教科ごとに教科準備室などがあり，教員全員が職員室に常集まるという必要性がなく，またそれに伴う教員相互の関わりを必ずしも必要としない場合が多い。それに対して，中学校は教科担任制をとっているため，学級担任や教科担任の別なく，教育実践を円滑に行うためには，生徒に関するそれぞれの立場からの情報交換を必須としている。

そのため，職員室風土を考えると，様々な教員間の関係性や相互作用の仕方がもっとも明確になるのが中学校ではないかと想定し，本調査においては中学校教員を対象とすることとした。

また調査協力者の選定にあたっては、調査協力者の属性をより多様にすることを目的に、グレイザー・ストラウス（1996）の理論的サンプリングを参考とした段階的なサンプリングを行った。職員室という環境を包括的に描くことの出来るような仮説的なモデルを生成するためには、様々な背景を持つ教員に対し調査を行い、それらの差異をも含み込めるような検討を行うことが必要だと考えられたからである。

以上の目的から調査協力者を教員経験年数3ヶ月から33年の教員、男性6名女性2名の計8名に選定した。本論文においては、データ処理の便宜上およびプライバシー保護の観点から、調査協力者にはA～Hまでのアルファベットを割当て、それに従って呼称することとした。なお8名の内、3名が特別支援学級担当の教員（内2名は担任）であり、2名が私立校、2名が公立校勤務の通常学級担当教員で、1名は校長職に就いている。またAとE、BとCとD、GとHはそれぞれ同一校に勤務している。

なお、8名への聞き取りを終えた時点で、佐藤（2005）などの先行研究も含めて、本研究デザインにおける「理論的飽和」（グレイザー・ストラウス、1996）に到達したと考えられたため、聞き取りを終了することとした。

【調査方法、ロングインタビュー法について】

本研究では、困難な状況にある教員がそれぞれ生活する世界をどう理解し、把握しているかを知ることが主たる目的としている。また本調査はこれまであまり検討されてこなかった職員室という環境を対象としているが、職員室に対する理論的モデルは現在存在していないといってもよいだろう。以上を鑑み、本研究においては、Moosが用いたような質問紙調査ではなく、個々の教員に寄り添った形でその世界を仮説生成的に把握出来る調査方法として、聞き取り調査を採用することとした。そしてその中でも研究の対象が社会・文化的事柄や個人的経験であるときに有効とされるMcCracken（1988）のロングインタビュー法を、調査の実施、及び結果の処理の方法として、援用することとした。

ロングインタビュー法とはオープンエンドな問を用いる半構造化面接法の一つである。この技法においては、調査協力者は単なる情報提供者と見なされず、最終的に得られた結果は、研究のテーマに沿った先行研究、そして研究者自身の問題意識や考え方といった研究者の個人的要因、そして対象者のダイナミズムの結果であると捉えられる。

一般的に、ロングインタビュー法では以下の10のステップが設定される。

- ① 先行研究のレビュー
- ② 研究者内の問題意識の洗い出しを目的としたブレインストーミング
- ③ 質問内容の設定
- ④ インタビューの実施
- ⑤ インタビューの文字化。重要と思われる箇所の抜き出し、なぜ重要と思われたかを示す注釈の書き込み
- ⑥ 抜き出し箇所と注釈の整合性の検討
- ⑦ 抜き出し箇所を類似の意味内容ごとにまとめ、カテゴリー化
- ⑧ 各カテゴリーを検討し、問題意識に答えるテーマを導き出す
- ⑨ 得られたテーマと先行研究との比較検討
- ⑩ 論文の作成

表1 インタビュー質問項目

〈職員室という環境に関する質問〉 1. 職員室とはどのような場であるか 2. 職員室の居心地はどうであるか 3. 職員室が無ければ困ることはあるか 〈教員としての日常の職務と同僚との関連に関する質問〉 4. 現在の職員室を作り上げている要素には何が考えられるか 5. 日常の職務上、同僚の教員はどのような役割を果たしているか 6. 日常の職務はどの程度同僚と協力して行っているか 7. 教員間の問題共有、または日常的な情報交換はどの程度なされているか 〈職員室での人間関係についての質問〉 8. 職員室全体の教職員の関係、そして自分と他の教職員との関係はどのようなものか 9. 管理職との関係はどのようなものか 10. 職員室での話題にはどのようなことがあがるか 11. 職員室外、プライベートな領域で、同僚の教員との付き合いは存在するか 〈個人的な成長に関する質問〉 12. 職員室が個人的な成長に何か影響を与えているか。 与えているとしたらそれはどのような影響か

本研究においても、この10ステップを概ね踏襲しながら、質問項目の構成や結果の分析方法などについて一部改変を加えた。改変は、③と⑧の手順についてである。

③については、定められた手順に加え、熊倉・矢野（2005）を参考にインタビューガイドを作成した。なおインタビューに用いた質問項目は佐藤（2005）の調査で用いられた質問項目を改変したものである。佐藤は社会的風土質問紙や教員に関する先行研究から、「職員室という環境に関する質問」、「教員としての日常の職務と職員室の同僚との関連に関する質問」、「職員室での人間関係につ

いての質問」、「個人的な成長に関する質問」という4つの質問項目を設定したが、本研究では、更に調査協力者が回答しやすいよう変更を加えたものを用いた。全質問項目は表1に示した。

⑧は、より研究目的に即した考察を行うという観点から、松嶋（2003）を参考に、インタビューデータから抜き出した重要箇所を意味内容ごとに分類し、更にそれらを用い、語られた内容の構造図を作成した。そしてこの語りの構造を各インタビューで得られたテーマとして、考察に用いた。

【調査の概要】

調査は約50分から1時間40分の間で行った。

調査に際して、調査協力者には事前に研究の目的、研究の手続き、インタビューで質問する項目、及び調査にあたっての倫理的配慮を記載した書面を事前に送付し、その内容について同意を得た。またインタビューを行う際にも調査の概要と倫理的配慮の説明を再び行った。

調査は、調査協力者へ事前に送付した質問項目を、改めて対面した調査者が口頭で読み上げ調査協力者が返答する、という半構造化面接の形式で行った。

【結果の処理について】本研究においては、録音したインタビューを逐語的に文字起こしたものを調査の結果として取り扱うこととしている。論文に掲載するにあたり、インタビューの内容は語りの文脈や発言の意図を改変しない程度に、言い間違いや主語の欠落などに関して改変を行った。またプライバシー保護の観点から、個人が特定されるような発言に関しても、一定程度改変を行っている。

5. 結果と考察

得られた語りのデータを規定の手順に沿って、職員室が教員に果たす機能、職員室という環境の構造、という2つの視点から分析した。

【職員室が教員に果たす機能】

すでに佐藤（2005）は職員室を対象とした調査において、①「一見余剰と思われるような情報を含む、子どもについての情報交換」、②「コミュニケーションを介しての教員間の共通理解」、③「教員に休憩の場を提供すること」、④「先輩教員からの指導などによる、教員を教員として育てるメンタリングコミュニケーションの場の提供」、⑤「メンタリングや相互交渉を通して、教員文化の継承者を創出すること」、という5つの機能が職員室に存在していることを指摘した。

本研究の語りにおいても、以上の機能は同様に認められたが、今回はそれに加えて、表2に示す新たな4つの機能・特性を職員室が保持しているということを見いだすことができた。まず一つ目の機能である「様々な問題に対応するための組織の柔軟性の提供」については、Gから次のような語りが得られた（以下『 』内は実際のインタビューからの抜粋）。

『（筆者注；職員室には常に複数の教員がいて情報交換をしているので、個別の仕事がやりづらく）しんどい部分があるかもしれないですけど、二人でも三人でもっていう、あるいは他の学年とか、なんかそういう色んな形が求められている仕事というふうに捉えるならば、一番柔軟にフレキシブルに対応できる、そういう形なのかなと思います。』

この語りにも見られるように、教員には、学校で発生する様々な出来事や各種打ち合わせ、教員相互の非公式な情報交換などに適宜対応する必要性が存在する。また、Eも『同僚の先生、協力しあえる人たちかなとは思ってます。なんか、うーん、なんだろう、全部一人で丸抱えの仕事ってあんまりないんですね。だから誰かとセットになったりペアになってやってたりとかすることがあるんで』と述べていたように、学校においては全てを個人で抱えるという職務はほとんど存在せず、職務内容に応じて、学年団内、学級担任と副担任、それぞれの校務分掌ごとなど、その範囲を様々に変化させながら、他の教員と連携、協力、相談などが行われる。教員の日常の職務においては、これらの営みが同時並行的に、かつ偶発的に発生しているが、そのためには求められる職務に対応するためのプロジェクトチームを組むための教員数、そしてそれに適した教員が同じ場に在席していることが重要となる。各インタビューからは、程度の差はあれ、現在の職員室は多くの教員が集まる場所となっている

表2 本調査で想定された職員室の機能

- 様々な問題に対応するための組織の柔軟性の提供
- 子ども達の駆け込み場所となる
- 教員の孤立を防ぐ
- 学校としての組織風土や雰囲気醸成する場を提供する

ことが窺える。そうした職員室の特性によって、教員は機に応じたチームを作ることが可能になっており、様々な職務に対し、柔軟な組織の形態を持って対応出来ていると考えられる。つまり、職員室は教員集団という組織に多様な職務遂行のグループを作ることの出来る、組織としての柔軟性を提供していると想定できよう。

2つ目の機能にはEが『もし学校の外でなにかあったときに、学校に駆け込んできたときに、誰でも先生、どの先生にでもすぐぱっとなにかあったこと言やすい』と語るように、職員室が[子ども達の駆け込み場所となる]ことが挙げられた。1つ目の機能でも言及したように、職員室には常に全ての教員がそこにいるということはないまでも、どの時間でも、一定程度の教員がその場にいることが期待できる。また職員室は教員が集まる場所であるため、学校に関する様々な情報が集積され、学校としての意思や指示もそこに集約される。そのため、何らかの問題が発生した場合にも、生徒は職員室に行くことで対応策を相談したり、教職員に助けを求めたりすることが可能になる。生徒が必要に応じて緊急時に避難することが出来る場所、それが職員室が果たす機能の2点目として考えられた。

3つ目の機能として想定されたのが、[教員の孤立を防ぐ]ことである。Bは職員室が無ければ困ることを問う質問に、『色々考えて、自分で答えだしますけど、でも間違うち、不安にもなるので、確認したいし、だから、すぐくもう何回も言いますけど、相談とかアドバイス受けられないっていうのが辛いですね。生徒の前で話せないことって沢山あるから、そういうのが出来る場所ですね』と返答している。教員は日々の教育実践の中で、授業をどう行すべきか、生徒に対する指導をどのようにするべきかなど、様々な悩みを抱えている。Bの回答からは、職員室という環境がそのような悩みを同じ教員間で共有する、相談しあう場所となっていることが窺われた。もし職員室がなくなり、各教員がバラバラの場所に配置されたと仮定した場合、Bが挙げたような教員間の相互交渉の機会は著しく減少するだろう。そしてその結果、自分の判断に自信を持てないまま、生徒に関する問題をはじめとする様々な教育に対する悩みを個人の内面に抱えたまま、日常の実践に向き合うことが多くなると思われる。加えて中学校は教科担任制をとっているため、例えば担任の教員といえども、自分が担当する教科やホームルームの時間以外は担当する生徒の様子を直接見ることが出来ない。生徒に関する様々な指導を行うためには、個々の教員が保持する情報を相互に交換する必要があると、Hは語ったが、そうした情報交換の機会も教員が一堂に会する場所である職員室が失われれば減少してしまうだろう。職員室という環境があることによって、以上のような情報交換や会話、相談などの教員間の様々な相互交渉が可能になる。職員室は個々の教員が孤立してしまうことを防ぎ、助け合える機能を保持していることが想定された。

4つ目の機能は[学校としての組織風土や雰囲気を提供する]というものである。職員室がなくなると困ることとしてCは、『(筆者注；子どもを)みんなで育てるっていう、まずそういう学校の雰囲気なり学校風土が非常に作りにくい』ことを挙げ、そうした雰囲気を学校全体に形成するためには、会議など必要に応じて集合する機会を設けるだけでなく、教員全体がそろう場所が日常的に必要なとなると説明した。これまで引用した語りからも窺われる通り、本調査協力者の教員は、職員室において様々な情報交換をかなり頻繁に行っていたが、その情報には服装や授業態度などの生徒の様子や、問題が発生した場合の詳細な内容の周知など非常に幅広い内容が含まれていた。それら多岐に渡る情報交換を行うことで、教員は相互に子どもに対する考え方や指導の方針についての共通理解を図り、お互いに何を考え

ているのかを知ることが可能となる。また3つ目の機能である「教員の孤立を防ぐ」でも記述したように、教員間の相互交渉は教員同士をつなげる役割も果たしている。以上のことから、在席する場を共有し、様々な職務を共に遂行していく中で、教員は相互の考え方や職務遂行の仕方を知り、またその悩みを共有することで、個としての教員ではなく、同じ職場の同僚、教員集団であるというような感覚を獲得することが可能になるのではないかと考えられる。職員室は教員たちが席を共にする場を提供し、様々な相互交渉が発生することを促進させる役割を果たすことで、学校としての組織風土や雰囲気を醸成するための場を提供するという機能を果たしていると考えられた。

本調査で得られた結果から、「職員室が教員に果たす機能」として新たに4点が見いだせた。

【職員室という環境の構造】

次に、それらの機能を果たす職員室が如何なる構造によって成立しているのかを明らかにするための検討を行う。

まず、職員室の構造に関する仮説的なモデルを形成するため、調査協力者ごとに作成したインタビュー構造図を比較検討した。

インタビュー構造図とは、職員室風土を考察するにあたって、調査協力者の語りの内容をより詳細に分析することを目的に作成したものである。

調査方法として採用したロングインタビュー法は、得られた語りの中で、研究者の問題意識から鑑みて重要だと思われる箇所にハイライトをいれ、それがなぜ重要であるのかの理由をつける。そして抽出箇所を相互比較し類似の内容をまとめ、カテゴリーを作り上げていく。

本研究でもその手法を概ね踏襲し、更に、その作成された各カテゴリーがどのような関係

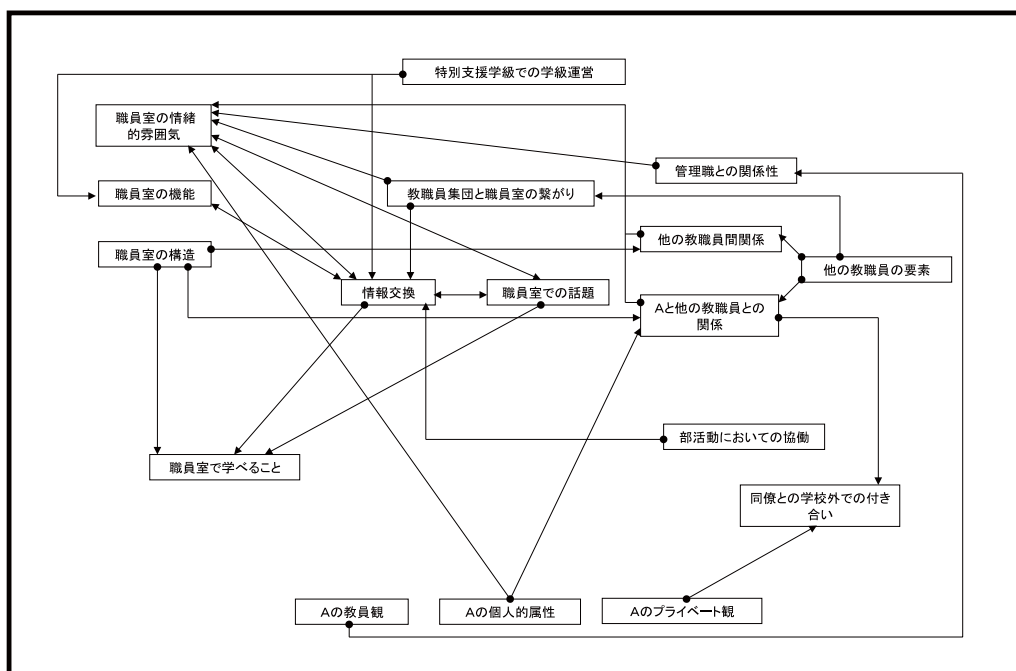


図1 Aのインタビュー構造図

性にあるか、実際の個人内の語りにおいてどのような繋がりを持っていたのかを検討し、まとめたものをインタビュー構造図とした。実際に作成したものを図1に示す。一方向の矢印は一方向的な影響を、双方向の矢印はそのカテゴリーが互いに影響し合っていること、もしくは意味内容が近似していることを表している。それぞれ実際の語りで直接に言及があったもののみ、矢印で表記した。

以上の手順で作成した各教員のインタビュー構造図を比較検討し、類似の意味内容であると思われたカテゴリーをまとめた。更にそのカテゴリーを、意味内容ごとに類似、または関連が深いと思われたものにまとめカテゴリー化していった。その結果、それぞれの語りはその意味内容ごとに4つのカテゴリーに大きく分類された。

この4つのカテゴリーが複雑に絡み合って成立しているのが、職員室と考えると、その関係性を図2のように図示した。筆者は、これをここでは職員室風土構造図と呼ぶことにする。

それによると、職員室風土は、『教員集団』、『職員室の構造』、『学校の構造・教育内容』、『個人要素』の4つのカテゴリーから構成される（図2）。以下にその4つを説明する。

『教員集団』は、調査協力者の学校の他の教員がどのような特性を持っているのかということを示す語りから構成される。つまり、他の教員は話しかけやすいかどうか。積極的に関係性を持ってくれるかどうか。個人的な属性や考え方などを相互に理解できるかどうか。教育や指導に対する共通の価値観を保持できているかどうか。指導の対象となる生徒は共通であるかどうか。勤務形態は常勤か非常勤か。管理職が教員に対して管理的に振る舞っているか、それとも援助的な役割を果たしているか。その働きかけ及び自身の職務に対して管理職はどのような意識を持っているか。このような要素がここに含まれる。

『職員室の構造』には、カテゴリー名の通り、各調査協力者が勤務する職員室の構造的側

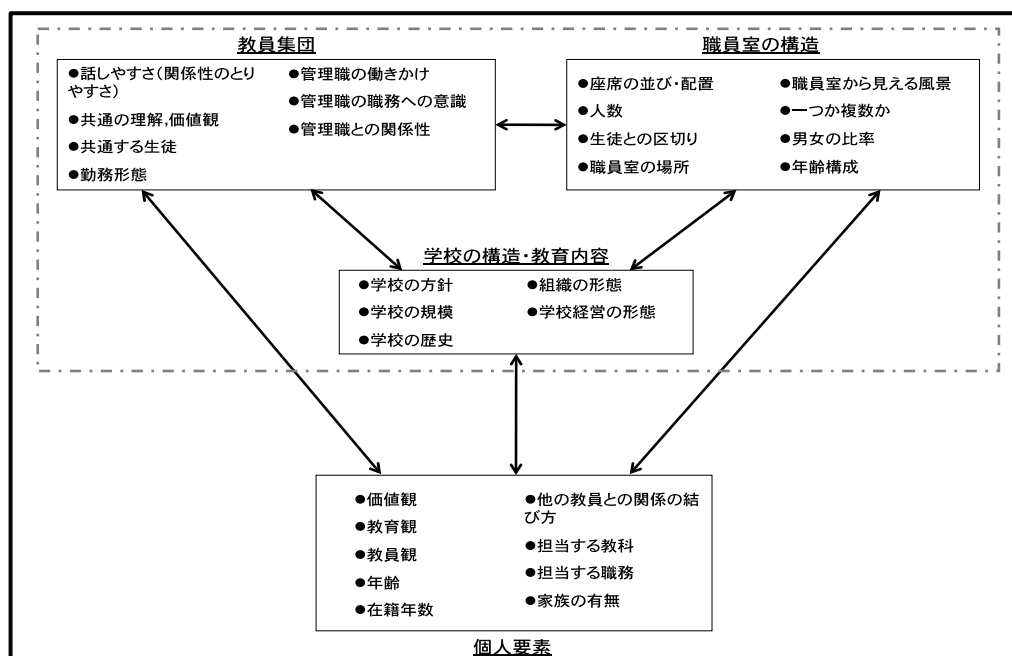


図2 職員室風土構造図

面に関する語りが属する。例えば、職員室の机や座席の配置はどうなっているのか。職員室には何人の教員が在席しているか。生徒とはどのように区切られているか。職員室は学校のどの場所に位置しているか。職員室から見える風景はどのようなものか（生徒が見える環境かどうか等）。職員室が複数あるかどうか。男女の比率、年齢構成はどうなっているか。これらがこのカテゴリーには含まれている。

『学校の構造・教育内容』は、学校としての方針、学校の規模や歴史、職務の形態、私立か公立かという学校経営の形態、そして特別支援学級か通常学級かということに代表される学級経営の形態といった諸要素により構成される。つまりこのカテゴリーには組織としての学校がどのような歴史を持ち、いかなる構造を持ち合わせているのかということについての語りが属する。学級経営の形態も、学校の裁量によってその待遇や形態が大きく変化すると考えられるため、このカテゴリーに含めた。

最後、4つ目の要素は『個人要素』のカテゴリーである。これには調査協力者個人の価値観、教育に対する考え方、教員という職業に対する意識、年齢、職員室での在籍年数、校務分掌や役職などの担当している職務、担当教科、家族や子どもの有無、そして他の教員との関わり方の特徴についての語りが含まれている。このうち他の教員との関わりの特徴とは、積極的に他の教員と付き合う、プライベートでも交遊を持ちたがる、職務外ではあまり同僚と付き合いたくないと思わないといったような、個人の傾向を意味している。このカテゴリーは調査協力者がどのような考え、個人的属性を持った教員であるのかを表すもので、個人的な要因全体をまとめたものとなっている。

以上4つの大きなカテゴリーを見出したが、特に『教員集団』、『職員室の構造』、『学校の構造・教育内容』は調査協力者にとっての外的な要因であり、『個人的な要因』は内的な要因として捉えられ、質的な相違が存在すると考えられた。そのためカテゴリー間に図2に示したような枠線を入れ、意味内容の差異を示している。

以上のように、職員室という環境が各調査協力者によって語られるとき、その語りの内容は大きく4つのカテゴリーに分類することが可能であり、それらが相互に影響を及ぼし合った結果成立するのが、職員室という環境であると考えられた。しかし、そのように大きな共通点が抽出された一方で、それぞれの調査協力者が語る職員室は、全く別の特徴や機能をもっており、同一校の同一の職員室について語られた場合さえも、その認識は異なることも認められた。

この認識の差異の要因は、各調査協力者のインタビュー構造図、並びに職員室風土構造図を見ることである程度示されることになる。

各調査協力者のインタビュー構造図では、その特徴的な点、注目すべき点は異なっていた。例えば図1で示したAは、職員室の情緒的雰囲気非常重视しており、その語りの背景には特別支援という学級運営の特徴が存在していた。また管理職であるCの語りは管理職という立場を前提としているため、どのような職場を作り上げるべきかという要素が多くなっていた。以上のように、職員室風土構造が共通していても、調査協力者それぞれが重要と捉える要素は異なり、そのことが職員室風土構造図中の他の要素にも波及し、結果として要素間の結合や組織全体の構造、職員室が果たす役割なども、大きく変化するのではないかと考えられた。前節で述べたような職員室の機能についても、その職員室がどの要素に力点を置いているか、要素間の繋がり方がどのようなものになっているかということによ

て、その度合いや表れ方が変化するものと思われる。つまり、職員室風土は、その学校特有の環境において、各教員の思いが様々に存在し、環境との相互作用を形成する中で、成立しているものと考えられる。そうした意味で、職員室風土は個人的要因と環境的要因が輻輳する、複雑な構造体であるということが示唆された。

これまで述べたように、職員室風土は、様々な要素が複雑に絡み合った結果構成されていると考えられる。しかし調査協力者個人の『教員観』や『学校の方針』など、職員室風土構造図内の諸要素は一見独立しているようにも思われる。この独立しているような要素の間をつなぎ、職員室という環境をひとまとまりとして成立させている要素として考えられたのが、「生徒」の存在である。すでに示したように、Cは『(子どもを) みんなで育てる』と表現している。職員室の存在理由は、まさに生徒がいることで成立しているため、生徒の存在の重視は至極当然とも言えようが、その存在は想像した以上に大きいと思われる。

例えば、インタビューの中でEは、考えることは『何が何でも子どもが一番だと思う』と語り、そのため生徒に関する情報交換を頻繁に行っていると述べ、同僚の教員は『話しかけたりとかしても、やな顔しないで応えてくれたり』、『結構話しかけ』てくれるため、関係性は良好であると感じていた。またEの学校では歴史的に教員間の共通理解、共通行動が学校の方針とされており、その共通理解を成立させるという観点からも、教員間の情報交換は必要であると認識されていた。そうした一つ一つの要素を精査すると、Eの「教員観」は生徒を最優先するというものであった。また同僚の教員との関係の良好さは話しかけやすさにあるとされたが、教員間の会話の話題には生徒のこと、生徒の日常の様子が頻繁にあがるという説明をEはインタビュー内で語っていた。また、教員間の共通理解を図るという「学校の方針」も、Eが『生徒を指導するにあたってその先生はこうだった、この先生はこうだったってバラバラだったら、やっぱり生徒も納得いかないと思う』という理由から成立しているものであり、生徒の存在の大きさを窺わせた。すなわちEの「教員観」は教育実践を行う上で、生徒にどう対するかという姿勢を中心に置いているため、Eが感じる教員間の「話しやすさ」は生徒に関係する話が出来るかどうかが、共通した生徒を話題とすることが出来るかどうかによって左右される。そして「学校の方針」は生徒をどのように育てていくか、そのために教員集団はどうすべきかの規範となるものであるため、生徒とどう向き合うかを示す「教員観」と相互に影響を及ぼし合っていると考えられる。以上のように、「教員観」、「話しやすさ」、「学校の方針」という要素は、それぞれ生徒にどのように対しているか、どのように生徒に教育実践を行っていくべきかという観点において繋がりをもち、それぞれに影響を及ぼし合うような関係性を築いていることが推察された。

以上、職員室という環境が成立するにあたり、生徒の存在は、非常に重要な要素となっていることが想定された。職員室を構成する様々な要素は生徒を媒介にして繋がりが、職員室という環境、職員室風土が語られるその背景には、「生徒」が常に存在しているということが推測された。

6. 今後の展望と課題

本研究から、職員室が持つ9つの機能と、4つのカテゴリーから職員室風土が構成されるという仮説的モデルが抽出できたが、この一連の考察の中で、職員室風土の構造を支えるもの、すなわち職員室が成立する上で重要な要素として「生徒の存在」が大きく浮上してきた。

ただし今回の職員室風土の聞き取り調査において、「生徒」が大きな影響を及ぼしているということは、直接各調査協力者から語られたものではなく、検討のなかで浮上してきた次なる仮説である。そのため、今回のインタビューで語られた「生徒」という言葉が、実際の生徒のことを指しているのか、それとも概念としての「生徒」に対する見方、つまり各教員の「生徒観」を意味しているのかも判然としていない。

それでも学校が生徒の存在なしには成立しないように、職員室風土は「生徒」の存在により大きな影響を受けているということは、想定できよう。そもそも冒頭に示した現代の教員が対応に追われている問題は、まさに生徒が示す言動に対して生じている。今後、「生徒」という言葉がいかなる概念を含んでいるのか、それが職員室風土全体にどのような影響を与えているのかについても、更なる調査によって明らかにする必要があると思われる。

また本研究においては、インタビュー内容から各個抽出した職員室が果たす機能と、提示した職員室の構造は抽出できたが、その相関を明らかにするまでには至っていない。今後は、生徒の存在を媒介にした機能と構造の関係性を含めて、より包括的に職員室風土を検討するべきと考えている。

本研究では職員室風土の構造を示すことは出来たが、それでは本研究で定義を拡大させた職員室の「社会的風土」として、考察が不十分な面が多いと感じている。また、教員の困難な状況を明らかにし、今後の支援の手がかりを得ようとした目的には至っていない。今後は個々の教員の生活世界を捉えるような、インタビュー結果の考察の仕方の再考を行うことも計画している。

参考・引用文献

- グレイザー, B, G. ・ストラウス, A, L. 後藤隆・大出春江・水野節夫(訳) 1996 データ対話型理論の発見 新洋社 (Glaser,B,G.&Strauss,A,L. 1967 *The Discovery of Grounded Theory : Strategy for Qualitative Research* : Albine Publishing Company)
- 藤田英典 2000 はじめに 藤田英典・志水宏吉編 変動社会のなかの教育・知識・権力—問題としての教育改革・教師・学校文化 新曜社
- 石隈利紀 1999 学校心理学—教師・スクールカウンセラー・保護者のチームによる心理教育的援助サービス 誠信書房
- 久富善之編著 1990 教員文化の社会学的研究 普及版 多賀出版
- 久富善之編著 1994 日本の教員文化—その社会学的研究— 多賀出版
- 久富善之 2003 「教員文化の日本的特性」の今日的課題論 久富善之編著 教員文化の日本的特性 多賀出版
- 熊倉信宏・矢野英雄編 2005 障害ある人の語り—インタビューによる「生きる」ことの研究 誠信書房
- Lortie, Dan C. 2002 *Schoolteacher – A Sociological Study*. (2nd ed.) : The University of Chicago Press
- 松嶋秀明 2003 非行少年の「問題」はいかに語られるか 発達心理学研究, 14-3, 233-244
- マッレー, H編著 外林大作訳編 1961 パーソナリティー, 1 誠心書房 (Murray, H. 1938 *Exploration in personality* : Oxford University Press)
- McCracken, G. 1988 *The Long Interview* : SAGE publications
- Moos,R, 1994 *The Social Climate Scales* : Consulting Psychologists Press
- 中留武昭 2003 学校経営における協働文化の形成と専門職性の再吟味 中留武昭・論文編集委員会編 21世紀の学校改善—ストラテジーの再構築 第一法規
- 落合美貴子 2003 教師バーンアウトのメカニズム—ある公立中学校職員室のエスノグラフィー— コミュニティ心理学研究, 6-2, 72-89
- 岡東壽隆 1997 学校経営と教育行政の課題 岡東壽隆・鈴木邦治共著 教師の勤務構造とメンタルヘルス 多賀出版
- 大阪教育文化センター・教師の多忙化調査研究会編 1996 教師の多忙化とバーンアウト—子ども・親との新しい関係作りをめざして— 法政出版
- 佐藤昭宏 2005 教員集団における職員室風土の研究 北海道大学教育学部卒業論文
- 佐藤学 1997 教師というアボリア—反省的实践へ— 世織書房
- 佐藤学 2006 学校の挑戦—学びの共同体を創る— 小学館
- 澁谷徹也 2004 教員間共同が内包する諸問題—勤務時間外に行われる相互作用に注目して— 教育経営研究, 10, 39-49
- 志水宏吉 2009 「効果のある学校」研究の日本的展開 志水宏吉編著 「力のある学校」の探求 大阪大学出版会
- 山田哲也 2003 教師のバーンアウト状況の変化にみる教員文化 久富善之編著 教員文化の日本的特性 多賀出版
- 山崎鎮親 1994 職場の雰囲気と行動への規制 久富善之編著 日本の教員文化 多賀出版
- 山崎保寿 2004 学校経営研究は学校現場にどう受け止められてきたか—学校経営研究の実践的意味と課題— 小野由美子・淵上克義・浜田博文・曾余田浩史編著 学校経営研究における臨床的アプローチの構築 北大路書房
- ウォーラー, W. 石山脩平・橋爪貞雄(訳) 1957 学校集団 明治図書 (Waller, W. 1932 *Sociology of Teaching* : John Wiley and Sons)