

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 29 年 6 月 14 日現在

機関番号：34419

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2014～2016

課題番号：26381159

研究課題名(和文) 教員の職能成長とバーンアウト予防のためのソーシャル・キャピタルについての研究

研究課題名(英文) The study of social-capital of teachers for the development of their ability and the prevention of burnout.

研究代表者

杉浦 健 (SUGIURA, Takeshi)

近畿大学・教職教育部・教授

研究者番号：30298989

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,600,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、教員がバーンアウトに陥らず、生き生きと働き続けるために何が必要なのかを、学校と教員のソーシャル・キャピタルの観点から調べた。その結果、1. バーンアウトは、通常業務や仕事量の多さの悩み、管理職も含めた同僚教員との関係の悩みによって引き起こされている、2. 「温かい協働的關係」「管理職との信頼關係」「相談できる仲間」がバーンアウトを緩和する。3. 学校と教員のソーシャル・キャピタルは、協働的關係のベースになるような情報共有の仕組みや、教員がチームになって子どもたちと接する仕組みと雰囲気は、基盤になって生まれてきている、などの事が明らかになった。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study was to analyze the factors for the development of teacher's ability and the prevention of their burnout from the viewpoint of social-capital of school and teacher.

The results obtained were as follows; 1. The problem of relationship with colleague and busyness of teacher's daily work caused burnout. 2. "The warm human relation", "fiduciary relationship with managerial positions", "to have the colleagues to consult" eased teacher's burnout. 3. The social-capital of school and teacher was formed on the basis of the system of information sharing and the atmosphere of teacher's teamwork.

研究分野：教育心理学

キーワード：ソーシャル・キャピタル バーンアウト 同僚性 情報共有システム 教員の多忙化 部活動

## 1. 研究開始当初の背景

本研究を行った「学校づくりと教職員研究会」では、1994年に教員の多忙化とバーンアウト(燃え尽き症候群)についての研究を行い、当時教員が多忙で厳しい環境に置かれ、バーンアウトに追い込まれる状況を明らかにしてきた。それから約20年がたち、OECDの行った教員環境の国際比較、いわゆるTALIS調査において、日本の教員が国際的にも多忙化の厳しい状況におかれていることが明らかになった。

しかしながら、そんな厳しい状況の中でも、「効果のある学校」「力のある学校」などと呼ばれ、学力向上や効果的な生徒指導など教育成果を上げている学校がある(例えば志水,2009,2014)。そのような教育効果を上げるにはさまざまな要因が働いていると思われるのであるが、その中でも本研究が特に注目したのが、そのような成果を上げている学校にしばしば見られる教員同士の良い関係であった。それは社会学において、ソーシャル・キャピタル(社会関係資本)と呼ばれる、つながり、信頼、互酬性などの要素を持った人間関係として概念化がなされている要素である。ソーシャル・キャピタルは豊かな人間関係を生み出すことでさまざまな集団の生産性を高め、学校においても学力向上や子供の成長に効果をもたらすと言われている(露口,2012)。それと同時に学校での豊かな人間関係は、人間関係の疎外が原因となりうるバーンアウトの予防や協働を通じた教員の職能成長にもつながると推測される。本研究は、ソーシャル・キャピタルを切り口として学校と教員のおかれた状況を明らかにすることにより、最終的には学校の組織や仕組みの改革への提言ができるように計画された。

本研究の目的は、バーンアウト予防やストレス低減、教員の職能成長を可能にする、学校と教員のソーシャル・キャピタルのあるべき姿について明らかにすることである。今の学校現場で起こっている複雑かつ多様な課題は、ただ教員個人の能力で解決できるものではなく(むしろそれらの課題を教員個人の能力で解決しようとするのは問題をより大きくする危険性すらある)教員が他の教員や教員以外の多様な人材と信頼に基づく良い人間関係を結びつつ、チームとして対応すべきものである。言い換えるなら、今の教育の問題は学校と教員の持つ質の良いソーシャル・キャピタルが解決の鍵を握っている。

今学校現場では、中央教育審議会答申「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」(2012年8月)にあるように、「いじめ・暴力行為・不登校等生徒指導上の諸課題、特別支援教育の充実、外国人児童生徒への対応、ICTの活用要請など、変化する時代や社会環境の中で噴出する複雑かつ多様な課題について、マネジメント力を有する校長のリーダーシップの下、

地域の力を活用しながら、チームとして組織的かつ効果的な対応を行う必要がある」とされている(注:ここでの校長のリーダーシップとは単なるトップダウンのマネジメントではないと思われる。強権的なトップダウンはむしろ質の良いソーシャル・キャピタルを破壊しうる。管理職と教員との信頼関係は質の良いソーシャル・キャピタルの要因の一つである)。ここには本研究が注目する学校と教員のソーシャル・キャピタルの重要性が言葉を変えて示されている。

ソーシャル・キャピタルは多分に多様な意味を含みこんだ概念であるが、ここでは稲葉(2011)に基づき、ソーシャル・キャピタルを、人々の協調的な行動を促す「信頼」「互酬性の規範」「ネットワーク(絆)」と捉えよう。信頼に裏打ちされた社会的つながりあるいは豊かな人間関係と言ってもいいだろう。ソーシャル・キャピタルという概念は、そのような豊かな関係が物的資本や人的資本などと並んで、組織を効率的に運営し、生産的な活動を可能にする重要な資本=社会関係資本であることを示している。

ソーシャル・キャピタルの研究は、地域社会、会社組織、NPOなどの市民運動、教育などさまざまな分野で行われており、ソーシャル・キャピタルのさまざまな肯定的な影響が明らかにされている(例えば、稲葉,2011;稲葉他,2011)。教育分野においても多くの研究があり、子どもや保護者、教員や学校のソーシャル・キャピタルが豊かであればあるほど学力が向上することなどが示されている(例えば、志水,2014;露口,2012)。

さまざまな教育問題に対して教員の組織的対応が求められる今の状況を考えるにあたって、学校と教員のソーシャル・キャピタルのあり方、あるべき姿を明らかにする研究は強く求められるものであり、本研究もその問題意識が根底にある。その上で本研究では以下に示すいくつかの理由によって、学校と教員のソーシャル・キャピタルに焦点を絞り、それと教員のバーンアウト状態と職能成長との関連を質的・量的に明らかにすることを目的とする。

一つ目の理由は、これまでの研究でも教員と学校の持つソーシャル・キャピタルはしばしば調査されているのだが、多くの研究の問題意識のはじまりが学力形成とソーシャル・キャピタルの関係であるがために、学校と教員の持つソーシャル・キャピタルは、地域や保護者、子どもたちの持つソーシャル・キャピタルとともに学力に影響を与える多くの要因の一つに止まっているからである。本研究では、学校と教員の持つソーシャル・キャピタルの特徴を教員の多忙な状況やバーンアウト、職能成長との関係から明らかにすることによって、学校という職場環境の改善、学校の組織改革への示唆が得られると考えており、そのためにはこれまでの研究では不十分な点があると考えている。

二つ目の理由は、上記のようにこれまでの研究が学校と教員のソーシャル・キャピタルを総花的に研究してきたために、学校と教員のソーシャル・キャピタルの概念が単なる「つながり」の有無に限定されており(多くの場合、それは質問紙で量的に測定されるのみである)それがどのようなつながりなのか、そしてどのようにつながりが維持され、信頼関係が構築されているのか、さらにはそのようなつながりをどうしたら構築できるのか、それら質的な側面が明確でないと思われるからである。本研究では、学校組織の改善という目標があるため、学校と教員のソーシャル・キャピタルについてより焦点を絞った研究を行うことによって、どのような要素が学校教育現場において問題を解決し、チームワークと自律を重視する教員としての成長を担保していく仕掛けとして機能しているのか、さらには管理職との関係など学校のチームワークはどうあるべきなのかを実証的かつ質的に明らかにできると考えている。

## 2. 研究の目的

本研究の目的は、教員の職能成長やストレス低減、バーンアウト予防を可能にする、教員のソーシャル・キャピタル(社会関係資本)を明確にすることである。今、学校現場で起こっている複雑かつ多様な課題は、ただ教員個人の能力で解決できるものではなく、他の教員と関係を結びつつチームとして対応すべきものである。言い換えれば、今の教育の問題は教員のソーシャル・キャピタルが解決の鍵を握っている。ソーシャル・キャピタルを持たず孤立した教員は問題を解決できないだけでなく、自分自身のことも守れない。本研究では、教員のソーシャル・キャピタルが教員の職能成長やストレスの低減、バーンアウト予防などとどう関係しているのか、そしてどのようなソーシャル・キャピタルが教員のエンパワーメントにつながるかを明らかにすることを目的とした。

## 3. 研究の方法

調査は、インタビューによる事例調査と大規模なアンケート調査を併用して行われた。実施した研究は大きく2つに分かれていた。

### (1) 研究1 インタビューによる事例調査

研究1では、学校と教員のソーシャル・キャピタルを質的に明らかにするためにインタビューによる事例調査を行った。

11校(複数の勤務校について答えてもらった2名含む)合計13回の聞き取りを行った。また2校については学校を訪問して聞き取りを行った。その結果合計15名にインタビューを行った。

事例調査の対象校としては、大阪教育文化センター(注:大阪教育文化センターは、大阪教職員組合が主任手当拠出金で設立したものであり、教育と文化活動についての研究

や、そのために必要な調査、資料および教材の収集、整備、提供、研究の成果にもとづく出版などを行っている)主催の「学校づくり交流集会」において実践報告を行った学校や、さまざまな観点から教育実践に定評があると言われている学校などを選定した。「学校づくり交流集会」では、実践報告を行う学校を選定する際に、1.休職者が少ない、2.同僚性が高い、3.パワハラがない、4.教育的ビジョンがある、といった基準で選定しており、本研究の調査対象校として適切であると考えられた。

近隣の事例調査対象学校については、学校の中心メンバーを複数招聘して研究会で実践のあり方や学校の組織の仕組み、実態などを報告してもらった。報告については学校と教員のソーシャル・キャピタルの視点から事例分析・考察を行ったが、その分析にも現場の視点から参加してもらい、より教育現場の実感に基づいた理論構築を目指した。2校については、本研究の研究代表者、分担者、協力が複数で学校に出向き、複数の教員にインタビュー調査を行い、学校と教員のソーシャル・キャピタルに関連すると思われる組織作りの特徴などを聞き取った。この際のインタビューについても、一方的な聞き取りではなく、相互作用的に学校と教員のソーシャル・キャピタルのあり方を共同で探るように行った。

分析にあたっては、得られた発言や事例から学校と教員のソーシャル・キャピタル尺度を作成すると同時に、質の良いソーシャル・キャピタルがどのように維持され、働いているのか、またそのようなソーシャル・キャピタルを作り出すにはどうしたらいいのかを明らかにするように分析を行った。結果は学校づくりや学校の組織づくりの羅針盤になる可能性を秘めていると考えている。

### (2) 研究2 学校と教員のソーシャル・キャピタル尺度の開発とバーンアウト、教職への満足度との関係調査

まず研究1の事例報告も参考にしながら、学校と教員のソーシャル・キャピタルを測定する尺度を作成した。尺度作成にあたっては、露口(2013)の「学校組織のソーシャル・キャピタル」の研究や志水(2009,2014)の「力のある学校」などの先行研究、貝川・鈴木(2006)や伊佐・新谷・鈴木(2013)の学校組織特性の研究なども参考にしながら、事例研究で示されたさまざまな学校と教員のソーシャル・キャピタルのあり方をいくつかの要素にまとめ、多面的に学校と教員のソーシャル・キャピタルを測定できる尺度を開発することを目指した。

次に大規模な質問紙調査研究を実施した。この調査では、学校と教員のソーシャル・キャピタルが教員の職能成長やストレス低減、バーンアウト予防にどのように関わるのかを、学校と教員のソーシャル・キャピタル尺

度やバーンアウト尺度、教職への満足度を測定する尺度を使って調べ、学校のおかれた状況や様々な教員のプロフィールなども考慮に入れつつ分析し、それらの関係を明らかにしようとした。このアンケート調査では、教組の協力も受けて 1249 人の回答を得た。1 市においてはほぼ全数調査を行うことができた。

#### 4. 研究成果

本研究では、教員がバーンアウト（燃え尽き症候群）に陥らず、生き生きと働き続けるために、そして成長し続けるために何が必要なのかを、学校の現状や教員のおかれた組織のあり方、人間関係のネットワークなどを調べることによって明らかにすることをめざしてきた。

本調査によって、多くの興味深い結果が得られた。

1. 小中学校では、5 人に 1 人が過労死レベルである 80 時間以上の時間外勤務を行っている。

2. 中学校では担任を持つ教員のクラスに不登校もしくは不登校気味の生徒がいる割合は約 82% と高率である。

3. 担任クラスの人数が 40 人を超えている担任が約 13% もある。

4. 中高では、部活動顧問を受け持っているのは約 90% で、ほぼ義務的な仕事である。

5. 部活動によって教員の本務活動が妨げられている実態がある。

6. 教員のうち 7% 弱が強い燃え尽き（バーンアウト）状態である。

7. バーンアウトは、担任業務や授業、学級経営、生活・生徒指導などの通常業務の悩みや仕事量の多さの悩み、管理職も含めた同僚教員との関係の悩みによって引き起こされている。

8. 学校と教員のソーシャル・キャピタルの要素である、「温かい協働的關係（学校や教員が協働的關係にあり、職員室や人間関係が温かい雰囲気にあること）」、「管理職との信頼關係（民主的な学校運営の要素も含む）」、「相談できる仲間」がバーンアウトを緩和する。

9. 学校と教員のソーシャル・キャピタルは、ただ教員同士が努力すればできるものではなく、協働的關係のベースになるような情報共有の仕組みや、教員がチームになって子どもたちと接する仕組みと雰囲気（それは学校の現状がチームにならないとやっていけなかったり、かつて荒れた学校であったためだったりして作られている）が基盤になって生まれてきている。

10. 学校の現状は、複雑化する学校の問題の中で多忙を極めている教員たちを、比較的良好な人間關係（学校と教員のソーシャル・キャピタル）がかろうじて支えている状態である。

本調査の結果から、教員のバーンアウトを

緩和し、教員が前向きに働けるようになるためには、まずは何よりも部活動も含めた教員の多忙な働き方が見直されることが必要であり、そして、教員が孤立することなく、これまで以上に同僚を中心として良い人間關係（すなわち、良いソーシャル・キャピタル）を構築できるよう、教員同士が協働できる学校の仕組みを整え、複雑化する学校や子どもたちの問題に対処できるように学校を変えていくことが求められる。

#### 5. 主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔雑誌論文〕（計 1 件）

学校における教員のソーシャル・キャピタルについての事例研究

杉浦 健、八木 英二、松浦 善満、林 美輝、横山 政夫、大前 哲彦、浅尾 世津子、山口 隆、近畿大学教育論叢 27(2) 1-17 2016 年

〔学会発表〕（計 0 件）

〔図書〕（計 0 件）

〔産業財産権〕

出願状況（計 0 件）

名称：

発明者：

権利者：

種類：

番号：

出願年月日：

国内外の別：

取得状況（計 0 件）

名称：

発明者：

権利者：

種類：

番号：

取得年月日：

国内外の別：

〔その他〕

ホームページ等

研究報告書：「教員のバーンアウトと教職への満足度を左右するもの - 教員のおかれた現状と、学校と教員のソーシャル・キャピタルの観点から - 」

#### 6. 研究組織

(1) 研究代表者

杉浦 健 (SUGIURA, Takeshi)

近畿大学・教職教育部・教授  
研究者番号：30298989

(2)研究分担者

八木 英二 (YAGI, Hideji)  
京都橘大学・人間発達学部・教授)  
研究者番号：30071278

松浦 善満 (MATUURA, Yoshimitu)  
龍谷大学・文学部・教授  
研究者番号：40243365

林 美輝 (HAYASHI, Miki)  
龍谷大学・文学部・教授  
研究者番号：80547753

横山 政夫 (YOKOYAMA, Masao)  
大阪音楽大学・短期大学部・教授  
研究者番号：90449603

大前 哲彦 (OOMAE, Akihiko)  
大阪体育大学・教育学部・教授  
研究者番号：60097954

(3)連携研究者 なし

(4)研究協力者

山口 隆 (YAMAGUCHI Takashi)