

機関番号：32689

研究種目：基盤研究（B）

研究期間：2008～2010

課題番号：20330174

研究課題名（和文）教職の変容と展望に関する教育社会学的研究 ―成果主義の影響と専門職の可能性―

研究課題名（英文）

The Changing in the Working Conditions and Attitudes of Teachers in the Age of Educational Reform

研究代表者

油布 佐和子（YUFU SAWAKO）

早稲田大学・教育・総合科学学術院・教授

研究者番号：80183987

研究成果の概要（和文）：

本研究は、今世紀に入って加速的に進行した新自由主義的な教育改革が教職に及ぼす影響を分析することを目的としている。15年間の時系列調査を分析した結果、教職観や役割認識などに変容が見られ、教師が「組織の一員としての教師」への志向性を強めていることが明らかになった。しかしながらこれを、新自由主義的な理念への賛同と解釈するのは妥当ではない。そうではなくて、外部に見えにくく理解されがたい<教師という仕事>を、新自由主義的教育改革が可視化する側面を持っていることによるものではないかと推測された。

研究成果の概要（英文）：

The purpose of this research is to investigate the influence of neo-liberal educational reform on teachers' attitudes and activities. The results are as follows: teachers' attitudes toward neo-liberal educational reform affects teachers' daily activities and teachers' role. And a teacher becomes to take an active part in the school organization under the working conditions of educational reform, as a member of school organization rather than an autonomous profession. However he/she would not favor with the idea of neo-liberal educational reform. The criterion of evaluation used for evidence of the educational reform makes the role and range of teachers' activities rather clear. Therefore he/she would agree to a situation wherein the educational reform tried to the make the work of teachers known to everyone.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2008年度	5,000,000	1,500,000	6,500,000
2009年度	4,800,000	1,440,000	6,240,000
2010年度	3,700,000	1,110,000	4,810,000
総計	13,500,000	4,050,000	17,550,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：教育学・教育社会学

キーワード：教育改革 成果主義 専門職

1. 研究開始当初の背景

我々の研究チーム（PACT: Professional Actions and Culture of Teaching）は、1995

年と1999年に、すでに、全国の小・中学校教師を対象にした「教師の生活と意識」に関する大規模なアンケート調査による研究を

実施している。この調査研究は、「教師の専門職性と教師文化」に関心を持つ全世界的な研究者チームの「日本チーム」バージョンとして取り組み、多忙化などを含む教師の仕事の実態と変容を記述し分析することに主眼が置かれていた。

しかしながら、我が国の学校や教師が置かれた状況は、二回目の調査時期である 1999 年以降、本格的に展開された教育改革の中でさらに大きく変化している。特に、この間、教育改革の特徴である新自由主義的な指向性によって、教育や教師の仕事の中に競争・成果主義が導入され、その結果、求められる教師像はもちろんのこと、教師の日々の仕事にも多大な影響を及ぼしていることが指摘されている。

そこで、今回新たな調査研究を行い、過去二回にわたって実施した全国規模の調査と比較検討することで、教育改革の前、最中、改革が一段落した時期（2008 年度から 3 年の研究計画）の 3 時点において、教職生活の実態や教職観などについての時系列比較を行うことにした。教育改革によって、教職がどのように変容しているのかを究明することが目指されるべき課題である。

同時に、こうした新自由主義的な教育改革は、イギリスなどに顕著にみられることから、海外の状況と比較することで、我が国の教職の特徴をより深く理解することが可能になる。

我が国においては「教員評価」「教員給与」等の教員政策研究は、数多くみられたが、理念の検討であったり、制度的な変容の実態にとどまっているものがほとんどであった。時系列的な大規模なアンケート調査をすることの意味は、先進諸国に共通する「教員政策が教職と教師に及ぼす影響」についての議論に、実証的データを提供するのみならず、学術的な貢献をすると考えた。

2. 研究の目的

本研究は、1995 年、1999 年に実施した大規模な教員対象のアンケート調査を踏まえ、次の二点について実証的な研究をすることを目的とした。

(1) 教育改革の中でドラスティックな変化を見せている教職の現状を、＜地位と役割＞＜毎日の仕事＞＜教員文化＝同僚性＞＜教師のキャリア形成＞＜意欲とモチベーション＞等の観点から、総合的実証的に把握し、教職と教師の仕事の変化及び今後の方向を予測する。

(2) 各国における教職改革を比較検討しながら、＜成果主義の影響＞および＜専門職としての教職の可能性＞について学術的及び政策的なインプリケーションを導く。

3. 研究の方法

(1) 全国の小中学校教師を対象としたアンケート調査の実施

1995 年と 1999 年の調査対象校に、職業生活の実態、集団・同僚関係、学校の組織化の程度と教職観、組織行動等について質問し、分析をする。

今回は、前 2 回と同一学校の管理職と教師を対象とし、8 都道府県の 92 の小・中学校に郵送法で実施した。

(2) 臨時教員対象のアンケート調査

雇用の多様化が、教育実践や教育現場にもたらしている影響について、結果を上記①調査と比較検討するために実施する。

(3) 海外インタビュー調査

各国における教育改革の影響についての情報を収集する目的で実施する。

PISA 学力テストと教師の日常的な実践の関係を見るために、OECD を訪問し、世界的な教職員の労働条件を把握するために EI(Education International) で情報収集をした。また、フィンランドの小中学校、ロンドン大学での意見聴取を行った。さらに、調査協力者からは、オランダにおける教育改革の実態について情報を入手した。

4. 研究成果

研究の成果は、3 つの国内学会及び 1 つの国際学会で発表し、また早稲田大学大学院教職研究科紀要等に研究論文として発表した。

研究年度中に完成することはできなかったが、現在、研究成果のまとめを出版する方向で検討している。

今回のアンケート調査（2009 年）研究の結果明らかになったことは、以下のとおりである。

(1) 15 年間の時系列分析

① 学校の組織化が進展した。

学校は一連の改革の中で、従来の鍋蓋型組織からの転換を余儀なくされ、校長の権限の拡大や組織マネジメントの考え方を導入することが求められている。今回の調査（管理職用）においては、学校現場においてこうした方向への転換が認められた。

すなわち、「学校の目標は伝統的に決まっている」学校は、小学校で、45.0%→20.8%、中学校で 45.0%→35.0%と減少し、「職員会議の内容は管理職が中心となって事前に協議する」学校は、小学校で 40.0%→58.4%、中学校で 60.6%→81.8%と増加しており、こうした数値に学校の組織化の進展が顕著である。

② 教師は一貫して疲弊している。

「毎日が忙しい」という項目に「当てはまる」「やや当てはまる」と回答した教師は、どの時点においても 95%以上になった。また、「慢性的に疲れを感じる」教師も、85%前後

存在しており、教師の負担感は、15年間改善されることなく続いている。

③ 学校目標へのコミットメントが教師の「やりがい」をもたらすようになっている。

前項②の結果にもかかわらず、「教師になってよかった」と思う教師が小・中学校ともに微増しており「やりがいがある」と回答する教師の割合も、過去2回の調査を上回る結果となった。

「やりがいがある」教師は、何に基づいてこうした意識を抱くのかを分析したところ、その回答には一定の傾向が見られた。

すなわち、「子どもの人格のあらゆる側面に関わること」や「生徒に自分の体験談や人生観を話す」といった項目とは強い相関を持たないこと、また「学校づくり」といった側面にも大きな関心を払っていないことが示された。しかしながら一方で「学校の役割は学力向上にある」という役割認識を強く持っていることが明らかになった。

以上のことから、学校の組織目標の明確化が教師のやりがいにつながっていることが示された。

④ 同僚関係が、共同的な交流関係から組織の一員としての役割関係へと変容している。

以前の調査では「同僚と学校を離れてもインフォーマルにつきあう」といった、同じ学校の同僚との日常的な交流や、同僚と教育観や教育方針について話し合う」といった実践的な交流が多くを占めていたが、それが減少し、代わりに互いの授業を見たり、互いの指導に意見を述べあったりするようなく組織成員としての交流における関係が主となっていた。

同様に、学校運営に積極的に関わる」教師が増加し、「管理職によく指導上の相談をする」に「当てはまる」と回答する教師が増えたことがわかった。

<まとめ>

15年の時系列分析の結果、教育改革の影響は、教師の日常的な実践や、教師相互の関係、また「教師像」に大きな影響を及ぼしていることが導かれた。

教職の改革は今世紀に入って急速に進み、教員評価の制度の導入や指導が不適切な教員への人事管理システムの導入など、教職の養成・採用・研修のあらゆる側面に及んでいる。また、職員会議の法的根拠の明確化、副校長や主幹教諭の配置など、学校組織運営体制が再編成され、教師の日常的な教育活動を規定する領域が大きく変容している。調査結果は、こうした改革が学校現場や教師の仕事に浸透していることを示すものとなった。

このとき、調査に表れたようなこうした変容をどのように評価するかという問題がある。

学校組織の一員としての認識を持って、講

師が日常の実践に取り組むようになったことは、現在の教育改革の方向に沿ったものであり、また、全職員が一丸となって学校目標の達成を目指すという点で、こうした変容を肯定的に評価することも可能であろう。

しかしながら、学校の組織目標の設定の在り方や内容によっては、重大な問題をもたらす可能性も高い。例えば、判断や決定を組織の上位に委ね、それを前提として短期的な目的達成に終始し、瑣末な教育技術や評価結果に拘泥して、自ら教育の在り方を構想することをしないならば「末端技術者」としての教師を増加させるものとなるだろう。このような状況が一般化するならば、教育の公共的な使命を考え、長期的なビジョンを持って実践することが教職の世界から排除されている可能性が高くなるのである。

教職の専門職議論と関連付けて、Evetts, J.らは、イングランドの教育改革において、教職の自律性が失われ、教職が「自律的専門職」から「組織へのスペシャリスト」といった様相を色濃く帯びるようになってきていると指摘しているが、学校組織に適合的な教師の増加という点で、基本的に我が国においても、同様の傾向を指摘することができる。

(2) 管理職に焦点を当てた分析

次に、鍋蓋型組織からの脱却をはかり、NPMの手法を導入した「経営型」学校組織を目指す改革の中で、その舵取りを任された管理職の変容と、彼らの手腕について分析をした。

ビジネスモデルで考えるならば、経営体の長はニーズの認知や先見の明、決断力を要求されると同時に、「ヒト・モノ・カネ」をある目標に向けてマネッジする能力と権限を与えられている。しかしながら、学校の管理職については人事権や予算権が不完全にしか保証されておらず、その中で「特色のある学校」を作り、また、学校選択制が導入されている地域では、その競争に勝つことが要求されるようになっている。

学校運営にどのような見解を持っているかについて、学校教育の課題と将来像に関する項目から、校長の改革への意識と、それが学校運営に及ぼす影響について分析した。その結果は以下のとおりである。

① 管理職の改革志向には、複数のタイプがある。

「競争が教育を活性化する」「みんな一律の時代は終わり、それぞれの個性を重視すべきである」「保護者や地域が教育に参画・経営できるような道を考えていくべきである」等の質問項目についての反応を因子分析したところ、「成果主義」「主体的・自律的な学校づくり」「改革困難」「教員資質の向上」といった4つの因子が析出された。

教育改革に親和的であるといっても、「成果主義」「主体的・自律的な学校づくり」では、その方向性が必ずしも同じではない。教育改革に関して、管理職が一様に反応しているわけではないことが明らかになった。

②管理職の改革志向は、教育改革への親和性によって規定される。

上述した①の校長の改革志向が何に起因するのかを調べたところ、校長の属性にも所属する学校の状況とも相関を持たなかった。

すなわち、改革への指向は、所属校の現状や課題に基づいて生じているわけではなく、校長の新自由主義改革へのコミットメントの程度によることが示された。

③改革志向性を有す管理職のもとでは、学校の組織改善が行われている。

改革に親和的な管理職とそうではない管理職の間に、子どもの学習状況、教師の同僚関係、保護者との関係等において、顕著な差異は見いだせなかったが、一方で、成果主義的な傾向を帯びた管理職のもとでは、職員会議や企画委員会の諸会議の実施が頻繁に行われており、議題が事前に管理職中心に協議されていること等が明らかになった。このことから、改革志向（成果主義的な管理職）のもとで、学校運営がより組織的に行われていることを示している。

<まとめ>

管理職の中には、教育改革の進行と共に、組織改革に乗り出しているものが一定数存在するが、それは、子どもや学校のおかれた文脈からの必然性というよりは、新自由主義的な改革への親和性から出発していることが明らかになった。また、改革志向の管理職のもとでは、実際に学校運営には改善が見られるが、一方では、学校の学習成果や子ども・教師のあり方に影響を及ぼすまでにはなっていないことも明らかにされた。

(3) 臨時任用教員に焦点を当てた分析

義務教育費の国庫負担金の議論の中で、総額裁量制が導入されたことにより、国庫負担金の総額の範囲内で、給与額や教職員配置に関する地方の裁量を大幅に拡大する仕組みが整えられ、教員定数を自由に決定したり、常勤教職員の非常勤への振替をすることが可能になった。このことにより、臨時的任用教員や時間講師、加配教員を増加させた自治体もある。そのため現在、同一の学校組織内で働く教職員の中で、校長-副校長-主幹教諭といった管理-被管理の細分化のみならず、常勤教員、任期付教員、時間雇用教員などの雇用上の分化が進んでいる。

教師がこの15年間に「組織の一員としての専門家」へと変容を遂げてきたことは前述したが、教員の多様な雇用形態は、学校組織の教員を一枚岩として捕らえることの難し

さを示すものとなっている。

ここでの分析は、教師の雇用形態による学校における活動の実態を明らかにすることと、雇用形態の分化が学校の、とりわけ常勤講師の活動にどのような影響を与えているかに焦点づけて分析された。

① 雇用形態の違いごとにみた教師の諸活動

正規に採用された常勤の教師以外には、期限付き採用教員、時間契約教員、産休・育休大休教員などが存在する。

常勤教諭・期限付き教師・産休・育休教員の日常的な活動にはほとんど差異は認められないが、時間契約教員の活動は、授業に限定されたものになっている。また、期限付き教師や時間契約教師、産休・育休教師は「他の教師の学校経営には口を挟まない」に「あてはまる」と回答する割合が高いことから見て取れるように、彼らは、組織において周辺的な態度を取っている。

興味深い知見は、常勤教師が最も職業満足度が低いという結果になったことである。

② 教師の雇用形態の分化が学校・常勤教師に及ぼす影響

学校ごとの非常勤教師の割合を算出し、非常勤講師の多い学校とそうでない学校を概観したところ、非常勤講師が一人も存在しない学校は全体の10%にも満たないこと、逆に、半数以上が非常勤講師で占められている学校が5校(2.3%)存在することが明らかになった。これからもわかるように、ほとんどの学校で、常勤教師以外の教師が、常勤教師と協同して働いていることがわかる。

次に、非常勤教師の存在が常勤教師の活動に及ぼす影響について検討した。

その結果、第一に、非常勤教師の存在は、指導困難校では常勤教師の教育活動を補ったり代替する役割をもっており、この意味で、非常勤教師の存在が教育活動に欠かせないことが明らかになった。しかしながら、非困難校を取り出して検討すると、第二に「お互いに授業を見合う」というような同僚性が、非常勤教師が多い学校には少ないという結果が出た。

以上のことから、非常勤教師は、何らかの問題を抱えている学校においては、問題への取り組みの一助を担う有意義なものとなっているが、教育内容を高めるような役割としては配置されていない、あるいは、機能していないということが示された。

<まとめ>

以上の結果から、総額裁量制の導入により、教職員の様々な雇用形態が可能になったが、これはあくまで緊急避難的な対応であって、教育活動の質を向上させたり、教師の専門性を互いに高めたりするような存在としては有意味ではないということが示された。

(4)「成果主義」の影響と「成果主義」を規定する要因についての分析

1995年アンケート調査の時期と比較して、教育改革が、教師の日常的な実践、教師相互の関係、また、理想の教師像等に影響を及ぼしていること、「組織の一員としてのスペシャリスト化」が目指されるようになっていくことが示されたが、次の分析では、なぜ、どのように新自由主義的な教育改革の理念が、教師を捉えたのかということ明らかにすることが目指された。

教師の教育改革への親和的な態度を、<成果主義への肯定的態度(「教員評価は給与に反映させるべきである」「教員評価は昇任に反映させるべきである」)>に代表させ、これを従属変数として、独立変数としては、「学校のおかれた社会的文脈」「校長のリーダーシップの形態」「校長の教育改革への態度」等の学校に関連する変数と、性別、職位、教職経験年数等の個人属性に関連する変数を用意し、階層的重回帰分析によって分析した。その結果、教師の教育改革・成果主義への親和的な態度を規定する要因は小学校と中学校では異なっていることが判明した。

すなわち、小学校では、「校長の教育改革への態度」が、中学校ではいじめや不登校という「学校の置かれた社会的文脈」が、教師の成果主義的な態度を規定していたのである。

このことから、わが国において教育改革、とりわけ成果主義が教師に受け入れられるのは、学校種ごとの文化的な背景があることが示された。また、このことは、教師が、本来の意味で成果主義を受け入れ、肯定しているのではないということを示唆しているものとなっている。

わが国では小学校は、「学級王国」に代表されるように、教師全体が一丸となって課題を遂行するというような文化からは遠い実態が存在していた。そのために、教師の充実感や満足感はもちろんのこと、悩みや問題も個別化してしまい、それらに一人で対処せざるを得ない過大な負担が教師に負わされている。校長の強力なリーダーシップは、このような狭い「学級王国」とそれに伴う「悩みの個別化」から解放され、教師が相互に協力し合い、議論しあう環境を整備することにつながる可能性があるのではないだろうか。

モンスターペアレントの存在に代表されるような近年の困難な学校状況の中で、個別対応ではなく、学校全体を見渡して共同して同僚教師と共通の目的のために活動するという新しい状況が、この校長の強いリーダーシップによって生まれていることが推測された。これが、小学校での成果主義肯定の態度とつながっているのではないかと考えられる。

中学校においては事情が異なる。困難な状況にある学校の教師ほど「成果主義的」対応が強くなっていることが明らかになったからである。しかしながらこれも、中学校の特色から考察可能である。このことは、困難な学校状況を外部と共有できない、あるいは外部に理解されない状況の中で、自分たちが「こんなに頑張っているのだから、相応の報酬はあっていい」と考えているのではないかと解釈されるのである。教師の成果主義の受入れは、こうした状況に規定されているのではないだろうか。

<まとめ>

成果主義という概念は、何を産出したか、品質を何で証明するか、昇任へ契機を何で測るかというときの諸指標を示すものである。本来ならば、教師を相互の競争の中に組み入れていく動因となるものである。しかしながら、成果主義を教師が受け入れるのは、こうした成果主義の本質に賛同したというよりは、見えにくい教師の仕事を可視化し、共通の目的に携わる意義を見出したり、多くの人に自らの活動実践を知ってもらいたいという素朴な見解から生まれているのではないかと考えられるのである。

以上の4点が、本研究を通して考察・分析された結果である。

研究を通して新たに浮上した課題もある。例えば、新自由主義的な教育改革に対して、イギリスの教師集団が強く抵抗したのに比べ、わが国の教師集団にはそうした現象はほとんど見られなかった。それはなぜなのかというような疑問がこれにあたる。

本研究成果を出版すると同時に、こうした新たな課題に、引き続いて取り組んでいく予定である。

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3件)

- ① 油布佐和子・紅林伸幸、「教育改革は、教職をどのように変容させるか?」、早稲田大学教職研究科紀要、査読有、第3号、2011年、19~46頁
- ② Yufu Sawako, Wataru Nakazawa, The Working Conditions and Attitudes of Teachers in the Age of Educational Reform in Japan, paper presented for World Congress of Sociology in Gothenburg, Sweden, International Sociological Association, July 16, 2010
- ③ 油布佐和子・紅林伸幸・川村光・長谷川哲也、「教職の変容 - 『第三の教育改革を経て』」、早稲田大学教職研究科紀要、査読

有、第2号、2010年、51～82頁

[学会発表] (計4件)

- ① 油布佐和子、「成果主義・評価は、教職にどのように浸透したか？」日本教育社会学会、2010年9月18日、関西大学
- ② 油布佐和子・紅林伸幸、「教育改革は、教職をどのように変容させるか？」日本教育学会、2010年8月22日、広島大学
- ③ Yufu Sawako, Wataru Nakazawa, The Working Conditions and Attitudes of Teachers in the Age of Educational Reform in Japan, International Sociological Association, July 16, 2010
- ④ 油布佐和子・紅林伸幸・川村光・長谷川哲也、「教職の変容 - 『第三の教育改革を経て』、日本教育社会学会、2009年9月12日、早稲田大学

[図書] (計2件)

- ① 油布佐和子「学校と教師」、安彦忠彦・石堂常世編『最新教育原理』、勁草書房、2010、230頁
- ② 油布佐和子「教員の成長と評価」、荻谷剛彦・金子真理子『教員評価の社会学』、岩波書店、2010、196頁

[その他]

日本経済新聞 2010年1月25日(月曜日)
教育面(21面) 『自ら考える教師育成を』

6. 研究組織

(1) 研究代表者

油布 佐和子 (SAWAKO YUFU)
早稲田大学・教育・総合科学学術院・教授
研究者番号：80183987

(2) 研究分担者

越智 康詞 (YASUSHI OCHI)
信州大学・教育学部・教授
研究者番号：80242105
紅林 伸幸 (NOBUYUKI KUREBAYASHI)
滋賀大学・教育学部・教授
研究者番号：40262068
中澤 渉 (WATARU NAKAZAWA)
東洋大学・社会学部・講師
研究者番号：00403311
川村 光 (AKIRA KAWAMURA)
関西国際大学・教育学部・准教授
研究者番号：50452230
山田真紀 (MAKI YAMADA)
椋山女学園大学・教育学部・准教授
研究者番号：30329643

→平成21年度より連携研究者へ