

「未来の教育を考える会」第8回ミニシンポジウム報告

# 忙しさと失敗できないという圧力

## 4つの視点から教職員のストレスについて考える



<http://www.stu.jp/>

最後までお読みいただきありがとうございました。この所報をお読みになったご意見・ご感想をお聞かせください。皆さんからいただいたご意見・ご感想は、今後の研究活動や成果発信に生かします。

**STU Institute of Educational Research**  
**静岡県教職員組合立教育研究所**

FAX: 054-255-5110

Mail: [sier@stu.or.jp](mailto:sier@stu.or.jp) (ご意見専用研究所メールアドレス)

静岡県教職員組合立教育研究所  
未来の教育を考える会・調査部

静教組立教育研究所：未来の教育を考える会（2012年度）

- 栗岡 幹英（研究・事業推進委員長：奈良女子大学）
- 山本 義彦（静岡大学名誉教授）
- 伊藤 恭彦（国際連帯と平和研究委員会共同研究者：名古屋市立大学）
- 荻野 達史（調査部共同研究者：静岡大学）
- 畠垣 智恵（子どもの権利条約推進委員会共同研究者：静岡大学）
- 寺田伊勢男（前研究所所長）
- 川内 十郎（ジャーナリスト：静岡新聞社）
- 渡邊 靖乃（元県PTA連絡協議会副会長）
- 小山 悟（静教組書記長）
- 関口 直（静教組執行委員）
- 高橋 淳（東部ブロック代表：賀茂支部長）
- 横井 和好（中部ブロック代表：小笠支部長）
- 山本 明祐（西部ブロック代表：湖西支部長）

静教組立教育研究所：調査部（2011～2012年度）

- 萩野 秀剛（田方支部長）11～12
- 石田 善正（駿東支部長）11～12
- 日置 孝史（清庵支部長）12
- 沖 正康（榛原支部長）11
- 和田 安史（榛原支部長）12
- 増田 浩己（小笠支部長）11
- 沢田 智文（磐周支部長）11～12
- 池沼 光徳（浜松支部副支部長）11
- 原 欣嗣（浜松支部副支部長）12

事務局

- 細川 幹太（事務局）11～12
- 平野 恵司（事務局）11
- 鈴木 千晴（事務局）12
- 大中香代子（事務局）11
- 井村由紀子（事務局）12

<目次>

4つの視点から教職員のストレスについて考える ..... 1

視点：1 増えている仕事 ～子どもとふれ合う時間がとれない～ ..... 2  
 問題提起  
 視点：1についての分科会での議論

視点：2 学級の運営の難しさ ～子どもや保護者との関わり～ ..... 8  
 問題提起  
 視点：2についての分科会での議論

視点：3 一人職が抱えるストレス ～同僚としての意識を～ ..... 14  
 問題提起  
 視点：3についての分科会での議論

視点：4 身近な人とのつながり ～ストレスを緩和する同僚の存在～ ..... 20  
 問題提起  
 視点：4についての分科会での議論

全体会：総括的な議論 ..... 26  
 失敗できないという圧力（調査部共同研究者：荻野達史）  
 総括的な討論

**忙しさと失敗できないという圧力**  
 「未来の教育を考える会」第8回ミニシンポジウム報告

編集・発行／静岡県教職員組合立教育研究所  
 未来の教育を考える会・調査部  
 〒420-0856  
 静岡市葵区駿府町1番12号 静岡県教育会館

発行者／教育研究所運営委員長 鈴木 伸昭  
 発行日／2013年 5月



# 4つの視点から教職員のストレスについて考える

『教職員のストレス要因に関する調査』の結果をもとに、バーンアウト診断をストレスの指標として、それぞれの調査結果とクロス集計を行い、「多忙な職場」「子どもや保護者との人間関係・同僚や管理職との人間関係」「新たな教育施策」などについてストレスとの相関関係を明らかにしました。また、それぞれの調査項目の関係についても考察をすすめ、『研究所所報No.148』として発信をしました。

『研究所所報No.148』をまとめる調査部会での議論の中で、「強いストレスを受けながら日々の仕事に向き合っている教職員の生の声をすくい取りたい」「ストレスを受けている教職員のリアルな声を出し合うことにより、ストレス要因の解消やストレスの軽減についての具体的な手だてが見えてくるのではないか」という意見が出されました。

調査結果分析の終了の見通しが立った2013年2月、調査結果から特にストレスとの相関関係が顕著だった、「増えている仕事（忙しさ）」「学級の運営の難しさ（子どもや保護者との関わり）」「同僚との人間関係」の3つに「一人職の抱えるストレス」を加えた4つの視点について、「未来の教育を考える会」と共催してミニシンポジウムを開催することとしました。

## ミニシンポジウムと本報告書の構成

『教職員のストレス要因調査』の分析をもとに、調査部から以下の4つの視点についての問題提起を行いました。

視点：1 増えている仕事 ～子どもとふれ合う時間がとれない～

視点：2 学級の運営の難しさ ～子どもや保護者との関わり～

視点：3 一人職が抱えるストレス ～同僚としての意識を～

視点：4 身近な人とのつながり ～ストレスを緩和する同僚の存在～

ミニシンポジウムには、教育研究所の「未来の教育を考える会」と「調査部」のメンバーを加え、各支部より教員・養護教員・事務職員・栄養教職員の参加がありました。

## 本報告書の構成

ミニシンポジウムは、調査部から4つの視点について問題提起を行ったあと、それぞれの分科会に別れて、詳しい現状報告とストレスの緩和やストレス要因の排除に向けたとりくみについての意見交換を行いました。分科会での話し合いのあと、調査部の共同研究者として調査の設計から結果の分析に関わっていただいた静岡大学の荻野達史教授からコメントをいただき、総括的な討論を行いました。

本報告書では、最初の問題提起と分科会での討論のつながりをもたせるため、4つの視点からの問題提起を分科会の討論とつながるように分けて編集しました。

量的調査にもとづく『研究所所報No.148』と学校現場での生の声をすくい取った本報告書は対をなすものと考えます。各分会・支部で私たちの仕事のありようを問い直す資料となることを期待しております。

### コメンテータ：荻野達史（静岡大学人文学部教授）

1968年生まれ。2010年度より静教組立教育研究所「未来の教育を考える会」協力者、2011年度より同研究所調査部共同研究者。著書に『新たな社会問題群と社会運動～不登校・引きこもり・ニートをめぐる民間活動～』（2006年）、『“ひきこもり”への社会学的アプローチ』（2008年）、近著に『ひきこもり もう一度、人を好きになる』（2013年）がある。



### 増えている仕事とストレス

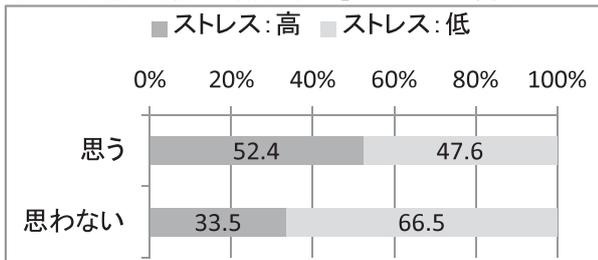
「年ごとに求められる仕事の量が増えている」「時間内に仕事が終わらないことが多い」（教員に対する質問は「勤務時間内では教材研究や授業の準備がほとんどできない」という質問に対し90%の教職員が「そう思う」と答えています。また、「休日に出勤することが多い」という質問には教員のおよそ60%、養護教員・事務職員のおよそ30%が「そう思う」と答えています。「増えた仕事」は「時間内に仕事が終わらない」状況を生み、「時間内に終わらない仕事」は「勤務時間を超えての就労（いわゆるサービス残業）」「仕事の持ち帰り」「休日出勤」という変則的な対応によって「解消」されています。

忙しさが教職員にどのようなストレスを与えているかについて、調査項目ごとにバーンアウト診断の情緒的消耗感（以下：ストレスと表記）とのクロス集計を行いました。視点1では、クロス集計結果をもとに「増えている仕事」とストレスについて考えます。

### 本務にかかわる忙しさ（避けて通ることができない忙しさ）

表1は「担当する授業時数が多い」とストレスとのクロス集計結果を示したものです。担当授業時数が「多い（思う）」と答えた人の52.4%が「ストレスが高い」グループに属し、「思わない」と答えた人の33.5%を20ポイント近く上まわっています。

表1 「担当する授業時数が多い」とストレスの関係



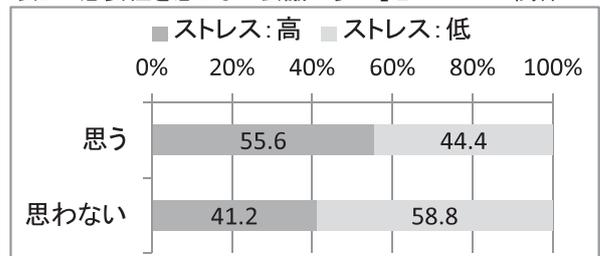
20ポイントの差は、授業時数が多いこととストレスの間に強い相関関係があることを示しています。新指導要領の実施により指導内容や授業時数が拡大されたにもかかわらず、教員の配置増やクラスサイズの縮小がすすんでいないことなどがストレスの要因として考えられます。しかし、指導内容や授業時数の問題は、教員の本務から避けて

通ることのできない忙しさです。同じように避けて通ることのできない忙しさである「勤務時間内では教材研究や授業の準備ができない」「子どもとふれ合う時間がとれない」もストレスとの相関が高いことが認められました。

### 本務から遠いところの忙しさ（避けて通ることができる忙しさ）

ストレスとの相関が高い項目に「必要性を感じない会議が多い」ということがありました（表2）。必要を感じない会議が多いと「思う」人の55.6%が「ストレスの高い」グループに属し、「思わない」人の41.2%を15ポイント近く上まわっています。「必要性を感じない文書の作成が多い」「必要性を感じない出張が多い」などの項目も同じようにストレスとの高い相関を示しています。「会議への参加」「文書の作成」「出張」などの仕事は「授業」「子どもとのふれ合い」などに比べると周辺部にあるものと言えます。周辺部にある「忙しさ」は後ほど触れますが、多分にメンタルな要素に左右されます。制度の変更によらなければ要因の排除ができない「避けて通れない忙しさ」と一緒に論じることができないように思います。

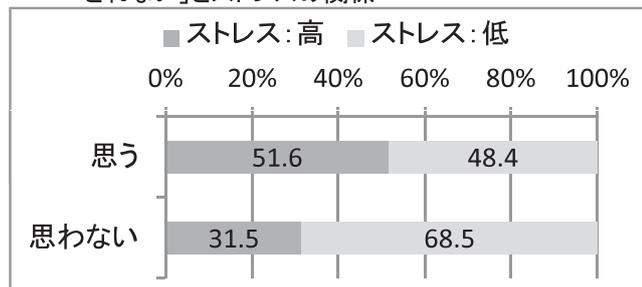
表2 「必要性を感じない会議が多い」とストレスの関係



## 「忙しさ」による問題

### (1) 奪われる子どもとふれ合う時間

表3 「子どもと会話したり、遊んだりする時間がほとんどとれない」とストレスの関係



忙しさによって起きる問題のなかに、「子どもと会話したり、遊んだりする時間がほとんどとれない」ということがあります。表3は「子どもと会話したり、遊んだりする時間がほとんどとれない」とストレスとのクロス集計結果です。「子どもとふれ合う時間がない」と答えた人の51.6%が「ストレスが高い」グループに属し、「思わない」と答えた人の31.5%を20ポイント上まわっています。

子どもの指導や支援には、一人一人の子どもの理解と子どもへの共感が必要です。そのためには子どもと

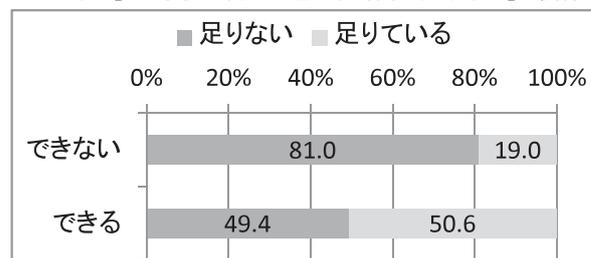
会話したり、遊んだりするなど、子どもと一緒に過ごす時間が必要です。また、子どもと過ごす時間は、自分の実践が子どもたちにとって「どうであったか」を振り返る時間でもあります。

### (2) ワークライフバランスを歪める「忙しさ」

忙しさは、私生活と仕事のあり方（ワークライフバランス）も歪めています。表4は、「勤務時間内では教材研究や授業の準備がほとんどできない」と「家族や友人と過ごす時間が足りない」とのクロス集計結果です。勤務時間内に必要な仕事が「できない」と答えた人の81.0%が家族と過ごす時間が「足りない」と答えています。逆に「できる」と答えた人では、家族や友人と過ごす時間が「足りない」と答えた人は49.4%と30ポイント以上低くなっています。

「勤務時間内では教材研究や授業の準備などできない」と答えている人の63.6%が「家に仕事を持ち帰っている」と答えています。家に仕事を持ち帰る以外に、学校に残って仕事を片付けている人も多いことを考えると、忙しさが、本来ならストレスを解消することにつながるはずの「家族と過ごす時間」を圧迫し、ワークライフバランスの歪みという新たなストレスを生み出していると考えられます。

表4 「勤務時間内では教材研究や授業の準備がほとんどできない」と「家族や友人と過ごす時間が足りない」の関係

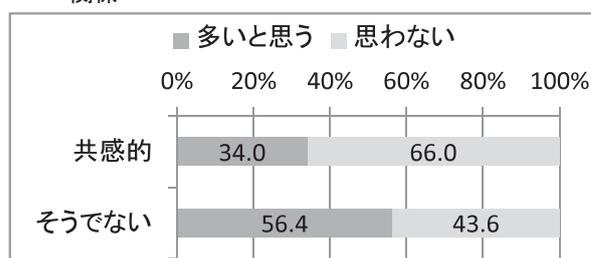


### (3) 多忙と多忙感

前ページで「忙しさ」がメンタルな要素に左右されることについて述べました。「多忙感」について考える参考として、「忙しさ」が「多忙感・ストレス」として意識されることに関係するメンタルな条件について一例を紹介します。

表5は、「管理職との関係」と「必要性を感じない会議が多い」とのクロス集計結果です。「管理職との関係」については、視点4のところで詳しく述べますが、ここでは「管理職の姿勢を教職員が共感的に受けとめているかどうか」と考えて下さい。管理職の姿勢を共感的だと「受けとめている」グループでは「必要性を感じない会議が多い」と答えた人は34.0%です。それに対し、管理職の姿勢を共感的と「受けとめていない」グループでは「必要性を感じない会議が多い」と答えた人は56.4%と20ポイント以上多くなっています。管理職との関係が「必要性を感じない会議」の受けとめ方に影響を与えていることがわかります。

表5 管理職との関係と「必要性を感じない会議が多い」の関係



## ●視点：1 についての分科会での議論

### 忙しい職場の実態

最初に「子どもとふれ合う時間がとれない、多忙、増えている仕事」について普段学校現場で感じていることを具体的に出し合い、ストレスの要因となる忙しさの実態を共有したいと思います。

#### ▶増えてきた休日出勤

普段、忙しさを感じていますが、クラスの子どもの関係がうまくいっているのも、そこから元気をもらっています。以前、学級の経営がしっくりいっていないと感じたときには、毎日ストレスを感じていたことを思い出します。問題提起の中に、休日出勤のことがありました。自分が新採から7年間ぐらいは休日に出勤するという事は、緊急の事態が発生したというときだけだったように思います。ここ数年は特別なことがなくても休日に出勤して、やりきれなかった仕事を処理したり、次の週の準備をしたりすることが増えています。休日に出勤することによって毎日の負荷をなるべく少なくしようとしています。(教員)

#### ▶休日に仕事をしないと、次の週の仕事がきつくなる

休日出勤してその次の週の仕事をやっておかないと、次の週の仕事がきつくなります。休日出勤のストレスと、休日出勤しないで次の週の毎日の仕事が多いというストレスを天秤にかけて、休日出勤して次の週の忙しさを緩和する方を選択しています。休日出勤はストレスをなくすためのものになっています…。(教員)

#### ▶ほとんど人がいない職員室

最近の職員室の様子ですが、一人ないし二人の教員がぼつんぼつんといて仕事をしています。昔は担当授業のない教員が話をしたり、いろいろな段取りを決めたりしていました。今は、そういう時間がなくなっているように思います。ゆとりを感じなくなってきた理由の一つではないかと思えます。部活の指導を終えてからゆっくりと話すことも減っています。以前は遅くまで職員室でいろいろな話をしていました。喋りあったことが(職員の)まとまりをつくっていたように思います。社会や教職員の周りの状況が変わってきたのでしょうか。学校で同僚と愚痴を言い合ったりすることでなく、家に帰ることでストレスを解消しているのかもしれませんが。(教員)

#### ▶何を手伝ったらいいのか…。事前に話し合う時間がない

6年生がすごく忙しい状況にあり、体調不良を訴える先生もいます。「何か手伝いをしたい」という気持ちはあるのですが…、学年の計画もあるし仕事内容も違うので、何を手伝ったらいいのかわからないままです。事前に仕事の内容や段取りなどについて話し合いがもてればいいのですが、その時間がとれないので、一部の人が大変に忙しい思いをしているということがあります。忙しい当事者もストレスが溜まりますが、周りにいる人も関わることができない歯がゆさを感じることもあります。そんな歯がゆさが学校全体に溜まっているように思います。(教員)

#### ▶教員どうして話をする必要があると思う。その時間がほしい

「30分でね」と時間設定をして話し合いを始めますが、終わったら2時間が経過していたということもしばしばです。話をすると学年の雰囲気はなごやかになります。学年の雰囲気がいいと子どもたちも落ち着いた学校生活をおくることができるように思います。多くの子どもたちが問題を抱え、抱える問題も深刻化しています。いつもというわけにはいかないでしょうが、できるだけ時間を探していろんなことを喋ったり話したりすることが必要だと思います。(教員)

### ▶ やりがいを感じる仕事には忙しさを感じない

問題提起を聞きながら、ある先輩が「やりがいをもってとりくんでいる仕事は、時間がかかっても忙しいと思わない。この仕事はいったい何のためにやるのか意味がよくわからないまま仕事をしている時は本当に忙しいと思う」と言っていたことを思い出しました。その通りだと思います。(教員)

### ▶ 排除されている必要な無駄と再生産される多忙感

必要な無駄というようなものが排除されているように思います。放課後の話し合いの時間もそうですし、いわゆる空き時間のコミュニケーションなどです。「ちょっとあの子をしかりたいんだけど、あとでフォローしてくれる」といったことを話す時間がなくなっています。学年を越えた協力の話がありましたが、隣の学年や学級のことをわからなくなっています。教員が集まって自由に話をする場がなくなってきました。コミュニケーションとか顔を合わせることがなくなると「お互い様」という意識も薄くなり、仕事を自己完結しなくてはならなくなってしまうと思います。(教員)

## 変わってきた忙しさの中身

時間がない、忙しいといった状況についての発言から、忙しさの中身について議論を深めたいと思います。

### ▶ 新しい仕事が増えても、もともとあった仕事はそのまま

食育が入ってきたり、キャリア教育が入ってきたり、読書を奨励したり、新しい仕事が増えていることは事実です。新たに求められることは増えていますが、制度上の勤務時間は減っています(笑)。新しいものが導入されても、前からあったものが削除されるということはありません。学校には仕事が溜まっていく一方です。(教員)

### ▶ 授業時数や授業日数の確保で教育課程が窮屈になっている

授業時数や授業日数を確保するためだと思いますが、夏休みに入ってからやっていた中体連などが、7月の下旬から始まっています。大会を前にした部活の指導をしながら成績などの期末事務をこなしています。教育課程が窮屈になると、子どもたちに失敗を体験させるといった余裕がもてなくなります。土日が休みになっていますが、実際は休みが取れないといった状況にあります。(教員)

### ▶ 自分の裁量で使うことができる時間がない

かつては、1日のうちで自分の裁量で使える時間があつたように思います。その時間に明日の授業の準備や評価などをやっていました。勤務時間のすべてに仕事が割り振られているので、自分なりに工夫したり、ここはと思って指導に力を入れたりすることがしにくくなっています。教材研究にしても、学級の掲示にしても…。(教員)

### ▶ 昔もあつた「忙しさ」、変わってきた「忙しさ」の中身

忙しさと多忙感に関する資料(表5)が印象的でした。日頃感じていたことが数字で示されていました。新採の頃を思い出すと、最初の休日はゴールデンウィーク、そして次の休日が夏休みでした。そこまでは休日がない生活をしていました。多忙というものは昔も今もあつたように思いますが、その中身には違いがあるように思います。求められる仕事の中身がずいぶん変わったと感じます。今は、結果や言葉による説明が求められるようになりました。

それから、「失敗が許されない」といった周りの空気が強くなっているように感じます。失敗を経験させる時間もなくなってきました。以前は、生徒会などの行事でも失敗を経験させることができました。

もう一つ、学校の中で一人一人が受け持つ役割が細かく決められ、遊軍的というか、大きな枠組みの中で自由に動ける先生がいなくなったように思います。仕事が細分化され、一人一人に細かく仕事が分けられ、個人に任された仕事を個人でとりくむ、といったような個人戦になっているように思います。(教員)

#### ▶説明責任を意識しすぎると視線が子どもから別のところに移ってしまう

学校が周りの目を意識しすぎているような感じがします。何かことが起きたら「ちゃんとした説明ができるような準備をしておくこと」と説明責任を果たすための資料を作っておくことが求められています。以前は、「子どもにとって何が大事か、子どもに対して何をするか」と子どもに視線が向いていたように思います。説明責任ということがいつも付きまとっています。学校や学級の「経営」に企業の経営論が入り込んできました。(学校をとりまく)周りの変化が管理職の姿勢にも影響しているように思います。(教員)

#### ▶管理職も保護者の視線を気にしているのでは

教育委員会とか管理職などがどーんと構えて、細かな指示はしないで「おまえの自由にやってみろ」といった雰囲気があったように思います。しかし、管理職もきちんとやらないと保護者から管理責任を問われるといった雰囲気があります。それが教職員への細かな指示につながっているように思います。教育委員会も校長先生に細かな指示を出しているのではないのでしょうか。校長先生も真面目にそれを聞いています。(教員)

### 失敗が許されないという圧力

失敗が許されないという雰囲気があるということですが、自分は「若い人には失敗を経験させて育てよう」という雰囲気の中で育てられました。失敗が許されない雰囲気ということについて、ストレスとの関係にふれながら意見をうかがいたいと思います。

#### ▶失敗が許されない雰囲気、失敗を立て直す余裕がない

以前は、若い人には失敗を経験させて育てようといった雰囲気があったように思います。現在の学校には時間の余裕も、教員のゆとりも、保護者のゆとりもないように思います。失敗を経験して…というより、「失敗しないように、失敗しないように」と考えてしまっています。失敗を立て直す余裕もありません。保護者も若い担任の失敗を見守るといったゆとりがもてずにいるように思います。(教員)

#### ▶失敗が許されないという意識が言わせるのか? 「すみません」

娘の担任の先生から「すみませんでした」と謝りの言葉がありました。体育の時間に足首をひねってしまったので、「病院に行ってもらいました」と言います。怪我をしたんですから、「すみませんでした」じゃなくて「大丈夫ですか」とか、「その後どうですか」とか聞くのならいいんですが…。最初に出てくる言葉が「ごめんなさい」なんです。失敗が許されないという空気が「すみません」という言葉を言わせているのでしょうか。最近の学校には「すみません」という言葉から入るといった傾向があるように思います。(教員)

#### ▶「成果や結果」が学校や教師に対する評価基準となっている

昔は、教師に委ねられたのは、子どもをどう指導するかということだった。例えば、自分が預かったチームをどのようにして試合に勝たせようかとか、どうやって九九を覚えさせようかとか、子どもと向き合って(教師として)どう勝負するかということでした。今はその相手が子どもではなく保護者になってし

まっているように思います。「保護者に子どもの成長をどう見せるか」それが学校や教師に対する評価の基準になっています。だから、失敗が許されないということになり、そこにストレスが生まれます。(教員)

#### ▶子どもに目が向いているときの忙しさはストレスが少ない

子どもに目が向いていて、子どもの成長に寄り添った仕事なら、やりがいをもってとりくめるのでストレスが少ないし、多忙感も少ないと思います。しかし、向いている方向が、保護者だったり世間だったりすると、管理職の姿勢も気になりますし、それがストレスになるように思います。保護者も、管理職も、教員も同じように子どもの方を向いていることが大事だと思います。管理職からは、たとえ保護者が何を言おうと「子どものために自信をもってやれよ」といった言葉がけがほしい。その言葉があれば自信をもってやれます。(教員)

#### ▶学校の外から学校を見て感じること

みなさんの話を聞いていて、その通りだなと思いました。自分が納得して仕事をしているときには、物理的な拘束時間が多少多くなっても忙しいと感じません。それがないと多忙、多忙感ということになると思います。自分が納得できるということには社会変化とも連動したものがあるように思います。透明性、説明責任などの言葉は、学校が周りの視線に過敏になることと関係しているように思いました。社会の変化に連動した教育界の変化もあるし、保護者の変化もあるし、説明責任などいろいろな課題や解決策が学校に持ち込まれ、管理職も評価の対象になり、管理職もストレスが溜まっているように思います。温かい指導的な眼差しで見たり言葉をかけたりすることができにくい状況もあるように思います。(学識経験者)

#### ▶やりがいや使命感を支えるリミットを超えたとき

仕事が充実している間は、多忙であってもそれほどストレスを感じることがないという発言がありましたが、それがあるリミットを超えた場合、多忙感とストレスが一時期にどっと来るということがありと理解していいですか。周りにストレスを抱えている人がいるということは、職場の中でよくあるのですか。そのような職場の中で高いストレスを抱えている人がいるということがわかりますか。(研究者)

やりがいに支えられて仕事をがんばるといったことは多くの教職員が経験していることです。しかし、やりがいや使命感を感じていても、ストレスがあるリミットを超えた場合には心が折れるということが起きると考えます。教師の仕事は、子どもの自己肯定感の高まりとシンクロしている部分があったり、子どもの成長発達に自己実現を重ねたりするところがあります。教員にとって「やりがい」や「使命感」がもてることは大事なことだと思いますが、それに寄りかかるのではなく教育条件の整備をすすめることが必要だと考えています。

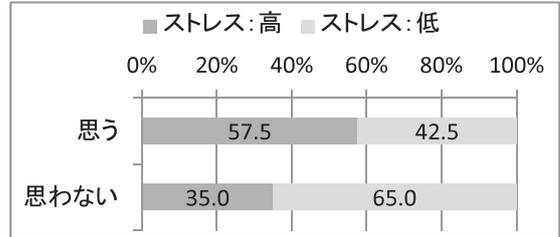
職場でストレスを抱えている人がわかるか、ということですが、表情や言動からかなりわかります。問題を抱えながらも「がんばらなくっちゃ」と思っている人はたくさんいると思いますが、その人たちのことはなかなか見えません。(調査部)



難しい学級の運営

視点2では、子どもや保護者との関わりとストレスということから調査結果を見ていきます。『ストレス要因』調査結果を見ると、「学級の運営に難しさを感じている」と答えた教員は（学級運営に関わっている教員の）60%に達しています。表6は「学級の運営に難しさを感じている」とこととストレスの相関関係を示したものです。学級の運営に「難しさを感じている」と答えた人の57.5%が「ストレスが高い」グループに属し、「感じていない」人の35.0%を20ポイント以上上まわっています。学級の運営の難しさがストレスと高い相関関係にあることがわかります。

表6 「学級の運営に難しさを感じている」とストレスの関係

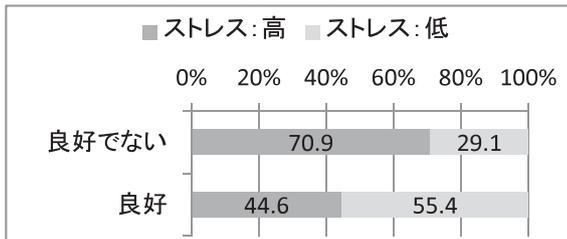


なぜ、学級の運営に難しさを感じてしまうのか？

(1) 子どもとの信頼関係のメンテナンス

学級の運営の基盤となるのは、子どもたちとの人間関係です。今回の調査では、89.6%の教員が「子どもたちとの関係は良好」と答えています。子どもたちとの関係とストレスとのクロス集計結果を表7に示しました。「子どもたちとの関係が良好」と答えた人の44.6%がストレスが高いグループに属しているのに対し、「良好でない」と答えた人では70.9%と25ポイント以上高くなっています。子どもたちとの関係の「善し悪し」が「学級の運営の難しさ」に強く結びついているということがわかります。

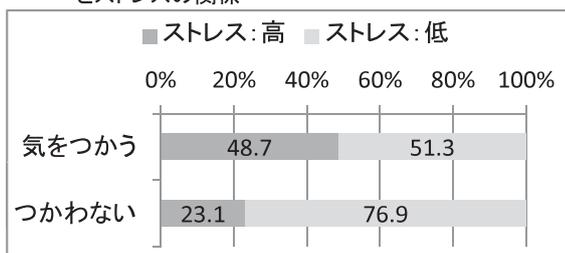
表7 「子どもたちとの関係は良好だと思う」とストレスの関係



しかし、「子どもたちとの関係が良好である」と答えている人であっても、44.6%の人がストレスが高いグループにいるということをどう理解すべきでしょうか。子どもとの関係は、一旦「良好」な関係ができればそれが自動的に継続するというものではないということが考えられます。「良好」な関係を維持するには常に関係のメンテナンスが必要だということです。子どもとの関係は「良好」と答えた人でも44.6%がストレスが高いと答えている理由は、日常的に必要とされるメンテナンスによるストレスがあるのかもしれません。

今回の調査では、具体的な人間関係のメンテナンスについては聞いていませんが、77.2%の教員が「子どもと会話したり、遊んだりする時間がとれない」と答えています。人間関係のメンテナンスが子どもとふれ合うことを通して行われることを考えると、「時間がとれない」といった状況がストレスを高めることにつながっていることが考えられます。

表8 「保護者との信頼関係を維持するために気をつかう」とストレスの関係



(2) 保護者との信頼関係のメンテナンス

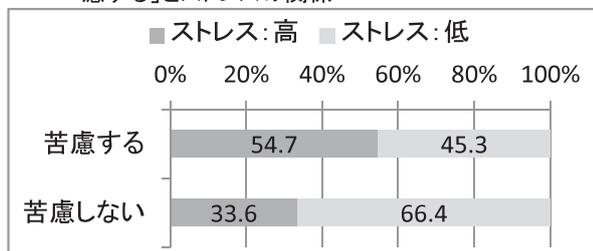
次に、保護者との信頼関係のメンテナンスについて考えます。92.8%の教員が「保護者との信頼関係を維持するために気をつけている」と答えています。

表8は、「保護者との信頼関係を維持するために気をつかう」とこととストレスのクロス集計結果を示したものです。「気をつけている」と答えている人のストレスが「気をつけていない」と答えた人に比

べ25ポイント以上高く、両者の間に相関関係が認められます。

「保護者との信頼関係を維持するために気をつかう」ことがストレスと結びついている理由として、「保護者対応の時間が長い」ということも挙げられます。「保護者対応の時間が長い」というのは、保護者との間に何らかの問題が発生していることや保護者から子どものことについて相談を受けていることなどが考えられます。「保護者対応の時間が長い」と感じている人は「そう思わない」人に比べ、

表9 「子どもの指導に関して保護者の協力が得られず苦慮する」とストレスの関係



ストレスの高いグループの割合が19.4ポイントも高くなっています。保護者との面談時間を確保するため、夜遅くまで学校に待機して面談や訪問をすることが日常化している実態があります。

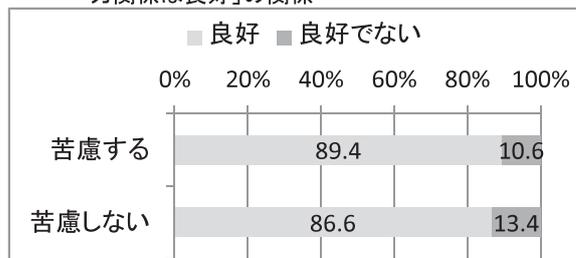
保護者との信頼関係を維持するためのメンテナンスを重ねても、それが結果に結びつかないこともあります。

表9は、「子どもの指導に関して保護者の協力が得られず苦慮することがある」とストレスのクロス集計結果です。「苦慮することがある」と答えた人の54.7%がストレスの高いグループに属し、「思わない」を選んだ人の33.6%を20ポイント以上上まわっています。

### (3) 保護者との協力関係を結ぶ「教員の人間関係能力」

「保護者の信頼関係が得られず苦慮する」というのは、人間関係を結ぶ「能力」に問題があるのでしょうか。表10は、「保護者の協力が得られず苦慮する」と「同僚との協力関係は良好」のクロス集計結果を示したものです。クロス集計結果は「保護者の協力が得られず苦慮する」と「同僚との協力関係は良好」との間には相関関係が認められないことを示しています。つまり、「同僚との人間関係を結ぶことが苦手」なことと「保護者の協力が得られない」ことの間には相関関係がないということです。「保護者の協力が得られず苦慮する」という事態は当該教員の人間関係を結ぶ「能力」とは別の要因によるものだと考えられます。「同僚との人間関係は良好」についてもクロス集計を行いました、同様な結果が得られました。

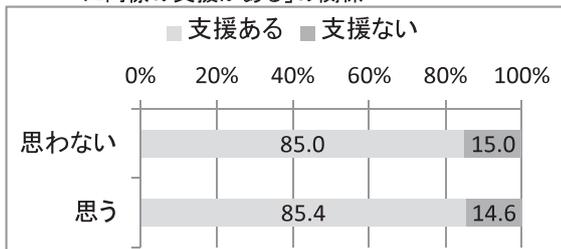
表10 「保護者の協力が得られず苦慮する」と「同僚との協力関係は良好」の関係



### (4) 「学級の運営の難しさ」と同僚や管理職からのサポート

「学級の運営に難しさを感じた」ときに、同僚や管理職からのサポートはどのように働いているのでしょうか。「ともに子どもと向き合っている同僚からのサポートは大きな影響をもっているだろう」という仮説のもとに「学級の運営に難しさを感じている」と「子どもの指導や保護者の対応に関して同僚からの助言やサポートがある」のクロス集計を行いました。その結果が表11です。「学級の運営に難しさを感じている」人も「感じていない」人も「同僚からのサポート」に対しての差を認めることができません。同僚からのサポートは「学級の運営の難しさ」に影響していないということなのでしょうか。

表11 「学級の運営が難しい」と「子どもや保護者の対応に同僚の支援がある」の関係



学級の運営に難しさを感じていようといなかろうと、同僚からのサポートはいつも行われているので相関関係としては表れなかったと解釈できるのか、それとも、同僚からのサポートは学級の運営といった教室内で具体的に起こっている問題には介入することができていないと解釈したらいいのか、判断に迷います。「管理職からのサポート」とのクロス集計結果も同じような結果でした。

## ●視点：2 についての分科会での議論

### 学級の運営の難しさに対する小学校・中学校の差

学級の運営の難しさを切り口にして子どもや保護者との関わりについて話し合いをすすめたいと思います。自分の勤務する学校でも若い教員が精神的ストレスのため休職しました。学校体制でサポートしたのですが…。同僚からのサポートが学級運営の難しさの解消になかなか届かないという調査結果も示されています。実践経験などを出し合うことで具体的なサポートの仕方などに迫れるのではないかと考えます。

#### ▶小学校と中学校では学級の運営の難しさについてどのような違いが見られましたか？

調査結果から、学級の運営の難しさについて小学校と中学校では有意な差が認められたのかということをお聞きしたい。自分は小学校の教員です。学級の運営に問題を抱えたことがありました。同僚からのサポートがありましたが、最終的に子どもと向き合うのも、保護者と向き合うのも学級担任の自分でした。他の先生もサポートしてくれるんですが、結局責任は自分なんだというところがあって、苦しかった思いをしました。中学校のように、いろいろな先生が関わってチームや学年で子どもを育てていく教科担任制というシステムと、小学校のような学級担任制というシステムでは、そこに生まれるストレスの違いがあるのではないかと思います。小中別のデータがあればお聞きしたい。(教員)

#### ▶学級の運営について難しさを感じている教員の割合に、小・中学校の差は認められない

学級担任制の小学校と教科担任制の中学校とでは、学級の運営の難しさについての感じ方に違いがあるのではないかと予想していました。しかし、「学級の運営が難しいと思う」という回答の小・中学校別の回答割合に有意な差が認められませんでした。学級の運営についての最終的な責任は教科担任制・学級担任制を問わず学級担任が負うということも理由の一つだと思います。小学校と中学校の学級の運営の難しさについては、シンポジウムの中で明らかにしていただきたいと考えます。(調査部)

#### ▶最終的には学級担任が学級運営を引き受ける

中学校の教科担任制ではいろいろな先生がクラスの子どもたちを見ているのでアドバイスももらえますが、子どもへの指導にしても保護者への対応にしても、最終的に学級の子どもと向き合うということは担任にかえてくるのではないのでしょうか。教科担任制の場合、教科によっては自分の学級の授業がない日もあります。一日の中で生徒と関わり合いをもつのは、朝と昼と帰りの場面でしかないということになりますが、学級担任であるということの意味は大きいと思います。(教員)

#### ▶子どもと一緒にいることのストレス、一緒にいられないことのストレス

小学校の学級担任は、いつも学級の子どもと一緒にいることの大変さがありますが、中学校の学級担任には子どもと一緒にいられないことの大変さがあります。技術家庭科の担当ですと半年くらい自分のクラスの授業に入らないということもあります。中学校の教員は(授業に)入らない状態で学級の運営をしていく難しさを感じています。教科担任制でたくさんの教師が関わると、子どもたちは教師によって対応の仕方を変えてきます。担任が見ている子どもの姿は、その子のある一面でしかないわけです。その子のことをどれだけ把握しているかという不安があることも事実です。(教員)

#### ▶他の学級と比較される中学校の担任

中学校の場合、中間テスト、学力テストなどの結果がクラスごとの平均点として公表されます。合唱のコンクールをやれば、どこのクラスは金賞だとか…。学級担任がすべて指導をしているわけではないのに、「あのクラスの担任は誰だ」ということが言われます。学級のとりくみが数値化されることがストレスになるように思います。(教員)

中学校の方が学級ごとの比較がされるように思います。教科担任制ですから指導に入っている同僚から「あのクラスの指導はしにくいなあ」と言われると、学級担任としては自分の責任のように感じて、気になります。中学校では、自治的な活動とか行事への参加といったことに担任が関わることが多く、保護者も担任の関わりが結果につながると思っているところがあるので、「あの担任のクラスはいつもいい成績をおさめている」「学級の運営が上手だ」といった評価がされます。教員も子どもたちの意欲を高めるために、意図的に学級間の対抗意識をもたせることもしていますが…。(教員)

## 保護者との信頼関係を結ぶことに気をつかう

学級の運営に難しさを考えるポイントの一つに「保護者との信頼関係を結ぶ」ということがあります。保護者の方にも参加していただいております。保護者と信頼関係を結ぶこととストレスについてどのように感じているか、意見をいただきたいと思います。

### ▶「保護者との信頼関係を結ぶことに気をつかう」ことについてお聞きします

保護者として先生方にお聞きしたいことがあります。「保護者との信頼関係を結ぶことに気をつかっている」ことや「保護者の協力が得られず苦慮する」ことにストレスを感じるという先生が多いことが示されていますが、もう少し具体的にお聞きしたいと思います。(保護者)

### ▶子どもの話を鵜呑みにした保護者からの要求

P T Aの活動に積極的な保護者は足繁く学校に足を運び、教員と話をする機会をもってくれます。一方、「忙しいから」という理由でP T A活動や学校との関わりを避けようとする保護者もいます。

そのような保護者も自分の子どものことについては、学校に要求したり、批判をしたりすることがあります。子どもから話を聞いて、感情的になって自分の気持ちを学校にぶつけることも多いように思います。要求に対してはできるだけ丁寧に対応しようと考えていますが、学校が変わればすべてうまくいくものではないと思います。社会全体というか、家庭を巻き込んでみんなで教育について考えないといけないように思います。(教員)

保護者の関係と子どもの関係はつながっています。子どもとうまくいっていないと、その家庭ともうまくいきません。子どもから学校や担任のことを聞くことが多いと思います。子どもを信じ、子どもの感じていることを大事にすることは大切なことですが、子どもの言うことを鵜呑みにせず、大人の判断でもって受けとめてほしいと思います。保護者から「うちの子がこう言っていますが、どうなんですか!」などと言われると、信頼関係を結ぶことの難しさを感じてしまいます。(教員)

### ▶どのクラスも同じような指導を求め、クラス“それぞれ”を許容しない

保護者の教員に対する評価も気になります。他のクラスと比べられて「あのクラスは」といった評価を受けることがストレスとなって休職に追い込まれた先生もいます。昔は、いろいろなクラスがあることを認める余裕があったように思います。最近は、先生によっていろいろなやり方をすることを認めるのではなく、同じような指導や対応を求め、同じでないことが批判の対象になります。(教員)

### ▶保護者の評価から自分の実践を振り返る

調査の項目を見ると「保護者の信頼関係を維持するために気をつかう」とありますが、「気をつかう」というより保護者(の評価)に過敏になっている人がいるように思います。教育の営みは簡単には数値化できないので、教員は今日の授業がよかったのか、しかり方はどうだったかということを中心に問いかけます。それを評価するのは子どもであり保護者だと思います。自分の行っている教育活動がうまくいっていれば保護者との関係もよいものになり、その逆なら子どもも保護者も離れていってし

まいます。保護者の反応というのは、今日の教育活動がそれでよかったのかということ判断する際の一つの指標になると思っています。「信頼関係を維持するために気をつかう」ことは、自分のやっていることはどうなのか、保護者の評価はどうなのか気にすることだと思います。保護者をモンスターと見ているわけではありません。保護者の姿勢や態度から自分の実践をふり返る教員もたくさんいます。(教員)

## 保護者との信頼関係をつくる

「保護者との信頼関係を結ぶことに気をつかう」という回答が多くありました。保護者との信頼関係をつくることについて、ご意見を求めたいと思います。

### ▶保護者の要求に応えなくてはならない：学校がサービス業化しているのではないか

「学校もサービス業」という考え方が広がっているように感じています。保護者は自分の要求をストレートに（学校に）ぶつけてきます。要望というよりは欲求に近いものもあります。学校の対応が思い通りにならないと「対応が悪い」「サービスが悪い」ということになります。学校に対しても税金の対価としていろいろなサービスを要求するということなのでしょう。学校が保護者の要求にできるだけ応えることは大事なことです、学校も要求を吟味する必要があると思います。すべてに対応しようとするのが、対応しきれないという状況を生んでいるのではないのでしょうか。学校でやるべき領分を判断し主張していかないと相互の不信感は拡大していくと思います。(教員)

### ▶何ができるか・何ができないかを学校と保護者と地域で共通理解する

学校が「できません」と言うことも必要なことだと思いますが、「できません」と言うことによって保護者との距離が離れていってしまうようにも思います。お互いが「できない」と言い「やってくれよ」と言い合っても前にはすすまないように思います。「学校がやること」「親としてやること」「地域として協力できること」を話し合い、共通理解をもつことが大事だと思います。「できない」と言うことと同時に「できること」から始めることです。(教員)

### ▶「教育は学校でしか行えない」という誤解

保護者の中に、教育というものは学校でしか行えないものだといったような考えがあるように思います。学校という枠の中でしか教育ということを考えることができない人（保護者）が増えているように思います。先生方に保護者の教育まで…とは言えませんが、ちょっとした視点を変えるとといった投げかけをしていただけたら状況は変わるかもしれません。問題を抱えた保護者に直接学校が何かをするというのではなく、PTAなどを上手に利用されて、保護者を含めた学校全体の雰囲気子どもを育てるといった方向に向けていくことができればいいと思っています。PTA活動に参加している人の中にはそのような要請に喜んで応えようと思っている人も多いと思います。(保護者)

### ▶保護者に育てられる

自分の教員生活をふり返ると、保護者に育てられたと思うことがあります。新採で担任をしましたが、学校を出たばかりの若い担任に、保護者は不安だったと思います。1回目の参観会後の学級懇談のときには、「担任が心配だ」という正直な声もありました。2回目の懇談会では「だいぶ先生っぽくなったね」と言われました。最後の懇談会ときには「なんか立派になったね」と言われました。保護者からのひと言ひと言が新任の教員にとっては大きな自信になりました。(担任に)不安を抱きながらも見守ってくれていたんだと思います。(教員)

### ▶子どもの成長を共有する

学校から家庭への電話は、子どもに問題が発生しているときです。逆に保護者からの電話には「ク

レーム？」とドキッとします。子どものいいところを見つけたら家庭に電話をするなどしたら「学校からいい話もくるな」ということになります。教員も褒めてくれる電話を期待しているところがあります。子どもの成長を通して学校と保護者がお互いのいいところを認め合っていくことをもっと前に出し合っていたらいいと思います。そうすればお互いのストレスも軽減されると思います。(教員)

## 失敗から学ぶことを大事にしたい

学級の運営の難しさに関連して、子どもが失敗したり、つまずいたりすることと“失敗から学ぶ”ということをごどのように考えますか。

### ▶体験の不足と子どもたちが抱える問題には関係があるのではないか

私が育ったのは、携帯電話もない時代ですから、友だちとは生身でもってやりとりしていました。今の子どもたちは、通信機器によるやりとりが主流になっています。生身の体験を伴った感情というものをもたずに(人間関係の)やりとりが始まっている。そこに危うさを感じてしまいます。学級の運営の難しさとどこかでつながっていることがあるのではないのでしょうか。(保護者)

### ▶トラブルへの対処がわからない子どもが増えている

情報機器のことが言われましたが、情報機器はますます生活の中に入ってきます。直に人と接すること(生身のやりとり)が少なくなってきたという話がありましたが、学校の中でもそのような傾向があるように思います。(子どもたちは)なるべくトラブルを回避しようとします。自分が関わるトラブルに対して対処方法がわからない子が増えているように思います。相手のダメージなどに思いが及ばないようにしています。学校では、情報機器のリテラシーを高めることより、自分や相手のダメージなどを想像できるなど、人間関係のリテラシーを高めることがやるべきことかもしれません。(教員)

### ▶失敗を経験することも大事なこと

失敗経験をさせないという傾向があるように思います。うまくいくように準備して成功体験に導いていく。失敗を体験することがないから、何かトラブルに直面したときに対処できない子どもになっているのではないか。あえて失敗させることが必要だとはいいませんが、失敗を体験することも大事なことだと思います。(教員)

### ▶失敗の経験が成功したときの喜びにつながる

失敗の経験がないと、成功したときの喜びも実感できないと思います。失敗ばかりということも問題ですが、常に成功体験が用意されているというのも問題だと思います。子どもに失敗させたくないという思いから、スイミングクラブに通わせて泳げるようにしておいたり、高校受験があるから小学校のうちから塾に通わせたり、先手先手に子どもたちが困らないようにお膳立てしています。そのようにして育てられてきた子どもが、社会に出て独り立ちして生きていくことは非常に難しいように思います。(保護者)

### ▶大事に育てられた世代が教員になっている

大事に育てられた世代が教員になってきています。若い世代に精神疾患によって休職する人が増えていることと無関係ではないようにも思えます。叱咤激励されて発憤してがんばってきた世代が、自分たちの経験をもとに叱咤激励するというのでは若い世代の教員には伝わらないことが多いのかもしれない。(教員)



学校に勤める一人職の意識

①子どもとふれ合う機会を増やしたい

子どもとふれ合うことを本務としている養護教員、子どもと向き合っの仕事が主たる職務ではない事務職員や栄養教職員、一人職（専門職）といっても勤務体系は様々です。一人職の人たちは、子どもとの関係についてどのように考えているのでしょうか。一人職の人には、「子どもの話をゆっくり

表12 子どもとふれ合う機会を増やしたい

	養護教員	事務職員	栄養教職員	教員
思う	64.8	93.0	98.9	77.4
思わない	35.2	7.0	1.1	22.6

\* 養護教員と教員については「子どもと話す時間がとれない」に対する回答

り聞く時間がとれない（と思う）」（養護教員）、「子どもと会話したりふれ合ったりする機会を大事にしたいと思う」（事務職員）、「子どもに話をしたりふれ合ったりする機会を増や

したいと思う」（栄養教職員）という質問をしました。その回答結果が表12です。養護教員については、子どもと向き合う時間や機会が不十分ながらも一定程度あるということがわかります。注目したいのは、事務職員・栄養教職員の「そう思う」の回答率です。93.0%・98.9%というのは極めて高い数字です。子どもとふれ合いたいという意識は、子どもへの共感的な眼差しや声かけとなって、学校全体で子どもたちを包み込む環境をつくっています。

②子どもの成長に関わる(自分の)仕事は特別に大事な仕事だと思う

表13は、「子どもの成長に関わる(自分の)仕事は特別に大事な仕事だと思う」に対する回答結果です。「子どもとふれ合う機会」と同様、ほとんどの人が自分の仕事を「子どもの成長に関わるものだ」と考え「非常に大事だ」と位置づけています。

表13 子どもの成長に関わる(自分の)仕事は特別に大事な仕事だと思う

	養護教員	事務職員	栄養教職員	教員
思う	93.3	87.6	97.8	98.3
思わない	6.7	12.4	2.2	1.7

新採の事務職員や栄養職員に「どうして(学校)事務職員・栄養職員になったのか？」とたずねると「子どもがいる職場で働きたかった」「子どもの成長に関わる仕事がしたかった」という答えが返ってきます。ベテランの事務職員からは「事務室を訪ねてくる子どもたちが孫のようにかわいい」という声を聞きます。「子どもとふれ合う機会を増やしたい」という意識は、教員・養護教員・事務職員・栄養教職員という職種によって変わりません。学校教育が学校に働くすべての教職員によって支えられていることを調査結果が示しています。

③多忙にさらされているのは一人職も同じ

「年々仕事の量が増えている」については、視点1のところで見えてきたように、すべての職種で90%を超える人が「そう思う」と答えています。また、表14のように年々増える仕事の量が「勤務時間内に仕事が終わらないことが多い」につながっていることも教員と共通しています。

表14 勤務時間内に仕事が終わらないことが多い

	養護教員	事務職員	栄養教職員	教員
思う	91.1	85.7	95.6	95.4
思わない	8.9	14.3	4.4	4.6

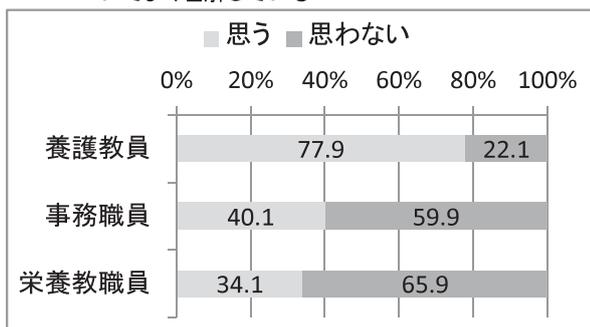
一人職の抱えるストレス：同僚としての認知を

今回のストレス要因に関する調査では、一人職という職場における「少数者」の気持ちについて、いくつかの質問項目を設けました。その回答結果を中心に一人職が抱えるストレスとその背景について考えます。

養護教員・事務職員・栄養教職員の仕事について「教員はよく理解している？」という問いに対す

る回答結果が表 15 です。教員との間に微妙な距離があるように感じます。

表 15 教員は養護教員・事務職員・栄養教職員の仕事についてよく理解している



同じ職場に働く者として、自分の仕事の内容が「十分に理解されていない」という思いは、職場において「少数者」であるだけに、疎外感につながる心が心配されます。「自分たちの仕事に対してもっと理解をして欲しい」という思いを、改めて伝えることもはばかられることです。自分の仕事に対し「子どもの成長に関わる大事な仕事だ」「もっと子どもとふれ合いたい」という強い思いと、「十分に理解されていない」という回答の意味を重く受けとめる必要があります。

事務職員と栄養教職員に対して、「教職員からは

『学校の職員の一人（同僚）』として常に意識されている」という質問項目を設けました。

表 16 はその回答結果です。事務職員の 23%、栄養教職員の 30%が「そう思わない」と答えています。この結果を教職員全員で受けとめる必要があります。

表 16 教職員からは「学校の職員の一人(同僚)」として常に意識されている

	事務職員	栄養教職員
思う	77.0	70.0
思わない	23.0	30.0

養護教員の調査の自由記述欄には 144 人の記述があり、「養護教員の仕事への理解不足」「一人職への同僚としての意識の低さについて具体的な記入がそれぞれ 10 件ほどありました。

## 一人職の抱えるストレスの軽減：ストレスへの介入のポイント

### ①確かな同僚性、仲間としてのつながりを深める

一人職の抱えるストレスをどのようにしたら軽減できるのでしょうか。まず、調査結果から読み取れるように、同じ職場で働く者どうしの理解を深めることがあげられます。お互いの仕事の内容や、抱えている問題などについて共通の認識をもつことがスタートとなります。一人職と教員がそれぞれの仕事に対する理解や抱えている悩みなどを共有することが、同僚性を高め、結果として一人職の抱えるストレスを緩和することにつながると考えます。

### ②人間関係のマネジメントを意図的に、きめ細かく

先の養護教員に対する自由記述にも「ちょっとした連絡が一人職のところに回ってこないことがある」「校内の回覧文書などが回らないことがある」などの意見が書かれていました。「つい、うっかりとして」ということでしょうか…。忙しいと、相手に対する細やかな気遣いがおろそかになります。相手に対する気遣いがおろそかになると、多数の側と少数（一人）の受けとめ方にズレが広がってしまうこととなります。子どもや保護者との人間関係のメンテナンスと同時に、同僚との人間関係のメンテナンスも丁寧に行うことが必要になっています。学校全体の人間関係のマネジメントを行う立場にある管理職にも一層の配慮を望みたいと考えます。

表 17 「職場には気軽に話ができる人がいる」の職種ごとの回答

### ③多忙な勤務の問題

	事務職員	栄養教職員	養護教員	教員
思う	89.9	94.5	90.3	90.7
思わない	10.1	5.5	9.7	9.3

「仲間としてのつながりを深める」「人間関係のメンテナンスをきめ細かく」と

はいうものの、教員も教室から職員室に戻るものが少なくなり、養護教員も保健室を空けることが大変に難しくなっています。事務職員や栄養教職員も年ごとに増える仕事を抱えています。表 17 にあるように、多くの人が「職場には気軽に話ができる人がいる」と答えてはいますが、一方で「気軽に話をする時間がとれない」という声が非常に多く聞かれます。

一人職の場合、学校だけでなく地区の同じ職種の人とのつながりも強いものがあります。それはもちろん大事なことです。職場でのストレスを解消するという点では、職場の課題として捉え、お互いの状況を知り、自分たちには何ができるのか、考えていくことが大切だと思います。

## ●視点：3 についての分科会での議論

### 教員は一人職の仕事をよく理解しているか

一人職に対し、教員なりに心がけているということではありますが、一人職の方からすると「本当はこうしてほしい…」というところがあると思います。このシンポジウムはそれを教職員全体で共通理解する場でもあると思います。「教員は一人職の仕事をよく理解しているか」という問いに対して養護教員の2割が、事務職員・栄養教職員については半分以上が「思わない」と答えています。このあたりから議論をすすめたいと思います。

※「教員は一人職の仕事をよく理解しているか」についての話し合いは、養護教員・事務職員・栄養教職員・教員からの意見が応答のかたちで出されましたが、本報告書を編集するにあたり、意見をそれぞれの職種ごとにまとめました。

#### <養護教員からの発言>

##### ▶一人職の仕事の内容を理解していないということは、当たり前のこと…

一人職の仕事の内容を教員が理解していないのは当たり前のことだと思っています。ですから、そのことだけで疎外感を感じるということはありません。例えば「学校保健委員会」というのは養護教員にとってはすごく大きな仕事ですが、教員の方にも関わってもらうことはありますけど、「ああやっているんだな」というものだと思います。校医とのやりとりや健康診断にしても、職種が違えばそれぞれの仕事だからと考えています。立場がかわれば、校内研修などについては養護教員のウエイトの置き方が自分たち（教員）とは違うと感じていると思います。（養護教員）

##### ▶一人職の仕事が理解されにくいのは当たり前(?)と思っています

私は初任なので学校の比較ができないんですが、一人職なので仕事について理解されないのは当たり前かなと思っています。もし先生方との協力が必要な場面には、養護教諭の仕事はこうですか、養護教員としてやりたいことはこうですか、子どもたちのために必要なことですかなどと、私から発信していかなければならないと思います。現在の学校のみなさんはよく理解してくださっています。（養護教員）

##### ▶世代によって受けとめ方に違いがあるのではないかな

受けとめる世代によって違うと思います。若い人は年齢が上の教員からいろいろと言われることになる場合もあると思います。そういう考えの人もいるんだなと受け流すことができません。年を重ねていくと「そうですね」と自分の考えを相手に伝えることができるようになります。（養護教員）

##### ▶学校の規模によって違う一人職（養護教員）と教員との関係

新採だった前任校は全校52人ほどの小規模校でした。小規模校なので、先生たちも一人一人の子どもが良く見えているし、学校全体で仕事を協力してやっていかないとすすまないということがありました。今年異動をして、今まで当たり前だったことが当たり前ではないということを感じています。学校規模が大きくなると、丁寧に説明しないと伝わらないことがあります。先生方も忙しいので計画書に目を通す時間がないのでしょうか。（養護教員）

#### <事務職員からの発言>

##### ▶疎外感を感じてさみしい気持ちになることもある

一人職の仕事が理解されにくいとは感じていますが、それが当たり前とは思えません。けっこう疎外感を感じてさみしい気持ちになることがあります。例えば、教員と事務職員は忙しい時期が全く違います。先生方はテストの前や体育祭の前などの忙しい時期と一緒に頑張ってとりくみ、終わったら慰労会などがあります。事務職員の場合は、監査の前など自分一人が忙しく、終わって

も慰労会などはありません。遅くまで仕事をしていても「何で遅いの？」みたいな雰囲気があります。すべてが理解されないことは仕方ないと思いますが、さみしいなとも思いました。ご苦労さん会をしてほしい時もあります(笑)。(事務職員)

#### ▶職種によって仕事の分担が分かれていることでメリットもあります

仕事に分かれている(理解し合えない)というところがあるのはデメリットと捉えがちですが、仕事を分ける線引きがあるから仕事の責任分担がはっきりとしているというメリットもあると思います。何でも理解し合ってしまうと、相手のことを気遣って「この前説明したこと、期限までにやってください」などと言いにくくなるということも考えられます。相手のことがよくわからないから、それぞれの仕事の責任をきちんと果たすということもあると思います。しかし、お互いの仕事への関わりがなくなってしまうと、自分の存在がさみしいし、頼られることがうれしいと思います。(事務職員)

### <栄養教職員からの発言>

#### ▶栄養教職員の仕事の理解は難しいのでは

現在、勤務の8割は給食センターです。学校にいないのだから(理解されないのは)仕方がないことだと思ってます。給食の材料の発注の様子などが理解されないことは全然かまいません。理解していただきたいことは、給食に対して理解をしていただくこと、それだけです。「給食おいしいよ」って子どもたちが言ってたよと伝えていただくだけですごく嬉しくなります。「仕事を理解しているか」と問われると「思わない」と答えますが、「給食に対して理解してもらっているか」と問われたら「思う」と答えるというのが私の気持ちです。

わたしは栄養教諭ですが、栄養教諭という制度は始まったばかりなので仕事が明確になっていないように感じます。養護教諭の先生から「栄養教諭になっていろいろな仕事が増えていくことはないの?」と聞かれましたが、それを覚悟の上で栄養教諭になっているのもっと子どもと関わりたいという気持ちでいます。例えば、「子どもと一緒に掃除箇所を担当して」と言われれば喜んでやります。そのために教員になりました。(栄養教職員)

#### ▶調理場の形態によって子どもとの関わり方が違うが、食のことで通してつながってほしい

単独調理場からセンターに異動しました。前の職場に比べ、子どもとの距離も遠くなってしまいました。先生との距離も遠くなって、どういふうに接すればいいかと考えています。仕事の内容は理解されなくてもしかたがないと思いますが、給食のことや食のことは理解してほしいと思っています。食のことで通してつながってほしいと思います。(栄養教職員)

私は今単独調理校です。職員室に仕事机が置かれています。職員室で仕事をしている時は、自分がやっていることが学校の中で働いているんだと思うし、役立っていると感じることができます。時々、「給食のない日は暇でしょ?」「給食のない日にやることあるの?」って言われることもありますけれど…。(栄養教職員)

### <教員からの発言>

#### ▶一人職(事務職員・栄養教職員)の仕事にふれる機会が少なかった

栄養教職員の66%が「栄養教職員の仕事を理解していない」ということでしたが、新採以来4校目の勤務で初めて栄養教職員の方が配置されていました。それまでの3校は自校給食ではなかったので、どのような仕事をしているかわからなかった。事務職員の仕事については、出張関係の文書を持って行くだけで、あまり話をする機会がなかったように思います。養護教員の結果については、それなりに養護教員の仕事を理解しているつもりでいましたので…。(教員)

## 中学校の生徒指導は保健室の先生抜きではやっていけない

中学校の教員です。いろいろな子どもがいるので保健室の先生抜きではやっていけないと思っています。担任には相談しにくいけど保健室の先生には相談できるということがあります。保健室や養護教員抜きではクラスも学年もまわっていかないと思います。それを引き受けている保健室の先生は大変だろうと思っています。(教員)

### 職員室に机はあるんですか？

一人職の方は主な働き場所が、教員とは違った意味で（教員も主な働き場所は教室ですが）職員室と離れたところにあると思います。年度当初、職員室の机の移動を行う際、一人職の人の机をどう配置するかということが話題になります。最近の学校は、支援員や臨時的な講師の配置も多く、職員室の机の配置をどうするかといったことが（以前より）難しくなっているように思います。職員室に決まった机がないとその人を意識することが薄くなると思います。職員室に机はあるんですか。

- ▶私があります。(栄養教職員)
- ▶司書の方と共有しています。(栄養教職員)
- ▶机はあるんですが、パソコンもなければ何もないので…、そこで仕事をすることはありません。朝の打合せのときに坐るだけです。(栄養教職員)
- ▶私の机は職員室にあります。時々学校に来られた方が（私の机を）使っています。でも職員室にいないことが多いので、どうぞ使ってくださいという感じです。(栄養教職員)
- ▶支援員さんなども増えて机が足りなくなったので一つの机を一緒に使うといったことを前の勤務校で見ました。その人の机があるということは職員室でのその人の居場所がちゃんとしているということだと思います。一人職の方にとっても支援員さんにとっても、自分以外の人の物がのっている机を机として使うことはできないと思います。そういう状態では非常に疎外感を感じるんじゃないかと思います。(教員)
- ▶その人の机があつてたまたま誰かが使っているのと、ないっていうのは全然ちがうと思います。自分の机がなかったり、共有だったりしたら「私って、ここの職員じゃないのかな」と思います。小学校の1年生を受け持つことが多く、栄養士さんが給食を見に来てくださったり、指導して下さったりする機会があります。子どもはすごく喜ぶます。子どもを見ていると、同じ仲間の先生なんだということに気づかされます。(教員)
- ▶自校調理であっても栄養士の机は微妙なところにあります。先生方と同じ並びにしてくださるとすごくうれしい。今はパソコンの島に机があります。職員室が手狭になっていることもわかっていますけど、パソコンの島で機械音を聞きながら仕事をするのはちょっと悲しいかなと思っています。来年度はパソコンではない島に入れてもらうようお願いをしてみようと考えています。(栄養教職員)

### 学校の職員の一人（同僚）として常に意識されている？

職員室の机を話題にして同僚としての意識についても意見が出されています。表19に「学校の職員の一人（同僚）として意識されている？」という問いに対する回答結果を示しました。同僚としての意識について感じていることを出してください。

#### ▶限りなく100に近い数字であってほしかった

「そう思う」という回答が限りなく100に近い数字であってほしかった。「思わない」と答えるのは悲しいと思います。監査の前に「どうして忙しいの」とか「給食のない日は暇でしょう」と言われた

という話がありました。いくらちがう場所で働いているとはいえ、同僚として意識されていないと感じるのはさびしいことです。(事務職員)

### ▶忘れられちゃうこともある

台風が接近して勤務が解除になった次の日のことです。「昨日帰宅するときはすごい嵐でしたね」と言う。「…、みんな3時に帰ったから」と言われました。(職員室にいる)みんなは3時に退庁してもいいということだったようですが、私だけ定時退庁でした。意地悪で連絡がなかったわけではないことはすぐにわかったんですが、「忘れられたな」と思いました。(栄養教職員)

職員室にも机がほしいんですが、非常勤講師や支援の人がどんどん増えています。事務室に机があるからいいだろうと言われますが、職員室に机がなくなった時点で配り物などが危うくなってきます。同僚として意識されていなかったのかなと思うと「ああ」ってなっちゃいます。(事務職員)

学校規模が大きくなると先生方の様子が保健室から見えにくくなります。保健室に来てくれる人としかコミュニケーションがとれない状態になります。小さい学校なら自分から発信ができるけれど、大きくなるほど自分から発信することが減ってしまいます。配付物や連絡など忘れられちゃったときでも小さい学校なら「ないですよ」って言えるんですけど。(養護教員)

### ▶同僚として常に意識されるには、こちら側からの発信も大事

同僚としての意識や仕事の理解など、こちらから発信しないとなかなか難しいと思います。「何が忙しいの？」と素朴に聞かれることがあります。今こういうことをしている、こういうことを考えているということを伝えていくこともしなくてはだめかなと思います。給食を大事にしてもらったりすると、理解してもらえたんだと感じます。担任の先生の感想などがひと言添えられたりしていると嬉しくなって、すごくやる気がでるしモチベーションもあがります。(栄養教職員)

## 一人職の配置について振り返る

### 一人職の配置について、昔のことを話します

74歳になります。私の新採の学校には事務職員も養護教諭も栄養教職員もいませんでした。なんか増やさなきゃ仕方ないと、組合で配置拡大の運動をやってきたわけですが、当時、私の校務分掌は給料でした。何もわからないから、拠点校の事務職員のところに行って計算の仕方を聞いて、計算したものを持って行って見てもらう。3つちがってた、直す。2つちがってた、直す。きちっとできると、事務所の方へ出す。そういう時代でした。山の学校でしたから、子どもが怪我をすると6キロも先の診療所へ連れて行きました。下手な治療をしないで傷口を水できれいに洗って、止血してとにかく診療所に連れて行く。診療所の先生と交流ができて、「今度の処置は良かった」「こんな薬はつけてくるじゃない」「こういうふうにするといい」と色々教えてもらいました。そんな笑い話のようなことがいっぱいあったんです。

その頃のことを経験した人は、(一人職の)みなさんがいてくれることが本当にありがたいと思っています。一人職の配置がすすんで、それが当たり前になり、一人職が存在する意味がわからなくなっていることがあるかもしれません。

教員が、給料の計算から子どもの怪我や病気の応急処置などいろいろなことができたのは、今と比べてゆとりがあったからです。ゆとりがなくなると自分のことをやることで精いっぱいになってしまい、隣の先生が困っていることなども全然気付かないまま、今日どうするか、明日どうするかということに追いかけてられてしまいます。お互いにあんまり入り込んではいけないけども、ある程度のことは知りながら、フォローし合う、そんなことができればすばらしいと思います。(元教員)

# 視点 4

## 身近な人とのつながり ～ストレスを緩和する同僚の存在～

### 職場の人間関係とストレス

視点4では、「ストレス要因調査」の「同僚や上司との人間関係」に関する質問から、「身近な人（同僚）の存在」「職場への参加（職場の意志決定への参加）」「管理職との関係」に関連する調査結果を取り上げ、ストレスとの関係について考えます。

#### (1) 身近な人(同僚)の存在とストレス

身近な人の存在について、「職場には気軽に話ができる人がいる」と答えた人は90.5%、「同僚とは協力や連携がよくできている」と答えた人は87.5%、「子どもや保護者への対応に関して同僚からのサポートがある」と答えた人は84.7%と、いずれも高い数値を示しています。

表18 身近な人(同僚)の存在とストレスの関係

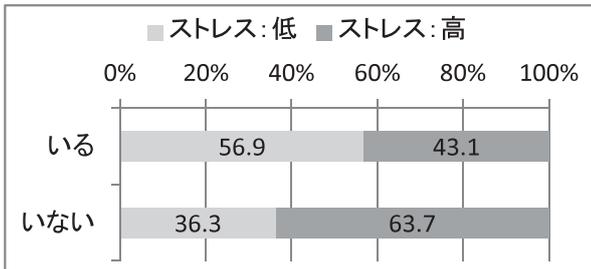


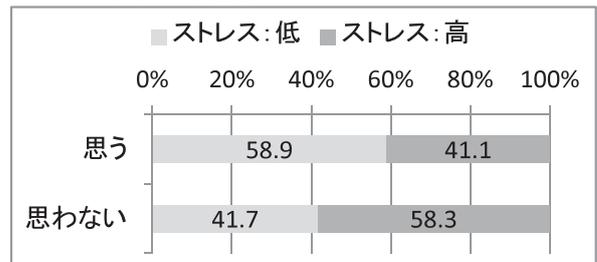
表18は、「身近な人の存在」とストレスとの相関を見るために、前述した身近な人の存在に関する3つの調査結果を足し合わせ、ストレスとのクロス集計をした結果です。身近な人とのつながりをもっている人の56.9%がストレスの「低い」グループに属しているのに対し、身近な人とのつながりが弱い人（「思わない」と答えた人）は36.3%と20ポイント以上の差があります。身近な人とのつながりは、視点

2で見たように「学級の運営を難しくしている要因」の排除には直接介入していませんが、ストレスによる教員のダメージを緩和するという役割を果たしていると考えられます。

#### (2) 職場への参加(職場の意志決定への参加)とストレス

次に、「職場への参加」とストレスの関係について考えます。調査の中から「職場への参加」に関する2項目を選び回答結果を見ました。職場への参加について、「職員会議をはじめ会議では自由に発言できる雰囲気がある」と答えた人は78.6%、「職場の意志決定に自分の意見が反映されている」と答えた人は69.6%でした。それぞれの結果を足し合わせたものとストレスとのクロス集計を行いました。結果は表19に示しました。

表19 職場への参加(職場の意志決定への参加)とストレスの関係



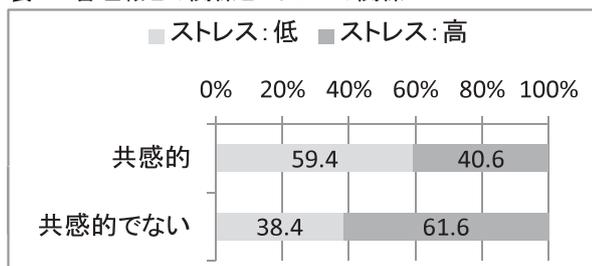
職場の意志決定に参加「している(思う)」と答えた人の58.9%がストレスが「低い」グループに属しているのに対し、「していない(思わない)」と答えた人は41.7%と17ポイント以上少なくなっています。「職場への参加」とストレスの間にも高い相関関係があることがわかります。

#### (3) 管理職との関係(管理職の姿勢)とストレス

身近な人の存在や職場への参加がストレスと高い相関をもち、ストレスが与えるダメージの緩和に働いていることを前の2項で見えてきました。職場の人間関係をマネジメントする立場にある管理職との関係もストレスとの相関が高いことは日頃の勤務の中で感じていることです。「管理職は職員の見解を尊重する姿勢がある」「管理職の自分への評価は妥当だと思う」「子どもの指導や保護者への対応に関する適切な判断やサポートがある」の3つの質問に対する回答から「管理職との関係」とストレスについて考えます。「管理職の自分への評価」については「教職員評価制度」が考えられますが、調査の文脈から「自分への評価」が必ずしも「教職員評価制度」に限定されたものではなく、日常的な管理職からの「ご苦労さん」「よかったよ」「大変だったね」などの声かけなどを含むものだと考えます。

3つの質問に対して「思う」と肯定的な回答をした人の割合は、それぞれ78.7%、86.2%、79.4%となっています。教職員は管理職の姿勢に対し概ね受容的であると言えます。日頃から多くの管理職が、教職員との人間関係のメンテナンスを行い、教職員も管理職との人間関係をメンテナンスしていることがうかがえます。

表20 管理職との関係とストレスの関係



3つの質問に対する回答を足し合わせストレスとのクロス集計を行った結果が表20です。管理職との関係を受容的・肯定的に受けとめている人の59.4%がストレスの低いグループに属し、受容的に受けと

めていない人の38.4%を20ポイント以上、上まわっています。管理職との関係がストレスに大きく関わっていることを示しています。

### 同僚性を規定するもの

今まで見てきた(1)・(2)・(3)のクロス集計結果から、「身近な人の存在」「職場への参加」「管理職との関係」は相互に関係しあって同僚性を規定していることがわかりますが、その関係についてもう少し詳しく見たいと思います。「身近な人の存在」と「職場の意志決定への参加」、「身近な人の存在」と「管理職との関係」、「管理職との関係」と「職場の意志決定への参加」のクロス集計結果を表21・表22・表23に示しました。職場の人間関係や雰囲気は「身近な人の存在」「職場への参加(職場の意志決定への参加)」「管理職との関係」によって大きく影響されていることが分かります。教職員組合立教育研究所としては、同僚性を規定するものが「身近な人の存在」や「職場への参加」といった水平方向の親密度が大きいことを期待していましたが、表22・23に見られるように同僚性に関しては、職場の人間関係のマネジメントに関わる管理職の姿勢が大きな役割を果たしていることがわかりました。

表21 「身近な人(同僚)の存在」と「職場の意志決定への参加」の関係

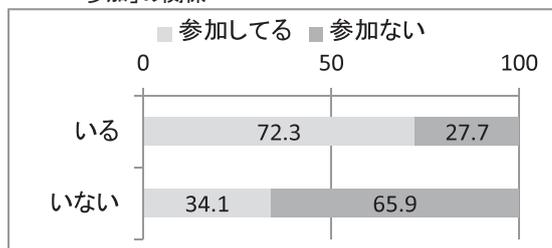


表22 「管理職との関係」と「身近な人(同僚)の存在」の関係

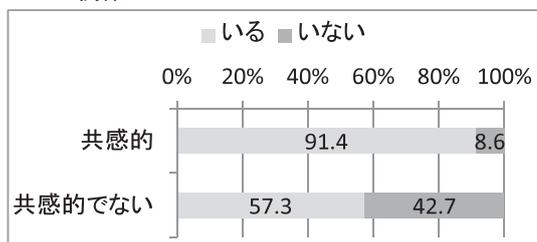
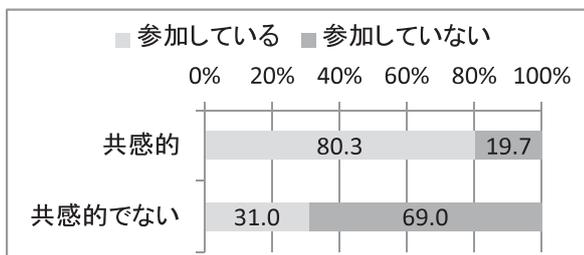


表23 「管理職との関係」と「職場の意志決定への参加」の関係



これまでの調査結果から、静岡県の公立小中学校の多くでは、同僚といった水平方向の親密度と管理職の関わりといった垂直方向の親密度が対立的に存在しているのではなく、相互に関わり合って同僚性を規定していると考えます。このあたりの具体的な状況についてはシンポジウムの中で深めていただきたいと思います。



## ●視点：4 についての分科会での議論

### 同僚性が発揮される場面について

同僚性という難しい課題について話し合う分科会です。どのような展開になるか予測が立ちませんが、同僚性が感じられるのはどんな場面かということから話し合いを始めたいと思います。

#### ▶自分の意見が自由に言える雰囲気があるといい

自分の意見が（自由に）言える雰囲気がある。そんな人との関わりがある状態を同僚性があると言っているのではないのでしょうか。問題を一人で抱え込んでしまうと、問題解決が難しくなるばかりでなく、問題が様々なところに波及します。問題解決は自分がしなくてはならないが、自由に意見が言えたり、相談できる雰囲気があったりすると、問題解決の糸口が見つかり、一緒に問題解決にとりくむことが可能になると思います。（教員）

#### ▶相談できる人がいて、お互いに相談したり話ができる

相談できる人がいて、お互いに困ったときに相談したり、何となく集まって話ができているいろいろな問題が解決したり、自分の気持ちが楽になったりするとき、同僚性があると感じます。（教員）

#### ▶同僚との関わりを発信する人の存在

20歳代の教員の学級の運営がうまくいかなかったとき、先輩の女性の先生から「クラスを見てあげて」「朝や放課後などにクラスに顔を出して様子を見てやって」と言われました。その人は私だけではなく他の教員にも同じように声をかけていました。そのとき、同僚としての関わり合いの必要を発信する人が必要だなと感じました。他人の学級にどこまで踏み込んでいいものか躊躇するところがあったんですが、その人は周りの人にどんどん声をかけて若い教員のクラスをサポートしていました。自分で壁を作ってはいけないことを学びました。（教員）

#### ▶学年主任などのリーダーシップが同僚性をつくる

学年や学年団で協力して授業計画や指導案の検討をしているときなど、同僚性が発揮されていると感じます。逆に「あんた一人でやってね」という感じになると苦しい状況になるのではないかと思います。そのとき、学年主任などのリーダーシップによって協力体制が違ってしまうように思います。（教員）

問題が生じたときリーダー的な人がいて、その人を中心にしてグループで対応しました。リーダーから指示というか発信があって、みんなで連携して動いているときに同僚性を感じました。管理職などから厳しい条件を出されてそれにとりくむときなど「同じ釜の飯だよ」などと言い合いながら仕事をやる。そんなときにも同僚性というか仲間意識が高まるように感じました。（教員）

#### ▶のりしろの部分やお互いの関わりを大切にする

昨年の夏に地区で体育の研究発表をする時のことでした。教具を自作していると同じ学年の先生から「手伝おうか」と声をかけてもらいました。すごくありがたくて嬉しかったです。この学年だったらやっていけるぞ、という気持ちになりました。運動会などの行事のときにも同僚性を感じることがあります。自分一人ではどうしてもできないことですので。言葉に出してお願いしなくてものりしろをもってやってくださるときに、同僚の魅力を感じます。（教員）

#### ▶自分のこととして問題を捉え、真剣な関わり合いをもつ

小学校に勤務した時のことです。授業研究の提案者になり、他のクラスで事前授業をやることになりました。事前授業はさんざんだったのですが、その授業について学年主任ともう一人の先生の問

で「こうじゃないの」「いや、そうじゃない」と激論になりました。私の授業について当事者意識をもって関わってくれていたんだと思います。現在、中学校の教員をしています。生徒指導について「ちょっと困っていることがあって…」とひとこと言ったところ「それ大事なことから学年会をやろう」と昼休みなどにサッと集まって「何があったんだ」「どうしたんだ」「うちのクラスの〇〇とも同じようなことを…」などと共通の課題にすると同時に様々な情報を提供してくれました。自分が抱えている問題を打ち明けてよかったと感じました。他のクラスでそのようなことが起きたら、自分も真剣に関わっていかなくてはと思っています。(教員)

## 同僚性と管理職の存在について：学校における人間関係

同僚性を考えるとき、管理職の存在をどのように考えているでしょうか。管理職からのサポートもストレスの軽減との間に高い相関が見られるという報告がありました。ストレスと管理職のサポートや関わりについてどのように考えますか。

### ▶管理職を含む職場の人間関係がストレスを緩和している

気軽に話ができる人の存在とストレスとの間に高い相関があることが示されています。また、尊敬できる先輩や信頼できる人の存在が安心につながっているように思います。そのような職場の人間関係をマネジメントする管理職の姿勢も大きな影響力をもっていると思います。管理職と教職員を結ぶ学年主任など中間的なリーダーの役割も大きいように思います。日教組の「働きがいについての調査」によると「静岡県の教職員は働きがいについて高い肯定感をもっている」という結果が出ています。管理職を含んだ職場の人間関係がこのような静岡県の学校の雰囲気をつくり、ストレスを緩和していると思います。(組合役員)

### ▶組合の組織率の高さが、いわゆる「管理職」の意味合いを染め変えているのではないか

静岡県では校長や教頭は職制としては管理職かもしれませんが、「強権的な手法で教育課程や教職員を管理する」というものにはなっていないように思います。教職員は管理職も同僚の一環として「自分たちの先輩としてのリーダー」という捉え方をして、当の管理職もそういう認識をもっているのではないのでしょうか。それをつくり出しているものの一つとして、教職員組合の組織があると考えています。「教職員組合が教育行政と一体化している」と見る人がいるかもしれませんが、それは話が逆です。教職員が組織されているから、管理職が介入主義的な教育行政をストレートに現場に流し込めない環境をつくっているということだと思います。それを静岡の風土と言ってもいいかもしれませんが。学校現場でも多くの場合、管理職と教員との関係が対立的構造となっていないのではないのでしょうか。労働組合運動史の観点からしたら、厳しい評価をする人がいるかもしれませんが。(研究者)

## 特休取得者の増加と同僚性を育てるためにとりくんでいること

興味深い議論ですが、学校現場の問題に戻します。学校で特休をとる人が増えています。そのあたりの原因や同僚性を育てるためにとりくんでいることについて考えたいと思います。

### ▶飲み会に誘っています

20代の若い人を飲み会に誘っていましたが…。先輩から「20代の若い人を飲み会に誘っても、若い人は40歳近いあなたに打ち明け話ができると思うかい。自分が20代の頃を想像してごらん。誘うならもう少し年齢の近い人にした方がいいよ」と言われました。それからは35歳以上の人と飲みに行くようにしています。(教員)

▶管理職も職員のメンタルヘルスに気がつかっていることがわかります

組合の役員として学校を訪問したとき、その学校の管理職が「ことあるごとに、いつでも話しに来てほしいということをお話したり、声をかけたりしていたら、『実は…』と話をしにきてくれるようになったんだよ」と言われました。管理職も職員のメンタルヘルスに気がつかない、研修を受けています。そういう時代だと思います。自分も担任外の際にはできるだけいろいろなクラスに顔を出して、1日に1回は言葉を交わすことをしていました。(教員)

▶管理職と若い教職員との調整役として、できるだけ声をかけるようにしている

40代になりました。管理職と若い教職員との調整役をする年齢になったと感じています。管理職と話すうちに、管理職が何を考えているのか、何をしたいのかがわかるようになりました。それを若い人に上手に伝えることが自分の役目かなと思っています。飲み会も大事だと思っています。(教員)

▶コミュニケーションは必要だと感じているが、その時間をどのように生みだすか

コミュニケーションの必要性を感じています。けれど、忙しくてなかなかその時間がとれないように思います。かつて、土曜日の午後の時間やたばこタイムがコミュニケーションの時間として有効だったという話を聞くことがあります。それが復活したら、と思うことがありますが…。土曜日の授業が復活したとしてもその午後の時間が同僚性を高めるために有効な時間となるでしょうか。時間がない、時間があればということをよく耳にします。(教員)

▶発信者(リーダー)が必要だと思います

学校に同僚性を高めようと考えている人がいたら学校は変わると思います。先ほど同僚との関わりの必要を発信する女性の話がありました。そこに発信者がいるかないかによって状況が変わると思います。時間さえあれば変わるのか…、変わらないと思います。(教員)

### 自分から相談できない人へのアプローチ

同僚性を高めるためにどのようなことができるのかを考え、分科会のまとめにしたいと思います。職場に気軽に話せる人がいる、問題が起きたときにちょっと相談できる人がいたら心が折れるようなことはずっと少なくなると思います。自分からは相談できない人へのアプローチについて、意見を出してください。

▶現状でできること、仲間どうしの声かけ

現状で私たちができることといたら、仲間どうしの声かけに尽きるように思います。人によっては自分から気軽に相談できない人もいます。職場のみんなが少しの時間でもいいからお互いに声をかけ合うといった努力を重ね、心が折れてしまうような人をなくしていくようにすることが大事だと思います。声かけは、コミュニケーションのきっかけになるものなので、ごく日常的な「昨日何時まで飲んでた？」といったことでいいと思います。話の展開を計算する必要はないと思います。(教員)

▶保健室・事務室・給食室などにもできるだけ足を運んで声をかけ合う

「事務職員の人とか栄養士さんや調理員さんなど給食室の人などに対してもできるだけ足を運んで声をかけることが大事だ」ということを先輩の先生から教えられました。職員室へ行くときなど、できるだけ保健室に顔を出したり、事務職員の方が仕事をしている傍を通るときなど声をかけたりするようにしています。(教員)

### ▶職場のミドルリーダーとして若い人に関わる

教職経験が10年を過ぎました。研修会でミドルリーダーということを知りました。自分にはミドルリーダーという自覚が全くなかったんですが…。自分より若い先生も増え、その人たちの忙しい様子を見ています。保護者からもいろいろな要求やときには苦情や文句なども言われています。若い教員が最初から完璧を求められているように思いますが、そこでの悩みなどを誰かに相談しているかというところでもないようです。自分で壁をつくってしまっているようにも見えます。そんな様子を見るとミドルリーダーとして若い人への関わり方の大切さが強調されていたことも頷けます。(教員)

### ▶ありがたかった管理職から保護者への「若い人を育ててほしい」という一言

若い人たちの中には保護者の目が厳しいと感じている人が多いように思います。自分が新採のとき管理職が「保護者の皆さん、若い教員を育ててください」と保護者に紹介してくれました。それが大変にありがたかったことを覚えています。先輩や管理職の温かい眼差しを感じることができたし、保護者に対しても安心して向き合うことができました。そういう職場の環境で教員の生活をスタートできたことを感謝しています。いきなり厳しい目を向けられていたら、そのプレッシャーに耐えることができなかつたかもしれないと思います。(教員)

### ▶あなたのことを気にしているというメッセージ

今回の調査で「気軽に話ができる人がいる」「同僚からの助言やサポートがある」「同僚とは連携協力ができる」という3つの質問に対してすべて「そう思わない」(5段階選択)と解答した人が7人いました。全体の0.4%です。先ほど声をかける内容のごく日常的なことでもいいという話がありましたが、その通りだと思います。何を話しかけられたかということより、まず「あなたのことを気にしています」というメッセージを相手に伝えることだと思います。髪型のことや服のことなど相手に無関心だったら言葉として出てこないと思います。髪型や服装のことを言葉にするということは「気にしているよ」というメッセージだと思います。(調査部員)

### ▶学校への期待

学校現場への期待です。なぜ仲間意識をもつことが必要なのかについてあれこれ言う必要もないように思いますが、教育というのは一人の人間が誰かを教育するといった問題ではありません。いろいろな人の関わりが子どもを育てていきます。先生方の連携プレーができない環境で教育という営みは成り立ちません。だからこそ、お互いに声をかけ合うといった日常性が必要になります。実は、大学でも同じことが言えるのです。以前は、「あの学生はその後どうした」「あんなのところはどうだった」という会話は当たり前に行われていました。昼飯を食べながら意見交換が自然に行われていました。ところが、ある世代から下の人たちは、それができなくなったのかやらなくなったのか、やっていません。なぜやらないのか、思い当たることは、彼らが育ってきた社会環境の中にそういったものがなかったからだろうということです。教育というのは集団的な営みだと思っています。集団が崩れたら教育は成り立たないといった、当たり前のところに問題の源泉があるように思います。(研究者)



# 全体会：総括的な議論

## 失敗できないという圧力

調査部共同研究者：荻野達史（静岡大学教授）

静岡大学の荻野です。今回静教組立教育研究所が実施した『教職員のストレス要因に関する調査』の実施について、共同研究者として関わってきました。それぞれの分科会の報告をお聞きして、忙しい学校、人間関係のメンテナンス、一人職が抱える問題など非常に難しい困難な状況がリアルに話されていると感じました。また、同僚性に関する分科会での話し合いからは静岡の教育現場の良さといったこともわかりました。静岡の教育現場のもっている良さは、ストレスの緩和や要因の排除に向けての希望だと思います。せつかく学校からみなさんに集まっていたいただきましたので、課題ないし課題として認識されるキーワードを明らかにしたいと考えます。

### 失敗できないという問題

分科会の議論の中で共通の問題として触れていたことに「失敗できない」ということがありました。敢えて言うならそれがキーワードだと考えていいように思います。例えば、第4分科会で話し合われたことに「若い人が（教員として）育っていくときに、試行錯誤しながら中間的なリーダーになる」ということがありました。その試行錯誤とは失敗を経験するということです。その失敗が許されないということはきついことです。同じことは第2分科会でも出されました。

かつては、教員が保護者に育てられるということを経験してきたと、ベテランの先生が話をされていました。しかし、最近では親御さんの欲求というか要求といったものが、非常にストレートに担任に向けられるようになってきているということです。学校があまりにもサービス業化しているのではないかという指摘もありましたが、私がそれを聞いて感じたことは、とにかく親御さんの側には「一定のサービスは受けられなくてはいけない」という強い思いがあるということです。例えば隣のクラスで行われていることは、当然自分の子どものクラスでも（サービスとして）受けられなくてはいけない。言い方は悪いのですが、「損したくない」ということですね。（サービスの提供者：教員からすると）他のクラスと同じように与えることに失敗が許されないというわけです。それは、親御さんが子育ての中で感じている「隣の子どもができることを自分の子ができないことは許されない」といったストレスやプレッシャーに重なるように思えます。

今の先生方は、若いときから失敗を含めて（親御さんから）見守られているといったことがないように思います。それ故に、「失敗できない」ということが大きな圧力となって、隣のクラスと比べて差がないように、そつなくやらなくてはならない、ということになっているのではないのでしょうか。他のクラスと比べて少しでも「問題あり」ということになると、そこに対応が求められ「学級の運営の問題・難しさ」になります。

### 時間がない：子どもも失敗ができないという問題

第1分科会で教職員の仕事についての議論の中に、時間のゆとりがない、仕事の量が増えているということがありました。学級の運営の問題との関わりでも子どもとふれ合う時間がないという議論がありました。子どもにとっても学習内容が増え日課がタイトになっているということもあります。教職員にとっても子どもにとっても「時間がない」。それから親御さんの「目」もあるといった中で、子どもにも失敗を体験させることができないということが学級の運営に関する課題として挙げられました。成功体験はもちろん必要ですが、失敗体験も必要です。だけれども、それを体験させることが非常に困難な状況にあるということです。

## 社会の要求・保護者の要求・子どもの要求：学校が多くのもを受け入れているという問題

忙しさ（多忙）とダイレクトに関わることで、学校が多くのもをどんどん受け入れているということがあります。このことは一人職の仕事のところでも全く同じ状況が報告されています。

調査部会の議論に参加して思ったことですが、とにかく学校にいろいろな要求がきたときに「受け入れることで外とのつながりを大切にしたい」という教員や一人職の方の思いがあるということです。教育に携わる者として当然な感情ですが、次々に受け入れることで仕事はどんどん増えていきます。

日本の学校がいろいろな要求に対応しなくてはならないというのは、歴史的な経緯ということも多分にあると思うのですが、この部分についても考えなくてはいけないと思います。例えば、今回の調査票の中に組み入れることができなかつたことなんですが、ストレス研究の中では大きな問題と考えられ、実証研究的にも明らかになっていることに「仕事の輪郭がはっきりしないということが非常にストレスをもたらす」ということがあります。輪郭がはっきりしないということを大きく二つに分けると、もともと自分の役割が漠然としてわからないということがあります。それから、一つ一つの役割はそれなりにはっきりとしているんだけどその優先性がわからない、優先順位が付けられないということがあります。これは学校教育に限ったことではなく、一般企業でも問題になるところです。そこでは、管理職のもつある種の命令系統や指示内容がはっきりとしていることが必要とされています。

## 二つのキーワード：「失敗ができない」「学校と家庭・地域との役割分担の見直し」

敢えて、二つキーワードでまとめるとすれば、一つは「失敗ができない」という圧力です。人が人を育てるといったプロセスにおいては、体験や経験が必要です。体験や経験の中には失敗ということも含まれます。その失敗を含む体験や経験というものを無駄であると考えてしまうのか、そこに一つの意味をみるかです。人が人と関わるうえで失敗することは大きなことだと思うのです。失敗ができないということがどういうところからきているのか、失敗を許さないということにどのように対処していったらいいのかという問題が一つ目の問題だと思います。

もう一つが、多忙の問題と関わりますが、学校が要求を限りなく受け入れてしまう、受け入れざるを得ないということです。どのようなことであっても教育活動にはそれなりの意味があります。しかし、それを無限に受け入れていくことによってあまりにも学校の中が忙しくなり、同僚とコミュニケーションをとる余裕すらなくなっていくという状況は考え直さなくてはいけないと思います。学校の中で要求の吟味をし、地域や家庭との合議を経て、学校と過程・地域の役割分担を合意していくことが必要ではないかと感じました。非常に時間がかかる丁寧な議論と手続きが必要ですが…。

## <荻野先生の話を受けた総括的な討論>

### 失敗したら取り返すことができないというプレッシャー

荻野先生のお話は全くその通りだと思い、頷きながら聞いていました。「失敗」について、教室では「失敗してもいいんだよ」「失敗することを気にしないで」と子どもたちに言っています。「たくさん失敗して人間は成長するんだから」と日々言います。

何かを学ぶ上で失敗を経験することの大切さはわかっているのですが、教師が失敗を恐れるというのは、一度失敗すると子どもたちとの心が離れていってしまうのではないかと思うからです。信頼関係が崩れてしまうと聞いてもいいと思います。子どもとの信頼関係が崩れてしまうと、保護者との信頼関係も崩れてしまいます。一旦壊れた信頼関係を修復するのは非常に難しいということを知っています。私は小学校の教員ですから、子どもたちとずっと一緒に過ごしています。自分が担任している子どもたちとの間では「失敗したら取り返すことができない」というプレッシャーをいつも感じています。

### 金曜日にはへとへとになる。週末に挽回して月曜日を迎える

自分も小学校に勤務しています。授業が6時間あれば6時間分の授業の準備をすることが求められるわけですが、その1時間1時間に、先ほどの失敗できないプレッシャーというのを感じています。

1時間を大事にしたいと思います。しかし、6時間分の授業の準備をその前の日に全部用意することは難しいことです。その日にやった授業の評価もしたいし…、明日の準備もしたいし…と、月曜日から金曜日まで仕事に追われています。金曜日になるとへとへとになってしまいます。月曜日から金曜日までに溜まったマイナスを何とか土曜日と日曜日に挽回して、プラスの状態で月曜日を迎えるようにしています。それが自分の1週間のサイクルです。同僚から助けられています。自分も同僚性を大事にしたいと考えています。一人職のストレスについて「プリント1枚が届かなかった」「職員室に机がない」ということが話されたと聞きました。学校の中で同僚という意識を高めることが大事なことだと思います。自分ができる範囲で職場の人に声をかけたら、向こうからもこちらに声をかけてもらえるようになります。少しでも柔らかな表情でいたいと思います。

### 責任説明を果たすというプレッシャー

中学校で生徒指導を担当しています。今までの話と若干違う視点から「失敗が許されない」ことについて話します。最近のいじめや体罰の報道を身につまされる思いで受けとめています。そのような報道を耳にすると、心のどこかに自分の学校でも「体罰の調査や防止マニュアルを決めておかななくては…」「いじめの調査をやっておかないと…」「子どもたちが自由に意見を言えるような箱を用意していかないと、子どもの声を聞く窓口がなかったじゃないかと言われる…」ということを感じてしまいます。

「学校は何をやっていたんだ」と言われることにすごく恐れを感じています。自分の中では、「失敗してはいけない」ということが、何かが起こったときに説明責任を果たせないということにつながっています。「説明責任を果たせないという失敗」が許されないということです。いつも記録を残しておいて何かのときに説明責任を果たすというプレッシャーがいつもあります。情報公開や説明責任ということを知るとき、今言ったようなストレスを感じています。

### 時代に取り残されないように先を見るようにしています

事務職員ですが、仕事がどんどん増えていることを感じています。仕方がないことなのかとも思っています。みんなが携帯端末をもちインターネットがつながるという時代ですから（学校に）要求されるものもこれまでとは違い、量も多くなっています。時代は戻らないので、その時代の流れに取り残されてはいけないと思っています。やらなくてはならないことが増えることは仕方がないことだと思いますが、どうしてそれに対応したらいいのかということになるとなかなか答えが出ません。

工夫によって何かいい方法がありはしないかと考えますが…、時代に取り残されないように先を見るようにしています。

### <まとめにかえて：荻野達史>

発言ありがとうございました。説明責任を果たすということ、リスクマネジメントということのプレッシャーが大きいという話はリアルに感じました。リスクマネジメントが多忙につながっていくわけですね。

授業についての発言がありましたが、準備をしていかなくてはならないということは、今現在の社会が要請するものにキャッチアップして対応していくということが求められている。たしかにその通りなのだろうと思いました。

「失敗をしないようにしよう」「それでも失敗が生じた場合はその理由なりを説明し、責任のない失敗ということにしよう」と加速的に脇を固めていくというのが現在の社会だと言うのであれば、その通りだと答えざるを得ないと思います。しかし、どこかでこのような流れというのを調整して行かなくてはならないということも感じています。学校が説明責任をすべて負うのではなく、どこかで振り分けるとか、教育に関わるいろいろな主体がそれなりに分け合う知恵というシステムというものが必要だと思います。どのようなシステムを作るかといったことは、研究者も考えなくてはならないことだと感じました。