

書評

BOOK REVIEWS

川上 泰彦 編著

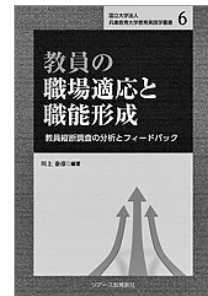
『教員の職場適応と職能形成』

——教員縦断調査の分析とフィードバック

佐藤 仁

今、教員の労働環境をめぐる問題が、教育政策の中心的な議論になっている。2013年にOECDによって実施された「国際教員指導環境調査」(Teaching and Learning International Survey, TALIS)は、「世界一忙しい」わが国の教員の姿を炙り出した。2016年に実施された文部科学省の教員勤務実態調査は、「中学校教員の約60%が過労死ライン越え」という現実を突きつけた。教員の厳しい労働環境のデータが、2016年から政府で始まった「働き方改革」の動きと相まって、「教員の働き方改革」を目指す政策論議に急速につながっていった。また本誌2021年5月号において特集「教員の職場環境」が生まれ、様々な角度からこの問題が議論されたことは、もはや教育という領域に限定されない労働に関わる重要なテーマとなっていることを表している。

本書『教員の職場適応と職能形成』は、こうした議論に真正面から対峙するというよりはむしろ、これまでの議論において自明視されてきた「日本型」教員人事制度、すなわち「教員を(学校単位ではなく)広域的に採用し、長期的・安定的な(場合によっては閉鎖的な)雇用のもと、人事権者の意図や計画を反映した(教員個々の意向のみによらない)学校間・地域間の異動が定期的に行われている」(22頁)制度が教員や学校に与える影響を究明するものである。具体的には、同制度の影響を受ける教員の職場適応に着目し、教員の心身の健康に関する側面と職能成長の側面か



●かわかみ・やすひこ
院学校教育研究科教授。
兵庫教育大学大学

●ジアース 教育新社
2021年1月刊
A5判・248頁
定価2640円(本体2400円)

ら、その特質を解明することを試みている。以下、各章の概要を素描しよう。

序章では、本書全体の課題が設定され、「日本型」教員人事制度下での教員の職場適応をめぐる研究課題を提示している。その上で、本書が依拠するパネル調査の持つ有効性や意義を説明している。第1章は、教員の職場適応や職能成長に関する研究課題の論点整理の一環として、アメリカの学術研究の動向を分析している。その重要な論点として、教員の主観(感情や気分)をいかに統合・関連付けるのかという点、教員の職場適応・職能成長の阻害要因への眼差し、そして分析にかかるデータの収集と活用の課題の三点を指摘している。第2章では、本書で活用するデータの基盤となる、二つの県の初任教員・初任期教員を対象とした調査と、二つの市の初任期に限定しない教員を対象とした調査の概要が説明されている。

第3章から第6章までは、第1部として初任期教員の適応と健康・力量形成に関する分析結果が示されている(第6章は小括)。第3章では、初任期教員の勤務実態と職能成長に関して、まず3年間を通じての変化として、例えば学内での勤務時間の減少傾向、主観的な職能成長の伸びといった結果が確認されている。その上で、勤務実態、主観的な職能成長、そして職場適応(管理職と同僚との関係性)の関係性を分析し、職能成長と職場適応の強い相関を指摘している。第4章は、初任期教員のストレスとそれに対処する「キャ

リア適応力」との関係性について分析している。キャリア適応力が常に有効に作用しているわけでない可能性を指摘するとともに、キャリア適応力と同様に仕事ができている実感といった主観的要素がストレスの抑制には重要であることを説明している。第5章は、長時間労働と初任教員の心身の健康状態の関係性に関して、単純に長時間労働が「悪影響を与えている」とするのではなく、その関数形と個人の相違性に着目した分析を行っている。関数形に関しては、影響の線形モデルは不適切であり、特に休日出勤日数と睡眠時間には長時間労働の影響の大きな境目が明確に出ること、また個人属性によって影響に大きな差が出ることを明らかにしている。

第7章から第11章までは、第2部として初任期中に限定しない教員のデータを使い、流動的な職場における適応・力量形成に関する分析結果が示されている(第11章は小括)。第7章は、組織社会化を促す戦術(制度的および個別的)の相違と、「過剰な社会化」の可能性を検討している。組織内の関係性に関する社会化に関しては両戦術、組織の文脈に関する社会化に関しては制度的戦術によって高まることが示されている。また、「過剰な社会化」に関しては、両戦術ともに革新行動を抑制するものではないこと、また自らが積極的に組織に関わろうとするプロアクティブ行動が革新行動を高めることを明らかにしている。第8章は、ミドルリーダーがその役割を發揮しやすくなるための要因として、管理職のリーダーシップに対する支持的姿勢と周囲のフォロワーからのサポートの存在に着目し、その関係性を分析している。ミドルリーダーが管理職のリーダーシップを支持することにおいて、仕事の相談をする同僚の存在が重要であることを明らかにし、両者の正の関係性を指摘している。第9章では、教員の働き方に関する意識と労働時間の関係性に関して、組織社会化やプロアクティブ行動によって働き方が変容するかが分析されている。プロアクティブ行動と労働時間の間には関連が確認されていないが、教員間の差異として個人的変革行動(日々の業務を円滑に行うための個人レベルの意識的行動)をとれている教員ほど週全体の労働時間および外部対応の時間が短いことが明らかにされている。第10章は、教員研修への参加と能力形成(ここでは教師効力感)の関係

性を検討している。正の相関として、校内研修への参加頻度と学級経営に関する効力感、組合研修への参加頻度と子ども理解に関する効力感が示されている。

第12・13章からなる第3部では、パネル調査の実施および活用プロセスの実践を紹介し、調査における留意点や課題が示されるとともに、調査協力者との信頼関係の重要性が指摘されている。第12章は、パネル調査の結果のフィードバックに着目し、教育行政、学校管理職・ミドルリーダー、そして回答者へのフィードバックそれぞれの実践事例から見える課題を示している。第13章では、ある自治体での3年間にわたる教員の適応とメンタルヘルスに関する調査の実践が整理されており、示された結果を基にしたフィードバックの意味が検討されている。

補論では、パネルデータの有効性や意義、そして具体的な分析手法が詳しく紹介されている。そして、終章において本書で得られた知見が整理されているとともに、今後の継続的な調査に向けた課題と分析手法のさらなる可能性が示されている。

本書の最も重要な特徴は、調査協力者との協同的な体制が不可欠なパネルデータを駆使し、様々な論点を提示しながら、教員の職場適応と職能成長に関する具体的な知見そして示唆を提供している点にある。この多様な知見・示唆の中核には、「日本型」教員人事制度の特徴を踏まえた上で、教員の職場適応と職能成長を教育政策課題として位置づけて論じようとする認識・姿勢がある。そして、それを個人の属性や初期条件を統制できるという特徴を持つパネル調査を通して実証的に説明しており、課題意識と実証性の一貫的な構造が本書の研究意義を高めている。また、各章における結論やその解釈を論じる個所で、教員の職場適応と職能成長を個人の問題に還元するものではないことが度々指摘されている。その意味において、本書の問題意識そのものは教員の労働環境に真正面から対峙するものではないが、得られた知見及び示唆は、よりダイレクトに労働環境の問題そしてその解決に向けた方策に突き刺さっている。

これらの特徴を踏まえた上で、本書の内容をめぐって気になった論点を二つ提示したい。なお、評者自身はこれまで量的調査の研究に従事してきたわけではなく、教師の専門職性とその制度構造の関係性を研究し

てきた。ゆえに、調査データの解釈をめぐる議論ではなく、今後の研究の進展に向けたコメントとして受け止めていただきたい。

一点目は、職場適応と職能成長のそれぞれの言葉の位置づけである。教員の場合、「職場」に適応することは、今津（1996）の区分を借りれば、学校文化、教員文化、学校組織文化に適応することを意味する。とはいえ、これらは互いに完全に同一視できるものではないし、全く離反しているものでもなく、重なり合いながら多様な姿で存在している。また、職場の「何に」適応するのかという点に関しては、シャイン（Edgar H. Schein）の組織文化論で示されているように、人工物、価値、仮定といった様々な次元のものが存在する。つまり、職場の位置づけや適応の対象といった観点から、職場適応の内実やプロセスをより精緻に整理する作業が必要となろう。それにより、政策課題として何をターゲットにするのかという点がより明瞭になる。

同様に、職能成長という言葉（本書では、職能形成、力量形成、能力形成といった言葉も使われている）について、「職業的能力」の成長・形成となると専門性にかかる技術的な側面に目が向けられる。ただし、「専門職としての教師」の議論を踏まえれば、倫理的側面や公共的使命といった要素を含めての成長が期待される。その場合、ライフヒストリー研究が明らかにしているように、教員の「個人としての自己」の

成長や開発にも目を向けることが求められよう。

二点目は、適応していく参入者が職場に与える影響である。経営学の分野では、新入社員が既存の組織に与える影響が分析されている（尾形 2006）。参入者を単なる適応させる存在として捉えるのではなく、組織の変容を促す存在と捉えるわけである。終章において、教員の異動が前提となる「日本型」教員人事制度と学校の自主性・独自性が高まっていくという傾向のギャップの整理の必要性が論じられているが、新任および異動してきた教員を組織の変容・変革を促す存在と捉えれば、むしろこのギャップはプラスに働く可能性がある。第7章でも触れられているように、職場に適応する教員の主体性や能動性を重視し、学校組織の変容との相互関係を探る研究も求められよう。

少し話が広がりすぎたが、本書で提示された数々の知見は、教員の労働環境だけでなく、教員（教師）という職業とは何かを考える上でも、刺激的な議論を提供してくれる。ぜひ多くの方に一読してもらいたい。

参考文献

- 今津孝次郎（1996）『変動社会の教師教育』名古屋大学出版会。
尾形真実哉（2006）「新人参入の組織論的考察——職場と既存成
員に与える影響の定性的分析」『六甲台論集経営学編』53(1)、
pp.61-86.

さとう・ひとし 福岡大学人文学部教育・臨床心理学科
教授。教育学専攻。