

# 学校管理職として 知っておきたい 教員の働き方思考

令和3年度

学校運営の行動変容を促進する要因の解明に関する  
調査研究プロジェクト 報告書

プロジェクトリーダー

(独)教職員支援機構 客員フェロー・東北大学教授 青木 栄一



**NITS**  
National Institute for  
School Teachers  
and Staff Development



「学校運営の行動変容を促進する要因の解明に関する調査研究プロジェクト」  
プロジェクトチーム

プロジェクトリーダー

青木栄一

(独) 教職員支援機構客員フェロー・東北大学大学院教育学研究科教授

佐々木周作

(独) 教職員支援機構客員フェロー・東北学院大学経済学部准教授

李政哲

(独) 教職員支援機構客員フェロー・マサチューセッツ工科大学研究員

神林寿幸

(独) 教職員支援機構客員フェロー・明星大学教育学部常勤講師

廣谷貴明

(独) 教職員支援機構客員フェロー・社会情報大学院大学実務教育研究科 専任講師

(令和2年度まで)

伊藤愛莉

(独) 教職員支援機構客員フェロー・東北大学大学院教育学研究科 大学院生

神山真由

(独) 教職員支援機構客員フェロー・東北大学大学院教育学研究科 大学院生

# 目 次

第1章	本プロジェクトの目的及び概要	1
1.	本プロジェクトの目的	1
2.	本プロジェクトの概要	1
	(1) 2020年度	1
	(2) 2021年度	1
3.	政策立案への貢献	2
4.	NITS研修事業への貢献	2
5.	各章の要約と示唆	2
第2章	本プロジェクトで実施した調査の概要	5
1.	調査概要と調査回答者	5
	(1) 2020年度調査	5
	① 性別構成	6
	② 年齢構成	7
	(2) 2021年度調査	8
	① 性別構成	9
	② 年齢構成	11
2.	調査項目	13
	(1) 2020年度調査と2021年度調査の共通項目	13
	(2) 各調査固有の項目	13
	① 2020年度調査	13
	② 2021年度調査	14
第3章	教員の生活時間・ワークライフバランスをめぐる実態	
	—NITS研修受講者と全国教員を対象とした調査の分析—	16
1.	問題と目的	16
2.	データと変数	17
3.	分析	18
	(1) 教員の労働時間、生活時間、ワークライフバランスに関する記述的分析	18
	① 勤務日1日の労働時間	18
	② ワークライフバランス意識	19
	③ 家族と一緒に夕食をとる頻度	20
	④ 読書時間	22
	⑤ 生活満足度	22
	(2) 教員の労働時間が生活時間・生活満足度に与える影響	23
	① 教員の労働時間と家族と一緒に夕食をとる頻度の関係	23

② 教員の労働時間と読書時間の関係 .....	25
③ 教員の労働時間と生活満足度の関係 .....	27
4. 考察と課題 .....	27
第4章 睡眠時間とメンタルヘルスの状態にみる教員の健康	
—他職労働者との比較及び労働時間との関係分析— .....	30
1. 問題と目的 .....	30
2. データと変数 .....	32
3. 分析 .....	33
(1) 睡眠時間・K6に関する本調査対象教員と他職労働者の比較分析 .....	33
① 睡眠時間に関する本調査対象教員と他職労働者の比較分析 .....	33
② K6に関する本調査対象教員と他職労働者の比較分析 .....	34
(2) 教員の労働時間と睡眠時間・K6の関係 .....	37
4. 考察と課題 .....	40
第5章 職場の人間関係と教員の労働時間・メンタルヘルス・職務満足度の関係	
—NITS 研修受講者と教員一般の比較— .....	43
1. 問題と目的 .....	43
2. データと変数 .....	44
3. 分析 .....	45
(1) NITS 研修受講者の職場の人間関係をめぐる特徴 .....	45
(2) 職場の人間関係と教員の労働時間・メンタルヘルス・職務満足度の関係 .....	46
① 職場の人間関係と教員の労働時間の関係 .....	46
② 職場の人間関係と教員のメンタルヘルスの関係 .....	47
③ 職場の人間関係と教員の職務満足度の関係 .....	48
4. 考察と課題 .....	49
第6章 NITS 研修受講者のタイムマネジメント意識の特徴、 教員のタイムマネジメント意識が労働時間に与える影響 .....	51
1. 問題と目的 .....	51
2. データと変数 .....	52
3. 分析 .....	53
(1) NITS 研修受講者のタイムマネジメント意識の特徴 .....	53
(2) 教員のタイムマネジメント意識と労働時間の関係 .....	55
4. 考察と課題 .....	58
第7章 被援助志向性が教員の労働時間に及ぼす影響	
—NITS 研修受講者と全国の教員を対象とした調査の分析— .....	60
1. 問題の目的 .....	60
2. データと変数 .....	61
3. 分析 .....	62
(1) 被援助志向性に関する 2020 年度調査回答者と 2021 年度調査回答者の比較 .....	62

(2) 勤務日1日の労働時間と被援助志向性の関係 .....	63
4. 考察と課題 .....	65
第8章 教員の行動経済的・心理的特性 .....	67
1. 行動経済学的・心理的特性 .....	67
2. 時間割引率 .....	68
3. 平等主義 .....	70
4. ビッグ5 .....	73
5. 時間割引率と労働時間・K6 .....	75
第9章 教員の昇進意欲が働き方に与える影響 .....	78
1. 本章の目的 .....	78
2. 教職の継続意思、昇進意欲 .....	79
3. 教員の昇進意欲の規定要因分析 .....	82
(1) 昇進意欲分析に関する分析対象・分析手法・使用変数 .....	82
(2) 昇進意欲の規定要因分析の結果 .....	83
4. 昇進意欲が労働時間に与える影響の分析 .....	84
(1) 分析対象・分析手法・使用変数 .....	84
(2) 分析結果 .....	87
5. 知見の整理と実務への示唆 .....	88
第10章 新型コロナウイルス感染拡大が教員の労働に与えた影響 .....	90
1. 本章の目的 .....	90
2. 2020年度調査の分析 .....	91
3. 2021年度調査の分析 .....	96
4. 知見の整理と今後の展望 .....	101
第11章 座談会 ～教員の行動変容を促すために必要な視点～ .....	102

## 第1章 本プロジェクトの目的及び概要

青木栄一

### 1. 本プロジェクトの目的

令和2年度「教職員支援機構における調査研究プロジェクト実績報告書」から本プロジェクトの目的を抜粋して紹介する。

日本の学校運営や教員個人々の行動を見渡すと、全体として旧態依然となっているように見える。学校や教員の意識改革が大切だとしても、それを促す要因を解明しようとした研究は少数であり、まして行動レベルに研究関心を寄せたものとなると非常に少ない。重要なことは意識ではなく行動の変化である。

他分野に目をむけると、行動変容という学問領域がある。行動変容は、意識改革といったスローガンに止まらず、人々の行動を変容させることを狙ったものである。行動変容研究を教員研究に応用することは、教育研究上のフロンティアを開拓できる可能性がある。

本研究は、学校運営の行動変容を促進する要因を解明し、それを実装することで、学校運営の変革をもたらすことを目的とする。

### 2. 本プロジェクトの概要

#### (1) 2020年度

本プロジェクトは2020年度途中にスタートした。まず教員の働き方や行動変容に関する文献や政策文書、調査資料の収集・分析を行った。コロナ禍であることを踏まえ、独立行政法人教職員支援機構(NITS)研修受講者を対象としたサーベイを企画、実施した。2020年度の研究実績の概要と進捗状況はそれぞれ以下の通りである(令和2年度「教職員支援機構における調査研究プロジェクト実績報告書」より抜粋)。

研究実績の概要は下記の4点である。

1. 令和2年度に8回の会議を開催し、調査研究に関する議論を行った。教育学、医学、行動経済学の研究視角を組み合わせた研究デザイン、分析枠組みを設計した。
2. 各自治体の教職員の行動変容を促進するための取組を把握するために、都道府県、政令市、中核市を対象に取組事例集やアクションプランを収集した。
3. 東北学院大学の佐々木周作准教授を会議に招聘し、行動経済学の視点を調査票に反映するために講演をいただいた。その後も佐々木准教授より調査票作成と集計結果の解釈に際して貴重なコメントをいただいた。
4. 教職員の行動変容を促す要因の解明にむけたデータを得るために、令和元年度の教職員支援機構の研修受講者1,200名を対象としたウェブ調査を令和3年1月に実施した。

#### (2) 2021年度

これらの研究実績のうち、NITS 研修受講者対象のウェブ調査の分析については、2021 年度も継続して行うこととした。

さらに、基礎集計の段階において、NITS 研修受講者の属性が一般の教員と比較して、一定層に偏っている可能性が確認されたため、2021 年度は広く教員一般を対象に 2020 年度と同一内容を含む調査を行うこととした。ただし、コロナ禍が収束する気配を見せない状況に鑑み、調査会社に登録された一般モニターのなかから教員を対象とするウェブ調査を選択した。その概要は第 2 章で詳しく述べることとする。

このほか、2021 年度には 8 回の会議を開催した。前年度と同様に、調査研究に関する議論を行った。2020 年度調査の集計、分析結果の共有を行うとともに、2021 年度に実施するウェブ調査の設計も行った。

### 3. 政策立案への貢献

調査期間中、以下のとおり、文部科学省の会議体へ青木が参加し、知見を提供した。

- ① 2021 年 12 月 2 日 スポーツ庁「運動部活動の地域移行に関する検討会議（第 2 回）」でヒアリングを受けた。そこで、「教員の勤務実態からみた部活動」と題して講演し、質疑応答を受けた。講演の中では本プロジェクトで収集し、レビューを行った長時間労働と心身への影響についての研究を紹介し、学校の働き方改革の必要性を委員に示した。
- ② 2022 年 3 月 文化庁「文化部活動の地域移行に関する検討会議（第 2 回）」でヒアリングを受けた。そこで、「教員の勤務実態からみた部活動」と題して講演し、質疑応答を受けた。講演の中では本プロジェクトで収集し、レビューを行った長時間労働と心身への影響についての研究を紹介し、学校の働き方改革の必要性を委員に示した。

### 4. NITS 研修事業への貢献

調査期間中、2021 年度に合わせて 6 回の副校長・教頭研修「タイム・マネジメント」について青木が担当した。そこで、本調査研究のうち、長時間労働と心身への影響に関する文献レビューの成果を示した。さらに、NITS 研修受講者を対象としたウェブ調査の集計結果を紹介した。特に、管理職や管理職予備軍である NITS 研修受講者については、メンタルヘルスが 2016 年度の文部科学省教員勤務実態調査で得られた教員一般の傾向よりも頑健であることを示した。このことから、管理職として自らの頑健さを自覚しつつ、必ずしもそうではない教員が自らの部下には存在することを理解し、学校運営に当たる必要があることを強調した。

### 5. 各章の要約と示唆<sup>1</sup>

第 3 章は生活時間とワークライフバランスについて分析した。単純集計レベルで 2020 年度調査と 2021 年度調査を比較し、NITS 研修受講者の特徴として、勤務日 1 日の労働時間は長いことが分

---

1 ここでは、第 2 章と第 11 章に関する要約と示唆の記載を省略する。第 2 章は本プロジェクトが行った調査概要を記した章である。第 11 章は、2022 年 2 月にプロジェクトメンバーで行った座談会の発言記録である。座談会ではこれまで本プロジェクトが行った調査結果を踏まえて、メンバーの間で議論を行った。



かった。ワークライフバランスに関する結果として、学校管理職とりわけ NITS 研修受講者は仕事を優先する傾向があり、家族と一緒に夕食を毎日食べるという割合はおおむね低かった。さらに、NITS 研修受講者を含む教員全体に関わる傾向として、勤務日 1 日の労働時間が長い教員ほど、家族と一緒に夕食をとる頻度が少なく、読書時間が短く、生活満足度が低かった。以上の結果から、教員のワークライフバランスという観点から、教員の労働時間削減が求められる。教員の労働時間を削減するためには学校管理職の役割は欠かせない。ただ、学校管理職はワークライフバランスについて仕事を優先する傾向にある。このことから、学校管理職は自身のワークライフバランス意識を客観的に捉えながら、学校で働く教員のワークライフバランス支援にむけた経営行動をとることが必要といえる。

第 4 章は睡眠時間とメンタルヘルスについて分析した。2020 年度調査と 2021 年度調査の比較も行った。単純集計の結果、教員一般の睡眠時間は他職よりも低い傾向にあることが分かった。ただ、2020・2021 年度調査回答者で 30～40 代が占める割合が 4 割から 5 割程度いることに留意が必要である。30～40 代はいわゆる働き盛りの世代であり、一般に睡眠時間が短くなる傾向にあるからである。メンタルヘルスについては、ストレス耐性の面で見ると、教員一般は他職よりも低い（2021 年度調査）一方で、NITS 研修受講者は他職よりも高い（2020 年度調査）。特に、配偶者のいる女性教員のメンタルヘルスが不良である。このことからワークライフバランス支援を制度として整備するだけでなく、その運用において学校管理職は配慮する必要があるといえる。

第 5 章は職場の上司や同僚から支援を受けるという意味での「人間関係」について基礎的な分析をした。2020 年度調査と 2021 年度調査の比較も行った。基礎的分析の結果、NITS 研修受講者の方が教員一般と比べて人間関係が良好であることがわかった。次に、職場の人間関係が良好だとメンタルヘルスも良好であることもわかった。さらに、職場の人間関係が良好だと職務満足度も高いこともわかった。他方、職場の人間関係と労働時間にははっきりとした関連が見いだせなかった。これらの分析結果から、業務上の支援をうけることに得手不得手があり、職場での人間関係を通じて受ける支援を「待つ」だけの姿勢では、業務に必要な支援を受けられる保証はないことが指摘できる。そこで学校管理職は、支援を受けやすくするための職場の人間関係作りに意を配る必要がある。

第 6 章はタイムマネジメント意識について基礎的な分析をした。2020 年度調査と 2021 年度調査の比較も行った。分析の結果、タイムマネジメント意識は、NITS 研修受講者（2020 年度調査）の方が教員一般（2021 年度調査）と比較して、より強くもっていることがわかった。さらに、タイムマネジメント意識の程度によっては、労働時間削減の余地があることもわかった。このことから、学校管理職にとっては、仕事をするうえで、細かな目標設定を行い、ゴールを意識することが労働時間削減につながりうることを理解し、部下にもそうした取り組みを促すことが求められる。

第 7 章は、被援助指向性について基礎的な分析をした。2020 年度調査と 2021 年度調査の比較も行った。分析の結果、NITS 研修受講者（2020 年度調査）の方が、教員一般（2021 年度調査）と比較して被援助指向性が高いことがわかった。これらのことから、被援助指向性を高めるための意識啓発を行うとともに、学校管理職に対しても被援助指向性に関連する事柄を研修で認識させる必要がある。

第 8 章は、行動経済学的な分析を行った。2020 年度調査と 2021 年度調査の比較も行った。分析の結果、NITS 研修受講者（2020 年度調査）の方が、教員一般（2021 年度調査）よりも「せっかち」だとわかった。「せっかち」であることは目の前の利益を優先することを意味し、重要な業務を後回しにしている可能性が示唆された。さらに、NITS 研修受講者の方が教員一般と比べて平等志向が強いこともわかった。

第 9 章は、昇進意欲について、2021 年度調査を用いて分析を行った。分析の結果、昇進意欲をもつ教員の特徴は、男性、若手、両親が教員経験者であることがわかった。さらに、昇進意欲と長時

間労働との間に関係があることがうかがえた。学校管理職への示唆としては、教員には昇進意欲のばらつきがあることと、昇進意欲のある教員に長時間労働の傾向があることをまず認識することが重要である。そのうえで、長時間労働に耐えられる属性ではない教員にも十分目配りをして、人材を発掘する意識が必要である。

第10章は、新型コロナウイルスと業務の変化について、2021年度調査を用いて分析を行った。分析の結果、児童生徒とのコミュニケーション時間が減少したと認識する教員が多かった。業務別にみると、授業準備と「児童生徒と向き合う時間」が増加したと認識する教員が多かった。消毒等の新型コロナウイルス対応業務が増加したことがわかった。学校管理職に対する示唆としては、平時ではない状態では教員に多様な業務がふりかかってしまうことを認識する必要がある。他方、教育行政に対しては、新型コロナウイルス対応のような事態に対しては、教員以外のスタッフ雇用の必要性を十分理解し予算化する必要があることを指摘したい。

以上が基礎的な集計と分析を踏まえて現時点で指摘できることである。今後、より頑健性の高い分析結果を得るために詳細な分析を行っていききたい。

最後に、全体のまとめを記しておく。本プロジェクトの初発の問題意識は、一向に改善に兆しが見られない教員の働き方に焦点を当て、まず働き方を規定する教員自身の「性向」を把握しようとするものであった。研究活動を通じて、教員の「性向」によって働き方やその結果としての心身の状態に差が生じることが明らかになった。さらに、二か年にわたる調査を比較する機会にも恵まれた。2020年度のNITS研修受講者は、教員全体のなかでリーダー的役割を期待される層である。これに対して2021年度の調査対象者は相対的には教員一般の姿を示す群である。前者を学校管理職やそれに類似するグループだとみなすと、学校管理職にとって知っておくべき事柄がいくつも明らかになった。その中で最も重要なことは、学校管理職は激務に耐えうる群であるということである。そして、マネジメント上、激務に耐えることができない性向なり家庭環境なりをもつ教員が存在することを念頭に置く必要があることが明らかになった。

今後は、学校管理職を主たる対象と想定して、得られた知見を踏まえて、研修内容をつくりあげていきたい。

## 第2章 本プロジェクトで実施した調査の概要

神林寿幸

本章では、本プロジェクトが2020年度と2021年度に行った2つの調査について、調査概要、調査回答者の特徴、主要な調査項目を記述する。

### 1. 調査概要と調査回答者

#### (1) 2020年度調査

2020年度調査は2021年1月18日から1月29日にかけて、インターネットを通じて行われた。

調査対象者は、2019年度に独立行政法人教職員支援機構が開催した「教職員等中央研修」（校長研修計3回、副校長・教頭等研修計4回、中堅教員研修計5回、次世代リーダー育成研修計2回、事務職員研修計2回）、「学校組織マネジメント指導者養成研修」（計2回）、「カリキュラム・マネジメント指導者養成研修」（計2回）の受講者1,200名である。標記研修の受講者、すなわち本調査の母集団は計2,423名で、このうち調査対象者は1,200名であることから、母集団からの標本抽出率は49.5%となる。調査対象者数は本プロジェクトの予算制約と標本誤差に留意して設定され、調査対象者は母集団から無作為に抽出された。

調査資料の配布と実査は株式会社ワークサポートが行った。1,200名の調査対象者のうち、547名から調査票を回収した（回収率45.6%）。回答のあった547名について、調査回答時の所属先は表2-1のとおりである。

表 2-1 調査回答時の所属先（2020年度調査回答者）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
小学校	178	32.5	32.7	32.7
中学校	124	22.7	22.8	55.5
義務教育学校	5	0.9	0.9	56.4
高等学校	99	18.1	18.2	74.6
中等教育学校	1	0.2	0.2	74.8
特別支援学校	28	5.1	5.1	80.0
教育委員会	69	12.6	12.7	92.6
教育（研修）センター	29	5.3	5.3	98.0
その他	11	2.0	2.0	100.0
合計	544	99.5	100.0	
無回答	3	0.5		
合計	547	100.0		

出典）筆者作成。

ここでは2020年度調査回答者の中で比重の大きい小学校・中学校・高等学校教員の特徴を記述する。具体的には、2020年度調査に回答した小学校・中学校・高等学校教員の性別と年齢構成を、本稿執筆時点で最新の文部科学省統計が示す全国の教員と比較する。全国の教員の性別構成には文部科学省「学校基本調査」の本調査年度の数値を、年齢構成には文部科学省「令和元年度学校教員統計調査」の数値を使用する。

## ① 性別構成

まず、図 2-1 は 2020 年度調査回答者（標本、以下同様）と全国の教員の性別構成を比較したものである。図 2-1 が示すとおり、全国と比べると 2020 年度調査回答者の男性比率は高い。小学校の男性教員比率に着目すると、全国が 37.7%であるのに対して、2020 年度調査回答者は 61.2%であった。中学校の男性教員比率については全国が 56.3%であるのに対して、2020 年度調査回答者は 77.4%であった。高等学校の男性教員比率については全国が 67.5%であるのに対して、2020 年度調査回答者は 81.8%であった。

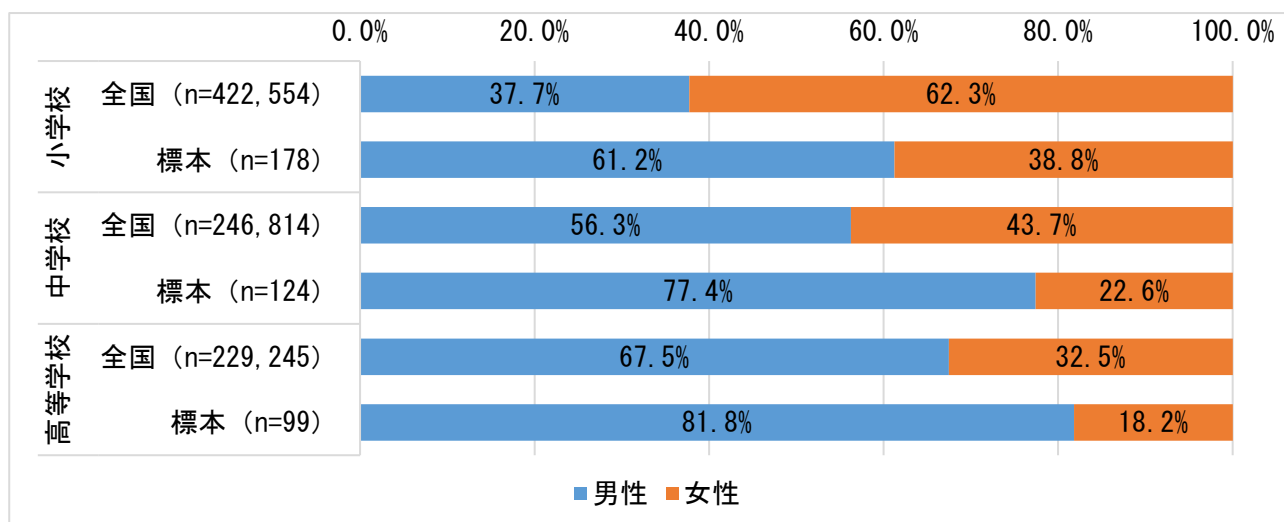


図 2-1 2020 年度調査回答者と全国の教員の性別構成（全体）

- 1) 全国の数値は文部科学省「学校基本調査」（2020 年度）をもとに作成され、国公私立の合計を表す。
- 2) 高等学校は全日制と定時制の合計。

出典）筆者作成。

ただ、校長と副校長・教頭に限定すると、女性比率は全国と比べて 2020 年度調査回答者の方がおおむね高い。図 2-2 が示すとおり、中学校校長で全国の方が女性比率は高いが、それ以外では 2020 年度調査回答者の方が女性比率は高い。

以上を踏まえると、性別構成に着目すると、全国の教員集団と比べて、2020 年度調査回答者の特徴として、次の 2 点が指摘できる。第 1 に、管理職については女性比率が高い。第 2 に、管理職以外では男性比率が高い。

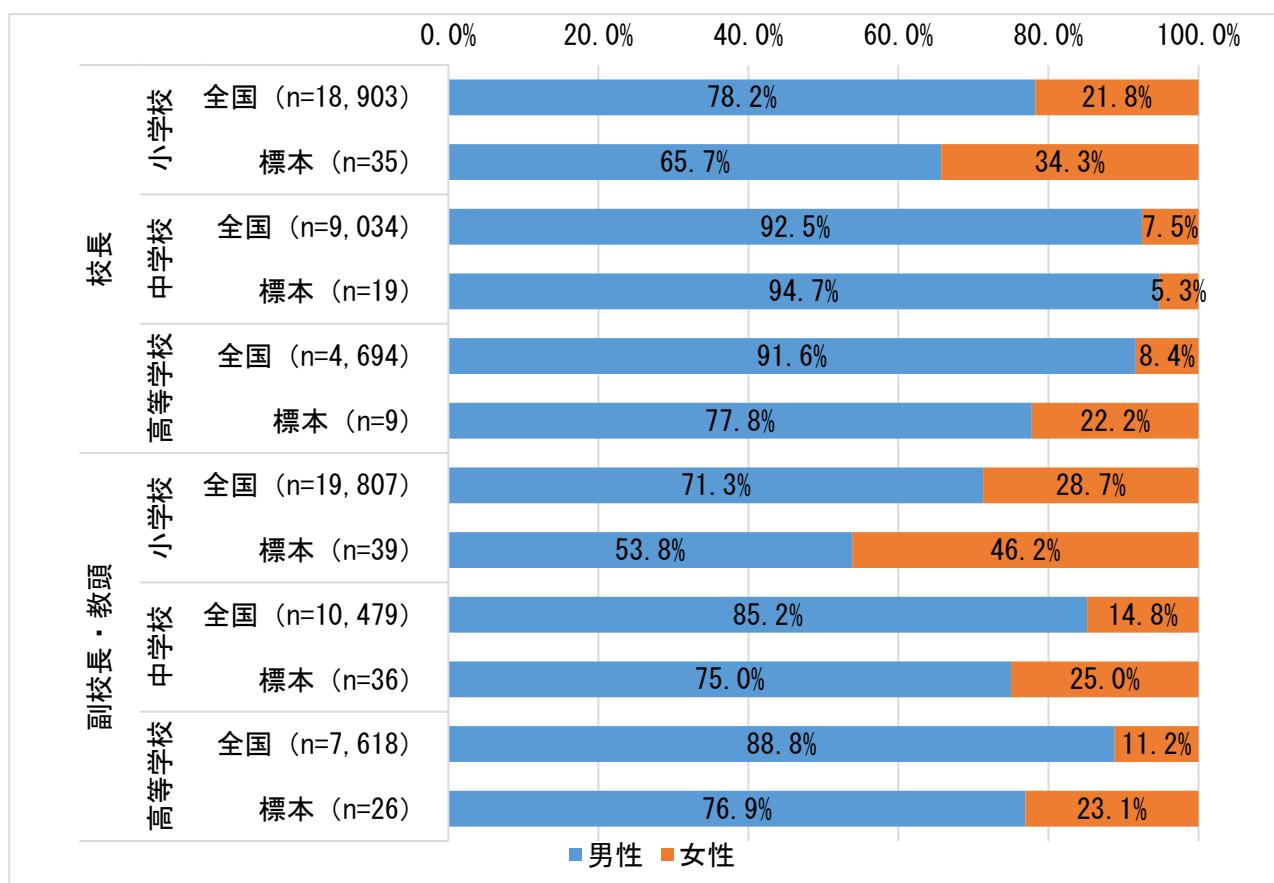


図 2-2 2020 年度調査回答者と全国の教員の性別構成（校長、副校長・教頭）

- 1) 全国の数値は文部科学省「学校基本調査」（2020 年度）をもとに作成され、国公私立の合計を表す。
  - 2) 高等学校は全日制と定時制の合計。
- 出典）筆者作成。

## ② 年齢構成

次に、図 2-3 は 2020 年度調査回答者と全国の教員の年齢構成を比較したものである。小学校、中学校、高等学校のいずれも、2020 年度調査回答者の方が年齢は高い。全国と標本の間にはタイムラグがある点に留意が必要であるが、40 歳以上の教員の割合は次のとおりであった。小学校では全国が 54.9% であるのに対して標本は 89.3%、中学校では全国が 58.3% であるのに対して標本は 86.3%、高等学校については全国が 66.1% であるのに対して標本は 93.9% であった。全国と比べて 2020 年度調査回答者が高齢層に偏っているのは、教職員支援機構が学校管理職とその候補者を主な対象として研修を行っているからである。

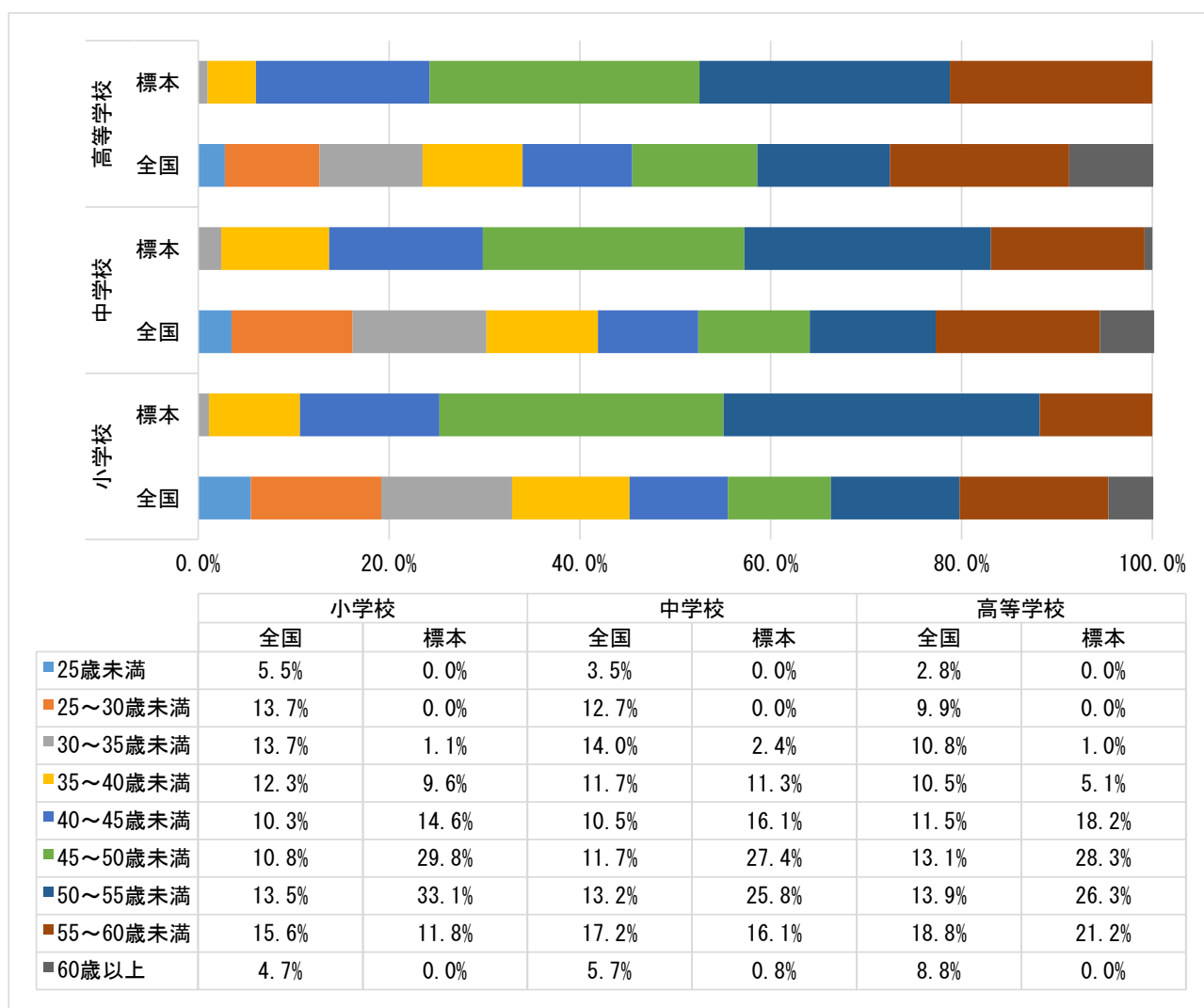


図 2-3 2020 年度調査回答者と全国の教員の性別構成（校長、副校長・教頭）

- 1) 全国の数値は文部科学省「学校教員統計調査」（2019 年度）をもとに作成され、国公私立の合計を表す。
  - 2) 高等学校は全日制と定時制の合計。
- 出典）筆者作成。

## （2） 2021 年度調査

2021 年度調査は 2021 年 12 月 24 日から 2022 年 1 月 5 日にかけて、インターネットを通じて楽天インサイト株式会社に調査モニター登録をする 4,669 名を対象に実施された。インターネット調査の回答フォームの作成は本プロジェクトメンバーが行った<sup>1</sup>。回答フォームは株式会社サーベイリサーチセンターを通じて、楽天インサイト株式会社のモニターに提供され、本調査が実施された。

2021 年度調査では、日本の初等中等教育諸学校に勤務する教員より回答が得られるように、本調査では次の 3 つのスクリーニング質問を設けた。第 1 の質問は「現在、あなたは日本で教員をしていますか」である。選択肢は「はい」「いいえ」「わからない、答えたくない」の 3 つである。この

<sup>1</sup> 調査フォームの作成には、Qualtrics XM を使用した。

設問で「いいえ」もしくは「わからない、答えたくない」を選択した場合、調査対象から除外され、調査が打ち切られる設定をした。本設問で「はい」を選択した場合は、次の第2の質問項目に進むことができるようにした。

第2の質問は「あなたは以下の場所で教えていますか」で、該当するものをすべて選択するように求めた。選択肢は「幼稚園、保育所、認定こども園」「小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校」「高等専門学校（高専）」「専修学校（専門学校など）」「大学（短期大学、大学院を含む）」「学習塾、予備校」「上記のいずれでも教えていない」「わからない、答えたくない」である。これらの選択肢のうち、「小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校」を選択しなかった場合、調査対象から除外されるように調査を設計した。当該選択肢を選択した場合には、第3の質問項目に進むことができるようにした。

第3の質問は「大学や大学院で教職科目を履修して、教員免許状を取得しましたか」である。選択肢は「はい」「いいえ」「わからない、答えたくない」の3つである。この質問で「はい」を選択すると、3つのスクリーニング設問を通過し、2021年度調査の回答者として判断される。

3つのスクリーニング設問を通過した本調査回答者は計3,200名であった。3,200名の本調査回答時の所属先は表2-2のとおりである。以下では、文部科学省の関連統計との比較を行い、2021年度調査対象者の性別・年齢構成に関する特徴を記述する。ここでも所属先の割合が大きい小学校、中学校、高等学校に焦点をあてる。

表 2-2 本調査回答時の所属先（2021年度調査回答者）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
小学校	1040	32.5	32.6	32.6
中学校	710	22.2	22.3	54.9
義務教育学校	12	0.4	0.4	55.3
高等学校	1071	33.5	33.6	88.8
中等教育学校	41	1.3	1.3	90.1
特別支援学校	272	8.5	8.5	98.7
その他	36	1.1	1.1	99.8
わからない、答えたくない	7	0.2	0.2	100.0
合計	3189	99.7	100.0	
無回答	11	0.3		
合計	3200	100.0		

出典) 筆者作成。

## ① 性別構成

図2-4は2021年度調査回答者と全国の教員の性別構成を比較したものである。図2-4が示すとおり、全国と比べると2021年度調査回答者の男性比率は高い。小学校の男性教員比率に着目すると、全国が37.6%であるのに対して、本調査回答者は50.5%であった。中学校の男性教員比率については全国が56.0%であるのに対して、本調査回答者は70.6%であった。高等学校の男性教員比率については全国が67.1%であるのに対して、本調査回答者は80.2%であった。

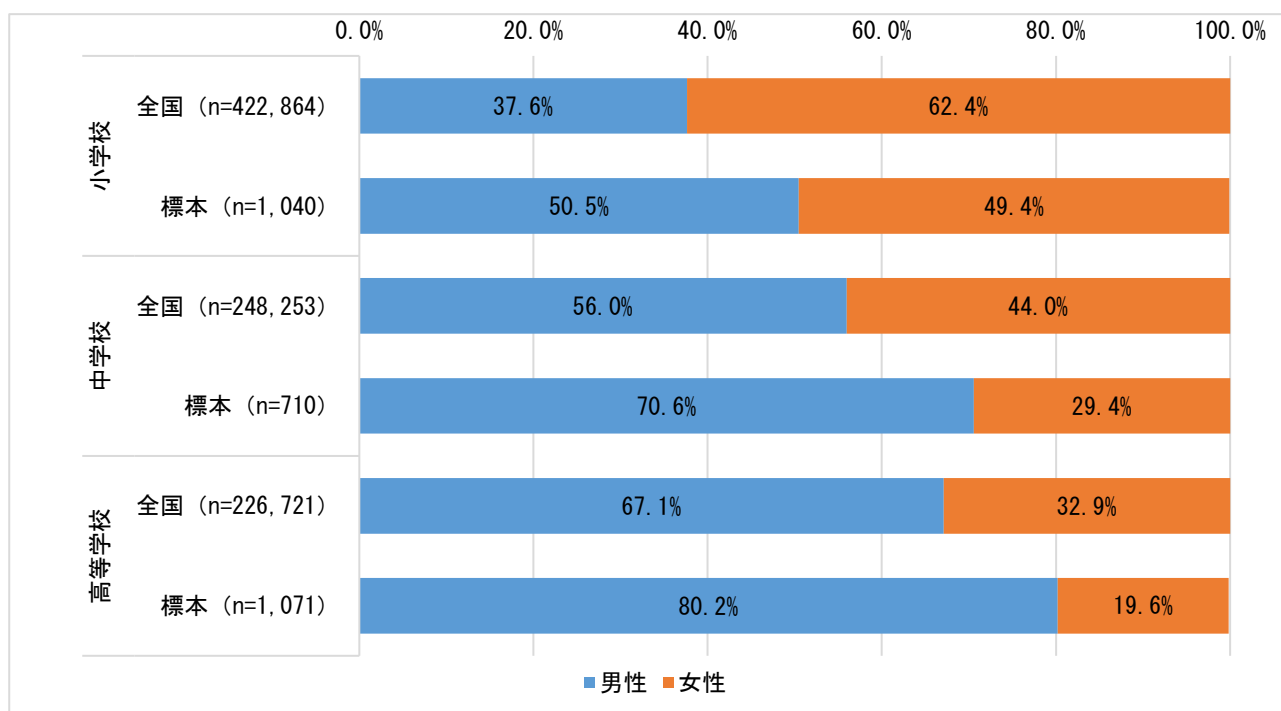


図 2-4 2021 年度調査回答者と全国の教員の性別構成（全体）

- 1) 全国の数値は文部科学省「学校基本調査」（2021 年度）をもとに作成され、国公私立の合計を表す。
- 2) 高等学校は全日制と定時制の合計。

出典) 筆者作成。

また図 2-5 が示すとおり、2021 年度調査回答者の男性比率の高さは、校長や副校長・教頭という管理職に限定した場合でも同様で、男性比率が高い。例えば、小学校校長については、全国の男性比率が 76.6%であるのに対して、2021 年度調査回答者の男性比率は 96.9%であった。高等学校校長については、2021 年度調査回答者に女性はいなかった。このように全国の教員集団と比べて、2021 年度調査回答者は男性比率が高い。



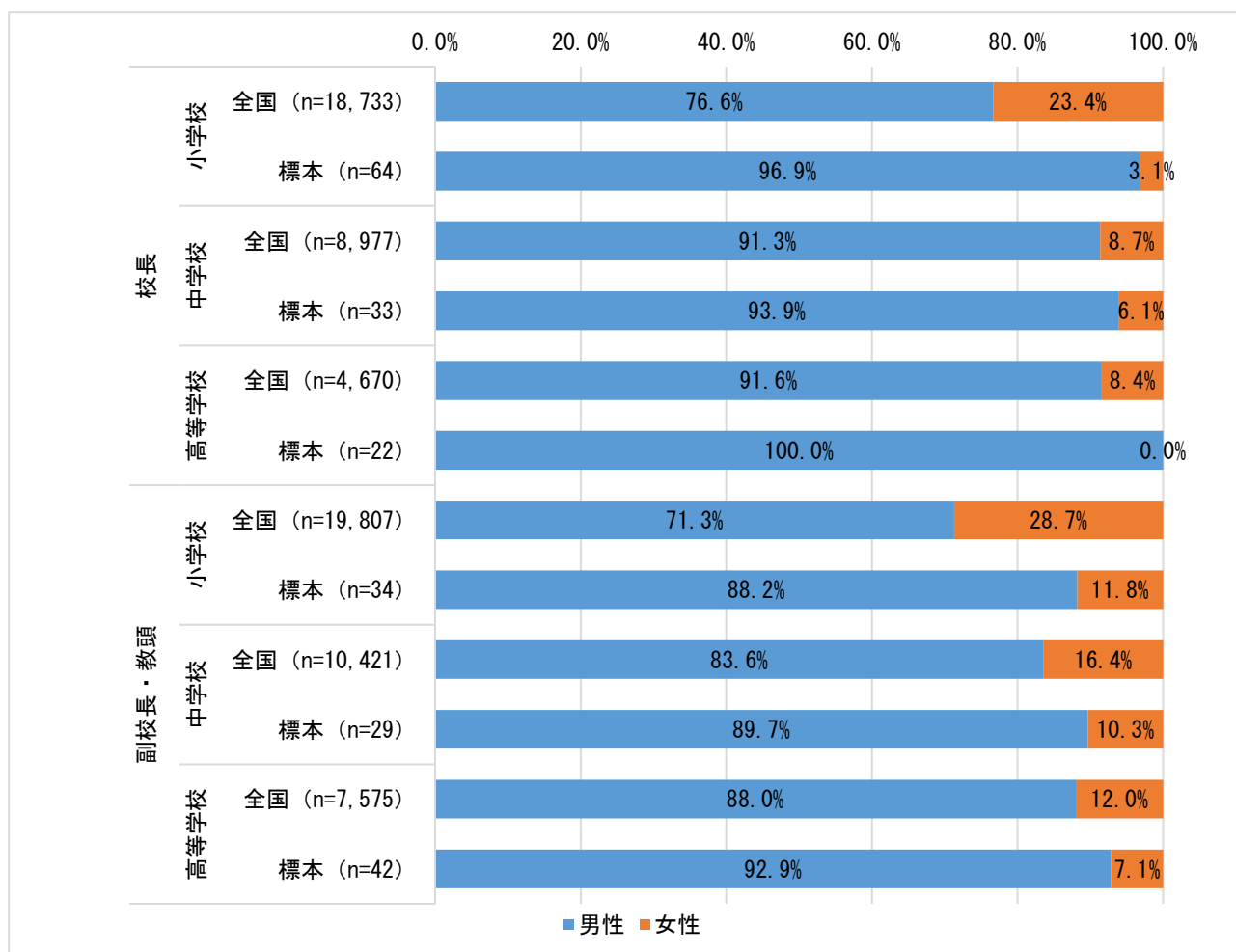


図 2-5 2021 年度調査回答者と全国の教員の性別構成（校長、副校長・教頭）

- 1) 全国の数値は文部科学省「学校基本調査」（2020 年度）をもとに作成され、国公私立の合計を表す。
  - 2) 高等学校は全日制と定時制の合計。
- 出典）筆者作成。

## ② 年齢構成

図 2-6 は 2021 年度調査回答者と全国の教員の年齢構成を比較したものである。図 2-6 より、小学校については、45 歳未満までの各層で差が最大で 2 ポイント程度に収まるものの、45 歳以上の層でこれを上回る差が確認できる。全国の教員と比べて、2021 年度調査回答者では 40～55 歳未満の割合が小さいが、60 歳以上の割合が大きい。

中学校については、30 歳以上 50 歳未満で年齢構成の差は 1 ポイント前後と相対的に小さいが、この層の前後で両者に差が確認できる。全国の教員と比べて、2021 年度調査回答者は 30 歳未満の層の割合が小さい。他方で 60 歳以上の割合が大きい。

高等学校については、35 歳から 50 歳未満の各層で差はおおむね 1～2 ポイント程度に収まるものの、この層の前後で両者に差が確認できる。中学校と同様に、高等学校でも、全国の教員と比べて、2021 年度調査回答者は 30 歳未満の層の割合が小さい。他方で 60 歳以上の割合が大きい。

調査年度にタイムラグがある点にも留意が必要であるが、小学校、中学校、高等学校で共通して、2021 年度調査回答者は 30 歳未満の割合が低く、60 歳以上の割合が高いという特徴がある。

以上のように、母集団と比べて 2021 年度調査回答者にも性別や年齢の構成に偏りがある。しかし、本報告書では教育委員会より選出された NITS 研修受講者である 2020 年度調査回答者と比べて、2021 年度調査回答者は教員一般に近いと考えられる<sup>2</sup>。次章以降の分析では、2020 年度調査回答者と 2021 年度調査回答者を比較するものがあるが、前者を NITS 研修受講者、後者を教員一般として解釈を進める。

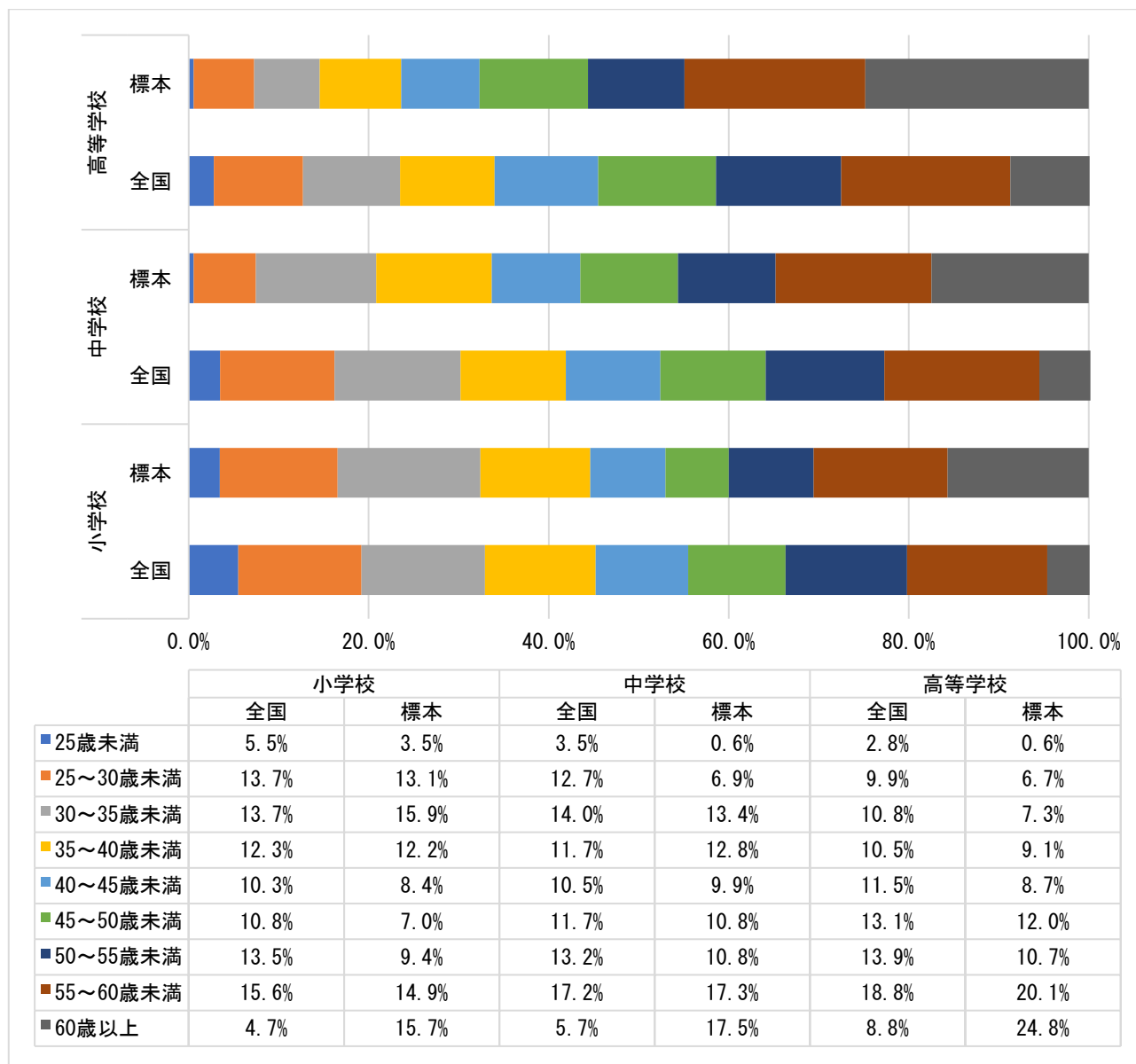


図 2-6 2021 年度調査回答者と全国の教員の性別構成（校長、副校長・教頭）

- 1) 全国の数値は文部科学省「学校教員統計調査」（2019 年度）をもとに作成され、国公私立の合計を表す。
- 2) 高等学校は全日制と定時制の合計。

出典）筆者作成。

<sup>2</sup> 調査会社のモニターも標本の代表性という点で課題がある（大隅・前田, 2007; 三輪・石田・下瀬川, 2020）。このことは 2021 年度調査回答者にも同様のことが当てはまるため、分析結果を解釈するには留意が必要である。

## 2. 調査項目

### (1) 2020 年度調査と 2021 年度調査の共通項目

第 2 節では本プロジェクトが行った調査項目について記述する。まず、本プロジェクトが行った 2020 年度調査と 2021 年度調査で共通して設定された項目から記す。

- 属性：性別、年齢配偶者の有無、子供の有無、要介護者の有無、同居家族、勤務先、職名、通算勤務年数、学級担任の担当状況
- 勤務校の特性：児童生徒数、児童生徒割合（母語が日本語ではない児童生徒、特別な支援を必要とする児童生徒、社会経済的に困難な家庭環境にある児童生徒：OECD「第 2 回国際教員指導環境調査」(TALIS2018: 国立教育政策研究所編, 2019)）
- 管理職・同僚の支援：「職業性ストレス簡易調査票」（下光, 2005）
- 仕事のスタイル：「単調ではなく様々な仕事を担当した」「業務全体を理解して仕事をした」「自分で仕事のやりかたを決めることができた」「自分の働きに対する正当な評価を得た」（リクルートワークス研究所, 2020）
- 勤務日 1 日の労働時間（2020 年度：出勤・退勤時刻、2021 年度：総労働時間）
- 勤務日の起床時刻・就寝時刻
- 休日 1 日の睡眠時間
- 仕事以外の読書時間（1 週間）
- 家族と一緒に夕食をとる頻度（公益財団法人連合総合生活開発研究所編, 2016）
- 年次有給休暇取得率（2020 年度：リクルートワークス研究所, 2020、2021 年度：オリジナル）
- K6 (Kessler *et al.*, 2002)
- big-five (TIPI-J: 小塩・阿部, 2012)
- 時間管理尺度（井邑ほか, 2016）
- 被援助志向性（田村・石隈, 2001）
- 時間割引率（慶応義塾大学「日本家計パネル調査」(JHPS/KHPS)）
- 平等主義 (Bartling *et al.*, 2009; 大阪大学「くらしの好みと満足度についてアンケート (JHPS-CPS)」)
- ワークライフバランス意識（三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング編, 2019）
- 職務・生活満足度：「職業性ストレス簡易調査票」（下光, 2005）

### (2) 各調査固有の項目

続いて、2020 年度、2021 年度調査固有の質問項目について記す。以下のとおりである。

#### ① 2020 年度調査

- 勤務校の教職員の年齢構成
- 通常の一週間の仕事時間（OECD「第 2 回国際教員指導環境調査」(TALIS2018: 国立教育政策研究所編, 2019)）

- 新型コロナウイルス感染症に伴う学校の変化
- 異動の有無（昨年度と同じ職場か否か）、現在の勤務先での勤務年数、昨年同時期と比べた勤務時間の変化

## ② 2021 年度調査

- 部活動顧問担当状況、部活動 1 週間平均活動日数、担当部活動に関する知識・技能、担当部活動（文部科学省「2016 年度教員勤務実態調査」）
- 学歴（教員入職時最終学歴、調査回答時最終学歴）：文部科学省「国立教員養成大学・学部、大学院における教育内容・方法等に関するアンケート調査（現職教員用）」2（1・6・7）
- 現在家にある本の冊数（OECD「第 8 回生徒の学習到達度調査」（PISA2018）：国立教育政策研究所, 2019）
- 昨年 1 年間の世帯年収
- 新型コロナウイルス感染症に伴う変化（授業、授業準備、授業・授業準備以外、夏休み前・後の授業運営）
- 週休日 1 日の労働時間
- シビックプライド（Gastil & Xenos, 2010; 伊藤, 2017）
- 15 歳時の居住地
- 15 歳時の暮らし向き（白波瀬ほか, 2018）
- 15 歳時の学校外学習指導の経験（ベネッセ教育総合研究所「子供の生活と学びに関する親子調査 2018」：東京大学社会科学研究所・ベネッセ教育総合研究所, 2019）
- 将来意識（大田, 2010; 2012 年高校生と母親調査研究会, 2013）
- 15 歳時の両親の職業（雇用形態・職業分類は白波瀬ほか（2018）；村瀬・立教大学社会学部社会調査グループ編, 2017; 2012 年高校生と母親調査研究会, 2013 を参照）

## 引用文献

伊藤香織（2017）「都市環境はいかにシビックプライドを高めるか—今治市を事例とした実証分析—」『都市計画論文集』52 巻 3 号、pp. 1268-1275.

井邑智哉・高村真広・岡崎善弘・徳永智子（2016）「時間管理尺度の作成と時間管理が心理的ストレス反応に及ぼす影響の検討」『心理学研究』87 巻 4 号、pp.374-383.

大阪大学社会経済研究所「『くらしの好みと満足度についてアンケート』調査概要」入手先 URL：  
[https://www.iser.osaka-u.ac.jp/survey\\_data/panelsummary.html](https://www.iser.osaka-u.ac.jp/survey_data/panelsummary.html)、最終アクセス日：2022 年 2 月 20 日.

大隅昇・前田忠彦（2007）「インターネット調査の抱える課題 —実験調査から見えてきたこと（その 1）」『日本世論調査協会報「よろん」』100 巻、pp. 58-70.

太田拓紀（2010）「教職における予期的社会化要因としての『親＝教師』の分析—親が教師であることの教職選択に及ぼす影響とその家族関係の特質—」『日本教師教育学会年報』19 巻、pp. 68-78.

小塩真司・阿部晋吾（2012）「日本語版 Ten Item Personality Inventory（TIPI-J）作成の試み」『パーソナリティ研究』21 巻 1 号、pp. 40-52.

慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センター「日本家計パネル調査（JHPS/KHPS）」入手先 URL：  
<https://www.pdrc.keio.ac.jp/paneldata/datasets/jhpskhps/>、最終アクセス日：2022 年 2 月 20 日.

公益財団法人連合総合生活開発研究所編（2016）『とりもどせ！教職員の「生活時間」—日本におけ

- る教職員の働き方・労働時間の実態に関する研究委員会報告書—』公益財団法人連合総合生活開発研究所。
- 国立教育政策研究所 (2019) 「OECD 生徒の学習到達度調査 (PISA2018) [資料 2] 2018 年調査：生徒質問調査」入手先 URL : [https://www.nier.go.jp/kokusai/pisa/pdf/2018/questionnaire\\_stu.pdf](https://www.nier.go.jp/kokusai/pisa/pdf/2018/questionnaire_stu.pdf)、最終アクセス日：2022 年 2 月 28 日。
- 国立教育政策研究所編 (2019) 『教員環境の国際比較：OECD 国際教員指導環境調査 (TALIS) 2018 報告書—学び続ける教員と校長—』ぎょうせい。
- 下光輝一 (2005) 『職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスの現状把握のためのマニュアル—より効果的な職場環境等の改善対策のために—』(職場環境等の改善によるメンタルヘルス対策に関する研究、平成 14 年-16 年度厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究)、入手先 URL : <http://www.tokyo-med.ac.jp/ph/ts/manual1.pdf>、最終アクセス日：2022 年 2 月 24 日。
- 白波瀬佐和子・竹之下弘久・田辺俊介・永吉希久子・石田賢示・大槻茂実・安井大輔 (2018) 『日本のくらしと仕事に関する全国調査』の概要と調査設計」保田時男編『2015 年 SSM 調査報告書 1 調査方法・概要』2015 年 SSM 調査研究会。
- 田村修一・石隈利紀 (2001) 「指導・援助サービス上の悩みにおける中学校教師の被援助志向性に関する研究—バーンアウトとの関連に焦点をあてて—」『教育心理学研究』49 巻 4 号、pp. 438-448.
- 東京大学社会科学研究所・ベネッセ教育総合研究所 (2019) 『「子どもの生活と学びに関する親子調査 2015-2018」ダイジェスト版』ベネッセコーポレーション・ベネッセ教育総合研究所。
- 2012 年高校生と母親調査研究会 (2013) 「2012 年高校生と母親調査基礎集計表」。
- 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング編 (2019) 『平成 30 年度企業等における仕事と生活の調和に関する調査研究報告書』(内閣府委託事業) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング。
- 三輪哲・石田賢示・下瀬川陽 (2020) 「社会科学におけるインターネット調査の可能性と課題」『社会学評論』71 巻 1 号、pp. 29-49.
- 村瀬洋一・立教大学社会学部社会調査グループ編 (2017) 『東日本大震災・復興支援関連研究成果報告 生活と防災についての社会意識調査報告書—仙台市、福島市、東京都における震災被害と社会階層の関連』。
- リクルートワークス研究所 (2020) 『全国就業実態パネル調査 2020 [データ集]』リクルートワークス研究所。
- Bartling, B., Fehr, E., Maréchal, M.A., & Schunk, D. (2009). Egalitarianism and competitiveness. *American Economic Review*, 99(2), pp. 93-98.
- Gastil, J., & Xenos, M. (2010). Of Attitudes and Engagement: Clarifying the reciprocal relationship between civic attitudes and political participation. *Journal of Communication*, 60(2), pp. 318-343.
- Kessler, R. C., Andrews, G., Colpe, L. J., Hiripi, E., Mroczek, D. K., Normand, S. L. T., Walters, E. E., & Zaslavsky, A. M. (2002). Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. *Psychological Medicine*, 32(6), pp. 959-976.

### 第3章 教員の生活時間・ワークライフバランスをめぐる実態 —NITS 研修受講者と全国教員を対象とした調査の分析—

神林寿幸

本章では、本プロジェクトが2020年度と2021年度にそれぞれNITS研修受講者とインターネット調査モニターに登録する全国の教員を対象に行った調査結果として、教員の生活時間とワークライフバランスに関するものを示す。

具体的には、小・中学校、高等学校の校長、副校長・教頭を対象に2つの分析を行った。第1に、勤務日1日の労働時間、ワークライフバランス意識、家族と夕食を一緒にとる頻度、読書時間、生活満足度の記述的分析である。第2に、勤務日1日の労働時間と家族と夕食を一緒にとる頻度、読書時間、生活満足度の関係を明らかにするための回帰分析である。

分析の結果、以下の3つが明らかになった。全国の教員一般と比べて、NITS研修受講者の勤務日1日の労働時間は長い。第2に、ワークライフバランスについて、全国の教員一般と比べて、NITS研修受講者では仕事を優先するという割合は高く、家族と一緒に夕食を毎日食べるという割合はおおむね低い。第3に、勤務日1日の労働時間が長い教員ほど、家族と一緒に夕食をとる頻度が少なく、読書時間が短く、生活満足度が低い。

以上の分析結果を踏まえると、教員のワークライフバランスという観点から、教員の労働時間削減が求められる。教員の労働時間を削減するためには学校管理職の役割は欠かせない。ただ、その際に学校管理職は自身のワークライフバランスに対する意識を客観的に捉えることが重要になる。学校管理職は仕事を優先する傾向にあり、教員一般のワークライフバランス意識と異なる可能性があるからである。

#### 1. 問題と目的

この章では、本プロジェクトが行った2つの調査から、教員の生活時間とワークライフバランスをめぐる実態を記述する。

日本では公教育の発展とともに、たびたび教員の長時間労働は政策課題となり、対策が講じられてきた(神林・樋口・青木, 2020)。例えば、学校事務職員制度の創設もその一つであった(清原, 1997)。2000年代以降の関連政策動向を概説すると、2006年の文部科学省「第1回教員勤務実態調査」以降、教員の労働時間に対する社会的関心が強まり(神林, 2017)、2010年代に入ると、OECDの「国際教員指導環境調査」(TALIS)により国際的に日本の教員の長時間労働が示され、中央教育審議会「チームとしての学校」が答申された(青木・廣谷, 2016)。さらに、2016年の文部科学省「第2回教員勤務実態調査」によって小学校で約3割、中学校で約6割の教員が、過労死ライン(月残業時間が80時間)を超えるような勤務実態であることが示された(株式会社リベルタス・コンサルティング編, 2018)。こうした状況を踏まえて、「学校の働き方改革」に関する議論が進められ、2019年12月に「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」が改正された。

以上のような政策動向にあわせて、日本で教員の労働時間に関する研究が蓄積されてきた。例えば、2006年の文部科学省「第1回教員勤務実態調査」を用いた二次分析として、教員の個人属性や勤務校の特性に基づく教員の勤務実態に関する記述分析(小入羽, 2011a; 2011b; 青木監修, 2009; 2010; 2012)、単位時間あたりの負荷量から公立小・中学校教員に心理的負担をもたらしやすい業務の特定が行われた。さらに、1950~60年代と2000年代後半の教員を対象とした労働時間の集計結果を用いた統計分析から、教員の勤務実態の変化を実証したもの(神林, 2017)がある。また、参与

観察により、教員業務の労働密度の高さを明らかにした研究もある（藤田ほか, 1995；落合, 2009；新谷, 2012）。

加えて、2010年代以降、教員の生活時間に着目した研究（例：田野井ほか, 2012；佐藤, 2015）も実施されてきた。また、2015年に連合総合生活開発研究所（連合総研）は全国23都道府県の教員を対象に行った調査として、「教職員の働き方と労働時間の実態に関する調査」がある。この調査では教員の勤務実態にとどまらず、家族と夕食を一緒にとる頻度、ボランティア・地域活動、学外のスポーツクラブ・文化サークル活動、睡眠時間を調査した（公益財団法人連合総合生活開発研究所編, 2016）。さらにこのデータを用いた二次分析から、公立小・中学校教員の労働時間が生活時間<sup>1</sup>や生活満足度に与える影響も明らかにされた（神林, 2021）。

だが、以上の先行研究が用いる教員の生活時間に関するデータは、いずれも「学校の働き方改革」前のものである。そのため、「学校の働き方改革」後の教員の生活時間を把握することが教員研究に残された課題として指摘できる<sup>2</sup>。そこで、本プロジェクトでは「学校の働き方改革」下の教員の生活時間をめぐる実態を記録するために、可能な限り、教員の生活時間やワークライフバランスについて調査を行うことにした<sup>3</sup>。

本章の目的は、本プロジェクトが2020年度、2021年度に行った調査で設定した教員の生活時間とワークライフバランスの実態を示すことにある。本章では2つの分析を行う。第1に、NITS研修受講者である2020年度調査回答者とインターネット調査モニターに登録する2021年度調査回答者の比較を行い、NITS研修受講者のワークライフバランスをめぐる特徴を明らかにする。生活時間、ワークライフバランスに関する項目として、勤務日1日の労働時間、ワークライフバランス意識、家族と夕食を一緒にとる頻度、読書時間、生活満足度に着目する。第2に、教員の長時間労働が生活時間（家族と夕食を一緒にとる頻度、読書時間）や生活満足度に与える影響を分析する。回帰分析を用いて、教員の勤務日1日の労働時間、家族と夕食を一緒にとる頻度、読書時間、生活満足度の関係を明らかにする。

## 2. データと変数

分析には、本プロジェクトが2020年度と2021年度に実施した調査の同一項目を合わせたデータを使用する。2020年度調査はNITS研修受講者を対象に行われた。2021年度調査はインターネット調査会社のモニターに登録する全国の教員を対象に行われた。この意味で2020年度調査回答者と比較すると、2021年度調査回答者は教員一般に近いと考えられる。分析対象は小・中学校・高等学校に勤務する校長、副校長・教頭、教諭とする。

分析項目は次のとおりである。「勤務日1日の労働時間」は2020年度調査と2021年度調査で共通する調査項目である。ただ分析結果を解釈する際には、2020年度調査と2021年度調査で勤務日1日の労働時間の算出方法が異なる点に留意されたい<sup>4</sup>。2020年度調査の勤務日1日の労働時間は、勤務日の退勤時刻から出勤時刻を引いた時間、つまり在校時間に相当する。他方で、2021年度調査では勤務日1日の総労働時間で、学校外で行った仕事時間も含まれる。

---

<sup>1</sup> 家族と夕食を一緒にとる頻度、ボランティア・地域活動、学外のスポーツクラブ・文化サークル活動、睡眠時間である。

<sup>2</sup> 言うまでもなく、新型コロナウイルスの感染拡大という要素も加わった。

<sup>3</sup> 本プロジェクトが行った調査の概要については、本報告書の第1章を参照されたい。

<sup>4</sup> 2020年度調査と2021年度調査で労働時間に関する項目を統一できなかった背景には、プロジェクト予算の制約と調査回答者の負担を考慮し各調査の質問数・質問内容を決定したことがあげられる。

「ワークライフバランス意識」として、「生活の中での『仕事』『家庭』『プライベートな時間』の優先順位について、あなたの希望に最も近いものを一つお選びください」という質問項目を設定した。本分析にはこの項目を用いる。選択肢は「『仕事』を優先」「『家庭』を優先」「『プライベートな時間』を優先」「『仕事』と『家庭』をともに優先」「『仕事』と『プライベートな時間』をともに優先」「『家庭』と『プライベートな時間』をともに優先」「『仕事』『家庭』『プライベートな時間』をともに優先」の7件法である。

「家族と一緒に夕食をとる頻度」については、各調査年度の授業のある通常期間中の現状を答えるように求めた項目を用いる。選択肢は「必ず毎日とる」「およそ毎日とる」「週に3～4日程度とる」「週に1～2回程度とる」「月に2～3回程度とる」「月に1回程度とる」「家族と夕食をとることはほとんどない」「同居する家族はいない」である。本分析では同居家族がいる教員を対象を絞る。

「読書時間」については、各調査年度の授業のある通常期間中の現状を答えるように求め、仕事以外での1週間の読書時間をたずねた。本分析にはこの項目を使用する。

「生活満足度」には、家庭生活の満足について4件法でたずねた項目を用いる。本分析で用いる「生活満足度」の値は「1=不満である」「2=やや不満である」「3=まあ満足している」「4=満足している」である。

その他に、後半の回帰分析では統制変数として、「性別ダミー」「年齢」「配偶者ダミー」「子供ダミー」「職名ダミー」「校種ダミー」「学校規模」を用いる。「性別ダミー」は男性と女性を識別する変数で、基準カテゴリは「男性」である。「年齢」は調査年度の4月1日時点の満年齢である。「配偶者の有無」は配偶者（事実婚を含む）の有無に関する変数で、基準カテゴリは「いる」である。「子供ダミー」は子供の有無に関する変数で、基準カテゴリは「いる」である。「職名ダミー」は現在の職名が「校長」「副校長・教頭」「教諭」のいずれかに該当するかを識別する変数で、基準カテゴリは「校長」である。「校種ダミー」は現在の勤務校が「小学校」「中学校」「高等学校」のいずれかに該当するかを識別する変数で、基準カテゴリは「小学校」である。「学校規模」は勤務校の児童生徒数を表す。

### 3. 分析

#### (1) 教員の労働時間、生活時間、ワークライフバランスに関する記述的分析

##### ① 勤務日1日の労働時間

生活時間やワークライフバランスに関する項目の結果を記述する前に、勤務日1日の労働時間について示す。図3-1は2020年度調査回答者、2021年度調査回答者の勤務日1日の平均労働時間を校種・職名別に集計したものである。

図3-1が示すとおり、教員一般である2021年度調査回答者と比べて、NITS研修受講者である2020年度調査回答者は勤務日1日の労働時間が長かった。いずれの校種・職名も、2021年度調査回答者と比べて、2020年度調査回答者の数値は大きかった。先述のとおり、2020年度調査では勤務日1日の労働時間は在校時間、2021年度調査では総労働時間を測定したものであった。在校時間のみで2020年度調査回答者の平均労働時間が長いので、総労働時間ベースでも平均労働時間は2021年度調査回答者を上回ることを意味する。

健康面を踏まえると、特に2020年度調査回答者の副校長・教頭及び中学校教諭の労働時間は看過できない状況といえる。2020年度調査回答者のうち、勤務日1日の平均労働時間は、小学校副校長・教頭で12時間24分、中学校教頭・副校長で12時間50分であった。これは脳・心臓疾患発症のリスクが高まるとされる過労死ライン（月残業80時間）の基準を超える勤務実態である。さら



に、高等学校副校長・教頭（11 時間 50 分）や中学校教諭（11 時間 52 分）もこの基準相当の勤務実態であった。

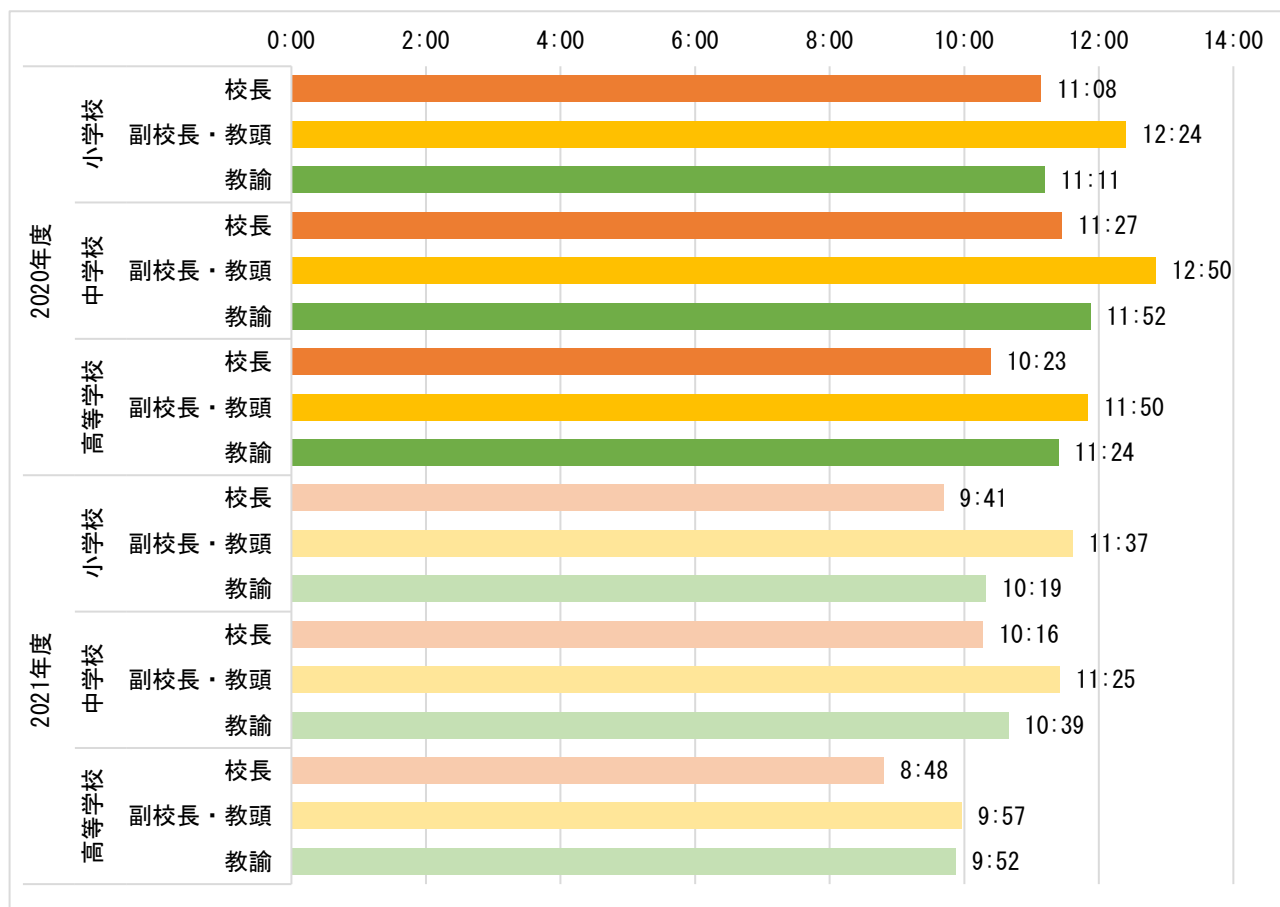


図 3-1 勤務日 1 日の労働時間（2020 年度・2021 年度調査回答者）

出典）筆者作成。

## ② ワークライフバランス意識

図 3-2 は、校種・職名別にワークライフバランス意識の結果を集計し、2020 年度調査回答者と 2021 年度調査回答者を比較したものである。

図 3-2 が示すとおり、おおむね NITS 研修受講者である 2020 年度調査回答者の方が、仕事を優先することが確認された。中学校校長、高等学校副校長・教頭を除いて、「仕事」を含む項目<sup>5</sup>の割合を合計した値は、2020 年度調査回答者の方が大きかった。また「仕事」を優先という割合は、小学校では校長、副校長・教頭、教諭、中学校では校長と副校長・教頭で、2020 年度調査回答者の方が大きかった。さらに「プライベート」を優先という割合は、おおむね 2020 年度調査回答者の方が小さかった。

2020 年度調査回答者と 2021 年度調査回答者の間で、ワークライフバランス意識について、独立性の検定を行ったところ、次のような結果が得られた。5%水準以内では小学校の副校長・教頭と教

<sup>5</sup> 「仕事」を優先、「仕事と家庭」を優先、「仕事とプライベート」を優先、「仕事、家庭、プライベート」を優先という 4 つの選択肢である。

論、中学校の教諭、高等学校の校長と教諭で、調査年度とワークライフバランス意識は独立でないという結果が得られた。つまり、これらの職では調査年度とワークライフバランス意識に関連があるといえる。さらに、10%水準では小学校校長、中学校副校長・教頭で調査年度とワークライフバランス意識の関連が確認された。

さらに、同一調査年度・校種で教員のワークライフバランス意識を比較すると、職名の間でワークライフバランスに差違がうかがえる。例外はあるが、おおむね教諭よりも校長や副校長・教頭といった管理職の方が仕事を優先する傾向にあった。例えば、2021年度で「仕事」を優先するという割合は次のような結果であった。小学校では校長が16.7%、副校長・教頭が2.9%、教諭が7.9%であった。中学校では、校長が24.2%、副校長・教頭が3.7%、教諭が14.7%であった。高等学校では、校長が13.6%、副校長・教頭が28.2%、教諭が11.9%であった。

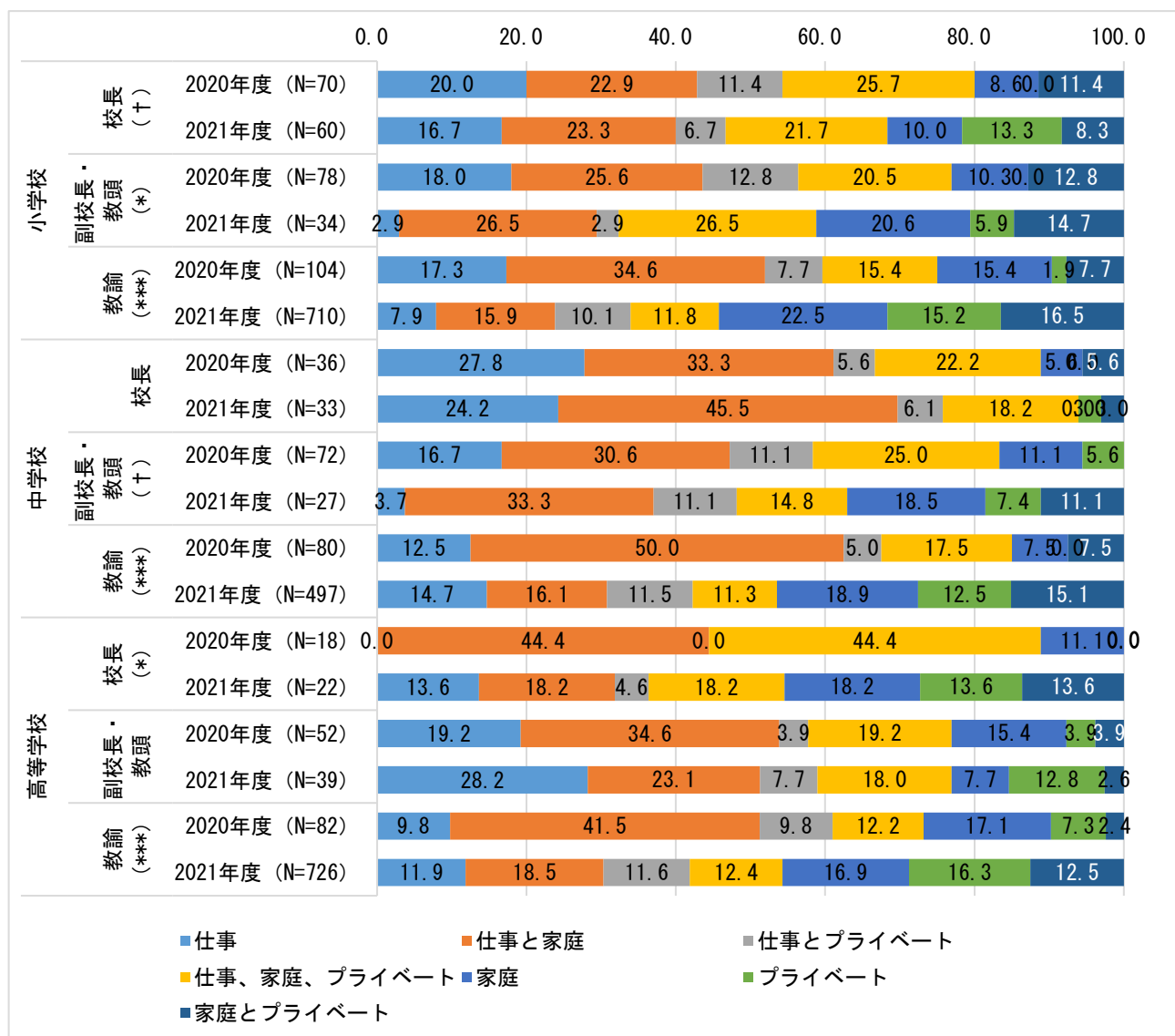


図 3-2 ワークライフバランス意識 (2020 年度・2021 年度調査回答者)

注：割合の単位は%。\*\*\*p<0.001、\*\*p<0.01、\*p<0.05、†p<0.1

出典) 筆者作成。

### ③ 家族と一緒に夕食をとる頻度

図 3-3 は、校種・職名別に家族と一緒に夕食をとる頻度の結果を集計し、2020 年度調査回答者と 2021 年度調査回答者を比較したものである。

図 3-3 が示すとおり、おおむね NITS 研修受講者である 2020 年度調査回答者の方が、毎日家族と一緒に夕食をとっていなかった。中学校・高等学校の校長を除いて、2020 年度調査回答者の方が「必ず毎日」「およそ毎日」の合計は小さかった。

2020 年度調査回答者と 2021 年度調査回答者の間で、家族と一緒に夕食をとる頻度について、独立性の検定を行ったところ、次のような結果が得られた。5%水準以内では小学校の校長、副校長・教頭、教諭、中学校の教諭、高等学校の教諭で、調査年度と家族と一緒に夕食をとる頻度は独立でないという結果が得られた。つまり、これらの職では調査年度と家族と一緒に夕食をとる頻度に関連があるといえる。さらに、10%水準では中学校と高等学校の副校長・教頭で調査年度と家族と一緒に夕食をとる頻度の関連が確認された。

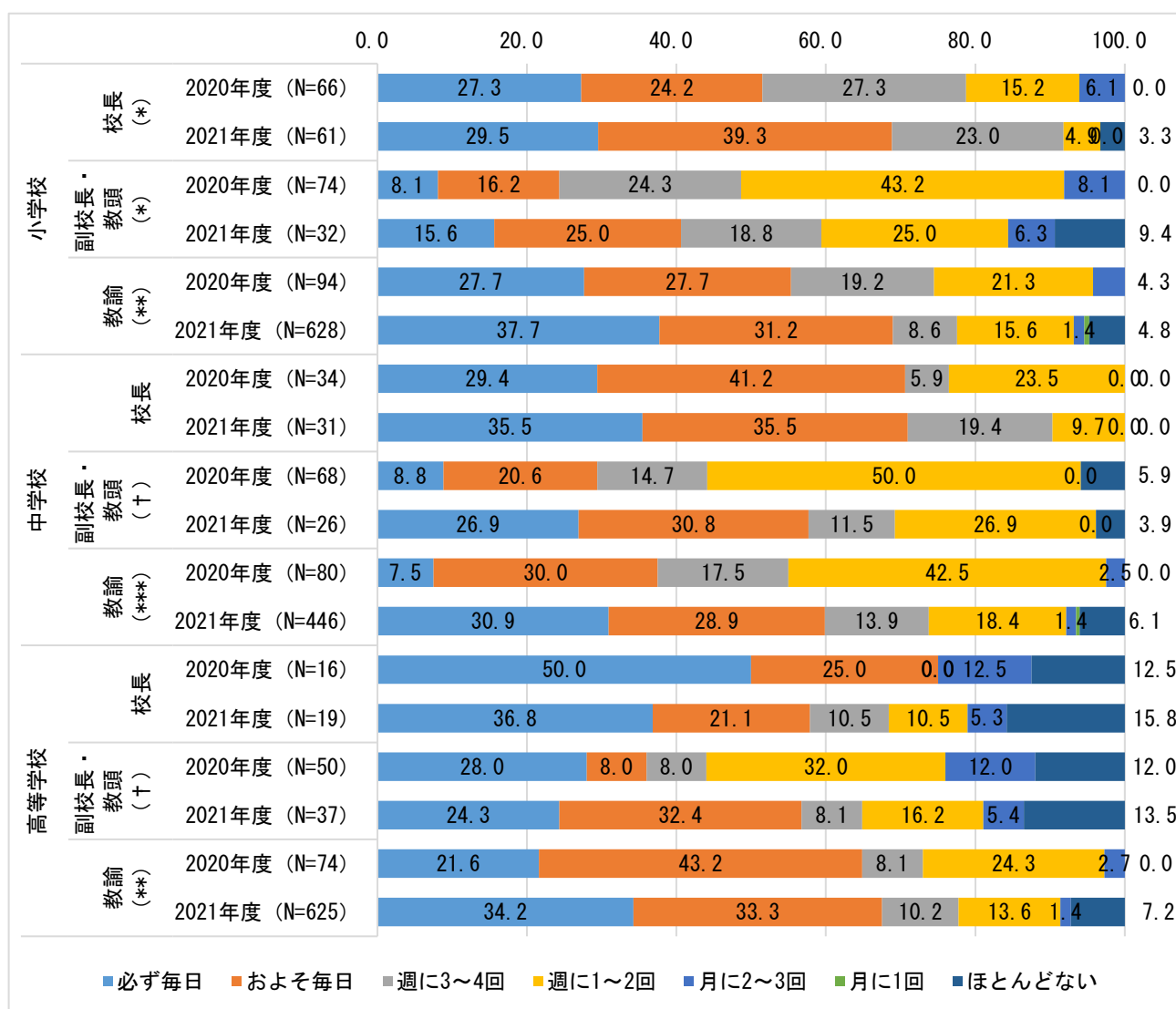


図 3-3 家族と一緒に夕食をとる頻度 (2020 年度・2021 年度調査回答者)

注：割合の単位は%。\*\*\*p<0.001、\*\*p<0.01、\*p<0.05、†p<0.1

出典) 筆者作成。

#### ④ 読書時間

図 3-4 は、校種・職名別に仕事以外の 1 週間の平均読書時間を集計し、2020 年度調査回答者と 2021 年度調査回答者を比較したものである。

図 3-4 が示すとおり、2021 年度調査回答者に比べて、NITS 研修受講者である 2020 年度調査回答者の平均読書時間は長かった。標本の平均値については、いずれの校種・職で 2020 年度調査回答者の方が、1 週間の読書時間の平均値は大きかった。

さらに、2020 年度調査回答者と 2021 年度調査回答者の間で、1 週間の平均読書時間について t 検定を行ったところ、5%水準以内で有意差が確認されたのは、中学校校長、高等学校の校長と教諭であった。また、10%水準で有意差が確認されたのは、小学校校長、高等学校副校長・教頭であった。

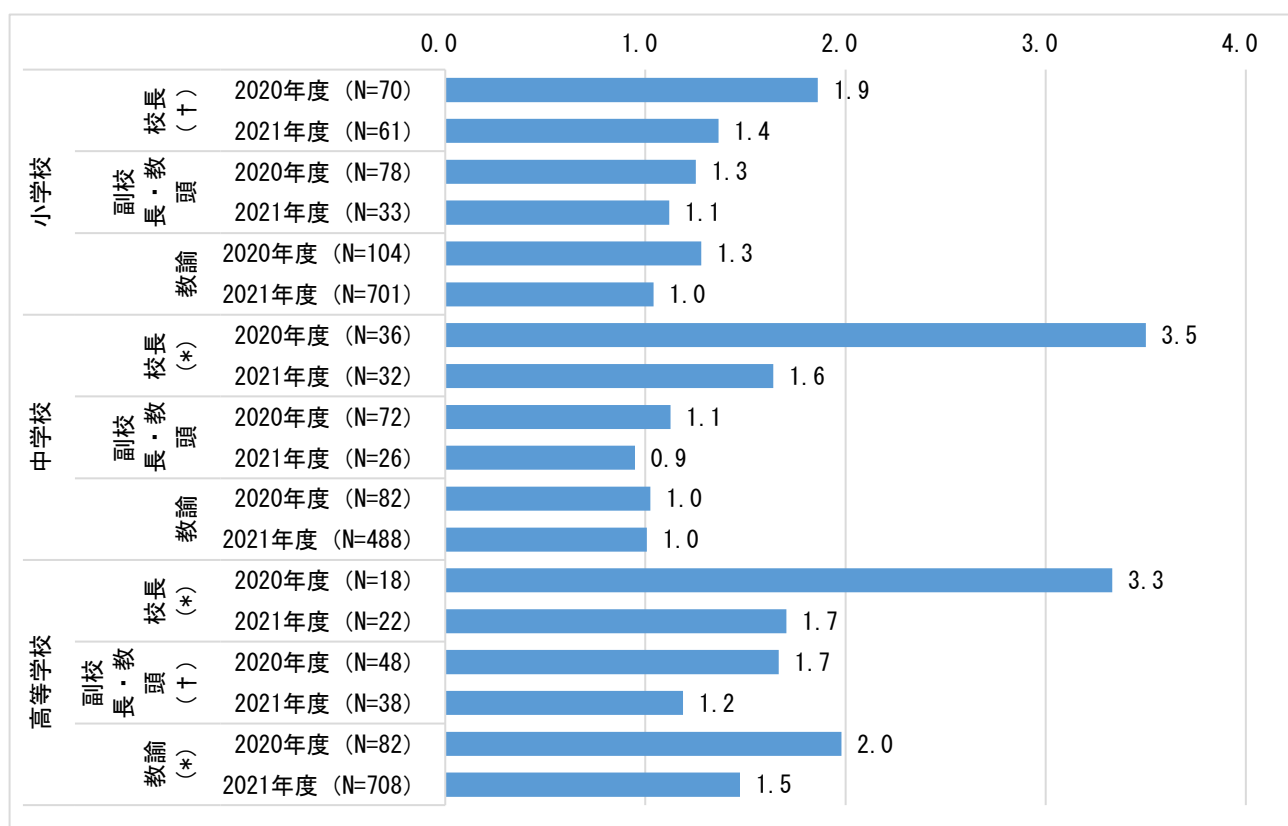


図 3-4 仕事以外の 1 週間の読書時間 (2020 年度・2021 年度調査回答者)

注：割合の単位は時間。\*\*\*p<0.001、\*\*p<0.01、\*p<0.05、†p<0.1

出典) 筆者作成。

#### ⑤ 生活満足度

図 3-5 は、校種・職名別に生活満足度の平均値を算出し、2020 年度調査回答者と 2021 年度調査回答者を比較したものである。

図 3-5 が示すように、2020 年度調査回答者と 2021 年度調査回答者を比較すると、おおむね NITS 研修受講者である 2020 年度調査回答者の平均値が高かった。高等学校の校長を除いて、いずれの

校種・職でも、2021年度調査回答者と比べて、2020年度調査回答者の方が、生活満足度の平均値は高かった。

さらに、2020年度調査回答者と2021年度調査回答者の間で、生活満足度についてt検定を行ったところ、5%水準以内で、小・中学校と高等学校の教諭で有意差が確認された。

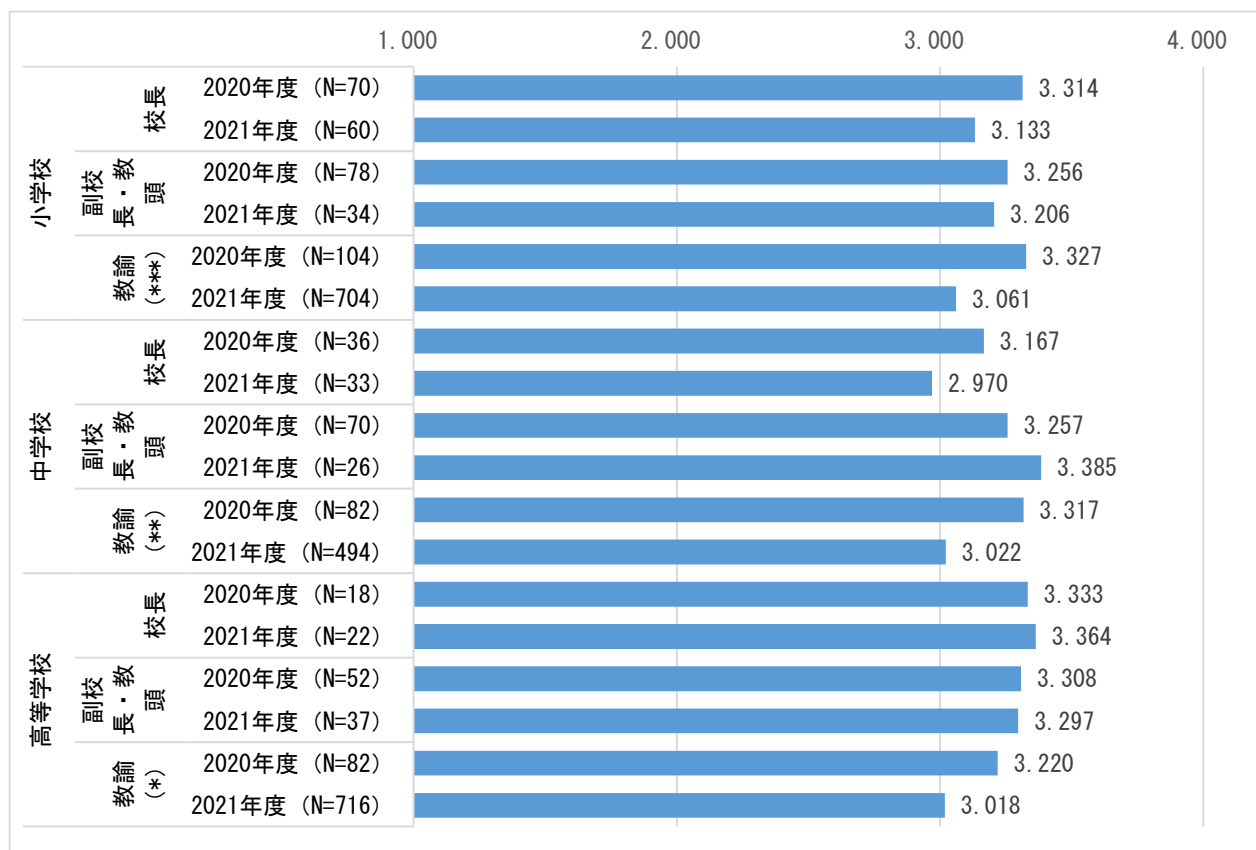


図 3-5 生活満足度 (2020 年度・2021 年度調査回答者)

注：\*\*\* $p < 0.001$ 、\*\* $p < 0.01$ 、\* $p < 0.05$ 、† $p < 0.1$

出典) 筆者作成。

## (2) 教員の労働時間が生活時間・生活満足度に与える影響

### ① 教員の労働時間と家族と一緒に夕食をとる頻度の関係

ここでは、同居家族がいる教員を対象に、勤務日1日の労働時間と家族と一緒に夕食をとる頻度の関係を明らかにするために、2020年度調査回答者と2021年度調査回答者それぞれに重回帰分析を行う。本分析に用いる記述統計量は表3-1のとおりである。

表 3-1 記述統計量（教員の労働時間と家族と一緒に夕食をとる頻度の関係についての分析）

	2020 年度				2021 年度			
	平均	標準偏差	最小値	最大値	平均	標準偏差	最小値	最大値
家族と一緒に夕食をとる頻度	5.190	1.355	1	7	5.557	1.575	1	7
勤務日 1 日の労働時間	11.685	1.297	8.5	15.5	10.372	1.664	7.75	17.5
性別ダミー（構成割合）								
男性	0.757	0.429	0	1	0.727	0.446	0	1
女性	0.243	0.429	0	1	0.273	0.446	0	1
年齢	48.295	6.194	33	58	46.509	11.835	22	70
配偶者ダミー（構成割合）								
いる	0.918	0.275	0	1	0.861	0.346	0	1
いない	0.082	0.275	0	1	0.139	0.346	0	1
子供ダミー（構成割合）								
いる	0.832	0.374	0	1	0.750	0.433	0	1
いない	0.168	0.374	0	1	0.250	0.433	0	1
職名ダミー（構成割合）								
校長	0.216	0.412	0	1	0.060	0.238	0	1
副校長・教頭	0.340	0.474	0	1	0.055	0.228	0	1
教諭	0.444	0.497	0	1	0.885	0.319	0	1
校種ダミー（構成割合）								
小学校	0.422	0.494	0	1	0.366	0.482	0	1
中学校	0.325	0.469	0	1	0.271	0.445	0	1
高等学校	0.254	0.436	0	1	0.363	0.481	0	1
学校規模	396.034	285.332	6	1400	549.501	410.720	2	7230
観測数	536				1,561			

出典）筆者作成。

「家族と一緒に夕食をとる頻度」を被説明変数とする順序ロジット分析を行った結果、表 3-2 のような結果が得られた。2020 年度調査回答者と 2021 年度調査回答者の双方で、諸要因を統制しても、勤務日 1 日の労働時間が長い教員ほど、家族と一緒に夕食をとる頻度は少なかった。

表 3-2 教員の労働時間と家族と一緒に夕食をとる頻度の関係（順序ロジット分析）

	2020 年度		2021 年度	
	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差
勤務日 1 日の労働時間	-0.538 ***	0.075	-0.332 ***	0.031
性別ダミー (ref. 男性)				
女性	0.063	0.198	0.150	0.116
年齢	-0.002	0.021	0.000	0.005
配偶者ダミー (ref. いる)				
いない	-0.888 *	0.355	-1.038 ***	0.165
子供ダミー (ref. いる)				
いない	0.821 **	0.263	0.630 ***	0.134
職名ダミー (ref. 校長)				
副校長・教頭	-0.738 **	0.253	-0.317	0.272
教諭	-0.420	0.327	0.002	0.202
校種ダミー (ref. 小学校)				
中学校	0.036	0.188	-0.128	0.118
高等学校	-0.054	0.230	-0.237 †	0.123
学校規模	0.001	0.000	0.000	0.000
/ 閾値 1	-10.841	1.496	-6.439	0.503
/ 閾値 2	-9.476	1.467	-6.379	0.502
/ 閾値 3	-7.151	1.443	-6.153	0.500
/ 閾値 4	-6.388	1.437	-4.675	0.488
/ 閾値 5	-4.970	1.427	-4.087	0.484
/ 閾値 6	-	-	-2.658	0.478
観測数	536		1,561	
Pseudo R2	0.063		0.037	

注：\*\*\*p<0.001、\*\*p<0.01、\*p<0.05、†p<0.1

出典) 筆者作成。

## ② 教員の労働時間と読書時間の関係

次に、分析対象者全体について、教員の労働時間、読書時間、生活満足度の関係について回帰分析を行う。分析に使用する記述統計量は表 3-3 のとおりである。

表 3-3 記述統計量（教員の労働時間、読書時間、生活満足度の関係に関する分析）

	2020 年度				2021 年度			
	平均	標準偏差	最小値	最大値	平均	標準偏差	最小値	最大値
1 週間の読書時間	1.629	1.725	0	15	1.203	1.790	0	20
生活満足度	3.282	0.691	1	4	3.063	0.747	1	4
勤務日 1 日の労働時間	11.692	1.283	8.5	15.5	10.428	1.666	7.75	17.5
性別ダミー（構成割合）								
男性	0.743	0.437	0	1	0.704	0.457	0	1
女性	0.257	0.437	0	1	0.296	0.457	0	1
年齢	48.173	6.207	33	58	45.864	11.926	22	70
配偶者ダミー（構成割合）								
いる	0.866	0.341	0	1	0.770	0.421	0	1
いない	0.134	0.341	0	1	0.230	0.421	0	1
子供ダミー（構成割合）								
いる	0.799	0.401	0	1	0.679	0.467	0	1
いない	0.201	0.401	0	1	0.321	0.467	0	1
職名ダミー（構成割合）								
校長	0.215	0.411	0	1	0.057	0.231	0	1
副校長・教頭	0.331	0.471	0	1	0.051	0.220	0	1
教諭	0.454	0.498	0	1	0.893	0.310	0	1
校種ダミー（構成割合）								
小学校	0.430	0.495	0	1	0.368	0.482	0	1
中学校	0.317	0.466	0	1	0.266	0.442	0	1
高等学校	0.254	0.435	0	1	0.366	0.482	0	1
学校規模	394.616	280.916	6	1400	547.021	413.403	2	7230
観測数	568				1,734			

出典）筆者作成。

「1 週間の読書時間」を被説明変数とした重回帰分析の結果は表 3-4 のとおりであった。2020 年度調査回答者と 2021 年度調査回答者の双方で、諸要因を統制しても、勤務日 1 日の労働時間が長い教員ほど、1 週間の仕事以外の読書時間は短かった。

表 3-4 教員の労働時間と読書時間の関係（重回帰分析分析）

	2020 年度			2021 年度		
	回帰係数		標準誤差	回帰係数		標準誤差
勤務日 1 日の労働時間	-0.174	**	0.061	-0.094	**	0.027
性別ダミー（ref. 男性）						
女性	-0.162		0.169	-0.276	**	0.103
年齢	0.020		0.019	0.016	***	0.004
配偶者ダミー（ref. いる）						
いない	0.115		0.245	0.046		0.130
子供ダミー（ref. いる）						
いない	-0.375	†	0.209	0.068		0.121
職名ダミー（ref. 校長）						
副校長・教頭	-0.965	***	0.215	-0.223		0.261
教諭	-0.853	**	0.285	-0.011		0.193
校種ダミー（ref. 小学校）						
中学校	0.210		0.167	-0.042		0.109
高等学校	0.736	***	0.193	0.121		0.111
学校規模	0.000		0.000	0.000		0.000
定数項	3.237	**	1.237	1.408	**	0.434
観測数	568			1,734		
モデルの F 検定	p=0.000			p=0.000		
自由度調整済み R2 乗	0.118			0.034		

注：\*\*\*p<0.001、\*\*p<0.01、\*p<0.05、†p<0.1

出典）筆者作成。



### ③ 教員の労働時間と生活満足度の関係

「生活満足度」を被説明変数とした重回帰分析の結果は表 3-5 のとおりであった。2020 年度調査回答者と 2021 年度調査回答者の双方で、諸要因を統制しても、勤務日 1 日の労働時間が長い教員ほど、生活満足度は短かった。

表 3-5 教員の労働時間と生活満足度の関係（順序ロジット分析）

	2020 年度		2021 年度	
	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差
勤務日 1 日の労働時間	-0.332 ***	0.077	-0.063 *	0.030
性別ダミー (ref. 男性)				
女性	0.004	0.204	-0.163	0.113
年齢	-0.053 *	0.023	-0.015 **	0.005
配偶者ダミー (ref. いる)				
いない	-1.675 ***	0.306	-1.083 ***	0.146
子供ダミー (ref. いる)				
いない	-0.100	0.249	0.022	0.133
職名ダミー (ref. 校長)				
副校長・教頭	0.078	0.257	0.450	0.285
教諭	-0.507	0.345	-0.137	0.212
校種ダミー (ref. 小学校)				
中学校	0.142	0.202	-0.119	0.120
高等学校	-0.111	0.237	-0.095	0.122
学校規模	0.001 *	0.000	0.000	0.000
/閾値 1	-10.927	1.606	-5.168	0.500
/閾値 2	-8.999	1.577	-3.311	0.483
/閾値 3	-6.101	1.549	-0.705	0.475
観測数	568		1,734	
Pseudo R2	0.068		0.030	

注：\*\*\*p<0.001、\*\*p<0.01、\*p<0.05、†p<0.1

出典) 筆者作成。

## 4. 考察と課題

はじめに、以上の分析結果を踏まえて明らかとなった教員の生活時間やワークライフバランスをめぐる実態について記述する。次の 4 点が指摘できる。

第 1 に、教員一般と比べて、NITS 研修受講者は長時間労働であることが推察される。2020 年度調査と 2021 年度調査で、労働時間の測定方法に違いはあるが、NITS 研修受講者である 2020 年度調査回答者は在校時間ベースで、総労働時間を測定した 2021 年度調査回答者の数値を上回った。また、2021 年に実施された別の教員勤務実態調査<sup>6</sup>と比べても、2020 年度調査回答者の在校時間は長かった。

第 2 に、学校管理職はおおむね仕事を優先し、特に NITS 研修受講者は仕事を優先する傾向がある。ワークライフバランス意識として仕事を優先するという回答は、教諭よりも校長や副校長・教

<sup>6</sup> 埼玉県教育委員会が 2021 年 6 月に行った教員勤務実態調査では、勤務日 1 日の平均在校時間は、次の通りであった（埼玉県教育局市町村支援部小中学校人事課，2022，pp.15-18）。小学校では校長が 10 時間 36 分、教頭が 12 時間 4 分、主幹教諭が 11 時間 15 分、教諭等が 10 時間 49 分であった。中学校では校長が 10 時間 44 分、教頭が 11 時間 24 分、主幹教諭が 10 時間 46 分、教諭等が 11 時間 10 分であった。

頭でおおむね高かった。また、2021年度調査回答者と比べて、2020年度調査回答者である NITS 研修受講者の方が割合は大きかった。

このように、NITS 研修受講者を含む学校管理職で、仕事を優先するという傾向があるのは、管理職という立場であるからという側面もあろう。しかし、学校管理職と教員一般の間で、ワークライフバランスに対する意識が異なる点は、学校でワークライフバランスマネジメントを行う際に留意が必要かもしれない。

産業・組織心理学の領域で、管理職の行動は職場のワークライフバランス支援に影響を与えることが実証されている（坂爪・高村, 2020）。同様のことは学校にも当てはまると考えられる<sup>7</sup>。学校管理職が学校のワークライフバランス支援にむけて経営行動をとるときに、上記の教職間にあるワークライフバランス意識をめぐる差違がマイナスに機能する場合も予想される。例えば、ワークライフバランス意識をめぐる意識の差から、学校管理職が行う支援策と教員が求める支援策にズレが生じてしまうような場合である。このような状況を防ぐためには、学校管理職が客観的に自身のワークライフバランス意識を捉え、学校単位でのワークライフバランス支援策を企画・実施する際には、可能な限り多くの教職員から意見聴取をするなどの取り組みが求められるといえる。

第3に、教員一般と比べて、NITS 研修受講者の生活時間に関する特徴として、まず家族と一緒に夕食をとる頻度が少ない。NITS 研修受講者の長時間労働がその背景にあると考えられる。NITS 研修受講者は各地域を代表する教員として教育委員会等に推薦された教員であり、各地域の学校教育をリードする立場にある。教職員のワークライフバランス支援を進めるうえで、まずこのような立場にある教員のワークライフバランス不均衡を是正することが必要であろう<sup>8</sup>。

他方で、NITS 研修受講者、とりわけ NITS 研修受講者の校長の読書時間は長い。地域を代表する教員として、日頃から研鑽に励む教員が NITS 研修受講者に推薦される実態を反映した結果と考えられる。

第4に、教員一般と比べて、NITS 研修受講者の生活満足度は高い。調査時期は本プロジェクトの調査よりも前のものであるが、当該尺度を開発した研究グループによって、2012年に各項目の全国平均値が公開された<sup>9</sup>。これによれば、生活満足度の平均値は3.06であった。2021年度調査回答者である教員一般の平均値が3.063であり（表3-3）、この全国平均値とほぼ同じである。これに対して、2020年度調査回答者である NITS 研修受講者は3.282と高かった。先述のとおり、教員一般と比べて、NITS 研修受講者は長時間労働であった。このような状況にもかかわらず、NITS 研修受講者の生活満足度は教員一般のみならず、他業種を含む労働者全体と比べても高いという特徴が指摘できる。

次に、長時間労働が教員の生活時間や生活満足度に与える影響について述べる。仕事以外の生活時間や生活満足度を高めるうえで、教員の労働時間削減が求められる。相対的に長時間労働である NITS 研修受講者は生活満足度が高いことを指摘した。しかし、NITS 研修受講者の間でも労働時間が長い教員ほど生活満足度は低かった。NITS 研修受講者を含む教員のワークライフバランスという観点から、教員の労働時間削減は喫緊の課題である。

最後に、本分析に残された課題として、2点あげたい。第1に、NITS 研修受講者の生活満足度の高さを規定する要因を明らかにすることである。第2に、他業種労働者と教員の間で、生活時間や

---

<sup>7</sup> ワークライフバランス行動に直接着目した研究ではないが、管理職からの支援があるという教員ほど、生活満足度が高い（神林, 2021）。

<sup>8</sup> その理由は、先述のとおり、管理職の行動が職場のワークライフバランス支援を形成するからである。

<sup>9</sup> 東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野「健康いきいき職場づくりフォーラム 新職業性ストレス簡易調査票全国標準値」（入手先 URL：<https://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress/>、最終アクセス日：2022年2月28日）。

ワークライフバランスについて比較可能な尺度を模索し、今後も継続して教員の生活時間やワークライフバランスに関する研究を進めることである。

#### 引用文献

- 青木栄一監修（2009）『教員業務軽減・効率化に関する調査研究報告書』国立教育政策研究所。
- 青木栄一監修（2010）『教員の業務と校務運営の実態に関する研究報告書』国立教育政策研究所。
- 青木栄一監修（2012）『教員の勤務負担軽減等に資するための学校のタイム・マネジメントの開発研究』（平成23年度財団法人文教協会調査・研究助成金報告書）、東北大学大学院教育学研究科。
- 青木栄一・廣谷貴明（2016）「チーム（としての）学校の政策過程がもたらしたインパクト」『教育制度学研究』23号、pp. 161-169.
- 落合美貴子（2009）『バーンアウトのエスノグラフィー—教師・精神科看護師の疲弊』ミネルヴァ書房。
- 株式会社リベルタス・コンサルティング編（2018）『「公立小学校・中学校等教員勤務実態調査研究」調査研究報告書』株式会社リベルタス・コンサルティング。
- 神林寿幸（2017）『公立小・中学校教員の業務負担』大学教育出版。
- 神林寿幸（2021）「公立小中学校教員の生活満足度を規定する要因」『日本労働研究雑誌』730号、pp. 81-93.
- 神林寿幸・樋口修資・青木純一（2020）『背景と実態から読み解く教育行財政』明星大学出版部。
- 清原正義（1997）『学校事務職員制度の研究』学事出版。
- 公益財団法人連合総合生活開発研究所編（2016）『とりもどせ！教職員の「生活時間」—日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する研究委員会報告書—』公益財団法人連合総合生活開発研究所。
- 小入羽秀敬（2011a）「小学校教員の連続する労働時間に関する分析—給食時間と昼休みに着目して」『東京大学大学院教育学研究科紀要』50巻、pp. 277-283.
- 小入羽秀敬（2011b）「教員の業務負担と学校組織開発に関する分析—一部活動に着目して」『国立教育政策研究所紀要』140集、pp. 181-193.
- 埼玉県教育局市町村支援部小中学校人事課（2022）『令和3年度 埼玉県小・中学校働き方改革に関する実態調査 調査報告書』埼玉県教育委員会。
- 坂爪洋美・高村静（2020）『管理職の役割』中央経済社。
- 佐藤裕紀子（2015）「生活時間と時間葛藤からみる中学校教員の多忙と今後の課題」『日本家政学会誌』66巻2号、pp. 54-64.
- 新谷康子（2012）「教員の多忙と労働の特質—観察調査を通じて」『公教育システム研究』11巻、pp. 1-36.
- 田野井真美・水本徳明・大久保一郎（2012）「中学校教員のワーク・ライフ・バランス—生活時間と役割葛藤の視点から」『日本家政学会誌』63巻11号、pp. 725-736.
- 藤田英典・油布佐和子・酒井朗・秋葉昌樹（1995）「教師の仕事と教師文化に関するエスノグラフィ的研究—その研究枠組と若干の実証的考察」『東京大学大学院教育学研究科紀要』35巻、pp. 29-66

## 第4章 睡眠時間とメンタルヘルスの状態にみる教員の健康 —他職労働者との比較及び労働時間との関係分析—

神林寿幸・李政哲

本章の目的は睡眠時間、メンタルヘルスに着目し教員の健康状態を明らかにすることにある。具体的には本プロジェクトが行った2020年度（NITS研修受講者）、2021年度調査回答者（全国の教員一般）データを使って、2つの分析を行う。第1に、他職労働者との比較を行い、本プロジェクトが行った調査回答者の睡眠時間とメンタルヘルスの特徴を明らかにするものである。第2に、回帰分析を用いて、教員の労働時間、睡眠時間、メンタルヘルスの関係を明らかにするものである。

分析の結果、次の4点が明らかになった。第1に、他業種労働者と比較して、本プロジェクトが行った調査回答者である教員は睡眠時間が短い。教員の平日1日の平均睡眠時間は、健康の観点からアメリカで推奨される1日7時間を下回るものであった。第2に、教員一般と比べて、教職員支援機構（NITS）受講者の睡眠時間が短い。学校運営をリードする立場にある教員で睡眠時間の確保が特に求められる。第3に、他職労働者よりもNITS研修受講者である教員のメンタルヘルスは、おおむね良好である。他方で、教員一般のメンタルヘルスの状態は他職労働者よりも悪い。教員一般である2021年度回答者では、精神疾患が疑われるK6の値が13点以上の割合が11.4%で、特に配偶者がいる教員のメンタルヘルスが悪かった。第4に、2020年度と2021年度の双方で、長時間労働の教員ほど睡眠時間が短く、メンタルヘルスの状態が悪かった。

以上を踏まえて、次の2点が含意として指摘できる。第1に、教員の健康保持増進にむけて、労働時間削減が求められる。第2に、学校管理職とそうでない教員の間で、メンタルヘルスの状態に差があることから、学校管理職は自身のストレス耐性の強さを自覚し、学校の組織運営にあたる必要がある。

### 1. 問題と目的

本章では、他職労働者との比較を行い、本プロジェクトが2020年度と2021年度に行った各調査回答者の睡眠時間とメンタルヘルスの状態を明らかにする。さらに、本プロジェクトが行った調査データ分析から、教員の睡眠時間やメンタルヘルスを保持増進させるうえで、労働時間の削減が重要であることを示す。

教員の健康については、バーンアウトに代表されるメンタルヘルスの研究がこれまで蓄積されてきた。バーンアウト (burnout) とは、「極度の身体疲労と感情の枯渇を示す症候群」(田尾・久保, 1996, p. 5) のことで、「看護婦 (原文ママ)、ソーシャル・ワーカー、教師などの職業病」とされる (田尾, 2010, p. 75)。バーンアウト尺度として有名なマスラックバーンアウト尺度 (Maslach's Burnout Inventory : MBI) である (Maslach, & Jackson, 1981)。この尺度を用いて国内外で教員のバーンアウト研究が行われてきた (落合, 2003; García-Carmona, Marín, & Aguayo, 2019)。

しかし、これらの先行研究では、一般の人々や他職の労働者と比較した際に、教員のメンタルヘルスがどうであるのかという視点は乏しい。教員のメンタルヘルスをめぐる特徴を明らかにするうえで、一般の人々や他職労働者と教員との比較を行うことが求められる。

また、メンタルヘルスに対して、教員のフィジカルヘルスに関する研究は低調である。1990年代に既に同様の指摘 (杉沢ほか, 1996) がされたものの、その後もこの状況にほとんど変わりはない。

れなかった<sup>1</sup>。特に国際的にみて日本の教員が長時間労働である状況 (OECD, 2019) を踏まえると、日本の教員を対象としたフィジカルヘルス研究の進展が今後期待される<sup>2</sup>。

以上のような課題設定を踏まえて、本プロジェクトでは次の 2 点に留意をして調査を企画した。第 1 に、他業種労働者と比較可能形で、教員のメンタルヘルスを測定することである。この条件を満たす尺度の一つが K6 で、本プロジェクトでも K6 を調査項目に採用した。

K6 とは、Kessler らが開発した 5 件法の 6 項目から構成され、簡便に精神疾患をスクリーニングするための尺度である (Kessler *et al.*, 2002)。厚生労働省による「国民生活基礎調査」に加えて、教員を対象とした調査研究として、文部科学省による「教員勤務実態調査」(2016 年度) で使用例がある。

K6 の項目は「神経過敏に感じましたか」「絶望的だと感じましたか」「そわそわ落ち着かなく感じましたか」「気分が沈みこんで、何が起こっても気が晴れないように感じましたか」「何をすることも骨折りだと感じましたか」「自分は価値のない人間だと感じましたか」の 6 つである。各項目は 0 点 (全くない) から 4 点 (いつも) の値をとり、理論上の K6 の最小値は 0 点、最大値は 24 点となる。さらに、K6 のカットポイントとして、5 点以上であると気分障害や不安障害という軽度の精神障害が、13 点以上であると深刻な精神疾患が疑われるというものがある (Sakurai *et al.*, 2011)。

第 2 に、フィジカルヘルスの基礎となる睡眠時間を測定することである。睡眠時間の減少は肥満 (Cappuccio *et al.*, 2008)、心臓疾患 (Wang *et al.*, 2016)、脳卒中 (Patyar, & Patyar, 2015) それぞれのリスクを高める。このような睡眠時間の少なさが健康を悪化させるリスクがあることを踏まえて、全米睡眠財団 (the National Sleep Foundation) は成人 (26~64 歳) の推奨される睡眠時間として 7~9 時間という指針を示した (Chaput, Dutil, & Sampasa-Kanyinga, 2018)。また、アメリカ睡眠学会 (the American Academy of Sleep Medicine: AASM) とアメリカ睡眠研究会 (the Sleep Research Society: SRS) は成人 (18~60 歳) の推奨される睡眠時間として 7 時間以上という指針を示した (Chaput, Dutil, & Sampasa-Kanyinga, 2018)。

教員のフィジカルヘルスを調べるためには、健康診断で調査項目になるようなフィジカルヘルスに関わる指標 (例: 血圧、腹囲、BMI) を分析に用いることが望まれる。しかし、他方で個人情報保護法 17 条 2 項及び関連政令に規定があるように、健康診断に関する情報は要配慮個人情報に該当する<sup>3</sup>。管見の限りでは、教員研究でこうしたデータを活用することについてコンセンサスが得られていない。こうした状況もあり、今回の調査項目には、フィジカルヘルスに関する指標そのものではなく、先行研究でフィジカルヘルス指標との相関が確認されている睡眠時間を設定することにした。

本章では 2 つの分析を行う。第 1 に、本プロジェクトが行った 2020 年度調査と 2021 年度調査のそれぞれの回答者について、他職労働者を対象にした先行研究の集計結果との比較を行う。第 2 に、本プロジェクトが行った調査データに対する重回帰分析から、教員の労働時間と睡眠時間・メンタルヘルスの関係を明らかにする。

---

<sup>1</sup> 例えば、日本の博士論文を検索するためのデータベースである「CiNii Dissertations」で、「(教員 OR 教師) AND 健康」と検索しても、2022 年 2 月末時点で題目を見る限りでは教員のフィジカルヘルスを扱ったものは確認できなかった。

<sup>2</sup> 長時間労働はメンタルヘルスの悪化のみならず、フィジカルヘルスの悪化を引き起こす (van der Hulst, 2003; Wong, Chan, & Ngan, 2019)。

<sup>3</sup> 個人情報保護委員会「要配慮個人情報に関する政令の方向性について」(第 10 回 個人情報保護委員会、2016 年 6 月 3 日開催、入手先 URL: [http://www.ppc.go.jp/files/pdf/280603\\_siryou1.pdf](http://www.ppc.go.jp/files/pdf/280603_siryou1.pdf)、最終アクセス日: 2021 年 2 月 27 日)。

## 2. データと変数

本章の分析には、本プロジェクトが2020年度と2021年度それぞれに実施した調査の同一項目を合わせたデータを使用する。分析対象は、以下に記す分析項目について有効回答が得られた小・中学校・高等学校に勤務する校長、副校長・教頭、教諭とする。ここでは2つの分析を行う。

第1の分析では、比較対象である他職労働者のデータとして、K6については独立行政法人労働政策研究・研修機構の「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」(JILPT第5回)を用いる。この調査は2021年6月24日～30日に実施された<sup>4</sup>。この調査データを用いて、高見(2021)はK6スコアの性別、年齢階層別、配偶者の有無別の分析を行い、その結果を公開した。本プロジェクトで行った調査結果も高見(2021)と同様の方法で集計し、比較を行う。

睡眠時間については、2020年10月にNHK放送文化研究所が実施した「国民生活時間調査」(2020年)<sup>5</sup>を比較対象として参照する。これら2つの調査は新型コロナウイルス感染症の拡大後に行われたもので、これらの調査を参照する目的は新型コロナウイルス感染症の拡大による影響を統制することにある。

第1の分析で用いる項目は、「K6」「平日1日の睡眠時間」「土日1日の睡眠時間」である。「K6」は先述したとおりである。「勤務日1日の睡眠時間」については、本プロジェクトが行った調査では各年度の通常授業期間中の勤務日の起床時刻と就寝時刻から算出したものを用いる。比較対象であるNHK放送文化研究所「国民生活時間調査」(2020年)では、平日1日の平均睡眠時間に関する業種別の集計値が公表されており<sup>6</sup>、この値を用いる。本分析では「平日1日の睡眠時間」として進める。

「土日1日の睡眠時間」については、本プロジェクトが行った調査では各年度の通常授業期間中の休日の睡眠時間を項目に設定し、分析にはこの値を用いる。比較対象であるNHK放送文化研究所が実施した「国民生活時間調査」では、土曜日、日曜日1日の平均睡眠時間の業種別集計値が公表されている<sup>7</sup>。この数値と各業種の標本数<sup>8</sup>を踏まえて、土日1日の平均睡眠時間を算定し、この値を本分析に使用する。本分析では「土日1日の睡眠時間」として進める。

第2の分析では、「勤務日1日の睡眠時間」「休日1日の睡眠時間」「K6」をそれぞれ被説明変数に設定し、説明変数として、「勤務日1日の労働時間」「性別ダミー」「年齢」「配偶者ダミー」「子供ダミー」「職名ダミー」「校種ダミー」「学校規模」を用いた重回帰分析を行う。これらの説明変数は前章で使用したものと同一である。

---

<sup>4</sup> 本調査については、独立行政法人労働政策研究・研修機構(2021)『「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査(JILPT第5回)」(一次集計)結果』(入手先URL:<https://www.jil.go.jp/press/documents/20210727.pdf>、最終アクセス日:2022年2月28日)を参照されたい。

<sup>5</sup> 2020年10月10日～18日の連続する2日ずつ4回に分けて、全国10歳以上ののべ7,200人を対象に実施された調査である。有効回答者数は4,247人(回収率:59.0%)であった(NHK放送文化研究所世論調査部(2021)「国民生活時間調査2020」入手先URL:[https://www.nhk.or.jp/bunken/research/yoron/pdf/20210521\\_1.pdf](https://www.nhk.or.jp/bunken/research/yoron/pdf/20210521_1.pdf)、最終アクセス日:2022年2月28日)。

<sup>6</sup> NHK放送文化研究所世論調査部「国民生活時間調査2020」(<https://www.nhk.or.jp/bunken/yoron-jikan/>)の「データのダウンロード」よりcsv形式のファイルが入手できる(最終アクセス日:2022年2月28日)。

<sup>7</sup> 注6と同様。

<sup>8</sup> NHK放送文化研究所世論調査部(2021)『「国民生活時間調査」調査有効サンプル実数・サンプル構成比』([https://www.nhk.or.jp/bunken/yoron-jikan/data/sample-number\\_kouseihi.pdf](https://www.nhk.or.jp/bunken/yoron-jikan/data/sample-number_kouseihi.pdf)) (最終アクセス日:2022年2月28日)。

### 3. 分析

#### (1) 睡眠時間・K6に関する本調査対象教員と他職労働者の比較分析

##### ① 睡眠時間に関する本調査対象教員と他職労働者の比較分析

図 4-1 は平日 1 日あたりの平均睡眠時間である。図 4-1 が示すとおり、他職労働者と比べて、本調査対象者である教員の平日 1 日あたりの平均睡眠時間は短かった。他職労働者のうち、技能職・作業職、事務職・技術職、経営者・管理職は平日 1 日あたりの平均睡眠時間が 6 時間台後半で短かった。しかし、これら 3 つの職以外の平均睡眠時間は 7 時間台であった。

他方で、本プロジェクトの 2020 年度調査回答者（NITS 研修受講者）、2021 年度調査回答者（教員一般）のいずれも平均睡眠時間は 6 時間台であった。本プロジェクトの調査対象者を年度別にみると、おおむね 2020 年度調査回答者である NITS 研修受講者の睡眠時間が短かった。

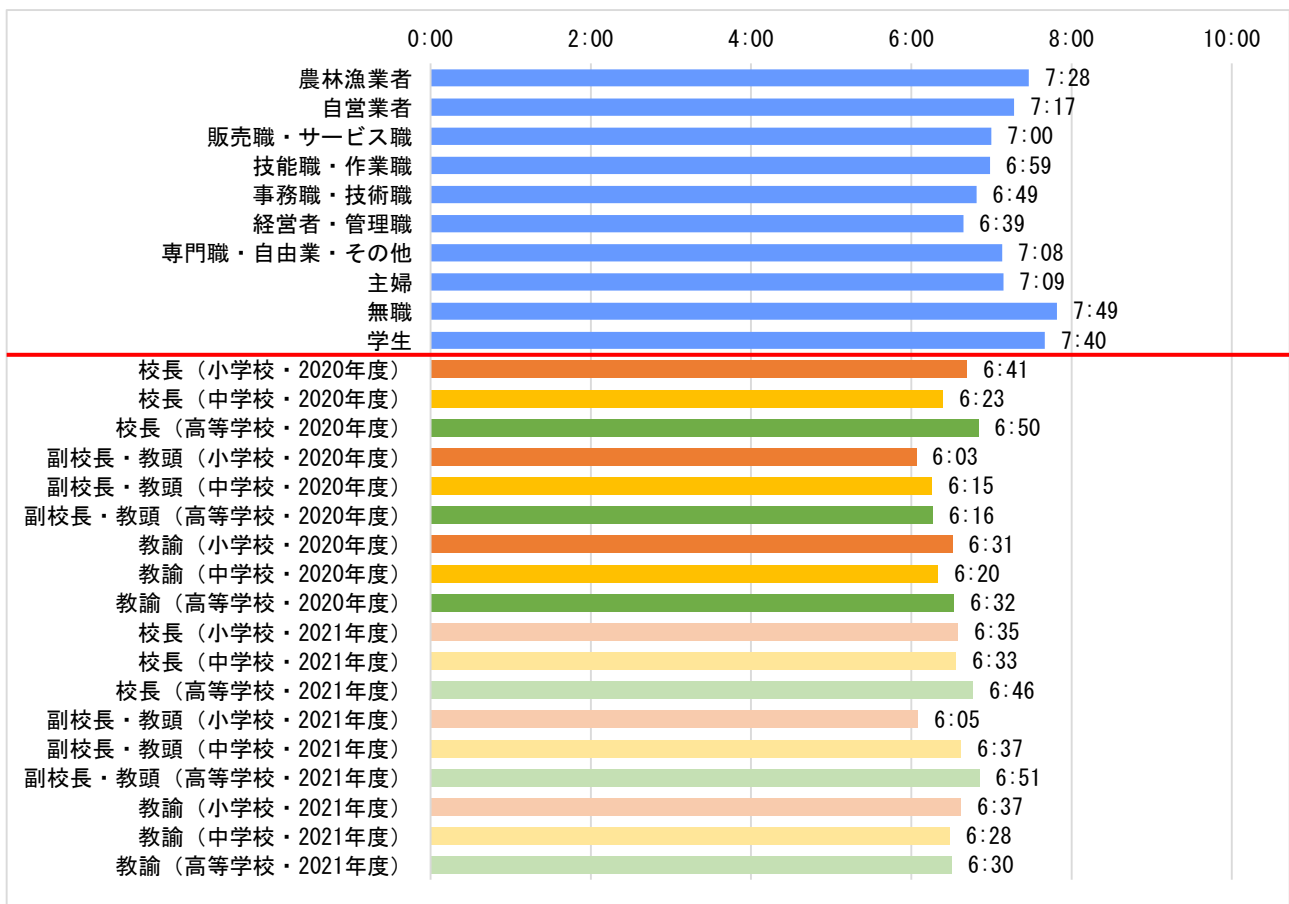


図 4-1 本調査対象教員と他職労働者の平均睡眠時間（平日 1 日あたり）

注：他職労働者は NHK 放送文化研究所「国民生活時間調査」（2020 年）を参照（図 4-2 も同様）。出典）筆者作成。

図 4-2 は土日 1 日あたりの平均睡眠時間である。土日 1 日あたりの平均睡眠時間についても、他職労働者と比べて、本調査対象者である教員の方が短かった。他方で、一部例外を除いて、本プロジェクトの 2020 年度調査回答者（NITS 研修受講者）、2021 年度調査回答者（教員一般）の平均睡

眠時間はおおむね7時間前後であった。本プロジェクトの調査対象者を年度別にみると、おおむね2020年度調査回答者であるNITS研修受講者の睡眠時間が短かった。

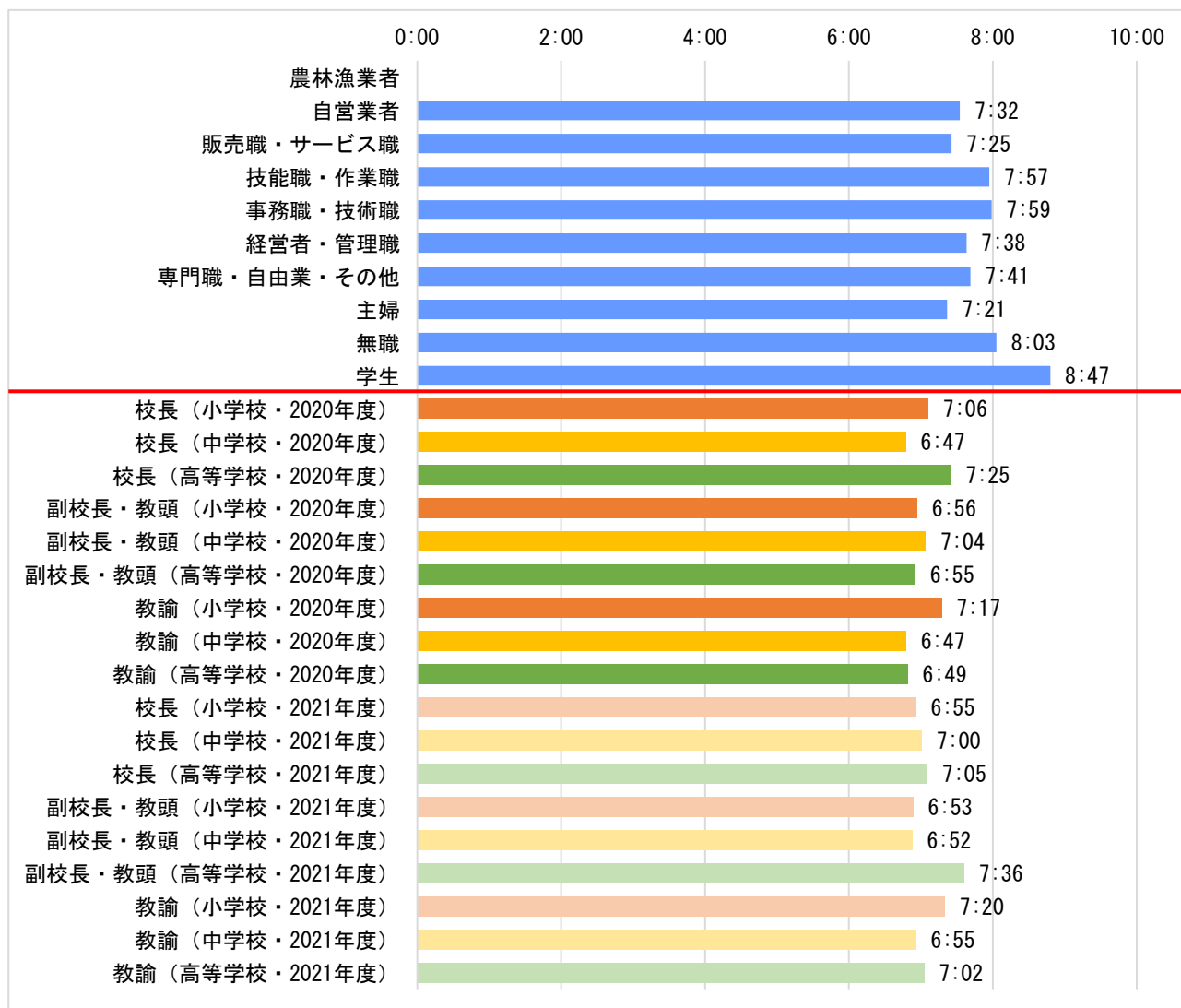


図4-2 本調査対象教員と他職労働者の平均睡眠時間（土日1日あたり）

注：農林漁業者は有効回答が得られなかった模様である。

出典）筆者作成。

## ② K6に関する本調査対象教員と他職労働者の比較分析

図4-3は本プロジェクトの2020年度調査回答者、2021年度調査回答者、独立行政法人労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」(JILPT第5回)の回答者、各標本全体のK6の分布を示したものである。図4-3が示すとおり、他の標本と比べて、本プロジェクトの2020年度調査回答者であるNITS研修受講者の0～4点の割合は高かった。NITS研修受講者のメンタルヘルスの状態は良好であるといえる。

他方で、JILPT第5回調査対象者よりも、2021年度調査回答者である教員一般の0～4点の割合は低かった。NITS研修受講者の場合と異なり、労働者一般と比べると、教員一般のメンタルヘルスは不良である。



図 4-4 は調査・性別ごとの K6 の分布を整理したものである。ここでも、2020 年度調査回答者である NITS 研修受講者は、男性・女性ともに K6 が 0～4 点の割合が高かった。他方で、2021 年度調査回答者である教員一般については、とりわけ女性教員のメンタルヘルスが悪かった。女性の 0～4 点の割合について、JILPT 第 5 回調査回答者は 54.1%であったが、2021 年度調査回答者は 42.3%にとどまった。なお、男性と女性で比較すると、いずれの調査も男性のメンタルヘルスは良好であった。例えば、2020 年度調査回答者で 0～4 点の割合は男性が 68.2%、女性が 63.5%であった。

図 4-5 は調査・年齢別の K6 の分布を整理したものである。図 4-5 が示すように、2020 年度調査回答者である NITS 研修受講者は、どの年代においても K6 が 0～4 点の割合が高かった。他方で、2021 年度調査回答者である教員一般は、どの年代においても K6 が 0～4 点の割合が JILPT 第 5 回調査の標本よりも低かった。なお、年齢と K6 の関係については、おおむね年齢が上がるにつれて K6 が 0～4 点の割合が高かった。つまり、若年者ほどメンタルヘルスが不良であった。

図 4-6 は調査・配偶者の有無別に K6 の分布を整理したものである。配偶者の有無別でみると、性別や年齢別の集計で観察されたものと違うパターンが確認された。図 4-6 が示すように、2020 年度調査回答者である NITS 研修受講者は、配偶者なしの K6 が 0～4 点の割合が他の調査よりも高かった。しかし、配偶者ありについては、JILPT 第 5 回調査回答者の方がその割合は高かった。K6 が 0～4 点の割合が最も小さかったのは、配偶者ありの場合は 2021 年度調査回答者、配偶者なしの場合は JILPT 第 5 回調査回答者であった。

以上を踏まえると、配偶者なしの教員は相対的にメンタルヘルスが良好で、特に NITS 研修受講者は良好である。他方で、配偶者ありの教員はメンタルヘルスが悪く、特に教員一般でメンタルヘルスが悪いといえる。

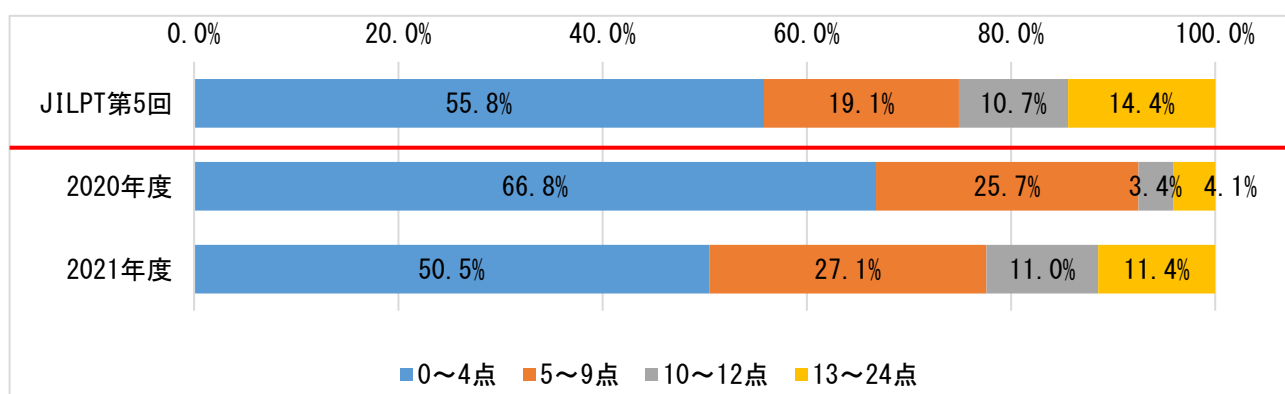


図 4-3 本調査対象教員と他職労働者の K6（全体）

注：他職労働者の数値は、独立行政法人労働政策研究・研修機構の「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」を参照（以下、図 4-4、図 4-5、図 4-6 も同様）。

出典）筆者作成。

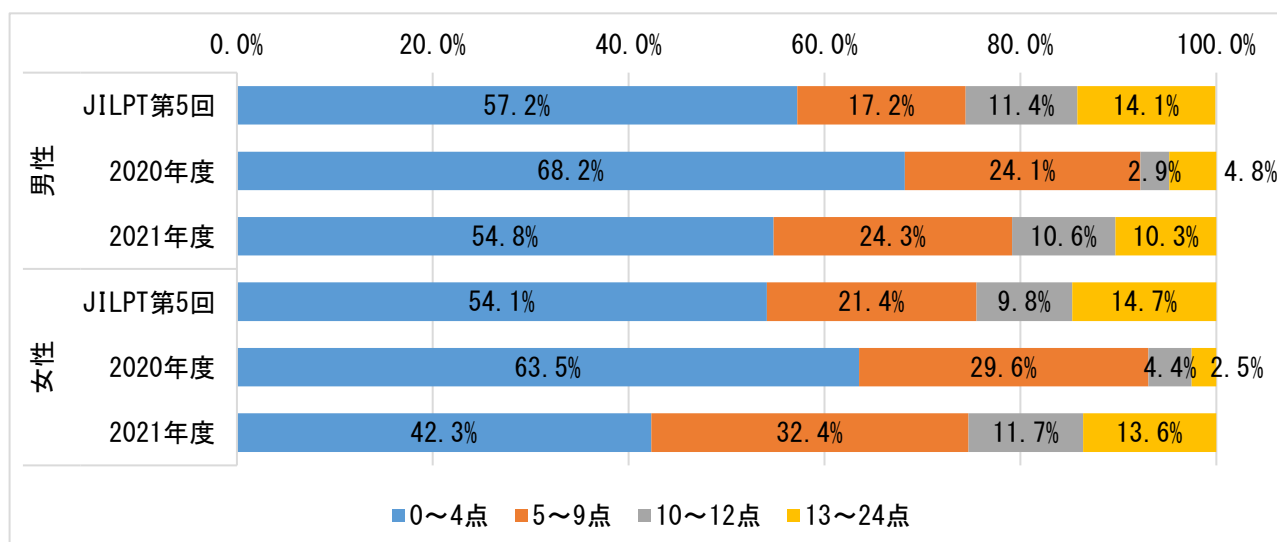


図 4-4 本調査対象教員と他職労働者の K6（性別）

出典）筆者作成。

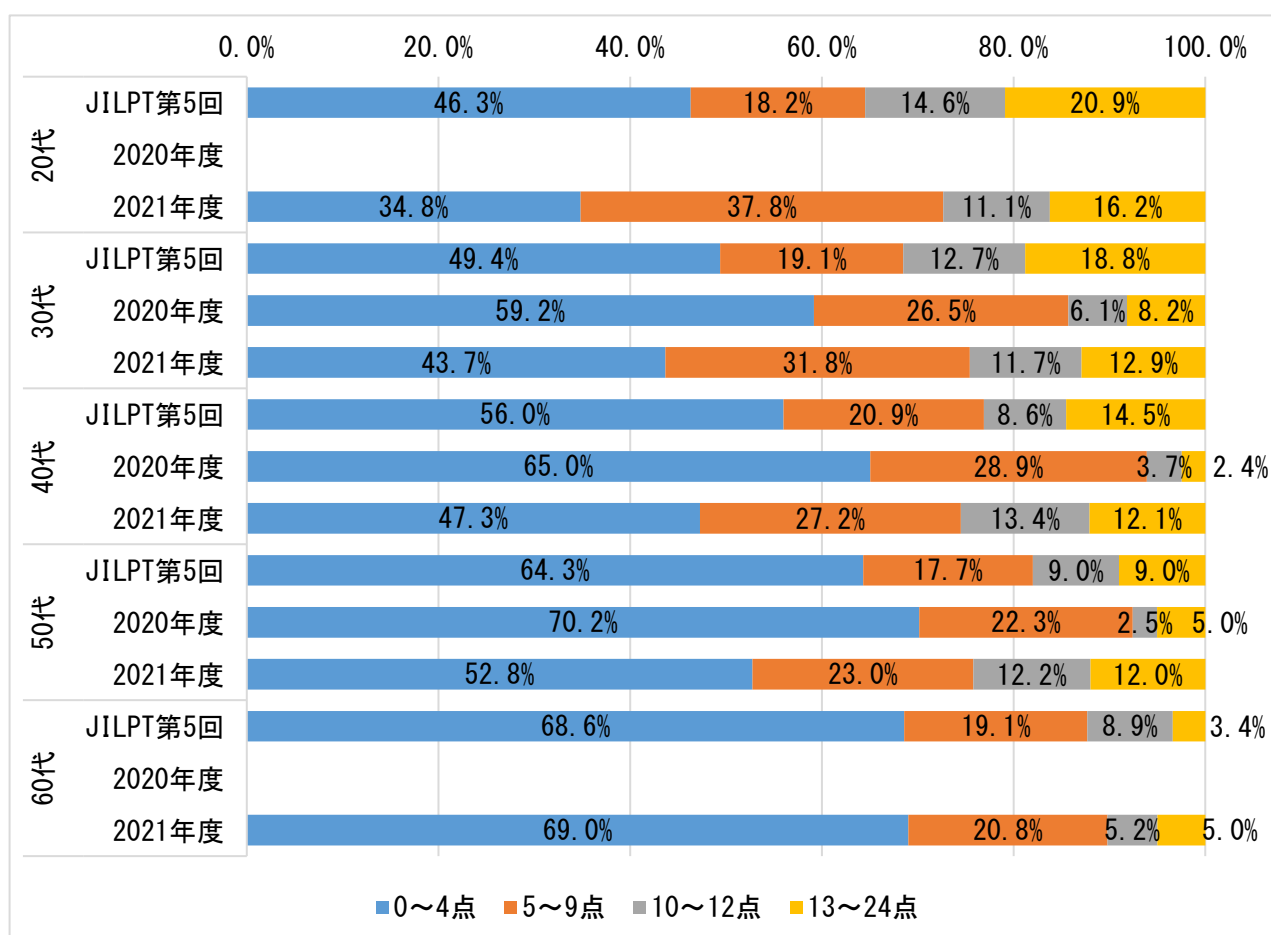


図 4-5 本調査対象教員と他職労働者の K6（年齢別）

注：2020年度調査回答者の20代、60代の該当者はいなかった。

出典）筆者作成。

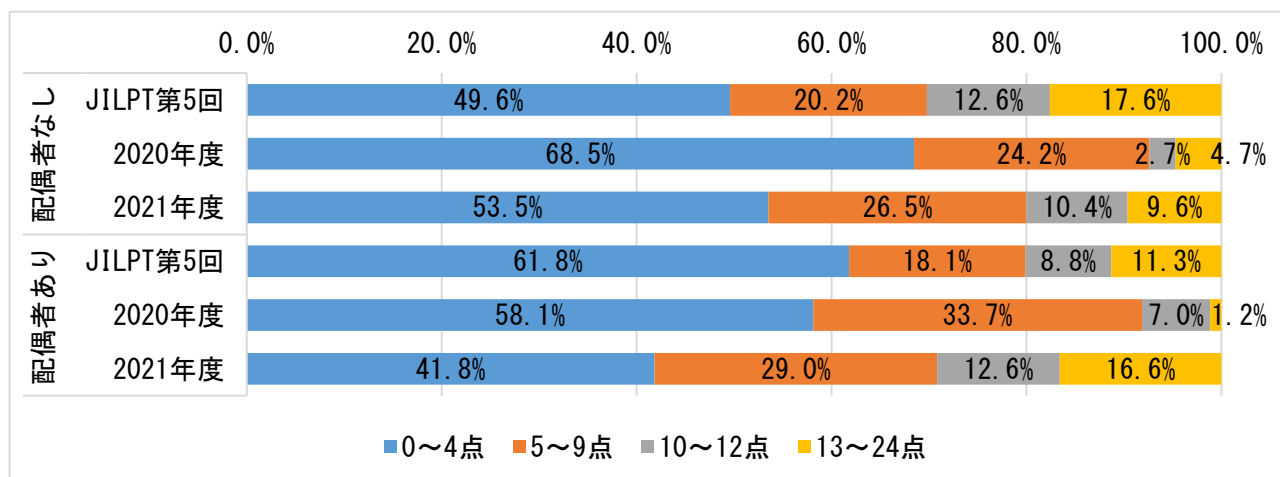


図 4-6 本調査対象教員と他職労働者の K6（配偶者の有無別）

出典）筆者作成。

## （2） 教員の労働時間と睡眠時間・K6 の関係

本プロジェクトの 2020 年度調査回答者、2021 年度調査回答者それぞれについて、教員の労働時間と睡眠時間・K6 の関係を明らかにするために、重回帰分析を行う。本分析に使用する変数の記述統計量は表 4-1 のとおりである。

表 4-1 記述統計量

	2020 年度				2021 年度			
	平均	標準偏差	最小値	最大値	平均	標準偏差	最小値	最大値
平日 1 日の睡眠時間	6.413	0.971	3	10	6.524	1.064	0.25	12.06667
土日 1 日の睡眠時間	7.009	0.983	3.5	11	7.127	1.429	0	23
K6	3.171	3.470	0	15	5.562	5.191	0	24
勤務日 1 日の労働時間	11.677	1.296	8.5	15.5	10.413	1.657	7.75	17.5
性別ダミー（構成割合）								
男性	0.742	0.438	0	1	0.703	0.457	0	1
女性	0.258	0.438	0	1	0.297	0.457	0	1
年齢	48.215	6.252	33	58	46.001	11.934	22	69
配偶者ダミー（構成割合）								
いる	0.865	0.342	0	1	0.772	0.419	0	1
いない	0.135	0.342	0	1	0.228	0.419	0	1
子供ダミー（構成割合）								
いる	0.800	0.400	0	1	0.681	0.466	0	1
いない	0.200	0.400	0	1	0.319	0.466	0	1
職名ダミー（構成割合）								
校長	0.211	0.408	0	1	0.058	0.234	0	1
副校長・教頭	0.338	0.474	0	1	0.051	0.220	0	1
教諭	0.451	0.498	0	1	0.891	0.312	0	1
校種ダミー（構成割合）								
小学校	0.422	0.494	0	1	0.367	0.482	0	1
中学校	0.316	0.465	0	1	0.266	0.442	0	1
高等学校	0.262	0.440	0	1	0.367	0.482	0	1
学校規模	397.324	285.710	6	1400	551.312	416.686	2	7230
観測数		550				1,726		

出典）筆者作成。

表 4-2 は勤務日 1 日の睡眠時間を被説明変数とした重回帰分析の結果である。表 4-2 より、2020 年度調査回答者、2021 年度調査回答者でともに、勤務日 1 日の労働時間と勤務日 1 日の睡眠時間の間に有意な関連が確認された。回帰係数の符号は負であり、勤務日 1 日の労働時間が長い教員ほど、勤務日 1 日の睡眠時間が短かった。

その他に、勤務日 1 日の睡眠時間と有意な関連が確認されたものは次のようなものであった。両年度で共通して女性教員ほど睡眠時間が短かった。また、2020 年度調査回答者では、配偶者がいる教員と比べて、配偶者がいないという教員ほど睡眠時間が短かった。2021 年度調査回答者では、高齢の教員ほど睡眠時間が短かった。

表 4-2 勤務日 1 日の睡眠時間を被説明変数とした重回帰分析

	2020 年度		2021 年度	
	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差
勤務日 1 日の労働時間	-0.177 ***	0.035	-0.189 ***	0.016
性別ダミー (ref. 男性)				
女性	-0.308 **	0.097	-0.128 *	0.060
年齢	-0.013	0.011	-0.019 ***	0.002
配偶者ダミー (ref. いる)				
いない	-0.304 *	0.141	-0.088	0.075
子供ダミー (ref. いる)				
いない	0.114	0.120	-0.069	0.070
職名ダミー (ref. 校長)				
副校長・教頭	-0.210 †	0.124	0.070	0.150
教諭	-0.241	0.165	-0.214 †	0.110
校種ダミー (ref. 小学校)				
中学校	-0.027	0.096	-0.071	0.063
高等学校	0.101	0.110	-0.098	0.064
学校規模	0.000	0.000	0.000	0.000
定数項	9.429 ***	0.711	9.688 ***	0.250
観測数	550		1,726	
モデルの F 検定	p=0.000		p=0.000	
自由度調整済み R2 乗	0.101		0.097	

\*\*\*p<0.001、\*\*p<0.01、\*p<0.05、†p<0.1

出典) 筆者作成。

表 4-3 は休日 1 日の睡眠時間を被説明変数とした分析の結果である。調査項目の制約により、勤務日 1 日の労働時間を説明変数に設定したが、2020 年度調査回答者、2021 年度調査回答者でともに、勤務日 1 日の労働時間と休日 1 日の睡眠時間の間に有意な関連が確認された。回帰係数の符号は負であり、勤務日 1 日の労働時間が長い教員ほど、休日 1 日の睡眠時間が短かった。

その他に、休日 1 日の睡眠時間と有意な関連が確認されたものは次のようなものであった。両年度で共通して年齢が高い教員ほど睡眠時間が短かった。また、2020 年度調査回答者では、校長に比べて教諭の睡眠時間が短かった。2021 年度調査回答者では、女性教員や子供がいない教員ほど休日 1 日の睡眠時間が長かった。さらに、小学校教員と比べて中学校教員の睡眠時間が短かった。

表 4-3 休日 1 日の睡眠時間を被説明変数とした重回帰分析

	2020 年度		2021 年度	
	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差
勤務日 1 日の労働時間	-0.094 *	0.037	-0.062 **	0.021
性別ダミー (ref. 男性)				
女性	0.048	0.102	0.226 **	0.082
年齢	-0.029 *	0.011	-0.018 ***	0.003
配偶者ダミー (ref. いる)				
いない	0.281 †	0.149	-0.159	0.104
子供ダミー (ref. いる)				
いない	-0.149	0.127	0.335 **	0.096
職名ダミー (ref. 校長)				
副校長・教頭	-0.006	0.131	0.157	0.206
教諭	-0.362 *	0.174	-0.223	0.151
校種ダミー (ref. 小学校)				
中学校	-0.126	0.102	-0.324 ***	0.087
高等学校	-0.215 †	0.116	-0.151 †	0.088
学校規模	0.000 †	0.000	0.000	0.000
定数項	9.633 ***	0.748	8.735 ***	0.343
観測数	550		1,726	
モデルの F 検定	p=0.000		p=0.000	
自由度調整済み R2 乗	0.026		0.054	

\*\*\*p<0.001、\*\*p<0.01、\*p<0.05、†p<0.1

出典) 筆者作成。

表 4-4 は K6 を被説明変数とした分析結果である。表 4-2 より、2020 年度調査回答者、2021 年度調査回答者とともに、勤務日 1 日の労働時間と K6 の間に有意な関連が確認された。回帰係数の符号は正であり、勤務日 1 日の労働時間が長い教員ほど、K6 の値が大きかった。つまり、長時間労働の教員ほどメンタルヘルスは不良であった。

その他に、K6 と有意な関連が確認されたものは次のようなものであった。両年度で共通して、年齢が高い教員ほど K6 は低く、子供がいる教員と比べて子供がいない教員の K6 が大きかった。つまり、両年度で共通して、若手の教員や子供がいない教員ほどメンタルヘルスが不良であった。

また、両年度で回帰係数の符号が異なるのは教諭ダミーであった。2020 年度調査回答者では、校長よりも教諭の K6 の値が小さかった。これに対して、2021 年度調査回答者では校長に比べて教諭の K6 の値が大きかった。さらに、2020 年度調査回答者では、副校長・教頭ダミーの回帰係数も負であった。このように NITS 研修受講者の間では校長のメンタルヘルスは不良で、教員一般では教諭のメンタルヘルスが悪かった。

さらに、2021 年度調査回答者では、小学校よりも中学校教員の K6 の値は小さかった。教員一般でみた場合、中学校教員のメンタルヘルスが良好であった。

表 4-4 K6 を被説明変数とした重回帰分析

	2020 年度		2021 年度	
	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差
勤務日 1 日の労働時間	0.518 ***	0.126	0.496 ***	0.077
性別ダミー (ref. 男性)				
女性	-0.569	0.349	0.443	0.294
年齢	-0.122 **	0.039	-0.035 **	0.012
配偶者ダミー (ref. いる)				
いない	0.826	0.510	-0.054	0.372
子供ダミー (ref. いる)				
いない	1.013 *	0.435	1.105 **	0.346
職名ダミー (ref. 校長)				
副校長・教頭	-1.294 **	0.448	0.787	0.740
教諭	-1.853 **	0.596	1.187 *	0.545
校種ダミー (ref. 小学校)				
中学校	-0.455	0.349	-0.655 *	0.312
高等学校	-0.599	0.398	-0.389	0.317
学校規模	0.001	0.001	0.000	0.000
定数項	4.045	2.567	0.882	1.235
観測数	550		1,726	
モデルの F 検定	p=0.000		p=0.000	
自由度調整済み R2 乗	0.080		0.072	

\*\*\*p<0.001、\*\*p<0.01、\*p<0.05、†p<0.1

出典) 筆者作成。

#### 4. 考察と課題

以上の分析結果を踏まえて、まず他業種労働者との比較から、本プロジェクトが行った 2020 年度調査と 2021 年度調査それぞれの回答者の睡眠時間、メンタルヘルスの特徴を整理する。

はじめに、睡眠時間について記述する。記述統計を参照すると、他業種労働者と比べて、本プロジェクトの調査回答者の睡眠時間は平日、土日ともに短かった。NITS 研修受講者を含む教員の平日 1 日の平均睡眠時間はいずれの校種・職でも、健康保持増進のために必要とされる 7 時間を下回った。また、教員の土日 1 日の睡眠時間は平日 1 日より長い、他職労働者の土日 1 日の睡眠時間よりも短かった。さらに教員一般 (2021 年度調査回答者) と比べて、NITS 研修受講者 (2020 年度調査回答者) の方が、平日・土日の平均睡眠時間は短かった。以上より、教員全般の平日の睡眠時間は疾病発症のリスクが高まる水準にあり、睡眠時間を確保することが求められる。とりわけ、学校運営をリードする立場にある教員はより多くの睡眠をとることが必要だといえる。

他方で、メンタルヘルスについては、他職労働者よりも NITS 研修受講者の方がおおむね良好であった。NITS 研修受講者 (2020 年度調査回答者) は、気分障害・不安障害の疑いがないと判断される K6 の値が 4 点以下に該当する割合が高かった。しかし、教員一般 (2021 年度調査回答者) は他業種労働者と比べてメンタルヘルスが不調であった。

このように、NITS 研修受講者のように各地域を代表しリードすることが期待される教員と教員一般の間で、メンタルヘルスの状態は異なる。学校管理職や学校運営をリードする立場にある教員は、相対的にストレス耐性があることを自覚し、学校の組織運営を進めることが求められる。

さらに、絶対数でみた場合に、精神疾患が疑われる水準にある (K6 の値が 13 点以上) の割合が、教員一般 (2021 年度調査回答者) で 11.4%であった。他職の労働者と比べて割合は小さいものの、公教育を担う教員の 10 人に 1 人以上が精神疾患のリスクが疑われる状況について、改善の余地がうかがえる。図 4-6 のとおり、他業種と比較した場合に、配偶者のいる教員一般 (2021 年度調査回

答者) のメンタルヘルスが特に悪かった。こうした立場にある教員に対するワークライフバランス支援が求められる。

次に、本プロジェクトが行った 2020 年度調査と 2021 年度調査に回答した教員について、労働時間と睡眠時間・K6 の関係を分析した。その結果、長時間労働の教員ほど睡眠時間が短く、K6 の値が大きかった。NITS 研修受講者を含む教員の睡眠時間確保とメンタルヘルスの保持増進にむけて、労働時間を削減すること、すなわち「学校の働き方改革」を進めることが必要である。

最後に、本章の分析に残された課題として、フィジカルヘルスに関する指標を調査項目に組み込むことをあげたい。先述のとおり、本調査にフィジカルヘルスに関する指標・尺度を組み込めなかった。回答者の回答に際する心理的負担や研究倫理面への配慮を検討したうえで、教員のフィジカルヘルスに関する測定を行いたい。

#### 付記

本章の草稿執筆・分析は神林が担当し、草稿の加筆修正を李が行った。

#### 引用文献

- 落合美貴子 (2003) 「教師バーンアウト研究の展望」『教育心理学研究』51 巻 3 号、pp. 351-364.
- 杉沢あつ子・中島一憲・吉川武彦・杉沢秀博 (1996) 「都市部の公立学校教員の健康とその関連要因」『体力研究』91 号、pp. 167-172.
- 田尾雅夫 (2010) 『組織の心理学 [新版]』有斐閣.
- 田尾雅夫・久保真人 (1996) 『バーンアウトの理論と実際—心理学的アプローチ—』誠信書房.
- 高見具広 (2021) 「コロナ禍における仕事・生活とメンタルヘルス—感染不安と生活不安の中で—」『JILPT リサーチアイ』第 69 回 (入手先 URL : [https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/069\\_211102.htm](https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/069_211102.htm) l#note3、最終アクセス日 : 2022 年 2 月 28 日) .
- Cappuccio, F. P., Taggart, F. M., Kandala, N.-B., Currie, A., Peile, E., Stranges, S., & Miller, M. A. (2008). Meta-analysis of short sleep duration and obesity in children and adults. *Sleep*, 31(5), pp. 619-626.
- Chaput, J.-P., Dutil, C., & Sampasa-Kanyinga, H. (2018). Sleeping hours: what is the ideal number and how does age impact this? *Nature and Science of Sleep*, 10, pp. 421-430.
- García-Carmona, M., Marín, M. D., & Aguayo, R. (2019). Burnout syndrome in secondary school teachers: a systematic review and meta-analysis. *Social Psychology of Education*, 22(1), pp. 189-208.
- Kessler, R. C., Andrews, G., Colpe, L. J., Hiripi, E., Mroczek, D. K., Normand, S. L. T., Walters, E. E., & Zaslavsky, A. M. (2002). Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. *Psychological Medicine*, 32(6), pp. 959-976.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), pp. 99-113.
- OECD. (2019). *TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*, Paris: OECD Publishing.
- Patyar, S., & Patyar, R. R. (2015). Correlation between sleep duration and risk of stroke. *Journal of Stroke and Cerebrovascular Diseases*, 24(5), pp. 905-911.
- van der Hulst, M. (2003). Long workhours and health. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 29(3), pp. 171-188.
- Wang, D., Li, W., Cui, X., Meng, Y., Zhou, M., Xiao, L., Ma, Jixuan., Yi, Guilin., & Chen, W. (2016). Sleep duration and risk of coronary heart disease: A systematic review and meta-analysis of prospective cohort studies. *International Journal of Cardiology*, 219, pp. 231-239.

Wong, K., Chan, A. H. S., & Ngan, S. C. (2019). The effect of long working hours and overtime on occupational health: A Meta-analysis of evidence from 1998 to 2018. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(12), 2102.



## 第5章 職場の人間関係と教員の労働時間・メンタルヘルス・職務満足度の関係 —NITS 研修受講者と教員一般の比較—

神林寿幸

本章では、教職員支援機構（NITS）研修受講者について、管理職の支援と同僚の支援という職場の人間関係、及び職場の人間関係が労働時間・メンタルヘルス・職務満足度に与える影響をめぐる特徴を明らかにする。分析には本プロジェクトが2020年度にNITS研修受講者に、2021年度に全国の教員に行った調査データを用いる。分析対象は小・中学校、高等学校の校長、副校長・教頭、教諭である。

分析結果は次のとおりである。まず、2020年度調査回答者、2021年度調査回答者間で共通する結果として、2点得られた。第1に、管理職や同僚からの支援と勤務日1日の労働時間に関連が確認できない。第2に、他方で、管理職や同僚からの支援を得られている教員ほど、メンタルヘルスが良好で、職務満足度が高い。このことから、労働時間を削減するという「学校の働き方改革」を進めるためには、管理職や同僚からの支援を高めるだけでは不十分で、別の戦略が必要である。

次に、2021年度調査回答者である教員一般と比較すると、2020年度調査回答者であるNITS研修受講者は、管理職や同僚から支援を受けられている。教員一般と比べて、NITS研修受講者のメンタルヘルスが良好で、職務満足度が高い背景として、管理職や同僚からの支援の存在がうかがえる。

### 1. 問題と目的

本章では、独立行政法人教職員支援機構が主催する研修受講者（以下、NITS研修受講者）について、管理職の支援と同僚の支援という職場の人間関係、及び職場の人間関係が労働時間・メンタルヘルス・職務満足度に与える影響をめぐる特徴を明らかにする。

国内外の先行研究によって、労働者の厚生を規定する要因として、職場の人間関係が重要であることが示されてきた。こうした職場の人間関係はソーシャルサポート（社会的支援：social support）と呼ばれる。例えば、産業衛生学の領域で知られるストレスモデルとして、NIOSH（National Institute for Occupational Safety and Health）職業性ストレスモデルがある。このモデルでは職業ストレスが精神的・身体的・行動的な反応に与える影響を緩衝する要因として、上司・同僚からのソーシャルサポートが設定された（Hurrell & McLaney, 1988）。このNIOSH職業性モデルに基づいて、ソーシャルサポートが高い労働者ほど心理的ストレス反応が低く、活力が高いといった結果が得られた（塚田・大塚, 2014）<sup>1</sup>。その他にも、NIOSH職業性ストレスモデルに依拠したものではないが、ソーシャルサポートが得られる看護師ほど抑うつや不安の程度が低いことも実証された（Mark & Smith, 2012）。

さらに、教員でも同僚のソーシャルサポートによりストレスが軽減されることが複数の研究で確認された（Collie, Perry, & Martin, 2017）。日本でも、ソーシャルサポートを得られる教員のバーンアウト得点は低いことが示された（例：貝川, 2009; 露口・高木, 2014）。また、同僚のソーシャルサポ

<sup>1</sup> ソーシャルサポートが心理的ストレス反応に与える影響を検証したものではないものの、NIOSH職業性ストレスモデルをもとに行った研究として次のようなものがある。例えば、Myers *et al.* (2019) は、2002年から2014年まで4年おきにアメリカの労働者を対象に実施されたNIOSH Quality of Work Life Surveysの分析を行い、2002年から2014年にかけて、アメリカの労働者の中でソーシャルサポートの増減は観察されなかったことを示した。

ートと類似する概念として、日本では同僚性という議論がある<sup>2</sup>。実証研究ではないものの、紅林（2007）は同僚性の機能の一つとして教員のストレス、バーンアウト、多忙化を軽減する「癒しの機能」という指摘がされた（紅林, 2007）。このように同僚性は概念的にソーシャルサポートと重なる。

以上の研究成果や議論を踏まえると、教員の厚生を考えるうえで職場の人間関係は考慮に入れる必要がある。そこで、本章では本プロジェクトが行った2つの標本を用いて、NITS 研修受講者の職場の人間関係と厚生に関する特徴を明らかにする。本分析で使用する2つの標本は、NITS 研修受講者から構成される2020年度調査回答者と、調査会社のモニターとして参加する全国の教員から構成される2021年度調査回答者である。

本分析では2つのリサーチクエスチョンを設定する。第1に、教員一般と比べてNITS 研修受講者は職場の人間関係（管理職や同僚の支援）についてどのような状況にあるか。第2に、教員一般と比べた時に、職場の人間関係をめぐる状況がNITS 研修受講者の労働時間・メンタルヘルス・職務満足度に与える影響に違いはあるかである。

## 2. データと変数

本章の分析には、本プロジェクトが2020年度と2021年度それぞれに実施したデータの同一項目を合わせたものを使用する。本分析対象は、以下に記す分析項目について有効回答が得られた小・中学校・高等学校に勤務する校長、副校長・教頭、教諭である。分析項目は次のとおりである。

職場の人間関係には、「職業性ストレス簡易調査票」（下光 2005）を参照し作成した「管理職の支援」「同僚の支援」の2つを使用する。下光（2005）に基づき、「管理職の支援」と「同僚の支援」は次のように得点化する。「管理職の支援」には「管理職と気軽に話ができるか」「管理職は頼りになるか」「あなたが個人的な問題を相談したら、管理職はどのくらいきいてくれるか」の合計得点を用いる。「同僚の支援」には「職場の同僚と気軽に話ができるか」「職場の同僚は頼りになるか」「あなたが個人的な問題を相談したら、職場の同僚はどのくらいきいてくれるか」の合計得点を用いる。なお、以上の項目はそれぞれ4件法をとる（1点=全くない、2点=多少、3点=かなり、4点=非常に）。したがって、理論上は「管理職の支援」と「同僚の支援」はそれぞれ最小値が3、最大値が12となる。

労働時間には「勤務日1日の労働時間」を使用する。「勤務日1日の労働時間」は2020年度調査と2021年度調査で共通して調査した項目である。ただ分析結果を解釈する際には、2020年度調査と2021年度調査で勤務日1日の労働時間の算出方法が異なる点に留意されたい<sup>3</sup>。2020年度調査の勤務日1日の労働時間は、勤務日の退勤時刻から出勤時刻を引いた時間を表し、いわゆる在校時間に相当する。他方で、2021年度調査では学校外で行った仕事時間も含まれる。

職務満足度には、「職業性ストレス簡易調査票」（下光 2005）の仕事の満足度に関する項目（1=不満である、2=やや不満である、3=まあ満足している、4=満足している）を用いる。また、メンタルヘルスには、K6を使用する。

その他、本分析の説明変数には、「調査年度」「性別ダミー」「年齢」「配偶者ダミー」「子供ダミー」「職名ダミー」「校種ダミー」「学校規模」を用いる。

分析に関わる項目の記述統計量は表5-1のとおりである。

<sup>2</sup> 小学校教員の同僚性の概念定義・尺度開発については西永・藤原（2019）を参照されたい。

<sup>3</sup> 2020年度調査と2021年度調査で労働時間に関する項目を統一できなかった背景には、プロジェクト予算の制約と調査回答者の負担を考慮し各調査の質問数・質問内容を決定したことがあげられる。

表 5-5 記述統計量

	2020 年度				2021 年度			
	平均	標準偏差	最小値	最大値	平均	標準偏差	最小値	最大値
管理職の支援	9.319	1.932	4	12	7.730	2.096	4	12
同僚の支援	8.979	1.758	5	12	8.340	1.948	4	12
勤務日 1 日の労働時間	11.690	1.291	8.5	15.5	10.419	1.665	7.75	17.5
職務満足度	3.191	0.657	1	4	2.842	0.777	1	4
K6	3.199	3.453	0	15	5.579	5.196	0	24
性別ダミー（構成割合）								
男性	0.741	0.438	0	1	0.701	0.458	0	1
女性	0.259	0.438	0	1	0.299	0.458	0	1
年齢	48.259	6.208	33	58	45.961	11.948	22	69
配偶者ダミー（構成割合）								
いる	0.865	0.342	0	1	0.770	0.421	0	1
いない	0.135	0.342	0	1	0.230	0.421	0	1
子供ダミー（構成割合）								
いる	0.798	0.402	0	1	0.680	0.467	0	1
いない	0.202	0.402	0	1	0.320	0.467	0	1
職名ダミー（構成割合）								
校長	0.216	0.412	0	1	0.057	0.232	0	1
副校長・教頭	0.337	0.473	0	1	0.052	0.222	0	1
教諭	0.447	0.498	0	1	0.891	0.312	0	1
校種ダミー（構成割合）								
小学校	0.426	0.495	0	1	0.369	0.483	0	1
中学校	0.316	0.465	0	1	0.264	0.441	0	1
高等学校	0.259	0.438	0	1	0.367	0.482	0	1
学校規模	396.801	284.270	6	1400	550.477	415.204	2	7230
観測数		564				1,751		

出典) 筆者作成。

### 3. 分析

#### (1) NITS 研修受講者の職場の人間関係をめぐる特徴

2021 年度調査回答者である教員一般と比べたときに、2020 年度調査に回答した NITS 研修受講者における管理職の支援、同僚の支援に関する特徴を明らかにする。表 5-1 の記述統計量が示すように、単純集計でみると、管理職の支援と同僚の支援の双方で、2020 年度調査回答者（NITS 研修受講者）の平均値が大きかった。しかし、表 5-1 は単純集計であり、諸要因を統制したうえでの比較が求められる。

そこで、ここでは管理職の支援と同僚の支援のそれぞれを被説明変数とし、説明変数を「調査年度ダミー」「性別ダミー」「年齢」「配偶者ダミー」「子供ダミー」「職名ダミー」「校種ダミー」「学校規模」とした重回帰分析を行う。「性別ダミー」「年齢」「配偶者ダミー」「子供ダミー」「職名ダミー」「校種ダミー」「学校規模」による影響を統制したうえで、「調査年度ダミー」で 2020 年度調査回答者と 2021 年度調査回答者で管理職の支援と同僚の支援に関する値を比較する。

表 5-2 は重回帰分析の結果である。表 5-2 より、2020 年度調査回答者に比べて 2021 年度調査回答者では、諸要因を統制しても、管理職の支援と同僚の支援がいずれも低かった。つまり、2020 年度調査回答者（NITS 研修受講者）の方が管理職と同僚より支援を得られる状態であった。

表 5-6 管理職・同僚の支援を被説明変数とした重回帰分析

	管理職の支援			同僚の支援		
	回帰係数		標準誤差	回帰係数		標準誤差
調査年度ダミー (ref. 2020 年度)						
2021 年	-0.921	***	0.108	-0.466	***	0.104
性別ダミー (ref. 男性)						
女性	-0.321	**	0.098	-0.072		0.094
年齢	0.001		0.004	-0.025	***	0.004
配偶者ダミー (ref. いる)						
いない	-0.061		0.129	-0.239	†	0.124
子供ダミー (ref. いる)						
いない	-0.501	***	0.118	-0.377	**	0.113
職名ダミー (ref. 校長)						
副校長・教頭	0.034		0.178	0.054		0.170
教諭	-1.091	***	0.157	-0.254	†	0.151
校種ダミー (ref. 小学校)						
中学校	-0.037		0.103	-0.018		0.099
高等学校	-0.753	***	0.107	-0.424	***	0.102
学校規模	0.000		0.000	0.000		0.000
定数項	10.168	***	0.284	10.482	***	0.272
観測数			2,315			2,315
モデルの F 検定			p=0.000			p=0.000
自由度調整済み R2 乗			0.190			0.055

\*\*\*p < 0.001、\*\*p < 0.01、\*p < 0.05、†p < 0.1

出典) 筆者作成。

## (2) 職場の人間関係と教員の労働時間・メンタルヘルス・職務満足度の関係

### ① 職場の人間関係と教員の労働時間の関係

ここでは、はじめに職場の人間関係と教員の労働時間の関係について分析を行う。2020 年度調査回答者と 2021 年度調査回答者のそれぞれで、勤務日 1 日の労働時間を被説明変数に設定した重回帰分析を行う。なお説明変数は、「管理職の支援」「同僚の支援」「性別ダミー」「年齢」「配偶者ダミー」「子供ダミー」「職名ダミー」「校種ダミー」「学校規模」である。

分析結果は表 5-3 のとおりであった。表 5-3 が示すとおり、2020 年度調査回答者と 2021 年度調査回答者の双方で、管理職・同僚の支援と勤務日 1 日の労働時間間に 5%水準以内で有意な関連が確認できなかった。管理職・同僚からの支援を受けているという教員であっても、勤務日 1 日の労働時間が短いわけではなかった。

表 5-7 管理職・同僚の支援と勤務日 1 日の労働時間の関係に関する重回帰分析

	2020 年度		2021 年度	
	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差
管理職の支援	0.018	0.035	-0.007	0.025
同僚の支援	-0.067 †	0.038	0.018	0.026
性別ダミー (ref. 男性)				
女性	0.111	0.118	0.033	0.092
年齢	-0.010	0.013	-0.029 ***	0.004
配偶者ダミー (ref. いる)				
いない	0.113	0.172	0.047	0.116
子供ダミー (ref. いる)				
いない	0.056	0.147	0.300 **	0.108
職名ダミー (ref. 校長)				
副校長・教頭	1.180 ***	0.142	0.928 ***	0.229
教諭	0.147	0.202	0.078	0.174
校種ダミー (ref. 小学校)				
中学校	0.539 ***	0.115	0.244 *	0.097
高等学校	-0.378 **	0.136	-0.539 ***	0.099
学校規模	0.001 ***	0.000	0.000 *	0.000
定数項	11.632 ***	0.802	11.399 ***	0.347
観測数	564		1,751	
モデルの F 検定	p=0.000		p=0.000	
自由度調整済み R2 乗	0.229		0.110	

\*\*\*p&lt;0.001、\*\*p&lt;0.01、\*p&lt;0.05、†p&lt;0.1

出典) 筆者作成。

## ② 職場の人間関係と教員のメンタルヘルスの関係

次に、職場の人間関係と教員のメンタルヘルスの関連を明らかにするために、2020 年度調査回答者と 2021 年度調査回答者のそれぞれについて、被説明変数に K6 を設定した重回帰分析を行う。説明変数には、「管理職の支援」「同僚の支援」「勤務日 1 日の労働時間」「性別ダミー」「年齢」「配偶者ダミー」「子供ダミー」「職名ダミー」「校種ダミー」「学校規模」を設定する。

分析結果は表 5-4 のとおりであった。表 5-4 が示すように、2020 年度調査回答者と 2021 年度調査回答者とともに、K6 は管理職の支援と同僚の支援と 5%水準以内で有意な関連が確認された。回帰係数の符号が負であった。管理職や同僚の支援があるという教員ほど K6 が小さい、すなわちメンタルヘルスが良好であった。

表 5-8 管理職・同僚の支援と K6 の関係に関する重回帰分析

	2020 年度		2021 年度	
	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差
管理職の支援	-0.216 *	0.097	-0.183 *	0.078
同僚の支援	-0.458 ***	0.104	-0.528 ***	0.080
勤務日 1 日の労働時間	0.455 ***	0.118	0.488 ***	0.074
性別ダミー (ref. 男性)				
女性	-0.306	0.328	0.263	0.283
年齢	-0.144 ***	0.037	-0.051 ***	0.012
配偶者ダミー (ref. いる)				
いない	0.421	0.476	-0.189	0.359
子供ダミー (ref. いる)				
いない	0.924 *	0.406	0.763 *	0.335
職名ダミー (ref. 校長)				
副校長・教頭	-1.013 *	0.416	0.557	0.711
教諭	-1.894 **	0.559	0.496	0.537
校種ダミー (ref. 小学校)				
中学校	-0.367	0.325	-0.670 *	0.301
高等学校	-0.908 *	0.379	-0.742 *	0.308
学校規模	0.001 *	0.001	0.000	0.000
定数項	11.882 ***	2.607	8.480 ***	1.363
観測数	564		1,751	
モデルの F 検定	p=0.000		p=0.000	
自由度調整済み R2 乗	0.175		0.130	

\*\*\*p<0.001、\*\*p<0.01、\*p<0.05、†p<0.1

出典) 筆者作成。

### ③ 職場の人間関係と教員の職務満足度の関係

最後に、職場の人間関係と教員の職務満足度の関連を明らかにするために、2020 年度調査回答者と 2021 年度調査回答者のそれぞれについて、被説明変数に職務満足度を設定した順序ロジット分析を行う。説明変数には、「管理職の支援」「同僚の支援」「勤務日 1 日の労働時間」「性別ダミー」「年齢」「配偶者ダミー」「子供ダミー」「職名ダミー」「校種ダミー」「学校規模」を設定する。

分析結果は表 5-5 のとおりであった。表 5-5 が示すように、2020 年度調査回答者と 2021 年度調査回答者でともに、職務満足度は管理職の支援及び同僚の支援と 5%水準以内で有意な関連が確認された。回帰係数の符号が正であった。管理職や同僚の支援があるという教員ほど職務満足度が高かった。

表 5-9 管理職・同僚の支援と職務満足度の関係に関する順序ロジット分析

	2020 年度			2021 年度		
	回帰係数		標準誤差	回帰係数		標準誤差
管理職の支援	0.313	***	0.067	0.207	***	0.033
同僚の支援	0.402	***	0.072	0.273	***	0.034
勤務日 1 日の労働時間	-0.190	*	0.079	-0.136	***	0.030
性別ダミー (ref. 男性)						
女性	0.215		0.219	0.165		0.116
年齢	-0.013		0.024	0.014	**	0.005
配偶者ダミー (ref. いる)						
いない	0.138		0.318	0.271	†	0.146
子供ダミー (ref. いる)						
いない	-0.059		0.268	-0.379	**	0.137
職名ダミー (ref. 校長)						
副校長・教頭	-0.552	†	0.286	-0.764	**	0.293
教諭	-1.284	**	0.378	-0.701	**	0.224
校種ダミー (ref. 小学校)						
中学校	-0.206		0.218	-0.008		0.123
高等学校	-0.154		0.249	0.241	†	0.126
学校規模	0.001	*	0.000	0.000	*	0.000
/ 閾値 1	-2.137		1.780	-0.338		0.566
/ 閾値 2	0.552		1.735	1.420		0.562
/ 閾値 3	4.178		1.742	4.576		0.576
観測数	564			1,751		
Pseudo R2	0.174			0.098		

出典) 筆者作成。

#### 4. 考察と課題

以上の分析から、管理職の支援と同僚の支援という職場の人間関係、及び職場の人間関係が労働時間・メンタルヘルス・職務満足度に与える影響をめぐる NITS 研修受講者の特徴を整理する。

まず、2021 年度調査回答者である教員一般と 2020 年度調査回答者である NITS 研修受講者の間で共通する傾向として、管理職や同僚からの支援と勤務日 1 日の労働時間の関連が確認できなかった。労働時間を削減するという「学校の働き方改革」に対して、管理職や同僚からの支援の効果を期待するのは難しいといえる。

このような結果が得られた背景として、川上 (2018) が明らかにした教員の勤務実態に関する特徴、すなわち教員は業務改善で得られた時間を他の業務に費やし、労働時間の総量が削減されないということが考えられる。管理職や同僚から支援を受けることのできる教員は効率的に業務を行っているが、効率化により浮いた時間を授業準備などに費やす。そうすることで、管理職や同僚から支援を十分受けられていない教員と同程度の労働時間になる実態があるのかもしれない。以上の点は推測の域を出ないが、分析結果を踏まえると、労働時間の削減という「学校の働き方改革」を進めるためには、管理職や同僚からの支援を高めることとは異なる方略を採用することが求められる。

他方で、教員一般と NITS 研修受講者の双方で、管理職や同僚からの支援があるという教員ほど、メンタルヘルスが良好で職務満足度も高かった。このことから、教員にとって働きやすい職場をつくるうえで、管理職や同僚からの支援を高めることによる効果が期待できる。

次に、教員一般と比べて、NITS 研修受講者は管理職や同僚からの支援を受けることができていた。2021 年度調査回答者と比べて、2020 年度調査回答者では、管理職の支援と同僚の支援の得点が高かった。本分析ではその理由を明確にはできないが、NITS 研修受講者自身が管理職や同僚から支援を受けやすい学校をつくっていることも考えられる。

また、NITS 研修受講者が管理職や同僚から支援を受けられていることは、NITS 研修受講者のメンタルヘルス・職務満足度の高さをもたらす背景の1つかもかもしれない。表 5-1 の記述統計量を参照すると、2021 年度調査回答者に比べて、NITS 研修受講者である 2020 年度調査回答者は K6 の値が小さく、職務満足度が高かった。以上の結果が得られたのは、NITS 研修受講者の方が管理職や同僚から支援を受けられることと関係があるかもしれない。

最後に、今後の課題として、管理職や同僚から支援を受けられる教員が効率的に業務を行っているのかを検証することをあげたい。労働時間ではなく、業務遂行の効率性に関する尺度に着目し、管理職・同僚の支援との関係を今後分析したい。

#### 引用文献

- 川上泰彦 (2018) 『『教員の勤務時間』の特性について』株式会社リベルタス・コンサルティング編 『「公立小学校・中学校等教員勤務実態調査研究」調査研究報告書』、pp. 153-178.
- 紅林伸幸 (2007) 「協働の同僚性としての《チーム》—学校臨床社会学から—」『教育学研究』74 巻 2 号、pp. 174-188.
- 下光輝一 (2005) 『職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスの現状把握のためのマニュアル—より効果的な職場環境等の改善対策のために—』(職場環境等の改善によるメンタルヘルス対策に関する研究、平成 14 年-16 年度厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究)、入手先 URL : <http://www.tokyo-med.ac.jp/ph/ts/manual1.pdf>、最終アクセス日 : 2022 年 2 月 24 日.
- 露口健司・高木亮 (2014) 「マルチレベルモデルによる教員バーンアウトの決定要因分析—県立学校教員に焦点をあてて—」『日本教育経営学会紀要』56 号、pp. 82-97.
- 西永円・藤原忠雄 (2019) 「小学校における同僚性の階層的因子構造と概念規定の検討」『学校メンタルヘルス』22 巻 2 号、pp. 211-219.
- 堀田裕司・大塚泰正 (2014) 「製造業における労働者の対人的援助とソーシャルサポート、職場ストレス、心理的ストレス反応、活気の関連」『産業衛生学雑誌』56 巻 6 号、pp. 259-267.
- Collie, R., Perry, N., & Martin, A. (2017). School context and educational system factors impacting educator stress. In S. McIntyre, T. McIntyre, & D. Francis (Eds.), *Educator Stress: An Occupational Health Perspective*, New York: Springer, pp. 3-22.
- Hurrell Jr., J. J., & McLaney, M. A. (1988). Exposure to job stress: A new psychometric instrument. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, (1), pp. 27-28.
- Kessler, R. C., Andrews, G., Colpe, L. J., Hiripi, E., Mroczek, D. K., Normand, S. L. T., Walters, E. E., & Zaslavsky, A. M. (2002). Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. *Psychological Medicine*, 32(6), pp. 959-976.
- Mark, G., & Smith, A. P. (2012). Occupational stress, job characteristics, coping, and the mental health of nurses. *British Journal of Health Psychology*, 17(3), pp. 505-521.
- Myers, S., Govindarajulu, U., Joseph, M., & Landsbergis, P. (2019). Changes in work characteristics over 12 years: Findings from the 2002-2014 US National NIOSH Quality of Work Life Surveys. *American Journal of Industrial Medicine*, 62(6), pp. 511-522.
- Sakurai, K., Nishi, A., Kondo, K., Yanagida, K., & Kawakami, N. (2011). Screening performance of K6/K10 and other screening instruments for mood and anxiety disorders in Japan. *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, 65(5), pp. 434-441.



## 第6章 NITS 研修受講者のタイムマネジメント意識の特徴、 教員のタイムマネジメント意識が労働時間に与える影響

神林寿幸

本章では、教職員支援機構（NITS）研修受講者について、研修受講者のタイムマネジメント意識をめぐる特徴、教員のタイムマネジメント意識と労働時間の関係を明らかにする。分析には本プロジェクトが2020年度にNITS研修受講者に、2021年度に全国の教員に行った調査データを用いる。分析対象は小・中学校、高等学校の校長、副校長・教頭、教諭である。

分析結果は以下のとおりである。まず、教員一般と比べて、NITS 研修受講者の方がタイムマネジメント意識はあった。2021年度調査回答者（教員一般）と比べて、2021年度調査回答者（NITS 研修受講者）は「時間を決めて課題に取り組むようにしている」「課題に取り組む際に小さな目標を立てるようにしている」「空き時間を活用するようにしている」に肯定的な回答が多かった。

次に、タイムマネジメント意識と労働時間の関係は、教員一般と比べると、NITS 研修受講者で観察されなかった。教員一般よりもNITS 研修受講者では、タイムマネジメント意識や勤務日1日の労働時間の分散が小さく、このことは上記のような結果が得られた背景として考えられる。

他方で、教員一般ではタイムマネジメント意識と労働時間に関連が確認された。時間を意識し、目標を設定して課題に取り組む教員ほど、勤務日1日の労働時間が短かった。

以上より、「学校の働き方改革」を進めるうえで、教員のタイムマネジメント意識の向上を図ることは重要であることが示唆される。

### 1. 問題と目的

本章の目的は、独立行政法人教職員支援機構（NITS）が主催する研修受講者のタイムマネジメント意識をめぐる特徴、教員のタイムマネジメント意識と労働時間の関係を明らかにすることにある。

2019年1月に中央教育審議会は「新しい時代の教育にむけた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」を文部科学大臣に答申した。本答申では、学校の働き方改革を進めるうえで教職員一人ひとりの働き方に関する意識改革に言及がある。具体的には、教職員全体に対して勤務時間を意識した働き方を浸透させ、そのために必要な研修の実施が必要であるという<sup>1</sup>。しかしながら、教職員の働き方を変えるためにどのように勤務時間を意識すればよいかという点について、示唆を与える先行研究は管見の限りでは皆無に等しい。

ところで、上記と同様の問題関心に基づいて、教員の組織社会化（organizational socialization）に関する意識・行動と勤務実態の関係を分析した研究（神林, 2021）がある。これによって、業務遂行に必要なコツやスキルを身につけるといった組織社会化意識がある教員ほど、週全体の労働時間が短いことが明らかとなった（神林, 2021）。

この知見は教職員の働き方を変えるための示唆を与えうるものだが、上記答申にあるような勤務時間への意識という点と乖離がある。神林（2021）が着目した組織社会化は業務遂行に必要なコツやスキルの習得に関するものである。他方で、勤務時間への意識というのは時間に対する意識であり、いわゆるタイムマネジメントや時間管理という概念に近い。タイムマネジメントや時間管理に

<sup>1</sup> 中央教育審議会「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」（2019年1月25日）、p.26。

については、心理学で関連尺度が開発され、時間管理意識・行動によって心理的ストレス反応が抑制されることが実証された（井邑ほか, 2016）。

そこで、本章ではこの時間管理（以下、タイムマネジメントで統一）尺度に着目し、教員のタイムマネジメントに関する2つの分析を行う。第1に、2020年度調査回答者（NITS 研修受講者）と、2021年度調査回答者（調査モニターに登録する教員一般）の間で、タイムマネジメント尺度（井邑ほか, 2016）を構成する6項目に関する差の有無を確認する。

## 2. データと変数

本章の分析には、本プロジェクトが2020年度と2021年度それぞれに実施したデータの同一項目を合わせたものを使用する。本分析対象は、以下に記す分析項目について有効回答が得られた小・中学校・高等学校に勤務する校長、副校長・教頭、教諭である。分析項目は次のとおりである。

タイムマネジメント意識（6項目）には、井邑ほか（2016）が作成した時間管理尺度を構成する3因子より、各因子から負荷量の大きい項目を2つずつ用いることにした。具体的には「時間の見積もり」因子から「時間を決めて課題に取り組むようにしている」「課題に取り組む際に小さな目標を立てるようにしている」を、「時間の活用」因子から「空き時間を活用するようにしている」「休みの日の予定を立てる」の2項目を、「その日暮らし」因子から「次の日の予定が決まっていないことがよくある」「きまぐれに一日を過ごすことがある」の2項目を選択した。各項目は5値をとる（1=全く当てはまらない、2=あまり当てはまらない、3=どちらともいえない、4=やや当てはまる、5=とても当てはまる）。

その他に、これまでの章と同様に、「勤務日1日の労働時間」「調査年度ダミー」「性別ダミー」「年齢」「配偶者ダミー」「子供ダミー」「職名ダミー」、学校に関わる変数に「校種ダミー」「学校規模」を用いる。分析項目に関する記述統計量は表6-1のとおりである。

表 6-10 記述統計量

変数名	2020 年度				2021 年度			
	平均	標準 偏差	最小値	最大値	平均	標準 偏差	最小値	最大値
タイムマネジメント意識								
時間を決めて課題に取り組むようにしている	3.703	0.908	2	5	3.470	0.981	1	5
課題に取り組む際に小さな目標を立てるようにしている	3.710	0.792	1	5	3.449	0.931	1	5
空き時間を活用するようにしている	4.028	0.805	1	5	3.868	0.890	1	5
休みの日の予定を立てる	3.393	0.996	1	5	3.363	1.060	1	5
次の日の予定が決まっていないことがよくある	2.566	1.037	1	5	2.862	1.074	1	5
きまぐれに一日を過ごすことがある	2.683	1.095	1	5	3.068	1.140	1	5
勤務日1日の労働時間	11.711	1.317	8.5	15.5	10.417	1.662	7.75	17.5
性別ダミー								
男性	0.734	0.442	0	1	0.701	0.458	0	1
女性	0.266	0.442	0	1	0.299	0.458	0	1
年齢	48.162	6.240	33	58				
配偶者ダミー					45.950	11.905	22	70
いる	0.869	0.338	0	1	0.763	0.425	0	1
いない	0.131	0.338	0	1	0.237	0.425	0	1
子供ダミー								
いる	0.797	0.403	0	1	0.678	0.467	0	1
いない	0.203	0.403	0	1	0.322	0.467	0	1
職名ダミー								
校長	0.203	0.403	0	1	0.057	0.231	0	1
副校長・教頭	0.345	0.476	0	1	0.050	0.219	0	1
教諭	0.452	0.498	0	1	0.893	0.309	0	1
校種ダミー								
小学校	0.428	0.495	0	1	0.365	0.481	0	1
中学校	0.317	0.466	0	1	0.259	0.438	0	1
高等学校	0.255	0.436	0	1	0.376	0.485	0	1
学校規模	393.790	280.056	6	1400	555.948	411.741	8	7230
観測数		580				1,868		

出典) 筆者作成。

### 3. 分析

#### (1) NITS 研修受講者のタイムマネジメント意識の特徴

まず、被説明変数に「タイムマネジメント意識」、説明変数に「調査年度」「性別ダミー」「年齢」「配偶者ダミー」「子供ダミー」「職名ダミー」「校種ダミー」「学校規模」とする順序ロジット分析を行った。分析結果は表 6-2 のとおりである。

表 6-2 が示すとおり、タイムマネジメント意識として設定した 6 項目すべてで、2020 年度調査回答者と 2021 年度調査回答者の間に 5% 以内の水準で有意差が確認された。回帰係数に着目すると、「時間を決めて課題に取り組むようにしている」「課題に取り組む際に小さな目標を立てるようにしている」「空き時間を活用するようにしている」の 3 つは負であった。すなわち、「時間を決めて課題に取り組むようにしている」「課題に取り組む際に小さな目標を立てるようにしている」「空き時間を活用するようにしている」については、2020 年度調査回答者と比べて 2021 年度調査回答者の方があてはまらない。

残りの「休みの日の予定を立てる」「次の日の予定が決まっていないことがよくある」「きまぐれに一日を過ごすことがある」の 3 つは、回帰係数が正であった。つまり、「休みの日の予定を立て

る」「次の日の予定が決まっていなことがよくある」「きまぐれに一日をすごすことがある」については、2020年度調査回答者よりも2021年度調査回答者の方があてはまる。

表 6-11 教員のタイムマネジメント意識を被説明変数とする順序ロジット分析

	時間を決めて課題に取り組むようにしている		課題に取り組む際に小さな目標を立てるようにしている		空き時間を活用するようにしている	
	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差
調査年度ダミー (ref. 2020年度)						
2021年度	-0.211 *	0.103	-0.368 **	0.106	-0.334 **	0.104
性別ダミー (ref. 男性)						
女性	0.167 †	0.092	0.212 *	0.095	0.319 **	0.094
年齢	0.000	0.004	-0.005	0.004	-0.018 ***	0.004
配偶者ダミー (ref. いる)						
いない	-0.122	0.120	-0.137	0.123	-0.314 *	0.123
子供ダミー (ref. いる)						
いない	-0.207 †	0.111	-0.220 †	0.113	-0.114	0.113
職名ダミー (ref. 校長)						
副校長・教頭	-0.220	0.168	-0.006	0.172	0.062	0.169
教諭	-0.585 ***	0.148	-0.433 **	0.150	0.036	0.148
校種ダミー (ref. 小学校)						
中学校	-0.134	0.098	0.016	0.100	-0.113	0.100
高等学校	-0.270 **	0.100	-0.114	0.102	-0.279 **	0.102
学校規模	0.000	0.000	0.000 †	0.000	0.000	0.000
/閾値 1	-4.826	0.309	-4.633	0.304	-5.609	0.329
/閾値 2	-2.226	0.272	-2.474	0.277	-3.589	0.282
/閾値 3	-1.241	0.269	-1.317	0.273	-2.437	0.276
/閾値 4	1.300	0.270	1.725	0.277	0.085	0.270
疑似決定係数	0.012		0.012		0.014	

(表の続き)

休みの日の予定を立てる		次の日の予定が決まっていなことがよくある		きまぐれに一日をすごすことがある		
回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差	
0.197 *	0.099	0.315 **	0.100	0.424 ***	0.098	調査年度ダミー (ref. 2020年度)
0.479 ***	0.091	-0.199 *	0.090	-0.071	0.089	2021年度
-0.007 †	0.004	-0.019 ***	0.004	-0.017 ***	0.004	性別ダミー (ref. 男性)
-0.269 *	0.119	0.440 ***	0.117	0.286 *	0.118	女性
-0.052	0.109	0.023	0.107	0.390 ***	0.109	年齢
-0.071	0.160	0.066	0.161	0.121	0.158	配偶者ダミー (ref. いる)
-0.531 ***	0.141	0.306 *	0.143	0.263 †	0.139	いない
0.072	0.095	-0.235 *	0.095	-0.385 ***	0.094	子供ダミー (ref. いる)
-0.019	0.097	-0.076	0.097	-0.179 †	0.097	いない
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	職名ダミー (ref. 校長)
-3.607	0.274	-2.781	0.267	-2.463	0.261	副校長・教頭
-1.825	0.261	-0.530	0.261	-0.738	0.257	教諭
-0.639	0.259	0.532	0.260	0.275	0.257	校種ダミー (ref. 小学校)
1.529	0.261	2.517	0.269	2.393	0.262	中学校
						高等学校
						学校規模
0.009		0.018		0.024		/閾値 1
						/閾値 2
						/閾値 3
						/閾値 4
						疑似決定係数

注：観測数=2,448。\*\*\*p<.001、\*\*p<.01、\*p<.05、†p<.1

出典) 筆者作成。

## (2) 教員のタイムマネジメント意識と労働時間の関係

次に、2020年度調査回答者と2021年度調査回答者の間で、教員のタイムマネジメント意識（6項目）と勤務日1日の労働時間の関係を比較する。勤務日1日の労働時間を被説明変数、教員のタイムマネジメント意識（6項目）を説明変数とした重回帰分析の結果は表6-3から表6-8のとおりである。

結果を要約すると、次のようになる。はじめに、2020年度調査回答者と2021年度調査回答者で共通する結果として2点得られた。第1に「きまぐれに一日をすごす」と勤務日1日の間に5%以内の水準で有意な関連が確認された。回帰係数の符号が負で、「きまぐれに一日をすごす」という教員ほど、勤務日1日の労働時間は短かった。第2に「次の日の予定が決まっていない」と勤務日1日の労働時間の間には5%水準で有意な関連が確認されなかった。

次に、2020年度調査回答者のみで、勤務日1日の労働時間と5%以内の水準で統計的に有意な関連が確認されたのが「空き時間を活用する」で、回帰係数の符号は負であった。2020年度調査回答者の間で、空き時間を活用する教員ほど勤務日1日の労働時間が短いことを意味する。

最後に、2021年度調査回答者のみで、5%以内の水準で勤務日1日の労働時間と有意な関連があったのは、「時間を決めて課題に取り組む」「休みの日の予定を立てる」である。また、「課題に取り組む際に小さな目標を立てる」と勤務日1日の労働時間の関連は有意傾向であった。これら3つの回帰係数はいずれも負であった。つまり、2021年度調査回答者の間で、時間を決めて課題に取り組む教員、休みの日の予定を立てる教員、課題に取り組む際に小さな目標を立てる教員ほど、勤務日1日の労働時間は短かった。

表6-12 教員のタイムマネジメント意識（時間を決めて課題に取り組む）と勤務日1日の労働時間の関係

	2020年度		2021年度	
	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差
定数項	10.897 ***	0.746	11.859 ***	0.296
時間を決めて課題に取り組む	-0.022	0.054	-0.085 *	0.037
性別ダミー (ref. 男性)				
女性	0.127	0.117	0.038	0.089
年齢	-0.004	0.013	-0.029 ***	0.004
配偶者ダミー (ref. いる)				
いない	0.109	0.171	0.036	0.113
子供ダミー (ref. いる)				
いない	0.081	0.145	0.236 *	0.106
職名ダミー (ref. 校長)				
副校長・教頭	1.247 ***	0.143	0.888 ***	0.224
教諭	0.205	0.200	0.033	0.167
校種ダミー (ref. 小学校)				
中学校	0.581 ***	0.115	0.259 **	0.095
高等学校	-0.443 **	0.136	-0.550 ***	0.095
学校規模	0.001 ***	0.000	0.000 *	0.000
観測数	580		1,868	
モデルのF検定	p=0.000		p=0.000	
自由度調整済みR2乗	0.242		0.108	

\*\*\*p<0.001、\*\*p<0.01、\*p<0.05、†p<0.1

出典) 筆者作成。

表 6-13 教員のタイムマネジメント意識（課題に取り組む際に小さな目標を立てる）と  
勤務日 1 日の労働時間の関係

	2020 年度		2021 年度	
	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差
定数項	10.667 ***	0.764	11.804 ***	0.300
課題に取り組む際に小さな目標を立てる	0.037	0.062	-0.070 †	0.039
性別ダミー (ref. 男性)				
女性	0.122	0.117	0.041	0.089
年齢	-0.004	0.013	-0.029 ***	0.004
配偶者ダミー (ref. いる)				
いない	0.118	0.172	0.038	0.113
子供ダミー (ref. いる)				
いない	0.096	0.145	0.236 *	0.106
職名ダミー (ref. 校長)				
副校長・教頭	1.250 ***	0.142	0.892 ***	0.224
教諭	0.216	0.200	0.035	0.167
校種ダミー (ref. 小学校)				
中学校	0.587 ***	0.115	0.267 **	0.095
高等学校	-0.428 **	0.136	-0.541 ***	0.095
学校規模	0.001 ***	0.000	0.000 *	0.000
観測数	580		1,868	
モデルの F 検定	p=0.000		p=0.000	
自由度調整済み R2 乗	0.242		0.107	

\*\*\*p<0.001、\*\*p<0.01、\*p<0.05、†p<0.1

出典) 筆者作成。

表 6-14 教員のタイムマネジメント意識（空き時間を活用する）と  
勤務日 1 日の労働時間の関係

	2020 年度		2021 年度	
	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差
定数項	11.387 ***	0.761	11.668 ***	0.315
空き時間を活用する	-0.137 *	0.061	-0.030	0.041
性別ダミー (ref. 男性)				
女性	0.142	0.117	0.039	0.089
年齢	-0.005	0.013	-0.029 ***	0.004
配偶者ダミー (ref. いる)				
いない	0.070	0.172	0.039	0.113
子供ダミー (ref. いる)				
いない	0.060	0.144	0.239	0.106
職名ダミー (ref. 校長)				
副校長・教頭	1.253 ***	0.142	0.895 ***	0.224
教諭	0.241	0.200	0.054	0.166
校種ダミー (ref. 小学校)				
中学校	0.571 ***	0.114	0.264 **	0.095
高等学校	-0.469 **	0.135	-0.542 ***	0.095
学校規模	0.001 ***	0.000	0.000 *	0.000
観測数	580		1,868	
モデルの F 検定	p=0.000		p=0.000	
自由度調整済み R2 乗	0.248		0.106	

\*\*\*p<0.001、\*\*p<0.01、\*p<0.05、†p<0.1

出典) 筆者作成。

表 6-15 教員のタイムマネジメント意識（休みの日の予定を立てる）と  
勤務日 1 日の労働時間の関係

	2020 年度		2021 年度	
	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差
定数項	10.734 ***	0.737	11.863 ***	0.290
休みの日の予定を立てる	0.027	0.049	-0.087 *	0.035
性別ダミー (ref. 男性)				
女性	0.116	0.118	0.053	0.089
年齢	-0.004	0.013	-0.029 ***	0.004
配偶者ダミー (ref. いる)				
いない	0.116	0.172	0.029	0.113
子供ダミー (ref. いる)				
いない	0.095	0.145	0.242 *	0.106
職名ダミー (ref. 校長)				
副校長・教頭	1.253 ***	0.142	0.898 ***	0.224
教諭	0.217	0.200	0.035	0.166
校種ダミー (ref. 小学校)				
中学校	0.581 ***	0.115	0.267 **	0.095
高等学校	-0.435 **	0.135	-0.540 ***	0.095
学校規模	0.001 ***	0.000	0.000 *	0.000
観測数		580		1,868
モデルの F 検定		p=0.000		p=0.000
自由度調整済み R2 乗		0.242		0.109

\*\*\*p<0.001、\*\*p<0.01、\*p<0.05、†p<0.1

出典) 筆者作成。

表 6-16 教員のタイムマネジメント意識（次の日の予定が決まっていない）と  
勤務日 1 日の労働時間の関係

	2020 年度		2021 年度	
	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差
定数項	10.892 ***	0.723	11.607 ***	0.285
次の日の予定が決まっていない	-0.053	0.048	-0.020	0.034
性別ダミー (ref. 男性)				
女性	0.120	0.117	0.031	0.089
年齢	-0.003	0.013	-0.029 ***	0.004
配偶者ダミー (ref. いる)				
いない	0.148	0.175	0.045	0.113
子供ダミー (ref. いる)				
いない	0.093	0.144	0.239 *	0.106
職名ダミー (ref. 校長)				
副校長・教頭	1.260 ***	0.143	0.893 ***	0.224
教諭	0.245	0.202	0.062	0.166
校種ダミー (ref. 小学校)				
中学校	0.584 ***	0.115	0.262 **	0.095
高等学校	-0.435 **	0.135	-0.542 ***	0.095
学校規模	0.001 ***	0.000	0.000 *	0.000
観測数		580		1,868
モデルの F 検定		p=0.000		p=0.000
自由度調整済み R2 乗		0.243		0.106

\*\*\*p<0.001、\*\*p<0.01、\*p<0.05、†p<0.1

出典) 筆者作成。

表 6-17 教員のタイムマネジメント意識（きまぐれに一日を過ごす）と  
勤務日 1 日の労働時間の関係

	2020 年度		2021 年度	
	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差
定数項	10.999 ***	0.724	11.917 ***	0.282
きまぐれに一日を過ごす	-0.092 *	0.045	-0.111 **	0.033
性別ダミー (ref. 男性)				
女性	0.117	0.117	0.029	0.089
年齢	-0.003	0.013	-0.030 ***	0.004
配偶者ダミー (ref. いる)				
いない	0.150	0.172	0.056	0.113
子供ダミー (ref. いる)				
いない	0.122	0.145	0.262 *	0.106
職名ダミー (ref. 校長)				
副校長・教頭	1.264 ***	0.142	0.906 ***	0.223
教諭	0.248	0.200	0.079	0.166
校種ダミー (ref. 小学校)				
中学校	0.564 ***	0.115	0.240 *	0.095
高等学校	-0.433 **	0.135	-0.557 ***	0.095
学校規模	0.001 ***	0.000	0.000 *	0.000
観測数	580		1,868	
モデルの F 検定	p=0.000		p=0.000	
自由度調整済み R2 乗	0.247		0.111	

\*\*\*p<0.001、\*\*p<0.01、\*p<0.05、†p<0.1

出典) 筆者作成。

#### 4. 考察と課題

以上の分析結果から、まず NITS 研修受講者のタイムマネジメント意識の特徴として、教員一般と比べて、NITS 研修受講者はタイムマネジメント意識がある。本分析で教員一般である 2021 年度調査回答者に比べて、NITS 研修受講者である 2020 年度調査回答者の方が、「時間を決めて課題に取り組むようにしている」「課題に取り組む際に小さな目標を立てるようにしている」「空き時間を活用するようにしている」に肯定的な回答であった。

また「次の日の予定が決まっていないことがよくある」「きまぐれに一日を過ごすことがある」については、2021 年度調査回答者の方が肯定的な回答であった。これら 2 項目に肯定的な回答であることは予定を立てないことを意味する。したがって、この 2 項目に関する結果も、2021 年度調査回答者に比べて、2020 年度調査回答者の方が予定を立てる。すなわち、2020 年度調査回答者である NITS 研修受講者はタイムマネジメント意識があることを示す結果と考えられる。

しかし、タイムマネジメント意識として設定した「休日の予定を立てる」については、2021 年度調査回答者に比べて、2020 年度調査回答者である NITS 研修受講者は当てはまらないと回答する傾向にあった。「予定を立てる」という意味ではタイムマネジメント意識に関わるが、この設問は休日の予定であることに注目したい。「休日の予定を立てる」とは休む予定を立てることであり、休みの日に仕事をしないということでもある。このように解釈すると、教員一般である 2021 年度調査回答者に比べて、2020 年度調査回答者である NITS 研修受講者は休みの日に仕事をする傾向にあるといえる。

次に、教員一般に近い集団と比べて NITS 研修受講者の間で、タイムマネジメント意識と勤務日 1 日の労働時間に関連が確認できなかった。NITS 研修受講者である 2020 年度調査回答者で、勤務日 1 日の労働時間と有意な関連が確認されたのは「空き時間を活用する」と「きまぐれに一日を過ごす」にとどまる。NITS 研修受講者も、空き時間の活用というタイムマネジメントを意識するこ



とで、勤務日1日の労働時間を削減できる可能性が示唆された。しかし、例えば、時間を決めて課題に取り組んだり、小さな目標を立てたりするかどうかで、勤務日1日の労働時間に差が生じるわけではなかった。

このような結果が得られた背景として、このようなタイムマネジメント行動はNITS研修受講者の多くが既に実践しているものであり、そのため分散が生じなかったことが考えられる。表6-1が示す記述統計量を参照すると、2021年度調査回答者に比べて、NITS研修受講者である2020年度調査回答者の方が、「時間を決めて課題に取り組むようにしている」「課題に取り組む際に小さな目標を立てるようにしている」の平均値が高く、標準偏差が小さいことがわかる。

他方で、教員一般である2021年度調査回答者で、勤務日1日の労働時間との関連が有意ならびに有意傾向であったのは、「時間を決めて課題に取り組む」「課題に取り組む際に小さな目標を立てる」「休みの日の予定を立てる」「きまぐれに一日を過ごす」である。タイムマネジメント意識と勤務日1日の労働時間の相関が多く確認できた教員一般では、タイムマネジメントを意識することで労働時間が削減できる可能性がある。

また、2020年度と2021年度の双方に共通する結果として、「きまぐれに一日を過ごす」という教員ほど、勤務日1日の労働時間が短かった。タイムマネジメント尺度（井邑ほか2016）の原版では、「きまぐれに一日を過ごす」ことはタイムマネジメント意識の欠如を表す。しかし、今回の分析では、「きまぐれに一日を過ごす」のは、よい意味での教員の「ずぼらさ」を表すのかもしれない。労働時間削減のためには、教員は几帳面になりすぎないことが重要であることを支持する結果とも考えられる。

最後に、今後の課題として、1点あげたい。今回の分析では、タイムマネジメント尺度（井邑ほか2016）の妥当性が今回の教員研究でもおおむね確認できたが、一方で「きまぐれに一日を過ごすことがある」のように、原版の尺度から予想されるものと異なる結果も得られた。引き続き、教員のタイムマネジメント尺度の妥当性・信頼性を高めるために、継続した調査研究が必要である。

#### 引用文献

- 井邑智哉・高村真広・岡崎善弘・徳永智子（2016）「時間管理尺度の作成と時間管理が心理的ストレス反応に及ぼす影響の検討」『心理学研究』87巻4号、pp.374-383.
- 神林寿幸（2021）「教員の働き方に関する意識と長時間労働との関連」川上泰彦編著『教員の職場適応と職能形成—教員横断調査の分析とフィードバック—』ジアース教育新社、pp.147-163.

## 第7章 被援助志向性が教員の労働時間に及ぼす影響

### —NITS 研修受講者と全国の教員を対象とした調査の分析—

神林寿幸

本章の目的は、教職員支援機構（NITS）が主催する研修受講者を対象に行った被援助志向性をめぐる特徴と、NITS 研修受講者を含む教員の被援助志向性が労働時間に及ぼす影響を明らかにすることにある。

被援助志向性とは、困難に直面した時に周囲に援助を求めることに対する意識を表す概念で、社会心理学や臨床心理学の領域で、メンタルヘルス対策の方略として注目されてきた。本プロジェクトではこの被援助志向性が教員の労働時間に影響を及ぼすという仮説を設定し、これを検証することにした。

分析の結果、次の2点が明らかになった。第1に、教員一般と比べて、NITS 研修受講者は被援助志向性がある。第2に、NITS 研修受講者と教員一般ともに、被援助志向性がある教員ほど、勤務日1日の労働時間が短い。

以上の結果を踏まえると、被援助志向性は教員の労働時間削減に寄与する可能性があり、当初の仮説が支持された。教員個人に介入が可能な被援助志向性は、「学校の働き方改革」を進めるうえで注目に値する。ただ、上記の結果が示唆するように、被援助志向性をもつ教員は特定の属性に限られることが推察されるため、より多くの教員が被援助志向性を持てるように意識啓発等が今後期待される。

#### 1. 問題の目的

本章では、独立行政法人教職員支援機構（NITS）が主催する研修受講者を対象に行った被援助志向性をめぐる特徴と、NITS 研修受講者を含む教員の被援助志向性が労働時間に及ぼす影響を明らかにする。

被援助志向性（*help-seeking preference*）とは「個人が、情緒的、行動的問題及び現実生活における中心的な問題で、カウンセリングやメンタルヘルスサービスの専門家、教師などの職業的な援助者及び友人・家族などのインフォーマルな援助者に援助を求めるかどうかについての認知的枠組み」（水野・石隈, 1999, p.531）と定義される。個人が何か困難に直面した時に周囲に援助を求めることに対する認識に関わる概念である。本報告書の第5章で言及したソーシャルサポートは、困難に直面した個人に周囲が働きかける行為に着目するものである。これに対して、被援助志向性は困難に直面した個人が周囲に働きかける側面に着目したものといえる。

被援助志向性は社会心理学や臨床心理学で注目され、国内外で個人のメンタルヘルスとの関係について実証研究が行われてきた。おおむね先行研究では、被援助志向性が低い人はメンタルヘルスの状態が悪い傾向があることが示されてきた（例：Yamauchi & Yanagisawa, 2020）。このようなことから、メンタルヘルスリテラシーとして被援助志向性を高めることの重要性が提案されてきた（例：Gulliver *et al.*, 2012）。国内の教員を対象とした研究でも、被援助志向性がある教員ほどバーンアウトが低減されることが示されている（田村・石隈, 2001）。

このように先行研究では被援助志向性が個人のメンタルヘルスに及ぼす影響が注目されてきたが、本プロジェクトではこの被援助志向性は教員の労働時間にも影響を及ぼすという仮説を設定した。この仮説を検証するために、本章では被援助志向性と教員の労働時間の関係を明らかにする。さらに、教員一般との比較から、NITS 研修受講者の被援助志向性に関する特徴も明らかにする。

これまでの教員の業務負担研究は、説明変数に同僚関係を設定し、教員の業務負担軽減に管理職や同僚からの支援が重要であることを指摘してきた（例：神林, 2017）。他方で、教員が周囲に支援を求めるといった視点に立ち、教員の業務負担を分析したものは管見の限りでは皆無に等しい。今まで十分着目されてこなかった被援助志向性という概念を、教員の業務負担研究に移入することに本分析の研究・実務上の意義がある。

## 2. データと変数

本章の分析には、本プロジェクトが 2020 年度と 2021 年度それぞれに実施したデータの同一項目を合わせたものを使用する。本分析対象は、以下に記す分析項目について有効回答が得られた小・中学校・高等学校に勤務する校長、副校長・教頭、教諭である。分析項目は次のとおりである。

「被援助志向性」には、田村・石隈（2001）の被援助志向性尺度うち、因子負荷量が高かった「困っていることを解決するために、他者からの助言や援助が欲しい」「自分は、人に相談したり援助を求めるとき、いつも心苦しさを感ずる」「仕事を進めるうえで、同僚に仕事を振ることができる」「仕事で困ったとき、上司や同僚に助言や援助を求めることができる」の 4 項目を使用する<sup>1</sup>。いずれも「1=全く当てはまらない」「2=あまり当てはまらない」「3=どちらともいえない」「4=やや当てはまる」「5=とても当てはまる」の 5 値をとる。

労働時間には「勤務日 1 日の労働時間」を用いる。その他に「調査年度ダミー」「性別ダミー」「年齢」「配偶者ダミー」「子供ダミー」「職名ダミー」「校種ダミー」「学校規模」を設定する。これらの変数はいずれもこれまでの章と同じものである。

分析に使用する変数の記述統計量は表 7-1 のとおりである。

---

<sup>1</sup> 本来であれば、元の尺度に使用された下位項目をすべて用いる必要がある。しかし、実査にあたって、調査項目数を削減せざるを得ず、代表的な項目のみを本調査に使用することにした。

表 7-1 記述統計量

変数名	2020 年度				2021 年度			
	平均	標準偏差	最小値	最大値	平均	標準偏差	最小値	最大値
被援助志向性								
困っていることを解決するために、 他者からの助言や援助が欲しい	3.344	0.960	1	5	3.341	0.965	1	5
自分は、人に相談したり援助を求め るとき、いつも心苦しさを感ずる	2.632	1.057	1	5	2.848	1.049	1	5
仕事を進めるうえで、同僚に仕事を 振ることができる	3.510	0.921	1	5	3.087	1.034	1	5
仕事で困ったとき、上司や同僚に助 言や援助を求めることができる	3.972	0.829	1	5	3.466	0.937	1	5
勤務日 1 日の労働時間	11.709	1.319	8.5	15.5	10.419	1.655	7.75	17.5
性別ダミー（構成割合）								
男性	0.733	0.443	0	1	0.702	0.457	0	1
女性	0.267	0.443	0	1	0.298	0.457	0	1
年齢	48.198	6.242	33	58	45.995	11.904	22	70
配偶者ダミー（構成割合）								
いる	0.868	0.339	0	1	0.764	0.425	0	1
いない	0.132	0.339	0	1	0.236	0.425	0	1
子供ダミー（構成割合）								
いる	0.799	0.401	0	1	0.678	0.467	0	1
いない	0.201	0.401	0	1	0.322	0.467	0	1
職名ダミー（構成割合）								
校長	0.205	0.404	0	1	0.058	0.233	0	1
副校長・教頭	0.347	0.477	0	1	0.051	0.220	0	1
教諭	0.448	0.498	0	1	0.891	0.311	0	1
校種ダミー（構成割合）								
小学校	0.431	0.496	0	1	0.363	0.481	0	1
中学校	0.313	0.464	0	1	0.259	0.438	0	1
高等学校	0.257	0.437	0	1	0.378	0.485	0	1
学校規模	394.406	280.676	6	1400	556.480	412.855	8	7230
観測数		576				1,841		

出典）筆者作成。

### 3. 分析

#### （1）被援助志向性に関する 2020 年度調査回答者と 2021 年度調査回答者の比較

はじめに、順序ロジット分析を用いて、NITS 研修受講者である 2020 年度調査回答者と、教員一般である 2021 年度調査回答者の間で、被援助志向性を比較する。分析結果は表 7-2 のとおりであった。

表 7-2 のとおり、2021 年度調査回答者である教員一般と比べて、2020 年度調査回答者である NITS 研修受講者は被援助志向性を持つことが確認された。両者の間で有意差が確認されたのは、「自分は、人に相談したり援助を求めるとき、いつも心苦しさを感ずる」「仕事を進めるうえで、同僚に仕事を振ることができる」「仕事で困ったとき、上司や同僚に助言や援助を求めることができる」の 3 つである。回帰係数の符号を踏まえて、2020 年度調査回答者である NITS 研修受講者の特徴を整理すると、次のようになる。第 1 に、人に相談したり援助を求めるとき、いつも心苦しさを感ずらない。第 2 に、仕事を進めるうえで、同僚に仕事を振ることができる。第 3 に、仕事で困ったとき、上司や同僚に助言や援助を求めることができる。

表 7-2 教員の被援助志向性を被説明変数とする順序ロジット分析

	困っていることを解決するために、他者からの助言や援助が欲しい		自分は、人に相談したり援助を求めるとき、いつも心苦しさを感ずる		仕事を進めるうえで、同僚に仕事を振ることができる		仕事で困ったとき、上司や同僚に助言や援助を求められることができる	
	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差
調査年度ダミー (ref. 2020 年度)								
2021 年度	0.067	0.102	0.306 **	0.101	-0.452 ***	0.101	-0.965 ***	0.108
性別ダミー (ref. 男性)								
女性	0.935 ***	0.096	-0.182 *	0.090	0.070	0.091	0.627 ***	0.096
年齢	-0.044 ***	0.004	-0.012 **	0.004	0.014 ***	0.004	-0.020 ***	0.004
配偶者ダミー (ref. いる)								
いない	-0.266 *	0.122	0.019	0.117	-0.134	0.119	-0.159	0.123
子供ダミー (ref. いる)								
いない	0.005	0.112	0.292 **	0.108	-0.158	0.110	-0.280 *	0.113
職名ダミー (ref. 校長)								
副校長・教頭	-0.545 **	0.166	0.198	0.160	-0.083	0.172	-0.049	0.173
教諭	-0.750 ***	0.147	0.217	0.143	-0.786 ***	0.150	-0.573 ***	0.150
校種ダミー (ref. 小学校)								
中学校	-0.007	0.097	-0.134	0.095	0.057	0.097	-0.127	0.100
高等学校	-0.138	0.098	-0.170 †	0.097	0.050	0.100	-0.234 *	0.101
学校規模	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
/閾値 1	-6.060	0.300	-2.435	0.265	-3.208	0.277	-5.997	0.308
/閾値 2	-3.928	0.278	-0.441	0.261	-1.307	0.268	-4.147	0.285
/閾値 3	-2.487	0.270	0.815	0.261	-0.167	0.267	-2.840	0.278
/閾値 4	0.204	0.270	2.779	0.271	2.668	0.275	-0.059	0.272
Pseudo R2	0.048		0.008		0.028		0.045	

観測数=2,417

出典) 筆者作成。

## (2) 勤務日 1 日の労働時間と被援助志向性の関係

次に、教員の被援助志向性（4 項目）が勤務日 1 日の労働時間に与える影響を明らかにするために、両者の関係を分析する。表 7-3 から表 7-6 のような結果が得られた。

表 7-3 から表 7-6 より、おおむね被援助志向性がある教員ほど、勤務日 1 日の労働時間が短かった。被援助志向性の 4 項目のうち、勤務日 1 日の労働時間と有意な関係が確認されたのは、「自分は、人に相談したり援助を求めるとき、いつも心苦しさを感ずる」「仕事を進めるうえで、同僚に仕事を振ることができる」「仕事で困ったとき、上司や同僚に助言や援助を求められることができる」の 3 つである。これら 3 項目は 2020 年度調査回答者と 2021 年度調査回答者の双方で、勤務日 1 日の労働時間との関係が有意で、回帰係数の符号も同じであった。回帰係数の符号から、次のような関係が確認された。第 1 に、「自分は、人に相談したり援助を求めるとき、いつも心苦しさを感ずる」教員ほど、勤務日 1 日の労働時間が長い。第 2 に、「仕事を進めるうえで、同僚に仕事を振ることができる」教員ほど、勤務日 1 日の労働時間が短い。第 3 に、「仕事で困ったとき、上司や同僚に助言や援助を求められることができる」教員ほど、勤務日 1 日の労働時間が短い。

表 7-3 勤務日 1 日の労働時間と被援助志向性（他者からの助言や援助が欲しい）の関係

	2020 年度			2021 年度		
	回帰係数		標準誤差	回帰係数		標準誤差
定数項	10.614	***	0.752	11.662	***	0.318
困っていることを解決するために、他者からの助言や援助が欲しい	0.066		0.051	-0.011		0.041
性別ダミー (ref. 男性)						
女性	0.100		0.118	0.048		0.091
年齢	-0.005		0.013	-0.030	***	0.004
配偶者ダミー (ref. いる)						
いない	0.096		0.172	0.042		0.114
子供ダミー (ref. いる)						
いない	0.116		0.146	0.195	†	0.106
職名ダミー (ref. 校長)						
副校長・教頭	1.268		0.144	0.888	***	0.223
教諭	0.223		0.203	0.054		0.166
校種ダミー (ref. 小学校)						
中学校	0.579	***	0.115	0.246	*	0.096
高等学校	-0.443	**	0.135	-0.545	***	0.096
学校規模	0.001	***	0.000	0.000	*	0.000
観測数	576			1,841		
モデルの F 検定	p=0.000			p=0.000		
自由度調整済み R2 乗	0.247			0.107		

\*\*\*p<0.001、\*\*p<0.01、\*p<0.05、†p<0.1

出典) 筆者作成。

表 7-4 勤務日 1 日の労働時間と被援助志向性（相談・援助に心苦しさを感ずる）の関係

	2020 年度			2021 年度		
	回帰係数		標準誤差	回帰係数		標準誤差
定数項	10.591	***	0.730	11.227	***	0.282
自分は、人に相談したり援助を求めるとき、いつも心苦しさを感ずる	0.106	*	0.046	0.125	***	0.035
性別ダミー (ref. 男性)						
女性	0.163	0.166	0.118	0.043		0.089
年齢	-0.005	0.692	0.013	-0.029	***	0.004
配偶者ダミー (ref. いる)						
いない	0.062		0.172	0.050		0.113
子供ダミー (ref. いる)						
いない	0.107		0.145	0.172		0.106
職名ダミー (ref. 校長)						
副校長・教頭	1.226	***	0.142	0.882	***	0.222
教諭	0.161		0.200	0.048		0.165
校種ダミー (ref. 小学校)						
中学校	0.583	***	0.115	0.259	**	0.095
高等学校	-0.424	**	0.135	-0.534	***	0.095
学校規模	0.001	***	0.000	0.000	*	0.000
観測数	576			1,841		
モデルの F 検定	p=0.000			p=0.000		
自由度調整済み R2 乗	0.251			0.113		

\*\*\*p<0.001、\*\*p<0.01、\*p<0.05、†p<0.1

出典) 筆者作成。

表 7-5 勤務日 1 日の労働時間と被援助志向性（同僚に仕事を振ることができる）の関係

	2020 年度		2021 年度	
	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差
定数項	11.360 ***	0.718	12.110 ***	0.285
仕事を進めるうえで、同僚に仕事を振ることができる	-0.225 ***	0.052	-0.154 ***	0.036
性別ダミー (ref. 男性)				
女性	0.140	0.115	0.046	0.089
年齢	0.000	0.013	-0.029 ***	0.004
配偶者ダミー (ref. いる)				
いない	0.068	0.169	0.034	0.113
子供ダミー (ref. いる)				
いない	0.125	0.144	0.180 †	0.106
職名ダミー (ref. 校長)				
副校長・教頭	1.236 ***	0.140	0.892 ***	0.222
教諭	0.166	0.197	-0.022	0.166
校種ダミー (ref. 小学校)				
中学校	0.584 ***	0.114	0.254 **	0.095
高等学校	-0.436 **	0.133	-0.542 ***	0.095
学校規模	0.001 ***	0.000	0.000 *	0.000
観測数	576		1,841	
モデルの F 検定	p=0.000		p=0.000	
自由度調整済み R2 乗	0.268		0.116	

\*\*\*p<0.001、\*\*p<0.01、\*p<0.05、†p<0.1

出典) 筆者作成。

表 7-6 勤務日 1 日の労働時間と被援助志向性（上司や同僚に助言・援助を求められる）の関係

	2020 年度		2021 年度	
	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差
定数項	11.491 ***	0.773	12.073 ***	0.312
仕事で困ったとき、上司や同僚に助言や援助を求めることができる	-0.126 *	0.060	-0.107 *	0.040
性別ダミー (ref. 男性)				
女性	0.189	0.121	0.062	0.089
年齢	-0.008	0.013	-0.031 ***	0.004
配偶者ダミー (ref. いる)				
いない	0.071	0.172	0.038	0.113
子供ダミー (ref. いる)				
いない	0.106	0.146	0.183 †	0.106
職名ダミー (ref. 校長)				
副校長・教頭	1.224 ***	0.142	0.894 ***	0.223
教諭	0.156	0.200	0.021	0.166
校種ダミー (ref. 小学校)				
中学校	0.589 ***	0.115	0.234 *	0.095
高等学校	-0.432 **	0.135	-0.563 ***	0.096
学校規模	0.001 ***	0.000	0.000 *	0.000
観測数	576		1,841	
モデルの F 検定	p=0.000		p=0.000	
自由度調整済み R2 乗	0.250		0.111	

\*\*\*p<0.001、\*\*p<0.01、\*p<0.05、†p<0.1

出典) 筆者作成。

#### 4. 考察と課題

以上の分析結果を踏まえて、考察として次の 2 点言及する。

第 1 に、本プロジェクトが設定した被援助志向性が教員の労働時間に影響を及ぼすという仮説はおおむね支持された。同僚に仕事を振ることや上司・同僚に助言・援助を求めることに抵抗がない教員、また相談や援助を求めることに心苦しさを感ぜない教員ほど、勤務日 1 日の労働時間が短いという結果が得られた。これらの結果は 2020 年度調査回答者である NITS 研修受講者と 2021 年度調査回答者である教員一般とともに観察された。

この点を踏まえると、労働時間削減という「学校の働き方改革」を進める際に、教員個人の被援助志向性を高めることによる効果が期待できる。中央教育審議会答申「新しい時代の教育にむけた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」では、「働き方改革」を進めるための学校の組織運営体制の在り方として、長時間労働傾向にある若手教員への支援を働きかけることが重要だとされる<sup>2</sup>。本報告書の第5章でも明らかにしたように、管理職や同僚からの支援は教員のメンタルヘルスや職務満足度の保持増進のうえで有効である。この意味において、困難に直面している（またはその可能性がある）教員に対して、学校管理職や同僚教員が積極的に支援をするように働きかけること自体に意味はある。しかし、困難に直面している（またはその可能性がある）教員自身が、学校管理職や同僚教員に支援を要請できるようになることも重要で、特に「学校の働き方改革」を進めるうえで求められる<sup>3</sup>。今後、「学校の働き方改革」を進めるために、各教員の被援助志向性を高めるような研修や介入プログラムを開発することが期待される。

第2に、教員一般と比べて、NITS 研修受講者は被援助志向性がある。本分析結果が示すように、2021年度調査回答者である教員一般と比べて、2020年度調査回答者であるNITS 研修受講者では、同僚に仕事を振ることや上司・同僚に助言・援助を求めることに抵抗がなかった。学校運営をリードする立場にある教員はうまく周囲に助けを求めることができている。

他方で、このことは被援助志向性をもつ教員が特定の属性に限られることを意味する。先述のとおり、被援助志向性は「学校の働き方改革」を進める際に有効な方略の一つとして考えられる。より多くの教員が被援助志向性を持てるように啓発活動を行うことなどが今後重要になるかもしれない。

最後に、今後の課題として、教員の被援助志向性を高めるための方策に関する客観的根拠を蓄積することがあげられる。関連する客観的根拠を蓄積し、教員の被援助志向性を高めるための研修・介入プログラムを開発することが今後期待される。

#### 引用文献

神林寿幸（2017）『公立小・中学校教員の業務負担』大学教育出版。

水野治久・石隈利紀（1999）「被援助志向性、被援助行動に関する研究の動向」『教育心理学研究』47巻4号、pp. 530-539.

田村修一・石隈利紀（2001）「指導・援助サービス上の悩みにおける中学校教師の被援助志向性に関する研究—バーンアウトとの関連に焦点をあてて—」『教育心理学研究』49巻4号、pp. 438-448.

Gulliver, A., Griffiths, K. M., Christensen, H., & Brewer, J. L. (2012). A systematic review of help-seeking interventions for depression, anxiety and general psychological distress. *BMC Psychiatry*, 12(1), 81.

Yamauchi, T., Suka, M., & Yanagisawa, H. (2020). Help-seeking behavior and psychological distress by age in a nationally representative sample of Japanese employees. *Journal of Epidemiology*, 30(6), pp. 237-243.

---

<sup>2</sup> 中央教育審議会「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」（2019年1月25日）、pp. 40-41。

<sup>3</sup> 本報告書第4章の分析結果でも示したように、管理職や同僚教員からの支援と労働時間の関連は確認できなかった。



本章では、行動経済学研究で着目されることの多い「時間割引率」や「平等主義」と呼ばれる意思決定の特性と、心理学研究で着目されることの多い「ビッグ5」と呼ばれる性格特性の回答を使用して、2020年度調査に回答した教職員支援機構の研修を受講した教員と、2021年度調査に回答した日本全国に居住する教員モニターの間で、回答分布を比較した。

異時点間の意思決定に関する特性である時間選好の一つであり、せっかちさに相当する指標である時間割引率の水準は、2021年度調査の回答者の方が高かった。つまり、2021年度の回答者の方が遠い将来まで待つために要求する金利が高く、相対的にせっかちであることが示唆された。他者配慮に関する行動経済学的特性である社会選好の一つである平等主義の傾向は、全体的には、2020年度調査の回答者でより強かった。ただし、2021年度の回答者には、自分だけが得をすることは気にならないが、自分だけ損することを嫌うという偏った平等傾向を持つ人が多い可能性も示唆された。

ビッグ5と呼ばれる性格の5つの次元（外向性・協調性・誠実性・神経症傾向・開放性）を計測したところ、外向性・協調性・開放性は、2021年度調査の回答者より2020年度回答者で高く、神経症傾向は、2021年度調査の回答者の方で高くなっていた。

最後に、予備的な分析として、時間割引率の大小と労働時間やK6がどのように関係しているのかを検証したところ、高い時間割引率を持つグループの週休日1日の労働時間が低いグループよりも長くなっていること、高い時間割引率を持つグループのK6の水準が低いグループよりも高い値を取っていることが示された。今後は、これらの関係の頑健性や背景にあるメカニズムを検証していく予定である。

### 1. 行動経済学的・心理的特性

2020年度調査及び2021年度調査には、行動経済学研究で着目されることの多い「時間割引率」や「平等主義」と呼ばれる意思決定の特性と、心理学研究で着目されることの多い「ビッグ5」と呼ばれる性格特性を測定するための質問を設けた。

先行研究は、これらの特性が現実の行動と相関することを報告してきた。例えば、黒川・佐々木・大竹（2017）は、日本国内の民間企業の協力の下で、その社員を対象に様々な行動経済学的・心理的特性に関する質問を含んだ独自調査を行って、その個票データと企業より提供を受けた残業時間に関するデータと組み合わせて、長時間労働をする社員の特性を明らかにした。統計分析の結果、異時点間の意思決定に関する特性として、先延ばし傾向の強い社員の深夜残業時間が長いことが分かった。また、他者配慮の意思決定に関する特性として、完全平等を好む社員の総残業時間が長いことが分かった。さらに、ビッグ5の性格特性の内、誠実性が高い社員の深夜残業時間は短い一方で、総残業時間は長くなっていることが分かった。

本節では、2020年度調査に回答した教職員支援機構の研修を受講した教員と、2021年度調査に回答した日本全国に居住する教員モニターの回答分布の特徴を紹介するとともに、両者の分布の違いを紹介する。将来的には、教員のそれらの特性と働き方の関係を検証する予定である。

## 2. 時間割引率

時間割引率は、近い将来の選択肢と遠い将来の選択肢を比較する、異時点間の意思決定に関する特性である時間選好の一つであり、「せっかちさ (impatience)」に相当する指標として使用される。

例えば、「1ヶ月後に、1万円をもらう」「13カ月後に、1万1,000円を受け取る」というお金の受け取り方に関する二つの選択肢を提示したときに、前者の選択肢を希望する人は、より近い将来に1万円を受け取るために1,000円分の追加利得を放棄するせっかちな人であり、このような好みを、時間割引率が大きいと表現する。割引という表現は、遠い将来の価値を割り引いて評価することに対応している。

個人の時間割引率の水準は、遠い将来までお金の受取りを待つために要求する主観的な金利として計算される。例えば、1ヶ月後に1万円受け取ることを我慢して13ヶ月後まで待つまでに、少なくとも1万1,000円以上の金額を要求する人の時間割引率は10%となる。

2020年度調査及び2021年度調査に下記の質問を設定して、回答者の時間割引率を把握した。選択した数字の「金利 (年表示)」の値が、各回答者の時間割引率となる。この質問は、慶應義塾大学が主催して実施している「日本家計パネル調査 (JHPS/KHPS)」内に設定された時間割引率の質問に基づいている。

**質問** あなたは1ヶ月後に1万円もらう代わりに、13ヶ月後に最低いくら貰えれば満足できますか？ 次の1～8に指定した金額から一つ選んでください。

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8
金額	9,500 円	10,000 円	10,200 円	10,400 円	10,600 円	11,000 円	12,000 円	14,000 円
金利 (年表示)	-5%	0%	2%	4%	6%	10%	20%	40%

回答者の平均時間割引率は、2020年度調査では10.97%・2021年度調査では16.92%であり、両者の差は5.95%であった ( $p < .01$ )。この結果は、2020年度に回答した教職員支援機構の研修を受講した教員は、1ヶ月後に1万円受け取ることを我慢して13ヶ月後まで待つまでに、平均的に1万1,097円以上の金額を要求することを意味する。また、2021年度に回答した日本全国に居住する教員モニターは、平均的に1万1,692円以上の金額を要求することを意味する。つまり、2021年度の回答者の方が遠い将来まで待つために要求する金利が高いことから、相対的にせっかちであることが示唆される。

図8-1には、回答者の個別の時間割引率を調査毎に示した。これを見ると、2020年度調査では、時間割引率が0%の回答者が占める割合が高くなっている(37.1%)。つまり、1ヶ月後の1万円の主観的価値と13ヶ月後の1万円のそれが同等の回答者が多かった。一方で、2021年度調査では、時間割引率が40%の回答者が占める割合が高くなっており(26.4%)、1ヶ月後に1万円受け取ることを我慢して13ヶ月後まで待つまでに、少なくとも1万4,000円以上の金額を要求する回答者が多かった。

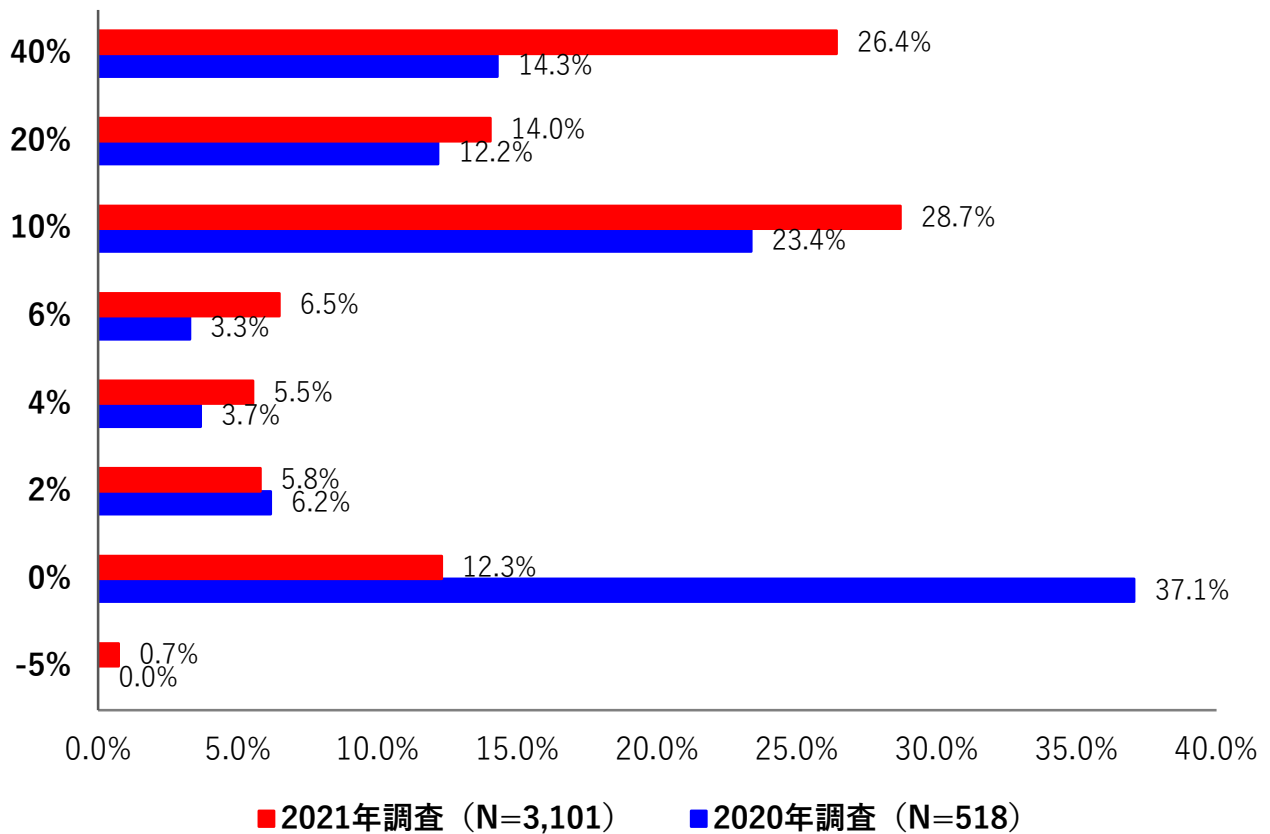


図 8-1 時間割引率の分布

出典) 筆者作成。

### 3. 平等主義

平等主義は、他者配慮に関する行動経済学的特性である社会選好の一つである。社会選好には、他人の喜びを自分の喜びとして感じる利他性や、他人が自分に好意的なら好意的に振る舞い、敵対的なら敵対的に振る舞う互酬性などが含まれる。平等主義は、他人と自分の間に不平等（格差）があることを好まない特性であり、不平等回避とも呼ばれる。

2020 年度調査及び 2021 年度調査に下記の質問を設定して、回答者がどのような種類の不平等（格差）を好まないのかを把握した。この質問は Bartling et al. (2009) に基づくもので、大阪大学の「くらしの好みと満足度についてアンケート (JHPS-CPS)」でも採用されている。

**質問** あなたと見ず知らずの他人が、お金をもらえることになりました。ただし、もらえるお金の金額には、A と B の2つのパターンがあります。どちらの配分のパターンを選ぶかは、あなたが決定でき、かつその配分を相手は知らないとします。この時、あなたはA と B のどちらを選びますか。それぞれのケースについて選んでください。

	選択肢 A	A	B	選択肢 B
(1)	あなたも他人も 1 万円			あなたは 1 万円で、他人は 6 千円
(2)	あなたも他人も 1 万円			あなたは 1 万 6 千円で、他人は 4 千円
(3)	あなたも他人も 1 万円			あなたは 1 万円で、他人は 1 万 8 千円
(4)	あなたも他人も 1 万円			あなたは 1 万 1 千円で、他人は 1 万 9 千円

上記の4つのケースについて、選択肢 A ではなく選択肢 B を選んだ場合には、それぞれ以下のような意味合いを持つ。

- (1B) 自分は1万円もらい、他人は6千円もらう (Prosociality)
- (2B) 自分は1万6千円もらい、他人は4千円もらう (Costly prosociality)
- (3B) 自分は1万円もらい、他人は1万8千円もらう (Envy)
- (4B) 自分は1万1千円もらい、他人は1万9千円もらう (Costly envy)

すべてのケースにおいて、平等配分である選択肢 A (自分も他人も1万円もらう)の方がよいと回答した人を、完全平等主義者 (Egalitarian) と定義する。(1) と (2) のケースにおいて平等配分の方がよいと回答した人を向社会的 (Prosocial) と定義し、(3) と (4) のケースにおいては平等配分の方がよいと回答した人を Envy と定義する (向社会的の定義では (3) (4) の回答を条件付けせず、Envy の定義では (1) (2) の回答を条件付けしない)。向社会的な人は自分だけ得をすることを嫌う人であり、Envy な人は自分だけ損することを嫌う人である。

図 8-2 より、いずれの種類も、2021 年度の回答者よりも 2020 年度の回答者で比率が高くなっている ( $p < .01$ )。例えば、すべてのケースで平等配分を好む完全平等主義者の割合は、2020 年度では 80.7%であったが、2021 年度では 67.3%であった。

一方で、2020 年度と 2021 年度の差は、向社会的よりも Envy で小さくなっている。具体的には、向社会的な配分を好む回答者の割合は 2020 年度では 88.4%、2021 年度では 74.0%であり、両者の差は 14.4%であった。また、Envy な配分を好む回答者の割合は 2020 年度では 87.4%、2021 年度では 81.0%であり、両者の差は 6.4%であった。つまり、2020 年度の回答者に比べて 2021 年度の回答者には、自分だけ得をすることは気にならないが、自分だけ損することを嫌う人が多いことが分かる。

ただし、2021 年度調査の回答者の中には、4つのケースを完答しなかった回答者が 1,000 名程度おり、分析に使用できる標本サイズが 2,100 になっている。このことから、回答傾向が偏っている可能性について配慮する必要があるだろう。

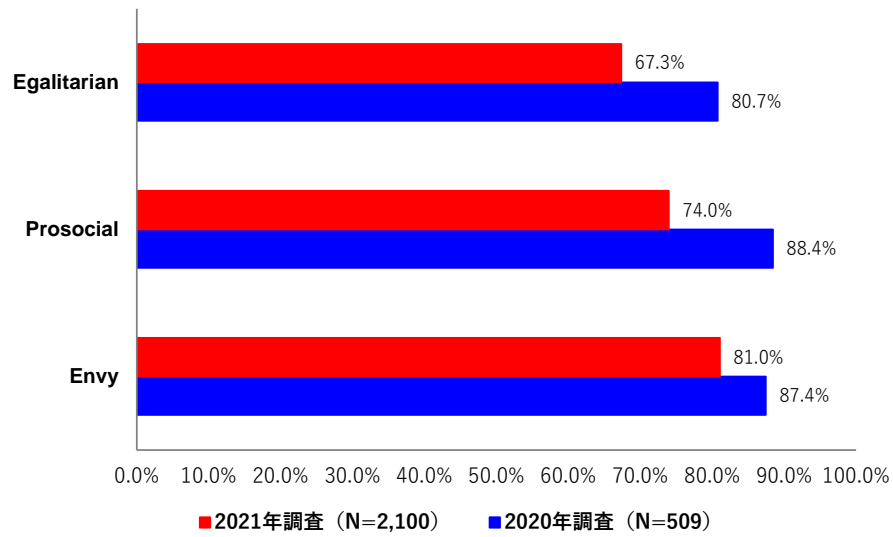


図 8-2 平等主義の分布

出典) 筆者作成。

#### 4. ビッグ5

本調査では、心理学研究でよく使用される日本語版 Ten Item Personality Inventory (TIPI) (Gosling et al. 2003; 小塩ら 2012) に基づき、回答者の性格特性を把握する。TIPI では、下記の質問の 10 項目からビッグ5と呼ばれる性格の5つの次元(外向性・協調性・誠実性・神経症傾向・開放性)を計測する。

**質問** (A) から (J) までのことばがあなた自身にどのくらい当てはまるかについて、文章全体を総合的にみて、自分にどれだけ当てはまるかを評価してください。それぞれ「全く違うと思う」から「強くそう思う」までの7段階のうち、当てはまるものを一つお選びください。

		全く 違う と思 う	おお よそ 違う と思 う	少し 違う と思 う	どち らで もな い	少し そう 思う	まあ まあ そう 思う	強く そう 思う
(A)	活発で、外向的だと思う (外向性)	1	2	3	4	5	6	7
(B)	他人に不満を持ち、もめごとを起こしやすいと思う (協調性)	1	2	3	4	5	6	7
(C)	しっかりしていて、自分に厳しいと思う (誠実性)	1	2	3	4	5	6	7
(D)	心配性で、うろたえやすいと思う (神経症傾向)	1	2	3	4	5	6	7
(E)	新しいことが好きで、変わった考えをもつと思う (開放性)	1	2	3	4	5	6	7
(F)	ひかえめで、おとなしいと思う (外向性)	1	2	3	4	5	6	7
(G)	人に気をつかう、やさしい人間だと思う (協調性)	1	2	3	4	5	6	7
(H)	だらしなく、うっかりしていると思う (誠実性)	1	2	3	4	5	6	7
(I)	冷静で、気分が安定していると思う (神経症傾向)	1	2	3	4	5	6	7
(J)	発想力に欠けた、平凡な人間だと思う (開放性)	1	2	3	4	5	6	7

TIPI のスコアリングは、下記の手順で行う :

- 負方向で尋ねた項目を正方向の指標に転換する（選択肢 7 の場合は 1、選択肢 6 の場合は 2、選択肢 5 の場合は 3 など）。負方向で尋ねた項目は、B・D・F・H・J である。
- 各次元に対応する 2 項目（正方向の項目と、正方向に転換後の負方向の項目）の平均をとることで、各次元の尺度を作成する。

図 8-3 には、調査毎に 5 つの次元の平均値を示した。上図より、外向性・協調性・開放性については、2021 年度調査の回答者よりも 2020 年度回答者で高くなっていることが分かる ( $p < .01$ )。また、神経症傾向については、2021 年度調査の回答者の方で高くなっており ( $p < .01$ )、誠実性については、両者に差がなかった。

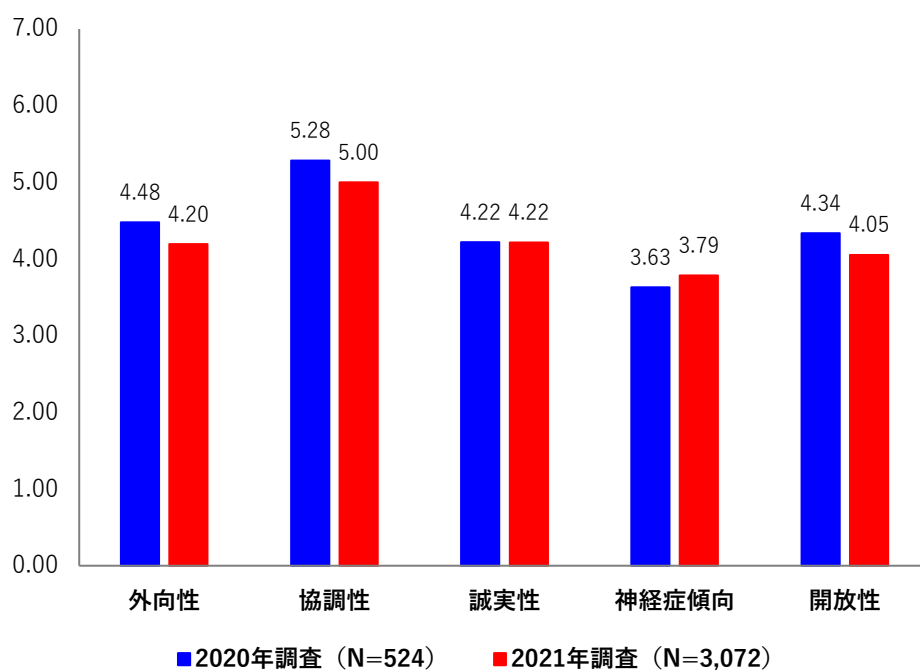


図 8-3 ビッグ 5 の分布

出典) 筆者作成。



## 5. 時間割引率と労働時間・K6

ここでは、予備的分析として、時間割引率の大小と労働時間や K6 がどのように関係しているのかを検証する。この分析には、2021 年度調査の標本を使用する。

調査では、勤務日 1 日の労働時間と週休日 1 日の労働時間を区別して労働時間を把握している。時間割引率は、最大の時間割引率である 40% に相当する回答をしたグループと、それ以外の時間割引率の低いグループに分割した。

分析から、高い時間割引率を持つグループの週休日 1 日の労働時間（2.98 時間）が、低いグループ（2.65 時間）よりも長くなっていることが示された。その差は 0.33 時間（19.8 分）であり、5% 水準で統計的に有意である。

現時点で、時間割引率と勤務日 1 日の労働時間の特徴的な関係は観察されていない。

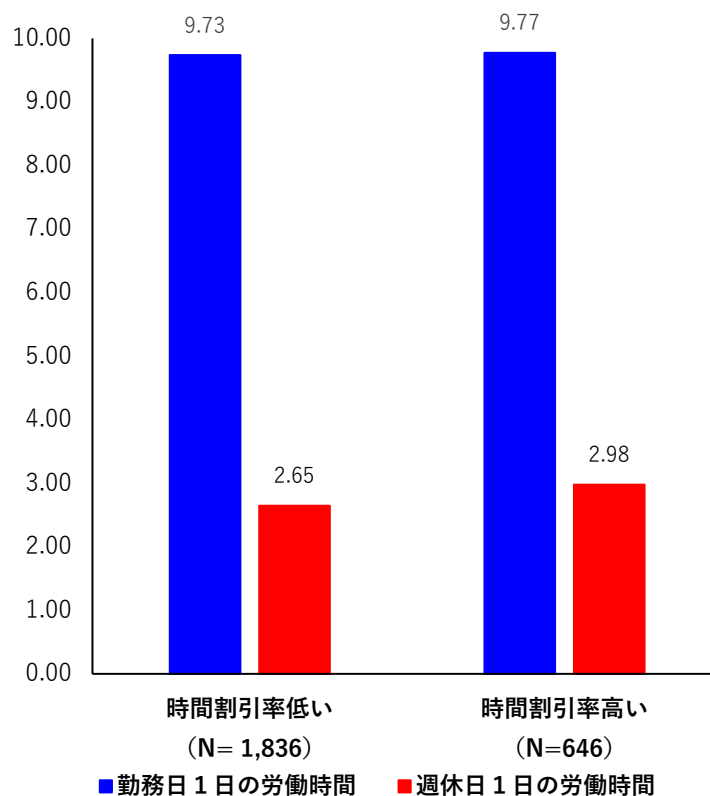


図 8-4 時間割引率と労働時間

出典) 筆者作成。

次に、K6について見てみると、高い時間割引率を持つグループのK6の水準（6.58）が、低いグループ（5.35）よりも高い値を取っていることが示された。その差は1.23であり、1%水準で統計的に有意である。

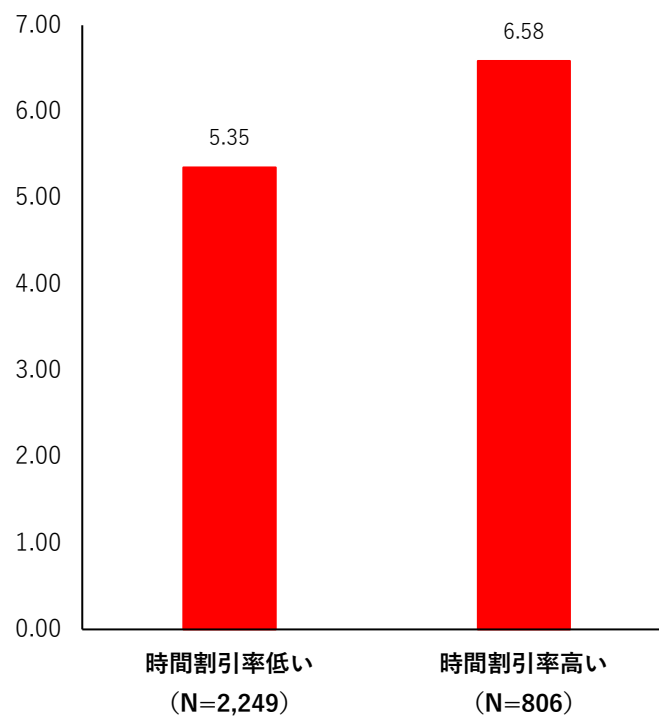


図 8-5 時間割引率と K6

出典) 筆者作成。

このように、時間割引率のような行動経済学的特性が、労働時間やメンタルヘルスと関係している可能性が示唆されている。今後は、これらの関係の頑健性や背景にあるメカニズムを検証していく予定である。

引用文献

- Bartling, B., Fehr, E., Maréchal, M.A., & Schunk, D. (2009). Egalitarianism and competitiveness. *American Economic Review*, 99(2), 93-98.
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann Jr, W. B. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37(6), 504-528.
- 大阪大学社会経済研究所. 「くらしの好みと満足度についてアンケート」調査概要.  
[https://www.iser.osaka-u.ac.jp/survey\\_data/panelsummary.html](https://www.iser.osaka-u.ac.jp/survey_data/panelsummary.html) (閲覧日: 2022年2月20日).
- 小塩真司・阿部晋吾 (2012) 「日本語版 Ten Item Personality Inventory (TIPI-J) 作成の試み」『パーソナリティ研究』21巻1号、pp. 40-52.
- 黒川博文・佐々木周作・大竹文雄 (2017) 「長時間労働者の特性と働き方改革の効果」『行動経済学』10巻、pp. 50-66.
- 慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センター. 日本家計パネル調査 (JHPS/KHPS) .  
<https://www.pdrc.keio.ac.jp/paneldata/datasets/jhpskhps/> (閲覧日: 2022年2月20日).

本章の目的は、教員の昇進意欲が働き方に影響を及ぼすのか否かを明らかにすることである。この目的の達成のため、具体的に次の3点に取り組む。第1に教員の教職の継続意思と昇進意欲の実態を明らかにすること、第2に教員の昇進意欲の規定要因を明らかにすること、第3に昇進意欲が働き方に与える影響を明らかにすることである。先行研究では、労働環境や教育制度等、教員の外在的な要因に焦点を当てて分析が展開されてきたが、昇進意欲という教員の内在的な要因に焦点を当てて分析を行う点が、本章の意義である。

分析の結果、次の3点を明らかにした。

第1に回答者のうち過半数以上が教職の継続意思をもっているが、多くの教員が特に就きたい職業はない、すなわち昇進意欲がない教員が多いということである。

第2に重回帰分析の結果、昇進意欲の高さを規定する要因として位置づいていたものは、男性であること、年齢が低いこと、両親がともに教員経験者であることであった。

第3に重回帰分析の結果、勤務日1日当たりの労働時間の長さを規定する要因は、男性であること、年齢が低いこと、子どもがいないこと、昇進意欲をもつ教員であることであった。昇進意欲に関して、とりわけ校長や副校長・教頭といった学校管理職に昇進したいと考えている教員の方が、勤務日1日あたりの労働時間が長い傾向にあったことが明らかになった。

### 1. 本章の目的

2016年に実施された教員勤務実態調査の結果等を踏まえ、教員の長時間労働問題に対する関心はさらに高まっている。例えば、2019年1月25日に、文部科学省は「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を策定するなど、教員の長時間労働に歯止めをかけるための取り組みを行った。

このような政策的対応が取り組まれる前から、教員の働き方をめぐっては、多くの研究が展開されてきた。その多くは、教員の労働時間の規定要因としての労働環境や教育制度といった外在的な要因に焦点を当てて分析するもの（神林 2017、小入羽 2018、雪丸・石井編 2020 など）、または教員のメンタルヘルスの規定要因を分析するものである（高木 2015、露口・高木 2014 など）。

これらの研究動向を踏まえ、本章では教員の働き方を切り取るために、勤務日1日の労働時間、及び週休日1日の労働時間に着目する。そのうえで、労働時間に影響を与える要因としての教員の昇進意欲に着目した分析を行う。教員の昇進意欲に焦点をあてた研究にも一定の蓄積があるが、これらの研究では教員の昇進意欲を規定する要因を明らかにすることを目的としたものであり（川崎 2019、川崎・飯田 2018、高野ほか 2013 など）、昇進意欲がいかに働き方に影響を及ぼすかは検討されていない。

以上を踏まえ、本章ではこれまで労働環境や教育制度といった、教員の外在的な要因に焦点を当てて分析を展開してきた教員の働き方研究に対し、教員の昇進意欲という教員の内在的な要因に焦点を当て分析を行うことで、教員の働き方を変容させるための視角を考察する基盤を構築することを目指す。

## 2. 教職の継続意思、昇進意欲

用いる分析データは、2021年度に実施した「学校運営の行動変容を促進する要因解明に関する調査」である。本調査は、楽天リサーチ株式会社に登録された、普通免許状を保有しており、かつ日本の初等中等教育段階の学校で働く教員(学校管理職を含む)を対象に実施された調査であり、3,200名からの回答が得られた。昇進意欲に関する分析を行う本章では、昇進可能性が他の職種と比較して残されている教諭(主幹教諭、指導教諭を含む)に特に焦点を当てる。ただし、継続意思や昇進意欲に関する単純集計を行う際は全体的な動向を確認するため、職種が特定できた教職員の全てのデータを整理する。

教職の継続意思については「Q26 あなたはこれからも教員の仕事を続けたいですか。当てはまるものを一つお選びください」という質問項目に対して「続けたい」「続けたくない」「わからない、答えたくない」という選択肢を設定し、把握した。

教職の継続意思に関する質問項目に対する回答結果を職種別にまとめたものが表9-1である。全ての職種で「続けたい」という回答が過半数以上であった。おおむね教職を継続したいと考える教員が多いことがわかった一方で、講師、養護教諭を除く各職種で1割超の「続けたくない」という回答があったことも着目される。職種別に検討すると「続けたい」と回答した割合が特に高かった職種は主幹教諭(75.3%)、校長(74.8%)、養護教諭(73.4%)であった。一方で「続けたくない」と回答した割合が特に高かった職種は栄養教諭(16.7%)、指導教諭(14.9%)、教諭(14.1%)であった。

この質問項目に関して「続けたい」と回答した回答者に対して「以下の教育委員会(都道府県・市区町村を問わない)や教職員に関する職の中で、今後就きたい職として当てはまるものをすべてお選びください」という質問項目を設定した。この質問項目に対する選択肢は「教育長」「教育次長」「教育委員会の課長」「教育委員会の管理主事」「教育委員会の指導主事」「校長」「副校長・教頭」「特に就きたくない職業はない」「わからない、答えたくない」「その他」である。この質問項目から教員の昇進意欲の実態把握を試みた。

昇進意欲に関しての回答結果を職種別にまとめたものが表9-2である。表9-2の全体の部分から、多くの教員が「特に就きたい職業はない」(76.6%)と回答していることがわかる。先の教職の継続意思に関する回答結果と合わせると、教員は教職を続けたいと考えているが、続けるうえで何か特定の職業に就きたいと考えているわけではないことがわかる。

「特に就きたい職業はない」以外の具体的な職に対する回答を検討してみると、「校長」という回答が最も多く(12.2%)、次いで副校長・教頭(6.5%)という回答が多かった。教員は昇進を考える際、教育委員会で勤務するよりも、学校で勤務することを想定することが示唆される。

一方で職種別に検討してみると、その傾向は変わる。着目される点は次の3点である。

第1に校長、副校長・教頭では、校長という回答が最も多かった。特に副校長・教頭については過半数が校長に昇進したいと回答していた(59.2%)。「校長」と回答している校長が多い(37.0%)のは、教育委員会にいくよりも、学校内の今のポジションで満足していることを示唆する。ただし「教育長」まで昇進したいと回答した割合が高かった職種は、校長であったことから、一定程度の校長は教育委員会で教育長として昇進したいと考える傾向にあることもわかる。

第2に、教諭よりも指導教諭の方が、そして指導教諭よりも主幹教諭の方が、校長や副校長・教頭への昇進意欲を有していた。このことから学校内でミドルリーダーとしての経験を積むことが教員の昇進意欲を高めることが示唆される。

第3に主幹教諭、指導教諭、教諭の中で、特に指導教諭が教育委員会の指導主事や管理主事、課長、教育次長、教育長といった教育行政職としての昇進意欲をもっていた。

表 9-1 職種別の教員の教職継続意思

	全体(N=3,000)		校長(N=123)		副校長・教頭(N=103)	
	度数	%	度数	%	度数	%
続けたい	1994	66.5%	92	74.8%	71	68.9%
続けたくない	392	13.1%	15	12.2%	13	12.6%
わからない、答えたくない	614	20.5%	16	13.0%	19	18.5%
	主幹教諭(N=97)		指導教諭(N=47)		教諭(N=2,200)	
	度数	%	度数	%	度数	%
続けたい	73	75.3%	33	70.2%	1433	65.1%
続けたくない	10	10.3%	7	14.9%	310	14.1%
わからない、答えたくない	14	14.4%	7	14.9%	457	20.8%
	講師(N=339)		養護教諭(N=79)		栄養教諭(N=12)	
	度数	%	度数	%	度数	%
続けたい	227	67.0%	58	73.4%	7	58.3%
続けたくない	31	9.1%	4	5.1%	2	16.7%
わからない、答えたくない	81	23.9%	17	21.5%	3	25.0%

出典) 独立行政法人教職員支援機構「学校運営の行動変容を促進する要因解明に関する調査」(2021年度版)より筆者作成。

表 9-2 職種別の教員の昇進意欲

	全体(N=1,994)		校長(N=92)		副校長・教頭(N=71)	
	度数	%	度数	%	度数	%
教育長	64	3.2%	15	16.3%	4	5.6%
教育次長	28	1.4%	4	4.4%	4	5.6%
教育委員会の課長	38	1.9%	3	3.3%	4	5.6%
教育委員会の管理主事	35	1.8%	0	0.0%	3	4.2%
教育委員会の指導主事	71	3.6%	1	1.1%	1	1.4%
校長	244	12.2%	34	37.0%	42	59.2%
副校長・教頭	130	6.5%	2	2.2%	5	7.0%
特に就きたい職業はない	1528	76.6%	30	32.6%	21	29.6%
わからない、答えたくない	62	3.1%	8	8.7%	2	2.8%
その他	66	3.3%	3	3.3%	2	2.8%
	主幹教諭(N=73)		指導教諭(N=33)		教諭(N=1,433)	
	度数	%	度数	%	度数	%
教育長	3	4.1%	2	6.1%	35	2.4%
教育次長	1	1.4%	3	9.1%	15	1.1%
教育委員会の課長	1	1.4%	3	9.1%	26	1.8%
教育委員会の管理主事	0	0.0%	2	6.1%	29	2.0%
教育委員会の指導主事	2	2.7%	3	9.1%	60	4.2%
校長	17	23.3%	5	15.2%	138	9.6%
副校長・教頭	15	20.6%	5	15.2%	99	6.9%
特に就きたい職業はない	43	58.9%	18	54.6%	1161	81.0%
わからない、答えたくない	3	4.1%	0	0.0%	43	3.0%
その他	2	2.7%	4	12.1%	41	2.9%
	講師(N=227)		養護教諭(N=58)		栄養教諭(N=7)	
	度数	%	度数	%	度数	%
教育長	5	2.2%	0	0.0%	0	0.0%
教育次長	1	0.4%	0	0.0%	0	0.0%
教育委員会の課長	1	0.4%	0	0.0%	0	0.0%
教育委員会の管理主事	1	0.4%	0	0.0%	0	0.0%
教育委員会の指導主事	2	0.9%	2	3.5%	0	0.0%
校長	8	3.5%	0	0.0%	0	0.0%
副校長・教頭	3	1.3%	1	1.7%	0	0.0%
特に就きたい職業はない	195	85.9%	53	91.4%	7	100.0%
わからない、答えたくない	6	2.6%	0	0.0%	0	0.0%
その他	9	4.0%	5	8.6%	0	0.0%

(注) 複数選択のため、各職種の%を足し合わせても 100.0%にならない。

出典) 表 9-1 と同じ。

### 3. 教員の昇進意欲の規定要因分析

#### (1) 昇進意欲分析に関する分析対象・分析手法・使用変数

昇進意欲が労働時間に与える影響を検討する前に、本節において、どのような教員が昇進意欲をもつか分析を行う。分析にあたっては、学校、教育行政、いずれへの昇進可能性も相対的に大きくある主幹教諭、指導教諭、教諭を対象とする。分析手法としては、昇進意欲を二値変数に変換し、それを従属変数とした二項ロジスティック回帰分析を行う。

昇進意欲に関して、次の2つの二値変数を作成した。1つ目は、昇進したい職として「教育長」「教育次長」「教育委員会の課長」「教育委員会の管理主事」「教育委員会の指導主事」と回答した教員を1、それ以外の教員を0とする昇進意欲ダミー（教育行政職）である。2つ目は、昇進したい職として「校長」「副校長・教頭」と回答した教員を1、それ以外の教員を0とした昇進意欲ダミー（学校管理職）である<sup>1</sup>。

2つの昇進意欲ダミーに対して、次の7つの独立変数を設定した。1つ目は女性を1、男性を0とした女性ダミー、2つ目は年齢、3つ目は子どもがいる場合を1、いない場合を0とした子どもダミー、4つ目は自宅または自宅外に要介護者がいる場合を1、いない場合を0とした要介護者ダミー、5つ目は配偶者がいる場合を1、いない場合を0とした配偶者ダミー、6つ目は片親のみ教員経験者である場合を1、それ以外の教員を0とした片親教員ダミー、7つ目は両親ともに教員経験者である場合を1、それ以外の教員を0とした両親教員ダミーである。これらの従属変数、独立変数の記述統計量は表9-3に示した。

6つ目と7つ目の独立変数については、ロールモデルとしての教員経験者が家族という身近な場所にいることによる昇進意欲への影響を検討するものである。川崎・飯田（2018）では、専門的識見・改革型リーダー機能を有する学校管理職との出会いが、組織貢献効力感や校長職に対する肯定的認知を高め、学校管理職昇進意欲を高めることが明らかにされている。本稿の分析は学校内での教員との出会いではないが、家庭内での教員との出会いの影響を検討するものである。各職種に関して、両親が教員経験者であるか否かをまとめたものが表9-4である。全体傾向として両親ともに教員経験者ではない教員が最も多かった（77.9%）。次いで、片親のみ教員経験者（14.3%）、両親ともに教員経験者である教員（7.8%）が多かった。これはいずれの職種も同様の傾向である<sup>2</sup>。

---

<sup>1</sup> なお「特に就きたい職業はない」と回答しながらも、他の職について昇進したいと回答していた場合、本章では「特に就きたい職業はない」として判断した。

<sup>2</sup> 両親が教員経験者であるか否かを判断するために「お母様の具体的な職業として、当てはまるものをすべてお選びください」「お母様の具体的な職業として、当てはまるものをすべてお選びください」に対する回答結果を確認した。「1 小学校の教員（国立・公立・私立の別は問いません）」「2 中学校の教員（国立・公立・私立の別は問いません）」「3 高等学校の教員（国立・公立・私立の別は問いません）」「4 特別支援学校（盲学校、聾学校、養護学校を含む）の教員（国立・公立・私立の別は問いません）」「1～4以外の教員」と回答した教員を、親が教員経験者であると判断した。なお、このような選択肢を設定したため、回答者が勤務する学校種及び設置者と、回答者の親が勤務する学校種及び設置者が異なる可能性はある。



表 9-3 教員の昇進意欲分析で使用する変数の記述統計量

変数名	N	平均値	標準偏差	最小値	最大値
昇進意欲ダミー (ref.昇進意欲なし)					
昇進意欲あり (教育行政職)	924	0.06	0.24	0	1
昇進意欲あり (学校管理職)	924	0.13	0.33	0	1
性別ダミー (ref.男性)					
女性	924	0.35	0.47	0	1
年齢	924	44.19	11.72	22	70
子どもダミー (ref.いない)					
いる	924	0.68	0.46	0	1
要介護者ダミー (ref.いない)					
いる	924	0.13	0.34	0	1
配偶者ダミー (ref.いない)					
いる	924	0.77	0.42	0	1
親教員ダミー (ref.両親ともに教員ではない)					
片親のみ教員	924	0.13	0.34	0	1
両親ともに教員	924	0.08	0.27	0	1

出典) 表 9-1 と同じ。

表 9-4 両親の教員経験の有無

	全体(N=1,858)		校長(N=58)		副校長・教頭(N=64)	
	度数	%	度数	%	度数	%
両親ともに教員ではない	1449	77.9%	48	82.8%	53	82.8%
片親のみ教員	265	14.3%	6	10.3%	6	9.4%
両親ともに教員	144	7.8%	4	6.9%	5	7.8%
	主幹教諭(N=45)		指導教諭(N=24)		教諭(N=1,360)	
	度数	%	度数	%	度数	%
両親ともに教員ではない	35	77.8%	18	75.0%	1052	77.4%
片親のみ教員	6	13.3%	4	16.7%	199	14.6%
両親ともに教員	4	8.9%	2	8.3%	109	8.0%
	講師(N=180)		養護教諭(N=57)		栄養教諭(N=8)	
	度数	%	度数	%	度数	%
両親ともに教員ではない	148	82.2%	41	71.9%	6	75.0%
片親のみ教員	25	13.9%	12	21.1%	2	25.0%
両親ともに教員	7	3.9%	4	7.0%	0	0.0%

出典) 表 9-1 と同じ。

(2) 昇進意欲の規定要因分析の結果

以上の分析方法に基づき、二項ロジスティック回帰分析の結果を示したものが表 9-5 である。

表 9-5 から、教育行政職、または学校管理職としての昇進意欲が高い教員は、男性教員、年齢の低い教員、両親ともに教員経験者である教員であることがわかる。両親ともに教員であることが昇進意欲に影響を与えることは、学校内での教員との出会いにとどまらず、家庭内での教員との出会いも教員の昇進意欲に影響をあたえうることを示唆するものである。

表 9-5 二項ロジスティック回帰分析を用いた昇進意欲の規定要因分析結果

	昇進意欲（教育行政職）		昇進意欲（学校管理職）	
	B	S.E.	B	S.E.
性別ダミー（ref.男性）				
女性	-1.5091 ***	0.3709	-1.2343 ***	0.2570
年齢	-0.0545 ***	0.0141	-0.0520 ***	0.0102
子どもダミー（ref.いない）				
いる	-0.4874	0.3641	0.3230	0.2968
要介護者ダミー（ref.いない）				
いる	0.0383	0.4372	0.2894	0.2981
配偶者ダミー（ref.いない）				
いる	0.1951	0.4055	0.422	0.3464
親教員ダミー（ref.両親ともに教員ではない）				
片親のみ教員	0.1268	0.3916	0.3428	0.2710
両親ともに教員	0.8707 **	0.3946	0.5601 *	0.3236
定数項	0.0375	0.5966	-0.0373	0.4657
N	924		924	
Log likelihood	-202.1847		-333.7824	
Prob>chi2	0.0000		0.0000	

注 1 : \* p<. 10、\*\* p<. 05、\*\*\* p<. 01

注 2 : B = 非標準化偏回帰係数、S. E. = 標準誤差  
出典) 表 9-1 と同じ。

#### 4. 昇進意欲が労働時間に与える影響の分析

##### (1) 分析対象・分析手法・使用変数

ここまで分析してきた昇進意欲は働き方にいかなる影響を及ぼすのか。本節ではこの点について分析する。分析対象は、昇進意欲を分析した時と同様に教諭（主幹教諭・指導教諭）を対象とする。分析手法としては、連続変数で表される労働時間を従属変数とした重回帰分析を行う。

次に使用変数について説明する。まず従属変数について、勤務日 1 日あたりの労働時間と週休日 1 日あたりの労働時間の 2 つを設定する。なおこの労働時間には時間外勤務、学校外での仕事時間も含まれており、分析の際には単位を時間にした。

独立変数については、昇進意欲を分析した際に使用したものに加え、次の5つの変数を投入した。1つ目は勤務学校内における母語が日本語ではない児童生徒比率、2つ目は勤務学校内における特別な支援を必要とする児童生徒比率、3つ目は勤務学校内における社会経済的に困難な家庭環境にある児童生徒比率、4つ目及び5つ目は昇進意欲の規定要因分析で従属変数として使用した昇進意欲ダミー（教育行政職）、昇進意欲ダミー（学校管理職）である。

これらの独立変数のうち、1つ目から3つ目の変数に関しては「0%=1」「1~4%=2」「5~9%=3」「10~14%=4」「15~19%=5」「20~24%=6」「25~29%=7」「30%以上=8」としたカテゴリ変数である。

これらの変数が勤務日1日あたりの労働時間、週休日1日あたりの労働時間に与える影響を分析していくが、分析には投入する全ての変数がそろっていることが条件であり、分析の中には欠損している変数もあった。そのため、それぞれの分析でサンプル数が変わる。使用する変数の記述統計量は表9-6（勤務日1日あたりの労働時間）、表9-7（週休日1日あたりの労働時間）であり、連続変数で示される独立変数の相関係数表を示したものが表9-8（勤務日1日あたりの労働時間）、表9-9（週休日1日あたりの労働時間）である。

表9-6 使用変数の記述統計量（勤務日1日あたりの労働時間）

変数名	N	平均値	標準偏差	最小値	最大値
勤務日1日あたりの労働時間	776	10	2.13	0	15.5
性別ダミー（ref.男性）					
女性	776	0.31	0.46	0	1
年齢	776	44.13	11.72	22	70
子どもダミー（ref.いない）					
いる	776	0.68	0.46	0	1
要介護者ダミー（ref.いない）					
いる	776	0.13	0.34	0	1
配偶者ダミー（ref.いない）					
いる	776	0.77	0.41	0	1
母語が日本語ではない児童生徒比率	776	1.81	0.98	1	8
特別な支援を必要とする児童生徒比率	776	3.41	2.05	1	8
社会経済的に困難な家庭環境にある児童生徒比率	776	3.2	1.69	1	8
昇進意欲ダミー（ref.昇進意欲なし）					
昇進意欲あり（教育行政職）	776	0.07	0.25	0	1
昇進意欲あり（学校管理職）	776	0.14	0.34	0	1
親教員ダミー（ref.両親ともに教員ではない）					
片親のみ教員	776	0.13	0.34	0	1
両親ともに教員	776	0.07	0.26	0	1

出典) 表9-1と同じ。

表 9-7 使用変数の記述統計量（週休日 1 日あたりの労働時間）

変数名	N	平均値	標準偏差	最小値	最大値
週休日1日あたりの労働時間	818	2.93	3.23	0	23.93
性別ダミー (ref.男性)					
女性	818	0.33	0.47	0	1
年齢	818	43.70	11.7	22	70
子どもダミー (ref.いない)					
いる	818	0.67	0.46	0	1
要介護者ダミー (ref.いない)					
いる	818	0.13	0.34	0	1
配偶者ダミー (ref.いない)					
いる	818	0.76	0.42	0	1
母語が日本語ではない児童生徒比率	818	1.8	0.95	1	8
特別な支援を必要とする児童生徒比率	818	3.42	2.05	1	8
社会経済的に困難な家庭環境にある児童生徒比率	818	3.2	1.67	1	8
昇進意欲ダミー (ref.昇進意欲なし)					
昇進意欲あり (教育行政職)	818	0.06	0.25	0	1
昇進意欲あり (学校管理職)	818	0.13	0.34	0	1
親教員ダミー (ref.両親ともに教員ではない)					
片親のみ教員	818	0.13	0.34	0	1
両親ともに教員	818	0.08	0.27	0	1

出典) 表 9-1 と同じ。

表 9-8 独立変数の相関係数表（勤務日 1 日あたりの労働時間）

年齢	母語が日本語ではない 児童生徒比率	特別な支援を必要と する児童生徒比率	社会経済的に困難な家庭 環境にある児童生徒比率
年齢	1		
母語が日本語ではない児童生 徒比率	-0.0376	1	
特別な支援を必要とする児童 生徒比率	-0.1787 ***	0.1392 ***	1
社会経済的に困難な家庭環境 にある児童生徒比率	-0.0841 **	0.2776 ***	0.5255 ***

注: \*\* p<.05、\*\*\* p<.01

出典) 表 9-1 と同じ。

表 9-9 使用変数の相関係数表（週休日 1 日あたりの労働時間）

年齢	母語が日本語ではない 児童生徒比率	特別な支援を必要と する児童生徒比率	社会経済的に困難な家庭 環境にある児童生徒比率
年齢	1		
母語が日本語ではない児童生 徒比率	-0.0375	1	
特別な支援を必要とする児童 生徒比率	-0.1941 ***	0.1287 ***	1
社会経済的に困難な家庭環境 にある児童生徒比率	-0.0831 **	0.2525 ***	0.5290 ***

注：\*\* p<.05、\*\*\* p<.01

出典）表 9-1 と同じ。

## （2） 分析結果

以上の分析方法に基づいて、重回帰分析を実施した結果が表 9-10 である。

まず勤務日 1 日あたりの労働時間に関する分析結果を検討すると、次の 4 点のことがわかった。第 1 に男性教員の方が勤務日 1 日あたりの労働時間が長いこと、第 2 に年齢が低い教員の方が勤務日 1 日あたりの労働時間が長いこと、第 3 に子供がいない教員の方が勤務日 1 日あたりの労働時間が長いこと、第 4 に学校管理職として昇進したいと考えている教員の方が勤務日 1 日あたりの労働時間が長いことである。

次に週休日 1 日あたりの労働時間に関する分析結果を検討する。明らかになったことは次の 3 点であった。第 1 に男性教員の方が週休日 1 日あたりの労働時間が長いこと、第 2 に特別な支援を必要とする児童生徒比率が高い学校に勤務する教員ほど週休日 1 日あたりの労働時間が長いこと、第 3 に特別な支援を必要とする児童生徒比率が低い学校に勤務する教員ほど週休日 1 日あたりの労働時間が長いことである。

表 9-10 勤務日 1 日あたりの労働時間

	勤務日1日の労働時間		週休日1日の労働時間	
	B	S.E.	B	S.E.
性別ダミー (ref.男性)				
女性	-0.3455 *	0.1781	-0.4422 *	0.2677
年齢	-0.0306 ***	0.0072	-0.0176	0.0110
子どもダミー (ref.いない)				
いる	-0.4710 **	0.2114	-0.0633	0.3075
要介護者ダミー (ref.いない)				
いる	0.2530	0.2250	0.2176	0.3408
配偶者ダミー (ref.いない)				
いる	-0.1755	0.2322	-0.2568	0.3362
母語が日本語ではない児童生徒比率	0.0178	0.0799	0.2067 *	0.1227
特別な支援を必要とする児童生徒比率	-0.0227	0.0436	-0.1812 ***	0.0666
社会経済的に困難な家庭環境にある児童生徒比率	-0.0409	0.0534	-0.0303	0.0815
昇進意欲ダミー (ref.昇進意欲なし)				
昇進意欲あり (教育行政職)	0.3134	0.3094	-0.1705	0.4737
昇進意欲あり (学校管理職)	0.7721 ***	0.2269	0.4714	0.3438
親教員ダミー (ref.両親ともに教員ではない)				
片親のみ教員	-0.2670	0.2180	0.2388	0.3315
両親ともに教員	0.1033	0.2807	0.5733	0.4119
定数項	11.9695 ***	0.4124	4.2796 ***	0.6274
N	776		818	
R <sup>2</sup>	0.0778		0.0304	
Prob>F	0.0000		0.0148	

注 1 : \* p<.10、\*\* p<.05、\*\*\* p<.01

注 2 : B = 非標準化偏回帰係数、S. E. = 標準誤差  
出典) 表 9-1 と同じ。

## 5. 知見の整理と実務への示唆

ここまで、教員の昇進意欲という要因に着目して、働き方への影響を分析してきた。本章の分析の中で整理できる点は次の3点であろう。第1に、教員の多くは教職の継続意志をもっている一方で、昇進意欲は高くないことである。第2に、学校管理職、または教育行政職としての昇進意欲をもつのは男性教員、年齢が低い教員、両親がともに教員経験者である教員であったことである。第3に、学校管理職としての昇進意欲がある教員の方が勤務日1日あたりの労働時間が長い傾向にあったことである。

第2の結果と第3の結果に関連して、昇進意欲の規定要因に関して分析した結果、統計的有意性が認められた変数は、おおむね労働時間の規定要因の分析の際にも統計的な優位性が認められた。このことは、昇進意欲が高い教員と労働時間が長い教員の特性は、おおむね同じであることを意味する。昇進意欲が高い教員が長時間働き続け、実際に学校管理職として登用されることは、副校長・教頭の長時間労働が問題になっている背景の1つになっていることも考えられる。同時に、昇進意欲が高く、実際に学校管理職になる教員は、学校管理職に登用される前から、長時間労働に体が慣れていることを意味しているということも考えられるだろう。

以上、得られた知見の整理と考察を行ってきたが、これらの知見をもととした実務への示唆を記す。本章で明らかになった学校管理職への昇進意欲がある教員の方が長時間労働傾向にあることは、実際にそのような昇進意欲をもつ教員が学校管理職になったときには、自分の長時間労働を自認する必要があると考えられる。自身がミドルリーダーやミドルリーダー候補者として活躍していたころに、自身が長い時間働いていたからといって、同じようなことは学校内の教員に強いてはならない。学校管理職の方が、ストレス耐性が強いことは2016年に実施された教員勤務実態調査の結果からも明らかになったことだが(松崎ほか 2018)、ストレス耐性が学校管理職と比較して強くない教員に対して長時間労働を強いることは組織の不健康を招くことになると考えられる。

また既に学校管理職として勤務している校長、副校長・教頭に関しては、昇進意欲が高い教員の方が長時間労働の傾向にあることを認識する必要があるだろう。高いパフォーマンスを生み出すことで、学校管理職やミドルリーダーとしての期待も高まるものと思われるが、高いパフォーマンスを生み出す背景で長時間労働を行っている場合には、その是正のための取り組みを行うことが必要である。長時間労働をすることが、学校管理職として登用されるための条件であると、仮に教員が認識しているのであれば、その認識を変えさせるためのコミュニケーションも必要になってくるであろう。

## 参考文献

- 川崎知己(2019)「教員の管理職志向性の規定要因に関する研究—性別による相違に着目して—」『日本教師教育学会年報』28号、pp.120-130.
- 川崎知己・飯田順子(2018)「教員の管理職志向への規定要因—ロールモデルとマネジメント経験に焦点をあてて—」『教育心理学研究』66巻1号、pp.67-80.
- 神林寿幸(2017)『公立小・中学校教員の業務負担』大学教育出版.
- 小入羽秀敬(2018)「部活動顧問の勤務実態—平成18年度調査と平成28年度調査の比較分析—」『「公立小学校・中学校等教員勤務実態調査研究」調査研究報告書』、pp.92-104.
- 高木亮(2015)『教師の職業ストレス』ナカニシヤ出版.
- 高野良子・河野銀子・木村育恵・杉山二季・池上徹・田口久美子・村上郷子(2013)「公立高校学校管理職のキャリア形成に関する予備的考察—『一任システム』に着目して—」『植草学園大学研究紀要』5巻、pp.25-34.
- 露口健司・高木亮(2014)「マルチレベルモデルによる教員バーンアウトの決定要因分析—県立学校教員に焦点をあてて—」『日本教育経営学会紀要』56巻、pp.82-97.
- 松崎一葉・斎藤環・市川政雄・笹原信一郎・大井雄一・平井康仁・道喜将太郎・白木渚・高橋司(2018)「教員のストレスに関する分析」『「公立小学校・中学校等教員勤務実態調査研究」調査研究報告書』、pp.105-134.
- 雪丸武彦・石井拓児編(2020)『教職員の多忙化と教育行政—問題の構造と働き方改革にむけた展望—』福村出版.

本章の目的は新型コロナウイルスの感染拡大が教員の働き方にいかなる影響をもたらしたのか、その実態把握を試みることである。この目的のために、2020年度、2021年度にそれぞれ実施した「学校運営の行動変容を促進する要因解明に関する調査」のデータを集計した。2020年度調査では業務時間の増減についての質問項目を設定し、2021年度調査では業務の変化、大変さについての質問項目を設定した。以下、それぞれの年度で実施した調査の結果を整理する。

2020年度調査の集計の結果、明らかになった点は次の3点である。第1に児童生徒とコミュニケーションをとる時間については減ったと認識している教員が多いことである。第2に授業準備に費やす時間、授業以外で児童生徒に学習指導（補習など）を行う時間、教育相談など児童生徒に対する個別の指導時間については増えたと認識している教員が多いことである。第3に児童生徒の保護者とコミュニケーションをとる時間については増えたと認識している教員と、減ったと認識している教員が同程度いることである。

2021年度調査の集計の結果、明らかになった点は次の2点である。第1に新型コロナウイルス感染拡大に伴って、授業、授業準備、及びそれ以外の業務に大きな変化があったと認識する教員が多く、特に美術以外の教科を担当する教員がその変化を認識していたことである。第2に新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けて、美術以外の教科を担当する教員が夏休み前後の授業運営が大変であったと認識していたことである。

### 1. 本章の目的

本章の目的は、新型コロナウイルス感染拡大が教員の働き方にいかなる影響をもたらしたのかを明らかにすることである。

新型コロナウイルス感染拡大をめぐっては、2020年2月27日の国からの臨時休校要請に始まり（竹中, 2020）、感染拡大防止のためのオンライン授業の実施、オンライン授業化に伴う教材準備の変化等、教員の働き方を変えた（篠原・大野編, 2020）。新型コロナウイルス感染拡大が、具体的にどのように働き方を変えたかを定量的に把握するにあたっては、文部科学省の「教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査」が参考になる。その調査結果によると、時間外勤務が月45時間以下の教職員の割合は、新型コロナウイルス感染拡大前よりも高くなったことがわかったという<sup>1</sup>。

しかし、具体的にどのような業務に変化があり、結果として働き方にどのような影響を及ぼしたのかについては定量的に明らかになっていないという課題がある。そこで本章では、2020年度と2021年度にそれぞれ実施した「学校運営の行動変容を促進する要因解明に関する調査」の結果に基づいて、この課題に対してアプローチするための基礎的なデータを整理する。なお、2020年度で調査した項目と2021年度で調査した項目が異なるため、年度によってどのような違いが生まれたのか、経年比較を行うことはできないが、それぞれの年度でどのような働き方の変化があったのかを知るうえで、重要なデータとなる。

---

<sup>1</sup> 文部科学省「令和3年度 教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査【結果概要】」（入手先 URL: [https://www.mext.go.jp/content/20211221-mxt\\_zaimu-000019724\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20211221-mxt_zaimu-000019724_1.pdf)、最終アクセス日: 2022年3月2日）。



## 2. 2020 年度調査の分析

まず、2020 年度に実施した調査から、その回答結果を集計する。2020 年度調査では、学校で働く教員のみならず、教育委員会や社会教育施設で働く職員にも質問紙調査を実施したが、本章では教員（学校管理職を含む）を対象とした集計を行う。

2020 年度調査では「新型コロナウイルス感染症に伴い、あなたの学校では次のことに変化がありましたか」という質問に対して「児童生徒とコミュニケーションをとる時間」「授業準備に費やす時間」「授業以外で児童生徒に学習指導（補習など）を行う時間」「教育相談など児童生徒に対する個別の指導時間」「児童生徒の保護者とコミュニケーションをとる時間」という 5 つの項目を設定した。この 5 つの項目に対して「とても増えた」「やや増えた」「どちらともいえない」「やや減った」「とても減った」という 5 つの選択肢を設けた。

集計結果を示したものが図 10-1 である。図 10-1 を検討すると、次の 3 点のことがわかる。1 つ目は児童生徒とコミュニケーションをとる時間については減ったと認識している教員が多いこと、2 つ目は授業準備に費やす時間、授業以外で児童生徒に学習指導（補習など）を行う時間、教育相談など児童生徒に対する個別の指導時間については増えたと認識している教員が多いこと、3 つ目は児童生徒の保護者とコミュニケーションをとる時間については増えたと認識している教員と減ったと認識している教員が同程度いることである。なお、いずれの業務に対しても「どちらともいえない」という回答が最も多かったことから、特に大きな増減はなかったと捉えている教員も多いことも示唆される。

次に、このような傾向が職種を問わず同じようなものなのか、それとも特定の職種だけ増加または減少したと認識しているのか、職種とのクロス集計をもとに検討する。職種として校長、副校長・教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭の 5 つの職種を設定した。質問文では「あなたの学校では次のことに変化がありましたか」という文言を用いているため、特に校長や副校長・教頭といった学校管理職の回答は自分自身に対する変化の認識ではなく、学校組織全体としての変化の認識の可能性があるのであることに留意されたい。

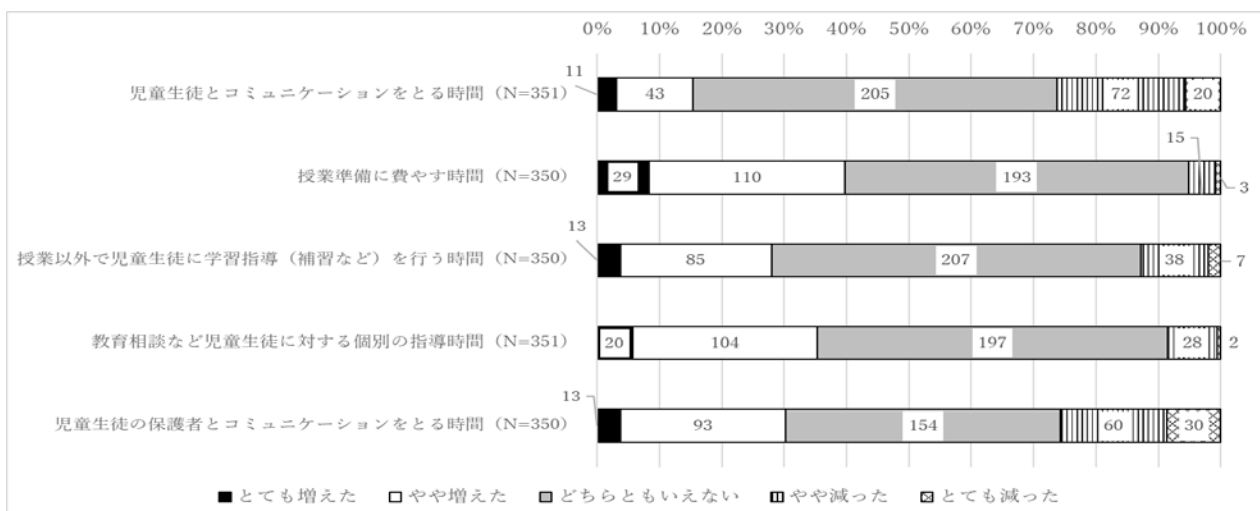


図 10-1 新型コロナウイルス感染拡大による業務時間の変化に関する認識

出典) 独立行政法人教職員支援機構「学校運営の行動変容を促進する要因解明に関する調査」(2020 年度版) より筆者作成。

まず「児童生徒とコミュニケーションをとる時間」についての職種別の認識をまとめたものが図 10-2 である。図 10-2 を検討すると、2020 年度調査で対象となった指導教諭 6 名は全員、児童生徒とコミュニケーションをとる時間は減少したと認識していることがわかる。校長、副校長・教頭、主幹教諭、教諭に関しては増加したと認識している教員も一定数いたが、減少したと認識した教員の方が多かった。この中でも副校長・教頭は他の職種と比較して、児童生徒とコミュニケーションをとる時間が増えたと回答した割合が高かった。

次に「授業準備に費やす時間」について職種別の認識をまとめたものが図 10-3 である。図 10-3 を検討すると、職種を問わず、授業準備に費やす時間は増えたと認識していることがわかる。このことは新型コロナウイルス感染拡大に伴うオンライン授業の推進等から、今まで作成していた教材とは異なる教材を作成、または異なる方法で教材を作成する必要があったことを示唆するものであろう。

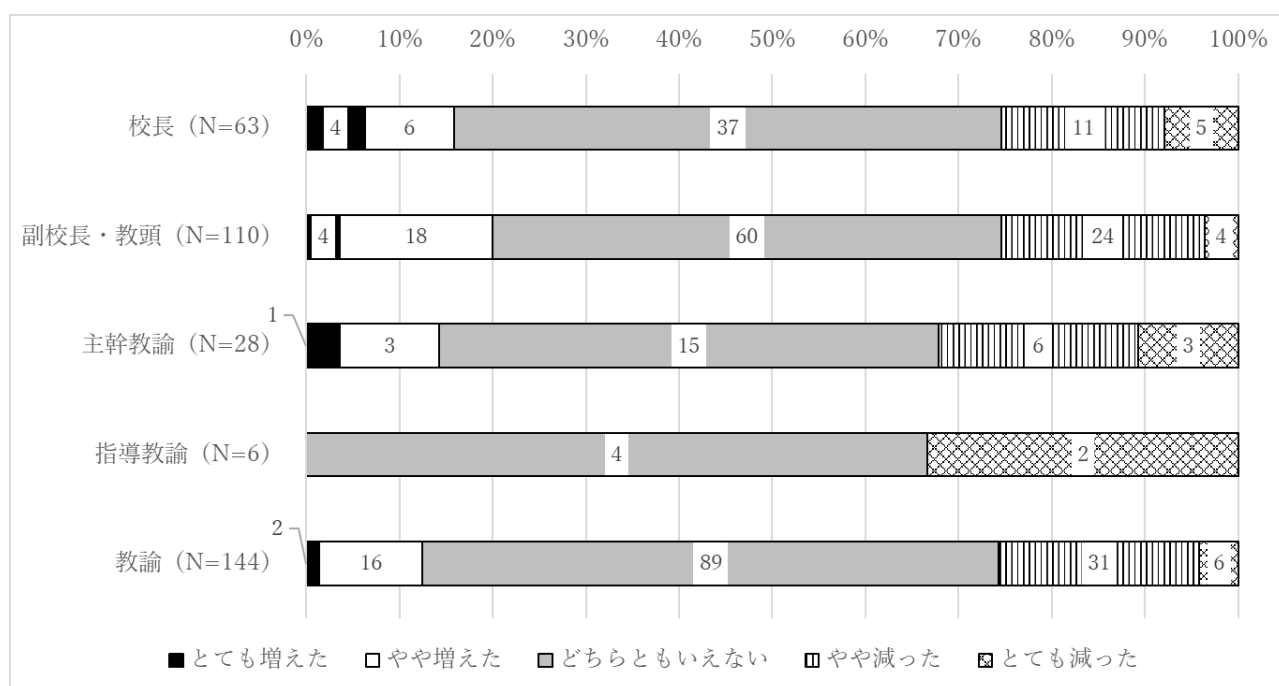


図 10-2 職種別の児童生徒とコミュニケーションをとる時間の変化の認識  
出典) 図 10-1 と同じ。

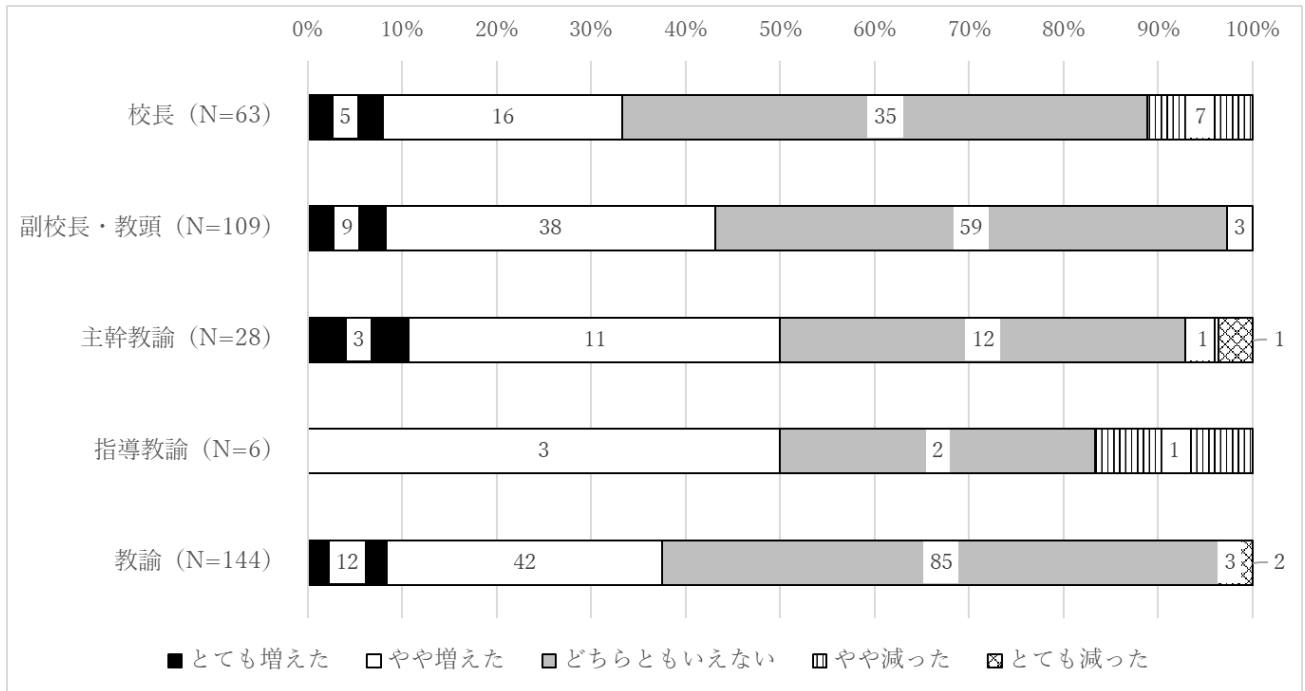


図 10-3：職種別の授業準備に費やす時間の変化の認識

出典) 図 10-1 と同じ。

次に「授業以外で児童生徒に学習指導（補習など）を行う時間」の変化に関して、職種別の認識をまとめたものが図 10-4 である。主幹教諭に関しては、増えた、減ったとの認識が同程度であった。それ以外の職種の教員については、増えたと認識していた。新型コロナウイルス感染拡大に伴う授業実施形態の変化によって、十分に授業内で学習指導を行うことができなかった教員が多かったことを示唆する。ただし、教諭でも一定程度減少したと認識している者がいることは注目される点であろう。

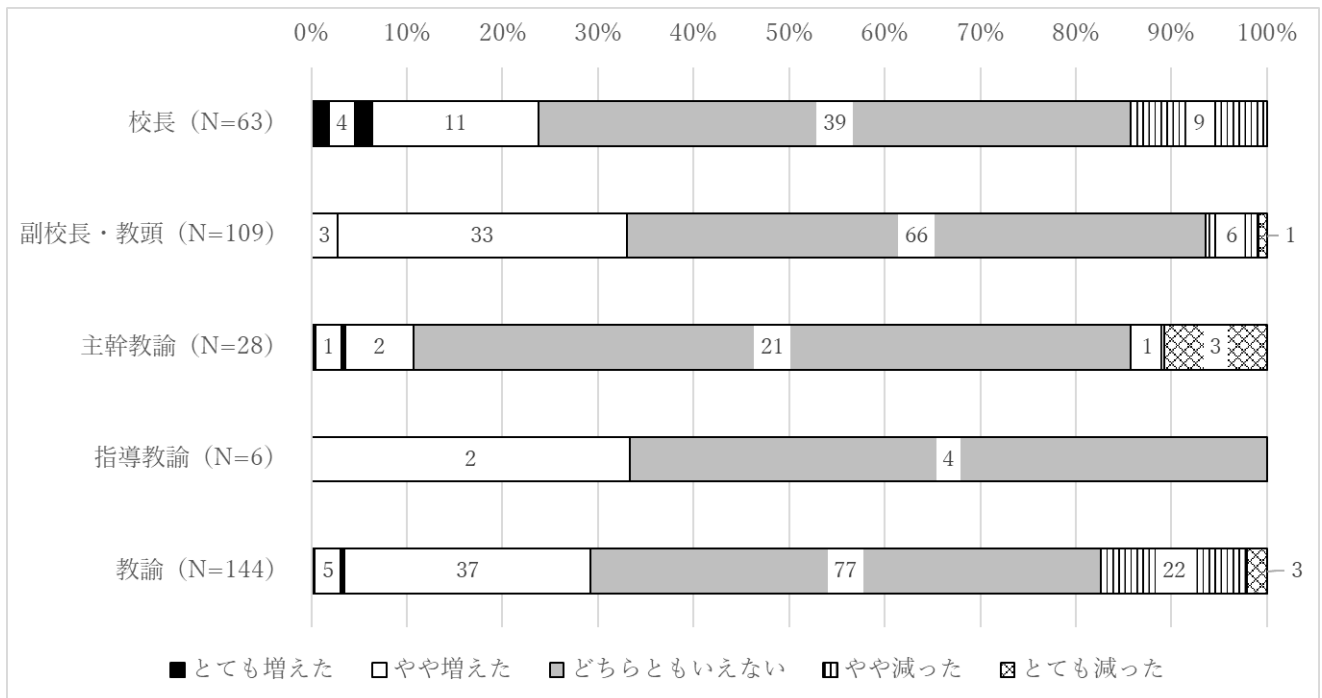


図 10-4 職種別の授業以外で児童生徒に学習指導（補習など）を行う時間の変化の認識  
出典）図 10-1 と同じ。

「教育相談など児童生徒に対する個別の指導時間」の変化に関して、職種別の認識をまとめたものが図 10-5 である。指導教諭に関しては、増加、減少、それぞれの認識が同程度であったが、その他の職種の教員に関しては、増えたとの認識が多かった。とりわけ、校長、副校長・教頭が増えたと認識する割合が高かった。

「児童生徒の保護者とコミュニケーションをとる時間」の変化に関して、職種別の認識をまとめたものが図 10-6 である。校長は増加、減少、それぞれの認識が同程度であり、主幹教諭、指導教諭については減少したとの認識が多かった。副校長・教頭、教諭については増えたとの認識が多かった。保護者とコミュニケーションをとる時間に関しては、職種別の認識のばらつきがあった。

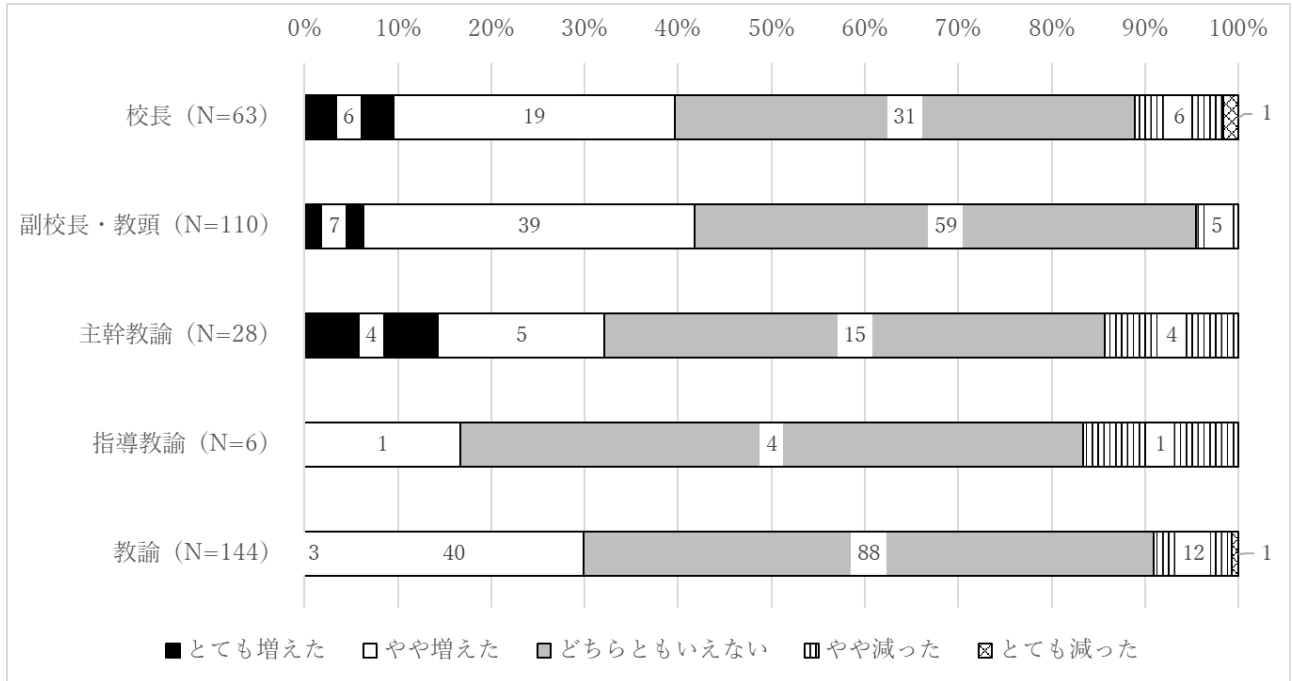


図 10-5 職種別教育相談など児童生徒に対する個別の指導時間

出典) 図 10-1 と同じ

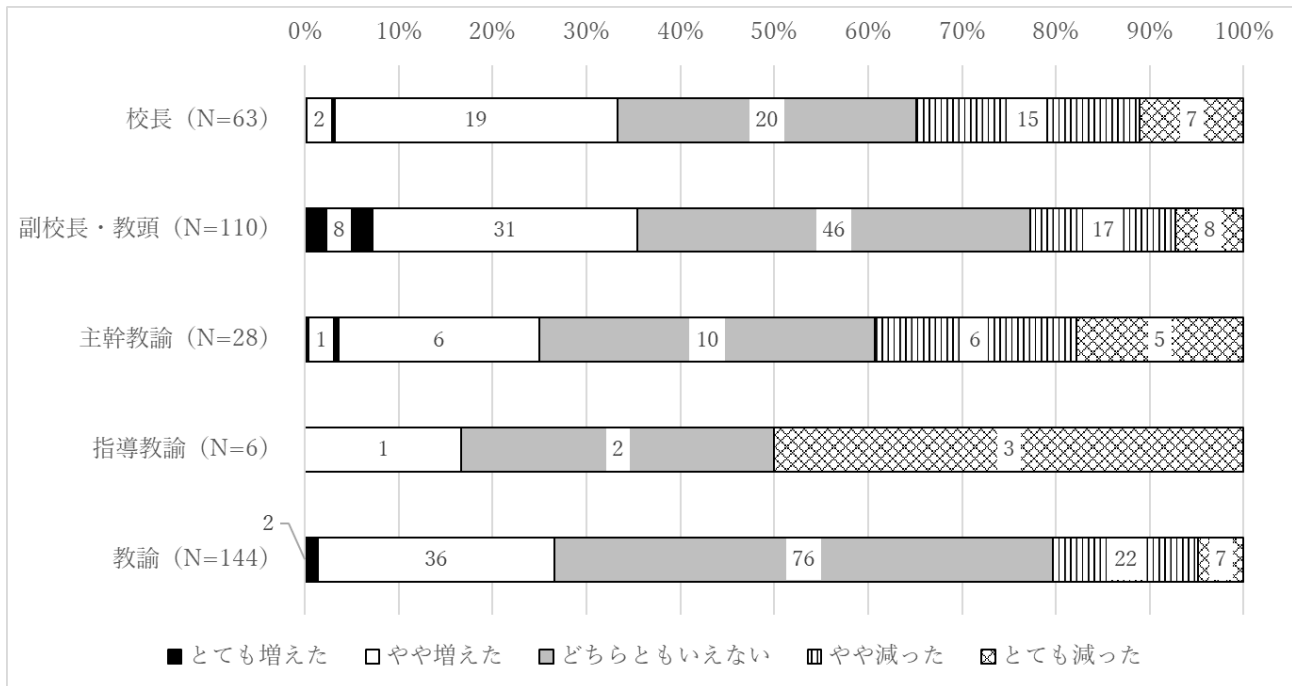


図 10-6 職種別の児童生徒の保護者とコミュニケーションをとる時間の変化の認識

出典) 図 10-1 と同じ。

### 3. 2021 年度調査の分析

次に2021年度の調査から、新型コロナウイルス感染拡大に伴う教員の働き方の変化を検討する。2021年度調査では「今年度（令和3年4月から本調査時点まで）、あなたの仕事に関する以下の事項について、当てはまるものを一つお選びください」という質問に対して「新型コロナウイルス感染拡大で、授業に大きな変化があった」「新型コロナウイルス感染拡大で、授業準備に関する業務に大きな変化があった」「新型コロナウイルス感染拡大で授業と授業準備以外の業務に大きな変化があった」「新型コロナウイルス感染拡大で、夏休み前の授業運営はととても大変であった」「新型コロナウイルス感染拡大で、夏休み後の授業運営はととても大変であった」という5つの項目を設定した。これらの項目に対して「当てはまる」「どちらかという当てはまる」「どちらともいえない」「どちらかといえば当てはまらない」「当てはまらない」という5つの選択肢を設定した。

2021年度の調査では「あなたの仕事」に対する変化を尋ねており、かつ授業に関連する業務の変化を尋ねていることから、教諭（主幹教諭、指導教諭を含む）を対象とした集計分析を行う。また2020年度調査では、業務にかかる時間の増減の変化を尋ねていたが、2021年度調査では変化があったか否か、あるいは大変であったか否かという尋ね方をし、変化があった際にはどのような向きの変化があったかは調査していない。

以上の手続きに基づき、回答結果を集計したものは図10-7である。図10-7から、授業に大きな変化があった、授業準備に関する業務に大きな変化があった、授業と授業準備以外の業務に大きな変化があった、夏休み前・後の授業運営はととても大変であったに対して、いずれも「当てはまる」「どちらかという当てはまる」と回答した教員が多かったことがわかる。とりわけ授業、授業準備、授業と授業準備以外の業務に対する変化については、当てはまると認識する教員が多かった。

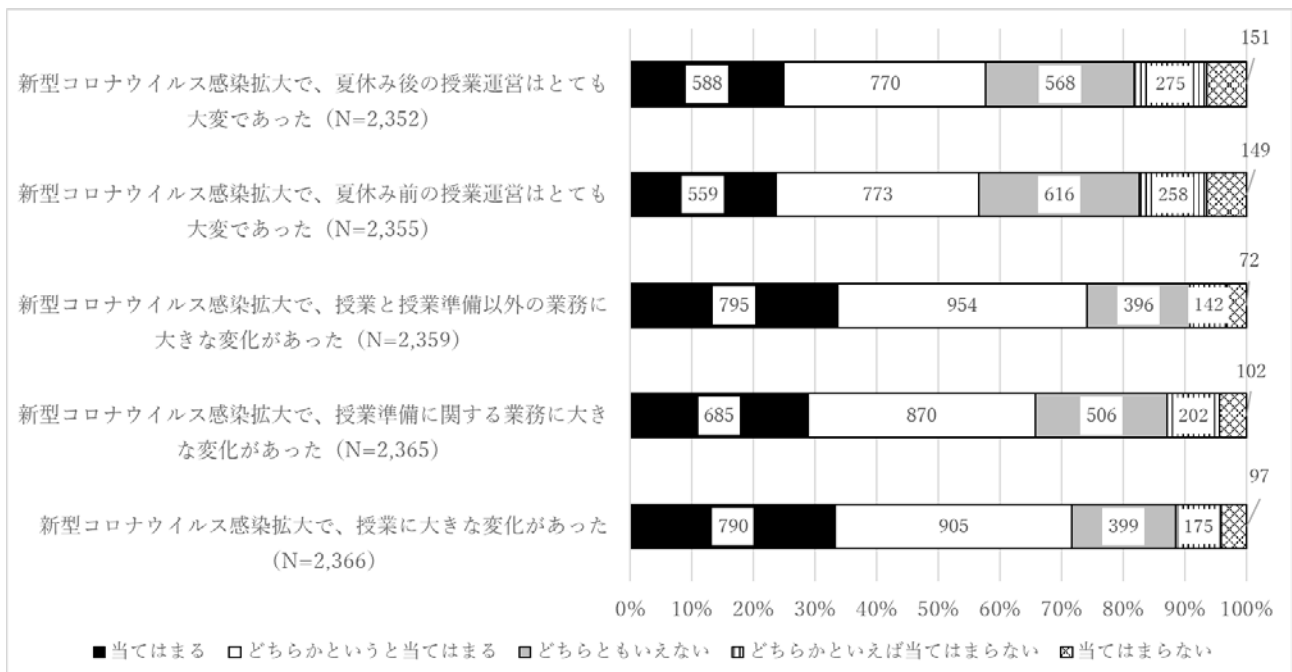


図10-7 新型コロナウイルス感染拡大による働き方の変化の認識

出典) 独立行政法人教職員支援機構「学校運営の行動変容を促進する要因解明に関する調査」(2021年度版)より筆者作成。

以下では、このような認識が担当する教科によって異なるのかどうかをクロス集計する<sup>2</sup>。なお、クロス集計にあたって、教科を担当していない教員は集計から除外した。

まず「授業に大きな変化があった」に関して、担当教科とのクロス集計をまとめたものが図 10-8 である。図 10-8 を検討すると、おおむね全ての教科で変化があったと認識していることがわかる。とりわけ音楽については「当てはまる」と回答した割合が他の教科と比較して高かった。一方で美術を担当していた教員については他の教科と比較して、変化があったと認識している割合が低く「どちらともいえない」「どちらかといえば当てはまらない」という回答割合が高かった。

次に「授業準備に関する業務に大きな変化があった」について、担当教科別の認識をまとめたものが図 10-9 である。図 10-9 を検討すると、図 10-8 で検討した授業の変化の認識と同様に、美術以外の教科を担当する教員は変化があったと認識する傾向にあった。さらに音楽を担当する教員は授業準備についても「当てはまる」と回答する割合が高かった。

図 10-8、図 10-9 の回答結果から、授業に関してはとりわけ美術以外の教科を担当する教員が、その業務の変化があったということが整理できる。

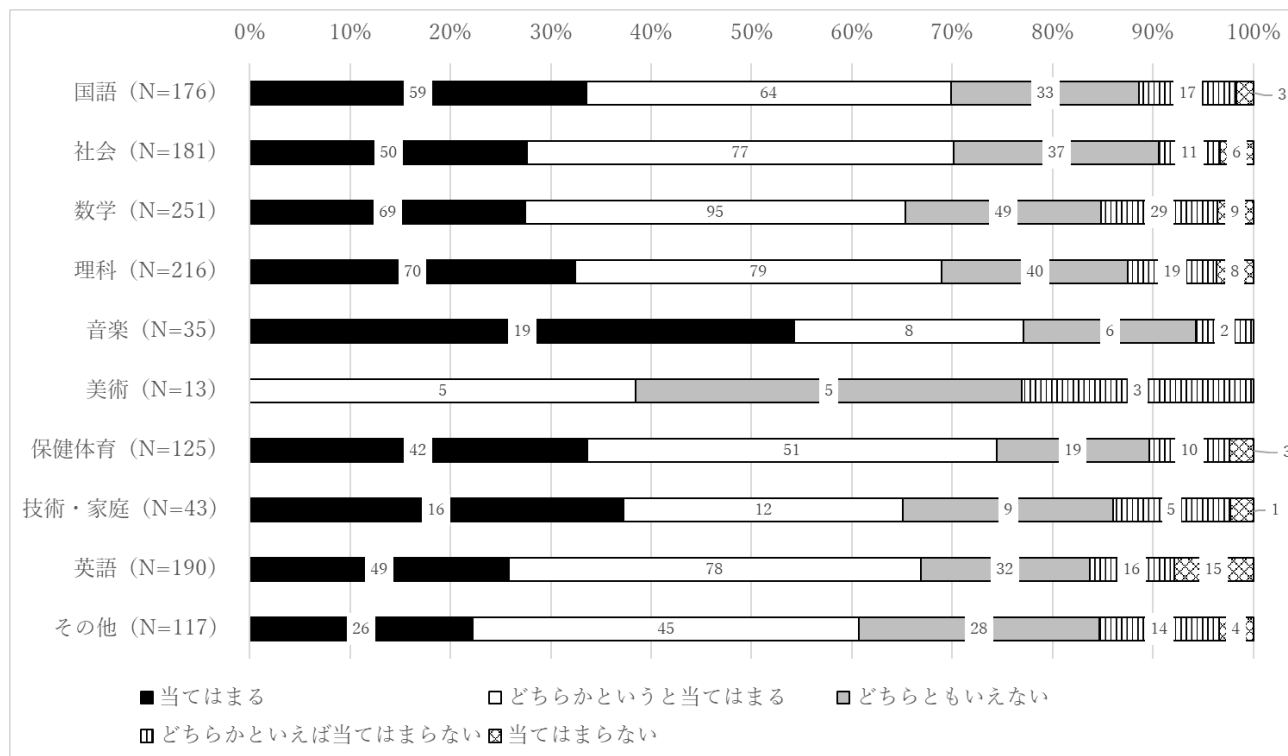


図 10-8 担当教科別の授業の変化の認識

出典) 図 10-7 と同じ。

<sup>2</sup> 2020 年度調査では担当教科は質問項目に含めなかった。

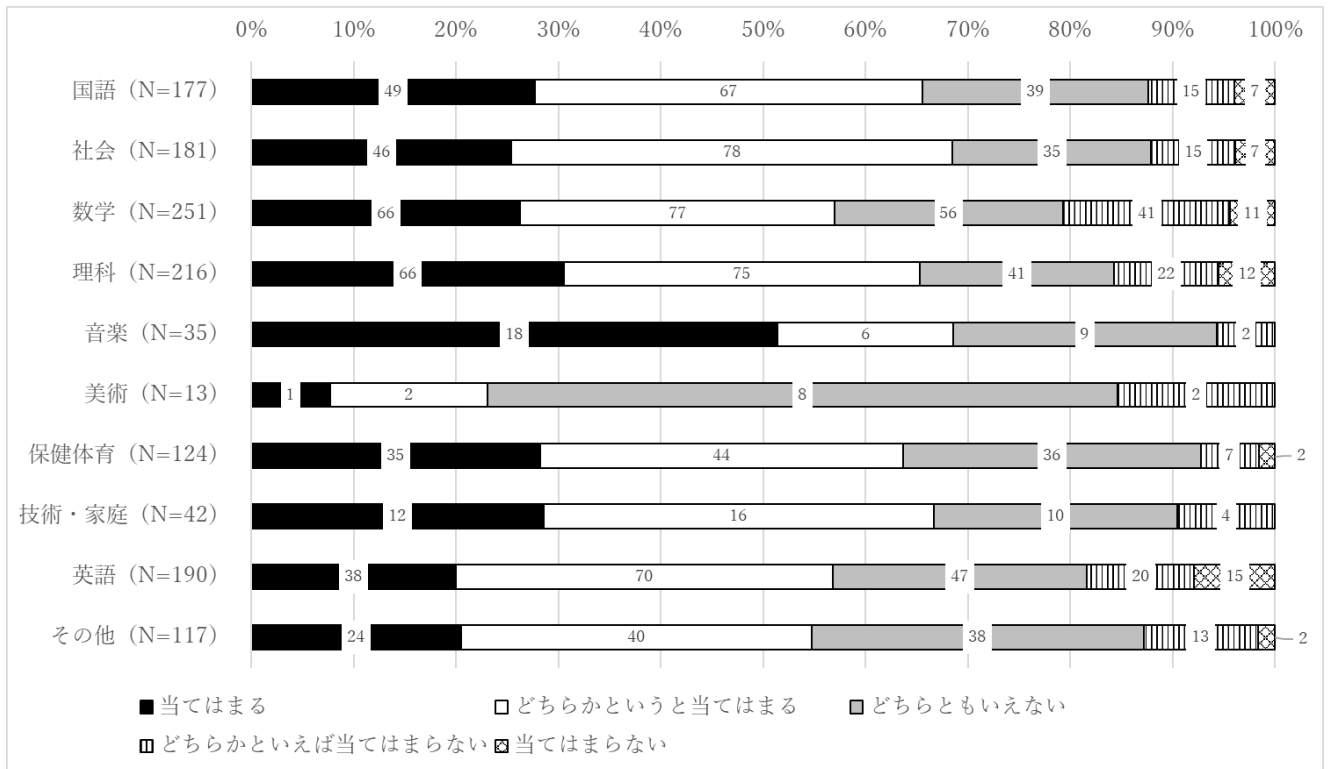


図 10-9 担当教科別の授業準備に関する業務の変化の認識

出典) 図 10-7 と同じ。

「授業と授業準備以外の業務に大きな変化があった」について担当教科別の認識をまとめたものが図 10-10 である。図 10-10 から担当教科別に検討すると、その回答傾向は、担当教科を問わずおおむね同じであり、変化があったと回答していたことがわかる。美術を担当していた教員がやや「どちらともいえない」という回答割合が高かった。質問文の設定上「授業と授業準備以外の業務」が何を意味するかは、回答者によって変わることも考えられるが、それでも変化があったとの回答が多かったことは、新型コロナウイルス感染拡大に伴う働き方の変化を示すものであろう。



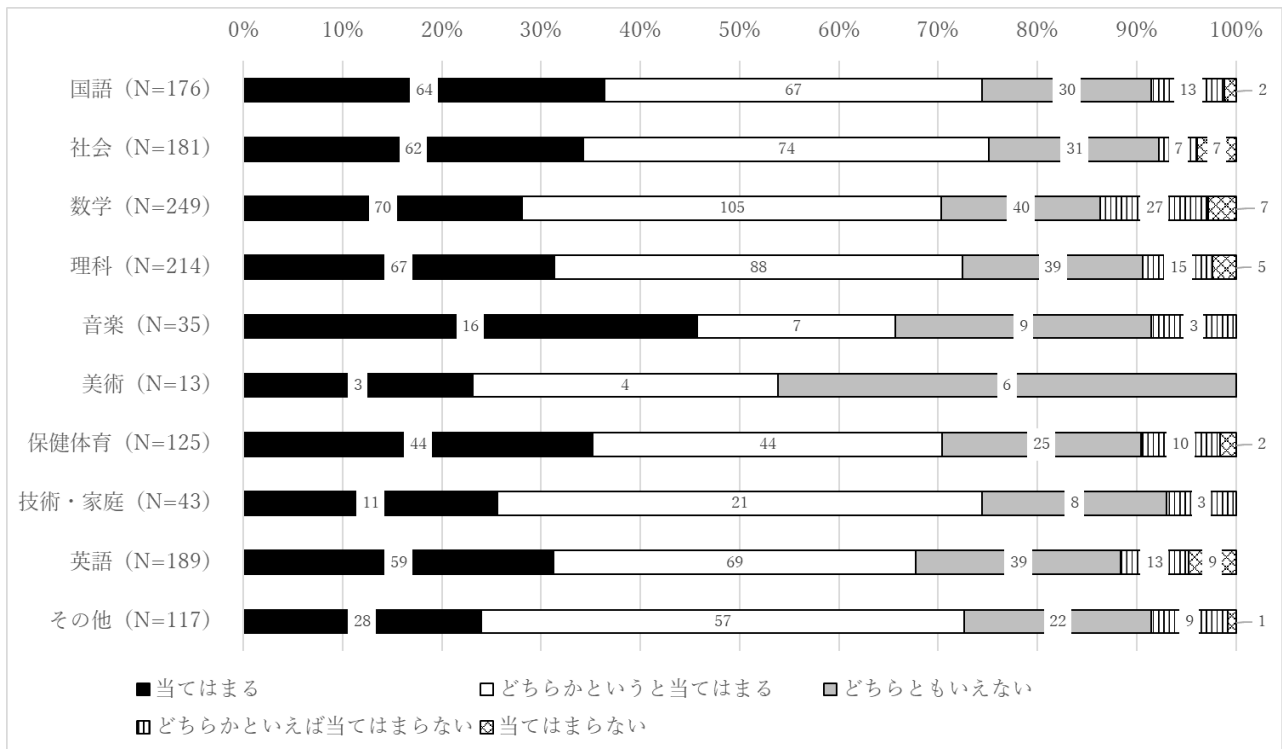


図 10-10 担当教科別の授業と授業準備以外の業務の変化の認識

出典) 図 10-7 と同じ。

「夏休み前の授業運営はとても大変であった」について、担当教科別の回答結果をまとめたものが図 10-11 である。図 10-11 を検討すると、美術以外の教科において「当てはまる」「どちらかという当てはまる」という回答が多かったことがわかる。授業、授業準備に関する回答結果と合わせて考えると、美術を担当する教員は授業や授業準備に変化がなかったため、新型コロナウイルスが感染拡大したとしても、大変さには変わりがなかったということが考えられる。ただし、だからと言って「当てはまる」「どちらかという当てはまる」と回答した美術を担当する教員も一定程度いることは無視できないことである。また、英語を担当する教員について「当てはまる」「どちらかという当てはまる」という回答は過半数に満たなかった。夏休み前の授業運営に関して、影響を受けた教科と受けていない教科に分かれることが、図 10-11 から推察される。

次に「夏休み後の授業運営はとても大変であった」について、担当教科別の回答結果をまとめたものが図 10-12 である。図 10-12 を検討すると、美術以外の教科において「当てはまる」「どちらかという当てはまる」と回答した教員が過半数を超えた。図 10-11 の夏休み前の大変さと比較してみると、その回答傾向はおおむね一致しており、夏休み前後でその大変さに特に変わりがなかったということが推察される。

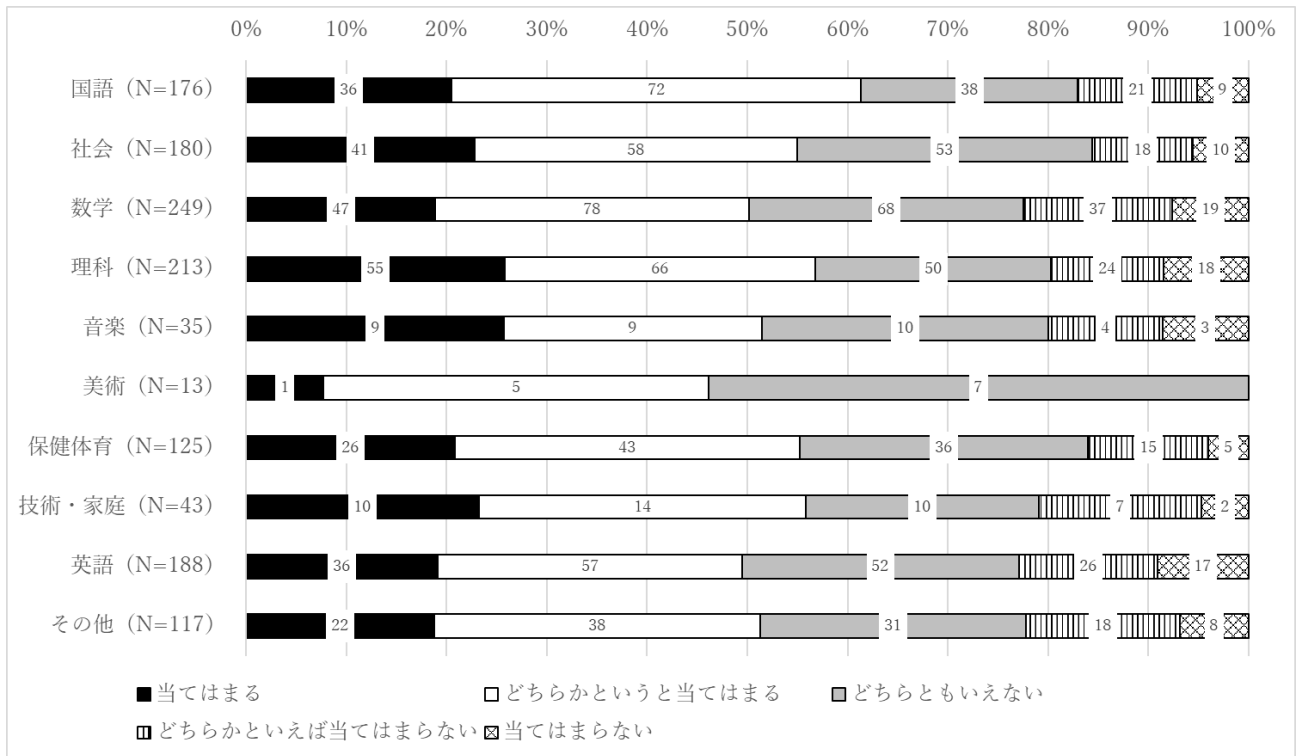


図 10-11 担当教科別の夏休み前における授業運営の大変さの認識

出典) 図 10-7 と同じ。

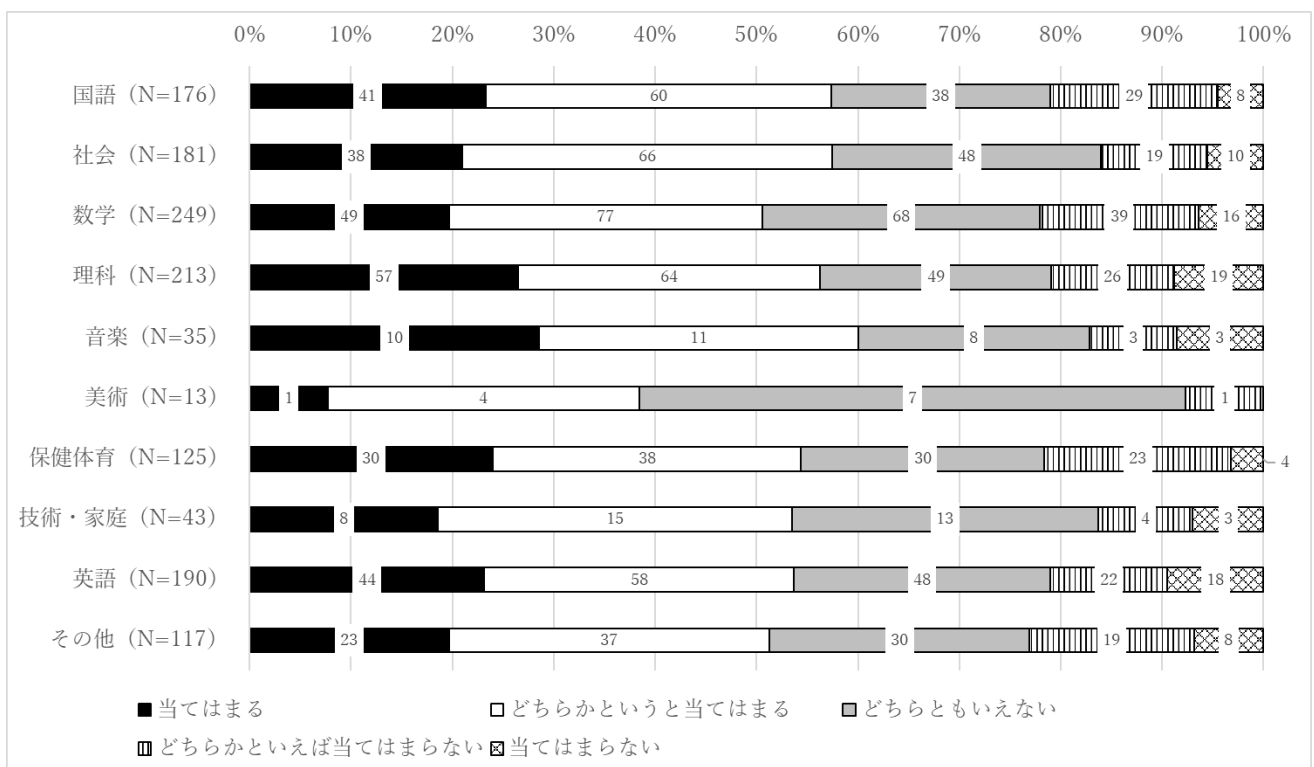


図 10-12 担当教科別の夏休み後における授業運営の大変さの認識

出典) 図 10-7 同し。

#### 4. 知見の整理と今後の展望

ここまで単純集計、及びクロス集計をもとに、新型コロナウイルスの感染拡大が、教員の働き方にいかなる影響をもたらしたかを検討してきた。集計の結果から明らかにされた点は次の5点に整理できる。

第1に児童生徒とコミュニケーションをとる時間については減ったと認識している教員が多いことである。第2に授業準備に費やす時間、授業以外で児童生徒に学習指導（補習など）を行う時間、教育相談など児童生徒に対する個別の指導時間については増えたと認識している教員が多いことである。第3に児童生徒の保護者とコミュニケーションをとる時間については増えたと認識している教員と、減ったと認識している教員が同程度いることである。第4に新型コロナウイルス感染拡大に伴って、授業、授業準備、及びそれ以外の業務に大きな変化があったと認識する教員が多く、特に美術以外の教科を担当する教員がその変化を認識していたことである。第5に新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けて、美術以外の教科を担当する教員が夏休み前後の授業運営が大変であったと認識していたことである。ただし、第4、第5の点については、教科間で比較した時の傾向を示したものであり、美術を担当する教員であっても授業や授業準備に変化があった、または夏休み前後の授業運営が大変であったと回答する教員が一定程度いたことは留意される事項である。

文部科学省の「教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査」では、新型コロナウイルス感染拡大前後での時間外勤務時間の変化が把握できるが、本章の集計分析は具体的にどのような業務に影響が及んだのかを把握できた点で意義があるものであろう。時間外勤務時間が短くなっていたことが文部科学省の調査では明らかになったが、本章の分析では児童生徒とのコミュニケーションをとる時間が減ったという認識が多いという実態が明らかになった。

新型コロナウイルス感染拡大後、時間外勤務の時間が短くなったとはいえども、子どもと向き合う時間が減ったことが、子どもの学習状況や学習成果にどのような影響が生じるのかは今後の研究の課題であるが、仮にネガティブな影響が生じているのであれば、コロナ禍であったとしても十分に児童生徒とコミュニケーションをとれるような環境づくりが必要になってくるであろう。

本章の分析では、単純集計を通じて、新型コロナウイルスの感染拡大が、教員の働き方のどの部分に特に影響をもたらしたのかを検討するための基礎データを整理することを目指した。今後は、このようなデータの背景にある実態に関する情報を蓄積し、新型コロナウイルス感染拡大防止も目指した授業や授業運営、その他業務を推進していくにあたって、どのような支援を構築していく必要があるのかを考えていく必要があるだろう。教員にしかできない業務は何か、教員でなくともできる業務は何か、その切り分けを行ったうえで、環境変化に伴って働き方も柔軟に変えていくことが求められる。

#### 参考文献

- 篠原清昭・大野裕昭（2020）『With コロナの新しい学校経営様式』ジダイ社。  
竹中治堅（2020）『コロナ機器の政治—安倍政権 vs. 知事—』中公新書。

## 第11章 座談会 ～教員の行動変容を促すために必要な視点～

実施日 2022年2月8日(火)  
 メンバー 青木栄一(プロジェクトリーダー)  
 佐々木周作  
 李政哲  
 神林寿幸  
 廣谷貴明  
 岡本剛典



※本章で掲載しているスライド資料は、座談会の内容をイメージしやすくするために、掲載しているものであり、他所での引用はお断りします。

### ＜被援助志向性と時間管理意識が労働時間に与える影響＞

【神林】 簡単にですが、はじめに、この間、分析したものを紹介します。

今回用意してきた分析が、時間管理意識と周りに助けを求めることに関するもので被援助志向性、help-seeking です。これらと働き方の関係、また時間管理意識と被援助志向性について、2020年度に調査したNITSの研修受講者と、2021年度に調査した教員との比較を行った分析になります。

時間管理意識から順番にお話をします。時間管理意識というのが大きく6つ、今回の調査項目であるんですけども、その6つについてそれぞれ被説明変数においた順序ロジット分析をしました。

メインの独立変数が黄色で引いた所になりまして、2020年度と比較して2021年度の対象者がそれぞれの意識が強いかどうかというところで、プラスになれば当てはまるというようなものです。なので、この係数がマイナスになると

2020年度調査回答者と2021年度調査回答者の比較												
時間管理意識(6項目)を従属変数とした順序ロジット分析												
	時間を決めて課題に取り組むようになっている		課題に取り組む際小さな目標を立てるようになっている		空き時間を活用するようになっている		休みの日の予定を立てる		次の日の予定が決まっていなことがよくある		きまぐれに1日を過ごすことがある	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
研修年度ダミー(ref:2020年度)	-0.211 *	0.100	-0.108 **	0.036	-0.124 **	0.030	0.197 *	0.099	-0.212 **	0.080	0.423 ***	0.069
性別ダミー(ref:男性)												
女性	0.167 †	0.092	0.212 *	0.099	0.319 **	0.094	0.479 ***	0.091	-0.199 *	0.090	-0.071	0.089
年齢	0.000	0.004	-0.002	0.004	-0.018 ***	0.004	-0.007 †	0.004	-0.019 ***	0.004	-0.017 ***	0.004
配偶者ダミー(ref:いる)												
いない	-0.122	0.120	-0.197	0.123	-0.314 *	0.123	-0.269 *	0.119	0.440 ***	0.117	0.286 *	0.118
子供ダミー(ref:いる)												
いない	-0.207 †	0.111	-0.220 †	0.113	-0.114	0.113	-0.052	0.109	0.023	0.107	0.300 ***	0.109
職种ダミー(ref:教員)												
中学校長・教頭	-0.220	0.168	-0.036	0.172	0.062	0.169	-0.071	0.160	0.066	0.161	0.121	0.158
その他	-0.585 ***	0.148	-0.438 **	0.170	0.196	0.148	-0.591 ***	0.141	0.306 *	0.143	0.269 †	0.139
研修年度(ref:小学校)												
中学校	-0.134	0.098	0.016	0.100	-0.113	0.100	0.072	0.095	-0.215 *	0.095	-0.185 ***	0.094
高等学校	-0.170 **	0.100	-0.114	0.102	-0.279 **	0.102	-0.019	0.097	-0.076	0.097	-0.179 †	0.097
中学校長	0.000	0.000	0.000 †	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
期間1	-4.826	0.909	-4.633	0.904	-5.609	0.929	-1.607	0.274	-2.781	0.267	-2.863	0.263
期間2	-2.226	0.272	-2.478	0.277	-1.989	0.282	-1.925	0.281	-0.590	0.281	-0.718	0.277
期間3	-1.241	0.269	-1.317	0.273	-2.477	0.278	-0.639	0.259	1.512	0.260	0.278	0.267
期間4	1.300	0.270	1.725	0.277	0.985	0.278	1.929	0.281	2.517	0.269	2.393	0.262
Pseudo R <sup>2</sup>	0.012		0.012		0.014		0.009		0.018		0.014	
臨界値	-2.581, ***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, †p<0.1											

なると2020年度調査対象者に比べて2021年度調査対象者には当てはまらない。逆にこの係数がプラスになると、当てはまるってというようなそういう項目になります。

これを見ると、結構きれいに2020年度の対象者に比べて2021年の対象者、最初の時間を決めて課題に取り組むようにしてる、課題に取り組む際に小さな目標を立てるようになっている、空き時間を活用するようになっているという項目が、2021年度対象者の方が当てはまらないという回答傾向がありました。

休みの日の予定を立てる、次の日の予定が決まっていなことがある、気まぐれに1日を過ごす

ことがある、という項目については 2021 年度調査対象者の方が当てはまるという、そういう傾向が見られました。

あと、一応、統制変数的にこういった働き方とか意識に関わりそうなものってということで、性別、年齢、配偶者の有無、子どもの有無、あと職名を入れていきます。職名については、今回この分析では校長・副校長・教頭・教諭という職名で分析しているんですけども、この3職種の比較を行っています。あと今回、小学校、中学校、高等学校を分析対象にくくって、校種も統制して、学校規模も統制しています。それでこういう結果が得られたということです。

今度は時間管理意識と勤務日1日の労働時間の関係についての分析です。先ほど見た6つの変数について、2020年度の調査対象者、2021年度の調査対象者を分けて分析した結果がこちらになります。黄色で引いた所が先ほど見た時間管理意識になって、従属変数が勤務日1日の労働時間になります。

まず2020年度調査と2021年度調査で共通して統計的に有意、つまりその関連性がゼロではない、意味があるのは「気まぐれに1日を過ごす」という項目でした。これについてはマイナスなので、気まぐれに1日を過ごすということが当てはまる人ほど、勤務日1日の労働時間が逆に短い。当初の仮説だと、気まぐれに1日を過ごすということで時間管理がルーズで、労働時間が延びるんじゃないかっていう見立てはあったんですけども、逆にこれはマイナスというところで、2020年度調査と2021年度調査に共通して得られた結果でした。

2020年度調査対象者のみ統計的に有意だったのが、空き時間の活用っていう項目です。空き時間を活用する人ほど労働時間が短くなるということになります。

2021年度調査対象者のみ統計的に有意だったのが「時間を決めて課題に取り組む際に小さな目標を立てる」「休みの日の目標を立てる」、それぞれについて当てはまるという人ほど労働時間が短いってということで、ここの部分については当初想定していた仮説と似たような結果が得られました。

次の日の予定が決まっていないうところは、1日の労働時間には有意な関連がないというような結果が得られました。

2020年度調査対象者、つまりNITSの研修受講者の方については空き時間を活用している人の方が労働時間は短いと、一部こういう時間管理意識については当初の予定どおりの結果が得られたんですけども、2021年度の調査対象者に比べるとこの辺はあまり差が出なかった。労働時間の分散が小さいからなのかなと思います。

引き続き、今度は援助要請、被援助志向性についてですね。困ったときに周りに助けを求めることに対する抵抗感とか、そういうものと労働時間の関係について分析したものです。

今回、この被援助志向性に関する項目は、4項目設定しました。まず2020年度調査のNITS研修受講者と、2021年度調査の広い意味での教員を比較しました。これも時間管理意識の分析と同じよ

変数	2020年度		2021年度	
	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差
定数項	10.897 ***	0.746	11.850 ***	0.256
時間管理意識(気まぐれに1日を過ごす)	-0.022 ***	0.014	-0.037 **	0.017
性別ダミー (ref:男性)				
女性	0.127	0.117	0.076	0.089
年齢	-0.004	0.013	-0.020 ***	0.004
配偶者ダミー (ref:いる)				
いない	0.100	0.175	0.026	0.113
子供ダミー (ref:いる)				
いない	0.003	0.145	0.236 *	0.106
職名ダミー (ref:校長)				
副校長・教頭	1.217 ***	0.147	0.888 ***	0.224
教諭	0.205	0.200	0.033	0.167
校種ダミー (ref:小学校)				
中学校	0.581 ***	0.115	0.259 **	0.095
高等学校	-0.643 **	0.156	-0.550 ***	0.095
学校規模	0.001 ***	0.000	0.000 *	0.000
観測数	580	1,868		
モデルのF検定	p<0.000		p<0.000	
自由度調整済みR <sup>2</sup>	0.242		0.108	
変数	2020年度		2021年度	
	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差
定数項	10.667 ***	0.754	11.804 ***	0.260
時間管理意識(時間を決めて課題に取り組む際に小さな目標を立てる)	0.017	0.042	-0.019 *	0.019
性別ダミー (ref:男性)				
女性	0.122	0.117	0.042	0.089
年齢	-0.004	0.013	-0.020 ***	0.004
配偶者ダミー (ref:いる)				
いない	0.118	0.172	0.036	0.113
子供ダミー (ref:いる)				
いない	0.006	0.145	0.236 *	0.106
職名ダミー (ref:校長)				
副校長・教頭	1.250 ***	0.142	0.892 ***	0.224
教諭	0.216	0.200	0.033	0.167
校種ダミー (ref:小学校)				
中学校	0.587 ***	0.115	0.267 **	0.095
高等学校	-0.628 **	0.156	-0.541 ***	0.095
学校規模	0.001 ***	0.000	0.000 *	0.000
観測数	580	1,868		
モデルのF検定	p<0.000		p<0.000	
自由度調整済みR <sup>2</sup>	0.242		0.107	

うにプラスになれば、2021年度調査対象者の方が当てはまる。マイナスになるとその項目が当てはまらないということになります。困っていることを解決するために他者からの助言や援助が欲しいという項目については、2020年度調査対象者と2021年度調査対象者の間に統計的な有意差はないという結果が得られました。

残りの3項目については、統計的有意差があったのですが「自分は人に相談して援助を求めるとき、いつも心苦しさをを感じる」という項目については、2020年度調査対象者に比べて2021年度調査対象者は当てはまるということで、NITS研修の受講者の方がこういう心苦しさを感ぜないということになります。

それと似たような形の傾向が残り2項目です。「仕事を進める上で同僚に仕事を振ることができる」ということについては、2020年度調査対象者に比べて2021年度調査対象者は当てはまらないということで、2021年度調査対象者の方が仕事を振ることができないということですよ。

同じように、2021年度調査対象者の方が、仕事で困ったとき上司や同僚に助言や援助を求めることができないという結果になりました。基本的に、NITS研修の受講者である2020年度の調査対象者の方が被援助志向性は高い、周りに援助要請ができる傾向にあるということが、2020年度調査対象者と2021年度調査対象者との比較で分かったことです。

じゃあ、こういった被援助志向性がある人とない人で、労働時間、働き方って違うのかという分析ですけども、これも先ほどの時間管理よりは分かりやすい結果が出ました。「困っていることを解決するために他者からの助言や援助を欲しい」という項目が、勤務時間とあまり有意な関連はなかったんですが、残りの項目で関連が得られました。まず「自分は人に相談したり援助を求めるとき心苦しさをを感じる」という項目については、2020年度調査対象者、2021年度調査対象者ともプラスで統計的に有意なので、心苦しさを感ぜる人ほど勤務日1日の労働時間が長いということがわかりました。

「仕事を進める上で同僚に仕事を振ることができる」という人ほど今度は係数がマイナスなので、労働時間が短いということがわかりました。同じように「上司や同僚に助言や援助を求めることができる」の項目も係数がマイナスなので、助言や援助を求めることができる人ほど労働時間が短いということがわかりました。被援助志向性は労働時間との関連があるというようなことが言える結果が得られました。

私から持ってきた分析結果は以上になります。

**【李】** この結果の解釈について神林先生がどうお考えか、どういうストーリーをお考えかを教えてくださいませんか。

**【神林】** ありがとうございます。解釈としては、まず被援助志向の方が分かりやすいというところがあります。周りに助けを求めることに関する抵抗感について、2020年度のNITSの研修受講者の方が、2021年度で調査した一般の教員、広い意味での教員に比べて抵抗感がないということでした。周りに助けを求めることが一般の教員よりも、NITS研修受講者の方がしやすく、実際にその被援助志向性がある人ほど労働時間が短いということでした。

経験とかそういうのがものをいっているようなところもあるとは思いますが、援助を求められることができる人が日本の学校のトップのリーダー格の教員になっているという実態があると思われます。そういう被援助志向ができる人ほど労働時間が短いということなので、働き方を

見直す上では、管理職として風通しの良い職場をつくるということが、働き方を変えるのには1つ手だてになるんじゃないかなっていうのを考えています。

時間管理については、2020年度調査対象者については空き時間を活用する人ほど勤務日1日の労働時間が短いという結果が得られて、2021年度の調査対象者については時間を決めて何か課題に取り組むようにしているとか、目標を立てて何か物事に取り組むようにしているっていう人ほど労働時間が短いついていうことなので、時間管理としてそういう細かい目標とか、何かスモールステップっていうわけでもないんですけど、何かに取り組む際に目標とか時間とか、そういうものを意識することによって労働時間が短縮できるような、そういうことを示唆する結果が得られているので、時間管理っていう意識は一定程度、教員の働き方変える上で重要になるんじゃないかなっていうところを考えております。

【李】 学校の規模が大きければ、勤務日1日の労働時間が長いということですね。これは一般的なものなのでしょうか。生徒がたくさんいるから、学校規模が大きいと何か先生も多そうだから逆に短くなりそうな気がするのですが。

【神林】 学校規模は、基本的にプラスに出る傾向があります。これ児童生徒が1人増加すると、という意味なので、係数自体は非常に小さいのですが、学校規模は労働時間に対してプラスに影響するっていう結果をいくつか見たことがあります。

【李】 でも、効果はちっちゃいから別に議論するほどのものでもないですね。あと労働時間のところで見ると、中学校はやっぱ長いよねということもわかりますね。レファレンスが小学校ですけども、基本的に中学校で労働時間が長いようですね。

【神林】 基本的に部活動だと思います。

【李】 中学校は部活にける時間が長いんですよ。逆に高校では何で小学校より労働時間が短いのですか？

【神林】 ここでいう高校が、結構バリエーションがたぶんありそうなんですよね。いわゆる普通科だけじゃなくて、専門、職業科とか、場合によっては通信制とかも含まれています。

【李】 部活がなくなるから一気に減るんですね。

【神林】 はい。そういうのもあるんじゃないかなと思います。

【青木】 高校のこういう調査でよく指摘される事柄ですが、農業高校は24時間働いていますとかいって、生き物相手ですから働き方が学校によって多様だ、みたいなことを言われるんです。

【李】 寝てる間もということですよ。NITSにいらしてる先生たちで女性の先生って多かったんですけどっけ？

【神林】 全国の傾向と比較してみたんですけども、管理職については、実は全体として女性の学校管理職って少数ではあるんですけども、ただNITSの研修の受講者、今回の調査対象者については全国動向に比べて若干多い、比率的に多いという結果があります。

【李】 配偶者の有無も労働時間とあまり関係ないんですね。一般に1日当たりの労働時間に影響がある因子は仕事と家庭の因子があると思うんです。家庭の要素が多いと仕事を短くせざるを得ない。でも今回の結果を見ると、子どもがいるとかいないとか、あんまり関係がないんですよ。端的には「部活があるかどうか」が一番大きな要因のように結果が読めます。高校と中学を比べた結果からも部活の有無が労働時間に大きな影響があるように示唆されます。



## <性格特性と働き方>

【李】 何かハードなファクターよりもその人の何か性格や気質の傾向みたいなものが1つ大きな因子だってことなんですよ？

【神林】 今回意識的にそういうのをちょっと分析に組み込んだっていうのもあるかもしれないですけど、一応何かそういうことが明らかになったっていうことはあります。

【李】 佐々木先生、そういうものなののでしょうか？労働時間ってその人の性格や気質に結構よるものなのでしょうか？

【佐々木】 相対的にどちらが影響大きいかというところまで分からないですね。

【李】 じゃあ、同じ仕事量が例えばあるとして、それで仕事時間って、性格や気質が大きく関係しそうですね。

【佐々木】 環境的な要因が統制された上で、ということでもですね。

【李】 今回の結果は一応、多変量を入れているので、性格や気質が労働時間に関係しているということになりますね。

【佐々木】 私たちが民間企業と協力して行った研究でも、行動経済学的な特性や心理的な特性が残業時間に影響しているという結果だったので、今回も共通点の多い結果が観察されたという感想を持っています。

【李】 なるほど。先行研究と今回の結果が一致しているんですね。

【佐々木】 その観点自体が、どれくらい一般的になっているかというのはまだ分からないですね。性格や気質みたいなものにスポットを当ててきたというのは、労働経済学でもどちらかというところと新しい話だと思うのですが、先生たちの研究領域でも新しい観点なんのでしょうか？

今までは、学校の先生の働き方とか労働時間には、個人の性格や気質はあまり関係ないと考えられていて、無視されていたという感じなんではないでしょうか？

【神林】 そうですね。やっぱり、個人のものではあるんですが、担当している教科とか、部活動の顧問とか、あと学校の児童生徒の特性と、学校規模とか担当している学級の規模を観察してきました。

【佐々木】 その背景にはどういった理由があるのでしょうか？先生の考え方や価値観にスポットがあまり当たってこなかったことは不思議に思います。

【神林】 確かにそうですね。

【李】 学校制度の仕組み自体が明治から大きな変化がなく、工場で働く労働者モデルと同様に、学校の先生の働き方も制度上では想定されている印象があります。指導要領を渡して、このとおりに教えてくれというのも含めて、あまり裁量を与えることを念頭に入れてない仕組みで動いているのかなと思います。青木先生、ぜひ修正や訂正などぜひ、教えてください。

【佐々木】 提供される教育サービスの質が先生側の事情で変わってはいけない、という規範のようなものがあるんですかね。

【青木】 ちょっと補足すると、おそらく裁量のあるなしというのは2つの意味があって、いわゆる働き方に関しては裁量がないし、分散もないという前提なんだと思います。

【李】 分散もない。なるほど。

【青木】 そう。それに加えて、等しくそこそこの能力のある人が働くべきだし、実際そういう人



が働いている。ライセンスを持っている意味はそこだという設定ですね。

【李】 ライセンスの設定自体がそういうことですね。指導要領とライセンスと、それは医者と一緒にですよ。

【青木】 全国どこでもそこそこの能力は確実にある、「先生」という人が教えているので、義務教育は大丈夫という設定なんですけども、もちろんそのティーチングの中身に関していえば裁量があるし、「学級王国」だというので、いろんな教え方はあるんだけども、働き方というレベルでいうとどうもその差がない。差がないから、仮に労働時間に差が出るとすれば、それはリソースの差だろうと推測が成り立ちます。例えば学級の人数だとか、そういったものによって説明できるから、じゃあ、もう少人数学級にしようみたいな話になっていく。これまでは、教員の働き方は差がないという設定でしたから、そこに介入する発想はなかったし、そこを検証するという発想もなかったんだと思いますね。

もうちょっと敷衍すると、個人のレベルの資質という話が今、出てきてたと思うんですよ。次の問題は、その時間の使い方が下手な先生は、ずっと下手なままでいいのかという問題になってきて、それを矯正するにはどうしたらいいのかということで、僕なりに考えが2つあります。

1つは性格を変えるという介入をする、個人レベルで介入をする。とにかく「たたき直す」という方向での介入です。もう1つはマネージャーが、そういう気質のある人に対しても、例えば相談しやすく声がけするとか、職場の風通しを良くするという意味で、マネージャーはマネージャーの仕事をすることで、個々人の気質は変えなくても結果的に個人や組織のパフォーマンス、アウトプットが良くなるようなことをさせる。つまり、マネージャーへの介入という方策です。こういう2つがあると思うんですけど、どうですか。行動経済学などではどちらを重視しますか。

【佐々木】 基本、後者ですね。人の気質はある程度不変であることを前提に、周りの環境や制度、コミュニケーションの方を変えていくというのが経済学の考え方だと思います。青木先生が今おっしゃった話の前に、確認する必要があるのかなと思ったのは、教員としての経験を積んでった時に教育サービスの質はある程度同質的になるのか、経験を積んだ上でも人の性格や気質によってはばらけてしまうのか、どちらなのかを確認することは重要だなと思いました。

もし、その性格や気質による質のばらつきというのが、経験年数でほとんど説明されてしまうのであれば、それはもう初心者かベテランかという話になります。入職時からちゃんとやってくれよというのは当然あるにしても、経験を積むことである程度修正されるのであれば、性格や気質の影響は学校現場においては無視してもよいかもかもしれません。

一方で、経験積んだ上でも性格や気質、価値観の影響が残っているということであれば、先ほど青木先生がおっしゃったような、介入を実施することの必要性がより増すように思います。

### <性格や気質と働き方の関係の分析結果をどう研修や制度に活かすか><sup>1</sup>

【李】 今の話でいうと、例えば勤務日1日の労働時間を従属変数にした重回帰分析だと、2020年度調査で対象となったNITS研修受講者の方は基本的にベテランの先生ですよ。2021年度はいろんな年齢（教職の経験が浅い人からベテランまで多様という意味）の人たちがいるので、ベテラン

---

<sup>1</sup> このパートの発言の一部には、プロジェクトで行った分析結果を踏まえた推論・仮説も含まれる。今後必要な検証を行いたい。

の人たちの方がその効果が大きいみたいな解析の結果になっているので、年齢じゃなくて、もっと何か性格の気質的なものが大きな要因なんじゃないかなというのが、この解析の結果ですよ。

【佐々木】 そうですね、性格や気質を変えることはベテランになるとますます難しくなると思いますので、どのような介入方法がありうるかを考えることに意味がある状況なのだと思います。

【青木】 そうすると、研修ということを考えた場合に、性格を直すのは研修の対象外であって、だから自己啓発セミナー的なものは駄目だろうし、いわゆる意識改革といわれるようなものは、おそらく効果が少ないだろうということになりますよね。

それでは、どんなものが研修として必要かということ、さきほど佐々木先生がおっしゃった組織の動かし方、コミュニケーションのとり方を、特にマネージャー層に意識させる研修が重要となりますね。そういうスキルを特にマネージャー層に身に付けさせることこそ、研修の目的になっていくということでしょうか。

【佐々木】 ただ、先ほどの李先生のお話だと、管理職になっていかれる層の人たちの間で性格・気質と働き方の間に結構、相関がありそうということなんです。今の青木先生のご提案は、管理職はある程度理性的で非管理職はまだ不完全な状態だから、管理職から非管理職へのコミュニケーションを変えなさいというようなアプローチのように思えるんですけど、実証結果を踏まえたときには、誰を介入対象にして、どう変えてもらうのかということが、もうちょっと複雑なのかなという感じもしたんですが、いかがでしょうか。

【青木】 確かにマネージャー層だからといって、タイムマネジメントのスキルが高いとも言い切れない、言い切っちゃいけないということになりますよね。

【佐々木】 でもあなたたちが周りの教員に悪い影響を与えるかもしれませんよ、というアプローチはありえるかもしれませんが。

【青木】 ええ、管理職自身の自覚を促すという意味での研修になりますね。

【李】 でもそれはまだ研究してないから分からないですよ。

【佐々木】 そうですね、スピルオーバーがあるかどうかは、現時点の分析からはわかっていないです。

【李】 スピルオーバーは、そこまでは分からないですよ。ただリーダー層の人たちで、性格が、性格因子が1日の労働時間と大きな関係があるというのは、しかも一般の人たちよりも大きな関係がどうやらありそうだというのが1つの結論ですよ。政策上どういうことが示唆されるんでしょうか。短く働ける人たちをどんどんリーダー層にできるように、人事のシステム自体を変えることですかね、例えば。

【青木】 学校の管理職の人事を振り返ると、いわゆる「昭和の働き方」のできる人が管理職になっている傾向があるといわれているんですね。例えば教務主任になるかどうかというのが1つのハードルになりますけど、教務主任は激務ですよ。その激務に耐えられる人は、基本的に男女でいうと男性らしいです。女性であれば、子育てや家事の負担を、例えばおじいさんおばあさんに頼めるとか、近所に住んでいるとか、そのように他者に依存できる人だけができる働き方です。だからこそそういう人たちにだけ教務主任への声が掛かるし、その次に教務主任をこなせば管理職試験を受けなさいよという声が掛かることになると思います。

【神林】 今回まだ分析し切れてないんですけども、今回実施した2回の調査で仕事を優先する

かのような、ワーク・ライフ・バランスに関する意識があると思うんですけども、その辺、年代とか世代によって差があるのかとか、もしかしたら今後ちゃんと分析しないといけないのかなと思うところではあります。

### <長時間労働問題の解決の必要性>

【佐々木】 話がちょっと変わるかもしれませんが、いわゆる介入が必要かどうかを考えるときに、管理職の性格や気質に起因した長時間労働を良くないものと考えて是正するという方向性は、学校組織の立場からは違和感なく感じられるかもしれません。一方で、教員本人が長く働くことを希望していて、自分の裁量の範囲で判断して長く働いているのであれば、話は簡単ではなくなります。教員本人も長時間労働を希望していないけれども、彼らの性格や気質などが原因で働き過ぎになっているということであれば、介入することが妥当であるというふうに判定できると思うんですけど、そのような前提を置くことは可能そうでしょうか？

学校現場の話から外れてしまいますが、食べ過ぎてしまう人たちに介入すべきかどうかという時に、本人が好きで食べて太っているのであれば放っておきましょうという考え方もありえます。本人の範囲で解決される程度の肥満であればいいけれども、過剰になってしまって、医療費も多大にかかってきて、社会的な負担が大きくなってくると外からの介入の妥当性が出てくるわけです。

たばこの話も同じなんですけれど、負の外部性と言われるように、社会に対しての負担を大きく増やしている場合に、特定の人々の食べ過ぎ・たばこの吸い過ぎを抑制するための介入を行いましょうという意思決定になるのだと思います。

なので、管理職の性格や気質に起因した働き過ぎが、最終的にその人の健康を大きく害する結果につながっているとか、周りの人の意に沿わない残業まで引き起こしてしまっているというように、悪い影響があり得るといことがいろんなエビデンスから分かっているのであれば、それを是正するためにはどういう介入をしたらいいのかというような議論につなげられるのだと思います。

その点については、ある程度コンセンサスが形成されているんでしょうか？

【李】 そもそも平均で過労死レベル超えてるんですね。

【神林】 はい。そうです。

【李】 だから第1には、皆さんの健康のために早く、働く時間を何とか短くしてくださいということですよ。「ただ、仕事量は減らせない」という条件ですよ、青木先生。

【青木】 そうなんです。だからもちろんリソースが少ないということもあると思いますよ。あとは持ちコマ数が増えてきているから授業時間が長くなっているということとか、部活動とか、外形的な問題あると思いますけど、一方で、いわゆる働き方がこのままでいいかというところから、そこは介入する。

しかもほとんどの人は働き過ぎだから、やっぱり介入の対象は全員と今、政策の立場では考えているんだと思いますね。ただ、佐々木先生がおっしゃるような人によって程度の差はあるはずだから、何が何でも気質を変えるレベルで介入しようというような、言説が広まっているとすれば、それはそれで逆に少しおかしなことになるかもしれません。

【李】 だからたぶん次の調査としては、BMIのさっきのお話だと、BMIが25~30くらいだとまあまあで、30を超えたら太りすぎですよみたいながあると思うんですけど、残業時間とか労働時間

全体である程度、過労死のラインが分かっているわけなので、それ以上働いている人たちと、働いていない人たちを、例えば2群に分けて、その人たちがどういう性格傾向なのかとか、そういうのも見てもいいですよ。

【佐々木】 もう1点付け加えると、介入の方法はいろんなレベルがあるように思います。

これまで出てきた介入案は、その人のそもそも気質を変えてしまおうという案と、同じ職場にいる周りの人たちのコミュニケーションで工夫しようという案ですよ。実は、これらの方法は現場の負担をさらに増やしそうだという感想を持ちました。それぞれ現場で心掛けましょうという提言を出してしまったときに、現場教員の人たちの新しいタスクになってしまうという面があるように思います。

そう考えたときに、そもそもクラブ活動を外部委託しましょうというように、現場の先生方の負担をそもそも減らすスキームを提案する方向性もあって、そのような観点の案も同時に提言しておくべきなのかなと思いました。

### <医療現場の働き方>

【佐々木】 現場の負担を増やさないという観点が大事だということは、医学研究の先生方との共同研究で学びました。実はお医者さんが患者さんの性格や気質だけでなく背景にあるストーリーをしっかりと理解した上でコミュニケーションをとらないといけないという考え方が、最近定着しています。文化人類学などの知見が医学教育に取り入れられる流れが日本でも進んでいて、人類学的なアプローチで患者さんのストーリーに寄り添うことの重要性が教えられているんですね。

そのことを知った時に、素晴らしい取り組みであると感じる一方で、現場の負担をさらに増やしてしまうのではないかと心配になりました。医療者の方々はすでに多忙なので、患者さん1人1人のストーリーに寄り添うことで、時間が圧迫されて、心身ともに疲弊してしまうリスクもあるように思いました。何が言いたいかというと、そもそもの現場の負担を大きく減少させるような提言の方向性を考えることも重要ではないかということです。

【李】 医者のところを少し、僕の経験を踏まえて少し補足すると、アメリカと北欧は最初のベースで、**patient oriented decision making** なんですけど、アメリカの外来はそもそも患者を30分診られるんですよ。もう30分くらいかけないとむしろ駄目みたいな、そういう枠組みで取っています。それが成り立つのは、患者からお金をやっぱり搾り取るからですよ。日本の保険制度では1人外来で5分かけられないですよ。もちろん、がん患者を病棟で診るときには、たぶんアメリカの医者よりも日本の医者は時間かけて診てるんですけど。

でも、それはなんでかということ、ソーシャルワーカーのような他の職種がアメリカみたいに充実していなくて、患者の諸々の生活の悩みも看護師さんとか医者にスピルオーバーしてくるからです。だから、全人的に患者を診て **decision making** をして、なんとなく **decision making** をしているというのは日本の仕組みで、アメリカの仕組みはそれを切り分けていくんですよ。医者の時間は一番貴重で一番高くて、請求されるわけですよ。なので、値段が高いところは短くしないといけないわけです。でも高い人が時間をかけたときはちゃんとしていることが求められているわけです。対照的に日本では、より有機的に、なんとなく機能していて、それはそれで悪いことじゃないとは思ったりもするんですよ。

あとは、個人の decision making の仕方に関して、文化的な違いがもちろんあります。家族が個人の decision making を、バックアップというか、人が自分で decision making をできない、できないとかしないことが多いです。社会での approval がすごく必要なんです。decision making をするのに、自分の人生を終わらせるとか、そういうことも含めてです。でも、やっぱり家族の承認が必要だとか、家族に迷惑を掛けないとか、そういったことが decision make の順位で priority が高い社会と、あとは個人がどうするかというのを、(例えば) マスクを着けるか着けないかを「マスク着けないんだ」みたいな、そういうのが最初に来る社会と、やっぱり結構違うところもあります。

だから逆にいうと、文化人類学の先生の立場がいろいろ出てくるんだと思うんです。だから負担を取るという意味で部活動をやめるという話があったじゃないですか。日本の医療の現場だともう少しナースの権限を増やそうとか、医師法を少し変えてナースができることを増やそうみたいなことが、ずっと議論はされています。その分、じゃあ、ナースの給料上げるのかといたら、給料を上げたら病院経営が成り立たなくなるとか、そういうこともあって、なかなか仕事を減らそうにも減らせなくて、結局、文書作成とかそういったところだったり、あとは在庫管理とかをナースがやっている仕事を、もうちょっと他の人にやらせるだとか、何かそういうことを少しやっていると思うんです。今のところ日本の医療現場でたぶん具体的に役に立っているソリューションは、仕事を減らすということですね。どこの病院も基本的にすごく頑張っているんじゃないんでしょうかね。

#### <働き方改革を進める手段としての学校外からの介入>

【佐々木】 これまでの研究では、教員の働き方を分析するときにはガイダンスの問題とリソースの問題が着目されてきたけれど、今回の調査研究では、経験を積んだベテラン層でも性格や気質の影響が残っている可能性が示唆されました。そういった性格や気質自体はなかなか変えられないから、変えられない要因によってベテラン層の働き方に大きくばらつきがあるということは、外部から相当強い介入を提供しないとなくならんんじゃないかという考え方もできると思うんですね。

その意味では、学校それぞれの現場で工夫してくださいという提言とは別に、ドラスティックな提言をするというのは、研究者サイドだからこそできることのように思います。

【李】 それ、すごくいいですね。まさにその通りだと思います。解析結果からは「もう限界がきている」ようだ、ということですね。だからこそ部活動は外にアウトソースしようという話ができるのだと思います。

【青木】 部活動については、さっきの話でいうと、校種のダミー変数の効き方で、中学校と高等学校が正負の符号が違っていたりする辺りを、このあと話ができるといいのかなと思いました。ただ、そこに行く前に触れておきたいことが2つあります。

1つは、先生がキャリアを積んでいく、その積み方を振り返ると、1年目の若手は初任者研修があって、それがすごい手厚いので、結構みんな頑張れる。ところが、2年目になるとその初任者研修で付き添って来ていたメンターの先生が、指導教員というんですかね、その指導する先生も離れてしまって、1人でやらなきゃいけないので、2年目が非常に、それこそ気持ちが落ち込むというか、そういう先生が増えていくといわれています。

あともう1つは、最近では若手が増えているので、中堅がほとんど学校にいない。そして、ベテランがたくさんいるという、「フタコブラクダ」状態の年齢構成の県が多いことです。これは学校単位

で見ても多いはずですが。そうすると、これまで中堅がベテランと若手をつないでくれて、若手も中堅に引っ張られて育っていたような学校が、今なくなりつつあるようなことがいわれています。

そうすると、これまでの状況を考えれば、働き方に関しては、気質勝負でそれほどちゃんと育っていったとすると、これからはますます育たないといえますか、よりリスクにさらされているのではないかと思いました。

これは教員の年齢構成の問題であるから、政策的に介入しようとする、採用する年齢とかを変えられないということなんだと思います。教員の採用の仕方も、例えば 30 代が少ないからといって、戦略的に 30 代の給料をちょっと上げて外部の労働市場から持ってくるということはあまり考えられていないので、現実的にどうかという、実現可能性は分かりませんが、そういうようなこともいずれは考えなきゃいけないかなと思いました。

### <部活動による働き方への影響>

【青木】 神林さん、部活の話をお願いします。先ほどの分析結果では、高校はマイナスで中学校がプラスでしたか？

【神林】 そうですね。中学校は小学校に比べてプラスで、高校は小学校に比べてマイナスという結果でした。基本的にいろんな調査やると、中学校はとにかく部活動が長く、その次に長い校種は小学校なんですよ。そして、高等学校、特別支援学校が 3 番目に来るとというのが大体なので、おそらくそういう結果を示しています。

高校は先ほど言ったようにマイナスになるのが、バリエーションが大きいから、相殺されると平均値が下がるのではないかというのは思います。今回部活動に焦点を当てて分析はできていません。

【青木】 部活動に関するダミー変数というのは、小学校も入っている分析だから、部活動ダミーは入れられないんですよね？

【神林】 分析するとしたら中高で絞ることが必要です。中学校の労働時間がプラスになるのはたぶん部活動の影響だと思います。

【青木】 そうすると、どう読むんですか。例えば「空き時間を活用する」を入れた分析で、2020 年度も 2021 年度も中学校ダミーはプラスになっている。これはどう読めばいいんですか？

【神林】 これは、純粋な残りの説明変数の影響を統制した上で、中高の学校種によって違うかということです。例えば、スライドの 7 枚目だと、「空き時間を活用する」という項目に対して、全員「とても当てはまる」であったり、全部一定の値をとって、性別も例えば男性だけ、年齢も同じ年齢、配偶者がいるいない、子どもがいるいないも同じ、かつ職種も同じで、学校規模も同じという状態で比較したとき、校種ダミーを見ると、小学校に比べて中学校がプラスなので、諸要因を統制した上で比較すると小学校に比べて中学校の労働時間が長い、高等学校については小学校に比べて短いということになります。

ここに示した偏回帰係数は非標準化なので、中学校だと 0.5 時間だから 30 分の差が生じるということです。定数項が 11.387、つまり大体、諸要因を統制した真ん中の値が大体 11.387 時間です。だから中学校は上乘せされて 12 時間近くなるということになります。

高等学校は 0.5 時間ぐらいマイナスなので、10 時間台後半ぐらいが大体の時間です。もちろんもっと要因を変えたりすると変動します。

【青木】 たしかにそうすると部活分ぐらいになるかもしれないですね。

【神林】 そうですね。高等学校もおそらく分散が大きいので、部活動をすごくやっている先生を取り出すとたぶん労働時間は長くなると思います。またそれは別の分析が必要になってくるかもしれません。

### ＜制度、政策から働き方への介入を考える＞

【李】 この解析で、性格も含めて、あと時間を決めて課題に取り組むとか、そういったタイムマネジメントのスキルセットとかを解析したけれども、基本的に 30 分も短くなることはないということですよ。そして、長時間労働に関してこういったスキルとか、性格とか、そういうものじゃなくてもっと抜本的な介入が必要なんじゃないかというふうに言えますでしょうか。いろいろ分析した結果、タイムマネジメント・スキルで有意なものもあるけれども、これだけで何かが根本的に変わるようなものは見当たらなかったということですよ。

【神林】 見当たらないということもあります。いわゆる効果量的に見ると、ということですね。今「空き時間を活用する」は、選択肢が 1 ずれることの効果量を示しています。これは 5 件法で聞いているので、1 から 5 に移ると平均的に 4 倍労働時間が変化します。例えば「空き時間を活用する」となると、選択肢が 1 ずれるとマイナス 0.137 時間減少する。2 動くともたさらに平均的にマイナスが上乘せされていくということです。

【青木】 やはり政策レベルでの提言がまずあるべきだと思います。校種の違いがこんなにあるということは、当然部活などに介入しなければならないという話です。さらに、その上で、個人のレベルなりマネジメントのレベルでの、やりようはゼロではないから、それで全部解決するわけじゃないけれども、ちょっとやってみましょうよという程度は少なくとも打ち出していいと思います。

【李】 あとは特定の性格の方の仕事時間が短くなるということだったら、人事制度的に他の人に助けを求められる人とか、あとは仕事を振り分けられる能力がある人をリーダーに上げるということも考えられるのではないのでしょうか。

だから教務主任の仕事が実は忙しいんじゃないで、仕事を振り分ける能力が十分に開発されていないことを示唆しているのかもしれませんが。だからその文化を変えなきゃいけない可能性も示唆されますよね。性格を変えることはできないと思うんですけど、どういう人をリーダーにするかということは、変えることもできるのではと思いました。

【青木】 そのあたりについては、人事権者に深掘りインタビューをすると出てくるかもしれないですね。教務主任は他の組織でいうところのプレイングマネージャーぐらいになっていくわけですよ。しかし、たぶん業務のあらかた全部でやってしまう人が結構いると思います。だけど、やっぱり曲がりなりにもマネージャーとみなされるポジションに就く以上は、正真正銘のプレイングマネージャーになってもらわないと困るわけで、他者に私語を振れないで自分がつぶれたり、周りにはほったらかしで教務主任だけひたすら突っ走っているみたいな環境だと、付いてく人もいなくなっちゃうと。このあたり、岡本先生いかがですか。

【岡本】 教務主任は自分でやりがちですし、説明するより楽であるという考え方に陥りがちなかなと思います。管理職もそういった人を教務主任に据える傾向は今までの経験の中ではあるかなというふうには感じますね。

【青木】 その延長で教頭もそうなっちゃうわけですね。しかも教頭は学校の中で一番働いちゃうわけですね。

【李】 だから教務主任の働き方を解析すると面白いんですね、きっと。

【青木】 やっぱりプレイングマネージャー然としていない人が多いとかいうことになりそうですね。

【李】 仕事を振り分けできる人をむしろ上げた方がいいと思います。その方が、風通しが良くなると思います。

【神林】 校長と比較した場合ですけど、副校長・教頭の労働時間も1時間ぐらい違うわけですね。

【青木】 たしかに校長はある意味、上りのポストになっていて、労働時間から見てもぐっと減るんです。

【神林】 労働時間が長い順にいうと、教頭、教諭、校長なんです。

【青木】 たしか睡眠時間を見ても、校長は結構、確保できているんですね。

【神林】 できていると思いますね。

【青木】 以前の NITS のプロジェクトでフィンランドに行きましたけど、あのフィンランドでさえも、やっぱり校長はすごい激務だと言っていました。校長になるまで踏ん張るといふ教頭モデル、これが日本ですけど、やっぱり教頭で疲れ切って校長で楽したいとか、楽隠居みたいなことがあるんだとしたら、それはやっぱり人事体系としてもよろしくないと思いますね。

【神林】 諸外国は管理職が忙しいイメージです。イギリスは校長の方が労働時間長いんですね、たしか。日本に類似する国はあまりないんですね。

【青木】 海外では労働時間が長いし、管理職で若い人もいますよね。

### <教育活動における裁量権と働き方>

【李】 日本は学習指導要領みたいなもので、どう教えるかまでいろいろ赤線が引いてあったりするじゃないですか。教える内容に対して裁量権がない仕組みをとっている国というのは、結構あるものなんですか？

【青木】 裁量権は日本もあると思いますよ。その指導書は教科書会社が配っているの。

【李】 僕が言いたかったのは、科目があるじゃないですか。アメリカ、ニューヨークの状況ですけど、標準学力テストがない科目は何もやらないサクセスアカデミー（チャータースクール）みたいな、そういうところがあるわけですね。だって算数と英語しかないし、あとは親のニーズがサイエンスだけだから、その3つしかやらないみたいな。地理とか要らないでしょう、だってテストないだもんみたいな。

でもそれは潔い切り方なんですけど、自分としては何かやっぱり違和感あるわけですね。地理を自分の子どもと一緒に勉強していると、何を教えるべきか全然まとまっていなくて、YouTube みたいなビデオを配って、それを要約しながら覚えるということをしています。それはすごい効率が悪いのです。その分、先生は楽ですね。教材を作成しなくても、ビデオを見せておけばいいわけですからね。でもどこまで何をするかというのは、日本は結構そのステップステップで細かく決められているんじゃないかなと思っています。それはたぶん日本の教育レベルが高いということの一



困でもあるんでしょうけど。でも、それは逆に先生たちを大きく縛っているような気がします。

【青木】 その縛り方の方向性が日米で違うかもしれません。日本の場合も、授業準備の時間は結構長いし、使いたがるんです。時間がもしも余ったら授業準備をしたいという先生がとても多いです。それは何かというと、たぶん方向性はもう決まっているわけじゃないですか。学習指導要領があって、教科書会社の指導書もある。だけど、それでも作り込みたいという。例えば板書の代わりにマグネットで、黒板に貼り付けるものを作りたがる先生とか。そういうような方向に行きがちなんですよ。アメリカだとそれもなしで、完全にフリーだから、YouTube で放置する先生もいれば、もしかしたら自分で YouTube を作る先生も中にはいるかもしれないという、すごい分散が激しいということもあるかもしれません。

【李】 なるほど。NHK の教育テレビの講座と学校教育の関係について教えてください。

【青木】 今通信制高校は、NHK の高校講座とリンクしています。

【李】 だから、日本でそういうのをもっと使ってもいいんじゃないかなって思ったりもしました。自分はそういう、何か画像を使った教育をあまり受けてこなかったんです。自分の経験だけなのでよく分からないんですけど、最近どこまでそうなんでしょうか？ NHK は、画像を使った教育をずっと昔からやってるじゃないですか。大人になって聞くとちゃんとしてるわけですよ。

【青木】 それはおっしゃるとおりで、COVID-19 の休校の時に、県教委が何をやったかという、自前で動画教材作ったんですよ。ただ、NHK の「NHK for School」とかがあるわけですから、そういったものを使うだけで全然、本来は賄えるはずなんですよ。だけど、やっぱり自前で作るという方向に行くんですよ。

【李】 あと自分の親としての気持ちですけど、教材やプレゼンテーションをどうブラッシュアップするというよりも、プレゼンテーションを見た生徒の反応を、1対1で対応してくれる方が親としては嬉しいですよ。どんなにプレゼンテーション、ブラッシュアップしてもテレビの人には勝てないですよ。

でもそのテレビを見た後の反応とかは、その現場の先生でしかできないわけですよ。だから別に研究とかじゃないんですけど、ここにいる一番の理由は、個別個別に対応してくれるということがすごい価値の上位にあるんですよ。

だから駿台に行くか代ゼミに行くかみたいな話は、大体先生のプレゼンテーションの良さで選ぶじゃないですか。そういうところは、学校教育にももちろんあるんでしょうけど、でも学校教育で今、インパーソンでできることはやっぱり生徒が分かるか分からないかを把握することで、そこから先、次の一歩をもっと何か取ってほしいなど、親としては思いますよね。むしろ時間をそっちに使ってほしいなと思います。

【青木】 だからこそ授業準備という、事前の準備の方に時間を費やしやすいいいことがありませんね。日本の教員全体がそうなのかもしれませんけど。

【李】 部活と授業準備にすごい時間がかかるとしたら、むしろ親のニーズは本当に授業準備なのかというのはありますよね。それはプレゼンテーションがブラッシュアップされることよりも、プレゼンテーションを見て分かったか分からないかで、分からなかったらすくい上げてほしいし、分かってる子はもっと深く学べるようにしてほしいと僕は思います。

### <部活動のアウトソースの可能性>

【佐々木】 今回の研究の結果をどのようなメッセージを付けて、プレゼンするかというのが大事になってくるのかなと思っています。先ほどの話だと、部活動を担当されている先生はとても労働時間が長い傾向があるとのことですが、ちょっと踏み込んで、その因果性があるというふうに仮定すると、部活動をやめるとこれだけ負担が減りますよという表現での提言もできるわけですね。

今回の相関分析だけでは強くは言えないでしょうが、何をやるかという議論に振れるようなメッセージの出し方も検討すべきだと思います。いろんなことがアドホックに加わって、それをキープしないといけないという意識が、学校現場だけじゃなくて、何か日本社会全体で根強く存在するなと感じます。教員の働き方に関係するようなものがいろいろとある中で、今から変更できるもので、かつ、変更することの費用対効果が一番高いものは何なのかという視点をもう少し分かりやすく提示することで、教員の働き方について意思決定できる人たちを後押しできるといいなと思います。

また、経済学としては、ではクラブ活動が無くなると労働時間が本当に短くなって、教員の負担が軽減されるのかという、その因果関係をちゃんと識別する研究もやっていく必要があるのかなと思いました。

【青木】 その意味でいうと、この前、私はスポーツ庁の部活動、運動部活動の地域移行に関する会議体でプレゼンしました（「運動部活動の地域移行に関する検討会議」（第2回）令和3年12月2日）<sup>2</sup>。やっぱり労働時間の中で部活動というのは非常に長いです。仮にこれを全部アウトソースした場合には、どのぐらいの効果があるのかを試算したんですけど、過労死ラインは超えないで済むけれども、文科省のガイドラインはまだ超える。だから少なくとも部活動は全カットして、さらにぎりぎり効率化も図らなきゃいけないという、そういう話になりました。

【佐々木】 十分条件ではないですということですか？

【青木】 そうなんです。部活動についての働き方改革をとにかくやらないと、もう話になりませんということです。

あとは、今回神林さんが作っていただいたプレゼン資料8枚目などそうですけど、勤務日1日ということなので、部活動に関していうと、勤務日をももちろん毎日やっていたりすると問題になりますが、休日ですね。

【神林】 週休日の労働時間は、2021年度調査では聞いているので分析できるのですが、2020年度調査は項目の関係で聞いていません。部活動は休日がやっぱり大きいです

### <時間管理意識の捉え方>

【青木】 それと、これちょっと根本的なそもそも論になって恐縮なんですけど、時間管理意識というのは、もともと生活時間全体についての時間管理意識なんですか？それともいわゆる仕事モードに入った時の時間管理意識を聞くという設定なんですか？これ結構、揺らぎがある部分じゃないですか。

【李】 休みの日の予定を立てるとかね。人としてあなたは予定を立てる人なんですか？というこ

---

<sup>2</sup> 入手先 URL : [https://www.mext.go.jp/sports/b\\_menu/shingi/035\\_index/siryo/1365658\\_00002.htm](https://www.mext.go.jp/sports/b_menu/shingi/035_index/siryo/1365658_00002.htm)、最終アクセス日：2022年3月10日。

とですよ。

【青木】 あと気まぐれに1日を過ごす、これはどういうことなんだろうということもあります。仕事でも気まぐれに過ごしているのか、それともいわゆる時間の使い方なのか。

【神林】 もともとこれは、たぶん汎用的な尺度で子どもや大学生に聞いたりして研究がされているので、汎用的なものであって、仕事に限定されていない印象はあります。

### <教員の家族構成と働き方>

【李】 今回、家族に教員がいるかないかで、労働時間はどうなるかという分析はどうでしたか。

【廣谷】 その点について、分析してみたのですが、片親が教員か、両親が教員かでダミー変数作ってみて、それで労働時間を従属変数とした分析してみたんですけど、そこでは特に差は出ませんでした。よく政策共同体の話で、同質性が高いと変化が起こりづらいというような話はありますが、家族内での同質性に着目してみたら労働時間に差が出なかったというところですよ。

だからこそ、学校経営であったり、マネジメントに切り込んでいくというところに意義があるのかなということは思いました。両親が教員であれば、伝統的に労働時間も長いのかなとかそういった仮説はもっていたのですが、そういったことは決してなかったですね。

【神林】 短いわけでも、長いわけでもないということですか？

【廣谷】 はい。親が教員であるか否かについて、係数の符号はプラスだったんですが、統計的な有意差はなしということでした。

【李】 そういう時の規定する因子は、職名とか校種とか、あと学校規模とか、そういうものだったんですか？

【廣谷】 今回、僕が家族背景を分析したときは、親の要因だけしか変数には入れていませんでした。学校規模とか、他の要因はまだ考慮できてないです。

【李】 まず単回帰分析の結果ということですか？

【廣谷】 そうですね。なので、学校規模とか、他の変数を入れたら、おそらく神林さんが今回出していた分析結果とおおむね傾向は一致するんじゃないかなということは思っています。

【李】 だから、小手先ではなかなかこの問題は解決できない複雑な問題だということなんですかね。

【神林】 そうですね。何か単純にこれが要因だと言うのは難しいですよ。

### <授業方法と教員のストレスの関係を考える>

【李】 さらに詳しい研究が必要だということですよ。先ほど佐々木先生がおっしゃられたドラスティックな変化が必要だというのは、メッセージとしてすごく大事だと思います。現場でどうのこうのということも、もちろんできなくはないけど、効果は微々たるものであって、むしろドラスティックな変化が必要で、それは例えば部活だったり学校の種類だったり、あとは教頭や副校長に負担がすごいかかるような仕組みだとかも考える必要があると思います。意識を改革するのも大事である可能性があるけれども、まずはそれだけではなくて、むしろドラスティックな改革はより必要なのだといえるような解析ですよ。それはたぶん世の中の雰囲気とも似てますよね、きっと。教員皆さん、平均11時間半とか働いているんですもんね。

【神林】 本当そのような感じですね。メッセージとして、ドラスティックな変化を打ち出すことは大切だと思います。部活動は事前準備にすごく時間や負荷がかかるので、本当にそのままでいいのかというような。長時間労働の原因は既存の研究で、もうほぼ明らかになっていて、部活動と授業、小学校は授業準備とかです。

【青木】 コマ数も増えていきますからね。

【神林】 コマ数も増えて、空き時間がそれこそ小学校はないので、子どもが帰ってから本格的に自分の仕事をするみたいな働き方になっています。

【青木】 教科担任制は今、文科省もお勧めの政策ですけど、小学校5、6年生については、教員の担当コマ数が減るのであれば、効果は期待できるんですよ。ただ、コマ数が減らない教科担任制、いわゆる「授業交換」もあり得るので、ちょっと気を付けなければいけない。つまり理系の先生と文系の先生で授業を交換するだけで、コマ数は変わらないという事態もありえるんです。

教員は11時間労働みたいな世界なんですけど、それは絶対値として長いんですが、それに加えて休憩がほとんど取れないという問題がよく学校ではいわれています。平均で10分かないんですよ。かなり厳しい状態だと思います。

【李】 認知機能とか、いらつきの具合を測定すると、面白いものが見えると思います。あとは、いらついている人たちに自分の子どもたち預けたいのかとかいう話もありますよね。

【青木】 午後になるとやっぱり先生は機嫌悪くなるよね、みたいな世界かもしれないですか？

【李】 わからないですけどね。もちろんそういう可能性はありますよ。10分も休みとれなくて、長時間プレゼンしていると、すごい緊張感にさらされていると想像します。

【青木】 やはり休憩は本来必要だということですね。

【李】 必要だと思います。そして、途中コーヒーを飲めないんですよ。周りはちっちゃい子ばかりで、同僚いないんですよ。6時間とかやっていたら精神的にも辛いですよ。だから、たぶん先生の精神衛生のためにも、プレゼンだけじゃなくて、双方向性の授業をやった方がいいですよ。

【神林】 そうですよ、緩急を付けるというか。

【李】 そうしないと楽しくないですよ、きっと。それに睡眠不足が重なっているんですもんね。先生たちって、いつが一番リフレッシュした状況なんですか？

【青木】 夏休みじゃないですか？

【李】 じゃあ、その夏休みに認知機能を測定する質問紙を1回送って、一番ストレスフルな時期にもう1回送って、その差を見るというのは面白い研究かもしれないですね。

【青木】 そういう認知機能を測定する質問紙があるんですか？

【李】 睡眠の研究は、たぶんそういうことをやっています。集中力とかだと思います。

僕が今、念頭に挙げたのは、NEJM（最高峰の臨床医学雑誌）の2004年とかそれぐらいの研究だと思うんですけど、睡眠を8時間とらないでいると、例えば6時間睡眠を1週間続けると、1日徹夜したのと同じような集中力しかないみたいな、そういう研究があると思うんですけど、その徹夜したような集中力がどういうことかという、たぶんその質問紙のスコアなんですよ。

### <学校管理職の働き方の現状と学校管理職への出世意欲>

【神林】 個人的には副校長・教頭のこの長時間労働をどうにかしないと、管理職として機能しな

いんじゃないかなというのを本当に思っています。他の調査でも大体同じです。

【李】 副校長・教頭に負担が掛かる仕組みになっていることを、みんなそれは受け入れている。岡本先生、現場の感覚もそうなんですか？

【岡本】 そうですね。

【青木】 教頭先生、副校長先生から校長先生に上がる人の割合は、どのくらいなのでしょう？ 全員上がっているように思っていたんですけど、そうじゃなさそうなんですか。だから働き過ぎで結構つぶれちゃう人もいるんじゃないかなと最近思うんです。

【神林】 文科省が行う人事行政調査を見れば、もしかしたら分かるかと思います。そもそも副校長・教頭に上がらない、管理職試験を受けないという人もいるとかいないとか、そういう話もあります。

【青木】 たしかに今、管理職が不人気ですね。

【神林】 子どもと関わっている方がいいという人もいなくはないですね。

【青木】 そういう出世意欲は、2021年度の調査では出ていましたよね。出世意欲はタイムマネジメント・スキルと関係あるんですか？ 今後の分析課題の1つでしょう。

【廣谷】 集計結果を見ていると、教育長だったり校長だったり教頭だったり、そういった人を管理する立場になりたいと回答している人は10%に満たないです。一番多いのが、「特に就きたい職はない」という項目で、それが半分なんですか。なので、今のまま子どもと関わってほしいということの裏付けかもしれません。

【李】 子どもと関わりたくてみんな先生になって、そういう道を選んでいるんでしょうね。そんなに学校の先生は、管理職になって給料も上がらないんですか？

【岡本】 どうですかね。私自身も今、NITSに来ていますが、特に就きたい職はないと思っています。この流れの中で赴任したというところ。現場にいても良かったですし、今回、声を掛けてもらったのでこっちへ来たというところですね。

【青木】 校長だと管理職手当が付きますよね。だけど教諭と校長の格差はそんなにないと思いますよ。

【李】 2倍とかないわけですね。

【青木】 そうです。1.1~1.3倍ぐらいです。

【李】 2倍とかあるといいですね。2倍、3倍あってもいいと思いますけど。

### <座談会のまとめ>

【神林】 ありがとうございます。では、今までのところを踏まえて、お1人ずつ、まとめのコメントを頂戴したいと思います。青木先生からよろしいでしょうか。

【青木】 はい。NITSのプロジェクトということで、やはり研修で介入できることを探そうということを意識していましたが、やはり校種の違いとか、そういったものが、やはり効果量としては大きいということも分かったので、政策上対応すべきことを踏まえる必要があると思いました。

その上で、研修で介入できるマネジメントレベルや個人レベルの振る舞いの、このプロジェクトのタイトルであるところの「行動変容」に関して、改善の余地はあることは確かなので、その辺に

ついてより具体的に研修プログラムをどうしていくかということを考えていく必要があるかなと思われました。以上です。

【神林】 ありがとうございます。では続いて李先生よろしいですか。

【李】 はい、どうやら行動変容はもちろん有意だし、もちろん大事なことだと思うんですけど、それ以上に大きな問題が、少なくとも労働時間ということを観察した時には、日本の学校制度にはあるような研究結果が得られたと思います。学校の先生方の先生の直観とも一致したような結果だったので、問題がより根深いなということもわかったかなと思います。今後政策決定をする意味では、さらに研究が必要なんだろうなと思われました。

むしろそれは、だから個人云々というよりも「もう少しフレームワーク自体に切り込んだ研究が今後は必要になるんだろうな」ということが分かったというような研究ができて良かったなと僕は思いました。

【神林】 ありがとうございます。では続いて佐々木先生、よろしいでしょうか。

【佐々木】 はい、ありがとうございました。最初にこの研究会に呼んでいただいた時のことを踏まえると、私が共同研究者と一緒に一般の企業に勤めておられる方々の働き方というものが、何によって規定されているのかということと、行動経済学が着目している人が生来もっている意思決定の癖というもので、ある程度説明されるんじゃないかということをご紹介しました。それが学校現場にも当てはまるのかどうかというのは、事前には全く分からなかったんですが、ある程度同じような形で見えそうだというふうなことが分かったのが、個人的には一番面白かったです。

一方で、先ほどまでディスカッションしてきたように、その選好とか価値観が労働時間を決定しているということが、実務においてどういう意味をもつのかというのは、現場現場で全然違うと思います。加えて、取り得る対策というのも民間企業なのか、それともいわゆる公務員に準ずるような方々なのかによって全然違うので、共通する実証結果が観察されていても、そのことの政策的なインプリケーションは大きく違ってくるんだということが新鮮に感じました。

一方で、教員は指導要領もそうですし、守らないといけないことが、いわゆる民間の人に比べると多いような職業だと思いますので、個人的には人に委ねるよりは外部からどのような介入ができるかという視点は何かもっておいた方がいいのかなというのが個人的な感想です。ありがとうございました。

【神林】 ありがとうございます。では続いて廣谷さん、よろしいでしょうか。

【廣谷】 はい、先生方ありがとうございました。結構、教育政策だったり教育行政のキーワードとして「学校の創意工夫」という言葉がよく使われるのですが、「学校の創意工夫」とはいつでも働き方という観点から見てみると、やっぱりどういうふうに人をマネジメントするかっていうことに関しては創意工夫しようにしても、その創意工夫の引き出しがないような、そういった状態の先生が多いのかなということが調査からも見て取れるところかなというふうなことを感じました。やはりその部分に関しては学校経営の内側だけにとどまるものではなくて、教育行政として、人のマネジメントに対する方針だったり、そういったものを考えていく必要があるのかなということを考えました。以上です。

【神林】 ありがとうございます。もしよろしければ岡本先生、何か今までのところを踏まえて率直なご意見、コメント頂ければと思うのですがいかがでしょうか。

【岡本】 はい。やはり学校現場で考えると、やっぱり性格とか、先ほどもありましたけども意識とかの部分というのは、非常に教員によってばらつきがあって、そこをそろえにくってというのはなかなか難しいと思います。なので、いろいろ議論されたようなことに取り組みながら、行動の部分を変えながら意識をそろえていくことが必要だと思いました。意識から入るとなかなかそれぞれ、教員は自己主張が強い人も多いので、なかなかそろわない部分があって、こういったことを提言いただけると良いのかなと思います。校内研修でもこういった話題が話されればいいのかとも感じますし、先ほど部活動の話もありましたが、やはり高校を見ていると、部活動で輝く先生もいて、部活動がなくなると自分の居場所が見えにくくなるような教員もいるのが、これは事実です。なので、それを一気に切るというよりは、学校で必須である業務から除いていって、選択肢としては残していく方がいろんなところもスムーズになって、そして教員1人1人それぞれ特性があるので、それを活かした学校になっていければなというところは感じました。以上です。

【神林】 ありがとうございます。私からも最後ですけど、先生方がおっしゃったことと基本的に重なるんですけども、今回「行動変容」ということで、こういう心理学とか行動経済学的な特性を今回この調査で、本格的にこういうのを取り入れた研究は今までなかったと思うんですけど、そういうことと労働時間との関連が実証的に観察できたというところはすごく意味があったのかなと思います。その上でやはり根本的に制度の辺りが、人事とか学校運営の在り方も制度的な問題がまた明らかになったというところは、今回のプロジェクトを通じて改めて勉強になったというところでした。先生方、本当にありがとうございました。





令和3年度「学校運営の行動変容を促進する要因の解明に関する  
調査研究プロジェクト」報告書

学校管理職として知っておきたい教員の働き方思考

令和4年（2022年）3月

独立行政法人教職員支援機構

<https://www.nits.go.jp/>

