

# 「教員の働きがいに関する意識調査」報告

(社)国際経済労働研究所 主査研究員 玉置 千歳

(社)国際経済労働研究所 研究員 高原 龍二

(社)国際経済労働研究所は、日本教職員組合と共同で2010年10月から2011年1月にかけて全国の小中高校、特別支援学校から無作為に抽出した組合員約1万2千名を対象に「教員の働きがいに関する意識調査」を実施した。労働時間や職務負荷によって強いストレスを感じながら、「教育のため、子どもたちのため」という熱意に支えられ教壇に立ち続けた結果、ベテランになるほど意欲がすり切れてしまう教員の姿が浮き彫りになった。

## 0.調査概要

### <今回調査>

- ①調査時期 2010年11月中旬～2011年1月下旬(調査票配布～回収)
- ②調査対象 日本教職員組合の組合員のうち教員12376名※
  - ・小学校、中学校、高等学校・・・都道府県ごとに120人を無作為抽出※
  - ・特別支援学校・・・都道府県ごとに10人を無作為抽出※(※計算上の値であり、組合員が配布人数に満たない県は全組合員対象)
- ③調査方法 無記名方式で回答した回答用紙を組合が回収
- ④回収状況

	配布数(件)	回収数(件)	回収率(%)
小学校	4787	3433	71.7
中学校	4638	3073	66.3
高等学校	2643	1608	60.8
特別支援学校	308	206	66.9
合計	12376	8320	67.2

### <比較対象データ>

(社)国際経済労働研究所が全国の労働組合の組合員を対象に1990年11月より現在まで実施している第30回共同調査(ON・I・ON2)のデータ

- ①調査時期 1990年11月下旬～現在(2008年度更新版は2008年12月実施分まで)
- ②分析対象 参加労組ごとに全組織人員の1%相当を無作為抽出した有効回答22628件

## 1.教員の働きがいの特性

今回調査の結果からは、1)労働時間、職務負荷についての強い不満を抱えながら、2)一般企業と比べて、きわめて高い内発的働きがいをもった過剰内発の状態働き、3)年齢とともに、意欲が減退していく教員の姿が明らかになった。

## 1-1 教員の働きがいの水準

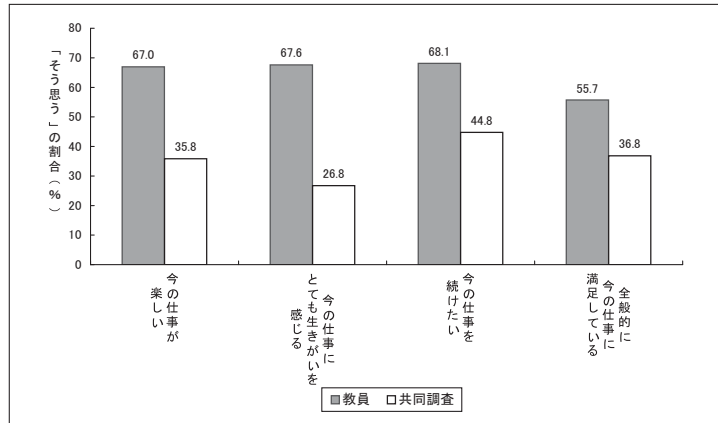


図1: 内発的働きがい・総合的働きがいの水準

図1の通り、「仕事が楽しい」「仕事に生きがいを感じる」といった項目で表される内発的働きがいは、教員の場合、一般企業の従業員平均である共同調査よりもきわめて高いことがわかった。また、総合的働きがいを表す「仕事を続けたい」「仕事に満足している」も、きわめて高水準だった。

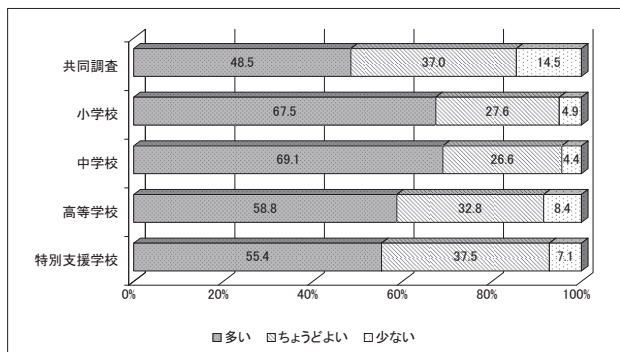


図2: 職務の量的負荷

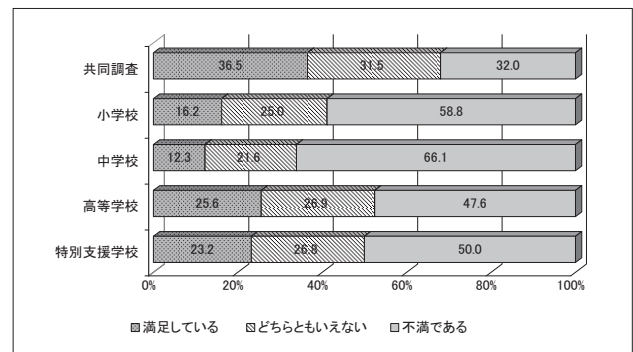


図3: 「休暇や労働時間」の満足度

教員の働きがいを取り巻く要因については全般的に良好であるものの、職務特性のうち「成果明瞭性」「役割明瞭性」や職務負荷、処遇・労働条件のうち「基本的労働条件」で顕著にネガティブな傾向がみられた。職務負荷については、能力を超えているかどうかという質的負荷と、仕事量が多いかどうかという量的負荷のいずれについても、共同調査の水準を超えていた。仕事量の負荷(図2)については、すべての校種で共同調査よりも「仕事量が多い」という割合が高く、特に小学校、中学校では「多い」という回答は7割近くに達しており、共同調査の水準を大きく上回っていた。

この結果を反映するように、「休暇や労働時間」の満足度(図3)についても、「不満」という回答が「満足」を大きく上回り、どの校種でも共同調査と比較して非常にネガティブな結果であった。

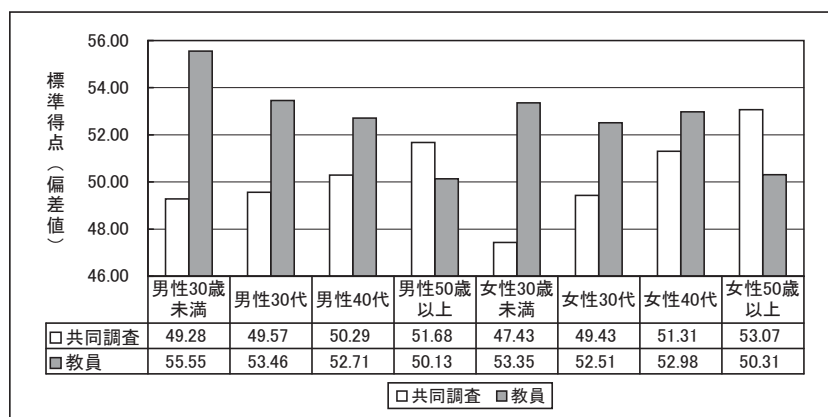


図4: 性年齢別の「総合的働きがい」の変遷

「総合的働きがい」の結果を性年齢別にみると(図4)、男女とも50歳以上の高年層で共同調査の同じ層と比べて教員の方が低くなっている。さらに、共同調査では高年層ほど「総合的働きがい」が高くなるのに対し、教員では逆に高年層ほど「総合的働きがい」が低下する。就職した時点での意欲がきわめて高いという特徴に加え、過剰内発の状態でも無理をしてでも教育に取り組むという教員の働き方が、年齢とともに意欲が減退していく原因となっていると考えられる。

## 1-2 教員の働きがいの構造

表1：教員の「内発的働きがい」の規定要因

	小学校	中学校	高等学校
1位	夢の実感	夢の実感	夢の実感
2位	私という存在は児童・生徒たちから必要とされている	私という存在は児童・生徒たちから必要とされている	職務自律性
3位	職場の仲間はかけがえがない	年齢	私という存在は児童・生徒たちから必要とされている
4位	有能感	職場の仲間はかけがえがない	複雑多様性
5位	学校コミュニケーション	職場での立場	職場では他の人がとてもよく協力してくれる

小学校、中学校、高等学校のいずれの校種でも教員の内発的働きがいに最も強く影響していたのは(表1)、教育という仕事や教育制度の将来に夢を持っているかどうかという「夢の実感」だった。また、「私という存在は児童・生徒たちから必要とされている」ということも、3校種に共通して強く影響を及ぼしていた。「教育のため、子どもたちのためになる」と感じられれば、教員の内発的働きがいは高まるが、反対に、そのように感じられない状況にあれば、教員の内発的働きがいは阻害されることを示している。

表2：教員の「総合的働きがい」の規定要因

	小学校	中学校	高等学校
1位	内発的働きがい	内発的働きがい	内発的働きがい
2位	職場の人間関係・雰囲気	職場の人間関係・雰囲気	職場の人間関係・雰囲気
3位	管理職の指導力・関係	休暇や労働時間	私という存在は児童・生徒たちから必要とされている
4位	職務自律性	職務自律性	職務自律性
5位	休暇や労働時間	社会的評価	休暇や労働時間

次に、「総合的働きがい」についてみると(表2)、一般的に主要因となる「内発的働きがい」以外に、3校種に共通して「職場の人間関係・雰囲気」「職務自律性」「休暇や労働時間」が影響の強い要因としてあがった。「休暇や労働時間」については、共同調査よりもきわめてネガティブであることは既に述べた通りだが、それ以外は共同調査よりも非常に良好な結果となっていた。「職務自律性」は「自分の立てたプランやスケジュールどおりに仕事を進めることが認められている」「仕事の手順や方法は自分の判断に任されている」という2項目の合成変数であり、これが「総合的働きがい」の規定要因となるのは、共同調査とは大きく異なるところである。教員自身の理想とする教育、授業や学級運営を実践できるかどうか、仕事の継続意志や満足度に影響しているようだ。

小学校、中学校、高等学校の教員は、過剰な労働時間や職務負荷といった厳しい労働実態にありながら、教育への熱意、子どもたちや職場の仲間との関係性、教育への主体的な関わりによって、教育という仕事に携わり続けていることがわかる。しかし、個々のやる気に大きく依存した過剰内発の状態でも働いていることは、長期的には燃えつきや精神疾患といった状況へと至らしめる危険性が非常に高い。実際、教員の定年前退職や中途退職者、精神疾患による休職者数の増加といったデータが、文部科学省やマスコミなどを通じて報告されており、これは今回調査の結果からも裏付けられたといえる。

## 2.教員のストレス

### 2-1 教員のストレスの水準

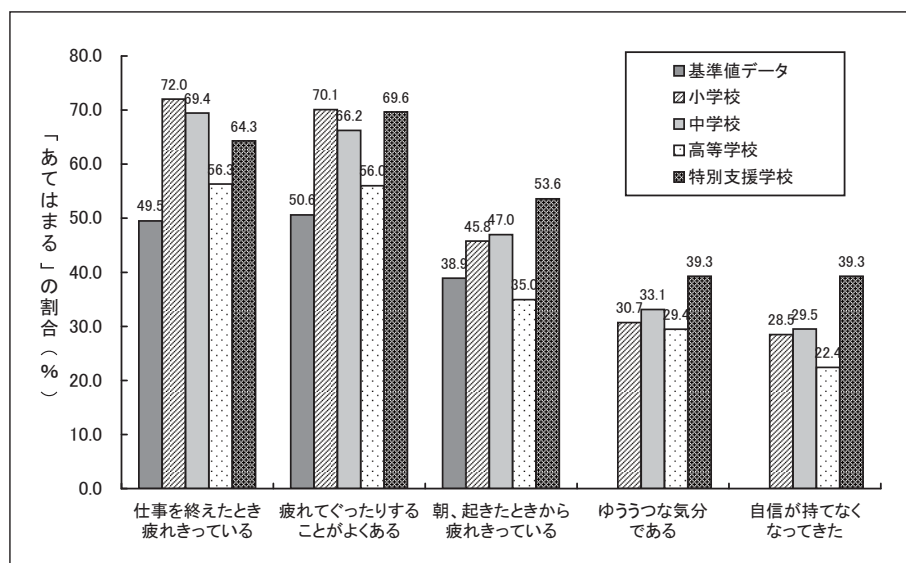


図5：教員の身体的ストレス・精神的ストレスの水準

図5の通り、高等学校で、他の校種と比較してストレスが低くなっているが、基準値データ(22労組、参加組織人員約40万人)の蓄積がある身体的ストレスについては、一般的にネガティブな結果になっている。

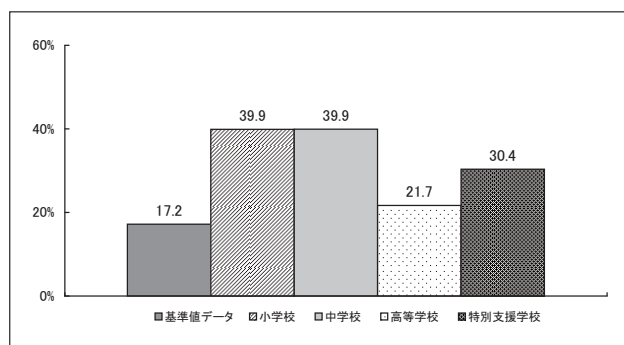


図6：「仕事が忙しいので睡眠時間を削っている」の割合

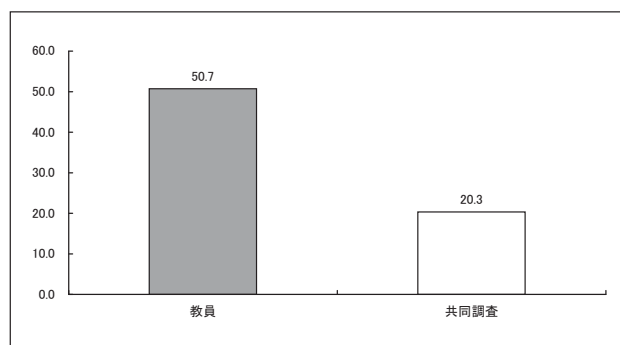


図7：1ヵ月の超過勤務時間

また、「仕事強度」を測定する項目のうち特にネガティブな傾向がみられるのは、「仕事が忙しいので睡眠時間を削っている」(図6)という時間的工作強度である。睡眠時間は労働者の身体的、精神的健康を診断する上で重要な指標の1つであり、1日「5時間」の睡眠が確保できなくなると、脳や心臓疾患発症のリスクが高まるとされている。今回調査の結果をみると、教員の1日の平均睡眠時間は、いずれの校種でも6時間程度で、「5時間」以上は確保されていることがわかった。しかし、いずれの校種においても「5時間未満」という回答が1割以上を占めており、労働時間の超過に十分に注意しておく必要があるだろう。実際、教員の超過勤務時間は1ヵ月平均約50時間と、共同調査の約2.5倍にも及ぶことも確認されている(図7)。

教員の仕事強度や超過勤務時間についての結果は、既に述べた「休暇や労働時間」の不満の高さや仕事量の多さとも一致し、教員の労働時間の問題が再確認された。職務負荷の軽減が、いかに重要な課題であるかが改めて示されたといえる。

## 2-2 教員のストレスの構造

表3：教員の「ストレス」の規定要因

	小学校	中学校	高等学校
1位	仕事が忙しいので睡眠時間を削っている	仕事が忙しいので睡眠時間を削っている	自分に許せられている役割は多すぎる
2位	自分が理想としている仕事状況と、現状とのギャップが大きい	自分が理想としている仕事状況と、現状とのギャップが大きい	自分が理想としている仕事状況と、現状とのギャップが大きい
3位	私という存在は児童・生徒たちから必要とされている	日々の仕事にメリハリをつけれない	私という存在は児童・生徒たちから必要とされている
4位	職場の人間関係・雰囲気	児童・生徒との関係を結ぶのが難しくなっている	仕事が忙しいので睡眠時間を削っている
5位	休暇や労働時間	職場の人間関係・雰囲気	教材研究や授業の準備をする時間がない

教員のストレスにどのような要因が影響しているかを分析するのに、今回調査では一般的な要因と教員独自の要因から検討した。その結果、表3の通り、小学校、中学校、高等学校の3校種に共通する要因として、「仕事が忙しいので睡眠時間を削っている」という「時間的工作強度」と、「自分が理想としている仕事状況と、現状とのギャップが大きい」という項目が強く影響を及ぼしていた。また、小学校、高等学校で「私という存在は児童・生徒たちから必要とされている」、中学校では「児童・生徒との関係を結ぶのが難しくなっている」があがっているように、児童・生徒との関係性もストレスに強く影響していることが確認された。

前述のとおり、基準値データに比べて非常に高い「時間的工作強度」が、教員のストレス要因となっていることが明らかになった。「総合的働きがい」の規定要因として、「休暇や労働時間」があがっていたが、ストレスの規定要因としても時間的な圧迫感が第1の要因としてあがっていることは無視できない問題だろう。労働時間の量的・質的負担をいかに削減していくかは、教員のストレスの軽減においても、教職という仕事を継続させていく上でも、重要な課題であることが示唆された。

表4：休職者率との相関係数

	病気休職	精神疾患休職
自分が理想としている仕事状況と、現状とのギャップが大きい	0.438	0.520
今の仕事を続けたい	-0.410	-0.508
仕事全体	-0.407	-0.510
仕事の内容	-0.396	-0.499
今の学校で長く働きたい	-0.385	-0.496
今の仕事はやりがいがある	-0.361	-0.455
今の仕事に働きがいを感じる	-0.335	-0.452
管理職からの評価	-0.325	-0.447
管理職との関係	-0.362	-0.446
児童・生徒の行動が影響して授業進行が難しくなっている	0.345	0.445
今の仕事にとっても生きがいを感じる	-0.322	-0.443
管理職からの一方的な指示による仕事が多い	0.332	0.438
今の仕事が楽しい	-0.291	-0.421
全般的に今の仕事に満足している	-0.304	-0.413
自信が持てなくなってきた	0.303	0.413

統計的に有意(p < .01)

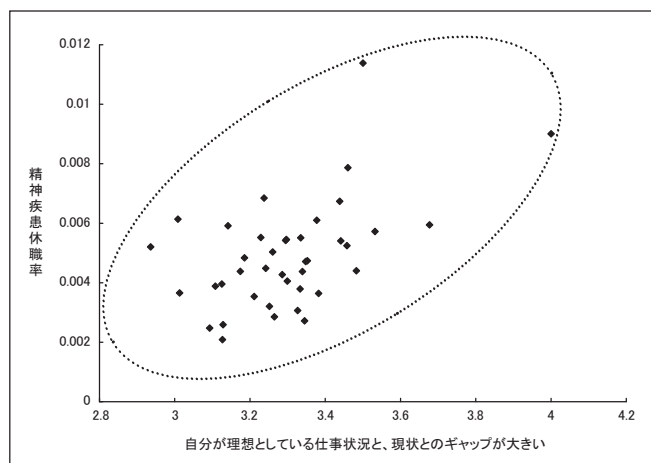


図8：「自分が理想としている仕事状況と、現状とのギャップが大きい」と精神疾患休職率との関係

さらに、3校種に共通するストレスの規定要因としてあがっていた「自分が理想としている仕事状況と、現状とのギャップが大きい」という項目は、教員の内発的働きがいの構造と合わせて考えると非常に興味深いものといえる。教員の内発的働きがいは自分の理想とする教育や子どもたちとの関わりに大きく支えられている。逆にいえば、子どもたちと十分に関われなかったり、自分が思い描く教育が実践できなかつたりすると、内発的働きがいが阻害されるだけでなく、大きなストレス要因ともなる。実際に、休職者率(文科省調査:教育職員に係る懲戒処分等の状況について)という客観指標と今回調査の意識項目との相関を確認したところ(表4)、「自分が理想としている仕事状況と、現状とのギャップが大きい」ことは病気休職、精神疾患休職のいずれに対しても最も相関が高く、特に精神疾患休職との相関が非常に高いことが明らかになった(図8)。

### 3.おわりに

今回調査の結果から、教育のため、子どもたちのためにきわめて高い内発的働きがいを支えとしながら、労働時間や職務負荷の面で非常に強いストレスを抱える教員の姿が浮かび上がった。また、教育への夢や高い理想を持っているがゆえに、そのような教育を実践できないことが教員の働きがいを阻害し、ストレス要因ともなることも示された。

内発的働きがいが高いことは、賞賛すべきこととしてとらえられがちだが、働きがいは内発的側面と外発的側面のバランスが重要であり、教員のようにあまりにも内発に偏りすぎている場合はむしろ要注意といえる。一般企業の場合、過剰内発の従業員は自分の仕事に対しては興味もやる気もあるものの、組織への関心が低く、会社全体のことを考えて働いていない傾向が強いため、このような従業員が多い会社では業績が上がらないことが確認されている。教員の場合に置き換えると、学級や授業で自分が理想とする教育には熱心に取り組んでも、学校組織の一員としての仕事には興味を示さないという働き方につながる可能性が考えられる。

さらに、「仕事が忙しいので睡眠時間を削っている」という状況に象徴される労働時間の問題もクローズアップされたが、繁忙感を解消するためには、単に物理的に労働時間や業務量を減らすことだけで改善につながるとは思えない。過剰内発傾向の教員の場合、不必要と感じてしまう仕事が、本質的には学校組織や教育制度全体の運営に意味があるものかどうかという視点からの業務点検を行うことも求められる。そのプロセスを踏むことで、1つひとつの業務への納得性を高め、「自分が理想としている仕事状況と、現状とのギャップ」を埋めることも重要だといえる。

今後は、「子どもたちのために」健康であり続けることを教員自身が見失わない冷静さが求められる。それは、年を重ねてもすり切れずに、仕事を通じて自己実現を果たすことにもつながる。加えて、個人の熱意だけをよりどころとせず、職場で議論を重ね、納得のいく組織としての目標を掲げ、それを目指すことによって、内発と外発のバランスを取る働き方にしていくことがポイントとなるだろう。そして、現場の自助努力のみに委ねるのではなく、労使で社会の理解を得ながら制度やサポート体制を整備することも不可欠だ。

※なお本報告は、2011年9月まで(社)国際経済労働研究所に研究員として在籍していた景山佳代子氏による多大な貢献があったことを付記しておく。