

# 教師の力量形成に関する調査研究(V-2)

## —第5回目(2004)調査結果の基礎分析報告：教職観と教職イメージ—

A Research on Professional Development  
of Teachers in Primary and Secondary Schools (V-2)

山崎 準二  
Junji YAMAZAKI

### はじめに

本報告は、静岡大学教育学部卒業生で静岡県下の主に小・中学校に勤務する教師を、《図表1》に記されたような卒業コーホート（GC：Graduate Cohort と呼称）を編成し、彼らの「教師としての力量形成」に関する諸事項を自記式質問紙法（郵送法）によって把握することを目的として実施してきている継続調査の第5回目（2004年8月に実施）調査結果の基礎分析報告の一部である。今回の報告は、先に同タイトルで報告したもの（注1）の続きを成すものであり、特に教師における教職観と教職イメージについて焦点を当てて報告する。また本報告は、あくまで第5回目調査結果の報告を基本としているが、必要に応じて過去の調査データとの比較分析（コーホート分析）を行い、また現時点における20歳代の若い教師層である第10GC、第11GCの傾向や特徴にも言及していくことにする。

《図表 1》 アンケート調査対象者の構成

呼称	項目 卒業・入学年月	【第5回調査】 (2004年8月)		【第4回調査】 (1999年8月)		【第3回調査】 (1994年8月)		【第2回調査】 (1989年8月)		【第1回調査】 (1984年8月)	
		回答者数：(性別構成比)		合 計 実数 (回収率)		合 計 実数 (回収率)		合 計 実数 (回収率)		合 計 実数 (回収率)	
		男 性	女 性								
第1GC	1952.3-54.3	—	—	—	—	205 (65.5%)	194 (60.7%)	265 (77.7%)			
第2GC	1957.3-59.3	—	—	—	209 (65.1%)	212 (66.7%)	189 (56.6%)	275 (80.9%)			
第3GC	1962.3-64.3	114 (63.3%)	64 (35.6%)	180 (57.9%)	188 (58.6%)	221 (68.6%)	203 (62.1%)	253 (76.0%)			
第4GC	1967.3-69.3	92 (60.1%)	60 (39.2%)	153 (54.1%)	131 (45.6%)	161 (55.5%)	162 (55.5%)	214 (67.9%)			
第5GC	1972.3-74.3	65 (48.9%)	68 (51.1%)	133 (50.2%)	125 (47.2%)	148 (56.3%)	136 (51.9%)	172 (63.8%)			
第6GC	1977.3-79.3	54 (38.6%)	85 (60.7%)	140 (46.5%)	139 (43.7%)	150 (49.5%)	145 (45.0%)	153 (51.2%)			
第7GC	1983.3のみ	39 (38.6%)	56 (58.3%)	96 (36.9%)	107 (41.5%)	119 (45.1%)	115 (41.7%)	173 (59.2%)			
第8GC	1988.3のみ	36 (50.7%)	35 (49.3%)	71 (41.5%)	64 (34.8%)	85 (45.7%)	109 (56.6%)	—			
第9GC	1992.3-93.3	31 (41.3%)	44 (58.7%)	75 (39.9%)	78 (35.6%)	136 (57.9%)	—	—			
第10GC	1997.3-99.3	22 (34.4%)	42 (65.6%)	64 (37.9%)	91 (46.7%)	—	—	—			
第11GC	2002.3-04.3	31 (37.8%)	48 (58.5%)	82 (42.3%)	—	—	—	—			
総 計		484 (48.7%)	502 (50.5%)	994 (46.4%)	1132 (47.8%)	1437 (57.6%)	1253 (53.8%)	1505 (63.1%)			

※合計欄の（回収率）は、対象者死亡や宛先不明で返送されてきたものを除き、実配布数に対する有効回答者数の割合を意味している。

※※第5回調査には、第3GCに2名、第4GCに1名、第6GCに1名、第7GCに1名、第11GCに3名、それぞれ性別不明者が存在しているが、表記していない（ただし、各GC毎の合計数、総計数には、入っている）。

一人ひとりの教師は、自らの教職経験の中で、教育活動や教職というものに対する一定の考え方やイメージを形成している。それらは、教職経験を重ねていくにしたがって、より強化されていく場合もあれば、その反対に絶えず修正されたり転換されたりしていく場合もある。同時にそれらは、基本的には一人ひとり異なるものではあるが、GC・性別・職階など毎に一定の共通性もうかがわれるし、社会や教育界全体の動向によっても影響されるのである。本報告は、そのようないわば教職観や教職イメージといったものについて、主にGC間の違いに着目しつつ、かつこれまで5回にわたる継続調査結果のコーホート分析を通して論究していく。その際の考察視点が、「加齢効果」「コーホート効果」「時代効果」といったものである。

## 1. 教職観

教職観を把握するために、想定される教職像を象徴する質問を6つ用意し、それぞれについての賛否態度を5段階尺度でたずねた。用意した6つの教職像とは次のものである。

- (a) 教師は学問研究への深い造詣が必要である（略称：学問造詣）
- (b) 教師は教材・教科書・教授方法を決定する権限が与えられなければならない（同：教育権限）
- (c) 教師は経済的には多少恵まれなくとも清貧に甘んじねばならない（同：清貧）
- (d) 教師は次代を担う青少年を育成しているという強い使命感を持たなければならない（同：使命感）
- (e) 教師は自分たちの仕事をより充実したものとするために職場の労働条件や賃金について団結して改善をしていかなければならない（同：労働条件）
- (f) 教師は子どもの将来のために日本の政治や平和の問題にも積極的に発言していかなければならない（同：政治）

これらは、(a) (b) が教職の専門職者的側面を、(c) (d) が教職の聖職者的側面を、(e) (f) が教職の労働者的側面を、それぞれ象徴するものとして設定されている。

《図表2》は、上記6項目について、回答の5段階尺度を得点とみなし、第1－3GC教師層、第4－5GC教師層、第7－9GC教師層、そして第10－11GC教師層の4つに括った場合の、それぞれの平均と標準偏差を示したものである（注2）。

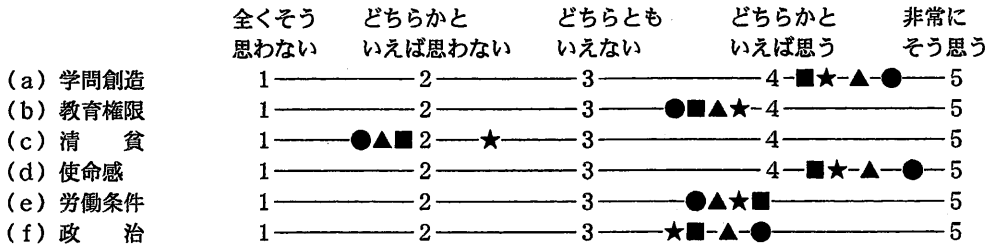
全体的な傾向は、「(c) 清貧」を除いて、いずれも平均が3以上であり、その限りでは肯定的な態度にあることがわかる。とくに「(a) 学問創造」と「(d) 使命感」への肯定的態度が他の項目に比べて相対的に強い。「(c) 清貧」は、第1－3GCの年輩教師層も含めて、否定的な態度が強いことがわかる。

4つのGC教師層の比較という点では、「(a) 学問創造」「(d) 使命感」、さらには「(f) 政治」の項目において第1－3GC教師層及び第4－6GC教師層の肯定的態度が他のGCに比べて相対的に強い。それに対して年齢的に若い第7－9GC教師層及び第10－11GC教師層は肯定的態度が相対的に弱いといえる。他方で、「(c) 清貧」及び「(e) 労働条件」の項目においては、第7－9GC教師層及び第10－11GC教師層の肯定的態度は他のGCと比べ相対的に強く、とくに第10－11GCの数値が、唯一2点台となっており、他のGCと比べて、肯定的態度が相対的に強いことが今回調査（第5回調査）の特徴点である。

男女間の有意差を検定してみたが、今回の調査データに関しては、わずかに第4－6GC教師層における「(a) 学問創造」及び「(b) 教育権限」に確認されたにすぎなかった。

《図表2》教職観：4つの教師層の平均と標準偏差

(●=第1-3GC教師層、▲=第4-6GC教師層、■=第7-9GC教師層、  
★=第10-11GC教師層の平均)



	第1-3GC			第4-6GC		
	全 体	男 性	女 性	全 体	男 性	女 性
(a) 学問創造	4.43(0.72)	4.41(0.76)	4.49(0.63)	4.26(0.73)	4.36(0.70)	4.17(0.77)*
(b) 教育権限	3.59(1.08)	3.51(1.10)	3.82(1.02) **	3.67(0.83)	3.56(0.86)	3.77(0.79)*
(c) 清 貧	1.78(0.98)	1.83(1.01)	1.65(0.88) *	1.80(0.88)	1.76(0.85)	1.83(0.91)
(d) 使命感	4.70(0.61)	4.70(0.63)	4.69(0.56)	4.61(0.65)	4.66(0.65)	4.56(0.66)
(e) 労働条件	3.85(0.91)	3.78(0.95)	4.05(0.77) **	3.89(0.86)	3.85(0.89)	3.93(0.83)
(f) 政 治	3.92(0.96)	3.84(0.98)	4.14(0.84) **	3.80(0.91)	3.71(0.97)	3.88(0.84)

	第7-9GC			第10-11GC		
	全 体	男 性	女 性	全 体	男 性	女 性
(a) 学問創造	4.14(0.76)	4.11(0.86)	4.15(0.67)	4.18(0.67)	4.34(0.55)	4.09(0.72)
(b) 教育権限	3.64(0.79)	3.64(0.81)	3.63(0.77)	3.69(0.86)	3.57(0.89)	3.76(0.84)
(c) 清 貧	1.89(0.90)	1.91(0.87)	1.88(0.92)	2.42(0.98)	2.25(1.00)	2.53(0.97)
(d) 使命感	4.49(0.61)	4.57(0.55)	4.42(0.65)	4.49(0.71)	4.49(0.85)	4.48(0.62)
(e) 労働条件	4.00(0.83)	4.00(0.79)	3.99(0.87)	3.95(0.85)	4.02(0.93)	3.91(0.81)
(f) 政 治	3.67(0.80)	3.69(0.84)	3.66(0.77)	3.54(0.87)	3.62(0.95)	3.49(0.81)

(※1) 第1-3GCの数値は第3回調査(1994年)調査時点のもの。

(※2) 平均とカッコ内は標準偏差。男女間の有意差 t 検定結果 \* $p < .05$  \*\* $p < .01$

5回にわたる調査の間隔はそれぞれ5年であるから、第1回から第5回の調査までには20年経っていることになる。それぞれの質問に対する回答結果は、各GCが示した5回の調査時点での数値をX軸上の同一カテゴリーとして表わしたもの(「1:同一GC表」と、各GCが示した5回の年齢段階での数値をX軸上の同一カテゴリーとして表わしたもの(「2:同一年齢表」との2つの図表によって示した。その2種類の図表によって、「加齢効果」「コーホート効果」「時代効果」の影響を考察しようとしたのである。なお、表記した数値は、それぞれの質問に賛成の意志を表明した(「非常にそう思う」+「どちらかといえばそう思う」)者の割合%である。

では、まず教職の労働者の側面を象徴させた(e)(f)の結果から見ていこう。

### (1) 教職の労働者の側面についての態度

この「(e) 労働条件」及び「(f) 政治」の結果は、第3回調査までの結果まとめと同様、「加齢効果」と「コーホート効果」とが比較的明瞭にうかがわれるものであった。《図表3》と《図表4》がそれを示している。

(e) 及び (f) とともに、第4-6 GC 教師層を中心において肯定者の割合が高いが、いわゆる「学園紛争世代」としてのコーホートの一つの特徴を表わすものとなっている。

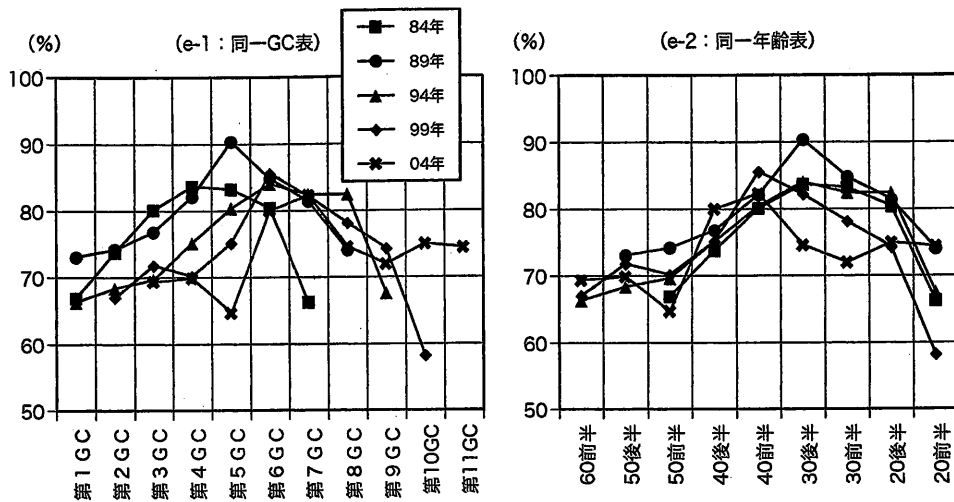
とくに (f) における「f-1: 同一GC表」は5調査時点ともほぼ同様の弧を描いている点で極めて特徴的である。また、第3-5 GC 教師層の態度傾向に対して、第7 GC 以降の教師層の肯定者割合は相対的に低く、第1-2 GC 教師層よりもさらに低い結果であったことももう一つの特徴である。1994調査時点で一番高い肯定的態度を示した第4 GC の数値(78.3%)と一番低い肯定的態度を示した第9 GC の数値(38.2%)とは、実に40.1%の開きがあったが、今回2004調査時点では、一番高い肯定的態度を示したのが第3 GC (73.9%)、一番低い肯定的態度を示したのが第10 GC (46.9%)であり、その差は27.0%であった。数値上の開きは若干小さくなったもののいまだ30%近い違いがあった。第3回調査結果まとめでは「これをもって若手(調査時点での第7-9 GC) 教師層の保守化傾向と判断するのは早計」であり、その理由として「若手教師層においては、『どちらともいえない』とする判断保留者が40%余りを占め相対的に多いこと」、「教職の聖職者の側面に関する態度には否定的傾向が見られること」を指摘しておいた。このような傾向は今回の調査結果においてもほぼ同様であるとはいえる(例えば、「どちらともいえない」と回答した者は、第8、9、10、11 GC = 35.2%、37.3%、43.8%、36.9%) が、第10-11 GC における聖職者の側面に関する態度には否定的傾向の若干の弱まりもうかがわれる結果であった(後述参照)。

(e) は、(f) の結果とはやや異なっており、「e-2: 同一年齢表」からうかがわれるのは「加齢効果」である。これは、(f) が理念的な面における態度を問うものであるのに対して、(e) は実際の面、すなわち賃金などの生活的経済的な面に強く関係しているものであるがゆえに、結婚をし子どもを育てていくという家庭生活が営まれるようになる年齢段階(20歳代後半から40歳代前半)において、他の年齢段階と比較してその態度がより肯定的に傾いていくことを反映しているのではないと思われる。ただし、「e-2: 同一年齢表」からは、5回の調査時点で30歳代であった教師層の肯定的態度の弱まりも認められ(この点では「f-2: 同一年齢表」においても同様)、組合運動の中心部隊を成すであろう30歳代において、時代とともに「労働条件」や「政治」に対する意識変化(=肯定的積極的意識の弱まり)が起こってきており、そのことが組合運動や平和運動等の勢いの低下にも繋がってきているようにも思われる。

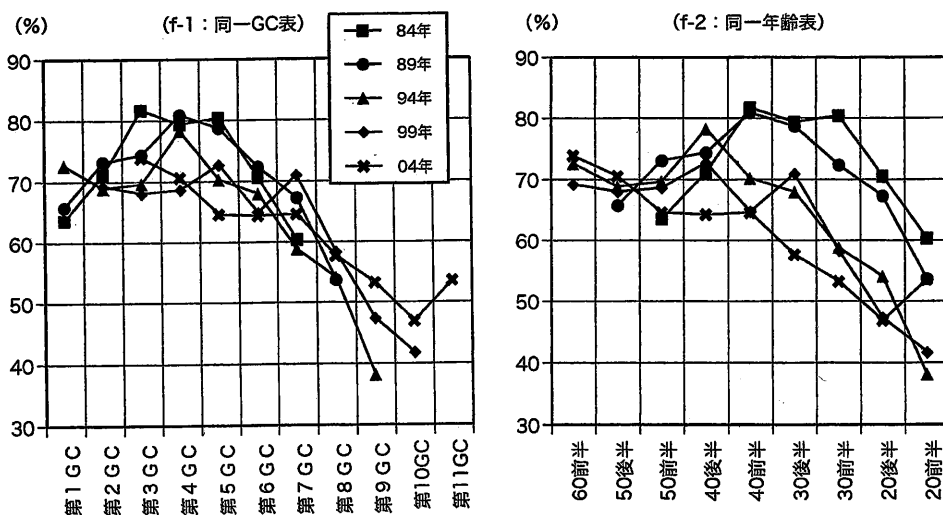
(e) 及び (f) の回答結果における男女間の傾向的相違は認められなかった。ただし、両質問の回答結果に共通して、第10 GC においてのみ、「どちらともいえない」と回答した者の割合が男女において大きく違っていた。すなわち、(e) では男: 4.5%に対して女23.8%、

(f) では男: 18.2%に対して女: 57.1%なのであった。その分、両質問における強い肯定的態度(「非常にそう思う」の支持率)に大きな違いをもたらしている((e) 第10 GC: 男40.9%、女21.4%、及び(f) 第10 GC: 男27.3%、女7.1%)。職階による相違は、(f) に関しては認められなかったが、(e) に関してはともに、「一般教師」層、「主任職」層、「教頭・校長」層の順で、肯定的態度の弱まり(「どちらかといえばそう思う」+「非常にそう思う」の割合は、46.9%+31.7%、53.5%+24.7%、46.7%+19.3%) がうかがわれた。

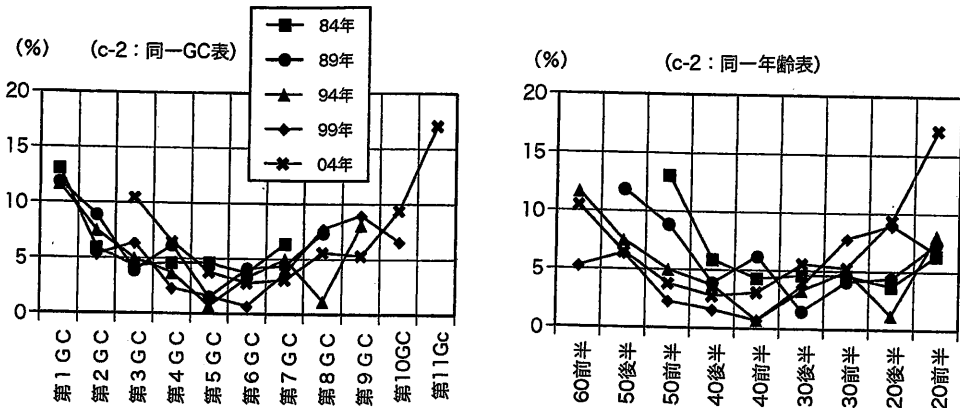
《図表3》 (e) 教師は自分たちの仕事をより充実したものとするために職場の労働条件や賃金について団結して改善していかなければならない(略称:労働条件)  
(数値は「非常にそう思う」+「どちらかといえばそう思う」の%値)



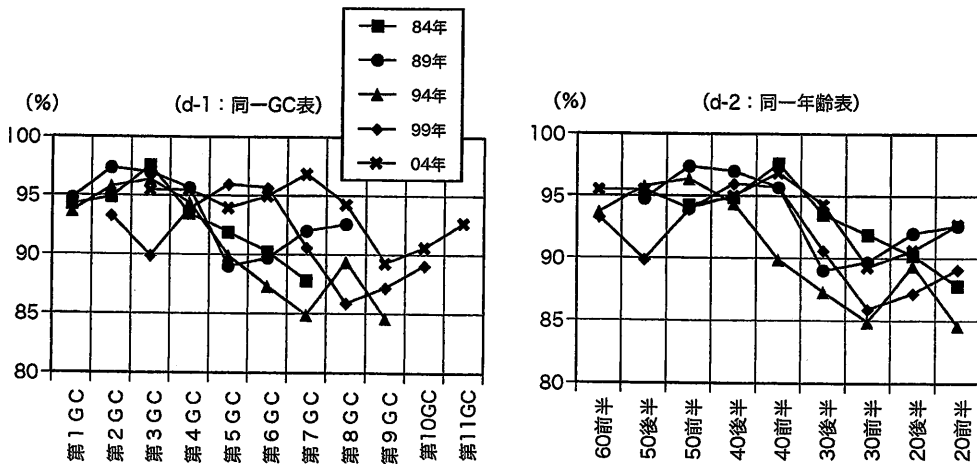
《図表4》 (f) 教師は子どもの将来のためにも日本の政治や平和の問題にも積極的に発言していかなければならない(略称:政治)  
(数値は「非常にそう思う」+「どちらかといえばそう思う」の%値)



《図表5》 (c) 教師は経済的には多少恵まれなくても清貧に甘んじねばならない(略称: 清貧)  
(数値は「非常にそう思う」+「どちらかといえばそう思う」の%値)



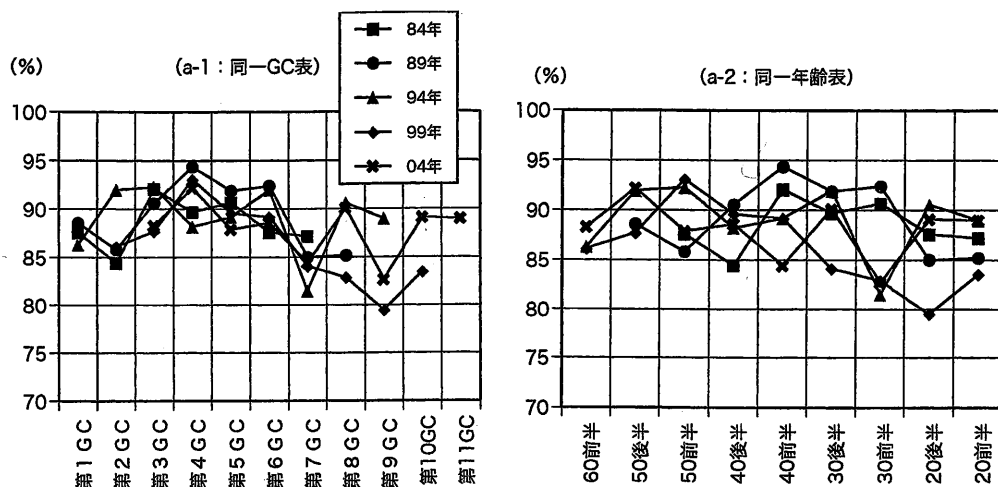
《図表6》 (d) 教師は次代を担う青少年を育成しているという強い使命感を持たねばならない(略称: 使命感)  
(数値は「非常にそう思う」+「どちらかといえばそう思う」の%値)



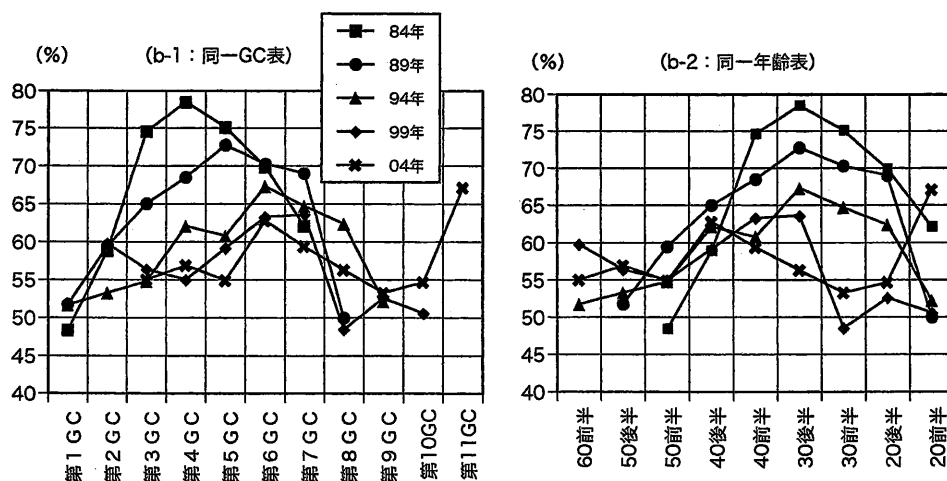
## (2) 教職の聖職者的側面についての態度

《図表5》及び《図表6》に示された「(c) 清貧」及び「(d) 使命感」の結果は、第3回調査結果のまとめと同様、前者の「c-1: 同一GC表」からは、全体として肯定的態度は低いものの、「コーホート効果」が若干認められる結果となっているが、後者の「d-1: 同一GC表」からは、全体として第1-4GC教師層における肯定的態度の高さは一貫していることに対し、第5GC以降の教師層においては一定の傾向性を読み取ることは困難となってきた。

《図表7》 (a) 教師は学問研究への深い造詣が必要である(略称:学問創造)  
(数値は「非常にそう思う」+「どちらかといえばそう思う」の%値)



《図表8》 (b) 教師は教材・教科書・教授方法を決定する権限が与えられなければならない(略称:教育権限)  
(数値は「非常にそう思う」+「どちらかといえばそう思う」の%値)



(c) については、第4回調査結果まで、肯定の意思表示をした者の割合は第1GCを除いて各GCとも1割にも満たなかったが、今回第5回調査において、第11GC(調査時20歳代、新任教師層)の数値は他のGCと比べ相対的に高いことが目立っている。第3回調査までのまとめにおいても、その調査時点で新任期にあった第9GCの肯定的態度の若干の相対的高さと「どちらともいえない」とする判断保留層の増加を指摘しておいたが、第4、5回調査を実施

することによってその傾向性は引き続き、あるいはそれ以上の数値の上昇が第10-11GCにも比較的明瞭に認められる。第9-11GC教師層の「全くそうは思わない」回答者は他のGCが40%を超えているのに対して、10~20%台の数値にとどまっており、逆に肯定的態度の相対的高さとともに、判断保留者も他のGCが10%台であるのに対して30%を超える数値となっている。

(d) については、第1-4GC教師層を中心として、全体として肯定的態度を示す者の割合が高く、(c) に対する態度傾向とは大きな違いが見られる。第3回調査結果までのまとめにおいては、第5GC以降の教師層において次第に肯定的態度者の割合は低下していく傾向が認められたが、第4、5回調査結果を重ね合わせた時、一定の傾向性を読み取ることは困難となり、かつ第5回調査結果は第7GC以降の各GCにおいては過去4回の調査結果を上回る数値を示しており、さらに第7GCでは一番肯定的態度が強い数値を示している。また(c) と異なり、(d) への回答結果では、「どちらともいえない」とする判断保留者の割合はいずれのGCとも10%に満たない数値となっている。

(c) 及び(d) における男女間の相違は認められなかったが、第9、10、11GC教師層において、若干の特徴がみられた。すなわち、(c) においては、「どちらともいえない」とする判断保留者層の割合が、男女間で違いがあり(第10、11GCの男:女=22.7%:40.5%、25.8%:37.5%)、この違いが、男性の場合は肯定的態度と否定的態度に分かれ、女性の場合は明確な態度表明を避ける傾向を生み出している。また(d) においては、強い肯定的態度(=「非常にそう思う」)の数値の違い(第9、10、11GCの男:女=58.1%:36.4%、63.6%:47.6%、64.5%:60.4%)となっており、肯定的態度としての数値はほぼ同じであっても、女性の場合は男性と比べてやや柔らかな肯定的態度に傾いている。

また、職階による違いに関しては、(c) では認められなかったが、(d) では「一般教師」層、「主任職」層、「教頭・校長」層の順で、肯定的態度の強まり(「どちらかといえばそう思う」+「非常にそう思う」の割合は、36.8%+52.3%、37.1%+59.4%、20.0%+78.5%)がうかがわれた。

### (3) 教職における専門職者的側面についての態度

《図表7》及び《図表8》に示された「(a) 学問造詣」及び「(b) 教育権限」の結果については、ともに全体として肯定的態度を示す者の割合が高いことは共通しているが、両者では大きな特徴の違いもまた認められる。

(a) は、《図表7》の「a-1:同一GC表」及び「a-2:同一年齢表」からも「コーホート効果」や「加齢効果」、あるいは「時代効果」などを認めがたい結果が示されている。ただし、各GCとも8~9割という肯定的態度の強さを示しているものの、年齢が低いGCになるにしたがって「非常にそう思う」という強い肯定的態度は弱まり(第3GCから第11GCまで=54.4%、47.1%、39.8%、30.7%、34.4%、23.9%、32.0%、29.7%、32.9%)、「どちらかというと思う」というやや消極的な肯定的態度者が増加していることは注目し値しよう。

(b) は、3つの効果がともにうかがわれる結果を示している。「b-1:同一GC表」からは第4GC教師層をピークとして、また「b-2:同一年齢表」も30歳代後半教師層をピークとして、それぞれ同様な弧が描かれている。第4、5GC教師層における「学園紛争世代」としての権利意識の高さ(コーホート効果)、教職歴10~20年の実践経験を背景とした専門職意識の上昇(加齢効果)が、そこからうかがわれるのである。それら教師層における5回の調査結果は、もう一つの特徴を示している。すなわち、肯定的態度者の割合を次第に低下させてき



ており、「どちらともいえない」とする判断保留者の割合を増加させてきているのである(時代効果)。

男女間の顕著な差は認められなかったが、第5-6GC教師層において、女性よりも男性に肯定的態度の強まり(「非常にそう思う」の数値を、第5、6GCの順に、男性:女性で示すと、49.2%:30.9%、42.6%:23.5%)がうかがわれた。また、職階による違いに関しては、(a)に関しては「教頭・校長」層が、(b)に関しては「主任職」層が、それぞれ他の2つの教師層に比べて肯定的態度が強い傾向を示している。

以上、従来一般的に言われてきた3つの教職像に2つずつ対応させた合計6つの質問結果を通して教職観の様相とその変容について見てきた。第1-3GC(今回示したデータは第3回調査時のものであるが)、第4-6GC、第7-9GC、そして第10-11GCの各教師層の特徴を最後にまとめておきたい。

第1-3GC教師層は、他の教師層と比べると「清貧」や「使命感」に対する肯定的態度が強く、「労働条件」や「教育権限」に関しては慎重な態度である。しかし、あくまで引き続く世代である第4-6GCや第7-9GCの教師層と比べての相対的な態度傾向であって、「学問造詣」への肯定的態度は強いとともに、「政治」にもそれほどの否定的態度を示しているわけでもない。戦後の新制大学で学び、戦後教職員組合運動も目の当たりにしてきたコーホートとして、もはや戦前のような「清貧」教職観には同調しないが、それでも加齢とともに学校においては教頭・校長という管理的職階に就くにしたがって、「労働条件」や「教育権限」に関しては慎重な態度に変容していつているのだといえよう。

第4-6GC教師層は、いわゆる「学園紛争世代」としての特徴を表している。「清貧」にはいちばん否定的な態度を示し、逆に「教育権限」「労働条件」「政治」にはいちばん肯定的な態度を示している。また教職歴を重ね、教育実践家としての経験と自信とを獲得してきたこと、加齢とともに結婚し家庭を持ち自分の子どもの教育費用の負担感も強まってきたことなどが、「教育権限」や「労働条件」の要求に対する肯定的態度にさらに拍車をかけさせてきている。しかし、5回の調査結果からは、もう一つの特徴もまた描き出している。それは時代効果というものの影響である。すなわち、「教育権限」「労働条件」「政治」の3つとも、調査の回数が進むにつれて(時代が80年代から2000年代に進むにつれて)、強い肯定的態度は次第に弱まってきていることも認められるのである。

第7-9GC教師層は、「学園紛争」の反動としての自治的自主的諸活動の一般的停滞状況の中で高校・大学生活を過ごしてきた世代である。彼(女)らは、第4-6GC教師層とは異なっており、「教育権限」や「労働条件」への態度は、第1-3GC教師層に近い。さらに「政治」には、むしろ第1-3GC教師層よりも一層否定的な態度傾向が見受けられるのである。しかし他方で「使命感」や「学問造詣」に対しては、第1-3GC教師層及び第4-6GC教師層に比べて否定的態度傾向が強く、単純に「保守化傾向」という言葉では語れないのである。

第4、5回調査から対象に加えられた第10-11GC教師層は、児童生徒数の減少により新規採用枠が狭くなってきた時期に教育界に入ってきた世代である。難関の教師採用試験を突破しての入職であるが、彼(女)らの教職観は、第7-9GC教師層ともまた違っている。「労働条件」や「政治」には、第1-3GC教師層よりも一層否定的な態度を示し、「清貧」にも他のGCと比べ相対的に肯定的態度を示している。第3回調査結果において全般的特徴としてやや同様な兆候を示していた第7-9GC教師層でさえ他のGCと比べ「使命感」は一番否定的な態

度が示されていたが、新しい世代である第10-11GCにおいては「使命感」の向上さえうかがわれる結果となっている。しかし、第7-9GC教師層と比較して、「学問創造」と「教育権限」における肯定的態度の向上が見られるのもまた特徴的である。

## 第2節 教職イメージ

教職イメージの変容を把握するためには、「現在までの教職生活を振り返ってみた時、教職に就いた当初と比べ、学校や教師に対するあなたのイメージはどのように変わったか」という質問を設定し、次のような10の具体的項目についての考えを5段階尺度でたずねた。

- (a) 子どもの学習意欲は（略称：学習意欲）
- (b) 子どもの能力差は（略称：能力差）
- (c) 教師に対する世間の目は（略称：世間の目）
- (d) 教師に対する父母の期待は（略称：父母期待）
- (e) 学校の雰囲気は（略称：学校雰囲気）
- (f) 同僚教師の力量は（略称：同僚力量）
- (g) 教師への管理・統制体制は（略称：管理統制）
- (h) 教師の仕事量は（略称：仕事量）
- (i) 教職という仕事のやりがいは（略称：やりがい）
- (j) 仕事上の創意工夫の生かせる可能性は（略称：創意工夫）

以上の(a)(b)は子どもについて、(c)(d)は学校外からの視線について、(e)(f)(g)は学校内の事柄について、(h)(i)(j)は仕事自体についての質問である。

《図表9》は、上記10項目について、回答の5段階尺度を得点とみなし、第1-3GC教師層、第4-5GC教師層、第7-9GC教師層、そして第10-11GC教師層の4つに括った場合の、それぞれの平均と標準偏差を示したものである（ここでの第1-3GC教師層のデータも第3回調査時のものである）。全体的な傾向としては、「やりがい」は感じており、同僚教師の力量もあると、保護者の期待も大きいと感じてはいるが、「仕事量」は非常に多いと感じ、子ども能力差は大きく、学習意欲もどちらかというあまり感じられず、教職遂行上の「管理統制」もややきつ、「創意工夫」の余地もさほど大きくは感じられない、なによりも教師に寄せる「世間の目」が冷たく感じられる、という厳しいイメージ変容を強いられているといえよう。また「やりがい」「創意工夫」「保護者期待」「学校雰囲気」に関して、他の項目に比べて、回答にちらばり（イメージ変容の個人差）がみられる。

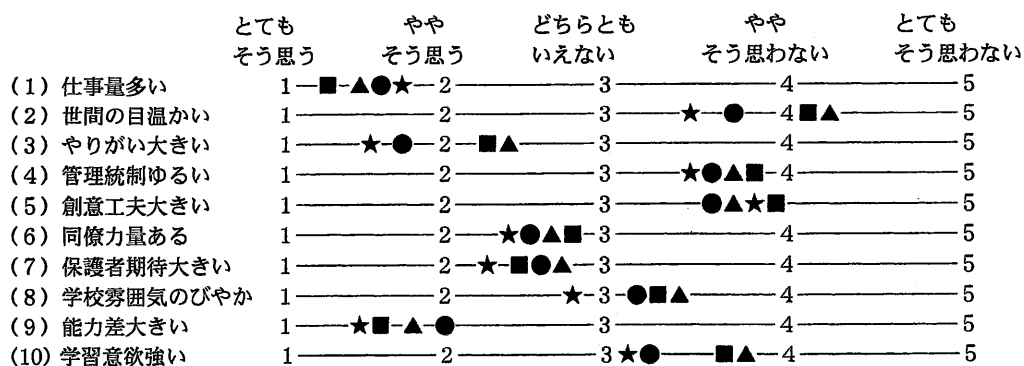
男女間の相違については、第4-6GCの女性が男性よりも「仕事量」を「多い」と、また「管理統制」を「きつい」と感じるようになっており、第4-6、7-9、10-11GCの女性が男性よりも「学校雰囲気」を「堅苦しい」と感じるようになってきている。それらとは逆に、「子どもの能力差」に関しては第4-6、7-9GCの男性が女性よりも「大きい」と感じるようになってきていることがうかがえる。

以下では、代表的な変容のパターンを示した6項目について、その特徴を紹介していこう。

**「教師の仕事量」** 「仕事量」は、《図表10》が示しているように、各GC間に大きな差異はなくほぼ共通して「多い」というイメージが強く表れた項目でもあった。第1、2回調査（1984年、1989年）では、各GCとも90%台、第3、4、5回調査（1994年、1999年、2004年）調査においても各GCともほぼ80%台の数値を示している（注3）。コーホート効果及び

《図表9》教職イメージ:4つの教師層の平均と標準偏差

(●)=第1-3GC教師層、▲=第4-6GC教師層、■=第7-9GC教師層、  
★=第10-11GC教師層の平均)



	第1-3GC			第4-6GC		
	全 体	男 性	女 性	全 体	男 性	女 性
(1) 仕事量	1.51(0.91)	1.57(0.96)	1.34(0.73)	1.44(0.73)	1.61(0.79)	1.27(0.62)**
(2) 世間の目	3.71(0.85)	3.68(0.87)	3.78(0.80)	4.05(0.66)	4.06(0.69)	4.05(0.62)
(3) やりがい	1.82(1.12)	1.81(1.11)	1.84(1.15)	2.22(1.15)	2.29(1.16)	2.15(1.13)
(4) 管理統制	3.58(1.07)	3.51(1.08)	3.76(1.02)	3.75(0.96)	3.56(1.00)	3.95(0.87)**
(5) 創意工夫	2.57(1.24)	2.53(1.25)	2.66(1.23)	2.71(1.14)	2.63(1.12)	2.79(1.16)
(6) 同僚力量	2.76(1.03)	2.79(1.03)	2.68(1.05)	2.92(1.02)	2.99(1.00)	2.85(1.05)
(7) 保護者期待	2.62(1.30)	2.53(1.30)	2.87(1.26)*	2.69(1.15)	2.61(1.12)	2.77(1.18)
(8) 学校雰囲気	3.17(1.10)	3.11(1.09)	3.33(1.09)	3.24(0.98)	3.17(0.99)	3.31(0.98)*
(9) 能力差	2.00(0.93)	1.98(0.93)	2.07(0.93)	1.75(0.82)	1.87(0.88)	1.64(0.74)*
(10) 学習意欲	3.21(0.99)	3.21(0.98)	3.19(1.02)	3.71(0.86)	3.70(0.87)	3.72(0.85)

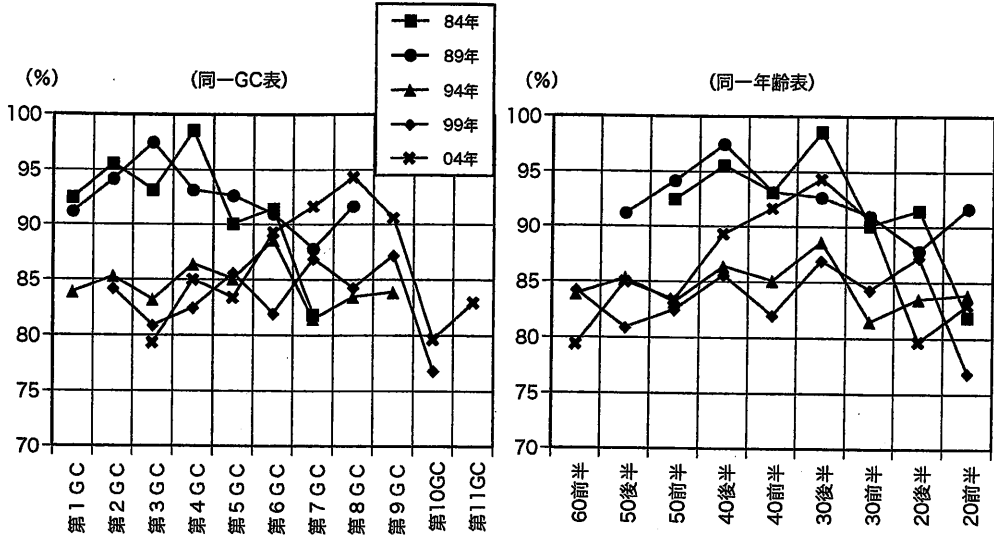
	第7-9GC			第10-11GC		
	全 体	男 性	女 性	全 体	男 性	女 性
(1) 仕事量	1.29(0.62)	1.25(0.54)	1.31(0.67)	1.58(0.79)	1.49(0.75)	1.64(0.82)
(2) 世間の目	4.04(0.73)	4.05(0.66)	4.04(0.78)	3.52(0.89)	3.57(0.82)	3.50(0.94)
(3) やりがい	2.22(1.08)	2.17(1.12)	2.25(1.05)	1.61(0.89)	1.58(0.87)	1.62(0.91)
(4) 管理統制	3.87(0.83)	3.86(0.78)	3.87(0.87)	3.50(0.83)	3.58(0.80)	3.45(0.84)
(5) 創意工夫	2.71(1.03)	2.68(0.99)	2.74(1.07)	2.43(1.22)	2.32(1.22)	2.50(1.22)
(6) 同僚力量	2.66(0.96)	2.79(0.94)	2.55(0.97)*	2.06(0.96)	1.96(0.98)	2.13(0.95)
(7) 保護者期待	2.54(1.14)	2.50(1.13)	2.57(1.16)	2.35(1.14)	2.17(1.05)	2.47(1.17)
(8) 学校雰囲気	3.22(1.05)	3.18(1.14)	3.24(0.98)*	2.81(1.17)	2.51(1.30)	2.99(1.06)**
(9) 能力差	1.53(0.81)	1.69(0.81)	1.41(0.80)**	1.51(0.71)	1.58(0.72)	1.47(0.71)
(10) 学習意欲	3.65(0.85)	3.66(0.79)	3.64(0.89)	3.10(1.06)	3.02(1.11)	3.15(1.03)

(※1) 第1-3GCの数値は第3回調査(1994年)調査時点のもの。

(※2) 平均とカッコ内は標準偏差。男女間の有意差 t 検定結果 \* $p < .05$  \*\* $p < .01$

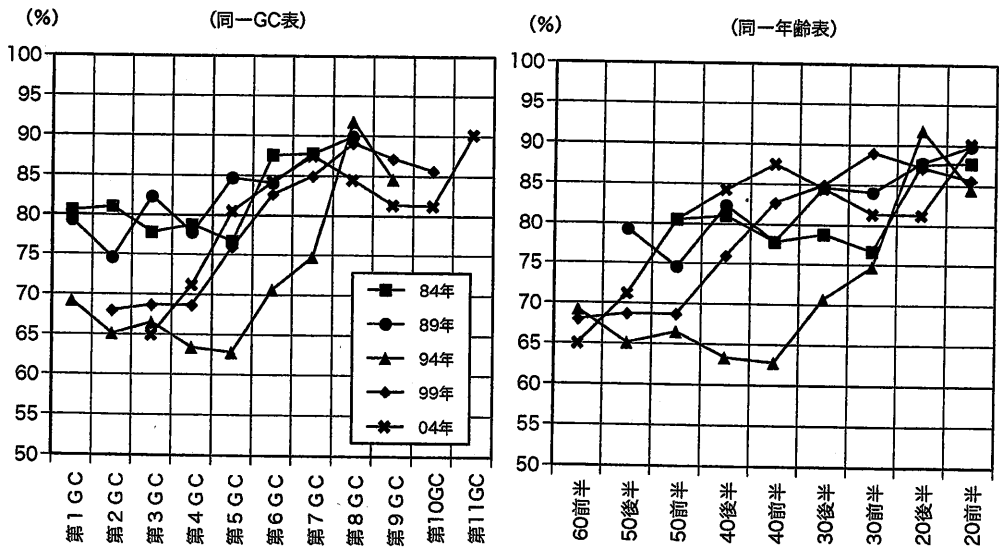
《図表10》 教師の仕事量（略称：仕事量）

（数値は「とても多いと思うようになった」+「やや多いと思うようになった」の％値）

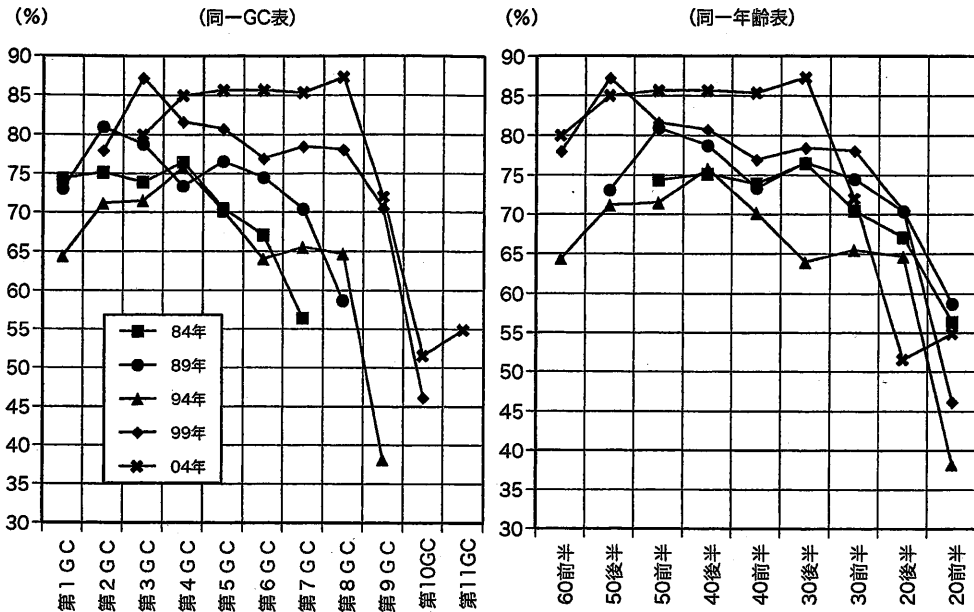


《図表11》 子どもの能力差（略称：能力差）

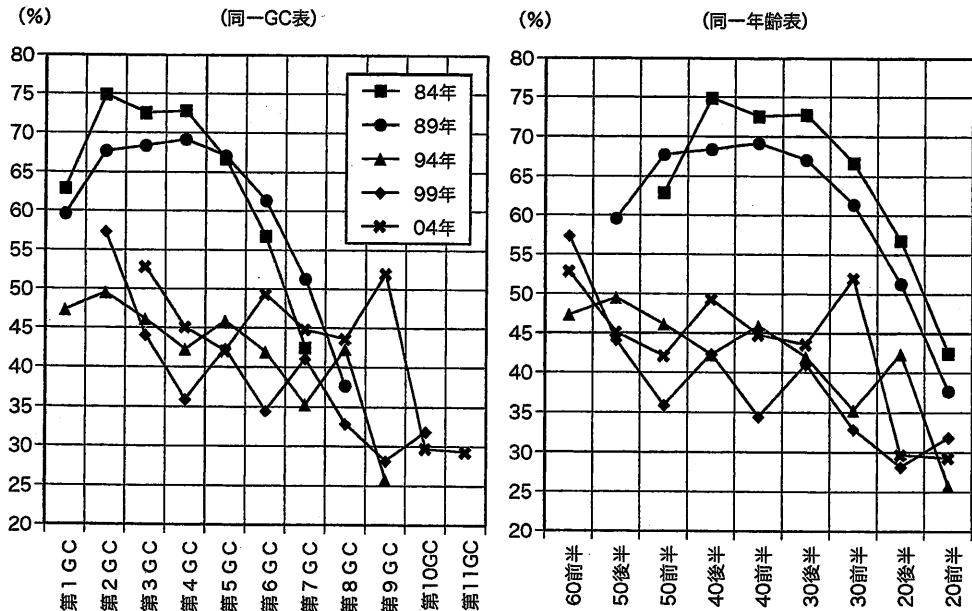
（数値は「とても大きいと思うようになった」+「やや大きいと思うようになった」の％値）



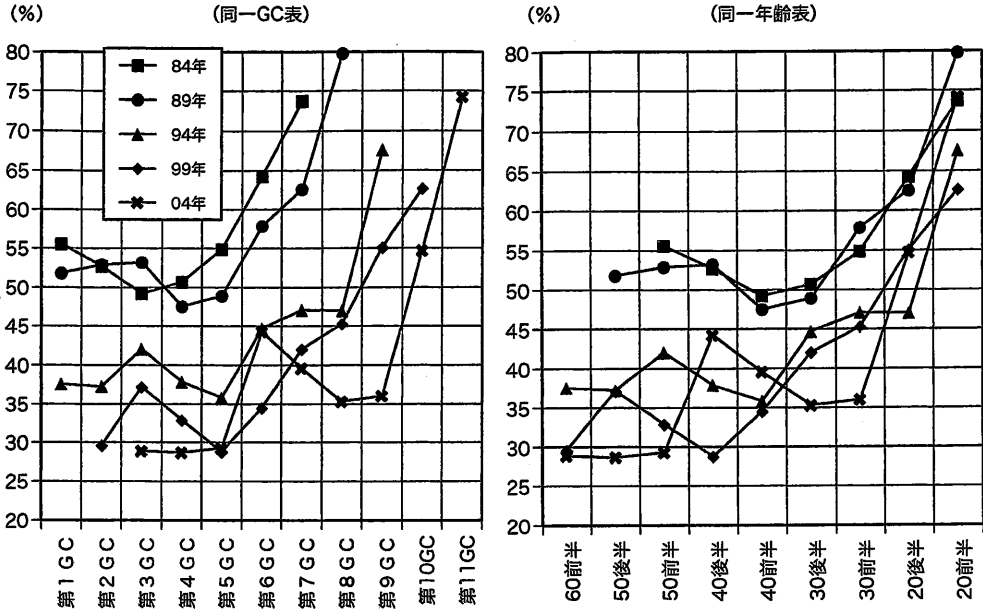
《図表12》 教師に対する世間の目 (略称:世間の目)  
(数値は「とても冷たいと思うようになった」+「やや冷たいと思うようになった」の%値)



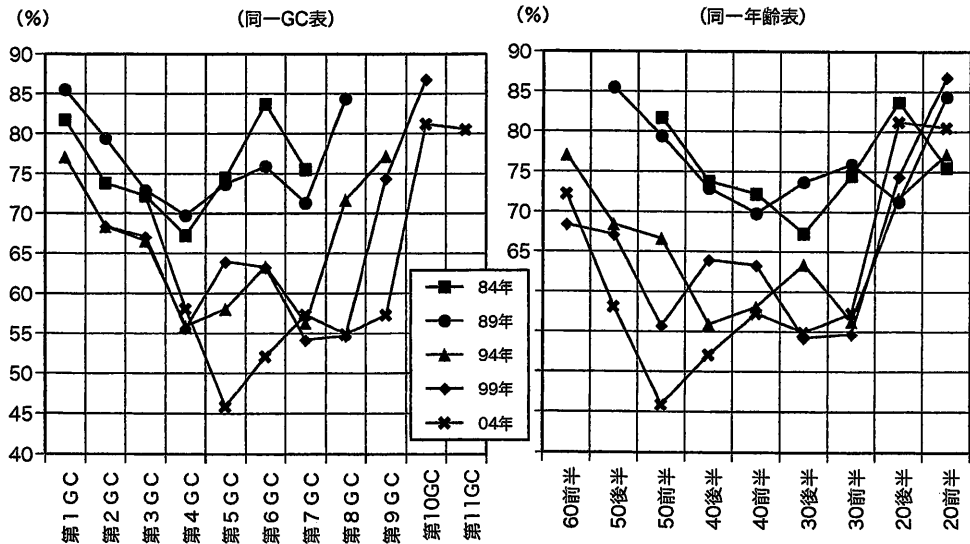
《図表13》 学校の雰囲気 (略称:学校雰囲気)  
(数値は「とても堅苦しいと思うようになった」+「やや堅苦しいと思うようになった」の%値)



《図表14》 同僚教師の力量（略称：同僚力量）  
（数値は「とてもあると思うようになった」＋「ややあると思うようになった」の％値）



《図表15》 教師という仕事のやりがい（略称：やりがい）  
（数値は「とても大きいと思うようになった」＋「やや大きいと思うようになった」の％値）



加齢効果の影響はとくに認められず、すべてのGCにわたって教職生活における仕事量が予想以上に「多いと思うようになった」との受け止めが続いている。とりわけ、「同一年齢表」からは、さまざまな校務の中心部隊でありリーダー役も担う30歳代後半～40歳代の年齢段階にある教師層において強く「仕事量の多さ」を感じるようになることがわかる。

**「子どもの能力差」** 「能力差」もまた全体として「大きい」というイメージが強い項目であった。《図表11》では、5回の調査いずれの結果も、またいずれのGCにおいても、60%以上の数値を示している。この項目は、上で考察した「仕事量」とはやや異なり、20歳代の若い教師層において「とても大きい」と感じさせ、30歳代からは僅かにその数値は減少し始めることを示している。入職して間もなく予想以上に子どもたちの学業達成状況に落差が存在していることに驚きつつも、次第にその現実を受け止めていく実態がうかがわれる。

**「教師に対する世間の目」** それに対して、「世間の目」は、入職からのほぼ10年間で大きな変容、マイナス方向への修正、すなわち「とても冷たい」と思うようになっている。《図表12》はそのことを表している。「世間の目」を「冷たいと思うようになった」者の割合は、「同一年齢表」を見ると20歳代前半（入職2年目の夏）の時点から20歳代後半、30歳代前半へと教職経験を重ねるにつれて次第に上昇し、その後は高水準で比較的安定化しているのである。しかも、第5回調査結果においては、30歳代後半以降の「高水準」も、過去4回の調査結果を超える高さであることがわかる。

「教師に対する世間の目」を、どのGC教師層も強く「冷たい」と感じるようになってきたことは、教職生活上の「ゆきづまり」や「離職の危機」の原因に、第5回調査では「仕事量の多さ」「子どもの能力差に対応すること」と並んで「保護者との対応」が上がってきていることと符合する（注1に上げた報告を参照のこと）。

**「学校の雰囲気」** 「学校雰囲気」も《図表13》で示したように、「世間の目」と同様、入職前に比べて「堅苦しいと思うようになった」者の割合が、20歳代から30歳代にかけて上昇する項目である。それとは逆に「のびやかであると思うようになった」とする者の割合は、20歳代から30歳代にかけて下降しているのである。

**「同僚教師の力量」** 「世間の目」や「学校雰囲気」と同様の傾向を示したのが「同僚教師の力量」である。《図表14》の「同一年齢表」に示されているように、「同僚教師の力量」が「あると思うようになった」者の割合は、過去5回の調査において、20歳代前半（調査時は入職後2年目の夏）の時点では、いずれも60～80%はあったにもかかわらず、20歳代後半で45～65%となり、30歳代前半では35～60%となり、さらに以後下降していつている。特に第4、5回調査においては、20%台にまで落ち込むほどのイメージの低さとなっている。

**「教師という仕事のやりがい」** 最後に、50歳代から60歳代になるにしたがって変化を見せ始めるパターンを紹介しておきたい。それは、《図表15》に見られるように、「教師という仕事のやりがい」項目である。「教師という仕事のやりがい」が「大きいと思うようになった」者の割合は、20歳代から30歳代、40歳代と下降し、50歳代から再び上昇し始めていることがわかる。ただし、それは第3回調査までの結果であり、第4、5回調査結果では50歳代前半までも下降し、50歳代後半になってやっと上昇に転ずる結果となっていることが特徴的である。退職まで間近となってきた50歳代とすでにほぼ全員が退職を迎えた60歳代において、自分の教職人生を振り返り、「やりがいがあった」との価値付けを自分自身に与える作用が働いているのではないだろうか。

以上、教職イメージが入職後どのように変容していくのかという点について、具体的な内容項目に即して考察を行ってきた。その考察の中から次のような点を指摘することができよう。

その第一は、入職直後から予想以上に大きなイメージ変容を迫られるものは、「教師の仕事量」の「多さ」と、「子どもの能力差」の「大きさ」であった。両項目における20歳代前半の数値の高さがそれを示している。いわばマイナス方向への変容ともいえるものであるが、とくに「仕事量」が予想以上に「多かった」とする思いは、各GC・各年齢段階に関わらず、一貫しているのである。

第二は、入職直後、プラス方向へのイメージ変容が行われたものは、「教師という仕事のやりがい」は「大きいと思うようになった」ことや、「同僚教師の力量」が「あるように思うようになった」ことなどである。しかし、それは入職後10年間余りの期間限りにおいてであり、30歳代から40歳代となるにつれて、その思いは次第に下降していく。すなわちマイナス方向へのイメージ変容が行われるのであるが、「やりがい」に関しては退職を迎える時期になって再びプラス方向への変容が行われている。

そして第三は、第一、第二の点も含めていえることであるが、入職後のほぼ10年間において（20歳代から30歳代前半にかけて）、全体として教職イメージは大きく変容していくということである。例えばその典型として再度指摘しておくならば、「教師に対する世間の目」が「冷たいと思うようになった」とか、「学校の雰囲気」は「堅苦しいと思うようになった」とかの変容は、30歳代からは大きくマイナス方向へと変容していつている。

入職後の現実の教職生活で体験するリアリティ・ショックは、教職生活の困難さであり、教職という仕事のもつ厳しさであり、その困難さと厳しさにもかかわらず周囲からの視線は厳しく、内面的な充実感にも乏しいという意味内容を持っていることが現実だったのである。そのショックを乗り越え、自らの実践も試行錯誤と無我夢中のものから、はっきりとした課題を見定めた実践へと次第に移行していくためにも、入職後、どのような学校に赴任し、いかなる教師（個人及び集団）と出会うことができるかが重要性を帯びているのである。

#### 【注記】

（注1）拙稿「教師の力量形成に関する調査研究（V）——第5回目（2004）調査結果の基礎分析報告——」（『静岡大学教育学部研究報告（人文・社会科学篇）』第56号、2006年3月）も、本報告と合わせて参照願いたい。

（注2）ただし、第1－3GCの数値は、今回第5回調査時点においてはすでに退職している第1－2GCは対象者から外したため、第3回調査時のものを掲載してある。なお、第1－3回調査結果のまとめに関しては、調査全般にわたって総合的に考察した拙書『教師のライフコース研究』（創風社、2002年3月）を参照していただきたい。

（注3）「仕事量」「学校雰囲気」「同僚力量」「やりがい」の各項目において、第1、2回調査（1984年、1989年）と比べて、第3、4、5回調査（1994年、1999年、2004年）の結果において、全体として%値の低下がみられる。この点については、「時代効果」の影響と「選択肢のうち『かわらない』の5番目から3番目への配列移動による判断保留層の増加」の影響とが考えられるが、ともに10項目すべてにわたってその影響が認められるわけではなく、現在のところ断定できない。

以上