

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—

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

山崎 準 二

Junji YAMAZAKI

（平成17年9月30日受理）

0. はじめに：調査の目的と実施概要

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）に編成し、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（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、あくまで第5回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（注1）との比較分析を行い、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)	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）。

これまでの4回にわたる調査結果もあわせて今回の回収率を《図表1》に記しておいた。5回にわたる継続調査は全く同じ調査方法で実施してきているが、残念ながら回収率は次第に低下する傾向にあり、今回は46.3%となった。しかし、それでもなお、この種の郵送法による調査としては高い方だといえよう。5回の調査とも、年齢の高いGCほど回収率は高く、また各調査時点において30歳代～20歳代後半の子育て時期を迎えているGCの回収率が相対的に低くなっている傾向にある。また回収されたものの男女の構成比率もまた、5回の調査とも、第5ないしは6GCにおいてほぼ同率に近くっており、それより年輩のGCにおいては男性の比率が高く、逆に若手のGCにおいては女性の比率の方が高くなっている特徴が見られる。この回収結果は、静岡大学教育学部への入学者男女比率の経年変化を、さらには静岡県の小・中学校における教師男女比率の経年変化をも、ほぼ反映しているといつてよい。

1. 回答者の属性構成とその特徴

(1) 大学に入学した頃の実家の生業をたずねた結果(《図表2》)は、年輩GCには「学校教員」や「農林水産鉱業」が相対的に多いが、中堅から若手GCとなるに伴い、次第にいわゆる「ホワイトカラー(事務系勤人)」や「ブルーカラー(作業系勤人)」が相対的に多くなってきている。

また、教職に就いた頃、身内に教職者がいたかをたずねた結果(《図表3》)も、「身近には全くいなかった」者の割合が若手GCほど高くなる傾向は続いてきている。第5GC(現時点の50歳代前半)より若い教師層では「身近には全くいない:父母・親族ともに教師ではなく、親しい人のなかにも教師はいなかった」者の割合が半数近く、ないしは過半数となってきており、従来から感覚的に言われ続けてきた「親や親族が教師である者が教師には多い」という言説は、今回の調査結果を見る限りでは当てはまらないといえよう。

《図表2》 調査対象者が大学入学頃の実家生業

GC (回答者実数)	上段:実数、下段:GC内構成比(%)									
	3GC (180)	4GC (153)	5GC (133)	6GC (140)	7GC (96)	8GC (71)	9GC (75)	10GC (64)	11GC (82)	全体 (994)
学校教員	50 27.8	28 18.3	24 18.0	13 9.3	15 15.6	10 14.1	9 12.0	4 6.3	11 13.4	164 16.5
農林水産業	36 20.0	33 21.6	23 17.3	24 17.1	9 9.4	2 2.8	5 6.7	0 0	3 3.7	135 13.6
自営商工業	22 12.2	21 13.7	27 20.3	18 12.9	11 11.5	10 14.1	10 13.3	15 23.4	11 13.4	145 14.6
専門自由業	3 1.7	2 1.3	3 2.3	0 0	0 0.0	1 1.4	0 0	1 1.6	2 2.4	12 1.2
一般公務員	21 11.7	24 15.7	17 12.8	12 8.6	16 16.7	11 15.5	5 6.7	5 7.8	6 7.3	117 11.8
事務系勤人	10 5.6	12 7.8	9 6.8	11 7.9	13 13.5	5 7.0	15 20.0	14 21.9	14 17.1	103 10.4
作業系勤人	10 5.6	10 6.5	24 18.0	35 25.0	17 17.7	15 21.1	18 24.0	18 28.1	19 23.2	166 16.7
役員管理職	4 2.2	3 2.0	1 0.8	7 5.0	6 6.3	6 8.5	4 5.3	3 4.7	9 11.0	43 4.3
サービス業	5 2.8	5 3.3	1 0.8	6 4.3	2 2.1	4 5.6	2 2.7	2 3.1	4 4.9	31 3.1

※データ数値は、第5回調査(2004年)のものであり、「その他」「無回答」は表記から除いた。

《図表3》 教職に就いた頃、身近に教師がいたか (退職者も含む)

(%)

	3GC	4GC	5GC	6GC	7GC	8GC	9GC	10GC	11GC
父母が教師	12.2	7.8	9.8	3.6	6.3	5.6	5.3	3.1	7.3
父母及び親族中に教師	21.7	13.1	14.3	8.6	10.4	9.9	9.3	4.7	9.8
親族中に教師	35.6	40.5	25.6	33.6	28.1	28.2	26.7	23.4	20.7
親しい知人に教師	4.4	3.9	1.5	5.7	2.1	5.6	5.3	9.4	8.5
身近には全くいない	24.4	34.6	48.1	47.9	53.1	49.3	53.3	59.4	53.7

※データ数値は、第5回調査(2004年)のものであり、「その他」「無回答」は表記から除いた。

(2) 調査時点における職場での役割・地位をたずねた結果(《図表4》)は、第1、3回調査時点(1984、1994)と比べると男女の違いが明瞭となり、男性教師の場合は早い段階から主任・指導主事・教頭・校長へと昇進していくライフコースを描いているのに対して、女性教師の場合は昇進のスピードは遅く、30歳代からの退職者も増加している。

第1回目調査と第3回目調査との間、そして今回の第5回調査との間、20年間においてどのような役割・地位の変化が起きているのかということも併せて知るために、3回の調査時の結果を比較して表してある。男性教師の場合、第1回調査時点で新任期に在った第7GCは、10年後の1994年調査時では約4分の1が主任教諭となり、20年後の今回の調査ではその割合は7割を越えるまでに高まっている。第1回調査時点で20歳代後半～30歳代前半であった第6-5GCは、10年後の1994年調査時では過半数が主任職に就くとともに、指導主事職や教頭・校長職に就く者も表れ始めており、さらに20年後の今回の調査では第5GCの4割余りが教頭・校長職に就いている。

それに対して女性教師の場合は、男性教師に比べて昇進のスピードは遅く、第7GCにおける主任職への就任は、新任期より10年後の1994年調査時点においても未だ5%にも満たなく、第6-5GCにおいて教頭・校長職等に就いている者は未だ皆無であった。また、20年後の今回の調査時点においても、第7GCのなかで主任職に就く者が約3割ほど表れてはきているものの、第5-6GCにおいてさえ指導主事職や教頭・校長職に就いている者の割合は未だ5%前後で、男性教師と比べてその差は非常に大きい。

また退職という点に着目してみると、1994年調査時点で30歳代後半となった第6GCの女性教師、2004年調査時点で同じく30歳代後半となった第8GCの女性教師に、それぞれ退職等が増加(それぞれ12.2%、20.0%)していることも注目に値する。このような特徴は、40歳代、50歳代と続くその後のキャリア形成においても、男性教師の多くが順調に指導主事職から教頭・校長職に就いていくのに対して、女性教師の場合は、やはり昇進の率は低く、逆に50歳代においては退職率が急増する(1994年調査時点における第3GCの38.7%、2004年調査時点における第4GCの55.0%)という、男女間の差異が確認できるのである。

(3) 次に、結婚とその配偶者に関する回答者の属性構成であるが、今回の調査時点でのデータは《図表5》に示したとおりである。既婚率は、20歳代後半である第10GCは男女ともに約4割、30歳代である第8、9GCでは男女ともに7～8割となっている。配偶者の職業に関しては、第3-4GCの男性教師層を除くいずれのGCにおいても、男女ともに(数字的にはやや男性教師の場合の方が低い)5割前後が教職者であることがわかる。

《図表4》 調査対象者の職場における役割・地位

％値は、上から第1回調査(1984年)、第3回調査(1994年)、今回調査(2004年)

【男性教師】

GC	1 GC	2 GC	3 GC	4 GC	5 GC	6 GC	7 GC	8 GC	9 GC	10 GC	11 GC
(回答者 実数)	(204) (162) (—)	(208) (158) (—)	(168) (146) (114)	(119) (86) (92)	(91) (72) (65)	(51) (60) (54)	(63) (56) (39)	(49) (36) (36)	(59) (31) (31)	(22) (22)	(31) (31)
一般教諭	9.8 0.0	12.0 14.6	23.2 10.3 0.9	43.7 8.1 15.2	58.2 12.5 16.9	82.4 36.7 11.1	90.5 73.2 20.5	98.0 61.1 27.8	93.2 71.0 25.8	90.9 9.0	87.1 0.0
主任教諭	39.7 0.6	64.0 7.6	66.1 8.2 0.9	48.8 27.9 6.5	39.6 52.8 6.2	15.7 55.0 33.4	9.5 23.3 71.8	2.0 2.0 27.8	1.7 0.0 25.8	0.0 0.0 9.0	0.0 0.0 0.0
教頭・校長	36.8 0.0	15.4 45.6 2.6	0.0 65.1 58.7	0.0 50.0 60.0	0.0 13.9 42.6	0.0 1.7 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0
指導主事等	6.4 0.6	5.3 0.0	6.5 6.2 0.0	0.8 8.1 0.0	1.1 16.7 7.7	0.0 5.0 11.1	0.0 1.8 7.7	0.0 0.0 5.6	0.0 0.0 3.2	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0
その他	5.4 7.4	2.4 3.2	3.0 4.8 7.9	2.5 3.5 4.3	0.0 2.8 6.2	0.0 1.7 0.0	0.0 1.8 0.0	0.0 0.0 5.6	3.4 0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	9.7 3.2
退職した	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	88.9	27.8	4.1 85.1	1.2 15.2	0.0 3.1	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	3.2

【女性教師】

GC	1 GC	2 GC	3 GC	4 GC	5 GC	6 GC	7 GC	8 GC	9 GC	10 GC	11 GC
(回答者 実数)	(60) (43) (—)	(67) (54) (—)	(85) (75) (64)	(95) (75) (60)	(81) (76) (68)	(102) (90) (85)	(110) (63) (56)	(36) (35)	(77) (44)	(42)	(48)
一般教諭	16.7 0.0	22.4 3.7	45.9 14.7 0.0	56.8 16.0 18.3	75.3 21.1 39.7	79.4 42.2 22.4	98.2 87.3 55.4	88.9 60.0	84.4 77.3	90.5	79.2
主任教諭	46.7 2.3	64.2 3.7	47.0 29.4 0.0	43.1 56.0 5.0	18.5 67.1 30.9	8.8 40.0 50.6	1.8 4.8 30.4	2.8 2.8	1.3 2.3	2.4	2.1
教頭・校長	0.0 0.0	0.0 11.1	0.0 12.0 0.0	0.0 17.3 13.3	0.0 0.0 5.9	0.0 0.0 4.7	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0
指導主事等	5.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0 0.0	0.0 1.3 0.0	0.0 2.6 2.9	0.0 3.3 1.2	0.0 0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0
その他	15.0 0.0	4.5 0.0	0.0 5.3 7.8	0.0 2.7 3.3	4.9 0.0 2.9	7.8 2.2 3.5	0.0 0.0 3.6	0.0 0.0 2.9	13.0 4.5	4.8	18.8
退職した	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	97.7	77.8	38.7 87.5	6.7 55.0	7.9 14.7	12.2 17.6	7.9 8.9	8.3 20.0	1.3 15.9	2.4	0.0

※「主任教諭」には、「学年・研修・教務・校務」の各主任職にある者をまとめた。それらは本来、中堅教師が担うものであるが、小規模校においては若い教師も「学年・研修主任」等に就いている場合があるので回答のままとした。
 ※※「その他」は多くの場合「非常勤講師」。「無回答」は未表記。なお、第1回調査時には「退職した」という選択肢は未設定。
 ※※※第1 GCの場合、1994年調査時点で年齢的にすでに60歳を越え、退職を迎えているはずであるが、一部現職に在るように回答してきた者もある。非常勤扱いのケースかと思われるが、回答のままとした。2004年調査時点での第3 GCも同様。

《図表5》 既婚者の配偶者の職業：GC別、男女別

【男性】

	3 GC	4 GC	5 GC	6 GC	7 GC	8 GC	9 GC	10 GC	11 GC	全 GC
回答者数	(114)	(89)	(62)	(52)	(38)	(29)	(21)	(10)	(1)	(416)
既婚率	100.0	96.7	95.4	96.3	97.4	80.6	67.7	45.5	3.2	86.0
教 職	20.2	27.0	58.1	57.7	44.7	55.2	42.9	50.0	0.0	38.5
教職以外	25.4	23.6	12.9	25.0	21.1	17.2	14.2	30.0	0.0	21.6
専業主婦	54.4	49.4	29.0	17.3	34.2	27.6	42.9	20.0	100.0	39.9

【女性】

	3 GC	4 GC	5 GC	6 GC	7 GC	8 GC	9 GC	10 GC	11 GC	全 GC
回答者数	(56)	(57)	(61)	(79)	(46)	(29)	(31)	(17)	(0)	(376)
既婚率	87.5	95.0	89.7	92.9	82.1	82.9	70.5	40.5	0.0	74.9
教 職	53.6	61.4	44.3	48.1	67.4	55.2	45.2	47.1	0.0	52.9
教職以外	46.4	33.3	54.1	50.6	32.6	44.8	54.8	52.9	0.0	45.8
専業主夫	0.0	5.3	1.6	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.3

※「教職以外」とは、選択肢として用意されていた「公務員」「一般会社員」「自営業」「自由業」「その他」の項目を、それぞれいずれも少数のため、まとめて表記したものである。

2. 教職の形成 (教職の選択から教職アイデンティティの確立)

職業としての教職に就く以前の、どの段階において、何をきっかけとして、教職が自己の職業として意識され、選択されるのか。第3回調査 (1994年) と今回の調査 (2004年) 結果から、教職選択の時期、その要因、教育学部への入学動機などについて、GC間の比較に着目しながら考察していきたい。

(1) 教職選択の時期

「自分の職業として教職を心に決めた」時期をたずねた結果は、《図表6-a, b》に見られる通りである。第1-7GC (第5GCを除く) においては、各時期項目のうち第1位にあげられているのは「高校3年の頃」であり、いわば大学進学選択の時期と重なっている。この点は、大学進学選択が、教師養成を主な目的とした教育学部への進路選択であるということを考えるならば、大学進路選択と職業選択とが結びついているという意味において、当然の結果でもあるといえよう。教育学部への進路選択は、医学部などの選択と同様、特定の職業 (教職) の選択と結びついている点で、他の一般学部の選択よりも一層強く、職業 (教職) 選択の一つの時期を形成するのである。

《図表6-a》 自分の職業として教職を心に決めた時期 (%)

GC (回答者実数)	1GC (205)	2GC (212)	3GC (180)	4GC (153)	5GC (133)	6GC (140)	7GC (96)	8GC (71)	9GC (75)	10GC (64)	11GC (82)
小学校の頃	19.0	7.5	15.6	13.1	12.8	14.3	12.5	19.7	24.0	39.1	30.5
中学校の頃	15.6	16.0	19.4	6.5	14.3	10.0	15.6	12.7	20.0	17.2	25.6
高校1・2年	9.8	15.6	16.7	17.0	13.5	10.0	13.5	15.5	5.3	7.8	8.5
高校3年の頃	21.0	28.8	25.0	22.9	15.8	21.4	21.9	15.5	13.3	12.5	6.1
浪人の頃	3.4	4.7	0.6	1.3	4.5	3.6	0.0	1.4	2.7	1.6	1.2
大学入学の頃	13.7	16.5	9.4	9.8	9.8	7.1	10.4	8.5	2.7	3.1	6.1
教養部の頃	2.4	2.8	0.6	1.3	3.0	5.0	0.0	2.8	2.7	0.0	2.4
学部進学後	2.4	2.4	2.2	9.2	6.8	8.6	9.4	5.6	9.3	4.7	6.1
教育実習以後	5.4	3.3	9.4	15.7	18.8	18.6	13.5	18.3	20.0	12.5	11.0

※第1-2GCの数値は第3回調査 (1994年) のもの。第3GC以降の各GC数値は第5回調査 (2004年) のもの。「その他」「無回答」は未表記。

《図表6-b》 職業として教職を心に決めた時期 (主な時期項目の男女間の比率) (%)

	1GC		2GC		3GC		4GC		5GC	
	男(162)	女(43)	男(158)	女(54)	男(114)	女(64)	男(92)	女(60)	男(65)	女(68)
小・中学校の頃	27.1	62.8	19.6	35.2	30.7	42.2	17.4	23.3	23.1	30.9
高校3年の頃	23.5	11.6	27.8	31.5	28.1	20.3	21.7	23.3	16.9	14.7
教育実習以後	5.6	4.7	3.8	1.9	11.4	4.7	17.4	13.3	21.5	16.2

	6GC		7GC		8GC		9GC		10GC		11GC	
	男(54)	女(85)	男(39)	女(56)	男(36)	女(35)	男(31)	女(44)	男(22)	女(42)	男(37)	女(48)
	20.4	27.1	25.6	28.6	30.5	34.3	45.1	43.1	45.5	61.9	61.3	52.1
	25.9	18.8	20.5	23.2	22.2	8.6	16.1	11.4	18.2	9.5	6.5	6.3
	18.5	18.8	10.3	16.1	16.7	20.0	16.1	22.7	9.1	14.3	9.7	12.5

※「小・中学校の頃」とは、「小学校の頃」と「中学校の頃」という2つの項目をまとめた数値である。

また、「小学校の頃」と「中学校の頃」とを合わせて、いわば「小・中学校の頃 (=義務教育段階)」という視点で見ることによって、全てのGCにおいて大学進学選択時に匹敵する、ないしは上回る数値を示していることがわかる。その特徴は、女性教師において顕著であり、全般的に教職という職業の選択時期の早さを浮かび上がらせるものとなっている。また第8-11GCにおいても、「小・中学校の頃」での数値が高く、大学進学選択時の数値を大きく上回るものとなっており、若手教師層の教職選択時期の早期化傾向がうかがわれる。

同時に、さらなる特徴の一つとして、「教育実習以後」という時期の指摘率にも着目しておきたい。すなわち、第4GC以降からその指摘率は高まっており、第1-3GCの年輩教師層とは異なった傾向を示していることがわかる。いわば教育学部での教師養成教育を受けながらも保留したままであった自己の職業としての教職選択を、教育実習という具体的経験によって初めて現実のものとしていく者たちが、一定の規模を伴って出現し始めてきたことをうかがわせるのである。

(2) 教職選択の要因

《図表7-a, b》は、「自分の職業として教職を心に決めた一番大きなきっかけ」をたずねた結果である。第1-3GCの年輩教師層においては「親ないしは身内の者の影響」が大きく、第4GC以下では「小・中・高校で教わった教師の影響」がそれを上回り、とりわけ今回の調査時点(2004年)で20歳代教師で

《図表7-a》 自分の職業として教職を心に決めた一番大きなきっかけ (%)

GC (回答者実数)	1GC (205)	2GC (212)	3GC (180)	4GC (153)	5GC (133)	6GC (140)	7GC (96)	8GC (71)	9GC (75)	10GC (64)	11GC (82)
小・中・高の教師の影響	24.4	25.0	26.1	32.7	29.3	30.7	39.6	42.3	42.7	59.4	63.4
大学の教師の影響	1.0	1.4	1.1	0.0	0.8	0.0	1.0	0.0	0.0	1.6	0.0
親・身内の者の影響	33.7	33.5	39.4	24.8	26.3	13.6	15.6	14.1	13.3	3.1	4.9
友人からの影響	3.4	1.9	1.1	0.0	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0	1.6	0.0
TV・映画・小説の影響	1.0	1.4	1.7	1.3	2.3	2.1	4.2	4.2	2.7	3.1	0.0
教育に対する不満	4.4	0.9	1.7	1.3	2.3	2.1	0.0	5.6	1.3	3.1	2.4
経済的に安定・有利	5.4	8.0	2.2	7.2	3.8	7.9	6.3	1.4	1.3	0.0	0.0
労働条件面で良い	1.5	1.9	1.7	2.0	1.5	1.4	1.0	1.4	4.0	0.0	0.0
家庭教師・塾講師の経験	0.0	0.0	0.0	0.0	1.5	2.9	0.0	0.0	1.3	0.0	1.2
サークル等の経験	0.0	1.9	0.6	1.3	5.3	1.4	2.1	1.4	0.0	1.6	0.0
教育実習の経験	4.9	7.1	9.4	12.4	15.8	20.0	14.6	16.9	17.3	17.2	17.1
大学における専門の学習	1.5	3.3	2.2	0.0	0.0	1.4	2.1	0.0	0.0	0.0	0.0
教職関係科目の学習	2.9	0.5	0.6	2.6	0.0	1.4	0.0	0.0	1.3	0.0	0.0

※第1-2GCの数値は第3回調査(1994年)のもの。第3GC以降の各GC数値は第5回調査(2004年)のもの。「その他」「無回答」は未表記。

《図表7-b》 自分の職業として教職を心に決めた一番大きなきっかけ
(主な項目における男女の比率 %)

	1GC		2GC		3GC		4GC		5GC	
	男(162)	女(43)	男(158)	女(54)	男(114)	女(64)	男(92)	女(60)	男(65)	女(68)
小・中・高の教師の影響	24.7	23.3	24.7	25.9	28.9	20.3	32.6	33.3	32.3	26.5
親・身内の者の影響	30.9	44.2	29.1	46.3	33.3	51.6	25.0	25.0	23.1	29.4
教育実習の経験	4.9	4.7	8.9	1.9	10.5	6.0	13.0	11.7	18.5	13.2

	6GC		7GC		8GC		9GC		10GC		11GC	
	男(54)	女(85)	男(39)	女(56)	男(36)	女(35)	男(31)	女(44)	男(22)	女(42)	男(31)	女(48)
	29.6	31.8	46.2	35.7	47.2	37.1	48.4	38.6	59.1	59.5	58.1	66.7
	16.7	11.8	12.8	17.9	13.9	14.3	0.0	22.7	0.0	4.8	6.5	4.2
	20.4	20.0	12.8	16.1	19.4	14.3	12.9	20.5	9.1	21.4	9.7	22.9

ある第 10-11 GC においてはその傾向が顕著であり、教職選択の主要な要因になっていることがわかる。また、上述したように教職選択の時期が第 4 GC 以降の各 GC 間を通して「教育実習以後」が一定規模出現し始めていることと同様に、教職選択の要因として「教育実習の経験」を指摘する者が増加してきている。

これらの 3 つの要因項目に関して、男女別に考察すると、第 1-3 GC の年輩教師層において「親ないしは身内の者の影響」が大きいという傾向は、特に女性教師の高い比率が反映しており、第 7-11 GC において「小・中・高校で教わった教師の影響」が大きいという傾向は、今回の調査時点 (2004 年) において 30 歳代～40 歳代前半の教師層である第 7-9 GC では男性教師の高い比率が、同じく 20 歳代の教師層である第 10-11 GC では男女教師ともに高い比率が、それぞれ反映したものであることがわかる。

(3) 教育学部への入学動機

次に掲げる《図表 8》は、「静岡大学教育学部に入学した理由」を順位を付けて第 2 位までたずねた結果である。全体として各 GC とも、「教師になりたいから」を第 1 位に指摘した者の割合が相対的に高いこと (特に第 8 GC 以降の若手教師層において)、「自分の成績からすれば合格しやすいところだと思ったから」や「私学よりも学費が安く、金がかからないと思ったから」の指摘は今回の調査時点 (2004 年) で 50～40 歳代である第 4-7 GC をピークに第 8 GC 以降 (30～20 歳代教師) 減少傾向にあること、さらには、その減少傾向とともに、「卒業後、地元就職するのに有利だと思ったから」の指摘が第 8 GC 以降増加傾向にあること、が特徴的である。これらの点に関しては、男女による比率の大きな違いは認められなかった。

《図表 8》 静岡大学教育学部入学選択の理由 (上段：第 1 位に指摘、下段：第 2 位に指摘) (%)

GC (回答者実数)	1 GC (205)	2 GC (212)	3 GC (180)	4 GC (153)	5 GC (133)	6 GC (140)	7 GC (96)	8 GC (71)	9 GC (75)	10 GC (64)	11 GC (82)
教師になりたいから	53.7	39.6	45.0	36.6	36.8	37.1	39.6	47.9	48.0	60.9	65.9
専門勉強したい	8.3	5.2	3.9	5.2	6.0	5.7	8.3	9.9	13.3	10.9	8.5
特定の教授の講義・ 指導を希望して	5.4	3.3	5.0	2.6	4.5	4.3	5.2	7.0	4.0	4.7	7.3
合格しやすい成績	9.3	5.7	1.7	0.7	5.3	2.9	4.2	2.8	8.0	7.8	6.1
ネームバリュー	0.0	0.9	0.0	0.0	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
地元就職に有利	0.5	0.9	2.8	0.7	3.0	0.7	0.0	1.4	1.3	1.6	1.2
学費やすい	2.4	4.2	3.3	3.3	1.5	3.6	2.1	0.0	6.7	0.0	2.4
自宅から通学可能	3.4	4.2	3.9	2.0	9.0	7.1	14.6	14.1	8.0	7.8	6.1
高校教師の薦め	8.3	11.3	12.2	13.7	18.8	20.0	19.8	28.2	25.3	26.6	30.5
親・身内の薦め	4.9	12.7	9.4	13.7	9.0	12.9	6.3	4.2	6.7	0.0	1.2
次善の選択として (第 1 志望校不合格)	19.5	18.9	21.7	29.4	21.1	21.4	22.9	26.8	8.0	12.5	12.2
なんとなく	4.9	7.5	6.1	9.8	4.5	7.9	8.3	5.6	8.0	4.7	2.4
	18.0	16.5	18.9	13.1	15.8	15.0	9.4	12.7	9.3	17.2	12.2
	3.4	0.9	1.1	2.0	0.8	0.7	2.1	1.4	1.3	4.7	2.4
	2.4	2.4	2.8	1.3	0.8	0.7	1.0	0.0	1.3	0.0	2.4
	11.2	10.4	7.2	5.2	4.5	2.9	4.2	4.2	5.3	4.7	1.2
	14.6	8.5	9.4	5.9	9.0	6.4	7.3	5.6	6.7	9.4	6.1
	4.9	6.1	6.1	7.8	9.8	8.6	3.1	0.0	8.0	1.6	3.7
	0.0	3.3	2.8	5.2	3.8	4.3	2.1	2.8	2.7	1.6	3.7
	0.5	0.5	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	2.7	0.0	0.0
	2.4	1.9	0.6	2.0	0.8	0.0	1.0	0.0	0.0	0.0	1.2

※第 1-2 GC の数値は第 3 回調査 (1994 年) のもの。第 3 GC 以降の各 GC 数値は第 5 回調査 (2004 年) のもの。「その他」「無回答」は未表記。

以上のことから、全体としては各G C共通して教育学部入学時点で「教師になりたい」という明確な教職志望意識を持った者たちを5割前後は抱えながらも、各G C間における相違点として次のような特徴が浮かび上がってくるのである。

すなわち、第1-3 G Cの教職選択の早期傾向がみられるが、それは、「小・中・高校教師の影響」という被教育体験に加えて、先に見てきたように父母・親族など身近な存在の中に教師がいた生活環境の中で、比較的早く子どもの頃から教職選択の要因として「親ないしは身内の者の影響」を受け、教育学部への進学も「親や身内の者にすすめられた」ことを直接的なきっかけとしているという事実を反映しているのである。そしてそのような教職選択は、日本が未だ本格的な高度経済成長を果たす以前の時代の中で、その教職選択へ周囲から寄せられる薦めと支持とを背景としていたのである。

第4-7 G Cにおける教職選択の遅期傾向の出現は、教育学部への入学理由の変化からもうかがわれる。すなわち、中堅教師層を中心とするこれらのG Cは、他のG Cと比較して、「合格しやすい成績であった」を理由として指摘する率が相対的に多く、この入学理由ゆえに教職選択を保留したままで教育実習を迎えた者たちの存在が大きくなってきたからである。彼（女）らはいわゆる「団塊の世代」と呼ばれ、彼（女）らの中学・高校時代は次第に高校進学率や大学・短大進学率が上昇し、それに伴って受験競争もまた次第にエスカレートし始めてきた時代でもあった。

そして第8 G C以降の教職選択の早期傾向の復活は、第4, 5回調査において調査対象に加えた第10, 11 G Cにおいても同様の傾向は続いており、教職選択時期が「小・中学校の頃」で、教職選択要因が「小・中・高校の教師の影響」であると回答した者が多いこと、加えて第8 G Cの卒業時（1988年）の前年頃から増加基調にあるといわれる（労働省『雇用動向調査』）いわゆる「Uターン就職」傾向を反映して教育学部入学選択の理由も「地元就職に有利」と回答する者の比率が増加してきたことを背景としている。不況による就職状況の悪化と教師採用数の絶対的減少という2つの悪条件の中で教職への道を選んでいった第10, 11 G Cにおいてもまた、「教師になりたい」という希望と「地元就職に有利」という判断とが重なった上での教職選択であったといえる。

（4）新任期の教職活動を支える要因

さらに続けて、新任期における実践と力量形成の問題について考察していこう。教職に就いて最初の段階である新任期において、調査対象者たちはそれまで形成してきた教師像や実践モデルに導かれながら、無我夢中の取り組みを始めていく。そして自分の取り組みを振り返る余裕ができ始めるとともに、次第に教師としての自分なりの実践課題やアイデンティティが確立してくるようになる。それは入職までに形成された教職アイデンティティの強化であったり、あるいは修正・転換でもあったりする。

まず、「教職活動の方針を決めたり、具体的方法を判断・選択したりする際に役立ったもの」は何であったのか。この問いの結果を示したものが《図表9》であるが、各G C共通して圧倒的な指摘を得ているのは「児童・生徒との日常の交流」と「経験豊かな年輩教師の日常のアドバイス」、そしてそれらに続く「同じ新任教師、あるいは年齢の近い若手の教師との経験交流」の3項目であった。これらの3項目は、学校においていずれもインフォーマルな日常行為である。同じくインフォーマルな営みではあるが、「父母との交流」「自主的な研究会・研究サークル」「個人で行う読書・修養」の各項目は、上の3項目と比べるとかなり指摘率が低く、とりわけ「自主的な研究会・研究サークル」「個人で行う読書・修養」の2項目においては20歳代にあたる教師層の指摘率の低さが目立っている。近年、一般にも日常的に語られていることではあるが、若手教師層の組合活動離れと相まって、自主的な研究サークル活動離れや読書離れの傾向がうかがわれる。

《図表9》 最初の赴任校時代、教職活動の方針を決め、具体的方法を判断・選択する際に役立ったもの
（2つまで複数回答、下段は2004年調査結果）（%）

GC (回答者実数)	1GC (205)	2GC (212)	3GC (180)	4GC (153)	5GC (133)	6GC (140)	7GC (96)	8GC (71)	9GC (75)	10GC (64)	11GC (82)
児童・生徒と日常の 交流	45.7	52.2	52.2	48.4	43.6	41.4	43.8	50.7	42.7	48.4	69.5
新任、若手教師 同士の経験交流	35.1	35.1	32.2	27.5	39.1	37.1	39.6	25.4	41.3	28.1	11.0
父母との交流	6.4	8.7	3.3	2.0	1.5	1.4	0.0	0.0	1.3	1.6	4.9
経験豊かな年輩 教師のアドバイス	52.5	49.3	65.0	64.7	61.7	73.6	69.8	81.7	76.0	85.9	78.0
教頭・校長・指導 主事等の指導・助言	14.7	10.9	8.9	7.2	6.8	7.1	5.2	12.7	6.7	7.8	9.8
教委・事務所主催の 研修	3.4	0.0	1.7	0.7	0.0	0.0	0.0	4.2	5.3	1.6	6.1
所属校の初任者研修	0.4	0.4	0.0	0.0	0.8	1.4	3.1	2.8	9.3	15.6	13.4
所属校の研究活動・ 研究体制	10.9	10.1	10.6	13.1	19.5	12.9	11.5	11.3	8.0	1.6	2.4
組合の教研集会や 研究会	1.5	3.6	2.2	2.6	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
自主的な研究会・ サークル	8.7	6.9	10.0	11.8	12.0	9.3	6.3	4.2	1.3	0.0	1.2
個人的な読書・修養	13.2	15.6	7.8	11.8	6.0	4.3	6.3	2.8	4.0	1.6	1.2

※ 第1-2GCの数値は第3回調査（1994年）のもの。第3GC以降の各GC数値は第5回調査（2004年）のもの。「無回答」は未表記。

他方で、フォーマルな要素を持つ「教頭・校長・指導主事などの指導・助言」「教育委員会・教育事務所主催などの研修」「所属校で行われる初任者研修」「所属校全体で行われる研究活動・研究体制」「組合主催の教研集会・研究会」などの営みは、各GC共通して、相対的に指摘率は低い。しかし、「所属校の初任者研修」に関して、今回の調査時（2004年）において20歳代の若手教師層である第10、11GCの指摘率が上昇していることも認められる。

全体として新任期における実践を支えるものが、制度化されたフォーマルな営みではなく、日常の教育活動の中でインフォーマルに機能している営みである点が引き続き認められ、特徴的である。しかし、今回の調査時（2004年）において20歳代の若手教師層である第10、11GCの指摘率を他のGCと比較してみると、「児童・生徒との日常の交流」「所属校の初任者研修」「経験豊かな年輩教師の日常のアドバイス」の各項目に関しての若干の増加傾向、逆に「同じ新任教師、あるいは年齢の近い若手の教師との経験交流」「所属校全体で行われる研究活動・研究体制」の各項目に関しての若干の減少傾向が、それぞれ認められることも注目される。

（5）新任期の相談相手

新任期の実践を支えるものが日常の教育活動の中でインフォーマルに機能している営みであるならば、その実践を遂行する上での相談相手もまた新任教師にとってインフォーマルな人間関係の下での存在である。そのことを示しているのが、《図表10-a、b》である。

「一番最初の赴任校時代、実践上の悩みなどを打ち明け、相談できる人はいたか」との問いに、各GCと

《図表 10-a》 一番最初の赴任校での相談相手（複数選択可）（％）

	1GC (81.0)	2GC (81.6)	3GC (87.8)	4GC (86.9)	5GC (92.5)	6GC (92.9)	7GC (90.6)	8GC (93.0)	9GC (94.7)	10GC (100.0)	11GC (97.6)
（いた）回答の％											
同じ新任教師	14.5	17.3	20.1	18.0	26.0	26.9	24.1	21.2	38.0	51.6	47.5
若手教師	59.0	59.0	49.5	40.6	46.3	53.8	64.4	53.0	60.6	42.2	35.0
経験豊かな年輩教師	71.1	62.4	79.9	68.4	59.3	56.2	51.7	62.1	56.3	62.5	65.0
教務・学年主任教師	22.9	22.0	22.7	15.8	16.3	27.7	24.1	25.8	47.9	37.5	38.8
教頭・校長	27.7	16.8	20.1	9.8	8.9	10.0	5.7	6.1	2.8	12.5	6.3
指導主事	4.8	1.2	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.5	0.0	3.1	5.0
学生時代の恩師	12.7	5.8	4.6	1.5	0.0	1.5	1.1	1.5	4.2	4.7	3.8
学生時代の友人	15.1	11.0	19.6	10.5	11.4	11.5	10.3	18.2	15.5	17.2	25.0
家族の者	9.6	7.5	12.9	4.5	4.9	6.9	5.7	9.1	16.9	9.4	8.8

※この図表の第1-3GCの数値は第3回調査（1994年）のもの（注2）とし、第4GC以降の各GC数値は第5回調査（2004年）のものとした。「その他」「無回答」は未表記。

《図表 10-b》 一番最初の赴任校での相談相手（複数選択可：主な項目の男女間）（％）

	第1-3GC		第4-6GC		第7-9GC		第10-11GC	
	男 (392)	女 (141)	男 (194)	女 (190)	男 (100)	女 (123)	男 (52)	女 (89)
同じ新任教師	18.9	13.5	19.1	28.4	24.0	30.1	50.0	49.4
若手教師	57.1	51.1	47.9	54.4	60.0	59.3	42.3	36.0
経験豊かな年輩教師	70.7	73.8	63.4	70.0	52.0	60.2	67.3	60.7
教務・学年主任教師	24.5	17.0	19.6	24.4	37.0	28.5	38.5	38.2
教頭・校長	23.0	17.0	11.3	9.4	6.0	4.1	5.8	10.1
学生時代の友人	12.8	22.7	8.8	16.3	10.0	17.9	25.0	19.1
家族の者	5.1	24.1	1.0	11.9	5.0	14.6	5.8	10.1

※上記同様。

も8割以上の者が「いた」と回答しており、とりわけ第10-11GCでは全員に近い高い数値である。そして全体として各GCともに相談相手として高い指摘率を示したのは、「経験豊かな年輩教師」である。「年齢の近い若手の教師」は、第9GC以上（30歳代以上）の教師層においては高い指摘率を示していたものの、第10-11GC（20歳代）の若い教師層においては指摘率が減少している。それとは逆に「同じ新任教師」は、第10-11GCの若い教師層において指摘率が増加している。1990年代中頃から約10年、教師採用者数の減少により、新任教師の赴任先に自分と年齢の近い若い先輩教師が非常に少なくなってしまうこと、そのために愚痴も含めた身近な話し相手・相談相手として初任者研修等で知り合った「同じ新任教師」や「学生時代の友人」が選択されていったことを原因としてあげられるのではない。

以上のような新任期における相談相手の分析考察を通して見た結果も、全体として新任期において教職活動を支える要因を考察した上述のような結果と同様、制度化された下でのフォーマルな関係を取り結んだ者に対して相談が行われるというよりも、むしろ日常の教職生活の中でのインフォーマルな人間関係を取り結んだ者に対して悩みが語られ、相談が行われることを示している。

3. 生活の実態

今回の調査においては、第1回目の調査実施の翌1985年に実施した生活実態補充調査（以下単に「85補充調査」と呼称）以来一貫して設定して調査を進めてきている家庭生活の実態に関する質問と、第4回目の調査実施（1999年）から付け加えた学校生活の実態に関する質問とが、設定されている。質問数とし

ては限られたものではあるが、次に今回の調査結果を、過去のデータと比較するとともに、2004年時点での教師の生活実態を各GC及び男女の違いに着目しながら考察していきたい。

(1) 家庭生活

多忙化が進んでいると言われている教職生活であるが、以下では、「日常の生活時間」の実態を、「勤務時間の長さ（「学校にいる時間」で回答）」「（家で行う）残務処理・教材研究等の時間」「部活動やスポーツ・クラブ活動等の指導の時間」「家事・育児の時間」「余暇・自由時間」の5つの視点からみていくことにしたい。ここでの考察は2つの比較方法を採用することにする。その一つは、第3-5GCの85補充調査時（調査時40歳代前半～30歳代）の回答結果（図表中では「85男」「85女」と示されている）と94調査時（調査時50歳代前半～40歳代）の回答結果（同上「94男1」「94女1」）と04調査時（調査時60歳代前半～50歳代）の回答結果との3つを比較する方法（このような比較を以下「回答GCを同一化」比較と仮称）であり、もう一つは、回答者が85補充調査時に40歳代前半～30歳代であった第3-5GCの回答結果と94調査時にその同年齢代に当たる第5-7GCとの回答結果（同上「94男2」「94女2」）と04調査時にその同年齢代に当たる第7-9GCとの回答結果（同上「04男2」「04女2」）との3つを比較する方法（このような比較を以下「回答年齢を同一化」比較と仮称）である。

3つの調査間隔が、互いにおよそ10年、全体ではおよそ20年あるため、85補充調査時30歳代～40歳代前半であった第3～5GCは、当時、主任職に就き始め、男性教師の中には教頭職に就く者も出始める頃で、いわば一番働き盛りで学校内でも様々な実務的分掌任務を背負う年齢段階であったが、そのおよそ10年後の94調査時においては40歳代～50歳代前半の年齢となり、多くの者が指導的管理的職務に就き始める頃であった。そしてさらにその10年後である今回の04調査時においては50歳代～60歳代前半の年齢となり、第4GCにおいては男性教師のうち約6割が教頭・校長職に就き、女性教師のうち過半数が退職、第3GCは男女ともに定年退職後の60歳代を迎えるに至っている（なお、退職者は以下のデータでは除外してある）。

同様に、94調査時の第5-7GCは、ちょうど85補充調査時の第3-5GCと同じ状況を迎える30歳代～40歳代前半に、04調査時の第7-9GCは、同じくちょうど94調査時の第5-7GCと同じ状況を迎える30歳代～40歳代前半になっている。

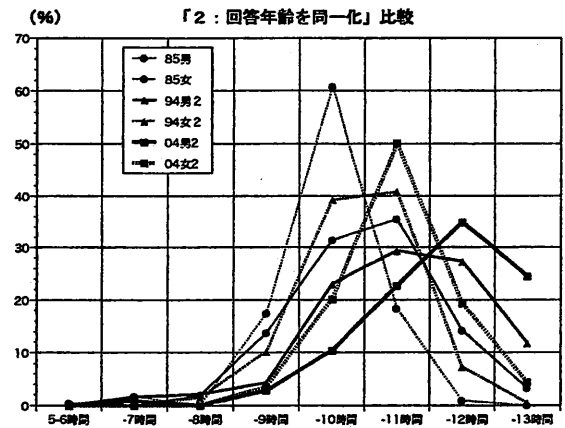
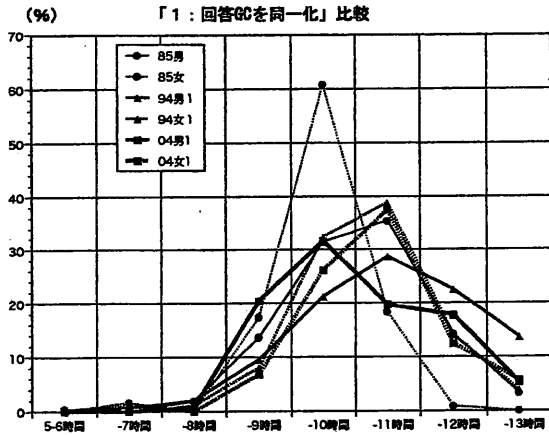
【勤務時間の長さ（「学校にいる時間」で回答）】

平日の平均時間で回答を求め、回答分布を示したのが《図表11-1》と《図表11-2》である。前者は「1：回答GCを同一化」比較であり、後者は「2：回答年齢を同一化」比較を試みたものである。まず後者の「回答年齢を同一化」比較結果に目をやると、男女とも分布のピークは右側に移動し、特に11～12時間未満および12～13時間未満の割合は男女ともに85補充調査時、94調査時、04調査時となるにしたがって上昇していることがわかる。学校現場がいちだんと多忙化している現実がうかがわれる結果となっている。前者の「回答GCを同一化」比較結果においては、85補充調査時よりも94調査時の方が男女ともに勤務時間は長くなっていったが、今回04調査時では女性教師は94調査時とほぼ同様、男性教師は94調査時よりむしろやや短くなってきていることが読み取れる。

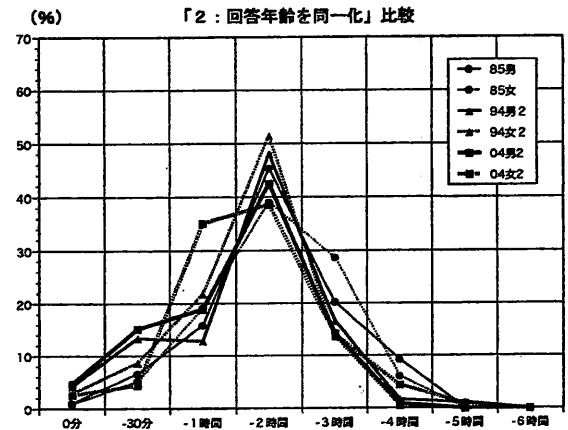
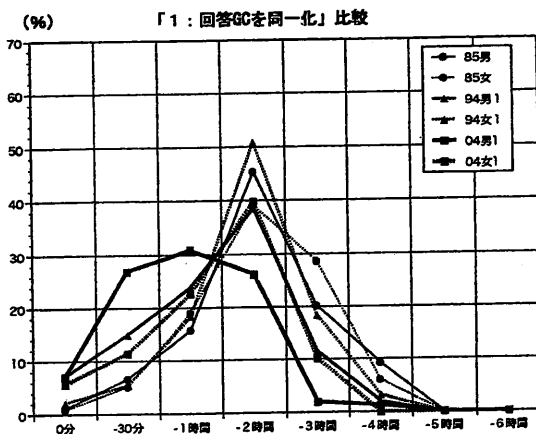
【（家で行う）残務処理・教材研究等の時間】

教職生活においては児童生徒の提出物の整理・評価、テストの採点や教材研究等の授業準備など、帰宅後も学校で残った仕事を片づけねばならないことが多い。《図表12-1》と《図表12-2》は、通常平日の家庭でそれらに費やされる時間の分布を示したものである。「2：回答年齢を同一化」比較結果においては、3回の調査時とも男女いずれもほぼ同様な分布形態であり、4～5割の者が「1～2時間未満」と答え、

《図表 11》 勤務時間の長さ



《図表 12》 家で行う残務処理・教材研究の時間

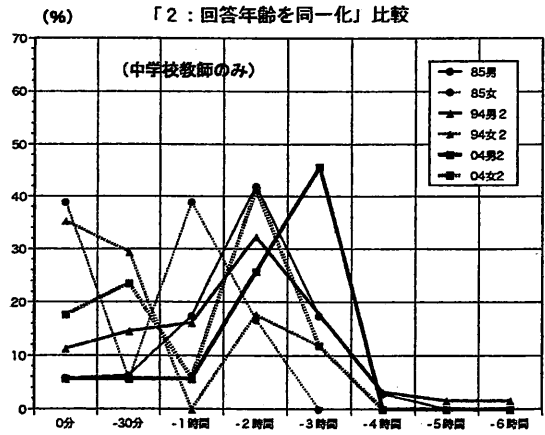
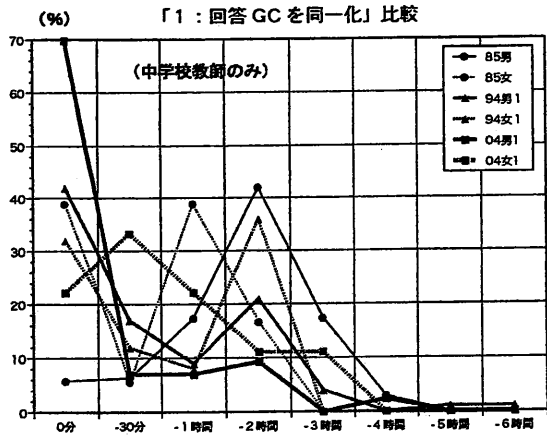


ピークを形成している。「1：回答G Cを同一化」比較結果においては、男女とも年齢段階が高まった95調査時の方が費やされる時間は若干減っていること、04調査時の男性教師の場合はその特徴が顕著であることが認められる。

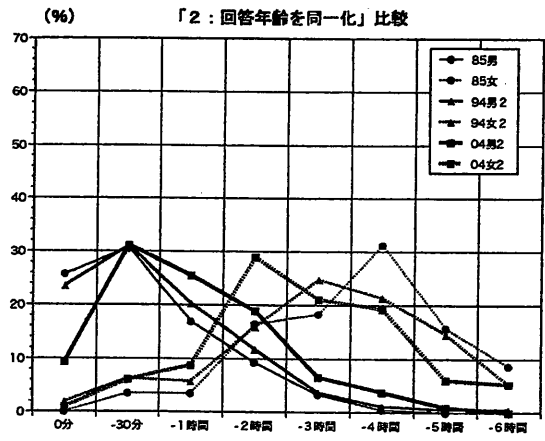
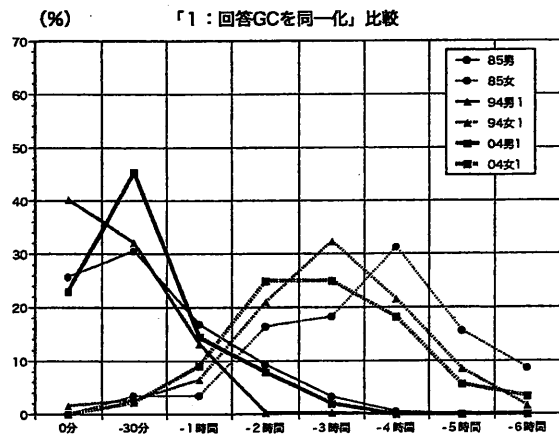
【部活動やスポーツ・クラブ活動等指導の時間】

中学校ではクラブ活動と一体となった部活動の指導に多くの教師が駆り出されており、試合や大会などで土・日曜も実質休日とはならない場合が多いといわれる。中学校教師のみの回答を表わした《図表 13-1》及び《図表 13-2》からもうかがわれるように、「2：回答年齢を同一化」比較結果からは、85補充調

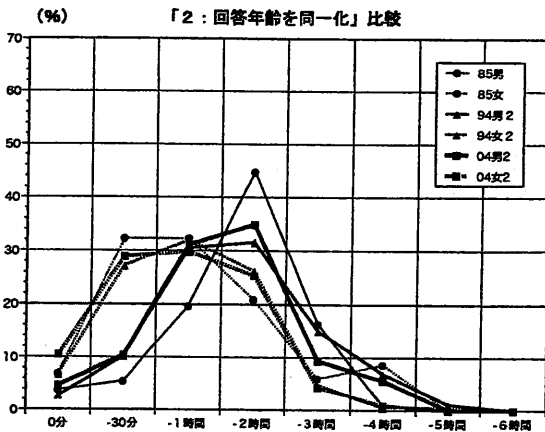
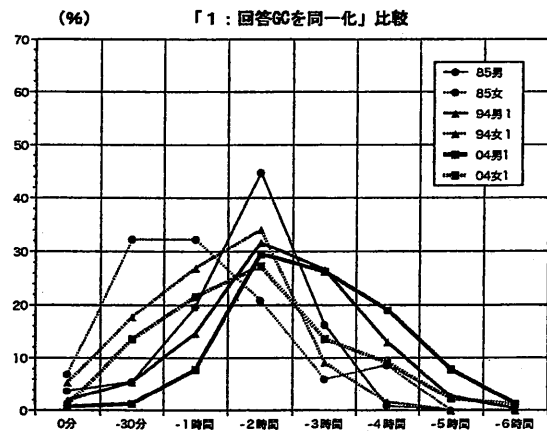
《図表 13》 部活動・クラブ活動の時間



《図表 14》 家事・育児の時間



《図表 15》 余暇・自由時間



査時に中学校教師（特に男性教師）は平日の指導時間のピークが1～2時間未満となっており、94 調査時では指導時間の若干の減少傾向が認められたものの、04 調査時では再びピークが2～3時間未満に移るなど上昇傾向が読み取れる。女性教師の場合も同様であり、04 調査時におけるピークは94 調査時の男性教師の場合と重なっている。

「1：回答GCを同一化」比較結果からは、男性教師の場合は3回の調査を通して一貫して次第に減少傾向を示しており、女性教師の場合は85 補充調査から94 調査において若干の増加傾向が認められたが04 調査においては85 補充調査時を下回る結果となっている。これは、85 補充調査時から94 調査時に移り、男性教師の場合が指導的・管理的な職務へ就く者が増え、部活動やクラブ活動などの指導には直接携わらなくなってきたことと、女性教師の場合は年齢的に育児からやや時間的に解放されつつある者が増え、再び生徒たちとの関係に時間を割くようになってきたことなどが、反映した結果といえるのではないかと。そして94 調査時から04 調査時へと至り、男女ともに年齢が50歳代となり、指導的・管理的な職務に就く就かないの条件を越えて、部活動指導の第一線からは退いてきたことなどが、反映した結果といえるのではないかと。

【家事・育児の時間】

男女の分布形態に大きな違いがみられたのが「家事・育児」に費やされる時間であった。《図表14-1》と《図表14-2》がその実態を表している。

後者の「2：回答年齢を同一化」比較の回答結果においては、男女間の違いが顕著な結果となっている。男性教師の場合、85 補充調査→94 調査→04 調査と30分～4時間未満までの各割合が若干上昇している（家事育児に参加する世代に変わりつつあるとも言えよう）ものの、3回の調査時とも大きな違いはなく、0～30分未満をピークとした特徴を示している。それに対して女性教師の場合、1～4時間未満をピークとする特徴を示し、男女間の差が明瞭である。しかし同時に、85 補充調査→94 調査→04 調査と次第にピークは左側に移っており、同じ年齢段階においても世代が変わり家事育児に費やす時間の減少傾向がうかがわれる特徴を示している。

前者の「1：回答GCを同一化」比較の回答結果からは、男女間の違いという点では明瞭であるが、年齢段階が上がって育児からやや時間的に解放されていくことを背景として、この面でのゆとりが女性教師たちに生まれてきていることがうかがわれる。

いずれにしても、この育児・家事に費やされる時間量の違いは大きく、女性教師たちの学校及び家庭生活のあり様、教師としての発達のあり様にも大きな影響を与えていることが推測される結果となっている。

【余暇・自由時間】

上述の育児・家事に費やされる時間の男女における違いが、余暇・自由時間のあり様にも反映している。《図表15-1》と《図表15-2》がそのことを表しているが、「1：回答GCを同一化」及び「2：回答年齢を同一化」した両結果からも、女性教師の場合、いぜんとして男性より平日の家庭生活におけるゆとりの少なさがうかがわれるのである。

また、「回答年齢を同一化」比較の回答結果からは、女性教師の場合は3回の調査時ともほぼ同様な傾向にあり、男性教師の場合は若干のゆとり減少の傾向がうかがわれる。「回答GCを同一化」比較の回答結果からは、男女ともに、3回の調査とともに（年齢段階の上昇とともに）、ゆとり増加の傾向が生まれてきていることがうかがわれる。

（2）学校生活

「多忙化」「バーンアウト」などの言葉で象徴的に語られているように、子ども・保護者・社会全体の意

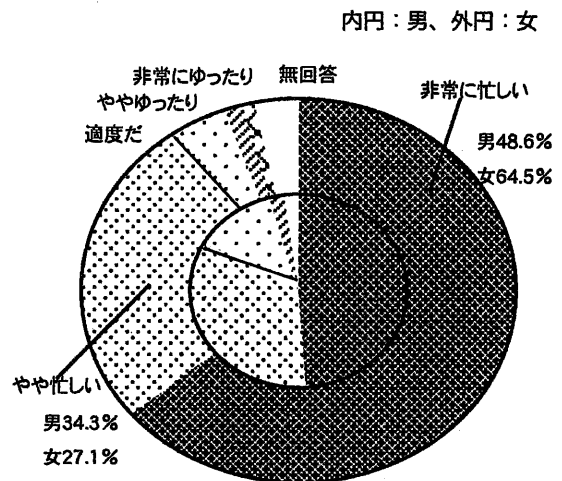
識変化、そして教育政策のめまぐるしい変化にさらされて、学校と教師は厳しい現実におかれている。その中で、現在の教師たちは、教職を遂行していく上での学校生活にどのような思いを抱いているのだろうか。第4回調査及び今回の第5回調査では、教職生活の多忙感、子どもとの関係についての意識、そして同僚との関係についての意識といった事柄に関して、新たに質問項目を設定してたずねた。

【多忙感】

まずは全体的な生活実感として、「問5：あなたの教職生活について、現在どうお感じですか」とたずねた。その結果は、《図表16-a, b》で表してあるが、第5回調査時点(2004年)では、全体の6割近くが「非常に忙しい」と実感しており、それに「やや忙しい」と思っている層を加えると、じつに9割近くに達する。GC間においては、7GC(調査時40歳前半)の7割余りが「非常に忙しい」と実感しているのをピークとし、その前後の第6-9GCは全体平均を上回っている。男女間の違いも比較的明瞭であり、女性教師における「非常に忙しい」と感じている層は、男性教師のそれを全体で16%ほど、7GCで20%ほど、9GCでは33%ほども上回っている。問いの「教職生活」が、仕事上の学校生活のみならず、家事・育児などの家庭生活も含めたものであるととらえ、男性以上に多忙感を感じる日常生活を送っているがゆえであろう。

第4回調査時点と第5回調査時点との結果を比較してみると、全体として若干の多忙感上昇傾向がうかがわれる。とりわけ、40歳代後半に入り学校内でも教師集団全体をまとめ引っ張っていくリーダー役を務めることが期待されてきた第6GC、新任期を終え校務分掌などをまかされるようになってきた20歳代後半の第10GCの上昇率が他のGCよりも大きいことが認められる。

《図表16-a》 教職生活の多忙感



《図表16-b》 教職生活について、現在の思い(多忙感)

(5段階尺度で回答、上段は第4回調査時(1999年)、下段は第5回調査時(2004年)、%)

	全体	3GC	4GC	5GC	6GC	7GC	8GC	9GC	10GC	11GC
1999年・年齢段階→		50後半	50前半	40後半	40前半	30後半	30前半	20後半	20前半	
2004年・年齢段階→		60前半	50後半	50前半	40後半	40前半	30後半	30前半	20後半	20前半
04→ 男:女			男:女	男:女	男:女	男:女	男:女	男:女	男:女	男:女
1:非常に忙しい と思っている	52.4 56.8	40.7	45.7 47.6	56.3 47.1	55.6 64.8	67.0 71.1	58.9 63.5	67.1 63.2	42.9 52.4	54.3
	48.9:64.5		41.0:69.2	28.6:67.2	57.4:70.0	59.0:80.0	63.9:63.0	45.2:78.4	66.2:43.9	66.7:45.8
2:やや忙しい と思っている	35.4 30.8	35.8	39.7 27.6	36.1 33.9	41.1 28.8	28.0 27.8	30.4 27.0	28.8 36.8	46.2 39.7	44.4
	34.3:27.1		30.8:15.4	44.4:22.4	31.5:27.1	38.5:20.0	19.4:37.0	54.8:21.6	31.8:43.9	26.7:33.3
3:適度だ と思っている	8.4 7.9	18.7	10.3 17.1	7.6 14.9	2.4 5.6	5.0 1.1	3.6 6.3	4.1 0.0	11.0 4.8	7.4
	12.4:3.6		21.8:3.8	22.2:6.9	11.1:1.4	2.6:0.0	11.1:0.0	0.0:0.0	0.0:7.3	6.7:8.3
4:ややゆつたり している と思っている	0.8 1.8	1.6	2.3 2.9	0.0 2.5	0.0 0.0	0.0 0.0	1.8 1.6	0.0 0.0	0.0 3.2	3.7
	2.2:1.4		3.8:0.0	4.8:0.0	0.0:0.0	0.0:0.0	2.8:0.0	0.0:0.0	0.0:4.9	0.0:6.3
5:非常にゆつたり している と思っている	0.0 0.4	0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	3.7
	0.0:0.0		0.0:0.0	0.0:0.0	0.0:0.0	0.0:0.0	0.0:0.0	0.0:0.0	0.0:0.0	0.0:6.3

※「無回答」は未表記。

【子どもとの関係性】

次に、最近の学校生活における「子どもとの関係のあり方」について感じていることを《図表 17- a, b》に表したような 10 項目それぞれについて 4 段階尺度でたずねた。全体として過半数の者が該当する（「非常によくある」+「たまにある」）と答えた項目は、数値の多い項目からあげるとすれば、「1：学校の仕組み自体が変わらないと今の子どもに対応できないと思うこと」「2：子どもに対する指導がうまくいかないこと」「3：自分の実践自体が変わらないと今の子どもに対応できないと思うこと」「4：子どもと自分との心のズレを感じること」「5：自分の指導力に無力感を感じること」「6：これまでの自分の子ども観が覆される思いをすること」「7：子どもの気持ちや考えを理解できない」の 7 つにものほり、子どもの変化に自分も学校も十分に対応できていないのではないかとの強い思いが教師間に存在していることをうかがわせる結果であった。

GC 間の違いに着目すると、今回の調査時点（2004 年）において、20 歳代の若い教師層（第 10-11GC）に「2：子どもに対する指導がうまくいかないこと」や「5：自分の指導力に無力感を感じること」が、30 歳代後半～40 歳代前半の中堅教師層（第 7-8GC）に「6：これまでの自分の子ども観が覆される思いをすること」や「8：これまでの自分の教育・指導観に混乱が生じること」、さらに「3：自分の実践自体が変わらないと今の子どもに対応できないと思うこと」や「1：学校の仕組み自体が変わらないと今の子どもに対応できないと思うこと」が、そして 40 歳代後半～50 歳代の年輩教師層（第 4-6GC）に「4：子どもと自分との心のズレを感じること」が、それぞれ相対的に強く感じる人が多いという実感をもっていることがわかる。

【同僚との関係性】

「職場の同僚との関係性」についてはどのように感じているであろうか。《図表 18- a, b》に表したような 10 項目それぞれについて同様に 4 段階尺度でたずねた。全体として、全体として過半数の者が該当する（「非常によくある」+「たまにある」）と答えた項目は、数値の多い項目からあげるとすれば、「1：同僚と子どもことや教育のことについて話し合うこと」「2：学年・学校経営に積極的に関わっていかうこと」「3：同僚と互いに実践についてアドバイスし合ったりすること」「4：同僚に自分から実践指導上の相談をよくすること」「5：主任・教頭・校長に実践指導上の相談をよくすること」「6：職員会では積極的に発言すること」「7：同僚と互いに授業を見合ったりすること」の 7 つにものほり、上述の「子どもとの関係性」に関する問いと違って、こちらの結果は相対的には望ましい状態が保たれていることがうかがわれる。

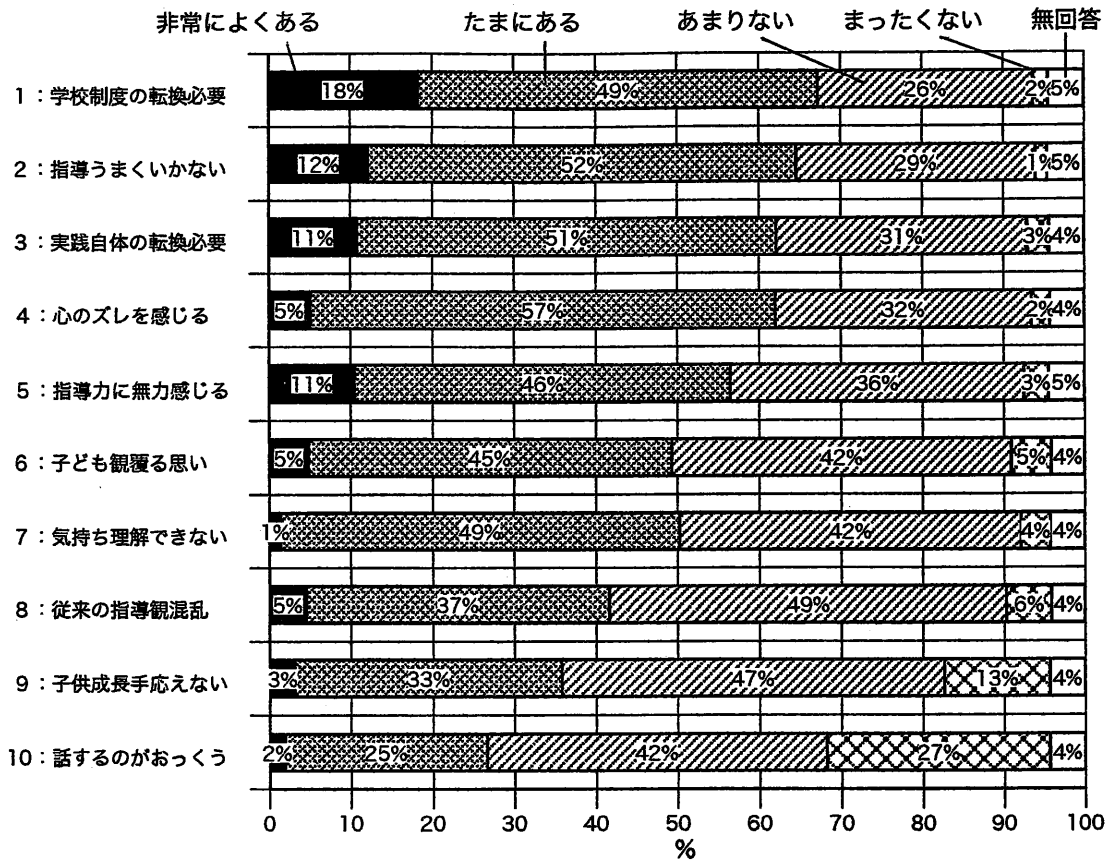
GC 間の違いに着目すると、今回の調査時点（2004 年）において、20 歳代の若い教師層（第 10-11GC）では「3：同僚と互いに実践についてアドバイスし合ったりすること」や「4：同僚に自分から実践指導上の相談をよくすること」が相対的に多いものの、「10：同僚と勉強会のようなものをしたりすること」はむしろ他の GC よりも少ない。また先輩教師に対する気兼ねからか、全体的にも数値の低い「6：職員会では積極的に発言すること」や「9：他の同僚やクラスのことを気にせず自分の思い通りに実践すること」の 2 つの項目では、他の GC よりもさらに低くなっている。

（3）学校の共同研究活動

次に、その「学校全体での研究活動・研究体制」に関して、さらに実態と教師たちの受け止め方のあり様を中心に考察を進めていこう。

1960 年代の中頃から、学校全体で一つのテーマの下に取り組む共同研究（研修）が盛んとなってきているが、その傾向は、1989 年の学習指導要領の改訂以降、「新しい学力観」が叫ばれる中で一層加速されてき

【図表 17-a】 最近の学校生活において、次の1～10のことは、どの程度感じますか。



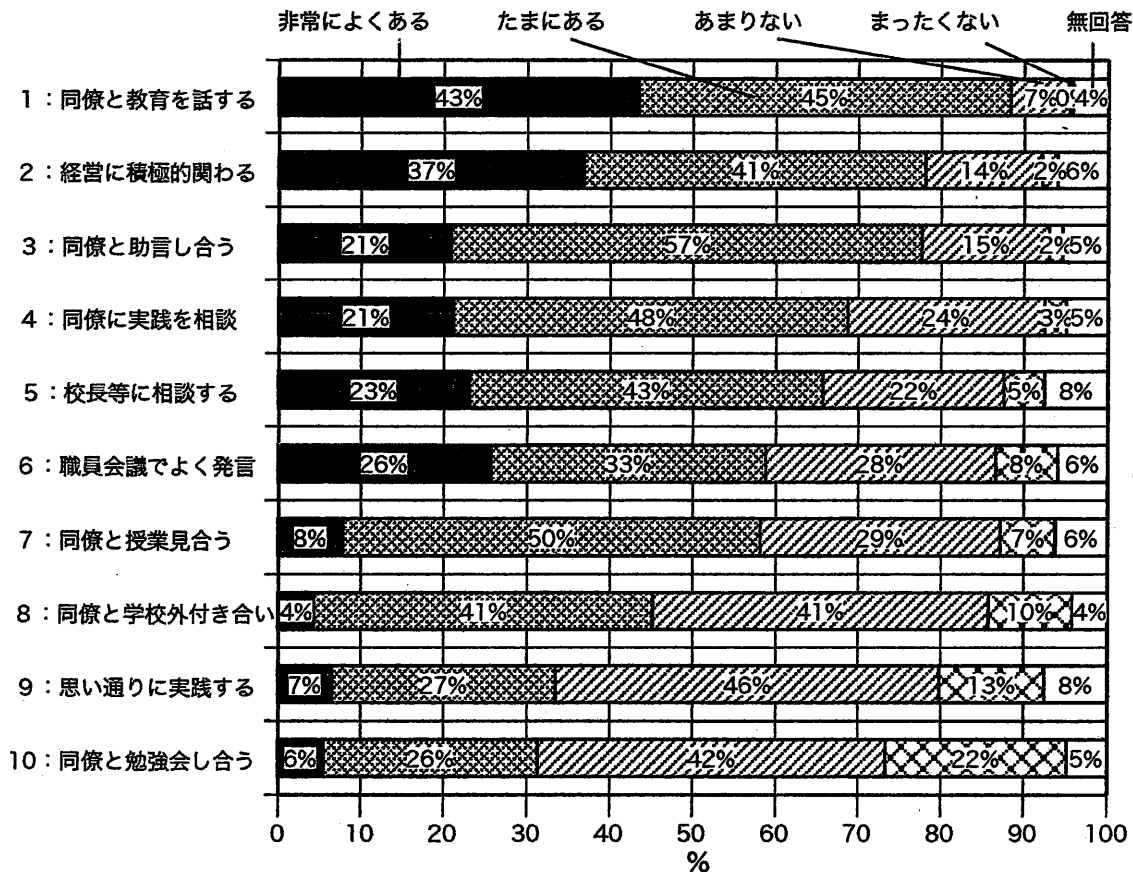
【図表 17-b】 教職生活の現状：最近の学校生活における「子どもとの関係」

について感じる事 (4段階尺度で回答、以下は「非常によくある」+「たまにある」の%数値)
 (上段は第4回調査時(1999年)、下段は第5回調査時(2004年))

	全体	3GC	4GC	5GC	6GC	7GC	8GC	9GC	10GC	11GC
1999年・年齢段階→		50後半	50前半	40後半	40前半	30後半	30前半	20後半	20前半	
2004年・年齢段階→			50後半	50前半	40後半	40前半	30後半	30前半	20後半	20前半
1: 学校変えないと子どもに対応できない	76.4	71.6	74.1	75.6	81.4	88.0	76.8	87.7	71.5	
2: 指導がうまくいかない	67.3	69.5	64.6	57.2	66.1	69.6	75.6	74.6	75.0	61.7
3: 実践変えないと子どもに対応できない	64.8	64.8	64.6	61.0	58.6	70.6	65.4	76.0	62.5	69.9
4: 自分との心のズレを感じる	65.1	65.1	65.1	71.6	71.6	71.4	62.1	77.0	69.6	53.4
5: 自分の指導力に無力感を感じる	62.0	60.0	56.5	46.3	47.4	52.1	62.1	73.0	58.9	82.2
6: これまでの子ども親くつがえされる思い	54.0	54.0	54.0	59.3	51.7	59.7	53.2	56.0	66.1	53.4
7: 気持ち考えを理解できない	49.3	57.3	57.3	61.8	55.1	59.7	54.8	59.0	66.1	60.3
8: これまでの教育観・指導観に混乱生じる	44.3	44.3	41.6	40.6	43.1	41.1	46.7	46.0	58.9	48.0
9: 成長しているという手ごたえ感じられない	39.8	39.8	35.8	33.3	40.5	35.3	39.5	52.0	53.4	38.3
10: 授業以外で話をすることおっくうになる	27.5	27.5	26.7	9.7	25.9	24.3	33.0	44.0	32.2	37.0

※1999年調査の第2GC、2004年調査の第3GCは、退職者が多いため、除外した。

《図表 18-a》 最近の生活において、次の1～10のことは、どの程度あてはまりますか。



《図表 18-b》 教職活動の現状：最近の学校生活における「同僚との関係」について感じること

(4段階尺度で回答、以下は「非常によくある」+「たまにある」の%数値)
(上段は第4回調査時(1999年)、下段は第5回調査時(2004年))

	全体	3GC	4GC	5GC	6GC	7GC	8GC	9GC	10GC	11GC
1999年・年齢段階→		50後半	50前半	40後半	40前半	30後半	30前半	20後半	20前半	
2004年・年齢段階→			50後半	50前半	40後半	40前半	30後半	30前半	20後半	20前半
1: 子どもや教育について話し合う	88.0	86.2	86.2	94.9	87.9	91.0	87.5	89.0	93.5	
2: 学年・学校経営に関わろうとする	88.4		81.9	89.3	90.4	90.0	92.0	91.2	95.2	88.9
3: 互いに実践に関し助言しあったりする	80.9	80.5	79.3	95.0	84.7	84.0	75.0	80.8	73.6	
4: 自分から実践指導上の相談をする	78.2		73.3	80.2	88.0	82.2	79.3	83.9	80.9	61.7
5: 主任・教頭・校長に実践指導上の相談をする	77.2	74.7	70.7	81.5	87.1	74.0	76.8	79.4	83.5	
6: 職員会議では積極的に発言する	77.7		71.4	72.7	87.2	81.1	77.8	75.0	84.1	81.5
7: 互いに授業を見合ったりする	64.5	52.1	54.3	51.2	64.5	75.0	78.6	84.9	84.7	
8: 学校を離れてもインフォーマルにつきあう	68.7		45.8	56.2	68.8	75.6	76.2	79.4	87.3	90.1
9: 他を気にせず自分の思い通りの実践をする	64.4	58.5	62.0	72.3	67.8	64.0	64.3	65.7	67.1	
10: 勉強会のようなものをしたりする	65.8		53.3	56.2	76.0	64.4	73.0	76.5	71.4	67.9
	63.4	79.1	78.4	83.2	75.0	66.0	60.7	41.1	16.5	
	58.8		72.4	71.1	78.4	70.0	60.6	44.1	38.1	13.6
	49.9	48.0	45.6	51.3	61.3	57.0	50.0	46.3	42.9	
	58.2		51.4	54.5	65.6	65.5	63.5	66.2	57.1	50.6
	47.2	48.0	42.2	46.2	38.7	48.0	48.2	60.2	65.9	
	45.3		37.2	45.5	39.2	38.8	44.5	48.5	66.7	59.3
	37.6	42.3	37.1	37.0	33.9	33.0	48.0	43.8	36.3	
	33.5		46.6	35.6	25.6	38.8	30.1	32.4	33.4	24.7
	33.3	43.1	42.2	38.7	33.9	37.0	23.2	16.4	19.8	
	31.4		40.0	31.4	36.8	31.2	30.2	29.4	26.9	22.2

*1999年調査の第2GC、2004年調査の第3GCは、退職者が多いため、除外した。

た。昭和40年頃からはじめて「研究指定校」制度が、その報告書の作成や研究授業の準備など、事実上、教師にかなりの負担となっていることから、1997年度より「研究指定校」（初等中等教育関係）の対象校を約3割減らすことを決めたが、今回の調査（2004年）においても、全回答者の勤務する学校の実に93.7%がテーマをもって取り組んでいるほどの多さが実情である。このような傾向は、一般論としては学校内での教育研究を活性化し、教育実践の質を高め、それに取り組む過程の中で各教師の教育研究力量や実践力量を高めていくと考えられ、積極的な評価が与えられねばならない。とくに学習指導要領の改訂や教育基本方針の転換の時期においてはなおさらであるといえよう。しかし、個別的現実的には研究推進上幾つかの問題を抱えており、各教師の力量形成にとってはむしろ阻害要因になりかねないものにもなっている。

《図表19》及び《図表19補足》は、学校共同研究（研修）の企画・推進に対する現在の気持ちを5段階尺度で回答してもらい、それにシグマ値法に代えて図中のような簡便法によるウエイト付け処理したうえで各GCの平均及び標準偏差を求めた結果を表している。また男女毎の一元配置の分散分析と多重比較も行った。その結果、「(1)自分は意欲的に取り組んでいる」に関して、第3回調査（1994年）においては、男性教師の回答にGC間の有意差が認められ、女性教師の回答には認められなかった。今回の調査（2004年）では、男女ともGC間の有意差は認められず、男性教師の場合、各GCとも全体として意欲は上昇傾向にあるのに対して、女性教師の場合は、第8GCのみが上昇しているだけで他のGCとも全体として低下傾向にある結果となった。

「(2)自分の力量形成に役立っている」に関して、第3回調査（1994年）においては、回答は男女ともGC間の有意差は認められなかった。今回の調査（2004年）でも同様であるものの、男性教師の場合、上昇したのは第7、第9GCのみであり、全体として下降傾向にあるが、女性教師の場合は、第7GCを除いて第3回調査（1994年）よりもさらに下降傾向がみられ、上記意欲度とは異なる結果となった。

しかし、今回の調査（2004年）もまた、両項目の結果は平均値が3以上となるなど、全体的な傾向としては、ともに肯定的な評価が下されている。そのような全体傾向のなかで、第3回調査（1994年）においては男女ともに20歳代教師層であった第8、第9GCの相対的低さが目立っていたが、今回の調査では、「(1)自分は意欲的に取り組んでいる」「(2)自分の力量形成に役立っている」とともに、比較的高い位置にあることが認められた（ただし、(1)意欲度に関しての女性教師第11GCに関してのみは低い位置にあることが認められた）。また今回の調査で上昇傾向を示した第7、第8GCは、前回の調査時点（20歳代後半～30歳代前半）における家事・育児等家庭生活の多忙さからやや解放されはじめ、学校内における研究や研修のリーダー役になりはじめていることをうかがわせている。

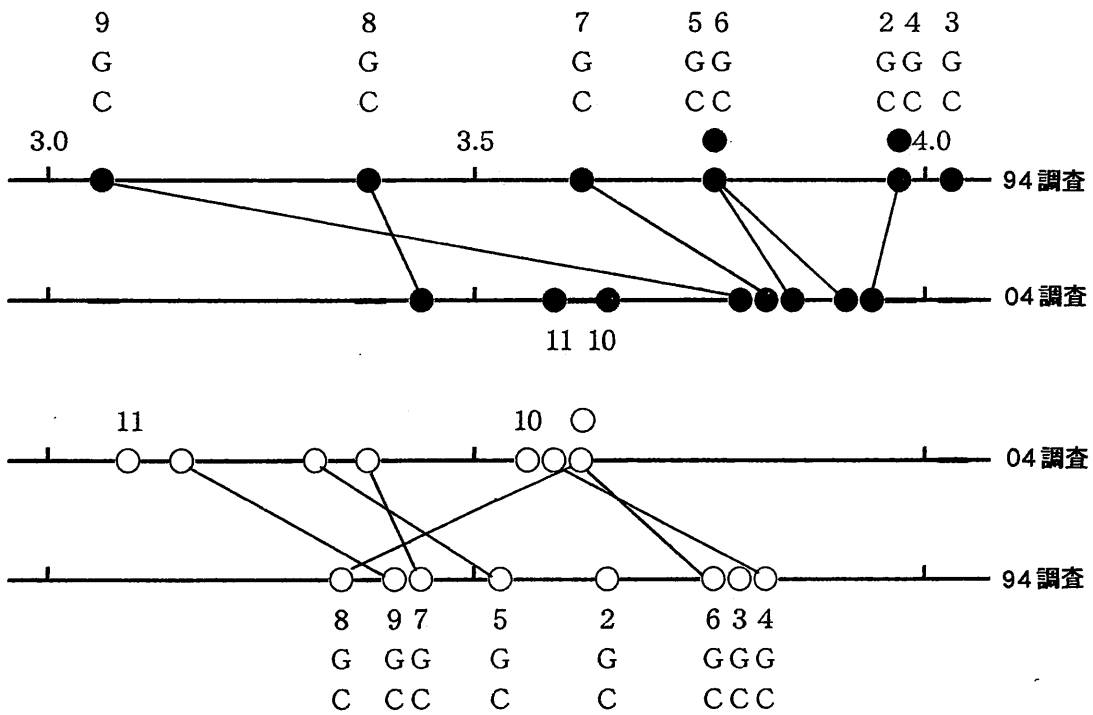
次に、第10、11GCに属する若い教師たちの声を紹介しておきたい。

まず、「(1)自分は意欲的に取り組んでいる」「(2)自分の力量形成に役立っている」とともに「そう思う」や「非常にそう思う」を選択した、肯定的に受け止めている者たちの声から聞いてみよう。

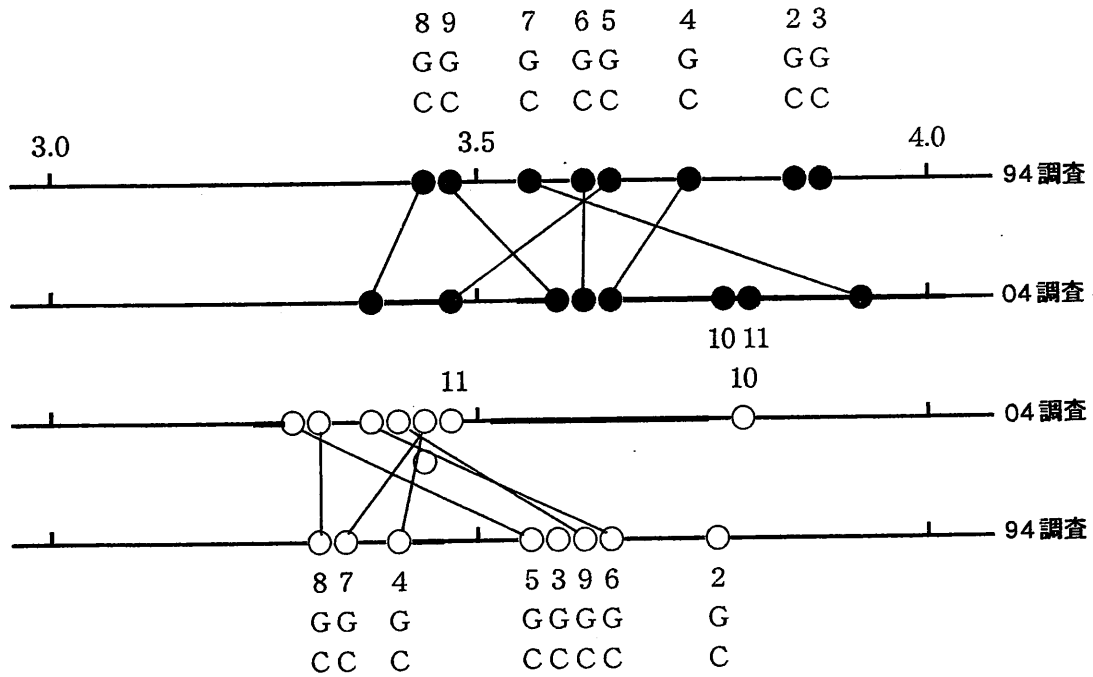
- 研究テーマを多くの視点から考えることができ、自分で気がつかなかったテーマの解釈の仕方や実践方法がわかる。(11GC、男)
- 1つの観点で（聴く・話す）教育活動を行い、そのことについて他の先生からアドバイスをもらったり、他の実践を見たり聴いたりできて、自分の実践に生かすことができる。(11GC、女)
- 子どもあってこそその授業であり、常に子どもとともに造っていくという姿勢、また、教科（単元）に

《図表 19》 学校の共同研究（研修）に対する現在の気持ち

(1) 自分は意欲的に取り組んでいる



(2) 自分の力量形成に役立っている



《図表 19 補足》

【簡便法によるウエイト付処理後の指数値：1994年調査結果と2004年調査結果の比較】

			11GC	10GC	9GC	8GC	7GC	6GC	5GC	4GC	3GC	2GC
(1) 意欲的に取り組んでいる	全 94	M			3.31	3.39	3.55	3.72	3.63	3.87	3.99	3.97
		S.D			0.87	1.00	0.92	0.88	1.11	0.98	0.95	1.09
	体 04	M	3.36	3.60	3.51	3.52	3.56	3.73	3.60	3.85		
		S.D	1.02	0.90	1.05	0.96	1.01	0.91	1.04	1.19		
	男 94	M			3.17	3.40	3.63	3.75	3.75	3.99	4.09	3.99
		S.D			0.17	1.11	0.83	1.12	1.17	0.89	0.94	1.09
	● 04	M	3.59	3.67	3.79	3.47	3.84	3.92	3.85	3.95		
		S.D	0.93	0.86	1.08	10.5	1.04	0.98	1.11	1.27		
女 94	M			3.43	3.38	3.46	3.70	3.52	3.75	3.73	3.63	
	S.D			0.80	0.83	0.99	0.67	1.06	1.06	0.95	1.12	
○ 04	M	3.20	3.56	3.28	3.58	3.39	3.58	3.36	3.57			
	S.D	1.08	0.92	0.97	0.86	0.93	0.84	0.91	0.90			
(2) 力量形成に役立っている	全 94	M			3.57	3.41	3.47	3.67	3.61	3.59	3.80	3.84
		S.D			0.94	1.05	0.91	0.92	1.10	1.10	0.82	1.01
	体 04	M	3.64	3.77	3.51	3.38	3.63	3.52	3.40	3.63		
		S.D	0.93	0.84	1.05	1.06	0.93	1.01	1.05	1.08		
	男 94	M			3.48	3.46	3.57	3.67	3.70	3.71	3.88	3.84
		S.D			1.11	1.15	0.90	1.06	1.11	1.11	0.95	1.06
	● 04	M	3.85	3.81	3.62	3.41	3.95	3.67	3.48	3.70		
		S.D	0.86	0.68	1.21	1.13	0.85	1.09	1.15	1.13		
女 94	M			3.63	3.34	3.38	3.67	3.52	3.46	3.57	3.78	
	S.D			0.77	0.90	0.91	0.81	1.09	1.08	0.79	1.20	
○ 04	M	3.49	3.76	3.42	3.35	3.43	3.40	3.33	3.43			
	S.D	0.94	0.92	0.91	0.98	0.91	0.95	0.94	0.95			

全くそうは思わない どちらともいえない 非常にそう思う

(簡便法加算点)

1 2 3 4 5

対する深い知識（系統性など）を持たなければならないという使命・責任感。(11GC、女)

- 授業を中心に研究を進めていくので、他の教師がどのように授業を展開し、どのように子どもに接するのを見ることができ、自分を振り返る機会となります。(10GC、女)
- 授業の基礎を身につけたり生徒の実態をとらえて授業をする力を身につけたりするために意味ある研修になっている。(10GC、女)
- 学校全体がテーマに向かって一丸となって取り組んでいく雰囲気よさ。国語を中心に表現力を高めていくための教師の支援のあり方を講師を招いて学んでいること。ねらいの明確化による指導と評価の一体化。(10GC、男)

その一方で、問題点を指摘する次のような声も聞かれる。

- 子ども実態に合っていないくて、言葉だけが先行している気がする。(11GC、男)
- 私自身としては、1つのことについて、生徒とともにじっくりと深めていきたいのですが、学校としての研究は広く浅く、そして話題性を求めているという気がします。(10GC、女)
- 形式だけのものになっている。(11GC、女)
- 形だけの研修が多く、どれだけ力量アップにつながるかは？である。授業研もあまり深まりがなく、流している人が多いのが現状。(10GC、男)
- その学校での教育課題に合ったテーマであれば意欲が増し力量も高まると思うが、テーマを検討するゆとりさえない状況の中で本校の課題ではないことがテーマとして掲げられ、単に時間的にも精神的にも負担になっているだけである。「研修主任のための研修」で、主任だけが苦勞する。(10GC、男)
- 研修テーマにそって視点が定まるので、授業の反省や教材研究で学年で話し合い、研修が深まる。その反面、見せる授業、見栄えのする授業を意識しすぎて子どものためになっているのかと疑問も感じる。(10GC、女)
- 発表して“人に見せる”ための研修なので、時間の無駄。(10GC、女)

次に、第3回調査（1994年）時点では他のGCと比べてやや否定的な意見の強かった第9GC（1994年時点で20歳代前半、今回2004年時点で30歳代前半）の男性教師層における、今回の調査で把握できた声を4ケースだけ紹介しておきたい。

- 自分を客観的に振り返る機会となる。新しいものを獲得しようという意欲が高まる。実践の中からいくつか満足感が得られているし、次の実践へつなぐ意思が固まる。(第9GC、男)
- 教師とカリキュラム、実践の関連を大切にして校内研究を進めている。教師は研究計画書を作成したり、カンファレンスを行ったりする中で力量形成をしている。力量の高まった教師は、子どもにとってよいカリキュラムを作ったり、よい実践を行ったりする。(第9GC、男)
- 研修主任として、学校経営に参画しながら研究テーマを深めていくための取り組みを考えていく（勉強する）ことができる。自らの授業力の向上に努力できる。(第9GC、男)

前3ケースは、新任期から10年のキャリアを積み、自己の実践の冷静な振り返りや計画的な研究活動を行うようになり、さらには自らが研修主任となりリーダー役になるに至って、学校の共同研究に対する意識も変化してきている（《図表19》を参照）ことをうかがわせる。

もちろん、ことはそう単純な様相ばかりでもなく、次のような問題点を指摘する声も少なくはない。

- 研修テーマは十分に意義をもつものであると思うが、管理職は力量形成のためのものではなく、教師の指導（評価）する基準と捉えている面があり、機能しておらず全職員の意欲的な取り組みが見られない。（第9 GC、男）

教師たちの評価を相対的に低くしているのは、研究（研修）テーマと自己の問題意識との不一致によるモラル（士気）の低下と、研究推進にあたっての精神的労力的負担の過重な増大であることの問題性ははらんでいる一面は現在も同様である。

4. 教職生活上の転機

(1) 教職生活に変化をもたらした出来事

前回調査に引き続き、最近5年間のうちに、教職生活に変化をもたらした出来事をたずねた。

その結果（《図表20》）からは、これまでと同様の傾向、すなわち、教職経験年数に関係なく各GCに共通して指摘率の高い項目と、各GC毎にその指摘率が変化する項目とが存在しており、前者は「教育実践上での経験」と「学校内でのすぐれた先輩や指導者との出会い」の2つの項目、後者は「個人及び家庭生活における変化」と「職務上の役割の変化」の2つの項目であった。

選択した項目について、その具体的内容を自由記述形式でたずねているが、その内容もまたこれまでの調査結果とほぼ同様なものであった。

【「教育実践上の経験」と「学校内でのすぐれた先輩や指導者との出会い」】

「教育実践上の経験」に関しては、そのほとんどが、それぞれの教師が、さまざまな条件の中で、さまざまな特徴を持った子どもと出会い、さまざまな試行錯誤を繰り返しながらも、自分なりの指導方法・技術や指導の基本的考え方を新たに獲得していくことによって、それまでとは違った教師としての自分に気づき、教師としての自分の発達を感じ取っていった経験内容であった。またその場合の「さまざまな特徴を持った子ども」とは、障害児、低学年児（あるいはその逆）、問題行動児、そして近年では不登校児や外国籍児童というような子どもたちであり、それまでの経験の中で蓄積してきた指導方法や考え方ではもはや対応できない状況に直面させられ、子どもを「一人ひとりの個性ある存在」として捉え、対応することを求められたことを共通の要素としている。

「学校内でのすぐれた先輩や指導者との出会い」という項目の「すぐれた」という表現の意味内容は多義的であり、敢て回答者にその判断を委ねたままで回答を行ってもらっているが、教師としての姿勢や余裕、存在感や個性、そして創り上げる授業そのもののすばらしさや魅力などに「すばらしさ」を感じ取っていることがうかがわれた。とりわけ、若い教師たちにとっては、実践上の“つまずき”や“空回り”に対する先輩教師のアドバイスに対する感謝と喜びがうかがわれるた。

以上のようなことを象徴している事例を、今回の調査時（2004年）において20歳代の若い教師（第10-11GC）の中から2ケース紹介しておこう。

- Sくんという問題児を現在担任しています。確実に心理的な病を抱えていると思うのですが診断はできていません。離席や意味の分からない言動、集団意識の欠如等で毎日奮闘しています。しかし、彼

が熱中できる発問ができた時によろこびが生まれます。また、彼が「先生にだけに話したい」と悩みをうちあけてくれた時には、子ども理解の難しさを再認識した瞬間でした。(第11GC、女性)

- 初任校から次の学校への異動で、障害児学級を担任し、さらに養護学校への研修交流を経験したことで、教育観・子ども観ががらりと変わりました。決まりきった教科内容や教科書はなく、その子が将来自立して生活するために今大切なことは…という視点で、ありのままの子どもを見る。そして具体的な手だてを考え、複数の教師で日々話し合いながら実践していく。自分がやりたかったことはこういうことだったんだとしみじみ感じました。

専門性の豊かな先生方も多く、3年間の研修交流で学んだことが、今の自分の、わずかな自信にもつながっています。(第10GC、女性)

【「個人及び家庭生活における変化」と「職務上の役割の変化」】

「個人及び家庭生活における変化」は、30歳代～20歳代後半の若手教師層（今回調査時第8-10GC）に指摘率が高いのが特徴的である。教師自身の子育て、親としての悩みや苦しみ、そして自らの病気など、人間として向き合ねばならない諸問題とそれを契機に生まれる自分自身の変化が、教師としての活動そのものに直接的に影響を及ぼし、変化をもたらしている。

教職とは、とくに人間としてのあり様と教職活動自体のあり様とが比較的ストレートに、そして密接に結びついているのである。

もう一つの「職務上の役割の変化」は、40歳代より上の年輩教師層に指摘率が高いのが特徴的である。「職務上の役割の変化」の具体的内容が、主に教頭・校長のような管理的職務、指導主事や主任のような指導的職務への就任であることを語っている。自らの担任する子ども・学級という枠の中での教育活動から、学年・学校、あるいは地域全体という視野の中での教育活動へと、その実践的関心を抜け、教育活動のあり方を捉え直していく契機となっていることがうかがわれる。同時にまた、そのような「職務上の役割の変化」には、後輩教師の指導を行い、発達を図るといった新たな役割遂行が求められ、そのための力量形成という新たな課題が生まれているのである。

以上のようなことを象徴している事例を次に5ケースだけ紹介しておこう。

- 子ども（5歳）の存在は大きい。親から親しみや共感・悩みを受け、理解しあえるようになった。親の苦勞を考えるようになった。クラスの子にも親の気持ち（心配・喜び）を話すことができる。また、朝、学校に来るのが当たり前ではなく、親の世話によってと、感謝するようになった。また教育は、教師がすべてをかぶるものではないと感じた。生きがいは思っていない。自分という人間のバランスを考えてのことでもあるが、教育を受ける側からしても、そう思い込んでいる人はどうかと思う。教育を受ける側は自分の必要とするものを存分に求められる環境をのぞんでいるだろう。教員はそういう教育的環境の一要素として捉えるようになった。求められる環境として私は成長したいと思っている。(第9 GC、女)
- 子どもが中学校へ進学したことで、ダイレクトに子どもや親の声が聞こえる立場になり、学校が信じていることや行っていることと、子ども・親の想いが大きくずれていることを実感し、教育活動に生かそうと考えたこと。(第7 GC、男)
- 指導主事として教育行政に関わったこと。どちらかと言えば教育行政を批判的に見てきた自分自身が行政側に立ち、学校教育を見つめ直す機会を得たこと。行政を出て、再び学級に戻ったとき、別の視点から学校教育を見直し、自分自身何ができるか、これまでよりも自信を持つことができたこと。(第6 GC、男)

《図表 20》 最近 5 年間のうちに、あなたの教職生活に、何らかの変化をもたらした出来事 (%)

(複数選択可：以下の表中は、各項目とも上段=全体、中段=男性教師、下段=女性教師)

GC	4 GC	5 GC	6 GC	7 GC	8 GC	9 GC	10GC	11GC	全体
教育実践上での経験	20.9	19.5	27.1	38.5	29.6	32.0	50.0	41.5	30.0
	20.7	9.2	13.0	25.6	30.6	29.0	40.9	22.6	21.1
	21.7	29.4	36.5	48.2	28.6	34.1	54.8	52.1	37.4
自分にとって意味のある学校への赴任	13.1	10.5	15.0	15.6	18.3	9.3	16.6	14.6	14.6
	18.5	15.4	18.5	25.6	22.2	12.9	27.3	22.6	19.5
	3.3	5.9	12.9	8.9	14.3	6.8	26.2	8.3	10.3
学校内でのすぐれた先輩や指導者との出会い	5.9	9.0	19.3	21.9	29.6	29.3	46.9	54.9	23.0
	5.4	12.3	18.5	23.1	36.1	41.9	54.5	64.5	24.3
	6.7	5.9	18.8	21.4	22.9	20.5	42.9	47.9	21.5
学校外でのすぐれた人物との出会い	5.9	3.8	8.6	5.2	8.5	13.3	14.1	6.1	7.5
	6.5	7.7	13.0	0.0	13.9	22.6	27.3	0.0	9.7
	5.0	0.0	4.7	7.1	2.9	6.8	7.1	10.4	5.3
学校内での研究活動	3.9	3.0	5.7	3.1	8.5	6.7	9.4	6.1	5.3
	3.3	1.5	1.9	2.6	16.7	16.1	9.1	6.5	5.7
	5.0	4.4	8.2	3.6	0.0	0.0	9.5	4.2	4.8
学校外での研究活動	3.3	3.8	7.1	9.4	4.2	5.3	14.1	3.7	5.9
	3.3	4.6	5.6	12.8	2.8	9.7	22.7	6.5	6.8
	3.3	2.9	8.2	7.1	5.7	2.3	9.5	2.1	5.3
組合などの団体での活動	0.0	2.3	2.1	6.3	9.9	0.0	6.3	0.0	2.8
	0.0	3.1	3.7	5.1	16.7	0.0	18.2	0.0	4.3
	0.0	1.5	1.2	5.4	2.9	0.0	0.0	0.0	1.4
地域のスポーツ活動や社会教育活動などへの参加・指導	0.7	2.3	2.1	9.4	7.0	2.7	6.3	6.1	3.9
	1.1	3.1	1.9	7.7	11.1	6.5	9.1	16.1	5.4
	0.0	1.5	2.4	10.7	2.9	0.0	4.8	0.0	2.7
地域と学校との関わりへの着目	8.5	6.8	1.4	0.0	4.2	0.0	1.6	2.4	3.7
	9.8	9.2	1.9	0.0	5.6	0.0	0.0	4.5	5.4
	6.7	4.4	1.2	0.0	2.9	0.0	0.0	2.1	2.3
教育界の動向	20.3	7.5	10.0	5.2	7.0	1.3	3.1	2.4	8.6
	23.9	10.8	9.3	0.0	8.3	3.2	9.1	0.0	10.8
	15.0	4.4	10.6	8.9	5.7	0.0	0.0	4.2	6.8
社会問題や政治情勢など	7.2	1.5	3.6	0.0	4.2	1.3	1.6	0.0	2.8
	8.7	3.1	1.9	0.0	2.8	3.2	4.5	0.0	3.8
	5.0	0.0	4.7	0.0	5.7	0.0	0.0	0.0	2.1
職務上の役割の変化	26.1	42.1	36.4	28.1	23.9	10.7	10.9	2.4	25.6
	38.0	63.1	57.4	43.6	33.3	16.1	4.5	3.2	38.6
	8.3	22.1	23.5	16.1	14.3	6.8	14.3	2.1	14.6
個人及び家庭生活における変化	12.4	12.0	15.7	15.6	26.8	50.7	35.9	0.0	18.7
	5.4	7.7	9.3	17.9	22.2	29.0	40.9	0.0	13.0
	21.7	16.2	20.0	14.3	31.4	65.9	33.3	0.0	23.5
学校以外の場での社会的経験	4.6	5.3	8.6	8.3	5.6	5.3	6.3	3.7	6.0
	4.3	7.7	9.3	7.7	5.6	9.7	4.5	3.2	6.5
	5.0	2.9	8.2	7.1	5.7	2.3	7.1	4.2	5.5
離職したこと	12.4	6.0	3.6	0.0	4.2	6.7	1.6	0.0	5.0
	3.3	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	4.5	0.0	1.4
	26.7	10.3	5.9	0.0	8.6	11.4	0.0	0.0	8.2

○3年前より教頭となり、立場が変わるとともに、仕事内容や視点等も変わった。いかに教員一人一人が気持ちよく働くことのできる職場づくりをするか等意識して勤務するようになった。(第6 GC、男)

○研修主任、学年主任等、責任ある地位につけられて、自分のことだけでなく、常に周り、学校全体に目を向けていかなければならなくなったことで仕事の質が変わってきている。

自分の技量を試される場、課題をつきつけられることが増え、学校現場や教職そのもの、自分の人格などについて、根本から考えさせられるようになった。(第6 GC、女)

(2) 教職生活における危機

教師個人人のライフコースをみてくると、その中に、教職生活上の転機とともに、教職生活に関して「ゆきづまり」を感じたり、教師を「やめたい」とまで思い込む危機的な時期を含んでいるケースが少なくない。

《図表21》は、既に退職した者を除いて「最近、ご自分の実践上の『ゆきづまり』を感じたことがあるか」及び「最近、『教師をやめたい』と思ったことがあるか」とたずねた結果である。第1回調査(1984年)は、第3回調査(1994年)及び今回第5回調査(2004年)と問いかけ方がやや異なるため必然的に数値が全体的にやや高くなっているが、それでも94調査と04調査とも「ゆきづまり」を感じた者は7割ほど、「やめたい」と思った者は4割ほどいる。

04調査結果における男女間の違いは明瞭であり、「ゆきづまり」を感じた者は女性が男性を24%あまり、「やめたい」と思った者では女性が男性を28%あまりも、それぞれ上回っている。

GC間の違いに目をやるならば、「ゆきづまり」を感じる割合はやはり若手教師層の方がやや高くなっているが、「やめたい」と思った者の割合は女性教師を中心に30歳代以上の教師層にやや高くなっている。

《図表21》 ゆきづまりを感じたことがある教師、やめたいと感じたことがある教師

(「はい」と回答した者の%)

GC	1GC	2GC	3GC	4GC	5GC	6GC	7GC	8GC	9GC	10GC	11GC	全体
ゆきづまりを感じたことがある	84年調査 77.4	75.6	77.9	82.2	87.8	90.8	86.1					81.4
	94年調査	51.6	68.1	73.9	79.6	82.9	86.0	80.5	83.0			75.5
04年調査全体				56.2	60.3	72.0	73.3	73.0	80.9	71.4	80.2	69.1
男性				52.6	42.9	59.3	69.2	66.7	58.1	54.5	70.0	57.1
女性				65.4	79.3	82.9	78.0	81.5	100.0	80.5	87.5	81.4
やめたいと感じたことがある	84年調査 50.6	60.0	58.1	62.1	64.5	69.3	63.0					60.1
	94年調査	25.0	33.5	43.8	41.5	48.6	47.4	45.1	45.9			40.4
04年調査全体				35.2	43.0	36.8	48.9	41.3	38.2	41.3	37.0	39.8
男性				26.9	22.2	24.1	25.6	30.6	19.4	31.8	30.0	26.1
女性				61.5	65.5	47.1	68.0	55.6	54.1	46.3	43.8	54.3

※84年調査は対象者全員に「これまでにあったか」、94年・99年調査は現職に在る者だけに「最近あったか」をたずねた結果の数値である。

【「ゆきづまり」】

では、まず「ゆきづまり」の内容とその克服要因について、年齢段階との関係から考察していきたい。《図表22》と《図表23》が、それぞれの結果を表している。「ゆきづまり」の内容の傾向であるが、04調査においては、年齢段階を越えて共通して第1位に指摘されているのが「子どもの能力差に対応すること」であ

《図表 22》「ゆきづまり」のあった時期とその内容

(複数選択可：上段は 1984 調査、中段は 1994 調査、下段は 2004 調査の結果数値%、上位 3 つを表記)

順位 時期：回答者数	第 1 位	第 2 位	第 3 位
20前：(335) (112) (65)	クラスまとめる (45.7) 子ども能力差 (58.0) 子ども能力差 (63.1)	子ども理解 (37.0) 適切な発問 (54.5) 適切な発問 (55.4)	子ども能力差 (36.4) 授業展開 (46.4) 子ども基礎学力 (36.9)
20後：(294) (66) (45)	子ども能力差 (34.7) 子ども能力差 (62.1) 子ども能力差 (42.2)	クラスまとめる (31.0) 子ども基礎学力 (43.9) 子ども基礎学力 (35.6)	子ども理解 (29.3) 適切な発問 (37.9) 適切な発問/障害児等の指導 (33.3)
30前：(240) (98) (55)	子ども能力差 (32.9) 子ども能力差 (64.3) 子ども能力差 (56.4)	教職員人間関係 (31.3) 子ども理解 (42.9) 保護者との対応 (34.5)	子ども理解 (27.9) 子ども基礎学力 (36.7) 子ども基礎学力 (30.9)
30後：(151) (116) (46)	教職員人間関係 (38.4) 子ども能力差 (65.5) 子ども能力差 (58.7)	子ども能力差 (29.1) 子ども基礎学力 (36.2) 保護者との対応/子ども基礎学力 (30.4)	適切な発問 (27.2) 適切な発問 (34.5)
40前：(105) (113) (66)	教職員人間関係 (33.3) 子ども能力差 (52.2) 子ども能力差/障害児等の指導 (42.4)	問題児等の指導 (29.5) 子ども基礎学力/教職員人間関係 (29.2)	子ども理解 (27.6) 子ども基礎学力 (31.8)
40後：(79) (113) (90)	教職員人間関係 (35.4) 子ども能力差 (46.0) 子ども能力差 (48.9)	子どもしつけ (25.3) 教職員人間関係 (31.0) 障害児等の指導 (33.3)	子ども理解/同僚教師 (24.1) 学校管理運営 (30.1) 子どもしつけ (28.9)
50前：(11) (128) (73)	子どもしつけ/その他 (36.4) 学校管理運営 (43.0) 子ども能力差/障害児等の指導 (34.2)	教職員関係/子ども理解/同僚 (27.3) 子ども能力差 (39.8)	教職員人間関係 (29.7) 保護者との対応/教育機器 (23.3)
50後：(0) (64) (59)	(回答者なし) 学校管理運営 (53.1) 子ども能力差/保護者との対応 (35.6)	(回答者なし) 子ども能力差/子ども理解 (37.5)	(回答者なし) 問題児等の指導 (33.9)
全体：(1225) (811) (499)	子ども能力差 (32.1) 子ども能力差 (53.3) 子ども能力差 (46.9)	子ども理解 (30.1) 子ども基礎学力 (32.3) 障害児等の指導 (31.3)	教職員人間関係 (29.9) 子ども理解 (31.7) 子ども基礎学力/保護者との対応 (26.1)

《図表 23》「ゆきづまり」のあった時期とその克服要因

(複数選択可：上段は 1984 調査、中段は 1994 調査、下段は 2004 調査の結果数値%、上位 3 つを表記)

順位 時期：回答者数	第 1 位	第 2 位	第 3 位
20前：(335) (112) (65)	経験豊かな年輩教師の励まし (29.9) 経験豊かな年輩教師の励まし (31.3) 経験豊かな年輩教師の励まし (58.5)	自分の努力 (25.4) 年齢近い若手教師の励まし (27.7) 年齢近い若手教師の励まし (9.2)	年齢近い若手教師の励まし (14.9) 自分の努力 (10.7) 自分努力/主任教師の励まし/家族 (7.7)
20後：(294) (66) (45)	自分の努力 (35.4) 年輩教師励まし/家族等励まし (24.2) 経験豊かな年輩教師の励まし (37.8)	経験豊かな年輩教師の励まし (24.1) 家族・友人の励まし (17.8)	年齢近い若手教師の励まし (10.2) 自分の努力 (21.2) 自分努力/若手教師/主任教師 (11.1)
30前：(240) (98) (55)	自分の努力 (35.0) 自分の努力 (27.6) 経験豊かな年輩教師の励まし (34.5)	経験豊かな年輩教師の励まし (26.7) 経験豊かな年輩教師の励まし (22.4) 家族・友人の励まし (16.4)	教育書等からの示唆 (10.8) 年齢近い若手教師の励まし (18.4) 主任教師の励まし (10.9)
30後：(151) (116) (46)	自分の努力 (44.4) 自分の努力 (27.6) 家族・友人の励まし (21.7)	経験豊かな年輩教師の励まし (21.2) 経験豊かな年輩教師の励まし (23.3) 自分の努力 (19.6)	教育書等からの示唆 (12.6) 家族・友人の励まし (21.6) 経験豊かな年輩教師の励まし (17.4)
40前：(105) (113) (66)	自分の努力 (46.7) 自分の努力 (38.1) 経験豊かな年輩教師の励まし (27.3)	経験豊かな年輩教師の励まし (20.0) 教育書等からの示唆 (22.1) 自分の努力 (15.2)	教育書等からの示唆 (12.4) 経験豊かな年輩教師の励まし (16.8) 教育書等からの示唆 (12.1)
40後：(79) (113) (90)	自分の努力 (50.6) 自分の努力 (37.2) 家族・友人の励まし (24.4)	その他 (17.7) 教育書等からの示唆 (21.2) 自分の努力 (22.2)	経験豊かな年輩教師の励まし (7.6) 経験豊かな年輩教師の励まし (15.0) 経験豊かな年輩教師の励まし (12.2)
50前：(11) (128) (73)	自分の努力 (36.4) 自分の努力 (52.3) 自分の努力 (24.7)	その他 (27.3) 教育書等からの示唆 (16.4) 経験豊かな年輩教師の励まし (17.8)	教育書等からの示唆 (18.2) 家族・友人の励まし (11.7) 家族・友人の励まし (16.4)
50後：(0) (64) (59)	(回答者なし) 自分の努力 (50.0) 自分の努力 (44.1)	(回答者なし) 教育書等からの示唆 (20.3) 家族・友人の励まし (18.6)	(回答者なし) その他 (12.5) 教育書等からの示唆 (11.9)
全体：(1225) (811) (499)	自分の努力 (35.8) 自分の努力 (33.3) 経験豊かな年輩教師の励まし (25.5)	経験豊かな年輩教師の励まし (24.2) 経験豊かな年輩教師の励まし (19.2) 自分の努力 (20.2)	教育書等からの示唆 (8.3) 教育書等からの示唆 (14.7) 家族・友人の励まし (16.4)

《図表 24》「教師をやめたい」と思った時期とその理由

(複数選択可：上段は 1984 調査、中段は 1994 調査、下段は 2004 調査の結果数値%、上位 3 つを表記)

順位 時期	第 1 位	第 2 位	第 3 位
20前：(239) (62) (65)	性格が教職に不向き (54.9) 仕事量が過重 (51.6) 仕事量が過重 (56.7)	実践上のゆきづまり (41.7) 性格が教職に不向き (46.8) 性格が教職に不向き (46.7)	仕事量が過重 (37.0) 実践上のゆきづまり (43.5) 実践上のゆきづまり (23.3)
20後：(211) (37) (45)	性格が教職に不向き (39.8) 仕事量が過重 (56.8) 仕事量が過重 (46.2)	実践上のゆきづまり (32.2) 性格が不向き/実践上ゆきづまり (40.5) 性格が教職に不向き (30.8)	仕事量が過重 (31.1) —— 実践上のゆきづまり (23.1)
30前：(167) (54) (55)	実践上のゆきづまり (35.3) 仕事量が過重 (53.7) 仕事量が過重 (57.7)	性格が教職に不向き (34.1) 家庭の事情から (35.2) 性格が教職に不向き (30.8)	仕事量が過重 (31.1) 性格が教職に不向き (27.8) 実践上のゆきづまり (26.9)
30後：(105) (68) (46)	実践上のゆきづまり (39.0) 仕事量が過重 (67.6) 仕事量が過重 (46.2)	仕事量が過重 (35.2) 家庭の事情から (30.9) 性格が教職に不向き (30.8)	性格が教職に不向き (32.4) 性格が教職に不向き (27.9) 家庭の事情 (26.9)
40前：(104) (59) (66)	実践上のゆきづまり (38.5) 仕事量が過重 (57.6) 仕事量が過重 (65.9)	仕事量が過重 (28.8) 自分の健康に自信なくなった (27.1) 仕事内容に生きがい見出せない (27.3)	職場での人間関係 (23.1) 家庭の事情から (25.4) 実践上のゆきづまり (18.2)
40後：(63) (67) (90)	実践上のゆきづまり (31.7) 仕事量が過重 (50.7) 仕事量が過重 (52.2)	仕事量が過重 (28.6) 仕事内容に生きがい見出せない (35.8) 仕事内容に生きがい見出せない (26.1)	職場人間関係/性格不向き (22.2) 自分の健康に自信なくなった (32.8) 性格が教職に不向き (19.6)
50前：(10) (63) (73)	仕事内容に生きがい見出せない (50.0) 仕事量が過重 (36.5) 健康に自信なくなった (46.2)	実践上のゆきづまり (40.0) 自分の健康に自信なくなった (33.3) 仕事量が過重 (40.4)	仕事量/職場人間関係/性格不向き (20.0) 実践上のゆきづまり (28.6) その他 (23.1)
50後：(0) (31) (59)	(回答者なし) 仕事内容に生きがい見出せない (35.5) 仕事量が過重 (35.1)	(回答者なし) 自分の健康に自信なくなった (25.8) 健康に自信なくなった (27.0)	(回答者なし) 仕事量が過重 (22.6) 生きがい見出せない/その他 (24.3)
全体：(905) (442) (499)	性格が教職に不向き (38.2) 仕事量が過重 (51.1) 仕事量が過重 (49.1)	実践上のゆきづまり (36.7) 性格が教職に不向き (26.7) 健康に自信なくなった (19.2)	仕事量が過重 (32.7) 実践上のゆきづまり (24.2) 仕事内容に生きがい見出せない (19.2)

《図表 25》「教師をやめたい」と思った時期とその理由

(複数選択可、男女別、2004 年調査結果から上位 3 つを表記)

順位 時期 (回答人数)	第 1 位	第 2 位	第 3 位
11GC (20前) 男(9) 女(21)	仕事量が過重 (66.7) 仕事量が過重 (52.4)	性格が教職に不向き (44.4) 性格が教職に不向き (47.6)	実践上のゆきづまり/健康に自信なくした (11.1) 実践上のゆきづまり (28.6)
10GC (20後) 男(7) 女(19)	仕事量が過重 (57.1) 仕事量が過重 (42.1)	職場での管理厳しい (42.9) 性格が教職に不向き (31.6)	実践上ゆきづまり/賃金低い/性格不向き (28.6) その他 (26.3)
9GC (30前) 男(8) 女(20)	実践上のゆきづまり/仕事に生きがいを見出せない/性格が教職に不向き (33.3) 仕事量が過重 (70.0)	性格が教職に不向き (30.0)	実践上ゆきづまり (25.0)
8GC (30後) 男(11) 女(15)	実践上のゆきづまり (45.5) 仕事量が過重 (73.3)	仕事に生きがいを見出せない/健康に自信なくした (27.3) 性格が教職に不向き (46.7)	家庭の事情から (33.3)
7GC (40前) 男(10) 女(34)	仕事量が過重 (60.0) 仕事量が過重 (67.6)	実践上のゆきづまり (40.0) 仕事に生きがいを見出せない (23.5)	性格が教職に不向き (20.0) 家庭の事情から (17.6)
6GC (40後) 男(13) 女(33)	仕事に生きがいを見出せない (53.8) 仕事量が過重 (57.6)	仕事量が過重 (38.5) 性格が教職に不向き/健康に自信なくした/家庭の事情から (21.1)	仕事量・内容に比べて賃金低い (30.8)
5GC (50前) 男(14) 女(38)	その他 (50.0) 健康に自信なくした (57.9)	仕事に生きがいを見出せない/職場での人間関係うまくいかない (21.4) 仕事量が過重 (50.0)	家庭の事情から (18.4)
4GC (50後) 男(21) 女(16)	仕事量が過重/仕事に生きがいを見出せない (28.6) 仕事量が過重 (43.8)	健康に自信なくなった (31.3)	健康に自信なくした/その他 (23.8) その他 (25.0)
全体	男(95) 女(196)	仕事量が過重 (32.6) 仕事に生きがいを見出せない (29.5) 健康に自信なくなった (22.4)	実践上のゆきづまり (23.2) 性格が教職に不向き (21.9)

る。それに続く内容としては、20歳代の教師層では「適切な発問をして子どもの思考を發展させること」や「子どもに基礎学力を定着させること」など授業・学習指導に関係する事柄であり、30歳代以上の教師層では「保護者との対応」や「障害児や問題児の指導」が、それぞれ第2、3位に浮上してきている。84調査及び94調査の結果では、30歳代教師においても「子どもの能力差に対応すること」に続いては授業・学習指導に関係する事柄であり、40歳代以上の教師においては「教職員間の人間関係」や「学校を管理・運営していくこと」などの指導的・管理的職務に関係する事柄であったことと比べて、今回の04調査は明瞭な違いが生まれている。最近の学校における、子どもの学力格差の拡大、LD児・ADHD児や不登校児の増加、あるいは保護者の教育観や価値観の多様化などへの対応が大きな課題となってきたことをいっそう反映したものだと言えよう。

「ゆきづまり」の克服要因はどのようなものであるのだろうか。《図表23》を用いて04調査結果から考察するならば、20歳代～30歳代の教師においては、「経験豊かな年輩教師の励ましやアドバイス」や「家族の者や友人の励ましやアドバイス」が主たるものであり、それらに続いて「年齢の近い若手教師の励ましやアドバイス」や「自分の努力」が上がってきている。40歳代以上の教師になると「自分の努力」が上位に上がってきており、「教育専門書・雑誌などのからの示唆」も続いて浮上してきている。「家族の者や友人の励ましやアドバイス」も上位にあるが、全体として職務上の相談をする相手がいなくなるという「孤独化」の状況をうかがわせている。84調査や94調査の結果と比較してみるならば、04調査においては、どの年齢段階も「家族の者や友人の励ましやアドバイス」が上位に表れているのが特徴的である。

【「教師をやめたい」】

次に、「教師をやめたい」と思う理由について考察していきたい。3回の調査結果を比較して表した《図表24》からは、3つの調査時点の結果特徴の違いが比較的明瞭に読み取れる。84調査時点においては、20～30歳代前半の教師が「自分の性格が教職に適していないと思うようになったから」と「教育実践上の深刻なゆきづまりから」が多く、30歳代後半～40歳代の教師になると「仕事量が多すぎて過重だから」が上位に表れ、そして50歳代前半の教師の半数から「仕事内容に生きがいを見出せなくなったから」が指摘されている。94調査時になると、20歳代の若い教師からも「仕事量が多すぎて過重だから」が多く指摘され始める結果となり、30歳代後半の教師からは「仕事量の過重」とともに、「家庭の事情から」や「自分の健康に自信がなくなったから」などが上位に表れてきている。

04調査結果は、全体としていずれのGCも「仕事量が多すぎて過重だから」を指摘する声が一層大きくなっているが、さらに男女別にみても（《図表25》）と、20歳代の若い教師においては大きな違いはないが、30歳代に入ってくると男性教師は「仕事内容に生きがいを見出せなくなったから」が上位に表れてくるようになるのに対して、女性教師は「自分の性格が教職に適していないと思うようになったから」や「家庭の事情から」が上位に表れてきている。

【注記】

- (1) 5回にわたる調査結果を比較分析する作業開始にあたり、第1回調査（1984年）データの電子媒体化を行った。その際、データの再クリーニングもあわせて行った結果、統計表の一部でこれまでの報告数値とは1%前後の違いが生まれている。しかしむろん、各テーマ毎の統計表の特徴やその解釈を変更すべきほどのものではない。
- (2) 第3回調査（1994年）の数値（《図表10》の第1-3GC）が、先の報告数値（例えば拙著『教師のライフコース研究』創風社、2002年）より若干高くなっているのは、先の集計の母数が全対象者であっ

たのに対して、今回の集計の母数を第4 GC以降とあわせて「相談相手がいた」と回答した者のみとしたためである。特徴には変化をもたらさない。

【補遺】 今回の基礎分析報告は、調査した質問項目の一部にしか過ぎない。続けて、教職観や教育観などに関する分析報告は『静岡大学教育実践総合センター紀要（第12号）』2006年3月刊行予定において報告する予定である。あわせて参照されたい。

なお、今回の調査は、科学研究費補助金交付研究課題「ライフコースアプローチに基づく教師の発達と力量形成に関する継続調査研究」（課題番号：16530498、平成16～18年度）の一部を成すものである。

以上