

教師の悩みと転職動機

—性差、家族構成要因からの検討—

藤原正光

Teacher's Worries and Motivation for Changing their Jobs

—Empirical Study from the Viewpoint of Sex Difference

and Family Structure Factors —

Masamitsu Fujihara

問題

不登校、いじめ、学校内暴力といった教育問題が大きな社会問題としてクローズ・アップされてくるにつれて、教師のノイローゼや情緒障害、さらには児童や生徒に対する性的倒錯行動などの反社会的な行動も近年増加傾向にあるといわれている。

このような問題への精神病理学的なアプローチは他書に譲るとして、「教師の抱く悩みに対する適切な相談相手の存在や欲求不満の解消方法としての余暇活動は、教師の精神衛生にとっても離職を防ぐためにも有効な手段の1つとなろう」といった仮説のもとに、小・中学校の現職教員が抱いている悩みを転職動機と関連付けながら、質問紙法を通して実証的に検討することを本研究の主なねらいとした。

また同時に、男性教師と女性教師の意識差、家族構成の違いによる意識差についてもあわせて検討した。

教師の転職動機、悩み、余暇活動に関する従来の研究を概観しよう。

1 教師の就職動機と転職動機

小川一夫ら(1983¹⁾、1984²⁾は、小・中

学校教師の職業的態度形成について調査研究を行い、教職への就職動機を、積極的動機(憧憬型、適職型、価値志向型、自発的相続型)と消極的動機(被勧誘型、消極的相続型、漠然型)とに分け、積極的動機の割合は女性教師(男:47%、女:53%)の方が多少高いとする結果を見いだしている。また、教職経験との関連からすると、就職当初には積極的な態度の者が優れているが、30歳以降では態度差は見られなくなると述べている。

落合幸子(1980)³⁾は、転職を人生の転換期の1つと考え、男性教師の41.3%、女性教師の16.3%が転職を考えたことがあり、転職を考えたことのある者は就職動機の消極的な者に多い(男性教師の場合、積極的29%、消極的52%)と結論付けている。

福武書店教育研究所(1991)⁴⁾は、現代の教師像の研究の中で「教師をやめようと思ったことのない」教師の割合は37.1%(男:49.6%、女:27.9%)であり、上述の落合(1991)とは異なる結果を報告している。

2 教師の悩み

中野区教育委員会(1985)⁵⁾は、都市の教師像を探る研究の中で教師の悩みについて質問法による意識調査を行い、「とても悩んで

いる」,「少し悩んでいる」教師を合計した割合は、約半数にのぼり、その内訳として「日々、仕事に追われている」(72.5%),「雑用ばかりで、授業に専念できない」(68.7%),「努力しても子どもの成績が伸びない」(61.7%)などを多くみられる悩みの原因としてあげている。

また、回答されている割合は少ないが、「自分には教職が向いていないのではないか」(26.1%),「仕事上困ったことがあっても、誰も助言してくれない」(16.0%)といったかなり重要な問題を提起しながら、次のように結論付けている。

「教師が最も悩みを深くしているのは、教育への信念とそれに近づきたいという自己向上心の意欲がうまく実現できないところにある。その障害となっている要因は、制度的な壁であり、子どもの生活環境であり、職場の雰囲気であり、何よりも日常の仕事に追われているその仕事の中身自体にあるといえよう。そうした苦勞にもかかわらず、給与が低く、その教師の苦勞を世間の人がわかってくれないという、もう1つの悩みが生じている。いわば、教師のこうした自己実現的要求をどう満たしていくかが課題である」

福武書店教育研究所(1991)は、教師の悩みを学校内と学校外の悩みとに分け、学校内の悩みは、「雑務や会議が多く、子どもと接する時間が少ない」(76.3%),「教師の給料は安すぎる」(69.7%),「勤務時間が長すぎる」(60.4%)などがかなり多い原因としてあげている。学校外の悩みとしては、「家庭の教育力の低下」(77.5%)がなんとといっても気がかりであると述べている。

3 教師の余暇活動

中野区教育委員会(1985)は、休日の過ごし方について、「テレビを見るなど」(71.2%),「本や雑誌を読んで」(75.0%),または「子どもの世話や家事」(66.4%)をしながら日頃の疲れをいやすことを中心に置いており、

「学校の仕事を家でしている」(68.7%)教師もかなり多い。外に出かけるのは、たまの「ショッピング」(35.5%)ぐらいであり、スポーツや展覧会や地域活動などの社会参加の度合は低いとする結果を報告している。

方法

調査対象者

本調査の対象者は、埼玉県、東京都の小・中学校に勤務する現職教員であり、その内訳は、男子107名、女子285名、計392名であった。また、調査結果の分析に際し家族構成要因として、独身者85名、配偶者と子どもとの核家族21名、配偶者とその親と子どもとの三世代家族161名を分析対象とした。(表1参照)

表1 調査対象者

性 別			家族構成			
男	女	合計	独身	配・子	配子親	合計
107	285	392	88	167	102	357

調査実施期間と回答票の回収方法

調査実施期間：平成4年(1992)8月～9月

回収方法：現職教員対象の講習会終了後回収。追加の回答票は、当該の小・中学校を訪問し、後日回収した留置法による。

調査内容と調査手続き

主な調査内容は、①転職動機の有無とその理由、②既婚者の家庭内での悩み、③学校での対人関係に関する評価と相談相手、④余暇の過ごし方の4領域からなっている。

1-1 転職動機の有無

設問内容：

これまでに、転職を考えたことがありますか。

回答方法：

3肢選択法(1：ない、2：時々ある、3：しばしばある)であった。

1-2 転職動機の理由

1-1で2ないし3を回答した者にのみ、

転職動機を抱いた時の理由を尋ねた。

設問内容：

- ①児童・生徒の生徒指導上の問題
- ②学級経営上の問題
- ③授業・学習指導上の問題
- ④上司・同僚との人間関係
- ⑤保護者との関係
- ⑥教職に対する価値観の変化
- ⑦経済的な理由（給料が低いなど）
- ⑧勤務時間が長すぎる
- ⑨自分の家族の非協力、家族の病気など
- ⑩将来の展望が見えない

回答方法：

転職を（時々、しばしば）考えたことのある者のみ、該当する設問番号を○で囲む複数回答方法であった。

2 既婚者の家庭内での悩み

日常の家庭生活上の悩みの程度について尋ねた。

設問項目：

- ①配偶者が教職活動に無関心である
- ②配偶者が家事に協力しない
- ③共同生活上の時間的ゆとりがない
- ④共同生活上の経済的ゆとりがない
- ⑤父母（義父母）との生活観の違い
- ⑥父母（義父母）の日常生活への過干渉
- ⑦父母（義父母）との子育て観の違い
- ⑧わが子とのふれ合いの時間の確保
- ⑨わが子との生活観・人生観の違い

回答方法：

悩みの程度についての5段階評定尺度法（1：悩みなし，3：どちらとも，5：悩みが多い）であった。既婚者のみ回答。

3 学校での対人関係に関する評価と相談相手

1) 上司（校長，教頭，教務主任），同僚（同年齢以上の教職員），後輩（同年齢未満の教職員），保護者との人間関係の評価を，「うまく行っているか否か」で回答を求めた。

2) 教育上の問題で，最も頼りになる相談相

手を，選択肢（上司，同僚，後輩，保護者）の中から1つ選択する方法で求めた。

3) プライベート上の問題で，最も頼りになる相談相手を選択肢（上司，同僚，後輩，保護者）の中から1つ選択する方法で求めた。

4 余暇の過ごし方

休日や長期休暇の時などの過ごし方を知るため，以下の設問項目についての満足度の評定を求めた。

設問項目：

- ①趣味
- ②レジャー
- ③ボランティア活動
- ④ショッピング

回答方法：

5段階評定尺度法（1：どちらともいえない，3：満足である，5：非常に満足）であった。

結果と結論

I 転職動機の有無とその理由

1 転職動機の有無

1) 全体的回答傾向

これまでに転職を考えたことの有無を，3肢選択法（1：ない，2：時々ある，3：しばしばある）で回答を求め，比率による結果の分析を行った。

転職を考えたことが「ない」（50.4%），「時々ある」（42.2%），「しばしばある」（7.2%）であり，時々あるとしばしばあるとを「ある」として合算すれば49.6%となり，約半数の教師がこれまで転職動機を抱いた経験のあることを示していた。（表2，図1参照）

2) 性差

転職動機を抱いたことの「ある」者について分析すると，男（49.0%），女（49.8%）であり，両者に有意な回答差はみられなかった。（表2，図1参照）

男性教師も女性教師も約半数が転職動機を抱いた経験のあることを示していた。

表2 転職を考えたこと

(全体、性差、家族構成)

	性差			家族構成(有効標343)		
	全体	男	女	A独身	B配・子	C配子親
①ない	50.4 (189)	51.0 (51)	50.2 (138)	54.1 (46)	51.6 (82)	48.5 (48)
②時々ある	42.4 (159)	49.0 (49)	49.8 (137)	45.9 (39)	48.4 (77)	51.5 (51)
③しばしば	7.2 (27)					
合計	(375)	(100)	(275)	(85)	(159)	(99)

数値：% ()：実数

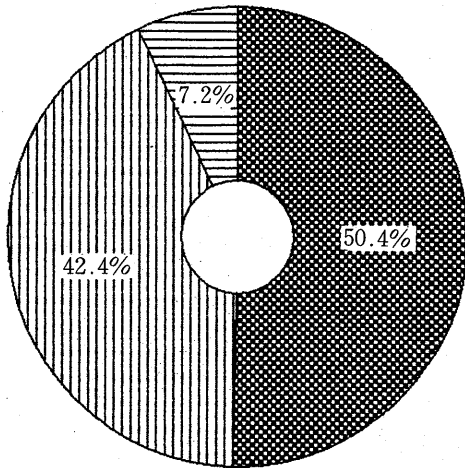


図1 転職を考えたこと(全体)

3) 家族構成要因

転職動機を抱いたことの「ある」者について分析すると、独身者(45.9%)、配・子(48.4%)、配子親(51.5%)であった。

これ以降原則として、配・子は配偶者と子どもの「核家族」、配子親は配偶者と子どもと親との「親との同居家族」と表記する。

家庭を持ちさらには「親との同居家族」に移行していくほど転職動機を抱いた経験の多い傾向が見受けられるが統計的有意差は認められなかった。

2 転職動機を抱いた理由

転職動機を抱いたことの「ある」者のみを分析の対象とした(186名)。(表3, 図2参照)

表3 主な転職動機の理由

(全体、性差、家族構成)

	全体	性差		家族構成		
		男	女	A独身	B配・子	C配子親
①生徒指導上の問題	28.0 (52)	26.5	28.5	30.8	23.4	33.3
②学級経営上の問題	11.3 (21)	2.0	14.6	18.0	7.8	13.8
③学習指導上の問題	18.3 (34)	12.2	20.4	25.6	19.5	11.8
④上司・同僚人間関係	19.4 (36)	14.3	21.2	23.1	18.2	19.6
⑤保護者との関係	7.5 (14)	6.1	8.0	2.6	3.9	13.7
⑥教職、価値観の変化	42.5 (79)	53.1	38.7	30.8	45.5	41.2
⑦経済的理由	11.3 (21)	26.5	5.8	12.8	11.7	5.9
⑧長い勤務時間	29.6 (55)	16.3	34.3	15.4	33.8	27.5
⑨家族の問題	9.7 (18)	0.0	13.1	5.1	9.1	15.7
⑩将来展望が希薄	16.1 (30)	26.5	12.4	23.1	15.6	11.8

*: P<.05 ** P<.01 数値：% ()：実数
 転職動機を抱いた経験者数：全体(186)、男(49)、女(137)、
 A独身(39)、B配・子(77)、C配子親(51)

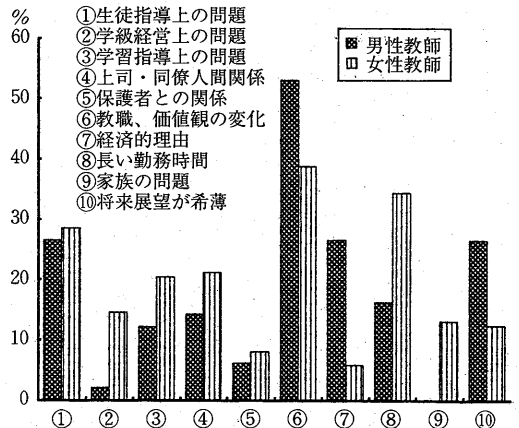


図2 主な転職動機の理由(性差)

1) 全体的回答傾向

転職理由として比較的多くの者があげてい

る設問項目は、⑥教職についての価値観の変化(42.5%)、⑧長い勤務時間(29.6%)、①生徒指導上の問題(28.0%)、④上司・同僚との人間関係(19.4%)、③授業・学習指導上の問題(18.3%)の順となっていた。

また、1割以下の低い設問項目として、⑨家族の問題(9.7%)、⑤保護者との関係(7.5%)などがあげられる。

このような回答傾向から、転職動機は、①教職についての価値観や人生観、②生徒指導・学習指導の問題などの教育技術、③学校での対人関係や時間的・経済的ゆとりなどの教育環境の3領域からの検討が可能であると考えられる。

2) 性差

男性教師の方が有意に多くあげている項目は、⑥教職に対する価値観の変化(男:53.1%>女:38.7%)、⑩将来展望が希薄(男:26.5%>女:12.4%)、⑦経済的な理由(男:26.5%>女:5.8%)であった。

女性教師が多くあげている項目は、⑧長い勤務時間(男:16.3%<女:34.3%)、②学級経営上の問題(男:2.0%<女:14.6%)、⑨家族の問題(男:0.0%<女:13.1%)であった。

男性教師は価値観以外に経済的な問題から、女性教師は生徒指導・学習指導以外に家庭生活上の問題といったより現実的な視点から転職を考えているようである。

3) 家族構成要因

独身者が他の群に比べ有意に多くあげている設問項目は、②学級経営上の問題(独身:18.0%>配・子:7.8%)、③学習指導上の問題(独身:25.6%>配子親:11.8%)、⑩将来展望が希薄(独身:23.1%>配子親:11.8%)であった。

この結果は、比較的若い年齢層である独身の教師にとって学級経営や学習指導といった教育技術上の問題の克服が課題となっており、同時に将来設計に多少の不安を残しているも

のと考えられる。

配偶者と子どもの核家族の教員が多くあげている項目は、⑤教職に対する価値観の変化(配・子:45.5%>独身:30.8%)、⑧長い勤務時間(配・子:33.8%>独身:15.4%)であった。

これは、家庭生活の維持と教員としての職務遂行意識との葛藤が女性教員に強く働いている結果であろう。

親との同居家族の教員には、他の群と特に顕著な意識差は認められず、核家族の教員に準ずる結果であった。

II 既婚者の家庭生活上の悩みと転職動機

既婚者のみに日常の家庭生活上の悩みについて尋ねた。

1 既婚者の家庭内での悩みの構造

1) 全体的回答傾向

①主因子法による因子分析(バリマックス法による直行回転)

抽出された因子は以下の通りである。(表4参照)

因子1:⑤父母との生活観の違い、⑥父母の日常生活への過干渉、⑦父母との子育て観の違い

因子2:③共同生活上の時間的ゆとりがない、④共同生活上の経済的ゆとりがない、⑧わが子とのふれ合いの時間の確保が困難

因子3:①配偶者が教職活動に無関心、②配偶者が家事に非協力的

因子4:わが子との生活観・人生観の違い
以上の結果から、それぞれの因子を次のように命名した。

因子1:親(父母)関連因子

因子2:家庭生活関連因子

因子3:配偶者関連因子

因子4:わが子関連因子

したがって、既婚者の家庭内の悩みについては上記の4因子から考察することが妥当であろう。なお、因子2に、項目⑧わが子とのふれ合い時間が抽出されたのは、価値観が形

成される青年期以前の子どものふれ合い（子育て）を家庭生活上重要な要因の1つとして認識している結果を反映したものと考えられる。

②単純集計結果

家庭生活上の悩みの程度を、5段階評定尺度（1：悩みなし、3：どちらとも、5：悩みが多い）で尋ね、平均評定値2.5以上の項目を主な分析の対象とした。（表5、図3参照）

悩みの程度の多い順に設問項目をあげると、

⑧わが子とのふれ合い時間の確保（3.72）、③共同生活上の時間的ゆとり（3.50）、④共同生活上の経済的ゆとり（2.59）、⑨わが子との生活・人生観の違い（2.50）となってお

表4 既婚者の家庭生活上の悩み（因子分析、バリマックス法による）

	因子1	因子2	因子3	因子4
①配偶者、無関心	0.313	0.060	-0.469	-0.128
②配偶者、非協力的	0.316	0.257	-0.470	0.023
③時間的ゆとりなし	0.177	0.665	-0.173	0.004
④経済的ゆとりなし	0.139	0.422	-0.070	-0.086
⑤親と生活観の違い	0.886	0.158	-0.071	-0.003
⑥親からの日常生活への過干渉	0.922	0.060	-0.092	-0.042
⑦親と子育て観の違い	0.901	0.096	-0.089	-0.103
⑧子とのふれ合い時間	0.207	0.540	0.061	-0.274
⑨子との人生観の違い	0.302	0.232	-0.134	-0.409
因子負荷量2乗和	2.831	1.075	0.520	0.280
寄与率（%）	31.456	11.952	5.787	3.116
累積寄与率（%）	31.456	43.408	49.195	52.311

- ①配偶者、教育活動に無関心
- ②配偶者、家事に非協力的
- ③共同生活上、時間的ゆとりなし
- ④共同生活上、経済的ゆとりなし
- ⑤親との生活観の違い
- ⑥親からの日常生活への過干渉
- ⑦親と子育て観の違い
- ⑧わが子とのふれ合い時間
- ⑨わが子との生活観の違い

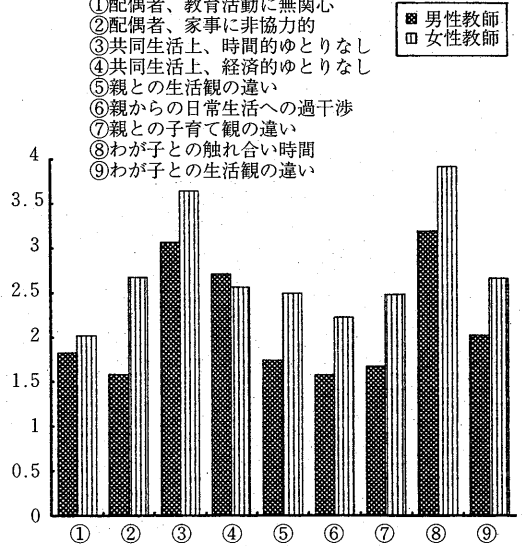


図3 家庭生活上の悩み（性差）

表5 既婚者の家庭生活上の悩みと転職動機

	既婚者の悩み					転職動機（持ったことがある）と悩み				
	全体	性差		家族構成		全体	性差		家族構成	
		男	女	B配・子	C配子親		男	女	B配・子	C配子親
①配偶者、教育活動に無関心	1.98	1.82	2.02	1.94	2.05	1.93	1.90	2.02	2.07	1.96
②配偶者、家事に非協力的	2.41	1.58	2.67	2.31	2.59	2.41	2.37	2.45	2.34	2.60
③共同生活する上での時間的ゆとりなし	3.50	3.06	3.64	3.45	3.42	3.52	3.33	3.69	3.77	3.49
④共同生活する上での経済的ゆとりなし	2.59	2.71	2.56	2.69	2.37	2.59	2.45	2.73	2.92	2.35
⑤親との生活観の違い	2.31	1.74	2.49	1.93	2.92	2.32	2.16	2.45	2.03	3.10
⑥親からの日常生活への過干渉	2.06	1.57	2.22	1.69	2.62	2.06	2.00	2.12	1.70	2.73
⑦親と子育て観の違い	2.28	1.67	2.48	1.90	2.91	2.26	2.08	2.43	2.02	3.17
⑧わが子とのふれ合い時間の確保困難	3.72	3.19	3.91	3.80	3.85	3.73	3.59	3.86	4.04	3.98
⑨わが子との生活観・人生観の違い	2.50	2.02	2.66	2.43	2.62	2.49	2.48	2.49	2.44	2.67

*：P<.05 **：P<.01 数値：平均得点（1：悩みなし、5：悩み多い）

り、上記の家庭生活関連因子（因子2）が最も強く、ついで、わが子関連因子（因子4）が強く働いていることがうかがえる。

2) 性差

男性の既婚者の教師が女性より有意に高く抱いていた悩みの設問項目は認められなかった。

既婚者の女性教師は、②配偶者が家事に非協力的（男：1.58<女：2.67）、③時間的ゆとりなし（男：3.06<女：3.64）、⑤親との生活観の違い（男：1.74<女：2.49）、⑦親との子育て観の違い（男：1.67<女：2.48）、⑧わが子とのふれ合いの時間確保（男：3.19<女：3.91）、⑩わが子との生活観・人生観の違い（男：2.02<女：2.66）など、8項目において男性より有意に高い悩みを抱いていた。

女性教師は、日常の家庭生活において男性教師よりほとんどすべての領域で多くの悩みを抱いており、特に家庭生活に自由に使える「時間的なゆとり」、「親との関係の改善」を求めていることがうかがえる。

3) 家族構成要因

配偶者と子ども「核家族」家庭の教師は、「親との同居」の教師に比べ、④経済的ゆとり（配・子：2.69>配子親：2.37）にのみ有意に強い悩みを抱いていた。

親との同居家族の教師は、当然のことながら、⑤親との生活観の違い（配・子：1.93<配子親：2.92）、⑥親の日常生活への過干渉（配・子：1.69<配子親：2.62）、⑦親との子育て観の違い（配・子：1.90<配子親：2.91）などの親関連因子（因子1）に高い得点を示していた。

親との同居は、「子育てを手伝ってもらえる」、「時間的・経済的なゆとり」を多少なりとも感じられる一方で、親との価値観の違いなど「同居による心理的な葛藤」も強く抱いているようである。

2 悩みと転職動機

既婚者で転職動機を抱いたことの「ある」者のみを分析の対象とし、Ⅱの1：既婚者の家庭内の悩みの構造と比較しながら検討した。（表5参照）

1) 全体的回答傾向

転職動機を抱いたことの「ある」者の悩みは、⑧わが子とのふれ合い時間の確保（3.73）、③時間的ゆとりなし（3.50）、④経済的ゆとりなし（2.59）、⑨わが子との生活観・人生観の違い（2.50）の順になっており、既婚者全体についての回答傾向と類似したものであった。

2) 性差

転職動機を抱いたことの「ある」男性教師が女性教師に有意に高い設問項目は認められなかった。

女性教師で平均得点が2.5以上で男性より有意に高い設問項目は、⑧わが子のふれ合いの時間の確保が困難（男：3.59<女：3.86）、③時間的ゆとりなし（男：3.33<女：3.69）、④経済的ゆとりなし（男：2.45<女：2.73）であった。

家庭生活因子（因子2）が女性教師に強く働いており、上述のⅡの2：転職動機の理由の結果を支持するものであった。

1の2）の既婚者の悩みの構造、性差の結果と比較しながら転職動機の有無の効果を多少詳しく検討しよう。

男性教師が有意に高く悩みを増加させている項目は、②配偶者が家事に非協力的（1.58→2.37）、⑤親との生活観の違い（1.74→2.16）、⑥親が日常生活に過干渉（1.57→2.00）、⑧わが子との触れ合い時間の確保（3.19→3.59）、⑨わが子との人生観の違い（2.02→2.48）であった。

しかし、女性教師にはこのような意識の変化は認められなかった。

この結果から、家庭内での悩みのほとんどすべて（因子1から因子4）が男性教師の転職動機に強い影響を与えていると結論できよ

う。

3) 家族構成要因

配偶者と子どもの核家族が親との同居家族に比べ高い項目は、④経済的ゆとりなし(配・子:2.92>配子親:2.35)だけであった。

親との同居家族が高い項目は、⑤親との生活観の違い(配・子:2.03<配子親:3.10)、⑥親の日常生活への過干渉(配・子:1.70<配子親:2.73)、⑦親との子育て観の違い(配・子:2.02<配子親:3.17)とであった。

親因子(因子1)が強く働いており、転職動機を考慮せずに分析した既婚者の悩みの結果と比べるといずれの項目の得点も高く、親との同居が転職動機を抱く1つの要因となっているとも考えられる。

Ⅲ-1 学校での対人関係に関する評価と相談相手

1 対人関係における評価

1) 全体的回答傾向

上司(校長, 教頭, 教務主任), 同僚(同

表6-1 対人関係の評価と相談相手

	上司(校長, 教頭, 教務主任)						同僚(同年令以上の教職員)					
	全体	性差		家族構成			全体	性差		家族構成		
		男	女	A独身	B配・子	C配子親		男	女	A独身	B配・子	C配子親
①全体として良好な人間関係(複数選択)	52.8 (207)	69.2	46.7	58.0	47.7	56.3	82.7 (324)	75.7	85.3	83.0	79.4	85.4
②教育上, 頼れる相談相手(一つ選択)	23.5 (92)	35.5	19.0	26.1	28.2	18.5	67.9 (266)	47.7	75.4	72.7	58.8	75.7
③私的問題の相談相手(一つ選択)	7.9 (31)	13.6	3.5	7.1	6.5	7.8	69.6 (273)	57.0	74.4	73.9	64.7	74.8
		**					**	**		C, A>B *		
		**					**	**		C>B	P<.10	
	後輩(同年令未満の教職員)						保護者					
	全体	性差		家族構成			全体	性差		家族構成		
		男	女	A独身	B配・子	C配子親		男	女	A独身	B配・子	C配子親
①全体として良好な人間関係(複数選択)	58.4 (229)	60.8	57.5	60.2	56.5	58.3	46.7 (183)	50.5	45.3	45.5	43.5	52.4
②教育上, 頼れる相談相手(一つ選択)	2.8 (11)	1.9	3.2	3.4	2.9	1.9	0.0	—	—	—	—	—
③私的問題の相談相手(一つ選択)	4.1 (16)	2.8	4.6	4.6	2.9	1.9	0.0	—	—	—	—	—

*: P<.05

** : P<.01

数値:%

(): 家数

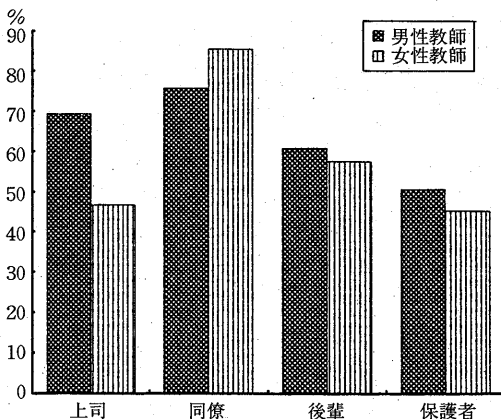


図4-1 学校での対人関係の評価(性差)

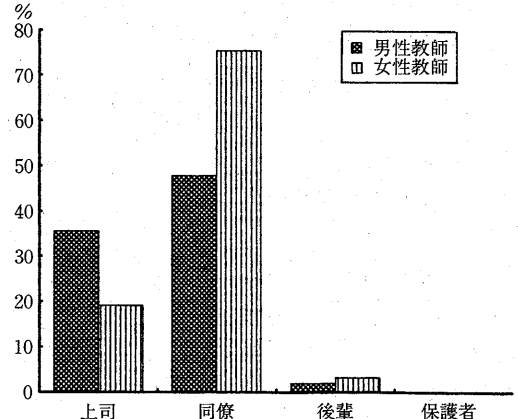


図4-2 教育上, 頼れる相談相手(性差)

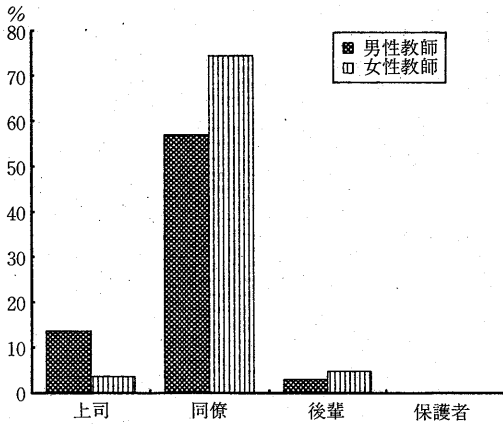


図4-3 プライベートな問題で頼れる相談相手 (性差)

年齢以上の教職員), 後輩 (同年齢未満の教職員), 保護者との人間関係の評価を, 「うまく行っているか否か」で回答を求めた。(表6-1, 図4-1から図4-3まで参照)

「うまくいっている」と回答した者の比率は, 上司(52.8%), 同僚(82.7%), 後輩(58.4%), 保護者(46.7%)であり, 8割以上の者が同僚との関係を肯定的に評価していた。

2) 性差

男性教師は女性教師に比べ, 上司との関係をより肯定的に評価しており(男:69.2%>女:46.7%), 逆に女性教師は, 同僚との関係がうまくいっていると評価(男:75.7%<女:85.3%)していた。

上司との関係についての結果は, 男性教師の高い管理職希求度や広い交友関係, また, 管理職を中心とした上司に男性教師が多いことなど関連しているのかもしれない。

3) 家族構成要因

いずれの対象への評価についても, 独身者, 核家族, 親との同居家族の家族構成要因間に有意な回答差は認められなかった。

2 教育上の問題で, 最も頼りになる相談相手

上司, 同僚, 後輩, 保護者の選択肢から1

つだけ選択する方法で回答を求めた。

1) 全体的回答傾向

上司(23.5%), 同僚(67.9%), 後輩(2.8%), 保護者(0.0%)となっており, 7割近くの者が相談相手として「同僚」を選択していた。

2) 性差

男性教師は女性教師に比べ, 上司を(男:35.0%>女:19.0%), 女性教師は同僚を(男:47.7%<女:75.4%)より多く選択していた。

3) 家族構成要因

「同僚」を選択した者にも, 独身者と親との同居家族の教師が核家族より有意に多い傾向(独身:72.7%, 配・子:58.8%, 配子親:75.7%)が認められた。

3 プライベート上の問題で, 最も頼りになる相談相手

上司, 同僚, 後輩, 保護者の選択肢から1つだけ選択する方法で回答を求めた。

1) 全体的回答傾向

上司(7.9%), 同僚(69.6%), 後輩(4.1%)であり, 圧倒的に多くの者が「同僚」を相談相手として選択していた。

2) 性差

男性教師は相談相手として上司(男:13.6%, 女:3.5%)を選ぶ者も見られるが, 女性教師は同僚(男:57.0%, 女:74.4%)を有意に多く選んでいた。

3) 家族構成要因

「同僚」を選んでいる割合にのみ, 親との同居家族の教師が配偶者と子どもの核家族に比べ有意な回答差(独身:73.9%, 配・子:64.7%, 配子親:74.8%)がみられた。

III-2 転職動機と対人関係の評価・相談相手

転職動機を抱いたことの「ある」者のみを分析の対象とし, 前述のIII-1の結果と比べながら検討した。

1 転職動機と対人関係の評価

1) 全体的回答傾向

対人関係が「よい」と評価した比率は、上司 (53.8%)、同僚 (84.4%)、後輩 (61.8%)、保護者 (47.8%) であり、前述のⅢ-1の結果と比べると、転職動機を抱いたことの「ある」者の評価の方がいずれの対象に対しても高い評価を示していた。(表6-2、参照)

これは、転職に関する相談をこれらの人々に投げかけることにより対人関係をより肯定的な「頼りになる相談相手」に変えていったことも1つの原因であると考えられる。

2) 性差

転職動機を考慮していないⅢ-1の1の性差に関する結果とほぼ同様な、「男性教師は上司に女性教師は同僚により肯定的な評価を、また後輩に対しては男女とも6割以上が肯定的な評価である」といった回答傾向を示していた。

また、男性教師の上司 (69.2%→73.5%) や同僚 (75.7%→81.6%) に対する肯定的評価が高まる傾向がみられた。

3) 家族構成要因

転職動機を考慮していないⅢ-1の1の家

族構成要因に関する結果とほぼ同様な、「家族を持っている教師」(配・子：84.4%、配子親：86.3%)は特に高い評価を示しているが、いずれの対象に対しても有意な家族構成要因差を認めることはできなかった。

2 教育上の問題で、最も頼りになる相談相手

1) 全体的回答傾向

相談相手として選択した比率は、上司 (25.5%)、同僚 (71.0%)、後輩 (2.7%)、保護者 (0.0%) であり、転職動機を考慮していないⅢ-1の1の全体傾向に関する結果とほぼ一致していた。

2) 性差：

男性教師は上司(男：40.8%>女：19.7%)を、女性教師は同僚(男：46.9%>女：79.6%)を選択している結果は、Ⅲ-1の1の性差に関する結果とほぼ一致するものであった。

しかし、「上司」の選択比率は男性教師に増加する傾向(35.5%→40.8%)がみられた。

3) 家族構成要因

表6-2 転職動機と対人関係の評価・相談相手

	上司 (校長、教頭、教務主任)						同僚 (同年令以上の教職員)						
	全体	性差		家族構成			全体	性差		家族構成			
		男	女	A 独身	B 配・子	C 配子親		男	女	A 独身	B 配・子	C 配子親	
①全体として良好な人間関係 (複数選択)	53.8 (100)	73.5 **	46.7	51.3	49.4	60.8	84.4 (157)	81.6	85.4	76.9	84.4	86.3	
②教育上、頼れる相談相手 (一つ選択)	25.5 (47)	40.8 **	19.7	33.3	31.2	15.7	71.0 (132)	46.9 **	79.6 **	66.7	62.3	82.4	
③私的の問題の相談相手 (一つ選択)	8.1 (15)	22.4 **	2.9	12.8	6.5	7.8	72.6 (135)	59.2 *	77.4	66.7	70.1	78.4	
		後輩 (同年令未満の教職員)						保護者					
		性差		家族構成				性差		家族構成			
	全体	男	女	A 独身	B 配・子	C 配子親	全体	男	女	A 独身	B 配・子	C 配子親	
①全体として良好な人間関係 (複数選択)	61.8 (115)	65.3	60.6	64.1	58.4	62.7	47.8 (89)	51.0	46.7	43.6	48.1	49.0	
②教育上、頼れる相談相手 (一つ選択)	2.7 (5)	4.1	2.2	2.6	3.9	2.0	0.0	—	—	—	—	—	
③私的の問題の相談相手 (一つ選択)	2.7 (5)	4.1	2.2	2.6	3.9	0.0	0.0	—	—	—	—	—	

* : P<.05 ** : P<.01 数値 : % () : 家数

転職動機を抱いた経験者数：全体 (186)、男 (49)、女 (137)、
A 独身 (39)、B 配・子 (77)、C 配子親 (51)

転職動機を考慮していないⅢ-1の結果に比べると回答傾向はほぼ同じであるが、より際だったものとなっている。

「上司」の選択は、独身者(33.3%)と核家族(31.2%)の方が親との同居家族(15.7%)より有意に高い比率であった。

「同僚」の選択には、親との同居家族(82.4%)の方が独身者(66.7%)や配偶者と子どもの核家族(62.3%)より高い傾向がみられた。

3 プライベート上の問題で、最も頼りになる相談相手

1) 全体的回答傾向

それぞれの対象の選択傾向は、Ⅲ-1の結果とほぼ一致するものであった(上司:8.1%, 同僚:72.6%, 後輩:2.7%)。

2) 性差

男性教師が相談相手として「上司」を選択する比率が顕著に高く(男:22.4%>女:2.9%), 転職動機を考慮していないⅢ-1の結果と比べてもかなりの増加がみられた(13.6%→22.4%)。

3) 家族構成要因

相談相手としての選択傾向に家族構成要因間の有意な回答差は認められず、転職動機を考慮していない結果とほぼ同じものであった。

Ⅵ 余暇の過ごし方と転職動機

休日や長期休暇などの時の過ごし方を知るため、①趣味、②レジャー、③ボランティア

活動、④ショッピングについて5段階評定尺度法(1:どちらともいえない, 5:非常に満足である)で回答を求めた。

1 余暇の過ごし方(一般的傾向)

1) 全体的回答傾向

①趣味(2.30), ②レジャー(2.33), ③ボランティア活動(1.36), ④ショッピング(2.30)であり、全体的には「かなり満足」しているが、「ボランティア活動」にはあまり積極的ではない様子が見える。(表7, 図5参照)

2) 性差

女性教師の方が、②レジャー(男:2.14<女:2.39), ④ショッピング(男:1.85<女:2.45)に「かなり満足」しているようである。

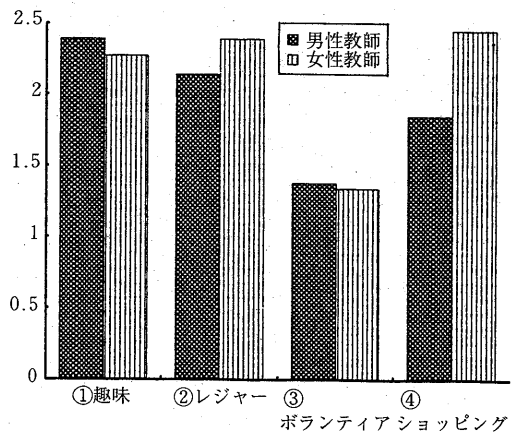


図5 余暇の過ごし方と満足度(性差)

表7 余暇の過ごし方と転職動機

	余暇の過ごし方(全体的傾向)						余暇と転職動機					
	全体	性差		家族構成			全体	性差		家族構成		
		男	女	A独身	B配・子	C配子親		男	女	A独身	B配・子	C配子親
①趣味	2.30	2.39	2.27	2.66	2.12	2.35	2.30	2.38	2.27	2.71	2.09	2.49
				A>B *						A>B *		
②レジャー	2.33	2.14	2.39	2.42	2.28	2.39	2.50	2.00	2.33	2.43	2.13	2.45
			*						*			
③ボランティア活動	1.36	1.38	1.34	1.30	1.25	1.55	1.33	1.41	1.30	1.18	1.25	1.59
				C>B *						C>A *		
④ショッピング	2.30	1.85	2.45	2.19	2.28	2.52	2.30	1.93	2.43	2.42	2.18	2.57
			*	C>A *					**			

*: P<.05 **: P<.01 数値: 平均値(1:どちらでもない, 5:非常に満足)

る。

3) 家族構成要因

独身者の比較的満足度の高い項目は、①趣味(独身：2.66, 配・子：2.12, 配子親：2.35)であり、親と子の同居家族は、満足度は低いながらも、③ボランティア活動(独身：1.30, 配・子：1.25, 配子親：1.55)、④ショッピング(独身：2.19, 配・子：2.28, 配子親：2.52)に肯定的な評価を示していた。

配偶者と子どもの核家族には、目立った特徴はみられなかった。これは、余暇に費すことのできる時間的ゆとりや自ら全面的に責任を負わされている子育てなどが原因となっていると思われる。

2 余暇と転職動機

転職動機を抱いたことの「ある」者のみを分析の対象とした。

それぞれの余暇の満足度は、全体的回答傾向、性差に関してⅣ-1の余暇の過ごし方(一般的傾向)とほぼ同様な結果であったが、家族構成要因について、配偶者と子どもの家庭では満足度の減少傾向(①趣味, ②レジャー, ④ショッピングについて)が、親との同居家族では逆に増加する傾向(すべての項目に対して)がみられた。これは統計的に有意といえるものではなかった。

討 論

転職したいとする動機は、教職活動を継続することの不安や悩みが高まり、継続が困難であると感じたときに生ずる意識や態度であると考えることができる。

本研究では、転職動機を引き起こす要因を教育活動に関連したことがらや日常の家庭生活の中に探りながら、「転職」という直接行動を防ぐための有効な手段の一つである相談相手、さらには、欲求不満の解消法としての余暇活動について検討した。得られた結果をまとめながら従来の研究結果と比較し、討論してみよう。

1 転職動機を抱いたことの有無とその理由

約半数の教師がこれまでに転職動機を抱いたことがあり、家族構成が独身から子どもを持ち(核家族)親と同居の家族へと変わっていくにつれて転職動機を抱いた比率も増加していた。

転職動機を抱いた理由は、教職への価値観の変化、教育技術上の問題、教育環境(対人関係・物理的環境)の3つに分類できよう。

全体としては「教職への価値観の変化」が最も多くあげられ、男性教師に顕著であった。女性教師は、長すぎる勤務時間など「教育環境」をそのおもな理由としてあげていた。

独身の教師は「教職への価値観の変化」、
「教職技術上の問題」を、家庭を持っている教師は「価値観の変化」とともに長すぎる勤務時間などの「教育環境」をあげていた。

積極的な教職への就職動機やその持続が転職動機を防ぐ大きな要因の一つであると考え、女性教師の方が高い就職動機を持ち、離職念慮が低いとする小川(1984)、落合(1980)の結果を積極的に支持するものではなかった。これは、教員就職が年々困難となり教職に対する社会的評価も向上してきたことを反映しているのかもしれない。

教師の悩みに関する従来の研究結果では、雑務や事務など直接教育活動とは関係していないことがらや悩みの理由としてかなり多くあげられていたが、本研究では「教職への価値観の変化」や長い勤務時間が指摘されていた「自己実現欲求を満たす」教育環境の整備が緊急の課題であることを示唆しているものといえよう。

2 既婚者の家庭生活上の悩み

既婚者の家庭生活上の悩みは、親との同居によるもの(因子1)、時間的ゆとりや経済的ゆとりなどの家庭生活関連(因子2)、教育活動を理解し合ったり家事を協力したりする配偶者関連(因子3)、子育てやわが子の生き方に関するわが子関連(因子4)の悩み

に分けて考えられる。

全体的には当然のことながら家庭生活関連の悩みが最も多く、ついでわが子関連のものの順であった。

また、女性教師の方がすべての因子について高い悩みを示しており、学校—家庭—子育ての3種類の役割遂行を期待され悩んでいる様子が伺える。

また、親との同居は、わが子の子育てや生活観の違いなどにより心理的葛藤を生み出しているようである。

転職動機を抱いたことのある男性教師は、親との同居にともなう家庭生活上の悩みを強く感じており、「学校での悩みは温かな家庭生活の中で解消される」といった言い古された諺が当てはまりそうである。

3 学校での対人関係と望ましい相談相手

中野区教育委員会(1985)の調査結果では、「教育上困ったことがあっても誰も助言してくれない」(16.0%)といったかなり重要な問題が提起されていた。人としての生活を円滑に営んで行くために望ましい相談相手の存在は不可欠な要素である。

本研究結果では、学校での望ましい対人関係は「同僚」を中心に形成されており、「上司」との関係は予想されたほど肯定的ではなかった(53%)。この傾向は女性教師に特に顕著であった。

教育上の問題の相談相手として「上司」を選択している比率は、全体でも予想外に低く(24%)、特に女性教師は19%であり、「同僚」との深い人間的な結び付きが感じられた。

プライベートな問題についてはこの傾向がさらに顕著であった。

転職といった重要な問題を考えたことのある教師は、学校での対人関係をより肯定的に評価しており、特に「後輩」への評価が61.8%と高いものであった。

また、転職動機の有無は男性教師に高いインパクトを与え、上司(69%→74%)、同僚

(76%→82%)とも未経験者に比べると高く、肯定的に評価していた。これらの結果は、困ったときの相談相手の存在が人に対する基本的信頼感を生み、肯定的評価を高める一因になったものと考えられる。いずれにしても相談相手の存在は、「転職行動」を妨げる大きな要因となっていることは否定できない。

4 教師の余暇活動

休日にもかかわらず家庭で学校の仕事をしている教師が約70%もいるという報告(中野区教育委員会 1985)は、教師の精神衛生上重要な問題提起であった。

本研究では、休日の「趣味、レジャー、ショッピング」にはかなり満足しており、ボランティア活動にはあまり積極的でないという従来の研究結果を支持するものであった。

しかし、配偶者と子どもの核家族の教師の満足度は相対的に低く、子育てや家事などの家庭生活上の問題が強く関連していることが示された。

転職動機と余暇との関連については検討すべき問題を見いだすことはできなかった。

要 約

教師の教育上の悩みや家庭生活上の悩み、学校での対人関係と相談相手、余暇活動について現職教員392名を対象に質問紙法による調査を実施し、その実態とともに教職の転職動機のみか、メカニズムを実証的に検討することを主な目的とした。

これまでに転職を考えたことのある教師は男・女教師とも約半数にのぼり、その最大の理由として、教職への価値観の変化をあげていた。また、勤務時間が長すぎる、事務や会議が煩雑であるといった教育環境の問題も指摘されている。家庭生活では、子育てや家事、時間的・経済的なゆとりのなさも悩みの種となっているようである。特に配偶者と子どもだけの家族にこの傾向が顕著であった。

学校での対人関係は、同僚を中心に展開さ

れており、上司への評価は予想したほど肯定的ではなかった。この傾向は女性教師に顕著であり、教育上の問題でさえ相談相手として上司を選択しているものは19%にすぎなかった。しかし、転職動機を抱いたことのある教師は対人関係をかなり肯定的に評価していた。これは、危機的状況の克服が信頼関係の向上を促したものと考えられる。

教師の余暇活動は、趣味、レジャー、ショッピングを中心に展開されており、ボランティアなど社会的活動にはあまり関与していないようである。しかし、配偶者と子どもの家族では余暇活動に振り分ける時間的・経済的ゆとりのなさが問題点として指摘された。

key-words：教師の悩み，相談相手，教師の余暇，転職動機

引用文献

- 1) 小川一夫・田中宏二・上野徳美 1983, 教師気質の形成と構造に関する研究 (1) 中国四国心理学会論文集, 16, 107
- 2) 小川一夫・田中宏二・上野徳美 1984 教師気質の形成と構造に関する研究 (2) —教職における停滞期—中国四国心理学会論文集, 17, 92
- 3) 落合幸子 1980 人生の転換期における心理 筑波大学心理学研究 2, 111—124
- 4) 福武書店教育研究所 1991 現代の教師像 モノグラフ・小学生ナウ vol.11, 1991
- 5) 中野区教育委員会・お茶の水大学教育社会学研究室 1985 都市の教師—その生活と仕事— (調査報告書) 中野区教育委員会