

派遣者番号	管R6K01	氏 名	阿納 剛	
研究主題 —副主題—	特別支援学校における同僚性に関する調査研究 —よりよい職場環境の整備に向けて—			
派遣先大学	創価大学 教職大学院	指導担当者	吉川 成司	堀内 省剛
所属	東京都立清瀬特別支援学校	所属長	稗田 知子	

キーワード：特別支援学校 同僚性 促進・阻害要因

要旨： 本研究では、特別支援学校における同僚性に着目し調査を行った。特別支援学校では、教職員間のコミュニケーションを土台とした共通理解に基づく一貫した指導が求められることから、小学校、中学校、高等学校等と比較した場合、より同僚性を醸成する職場環境が求められると考えた。そこで、本研究では質問紙調査を通して、同僚性の構成要素及びその促進要因・阻害要因を明らかにすることを目的とした。本研究では、同僚性を「教職員間のコミュニケーションを基礎に、連携・協働し学び合う人間関係」と定義し、17項目の同僚性尺度を作成した。調査対象は、異なる障害種の都立特別支援学校の教諭及び主任教諭(養護教諭等含む)とした。回答をもとに教職歴及び、職層並びに所属学部に関する SPSS による平均値の比較及び KH Coder による計量テキスト分析を実施した。

分析の結果、都立特別支援学校における同僚性の構成要素は、【相互承認】【友好的なやり取り】【組織的協力】【他者貢献】【専門性向上】に分類されること及び促進要因との関連性が明らかとなった。一方、阻害要因は多忙に伴う個業化であるとの知見が得られた。

1 研究の背景と目的

文部科学省(2015)「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について(答申)」では、複雑化・多様化した学校の課題に対応するため、「チームとしての学校」の重要性を指摘している。教職員が心理や福祉等の専門家や関係機関、地域と連携し、チームとして課題解決に取り組むことが欠かせない。その前提として、本研究の同僚性の焦点である同僚性、すなわち「教職員間のコミュニケーションを基礎に、連携・協働し学び合う人間関係」がある。特別支援学校は、教職員間のコミュニケーションの下に共通認識をもち一貫した指導が求められることから、小学校、中学校、高等学校等と比較した場合、より同僚性を醸成する職場環境が求められると考えた。そこで、本研究では質問紙調査を通して、同僚性の構成要素及びその促進要因・阻害要因を明らかにすることを目的とする。

2 方法

(1)調査対象

異なる障害種の都立特別支援学校の教諭及び主任教諭(養護教諭等含む)、有効回答数 66 名

(2)調査時期

2024 年 7 月 12 日(金)～10 月 31 日(木)

(3)測定方法及び分析方法

①同僚性尺度の作成及び信頼性の検討

構成概念妥当性が確認された先行研究の同僚性尺度の質問項目を参考に計 17 項目、4 件法で質問し回答を求めた。SPSS で因子分析(最尤法、プロマックス回転)を行い、大学院教授 2 名と協議し、構成要素の解釈及び信頼性の検討を行った。

②促進要因の分析

1 項目に対して、重要であるかとの認識度合(以下、<重要度>)と現実として当てはまる度合(以下、<現実>)の 2 つの視点からの回答を基に、SPSS で平均値の比較(一元配置分散分析及び t 検定)を行った。

③阻害要因の分析

同僚性の醸成を妨げている要因に関する記述による回答を基に、KH Coder を活用して計量テキ

スト分析を行った。

3 結果

(1)同僚性尺度の作成及び信頼性の検討

同僚性尺度の因子構造を検討するために、探索的因子分析を行い、.30 以上の負荷量を示さなかった 3 項目を除外し、累積寄与率を踏まえ、5 因子構造が妥当と判断し、因子の命名を行った。

Cronbach の α 係数を用いて、.866 と算出され、内的整合性が確認された。

表 1 同僚性尺度の因子分析結果(N=66)

同僚性の定義	因子	項目数/ α 係数	因子名
教職員間のコミュニケーション	因子 2	4 項目/.597	相互承認 (相手を尊重し認め合う関係)
	因子 4	3 項目/.657	友好的なやり取り (オープンで風通しの良い関係)
連携・協働	因子 3	2 項目/.645	組織的協力 (共に認め合い支え合う関係)
	因子 5	2 項目/.676	他者貢献(前向きで柔軟性のある関係)
学び合い	因子 1	3 項目/.725	専門性向上(学び合い成長し合う関係)

表 2 東京都 資質の向上に関する指標との相関

資質の向上に関する指標(注 1)	本研究の定義
基礎形成期(1～3 年)	1～5 年 Y(ヤング)世代
伸 長 期(4～8 年)	6～10 年 M(ミドル)世代
充 実 期(9～10 年)	11 年以降 V(ベテラン)世代

(注 1) 東京都教育委員会(2023 年 2 月改定)「東京都公立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標」

(2)促進要因の分析:SPSS(平均値の比較)

①所属学部と教職歴間の比較(分散分析)

表 3 所属学部と教職歴間において有意差があった因子

所属	重・現	F 値	有意確率	因子	教職歴(世代)	関連
小	重要度	4.420*	.018	因子 1 専門性向上	Y < V・M	ア
	現実	3.611*	.036	因子 2 相互承認	Y < V < M	イ
	現実	3.631*	.035	因子 4 友好的なやり取り	Y < V < M	イ
中高	現実	3.856*	.042	因子 1 専門性向上	M < V < Y	ウ
	現実	3.926*	.040	因子 3 組織的協力	V < M < Y	ウ
	現実	4.876*	.021	因子 4 友好的なやり取り	M < V < Y	ウ

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

②<重要度>と<現実>との乖離(t 検定)

多くの教職歴・職層・所属学部において有意差を示し、乖離が認められた。全ての項目で乖離を示したのは、小・Y 世代・教諭(関連エ)であった。

表 4 有意差が確認されなかった因子(組織としての強み)

所属	歴・職層	因子	関連
小	M 世代	因子 2 相互承認・因子 3 組織的協力・因子 5 他者貢献	イ
中高	Y 世代	因子 1 専門性向上・因子 2 相互承認・因子 5 他者貢献	ウ
	V 世代	因子 3 組織的協力・因子 4 友好的なやり取り	オ
	教諭	因子 3 組織的協力	オ
	主任教諭	因子 1 専門性向上	カ

表 5 援助ニーズと期待される役割

所属	教職歴・職層	援助ニーズ・期待される役割	関連
小	M 世代	同僚性の推進役	イ
	小・Y 世代・教諭	支援への貢献	エ
	Y 世代・教諭	同僚性ニーズが高い	エ
	M・V 世代	専門性向上ニーズが高い	ア
中高	Y 世代	同僚性の起点	ウ
	V 世代・教諭	組織的な協力への貢献	オ
	主任教諭	授業力向上の推進役	カ

(3)阻害要因の分析:KH Coder

①抽出語リスト及び関連語検索

多忙に伴う個業化の状態が、同僚性の醸成を阻害していることが確認された。

表6 抽出語リスト (N=66、出現回数 15 回以上)

抽出語	時間	教員	業務	自分	多い
回数	45	25	19	16	16

表7 関連語検索「時間」(N=66、Jaccard 係数 0.2 以上)

抽出語	Jaccard	阻害要因	状態
勤務	0.3333	勤務時間が合わない(勤務形態の多様化)	個業化
業務	0.3030	業務量の多さ、業務に追われている	多忙
コミュニケーション	0.2593	教職員間のコミュニケーションを取る時間やその機会がない	個業化
生徒	0.2308	生徒下校後に事務作業に注力している	個業化
教員	0.2222	他教員とゆっくり話をする時間や余裕がない	個業化
忙しい	0.2069	忙しくて話し合う時間が十分に取れない	多忙

②共起ネットワーク

05 サブグラフでは、時間・教員を中心として、日々の業務に追われ、教職員間のコミュニケーションの時間が十分に取れないことが確認された。

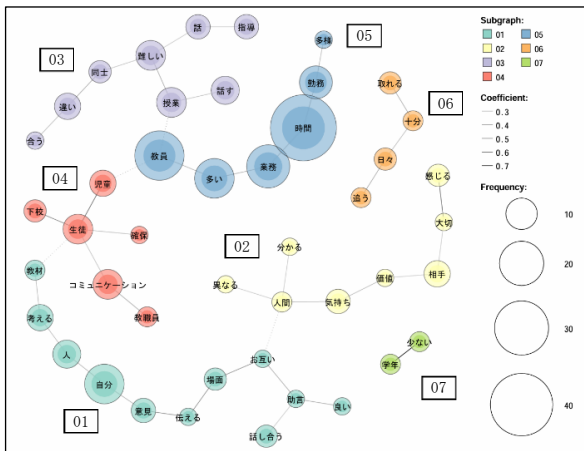


図1 共起ネットワーク (N=66、Jaccard 係数 0.2 以上)

③外部変数による共起ネットワーク

教職歴・職層・所属学部によって、特徴的な語や相互の関係性があることが認められた。

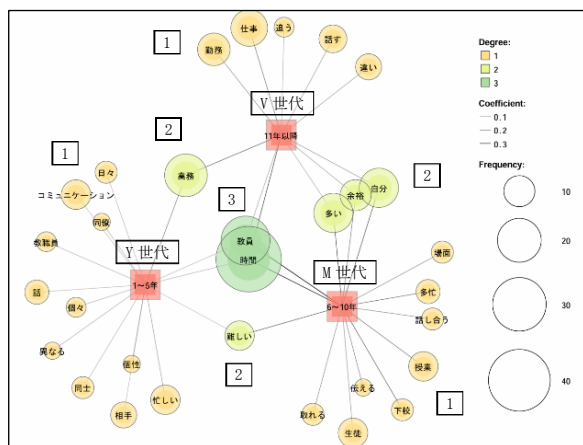


図2 共起ネットワーク (外部変数: 教職歴) (N=66)

4 考察

都立特別支援学校における同僚性の構成要素は、【相互承認】【友好的なやり取り】【組織的協力】【他者貢献】【専門性向上】であることが明らかと

なった。促進要因は援助ニーズ及び期待される役割を意識した取組であり、さらに阻害要因は多忙に伴う個業化であるとの知見が得られた。

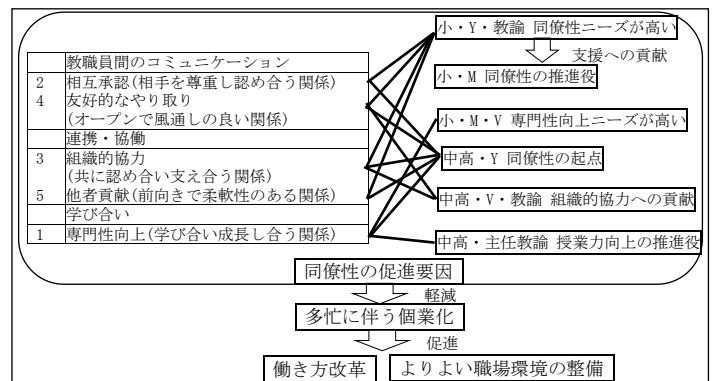


図3 同僚性の促進要因からよりよい職場環境の整備への展開(筆者作成)

5 今後の展望

本研究は、限られた教職員による回答であり、同僚性の多義性を踏まえると、一般化が難しい。一方で、職場環境の整備に関するマネジメント、つまり本研究で得られた同僚性の促進要因である援助ニーズ及び期待される役割を意識した取組は、多忙に伴う個業化を改善させ、働き方改革を一層進め、よりよい職場環境の整備に寄与することが期待できる。また、以下のような援助ニーズや役割を明確にした取組や KH Coder の活用も含めた教職員の意識改革は、同僚性を醸成する職場環境づくりの一助となると考えられる。

(1)援助ニーズや役割の明確化による自律性支援

①自己申告面接：潜在的な援助ニーズの的確な把握と職能開発(対象：全教職員)

②学級経営研修の活用(対象：新規採用教員)

(2)援助ニーズに応じた OJT 及び Off-JT の充実

①OJT 担当者育成研修の充実

②研修履歴による専門性向上研修の積極的活用

(3)同僚性を醸成する職場環境づくり

①同僚性の醸成に関する意識調査による可視化(手法:KH Coder/共起ネットワーク/外部変数)

②同僚性の 5 つの構成要素：学校経営計画におけるマネジメントサイクルへの反映

③アサーション研修：悉皆研修への位置付け

④「教職員のためのコミュニケーションガイドブック」の積極的活用

【引用・参考文献】

- 1) 石隈利紀・家近早苗(2021)『スクールカウンセリングのこれから』創元社
- 2) 小塩真司(2011)『SPSS と Amos による心理・調査データ解析 [第2版] ー因子分析・共分散構造分析まで』東京図書
- 3) 東京都教育委員会(2023)「東京都公立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標」
- 4) 東京都教育委員会(2024)「学校における働き方改革の推進に向けた実行プログラム～子供たちの豊かな学びと健やかな成長に向けて～」
- 5) 東京都教育委員会(2024)「教職員のためのコミュニケーションガイドブック」
- 6) 東京都教育委員会(2024)「学級経営研修ガイドブック 新人育成教員用」
- 7) 東京都教育委員会(2024)「東京都教育振興基本計画 東京都教育ビジョン(第5次)」
- 8) 樋口耕一(2020)『社会調査のための計量テキスト分析【第2版】内容分析の継承と発展を目指して』ナカニシヤ出版
- 9) 文部科学省中央教育審議会(2006)「今後の教員養成・免許制度の在り方について(答申)」
- 10) 文部科学省中央教育審議会(2015)「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について(答申)」
- 11) 文部科学省(2022)「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するガイドライン」
- 12) 文部科学省中央教育審議会(2024)『『令和の日本型学校教育』を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について～全ての子供たちへのよりよい教育の実現を目指した、学びの専門職としての『働きやすさ』と『働きがい』の両立に向けて～(答申)』