The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	言語教師のウェルビーイングに関する質的研究 : パイロット調査
Author(s)	西田, 理恵子
Citation	言語文化共同研究プロジェクト. 2025, 2024, p. 1-8
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/102275
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

The University of Osaka

言語教師のウェルビーイングに関する質的研究：パイロット調査

西田 理恵子

1. はじめに

平成 25 年文部科学省が示す「教職員のメンタルヘルス対策検討会議」の資料によれば、休職を伴っている公立小学校・中学校・高等学校・特別進学校の教職員の現状をみると、休職者（病気）の割合は、平成 4 年度には、1,111 名 (精神疾患含む : 0.11%)であったが、平成 21 年には、5,458 名と上昇している状況にある。また休職者（精神疾患）については、平成 24 年度の調査では 2,244 名が休職中のうち、1,957 名 (同 37.1%) が復職しており、1,073 人 (同 20.3%) が退職（定年退職含む）するという深刻な状況が続いている。教職員のメンタルヘルスの改善が求められる中で、言語教師のウェルビーイングの研究が欧米を中心に行われているが (e.g., Mercer, 2020; Mercer & Kostoulas, 2018) 国内における言語教師を対象とした研究はこれまでになされていない。従って、本研究では、教師のウェルビーイングを維持喚起する関連要因は何かを明らかにし、教育現場への提言を行うことを目的としている。

2. 先行研究

2.1. ポジティブ心理学

ポジティブ心理学を提唱した Seligman (2011) は、ポジティブ心理学を「人間がそのもののよさのために何を選ぶか」(宇野訳, 2014, p.25) と定義した。持続的幸福を維持するためにウェルビーイング理論を提案した。Seligman (2011) では PERMA と呼ばれるウェルビーイングの 5 つの測定可能な要素があり、PERMA とは ポジティブな感情 (P: Positive Emotions) (幸福感と満足感)、エンゲージメント (E: Engagement)、関係性 (R: Relatedness)、意味・意義 (M: Meaning), 達成 (A: Achievement) である。Seligman (2011) の PERMA は、言語学習に特化したものではなかったため、Oxford (2016) が 9 つの側面を持つ EMPATHIC を提案した。感情・共感 (E: Emotion and Empathy)、意味・動機づけ (M: Meaning and Motivation)、忍耐 (P: Perseverance including resilience, hope and optimism) 、エージェンシー・オートノミー (A: Agency and Autonomy)、時間 (T: Time)、我慢強さ・習慣的性質／性格 (H: Hardiness and Habits of Mind) 、知性 (I: Intelligence)、人格的な強み (C: Character strengths)、自己に関わる要因 (S: Self-efficacy, Self-concept, Self-esteem, Self-verification)と定義づけている。持続的幸福は様々な構成要素があると言える。

2.1 言語教師の心理学

ポジティブ心理学の系譜を受けて、言語教師の心理学に注目が置かれるようになった。Kalaja and Mäntylä (2018) が示すように、言語学習者における心理学は、1950 年代半ばから開始されているが、言語教師の心理学についてはこれまでに注目されてこなかった。外国語教育に携わる英語教員は、近年加速化するグローバル化の現象に伴って様々な課題が課されており、例えば、国内外における多言語使用の多様化が挙げられる (Kalaja & Mäntylä, 2018)。このような時代の流れの中で、言語教師の動機づけやウェルビーイングに注目が置かれるようになった。言語教師を動機づけるためには、肯定的な自己効力感を持つこと、自分自身を振り返ることで自信をもつことで動機づけに繋がる可能性があると言及されている (Hiver, Kim & Kim, 2018)。

数量解析を用いた実証研究では (Dewaele & Mercer, 2018)、オンライン質問紙を用いて英国・米国・ウクライナ・ギリシャ・アゼルバイジャン・アルゼンチン・中国・インド・スペイン・トルコ・マセドニア・カナダなどの国々を対象に 513 名に調査を行っている。教師のウェルビーイングに関わると考えられる「生徒への態度」「生徒との喜び (Enjoyment)」が測定された。生徒への態度が高い教師群は生徒との喜び (Enjoyment)が高い傾向にあり、生徒への態度が低い教師群は生徒との喜び（Enjoyment）が低い傾向にあることを捉えた。また

言語運用能力が高い教師群は、生徒への態度が高く、生徒との喜び (Enjoyment)が高い傾向があることも明らかになっている。全体を通して、女性教員の方が男性教員と比較して、生徒に対する態度と生徒との喜び (Enjoyment)が高い傾向にあることを示した。

質的研究では、Hiver (2016) が Change-point analysis 法を使用して、言語教師から面接データと日誌をもとに、ウェルビーイングに繋がる可能性のある「望み」 (Hopefulness) に関して、1 年間の縦断的な変化の傾向を捉えている。それぞれの教師には様々な変化点が見られるが、変化点の多くには、一時的な低下が見られたとしても、1 年間の後半には上昇する傾向を捉えていた。Hiver (2018) はさらに、教師のレジリエンス（回復力）についても言及している。このように実証研究が見られるものの、国内における言語教師を対象とした研究、特に、ウェルビーイングに関する研究はない。

3. リサーチクエスチョン

先行研究を踏まえても、国内において言語学習時に関する言語教師のウェルビーイングの調査は行われていないために、国内の教育現場においてまだ明らかになっていない教師のウェルビーイングの維持喚起を可能とする関連要因を明らかにすることを目的とする。

RQ1. 公立中学校教員の教師のウェルビーイングを維持喚起する要因は何か。

4. 研究方法

4.1 調査方法

2022 年 2 月に教師 A に対して約 60 分の半構造化面接を行っている。面接は ZOOM によって行われた (表 1 参照)。

表 1. 調査方法

調査実施時期	調査方法	面接時間	逐語録
2023 年 2 月	ZOOM によるオンライン面接	約 60 分	23611 語

4.2 調査対象者

調査対象者は公立中学校の男性教員 1 名であり、40 代であった。大阪府に位置付けられて公立中学校にて教員 A は 18 年の教員暦を有するベテラン教員であり、海外滞在経験もある (表 2 参照)。

表 2. 調査対象者に関する基礎情報

調査対象者	教員暦	担当科目	海外滞在暦
男性教員 A	１８年	英語	約 1 年半（イギリスへ留学） ＊近年オーストラリアへはほぼ毎年行っている。

4.3 倫理的配慮

大阪大学人文学研究科研究倫理審査を受け、承認を得たうえで調査を実施している。この研究は、科学研究費助成金事業基盤研究 C (21K00759) の基づく研究であり、本科研全体に対して、倫理審査を申請し承認を得ている。調査対象者には同意書を送付し、個人情報保護に関する法令、国が定める指針およびその他の規範を厳守し、個人が特定されることがないように配慮し、本データは科学研究費助成金の研究以外の目的での使用を一切しないことを説明し、書面にて同意を得ている。

4.4 調査項目

調査項目は主に、生徒・保護者・同僚のとの関り、学内運営、教室内での授業運営、学校内でのサポート体制、学内の財務状況 (施設に対する不満など)、校務に関するストレス耐性、学外での家族・同僚・友人との関りなどを中心に質問している (Appendix 参照)。

4.4 分析方法

面接データを文字起こしし、Grounded Theory Approach (GTA) (Strauss & Cobin, 1990)のコード化の分析方法を参考にして、分析には MaxQDA 22.を使用して分析を行った。MaxQDA とは質的データを分析する分析ソフトであり、面接データの管理、体系的な分析結果を可視化することを可能とする。分析手順は、文字起こしした面接データに対して、意味のまとまりごとにグループ化し、グループ化の特徴を表すために具体的なコード（コード化）を行った。次に、コード化の似ている意味同士を集めて、より抽象化してカテゴリー化している。何度も繰り返してデータを分析し、分析と修正を繰り返して、コーディングを行っている。カテゴリー名を【　】、コードを「　」で示す。

5. 結果

MaxQDA22 によってコード化をした結果を表 1 と表 2 に示す。意味のまとまりに対してコード化を行い、29 個のコードが確認された (APPENDIX B 参照)。これらのコードをより抽象的にカテゴリー化した結果、9 個のカテゴリーが生成された。それらのカテゴリーは【教師のモチベーションとビリーフ】【COVID 期間中の環境つくり】【職場での困難な要因】【周囲との良好な関係性】【良好な外的要因】【職場で改善されたい要因】【ストレスなし】【幸福感】【教師としての資質】であった。最も多く記述があったのは【周囲との良好な関係性】であった　(表 3 参照)。

表 3. コードとカテゴリー

カテゴリー	コード	コードの数
教師のモチベーションとビリーフ	教師のモチベーションに関わる要因	2
	教師のモチベーション	5
	教師のブリーフ	3
	教師の授業力	2
COVID期間中の環境つくり	COVID期間中の制限	2
	COVID期間中の公的な環境づくり	1
職場での困難な要因	家庭環境のしんどさ	4
	近隣小学校の問題点	12
	学内運営への不満	1
周囲との良好な関係性	良好な職場環境	10
	良好な周囲との関係性への感謝	2
	良好な家族との関係性	5
	良好な保護者との関係性	1
	良好な教師との関係性	2
	良好な生徒との関係性	4
	良好なサポート体制	20
	生徒からの肯定的な評価	2
良好な外的要因	良好な経済面	5
	設備に対する肯定的感情	3
	機能している働き方改革	1
職場で改善されたい要因	組織改革の必要性	2
	若手教員の経験値	1
	役職の年齢構成	6
	教員不足の現状	5
	学内運営	5
ストレスなし	ストレスなし	4
幸福感	幸福感	1
教師の資質	留学経験	4
	ベテラン教員	1

【良好な周囲との関係性】に関するコードが多く、そのうちで最も多かったコードは、「良好なサポート体制」(20) であり、調査対象者 A は学校内でのサポート体制が良好であると繰り返し伝えていた。「良好な職場環境」(10) に関する発言も多く、職場環境が良好であり、お互いが支えあっているという旨の内容が面接時に伝えられた。【周囲との良好な関係性】に関するコードが多くみられ、良好な家族との関係」(5) 「良好な周囲との関係性への感謝」(2) 「良好な保護者との関係性」(1) 「良好な生徒との関係性」(4)「良好な教師との関係性」(2) 「生徒からの肯定的な評価」(2) が見られ、生徒・教師・保護者・家族との良好な関係性の構築があることが見られた。

「そんなかき乱す人もいず、大体みんな大人の意見ができてっていう。同じぐらいの年齢の人が多いんで、子育ての手の掛かる小学生以下の、小学生未満。小学生未満じゃないな。中学生未満やな。小学校、だから 12～13 歳までの子が 1 人 2 人いる家が多いので、そういう点では、子どもが急に発熱する何やかんやっていう点では、まあまあ穏やかに、「ほなもうしゃあないな」っていうので。多分ありがたい環境ではあります。」コード：良好なサポート体制（20）調査対象者 A.

「環境は恵まれてると思います」コード：良好な職場環境 (10) 調査対象者 A.

【職場での困難な要因】としては、「近隣小学校での問題点」(12)「家庭環境のしんどさ」(4)「学内運営への不満」(1)であり、そのなかでも「近隣小学校の問題点」(12) が多く、学習の定着がされないまま中学校へと上がってくる小学生についての懸念がしばしば会話から読み取れた。

「ここは結構小学校で定着しない児童が多いです。この地区は。」コード：近隣小学校の問題点 (12) 調査対象者 A.

「今の 1 年生なんかで言うと、家庭学習すごくしんどいな。」コード：家庭学習でのしんどさ (4) 調査対象者 A.

【職場で改善されたい要因】としては 「組織改革の必要性」(2)、「教員不足の現状」(5)、「学内運営への不満」(1) がみられた。教員不足に関する指摘があり、特に、有期雇用の講師については将来的に教育現場での雇用の継続がされないために、学校現場における教師の継続性についての懸念がなされていた。

「教師の人数は増やしていかないとあかんのかなっていうふうには思いますし。」コード：組織改革の必要性 (2). 調査対象者 A.

「教員の代替教員っていうのは講師しか就かないので、うちは英語科授業を今、5 人英語の授業してますけど、そのうち 3 人講師っていう状況はあります。」コード：教師不足の現状 (5). 調査対象者 A.

【教師のモチベーションとビリーフ】のカテゴリーは、「教師のモチベーションに関わる要因」「教師のモチベーション」「教師のビリーフ」「教師の授業力」であり、教師の内省に関わる発言も見られた。「教師のモチベーションの基盤」(2)では教師が動機づけられるであろうという要因、さらに「教師の授業力」(2) が見られた。「教師のモチベーション」(5) では教師がどのようにして動機づけを高めているのかの発言があった。「教師のビリーフ」(3)では教師自身がどのような信念をもって授業に取り組んでいるのかを垣間見ることができた。

「いわゆるこのクラスしんどいねんとかこのクラスしんどくないっていう格差はやっぱり減らしていこうっていうことはしてます。」コード：教師のモチベーションに関わる要

因 (2) 調査対象者 A.

「モチベーション上げる方法っていうのは、どうしても、いわゆる、さっきも言いましたけど、その話し合い活動じゃないですけど、授業を一方通行でやるんじゃなくて、ある程度話し合い活動とかもしつつ、その内容に関することもテストに出しつつ実施して。」コード：教師のモチベーション (5) 調査対象者 A.

「英語とか数学は結構プリント共有して同じような授業をしてることが多いですけど、理科とか社会とかは、結構教師のビリーフが違うくて、プリント学習派の先生とノート学習派の先生とか。けど、テストは一緒やったりするんで。そういうところはうちはないので、だからそこはやっぱり満足度とか。」コード：教師のビリーフ．調査対象者 A.

この他のカテゴリーとして【COVID 期間中の環境づくり】があり、COVID 期間中に行われた学校側の努力についても言及された。「COVID 期間中の制限」(2) では制限がある中での学校運営についての語りが見れた。「COVID 期間中の公的な環境づくり」(1) では、学校側が制限があるなかでの良好な環境づくりを行っていたことが言及された。

「一時期、最初の頃なんかは話し合い活動禁止とかあったんで、一瞬講義形式には戻りましたけど、それもある程度感染対策をしながらとかいう形に戻ってきてますし。」コード：COVID 期間中の制限 (2) 調査対象者 A.

「ある程度ソーシャルディスタンスが取れるとなれば、例年どおりできたかなっていうので。だから、その辺に関しては縛りの中で何とかうまいこと回そうっていうのはありました。」コード：COVID 期間中の公的な環境づくり (1) 調査対象者 A.

【ストレスなし】「ストレスなし」(4) では、調査対象者が面接時に、自信にはストレスがないと繰り返し伝えたこと、また教師の【幸福感】「幸福感」(1) とは心身ともに健康な状況であることを言及していた。

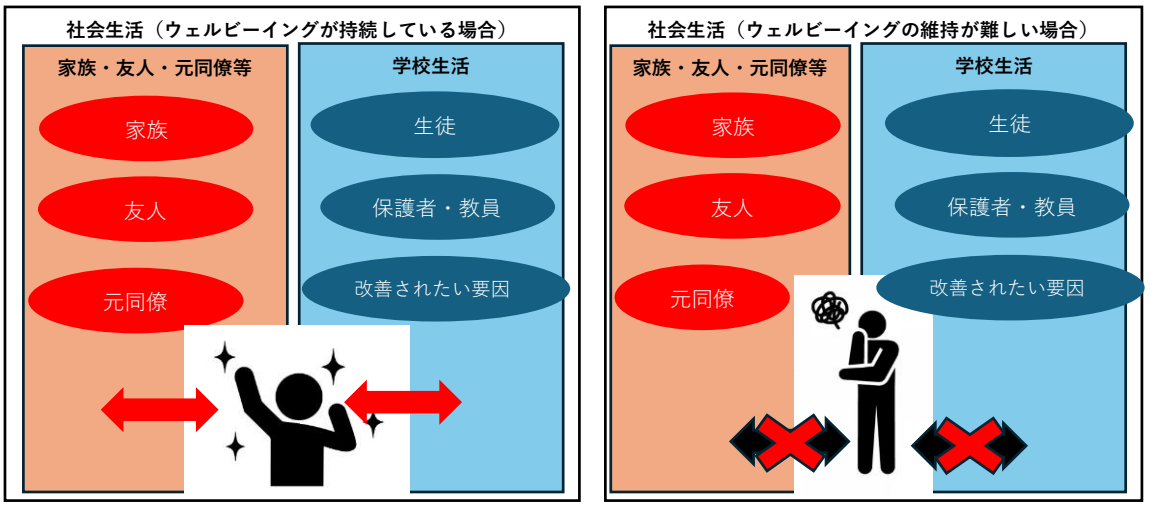
「ストレスがかかるところはあんまりないですね、今。」コード：ストレスなし．調査対象者 A.

「心身ともに健康でいられていることが教師としてのウェルビーイングだと思います。幸福感。そうだと思います。」コード：幸福感．調査対象者 A.

このほかのカテゴリー【良好な外的要因】には「良好な経済面」(5) 「設備に対する肯定的な感情」(3) 「機能している働き方改革」(1)であり、経済的にも安定していることや学校設備にも不満がないこと、【教師としての資質】では「留学経験」(4) や「ベテラン教師」(1) といった自身についての教師としての資質が高いことを垣間見ることができた。

図 1 は、仮説モデルであり、教師のウェルビーイングが上手く保たれている場合と教師のウェルビーイングを保つのが難しい場合を示している。社会生活の中で、公私ともに人間関係の構築が良好である場合、また、教師のモチベーションやビリーフが高い場合についてはウェルビーイングが保てる可能性がある。その一方で、公私ともに社会生活が難しい場合、特に周囲との関係性の構築が難しい場合については、教師のウェルビーイングを難しくさせる可能性が示唆される。

図 1．仮説モデル：ウェルビーイングが上手く保たれる場合とそうでない場合



6. 考察

本研究のリサーチクエスチョンである公立中学校教員の教師のウェルビーイングを維持喚起する要因は何かを明らかにするために、MaxQDA を使用して GTA をもとにコード化を行った。本研究結果で最もコードが多かった【周囲との良好な関係性】(約 40%) については、本調査対象者 A においては、良好な職場環境、家族、保護者、生徒、教師同士との関係性の構築がみられた。また職場環境内での良好なサポート体制があり、持ちつ持たれつの関係性があると言及していた。また面接の中で、学校内外の良好な人間関係の構築に調査対象者自身も周囲との関係性に感謝をしている様子を垣間見ることもできた。【教師のモチベーションとビリーフ】(約 10%) については、教師のモチベーションの要因としては、格差のないクラスづくりをしていることや生徒との関りを大切にして生徒の声を聞くなどしていること、教師同士の間でのブリーフが違っていても満足していることなどがうかがえた。さらに、教師の資質にも帰属するところがあり、ベテラン教員で 18 年目であることや留学経験・海外滞在経験も同様に教師の資質を高めていることが考えられる。また経済的にも良好であり、設備にも不満はなく、働き方改革も機能している状況であるために、経済状況などの外的要因についても良好であることが明らかになっている。

難しい側面としては、【職場での困難な要因】(約 15%) である生徒の家庭環境のしんどさや近隣小学校の問題点、学内運営の不満などが見られ、【職場で改善されたい要因】(約 16%) では組織改革の必要性や若手教員の育成、教員不足の現状への不満などが見られる。しかし、それでもストレスを感じることはなく、幸福感 (ウェルビーイング) を保ち、教員生活をおくれていることが明らかになった。

Seligman (2011) が提案した PERMA と Oxford (2016) が提案した EMPATHICS と照らし合わせると、それぞれのカテゴリーを PERMA と EMPATHICS に当てはめることができよう。【周囲との良好な関係性】【COVID 期間中の環境づくり】は PARMA での関係性 (R: Relatedness) に関連すると考えられる。EMPATHICS については【幸福感】は、感情と共感 (E: Emotions and Empathy)、【教師のモチベーションとビリーフ】は 意味と動機づけ (M: Meaning and Motivation)、【教師の資質】は 知性 (I: Intelligence)、【ストレスなし】は 人格的な強み (C: Character Strength) であり、【職場での困難な要因】は 我慢強さ・習慣的性質／性格 (H: Hardiness and Habits of Mind) が関連要因であると考えられた。【外的な要因】については関連要素との関係が見られなかった。

本研究では、ウェルビーイングの高い教師が調査対象となっているが、その一方でウェルビーイングを高めることができない様々な教師も存在する可能性がある。先行研究でも明らかになっているように、欧米では言語教師のウェルビーイングに関する研究が行われつつあるが、国内においては言語教師を対象としたウェルビーイングに関する研究はまだ行われていない。今後活発な実証研究が行われていくことが求められよう。

7. おわりに

近年、公立小学校・中学校・高等学校・特別進学校の教職員のメンタルヘルスに関しては休職者の割合が高いため深刻な状況が続いているとの報告がある (文部科学省, 2013)。その一方で、本研究での調査対象者のようにストレスが低く、幸福度を感じている教員も見られる。教師のウェルビーイングを高めるには、周囲との関係性の充足や教師のモチベーションを高めることがウェルビーイングに繋がる可能性があるために周囲との関係性の構築についてはある一定の示唆が得られたと言えよう。しかし、本研究の調査対象者は 1 人に限定されているパイロット調査の試みのために、更なる調査が必要となる。言語教師のウェルビーイングに関する国内での実証研究はみられないために、本研究が今後の発展的研究に繋がることを望んでいる。

8. 参考文献

Dewaele, J.M., & Mercer. S. (2018). Variation in ESL/EFL teachers' attitudes towards their students. In Mercer, S., & Kostoulas, A. (Eds). *Language Teacher Psychology* (pp.178-195). Multilingual Matters.

Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1999). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Aldine Transaction.

Hiver, P. (2016). The triumph over experience: hope and hardiness in novice L2 teachers. In MacIytire, P.D., Gregersen, T., & Mercer, S. (Eds). Positive Psychology in SLA. (pp.168-192). Multilingual Matters.

Hiver, P. (2018). Teachstrong: The power of teacher resilience for second language practitioners. In Mercer, S., & Kostoulas, A. (Eds). *Language Teacher Psychology* (pp.231-246). Multilingual Matters.

Hiver P., Kim, T.Y., & Kim Y. (2018). Language teacher motivation. In Mercer, S., & Kostoulas, A. (Eds). *Language Teacher Psychology* (pp.18-33). Multilingual Matters.

Kalaja, P., & Mäntylä, K. (2018). 'The English Class of my Dreams': Envisioning teaching a foreign language. In Mercer, S., & Kostoulas, A. (Eds). *Language Teacher Psychology* (pp.34-52).

Mercer, S., & Kostoulas, A. (2018). *Language Teacher Psychology*. Multilingual Matters.

Mercer, S. (2020). The wellbeing of language teachers in the private sector: An ecological perspective. *Language Teaching Research,* 1-24. https://doi.org/10.1177/1362168820973510

Oxford, R. (2016). Toward a psychology of well-being for language learning and teaching. In P.D. MacIntyre, T. Gregersen, & S. Mercer (Eds). Positive Psychology in SLA. (pp.10-90). Multilingual Matters.

Strauss, A.L, & Cobin, J. (1990). Basics of Qualitative Research: Grounded theory procedures and techniques. Sage.

セリングマン・マーチン (2014). 宇野カオリ (監訳). ポジティブ心理学の挑戦 : "こうるく" から"持続的幸福へ". ディスカバー.

文部科学省 (2013). 教職員のメンタルヘルス対策検討会議. https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/__icsFiles/afieldfile/2013/03/29/1332655_03.pdf

Appendix

・年齢を教えて頂いても良いですか？
・教員歴教えてもらってよいですか？
・海外経験お持ちですか。
・教師の動機付けをどのように維持、喚起をされておられるのかなというということを私の研究で行っています。まず学校内の話で。学校内っていうのは、サポート体制とか、教員の人、同僚の人と生徒さんたちと保護者の方々とどんな関係性が築けて、良好であったり、多分そうじゃなかったりする、難しい時も絶対にありますから。どんなふうに対応されておられますか？具体的に教えて頂いても宜しいでしょうか。
・学校内で何かストレスありますか。
・何か学校で改善してほしいことっておありになりますか？学校とか組織とか文科とか、何でもいいです。

・委員会とかについても対応できる人数を増やしてほしいというようなお願いはありますか？
・財務のこととかあります、教具を増やしてほしいとか、お願いはありますか？
・教室内での授業運営で、何か難しいと思われていることはありますか？
・教室内での授業運営で、工夫をされておられることはおありになりますか？
・教師の教室内での動機付けの維持、喚起をどのようにすればいいと思いますか。教師自身が、基本的な要素が満たされていることが必要かなと思いますがいかがでしょうか。
・毎日毎日いろんなことがある中で、その中でどうやってご自身のモチベーションもそうですが、教室内でのモチベーションっていうのを維持できると思いますか。
・学校外でのサポート体制ってどんな感じか教えて頂くことはできますでしょうか。例えば、家族、友人、同僚とか、周りの人々に困ったことがあったら相談されておられますか。
・学校内外でのメンタルヘススについてです。心身ともに健康でいられていることが教師としてのウェルビーイングだと思いますが、いかがでしょうか。どのようにウェルビーイングを保たれておられるのか、教えて頂くことはできますでしょうか。