〈研究ノート〉

学校風土の形成要因に関する探索的研究

稲垣智則・林幹夫・齋藤梓

Ⅰ．問題と目的

スクールカウンセラー等の心理士が，学校コミュニティに参入しようとする場合，その学校のコミュニティの規模，沿革，現在進行中の変化の動向，学校の周辺地域の歴史や風土，産業構造，経済状況，住民の人間関係の構造などを実際に感じ取り，その中で生きている住民がコミュニティを形成する複雑なシステムとどのように関わっているかについて，明確に知る必要がある（鵜養・鵜養，1997）。

その理解の枠組みの一つとして「学校組織風土」という観点が考えられる。「学校組織風土」は，学校コミュニティの形成要因の中核を成すものであり，「学校の教職員の人間関係や仕事への取り組みによって醸成される雰囲気」と定義される（林，1994）。

蔵田（1998）は学校組織風土について，学校の教職員が共有している行動様式や学校に漂う雰囲気であると考え，学校組織風土がどのような要因で生み出されるのかを検討した。その結果，「校長のリーダーシップ特性」が学校組織風土と最も相関が高く，そのほか，「父母・地域の特性」「地域と学校の関わり」も影響があることが分かった。また，露口（1996）は学校の組織風土と組織文化に関する研究動向をまとめ，これまで学校組織風土が「指導者のリーダーシップ」や「学校経営組織の革新」「教員文化」という視点から考察されてきたことを指摘した。また冨江（1998）は地域社会が学校組織風土に及ぼす影響について検討を行った。

このように，学校組織風土についてはこれまでも研究が重ねられてきている。しかし，「風土」の生成はプロセスであるにも関わらず，これまでの研究では生成のプロセスは検討されてこなかった。また，これまで，学校組織風土に影響を与えているものは教員や地域，指導者と指摘されており，学校を構成する重要な要因である「生徒」という観点は含まれていない。さらに，公立の小学校，中学校，高等学校では，教員や管理職は数年単位で異動となる。また，教員が取り組む仕事の対象は児童生徒であり，児童生徒は入学し卒業していく存在である。つまり学校は，絶えず人が変わっていく流動的な組織であるといえる。この「人が変わる」という観点も，これまでの研究ではあまり触れられていない。

学校が流動的な組織であるならば，「学校組織風土」は数年ごとに変化していくものなのだろうか。人が変わってもなお変わらないものが，「風土」ではないだろうか。本研究では，生徒を含め「人が変わる」という視点を組み込んだ上で検討を行い，改めて，学校組織風土が生成されるプロセスを探索的に検討する。「学校組織風土」というと「組織」という側面が強調されるため，以下，「学校風土」と表現し，本研究では「学校風土」を「人が変わっても続いていく，その学校特有の雰囲気」と定義する。

なお，本研究では特に高等学校を対象とする。その理由は以下の二点である。一点目は，高等学校は広範な地域から入学者が集まるため，生徒の居住地よりも学校の所在地のほうが学校に影響を及ぼす。したがって学校風土も，学校そのものが変化するか否かという点がシンプルに見えやすいという点である。二点目は，高等学校は全日制・定時制・通信制，普通科・工業科・農業科・商業科，学年制・単位制等，学校の形態が多様性に富んでいるため，学校風土も，よりその学校独自の個性的なものが形成されると考えられるからである。

研究方法は，主に高等学校の管理職経験者あるいは複数校勤務経験者を対象として，半構造化面接によるインタビューを行った。本研究では，学校風土の生成をプロセスという観点からとらえるため，よりプロセスが明確になりやすいインタビューの手法を取った。管理職あるいは複数校勤務経験者である理由としては，個々の学校風土を見渡して比較する際，勤務経験校数が多く，学校間を比較しながら答えてもらうためである。

学校風土の生成プロセスに関する要因を検討することによって，学校を理解する枠組みが提供され，今後の学校臨床の発展に寄与するものと考えられる。

Ⅱ．研究方法

1. 研究協力者

高等学校の管理職経験者 7 名，および複数校勤務経験者 1 名にインタビュー調査を行った。全員男性であり，平均年齢は 64.25 歳（*SD*=5.61），平均教員経験年数は 35.4 年（*SD*=3.64）であった。教員が自身の業務歴を振り返りインタビューに回答するという研究の性質上，信頼関係の有無によって語られる内容の深度が異なると考え，研究協力者はすべて著者らの知人，あるいはその紹介とした。調査協力者には，回答が任意であることやデータの保管等について同意を得た上で調査を行った。

2. 調査期間

2013 年 12 月から 2015 年 3 月にかけてインタビュー調査を行った。

3. 調査方法

第一著者および第二著者がインタビュアーとなり，個別の半構造化面接を行った。場所はプライバシーが守られる個室とした。インタビューに使用した時間は概ね一時間だった。インタビューは協力者の同意の上で録音し，逐語録を作成した。

4. 調査内容

インタビューは事前に作成したインタビューガイドに沿って行われた。インタビュー項目は「教員の異動や生徒の卒業など，中にいる人が変わっても，続いていく学校の雰囲気というものはあると思いますか」「それはどのようなものですか」「何がその雰囲気を形作っていると思いますか」と，学校風土を本研究の定義に沿って尋ねるもの，「学校風土と聞くとどのようなものを思い浮かべますか」「学校風土を規定，生成しているものは何だと思いますか」「新設校が学校風土をつくっていくためにはどのようにすればよいのでしょうか」と学校風土という言葉を用いて尋ねるものの，計 6 項目であった。

5. 分析方法

本研究の目的は，学校風土が生成されるプロセスについて，その要因を検討することである。学校現場は社会や教員，生徒などが多層的に関わる現場であり，学校風土は，ただの現象や概念ではなく，人間行動の関わるプロセスであると考えられる。従って，プロセスを捉え，社会的相互作用に関係し人間行動の説明と予測に関わるテーマについて扱うという特徴を持つ，修正版グラウンデッドセオリー・アプローチ（Modified Grounded Theory Approach： M-GTA）（木下，2003,2007）の手法を用いて分析を行った。

分析テーマを「高等学校の教員からとらえた学校風土の生成に関わる要因」とし，分析焦点者は「複数の高等学校で長く現場を体験してきた教員」とした。分析を行う「研究する人間」は第三著者であり，5 年以上の学校臨床経験を持つ臨床心理士であった。分析の手順は以下のとおりである。

1）分析焦点者の中でも，教員歴が長く，複数の学校で管理職を経験し，より俯瞰的に学校現場を捉えていたと考えられる者のデータについて，分析テーマと分析焦点者の視点を意識した上で繰り返し読み直した。その上

で，本研究に関連する部分に着目し，意味解釈に基づいて概念名を名づけた。
2）同様の方法で本研究に関連する他の部分にも概念名を名づけ，それらの定義を定め，ヴァリエーションを抽出していった。
3）他の分析焦点者のデータについても分析し，新たに概念が生成された場合は概念を追加した。なお，ヴァリエーション抽出の際に，再度データと概念の照合を検討し，概念名や定義の修正を行った。

例えば，「生徒も気楽に教員のほうに接してくるし，教員も生徒の中にうまく入っていくような，そういう雰囲気というものが自然とありました」に『生徒と教師の相互作用により形成される学校風土』という概念名を定めた。そして「教師と生徒が相互作用して学校風土は形成されていくものである」と定義を定めた。さらに他の分析焦点者のデータを読み直し，「子どもと教師が共同で作り上げていく，そういうのが学校風土なのかな」「取り組むのもやっぱり先生が熱意が無いと，もちろん，生徒もそうです。生徒と先生のうまいコンビネーションでやっぱり外へ発信しないと（風土の形成は）駄目」など同概念で他のヴァリエーションが抽出されることで，概念名と定義をさらに検討し直し，固定していった。
4）多重同時並行で，概念相互の関係を検討し，複数の概念の関係を示すカテゴリを生成した。また，カテゴリ間の関係，およびプロセスの中心となるカテゴリを検討し，コアカテゴリを生成した。
5）データの分析を重ね，概念，カテゴリ，コアカテゴリの生成と関係の検討を行い，新たな概念が生成されなくなった時点で理論的飽和とし，分析を終了した。

6. 研究協力者への倫理的配慮

研究対象者には，研究目的での録音および内容の使用，個人情報の守秘，情報の管理，研究の任意性について説明し，書面による同意を得た。本研究は，東海大学の「人を対象とする研究」に関する倫理委員会の承認を得たものである。

Ⅲ．結果

分析の結果，11 の概念が生成され，それらが 3 つのカテゴリにまとめられた。カテゴリは「学校風土を形成する要因」と「学校風土の形成を困難にする要因」という 2 つのコアカテゴリにまとめられた。以下本文中では，コアカテゴリを［ ］で，カテゴリを〈 〉で，概念名を「 」で，ローデータにあたる部分を『 』で記述する。

1. 学校風土を形成する要因

［学校風土を形成する要因］として，教員や生徒，学校の歴史や教育方針，社会的認知など〈学校風土を形成する個別の要因〉と，教員と生徒，社会的認知の〈学校風土を形成する力動的要因〉の二つのカテゴリが見られた。

a. 学校風土を形成する個別の要因

まず，歴史，社会的認知，生徒，教員，学校の教育方針，地域の雰囲気という 6 つの概念が〈学校風土を形成する個別の要因〉であると考えられた。これは，それぞれが独立した要因であり，学校風土の形成には多くの要因が影響を与えていた。

「歴史により形成される学校風土」とは，伝統校と呼ばれる，創立から何十年も経過している学校を対象として主に語られたものである。『伝統校は教員も（それまで培われた風土に）乗っかっちゃえばいいわけですから，苦労なくそういうの（風土）は継続されていける』というように，伝統校には，長年かけて積み重ねられてきた伝統や，行事の在り方，明文化されていない規律といったものがあり，それらが受け継がれていくことで学校風土が形成されるという面がある。また歴史と似た側面として，「学校の教育方針によって形成される側面」がある。これは，個々の教員や管理職ではなく，学校全体の教育方針や指導体制，校則，制服といった学校の規定が

表１　カテゴリおよび概念名と定義

コアカテゴリ	カテゴリ	概念名	定義
学校風土を形成する要因	学校風土を形成する個別の要因	歴史により形成される学校風土	長年かけて積み重ねられてきた伝統によって形成される学校風土が存在している
		社会的な認知により形成される学校風土	社会的な認知は学校風土形成の大切な要因であり、学校風土を形作るものでもある
		生徒によってつくられていく学校風土	生徒の特性、あるいは生徒の活躍によって学校風土が形成されていくこともある
		教員によって形成される学校風土	教員間の関係性や教員の雰囲気が学校風土を作り上げるという側面がある
		地域の雰囲気によって形成される学校風土	住宅街か工業地域か、都会化どうか、といった地域の雰囲気が学校風土に影響を与えている側面がある
		学校の教育方針によって形作られる学校風土	学校全体の教育方針や校則、指導体制といった要因によって学校風土がつくられる側面がある
	学校風土を形成する力動的要因	生徒と教師の相互作用により形成される学校風土	生徒と教師が相互作用して学校風土は形成されていくものである
		行事や部活動が社会的に認められて形成される学校風土	行事や部活動が卒業生や地域に認められ、それによって生徒が自信をつけ、学校風土が形成されていく。社会的な認知も学校風土を形成する大切な要因であり、一つの手段として行事や部活動があげられる
学校風土の形成を困難にする要因		職員の変更による学校風土形成の困難さ	校長を含め、職員が変わると学校の風土を形成していくことは困難である。昔は教員の異動が少なかったが、公立の学校での教員の異動が頻繁になったため、学校風土を形成することが困難になっている
		歴史が浅いという風土形成困難な要因	風土は歴史が作る側面があるため、新設校では風土の形成が困難になる
		学力等の問題に追われ風土の形成が困難	学力の問題、生徒の課題などに追われ、学校風土を形成するまでに行かない。教師と生徒の信頼関係も形成しにくい

影響を与える側面である。例えば，勉強を重視する学校，あるいは『常識をもった社会人を育成しましょうと，そういう雰囲気だと思います』と勉強よりも社会性を重視する学校というように，教育方針は学校の雰囲気に影響を与えることが語られた。また静的なものだけではなく，教育方針に沿って学校が動いていくという動的な側面も含んでいた。ただし歴史と異なる点は，年月で積み重ねられるだけではなく，管理職や教員が教育方針を変えることで，学校風土を変えていくことができるという点である。

また，教員や生徒といった学校の構成員が学校風土に及ぼす影響も見られた。「生徒によってつくられていく側面」は，男女比や生徒の性質といった在学生の特徴によって形作られる側面，あるいは生徒が自発的に学校の風土を作り上げようとして変わっていく側面を表している。例えば『やんちゃな子どもたちがいろんな中学からやってきて，その空気を持ち込み，それが学校の，生徒の雰囲気にも出てくるんです』といった発言も見られた。「教員によって形成される側面」は，教育方針といった学校全体の動きではなく，管理職や教科担当教員含め，学校に所属する教員同士の関係性，および教員の雰囲気が影響を与える側面である。『校風と職員間のムードっていうんですか，先生方のムードっていうんですか（それが学校風土を作る）』というように，教員間の関係性が良いか，あるいは対立などがあるか，教員に学校の風土を作り上げよう，あるいは変えようという意識があるかが，影響を及ぼしていた。

さらに，学校を取り巻く環境が学校風土に及ぼす影響も語られた。「社会的な認知により形成される側面」は，その学校が，社会からどのような学校として認識されているかが，学校風土に影響を与えているというものである。『学区が無くなっても，やっぱり地元の評判というのは大事ですね』など，地域から名門校と見られているのか，あるいは保護者が通わせたいと思う学校か否かや，卒業生からの目が，その学校の風土を少なからず形作っているということだった。また，学校の所在地や地域性といった「地域の雰囲気によって形成される側面」，繁華街が近いか，都会か，住宅地か，工業地帯かという学校を取り巻く地域の在り方もまた，学校の風土に影響を及ぼしていた。

b. 学校風土を形成する力動的要因

学校風土を形成する要因は，それぞれ独立しているものだけではなく，相互に影響を及ぼしあっているものもあった。学校は，教員だけで成り立っているものでも，生徒だけで成り立っているものでもない。教員と生徒，そして地域からの認識が力動的に影響しあい，学校風土を形成していた。

学校内での力動的な要因としては「生徒と教師の相互作用により形成される学校風土」が見られた。教師が学校風土を変えるための試みをし，それに生徒が応えていく，あるいは生徒の自発性を教師が伸ばしていき学校風土を形作っていくという，相互の力動が存在していた。例えば，教員のチームワークが良くなり，生徒と親しい関係を保つことができた結果，『生徒も気楽に教員に接してくるし，教員も生徒の中に上手く入っていくような，そういう雰囲気というものが自然とありました』と学校が良い雰囲気に変化していく例が見られた。

また，学校外での力動的な要因としては「行事や部活動等が社会的に認められて形成される学校風土」が見られた。生徒と教師が相互作用を及ぼしあいながら行事や部活動を盛り上げ，それらの行事や部活動に地域からのフィードバックがあり，地域や卒業生，保護者といった学校を取り巻く社会の学校を見る目が変化していくと，生徒や教師はさらに学校風土を良いものにしようと努めるようだった。例えば『幸い新聞やテレビに売り込んで来てもらったりしたので，「最近，ずいぶんテレビに出るようになったね」なんて言われて，地域の方からはちょっと鼻つまみだったのかもしれませんが，褒めていただいたり，喜んでいただいたりして』という結果，次の年度の入試の成績が上がり，さらに子どもたちも褒められ，自信が付き，学校の雰囲気が変化していったという事例があげられた。このような良い循環によって，学校風土が形作られること，変化することがあった。

2. 学校風土の形成を困難にする要因

学校風土を形成する要因が分かった一方で，学校風土の形成を困難にする要因も語られていた。それらは，学校風土を形成する要因の逆の極にあるものであった。一つは「歴史が浅いという風土形成困難な要因」であり，これは創設から数年の新設校について語られていた。伝統校が，歴史の積み重ねによって学校風土が形作られていることと対照的に，歴史の浅い学校は，やはり学校風土を形成する途上であることがうかがえた。『(新設校だと風土を）作っては変わり，作っては変わり，そういうのが定着していってというわけには（いかない)』というように，学校風土を一から築く難しさが語られた。

また，歴史とも関わる要因として，「職員の変更による学校風土形成の困難さ」があげられる。これは，職員が学校風土を形成するという形成要因の対となる概念である。先述したとおり，近年，公立校では教員の在籍年数が決められており，教員の異動が以前よりも早くなっている。そのため，特に新設校では，『(新設校は）がんばっている教員集団だったり中核となる教員が移動しちゃうと（風土が）継続しなくなる』というように，学校風土を形作ろうと考えても，教員の異動によりそれが継続しない問題が生じているということだった。

また「学力等の問題に追われ風土の形成が困難」という概念も見出された。これは，学力が低い学校，あるいは問題行動の多い学校では，目の前の対応に追われてしまうため，教員も生徒も学校風土を形成することに力を注げないということだった。またそうした学校では教員と生徒の信頼関係も形成しにくく，学校風土を形成する力動的な要因も生まれにくいということだった。

Ⅳ．考察

1．学校風土の形成モデル

結果から得られたカテゴリを元に，学校風土が形成される要因を仮設的にモデル化したものが図１である。委員会についてインタビュー内では言及されていないが，新設校を設置するなどの場合に教育委員会側が教育方針を決定する場合も考えられるため，管理職との関わり，及び教育方針との関わりにおいて，委員会という項目を設定した。また，管理職と生徒との関係も考えられるが，直接的な関わりの度合いを考え，モデルでは省略されている。

インタビュー中にも言及されることであるが，学校の伝統と学校風土というものが混同される場合もあった。しかし，抽出カテゴリを検討すると，地域の雰囲気が影響するものが学校風土とも言える。そのため，教育方針と行事・部活・学力が学校の伝統を形成し，それが地域の雰囲気と共に学校風土を形成していると仮説を立てている。学力については，インタビュー内では，「保護者が気にするのはやはり進学率や偏差値」という発言として存在しているため，カテゴリ自体には含まれていないが，行事・部活と併記した。

スクールカウンセラーなど，このモデルに組み込まれていない外部の人間が入る際，直接的に影響を与える可能性があるのは「人」である。そのためモデルでは「人」をメインとして扱っているが，立地条件などの土地そのものが持つ性質も加味する必要はあるだろう。

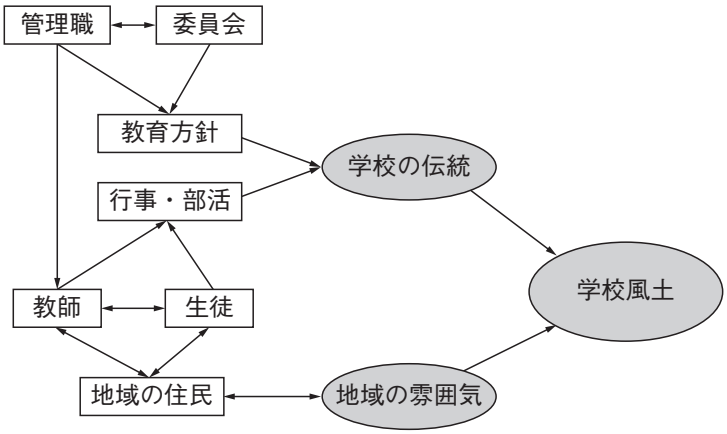

図１　学校風土の形成モデル

2．「学校風土を形成する要因」について

「学校風土を形成する要因」として抽出された項目の中で，「歴史」「地域の雰囲気」を変えることは極めて困難ではある。しかし，意識化することはできる。インタビューにおける「伝統校は教員も（それまで培われた風土に）乗っかっちゃえばいいわけですから，苦労なくそういうの（風土）は継続されていける」という発言は，意識した上でそれらを活用することであろう。

「学校の教育方針によって形成される側面」は，全面的に変更した場合には継続されていたものを初期化してしまうため，一度の変更は小さいものに留めるべきなのであろう。新設校や統廃合によって新しく定める場合はその限りではない。ただし，「地域の雰囲気」は尊重せざるを得ない。たとえばインタビューの中で「高校生も当然みんなでたむろして話をしたり，あるいは食べ散らかしたりなんていう，これは必ずやりますけれども，そういうことについて迷惑だっていうふうに思わずに，自分たちがまず注意をしてくださったり」することが生徒指導上きわめて重要になることもあると語られているが，「地域の雰囲気」と合わせて教育方針を修正していく必要はあるだろう。

「生徒によってつくられていく側面」「教員によって形成される側面」は，「受け取る立場」と「与える立場」の問題と置き換えることもできる。「生徒と教師の相互作用により形成される学校風土」として，望ましいものを形成していくことが目標ではあろう。インタビュー内容から推察すれば，日本の高校の場合，その契機となるものは「行事や部活」（特に部活）であることが多いようであった。「行事や部活動等が社会的に認められて形成される学校風土」というものは，一種のハロー効果である。本来，部活動の好成績は，その部活に所属していない生徒における人格的特性とは関係ない。しかし，学校に所属していない人々からの学校に対する評価が変わる。その評価は，部に所属しない生徒にも波及する。

3.「学校風土の形成を困難にする要因」について

「職員の変更による学校風土形成の困難さ」「歴史が浅いという風土形成困難な要因」「学力等の問題に追われ風土の形成が困難」に共通する要因は，時間である。当然予測されるように，学校風土を形成するには時間が必要である。ただし，職員変更によっても変化しないように「何を」引き継ぐのかを考案することはできる。風土形成と学力確保が相互に影響するものでもあれば，風土形成に力を注いでも良いのだろう。

Ⅴ．おわりに

自分の家が持つ「匂い」は，客は気づいても自分では気づかないものである。自分では気づかず，外部から指摘されてはじめて気がつくものも多い。学校風土とはいわばその学校の持つ「家の匂い」でもある。常勤職ではない，いわば外部から入るスクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーという職種は，この「匂い」を如実に感じることができる特殊なポジションにある。もし，その「匂い」が生徒に悪影響を及ぼしている場合には，何らかの手を打たなければならない。上述の「外部」からの職種の場合，生徒個人と関わること，あるいは保護者と関わることが多くなることが考えられる。しかし，その関わりを通して，学校風土が形成されるプロセスを想定している場合，全体を好ましい方向へ変化させることも可能である。ただし，毎日その職場に滞在するわけではない外部からの職種がリーダーシップを発揮することは好ましくない。あくまで実際に動くのは教師であり，生徒である。好ましくない学校風土が形成されている要因をある程度特定し，それを排除することなく，風通しを良くする必要がある。ある意味では外部からの視点によって，「空気を入れ替える」役割を担う必要もある。

今回のインタビューでは，因果関係を特定するためのデータは得られていない。あくまで，今後の研究を行うための下準備としての調査であった。試験的にモデルを作成したが，今後質問紙調査を行い，モデルを検証した上で修正して行くことができればと考えている。また，モデルが検証された後には，スクールカウンセラーなどの「外部」からの職種が学校へ入る場合に，どのような点に注目して関わって行けば良いのか，判断するための見取り図として用いることを想定したい。

〔文献〕

林孝（1994）：学校の組織風土・組織文化に関する考察：教諭の組織風土イメージを中心に．広島大学学校教育学部紀要．第 16 巻．111-125.

蔵田幸三（1998）：「学校改善と学校の個別性についての調査―校長から見た学校組織風土の分析―」の報告．東京大学大学院教育学科研究科教育行政研究室紀要．第 17 巻．50-72.

冨江英俊（1998）：地域社会が学校組織風土に及ぼす影響についての考察―学校・地域連携の現状と可能性―．東京大学大学院教育学科研究科教育行政研究室紀要．第 17 巻．22-28.

露口健司（1996）：学校の組織風土と組織文化に関する研究動向レビュー．九州大学教育経営教育行政学研究紀要．第 3 号．91-98.

鵜養美昭・鵜養啓子（1997）：学校と臨床心理士―心育ての教育をささえる．ミネルヴァ書房.