

The Distress to Educational Practice of Younger Teachers and Direction for the Support

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2020-03-10 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 竹内, 康裕, 原田, 唯司 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.14945/00027131

若手中学校教員が抱える教職に関する悩みの構造と支援の方向性

竹内 康裕・原田 唯司

The Distress to Educational Practice of Younger Teachers and Direction for the Support

Michihiro Takeuchi & Tadshi Harada

要 約

今日、団塊の世代の大量退職に伴い、教員の年齢構成は若手教員の割合が急速に高まる一方、中堅教員が少ないというアンバランスの状態にあり、次世代のリーダーとしての中堅教員と若手教員両方の人材育成が重要な課題となっている。中でも若手教員の成長支援を図る仕組みの構築が喫緊の課題であることを踏まえ、本研究では、若手教員を対象とするメンタリング体制づくりを図るための基本資料として、インタビュー調査を通して若手教員の教育実践に関する悩みの実態を明らかにし、どのような支援の方向性を想定することができるのかを明らかにするための手がかりを得ようとした。その結果、悩みや相談事をだれに開示すればよいのかが分からないこと、相談したい教員と自身の多忙感を解消し、相談対象教員との関係性を構築することが有効となることが示唆された。

キーワード：若手中学校教員 教職に関する悩み 同僚性 メンタリング

1 問題の所在

現在、教員をめぐる状況は大きく変化しており、教員の資質能力の在り方が改めて問い直されている。平成18年中央教育審議会の「今後の教員養成・免許制度の在り方について(答申)」(中央教育審議会, 2006)では、社会の変化への対応や保護者からの期待の高まり等を背景として、教員の中には、多くの業務を抱え、日々子どもと接しその人格形成に関わっていくという使命を果たすことが困難になりつつあることが指摘されている。その結果、多忙感を抱いたり、ストレスを感じたりする者が少なくない。

また、教科指導や生徒指導など、教員としての本来の職務を遂行するためには、教員間の学び合いや支え合い、協働する力が重要であるが、昨今、教員の中に学校は一つの組織体であるという認識が希薄になってい

るように思われる。さらに同答申では、学校の小規模化を背景に、学年主任等が他の教員を指導する機能が低下したりするなど、学びの共同体としての学校の機能(同僚性)が十分発揮されていないことも指摘されている。

一方、平成27年中央教育審議会では、「これからの学校が教育課程の改善等を実現し、複雑化・多様化した課題を解決していくためには、学校の組織としての在り方や、学校の組織文化に基づく業務の在り方などを見直し、『チームとしての学校』を作り上げていくことが大切である。」(中央教育審議会, 2015)と述べられている。続けて同審議会は、「そのため、現在、配置されている教員に加えて、多様な専門性を持つ職員の配置を進めるとともに、教員と多様な専門性を持つ職員が一つのチームとして、それぞれ

の専門性を生かして、連携、協働することができるよう、管理職のリーダーシップや校務の在り方、教職員の働き方の見直しを行うことが必要である」と指摘している。また、『「チームとしての学校」が成果を上げるためには、必要な教職員の配置と、学校や教職員のマネジメント、組織文化等の改革に一体的に取り組まなければならない。』とも述べ、教職員が一丸となって学校をめぐる様々な教育課題に対応する必要性が今日ますます高まっているという認識を示している。

ところで、平成 19 年度から団塊の世代の大量退職に伴い、新任教員の割合が増加している現状がある(図 1)。文部科学省が行った「平成 28 年度学校教員統計調査」(文部科学省, 2017)では、小学校「50 歳以上」の教員の割合についてみると、平成 16 年度 29.6%, 19 年度 35.3%, 22 年度 38.1%, 25 年度 38.0%, 28 年度 36.2%となっており、その割合は平成 22 年度までは上昇傾向にあったが、それ以降は、逆に減少傾向が続いている。他方、「30 歳未満」の教員の割合についてみると、平成 16 年度 8.9%, 19 年度 11.3%, 22 年度 13.4%, 25 年度 15.3%, 28 年度 17.3%となっており、その割合は年々上昇している(図 2)。中学校教員については、年を経るごとに「50 歳以上」及び「30 歳未満」の教員数がともに増加していることも特徴的である。これらのデータは、学校教育教員の年齢構成に次第にひずみが生じつつあることを示唆している(図 3)。

以上のように近年の学校は、ベテラン教員の大量退職と若手教員の大量採用が進み、職員の年齢構成が変わりつつある中で多様な教育ニーズへの対応が求められるという難しい状況にある。経験が浅い若手教員が

増えることについて、文部科学省は「経験豊かなベテランのノウハウを若手に伝える体制を、各学校や教育委員会で整えることが大切」(文部科学省, 2017)と指摘している。教員の年齢構成は、若手教員の割合が急速に高まる一方、中堅教員が少ないというアンバランスの状態にあり、次世代のリーダーとしての中堅教員と若手教員両方の人材育成が喫緊の課題となっていると言えよう。



図 1 平成 30 年文部科学省「平成 28 年度学校教員統計調査」

小学校の年齢構成

区分	平成16年度	19年度	22年度	25年度	28年度
本務教員数(人)	388,664	389,819	390,844	384,966	380,011
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
25歳未満	2.1	2.7	3.3	3.9	4.7
25~30歳未満	6.8	8.6	10.1	11.4	12.6
30~35歳未満	10.0	9.3	10.1	11.6	12.6
35~40歳未満	13.3	11.4	10.5	10.2	11.3
40~45歳未満	16.2	14.2	12.5	11.1	10.4
45~50歳未満	22.1	18.4	15.4	13.8	12.4
50~55歳未満	17.9	20.8	20.7	17.4	14.8
55~60歳未満	10.9	13.4	15.9	18.6	18.1
60歳以上	0.8	1.1	1.5	2.0	3.3
平均年齢(歳)					
計	44.1	44.4	44.3	44.0	43.4
男	44.8	45.2	45.2	45.0	44.4
女	43.7	43.9	43.8	43.4	42.8

年齢構成

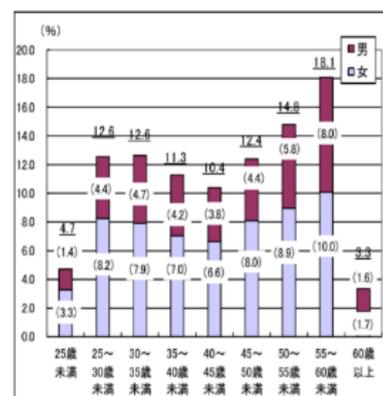


図 2 平成 30 年文部科学省「平成 28 年度学校教員統計調査(小学校)」

中学校の年齢構成

区分	平成16年度	19年度	22年度	25年度	28年度
本務教員数(人)	234,017	231,528	232,970	233,986	232,513
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
25歳未満	1.6	2.0	2.7	3.4	3.4
25～30歳未満	7.2	7.7	9.1	10.9	12.5
30～35歳未満	12.4	10.9	10.3	11.1	12.2
35～40歳未満	15.0	13.2	12.4	11.1	10.8
40～45歳未満	20.9	16.7	13.3	12.4	11.5
45～50歳未満	19.8	21.4	18.8	14.7	12.6
50～55歳未満	13.7	16.3	19.3	19.5	16.1
55～60歳未満	8.5	10.7	12.5	14.9	17.4
60歳以上	0.9	1.2	1.6	2.2	3.4
平均年齢(歳)					
計	42.9	43.8	44.0	43.9	43.8
男	43.8	44.8	45.0	44.9	44.6
女	41.6	42.3	42.5	42.5	42.6

年齢構成

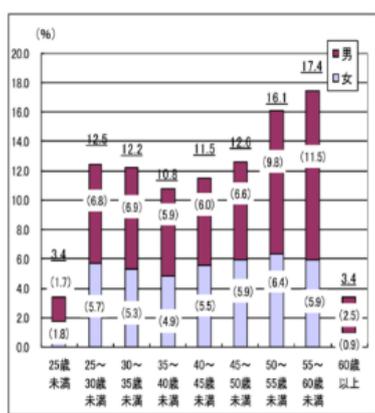


図3 平成30年文部科学省「平成28年度
学校教員統計調(中学校)」

2 若手教員の現状

多忙化が蔓延している学校現場では、教員自身の余裕がなくなり、モチベーションが低下している現状がある。そのため、体調面に影響を及ぼし、休職せざるを得ない教員がいる。「公立学校教職員の人事行政状況調査について」(文部科学省, 2018)では、教育職員の精神疾患による病気休職者数は、5,077人(全教育職員数の0.55%)で、平成19年度以降、5,000人前後で推移しており、平成28年度(4,891人)から増加している。精神疾患を理由に休職している教員の割合は、病気休職扱いとなっている教員の約65%である。これを年代別で見ると、20代では精神疾患を理由に休職している教

員は、721人と他の年代に比べれば少ないが、病気休職者中に占める精神疾患者の割合は約83%で、どの年代よりも高い(表1)。この点は、若手教員のメンタルヘルス上の特徴であるとも考えられ、若手教員の数が増加している現状から見ても、早急に対応することが求められる課題である。

表1 病気休職者の学校種別・性別・職種別・年代別状況(教育職員)(平成29年度)

ア 病気休職者

	病気休職者A	在職者数B	A/B
20代	864人	141,689人	0.61%
30代	1,731人	193,565人	0.89%
40代	1,993人	206,839人	0.96%
50代以上	3,208人	322,460人	0.99%
計	7,796人	864,553人	0.90%

(注1)在職者数:平成28年度教員統計調査より
(注2)A/Bの分母は平成28年度のものであり、参考数値

イ 精神疾患者

	精神疾患者A	在職者数B	A/B
20代	721人	141,689人	0.51%
30代	1,226人	193,565人	0.63%
40代	1,291人	206,839人	0.62%
50代以上	1,839人	322,460人	0.57%
計	5,077人	864,553人	0.59%

(注1)在職者数:平成28年度教員統計調査より
(注2)A/Bの分母は平成28年度のものであり、参考数値

また、「教職員のメンタルヘルス対策」(文部科学省, 2013)では、メンタルヘルスの不調の要因として、業務量増加や質の困難化、教諭間の残業時間のばらつき、校長等とその他の教職員との間の認識ギャップ等の傾向があり、教職員の組織や業務の特徴として、いわゆる鍋蓋型組織のためメンタルヘルス対策についてラインによるケアが難しい面や、教職員が個人で対応するケースが多く、組織的な対応が十分ではない状況があると報告されている。そのため、予防的取組として、教職員本人の「セルフケア」の促進とともに、校長、副校長・教頭、主幹教諭

等の「ラインによるケア」の充実が必要であり、役割明確化、業務縮減・効率化、相談体制の整備、良好な職場環境・雰囲気の醸成を図ることが重要であると指摘されている。実際には、生徒指導上の諸課題、保護者や地域との関係において、困難な対応が求められることがあり、教職員個人がこれまでに得た知識や経験だけでは十分に対応できないことがある（図4）。

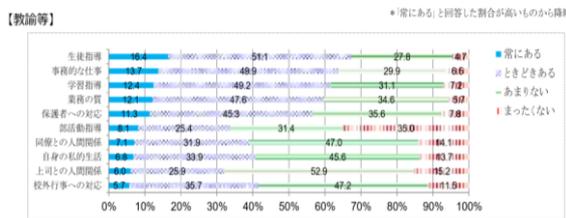


図4 教職員のストレス要因

このため、困難な事案には校長等のリーダーシップにより複数の教職員で対応するとともに、教職員にはその時々状況に応じて新たな知識や技能を習得することが求められている。また、外部機関と連携する機会も増えており、行動や思考の範囲をより幅広くし、積極的に対応することが求められている。しかしながら、業務量の増加に伴い、業務の縮減・効率化等が課題となっているものの、委託調査結果によると、「職場において業務の効率化などの改善を図る動きがありますか」との問いに肯定的な回答をした割合は、校長等では約78%となっている一方で、教諭等では約55%となっており、校長等とその他の教職員との間で認識に相違が生じている。

また、職場内の雰囲気、教職員同士で協力しあって仕事をする雰囲気、職場におけるコミュニケーションの状況に関するそれぞれの問いに肯定的な回答をした割合は、校長等ではそれぞれ約97%、96%、95%と非常に高くなっている一方、教諭等ではそれ

ぞれ90%、87%、86%となっており、1割以上が良好ではないと回答し、この点に関しても、管理職とその他の教職員との認識の相違が見られている。

教員は、同僚の教員に対して意見等を言いにくいことがあり、言いたいことが言えない雰囲気が、ストレスの原因になっている。また、自分たちの指導のやり方等にあまり干渉されたくないという気持ちがあり、職場における人間関係を保ちにくい場合がある。職場での良好な人間関係が十分に形成されず、対人関係上のストレスがある場合には、職場において孤立するようになり、職場における業務やコミュニケーションについて、うまく対応できない状況が生まれやすい。さらに、職場での教職員間のコミュニケーションに対して苦手意識を持つようになったり、上司や同僚に悩みを相談しづらいつ感じようになりたりして、職場での人間関係が十分に形成されず、メンタルヘルス不調になる場合がある。また、教諭等については、校長等との人間関係が原因となって、メンタルヘルス不調になる場合もある（図5）。

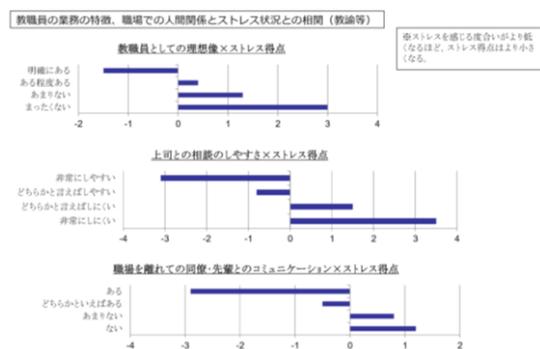


図5 教職員の業務の特徴、職場での人間関係

以上から、若手教員に関しては、病気休職者中に占める精神疾患者の割合が高く、メンタルヘルス上の課題を抱えている若手

メンタリングとは、小柳(2009)によると、「もともとはメンター（その仕事の分野などで先んじている人など）がメンティ（新たに入ってくる人など）に、より効果的に目標とする活動を支援し、職業のキャリア・アップなどにつながる行為・行動を導くこと」を意味している。今日では、パーソナル・コーチングやプロフェッショナル・コーチングなどが着目されてくる中で、メンタリングの定義も多様性を帯びてきていると言われている。例えば、テクニカル・メンターリングといったように、ある組織体やある関係の体制の中で確認されている知識が、体系的かつ階層的に伝達されていくメンタリングから、アルタネーティブ・メンターリング（ある枠組みにしばられないメンタリング）として、エンパワーメントや平等性といった見通しから、共有された学習活動、問い、立場を越えた関係、民族、ジェンダー、他の多様な差異の中で関わっていかうとするメンタリングまで、多様な意味づけや範囲をもってメンタリングが考えられてきている。

『教員力』向上の鍵（横浜市教育委員会、2011）では、横浜市では教職員の団塊世代の大量退職に伴う大量採用により、横浜市の教職員数約1万6000名のうち、およそ4分の1（26%）が採用5年目までの教員となっており、学校現場は、経験の少ない教員層の急増と多くのベテラン層、そして少ないミドル層といった状況となっている。こうした年齢構成に関わる人的環境の中にあつて、学校現場では、これまで受け継がれてきた教職に対する「情熱」や子どものために努力する「気概」、専門性としての「技やノウハウ」といった、これまで大切にしてきたものの伝承が厳しい状況となっているため、横浜市の「メンターチーム」は、OJTによる

職場教育とそれを通じた個々の自己開発、そして教育委員会の主催する研修を結びつけ、実に柔軟に、かつ確かな育成の機能を持つて取り組んでいる。現在のところ、全市立学校513校のうち、メンターチームおよびメンター機能のある組織の設置率は約90%になっている。また、同様な取組は埼玉県や大阪府、山口県などでも行われている。また、小柳(2013)では「ミドルリーダー及びその候補がメンターとして若手教員の育成に関わっている取組事例」に焦点化し、ピーター・センゲの「学習する組織の5つのディシプリン」を参照しながら分析を行っている。

ところで、本教職大学院における『学校における実習』の一環として取り組んだ若手教員対象のインタビュー調査では、教職での悩みとして、「教科指導」や「生徒指導」、「学級経営」などがあがり、その解決策として、同僚に相談したり、自ら調べたりしているが、先輩教員には聞きにくいという現状が認められた。その原因としては、「忙しそう」や「こんなことを聞いていいのか」など、聞きたくても聞けない状態にあることがうかがわれた。このインタビュー調査からは、若手教員が自認している教職に関する悩みの一端が示されるとともに、先輩教員に自らの悩みや不安を開示しにくい現状が明らかにされた。

そこで本研究では、教職2年目の教員に対してインタビュー調査を行い、若手教員の教職に対する悩みや不安、課題などの現状を個に即して具体的に把握するとともに、若手教員の成長支援を図る仕組みづくりに関する手がかりを得ることを目的とする。

4 方法

(1) 面接対象者

A市のB中学校2名の若手教員（教職2年目）を面接の対象者とした。

(2) 面接時期

2019年6月中旬から9月

(3) 面接の場所と所要時間

いずれの面接もそれぞれの学校の会議室等を使用して実施された。1人当たりの面接時間はおよそ50～60分間であった。発話記録については、学校長及び面接対象者からの承諾に基づいてICレコーダーに記録した。

(4) 面接の方法と内容

①基本情報

教職経験年数、在校勤務年数、在籍校における担当学年、教科、分掌、部活動など面接対象者に関する基本情報を確認した。

②教育活動における悩み

教職2年目である現在、教育活動における悩みについての設問が主である。

③同僚との関係

悩みや課題を他の教員に相談する上で、同僚との関係づくりに関しての試みや配慮、工夫していることがらやうまくいっていること、逆に課題であると感じている事項、情報の収集や提供の実際などに関する設問を用意した。

④今後の展望

悩みを抱えている若手教員に対して同僚とどのように関わるかについて考えていることを中心に質問を行った。

なお、設問に対する回答によっては追加の質問を行ったが、その際にはできるだけ対象者の思いを受け止めることで、生の感情が表出できるように配慮した。また、いわゆる一同一答形式ではなく対

話による二者関係が構成されることを念頭に置き、面接者に気持ちを開示したり、あいづちや同意納得を示す表情や言動を表出したりすることを心がけた。

(5) 面接資料の整理と分析

すべての発話記録を文字に変換し、逐語録を作成するとともに、面接のねらいとはかかわりのない情報を外した記録を者ごとに作成し、分析の対象データとした。

5 結果

教職2年目の教員2名に対する面接記録（抜粋）を表1及び表2に示す。

表2 A教諭対象の面接記録（抜粋）

	内容	備考
1	学級経営での悩みは誰に相談している？	
2	学級経営だと、やっぱりC先生は席が隣なので話しやすいから相談しますね。愚痴にも近いものありますけど。あとは、D先生ですかね。見てても学級経営がうまいので、相談することはあります。E先生も部活の時間に相談します。皆さんに相談できればいいんですけど…難しいじゃないですか。	先輩から学ぼうとしている。相談相手もいる。
1	なんで難しいの？	
2	忙しいのがあると思います。自分を含めて	多忙感により、相談

	<p>ですけど。あと、タイミングが合わなかったり、空き時間や帰宅時刻が合わなかったりとかで、難しいかなと。去年と大きく違うのは、職場以外での関わりが全然ないことです。それが絶対必要だとは思わないですけど、一つのきっかけかなと、話しやすくなる。話しにくいわけではないけど、相談しづらい部分があります。新しく入った先生もいたりするので、話すタイミングを見失うこともあります。それと、職員室の席の形もあると思います。去年とは異なるの…。あとは、純粋に自分の余裕の無さだと思います。</p>	<p>できない現状がある。</p> <p>職員室の座席配置も影響がある。</p> <p>自分自身も余裕がない。</p>
1	去年よりも？	
2	<p>去年はすべてが初めてだったので、衝撃の連続だったけど、今年は、任されることが増えたので、生徒会行事や指導員訪問などがあって、あれやらなきや、これやらなきやの状態だと、相談に行こうって思わないですね。</p>	<p>去年と今年の違いに困り感を持っている。</p> <p>自身の多忙感も影響している。</p>

1	学校の組織として、相談しやすくなるにはどうなったらいいと思う？	
2	<p>余裕が欲しいですね。忙しい状況があるので。自分だけでなく、他の先生たちも。だから、相談しにくいのかな。</p>	
1	相談するのは年齢が近い方がいい？	
2	<p>そうですね。年齢が近い方が…でも、30後半とか40の人がいないのもあります。本当は、その辺の人たちに相談したいんですけど。その方が、答えていうか方向性が見えそうで。近すぎると愚痴だけになるので。</p>	<p>職員の年齢構成の影響。</p> <p>誰に相談することが最も効率的なのか。</p>
1	解決策まではいかない？	
2	<p>自分としては、C先生やD先生と話して決めることはあります。ただ、C先生やD先生が解決しているかは疑問です。自分なりの答えは出しているんですけど、いい方向に向かっているかは分かんないです。</p>	<p>自分は解決できていると思っているが、現実には不安がある様子。</p>

1	年齢が近い方が話しやすいし、少し上の人だと解決につながる可能性もあるってこと？	
2	そうですね。でも、やっぱり忙しいですね。不登校がいたり、問題行動があったり。	不登校や問題行動を抱えると余裕がなくなる。

※ 1：質問者， 2：被質問者

表3 B教諭に対する面接記録（抜粋）

	内容	備考
1	学級経営が思い通りにいっていないとき、誰に相談している？	
2	F先生が隣のクラスなんですけど、聞きに行ったり、学年主任のG先生に聞いたりしています。でも、全部は聞いていないので、常にどうしようか悩んでいるところです。	学年主任や他の担任に相談できている。
1	じゃあ、相談できるときは相談しているけど、できないときは悩んだままってこと？	
2	そうですね…自分なりに動いてはいますけど…全部うまくいってわけじゃなくて…ガンガン壁にぶつかっている感じです。	思うように言っていない様子である。
1	他に相談できる人はいないの？学年関係	

	なく…	
2	H先生とは年齢も近いのでいろいろ相談させてもらうことが多くて、授業についてもどうやっていますかとか聞いたりしています。いろいろ聞いてもらっています。	年齢が近い方が相談しやすい。
1	授業も含めて？	
2	はい。授業も含めてです。授業に関しては、去年はI先生にすごい見てもらっていたので、こうするといいやとか、この部分がかかっていないよとか、具体的に教えてもらっていたのですごくやりやすかったです。でも今は、ぱっとそのフォローがなくなって生徒たちが何を困っているかが読み取りにくくなっていて、自分もいっぱいいっぱいだし…声を聴けるときもあるけど、自分が焦っていて聞けてないときもあるので…	1年目とは体制が異なるため、不安を感じているようである。
1	複数の教員で担当している？	
2	テストとか大丈夫かなって不安に…授業がすべてじゃないですか、だから授業で、	

	これでわかったって思っ てほしいから、プリント つくったり、ゲームし たりしてますけど…	
1	授業の相談はH先生 がメイン？	
2	いろいろ聞いてもら っています。解決って いうより聞いてもら うことで安心できる っているか…	聞いても らうこと に意味が あるの は。
1	他の教科の先生は？ 例えばJ先生とか？	
2	それぞれ相談したり、 教えてもらったりし ています。でも、担当 学年が同じじゃない とあまり相談しない ですね。異性だから 相談しにくいってこ とはないです。	相談する には共通 な部分 が必要。
1	生徒指導とかは？	
2	本当は、子どもたち同 士でって思うんです けど…困った時は、F 先生やG先生に相談 したり、一緒に入って もらったりしていま す。	学年の中 に相談 できる 存在が いる。
1	授業中とかは？	
2	自分のクラスだと授 業の後に話したり、他 のクラスでも話した り指導したりして、 そのクラスの担任の 先生に伝えるように	他の担任 とも連携 を取って いる。

	しています。	
1	職員室でも話題に？	
2	伝えるようにしてい ます。でも、先生方が 忙しそうで…なかな か声を掛けづらいの はあります。みんな で話すってよりも、 その先生のとこに行 って一対一で話すこ とが多いですね。雑 談みたいなことは ないですね。学年に よっても違うと思 いますけど…全体的 に静かです。気兼ね なく話したり相談 できたりする関係 になるといいん ですけど…	多忙な状 況が相談 しにくい 環境を作 り出して いるので はないか。

※ 1：質問者， 2：被質問者
どちらの教員も、悩みや課題がある際に、いつ、誰に、どのように相談すれば良いか分からない場合があるとの回答が共通して見られた点が特徴的である。2人とも、授業や学級経営、生徒指導上で困りごとがあったときに、相談対象として意識している教員を複数名挙げてはいるが、対象教員の多忙化の進行と自身の時間的ゆとりのなさのためか、自身の悩みや課題の解決のために先輩教員にタイムリーに問いかけることに躊躇している様子が見られる。

初任者研修を終え、2年目を迎えた教員は、1年目とは異なり、学級や分掌など、担当する負荷が格段に増大する。1年目は指導教員が配置されており、教科指導、学級経営などにおいて悩みや課題が生じた際には、その指導教員に相談すればよいという状況

であったが、2年目には指導教員がいないため、誰に相談すれば良いか困惑してしまうという事情も関係しているであろう。

そこで、相談しにくくなる理由や背景を面接対象の若手教員がどのように考えているのかうかがうことができる発話を面接記録の中から抜き出し、分類することとした。その結果を表4に示す。双方の面接記録をもとに第1著者がカテゴリー名の原案と代表的な発話を抜き出し、第2著者との合議によって確定させた。

表4から、面接対象教員が教育実践上の悩みや課題を感じたときに相談することをためらわせる条件としては、①対象教員の多忙化、②対象教員との関係性、③自身の状況及び④職員室の物的環境があることが示唆された。また、表には記載していないが、相談しやすい同僚教員の属性として、年齢が近い同僚や、置かれている状況が似ている(学年や教科、部活動など)同僚ほど相談しやすい存在であることが指摘された。

表4 相談しにくい条件の分類結果

		内容
相談対象教員の多忙化	A教諭	忙しいのがあると思います。自分を含めてですけど。
		余裕が欲しいですね。忙しい状況があるので。自分だけでなく、他の先生たちも。だから、相談しにくいのかな。
	B教諭	でも、先生方が忙しそうで…なかなか声を掛けづらいのはあります。

相談対象教員との関係性	A教諭	話しにくいわけではないけど、相談しづらい部分があります。新しく入った先生がいたり、主任や副主任が早く帰ったりがあるので、話すタイミングを見失うこともあります。
	B教諭	でも、担当学年が同じじゃないとあまり相談しないですね。 気兼ねなく話したり相談できたりする関係になるといいんですけど…
自身の状況	A教諭	今年は、任されることが増えたので、生徒会行事や指導員訪問などがあって、あれやらなきゃ、これやらなきゃの状態だと、相談に行こうって思わないですね。
	B教諭	でも今は、ぱっとそのフォローがなくなって生徒たちが何を困っているかが読み取りにくくなっていて、自分もいっぱいいっぱいだし
職員室環境	A教諭	それと、職員室の席の形もあると思います。去年とは異なるの…。

6 考察

この面接調査結果からは、若手教員が悩みや課題を抱えている現状に対し、それを打開するために適切な形で他の先輩教員に相談を持ち掛けにくい状況が広がっていることが分かる。その要因としては、「相談対象教員の多忙化」や「対象教員との関係性」、「自身の状況」などが相談のしにくさとい

う現状をもたらしていると考えられる。

とりわけ、教員の多忙化という物理的条件と教員間の関係性という心理的条件とが相まって、教育実践上の困り感を感じたときに若手教員が気軽に、また、タイムリーに相談することができにくい状況を生み出していると考えられる。どの教師も授業や学級経営、生徒指導上の諸課題に関する悩みを抱えているのが自然であるという状況にあるからこそ、誰でも互いに相談できる職員間の関係性であったり職場雰囲気をつくり出すことが理想ではあるが、現実にはこれらの改善策を実行するゆとりを欠いているのが現状である。

また、相談対象教員との間に堅固な2者関係が適切に構築されていなければ、相談したとしてもその悩みは解消されず、逆にストレスとして残るのではないかと考えられる。結果として悩みや課題の解決に至らず、孤立感に苛まれ、自信を失い、と言って日常業務が押し寄せてくる…このような積み重ね高じた結果が、精神疾患を理由に休職することを若手教員の割合が他の年代に比べて大きいという現状につながっているのではないだろうか。

若手教員を育成するためには、若手教員の現状を把握しつつ、若手教員に対して支援してだけでなく、教員の多忙化の解消や教員間の関係性の構築にも目を向ける必要がある。そこで、新規採用から3年目までの若手教員に対し、5年以上の教員と10年以上の教員で構成した「メンターチーム」を組織として組入れることで、メンタリングを通し対象教員との良好な職員間の関係性をつくることが重要ではないかと考えられる。メンタリングを重ねることで、相談しやすい環境をつくりながら、若手教員の悩

みを解消しつつ、育成を中心とした支援体制の構築していくことが、今後求められるのではないか。

引用文献

- (1) 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)
- (2) 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)
- (3) 中央教育審議会 2016 次世代の学校を実現するための指導体制強化
- (4) 岩尾秀幸 2014 協働的な学年部生徒指導体制の在り方を探るー情報共有の場づくりを通してー 教育実践高度化専攻成果報告書抄録集4 73-78
- (5) 小柳和喜雄 2013 メンターを活用した若手支援の効果的な組織的取組の要素分析 教育実践開発研究センター研究紀要22 157-161
- (6) 小柳和喜雄 2009 ミドルリーダーのメンターリング力育成プログラムの萌芽的研究 奈良教育大学教職大学院研究紀要 学校教育実践研究1 13-24
- (7) 松岡龍吾 2017 若手小学校教員の学級経営力向上のための支援の在り方を探る：メンタリングを通じた課題解決力の促進 教育実践高度化専攻成果報告書抄録集7 91-96
- (8) 文部科学省 2018 学校教員統計調査
- (9) 文部科学省 2018 公立学校教職員の人事行政状況調査について
- (10) 文部科学省 2013 教職員のメンタルヘルス対策
- (11) ピーター・センゲ 2003 学習する組

織『5つの能力』 日本経済新聞社

- (12) 横浜市教育委員会 2011 『教師力』
向上の鍵 『メンターチーム』が教師を
育てる，学校を変える！ 時事通信社