

統計から見える新任教員をとりまく状況

和井田 節子 (共栄大学)

1. 新任教員の適応支援の必要性

(1) 年齢構成激動の時代の到来

表1は、平成22年度小学校教員の年齢構成である。小学校の平均年齢は44.3歳で、50歳以上の教員の割合は38.1%となっている。小学校だけでなく、公立学校全体が同様の傾向で、平均年齢は40歳台半ば、約半数が45歳以上というアンバランスな年齢構成なのである。教員の大量退職に伴う大量採用はすでに始まっており、10年のうちには教員の年齢構成が大きく変わるのはあきらかである。

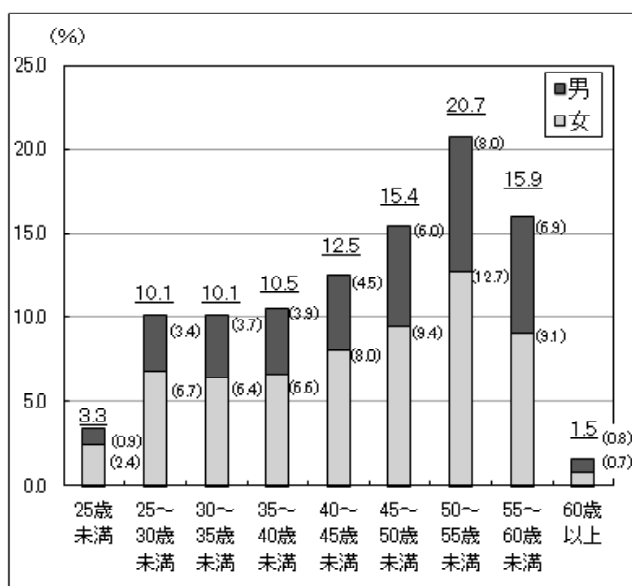


表1 平成22年度 小学校教員の年齢構成¹

年度	不採用	依 願 退 職		死亡退職	分限免職	懲戒免職	合計	全採用者に占める割合	全採用者
		うち不採用決定者	うち病気による者						
15	1	107	(10)	(10)	1	0	2	0.61%	18,107
16	7	172	(15)	(61)	5	3	4	0.98%	19,565
17	2	198	(16)	(65)	6	0	3	1.00%	20,862
18	4	281	(14)	(84)	5	1	4	1.36%	21,702
19	1	293	(12)	(103)	5	0	2	1.38%	21,734
20	4	304	(10)	(93)	2	0	5	1.32%	23,920
21	2	302	(27)	(86)	9	0	3	1.28%	24,824
22	2	288	(20)	(101)	3	0	3	1.15%	25,743

それは、教育委員会にとっては、大勢の教員を短い期間で一人前にしなければならぬということであり、学校現場においては経験の浅い教員が新任教員を支え、学校の中心になっていかなければならぬことを意味する。新任教員の適応支援および成長援助がますます重要になってきている。

表2 新任教員の離職の推移²

(2) 不適應への対応

一方、新任教員の採用増に伴い、適応に関する課題も顕在化するようになった。文部科学省の統計によると、2年目に継続しない新任教員は、平成16年度には191名であったのが、平成22年度には296名と約100名増えている(表2)。ただし、採用者数も増えているため、離職率そのものは、

平成19年の1.38%をピークとして、20年度から減少に転じている。新任教員への適応援助の努力が実を結びつつあるのかもしれない。これが継続するかどうかは今後の動きを見なければならないが、ストレスフルな学校の状況を考えると、引き続き新任教員への適応援助を推進する必要がある。

(3) 一般の離職との比較

ところで、表2は平成22年度厚生労働省の雇用統計調査³を筆者が表にまとめたものである。一般の離職率は平均すると11.3%である。一般の場合、年齢が上がるに従って離職率が減じ、男性よりは女性の離職率の方が高い傾向がある。上昇しつづけていた一般の離職率は、平成18年から下降に転じた。公立学校の離職率の減少は平成20年からなので2年遅れたことになる。公立学校の新任教員に多い年齢、すなわち20-34歳の範囲でみると、その離職率の平均は、男性15.7%、女性は24.0%になる。教員の離職率よりも一般の

年齢	20-24歳	25-29歳	30-34歳
男性離職率	23.9%	13.0%	10.3%
女性離職率	27.0%	24.1%	20.8%

表3 一般職の年代別・性別離職率

方がはるかに高いことがわかる。これらの数値と比較する限り、公立学校の新任教員の離職率1.15%は、増加の傾向にあるとはいえ、かなり良い定着を示しているといえる。

次に離職の理由を一般の職種の場合と比較してみたい。公立学校の新任教員の場合、表2にもあるように、離職の理由は依願退職で、中でも病気による離職者は、平成16年以降約3~4割を占めており、病気のほとんどが精神的な不調によるものである。一般の場合、契約期間の終了などの会社都合を除くと、男性で最も多い理由は、「会社の将来への不安」で、女性は「労働条件が悪い」ことを挙げている。

約2万5千人の新規採用教員者のうち、288名が離職しても、確かに一般に比較するとあまり問題にならない数字かもしれない。しかし、教育を専門的に学び、専門職として教員になったあと、精神的な不調から離職する人が多い教員と、将来への不安や労働条件の悪さから離職を選ぶ一般とは、やはり質が異なるといえる。離職率が低いとはいえ、新任教員をサポートし、育てていく体制を作っていくことが必要なことにかわりはない。

(4) 新任教員の全体像

全国の公立学校教員の病気休職の割合を見ると、校種では小学校(45.8%)が、性別では女

性(57.9%)の方が高い。保坂亨⁴⁾は、2008年にA県の公立学校を離職した教員を対象として調査を行い、新任教員の場合も小学校教員が深刻でサポートを必要としていること、離職にはメンタルヘルスの問題がかかわっている場合が多いことを確認している。

2. 自治体ごとの新任教員の現状と分析

(1) 自治体によって異なる採用者数・離職者数

次頁の表4は、平成22年度の都道府県政令指定都市66自治体の採用数、採用倍率、1年以内の離職者数、離職率、離職事由と、その中の精神疾患による離職者の割合を表にまとめたものである。自治体によって離職者数が86人から0人まで大きく異なっていることがわかる。さらに離職者0の自治体が22もある。そのうち11の自治体は、2年連続で離職者0名である。採用数も自治体によって大きな差がある。たとえば、平成22年に採用された人数は、最も多い東京で3033人、次いで大阪が1824人であり、最も少ない新潟市の49人と比較すると約62倍の開きがある。それらを考慮したうえで離職者数を見ていく必要がある。

(2) 離職率の特徴

離職率で各自治体を比較してみると、平成22年度は離職率のもっとも高い東京都が2.8%だが、前述の通り離職者のいない自治体もたくさんあって、離職率の平均が1.2%となっている。しかし、採用数の少ないところでは、1人離職しても離職率が平均値を越えてしまう。だから、離職率は離職の状態を測る目安にはなるが、単に離職率だけを問題にすることはできない。

離職率が高くとも、教育の課題として扱えないものも多いことがわかってきた。離職理由で最も多いのは、自己都合によるものであるが、聞き取り調査によると、自己都合による離職の多くは、郷里から離れた自治体で教員となったあと、地元の自治体を受け直して地元に戻っていくというケースであったという。離職率の増加だけで不適応者が増加していると単純に結論を出すべきではないことがわかる。

病気による離職率も上記と同様に自治体ごとに異なるが、平均は0.34%である。そして、やはり採用数の少ない自治体から、一人の病気による離職が出ると、平均を超えるということも起こる。

平成21年度より、病気による離職者のうち、精神疾患によるものの統計も発表されるようになった。それによると、平成21年度は、病気による離職者86名のうち83名が、平成22年度は101名のうち91名が精神疾患による離職であった。東京都教職員互助会三楽病院精神神経科で教師の精神疾患をずっと見てきた中島一憲の研究によると、病気休職者のほとんどがストレス等を引き金とした適応障害をはじめとする精神疾患によるもので

自治体	採用数	倍率	離職者数	離職率	事由別内訳						
					うち病気によるもの			自己都合	死亡退職	不採用	懲戒免職
					精神疾患	精神疾患率					
01 北海道	866	6.5	8	0.92	4	4	0.46 ³		1		
02 青森県	178	11.8	1	0.56	0	0	0.00 ¹				
03 岩手県	135	13.2	2	1.48	1	1	0.74 ¹				
04 宮城県	223	9.9	3	1.35	3	3	1.35				
05 秋田県	81	13.8	0	0.00	0	0	0.00				
06 山形県	189	7.7	0	0.00	0	0	0.00				
07 福島県	257	13.2	2	0.78	1	1	0.39				
08 茨城県	524	5.7	4	0.76	0	0	0.00 ⁴				
09 栃木県	290	7.8	7	2.41	0	0	0.00 ⁷				
10 群馬県	429	5.6	1	0.23	1	0	0.00 ⁰				
11 埼玉県	1,369	5.0	15	1.10	6	4	0.29 ⁹				
12 千葉県	1,278	4.1	7	0.55	6	6	0.47 ⁰		1		
13 東京都	3,033	5.3	86	2.84	30	29	0.96 ³⁶			1	1
14 神奈川県	1,229	5.2	15	1.22	5	5	0.41 ⁹			1	
15 新潟県	263	7.1	2	0.76	1	1	0.38 ¹				
16 富山県	212	4.8	2	0.94	2	0	0.00				
17 石川県	248	6.0	3	1.21	0	0	0.00 ³				
18 福井県	149	7.5	1	0.67	0	0	0.00 ¹				
19 山梨県	140	6.9	0	0.00	0	0	0.00				
20 長野県	259	9.4	0	0.00	0	0	0.00				
21 岐阜県	417	5.2	7	1.68	1	0	0.00 ⁶				
22 静岡県	560	5.5	3	0.54	1	1	0.18 ²				
23 愛知県	1,626	4.8	19	1.17	5	5	0.31 ¹²				1
24 三重県	378	6.6	6	1.59	2	2	0.53 ³		1		
25 滋賀県	343	4.8	1	0.29	0	0	0.00 ¹				
26 京都府	413	6.1	4	0.97	0	0	0.00 ⁴				
27 大阪府	1,824	4.9	20	1.10	5	5	0.27 ¹⁵				
28 兵庫県	1,038	6.0	6	0.58	3	2	0.19 ³				
29 奈良県	343	6.1	0	0.00	0	0	0.00				
30 和歌山県	283	6.1	2	0.71	0	0	0.00 ²				
31 鳥取県	81	13.7	1	1.23	0	0	0.00 ¹				
32 島根県	185	6.7	0	0.00	0	0	0.00				
33 岡山県	292	7.5	4	1.37	2	1	0.34 ²				
34 広島県	436	4.6	4	0.92	4	4	0.92				
35 山口県	165	8.6	0	0.00	0	0	0.00				
36 徳島県	178	8.1	0	0.00	0	0	0.00				
37 香川県	182	7.4	1	0.55	0	0	0.00 ¹				
38 愛媛県	234	7.3	0	0.00	0	0	0.00				
39 高知県	178	6.2	0	0.00	0	0	0.00				
40 福岡県	229	13.7	5	2.18	3	3	1.31 ¹				1
41 佐賀県	127	9.2	1	0.79	0	0	0.00 ¹				
42 長崎県	128	14.6	1	0.78	0	0	0.00 ¹				
43 熊本県	244	11.8	0	0.00	0	0	0.00				
44 大分県	146	12.5	0	0.00	0	0	0.00				
45 宮崎県	159	9.9	1	0.63	1	1	0.63				
46 鹿児島県	265	11.3	0	0.00	0	0	0.00				
47 沖縄県	281	17.4	3	1.07	0	0	0.00 ³				
48 札幌市	151	6.5	0	0.00	0	0	0.00				
49 仙台市	115	9.9	0	0.00	0	0	0.00				
50 さいたま市	191	4.8	0	0.00	0	0	0.00				
51 千葉市	222	4.1	4	1.80	3	3	1.35 ¹				
52 川崎市	370	3.6	3	0.81	2	2	0.54 ¹				
53 横浜市	794	5.2	14	1.76	3	3	0.38 ¹¹				
54 相模原市	129	5.2	0	0.00	0	0	0.00				
55 新潟市	49	7.3	0	0.00	0	0	0.00				
56 静岡市	72	5	0	0.00	0	0	0.00				
57 浜松市	120	4.2	2	1.67	1	1	0.83 ¹				
58 名古屋市	489	4.8	5	1.02	2	2	0.41 ³				
59 京都市	254	7.4	1	0.39	1	0	0.00				
60 大阪市	668	4.0	12	1.80	1	1	0.15 ¹¹				
61 堺市	260	4.9	2	0.77	1	1	0.38 ¹				
62 神戸市	312	5.9	4	1.28	0	0	0.00 ⁴				
63 岡山市	54	7.5	0	0.00	0	0	0.00				
64 広島市	236	4.6	0	0.00	0	0	0.00				
65 北九州市	107	7.3	0	0.00	0	0	0.00				
66 福岡市	206	9.2	1	0.49	0	0	0.00 ¹				
平均	413	6.2	4.5	1.09	1.5	1.4	0.34	2.5	0	0	0

表 4

平成 22 年
度 自治
体別採用
数・倍率・
離職者・離
職率・事由
等⁵

ある、という調査結果がある⁶。病気による離職者は、職場や職務内容に何らかの不適応を起こしている可能性がある。だから、安易に病気による離職率を論じるのは控えるべきである。離職率の数字だけを見るのではなく、離職の内容や各自治体が抱えるさまざまな事情、現場の取り組みについても調査することが大切である。

(3) 採用数・採用倍率・離職率の関係

1) 採用人数と採用倍率と、離職率に関する予測

大量採用を行う都市部は、採用倍率が低くなるという予想ができる。そして採用倍率が低いと、良い教員を選ぶことができず、結果として離職率が高まるという予想がたつ。また、採用の多い自治体は、郷里に戻る形で離職する人の割合が高くなる、という予想も成り立つ。それらを、表4のデータをもとに検証してみることにした。

2) 採用倍率と採用人数・離職率の関係の検討

① 採用人数が多いと採用倍率は低くなる

採用倍率の平均6.2倍よりも倍率が低い自治体は、66自治体中29自治体であった。採用人数の平均413人より採用人数が多い自治体は、66自治体中17自治体であった。採用人数が多い自治体は、1つを除いて、採用倍率が平均よりも低かった。さらに、1000人以上採用する東京都・大阪府・愛知県・埼玉県・千葉県・神奈川県・兵庫県の7都府県に的を絞ってみた。すると、全ての自治体で、採用倍率は平均よりも低かった。1000人を越える採用の場合はとくに、採用倍率を上げるのは難しくなるということがわかる。

② 採用倍率が低いからといって採用人数が多いとは限らない

逆に、採用倍率が平均より低い30自治体の中で、採用人数が平均よりも多いのは16自治体とだいたい半数であった。たとえば平成22年度に採用倍率が全国で最も低かった川崎市は、採用者数は370名と平均より少ない。採用倍率が5.0倍の静岡市の採用人数は72人であった。つまり、大量採用する自治体の採用倍率は低くなるが、採用倍率が低いからといって採用人数が多いとは限らなかった。

③ 採用人数が多くても離職率が高いとは限らない

採用人数が平均の413人よりも多い17自治体のうち、離職率が平均の1.09%よりも高い自治体は、9自治体とほぼ半分であった。さらに大量採用でもある自治体を見ると、千葉県と兵庫県の2県の離職率がそれぞれ0.55%、0.58%と平均より低かった。採用倍率が低いからといって離職率が高いとは限らないということになる。

④ 離職が0の自治体は、採用人数が少ない。

離職者が0人の22自治体は全て、採用人数が平均を下回っていた。

⑤ 離職率が高い自治体は採用倍率が低い傾向にある

離職率が平均よりも高い19自治体のうち、採用倍率が平均の6.2倍よりも低いのは12自治体であった。つまり、離職率が高い自治体は、採用倍率が低い傾向が認められた。

⑥ 採用倍率が低い自治体がかならず離職率が高いわけではない。

採用倍率が平均よりも低い 30 自治体のうち、離職率が平均よりも高いのは、12 自治体と半分以下だった。

⑦ 精神疾患による離職者の割合が高いことと、採用人数が多く採用倍率が低いこととはあまり関係がない。

精神疾患による離職者の割合が平均の 0.34% より多い 19 自治体のうち、採用人数が平均よりも多いのは 7 自治体と半数以下で、採用倍率が平均よりも低いのは 10 自治体と約半数であった。それに対して、精神疾患による離職者の割合が平均よりも少ない自治体の中には、採用人数が 1000 人を越える 4 自治体と、採用倍率が平均よりも低い 19 自治体が含まれていた。精神疾患による離職者の割合と、大量採用・低倍率はそれほど関係がないということになる。

これらの結果は、自治体や赴任先の学校などが、新任教員の適応に向けて努力したことが反映していることも充分考えられる。これからやってくる教員大量採用時代を考えたときに、新任教員の採用数を増やさなければならない自治体も多い。それぞれの自治体の適応・成長支援の取り組みを共有・検討し、これからの教師教育に役立てていく必要があるだろう。

¹ 文部科学省「学校教員統計調2 調査結果の概要」『平成 22 年度(確定値)結果の概要』
http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afiedfile/2012/03/27/1319074_5_1.pdf
p. 11

² 文部科学省「条件付採用について 公立の小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校の教諭、助教諭、講師(非常勤講師、臨時的任用職員、期限を付して任用した職員を除く)のうち、1年間の条件付採用期間を経て正式採用とならなかった者の推移」より。
http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/23/11/attach/1312850.htm

³ 厚生労働省「平成 22 年度 雇用動向調査結果の概要」
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/11-1/kekka.html#01>

⁴ 保坂亨「初任者教員をめぐる状況」明石要一・保坂亨編著『初任者教員の悩みに答える：先輩教員からの 47 のアドバイス』教育評論社、2011, pp. 15-16

⁵ 公立の小中高特別支援学校において、平成 22 年度(平成 22 年 4 月 1 日～6 月 1 日)に採用された者の総数、競争倍率(文部科学省「各県市別受験者数・採用者数・競争率」平成 21 年度・22 年度)と、新任教員の離職者数、うち病気による離職者数(文部科学省「条件付採用について」平成 21 年度、22 年度)をもとに、離職率・病気による離職者の割合を計算し、自治体別に集計したものである。なお、自治体別で公表されたものは、集計対象とした校種の関係で表 2 とは分母が異なっている。

⁶ 中島一憲編著『教師のストレス総チェック』ぎょうせい、2000, pp. 12-17