

プロジェクト研究

## 新任教員の適応および初任者研修に関する研究

Support System to Adapt the Work as a New Teacher  
and Official Professional Trainings for The First Year Teachers

和井田節子・亀山有希

Setsuko WAIDA and Yuki KAMEYAMA

名古屋女子大学 総合科学研究 第5号 平成23年5月

Nagoya Women's University  
Research Institute of Human Ecology, Literature and Education

プロジェクト研究

# 新任教員の適応および初任者研修に関する研究

## Support System to Adapt the Work as a New Teacher and Official Professional Trainings for The First Year Teachers

和井田節子・亀山有希

Setsuko WAIDA and Yuki KAMEYAMA

### 小学校における新任教員の成長・適応援助に関する研究 ——新任教員の困難感と初任者研修の 適応援助機能を中心に——

和井田節子

している。公立学校教員の離職率の変化は、各自治体、各学校における新任教員への適応援助の努力だけでなく、経済などの社会情勢の変化からも影響を受けている。今後の推移を見つつ、公立学校の新任教員の適応・成長援助を工夫していく必要がある。

#### 1. 研究の目的

本研究は、小学校の新任教員の適応の現状と成長支援の課題を明らかにするとともに、初任者研修（以下初任研と略記）を切り口に、新任教員への効果的な成長・適応援助の在り方をさぐることにある。

##### (1) 統計から見える新任教員の適応の現状

新任教員の離職者数が平成16年度以降増加し続けている。文部科学省の統計によると採用されてから1年以内に離職した全国の公立学校の新任教員は、平成15年度の111名から連続して過去最多を更新し、6年後の平成21年度は約3倍の317人になっている（表1）。

現在、公立学校は約7割が40歳以上というアンバランスな構造となっている<sup>1)</sup>。これから10年のうちには年齢構成が大きく変化し、現在の新任教員が学校教育を中心になって担っていくことになる。新任教員の適応援助を含んだ成長支援がますます重要になっている。

離職者数は増加しつづけているが、採用者数も増えているため、表1のデータをもとに離職率を計算した。それが表2である。新任教員の離職率の推移を見ると、平成19年度の1.38%をピークとして、20年度から2年連続で減少していることがわかる。

厚生労働省の雇用動向調査によると、一般の職種全体では、20歳代の全業種の平均離職率が16～30%の間にある<sup>2)</sup>。また、新規大学卒業生の4割が3年以内に離職しているという統計もある<sup>3)</sup>。これらを考えると、公立学校の新任教員の離職率1%台というのはかなり定着が良いともいえる。一方、一般の平均離職率は、平成18年度から下降に転じていたが、平成21年度に再び微増

表1 公立学校新採用教員の離職状況<sup>4)</sup>

| 年度 | 不採用 | 依   | 退 職      |          | 死亡退職 | 分限免職 | 懲戒免職 | 合計  | 全採用者数 |
|----|-----|-----|----------|----------|------|------|------|-----|-------|
|    |     |     | うち不採用決定者 | うち病気による者 |      |      |      |     |       |
| 15 | 1   | 107 | (10)     | (10)     | 1    | 0    | 2    | 111 | 18107 |
| 16 | 7   | 172 | (15)     | (61)     | 5    | 3    | 4    | 191 | 19565 |
| 17 | 2   | 198 | (16)     | (65)     | 6    | 0    | 3    | 209 | 20862 |
| 18 | 4   | 281 | (14)     | (84)     | 5    | 1    | 4    | 295 | 21702 |
| 19 | 1   | 293 | (12)     | (103)    | 5    | 0    | 2    | 301 | 21734 |
| 20 | 4   | 304 | (10)     | (93)     | 2    | 0    | 5    | 315 | 23920 |
| 21 | 2   | 302 | (27)     | (86)     | 9    | 0    | 3    | 317 | 24824 |

「条件付き採用について」文部科学省より

表2 新任者の離職率の推移

| 年度 | 全採用人数 | 離職者合計 | うち病気による者 | 離職率   | 病気による者の割合 |
|----|-------|-------|----------|-------|-----------|
| 15 | 18107 | 111   | (10)     | 0.61% | 0.06%     |
| 16 | 19565 | 191   | (61)     | 0.98% | 0.31%     |
| 17 | 20862 | 209   | (65)     | 1.00% | 0.31%     |
| 18 | 21702 | 295   | (84)     | 1.36% | 0.39%     |
| 19 | 21734 | 301   | (103)    | 1.38% | 0.47%     |
| 20 | 23920 | 315   | (93)     | 1.32% | 0.39%     |
| 21 | 24824 | 317   | (86)     | 1.28% | 0.35%     |

表1の結果から離職率と病気による者の割合を算出したもの

新任教員の離職理由をみると「病気による者」が離職

者全体の3割近くになっている。平成20年度までは、「病気」の内容は明らかではなかったが、平成21年度は「病気」のうちの「精神疾患による病気」の人数も公表している。それによると、病気による離職者86名中83名が精神疾患による離職であった。「病気」のほとんどが精神疾患であることがわかる。

新任教員に限らず、教員全体のメンタルヘルスの悪化は深刻である。教員全般に病気休職者が増加していることと、その休職者の6割が精神疾患によるものであるということが文部科学省の統計<sup>5)</sup>からも明らかになっている。また、病気休業に至る教員は、校種では小学校、性別では女性、職種では教諭の割合が高かった<sup>6)</sup>。小学校の女性新任教員への適応援助の重要性が示唆される。教員のメンタルヘルスの研究を行ってきた保坂<sup>7)</sup>は、「教師にとって転勤は危機であり、ストレス要因になる」と述べている。新採用で学生から社会人となる新任教員にとっても、環境の変化はかなり大きいことであり、転勤と同様にストレス要因になり得ることが推察できる。

## (2) 初任研制度による適応援助

1988(昭和63)年に教育公務員特例法が改正され、初任研に関する条項が追加された(20条の2)。初任研は、「公立の小学校等の教諭等のうち、新規に採用された者に対して、採用の日から1年間、学級や教科・科目を担当しながら、教諭の職務の遂行に必要な事項に関する実践的な研修を行う」というものである。年間90日以上となる初任研は、新任教員の成長援助のみならず適応援助の役割を果たしている。

新任教員に対しては3つの次元での成長援助が行われている。第1は教育委員会等が行う校外初任研である。教育センター等で週1日(年間30日程度)、講義・演習・実技指導を受け、あるいは他の学校・社会教育施設・民間企業を参観したり、またボランティア活動や、4泊5日程度の宿泊研修に参加したりする。

第2は指導員の行う校内初任研である。校内にコーディネーター役の校内指導員を置き、教科指導、生徒指導、学級経営等、必要な研修分野を初任者配置校の全教員で分担して指導が行われている。その後平成15年度より「拠点校方式」が導入されている。初任研に専念する教員として初任者4人当たり1人の拠点校指導員が配置され、初任者指導にあたっている。

第3は校内の同僚による日常の支援である。これは、学校内人材育成(OJT)の一環とも位置づけられる。OJTとは、On the Job Trainingの略で、日常の業務を通して行われる人材育成のことをいう。神奈川県は、平

成20年3月に「学校内人材育成のためのガイドブック」を発行し、新任教員も含めた、校内の日々の業務を通して人材育成の在り方を示している。

## 2. 研究方法

新任教員の適応の実態と抱える困難感を明らかにするとともに、初任研プログラムから見える自治体の適応援助システムを通して、新任教員へのよりよい適応援助の在り方をさぐるために、以下の方法で調査を行った。

### (1) 新任教員への聞き取り調査

平成21年4月および平成22年4月に小学校教諭として採用された22名からの聞き取り調査を行った。そのうち5名からは、複数回話を聞き、2名に関しては学校を訪問して管理職、指導員にも話を聞いた。聞き取り時間は、それぞれ平均1時間であった。聞き取りは2009年5月から2010年11月まで、のべ28回行った。形式は、一人に対して行ったものもあれば、集団インタビューの形で行ったものもある。半構造化形式で、次の項目について質問した後、自由に話をしてもらった。

質問項目は以下のとおりである。

- ① 現在ぶつかっている壁、これまでに感じた困難
- ② 解決にあたって助けられたと感じたこと
- ③ 校外初任研・校内初任研・校内支援への印象
- ④ 初任教員にとって助かると感じる支援体制

- a. 性別 男性3名、女性19名
- b. 経歴 新卒採用19名 講師経験2名 企業経験1名
- c. 新任教員が勤務している自治体と人数  
愛知県7名、名古屋市6名、三重県1名、川崎市3名、神奈川県1名、滋賀県3名、福岡市1名

### (2) 都道府県政令指定都市による初任研の調査

1) 教育委員会または教育センターの初任研担当者への聞き取り調査を2009年1月から2010年11月までの期間に、全国65の都道府県政令都市の中から以下の自治体の教育センター初任研担当者または教育委員会に対して行った。

- a. 聞き取りの内容
  - ① 校外初任研プログラムの内容
  - ② 新任教員へのサポート体制
- b. 聞き取り対象自治体

以下の自治体の初任研担当者に聞き取り調査を行った。  
埼玉県・千葉県・神奈川県・静岡県・愛知県・滋賀県・大阪府・山口県・香川県・愛媛県・高知県・さいたま市・千葉市・川崎市・横浜市・浜松市・名古屋

市・福岡市

2) 初任研資料の収集

以下の自治体の初任研プログラムを収集した。

山形県・栃木県・埼玉県・千葉県・東京都・神奈川県・新潟県・富山県・石川県・静岡県・愛知県・三重県・滋賀県・大阪府・広島県・山口県・徳島県・香川県・愛媛県・高知県・さいたま市・千葉市・川崎市・横浜市・新潟市・浜松市・名古屋市・堺市・大阪市・広島市・福岡市

3. 結果と考察

(1) 新任教員への聞き取り調査結果

小学校の新任教諭への聞き取り調査から、困難感を時期ごとにまとめたのが表3である。

表3 小学校新任教員の時期別状況・困難感

|                     |        |  |
|---------------------|--------|--|
| 4月<br>(やりがいをもって努力)  | 状況・困難感 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・何もかもが初めてで、授業も仕事も何を準備したらいいかわからない。</li> <li>・学校のシステムがつかめない。</li> <li>・職員室の用語で理解できない言葉が多い。</li> <li>・今やっていることの全体像がつかめない。</li> <li>・方針として決まっていることと、自由にやっていいことの違いがわからなくてとまどう。</li> <li>・日々の忙しさで、子どもとの関係をじっくりとることができない。</li> </ul>   |
|                     | 初任研    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・重要事項を短期間にたくさん一度に教わり追いつかない。</li> </ul>  |
|                     | 校内支援   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・何でも尋ねていいということと言われるし、尋ねたらみんな親切に教えてくれるが、いつ何を誰に尋ねたらいいのかわからない。</li> <li>・特別支援教室に配属されたが、何をやればいいのかの引き継ぎがあまりなくて苦労した。</li> </ul>   |
| 5~6月<br>(最も困難感が強まる) | 状況・困難感 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・授業が本格的になり、準備が追いつかず大変だった。わかった、楽しかったという授業にまでたどりつけない。</li> <li>・子どもたちも自分を出してぶつかってくるようになった。</li> <li>・個々の子どもへの支援にいけない。</li> <li>・忙しすぎて毎日の帰宅が遅くなる。睡眠不足。</li> <li>・学級経営・学力差・発達障がい疑われる子どもの対応・行事の指導・保護者との対応に悩んだ。</li> <li>・悩んでいても周囲に相談してもいいことなのか、自分で考えるべきことなのかかわからない。</li> <li>・単学級(養護教諭・特別支援学級の担任も同様)のため全てを自分で決めていかなければならないのが大変だった。</li> <li>・4月からずっと子どもたちと共にいて、少ししんどく感じるがあった。</li> </ul> |

|                        |        |  |
|------------------------|--------|--|
|                        | 初任研    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・毎週の授業案づくりに追われた。</li> <li>・初任研以外にもさまざまな事務仕事が多くなって、書類をまとめるのが大変だった。</li> </ul>  |
|                        | 校内支援   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・初任研指導員との関係に悩む。</li> <li>・周囲の教員が忙しそうで、尋ねられない。</li> <li>・助言されてもベテラン教員のようにうまく実行できない。</li> </ul>                                   |
| 7~8月<br>(心と体の立て直し)     | 状況・困難感 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・子どもと少し離れて立て直しができた。夏休みがあって、ようやくゆとりをもって二学期に臨めた。</li> </ul>   |
|                        | 初任研    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・初任研はあったがゆったりできた。</li> <li>・宿泊等で他の新任教員と深く親しくなれて支えられた。</li> <li>・初任研の指導主事のような指導をしたいと思った。</li> </ul>                              |
|                        | 校内支援   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・通知表の記載等、評価を指導された。助かった、または、初任研指導員と価値観が異なり、難しかった。</li> </ul>   |
| 9月~10月<br>(行事指導に悩む)    | 状況・困難感 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・行事と授業の見通しが難しく、結局行事準備のために授業が遅れて追いつくのが大変になった。</li> <li>・自由にやっていいと言われても、自分で考えて行うと注意を受ける。</li> </ul>                               |
|                        | 初任研    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・他の学校の授業を見ることができるのが役立った。</li> </ul>   |
|                        | 校内支援   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・周囲の教員のサポート体制がない。行事で係をまかせられたが、説明も支援もなく悩んだ。</li> </ul>   |
| 11月~12月<br>(子どもが見えてくる) | 状況・困難感 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・家庭環境の複雑さなど子どもの背景や抱えている困難がわかってきて悩む。</li> <li>・発達障がいの疑いの子どもの振り回される。</li> <li>・子どもを叱ってばかりになり、自己嫌悪。</li> </ul>                     |
|                        | 初任研    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・初任者同士の情報交換を実践に生かしている。</li> </ul>   |
|                        | 校内支援   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・初任研指導員との関係次第で、「授業案づくりが大変で、授業もとても緊張する」か、「授業案づくりも授業も慣れてきたし、助言が役立った」になるかにわかる。</li> <li>・支援体制がしっかりしていない学校では、相談をあきらめている。</li> </ul> |
| 1~3月<br>(落ち着いてくる)      | 概況     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・落ち着いて子どもに向き合えるようになった。</li> </ul>   |
|                        | 初任研    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・校外に出るものはほぼ終わり、校内の課題も数が減ってくる。</li> </ul>  |
|                        | 校内支援   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・同僚からの日常的な支援に助けられた。</li> </ul>  |

新任教員への聞き取り調査結果の検討から、新任教員は以下の3点において困難を感じる事がわかった。

### ① 5月連休明け～6月は精神的に危機に陥りやすい

採用から1ヶ月経ち、新しい環境に慣れてきたこの時期に、ほとんどの新任教員にとって最も困難感が高まっていた。新任教員からの聞き取りから推察できた、不適應に陥る原因になりそうな理由を以下に挙げる。

- a. 子どもも新しい学級や担任に慣れてきて自由に振る舞うようになってきて、生徒指導が難しくなる。
- b. 周囲の教員も忙しくなり、新任教員に配慮するゆとりがなくなってくる。
- c. 年間の見通しがわからないまま直面している課題に取り組むことや、仕事の軽重がわからないことによるストレス感がある。
- d. 周囲の教員が忙しそうで、疑問を尋ねにくい。また悩んでいいことなのか自分で解決すべきことなのか分からない。
- e. 注意を受けても、新任者・社会人・教員・勤務校の教員・そのときの状況や立場といったどの視点で注意をうけているのかがわからない。
- f. 困難に感じていることを相談すること自体が悪い評価につながって、次年度の本採用に響くのではないかという恐れから、困難感を周囲に表明できない。
- g. 毎時間の授業準備が追いつかないため睡眠時間を削ることになり、新任教員に心身の疲労がたまりやすい。

### ② 新任教員の困難感の中心は、生徒指導と児童理解、事務仕事である

ほとんどの新任教員に、生徒指導や学級秩序の問題に悩む時期が見られた。また、事務仕事に時間をとられて、教員になる前に描いていた「常に子どもと共にいて喜び悲しみを共有できる教師」像から離れていくことに悩んでいた。特に学級秩序の悩みは自身の資質が評価されているという思いもあるためか、相談しにくく感じる傾向があった。

### ③ 初任研指導員は、新任教員の適応状況に影響を与える

指導員との関係が悪かったり、その教育観や指導方針に同意できない場合、新任教員の不適應感は強くなった。指導員は評価する立場にいるため「本採用前だから我慢する」道を選んでストレスをためこんでしまう傾向があった。

#### 1) 新任教員の困難感軽減に有効な支援

以下に挙げるのは、新任教員の困難感が軽減したと考

えられる働きかけである。新任教員自身が助けられたと感じていた支援方策や「そういうシステムができると助かっただろう」という回答がよせられ、聞き取り調査を行った新任教員のほぼ全員が一致したものである。

#### ① 辞令交付式前の自治体による研修

4月当初の学級への働きかけについて、準備がないまま担任として教壇に立ったために起こる困難が示されていた。

たとえば学級づくりは、見通しをもった働きかけを最初に行っておくと、その後の展開がスムーズになる。できるだけ早く学級開きの方針決めを行えるようにしておくことで、4月当初の困難感は軽減すると考えられる。

これらの支援の主体は、勤務校となる。しかし、着任前の研修などでも伝えられるとよりよい。大学の授業においても、最初の学級づくりや一年を見通した学級への働きかけ、学級づくりに関する指導案の作成、学級開きで使える人間関係づくりゲームなどを準備できるようにしておく、4月当初の新任教員の助けになると思われる。

実際、辞令交付式前の研修を行っている自治体はいくつかある。例を挙げると、神奈川県は平成20年度から、初任研の前に、フレッシュティーチャーズキャンプを行っている。教員採用候補者選考試験の合格者を対象に、着任に向け、教育公務員としての自覚・意欲を高め、教員として直ちに必要な知識・技能を習得した上で、教員生活スタートできるようにすることを目的としているものである。宿泊は伴わない、事前研修である。大阪府は「教員採用選考テスト合格者セミナー」を開き、参加者同士の交流会も行っている。早い段階で仕事の見通しが立てられるような情報提供は、新任教員に有効な支援である。

#### ② 5月～6月の精神的支援、問題解決的支援

新任教員の不適應感は5～6月に強くなる。この時期の困難感そのまま継続すると、不適應に至る危険がある。

以下は、この時期の新任教員支援に有効だと推察される支援である。

##### a. 5～6月に困難感が強まることを周囲が理解する

困難感があることを前提に、管理職が声をかけたり、初任者指導員と一緒に考えたりすることが、適応援助に大きく寄与していた。また、歳が近い、あるいは尊敬できると思える教員が校内にいと、この時期を乗り越えることがよりスムーズになっていた。逆に、同期で入った者同士のつながりが薄かったりすると、この時期の不

適応感が高くなっていった。この時期には支援できる人と新任教員をつなぐ働きをするとともに、事務仕事の軽減など、適切な仕事量になるような配慮をする必要がある。

### b. スクールカウンセラーとの面接の制度化

新任教員は、自分が困難と感じていることが悩むべきことなのか些少なことなのかかわからずに相談できないことが多い。この時期に、直接の学校関係者ではないスクールカウンセラー等に話をきいてもらうシステムがあると、問題を整理する機会が与えられるのでありがたい、とはほぼ全員の回答であった。

### c. 管理職による支援

聞き取り調査の中で、新任教員がよくコミュニケーションをとっているのは、同期に入った教員、同じ学年を担当している教員、初任研指導員であることがわかった。これら全ての教員との関係がうまくとれていればいいが、そうでない場合は不適応になりやすい。教頭、副校長など管理職が新任教員に積極的とコミュニケーションをとろうとしていることが、新任教員の適応支援につながるケースが多かった。管理職の積極的な支援が新任教員への適応援助に寄与することが示唆された。

### d. 年の近い者同士の支え合い

自分自身も最近まで新任教員として困難を抱えてきた先輩や、困難感を共有できる同期の新任教員の存在は大きい。ベテラン教員とは違う視点で支えることができる。年の近い先輩を通して新任教員を支える、という支援の方法も考えられる。また、初任研で仲良くなった他校の初任者からの情報は、自分の抱えている困難感を客観視するのに役立つ。特に、同学年を担任している者同士の情報交換は新任教員にとって貴重で、初任研のグループ分けも同学年で組んでであると連携しやすいようであった。

### e. 初任研を担当している指導主事による支援

初任研を担当している教育センター等の指導主事は、学校とは異なる場から支えることができる。助言に助けられたという声も多かった。

## ③ 初任研指導員と新任教員との関係の調整

校内で行われる初任研については、肯定的（いい学びであり、助けられている）に感じている者と、否定的（負担が大きい、緊張する）に感じている者とに分かれた。指導員との関係がうまくとれていなかったり、指導員が過度に厳格、または過重な要求をしていると新任教員が感じたりする場合には、逃れようがない立場にいただけに、不適応を誘発する危険がある。管理職が定期的に話を聞くなど関係調整に当たる必要がある。

## (2) 新任教員の成長・適応援助の自治体別分析

### 1) 採用・離職の傾向と特徴

文部科学省が公表している、平成21年度に採用<sup>8)</sup>された新任教員<sup>9)</sup>の総数<sup>10)</sup>、競争倍率<sup>11)</sup>と、新任教員の離職者数・うち病気による離職者数<sup>12)</sup>をもとに、離職率・病気による離職者の割合を計算し、自治体別に特徴を調べた。

都道府県政令指定都市ごとの調査では、公立の小・中・高・特別支援学校の採用数・競争倍率・離職者数・病気による離職者数のばらつきは大きかった。たとえば、平成21年度における採用人数は、自治体の平均は414人だが、最も多いのが東京都の2990人で最も少ないのは鳥取県の52人である。自治体あたりの平均離職者は5人だが、最も多い離職人数が東京都の87人であるのに対し、全体の約3割を占める19の自治体には離職者がいないのである。教員採用試験の競争倍率も平均は6.1倍だが、自治体によって川崎市の4.1倍から鳥取県の20.4倍まで幅広い。離職率の平均は、1.2%だが、自治体によって0%から3.4%までの広がりがある。また、病気による離職率も平均は0.4%だが、0%から3%の広がりがあった。

その中でも一定の傾向をさぐるために、平成21年度の採用人数・競争倍率・離職率・病気による離職率それぞれの平均値を基準にその傾向を調べた。すると、採用人数が少なく競争倍率が高い自治体の離職率は低くなる傾向があった。

自己都合による離職は、都市部で特に多かった。そして聞き取り調査の範囲では、いったん都市部の教員に採用されたあと出身地域の採用試験を受け直して合格したという理由によるものが大半だということであった。

離職率には以上のような理由の離職も含まれていること、採用人数が少ない自治体の場合一人の離職で離職率が平均を越えてしまうこともあることから、離職率の高低にはあまりこだわらず、目安程度に考えた方がよさそうである。

とはいえ、平均より多い採用人数・低い競争倍率であっても離職率または病気による離職率がそれほど高くない自治体には着目したい。たとえば千葉県は、1000人を越える大量採用、4.4倍と低い競争倍率だったが、病気による離職者は平成21年度はいなかった。大量採用、低い競争倍率であっても、メンタルヘルスを維持できているこういった自治体の適応援助の取り組みの中には適応援助のヒントもあるため、自治体調査は有意義である。

## 2) 校外初任研による小学校新任教員支援システム

ここでは、特に小学校新任教諭対象で、教育センターなど、学校外で行われている年間25日程度の初任研プログラムについて検討する。

文科省が示している内容に沿って初任研を工夫している自治体が大半であるが、独自性が感じられる自治体もある。そのような自治体の多くは、「生涯にわたって発展し続ける教職員を育成するため<sup>13)</sup>」に全研修を体系化し、そのスタートに初任研を位置づけている。たとえば山形県は、1-5年目を「始発期・成長期」、6-10年目を「成長期」、11-20年目を「伸長期」、21-30年目を「充実期」、31-退職を「貢献期」と名付け、教員免許更新制講習もからめてそれぞれに研修を配置し、つけるべき力を明示している(表4)。

表4 「平成22年度版 山形県教員研修体系図」より

| 研修でつける力    | 始発期・成長期                | 伸長期        | 充実期       | 貢献期   |
|------------|------------------------|------------|-----------|-------|
| 総合的な人間力    | 年齢にふさわしい社会力            | 信念・理解      | 豊かな人間性・教養 |       |
|            | コミュニケーション力             | 責任感        | 学び続ける姿勢   |       |
| マネジメント能力   | 集団指導力                  | 学年運営力      | 経営参画意識    | 法的理解力 |
|            | 学級経営力                  | 企画力        | 連絡調整力     | 職員指導力 |
| 教育課題解決力    | ICT活用力・情報モラル           |            | リーガルマインド  |       |
|            | 著作権の知識                 | 指導の積極的な改善  | 総合的対応力    |       |
|            | 特別支援教育の理解              | 教育相談力      |           |       |
| 教科・領域等の指導力 | 基礎的授業力                 | 専門性の構築     | 指導力の還元    |       |
|            | 児童生徒理解力                | 専門教科の指導力強化 | 後輩への指導助言力 |       |
| 使命感・教育理念   | 教育への情熱・指導力の向上心         |            | 教育への造詣    | 経営理念  |
|            | 児童生徒への愛情・責任感・公務員としての自覚 |            | 経営哲学      |       |

神奈川県は、平成19年度に教職員人材育成基本計画を策定し、神奈川県の「めざすべき教職員像」を定めた。それは、「教職員としての人格的資質・教職への情熱」「子どもや社会の変化による課題の把握と解決」「子どもが自ら取り組む、わかりやすい授業の実践」の3点となっていた。神奈川県の教員研修は、初任、2年目、5年目、10年目、15年目、20年目に設定されている。平成20年

度から神奈川県はそれら全ての研修の中身を「授業力向上」「課題解決力向上」「人格的資質向上」の3つの区分全てのバランスがとれるように整理して研修を構成している。さらに、教員になって5年目までは、「めざすべき教職員像」のファーストステップと定められていて、初任研をその最初の一步に位置づけていた。初任研プログラムも、全てのプログラムが上記3つの区分に分類され、それぞれのバランスが図られている。たとえば、平成20年度の校外研修では、「人的資質・情熱」は10日間(モラルアップ・メンタルヘルス・人権教育・事故不祥事防止・ふれあい研修・社会体験)、「課題解決力向上」は3.5日間(課題解決力・学級経営・児童生徒理解・児童生徒指導等の講義と演習)、「授業力向上」9.5日(授業技術・授業研究等)といった具合である。同様に校内研修も上記3つの分野に分類してバランスをとることが目指されている。

高知県も、2年目にも研修を開設している。「初任研だけで全てを詰め込むのではなく、授業研究や公開授業を核とした6日間の研修を2年目に行っています」と担当者は言う。これも研修体系全体の中に位置づけられている。2年目もその後の成長にとって重要な時期である、という現場の声もあり、そういう意味でも2年目研修は注目したい取り組みである。

### (3) 自治体による初任研プログラムの特徴

大きく分けて、①教育界全体を見通した講義や異校種交流などで広い視野と総合的な力を育てる ②授業研究を中心におき授業力の充実を図る ③新任教員同士の交流や現場でその時期に必要なと思われる情報を早めに加え、不適応の予防を図る ④個人研究発表を行うなど自主研究、自主研鑽の力をつける、という4つの分野が見て取れた。

どの自治体も研修の質の向上をめざした努力や工夫を重ねていた。教育予算の削減や、新任教員の増加により、初任研の担当者は質を下げないための工夫を強いられてもいた。講師を招いた研修が組まれている場合、たとえば滋賀県・埼玉県など多くの自治体は、研修内容について事前に講師との綿密な協議を行い、講義だけではない形を要望するなど、研修目的を明らかにして臨んでいた。全ての自治体が研修後は必ずアンケートをとって初任研の質の向上を図っていた。学外に出る負担を少しでも減らすために、講義をインターネットによる動画配信にしていたり、学外に出る曜日が集中しないように班によって研修の曜日をずらしたり、自治体ごとの工夫があった。他の地域出身の新任教員が多い横浜市は、市の特徴や学

校における教師の一日がわかるような動画を作って、パスワードを用いたeラーニングで4月以前からアクセスできるようにしていた。

## 1) プログラムの工夫

### ① 初日(開講日)の工夫

初任研初日のプログラムには、その自治体の姿勢が現れる。初日を4月1日に設定している自治体は、開講式と訓話のみで、午後は勤務校に行くようにしている場合が多い。4月2日以降で始業式よりも前に設定している自治体は、教職にスムーズに入れるように配慮したプログラムがみられる。あえて忙しい4月は校内研修のみにして、5月になってから校外研修を開始する自治体もある。また、教室で子どもたちの顔を見てから研修に出ることができるように、という配慮から遅い時間に開始時間を設定している自治体もある。

初日のいくつかのパターンを示しておく。

#### 〈従来型〉

開講式後は、教師としての心構えの講話、オリエンテーション

#### 〈メンタルサポート型〉

- ・メンタルヘルス、ストレスマネジメント講座が入っている。
- ・人間関係を豊かにするグループ活動〈グループエンカウンターなど〉が入っている。
- ・少年自然の家で開講式。異校種による班別でカレーを作り仲間作りをはかる。休前日に設定し、希望者は宿泊できるようにする。

#### 〈現実対応型〉

- ・保護者対応講座が組み入れられている。
- ・生徒指導講座が入っている。
- ・学級開き講座が入っている。
- ・班別の研究協議による情報共有が入っている。
- ・開講式後に自由参加の学級開きプログラムを用意している。

埼玉県は、初日の午前中は学級経営と保護者対応、午後からグループエンカウンターを組み入れている。初任者の緊張がほぐれ、お互いが仲良くなって好評であった、ということだった。埼玉県は、大量採用を行っているため、自宅を離れて遠く県外から来る初任者もいる。初日のグループ活動は、特に遠くから来ている初任者への適応援助に役立っているという結果が出ていたという。

自然の家でのカレーづくりは、千葉市が行っていた。アンケートでは、98%から「満足」という回答が得られ、4月の緊張している時期にリラックスでき、仲間づくり

もできてありがたかったという記述が多かった、という。初日の班活動は、教育センターの指導主事が最初からそれぞれ班を担当するため、指導主事との心理的な距離も近くなり、その後の支援がスムーズになった、という意見もあった。また、初任研担当ではない指導主事も新任教員の顔や名前を覚え、その後の初任研で出入りする新任教員と会話をし、授業の悩みを語る新任教師に教育センターで行っている夜間講座を紹介した、という話もあった。

### ② 班活動について

全ての自治体で、班活動が組まれていた。多くとも30人以下で、それぞれに担当者がつくという形が一般的であった。主な班編成のパターンを示しておく。

#### 〈近い者同士が助け合えるように〉

- ・同じ地域の者同士でグループを作る。
- ・同じ学校に赴任した初任者は同じグループに入るようにする。
- ・小学校で同じ学年を担当している者同士でグループを組む。

#### 〈視野を広げるために〉

- ・できるだけ違う地域の人同士が知り合えるようにグループを組む。
- ・異なる地域、異なる校種でグループを組む。

どの自治体も、初任研の隠れたカリキュラムとして、新任教員同士の横のつながりを作ることで適応援助をはかろうとしていた。授業研究や生徒指導研修などの活動の種類によってグループを組み直すところもあった。また、宿泊研修のみ別に班を組み替えるところもあった。

班編成としては、小学校の場合は同じ学年の者同士で組む方法は新任教員にとって助けになっていた。その学年の子どもの様子を客観的に見ることができ、翌日すぐに実践できる内容を班で協議できるため、単学級などの小さな学校に勤務している小学校新任教員には特に好評であった。

新任教員への聞き取り調査でも、校外初任研は仲間と出会えるから楽しみにしていた、と答えていた。班別活動で横のつながりを作る、という目的は達成されているといえる。

### ③ 宿泊研修について

文部科学省の調査では、平成19年度の宿泊研修の実施日数の平均は、約4日間となっている。しかし、大量採用を行い、採用人数が増え続けている自治体を調査する中では、運営にかかる費用が大きな金額になること、研修にかかわる指導主事等が不足することを主な理由



に、日数を削減したり、宿泊研修そのものをなくしてしまったり、という自治体が増えていた。そういう中でも、川崎市は、2泊3日より3泊4日の方が、より初任者同士の連帯感の深まりが見られるので、日数は今後も削減しない方向で考えている、という。

宿泊がなくなっても、日帰りで飯ごう炊さんやレクリエーションを行うなど、校外学習の指導法を学ぶと共に、親睦を深める企画が計画されているところもあった。

また、「研究協議」という形でのディスカッションを毎回初任研に組み入れることで、連帯感の深まりを補い、一定の成果をあげているというところもあった。

そういう風潮の中であるが、千葉市は、農家等への4泊5日の農山村留学を行っている。夏休みに長野県に農山村留学を行っている小学校6年生の児童たちに合流し、小学生のグループに一人ずつつく。学校によっていろいろな村に行くので、同じ村に行った者同士は仲良くなる。校種を越えた混合班で行い、子どもにとっても新任教員にいい経験になっているという。

宿泊研修は、小学校の場合、必ず指導しなければならない分野であるため、指導主事側もそれを意識して行う。また、新任教員同士だけでなく、指導主事との距離も縮まる機会でもある。宿泊研修をやっている自治体の場合、新任教師からも指導主事からも、新任教員にとって良い出会いと学びの場になっているという意見がよく聞かれた。

#### ④ 授業への支援について

新任教員が最も力をつけなければならないことであり、各自治体とも研修の中心的な位置づけで力を入れている。

大阪府は、教育センター内にカリキュラム NAVI プラザ(カリナビ)を設置し、4地区の府民センター内に「ブランチ」という名の同様の機能を設けて、授業の充実のための支援・情報提供・教材共有などを行っている。eラーニングによって、それぞれの学年で行われる主な単元にかかわる授業をビデオ編集して指導案とともにインターネット上に置き、共有できるようにしている。

名古屋市は、書道や理科実験などのコツを、指導技術に長けた教師から学ぶ機会を設けていた。自治体によっては、道徳や特別活動などの教科外教育を自治体の教育センターでの研修で扱い、各教科については勤務校や教育事務所など地域ごとの初任研が中心になる、という具合に分担しているところもあった。

## 2) 指導員制度について

### ① 指導員制度にかかわる課題

拠点校指導員は、そのメンタリング機能に期待するものである。ただし、次の諸点において、問題点が指摘される。

#### a. あいまいな所属感

拠点校指導員の校内での位置づけがあいまいであるため、担当している新任教員の学校との連携が難しくなったり居場所がなく感じたりする場合がある。

#### b. 指導員の力量の確保

力量のある教員が新任教員を育てて欲しいのだが、実際は難しい学校の事情がある。力量のある教員を校務からははずしたくない、という事態になることもしばしばある。また、新任教員が毎年着任する学校だと、力量のある教員を指導員として何年も現場からははずすことはできないため、結局ローテーションで全員に順番で指導員になってもらうことになる。

### ② よりよい拠点校指導員制度のために

#### a. 退職教員が参加する NPO との連携

川崎市は初任研の指導員を平成20年度から「NPO 法人教育サポートセンター」に委託している。退職教員が多く加入している NPO 法人である。NPO 側で指導員の人選をして派遣してくるが、力のある退職校長が引き受けてくれているという。採用人数の急増にも対応できる上、質の高い指導となっているという。

そのうえで指導員同士と指導主事との情報交換の場を設け、不適応傾向により支援が必要だと感じられる初任者の情報には、関係者によるケース会議を開いて対応しているという。外部機関との連携が、新任教員への適応援助に結びついている。

#### b. 指導員制度にかかわる課題克服のための提案

##### i 米国のメンタリング制度を参考にする

米国の青少年育成メンタリング制度では、メンター(ここでは指導員)とメンティー(ここでは新任教員)双方にアンケートをとったり、みんなを交えた懇親会を開いたり、ニューズレターでメンターにさまざまなよい実践を紹介したりしている。このように、指導員と初任者の仲介をする存在があるとよい。

##### ii 指導員は初任研に関する研究も行う

指導員のあいまいな所属感を解消するためには、初任者研修を通じた新任教員育成に関しての研究も行い、それを教育センターが集約することが考えられる。

## 小学校における新任教員の適応援助に関する研究

——教科体育の観点から——

亀山有希

## 1. 調査目的

本調査は、本学卒業生（初任者）を対象に、初任者が抱える困難感について教科体育という観点から、その実態や抱える問題点、課題等を明らかにし、適応支援の在り方について検討することを目的とする。

## 2. 調査について

## (1) 調査対象者ならびに調査方法

本学卒業生（卒業後5年未満）の現職教員（N=26）を対象に郵送法によるアンケート調査を実施した。

## (2) アンケート項目について

アンケートでは体育科教育の授業づくりに関する質問を設定した。本稿ではその設問の中から「(1) 体育専科教員の有無」「(2) 体育授業の担当の有無」について（選択技法による設問）、「(3) 現在、体育の授業で困っていること」（記述式による設問）の結果を抽出し、以下にまとめる。

## 3. アンケート結果からみる初任者の実態

## (1) 体育専科教員有無と体育授業の担当の有無

「体育専科教員の有無」について質問したところ、「体育専科教員がいない」が100%（N=26）を占める結果となった。このことから、体育の授業はクラス担任が担当しており、体育の授業は授業者の得意・不得意に関わらず全科教員が教えている現状がうかがえる。

## (2) 体育授業において困っていること

現在、体育授業で困難を感じていることについて質問を行ったところ、その回答の傾向は「自分自身の技能面」「授業づくりの面」「安全面」「その他」の4つのキーワードに分類することができた（表1）。

「自分自身の技能面」としては、体育の授業を展開する上で、自分自身が高度な技を体現することができない悩み、児童の前で模範ができないことなど、実技教科特有の課題が挙げられた。また、「授業づくりの面」では、1. 授業の進行の仕方・組み立て方（児童への指示の出し方、行進・隊形の教え方）、2. 実技の技術法（指導のポイント、声掛けがわからない、鉄棒の教え方、できない子をできるようにさせることが難しい）、3. 児童との関わり（基礎ができない子につきっきりになっている）、4. 教材研究・手立てづくりの難しさ（表

表1 体育授業で困っていること

| 体育授業形成の側面 | 初任者が抱える悩み・課題   |   |
|-----------|--|---|
| 自分自身の技能面  | ・体育の授業を展開する上で、自分自身が高度な技を体現することができない<br>・児童の前で模範ができないこと |   |
| 授業づくりの面   | 1. 授業の進行の仕方・組み立て方                                      | 子どもへの指示の出し方、行進・隊形の教え方                                   |
|           | 2. 実技の技術法  | 指導のポイント<br>声掛けがわからない<br>鉄棒の教え方<br>できない子をできるようにさせることが難しい |
|           | 3. 児童との関わり   | 基礎ができない子につきっきりになってしまっている                                |
|           | 4. 教材研究・手立てづくりの難しさ                                     | 表現の分野   |
|           | 5. からだへの問題   | 運動能力の低下<br>体力づくりの必要性                                    |
| 安全面       | 安全管理とけがの問題   | マット運動で難しい技をさせたいが怪我がこわくてなかなか思い切れない                       |
| その他       | 準備体操に時間がかかる<br>校庭のトラックに沿って曲がれない<br>倒れる時に手がつかない         |   |

現の分野)、5. からだへの問題（運動能力の低下、体力づくりの必要性）が挙げられた。

「安全面」では、安全管理とけがの問題（マット運動で難しい技をさせたいが怪我がこわくてなかなか思い切れない）、「その他」では、準備体操に時間がかかることや、校庭のトラックに沿って曲がれない、倒れる時に手がつかないなどといった児童の発育発達や運動能力そのものの課題について困難感があることが明らかとなった。

## 4. アンケート結果のまとめ

体育専科教員の存在について、本調査の限りでは専科教員が不在であることが明らかとなった。専科教員が在籍する場合、技術的指導においてある程度専科教員に委ねられる部分があると考えられる。しかし、今回の調査結果からは、小学校全科教員にとって「体育は何としても教えなければいけない教科」であり、比重のかかる実技教科であるということが出来る。授業者の視点(立場)

で体育という教科を考える場合、得意・不得意に加えて、実技教科という特性から加齢など授業者の身体的変化への対応という課題も挙げられる。

また、体育科教育の授業で困難を感じるキーワードには「技能面」「指導面」「安全面」「その他」の4つが挙げられた。その傾向をまとめると新任教員は授業づくりに関する課題が中心的となり、児童の様子に着目する機会や観点が少ない傾向にあるといえよう。また、授業経験の少なさからか「授業は自分ですべてやらなければいけない」という意識が根底に見受けられる。

体育における技術習得では、「できること」と「わかること」が連動し、運動に変換されることでその質が高まると考えられる。授業の場面（指導）では身体的感覚を言語化し、または視覚化し、認識力を高め、補助法や教具を活用してからだに直接的に感覚をうったえることでより深い学びにつながると考えられる。新任教員の課題の中では、すべての実技をどう教えてよいのか、また、自分自身が模範できない種目や活動に対してどう取り組みればよいのかといった教師自身の課題も挙げられたが、このような問題は児童が協同的に互いの動きの観察（見合い、伝えあう学習活動）に取り組むことによって解決されるのではないだろうか。また、今の子どもたちの現状を十分に把握し、その現状に即した具体的指導方法の開発や児童理解といった観点なども増やしていく必要があると考えられる。

## 追記

本研究は平成21年度名古屋女子大学プロジェクト研究としてスタートした。そして翌年の平成22年度から3年間科学研究費補助金が交付された研究として継続している（基盤研究(C)課題番号22530885）。本報告は、平成21年度の調査内容だけでなく、平成22年度の科学研究費による調査データも含んだ調査報告となっている。

## 注

- 1) 文部科学省(2010)「公立学校教職員の人事行政の状況調査について」
- 2) 厚生労働省(2010)「年齢階級別に入職と離職」『平成21年雇用動向調査結果の概況』  
年齢階級別に離職率をみると、おおむね40歳台までは、男

女ともに離職率が年齢とともに低下傾向にある。平均離職率は、20-25歳が男性28.8%・女性30.6%、26-30歳が男性16.5%・女性27.4%となっている。

- 3) 厚生労働省(2010)「新規学校卒業就職者の就職離職状況調査」
- 4) 文部科学省(2010)「条件附採用について」『公立学校教職員の人事行政の状況調査』  
統計の対象は、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。）に採用され、1年間の条件附採用期間を経て正式採用とならなかった者である。
- 5) 文部科学省(2010)「病気休職者等の推移について」  
調査対象は、当該年度の「学校基本調査報告書」における公立の小学校、中学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校の校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、講師、実習助手及び寄宿舎指導員（本務者）である。それによると、平成11年度の休職者は4470人で、そのうち1924人が病気による休職者でその割合は43%であったが、休職者も割合も増加し続けて、平成21年度には、休職者数8627人、うち病気休職者は5458人でその割合は63%となっている。
- 6) 文部科学省(2010)「平成21年度 病気休業者の学校種別・年代別・性別・職種別状況」  
精神疾患による病気休職者の内訳を見ると、小学校が44.2%と約半数を占め、男女別では、女性が51.0%と男性より少し割合が高い。そして職種別に見ると、精神疾患での病気休職者のほとんどは教諭となっている。
- 7) 保坂亨(2009)『学校を休む児童生徒の欠席と教員の休職』学事出版 pp. 90-98
- 8) 平成21年4月1日～6月1日に採用された者
- 9) 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。ただし非常勤講師、臨時的任用職員、期限を付して任用した職員を除く。
- 10) 文部科学省(2011)「平成21年度 各県市別受験者数・採用者数・競争率」
- 11) 競争倍率は、教員採用試験の全受験者に対する採用者の割合で、65の自治体のうち、札幌市・仙台市・千葉市・新潟市・浜松市・堺市・広島市・福岡市・岡山市の7政令指定都市は、道府県と合同で試験を行っているため、倍率は道府県と同じ数値になっている。
- 12) 文部科学省(2010)「条件附採用について」
- 13) 神奈川県立総合教育センター(2010)『平成22年度研修講座案内』p. 2