

中学校新任教師と同僚教職員の関係性に関する事例研究 —言語的コミュニケーションに着目して—

高井 瑞樹*・赤坂 真二**

(令和5年8月31日受付；令和5年10月31日受理)

要 旨

本研究では、中学校新任教師と同僚教職員の言語的コミュニケーションの記録から、新任教師がサポートを求めやすい同僚教職員との関係性の具体を明らかにし、その支援のあり方について考察することを目的とした。その結果、新任教師は同僚教職員からサポートを提供される傾向にあるが、同僚教職員が新任教師の得意分野や新任教師が対応可能な職務内容のサポートを求めることで、相互にサポートし合う互恵的關係が構築され、新任教師にとってサポートを求めやすい関係性となり得る可能性が示唆された。また、新任教師が認知する協働的な職場風土や新任教師の得意分野を生かす校務分掌の配置といった環境要因、新任教師の組織市民行動といった個人要因も、新任教師と同僚教職員が相互にサポートし合う互恵的關係を構築できた要因として影響を及ぼしている可能性が示唆された。

KEY WORDS

中学校新任教師 言語的コミュニケーション 同僚教職員 互恵的關係

1 問題の所在と目的

文部科学省(2013)は、「教職員のメンタルヘルス対策について(最終まとめ)」を公表し、精神疾患により休職している教員の推移が平成4年度(1,111人)から平成21年度(5,458人)にかけて、17年連続して増加していること⁽¹⁾、公立学校における新任教師で、条件附採用期間中に病気を理由として離職した教員のうち9割が精神疾患によるものとなっていることを明らかにした⁽²⁾。文部科学省(2020)によると、平成21年以後も教育職員の精神疾患による病気休職者数は依然として高水準にあり、令和元年度の教育職員の精神疾患による病気休職者数は5,478人と過去最多となった⁽³⁾。また、令和元年度の病気休職者における精神疾患者の割合を年代別にみると、20代85.8%(病気休職者970人、精神疾患者832人)、30代73.8%(病気休職者2,001人、精神疾患者1,477人)、40代68.2%(病気休職者2,022人、精神疾患者1,380人)、50代以上56.5%(病気休職者3,164人、精神疾患者1,789人)と若い年代ほど高い割合となっている⁽⁴⁾。これらのことから、教職員全体におけるメンタルヘルス、特に若い世代の教師のメンタルヘルスについて深刻な状況が続いていることが窺える。

近年は教員の大量退職・大量採用が行われ、学校組織には教員の世代別年齢構成に変化が生じている。文部科学省(2004)によると、平成16年度学校教員統計調査において20代の教師が8.3%、40代の教師が41.4%であった⁽⁵⁾。令和元年度同調査(2021)では、20代の教師が16.1%、40代の教師が21.8%となっている⁽⁶⁾。このような教員の世代別年齢構成の変化によって、新任教師を指導してくれる人材の不足が、指導される機会の不足につながり、新任教師のメンタルヘルスに影響を及ぼしていることが推察される。

中央教育審議会(2019)「新しい時代に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について(答申)」によると、現在、教師の世代交代が年々進行しており、若年者層が確実に増加している中で、全ての教師、特に若手の教師が自信をもって生き生きと教育活動に当たることができるようにするためにも、管理職よりも教師に距離が近い、ミドルリーダーが中心となって若手の教師を支援・指導できるような環境を整備する必要があると述べている⁽⁷⁾。

ここまで述べてきたように、教職員のメンタルヘルスは喫緊の課題であり、教師の世代別年齢構成が年々変化している中で、若い世代における精神疾患による病気休職者数が増加傾向にあり、条件附採用期間中に病気を理由として離職した教員の9割が精神疾患によるものである現状から、本研究では20代の新任教師に着目する。

根本・宮崎・四倉(1991)は、教職を就職と同時にほとんど「一人前」として扱われる数少ない職業であると述べている⁽⁸⁾。また、曾山(2021)は、教師は1年目であろうとベテランであろうと同じ「先生」として扱われるという特徴

*上越市立板倉中学校 **学校教育学系

を持つため、教職に就いた時点で一定程度の専門性や実践性を求められることは必至であると述べているように⁽⁹⁾、新任教師が担当する職務やその責任は、他の同僚教師とそれほどの違いはないことが窺える。佐々木・保坂・明石(2010)は、新任教師に初任1年間を振り返ってもらい、モチベーションが低下した原因について質問紙調査を行った結果、新任教師は大きな夢を抱いて着任するが、学校現場の先の見通しがもてず、仕事が後手になる傾向にあり、満足のいく授業や学級経営ができないことや、そのことを保護者や同僚・管理職に指摘されることがモチベーションの低下につながることを示唆している⁽¹⁰⁾。上村・牧(2020)は、新任教師が感じるストレスの背景として、「教師としての技能の未熟さや経験不足」という個人的要因を抱えながら、他の同僚とほぼ同等の職務と責任を背負わなければならないという環境要因の2つの要因が存在すると述べている⁽¹¹⁾。つまり、新任教師は指導力や経験の不足を抱えながらも、他の同僚と同様の職務と責務を背負い「一人前」として扱われることに対して、ストレスを感じていると考えられる。

村上ら(2007)は、初任教員1,163名を対象に質問紙調査を用いて、自己判定による10段階による精神健康度と関連する要因について検討したところ、「多忙であることから感じるストレス」と「職場の同僚、上司と関わっていく上で感じるストレス」は特に精神健康度と強い相関関係にあったと述べている⁽¹²⁾。松永ら(2017)は、新任教師のリアリティ・ショックの要因とそれにより引き起こされる反応に分けて概念化し、要因を測定する尺度の作成を試み、「職場の人間関係」「経験不足」「生徒・保護者との関係」「多忙」という4つの因子を明らかにしている⁽¹³⁾。また、松永ら(2017)は、リアリティ・ショック要因尺度を用いてストレスへの影響を検討したところ、新任教師においてリアリティ・ショックを感じるような出来事を体験している者ほど、不安や抑うつ気分といった心理的ストレス反応を表出しやすい可能性を示唆している⁽¹⁴⁾。Schein(1978)・二村・三善訳(1991)によると、リアリティ・ショックとは、自分の期待や夢と、組織での仕事や組織への所属とのギャップに初めて出会うことから生じるショックであるとしている⁽¹⁵⁾。これらのことから、新任教師は教師としての経験不足に加え、「職場の人間関係」「多忙感」もメンタルヘルスに影響を与えていると考えられる。

新任教師のメンタルヘルス対策において、椋田(2007)は、小・中学校新任教師を対象とした面接調査と質問紙調査を行い、「抑うつ状態」にある新任教師の割合や抑うつ状態を抱いたことのある教師が多いことを指摘しており、そのような状況でも職場適応を維持することができるのは、個人の資質に加え、ベテラン教師をはじめとする周囲の先輩教師からの温かいサポート・同世代の若手教師との交流が得られていることによると述べている⁽¹⁶⁾。曾山(2018)は、小学校新任教師・若手教師・ベテラン教師・スクールカウンセラーへのインタビューを基に、新任・若手小学校教師を支える学校のあり方について検討し、学年を超えた相談関係や若手のサポート関係をいかに構築していくか、日常的なコミュニケーションをいかに維持していくか、またその中で新任・若手教師が自分の思いを安心して語れる場をいかに作っていくかが大きなカギとなることを示唆している⁽¹⁷⁾。上村・牧(前掲)は、若手教師を対象に、新任期を回想する形でのインタビュー調査のデータと先行研究に基づき、定性的コーディングによる分析を行った結果、「同僚との関係ストレス」「職場の協働性」といった環境要因が、新任教師のストレスやその低減に関与している可能性を示唆している⁽¹⁸⁾。つまり、新任教師のメンタルヘルスを保つ鍵となるものは、新任教師をサポートする教職員集団の協働性であると考えられる。

淵上・西村(2004)は、教師の対人関係、とりわけ他の教職員との協働関係を構築できるという信念に焦点を当てた協働的効力感の形成要因とそれが及ぼす影響について、職場の雰囲気、対人的サポート、及びバーンアウトの視点から実証的に検証した⁽¹⁹⁾。その結果、協働的効力感とは協働的な職場の雰囲気と密接に関連するとともに、職場内での個人的サポートの存在も協働的効力感と関連することを明らかにしている⁽²⁰⁾。また、協働的効力感の低さとバーンアウトの中でも人に対して否定的で人間性に欠くような対応である脱人格化の傾向の関連性を明らかにしている⁽²¹⁾。そして、協働的効力感の育成には、普段からのコミュニケーション行動による関係性の構築を必要としていることが分かり、日頃のコミュニケーションによる信頼関係の蓄積が不可欠であることが指摘されている⁽²²⁾。また、久保木・阿内(2016)は、教職員が協働して学校課題の解決や目標達成が可能となる学校と個性の強い学校が別個に存在するのではなく、教職員間のコミュニケーションの状況によりその差異が生じることを示唆している⁽²³⁾。これらのことから、普段からの教職員間のコミュニケーションによる職場の雰囲気が、教職員集団の協働性に影響を与えていると考えられる。

では、どのような教職員間のコミュニケーションが教職員集団の協働性に影響を与えているのであろうか。山田・藤田(2004)は、観察可能な言語的コミュニケーションに注目し、教師の情報ネットワークの構造・意味・機能を検討した結果、学年に関する情報のやりとりは、雑談として、あるいは雑談レベルのフォーマル度の情報交換となされることが多いと指摘し、教師の仕事の遂行において雑談ネットワークは重要な役割を果たしているとして述べている⁽²⁴⁾。江頭(2013)は、「成員個人の意思に基づいて行われる恣意的な情報交換」と定義したインフォーマル・コミュ

ニケーションが、教師の学校変革への意識及び行動に有効に働き、組織風土の一部を構成することを明らかにしている⁽²⁵⁾。永田・赤坂(2021)は、協働的で、相談しやすいと感じている職員が半数以上を占める職場では、教職員同士のやりとりの中で、普段から気軽な声掛けや相談が行われていると述べている⁽²⁶⁾。つまり、教師の仕事の遂行において、普段からの気軽な雑談ネットワークによるコミュニケーションが教職員集団の協働性に影響を与え、組織風土の一部を構成していると考えられる。

以上のことから、普段から気軽に行われるコミュニケーションが教職員集団の協働性に影響を与え、新任教師が同僚教職員に相談しやすい職場風土となることで、新任教師が同僚教職員にサポートを求めやすい関係性を構築できると考えられる。曾山(前掲)は、新任・若手・ベテラン小学校教師、スクールカウンセラーを対象に実施したインタビュー調査から、新任期の教師と周囲との相互作用を検討した⁽²⁷⁾。また、上村・牧(前掲)は、採用2年目の小学校教師を対象にインタビュー調査を行い、インタビューデータと先行研究に基づき、新任教師にストレスを与える環境要因とストレスを緩衝する環境要因を探索的に検討した⁽²⁸⁾。しかし、中学校新任教師と同僚教職員の関係性がどのように展開されているかを、言語的コミュニケーションに着目し、実態から客観的に分析・検討した研究は管見の限り見当たらない。

そこで、本研究では中学校新任教師と同僚教職員の言語的コミュニケーションを記録し、新任教師がサポートを求めやすい同僚教職員との関係性の事例を明らかにし、その支援のあり方について考察することを目的とする。

2 調査方法

2.1 調査対象

A県B市立C中学校 D教諭

C中学校は、全校生徒204名、教職員数22名(校長1名、教頭1名、教諭14名、養護教諭1名、栄養教諭1名、事務職員1名、用務員1名、教育補助員2名)の学校である。教職員22名の年齢構成は表1の通りであり、20代の教職員はD教諭のみである。

	男性	女性	計
50代	7	4	11
40代	2	6	8
30代	0	2	2
20代	1	0	1
計	10	12	22

D教諭は、令和3年3月に大学を卒業し、令和3年4月に新任教師としてC中学校に着任した理科の男性教諭である。講師経験のない20代の新任教師のため、本研究の調査対象とした。令和3年度は、2学年部副任・GIGAスクール(視聴覚教育・情報教育)・バドミントン部主顧問を主な校務分掌としている。

2.2 調査期間

2021年4月22日(木)～2021年11月8日(月)のうち、計36日間

2.3 調査・分析方法

2.3.1 観察記録・音声記録による会話分析

D教諭と同僚教職員の言語的コミュニケーションの実態を調べるために、山田・藤田(前掲)のフィールドノーツを参考に⁽²⁹⁾、調査期間のうち、D教諭の出張や学校行事等の無い、日常的な日を調査日と設定し、2021年6月17日(木)、7月5日(月)の2日間において、出勤時間から退勤時間までの合計1,400分のD教諭の1日の行動の流れと行動の内容を第一次フィールドノーツに記録を行った。記録の際には、山田・藤田(前掲)のフィールドノーツを参考

表2 会話内容カテゴリー

カテゴリー	分類基準
校務分掌	校務分掌など学校全体の役割を遂行するための会話
学級経営	学級経営に関わる事務的な仕事や経営方針についての会話
学年経営	学年経営に関わる事務的な仕事や経営方針についての会話
授業関連	時間割の調整や授業交換など、専門教科にとられない会話
教科関連	専門教科で教科指導上において必要(テスト・成績・進捗等)な会話
行事特活	校内・校外行事、生徒会活動などに関わる会話
部活動	部活動運営に関わる会話
生徒関連	生徒に関わる会話
日常雑感	日ごろ感じていること
プライベート	私的会話(休日の過ごし方など)
学外業務	学校外でのネットワーク情報共有
挨拶・お礼	あいさつやお礼などの気軽なやりとり
その他	上記以外の分類しにくいもの

山田・藤田(2004)、山本(2007)を参考に作成

に⁽³⁰⁾、いつ・どこで・誰と・どのような内容の言語的コミュニケーションを展開しているかを記録した。また、D教諭にICレコーダーの所持を依頼し、音声記録を行った。

山田・藤田(前掲)は、教師が1日に同僚教職員とどのようなコミュニケーションを交わしながら仕事を遂行しているのかの全体的な傾向や偏りを特定するために、フィールドノーツをデータベース化し、人物中心分析を行っている⁽³¹⁾。本研究においても、まずD教諭が誰と言語的コミュニケーションを取り結んでいるのかを特定するため、第一次フィールドノーツから同僚教職員との言語的コミュニケーション場面を抜き出して、時系列にまとめたものが第二次フィールドノーツである。さらに、第二次フィールドノーツから、どのような内容の言語的コミュニケーションを交わしながら、仕事を遂行しているのかを特定するために、D教諭の言語的コミュニケーションの内容分析を行った。言語的コミュニケーションの内容については、山田・藤田(前掲)と山本(2007)を参考に⁽³²⁾⁽³³⁾、職務内容を中心とする会話内容カテゴリーを作成し(表2)、分類した。また、会話内容については、山田・藤田(前掲)を参考に⁽³⁴⁾、一つの話題が完結するユニットに分割し、同一教師間の言語的コミュニケーションでも、内容が変われば分割し、同一教師間で交わされる内容でも、時間的・作業的に中断して再開される場合は分割した。なお、会話内容カテゴリーの分類に際して、分類の妥当性を担保し、恣意的な解釈になることを防ぐため、筆者が現職院生2名にカテゴリーについて説明を行い、意見を求め適宜修正を加えたうえで分析を行った。

2. 3. 2 聞き取り調査

D教諭と同僚教職員の関係性を分析するために、聞き取り調査を実施し、その内容をICレコーダーで録音した。聞き取り調査の対象は、①D教諭、②D教諭がサポートを求めやすいと感じていた同僚教職員、③管理職である。D教諭からは、着任するにあたっての不安や現在の悩み、同僚教職員との関係性について聞き取り調査を実施した。D教諭がサポートを求めやすいと感じていた同僚教職員からは、どのような内容のコミュニケーションを図っているのか、またその理由について聞き取り調査を実施した。管理職からは、D教諭と同僚教職員の関係性をどのように見取っているかについて聞き取り調査を実施した。分析の手続きは、佐藤(2002)を参考に⁽³⁵⁾、録音した音声の発話プロトコルを書き起こした後に、「D教諭と同僚教職員の関係性」に関する語りを中心に抽出し、分析を行った。

2. 4 倫理的配慮

研究対象校のA県B市立C中学校長及び研究対象のD教諭に対し、事前に研究目的の説明に加え、本研究を実施する許可を得た。また、本研究で得た情報は、研究目的以外で使用することはないこと、データ処理後は、適切に破棄することを文書と口頭で説明した。

3 結果と考察

3. 1 観察記録・音声記録による会話分析

3. 1. 1 D教諭の言語的コミュニケーションの相手

D教諭の会話全体のうち、「F教諭24%」が最も高く、「E教諭14%」、「教務主任9%」、「O教諭8%」、「I教諭8%」と続いた(図1)。F教諭はD教諭が所属する2学年部の学年主任であり、理科主任である。また、E教諭、O教諭は2学年担任であり、D教諭は同学年の同僚教職員との言語的コミュニケーションの割合が高いことが明らかとなった。さら

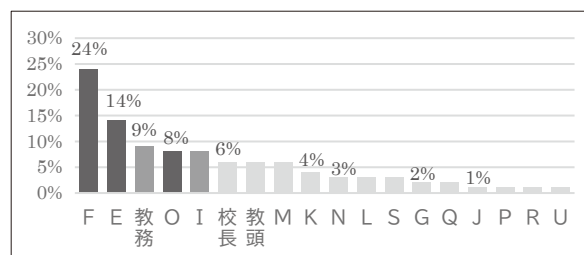


図1 D教諭の言語的コミュニケーションの相手の割合

に、教務主任は初任者研修校内指導教員、I教諭はGIGAスクール(視聴覚教育・情報教育)主任であり、D教諭と校務分掌でのつながりのある同僚教職員であった。これらのことから、D教諭との言語的コミュニケーションの相手は、校務分掌の配置が言語的コミュニケーション量に影響を与えていることが示唆される。また、フィールドノーツから、D教諭が日頃から積極的に電話対応していることが記録されており、それに伴う電話の取次ぎや担当教職員不在中の電話連絡の報告による言語的コミュニケーションが頻繁に行われていた。つまり、D教諭の積極的な電話対応が、校務分掌の異なる同僚教職員との言語的コミュニケーションのきっかけとなっていることが推察される。

3. 1. 2 D教諭と同僚教職員の言語的コミュニケーションの内容

D教諭の同僚教職員との言語的コミュニケーションによる会話内容の分析を行ったところ、「生徒関連20%」が最

も高く、「部活動13%」、「教科関連10%」と続いた(図2)。「生徒関連」の内容を具体的に見ていくと、学年・部活動の生徒の実態に関する内容と、個の生徒の情報共有による内容が見られた。江頭(前掲)は、インフォーマル・コミュニケーションは、組織の円滑な動きを促進すると述べており⁽³⁶⁾、D教諭は、職務に関する情報共有に加え、生徒に関する情報共有を、気軽に迅速な情報交換を通して職務に当たっていた。「部活動」の内容については、他の部活動顧問との活動場所の調整やバドミントン部副顧問との分担の確認、大会運営に伴う相談に関する内容が見られた。曾山(2014)は、新任教師は「何でも聞いて」と言われても何を聞くべきか分からない状況も多くあるため、一つずつ具体的な説明やサポートを行うことが必要と述べているように⁽³⁷⁾、初めて経験する部活動運営について分からないことが多々あり、同僚教職員へサポートを求めていることが窺える。また、「その他」が13%と高い数値を示しているが、そのほとんどがD教諭の積極的な電話応対による取次ぎや担当教職員不在中の電話連絡の報告によるものであった。つまり、D教諭の積極的な電話応対が同僚教職員との言語的コミュニケーションのきっかけとなっていることが推察される。

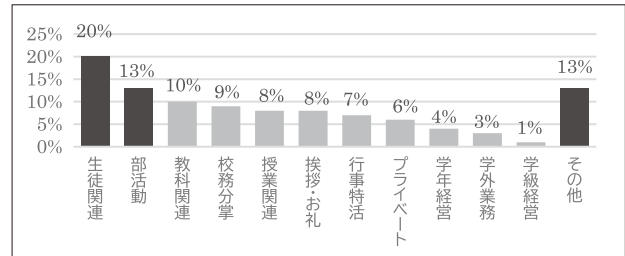


図2 D教諭の同僚教職員との言語的コミュニケーション内容の割合

3. 2 聞き取り調査

観察記録・音声記録による会話分析の結果を基に、「D教諭と同僚教職員の関係性」の視点を中心に聞き取り調査を行った。

7月26日(月) D教諭への聞き取り調査(録音より)

筆者	苦しかった1学期を乗り越えられた要因はどこにあると思いますか。
D教諭	①困ったら相談できる環境が常にあったのかなって思います。もちろん②自分からだけじゃなくて、そういうのがC中には当たり前にあったので、自分が相談してもいいんだなっていうか…
筆者	周りの先生方が職員室で相談している姿をたくさん見ているから…
D教諭	そうですね。

1学期終了後の聞き取り調査で、D教諭は「1学期は苦しかった」と語っており、苦しかった1学期を乗り越えられた要因として、下線部①・②のように、D教諭はC中学校には「困ったら相談できる環境が常にあった」と語っている。永田・赤坂(前掲)は、普段から気軽に相談している職場は相談しやすい職場であると述べていることから⁽³⁸⁾、D教諭はC中学校を協働的で相談しやすい職場と認知していることが窺える。

7月26日(月) D教諭への聞き取り調査(録音より)

筆者	一番相談しやすい先生はだれですか。
D教諭	やっぱりF教諭ですかね。授業に関しては、F教諭に聞けばアドバイスを頂けますし、授業以外でも相談すれば何でも教えてくれますよね。F教諭が話しづらいという人はいないと思いますし。自分が一番忙しいはずなのに、全くそういう姿を見せないというか。
筆者	他にも相談しやすい先生はいますか。
D教諭	そうですね。あとはI教諭も一番いろいろと、ICTとかで関わっているからかな。あと、教務主任も一番細かく話しかけてくださいますし、それこそいろいろ知っているの、何か困ったら聞くといいですね。
筆者	たくさんしゃべる人ほど、話しかけやすいですか。
D教諭	③コミュニケーションを取っているし、何でも知っている。何聞いても何かしらの答えを返してくれますし。④的確なアドバイスを下さいますし、この3人の誰かに聞けば絶対返ってくるって分かっているので。⑤他の先生方もこの3名に相談しているのを見ているのもあります。

D教諭は、サポートを求めやすい同僚教職員について、F教諭(2学年主任・理科主任・GIGAスクール(視聴覚教育・情報教育)担当)、I教諭(GIGAスクール(視聴覚教育・情報教育)主任)、教務主任(初任者研修校内指導教員)の3名を挙げた。その判断理由としては、下線部③・④・⑤のように、この3名が「校務分掌でのつながりにより、日常的に言語的コミュニケーション量が多いこと」、「校内の職務全体について詳細に把握してのり的確なアドバイスを受けられること」、「他の同僚教職員もこの3名の先生方に相談している」ことから、D教諭はサポートを求めやすい相手として選択していることが明らかとなった。以上のことから、D教諭と上述した3名の同僚教職員との関係性について分析した。

3. 3 D教諭がサポートを求めやすい同僚教職員3名（F教諭，I教諭，教務主任）との関係性

D教諭がサポートを求めやすい同僚教職員3名（F教諭，I教諭，教務主任）との関係性の実態を明らかにするために，観察記録・音声記録結果と聞き取り調査結果をもとに考察する。

3. 3. 1 F教諭との関係性

7月26日（月）D教諭への聞き取り調査（録音より）

筆者	一番相談しやすい先生はだれですか。
D教諭	やっぱりF教諭ですかね。授業に関しては，F教諭に聞けばアドバイスを頂きますし，⑥授業以外でも相談すれば何でも教えてくれますよね。F教諭が話しぶらいという人はいないと思いますし。⑦自分が一番忙しいはずなのに，全くそういう姿を見せないというか。

7月26日（月）D教諭への聞き取り調査（録音より）

筆者	F教諭に相談することに抵抗はありませんでしたか。
D教諭	⑧最初からたくさん話しかけていただき，コミュニケーションをいっぱいっていただいたから抵抗はありませんでした。学年部でも一緒ですし，理科でも一緒，部活のことに関してもE教諭（2年担任・部活動主任）に聞きつつ，F教諭にも聞きます。

上述の2つの聞き取り調査から，下線部⑧のように，F教諭は，D教諭の着任当初から言語的コミュニケーションを頻繁にとっていた。また下線部⑥のように，教科に限らず，どのような内容の相談にも応じてくれたことが，D教諭にとってサポートを求めやすい相手となったことが窺える。尾形(2015)は，同僚が忙しそうに仕事をしていると若年就業者はコミュニケーションをとることをためらうと述べており⁽³⁹⁾，下線部⑦のようなF教諭の忙しさを見せない姿は，D教諭にとってF教諭とのコミュニケーションの促進要因となっていたことが示唆される。

8月3日（火）F教諭への聞き取り調査（録音より）

筆者	F教諭が（D教諭の）近くにいて下さったことがとても大きかったと感じました。
F教諭	私にとってめっちゃ大きかったよ。基本的に⑨俺がお願いすることが多数ある。例えば，G I G Aのことですよ。Zoomもそうですよ。ボリュームもどうするんだっけ。わざわざ来てくれるんですよ。

F教諭の聞き取り調査から，下線部⑨のように，F教諭はD教諭からICTに関するサポートを頻繁に受けていることが窺える。音声記録から，以下のようなやりとりが見られた。

6月17日（火）音声記録（録音より）

F教諭	Googleフォームの入力って何分くらいあればできるかな。
D教諭	まあ，どうなんですかね。何も打っていない子がいたら時間がかかると思うんですけど，20分くらいはかかりますかね。

F教諭は，授業の時間配分を検討するにあたり，生徒のiPadの活用状況をより詳細に把握しているD教諭に問いかける場面があった。このようなやりとりが調査期間中には何度も見られ，常にD教諭からF教諭に対しサポートを求めるばかりではなく，D教諭とF教諭は相互にサポートし合う互恵の関係が構築されていると推察できる。

8月3日（火）F教諭への聞き取り調査（録音より）

筆者	もし，（D教諭と）学年部が違ったら関わり方は違っていましたか。
F教諭	全然違っていたと思います。⑩目の前にいるから，様子が見えて，「今は大丈夫だな」というのが分かるけど，普段見えないと「理科どう？」という声掛けは多くなっていたかもしれない。

D教諭はF教諭と同じ学年部に所属しているため，職員室内での座席も近く，向かい合って座っている。そのため下線部⑩のように，D教諭の様子を確認することができ，声をかけるべきであるかをD教諭の表情や様子から判断していることが窺える。調査期間中，D教諭が迷いを独り言でつぶやいた場面で，以下のようなやりとりが見られた。

6月17日（火）音声記録（録音より）

D教諭	1の1，ロゲイニング後にガスバーナー大丈夫かな…。（独り言でのつぶやき）
F教諭	⑪ガスバーナーやった？
D教諭	ガスバーナーを明日やるんですけど，ロゲイニング終わりなんですすよ。5限なんですすけど，4限までロゲイニングやって，5限なんです。給食食べて眠たいっていう状況でやるのか。
F教諭	⑫火，見りゃ，ホッとするだろ。

上述のやりとりのように，D教諭はF教諭にサポートを求めていないが，下線部⑪・⑫のように，F教諭がD教諭のつぶやいた迷いに対し，どちらの判断が正しいか指示することで，安心感を与えるやりとりが見られた。森・三浦

(2006)は、公立中学校教員を対象にソーシャルサポート尺度の開発を検討し、学校内でのサポートとして、情報提供やアドバイスなどの「情動的サポート」、物理的な援助などの「道具的サポート」、励まし・共感・支持などの「情緒的サポート」から構成されることを明らかにしており⁽⁴⁰⁾、安心感を与えるF教諭の声かけは、励まし・共感・支持などの情緒的サポートであったと考えられる。諏訪(2004)は、サポートの被提供者の性格特性や必要とされる種類・内容・頻度等を十分考慮に入れた、適切な状況判断によるサポート行動が求められると述べており⁽⁴¹⁾、F教諭はD教諭の様子を日頃から気に掛けており、D教諭の様子や状況からサポートするか否かを判断した上でサポートを提供していることが窺える。

これらのことから、D教諭は、2学年部・教科部(理科)・GIGAスクール担当など多くの校務分掌でのつながりのあるF教諭と頻繁に言語的コミュニケーションを交わしていた。F教諭は忙しさを感じさせず、D教諭の状況に応じて適切なサポートを提供していたと同時に、F教諭にとってもD教諭はサポート提供者であったことで、D教諭とF教諭は相互にサポートし合う互恵的関係となり、D教諭はF教諭にサポートを求めやすい関係性を構築できたことが示唆された。

3. 3. 2 I教諭との関係性

7月1日(木) I教諭への聞き取り調査(録音より)

筆者	I教諭がD教諭をGIGAスクール(視聴覚教育・情報教育)担当に入れて欲しいと管理職に打診した意図は何ですか。
I教諭	一つ目は⑬D教諭の知識や技術が欲しかった。誰にもなかった。そこが進めていく上での不安でした。また、それにD教諭は応えてくれて非常によくやってくれていると思います。もう一つは、何か頼りにされるところ、⑭人はこれが得意なんだというものに巻き込んであげることができれば、職員の中でもキャラがたつ。初任者はそこが難しくないですか。F教諭や教務主任や私とか主任層に囲まれるわけじゃないですか。そこで何かを学んでほしかったな。活躍の場面を得てほしかったし。

7月26日(月) D教諭への聞き取り調査(録音より)

筆者	GIGAの関係はどうですか?先生方から頼られる場面がたくさん見られましたが。
D教諭	逆に⑮そこで先生ともいろいろ関われるので、ありがたいですね。自分からも聞きやすくなりますし、何かあったときには聞くことができるので。⑯自分もそのこの部分の知識をつけて、伝えられることを増やしていきたいなと思っています。

8月3日(火) 校長への聞き取り調査(録音より)

筆者	D教諭はGIGAスクール担当に配置されていますが、もともとGIGAスクールの分掌はあったのですか。
校長	ありました。ただ特設のような感じで、しっかりと校務分掌に位置づけたのは今年度かな。⑰彼は技術も持っていたし、彼をネタに全職員で育てていくようにした。(中略)⑱D教諭をネタに職員を動かして、結果的にそれをやろうとしてうまくいかないと、D教諭のところに相談に行って、しめしめと。

8月5日(木) 教頭への聞き取り調査(録音より)

筆者	D教諭の1学期の様子をどのように感じておられますか。
教頭	非常に戦力になっているのがまず。ICTじゃないけど、ああいった関係で⑲自分が頑張れそうなことを通して、周りの先生方と話せる場面っていうのが、実際表に出てきていたし…

下線部⑬のように、I教諭は、D教諭が校内の職員の中でICT分野に最も長けている職員であると判断し、その知識・技術を校内で生かしたいと考えていた。また下線部⑭のように、新任教師は得意分野の校務分掌に巻き込むことで、教職員集団の中において居場所を確保することができるのではないかと考え、管理職にD教諭のGIGAスクール担当への配置を打診していた。下線部⑮・⑯のように、D教諭も得意分野でのサポートを求められ、知識・技術を発揮することを通して、教職員集団の中で貢献感や承認感を抱いていたと同時に、自らサポートを求めやすくなったと推察できる。下線部⑰・⑱・⑲のように、校長・教頭への聞き取り調査からもD教諭が自身の得意分野を通して他の同僚教職員と言語的コミュニケーションを図るきっかけとなっていたと推察される。

7月5日(月) 音声記録(録音より)

I教諭	(休み時間に) iPadでアスリートランキングを見ていたからどうなるかってことでもないんですけど、D教諭としてはそれくらい?
D教諭	そうですけど、そこで線引けないですよね。そのまんまの流れでゲームをネットから見つけてきて遊んだりっていう…
I教諭	ネットつないでいいんですよ。だったら何でこれやっちゃいけないの?って。
D教諭	その線がないから難しいですよね。別にちょっと調べ物するくらいなら…

I教諭が、D教諭の得意分野であるICT分野を通して、iPad使用のルールに関わる生徒指導面について問い合わせをしていた場面である。I教諭は、D教諭の得意分野での仕事を通して他の校務分掌について学ぶ機会となる情報のサポートを与えていたと考えられる。

これらのことから、D教諭はI教諭とGIGAスクール担当という校務分掌でのつながりから言語的コミュニケーション量が増加していた。I教諭は、D教諭を得意分野に巻き込み、D教諭に知識・技術のサポートを求めながら、他の校務分掌について学ぶ機会となる情報のサポートを提供する中で活躍の場を与えることで、相互にサポートし合う互恵的関係となり、D教諭はI教諭にサポートを求めやすい関係性を構築できたことが示唆された。

3. 3. 3 教務主任との関係性

6月17日（火）音声記録（録音より）

教務主任	D教諭、申し訳ない。 <u>⑳私シャッターに手が届かなくて、閉めてもらってもいい。</u>
D教諭	はい。
教務主任	ごめんね。
D教諭	すいません、閉めてくればよかった。
教務主任	とんでもない。
D教諭	やっとテープの貼り替え終わりました。土曜日にやればよかった。 <u>㉑なんか土曜日、練習させてあげた</u> <u>いと思ってしまったがゆえに、平日にやったら大変な目に遭いました。やっぱり3年生を使うべきだっ</u> <u>たかな。</u>
教務主任	あー、1年生使ったの？
D教諭	1・2年生をここでやらせて、3年生とか大会出るメンバーは全員トレセンに行ってもらってたんで。
教務主任	そうだよな。
D教諭	やってしまった。 (D教諭がシャッターを閉める)
教務主任	ありがとうございました。

上述のD教諭と教務主任のやりとりは、職員室内で教務主任が日直業務の一つである「廊下のシャッターを閉める」という作業をD教諭に依頼した際のやりとりである。下線部⑳のように、教務主任はD教諭に対応可能な職務内容に対するサポートを求めていることが窺える。また、そこへ向かう途中、下線部㉑のようにD教諭から教務主任に部活動の状況を話す場面が見られた。

7月5日（月）音声記録（録音より）

教務主任	今どう。 <u>㉒自分で仕事していて。きついこととかない。</u>
D教諭	きついわけではないんですけど、大分（退勤時間が）遅くなっているなって。
教務主任	そうだよな。早く帰れなくなっているなって、見ていて。
D教諭	かなり遅くなっているなって反省もしているんですけど。
教務主任	授業準備？
D教諭	何ですかね。その日その日でやっていること違うんですけど。なんか間に合っていないんですね。何でだろう。結局9時(21時)くらい回って、やばいとか言って。そろそろ帰んなきゃから30分くらいやっているとありますね。
教務主任	そうなんだ。
D教諭	そうですね。やばいなと思ってます。早く帰ります。
教務主任	早く帰るようにしよう。 <u>㉓体だけ壊さないように。</u>

下線部㉒・㉓のように、教務主任は初任者研修校内指導教員としてD教諭の指導に当たるだけでなく、心身両面からも状況把握に努め、情緒的サポートを提供していることが窺える。このような場面が調査期間中に何度も見られた。中村ら(2014)は、具体的なアドバイスなどを行う機会が多だけでは新任教師の援助要請を増やすことはできず、同僚や管理職からの日々の声掛けなどの情緒的サポートが必要であると述べている⁽⁴²⁾。

これらのことから、D教諭は初任者研修校内指導教員の教務主任と校務分掌でのつながりから言語的コミュニケーション量が増加していた。教務主任が日頃から情緒的サポートを提供し、D教諭に対応可能な職務内容に対するサポートを求め、それにD教諭が応えていたことで、D教諭と教務主任は相互にサポートし合う互恵的関係となり、D教諭は教務主任にサポートを求めやすい関係性を構築できたことが示唆された。

4 総合考察

本研究では、中学校新任教師と同僚教職員の言語的コミュニケーションを記録し、新任教師がサポートを求めやすい同僚教職員との関係性の事例を明らかにし、その支援のあり方について考察することを目的とした。新任教師D教諭がサポートを求めやすいと聞き取り調査で語っていたF教諭、I教諭、教務主任の3名との関係性を明らかにすることで、新任教師がサポートを求めやすい同僚教職員との関係性について考察してきた。その結果、以下のことが明らかとなった。

新任教師D教諭がサポートを求めやすいと判断した3名の同僚教職員は、校務分掌上、協働で職務に当たる関係にあり、多くの言語的コミュニケーションを交わしていた。また、協働関係の中で、同僚教職員は忙しさを感じさせずにD教諭の様子を気に掛けながら、教科指導や部活動運営における道具的サポートや情理的サポート、心身を気遣う情緒的サポート、得意分野の職務を通して他の校務分掌について学ぶ機会となる情理的サポートを提供することでD教諭を支えていた。これらのサポートは、D教諭の状況に応じて提供されており、D教諭の性格特性や必要とされる種類・内容・頻度等を十分考慮したサポートであった。さらに、3名の同僚教職員はD教諭の得意分野であるICT分野に関する援助要請やD教諭が対応可能な職務内容に対する援助要請を行っていた。つまり、3名の同僚教職員は、D教諭の状況に応じたサポートを提供するだけでなく、自らD教諭にサポートを求め、D教諭がその援助要請に応え互恵的関係を構築することによって、D教諭がサポートを求めやすい関係性となったことが示唆された。

ここまで、D教諭とD教諭がサポートを求めやすい3名の同僚教職員との関係性について述べてきたが、このような相互にサポートし合う互恵的関係を構築できた要因を考察する。

第一にC中学校におけるD教諭の職場風土の認知である。D教諭は聞き取り調査の中で、「困ったら相談できる環境が常にあったのかなって思います。もちろん自分からだけじゃなくて、そういうのがC中には当たり前だったので、自分が相談してもいいんだなっていうか…」と語っており、C中学校を協働的で相談しやすい職場と認知していることが窺える。永田・赤坂(前掲)は、協働的で相談しやすいと感じている職員が半数以上を占める職場では、教職員同士のやりとりの中で行われる普段からの気軽な声掛けや相談が、職員が安心して働ける職場となる一助となっている可能性を示唆しており⁽⁴³⁾、千賀・松浦(2020)は、自身の職場を協働的であると感じている教員は、必要であれば支え合うことが可能な同僚の存在を認識しているために、援助要請を回避しないことを述べている⁽⁴⁴⁾。これらのことから、D教諭はC中学校を協働的な職場風土と認知していたことが、同僚教職員へのサポートの求めやすさにつながっていると示唆される。

第二にD教諭の校務分掌の配置である。D教諭は得意分野であるGIGAスクール(視聴覚教育・情報教育)担当に配置されたことによって、D教諭が自身の知識や技術を発揮し、同僚教職員への貢献感や承認感を抱くことができていると推察できる。高木ら(2006)は、教師それぞれの能力や適性を評価した上での職務の配分の工夫がなされることが教師ストレス改善に有効であることを示唆している⁽⁴⁵⁾。D教諭を得意分野であるICT分野に関連するGIGAスクール(視聴覚教育・情報教育)担当に配置したことで、同僚教職員がD教諭にICT分野に関するサポートを求める場面が頻繁に見られた。これらのことから、D教諭の能力や適性を生かした校務分掌の配置が同僚教職員と相互にサポートし合う互恵的関係を構築する一助となっていたことが示唆される。

第三にD教諭の積極的な電話対応である。調査期間中、D教諭が積極的に電話対応している場面が頻繁に見られた。言語的コミュニケーション内容の分析結果においても、電話対応に伴う言語的コミュニケーションの割合が高い結果を示していた。尾形(前掲)は、若年就業者の組織適応と不適応を左右する要因の一つとして、組織市民行動を挙げ、組織のために行動できる個人が、組織や仕事に対する知識を高めることができ、また、他者からも受け入れられやすいと述べている⁽⁴⁶⁾。鎌田・岡田(2015)は、先行研究の展望に基づき、日本の学校組織における教師による組織市民行動を『組織に集積することで学校組織の機能的向上・保守が期待される行動群の範疇において、服務規定によって公的に最低限の義務とされる範囲を超えた、あらゆる任意の学校組織への貢献行動』と定義し、学校組織における業務を安定化し、運用を円滑化する際に教員による組織市民行動は中核的な役割を担っている可能性を指摘している⁽⁴⁷⁾。つまり、D教諭の積極的な電話対応が、学校組織における業務の安定化に影響を及ぼし、同僚教職員に受け入れられることで、サポートを求めやすい関係性を構築する一助となる可能性が考えられる。

以上のことをまとめると、中学校新任教師は同僚教職員からサポートを提供される傾向にあるが、普段から気軽な声掛けや相談をしている教職員集団によって醸成される協働的な職場風土や、新任教師の得意分野の知識・技術を生かすことのできる校務分掌の配置といった環境要因と、新任教師の学校組織への貢献行動となる組織市民行動といった個人要因が、新任教師と同僚教職員の言語的コミュニケーションのきっかけとなることが推察できる。その中で、同僚教職員が新任教師の得意分野や対応可能な職務内容のサポートを求めることで、相互にサポートし合う互恵的関

係が成立し、新任教師が同僚教職員にサポートを求めやすい関係性を構築する一助となることが示唆された。(図3)。

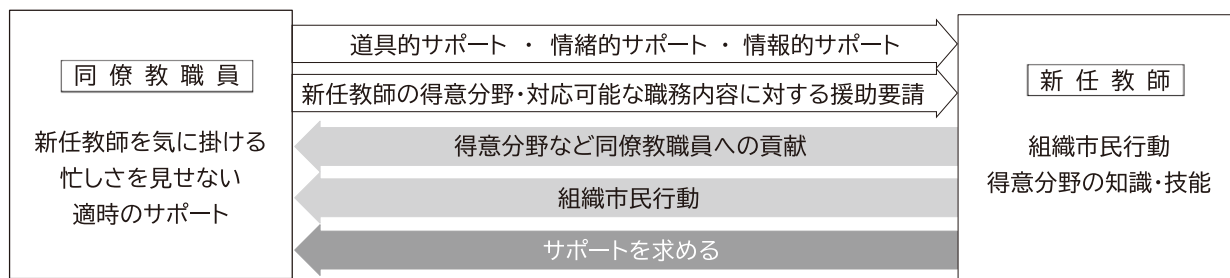


図3 新任教師がサポートを求めやすい同僚教職員との互恵的關係構築の過程

5 今後の課題

本研究は、一教諭を対象に調査したものであるため、得られた結果は極めて限定的なものである。D教諭はICT分野において他の同僚教職員よりも高度な知識・技術を備えており、得意分野としての活躍や他の同僚教職員からサポートを求められる関係性を構築することができた。しかし、新任教師が同僚教職員の中で秀でた知識・技術を備えているケースは希有であることを考えると、得意分野を見出すことが難しい新任教師への支援のあり方を検討していく必要がある。高木ら(前掲)の知見を参考に⁽⁴⁸⁾、新任教師のもつ能力や特性を生かせる校務分掌に配置し、同僚教職員が新任教師にサポートを求めていくことで、新任教師が同僚教職員にサポートを求めやすい関係性の構築につながると考えられる。これらのことを踏まえ、より多くの中学校新任教師を対象に同僚教職員との関係性について調査し、新任教師とどのような言語的コミュニケーションを図ることが、新任教師にとって同僚教職員とサポートを求めやすい関係性の構築に影響を及ぼす要因となり得るかを明らかにすることができると考えられる。また、個人の資質や学校現場における校務分掌の配置などの人事面のあり方も関係性の構築に影響を及ぼしている可能性もあることから、言語的コミュニケーション以外の影響要因について事例研究を行い、新任教師と同僚教職員の関係性の実態をより明らかにしていくことが必要であろう。

引用文献

- (1) 文部科学省：「教職員のメンタルヘルス対策について（最終まとめ）」、2013
- (2) 前掲(1)
- (3) 文部科学省：「令和元年度公立学校教職員の人事行政状況調査について（概要）」、2020
- (4) 文部科学省：「令和元年度公立学校教職員の人事行政状況調査について 1-3 病気休職者の学校種別・年代別・性別・職種別状況（教育職員）」、2020
- (5) 文部科学省：「平成16年度学校教員統計調査」、2004
- (6) 文部科学省：「令和元年度学校教員統計調査」、2021
- (7) 中央教育審議会：「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」、2019
- (8) 根本橋夫・宮崎浩幸・四倉知子：「新任教師の成長過程－8か月間の面接を通して」、千葉大学教育学部研究紀要（第1部）、第39巻、pp.19-37、千葉大学教育学部、1991
- (9) 曾山いづみ：「小学校教師の初期発達過程－対話と発達を支えるシステムの構築を目指して－」、pp.3-4、風間書房、2021
- (10) 佐々木邦道・保坂亨・明石要一：「初任者教員のモチベーション研究(1)1年間の変容の軌跡」、千葉大学教育学部研究紀要、第58巻、pp.29-36、千葉大学教育学部、2010
- (11) 上村悠太・牧郁子：「新任教師のストレスに関わる環境要因の探索的検討－メンタルヘルスを良好に保つための環境の考察－」、大阪教育大学紀要. 総合教育学、第68巻、pp.231-248、大阪教育大学、2020
- (12) 村上慎一・丹羽誠・荒木武徳：「初任教員のストレスおよびその対処法とメンタルヘルスとのかかわりに関する調査結果」、愛知県総合教育センター研究紀要、第97集、pp.1-42、愛知県総合教育センター、2007
- (13) 松永美希・中村菜々子・三浦正江・原田ゆきの：「新任教師のリアリティ・ショック要因尺度の作成」、心理学研究、88巻、4号、pp.337-347、日本心理学会、2017

- (14) 前掲(13)
- (15) エドガー・H・シャイン：「キャリア・ダイナミクス」二村敏子・三善勝代 訳，p.105，白桃書房，1991
- (16) 棕田容世：「新任教師に対する心理教育的支援および有効なサポートシステムの開発」，総合研究機構研究プロジェクト研究成果報告書，第5号（18年度），pp.341-342，埼玉大学総合研究機構，2007
- (17) 曾山いづみ：「新任・若手小学校教師と周囲の間にはなぜズレが生じるのか」，奈良女子大学心理臨床研究，第5巻，pp.21-33，奈良女子大学臨床心理相談センター，2018
- (18) 前掲(11)
- (19) 淵上克義・西村一生：「教師の協働的効力感に関する実証的研究」，教師学研究，第5．6巻，pp.1-12，日本教師学会，2004
- (20) 前掲(19)
- (21) 前掲(19)
- (22) 前掲(19)
- (23) 久保木学・阿内春生：「学校課題の共有化プロセスにおける教職員間コミュニケーションの研究：M-GTAによる教職員のインタビュー分析から」，福島大学総合教育研究センター紀要，第21巻，pp.1-8，福島大学総合教育研究センター，2016
- (24) 山田真紀・藤田英典：「教師間コミュニケーションに関する実証的研究：情報ネットワークの構造と機能に注目して」，椙山女学園大学研究論集社会科学篇，第35号，pp.147-168，椙山女学園大学，2004
- (25) 江頭尚子：「高等学校の学校組織におけるインフォーマル・コミュニケーション－生徒集団の意識や行動，教師の学校変革への意識や行動に及ぼす影響－」，経営行動科学，26巻，第2号，pp.138-148，2013
- (26) 永田佳奈子・赤坂真二：「中学校教職員間のインフォーマル・コミュニケーションに関する事例研究：教職員の職場風土認知と被援助志向性に注目して」日本学級経営学会誌，第3巻，pp.23-33，日本学級経営学会，2021
- (27) 前掲(17)
- (28) 前掲(11)
- (29) 前掲(24)
- (30) 前掲(24)
- (31) 前掲(24)
- (32) 前掲(24)
- (33) 山本裕子：「新しいタイプの高校における教員の仕事の多忙化－学校組織運営上の課題に関する事例研究－」，教育社会学研究，81巻，pp.45-65，日本教育社会学会，2007
- (34) 前掲(24)
- (35) 佐藤郁哉：「フィールドワークの技法 問いを育てる，仮説をきたえる」，新曜社，2002
- (36) 前掲(25)
- (37) 曾山いづみ：「新任小学校教師の経験過程：－1年間の継時的インタビューを通して－」，教育心理学研究，62巻，4号，pp.305-321，日本教育心理学会，2014
- (38) 前掲(26)
- (39) 尾形真実哉：「若年就業者の組織適応と不適応を分ける要因に関する実証研究」，甲南経営研究，第56巻，第2号，pp.57-92，甲南大学経営学会，2015
- (40) 森慶輔・三浦香苗：「職場における短縮版ソーシャルサポート尺度の開発と信頼性・妥当性の検討－公立中学校教員への調査を基に－」，昭和女子大学生活心理研究所紀要，第9巻，pp.74-88，昭和女子大学生活機構研究科，2006
- (41) 諏訪英広：「教員社会におけるソーシャルサポートに関する研究：ポジティブ及びネガティブな側面の分析」，日本教育経営学会紀要，第46号，pp.78-92，日本教育経営学会，2004
- (42) 中村菜々子・松永美希・原田ゆきの・三浦正江・石井眞治：「新任教師のリアリティ・ショックの影響を緩和する社会的要因の探索的検討－ソーシャル・サポートと援助要請に関する質的・量的検討－」，発達心理臨床研究，第20巻，pp.1-9，兵庫教育大学発達心理臨床研究センター，2014
- (43) 前掲(26)
- (44) 千賀千穂子・松浦均：「高校教員の援助要請スタイルに個人内要因及び個人間要因が及ぼす影響の検討」，三重大学教育学部研究紀要 自然科学・人文科学・教育科学・教育実践，第71巻，pp.269-276，三重大学教育学部，2020
- (45) 高木亮・田中宏二・淵上克義・北神正行：「教師の職業ストレスを抑制する方法の探索」，日本教育経営学会紀要，48巻，pp.100-114，日本教育経営学会，2006
- (46) 前掲(39)
- (47) 鎌田雅史・岡田信吾：「学校教員による組織市民行動の概念構造の検討」，就実論叢，第44号，pp.109-124，就実大学，2015
- (48) 前掲(45)

Case Study of the Relationship between New Junior High School Teachers and Fellow Teachers

Mizuki TAKAI* · Shinji AKASAKA**

ABSTRACT

This study investigated the specific nature of the relationship between new junior high school teachers and their fellow teachers and staff, based on recordings of verbal communication between the members of these groups. This study also considered how to provide support for new teachers. The results suggest that new teachers tend to receive support from their colleagues, but when their colleagues seek support on a topic in the new teacher's area of expertise or part of a job description that the new teacher can handle, a mutually supportive and mutually beneficial relationship can be established, making it easier for the new teacher to obtain support. This relationship may be mutually supportive and mutually beneficial, and it may make it easier for new teachers to seek support. In addition, it was suggested that environmental factors, including the collaborative work culture perceived by the new teachers and the assignment of school duties to obtain the best use of new teachers' areas of expertise, as well as individual factors, such as the new teachers' organizational citizenship behavior, may also have influenced the new teachers' ability to build mutually supportive and mutually beneficial relationships with their fellow teachers and staff.

* Itakura Junior high school ** School Education