

# 小学校新任教師における困難への対処プロセス —同僚性に着目して—

日 野 智 広\*・宮 下 敏 恵\*\*

(令和6年1月18日受付；令和6年4月5日受理)

## 要 旨

現在、教師の勤務時間の増加や時間外労働の状況が問題となっている。20代教師の精神疾患による病気休職者の割合が他の年代よりも高いことから、新任教師が抱える困難の軽減を検討する必要がある。森下・葛西(2016)の研究では、新任教師が困難を乗り越える過程に6つの段階があり、そのうちの1つ目の段階は「周囲とのかかわりを築き、自己肯定感を高める」であった。しかし、なぜ新任教師が同僚との関わりを築くことができたかなど、職場環境については明らかにされていない。そこで本研究では、小学校新任教師が困難に対処する過程において、同僚性がどのように影響するかを検討することを目的とした。教職経験が3年以上経過している小学校教員17名を対象に新任期を振り返ってもらい、インタビューを行った。結果として、【新任教師を支える同僚や管理職の存在がある職場】と【困難を助長する同僚や管理職の存在がある職場】の2つの職場環境がみられた。どちらの職場環境に属していたかで困難の対処プロセスは大きな違いがみられた。新任教師が困難を乗り越える上で、職場の同僚性を中心とした職場環境のサポートが大変重要であることが示された。同時に新任教師においても同僚への援助要請や柔軟な姿勢など、自身が変化する必要性も示唆された。

## KEY WORDS

新任教師 novice teacher 同僚性 collegiality 困難への対処 coping with difficulties  
メンタルヘルス mental health

## 1 目的

### 1. 1 小学校の新任教師を取り巻く困難

現在、教師の勤務時間の増加や時間外労働の状況が問題となっている。文部科学省<sup>(1)</sup>によると、2022年4月の小学校教師の調査対象者の約半数が45時間以上の時間外勤務をしていることが報告された。近年の教育現場では、道德教育の充実を図りいじめを防ぐことが謳われ始まった道德の教科化<sup>(2)</sup>や超スマート社会実現のためにSociety5.0の推進を目指すGIGAスクール施策の推進、キャリアパスポートの導入など新たな取り組みが行われている。さらに、特別支援学級の児童数、通級による指導を受けている児童数、日本語指導が必要な外国籍、日本国籍の児童数の増加による教師不足の状況が報告<sup>(3)</sup>されており、教師の人員不足も問題となっている。これに加えて小学校の教育現場ではグローバル化に対応した教育の実施を行うため、文部科学省が外国語活動の教科化および低学年化を発表している<sup>(4)</sup>。これらの新たなカリキュラムの追加による授業時数の増加や教師不足の状況によって教師の多忙化は進行していると考えられる。新採用後すぐに学級担任を持つことが多く、多くの授業を担当するため授業準備に要する時間も多いため、小学校教師の困難感、負担感は増大していると言える。

小学校教師の中でも、新任教師は業務量の多さや多様さによって困難を抱えることが明らかになっている<sup>(5)(6)</sup>。小学校教育職員の病気休職者のうち、精神疾患による休職は69%を占めているが、教員全体の年代別で見ると、新任・若手教師である20代で87%、30代で75%、40代で69%、50代以上で56%と、20代の休職者の精神疾患の割合はほかの年代より高い<sup>(7)</sup>。今後10年で団塊の世代が退職していく教育の現場では、新任・若手・中堅教師の割合が増加しベテラン教師が減少していくことが予想される。各学校で中心となるベテラン教師の減少は、新任教師を支える年代が少なくなるといえる、新任教師の負担の増加につながると考えられる。このような教育の現場において離職や休職を予防するために新任教師が困難をどのように対処するか、検討することは重要な課題といえる。

\*福島県須賀川市立阿武隈小学校

\*\*臨床・健康教育学系

## 1. 2 新任教師が必要とする周囲のサポート

新任教師と同僚の関係性についての研究では、教師が抱える困難に対して、周囲の同僚との協働が重要であるとする知見が得られている<sup>(8)(9)(10)</sup>。学校現場における同僚は、新任教師が抱える困難に対して協働して解決したり、様々なアドバイスによって対処を促したりする他、情緒的なサポート源にもなると考えられる。同僚との関係がポジティブに作用する研究がある一方で、その関係がネガティブに作用することも明らかになっている。安原<sup>(11)</sup>は、新任教師の中で離職を考えた人はそうでない人よりも同僚との人間関係において苦しみや悩みをあげていることが明らかにした。新任教師と同僚のサポートのズレが生じる理由について調査した曾山<sup>(12)</sup>は、サポートのズレが継続することで新任教師の職場での孤立につながる可能性を指摘している。後藤<sup>(13)</sup>は、新任教師と指導教師の関係のゆがみや新任教師の困難に理解を示さない管理職の存在が新任教師の職場での孤立に影響を与えていることを明らかにした。以上のことから、新任教師と同僚との関係が良好な職場においては、新任教師が困難に直面した際に同僚がサポート源となり、ポジティブな影響がみられると考えられる。一方、新任教師と同僚の関係の悪化は困難に直面した新任教師の孤立の原因となり、バーンアウトや精神疾患、早期離職につながると予想される。

教師同士の協働関係や援助の重要性を示す概念として、同僚性が存在する。同僚性の構成概念を検討した後藤<sup>(14)</sup>の研究では、同僚性は「同僚が互いに支え合い、成長し、高め合っていく関係」と定義されている<sup>(15)</sup>。紅林<sup>(16)</sup>は、同僚性は教育活動の支えとなり、力量形成の助けとなり、癒しの機能を果たしていると指摘しており、同僚性の構築された職場は同僚との関係を築く際に重要な役割を果たすと考えられる。一方、同僚との良好な関係のなさや同僚の支援体制が整っていない状態といった同僚性が構築されていない職場は、教師の困難に対処することにつながりにくいことが示されている<sup>(17)(18)(19)</sup>。また白岩<sup>(20)</sup>は、校長の優れた資質と協調性に満ちたリーダーシップ力に支えられた学校マネジメントであれば、「開かれた同僚性」に基づく協働の文化が形成されることになることを指摘している。同僚性の構築には同僚同士だけでなく、管理職の存在も寄与していることが示されている<sup>(21)(22)</sup>。

## 1. 3 新任教師が困難を乗り越える過程の研究

これまでの研究は、新任教師が困難のサポートをどのように受けたか、サポートを受けられる同僚との関係はどのようなものだったかなど、新任教師の一時点を切り取った調査といえる。しかし、新任教師が困難を感じそれを対処するまでに、新任教師自身や同僚との関係は変化していると考えられる。新任教師が困難を感じ、困難に対処するまでに同僚や管理職とどのような関係を築き、どのようなサポートを受けるのか、その過程で新任教師自身や同僚や管理職との関係はどのように変化するのか、その変化の過程を検討することで、新任教師が困難に対処するために重要な知見が得られると考えられる。

森下・葛西<sup>(23)</sup>は、小学校教師5名、中学校教師1名を対象に職務上の悩みや課題をどのように捉え乗り越え、適応しようとしたか調査した。その結果、新任教師が困難を乗り越える過程に「周囲とのかかわりを築く、あるいは自身への肯定的な評価をおこない、自己肯定感を高める」「困難な状況における周囲の環境や自身の在り方を外在化し、自身の状況を認識し、自己を洞察するきっかけを得る」「自身の思いを開示する」「自身の状況や能力を受容する」「困難な状況を乗り越えるための気づきの作業を自律的におこなう」「のぞましい経過で困難な状況を乗り越えた後、教師は効力感をもって職務に従事できる」の6つの段階があること、その段階は個人の特性と関連すること、自分のできないことに対する受け入れである「自身の状況と力量の受容」を行い、解決するための自分なりに対処し困難を乗り越えることを明らかにしている。森下・葛西<sup>(23)</sup>の困難を乗り越える過程の1つ目の段階は「周囲とのかかわりを築き、自己肯定感を高める」というものであった。この結果は、教師の就職直後は困難を抱えるため周囲との信頼関係構築が最大の課題となる<sup>(24)(25)</sup>という研究を支持する結果となっている。しかし、なぜ新任教師が同僚との関わりを築くことができたか、同僚とどのような関係を築いたか、困難を乗り越える基盤と考えられる職場の雰囲気などがどのようなものだったかなど、新任教師が同僚との関係を築く職場については明らかにされていない。周囲とのかかわりを築き、自己肯定感を高める以前の段階として、新任教師が周囲との関わりを築きやすい職場環境が重要だと考えられる。この職場環境として同僚性が構築されていれば、新任教師の困難の対処に影響を与えると予想される。

以上のことから、本研究では小学校新任教師が困難に対処する過程において、同僚性がどのように影響しているかを明らかにすることを目的とする。そしてその際、森下・葛西<sup>(23)</sup>の「周囲とのかかわりを築き、自己肯定感を高める」前の段階において、同僚との関係を築きやすい職場環境であったかに注目する。さらに、森下・葛西<sup>(23)</sup>において個人特性によって困難の対処の過程が変化するという指摘を考慮し、個人特性による困難の対処の過程の違いについても同時に検討する。これらを明らかにすることで、小学校新任教師の離職や休職の予防、困難に対処するための小学校新任教師との同僚性の構築や困難に対処するための同僚関係づくりについての知見が得られる点に臨床的意義があると考えられる。

## 2 方法

### 2. 1 調査協力者

調査協力者は、正採用から3年以上経過している小学校教員17名（男性12名、女性5名）であった。機縁法にて調査協力を依頼した。調査協力者の初任勤務校は小規模校が5名、適正規模校が6名、大規模校が6名であり、勤務時間は平均12時間程度であった（学校教育法施行規則第41条より、12学級以上18学級以下を適正規模校とし、12学級未満を小規模校、19学級以上を大規模校と定義した）。

### 2. 2 調査時期

インタビューは2022年7－9月に行った。

### 2. 3 調査方法

17名の調査協力者にはあらかじめ研究の概要を伝え、調査に同意が得られた者のみを対象とした。インタビューは半構造化面接を用いた。調査する際は研究目的に沿った4つの項目によるインタビューガイドを作成し、インタビューを行った。COVID-19感染予防の観点からZoomにてオンラインで実施した。インタビューは協力者に了解を得たのちICレコーダーに録音した。インタビュー時間は60－90分程度であった。

### 2. 4 倫理的配慮

半構造化面接の実施前に、調査の説明文書をもとに研究の目的、概要、倫理的配慮について書面と口頭で説明し、調査協力の同意を得たうえで、調査の同意書に署名してもらった。得られたデータは、個人が特定されないように配慮し、研究者以外に知られることはないこと、インタビュー中に気分や体調が悪くなった場合にはインタビューを中断できること、回答したくない場合には回答しなくても良いことを伝えた。なお、本研究は上越教育大学研究倫理審査委員会の承認を受けて実施した（承認番号：2022－27）。

### 2. 5 インタビューガイド

半構造化面接の際に用いた質問項目は以下の4つであるが、質問の順番を変えたり必要な質問を加えたりしながら実施した。

- ①初めて学校に行ったとき職場の雰囲気についてどのような印象を受けましたか。
- ②職場に慣れたのはどのくらい経過してからですか。
- ③初任の時の困ったこと悩んだことはどんなことでしたか。
- ④困ったこと悩んだことをどのように対処しましたか。

### 2. 6 分析方法

本研究では、小学校新任教師の困難への対処プロセスを検討するため「人間を対象に、ある『うごき』を説明する理論を生成する<sup>(26)</sup>」M-GTAを用いて分析を行った。M-GTAでは分析ワークシートを用いて概念を生成し、分析を行った。なお、概念名、定義、具体例、小カテゴリ名、大カテゴリ名、結果図の作成等について、臨床心理学を専門とする大学教員1名、臨床心理学を専攻する研究生、大学院生、学部生の計9名で検討を行った。

## 3 結果

### 3. 1 新任教師が困難を感じ対処するプロセスの全体像

新任教師が困難を感じ困難に対処するプロセスについて、M-GTAの分析手順に従い分析を行った結果、35個の概念、16個の小カテゴリ、【新任教師を支える同僚や管理職の存在がある職場】【困難の対処を促進する同僚の在り方や職場の体制】【困難を助長する同僚や管理職の存在がある職場】【困難の発生】【困難発生後の新任教師の変化と同僚の対応】【困難の対処】【困難の維持】の7つの大カテゴリが生成された。具体例を「」, 概念を“”, 小カテゴリーを〈〉, 大カテゴリーを【】で表す。

新任教師が困難を感じ対処するプロセスは、新任教師が属していた職場環境が、【新任教師を支える同僚や管理職の存在がある職場】であったか、【困難を助長する同僚や管理職の存在がある職場】であったかの違いによって、その後の困難の対処プロセスに大きな違いを生み出していると考えられる。そのため、カテゴリと概念の関係を表す結



果図を2つ作成し、【新任教師を支える同僚や管理職の存在がある職場】に属していた協力者が困難を感じ対処するプロセスをFigure 1に、【困難を助長する同僚や管理職の存在がある職場】に属していた協力者が困難を感じ対処するプロセスをFigure 2に示した。

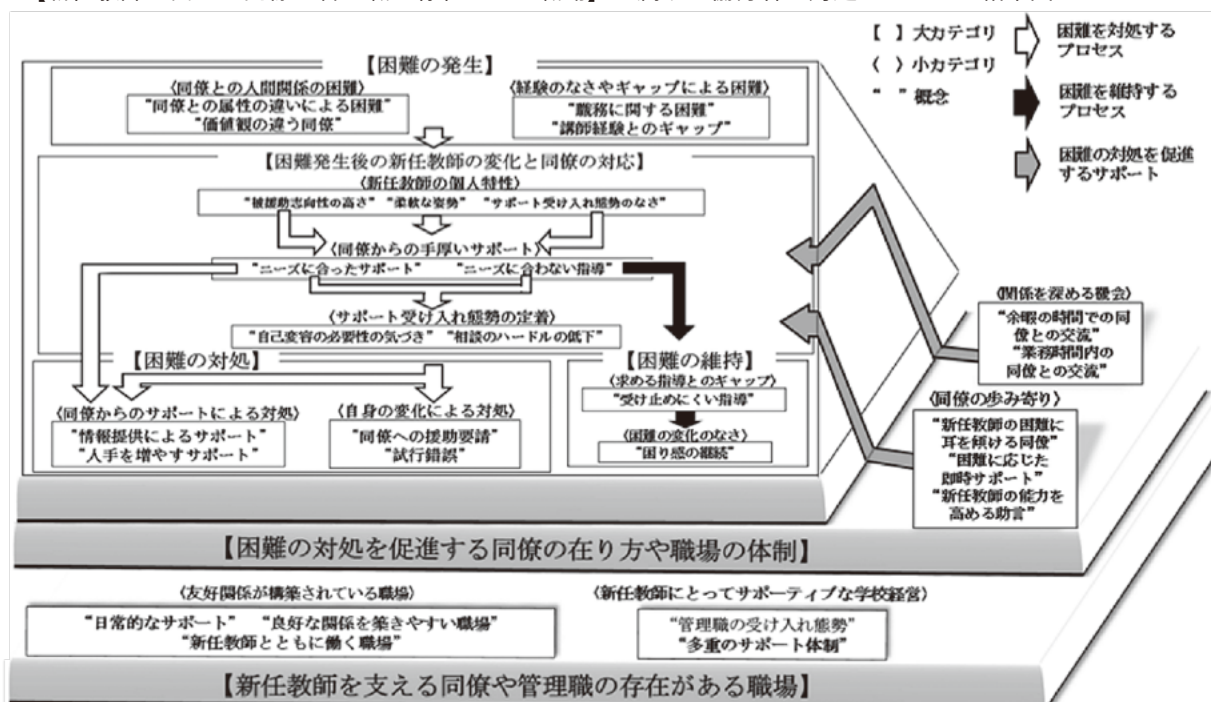
### 3. 2 新任教師が困難を感じ対処するプロセスのストーリーライン

3. 2. 1 【新任教師を支える同僚や管理職の存在がある職場】に属していた協力者のストーリーライン 分析の結果、【新任教師を支える同僚や管理職の存在がある職場】に属していた協力者のほとんどは【困難の対処】に向かうことができていた。小学校新任教師が困難を感じ対処するまでの過程は、第1に【困難の発生】、第2に〈同僚からの手厚いサポート〉、第3に〈サポート受け入れ態勢の定着〉、第4に【困難の対処】の4つの段階が存在することが明らかになった。そして、この困難の対処の過程は【新任教師を支える同僚や管理職の存在がある職場】という基盤と、その基盤から醸成された【困難の対処を促進する同僚の在り方や職場の体制】の2層によって支えられていることが明らかとなった。【困難の対処】のパターンは(1)〈自身の変化による対処〉の“同僚への援助要請”や〈同僚からのサポートによる対処〉の“情報提供によるサポート”“人手を増やすサポート”による同僚からのサポートを受けるパターン、(2)〈自身の変化による対処〉の“試行錯誤”による自分なりに考え対処するパターン、(3)〈同僚からの手厚いサポート〉の“ニーズに合わない指導”による〈求める指導とのギャップ〉の“受け止めにくい指導”を受け〈困難の変化のなさ〉の“困り感の継続”に向かった【困難の維持】のパターンの3つに分けられた。

【新任教師を支える同僚や管理職の存在がある職場】に属していた10名は1名を除き困難の対処に向かっていた。【困難の対処】に向かうルートは新任教師の個人特性と関連しており、“被援助志向性の高さ”がみられた2名は“ニーズに合ったサポート”を受けていた。それによってさらに“相談のハードルの低下”が起こることで“同僚への援助要請”や“試行錯誤”による【困難の対処】に向かうことができた。“サポート受け入れ態勢のなさ”と“柔軟な姿勢”の両方がみられた2名は、“ニーズに合ったサポート”を受け〈サポート受け入れ態勢の定着〉に向かい、その後“同僚への援助要請”や“試行錯誤”による【困難の対処】を行った。“サポート受け入れ態勢のなさ”のみがみられた5名は“ニーズに合ったサポート”を受けて〈サポート受け入れ態勢の定着〉に向かうパターンと、〈サポート受け入れ態勢の定着〉なしに〈同僚からのサポートによる対処〉に向かうパターンがみられた。〈サポート受け入れ態勢の定着〉に向かった3名は“同僚への援助要請”や“試行錯誤”による【困難の対処】を行った。一方、〈サポート受け入れ態勢の定着〉なしに〈同僚からのサポートによる対処〉に向かった2名は同僚からの“情報提供によるサポート”や“人手を増やすサポート”を受けて【困難の対処】を行った。〈サポート受け入れ態勢の定着〉がなかった2名は自分なりの変化がみられず、同僚からの働きかけによる【困難の対処】という同僚頼りの【困難の対処】となっ

Figure 1

【新任教師を支える同僚や管理職の存在がある職場】に属する協力者の対処プロセスの結果図



た。その結果、「まあ解消されたけど逆に今2校目になって同じ問題が出てきている(協力者F)」という語りがあり、1年目の【困難の対処】には向かうことはできたが、2年目以降や異動後に同様の困難を経験していることが明らかになった。

【新任教師を支える同僚や管理職の存在がある職場】に属していたが、【困難の対処】に向かうことができなかった協力者Cは、“被援助志向性の高さ”はみられた。しかし、“ニーズに合わない指導”を受け、協力者Cにとってはそれが“受け止めにくい指導”であった。それによって“困り感の継続”に向かった。

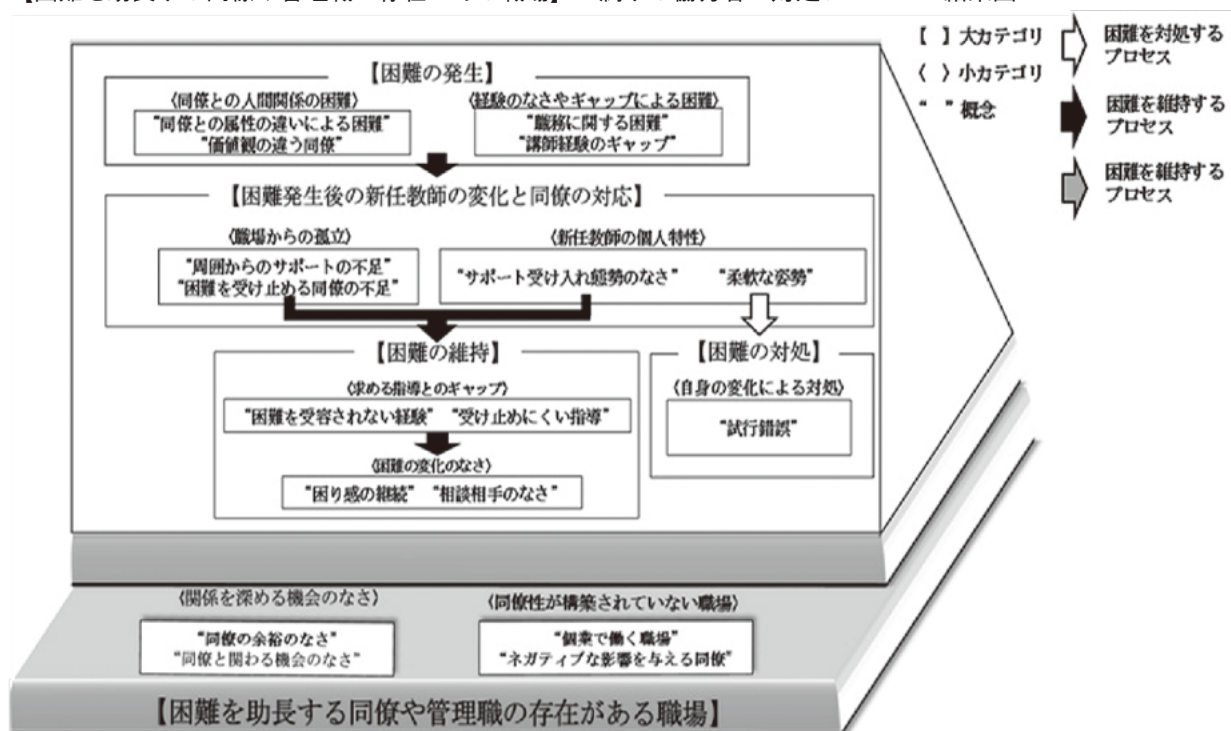
【困難の対処を促進する同僚の在り方や職場の体制】があることは、新任教師が同僚の人柄を知る機会になるほか、同僚が新任教師にどのようなサポートが必要かを知る機会にもなる。つまり、〈関係を深める機会〉があることで、〈同僚からの手厚いサポート〉を受けやすくなる。さらに、“サポート受け入れ態勢のなさ”がみられる新任教師にとって、〈関係を深める機会〉は職場に慣れるための良い機会となったり、“相談のハードルの低下”にもつながっていた。また、〈同僚の歩み寄り〉も“サポート受け入れ態勢のなさ”がみられる新任教師にとって、“自己変容の必要性の気づき”を与えるきっかけになるほか、困難に直面した新任教師の情緒的サポート源としての機能を果たしていた。

3. 2. 2 【困難を助長する同僚や管理職の存在がある職場】に属していた協力者のストーリーライン 分析の結果、【困難を助長する同僚や管理職の存在がある職場】に属していた7名のうち6名は【困難の維持】に向かった。【困難の維持】に向かう過程は、第1に【困難の発生】、第2に〈職場からの孤立〉、第3に〈求める指導とのギャップ〉、第4に〈困難の変化のなさ〉の4段階となった。

【困難の対処】同様、【困難の維持】も個人特性と関係しており【困難の維持】に向かったすべての協力者は“サポート受け入れ態勢のなさ”がみられた。新任教師の個人特性に加えて、【困難を助長する同僚や管理職の存在がある職場】に由来する“周囲からのサポートの不足”や“困難を受け止める同僚の不足”によって困難を相談する相手がおらず、サポートを受けることもなかったため【困難の維持】に向かった。4名は学年主任や学年の〈同僚との人間関係の困難〉の“価値観の違う同僚”による困難に直面した。一番の相談相手となりうる同僚との不和は〈求める指導とのギャップ〉の“困難を受容されない経験”や“受け止めにくい指導”となり、〈困難の変化のなさ〉の“困り感の継続”や“相談相手のなさ”につながっていた。協力者Aは学級の荒れという“職務に関する困難”を経験し、〈関係を深める機会のなさ〉による〈職場からの孤立〉により“困難を受容されない経験”をし、“困り感の継続”に向かった。協力者Lは小規模校勤務で単学級の担任であったため、明確な相談相手がおらず困難を抱え、協力者Aと同様に【困難の維持】に向かった。一方で、協力者Nは【困難を助長する同僚や管理職の存在がある職場】に属して

Figure 2

【困難を助長する同僚や管理職の存在がある職場】に属する協力者の対処プロセスの結果図



いながらも、【困難の発生】の後、協力者Nの個人特性である“柔軟な姿勢”によって同僚との不和を解消するための“試行錯誤”による自分なりの【困難の対処】に向かった。

### 3. 3 新任教師が困難を感じ対処するプロセスにおける同僚性

3. 3. 1 【新任教師を支える同僚や管理職の存在がある職場】の同僚性 【困難の対処】に向かうことができた教師のほとんどが同僚や管理職と良好な関係を築くことができ、同僚との関係の深めることができていた。その要因として、【新任教師を支える同僚や管理職の存在がある職場】にみられた〈友好関係が構築されている職場〉があげられる。特に、新任教師にとって一番身近な学年団の同僚の存在は豊富なサポート源となっており、“ネガティブな影響を与える同僚”がいたとしても学年団の中だけでも同僚性が築かれていれば【困難の対処】に向かうことができていた。また、小規模校に配属された新任教師においては単学級編成となる場合が多く、職場全体が新任教師を支える体制を整えていると【困難の対処】に向かうことができていた。

【新任教師を支える同僚や管理職の存在がある職場】に属した新任教師は、そこから醸成された【困難の対処を促進する同僚の在り方や職場の体制】にみられた同僚との〈関係を深める機会〉を得ることができた。同僚や管理職の新任教師を支え、受け入れる体制が整っているからこそ〈同僚の歩み寄り〉につながっていた。困難の対処の過程をたどるためにはその時々に応じた同僚からのサポートが必要であり、そのサポートを行うためには【新任教師を支える同僚や管理職の存在がある職場】の〈友好関係が構築されている職場〉や〈新任教師にとってサポータティブな学校経営〉が基盤として必要であるといえる。

3. 3. 2 【困難を助長する同僚や管理職の存在がある職場】における同僚性 困難を抱えたものの対処に向かうことができなかった6名は【困難を助長する同僚や管理職の存在がある職場】に属していた。この職場環境では、新任教師と同僚が〈関係を深める機会のなさ〉や〈同僚性が構築されていない職場〉であることが特徴としてあげられた。【新任教師を支える同僚や管理職の存在がある職場】やそこからみられた【困難の対処を促進する同僚の在り方や職場の体制】が醸成されず、同僚との関係の構築や同僚からのサポートを受けることができなかった。結果として【困難の維持】に向かうことになった。このような職場は学級王国的な特徴が強く「結構切り離されていて、学年でこう進度を確認しあうとか足並みをそろえるっていうことがあんまりなかった（協力者D）」とあるように、新任教師が職場環境や職務に慣れることを阻害する要因となっていた。また、【困難を助長する同僚や管理職の存在がある職場】では同僚の業務量の負担の多さから“同僚の余裕のなさ”がうかがえた。このような同僚側の職務の多忙さなどの背景も新任教師を〈職場からの孤立〉に向かわせる要因となっていた。

## 4 考察

### 4. 1 新任教師が困難を感じ対処するプロセスについて

本研究では、小学校新任教師が困難に対処する過程において、森下・葛西<sup>(23)</sup>の「周囲とのかかわりを築き、自己肯定感を高める」前の段階と考えられる、同僚との関係を築きやすい職場環境であったかに注目し、検討することを目的とした。本研究での【困難の対処】は概ね森下・葛西<sup>(23)</sup>の結果と一致した。しかし、〈自身の変化による対処〉と〈同僚からのサポートによる対処〉では質的にサポートを受けるパターンが異なるという結果がみられた。〈自身の変化による対処〉では、〈新任教師の個人特性〉の“サポート受け入れ態勢のなさ”から〈サポート受け入れ態勢の定着〉へと変容がみられた。一方で、〈同僚からのサポートによる対処〉は、【新任教師を支える同僚や管理職の存在がある職場】から醸成された【困難の対処を促進する同僚の在り方や職場の体制】による同僚からのサポートであり、新任教師の援助要請によるものではなかった。〈自身の変化による対処〉の“同僚への援助要請”を行った新任教師は、自身の変化がみられていることから森下・葛西<sup>(23)</sup>の「困難を乗り越える過程の自身の状況や能力を受容する」から「困難な状況を乗り越えるための気づきの作業を自律的におこなう」段階へ向かう変化の過程と一致していると考えられる。本研究においては、このように新任教師自身が同僚への援助を要請することができるようになり、自身が変化するパターンに加えて、【新任教師を支える同僚や管理職の存在がある職場】から醸成された【困難の対処を促進する同僚の在り方や職場の体制】による同僚からの多様なサポートによって、新任教師自身の大きな変化を必要とせずに【困難の対処】に向かう新しいパターンが見出されたといえる。新任教師が困難を乗り越えるためには、同僚や管理職の多様なサポートが大きいといえ、新任教師を支える職場環境のサポートの重要性がより浸透してきていると考えられる。しかし、新任教師本人も変容していくことが必要であり、変容がみられないと2校目以降で困難が生じる可能性がある。



#### 4. 2 新任教師が困難を感じ対処するプロセスと同僚性の関連

本研究では、小学校新任教師が困難に対処する過程において、同僚性がどのように影響しているかを明らかにすることを目的とした。困難の対処の過程における同僚性では、困難に対処するための基盤として【新任教師を支える同僚や管理職の存在がある職場】の〈友好関係が構築されている職場〉が重要であり、新任教師と同僚との関係を築くことに作用すると考えられる。そして、そこから醸成された【困難の対処を促進する同僚の在り方や職場の体制】の〈同僚からの歩み寄り〉にみられる“新任教師の能力を高める助言”“新任教師に耳を傾ける同僚”“困難に応じた即時サポート”が困難の対処におけるサポート源として重要な役割を果たしていると考えられる。

【新任教師を支える同僚や管理職の存在がある職場】は【困難の発生】から【困難の対処】に向かう基盤と考えられる。水本<sup>(27)</sup>は、職員室での仕事の仕方と同僚とのコミュニケーション、協力関係の在り方が、個々の教職員に影響を及ぼすことを示唆している。【新任教師を支える同僚や管理職の存在がある職場】でみられた“日常的なサポート”“良好な関係を築きやすい職場”“新任教師とともに働く職場”は新任教師にとって同僚とのコミュニケーションをとりやすく、協力関係を築きやすい職員室の在り方といえる。このような良好な職場の雰囲気により【困難の対処を促進する同僚の在り方や職場の体制】が醸成されていくと考えられ、友好関係があることで〈関係を深める機会〉や〈同僚からの歩み寄り〉が生じていると考えられる。

一方、【困難を助長する同僚や管理職の存在がある職場】にみられた概念として“個業で働く職場”や“ネガティブな影響を与える同僚”があげられる。小橋<sup>(28)</sup>は、教師の人的環境、中でも管理職や同僚との関係性が、教師のメンタルヘルスに大きな影響を及ぼしていることを示唆している。また、安原<sup>(11)</sup>は、「児童や保護者対応が一番大変だと思っていたが、共に働く教員のコミュニケーションが一番大事だと感じる。職場の雰囲気がいいとつらいことも乗り越えられる」という語りに代表されるように、離職を考える大きな要因として教員同士の人間関係があげられることを明らかにした。また、大前<sup>(18)</sup>は、新任教師が学校現場特有の仕事の進め方や、習慣、1年間の学校活動の展開などについて、あまりにも知識が少なく、質問だらけになっている状態であることを示唆している。本研究でも「わからないことがわからない」という語りは多くの協力者からみられている。このような、同僚から見れば当たり前で暗黙の了解と考えられる些細な困難についてのサポート源は、同僚や管理職が中心であり、友好関係がない職場においては些細な困難でさえも解決が難しくなると考えられる。このように、新任教師にとってコミュニケーションがとりにくく友好関係が築きにくい職員室の在り方は、新任教師にとってメンタルヘルス悪化の原因といえる。

本研究では、同僚との関係が築きにくい要因として【困難を助長する同僚や管理職の存在がある職場】の〈関係を深める機会のなさ〉にみられた“同僚の余裕のなさ”という業務量の負担の多さや“同僚と関わる機会のなさ”という学校経営としての問題があげられた。本研究の【困難を助長する同僚や管理職の存在がある職場】が新任教師と同僚の関係を築きにくくし、【困難の対処】に向かえない要因と考えられる。新任教師にとって日常的な声掛けやサポートは必要不可欠であると考えられ、同僚がこのようなサポートをできる余裕をつくりだすための学校経営が管理職に今後益々求められるだろう。

#### 4. 3 新任教師の困難への対処プロセスと個人特性

本研究では、森下・葛西<sup>(23)</sup>において、困難の対処の過程が個人特性と関連し、変化することが明らかにされていることから、調査協力者のどのような個人特性が困難の対処の過程に影響を与えるかを明らかにすることを目的とした。その結果、困難への対処の過程は個人特性と関連しており、【新任教師を支える同僚や管理職の存在がある職場】に属していた場合、困難が発生した後の〈新任教師の個人特性〉として“被援助志向性の高さ”がみられた新任教師は豊富なサポートを活用して【困難の対処】に向かった。一方で、困難が発生した後の〈新任教師の個人特性〉として“サポート受け入れ態勢のなさ”がみられた新任教師は、【困難の対処】に向かうか【困難の維持】に向かうかは属していた職場に左右されることが明らかになった。また、困難が発生した後の〈新任教師の個人特性〉として“柔軟な姿勢”がみられた新任教師は【新任教師を支える同僚や管理職の存在がある職場】に属しても【困難を助長する同僚や管理職の存在がある職場】に属しても困難の対処に向かうことができることが明らかになった。新任教師において、自ら助けを求めることができ、柔軟な姿勢になれることなどが重要な資質であると考えられ、学校現場で働く前に少しずつでも身に付けておくことが求められるだろう。また、【新任教師を支える同僚や管理職の存在がある職場】に属していても【困難発生後の新任教師の変化と同僚の対応】の〈同僚からの手厚いサポート〉にみられる“ニーズに合わない指導”を受けたことで【困難の対処】に向かうことができなかった協力者Cの存在がみられた。これらのことから、新任教師が求めるサポートを理解することや新任教師が求めるタイミングでサポートを提供することが重要であると考えられる。

新任教師にとって、〈同僚からの手厚いサポート〉の“ニーズに合ったサポート”になるためには、援助者と被援助

者の日常的に築かれた良好な関係を前提とした、新任教師が求めるタイミングでの、新任教師が求める内容のサポートが提供されることが必要であると考えられる。

#### 4. 4 困難への対処プロセスにおける管理職の存在

【新任教師を支える同僚や管理職の存在がある職場】の小カテゴリとして〈新任教師にとってサポート的な学校経営〉が生成された。困難に対処する過程において同僚性が必要であると同時に、新任教師を支援する管理職の存在も重要であると考えられる。白岩<sup>(20)</sup>は、校長の優れた資質と協調性に満ちたリーダーシップ力に支えられた学校マネジメントであれば、「開かれた同僚性」に基づく協働の文化が形成されることを指摘している。また、吉村他<sup>(22)</sup>は教員一人ひとりの意欲を高め、やりがいを持って取り組める環境を整備するなど、教員の主体性を促進するリーダーシップが同僚パートナーシップに影響を与えることを明らかにしている。このように、校長などの管理職のリーダーシップによって、同僚性の構築に結びつくことが示唆されている。困難への対処プロセスの基盤には同僚性だけでなく、同僚性を構築する管理職のリーダーシップも求められるといえる。

#### 4. 5 まとめ

困難の対処の過程において【新任教師を支える同僚や管理職の存在がある職場】とそこから醸成された【困難の対処を促進する同僚の在り方や職場の体制】がみられた。これは森下・葛西<sup>(23)</sup>での第1段階と同じ段階とみられ、【新任教師を支える同僚や管理職の存在がある職場】であれば「周囲との関わりを築く」段階があり、【困難を助長する同僚や管理職の存在がある職場】であれば「周囲との関わりを築く」段階はみられないことから、新任教師にとって職場の環境が困難の対処に大きな影響を与えることが示唆された。また、新任教師の困難の対処の過程には、“自己変容の必要性の気づき”の段階がみられ、森下・葛西<sup>(23)</sup>と同様に困難の対処には新任教師自身の変化の必要性が示唆された。【新任教師を支える同僚や管理職の存在がある職場】とそこから醸成された【困難の対処を促進する同僚の在り方や職場の体制】においてみられた同僚性は階層構造になっており、同僚性によって新任教師と同僚の関係形成が活発になり、新任教師と同僚の関係が形成されることで、新任教師へのサポート体制が充実する事が明らかになった。

また、困難の対処の過程は個人特性と関係しており、〈新任教師の個人特性〉の“サポート受け入れ態勢のなさ”は新任教師の職場の風通しが悪い状態を認識している状態と考えられる。【困難の対処を促進する同僚の在り方や職場の体制】の〈同僚からの歩み寄り〉〈関係を深める機会〉があることで、新任教師が職場の風通しのよさを感じ〈サポート受け入れ態勢の定着〉に向かうことが示唆された。〈新任教師の個人特性〉としては“被援助志向性の高さ”“柔軟な姿勢”が重要であり、また、新任教師に望ましいタイミングで望ましい内容のサポートを行うことで、〈同僚からの手厚いサポート〉は“ニーズに合ったサポート”になることが示唆された。困難の対処の過程は職場環境と密接につながっているが、新任教師の在り方によっても変化することが本研究で得られた知見といえる。さらに、管理職のリーダーシップによって同僚性の在り方や新任教師と同僚の関係の在り方にも影響を与えることが明らかになった。

#### 4. 6 本研究の限界と今後の課題

本研究での調査協力者は17名中12名が男性であった。小学校の現場は女性教師の割合が多いことから、女性教師の調査協力者をさらに増やした研究が今後必要といえる。また今回の協力者のほとんどが教職歴は講師経験を入れても3-7年であった。より正確なプロセスを解明するためには参与観察による縦断的な調査等を合わせて取り入れることが望ましいと考えられる。

## 附記

本研究は、第1著者が2022年度に上越教育大学大学院学校教育研究科へ提出した修士論文の一部を加筆修正したものである。また、本研究は科学研究費補助金（基盤研究C）、課題番号（20K903388）の助成を受けた。

## 謝辞

大変お忙しい中、インタビューにご協力いただきました17名の先生方に、心より感謝申し上げます。



## 引用文献

- (1) 文部科学省 (2022). 令和4年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果 Retrieved January 7, 2023 from [https://www.mext.go.jp/content/20221223-mxt\\_zaimu-000026593\\_4.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20221223-mxt_zaimu-000026593_4.pdf)
- (2) 林 泰成 (2015). 道徳の教科化とその教育学的背景 学校教育学研究, 30, 38-49. <https://doi.org/10.20576/bojase.38>
- (3) 文部科学省 (2021). 「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等の在り方 Retrieved January 7, 2023 from [https://www.mext.go.jp/content/20210528-mxt\\_kyoikujinzai01-000014977-8.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20210528-mxt_kyoikujinzai01-000014977-8.pdf)
- (4) 文部科学省 (2014). 今後の英語教育の改善・充実方策について 報告—グローバル化に対応した英語教育改革の5つの提言— Retrieved January 7, 2023 from [https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/shotou/102/houkoku/attach/1352464.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/102/houkoku/attach/1352464.htm)
- (5) 高平 小百合・太田 拓紀・佐久間 裕之・若槻 芳浩・野口 穂高 (2014). 小学校教師にとって何が困難か?—職務上の困難についての新任時と現在の分析— 玉川大学紀要, 2014, 103-123.
- (6) 平尾 実美 (2020). 学校教員の疲弊構造を探る—離職経験者の語りからの一考察— 公教育システム研究, 19, 25-49.
- (7) 文部科学省 (2020). 令和2年度公立学校教職員の人事行政状況調査について Retrieved January 7, 2023 from [https://www.mext.go.jp/content/20221222-mxt-syoto01-000019570\\_1-3.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20221222-mxt-syoto01-000019570_1-3.pdf)
- (8) 浅井 幸子・黒田 友紀・金田 裕子・北田 佳子・柴田 万里子・申 智媛・玉城 久美子・望月 和枝 (2018). 小学校の改革における教師のコミュニティの形成—「できない」という語りに着目して— 日本教師教育学会年報, 27, 110-121. [https://doi.org/10.32292/jsste.27.0\\_110](https://doi.org/10.32292/jsste.27.0_110)
- (9) 佐古 秀一 (2006). 学校組織の個業化が教育活動に及ぼす影響とその変革方略に関する実証的研究—個業化, 協働化, 統制化の比較を通して— 鳴門教育大学研究紀要, 21, 41-54.
- (10) 吉武 久美子 (2018). 教師の学校ストレスを緩和する要因としての, 教師自身の認知の切り替え, 管理職の関わり方, 学校集団内の人間関係についての考察 長崎純心大学純心人文研究, 24, 137-151.
- (11) 安原 輝彦 (2019). 教員養成支援の手がかりを求めて II—平成30年度埼玉県小・中学校初任者研修者へのアンケート調査から— 埼玉大学紀要, 68 (2), 217-245. <http://doi.org/10.24561/00018342>
- (12) 曾山 いづみ (2018). 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, 5, 21-33.
- (13) 後藤 郁子 (2010). 小学校初任教師の孤立化のメカニズム—指導教師及び管理職との関係性に焦点を当てて— お茶の水女子大学人間文化創生科学論叢, 13, 227-235.
- (14) 後藤 壮史 (2016). 学校現場における同僚性の構成概念についての検討—教師間の関係性に着目して— 奈良教育大学教職大学院研究紀要学校教育実践研究, 8, 19-28.
- (15) 新井 肇・高橋 典久 (2008). 教師カウンセラーのための生徒指導実践プログラム (5) 同僚性をベースにした協働的生徒指導体制をどう構築するか? 月間生徒指導, 38 (10), 36-45.
- (16) 紅林 伸幸 (2007). 協働の同僚性としての《チーム》 教育学研究, 74 (2), 36-50. [https://doi.org/10.11555/kyoiku.74.2\\_174](https://doi.org/10.11555/kyoiku.74.2_174)
- (17) 金沢 直輝 (2020). 教師の職場内, 職場外のソーシャルサポート認知と被援助志向性の関連 学校メンタルヘルス, 23 (2), 194-205. [https://doi.org/10.24503/jasmh.23.2\\_194](https://doi.org/10.24503/jasmh.23.2_194)
- (18) 大前 暁政 (2016). 小学校初任者教員の現場適応の困難性と教員養成課程で身に付けるべき教師力の意識に関する研究 京都文教大学心理社会的支援研究, 6, 3-20.
- (19) 三沢 良・鎌田 雅史 (2022). 職員室の心理的安全性—教師の協働を阻む対人関係リスクに関する検討— 岡山大学大学院教育学研究科研究集録, 180, 17-26. <http://doi.org/10.18926/bgeou/63920>
- (20) 白岩 博明 (2018). 「チームとしての学校」の実現に求められるもの—同僚性と学校マネジメントの相関において— 広島工業大学紀要教育編, 17, 43-50.
- (21) 中村 映子 (2017). 小学校若手教員の学級経営改善のためのアクション・リサーチの意義と可能性—職能発達を促進する機能に着目して— 筑波大学学校教育学論集, 5, 37-50. <https://doi.org/10.15068/00145567>
- (22) 吉村 春美・木村 充・中原 淳 (2014). 校長のリーダーシップが自律的学校経営に与える影響過程—ソーシャル・キャピタルの媒介効果に着目して— 日本教育経営学会紀要, 56, 52-67. [https://doi.org/10.24493/jasea.56.0\\_52](https://doi.org/10.24493/jasea.56.0_52)
- (23) 森下 左知子・葛西 真記子 (2016). 若年教師が自身の状況と力量を受容し困難な状況を乗り越える過程について 鳴門教育大学学校教育研究紀要, 30, 75-84.
- (24) 斎藤 俊則・都丸 けい子・大野 精一 (2009). 新任教員のキャリア発達等に関する探索的な調査研究 (その1) 教育総合研究日本教育大学院大学紀要, 2, 135-144.
- (25) 和井田 節子・亀山 有希 (2011). 新任教員の適応および初任者研修に関する研究 名古屋女子大学総合科学研究, 5, 1-10.
- (26) 木下 康仁 (2007). ライブ講義M-GTA—実践的質的研究法修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチのすべて— 弘文堂
- (27) 水本 徳明 (2015). 小学校の職員室にみる教職員の諸活動の分化と連結—教職員インタビューの分析を通して— 同志社女子大学総合文化研究所紀要, 32, 84-96.
- (28) 小橋 繁男 (2012). 小中学校教師の離職意思と離職への影響因子に関する検討 学校メンタルヘルス, 15 (2), 278-285. [https://doi.org/10.24503/jasmh.15.2\\_2](https://doi.org/10.24503/jasmh.15.2_2)

# Difficulty coping process for elementary school teachers

## —Focusing on collegiality—

Tomohiro HINO\* · Toshie MIYASHITA\*\*

### ABSTRACT

The increase in teachers' working hours and overtime work is causing problems. Because the proportion of teachers in their twenties taking sick leave due to mental illness is higher than in other age groups, it is critical to consider ways to alleviate the difficulties that novice teachers face. Morishita and Kasai (2016) identified six stages in the process for new teachers to overcome difficulties, the first of which was "building relationships with those around you and increasing self-esteem." However, the work environment, such as why new teachers were able to build relationships with their colleagues, has not been clarified. Therefore, this study aimed to examine how collegiality influences the process by which novice elementary school teachers deal with challenges. We interviewed 17 elementary school teachers who had been teaching for at least three years and asked them to reflect on their new term. Two types of work environments were discovered: "Workplaces where colleagues and managers support new teachers" and "Workplaces where colleagues and managers make things difficult for new teachers." There were significant differences in dealing with difficulties based on the work environment to which they belonged. It was demonstrated that support in the workplace, specifically collegiality, is vital for novice teachers to overcome difficulties. At the same time, it was suggested that novice teachers change themselves by asking for help from their colleagues and adopting a flexible mindset.

---

\* Abukuma Elementary School, Sukagawa City, Fukushima Prefecture

\*\* Clinical Psychology, Health Care and Special Needs Education