

# 若手教員のメンタルヘルスに関する事例研究

萱 森 江梨子\*・赤 坂 真 二\*\*

(令和4年9月7日受付；令和4年11月10日受理)

## 要 旨

本研究では事例をもとに、職員のコミュニケーションが、2年目教員のメンタルヘルスに及ぼす影響を明らかにした上で、若手教員のメンタルヘルスを維持していくための方法を検討することを目的とした。その結果、相互作用を促すコミュニケーションという方法が若手教員のメンタルヘルスを維持する一助となることが明らかになった。また、若手教員とメンター的存在である経験のある教員の関係がより良く働いている場合、若手の職場適合感にもより良い相互作用を及ぼすことが示唆された。

## KEY WORDS

若手教員 メンタルヘルス 職員間コミュニケーション 職場環境 職場適合

## 1 問題の所在と目的

文部科学省(2019)の「令和元年度公立学校教職員の人事行政状況調査」(2020年12月22日公表)によると、2019年度の教育職員の精神疾患による病気休職者が5478人と過去最高となっており早急に対策を講じなければならない状況にあることを示している<sup>(1)</sup>。このメンタルヘルス不調の背景として、文部科学省(2013)は、「業務量の増加や質の困難化」、「教職員の業務の特徴」、「職場等での人間関係」を挙げている<sup>(2)</sup>。特に「職場等での人間関係」について、教員は、同僚の教員に対して意見を言いにくい傾向にあり、コミュニケーションを上手くとることができない状況から、ストレスがたまり人間関係が原因でメンタルヘルス不調になる場合があることを述べている<sup>(3)</sup>。文部科学省(2011)によると、条件附採用期間(初任1年目)後の精神疾患での退職者が年々増加傾向にあり、2年目以降の若手教員のメンタルヘルスについても、深刻な状況がある実態が明らかにされている<sup>(4)</sup>。

採用1年目の教員について、佐々木・保坂・明石(2010)は、初任者の1年間のモチベーションには2つの落ち込みがあり、1つ目は、「児童掌握技術不足による学級崩壊の危険性」、2つ目は「保護者・同僚・管理職等の人間関係問題」を指摘している<sup>(5)</sup>。「保護者・同僚・管理職等の人間関係問題」について、その要因の一つとして、コミュニケーション力の問題と捉えると文部科学省(2018)は、今後取り組むべき課題として、初任者が実践的指導力やコミュニケーション力、チームで対応する力など教員としての基礎的な力が十分に身につけていないことなどを指摘している<sup>(6)</sup>。こうしたことから、教員養成段階において教科指導、生徒指導、学級経営等の職務を的確に実践できる力を育成するなど何らかの対応が求められている。

中央教育審議会(2015)は、「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)(中教審第185号)」で、若手教員を取り巻く環境の現状課題として、以前より多忙化を増した教育現場では、若手教員とベテラン教員のコミュニケーションが少なくなる傾向があると述べ、また、中西(2018)は、学校の多忙化が進み、教員にゆとりがなく、教員同士のインフォーマルな会話も減っているため、教員同士の協働関係が希薄になり、個業化した職務遂行がなされる傾向にあると指摘している<sup>(7)(8)</sup>。淵上(2005)は、学校においては、教育活動を含めた組織活動全般について、教師が相互に情報を交わしながら共通理解を深め、忌憚のない意見を交わしながら、開かれた学校づくりを目指して協力し合う協働関係は必要不可欠であると、協働的職場風土の重要性を示し、また、酒井・窪田(2019)は、職場の協働的風土が教師の援助要請を促進する重要な要因であること、さらに、小学校の職場における援助要請を促進するためには、環境要因である職場の協働的風土を高めることの重要性を明らかにしている<sup>(9)(10)</sup>。

永田・赤坂(2021)は、協働的で、相談を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、普段から気軽な声かけや相談が行われており、更に、校務分掌などの会話だけでなく、生徒についての会話も割格的に多く行われていることを明らかにし、教職員同士の気軽な声かけや相談が協働的な雰囲気につな

\*上越市立北諏訪小学校 \*\*学校教育学系

がっていることを示唆している<sup>(11)</sup>。また、室山(2020)は、若手教員は学級経営について悩みを抱えるものが多いが、先輩教師や同僚からの助言や指導を求める傾向が強く、校内外における日常的なコミュニケーションが役立つようであると述べている<sup>(12)</sup>。

しかし、天野(2017)は、2年目からは指導者がいないことから、困っても相談できない現状であると指摘している<sup>(13)</sup>。また、脇本・町支・中原(2015)は教師の深刻な多忙感から、若手教員が援助要請できない現状を指摘し、大石(2021)は、2年目の教員は、先輩教員と自身を比較し自己肯定感が低下する傾向にあると述べている<sup>(14)(15)</sup>。そのため、条件附採用期間を過ぎ、校務分掌等の仕事量も増えてくる2年目教員は、さらにストレスが増え、メンタルヘルスにも影響を及ぼすことが推察される。ストレスの軽減行動について、椋田・小野(2014)は、1年次及び2年次一学期に若手教員のストレスの対処について調査し、ストレスの軽減行動として、「人と話す」が多く、中でも、「職場の同僚と話す・相談する・悩みを共有する・愚痴を言う」は、全員の教師が行っていたことを明らかにしている<sup>(16)</sup>。このことから、話すこと即ち、コミュニケーションがストレス軽減の対処法の一つであると考えられる。

天野(2018)は教員間のコミュニケーションが、若手教員のメンタルヘルスに影響を及ぼすことを示唆している<sup>(17)</sup>。天野(前掲)は、「若手教員が育つためには、若手教員が安心して何でも相談できる職場づくりを進めていくことが重要であり、そのためには職場での日常的なコミュニケーションが活発になるように働きかける必要がある」と述べ、教員間のコミュニケーションが、若手教員のメンタルヘルスに影響を及ぼしていることを指摘している<sup>(18)</sup>。

また、文部科学省(前掲)は、メンタルヘルス不調解消のためには、「良好な職場環境・雰囲気醸成」が大切であると述べている<sup>(19)</sup>。永田・赤坂(前掲)は、教職員の職場の雰囲気の捉えや相談のしやすさと教職員間で交わされるインフォーマルコミュニケーションの内容を調査し、協働的で、相談をしやすいと感じている職員が多い職場では、教職員同士のやりとりの中で、普段から気軽な声がけや相談が行われていることを明らかにした<sup>(20)</sup>。以上を踏まえて、「メンタルヘルス」「コミュニケーション」「良好な職場環境」には関連があると考え、若手教員のメンタルヘルスの維持のためには、普段からの円滑なコミュニケーションと、相談しやすい職員室の雰囲気が重要であると推察した。そこで本研究では、研究されることのほとんどない2年目の教員に着目し、職員間のコミュニケーションがメンタルヘルスに及ぼす影響を明らかにした上で、若手教員のメンタルヘルスを維持していくための方法を検討していくことを研究の目的とする。

## 2 研究方法

### 2.1 調査対象

A県B市立C小学校、D教諭を調査対象とした。C小学校は、全校児童66名、職員数13名であり、一学年一学級の規模の学校である。職員は、女性の割合が高い。年齢構成は、新採用3年目までの20代前半の若手教員が3名おり(D教諭を含む)、次いで20代後半の女性教諭が1名いる。また、50代の職員が最も多い。30代職員はいなかった。(表1)

表1 男女別職員年齢構成

	男性	女性	総数
20代	0	4	4
30代	0	0	0
40代	1	2	3
50代	3	2	5
60代	1	0	1
総数	5	8	13

調査対象のD教諭は、令和2年に大学を卒業し、現在は新規採用2年目の女性教諭である。初任1年目は、4学年の担任であり、2年目は3学年の担任をしている。学級の児童数は16名である。職員数が少ないため、校務分掌では初任1年目から主任を任されたものもあった。今年度の主な校務分掌は、国語主任、図工主任、クラブ主任、地域部担当である。また、コロナ禍において、昨年度の初任者研修はオンラインで行われていた。今年度も引き続き、その他の研修会も縮小され、外部研修はすべてがオンラインによるものである。初任1年目は、校務分掌や校務の流れに見通しがもてないこともあり、職務に困難さを感じるがあったことを、調査期間中筆者に語っていた。

### 2.2 調査期間

2021年5月7日～7月28日のうち、週1日、計12日間

### 2.3 調査・分析方法

#### 2.3.1 観察記録・録音による行動分析

D教諭のコミュニケーションの実態を調べるために、調査期間のうち、D教諭の出勤から退勤までの1日において、1日の行動の流れ、行動の内容、D教諭のコミュニケーションの相手と回数、コミュニケーションの内容を、山田・藤田(2004)のフィールドノーツを参考に観察・記録を行った<sup>(21)</sup>。また、記録の際にはD教諭がいつ・どこで・

誰と・どのようにコミュニケーションを行っているのかを詳細に記録した。さらに、コミュニケーションの具体的な内容を明らかにするために、D教諭にICレコーダーを携帯してもらい、録音により記録を行った。職員室にもICレコーダーを設置し録音を行った。

### 2.3.2 聞き取り調査

D教諭が、2年目になり苦勞していることや困っていること、また、同僚職員との関係性を明らかにするために、D教諭に聞き取り調査を行った。また、その他職員の聞き取りの対象として、観察記録・録音による行動分析の結果から、D教諭とのコミュニケーションの回数が多いE教諭、教頭、F教諭の3名とした。この3名からは、いつ、どんな状況で、どんな内容のコミュニケーションがなされているのか、またその理由を聞き取った。

## 3 結果と考察

### 3.1 観察記録によるD教諭のワーク内容

D教諭の1日の行動の流れである。(表2) D教諭は、1日の大半は学級で児童と過ごしていた。他の職員と関わるのは、朝の出勤後、空き時間、給食時、昼休み、放課後であった。他の職員とのコミュニケーションは、職員室で行われることがほとんどであり、本研究では、職員室の場を中心とした、行動、コミュニケーションの内容について調査した。

### 3.2 D教諭の職員室での行動の内容

D教諭のコミュニケーションの相手と回数を明らかにするため、調査日の内の1日を取り上げ、授業時間外における職員室のみの行動について記録を行った。1日7時間45分の勤務時間に加え、この日の退勤時間は19時であり、2時間20分の超過勤務であった。1日の中で、網掛けの部分には職員室で仕事をしてきた時間である。職員室でのワーク時間は3時間45分であった。デスクワーク、児童の対応以外は、他の職員との何らかのコミュニケーションを介したやり取りであった。

(表2)

次に、D教諭のコミュニケーションの内容について分析した結果、「校務分掌に関わる内容が17%」と最も高く、次いで「校務に関わる雑談が15%」だった。(図1)「校務分掌に関わる内容」では、D教諭は教頭、教務主任から質問を受けることが多く、その受け答えが行われていた。安藤・中野(2019)は、2年次では、1年次より職務の見通しが立つが、「校務分掌」が加わって多忙となると述べているようにD教諭においても、2年目になり校務分掌等で回答を求められることも多く、そのため校務分掌に関わる内容がコミュニケーションの多くの割合を占めていることが推察される<sup>(22)</sup>。

また、「校務に関わる雑談」については、調査の時期が運動会行事の前であったため、職員室では運動会についての話題が多く見られた。今年度の運動会の計画についての話から、笑いも交えながら自分たちのエピソードへと話題になっていくなど、校務の内容から雑談へと発展し会話が活発に行われる場面が多く見られた(筆者のフィールドノーツより)。

表2 D教諭の1日の行動

7:40	出勤 職員室で授業準備等
8:00	3年生教室へ移動、児童の出迎え、連絡帳・提出物の確認等
8:05	朝清掃
8:25	朝の会
8:35	1限(国語)
9:25	2限(算数)
	15分休み…教室で宿題の確認、次の時間の準備
10:30	3時間目(体育)
11:15	3限終了 体育の片付け等
11:25	職員室へ移動(4限は空き時間)
	デスクワーク(主にドリルやプリントの丸つけ)
12:05	ランチルームへ移動、児童が来る前に給食配膳
12:10~	給食指導・歯磨き指導
13:00	昼休み
13:20	職員室で印刷、事務作業
13:30	教室へ移動、5時間目(学活)、帰りの会
15:10	3年児童下校、玄関で下校指導
15:25~	職員室で仕事
19:00頃	退勤

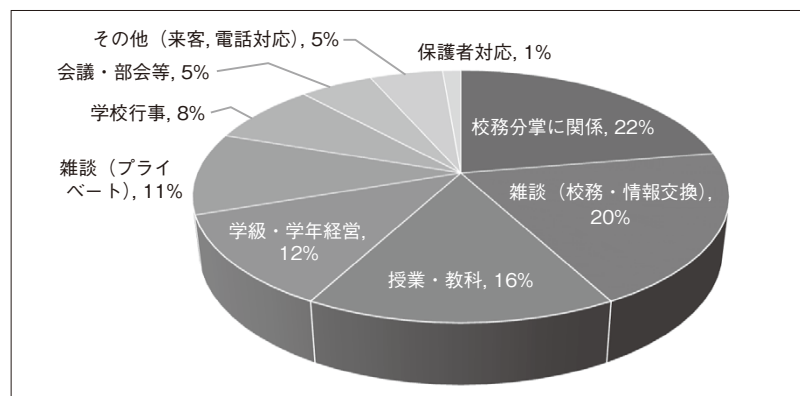


図1 D教諭のコミュニケーションの内容

### 3.3 D教諭のコミュニケーションの相手と割合

職員室での行動の約7割近くを占めたコミュニケーションで、その相手と回数を調査した。全体のうち、「E教諭(27%)」が最も多く、次いで「教頭(23%)」、「その他(児童、電話、外部の対応等)(18%)」、「事務職員(14%)」、「F教諭(9%)」、「校長(5%)」、「G教諭(4%)」であった。(図2)

E教諭は、2校目教職経験年数5年の20代の女性教諭で、4学年の担任である。教頭は、C小学校2年目となる。

D教諭とは、同じ令和2年度に赴任してきた。事務職員は、40代女性でD教諭とは職員室で向かい合って座っている。そのため、事務的な手続きも含めコミュニケーションの割合が高いことが推察される。F教諭は、50代後半の女性教諭である。昨年度は職員室の座席が隣であり、校内の新採用の指導教諭として関係性があった。

これらのことからD教諭とコミュニケーションの頻度が多い職員がD教諭に何らかの影響を与えていることが推察される。以下、それぞれのコミュニケーションについて事例を示し、分析を行った。

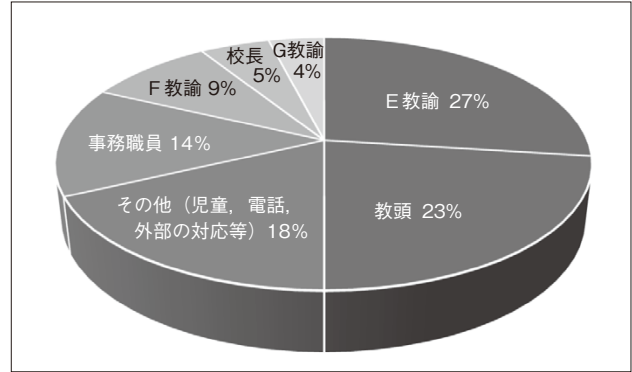


図2 D教諭のコミュニケーションの相手と割合

#### 3.3.1 E教諭との関係性

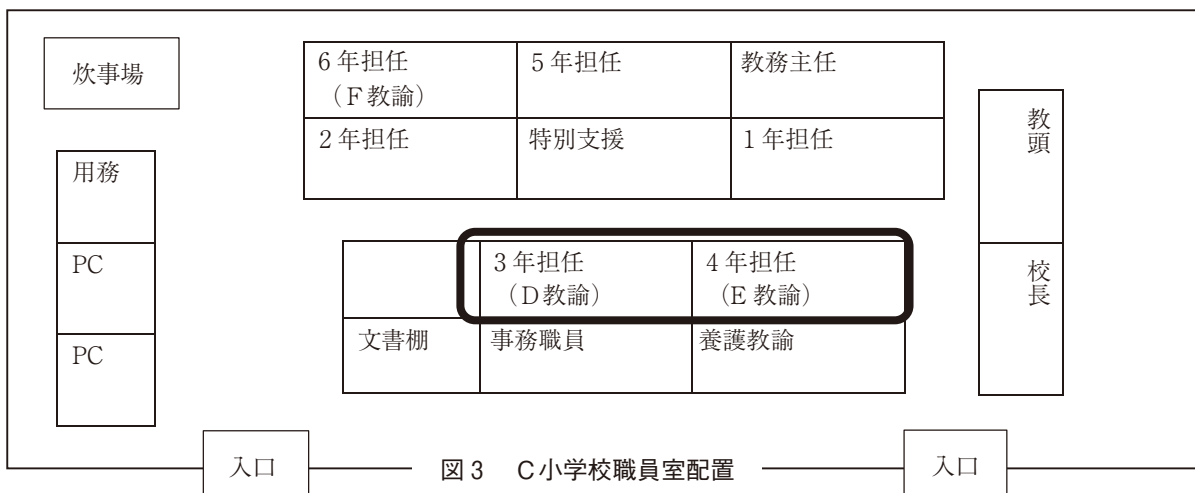
##### 事例1 筆者のフィールドノーツから

コミュニケーションの回数が最も多いE教諭とは、業間休みや共通の空き時間などに、特に教科の内容や学級のことについて会話を交わす場面が度々見られた。以下にその場面を示す。

D教諭：今日、体力テスト終わったら何しますか。  
 E教諭：うちは、体力テストもう1回やろうと思っていて。  
 D教諭：うちも結果あやしいんですね。もう一回だと、一人でやらなきゃいけないな…でも、不安…。①  
 E教諭：二人(手が)必要なやつは先に(体育の時間に)やって、一人でできそうなのはその後とか。

事例1は、D教諭がE教諭に体育の授業の内容について質問している。E教諭は20代で、2校目教職経験年数5年目の女性教諭である。4年生を担任している。C小学校は全校が単学級の小規模の学校であり、そのため1・2年、3・4年、5・6年を学年部とし、体育や行事等で一緒に活動を行う機会が多い。D教諭とE教諭は同じ学年部で体育の授業を一緒に担当している。事例1では、体力テストについて、授業の内容を確認している。D教諭が授業の進め方について心配な気持ちをつぶやいたのに対して、E教諭がアドバイスしている。調査中、①のように主に授業の内容について、D教諭がE教諭に心配を打ち明け、E教諭と一緒に解決策を考える場面が度々見られた。

E教諭とのコミュニケーションの回数は、職員室の配置が影響していると考えられる。山田・藤田(前掲)は、小規模校においては単学級であることが多く、学年に関わることを同学年担当の教師と情報交換することができないため、近い学年の教師や教頭との接触が多いことを明らかにしている。これはC小学校の職員室の配置図(図3)である<sup>(23)</sup>。



D教諭は他の学級の担任とは背を向けて座る形の配置になっている。隣のE教諭とはコミュニケーションをとる回数が多い。E教諭については、空間的配置に加え、年齢も近く、また単学級の小規模校においては学年部で活動する時間の量などからもコミュニケーションをとる状況が多いことが推察される。空間的配置については、コミュニケーションの回数の割合が多い事務職員についても同様であると推察された。

では、E教諭とどのような関係が築かれているのか、D教諭に、E教諭との関係性について聞き取りを行った。

#### 事例2 D教諭への聞き取り調査から

筆者：D先生は、E先生とお話される回数が多いのですが、普段はどんなことをお話されるんですか。  
 D教諭：E先生は、例えば「次の体育の準備どうしますか?」とか、「次の集会って、イス持ってくるんですけど?」とか、確認したりとか、ちょっとした不安なこととか。  
 筆者：D先生から話しかけることが多い?  
 D教諭：E先生は、いつも笑って受け止めて下さるので。面白おかしく受け止めて下さる。だから、自分から話しかけますね。②

D教諭はE教諭について、②のように「自分の不安な気持ちを明るく受け止めてくれる」と認知している。ちょっとした確認や不安を、自分から言える存在であると述べていることから、D教諭にとってE教諭は安心してコミュニケーションができる存在であることを示している。明石・保坂(2011)は、若手教師には児童掌握の技術不足を起因とするモチベーションが下がるクライシス期が存在し、その状況を乗り越えるために、先輩教師など身近な人に今の状況を伝えていくことが求められると述べており、脇本・町支・中原(前掲)は、先輩教員はまず若手教師の話を書くことで、その状況を受け止めるという役割が必要であり、若手教師が話せるようになることで問題解決が可能になることを示唆している<sup>(24)(25)</sup>。E教諭は、普段からD教諭の話をよく聞き、その状況や心情を受け止める役割を担っていることから、D教諭にとってE教諭は小さな困難でも相談しやすく、つまり、メンタルヘルスの一助となっていることが推察された。

#### 事例3 音声記録から

コミュニケーションの回数の頻度は高くないが、調査期間中、事務職員がD教諭のことを心配し、本人または周りの職員に話す場面が度々見られた。以下、具体的なエピソードを示す。

E教諭：何か、今日、大丈夫かな…。顔、暗くありませんでした?  
 事務職員：はい、何か、ちょっと元気ないかもと思ったかも。  
 E教諭：ですよね。…何かあったかな。  
 筆者：昨日とか、何かトラブルとかあったんですか?  
 E教諭：いや～、ないと思うんですけど。時々、ちょっと朝、表情暗い時あるから、疲れてるのかなとか③。  
 事務職員：…そうですね…大丈夫でしょうか④…  
 筆者：すごい。そういう時、話しかかれるんですか。  
 E教諭：時々、溜め込んじゃう性格だから。聞けば喋ってくれるんですけどね。⑤

上述のやりとりは、朝の出勤後、D教諭が職員室を出た後の、E教諭と事務職員のやりとりである。③④のようにE教諭や事務職員は、普段からD教諭の表情や様子を観察し、必要であれば意識的に声をかけていた。また、⑤のようにD教諭のメンタルヘルスを心配し、E教諭や事務職員から声掛けを行っていることが、よりD教諭のコミュニケーションの頻度やしやすさに繋がっているのではないかと推察される。

### 3.3.2 教頭との関係性

次に、コミュニケーションの頻度が2番目に高い教頭について、D教諭に聞き取りを行った。D教諭は教頭に対して次のように語っている。

#### 事例4 D教諭への聞き取り調査から

D教諭：…もう、もやもやしてきて、もうどうしたらいいんだろうって考えちゃって…そしたら、教頭先生が話聞いてくれて。  
 筆者：そっか、教頭先生に話聞いてもらったんだね。  
 D教諭：教頭先生だけじゃなくて、他の先生もいたんですけど。  
 筆者：昨日話聞いてもらって、ちょっともやもや晴れた?  
 D教諭：はい…あ、教頭先生、水落研だったんですよ。だから、学び合いのこととかよくお話しするんですけど。⑥

聞き取り調査の中から、教頭は話を聞いてくれる存在であり、また、⑥のように出身大学が同じなど共通な話題があることから、コミュニケーションのきっかけを作りやすいことが推察された。さらに教頭は、悩みを聞いてくれる存在であり、コミュニケーションもとりやすい。また、話を聞いてくれる＝自分を受け止めてくれる存在であるということD教諭が認知していることが明らかになった。しかし、図3に示したように、職員室ではD教諭の座席は教頭に背を向ける形で配置されており、また、年齢も近くない。このD教諭の認知について、教頭に聞き取りを行った。

#### 事例5 教頭への聞き取り調査から

筆者：D教諭とのコミュニケーションは意識的に行っていますか。

教頭：そうだね、放課後とか。(D教諭は)最後まで残ることが多いから、そうになったら心配だから(自分も)残るので。大体死んでそうな時は、オーラが出るので、その時は元気-?とか、意識的にやってる。⑦

筆者：声かけられる時は、どんな気持ちですか？

教頭：メンタルの心配。メンタルメンタル。一昨年かな(自分の教え子の)新採用の子が辞めちゃったからさ。本当にその子ってすごくいい子だったので、優秀な。(D教諭も)優秀って分かるから、それが心配で。(中略)(辞めちゃった子に自分がもっと早く)声かけてたら、辞めなかったんじゃないかって、それがあってね。D先生もすごく優秀じゃない。それが心配で。ほきってならないかなって。(教頭という)立場上もあるけどね、でも、そういうのがあるから声かけるっていうか。

教頭の聞き取り調査から、⑦のように教頭はコミュニケーションを意識的に行っていることが明らかになった。その理由として、教頭はD教諭が、様々な悩みや困難を自分で抱えやすいと認知しており、採用2年目のD教諭のメンタルヘルスを特に気にかけていることが明らかになった。

宮下(2016)は、校長職と教諭職の間に立つ教頭職が、教職員とコミュニケーションを行い、職員室の雰囲気や円滑に保つことで、教職員のメンタルヘルスが保持されると述べている<sup>(26)</sup>。しかし、佐々木・保坂・明石(前掲)は、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、仕事の後手になる傾向にあり、満足いく授業や学級経営ができないが、そのことを同僚や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っていることを明らかにしている。また、若手教員のリアリティ・ショック要因において、初任者と管理職の間で仕事に対するストレスへの認識のずれが存在する場合、認識のずれは初任者へのサポートにも大きく影響すると述べ、この認識のずれから初任者に対して否定的な感情を抱くようになり、初任者が相談しづらくなることを示唆している<sup>(27)</sup>。松永・中村・三浦・古谷(2021)は、管理職が、会話のしやすい職場環境を整えるという間接的支援も、初任者と活発にコミュニケーションをとるという直接的支援も、そのいずれも初任者が職場のサポートをより認知しやすくなるために重要であると述べている<sup>(28)</sup>。

C小学校の教頭は、D教諭の仕事への困難さや性格をよく理解しており、認識のずれを生じさせないように教頭から積極的にコミュニケーションをとっており、それをD教諭もサポートされていると認知していることが推察された。

#### 3.3.3 F教諭との関係性

次に、D教諭とのコミュニケーションの割合は全体の9%であるが、D教諭のインタビューから、F教諭について語られることが多く、D教諭はF教諭のことを重要視していることが推察された。そこで、D教諭とF教諭の会話の調査及び、D教諭のF教諭への認知についてを明らかにし、また、F教諭からのD教諭への働きかけがD教諭にどのような影響を与えているかを明らかにするため、双方のコミュニケーションの内容を調査した。調査期間中、放課後の職員室で以下のように、E教諭から話しかける場面が度々見られた。会話の具体を事例6で示す。

## 事例6 音声記録から

F教諭：D先生、豆手配できた？⑧  
 D教諭：豆は届けてくださる話なんですけど、まだ来ません。(用務員さんが) 蒔かないのは大丈夫だけど、収穫がその分遅れるからなーとは。  
 F教諭：そう、ほんでね。そう、収穫が遅れ、だから私、去年失敗したと思ったのがね。⑨もうちょっと収穫待たばよかったんだよね。  
 D教諭：乾かすってことですか？  
 F教諭：何かさ、私の頭の中に11月のPTCのことがあって、それまでに豆出さなきゃって思ったから、逆算するって思ってあれしたんだけど、もうちょい豆を乾かしたほうが良かったなって。ほんとに枯れてからで良かったなって。枯れてると枯れてないのがあったんだけど、もういいやって取っちゃったけど。  
 D教諭：枯れてから取ったほうがいいんですか。  
 F教諭：枯れてから取ったほうがいい、からんからんしてから。

D教諭とF教諭の会話の一部である。今年度、F教諭は6年生の担任であるが、昨年度は3年生の担任を受け持っていた。そのため、今年度初めて3年生を担当するD教諭には、⑧のように日ごろから1年間の見通しや、教材等の準備の確認などを行う姿が度々見られた。事例6では、3年生の総合的な学習の時間で大豆栽培をしており、その準備について声をかけていた場面である。F教諭は、⑨のように昨年度の自分の失敗した経験を語りながら、D教諭に対して学年経営、学級経営に関わることを伝えていた。その伝え方は、ベテラン教員からの一方的な指導ではなく、自らの経験からの助言が多く見られた。Orr (1996) は、コピー機修理工たちが、修理やメンテナンス方法をマニュアルなどではなく、自らの経験を語ることで共有していることを明らかにした<sup>(29)</sup>。岩川 (1994) は、こうしたことは教師の分野においても同様の指摘があり、教師の専門の見識は、他の教師とのコミュニケーションが開かれることで豊かになることを指摘している<sup>(30)</sup>。また、脇本・町支・中原 (前掲) は、教師の実践知を後輩教師に引き継いでいく方法として経験談を共有することは有効であると述べている<sup>(31)</sup>。

F教諭は、失敗した経験談を自ら語り共有することで、D教諭を支援していた。F教諭について、D教諭は次のように述べている。

## 事例7 D教諭への聞き取り調査から

筆者：先生の会話の中で、F先生の名前がよく出てくるんですよ。  
 D教諭：(自分は) 抱えてしまう性分なので。抱えてる時気づいてくださるのはF先生が。うん。F先生が気づいてくれる。まずそうだなと思って、元気？とか聞いてくださるので、⑩ほろっと言えるっていうか。今日も、社会科見学のやつ早とちりっていうか焦って電話かけまくっていたら、F先生が相談に乗るよって。私こうしたよって言ってくださって、こうしたんだよねって全部教えてくださって。なので、気付いてくださる先生がいるのはありがたいです。⑪まずF先生が危険を察知してくださる。F先生の存在がまず大きいですね。まずったことがあればきつク言ってくださる。でも、それは仕方がないと思っているので。(昨年)はきつク言われることもありました。去年、F先生も忙しい、私も切羽詰まっている時に生徒指導の事案があって、あれどうなったって言われたけど、自分がいっぱいだからどう引き出しているのか分からなくなって。ぼろぼろ涙が出てきちゃって。F先生は悪くないのに自分がきつくとらえて。オブラートに包んでいってくださるのは分かるけど、その時の自分にはぐさっとささっちゃって。F先生はだいぶはつきりとおっしゃってくれるので、その時ちょっと余裕があれば、悪かったよねっていうのもあるんですけど。

D教諭にとってF教諭は、悩みを抱えている時にすぐに気がつき「相談に乗るよ。自分の時はこうしたよ。」など自身の経験を交えながら話を聴いてくれる存在であり、また、困難な時に的確なアドバイスをくれる存在であると述べており、⑪のようにD教諭は、F教諭が自分を支えている存在であることを認知していた。

では、F教諭はD教諭についてどのような認知をしているのであろう。F教諭にD教諭についての聞き取り調査を行った。

## 事例8 F教諭への聞き取り調査から

筆者：D先生はF先生の存在が大きいついて言っていました。D先生との関係について何か意識されていることありますか。

F教諭：私が思うにさ、(前任校までの経験で)必ず自分の学年に若手教員がいたんですよ。1年目とか2年目の子がずっと。(中略)だから、何となくどうする?っていう声かけになってるんだよね、きっと。⑫今の学校、単学級じゃないですか。今やってる事、確認していか。

筆者：そうなんですよね、F先生との会話聞いてると、あれどうなった?っていうところからのコミュニケーションになっていて。

F教諭：多分、見通し…そうだね、今年(席)離れちゃったからあれなんだけど、去年は隣だったから、なおそれがあるのかも。だってそうだよ、新採用の子って何が何だかわからないわけだから、今これやらないうち、と、とか、どれが先かもわからないじゃないですか。まずはみんなにかかわることが先だから、そっと先だよって、まずはそれかな。

F教諭は、⑫のように前任校までの経験で、採用3年目までの新採用教員と学年部や学年でかかわり合うことが多く、若手教員が初任校で味わう困難さを理解していた。そのため、意識的にD教諭にコミュニケーションをとっていることが推察された。F教諭からの意識的な働きかけについて、事例7の⑪からも分かるように、D教諭もそれを認識していることが明らかになった。

このようにD教諭へのインタビュー等から比較的コミュニケーション頻度が職員と良好な関係性が築かれていると推察されたが、職員室全体についてはどのように感じているであろうか。D教諭のC小学校の職場環境について認知を尋ねてみた。

## 事例9 D教諭への聞き取り調査から

院生：D先生は、C小学校の職員室の雰囲気とか他の先生方についてどんな風に思ってる?

D教諭：他の同期の話を見ると、すごくいい恵まれた環境に自分いるなと思います。同期は、指導教官に粉々に碎かれるは、ズバズバ言われるわで涙が出てくるって。教務室にフォロワーがいないとか、周りの先生たちも話しないとか、指導も一時間もダメ出だからきついなって言ってました。でも、C小はそうじゃない。いいところは褒めてくださるし、頑張っているのを認めてくださるから、あたし恵まれてるなと思います。⑬意地悪な人がいない。教務の先生の話で笑って、教頭先生の話で笑って、おっきな声出して笑える空間でいいのかなって。

同じ市内に勤務する2年目の同期教員は、先輩教員からの一方的な指導や、職員室の非協働的な雰囲気に悩み、メンタルヘルスを維持できない状況であるとD教諭に語っていた。酒井・窪田(前掲)は、小学校教師の職場における援助要請を促進するためには、とりわけ環境要因である職場の協働的風土を高めることの重要性を確認している<sup>(32)</sup>。C小学校では、環境要因である職場の協働的風土が高く、そのためD教諭にとって援助要請しやすい職場環境であるといえる。そして、⑬のように、C小学校の職場環境が、D教諭を支えている環境であることをD教諭自身が認知しており、いつでも援助要請しやすい環境である安心感が、D教諭のメンタルヘルスを維持していくための一助となっていることが推察された。

## 4 全体考察

以上のように、職員間のコミュニケーションが、2年目教員のメンタルヘルスに及ぼす影響を探り、若手教員のメンタルヘルスを維持していくための方法を明らかにするために、C小学校D教諭の行動分析と聞き取り調査を行った。その結果、C小学校には少なくともD教諭を支える3人の存在があり、職員間のコミュニケーションがメンタルヘルスを支える要因の一助であることが示唆された。E教諭のように、年齢が近く、小さな困難や不安を自分から話せる同僚の存在があり、教頭のように声をかけ悩みや不安を打ち明けやすい管理職の存在があり、また、F教諭のように、「～すべき」という一方的な指導ではなく、自分の経験や失敗談を語りながら、支援やアドバイスをくれるベテラン教員が存在しており、D教諭に対して、それぞれの立場からのコミュニケーションが、若手教員のメンタルヘルスを支える一助になっていた。2年目教員のメンタルヘルスが維持できる要因として、このD教諭の事例からは、「話せる人がいる」「認めてくれる人がいる」「褒めてくれる人がいる」「職員室が大きな声で笑える空間である」「支えてくれる存在がいる」ことが要因の一助となっていることが示唆された。



初任者の心理的ストレスの形成プロセスについてはこれまでの研究では十分に解明されていないが、露口・増田(2016)は、こうした課題について「キャリア適合」の概念を手がかりとして解明を試みている<sup>(33)</sup>。キャリア適合とは、「職業人(個人)による職業生活(職務・職場・職業・職能)への適合状況を示す概念であり、人事心理学を中心に発展してきた個人-環境適合理論を基盤とする概念であり、職務適合、職場適合、職業適合、職能適合の4次元に細分化できる」とされる(露口・増田 前掲)<sup>(34)</sup>。

これを、C小学校D教諭の事例に位置づけて考えた。「職務適合」とは、「個人にとって興味関心があり、意欲的に取り組みたいと考える職務に労力を投入できることで職務適合度は高まる」という概念である。これについて、今年度D教諭は国語主任と図書館教育の校務分掌を任されていた。しかし、D教諭は筆者とのやり取りの中で、図書館のことには詳しくなく、課題図書が注文が遅れてしまったエピソードを語っていた。2年目教員にとって、特に校務分掌という職務は、個人の興味関心があることとは限らない。したがってD教諭は経験が少ないため、与えられた職務に労力を注がなくてはならず、本人の興味関心であるとは限らないと考えられる。また、「職業適合」とは、「専門家思考の個人にとって、その価値の達成が期待できる状況は、職業適合度が高い状況である」という概念である。これについて、実際にD教諭は聞き取りの中で、学級経営について「やらなきゃいけない。全部がそうなんですよ。勉強も進めなきゃいけない。子どもの話も聞かなきゃならない…」と述べている。したがって2年目の段階では、教員という職業が個人の価値達成よりも他者からの求めが大きいと感じているものと推察される。D教諭は、個人ではなく他者からの専門的思考を求められることが多く、個人の価値達成ができるとは限らないと捉えた。さらに、「職能適合」とは、「学力・学習意欲を高める能力、規範意識を高める能力、体力を高める能力等、多様な職能がうまく行使できたと認知する場合、個人の職能適合度は高まる」とされる。職能という点で、D教諭は生徒指導の問題等、自分の対応がこれで良かったのかと自信がないことを筆者に明かしている。D教諭は、児童への指導の仕方としては十分な能力があるが、経験が浅いためうまく行使できたと認知できていないことが推察される。したがってD教諭は、職務を遂行するための能力はあるが、この職能をうまく行使できたと認知できているとは限らないと考えられる。

「職場適合」とは、「個人が理想と考える職場(組織)に関する価値観が、職場での現実認知と一致する場合に、職場適合度は高まる」という概念である。例えば、組織文化、管理職や同僚との関係、保護者との関係などの組織的要因が含まれる。実際に事例9のD教諭の職場認知の聞き取りでは、「自分が恵まれた職場環境にいること」「職場が大きな声を出して笑える環境であること」を語っている。このことから、D教諭はC小学校の職場に適合していることが推察される。「職場適合」について、露口・増田(前掲)は、「働きやすい職場を求める傾向にある若手教員は、働きやすい職場で勤務をしている現実認知は、同僚性や信頼性と共に、職場適合に対してプラスに作用する」と述べており、したがってD教諭は、「職場適合」に位置づけられることが示唆される<sup>(35)</sup>。Chatman(1991)は、入社一年目に同僚とのより多くの社会的相互作用を経験した者、入社一年目にメンターとより多くの相互作用を経験した者は、入社一年後の「職場適合」にポジティブな影響を及ぼすことを明らかにしている<sup>(36)</sup>。このことから、若手教員とメンター的存在である経験のある教員の関係性がより良く働いている場合、若手の職場適合感にもより良い相互作用を及ぼしていることが示唆される。

このことから、若年教師は、経験の少なさから、職務適合、職業適合、職能適合が高まりにくい状況にある。しかし、職場の適合度を上げることによって、メンタルヘルスをサポートすることは可能ではないだろうか。

## 5 今後の課題

本研究は、一教員を対象にした調査であり、他の2年目教員において同じ結果になるとは限らない。また、小学校の規模や、職員構成による年代のばらつきによって、同じ結果が得られるとは限らない。そのため、他の学校との比較検討や、継続的な事例研究を進めていく必要がある。また、条件附採用期間(初任1年目)が終わり、正式に採用された教員の精神疾患での退職者が年々増加傾向にある現状から、若手教員のメンタルヘルスに対する問題は、今後重要な課題である。2年目教員のメンタルヘルスを維持していくための方法を今後も検討していくことが求められる。

## 謝辞

本研究は、研究の実施を引き受けてくださり、ご協力いただきましたC小学校の校長、D教諭、そして職員の皆様のおかげでまとめることができました。お忙しい中、研究に対して多大なるご理解とご協力をいただきました。心から感謝申し上げます。

## 引用文献

- (1) 文部科学省：「平成30年度公立学校教職員の人事行政状況調査について」  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/jinji/1411820.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/jinji/1411820.htm), 2019（令和元年12月30日閲覧）
- (2) 文部科学省：「教職員のメンタルヘルス不調の背景等」  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/jinji/1411820.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/jinji/1411820.htm), 2013（令和元年12月30日閲覧）
- (3) 文部科学省：「教職員のメンタルヘルスの現状と課題」  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/jinji/1411820.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/jinji/1411820.htm), 2013（令和元年12月30日閲覧）
- (4) 文部科学省：「平成23年度公立学校教職員の人事行政状況調査について」  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/jinji/1411820.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/jinji/1411820.htm), 2011（令和元年12月30日閲覧）
- (5) 佐々木邦彦・保坂亨・明石要一：「初任者教員のモチベーション研究Ⅰ－1年間の変容の軌跡－」, 千葉大学教育学部研究紀要, 58, 29-36, 2010
- (6) 文部科学省中央教育審議会初等中等教育分科会：資料1-3「今後の教員養成、免許制度の在り方について（答申）（案）2教員をめぐる現状」,  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo3/index.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/index.htm), 2018（令和元年12月30日閲覧）
- (7) 文部科学省中央教育審議会：「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）（中教審第185号）」  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1365657.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1365657.htm), 2015（令和元年12月30日閲覧）
- (8) 中西美香：「学校改善を志向する学校組織のあり様に関する一考察」, 佐賀大学大学院学校教育学研究科紀要, 2, 116-181, 2018
- (9) 淵上克義：『学校組織の心理学』, 日本文化科学社, 2005
- (10) 酒井麻紀子・窪田由紀, 「小学校教師の現場における援助要請に関連する要因の検討」, 教育心理学研究, 67, 236-251, 2019
- (11) 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着目して－」, 『日本学級経営学会誌』, 第3巻, 23-33, 2021
- (12) 室山俊美：「若手教員の学級経営力向上を目指した組織的支援」, 北海道大学大学院高度教職実践専攻研究紀要：教職大学院研究紀要, 10, 37-42, 2020
- (13) 天野智裕：「若手教員の指導力向上に関する学校経営の事例的研究－若手教員育成における小学校教頭の役割－」, 三重大学教育学部研究紀要, 68, 369-374, 2017
- (14) 脇本健弘・町支大佑・中原淳：『教師の学びを科学する－データから見える若手の育成と熟達モデル－』, 北大路書房, 2015
- (15) 大石智：『教員のメンタルヘルス』, 大修館書店, 2021
- (16) 椋田容世・小野圭司：「若手教員のメンタルヘルスのための実践的取り組みの検討－教員メンタルサポートプログラム－」, 埼玉大学教育学部教育実践総合センター紀要/埼玉大学教育学部附属教育実践総合センター, 13, 77-83, 2014
- (17) 天野智裕：「若手教員の指導力向上に関する事例的研究－ユニバーサルデザインの視点からのアプローチの有効性について」, 三重大学教育学部研究紀要, 69, 445-451, 2018
- (18) 前掲 (17)
- (19) 前掲 (3)
- (20) 前掲 (11)
- (21) 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」, 椋山女学園大学研究論集社会科学編, 35, 147-168, 2004
- (22) 安藤百恵・中野裕史：「教員のメンタルヘルス不調の要因について」中村学園大学・中村学園大学短期大学部研究紀要, 51, 155-161, 2019
- (23) 前掲 (21)
- (24) 明石要一・保坂亨：『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
- (25) 前掲 (14)
- (26) 宮下敏恵：「小・中学校教師におけるバーンアウト低減のための組織的取り組みに関する検討（2）」, 上越教育大学研究紀要, 35, 147-155, 2016
- (27) 前掲 (5)
- (28) 松永美希・中村奈々子・三浦正江・古谷嘉一郎, 「管理職からみた新任教師のリアリティ・ショックの現状」, 立教大学臨床心理学研究, 14, 37-49, 2021
- (29) Orr, J.: 『Talking about machines』, コーネル大学出版局, 1996
- (30) 岩川直樹：「教職におけるメンタリング」, 『日本の教師文化』 稲垣忠彦・久富義之編, 東京大学出版会, 97-107, 1994
- (31) 前掲 (14)
- (32) 前掲 (10)
- (33) 露口健司・増田健太郎「初任段階をめぐる課題」, 『教師のメンタルヘルスとキャリア』, 156-82, ナカニシヤ出版, 2016
- (34) 前掲 (33)
- (35) 前掲 (33)
- (36) Chatman, J. A.: Matching People and Organization: Selection and Socialization in Public Accounting Firms. Administrative Science Quarterly, 36, 459-484, 1991

# A Case Study on the Mental Health of Young Teachers

Eriko KAYAMORI\* · Shinji AKASAKA\*\*

## ABSTRACT

This research aims to clarify the influence of communication among staff members on the mental health of second-year teachers based on a case study and to examine ways to maintain the good mental health of young teachers. Results indicate that communication that encourages interaction can help maintain good mental health. The results also indicate that when the relationship between young and experienced teachers (acting as mentors) is good, there is a positive interaction in the young teachers' perceptions of person-organization fit.