

教員養成支援の手がかりを求めて

—平成29年度埼玉県小・中学校初任者へのアンケート調査から—

安 原 輝 彦 埼玉大学教育学部教育実践総合センター

キーワード：埼玉県公立小・中学校初任者（平成29年度）、初任者研修期間における離職意識、教員養成

1. はじめに

厚生労働省のデータ（1）によれば、新規学卒者の離職率の調査で、大学卒の学歴での新規学卒1年目の離職率は平成28年3月卒の者たちの平均で11.3%、2年目（H27年3月卒）で22.3%、3年目（H26年3月卒）では32.2%（3年間の離職率合計を四捨五入するため若干の誤差がある）である。

さて、埼玉県の教職に就いた初任者の離職の実態はどうか。平成29年2月時点で、採用後10か月（約1年）を経ての離職者は小中学校の教員を合わせて16名である。採用者1063名に対して16名、離職率は1.5%である^(注1)。もっとも、教職の初任者、特に埼玉県における平成29年度4月採用の小中学校の初任者は平成28年3月卒の新卒者だけでなく、それ以前に卒業し、臨時的任用者（非常勤講師）の経験を持つ者からも採用するために、先の厚生労働省のデータ（新規学卒者と推定される就職者数）との比較に数値の正確さを単純に期すことはできない^(注2)。しかし、臨時的任用者（非常勤講師）の経験があるとはいえ、登載者名簿に登録されることのなかった者が採用試験に合格し、赴任校において新採用者として初任者研修対象者として教職に就く意識は臨時的任用者（非常勤講師）とは異なり、教員としての身分の保障とともに、学卒者と同様に責任感、緊張感からの精神的プレッシャーはかなり強いものがあると考えられる^(注3)。

ところで、昨今の新聞、雑誌、TVなどのマスコミ等の報道では学校教育や教員の問題に事欠かない。例えば、「学校が壊れる 学校は完全なブラック職場だ」⁽²⁾による「学校という職場のブラック企業化」など学校現場での教員の働き方などが大きく社会問題とされ、また、平成29年12月12日の文部科学省の諮問機関・中央教育審議会の「学校における働き方改革特別部会」の中間報告⁽³⁾など、国の政策に関わる議論としても取り上げられている。このような状況にある中、教職を目指す学生たちの教職像にもこのような報道や議論は様々な影響を及ぼしていることが考えられる。本学部における教職関係の授業でもこのような報道や情報に不安を抱く学生からしばしば相談を受けることがある。

そこで、本研究は、埼玉県小中学校における新採用教員が本採用後の初年度を終えるにあたり、初任者研修期間における「離職」意識や初任者としての研修を修了して条件付き任用期間を終える段階にあって、後輩（これから教職を目指す学生たち）へどのようなメッセージを届けるのか、などの調査から今後の教員養成における学生への支援を探るものである。

2. 研究目的

法定研修である初任者研修期間の約1年(10か月)、埼玉県教育委員会(機関研修)と勤務校(拠点校指導教員を含む)による研修プログラムの修了時に行ったアンケート調査^(資料1)で「離職」について「真剣に考えたことがある」と回答する初任者を中心に、調査項目を通して、初任者の教職への思い、抱える悩み、やりがい、職場での執務の現状などへの思いから、大学時代の教職支援についての手がかりを探る。

3. 先行研究から

初任者研修、あるいは新採用教員の研修に関する意識調査、及び初任者の人材育成、教職生活の基盤の充実などについては多くの先行研究がある。例えば、奈良教育大学の「先端的な教職科目体系のモデル開発プロジェクト 3年間の成果と今後の見通し」⁽⁴⁾を踏まえ奈良県立教育研究所が平成25年度、26年度に行った「若手教員が必要とする教師力に関する一考察—新規採用教員の意識調査から—」⁽⁵⁾「新規採用教員の研修に関する意識調査の分析結果について—教師力を高める採用2年目以降の研修内容の検討—」⁽⁶⁾がある。これらの研究において、新規採用教員を対象とした意識調査では「児童・生徒理解力」「教科指導力」「コミュニケーション力」の三つが、初任者が必要とする教師力として浮き上がり、初任者が2年目以降に学びたい内容として「児童・生徒理解力」「様々な事例研究」「保護者や地域との連携」「教科指導力」「コミュニケーション能力」の5因子からなることがわかったとしている。また、こうした若手教員を育成するためには善き手本となる教員(メンター)が必要であることも提言している。

同様に、横浜市教育委員会と東京大学・中原淳研究室が2011-2013年に行った「教職員の育成に関する共同研究」⁽⁷⁾では、教職2年目を迎えた若手教師を対象に「あなたが経験した困難・課題」について質問している。これによれば、「子どもの能力差に対応すること」「子どもの集団をまとめていくこと」などの子ども集団に関することや「適切な発問をして子どもの思考を発展させること」「教材研究を深めること」「授業全体を組み立てて展開すること」など授業に関する項目の値が高い結果として出ている⁽⁸⁾。このことは見方によっては、初任者の1年目を乗り越え、2年目に滑り出した教員は、子供(集団)に関わることや授業の教科指導に関する事柄を困難に感じているといういわゆる教職本来の課題に取り組み始めたことを意味するとも考えられないだろうか。

4. 研究方法(調査方法・調査項目)

調査は無記名によるアンケートとし、調査実施前に本調査の目的とともに個人が特定されないことがないことを周知した。調査用紙^(資料1)については、A4版用紙(片面)にて、各自の簡単なプロフィールを記入してもらった後、以下の5つのアンケート項目への回答を依頼した。なお、(2)の質問の(離職を考えた)時期と相談相手について、及び(5)のメッセージについては自由記述とした。

(1)「現在の教職生活における取り組みで、順調であると感じるものと、苦勞しているもの、その他を含め11項目から複数選択(3つまで)」

- (2) 「採用から研修修了までの間に、教職を離れる（離職）について考えたことがあるか。（『真剣に』『時々』『ほとんどない』の3段階、）及び時期と、相談相手について」
- (3) 大学時代に学校現場での経験（ボランティア等）で教職に就いて役立った経験の有無」
- (4) 3の問いで「有」と回答した者に、「教職を目指すものに薦めたい経験（3つまで）」
- (5) 教職を目指す大学生に教職1年目の教員として、「大学時代にどんな準備をすればよいのかをメッセージとして記入」

5. 調査結果と考察（離職を真剣に考えた初任者研修修了者を中心に）

本調査の主目的は、埼玉県公立小中学校教員として採用され、約1年（正確には10か月）を経た初任者研修修了時に、採用後から研修修了までの期間を振り返って、教職からの離職を真剣に考えた初任者の回答を中心に、今後の教員養成における教員養成支援の手掛かりを求めるものであることから、調査結果は離職意識についての回答結果を中心にまとめてみたい。

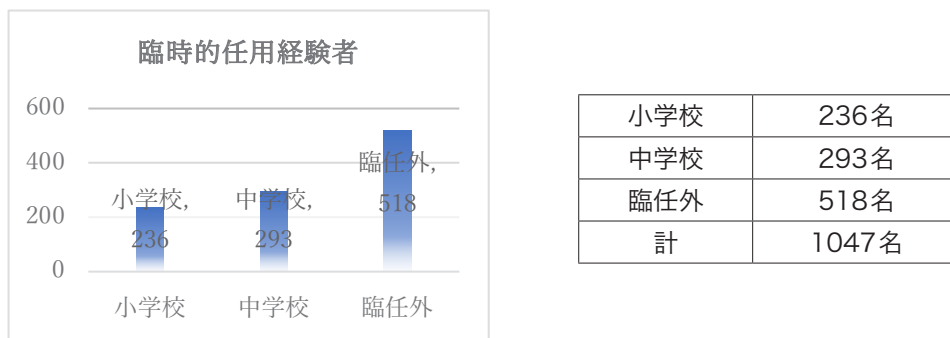
【1】調査対象 平成29年度埼玉県公立小中学校初任者研修修了者

小学校	中学校	合計
646 名	401 名	1047 名

（参考）1. 平成27年度、28年度の初任者研修修了者（県教委資料）

平成28年度	628 名	356 名	984名
平成27年度	627 名	354 名	981名

（参考）2. 平成29年度初任者研修修了者の臨時的任用教員経験者（11か月以上）（県教委資料）



（参考）3. 平成29年度初任者の担任等の状況（県教委資料）

小学校 644名 (99.7%)	中学校 215名 (53.6%)	計 859名 82.0%
------------------	------------------	--------------

現在、我が国の各都道府県や政令市における新規採用教員の育成については、法定研修だけでなく各自治体それぞれが多くの研修プログラムを用意して実施している。また、教育委員会と連携して新規採用教員が赴任した各学校においても初任者研究プログラムを組んで対応している実態がある。一方で、初任者研修を通じて様々な知識、理解、対応スキルなどを学んでいる最中であって、採用試験を突破し、新規採用教員として採用されながら初年度に離職する者がいる。埼玉県によれば、公立小中学校の教員では、平成26年度22名（1.7%）、27年度19名（1.6%）、28年度13名（1.1%）が離職している。もちろん、この数字を先述の厚生労働省のデータで見れば新規大

卒者の11.3%（28年度）と比較すれば、定着は優れているとも評価できる。（臨時的任用経験者をまったくの新規採用者として数えないとすると、例えば、平成29年度における埼玉県の新規採用の離職率は3.1%）

しかしながら、大学で専門的な教育を受け、教員免許を取得し、さらに、各自治体の採用試験に合格したのちに仕事に就く専門職である教員という職業的な特徴からして初年度を経ずして離職する事態は何を物語るだろうか。

名古屋女子大学のプロジェクト研究「新任教員の適応及び初任者研修に関する研究」⁽⁹⁾（2011 和井田節子 亀山有希）では、全業種における大学卒の新規採用者の離職率に比較して、教員の離職率はかなり低い、離職理由の約3割が病気によるものであり、かつ病気理由の9割以上が精神疾患であることに言及している。

埼玉県の小中学校教員新規採用者の離職者を調べてみると平成26年度は27名が離職し、うち12名が病気を理由にしているが、病気理由の12名のうち12名全員が精神疾患である。平成27年度は23名が離職、うち病気理由が9名で、9名全員が精神疾患、平成28年度は18名の離職者の9名が病気理由で、うち8名が精神疾患である。

確かに採用者全体から見れば一般企業に比べて離職率は低い。だが、教員になるには教員免許の取得と教育実習が必修になっており、一般企業の新規学卒者は資格試験を必要とする職場を除いて、多くの場合、特別な資格を必要とすることはないが、採用後の配属先は販売、営業、製造、研究など採用者の予想や希望とはかなり異なる仕事をするようになる可能性が高く、教員に比べて採用前後での仕事への適不適のギャップを感じさせられる可能性がかなり高くなることが予想できる。教員は学生時代に数週間の教育実習の経験を経て教職という仕事に就くために、採用後の配属である学校という職場にそれほど違和感を感じることは少ないように思う。

にもかかわらず、初年度を経ずして新規採用者での離職者が毎年の統計に上がってくる。教員養成系の大学卒業生も例外ではないことを考えると、離職という重い決断の背景に何があるのか、また、大学養成段階での養成カリキュラムを考えるうえで、何らかの対応が考えられないか探る必要がある。

【2】（2）「採用から研修修了までの間に、教職を離れる（離職）について考えたことがあるか。」

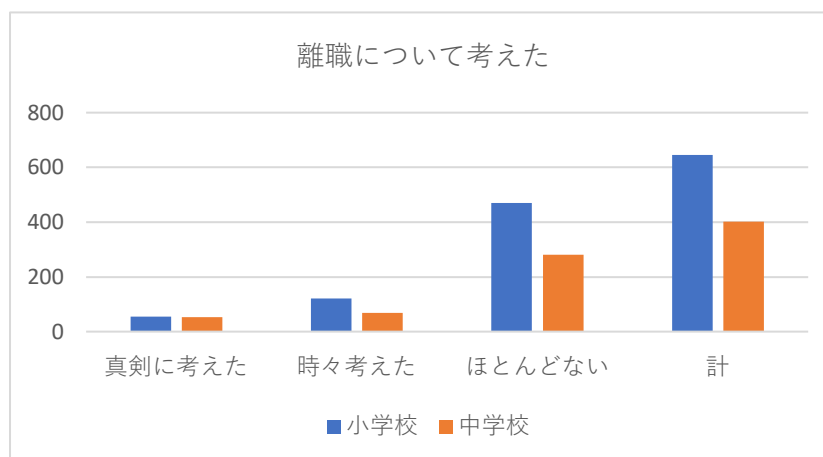
（割合は各校種別に表示 小数第2位四捨五入）

	小学校	中学校	合計
真剣に考えた	54名（8.4%）	52名（13.0%）	106名（10.1%）
時々考えた	122名（18.9%）	69名（17.2%）	191名（18.2%）
ほとんどない	470名（72.8%）	280名（69.8%）	750名（71.6%）
計	646名	401名	1047名

平成29年度の初任者研修修了を迎えることなく離職した新採用教員は、16名である。（小学校9名、中学校7名）一方、初任者研修を修了したが、終了までに離職を真剣に考えた新採用教員は小中学校合わせて106名（10%）に上る。

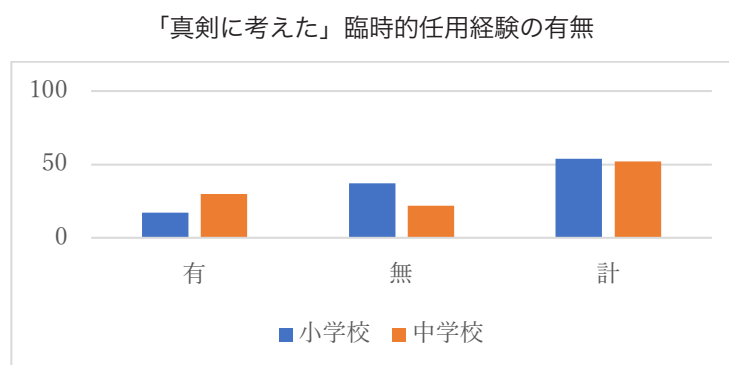
「時々考えたことがある」者は191名で全体の18.2%おり、「真剣に考えた」「時々考えた」を合わせると297名28.4%になる。約3割に近い初任者が「離職」ということを少なくとも一度は考えたことになる。もっとも「真剣に考えた」「時々考えた」についての回答者の意識の程度に差があることは否定できないが。

また、初任者研修を受講する上でも、臨時的任用経験といった教職経験がどの程度影響しているかを調べてみたが、小学校では臨時的任用の経験がある者でも31.5%の者が「真剣に考えた」と回答し、中学校では57.7%の者が臨時的任用経験がある者だった。この結果から臨時的任用教員経験の有無が関係していることを示すまでには至っていない。



(参考)「離職を真剣に考えた」臨時的任用経験(11か月)の有無

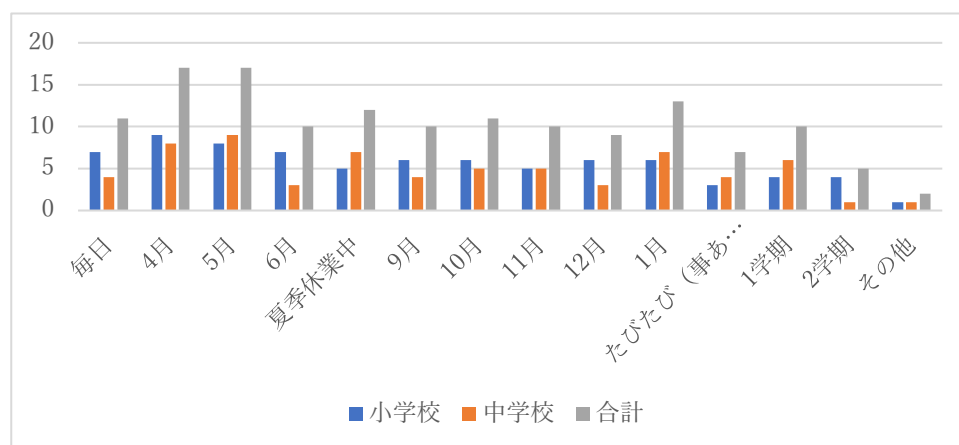
	有	無	計
小学校	17名(31.5%)	37名(68.5%)	54名(100%)
中学校	30名(57.7%)	22名(42.3%)	52名(100%)



【3】「離職を真剣に考えた」時期はいつ頃か(複数回答も多く、研修者総数とは合致しない)

	小学校	中学校	合計
毎日	7	4	11
4月	9	8	17
5月	8	9	17
6月	7	3	10
夏季休業中	5	7	12
9月	6	4	10
10月	6	5	11
11月	5	5	10

12月	6	3	9
1月	6	7	13
たびたび（事ある度）	3	4	7
1学期	4	6	10
2学期	4	1	5
その他	1（研修中）	1（ふとした時）	2
計	77	67	144



「離職を真剣に考えた」時期については、年間を通しての回答であったが、「4月」「5月」の年度当初と「1月」、「夏季休業中」などの学期の区切りの時期に多い。

「毎日」と回答したのが小学校教諭に多いが、小学校教員の場合はほとんどの者が担任業務を任されていることの影響が考えられる。さらに学級を受け持っていないながら初任者研修が課されるわけだが、実務と研修の歯車に軋みや齟齬が生じた場合のストレスはかなり重いものになる可能性は想像がつく。先の「新任教員の適応及び初任者研修に関する研究」によれば、小学校の新任教諭への聞き取り調査から困難感をまとめた研究で、4月はやりがいをもって努力する時期なのだが「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」「（初任研）では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」「なんでもいいから尋ねていいということは言われるし、尋ねたらみんな親切に教えてくれるが、いつ何を誰に尋ねていいかわからない」と答えている。5月は「授業が本格的になり、準備が追い付かず大変だった。わかった、楽しかったという授業までたどりつけなかった」「（初任研）毎週の授業案づくりに追われた」と年度当初の4月5月の初任者の危機を伝えている⁽¹⁰⁾。

【4】「離職を真剣に考えた」のはどんな理由から（複数回答）

	小学校	中学校	合計
教員に向いていない ①	6	7	13
知識や教養不足 ②	3	5	8
多忙、仕事量過多 ④	12	10	22
子供との人間関係 ①	4	2	6
職場の人間関係 ③	15	12	27
研修、研究が辛い ①	2	2	4

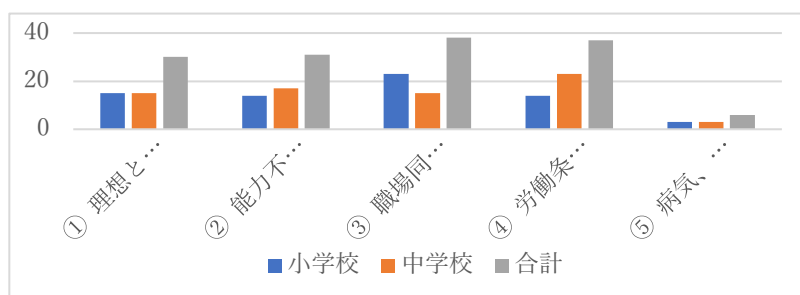
家庭との両立 ④	2	3	5
保護者対応 ③	2	3	5
責任や期待が重い ①	2	3	5
管理職が厳しい ③	5	0	5
体調不良 ⑤	3	3	6
将来の見通しが無い ①	1	1	2
指導教員の指導が否 ③	1	0	1
学級経営力がない ②	4	4	8
生徒指導困難 ②	1	4	5
進路指導ができない ②	0	1	1
部活動が負担 ④	0	8	8
大学で学び直したい ②	1	1	2
教科指導力不足 ②	5	2	7
給与・勤務条件不満 ④	0	2	2
計	69	73	142

(考察) 以上の調査結果からさらに離職を真剣に考えた理由について整理してみると、大きく5つに分類できるのではないかと考えた。(注 厚生労働省のH25年度実態調査を参考)

- ① 教職について自身が考えていたイメージとのギャップ (理想と現実の落差感)
- ② 能力不足や適性を発揮できない挫折感
- ③ 職場同僚たちとの人間関係
- ④ 労働条件の厳しさ (ワークライフバランス)、多忙な労働環境
- ⑤ 病気、体調不良

この5つについて以下のように分類した。

	小学校	中学校	合計
① 理想と現実の落差感	15	15	30
② 能力不足や適性挫折感	14	17	31
③ 職場同僚たちとの人間関係	23	15	38
④ 労働条件多忙な労働環境	14	23	37
⑤ 病気、体調不良	3	3	6

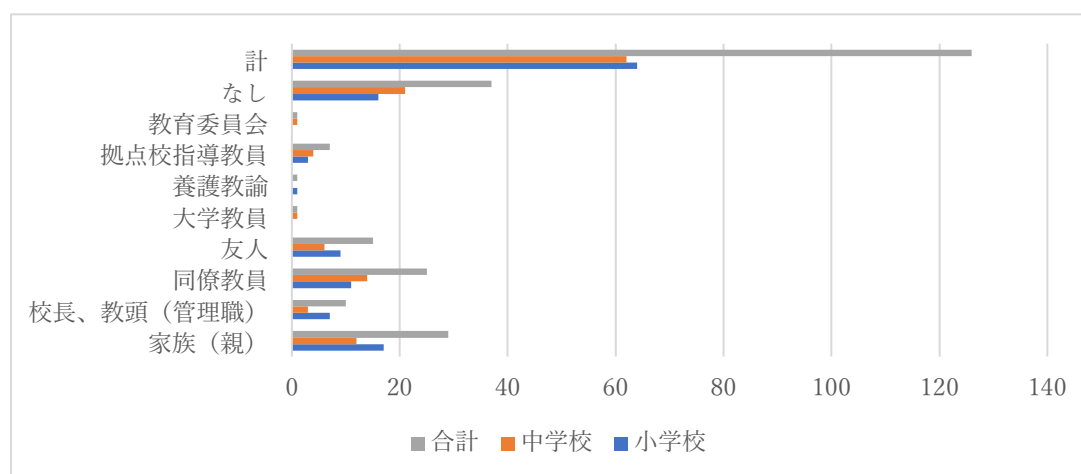


「離職を真剣に考えた」のはどんな理由からという質問については複数回答から多くの視点や角度からの回答があり、先述したように、厚生労働省のH25年度実態調査項目を参考にして、調査項目で上げた20項目をさらに分類を絞った。上記のグラフが示しているように、①教職について自身が考えていたイメージとのギャップ (理想と現実の落差感) ②能力不足や適性を発揮でき

ない挫折感③職場同僚たちとの人間関係④労働条件の厳しさ（ワークライフバランス）、多忙な労働環境の4つの分類項目に大きな差はない。おそらく、離職を真剣に考えた初任者にとって、この4つの分類項目のいずれか一つというよりは複数に関わった出来事が生じたときに「離職を真剣に考える」きっかけになったのではないかと考えられる。このことは【6】【7】【8】の調査項目との関連の中で考察していきたい。

【5】「離職を真剣に考えた時」誰に相談したか（複数回答）

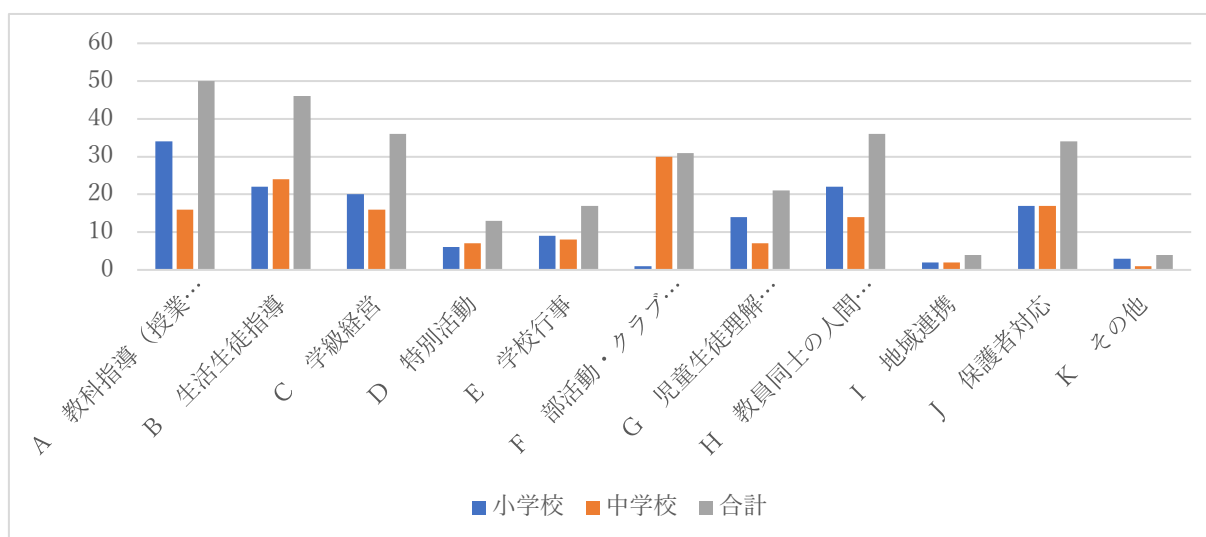
	小学校	中学校	合計
家族（親）	17	12	29
校長、教頭（管理職）	7	3	10
同僚教員	11	14	25
友人	9	6	15
大学教員	0	1	1
養護教諭	1	0	1
拠点校指導教員	3	4	7
教育委員会	0	1	1
なし	16	21	37
計	64	62	126



離職を真剣に考えた時の相談相手に「家族」「同僚教員」「友人」といった順序が続くことは、やはり身近な存在にいる人との結びつきが重要であることを示していると言える。「離職を真剣に考えた」時に、このように身近な人との関りが持てる状況があれば危機を脱する機会を得ることにつながると考えられる。大きな課題は「誰にも相談していない」者が実は最も多く、全体の29.4%つまり3割に上ることである。真剣さに程度の差こそあれ、自分だけで抱えてしまうことになるのはメンタル的にも危機ではないか。しかし、一方で、離職を真剣に考える要因の一つに職場同僚教員たちとの人間関係が最も高い値を示していることはこの課題の解決の困難さを生んでいるのかもしれない。

【6】（離職を真剣に考えた者たちが回答した）現在の教職生活の取り組みで苦勞している、悩んでいると感じる項目（複数回答）

	小学校	中学校	合計
A 教科指導（授業教材研究）	3 4（22.7%）	1 6（11.3%）	5 0
B 生活生徒指導	2 2（14.7%）	2 4（17.0%）	4 6
C 学級経営	2 0（13.3%）	1 6（11.3%）	3 6
D 特別活動	6（4.0%）	7（5.0%）	1 3
E 学校行事	9（6.0%）	8（5.6%）	1 7
F 部活動・クラブ活動	1	3 0（21.1%）	3 1
G 児童生徒理解（人間関係）	1 4（9.3%）	7（4.9%）	2 1
H 教員同士の人間関係	2 2（14.7%）	1 4（9.9%）	3 6
I 地域連携	2	2	4
J 保護者対応	1 7（11.3%）	1 7（12.0%）	3 4
K その他	3 事務処理 成績処理 校務分掌	1 校務分掌	4
計	1 5 0（100%）	1 4 2（100%）	2 9 2



この調査の項目大きな特徴は、小学校と中学校の初任者教員で、教職生活での苦勞や悩みに違いがあることである。離職を真剣に考えた初任者にとって、小学校教員は教科指導、生活生徒指導、学級経営に苦勞、悩みが集中しているが、中学校では、部活動、生活生徒指導、保護者対応と続く。なお、この調査項目については、「離職を考えたことがほとんどない」と回答した初任者との違いをのちに考察したい。これらを比較することで、初任者たちが働く学校現場で「離職」を考えるものと「ほとんど考えたことがない」者との状況の違いを知る手がかりの一つとしたい。

【7】「離職を考えたことがほとんどない」と回答した者たちの理由

「離職を真剣に考えた」者たちとは逆に、「離職を考えたことがほとんどない」と回答した者たちについて、特に、離職を考えたことがない理由を大きく二つに分けて分類した。ここでは主体的、積極的に教職を捉えている理由（例えば、こんな楽しい仕事はないとの回答など）と、適応的、

職場環境的な理由（例えば、困ったときに周りの同僚のサポートで支えられ離職までは考えなかった。同僚に恵まれ仕事に支障なく勤められたなど）とに分類して示す。

なお、自由記述であることから、「生きがい」「やりがい」「充実している」「楽しい」といった積極的な状況を示すキーワードと、「同僚に恵まれた」「相談できる環境」「様々なサポート」「特に辞めたいと思うような仕事ではない」といった適応的なキーワードで分類し、さらに、記入なしについては「記入なし」で示した。

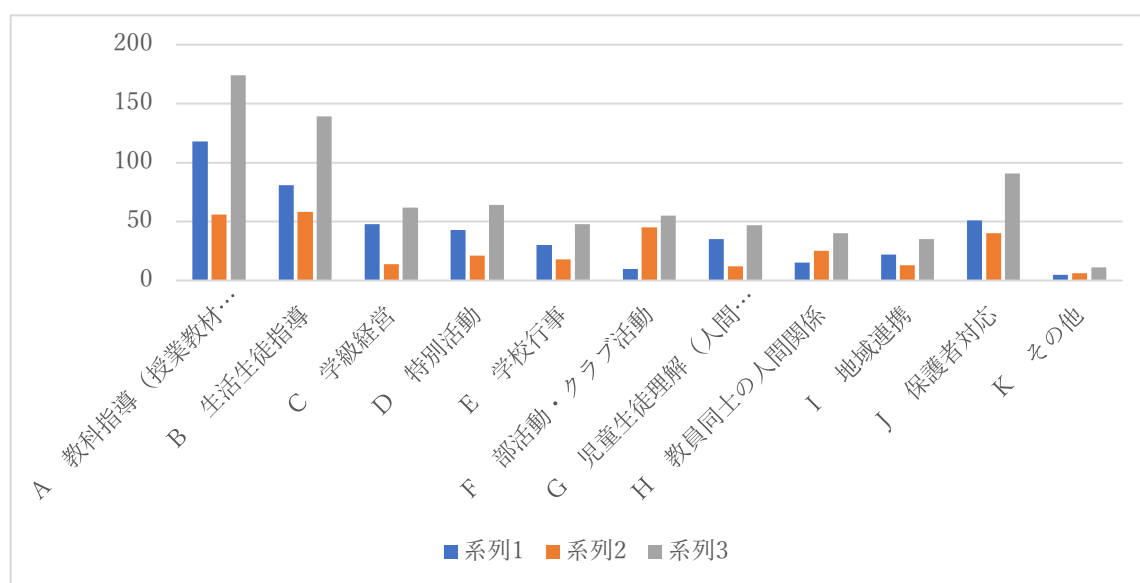
	小学校	中学校	合計
「離職を考えたことがほとんど無い、無」総数 (初任者全体に占める割合)	470名 (72.8%)	280名 (69.8%)	750名 (71.6%)
【主体的・積極的理由】 ・子どもたちと生活することが毎日楽しい。 ・忙しくても充実感あふれる仕事だ。 ・子どもたちから多くを学び、自身も成長できる仕事で楽しい。 ・日々新鮮な経験を楽しめている。	168名	108名	276名 (36.8%)
【適応的・環境的理由】 ・同僚の教員に恵まれた。 ・困ったときには誰もがサポートしてくれた。 ・子どもたちや保護者も協力的で、支えてくれた。 ・特に辞めようと思えるようなことはなかった。 ・忙しいけど、辞めたいと思うほどではない。	240名	125名	365名 (48.7%)
記入なし	62名	47名	109名 (23.2%)

初任研修を修了した時点で、初任者の約7割は「離職をほとんど考えたことがない」と回答している。本来であれば、すべての初任者が離職を考えることなく教職スタートの1年目を送ってほしいものだ。ここでは、彼らの回答を【主体的・積極的理由】【適応的・環境的理由】【記入なし】の三つに大きく分類してみた。特に、「忙しくても充実感あふれる仕事だ。」「子どもたちから多くを学び、自身も成長できる仕事で楽しい。」「日々新鮮な経験を楽しめている。」といった主体的で積極的な理由を挙げる初任者たちへの質的調査を今後検討する必要があると感じた。彼らは学生時代にどのような学びを展開していたのか。もちろん、個人の個性や資質によるところもあるだろうが、教員養成への多くのヒントを与えてくれるのではないだろうか。

特に、「同僚の教員に恵まれた。」「困ったときには誰もがサポートしてくれた。」「子どもたちや保護者も協力的で、支えてくれた。」といった環境的に恵まれたという状況に置かれたというよりは、初任者の時から主体的・積極的に教職に取り組んでいるのである。

【8】（離職をほとんど考えたことが無い者たちのうち、【主体的・積極的理由】を回答した者小学校168名、中学校108名）について現在の教職生活の取り組みで苦勞している、悩んでいると感じる項目（複数回答）

	小学校	中学校	合計
A 教科指導（授業教材研究）	118 (25.8%)	56 (18.2%)	174
B 生活生徒指導	81 (17.7%)	58 (18.8%)	139
C 学級経営	48 (10.5%)	14 (4.5%)	62
D 特別活動	43 (9.4%)	21 (6.8%)	64
E 学校行事	30 (6.6%)	18 (5.8%)	48
F 部活動・クラブ活動	10 (2.2%)	45 (14.6%)	55
G 児童生徒理解（人間関係）	35 (7.6%)	12 (3.9%)	47
H 教員同士の人間関係	15 (3.3%)	25 (8.1%)	40
I 地域連携	22 (4.8%)	13 (4.2%)	35
J 保護者対応	51 (11.1%)	40 (13.0%)	91
K その他	進路指導 1、校務分掌 1、研究授業 1、情報共有 2	勤務時間 2、校務分掌 2、賃金 1、学則ルール 1	11
計	458 (100%)	308 (100%)	766



ここでは、調査項目「現在の教職生活の取り組みで苦勞している、悩んでいると感じる項目（複数回答）」に対して、離職をほとんど考えたことがない者たちのうち、【主体的・積極的理由】を回答した者について調べてみた。これを【6】に示した離職を真剣に考えた者たちと比較してみよう。

小学校の初任者では、「教科指導(授業教材研究)」が、双方とも最も多い割合を示しているが、「真剣に考えた」方は『教員同士の人間関係』が14.7%と高い割合を示しているのに対して、「ほとんど無い、無い」(【主体的・積極的理由】)方は3.3%とかなり低い。

中学校初任者においては、「真剣に考えた」方は『部活動』(21.1%)、『生活生徒指導』(17.0%)の割合が高いが、「ほとんど無い、無い」(【主体的・積極的理由】)方は『生活生徒指導』(18.8%)

『教科指導（授業教材研究）』（18.2%）が高く、『部活動』は低くはないものの14.6%である。『教員同士の人間関係』では「真剣に考えた」方が9.9%に対して、「ほとんど無い、無い」（【主体的・積極的理由】）の方は8.1%である。中学校初任者で双方の開きが大きいのは、『学級経営』で、「真剣に考えた」方が11.3%であることにに対して、「ほとんど無い、無い」（【主体的・積極的理由】）方は4.5%である。

以上のことから、小学校初任者においては『教員同士の人間関係』での影響が大きいと考えられるが、これは小学校初任者のほとんどが担任業務に従事し、また、小学校教諭に至ってはそれぞれ学級ごとの教育活動が中心なので、学級や学年を超えた教員同士の人間関係はかなり意識的に関係づくりをしない限り、特に、初めてだらけで何もわからないことだらけの初任者が自ら関係づくりをすることはかなりのエネルギーを使うのかもしれない。その分、中学校は教科担当での授業なので、好むと好まざるとにかかわらず、教員や生徒との関係は開かれていくことになる。

子どもとの人間関係においても一つの学級だけだと閉鎖的な空間での活動になりがちになることもあるのではないだろうか。

中学校初任者においては、『部活動』、『学級経営』、『生活生徒指導』といういずれも思春期にある子供たちとの人間関係作りに困難を生じると大きなストレスが生じる可能性がある。

この結果に関連したものとして、愛知県総合教育センターの研究「初任者教員のストレス及びその対処法と、メンタルヘルスとのかかわりに関する調査結果」⁽¹¹⁾では、「教職に就いた満足度」「他の教員との関係」「同僚との関係がうまくいっている」「学校内に相談に乗ってくれる同僚や仲間がいる」という項目と精神健康度との関係には強い相関があることを指摘していることは参考になる。

したがって、離職をほとんど考えたことが無い者たちのうち、【主体的・積極的理由】を回答した者たちの特徴をあげるなら、教科指導や生活生徒指導といったことについては苦勞しているが、そのベースとなる児童生徒たちとの人間関係は良好で、さらに職場の同僚教員との人間関係も良好であるという像がイメージできる。

【9】(3)「大学時代に学校現場での経験（ボランティア等）で教職に就いて役立った経験がありますか。」の項目に「離職を真剣に考えた」初任者の割合

	有	無	計
小学校	3 6 名 (66.7%)	1 8 名 (33.4%)	5 4 名 (100%)
中学校	2 4 名 (46.2%)	2 8 名 (53.8%)	5 2 名 (100%)

「考えたことがほとんど無い、無」初任者の割合

	有	無	計
小学校	2 8 6 名 (60.9%)	1 8 4 名 (39.1%)	4 7 0 名 (100%)
中学校	1 2 0 名 (42.9%)	1 6 0 名 (57.1%)	2 8 0 名 (100%)

「時々考えた」初任者の割合

	有	無	計
小学校	8 5 名 (69.7%)	3 7 名 (30.3%)	1 2 2 名 (100%)
中学校	3 5 名 (50.7%)	3 4 名 (49.3%)	6 9 名 (100%)

(総計)

	有	無	計
小学校	407名 (63.0%)	239名 (37.0%)	646名 (100%)
中学校	179名 (44.6%)	222名 (55.4%)	401名 (100%)
総計	586名 (56.0%)	461名 (44.0%)	1047名 (100%)

「教職員の育成に関する共同研究」⁽¹²⁾によれば、「影響がみられ経験3年目の段階においては、大学生時代において子ども支援を行ったという経験は、授業ができるという実感や、教師として学校に馴染むことに特に影響がみられない」と分析した後で、今後の課題として、調査対象として初任教師の調査を挙げている。経験3年目の教師はすでに、初任教師のリアリティショックや様々な課題をすでに経験したうえでの状態なので、大学時代に関わった子ども支援については初任者とは異なった結果出たのではないかと指摘し、初任者を対象とした調査を行えばまた違った結果が出てくる可能性について言及している。

このことを踏まえたうえで、本調査を考察してみると、初任者全体では「大学時代に学校現場での経験（ボランティア等）で教職に就いて役立った経験がありますか」に対する回答では、離職を考えた者も、ほとんど考えなかった者も経験の有無についての割合にそれほど差はない。また、小学校初任者は離職を考えた者も、ほとんど考えなかった者も6割が役立ったと答え、教職を目指す大学生に学校現場での経験（ボランティア等）を薦めている。中学校の初任者については半数を超えはしなかったが全体で45%の者が役立ったと解答している。現在、埼玉県では学校でのボランティア活動は小学校が多く、中学校でのボランティア活動自体の募集が少ないことも影響している可能性がある。この点は今後の調査の課題であるといえよう。

また、佛教大学での「実践的教員養成のあり方に関する研究 II—スクールボランティアと教育実習の関係から—」⁽¹³⁾(原 清治・芦原典子 2006)によれば、教育実習やスクールボランティアはどのような役割を果たすのだろうか、という問題意識による調査で、分析の結果、教育実習を終えて、教職に就きたい気持ちをもっとも強くなった学生ほど、教育実習後にスクールボランティアをしており、さらに卒業後の進路は、教員採用試験に不合格であっても、スクールボランティアをしていた学生ほど教職に向いていることが明らかとなったとしている。

とするなら、やみくもに学校現場での体験活動やボランティア活動を行うのではなく、今後、大学時代に学校現場での体験内容や体験時期についての適時適正なプログラムを作ることで、これまで以上の成果が期待できる可能性がある。

【10】後輩（教職を目指す大学生）へのメッセージから

平成29年度の埼玉県公立小学校新採用教員の初任者研修を修了した1047名のうち、この約1年間の間に「教職を離れる（離職）を真剣に考えた」と回答したのは106名（10.1%）だが、実際には離職することなく、初任者研修最終日を迎えた。そして、後輩（教職を目指す大学生）に、大学時代にどんな準備をすればよいのかをメッセージとして記入した内容が以下のものである。

程度の差はあるだろうが、初任者という条件付き採用期間にあつて、少なくとも一度は教職を離れる離職について真剣に考えた者たちが後輩（教職を目指す大学生）へのメッセージとして残したものである。

大学における今後の教員養成への手掛かりの一助として考えてみたい。

メッセージ内容（小学校54名、中学校52名）

校種 年齢 性別 社会人経験（臨任経験は「臨」、社会人経験は「社」）メッセージは要約、またはキーワードを組み合わせる。

【小学校】

年齢	性別	経験	メッセージ
22	男	無	知見（遊び、旅行、読書など）を広げると良い。
22	女	無	特別支援教育の勉強が役に立った。初年度はいろいろと出費があるので金銭的な余裕を準備する。
22	女	無	先輩教師の授業実践をたくさん参観して、授業の方策を身に付けておくこと役立つ。
23	女	無	1年目は仕事がハードで辛いけど、子どもたちの笑顔でどんなにつらくても乗り越えようと思います。時間のある学生時代に教科以外でも子どもたちから凄いとされる強みを作っておく。
23	女	無	初任1年分を学生時代に遊ぶこと。準備は学校に行ってみないとわからない。
23	女	無	記載なし
23	女	無	音楽、書写、体育、家庭科などの授業参観を複数回見しておくこと。教師になったとき授業の流れに苦労するから。
23	女	無	わからないことは自分で判断せず、誰かに確認する癖（習慣）を付けておくこと。
23	女	無	記載なし
23	女	無	わからないと思ったらとにかく聞く。大学の学びがそのまま現場で使えることはほぼない。子供とのかかわりを卒業までにたくさん持つこと。
23	女	無	記載なし
23	男	無	もっと本を読んで勉強しておけばよかったと後悔している。
23	男	無	子どもを育てるという思いを育てること。熱意があれば多くの助けを得られる。心の炎を絶やさない。
23	女	無	現職の先生から多くを聞く、学ぶ機会を持ってください。
23	女	無	積極的に学校ボランティアを経験し、教職が務まるか確認する機会をたくさん持つ。いろいろな教師の活動を見て、参考例を増やしておく。
23	女	無	社会人として最低限のマナーを身に付ける。
23	女	無	大学時代にいろいろな小学校でボランティアをしたが、職員会議や学級経営などの核に触れる経験がないまま教師になったので、活かすことができていない。学生のうちは旅行などの経験をした方がいいと思った。
23	女	無	黄金の3日間（出会ってから3日間が大切）に備えて、勉強しておくことよい。
23	女	無	実際の学校現場に入り、児童と多くかかわったり、教師の仕事を知る機会があると良い。
23	女	無	学校現場にボランティアに行くと良い。1年の時から週に1回ボランティアに参加しつらかったが、学校の状況を知り教師の声を聞けると将来の参考になる。
23	男	無	よく学び、よく遊ぶこと。現場は実習とは違うし、ボランティアとも違う。自分の経験を通して子供に伝えられる深みのある教員になってもらいたい。
23	男	無	自分の理想をしっかりと描くこと。
23	女	無	たくさん遊んで今しかできないことを思い切り楽しむこと。
23	女	無	記載なし
23	男	無	知識より経験、現場での経験を重ねることが大きな自信になる。
23	女	無	実際に教員になった想定で、教材研究やどんな学級経営をしていきたいか、ということ的自由な時間のある大学生のうちに考え、イメージをもっておくこと。

23	男	無	現場に立って本当に自分ができるのかどうか「真剣」に考えておくこと。
23	女	無	切羽詰まる必要はない。指導（技術方法）は教師になっても自ずと身に付くが、それよりも今しかできない好きなこと興味関心のあることをどんどんやって、子供の夢や興味を広げることができる教師を目指してください。
23	女	無	教養を深める（読書、旅行、学問）経験を積むと良い。それらの経験が子どもとの関係や授業の広がりとなるように。趣味があれば土日にリフレッシュできる。
23	女	無	教職が天職だと心から思える経験を重ねて自信を持って教壇に立ってもらいたい。
24	女	臨	社会人としてのマナーを、礼儀に苦労した。
24	女	無	教員の職場の雰囲気になれるためにボランティアなどをすることを薦めます。
24	女	無	子供といろいろな遊びができるようにしておく。誉め言葉の勉強をしておく。
24	男	無	自分の専門的な強みを持つこと。
25	男	有	保護者対応の状況と対応策の勉強。
25	男	無	教員の仕事について予め把握しておくこと。
25	男	臨	教員の一日の流れや教材研究、授業展開など、学校や教師の動きを把握しておく。
26	男	臨	大学時代にやりたいことを精いっぱいやりぬいておく。
26	女	臨	教科指導だけでなく、保護者対応、面談対応、児童理解について学んでおく。
26	女	臨	できるだけ多くの本を読んでおく。学校現場でのボランティアに参加すること。
26	女	無	記載なし
27	女	無	体力をつけ、生活習慣を守ること。大学時代に子どもたちから尊敬されるような得意分野を作っておく。
27	女	有	学校へのボランティアに参加して、先生の楽しさややりがいによく触れると良いと思います。子どもの笑顔がエネルギーになることを感じてください。
28	女	臨	教職を目指そうという気持ちを強く持って、いろいろなことに挑戦してください。
28	男	臨	勉強ばかりでは子どもたちに語るができない。遊びでもバイトでも様々な経験をしておくこと。
28	男	無	読書と旅行などとにかく幅広い教養を身に付けておくこと。
29	男	臨	思いだけでは教員にはなれないことを痛感。
30	男	臨	アルバイト、ボランティア、なんでもいいから人と関わること。辛いことに対しての耐性をつけておくこと。
30	男	臨	授業実践を見て学ぶこと。授業の参観の視点を持ち、学んだことを模擬授業などで試してみることを繰り返す。
30	男	臨社	民間の会社での経験は大事。ほとんどの保護者は民間会社に勤めているので、良くも悪くも教員の感覚とは違う。そんなことを体験、経験できると保護者との関係作りに役立つ。
38	男	臨社	記載なし
44	男	臨社	体力をつけておく。体を鍛えること。
不	女	臨	記載なし
不	女	臨	記載なし

【中学校】

年齢	性別	経験	メッセージ
23	女	無	メンタルを鍛えておいてください。

23	女	無	子供とかかわる経験を積んでおくこと。多様なアルバイトをしておく。いろんな人と関わって人の多様性を知ること
23	女	無	学校現場の様子（楽しさ、喜び、辛さなど）を知ること。それらを知って教員になることを納得して選択すること。
23	女	無	記載なし
23	男	無	指導案などを収集して研究し、作成してみること。
23	女	無	自分の専門教科は「これは負けない」というくらい極めておく。子どもが興味を持ちそうな目線で教材に使えるものを日ごろから探す訓練をしておくこと。
23	女	無	初任から担任になっても困らないように学級経営について学んでおく。
23	男	無	さまざまな分野の本を読み、新聞にも目を通し、自ら学ぶ姿勢を忘れず、好奇心を大事にして、知ることの喜びを体得しておくこと。
23	女	無	教科についての勉強をよくしておく。引き出しを多く用意しておくこと。
24	女	無	疑問に思うことは早いうちに聞く姿勢が大切。現場では初めてのことだらけです。
24	女	無	できなくても真剣に取り組む姿勢が大事。誰かがその姿を見て認めてくれる。
24	男	無	大学時代にも真面目に取り組む姿勢とともに、息抜きの仕方、肩の力を緩めるポイントを養ってください。楽しむことと頑張ることの両立。
24	女	臨	旅行などをして見識を広げておくこと。
24	女	無	社会人としてのルールやマナーを知っておくこと。
24	男	無	5時間睡眠、14時間労働に耐えられる体づくりをしておくことよい。
25	男	無	教材研究だけをしていてもあまり意味はない。子どもの実態を見る力が必要。人を見る観察力が不可欠。同僚、異年齢との交流する機会をたくさん持つこと。
25	男	無	教科の専門性を高めておくことよい。
25	男	無	中学校3年間の全単元のワークシートを作っておけばよいと後悔している。
25	男	臨	海外での活動をしておけばよかった。
25	女	臨	記載なし
25	男	臨	教材研究の準備をしておく
25	女	臨	教職の勉強も大切ですが、いろんな人との面談や実際の教員との活動も大事です。
25	女	臨	学校現場のボランティア活動を進めます。教師や子どもたちと活動しながら教職への思いを確認してください。
26	男	臨	百聞は一見に如かず、とにかく現場に数多く足を運ぶ。そして、自分の専門教科を磨いておく。
26	男	臨	時間のある学生時代にしかできないことをしっかりやっておく。
26	男	臨	生徒は先生を先生と思っていないほど子供である。これらの子どもたちと過ごすのであるからへこたれないこと、何を言われても気にすることなく働けるように心身を鍛えておくこと。
26	女	有臨	勉強を怠らないこと。
27	女	社	中途半端な気持ちでは続けることの難しい職なので、いろいろな意見を受け入れる心の余裕を持てるようにしておくこと。
27	男	臨	覚悟を持てるようにしておくこと。
27	男	臨	さまざまな経験、多くの人との関り、見聞を広げ視野を広く持つ。いろんな子どもたちと付き合うことになる。そして、採用試験突破。
27	女	臨	常に疑問を持ち、人とのつながりを大切にする。世界は広く、人脈を作っておく。
27	女	臨	教材研究、幅広い教養、読書、情報収集をして、将来、生徒たちにどんな話ができるのか、何を伝えることができるのか、しっかり考える時間を持つこと。

28	女	臨	人間関係を作ることが大切。
28	女	臨	記載なし
28	男	臨	世界や日本を旅する。
28	女	臨	ボランティアなどで教育活動に参加（大学4年次に週2日程度）するとよい。
28	女	臨	教職をやり遂げる「力」と「気持ち」を学生時代に鍛えておくこと。
28	男	臨	発表活動や人前で発言することになれておくこと。スケジュール管理能力の向上。
28	男	臨	模擬授業や体験授業、実習をたくさん経験しておくことよい。
28	女	無	記載なし
28	男	臨	記載なし
28	女	臨	多くの読書をする。さらに、生徒指導、教科指導、学級経営の考え方についてしっかり勉強しておく。
29	女	社	小手先でごまかすことなく、たくさん挑戦し、たくさん失敗して学んでください。
29	男	臨	為すことによって学ぶ。何事も経験。
29	男	臨	見聞、視野を広げて、常識を身に付ける。「先生」と呼ばれる以外のアルバイトをしておく。
30	男	臨	とにかく勉強しておく。
30	男	臨	記載なし
31	女	臨 社	人間性を磨いておく（読書、旅行など様々な経験）。
31	男	臨	自分の教科について広く、深く学んでおく。3年間分の教材づくりを済ませてくくらいの気持ちで。
32	男	臨	とにかく採用試験を突破できる勉強はしておく。
34	男	臨 社	教員は学力だけでなく、人間関係力が重要。人間力を高めておいてください。
38	女	社	体力。

初任者たちが、教職を目指す後輩へ大学時代にどんな準備をすればよいかのメッセージの記入を求め、その中から「離職について真剣に考えたことがある」（小学校初任者54名、中学校初任者52名）を示した。「記載なし」が小学校7名、中学校6名（計12.3%）いたが、9割近い者が記入した結果である。

小学校、中学校とも「経験」「教養」「教職への意識」「人間関係（人との関り）」「自信」に関わるメッセージがほとんどを占めている。

「経験」には学校現場での経験（学校ボランティア、授業参観、授業観察、学校体験など）と人間としての幅広い体験（旅行、先生と呼ばれる以外のアルバイトやボランティア、海外での活動）を積んでおくという意味での経験についてメッセージとして取り上げている。

「教養」には、学問、読書、社会人としてのマナー、人間性といったものが中心だが、これらの実践にあたって、「思い切り」「しっかり」「真剣に」といった形容が加えられたメッセージが多い。

「教職への意識」という点には、専門性、子どもたちの笑顔、学ぶ姿勢、子どもの実態を見る力、教職をやり遂げる覚悟を持つ、といった志向や姿勢を求めている。

「人間関係（人との関り）」では、児童と多く関わる、子供といろいろな遊びができる、なんでもいいから人とかわる、人とのつながり、人間関係力、人間関係を作るなどについてメッセージに記載している。

「自信」では、子どもたちから凄いと言われる力、すごいと言われる強み、専門的な強み、これは負けない、専門教科の力を磨いておく、などをメッセージとして示している。

その他、後輩へのメッセージというよりは初任者としての一年間で悩み、苦労した取り組みの反省と希望を自分自身に言い聞かせるような自らへの思いを込めたメッセージとして、わからないことは何でも尋ねる、保護者対応の状況と対策、指導案の研究、できなくても真剣に取り組めば誰かが見てくれている、5時間睡眠14時間労働に耐えられる体力づくり、担任になっても困らない学級経営などが示されている。

6. まとめ（結果の考察と今後の課題）

先の名古屋女子大学のプロジェクト研究「新任教員の適応及び初任者研修に関する研究」では、研究の成果として、新任教員の困難軽減に有効な支援をいくつか提案しているが、その中で、（小学校の教員対象に）「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、学級で使える人間関係づくりゲームなどを準備しておく、4月当初の新任教員の助けになると思われる」と指摘している⁽¹⁴⁾。

現在、本大学に限らず多くの大学、とりわけ教員養成系大学においては、新任教員としてスムーズなスタートを切ることができるよう様々な取り組みを行っている。かつての教員採用試験合格に焦点を当てた出口指導から、教職のライフステージを意識した教員養成の方向へ向かっているといえる^(注5)。

このことを踏まえ、本調査では、特に、新規採用教員として教職生活をスタートとした初任者たちが抱える困難（苦労や悩み）を「離職意識」を中心に探してみた。これまでの結果からの考察を以下にまとめてみた。

6-1 結果の考察

(1) 平成29年度の初任者研修修了を迎えることなく離職した新採用教員は、16名である。（小学校9名、中学校7名）一方、初任者研修を修了したが、終了までに離職を真剣に考えた新採用教員は小中学校合わせて106名（10%）に上る。

「時々考えたことがある」者は191名で全体の18.2%おり、「真剣に考えた」「時々考えた」を合わせると297名28.4%になる。約3割に近い初任者が「離職」ということを少なくとも一度は考えたことになる。また、臨時的任用教員経験の有無が関係していることを示すまでには至っていない。

(2) 「離職を真剣に考えた」時期については、年間を通しての回答であったが、「4月」「5月」の年度当初と「1月」、「夏季休業中」などの学期の区切りの時期に多い。

「毎日」と回答したのが小学校教諭に多いが、小学校教員の場合はほとんどの者が担任業務を任されていることの影響が考えられる。

(3) 「離職を真剣に考えた」理由については、①教職について自身が考えていたイメージとのギャップ（理想と現実の落差感）②能力不足や適性を発揮できない挫折感③職場同僚たちとの人間関係④労働条件の厳しさ（ワークライフバランス）、多忙な労働環境の4つの分類項目にまとめることができ、また、これらの分類における大きな差はない。おそらく、この4つの分類項目のいずれか一つというよりは複数に関わった出来事が生じたときに「離職を真剣に考える」きっかけになったのではないかと考えられる。

(4) 離職を真剣に考えた時の相談相手に「家族」「同僚教員」「友人」といった順序が続くが「離職を真剣に考えた」時に、このように身近な人との関りが持てる状況があれば危機を脱する機会

を得ることにつながると考えられる。大きな課題は「誰にも相談していない」者が数としては最も多く、全体の29.4%つまり3割に上ることである。真剣さに程度の差こそあれ、自分だけで抱えてしまうことになるのはメンタル的にも危機ではないか。しかし、一方で、離職を真剣に考える要因の一つに職場同僚教員たちとの人間関係が最も高い値を示していることはこの課題の解決の困難さを生んでいるのかもしれない。

(5)離職を真剣に考えた初任者にとって、小学校教員は教科指導、生活生徒指導、学級経営に苦勞、悩みが集中しているが、中学校では、部活動、生活生徒指導、保護者対応と続く。一方、初任研修を修了した時点で、初任者の約7割は「離職をほとんど考えたことがない」と回答している。さらに、「忙しくても充実感あふれる仕事だ。」「子どもたちから多くを学び、自身も成長できる仕事で楽しい。」「日々新鮮な経験を楽しめている。」といった主体的で積極的な理由を挙げる初任者たちは「離職をほとんど考えたことがない」と回答した者が36.8%いる。この主体的で積極的な者たちと離職を真剣に考えた者たちとを比較すると、小学校の初任者では、「教科指導（授業教材研究）」が、双方とも最も多い割合を示しているが、「真剣に考えた」方は『教員同士の人間関係』が14.7%と高い割合を示しているのに対して、「ほとんど無い、無い」（【主体的・積極的理由】）方は3.3%とかなり低い。中学校初任者においては、「真剣に考えた」方は『部活動』（21.1%）、『生活生徒指導』（17.0%）の割合が高いが、「ほとんど無い、無い」（【主体的・積極的理由】）方は『生活生徒指導』（18.8%）『教科指導（授業教材研究）』（18.2%）が高く、『部活動』は低くはないものの14.6%である。『教員同士の人間関係』では「真剣に考えた」方が9.9%に対して、「ほとんど無い、無い」（【主体的・積極的理由】）の方は8.1%である。したがって、離職をほとんど考えたことが無い者たちのうち、【主体的・積極的理由】を回答した者たちの特徴をあげるなら、教科指導や生活生徒指導といったことについては苦勞しているが、そのベースとなる児童生徒たちとの人間関係は良好で、さらに職場の同僚教員との人間関係も良好であるという像がイメージできる。

(6)「大学時代に学校現場での経験（ボランティア等）で教職に就いて役立った経験がありますか」に対する回答では、離職を考えた者もほとんど考えなかった者も経験の有無についての割合にそれほど差はない。また、小学校初任者は離職を考えた者もほとんど考えなかった者も6割が役立ったと答え、教職を目指す大学生に学校現場での経験（ボランティア等）を薦めている。中学校の初任者については半数を超えはしなかったが全体で45%の者が役立ったと解答している。

(7)「後輩（教職を目指す大学生）へのメッセージ」からは、小学校、中学校とも「経験」「教養」「教職への意識」「人間関係（人との関り）」「自信」に関わるメッセージがほとんどを占めている。

「経験」には学校現場での経験（学校ボランティア、授業参観、授業観察、学校体験など）と人間としての幅広い体験（旅行、先生と呼ばれる以外のアルバイトやボランティア、海外での活動）を積んでおくという意味での経験についてメッセージとして取り上げている。

「教養」には、学問、読書、社会人としてのマナー、人間性が中心だが、これらの実践にあたって、「思い切り」「しっかり」「真剣に」といった形容が加えられたメッセージが多い。

「教職への意識」という点には、専門性、子どもたちの笑顔、学ぶ姿勢、子どもの実態を見る力、教職をやり遂げる、覚悟を持つ、といった志向や姿勢を求めている。

「人間関係（人との関り）」では、児童と多く関わる、子供といろいろな遊びができる、なんでもいいから人とかわる、人とのつながり、人間関係力、人間関係を作るなどについてメッセージに記載している。

「自信」では、子どもたちから凄いと言われる力、すごいと言われる強み、専門的な強み、これ

は負けない、専門教科の力を磨いておく、などをメッセージとして示している。

6-2 今後の課題

以上の結果と考察から今後、大学における教員養成にあたって、特に、大学卒業後の新規採用となった初任者である1年間を乗り越え、将来にわたって学び続ける教員として成長していくためにどんなことを支援できるのだろうか。課題を2点あげてみる。

- (1) 教職を目指す進路選択をして入学してきた者たちの大学時代の生活をどう充実させたものにしていくか。そもそも「経験」「教養」「教職への意識」「人間関係（人との関り）」「自信」を支える基礎となる大学時代を通しての生活の啓発方策、生活指導について、学生に対してどこまで指導できるのか。
- (2) 「教科指導」、「生活生徒指導」、「学級経営」といった教職の中心となる教育指導の基礎基本に対応できるカリキュラム改善の視点をどう構想していくか。

注

- (1) 埼玉県教育委員会のデータによれば、平成26年度採用から平成29年度採用までの4年間における初任者での離職者は以下の表のとおりである。

	小学校採用数（離職者数）	中学校採用数（離職者数）
平成26年度採用	798名（14名）	489名（8名）
平成27年度採用	751名（15名）	418名（4名）
平成28年度採用	730名（9名）	407名（4名）
平成29年度採用	756名（9名）	460名（7名）

※データは教諭のみ。（平成26年度～28年度は3月31日、平成29年度は2月8日時点のデータ）

- (2) 平成29年度採用教員の臨時的任用経験者（通算11か月以上）は以下の表のとおりである。

小学校293名（45.4%）	中学校236名（58.9%）	計529名（50.5%）
----------------	----------------	--------------

- (3) 臨時的任用教員は地方公務員法第22条2項の規定により、例外として教員として臨時的に任用することが認められていることから、臨時的任用の期間は6か月を超えない期間であり、1回の更新を含めても1年以内に限られている。（ただし、産代法、育代法の場合は除く）したがって、地公法が適用されるものの、短期間の任用であることから正式採用の教員とは異なって分限処分や不利益処分の不服申し立ての規定は適用されない不安定な身分である。
- (4) 埼玉県教育委員会は平成29年度公立小中学校等初任者研修会を、平成29年4月5日から平成30年2月8日まで、校種別にそれぞれ計15日間実施した。内容としては事故防止、教育公務員の服務、メンタルヘルス、といった職務に関わるものをはじめ、授業づくり、教科別指導、生徒指導、児童理解、カウンセリング、ソーシャルスキル、発達障害児童生徒への理解と支援、などの研修内容があり、講義だけでなく演習、実習、協議などの方法で実施された。（平成29年度小学校初任者研修 教育センター研修計画 別表Ⅱ-1 埼玉県教育委員会）
- (5) 本埼玉大学においても、教職専門科目、教育実践演習、介護体験などの他に、1年次に「教職入門」（2単位）、2年次「基礎実習」、（2単位）、3年次「応用実習Ⅰ」（2単位）、4年次「応用実習Ⅱ」があり、さらに、参加的実践科目（選択）として学校フィールドスタディⅠ、Ⅱ、Ⅲ（2,3,4年次）、キャリア形成科目としてキャリア形成科目Ⅰ（教師基礎力養成演習）などのプログラムを用意している。

引用文献および参考文献

- (1) 厚生労働省ホームページ「新規学卒者の離職状況」（平成29年9月発表）

- (2) 週刊東洋経済9/16号
- (3) 中央教育審議会の「学校における働き方改革特別部会」の中間報告（平成29年12月12日配布資料）
- (4) 奈良教育大学 教育実践開発研究センター研究紀要 第22号 抜刷 2013年3月
- (5) 「若手教員が必要とする教師力に関する一考察—新規採用教員の意識調査から—」（平成25年度）
www.nps.ed.jp/nara-c/gakushi/kiyou/h25/kiyou2_H25.pdf
- (6) 「新規採用教員の研修に関する意識調査の分析結果について—教師力を高める採用2年目以降の研修内容の検討—」（平成26年度） www.nps.ed.jp/nara-c/gakushi/kiyou/h26/04_kiyou_shimada.pdf
- (7) 「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のモデル—」 監修：中原淳著：脇本健弘 町支大祐 北大路書房 2015
- (8) 前掲7 pp92
- (9) 名古屋女子大学のプロジェクト研究「新任教員の適応及び初任者研修に関する研究」（和井田節子 亀山有希）名護屋女子大学総合科学研究第5号 平成23年5月
teacher-support.epoch-net.ne.jp/wp-content/uploads/2014/...
- (10) 前掲9 pp3 「(1) 新任教員への聞き取り調査結果」
- (11) 「初任者教員のストレス及びその対処法と、メンタルヘルスとのかかわりに関する調査結果」平成19年度 村上慎一 愛知県総合教育センター研究紀要 第97集 PP1-38
www.apec.aichi-c.ed.jp/shoko/97syuu/syoninnkyouinn/...
- (12) 前掲7 pp72-77
- (13) 実践的教員養成のあり方に関する研究 II—スクールボランティアと教育実習の関係から—」原 清治・芦原典子 2006 教育学部論集 第17号 PP81-98
archives.bukkyo-u.ac.jp/rp-contents/KO/0017/KO00170L081.pdf
- (14) 前掲9 PP4

(2018年3月30日提出)

(2018年4月5日受理)

(資料1)「新採用教員アンケート」

新採用教員アンケート

2018.01.30

現在、埼玉大学教育学部教育実践総合センター、並びに教職大学院で教師教育などに従事しております。この度大学での教員養成に関わる学修や養成段階における研究の一助とさせていただきたいと考え、新任教員研修を修了される方々へのアンケートへのご協力をお願いする次第です。なお、ご協力いただいた個人が特定されるようなことはありません。ぜひよろしくお願いします。

埼玉大学教育学部教育実践総合センター、教職大学院 教授 安原輝彦

以下のプロフィールについて○で囲み、() には記入ください。

年齢・年齢	男 ・ 女 () 歳
現在の所属校種	・小学校 ・中学校 ・特別支援学校 ・高等学校
職名	・教諭 ・養護教諭 ・栄養教諭
採用前経験	臨時的任用経験の 有 ・ 無 他自治体教員経験の 有 ・ 無 社会人経験(一般企業・行政等)の 有 ・ 無
卒業・修了学部	教育学部 ・ 教育学部外 () 部

1. 下記の中から、当てはまるものを①、②の質問に対してそれぞれ3つまで記号を記入ください。

- ① 現在の教職生活の取り組みで順調であると感じる項目を3つ選んでください。
() () () *その他の場合 ()
- ② 現在の教職生活の取り組みで苦勞している、悩んでいると感じる項目を3つ選んでください。
() () () *その他の場合 ()

A教科指導(授業や教材研究) B生活・生徒指導 C学級経営 D特別活動 E学校行事
F部活動・クラブ活動 G児童生徒理解(人間関係) H教員同士の人間関係
I地域連携 J保護者対応 Kその他

2. 採用から研修修了までの間に、教職を離れる(離職)について考えたことがありましたか。

- ・真剣に考えたことがある → いつ頃 ()
→ どんな理由 () → 誰に相談 ()
- ・時々考えたことがある → いつ頃 ()
→ どんな理由 () → 誰に相談 ()
- ・ほとんど無い、無い → 理由 ()

3. 大学時代に学校現場での経験(ボランティア等)で教職に就いて役立った経験がありますか。

有 ・ 無

4. 3の問いで経験が「有」と答えた方、教職を目指す学生に薦めたい経験を3つまで○で囲む。

- ・学習支援や学習補助 ・特別支援教育サポート ・部活動補助 ・学校行事補助
・研究授業等の授業参観 ・遠足、旅行補助 ・教員の事務補助 ・研究調査活動
・土曜日支援事業等 ・その他 ()

教職を目指す後輩となる大学生に教職1年目の教員として、大学時代にどんな準備をすればよいのかをメッセージとして記入ください。 _____

ありがとうございました。