HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	北海道の初任期の高校教員の困難は何か，それは何によってもたらされているのか
Author(s)	山口，晴敬
Citation	北海道大学大学院教育学研究院紀要，131，1-32
Issue Date	2018-06-28
DOI	https://doi.org/10.14943/b.edu.131.1
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/70982
Type	departmental bulletin paper
File Information	010-1882-1669-131.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

北海道の初任期の高校教員の困難は何か，それは何によってもたらされているのか

山　口　晴　敬*

【要旨】 本研究の目的は，①北海道の初任期の高校教員が直面する困難は何であるかを明らかにすること，②その困難はなぜ生じるのか探索すること，である。初任期の教員は，同僚との関係，教科指導，部活動指導に困難を感じていた。同僚との関係では，勤務校の教員構成の問題であり，頼ることのできる先輩教員がいないことの不安や，担当が１人であることの重責，さらには，変化しなく意見できない職場に主体的に直面することで，困難を感じていた。教科や部活動では，力がないと自覚している初任期の教員が，力をつけるための時間の余裕や，研修・研究の機会がないことが分かった。その最大の理由は多忙であり，仕事がそもそも多すぎること，部活動等によって時間が拘束されそれ以外の時間が制約されること，その結果として研修や研究の機会が持てないことが明らかとなった。このような初任期の困難は，郡部小規模校で勤務している初任期の教員に顕著に見られた。

【キーワード】高校教員，初任期の教員，初任者教員，郡部小規模校，同僚

１．問題の所在と研究の目的

今日，いじめ・不登校等の生徒指導上の諸課題や保護者への対応，教育に関わる改革にともなう現場の文書業務の増加，それに関わっての過剰な労働時間など，教員の過酷な勤務実態が明らかになっており，そのことによる教員の疲弊や疲弊にともなう何かしらの影響が懸念されている。また，ベテラン教師の大量退職にともなう新任教員の採用増が続き，新任教員についての様々な課題も耳目を集めることとなっている。

「平成28年度公立学校教職員の人事行政状況調査」（文部科学省 2016）によれば，病気休職した教員は，2016（平成28）年度は7,758人で，そのうちうつ病など「精神疾患」が理由の教員は4,891人（在職者数の0.53％）で，2007（平成19）年度以降，5,000人前後で推移している。

また，公立校の教員採用試験に合格しながら，一年間の試用期間後に正式採用とならなかった教員は，2016（平成28）年度350人，そのうち病気による依願退職は全体で110人，110人のうちの90％，100人は精神疾患による依願退職だという。

さらに，「年代別」に，「病気休職者」数と，そのうちの「精神疾患者」数の割合（図表１－１）を見てみると，「20歳代」が最も高い数値を示しており，経験の浅い教員が精神的に辛い状況にあり，追い詰められている様子がうかがえる。

* 北海道大学大学院教育学院博士後期課程
DOI：10.14943/b.edu.131.1

図表１－１　病気休職者の内訳（教育職員・年代別，全国，2016）

全国	病気休職者(A)	うち精神疾患者(B)	B/A(%)
20歳代	779	634	81.4
30歳代	1,633	1,094	67.0
40歳代	2,007	1,282	63.9
50歳代	3,188	1,819	57.1
60歳代	151	62	41.1
全体	7,758	4,891	63.0

※図表１－１～１－４は，全て「平成28年度公立学校教職員の人事行政状況調査」（文部科学省 2016）より作成

図表１－２　病気休職者の内訳（教育職員・年代別，北海道，2016）

北海道	病気休職者(A)	うち精神疾患者(B)	B/A(%)
20歳代	19	16	84.2
30歳代	46	36	78.3
40歳代	98	68	69.4
50歳代	123	60	48.8
60歳代	2	0	0.0
全体	288	180	62.5

それは，北海道（図表１－２）においても同様で，「20歳代」が最も高い数値を示している。また，北海道においては「30歳代」も高い数値であることが特徴的で，その値は全国と比較し11.3ポイント高い数字を示している。

次に，「学校種別」毎に，「病気休職者」数と，そのうちの「精神疾患者」数の割合を見てみると，全国（図表１－３）においては「中学校」で最も高い数値を示しているものの，北海道（図表１－４）においては，「高等学校」が最も高い数値を示しており，その値は全国と比較し11.3ポイント高い数字を示している。

図表１－３　病気休職者の内訳（教育職員・学校種別，全国，2016）

全国	病気休職者(A)	うち精神疾患者(B)	B/A(%)
小学校	3,518	2,205	62.7
中学校	2,102	1,366	65.0
高等学校	1,193	695	58.3
全体	7,758	4,891	63.0

図表１－４　病気休職者の内訳（教育職員・学校種別，北海道，2016）

北海道	病気休職者(A)	うち精神疾患者(B)	B/A(%)
小学校	116	71	61.2
中学校	62	38	61.3
高等学校	56	39	69.6
全体	288	180	62.5

さらに，図表１－５及び図表１－６より，「高等学校」においての「病気休職者」数と，そのうちの「精神疾患者」数の割合の５カ年間の推移を見てみると，北海道の高等学校における「病気休職者」数と，そのうちの「精神疾患者」数の割合は2013年度からほぼ一貫して増加しており，また全国との比較においては，直近の2015年及び2016年の２年間は10ポイント以上の差が開いている。この事は，北海道の高等学校教員の心身の健康に影響を与える何らかの喫緊の課題がある事を示唆している。

図表１－５　病気休職者の内訳（教育職員・高等学校，全国，過去５カ年）

全国	病気休職者(A)	うち精神疾患者(B)	B/A(%)
2016	1,193	695	58.3
2015	1,147	683	59.5
2014	1,168	675	57.8
2013	1,240	704	56.8
2012	1,215	722	59.4
5カ年合計	5,963	3,479	58.3

※図表１－５・１－６は「公立学校教職員の人事行政状況調査」（文部科学省 2012～2016）より作成

図表１－６　病気休職者の内訳（教育職員・高等学校，北海道，過去５カ年）

北海道	病気休職者(A)	うち精神疾患者(B)	B/A(%)
2016	56	39	69.6
2015	48	34	70.8
2014	49	32	65.3
2013	48	28	58.3
2012	45	28	62.2
5カ年合計	246	161	65.4

「『新たな高校教育に関する指針』検証結果報告書」（北海道教育委員会 2016）によれば，「学校教育は，教職員と児童生徒との人格的な触れ合いを通じて行われるものであり，教職員が心身ともに健康を維持して教育に携わることができるようにすることが重要である」とし，「教職員の病気休職者数全体に占める精神疾患による休職者の割合は，高い状況にある」と分析しているものの，「ストレスチェック制度を全ての道立高校で実施するなど，教職員の精神疾患の未然防止に向けたメンタルヘルス対策などの取り組みを充実させる必要がある」として，あたかも精神疾患が個々の責に帰する問題であると言わんばかりの報告を成しているところに北海道の高等学校教員の心身の健康に対しての教育行政機関の理解がないことがここから読み解くことが出来る。

新任教員が抱えている困難は，複数の先行研究で指摘されているが，その多くは直面する生徒への指導について困難を抱えているとの知見が述べられている。

小中学校の新任教員の成長支援のための方策を量的質的調査により明らかにしている石原（2012）は，中学校の初任期の教員の多くが生徒指導・進路指導・特別活動などの生徒指導面について困難さを感じているとしている。また，教員同士や管理職など校内の人間関係は「困っ

ていない」との選択が過半数を超え，それらの関係性は比較的良好であると述べている。さらに，「職務上の困難さをどのように解決したり乗り越えたりしているか」の質問については，８割以上の中学校の教員が同学年の先輩教員を頼りにしているとともに，同年齢の同僚や他学年の教員を頼りにしている割合も４割以上を占め，「校内の人的な資源が彼らの困難さの解決に大いに役立って」いるとしている。このことは「教員同士の良好な関係」が初任期の教員の困難解決の一助になっていることを意味している。

ただ，調査において困難を探索するにあたり，事前に設定した16項目から「大変困っている」「困っている」「困っていない」「自信をもってやれる」を選択させるものであり，より詳細な困難の把握については，自由記述等での初任期の教員の具体的な声が欲しいところである。また，調査方法は，教育センターでの初任者研修時にセンターの指導主事の協力によって実施されたものであり，「アンケートの勤務校へのフィードバックはない」事を案内しているものの，評価者と研修受講者という権力構造が具現化している場においてのアンケート調査では新任教員の回答に何らかの影響を与える場合があるということは否定できない。よって，より権力関係のない場や方法においてのアンケート調査が求められるところである。

初任期の高等学校教員を対象とした研究において，北海道大学・大学院出身者で正規採用後１，２年の高等学校教員を対象にした聞き取り調査およびアンケート調査結果を分析した「初任者教員の資質能力の向上を促すための教職課程改善の方途」（北海道大学 2010）で，郡部小規模校が多数存在するという北海道の地域性を反映し，郡部小規模校に勤務する初任者教員と都市部に勤務する初任者教員とでは，勤務実態に大きな差異が認められ，特に「教員集団のなかで教師として成長する」という点で，ハンディがあることが明らかになった。特に郡部•離島，小規模校に勤務する初任者教員の悩みや不安は，教科指導上の力量形成に関わる問題に直面することも多く，小さな学校，狭い地域の中で「いかに人間として成長できるか」という切実な問題を含んでいたことも明らかにされており，初任期の教員の具体的な困難の検証を含め今後の研究の継続が期待される。

以下の図表１－７，図表１－８及び図表１－９によれば，先行研究でも指摘しているとおり，北海道には郡部小規模校が多数存在し，例えば，６学級以下の高等学校，すなわち１学年２学級以下の規模の小さな高等学校が全国と比較してきわめて多く，１高等学校あたりの教員数が少ない状況にあることがわかる。

また，全国と比較し北海道の高等学校は，20代・30代の教員の割合が少ないことが読み取れる。

図表１－７　学級数別学校数（公立・高等学校・全日制，2017）

	学校数(A)	うち6学級以下(B)	B/A(%)
全国	3,401	364	10.7
北海道	223	89	39.9

図表１－８　職名別教員数（公立・高等学校・全日制，2017）

	学校数(A)	教員数(B)	B/A(人)
全国	3,401	159,697	47.0
北海道	223	7,862	35.3

※図表１－７・１－８は「平成29年度学校基本調査」（文部科学省 2017）及び「平成29年度北海道学校一覧」（北海道教育委員会 2017）より作成
※全日制と定時制の両方の課程を設置している学校は学校数に計上した

図表１－９　年齢別本務教員数（公立・高等学校，2016）

	全国		北海道	
	人数	割合	人数	割合
20歳代	17,565	10.8	574	6.8
30歳代	30,990	19.0	1,361	16.2
40歳代	42,698	26.2	2,979	35.4
50歳代	63,194	38.8	3,150	37.5
60歳代	8,236	5.1	344	4.1
全体	162,683	100.0	8,408	100.0

※「平成28年度学校教員統計調査（中間報告）」（文部科学省 2016）より作成

そこで，本研究では，先行研究を踏まえ，このような郡部小規模校が多く存在する特徴を持つ北海道に着目し，北海道の高等学校に勤務する初任期の教員は，いったいどのような困難を抱えているのか。それは北海道の高等学校ゆえの特徴的な困難なのか。そしてその困難はなぜ生じているのかを探索することを目的とする。

２．調査のアウトライン

研究の目的を達するため，北海道の高等学校に勤務する教員に質問紙調査を実施し，分析することとした。

２．１　調査方法

北海道が設置者となっている高等学校リストから，2013年度に初任者教員が配置されている高等学校および地域キャンパス校（他の高校への通学が困難な地域を抱え，かつ地元からの進学率が高い第１学年１学級の高校）を中心に抽出した，79校1,984人に，「教師の仕事へのかかわりに関するアンケート」を配布した。1,984人については北海道教育委員会教育政策課北海道学校一覧（2014. 5）に基づいた各高等学校本務教員（校長，副校長，教頭，教諭，養護教諭，栄養教諭，講師）数の合計を元に算出した。調査時期は2015年３月から４月にかけてである。方法は郵送法で各高等学校に配布し，回収は個人ごとに郵送していただいた。回収は363人，回収率は18.3%である。

２．２　質問紙の設計

質問紙は，初任期の教員及び初任期の教員を含む全ての教員に対して質問する形式をとり，選択式と記述式を取り混ぜて設計した。初任期以外の教員との比較から初任期の教員が直面する困難の検討や，初任期の教員が先輩教員から教えて欲しいこと，初任期以外の教員の初任期

の教員へのまなざしを探る等の項目を立てて質問紙を作成した。

2．3　回答者属性

研究の趣旨に鑑み，本稿で使用するデータは，回答時点において，期限付き教諭・非常勤講師ではない正採用教諭343人（校長3.8%，教頭4.1%，教諭85.1%，主幹教諭0.3%，養護教諭6.7%）のデータとした。

調査対象者の内訳は，本稿において対象となっている「初任期の教員」42人（12.2%），「それ以外」301人（87.8%）であった。

また，初任期の教員の教職経験年数を見ると，1年未満（33.3%），2年（21.4%），3年（35.7%），4年（9.5%）であった。

なお，本稿において正規採用1年目の教員を「初任者」，「初任者」を含む4年目以下の教員を「初任期の教員」と定義した。4年目以下の教員とした理由として，高等学校教員においては，往々にして，初任者として赴任した1年目はクラス担任を持たず2年目以降担任を任せられることになり，担任したクラスの生徒が卒業する年度が入職して4年目となる。そこまでは，同僚からも保護者からも生徒からも一人前とは受け止められない。5年目からはクラス担任を経験し，卒業させているという事実により，一人前の教員と自他共に認証するからである。

初任期の教員の年齢は，26歳以下（38.1%），27〜31歳（35.7%），32〜36歳（16.7%），37〜41歳（7.1%），42〜46歳（2.4%）であり，31歳以下が4分の3を占めている。

初任期の教員の勤務校に関しては，1学年2学級以下のいわゆる小規模校に勤務している初任期の教員は73.8%，3〜6学級は23.8%で，多くの初任者が小規模校に赴任していることがここから理解できる。逆に，1学年7〜8学級の大規模校に勤務している初任者は全体の2.4%にすぎない。

初任期の教員が所属している教科の構成人数は，一人の割合（以下，1人教科）が33.3%であり，全体の三分の一を占めている。以下，二人（23.8%），三人（9.5%），四人以上（23.8%）となっている。

初任期の教員の勤務地域は，町村が73.8%を占めており，ほぼ4分の3の初任者が町村勤務，いわゆる郡部において勤務している。人口10万人未満の市（19.0%）を含めると90%を超える初任者が地方での勤務である。以下，人口10万人以上の市（2.4%），旭川市・函館市（4.8%）となっている。

3．調査結果

以下に，具体的に調査結果を述べることとする。

3．1　初任期の教員に特有の困難とは何か

全ての教員に対して「あなたの仕事上の困難は何か」という質問を行った。初任期の教員と初任期以外の教員との比較において，初任期の教員の仕事上の困難は何かを明らかにすることとした。

回答方法は，自由記述での回答と，選択肢からの複数択一方式による多重回答を求めた。選択肢は以下の通りである。

○同僚（同じ教科）との関係　○同僚（同じ学年）との関係　○同僚（異性）との関係
○同僚（先輩）との関係　○同僚（後輩）との関係　○同僚（同期）との関係
○管理職との関係　○生徒指導　○教科指導
○ＨＲ経営　○分掌業務　○部活動指導
○保護者との関係　○地域との交流　○生活との両立
○その他

３．１．１　「経験年数の違い」からみた，仕事上の困難

教員が抱える困難をより詳細に検討するために，教員の経験年数に着目し，全ての教員を前項２．３で定義した初任期の教員と初任期以外の教員に分類，その二者の比較を試みた。なお，初任期以外の教員については管理職を除くデータ（有効回答者）を用いた。

この質問についての多重回答結果が以下の図表２－１である。

図表２－１　教員の仕事上の困難は何か（初任期の教員n=35とそれ以外の教員n=224）

	初任期(35人)		初任期以外(224人)	
	度数(件)	内訳(%)	度数(件)	内訳(%)
同僚(同じ教科)との関係	6	17.1	54	24.1
同僚(同じ学年)との関係	6	17.1	35	15.6
同僚(異性)との関係	3	8.6	24	10.7
同僚(先輩)との関係	15	42.9	51	22.8
同僚(後輩)との関係	3	8.6	41	18.3
同僚(同期)との関係	3	8.6	17	7.6
管理職との関係	5	14.3	44	19.6
生徒指導	9	25.7	48	21.4
教科指導	11	31.4	43	19.2
HR経営	6	17.1	24	10.7
分掌業務	8	22.9	55	24.6
部活動指導	12	34.3	47	21.0
保護者との関係	5	14.3	36	16.1
地域との交流	3	8.6	16	7.1
生活との両立	7	20.0	54	24.1
その他	2	5.7	25	11.2
総回答数	104	ー	684	ー

※内訳（%）は，それぞれ，度数（件）を有効回答数で除したものである。

図表２－１より，初任期の教員の仕事上の困難は，「同僚（先輩）との関係」42.9%，「部活動指導」34.3%，続いて「教科指導」31.4%となっており，「同僚（先輩）との関係」「部活動指導」及び「教科指導」において困難を感じていることが分かる。

初任期以外の教員の困難は，「分掌業務」24.6%，「同僚（同じ教科）との関係」「生活との両立」で共に24.1%となっている。

また，初任期の教員と初任期以外の教員の回答比較（初任期の教員－初任期以外の教員）において10ポイント以上の差がある項目に着目したところ「同僚（先輩）との関係」20.1ポイント，「部活動指導」13.3ポイント，「教科指導」12.2ポイントがあげられ，初任期の教員は，「同僚（先

輩）との関係」や「部活動指導」「教科指導」に困難を感じていることが分かった。

また，初任期以外の教員においては，「同僚（後輩）との関係」で，9.7ポイントの差があり，初任期以外の教員も後輩との関係において困難を感じていることが分かった。

この回答比較から，初任期の教員の困難である「同僚（先輩）との関係」は，「初任期の教員の困難」と語られるだけではなく，初任期以外の教員の困難である「同僚（後輩）との関係」と相まって，「教員間の人間関係」の困難との可能性も考えられる。この「教員間の人間関係」の困難は，勤務地域及び学校規模によっても表れ方に違いが生じるのか次節で検証する。

3．1．2　「勤務地域の違い」からみた，仕事上の困難

では，前項で検討した初任期の教員と初任期以外の教員の困難は，勤務地域において違いはあるのだろうか。

そのことを検証するため，管理職を除く教員（有効回答者）を町村勤務と町村以外勤務とに分類した。人数は町村勤務の教員が142人（54.0％），町村以外勤務の教員は121人（46.0％）であった。

さらに，それぞれの勤務地域ごとに，初任期の教員と初任期以外の教員に分けて比較・分析した（図表２－２）。

町村勤務の教員に占める初任期の教員の割合は21.1％，町村以外勤務の教員に占める初任期の教員の割合は8.3％で，その差は12.8ポイントである。すなわち，町村勤務の教員の５人に１人が初任期の教員であり，町村にある規模の小さい高等学校が，町村以外にある規模の大きな高等学校より，初任期の教員の占める割合が高いことが明らかである。

図表２－２　「勤務地域」毎の，初任期と初任期以外の困難比較（町村n=142，町村以外n=121）

	町村勤務(142人)				町村以外勤務(121人)			
	初任期(30人)		初任期以外(112人)		初任期(10人)		初任期以外(111人)	
	度数(件)	内訳(%)	度数(件)	内訳(%)	度数(件)	内訳(%)	度数(件)	内訳(%)
同僚(同じ教科)との関係	4	13.3	18	16.1	2	20.0	36	32.4
同僚(同じ学年)との関係	3	10.0	14	12.5	3	30.0	21	18.9
同僚(異性)との関係	2	6.7	14	12.5	1	10.0	10	9.0
同僚(先輩)との関係	11	36.7	26	23.2	4	40.0	24	21.6
同僚(後輩)との関係	2	6.7	21	18.8	1	10.0	20	18.0
同僚(同期)との関係	2	6.7	6	5.4	1	10.0	11	9.9
管理職との関係	4	13.3	27	24.1	1	10.0	17	15.3
生徒指導	8	26.7	23	20.5	1	10.0	25	22.5
教科指導	9	30.0	20	17.9	2	20.0	23	20.7
HR経営	6	20.0	13	11.6	0	0.0	11	9.9
分掌業務	6	20.0	27	24.1	2	20.0	28	25.2
部活動指導	8	26.7	24	21.4	4	40.0	23	20.7
保護者との関係	5	16.7	18	16.1	0	0.0	18	16.2
地域との交流	3	10.0	10	8.9	0	0.0	6	5.4
生活との両立	6	20.0	28	25.0	1	10.0	26	23.4
その他	2	6.7	14	12.5	0	0.0	11	9.9
総回答数	81	―	303	―	23	―	310	―

※内訳（％）は，それぞれ，度数（件）を有効回答数で除したものである。

図表２－２より，それぞれの勤務地域において，初任期の教員と初任期以外の教員の回答を比較し10ポイント以上の差がある項目に着目したところ，町村勤務の初任期の教員は「同僚（先輩）との関係」（13.5ポイント），「教科指導」（12.1ポイント）に困難を感じ，初任期以外の教

員は，「同僚（後輩）との関係」（12.1ポイント），「管理職との関係」（10.8ポイント）に困難を感じていることが分かった。

町村勤務において，初任期の教員は先輩との関係や教科指導に困難を感じ，初任期以外の教員は後輩や管理職との人間関係に困難を感じている。この事から，町村勤務の，いわゆる郡部・小規模校に勤務する教員は，初任期であるか否かにかかわらず全ての教員が職場の人間関係において困難を感じていることが分かった。

町村以外勤務の比較において，初任期の教員は「部活動指導」が最も大きな差（19.3ポイント）となっており，初任期以外の教員は，「保護者との関係」において最も大きな差（16.2ポイント）となっている。この事から町村以外勤務の初任期の教員は，初任期以外の教員と比較し「部活動指導」に困難を感じていることが分かった。すなわち，前項で挙げられた「部活動指導」における初任期の教員の困難は町村以外勤務においてより顕著であることが分かった。

続いて，初任期の教員と初任期以外の教員を，それぞれ勤務地域ごとに比較・分析した（図表２－３）。

初任期の教員のうち町村勤務の割合は75.0%，町村勤務以外は25.0%でありその差は50.0ポイントである。すなわち，初任期の教員の４人のうち３人は町村勤務であり，ここでも初任期の教員が町村に多く赴任している実態を見ることができる。

図表２－３　「初任期」及び「初任期以外」毎の，勤務地域の困難比較（初任期n=40，初任期以外n=223）

	初任期(40人)				初任期以外(223人)			
	町村（30人）		町村以外（10人）		町村（112人）		町村以外（111人）	
	度数(件)	内訳(%)	度数(件)	内訳(%)	度数(件)	内訳(%)	度数(件)	内訳(%)
同僚(同じ教科)との関係	4	13.3	2	20.0	18	16.1	36	32.4
同僚(同じ学年)との関係	3	10.0	3	30.0	14	12.5	21	18.9
同僚(異性)との関係	2	6.7	1	10.0	14	12.5	10	9.0
同僚(先輩)との関係	11	36.7	4	40.0	26	23.2	24	21.6
同僚(後輩)との関係	2	6.7	1	10.0	21	18.8	20	18.0
同僚(同期)との関係	2	6.7	1	10.0	6	5.4	11	9.9
管理職との関係	4	13.3	1	10.0	27	24.1	17	15.3
生徒指導	8	26.7	1	10.0	23	20.5	25	22.5
教科指導	9	30.0	2	20.0	20	17.9	23	20.7
HR経営	6	20.0	0	0.0	13	11.6	11	9.9
分掌業務	6	20.0	2	20.0	27	24.1	28	25.2
部活動指導	8	26.7	4	40.0	24	21.4	23	20.7
保護者との関係	5	16.7	0	0.0	18	16.1	18	16.2
地域との交流	3	10.0	0	0.0	10	8.9	6	5.4
生活との両立	6	20.0	1	10.0	28	25.0	26	23.4
その他	2	6.7	0	0.0	14	12.5	11	9.9
総回答数	81	―	23	―	303	―	310	―

※内訳（%）は，それぞれ，度数（件）を有効回答数で除したものである。

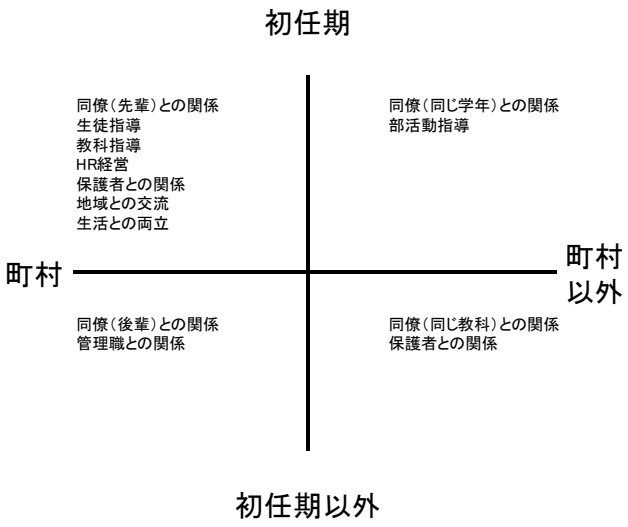
図表２－３より，初任期の教員の「町村勤務」と「町村以外勤務」の回答を比較し，10ポイント以上の差がある項目に着目したところ，町村勤務の初任期の教員は「HR経営」（20.0ポイント），「生徒指導」・「保護者との関係」（16.7ポイント）「教科指導」・「地域との交流」・「生活との両立」（10.0ポイント）に困難を感じ，町村以外勤務の初任期の教員は，「同僚（同じ学年）との関係」（20.0ポイント），「部活動指導」（13.3ポイント）に困難を感じていることが分かった。また，町村勤務の初任期以外の教員は「管理職との関係」（8.8ポイント）に困難を感じ，町村以外勤務の初任期以外の教員は「同僚（同じ教科）との関係」（16.4ポイント）に困難を感じ

ていることが分かった。

初任期の教員の町村勤務と町村外勤務を比較し，町村勤務において教職全般に困難を感じているが，町村以外勤務では学年の同僚との関係や部活動指導について困難を感じていることが分かった。また，初任期以外の教員は町村勤務において管理職との関係に困難を感じる傾向にあるが,町村以外の教員は同じ教科の同僚との関係について困難を感じていることが分かった。

以下の図表２－４は，上記図表２－２及び図表２－３の分析のうち，10ポイント以上の差がある回答項目を，初任期及び初任期以外，町村及び町村以外に分けてあらためて一つの表にまとめたものである。

図表２－４　困難の比較において10ポイント以上の差がある回答項目



表より分かることは，同じ初任期の教員であっても町村勤務と町村以外勤務では困難の質と量が違うことである。とりわけ町村の初任期の教員は多くの困難を抱えている。同じ職員室内の先輩との関係に困難を感じ，生徒を前にしての生徒指導や教科指導，HR経営に困難を感じ，生徒の後ろに存在する保護者との関係にも困難を感じているとともに，町村すなわち郡部であるがゆえに求められる地域との交流や，さらには仕事と生活との両立にも困難を感じているのである。そしてそれら困難を抱えている町村の初任期の教員は，初任期の教員のうちの75％を占めている。

また，初任期以外の教員においても，町村勤務でのみ後輩との関係や管理職との関係も困難としている。故に，町村にある規模の小さい高等学校においては教員間の人間関係の困難が推測される。その人間関係の困難は後輩との関係のみならず，先輩との関係に困難を感じている初任期の教員を含めた横関係の困難となり，さらには管理職を含めた縦関係の困難ともなっている。

すなわち，町村にある高等学校の，人間関係があまり良いとは言えない状態の職員室に，より多くの初任期の教員が勤務しているのである。

3．1．3　「教科構成人数」からみた，仕事上の困難

では，前項で検討した初任期の教員と初任期以外の教員の困難は，所属する教科の構成人数において違いはあるのだろうか。

そのことを検証するため，管理職を除く教員（有効回答者）を所属教科構成人数が１人（以後１人教科）である教員と所属教科構成人数が２人以上（以後２人以上教科）である教員とに分類した。人数は１人教科の教員が61人（23.7%），２人以上教科の教員は196人（76.3%）であった。

さらに，それぞれの教科構成人数ごとに，初任期の教員と初任期以外の教員に分けて比較・分析した（図表３－１）。

１人教科の教員に占める初任期の教員の割合は21.3%，２人以上教科の教員に占める初任期の教員の割合は11.7%で，その差は9.6ポイントである。すなわち，１人教科の教員の５人に１人が初任期の教員であり，きわめて規模の小さい高等学校が，教科構成人数が２人以上の規模の高等学校より，初任期の教員の占める割合が高い実態があることが明らかである。

図表３－１　「教科構成人数」毎の，初任期と初任期以外の困難比較（１人n=61，２人以上n=196）

	教科構成人数1人(61人)				教科構成人数2人以上(196人)			
	初任期(13人)		初任期以外(48人)		初任期(23人)		初任期以外(173人)	
	度数(件)	内訳(%)	度数(件)	内訳(%)	度数(件)	内訳(%)	度数(件)	内訳(%)
同僚(同じ教科)との関係	2	15.4	2	4.2	4	17.4	46	26.6
同僚(同じ学年)との関係	2	15.4	2	4.2	4	17.4	29	16.8
同僚(異性)との関係	2	15.4	3	6.3	1	4.3	19	11.0
同僚(先輩)との関係	6	46.2	2	4.2	8	34.8	45	26.0
同僚(後輩)との関係	2	15.4	4	8.3	0	0.0	35	20.2
同僚(同期)との関係	2	15.4	1	2.1	0	0.0	13	7.5
管理職との関係	2	15.4	10	20.8	2	8.7	30	17.3
生徒指導	4	30.8	9	18.8	5	21.7	39	22.5
教科指導	5	38.5	9	18.8	6	26.1	36	20.8
HR経営	3	23.1	7	14.6	3	13.0	16	9.2
分掌業務	3	23.1	15	31.3	5	21.7	41	23.7
部活動指導	4	30.8	11	22.9	7	30.4	37	21.4
保護者との関係	3	23.1	11	22.9	1	4.3	25	14.5
地域との交流	2	15.4	5	10.4	1	4.3	14	8.1
生活との両立	3	23.1	13	27.1	3	13.0	41	23.7
その他	2	15.4	9	18.8	0	0.0	17	9.8
総回答数	47	－	113	－	50	－	483	－

※内訳（%）は，それぞれ，度数（件）を有効回答数で除したものである。

１人教科における，初任期の教員と初任期以外の教員の回答を比較し，10ポイント以上の差がある項目に着目したところ，初任期の教員において，最も大きい差として「同僚（先輩）との関係」が挙げられ，その差は，42.0ポイントとなっており，続いて「教科指導」（19.7ポイント），「同僚（同期）との関係」（13.3ポイント），「生徒指導」（12.0ポイント），「同僚（同じ教科）との関係」・「同僚（同じ学年）との関係」（11.2ポイント）となっている。また，初任期以外の教員の特徴的な困難は見受けられなかった。

１人教科の初任期の教員は，先輩との関係の困難に加えて，教科指導や生徒指導にも困難を感じていることが読み取れる。先輩との関係の困難は教員が少ないことによる極めて狭い人間関係に依拠し，きわめて狭い人間関係は同期との関係や同じ学年，同じ教科の同僚との関係にも影響を与えていることが読み取れる。そしてそれは，初任期以外の教員，すなわちある程度経験を積んだ教員にはその困難を見ることが出来なかった。故にこれは，初任期の教員のなか

でも，北海道の郡部・小規模校の中でも極めて小さく教員数が少ない学校に勤務する初任期の教員の，特徴的な困難としてあらためて明らかとなった。

2人以上教科の場合，初任期以外の教員において，最も大きい差として「同僚（後輩）との関係」が挙げられ，その差は，初任期の教員と比較し20.2ポイントとなっている。続いて「生活との両立」（10.7ポイント），「保護者との関係」（10.1ポイント）である。また，初任期の教員については特徴的な困難は見受けられなかった。

すなわち，所属教科人数が2人以上においては，初任期以外の教員においては後輩との関係に困難を抱えているものの，初任期の教員については先輩を含めた同僚との関係にはそれほど困難を抱えてはいない。また，初任期以外の教員は後輩との関係に加えて保護者との関係や生活との両立について悩んでいる様子が伺えた。

続いて，初任期の教員と初任期以外の教員をそれぞれ教科構成人数ごとに比較・分析したのが以下の図表3－2である。

図表3－2　「初任期」及び「初任期以外」毎の，教科構成人数の困難比較（初任期n=36，初任期以外n=221）

	初任期(36人)				初任期以外(221人)			
	1人(13人)		2人以上(23人)		1人(48人)		2人以上(173人)	
	度数(件)	内訳(%)	度数(件)	内訳(%)	度数(件)	内訳(%)	度数(件)	内訳(%)
同僚(同じ教科)との関係	2	15.4	4	17.4	2	4.2	46	26.6
同僚(同じ学年)との関係	2	15.4	4	17.4	2	4.2	29	16.8
同僚(異性)との関係	2	15.4	1	4.3	3	6.3	19	11.0
同僚(先輩)との関係	6	46.2	8	34.8	2	4.2	45	26.0
同僚(後輩)との関係	2	15.4	0	0.0	4	8.3	35	20.2
同僚(同期)との関係	2	15.4	0	0.0	1	2.1	13	7.5
管理職との関係	2	15.4	2	8.7	10	20.8	30	17.3
生徒指導	4	30.8	5	21.7	9	18.8	39	22.5
教科指導	5	38.5	6	26.1	9	18.8	36	20.8
HR経営	3	23.1	3	13.0	7	14.6	16	9.2
分掌業務	3	23.1	5	21.7	15	31.3	41	23.7
部活動指導	4	30.8	7	30.4	11	22.9	37	21.4
保護者との関係	3	23.1	1	4.3	11	22.9	25	14.5
地域との交流	2	15.4	1	4.3	5	10.4	14	8.1
生活との両立	3	23.1	3	13.0	13	27.1	41	23.7
その他	2	15.4	0	0.0	9	18.8	17	9.8
総回答数	47	－	50	－	113	－	483	－

※内訳（%）は，それぞれ，度数（件）を有効回答数で除したものである。

図表3－2より，初任期の教員の1人教科と2人以上教科の回答を比較し，10ポイント以上の差がある項目に着目したところ，1人教科の初任期の教員は「保護者との関係」（18.7ポイント），「同僚（後輩）との関係」・「同僚（同期）との関係」・「その他」（15.4ポイント），「教科指導」（12.4ポイント），「同僚（先輩）との関係（11.4ポイント），「同僚（異性）との関係」・「地域との交流」（11.0ポイント），「HR経営」・「生活との両立」（10.0ポイント）に困難を感じていることが分かった。2人以上教科の初任期の教員の特徴的な困難は見受けられなかった。

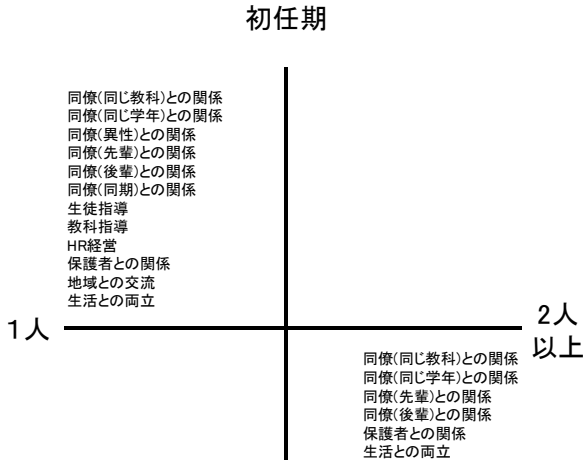
1人教科の初任期の教員は2人以上教科の初任期の教員と比較し，職員室の同僚や保護者，地域の人との交流など自らを取り巻く人間関係に困難を感じていることが分かった。

また，初任期以外の教員においては1人教科の特徴的な困難は見受けられなく，2人以上教科において「同僚（同じ教科）との関係」（22.4ポイント），「同僚（先輩）との関係」（21.8ポイント），「同僚（同じ学年）との関係」（12.6ポイント），「同僚（後輩）との関係」（11.9ポイント）と，同じ教科を含めた同僚との関係に最も困難を感じており，職員室の同僚関係につい

て苦労していることが読み取れる。

以下の図表３－３は，上記図表３－１及び図表３－２の分析のうち，10ポイント以上の差がある回答項目を初任期及び初任期以外，１人教科及び２人以上教科に分けてあらためて一つの表にまとめたものである。

図表３－３　困難の比較において10ポイント以上の差がある回答項目



表より分かることは，同じ初任期の教員であっても教科構成人数が１人の場合が圧倒的に困難の量が多いことである。１人教科の初任期の教員は実に多くの困難を抱えている。管理職以外のほぼ全ての職員室内の同僚との関係に困難を感じ，生徒指導や教科指導，HR経営に困難を感じ，生徒の後ろに存在する保護者との関係にも困難を感じているとともに，郡部•小規模校であるがゆえに求められる地域との交流や，さらには仕事と生活との両立にも困難を感じているのである。２人以上教科の初任期の教員にはそのような困難は見受けられない。

しかし，初任期以外の教員においては，２人以上教科において職員室内の人間関係において困難を感じている。

すなわち，所属している教科のメンバーが自分１人のみのきわめて小さい高等学校の初任期の教員は，同僚教員との関係において職員室にいることでさえかなりの困難となっている。そのような勤務状況の上で，生徒指導や教科指導，HR経営という教員にとって当たり前に要求される業務も，初任期のしかも１人教科の教員にとっては大変な困難となっている。

では，なぜ，１人教科の初任期の教員と２人以上教科の初任期の教員の，困難の量と質は違うのか。環境において違うところは，学校規模に関わる職場の教員の人数である。ゆえに，人数の少ない職場においては，同僚に頼ることが出来ないということが困難に繋がっているのだろうか。保護者や地域との交流に関しての困難もそれらの関わり方について周囲に聞くことが出来ないということが理由なのだろうか。そして，１人教科の初任期以外の教員の困難は見受けられない。困難を感じない先輩が職員室にいることがより一層初任期の教員の困難感を増幅させているのではないだろうか。

一方，２人以上教科においては初任期の教員の特徴的な困難はなく，初任期以外の教員において同僚関係が困難となっている。その職員室の人間関係の困難は，同じ教科，同じ学年，先輩，後輩，問わずである。２人以上教科の初任期の教員においてはそのような困難は見られないため，初任期以外の教員が初任期の教員に対して配慮している職員室の様子も推測出来る。

３．１．４　「正採用以外経験の有無」からみた，仕事上の困難

初任期の教員の前職に着目し，正採用教員になる前に何らかの形での教員経験があるかないかに分類し，その二者の比較を試みた。勤務地等の比較が以下の図表４－１，多重回答結果が図表４－２である。

図表４－１　「正採用以外経験あり」及び「正採用以外経験なし」の比較（n=34）

		正採用以外なし(11人)		正採用以外あり(23人)	
		度数(件)	内訳(%)	度数(件)	内訳(%)
勤務地域	町村	9	81.8	15	65.2
	町村以外	2	18.2	8	34.8
年齢	26歳以下	8	72.7	4	17.4
	27~31歳	2	18.2	11	47.8
	32~36歳	1	9.1	5	21.7
	37~41歳	0	0.0	2	8.7
	42~46歳	0	0.0	1	4.3
性別	男性	5	45.5	15	65.2
	女性	6	54.5	8	34.8
教科	国語	3	27.3	5	21.7
	数学	0	0.0	2	8.7
	地歴公民	0	0.0	1	4.3
	理	1	9.1	3	13.0
	英語	1	9.1	1	4.3
	保健体育	1	9.1	3	13.0
	芸術	3	27.3	0	0.0
	家庭	0	0.0	1	4.3
	福祉	2	18.2	0	0.0
	看護	0	0.0	1	4.3
	商業	0	0.0	2	8.7
	養護教諭	0	0.0	1	4.3
	無記名	0	0.0	3	13.0

※内訳（%）は，それぞれ，度数（件）を有効回答数で除したものである。

正採用以外経験がない（以後，教員経験なし）初任期の教員と，正採用以外経験がある（以後，教員経験あり）初任期の教員と比較し，特徴的なこととして，勤務地域が町村において，教員経験なしの初任期の教員が16.6ポイント高い。年齢においては，26歳以下の教員において教員経験なしの教員は55.3ポイント高く，27歳～31歳までの教員において教員経験ありの教員が29.6ポイント高い。性別においては，男性の教員経験ありが19.8ポイント高い。教科においては，教員経験なしは芸術（27.3ポイント）と福祉（18.2ポイント）に見受けられる。

図表４－２　「正採用以外経験あり」及び「正採用以外経験なし」の困難比較（n=28）

	正採用以外なし（10人）		正採用以外あり（18人）	
	度数(件)	内訳(%)	度数(件)	内訳(%)
同僚(同じ教科)との関係	1	10.0	5	27.8
同僚(同じ学年)との関係	0	0.0	6	33.3
同僚(異性)との関係	0	0.0	3	16.7
同僚(先輩)との関係	5	50.0	9	50.0
同僚(後輩)との関係	0	0.0	3	16.7
同僚(同期)との関係	0	0.0	3	16.7
管理職との関係	1	10.0	3	16.7
生徒指導	2	20.0	5	27.8
教科指導	4	40.0	5	27.8
HR経営	1	10.0	4	22.2
分掌業務	4	40.0	4	22.2
部活動指導	7	70.0	5	27.8
保護者との関係	0	0.0	4	22.2
地域との交流	1	10.0	2	11.1
生活との両立	4	40.0	2	11.1
その他	0	0.0	1	5.6
総回答数	30	ー	64	ー

※内訳（%）は，それぞれ，度数（件）を有効回答数で除したものである。

図表４－２より，教員になる前に時間講師や非常勤教諭等，教員経験なしの初任期の教員の困難は，「部活動指導」70.0%，「同僚（先輩）との関係」50.0%，「教科指導」「分掌業務」40.0%となっている。また，教員経験ありの初任期の教員の困難は，「同僚（先輩）との関係」50.0%，「同僚（同じ学年）との関係」33.3%「同僚（同じ教科）との関係」・「教科指導」・「生徒指導」27.8%となっている。

教員経験なしの初任期の教員と教員経験ありの初任期の教員の回答比較において，10ポイント以上の差がある項目は，教員経験なしの初任期の教員において「部活動指導」（42.2ポイント），「生活との両立」（28.9ポイント），分掌業務（17.8ポイント），教科指導（12.2ポイント）であり，教員経験ありの初任期の教員は，「同僚（同じ学年）との関係」（33.3ポイント），「保護者との関係」（22.2ポイント），「同僚（同じ教科）との関係」（17.8ポイント），「同僚（異性）との関係」「同僚（後輩）との関係」「同僚（同期）との関係」（それぞれ16.7ポイント），「HR経営」（12.2ポイント）となっている。

すなわち，教員経験なしの初任期の教員は「部活動指導」や「生活との両立」において困難を感じていることと対照に，教員経験ありの初任期の教員は，同僚関係や保護者との関係に困難を抱えていることが分かった。

この事は，部活動指導において，期限付き教員等の経験時に多少でも顧問を持った経験がある，もしくは部活動指導の具体的な実態を知っているという点で，教員経験が大きなメリットとなっていることが推測できる。また，教員の仕事と生活との両立においても，「教員というものはこういうものだ」など，日々どのように教員として生活していけば良いのか等少なからず経験から理解しているということで，教員経験が有利に働いている可能性があるのではないだろうか。

しかし，職員室の同僚との関係においては，「多少知っている」という教員経験が，必ずし

も正採用以降の教員生活にプラスの影響を与えるものではなく，さらに保護者との関係においても「その経験」が必ずしもプラスにはなっていないことを示唆しているのではないだろうか。

3．1．5　「自由記述回答」からみた，仕事上の困難

次に，この問いの自由記述回答から初任期の教員の困難を眺めてみることとした。対象は初任期の教員42人である。そのうち32人の記述があり，記述率は76.1%であった。また，記述者32人のうち，勤務地域が町村の初任期の教員は27人で84.4%を占めており，多くの初任期の教員が町村勤務，いわゆる郡部において勤務している。

手続きとしては，KJ法におけるグループ分けの手法を使った。それぞれの記述データを分類し，いくつかのカテゴリに分けたうえで，カテゴリおよび大分類ごとの記述量に着目した図表５－１を作成した。なお，内訳（%）は，度数（件）を有効回答数32名で除したものである。

図表５－１　初任期の教員の仕事上の困難は何か　自由記述（n=32/42，記述率76.1%）

カテゴリ	大分類	度数(件)	内訳(%)
勤務校	教員構成の問題	7	21.9
	同僚関係	6	18.8
	職場環境	6	18.8
	小計	19	59.4
多忙	多忙そのもの	6	18.8
	多忙がもたらすもの	5	15.6
	小計	11	34.4
力がない	教科力･教科指導力がない	3	9.4
	部活動指導力がない	3	9.4
	小計	6	18.8
その他	不一致	1	3.1
	自分の問題	3	9.4
	小計	4	12.5
困難なし	困難なし	4	12.5
	小計	4	12.5
	複数回答総計	44	137.5

※内訳（%）は，度数（件）を有効回答数で除したものである。

図表５－１によれば，「カテゴリ『勤務校』」における記述は59.4%にも及び，そのうちの大分類として「教員構成の問題」21.9%，「同僚関係」「職場環境」が共に18.8%であった。

次に「カテゴリ『多忙』」における記述が34.4%あり，大分類の「多忙そのもの」（18.8%）が困難であることや，その「多忙がもたらすもの」（15.6%）によって困難が引き寄せられていることが読み取れた。

また，「カテゴリ『力がない』」における記述が18.8%あり，大分類の「教科力・教科指導力がない」ことや「部活動指導力がない」（共に9.4%）ことも困難になっていることが読み取れた。

では，初任期の教員は具体的にどのような困難を抱えているのであろうか。

このことを明らかにするため，前述した自由記述回答の中身に着目し，記述データを具体的に記した上でさらに細かく分類した。

最初に，最も記述量が多かった「カテゴリ『勤務校』」を抜粋した表が以下の図表５－２である。

図表５－２　初任期の教員の仕事上の困難は何か　自由記述「カテゴリ『勤務校』」

カテゴリ	大分類	小分類	データ	度数(件)	内訳(%)
勤務校	教員構成の問題	足手まといの教員がいる	現在同僚が無断欠勤をしているので、仕事が増えた。なぜクビにならないのか分からない。給料を民間並に、とかを議論する前に、そのあたりを世間一般と同じにして欲しい。数か月も無断欠勤されると迷惑すぎる		
			仕事のできない教員への対応		
			生徒の行動で、報告した方が良い時に(緊急ではない)担任によっては、「知らないふりをしてほしい」とこちらが言っても、報告したら生徒を呼びだして、「○○先生に聞いたが、こんなことをしてるのか！」と生徒指導をしてしまう。生徒からは、「言わないでって言ったのに！」と怒られ、もう情報が保健室には入らなくなってしまう		
		頼れる教員がいない	初任だが、同教科の教員がいない		
			何をいつ、どうしたらよいのか、全体の動きが見えていない		
			担当が一人の業務が多いため、自分一人が忘れていると、大変なことになる		
			職場に頼れるベテラン教諭がいないこと。だからどうしても管理職に直接相談をしてしまいます	7	21.9
	同僚関係	教員間で意思統一が困難	教育に対する一部の同僚との認識のズレ		
			同僚とのスムーズな意思疎通		
			職場の中でどうすれば「協調」し合う空気ができるのか。自己主張は多いが、その主張をすり合わせていない		
			職員会議などの雰囲気の悪さからくる、先生方の保身の強さ。子どものためにという意識が後回しの人が多く、仕事がしづらい。教員のことではなく、生徒のことで悩みたい		
		人間関係	職場の面倒な人間関係		
			人間関係	6	18.8
	職場環境	変化しない職場	新しいアイディアや挑戦を拒み、既存のものに執着して何も変わっていかない現場		
			職会が本来はそのような場になるはずであるが、そうもなっていない。一部の先生がそういうことを意識しても、職場全体がなかなか変わらない		
		意見できない職場	専門外の技術指導を求められることも平気である		
			管理職に対して、意見できるような環境ではないにもかかわらず、5年間も異動せず一緒に働いていることに対し辛く感じております		
		町にある学校	町立高校であることに起因する、インフラ整備の遅れ		
			町が学校に深く関与していることで、難しさを感じる。教員はしょせん「よそ者」と思われる	6	18.8
				小計 19	59.4

「カテゴリ『勤務校』」のうち，最も記述量の多かった大分類「教員構成の問題」は，小分類「足手まといの教員がいる」「頼れる教員がいない」の二つからなる。

小分類「足手まといの教員がいる」において，具体的な記述として「現在同僚が無断欠勤をしているので，仕事が増えた…数か月も無断欠勤されると迷惑すぎる」や「仕事のできない教員への対応」など，自分のことでも精いっぱいなのに同僚に代わって仕事をしなければならなくなったり，同僚の面倒を見なければならないという嘆きや，「生徒の行動で，報告した方が良い（緊急ではない）時に，担任によっては，『知らないふりをしてほしい』とこちらが言っても，報告したら生徒を呼びだして，『○○先生に聞いたが，こんなことをしてるのか』と生徒指導をしてしまう。生徒からは，『言わないでって言ったのに』と怒られ，もう情報が保健室には入らなくなってしまう」などと，同僚の配慮の無い生徒指導のせいで，せっかく構築した生徒との信頼関係が崩れてしまう現実に対する嘆きも語られていた。

小分類「頼れる教員がいない」では，「初任だが，同教科の教員がいない」「何をいつ，どうしたらよいのか，全体の動きが見えていない」「担当が一人の業務が多いため，自分一人が忘れていると，大変なことになる」「職場に頼れるベテラン教諭がいないこと。だからどうして

も管理職に直接相談をしてしまいます」というように，１人教科や業務の１人担当の問題，ベテランの教員がいないことが述べられている。同じ教科の教員や同じ業務の担当がいないということは，同僚からの援助を欲しているときに，気軽に教科や業務についてのアドバイスをもらうことができないということであり，担当が初任であるにも拘らず頼れる先輩がいないことからくる不安な気持ちと，担当が１人であるということからくる重責が初任期の教員に押し寄せている。

また，同じ教科や同じ業務の教員がいないということは，勤務校がかなりの小規模校であることが予想され，故に「頼れる教員がいない」との困難を誘引しているのは，郡部小規模校で勤務しているということにもなる。よって，郡部小規模校が多い北海道においては，その地域特性に依拠するところに困難を感じている初任期の教員の存在がある。

次に，大分類「同僚関係」は，小分類「教員間で意思統一が困難」「人間関係」の二つからなる。

小分類「教員間で意思統一が困難」において，具体的な記述として「教育に対する一部の同僚との認識のずれ」「同僚とのスムーズな意思疎通（ができない）」「職場の中でどうすれば「協調」し合う空気ができるのか。自己主張は多いが，その主張をすり合わせていない」「職員会議などの雰囲気の悪さからくる，先生方の保身の強さ。子どものためにという意識が後回しの人が多く，仕事がしづらい…」など，意思統一が困難な職場において「教員のことではなく，生徒のことで悩みたい」という初任期の教員の嘆きが如実に綴られている。

小分類「人間関係」においては，「職場の面倒な人間関係」「人間関係」など，職場での人間関係構築の困難さがある。

また，大分類の「職場環境」は，小分類「変化しない職場」「意見できない職場」「町にある学校」の三つからなる。

小分類「変化しない職場」に目を向けて見ると「新しいアイディアや挑戦を拒み，既存のものに執着して何も変わっていかない現場」「職会が本来はそのような場になるはずであるが，そうもなっていない。一部の先生がそういうことを意識しても，職場全体がなかなか変わらない」などと，変化がない職場を嘆き，そのような職場にいることが困難であるとしている。

小分類「意見できない職場」では，「専門外の技術指導を求められることも平気である」「管理職に対して，意見できるような環境ではないにもかかわらず，５年間も異動せず一緒に働いていることに対し辛く感じております」など，初任期の教員が自分自身できないことを求められることも当たり前になっており，管理職を含む他の教員に対して自分の意見や要望を言えない環境が困難を引き寄せている。

小分類「町にある学校」では，「町立高校であることに起因する，インフラ整備の遅れ」と記されており，郡部の高校ゆえの財政面での制約から来る施設設備の遅れなど，いわゆる教員としての仕事遂行以前の問題としての困難である。これは，推測の域を出ないが，郡部の高校は往々にして教員住宅が学校敷地内にあり，その敷地内にある教員住居が異常に古く，その教員住宅がいわゆる水洗トイレではない，そしてシャワー設備がない等，都市部であればそのような教員住宅が気に入らなければ民間のアパートを借りてそこに住むという選択肢があるものの，郡部ではそうはならない現実に困難を感じているのかもしれない。

また，「町が学校に深く関与することで難しさを感じる。教員はしょせん『よそ者』と思われる」とも記されている。これは，町が学校に関与することは小・中学校との連携の観点から

有用と考える向きもあろうが，「しょせん，『よそ者』と思われる」と初任期の教員が感じているということは，町外からやってきて数年でいなくなってしまう高等学校教員が，関係構築以前の問題としてそのようなまなざしで見られてしまうことに困難を感じているのではないだろうか。町や小・中学校との連携を図るために高等学校教員として協力関係を築くなどできる限りの努力をしているものの，そのようなまなざしを感じることがあることに困難を感じているのではないだろうか。

次に，２番目に記述量が多かった「カテゴリ『多忙』」を抜粋した表が以下の図表５－３である。

図表５－３　初任期の教員の仕事上の困難は何か　自由記述「カテゴリ『多忙』」

カテゴリ	大分類	小分類	データ	度数（件）	内訳(%)
多忙	多忙そのもの	仕事が多すぎる	身をけずって仕事をするという体制	6	18.8
			担当している仕事が過重であること		
		時間の拘束	休むべき時に休めないこと		
			先輩が部活に行っているのに、自分が行かないわけにいかず、仕事を途中でやめて、部活に行っている		
			部活で時間を拘束されること		
			部活動で副顧問をしていると、休むに休めない		
	多忙がもたらすもの	時間がない	時間がない	5	15.6
			生徒と関わる時間が少ない		
		教科研修の機会がない	部活動に時間がかかることが多いため、教科指導のための教材研究等に時間をかけることができない		
			初任研の時間数が減り、教科研修の機会がほぼない		
		部活指導残業による疲労			
				小計 11	34.4

「カテゴリ『多忙』」のうち，最も記述量の多かった大分類「多忙そのもの」は，小分類「仕事が多すぎる」「時間の拘束」の二つからなる。

小分類「仕事が多すぎる」では，「身をけずって仕事をするという体制」「担当している仕事が過重であること」など，そもそも仕事が過重であることが述べられている。

小分類「時間の拘束」では，「休むべき時に休めないこと」「先輩が部活に行っているのに，自分が行かないわけにいかず，仕事を途中でやめて，部活に行っている」「部活で時間を拘束されること」「部活動で副顧問をしていると，休むに休めない」など，休むべき時に休めない勤務実態があり，その原因の一つとして部活動があると考えられる。それは，部活動における時間の拘束ばかりではなく，部活動は自分１人だけが顧問ではなく，先輩とともに部活動を任されている関係で，部活動運営が自分だけの判断で出来ないところに，より部活動による時間の拘束があるとしている。そもそもの仕事の過重と，部活動に関わるそれが「多忙そのもの」となっている。

次に，大分類「多忙がもたらすもの」は，小分類「時間がない」「教科研修の機会がない」「部活指導残業による疲労」からなっている。

小分類「時間がない」では，多忙によって「時間がない」こと，「生徒と関わる時間が少ない」という事態をまねていることを示している。本来教員は生徒と関わることを当たり前として教員になっているにもかかわらずそれが出来ないことが困難になっているのである。

小分類「教科研修の機会がない」では，「部活動に時間がかかることが多いため，教科指導のための教材研究等に時間をかけることができない」「初任研の時間数が減り，教科研修の機会がほぼない」など，前述した多重回答結果において初任期の教員が困難としている，「『教科指導」の力』を身につけるための教材研究や教科研修の機会が多忙によってなくなっていることが語られている。

また，その多忙の理由の一つが部活動であり，その部活動での指導が「部活指導残業による疲労」をもたらしている。

次に，３番目に記述量が多かった「カテゴリ『力がない』」を抜粋した表が以下の図表５－４である。

図表５－４　初任期の教員の仕事上の困難は何か　自由記述「カテゴリ『力がない』」

カテゴリ	大分類	小分類	データ	度数（件）	内訳(%)
力がない	教科力・教科指導力がない	教科指導			
		教科指導力がない	教科の指導力不足		
			クラス内の学力差	3	9.4
	部活動指導力がない	経験のない部活動指導	経験のない部活動の指導		
			部活動指導そのものは好きだが、学生時代に運動部の経験がないことと、担当している部活の経験がないため、生徒にどう指導していいのかがわからない		
		知識や技術を習得できるような場や外部コーチなどを検討してほしい		3	9.4
			小計	6	18.8

大分類「教科力・教科指導力がない」は，小分類「教科指導」「教科指導力がない」の二つからなり，教科指導力がないこと，クラス内の生徒の学力差に対応できる力がないことが述べられていた。また，前述したとおり，多忙であることの結果，その力をつける機会も持ち得ないということが初任期の教員にさらなる困難を引き起こしていると言える。

大分類「部活動指導力がない」では，小分類「経験のない部活動指導」等からなり，「部活動指導そのものは好き」だけれども，問題は力がないことであり，それは「経験がない部活動」を今現在受け持っていることだからであり，それ故「生徒にどう指導してよいのかわからない」のである。

加えて「知識や技術を習得できるような場や外部コーチなどを検討してほしい」という記述からわかるように，部活動の指導技術を学ぶ場もなく，技術指導ができる外部コーチと一緒に生徒を指導するというしくみもないなど，部活動指導における力量形成のための環境整備の不十分さが初任期の教員に困難を引き寄せている。

３．１．６　初任期の教員の特徴的な困難は何か

では，初任期の教員の特徴的な困難はいったい何であろうか。

多重回答結果からは，初任期の教員は同僚との関係や教科指導，部活動指導に困難を感じていることが分かった。その詳細は，自由記述結果を踏まえて分析すると，同僚との関係においては，勤務校の特に教員構成の問題であり，業務を遂行するにあたり足手まといの同僚がいることや，初めて受け持つ教科や業務においてアドバイスを欲しているものの，伺うことができるような頼ることのできる先輩教員が身近にいないことから来る不安や，担当が１人であることから来る重責が困難の一つとしてあげられた。

加えて，教員間での意思統一をするのが難しい現実や，変化しなく意見できない職場に主体的に直面することで，困難を感じていることが伺えた。

教科指導や部活動指導においては，力がないと自覚している初任期の教員が，その力をつけたくても，つけるための時間の余裕や，研修・研究の機会がないことが分かった。それは制度の不備もあるが，最も大きい理由として多忙があげられ，仕事がそもそも多すぎること，部活動等によって時間が拘束されそれ以外の時間が制約されること，その結果として研修や研究の機会が持てないことが分かった。

このような初任期の困難は，勤務地域が町村で，さらに１人教科であることが当たり前のより小さい規模の学校で勤務している初任期の教員に顕著に見られた。

正採用教員として勤務する以前の教員経験は，部活動指導や生活との両立において有利に働くものの，同僚関係や保護者との関係についてはその経験がそれほどの影響を与えていないことが分かった。

次項では，この小括を踏まえて，同僚からのアドバイスを欲している初任期の教員は具体的に先輩教員から何を教えて欲しいとしているのか見ていくこととする。

３．２　初任期の教員が求めている先輩から教えて欲しいことは何か

初任期の教員が先輩から教えて欲しい最大の課題は何かを明らかにするため，初任期の教員に対して「あなたにとって先輩教師から教えて欲しい最大の課題は何か」という質問を行った。

回答方法は，自由記述での回答と，選択肢からの複数択一方式による多重回答を求めた。選択肢は以下の通りである。

○同僚（同じ教科）との関係　○同僚（同じ学年）との関係　○同僚（異性）との関係
○同僚（先輩）との関係　○同僚（後輩）との関係　○同僚（同期）との関係
○管理職との関係　○生徒指導　○教科指導
○ＨＲ経営　○分掌業務　○部活動指導
○保護者との関係　○地域との交流　○研修に関すること
○その他

この質問についての単純集計結果が以下の図表６である。初任期の教員が先輩教員から教えて欲しい最大の課題は，「生徒指導」60.7%，「教科指導」「ＨＲ経営」が共に39.3%となっており，教員にとって最低限必要な資質とされる「生徒指導」「教科指導」及び「ＨＲ経営」に関することを教えて欲しいとしている。入職間もない初任期の教員は，目の前の生徒と向き合うための教員としてのイロハを教えて欲しいと願っているのである。

図表 6　先輩教員から教えて欲しい課題は何か（ｎ＝28）

	初任期(28人)	
	度数(件)	内訳(%)
同僚(同じ教科)との関係	1	3.6
同僚(同じ学年)との関係	1	3.6
同僚(異性)との関係	0	0.0
同僚(先輩)との関係	4	14.3
同僚(後輩)との関係	0	0.0
同僚(同期)との関係	0	0.0
管理職との関係	1	3.6
生徒指導	17	60.7
教科指導	11	39.3
HR経営	11	39.3
分掌業務	5	17.9
部活動指導	6	21.4
保護者との関係	6	21.4
地域との交流	1	3.6
研修に関すること	2	7.1
その他	1	3.6
総回答数	67	ー

※内訳（%）は，度数（件）を有効回答数で除したものである。

3．2．1　「勤務地域の違い」からみた，教えて欲しい課題

次に，前問での手続きと同じく「初任期の教員」を町村勤務と町村以外勤務に区分し，クロス集計を試みた。それが，以下の図表 7 である。

図表 7　「勤務地域」毎の，先輩教員から教えて欲しい課題（n=28）

	町村(23人)		町村以外(5人)	
	度数(件)	内訳(%)	度数(件)	内訳(%)
同僚(同じ教科)との関係	0	0.0	1	20.0
同僚(同じ学年)との関係	0	0.0	1	20.0
同僚(異性)との関係	0	0.0	0	0.0
同僚(先輩)との関係	3	13.0	1	20.0
同僚(後輩)との関係	0	0.0	0	0.0
同僚(同期)との関係	0	0.0	0	0.0
管理職との関係	1	4.3	0	0.0
生徒指導	14	60.9	3	60.0
教科指導	8	34.8	3	60.0
HR経営	11	47.8	0	0.0
分掌業務	4	17.4	1	20.0
部活動指導	5	21.7	1	20.0
保護者との関係	6	26.1	0	0.0
地域との交流	1	4.3	0	0.0
研修に関すること	2	8.7	0	0.0
その他	1	4.3	0	0.0
総回答数	56	ー	11	ー

※内訳（%）は，それぞれ，度数（件）を有効回答数で除したものである。

図表７より，町村勤務の初任期の教員の教えて欲しい課題は,「生徒指導」60.9%,「HR経営」47.8%,「教科指導」34.8%となっている。また，町村以外勤務の初任期の教員の教えて欲しい課題は,「生徒指導」及び「教科指導」が共に60.0%となっている。よって，勤務地域にかかわらず，教えて欲しい最大の課題は「生徒指導」との結果が表出した。

また，初任期の教員の「町村勤務」と「町村以外勤務」の回答を比較し，10ポイント以上の差がある項目に着目したところ，町村勤務の初任期の教員は「HR経営」47.8ポイント,「保護者との関係」26.1ポイントであり，町村以外勤務の初任期の教員は,「教科指導」25.2ポイント,「同僚（同じ教科）との関係」「同僚（同じ学年）との関係」が共に20.0ポイントであった。

すなわち，町村勤務において生徒や保護者との関係について先輩教員から教えて欲しいとしているが，町村以外勤務では教科指導や，同じ学年同じ教科の同僚との関係について教えて欲しいとしていることが分かった。

３．２．２　「教科構成人数」からみた，教えて欲しい課題

次に,前問での手続きと同じく「初任期の教員」を所属教科の構成人数が一人の場合（以下,１人教科）と二人以上に区分し，クロス集計を試みた。それが，以下の図表８である。

図表８　「教科構成人数」毎の，先輩教員から教えて欲しい課題（n=28）

	1人教科(11人)		2人以上教科(17人)	
	度数(件)	内訳(%)	度数(件)	内訳(%)
同僚(同じ教科)との関係	0	0.0	1	5.9
同僚(同じ学年)との関係	0	0.0	1	5.9
同僚(異性)との関係	0	0.0	0	0.0
同僚(先輩)との関係	1	9.1	3	17.6
同僚(後輩)との関係	0	0.0	0	0.0
同僚(同期)との関係	0	0.0	0	0.0
管理職との関係	1	9.1	0	0.0
生徒指導	6	54.5	11	64.7
教科指導	5	45.5	6	35.3
HR経営	3	27.3	8	47.1
分掌業務	3	27.3	2	11.8
部活動指導	3	27.3	3	17.6
保護者との関係	5	45.5	1	5.9
地域との交流	1	9.1	0	0.0
研修に関すること	2	18.2	0	0.0
その他	1	9.1	0	0.0
総回答数	31	ー	36	ー

※内訳（%）は，それぞれ，度数（件）を有効回答数で除したものである。

図表８より，１人教科の初任期の教員の教えて欲しい課題は,「生徒指導」54.5%,「教科指導」「保護者との関係」が共に45.5%となっている。また，教科人数が２人以上の教員の教えて欲しい課題は,「生徒指導」64.7%,「HR経営」47.1%,「教科指導」35.3%となっている。

よって，所属教科人数の違いにかかわらず，教えて欲しい最大の課題は「生徒指導」との結果が表出した。

また，１人教科と２人以上教科の初任期の教員の回答を比較し，10ポイント以上の差がある項目に着目したところ，１人教科の初任期の教員において「保護者との関係」39.6ポイント,「研修に関すること」18.2ポイント，「分掌業務」15.5%，「教科指導」10.2ポイントがあげられ，１人教科の教員は，「保護者との関係」「研修に関すること」「分掌業務」及び「教科指導」において教えて欲しいとしていることが分かった。２人以上教科の初任期の教員においては,「生徒指導」で10.2ポイントの差があり，１人教科の教員と比較し「生徒指導」についてより教えて欲しいとしていることが分かった。

では何故，１人教科の教員においては，特に保護者との関係を先輩教員に教えてもらうことを欲していたのか。その結果は,前項の町村勤務の初任期の教員にもおいても同じであったが,「１人教科」であるということは,勤務校が町村の中でもより郡部の小規模校ということであり，都市部大規模校よりも保護者との関わりが密接であるということが推察される。その関わりは学校においてはもちろんのこと，地域での生活や活動においても，そうである。そのような，大学での養成課程ではほとんど意識もしなく学ばないであろう保護者との関わりが，入職とともに要求されることとなり，先輩教員から学びたいと考えているのではないだろうか。

３．２．３　「正採用以外経験」からみた，教えて欲しい課題

図表９より，正採用以外経験がない（以後，教員経験なし）教員の教えて欲しい課題は,「生徒指導」55.6%,「HR経営」44.4%,「教科指導」「同僚（先輩）との関係」22.2%となっている。また，正採用以外経験がある（以後，教員経験あり）教員の教えて欲しい課題は，「生徒指導」50.0%，「HR経営」42.9%，「教科指導」35.7%となっている。よって，教員経験の有無にかかわらず，教えて欲しい最大の課題は「生徒指導」との結果が表出した。

図表９　「正採用経験の有無」毎の，先輩教員から教えて欲しい課題（n=23）

	正採用以外なし(9人)		正採用以外あり(14人)	
	度数(件)	内訳(%)	度数(件)	内訳(%)
同僚(同じ教科)との関係	1	11.1	0	0.0
同僚(同じ学年)との関係	1	11.1	0	0.0
同僚(異性)との関係	0	0.0	0	0.0
同僚(先輩)との関係	2	22.2	1	7.1
同僚(後輩)との関係	0	0.0	0	0.0
同僚(同期)との関係	0	0.0	0	0.0
管理職との関係	0	0.0	1	7.1
生徒指導	5	55.6	7	50.0
教科指導	2	22.2	5	35.7
HR経営	4	44.4	6	42.9
分掌業務	1	11.1	2	14.3
部活動指導	1	11.1	4	28.6
保護者との関係	1	11.1	3	21.4
地域との交流	1	11.1	0	0.0
研修に関すること	0	0.0	0	0.0
その他	1	11.1	0	0.0
総回答数	20	―	29	―

※内訳（%）は，それぞれ，度数（件）を有効回答数で除したものである。

次に，正採用以外経験の有無による回答比較において10ポイント以上の差がある項目に着目したところ，教員経験なしの教員において「同僚（先輩）との関係」15.1ポイント「同僚（同じ教科）との関係」「同僚（同じ学年）との関係」「地域との交流」「その他」が共に11.1ポイントがあげられ，おもに同僚との関係について教えて欲しいとしていることが分かった。

また，教員経験ありの初任期の教員においては，「部活動指導」で，17.5ポイント，教科指導13.5ポイント，保護者との関係10.3ポイントの差があり，正採用以外経験なしの教員と比較し「部活動指導」「教科指導」についてより教えて欲しいとしていることが分かった。

3．2．4　「自由記述回答」からみた，教えて欲しい課題

最後に，この問いの自由記述回答から初任期の教員が先輩から教えて欲しい課題を眺めてみることとした。初任期の教員42人のうち27人の記述があり，記述率は67.5％であった。また，記述者27人のうち，勤務地域が町村の初任期の教員は22人で81.5％を占めており，多くの初任期の教員が町村勤務，いわゆる郡部において勤務している。

手続きとしては，KJ法におけるグループ分けの手法を使った。それぞれの記述データを分類し，いくつかのカテゴリに分けたうえで，カテゴリおよび大分類ごとの記述量に着目した図表10－１を作成した。なお，内訳（％）は，度数（件）を有効回答数27名で除したものである。

図表10－１　先輩教員から教えて欲しい課題は何か　自由記述（n=27/42，記述率67.5％）

カテゴリ	大分類	度数（件）	内訳(％)
生徒に関わること	生徒との関係構築	3	11.1
	生徒指導の在り方	3	11.1
	具体的な生徒指導	3	11.1
	生徒の自主性の育成	2	7.4
	小計	11	40.7
業務遂行に関わること	組織的業務	4	14.8
	時間の使い方	2	7.4
	小計	6	22.2
教科指導	教科指導	3	11.1
	小計	3	11.1
保護者対応	保護者対応	3	11.1
	小計	3	11.1
HR経営	HR経営	3	11.1
	小計	3	11.1
特になし	特になし	3	11.1
	小計	3	11.1
その他	その他	1	3.7
	小計	1	3.7
	複数回答総計	30	111.1

※内訳（％）は，度数（件）を有効回答数で除したものである。

図表10－１によれば，「カテゴリ『生徒に関わること』」における記述は40.7%にも及び，そのうちカテゴリ内の大分類の「生徒との関係構築」「生徒指導の在り方」「具体的な生徒指導」の記述は33.3%であり，初任期の教員は，生徒との関わり方や生徒指導の具体的な方法について教えて欲しいことが分かった。

次に「カテゴリ『業務遂行に関わること』」における記述が22.2%であり，大分類の「組織的業務」の遂行の仕方や「時間の使い方」を教えて欲しいとしていた。

自由記述回答結果からも多重回答結果と同様に，「生徒に関わること」を先輩教員から教えて欲しいとの結果が表出した。

では，初任期の教員は具体的にどのようなことを教えて欲しいとしているのであろうか。このことを明らかにするため，前述した自由記述回答の中身に着目し，記述データを具体的に記した上でさらに細かく分類した。

最初に，最も記述量が多かった「カテゴリ『生徒に関わること』」を抜粋した表が以下の図表10－２である。

図表10－２　教えて欲しい課題は何か　自由記述「カテゴリ『生徒に関わること』」

カテゴリ	大分類	小分類	データ	度数(件)	内訳(%)
生徒に関わること	生徒との関係構築	生徒との距離感		1	3.7
		生徒との信頼関係	生徒との上手な関係構築のノウハウ		
			生徒との信頼関係の築き方(仲の良さではなく、指導に生かせる関係性)	2	7.4
	生徒指導の在り方	生徒指導の在り方	生徒指導のあり方		
			生徒指導の仕方		
			生徒指導の柔軟性	3	11.1
	具体的な生徒指導	各行事における着眼点、指導ポイント		1	3.7
		不登校対応		1	3.7
		しかり方		1	3.7
	生徒の自主性の育成	生徒に自分のキャリアプランを意識させる進路指導(保護者への進路指導も含めて)		1	3.7
		生徒の自主性の育成		1	3.7
			小計	11	40.7

記述によれば「生徒との上手な関係構築のノウハウ」や「生徒との信頼関係の築き方（仲の良さではなく，指導に生かせる関係性)」,「生徒との距離感」等，目の前の生徒との信頼関係醸成の方法を教えて欲しいとしており，さらに，「生徒指導のあり方」「生徒指導の柔軟性」など,日常的な生徒指導のイロハを先輩から教えて欲しいという想いを強く持っており,また,「各行事における着眼点，指導ポイント」「不登校対応」など，より具体的に指導ポイントや方法を教えて欲しいともしている。

また,「生徒に自分のキャリアプランを意識させる進路指導（保護者への進路指導も含めて)」や「生徒の自主性の育成」など，生徒の自主性をどう育てるかについても教えて欲しいと考えているのである。

先輩教員から教えて欲しい課題についての自由記述において量で「生徒に関わること」が最大となり，多重回答結果においても「生徒指導」が最大であった。しかし，前項で分析した仕事上の困難についてはその数において上位３番以内には入っていない。すなわち，初任期の教

員は，目の前にいる生徒に向き合うための具体的かつ喫緊の課題を先輩教員から水平的な関係で気軽に学びたいと切に願っている結果，このような記述になったと推測できるのではないだろうか。

次に，自由記述回答において二番目に記述が多い「カテゴリ『業務遂行に関わること』」を抜粋した表が以下の図表10－３である。

図表10－３　教えて欲しい課題は何か　自由記述「カテゴリ『業務遂行に関わること』」

カテゴリ	大分類	小分類	データ	度数(件)	内訳(%)
業務遂行に関わること	組織的業務	行事運営	行事運営		
			何か新しいことを始めたいときに、どのような手順でどのようなことに留意しながら薦めていくのが良いのか、コツを教えて欲しい	2	7.4
		業務遂行	分掌業務の進め方		
			事務的な仕事の仕方	2	7.4
	時間の使い方		仕事の減らし方。もっと生徒に向き合う時間にしたい。教材研究にあてたい	1	3.7
			時間の使い方	1	3.7
			小計	6	22.2

記述を見ると，「何か新しいことを始めたときに，どのような手順でどのようなことに留意しながら進めていくのが良いのかコツを教えて欲しい」や，「分掌業務の進め方」「事務的な仕事の仕方」を教えて欲しいなど，初めての学校現場での職務遂行に関わる不安や疑問が読み取れる。

しかしここで気にすべき事は，「この疑問は，ある程度経験を積んだ教員にとっては全く疑問とはならない」ということである。それはベテラン教員なら当たり前に行っていることだからである。故に，初任期の教員に丁寧に教えるということにはならなく，初任期の教員から教えを請われて初めて気付くことなのである。そこに初任期の教員と初任期以外の教員の齟齬が生じる。

またこういう解釈も成り立つ。先輩教員も実は教える事が出来る十分な経験を積んでいないということである。「教えて欲しい課題は何か」の自由記述回答の中に以下の記述があった。「カテゴリ『その他』」に分類したのであるが，「残念ながら本校は初任～５年目の教員がほとんどをしめる。ベテラン不在の運営は難しい。公平な人事異動を行い，僻地に初任者が集まらないようにして欲しい。教員４年目，５年目で部長職というのは，あまりにも経験不足である」と。すなわち，先輩教員もまた初任期の教員であり，初任期以外の教員も多くは経験が浅い教員と，管理職のみである。故に，教えたくても教えることができないのだ。そして，記述の中にあるようにこれは僻地にある高校，すなわち郡部小規模校の現状である。

この項の自由記述回答の中にこのような記述があったことは，初任期の教員の成長に関わるマイナス要因が人事配置によっても起きている現実を示しているのであり，３．１．５で述べた初任期の教員の困難である「教員構成の問題」と相通じるものである。

また，前項で行った困難の検証からも明らかなように，業務遂行に関わって，初任であるために全体の流れが見えないことや１人で業務を遂行しなければならないことから来る不安や重責が困難になっているゆえ，些細なことでも気軽に少しでも先輩から学びたいと考えているのである。

続いて多重回答結果において「生徒指導」「教科指導」に続いて多かった「ＨＲ経営」，および１人教科と２人以上教科の比較において最もその差が大きかった「保護者との関係」に関わる，自由記述回答においての「カテゴリ『ＨＲ経営』」や「カテゴリ『保護者対応』」の記述は以下の図表10－４及び図表10－５である。

図表10－４　教えて欲しい課題は何か　自由記述「カテゴリ『HR経営』」

カテゴリ	大分類	小分類	データ	度数(件)	内訳(%)
HR経営	HR経営	HR経営(進路を含み)		1	3.7
		HR経営(初めて)	近いうちにHR担任を経験することになるので、HR経営についてや保護者との接し方について先輩教師から学びたい		
			学級経営(現任校では担任を持たせていただけなかったので)	2	7.4
			小計	3	11.1

図表10－５　教えて欲しい課題は何か　自由記述「カテゴリ『保護者対応』」

カテゴリ	大分類	小分類	データ	度数(件)	内訳(%)
保護者対応	保護者対応	保護者対応の仕方		1	3.7
		保護者との接し方	新人教師にとってはやはり保護者との接し方に最も気を付ける必要があると感じます。社会人経験も無い若手が多いので…		
			保護者との接し方	2	7.4
			小計	3	11.1

具体的な記述として「近いうちにＨＲ担任を経験することになるので，ＨＲ経営についてや，保護者との接し方について先輩教師から学びたい」「新人教師にとってはやはり保護者との接し方に最も気を付ける必要があると感じます。社会人経験も無い若手が多いので…」等述べられている。このことは，担任としての職務を迎える前に先輩教員から学んだ上でＨＲ経営の準備をしていきたいという初任期の教員の意欲の表れであるとともに，現在直面している課題の一つに，ＨＲ経営や保護者対応があり，その課題を先輩教員からのアドバイスによって少しでも良い方向に導きたいという初任期の教員の想いの現れでもある。

前項の仕事上の困難における多重回答結果においてはこの２項目は数値的には多くない。しかし，「教えて欲しい課題」における多重回答結果と自由記述量において多く記されたことは，身近な存在である先輩が少ない，もしくはいない中で，初任期の教員がまさにそのアドバイスを求めている結果でもある。

３．２．５　初任期の教員の教えて欲しい課題は何か

では，初任期の教員の教えて欲しい課題はいったい何であろうか。

多重回答結果及び自由記述結果からわかったことは，初任期の教員は生徒に関わることを教えて欲しいとしていた。その詳細は，自由記述結果を踏まえて分析すると，生徒との信頼関係構築の方法や生徒指導のあり方及び具体的な生徒指導方法，あるいは生徒の自主性の育成に関わることであった。加えて，日々の業務遂行に関わること，例えば行事の運営や分掌業務など仕事の進め方や進めるときのコツを教えて欲しいとしていた。

しかし，前項の「仕事上の困難」の多重回答結果で最も多かった項目「同僚（先輩）との関係」は，初任期の教員の教えて欲しい課題にはならなく，また，「教科指導」においても，多

重回答結果においては，「困難」と「教えて欲しい課題」が同数であり，なおかつ「困難」の自由記述において「カテゴリ『力がない』」に見られた「教科力•教科指導力がない」「部活動指導力がない」に関わる記述が，「教えて欲しい課題」の自由記述回答においてはほとんど見られなかった。すなわち，初任期の教員の抱えている困難と教えて欲しい課題が一致しないことが明らかになった。

同じ視点で，教えて欲しい課題の最上位に位置している「生徒に関わること」を見てみると，「仕事上の困難」の多重回答結果ではそうなっていない。すなわち，初任期の教員は，目の前にいる生徒や目の前にある業務に向き合うため，生徒指導や業務遂行の具体的かつ喫緊の課題を先輩である教員から水平的な関係で気軽に先輩から教わりたい，学びたいと切に願っている結果，生徒に関わることや業務遂行に関わることを特に教えて欲しいとしているのである。

4．まとめと今後の課題

初任期の教員は初任期以外の教員と比較し，同僚との関係や教科指導，部活動指導に困難を感じていることが分かった。同僚との関係においては，勤務校の特に教員構成の問題であり，足手まといの同僚がいることや，頼ることのできる先輩教員が身近にいないことから来る不安や，担当が１人であることから来る重責が困難の一つとしてあげられ，また，教員間での意思統一をするのが難しい現実や，変化しなく意見できない職場に主体的に直面することで，困難を感じていることが分かった。

教科指導や部活動指導においては，力がないと自覚している初任期の教員が，その力をつけたくても，つけるための時間の余裕や，研修・研究の機会がないことが分かった。その最も大きい理由として多忙があげられ，仕事がそもそも多すぎること，部活動等によって時間が拘束されそれ以外の時間が制約されること，その結果として研修や研究の機会が持てないことが明らかとなった。

このような初任期の困難は，勤務地域が町村で，さらに１人教科であることが当たり前のより小さい規模の学校，いわゆる郡部小規模校で勤務している初任期の教員に顕著に見られた。このことは，郡部小規模校が多く存在する北海道の特徴でもあるといえよう。

また，初任期の教員は，先輩教員から生徒に関わることを教えて欲しいとしていた。それは，生徒との信頼関係構築の方法や生徒指導のあり方及び具体的な生徒指導方法，あるいは生徒の自主性の育成に関わることであった。加えて，日々の業務遂行に関わること，例えば行事の運営や分掌業務など仕事の進め方や進めるときのコツも教えて欲しいとしていた。

しかし，初任期の教員の抱えている困難と教えて欲しい課題が一致しないことも明らかになった。初任期の教員は，水平的な関係において生徒指導や具体的業務を先輩教員から学びたいと考えておりそこにはやはり身近な先輩教員の存在が必要となっている。しかし，身近な先輩教員がいない故に，困難が先輩教員との関係であり，教えて欲しい課題は生徒との関わりなのであろう。

また，困難と教えて欲しい課題が一致しないからこそ，初任期の教員にとって必要なことは，自ら内省する時間の保証と，研修や研究する機会の保証であろう。それらの保証が成されるこ

とが初任期の教員の今直面している困難を解決する一助になると考える。

この研究において，初任期の教員が今まさに直面している困難の具体的な様子が明らかになり，その要因も少なからず探索することができた。しかし，その困難を解決するすべはいまだ明らかになってはいない。今後，質問紙で得られた他のデータの分析を更に進め，困難を抱えている北海道の高等学校の初任期の教員に必要な援助は何かを明らかにしていきたい。

主な引用・参考文献

愛知教育大学・ベネッセ教育総合研究所，2016,「教員の仕事と意識に関する調査」『教員養成ルネッサンス・HATOプロジェクト』

秋田喜代美，1998,「実践の創造と同僚関係」『岩波講座（6）教師像の再構築』岩波書店，pp.235-259

Ａ・ハーグリーブズ，2016,「知識社会の学校と教師」金子書房

石田真理子，2011,「教育リーダーシップにおける『同僚性』の理論とその実践的意義」『東北大学大学院教育学研究科研究年報』，60，１，pp.419-436

石原陽子，2012,「新任教員の自律的な成長のための考察－S市に採用された教員への量的質的調査より－」『新任教員の適応および成長支援に関する総合的研究』，pp.21-37．日本学術振興会平成22-24年度科学研究費補助金基盤研究（C）課題番号22530885研究成果報告書，研究代表者和井田節子

大城房美・島袋恒男，2009,「高校教師の成長に関する心理学的研究」『琉球大学教育学部紀要（75)』，pp.183-193

大脇康弘・西川潔，2014,「学校組織開発の理論形成と実践的省察－佐古秀一氏の所論を中心に－」『大阪教育大学紀要』，62，２，pp.167-180

勝野正章，2009,「教師の協働と同僚性」『人間と教育』，pp.28-35

久冨善之・佐藤博，2010,「新採教師はなぜ追い詰められたのか」高文研

久冨善之，2017,「日本の教師，その12章　困難から希望への途を求めて」新日本出版社

紅林伸幸，2007,「協働の同僚性としての《チーム》－学校臨床社会学から－」『教育学研究』，74，pp.174-188

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－教員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』，８，pp.19-28

小沼豊・蘭千壽,2013,「教師を支える『教師用援助シート』の有効性についての一考察－『同僚性』(collegiality)に着目して－」『千葉大学教育学部研究紀要』，61，pp.305-311

佐々木邦道・保坂亨・明石要一，2010,「初任者教員のモチベーション研究Ⅰ－１年間の変容の奇跡－」『千葉大学教育学部研究紀要』，58，pp.29-36

佐々木邦道・保坂亨・明石要一，2010,「初任者教員のモチベーション研究Ⅱ－受け入れ側ができる配慮－」『千葉大学教育実践研究』，17，pp.43-57

櫻井直輝・梅澤希恵・津田昌宏他，2013,「カリキュラム形成に関わる教職の専門性・専門職性の研究」『「学校における新たなカリキュラムの形成」研究プロジェクト平成24年度報告書』，pp.67-195，東京大学大学院教育学研究科附属学校教育高度化センター

佐藤学・岩川直樹・秋田喜代美，1991,「教師の実践的思考様式に関する研究（1）－熟練教師と初任教師のモニタリングの比較を中心に－『東京大学教育学部紀要』，30，pp.177-198

千家弘行，2010,「授業研究会の活性化と同僚性に関する研究－高等学校における取り組みから－」『兵庫県教

育委員会研究紀要』，121，pp.65-74
津田昌宏，2013，「教職の専門職性としての同僚性」『東京大学大学院教育学研究科教育行政学論叢（33)』，pp.179-193
内閣府・文部科学省・厚生労働省，2014，「子供の貧困対策に関する大綱」『大綱を踏まえた平成27年度概算要求』
永井聖二，1977，「日本の教員文化」『教育者科学研究』，32，東洋観出版社
浜田博文，2009，「「学校の組織力向上」を考えるための理論」『「学校の組織力向上」実践レポート』教育開発研究所
広田照幸・武石典史，2009，「教員集団の同僚性と協働性」『学校運営』，7，pp.16-19
姫野完治ほか，2014，「高校教師の力量形成と研修のあり方に関する基礎的研究」『秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要』，36，pp.205-215
藤田英典・名越清家・油布佐和子・紅林伸幸他，2003，「教職の専門性と教師文化に関する研究－日本・中国・イギリスの三カ国比較－」『日本教育社会学会発表要旨集録』，55，pp.224-229
藤田英典・名越清家・油布佐和子・紅林伸幸他，2009，「教師の仕事と教師文化に関する比較研究－日中英３カ国比較－」『モノグラフシリーズ』，３，日本学術振興会平成13-15年度科学研究費補助金基盤研究（B）(1)課題番号13410077研究成果報告書，研究代表者藤田英典
北海道教育委員会，2016，「『新たな高校教育に関する指針』検証結果報告書」
北海道教育委員会，2017，「平成29年度北海道学校一覧」
北海道大学教育学研究院，2010，「初任者教員の資質能力の向上を促すための教職課程改善の方途」
文部科学省，2016，「平成28年度公立学校教職員の人事行政状況調査」
文部科学省，2017，「平成29年度学校基本調査」
油布佐和子，1999，「教師集団の解体と再編－教師の「協働」を考える－」『シリーズ子供と教育の社会学（5）教師の現在・教職の未来』，pp.52-70，教育出版

The difficulties faced by novice high school teachers in Hokkaido and their causes.

YAMAGUCHI seikei

Key Words

high school teachers　novice teachers　small schools in urban areas　colleagues

Abstract

The purpose of this research is to (1) clarify the difficulties that novice high school teachers in Hokkaido face, and (2) explore why these things are occurred. The novice high school teachers experience difficulties in two ways. First, they felt difficulties in relationships with colleagues. This is a problem of the structure of school teachers at the school. It occurred from anxieties about having no senior teachers to rely on, heavy responsibilities, and the monolithic workplace.

Next, teaching in class and advising to club are stressful for novice high school teachers because they have no confidence to teach students. They also do not have time to acquire skills and get opportunities for training. These above reasons are caused by being too busy, having too many responsibilities, and lacking time, so they cannot learn about teaching deeply. This is the main cause of difficulties for novice high school teachers.

In addition, these difficulties are particularly observed among teachers working at small schools in urban areas.