

女子大学を卒業した若手教員の意識と研修課題に関する調査研究
－新卒 3 年目までの小学校教員を対象に－

Survey research on the awareness of, and training programs for, newly hired
teachers who graduated from a women's university:
Targeting elementary school teachers in their third year or less

酒井 達哉, 佐々木 顕彦, 西本 望, 伊藤 博章

SAKAI, Tatsuya SASAKI, Akihiko NISIMOTO, Nozomu ITO, Hiroaki

武庫川女子大学 学校教育センター紀要

第 6 号 2021 年

【研究報告】

女子大学を卒業した若手教員の意識と研修課題に関する調査研究
—新卒3年目までの小学校教員を対象に—

Survey research on the awareness of, and training programs for, newly hired
teachers who graduated from a women's university:
Targeting elementary school teachers in their third year or less

酒井 達哉* 佐々木 顕彦** 西本 望*** 伊藤 博章****

SAKAI, Tatsuya* SASAKI, Akihiko** NISIMOTO, Nozomu*** ITO, Hiroaki****

要旨

本研究では、女子大学を卒業した新卒3年目までの正規採用の小学校教員を対象に、若手教員の意識や研修課題及び卒業生支援に対する要望を調べ、それらに対する方策について検討を行った。調査の結果、卒業生の若手教員の多くが教職にやりがいを感じながらも、採用前の予想を上回る学校現場の厳しい困難な現実に直面し、それぞれに研修課題を抱えている実状が明らかになった。例えば、研修課題においては、日々、適切な指導が求められる「教科等の指導」、「生徒指導」や新しい教育課題である「特別の教科 道徳」などのニーズが高いことなどが明らかになった。こうした結果を踏まえ、本研究報告は、在学中の早い段階から教職の魅力を伝えたり、実践的指導力の向上を意識した授業内容を設定したりすることなどの教職課程の改善や、卒業後もニーズに応じた研修を提供するなどの卒業生支援の拡充についての方策を提言している。

キーワード：女子大学、若手教員の意識、困難感、研修課題

1. 問題の所在と目的

近年のグローバル化や情報化など社会や経済の急速な変化に伴い、学校が抱える課題が複雑化、困難化する中で、教員を取り巻く状況は一層、厳しいものとなっている。その中で、いじめなどの生徒指導上の課題への対応や保護者からの要望への対応、英語やプログラミング教育などの新たな教育課題への対応など、学校に求められる役割は年々拡大しており、学校現場における教員の資質能力の向上は我が国の喫緊の課題となっている。

平成27年12月21日に中央教育審議会(2015)は『これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について』を答申した⁽¹⁾。この中では、これからの時代の教員に求められる資質能力として、「自律的に学ぶ姿勢を持ち、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質能力を生涯にわたって高めていくことのできる力」などが明示された。そのうえで、学び続ける教員を支えるキャリアシステムの構築のための体制整備について、大学が現職教員の研修に参画するなどの様々な具体的な方策が提言された。これからの学校教育を担う若手教員には、継続的なスキルアップを図ることが求められている。また、教員養成系の大学においては、卒業生が初任時からスムーズに学校現場に適応できるように教員としての実践的指導力を高める指導の充実や、卒業生を含む教員の適切な研修システムの構築などが求められている。

一方、平成28年6月13日には、文部科学省(2016)から『学校現場における業務の適正化に向けて』という報告が公表され、教員が長時間労働の中、多忙を極めている実態が明らかにされた⁽²⁾。

* 教育学科准教授 ** 英語文化学科准教授 *** 教育学科教授 **** 共通教育部教授

その状況に加え、近年の大量退職と大量採用の影響により学校の教員組織の年齢層のバランスが崩れ、校内だけでは若手教員の力量を高めることが難しくなっている現状などがあり、今、学校現場では様々な困難感を抱えている若手教員が増えている。なお、文部科学省の調査によると、全国で平成 30 年度に採用された公立小・中・高等学校および特別支援学校の教諭のうち 431 人が 1 年以内に依願退職しており、平成 11 年度以降で最多であった。理由は自己都合が 299 人で最も多く、病気を理由とした 111 人のうち 104 人が精神疾患を挙げている^③。

このような全国的な動向に対応するために、平成 31 年 4 月に本学（武庫川女子大学）の学校教育センターに教師教育研究部門が新たに設置され、女子大学、さらには本学における教員養成・就職の動向を正確に把握し、教師教育や教員研修のあり方について研究されている。その中の教員研修部門では、卒業生の研修課題の把握、適切な研修システムの構築などを研究内容としており、本学出身の若手教員の仕事に対する意識と、それにもとづいた研修課題や本学への支援ニーズを把握することが課題となっている。

若手教員の意識についての先行研究は少なくない。例えば、佐々木ら（2010）は、小学校の初任者教員 462 人にアンケート調査を、2 年目教員 4 人にインタビュー調査を行い、初任者教員の年間モチベーションには、「二つの谷が存在することが多い」ことを示し、児童掌握技術不足による学級崩壊の危険性がある「第一クライシス期」と保護者、同僚、管理職等の人間関係問題に起因する「第二クライシス期」があることを指摘している^④。また、松永ら（2017）は、公立小・中学校の 219 人の初任者教員への調査で、就職前の仕事についての予想と就職後の仕事の現実に隔たりを感じることを意味する「リアリティ・ショック」を初任者教員が抱く要因には、「職場の人間関係」、「経験不足」、「生徒・保護者との関係」、「多忙」の四つがあることを明らかにしている^⑤。

さらに、大学を卒業した若手教員の意識を調査し、教職課程への改善要望を調査した先行研究もいくつかある。例えば、高橋ら（2014）は、大学を卒業後、すぐに中学校・高等学校の教職についた卒業生 23 人に調査を行い、卒後 1 年目の教員が最も対応が難しいと感じたのは「教科指導そして生徒指導および生徒との関係」であることを示している。さらに教職課程に望む点として「ボランティアなど現場体験活動」が最も多いことを報告している^⑥。

以上のように、近年の研究においては、初任者教員が 1 年目に抱く困難性などに関する調査が行われるようになったが、女子大学の出身者に限定した、若手教員の意識や研修課題等についての調査研究は筆者の調査の限りでは確認することができない。また、大学の教員養成課程の指導内容の特徴によって卒業生の勤務校での職務状況も異なってくるという点も鑑み、調査対象を本学の卒業生に限定して調査を行い、卒業生の教員としての意識とそれにもとづいた研修課題、本学への支援ニーズを把握し、得られた知見を適切な研修等の支援に反映させることは重要であると考えられる。

よって、本研究の目的は、平成 28 年度から平成 30 年度にかけて本学を卒業し、卒業後すぐに公立小学校に正規採用された卒業生を対象に調査を実施することにより、若手教員の意識や研修課題及び卒業生支援に対する要望を明らかにすることである。そして、得られた知見をもとに本学の卒業生支援の拡充と教職課程の改善についての方策を提言する。また、ここで取られた研究手続きの検討や修正を後の調査に役立てることも目的とする。

2. 調査の方法

2-1 調査の対象

平成 28 年度から平成 30 年度にかけて本学を卒業し、卒業後すぐに公立小学校に正規採用された卒

業生（教育学科，日本語日本文学科，健康・スポーツ学科，演奏学科，英語文化学科）のうち，連絡が可能な198人に調査を依頼した。

2-2 調査の手順

調査票（無記名式）を郵送し，同封した返信用封筒により後日，郵送により回収した。そして，各設問の回答の数値をExcel統計で集計した。自由記述の内容については，文字をWordで打ち直し，キーワードをもとにしてKJ法的な手法で読み取り類別した。

2-3 調査の時期 令和元年8月

2-4 調査の内容

質問紙は，五つの領域で構成されている。第1部は，大学の学籍を問うものであり，「在籍学科」と「卒業年次」について回答を求めた。

第2部は「教員という仕事への意識」に関して問う項目であり，「小学校教師という仕事にやりがいを感じますか」という質問文を提示したうえで，「1. とても感じる」から「4. 全く感じない」の四件法で回答を求め，さらに，その「やりがい」の内容を自由記述回答により求めた。次に「特に意識的に取り組んでいることはどれですか」という質問を提示したうえで，「1. 児童とのふれあい」など七つの項目から選択による回答を求めた（複数回答可）。

第3部は「採用1年目の勤務状況」に関して問う項目である。まず，「採用1年目の担当学年等」の回答を求めた。次に「採用1年目に，採用前の予想を上回る，学校現場の現実の厳しさに直面したことはありましたか」と問い，その有無の記入を求めた。そして，「あった」と記入した回答者に，次の11項目（1. 職場の人間関係 2. 教科等の指導 3. 授業準備 4. 生徒指導 5. 学級経営 6. 保護者対応 7. 成績処理 8. 事務処理 9. 校務分掌 10. 研究及び研修 11. その他）から選択による回答を求めた。そして，特に対処が難しかったものの項目を上記の11項目から選択し，個人情報に配慮して自由記述による回答を求めた。また，「2. 教科等の指導」を選択した回答者に，指導が難しい教科等名を三つ，指導が難しい順に記入することを求めた。

第4部は「研修課題」に関して問う項目である。「研修を通して深めたい内容は次のどれですか」と問い，7項目（1. 特別の教科 道徳の指導 2. 外国語・外国語活動の指導 3. (1, 2)以外の教科等の指導 4. 生徒指導・カウンセリング 5. ICT・プログラミング教育 6. 特別支援教育 7. その他）から二つを選択する回答を求めた。そして，そのうち「3. (1, 2)以外の教科等の指導」を選択した回答者には，その教科等の名前を一つだけ記入することを求めた。

第5部は，「卒業生支援」に関して問う項目である。教職に就いた卒業生を対象に「武庫川女子大学学校教育センターが行う支援として，どのようなものを希望されますか」と問い，自由記述による回答を求めた。

2-5 倫理的配慮

調査票の依頼状には，調査の目的を明記するとともに，本調査についての協力は，個々の判断に委ねられ，同意する場合は，調査票の冒頭で「協力します」にチェックを入れ，調査票に回答し返送するようにと記載した。そして，その場合，本調査の目的や調査方法，研究倫理に関する内容に対して理解を得たこととし，さらに，協力できない場合も一切の不利益を被ることはないことを明記した。

なお，本研究は，令和元年7月に武庫川女子大学学校教育センター倫理審査委員会の承認を受けている。

3. 結果と考察

3-1 回収の状況

郵送した 198 人のうち 81 人（平成 28 年度卒業生 45 人，平成 29 年度卒業生 14 人，平成 30 年度卒業生 22 人）から返送があった。回収率は 40.9%であった。

3-2 教員という仕事への意識について

3-2-1 小学校教員という仕事のやりがい

小学校教員という仕事にやりがいを感じるかどうかについての設問結果を図 1 に示した。選択肢 4 項目の回答数は、多い順から、「とても感じる」45 人（56%）、「ある程度感じる」32 人（39%）、「あまり感じない」4 人（5%）、「全く感じない」0 人（0%）であった。「とても感じる」と「ある程度感じる」を合わせると、回答者 81 人中 77 人（95%）になり、回答者の大部分が、小学校教員という仕事にやりがいを感じていることが明らかになった。

次に、上記の設問において、小学校教員という仕事にやりがいを「とても感じる」、「ある程度感じる」と回答した 77 人が、「どのようなところにやりがいを感じるか」という質問に対して回答した自由記述回答（複数回答可）の内容を KJ 法的手法を用いて読み取り、5 項目に分類して集計した。小学校教員という仕事のやりがいの内容において、回答は多い順から、「児童の成長・言動」(86)、「自分自身の成長」(12)、「保護者からの信頼」(7)、「管理職や同僚からの評価」(5)、「その他」(3)であった。ここから多くの回答者が、自分が関わる児童の成長の姿や言動に対して、教員としてのやりがいを感じていることがわかった。

なお、表 1 には、この項目ごとに自由記述回答の一例を示した。例えば、「児童の成長・言動」の項目には「毎日良くも悪くも変化するたくさんの子どものと関わるので、今日はこんなことをしてみよう、こんなことに挑戦しよう、この取組はどうかと考え、悩み、たくさんの時間をかけて作りあげる日々。そして関わり方によってどうにでも変わっていく子どもたちの姿に、その時は必死で気づかないけれど、ふりかえってみてすごくやりがいを感じる。本当にしんどいけれど、それがやりがい。」と述べられた回答がある。この文章は、多忙な中にも児童の変容する姿に仕事のやりがいを見出している若手教員の、日々奮闘する姿とその思いを如実に表しているといえよう。

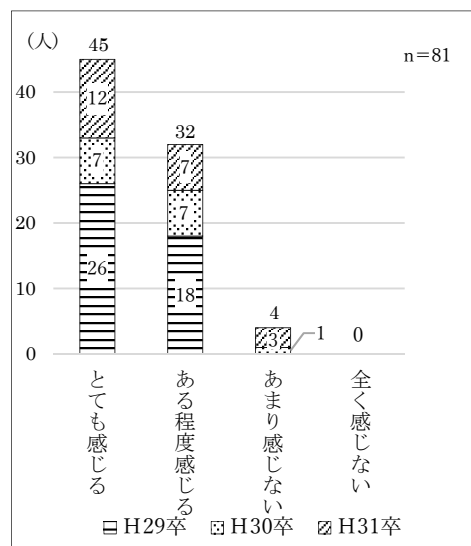


図 1 小学校教員という仕事にやりがいを感じるか

表 1 小学校教員という仕事のやりがいに関する記述回答の一例

<p><児童の成長・言動></p> <ul style="list-style-type: none"> 子どもたちの日々の成長に教科の指導や学校生活を通して携われること。特に、教科の指導等においては、研修等で学んだことを活かすと、子どもたちがさらに伸びていっていると感じられます。 子どもが自分を好いてくれているとわかった時はとてもうれしいです。「学校が楽しい」「授業が楽しい」と言ってくると、自分が働く意味や価値を見出すことができます。 毎日良くも悪くも変化するたくさんの子どものと関わるので、今日はこんなことをしてみよう、こんなことに挑戦しよう、この取組はどうかと考え、悩み、たくさんの時間をかけて作りあげる日々。そして関わり方によってどうにでも変わっていく子どもたちの姿に、その時は必死で気づかないけれど、ふりかえってみてすごくやりがいを感じる。本当にしんどいけれど、それがやりがい。 	
<自分自身の成長>	・一人の人間としても自分自身が成長したなと感じたとき。
<保護者からの信頼>	・保護者の方に「〇〇先生が担任で良かったです」と言ってもらえたとき。
<管理職や同僚からの評価>	・授業研で評価してもらえたとき。

近年、教員の長時間労働や過重な負担への懸念から、教職は「ブラック」な職業であるという風評がメディアを通して拡散されているなかで、卒業生である回答者の大部分が、小学校教員という仕事にやりがいを感じている事実が示されたことは、本学の教職課程にとって意味がある。というのも、教職課程において、このような卒業生のやりがいに関する量的、質的データを活用し、在学生に対して教職の魅力を発信できるからである。例えば、教職に進むかどうか考え始める早期の段階から、このような卒業生のデータを示すとともに、教員になった卒業生に教職の魅力テーマに語ってもらう機会を、対面やビデオ視聴などの方法で授業の中に積極的に設定することなどが考えられる。それにより教職に関するバランスのとれた情報を提供でき、従来であれば世間の風評などをもとに教職の道に進むことを早々と諦めてしまっていた学生が、こうしたデータをもとにして将来、教職に就くかどうかを客観的に検討することが可能になるであろう。

3-2-2 特に意識的に取り組んでいること

小学校教員として、特に意識的に取り組んでいることの設問結果（複数回答可）を図2に示した。選択肢7項目の回答数は、多い順から、「児童とのふれあい」80人、「教職員との交流」45人、「保護者・地域との交流」37人、「校内研修（研究）への参加」22人、「学校外研修への参加」13人、「自主研修・個人研究」6人、「その他」3人であった。

回答者のほとんどである、81人中80人(99%)が、「児童とのふれあい」に特に意識的に取り組んでいることが明らかになった。やはり、若手教員にとって「児童とのふれあい」は多忙な中でも充実した時間であろうし、学級経営及び生徒指導を円滑に行うためにも重視しているのであろう。注目したいのは、「児童とのふれあい」の次に、「教職員との交流」に意識的に取り組んでいる回答者が多いという点である。その背景には、近年、文部科学省の提唱する「チームとしての学校」の考えのもと、教職員の組織力の向上が重視されている状況があること、また、管理職や同僚などから得る、職務に関する指導や助言には有益なことが多いことなどから、若手教員が教職員との交流に特に意識的に取り組んでいることが窺える。

そして、「校内研修（研究）」、「学校外研修」、「自主研修」という研修に関する三つの項目については、若手教員は、自らの研究授業も含まれるであろう授業研究会などの校内研修（研究）に、特に意識的に取り組んでいることが明らかになった。前掲した表1の仕事のやりがいについての記述回答の中にも、「授業研で評価してもらえたとき」という校内研修（研究）に関する記述がある。ここからも、若手教員にとって、勤務校で行われる校内研修（研究）への参加は、教員としての職務に関する様々な知識や技術を身に付けるだけでなく、自己の成長を実感するうえで大切な機会になっていることが示唆される。

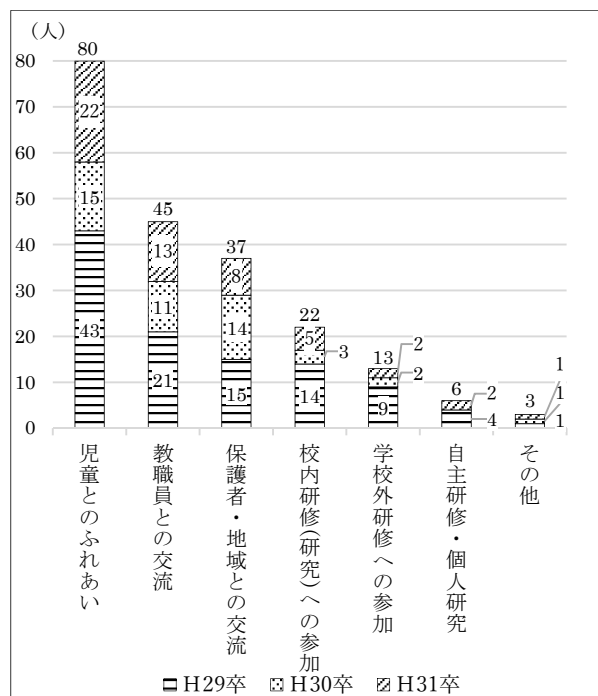


図2 特に意識的に取り組んでいること（複数回答可）

3-3 採用1年目の勤務の状況

3-3-1 採用1年目の担任学年等

採用1年目の担任学年は、多い順に、「2年生」28人(35%)、「3年生」24人(30%)、「4年生」13人(16%)、「特別支援学級」7人(9%)、「1年生」6人(7%)、「その他(専科など)」2人(2%)、「5年生」1人(1%)、「6年生」0人(0%)であった。回答者の担任学年等を図3に示す。

この結果から明らかなように、81人中79人(98%)が、担任としての勤務であり、学級経営を担っている。彼女らは、採用1年目の最初から、児童、保護者にとっては「先生」と呼ばれる存在になり、日々の学習指導、生徒指導に加え、担任として保護者対応や成績処理など多くの職務に取り組まねばならない。このように、新卒の初任者教員は、最初から、他の教員と同様の担任業務などを行いながら、随時、

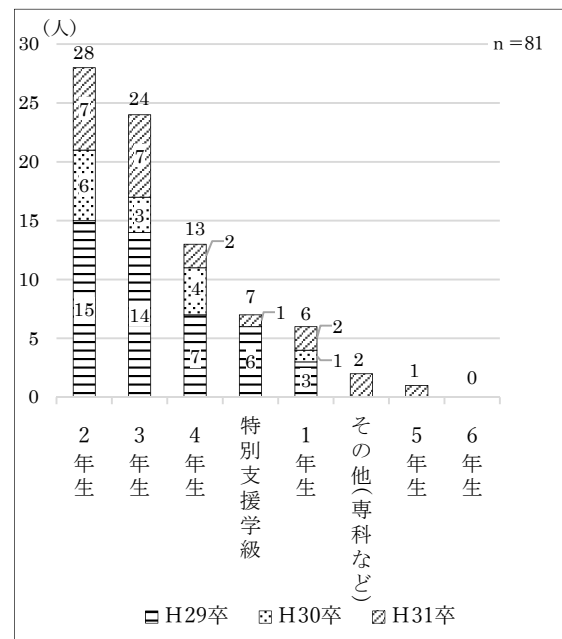


図3 採用1年目の担任学年等

校内外で実施される初任者研修に参加し、小学校教員の職務について学んでいくという多忙な日々である。こうした事情が配慮されて、勤務校の状況にもよるが、卒業生の採用1年目の担任学年は、図3に示したように、一般的に高学年よりも学習指導及び生徒指導などが比較的行いやすいとされる、低学年の2年生、中学年の3、4年生になるように配置されるケースが多いと推察される。

その次に多いのは、特別支援学級担任と1年生担任である。特別支援学級を初年度から担任する場合は、在学中に特別支援学校教諭一種免許を取得していることが主な理由としてあげられる。また、1年生の担任については、かつては教職経験者が務める場合が多かったが、大量退職の影響により学校の職員構成において年配の教員の割合が少なくなっている関係などから、学年に複数学級がある場合、図3で示したように新卒者でも1年生に配置されるケースは増えてきている。

そして、その他(専科など)を担当するケースは2人で少ないことが示された。しかし、今後は外国語科の専科の配置や教科担任制の導入などから、新卒者が専科の教員として採用1年目を始めることも増えてくると予想される。また、高学年においては、5年生担任が1人、6年生担任が0人であり、卒業生が、採用1年目に高学年の担任をする機会は極めて少ないことが明らかになった。

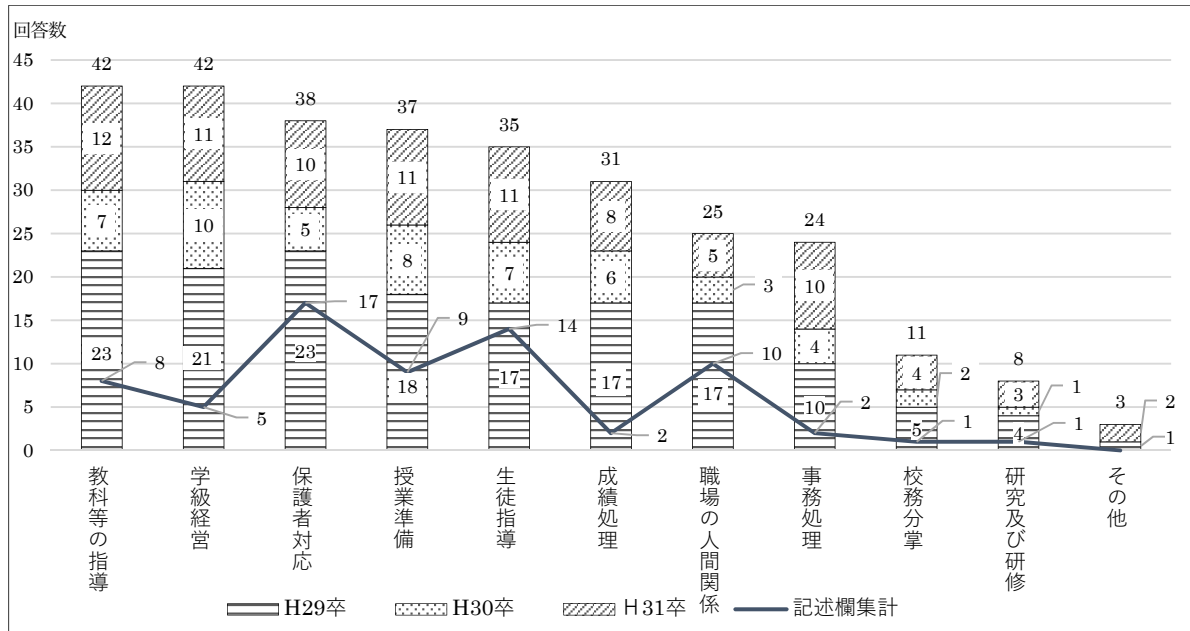
3-3-2 採用初年度における予想を上回る現場の厳しさ

採用初年度において、採用前の予想を上回る現場の厳しさに直面したことはあったかどうかについて、81人中、71人(88%)が「あった」と回答した。その71人に対する、現場の厳しさに直面した場面はどのようなものであったかについての設問結果(複数回答可)を図4に棒グラフで示した。選択肢11項目の回答数は多い順から、「教科等の指導」42人、「学級経営」42人、「保護者対応」38人、「授業準備」37人、「生徒指導」35人、「成績処理」31人、「職場の人間関係」25人、「事務処理」24人、「校務分掌」11人、「研究及び研修」8人、「その他」3人であった。

次に、予想を上回る現場の厳しさに直面したことのなかでも、特に対応が大変であったことについての設問結果を図4に折れ線グラフで示した。選択肢11項目の回答数は多い順から、「保護者対応」17人(25%)、「生徒指導」14人(20%)、「職場の人間関係」10人(15%)、「授業準備」9人(13%)、「教

科等の指導」8人(12%)、「学級経営」5人(7%)、「成績処理」2人(3%)、「事務処理」2人(3%)、「校務分掌」1人(1%)、「研究及び研修」1人(1%)であった。

なお、表2には、この項目の順に、特に対応が大変であったことの具体的な内容を問う自由記述回答の一例を個人情報に配慮したうえで示した。



<注> 棒グラフは、「現場の厳しさに直面した場面はどのようなものであったか」の回答数(複数回答可)。折れ線グラフは、「特に対応が大変であったこと」の回答数。

図4 予想を上回る現場の厳しさを直面した場面はどのようなものであったか

表2 特に対応が大変であったことの記述回答の一例

<p><保護者対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職や学年の先生方とも相談した上で保護者対応を行ったが、その思いが保護者に伝わらなかった。 ・子どもと保護者の気持ちがすれ違っていたが、保護者が年上なので伝えづらい。
<p><生徒指導></p> <ul style="list-style-type: none"> ・正解の手立てが子供一人ひとりによって違い、瞬時に選択することが大変であった。 ・子どもからの反発や反抗に対する返し方が難しかった。何かをするとき、やらない子どもをやる気にする方法が分からなかった。そうしている間に教員と子どもの間に溝ができ、それを埋められなかったなど感じている。
<p><職場の人間関係></p> <ul style="list-style-type: none"> ・学年の先生と全くうまくいかずとても苦しみました。 ・学校のやり方と外部の指導担当の指導方法がまったく異なるので、その間に挟まれて非常にやりにくい。
<p><授業準備></p> <ul style="list-style-type: none"> ・どれだけ準備しても不安な気持ちはぬぐえず、毎時間「きちんとできるだろうか」「他のクラスと自分のクラスで差はないだろうか」といっばい、いっばいだったと思います。放課後は、その日の処理(丸付け、ノートチェック、成績付け)で精一杯で次の日の準備の時間ではなかったです。 ・授業準備に十分な時間や力がそそげている。日々のすることに追われ、本当に大切に子どもの学びに直結する授業準備がおろそかになっている。
<p><教科等の指導></p> <ul style="list-style-type: none"> ・子どもたちに何を学ばせるかというめあてをもった授業の組み立て方。私が一方的にしゃべってしまい、子どもたち同士での学びを大切にすることがわかっていても(勉強していても)、実際にできるようにならなかった。
<p><学級経営></p> <ul style="list-style-type: none"> ・30人以上いる学級で、自分の目が届いていない部分が多く、一人一人と向き合うことに努めたが、かえってそのことで全体を見られておらず、学級の雰囲気あまり良くなかった。学級経営の難しさを感じた。
<p><成績処理></p> <ul style="list-style-type: none"> ・絶対評価ではあるものの、児童個人の成長を見取らないといけないう点での難しさ。
<p><事務処理></p> <ul style="list-style-type: none"> ・児童との関わり以外にしなければならない雑務が予想よりはるかに多かった。
<p><校務分掌></p> <ul style="list-style-type: none"> ・分掌が多く初任から教科を主で担当した。
<p><研究及び研修></p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修が多く、なかなか授業準備ができず、苦労しています。

予想を上回る現場の厳しさに直面した場面はどのようなものであったかについての設問結果（複数回答可）をみると、突出して回答数の多い項目はなく、小学校教員として、項目に挙げた多くの職務において、予想を上回る現場の厳しさに直面していることが推察される。

また、自由記述回答の結果をキーワードをもとにして KJ 法的な手法で整理すると、新卒の初任者教員にそれぞれの項目の職務を「予想を上回る現場の厳しさ」と捉えさせる三つの背景が読み取れる。

まず、教員の業務の多さである。それは、表 2 の自由記述回答において、「放課後は、その日の処理（丸付け、ノートチェック、成績付け）で精一杯で次の日の準備の時間ではなかったです」、「児童との関わり以外にしなければならない雑務が予想よりはるかに多かった」、「研修が多く、なかなか授業準備ができず、苦労しています」などと限られた時間の中で行わなければならない、教員の業務の多さについて述べられていることから窺える。新卒の初任者教員には、学校の 1 年間の行事や通知表の作成などの見通しが立たない状況の中で、日々、目の前の様々な業務に追われて、授業準備などに十分な時間をかけることができなくなってしまう厳しい状況がある。

次に、背景として、理論を実践化する難しさが挙げられる。予想を上回る現場の厳しさに直面した場面はどのようなものであったかについての設問結果（複数回答可）のうち、最も回答数が多い「教科等の指導」と「学級経営」を考察する。まず、「教科等の指導」は、教員として、日々、行わねばならぬ職務であり、うまくいかない場合は児童に十分な学力などを身に付けることが難しくなる。例えば、自由記述回答には、教科等の指導を困難に感じている様子が「子どもたちに、何を学ばせるかというめあてをもった授業の組み立て方。私が一方的にしゃべってしまい、子どもたち同士での学びを大切にする方法がわかっていても（勉強していても）、実際にできるようにならなかった」と述べられている。つまり、授業作りについて理解していても、それを実践化することに困難を感じているのである。

また、「学級経営」においても同様に理論の実践化の難しさがみてとれる。例えば、自由記述回答には、「30 人以上いる学級で、自分の目が届いていない部分が多く、一人一人と向き合うことに努めたが、かえてそのことで全体を見られておらず、学級の雰囲気あまり良くなかった。学級経営の難しさを感じた」と述べられている。この事例においても、学級経営の基本である、個の思いに寄り添うことの大切さなどは理解しているが、個人と全体に対する指導のバランスをうまく調整するという点で理論を実践化する難しさを感じているといえよう。

一方、特に対応が大変であったことについての自由記述回答からは、人間関係を構築することの難しさが背景にあることがみえてくる。選択肢 11 項目の回答数は、多い順から三つ挙げると、上記の設問の回答の結果とは異なり、「保護者対応」17 人(25%)、「生徒指導」14 人(20%)、「職場の人間関係」10 人(15%)となり、人間関係を構築する力が問われる項目について多く回答されている。これは、自分より年齢が高い保護者との関係や、老若男女で組織される職場での人間関係などをうまく構築していくことが、新卒の初任者教員にとって難しかった場合が多かったからであろう。自由記述回答にも「子どもと保護者の気持ちがすれ違っていたが、保護者が年上なので伝えづらい」、「何かをするとき、やらない子どもをやる気にする方法が分からなかった。そうしている間に教員と子どもの間に溝ができ、それを埋められなかった」、「学年の先生と全くうまくいかずとても苦しみました」と人間関係を構築することの難しさについて述べられている。つまり、直面する厳しい現実のなかでも、より対応が困難なものになるのは、人間関係を構築する力に起因するものであるといえよう。

なお、この中で最も多かった「保護者対応」について、大前（2015）は、小学校初任者教員の現場適応の困難性についての研究の中で、445 人の様々な世代の現職教員への調査によって、「性差で見ると

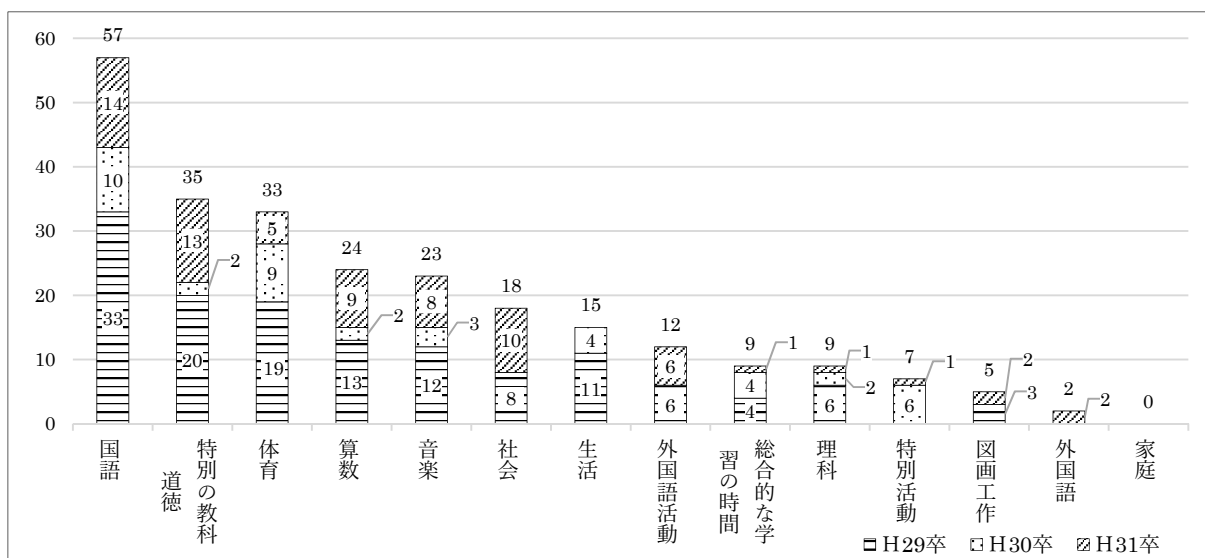
と、「保護者対応」で苦勞したと回答した女性教員の割合が、男性教員に比べて高い」と指摘し、「保護者からの要望やクレームに悩んでいる教員の割合は女性教員の方が多い」ことを明らかにしている⁷⁾。その上で、「保護者がより厳しい目で新任1年目の女性教員を見ている可能性が示唆される」と考察を加えていることに注目したい。

さらに、この人間関係という点で留意すべきは、初任者教員と初任者指導の教員との関係性である。例えば、その関係の難しさについて「学校のやり方と外部の指導担当の指導方法がまったく異なるので、その間に挟まれて非常にやりにくい」と述べられているように、初任者教員を直接指導する機会が最も多いであろう初任者指導の教員との人間関係に、初任者教員は悩んでいることが読み取れる。

3-3-3 指導が難しいと感じた教科等

図4に示した「現場の厳しさに直面した場面はどのようなものであったか（複数回答可）」という設問で、最も多かった「教科等の指導」を選んだ回答者（42人）に、指導が難しいと思う順に三つ、具体的な教科等の名前の記入を求めた。その集計結果に指導が難しいと感じた順に、3、2、1ポイントを付与したものをまとめたのが図5である。結果は、「国語」（57）が最も多く、「特別の教科 道徳」（35）、「体育」（33）、「算数」（24）、「音楽」（23）、「社会」（18）、生活（15）、外国語活動（12）、総合的な学習の時間（9）、理科（9）、特別活動（7）、図画工作（5）、外国語（2）、家庭（0）であった。

「国語」が最も回答数が多いのは、授業時間数が小学校で一番多い教科（6年間で1461時間）であることや、全ての学習の基盤になる言語を扱う教科であるなどの理由が考えられる。さらに、教育実践家である加藤辰雄（2015）が指摘しているように「国語ほど教えるににくい教科はな」く、「物語や説明文で何を指導すればよいかははっきりしていない」ことも理由として挙げられるであろう⁸⁾。



<注> 図4の設問で「教科等の指導」を選んだ42人に指導が難しいと感じる順に教科等名を三つ記入することを求めた。そして、その順に、3、2、1ポイントを付与して集計を行った。

図5 指導が難しいと感じた教科等

次に回答数が多いのは、国語と同様に教材文を用いて授業が展開され、令和2年度から本格実施の新学習指導要領で新しく導入された「特別の教科 道徳」である。この結果は、従来の「道徳」との教え方の違いがまだ明確になっていないことが背景にある。そして、3番目に回答数が多い「体育」

に関しては、本学が女子大学ゆえに、体育の実技指導を苦手とする卒業生が比較的多いため、このような結果になっている可能性が示唆される。

以上のような採用1年目の状況を踏まえると、本学の教職課程においても、卒業生が採用後に、予想を上回る現場の厳しさに直面することを意識したカリキュラムが必要である。そして、今日の学校現場の多岐にわたる職務に対応できる実践力を向上させるための教職課程の在り方を検討していかなければならない。例えば、業務の多さ、理論を実践化する難しさということへの対応という点からは、在学中の早い段階からの学校インターンシップや学校ボランティアの活動を教職課程に位置づけるか、またはより奨励し、教育現場での実際の授業や生徒指導の具体的な指導をはじめ、教員の仕事ぶりなどを継続的に体験を通して学ばせておくことが有効であろう。また、4年生の教員採用選考試験終了後も、教職実践演習などの授業において、模擬授業や場面指導のロールプレイなどの実践的指導力の向上を目指した学びをより積極的に取り入れることなども挙げられる。さらに、採用1年目に陥りがちな諸問題とその具体的な対応方法及びタイムマネジメントなどの教員としての効率的な働き方について実践的に学ぶ授業を「準備プログラム」として4年生後期に設定することなども考えられる。

最後に、人間関係を構築する力という点では、まず、教員として採用後には、児童、保護者のみならず、教職員との人間関係を構築する力が強く求められることを具体例を挙げて理解させる。その上で、目的意識をもって、野外活動や被災地のボランティアなどの社会貢献活動、一般のアルバイトなどの社会体験を通して、子供をはじめ、様々な背景をもった老若男女との出会いを大切にすること、そして、その方々と共に活動や仕事を継続して行う経験を積むことを推奨することなどが有効であろう。特に、このような経験は、女子のみで過ごす機会が多い女子大学ゆえに大切にしなければならないものである。

3-4 卒業生の研修課題と本学の支援の在り方

3-4-1 卒業生の研修課題

本学を卒業した3年目までの若手教員が、研修を通して深めたい内容についての設問結果（二つを選択）を図6に示した。選択肢8項目の回答数は多い順から、「教科等の指導」39人、「生徒指導・カウンセリング」33人、「特別の教科 道徳」29人、「特別支援教育」25人、「外国語・外国語活動の指導」16人、「プログラミング教育」9人、「ICT」6人、「その他」2人であった。なお、この設問において、「特別の教科 道徳」と「外国語・外国語活動の指導」を「教科等の指導」に含めずに、別枠にしたのは、「プログラミング教育」と並んで、新学習指導要領において新たに導入されたものであるため、研修課題としての関心の高さを調査するためである。また、上記の設問で「教科等の指導」を選択した回答者(39人)には、具体的な教科等名一つの記述を求めた。回答数は多い順から、「国語」18人、

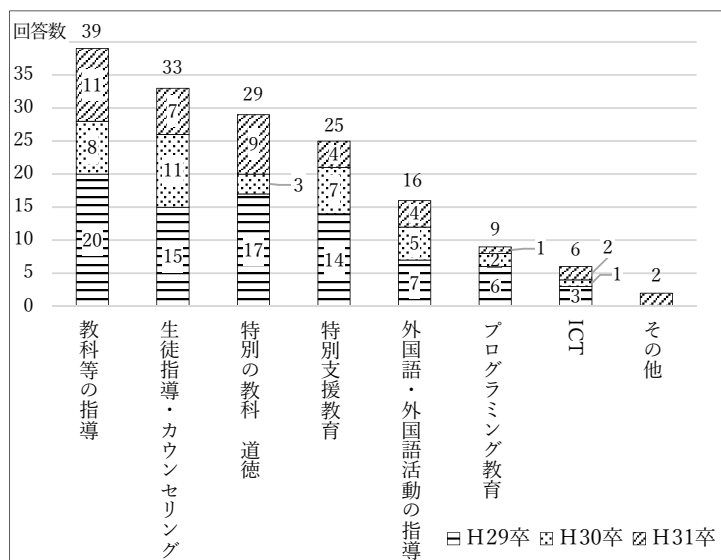


図6 研修を通して深めたい内容（二つを選択）

「算数」8人、「体育」4人、「音楽」2人、「総合的な学習の時間」2人、「理科」1人、「社会」1人であった。

若手教員が、研修を通して最も深めたいと思っているのは、「教科等の指導」であり、その中でも国語のニーズが高いことがわかった。これは前掲の図4で示した「予想を上回る現場の厳しさに直面したこと」の設問結果においても「教科等の指導」が最も回答数が多いことと、そして、国語を最も指導が難しい教科であると感じていることと関連している。前掲の表1に、仕事のやりがいとして「特に、教科の指導等においては、研修等で学んだことを活かすと、子どもたちがさらに伸びていっていると感じられます」と述べられているように、研修には一定の効果があり、この設問結果は、教科等の指導が思うように進められないで悩んでいる若手教員が、研修を通して授業の改善を図り、児童の学力をさらに伸ばしたいという思いの表れであるといえよう。

「教科等の指導」に続いて、2番目に回答数が多いのは、「生徒指導・カウンセリング」であることが示された。これも「教科等の指導」と並んで日々、適切な指導が求められるものである。前掲の図4に示した予想を上回る現場の厳しさの「特に対応が大変であったこと」についての設問結果においても、「生徒指導」が2番目に多かったことも関連があろう。つまり、前掲の表2で生徒指導の難しさが、「正解の手立てが子供一人ひとりによって違い、瞬時に選択することが大変であった」と述べられているように、案件によって事情が異なるために決まった答えがなく、適切な判断と指導が若手教員にとって難しいため、研修への関心が高いのであろう。

なお、新学習指導要領に新たに導入された「特別の教科 道徳」は3番目に回答数が多い。若手教員の中でも、その指導に向けて研修への関心が高まっていることが注目される。一方で、新しい教育課題である「プログラミング教育」の回答者数が他と比べると少ないのは、令和元年8月に本調査を行った時点では、具体的に何をどのように指導する教育なのか曖昧であったからであろう。

3-4-2 本学の卒業生支援の在り方

本学の学校教育センターが行う卒業生支援としてどのようなものを希望するかという設問（複数回答可）に対する自由記述回答の内容をKJ法的な手法を用いて読み取り、4項目に分類して集計した。回答数が多い順から、「公開講座の開催」17人、「交流会の開催」12人、「教育に関する情報の配信」11人、「相談窓口の設置」5人であった。

「公開講座の開催」という回答数が最も多い。それに関する自由記述回答には「各教科の具体的な単元を使って授業展開を考えるような機会があれば嬉しいです。講師の先生の模擬授業など、すぐにマネをして実践できるようなものも助かります」という声が寄せられているように、授業改善などにすぐに活用できる内容の講座の開催希望が多い。また、「どの講座でも、動画や体験談を元に、自分だったらそれが起こった時どうするか考える授業」のように、生徒指導などの実践的指導力を身に付ける講義を要望する回答もあった。よって、前掲の図6に示した「研修を通して深めたい内容」の設問結果で明らかになった卒業生のニーズを参考にして、本学における卒業生支援として、公開講座などを通じた研修機会をより積極的に設ける必要があるだろう。

次に多いのは「交流会の開催」である。本学の学校教育センターで既に行われている「ホームカミングデー」のような催しをより拡充し、様々な年代の卒業生が、近況を語るとともに日頃の悩みを共有したり、教育に関する情報を交換したりすることは、卒業生の縦と横のつながりを紡ぐうえでも意義があり、そこで結ばれた縁は、参加者のそれぞれが勤務する地域においてもコミュニティの形成など何らかの形で生かされるであろう。なお、この項目に関連した自由記述回答には「もっと後輩に話

す機会がほしいです。新任（3年まで）のうちに感じることを、大変なこと等を、生の声として在校生に伝えたいです」という卒業生と在校生の交流を望むものがあった。前述のような授業などにおける卒業生の話を聞く機会に加えて、このような交流会に卒業生のみならず在校生も参加できるようなものにするには、交流会の拡充に向けての大切な視点であるといえる。続いて、「教育に関する情報の配信」、「相談窓口の設置」の順で回答が多い。これらの実現を図るとすると、例えば、大学のホームページからアクセスできる、大学教員が推薦する書籍や研究会情報などの紹介をする卒業生向けの情報提供及び相談サイトを設けることなどが考えられる。

以上のように、卒業後も学び続けることが求められる若手教員の中に、本学への研修等に関する支援のニーズが少なからずあることから、大学として卒業生の研修等の支援体制をさらに充実させていくことが望まれる。

4. おわりに

近年の大量退職と大量採用の影響により、学校内だけでは教員としての力量を高めることが難しくなっている状況の中、これからの学校教育を担う若手教員には継続的なスキルアップを図ることが求められている。また、教員養成系の大学においても教員の適切な研修システムの構築などの地域貢献や教職課程の質の保証、向上などが重要な課題となっている。

本研究から、本学の卒業生である若手小学校教員の多くが、教職にやりがいを感じながらも、採用前の予想を上回る現場の厳しい困難な現実と直面し、それぞれに研修課題を抱えている実状が明らかになった。

小学校の教員の仕事にやりがいを感じている点としては、「児童の成長・言動」についての項目が多く、特に意識的に取り組んでいる点としては、「児童とのふれあい」が多いことがわかった。また、採用1年目の勤務状況の調査においては、「教科の指導」や「学級経営」などの多くの職務で予想を上回る現場の厳しさに直面する可能性があることが示された。その中でも人間関係を構築する力が問われる「保護者対応」などにおいては、特に対応が困難な状況に陥ってしまうことがあることが明らかになった。そして、その現場の厳しさに直面する背景には、業務の多さと理論の実践化の難しさ、人間関係を構築することの難しさがあることが推察された。さらに、新卒3年目までの若手教員の研修課題としては、日々、適切な指導が求められる「教科等の指導」、「生徒指導・カウンセリング」などのニーズが高いことが明らかになった。また、本学に望む具体的な卒業生支援の内容として、「公開講座の開催」、「交流会の開催」などの要望があることが示された。

この調査結果を受け、本学の教職課程において、得られたデータを活用して早い段階から教職の魅力を伝えたり、学校現場に継続的に関わったり、社会体験を奨励したりすること、実践的指導力の向上を意識した指導内容を設定することなどを提言した。また、卒業生の研修課題の傾向が明らかになり、本学に希望する支援の具体的な内容も示されたことから、その声を反映させて卒業生の研修支援体制を拡充するために「公開講座の開催」、「交流会の開催」などに関する具体策を挙げた。今後は、卒業生はむろんのこと、将来的には、現職教員の研修支援体制の構築を教育委員会などと連携・協力して図っていくことが望まれる。

今回の調査は、卒業生である若手教員の意識と研修課題を把握し、本学の教職課程や卒業生の研修支援体制などに反映できる知見を得るための予備的なものであったことから、対象を新卒で正規採用後3年目までの卒業生に絞り、調査時期を8月にしたため、回答者数が少なく、新卒1年目の教員の回答内容も夏までのものに限られた。よって、今後はより調査対象を拡大し、大規模な卒業生調査を

実施することにより、女子大学の卒業生ならではの教員としての強みや経験年数ごとの女性教員の研修課題を分析することなど、より詳細な研究を行うことが課題である。

謝辞

本研究に参加して下さった武庫川女子大学の卒業生の皆様に心より感謝の意を表します。

注・引用文献

- (1) 中央教育審議会『これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について』文部科学省, 2015
- (2) 次世代の学校指導体制にふさわしい教職員の在り方と業務改善のためのタスクフォース『学校現場における業務の適正化に向けて』文部科学省, 2016
- (3) 西日本新聞「心病むケースも...新任教諭の退職相次ぐ 1年以内に全国で431人」2020, Retrieved from <https://www.nishinippon.co.jp/item/n/573988/>
- (4) 佐々木邦道, 保坂亨, 明石要一「初任者教員のモチベーション研究 I -1年間の変容の軌跡-」『千葉大学教育学部研究紀要』58, 2010, pp.29-36
- (5) 松永美希, 中村菜々子, 三浦正江, 原田ゆきの「新任教師のリアリティ・ショック要因尺度の作成」『心理学研究』88 (4) , 2017, pp.337-347
- (6) 高橋佳代, 日高和美, 白石忍「新卒教員の適応感と支援ニーズに関する一考察-卒後1年目の追跡調査をもとに-」『九州共立大学研究紀要』4(2), 2014, pp.87-92
- (7) 大前暁政「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」『心理社会的支援研究』(6) , 2015, pp.3-20
- (8) 加藤辰雄『本当は国語が苦手な教師のための国語授業のつくり方 小学校編』学陽書房, 2015, p.3