

令和 5 年 6 月 26 日現在

機関番号：34418

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2017～2022

課題番号：17K04416

研究課題名（和文）小・中学校初任者教員のためのメンタルサポート・プログラムの開発的研究

研究課題名（英文）Research on Development of Mental support program for first-time faculty members at elementary and junior high school

研究代表者

新井 肇 (ARAI, HAJIME)

関西外国語大学・外国語学部・教授

研究者番号：60432580

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,700,000円

研究成果の概要（和文）：本研究の第一の目的は、小・中学校初任者教員（以下、初任者）へのメンタルヘルス支援の具体策を初任者指導体制に組み込むための基礎的な知見を得ることにある。そのために、初任者の意欲喪失、職場不適応、離職などの危機の背景、及び危機からの回復のプロセスを統計的分析（共分散構造分析）と個別的事例研究（TEMアプローチ）とを有機的に結びつけて検討した。

その分析結果に基づき、第二の目的である「初任者のためのメンタルサポート・プログラム」を開発、試行的に実施し、効果検証を行った。その結果、学校が「学習する組織」となることと、初任者が「悩みを語り合う場」を確保することが危機への抑止効果をもつことが確認された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

教員不足の背景の一つである、初任者の教職への意欲喪失、職場不適応、離職などの危機を防ぎ、公教育の質を保证するために、初任者に対するメンタルヘルス支援の具体策を初任者指導体制に組み込むことは喫緊の課題である。

本研究により、初任者が陥る危機と回復のプロセス、及び危機の抑止要因が明らかにされることで、初任者のメンタルヘルスの維持・向上を図るための具体的方向性が明確になり、初任者指導体制の改善が図られる点に社会的意義が認められる。さらに、本研究において開発された「メンタルサポート・プログラム」が、学校現場や教育委員会等で実施されることにより、初任者のバーンアウトや離職を予防する効果が期待される。

研究成果の概要（英文）：The primary purpose of this research is to obtain basic knowledge for incorporating specific measures for mental health support for new elementary and junior high school teachers (hereafter referred to as new teachers) into the guidance system for new teachers. To this end, we will analyze the background of crises such as loss of motivation, workplace maladjustment, and job turnover, as well as the process of recovery from crises, through statistical analysis (covariance structure analysis) and individual case studies (TEM approach). were considered in relation to each other. Based on the results of the analysis, we developed the second objective, "Mental Support Program for Beginners", implemented it on a trial basis, and verified its effectiveness. As a result, it was confirmed that making the school a "learning organization" and ensuring that new teachers have a "place where they can talk about their worries" would have a deterrent effect on crises.

研究分野：臨床心理学

キーワード：初任者教員 メンタルヘルス サポート・プログラム バーンアウト レジリエンス 職場の同僚性
学習する組織 心理的安全性

1. 研究開始当初の背景 学校現場では、2000年代に入り団塊の世代及びそれに続く世代の大量退職に伴い新規採用者が急増している中で、2年目を迎えられずに教壇を去って行く者の割合の増加が著しい。研究を開始した頃の2014年度において、教員採用試験に合格(31,259人)しながら1年間の条件附採用期間後に正式採用とならなかった教員は321人にのぼり、そのうち約3割の87人が精神疾患による依願退職であったことが判明している(文部科学省,2016)。その20年前には1年目退職者の割合は新規採用者の0.22%であったが、2016年当時には1.07%と約5倍になっている事実は、初任者の置かれている状況の厳しさを示すものと捉えることができる。

しかし、当時、初任者のストレス状況に関する詳細な実態把握やストレス緩衝要因などとの関連についての検討を行っている研究は、十分であるとは言い難い状況であった。また、初任者研修の中で、メンタルヘルスに関する講義等は行われているものの、初任者の属する職場の管理職や初任者への直接的な指導・援助を行う初任者指導教員をも含め、初任者を対象とした包括的なメンタルヘルス支援に関する研修や体制づくり等に関する研究はほとんど行われていなかった。

以上のことから、初任者のメンタルヘルスの現状と背景に関する基礎的な知見を得たうえで、学校及び教育委員会、教育センター等とも連携し、初任者指導体制の中に組み込む実効性のあるメンタルサポート・プログラムを開発・実施することが喫緊の課題であると考えに至った。

初任者の教職への意欲喪失、職場不適応、離職や自殺などの危機を、広くバーンアウト(burnout)と捉え、初任者のバーンアウト防止を目指して研究を開始した。教員のバーンアウト研究は、1980年代にはじまり、多くの研究の蓄積がなされてきたが、初任者に焦点を当てた研究は、研究開始当初、個別事例研究は散見されるものの、包括的な視点からの研究は、増田(2013)、和井田他(2013)、高木(2015)露口・増田(2016)などによって着手されたばかりであった。また、教員の離職に関する研究は、米国ではその離職率の高さ(約14%)から積極的に進められていた(Young, 2007など)が、日本では希少であり、舞田(2007)、小橋(2013)などが挙げられるにとどまっていた。教員の自殺に関しても、日本では背景調査が難しく、裁判事例によるルポルタージュ等はあったが、勝俣・佐々木(1983)以後は本格的な研究の進展は見られないという状況であった。

初任者に対するメンタルサポートに関しては、文部科学省(2013)の教職員のメンタルヘルス対策検討会議の最終まとめにおいて、「採用間もない教職員に対する取組が重要な課題となっている」と指摘されていた。しかし、理論的な裏付けをもった実践事例としては、椋田・小野(2014)による大学と教育委員会との連携に基づく若手教員のメンタルヘルス支援の取り組みや、神奈川県総合教育センター(2012)の取り組みなどが挙げられるにとどまっている状況であった。そこで、初任者指導教員への研修も含め、初任者指導体制に組み込むことができる「初任者のためのメンタルサポート・プログラム」の開発を進めることが急務であると考えに至った。なお、本研究は、現在の学校における教員不足の課題に応える教育的意義を持つものとも言える。2. 研究の目的

本研究の第一の目的は、学校現場における喫緊の課題である初任者に対するメンタルヘルス支援を行うためのプログラムを、初任者指導体制の中に組み込むための基礎的な知見を得ることである。そこで、初任者の教職への意欲喪失、職場不適応、離職や自殺などの危機をバーンアウト(burnout)と捉え、その背景及び危機に陥り回復する(しない)プロセスについて、統計的分析と個別的事例研究とを有機的に結びつけて検討を行うことにした。そのために、共分散構造分析に基づく統計的分析により、バーンアウトの規定要因となる初任者特有の職務ストレスと、その抑止要因と考えられるソーシャルサポート及び教師レジリエンスとの連関構造を明らかにすることを目指した。さらに、バーンアウトをめぐる問題は時間軸を伴う現象である点に着目し、初任者の危機と回復のプロセスを、TEM(複線径路・等至性モデル)のアプローチによって解明することを試みた。

以上の分析結果に基づき、初任者のためのメンタルサポート・プログラムを開発し、学校現場及び教育委員会、教育センター等で試行的に実施し、その効果検証を行い、初任者のメンタルヘルスの維持・向上への貢献を果たすことが、本研究の第二の目的である。

本研究の特徴は、これまで十分に検討されなかった初任者のバーンアウトについて、統計的分析と質的分析とを有機的に結びつけることでバーンアウトの規定要因と抑止要因を明らかにし、その結果を実効性のあるメンタルサポート・プログラムの開発に結びつける点に求められる。本研究により、初任者が陥る危機と回復の諸相が明らかにされることで、初任者のメンタルヘルスの維持・向上を図るための具体的な方向性が示唆され、初任者指導体制の改善が図られる点に大きな教育的意義があると考えられる。さらに、本研究において開発されたメンタルサポート・プログラムが学校現場や教育行政機関等において実践されることにより、初任者のメンタルヘルスの維持・向上、及び、初任者のバーンアウトや離職、自殺などを予防する効果が期待される。

3. 研究の方法 本研究は、(1)初任者を対象に質問紙調査を実施し、初任者特有の職務ストレスとバーンアウトとの関連性を検討する、(2)小・中学校新人教員(勤続3年以内)を対象に半構造化面接を実施し、初任者としての1年目に、どのような出来事があり、どのようにモチ

ベーションが変化したり、バーンアウト状態が現れたりしたのかを、ケースの個別性とあわせて、プロセスの共通性を析出することを視野に入れて分析する、(3)英国とオランダの教師教育と初任者へのメンタルサポートとの関連について調査する、(4)量的調査、質的調査の分析結果と英国及びオランダの先進的な取り組みに関する現地調査とを参考にして、メンタルサポート・プログラムを作成する、(5)学校現場や教育委員会、教育センター等で開発したメンタルサポート・プログラムを実施し、効果検証を行いプログラムの精緻化を図る、(6)加えて、初任者のバーンアウトを抑止するためのセルフヘルプ・グループを実施し、その効果について検討し、その分析結果をメンタルサポート・プログラムの精緻化に反映させるという6段階で進められた。

まず、(1)初任者特有の職務ストレスとバーンアウトとの関連性を検討するために、2019年1月～3月に、中国地方のA県、及び近畿地方のB県・C県の小・中学校初任者初任者約800名を対象に、質問紙調査を実施した。個人の属性、勤務実態、職場のソーシャルサポート、レジリエンス、などの視点から分析を行った。分析手法としては、初任者職務ストレス尺度(和久田, 2012)、精神的回復力尺度(小塩他, 2002)、ソーシャルサポート尺度(藤崎・越, 2008)、MBI(マスラック・バーンアウト尺度)など既存の尺度を使用し、主に共分散構造分析を適用した。

同時に、(2)合計10名の小・中学校新任教員(勤続3年以内)を対象に半構造化面接を実施し、初任者としての1年目に、どのような出来事があり、どのようにモチベーションの変化やバーンアウト状態が現れたのかを、教職観、児童生徒との関係、保護者との関係、同僚(特に初任者指導教員)・管理職との関係、職場の雰囲気等の観点から、TEMアプローチに依拠した分析を行った。TEMアプローチは、個々人がそれぞれ多様な径路を辿っていたとしても、等しく到達するポイント(等至点)があるという考え方を基本とし(安田, 2005)、人間の発達や人生径路の多様性・複線性の時間的変容を捉える分析・思考の枠組みモデルである。調査協力者には、初任者としての1年目に、どのような出来事があり、どのようにモチベーションの変化やバーンアウト状態が現れたのかを探るために、各月ごとに自分のモチベーションを10段階で自己評価しプロットしたものをつないでライフライン図として表し、それを見ながら、落ち込みの理由や元気が回復した理由などについて自由に語ってもらった。逐語から切片化されたデータをラベル化し、TEM図にそってラベルを順に配置し、調査協力者の経験が追体験できるように記述し、複数データによるTEMモデルを作成し、それらを比較検討することによって、初任者が経験する困難感の多様性と共通性を析出した。

次に、(3)2018年に実施したロンドン大学大学院における初任者へのメンタリング・コーチングの調査、及び2019年に実施したオランダにおける学校組織改善に関する調査に基づいて、それらの取り組みと初任者へのメンタルサポートとの関連についての検討を行った。

以上の分析に基づき、(4)2020年度に、職場の同僚性を高めることに重点を置いた学校組織に働きかける「小・中初任者教員のためのメンタルサポート・プログラム」を作成した。(5)2021～2022年度に、協力を得られた学校及び教育センター等においてプログラムを試行的に実施し、その効果検証を行うとともに、プログラムの精緻化を図った。(6)加えて、2021～2022年度には、初任者が所属する学校を離れて、自らの悩みについて語り合う「生徒指導の悩みを語ろう会」をオンラインで2か月に1度実施し、その効果について検討した。4.研究成果(1)初任者の職務ストレスとバーンアウトとの関連性に関する調査 調査の概要：a.調査対象：A県、B県、C県小・中学校初任者教員(831人)b.調査期間：2019年1月～3月c.実施方法：無記名式質問紙法、A県、B県、C県教育委員会主催の初任者研修会実施前に参加者に手渡しで配布し、記入後に直接回収d.主な質問項目：職務ストレス、バーンアウト、教師レジリエンス、職場のソーシャルサポートなど。

調査結果：初任者特有の職務ストレスとバーンアウトとの関連性等について、個人の属性、職場のソーシャルサポート、レジリエンス、などの視点から共分散構造分析を適用した分析を行った。その結果、職務ストレスとしては職場の人間関係が最も大きく影響していることが確認されたことから、職場のサポート体制の充実を図り、適切なタイミングと方法でサポートを行うことが職務ストレスの低減につながることを示唆された。また、個人のレジリエンスを高めることが、初任者のバーンアウトを抑止する効果をもつことも明らかになった。

(2)初任者の危機と回復のプロセスに関するインタビュー調査

調査の概要：a.調査対象：A県及びB県の小・中学校新任教員(勤続3年以内)10名b.調査期間：2019年8月～2020年8月c.実施方法：協力が得られた10名の新任教員に半構造化面接を対面、及びオンラインにて実施。バーンアウトが時間軸を伴うプロセスの現象であることから、複数の初任者の1年間のライフストーリーをTEMアプローチの手法により分析し、困難感を抱き、バーンアウトへと至り(あるいは至らない)、回復(あるいは、休職、離職等)する過程、及び職務上の困難感を生じさせる心理的・社会的要因について検討。

調査結果：初任時の教職への意欲喪失、職場不適応、離職意思など、バーンアウト状態に陥る心理的・社会的要因として、授業準備のための時間不足、授業以外の業務の負担と多忙、特に保護者対応の困難性及び中学校における部活動指導の困難性、職場のサポート体制の欠如による孤立感等が、共通して見いだされた。特に、初任者がメンタルヘルスを維持・向上することができるか否かは、教師としてのアイデンティティや信念、職業適性などの問題と並んで、学校に「信頼的で協働的な教師集団がつけられているかどうか」という人間関係の問題が大きく影響することが10ケースから示唆された。つまり、初任者のメンタルヘルスの問題は個人の心理的・性格的要因のみから捉えられるものではなく、初任者が置かれた学校の組織環境の影響を考慮す

る、少なくとも個人的要因と環境的要因との相互作用から生じるものであると考える必要があることが確認された。

(3) 英国・オランダの教師教育の取り組みに関する調査 2018 年のロンドン大学大学院における初任者へのメンタリング - コーチングの調査、及び 2019 年のオランダにおける学校組織改善に関する調査からは、学校が「学習する組織」となること、組織のメンバー間で「心理的安全性」が確保されていること、その基盤として職場の「同僚性」が築かれていることが、初任者へのメンタルサポートを可能にするという方向性を確認することができた。その際、初任者にとってのメンター教員（管理職、初任者指導教員、同学年所属の先輩教員等）の果たす役割が極めて大きいことも確認された。

(4) 「小・中初任者教員のためのメンタルサポート・プログラム」の開発

以上の分析に基づき、職場の同僚性を高めることに重点を置いた、学校組織に働きかける「小・中初任者教員のためのメンタルサポート・プログラム」を策定した。策定にあたっては、学校においては、「職場の協働性・同僚性を高めるために」というテーマで、教職員全員を対象とする校内研修として実施することを想定した。教育センター等においては、管理職・初任者指導教員・養護教諭等を対象とする研修において「職場のメンタルヘルスの向上を目指して」というテーマで実施することを想定した。主な内容は、次に示すとおりである。

< 職場の協働性・同僚性を高めるために > (90 分の校内研修を年間 4 回実施)

- 「教職員のメンタルヘルスについて考える - 燃え尽きる前にどう支え合うか - 」(90 分)
- ・ 教員という仕事の特性 (やり甲斐と難しさ) ・ 学校という組織の特性 ・ 教師レジリエンス
- ・ 自己理解を促進するワーク (交流分析) ・ 認知療法を基盤とするメンタルヘルス理解等
- 「学校が学習する組織になるために」(90 分)
- ・ いじめの重大事態に関する事例研究 (グループ協議)
- ・ 学校が「学習する組織」となることを阻む障壁と乗り越えに関するグループ協議等
- 「学習指導と生徒指導に生かすコミュニケーション」(90 分)
- ・ 児童生徒との相互作用におけるコミュニケーションの構造・アサーショントレーニング
- ・ 危険なコミュニケーションと柔軟なコミュニケーション (リフレーミング等) 等
- 「授業研究」(90 分)
- ・ 初任者による研究授業・教職員全員での授業研究 (グループ協議と全体での意見交換)

< 職場のメンタルヘルスの向上を目指して > (A 県教育センターにおいて、360 分の研修を実施)

～ は、上記の研修内容を実施。

- 「各校での取り組みの具体化についての検討」(90 分)
- ・ 各学校の実情に合わせて「職場の協働性・同僚性を高めるために」プログラムを実施する方向性と課題についての検討 (グループ協議と全体での意見交換) 等

(5) 「小・中初任者教員のためのメンタルサポート・プログラム」の実施と効果検証

< 職場の協働性・同僚性を高めるために > プログラムを、小・中学校の校内研修において実施し、その有効性の検討を行った。

調査の概要： a. 調査対象： B 県の中学校 1 校 (37 名、うち初任者 2 名)、 C 県の小学校 2 校 (35 名、うち初任者 2 名、28 名うち初任者 1 名) を対象に校内研修として実施。 b. 調査期間： 2020 年 4 月～ 2022 年 3 月。各学校、各研修 90 分で年間 4 回、1 学期・夏季休業中・2 学期・3 学期に実施。 c. 実施方法：無記名式質問紙法、1 回目の研修と 4 回目の研修実施後に手渡しで配布し、その場で直接回収。 d. 質問紙の構成：フェイスシートは、性別・経験年数、対応がわかるように任意の数字を記入。使用した尺度は、精神的回復力尺度 (小塩ら、2002)、ソーシャルサポート尺度 (藤崎・越、2008)。また、各研修会において、終了時に「感想」という形で自由記述を求めた。

調査結果：職場のソーシャルサポートに関する項目については、「人とのつながりを大切に思っている」(あてはまる：78.1% 74.1%、どちらかと言えばあてはまる：11.5% 21.4%)「本音で人と接することが多い」(あてはまる：22.0% 22.5%、どちらかと言えばあてはまる：45.8% 46.3%)「考え方の多様性を認めることができる」(あてはまる：49.1% 63.1%、どちらかと言えばあてはまる：49.3% 33.24%)と、多様性を認め合い、本音で接する雰囲気や一定程度醸成されたことと捉えることができる。一方、教師レジリエンスの変化を見るために対応のある t 検定を行ったところ、有意な変化は見られなかった。知識や認知に働きかけるプログラムだけでは、短期間でレジリエンスを高めることは難しいことが確認された。プログラムを補う日常的な体験や実感を伴う継続的な取り組みの重要性が示唆されたと考えられる。ただし、初任者 5 人に関しては、ソーシャルサポート、教師レジリエンスともに、得点の上昇がみられた。

< 職場のメンタルヘルスの向上を目指して > プログラムを、 A 県教育センターにおいて、希望者による 1 日研修 (「職場の同僚性・協働性向上研修」) として実施し、有効性の検討を行った。

調査の概要： a. 調査対象： A 県の小・中学校教職員 42 名 (うち管理職 8 名、生徒指導・教育相談担当者 22 名、養護教諭 6 名、その他 6 名)。 b. 調査期間： 2021 年 8 月、夏季休業中に 360 分の 1 日研修として実施。 c. 実施方法：無記名式質問紙法、研修実施後に手渡しで配布し、その場で直接回収。 d. 質問紙の構成：プログラムの内容と校内研修における実施の必要性と可能性について、主に自由記述で回答を求めた。

調査結果：プログラムについて、校内研修として実施することの必要性を尋ねたところ、

82%が「必要である」と答え、「どちらかと言えば必要である」を加えると、91%に達した。ただし、実施の可能性については、「実施する」は38%、「どちらかと言えば実施する」を加えても63%に留まった。実施の難しさとして、自由記述の感想からは、「研修を実施するための時間の確保が難しい」、「研修をファシリテートする自信がない」等の理由が挙げられた。プログラムの内容に関しては、「自分の職場のみならず、自分自身をも見つめる機会となった」、「誰もが援助を求めることのできる体制と雰囲気为学校の中につくり出すことの重要性が実感できた」、「バーンアウトは個人の問題ではないと、認識が変わった」、「初任者からも学ぶ、という姿勢が初任者を支えることにつながると分かった」等の感想が寄せられ、初任者のメンタルヘルスの問題を、個人の問題としてだけでなく、職場の問題として考えるきっかけになったことが確認できた。今後、各学校において、どのように具体化を図るかが課題であると言える。

(6) 初任者自らが悩みを語り合うセルフヘルプ・グループのバーンアウト抑止効果の検討

グループの概要：a.参加者：小・中・高・特別支援学校の教職員（経験3年未満の新人教員3～7名と経験のある教職員4～11名）地域的には東京から九州・沖縄まで各地に広がっている。b.ファシリテーター：2名（新井他1名）c.時期：2021年6月～現在、2ヶ月に1回のペースで実施。d.時間：約2時間。e.グループの形態：個人参加のオープンなグループ。f.方法：Zoomによるオンラインでの対話。

グループの初任者に対するバーンアウト抑止効果：セッションのテーマや語りの分析から、初任者のバーンアウトは、メンタルヘルスという個人的な問題にとどまらず、学校という組織、職場の状況や、教育をとりまく社会状況と密接につながっている問題であることが確認された。同時に、初任者と限らず教職員の多くは、このグループで取り上げられるような問題について、日常的に語る場を持っていないことも示唆された。学校外のグループでより深く語ることは、新たな気づきや対処の方向性を見いだしたり、参加者の共通性を確認したりすることにつながり、参加者相互のエンパワメントが行われていると考えられる。「小・中初任者教員のためのメンタルサポート・プログラム」を効果的なものにするためには、学校内において参加者が相互に語り合うようなセッションをできるだけ取り入れることの重要性が示されたと考えられる。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計22件（うち査読付論文 1件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 新井 肇	4. 巻 第45巻第4号
2. 論文標題 教職員のメンタルヘルスと同僚性	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 岡山県教育委員会教育時報	6. 最初と最後の頁 pp.4-7
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 新井 肇	4. 巻 第74巻第6号
2. 論文標題 生徒指導の力量形成と「学習する組織」としての学校	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 埼玉教育	6. 最初と最後の頁 pp.2-3
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 新井 肇	4. 巻 78巻1号
2. 論文標題 大学の教職科目における学びは教師という仕事の役に立つのか	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 中央評論	6. 最初と最後の頁 pp.52-60
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 吉水裕也・片山紀子・山中一英・遠藤貴広・新井肇・山口圭介・田原俊司・筒井茂喜	4. 巻 第58巻
2. 論文標題 教職大学院の学びとその成果 - この10年の課題と今後の展開可能性 -	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 兵庫教育大学研究紀要	6. 最初と最後の頁 pp.1-14
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 新井 肇	4. 巻 第822号
2. 論文標題 生徒指導上の課題の解決に向けた取り組みの方向性と課題－「チーム学校」の視点から考える学校の生徒指導力－	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 兵庫教育	6. 最初と最後の頁 pp.4-7
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 新井 肇	4. 巻 第50巻第4号
2. 論文標題 生徒指導の危機を乗り越えるために～あらためて教員の力量について考える～	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 月刊生徒指導	6. 最初と最後の頁 pp.19-26
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 新井肇	4. 巻 第16号
2. 論文標題 教員間の「同僚性」・「協働性」と「チーム学校」	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 生徒指導学研究	6. 最初と最後の頁 pp.9-18
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 新井肇	4. 巻 第47巻第13号
2. 論文標題 教師のストレスと生徒指導の難しさ	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 月刊生徒指導	6. 最初と最後の頁 pp.22-25
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 新井肇	4. 巻 第48巻第4号
2. 論文標題 教師のバーンアウトの現状と背景	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 心と社会	6. 最初と最後の頁 pp.42-49
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 新井肇	4. 巻 第197号
2. 論文標題 教師という仕事と、陥りやすいこころの不調	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 こころの科学	6. 最初と最後の頁 pp.14-19
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計9件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 新井肇、伊藤美奈子、阪中順子、野田正人、加藤賢、八並光俊、鈴木慰人、七條正典
2. 発表標題 パネルディスカッション：コロナ禍における生徒指導の方向性と課題
3. 学会等名 日本生徒指導学会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 新井 肇・中川靖彦
2. 発表標題 教師が担う生徒指導の力量についての基礎的研究（1） - 中学校教員に対する質的調査の結果から -
3. 学会等名 日本生徒指導学会第20回大会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 中川靖彦・新井 肇
2. 発表標題 教師が担う生徒指導の力量についての基礎的研究(2) - 小学校教員に対する質的調査の結果から -
3. 学会等名 日本生徒指導学会第20回大会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 新井肇・今本洋介・水流添綾・藤平敦
2. 発表標題 チーム学校と生徒指導
3. 学会等名 日本生徒指導学会第18回大会
4. 発表年 2017年

〔図書〕 計5件

1. 著者名 新井肇、金澤ますみ、峯本耕治、岡崎茂、山中徹二、安原佳子、森本智美、水流添綾、長瀬正子、平野孝典	4. 発行年 2021年
2. 出版社 明石書店	5. 総ページ数 240
3. 書名 学校という場の可能性を追究する11の物語ー学校学のことはじめー	

1. 著者名 中村豊・林尚示・歌川光一・川口厚・岡邑衛・藤原靖浩・丹羽登・池原征紀・藤平敦・鈴木翔・新井肇・相馬誠一・金子恵美子・岡島義	4. 発行年 2019年
2. 出版社 学事出版	5. 総ページ数 124
3. 書名 生徒指導提要の現在を確認する理解する	

1. 著者名 濱口太未・中村豊・徳久治彦・須藤稔・住野好久・七條正典・高橋知己・伊藤美奈子・笹森洋樹・藤原文雄・新井肇	4. 発行年 2019年
2. 出版社 学事出版	5. 総ページ数 160
3. 書名 シリーズ生徒指導研究のフロンティア 新しい時代の生徒指導を展望する	

1. 著者名 野島 一彦、増田 健太郎	4. 発行年 2019年
2. 出版社 創元社	5. 総ページ数 162
3. 書名 教育分野	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------