

令和 5 年 4 月 25 日現在

機関番号：16301

研究種目：挑戦的研究（萌芽）

研究期間：2020～2022

課題番号：20K20836

研究課題名（和文）75歳現役社会における教職セカンドキャリア論の構築

研究課題名（英文）Construction of a Theory of Second Career in Teaching in a Society of 75-Year-Olds in Active Service

研究代表者

露口 健司 (Tsuyuguchi, Kenji)

愛媛大学・教育学研究科・教授

研究者番号：70312139

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 4,900,000円

研究成果の概要（和文）： 教職セカンドキャリアを、「教諭のキャリア移行」の視点から理論化した。国際動向との比較検討を行った上で、教諭から学校管理職・再任用教員・外部人材等への移行を説明する理論モデルを構築した。教諭のキャリア移行の実態を、教員ウェルビーイングに着目した上で、大規模データに基づき記述した。教諭と教頭の比較、再任用年教員と各年齢層教員との比較を実施し、移行先である教頭や再任用教員のウェルビーイングの高さを確認した。教諭から外部人材への移行を促進する履修証明プログラムを開発し運用した。65歳定年への変更を踏まえて、63-65歳の教員を対象とする方向に切り替える必要性が確認された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

既存の教職研究は、「60歳の退職」までを対象としていたが、教職のライフコースを拡張し、教諭からの「セカンドキャリア」という視点で捉えることで、さらに具体的な教職キャリア論の提示に成功している。また、部分的ではあるが、教諭から学校管理職へ、教諭から再任用教員へのセカンドキャリア移行が比較的円滑に進展している実態を描くことができた。さらに、セカンドキャリア開発のための履修証明プログラムを実際に開発・実践することで、教職セカンドキャリア開発、外部人材不足の解消、本人のウェルビーイングの向上、学校・地域の活性化という、75歳現役社会の実現に向けた具体的方法の提示に成功している。

研究成果の概要（英文）：(1) We theorized the second career of teachers from the viewpoint of "career transition of teachers. After comparing the results with international trends, a theoretical model was developed to explain the transition from teaching to school administration, reappointed teachers, and specialists from outside the school.(2) The actual situation of career transition of teachers was described based on large-scale data, with a focus on teacher wellbeing. Comparisons were made between teachers and vice principals, and between reappointed year teachers and teachers of various age groups, to confirm the high level of wellbeing of vice principals and reappointed teachers who are transitioning.(3) Developed and operated a certificate program that facilitates the transition from teaching to specialists from outside the school; confirmed the need to switch to targeting teachers in the 63-65 age group in light of the change to a retirement age of 65.

研究分野：教育学

キーワード：教職キャリア セカンドキャリア 75歳現役社会 ウェルビーイング

1. 研究開始当初の背景

「人生 100 年時代」の文脈において、75 歳頃までの就労を希望する教員は多い。我々が 2018 年度に A 県を対象として実施した予備調査では、30-50 歳代教諭の約 20%が 75 歳までの就労を希望している実態が明らかとなっている。しかし、就労希望が存在したとしても、教諭終了期から 75 歳に至る、いわゆる教職セカンドキャリアの実態は霧に包まれている。

教諭職終了期以降の教員キャリアは、学校・社会教育行政及び福祉行政等において、それほど注目されてこなかった。しかし、教員不足やチーム学校専門スタッフの増員にとともに、ここ数年、脚光を浴びている。ただし、リカレント教育を経て専門性を高める機会等のキャリア移行のシステムが十分に整備されていない。

教諭職終了後のセカンドキャリアにおいて人材を育成し、人材プールを蓄積する拠点として大学の機能に注目したい。大学・学校・教育委員会・退職教員組織等の連携を通して、教職セカンドキャリア開発のプログラムを企画・運営し、人材を輩出することで、学校・地域の活性化を実現する道を探りたいと考え、本研究の着想に至った。

2. 研究の目的

本研究の目的は、世界一の長寿国 (WHO2018) であり人生 100 年時代に直面しつつある日本において、75 歳現役社会の実現と学校・地域社会の活性化を視野に入れた「教職セカンドキャリア論」を構築し、当該理論を基盤とする養成・研修モデルプログラムを提案することである。また、具体的な研究課題として、以下の 3 点を設定した。第 1 に、教諭職からの移行後をセカンドキャリアと捉え、その実態をわが国ではじめて体系化・視覚化する。第 2 に、教職セカンドキャリアの国際比較によって日本の特徴を明確化する。第 3 に、教職セカンドキャリア開発プログラムの実践による学校・地域の活性化を促進する。

3. 研究の方法

研究課題 1: 教諭職からの移行先は、学校管理職、再任用教員、外部人材等、多様である。教諭職からの移行による影響の記述には、パネルデータが必要である。別の科研費研究において教職員の大規模パネルデータ (2021-2022 年度、各 N=約 4000、各回収率約 50%) を生成しており、本研究においてもそのデータが活用可能である。教諭職時代の数年間と学校管理職 (たとえば教頭職) に移行してからの数年間を追跡し記述することで、移行による変化をよりリアルに説明することができる。この方法は、退職後の再任用教員への移行においても援用できる。ただし、上記パネルデータの調査対象が学校に勤務する教職員であり、外部人材は含まれていない。したがって、教諭から学校管理職への移行、教諭から退職後の再任用教員への移行については、追跡が可能である。セカンドキャリアへの移行に伴う変化の記述においては、変化の指標が重要となる。本研究では、教員ウェルビーイングを指標として設定しており、上記パネルデータにおいてもウェルビーイング (主観的幸福感・ワークエンゲイジメント・抑鬱傾向) を測定しており、これらのデータを共有する。

研究課題 2: セカンドキャリアの国際比較について、当初計画では、現地調査を予定していた。しかしながら、COVID-19 の影響により現地調査は不可能となった。そこで、日・米・英・フィンランドの 4 カ国の教員キャリアを研究している研究者に、各国での教員セカンドキャリア移行の状況について情報収集してもらい、国内のシンポジウムで報告し合う方法を選択する。

研究課題 3: 教員のセカンドキャリア開発を促すプログラムを開発し、実際に運用する。具体的には、愛媛大学教職大学院に「チーム学校スペシャリスト養成講座」(履修証明プログラム・年間 75 時間) を 2020 年度より設置し、教諭から外部人材 (スクールサポートスタッフ、地域コーディネーター、スクールソーシャルワーカー、教員相談員、特別支援教育支援員等) への移行を円滑化するプログラムを運用し、その成果と課題を検討する。

4. 研究成果

研究課題 1: 別の科研費で収集したデータを用いて、単純集計とクロス集計のダッシュボードを 2021 年度と 2022 年度分作成した。パネルデータを用いた移行の効果分析には着手できておらず、次年度以降の課題である。まずは、2022 年度データを用いて、職位間及び年齢層間での教員ウェルビーイングの相違を確認することで、実態を把握しておきたい。

学校管理職 (教頭) は、教諭から順調に移行できているのであろうか。移行が順調であれば、教諭と同等あるいは教諭よりも高いウェルビーイング得点を示すはずである。本研究では、教頭と教諭の間における教員のウェルビーイング及び関連指標の相違を確認した。在校等時間 80 時間を超える者は、教諭 (18%) よりも教頭 (27%) の方が多い。主観的幸福感は教頭 (7.0) の方

が、教諭（6.3）よりも高い。ワークエンゲイジメントも、教頭（35）の方が教諭（30）よりも高い。抑鬱傾向は教頭（4.0）の方が教諭（5.5）よりも低い。職能開発機会は教頭（5.5）の方が教諭（4.5）よりも高い。教員ウェルビーイング指標で見ると、調査対象自治体では、教諭から教頭への移行がスムーズに行われている可能性が高い。新任教頭 1 年目は小規模校に配置される人事慣行の影響が考えられる。

退職後の再任用教員は、順調に移行できているのであろうか。移行が順調であれば、他の年齢層の教員と同等あるいは高いウェルビーイング得点を示すであろう。本研究では、5 歳区分の年齢カテゴリーで、教員のウェルビーイング及び関連指標の相違を確認した。たとえば、再任用教員では、在校等時間 80 時間を超えるような者は少ない（5%）。20 歳代後半教員の長時間勤務が顕著である（26%）。主観的幸福感には再任用教員が最も高い（6.9）。最も低いのは 25 歳未満教員である（5.8）。主観的幸福感には年齢と共に直線的に上昇する傾向が確認できる。ワークエンゲイジメントは、再任用教員が最も高い（33.3）。20 歳代後半教員が最も低い（27.0）。抑鬱傾向も再任用教員が最も低い（4.0）。最も高いのは 20 歳代後半の教員である（6.0）。職能成長機会については、再任用教員が最も低い（3.9）。40 歳代前半の教員が最も高い（4.9）。再任用教員は他の年齢層教員に比べて、主観的幸福感とワークエンゲイジメントが高く、抑鬱傾向が低く長時間勤務者が少ない。ただし、職能成長機会が乏しい。これまで習得してきた知識技能で勤務でき、なおかつ勤務時間も相対的に短く、校務分掌等が少ないため授業・指導に没頭できる環境にある可能性が高い。また、調査対象自治体では、キャリア 30 年目以上の教員は児童生徒数 1-4 人を担当、特別支援学級担当のケースが多いことが判明している。

再任用教員のウェルビーイングは教職キャリアの中で最高値である。また、65 歳までの継続が見通せる。一方、外部人材へのキャリア移行には、新たな知識技能の習得が必要であり、高ウェルビーイングの見通しもなく、次年度の雇用が不安定である。再任用教員の先輩を見て、また、教員不足による管理職等からの強い要望を受け、教員は外部人材ではなく再任用教員を選ぶのであろう。外部人材へのキャリア移行のターゲットを、「65 歳から」に変更すべきことが、このデータ分析結果より示唆される。

研究課題 2: 日本学校改善学会（2022.1.23; 滋賀大学/オンライン併用）の特別セッションにおいて、「教員のセカンドキャリア開発論：日本・米国・英国・フィンランドの比較分析」を開催した。セッションでは、「75 歳現役社会における教員のセカンドキャリア論 日本（露口健司）」、「アメリカの事例（大野裕己）」、「イギリスの事例（末松裕基）」、「フィンランドの事例（矢田匠）」の 4 本を報告し、フロアとの協議を実施した。

第 1 の協議セッションは、教諭から学校管理職への移行についてのセカンドキャリア開発である。この点については研究蓄積が豊富であり、特に大学院での管理職養成が話題となった。教諭から管理職（教頭）へ、準備なしに移行する日本に対して、大学院での学び直しを経て、学校管理職に移行する欧米の実態が報告された。ただし、日本においても、本学教職大学院のように、一部の教員が教職大学院での学びを経て、管理職登用される制度が整備されつつある。また、管理職試験合格者を大学院で指導するケースや、大学院が管理職研修を主体的に運営するケース等、教諭から学校管理職への移行における大学院の介入事例が増加している。

第 2 の協議セッションは、退職後のセカンドキャリア開発である。本セッションでの最大の気付きは、教員キャリアを年齢でデザインしているのが日本のみであった点である。欧米から見ると 75 歳現役社会という年齢主義的なテーマ自体の問題性が指摘された。しかしながら、雇用契約が年金制度と強く連動している日本では、退職年齢撤廃等の制度の根幹が変化しない限り、キャリア移行を年齢主義で構想するしかない。日本では、60 歳定年、65 歳年金支給開始、使用者に対する 70 歳雇用の努力義務、75 歳から年金受給開始可能等、60 歳以降は、5 歳区分でのイベントに留意しつつセカンドキャリアの構築を図る必要がある。

なお、本セッションのうち、日本の事例については、露口健司（2022）「75 歳現役社会における教職キャリア論」大野裕己・露口健司『日本の教職論』NHK 出版に掲載し、研究成果の社会還元を努めている。

研究課題 3: 2020 年度より、教諭の外部人材への移行をねらいとした「チーム学校スペシャリスト養成講座」を開設し、退職教員が少なくとも 75 歳頃まで活躍できる社会づくりの一助となるような制度実験を開始した。本講座は、地域連携（15h）、教育福祉（15h）、教育相談（15h）、特別支援（15h）、課題研究（15h）の計 75h から構成されている。受講者数は 2020 年度 21 人、2021 年度 23 人、2022 年度 31 人と増加している。しかし、2022 年度受講者のうち、メインターゲットである 50 歳代の教職員は 4 人であり、中堅現職教員の研修機会として、また、現役スクールサポートスタッフ等の外部人材の研修機会としての機能が強い。50 歳代教員の参加が少ない理由は、研究課題 1 の分析で言及したように、再任用教員としてのキャリアが強く意識されているためであろう。また、定年延長に伴い、65 歳までは教諭として勤務する可能性が以前よりも確実なものとなりつつあることが背景にある。そこで、今後は、63-64 歳の教員を対象とした講座とする方向で、プログラムの改善を図る予定である。かつての教員免許状更新講習のように、期限が切れる 2 年前からキャリア継続のための学びを開始することを、まずは、調査対象自治体において定着化させたい。既に、2021 年度より、地域の退職教員の会より、受講者に対する金銭的支援の制度も開始されている。大学を拠点としつつ、多様な関係者が関心を示し、教員セカ

ンドキャリア開発のネットワークづくりが進められている。

今日、教員の働き方改革において外部人材の配置が進展している。ポストは増加しているのがあるが、肝心の人材候補が不足している。65歳以降も、蓄積してきた教職キャリアを生かして、パートタイムで外部人材として働き続け、学校・地域社会に貢献したいと考えている教員は少ない。こうした思いを持つ教員が、65歳を契機にスムーズに教諭から外部人材へと移行できるようなセカンドキャリア開発の仕組みを、教職大学院がリードして推し進めたい。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計1件（うち招待講演 1件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 露口健司・大野裕己・末松基裕・矢田匠
2. 発表標題 75歳現役社会における教員のセカンドキャリア論
3. 学会等名 日本学校改善学会2022（招待講演）
4. 発表年 2022年

〔図書〕 計1件

1. 著者名 大野 裕己、露口 健司	4. 発行年 2022年
2. 出版社 放送大学教育振興会	5. 総ページ数 250
3. 書名 日本の教職論	

〔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
---------	---------