

科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和 6 年 6 月 11 日現在

機関番号：10102

研究種目：基盤研究(B)（一般）

研究期間：2021～2023

課題番号：21H00829

研究課題名（和文）ジェンダー視点に基づく教員育成スタンダード化政策の再検討 全国調査をもとにして

研究課題名（英文）Reconsideration of Teacher Training Standardization Policy from a Gender Perspective: Based on a Nationwide Survey

研究代表者

木村 育恵（KIMURA, Ikue）

北海道教育大学・教育学部・教授

研究者番号：50447504

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 6,400,000円

研究成果の概要（和文）：本研究では、教員育成スタンダード化政策における教員のキャリア形成の問題をジェンダーの視点から明らかにするために、(a) 教員のキャリア形成に関する全国調査と (b) 各県の「教員育成指標」の質的分析を行い、教員育成システムがもたらす男女教員の階層化と分断の問題に迫った。教員の職業生活と家庭生活を分析した結果、最も負担に感じる職務が部活動でなく、ジェンダーによってキャリアに影響する研修への参加や家庭負担が大きく異なり、子を持つ時点で職名に差があることが明らかになった。働き方改革も含め、今日の教員育成政策が特定のキャリアを想定するに留まり、ジェンダー・セグレーションが強化されかねないことが示された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

今日進行する教員育成スタンダード化政策は、教員のキャリアを根本的に変容させ、規格化されたキャリアパターンに定められる時期に示された資質能力を獲得できる者だけしかすくい上げられない懸念も指摘されている。教員のキャリアや職能形成の自律性だけでなく、出産や育児等に関わる人生設計の多様性をも考慮しない可能性があり、教員のキャリア形成におけるジェンダー・セグレーションが制度的に正当化されかねない。本研究では、今日の教員育成スタンダードにおける教員のキャリア形成の実態を全国的に捉え、導入から数年を経た教員育成システムがもたらす問題をジェンダー視点に基づき捉えたところに、学術的・社会的意義がある。

研究成果の概要（英文）：This study aims to elucidate the issue of teacher career development within the framework of standardized teacher training policies, focusing on gender perspectives. Employing a dual approach, we conducted a nationwide survey on teacher career development and qualitatively analyzed 'teacher training indicators' across various prefectures. Our findings address the challenges of hierarchy and segmentation among male and female educators perpetuated by prevailing training paradigms.

Analysis revealed that significant burdens do not stem from extracurricular activities but from gender-based disparities in career-enhancing training uptake and family responsibilities distribution. Notably, discernible variations in job titles emerged post-parenthood. This highlights the necessity for a critical reevaluation of current training policies, including recent work-style reforms, which may exacerbate gender-based occupational segregation by favoring specific career trajectories.

研究分野：教育社会学

キーワード：ジェンダー 教員育成指標 教員育成スタンダード化政策 全国教員調査 キャリア形成 ジェンダー・セグレーション ワーク・ライフ・バランス 教員の働き方改革

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属します。

様式 C - 19、F - 19 - 1 (共通)

1. 研究開始当初の背景

教員育成に関する教育改革は、教員のキャリア形成を官制主導で規格化・標準化する方向で進行している。目玉となるのは、2017年に策定が義務化された「教員育成指標」の導入である。しかし、統制的・単線的な熟達指標で、第1にどのような教師が育つのかという点、第2に教員の自律的な力量形成やキャリア形成の多様性を許容しない点で問題がある。「教員育成指標」が教員のキャリア形成にダイレクトに影響することを鑑みれば、制度化から数年を経た現在、教員のキャリア形成の実態を詳細に捉える研究は急務である。とりわけ、中学校・高校は、担当教科によるヒエラルキーやネットワーク構造等の各種要素とジェンダーが教員のキャリア形成に複雑に絡み合っている(河野・村松編著 2011)ことから、中学校・高校を射程に入れた調査研究の重要性は高かった。

そこで本研究では、導入から数年を経た「教員育成指標」が教員のキャリア形成にどのような影響を及ぼすのかを核心をなす問いに設定し、次の2つの調査で明らかにすることにした。第1に、教員の実際のキャリア形成を多面的に捉える全国的な量的調査、第2に都道府県(以下、県)の「教員育成指標」の質的調査である。

2. 研究の目的

以上より、本研究では、全国の国公私立の中学校・高校を含む教員を対象に、教員育成スタンダードの中心をなす「教員育成指標」が、教員の実際のキャリア形成に及ぼす問題を、中学校・高校にも着目して明らかにすることを目的とした。特に、ジェンダー視点からキャリア形成過程に着目し、公正なシステムに見える教員育成システムが、教員の階層化や分断を促すメカニズムを解明し、単線的な熟達モデルを乗り越えた、多様なキャリア形成が許容されるシステムの構築に関する政策上の問題を明らかにすることにした。

3. 研究の方法

各県の教員育成の今日的な実態を多面的に大規模に捉えるために、本研究では、各県の教員育成に関するマクロ・ミドル視点や、教員個人の認識等のミクロ視点を盛り込んだ全国教員調査を行った。当初、中学校・高校に着目した調査を想定していたが、小学校及び特別支援学校も調査対象に加え、教員育成政策の当事者であるマスとしての教員の詳細をより大きなフレームで捉えて、教員育成のスタンダード化政策の議論と接続しながら政策的な問題を明らかにすることにした。

本研究では、教員育成の実態をジェンダーの視点から捉えるにあたり、以下のように、マクロ・ミドル・ミクロの各側面から捉えて連関させる分析枠組みを設定した。

- ・マクロ面：世界的なスタンダード化の潮流と日本の政策に関する分析
労働時間/校務分掌/年齢/勤続年数/昇進意欲/現場で求められている教師像/役割期待/「育児・介護」の有無等に着目したもの
- ・ミドル面：各県教育委員会の教員育成に対する意向や「教員育成指標」の現況
- ・ミクロ面：教員個々に関する状況・職場の労働文化、個々の教員の認識に関する分析
マスとしての教員のキャリア形成について、勤務校歴/転居を伴う異動/担当教科/研修の機会/担当教科の学内外ネットワークの有無等に着目したもの

上記の分析枠組みに関し、本研究では、ミドル面において各県の「教員育成指標」の内容分析を行い(研究1)、マクロ・ミクロ面については教員のキャリア形成の実態を捉える全国調査を実施することにした(研究2)。

研究1では、各県が策定する一般教諭及び管理職向けの「教員育成指標」のうち、プレ調査で確認済の15県を除く32県の「教員育成指標」を対象に、a.指標項目の数、b.教員としてのライフステージ区分の描き方、c.目指す教員像及びキャリアパターンの描かれ方について内容を分析した。研究2では、全国の国公私立小・中・高校・特別支援学校の教員(管理職を含む)を対象にウェブ調査(ネットリサーチ会社に委託)を実施した。

4. 研究成果

(1) 各県の「教員育成指標」分析の結果

2017年より各県等教育委員会に義務化された「教員育成指標」は、教員のキャリアステージをいくつかの段階に区分し、身につけるべき資質能力を要件として設定するものであるが、プレ調査研究で15県の「教員育成指標」を分析した結果、出産や育児等に関わる人生設計の多様性や、それらに伴うキャリアの中断や停滞といった多様性を考慮しているとは言い難い点が明らかになった(木村ほか 2019、跡部ほか 2021等)。さらに、2000年以降、給与と連動したかたちで教員評価制度を導入し、国に先駆けて教員育成のスタンダードにつながる制度改革を断行してきた県を事例に、教員育成指標のありようも分析してきた。その結果、「教員育成指標」がかなり細かく設定されている傾向があり、給与と連動するかたちで教育行政が管理する教員育成

システム下においては、それをどれだけこなせるかが教員生命に直結しかねない懸念が浮かび上がった。これらは、ワーク・ライフ・バランスのあり方や指標化されない教育現場の仕事の軽視にも影響し、ジェンダー・セグリゲーションの再生産が懸念される（木村ほか 2021）。

以上を踏まえ、研究 1 では、確認済の県を除く県に調査対象を拡大し、2017 年の策定義務化以降に「教員育成指標」を策定した 18 県の指標に特に着目しつつ、a. 指標項目の数、b. 教員としてのライフステージ区分の描き方、c. 目指す教員像及びキャリアパターンの描かれ方に即して分析した。

その結果、次のことが明らかになった。第 1 に、先行していた指標を策定していた県とは異なり、義務化されてからの作成の場合は、国からのスタンダードに沿った形での画一化が進行している可能性があるということである。具体的には、2017 年の義務化以降に指標を策定した 18 県の「教員育成指標」は、キャリアの中断や停滞など多様性を考慮した形にはなっていない。義務化以前に先行して策定した県の中には、研修受講を複線的に用意したり教員育成指標に取得できる子育て支援策一覧をつけたりするような県もあったが、義務化後に指標を策定した県においては皆無であった。

第 2 に、策定された「教員育成指標」と研修が連動し、教員の統制を強めていく懸念があることがうかがえた。たとえば、今回着目した 18 県の中には、「教員育成指標」と県教委が実施する研修とははっきり紐付け、徹底した標準化、管理が見られる県があった。具体的には、「教員育成指標」各項目のステージ毎の記載が細かく、教員のありようを細かく規格化、要求する県や、さらにステージの最後に管理職となることを強く示唆している県もある。さらに、教員育成指標に基づき、教員がセルフチェックを行うシート等を用意している県もある。

「教員育成指標」によるキャリア形成の画一化、「教員育成指標」と研修が連動することによる教員の統制強化は、自律的な働き方を阻害する危険をはらむ。また、一見“誰にでも開かれた公正なシステム”にうつる「教員育成指標」は、特に策定義務化後の指標において、教員のありようを細かく規格化している傾向があったため、とりわけ家庭責任を抱えがちな女性キャリア形成上の障壁となりかねず、ジェンダー・セグリゲーションの再生産につながる可能性が示唆された。

(2) 全国教員調査の概要と結果

上記を踏まえ、研究 2 では、今日の教員が置かれている状況を把握するための全国調査を実施した。

本調査では、全国の国公私立の小・中・高等学校（中等教育学校を含む）・特別支援学校の教員（管理職を含む）を対象に、2022 年 2 月から 3 月にかけて、リサーチ会社マクロミルへの委託によって、インターネットモニターによるアンケート調査をオンラインで実施した。マクロミルに依頼するにあたっては、男女別・校種別に回答者数をおおよそ均等に割り付けることとし、全体の回収目標数を 1,000 サンプル以上とした。また、対象者の条件として、本務教員と非常勤等の兼務教員を対象とし、養護教諭及び栄養教諭は含まないこととした。

アンケート調査項目の主な構成は表 1 のとおりである。最終的な有効回答数は 1,112 人（女性 563 人、男性 549 人、その他 0 人）、回答者の男女別・校種別の内訳は表 2 のとおりである。

表 1 全国教員調査のアンケート項目の構成

アンケート調査項目	(1) 属性（年齢、自認する性別、等） 全 5 問 (2) 教員のキャリア形成に関する事項 全 44 問 ・ 仕事や職場環境に関する項目 15 問 ・ 回答者自身の勤務先や家庭等での状況 29 問 (3) 教員のキャリア形成についての意見（自由記述） 全 1 問
-----------	---

表 2 回答者の内訳

	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校
女性（563 人）	144 人	149 人	140 人	130 人
男性（549 人）	139 人	140 人	138 人	132 人
総計（1,112 人）	283 人	289 人	278 人	262 人

表 3 回答者の年代及び勤務先での雇用形態

	20 代	30 代	40 代	50 代	60 代以上	有意確率
女性（563 人）	19.2%	31.3%	23.4%	18.7%	7.5%	<0.001
男性（549 人）	3.1%	15.8%	22.0%	32.8%	26.2%	
	本採用	臨時採用・ 常勤	臨時採用・ 非常勤	その他	有意確率	
女性（563 人）	70.9%	11.0%	17.4%	0.7%	<0.001	
男性（549 人）	81.6%	7.3%	9.7%	1.5%		

回答者の年齢は平均 45.67 歳（最小値 20、最大値 82、中央値 46）である。男女別に見ると、女性の中央値は 39 歳、男性の中央値は 54 歳であり、全般的に男性回答者の年齢層がやや高い。年代及び勤務先での雇用形態は表 3 のとおりである。女性は 20～30 代が半数を占め、男性は 50 代以降で半数以上を占めていた。また、本採用は男性に多く、非正規雇用は女性に多いという有意差が見られた。

本研究では、教員の職業生活と家庭生活に特に着目して、教員のおかれる状況を捉えた。その結果、以下のことが明らかになった。

教員の職業生活

まず、平均的な 1 日の在職時間は 8 時間以上 10 時間未満の回答が全般的に最も多いが、8 時間未満の回答は女性の方が多く、8 時間以上の場合は男性の方が多く傾向があった。負担を感じる職務（表 4）については、男女ともに「保護者への対応」が最も多く、次いで「生徒指導」であり、ともに男女差は見られなかった。昨今の「教員の働き方改革」でとりわけ注目されている「部活動」については、部活動が盛んな中学校・高校の教員の回答に限った場合も、負担を感じる職務の 1 位ではなかった。なお、部活動の負担感を男女別に見ると、特に女性の負担感の割合が高かった。

次に、「教師を辞めたいと思ったこと」が「ある」のは、女性の方が有意に高かった（女性 68.7%、男性 60.1%）。「辞めたい」と思ったことがある回答者に「辞めたいと思った理由」を複数回答で尋ねたところ、表 5 のように「職務上の理由」を挙げる割合が男女とも半数を超えて高かったが、男性で有意に高かった（女性 50.4%、男性 69.1%）。他方、女性で有意に高かったのは「出産したから」（女性 19.1%、男性 0.3%）であった。

表 4 男女別・負担を感じる職務（複数回答）（「その他」「負担を感じるものがない」を除く）

	生徒指導	授業準備	校務分掌	部活動	保護者への対応	管理職への対応	管理職業務	調査・報告等の事務作業
女性（563 人）	41.2%	27.2%	38.5%	33.4%	55.4%	19.9%	6.9%	40.7%
男性（549 人）	43.0%	28.8%	38.8%	24.6%	57.2%	18.8%	10.0%	47.7%
有意確率	0.148	0.551	0.931	0.001	0.550	0.633	0.064	0.018

表 5 男女別・教師を辞めたいと思った理由（複数回答）

	出産したから	介護を抱えたから	転職を考えたから	職務上の理由	自分自身の病気のため	その他
女性（387 人）	19.1%	4.4%	17.6%	50.4%	17.8%	16.0%
男性（330 人）	0.3%	3.6%	18.8%	69.1%	18.5%	11.5%
有意確率	<0.001	0.608	0.673	<0.001	0.820	0.083

教員の家庭生活

子どものいる女性教員のうち、教師を辞めたいと思った理由に「出産したから」を選択した割合は 3 割、非選択の割合は 6 割強であった。家事・育児・介護の負担については、表 6 のとおり女性教員の負担が有意に高かった。なお、ワーク・ライフ・バランスに関する勤務校での取り組み状況については、宿泊を伴う研修に女性の参加を促すこと等については男女ともに「取り組めていない」と認識する割合が高く、男性の育児休業取得の促進やハラスメント防止に関しては特に女性が「取り組めていない」と認識する傾向が高かった。

表 6 男女別・家事・育児・介護などの自身の家庭の役割

	90～100%程度	60～80%程度	50%程度	20～40%程度	0～10%程度	有意確率
女性（563 人）	41.7%	32.1%	13.1%	4.4%	8.5%	<0.001
男性（549 人）	9.3%	6.2%	12.0%	39.0%	33.5%	

未就学の子を持つ教員に着目した分析

教員育成のスタンダード化政策が進行する以前の先行研究においては、男女のキャリア形成の差異をもたらす要因として「子育て」や家庭責任を女性が担うことが言及されてきたため、本研究では、特に家庭責任の大きくなりがちな未就学の子を持つ教員に着目し、男女がどのような

キャリア形成におかれているのかを分析することにした。全国教員調査では、未就学の子を持つ教員は回答者全体の20.3%に当たる226人であり、女性は159人(28.2%)、男性は67人(12.2%)である。

分析の結果、以下のことが明らかになった。

第1に、現在の職名に着目した分析の結果、全般的に「教諭」である割合が最も高いものの、ミドルリーダーとみなされる主任等の職名や管理職に就いている割合は男性に有意に高かった。校内での主任、主事の役割についても、「担っていない」割合は女性74.5%、男性55.0%で有意差があった。

第2に、教員育成のスタンダード化においては、教員のライフステージごとに研修を組み込むことから、研修の重要性が増してくるが、「研修への参加回数」のうち、「校内研修」「研究授業」「校外の自主的な勉強サークル」への参加回数に男女で有意差が見られ、いずれも「0回」と回答する女性の割合が高かった。

第3に、過去に「教師を辞めたい」と思ったことのある女性の割合が70.4%(男性61.2%)おり、その理由として「出産したから」を挙げたのが46.4%(男性2.4%)と約半数を占める高い割合になっていた。他方、男性は「職務上の理由」を挙げる割合が75.6%にのぼっていた。

第4に、現在の仕事に対する認識に男女で有意差が見られた。具体的には、「困ったときに、同僚教師から援助してもらった」ことが「よくある」と認識する割合が女性で有意に高かった。また、「毎日が忙しい」「やりがいがある」(いずれも4件法)についても、女性の方が「とてもそう思う」と回答する割合が有意に高かった。

第5に、家庭生活におけるジェンダーによる差異については、女性に家事・育児・介護等の役割負担が大きかった。女性は家庭の役割の「90~100%程度」を担っている割合が最多で41.7%であるのに対し、男性が最多なのは「20~40%程度」で39.0%であった。

(3) 本調査研究から得られた知見

以上、本調査研究からは、教員が男女問わず保護者対応と生徒指導に追われる日々を過ごし、部活動が負担の根源ではないことが明らかになった。また、教師を辞めたいと思った経験は女性に多く、家事・育児・介護等の家庭責任が女性に重くのしかかっていることも明らかになった。さらに、同じ未就学の子を持つ教員であっても、教員のジェンダーによって、職名やキャリア形成に大きく作用する研修への参加に差が生じていることも明らかになった。

こうした結果から、次のことが指摘できる。まずは、部活動改革に特化した昨今の教員をめぐる改革は特効薬にはならないということである。次に、学校で男性と等しく職務を遂行していても、それ以外の負担が大きい状況が続けば、女性の就労継続が難しくなり、業務においても周辺的な位置におかれる等、男女教員のキャリア形成に格差が生じかねないことである。また、未就学児を持つ教員に着目した分析で見逃せないのは、教員育成スタンダードにおいて重視されている「研修」の参加状況にジェンダー差が見られた点である。この結果から示唆できるのは、研修の実施形態や教員育成指標の設定そのものにキャリアの多様性を組み込まなければ、既存のジェンダーセグリゲーションが強化されるだけにとどまらず、新たな格差を生み出すことにも繋がりがかねないということである。

以上を踏まえると、一見、公正公平に見える指標によって教員育成をスタンダード化していくシステムは、出産や育児等に関わる人生設計の多様さや、それらに伴うキャリアの中断や停滞といった多様性を考慮しておらず、場合によっては子を持つ時点で既に男女教員の階層化や分断を促しかねない問題を有していることが示唆される。単純な熟達モデルを乗り越えて、多様なキャリア形成が許容されるシステムを構築していくためにも、教職におけるジェンダー間格差が生成されるメカニズムを捉える研究の蓄積が不可欠である。

<引用文献>

跡部千慧・木村育恵・河野銀子・池上徹・高野良子・村上郷子・田口久美子・井上いずみ「ジェンダーの視点からみたコロナ禍における教員生活及び教育活動の実態と課題 教員を対象にしたパイロット調査をもとにして」『国際ジェンダー学会誌』vol.19、2021、69-90。

河野銀子・村松泰子編著『高校の「女性」校長が少ないのはなぜか 都道府県別分析と女性校長インタビューから探る』2011、学文社。

木村育恵・跡部千慧・河野銀子・田口久美子・池上徹・高野良子・村上郷子・井上いずみ「教員育成スタンダード化政策の課題 女性教員のキャリア形成に着目して」『北海道教育大学紀要(教育科学編)』第70巻第1号、2019、53-62。

木村育恵・跡部千慧・村上郷子・河野銀子・田口久美子・池上徹・井上いずみ・高野良子「教員育成指標は教員の働き方に何を及ぼすか 教員版・ジョブ・ディスクリプションの課題」『北海道教育大学紀要(教育科学編)』第72巻第1号、2021、11-19。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計3件（うち査読付論文 2件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 3件）

1. 著者名 跡部千慧・木村育恵・河野銀子・田口久美子・池上徹・高野良子・井上いづみ	4. 巻 25
2. 論文標題 未就学の子をもつ教員のキャリア形成に関するジェンダー分析 全国教員調査をもとにして	5. 発行年 2024年
3. 雑誌名 立教大学ジェンダーフォーラム年報	6. 最初と最後の頁 23-32
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.14992/0002000686	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 木村育恵・池上徹・高野良子・河野銀子・田口久美子・跡部千慧・村上郷子・井上いづみ	4. 巻 18
2. 論文標題 教員の働き方とキャリア形成に関するジェンダー分析 - 全国教員調査をもとにして -	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 山形大学教職・教育実践研究	6. 最初と最後の頁 23-30
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 木村育恵・跡部千慧・村上郷子・河野銀子・田口久美子・池上徹・井上いづみ・高野良子	4. 巻 72
2. 論文標題 教員育成指標は教員の働き方に何を及ぼすか 教員版・ジョブ・ディスクリプションの課題	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 北海道教育大学紀要（教育科学編）	6. 最初と最後の頁 11-19
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.32150/00007013	査読の有無 無
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 -

〔学会発表〕 計4件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 木村育恵・河野銀子・田口久美子・池上徹・跡部千慧・高野良子・村上郷子・井上いづみ
2. 発表標題 教員のキャリア形成に関する全国調査のジェンダー分析（1）ミドルリーダー期に着目して
3. 学会等名 国際ジェンダー学会2023年大会
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 木村育恵・河野銀子・田口久美子・池上徹・跡部千慧・高野良子・村上郷子・井上いずみ
2. 発表標題 教員のキャリア形成に関する全国調査のジェンダー分析(2)子育て期に着目して
3. 学会等名 国際ジェンダー学会2023年大会
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 木村育恵・河野銀子・田口久美子・池上徹・跡部千慧・高野良子・村上郷子・井上いずみ
2. 発表標題 教員の働き方とキャリア形成に関するジェンダー分析 全国教員調査をもとにして
3. 学会等名 国際ジェンダー学会2022年大会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 跡部千慧・木村育恵・河野銀子・田口久美子・池上徹・高野良子・村上郷子・井上いずみ
2. 発表標題 都道府県の教員育成指標分析から見る女性教員のキャリア形成政策の課題
3. 学会等名 国際ジェンダー学会2021年大会
4. 発表年 2021年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

国際ジェンダー学会教育分科会 https://isgswe.aiyweb.com/index.html 教員のキャリア形成に関するアンケート調査(オンラインによる全国教員調査)結果報告書 https://isgswe.aiyweb.com/img2/202303.pdf 教員のキャリア形成に関するアンケート調査(オンラインによる全国教員調査)第2次報告書 https://isgswe.aiyweb.com/img2/report_202402.pdf
--

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
研究分担者	河野 銀子 (KAWANO Ginko) (10282196)	九州大学・男女共同参画推進室・教授 (17102)	
研究分担者	田口 久美子 (TAGUCHI Kumiko) (40275110)	和洋女子大学・人文学部・教授 (32507)	
研究分担者	池上 徹 (IKEGAMI Toru) (30333264)	関西福祉科学大学・健康福祉学部・教授 (34431)	
研究分担者	跡部 千慧 (ATOBE Chisato) (70780823)	立教大学・コミュニティ福祉学部・助教 (32686)	
研究分担者	高野 良子 (TAKANO Yoshiko) (00350190)	植草学園大学・発達教育学部・名誉教授 (32527)	

	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
研究協力者	井上 いずみ (INOUE Izumi)		

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