

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 6 月 8 日現在

機関番号：10102

研究種目：基盤研究(B) (一般)

研究期間：2014～2016

課題番号：26285185

研究課題名(和文) ジェンダーの視点からみた公立高等学校管理職登用における「一任システム」の調査研究

研究課題名(英文) Investigative Study on the "Entrusting System" in the Recruitment of Public High School Managerial Position from a Standpoint of Gender

研究代表者

木村 育恵 (KIMURA, Ikue)

北海道教育大学・教育学部・准教授

研究者番号：50447504

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 6,200,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、公立高校学校管理職登用に男女比率の違いをもたらす要因を探ることを目的に、異動希望を一任する中で管理職となっていく「一任システム」における教員のキャリア形成の実態に迫った。

都道府県を学校数と女性校長比率をもとにタイプ別に分類し、県立学校人事関係者らへのインタビュー調査によって管理職登用の実態を検証した。その結果、女性校長高率県では、ミドルリーダー育成の機会を工夫し、校長推薦を管理職選考に組み込むなど、教育行政が女性候補者を掘り起こす策を講じ、女性が進退を一任しやすい仕組みを模索していた。他方、女性校長低率県では、選考試験の多くが公募制受験であり、教育行政に特段の取り組みはなかった。

研究成果の概要(英文)：In this study, we investigated teacher's career development in the "entrusting system", in which teachers are promoted to managerial positions by entrusting its decision to the prefectural board of education.

In order to investigate the current status on the recruitment of managerial positions, we classified prefectures by the number of school and the rate of female principal, and conducted interviews with staff of public school human affairs. In the prefectures where the rate of female principal was high, their boards of education actively took measures to discover female candidates such as by creating opportunities for middle-level leadership training and making principal's recommendation a requirement for the screening exam of managerial position. On the other hand, in the prefectures with low rate of female principal, most of the screening exams were held through open recruitment, and those regional boards of education did not take any special measures.

研究分野：教育社会学

 キーワード：学校管理職登用システム 公立高校 ジェンダー 女性管理職 キャリア形成 一任システム 見定め
ミドルリーダー

1. 研究開始当初の背景

本研究グループでは、公立高校の学校管理職登用の男女比率の大きな違いをもたらす要因を探ることを目的とし、JSPS 科研費 JP23330235 の研究により、校長らへのインタビュー調査によって、管理職となった教員のキャリア形成の実態を明らかにしてきた。その結果、外形上あたかも望外にも結果として校長に選ばれる様式を見出し、「一任システム」と名付けた。

「一任システム」には、家庭責任等に対する調整を暗に個人に求める問題が内在する(河野ほか 2013)。しかし、例えそうだとしても、教員側が自律的にそのシステムを運用し、「個々の能力を教員集団内での日常的業務の積み重ねによって形成・発揮」(木村ほか 2014: 222)させ、多様な力量を形成してきた女性教員が管理職候補者として声がけされ、見定められてきた側面がある(木村ほか 2014)。

この学校管理職の養成や育成について、政策的な動きをみると、2012 年 8 月の中央教育審議会答申を機に、学校管理職の育成や力量形成プロセスの制度化に向けて、具体的な検討段階にシフトしてきた。そこで行われている議論は、主にトップリーダーとしての力量形成のために、マネジメント中心のメニューを管理職養成のプログラムに組み込み、管理職選考の要件として設定していくものである。すなわち、行政主導で「<良い校長>になるための見えやすい要素をマイルストーンとして設定し、それをこなすロードマップを示す方向で制度化が進められている」(木村ほか 2014: 213)といえる。

こうした行政主導によるキャリア形成要素の「見える化」路線においては、教員の自律性が弱体化し、「一任システム」が大きく変わる可能性がある。つまり、「見える化」路線へのシフトによって、示された時期区分や型に適合可能か否かによって、教員のその後のキャリアや処遇が大きく変わる懸念がある。この変化は、女性教員の管理職に向けたキャリア形成に何をもちたすのか。本研究はこの問題に着目した。

2. 研究の目的

したがって本研究は、ジェンダー不均衡をもたらす学校管理職登用システムの解明を目的とし、この昨今の改革動向下における「一任システム」の今日的な全貌を明らかにすることを旨とした。特に、これまでなされてこなかった「管理職適任者を見定める側」の調査研究を実施することで、この課題を明らかにすることにした。

本研究では、特に管理職比率のジェンダー不均衡が大きい県立学校に焦点を当てて、次の2つの研究を実施することにした。すなわち、(a) 管理職育成・登用に関する教員人事制度の実態及び (b) 現場での適任者の「見定め」の現実に着目する。特に、女性管理職

の高率県と低率県別に対照し、ジェンダー問題を内在させながら機能する「一任システム」のメカニズムの全貌と今日的課題を解明を目指した。

3. 研究の方法

研究(a)(b)について、本研究では学校管理職適任者がどのように「見定め」られているのか、また、管理職選考試験の資格要件やキャリア形成における各種数値目標の設定等にみられる今日的な政策動向のもと、従来の「一任システム」における「見定め」がどのような様相を呈しているのかを、インタビューをもとに検証した。

インタビューに際し、本研究では、47 都道府県(以下、県)の状況をおさえるために、女性校長比率と学校数の規模によって 47 県の分布をみた。具体的には、学校管理職の養成に関する議論が制度設計段階へと入った 2012 年 8 月の中央教育審議会答申以降の、2013 年度の『学校基本調査』をもとに、女性校長比率の高率・低率については、2013 年度女性校長比率の平均値(8.8%)を基準に、全国平均以上か全国平均未満かで各県を2分した。また、各県の学校数については、県内に100校以上の県立学校がある場合を「多」、99から60校までを「中」、59校以下を「少」として3分類した。6つの県タイプは図表1のとおりである。

表中の()は各県の女性校長比率	女性校長比率(平均値 8.8%)	
	高率(8.8%以上)	低率(8.8%未満)
学校数・多	【県タイプ1】	【県タイプ4】
学校数・中	【県タイプ2】	【県タイプ5】
学校数・少	【県タイプ3】	【県タイプ6】

※学校数が100校以上を「多」、99~60校までを「中」、59校以下を「少」とした。

※ここで扱う「学校」とは、全日制・定時制・通信制高校、中等教育学校、特別支援学校である。

図表1 県タイプのマトリックス

インタビュー対象者は、教育行政における県立学校人事担当者および管理職にならずに定年退職を迎えた、いわゆる非管理職の退職教員である。特に、教育行政人事担当者については、上記の6タイプ全ての県の担当者に協力を依頼している。

インタビュー調査の実施概要は、次のとおりである。

【教育行政人事担当者インタビュー】

- ・ 調査期間：2014年12月~2015年11月
- ・ 調査場所：当該県の担当部署内あるいは庁内の会議室等
- ・ 調査協力者：教育行政の県立学校人事担当者および関連課の職員
- ・ 調査協力件数：2015年11月現在、7県(すべての県タイプを含む)
- ・ 調査方法：あらかじめ当該県の教員人事方針や管理職登用制度を調べ、全体像を

把握するとともに、学校管理職適任者の「見定め」に関する状況を質問。いずれも、インタビュアーは2名。所要時間は30分から2時間程度。

【非管理職教員インタビュー】

- ・ 実施期間：2016年5月
- ・ 実施場所：首都圏の大学関連施設や公共施設の会議室
- ・ 調査協力者：女性退職教員4名（家庭科2名・英語科1名・保健体育科1名）（機縁法による）
- ・ 実施方法：1名の協力者に対し、本研究グループ2人組で実施。半構造化インタビューであるが、事前にこれまでの教員キャリアに関するシートに記入していただき、それを参考にしながら実施した。所用時間は1時間半～2時間程度。

インタビュー調査での聞き取り内容は、いずれもICレコーダーなどに録音し、逐語的に文字化したものをデータとして分析した。また、インタビューにおいては、研究倫理として、実施前に趣旨・方法の説明および答えられない自由や中断する権利があること等を書面にて説明し、承諾の署名を得た。ICレコーダーで録音した音声を事後に文字化した反訳を作成し、各協力者に郵送して内容を確認してもらった。

4. 研究成果

（1）教育行政人事担当者へのインタビュー調査から

教育行政人事担当者へのインタビュー調査では、必ずしも県タイプで共通の「見定め」の状況があるわけではなく、各県の教職をめぐるさまざまな条件を複雑に反映して、ミドルリーダーの育成や管理職候補者の「見定め」を行っていることが浮かび上がってきた。

ただし、ミドルリーダーとしての力量形成や管理職の登用・育成において、ジェンダーに敏感な視点から「見定め」に配慮をしているかどうかでみた場合には、県タイプによって異なる傾向がうかがえた。ジェンダーに対する取り組みを行っている県タイプは、他の県タイプと異なり、前節でみた職種資格に相当する要件を管理職選考試験の必須要件としていないという共通点があるのである。なお、ジェンダーに対する取り組みを行っているのは、県内の学校数が多く女性校長比率が高率である【県タイプ1】と、学校数が少なく女性校長比率が低率である【県タイプ6】であった。この二つは学校数の規模も女性校長比率もまったく異なる県タイプであるが、どちらも共通して、女性管理職の登用や女性教員のキャリア形成に課題を感じていた。

【県タイプ1】でのインタビューから

この県は、かつて管理職登用に校長推薦を

用いていたが、インタビュー時点では制度が変わり、推薦不要の試験制度が導入されていた。インタビューではこの新たな管理職選考試験制度によって、女性管理職の登用をめぐる現状が大きく変わることが予見されるといふ懸念が、次のように語られた。

「（校長推薦による管理職登用のしくみの中では）女性登用の意識ってというのは、ある程度、推薦者の中から、決定する段階からかなり反映させることができた。（中略）かなり意識的に女性を積極的に登用したっていうのは、時期的にはあったと思うんですね。ただ、今回、登用試験を導入してしまったので、女性だけが有利となるような採用ができなくなってしまいましたので。」

この県では、女性管理職を増やすために、かつて実施していたが立ち消えになった女性教員向けの研修を、改めて再開させたという。この研修は、小・中・高校の女性教員を対象に、マネジメントを学ぶ機会を提供していたものであるが、女性管理職が増えてきたことで行われなくなった。では、なぜ推薦不要の試験制度が導入されることによって、この女性教員向け研修を復活させる必要があるのか。それは、推薦不要の新たな制度が、教員生活のある時期に定められた経験や役割を引き受けることを要件化したためなのだという。つまり、新たな制度が設定しているキャリア形成の時期や年齢が「子育てと重なっている」がゆえ、このままでは管理職選考試験から女性が排除されかねないという懸念があるという。

【県タイプ6】でのインタビューから

この県は、管理職選考での推薦者が不要で職種資格の制限がない。教頭・副校長選考試験の受験者数不足に困っている県ではないものの、ベテラン世代教員の大量退職を目前に控え、ミドルリーダー育成に力点を置いた制度設計を進めている。その際、教員生活の特定の時期に特定の役割を担うような従来の単線的なキャリア形成のありようを捉え直すことが課題であると位置づけたのである。その過程において、改めて、従来のキャリア形成モデルが女性教員のおかれる状況を踏まえてこなかったことを認識するに至ったという。

「県立学校辺りはやっぱり男性文化ですの。で。（中略）女性の、管理職ってということだけじゃなくて、女性のキャリアモデルが見えにくっていうのが非常に大きな問題ではないか。（中略）私たちも向かい合ってこなかった部分もある。」

現在、この県では、従前の男性中心の単線的・固定的キャリアパターンから脱却する方途を模索すべく、女性向けのキャリアモデルの

手引を作成している他県の情報などを得ながら、自前で多様なキャリアモデルを例示しようと検討を重ねているようである。

このように、インタビューからは、推薦制度の廃止という制度改革の中で新たに設定されたキャリアの要件化に、これらの県がある種の危機を感じていることがわかる。それは、これまでの教員のキャリア形成のあり方や時期区分を自明視したまま要件化が進行すると、女性管理職の登用が自ずと抑制されてしまうという危機感である。だからこそ【県タイプ 1】では、推薦の廃止によってもたらされるであろう女性管理職の確保の困難を、女性教員向けの研修の再設定などによって支えようとしているのである。【県タイプ 6】では女性が自ずと排除される単線型のキャリア形成パターンそのものを捉え直すことへ視点が向けられるようになった。

両者からは、さらに既存の長時間労働の慣習や、ミドルリーダー等の役割が管理職コースとみなされたりするなど、それぞれの仕事が固定的にみなされがちであることの問題も語られた。

(2) 非管理職教員インタビューから

協力者たちは共通して管理職への声かけがあったにもかかわらず、さまざまな理由から結果的に本人の意思として断っていた。夫が副校長である協力者は、管理職にならないかと声がかかったものの、「夫婦して二人で（管理職）やったら、家がどうなっちゃいます？」と断っている。夫婦で管理職ができないのは、本人の意思の他に、夫婦でともに管理職になることを避ける教員世界の不文律があることも指摘できる。また、ワーク・ライフ・バランスを重視しない教員社会の長時間労働の実態もまた、管理職への声かけを断る背景に潜んでいることも見受けられた。

「（副校長は）やっぱり最後まで、7時に残って（学校の）鍵閉めてってと。大変な学校だと、そのあと生徒指導があるので、管理職は残ってなきゃいけないじゃないですか。（中略）私たちの時間に合わせてもらえないってところもあるので、そういう意味では大変なのかなって。」

また、子どもが好きだからアチラ（管理職）にならずにコチラ（教員）にとどまるという認識、家庭生活を犠牲にしたり、数値目標に翻弄されたりするような管理職の仕事には魅力を感じないとの思いがインタビューで語られた。さらに、行政主導の教員評価と人事考課の「見える化」路線によって、「管理職は数値目標をすごく立てろって私たちにハッパをかけるんですよ、数値目標いくつですかみたいな感じ」に駆り立て、ひいては従来教員文化の中で許容されてきた教員同士の意見の衝突や教員文化の独自性が解体

に向かわされつつあることも語られた。

こうしたアチラ側とコチラ側との「見える化」による分断は、高校という階層構造と絡み合いながら、下記①～③のように女性教員の周辺化や役割の固定化に関係している面がうかがえた。

高校という階層構造による女性の周辺化

長時間労働に裏打ちされた「ナンバースクール」の管理職養成機能とジェンダーによる分断・排除である。大学受験の序列で上位に属するナンバースクールでは圧倒的に女性教員が少なく、逆に下位に属する困難校ほど女性教員が多い実態がうかがえた。「進学校ほど、保護者対応は男性教員が良いというような文化が教員の世界にはあり、そうした人事をしているのも結局は男性ですしね」という語りによって、長時間労働に耐え、進学校に勤務したとしても、女性が管理職候補の見込めに必要な「教務」の経験などから除外されていることを述べる者もいた。

受験を軸とした序列の下位に属する困難校では「申し渡し」（謹慎等の処分）のために朝早く出勤する必要があり、「もう毎日毎日」「そんな仕事ばっかし」だという。そのため、「楽なところは男が取ってるんですよ。それで、大変なところ女がいっぱいいる。（困難校では）女がいっぱいいました」「教員の数が少ないのに、女ばっかだった」という。「進学校はそもそも産休・育休で休むなんてありえないという実態」とは対照的である。

さらに、担当教科によるヒエラルキー構図が学校内部にはあり、もともと女性が少ない進学校の受験主要教科は多くの場合男性が担当し、マイノリティの女性はそれ以外の教科を担当する傾向が強いことが語られた。

このように、高校という階層構造において、女性は下位校に配置されやすく、上位校に配置されても非主要教科（教科間の分断）を担うなど、幾重にもわたりフィルターにかけられる。こうしたヒエラルキー構造の中で結果的に周辺化される状況を「男の人の社会だと思えますよ、高校は。男尊女卑ですから」と語る協力者も複数いた。

消費される女性教員のケア的役割

では、幾重にもわたる周辺化のもと、女性教員は具体的にどのような仕事や役割を担っている（担ってきた）のか。インタビューからは、第1に、生徒に対してのケア的労働として、「困難校」に配置された非管理職志向の女性教諭たちは、授業以外にも生徒たちが直面する様々な課題に対峙している現実が語られた。困難校の男性教員の中には「現場が疲れた」ために管理職になる者もいる。その一方で、女性教員は子ども第一に考えるからこそ、アチラには行かず、コチラに残っている。しかし、こうした状況は、結果として「ケア的労働」や困難校への女性教員の周辺化・固定化につながる恐れもある。

第2に、対教員へのミドルリーダー役割として、女性教員のケア的役割は若手の育成にも遺憾なく発揮されていることがうかがえた。ミドルリーダーとして若手に仕事をふるることについて、「育ててあげないっていうのもあるじゃないですか」と考え、「異動する時にそういう経歴がないと今は、こう、ステップアップにはつながらないから」と言っていて、ケア的役割を担っている。この状況は、学校にとって極めて重要でありながらも、教員評価の項目としては上がってこない仕事を女性が担っていることを示唆している。

第3に、「見える化」路線の歪みとしてスキルや経験の伴わない管理職も現れることにより、女性教員の「ケア的労働」はそうした管理職のサポートにも向けられていることがうかがえた。例えば、別の進学校から来た主幹に対して、「わけわからず周りの人たちが、結局仕事をやってあげるじゃないんだけど、読めないから、次に何があるとか、ほら。(中略)教務主任の経験がない人が上にすぐあがっちゃうと大変だなんて気はしまさずけどね」とサポート役を買って出ている。「ちょっと教員としては不適格かなっていうような人も(管理職に)なって」という語りもあり、現場では、中堅期以降の女性がミドルリーダー的な立場で「見えない・評価されない」ケア的労働を担うことで、結果的に経験やスキル不足の管理職をも支えているという、性別役割分業を彷彿とさせる現状が明らかになった。

(3) インタビューから得られた知見

インタビューからは次のことが明らかになった。第1に「見える化」路線によるトップダウン的な学校運営への転換により、教員と管理職の分断がより顕著になっていること、第2にこうした分断が高校における配属校や担当教科といった階層構造と絡み合っていて、教員としての職務や職域の男女分離を促進、固定化させていることである。第3に、女性教員がミドルリーダー役割として、生徒・教員・管理職に対するケア的役割を一手に引き受けていることである。第4に、こうしたケア的労働は「見える化」で示されるようなキャリアの要素や教員評価の評価項目には上がってきにくいものであり、評価されない仕事を女性が担う図式がさらに潜在化する可能性がある。

このように、女性教員の周辺化と評価されない役割の固定化は、高校という階層構造の下、幾重にもわたるフィルターを通じて実践されている。しかも、それが「見える化」による評価項目の公式化の陰で「見えない」状態で構造化されつつある。結果、女性教員のキャリアは、自ずと学校成員を一手に支えるミドルリーダーのプロに留まることになる。

(4) 「一任システム」の今日的様相

以上の現状は、昨今の「見える化」の下で

は、従来のさまざまな経験を積ませるための声かけや多様な見定めを経て管理職になる「一任システム」が機能しにくくなっていることを示唆している。「一任システム」は管理職の資質がありながらもライフステージによっては管理職の道を迂回せざるを得ない、「スタンダード」な流れに乗ることが難しい女性教員をも拾い上げてきた。「一任システム」におけるアチラとコチラの分断が緩やかであり、年齢や職位を超えた教員間の交流や同僚性が介在する余地があったことが、それを可能にしていた。管理職への「スタンダード」な道を外れたり、また家庭責任等との兼ね合いでキャリアを躊躇したりする女性教員がいた場合でも、資質を見出し、研修や学びの機会を提供し、断つても我慢強い「声かけ」ができた。しかし、2012年の中教審答申以降、具体的制度設計が進められている新たな管理職養成システムにおいては、その機能の維持が難しい。幾重にもわたるフィルターで男女教員の配置や職務を分断し、女性の周辺化を促すだけでなく、評価される労働と評価されにくい労働の性別による分断や固定化を強化すると考えられるからである。

つまり、現在進行中の学校管理職の育成・登用改革は、女性教員をさまざまに引き上げる現場の自律性を持つ「一任システム」の機能を喪失させ、既存の長時間労働を前提とした女性の周辺化を促進する官制主導のシステムへと取って代わられる可能性がある。「一任システム」が崩壊すれば、女性教員が管理職としてのキャリアを形成する余地が少なくなることも考えられる。

他方、「一任システム」には、長時間労働を前提に家庭責任等に対する調整を暗に個人に求めるという面がある。これは制度化が進む管理職養成の「見える化」がもたらす女性の周辺化、性別職務分離と親和性が高く、今後も維持される懸念がある。結局のところ、男性並みの労働、もしくは国が示すスタンダードに乗れる女性しか<良い校長>になれない可能性があり、このことが、女性内のアチラとコチラの分断による無用な対立を増幅させる恐れもある。つまり、長時間労働が可能か否かを軸に女性が分断され、管理職育成に向けた研修に「女性枠」を設けても活用できる女性は限られることになる。こうした女性は、“やる気”のある「女性活躍」のシンボルとして高く評価され、コチラ側との分断がさらに顕著になる懸念がある。

(5) 昨今の教育政策におけるジェンダーの課題

今日の「見える化」路線に基づく教育改革は、教員のキャリア形成において、数値目標の達成を主眼とする傾向を醸成しつつある。女性の活躍を加速的に促進するための政策もまた、女性に対するポジティブアクション(数値目標や女性枠の設定)をとっている。

長時間労働の改善を伴わないままに、これらの政策が同時に進行すれば、数値目標達成を優先課題として管理職候補者が見定められ、一方の性のみが家庭責任との折り合いをつけなければならないという問題は温存される。このことは、女性教員の周辺化をいっそう促進し、多様な形のリーダーシップの可能性を排除する恐れがある。管理職に向けて女性教員を積極的に育成・登用しようとする政策の成否は、「見える化」によって見えにくくなる女性教員の現状をどれだけ掘り上げられるかにかかっていると見えるだろう。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計2件)

木村育恵，都道府県立学校管理職の登用・選考をめぐる現状分析 管理職選考試験の受験資格と女性校長比率の関係を中心に，北海道教育大学紀要(教育科学編)，査読無，第67巻第1号，2016，pp.61-70.

<http://s-ir.sap.hokkyodai.ac.jp/dspace/handle/123456789/8020>

木村育恵，河野銀子，田口久美子，村上郷子，杉山二季，池上徹，学校管理職登用・育成システムにおける「見定め」県立学校数と女性校長比率を手がかりに，北海道教育大学紀要(教育科学編)，査読無，第65巻第2号，2015，pp.103-115.
<http://s-ir.sap.hokkyodai.ac.jp/dspace/handle/123456789/7691>

[学会発表](計6件)

池上徹，木村育恵，現在の学校管理職養成政策の問題点 退職教員へのインタビューから，日本教師教育学会第26回研究大会，2016年9月18日，帝京大学(東京都・板橋区)

木村育恵，河野銀子，田口久美子，池上徹，村上郷子，井上いずみ，退職教員の語りからみる管理職育成システム:「一任システム」の全貌と政策課題(1)女性退職教員のインタビューの語りから，国際ジェンダー学会2016年大会，2016年9月11日，一橋大学(東京都・国立市)

木村育恵，河野銀子，田口久美子，池上徹，村上郷子，井上いずみ，退職教員の語りからみる管理職育成システム:「一任システム」の全貌と政策課題(2)政策におけるジェンダーの課題，国際ジェンダー学会2016年大会，2016年9月11日，一橋大学(東京都・国立市)

木村育恵，河野銀子，田口久美子，池上徹，杉山二季，村上郷子，ジェンダーの視点からみた公立高校学校管理職適任者の「見定め」，国際ジェンダー学会2015年大会，2015年9月6日，東京女子大学

(東京都・杉並区)

木村育恵，河野銀子，田口久美子，池上徹，杉山二季，村上郷子，ジェンダーの視点からみた公立学校管理職登用(1)，国際ジェンダー学会2014年大会，2014年9月7日，静岡大学(静岡県・静岡市)

木村育恵，河野銀子，田口久美子，池上徹，杉山二季，村上郷子，ジェンダーの視点からみた公立学校管理職登用(2)，国際ジェンダー学会2014年大会，2014年9月7日，静岡大学(静岡県・静岡市)

[その他]

ホームページ等

<http://isgswe.aiyweb.com>

6. 研究組織

(1)研究代表者

木村 育恵 (KIMURA, Ikue)

北海道教育大学・教育学部・准教授

研究者番号: 50447504

(2)研究分担者

河野 銀子 (KAWANO, Ginko)

山形大学・地域教育文化学部・教授

研究者番号: 10282196

田口 久美子 (TAGUCHI, Kumiko)

和洋女子大学・人文学群・教授

研究者番号: 40275110

池上 徹 (IKEGAMI, Toru)

関西福祉科学大学・健康福祉学部・准教授

研究者番号: 30333264

(3)研究協力者

村上 郷子 (MURAKAMI, Kyoko)

井上 いずみ (INOUE, Izumi)