

令和 2 年 5 月 22 日現在

機関番号：16301

研究種目：挑戦的研究（萌芽）

研究期間：2017～2019

課題番号：17K18649

研究課題名（和文）若年層教員のキャリア発達についてのパネルデータ分析

研究課題名（英文）Panel data analysis on career development of young teachers

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） 4,700,000円

研究成果の概要（和文）：若年層教員のキャリア発達を、心理資本（ワーク・エンゲイジメント）と健康資本（抑鬱傾向）のストック、ウェルビーイング（主観的幸福感）の実現の視点から捉え、これらのキャリア発達の構成要因に対する社会関係資本（信頼＝職場環境）と時間外勤務時間（職務環境）の影響を、A県内全小中学校の2018年度初任者の1年目・2年目教員の量的パネルデータと、7名の追跡ヒヤリング調査によって生成した質的パネルデータを用いて分析し、実践的示唆を得た。

研究成果の学術的意義や社会的意義

若年層教員にとって、抑鬱傾向は時間外勤務時間が長くなると高まる。主観的幸福感は時間外勤務時間が長くなると低下する。しかし、ワーク・エンゲイジメントは、時間外勤務時間が長い方が高まる。時間外勤務時間は、何を成果として設定するかによって意味が変化することが明らかにされた。また、学校組織における子供・保護者・同僚・管理職との信頼は、抑鬱傾向を低下させ、ワーク・エンゲイジメントと主観的幸福感を高める効果を有することが明らかにされた。

研究成果の概要（英文）：In this research, we consider the career development of young teachers from the viewpoint of stocking psychological capital (work engagement) and health capital (depressive tendency) and realizing well-being (subjective well-being). We analyzed the effects of social capital (work environment) and overtime hours (work environment) on these constituent factors of career development, and obtained practical suggestions. The data used are the quantitative panel data of the teachers in the first and second years of the 2018 newcomers of all elementary and junior high schools in one prefecture, and the qualitative panel data generated by the follow-up hearing survey of seven people.

研究分野：教育学

キーワード：教育学 若年層教員 キャリア発達 パネルデータ分析

1. 研究開始当初の背景

日本における初任者教員の離職率は、2018年度「公立学校教職員の人事行政状況調査について」(1)によると、1.42%を記録している。2016年度1.13%、2017年度1.24%であり、この数年間増加傾向にあることが分かる。離職率3%を超える自治体が5つ(東京都・富山県・横浜市・大阪市・福岡市)出現しており、初任者教員離職は都市部にとどまらない現象となっている。教員就任5年以内に25-50%が離職する米国、約25%が離職するオランダ(Helms-Lorenz, van de Grift, & Maulana 2016)等と比べると高い数値とは言えない。しかし、日本では、初任者教員の離職率は1997年度0.26%から20数年間で5倍以上に上昇している。離職率上昇は無視できない問題である。初任者離職が学校に与える影響は決して小さくない。特に、年度途中の離職は、大量採用により代替可能な教員が希少となっているため、学校に対するネガティブインパクトが大きい。教育関係者は、初任者離職はもちろんのこと、離職の前段階とも言える教職適応／不適応(モチベーションの低下やバーンアウト現象を含む)にこれまで以上に関心を持つようになった。

日本では、若年層教員(young teacher)を対象とする研究のほとんどが初任者教員(beginning teacher)を対象としている。その理由としては、1年目という大学等の他機関からの移行期が職業キャリアの形成において重要であるという認識が関係者間で共有されている点をあげることができる。また、初任者については文部科学省のデータが公開されており、集合研修の機会が多いためデータ収集が容易であることも関連している。さらに、それらのデータが社会に公開される場合に「初任者の離職者数」として報道されるため、教育関係者の関心は初任者に集中する。そして、教員養成にあたる大学側も、送り出した初任者に対しては教育効果検証の側面からも関心を持っている、等が考えられる。しかしながら、周知の通り、移行期における教員研修は1年目にとどまらず、フォローアップ研修等の名称で2~3年目にまで及ぶことが多い。移行期の教員研修が、1年目のみから2~3年目へと転換しているにもかかわらず、研究レベルでは、相変わらず1年目教員のみを分析対象とすることが多い。ただし、パネルデータを用いた研究の価値が着目される中で、1年目のみならず、2年目以降を射程に含む研究が出現している(波多江・川上・妹尾2016; Helms-Lorenz et al. 2016; De Neve & Devos 2016)。教職への適応状況を、1年のみの調査・観察で終えるのではなく、もう少し長いスパンで観察する必要がある。学校・教育行政における複数年での教職への適応(=社会化)の実態を踏まえると、初任者教員の研究から若年層教員の研究へとシフトする必要があると考えられる。

2. 研究の目的

本研究の目的は、若年層教員を取り巻く信頼がキャリア発達(career development)に対して及ぼす影響を解明することである。キャリア発達を心理資本(ワーク・エンゲイジメント)、健康資本(抑鬱傾向)、ウェルビーイング(主観的幸福感)の3つの視点から捉える。これらに対する社会関係資本(信頼)の効果を検証する。具体的な研究課題は以下の2点である。

研究課題1: 組織的信頼は、教師効力感、外部ネットワーク、及び属性要因をコントロールしてもなお、若年層教員のキャリア発達に影響を及ぼすのであろうか。

研究課題2: 若年層教員のキャリア発達に対する組織的信頼の影響は、教職1年目と2年目では変化するものであろうか。

3. 研究の方法

調査対象は、A県の2018年度初任者教員(小中学校教諭)である。1年目は該当する168名のうち167名(99.4%)からの回答を得た。2年目は該当する163名のうち162名(99.4%)からの回答を得た。A県内には中核市であるB市があり、B市との異動交流がある。また、2018年度初任者は4名が1年以内に離職している。

調査は、2018年度・2019年度のいずれも10月のA県教育センターの集合研修時に実施した。質問紙調査として実施し、事前に指導主事が調査目的や個人情報の取り扱い等について説明した後、自宅で回答し、次回の集合研修時に持参するように伝達した。

4. 研究成果

4.1 組織的信頼の効果

研究課題1・2を解明するために、若年層教員のキャリア発達(抑鬱傾向、ワーク・エンゲイジメント、主観的幸福感)に対する、組織的信頼の4次元(児童生徒信頼、保護者信頼、同僚信頼、管理職信頼)の効果を、2年間にわたって調査した。年度を問わない組織的信頼の効果についての分析の結果は、以下の3点に整理できる。

第1は、同僚信頼が、キャリア発達3次元すべてにおいて効果を有する点である。職務態度のプラス面（ワーク・エンゲイジメント）とマイナス面（抑鬱傾向）、そして、ワーク・ライフ・バランスの状況（主観的幸福感）のいずれにおいても、同僚信頼が効果を及ぼしている。信頼できる同僚（特に学年教員）との関係が、若年層教員のやりがい高めるとともに抑鬱傾向を抑え、幸福感を高める作用を持つ。身近な同僚との信頼関係や支援関係が若年層教員のキャリア発達において重要な意味をもつことは、安藤（2009）、Chi et al.（2014）、Cumming（2016）、波多江他（2016）、大前（2015）、佐々木他（2010）、及び露口・増田（2016）においても確認されている。

第2は、抑鬱傾向とワーク・エンゲイジメントに対しては、管理職信頼が効果を持つ点である。これらは職務と関連する指標である。若年層教員が職務にやりがいを感じ、抑鬱傾向を抑えるためには、管理職との信頼関係が重要であることが、明らかにされている。若年層教員と管理職との信頼関係は、若年層教員のキャリア発達の規定要因として注目されてこなかった。若年層教員の教職への適応において、管理職が重要な役割を果たしているとする知見は、広く学校現場において共有されるべきであろう。

第3は、主観的幸福感に対して、児童生徒信頼と保護者信頼が効果を持つ点である。この点については、生徒との信頼関係が教師全般の主観的幸福感と関連性を持つことがBrouskeli et al.（2018）やMcInerney et al.（2018）において明らかにされている。本研究の結果は、若年層教員に限定したものではあるが、教師と生徒との信頼関係と教師の主観的幸福感の関連性を明らかにしている。保護者との信頼関係と教師の主観的幸福感の関係については、これまでに検討されておらず、本研究において生成された新たな知見であると言える。保護者との信頼関係の重要性や信頼構築の方法については様々な研究において検証が進められてきた（露口2012）。しかしながら、学校・教師が力を入れて醸成した保護者との信頼関係が、教師の職務態度やキャリア発達に対して及ぼす効果については、それほど議論されてこなかった。子どもとの信頼関係、保護者との信頼関係が教師の幸福感の向上を促進しているという関係性は、誰もが実感していることであるが、このことをデータで説明した点に、本研究の価値が認められる。

4.2 組織的信頼の効果の経年変化

4.1では、教職1年目と教職2年目の結果を包括した考察を行った。次に、組織的信頼の効果についての年度間比較の結果を考察する。

教職1年目では、ワーク・エンゲイジメントに対する同僚信頼の促進効果、主観的幸福感に対する児童生徒信頼と保護者信頼の促進効果が認められた。ワーク・エンゲイジメントに対する同僚教員との信頼関係の促進効果は、Gulbahar（2017）、Kose（2016）、Zahed-Babelan et al.（2019）によって検証されている。本研究では、同僚教員との信頼関係が、初任者教員（全教員ではなく）のワーク・エンゲイジメントに対して有効である点を解明した点に価値を認めることができる。また、教師の主観的幸福感に対する、教師と児童生徒・保護者との信頼関係の効果についてもBrouskeli et al.（2018）やMcInerney et al.（2018）において検証されている。初任者教員においては、「同僚との信頼がやりがいを、児童生徒と保護者との信頼が幸福感を高める」とする傾向が認められている。

教職2年目では、抑鬱傾向に対する同僚信頼と管理職信頼の効果、ワーク・エンゲイジメントに対する管理職信頼の効果、主観的幸福感に対する同僚信頼の効果が、それぞれ認められている。教職2年目は、組織的信頼次元のうち、教職1年目に認められた児童生徒信頼と保護者信頼の効果が認められておらず、同僚信頼と管理職信頼といった組織成員の信頼関係にウエイトが移行している。特に管理職信頼の効果が顕著である。管理職との信頼関係が2年目教員の抑鬱傾向を規定するという事は、管理職との信頼関係を評価していない教員はやりがいが低調であり、抑鬱傾向が高いということになる。

こうして、管理職との信頼関係が、教職1年目ではなく教職2年目に影響を持つこととなるのであろう。教職2年目においては、「同僚との信頼が抑鬱を抑制し、幸福感を高める。管理職との信頼が抑鬱を抑制し、やりがいを高める」とする傾向が認められる。教職1年目と教職2年目では、若年層教員のキャリア発達に対する効果のポイントが変化していることが分かる。

それでは、なぜ、教職2年目で、管理職信頼が重要な規定要因となるのであろうか。教職1年目の初任者の時期は、初任者指導員が配置される。調査対象自治体では、初任者指導員は退職校長が務めることが多い。そのため、先輩管理職が初任者教員を専属で指導するため、現役管理職が関与する場面は少なくなる。ところが、2年目に入り、初任者指導員の担当が外れたところで、管理職の介入場面が増加する。そして、もうひとつの解釈がある。それは、働き方改革に対する管理職のアプローチである。調査を実施した2019年度は、時間外勤務時間の縮減の機運が全国で進展し、調査対象自治体にも及んだ。働き方改革を時間外勤務時間の縮減として安易に捉える管理職は、とにかく教員を帰宅させることに力を入れた。若年層教員は仕事が片付かないし、また、やりたいと考えていることができない。こうして、管働き方改革をミスリードする管理職の学校において、若年層教員が管理職に対して不信感を抱き、抑鬱傾向が高まり、やりがいを低下させている可能性がある。このように解釈すると、信頼の効果は、キャリアポイントではなく、その時期の政策・事業の影響を受けている可能性に行き着く。この問題を克服するためには、限界と今後の課題においても言及する複数コーホートの調査を実施する必要がある。どのコーホート（2019年度以降の初任者）も教職2年目で管理職信頼が重要な効果を持つかどうかの検証

作業が必要である。

2018年度初任者データを見ると、教職1年目と2年目では、組織的信頼固有の説明量も変化している。抑鬱傾向は教職1年目(0.97%)から教職2年目(9.28%)へと増加している。ワーク・エンゲイジメントも教職1年目(9.80%)から教職2年目(13.58%)へと増加している。主観的幸福感についても、教職1年目(2.47%)から教職2年目(6.01%)へと増加している。組織的信頼の効果は、教職1年目よりも、教職2年目において、若年層教員のキャリア発達の分散を説明することが分かる。組織的信頼は、教職1年目よりも2年目において、さらに重要となることが示唆される。

これに対して、説明量が低下しているのが、教師効力感である。抑鬱傾向は教職1年目(8.98%)から教職2年目(3.00%)へと減少している。ワーク・エンゲイジメントも教職1年目(24.70%)から教職2年目(6.86%)へと減少している。主観的幸福感についても、教職1年目(6.73%)から教職2年目(1.02%)へと減少している。教職1年目は、周囲との信頼関係よりも、安定的な学級経営ができていのかどうか、組織人として周囲に積極的に関与しているかどうかについての自信・信念の方が、キャリア発達においてより重要なのである。組織的信頼の説明力は、1年目から2年目にかけて上昇し、教師効力感の説明力は、1年目から2年目にかけて下降する。ただし、これらの1年目と2年目を比較しての解釈は、教育政策・事業の影響を考慮しない場合のみ成立するものであることを確認しておきたい。

4.3 実践的示唆

以上の分析・考察結果から、実践に対する示唆をいくつか提示する。

第1は、各自自治体レベルでの若年層教員の理解を深めて育成戦略を検討する研修の開発・実施である。自治体内での若年層教員の属性、校内人事配置、勤務時間等をデータで確認し、自校の若年層教員の状況を管理職等が理解する機会を設ける必要がある。今回の調査では、教職2年目の教諭が、難易度の高い職務に就き、長時間勤務を余儀なくされており、なおかつ、抑鬱傾向が強いとする傾向が示された。条件にあてはまる教諭が配置される学校の管理職には、校内での人材育成戦略を省察し、必要に応じて改善を進める等の行動変容が期待される。若年層教員との信頼関係醸成のアプローチについても、研修に含めたい。本調査で収集した若年層教員のデータであれば、教育センター等の指導主事が、若年層教員を対象とする集合研修時のWEBアンケート等の方法で簡単に収集することができる。教員の属性・キャリア発達の様子を、人的資源管理を目的としたビッグデータとして蓄積し、その分析結果を管理職や指導主事が共有し、人材育成に生かす仕組みの開発は、Society5.0時代に求められる姿であると言える。

第2は、初任者(2年目)研修の集合研修の見直しと充実化である。集合研修時における同期コーホートの形成、担当指導主事との対話を通しての信頼関係の醸成は、若年層教員のキャリア発達において重要な意味を持つことが判明した。特に、学校内で信頼関係が醸成できていない場合のつながりのセフティネットとしての機能が期待される。また、学校内で解決できない問題解決のセフティネットとしても期待できる。本研究では、初任者(2年目)研修のキャリア発達効果が確認されている。しかしながら、全国的(特に地方都市)において、教育センターの対応能力を超えた若年層教員の増加現象が認められており、簡素化・縮減の方向が模索されている。集合研修の際にも、これまでのように指導主事による丁寧な個別支援が困難となりつつある。もちろん、初任者(2年目)研修のカリキュラムや方法の見直しは必要であるが、これまで若年層教員を支えてきた外部ネットワークとしての機能を脆弱化させることは回避したい。また、教職大学院修了者で初任者(2年目)研修を免除する動きがあるが、同期コーホートへの参加(社会関係資本)の価値を鑑みれば、研修の一部免除に止め、集合研修に参加した方がよいのではないだろうか。

第3は、働き方改革の見直しである。分析結果には、難易度の高い職務に従事し、時間外勤務時間が長い若年層教員において抑鬱傾向が高いとする結果が示された。記述統計量を見ても、教職2年目の38.5%が難易度の高い学年を担当し、59.8%がいわゆる過労死ラインを超えている。働き方改革が適切に進展しているとは言えない状態にある。教職員増員等の環境・条件要因の整備無しに、国が示すガイドラインに準拠し、管理職が帰宅を促すアプローチを採ると、若年層教員は苦境に陥る可能性がある。仕事に十分に慣れていないにもかかわらず難易度の高い業務を担当するため、時間外勤務時間が延びる。数年前であれば、専門職の職能成長過程として当然、子供たちのために当然という解釈をあてはめることで、また、同僚の支援を得ることで、抑鬱傾向を抑制し、やりがいをなんとか維持してきた。しかし、ある時期から突然、その行為が咎められるようになったのである。手のひらを返したように「とにかく帰れ」では、管理職への不信感が高まるばかりである。こうした生成される不信感は、若年層教員からの報告・連絡・相談の頻度を低下させる可能性があり、ひいては、学校内での様々なリスクを引き起こす原因となりかねない。時間外勤務時間の縮減を過度に強調する働き方改革は再考さなければならない。

第4は、組織的信頼を高め、若年層教員の幸福感を向上させる学校経営戦略の開発・実践である。組織的信頼には、先述したように、専門職の学習共同体の形成、授業研究の質の向上、子供の学力・学習意欲の向上等の多様な効果が確認されている。本研究では、組織的信頼によるこれらの効果に加えてさらに、教員の主観的幸福感の向上についても、その効果が認められた。子供・保護者・同僚教員といった日常的に関わる人々との信頼関係が、教師の幸せの原因であると解釈できる。主観的幸福感がさらに様々な効果を生むことが、幸福研究において明らかにされている。

信頼と幸福の関連性は、教師のみならず、子供や保護者にもあてはまる。「信頼」と「幸福」を関連づけた学校経営戦略が、今後、多くの学校組織において展開されるであろう。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計3件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 露口健司
2. 発表標題 初任者教員のソーシャル・キャピタルが教職適応に及ぼす効果
3. 学会等名 日本教育経営学会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 中尾走・露口健司
2. 発表標題 初任者教員の精神的健康における実証分析
3. 学会等名 日本学校改善学会2018
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 露口健司
2. 発表標題 初任者教員のソーシャル・キャピタルが教職適応に及ぼす効果 傾向スコアを用いた共変量調整による因果効果の推定
3. 学会等名 日本教育経営学会
4. 発表年 2018年

〔図書〕 計0件

〔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
研究分担者	城戸 茂 (Kido Shigeru) (00591091)	愛媛大学・教育学部・教授 (16301)	

6. 研究組織（つづき）

	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	小田 正志 (Oda Masashi) (40782579)	愛媛大学・教育学研究科・特命教員（教授） (16301)	
研究 分 担 者	高橋 葉子 (Takahashi Yoko) (40782587)	愛媛大学・教育学研究科・特命教員（教授） (16301)	