

科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和 6 年 6 月 28 日現在

機関番号：14503
研究種目：基盤研究(B)（一般）
研究期間：2020～2023
課題番号：20H01629
研究課題名（和文）教員縦断調査による日本型教員人事制度の機能分析 教員の職場適応と職能形成を中心に
研究課題名（英文）An Empirical Analysis of the Japanese Teacher Personnel System: Focusing on Workplace Adaptation and Professional Development of Teachers
研究代表者
川上 泰彦（Kawakami, Yasuhiko）
兵庫教育大学・学校教育研究科・教授
研究者番号：70436450
交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 11,700,000円

研究成果の概要（和文）：この研究では、3地域に勤務する教員を対象に、その勤務状況や心身の健康認識、能力の自己評価、所属組織の風土や管理職のリーダーシップを問う質問紙調査を繰返し実施し、パネルデータを構築した。これをもとに、同僚関係の違いや管理職のリーダーシップの違いなどが、教員の勤務実態・能力形成・心身の健康等にどのような影響を及ぼすのかを分析した。これにより、管理職や教員が定期的に異動を経験するという日本の学校において、管理職のリーダーシップや管理職と教員の関係性、教員間の同僚関係や学校内で共有される規範や慣習、個々の教員の特性という三層の構造によって、職場適応・職能形成が展開することが判明した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究では、各学校での勤続年数がきわめて短く、組織の流動性が高いという日本の公立学校における組織の流動性が、学校組織や教員にどのような影響を及ぼすかを明らかにした。従来より、こうした異動については「力量形成に資する」という指摘と「ストレスに悪影響を与える」という指摘が双方行われてきたが、心身共に健康な職場環境や働き方をどう実現するか、また職能形成を促進する職場適応をどう促進するかについて、管理職の要素、同僚関係の要素、個々の教員の特性のという側面から明らかにした。大量退職・大量採用を経て大幅に若年化した日本の学校組織において、学校教育のパフォーマンスを高めるための実践的な知見を提示した。

研究成果の概要（英文）：In this study, panel data were constructed by repeatedly administering questionnaires to teachers working in the three regions, asking about their working conditions, perceptions of their mental and physical health, self-evaluations of their abilities, the culture of their organizations, and leadership of their managers. Based on this data, we analyzed how differences in collegial relationships and differences in managerial leadership affect the working conditions, ability formation, and mental and physical health of teachers. This revealed that in Japanese schools, where administrators and teachers are regularly transferred, workplace adaptation and skill formation develop according to a three-layered structure: leadership and relationships between administrators and teachers, collegial relationships among teachers and norms and practices shared within the school, and individual teacher characteristics.

研究分野：教育学

キーワード：教育政策 教員人事 職場適応 職能形成 パネルデータ 人的資源管理 メンタルヘルス

1. 研究開始当初の背景

日本の学校教育は、学校施設等のインフラ、カリキュラムや教材、教員の質や量などについて、国家的な基準が機能してきたことにより、安定的で高いパフォーマンスが保たれてきた。しかし近年、特に教員に関する諸環境が転換期を迎えつつあり、教育水準の維持向上を図る必要性からも、対応に迫られている。

一つは教員の供給状況の変化と、それに伴う年齢構成の変化である。多くの地域において、教員採用数は2000年前後の少数採用期と近年の大量採用期を経験し、経験20年程度の中堅教員層が薄い一方で、初任者・若手教員の層が厚いという状況が顕在化している。初任者や若手教員にとってこの状況は「ロールモデル」や「指導者役」となる教員(中堅層)の不足を生んでおり、中堅教員にとっては「管理職適齢期教員の不足」などといわれる中で「若手の育成役」「ミドルリーダー役」「学校運営の中核」といった多様な役割期待が(前の世代の大量退職に伴って急に)集中する状況を生んでいる。

もう一つは少子化に伴う学校の小規模化である。児童・生徒数の減少ペースに比して学校統廃合のペースは緩やかであり、その結果として全国的に学校の小規模化が進展している。個々の学校規模が小さくなる中で上記のような教員の年齢構成の変動が生じる結果、学校現場における年齢構成のアンバランスは、より極端な形で出現しやすくなっている。

そして、こうした環境変動と並行して、学校組織や教員の仕事のあり方に再検討を迫るような政策課題も出現している。一つは教員のメンタルヘルスの問題で、2013年には「教職員のメンタルヘルス対策検討会議」が、「セルフケア」や職場の管理監督者による「ラインによるケア」の重要性を提言したが、精神疾患事由による教員の病気休職は依然「高止まり」の状況である。もう一つは教員の多忙(長時間勤務)の問題で、文部科学省の勤務実態調査(2006年・2016年)やOECDのTALIS(国際教員指導環境調査)(2013年・2018年)等により「学校における働き方改革」は目下の最重要課題と認識されている。多忙を解消し、職場での心身の健康を保証することは、教育行政・学校経営上の重要課題となっている。

いっぽう、これらの政策課題意識は学校や教員への役割期待を下げるものとはなっておらず、教員の資質能力向上への期待は依然として高い。2016年の中教審答申「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」では「教員は学校で育つ」との考えのもと、職場を離れた研修(Off-JT)以上に職場における力量形成(OJT)が重視されている。

このように、学校組織が変動する中で、教員の勤務負荷をどう縮減して心身の健康を保証しつつ、効果的な力量向上策をどう追求するかといった政策課題が共有されているが、その対策において、教員には組織(勤務先の学校)への適応が特に求められている。メンタルヘルス対策ではラインによるケアが、多忙対策では学校マネジメントによる業務改善が、力量形成においてはOJTが重視されるなど、いずれの課題についても学校レベルでの解決が志向されており、個々の教員が学校組織に適応しない状況での進捗は想定しづらい。

この志向性の背景には、各学校による自律的学校経営の追求がある。上記のような現代的な学校経営課題に限らず、校長のリーダーシップのもとで各教員が学校のミッションやビジョンを共有し、教育活動を展開することは半ば当然視されている。また近年では「専門職の学習共同体(professional learning community)」の研究や実践も注目を浴びているが、ここでも職場の同僚性・協働性が重視されている。どのような個人(教員)が組織への適応を高めるのか、またどのような組織(児童生徒等の状況や諸環境、管理職のリーダーシップや同僚関係など)が教員の適応を促進させるのか、といった点の解明は、学校教育の質の維持向上に直結する、教育行政学・学校経営学の重要課題と位置づけることができる。

しかし日本の教員人事システムは、そうした組織への適応を一定程度にとどめる機能も有している。TALIS(OECD国際教員指導環境調査)によると、日本の教員は教職としてのキャリアが長い(他職経験が短い)一方で、現任校での勤務年数がきわめて短い。これは、教員採用を都道府県・政令市レベルで行って広域的な配置調整(異動)を可能とし、さらに個別学校での勤務期間に標準や上限を設定するなど、特定の学校に長期間勤務する教員が出てこないよう工夫する中で、公立学校の教員人事が行われているためである。

定期的・広域的な学校間の人事異動は、教員の配置に関する地域間格差の縮小に寄与しているほか、教員の力量形成やストレスにも影響を与えられ考えられるが、その評価は相反する状況にある。たとえば人的資源管理論では、さまざまな職場や担当業務を経験することが、従業員の新たな適性の発見や開発につながる(逆に、慣れ親しんだ業務を繰り返し担当しても人材開発は進展しづらい)と指摘される。学校教育でも同様の観点から「異動は最大の研修」と言われ、規模や地域性の異なる学校での勤務経験が推奨されている。一方で、精神疾患により病気休職となった教員については、その半数が「休職発令時点での所属校における勤務年数」が2年未満であり、慣れない職場への異動がストレスになっていることも指摘されている。教員が精神疾患を発症する原因の一つとして多忙等の勤務負荷が指摘されていることから考えると、定期的な異動による職場の変更が勤務の「慣れ」を妨げている可能性も否定できない。

このように、近年の政策動向等を通じて教員には職場への適応が求められているにもかかわらず

らず、日本型の教員人事システムとも言える定期的・広域的な人事異動が職場への適応にどのような(正・負の)効果を持ち、教員の力量形成やストレスにどのような影響を及ぼすのか、研究上の評価は定まっていない。したがって、どのような政策的な関与(異動・配置の工夫、管理職によるマネジメントやリーダーシップ、職場の同僚関係の構築)が適応を促し、力量形成の促進やストレスの抑制に寄与するのかといった点についても、十分明らかになったわけではない。

そこで本研究では、教育委員会の協力のもと、定期的・広域的な人事異動を経験している教員に対する追跡調査を行い、学校組織への適応を促進(もしくは抑制)する学校組織(規模や保護者・児童生徒、管理職や同僚など)の状況を明らかにする。また、異動(同一地域内での異動や、より広域的な異動)の前後で教員の組織適応がどのような影響を受け、力量形成やストレスにどう反映されているのかについても、分析を行う。

2. 研究の目的

本研究の第一の目的は、日本の教員人事行政制度のもとで、教員はどのように組織に適応し、適応状況の違いが力量やストレスにどう影響するのかを解明することである。この際、追跡的な調査により、パネルデータ(たとえばA教諭・B教諭・C教諭...がそれぞれ、2020年度・2021年度・2022年度...と、ある設問にどのように回答したか、継続的に時系列で記録されたデータ)を構築し、個々の教員レベル(どのような個人が、よりよく学校組織に適応するか)と、学校組織レベル(どのような環境の学校において、またどのような上司-部下関係や同僚関係の学校において、教員の組織適応が促進されるか)の二次元で分析を行う。

そして、上記分析によって得られた知見をもとに、日本の学校組織や教員人事行政の持つ特質とその機能性を明らかにすることが、本研究の第二の目的である。さらに、これらの目的に付随して、教員人事行政の効果的な運用や、力量向上・ストレス抑制に資する学校経営に向けた知見を、研究者および実務者向けに発信することが、第三の目的となる。

3. 研究の方法

本研究では全国3地域(14市町村)の教員(全数)を対象に、組織への適応の程度、自己の力量に関する認識、身体的・精神的なストレス等について追跡的なデータ収集を行った。これまでの調査研究によるものとあわせて、公立学校における標準的な1校あたり勤務期間とされる5~6年をカバーしたパネルデータを収集した。これにより、異動を経験した教員が、どのように適応状況を変化させるのか(直線状に適応が進むのか、どこかで適応が加速したり減速したりするのか(その場合、何が原因か))、教員の異動と組織適応に関する全体像を把握し、個人差や学校環境の違いがどの程度かを明らかにする。

4. 研究成果

本研究では、分析の一部を書籍(川上編『今日委員の職場適応と職能形成』ジヤース教育新社)にまとめ、公刊した。ここでは下記のような点を整理した。

(1) 教員の職能成長をめぐる課題意識

日本の公立学校教員のキャリアを検討するうえで、長期的・安定的な雇用を基礎に、個別の学校を単位としない(広域的な)採用・異動・昇進が行われているという制度的な特徴は重要な意味を持っている。たとえば、個別の学校を単位とするような雇用が行われ、職業や職場の選択がより流動的な制度下においては、各学校がどのような待遇を用意し、環境と個々人のマッチングがどの程度か(どのような同僚とどのような生徒がいて、どのような物的環境が準備され、それが個々の教員の特性や期待とどの程度適合するのか)によって、職場や職業への定着の程度が変わり、その安定性の違いは職能成長にも影響すると考えられる。

アメリカにおける先行研究の整理からは、教員の職能成長をどう図るか、そのために教員のキャリアをどう分析するかという課題意識の共通性を見出すことができた。教職への定着があっただけではじめて継続的な職能開発が意味を持つこと、換言すれば、個人レベルの職能開発を促す施策を充実させたとしても、そもそも職業への定着が悪い状況では施策が効果を伴わないことについても、共通の土壌を有していた。ただしその一方で、雇用モデルの違いから、アメリカでは離職の阻止を通じたキャリアの安定化や職能成長の課題は、初期においては個々の教員の問題として、その後は個別の職場環境(管理職、学校組織)の問題として捉えられていた。これらを枠付ける制度・政策の設計者として国や州の要素を検討する余地もなくはないものの、先行研究では職場環境への着目が主流であった。

これに対して、日本の公立学校に関する諸制度においては、学校設置者や教員の任用権者(人事権者)として地方政府(都道府県・市町村)が強く関与している。アメリカでの先行研究は、学校レベルでの環境整備が教員の職能開発を左右することを示しており、政策的な関与と可能性を示唆する意味で重要である。しかし、この知見を日本の公立学校に適用して考えるうえでは、たとえば支援的な職場環境として挙げられた「教員の指導に関する実用的なフィードバックの提供」「生産的・持続的な同僚との協働の機会の創出」「秩序ある学校環境が維持できるような教員の取り組みへの支援」「高い期待・信頼・相互尊重を特徴とする学校文化の創造への投資」などを用意することについては、地方教育行政にもその責務の一端がある。

しかし、日本型の教員人事制度では、地域間・学校間の平準化を図る観点から計画的な広域配

置・広域異動が行われており、このことは教員にとって、1校あたりの在職期間の短期間化を伴う。学校経営上の工夫等で勤務環境の最適化を図るには、校長をはじめとする学校管理職の1校あたり在職年数は短く、各学校に与えられる裁量幅は決して広くない。

したがって、他の教員雇用制度のもとであれば学校経営上の課題として位置づけられるような問題についても、日本においては(特に地方レベルにおける)教育政策課題として位置づける必要がある。適切な職場環境の確保を通じて教員の継続的な勤務を実現(離職を予防)して職能成長を図るといった課題についても、同様の指摘ができる。こうした認識のもと、教員の職場適応とメンタルヘルスや職能形成に着目して分析を展開できた点は、本研究の意義の一つである。

また、ここから派生する研究課題として、パネルデータを用いた分析におけるフィードバックが挙げられる。アメリカで進展している教員キャリアの研究は、幅広く収集された行政統計を用いているが、そうしたデータ利活用の余地が極めて少ない日本においては、研究者が自らデータの収集を行い、そのうえで分析を進める必要がある。そこには調査対象である教育委員会や学校との協力関係が不可欠である。特に継続的なデータ収集を伴うパネルデータの構築にあっては、調査対象となる教員・学校・教育委員会と継続的に協力関係を維持する方策が必要であった。

本研究グループは、協力関係の維持の方法としてフィードバックに着目し、実践を通じて適切な方法の探索を行った。フィードバックの対象は教育委員会(県レベルおよび市町村レベル)、学校、個々の教員と多岐にわたった。それぞれについて探索的にフィードバック繰り返し、効果的なフィードバックについても考察を行った。

(2) 教員の職場適応・職能成長に向けて

本研究では、初任期教員を対象とした分析と、特定地域の全教員を対象とした分析をそれぞれ行い、教員の職場適応と職能成長について検討を行った。

日本型教員人事制度において、初任期教員の職場適応は一種の不確実性のもとにある。初任者研修制度のように、初任教員に対して研修プログラムが用意され、指導者が充てられているという意味では手厚い環境が設けられている一方で、学校管理職の1校あたり在職年数が3年程度と短く、一般の教員も6~10年程度を目安に異動が行われるため、安定した上司・部下関係や同僚関係が保障されるわけではない。したがって複数年度にまたがって初任期を捉えた場合、その職場環境の流動性や不確実性が職場適応や職能成長に一定程度影響している。

もちろん、ただ管理職や教員の流動性を下げさえすれば(1校あたりの平均在職年数を長期化させれば)より良く初任期教員の職場適応が促されるわけではない。初任期教員を受容し、適応を促す環境が整っているかどうかについて学校間に差がある場合は、初任者としてどの学校に着任するかがリスクの差に反映され、結局不確実性は低減しない。そうした環境の差を前提とする場合は、一定の頻度で管理職や教員の入れ替えを図る制度設計にしておいた方が、失敗や不適応を放置するリスクを下げることになる。

したがって初任期教員の適応、健康、力量形成などを扱った研究から導き出せる示唆としては、現行の初任者向けの諸制度について、1年目だけに焦点化しすぎず「初任期」として数年間を視野に入れる必要性を挙げることができる。また第2の示唆としては、上司や同僚との相談関係といった、職場環境によるサポート機能は職場適応を促進するものの、学校組織の流動性を考慮すると、従来よりも限定的に評価する必要があるという点が挙げられる。これに対して第3の示唆としては、職場環境に依存しすぎない要素ともいえる個々人の感覚、すなわち主観的な能力成長感や、職場において「仕事ができている」感覚は、初任期教員の特にメンタルヘルスにおいて重要であることが挙げられる。さらに第4の示唆としては、初任期教員の適応を図るうえで、学校管理職等には高次のマネジメントが求められるという点が挙げられる。上記の主観的な成長感や「仕事ができている」感覚の醸成については、初任期教員本人の要素もさることながら、適切な量・質の仕事を配分するマネジメントが求められるほか、身体的な不健康を招かずに職業生活への適応を図るという面でも、適切な量・質の業務を割り振ることが求められるからである。

多くの地域で教員の大量退職・大量採用に伴う採用試験倍率の低下を迎える一方で、学校において教員に期待される役割は多岐にわたり、業務内容は高度化している。長期的・安定的な雇用関係が離職等によって損なわれないよう、またそうした雇用関係を基礎に安定的な能力形成が進められるよう、初任期教員に対しては継続的な支援が必要であり、こうした留意点をどの程度学校管理職等が認識し、メンバー構成が流動的な職場においてどう引き継ぐかというのが、今後の課題として指摘できるのである。

次に、対象を初任期に限定せず、一部地域における全教員を対象とした調査からは、さまざまな意味において「組織に適応すること」に関する示唆を得た。日本型の教員人事制度において、教員は定期的に異動を経験し、1校あたり在職年数には一定の上限が発生する。また、一般の教員と中堅教員(ミドルリーダー)と管理職の間では、任用試験が一部存在するものの、資格や学位に関する追加要件はなく、民間人校長のような「外部」からの参入もごくわずかであることから、連続的なキャリアをとるのが一般的であり、職場内での価値観や志向性の断絶は大きくなりにくい条件にある。こうした特徴は、新規参入者の適応をいかに促すかという各学校の行動や、勤務先の環境にどう適応し参入するかという各教員の行動の両側面を有効にする。

このうち第1の示唆として指摘できるのは、新規参入者の適応を促すよう学校組織が行動することは、さまざまな側面での効果が期待できるという点であった。たとえば、各学校の特徴となるような知識・情報について、校内の人間関係を介した非公式な伝達だけではなく、公式で均

等な伝達や支援を行うことが、参入者（他の学校から異動してきた教員など）の適応を促していることが示された。また、公式的な組織社会化策としての校内研修が、学級経営に関する効力感を高めていることが明らかになった。さらに、そうした適応促進の結果として組織内に相談関係が構築できている学校では、ミドルリーダーの役割行動にも好影響が及んでいた。学校組織への適応を促すことが、教員の力量形成（と発揮）さらには中堅教員の役割期待への応答にも影響している様子が示され、政策的な介入の可能性を示していた。ただし教員の職能成長については、学校組織への適応を通じて達成される部分があるものの、異なるモデルの検討も必要であるという示唆も得られた。この点は今後の検討課題といえるだろう。

第2の示唆としては、個々の教員による組織参入行動は、短期的な効果を見出しにくいという点が指摘できる。組織参入に向けて個人的に行動することが、組織への過剰適応を進める（結果として組織の革新や改善を遠ざける）という懸念に対して、むしろ個人的な組織参入志向が、組織革新を促していることが示された。また、組織への参入行動を短期的に進めても、効率的な働き方の獲得には至っていないことが示されたが、より長期的な蓄積（組織参入に向けた行動が習慣づいているかどうか）の差が効率的な働き方の成否を左右していることが判明し、長期的な蓄積や習慣化による効果を指摘していた。

これらの知見はともすると、日本型の教員人事システムの課題点をもっぱら指摘し、現状よりも学校管理職や一般の教員の1校あたり在職年数を延長することが望ましいという結論を導いているようにも読めるが、これにも一考が求められる。すなわち、調査で明らかになった学校間のばらつき（たとえば参入者の適応を促す学校経営が行われているか、所属教員の労務管理をどの程度まで行っているか、など）に改善がなければ、1校あたり在職期間の長期化は、そうした学校間のばらつきの固定化を帰結させることになる。ある一定の水準まで、学校経営の改善や設置者（教育委員会）の支援が充実しない限りは、日本型の教員人事システムが持つ平準化機能は、リスク管理のうえで大きな意義を持つことになる。当面は、平準化機能を有効に機能させつつ、どのようにして水準向上を図るかを実践上の課題とするのが、妥当といえるだろう。

一方、公立学校における特色化の推進と自主的・自律的経営の重視という傾向は、均質的な学校像のもとで地域間格差なく教育供給を行うことに親和的な日本型の教員人事システムとは、あまり整合していない。平準化を志向する人事制度のもとで、学校経営については特色化を進め、学校（長）の方針に対して教員には強いコミットメントを求める、という現状においては、教育委員会や学校が両者のギャップを整理するような適応向上策を打ち出さない限り、職場適応の問題が個々の教員の問題に矮小化されることになる。組織的な適応促進策に関する知見は、今後ますます重要度を高めると考えられるのである。

近年の分析では、日本においても低SESの（困難な家庭環境にある）生徒の多い学校では教員の平均在籍期間が短くなる傾向が指摘された。平準化を志向した配置を行う（学校（長）にとっては教職員を「あてがわれる」認識となりやすい）人事制度下でも、個々の教員が退出（異動）を希望する余地は残されており、このことに起因する傾向と考えられるが、この指摘も、さらなる組織的な適応向上策の重要性を示している。

(3) 調査の継続と分析手法の洗練

さらに本研究では、調査データの集計・分析の結果に関するフィードバックを検討した。行政統計ではなく、研究者による調査によってパネルデータを収集・構築しようとする場合、調査の継続性を保ち、毎回の回収数を確保してデータの脱落を減らすこと、すなわち教育委員会や学校に対して継続的な調査実施について了解を得て、教員から継続的に回答協力を得ることに、調査対象との信頼関係が不可欠となる。

我々の研究グループではさまざまな対象にフィードバックを実施した。特に継続的な調査協力が得られた自治体に対しては、データの蓄積を生かして「着任後3年間の適応過程」の全体像を整理し、それを職員向け研修に活用するプロセスを提示した。

調査における研究関心が、教員の異動・配置の政策やその実施、配置を受けた学校経営上の戦略・戦術、個々の教員レベルでの適応と多岐・多層にわたる性質上、調査結果をフィードバックすべき対象も、県レベル・市町村レベルの教育行政関係者（教育委員、教育長、教育委員会事務局等）と学校関係者（校長・教頭、教育相談や研修の担当者、一般教員）のすべてに可能性がある。またその手法も、分析・集計結果の検討会（意見交換）の形式を取ることもできれば、研究者（グループ）からのレポート発表、得られた知見を活用した研修、印刷物（簡易レポート）の配布など多岐にわたる。

それらのうち、どの対象に、どういう方法でフィードバックを図るのが適切か（調査対象地域や学校にとってのニーズを満たすか、適切な時期にそうした機会が確保できるか）については、調査実施に向けたプロセスの中で打ち合わせが行われる。こうした打ち合わせの場を設定するまでの段階でも一定の信頼関係が必要であるのに加え、フィードバックの対象や方法に関する意向・要望やアイデアを出し合うプロセスがどのようなものになるかも、相互の信頼関係が影響する。調査における自由記述欄の記載内容の分析からは、フィードバックを進める重要性があることも確認できたが、多様な調査対象との間で、多様な方法によってフィードバックが実施できることを整理するとどまった。更なる手法の開発を進める一方で、教育委員会や学校、個々の教員からの感想や意見を幅広く収集するなどしつつ、現場（教育行政、学校、教員）それぞれにとっても意義を感じられるような調査研究について、検討を進める余地があるといえる。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計20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 川上泰彦	4. 巻 110
2. 論文標題 書評リプライ「中村瑛仁氏の『教員の職場適応と職能形成』の書評に答えて」	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 教育社会学研究	6. 最初と最後の頁 351,352
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 川上泰彦	4. 巻 29
2. 論文標題 教員供給構造の変化 『令和の日本型学校教育』を支えることはできるのか	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 教育制度学研究	6. 最初と最後の頁 37,53
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 小川雄太, 當山清実	4. 巻 35
2. 論文標題 公立高校の危機管理における気象警報の取り扱いに関する考察 - 事前防災としての臨時休業基準の分析 -	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 兵庫教育大学学校教育学研究	6. 最初と最後の頁 113,122
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.15117/00020180	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 町支大祐	4. 巻 13
2. 論文標題 教員の異動後の組織再社会化に関する研究の検討：キャリアトランジション・配置転換研究を参考に	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 帝京大学大学院教職研究科年報	6. 最初と最後の頁 13,23
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 小松 陽子、町支 大祐	4. 巻 2022
2. 論文標題 学年組織における継続的なポジティブ組織開発の試みと評価	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 日本教育工学会研究報告集	6. 最初と最後の頁 208～215
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.15077/jsetstudy.2022.4_208	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 橋野 晶寛	4. 巻 42
2. 論文標題 教員人材の質的確保に関する政策研究の予備的考察：現状把握と展望	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 東京大学大学院教育学研究科教育行政学論叢 = The Journal of Educational Administration Graduate School of Education, The University of Tokyo	6. 最初と最後の頁 101～116
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.15083/0002005911	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 川上 泰彦	4. 巻 47
2. 論文標題 教員供給の問題を教育行政学はどう分析・解題するか	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 日本教育行政学会年報	6. 最初と最後の頁 46,64
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.24491/jeas.47.0_46	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 川上泰彦	4. 巻 49
2. 論文標題 自著紹介「川上泰彦編著『教員の職場適応と職能形成』国立大学法人兵庫教育大学教育実践学叢書6(ジ アース教育新社、2021年)」	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 教育行財政研究	6. 最初と最後の頁 45,48
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 川上泰彦	4. 巻 27
2. 論文標題 高等学校の組織分析に向けて	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 現代学校経営研究	6. 最初と最後の頁 153,164
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 オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 川上泰彦	4. 巻 36(7)
2. 論文標題 教育行政 (教育委員会) との協働 教育的な規範と行政的な規範とのバランス	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 精神科治療学	6. 最初と最後の頁 41,44
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 小川雄太, 當山清実	4. 巻 34
2. 論文標題 高校の危機管理に対する教育委員会の支援 - 気象警報等に関する臨時休業の指針に焦点をあてて -	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 兵庫教育大学学校教育学研究	6. 最初と最後の頁 83,90
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 オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 前田 麦穂	4. 巻 2021
2. 論文標題 教員採用制度の日本の特徴とその変動	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 教育制度学研究	6. 最初と最後の頁 254,260
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.32139/jjseso.2021.28_254	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 川上泰彦	4. 巻 593
2. 論文標題 公務員の「減点主義」の弊害	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 教職研修	6. 最初と最後の頁 95
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 川上泰彦	4. 巻 55(6)
2. 論文標題 スクール・ミッション/ポリシーとは	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 月刊高校教育	6. 最初と最後の頁 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 網谷綾香, 川上泰彦	4. 巻 18
2. 論文標題 若手教員の勤務状況および職務効力感の変化 パネルデータによる分析から	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 大阪成蹊短期大学研究紀要	6. 最初と最後の頁 11,18
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 川上泰彦	4. 巻 54(1)
2. 論文標題 『高校改革』で何が問われるのか(特集 2021年の高校教育を展望する)	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 月刊高校教育	6. 最初と最後の頁 36,39
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 當山 清実	4. 巻 2020年9月号
2. 論文標題 新たな危機管理に向けて	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 月刊高校教育	6. 最初と最後の頁 26,29
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 橋野晶寛	4. 巻 40
2. 論文標題 労働環境と教職選択・教員供給 研究動向と今後の研究課題	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 教育行政学論叢	6. 最初と最後の頁 111,128
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.15083/00079729	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 神林 寿幸	4. 巻 62
2. 論文標題 教員の業務負担に関する実証研究の課題と展望 教職員のワーク・ライフ・バランスに関する原理的・制度的・実証的研究にむけて	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 日本教育経営学会紀要	6. 最初と最後の頁 28,38
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.24493/jasea.62.0_28	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 神林 寿幸	4. 巻 497
2. 論文標題 「学校の働き方改革」に向けて教育行政と学校は何ができるか? (特集 働き方改革の処方箋)	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 月刊日本教育	6. 最初と最後の頁 8,11
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6件（うち招待講演 1件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 前田 麦穂
2. 発表標題 学校組織内部における若手教員育成・支援の現状と課題 X県Y地区小中学校教員の4か年パネルデータの分析から
3. 学会等名 日本教育行政学会第57回大会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 川上 泰彦
2. 発表標題 初任期から中堅期への移行に伴う教員の変容 A県の教員追跡調査の分析から
3. 学会等名 日本教育経営学会第62回大会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 神林 寿幸
2. 発表標題 教員の業務負担と働き方改革
3. 学会等名 日本学校メンタルヘルス学会第26回大会（招待講演）
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 妹尾 涉, 川上 泰彦, 町支 大祐
2. 発表標題 初任教員の職場適応と職能形成：パネル調査を用いたメンター制の影響について
3. 学会等名 日本教育行政学会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 網谷綾香 , 川上泰彦
2. 発表標題 パネルデータによる若手教員の職務適応分析 勤務状況・効力感・達成感の変化をもとに
3. 学会等名 日本キャリア教育学会第41回研究大会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 波多江俊介 , 川上泰彦 , 妹尾涉
2. 発表標題 県費負担教職員制度の労務管理論的考察 - 政令指定都市への財源移譲に着目して
3. 学会等名 日本教育行政学会第55回大会
4. 発表年 2020年

〔図書〕 計5件

1. 著者名 青木 栄一、川上 泰彦	4. 発行年 2023年
2. 出版社 放送大学教育振興会	5. 総ページ数 300
3. 書名 教育の行政・政治・経営〔改訂版〕	

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	

1. 著者名 教育の未来を研究する会	4. 発行年 2022年
2. 出版社 明治図書出版	5. 総ページ数 264
3. 書名 最新教育動向 2023 必ず押さえておきたい時事ワード60 & 視点120	

1. 著者名 雪丸, 武彦, 石井, 拓児, 日本教育行政学会研究推進委員会	4. 発行年 2020年
2. 出版社 福村出版	5. 総ページ数 247
3. 書名 教職員の多忙化と教育行政 : 問題の構造と働き方改革に向けた展望	

1. 著者名 川上 泰彦	4. 発行年 2021年
2. 出版社 ジアース教育新社	5. 総ページ数 248
3. 書名 教員の職場適応と職能形成 教員縦断調査の分析とフィードバック	

〔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	當山 清実 (Toyama Kiyosane) (20760804)	兵庫教育大学・学校教育研究科・教授 (14503)	
研究分担者	梅澤 希恵 (Umezawa Kie) (70770890)	国立教育政策研究所・国際研究・協力部・研究員 (62601)	

6. 研究組織（つづき）

	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	前田 麦穂 (Maeda Mugiho) (10963316)	國學院大學・人間開発学部・助教 (32614)	
研究分担者	神林 寿幸 (Kambayashi Toshiyuki) (70785279)	明星大学・教育学部・准教授 (32685)	
研究分担者	橋野 晶寛 (Hashino Akihiro) (60611184)	東京大学・大学院教育学研究科（教育学部）・准教授 (12601)	
研究分担者	町支 大祐 (Choshi Daisuke) (40755279)	帝京大学・公私立大学の部局等・講師 (32643)	
研究分担者	榎 景子 (Enoki Keiko) (60813300)	長崎大学・教育学部・准教授 (17301)	

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