

人事異動後の困難に関する調査研究（1年次／2年）

－採用後、初めての人事異動に着目して－

大分県教育センター教科研修・ICT推進部
指導主事 日野 沙織

I 研究の背景

大分県教育委員会では、平成30年に改訂された「大分県公立学校教職員の人材育成方針」において、キャリアステージを通じた人材育成の取組を示しており、「大分県公立学校教員育成指標」（以下、「育成指標」とする。）に基づいた人材育成や教職員の資質能力の向上を重点課題として捉えている。

教職員の大量退職・大量採用期を背景に、県教育センター等で行われる Off-JT（学校外人材育成）と各学校で行われる OJT（学校内人材育成）を効果的に接続し、若手教職員に対する継続的・体系的な支援体制の構築が急務となっている。

II 現状と課題

採用から3か年を経過した教職員は、「育成指標」に基づくキャリアステージ基礎形成期後半¹（在職4～7年）へと移行し、この時期に多くの者が「初めての人事異動」を経験する。県教育センターでは、これらの教職員を対象にフォローアップ研修（以下、「FU研」とする。）を実施しており、「教科指導力向上」（年2回）と「人間関係構築力向上」（年1回）を在職4～7年の間に受講することとしている。令和3年度のFU研「人間関係構築力向上」受講者の研修評価から、以下のような状況を確認することができた。

- 先輩教師として後輩教師の支援に関わろうとする意欲を高めている。
- 初任校と現任校での様々な環境の変化に戸惑いを感じている。
- 初任校から現任校への人事異動を経験した者のなかには、初任校とは違う重い役割を担うことへの不安を感じているものがある。

このような声から「初めての人事異動」を経験したキャリアステージ基礎形成期後半の教職員は学校組織を支える中心的役割を担うことになるものの、一方で「一人前」として扱われることで資質能力向上のための支援が十分なされていない現状があるのではないかと想定される。

しかし、「初めての人事異動」を経験した教職員の実態を詳細に掴んだ調査研究については、全国的に見ても先行研究に乏しく、本県としてもその実態を十分に把握できていないという課題がある。

本研究は2年計画で実施し、FU研受講者を対象に、1年目は初任校と現任校の職場環境の相違が教職員としての教師効力感²にどのような影響を与えるのか実態を明らかにすること、そして2年目は「初めての人事異動」を経験した教職員に対する学校内外における人材育成の在り方を提言することを目的とする。

III 調査・研究の内容

1 調査方法

調査は、令和4年度FU研受講者を対象とし、オンライン（Google Forms）による無記名アンケート調査によって令和4年7月に実施した。アンケートの質問項目は主として、初任校と現任校の職場環境に関する質問と、教師効力感に関する質問で構成されている（【別添資料1・2】参照）。初任校と現任校の職場環境に関する質問は、町支ら（2014、2017）を参考にし、学校の荒れ³（計8項目）、

保護者関係（計 6 項目）、管理職関係（計 12 項目）、同僚関係（計 12 項目）に関する項目を作成し、初任校と現任校についてそれぞれ同様に質問する形で構成した。教師効力感に関する質問は、町支ら（2014）を参考にし、授業に関する項目（4 項目）、学級経営に関する項目（4 項目）、保護者対応に関する項目（3 項目）、校務分掌に関する項目（3 項目）の計 14 項目で構成した。

以上の項目について、5 件法（1 あてはまらない、2 あまりあてはまらない、3 どちらともいえない、4 ややあてはまる、5 あてはまる）にて質問し、回答を収集した。令和 4 年度 FU 研を受講した小・中・高等・特別支援学校に在籍する調査対象者 128 名のうち、調査の同意が得られた者が 125 名であった。125 名の勤務校歴は表 1 の通りである。本調査では「初めての人事異動」を経験した者の実態を明らかにするため、現在 2 校目に勤務する 103 名を対象とする。また、回答に不備があった者は、適宜分析対象から除外した。

表 1 調査対象者の勤務校歴（人）

校数	勤務校		
	1 校目	2 校目	3 校目
人数	10	103	12

2 分析方法

2-1 初任校と現任校の職場環境に関する因子分析

初任校の職場環境（学校の荒れ、保護者関係、管理職関係、同僚関係）に関する 19 項目（問 5～23）について因子分析をした結果、それぞれの群として分類することができた。また、現任校の職場環境（学校の荒れ、保護者関係、管理職関係、同僚関係）に関する 19 項目（問 24～42）について因子分析をした結果、それぞれの群として分類することができた。以後、それぞれの群ごとに回答を足し合わせて項目数で割ったものを尺度得点とする。分類した結果は、表 2 の通りである。

表 2 初任校と現任校の職場環境

	度数	平均値	標準偏差
初任_学校荒れ得点	103	2.97	1.31
初任_保護者関係得点	103	3.91	0.88
初任_管理職関係得点	103	3.93	1.03
初任_同僚関係得点	103	4.61	0.55
現任_学校荒れ得点	102	2.62	1.11
現任_保護者関係得点	101	3.88	0.89
現任_管理職関係得点	101	4.19	0.73
現任_同僚関係得点	102	4.19	0.86

次に、学校の荒れ、保護者関係、管理職関係、同僚関係の群ごとに、各得点の平均値を基準に高群低群に分け、初任校から現任校への異動パターンを 4 つ（低→低、低→高、高→低、高→高）に分類した。分類した結果は、表 3 の通りである。

表 3 初任校から現任校への人事異動パターン（人）

	低→低	低→高	高→低	高→高
学校の荒れ	25	28	28	22
保護者関係	20	19	15	49
管理職関係	24	14	32	33
同僚関係	22	17	31	33

2-2 教師効力感に関する因子分析

教師効力感に関する 14 項目（問 43～56）について、因子分析（主因子法・Promax 回転）をした結果、4 因子構造が妥当であると判断した。各因子の信頼係数 α は、それぞれ $\alpha = .888.819.785.819$ と高い値が得られた。各因子については、「授業に関する効力感」「学級経営に関する効力感」「保護者対応に関する効力感」「校務分掌に関する効力感」、と名付けた。以後、各因子を構成する質問項目に対する回答を加算し、平均したものを各因子の尺度得点とする。4 つの異動パターンに属する教職員群間で教師効力感を比較するため、分散分析を行うとともに多重比較を行った。

IV 調査・研究の結果

1 人事異動による学校の荒れの変化が、教師効力感に与える影響

人事異動による学校の荒れの変化が教師効力感に与える影響を検討するために、人事異動による学校の荒れの変化を独立変数、教師効力感の各尺度得点を従属変数とする分散分析を行うも、有意差は見られなかった。

人事異動後の困難に関する調査研究

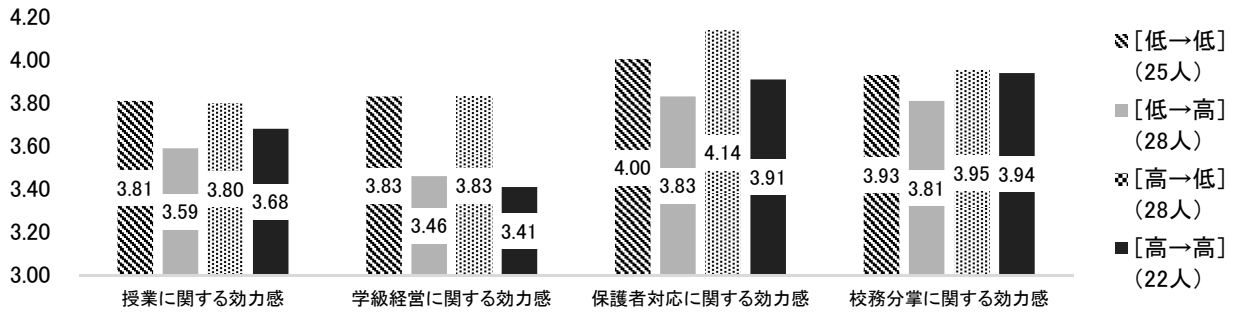


図1 人事異動による学校の荒れの変化がもたらす教師効力感の平均値比較 *p<.05

2 人事異動による保護者との関係性の変化が、教師効力感に与える影響

人事異動による保護者との関係性の変化が教師効力感に与える影響を検討するために、人事異動による保護者との関係性の変化を独立変数、教師効力感の各尺度得点を従属変数とする分散分析を行った。その結果、「授業に関する教師効力感」「保護者対応に関する教師効力感」「校務分掌に関する教師効力感」において有意差が見られた。そこで多重比較を行ったところ、「授業に関する教師効力感」「校務分掌に関する教師効力感」において、保護者関係の異動パターンが[低→低]よりも[高→高]の方が高く、「保護者対応に関する教師効力感」において保護者関係の異動パターンが[低→低]よりも[高→高]、[低→低]よりも[低→高]の方が高いことが分かった。

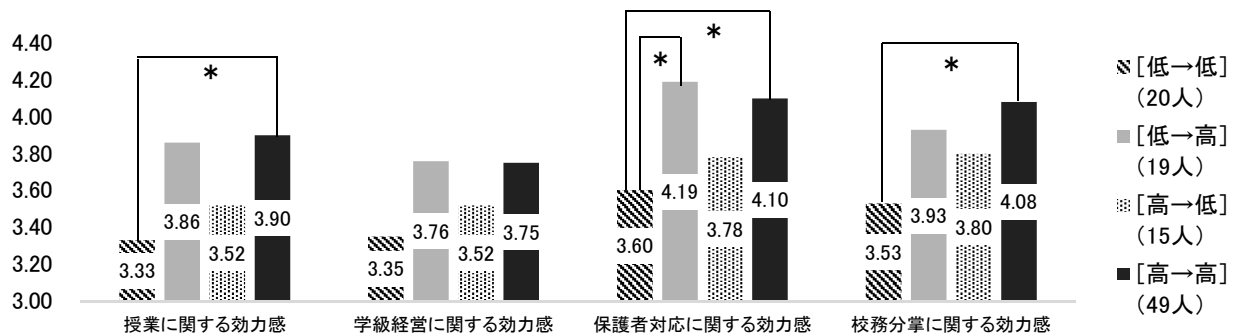


図2 人事異動による保護者との関係性の変化がもたらす教師効力感の平均値比較 *p<.05

3 人事異動による管理職との関係性の変化が、教師効力感に与える影響

人事異動による管理職との関係性の変化が教師効力感に与える影響を検討するために、人事異動による管理職との関係性の変化を独立変数、教師効力感の各尺度得点を従属変数とする分散分析を行った。その結果、「授業に関する教師効力感」「校務分掌に関する教師効力感」において有意差が見られた。そこで多重比較を行ったところ、「授業に関する教師効力感」において管理職関係の異動パターンが[低→低]よりも[高→高]の方が高く、「校務分掌に関する教師効力感」において管理職関係の異動パターンが[低→低]よりも[高→高]、[高→低]よりも[高→高]の方が高いことが分かった。

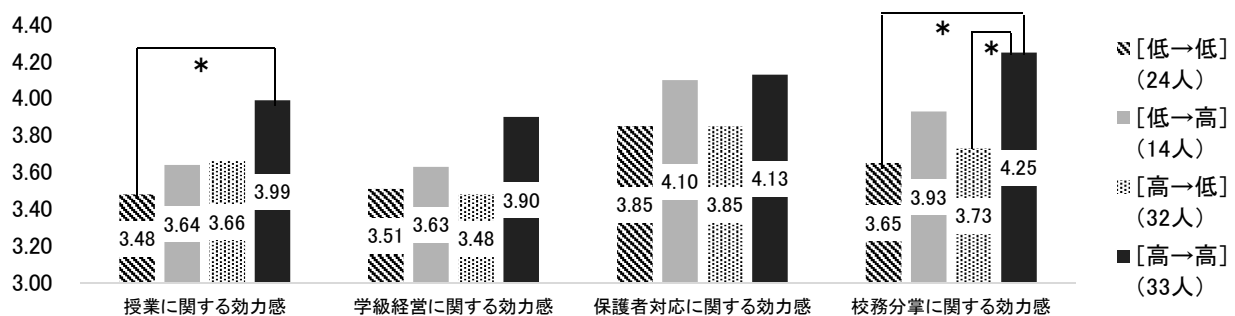


図3 人事異動による管理職との関係性の変化がもたらす教師効力感の平均値比較 *p<.05

4 人事異動による同僚との関係性の変化が、教師効力感に与える影響

人事異動による同僚との関係性の変化が教師効力感に与える影響を検討するために、人事異動による同僚との関係性の変化を独立変数、教師効力感の各尺度得点を従属変数とする分散分析を行うも、有意差は見られなかった。

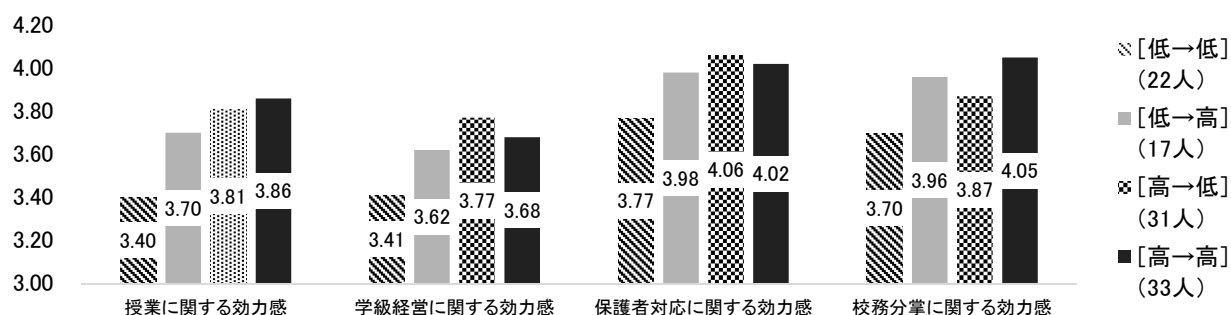


図4 人事異動による同僚との関係性の変化がもたらす教師効力感の平均値比較 * $p < .05$

V 考察

1 「IV 調査・研究の結果」に関する考察

1-1 人事異動による学校の荒れの変化が、教師効力感に与える影響

人事異動による学校の荒れの変化が教師効力感に与える影響は認められなかった。

1-2 人事異動による保護者との関係性の変化が、教師効力感に与える影響

人事異動による保護者との関係性の変化が教師効力感に与える影響のうち、授業・保護者対応・校務分掌に関する教師効力感について [低→低] より [高→高] の方が高いことが分かった。

すなわち、「初任校と現任校ともに保護者からの理解や協力を実感している群」([高→高])は、保護者対応だけでなく、授業や校務分掌における教師効力感にもポジティブな影響を与えることが示唆されたといえる。一方、「初任校と現任校ともに保護者からの理解や協力を実感できていない群」([低→低])は、授業・保護者対応・校務分掌に関する教師効力感を感じにくいことを示唆しているといえる。

また、保護者対応に関する教師効力感について [低→低] より [低→高] の方が高いことも分かった。「初任校で保護者からの理解や協力を実感できていなくても、現任校で実感できている群」([低→高])は、保護者関係における教師効力感にポジティブな影響を与えることが示唆されたといえる。

以上のことから、初任校と現任校の教職員に対する支援の一つとして、各学校において保護者からの理解や協力を実感できるような環境整備や支援体制の構築が必要だと考えられる。

1-3 人事異動による管理職との関係性の変化が、教師効力感に与える影響

人事異動による管理職との関係性の変化が教師効力感に与える影響のうち、授業と校務分掌に関する教師効力感について [低→低] より [高→高] の方が高いことが分かった。

すなわち、「初任校と現任校ともに管理職からの理解や支援を実感している群」([高→高])は、授業や校務分掌における教師効力感にポジティブな影響を与えることが示唆されたといえる。一方、「初任校と現任校ともに管理職からの理解や支援を実感できていない群」([低→低])は、授業・校務分掌における教師効力感を感じにくいことを示唆しているといえる。

また、校務分掌に関する教師効力感について [高→低] より [高→高] の方が高いことも分かった。「初任校で管理職からの理解や支援を実感できていても、現任校で実感できていない群」([高→低])は、校務分掌における教師効力感を感じにくいことが示唆されたといえる。

人事異動後の困難に関する調査研究

以上のことから、初任校と現任校の教職員に対する支援の一つとして、各学校において管理職からの理解や協力が実感できるような環境整備や支援体制の構築が必要だと考えられる。

1-4 人事異動による同僚との関係性の変化が、教師効力感に与える影響

人事異動による同僚との関係性の変化が教師効力感に与える影響は認められなかった。

2 成果と課題

本調査研究は、「初めての人事異動」にともなう環境の変化が教職員にどのような影響を与えるのか、その実態を把握することを目的として実施してきた。調査の結果、「初めての人事異動」に関しては、町支ら（2014）が提言したように「異動によって経験の幅を広げる事が必ずしも職能成長にとってポジティブな影響をもたらすとは言い切れない」という側面を持つことがわかった。

本調査結果は、「初めての人事異動」を経験した教職員の実態を知る貴重な資料となった。ただし、小・中・高等・特別支援学校の対象者を総括して分析したものであり、より詳細な実態を把握するためには、校種別に分析することも必要だと考える。また、調査対象者は在職4～7年と幅広い層に渡っており、教員としての経験年数の相違からその実態が異なることも推測される。

よって、県教育センターとしては、本調査研究から明らかとなった実態をもとに、より詳細な調査を継続し、「初めての人事異動」を経験した教職員に対する学校内外における人材育成の具体的な在り方を提言していかねばならない。まず、県教育センターが実施する調査対象となった教職員を対象とするFU研をはじめ、校内における人材育成を推進する管理職やミドルリーダー層を対象とする研修において、研修内容に還元するという課題に取り組みたい。

3 次年度の研究に向けて

次年度の研究では、以下2点を実施する。

1点目は、アンケート調査の継続である。より実態に即した調査をしていくために、次年度も、引き続きアンケート調査を実施し、サンプル数を蓄積させていく必要がある。また、アンケート質問項目の問2（【別添資料1】参照）を活用し、採用年数ごとの分析を通して在職4～7年目という多様な層別の実態を明らかにするとともに、アンケート項目に校種を追加し、校種ごとの分析も行っていきたい。今回有意差が見られた「保護者関係」「管理職関係」について注視していくのはもちろん、新たな視点や結果を獲得する手掛かりになることが期待される。

2点目は、各学校に対して好事例を提言することである。校内研修を組織的・計画的に実施している学校や、「初めての人事異動」を経験した教職員に対する支援体制が充実している学校について調査し、好事例として集約したものを提言する。特に、「保護者関係」「管理職関係」において教師効力感を実感できるような望ましい環境整備や支援体制が構築されている事例を収集したいと考えている。

VI 参考文献等

- ・ Ashton,P.t.,”Motivation and the teacher sense of efficacy.”C.Ames&R.Ames(Eds.),Research on Motivation inEducation,Vol.2.Academic Press,1985,pp.141-171
- ・ 町支大祐・脇本健弘・讃井康智・中原淳（2014）「教員の人事異動と自己効力感に関する研究“荒れ”の変化に着目して」東京大学大学院教育学研究科教育行政論叢第 34 号、143-153 頁
- ・ 町支大祐・脇本健弘・讃井康智・中原淳（2017）「異動にともなう保護者との関係性の変化と教師効力感・バーンアウトとの関係に関する研究」日本教育工学会論文誌 vol.41、165-168 頁

註

-
- 1 キャリアステージ基礎形成期後半とは、平成 29 年に策定された「大分県公立学校教員育成指標」が設定する 4 つのキャリアステージ（第 0 ステージ養成期、第 1 ステージ基礎形成期、第 2 ステージ発展期、第 3 ステージ充実・深化期、第 4 ステージ円熟期）のうち、第 1 ステージ基礎形成期の後半に位置づけられた在職 4～7 年の教職員を示すものである。
 - 2 教師効力感とは、Ashton(1985)によって「子どもの学習に望ましい効果を与えるという自らの能力に関する認識」と定義されており、本調査研究においても同義として使用する。
 - 3 学校の荒れとは、松浦・中川（1998）によれば、「子供たちの攻撃行動によってもたらされる学校・学級規範への逸脱ならびに日常の教師の教育活動の機能不全の状態」と定義されており、本調査研究においても同義として使用する。