

校内人事における主任・主事の選定要因

－ A 県公立中学校の事例に着目して－

小杉 進二*

Factors for Selecting Lead Teachers in In-school Personnel Appointment
－ Focusing on the Case of a Public Junior High School in Prefecture A－

KOSUGI Shinji*

(Received September 26, 2025)

本研究は、校長が主任・主事の決定に際していかなる要因に基づき意思決定を行っているのかを明らかにすることを目的としたものである。具体的には、A県公立中学校の校長8名に対し、主任・主事を決定する際に大切にしていることについてインタビュー調査を行い、そのテキストデータを修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(M-GTA)を援用して分析した。

その結果、「組織全体の経営効果」と「個々の教師のキャリア発達」の間には葛藤関係(アポリア)が存在することが見出された。特に<教務主任>や<学年主任>の選定においては【業務の継続性】を重視するなど、リスク回避の傾向が強く見られた。一方、<生徒指導主事><進路指導主事><研究主事>については、【人材育成】の観点に立った人選も行われていることが見出され、こうしたポストを足がかりとした段階的・長期的なリーダー育成の可能性が示唆された。

1 はじめに

(1) 研究の背景と先行研究の整理

ベテラン教員の大量退職に伴う若手教員の大量採用によって教職員組織の急激な世代交代が進み、校内における人材育成機能の低下(臼井2016)が危惧される昨今、中堅期⁽¹⁾の教員に対しては次世代のスクールリーダーとしての資質・能力の育成を意識した組織マネジメントが期待されることである。特に中堅期の教員にとって、分掌主任・主事を通じた組織マネジメントへの参画経験がその後の教員の管理職志向に有意に作用していることがこれまでの先行研究でも明らかにされている(川崎・飯田2018、川村2012、高野ら2013)ことに鑑みると、校長の戦略的な校内人事により多様な主任・主事歴を経験させていくことが望まれる。この視点に立つと、「中堅期の教員の資質・能力の向上のために、校内においていかにマネジメント経験を積ませるか(それはどれほどに可能か)」という問いが生まれ、その検証のためには校内人事の実態や構造の把握が急務となってくる。

校内人事や校務分掌に関する先行研究を概観すると、

例えば宮古・立石(2018)は生徒指導及びキャリア教育に関する校内の組織体制を論じている。長井(2015)は、大阪府立A高等学校の教育学部志望者コース設置の事例研究を通して校長と教員の協働による学校改善の様相を明らかにしている。これらの研究は、校務分掌上の具体的実践事例を紹介し、その可能性や課題を論じることに特化しており、ある特定の領域・分野に関する校務分掌の先進的取組を提示する一方、汎用的な校務分掌を説明することを意図していない。

次に校内人事の決定プロセスとその規定要因を分析した研究(小杉2020)や、人事異動によって転入してきた教員の組織内の役割や立ち位置に言及した研究(小杉2021)などが挙げられる。これらは、校内人事の実態に臨牀的に接近してはいる⁽²⁾ものの、決定された校務分掌の背景にある校長の組織マネジメント上での理念や戦略の分析には至っていない。

さらに、スタッフ・マネジメント⁽³⁾の観点にたった研究として、学校組織における人材育成の課題を論じた臼井(2016)や、「チーム学校」論の課題を論じた浜田(2016)、教職員のダイバーシティ・マネジメントについて

* 山口大学教育学部, 〒753-8513 山口市吉田1677-1 s.kosugi@yamaguchi-u.ac.jp

て国際的動向を踏まえ論じた藤原（2014）が挙げられる。これらは校長が教職員を組織していく上での今日の問題や留意点などを理論的に指摘しているものの、校内人事における実践的課題を論じてはいない。

総じて、校内人事や校務分掌に関する先行研究そのものが未だ十分に展開しておらず、それらは、校内人事の個別事例の紹介か、校内人事・校務分掌における理論的な議論に両極化している。また、個別事例に関する研究も校内人事の第一義的な目的に沿った「校内人事・校務分掌と児童・生徒の教育効果の関係性」に言及したものが多し。このように、「校内人事と人材育成」という視点に立ち実証的な検討を試みた研究は管見の限り見当たらない状況にある。

（2）本研究の目的

学校教育法施行規則第43条では「調和のとれた学校運営が行われるためにふさわしい校務分掌の仕組みを整えるものとする」とあり、続く第44条では「小学校には、教務主任及び学年主任を置くものとする」とされている。さらに教務主任については「校長の監督を受け、教育計画の立案その他の教務に関する事項について連絡調整及び指導、助言に当たる」とある。このような法制上の枠組みに鑑みると、校長が校務分掌の仕組みを整えるにあたっては、各校務分掌の連絡調整及び指導、助言を担当する主任・主事をどのような人材に担当させるかは、校内人事の中核となる命題となると考えられる。

そもそも、校内人事は学校規模やその構成員、児童・生徒の状況に依存し、年度毎にケースバイケースの様相を示す。個別事例の紹介に留まりがちな校内人事に関する先行研究の限界性は、こうした事情によるところが大きいと考えられる。

しかしながら、校内人事が校務掌理権を有する校長の専権事項であることに鑑みると、校長がいかなる意図や理念に基づき校内人事に向き合っているかが、校務分掌決定に大きな影響をもたらすものと考えられる。

そこで、本研究では主任・主事の決定に際して、校長がいかなる要因に基づき意思決定を行っているのかを明らかにしながら、校内人事を通じた人材育成の可能性や限界性を検討したい。

2 本研究の対象と方法

（1）研究対象の設定

本研究では公立中学校の校長へのインタビュー調査を実施する。まず、中学校教員を対象とする理由を説明する。中学校教員の異動周期は高等学校教員のそれに比べて短いため、赴任校数（異動回数）が多い傾向にある。

中学校の教員の場合、小学校に比べ学校数が少ない上に異動の調整条件に「教科」という要素が加わるために異動範囲が広域化する傾向にある。校内人事は、こうしたスタッフの流動（教職員の退職や人事異動に伴う転出・転入）による影響が大きいことに考えを及ぼすと、中学校における校内人事は小学校・高等学校における校内人事と比較しても、より複雑で多様な要素が介在するものと考えられる。すなわち、中学校の校内人事を研究対象とすることで、校内人事にまつわる多義的な背景や実態を踏まえた上で校内人事の決定要因を検討することが期待できる。

次にA県を研究対象とする理由について説明する。まず、校内人事の前提にスタッフの入れ替わり、すなわち人事異動が実施されていることを考慮に入れる必要があるため、A県の人事異動システムを確認しておきたい。川上（2013）のデータに即すと、A県公立中学校の異動周期（3年－6年）や異動範囲も全国的に見て平均的である。また、A県は離島・山間部の学校を持つため広域人事異動が制度化されているが、その回数は教職生活全体で概ね1回程度で勤務年数も3年と比較的短い。教職人生のほとんどは「主たる勤務地」（生涯において生活の中心となる地を新規採用時に選択できる）の属する地区内で異動が行われるため、その異動範囲はそれほど広くはない。また、A県では「平成の大合併」を機に教育事務所を撤廃している。しかし、教育庁と各市町の教育委員会の役割分担で異動事務が進められる点に鑑みると、川上（2013）における人事異動システムの分類でいうところの「中間型」に該当すると言える。

こうしたA県の人事異動システムは、他県のそれに通底する点も多いため、過度の一般化はできないとしても全国的に見て概ね平均的な要素を有していると考えられる。なお、A県公立中学校では、異動内示が3月20日前後に発令され、3月末に異動先の校長と初めて面会し新年度の担当校務分掌を伝達されることが通例となっており、転入教員が異動先の校長に対して校務分掌の希望を伝えることができる余地はほとんど残されていない⁽⁴⁾。さらに、人事異動及び校内人事について一般に公開されている資料が豊富であり、機縁法にて研究協力を得られる校長も多いことなどを総合的に考慮し、A県公立中学校の事例を本研究対象に設定した。

（2）本研究の調査・分析方法

校長に対して校内人事をテーマにインタビュー調査（半構造化面接）を行い、その語りのテキストデータから校長による各種主任・主事の選定要因を検討する。研究協力者の属性については校長としての勤務校数や勤務年数、現勤校の学級数をできるだけ揃えるよう試みたが、

機縁法による依頼のため若干の幅が生じている。協力者への依頼及びデータの取り扱いについては、筆者が所属している一般社団法人日本教育学会の「倫理要綱」及び「個人情報保護ガイドライン」に則り手続きを進めた。特に属性の表記については、研究協力者の意向を考慮した上で、表1のように可能な限り個人の特定ができない形式とした。

表1 調査協力者の属性

協力者数	8名(校長A~校長H)
校長としての勤務校数	2校または3校
校長としての勤務年数	2年~9年
現勤校の学級数	10学級~14学級
調査時期	2024年7月~2025年8月

表2 分析ワークシートの例

概念名	【キャプテンシー】
定義	他の職員からの信頼や良好な人間関係を築いている。
具体例	主任・主事となると、他の先生から一目置かれている存在でないと、納得も支持もされない。そういう意味では、(若手に主任・主事の)経験を積ませてあげたい、ということだけではなく、やはり職員室内での信頼度の高さといったことを考慮する必要がありますね。(校長A)
理論的メモ	主任・主事を決定する上では、校長の経営方針や教員の力量だけでなく、当該教員が他の職員といかにラポールを築いているか。ということも重要な要因となっている、と考えられる。また、この要因は「若手~中堅教員に主任・主事の経験を積ませながら育ていく」という方向性を阻害することにもなるのでは？

インタビューデータの処理にあたっては、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(以下:M-GTA、木下2003)を援用し、概念を生成しながら分析を進める⁽⁵⁾。概念の生成にあたっては、表2のようなワークシートを1つの概念につき1つ作成する。こうして、ある協力者からの語りから生成した概念(分析ワークシートの内容)が、他の協力者のインタビューデータにも具体例として見出されるかを吟味することで、概念としての妥当性を判断した。例えば、校長Aの語りのデータから作成した概念が校長B、Cなどその他の校長から得た語りにも適合・類似する要素が見出されれば、その概念

を有効なものと判断する。逆に他のデータにおいて適合・類似性を見出せる具体例が得られない場合は、グラウンデッド・セオリー(現場の実態に根ざした理論)としての普遍性・一般性を疑い、概念としての立ち上げを却下した。

こうした分析作業を繰り返す中で新たな概念が生成されなくなった(ワークシートが作成されなくなった)段階を理論的飽和と判断し、インタビュー及び分析を終了した。表1に示す研究協力者の人数はこうした作業プロセスの結果によるものである。

3 分析と考察

(1) 分析結果

先述のように、校長に対しインタビュー調査を行い、そのテキストデータからM-GTAを用いて各種主任・主事の選定要因を分析したものが表3である。

表中【 】で括り出した部分をM-GTAの分析手法を援用して析出した「概念」とし、各主任・主事を<>で括り出してカテゴリーとして整理した。なお、表3は調査協力者に事前に提示し、修正意見をいただいた上で最終的な了解をいただいたものである。

以下、各主任・主事ごとに代表的な校長の語りを紹介しながら分析を加える。

①<教務主任>

学校教育法施行規則第44条の4において「教務主任は、校長の監督を受け、教育計画の立案その他の教務に関する事項について連絡調整及び指導、助言に当たる。」と規定されているように、教務主任は時間割や週行事予定の整理など、学校運営の実質的な要となるポストである。以下、校長の語りに沿って分析を進める。

「僕の場合、教務主任は肩の要だから校務分掌を決める際の最初のポジションだね。」

この語りに象徴されるように、校長は教務主任に対して、実務的にも精神的にも【キャプテンシー】を求めていることがうかがえる。また、前年度から【業務の継続性】を重視する点、校長の学校経営方針をはじめとした【学校・地域の理解】が求められるポストであることもわかる。

一方で、これまでに教務主任としての【経験と実務能力】を有している者であることを望む校長も多く見られた。このことは、人材育成を目的としてこれまで教務主任としての経験のない教員を新たに抜擢することは難しいポジションであることを示唆しているとも考えられる。

表3 校長が各種主任・主事を選択するときの視座

	概念	定義	具体例のあった校長
① ∧ 教務主任 ∨	【業務の継続性】	前年度から継続して処理すべき業務を滞りなく処理する。	A, B, C, D, E, F, G, H
	【経験と実務能力】	教育課程の編成に関わる重要な業務を処理できる経験や高い事務処理能力を求める。	A, B, C, D, E, F, G, H
	【学校・地域の理解】	校長の学校経営方針や、学校独自の取組、業務手順に慣れてもらう必要がある。	A, B, D, E, F, G, H
	【キャプテンシー】	他の職員からの信頼や良好な人間関係を築いている。	A, C, D, E, F, G, H
② ∧ 学年主任 ∨	【ベテラン教員の活用】	学年集団のリーダーとして、ベテラン教員のリーダーシップを期待する。	A, B, C, D, E, G, H
	【業務の継続性】	入学から卒業までの持ち上がりが望ましい。	A, C, D, F, G, H
	【学年の改善】	リーダーシップの高い教員を起用して学年の立て直しを図る。	B, C, D, E, F, G, H
	【欠員の補充】	転出した前年度の学年主任のポストを補充する。	A, C, D, E, F, G, H
③ ∧ 生徒指導主事 ∨	【学校・地域の理解】	生徒理解の観点から、これまでの学校や地域の問題の文脈を理解している。	A, C, D, E, G, H
	【人材育成】	他の職員と協働性をミドルリーダーとしての成長を促すために経験を積ませる。	B, C, D, E, F, G, H
	【学校の改善】	指導力豊かな教員を起用して生徒指導の立て直しを図る。	B, C, D, E, F, G, H
	【キャプテンシー】	生徒・保護者、他の職員からの信頼や良好な人間関係が築かれることが望まれる。	A, B, C, D, E, G
④ ∧ 進路指導主事 ∨	【経験と事務処理能力】	3年生の受験指導に豊富な経験と知識を持ち、かつ高い事務処理能力を求める。	A, B, C, D, E, F, H
	【人材育成】	ミドルリーダーとしての成長を促すために経験を積ませる。	A, B, D, E, F, G, H
	【業務の定量性/期限性】	業務内容が明確で学校間でも大きな違いはなく、かつ年度単位で区切りがつく。	A, C, E, F, H
	【業務の継続性】	3年間を見通したキャリア教育を行うにあたって1、2年時を知る教員が望ましい。	A, C, D, E, F, G
⑤ ∧ 研究主事 ∨	【業務の継続性】	指定研究など継続的に取り組んでいる研究テーマがある時は、前年度からの流れを知る教員が適切である。	A, B, C, D, E, F, H
	【学校の改善】	見識豊かな教員を起用して停滞気味の校内研究を再構築する。	B, C, F, G, H
	【人材育成】	ミドルリーダーとしての成長を促すために経験を積ませる。	B, C, D, F, G
	【見識の高さ】	学習指導・特別支援教育など特定の分野に精通する豊かな見識を有している。	A, B, E, F, G, H

②<学年主任>

次に学年主任について分析する。学校教育法施行規則第44条の5では「学年主任は、校長の監督を受け、当該学年の教育活動に関する事項について連絡調整及び指導、助言に当たる。」と規定されているように、学年職員のリーダーとしての役割が期待されるポストである。以下、校長の語りをもとに分析を進める。

「学年主任は、何と言っても「持ち上がり」であることと、その学年集団の中での年長者というか、落ち着いた先生にお願いしたい、というのはありますね」

この語りに象徴されるように、学年職員集団のリーダー及び調整役として【ベテラン教員の活用】を志向する校長が多く見られた。また、いわゆる「持ち上がり」であること、前年度からの【業務の継続性】が重視される点も見出された。

一方で、前年度の学年の生徒の状況や学年職員のチームワークに綻びがあり、年度の変わり目を契機に【学年の改善】を図りたい場合や、前年度に学年主任を担当していた教師が転出してしまった場合の【欠員の補充】を目的として、転入してきた力量の高い教員をこのポストに置くケースも見出された。

③<生徒指導主事>

次に生徒指導主事について分析する。学校教育法施行規則第70条の4では「生徒指導主事は、校長の監督を受け、生徒指導に関する事項をつかさどり、当該事項について連絡調整及び指導、助言に当たる。」と規定されているように、校内で発生する生徒指導事案の司令塔としての役割が期待されるポストである。以下、校長の語りをもとに分析を進める。

「ここは、やはり先生自身の指導力が高いこと、生徒はもちろん先生たちから一目置かれていることは大事ですね。」

このポストも当該教員の高い【キャプテンシー】が求められることを見出された。一方で、【学校・地域の理解】という意味では前年度から在籍している教員が望ましいが、前年度の学校全体の状況が思わしくなく、年度の変わり目を契機にテコ入れを行い【学校の改善】を図りたい場合であれば、転入/残留に関わらず、指導力の高い教員を起用するケースも見出された。一方で、以下のような語りも聞かれた。

「ある意味、(生徒指導主事を)やりながら、指導力を

高めてもらいたい、というもある。」

このように、生徒指導主事については【人材育成】の観点から若手～中堅教員に主任経験を積みせようという意図で起用されるケースが比較的多く見出された点は、<教務主任>や<学年主任>の選定要因に見られない、特筆すべき点であったと言える。

④<進路指導主事>

続いて、進路指導主事について分析する。学校教育法施行規則第71条の3では「進路指導主事は、指導教諭又は教諭をもつて、これに充てる。校長の監督を受け、生徒の職業選択の指導その他の進路の指導に関する事項をつかさどり、当該事項について連絡調整及び指導、助言に当たる」と規定されているように、主として3年生の進学指導におけるリーダーシップと学校全体のキャリア教育の企画・運営を担うポストである。以下、校長の語りをもとに分析を進める。

「何しろ、ミスが許されないポジションですから。パソコンの取り扱いや文書の整理を含めて、事務的な仕事がしっかりできることが大切ですね。そういう意味では、これまでに(主事の)経験があると安心かな」

総じて、このポストにはリーダーシップというより、【経験と事務処理能力】を求める声が多く聞かれた。

また、【業務の定量性/期限性】という点において、その成果が可視化しやすいという特徴があることから、将来的に教務主任や学年主任として活躍することを期待している教員や、転入したての中堅～ベテラン教員をこのポストに暫定的に置くケースも見られた。

さらに、体系的なキャリア教育に取り組んできた学校においては【業務の継続性】を重視し、前年度から持ち上がった教員をこのポストに充てるケースも見られた。

一方、【人材育成】の観点から、主任・主事の経験が少ない比較的青い中堅教員を充てるケースも見られたことは、先の生徒指導主事における分析と同様の傾向を見出すことができる。

⑤<研究主事>

最後に研究主事について分析する。学校教育法施行規則第45条の3では「研修主事は、校長の監督を受け、研修計画の立案その他の研修に関する事項について連絡調整及び指導、助言に当たる」と規定されているように、校内研修の企画・運営、初任者研修や教育実習の運営など広く教職員の学びをマネジメントするポストである。

一般的には【見識の高さ】が認められる研究熱心な教

員をこのポストに充てたいという意向が多く聞かれたが、年度・場面によっても見解が変化することが以下のような校長の語りからうかがえる。

「(教育委員会などからの) 指定 (研究) を受けているときはもちろん前年からの引き継ぎ、あるいは次年度まで含めて担当できる先生ですね」

このように、教育委員会から指定研究などを受けている際は【業務の継続性】が最も重視されることが見出された。一方、先述のように、教師としての力量を高めさせたいという【人材育成】の意向から選定されるケースも一定数見出された。さらに、以下のような語りも他の主任・主事には見られない特異的なものとしてあった。

「研究主事は、学校の課題を、校内研修を通じて組織的に解決していくための要。だから、そういう視点で考えられる先生を選びますね」

このように、不登校や学力向上といった学校経営上の問題を解決していくことを期し、研究主事を核とした【学校の改善】を図ろうと考える校長も見られた。

(2) 考察

以上、本研究では各種主任・主事の決定要因をそれぞれ4つの概念から析出した。この分析結果から以下、3点について考察したい。

1つ目の視座としては、「組織全体の経営効果/個々の教師のキャリア発達」の間にあるコンフリクトである。このことについて、福島(2010)は組織における学習の場が失われる要因として「学習にまつわる失敗のコストが現場では許されない」ようになってきたことに言及している。すなわち、近年の学校における「ベテラン教員の層は薄くなり、若手教員が増える」という状況では中堅期の教員を次世代のリーダーとして育てていくことが急務となるが、【人材育成】の観点から主任・主事経験のない教員に当該任務を与えることは一定のリスクが発生するため、諸般の課題を抱える学校のリアリティにおいては、こうしたリスクを回避することも、校長の組織マネジメントの1つの側面となってしまふ。

こうした視点から、本研究の分析結果を俯瞰すると【人材育成】の観点から、まだ主任・主事経験のない若手～中堅期の教員に主任・主事の経験を積ませたり、ジョブローテーションの観点から取って他の校務分掌を担当させたりする、といった学校経営戦略の有効性が先行研究(川崎・飯田2018、川村2012、高野ら2013)でも指摘されているとは言え、リスク回避の観点から見ると

【業務の継続性】【学校・地域の理解】【経験と事務処理能力】といった諸要因を重視し、前年度からの主任・主事経験者を継続させたり、他校において主任・主事の経験のある転任教員を登用したりするといった経営判断をせざるを得ないアポリアがある。

しかしながら、そうした「組織全体の経営効果/個々の教師のキャリア発達」の間にあるコンフリクトは、各主任・主事のポストごとに濃淡があることも本分析から見えてきた。すなわち、<教務主任><学年主任><生徒指導主事><進路指導主事><研究主事>の各ポストの選定において、全体としては【業務の継続性】【経験と事務処理能力】といった安定思考的な要因が見受けられるとは言え、例えば<生徒指導主事><進路指導主事><研究主事>には【人材育成】に該当する事例が一定数得られた点は大変興味深い。このことは、<生徒指導主事><進路指導主事><研究主事>といったポストで分掌主任としての経験と実績を積み、今後その他の主任・主事へと広がりを持たせていくという段階的・長期的なリーダー育成の可能性を示唆するものと言える。

4 本稿のまとめ

本研究では、表3に示したように校内人事における各主任・主事の選定要因を析出させ、それらの分析より、校長の学校経営戦略における「組織全体の経営効果/個々の教師のキャリア発達」の間に存在する葛藤関係と、各主任・主事間における、葛藤関係の濃淡を指摘した。本知見を関連する先行研究に照らしながら総括したい。

これまでの研究でも、中堅期の主任・主事の経験が教職に対する考え方を更新する「転機」となり(山崎2012)、教員個人が管理職として生きていくことを選択するための意識を形成する上で重要な機会となること(川崎・飯田2018、川村2012、高野ら2013)が明らかにされてきた。このように先行研究は、主任・主事の経験が【人材育成】の観点から見て非常に有意義であることを示してきたが、本知見に基づくと、校内人事の実際においてはある種の限界を抱えていることが指摘でき、校内人事において【人材育成】は一義的な決定要因とは成り得ず、【業務の継続性】【学校・地域の理解】【キャプテンシー】といった諸概念との調整が不可欠となることが見出された。

一方、白井(2016)は急激な世代交代に伴う「人材育成機能の低下」を指摘しているが、本研究ではこれとは異なる文脈、すなわち、未だ主任・主事歴のない若手～中堅教員の失敗を許容しながら経験を積ませていく環境を用意することの困難という点において、学校の「人材育成機能の低下」を指摘した。しかし、こうした状況に

おいてこそ、本研究が<生徒指導主事><進路指導主事><研究主事>の選定要因として【人材育成】を析出したように、各主任・主事の業務上の特性を活かしつつ、主任・主事歴を積み重ねていくことに活路を見出す必要性も生じてくるだろう。

また、本研究の知見から校内人事の実際は個々の教師のキャリア発達を十分に包摂できない現状も見出された。特に、個々の教師のキャリアステージと校内人事において充てられた組織内での役割や立ち位置がミスマッチを起している場合においては、個々のキャリア発達が中断・停滞させることも考えられる。この意味で、校長が校内人事において、単なるリスク回避や年功序列主義に陥ることなく、個々の教師のキャリア発達に積極的に働きかけていく意義と責任は大きく、今後、そのあり方は深く議論される必要があるだろう。

最後に、本研究の限界と今後の課題について述べたい。本研究の研究対象はA県公立中学校の事例に限定し、分析手法はM-GTAを援用していることから、生成された理論の有効性が成立する範囲には限界を伴うと同時に、その理論の検証が行われる必要がある。今後は異なる学校規模、他の都道府県、他の校種というように研究対象の範囲を広げ、本研究の知見を検証・更新していくことが求められる。この点については今後の課題として、次なる研究に引き継ぎたい。

【注】

- (1) 山崎(2012)は教職人生を「新任期」、「中堅期」、「ベテラン期」に分け、「中堅期」を「30歳代から40歳代半ば頃まで」と定義している。
- (2) 関連して、教育雑誌(例えば吉田2011)などにおいて、経験・実績のある校長経験者が校内人事を進める上でのポイントを解説したものが特集されていることがある。
- (3) スタッフ・マネジメントは、「校長による教職員の効果的な配置・育成の活動」(日本教育経営学会編2018)に着目した概念である。元来看護・介護領域を中心に展開したものであり、教育学分野においては比較的新しく、今後の新展開が待たれる状況にある。
- (4) 校長が転退出する場合も、次年度の校内人事案は前任校長により作成されるため、こうした学校に転入する教員は、直接的な関わりがなかった前任校長の意向の影響を受けることになる。
- (5) 教育学研究におけるM-GTAを用いた分析の有効性については、畑中(2012)において詳述されている。

【引用文献一覧】

- 臼井智美, 2016, 「学校組織の現状と人材育成の課題」『日本教育経営学会紀要』第58号, 2016年, 2-12頁。
- 川上泰彦, 2013, 『公立学校の教員人事システム』, 学術出版会
- 川崎知巳・飯田順子, 2018, 「教員の管理職志向への規定要因—ロールモデルとマネジメント経験に焦点をあてて—」『教育心理学研究』第66号(1), 67-80頁。
- 川村光, 2012, 「管理職の移行期における教職アイデンティティの構築—小学校校長のライフヒストリーに注目して—」『関西国際大学教育学部教育総合研究叢書』, 1-15頁。
- 木下康仁, 2003, 『グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践 質的研究へのいざない』弘文堂。
- 小杉進二, 2020, 「校内人事における校長の意思決定プロセスとその規定要因—A県公立中学校の事例に着目して—」, 九州教育経営学会紀要第26号, 43-51頁。
- 小杉進二, 2021, 「人事異動が教師の成長・発達に及ぼす影響—組織内における役割と立ち位置の変化に着目して—」『学校教育研究』第36号, 105-117頁。
- 高野良子・河野銀子・木村育恵・杉山二季・池上徹・田口久美子・村上郷子, 2013, 「公立高等学校管理職のキャリア形成に関する予備的考察—『一任システム』に着目して—」『植草学園大学研究紀要』5, 25-34頁。
- 長井勘治, 2015, 「学校改善を意図した校長と教員の協働についての実践事例：大阪府立A高等学校の教育学部志望者コース設置を中心として」『日本教育経営学会紀要』第57号, 136-145頁。
- 日本教育経営学会編, 2018, 「スタッフ・マネジメント」『講座 現代の教育経営 5 教育経営ハンドブック』, 138-139頁。
- 畑中大路, 2012, 「M-GTAを用いた学校経営分析の可能性」『日本教育経営学会紀要』第54号, 76-91頁。
- 浜田博文, 2016, 「公教育の変貌に応えうる学校組織論の再構成へ—「教職の専門性」の揺らぎに着目して—」『日本教育経営学会紀要』第58号, 36-47頁。
- 福島真人, 2010, 『学習の生態学 リスク・実験・高信頼性』, 東京大学出版会。
- 藤原文雄, 2014, 「教職員の多様化とダイバーシティ・マネジメント—国際的動向を踏まえて—」『日本教育経営学会紀要』第56号, 24-50頁。
- 宮古紀宏・立石慎治, 2018, 「校務分掌の組織論的検討—キャリア教育の分掌組織を中心に—」『国立教育政策研究所紀要』第147号, 161-176頁。
- 山崎準二, 2012, 『教師の発達と力量形成—続・教師のライフコース研究—』, 創風社。
- 吉田和夫, 2011, 「特集【新年度開始一ヶ月】学校運営

課題の総点検』『教職研修』5月号, 56-59頁.

※本研究はJSPS科研費（基盤研究C）23K02064の助成
を受けたものです。