

2005年度 教育行財政学

2006.1.10

学校の管理と経営 改革と理論(5)

担当: 勝野正章

講義の内容

- 8. 学校における人的資源経営(HRM)
- 8-1. 学校における人的資源経営の背景
- 8-2. 人的資源経営の二類型
- 8-3. 人的資源経営の合理的モデル
- 8-4. 人的資源経営の効力感モデル
- 8-5. 動機づけの理論
- 9. 教員の勤務実態
- 9-1. 教員の勤務実態・多忙化
- 9-2. 教員の勤務実態・メンタルヘルス

8-1. 学校における人的資源経営の背景

- 分権化と学校の特色化

- 新しい行政経営 (NPM)

急激に変動する世界において国際競争力の向上を図る課題への対応として、行政分野に企業経営の理念と手法を導入することで、より高い水準の計測可能な効果、効率性を達成しようとする志向・政策・施策

cf. マネジリアリズム (managerialism)

8-2. 人的資源経営の二類型

- 「ハード」な人的資源経営

課業の効率的達成と組織の戦略目標

組織の構造、政策

目標管理、成果主義給与、ラインマネジメント

- 「ソフト」な人的資源経営

職員の人間的・職業的効力感と成長

組織の人間関係、文化

反省的実践、共同的意思決定・実行、ジョブ・エンリッチメント、
メンタリング

8-3. 人的資源経営の合理的モデル

- 人材配置(staffing)

職務内容の規定、選考、採用



- 業務管理(performance management)

試用、勤務評定、視察、インセンティブと報酬



- 能力開発(development)

個人別能力開発計画、チーム開発、昇進

8-4. 人的資源経営の効力感モデル

- 個人的効力感

同僚からの肯定・信頼、自己肯定感



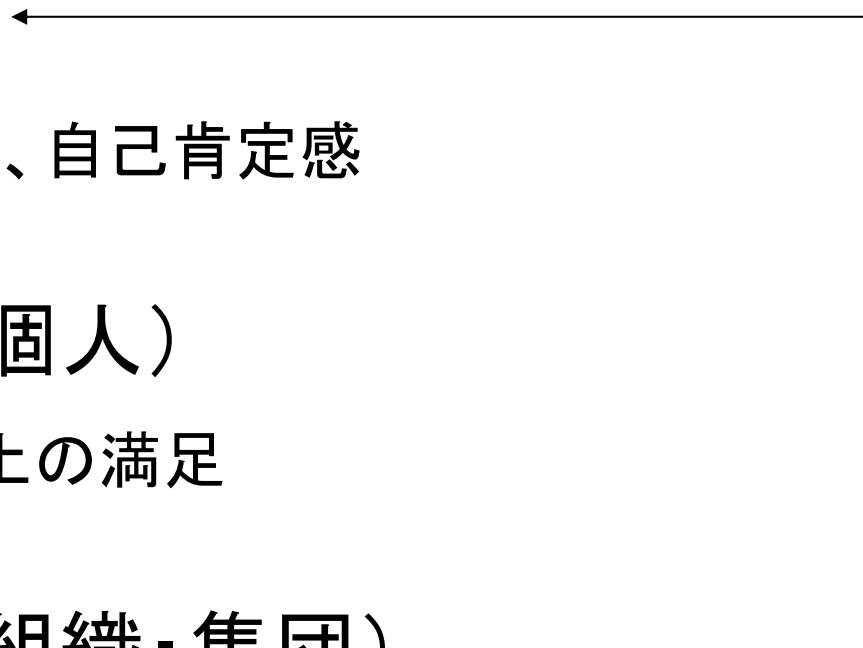
- 職業的効力感(個人)

動機・モラル、仕事上の満足



- 職業的効力感(組織・集団)

組織文化・学習、協同作業



8-5. 動機づけの理論

- 動機づけの内容論

 - 欲求の段階説(マズロー)

 - 動機づけ要因と衛生要因(ハーツバーグ)

 - X理論とY理論(マクレガー)

- 動機付けの過程論

 - 期待理論

 - 公平理論

 - 目標理論

9-1. 教員の勤務実態・多忙化

「完全学校週五日制」(2004.1実施)調査

「教育改革研究会」(苅谷剛彦代表)

- 勤務時間 ほぼ6割が7時以降の退勤時間
- 週末出勤 中学校教師のほぼ3人に1人がほぼ毎週土曜日に出勤
- 「学校五日制は教師の仕事からゆとりを奪っている」 過半数の教師が賛成+やや賛成
- 「忙しすぎて授業準備に十分な時間が割けない」
8割近くの教師の賛成+やや賛成

Discussion なぜゆとりが失われているのか？

9-2. 教員の勤務実態・メンタルヘルス

精神性疾患が原因で病気休職した公立学校教員

3194人(2003年度) = 2.7倍 ← 1188人(94年度)

東京都教職員互助会「三楽病院」では
03年の現職教員の新規患者は353人。
98年の263人から90人増えている。
50代のベテラン層が多く、「現場の変化
についていけない」という訴えが目立つ。
悩みの1位は「生徒指導の問題」で「職
場の人間関係」が続く。(朝日新聞2004
年12月11日朝刊)
Discussion なぜ増えているのか？

著作権処理の都合で、この場所
に挿入されていた図を省略させ
ていただきます。