

平成 22 年 5 月 18 日現在

研究種目：基盤研究（C）
 研究期間：2007～2009
 課題番号：19530732
 研究課題名（和文） 教員の自主的・主体的研修を奨励・支援するための具体的施策に関する調査研究
 研究課題名（英文） A Study on the Concrete Policies for Encouraging and Supporting Teachers' Study and Self-Improvement carried out by the Board of Education
 研究代表者
 久保 富三夫（KUBO FUMIO）
 和歌山大学・教育学部・教授
 研究者番号：00388084

研究成果の概要（和文）：教員の自主的・主体的研修の奨励・支援を進めるためには三つのことが重要である。（1）長期休業中の教育委員会の研修会や民間教育研究団体の研究会など主催者にかかわらず、参加を奨励することである。（2）授業中の研修機会を保障すること、すなわち、授業準備や研修活動の時間を勤務時間内に確保することである。そのためには、教職員定数の大幅な改善が必要である。（3）「一定勤務年数での長期研修機会付与制度」を創設することである。久保が発表した構想の骨子を修正し、あらたな制度概要を作成した。

研究成果の概要（英文）：Three policies should be carried out for going ahead with teachers' study and self-improvement. (1)The first one is to encourage teachers having opportunities for study and self-improvement irrespective of the promoter during a long-term vacation. (2)The second one is to guarantee teachers opportunities for study and self-improvement during term by increasing teachers. (3)The third one is to constitute the systems for teachers' long-term study and self-improvement with certain length of their service. I showed a proposed revision.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2007年度	500,000	150,000	650,000
2008年度	500,000	150,000	650,000
2009年度	700,000	210,000	910,000
年度			
年度			
総計	1700,000	510,000	2,210,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：教育学・教育学

キーワード：現職研修、自主的研修、長期研修、機会均等性、一定勤務年数

1. 研究開始当初の背景

1960年代からの教員研修政策は、教育内容をめぐる厳しい対立を背景に、教員生活の全般にわたる行政研修の強化・体系化にその特

徴があったが、20世紀末より教育職員養成審議会（以下、「教養審」）答申でも初任者研修等の法定研修をはじめとする行政研修の画一化や教員の受動的姿勢等の問題点が指摘

されるようになり、自主的・主体的研修を奨励・支援することが提起されるようになってきた。一方で、教員からは、以前にもまして自主的研修機会が確保できなくなったという訴えが、2002年度を画期としてあちらこちらから寄せられるようになった。しかし、実際に地方教育行政および学校現場で、前記の教養審答申および中教審答申の「自主的・主体的研修を奨励・支援」する方針がどのように具体的に実施され、あるいは、実施されていないのかを把握した研究は管見の限り存在しなかった。

2. 研究の目的

(1) 教養審第2次答申(1998年10月)以降の「自主的・主体的研修の奨励・支援」方針の展開実態を把握し、改善のための課題を明確にすること。

(2) 教員研修の自由保障の観点(教育公務員特例法研修条項<第21・22条>の立法趣旨)から積極的と考えられる「自主的・主体的研修の奨励・支援」策を把握し、教育行政担当者および教員団体に紹介・普及する。

(3) 長期的視野に立つ自主的・主体的研修奨励・支援策としての「一定勤務年数での長期研修機会付与制度」についての久保の構想を提示し、それについての見解を把握する。

(4) 諸調査に対する回答を重要な素材として、教員の自主的研修機会の拡充および「一定勤務年数での長期研修機会の付与制度」創設構想を立案し、教育関係者等に提示する。

3. 研究の方法

(1) 35中核市及び15候補市教育委員会(中核市・候補市とも存在しない8県については県庁所在都市教育委員会)を対象として2006年度調査(立命館大学学術研究助成、都道府県政令指定都市教育委員会対象)と概ね同じ内容で2007年8月～9月にかけて郵送方式で調査を実施した(2007年度調査)。

(2) 長期研修の中心的な受け入れ先である大学(院)教員の見解把握を行った(2008年度調査)。2008年11月～2009年1月にかけて、日本教育大学協会評議員160名、全私教協2007年度役員50名(会長・副会長および代行を除く)を対象に郵送方式で実施した。

(3) 研修の主体である教員の見解把握を行った。2009年1月～2月に、政令指定都市立・中核市立諸学校の「研究・研修担当教員」271名を対象に郵送方式で実施した。調査対象校は各市(政令市17、中核市39)のホームページ掲載の学校園一覧の最初に掲示されている学校(幼稚園、小学校、中学校、高等学

校、特別支援学校)を選び、小学校は2名、その他の学校は1名の教員に回答を依頼した。

4. 研究成果

【調査結果からの考察】

(1) 2007年度(および2006年度)調査からわかること

教育委員会対象の2007年度調査(および2006年度調査)から、次のことが考えられる。

①多種多様な研修機会が教育行政当局により用意され、教員の希望により参加できる取り組みが行われている。その多くは長期休業中(勤務時間内)であり、一部は課業期間中の勤務時間外である。

②法定研修においても、選択研修や大学との連携により、画一的研修から脱皮し教員の研修意欲を喚起する努力が行われている。

③行政研修会以外の自主的・主体的研修(個人研究、民間教育研究団体の研究会・学会参加、大学等の公開講座への参加、留学や研修旅行など)に対する奨励・支援策は弱い。

④前記①～③から考えると、展開されている「自主的・主体的研修の奨励・支援」の施策は「教員の研修の自由保障」とは必ずしも一致していないのではないかと思われる。とくに、次の2点が重要である。

(ア) 行政研修会における議論の自由が保障されているか。

(イ) 行政研修会以外の民間教育研究団体や学会、講演会等への参加による自主的・主体的研修が保障されているのか。

⑤大学院修学休業制度や条例に基づく長期研修休職制度の活用により、希望者が国内外の大学院で研究する機会は拡大している。しかし、現行の長期研修諸制度間に存在する矛盾についての指摘は見られない。

⑥「自主的に」大学院で研究する教員に対する支援措置(校務分掌・授業担当時間軽減、時間割編成の配慮等)は回答には見られない。

⑦研修(研究と修養)のうち、修養にあたる活動についての奨励・支援は施策の対象外におかれている。教師に求められる資質として「人間力」や「人間性」を強調しながら、その形成のための条件整備は行われていない。

⑧「一定勤務年数での長期研修機会の付与制度」創設については、「よい」28県市に対して「よくない」24県市であり、拮抗している。

⑨2007年度(2006年度も含む)に実施した教育委員会対象調査を、新政権が教員養成6年制化および専門免許状創設構想を打ち出している現在、実施するならば、回答には相当地に大きな変化が生じると推測される。

(2) 2008 年度調査からわかること

おおむね、制度創設についてはいずれの調査でも 8 割以上が肯定的回答であった。したがって、受け入れ側の大学(院)教員と現職教員からもその制度創設は支持を得られる可能性は確認できる。次の考察を行った。

①「一定勤務年数での長期研修機会の付与制度」創設については、大学教員および初等中等学校教員の 8 割以上が支持をしている。

(ア) 日本教育大学協会、全国私立大学教職課程連絡協議会対象調査(2008 年 11~12 月)

●日本教育大学協会評議員対象調査(92 名/160 名、回収率 57.5%)

★「よい」…87% ★「よくない」…6%

●全国私立大学教職課程研究連絡協議会役員対象調査(19 名/50 名、回収率 38.0%)

★「よい」…84% ★「よくない」…5%

(イ) 政令市・中核市立諸学校教員対象調査(2009 年 1~2 月。政令市 17、中核市 39)

★「よい」…82% ★「よくない」…10%

②「一定勤務年数での長期研修機会の付与制度」創設を支持しない理由として記載されている内容から考えられることは、第一に初等中等学校の教員における研究的力量の必要性についての認識の問題である。第二に、現行長期派遣研修(とくに 2 年間の派遣)の問題点の一部を反映しているように思われる。

③初等中等学校教員対象調査では、において、「現在、『一定勤務年数での長期研修機会付与制度』(現職現給保障)が存在すると仮定してお答えください」として、ご自分は長期研修機会を活用したいと思われませんか」とたずねた。これに対する回答は、現職現給が保障されるなら、長期研修機会を活用したい教員が 68%(ぜひ活用したい、できれば活用したい)、とくに、「ぜひ活用したい」が 32%である。教員の長期研修要求は強いと言える。

④初等中等学校教員対象調査で、「ぜひ活用したい」、「できれば活用したい」と答えた教員に、「研究機関や研究課題について現時点でご希望(ご計画)がございましたら、お書きください」と尋ねたところ、教育系・教員養成系大学院に限定されず、担当教科に関わる専門学問に関わる研究を行う要求や博士後期課程での研究要求、国際貢献活動や社会体験研修の要求が存在することが判明した。

⑤この制度創設の際には、給与の部分支給も考えられる。そこで、初等中等学校教員対象調査では、「給与支給が全額ではなく 70%程度だとしたら、長期研修機会を活用したいと思われませんか」と尋ねた。給与支給が 70%程

度でも、活用したい(ぜひ活用したい、できれば活用したい)という回答が合わせて 56%、そのうち、「ぜひ活用したい」が 13%である。休業休職の場合に 70%程度の給与支給を行なうならば、制度を活用する教員が 1 割から 2 割は存在するのではないだろうか。

⑥「一定勤務年数」については、大学教員、初等中等学校教員とも「9~11 年」という選択肢を選んだ回答が最多であった。適切な「一定勤務年数」は、10 年程度と考えて、おおむね妥当であると思われる。

⑦長期研修機会が付与される「一定勤務年数」経過時に、自己の教育計画や学校運営の観点から、次年度の長期研修を希望しない場合には、「猶予期間を設ける」(「期間を限定せずに猶予する」を含む)という回答が 78%を占めている。猶予期間については、「1~3 年程度」が最多であった。

⑧「研修機関を教育系・教員養成系の学部・大学院に限定せず、本人の希望を尊重すること」についてたずねた。大学教員等の場合は、「とてもよい」「まあよい」を合わせて 75%、初等中等学校教員の場合は 81%であり、高い支持を得ている。

⑨長期研修期間中のサービスの取り扱いは、大学教員等の場合は「有給研修休暇」が 41%で最多、次いで「職務専念義務免除」27%、「出張(勤務)」18%で、合わせて 86%であった。初等中等学校教員の場合は、「職務専念義務免除」が最多で 35%、「出張(勤務)」30%、「有給研修休暇」22%で、合計 87%であった。

⑩現在、現職教員で大学に派遣あるいは大学院修学休業制度等を利用して学修している者にとって、入学時に研究計画があいまいであると、2 年間の期間があったとしても、質の高い研究を行うことは困難である。勤務校を離れての研修期間が 1 年間であると、なおさらである。そこで、「長期研修支援委員会」(仮称)を設置して、長期研修機会が付与される時期が近づいた教員対象に、研修機関・研究課題・研究方法・研究計画の策定等について相談に乗り、適切な助言をおこなうことを提案してきた。①『「長期研修支援委員会」(仮称)の設置について』の賛否、②『「長期研修支援委員会」(仮称)の設置・役割について』の意見を求めた。

(ア)『「長期研修支援委員会」の設置について』は、大学教員、初等中等学校教員とも約 80%が委員会創設に賛成している。

(イ)『「長期研修支援委員会」の設置・役割について、ご意見やご助言をお聞かせください』に対する回答で、意見が分かれる点は、教育委員会の関与についてである。多

数の支援対象者の存在、大学が近隣に少ない地域における研究機関の問題、遠方の大学院で研修する教員に対する特別な支援措置の必要性等から、大学と教育委員会（任命権者）とが共同して設置する形態が適切ではないかと考える。構成委員の主体は大学教員であることが必要である。

①「一定勤務年数での長期研修機会の付与制度」が創設された場合、現状よりも飛躍的に増大する現職教員受け入れを可能にするために必要な大学院の教育研究条件改善事項を大学教員に記述してもらった。同制度が保障する研修期間がたとえば1年であるとする、現在の教員採用者数が約2万名であるから、彼らが「一定勤務年数」に達して全員希望するならば、2万人の受け入れ先が必要となる。筆者の構想では国内の大学院修士課程に限定していないのであるが（外国の大学院、博士後期課程、大学院以外の研究機関、公共施設、企業等）、実際には修士課程が中心的な研修機関となるだろう。したがって、大学院の教職員、施設・設備の抜本的な改善整備が必要である。

（3）自主的・主体的研修奨励・支援方策

①長期休業中の研修機会の拡大・回復

財政的負担なしに今すぐできることは、長期休業中の教員の研修活動を積極的に奨励することである。夏休みを中心とした長期休業中は、必要な業務以外はできるだけ豊かな自主研修の時間として活用することが望まれる。そのためには、教育行政関係者や学校管理職が教特法研修条項の存在意義、すなわち、「研修を制約するためのものではなく研修を保障するためのものである」という根本的事実を理解することが肝要であり、教員は研修と年休の混同を避けねばならない。

②課業中（学期中）の研修機会の確保

より根本的には、課業中の研修機会の確保が求められている。教員の授業準備や研修活動の時間を勤務時間内に確保することは、特別なことではなく、当然のことである。その実現のためには、少人数学級編制にとどまらず教職員定数の大幅な改善が必要である。

③「一定勤務年数での長期研修機会付与制度」構想の骨子（本研究を踏まえての仮修正）
本研究を通して、久保が、2004年に発表した「一定勤務年数での長期研修機会付与制度」構想の骨子を次のように修正する。

（ア）「一定勤務年数」と言う場合の具体的な年数は、教育実践上の課題が明確になる「7～10年」が適当であろう。当面は、「10年」を目指す。また、本人の教育計画あるいは円滑な学校運営の観点から、「一定勤

務年数」に達した場合に、それを機械的に適用するのではなく1～3年の幅を設ける。

（イ）本人の希望が前提であるから、長期研修を強制されるものではない。

（ウ）研修期間については、1～2年とする。当面は1年でもやむをえない。ただし、その場合には、期間経過後も何らかの支援措置を設けることが必要である。具体的支援措置としては、大学院修学休業制度等の有給化（部分的支給も含む）、授業担当時間軽減、校務分掌上の配慮、等が考えられる。

（エ）研修機関・課題は自由である。研修機関は、教育系大学の大学院や教職大学院に限定されない。研究課題は、担当教科や生徒指導などに直結するものに限らない。しかし、「職務性公認」に値する研修計画と研修報告が必要である。研修成果が予定調和的に学習権保障に結びつくという観点ではなく、児童・生徒・保護者・教員・住民等への研修報告と成果の公開を行う。

（オ）1～2年の制約された期間において、充実した研修を行うために、大学と教育委員会が共同で「長期研修支援委員会」（仮称）を設置し、研修計画の立案段階から相談に乗り、研究課題・研究方法および研究機関等について助言を行う。

（カ）服務形態は、「職責を遂行するために」（教特法第21条1項）行う「研修」の本来の性格から考えると「勤務扱い」とすべきである。当面、「職務専念義務免除」または「有給研修休暇」とすることもある。

（キ）前記（カ）に記したように「研修」は本来的に「勤務」「職務」であるから、給与は全額支給が基本である。過渡的な段階としては、通常の「職務」に対する研修活動の比重を吟味することにより、給与の部分的支給（70～80%）も考えられる。

（ク）代替教員については、正規教員を基本とする。後記（サ）に記すように、「義務教育学校標準法」および「高校標準法」を抜本的に改正することにより、長期研修を行う教員を代替できるだけの教員配当を恒常的に行う。これは課業中の勤務時間内の研修活動を保障することにもつながる。

（ケ）本人の希望により現行の「長期社会体験研修」に類する研修内容も含まれてよい。

（コ）併行して大学院修学休業制度や条令に基く「長期研修休職制度」が存在してもよい。ただし、一定の休業・休職給の支給が必要である。本制度を中軸としながら、多様な形態での自主的・主体的研修を奨励・保障する制度が存在することが望ましい。

（サ）本制度実現のためには、「義務教育学

校標準法」および「高校標準法」を学級編
制標準の改正にとどまらず抜本的に改正
することが必要である。そのためには、GDP
比公財政教育支出を OECD 諸国平均の
3.4% (初等中等教育段階、2006 年度統計)
に近づけることが肝要である。

- (シ) さらに進んだ段階では 2・3 次の一定
勤務年数での研修機会付与が目標となる。
(ス) 本制度の適用を希望しない教員は、「一
定勤務年数」後に、別途、現行の 10 年経
験者研修制度を改善して創設する制度 (大
学が開催する研修会、その他、学会・研究
会への参加・発表など) により研修を行う。
その際、教員の自主性・主体性を尊重する。
(セ) 私立学校教員にも本制度を適用するた
めには、国からの新たな支援や国公私を包
含した研修保障法制の創設が必要である。

5. 主な発表論文等

[雑誌論文] (計 3 件)

- ①久保富三夫「逼塞する教員研修と制度改革の展望」『和歌山大学生涯学習教育研究センター年報』第 8 号、2010 年 3 月、19～27 頁。査読無。
- ②久保富三夫「教員免許更新制と教員研修のあり方」教育科学研究会編『教育』第 767 号、国土社、2009 年 12 月、110～115 頁。査読無。
- ③久保富三夫「免許更新制と現職研修改革」日本教師教育学会編『日本教師教育学会年報』第 17 号、学事出版、2007 年 9 月、25～32 頁。査読無。

[学会発表] (計 3 件)

- ①久保富三夫「教員の自主的・主体的研修の奨励・支援についての具体的施策に関する研究—『一定勤務年数での長期研修機会の付与制度』創設に関わる諸課題—」日本教師教育学会第 19 回研究大会、2009 年 10 月 3 日、弘前大学。
- ②久保富三夫「教員の自主的・主体的研修の奨励・支援についての具体的施策に関する研究—都道府県・政令指定都市教育委員会及び中核市教育委員会に対する調査から—」日本教師教育学会第 18 回研究大会、2008 年 9 月 15 日、工学院大学。
- ③久保富三夫「教員の自主的・主体的研修の奨励・支援についての具体的施策に関する研究—都道府県・政令指定都市教育委員会に対する調査から—」、日本教師教育学会第 17 回研究大会、2007 年 9 月 29 日、鳴門教育大学。

[図書] (計 1 件)

- ①日本教師教育学会編『日本の教師教育改革』学事出版、2008 年 4 月。分担執筆：久保富三夫、第 12 章「免許更新制と現職研修改革」196～212 頁。

6. 研究組織

(1) 研究代表者

久保 富三夫 (KUBO FUMIO)
和歌山大学・教育学部・教授
研究者番号：00388084