

令和 6 年 6 月 8 日現在

機関番号：35309

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2020～2023

課題番号：20K02732

研究課題名(和文) 教員の「働き方」改革に資する教員評価制度の機能と役割に関する研究

研究課題名(英文) Research on the functions and roles of teacher evaluation systems that contribute to reforming teachers' work styles

研究代表者

諏訪 英広 (Suwa, Hidehiro)

川崎医療福祉大学・医療技術学部・教授

研究者番号：80300440

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,300,000円

研究成果の概要(和文)：第一に、自治体が作成している教員の「働き方」改革に関するガイドライン等における教員評価制度の取扱い・記述の有無と内容に関するドキュメント調査の結果、教員評価に、「働き方」改革の視点を制度として取り入れている自治体は約半数であることなどを明らかにした。第二に、3自治体における教員の「働き方」改革に資する教員評価制度の設計及び運用の実態に関するインタビュー調査の結果、3自治体とも校長に対する制度導入が開始された状況であり、まずは、校長の意識改革をねらいとしていることなどを明らかにした。最後に、教員の「働き方」改革に資する教員評価制度の効果的運用に関する制度的・政策的・学校経営的提言を行った。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究は、教員の「働き方」改革に資する教員評価制度の機能と役割及びその効果的運用方法の開発を理論的・実証的に明らかにすることは、学校経営学領域における学術的意義を有する。また、離職・病気休職・採用試験倍率の低下等、教員のかかる喫緊の課題に対する実践的意義も有する。

研究成果の概要(英文)：First, a document survey on the handling and presence/absence of descriptions of teacher evaluation systems in guidelines and other documents on teacher "work style" reform created by local governments revealed that approximately half of the local governments have incorporated the perspective of "work style" reform into their teacher evaluation systems. Second, an interview survey on the design and operation of teacher evaluation systems that contribute to teacher "work style" reform in three local governments revealed that all three local governments have started to introduce the systems to principals, and that they are first aiming to change the principals' awareness. Finally, institutional, policy, and school management recommendations were made regarding the effective operation of teacher evaluation systems that contribute to teacher "work style" reform.

研究分野：教育経営学

キーワード：教員の「働き方」改革 教員評価 目標管理 生き方

1. 研究開始当初の背景

教員の「働き方」改革は喫緊の課題である。これについて、2019年1月、中央教育審議会は「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革にする総合的な方策について」を答申した。同答申は、「勤務時間管理の徹底と勤務時間・健康管理を意識した働き方の促進」など5つの視点から構成され、様々な法制度・組織変革や教員・管理職を始めとする関係者の意識改革を求めている。

教育行政の動向及び学校現場の現状を概観すると、「働き方」改革のための法制度・組織変革に取り組んでいる状況がある一方で、教員の意識改革が進んでいない状況(藤原 2018)がある。教員の「働き方」改革の成否は、教員の意識改革にかかっているとと言える。この点に関して、同答申では、「教員の意識改革を推進する視点の一つとして、教員評価制度の効果的活用」が指摘されている。教員評価制度の主目的は、教員の資質・能力の向上と組織活性化(諏訪 2017)であるが、これが「働き方」改革とどのように結び付くのか。

教員評価制度は、「教員と管理職の面談等を通して、自己目標を設定し、実践し、評価し、改善課題を探る」という営みである「目標管理」を柱に設計されている(諏訪 2017)。つまり、教員と管理職とのコミュニケーションを通して、教員の「働き方」にかかる思いや願いの顕在化・明確化・共有化を図る仕組みと解釈され得る(諏訪 2015)。また、教員の「働き方」に関しては、教員が教員として、そして、一人の人間として、教員という職業でいかに生きていくのかという「生き方」という視座からも捉える必要があると考えられる。

これらを考え合わせると、先の答申の指摘は、「教員評価制度を『有効なツール』として、教員自身が主体的に勤務時間・業務改善の意識を有し、仕事の『質』の向上を図ることによって、自身の『働き方』『生き方』に関する意識と行動の改革を進める」と解釈され得る。

このことから、「働き方」改革の推進における教員の意識と行動を改革するための有効な視座としての教員評価制度の可能性が看取される。そのために、「働き方」改革に資する教員評価制度を構想する上で、この制度に見出し得る機能や役割は何か、そして、見出し得た機能と役割を具体化・現実化させるための実践方策は何かを学術的に明らかにする必要がある。

2. 研究の目的

本研究は、教員の「働き方」改革に資する教員評価制度の機能と役割を明らかにし、その効果的運用方法を開発することを目的とする。

3. 研究の方法

(1) 関連・先行研究の検討と研究代表者らがこれまでに実施した量的・質的調査によって得られた知見等の再分析を踏まえて、教員の「働き方」改革に資する教員評価制度の機能と役割に関する分析枠組みを構築する。

(2) 全国都道府県・政令市が作成している教員の働き方改革ないしは業務改善のガイドライン・手引きを対象とするドキュメント調査により、教員評価制度の取扱い・記述の有無と内容に関する全国の状況を明らかにする。

(3) 複数自治体の政策担当者に対するインタビュー調査により、当該自治体における教員の「働き方」改革に資する教員評価制度の設計及び運用の実態を明らかにする。

(4) (2)～(3)を踏まえて、教員の「働き方」改革に資する教員評価制度の効果的運用方法を開発し、教育政策及び学校経営上の提言を行う。

4. 研究成果

(1) 関連・先行研究の検討と研究代表者らがこれまでに実施した量的・質的調査によって得られた知見等の再分析の結果、教員の「働き方」改革に資する教員評価制度の機能と役割に関する分析枠組み、ないしは研究の「デザインとして、次の視点が抽出された。

教員の「働き方」改革の動向、教員評価制度の動向(制度改変等含む)、「働き方」改革と教員評価制度の連動性・関連性は、自治体(任命権者)間で共通性と差異性がある。

を踏まえると、調査及びその分析にあたっては、自治体別の実施及び分析が必要である。

を踏まえると、調査によって得られた知見から導出される制度的・政策的・実践的方策については、全国共通の部分と当該自治体特有の部分があることに十分留意した上で提案する必要がある。

(2) 全国都道府県・政令市が作成している教員の働き方改革ないしは業務改善のガイドライン・手引きにおける教員評価制度の取扱い・記述の有無と内容に関するドキュメント調査の結果、次の諸点が明らかになった。

教員評価、特に、目標管理に働き方改革の視点を制度として取り入れている自治体は約5割であり、その多くが、校長を対象とするものであった。

制度導入のねらいとして、まずは校長の意識改革を促すことにあり、その後に教員の意識改革を促すことを想定したものであった。

制度として取り入れることに関して、実際に自己申告書に目標設定することを義務化している自治体と現時点では推奨あるいは今後の方向性の提示にとどめている自治体のケースなど多様な実態がうかがえた。

(3) 3自治体における教員の働き方改革に資する教員評価制度の設計及び運用の実態に関するインタビュー調査の結果、次の諸点が明らかになった。

3自治体とも校長に対する制度導入が開始された状況であり、まずは、校長の意識改革を促すことをねらいとしていた。そのうち、A県については、教員に対しても制度導入がなされおり、自由意見欄に、自身の働き方に関する現状・課題・目標が記述されるようになった。ただし、市町村教委と校長の考えによって実施状況は異なっている実態があり、任命権者としての県の制度設計が現場でいかに運用されるかについては、これら各主体の主体性に委任されていると解釈された。

に関連して、制度導入のねらいは、一義的には超過勤務管理にあるものの、個々の教員の置かれた条件・文脈に応じた柔軟な働き方を促進・保障することにもあった。

(4) (2)～(3)を踏まえて、教員の「働き方」改革に資する教員評価制度の効果的運用に関する制度的・政策的・学校経営的提言は以下の通りである。

「働き方」改革は、他の教育制度・政策に強く関連するものであり、その前提で教員評価制度の効果的運用を検討する必要がある。

教員評価制度、特に、目標管理において、個々の教員の「働き方」改革にかかる目標を設定し、その実践及び評価を行うことにより、「働き方」改革の「意識の醸成」のみならず、「働き方」改革の現実化につながる可能性が高い。

評価者としての管理職は、個々の教員の「働き方」を当該教員の「働きがい」「生きがい」と関連付けつつ、ソーシャル・サポートの視点から、目標管理の一連のプロセス（面談（当初、中間、最終）、授業観察、指導助言）を推進する必要がある。

<引用文献>

諏訪英広（2017）「教員評価における目標管理に関する学校経営学的研究 ソーシャル・サポートの視点に基づく効果的運用に関する学校経営方策の探究 博士論文：広島大学」。

諏訪英広（2015）「教員評価における目標管理の効果及びその影響要因に関する検討」『日本教育経営学会紀要』第57号，pp.94-109。

藤原文雄編（2018）『世界の学校と教職員の働き方 米・英・仏・独・中・韓との比較から考える日本の教職員の働き方改革』学事出版。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計2件（うち査読付論文 1件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 諏訪英広, 湯藤定宗, 眞弓(田中)真秀, 高谷哲也, 林孝, 柏木智子	4. 巻 15
2. 論文標題 教員の働き方改革に資する教員評価制度に関する一考察	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 学習開発学研究	6. 最初と最後の頁 87, 96
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 オープンアクセスとしている(また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 田中真秀, 諏訪英広	4. 巻 21
2. 論文標題 校種横断の視点からの「教員評価」の再検討 目標管理型「教員評価」制度導入から 20 年、改めて 問い直す	5. 発行年 2024年
3. 雑誌名 教育学研究論集	6. 最初と最後の頁 10, 16
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0件

〔図書〕 計1件

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	

〔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	高谷 哲也 (Tetsuya Takatani) (00464595)	鹿児島大学・法文教育学域教育学系・准教授 (17701)	

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	湯藤 定宗 (Sadamune Yuto) (20325137)	玉川大学・教育学部・教授 (32639)	
研究分担者	林 孝 (Takashi Hayashi) (30144786)	広島大学・人間社会科学研究科(教)・名誉教授 (15401)	
研究分担者	田中 真秀 (Maho Tanaka) (50781530)	大阪教育大学・教育学部・准教授 (14403)	
研究分担者	柏木 智子 (Tomoko Kashiwagi) (90571894)	立命館大学・産業社会学部・教授 (34315)	

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