

市町村教育長の研修に関する一考察

～全国市町村教育長の意識調査から～

河野和清
(1998年9月30日受理)

An Empirical Study of In-service Training of Municipal School Superintendents

Kazukiyo KOHNO

The purpose of this study is to consider the problems and the ideal way of in-service training of municipal school superintendents. It was achieved by analyzing the data of a representative 602 municipal school superintendents throughout the country. As a result of this consideration, the main points which are clarified are as follows: (1) the portions of in-service training in which school superintendents are very interested are: "leadership of school superintendents," "social education/life-long education," "current topics such as bullying," "educational policies," "educational finance and budget," and "theories and techniques of educational policies," (2) it is important to give consideration to school superintendents' careers in drawing up in-service programs for them, because of their having strong points and weak points of their performances, by career, (3) though school superintendents have much need for in-service training, they seem to be unsatisfied with the present in-service training system. Especially, superintendents originally from public administration tend to be much less satisfied with the in-service training system in operation than superintendents originally from the teaching profession. Therefore, we are requested to improve the in-service training system in ways which meet the needs of the superintendents with public administration careers, and (4) hereafter, we need to discuss the possibility of in-service training in graduate schools, given consideration of a positive desire of superintendents to participate in the in-service training in graduate schools.

I. はじめに

現行法では、教育長の任務については、「教育長は、教育委員会の指揮監督の下に、教育委員会の権限に属するすべての事務をつかさどる。」(地教行法第17条1項)、「教育長は、教育委員会のすべての会議に出席し、議事について助言する。」(同法17条2項)、そして「教育長は、第17条に規定するもののほか、事務局の事務を統括し、所属職員を指揮監督する。」(同法20条第1項)と規定されており、教育長は、教育委員会の補助機関としての性格を有し、首席補助執行官、専門的助言者、あるいは事務局の統括者として、教育政策の実施・管理のみならず、場合によってはその形成過程において重要な役割を果たしている。しかし、わが国では、教育長が教育委員会の教育政策の形成・

実施・管理過程において大きなリーダーシップを発揮する立場にありながら、教育長職に関する本格的な研究は、そう多くはない¹⁾。

本小論では、市町村教育委員会の教育長職に関する研究の一環として、教育長の研修の問題を取り上げ、全国市町村教育長に対して実施したアンケート調査をもとに、市町村教育長の研修の問題点やあり方について探ってみることとする。

II. 調査方法

1) 調査対象

調査対象は、全国市町村教育委員会の教育長700名であり、有効回答者数は602名で、有効回収率は86%である。回答者の性別の割合は男性99.2% (597人)、

女性0.8%（5人）で、年齢別の割合は、41-59歳代21.1%（127人）、60-64歳代37.0%（223人）、65-69歳代32.4%（195人）、70-79歳代9.5%（57人）である。出身別の割合は、教職出身者66.2%（398人）、一般行政職出身者28.1%（169人）、企業出身者2.0%（12人）、その他3.7%（22人）である。また勤務年数別の割合は、2年未満30.2%（182人）、2年以上-4年未満24.5%（147人）、4年以上-8年未満33.2%（200人）、8年以上12.1%（73人）である。なお、教育委員会の人口規模別の割合は、5千人未満20.9%（125人）、5千人以上-8千人未満16.9%（101人）、8千人以上-1万5千人未満21.4%（128人）、1万5千人以上-3万人未満17.0%（102人）、3万人以上-5万人未満8.8%（53人）、5万人以上-10万人未満6.8%（41人）、10万人以上-50万人未満8.2%（49人）である。

2) 調査期間 1996年11月上旬～12月上旬

3) 調査手続

教育長の職務特性や彼らに求められる資質能力や研修の在り方等について検討を加えるために、49項目からなる「市町村教育長の職務意識に関する調査」を作成し、郵送法で調査を実施した。調査対象700名の教育長は、文部省教育助成局地方課監修『全国教育委員会一覧』（文教協会、平成8年）を活用し、全国約3420名の教育長の中から無作為で抽出された（指定都市・学校組合等の教育長を除く）。本調査の質問項目は、主に、以下の諸点の検討を念頭において作成された。

- (1) 教育長が職務を遂行する上で首長や議員や教育委員とどのような関わり方をしているかを明らかにし、その一般的な職務特性について検討する。
 - (2) 教育長に求められる資質能力とは何か。行政能力か。教育指導能力か。
 - (3) 教職出身及び行政職出身の教育長とでは、その行政行動に違いが見られるか。
 - (4) 教職出身の教育長と行政職出身の教育長とではどちらが適任と考えられるか。
 - (5) 教育長の研修はどうあるべきか。
 - (6) 教育長職の改善はどうあるべきか。
- 本稿では、(5)を中心に検討をおこなう²⁾。

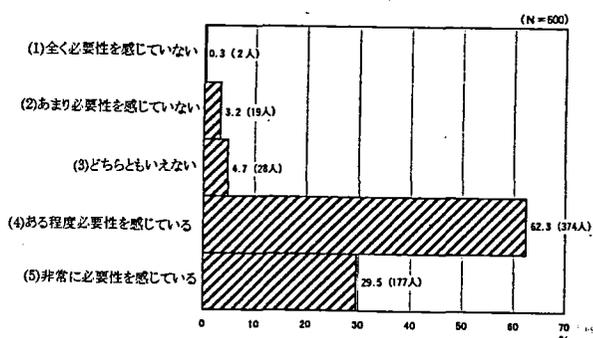
III 結果及び考察

(1) 教育長研修の必要性

まず、「(問9) 貴殿は、現在、教育長の研修を行

う必要性を、どの程度感じられていますか。」の質問に回答を求め、教育長がどの程度研修ニーズを持っているかを検討した。その結果、図1に示されるように、教育長600人のうち、「(1)全く必要性を感じていない」とする者2人（0.3%）、「(2)あまり必要性を感じていない」とする者19人（3.2%）、「(3)どちらともいえない」とする者28人（4.7%）、「(4)ある程度必要性を感じている」とする者374人（62.3%）、そして「(5)非常に必要性を感じている」とする者177人（29.5%）であった。教育長ははかり研修の必要性を感じているといえよう。

図1 教育長の研修の必要性



これをさらに人口規模別に検討すると、人口規模の小さい市町村の教育長は、人口規模の大きい市町村の教育長よりも、研修の必要性をより強く感じている（ $F(6.588)=5.168, p<.001$ ）。とくに、研修の必要性を最も強く感じているのは、「0.8-1.5万人」・「0.5-0.8万人」の人口規模の小さい町村の教育長であり、反対に必要性を最も感じていないのは、「5-10万人」・「10-50万人」の人口規模の最も大きいところの教育長である。なお、研修の必要性と教育長の年齢・勤務年数・職業出身との間には統計的に有意な関係は認められなかった³⁾。

(2) 教育長の求める研修内容

教育長は研修内容としてどのようなものに関心を持っているのであろうか。「(問10) 問9で研修の必要性を感じられた方（(4)と(5)に答えた方）にお尋ねします。研修の内容として、現在どのようなものに関心をお持ちですか。次の中から、関心の高いものを4つお選び下さい。」の質問に回答を求めた。その結果、図2に示されるように、教育長（ $N=2193$ ）は、最も関心のある研修の内容として「(20)教育長のリーダーシップ」（14.1%、310人）を、そして次に「(14)社会教育・生涯学習」（13.8%、303人）や「(15)いじめ・不登校など

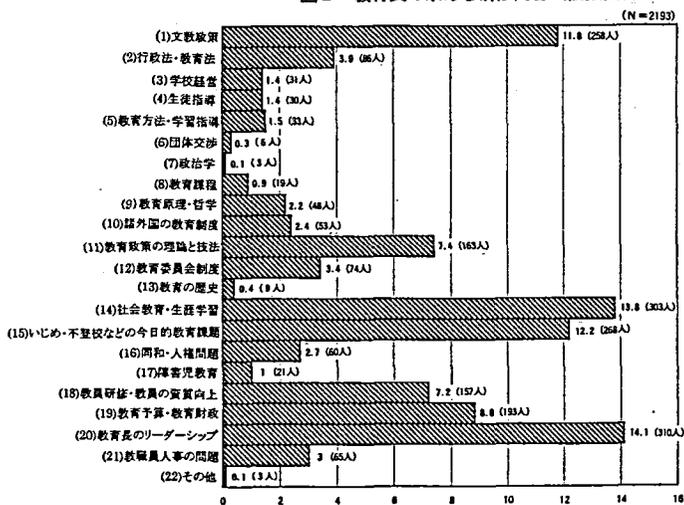
の今日的教育課題」(12.2%, 268人)や「(1)文教政策」(11.8%, 258人)を挙げ、以下「(19)教育予算・教育財政」(8.8%, 193人)、「(11)教育政策の理論と技法」(7.4%, 163人)、「(18)教員研修・教員の資質向上」(7.2%, 157人)、「(2)行政法・教育法」(3.9%, 86人)、「(12)教育委員会制度」(3.4%, 74人)、「(21)教職員人事の問題」(3.0%, 65人)、「(16)同和・人権問題」(2.7%, 60人)、「(10)諸外国の教育制度」(2.4%, 53人)、「(9)教育原理・哲学」(2.2%, 48人)、「(5)教育方法・学習指導」(1.5%, 33人)、「(3)学校経営」(1.4%, 31人)、「(4)生徒指導」(1.4%, 30人)、「(17)障害児教育」(1.0%, 21人)、「(8)教育課程」(0.9%, 19人)、「(13)教育の歴史」(0.4%, 9人)、「(6)団体交渉」(0.3%, 6人)、「(7)政治学」(0.1%, 3人)、そして「(22)その他」(0.1%, 3人)の順であった⁴⁾。「教育長のリーダーシップ」についての研修を筆頭に挙げられていることは教育長が指導性を発揮する上で大きな困難を抱えていることを示すものとして注目される⁵⁾。また教育長が、地方自治体(市町村)を中心に実施される「社会教育・生涯教育」や「いじめ・不登校」などの今日的課題に大きな関心を持っていることも特徴的である。さらには「文教政策」や「教育政策の理論と技法」についても上位に挙げられており、今日の教育長が教育政策学に大きな関心を持っていることも今一つの特徴として指摘できよう⁶⁾。

の問題」、そして要望は少ないが「教育方法・学習指導」・「学校経営」に関しては、教職出身者よりも行政職出身の方が、他方、「文教政策」や「教育財政・教育予算」については、行政職出身者よりも、教職出身の方が研修の内容としてより高い関心を示している($\chi^2=88.60$, $df=20$, $p<.001$)。ここには、概して、教職出身者は、行財政に係わる事項について、他方、行政職出身者は、教育に係わる事項について、研修を受けたいという意向が伺える。なお、年齢・人口別・勤務年数別については有意な関係は見られなかった⁷⁾。

(3) 現行の教育長研修制度の評価

教育長が現在の教育長研修制度についてどう思っているかを検討するため、「(問11)次の諸項目は、貴殿が現在受けられている各種の研修(例えば、県、教育事務所単位ごとの研修や全国市・町村教育長協議会の研修など)について述べたものです。全体として見た場合、貴殿は、現在の研修制度についてどう思われますか。それぞれの項目についてお答え下さい。」の質問に5段階評価方式で回答を求めた。その結果、図3に示されるように、教育長は、「(1)研修内容が現場の教育課題の解決に直結している」に平均値で3.46ポイント、「(2)教育施策の内容を上から一方的に伝える伝達講習となっている」に3.35ポイント、「(3)研修回数・研修時間は適切である」に3.19ポイント、「(4)講師の人選が適切である」に3.36ポイント、「(5)研修内容が体系化されている」に3.04ポイント、「(6)研修内容が質的に確保されている」に3.23ポイント、「(7)研修内容が自分たちの学習ニーズに合っている」に3.18ポイント、そして「(8)討議が活発で、研修内容を深めることができる」に2.74ポイントを、それぞれ与えている⁸⁾。教育長が相対的に高い評価(ポイント)を与えているのは「研修内容が現場の教育課題の解決に直結している」と「講師の人選は適切である。」などであり、反対に「討議が活発で、研修内容を深めることができる」と「研修内容が体系化されている」には低い評価が与えられている。全体としてみた場合、どの項目も4ポイント近くの評価を得たものではなく、教育長は、総じて、現行の研修制度に対し

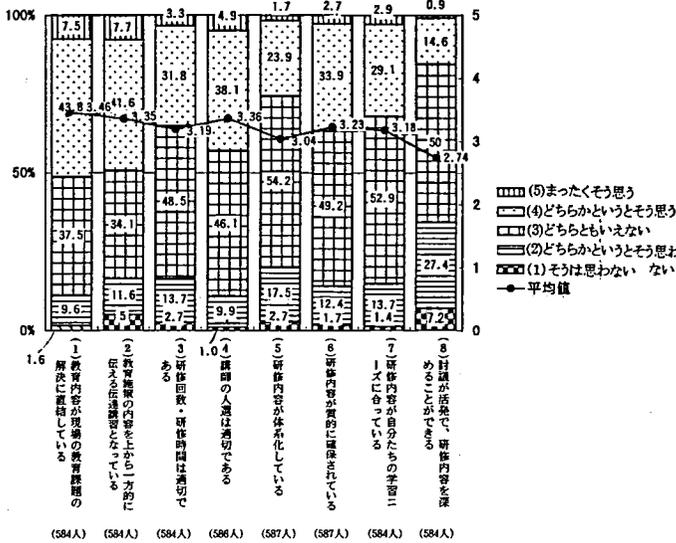
図2 教育長の求める研修内容(複数回答)



次に、この研修内容を教育長の職業出身別に検討してみると、「教育長リーダーシップ」、「教職員人事

に対して厳しい見方を示していることが伺える。教育長研修にはまだ課題が多いようである。

図3 現行の教育長研修制度に対する評価



さらにこれを教育長の年齢・勤務年数・職業出身や人口規模の観点から考察してみよう。

「(1)研修内容が現場の教育課題の解決に直結している」については、職業出身別に検討すると、教職出身の方が行政職出身者よりも、研修内容が教育課題により直結していると知覚する ($F(1,546) = 16.46, p < .001$)。年齢別については、職業出身要因を統制して検討したところ、統計的には有意水準に達しないが、行政職出身者の場合のみ、「60-79歳」代の年齢の高い教育長の方が、「41-59歳」代の若手の教育長よりも、研修内容が教育課題に直結していると感じる傾向がある ($F(1,160) = 3.19, p < .075$)。勤務年数と人口規模については統計的に有意な関係は認められない。

「(2)教育施策の内容を上から一方的に伝える伝達講習となっている」については、職業出身別に検討すると、行政職出身者が教職出身者よりも、研修が一方的に伝える伝達講習になっていると知覚している ($F(1,545) = 8.63, p < .01$)。また、「0.5万人未満」・「0.5-0.8万人」・「0.8-1.5万人」・「1.5-3万人」の人口規模の小さい市町村の教育長の方が、「3-5万人」・「5-10万人」・「10-50万人」の人口規模の大きい市町村の教育長よりも、研修が一方的に伝える伝達講習になっていると知覚しているようである ($F(6,572) = 2.19, p < .05$)。年齢別については、職業出身要因を統制して分析したところ、行政職出身者の場合のみ、統計的には有意水準に達しないものの、「41-59歳」代の若手の教育長の方が、「60-79歳」代の年齢の高い教育長よりも、研修が一方的に伝える伝

達講習になっていると知覚する傾向がある ($F(1,159) = 3.53, p < .061$)。勤務年数については有意な関係は認められない。

「(3)研修回数・研修時間は適切である」については、職業出身別に検討すると、教職出身者が行政職出身者よりも、研修の回数・時間がより適切であると知覚している ($F(1,545) = 7.90, p < .001$)。年齢・勤務年数・人口規模については有意な関係は認められない。

「(4)講師の人选が適切である」については、職業出身別に検討すると、教職出身の方が行政職出身者よりも講師の人选が適切である知覚している ($F(1,547) = 5.46, p < .05$)。年齢・勤務年数・人口規模については有意な関係は認められない。

「(5)研修内容が体系化されている」については、職業出身・年齢・勤務年数・人口規模の全てについて有意な関係は認められなかった。

「(6)研修内容が質的に確保されている」については、職業出身別に検討したところ、教職出身の方が行政職出身者よりも、研修内容が質的に確保されていると知覚している ($F(1,548) = 5.32, p < .05$)。年齢・勤務年数・人口規模については統計的に有意な関係は認められない。

「(7)研修内容が自分たちの学習ニーズに合っている」については、職業出身別に検討すると、教職出身者は行政職出身者よりも、研修内容が学習ニーズに合っていると知覚する ($F(1,545) = 11.63, P < .001$)。年齢・勤務年数・人口規模については統計的に有意な関係は認められない。

「(8)討議が活発で、研修内容を深めることができる」については、教職出身者は行政出身者よりも、討議が活発で、研修内容を深めることができると知覚している ($F(1,545) = 13.62, p < .001$)。年齢・勤務年数・人口規模については有意な関係は認められなかった。

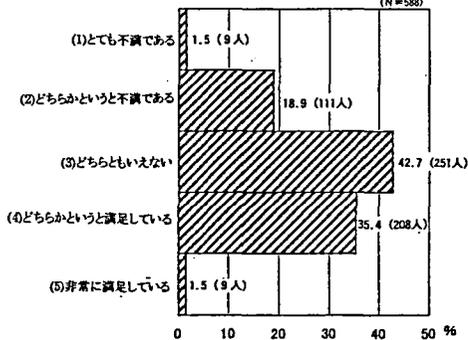
以上見たように、教育長の研修制度に対する評価はそれほど高いとはいえないようである。また、現行の教育長研修制度の評価について、勤務年数や年齢や人口規模による影響はあまり認められないが、職業出身によってその評価に明らかな差があるといえる。すなわち、ほとんどの項目において、行政職出身の方が、教職出身者よりも、研修の内容や形式の両面において、現行の研修制度に対する評価は低い。このことは、今後、教育長研修制度の充実を全体的に図っていか

ればならないことはもちろんのこと、教育長研修プログラムの策定とその実施に当たっては、行政職出身者の研修ニーズに十分配慮していく必要があることを示している。

(4) 教育長研修制度に対する満足度

次に、「(問12) 現在、教育長のためにいくつかの研修の機会が設けられていますが、貴殿は、全体として見た場合、現在の研修制度にどの程度満足されていますか。」の質問に回答を求め、現在の研修制度に対する教育長の満足度を探った。その結果、図4に示されるように、教育長588人のうち、「(1)とても不満である」とする者9人(1.5%)、「(2)どちらかという不満である」とする者111人(18.9%)、「(3)どちらともいえない」とする者251人(42.7%)、「(4)どちらかという満足している」とする者208人(35.4%)、そして「(5)非常に満足している」とする者9人(1.5%)であった。一応満足と答えている教育長(カテゴリー(4)と(5))は、全体の37パーセントを占めているとはいえ、依然63パーセントの教育長が現行の教育長研修に対して満足感を示しておらず、これは、先の(3)の教育長研修の項目別評価においても教育長が概ね低い評価を与えていたことを合わせて考えると、現行の研修制度に対する評価は、必ずしも高いとはいえないようである。

図4 教育長の研修制度に対する満足度 (N=588)



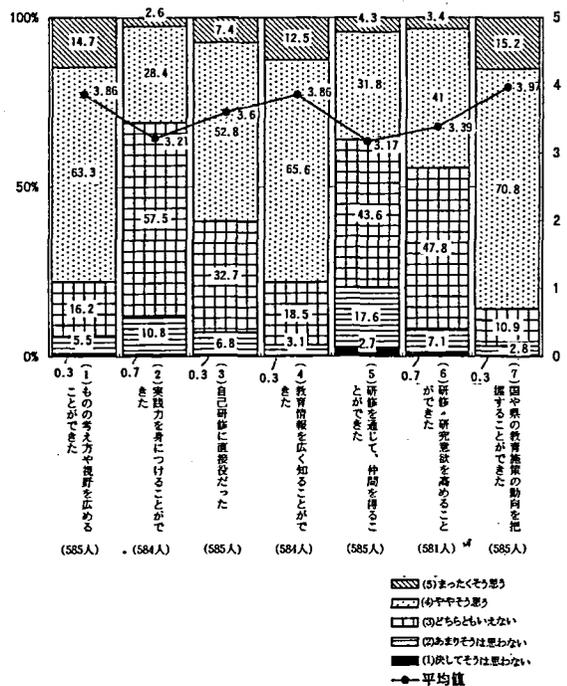
これをさらに、職業出身別に検討すると、統計的には有意水準に達しないものの、教職出身の方が行政出身者よりも、より高い満足感を示す傾向が伺える ($F(1,550) = 2.98, p < .084$)。年齢については、職業出身要因を統制して検討したところ、教職出身者の場合のみ、有意水準に達しないものの、「60-64歳」代の教育長が他のどの年代の教育長よりも、研修に対する満足度が低い傾向が伺える ($F(3,386) = 2.37, p < .070$)。また勤務年数については、統計的には有意水準に達しないものの、一般的に教育長の勤務年数が短くなるにつれて満足度が低くなる傾向が伺える ($F(3,582) = 2.32, P < .074$)。これは、ある意味

で、初任者研修の充実をはかる必要性を示唆しているように思われる。人口規模については統計的に有意な関係は認められない。

(5) 教育長研修の成果

「(問13) 貴殿にとって、これまでの教育長研修の具体的な成果は何であったとお考えですか。それぞれの項目についてお答え下さい。」の質問に5段階評価で回答を求め、教育長研修の意義を探った。その結果、図5に示されるように、教育長は、「(7)国や県の教育施策の動向を把握することができた」に最も高いポイント3.97を与え、次に「(4)教育情報を広く知ることができた」に3.86ポイント、「(1)ものの考え方や視野を広めることができた」に3.86ポイントを与え、以下「(3)自己研修に直接役立った」に3.60ポイント、「(6)研修・研究意欲を高めることができた」に3.39ポイント、「(2)実践力を身につけることができた」に3.21ポイント、そして「(5)研修を通じて、仲間を得ることができた」に3.17ポイントを、それぞれ与えている。これを見る限り、国・県の教育施策の動向を把握したり、教育情報を広く知ったり、視野を広める上では研修の成果があったと認識しているようであるが、研修仲間をつくったり、研修意欲を高めたり、実践力を身につけるといったレベルにまでは達していない。先の(3)の考察をも踏まえて考えるならば、研修が通り一遍の、形式的なものになっている実態が伺える。

図5 教育長研修の成果



これをさらに、年齢・勤務年数・職業出身・人口規模の観点から検討してみると、先ず、「(2)実践力を身につける」に関しては、年齢について、職業出身要因を統制して検討したところ、教職出身者の場合のみ、「41-59歳」・「65-69歳」・「70-79歳」の年齢グループの教育長は、「60-64歳」代の教育長よりも、実践力を身につけていると知覚する傾向がある ($F(3,384) = 2.58, p < .053$)。また、勤務年数についても、統計的に有意水準には達しないが、勤務年数が長いほど、実践力を身につけていると知覚する傾向が伺える ($F(3,578) = 2.47, p < .060$)。職業出身・人口規模別については、有意な関係は認められなかった。

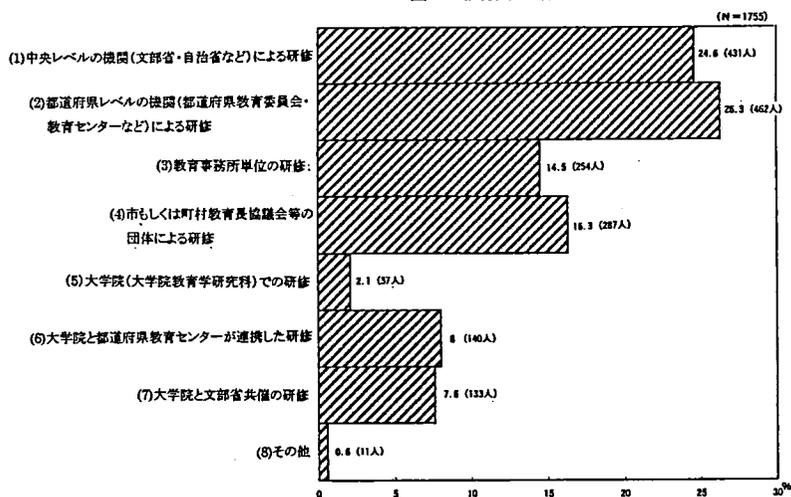
次に、「(7)国や県の教育施策の動向を把握することができた」については、職業出身について検討すると、教職出身の方が行政職出身者よりも、国や県の教育施策の動向を把握することができたと知覚する ($F(1,547) = 6.74, p < .01$)。また、人口規模については、人口規模「10-50万人」の市町村の教育長よりも、それ以外の人口規模グループ（「0.5万人未満」・「0.5-0.8万人」・「0.8-1.5万人」・「1.5-3万人」・「3-5万人」・「5-10万人」）の教育長の方が、国や県の教育施策の動向を把握することができたと知覚する ($F(6,573) = 2.14, p < .05$)。勤務年数・年齢については有意な関係は認められなかった。なお、(1)、(3)、(4)、(5)、(6)の項目については、年齢・勤務年数・出身・人口規模のすべてについて統計的に有意な関係は認められない。このように、(2)と(7)の項目以外は教育長研修の成果について、教育長の基本属性等によってその認識に差異は認められない。

(6) 教育長研修の実施機関

「(問14) 貴殿は、今後、教育長の研修を行う場合、その研修を担当する機関は、次のうちどれが適当とお考えですか。3つだけ選んでお答え下さい。」の質問に回答を求め、教育長の研修機関としてどこが望ましいと考えられているかを検討した。その結果、図6に示されるように、教育長 (N=1755) のうち、「(2)都道府県レベルの機関による研修 (都道府県教育委員会・教育センターなど)」が適当とする者462人 (26.3%)、

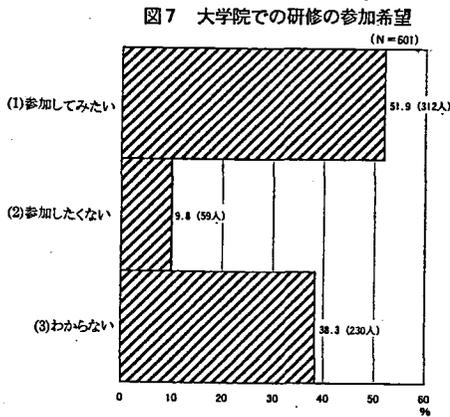
「(1)中央レベルの機関 (文部省・自治省など)」による研修をあげる者431人 (24.6%)、「(4)市もしくは町村教育長協議会等の団体による研修」とする者287人 (16.3%)、「(3)教育事務所単位の研修」とする者254人 (14.5%)、「(6)大学院と都道府県教育センターが連携した研修コース」とする者140人 (8.0%)、「(7)大学院と文部省共催の研修」とする者133人 (7.6%)、「(5)大学院 (大学院教育学研究科)での研修」とする者37人 (2.1%)、そして「(3)その他」とする者11人 (0.6%)であった⁹⁾。教育長の望ましい研修機関として、基本的には現行の研修機関を追認するものであるが、大学院を単独で指名する者は極めて少ないものの、大学院を何らかの形で含める研修を望む者が17.7%いることは注目されてもよいと思う。なお、この教育長研修の実施機関と年齢・勤務年数・出身・人口規模の間にはいずれも統計的に有意な関係は認められない (クロス分析)。

図6 教育長の研修の実施機関 (複数回答)



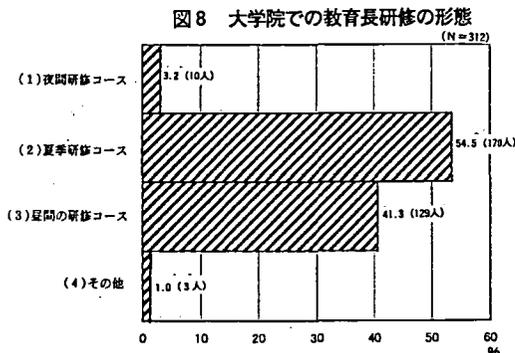
(7) 大学院での教育長研修の参加

「(問15) アメリカでは、大学(院)において教育長のために研修コースが用意されていますが、もし、わが国の大学(院)で同様の研修コースが開設された場合、貴殿は、参加してみたいと思われますか。」という質問を行い、その参加の意思を探った。その結果、図7に示されるように、教育長601人のうち、312人 (51.9%)が「(1)参加してみたい」と、59人 (9.8%)が「(2)参加したくない」と、そして230人 (38.3%)が「(3)わからない」と回答した。約半数の教育長が大学院での研修を肯定的にとらえていることは注目される。なお、大学(院)での教育長研修の参加意思と年齢・勤務年数・出身・人口規模の間にはいずれも統計的に有意な関係は認められない (クロス分析)。



(8) 大学院での教育長研修の形態

さらに、問15で「参加したい」と回答した教育長に、その場合研修の形態としてどれが望ましいかを尋ねたところ、図8に示されるように、教育長 (N=312) は、10人 (3.2%) が「(1)夜間研修コース」、170人 (54.5%) が「(2)夏季研修コース」、129人 (41.3%) が「(3)昼間研修コース」、そして3人 (1.0%) が「(4)その他」と回答した¹⁰⁾。「(1)夜間研修コース」の希望者が意外にも少なく、「(2)夏季研修コース」の希望者が過半数を占めたことは興味深い。なお、研修形態と年齢・勤務年数・職業出身・人口規模との間にはいずれも統計的に有意な関係は認められない (クロス分析)。



IV 総括

以上、教育長の意識調査を通して、わが国教育長研修制度がどのように捉えられているかを検討してきた。その結果、次のことを指摘できると思う。

第一に、III-(2)で検討したように、教育長が研修内容として最も大きな関心を示しているのが、「教育長のリーダーシップ」であり、今日の教育行政の困難な状況を反映して、教育長の指導性をいかに発揮していくべきかが大きく問われていることが分かる。今後、教育長職はどうあるべきか、あるいは、教育長はどうリーダーシップを発揮していくべきかについての本格的な研究が望まれるとともに、それに裏打ちされた教育長の研修態勢の確立が早急に求められているといえよう。また、教育長が、「いじめ・不登校」などの今日的教育問題や彼らにとって身近な「社会教育・生涯教育」のほかに、「文教政策」や「教育政策の理論と技法」にも大きな関心を示していることは注目されよう。「文教政策」については、今日、教育長は、地域の教育についてのビジョンの設定能力を強く求められていることからして¹¹⁾、また、「教育政策の理論と技法」については、教育長は、実際には教育施策の立案過程に深く関わっており、その立案能力が強く求められていることからしても¹²⁾、これらの研修内容に高い関心が払われるのは当然だと思われる。「教育政策の理論と技法」についての研究が教育行政の分野でもっと強力に展開されるべきであろうし、また、この成果を反映した研修プログラム、あるいは地域の教育について明確なビジョンの提示できる研修プログラムの開発が求められているといえよう。

第二に、これは、本論では詳細に検討しているわけではないが、本稿III-(2)の検討からも少し示唆されているが、教育長の出身別を考慮に入れた教育長研修プログラムの策定が強く望まれることを指摘しておきたい。すでに、筆者は、別稿で、教育長には出身の違いにより得意、あるいは不得意とする職務遂行能力があること、しかも、総じて、教育長は、自分の不得意な職務遂行能力を中心に力量形成を図ろうとする傾向があることを明らかにし、職業出身別を考慮に入れた教育長研修の必要性を指摘したところである¹³⁾。

第三に、教育長は、全体としてみた場合、現行の研修制度に対して、一応、教育長の37パーセントが満足感を示しているが (III-(4)参照)、しかし、個別に検討すると、実際には、教育長は現行の研修制度に対して多くの点 (項目) についてあまり高い評価を与えておらず (図3参照)、教育長研修には多くの問題点があることを伺わせている。とくに、行政職出身の教育長は、教職出身者と比べると、研修回数・研修時間、講師の人選、研修の質の確保、あるいは研修ニーズの合致度など、研修の内容や形式の両面において必ずしも高い評価を与えていない (図3参照)。これが、行政職出身者は、教職出身者よりも、現行の研修制度に対

する満足度が低いという結果につながっているものと思われる(図4参照)。このことは、現行の教育長研修が、必ずしも行政職出身者の研修ニーズに沿った形で展開されていないことを物語るもので、この点について改善の措置が講じられることが求められる。別稿で指摘した「教育長職の改善に関わって、教職出身者よりも行政職出身者において研修制度の改善についての要求が強い」¹⁴⁾のは、このためであると考えられる。また、すでに検討したように、現行の研修では、国や県の教育施策の動向を把握したり、教育情報を広く知らしめたり、視野を広めたりする上ではある程度研修の成果をあげていると認識されているものの、これが、さらに、研修仲間をつくったり、研修意欲を高めたり、実践力を身につけるといった研修の実質的効果までは生んでいない。その意味では、伝達講習的な研修ではなく、研修仲間と共同討議をおし進めながら、地域の教育課題の解決に実質的に寄与しようとする教育長研修の構築が強く望まれる。教育長歴7年の、あるベテランの教育長は、研修のあり方について、次のように述べている。

「教育長の研修は、地域によって、教育課題が異なるので、通り一遍の研修では駄目である。教育長が求める研修の中身は、彼の置かれている状況に依拠するので、個々の(地域の)教育課題に合った研修プログラムを作る必要がある。県教育委員会、文部省、そして大学が一緒になって教育長の研修プログラムを策定する必要がある。」¹⁵⁾

第四に、教育長は研修を担当する望ましい機関として、基本的には現行の研修機関を追認しているが、大学(院)を何らかの形で含める研修を望む者が2割近くいること、また、大学(院)で研修コースが開設された場合、教育長の過半数(312人、51.9%)が「参加」の希望を持っていることは注目されてよいであろう。また、大学(院)で開設された場合の研修形態について、夜間コースを希望する者が極めて少ない反面、過半数の者(54.5%)が「夏季研修コース」を、4割の教育長が「昼間コース」を望んでいることは注目される。限られた、ある一定の期間内に、研修仲間と地域の教育課題の解決についてじっくりと検討しあえる機会を設けるためには、今後、大学(院)での教育長研修の可能性も探ってみる必要があろう。教育長の9割の者が研修の必要性を(そのうち3割は強く)感じている今日(図1参照)、国、県、大学などが連携をはかりながら、教育長の研修プログラムを策定し、効果的に実施していく態勢をととのえる必要がある。その際、教育長の直面する教育行政上の課題や勤務年数・職業出身・市町村の人口規模といった諸要因にも配慮

しつつ¹⁶⁾、研修内容と実施機関の両面において、研修の体系化を図っていくことが望まれる。

注

- 1) 例えば、市町村教育長職に関する研究には、笹森健『任命制下の市町村教育委員会に関する研究』(酒井書店、1987年)；堀和郎・加治佐哲也「教育委員・教育長の特性の比較分析—市町村教育委員会に関する全国調査に基づいて—」『宮崎大学教育学部紀要(教育科学)』第65号、1989年27-51ページ；千々布敏弥「地方教育行政の組織及び運営に関する法律下における教育長の任用とその資質」『教育経営・教育行政学研究紀要』第2号、1995年、39-49ページ；高橋寛人『日米教育指導職の比較的研究』日米教育指導職研究会(代表、木村力雄)、1987年、185-205ページ；千々布敏弥「教育長、校長制度の誕生と変遷」『季刊教育法』115号、1998年、16-24ページ；加治佐哲也「学校指導者の職務遂行の現状と求められる力量」『季刊教育法』115号、34-42ページ；佐々木幸寿「市町村教育長の資質に関する研究」(上越教育大学大学院学校教育研究科修士論文)1998年3月などがある。
- 2) (2)と(4)については、「市町村教育長のリーダーシップに関する実証的研究—市町村教育長の資質能力の検討を中心にして—」広島大学教育学部教育学科編『教育科学』23号、1998年、83-135ページを参照されたい。また(1)と(3)と(6)については別稿「市町村教育長の職務特性に関する実証的研究—教育長の首長・議員・教育委員との関係を中心にして—」で詳しく検討する予定である。
- 3) 本論文では、年齢についての分析にあたっては、年齢と職業出身の2つの要因の連関性(相関)が高い(クラメアの連関係数 $V=0.608$)ので、職業要因を統制して分析した。なお、行政職については、年齢のサンプルに偏り(年齢の若い層に集中しがち)があるので、「41-59歳」と「60-79歳」(「60-64歳」・「65-69歳」・「70-79歳」のカテゴリーを合併)の2つのカテゴリーに分類し、統計処理を施している。
- 4) 「その他」としては、「教育長の任務」、「教育にかかわる法整備」、「文化財行政、文教施設(学校、図書館、体育センター等)の充実」などが挙げられている。
- 5) 教育長のリーダーシップへの関心の高さは、本調査の回収率の高さ(86%)からも、その他電話等

- での問い合わせの反応からも伺えた。
- 6) 教育政策学ないし教育政策分析の重要性については、拙著『現代アメリカ教育行政学の研究—行動科学的教育行政学の特徴と課題—』多賀出版、1995年、299-318ページを参照されたい。
 - 7) この分析は、複数回答であるので必ずしも適切ではないが、あえて傾向を探るため、4人の人間が独立して4つの項目を選択したものと仮定して、統計処理を施している。
 - 8) III-(3)と(5)の分析にあたっては、5つのカテゴリーに1～5の数値を与えて、統計処理を施している。なお、教育長の年齢・勤務年数・職業出身と市町村の人口規模のカテゴリーは、特に断りがない限り、「II調査方法-1) 調査対象」で示した要因の分類(カテゴリー)に全て基づいている。
 - 9) 「その他」には、「各地方ブロックでの研修」、「国立教育研究所」、「国立教育会館」、「民間企業との連携」、「民間の講師による研修」、「先進地研修」などが挙げられている。
 - 10) 「その他」として、「通信制研修コース」、「土曜研修コース」、「一週間程度の短期研修(教育長は多忙であるため)」が挙げられている。
 - 11) 拙稿、前掲論文「市町村教育長のリーダーシップに関する実証的研究」の「III-(2)教育長の職務の重要度」を参照されたい。
 - 12) 教育長はその職務内容として「教育施策を立案すること」をも極めて重視しており、教育施策の実施過程のみならず、形成過程にも深く関わっていることを示唆している(拙稿、同上論文の「III-(2)教育長の職務の重要度」参照)。
 - 13) 同上論文の「III-(3)教育長の職務の自信度」・「III-(4)力量形成をはかりたい職務能力」を参照されたい。
 - 14) 拙稿、前掲論文「市町村教育長の職務特性に関する研究」の「III-(3)教育長職の改善」を参照されたい。
 - 15) 拙稿「教育長のリーダーシップに関する研究(2)～市町村教育長のインタビュー調査から～」『広島大学教育学部紀要』(第一部)(教育学)第46号、1997年、69ページを参照されたい。
 - 16) 拙稿『教育科学』の「8 総括」を参照されたい。