

れる。この2つの研修には、本研究の4人の研究者の内、3人は企画・講師等の関わりをもっている。筆者も保育所長専門講座には、第1期から5期の、主任保育士特別講座は10期から18期の講師として参画してきたが、保育現場で蓄積された実践力を有する所長・主任の方々が、受講することにより、高い専門性を修得していることを実感している。当然の結果であるが、これらの研修修了者の多くが、地域での、また全国組織でのリーダーとしての役割を果たしている。

全国保育士会は、保育士資格の国家資格化に伴い、「全国保育士会倫理綱領」の策定はじめさまざまな取り組みをしているが、研修に関しても平成17年3月に「保育士の研修体系」（中間のまとめ）を報告書として出している。その中で、「初任者」、「中堅職員」、「リーダー的職員」、「主任保育士」という階層と、それら階層別に求められる専門性（①専門職としての基盤②専門的価値・専門的役割③保育実践に必要な専門的知識・技術④組織性）を提示している。

こうした、保育所現場からの提案について、様々な視点から検討し、保育所職員の研修体系を構築することが大切である。

## ②研修カリキュラムでの課題

### ●新たな保育所機能を果たしていくために

平成15年施行の保育士の法定化により「保育士とは、第18条の18第1項の登録を受け、保育士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもって、児童の保育及び児童の保護者に対する保育に関する指導を行うことを業とする者をいう」と前述の児童福祉法第18条の4に規定されている。児童福祉法に保育士の業務が「児童の保育」と「児童の保護者に対する保育に関する指導」の2つであることが明示されたことは、子ども

へのケアワーカーとしての機能と共に、保護者や家庭【①保育所に入所している子どもの保護者・家庭②地域で子育てしている保護者・家庭】へのソーシャルワーカーとしての機能が求められている。

保育所の機能の拡大と、保育・子育てをめぐる社会状況が激変する中で、子どもと保護者・家庭のかかえる課題は実に多様で、ごく日常的な内容から深刻な心理的課題や経済的課題にまで及び、その対応に保育士は苦慮している。保育士が、子どもへの保育、ケアワークを核としながら、ソーシャルワークやカウンセリングの基本を取り込みながら、保護者理解と家庭支援技術を身につけることにより、「子ども・家庭支援」の担い手としての力量を高めていくために、こうした研修は必須である。

事例に基づく演習等が重視される研修が有効であるが、そのためには、後述する園内研修での成果を生かす等、研修間での学びを統合化していくようなカリキュラムの在り方が必要であろう。

### ●職種・階層別による研修体制の構築

以下に示すような、職種・経験年数等を考慮した研修内容、方法等をさらに検討し、研修体制を構築していくことが求められる。

#### a) 新任・初任職員研修

～養成校での学びと実践の統合・不安感を取り除く

新任の保育者にとって、子どもへの保育を実践していく上であらゆる保育に関する事項が重要である。期待感と共に不安感の交錯する新任時代に、公私・幼保共に現場実践をしつつ、園内・園外の研修を受け、養成校での学びと実践を統合していくことが重要である。幼保二元化の現段階ではそれぞれの条件の中で、可能な範囲での研修内容・方法が各行政・園でとられることが求められる。保育所においては、外部研修

としては各行政や保育会組織等で、また園内研修としては1日、何日間にわたる実習も含めた研修、宿泊を伴う研修等様々な工夫された研修が実施されている。

#### b) 多様な保育内容（乳児・障害等）

障害児保育については、平成14年度からの保育士養成カリキュラムで、選択必修科目から、1単位ではあるが、必修科目として位置付けられた。乳児保育と障害児保育は、保育の原点であり、研修で基本と新たな知見や制度、より実践力をつける研修を受けることにより、乳児保育・障害児保育へ直接的に生かされると共に、保育全体の中でより適確な判断や援助に繋がっていく。

#### c) 給食担当者、看護・保健職への研修

給食、食事は保育所保育の中で重要な事項であることは言うまでもない。特に、食育を積極的に進めていくことが求められる今日、給食担当者への研修内容の充実と参加できる体制作りは大切である。また、長時間、長期間にわたる生活を子どもが健康に過ごすために、またアレルギーなど個別への配慮を必要とする子どもが増加や、保護者の育児力の低下という状況下で、看護・保健職、あるいはその担当保育者への研修も必須である。

#### d) 子育て支援に関する研修（家族援助・相談援助技術等）

保育所が入所している子どもの保護者の子育て支援だけでなく、地域全体の子育て支援を担うために、相談業務、一時保育、情報提供等を担う職員にはもちろん、クラス担当保育者にも子育て支援に関する研修は、必須である。旧保育士養成カリキュラムでの養成を受けた職員には、基本からのプログラムが求められる。

## 2) 職場内での研修

### ①園内研修のめざすもの

園内研修は、保育者・職員の資質能力の向上を目指して、園の中で行われる研修であり、日々の保育実践・家庭支援を検討し、学び合うことによって改善していくという共通の目標をもって計画的に行われる。実践を基盤に園で統一した、あるいはいくつかのテーマに分かれて定期的・継続的に行われるものと、単発的に行われるものがある。保育者にとってもっとも身近で具体的・現実的な課題に取り組める研修である。職場内であるため、互いに人間性・保育観・資質・能力等把握した関係の中で行われ、実践を背景にしているだけにその効果は大きく、園内研修は、保育者が日々の保育を振り返り、新たな保育の課題を見出し、向上目標に向けて取り組む機会となる。

### ②園内研修を実施するうえでのポイント

保育時間が長時間化し、ローテーション勤務の中で、職員会議さえ確保することが困難な状況である。職務体制と、効率よい研修の持ち方について工夫し、継続して実施することが、一人一人の保育者の資質を高めることと、園の保育内容の充実化に繋がりを、組織としての力量・保育の質の向上になるようにしたいものである。

まず、大切なことは、園長や主任等職位の上の者から指示されたから参加するのではなく、保育者自ら、保育を省察し、保育者としてのあり方を問い続け、専門性を高めようとする能動的な姿勢で研修に取り組むことが必要である。また、一人ひとりの保育者の課題を、参加する保育者全員の共通課題として受け止め、その課題をわがことのように共感し取り組んでいく姿勢が大切である。

具体的な園内研修の場では、事例を通しての研修が中心になるであろう。その展開に当たって、1人1人の保育者に負担感なく、また充実を図るためのいくつかのポイントを示しておきたい。

● 改めて、園内研修のために資料を作成するのは、日常の業務の中で継続して行うことは困難である。そこで、既存の記録（保育日誌、月週案、週案日誌、連絡帳、あるいは保育経過記録など）を活用して研修テーマにそった「資料」を作成し、保育者間で検討する。こうした記録の活用によって、記録は、次の保育に活かされるものになり、記録の取り方にも、工夫が生まれる。

● 研修会での役割を分担し合うこと（企画・司会・報告・記録等様々な役割）で、研修参加への積極的姿勢・成果が得られるようになる。司会をして初めて、参加態度・発言のあり方に気付く、記録をして改めて、他者に理解できるように表現することの難しさを、また企画に加わって、現状把握に基づく総合的判断や情報をもつことの大切さを認識するなどプラスの影響が多くあるからである。

#### ● 園内研修から園内研究へ

園内研修で検討した内容をさらに、課題を明確にし、調査・分析する等園内研究にまで発展させていくことが、保育の質の向上に繋がる。保育現場は「研究の宝庫」としばしば言われるように、研究対象となる素材・課題が満ち溢れている。日々の保育の営みは、「子どもの実態把握」に基づき「保育の計画作成」がなされ、「実践」を経て、「省察・評価」、「改善」の繰り返しである。園内研究の核となるのは、「実践研究」といえよう。テーマにそって継続的に実践記録をとることやその読みとり、必要に応じて実施するアンケート調査や文献研究等を重ねていくことで、「園内研修」が「園内研究」へと変わっていくのである。こうした園内研修の成果が、前述のさまざまな研修会で他の多くの保育者との共有化が図られている。保育を実践する人は、また「保育を研究する人」でもある。

#### （3）園内研修の課題

規制緩和が進む中で、短時間勤務職員等非常勤職員の占める割合が増大している。常勤職員であっても、園内研修の時間の確保が難しい状況の中、非常勤職員の参加がなかなか困難である。保育のすんりの部分を非常勤職員が担っていねることを考えたとき、今後の大きな課題である。

また、保育園は比較的規模が小さく、園内研修のメンバーが固定化し、マンネリに陥りやすい傾向もある。ときには、外部講師を迎えるなど変化をつけることも大切である。

#### 3) 全体的考察

研修の重要性が強調される今日、行政、保育団体はじめ様々な研修が企画、実施されている。保育所が、多様な機能を遂行していくために、しかも子どもの最善の利益を第一義にした質の高い保育実践が必須のものとなっている現在、保育士を中心とした保育所職員への研修時間・機会の確保を制度として認めることが求められる。今までも、言い続けられてきたことであるが、合同保育の中で、幼稚園と保育所の研修実態がより明確になってきている。まずは、就学前の保育を担う保育者に格差のない制度が必要である。

同時に、保育所、幼稚園共に、それぞれ実施されている点としての研修を、系統性・連続性を大切にした研修体系の構により、研修が線・面として機能していくよう、さらに検討、工夫が求められる。

一連の合同保育研究で明らかになった、長年にわたる二元制度のもとで、幼稚園・保育所のそれぞれの文化が作られ、最も近い関係にありながら、相互の理解がなされていなかったことが明らかになった。それぞれ培ってきた文化を、第一ステップとしては、子どもの視点・次世代育成の視点等から理解し合うことであり、そのために合

同の研修・研究が今後積極的に取り組むことが必要であろう。そうした取り組みを基盤にして、第二ステップでは既存の枠組みにとらわれない新たな就学前保育（教育）文化を構築していくことが可能になるであろう。

保育所は、児童福祉施設として、様々なニーズに対して、即応し、また、内容の充実を図ってきた。保育を担う保育士・職員により高い資質・専門性の必要性が言われながらも、研修が制度として確立してきてこなかった。平成14年度からスタートしている第三者評価の評価基準にも職員の研修に関する事項がある。平成16年5月に示された全福祉施設共通の55評価基準では、さらに研修に関する事項が増え、法人・施設としての研修への基本姿勢と1人1人の職員の研修計画の作成とその評価が求められている。

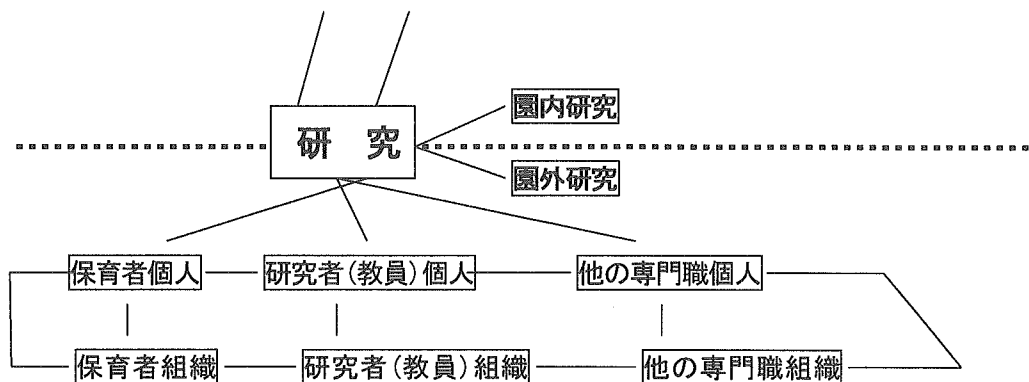
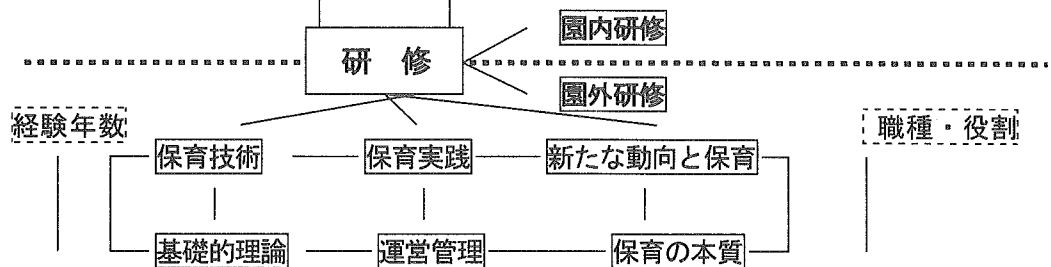
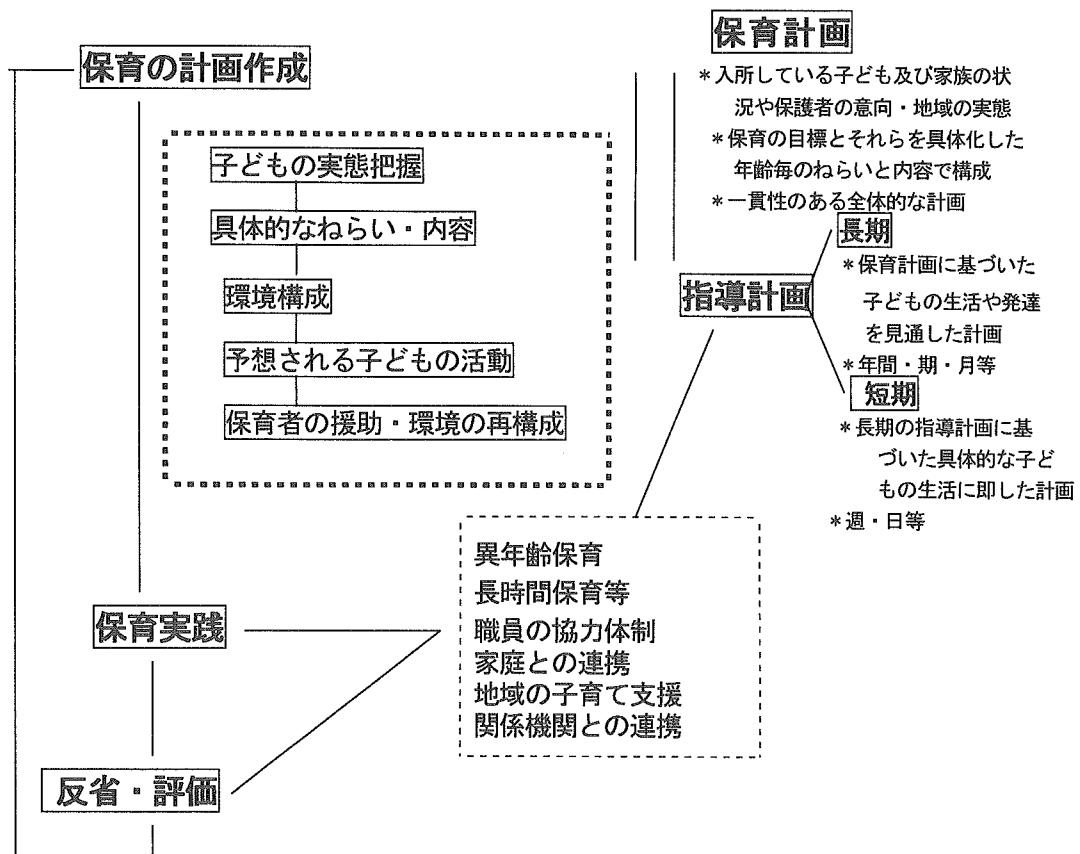
研修制度とその内容の充実が、今後の大きな課題である。一人一人の保育者が、保育の質の向上をめざし、研修に参加し、また、施設や組織が研修に取り組むことで、さまざまな人、施設・機関等とのネットワークがつけられていく。ネットワークの基盤になるのは、日々の保育実践の評価、保育所としてのさまざまな取り組みの評価が的確に行われていることである。例えば、障害児保育では、医師、心理職、保健師、教員等の専門職の方との連携が必須である。連携とは、保育者が「専門職からの指示」を単に受け入れるのではなく、日常保育を担当する保育者もまた専門職として、実践評価に基づいた意見を交わし合い、よりよい保育に向けて努力していくことであろう。研修を視野に入れた、保育所保育ネットワーク図を以下に示しておく。

津守真は「子ども学は子どもとは別のところで作られた理論の応用ではない。子どもとふれるところにつくられる知恵であ

る」\*と述べている。一人一人の保育者が、「子ども・保護者・地域と共に」を第一義にし、研修会への参加への計画作成、評価と共に研究的に保育に取り組むことで、保育者のネットワークの拡大と深化が図られ、子どもの最善の利益を第一義にした保育が確保されるのである。

#### 引用文献

- \* 保育者の地平，津守真，ミネルヴァ書房，268ページ



## 2. 幼稚園教員研修の現状と課題

### 1) 幼稚園教員研修の運営

幼稚園教員研修の運営は、国における取組み、地方公共団体における取組み、関係団体における取組みの3つに分類することができる。それらは、新任教員、採用後2～3年の若手教員、経験10年程度の中堅教員、さらに管理職など経験年数に応じた研修を実施している。

それぞれの取組みは、【表1】の通りである。なお、本節における表・資料はまとめて末尾に掲載した。

### 2) 幼稚園教員研修に関する主な報告及び 答申について

文部科学省では、平成8年9月以降、「時代の変化に対応した今後の幼稚園教育の在り方に関する調査研究協力者会議」において、教育課程審議会における審議と連携を図りながら、

時代の変化に対応した今後の幼稚園教育の在り方について基礎的な調査研究を実施し、平成9年11月4日に最終報告が出された。最終報告においては、教師の資質・能力の向上方策、指導方法等についての研究成果が加えられ、「新しい幼稚園教育を実現するための条件整備」にともなう「教師の資質・能力の向上方策」として以下の点を挙げている。

- ・教師のライフステージと社会状況に応じた教育課題への対応という観点にたつて、研修体系及びその内容を充実させる。
- ・幼児の内面理解が教師の専門性として求められ、カウンセリングマインドを身につけることを重視して研修を充実させる。
- ・日々の保育実践を通じ教師同士が意見を交換し、協力関係を築き、互いに高め合う研修の場が必要である。

- ・公私立幼稚園の研修に係る連絡協議会の機能を一層拡充し、公私立幼稚園が同じ立場で研修に参加できるよう地域の実情に応じた研修システムを確立する。特に新規採用教員研修において、より活用した方法を工夫する。

- ・地域の教育センター等において、実践の指導例や園内研究のまとめのデータベース化を積極的に推進する。

また、文部科学省が平成13年3月に策定した「幼稚園教育振興プログラム」では、すべての教員が適切な時期に、必要な研修に参加する機会を充実することを目標として掲げている。これを受け、同省では、同年11月から「幼稚園教員の資質向上に関する調査研究協力者会議」において調査研究を実施し、平成14年6月24日、報告がなされた。

この報告は、①幼稚園を取り巻く環境の変化と幼稚園教員に求められる専門性 ②幼稚園教員の養成・採用・現職の各段階における課題と展望 ③幼稚園教員の資質向上に向けた方策 の3つを柱として構成されている。

現職段階における基本的視点は、研修の役割を踏まえ、研修の機能や位置付けを明確化して、効果的な研修の展開を図ることが必要であること、研修の目的・目標を明確化し手法を工夫すること、研修だけではなく、あらゆる機会を通じて教員としての資質を向上させていく姿勢・取組みが重要であること、人事、処遇などの条件整備についても考慮し、総合的に資質向上を推進することにあるとしている。

一方、現職段階における課題としては、園内研修・園外研修の充実、教職経験に応じた研修の充実、多様なニーズに対応した研修、自主的研修の環境の整備、研修方法の充実、地方公共団体による研修体制の充実、養成機関との連携及びその研修機能の

強化、管理職の登用と円滑な登用のための研修の整備等を挙げている。

そして、今後の幼稚園教員の資質向上に向けた方策の一つとして、現職段階では、経験や年齢に応じた研修を推進しつつ、養成機関と幼稚園が連携を強化し、トータルな教員の資質向上を推進することを挙げている。また、保育公開や専門家の活用による実践力の強化、他園研修や企業・ボランティア団体などでの職場研修、教員の表彰制度の活用など研修に対する動機づけなど、専門性の向上を図ることが重要であるとしている。そのためのコンピュータや通信環境など、情報通信技術を活用できる環境を整備する必要性も指摘されている。

さらに、開かれた幼稚園を構築し、自己点検・自己評価を進め、情報を提供するとともに、幼稚園に対する保護者や地域のニーズなどを把握して、的確に対応することは、教員が地域に根ざした幼児教育の担い手としての能力を発揮することにつながるとしている。同時に、幼児教育に関する研究成果を収集・分類し、広く情報提供し、また、幼児を対象とする様々な分野にかかわる学術的な研究と実践を統括する学際的な研究センター機能が期待され、教材開発や研修支援の機能も担うことが期待されるとしている。

尚、この報告は、幼稚園教員に特化した資質向上の方策をまとめたものとしては初めてのものである。

中央教育審議会が平成17年1月28日に提出した答申、「子どもを取り巻く環境の変化を踏まえた今後の幼児教育の在り方について」（参考資料4）では、今後の幼児教育の充実のための具体的方策の一つとして、「幼稚園教員の養成・採用・研修等の改善」をあげ、また、研修に関しては以下の点をあげている。

・人事交流や合同研修等が幼稚園教員の資

質向上に好影響を与えられられるため、小学校教員など他校種の教員や保育所保育士との人事交流、合同研修を推進する必要がある。

・家庭・地域社会への子育て支援などの今日的課題に対応するために、障害のある幼児等に関する専門性の向上、カウンセリング能力の向上など、養成段階のほか幼稚園の内外における研修による教員の資質向上が求められている。

また、研修機会の拡大、研修内容の充実のために、都道府県教育委員会等が主催する研修への私立幼稚園教員の参加や参画を促進する必要がある。

### 3) 主な幼稚園教員研修（園外研修）

研修は、園外研修と園内研修に大別することができる。ここでは、主な園外研修について概観する（園内研修については、4. 園内研修と園内研究で言及する）。

#### 3.1. 新規採用教員研修

##### 3.1.1. 新規採用教員研修の概要

平成4年度から、教育公務員特例法の定めにより、公立の幼稚園の全新規採用教員を対象に、幼稚園教諭の職務遂行に必要な事項に関する研修が実施されている。この幼稚園新規採用教員研修は、新規採用教員に対して、組織的、計画的な研修を実施することにより、教員としての実践的指導力と使命感を養うとともに、幅広い知見を得させようというものである。また、新規採用の時期は、養成機関における教育と幼稚園現場での実践をつなぐ大切な期間であり、両者をつなぐ役割も、幼稚園新規採用教員研修は果たしている。

公立幼稚園の新規採用教員研修の具体的な実施内容は、実施主体である都道府県・指定都市教育委員会において地域の実態等に応じて定められているが、文部省（現：

文部科学省)では、各地域において、新規採用教員が一定の水準の下に円滑かつ効果的に実施されるようにするため「新規採用教員研修に関する文部省モデル」(【資料1】を参照)を作成し、園内研修、園外研修からなる研修項目例等を示している。その中で、園内研修は、教育委員会から派遣された研修指導員が新規採用教員に対して指導を行うものとし、園外研修は、教育センター等において講義・演習等を行うとともに、長期休業期間中に宿泊研修を実施するものとしている。

また、新規採用教員に対する研修の必要性は設置主体の別にかかわらないものであり、国立及び私立幼稚園においても、計画的に研修が実施され、長期休業期間中に教育委員会が実施する園外研修への参加など新規採用教員の資質向上のための取組みが望まれている。

### 3.1.2. 考察

新規採用教員研修は、不安と期待感の混在する新任教員が、教職への自覚を高め、自律した教育活動を展開できるようにするための、教員研修の最初の段階に実施される研修である。

この研修において、新任教員は、まず、幼児理解や保育に必要な基本的知識及び技能を高めるとともに、他の教職員や保護者とのコミュニケーション能力を習得することが求められる。また、各教員の持ち味や特技を活かして、得意分野を育成していくことも求められる。よって、研修を実施する各都道府県および政令指定都市教育委員会は、これらを踏まえた研修プログラムを構成することが必要となる。その際、日々の実践のなかで幼児や保護者とかかわり合っていくなかで、自分のかかわりを問い直し、実践していくことが深い幼児理解につながっていくことになると考えられるので、そうした日々の実践に即した問題意識

を研修の素材として取り入れることなどの工夫も必要となるであろう。

## 3.2. 中堅教員研修

### 3.2.1. 中堅教員研修の概要

中堅教員は、一通りの専門的な知識や技術を身に付けた段階に到達していると考えられる。しかし、教員が行う教育は各人の人間性や生き方をベースにしている面があること、教員は教職経験以外の社会経験などが少ないことなどをふまえ、また、教員集団のリーダーとなるための資質の基礎を身に付け、弱点となっている資質を強化する機会として中堅教員研修は設けられている。研修プログラムを構成するにあたっては、研修を受ける教員の能力や研修意欲を考慮したものにすることが求められている。

また、平成元年の幼稚園教育要領の大幅な改訂において、これまでの「教師が望ましい活動を幼児に与える指導」から、「幼児一人一人の自発性を尊重して発達を促す指導」へと大きな転換が求められたことから、実際にどのように幼児とかかわればよいかについて現場の保育者に戸惑いが見られた。これらのことを受けて、文部省(現：文部科学省)は、平成5年から「保育技術専門講座」を、毎年幼稚園の中堅教員を対象に開催している。以下にその概要と内容例を示す(幼児保育研究会代表/森上史朗編「最新保育資料集 2005」ミネルヴァ書房、306頁をもとに一部修正)。

### 3.2.2. 保育技術専門講座

#### (1) 目的

教師が一人一人の幼児を理解し、その発達の課題や特性に応じた保育を進めるために必要なカウンセリングマインドを生かした保育の専門技術を身につけることを目的とする。



## (2) 内容

- ①主催は、文部省（現：文部科学省）と都道府県教育委員会である。
- ②対象は、原則として幼稚園での教職経験が5年程度以上で、幼稚園において指導的な立場にある中堅教員。各都道府県ごとに約50人の参加者を対象とする。
- ③開催期間は、原則として3日間。
- ④研修の内容は、文部省の示す保育技術専門講座内容例（【資料2】を参照）を参考に、各都道府県が決定する。  
次のような内容の講義や演習を通じて、参加者がカウンセリングマインドを生かした保育技術を身につけられるよう研修を行う。
  - 幼児の心の動きや発達の課題を共感的に理解するための「幼児理解に関する内容」
  - 幼児の思いや言動に応答したり、幼児が相互に学び合う集団で育てたりするための「具体的な援助に関する内容」
  - 保護者の相談に応じ共に考えるための「保護者との相談に関する内容」
- ⑤この講座では、参加者が指導の在り方を体験的に感じ取ることが大切であるため、事例研究、ロールプレイ、映像を基にしたグループ演習など演習を中心として研修を行うことが求められている。原則として全体の時間数の半分以上を演習に当てることとしている。
- ⑥演習に当たっては、カウンセリングについて理解の深い専門家から適切な指導を受けることが求められる。

## (3) その他

文部省（現：文部科学省）では、保育技術専門講座が有意義に実施されるよう、「保育技術専門講座資料」（平成7年5月）を作成し、各都道府県教育委員会に配布している。尚、資料は市販されていない。

## 3.2.3. 考察

中堅教員研修は、初任者研修の概括的な内容を深めたものであり、演習が原則として2分の1以上を占めるということもあり、実践に即した具体的な理解を深め、保育者の専門性をより高めるための研修になっているように見受けられる。しかし、そうした研修も当事者である中堅教員が主体的に参加しないかぎり、専門性の向上には繋がらない。それぞれの教員が抱える問題意識や関心に即して研修内容を吟味していく必要があるだろう。

## 3.3. 10年経験者研修

### 3.3.1. 10年経験者研修の概要

10年経験者研修は、平成14年2月21日の中央教育審議会「今後の教育免許の在り方について（答申）」の提言等を踏まえ、平成14年に改正された教育公務員特例法（【資料3】及び【資料4】を参照）により制度化されたものである。これは、教諭等の在職経験が10年に達した者について、個々の能力・適性等に応じて作成した研修計画書に基づき実施する研修である。

10年経験者研修の具体的な内容及び方法等については、各任命権者において、10年経験者研修が、教員一人一人の専門性の向上や得意分野を伸ばすなど、教諭等のニーズに応じたものとなるよう、各々の実情に応じて、具体的な研修の内容及び方法、実施期間、場所等に関し、様々な工夫を凝らすことされているが、文部科学省では事務次官通知の別紙2「10年経験者研修イメージ案（幼稚園）」（【資料5】を参照）や「10年経験者研修に係る評価項目等の参考例について」（【資料6】を参照）を示している。

尚、指定都市以外の市町村の設置する幼稚園の教諭等に対する10年経験者研修は、当分の間、当該市町村を包括する都道府県

の教育委員会が実施しなければならないとし、また、指定都市以外の市町村の教育委員会は、その所管に属する幼稚園の教諭等に対して都道府県の教育委員会が行う10年経験者研修に協力しなければならないとしている。

### 3.3.2. 考察

教員経験10年を経過した中堅教員で国立または公立幼稚園の教員に対して、任命権者が研修を行うことが義務付けられたが、これは経験や年齢に応じた研修の一環である。この時期は、教員としての基本的な資質が概ね確保され、得意分野の育成が始まる時期であり、幼稚園運営の中堅的機能も担う時期である。そうした中堅教員の能力と実績を評価し、その評価に即し、かつ、教員の主体性も反映させ、幼稚園教育の特徴や実情を踏まえた、高い専門性の修得を目的とする研修計画を立てることが必要不可欠となる。

また、平成15年度から実施している10年経験者研修における私立幼稚園教員の参加については、参加を認めている都道府県は34都道府県である。実施が義務付けられていない私立幼稚園教員についても参加の機会がより広く与えられることが望まれる。しかし、私立幼稚園の現状としては、時間の確保が難しい、現場の理解が得にくいなど、参加したくても参加できない現状があることも否めない。こうした現状をどう打開していくかが、今後の課題となる。また、教員研修は小学校以上が対象であるとして、幼稚園については意識が十分ではない教育委員会があることから、企業・ボランティア団体等における社会体験研修についても、小・中学校教諭等に比べ、幼稚園教諭の参加者は少ないように見受けられる。

### 3.4. その他の研修

この他にも、園長等の管理職に対して、今までの経験や能力を基礎としながら、園の教育目標・運営方針を示し、園内における教職員間の相互理解や情報の共有、組織としての意思決定を行い、教育活動の実施体制を構築するなど園内をまとめてリードする管理能力、危機管理能力、地域や外部機関との関係を構築し、相互協力関係を形成する能力、目的を明確化し、相手にわかりやすく意思を伝達し、相互理解を深める能力などを身に付けることを目的とした研修が行われている。

管理職は、自己研鑽・自己研修を率先垂範し、リーダーとして自らが向上しなければ、管理職をトップとする集団のレベルは向上しない点を、管理職自身が十分に意識することが求められている。また、幼稚園園長が管理職として幼稚園教員をリードしていく役割を果たすためには、幼稚園教育の理念や基本的知識を理解していることが必要不可欠となる。しかし、必ずしも幼稚園教育経験者にだけ限る必要はなく、小学校教員の経験などをもつ者が幼稚園長として登用され、その結果、幼稚園と小学校の連携が進めやすくなる場合もあるが、その一方で、小学校の校長や教頭が幼稚園長を兼任した場合、兼任の園長の幼稚園教育に対する認識が不足していることから、教員等との間で齟齬が生じるケースもあり、幼稚園教育の認識が不足する園長には、それを補う研修を行うなど、円滑な運営のための工夫を図る必要性が指摘されている。また、年齢や経験に応じた指導力が十分に備わっていない教員には、指導力向上のための研修が必要であり、年齢や経験にとらわれずに、必要な研修をくりかえし受けるなどの工夫が求められている。

## 4) 園内研修と園内研究

### 4.1. 園内研修と園内研究の概要

園内研修とは、日々の保育実践・家庭支援をよりよいものにするという共通の目的をもちながら、保育者の資質を向上させ、相互理解を深めるために、園の中で定期的に行う研修のことである。そこで取り扱われる内容は、自分たちの実践が基になって立ち上がってくるものであるため、園内の保育者にとって身近で具体的・現実的な課題となる。

一方、園内研究とは、園内でテーマを設けて共同で行う保育研究である。園内研究はいわゆる研究者の保育研究とは異なり、研究の成果を目的にするだけでなく、テーマにそって保育を深く考える面白さや奥深さなどを実感していくなかで、保育者同士の共通理解を生成し、資質の向上につなげていくことを目的として行われることが多い。

ただし、いずれにしても、幼稚園は小学校や中学校にくらべて規模が小さいことにより、必然的に職員も少ないため議論が固定化しマンネリに陥りやすい傾向もあることなどから、外部講師を迎えるなどの取組みもみられる。

### 4.2. 園内研修と園内研究の意義

こうした園内研修、園内研究の意義は、主に次の三点を挙げることができる。

第1に、自分たちが日頃接している身近な課題を共に自分たちの実践に即して考えることができることから、机上の空論に終わらず、多くのみのが期待されること。

第2に、同僚とともに身近な共通の課題やテーマを追究していくことで、個々の保育者が、自分の保育を振り返る機会を得ることになり、新たな課題や問題意識を見出し、自分の見方を多様化していくなど、資

質の向上につながること。

第3に、園内でともに保育や子どもについて考える機会を得ることで、互いにわかったつもりになっていたことや当然だと思って気にもしていなかったことなどを再確認するとともに、問い直す機会を得ること。

さらに、園内で研修、研究したものをまとめ、園の外に公表し批評してもらう機会をもつことで、自分たちの保育に対する考えや実情を近接領域の人々に伝える方法を得ることになるとともに、同属集団のなかでなれやい的になりやすい欠点を補うこともできると考えられる。

### 4.3. 課題と展望

#### ・主体的な参加を支える内容を

先に述べたように、園内研修の意義の一つは、当事者の実践に即しているということである。よって、園内研修をしさえすれば、日々の保育に、そして保育者の資質の向上に繋がるというわけではなく、どのような内容を取り扱うかについて十分配慮しなくてはならない。また、研修に対する態度が主体的であるかどうかも重要な問題となる。義務的に、強制的に参加させられているのであれば、個々の保育者の学びにはならない。主体的な参加を支えるためには、日々の実践のなかから自分たちにとって身近で切実な問題を取り上げ、そのことを中心に研修していくことが必要である。

#### ・時間の確保

教育公務員として研修の義務と権利が保障されている公立幼稚園の保育者はともかく、多くの私立幼稚園では、定期的な園内研修に多くの時間をさくことが難しい現状がある。

そうした状況を打開する手だてとしては、園のなかに、日頃から時間をみつけて保育や子どもについて気軽に話し合う場や雰囲気をつくることを挙げることができ

る。また、まとまった時間が取りにくい園でも、夏期休暇などを利用することで、研修の時間を確保するといった方法もある。

#### ・研修することへの理解を得る

園内において互いの保育を見せ合う場合には、保育時間を変更しなければならないことも起こり得る。そのことについて、保護者や一部の経営者に理解が得にくい状況がある。よって、保育者が研修することが、一人ひとりの子どものよりよい成長につながることを説明していく必要がある。また、なるべく保育時間に影響しないように配慮し、何よりも子どもたちの負担にならないように工夫する必要がある。その点、外部から観察者を招いたり、ビデオで保育を記録するなどし、それをもとに保育後に吟味するという方法も有効だと考えられる。

#### ・同僚関係を問い直す

いくら同僚といえども、他人の保育について語り、自分の意見を明確に表現することは、簡単なことではない。しかし、特定の人話し、他の人が黙って聞いているというような状況や、権力的に評価し、評価される関係が固定化しては、園内研修の意味がない。ある個人から見えた事実やその個人の見方は、その研修と実践に対して様々な資源を提供している。保育者同士、あるいは保育者と外部の講師などが、それぞれに異なる見方や解釈を語り合うのは、互いを見方を評価し、正解・不正解を問うためではなく、多様な異なる視点に出会い、それぞれが自分の見方を問い直し、見方そのものを重層化させていくためである。つまり、新人や若手であっても、ベテランであっても、それぞれの立場から見えた事実を尊重し合い、それらをつき合わせ、見えてきた事柄を賞味し合いながら、自分の視点に生かしていこうとする同僚関係が、主体的な園内研修を支えるとともに、保育現場における保育者の専門性の向上にとって

重要だと考えられる。

#### 5) 全体的考察

これまで概観してきたように、現職の幼稚園教員に対する研修は、一般的には、以前よりも園内・園外ともに充実してきていると言えるだろう。それは研修システムが整備されていること、国公立の園を中心に研修時間が確保されていること、及びその範囲と方法が明確なことにある。

文部科学省は「教員の資質向上」に関する委員会を持ち、経験年数に応じた研修体系を明確に打ち出してもいる。また、市町村の教育委員会に指導主事を置き、公立幼稚園を中心にスーパービジョンを行っている。特にカリキュラムの検討や事例検討が多く行われ、日々の実践に即して専門性を向上していく取組みが重ねられているように見受けられる。

ただし、園、地域による格差、国公立と私立の格差は依然としてあり、都道府県教育委員会等が主催する研修に私立幼稚園教員の参加や促進していくことなどが課題として挙げられる。また、そのためには、研修のシステム構築だけでなく、当事者がいかに主体的に参加・参画できるかが問われることになり、各研修内容についてさらなる検討が必要となる。研修内容を検討するにあたっては、当事者のニーズや実践に即したものを取り入れていくとともに、各地域や養成大学等に、幼児教育に関するさまざまな支援の拠点機能を持たせることなどを検討し、現場・養成校・教育委員会が連携して研修内容を吟味していくことも視野に入れていく必要があるだろう。また、指導主事をはじめ、研修を行う側の専門性を問い直す必要もあり、保育の経験や専門性の高い人材を指導者としていくシステムが求められよう。

【表 1】

<p>国における 取組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 新規採用教員研修 都道府県・政令指定都市が実施する新規採用教員研修について、モデル（資料1を参照）を示すとともに、研修事業費や指導員派遣のために必要な補助を行う。また、研修資料、ビデオ教材の作成配布なども実施している。</li> <li>○ 校長・教頭等中央研修講座（幼稚園部会） 幼稚園経営に必要な法的知識や学校教育の今日的課題などについての研修を主催。</li> <li>○ 幼稚園教育課程理解推進事業（中央協議会） 本協議会は各都道府県で実施している都道府県協議会に参加した幼稚園教諭や担当指導主事等を対象に、幼稚園教育の一層の振興・充実を図るため毎年12月に2日間の日程で行っている。平成16年度は、「幼稚園において、幼児と人やものとのかかわりが重要であることを踏まえ、幼児の主体的な活動を確保するための物的・空間的環境をどのように構成していくか」を統一協議主題とし、幼稚園と小学校の連携に関するシンポジウムや幼稚園での保育の様子を映した教材ビデオの上映と協議主題解説を行った。 また、教育情報衛星通信ネットワーク「エル・ネット」を使い、各都道府県の受信会場へ配信を行う。</li> <li>○ 幼稚園担当指導主事・担当者会議 都道府県・指定都市教育委員会の幼稚園担当指導主事と都道府県知事・指定都市長部局の私立幼稚園担当者を対象に、幼稚園教育要領の趣旨の徹底や、地域に開かれた幼稚園づくりや預かり保育の推進など社会状況の変化に伴う諸課題について、行政としての今後の取組み方法などの研修を主催。</li> </ul>
<p>地方公共団体 における 取組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 幼稚園教育課程理解推進事業（都道府県協議会） 各都道府県において、幼稚園の教育課程の編成、運営・管理、保育技術等に関する専門的な講義、研究協議等を行なうことにより、幼稚園教育の振興・充実を図るための協議会を開催。  文部科学省、都道府県及び都道府県教育委員会の共催 ・教育課程研究協議会・幼稚園の教育課程の編成及び実施に伴う指導上の諸問題についての専門的な講義や研究協議等</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 保育技術協議会・・・カウンセリングマインドを生かした保育技術についての専門的な講義や研究協議等</li> <li>・ 園長等運営管理協議会・園長等に対する幼稚園の運営・管理に関する専門的な講義や研究協議等</li> </ul> <p>○ 多くの教育委員会においては、教職経験等に応じて受けるべき研修の時期や内容を定めた教員研修実施計画を策定し、この計画に基づいて研修を実施。</p>
<p>関係団体における 取組み</p>	<p>関係団体においては、全国、ブロック、都道府県ごとに研修を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 全国国公立幼稚園長会 国公立の教職員等を対象とした研究協議会や研究大会を実施。</li> <li>○ 全日本私立幼稚園連合会 私立の教職員等を対象とした研究協議会や研究大会を実施。</li> <li>○ 全国幼稚園境域研究協議会 国公私立の教職員を対象とした研究協議会や研究大会を実施。</li> </ul>

## 【資料 1】幼稚園等新規採用教員研修に関する文部省モデル（抄）

### ●目的

幼稚園等新規採用教員研修は、幼稚園並びに盲学校、聾学校及び養護学校の幼稚部（以下「幼稚園等」という。）の新任教員に対して、教育公務員特例法の規定に基づき、幼稚園等の教育水準の維持向上を図るため、現職研修の一環として、その職務の遂行に必要な事項に関する研修を実施し、実践的指導力と使命感を養うとともに幅広い知見を得させることを目的とする。

### ●内容

- (1) 実施主体： 都道府県・指定都市教育委員会
- (2) 事業内容： ①園外研修  
教育センター等において、講義、演習等による研修を実施するとともに、宿泊研修を行う。  
研修日数：年間10日間（うち宿泊研修4泊5日程度）  
対象者：公立及び私立の幼稚園等の新任教員
- ②園内研修  
園内において、研修指導員による指導及び助言による研修を実施する。  
研修日数：年間10日間  
対象者：公立の幼稚園等の新任教員
- (3) 研修内容： 別紙研修項目例を参照
- (4) 研修計画： 都道府県・指定都市教育委員会は、市町村教育委員会と連携・協力の上、園外研修及び園内研修の項目及び時期その他必要な事項について定めた研修計画を作成する。
- (5) 運営協議会： ①都道府県・指定都市教育委員会は、研修計画の作成等についての協議を行うため、運営協議会を設置する。  
②運営協議会は、教育委員会、知事部局及び幼稚園等の関係者等により構成する。
- (6) 研修指導員： ①都道府県・指定都市教育委員会の事務局に、非常勤の研修指導員を置く。  
②研修指導員は、幼稚園等において新任教員に対する指導及び助言を行う。

### その他

各幼稚園等においては、幼稚園等新規採用教員研修として行われる研修のほか、所属の教員（園長及び教頭を含む。）による指導等を行い、新任教員がその職務を遂行するに当たって必要な事項が修得されるよう配慮する。

(別紙) 一 幼稚園等新規採用教員研修の研修項目例一

	園外研修	園内研修
基礎的素養	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 幼稚園教育の現状と課題</li> <li>・ 幼稚園の組織と運営</li> <li>・ 教員の服務と心構え</li> <li>・ 幼稚園教育の基本</li> <li>・ 同和教育</li> <li>・ 心身に障害のある幼児の理解</li> <li>・ 小学校教育との連携</li> <li>・ 体験的研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 幼稚園の教育目標、方針の理解</li> <li>・ 地域の理解と活用</li> <li>・ 園務分掌</li> <li>・ 健康安全指導の進め方</li> </ul>
学級経営	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学級経営の意義</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学級事務の進め方</li> <li>・ 保護者の理解と家庭との連携の仕方</li> <li>・ 保護者会の進め方</li> </ul>
教育課程 〈指導計画〉	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 教育目標と教育課程</li> <li>・ 指導計画の作成</li> <li>・ 保育参観と研究保育</li> <li>・ 園具、教具、視聴覚機器等の活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 週、日案の作成の方法</li> <li>・ 指導の実際</li> <li>・ 遊びや生活の仕方の指導と実際</li> <li>・ 行事の考え方と実際</li> <li>・ 環境構成の考え方と実際</li> <li>・ 園具、教具等の工夫</li> <li>・ 保育の展開と反省・評価</li> </ul>
幼児理解	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 幼児の発達の理解</li> <li>・ 幼児理解と評価</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 幼児の理解と指導の実際</li> <li>・ 幼稚園教育における評価の考え方</li> <li>・ 記録の取り方と指導要録の記入の実際</li> </ul>

- (注) 1 基礎的素養における研修項目「幼稚園教育の現状と課題」では、各地域における実情等配慮すること。
- 2 基礎的素養における研修項目「幼稚園教育の基本」では、“環境を通して行う際に重視すべき事”についても配慮すること。
- 3 基礎的素養における研修項目「体験的研修」では、自然体験・観察、ゲーム、音楽・リズム・形・身体表現、体育、飼育・栽培物の世話等についての指導等の観点に配慮すること。



4. 教育課程(指導計画)における研修項目「指導の実際」では、遊びを中心とした幼稚園生活の流れを通して、総合的な指導を行うことに十分配慮すること。なお、歌の指導、絵本の読み方、飼育・栽培物の世話、食事や片づけ等、実技を中心とした観点にも配慮すること。
5. 幼児理解・評価における研修項目「幼児の理解と指導の実際」では、具体的な場面の中で一人一人の幼児に応じた指導を進める観点に配慮すること。

○研修項目例の利用に当たっての留意事項

1. 研修項目例については、各研修項目のねらいを明確にするため4領域に分けて例示しているが、研修項目を設定するに当たっては、必要に応じて領域間の統廃合を行う等、適切に配慮すること。
2. 研修項目については、例示してある研修項目を組み合わせたり、必要に応じて加除する等、地域や学校の実情に応じて工夫すること。
3. 研修項目を実施する時期については、それぞれの研修項目の関連等に配慮して、適切に設定すること。なお、園外研修については、学期始め(始業式までの間)や長期休業期間等に集中的に行うことについて配慮すること。
4. 研修項目を実施するに当たっての所要時間については、それぞれの内容に応じて、適切に定すること。
5. 盲学校・聾学校及び養護学校の幼稚部にかかる研修項目の設定に当たっては、これらの学校における初任者研修の年間研修項目例を参考の上、心身障害教育に関する基本的内容を盛り込など、新任教員の所属する学校の実態等に応じて適切に配慮すること。

【資料2】保育技術専門講座内容例(参考)

幼児理解に関する内容	具体的な援助に関する内容	保護者との相談に関する内容
●幼児の内面を理解するための基本的姿勢と実際	●心の動きに添った援助の考え方と実際	●カウンセリングマインドを生かした相談の進め方
【講義】 幼児理解を深めるための教師の姿勢	【講義】 幼児を育てる教師の応答	【講義】 教育相談の基本的考え方
【演習】 幼児のサインを感じとる (映像を基にしたグループ演習)	【演習】 心の動きに添った教師のかわり(映像を基にしたグループ演習)	【演習】 母親の悩みに応える (事例研究・ロールプレイ)

(注) ロールプレイ：参加者がそれぞれ役割(教師の役、幼児の役、保護者の役など)を演ずることによって行う演習の方法

【資料3】教育公務員特例法改正（平成14年6月）の概要（幼稚園関係）

- 1 小学校等の教諭等の任命権者は小学校等の教諭等に対して、その在職期間が10年（特別の事情がある場合には、10年を標準として任命権者が定める年数）に達した後相当の期間内に、個々の能力、適性等に応じて必要な事項に関する研修を実施しなければならないこととする。
- 2 任命権者は、10年経験者研修を実施するに当たり、10年経験者研修を受ける者の能力、適性等について評価を行い、その結果に基づき、当該者ごとに10年経験者研修に関する計画書を作成しなければならないこととする。
- 3 任命権者が定める10年経験者研修に関する計画は、教員の経験に応じて実施する体系的な研修の一環をなすものとして樹立されなければならないこととする。
- 4 この法律は、平成15年4月1日から施行する。
- 5 市町村（指定都市を除く）の設置する幼稚園の教諭等に対する10年経験者研修は、当分の間、当該市町村を包括する都道府県の教育委員会が実施しなければならないこととする。

【資料4】教育公務員特例法の一部を改正する法律等の公布について（通知）

教育公務員特例法の一部を改正する法律等の公布について（通知）

平成14年8月8日付 14文科初第575号  
各都道府県教育委員会・各指定都市教育委員会・各中核市教育委員会  
附属学校を置く各国立大学長・国立久里浜養護学校長あて  
文 部 科 学 事 務 次 官 通 知

このたび、別添のとおり、「教育公務員特例法の一部を改正する法律」（以下「改正法」という。）が、平成14年6月12日法律第63号をもって公布され、平成15年4月1日から施行されることとなりました。

今回の改正の趣旨、要点及び留意事項は、下記のとおりですので、各位におかれては、事務処理上遺漏のないように願います。

各都道府県教育委員会におかれては、域内の関係者に対して、今回の改正の趣旨について周知を図るとともに、必要な指導、助言又は援助をお願いします。

記

第1 改正法の趣旨

平成14年度から全国の小・中学校で実施されている新しい学習指導要領等の下、基礎・基本を確実に身に付けさせ、自ら学び考える力などを育成し、確かな学力の向上を図るとともに、心の教育の充実を図るためには、実際に指導に当たる教諭等にこれまで以上の指導力が必要とされていることから、教育公務員特例法（以下「法」という。）を改正して、

教諭等としての在職期間が10年に達した者に対する個々の能力、適性等に応じた研修を制度化するものであること。

## 第2 改正法の概要

### 1 10年経験者研修関係

- (1) 小学校等の教諭等の任命権者は、小学校等の教諭等に対して、その在職期間が10年（特別の事情がある場合には、10年を標準として任命権者が定める年数）に達した後相当の期間内に、個々の能力、適性等に応じて必要な事項に関する研修（以下「10年経験者研修」という。）を実施しなければならないこととすること。（法第20条の3第1項関係）
- (2) 任命権者は、10年経験者研修を実施するに当たり、10年経験者研修を受ける者の能力、適性等について評価を行い、その結果に基づき、当該者ごとに10年経験者研修に関する計画書を作成しなければならないこととすること。（法第20条の3第2項関係）
- (3) 任命権者が定める10年経験者研修に関する計画は、教員の経験に応じて実施する体系的な研修の一環をなすものとして樹立されなければならないこととすること。（法第20条の4関係）

### 2 施行期日

- (1) 改正法は、平成15年4月1日から施行すること。（改正法附則第1条関係）

### 3 その他

- (1) 市町村の設置する幼稚園の教諭等に対する10年経験者研修は、当分の間、当該市町村を包括する都道府県の教育委員会が実施しなければならないこと等とすること。（改正法附則第2条関係）
- (2) 指定都市及び中核市の県費負担教職員に対する10年経験者研修は当該指定都市又は当該中核市の教育委員会が、市町村の設置する中等教育学校の県費負担教職員に対する10年経験者研修は当該市町村の教育委員会がそれぞれ行うこととすること。（改正法附則第3条関係）
- (3) 中核市の設置する盲学校、聾（ろう）学校及び養護学校の幼稚部の教諭等に対する10年経験者研修は、当分の間、当該中核市を包括する都道府県の教育委員会が実施しなければならないこととすること。（改正法附則第3条関係）

## 第3 留意事項

### 1 対象となる教諭等

- (1) 改正法第20条の3第1項の「在職期間」とは、国立、公立又は私立の小学校等の教諭等として在職した期間（臨時的に任用された期間を除く。）であること。
- (2) 在職期間が10年に達した後相当の期間内に実施することとするが、特別の事情がある場合には、10年を標準として、任命権者が定めた年数に達した後相当の期間内に実施すること。

この相当の期間内とは、10年に達した日から1年以内に10年経験者研修を開始することを意味すること。

また、特別の事情がある場合としては、

- ①在職年数が10年に達した教諭等の状況や、研修の体系的な整備に関する考え方との調整のため、10年とは異なる年数を定めることが適切な場合
- ②学校種ごとに、在職年数が10年に達した教諭等の状況の違い等があるため、学校種ごとに、異なる年数を定めること（例えば、小学校は12年、中学校は9年、盲・聾・養護学校は11年と定めること）が適切な場合
- ③10年経験者研修の全部又は一部を教科別に実施していること等から、本来研修を実施すべき時期に対象となる教諭等の数が少なく、複数年度分を併せて実施することが適切な場合
- ④対象となる教諭等の数が多いため、本来研修を実施すべき時期に一斉に実施することが困難であり、一部の教諭等について実施時期を早める又は遅らせることが適切な場合
- ⑤対象となる教諭等が配置されている学校の状況等により、本来研修を実施すべき時期に実施することが困難であるため、実施時期を早める又は遅らせることが適切な場合

等が考えられ、これらの場合には、任命権者は、各々の事情に応じて、10年と数年程度、異なる年数を定めることが可能であること。

## 2 10年経験者研修の具体的な内容及び方法等

- (1) 各任命権者においては、下記(2)及び(3)を参考にして、10年経験者研修が、教員一人一人の専門性の向上や得意分野を伸ばすなど、教諭等のニーズに応じたものとなるよう、各々の実情に応じて、具体的な研修の内容及び方法、実施期間、場所等に関し、様々な創意工夫を凝らしていただきたいこと。
- (2) 文部科学省としては、10年経験者研修の概要としては下記のことを想定していること。
  - ①研修の実施に当たり、事前に、個々の教諭等の能力、適性等を評価し、教諭等ごとに研修計画書を作成すること。
  - ②夏季・冬季の長期休業期間等に、20日間程度、教育センター等において研修を実施すること。
  - ③課業期間に、20日間程度、長期休業期間中の研修において修得した知識や経験を基に、主として校内において研修を実施すること。
  - ④研修終了時に、個々の教員の能力、適性等を再び評価し、その結果を、その後の研修等に活用すること。

なお、

- ア ②及び③において、20日間程度としているのは参考にすぎず、各任命権者において、各々の実情や研修の必要性に応じて、20日を下回る日数や上回る日数を定めることや、個々の教諭等ごとに異なる日数を定めることも可