

教育委員会月報



文部科学省

特集

- 派遣教師募集
- **令和5・6年度在外教育施設派遣教師の募集について**
- 法務相談体制
- **教育行政に係る法務相談体制について**

[調査統計] **国立の教員養成大学・学部及び国私立の教職大学院の就職状況等について**

Series 地方発! 我が教育委員会の取組

秋田県大館市教育委員会 / 福島県相馬市教育委員会 / 徳島県美馬市教育委員会

お知らせ ▶ 学校における女性の管理職登用の促進に向けて



2022年5月23日発行 第74巻2号

2022 May



特集

- 派遣教師募集
- **令和5・6年度在外教育施設派遣教師の募集について**
- 国際教育課在外教育施設教職員派遣係 1
- 法務相談体制
- **教育行政に係る法務相談体制について**
- 初等中等教育企画課 4
- [調査統計] **国立の教員養成大学・学部及び国私立の
教職大学院の就職状況等について** 7
- 総合教育政策局教育人材政策課

Series 地方発! 我が教育委員会の取組

- **大館教育が奏でる「^{シンフォニー}学びの交響学」**
～ふるさとキャリア教育10年の軌跡～
- 秋田県大館市教育委員会 14
- **正解のない時代に生きる子どもたちに**
～防災教育専門員による指導の統一を図った防災教育～
- 福島県相馬市教育委員会 19
- **一歩先を行く0歳児から中学校卒業までの英語教育の実現**
～県内トップクラスの教育環境整備と地域社会・国際社会で活躍できる人材の育成～
- 徳島県美馬市教育委員会 24
- **お知らせ ▶ 学校における女性の管理職登用の促進に向けて** 28

国際教育課在外教育施設教職員派遣係 令和5・6年度在外教育施設派遣教師の募集について

我が国の国際的諸活動の進展に伴い、現在、約3万4千人の子供たちが海外の「日本人学校」及び「補習授業校」で学んでいます。海外で暮らす子供たちが日本国民としてふさわしい教育を受けられるよう、文部科学省では日本人学校等に対して、文部科学大臣の委嘱に基づき、現職派遣教師、シニア派遣教師、プレ派遣教師を派遣しています。

現在、令和5年度及び6年度に新たに在外教育施設に派遣する教師の募集を行っています。日本とは異なる教育環境において、日本人学校等の中核となって教育活動を行う経験は国内では体験できない貴重な機会となります。熱意ある方の積極的な応募をお待ちしております。御興味・関心がございましたら、次ページの募集案内や文部科学省ウェブサイトをご覧ください。

現職及びシニア派遣教師については、「夫婦派遣枠」を設けており、この枠を利用すれば、御夫婦ともに派遣教師として赴任できる可能性がありますので、御夫婦ともに派遣教師に御興味・関心をお持ちの場合は、夫婦派遣枠の活用についても御検討ください。

【派遣区分の概要】

1 現職派遣教師

各都道府県・指定都市教育委員会、国立大学法人及び私立学校に所属している教師を原則2年間（評価及び派遣元教育委員会等の了承等に応じて最大4年間）、派遣教師として在外教育施設に派遣しています。

在外教育施設に派遣される教師は、長期の研修出張扱いとなります。派遣期間中は所属元から支払われる給与に加えて、文部科学省から在勤手当及び旅費が支給されます。

現職派遣教師については、各都道府県教育委員会等から文部科学省に推薦いただくため、詳細は所属の教育委員

会在外教育施設派遣教師事務担当等までお問い合わせください。

2 シニア派遣教師

義務教育諸学校の教師等の職を退職した方、又は派遣される年度の前年度末までに退職予定の教師を原則2年間（評価等に応じて最大4年間）、シニア派遣教師として在外教育施設に派遣しています。派遣期間中は文部科学省から在勤手当及び旅費が支給されます。

在外教育施設においては、多様な学習方法・内容を通じた教育活動の充実が望まれており、多くのシニア派遣教師がその豊富な経験を生かして活躍しています。

3 プレ派遣教師

将来日本国内で正規採用教師を目指す方を原則2年間（評価等に応じて最大4年間）、プレ派遣教師として日本人学校に派遣しています。派遣期間中は文部科学省から在勤手当及び旅費が支給されます。また、教員採用試験受験のため、一年度中一回に限り、国費による日本への一時帰国が可能です。

プレ派遣教師は、日本人学校における日々の実践力向上のための指導等を通じ、帰国後は教育現場の即戦力として活躍することを期待しています。

令和5・6年度

在外教育施設 派遣教師募集



我が国の国際的諸活動の進展に伴い、現在、約3.4万人の子供たちが海外の「日本人学校」「補習授業校」で学んでいます。海外で暮らす子供たちが日本国民にふさわしい教育を受けられるよう、文部科学省ではこれらの在外教育施設へ教師を派遣しています。

日本人学校：94校 [49か国1地域]、補習授業校：42校 [13か国]

この度、令和5又は6年度に在外教育施設に派遣する

- **在外教育施設派遣教師（現職の教師（国公立）が対象）**
 - **在外教育施設シニア派遣教師（退職教師（予定を含む）が対象）**
 - **在外教育施設プレ派遣教師（将来日本国内で正規採用教諭を目指す方が対象）**
- の募集を行います。

世界で学ぶ日本の子供たちにはあなたの力が必要です！特に**教頭職**又は**中学数学、理科、国語**の免許状をお持ちの方御応募お待ちしております。

派遣期間	原則として2年間（※本人が派遣期間の延長を希望する場合には、評価及び派遣元教育委員会等の了承等の条件に応じて2年を限度として1年ごとの延長が可能です。）	
派遣先	①日本人学校	●海外において我が国の教育関係法令に準拠して、国内の小学校、中学校等における教育と同等の教育を行うことを目的とする全日制の在外教育施設。
	②補習授業校	●現地校、国際学校等に通学している日本人の子供に対し、国内の小学校、中学校の一部の教科（国語、算数（数学）が中心）について授業を行う在外教育施設。
派遣区分	①現職教師	●各都道府県・指定都市教育委員会等は5月～6月に域内で募集及び選考を実施し、文部科学省へ推薦を行います。 ●詳細は、 <u>所属の教育委員会や学校長にお問合せください。</u>
	②シニア・プレ派遣教師	●4月中旬に文部科学省ホームページにて募集を開始します。 ●希望する方は、 <u>ホームページの内容を御確認いただき文部科学省国際教育課へ直接応募</u> してください。 ●シニア派遣教師は、昨年度の募集から国庫補助の対象となる同伴家族の範囲を広げたほか、今年度の募集から教頭及び教諭の応募資格を見直しました。（詳細は裏面） ●プレ派遣教師は、より多くの方が応募できるよう、昨年度の募集から応募資格等を見直しました。（詳細は裏面）
給与上の処遇	●長期出張という身分取扱いである派遣教師に対して、 <u>給与等はそれぞれの所属先が支給</u> します。（現職派遣教師） ●文部科学省は、在外教育施設における教育の実施を委嘱することに伴い、赴任・帰国のための 旅費 、海外生活の特殊性を考慮した 在勤手当を派遣教師に支給 します。	
選考	6月13日	シニア・プレ派遣教師応募締切 ※現職派遣教師は所属の教育委員会等にお問合せください
	7月～8月	面接試験
	12月頃	令和5年度派遣教師内定者として決定
	1月中旬頃	内定者等研修会
	2月下旬頃	令和5年度派遣教師として決定、令和6年度登録者として内定、選考結果通知
	4月上旬頃	渡航

身分の 取扱	①公立学校 所属の教師	教育公務員特例法第22条第3項に基づく 長期の研修出張 としています。 文部科学大臣は研修出張という身分取扱いを受けた教師に対し、 在外教育施設における教育に従事することを委嘱 し、派遣教師はその委嘱に基づき、教育業務に専念しています。
	②私立学校 所属の教師	公立学校教師と同様に出張という身分取扱いを受けた教師に対し、在外教育施設における教育の実施を委嘱しています。
	③シニア・プレ 派遣教師	文部科学大臣の委嘱を受けて、派遣される在外教育施設の学校運営委員会（管理運営の主体）の下に所属する職員です。
	④旅券の取扱	文部科学大臣からの委嘱に基づき派遣される教師及びその同伴家族に対しては、一部の国・地域を除いて 公用旅券（国の用務により渡航する者に対して発給される旅券） が発給されます。

在外教育施設に派遣された教師に係る派遣効果に関する調査・分析を行いました！

多文化・多言語環境における指導能力が、派遣経験により、大きく向上する結果が示されました。どの年齢層でも効果が示されましたが、効果量が最も大きいのは30代でした。（今後より多くの地域において多文化・多言語環境における指導能力を持つ教師が求められていくところ、在外教育施設への派遣がその一助となると考えられます。）

カリキュラム・マネジメント能力が、派遣経験により向上する結果が示されました。特に、30代の派遣効果が最も大きく示されました。

学校の管理・運営能力が、派遣経験により、特に50代において向上する結果が示されました。

ヒアリング調査においては、全国から派遣された教師と机を並べることができるという、在外教育施設的环境下において、**他都道府県の教師との交流が有効**であったという意見が多く寄せられました。

「在外教育施設に派遣された教師に係る派遣効果に関する調査・分析」の詳細は以下URLを御覧ください！
https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/hyokuka/seisaku_n/seisaku_ebpm.html



近年の主な変更点

現職派遣教師、シニア派遣教師

- 「夫婦派遣枠」（近隣の在外教育施設がある学校についてはそれぞれの学校へ、大規模校については当該校へ派遣教師としての資格を持つ夫婦を同時に派遣）の創設（昨年度の募集～）

シニア派遣教師

- 応募要件の緩和（教頭・教諭：小・中学校での勤務経験21年以上（うち7年まで高等学校での勤務経験を包含可）→小・中学校での勤務経験18年以上（うち7年まで高等学校での勤務経験を包含可））（今年度の募集～）
- 国庫補助の対象となる同伴家族の対象を拡充（配偶者のみ→配偶者+18歳未満に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子）（昨年度の募集～）

プレ派遣教師

<応募要件等の緩和>（昨年度の募集～）

- 勤務経験として民間教育機関での集団指導経験も考慮
- 年齢制限の緩和（原則29歳以下→概ね29歳以下）
- 正規教諭としての採用経験のある者も応募可能
- 派遣期間の変更（原則1年間、最大3年間まで延長可→原則2年間、最大4年間まで延長可）

応募に関する情報

現職派遣教師

所属の教育委員会在外教育施設派遣教師事務担当
主管課等、文部科学省Webサイト

シニア・プレ派遣教師

文部科学省Webサイト
http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/clarinet



初等中等教育企画課

教育行政に係る法務相談体制について

①

はじめに

現在、虐待やいじめのほか、学校や教育委員会への過剰な要求や学校事故への対応等の諸課題について、法務の専門家への相談を必要とする機会が増加している。特に学校現場においては、事案が訴訟等に発展する前の初期対応の段階から、予防的に弁護士等に関ってもらうことで、速やかな問題解決につながったり、教職員の負担軽減が図られたりすることが期待される（※）。このような状況に鑑みて、令和2年度から、都道府県及び指定都市教育委員会における弁護士等への法務相談経費について、普通交付税措置が講じられることとなった。

本稿では、各教育委員会における法務相談体制の構築に向けた参考として、文部科学省が実施した調査結果をもとに法務相談体制の整備状況について述べる。

②

教育行政に係る法務相談体制の全国的な整備状況

(1) 調査概要

文部科学省では、令和2年度より、都道府県及び指定都市教育委員会における弁護士等への法務相談経費として普通交付税措置が講じられたことを踏まえ、教育行政に係る法務相談体制の整備等の実態を明らかにするため、令和3年8月に、全国の1,784の都道府県・市区町村教育委員会を対象に、令和2年度間の状況について調査を行った。

(2) 調査結果概要

① 弁護士への相談体制等

弁護士による法務相談体制の有無について尋ねた結果は、【図表1】のとおりであり、自治体の法務全体に関する顧問弁護士とは別に、専ら教育行政に関する弁護士（以下「教育行政専従弁護士」という。）による法務相談体制の有無について尋ねた結果は、【図表2】のとおりである。

教育行政専従弁護士による法務相談体制があると回答した教育委員会は、都道府県で約7割、指定都市で8割、市区町村で約1割であり、ほとんどの自治体で、弁護士に相談できる体制はあるが、教育行政専従弁護士へ相談できる体制は都道府県・指定都市と市区町村では大きな差が生じている。

【図表1】

教育委員会事務局として弁護士に相談できる体制はありますか。

	都道府県	政令市	市区町村
ある	47(100%)	20(100%)	1,582(92.1%)
ない	0(0%)	0(0%)	135(7.9%)

【図表2】

教育委員会事務局として、自治体の法務全般に関する顧問弁護士とは別に専ら教育行政に関する弁護士に相談できる体制はありますか。

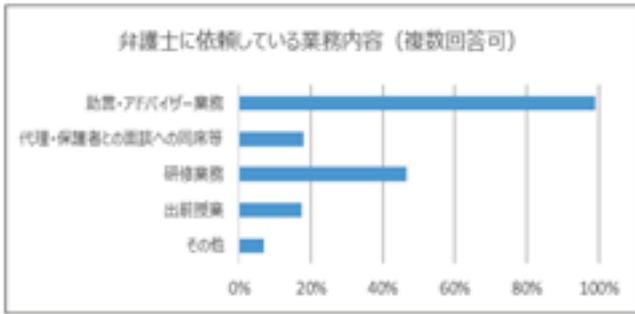
	都道府県	政令市	市区町村
ある	32(68.1%)	16(80.00%)	141(8.91%)
ない	15(31.9%)	4(20.00%)	1,441(91.09%)

② 弁護士に依頼している業務の内容等

教育行政専従弁護士による法務相談体制があると回答した189の教育委員会に対し、当該弁護士に依頼している

業務の内容について尋ねた結果は 189 の教育委員会のほとんどが助言・アドバイザー業務を依頼していると回答し、また、約半数の教育委員会が研修業務を依頼していると回答した。「その他」としては、訴訟対応、生徒関係会議への参加、緊急時の電話相談等の回答があった。

【図表3】 弁護士に依頼している業務内容



なお、助言・アドバイザー業務の内容としては、【図表4】の通りである。

【図表4】 助言・アドバイザー業務の内容



③都道府県内の市区町村教育委員会の活用可否について

都道府県教育委員会が配置する教育行政専従弁護士を市区町村教育委員会も活用可能であると回答した都道府県は 17 自治体であった。教育専従弁護士に相談できる都道府県 32 自治体のうち、約半数で市区町村も相談可能であるが、市区町村での法務相談体制の構築状況を踏まえると、域内の市区町村の状況に応じて、当該市区町村も活用できる柔軟な制度を検討することが望ましい。

(市区町村も活用可能である都道府県)

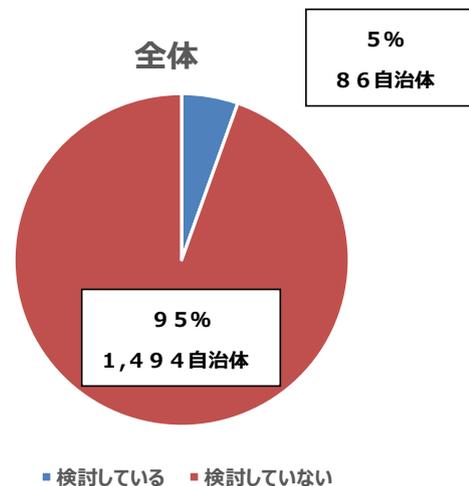
埼玉県、千葉県、神奈川県、新潟県、富山県、静岡県、愛知県、三重県、京都府、大阪府、鳥取県、岡山県、広島県、高知県、福岡県、熊本県、大分県

④教育行政専従弁護士による法務相談体制の構築の必要性について

【図表1】において、弁護士による相談体制はないと回答した 135 の教育委員会及び【図表2】において、教育行政専従弁護士による法務相談体制はないと回答した 1,460 の教育委員会に対し、当該体制の構築を検討しているかと尋ねた結果は、【図表5】のとおりである。法務相談体制の構築を検討していると回答した割合は5%と小さいが、86 (未回答を除く) の教育委員会が当該体制の構築を検討していると回答した。

【図表5】

今後、自治体の顧問弁護士とは別に専ら教育行政に関する弁護士に相談できる体制を新たに構築することを検討している自治体



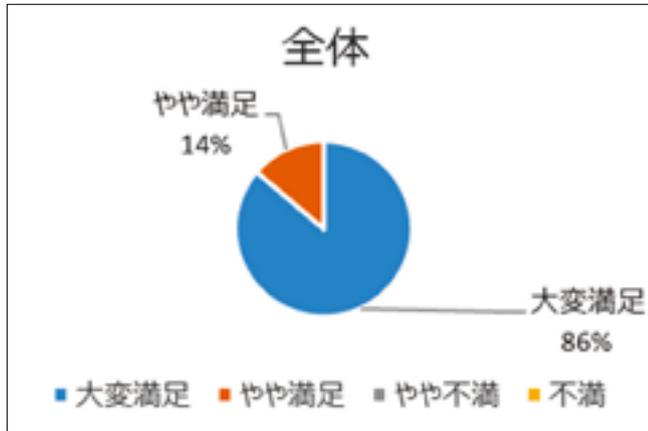
また、教育行政専従弁護士による法務相談体制の構築を検討していないと回答した 1,494 の教育委員会に対し、その理由について尋ねた結果は、構築を検討していない 1,494 の教育委員会の 70%が「自治体の法務全般に関する顧問弁護士で十分対応できているため」と回答した一方で、「予算の確保が難しいため」(38.9%)、「相談できる弁護士を確保することが難しいため」(17.2%) と回答した教育委員会も一定数あった。

⑤教育行政に係る法務相談への満足度

【図表2】で教育行政専従弁護士による法務相談体制はあると回答した自治体に対応への満足度を尋ねた結果は、大変満足と回答した自治体が 163(86.2%)、やや満足が 26(13.8%) であった。

法務相談体制を整備した自治体は、総じて弁護士の対応に満足しており、成果が伺える結果となった。

【図表6】令和2年度間に行われた法務相談等における弁護士の対応に満足していますか。



3

終わりに

教育行政に係る法務相談体制は、都道府県や指定都市では整備が進んでいるものの、市区町村の進捗状況は芳しくなく、今後、一層の取組が期待される場所である。なお、既に体制の整備を行った自治体においては総じて弁護士の対応に満足した結果が得られるなど、その成果が伺えるところであり、文部科学省としても、令和3年1月と令和4年3月に説明会を実施するとともに、(1) スクールロイヤー配置アドバイザーの設置、(2) 法務相談体制構築に向けた手引きの作成等に取り組んでおり、各自治体における法務相談体制の整備を促進している。

(1) スクールロイヤー配置アドバイザーの設置

日本弁護士連合会の協力の下、実際に学校現場で法務相談体制等の業務に携わっている弁護士を文部科学省に「スクールロイヤー配置アドバイザー」として1名配置している。各自治体における法務相談体制の構築や、各都道府県弁護士との連絡調整などについて、アドバイスを実施している。

(利用に関するお問い合わせ窓口)

文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課地方教育

行政係

TEL : 03-6734-4678 E-mail : jinkai@mext.go.jp

(2) 法務相談体制構築に向けた手引きの作成

文部科学省において、日本弁護士連合会の協力を得て、教育委員会において法務相談体制を構築する上で参考となる考え方や相談体制例を列挙した手引きを作成している。別紙では、具体的な弁護士の対応事例について、テーマごとに19事例を紹介しており、文部科学省HPから、ダウンロード可能であるため、各教育委員会、学校においてはぜひ参考にしていきたい。



(※)「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関する総合的な方策について(平成31年1月中央教育審議会答申)」では、学校における働き方改革を実現するためには、教職員及び専門スタッフ等、学校指導・運営体制の効果的な強化・充実が必要であるとし、その環境整備の一環として、「学校への過剰な要求も含めた学校を取り巻く諸課題について法的助言を行うスクールロイヤーの活用促進をはじめ、法制的な観点から学校をサポートすることを可能とする教育委員会の機能強化」が不可欠であるとされている。

「国立の教員養成大学・学部及び国私立の教職大学院の就職状況等について」

総合教育政策局教育人材政策課

1 概要

本調査は、小・中・高等学校等の教員養成を目的とする国立の教員養成大学・学部（44 大学）の教員養成課程を卒業した者及び国私立の教職大学院（54 大学）を修了した者（現職教員の学生を除く）について、令和 3 年 3 月に卒業及び修了した者の就職状況を取りまとめたものである（令和 3 年 9 月末現在）。

2 国立の教員養成大学・学部の令和 3 年 3 月卒業者の就職状況等について (資料1・2, 参考1・2)

○調査結果概要

全体の教員就職率（卒業者数から大学院等への進学者と保育士への就職者を除いた数を母数とした場合）は、65.2%で、前年度の 64.4%から増加となっている。

- ・卒業者数は、11,448 人で、前年度に比較して 98 人増加
- ・教員就職者数は、6,752 人で、前年度に比較して 219 人増加
- ・大学院等への進学者数と保育士への就職者数の合計は、1,088 人で、前年度に比較して 111 人減少

○調査結果に係る分析

中期的なトレンドでは、教員就職率は逡減していたが、令和3年度は増加に転じた。教員就職者における正規採用の割合は増加傾向にある。

令和3年度における教員就職率の増加は、教員養成大学・学部全体の6割弱にあたる 26 大学が教員就職率を増加させたことによるものと考えられる。

教員就職率が増加した大学・学部においては、教職への志向性を学年ごとに分析し①1年次早期に学校体験の機会を設定、②教育実習後に教員採用試験合格者との情報交換会を開催、③各学年のカリキュラムに現職教員を招いた講座を開設、等の体系的な支援の取組を実施していた。

3 国私立の教職大学院の令和 3 年 3 月修了者の就職状況等について (資料3・4, 参考3)

○調査結果概要

全体の教員就職率は、91.0%で、前年度の 95.5%から 4.5 ポイント減少となっている。

- ・現職教員学生を除く修了者数は、826 人で、前年度に比較して 134 人増加
- ・現職教員学生を除く修了者数のうち、教員就職者数は 752 人で、前年度に比較して 91 人増加

○調査結果に係る分析

中期的なトレンドでは、修了者数の増加に応じて、教員就職者数も増加している。

教員就職率は 9 割を超える高い水準を維持している。この要因としては、公立学校教員の正規採用者数の増加が続いていることや、修了者の教職志望が一貫して高い状況にあることなどが考えられる。

4 分析を踏まえた今後の対応

教員就職率については、直近 10 年程度減少し続けていたところ、令和3年度は一部の教員養成大学・学部の取組

により一定の増加がみられた。

我が国の教員養成の中心的役割を果たすべき国立の教員養成大学・学部においては、引き続きその使命や目標に照らし教員養成に取り組むとともに、成果が得られている大学を参考にする等、更なる教員養成の取組が求められる。文部科学省としては、平成29年8月の有識者会議報告書「教員需要の減少期における教員養成・研修機能の強化に向けて」を踏まえ、各大学に対し、

- ① 各地域の教員需要の推移等を踏まえつつ、エビデンスに基づく課題の解決に向けた目標の設定と教育活動の実行に努め、その結果を検証・評価し改善するPDCAサイクルを確実に回すこと。

- ② 教員志望の高い学生や教員となることが期待される多様な経験や高い能力を持つ学生の受入等を通じて教員就職率を高めること。

等をこれまでも促してきたところであり、引き続き、教員養成の質向上を図るための指導・助言を行う。

また、中央教育審議会において「教員養成大学・学部、教職大学院の機能強化・高度化」について検討を行うほか、令和3年度中に教員養成を先導する「教員養成フラッグシップ大学」の指定を行う予定であり、文部科学省としては、中央教育審議会の議論や、教員養成フラッグシップ大学による先導的な取組の成果を踏まえ、教員養成の機能強化・高度化を推進していく。

(資料1)

国立の教員養成大学・学部（教員養成課程）の令和3年3月卒業者の就職状況

1. 調査概要

- ① 調査対象 国立の教員養成大学・学部（教員養成課程） 44大学・学部
- ② 調査時点 令和3年9月30日現在
- ③ 調査内容 令和3年3月卒業者の教員就職状況

2. 調査結果の概要

- ・教員就職率（卒業生数から大学院等への進学者と保育士への就職者を除いた数を母数とした場合）
65.2%（前年比0.8ポイント増加）
- ・教員就職率（すべての卒業生数を母数とした場合）
59.0%（前年比1.4ポイント増加）

(単位：人)

(単位：％、P)

区分	就 職 者					大学院等への進学者	未就職者	卒業者(計)	教員就職率 (卒業生数から大学院等への進学者と保育士への就職者を除いた数を母数とした場合)	教員就職率 (すべての卒業生数を母数とした場合)
	教 員 就 職 者		保育士への就職者	教員・保育士以外への就職者						
	正規採用	臨時的任用								
令和3年3月卒業生	6,752	4,999	1,753	161	3,015	927	593	11,448	65.2	59.0
令和2年3月卒業生	6,533	4,816	1,717	199	3,135	1,000	483	11,350	64.4	57.6
増 減	+ 219	+ 183	+ 36	△ 38	△ 120	△ 73	+ 110	+ 98	+ 0.8	+ 1.4

(注) 1. 各年の9月末までの状況を取りまとめたものである。
 2. 「教員就職者」とは、国公立の幼稚園、幼保連携型認定こども園、小・中・義務教育・高等・中等教育・特別支援学校の教員（養護教諭及び栄養教諭を含む）として就職した者の数である。
 3. 「臨時的任用」とは、臨時的に病休、産休、育児休業などの代替教員等として任用された者の数である。
 4. 「保育士」とは、保育所及び認定こども園（幼保連携型を除く）への就職者の数である。

○教員就職率が高い大学

(卒業生から進学者及び保育士を除く) (単位：％)

	大学名	教員就職率
1	上越教育	87.9
2	大分	79.3
3	鳴門教育	77.4
4	福岡教育	77.2
5	長崎	76.4

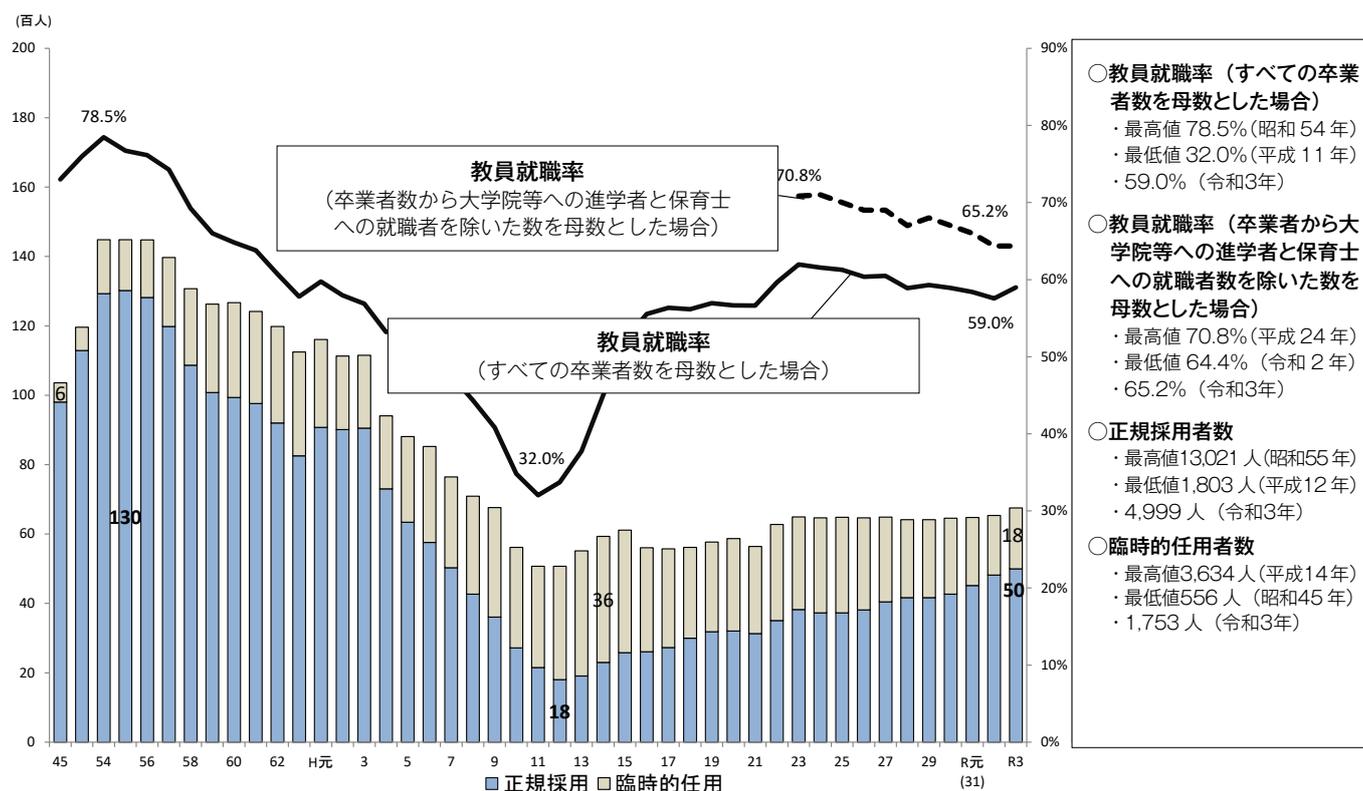
(資料2)

令和3年3月卒業者の大学別就職状況[教員養成課程]

大学名	卒業者数 (ア)		教員就職者数 (正規採用) (イ)		教員就職者数 (臨時採用・非常勤等) (ウ)		教員就職者 合計 (エ)		令和3年 教員就職率 (正規+臨時) (工/ア)		令和2年 教員就職率 (正規+臨時) (工/ア)		保育士への 就職率 (オ/ア)		大学院等 進学率 (カ/ア)		令和3年 教員就職率 (正規+臨時 +進学者・保育士除く) (エ/ア+オ+カ)		令和2年 教員就職率 (正規+臨時 +進学者・保育士除く) (エ/ア+オ+カ)		教員・保育士 以外への 就職率 (キ/ア)		その他 未就職率 (ク/ア)	
北海道教育	734	(686)	305	(284)	149	(112)	454	(396)	61.9%	57.7%	0.4%	(0.3%)	5.4%	(8.3%)	65.7%	63.2%	27.7%	29.0%	4.6%	(4.7%)				
弘前	178	(162)	58	(57)	38	(33)	96	(90)	53.9%	55.6%	0.0%	(0.6%)	6.7%	(4.3%)	57.8%	58.4%	29.8%	31.5%	9.6%	(8.0%)				
岩手	168	(164)	66	(77)	18	(18)	84	(95)	50.0%	57.9%	0.0%	(0.6%)	6.5%	(6.1%)	53.5%	62.1%	39.9%	30.5%	3.6%	(4.9%)				
宮城教育	345	(360)	144	(148)	51	(70)	195	(218)	56.5%	60.6%	1.4%	(3.3%)	7.8%	(8.9%)	62.3%	69.0%	28.7%	23.1%	5.5%	(4.2%)				
秋田	109	(127)	49	(53)	18	(23)	67	(76)	61.5%	59.8%	2.8%	(8.7%)	3.7%	(7.9%)	65.7%	71.7%	24.8%	21.3%	7.3%	(2.4%)				
茨城	263	(262)	114	(113)	40	(40)	154	(153)	58.6%	58.4%	0.0%	(0.4%)	9.9%	(13.7%)	65.0%	68.0%	28.5%	23.7%	3.0%	(3.8%)				
宇都宮	172	(165)	86	(75)	30	(16)	116	(91)	67.4%	55.2%	0.0%	(4.2%)	1.7%	(9.1%)	68.6%	63.6%	27.9%	27.3%	2.9%	(4.2%)				
群馬	233	(226)	114	(126)	34	(26)	148	(152)	63.5%	67.3%	0.4%	(0.0%)	5.6%	(5.8%)	67.6%	71.4%	25.8%	22.1%	4.7%	(4.9%)				
埼玉	424	(433)	162	(170)	22	(35)	184	(205)	43.4%	47.3%	2.6%	(3.2%)	6.8%	(6.5%)	47.9%	52.4%	32.8%	35.6%	14.4%	(7.4%)				
千葉	417	(396)	164	(122)	49	(60)	213	(182)	51.1%	46.0%	2.2%	(3.0%)	7.7%	(6.8%)	56.6%	51.0%	34.3%	39.1%	4.8%	(5.1%)				
東京学芸	869	(848)	311	(289)	121	(112)	432	(401)	49.7%	47.3%	0.8%	(0.7%)	14.0%	(14.4%)	58.4%	55.7%	27.4%	31.7%	8.1%	(5.9%)				
横浜国立	235	(237)	86	(86)	19	(16)	105	(102)	44.7%	43.0%	0.0%	(0.0%)	9.4%	(11.8%)	49.3%	48.8%	38.7%	40.1%	7.2%	(5.1%)				
新潟	217	(229)	82	(106)	29	(24)	111	(130)	51.2%	56.8%	0.5%	(0.0%)	12.0%	(7.9%)	58.4%	61.6%	30.9%	28.8%	5.5%	(6.6%)				
上越教育	165	(163)	97	(77)	26	(31)	123	(108)	74.5%	66.3%	4.2%	(4.3%)	10.9%	(12.9%)	87.9%	80.0%	7.3%	16.6%	3.0%	(0.0%)				
金沢	99	(104)	62	(51)	8	(13)	70	(64)	70.7%	61.5%	0.0%	(0.0%)	4.0%	(4.8%)	73.7%	64.6%	18.2%	30.8%	7.1%	(2.9%)				
福井	103	(100)	29	(41)	37	(17)	66	(58)	64.1%	58.0%	0.0%	(2.0%)	9.7%	(8.0%)	71.0%	64.4%	22.3%	31.0%	3.9%	(1.0%)				
山梨	134	(124)	62	(53)	16	(10)	78	(63)	58.2%	50.8%	5.2%	(4.0%)	11.2%	(11.3%)	69.6%	60.0%	19.4%	28.2%	6.0%	(5.6%)				
信州	249	(249)	97	(99)	50	(47)	147	(146)	59.0%	58.6%	0.0%	(0.0%)	11.2%	(9.6%)	66.5%	64.9%	23.3%	28.9%	6.4%	(2.8%)				
岐阜	243	(246)	102	(102)	31	(29)	133	(131)	54.7%	53.3%	0.0%	(0.0%)	16.0%	(16.3%)	65.2%	63.6%	25.9%	28.9%	3.3%	(1.6%)				
静岡	300	(302)	144	(133)	11	(32)	155	(165)	51.7%	54.6%	1.7%	(0.3%)	6.7%	(8.3%)	56.4%	59.8%	37.7%	34.1%	2.3%	(2.6%)				
愛知教育	747	(696)	340	(310)	117	(131)	457	(441)	61.2%	63.4%	0.7%	(2.2%)	5.5%	(4.3%)	65.2%	67.7%	27.7%	28.3%	5.0%	(1.9%)				
三重	195	(204)	83	(89)	32	(20)	115	(109)	59.0%	53.4%	3.6%	(3.9%)	1.5%	(8.3%)	62.2%	60.9%	32.3%	32.4%	3.6%	(2.0%)				
滋賀	239	(245)	119	(122)	43	(31)	162	(153)	67.8%	62.4%	2.9%	(3.3%)	5.9%	(5.7%)	74.3%	68.6%	20.9%	26.1%	2.5%	(2.4%)				
京都教育	307	(326)	130	(107)	52	(59)	182	(166)	59.3%	50.9%	2.0%	(3.4%)	11.1%	(12.0%)	68.2%	60.1%	24.4%	29.1%	3.3%	(4.6%)				
大阪教育	574	(563)	235	(229)	133	(113)	368	(342)	64.1%	60.7%	0.2%	(0.0%)	8.5%	(6.0%)	70.2%	64.7%	23.3%	29.7%	3.8%	(3.6%)				
兵庫教育	163	(163)	61	(80)	36	(32)	97	(112)	59.5%	68.7%	5.5%	(6.1%)	15.3%	(6.7%)	75.2%	78.9%	16.0%	17.2%	3.7%	(1.2%)				
奈良教育	264	(254)	105	(97)	60	(62)	165	(159)	62.5%	62.6%	1.9%	(1.6%)	10.6%	(7.1%)	71.4%	68.5%	20.8%	25.2%	4.2%	(3.5%)				
和歌山	167	(162)	74	(59)	30	(33)	104	(92)	62.3%	56.8%	0.0%	(0.0%)	3.6%	(8.0%)	64.6%	61.7%	25.1%	30.2%	9.0%	(4.9%)				
島根	128	(166)	45	(53)	27	(37)	72	(90)	56.3%	54.2%	0.8%	(0.0%)	9.4%	(12.0%)	62.6%	61.6%	29.7%	31.9%	3.9%	(1.8%)				
岡山	286	(281)	115	(109)	38	(36)	153	(145)	53.5%	51.6%	2.8%	(2.8%)	11.2%	(12.5%)	62.2%	60.9%	26.9%	31.0%	5.6%	(2.1%)				
広島	159	(160)	100	(72)	10	(9)	110	(81)	69.2%	50.6%	0.6%	(0.0%)	8.2%	(20.6%)	75.9%	63.8%	21.4%	21.3%	0.6%	(7.5%)				
山口	185	(186)	89	(92)	18	(15)	107	(107)	57.8%	57.5%	2.2%	(0.5%)	9.7%	(10.8%)	65.6%	64.8%	25.4%	25.3%	4.9%	(5.9%)				
鳴門教育	108	(111)	52	(58)	20	(22)	72	(80)	66.7%	72.1%	1.9%	(0.9%)	12.0%	(17.1%)	77.4%	87.9%	17.6%	6.3%	1.9%	(3.6%)				
香川	159	(164)	78	(82)	13	(24)	91	(106)	57.2%	64.6%	3.8%	(1.8%)	4.4%	(1.2%)	62.3%	66.7%	30.2%	28.7%	4.4%	(3.7%)				
愛媛	169	(168)	89	(84)	10	(17)	99	(101)	58.6%	60.1%	1.8%	(3.6%)	10.7%	(10.7%)	66.9%	70.1%	25.4%	21.4%	3.6%	(4.2%)				
高知	136	(126)	50	(55)	29	(23)	79	(78)	58.1%	61.9%	7.4%	(9.5%)	2.9%	(5.6%)	64.8%	72.9%	25.0%	17.5%	6.6%	(5.6%)				
福岡教育	601	(597)	338	(335)	108	(113)	446	(448)	74.2%	75.0%	0.5%	(1.3%)	3.3%	(6.5%)	77.2%	81.5%	17.8%	12.4%	4.2%	(4.7%)				
佐賀	119	(120)	69	(58)	13	(19)	82	(77)	68.9%	64.2%	3.4%	(2.5%)	4.2%	(5.8%)	74.5%	70.0%	19.3%	20.8%	4.2%	(6.7%)				
長崎	244	(228)	140	(112)	25	(31)	165	(143)	67.6%	62.7%	5.7%	(6.6%)	5.7%	(4.4%)	76.4%	70.4%	18.9%	21.1%	2.0%	(5.3%)				
熊本	245	(248)	95	(91)	36	(35)	131	(126)	53.5%	50.8%	0.0%	(0.4%)	13.1%	(8.1%)	61.5%	55.5%	25.7%	33.5%	7.8%	(7.3%)				
大分	140	(139)	90	(93)	17	(13)	107	(106)	76.4%	76.3%	0.0%	(0.0%)	3.6%	(7.9%)	79.3%	82.8%	18.6%	12.2%	1.4%	(3.6%)				
宮崎	115	(120)	46	(57)	25	(10)	71	(67)	61.7%	55.8%	2.6%	(0.8%)	13.0%	(17.5%)	73.2%	68.4%	20.9%	20.8%	1.7%	(5.0%)				
鹿児島	209	(242)	79	(78)	34	(43)	113	(121)	54.1%	50.0%	0.0%	(0.8%)	5.3%	(7.4%)	57.1%	54.5%	35.4%	38.0%	5.3%	(3.7%)				
琉球	132	(98)	43	(32)	30	(25)	73	(57)	55.3%	58.2%	2.3%	(0.0%)	5.3%	(4.1%)	59.8%	60.6%	28.0%	31.6%	9.1%	(6.1%)				
計	11,448	(11,350)	4,999	(4,816)	1,753	(1,717)	6,752	(6,533)	59.0%	57.6%	1.4%	(1.8%)	8.1%	(8.8%)	65.2%	64.4%	26.3%	27.6%	5.2%	(4.3%)				

(注1)令和3年3月卒業者(令和3年9月30日現在)の数とし、()内は、令和2年3月卒業者(令和2年9月30日現在)の数である。
(注2)「教員就職者」は、国公私立の幼稚園・幼保連携型認定こども園・小・中・義務教育・高等・中等教育・特別支援学校の教員(養護教諭及び栄養教諭を含む)として就職した者を指す。
(注3)「臨時的任用」は、臨時的に病休・産休・育児休業などの代替教員等として任用された者を指す。
(注4)「令和3年3月教員就職率(進学者・保育士除く)」は、卒業者数から大学院等への進学者と保育士への就職者を除いた数を母数とした場合の教員就職率(%)である。
(注5)保育士とは、保育所および認定こども園(幼保連携型は除く。)への就職者である。
※パーセントの表記は、小数第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合もある。

(参考1)



(参考2)

国立の教員養成大学・学部 (教員養成課程) 卒業者数等の推移

卒業年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年
卒業者数	10,503人	10,585人	10,709人	10,723人	10,888人
教員就職者数 (正規採用者数)	6,466人 (3,726人)	6,485人 (3,729人)	6,465人 (3,813人)	6,486人 (4,045人)	6,413人 (4,167人)
教員・保育士以外の就職者数	1,761人	1,811人	1,986人	2,194人	2,341人
教員就職率 (すべての卒業者数を母数とした場合)	61.6%	61.3%	60.4%	60.5%	58.9%
卒業者数から大学院等への進学者と保育士への就職者を除いた数	9,128人	9,249人	9,366人	9,442人	9,512人
教員就職率 (卒業者数から大学院等への進学者と保育士への就職者を除いた数を母数とした場合)	70.8%	70.1%	69.0%	68.7%	67.4%

卒業年	平成29年	平成30年	令和元年 (平成31年)	令和2年	令和3年
卒業者数	10,816人	10,960人	11,089人	11,350人	11,448人
教員就職者数 (正規採用者数)	6,414人 (4,168人)	6,457人 (4,265人)	6,476人 (4,514人)	6,533人 (4,816人)	6,752人 (4,999人)
教員・保育士以外の就職者数	2,438人	2,688人	2,840人	3,135人	3,015人
教員就職率 (すべての卒業者数を母数とした場合)	59.3%	58.9%	58.4%	57.6%	59.0%
卒業者数から大学院等への進学者と保育士への就職者を除いた数	9,498人	9,640人	9,851人	10,151人	10,360人
教員就職率 (卒業者数から大学院等への進学者と保育士への就職者を除いた数を母数とした場合)	67.5%	67.0%	65.7%	64.4%	65.2%

注) 教員就職者数は、正規採用者数と臨時的任用者数を合わせた数である。

(資料3)

国私立の教職大学院の令和3年3月修了者の就職状況

1. 調査概要

- ① 調査対象 教職大学院 54校（国立47校、私立7校）／54校
- ② 調査時点 令和3年9月30日現在
- ③ 調査内容 令和3年3月修了者（現職教員学生を除く）の教員就職状況

2. 調査結果の概要

- ・修了者数は1,575人で、うち現職教員学生を除く修了者数は826人。
- ・現職教員学生を除く修了者のうち教員に就職した者（臨時的任用を含む）は752人で、教員就職率は91.0%（前年度比4.5ポイント減少）。

(参考)

令和 2年3月	95.5%
平成31年3月	91.3%
平成30年3月	93.7%
平成29年3月	91.7%
平成28年3月	90.3%
平成27年3月	91.6%
平成26年3月	94.4%
平成25年3月	93.0%
平成24年3月	92.7%
平成23年3月	90.4%
平成22年3月	90.0%

区分	就職者				大学院等への進学者	未就職者	現職教員学生を除く修了者(計)	教員就職率
	教員就職者			教員以外への就職者				
		正規採用	臨時的任用					
令和3年3月修了者	752	587	165	57	10	18	826	91.0
令和2年3月修了者	661	501	160	16	2	13	692	95.5
増減	+91	+86	+5	+41	+8	+5	+134	△4.5

- (注) 1. 各年の9月末時点の状況を取りまとめたものである。
2. 「教員就職者」とは、国公私立の幼稚園、幼保連携型認定こども園、小・中・義務教育・高等・中等教育・特別支援の各学校の教員（養護教諭及び栄養教諭を含む）として就職した者の数である。
3. 「臨時的任用」とは、臨時的に病休、産休、育児休業などの代替教員等として任用された者の数である。

(資料4)

令和3年3月修了者の教職大学院別就職状況(現職教員学生を除く)

大学名	修了者数(A)		現職教員学生修了者数(B)		現職教員学生を除く修了者数(C)=(A)-(B)		正規採用(D)		臨時的任用(E)		合計(F)=(D)+(E)		令和2年度以前の教員採用試験合格者(G) ※(D)の内数		令和3年教員就職率(正規+臨時)(F)/(C)		令和2年教員就職率		教員以外への就職者数		進学者数		その他未就職者数	
北海道教育	38	(39)	28	(19)	10	(20)	7	(18)	2	(1)	9	(19)	5	(13)	90.0%	95.0%	1	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(1)
弘前	19	(13)	8	(8)	11	(5)	10	(5)	0	(0)	10	(5)	0	(0)	90.9%	100.0%	1	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
岩手	17	(18)	7	(8)	10	(10)	8	(8)	0	(2)	8	(10)	9	(8)	80.0%	100.0%	1	(0)	1	(0)	0	(0)	0	(0)
宮城教育	28	(32)	19	(14)	9	(18)	6	(12)	0	(3)	6	(15)	1	(10)	66.7%	83.3%	2	(3)	0	(0)	1	(0)	1	(0)
秋田	12	(27)	8	(16)	4	(11)	3	(7)	1	(4)	4	(11)	1	(5)	100.0%	100.0%	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
山形	21	(20)	10	(10)	11	(10)	7	(9)	4	(1)	11	(10)	3	(0)	100.0%	100.0%	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
福島	11	(15)	9	(8)	2	(7)	2	(7)	0	(0)	2	(7)	0	(0)	100.0%	100.0%	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
茨城	16	(15)	9	(10)	7	(5)	6	(5)	0	(0)	6	(5)	4	(5)	85.7%	100.0%	1	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
宇都宮	18	(16)	11	(10)	7	(6)	6	(5)	0	(1)	6	(6)	4	(3)	85.7%	100.0%	1	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
群馬	12	(15)	12	(12)	0	(3)	0	(1)	0	(2)	0	(3)	0	(1)	-	100.0%	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
埼玉	20	(23)	10	(10)	10	(13)	8	(10)	0	(2)	8	(12)	0	(8)	80.0%	92.3%	1	(0)	0	(0)	1	(1)	1	(1)
千葉	15	(14)	10	(8)	5	(6)	4	(3)	0	(2)	4	(5)	1	(2)	80.0%	83.3%	1	(1)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
東京学芸	183	(58)	43	(29)	140	(29)	97	(27)	23	(2)	120	(29)	30	(0)	85.7%	100.0%	16	(0)	7	(0)	4	(0)	4	(0)
横浜国立	17	(15)	14	(12)	3	(3)	3	(3)	0	(0)	3	(3)	1	(3)	100.0%	100.0%	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
新潟	20	(19)	12	(11)	8	(8)	3	(8)	2	(0)	5	(8)	0	(0)	62.5%	100.0%	1	(0)	0	(0)	2	(0)	2	(0)
上越教育	93	(73)	28	(21)	65	(52)	54	(43)	9	(8)	63	(51)	25	(15)	96.9%	98.1%	1	(1)	0	(0)	1	(0)	1	(0)
富山	12	(13)	10	(10)	2	(3)	2	(3)	0	(0)	2	(3)	2	(2)	100.0%	100.0%	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
金沢	15	(16)	10	(10)	5	(6)	5	(6)	0	(0)	5	(6)	5	(6)	100.0%	100.0%	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
福井	44	(38)	36	(27)	8	(11)	6	(7)	1	(3)	7	(10)	0	(2)	87.5%	90.9%	0	(1)	1	(0)	0	(0)	0	(0)
山梨	33	(16)	15	(10)	18	(6)	13	(4)	4	(2)	17	(6)	10	(2)	94.4%	100.0%	1	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
信州	21	(20)	15	(15)	6	(5)	5	(4)	0	(1)	5	(5)	0	(0)	83.3%	100.0%	1	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
岐阜	26	(24)	18	(21)	8	(3)	6	(1)	1	(2)	7	(3)	3	(0)	87.5%	100.0%	1	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
静岡	21	(24)	14	(17)	7	(7)	7	(3)	0	(4)	7	(7)	3	(0)	100.0%	100.0%	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
愛知教育	41	(51)	16	(16)	25	(35)	20	(27)	5	(7)	25	(34)	9	(13)	100.0%	97.1%	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(1)
三重	12	(16)	9	(8)	3	(8)	2	(8)	0	(0)	2	(8)	0	(0)	66.7%	100.0%	0	(0)	0	(0)	1	(0)	1	(0)
滋賀	16	(20)	12	(12)	4	(8)	4	(8)	0	(0)	4	(8)	0	(0)	100.0%	100.0%	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
京都教育	53	(56)	13	(15)	40	(41)	28	(21)	10	(19)	38	(40)	6	(1)	95.0%	97.6%	2	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(1)
大阪教育	96	(38)	33	(15)	63	(23)	34	(12)	22	(11)	56	(23)	0	(0)	88.9%	100.0%	5	(0)	1	(0)	2	(0)	2	(0)
兵庫教育	104	(74)	51	(35)	53	(39)	32	(22)	14	(12)	46	(34)	13	(10)	86.8%	87.2%	8	(4)	0	(0)	1	(1)	1	(1)
奈良教育	17	(19)	5	(9)	12	(10)	7	(5)	4	(5)	11	(10)	3	(0)	91.7%	100.0%	1	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
和歌山	19	(17)	12	(9)	7	(8)	5	(5)	2	(3)	7	(8)	3	(1)	100.0%	100.0%	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
島根	23	(12)	10	(9)	13	(3)	5	(2)	8	(1)	13	(3)	0	(1)	100.0%	100.0%	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
岡山	28	(42)	7	(10)	21	(32)	13	(21)	8	(8)	21	(29)	12	(10)	100.0%	90.6%	0	(1)	0	(0)	0	(0)	0	(2)
広島	21	(19)	9	(9)	12	(10)	12	(7)	0	(3)	12	(10)	6	(4)	100.0%	100.0%	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
山口	18	(15)	8	(7)	10	(8)	9	(7)	1	(1)	10	(8)	6	(6)	100.0%	100.0%	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
鳴門教育	72	(47)	37	(27)	35	(20)	27	(17)	5	(3)	32	(20)	14	(7)	91.4%	100.0%	3	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
香川	14	(15)	9	(13)	5	(2)	4	(2)	1	(0)	5	(2)	0	(0)	100.0%	100.0%	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
愛媛	36	(17)	21	(7)	15	(10)	12	(9)	1	(0)	13	(9)	9	(7)	86.7%	90.0%	1	(1)	0	(0)	1	(0)	1	(0)
高知	11	(13)	11	(11)	0	(2)	0	(2)	0	(0)	0	(2)	0	(2)	-	100.0%	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
福岡教育	31	(33)	11	(11)	20	(22)	17	(17)	2	(5)	19	(22)	14	(8)	95.0%	100.0%	0	(0)	0	(0)	1	(0)	1	(0)
佐賀	20	(20)	10	(10)	10	(10)	9	(9)	1	(1)	10	(10)	7	(7)	100.0%	100.0%	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
長崎	31	(28)	17	(15)	14	(13)	12	(8)	2	(3)	14	(11)	6	(5)	100.0%	84.6%	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(2)
熊本	19	(16)	6	(6)	13	(10)	9	(8)	4	(1)	13	(9)	5	(1)	100.0%	90.0%	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(1)
大分	8	(8)	6	(6)	2	(2)	2	(0)	0	(2)	2	(2)	1	(0)	100.0%	100.0%	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
宮崎	24	(17)	9	(10)	15	(7)	8	(5)	6	(1)	14	(6)	5	(2)	93.3%	85.7%	0	(0)	0	(0)	1	(1)	1	(1)
鹿児島	13	(16)	9	(10)	4	(6)	3	(3)	1	(3)	4	(6)	1	(3)	100.0%	100.0%	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
琉球	18	(13)	14	(10)	4	(3)	2	(1)	2	(0)	4	(1)	1	(0)	100.0%	33.3%	0	(2)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
国立計	1457	(1185)	701	(606)	756	(579)	544	(425)	146	(129)	690	(554)	228	(173)	91.3%	95.7%	50	(14)	10	(0)	16	(11)	16	(11)
聖徳	8	(11)	6	(9)	2	(2)	1	(1)	0	(1)	1	(2)	0	(0)	50.0%	100.0%	1	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
創価	14	(12)	6	(3)	8	(9)	5	(6)	2	(3)	7	(9)	3	(6)	87.5%	100.0%	1	(0)	0	(0)	1	(0)	1	(0)
川玉	16	(26)	7	(5)	9	(21)	8	(14)	1	(4)	9	(18)	0	(2)	100.0%	85.7%	0	(0)	0	(0)	2	(0)	2	(1)
帝京	13	(22)	8	(11)	5	(11)	2	(8)	3	(3)	5	(11)	1	(4)	100.0%	100.0%	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
早稲田	27	(39)	4	(7)	23	(32)	14	(21)	6	(10)	20	(31)	7	(7)	87.0%	96.9%	2	(1)	0	(0)	1	(0)	1	(0)
常葉	16	(21)	10	(9)	6	(12)	5	(11)	1	(0)	6	(11)	4	(8)	100.0%	91.7%	0	(1)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
立命館	24	(37)	7	(11)	17	(26)	8	(15)	6	(10)	14	(25)	1	(4)	82.4%	96.2%	3	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(1)
私立計	118	(168)	48	(55)	70	(113)	43	(76)	19	(31)	62	(107)	16	(31)	88.6%	94.7%	7	(2)	0	(2)	2	(2)	2	(2)
合	1575	(1353)	749	(661)	826	(692)	587	(501)	165	(160)	752	(661)	244	(204)	91.0%	95.5%	57	(16)	10	(2)	18	(13)	18	(13)

(注1)教職大学院54校のうち、設置後2年(完成年度)を経過している教職大学院についてのみ対象としている。

(注2)令和3年3月修了者(令和3年9月30日現在)の数とし、()内は、令和2年3月修了者(令和2年9月30日現在)の数である。

(注3)「教員就職者」は、国公私立の幼稚園、幼保連携型認定こども園、小・中・義務教育・高等・中等教育・特別支援の各学校の教員(養護教諭及び栄養教諭を含む)として就職した者を指す。

(注4)「臨時的任用」は、臨時的に病休、産休、育児休業などの代替教員等として任用された者を指す。

(注5)「令和2年度以前の教員採用試験合格者」は、教職大学院修了年次の前年以前に公立学校教員採用試験に既に合格し、令和3年3月に教職大学院を修了し教員に就職した者を指す。同欄右の()は前年の「令和元年度以前の教員採用試験合格者」を指し、教職大学院入学前または教職大学院1年次に公立学校教員採用試験に既に合格し、令和2年3月に教職大学院を修了し教員に就職した者を指す(例、採用候補者名簿記載の延長措置を受けていた者等)。

※パーセントの表記は、小数第2位を四捨五入している。

(参考3)

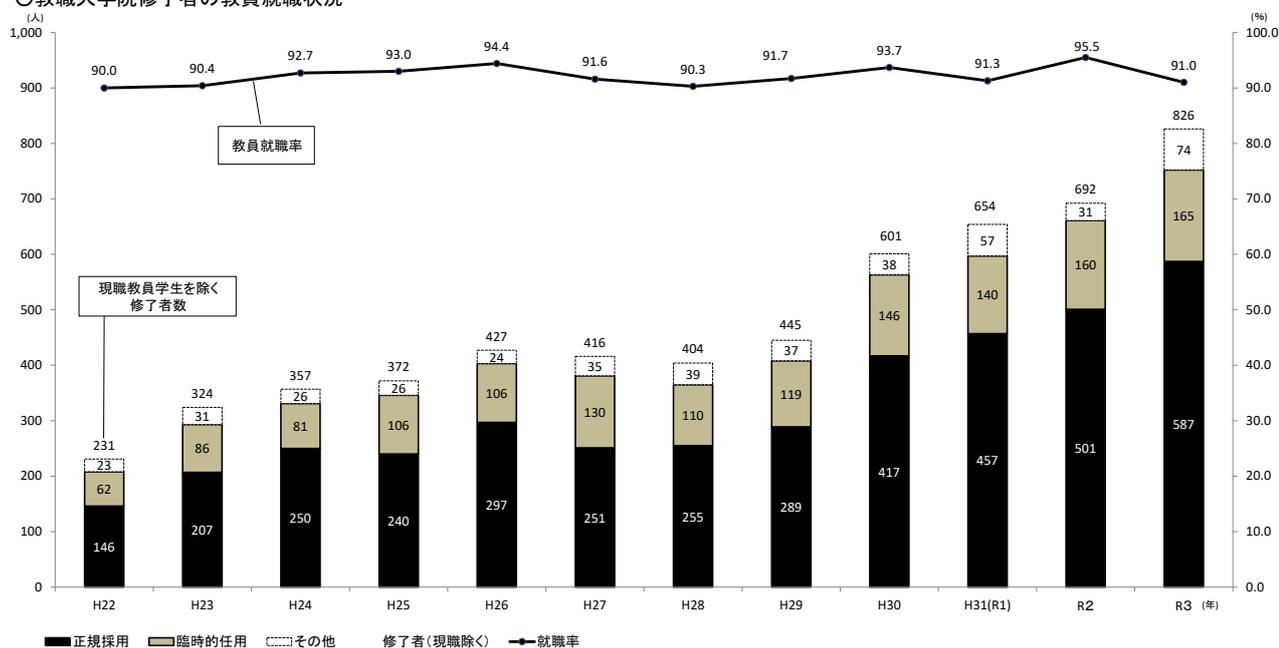
国私立の教職大学院修了者の教員就職状況

○教職大学院修了者の教員就職状況の推移

単位:人、%

修了年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成31年 (令和元年)	令和2年	令和3年
修了者数	530	709	732	734	765	752	758	838	1,176	1,274	1,353	1,575
現職教員学生を除く修了者数	231	324	357	372	427	416	404	445	601	654	692	826
教員就職者数	208	293	331	346	403	381	365	408	563	597	661	752
(正規採用者数)	(146)	(207)	(250)	(240)	(297)	(251)	(255)	(289)	(417)	(457)	(501)	(587)
教員就職率	90.0	90.4	92.7	93.0	94.4	91.6	90.3	91.7	93.7	91.3	95.5	91.0

○教職大学院修了者の教員就職状況



大館教育が奏でる 「学びの交響学」

～ふるさとキャリア教育10年の軌跡～

プロローグ

大館市は、秋田県北部に位置し人口約7万人、少子高齢化や人口減少などの社会的課題を抱えた地方小都市です。いわゆる「消滅可能性都市」の典型的な地方都市なのですが、2011年度から独自の「ふるさとキャリア教育」を根幹に据え、「教育による未来創成」に取り組んできました。小規模ながら壮大な社会実験とも言える10年の軌跡と成果、そして今、大館教育が奏でる「学びの交響学」の世界をお伝えします。

1. 第1学章「未来への起点」

(1) 大館教育の未来構想図

11年前、次のような未来構想図を描きました。『当面、人口の自然減を止める術はないが、社会減を抑制しつつ、四半世紀後には「少数精鋭の街 大館」を形成し、持続可能な大館の創成を期す。そのためには、自立の気概と能力を備えた「未来大館市民」の育成が不可欠である。その一点に焦点を絞り、大館の教育の総力を挙げて「ふるさとキャリア教育」を展開する。』という構想です。その際、「ふるさと教育」単体では、郷土への誇りや愛着を育むことはできても、都会への流出を抑制する力とならず、「キャリア教育」単体では、生き抜く力は培うことができても、流出の加速という真逆の結果を招いてしまいます。そこで、ふるさととの基盤上に自らの針路を描けるように「ふるさと教育」と「キャリア教育」を融合していただいです。

(2) 大館教育のコンセプト

「大館盆地を学び舎に、市民一人一人を先生に」というコンセプトで、態勢構築を進めてきました。「未来大館市民」を育成するという人財育成教育は、義務教育のみで完結す

ることはできません。「ふるさとキャリア教育」の理念に基づいた、地元の就学前教育、高等学校や大学との「縦の一貫」と、地域社会や地元企業などとの「横の連携」が不可欠だからです。

(3) 大館教育の矜持と覚悟

「ふるさとキャリア教育」の実践に当たって、当初から絶対的なテーゼとした理念が、「一人たりとも置き去りにしない教育」です。これは、すべての子どもたちを「未来大館市民」として育成するという大館教育の矜持であり、教育に携わる者としての覚悟でもありました。

次に、「ふるさとキャリア教育」において各学章のテーマを奏でる三つの主旋律を紹介します。

2. 第2学章「百花繚乱作戦」

「百花繚乱作戦」は、市内全小中学校がそれぞれに展開している地域の特色を活かした「ふるさとキャリア教育」のメイン活動の総称です。その目的は、ふるさとの魅力を体感させ誇りを醸成すること、併せて、「未来社会を切り開くための資質・能力の育成」です。この活動においては、地域社会との連携が必須であることから、「社会に開かれた教育課程」をマネジメントする実践の場でもあります。また、近年には、各校の活動にSDGs的視点を導入し、さらなる深い学びと価値付けを進めているところです。

キャリア能力育成の観点から、小学校低学年では「人間的基礎力」、高学年では「大館市民基礎力」、中学校では「大館市民実践力」という段階でキャリアアップを図ります。特に、「大館市民実践力」においては、「未来大館市民」として必要な「社会的使命感、社会貢献力、社会変革力、共感的協働力」など、パブリックな力の育成を重視しています。続いて、3校の「百花繚乱作戦」の実践例を紹介します。

(1) 釈迦内ひまわりプロジェクト

釈迦内小学校と地域住民（サンフラワープロジェクト）が協働し、休耕地に栽培したヒマワリの種からヒマワリ油を搾油し、食用油やドレッシング油に加工して販売する活動で、いわゆる6次産業化の体験です。収益金は、修学旅行に併せた漁業体験の活動費として子どもたちに還元されます（2014年博報賞）。2019年にはトンガ王国の小学校10校にヒマワリの種を提供し、2022年の海底火山噴火に際しては、子どもたちの励ましの手紙と義援金を送っています。



釈迦内小ひまわり

(2) 北陽中「FM おおだて」パーソナリティー

北陽中学校は、「助けられる人から、助ける人に」を合い言葉に、防災教育活動に力を入れている学校です（2014年内閣総理大臣表彰）。その中学生たちが、地元のFMラジオ放送局で毎週1回パーソナリティーを担当し、地域情報や防災情報等を発信し、市民からも「毎回、楽しみにしている」などの声が寄せられています。



北陽中 FM おおだて

(3) 花善×東中 駅弁お土産プロジェクト

「花善」は地元の駅弁業者ですが、年1回大館のすべての小・中学生に「鶏めし弁当給食」を提供してくれます。東中学校はその「花善」と協働し、駅弁のお土産商品を開発しています。2021年度には、パリの「花善リヨン駅店」で販売する「鶏めし弁当」とセットとなる「プレミアム駅弁茶+汽車土瓶」を開発し、好評を博しています。



花善鶏めし弁当

3. 第3学章「子どもハローワーク」

(1) 本物体験の「子どもハローワーク」

「子どもハローワーク」は、子どもたちが、休日や夏休みなどを活用し、希望する市内の職場やイベントなどで働く体験ができるという市教育研究所が運営している事業です（2015年博報賞）。企業や団体からの「募集票」は、随時、全小中学校の専用コーナーに掲示され、希望する子どもたちが自ら申し込み、参加します。



子どもハローワーク掲示板

例年150件を超える募集があり、延べ2000人ほどの小・中学生が参加します。中には、年間20件以上の体験をする子どももいます。

子どもたちは、自らの興味・関心に基づいて主体的に

参加するのでミスマッチがなく、参加態度も真剣です。また、学校側の負担もほとんどありません。さらに、体験した記録が「キャリア・パスポート」に蓄積され、この積み重ねがキャリア発達を促し、自らの進路を選択する際の確かな指針となっています。高校卒業後、子どもハローワークで体験した職種（曲げわっぱ職人等）へ就職したケースも増えています。



子どもハローワーク体験活動

(2) 自前で「未来人財プロジェクト」

「未来人財プロジェクト」は、地方都市の維持に欠かせない専門職（医師、薬剤師、教師等）を意図的に育成する事業です。これらの人財を自前で確保できなければ、地方小都市の自立は望めません。近隣県の大学や病院等と協同し、中・高校生を対象に、「フューチャードクター・セミナー」や「キャンパス訪問」、「教師ミニミニ体験」などを実施してきました。これまで撒いてきた種子が順調に育ち、近年、研修医や教員として大館に還ってくる若者たちが着実に増えていて、手応えを感じています。



フューチャードクター・セミナー

(3) 「子どもサミット」による「まちづくり」

「子どもサミット」は、「未来大館市民リーダー」を育成するための組織です。各校のサミット代表委員が集まり、よりよい「まちづくり」のためにできることを協議し、全校で実行します。これまで、「街の人にあいさつを」、「ペットボトルキャップ回収」、「こでんりサイクル」「心のバリアフリー」などの活動を展開しました。また、毎年、岩手県釜石市を訪問し、防災リーダーとしての資質も磨いています。



子どもサミット

4. 第4学章「おおだて型授業（響学）」

「おおだて型授業（響学）」は、「秋田式探究授業」をベースに、「共感的協働的学び合い」の機能を高めることで、「主体的・対話的で深い学び」の実効性を高めた独自の進化形です。2017年に「講義式一斉授業」を禁止し、「高い反応力を備えた児童生徒主体の学び合い」を全面的に展開しています。また、「一人たりとも置き去りにしない授業」の実現に向けて、教師側の個別支援に加え、「仲間を置き去りにしない学習集団づくり」を重視しています。加えて、授業は9年間を通したキャリア能力育成の場と、明確に位置づけている点も特色です。



授業風景

(1) 「幸いに至る授業」へのアプローチ

「おおだて型授業（響学）」も、一様ではなく、徹底した子どもたち主体の学習活動を究めている花岡小学校「チャレンジ授業」（2017年博報賞）や、キャリア能力育成の観点を全面的に組み込んだ第一中学校の「追究型学習」、全員挙手などのアクティブな学習姿勢により創り上げる北陽中学校の「学美^{まなび}」などもあり、各学校が創意工夫を重ね日々進化しています。

このような実践により、「伸びやかな知性、しなやかな感性、豊かな人間性」が響き合う学びの場が増え、大館教育が理想とする「幸いに至る授業」へと接近しつつあります。

(2) 大館市「授業マイスター」認定制度

2014年から、市独自で、卓越した授業力を有する教員を「授業マイスター」として認定する制度を実施しています。現在では、大館全体で17名の「授業マイスター」が存在し、毎年、市教委主催の「若手教員授業力向上研修」にて授業を公開し、深い授業観と高い指導技術を直接若手教員に伝授しています。この他に、「英語 de 数学」など斬新な試みに対しては「チャレンジ授業賞」を、地域素材を教材化した授業には「ふるさと授業賞」を贈り、「おおだて型授業（響学）」の内なる進化を奨励しています。

(3) 「アンチ SES」は大館教育の使命

近年、保護者の社会的経済的地位（SES）と子どもの学力の相関が問題視されていますが、大館の小・中学校はSESが低いにもかかわらず、高学力を維持していることが実証されました。右上の図は、それを示すドットプロットで、調査対象となった田代中学校、有浦小学校ともにトップレベルに位置しています。この高学力を生み出しているのが「おおだて型授業（響学）」です。SESによる学力格差の相関を打ち破ることは、公教育の重要な社会的使命と考えています。

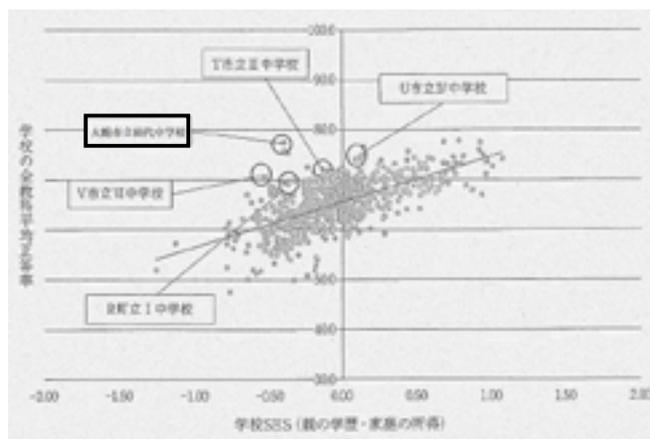


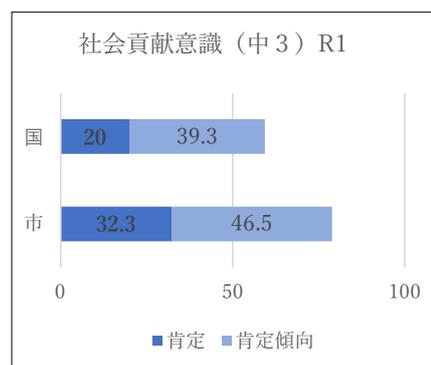
図 11-6 2017年度・学校の学力と社会経済的背景の関係
—抽出対象校 580校 ドットプロット

エピローグ「学びの交響学」への誘い

(1) 「未来大館市民」たる子どもたちの姿

大館の子どもたちは、私たちの当初の期待を遙かに突き抜けて成長し、「未来大館市民」として、市民の誇りと希望たる存在になっています。大館教育を視察した教育大学の教授から、次のような評価をいただきました。「現代の子どもたちは、今と自分にこだわって生きている。大館の子どもたちは、社会に目を向け、未来を見つめて成長している。だから、成長のスピードもスケールも格段に違う。」と。

このような特長については、データの面でも裏付けられます。下のグラフは、全国学力学習状況調査によるもので、大館教育で重視する「自己肯定感」や「社会的貢献意識」が極めて高い水準にあります。「ふるさとキャリア教育」実施前においては、これらの意識は全国平均とほぼ同程度の数値だったことから、大館の子どもたちの「自己肯定感」の中核を形作っているのは、「ふるさとキャリア教育」で培われた「社会的自己有用感」であろうと分析しています。



(2) 大館教育の進化・深化・真価

もともとゼロ予算、見切り発車の「ふるさとキャリア教育」でしたが、この教育を根幹としたことが、大館教育に飛躍的な進化・深化・真価をもたらしました。ベクトルを差し示すのは市教委ですが、そのルート選択については各校の自由を保障しました。すると、そこかしこで主体的な変革が始まり、それらが化学反応を起こしながら、さらなるシンカやエネルギーを生み出すという好循環が続いている状況です。

2021年度、市内の高校生の地元就職率が、目標だった75%を初めて超え、2022年度は80%にまで達しました。10年前には、50%にも満たない就職率だったので感無量です。地元企業等の雇用状況にもよりますが、「ふるさとキャリア教育」で育った高校生たちはもちろんのこと、市民や保護者の大館に対する肯定的な意識変容が背景にあるものと推察しています。

2016年度からは、「大館市総合計画」の冒頭に、「ひとづくり（ふるさとキャリア教育）」が位置づけられ、市長部局と教育委員会が一体となって、「まちづくり」を進めています。市長部局が企画し、ネットに配信している「転生して大館移住したら（教育編）」の動画は必見の傑作です。教育には、権力も財力もないけれど、人の意識を変革することは教育にしかできない働きであり、その道筋を正しく歩めば、必ずや社会も時代も変え得るものと信じています。

今年度から、若手・中堅世代のキャリアアップに資するポータルサイト「大館学び大学」を開設するとともに、「障害者の生涯学習」もさらに充実します。大館は、子どもたちと市民が一体で奏でる「学びの交響学^{シンフォニー}」の世界です。全国の教育関係者の皆様には、ぜひ大館にお越しいただき、幸いの世界へと誘う「交響学 未来へ」の響きを体感していただきたいものです。

正解のない時代に生きる 子どもたちに

～防災教育専門員による指導の統一を図った防災教育～

はじめに

相馬市は福島県の東北端にあって東西に28km、南北に13km、面積197.79km²。西に阿武隈山地が連なり、東は太平洋を臨む。市街地から東北中央自動車道と国道115号線に沿って西に57kmで県都福島市に至り、またJR常磐線及び常磐道と国道6号線が南北に走り、北に53kmで東北の都仙台に達する。福島県の北部沿岸に位置し地域交通、文化の中心地である。

東日本大震災では、三陸沖を震源とするマグニチュード9.0の地震による津波（高さ9.3m以上：気象庁発表）により、犠牲者458人、住宅被害5,584棟、被災水田面積1,102haと大きな被害を受けた。その後、令和元年の東日本台風とその後の集中豪雨、さらに昨年と本年に発生した震度6強の福島県沖地震と、近年度重なる自然災害に見舞われている。

1. 震災の教訓から 「防災教育専門員」の配置

相馬市教育委員会（以下「市教委」という。）は、東日本大震災の教訓を後世に繋ぎ、来る未来が希望に満ちたものとするためには「防災教育が重要」と考え、相馬市の独自施策として、防災教育に特化した担当指導主事を「防災教育専門員（以下「専門員」という。）」の名称で平成29年度から配置してきた。

専門員には、防災士の資格を持ち、東日本大震災時に相馬市の沿岸部に位置する社会教育施設に勤務し、自身も被災体験をした退職校長を充てた。彼は、震災発生から4ヶ月後に学校現場に戻り、被災体験を生かした防災教育を重点とする学校経営を推進するとともに、不審者侵入に備えた安全教育を文部科学省の指定を受けて研究に携わるな

ど、その経歴は防災・防犯指導に適任であった。

市教委は、防災教育専門員を配置することで、市内全ての小・中学校での防災教育に関する学習内容と指導事項を統一し、震災の教訓を生かし未来への災害に備えた防災教育を推進することとした。そのため、専門員には市内全ての小・中学校の避難訓練の計画立案・訓練実施・訓練後の振り返りの全てに直接関わることで、各学校が実践的かつ効果的な避難訓練を実施できるよう自身の被災体験などを基にして適切なアドバイスをを行うこと、さらには自身の体験や知識を児童生徒に直接指導することをその担任業務として命じた。



【防災士の全体指導】

2. 「平時に有事を考える」 実践的・実効的な避難訓練

意図的・計画的に取り組む防災教育の中心となるのが「避難訓練」である。従来までの訓練は、ややもすると訓練のための訓練になりがちであった。児童生徒はもちろん、全ての教職員が命や身の安全を守るための対応力を身に付ける訓練とするため、指導主事を中心に過去の訓練を点検した。「実際の危機に役立つ訓練となっていたのか」「訓練で失敗しないための無駄な取組がなかったか」などの視点から問題点を洗い出し、徹底的に議論を重ねた。その結果、様々な災害に直面しても「自らの命を守りぬくため」児童生徒が主体的に判断し行動する姿勢と力を義務教育期間の9年間で培わせることを防災教育の最大の目標と位置付け、目標達成に向け「実践的かつ実効的な訓練を実施すること」「各学校の年間指導計画に年6回以上の避難訓練実施を盛り込むこと」とした。

世界的に自然災害が頻発する現代から未来を生きる児童

生徒たちが、一生持ち続けなければならないであろう「防災意識」の素地をつくるため、強烈な被災体験をした専門員を中心に防災教育に取り組んでいる。

(1) いかなる災害にも対応できる訓練

様々な災害に直面しても命を守り抜くことができる力を付けられるように、「避難訓練実施上の配慮事項」(資料1 ※本稿最終ページ) を基に訓練を計画し実践している。また避難訓練を行う際、関係専門機関や防災教育専門員の指導が重複しないように事前に調整を図り、市内小・中学校 13 校の避難訓練年間計画 (資料2) を一覧表にまとめている。

2021年度

月	大野小	山小	上小	八幡小	中村小	一中小
4	26日(月)12時00分 【火】地震・火災【消防署】 【専門員】	13日(火)18時15分 【火】地震・火災【消防署】 【専門員】	27日(火)12時00分・10時 【火】地震・津波【専門員】 28日(水)12時00分 【火】不審者侵入【警察署】 【専門員】	22日(木)12時00分・15時 【火】地震・火災【専門員】 【消防署】	20日(土)12時00分 【火】地震 【専門員】	
5	15日(日)11:30 【火】地震・津波【専門員】 【消防署】	21日(金)15時00分・13時 【火】地震・火災【消防署】 【専門員】		19日(水)17:00 【火】アラート訓練 【消防署】		19日(水)11:11 【火】地震 【専門員】
		18日(金)15時00分・13時	26日(土)15時00分・14:00			11日(土)12時00分 【火】地震 【専門員】

資料2 避難訓練実施一覧より

《令和3年度避難訓練実績》

実施回数 98 回 (1校平均 7.5 回)
 防災教育専門員指導回数 60 回 (1校平均 4.6 回)
 消防署指導 16 回、警察署指導 13 回

避難訓練は、設定状況や設定時間などを変えた多様な条件下で実施している。例えば保護者引き渡し訓練や下校時の発災を想定した避難訓練、異年代合同訓練 (幼小合同、小中合同) などである。

一昨年から続く新型コロナウィルス感染症の状況下でも、「社会情勢が如何に変動しようとも、自然災害は『待つてはくれない』かつ地球上に『聖域』はない」との考えで感染対策を十分に講じた上で各校の避難訓練を確実に実践している。このことは当市の防災意識の高さを示すもの、さらにはこれまでの防災教育の効果の表れと自負している。

(2) 関係機関と連携協力しての指導事項

防災教育を強力に推進し、指導効果を高めるためには関係機関と密接に連携を図ることが不可欠である。当市では消防署や警察署等と連携し、「相馬版」防災および防犯の市内統一合い言葉を作成した。これにより、関係機関が同じ方向性で市内全ての学校で統一した指導を進める素地が整えられた。



【屋内消火栓訓練】



【幼小合同訓練】



【小中合同訓練】



【煙体験】



【保護者引き渡し訓練】



【頭を守って避難】

『合い言葉』

防災：『あ・お・は・し・も・ち』

- あ → 慌てない・焦らない
- お → 押さない
- はし → 走らない
- も → 戻らない
- ち → 近づかない

防犯：『きょうは いかのおすし』

- きよ → 距離をとる
- う → 後ろにも気をつける
- は → 早く帰る
- いか → ついていかない
- の → 知らない人の車に乗らない
- お → 大声で助けを呼ぶ
- す → すぐに逃げる
- し → 大人の人にすぐに知らせる

(3) 実践的・実効的な訓練で重視する3つのポイント

訓練の計画、実施にあたり、重視するポイント3つがある。

避難訓練実施結果記録書

令和3年11月25日

実施日時	令和3年11月18日(木) 10時25分から13時00分まで
実施場所	福島市磯部字区六47番地 福島市立磯部中学校 校舎→公園→体育館
実施対象	<input checked="" type="checkbox"/> 全体
訓練想定 (該当する□に チェックをし、 具体的な内容を 記載する。)	<input checked="" type="checkbox"/> 地震 具体的な内容：震度6強の地震発生を想定。先生方のスマホからの緊急地震速報の音がなることを考え、職員室でCDを流す。その後、校内放送を入れ、実際の災害を想定し、各々の場所で身を守る行動をとる。校舎が崩壊の恐れがあることと生徒が怪傷をすることを想定し、校舎へ一次避難。授業を使って実際に生徒を運ぶ内容とした。その後、大津波警報発令の情報により、校舎を離れ、より安全な高い場所に位置する公園に避難する。その後、避難時間記録、炊き出し訓練を実施する。

【訓練実施結果記録書】

①「PDCAサイクル」を機能させたスパイラル的なスキルの向上

避難訓練の実施において「PDCAサイクルを生かす」ことに努めている。その段階ごとに専門員が関わり指導している。

「Plan」段階では、訓練のポイント確認。「Do」段階では、評価表に基づく観察と当日の事後指導。「Check」段階では、観察評価表を各校に提示し校内で振り返りと改善点の検討。

令和3年度 防災避難訓練実施評価

- ◆ 実施校名：福島市立 学校
- ◆ 実施年月日：令和4年 月 日() ~ ()
- ◆ 訓練の目的： ※事前予告 (有/無)
- ◆ 実施結果の検証

項目	検証内容	計	点
教員	訓練のねらいは、明確になっているか?	1	2 3 4
	避難時の安全行動は適切にできているか?	1	2 3 4
児童・生徒	避難に要した時間ほどのくらいの怖さだったか?	避難 5分、人員確認 5分、(作中時間 5分)	
	教職員の指示が的確に伝わっていたか?	1	2 3 4
	「あ、お・は・し・ち・ち」の合言葉を守って避難できたか?	1	2 3 4

【観察評価表】

「Action」段階では、訓練実施報告書の提出を受けて確認。段階ごとに専門員が関わり指導を通して各校のスキルをスパイラル的な向上へと導いている。

②「他人の目」を生かした訓練で、スキル磨き

各学校の避難訓練では、訓練のポイントを明確にし、客観的に訓練を観察する役割を位置付けている。専門員をはじめ、消防署・警察署や福島県防災士会等の専門的立場の人だけでなく、自校の教職員や生徒等も「他人の目」として観察を行ってきた。観察者の評価や助言を受け入れ、今後の訓練に生かすことで、より主体者意識の高揚が図られている。『訓練の観察者(教職員・生徒)』を設定したことにより訓練後の振り返りが充実した。特に観察者の生徒からは「適切な避難行動について改めて考えるきっかけとなった。」との声があった。



【防災士を観察者に】



【教員を観察者に】

③「振り返り」を大切にして、「自分ごと」の防災意識の高揚

訓練ごとの自己評価シートや年間訓練を1枚のシートにまとめてポートフォリオ化する等、形式やスタイルを工夫して、訓練の振り返りを大切にして取り組んできた。「年間を通した『振り返りカード』は、児童の災害に対する危機意識を高め、訓練への見通しをもたせる意味で大変有効に働いた。」「今回の取組を反省し、次回の取組を意識するよう意識高揚を図ることができ、一人一人が『自分ごと』として訓練に取り組んだ。」という声があった。振り返りを発表し合う、担当がコメントを入れる等、訓練を次に生かす手立てを講じて、児童生徒に主体性を持たせることで「自分ごと」としての防災意識が高まってきた。今後は、児童生徒に加え、教職員一人一人にも振り返りカードの活用を進めていきたい。



【1枚の振り返りシートで発表】

3. 系統的かつ継続的な防災学習

学校の実態に応じて、日本赤十字社が作成した教材「まもるいのち ひろげるぼうさい」を活用し、「繰り返すことによって身に付けさせていく内容」と、「学年で焦点を絞って効果的に進めていく内容」を見極めながら、各校の置かれた状況に応じて小学3年生以上は、総合的な学習の時間に防災単元を設けて系統的・計画的に取り組んでいる(低学年は、学級活動と生活科の中で実施)。被



【総合での学習】



【ハザードマップを使って】



【防災の食育】



【不審者対応の場面】

被災した沿岸部の中学校では、教材を使って年3回、3年サイクルで防災学習と演習を継続的に取り組んでいる。本年度には生徒自ら「防災ボランティア部」を設立し、地域との繋がりを意識した活動を主体的に始めるなど防災教育で学んで得たことを実践化に繋げる着実な歩みも見せている。



【避難所設営訓練】

らは、「情報の共有化が図られ、自校の避難訓練に大いに参考になる」との評価が寄せられた。本年度以降も継続して実施し、各校の災害対応への『備え』の質（スキル）をさらに高めていきたい。

(2) そうまジュニア防災マスター

「子どもたちに、より実効的な防災スキルを身に付けさせたい」という大震災を体験した相馬消防署員の発案と市教委の思いがマッチしたことにより、共同主催で小学生を対象とした「そうまジュニア防災マスター」を令和元年度から取り組んでいる。さまざまな体験を通して防災を考え、意識の高揚を図り将来の新たな防災の担い手の育成をねらいとしている。活動内容は、①消火器訓練②応急担架訓練③煙体験④AED訓練⑤防災グッズづくり⑥応急手当訓練⑦防災ボード訓練⑧非常食体験である。

4. 防災力を高める事業

(1) 防災担当教諭レベルアップ研修会



【研修会の一場面】



【ストレッチャーの訓練】

「災害に強く、子どもたちが安心して生活できる学校づくり」に欠かせない大事な一項目として「防災を担う人材の育成」がある。正しい知識とスキルをチーム（学校の教職員）で実践するための体系的な仕組み（危機管理マニュアル）を整備することは重要であるが、マニュアルを実効的に使える防災に熟練した教職員こそ、究極の『備え』であるとの考えから、市教委では各校の防災教育担当教諭を対象に「レベルアップ研修会」を令和3年度から年2回実施している。1回目は『火災』、2回目は『不審者対応』をテーマに、地元消防署と警察署から全面的な協力をいただき実施している。防災担当教諭を中心に各学校や地域での様々な取組を共有し、災害に対する意識や防災教育への意識を高め各学校の防災力向上に努めている。各校の参加者が



【AED訓練】



【消火器訓練】

保護者の参加も可能にしてグループ編成し、スタンプラリー形式で楽しく活動できるよう工夫している。地元消防署員、日赤指導講師、防災士会が指導を担当し、高校生ボランティアが子どもたちのサポートにあたった。活動を終了した子どもたちには、「ジュニア防災マスター証」を授与して後への意欲付けを図っている。

今後も継続して実施しマスター証取得者を増やし、広く防災意識を高めていきたい。



【防災マスター証の授与】



【令和元年度の参加者】

結びに

「有事の際は、備えておいたことしか役に立たない。日頃やっていないことは、いざという時にできない。だからこそ訓練を大事にする意義がそこにある。命を守ることに油断は禁物、常に万全を期す。」と語る高橋誠防災教育専門員の言葉には重みがある。「命を大切に、今という時を夢中に生きて。」と心からの呼びかけは、東日本大震災で九死に一生を得た体験をしたからこそのものであり、子どもたち一人一人の心の奥底に届き響くものがある。防災教育に特化した指導主事を配置して5年間防災教育を推し進めてきたその成果は、令和元年の台風と集中豪雨による災害、昨年2月と今年3月の震度6強の福島県沖地震による災害と度重なる災害に遭遇しても、子どもたちの命が守られてきたこと、そして被害が甚大であっても前向きに明るく学校生活を送る子どもの姿が見られていることからうかがうことができる。

震災の記憶の風化は避けられないが、その教訓はしっかりと継承していかなければならない。まして現代は自然災

害に加え、新型コロナウイルス感染症の蔓延等々、正解のない先行きの見えない時代である。災害は「まさか」ではなく、「いつかくるもの」との覚悟を持つことが必要である。私ども相馬市教育委員会は、震災の教訓を忘れることなく「備えあれば憂いなし」の信念で、今後もいかなる災害に遭遇しても「誰一人として命を落とさない」ための防災教育を今後も継続的に推進し、当市の地域防災力向上の一端を担っていく覚悟である。



【高橋 誠 防災教育専門員兼指導主事】

資料1 【令和4年度 避難訓練実施上の配慮事項】

相馬市教育委員会学校教育課

想定【A】	設定時間・場面【B】	設定状況【C】	所要の総時間【D】	予告の有無【E】
		1-管理職不在(校長) (教頭)		
	1-始業前・放課後	2-停電による校内放送が使用できない	1-45(50)分	
1-地震	2-授業中	3-電話等が不通で、情報収集・伝達ができない	2-5分	1-無 *児童生徒
2-地震・津波	普通教室 特別教室 体育館 校庭 プール	4-避難経路の階段(廊下)に障害物があり(被害を受けて)使用できない	3-10分	*教職員
3-地震・火災	3-休み時間	5-幼児・児童・生徒・教職員が負傷した場合	4-15分	2-有
4-風木害	4-通信中	6-校内に幼児・児童・生徒が取り残された場合	5-20分	
5-火災	5-給食中	7-地震発生後に、火災発生や津波警報等の発令で被害の拡大が見込まれる場合		
6-Jアラート	6-校外での教育活動中	8-通常の学校生活		
7-不審者	7-遠足や宿泊を伴う教育活動中			
8-土砂災害	8-委員会や部活動中			
9-緊急地震速報	9-長期休業中・通学・祝日			

※想定【A】-設定時間・場面【B】-設定状況【C】-時数【D】-予告【E】の組み合わせで計画する。

※体験的・実践的な活動の組み入れた訓練

- ・消火器による初期消火訓練
- ・煙マシンを活用した訓練(3年に1度)
- ・屋内消火栓を活用した消火訓練

- ・避難所設置訓練
- ・けが人搬送、AED取り扱い訓練
- ・通報訓練(119番、110番)

※新型コロナウイルス感染症対策を踏まえて工夫を施す。

- ・間隔を保つ、マスク着用、時間短縮、換気、実施後の手洗い、うがい、消毒
- ・時間差避難、学年ごと、避難後の全体会を放送利用等

一歩先を行く0歳児から中学校卒業までの 英語教育の実現

～県内トップクラスの教育環境整備と地域社会・国際社会で活躍できる人材の育成～

はじめに

グローバル化の進展をはじめとする社会情勢の変化を背景に、世界共通語の一つとしての英語の需要が高まっている。それに伴い、就学前教育、学校教育において、早期からの一貫した英語教育の推進が喫緊の課題となっている。

そこで、美馬市では『一歩先を行く0歳児から中学校卒業までの英語教育の実現～県内トップクラスの教育環境整備と地域社会・国際社会で活躍できる人材の育成～』を基本方針とし、その達成に向けた取組を推進するために、「美馬市英語教育推進計画」を2018年に策定した。

この計画は、最上位計画である「美馬市第2次総合計画」、上位計画である「第2次美馬市教育振興計画」（教育大綱）との整合性を図りながら、本市の英語教育の充実を目的とした、英語教育における具体的な施策や事業を示したものである。

- ・計画期間は、2018年度から2022年度までの5年間とする。ただし、この期間中、文部科学省や徳島県の方針や施策の展開を踏まえ、必要に応じて見直しを行うとともに、具体的な計画を作成し、事業を実施することとする。
- ・基本目標は次の3点である。

- (1) 地域社会・国際社会で活躍できる人材の育成。
- (2) 積極的に人と交流できるコミュニケーション能力の育成。
- (3) 自分の言葉で伝えられる発信力の育成。

以下、本推進計画の具体的な施策・事業について説明させていただきます。

1. 組織的な英語教育推進体制の確立

各学校等の実態を踏まえて実現可能な施策を展開するため、市及び教育委員会、各学校等が協働して、英語教

育推進に向けた中心的組織を構築して取り組んでいる。

- (1) 2017年10月に、0歳児から中学校卒業までの一貫した英語教育を推進するための組織「美馬市英語教育推進委員会」を設置し、具体的な施策について、随時協議・検討を行っている。委員は、教育委員会、保険福祉部、小学校長会、中学校長会、幼稚園長会、認定こども園長会の代表者ならびに専門部長、事務局員となっている。
- (2) 外国語教育指導監が全小・中学校を巡回し、新学習指導要領の目標に基づき、授業改善のための指導・助言を行う。特に、小学校外国語の教科化に伴い、ALT等との効果的な協働授業（TT）のあり方や教員の英語力向上に係る支援を行う。毎年、各小学校の低学年は2～3回、中学年は3～4回、高学年は4～5回の割合で参観し、授業の後で改善のポイントを助言している。
- (3) 教育委員会ではALT（6名）の生活全般にわたる支援を行う他、外国語活動支援講師（ネイティブスピーカー：2名）と合同で月1回程度の割合で市教委主催の研修を開催し、サービスの確認をはじめ指導方法から日常生活に至る情報交換を行っている。

2. 小・中学校英語担当教員等の指導力向上

新たな指導法に対応するための研修を実施するとともに、市内で統一したCAN-DOリストを作成するなどして、授業を担当する者の指導力の向上を図っている。

- (1) すべての小学校教員及び中学校の英語科教員が研修を受講できるよう、夏季休業日等を利用し、指導力向上に係る研修を実施し、授業の質の向上を目指している。
- (2) 美馬地区中学校教育研究会英語部会と連携して、中学校の英語科担当教員やALTの授業研究や実践交流を推進している。

- (3) 鳴門教育大学小学校英語教育センターと連携して、優れた実践を行っている講師等を招き、講演・ワークショップなどを開催し、英語教育の研修機会の拡充を図っている。2020年度は、小学校の外国語科の評価方法に関する研修を行った。学校現場にとって、行動観察やパフォーマンステストの導入など多様な評価方法を学ぶ有意義で貴重な機会となった。
- (4) デジタル教材・教科書やICT機器を活用した効果的な授業、スピーチ・プレゼンテーション等を取り入れた授業を推進している。本市はこれまで他の市町村に先がけて、電子教科書や電子黒板等を市内小中学校に積極的に導入してきた。特に小学校の外国語の指導においては、子どもたちの興味関心を喚起し、理解を助けるという点で、デジタル教科書やICT機器を活用した視聴覚教材は大変効果的である。
- (5) 中学校教員による校区内小学校の授業参観を実施している。小学校でどのようなことを学び、経験し、どんな知識を持っているかについて情報共有することで、中学校でフォローすべきポイントが見えてくるとともに、無駄を省いた効率的な授業づくりが可能となる。また、ALTが小・中学校で教えていることも同様にメリットがある。



3. ALT等を活用した英語の授業の推進

小・中学校における英語教育の授業においては、国際交流を含めたコミュニケーション活動の中心にALTを据えた取組を行い、子どもたちが英語に触れる機会を増やしている。

- (1) 現在、市内7中学校のうち、小規模校1校を除く6校にALTを常駐配置しており、定期的に校区内の小学校へも派遣している。外国語活動等における指導はもとより、児童生徒と学校行事や学級活動等に積極的に参加することなどにより、英語力のみならず異文化理解の向上につながっている。
 - (2) 市内小学校5・6年生を対象に、夏休みに「イングリッシュデイ」を開催し、児童が学習した英語を使う機会となるよう工夫している。(過去2年間は、新型コロナウイルス感染症の予防のために中止。)
 - (3) 小学校各学年にALT及び外国語活動支援講師を定期的に派遣し、学級担任が主体となった協働授業(TT)体制を築いている。TTの時間数については、小学校1・2年生は年間10時間、3・4年生は18時間、5・6年生は35時間をめどに、計画的に実施している。
- また、低学年、中学年に対しては市教委で日本語版と英語版(ALT用)の指導案を作成して、学校現場の負担を軽減するとともに、市として統一した指導に取り組んでいる。

4. 英検受験に関する公費負担

国の第2期教育振興基本計画「生徒の英語力向上プラン」で掲げる指標をもとに、英語検定を市内中学校3年生が公費で受験できる機会を設定している。

- (1) 中学校3年生の英検(3級以上)の受験費用1回分を公費で負担している。
- (2) 中学校3年卒業時に、英検3級以上の合格者を50%以上にすることを目指している。

2021年度において、本市中学校3年生全体の英検受験率は58%で、3級以上の合格率は40%であった。

5. 0歳児から中学校卒業までの段階的な英語教育

本市における0歳児から中学校卒業までの英語教育については、年間指導計画に基づき実施している。各学校等の児童生徒等の実態に即した指導を行い、スムーズな接続を効果的・効率的な英語教育の取組へとつなげている。

- (1) 保育所・認定こども園・幼稚園では、英語に慣れ親し

むことを目標とし、月2回程度の「英語あそび」の活動を通して、聞くこと・話すことを体験できる環境づくりに取り組んでいる。

また、小規模保育所「ワールドキッズ mima」では、民間事業者による英語保育を実施している。

- (2) 小学校1・2年生では、聞くこと、話すことの言語活動を通し、英語に慣れ親しむことのできる授業づくりに努めている。幼稚園等で学んだ挨拶や単語を活用しながら、英語の絵本等を使うなどして、担任とALTとの協働授業（TT）を実施している。



- (3) 小学校3・4年生では、聞くこと、話すこと〔やり取り〕、話すこと〔発表〕の3領域の言語活動を通し、コミュニケーションを図る素地を育成する授業づくりに努めている。

- (4) 小学校5・6年生では、3領域に加え、読むこと、書くことの言語活動も含めた5領域の言語活動を通し、コミュニケーションを図る基礎となる能力を育成する授業づくりに取り組んでいる。



- (5) 中学校では、ALTの増員により、TTによる指導時間

を増やすとともに、ICT機器を積極的に利用するなどして、より効果的な指導を目指している。

6. 学校環境等の英語化

学校環境等の英語化には、教室等の英語名併記などのハード面と自然に児童生徒が英語を話すことができるといったソフト面での環境づくりが重要である。ハード面での整備がソフト面での充実につながることを踏まえ、ALT等との連携を重視しながら、施設・設備の一層の充実に努めている。

- (1) 施設掲示版や各教室等における英語名の併記、英語コーナーの設置、階段を利用した英語の掲示等、各学校等において英語に親しむ環境づくりに努めている。また、イングリッシュルームを設置している学校も複数あり、掲示物を工夫するとともに、毎年使う教材を分類して蓄積するなどして、教員の負担軽減につなげている。
- (2) 保育所・認定こども園・幼稚園で、ALT等のネイティブスピーカーとの触れ合いを通して、英語に親しめる環境づくりに努めている。

7. 英語による学習成果の発表の機会

ALT等との連携を重視しながら、子どもたちが学習成果を披露できる場を作っている。

- (1) 学校行事の際に、英語劇や英語によるスピーチなどを実施し、子どもたちが日頃の学習の成果を発表できる機会を設定している。

毎年開催される美馬地区中学校英語スピーチコンテストでは、鳴門教育大学の教授2名と共に外国語教育指導監が審査員として参加している。

- (2) 英語教育、外国語活動における各学校の取組を保護者等にHP等で積極的に発信している。

8. アンケート(教職員・児童対象)の実施

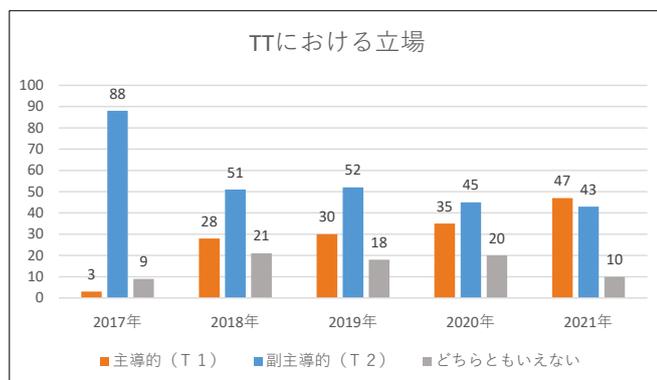
推進計画に基づき、目標を設定し、年間指導計画の実

施に積極的に取り組んでいるが、達成状況を把握するための一環として、小学校の外国語活動・外国語教育を担当している教員及び3年生から6年生までの全児童を対象に、毎年アンケートを実施している。

〔2021年度の結果から〕

○教職員（63名）

- ・担任とALTとのTT授業において「担任が主導的な立場（T1）で行う」との回答が、推進計画実施前年の2017年から毎年増えており、2021年はT1の立場がT2を逆転した。



- ・2020年度と比較し、外国語の授業への負担については、「大いに感じる」との回答が20%から10%へと半減し、「あまり感じない」との回答が27%から38%へと大きく増加している。
- ・95%の担任が「児童が積極的に取り組んでいる」と回答している。

○児童（3・4年生 389名、5・6年生 393名）

- ・毎年、約8割の児童が「外国語活動、外国語の授業が好き」と回答している。
- ・多くの児童が自由記述で、「英語を話せるようになりたい。」「英語を書ける・読めるようになりたい。」と回答している。
- ・8割以上の児童が、「英語の勉強は大切だ」と思っており、その理由として多くの児童が「高校などの受験に必要」、「外国人とのコミュニケーションがとれる」、「将来仕事に必要」、「海外旅行に行きたい」と回答している。

おわりに

〔成果〕

保育所・認定こども園、幼稚園において、歌や遊びを楽しみながら英語に触れ親しむという体験が、小学校からの外国語活動、外国語教育へのスムーズな移行につながっている。また、ネイティブスピーカーの指導により、正確な発音やイントネーションを身につけることができている。さらに、市内の全小学校が同一歩調で外国語活動や外国語教育に取り組むことができおり、担任の先生方もALTとの協働授業（TT）において自信をもち、積極的にT1としての役割を果たすことができるようになってきていることがあげられる。これらの結果として、子どもたちも外国語や異文化に興味関心を持ち、意欲的に自信をもって学習に取り組むことができている。

〔課題〕

就学前、小学校、中学校のそれぞれの発達段階を考慮した上で、時代の変化に対応しながらより効果的な英語教育への取組を目指す必要がある。さらに、それぞれの教育の場における成果をいかにスムーズに接続していくかという点も重要である。例えば、小学校ではペア・グループ活動、発表活動などのように経験や知識を生かす授業づくりに取り組んでいるが、中学校に入ると大量の文字や文法学習が始まり、子どもたちが英語嫌いになる可能性がある。

本年2月に第3次美馬市教育振興計画が策定され、それをもとに現在第二期（2023年～2027年）の「美馬市英語教育推進計画」を策定中である。グローバルな社会で活躍できる人材の育成を目指して、小・中学校でのALTや外国語活動支援講師を活用した授業を一層推進し、英語教育をさらに充実させるとともに、児童生徒の外国語活動への意欲を高めていく。また、国際交流員等との交流の機会を増やし、教科横断的な視点からも国際理解教育を一層推進していく。

0歳児から中学校卒業までの一貫した先進的な英語教育を実現することにより、将来、美馬市の子どもたちが、積極的に人と交流できるコミュニケーション能力を身に付け、地域社会のみならず国際社会で活躍できる人材となるよう願っている。

『学校における女性の管理職登用の促進に向けてⅡ』発行

国立女性教育会館

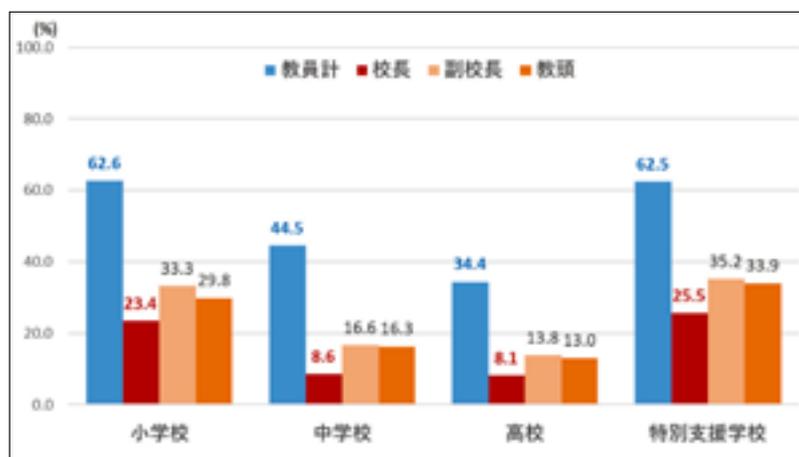
国立女性教育会館では、学校教育における男女共同参画に関する課題の一つである女性の管理職登用の促進をテーマとして、冊子『学校における女性の管理職登用の促進に向けてⅡ——現状と課題、登用促進のための取組のヒント』を発行しました。

男女共同参画社会の実現は、特に近年では、持続可能な社会を築いていくための地球規模の重要課題となっていますが、日本社会の取組は、他国に比べて大きく遅れています。他の分野と同様、学校教育においても、女性は意思決定過程に十分に参画できていません。下の図は、公立小学校・中学校・全日制高校・特別支援学校の校種別に、教員全体および管理職に占める女性の割合を示したのですが、教員全体に占める女性の割合に比べ、管理職に占める女性の割合は、明らかに低いことがわかります。教員の働き方・暮らし方は、ロールモデルとして、これからの社会を担う子供たちの男女共同参画を推進する意識にも大きな影響を与えることから、女性の管理職への積極的な登用や男女教員のワーク・ライフ・バランスの視点に立った働き方の見直し等を進めていくことが大切であるといえます。



管理職の性別割合の大きな偏りの背景には、学校や教育委員会の仕組みや慣習、地域の環境、個人の意識や姿勢といった様々な複合的な要因が関連しており、それらが複雑に絡み合っているため、現状を変えるのは容易ではありません。そのため、学校や教育委員会、地域等で、組織的な学び合いの機会を継続的に持つことにより、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みに気づき、女性の管理職登用を阻害する慣習や仕組みを変えていくことが必要です。本冊子では、このような変革に向けた学び合いの機会に役立つよう、初等中等教育における管理職に占める女性の割合に関する統計データを、校種や経年の変化、地域等に注目してわかりやすく示すとともに、女性の管理職登用の促進が求められる背景や、実践事例を交えた取組のヒントをまとめました。

図 校種・職位別 管理職に占める女性の割合



出典：文部科学省「学校基本統計」(令和3年度)より作成

多様な人材が意思決定過程に参画する、より魅力ある組織づくりに向けて、学校や教育委員会、地域において、是非御活用ください。

多様な人材が意思決定過程に参画する、より魅力ある組織づくりに向けて、学校や教育委員会、地域において、是非御活用ください。



本冊子は以下 URL からダウンロードすることができます。

<https://www.nwec.jp/research/teacher.html>

ひとりごと

親知らず

私は3年前から歯列矯正の治療のため、歯科医院に定期的に通院している。社会人になって2年目の冬、親知らずの抜歯のため久しぶりに歯科医院に行ったことをきっかけに、幼い頃できなかった矯正治療をする決心をした。

3年前に始めた矯正治療も今はほぼ終盤で、就寝中にリテーナーと呼ばれる歯型をはめて固定するだけとなった。もともと3週間に1度通院していたが、つい先日歯医者に行った時、次回は半年後でいいですよと言われた。

「半年後」という言葉を聞いた時、この治療にかかった3年間が走馬灯のように頭をめぐった。

治療当初は、虫歯でもない正常な4本の歯を1か月に1本のペースで抜いたのだが、抜歯という行為に毎回不安と恐怖を感じていたなとか。歯をきれいに並べていくための器具とワイヤーを装着した直後は、レタス一枚を食べるのが苦行なほど歯が痛くなって、しばらくおかげ生活だったなとか。

そんな大変で辛かった思いをしながらも、今はきれいに並んだ歯を鏡で見ると、矯正治療をして良かったと心底思っている。

そして、この経験は、今私が直面している苦難に通じるものがあるのではないとも感じている。

その苦難とは、地方自治体で住民税の課税業務しかやったことのない自分が、この春から文部科学省に派遣研修生として勤務するようになったことで、国と地方との仕事の進め方やスピード感の違い、また教育分野という自分にとって未経験の分野を扱うことに戸惑い、毎日不安にかられていることである。職場の方々には優秀で、自分が本当にこの職場に来て良かったのだろうかと思ひ、気分が落ち込むことも多々ある。

こんな状態でも職場に出勤することが出来ているのは、生活面でサポートしてくれたり、精神面で励ましてくれる母がいるからである。

私の歯列矯正のきっかけを作ってくれた「親知らず」。その語源は諸説あるが、昔の日本人の寿命が32～44歳頃で早く、その歯（親知らず）が生える20～25歳には生みの親が亡くなっていることが多いため「親知らず」となったという説がある。

今の時代は日本人の寿命が延び、私自身親知らずが生えてきて抜いた後も、こうして親と一緒に人生を生きていられ、支えてもらっていることが本当にありがたいと感じる。

そして、矯正治療の時のように、この派遣研修を、辛かった気持ちを上回るくらい心底から誇れるような2年間にしたいと前向きに強く思った。

(K・K)

あとがき

■ 特集は、「令和5・6年度在外教育施設派遣教師の募集について」「教育行政に係る法務相談体制について」の2本を掲載しております。

■ 調査・統計資料として、「国立の教員養成大学・学部及び国私立の教職大学院の就職状況等について」を掲載しております。

■ シリーズ「地方発!我が教育委員会の取組」

では、秋田県大館市教育委員会と福島県相馬市教育委員会と徳島県美馬市教育委員会の取組を紹介しています。特色ある取組をご覧ください。

■ お知らせは、『学校における女性の管理職登用の促進に向けてⅡ』の発行について掲載しています。

■ 本誌をお読みくださる皆様へ、よりよい情報をお届けできるよう、引き続き努力してまいります。よろしく願い申し上げます。

「教育委員会月報 令和4年5月号 No.871」

- ・発行・著作 文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課
- ・〒100-8959 東京都千代田区霞が関 3-2-2
- ・TEL : 03-5253-4111(代表)
- ・URL : <https://www.mext.go.jp>



文部科学省