

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

総合教育政策局国際教育課

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、海外の日本人学校等の在外教育施設で学んでいます。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、在外教育施設に対して、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。グローバル化が進展するなか、在外教育施設への教師派遣を通じて、グローバル社会に対応できる教師を育成し、帰国後の国内での活躍を促進していくことも重要になっています。

そこで、エビデンスに基づく政策立案（EBPM: Evidence-Based Policy Making）を推進する総務省との実証的共同研究の一環として、在外教育施設への派遣経験が教師の資質・能力等にどのような効果を与えるかを実証的に研究しました（委託先は三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社）。本調査により、在外教育施設への派遣経験が、多文化・多言語環境における指導能力やカリキュラム・マネジメント能力など、教師の資質・能力の向上に繋がるエビデンスが示されました。

※調査本体は以下のURLから御覧ください（総務省ホームページ上に掲載）。

報告書概要：

https://www.soumu.go.jp/main_content/000809688.pdf

報告書本体：

https://www.soumu.go.jp/main_content/000809689.pdf

1 調査設計

本調査では、まず、在外教育施設への派遣の政策効果について、ロジックモデル（図1）を用いて整理しました。これにより、在外教育施設への派遣により向上する資質・能力として、①カリキュラム・マネジメント能力、②学校の管理・運営能力、③多文化・多言語環境における指導能力の3つを想定しました。

また、派遣効果の多寡には、派遣された地域・学校環境の違いや、派遣中の働きかけ、派遣を踏まえた帰国後の人事配置なども、その後の資質・能力の向上に大きな影響を与えと考えられます。

本調査では、これらの問題意識に基づいて、在外教育施設への派遣によって教師の資質・能力が高まるかを、教師向けアンケート調査、管理職向けアンケート調査、派遣教師及び派遣元教育委員会へのヒアリング調査によって多面的に検証しました。

2 調査結果

(1) 教師向けアンケート調査

教師向けアンケート調査では、在外派遣を経験した教師（派遣教師）だけでなく、派遣を経験したことの無い教師（非派遣教師）についても調査対象としました。それぞれ2時点（現在（2021年度）と10年前（2011年度））における状況を質問しました。（図2）

その結果、在外教育施設への派遣により教師の資質・能力が高まる傾向が確認されました。具体的には、2011年度以降に派遣を経験した教師と派遣経験のない教師を比較した場合、派遣教師のほうが10年間での多文化・多言語環境における指導能力の伸び幅は10段階評価で0.67～1.06ポイント大きく、カリキュラム・マネジメント能力についても伸び幅が0.33～0.47ポイント大きいことが示されました。（図2）

また、年齢層別に効果の差異を確認すると、現在の年齢が30・40歳代の教師については、カリキュラム・マネジメント能力の伸びが大きく見られるのに対して、50歳代の場合、学校の管理・運営能力の伸びが大きく、派遣先での役割や帰国後の業務経験に応じて成長する資質・能力に違いがある可能性が示唆されました。

さらに、派遣先の環境による効果の違いとして、以下の

ような結果が見られました。

- ・教職員の不足があると認識されている場合や、現地の文化や習慣に戸惑う経験が多い場合、全体として派遣効果が小さくなる傾向が見られた。
- ・派遣中に教育委員会と生活状況等についてコミュニケーションをとる機会があると派遣効果が高まる傾向が見られ、派遣中の不安を軽減するようなコミュニケーションによって派遣効果が高まる可能性が示唆された。
- ・教育委員会と帰国後に必要な支援についてコミュニケーションをとる機会があると派遣効果が大きく高まる傾向があり、派遣経験を生かせる環境整備の重要性が示された。

(2) 管理職向けアンケート調査

教師向けアンケート調査の結果はあくまで教師本人の自己評価であるため、第三者の視点でも同様の結果が得られるかを確認するため、在外教育施設に派遣された経験のある教師が所属する学校の管理職（校長、副校長、教頭のうち1名）を対象にwebアンケート調査を実施しました。

調査の結果、派遣経験のある教師と派遣経験のない同年代の教師を比較した場合、68.9～84.5%は派遣経験のある教師のほうが多文化・多言語環境における指導能力が高く、カリキュラム・マネジメント能力についても、72.7～74.8%は派遣教師のほうが高いと評価していることが明らかになり、教師向けアンケート調査と総合的な傾向が示されました。

(3) 派遣教師及び派遣元教育委員会へのヒアリング

アンケート調査による定量的な効果把握のみでなく、在外教育施設への派遣経験を教師本人や派遣自治体はどのように認識したか等を定性的に把握し、在外教育施設への教師派遣が効果を発揮するメカニズムを明らかにするため、在外教育施設への派遣経験を有する教師及び教育委員会へヒアリング調査を行いました。（図3）

調査の結果、派遣における次のような活動・経験が効果的だったのではないかという意見を得ました。

① カリキュラム・マネジメント能力

- ・派遣先には各都道府県等から派遣された教師がおり、他地域での指導方法を学ぶ機会が多い。
- ・日本の教科書が、派遣国・地域の文化や気候の違いによっ

てはそのまま使えないことも多く、現地の状況に応じて授業内容をアレンジする必要がある。

② 学校の管理運営・能力

- ・日本国内では、学校が倒産するという状況は考えにくいですが、日本人学校等の児童生徒・保護者には現地校に通うという選択肢もあり、学校経営について考える機会が多かったため、学費に見合うものを提供しなくてはならないという意識が強まった。
- ・国内と比較して、若くても生徒指導担当や教務主任などの役職を経験する機会が多い。

③ 多文化・多言語環境における指導能力

- ・日本人学校には、日本国内から来る児童生徒もいれば、日本以外で生まれ育った児童生徒もあり、多様なバックグラウンドを持つ子供たちを担当する機会がある。
- ・教師自らが海外で居住者として過ごす中で、日常生活においても、母語でない環境で学ぶことの大変さや、日本の当たり前が海外でも当たり前でないこと等を体感する機会がある。

3 示唆

本調査によって、在外教育施設への派遣経験が、多文化・多言語環境における指導能力やカリキュラム・マネジメント能力など、教師の資質・能力の向上に繋がるエビデンスが示されました。その中でも特に、多文化・多言語環境における指導能力が顕著に向上することが示されました。このことは、派遣経験者が外国人児童生徒等への指導の場面などで活躍できる可能性を強く示唆しています。近年、日本語指導が必要な児童生徒を含め、外国人児童生徒等が顕著に増加しており、特定の地域への集住化がある一方で、散在化の傾向も強まっています。こうした中、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の高い教師の育成が急務となっていきます。このことを踏まえると、各教育委員会にとって、所属教師の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。

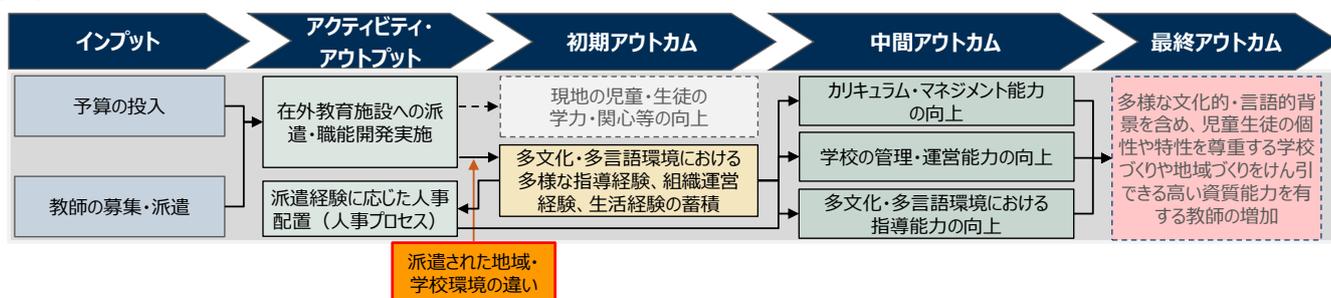
一方で、本調査を通じて、今後改善すべき課題も散見されました。例えば、調査に回答した派遣教師の7割程度が男性であり、直近では女性の派遣がやや増加している傾向

は読み取れるものの、過去の教師派遣の対象が男性に偏っていた可能性が示唆されました。これについては、派遣教師の募集において、2012年度の募集で撤廃するまで、既婚者にあっては原則として配偶者を同伴すること、という要件を設けていたことが影響していると考えられます。現在では、単身又は子供のみ同伴する派遣教師も増えているほか、文部科学省としても、「夫婦派遣枠」（近隣の在外教育施設や大規模校に派遣教師としての資格を持つ夫婦を同時に派遣）を設け、教師派遣に関するジェンダー格差の解消に向けた環境整備に取り組んでいます。

また、ヒアリング調査等を通じて、派遣経験者が国内でその経験を十分に発揮できていないケースもあることが示唆されました。外国人児童生徒等への指導のみならず、普段の授業運営におけるカリキュラム・マネジメントや、ESDやSDGsの学習など、派遣経験者がその経験を生かすことができる機会は多くあります。文部科学省としても、派遣経験者の活躍の場の拡大に繋がるよう、本調査の結果の積極的な広報等に取り組んでまいります。各教育委員会においても引き続き御協力をお願いします。

図1 調査設計

(1) ロジックモデル



(2) 調査項目

調査項目	調査対象・目的	具体的な内容
① 教師向けアンケート調査	<ul style="list-style-type: none"> 在外教育施設に派遣された教師及び派遣経験のない教師の双方を対象とする。 在外派遣が前頁の中間アウトカムにどのような影響を与えるかを分析する。 	<ul style="list-style-type: none"> 過去と現在のカリキュラム・マネジメント能力、学校の管理・運営能力、多文化・多言語環境における指導能力等を把握する。 差の差分分析を用いることによって、経時的な変化と切り分けた派遣効果を測定する。
② 管理職向けアンケート調査	<ul style="list-style-type: none"> 派遣経験のある教師が在籍する学校の校長・副校長・教頭を対象とする。 ①調査の結果の妥当性を検討するため、第三者の視点から派遣経験のある教師の資質・能力の高低を把握する。 	<ul style="list-style-type: none"> ①調査と同様の内容について、管理職の視点から、派遣経験のある教師と同年代の派遣経験のない教師を比較した評価を把握する。
③ 在外教育施設派遣教師及び教育委員会へのヒアリング調査	<ul style="list-style-type: none"> 派遣経験のある教師や教育委員会を対象とする。 ①調査や②調査で明らかになった分析結果の妥当性や、アンケート調査では把握しきれない具体的な活動内容、効果が発現するメカニズムを調査する。 	<ul style="list-style-type: none"> どのような経験・活動がアウトカムの向上につながっているか、派遣経験がどのような場面で生かされているか、派遣事業の改善点等を調査する。

図2 教師向けアンケート調査（その1）

（1）調査概要

調査対象者	<ul style="list-style-type: none"> ■ 小学校、中学校、義務教育学校、中等教育学校前期課程に所属する勤務経験10年以上の教師 <ul style="list-style-type: none"> ● 派遣経験のある教師：全学校が対象 ● 派遣経験のない教師：都道府県・政令指定都市別に割付を行ったうえで、5%抽出された学校が対象 <p>※各アウトカムについて、10年前と現在の状況を質問するため、経験年数10年以上とした。 ※働き方改革の観点から、調査対象者を絞る必要があり、派遣経験のない教師は5%抽出を行った。</p>
調査時期	■ 2021年12月13日～2022年1月17日
調査方法	■ 任意回答、匿名のWebアンケート調査
回収数	■ 4,765名（うち派遣教師は1,818名）

（2）主な調査項目

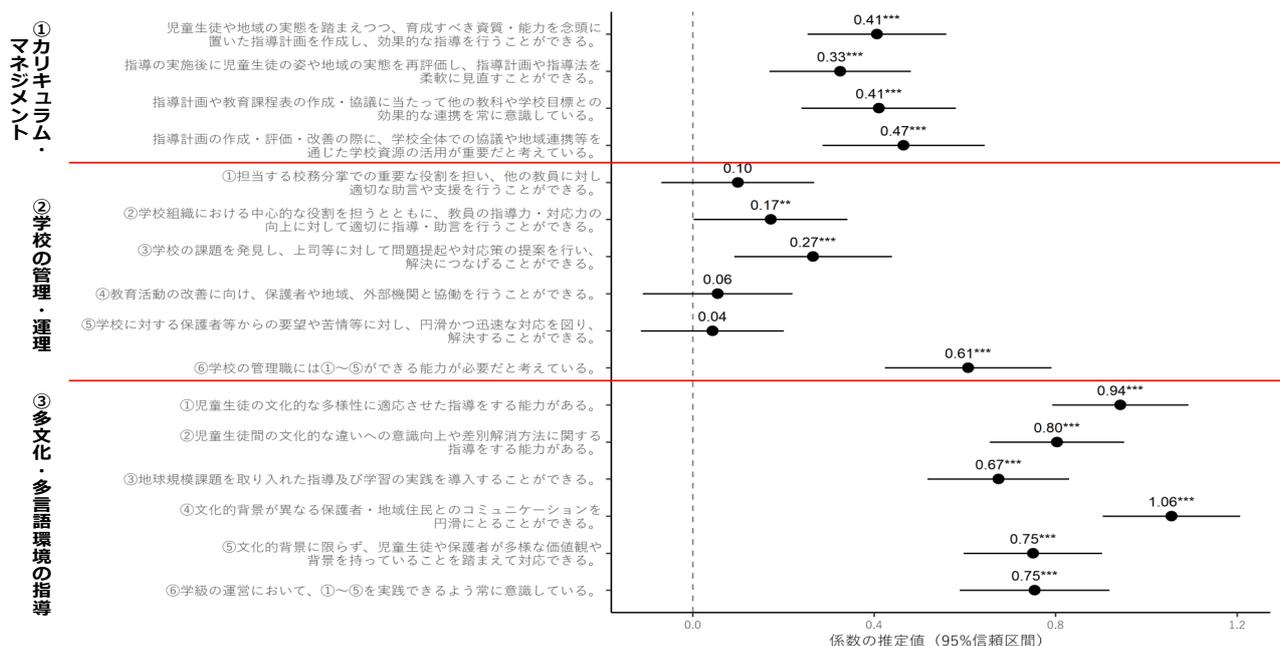
- 各設問について、1（あてはまらない）～10（あてはまる）の10段階で、調査時点（2021年度）と10年前（2011年度）の状況を質問

カリキュラム・マネジメント能力	<ul style="list-style-type: none"> ● 児童生徒や地域の実態を踏まえつつ、育成すべき資質・能力を念頭に置いた指導計画を作成し、効果的な指導を行うことができる。 ● 指導の実施後に児童生徒の姿や地域の実態を再評価し、指導計画や指導法を柔軟に見直すことができる。 ● 指導計画や教育課程表の作成・協議に当たって他の教科や学校目標との効果的な連携を常に意識している。 ● 指導計画の作成・評価・改善の際に、学校全体での協議や地域連携等を通じた学校資源の活用が重要だと考えている。
学校の管理・運営能力	<ul style="list-style-type: none"> ● ①担当する校務分掌での重要な役割を担い、他の教員に対し適切な助言や支援を行うことができる。 ● ②学校組織における中心的な役割を担うとともに、教員の指導力・対応力の向上に対して適切に指導・助言を行うことができる。 ● ③学校の課題を発見し、上司等に対して問題提起や対応策の提案を行い、解決につなげることができる。 ● ④教育活動の改善に向け、保護者や地域、外部機関と協働を行うことができる。 ● ⑤学校に対する保護者等からの要望や苦情等に対し、円滑かつ迅速な対応を図り、解決することができる。 ● ⑥学校の管理職には①～⑤ができる能力が必要だと考えている。
多文化・多言語環境における指導能力	<ul style="list-style-type: none"> ● ①児童生徒の文化的な多様性に適応させた指導をする能力がある。 ● ②児童生徒間の文化的な違いへの意識向上や差別解消方法に関する指導をする能力がある。 ● ③地球規模課題を取り入れた指導及び学習の実践を導入することができる。 ● ④文化的背景が異なる保護者・地域住民とのコミュニケーションを円滑にとることができる。 ● ⑤文化的背景に限らず、児童生徒や保護者が多様な価値観や背景を持っていることを踏まえて対応できる。 ● ⑥学級の運営において、①～⑤を実践できるよう常に意識している。

図2 教師向けアンケート調査（その2）

（3）調査結果

- グラフ中の点は、非派遣教師に対して派遣教師の伸びがどの程度大きいかを表す。
- 多文化・多言語環境における指導能力に関する効果が0.67～1.06ポイントと最も大きく、カリキュラム・マネジメント能力についても0.33～0.47ポイントの有意に正の効果が確認された。学校の管理・運営能力も一部の項目は有意に正の効果が見られた。



※ 信頼区間の計算に用いた標準誤差は不均一分散に対して頑健な標準誤差である。***, **, * はそれぞれ1, 5, 10%水準で統計的に有意であることを表す。

図3 ヒアリング調査

(1) 調査対象者

- 教師：8名（協力を承諾した教師のうち、派遣先地域、年齢、派遣に対する評価のバランスを考慮し、選定。）
- 教育委員会：2自治体（調査協力が得られた自治体。近畿地方1自治体、関東地方1自治体。）

(2) 結果概要

- 在外教育施設への派遣によって、カリキュラム・マネジメント能力や学校の管理・運営能力、多文化・多言語環境における指導能力が高まるメカニズムとして、以下のような活動・経験が効果的だったのではないかという意見を得た。

資質・能力	効果的だったと考えられる活動・経験
カリキュラム・マネジメント能力	<ul style="list-style-type: none">■ 派遣先には各都道府県等から派遣された教師がおり、他地域での指導方法を学ぶ機会が多い。■ 日本の教科書が、派遣国・地域の文化や気候の違いによってはそのまま使えないことも多く、現地の状況に応じて授業内容をアレンジする必要がある。
学校の管理・運営能力	<ul style="list-style-type: none">■ 日本国内では、学校が倒産するという状況は考えにくいですが、日本人学校等の児童生徒・保護者には現地校に通うという選択肢もあり、学校経営について考える機会が多かったため、学費に見合うものを提供しなくてはならないという意識が強まった。■ 国内と比較して、若くても生徒指導担当や教務主任などの役職を経験する機会が多い。
多文化・多言語環境における指導能力	<ul style="list-style-type: none">■ 日本人学校には、日本国内から来る児童生徒もいれば、日本以外で生まれ育った児童生徒もあり、多様なバックグラウンドを持つ子供たちを担当する機会がある。■ 教師自らが海外で居住者として過ごす中で、日常生活においても、母語でない環境で学ぶことの大変さや、日本の当たり前が海外でも当たり前でないこと等を体感する機会がある。

- 派遣事業に関する改善点として、次のような意見を得た。

課題	内容
国内の環境	<ul style="list-style-type: none">■ 国内で派遣経験のある教師を生かすノウハウがないケースも見られる。
教育委員会の事務負担	<ul style="list-style-type: none">■ 派遣中の教師の給料の計算は、途中で昇級や手当認定の変更等があり、負担が大きい。