

平成28年度 研究報告書の概要

平成29年3月

全国都道府県教育長協議会

目 次

第1部会

高等学校における特別支援教育の推進

(障害者差別解消法を踏まえた特別支援教育の推進) 1

第2部会

今後の家庭教育支援の在り方について

～定量的な効果検証の試みと好事例の収集～ 7

第3部会

学校における業務改善に向けた支援について 13

優秀な人材を確保するための方策について 19

第4部会

教員の多忙化解消について 31

※ 研究報告書の詳細版につきましては、全国都道府県教育委員会連合会ホームページ (<http://www.kyoi-ren.gr.jp/>) に掲載しておりますので、御参照ください。

高等学校における特別支援教育の推進
(障害者差別解消法を踏まえた特別支援教育の推進)
(全国都道府県教育長協議会第1部会平成28年度研究報告書の概要)

I はじめに

平成28年4月1日から「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」が施行された。この法律では、障害を理由として障害者でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならないことや障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮を行うことを求めている。

また、法律の施行に先立ち、文部科学省は「文部科学省所管事業分野における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応指針」を策定し、初等中等教育分野、専修学校及び各種学校、社会教育分野における事業者が適切に対応するために必要な事項を規定した。

特に初等中等教育段階においては、一人一人の障害の状態や教育的ニーズ等に応じ、設置者・学校及び本人・保護者により、発達の段階を考慮しつつ合意形成を図った上で合理的配慮が提供されることが望ましいことや、相談体制の整備、研修・啓発に関する留意点などが示されている。

現在、高等学校には、義務教育段階で様々な支援を受けてきた生徒が多数在籍しているが、法律の施行に伴い、高等学校においても障害の状態や特性に応じて、合理的配慮の提供や相談体制の整備を早急に行う必要がある。

また、近年、特別支援学校や特別支援学級に在籍している幼児児童生徒が増加する傾向にあり、通級による指導を受けている児童生徒も平成5年度の制度開始以降増加してきているが、今後は高等学校においても、特別な教育的支援を必要とする生徒が増えていくことが予想され、高等学校における特別支援教育のニーズは益々高まっていくと考えられる。

そこで、第1部会では、平成28年度の研究課題を「高等学校における特別支援教育の推進（障害者差別解消法を踏まえた特別支援教育の推進）」とし、各都道府県の現状や取組事例の把握、課題の分析を通して、今後の施策の検討や国への提案・要望に資する研究を行うこととした。

なお、本研究は北海道及び兵庫県が担当し、各都道府県に対する調査は、平成28年8月に実施した。

Ⅱ 調査概要

1 調査内容

- (1) 高等学校における特別支援教育に関する体制整備について
- (2) 合理的配慮の提供にかかる取組について
- (3) 高等学校における自立支援につながる指導について
- (4) その他

2 調査対象

47都道府県教育委員会（回収率100%）

3 調査期間

平成28年8月

Ⅲ 調査結果とその分析

1 高等学校における特別支援教育に関する体制整備について

管理職を対象とした特別支援教育にかかる研修を、「実施している」県は46県であり、「実施していない」県は1県となっている。また、全教員を対象とした研修を「実施している」県は46県であり、「実施していない」県は1県となっている。

特別支援教育に関する管理職・教員研修の受講率の向上を図るため、他県の参考となる取組としては、「新規採用の校長や教頭の悉皆研修に特別支援教育にかかる内容の組み入れ」や「教育委員会が作成・配付した特別支援教育にかかる資料を活用した校内研修の実施」などが挙げられている。

また、課題としては、「研修のための人的・財政的体制の整備」や、「高校教員に向けた特別支援教育の研修内容の充実」などが挙げられている。

教員の資質及び管理職のリーダーシップ向上を図るため、研修以外の取組で他県の参考となるものとしては、「事例集、ガイドブック、リーフレット等の作成・活用」や「高等学校と特別支援学校との間での人事交流」などが挙げられている。

平成28年4月1日現在の、都道府県立高等学校における特別支援学校教諭免許状を有する教員の状況について、「把握している」県は37県であり、「把握していない」県は10県となっている。把握している37県のうち、30県が特別支援学校教諭免許状を有する教員の割合を1.0%～3.9%の範囲で回答している。また、37県のうち、17県が特別支援学校教諭免許状を有する教員がいる高等学校の割合を30.0%～49.9%の範囲で回答しているが、全体では、9.9%以下～89.9%の範囲に幅広く分布しており、大きな差があることがうかがえる。

高等学校における特別支援教育の推進のための体制を整えるに当たり必要なこととしては、「特別支援教育コーディネーターの資質向上」、「全教員の特別支援教育にかかる資質向上」の回答がそれぞれ9割を超えており、特別支援教育コーディネーター及び全教員の特別支援教育にかかる資質向上が求められている。その他、必要なこととして、「専門性を有する外部資源との連携強化」や「管理職の意識改革」などが挙げられている。

2 合理的配慮の提供にかかる取組について

入学者選抜学力検査において提供可能な「合理的配慮」については、全ての県が「ある」と回答しており、具体的な配慮の内容としては、9割を超える県が「別室受験」、「座席の配慮」、「拡大文字の使用」を行っている」と回答している。上記の事例以外についても、「配慮の要望があった場合に、本人、保護者、中学校長、高等学校長等が事前に協議を行い、配慮の提供について個々に検討を行っている」との回答が見られた。

また、合理的配慮の提供にかかる課題としては、「生徒の障害の程度等に応じた合理的配慮の内容の決定」、「入学者選抜の公平性を確保することとの兼ね合い」、「教員の人数不足や施設的な面での課題」などが挙げられている。

入学した生徒の校内での生活に関して提供した「合理的配慮」としては、環境面、学習面、その他様々な配慮が行われていることが報告されている。

校内での生活に関する合理的配慮の提供について、行う側の課題としては、「教員の合理的配慮への理解に差がある」と回答した県が全体の5割を超えており、具体的には、「教員の共通理解が得にくいこと」や、「系統的な支援を行うための校内の支援体制を構築する必要があること」などが挙げられている。

また、受ける側の課題としては、「本人・保護者からの過度な要望がある」ことが最も多い割合となっており、具体的には「周囲の生徒に気付かれないようにクローズでの支援を求められる場合がある」ことなどが挙げられている。

進路指導に関する合理的配慮の提供にかかる課題としては、約4割の県が「教員の合理的配慮への理解に差がある」と回答しており、具体的には、「高校3年間継続して関わる先生が限定的であり、また、保護者・本人等の要望もあり、全教員に共通理解が広がりにくい」ことなどが挙げられている。

3 高等学校における自立支援につながる指導について

自立支援につながる指導について、「学校設定教科を設けている」県が21県であり、「設けていない」県が18県、「教科としては設けていないが、教科外に補習等の時間を設けている」県が11県となっている。

各県の特別支援教育推進計画等における「合理的配慮の提供」の記載について、「記載されている」県は32県であり、「記載されていない」県は15県となっている。

記載内容については、「制度や定義の紹介をトピック等として記載している」が最も多く5割を超え、次いで、「提供すべきものとして具体的な取組例とともに記載している」の回答も約5割となっている。

高等学校における特別支援教育の推進にかかる意識向上や体制整備のために各県で行った効果的な取組については、「発達障害への対応に関する取組」と「教員の特別支援教育にかかる専門性向上のための取組」の回答が多く、それぞれ8割を超えており、次いで「合理的配慮についての理解啓発に関する取組」が7割を超えている。

また、意識向上や体制整備のために、今後必要な方策については「教員研修の充実」を通して教員の特別支援教育にかかる理解を深め専門性を向上させることや、高等学校において支援が必要な生徒の数や「必要な支援内容の把握」などが挙げられている。

IV 今後の課題

1 高等学校における特別支援教育に関する体制整備について

現在、高等学校には義務教育段階で様々な支援を受けてきた生徒が多数在籍しており、障害の状態や特性に応じた合理的配慮の提供や相談体制の整備を行っていく必要があることから、高等学校の全ての教員を対象として特別支援教育にかかる研修の機会を設定することが求められている。教育委員会としては、全職員の協力のもと特別支援教育を推進しているような事例を集めて研修会等で発信していくことなどにより、教員の意識向上や理解促進を図っていく必要があると考えられる。

また、高等学校と特別支援学校との間で人事交流を計画的に行うなどの取組を進めている自治体もあり、こうした取組は他県にとっても参考となると考えられる。

特別支援学校教諭免許状を有する教員の割合について、現状では、ほとんどの県において、教員全体の約1%～4%程度に留まっていることから、今後、取得率を向上させるための取組が必要であると考えられる。一方、県によって高等学校数に違いはあるものの、特別支援学校教諭免許状を有する教員が高等学校にいる割合が、県内の高等学校の8割を超えている県が4県あることから、こうした割合の高い県

の取組などを参考に、特別支援学校教諭免許状を有する教員がいる高等学校の割合を向上させることが必要であると考えられる。

2 合理的配慮の提供にかかる取組について

入学者選抜学力検査にかかる合理的配慮については、様々な内容が提供されていることがうかがえるが、入学者選抜学力検査時のみならず、入学後の日常的な教育活動の中で継続して実施していくことが求められている。

調査結果によると、「生徒の障害の程度等に応じた合理的配慮の内容の決定」などが課題として挙げられており、独立行政法人国立特別支援教育総合研究所の『合理的配慮』実践事例データベースを参考にするなど、校内全体で特別支援教育を推進する体制を整備していく必要があると考えられる。

3 高等学校における自立支援につながる指導について

発達障害により特別な支援を必要としている生徒が在籍している高等学校もあることから、学校設定教科・科目などによりコミュニケーション能力やソーシャルスキル等の向上を目指す自立支援につながる指導が必要であると考えられる。また、そうした生徒が高校を卒業し、社会に出てから不適応状態になるケースも見られることから、全ての学校、全ての教員を対象として特別支援教育に係る教員研修を充実させ、特別支援教育についての理解を深め、専門性を向上させることが重要であると考えられる。

今後の家庭教育支援の在り方について ～ 定量的な効果検証の試みと好事例の収集～

(全国都道府県教育長協議会第2部会平成28年度研究報告書の概要)

I 研究の趣旨

国の教育振興基本計画では、四つの基本的方向性の一つとして「絆づくりと活力あるコミュニティの形成」が掲げられており、その基本施策の一つである「豊かなつながりの中での家庭教育支援の充実」については、成果指標として「全ての小学校区での家庭教育に関する学習の機会の確保や家庭教育支援チームによる相談対応などの家庭教育支援の実施（家庭教育支援チーム数の増加）」と「家庭でのコミュニケーションの状況や子供の基本的生活習慣の改善」の二点が挙げられている。

育児不安、地域とのつながりの希薄化、子育て家庭の孤立化、不登校、経済格差による貧困等家庭教育が困難な状況となっている中で、各都道府県、市区町村において様々な家庭教育支援の取組が行われているが、効果的な取組を継続的・発展的に実施していくためには、定量的・定性的な調査により、成果指標の達成度合いや事業の効果、成果等を検証し、その結果を住民等へ明確に示すことが必要である。

多くの地方公共団体では、アンケート等により定性的な検証は実施されているが、国が示す成果指標である「家庭でのコミュニケーションの状況の改善」や「子供の基本的生活習慣の改善」にまで踏み込んだ内容について、定量的に評価している事例は少ないのではないかとと思われる。今後、より効果的な施策の検討や国への事業拡充の要望等を行うには、客観的な指標により取組の成果・効果を分析した評価結果が説得力を持つものとする。

以上を踏まえ、全国学力・学習状況調査の結果を活用した、家庭教育支援施策の定量的な効果検証を実施するとともに、家庭教育支援の好事例を収集した。

II 調査概要

1 調査内容

- (1) 都道府県の家庭教育支援の取組全般
- (2) 家庭教育に関する学習機会の提供や訪問型家庭教育支援などの取組
- (3) 学校支援活動や放課後子供教室の活動と連携した家庭教育支援の取組

2 調査対象

47都道府県教育委員会

3 調査期間

平成28年8月

Ⅲ 調査結果とその分析

1 家庭教育支援施策の効果検証について

今回の調査研究では、家庭教育支援施策の成果、効果を評価するため、全国学力・学習状況調査（児童質問紙等）の「子供の基本的生活習慣の改善」や「地域への参加、関心」といった評価項目を活用し、定量的な効果検証を試みた。

その結果、「親への学習支援」と「放課後子供教室の設置」に比較的良好に取り組んでいるとする市区町村では、「子供の基本的生活習慣」や「地域への参加、関心」といった児童質問紙等の設問の肯定的回答の平均値が、全国や都道府県の平均値と比べ、概ね高い傾向を示した。

（次頁「効果検証結果（まとめ）参照」）

これまで家庭教育支援施策が子供たちにどのような効果をもたらしているのか、客観的な指標による検証等が行われたことはなかった。様々な背景や要因はあるものの、調査結果から、支援施策が子供たちに好影響を及ぼしているのではないかと考えられ、今回の定量的な検証に一定意味があったと評価している。

事業の効果・成果を広く示すことにより、住民の事業への理解度を高めることができ、また、予算獲得や国への要望等においても説得力を持つことができることから、各地方公共団体が施策を検証される際には、このような手法を積極的に活用していくべきである。

【効果検証結果（まとめ）】

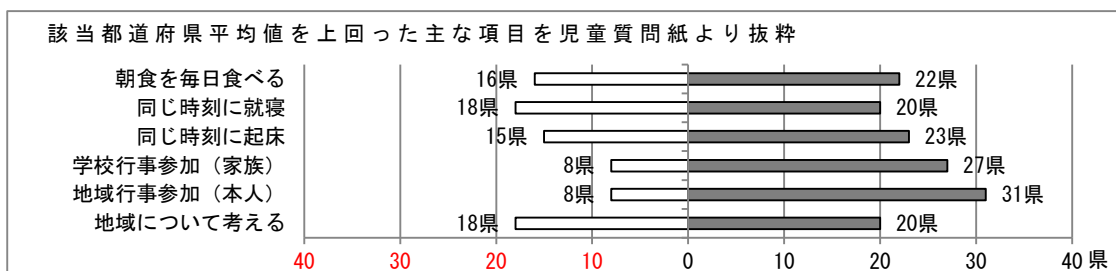
家庭教育支援の取組をよくやっている市区町村（条件 A、B）の児童の意識について

条件 A：『親への学習支援を全小学校区で実施している市区町村』

条件 B：『放課後子供教室の実施率が 80%以上の市区町村』

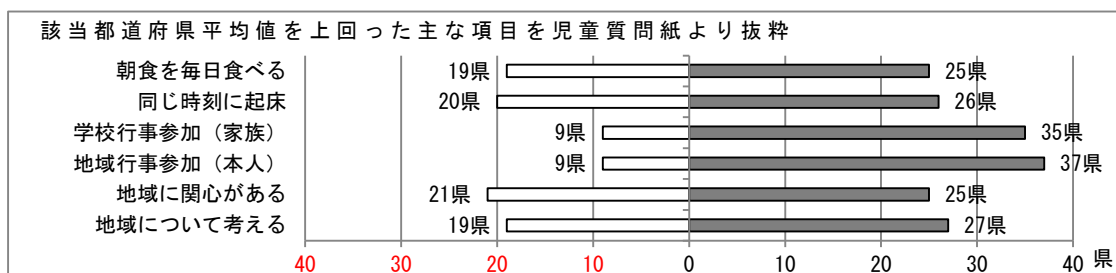
- 条件 A、B に該当する市区町村の肯定的回答の占める割合を全国平均値と比較
条件 A：「該当する市区町村は 960」→ 8 項目で全国平均値を上回る
条件 B：「該当する市区町村は 601」→ 10 項目で全国平均値を上回る
- 条件 A、B に該当する市区町村の肯定的回答の占める割合を該当都道府県平均値と比較

条件 A：9 項目で該当都道府県平均値を上回る



【図 1】(左) 該当都道府県平均値 > 該当市区町村の平均値の県の数 (右) 該当都道府県平均値 < 該当市区町村の平均値の県の数

条件 B：9 項目で該当都道府県平均値を上回る



【図 2】(左) 該当都道府県平均値 > 該当市区町村の平均値の県の数 (右) 該当都道府県平均値 < 該当市区町村の平均値の県の数

2 家庭教育支援における都道府県の役割と課題について

都道府県の役割として、「人材育成（研修）」（43 県）と「啓発資料作成、WEB での情報提供」（42 県）が都道府県の共通した認識である。市区町村と比べ、個別・直接に住民に働きかける機会が少ない都道府県は、ポスターや新聞、テレビといったツールに加え、HP、SNS といった WEB を活用した手段により、住民に施策の啓発、収集した好事例の情報等の提供を行っている。

また、家庭教育支援を広く普及させるため、広域的な観点から都道府県が企業に対する働きかけを行っており、企業への講師派遣、情報発信・啓発といった取組が多いが、企業からの講師派遣や集客に優れた企業施設の活用等市区町村の取組の場と企業とのつながりを都道府県がサポートする内容も見られる。中には、企業との取組を継続的なものとするため、事前に企業と家庭教育支援に係る協定を締結したり、条例に基づき企業に働きかける事例も見られた。

一方で、家庭教育支援の取組の課題として「必要としている親等に支援が届いていない」（39県）、「家庭教育を担う地域人材の不足」（32県）が多く挙げられた。

調査結果から、都道府県が人材育成に取り組んでいる中で、即戦力となる人材を継続的に確保することの難しさが読み取れる。また、様々な媒体を活用し、施策の情報発信を行っているものの、結果として必要としている家庭に支援が届いていない状況がうかがえる。

3 訪問型家庭教育支援の効果について

必要としている家庭に支援を届けるための効果的な方策の一つとして、訪問型の家庭教育支援が挙げられており、別の設問で訪問型の家庭教育支援を実施している都道府県（市区町村を含む）を調査したところ、約半数（25県）であった。

収集した好事例では、「登校支援を行った児童・生徒の登校日数が前年度より増加した」、「複数の機関が一体となって保護者をサポートしたことで子供の状態が改善された」といった内容や、「信頼関係の構築により保護者の不安が軽減した」、「福祉部局と情報共有することで子育て家庭の孤立化の防止につながった」といった成果が挙げられており、訪問型の支援は、支援が届きにくい家庭への有効な施策の一つであることが分かった。

一方、訪問型の家庭教育支援を実施していない地方公共団体の理由として、人材（能力）の確保や、福祉等他部局や関係機関との連携・調整に課題があることが分かった。また、都道府県として、主な実施主体となる市区町村の実施状況を把握していないという回答も複数あった。

IV 今後に向けて～2つの施策提案

調査結果から、多くの都道府県が課題として認識していることは、「必要としている親等に支援が届いていない」、「家庭教育支援を担う地域人材が不足している」ということである。

そこで、今回の調査研究を踏まえ、今後の家庭教育支援の在り方について、「必要としている親等に確実に支援を届けていく方策」と「地域の支援人材を確保する方策」の二点について提案する。

提案の一点目は、「必要としている親等に確実に支援を届けていく方策」として、福祉、保健部局と密接に連携した訪問型の家庭教育支援を推進していくことである。

収集した好事例から、訪問型の支援により子供の状態の改善や子育て家庭の孤立化の防止等の成果が読み取れ、訪問型の支援は、支援が届きにくい家庭への有効な施策の一つであると考えられる。

訪問型の家庭教育支援は、全国でおよそ半数の都道府県（実施主体は主に市区町村）で実施されているが、現状では、人材（能力）確保や福祉など他部局・関係機関との連携・調整に課題があったり、市区町村の実施状況を把握していない都道府県も見られる。

訪問型の家庭教育支援を推進していくために、都道府県及び市区町村において、教育委員会と福祉、保健部局との連携の構築は不可欠であり、これらの機関との連携の在り方について、各地方公共団体の実態に応じた検討を行う必要がある。

都道府県は、域内での実施状況を把握し、課題を整理した上で、実績のある市区町村の具体的な対応策や好事例を収集し、実施主体となる市区町村にフィードバックするとともに、訪問支援を担う家庭教育支援員の人材育成を継続的に実施していく。

市区町村は、好事例も参考にしながら、関係機関と緊密に連携し、様々な課題を抱えた家庭への訪問支援に取り組んでいく、といった役割を担いながら、都道府県と市区町村が連携して推進することが必要である。

提案の二点目として、「家庭教育支援員など、家庭教育に携わる地域人材を確保する方策」については、企業やNPOなど、地域のあらゆる人と協働することである。

都道府県は、例えば、家庭教育を支援するための職場環境づくりに取り組む企業と協定を締結する等、市区町村が人材を確保しやすい環境の整備に努める。そうした取組により、子育てを終えたシニア世代、地域に存在する企業、NPO、地域活動団体等から新たな人材を発掘したり、NPO等と連携しながら、多くの地域人材を育成できる地方公共団体主催の研修を継続的に実施していく。

また、市区町村は、新たに発掘された地域の支援人材を把握し、地域のニーズに適した、個別の研修を実施していく。

豊かな個性と限りない可能性を持った子供の育ちを阻害する様々な要因を、「訪問型家庭教育支援の推進」と「地域のあらゆる人との協働」により解消し、家庭の教育力を高めていくことができれば、昨今の家庭教育支援において喫緊の課題である、貧困対策とも連動することができると思う。

学校における業務改善に向けた支援について

(全国都道府県教育長協議会第3部会平成28年度研究報告書の概要)

I 調査の趣旨

教員が教科指導や生徒指導など幅広い業務を行う中、複雑化、多様化する教育課題を抱え、授業研究や授業準備、個別指導などの教育活動に専念しづらく、他国と比べて最も勤務時間が長い実態がある(OECD「国際教員指導環境調査(平成26年6月)」)。

教員が児童生徒の教育活動に、より専念できるような環境整備を図ることが、これからの教育行政に求められており、各都道府県の現状や取組を把握し考察することにより、今後の都道府県における施策・事業の検討、また国への要望に役立てることとする。

II 調査概要

1 調査内容

- (1) 管理職の学校マネジメント力向上に向けた取組
- (2) 部活動の状況、指導体制
- (3) 校務・事務の効率化に向けた取組
- (4) 保護者・地域への対応

2 調査対象

47都道府県教育委員会(回収率100%)

3 調査期間

平成28年8月

基準日：平成28年7月31日

III 調査結果の概要

1 管理職の学校マネジメント力向上に向けた取組

業務改善を積極的に推進していくためには、管理職のリーダーシップの下、教職員が協働しながら個々の得意分野を活かし、組織として力を発揮できるよう学校マネジメント機能を強化していくことが必要である。多くの県では管理職を中心に業務改善を進めるための研修が実施されているが、研修の対象としては、現職の管理職に限らず、将来管理職となることが期待される主幹教諭や教務主任等を対象としている県もある。研修の実施形態や期間は、対象とする校種や経験年数等により異なっている県が多い。

研修内容については、「健康対策の推進(メンタルヘルス)」について実施している県が最も多く、「地域との連携」や「会議の効率化」、「校

務の情報化」等に加え、ワーク・ライフ・バランス等の働き方に関する研修も重要視されている傾向がある。

研修実施に向けての課題として、「研修時間・機会の確保」や「研修内容の充実」等について回答した県が多く、いかに研修の時間を確保し、効果的な研修を実施できるかが課題となっている。なお、研修した内容については、実際に勤務校で実践し、その効果を検証していくことも必要であるが、例えば、教育委員会がモデル校を指定し、民間の視点を活かしながら業務改善について研究していくことも考えられる。

また、マネジメントの知見を有する民間人等の管理職の任用については、4割程度の県で実施されているが、これまでの文部科学省「公立学校教職員の人事行政の状況調査」と比較しても、最近では民間人等を管理職に任用する都道府県は減少傾向にあるともいえる。

管理職の任用の成果（期待される成果）については、「民間等の視点による校務の効率化」を挙げる県が多い一方で、「学校教育に関する専門知識や教育実践が十分でない」者を任用することなどへの慎重な意見もある。今後はこの制度の効果を検証するとともに、成果を近隣の学校等へ周知していくことが重要である。

2 部活動の状況、指導体制

平日の活動時間について、中学校では、概ね「1時間30分程度」や「2時間程度」と回答した県が多いのに対し、高等学校では、概ね「2時間程度」や「2時間30分程度」と回答した県が多く、高等学校の活動時間が中学校に比べ長い傾向にあることが分かる（図1）。それに伴い、平日の部活動終了時刻も、中学校では概ね「17時30分頃」や「18時頃」と回答した県が多いのに対し、高等学校では概ね「18時頃」や「18時30分頃」と回答した県が多い（図2）。

一方で、休日の活動時間については、中学校も高等学校も概ね「3時間程度」や「3時間30分程度」と回答した県が多く、校種間での大きな差は見られない（図3）。

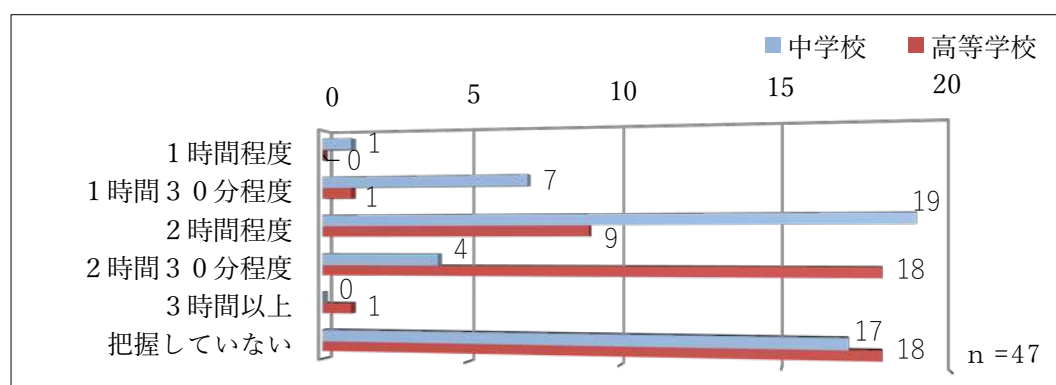


図1：平日の部活動の活動時間

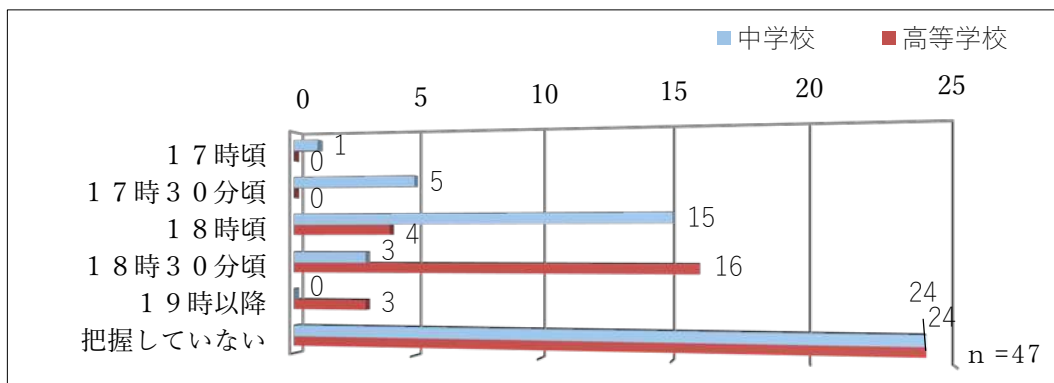


図 2 : 平日の部活動の終了時刻

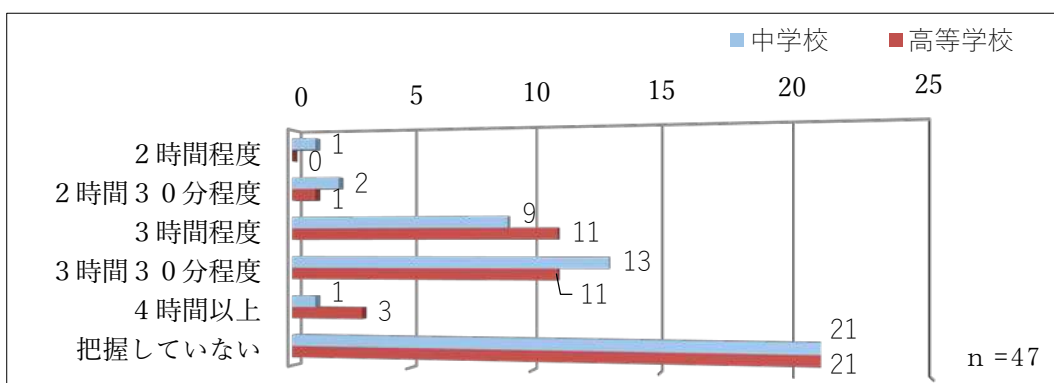


図 3 : 休日の部活動の活動時間

部活動の指導体制については、中学校、高等学校とも概ね「顧問と副顧問の2人体制で指導している」、「顧問と外部指導者（または指導員）が指導している」と回答した県が多く、各県とも複数体制により部活動指導に係る負担軽減を図っている（図4）。外部指導者を含めた複数体制での指導により、教員一人当たりが指導する部員数が軽減されたり、多くの教員が抱えている技術面の指導についての負担が軽減されたりすることが期待される。

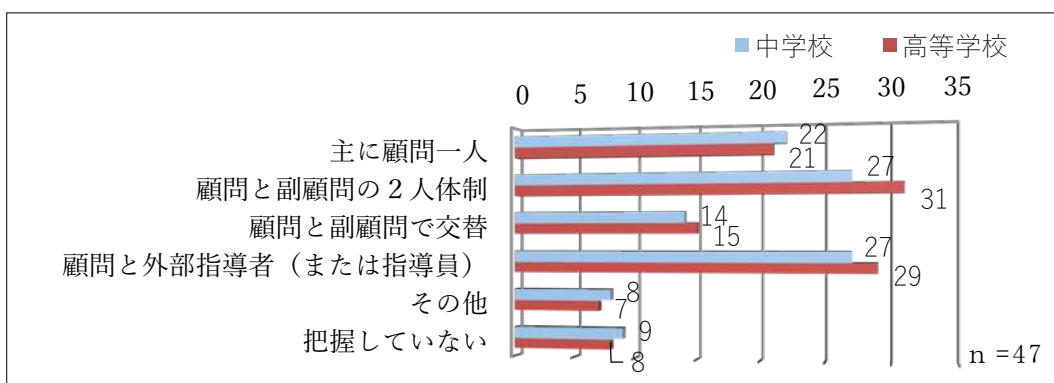


図 4 : 部活動の指導体制

しかし、単独指導や大会への引率が認められていない外部指導者の配置では、顧問教員の部活動指導に関わる時間的な負担軽減には繋がりにくいため、埼玉県や岡山県では県内の中学校に、東京都では都内の高等学校に単独での指導が可能な部活動支援員等を配置している。（以下の事例参照）

【埼玉県の事例：運動部活動支援員（中学校）】

- ・単独での部活動指導が可能。今後、大会への引率が可能となるように、県中学校体育連盟と調整中
- ・県内の3市12校に12人の支援員を配置
- ・配置や人選は各市教育委員会が行い、必要経費の2/3を県が負担し（県負担分の1/3を国が負担）、残り1/3は市が負担
- ・一人当たりの勤務形態は、1か月当たり20時間で5か月間（平成28年度）

【岡山県の事例：運動部活動支援員（中学校）】

- ・単独での練習指導が可能
- ・全県下で42校に48名を派遣
- ・必要経費については、国が1/3、残り2/3は県が負担（市町村負担なし）
- ・一人当たりの勤務形態は、1か月当たり20時間で12か月間（年間240時間以内）
- ・派遣校に行ったアンケートによると、教務主任等、学校の中核となる教員の部活動や他の校務の負担が軽減
- ・公式大会の引率はできないが、今後、公式大会も単独で引率できるよう検討。また、来年度以降は、吹奏楽などの文化部にも導入を検討してはどうかとの現場の要望あり

【東京都の事例：外部指導員（高等学校）】

- ・単独での指導や校外試合への引率が可能であるが、件数は少数（公式戦等の試合によっては、引率が不可の場合あり）
- ・都立学校管理運営に関する規則第12条の12第3項において、「校長は、所属職員（事務職員等を除く）以外の者に、部活動の指導業務を委嘱することができる」と規定
- ・退職教員や地域スポーツ指導者、民間スポーツ事業指導者、大学生（大学院生）のOBや体育協会からの派遣者、保護者等から任用

全国都道府県教育長協議会第3部会第2回研究会議（平成28年11月9日実施）においても、部活動指導に係る負担の軽減に関して、「部活動指導員の配置」の他に、部活動の実施日数や部活動数を再検討することや同一場所で実施する複数の部活動の顧問が協力して指導する体制整備などについても意見交換が行われている。また、「地域スポーツクラブからの指導員の招聘（県と市町が1／2ずつ費用負担）」などの取組についても紹介があり、部活動の指導体制は各県において重要な課題となっている。

文部科学省では、「次世代の学校指導体制強化のためのタスクフォース」において、「部活動指導員（仮称）」を法令上位置付けることについて検討が行われ、学校教育法施行規則の一部を改正する省令案が示されたところであるが、部活動指導員の配置については「財源や予算」、「人材確保」等を課題として挙げる県が多く、事業の実施に向けては、国による制度の整備や必要な予算措置が急務であると考えている。

また、これまで国や各都道府県からは、運動部活動の適切な練習時間や休養日等の設定について方針等が示されてきているが、「平成28年度全国体力・運動能力、運動習慣等調査結果」によると、各学校（中学校）の取組は十分に進んでいない状況である。練習時間や休養日等の設定については、生徒の健康障害や疲労による影響を考慮するなどのスポーツ医・科学の観点からも検討されることが重要であり、それらに基づき、学校（部活動）関係者や保護者等の理解が進むことも必要とされる。今後、スポーツ庁は「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン（仮称）」を策定するとしており、教員と生徒の両立場に立った適切な部活動運営についての具体的な方針等が示されることを期待したい。

3 校務・事務の効率化に向けた取組

校務・事務の効率化に向けた取組として、手引や事例集を作成している県は全体の約5割あり、手引等は主として校内研修等で活用され教職員の業務改善の意識化に結びついている結果が報告されている。

また、統合型校務支援システムの導入を行っている県もあり、その成果として「校務に係る時間が大幅に削減（年間平均116.9時間）され、児童生徒に向き合う時間が増えた。」と報告する県もあり、同一県内に一律に校務支援システムが導入されることになれば、業務改善は大きく進むことになる。しかし、校務支援システムの導入に当たっては、導入費用や運用に係るコストが大きな課題となっており、国の財政的な支援が求められる。

さらに、校務効率化のための支援員（ICT支援員や学校事務支援員等）を配置している県は全体の約2割に留まっている。支援員を配置した県からは、成果として「教職員の負担軽減」や「子どもと向き合う時間の増加」等の回答があった一方で、導入に当たり「人材確保」や「予算・経費」等の課題もあり、教育委員会が各学校に対して、事務職員の専門性を活かした校内の組織づくりや地域人材の活用等について働きかけを行う必要もあると考える。

4 保護者・地域への対応

時間外（休日含む）の保護者や地域からの電話対応について、「基本的に時間外でも勤務している教職員が対応する」と回答した県が大多数であり、こうした状況は教員の長時間勤務の要因ともなっている。

一方で、「基本的に平日の一定時間以降や休日は対応しない」と回答した県が4県、「留守番電話等を設置して対応している」と回答した県が3県と少数となっている。留守番電話等の設置状況については、各学校が勤務時間等に合わせ留守番電話への切替時刻を設定した上で、管理職等が対応することにより教職員の負担軽減が図られているようである。

しかし、この留守番電話等の導入については、設置や運用に係る予算に関する課題だけでなく、緊急性の高い生徒指導の問題等への対応の遅れ等も課題となっている。これらの背景には、保護者との信頼関係や教員の意識等に関する課題が存在しており、留守番電話等の設置により保護者や地域への対応を縮小する方向に進めることは簡単ではないため、勤務時間外の対応について保護者や地域の理解が進むよう教育委員会が積極的に働きかけていくことが必要であり、国による指針等策定も望まれる。

優秀な人材を確保するための方策について

(全国都道府県教育長協議会第3部会平成28年度研究報告書の概要)

I 研究の趣旨

教育再生実行会議第七次提言「これからの時代に求められる資質・能力と、それを培う教育、教師の在り方について」において述べられているように、「これからの時代を見据えた教育内容・方法の革新」が、学校現場において効果的に実践されるかどうかについては、直接、子どもの指導に当たる一人一人の教員の資質・能力と学校の教職員体制にかかっている。

また、中央教育審議会からの「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～」においても、教育課程・授業方法の改善、新しい教科（小学校英語や道徳）への対応、大量退職・大量採用による弊害等の課題に対する具体的方策が述べられており、教員の養成・採用・研修の改革は全国共通の喫緊の課題である。

このような中、第3部会では、平成28年度の研究課題を「優秀な人材を確保するための方策について」とし、優れた教員志願者の養成・確保、若手教員の育成のほか、教員生活全体を通じた育成指標の策定など、優秀な人材を確保するための方策について、各都道府県の現状や取組を把握し考察することにより、今後の都道府県における施策・事業の検討、また、国への要望に役立てることとする。

II 調査概要

1 調査内容

- (1) 人材育成等にかかる課題について
- (2) 教員のキャリアステージに応じた育成指標の策定について
- (3) 教員採用選考試験にかかる優秀な人材の確保対策について
- (4) 教師塾及び採用前研修等について
- (5) 経験10年未満の教員の育成について
- (6) 臨時的任用講師等の育成にかかる課題等について

2 調査対象

47都道府県教育委員会（回収率100%）

3 調査期間

平成28年8月

基準日：平成28年7月31日

Ⅲ 調査結果の概要

1 人材育成等にかかる課題について

- 人材育成等にかかる課題（2つまで回答可）について、「優秀な教職員志望者の確保」が34県と最も多く、次いで「若手教員の人材育成方法」が28県、「求める人物を採用するための試験方法」が11県、「教職員の教員育成指標の策定」及び「新規採用者の円滑な教職の開始」がそれぞれ6県などとなっており、多くの県が「優秀な教職員志望者の確保」及び「若手教員の人材育成方法」を課題として挙げている。
- 平成27年12月21日付け中央教育審議会答申「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～」(中教審第184号)では、「1. 検討の背景」において、「近年の教員の大量退職、大量採用等の影響により、教員の経験年数の均衡が顕著に崩れ始め、かつてのように先輩教員から若手教員への知識・技能の伝承をうまく図ることのできない状況」が指摘されているが、多くの県において、「大量退職に伴う優秀な教員志望者の確保」と「経験の浅い教員の増加に伴う若手教員の育成」が現在の教育現場における課題と認識されていることを示す結果となった。

2 教員のキャリアステージに応じた育成指標の策定について

- 人材育成指針などにおける教員育成のための指標の策定状況について、「人材育成指針などで指標を定めている」が6県に対して、「人材育成指針などはあるが指標は定めていない」が20県、「人材育成指針などを定めていない」が17県、「その他」が4県となっている。「その他」は、指標について検討中又は策定中などである。
- 教員育成のための指標を定めている6県における現在の指標と前記中央教育審議会答申で示された教員育成指標（以下「教員育成指標」という。）との関係について、「現在の指標を改定して教員育成指標とする」は1県のみであり、他の5県は「未定」（3県）又は「その他」（2県）となっている。「その他」は、「教職大学院と連携して教員育成指標作成のための検討チームを立ち上げ予定」などである。
- 教員育成指標の策定にかかる協議機関について、構成人員、構成人数、開催予定回数のいずれについても30を超える県が「未定」となっている。また、教員育成指標で指標とする予定の項目（複数回答）についても、30県が「未定」となっている。
「未定」以外の回答の状況としては、協議機関の構成人員（複数回答）について、「教育委員会研修担当関係者」が12県、「教育委員会人事担当関係者」及び「大学等の教職課程を有する学部等の関係者」が8県、「学校管理職」が7県などとなっている。協議機関の構成人数については、「10人以上」が9県、「8人～9人」が2県、「6人～7人」が1県となっている。協議機関による協議の開催予定回数については、「2回以下」が5県、「5回以

上」が3県、「4回」が2県などとなっている。教員育成指標で指標とする予定の項目（複数回答）については、「授業実践力」が14県、「児童生徒指導力、児童生徒理解」が13県などとなっている。

- この調査の時点（基準日：平成28年7月31日）では、教員育成指標の策定等を内容とする法案の提出前であったが、第192回国会において教育公務員特例法等の一部を改正する法律（平成28年法律第87号。以下、この法律による改正前の教育公務員特例法を「改正前の教育公務員特例法」と、改正後の同法を「改正後の教育公務員特例法」という。）が成立したことから、速やかに法改正に対応していく必要がある。その際、教員育成指標の策定等に関して既に具体的な検討を始めている県の回答内容は、参考になると思われる。

3 教員採用選考試験にかかる優秀な人材の確保対策について

(1) 教員採用選考試験の現状

- 教員採用選考試験の現状について、「全ての校種教科で概ね必要な倍率を満たしていると考えている」が12県であるのに対し、「一部の校種教科で必要な倍率を下回っていると考えている」が29県、「半分程度の校種教科で必要な倍率を下回っていると考えている」が3県、「ほとんどの校種教科で必要な倍率を下回っていると考えている」が1県、「その他」が2県となっている。「その他」は、「必要な倍率を設定していない」などである。多くの県で、教員採用選考試験の受験倍率の低下が優秀な人材確保のための課題の一つとなっていることがうかがえる。

ところで、文部科学省が平成29年1月31日に公表した「平成28年度公立学校教員採用選考試験の実施状況について」によると、平成28年度の競争率（倍率）は全体で5.2倍とされている。今回の調査で「全ての校種教科で概ね必要な倍率を満たしていると考えている」と回答した12県の平成28年度の教員採用選考試験の受験倍率を見てみると、10県が5.2倍を上回っており、あとの2県も5.1倍となっている。このことから、優秀な人材を確保するためには、やはり一定の受験倍率が必要であると考えられる。

(2) 教員採用選考試験受験者数増加を目的として実施してきた取組

- 教員採用選考試験受験者数増加を目的として実施してきた取組（複数回答）について、「特別な選考試験の実施」が43県と最も多く、次いで「学生向け採用試験説明会」が41県、「大学等の教職（就職）担当者への訪問」が35県、「応募要件・出願書類の緩和」が30県などとなっている。

一方、“最も効果が大きかった取組”については、「学生向け採用試験説明会」が14県と最も多く、次いで「特別な選考試験の実施」及び「応募要件・出願書類の緩和」がそれぞれ10県などとなっており、「大学等の教職（就職）担当者への訪問」は1県のみであった。

- “最も効果が大きかった取組”の具体的内容（自由記載）の主なものとしては、以下のとおりである。
 - 「特別な選考試験の実施」
 - ・講師、他県の現職教員、英語・スポーツ等で一定以上の成績を収めた者に対する特別選考
 - ・特別支援学級担当等の特別選考
 - 「学生向け採用試験説明会」
 - ・県内外の大学や会場で説明会の実施
 - ・先輩教員の講話や若手教員との意見交換の場を設定
 - 「教師塾の実施（拡大）」
 - ・高い指導力をもつ教師の実践発表
 - 「他県での試験実施」
 - ・他の地域の主要都市会場での試験実施
 - 「応募要件・出願書類の緩和」
 - ・受験可能年齢の撤廃、引上げ
 - ・小と特小、中と特中（同一教科）、高と特高（同一教科（科目））の併願の緩和
 - 「その他」
 - ・小学校等教員を対象とした後期試験を11月に実施
 - ・一定の英語力を有する者、専修・複数免許所有者等への加点
- 近年の教員採用選考試験の倍率が全国的に低下傾向にある中、各県が“最も効果が大きかった”と回答した取組は、他の県においても参考になるものと考えられる。

（3）面接試験での人物評価に関して改善してきた内容

- 面接試験での人物評価に関して改善してきた内容（複数回答）について、「面接質問項目の変更」が23県と最も多く、次いで「面接官に対する研修の充実」が20県、「面接評価表（評価項目等）の改善」が19県などとなっている。

一方、“最も効果が大きかった取組”については、「面接質問項目の変更」、「面接官に対する研修の充実」とともに「面接の種類、時間、回数の増加」がそれぞれ7県と最も多く、次いで「面接評価表（評価項目等）の改善」が6県などとなっている。なお、“最も効果が大きかった取組”について回答のなかった県も8県あり、特定の取組に対する効果を把握することが難しかったものと考えられる。
- “最も効果が大きかった取組”の具体的内容（自由記載）の主なものとしては、以下のとおりである。
 - 「面接官に対する研修の充実」
 - ・面接官への事前研修の実施、臨床心理士による面接官向け講演会
 - ・行動特性をつかむための掘り下げた質問に対する演習

「面接官の人数や人員の変更」

- ・民間の経営者・人事担当者等を面接官に起用
- ・民間人の面接官の増加、女性面接官・臨床心理士の割合の増加

「面接の種類、時間、回数の増加」

- ・1人の受験者に個人面接を複数回実施することによる人物の多面的な見極め
- ・小学校の受験者を対象とする英語面接

「面接評価表（評価項目等）の改善」

- ・評価項目の細分化
- ・5項目の評定項目に加え、総合評価を実施

「面接質問項目の変更」

- ・受験者の人物像を掘り下げる質問に変更
- ・個人面接における場面指導の導入

「模擬授業の実施」

- ・指導上の困難な場面に対応する力をみる模擬授業の実施

「その他」

- ・集団討論において受験者一人一人が発言できる場の確保
- ・場面指導について、より教科の特徴に応じた内容に改善

（４）受験者が応募した教科の学力を評価する手法に関して改善してきた内容

- 受験者が応募した教科の学力を評価する手法に関して改善してきた内容（複数回答）について、「問題作成、検討段階での改善（応用的な問題の増加等）」が32県と圧倒的に多く、次いで「資格、経歴などの試験以外の評価の導入」が15県、「一般教養・教職教養試験と専門教科試験との配点割合の変更」が8県などとなっている。

一方、“最も効果が大きかった取組”についても、「問題作成、検討段階での改善（応用的な問題の増加等）」が23県と圧倒的に多く、次いで「資格、経歴などの試験以外の評価の導入」が7県、「一般教養・教職教養試験と専門教科試験との配点割合の変更」が5県などとなっている。

- “最も効果の大きかった取組”の具体的内容（自由記載）の主なものとしては、以下のとおりである。

「問題作成、検討段階での改善（応用的な問題の増加等）」

- ・記述式の内容を増加
- ・応用問題を出題し、専門性の高い人材を確保
- ・実践的指導力を問う問題を出題
- ・思考力を評価することができる問題を出題
- ・過去の得点傾向等を考慮した出題内容の改善

「筆記試験の出題形式の改善」

- ・論文検査に代え、各教科の指導案の作成

「資格、経歴などの試験以外の評価の導入」

- ・一定の資格を持つ受験者に対する加点
 - ・複数免許所持者や特別支援学校教諭免許所持者への加点
 - 「一般教養・教職教養試験と専門教科試験との配点割合の変更」
 - ・専門教科に関わる出題と配点の増加
 - ・第1次試験における実技試験への配点割合を増加
 - 「その他」
 - ・一般教養の出題をやめ、教職教養のみ出題
- 多くの県が「問題作成、検討段階での改善（応用的な問題の増加等）」を行い、また、それによる効果もあったと認識しているという結果となったが、その具体的内容としては、応用力、思考力又は実践的指導力といった能力を評価するための問題を出題しているという回答が見られ、各県が、これからの教育を担う教員として、こうした能力を備えた受験者を見極めようとしていることがうかがわれる。

（5）その他に教員採用選考試験において優秀な人材を獲得するために効果のあった取組

- その他に教員採用選考試験において優秀な人材を獲得するために効果のあった取組（自由記載）の主なものとしては、以下のとおりである。
- [説明会等に関する取組]
- ・大学だけでなく県内の高等学校への教職セミナーの実施
 - ・DVD、ポスターの作成（ポスターを駅や公共施設に掲示）
- [特別選考等に関する取組]
- ・現職教員や社会人を対象とした特別選考の実施、見直し
 - ・小学校特別選考で、専門的な教科指導力を有する人材を採用
- [大学院進学者等の採用延期に関する取組]
- ・大学院在学及び進学予定者等に対する採用延期制度の拡充
- [試験方法に関する取組]
- ・集団討論や模擬授業、個人面接の改善
 - ・場面指導の内容の工夫（状況設定の工夫）

4 教師塾及び採用前研修等について

（1）教師塾について

- 教員採用選考試験の受験を希望する学生等を対象とした研修（以下「教師塾」という。）の実施状況について、「実施している（実施する予定である）」が19県、「実施していない」が28県となっている。
- 教師塾を「実施している（実施する予定である）」と回答のあった19県の状況について、対象とする校種（複数回答）としては、「小学校」が19県、次いで「特別支援学校」が15県などとなっている。1年間の開催回数としては、「月1～2回」が4県、「月2～3回」が2県、「月4～5回」が1県、「その他」が12県となっている。「その他」のうち5県は、

1年間の開催回数が5回以下であった。

教師塾の研修の内容（複数回答）としては、「教科に係る事柄」及び「教科以外で教育に係る事項」がそれぞれ19県、次いで「先輩教員からのアドバイス」が16県などとなっている。

- 教師塾については、実施している県の中でも、年間の開催回数が5回以内で主に研修会を実施しているケースと年間の開催回数が10回以上で研修会のほかレポートの作成や学校へのインターンシップ等を実施しているケースに大別できる結果となった。
- 教師塾の受講者の教員採用選考試験における取扱いとしては、「特になし」が12県と最も多く、次いで「1次試験一部免除」が3県、「1次試験免除」が2県、「その他」が2県となっている。「その他」は、「コースにより異なり、一部のコースで1次試験一部免除」及び「教師塾生を対象とする特別選考（1次選考の免除）」であった。「1次試験免除」、「1次試験一部免除」及び「その他」と回答のあった7県に追加の聴き取りを行ったところ、教師塾の修了をもって教員に必要な学力や専門性を確認できたものとして、1次試験免除等の取扱いを行っているということであった。一方で、入塾に際しては、小論文や面接による選考を実施したり、大学による推薦や成績証明を要件としたりしている県が多かった。
- 上記のとおり、教師塾の範疇には、主に円滑な入職のための取組として行われているものから、実践的な指導力を有する教員志望者の養成、さらには採用まで含めた仕組みとして実施されているものまで、幅広く含まれている結果となっている。

現在、教師塾を実施しているのは19県であるが、今後、教師塾の実施を予定している、又は、教師塾の実施を検討している県においては、その目的に応じて、どのような形態や頻度で教師塾を実施するかを検討するにあたって参考になるとと思われる。

（2）採用前研修について

- 教員採用選考試験合格者に対する採用前の研修（以下「採用前研修」という。）の実施状況について、「実施している（実施する予定である）」が28県、「実施していない」が17県、「その他」が2県となっている。「その他」の意見は、一部の校種又は対象者について採用前研修を実施しているというものである。
- 採用前研修を「実施している（実施する予定である）」又は「その他」と回答のあった30県において、研修の内容（複数回答）としては、「新任教員としての心構え等」が26県と最も多く、次いで「先輩教員からのアドバイス」が23県、「公務員倫理・サービス」及び「教科以外で教育に係る事項」が19県などとなっており、また、1年間の研修回数としては、半数近くの14県が「1回」となっている。
- 採用前研修については、実施している県の多くで、教員としての心構え

や先輩教員からのアドバイスを研修内容としており、また、その回数も半数近くが1回であることから、採用試験合格者に対するオリエンテーションのような性質を有しているケースが多いと思われる。

こうした中、1年間の研修の回数が「4回以上」と回答のあった4県に追加の聴き取りを行ったところ、教職の開始に向けての不安解消を目的とした交流会、初任者研修の前倒しのような意味での授業づくり研修、学校の現状を理解するためのインターンシップ等を実施しているということであった。これらは、新規採用者（特に新卒の者）が円滑に教職を開始するための取組として参考になると考えられる。

5 経験10年未満の教員の育成について

(1) 経験10年未満の教員が身につけるべき実践的指導力

- 経験10年未満の教員（採用後10年を経過するまでの教員）が身につけるべき実践的指導力について、「定めている」が26県、「定めていない」が17県などとなっている。
- 経験10年未満の教員が身につけるべき実践的指導力を「定めている」と回答のあった26県において、その内容（複数回答）として、経験6年未満の教員では、「学習指導力」が23県と最も多く、次いで「生徒指導力」が20県、「外部連携力」が11県、「組織企画力」が10県などとなっている。また、経験6年以上10年未満の教員では、「学習指導力」が21県と最も多く、次いで「生徒指導力」が19県、「外部連携力」が13県、「組織企画力」が12県などとなっている。

経験6年未満の教員の場合に比べ、経験6年以上10年未満の教員の場合の方が、若干ではあるが、「外部連携力」や「組織企画力」を身につけるべきとの回答が増えている結果となった。

(2) 経験10年未満の教員に対する独自の経験年数別研修の実施状況

- 改正前の教育公務員特例法においては、初任者研修と10年経験者研修が定められていたところであるが、経験10年未満の教員に対する独自の経験年数別研修の実施状況について、「悉皆研修を実施している」が35県、「悉皆、希望制の両方を実施している」が10県などとなっている。
- 「悉皆研修を実施している」又は「悉皆、希望制の両方を実施している」と回答のあった45県において、研修の対象教員（複数の年次で実施している場合、最も重要と考える年次）としては、「6年目」が24県と最も多く、次いで「2年目」が8県などとなっている。その主な研修内容（複数回答）としては、「教科指導」が40県と最も多く、次いで「生徒指導、教育相談」が32県、「学級経営」が26県などとなっている。
- 上記の最も重要と考える年次以外の年次においても悉皆研修を実施している場合、その対象年次（複数回答）としては、「2年目」及び「3年目」が最も多く、それぞれ22県などとなっている。その主な研修内容（複数

回答)としては、「教科指導」が33県と最も多く、次いで「学級経営」が23県、「生徒指導、教育相談」が21県などとなっている。

- ほとんどの県において経験10年未満の教員に対する悉皆研修が行われており、法定研修である初任者研修と10年経験者研修の中間の時期にあたる経験6年目を最も重視して独自研修を実施しているという県が24県と半数を超えており、また、その他の年次の研修として、採用間もない経験2年目及び3年目に独自研修を実施している県も20を超えるなど、若手教員の育成に力を入れていることを示す結果となっている。
- 教員の育成のための研修については、改正後の教育公務員特例法では、指標の策定と併せて、10年経験者研修を中堅教諭等資質向上研修に改め、実施年次の弾力化を図るとともに、中堅教諭等として必要とされる資質の向上を図ることとされており、今後、各県においては、採用後の若手教員の育成だけでなく、その後の中堅教員として必要とされる資質の向上につながる研修体系を構築する必要があると考えられる。

(3) 経験10年未満の教員の育成に関する大学・大学院との連携

- 経験10年未満の教員の育成に関する大学・大学院との連携について、「大学・大学院と連携している」が16県、「大学・大学院と連携していない」が29県などとなっている。

また、「大学・大学院と連携している」と回答のあった16県が連携している事項(複数回答)について、「校外研修への講師派遣」が11県と最も多く、次いで「研修内容の企画・立案等」が5県などとなっている。

- 今回の調査では、経験10年未満の教員の育成に関しては、大学・大学院との連携を行っている県は3分の1程度しかなく、また、研修内容の企画・立案等で連携している県もあるものの、多くの県では校外研修への講師派遣にとどまっている結果となっており、大学等と教育委員会が連携した教員の育成体制の整備が進んでいないことを示している。

改正後の教育公務員特例法においては、教員育成指標を策定するための協議機関において、教育委員会と大学等が教員の養成や研修の内容などを協議することも想定されており、今後は、採用後の研修も含めた教員の育成全般に関して、教育委員会と大学等とのさらなる連携が期待されるところである。

6 臨時的任用講師等の育成にかかる課題等について

- 臨時的任用講師等に対する研修の実施状況(複数回答)について、「担任以外の業務を行う臨時的任用講師に対して校外研修を実施」が39県で最も多く、次いで「担任業務を行う臨時的任用講師に対して校外研修を実施」が38県、「正規教員が受ける研修を受講できるようにしている」が31県などとなっている。
- 担任業務を行う臨時的任用講師に対する研修を実施している38県の状

況について、研修の形態としては、「悉皆研修」が18県と最も多く、次いで「悉皆と希望制の併用」が10県などとなっている。また、研修の内容（複数回答）としては、「公務員倫理・服務」及び「教科以外で教育に係る研修」がそれぞれ35県で最も多く、次いで「専門教科に係る指導法等」が28県などとなっている。研修の1年間の開催回数としては、「1回」が13県と最も多く、ほとんどの県で3回以内となっている。

- 担任以外の業務を行う臨時的任用講師に対する研修を実施している39県の状況について、研修の形態としては、「悉皆研修」が20県と最も多く、次いで「悉皆と希望制の併用」が9県などとなっている。また、研修の内容（複数回答）としては、「教科以外で教育に係る研修」が37県で最も多く、次いで「公務員倫理・服務」が35県、「専門教科に係る指導法等」が30県などとなっている。研修の1年間の開催回数としては、「1回」が12県と最も多く、ほとんどの県で3回以内となっている。
- 臨時的任用講師は、期間を限った任用ではあるものの、現在の学校現場における欠かせない人員となっており、多くの県において、担任業務を行うかどうかにかかわらず校外研修等の研修を実施し、その育成を図っているという結果となっている。

しかしながら、ほとんどの県で、研修の1年間の開催回数が3回以内となっているなど、正規の教員の初任者研修等と比較すると大きな差があるという見方もできる。臨時的任用講師ということで長期的な育成は難しいとしても、学校現場では重要な役割を期待される場合もあり、そのために必要な研修等の機会の確保という観点も必要と考えられる。

7 最後に

- 今回の調査結果では、教員志望者の確保や若手教員の育成等が全国的に重要な課題となっており、これらの課題に対応するため、各県において様々な取組が行われていることが示された。

国においては、現在、教員採用選考試験の共通問題の作成が検討されているが、共通問題を採用した場合の複数県の試験の併願の可否や試験の実施時期等は、各県が実施している優秀な人材を確保するための取組にも大きな影響を及ぼすことが予想されるため、共通問題の作成に関する検討内容については、適宜、国から各県に情報提供されることが望まれる。

併せて、今回の調査では、各県が受験者の学力を評価するうえで、応用力や思考力を問う問題を出題することで効果があったという回答が見られたところであり、共通問題においても、こうした問題が採用されることを希望したい。また、教員採用選考試験全体として、各県が、共通問題による試験に加えて、それぞれの取組を行うことにより、必要とする人材を確保することができるような仕組みとなることを希望したい。

なお、教員採用選考試験は、民間企業の採用活動とも競合するところがあ

ることから、共通問題による試験が全国一斉に実施される場合、その時期が民間企業の採用活動との関係でも適切なものとなるよう検討していただきたい。

教員の多忙化解消について

(全国都道府県教育長協議会第4部会平成28年度研究報告書の概要)

I 研究の趣旨

「教員が子ども一人一人に向き合える環境づくりに向けて～学校支援体制の在り方と学校現場の負担軽減について～」をテーマとして平成20年度に実施された研究では、学校現場の負担軽減に効果がある取組、支援策について、先進的な事例の共有化を図った。

その研究から7年以上が経過したが、教員の多忙化が依然として課題となっている現状を踏まえ、平成20年度との経年比較を行うことで、取組、支援策の効果や進捗状況等をより一層明らかにすることができるのではないかと考え、今回の研究を実施した。

II 調査概要

1 調査内容

(1) 都道府県教育委員会の取組検討状況

- 検討会議の設置状況
- 指針等の策定状況
- 教育現場の実態把握

(2) 都道府県教育委員会の具体的取組

2 調査対象

47都道府県教育委員会（回答率100%）

3 調査期間

平成28年8月

III 調査結果と分析の概要

1 都道府県教育委員会の取組検討状況

(1) 検討会議の有無と検討対象分野

検討会議の設置都道府県は年々増加しており、調査時点で38県となっている。平成20年度調査と比較すると、「学習指導」を除く「生徒指導」、「部活動指導」、「成績処理」、「保護者対応」、「事務的業務」のすべての項目で検討した都道府県が増えており、検討対象分野の多様化がみられる。

その中でも、「事務的業務」を検討した都道府県が平成20年度から引き続き90%以上となり、最も多い。また、「部活動指導」、「成績処理」、「保護者対応」の採用率の増加はいずれも20ポイントを超えており、これら4つの分野の結果は各都道府県の課題認識を反

映していると考えられる。

検討対象分野としての採用率の増加が大きい「部活動指導」、「成績処理」、「保護者対応」について、関連する具体的取組の平成20年度調査時点からの変化を個別に見ると、実施率が大きく増加していることから、検討会議等での検討と関連する具体的取組の実施率には密接な関係があり、検討会議で検討された分野は具体的取組へと繋がる可能性がかなり大きいことが分かる。この3分野について、中には40ポイント以上効果認識率が増加している具体的取組もあり、検討会議で検討された分野の具体的取組の精度は大きく高まる可能性があると考えられる。

(2) 指針等の策定状況

指針等を策定している都道府県は年々増加し、調査時点で33県となっている。

33県のうち、87.8%は、都道府県教育委員会自らを実施主体としており、指針等に基づき自らが教員の負担軽減について中心的な役割を果たそうとしていることが分かる。

指針等策定後2年以上経過した都道府県と、それ以外の都道府県との具体的取組の実施率を比較すると、市区町村立学校対象、都道府県立学校対象のそれぞれの具体的取組について、策定後2年以上経過した都道府県の方がやや高い実施率を示している。

指針等で数値等の具体的な目標設定をしている都道府県は11県ある。

(3) 教育現場の実態把握

平成20年度調査時点と比較して、都道府県立学校と市区町村立学校それぞれの現場教員が回答する「勤務実態調査」を独自で行っている都道府県教育委員会は大きく増加し、市区町村立学校対象で30県、都道府県立学校対象で37県となっている。

平成20年度調査時点と比較して、学校に対する照会・調査等の状況に係る実態調査を実施している都道府県は都道府県立学校対象で大きく増加し36県となっているものの、市区町村立学校対象ではほとんど変化がみられず9県である。学校の収受件数調査を実施している都道府県も8県と少ない。この調査は、学校の調査・照会業務削減を目的としたものであると考えられるが、実際に具体的取組として「教育委員会が行う調査・統計の見直し」が効果的に実施されているか検証すると、平成20年度調査時点と比較して当該具体的取組の実施率は大きく向上したものの、効果認識率は市区町村立学校対象で32.5%、都道府県立学校対象で22.0%と小さいことが分かり、調査・照会に係る学校の負担軽減が依然として進行

しにくい状況にあることが分かる。

2 都道府県教育委員会の具体的取組

各都道府県における具体的取組の実施状況や効果認識、課題認識等について分析を行う。

※ 以下（ ）内：市→市区町村立学校対象の支援策
県→都道府県立学校対象の支援策

(1) 効果認識率と課題認識率の関係

※効果認識率 6段階で尋ねた実施効果のうち「非常に大きな効果がある」または「大きな効果がある」と回答した都道府県の割合

※課題認識率 「経費」「人材確保」「制度設計」それぞれを課題と認識した都道府県の割合（複数回答可）

効果認識率50%未満の具体的取組よりも、効果認識率50%以上の具体的取組のほうが課題認識率の平均値が高い。特に効果認識率の高い具体的取組ほど「経費」の課題認識率が高い傾向にある。このことから、効果認識率と課題認識率にはある程度関連性が見られ、効果認識率の高い具体的取組ほど「経費」を課題と捉えている都道府県が多いことが分かる。

(2) 実施率が低く効果認識率が高い具体的取組

特に実施率が低い具体的取組は、「看護師の配置（市）」「教員の事務補助員の配置（市）」「教員のキャリアアドバイザーの配置（市）」となっている。また、「経費」課題認識率の平均値が50%以上となっており、財政面の課題から各都道府県が実施に踏み切れない状況がうかがえる。

一方、同様に「経費」を課題としている都道府県が多い「スクールカウンセラー」「スクールソーシャルワーカー」「部活動外部指導者」等については、国の予算化に伴う財政措置により、実施率が高いことを考えれば、上記の具体的取組についても、今後国の財政支援に向けて全国都道府県教育長協議会としての強力な働きかけが必要であると言える。

(3) 効果認識率が高く効果期待率が低い具体的取組

※効果期待率 未実施都道府県のうち「非常に大きな効果が期待される」「大きな効果が期待される」と回答した都道府県の割合（複数回答可）

効果認識率と効果期待率の乖離が特に大きい具体的取組としては「スクールソーシャルワーカーの配置（市）」（認識89.1%、期待0.0%）「部活動外部指導者等の活用（県）」（認識88.4%、期待

25.0%)「学校支援地域本部やコミュニティ・スクールの設置(市)」(認識65.9%、期待0.0%)「副校長・主幹教諭等の新しい職の配置・適正な活用(県)」(認識71.8%、期待0.0%)「学校業務の外部委託(県)」(認識77.8%、期待5.4%)等がある。

これらの具体的取組は、実際に実施すれば期待以上に大きな効果がある支援策であり、未実施都道府県が今後の施策を展開する上でのありうる着眼点として参考になるものであると考えられる。今後、取組状況や成果を情報提供し、成功事例を共有することによって、効果期待率が高まり実施へ繋がる余地が大きいと考える。

(4) 課題認識率が低い具体的取組

「学校運営関係書類等の様式の簡素化・統一化(市)」「学校業務の外部委託(県)」「副校長・主幹教諭等の新しい職の配置・適正な活用(県)」「キャリアアドバイザーの配置(市)」など16の具体的取組は、課題認識率が「経費」「人材」「制度」の3項目とも50%未満であり、これらはコストパフォーマンスの高い具体的取組であると考えられる。研究や積極的情報提供を進めることで、未実施都道府県が今後の施策を展開する上でのありうる着眼点として参考になるものとする。

3 都道府県教育委員会の取組の整理

(1) 各都道府県から情報提供された具体的な支援策の全体的な状況

※支援策 ここまで、「具体的取組」としてきたものを、ここからはアンケート調査で用いた言葉に準じて「支援策」と呼称する。

今回の調査では、「非常に大きな効果がある」または「大きな効果がある」と回答された実施中・実施済の具体的な支援策について、170の事例が情報提供されている。平成20年度に比べて事例提供数が62件増加しており、各都道府県で、試行錯誤しながら様々な取組が行われていることがうかがえる。

事例提供が最も多いのが「学校支援体制の整備(外部人材の活用等)」で97事例、続いて「学校組織・運営体制の改善(内部対応による充実等)」が35事例、「事務的業務の軽減・効率化」が10事例となっている。これは、実施評価の高い支援策が「学校支援体制の整備(外部人材の活用等)」に多いことと重なる。また、中教審の答申等を受けて、今年度(平成28年度)から新たに実施した支援策は17事例、検討中の事例紹介は3例となっている。各都道府県で「実施中・実施済の効果のある事例」の提供数を平成20年度調査と比較すると、「学校支援体制の整備(外部人材の活用等)」への比重が更に高まり、「学校組織・運営体制の改善(内部対応による充実)」が「事務的業務の軽減・効率化」よりも重視されてきている傾

向が読み取れる。

個別の支援策で見ると、スクールカウンセラーの配置が16事例で最も多く、続いて、教員のメンタルヘルス対策が14事例、部活動指導員が13事例となっている。平成20年度から変わらずスクールカウンセラーの配置は効果がある重要な支援策と捉えられていることに加え、教員のメンタルヘルス対策といった教員への心理面での支援が、効果的であると考えられるようになってきている。また、部活動の支援も効果のある支援策として関心が高まってきていることも注目できる。

(2) 各項目の状況

報告書では、各都道府県から情報提供された支援策を、実施率と効果認識率により4つに区分、整理して、各都道府県から寄せられた事例紹介を交えながら、平成20年度調査結果と比較している。

(3) 取組の整理から見えたもの

平成20年度調査と同様、「学校支援体制の整備（外部人材の活用等）」に関しては、実施率にかかわらず効果認識率の高いものが多いが、今回の調査では、さらにその傾向が強まっている。例えば、「学校問題解決支援チーム等の支援」は、効果認識率の高さを維持しつつ実施都道府県数は10県増加している。また、都道府県立学校でのスクールソーシャルワーカーの配置が進み、効果認識率が急激に高まっているほか都道府県立学校での支援ボランティアの活用も効果認識率の高さを維持しつつ実施校が増えている。市区町村立学校でのキャリアアドバイザーの配置、都道府県立学校での学校支援地域本部の設置なども、実施率は低いが高効果認識率が高いカテゴリに入ってきている。今年度新たに調査項目に追加した「日本語指導アシスタント職員の配置」「看護師の配置」「新たな教育課題（小学校での英語の教科化とアクティブ・ラーニング等）に対応する指導主事の配置・増員」（市）も、実施率は低いが高効果認識率は高くなっている。

「学校組織・運営体制の改善（内部対応の充実等）」に関しては、平成20年度調査では、「教員対象の組織マネジメント研修の実施」が重要であると報告されていたが、このことは今回調査でも同様の結果が得られている。管理職だけでなく学校における中核的な人材等に対して学校組織マネジメント研修を実施することが、年間を通じたPDCAサイクルを生かした業務改善につながると言える。

今回の調査で注目に値するのが「副校長・主幹教諭等の新しい職の配置・適正な活用」である。平成20年度調査で10県程度であった実施都道府県は40県近くに増加し、効果認識でも、高さを維

持している。

「事務的業務の軽減・効率化」では、平成20年度調査と比較して都道府県立学校での効果認識が高まっている項目が注目される。

「成績処理等の様式など文書の標準化・電子化」は効果認識率の高さを維持したまま実施率が倍増し、「学校運営関係書類等の様式の簡素化・統一化」も効果認識率が高まっている。また、「学校事務の共同実施」や「学校業務の外部委託」については、実施率はまだ低いですが、平成20年度調査から効果認識率は高まっている。今回事例提供はないが、実施都道府県の取組が参考になると思われる。

平成27年7月文部科学省「学校現場における業務改善のためのガイドライン～子どもと向き合う時間の確保を目指して～」や平成27年12月21日中央教育審議会答申「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について」を受けての支援策については、12県が今年度から実施しており、10県が検討中と回答している。実施の支援策では17事例が紹介されており、効果認識率も高い。市区町村立学校での「教員の事務補助員の配置」などは、実施都道府県が10県に満たないが効果認識率の高い支援策もある。

4 文部科学省通知「学校現場における業務の適性化に向けて」を受けて文部科学省通知「学校現場における業務の適正化に向けて」（平成28年6月）において示された4つの改革パッケージに即して、都道府県教育委員会の支援策を再整理する。

（1）「教員の担うべき業務に専念できる環境を確保する」パッケージ

苦情対応、保護者対応に関する支援策は未だ実施率が50～60%程度となっている。「事務職員の職務内容の見直し等による事務機能の強化」「事務職員（常勤）の定数増」についても、実施率は低い。「校務支援システムの整備」等の支援策は、市区町村立学校への取組が進んでいない状況である。実証研究や導入・運用コスト削減等に関する支援、人材や体制の確立に関する支援など、都道府県が市区町村の取組の推進に寄与する情報や体制づくりの支援を行うことは必要である。

（2）「教員の部活動における負担を大胆に軽減する」パッケージ

「部活動の指導体制や活動内容の見直し」は高い実施率を示している。有識者による「部活動検討委員会」を立ち上げて「運動部活動指針」を策定し、指導体制や活動時間、休養日の設定等の諸課題に対して、基本的な事項、留意点を整理したという情報提供もある。

「部活動外部指導者（部活動指導員）等の活用」も実施率、効果認識率ともに高く、85%以上となっている。今後は、部活動指導

員に対する配慮（研修の実施等）や、地域の指導者を発掘し学校につなぐ地域コーディネーターの配置促進等の環境整備が重要である。

（３）「長時間労働という働き方を見直す」パッケージ

「教員対象の組織マネジメント研修の実施」については、高い実施率を示している。これに対して「効率的業務遂行やタイムマネジメントに関する教員対象の研修・啓発の実施」は実施率が５０％未満となっている。すべての業務や役割を学校内で他者と連携・分担する意識、チームとして協働していく文化を学校に取り入れるといった意識改革を行うことは、専門職員の配置や事務機能の強化等の学校組織の改革と並行して重要である。

管理職とともに、目指す学校像実現に向けた改善活動を先導する中核的な人材（学校改善ファシリテーター）を養成する研修を実施する等の支援策が情報提供されている。

（４）「国、教育委員会の支援体制を強化する」パッケージ

「学校問題解決支援チーム等の整備」は、６０％程度となっている。今後報告書が求めているように、「多忙化解消プロジェクトチーム」等の勤務環境の改善を促進するための連携体制を都道府県教育委員会が構築し、市区町村教育委員会や学校に対する継続した支援を行っていく必要があると考える。

平成28年度研究報告書の概要

全国都道府県教育長協議会

平成29年3月発行

編集・発行 全国都道府県教育委員会連合会
〒100-0013
東京都千代田区霞が関3-3-1
尚友会館
電話 03-3501-0575
