教員の養成、資質向上等に関する行政評価・監視の局長通知に伴う改善措置状況（回答）の概要

〔調査の実施時期等〕

1　実 施 時 期　　平成14年８月～15年11月
2　調査対象機関　　文部科学省、都道府県教育委員会等

〔通知日及び通知先〕　　平成15年12月11日　文部科学省に対し局長通知

〔 回 答 年 月 日 〕　　平成16年 7 月 8 日

［行政評価・監視の背景事情等］

○　少子化傾向の進展に伴い、教員の採用者数が減少。これに対応して、文部科学省は、平成10年度から12年度にかけて、教員養成の専門機関である国立教員養成大学・学部の教員養成課程の入学定員の総数を約１万5,000人から約１万人に３分の１削減。今後とも、大都市部と地方都市部とで地域間較差を伴いながら、少子化傾向が継続する見込み。公立小・中学校教員の定年該当者数も地域間較差を伴う見込み

○　学校現場においては、いじめ、不登校、学級崩壊等の様々な課題が生じており、これらに的確に対応できる資質能力を有する教員の確保が重要

○　この行政評価・監視は、教員の資質向上を図る観点から、文部科学省等の教員養成の中長期予測の策定状況、都道府県及び政令指定都市の教育委員会（以下「都道府県教育委員会等」という。）における教員採用選考試験の実施状況、教員研修の実施状況及び指導力不足教員への対応状況等を調査し、関係行政の改善に資するため実施

主　な　通　知　事　項	関係省が講じた改善措置状況
1　教員養成の中長期予測の策定 文部科学省は、将来にわたって、安定的により質の高い力量のある教員を養成し、教育の水準を確保する観点から、計画的な教員養成を引き続き行っていくための全国的な規模での中長期予測を策定する必要がある。 （説　明） 少子化傾向の進展、公立小・中学校教員の退職見込み等を踏まえ、質の高い力量のある教員を計画的に養成することが重要 国立教員養成大学・学部（全国に48（単科教育大学11及び総合大学の教育学部等の教員養成学部37）設置。平成14年度の入学定員：9,750人）は、小・中学校教員を中心として養成 ○　全国的に少子化傾向との推計（年少人口（０歳から14歳まで）の将来推計）。ただし、東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県、愛知県、大阪府及び兵庫県（計７都府県）の「大都市部」では減少の度合いが比較的小さいのに対して、秋田県等の「地方都市部」では減少の度合いが大きく、減少傾向に地域間較差あり。 （年少人口の推計：国立社会保障・人口問題研究所） ・全　国：平成12年 1,850 万人 → 42年 1,323 万人（28%減少） → 62年 1,084 万人（41%減少） （例） 東京都：12年 143 万人 → 42年 120 万人（16%減少） 秋田県：12年 16.3万人 → 42年 9.6万人（41%減少） ○　公立小・中学校教員の定年該当者数（平成14年度から23年度まで）は、19年度以降、大幅に増加。ただし、平成19年度以降、大都市部７都府県が全体の過半数を占めており、定年該当者数が比較的少ない地方都市部との間に地域間較差あり。	→：「回答」時に確認した改善措置状況 →　文部科学省では、今回の通知を踏まえ、平成16年４月に各都道府県教育委員会に対し、各都道府県全体の17年度から21年度までの５年間の教員採用見込者数を調査しており、この調査結果をもとに16年８月を目途に取りまとめる我が国全体の教員需要予測も踏まえながら、計画的な教員養成を行っていくための全国的な規模での中長期予測の策定に向けて、引き続き検討していくこととしている。

主　な　通　知　事　項	関係省が講じた改善措置状況
（公立小・中学校教員の定年該当者数） ・全　国：平成14年度　7,552人 → 19年度14,856人 → 23年度19,178人 <うち大都市部の割合>　<32%>　<51%>　<53%> （例） 東京都：　14年度　571人 → 19年度 1,664人 → 23年度 1,853人 秋田県：　14年度　81人 → 19年度　111人 → 23年度　71人 ○　国立教員養成大学・学部の卒業者の中には、大学・学部の所在地以外の都道府県の教員に採用されることもあり。しかし、大学・学部は、交流のない他都道府県の教育委員会からの教員採用見込みのデータを入手困難。このため、個々の大学・学部では、入学定員の算定が十分にできない状況 ・　調査した21国立教員養成大学・学部（単科教育大学10、総合大学の教育学部等の教員養成学部11）の中には、入学定員の改定に際して、県外への教員就職実績を算定要素としていないものあり。 ○　文部科学省は、学校基本調査（毎年度実施）、学校教員調査（３年度ごとに実施）等により、児童・生徒数、学校数、学級数等の推移、学校教員の年齢構成、年少人口等のデータを個別に入手、分析し、教員の養成規模を検討。しかし、全国的な規模での教員養成の中長期予測は未策定 **２　教員の資質向上に係る情報提供の充実** 文部科学省は、教員の資質向上を図る観点から、都道府県教育委員会等に対し、次の情報提供を積極的に行うことにより、教員としてより優れた適格性の高い者の採用の推進、条件附採用制度の厳正な運用、社会体験研修等を通じた教員のより一層の資質向上の推進について指導する必要がある。	
①　採用試験に関する取組について、具体的な改善、工夫例を提示すること。	→　平成 16 年度「教員採用の改善に係る取組事例」については、15 年８月に都道府県教育委員会等に対して調査を行っており、今回の通知を踏まえ、調査結果を冊子としてとりまとめ、16 年７月を目途に都道府県教育委員会等に配布する予定である。

<table>
<tr><th>主　な　通　知　事　項</th><th>関係省が講じた改善措置状況</th></tr>
<tr><td>（説　明）
質の高い力量のある教員を採用するためには、採用試験における多面的な人物評価が重要。また、教員に採用後においても、社会体験研修等を通じて、その資質の向上を図ることが重要
公立学校の教員の採用、研修等については、都道府県教育委員等が実施（自治事務）。文部科学省は、必要な指導、支援、助言を実施
文部科学省は、教育職員養成審議会第３次答申（平成11年12月10日）等を踏まえ、教員としてふさわしい資質能力を有する人材を確保するため、都道府県教育委員会等に対し、「採用試験における改善の取組事例」を送付するなどして、その推進を指導

○　調査した30都道府県教育委員会等の中には、①集団討論等との組合せにより、「模擬授業」の試験内容の充実を図っているもの（５都道府県教育委員会等）、②民間企業の人事担当者、ＰＴＡ役員等を含む多様な構成により、面接試験を実施しているもの（８都道府県教育委員会等）など積極的な取組を行っているものあり。しかし、文部科学省が作成・送付している「採用試験における改善の取組事例」には、このような具体例の掲載なし。

②　条件附採用期間中の勤務成績の評価について、適格性等を欠く教員を速やかに発見し、不採用を含む適切な運用が可能となる評価の内容、方法、手続等の具体的な例を提示すること。
（説　明）
○　条件附採用期間中の勤務成績の評価方法の改善に向けた積極的な取組状況について、他の都道府県教育委員会等にもその情報を提供することは、条件附採用制度の厳正な運用を図る上でも有意義

・　調査した 30 都道府県教育委員会等の中には、①勤務成績の評価を７月末及び 10 月末現在で行うこととし、解雇の猶予期間を確保できることとしたもの（１都道府県教育委員会等）、②新規採用者について年１回、特別評価を実施しているほか、校長及び市町村教育委員会から都道府県教育委員会等への新規採用教員の育成に関する報告を年２回実施し、計３回の評価を行うこととした</td><td>→　文部科学省においては、これまでも条件附採用期間中の勤務成績の評価について適切に対応するよう、都道府県教育員会等に対し、指導してきたところであるが、今回の通知を踏まえ、平成 16 年２月３日開催の「文部科学省初等中等教育局所管事項説明会」において、先進的な条件附採用期間制度の取組事例を提示し、各教育委員会における適切な取組を促したところである（15 年度において条件附採用期間を経て正式採用にならなかった教諭等 111 人、前年度比９人増）。また、平成 15 年９月及び 16 年４月に条件附採用期間制度に関する都道府県教育委員会等の取組状況について調査を実施し、その結果についてインターネットのホームページや教育委員会月報への掲載等により情報提供を行っている。</td></tr>
</table>

主　な　通　知　事　項	関係省が講じた改善措置状況
もの（１都道府県教育委員会等）、③校長が９月 15 日までの学級経営、学習指導、校務の処理等の状況について５段階で評価し、教員としての適格性を判定することとしているほか、１月 16 日を評定日として新規採用教員のみを対象とした勤務成績の評価を行い、正式採用することが適当でないと判断された者については、都道府県教育委員会等に対し免職に関する意見具申を行うこととしたもの（１都道府県教育委員会等）等がみられる。	
③　社会体験研修について、都道府県教育委員会等における派遣期間の設定状況を把握して、これを取りまとめの上、提示すること。 （説　明） ○　都道府県教育委員会等は、教員に対する種々の研修に加えて、デパート、ホテル等の協力を得て「社会体験研修」も実施。社会体験研修の派遣期間は、視野の拡大等を期待して延長している都道県教育委員会等がみられる一方、最短にとどまっているものあり。 ・　調査した 30 都道府県教育委員会等の中には、①長期研修（１か月以上）の派遣期間が最短の１か月にとどまっているもの（３都道府県教育委員会等）、②短期研修（１か月未満）の派遣期間が１日から２日にとどまっているもの（７都道府県教育委員会等）あり。	→　社会体験研修については、今回の通知を踏まえ、都道府県教育委員会等における派遣期間の設定状況について、平成 16 年中に調査を行い、その結果を 17 年１月を目途に取りまとめの上、速やかに都道府県教育委員会等に提示することとしている。
④　現職教員の大学院修士課程への派遣について、都道府県教育委員会等における年齢制限等の派遣要件の設定状況を把握して、これを取りまとめの上、提示すること。 （説　明） ○　現職教員の大学院修士課程への派遣については、派遣要件が都道府県教育委員会等により独自に設定されていることから、現職教員の意欲や主体性があっても、場合によってはこれらが勘案されずに、一律に年齢又は教職年数による派遣制限が設けられているものあり。 ・　調査した 30 都道府県教育委員会等のうち、研修効果の発現する期間がより長い若手の現職教員を派遣する必要があるなどして、年齢による派遣制限をしているものが 12 都道府県教育委員会等（内訳は、①40 歳未満の者：９都道府	→　現職教員の大学院修士課程への派遣については、今回の通知を踏まえ、都道府県教育委員会等における年齢制限等の派遣要件の設定状況について、平成 16 年中に調査を行い、その結果を 17 年１月を目途に取りまとめの上、速やかに都道府県教育委員会等に提示することとしている。

主　な　通　知　事　項	関係省が講じた改善措置状況
県教育委員会等、②50 歳未満の者：１都道府県教育委員会等、③30 歳以上 40 歳未満の者：１都道府県教育委員会等、④30 歳以上の者：１都道府県教育委員会等） 　一方、18 都道府県教育委員会等においては、優れた教員を大学院修士課程に派遣する必要があるなどとして、年齢による派遣制限を設けていない。	
３　指導力不足教員への速やかな対応 　文部科学省は、教員として適格な人材を確保し、学校・教員に対する保護者等の信頼を回復する観点から、指導力不足教員に対する認定等一連の人事管理システムを構築・運用していない都道府県教育委員会等に対し、既に当該システムを構築・運用している他の都道府県教育委員会等の取組事例を示すなどして、一連の人事管理システムを速やかに構築・運用するよう一層指導する必要がある。 （説　明） 　保護者が安心して児童・生徒を学校に預けるためには、児童・生徒に対する適切な指導力を有する教員の確保が必要不可欠 　文部科学省は、教員としての適格性を有する人材を確保するため、都道府県教育委員会等に対し、新たな人事管理システムを構築・運用するよう指導。また、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和 31 年法律第 162 号）の一部改正により、平成 14 年１月からは、教員の教育職以外への転職制度も導入 ○　調査した30都道府県教育委員会等の中には、指導力不足教員に対する一連の人事管理システムを構築しておらず、指導力不足教員への対応が不十分なものあり。 ※　「指導力不足教員に対する一連の人事管理システム」とは、指導力不足教員の把握、申請、認定、研修、人事上の措置（分限制度や転職制度による措置）等を行うための仕組みをいう。 ・　一連の人事管理システムのうち、人事上の措置を行うための分限制度や転職制度に係る仕組みのみが構築され、指導力不足教員の把握、申請、認定、研修等に係る仕組みが未整備（18 都道府県教育委員会等）	→　文部科学省では、これまでも人事管理システムの構築・運用を図るよう、都道府県教育委員会等に対し、指導してきたところであるが、平成 15 年９月及び 16 年４月に指導力不足教員等の人事管理に関する都道府県教育委員会等（47 都道府県教育委員会及び 13 政令指定都市教育委員会）の取組状況について調査を実施し、今回の通知を踏まえ、その結果について情報提供を行い、各教育委員会の適切な取組みを促したところである。調査結果によると、平成 16 年４月１日現在、すべての都道府県教育委員会等において指導力不足教員についての定義が設けられ、指導力不足教員に対する人事管理システムが整備されたところである。また、平成 16 年４月１日現在、既に 43 都道府県教育委員会及び９政令指定都市教育委員会において、指導力不足教員の認定（計 481 人、前年度比 192 人増）を行っており、16 年度中にはすべての都道府県教育委員会等において、指導力不足教員の認定が行われる予定である。