

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・分析の請負  
報告書概要版

2022年3月

---

# 調査の概要

# 在外教育施設の概要

## 在外教育施設の概要

- 在外教育施設は、海外に在留する日本人の子供のために、日本国内の学校教育に準じた教育を実施することを主な目的として海外に設置されたものであり、日本人学校、補習授業校、私立在外教育施設の総称である。
- 文部科学省では、日本人学校及び補習授業校への教師派遣の支援を行っている。
  - 派遣者数は、総数としては2012年以降増加を続けているものの、充足率（文部科学省からの派遣教師数／「公立義務教育諸学校の学級編成及び教職員定数の標準に関する法律」に基づき算定した教員定数）は70%台を推移している。
- 派遣期間は原則2年間であるが、派遣先における評価等に応じて最大2年間の延長が認められている。

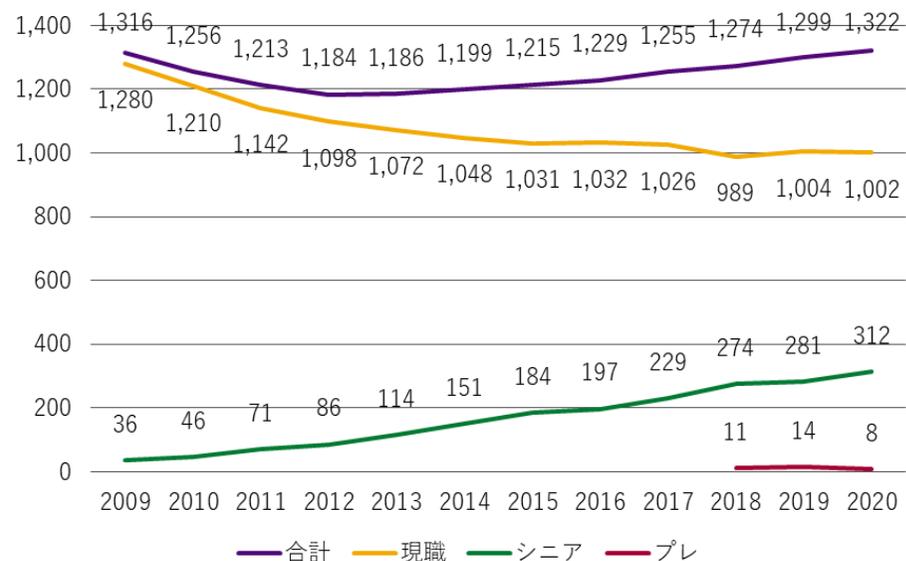
### 在外教育施設の種類（上）と派遣の種類（下）

種類	課程	学校数
日本人学校	全日制	94校（49ヶ国1地域）
補習授業校	一部の科目	228校（54ヶ国1地域）
私立在外教育施設	全日制	7校（5ヶ国）

（注）学校数は2021年4月時点。

種類	対象者
現職派遣	各都道府県及び政令指定都市から推薦された国内の義務教育諸学校の教師を派遣する
シニア派遣	応募時の年齢が63歳以下の退職教師を派遣する
プレ派遣	正規教師を目指す臨時採用教師等を派遣する

### 日本人学校・補習授業校への派遣教師数の推移

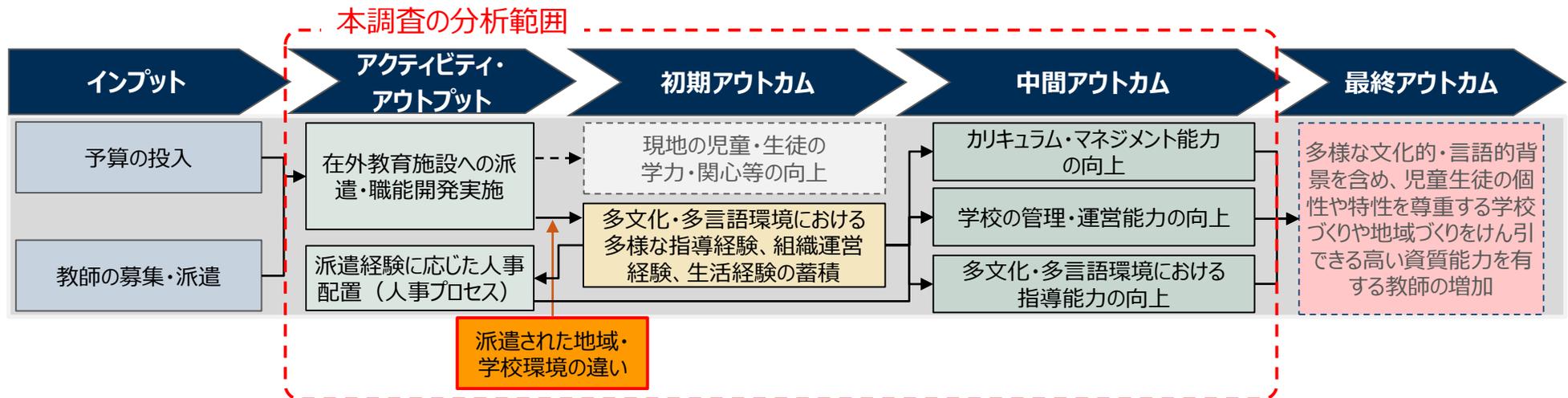


（出所）文部科学省「在外教育施設未来戦略2030～海外の子供のあるべき姿の実現に向けて～【参考資料集】」  
 (https://www.mext.go.jp/content/20210603-mxt\_kyokoku-000015472\_03.pdf) より作成。

# ロジックモデルと本調査の概要

## 在外教育施設への教師派遣のロジックモデルと本調査の分析範囲

- 効果測定にあたっては、分析の対象や範囲（何を成果と捉えるか？どの部分の因果関係を検証するか？）を明確にすることが重要である。在外教育施設への教師派遣のロジックモデルを整理すると下図のようになる。
  - ロジックモデルとは、プログラムによって効果が発現するメカニズムについて、「もし～ならば（if - then）」という形で、インプット、アクティビティ・アウトプット、アウトカムといった各要素の因果関係を想定・整理し、体系的に可視化するものである。
  - 在外教育施設では、多文化・多言語環境において、国内の学校以上に多様な指導経験、組織運営経験、生活経験を蓄積することができると考えられる。
    - その結果、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が向上し、最終的には、域内での教育の促進に繋がることが期待される。
- 本調査では、データの利用可能性や分析期間の制約も考慮し、在外教育施設への派遣経験のある教師と派遣経験のない教師を比較することで、在外派遣の中間アウトカムに対する影響を分析する。



# 調査のアプローチ

- 本調査では、以下の3つの調査から在外教育施設への派遣効果とそのメカニズムを検討する。

調査のアプローチの整理		
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"><li>□ <u>在外教育施設に派遣された教師</u>及び<u>派遣経験のない教師</u>の双方を対象とする。</li><li>□ 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。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>□ 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。</li><li>□ 差の差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。</li></ul>
② 管理職向けアンケート調査	<ul style="list-style-type: none"><li>□ <u>派遣経験のある教師が在籍する学校の校長・副校長・教頭</u>を対象とする。</li><li>□ 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。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>□ 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。</li></ul>
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"><li>□ <u>派遣経験のある教師</u>や<u>教育委員会</u>を対象とする。</li><li>□ 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。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>□ 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。</li></ul>

# 分析仮説及び分析内容

■ 本調査で検証する分析仮説と分析内容は以下の通りである。

## アンケート調査に基づく分析仮説と分析内容の整理

分析仮説	主な分析内容
① 在外教育施設への派遣経験は、教師の資質・能力を向上させるか	□ 過去と現在における派遣教師と非派遣教師のカリキュラム・マネジメント能力、学校の管理運営、多文化・多言語環境における指導能力の伸び幅を比較することで、派遣効果を分析する。
② 派遣先の環境で効果に違いはあるか	□ 派遣された教師間で、派遣先の環境や派遣先での取組みによるアウトカムの伸び幅の違いを比較することで、効果の違いを分析する。
③ 派遣前・中・後の人事プロセスで効果に違いはあるか	□ 派遣された教師間で、派遣中の教育委員会とのコミュニケーションの有無によるアウトカムの伸び幅の違いを比較することで、効果の違いを分析する。



## ヒアリング調査に基づく分析仮説と分析内容の整理

分析仮説	分析内容
① 派遣先におけるどのような活動・経験が教師の資質・能力を向上させるか	□ ヒアリング調査により、効果の有無だけではなく、派遣先でのどのような活動・経験がアウトカムの向上につながるのか調査することで、効果が発現するメカニズムについても把握する。

---

# 教師向けアンケート調査

# 教師向けアンケート調査 概要

- 教師向けアンケート調査の概要は以下の通りである。

## 教師向けアンケート調査の概要

調査対象者	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 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"><li>● 派遣経験のある教師：全学校が対象</li><li>● 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</li></ul></li></ul> <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	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 2021年12月13日～2022年1月17日</li></ul>
調査方法	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 任意回答</li><li>■ 匿名のWebアンケート調査<ul style="list-style-type: none"><li>● ヒアリング調査に協力可能な方等についてのみ氏名・メールアドレスを取得した</li></ul></li></ul>
回収数	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 4,765名（うち派遣教師は1,818名）</li></ul>
調査の展開方法	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 文部科学省から都道府県・政令指定都市の教育委員会に調査URLを含めた事務連絡を発出</li><li>2. 各教育委員会が管轄下の市区町村教育委員会に展開</li><li>3. 市区町村教育委員会から各学校に展開</li></ol>

# 教師向けアンケート調査 主な調査項目

■ 教師向けアンケート調査の主な調査項目は以下の通りである。

項目	調査対象者	設問内容
基本属性	<input type="checkbox"/> 全教師	<ul style="list-style-type: none"><li>● 教師としての勤務年数、性別、年齢</li><li>● 学校種、教科（中学校のみ）、学校規模</li><li>● 教師になる以前の渡航経験</li><li>● これまでの業務経験</li></ul>
派遣先の環境等	<input type="checkbox"/> 派遣経験のある教師	<ul style="list-style-type: none"><li>● 派遣先の国・地域、学校、派遣時期</li><li>● 派遣先の職場の雰囲気、職場環境</li><li>● 派遣先での生活状況</li><li>● 派遣先での業務・指導経験</li></ul>
派遣前・中・後の人事プロセス	<input type="checkbox"/> 派遣経験のある教師	<ul style="list-style-type: none"><li>● 派遣のきっかけ、キャリアパスの認識</li><li>● 教育委員会とのコミュニケーションの機会</li><li>● 帰国後の活躍機会</li></ul>
アウトカム	<input type="checkbox"/> 全教師	<ul style="list-style-type: none"><li>● カリキュラム・マネジメントを行う能力</li><li>● 学校の管理・運営を行う能力</li><li>● 多文化・多言語環境における指導能力</li></ul>

# 教師向けアンケート調査 各アウトカムの設問文

- 本調査では、以下の各設問について、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）の状況をそれぞれ質問した。

分類	設問文
<b>カリキュラム・マネジメント能力</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> </ul>
<b>学校の管理・運営能力</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> </ul>
<b>多文化・多言語環境における指導能力</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> </ul>

# 分析方法

- 在外教育施設への派遣効果を測定するためには、分析手法を適切に選択する必要がある。代表的な効果分析の方法と本調査での適用可能性を整理したものが下表である。
- 本調査では、教師向けアンケート調査で取得可能な情報の性質を踏まえて、**差の差分析 (Difference in Differences)** を用いて、派遣効果を測定する。

本調査で適用可能と考えられる分析方法

手法	分析方法		本調査での適用可能性
①ランダム化比較試験	派遣の対象者と非対象者をランダムに振り分けて効果を測定する。	→	✕ 派遣される教師がランダムに選定されているわけではないため、本調査では適用できない。
②回帰不連続デザイン	在外教育施設への派遣対象が決定される閾値前後で比較することで効果測定する。	→	✕ 派遣される教師が単一の基準で選定されているわけではないため、本調査での適用は難しい。
③差の差分析	派遣教師と非派遣教師の事前事後のデータを用いることで、トレンド要因を取り除いたうえで効果を測定できる。	→	○ 派遣教師と非派遣教師それぞれについて2時点のアウトカムをアンケート調査で取得することで適用が可能。
④マッチング	派遣教師と非派遣教師の中から特性の似通った個人をマッチングして効果を測定する。	→	△ 適用は可能だが、マッチングの精度を高めるために必要な派遣の意思決定と関連する属性がアンケート調査では十分に取得できない。
⑤前後比較	派遣教師の派遣前後のアウトカムを比較することで効果を測定する。	→	△ 適用は可能だが、派遣効果を厳密に測定することは難しい。

(出所) 小林庸平 (2019) 「エビデンスに基づく政策形成の考え方と本書のエッセンス」 (デフロ他 (2019) 『政策評価のための因果関係の見つけ方 ランダム化比較試験入門』日本評論社 所収) をもとに作成。

# 分析のアイデア 差の差分分析 (DID: Difference in Differences)

## 基本的なアイデア

- 施策の対象者と非対象者それぞれについての施策実施前後のデータを用いることで、トレンド要因を取り除いたうえで、効果を測定する方法である。
- 施策の対象者と非対象者それぞれの施策の影響を受けなかった場合のトレンドが同様であれば、アウトカムの伸び幅の差をトレンド要因を取り除いた施策の効果と解釈できる。

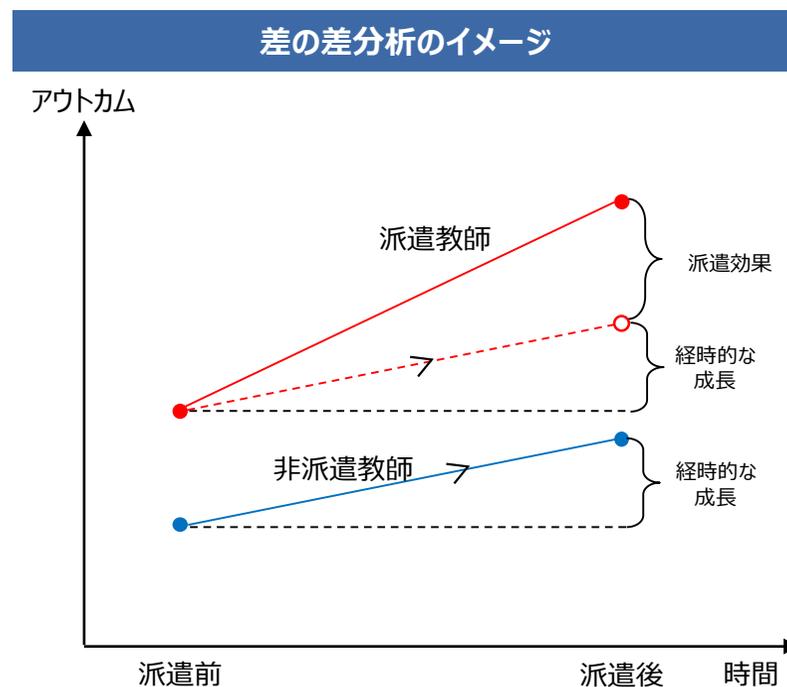
## 具体例

- 右図が差の差分分析のイメージを図示したものである。
  - 縦軸はアウトカム、横軸は時間を表す。
  - 派遣教師（赤線）のアウトカムは派遣前後で大きく伸びているがこれだけでは、派遣の効果か経時的な成長かはわからない。
  - このとき、派遣がなかった場合に派遣教師も非派遣教師と同様にアウトカムが変化するのであれば、効果は派遣教師のアウトカムの伸びと非派遣教師のアウトカムの伸びの差と考えられる。

$$\begin{aligned} \text{派遣効果} &= \text{派遣教師の伸び}(\text{派遣効果} + \text{経年変化}) \\ &\quad - \text{非派遣教師の伸び}(\text{経年変化}) \end{aligned}$$

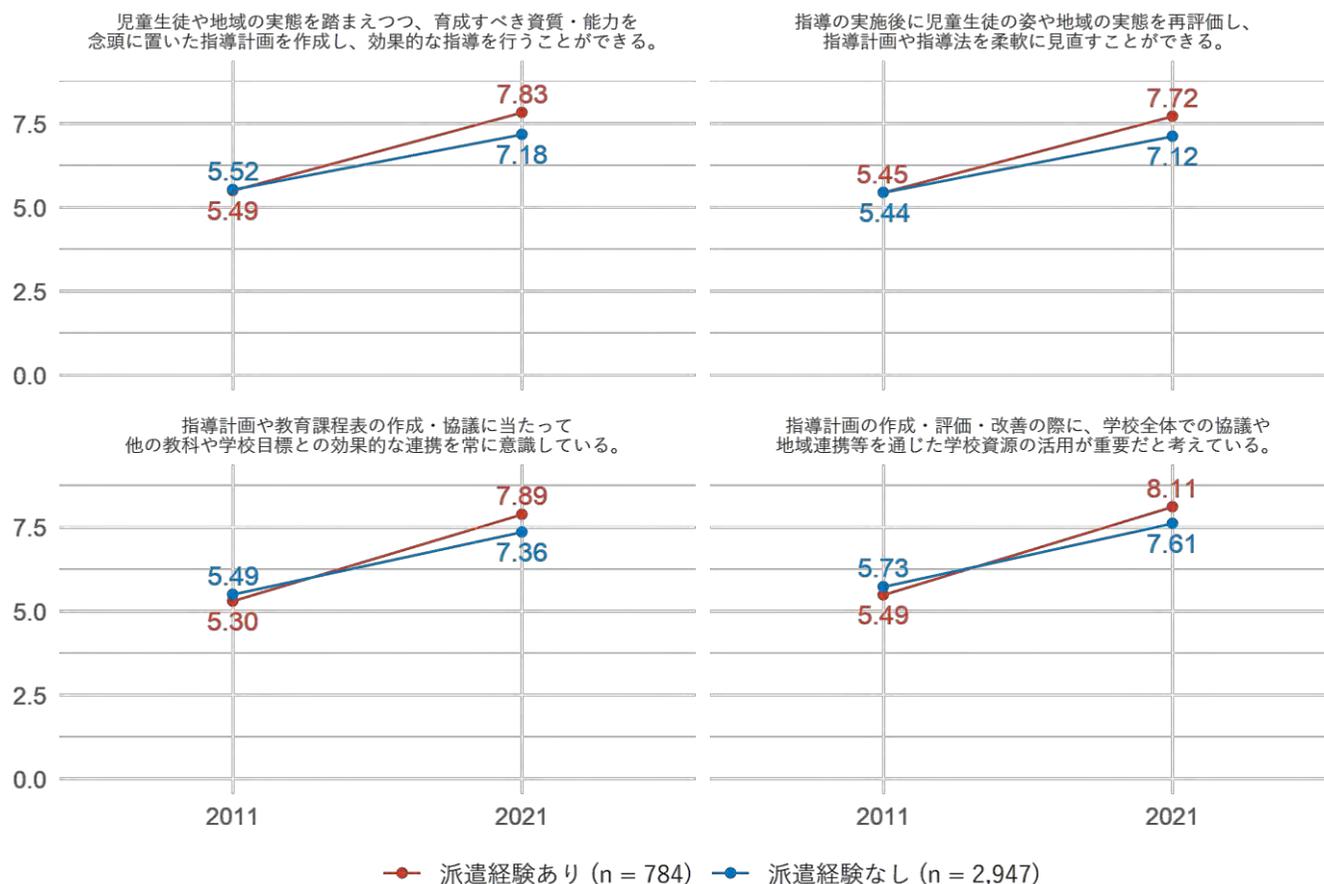
## 留意点

- 施策の対象者と非対象者の施策実施後のトレンドが平行であるという仮定（平行トレンドの仮定）が満たされている必要がある。



# 記述的分析① カリキュラム・マネジメント能力の平均値の推移

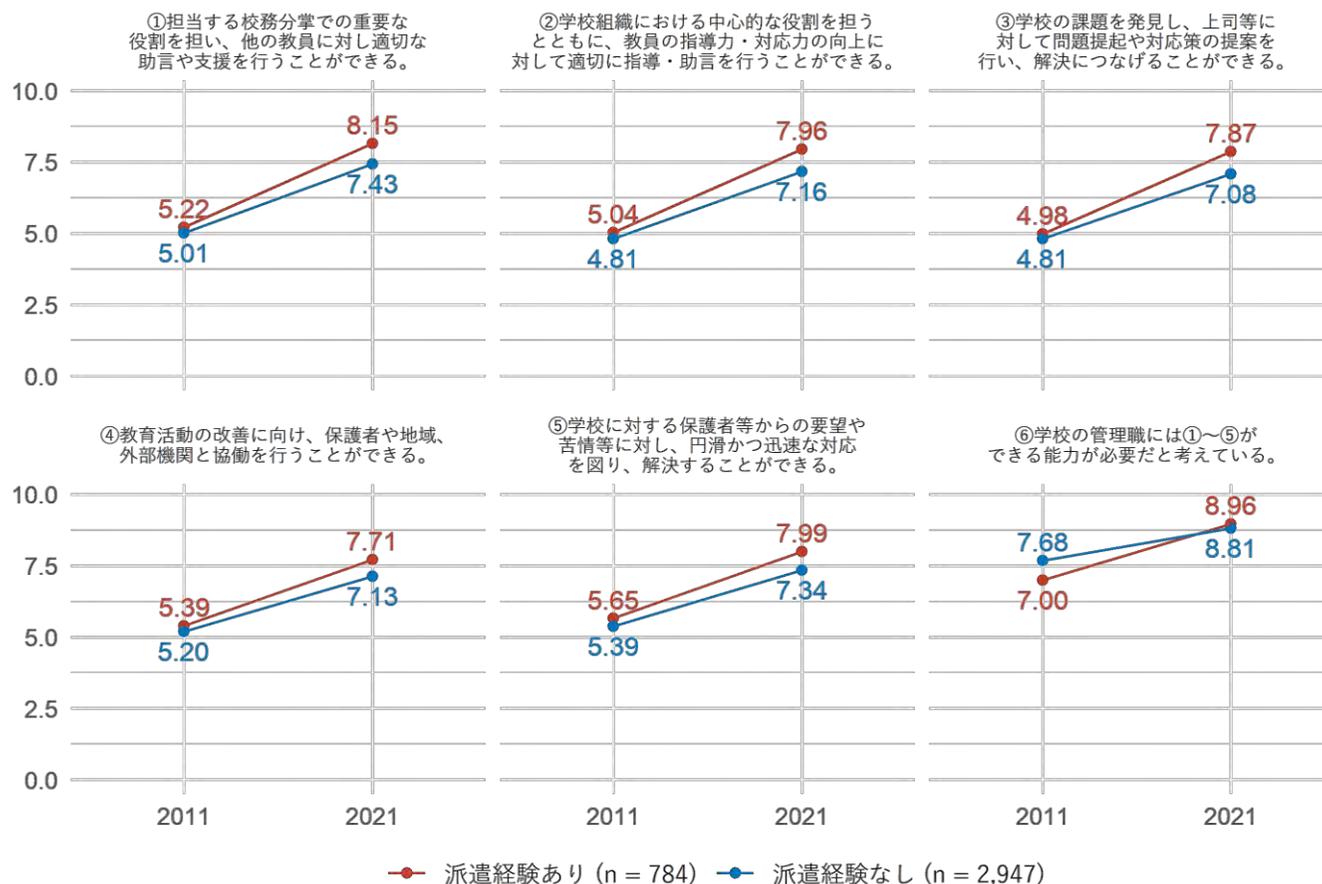
□ 「派遣経験あり」の教師と「派遣経験なし」の教師の平均値を比較すると、2011年度時点では両者に大きな差は見られないが、2021年度時点ではいずれも「派遣経験あり」の教師の平均値が高くなっており、派遣によってカリキュラム・マネジメント能力が向上した可能性が示唆される。



(注) 2011年度時点が派遣後の場合、2011年度のアウトカムにも派遣による効果が含まれる可能性があるため、「派遣経験あり」の教師は2011年度以降に派遣を開始した教師にデータを限定している。

## 記述的分析② 学校の管理・運営能力の平均値の推移

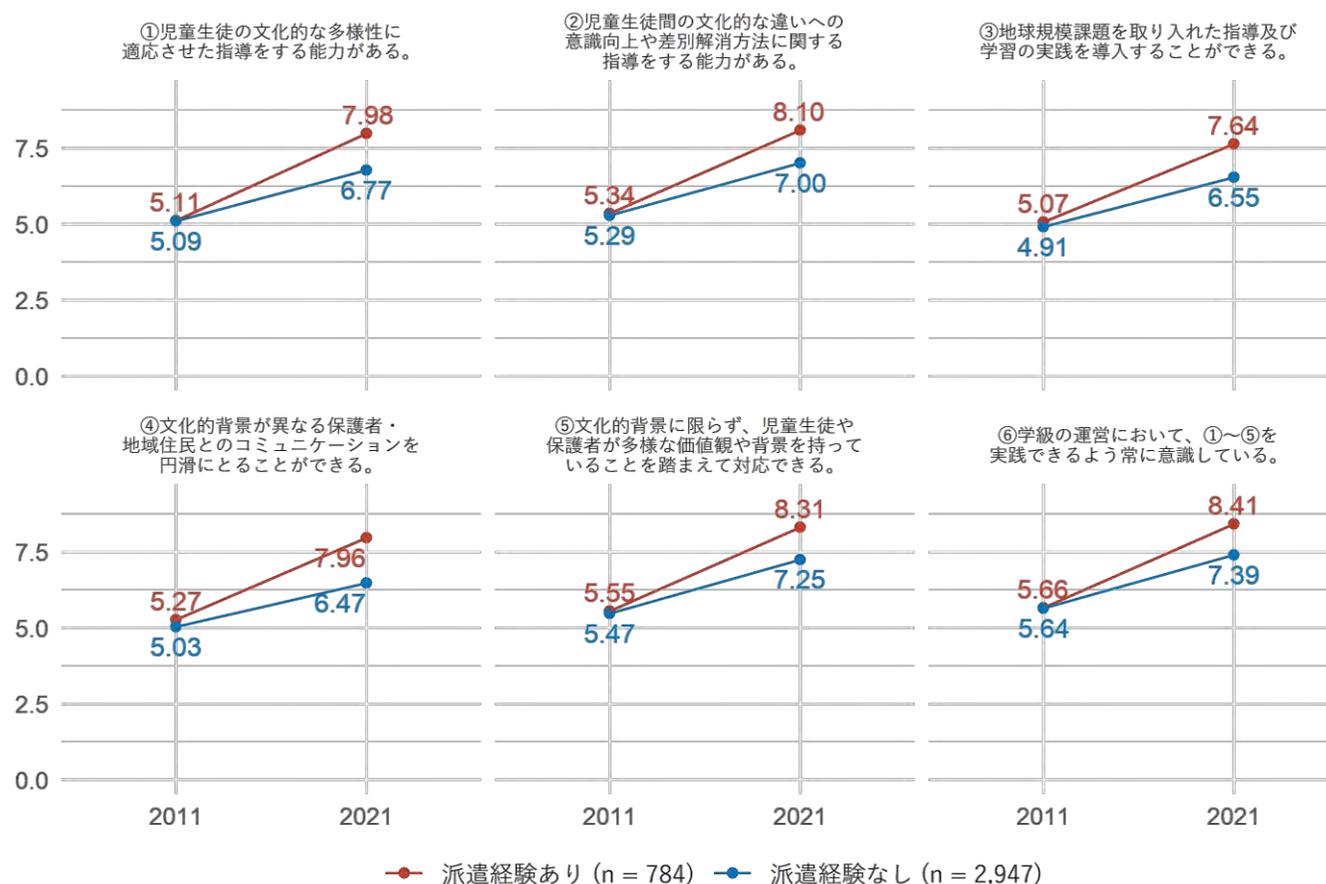
- 「派遣経験あり」の教師と「派遣経験なし」の教師の平均値を比較すると、2011年度時点では⑥を除いて両者に大きな差は見られないが、2021年度時点ではいずれも「派遣経験あり」の教師の平均値が高くなっており、派遣によって学校の管理・運営能力が向上した可能性が示唆される。



(注) 2011年度時点が派遣後の場合、2011年度のアウトカムにも派遣による効果が含まれる可能性があるため、「派遣経験あり」の教師は2011年度以降に派遣を開始した教師にデータを限定している。

## 記述的分析③ 多文化・多言語環境における指導能力の平均値の推移

- 「派遣経験あり」の教師と「派遣経験なし」の教師の平均値を比較すると、2011年度時点では両者に大きな差は見られないが、2021年度時点ではいずれも「派遣経験あり」の教師の平均値が顕著に高くなっており、派遣によって多文化・多言語環境における指導能力が向上した可能性が示唆される。



(注) 2011年度時点が派遣後の場合、2011年度のアウトカムにも派遣による効果が含まれる可能性があるため、「派遣経験あり」の教師は2011年度以降に派遣を開始した教師にデータを限定している。

## 派遣教師と非派遣教師の属性の比較

- 派遣教師と非派遣教師に属性の違いがある場合、前頁までの平均値の比較では正しく派遣効果を測定できない。
- 下表の記述統計量で派遣教師と非派遣教師を比較すると、派遣教師では顕著に男性の割合が高くなっている。

	派遣教師		派遣教師（2011年度以降の派遣に限定）		非派遣教師	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
年齢	50.657	7.271	45.787	6.921	48.899	7.933
経験年数	26.979	7.813	21.675	6.991	25.450	8.412
性別						
男性	0.758	-	0.699	-	0.473	-
女性	0.240	-	0.297	-	0.525	-
その他	0.002	-	0.004	-	0.002	-
学校種						
小学校	0.642	-	0.626	-	0.648	-
中学校	0.356	-	0.372	-	0.352	-
中等教育学校	0.002	-	0.001	-	0.000	-
学校規模						
100人未満	0.136	-	0.117	-	0.161	-
100人～200人未満	0.153	-	0.143	-	0.151	-
200人～400人未満	0.281	-	0.291	-	0.302	-
400人～600人未満	0.222	-	0.210	-	0.233	-
600人以上	0.207	-	0.239	-	0.153	-

## 派遣教師と非派遣教師の属性の比較（つづき）

- 派遣教師と非派遣教師を比較すると、派遣教師では顕著に「渡航経験なし」の割合が低くなっている。

	派遣教師		派遣教師（2011年度以降の派遣に限定）		非派遣教師	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
外国人児童生徒等と関わる機会（10年前）						
頻繁に関わる機会があった	0.123	-	0.124	-	0.089	-
時々関わる機会があった	0.413	-	0.381	-	0.385	-
ほとんど関わる機会はなかった	0.464	-	0.495	-	0.525	-
教員になる以前の渡航経験						
1年以上の滞在経験あり	0.072	-	0.099	-	0.020	-
3か月以上1年未満の滞在経験あり	0.048	-	0.059	-	0.018	-
3か月未満の滞在経験あり	0.713	-	0.712	-	0.473	-
渡航経験なし	0.166	-	0.130	-	0.489	-
教科						
国語	0.114	-	0.099	-	0.127	-
社会	0.117	-	0.140	-	0.127	-
数学	0.157	-	0.167	-	0.167	-
理科	0.171	-	0.164	-	0.121	-
音楽	0.034	-	0.034	-	0.051	-
美術	0.026	-	0.010	-	0.030	-
保健体育	0.080	-	0.102	-	0.093	-
技術・家庭	0.041	-	0.031	-	0.068	-
外国語	0.178	-	0.198	-	0.145	-
その他	0.083	-	0.055	-	0.070	-

# 回帰分析による差の差分析

- 本調査では、差の差分析の枠組みで派遣効果を検証するため、以下の推定式を最小二乗法で推定する。

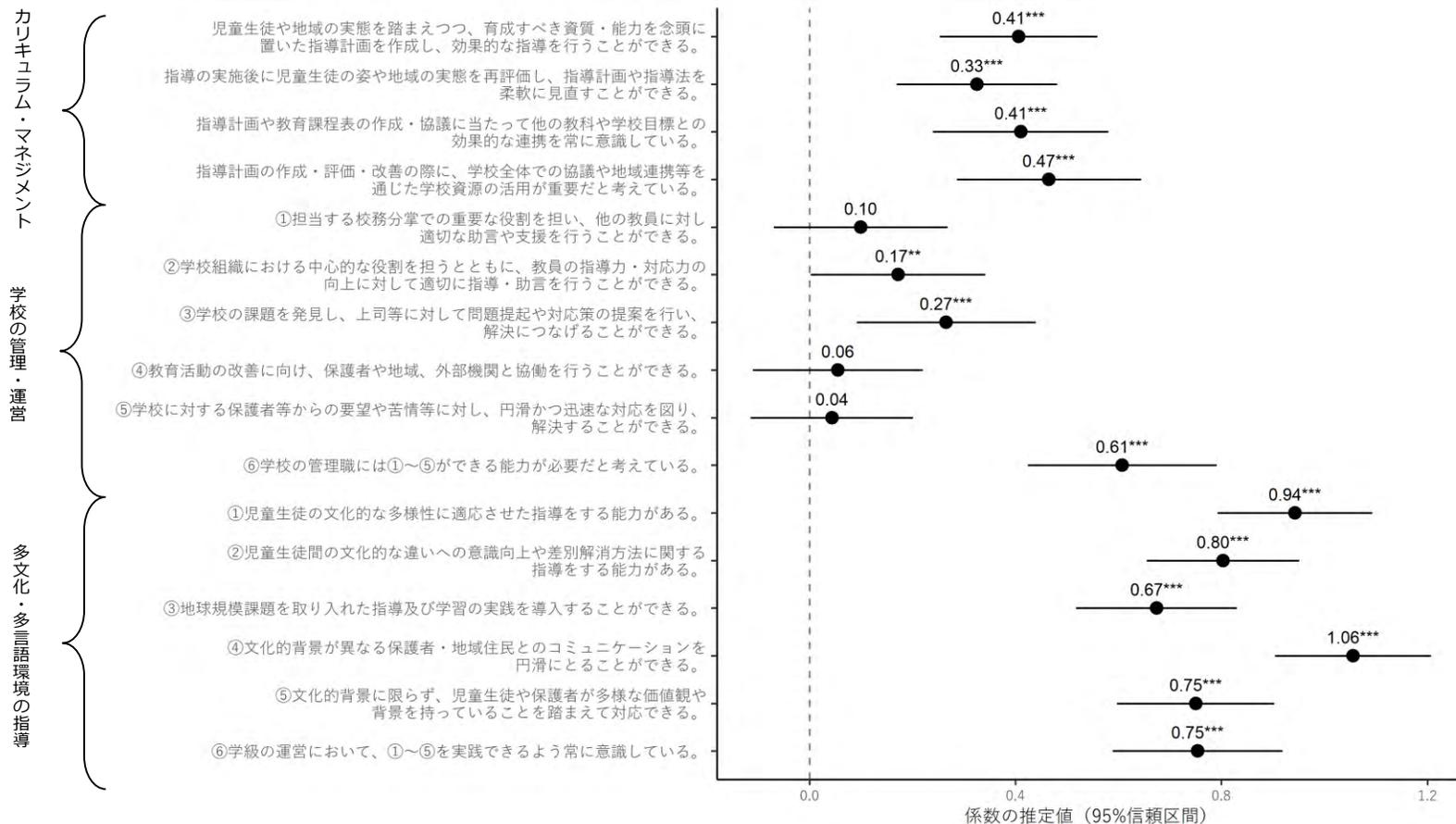
$$\Delta Y_i = \beta_0 + \beta_1 Treat_i + \mathbf{X}_i \boldsymbol{\delta} + \varepsilon_i$$

- 関心の係数は $\beta_1$ であり、これは派遣経験がない場合と比較して派遣経験があるときに、アウトカムの伸び幅がどの程度大きいかを表す。（差の差分析のアイデア）
- $\mathbf{X}_i$ を説明変数に含むため、 $\beta_1$ はこれらの属性を統計的に一定とした場合の効果を示している。
- 記述的分析と同様に「派遣経験あり」の教師は2011年度以降に派遣を開始した教師にデータを限定する。

記号	内容
$\Delta Y_i$	個人 <i>i</i> のアウトカムの2021年度と2011年度の差分
$Treat_i$	在外教育施設に派遣された経験があれば1、そうでなければ0をとるダミー変数
$\mathbf{X}_i$	以下の変数を含むコントロール変数ベクトル <ul style="list-style-type: none"><li>● 年齢</li><li>● 性別</li><li>● 現在勤務する学校の規模</li><li>● 学校種</li><li>● 教員になる以前の渡航経験</li><li>● 外国人児童生徒等と関わる機会（10年前）</li></ul>
$\varepsilon_i$	誤差項

# 推定結果① 平均的な派遣効果

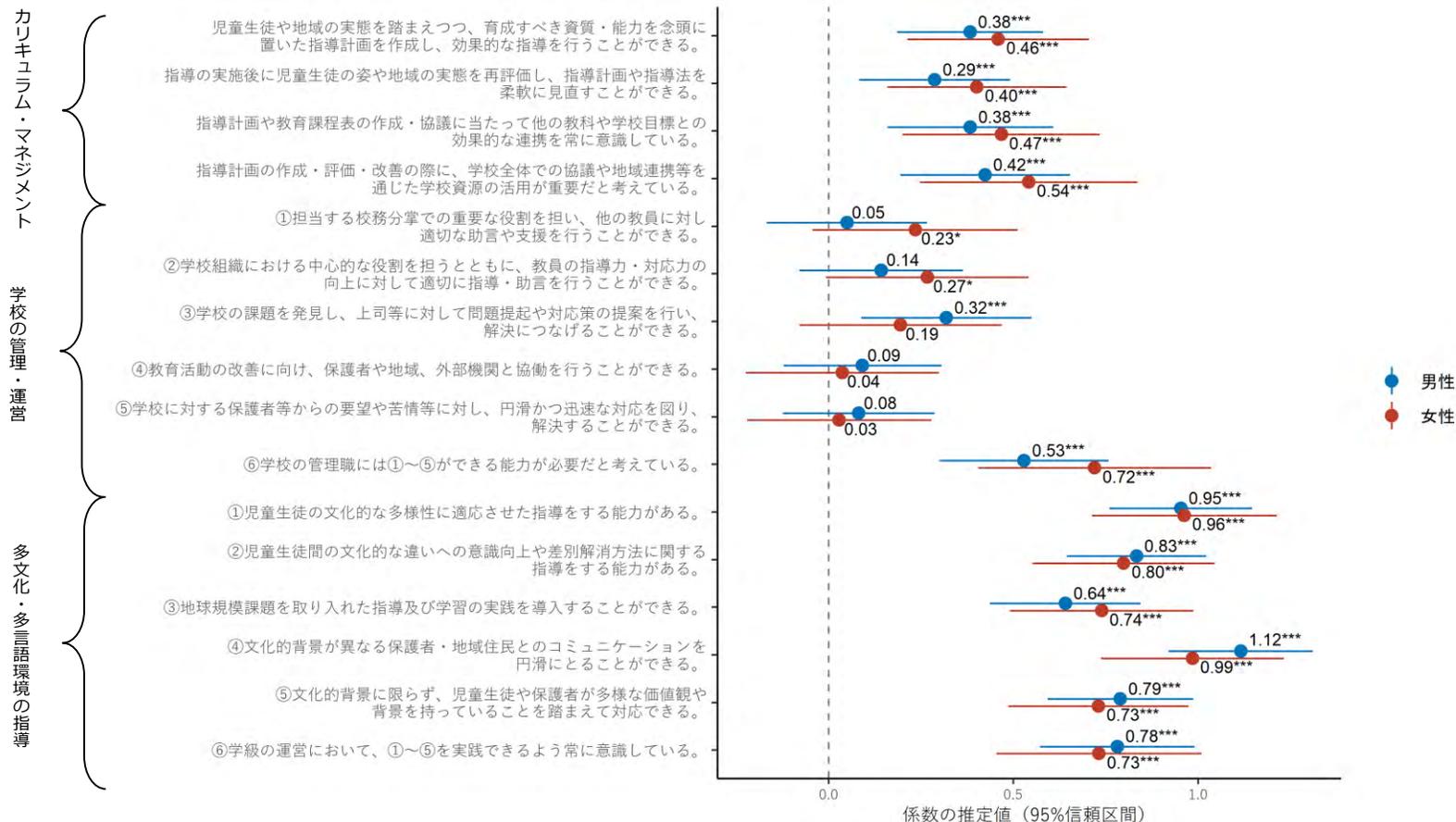
- 点は各アウトカムに対する前頁の $\beta_1$ （＝非派遣教師に対して派遣教師の伸びがどの程度大きい）を表す。
- 多文化・多言語環境における指導能力に関する効果量が0.67～1.06ptと最も大きく、カリキュラム・マネジメント能力についても0.33～0.47ptの有意に正の効果を確認された。学校の管理・運営能力も一部の項目は有意に正の効果が見られた。



(注) 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。

## 推定結果② 男女別の派遣効果

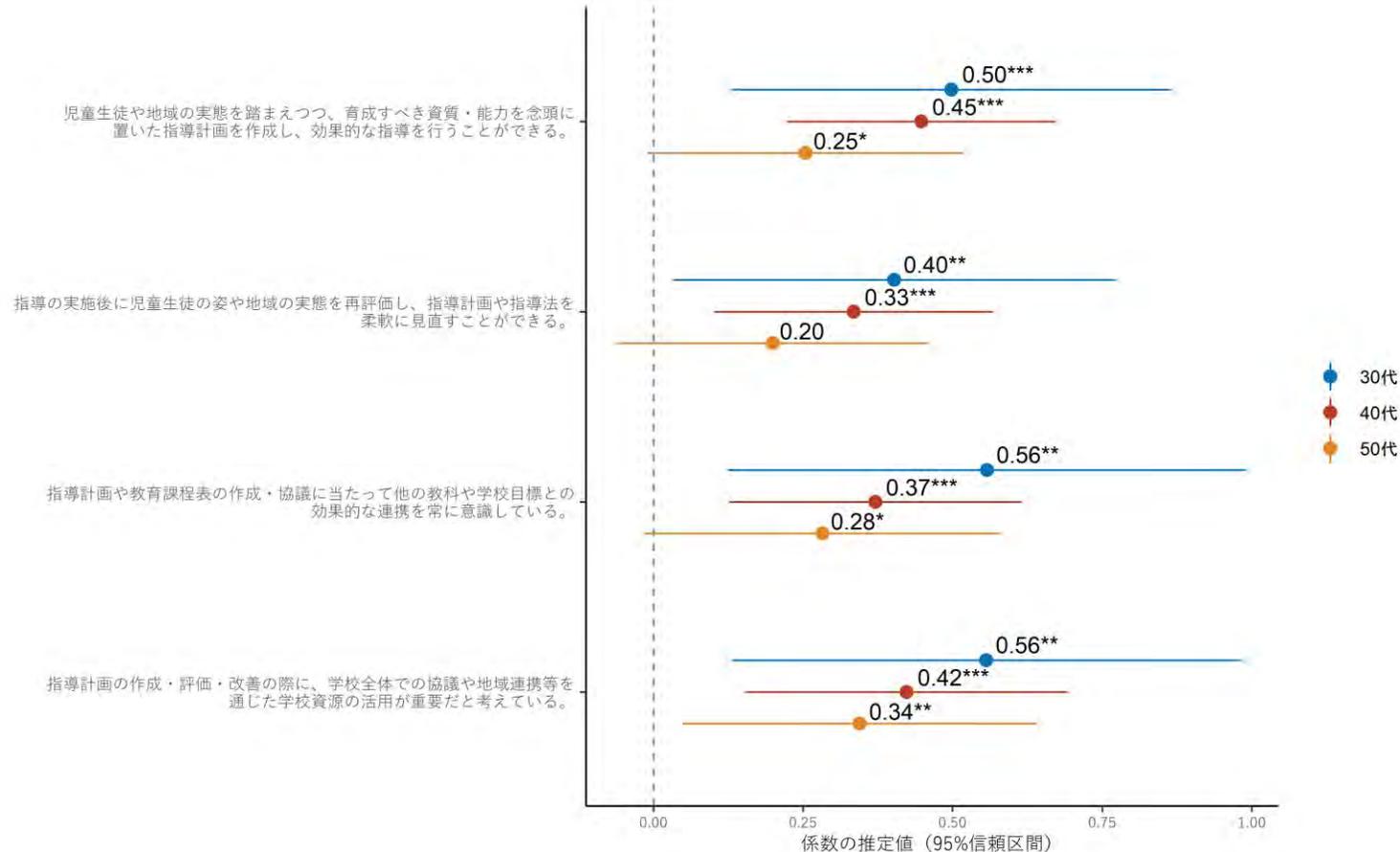
- 下図はデータを男女別に分割したうえで、前述の回帰分析を行った $\beta_1$ の結果を重ねた図である。つまり、男性（女性）の場合は、男性（女性）の派遣教師と男性（女性）の非派遣教師を比較した結果である。
- アウトカムによってわずかに違いはあるものの、男女間で全体の傾向に大きな違いは見られない。



(注) 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。

## 推定結果③ 年齢層別のカリキュラム・マネジメント能力に関する派遣効果

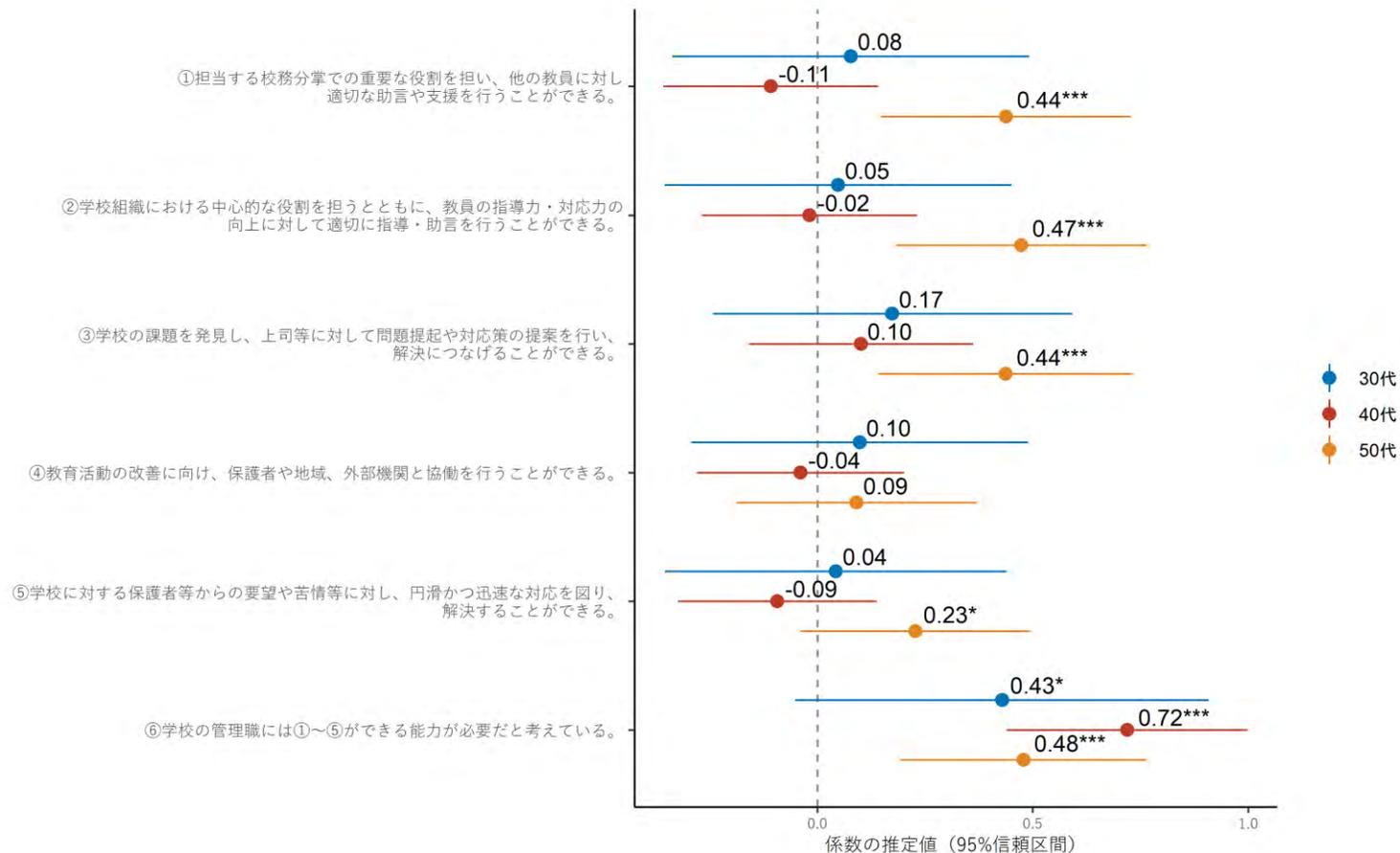
- 下図は現在の年齢層別にデータを分割したうえで、前述の回帰分析を行った $\beta_1$ の結果を重ねた図である。
- カリキュラム・マネジメント能力に関するアウトカムについては、30代の派遣効果が最も大きく、50代の派遣効果は30代の5～6割程度の効果量であった。



(注) 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。

## 推定結果④ 年齢層別の学校の管理・運営能力に関する派遣効果

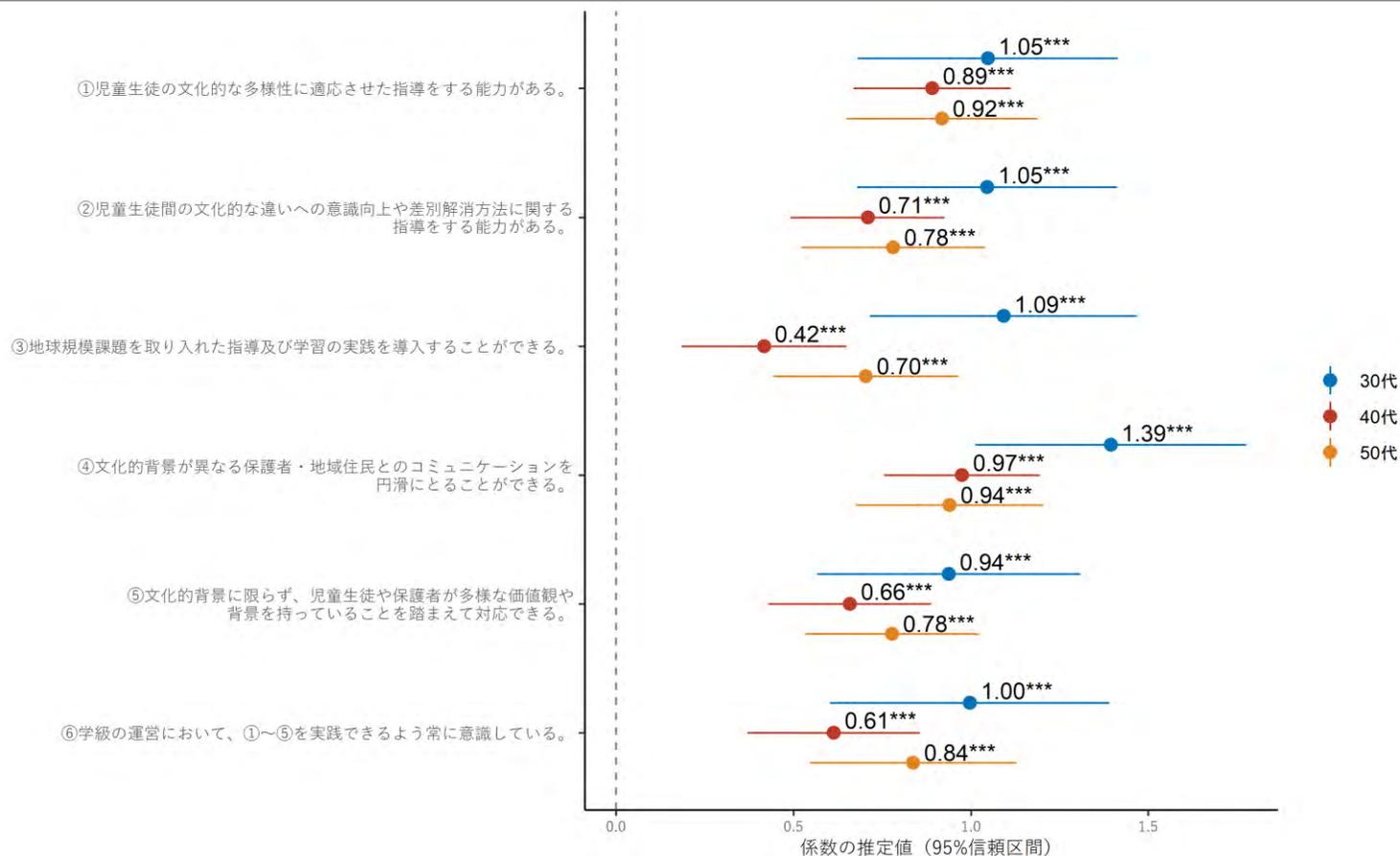
- 下図は現在の年齢層別にデータを分割したうえで、前述の回帰分析を行った $\beta_1$ の結果を重ねた図である。
- 学校の管理・運営能力に関するアウトカムについては、50代の派遣効果が最も大きく、30・40代では本人の意識・認識面を尋ねた⑥を除いて、統計的に有意な効果は見られない。



(注) 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。

## 推定結果⑤ 年齢層別の多文化・多言語環境における指導能力に関する派遣効果

- 下図は現在の年齢層別にデータを分割したうえで、前述の回帰分析を行った $\beta_1$ の結果を重ねた図である。
- 多文化・多言語環境における指導能力に関するアウトカムについては、いずれの年齢層でも有意に正の効果が確認されたが、効果量が最も大きいのは30代であった。



(注) 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。

## 派遣先の環境や取組みによる効果の違いの検証方法

- 派遣先の環境や取組みによる効果の違いを検証するため、2011年度以降に派遣を開始した教師にデータを限定したうえで、以下の推定式を最小二乗法で推定する。

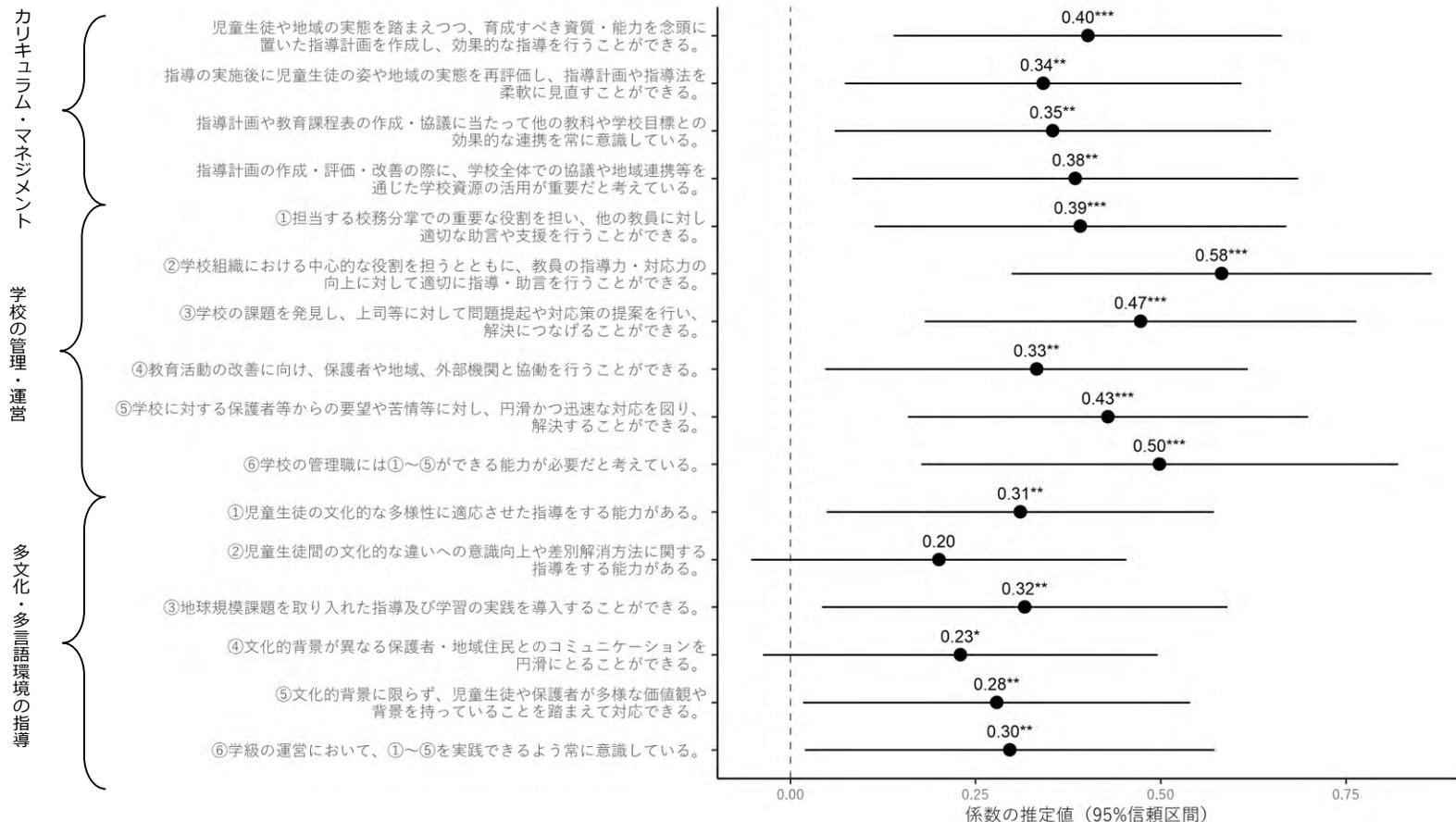
$$\Delta Y_i = \gamma_0 + \gamma_1 D_i + X_i \delta + \varepsilon_i$$

- 関心の係数は $\gamma_1$ であり、これは派遣先の環境や取組みによるアウトカムの伸び幅の違いを表す。
- $X_i$ を説明変数に含むため、 $\gamma_1$ はこれらの属性を統計的に一定とした場合の効果を示している。

記号	内容
$\Delta Y_i$	個人 <i>i</i> のアウトカムの2021年度と2011年度の差分
$D_i$	派遣先の環境や取組みとしてあてはまれば1、そうでなければ0をとるダミー変数 <ul style="list-style-type: none"><li>● 4段階の選択肢の設問では肯定的な2つの選択肢を1、それ以外を0とした。</li></ul>
$X_i$	以下の変数を含むコントロール変数ベクトル <ul style="list-style-type: none"><li>● 年齢</li><li>● 性別</li><li>● 現在勤務する学校の規模</li><li>● 学校種</li><li>● 教員になる以前の渡航経験</li><li>● 外国人児童生徒等と関わる機会（10年前）</li></ul>
$\varepsilon_i$	誤差項

# 帰国後のキャリアプランについて共有する機会による派遣効果の違い

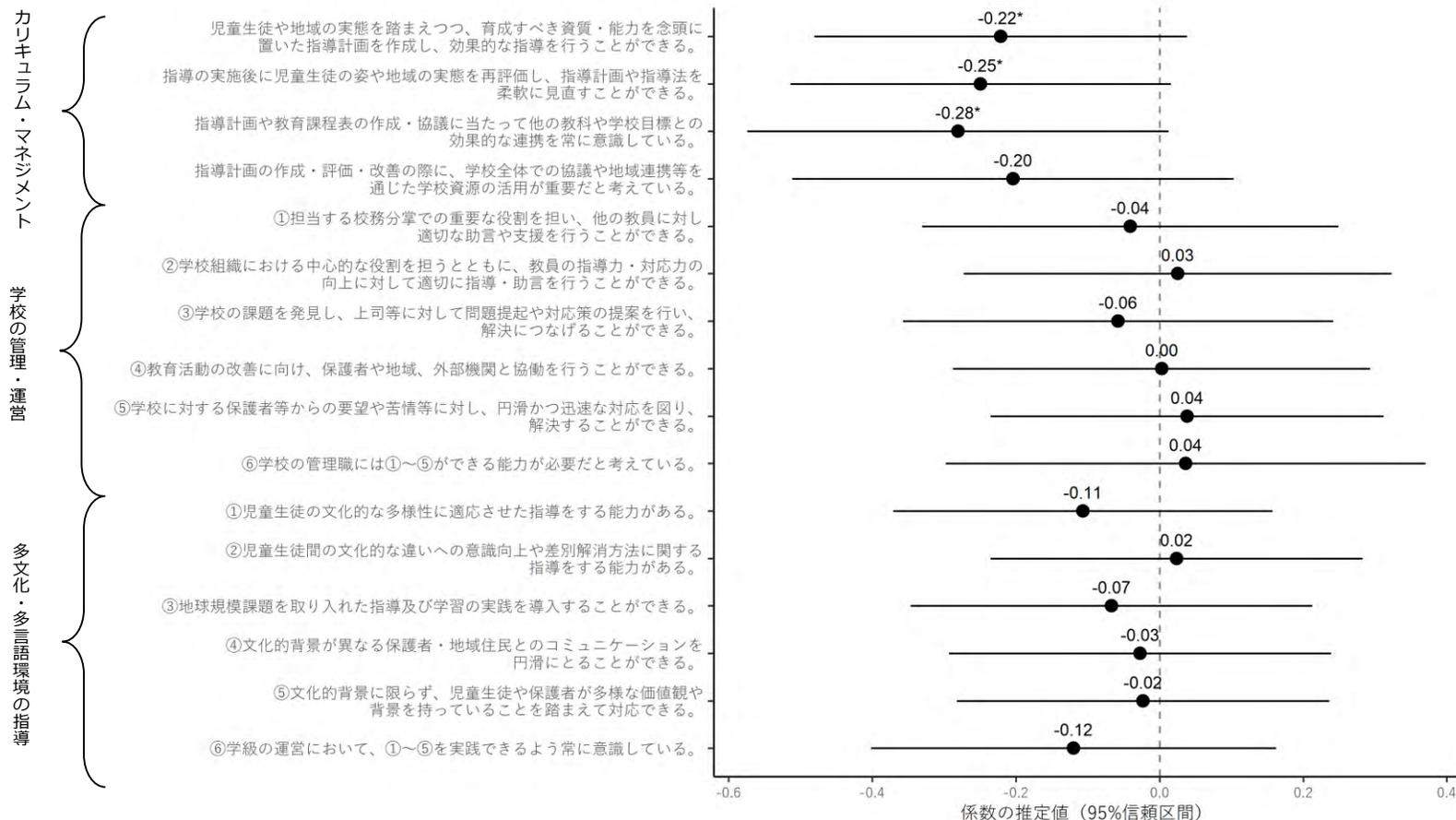
- 下図は派遣先の職場の雰囲気として、「帰国後のキャリアプランについて共有する機会が多い」という設問に、あてはまらない場合と比較した、あてはまるときの派遣効果（ $\gamma_1$ ）を表す。
- 全体的に正の効果が確認され、帰国後に派遣経験を生かす方法を考えていることが重要である可能性を示唆している。



(注) 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。

# 教職員の不足による派遣効果の違い

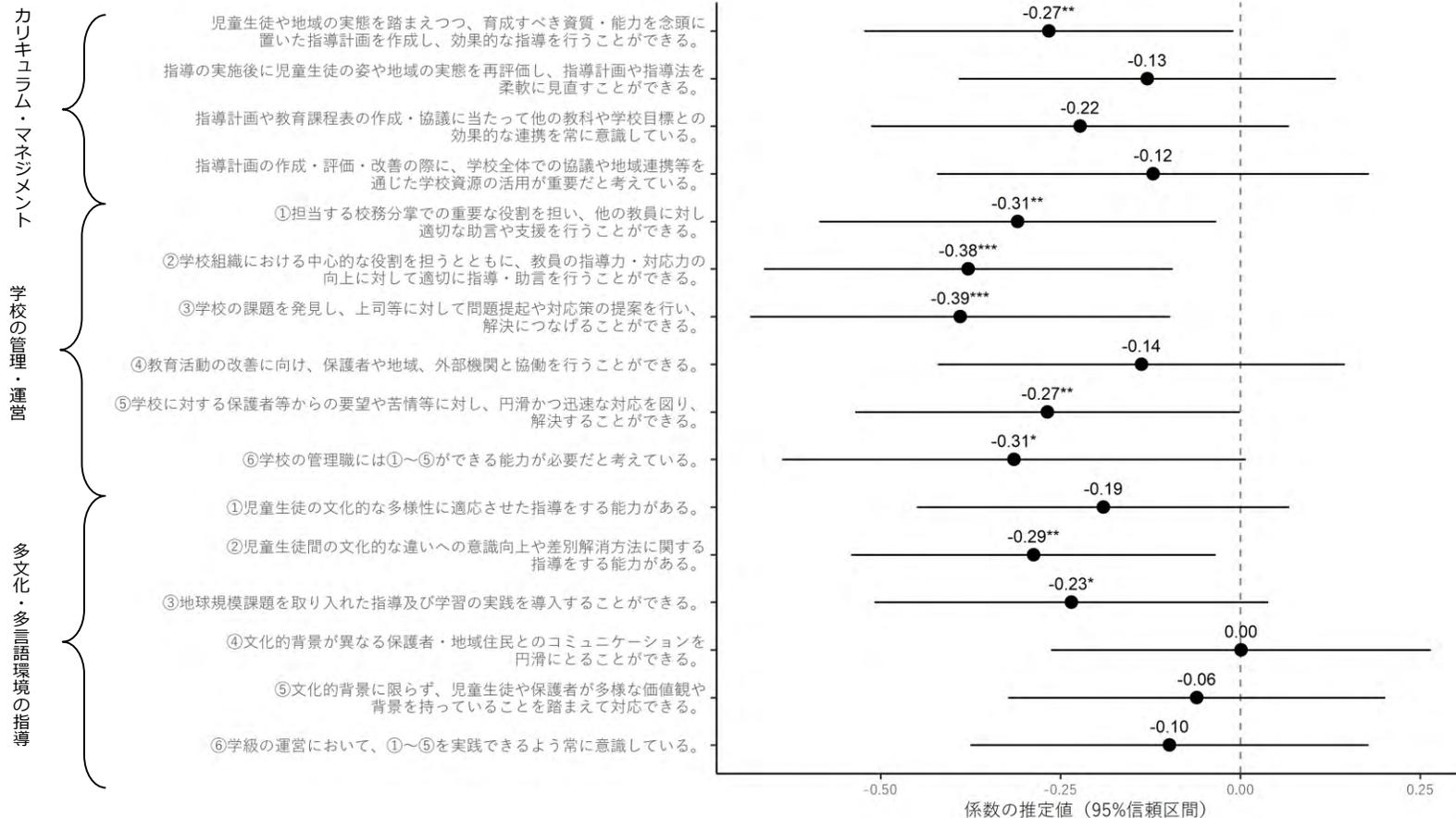
- 下図は派遣先の職場環境として、「全体として教職員が不足している」という設問に、あてはまらない場合と比較した、あてはまるときの派遣効果（ $\gamma_1$ ）を表す。
- カリキュラム・マネジメント能力については一部負の効果が確認され、最低限の余裕を確保する重要性が示唆される。



(注) 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。

# 現地の文化や経験に戸惑う経験による派遣効果の違い

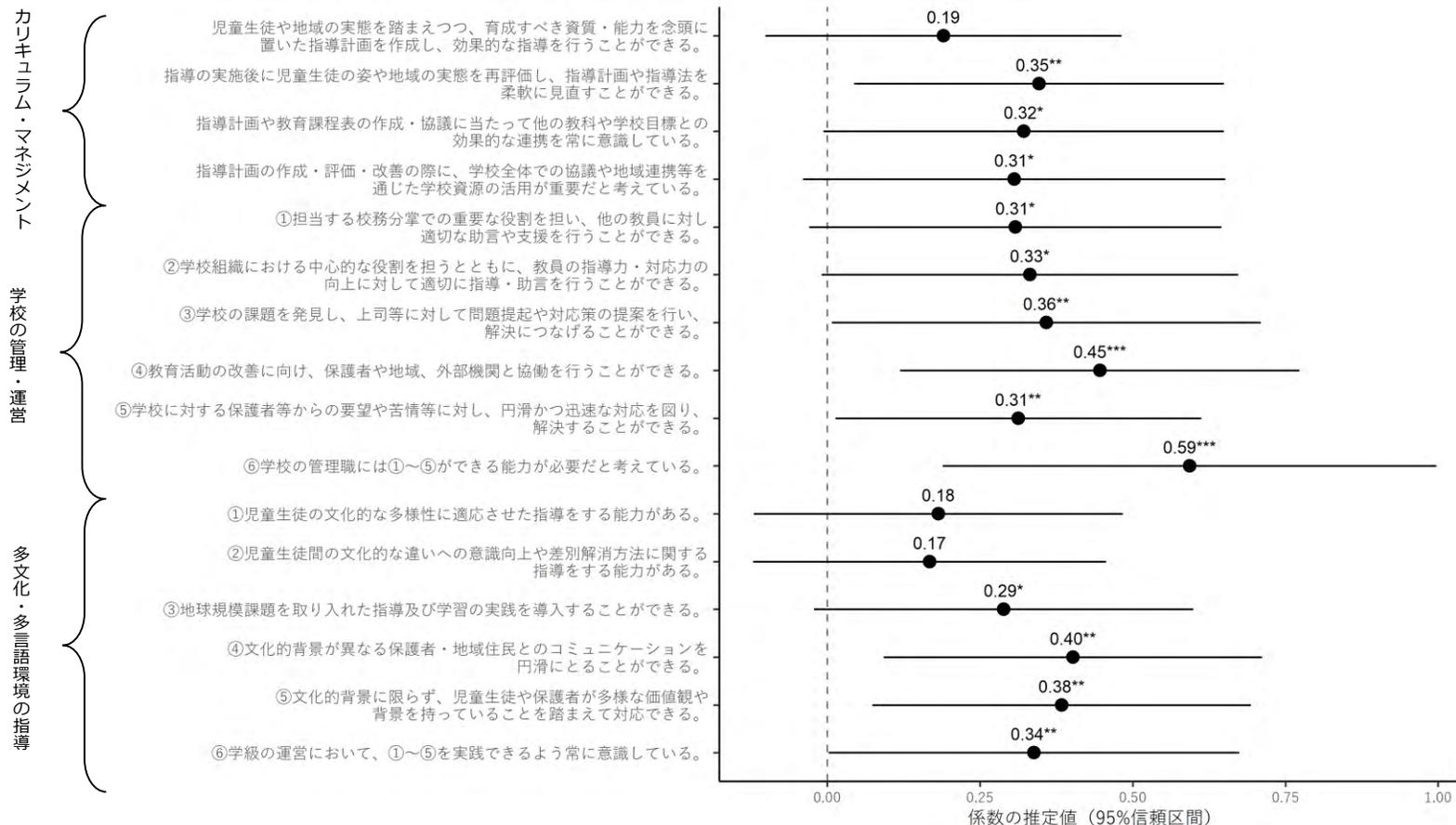
- 下図は派遣先での経験として、「現地の文化や習慣に戸惑う経験（衣食住など生活全般）」が、なかった場合と比較した、あったときの派遣効果（ $=\gamma_1$ ）を表す。
- 全体的に負の効果を確認され、適応できない水準で生活に不安があると派遣効果が小さくなる可能性が示唆される。



(注) 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。

# 派遣中の生活状況についてのコミュニケーションの有無による派遣効果の違い

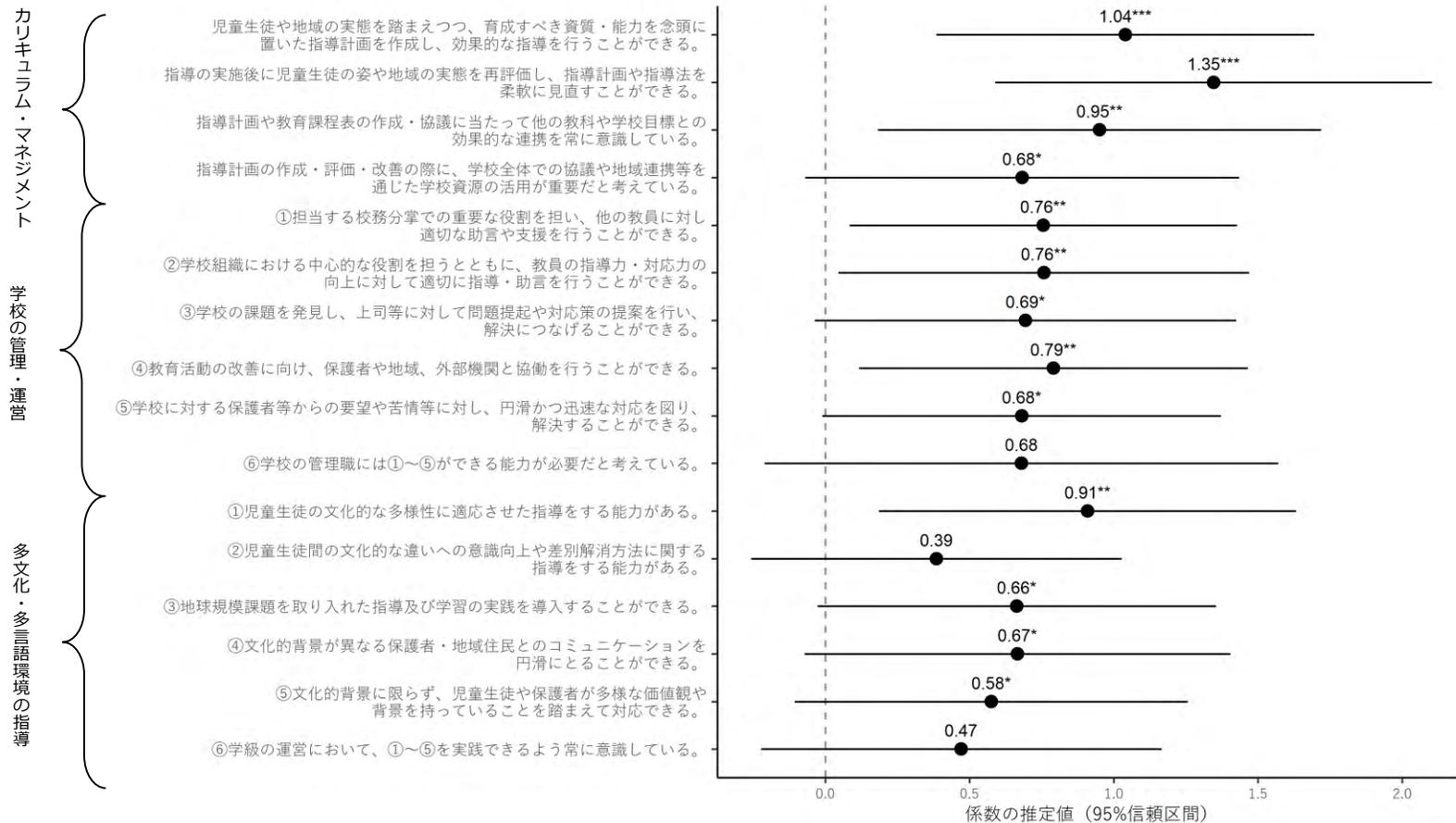
- 下図は派遣期間中に教育委員会と、「派遣中の生活状況」についてコミュニケーションがなかった場合と比較した、あったときの派遣効果（ $=\gamma_1$ ）を表す。
- 全体的に正の効果が確認され、生活の不安を軽減するようなコミュニケーションが有効である可能性が示唆される。



(注) 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。

# 帰国後に必要な支援についてのコミュニケーションの有無による派遣効果の違い

- 下図は派遣期間中に教育委員会と、「帰国後に必要な支援」についてコミュニケーションがなかった場合と比較した、あったときの派遣効果（ $\gamma_1$ ）を表す。
- 全体的に正の効果が確認され、帰国後に派遣経験が生かせるような環境整備の重要性が示唆される。



(注) 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。

# 教師向けアンケート調査の分析結果の要約

分析仮説	分析内容
<p>① 在外教育施設への派遣経験は、教師の資質・能力を向上させるか</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 平均的には多くのアウトカムで有意に正の派遣効果が確認された。           <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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0.67～1.06pt（0.38～0.61標準偏差）大きい</li> <li>● カリキュラム・マネジメント能力の伸び幅は0.33～0.47pt（0.18～0.23標準偏差）大きい</li> </ul> </li> <li>□ 現在の年齢層によって派遣効果は異なる。           <ul style="list-style-type: none"> <li>● 30・40代ではカリキュラム・マネジメント能力の伸び大きいのに対して、50代では学校の管理・運営能力の伸びが大きい。</li> </ul> </li> </ul> <p>⇒ <u>派遣先での役割や帰国後の経験によって派遣効果が異なる可能性</u>が示唆された。</p>
<p>② 派遣先の環境で効果に違いはあるか</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 派遣先の環境として、教職員が不足していると認識されると派遣効果が小さい傾向がある。</li> </ul> <p>⇒ <u>最低限の余裕が確保できるよう、不要な業務や非効率な業務の削減・効率化が重要である可能性</u>が示唆された。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>□ 派遣先での経験として、現地の文化や習慣に戸惑う経験があると派遣効果が小さい傾向がある。</li> </ul> <p>⇒ <u>派遣中の生活レベルでの不安軽減が重要である可能性</u>が示唆された。</p>
<p>③ 派遣前・中・後の人事プロセスで効果に違いはあるか</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 派遣中に教育委員会と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い傾向が確認された。           <ul style="list-style-type: none"> <li>● 特に帰国後に必要な支援についてのコミュニケーションがある場合に派遣効果が大きい傾向がある。</li> </ul> </li> </ul> <p>⇒ <u>帰国後に派遣経験が生かせるような環境整備の重要性</u>が示唆された。</p>

---

# 管理職向けアンケート調査

# 管理職向けアンケート調査 概要

- 管理職向けアンケート調査の概要は以下の通りである。
  - 派遣経験のある教師が所属する学校の全数リストがなかったため、スクリーニング項目として、派遣経験のある教師の有無に関する質問を設けたうえで、全国の小学校、中学校、義務教育学校、中等教育学校に調査を配布した。

## 教師向けアンケート調査の概要

調査対象者	■ 在外教育施設に派遣された教師が所属する小学校、中学校、義務教育学校、中等教育学校の校長、副校長、教頭のうち1名が対象
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	■ 1,457名
調査の展開方法	1. 文部科学省から都道府県・政令指定都市の教育委員会に調査URLを含めた事務連絡を発出 2. 各教育委員会が管轄下の市区町村教育委員会に展開 3. 市区町村教育委員会から各学校に展開

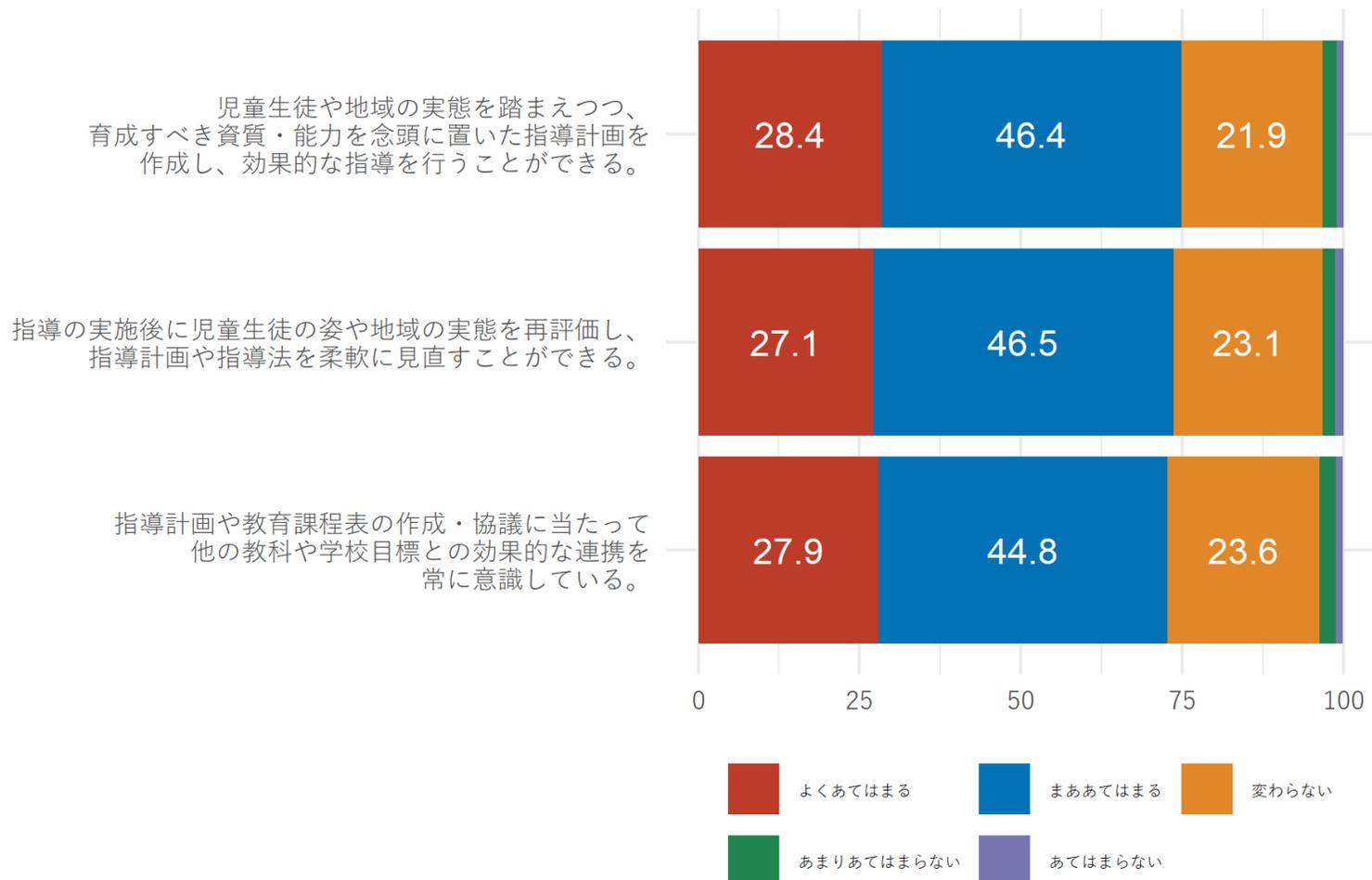
## 教師向けアンケート調査 主な調査項目

- 教師向けアンケート調査の主な調査項目は以下の通りである。
  - 概ね3年程度で異動する人事異動サイクル等の事情により、管理職が派遣経験のある教師の派遣前と派遣後の状況を両方把握できているケースが少ないことを想定して、アウトカムについては、**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て一時点の状況について尋ねた。**
  - なお、アウトカムは教師向けアンケート調査と同様で、本人の認識・意識面に関する質問のみ除いている。

項目	設問内容
基本属性	<ul style="list-style-type: none"><li>● 年齢、性別</li><li>● 役職、勤務年数</li></ul>
所属する学校の属性	<ul style="list-style-type: none"><li>● 現在勤務する学校の学校種</li><li>● 現在勤務する学校全体の教員数</li></ul>
人事配置	<ul style="list-style-type: none"><li>● 管理職あるいは学校として人事配置を行う際、派遣経験を考慮しているか</li><li>● 管理職あるいは学校として、人事配置以外で派遣経験のある教師に経験を生かせる活躍の機会を設けているか</li></ul>
アウトカム	<ul style="list-style-type: none"><li>● カリキュラム・マネジメントを行う能力</li><li>● 学校の管理・運営を行う能力</li><li>● 多文化・多言語環境における指導能力</li></ul>

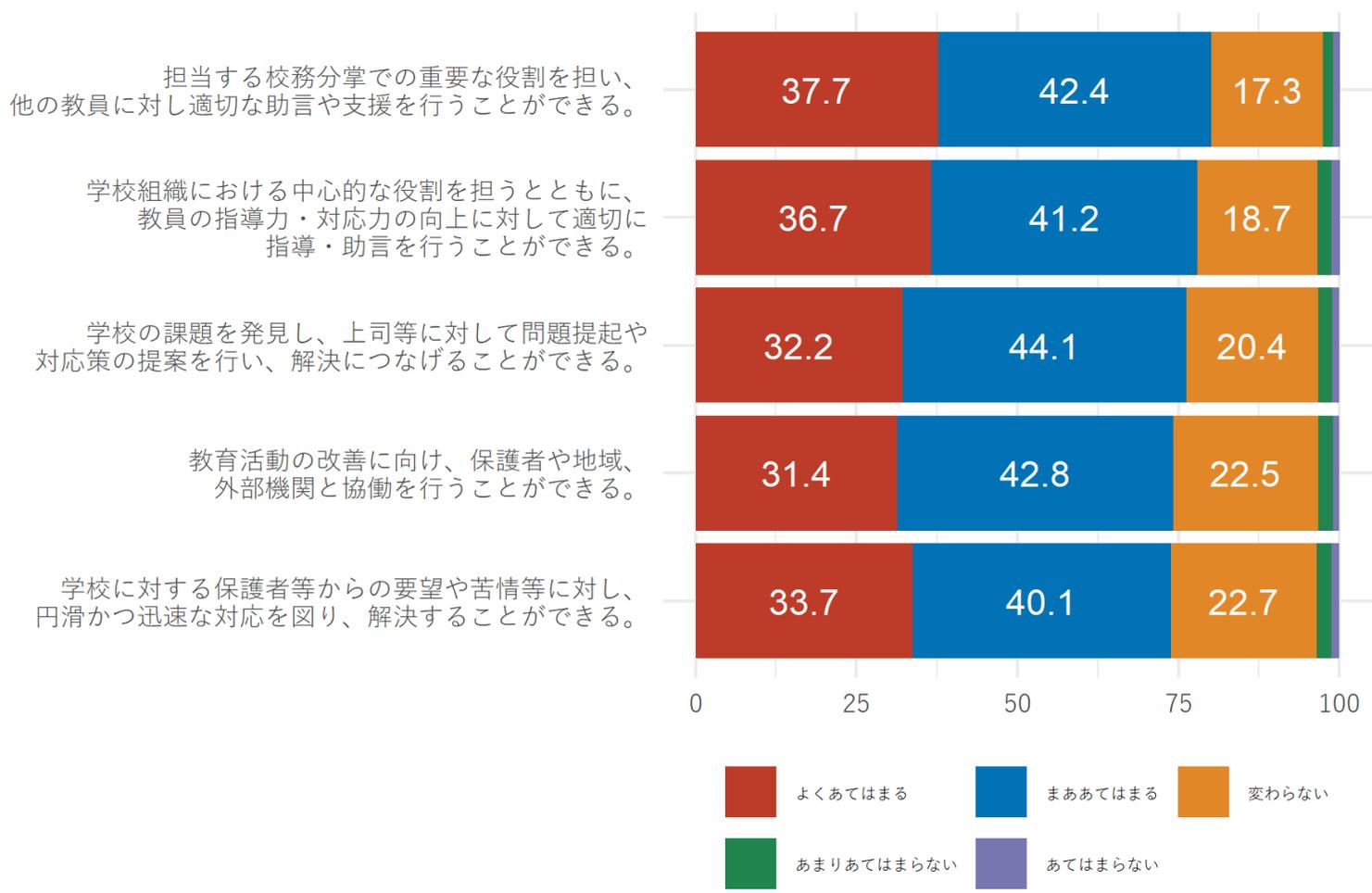
# カリキュラム・マネジメント能力に関する管理職の評価

- 下図は、現在勤務する学校の在外教育施設に派遣された教師について、派遣経験のない同年代の教師と比較してそれぞれの記述がどの程度あてはまるか尋ねた結果を集計したものである。
- カリキュラム・マネジメント能力について、「よくあてはまる」または「あてはまる」の割合は72.7～74.8%であった。



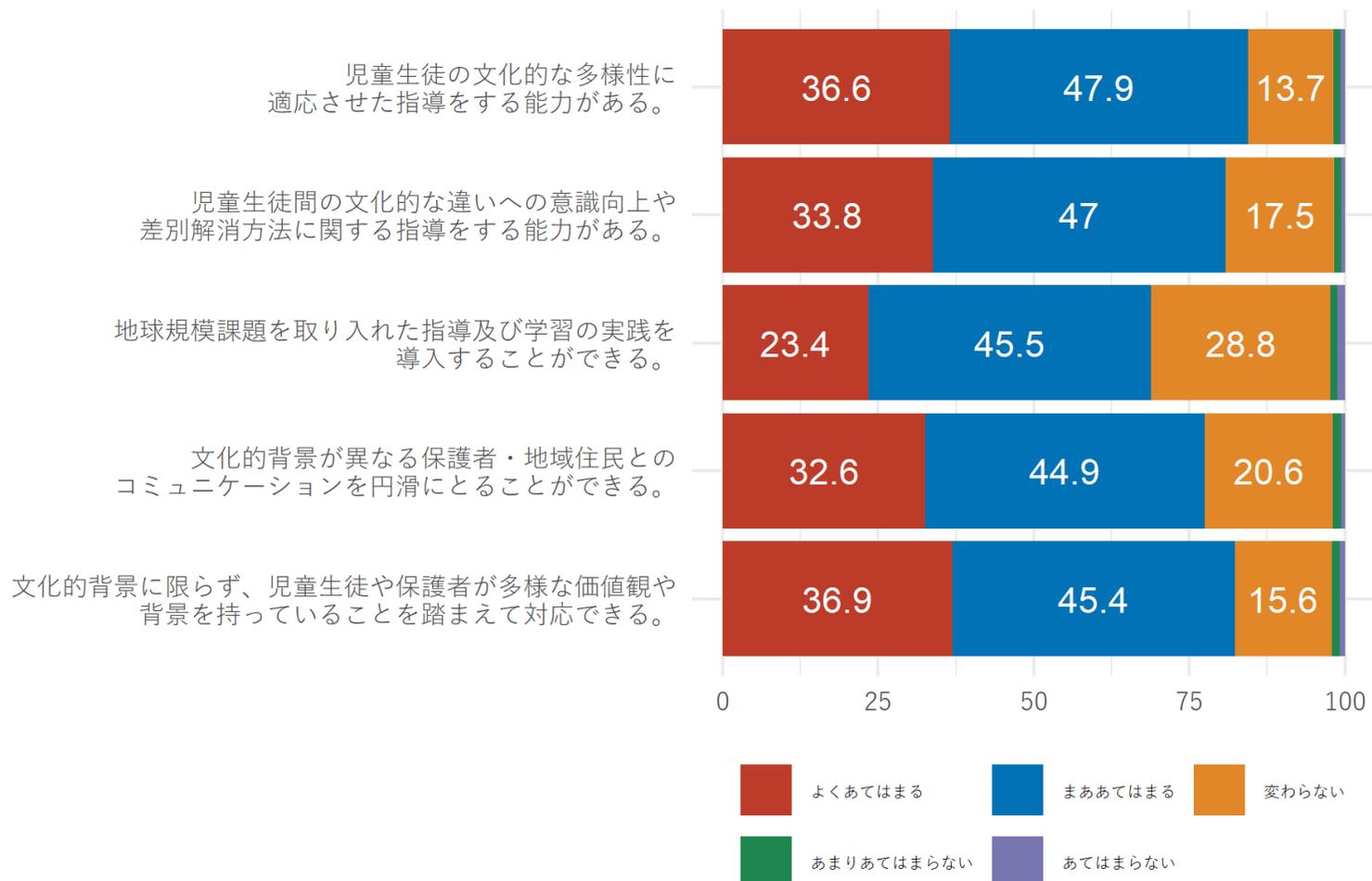
# 学校の管理・運営能力に関する管理職の評価

- 下図は、現在勤務する学校の在外教育施設に派遣された教師について、派遣経験のない同年代の教師と比較してそれぞれの記述がどの程度あてはまるか尋ねた結果を集計したものである。
- 学校の管理・運営能力について、「よくあてはまる」または「あてはまる」の割合は73.8～80.1%であった。



# 多文化・多言語環境における指導能力に関する管理職の評価

- 下図は、現在勤務する学校の在外教育施設に派遣された教師について、派遣経験のない同年代の教師と比較してそれぞれの記述がどの程度あてはまるか尋ねた結果を集計したものである。
- 多文化・多言語環境における指導能力について、「よくあてはまる」または「あてはまる」の割合は68.9～84.5%であった。



## アンケート調査結果を解釈する際の留意点

- 教師向けアンケート調査と管理職向けアンケート調査の限界・課題と対処できる点を下表に整理した。
  - 特に、管理職向けアンケート調査については、派遣の「効果」を測定するには課題のあるデザインとなっているため、教師向けアンケート調査と補完的に解釈することが重要である。
  - 両アンケート調査では**整合的な結果**が確認されており、それぞれの分析結果は一定程度妥当なものだと考えられる。
- 本事業の結果は、さまざまな制約から教師本人の自己評価もしくは管理職からの評価に依存しており、教育を受ける側からの視点については捕捉できていない。

	限界・課題	対処できる点
教師向けアンケート調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ アウトカムを客観的かつ統一的に評価する方法がなかったため、本人の自己評価に頼らざるを得なかった。</li> <li>■ 10年前のアウトカムについては、回顧的調査に頼らざるを得なかった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ アウトカムの差分を比較することで以下の点には一定程度対処している。               <ul style="list-style-type: none"> <li>● もともと優秀な教師が派遣される可能性</li> <li>● 回顧的に回答することによるバイアス</li> </ul> </li> <li>■ 性別や教員になる以前の渡航経験は説明変数に加えることで対処している。</li> </ul>
管理職向けアンケート調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ アウトカムを客観的かつ統一的に評価する方法がなかった。</li> <li>■ 一時点での評価であるため、派遣によってアウトカムが向上したのか、もともと優秀な教師が派遣される傾向にあるのか区別できない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 第三者からの評価である。</li> </ul>

---

## 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

# ヒアリング調査の対象者の選定方法

## ■ 教師ヒアリング

- 教師向けアンケート調査でヒアリング調査への協力を承諾した教師のうち、勤務校の地域、派遣先地域、年齢、派遣に対する評価のバランスを考慮して以下の8名を選定した。
- 派遣によって能力がどのように変化したか尋ねる3つの設問において、「大いに高まった」「高まった」「変わらない」「やや低下した」「低下した」の5段階のうち、すべて「大いに高まった」と回答した教師と「変わらない」と回答した教師をどちらも対象とした。

No.	対象者	教師歴	派遣先	派遣期間	アンケート回答
1	教師A	11～20年	シンガポール	2010年代	大いに高まった
2	教師B	11～20年	中国	2010年代	大いに高まった
3	教師C	30年超	インド	2000年代	大いに高まった
4	教師D	11～20年	ベトナム	2010年代	大いに高まった
5	教師E	11～20年	ドイツ	2010年代	大いに高まった
6	教師F	21～30年	ベルギー	2000年代	大いに高まった
7	教師G	30年超	アメリカ	2000年代	変わらない
8	教師H	30年超	スペイン	2000年代	変わらない

## ■ 教育委員会ヒアリング

- 調査協力が得られた2自治体（近畿地方 教育委員会A、関東地方 教育委員会B）を調査対象とした。

## ヒアリング調査の結果

- 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"> <li>■ 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。</li> <li>■ 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。</li> </ul>
学校の管理・運営能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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。</li> <li>■ 国内と比較して、若くと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。</li> </ul>
多文化・多言語環境における指導能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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おり、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。</li> <li>■ 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。</li> </ul>

- 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"> <li>■ 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。</li> </ul>
教育委員会の事務負担	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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。</li> </ul>

---

## 分析結果を踏まえた示唆

## 在外教育施設派遣や国内における施策に関する示唆

タイミング	調査結果・課題	方策
派遣前	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 派遣教師の7割程度が男性であり、教師になる以前から海外経験がある人が多く派遣されている。</li> <li>□ 在外教育施設への派遣が教師にとって有益な機会である可能性が示されたことを踏まえると、派遣教師の属性の偏りは改善されることが望ましい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 教師の結婚・出産・育児等のライフプランに配慮した制度の運用が必要である。</li> <li>□ 短期的には、女性や海外経験の少ない教師の活躍事例等を共有することで派遣希望者が拡大する可能性が考えられる。</li> </ul>
派遣中	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 帰国後のキャリアプランについて共有する機会があると派遣効果が大きい傾向が確認された。</li> <li>□ 派遣先で現地の文化や習慣に戸惑う経験があると派遣効果が小さくなる傾向が確認された。</li> <li>□ 派遣先の環境として、教職員が不足していると認識されると派遣効果が小さくなる傾向が確認された。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 帰国後に派遣経験をどう生かすのか明確化する取り組みを行うことで派遣効果が高まる可能性がある。</li> <li>□ 派遣中に教育委員会等とコミュニケーションをとる機会を設けて、生活レベルでの不安を軽減することで派遣効果が高まる可能性がある。</li> <li>□ 不要な業務や非効率な業務の削減・効率化等によって、最低限の余裕を確保することが派遣の効果を高める可能性がある。</li> </ul>
帰国後	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 派遣によって能力等を高めた教師が派遣経験を生かし切れていないことがある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 管理職や教育委員会側でも派遣教師の経験が上手く生かされた事例などを共有することで、より経験が還元されやすくなると考えられる。</li> </ul>
その他 国内で できる 取組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 在外教育施設の特徴の一つに全国各地の都道府県から教師が集まり、指導方法等を学ぶ機会があることが挙げられる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 国内においても他都道府県の教師と交流する機会を持つことで、新しい指導方法等を吸収できる可能性がある。</li> </ul>

# 今後のEBPMに向けての示唆

	示唆
当事業のEBPM	<ul style="list-style-type: none"><li>□ 本事業で実施したような調査を継続的に実施していくことは現場の負担も大きく現実的ではない。現場の負担を軽減しながら適切に効果検証を進めていくためには、個人情報への配慮等は必須だが、<u>既存のデータや外部のデータとの連携が重要</u>になる。<ul style="list-style-type: none"><li>● 児童生徒の学力のデータと紐づけることで、教育を受ける側からの検証が可能になる。</li><li>● 教師の人事評価の項目に一部でも統一された項目を設けて経年的にデータが蓄積できれば、そのデータと派遣経験を紐づけることで、都度調査することなく派遣効果の分析が可能になる。</li><li>● 上記のデータが整備できれば、教師に対する他のさまざまな施策の効果検証も可能になる。</li></ul></li><li>□ 短期的には、派遣に応募した教師（結果として派遣されなかった教師を含む）について、一定期間定期的にアウトカムを調査し、その間の活動内容と合わせて分析することで、派遣効果に対する変化の有無や、派遣をより効果的な取組みにするための活動についての示唆が得られる可能性がある。</li></ul>
政府全体のEBPM	<ul style="list-style-type: none"><li>□ 分析結果が実際に政策の改善や見直しに活用されるためには、分析結果が現場の政策担当者に十分に腹落ちされている必要がある。特に政策担当者の直観に反するような結果が得られたときには、なぜそのような結果が得られたのか丁寧なコミュニケーションが重要となる。</li><li>□ データ分析の質はデータの質に大きく依存するため、<u>調査の設計段階から、積極的に外部専門家の知見を活用していくことが、より強いエビデンスを得るうえで極めて重要</u>といえる。</li><li>□ 効果検証の段階で分析に必要なデータを新たに集めようとする、大きな負荷がかかりやすく、十分なデータを集められないことがある。できる限り<u>日常的な活動の中で無理なくデータを集められるようにすることで、現場の負担を軽減しながら質の高い効果検証につなげることができる</u>。</li></ul>