

教育委員会・学校法人アンケート、および 教員アンケート

調査結果の概要

2005年12月5日

内閣府

調査実施概要

教育委員会・学校法人アンケート実施概要

- 都道府県教育委員会、市区教育委員会、小学校・中学校の学校法人(国立大学法人付属を含む)における、現在の教員の採用に関する実態を把握する。
- 学校便覧に記載された全国の全ての都道府県教育委員会、市区教育委員会、および学校法人(国立大学法人付属を含む)の採用担当者に対して調査票を送付し、郵送にて調査票を回収した。

参考:教員アンケート実施概要

- 教員の採用に関する実態を教員の視点から把握する。
- 東京都江東区の公立の小学校(43校)、中学校(22校)から、約半数にあたる小学校(22校)、中学校(11校)を無作為に抽出して調査票を送付し各校の全教員に配布した。各教員からは、郵送にて直接調査票を回収した。
また、英語教材製作会社の会員リスト(英語教員が全国的に登録)をもとに、調査票を送付し、郵送にて回収した。

調査期間

- 2005年9月12日～2005年10月21日

回収サンプル数

- 教育委員会・学校法人:1084
- 江東区教員:129人
- 全国英語教員:131人

	送付数	回収数	回収率(%)
都道府県教育委員会	47	47	100.0
市区教育委員会	756	476	63.0
学校法人	1003	505	50.3
その他	-	56	-
全体	1806	1084	60.0

- 上表の「その他」は、国立大学法人付属の他、市区教育委員会・学校法人でも回答者が「その他」にマークした場合には、これに含まれる。

	送付数	回収数	回収率(%)
江東区教員計	652	129	19.8
小学校	437	92	21.1
中学校	215	37	17.2
全国英語教員計	2183	131	6.0
全体	2835	260	9.2

調査結果の要約(1)

1. 教員の採用方法、採用基準

教員の新規採用について、教員養成学部・大学院の出身者が、一般学部・大学院の出身者に比べて採用時点で有利に働いているのではないかという声に対して、有利に働く(「有利に働く面があると思う」と「多少、有利に働く面があると思う」の合計)が都道府県教育委員会では6.4%、市区教育委員会では22.1%、学校法人では25.3%となっている。それに対して、教員は47.7%になっている。

教員の新規採用について、候補者の身内に教育委員会関係者、学校関係者などがいる場合、採用時点で有利に働いているのではないかという声に対して、有利に働く(「有利に働く面があると思う」と「多少、有利に働く面があると思う」の合計)が都道府県教育委員会では0%、市区教育委員会では5.9%、それに対して教員では58.9%となっており、両者の見方に大きな差があることがわかる。

教員採用試験(筆記試験、面接等)で高得点を得た採用者と、そうでない者とを比較すると、採用後、双方が現場に出てからの実績・評価に相関関係はあるかどうかを尋ねたところ、採用権者である都道府県教育委員会、学校法人ではそれぞれ、34.0%、41.6%だが、採用権者ではない市区教育委員会、教員ではそれぞれ、16.0%、13.8%となっている。また教員では、「相関関係はないと思う」が40.4%をしめている。

2. 条件附採用期間の制度

条件附採用期間の制度は有効に機能していると思うかを尋ねたところ、採用権者である都道府県教育委員会では「現在の制度はあまり有効に機能していないと思う」が38.3%に上っている。

条件附採用期間の制度が有効に機能しないと考える理由についてみると、採用権者である都道府県教育委員会では「意見具申が校長の判断に委ねられているが、実際には校長が厳しい判断をしにくい」が66.7%と最も多くなっている。一方教員では、「評価方法・基準が明瞭でない」、「条件附採用をした時点で本採用を前提とした運用となっているので多少の適格性不足には目をつぶらざるを得ない」がそれぞれ64.3%、53.1%となっている。

3. 指導力不足の教員をめぐる対策

学校現場で指導力不足の教員はここ数年間で増加していると思うかを尋ねたところ、「増えていると思う」が都道府県教育委員会では21.3%、市区教育委員会では35.7%、学校法人では38.0%、教員では37.3%という結果になっている。

指導力不足教員が生まれる理由を尋ねたところ、「保護者や生徒の教員を見る目が厳しくなったため」という回答が、都道府県教育委員会では61.7%、市区教育委員会では49.8%、学校法人では38.2%という結果になっており、教員では33.8%になっている。その他教員では、「教員の業務増大・長時間勤務等より研究や自己啓発の時間が取れないため」が58.8%と最も多くなっている。

調査結果の要約(2)

研修・指導等は指導力不足教員の資質向上に有効と思うかを尋ねたところ、都道府県教育委員会では「研修・指導等によって教員の指導力が改善し、現職復帰している例もあり、有効に機能している」が68.1%に対して、「教員としての適性は本人の資質によるところが大きく、研修・指導等によって基本的に改善するものではない」がわずかに4.3%となっている。一方教員では、両者の割合がそれぞれ、32.7%、34.2%という結果になっている。

条件附採用期間後の「採用不可」に比べ、指導力不足教員に対する「分限免職」の方がハードルが高いと思われる理由について尋ねたところ、都道府県教育委員会では「処分取り消し訴訟になった際の対応を考えざるを得ないから」が83.3%と最も多くなっている。それに対し教員では、「指導力不足教員の定義がはっきりしないから」が63.9%、「分限免職の基準・ガイドラインがはっきりしないから」が60.2%となっている。

4. 特別免許制度について

都道府県教育委員会では特別免許制度を活用した採用実績があるという回答は25.5%、学校法人では11.5%となっている。

特別免許制度の授与件数が少なくあまり活用が進んでいないと思われる理由を尋ねたところ、都道府県教育委員会では「文部科学省の定める授与基準が曖昧で使いづらい」が31.9%で最も多くなっている。市区教育委員会、学校法人、教員では「任命権者が教員養成教育を受けていない人の採用に積極的ではない」がそれぞれ、37.0%、39.2%、41.9%と最も多くなっている。

特別免許制度については、「適任者がいる限り、もっと活用を推進するべきである」が都道府県教育委員会では23.4%、市区教育委員会では39.5%、学校法人では50.7%、教員では55.0%にもなっている。

5. 教員免許の有無を不問とした採用について

採用試験の際に教員免許の有無を不問として人材を募集しその中で免許なしで採用した方が適任であることを確認しつつ、通信教育等で教員免許を取得させた後常勤教員として極めて適任な人が採用できたという例にみられるような採用方法の拡大については、都道府県教育委員会では賛成（「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計）が4.3%であるのに対し、教員は賛成が66.9%となっている。

6. 教職大学院について

教職大学院の修了者を採用するとした場合の採用方法を尋ねたところ、「大学院修了という資格には変わりがなく、教員としての適性が一律に高いという保証はないため採用試験等は一般大学院修了者と同等にしたい」が最も多くあげられている。教員でも同様の意見が69.2%と最も多くなっている。

教職大学院の修了者を採用するとした場合の給与等の処遇について尋ねたところ、「大学院修了という資格には変わらないので、処遇は一般大学院修了者と同等にする」が最も多くあげられている。教員でも同様の意見が71.2%と最も多くなっている。

調査結果概要

注)

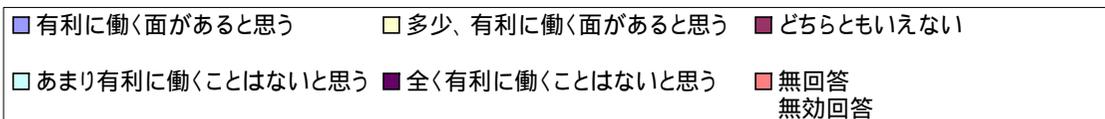
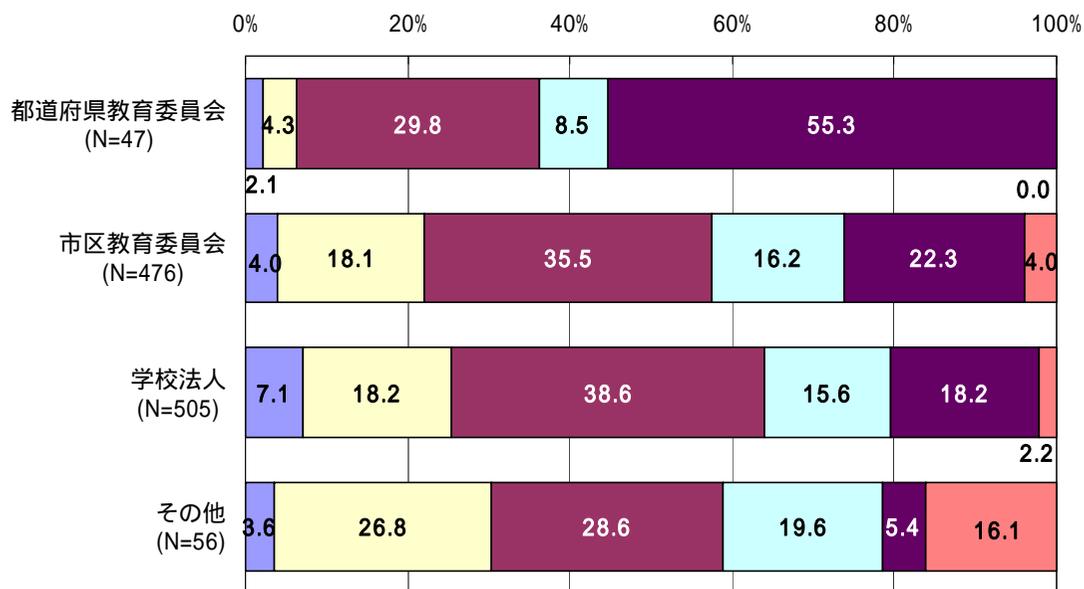
- 本調査では、基本的には教育委員会・学校法人の回答結果を示しているが、教員に同様の内容の質問を行っている質問がある場合には、その両者の回答結果を対比させる形で記載している。

教員養成学部・大学院出身者の採用

教員の新規採用について、教員養成学部・大学院の出身者が、一般学部・大学院の出身者に比べて採用時点で有利に働いているのではないかという声に対して、有利に働く(「有利に働く面があると思う」と「多少、有利に働く面があると思う」の合計)が都道府県教育委員会では6.4%、市区教育委員会では22.1%、学校法人では25.3%となっている。

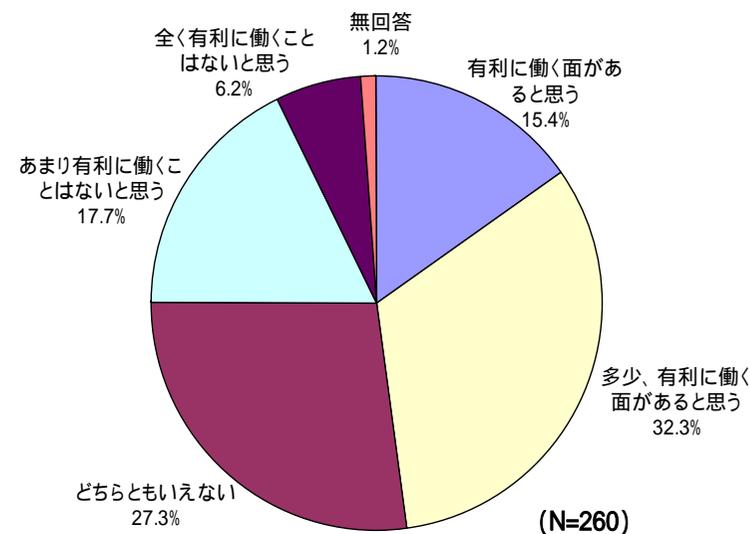
教員では、有利に働くと思う(「有利に働く面があると思う」と「多少、有利に働く面があると思う」の合計)が47.7%となっている。

問. 教員の新規採用について、教員養成学部・大学院の出身者が、一般学部・大学院の出身者に比べて採用時点で有利に働いているのではないかという声がありますが、そうした見方についてはどのように思われますか(一つだけ)。



<参考> 教員

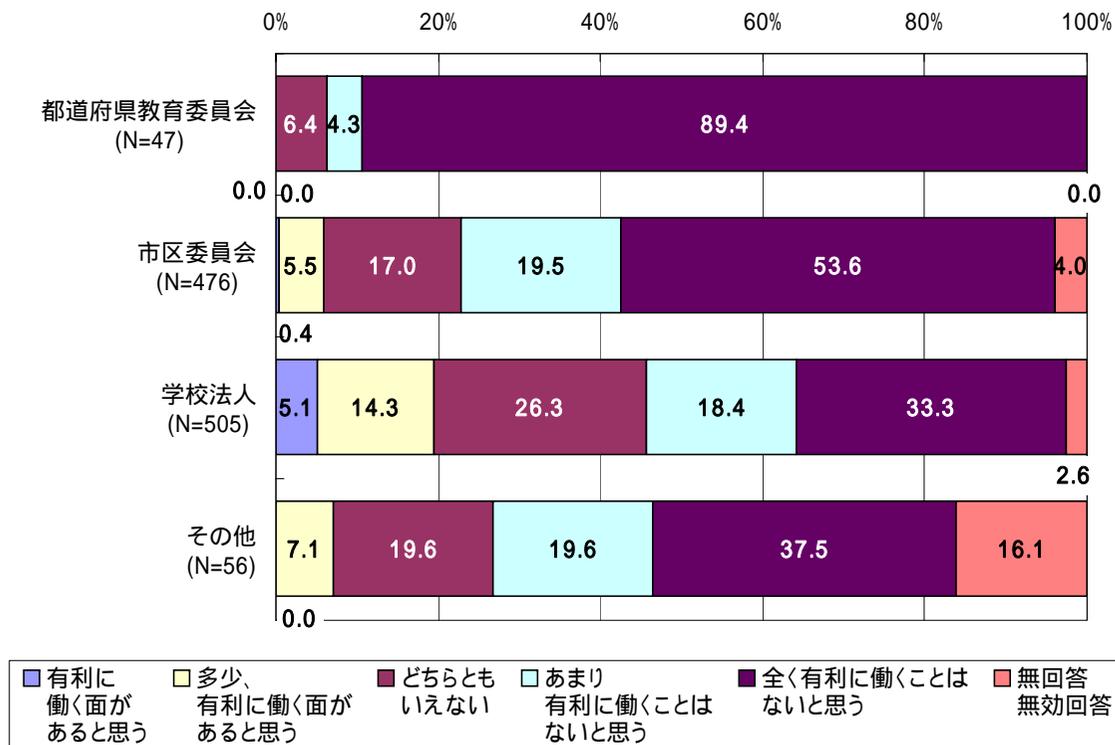
問. 教員の新規採用について、教員養成学部・大学院の出身者が、一般学部・大学院の出身者に比べて採用時点で有利に働いているのではないかという声がありますが、そうした見方についてはどのように思われますか(一つだけ)。



教育委員会関係者・学校関係者が身内にいる場合の採用

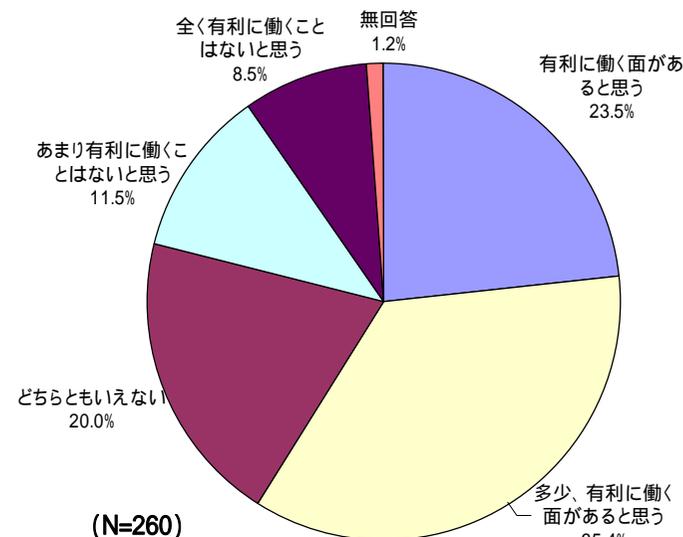
教員の新規採用について、候補者の身内に教育委員会関係者、学校関係者などがいる場合、採用時点で有利に働いているのではないかとという声に対して、有利に働く(「有利に働く面があると思う」と「多少、有利に働く面があると思う」の合計)が都道府県教育委員会では0%、市区教育委員会では5.9%、それに対して教員では58.9%となっており、両者の見方に大きな差があることがわかる。

問. 教員の新規採用について、候補者の身内に教育委員会関係者、学校関係者などがいる場合、採用時点で有利に働いているのではないかとという声がありますが、そうした見方についてはどのように思われますか(一つだけ)。



<参考> 教員

問. 教員の新規採用について、候補者の身内に教育委員会関係者、学校関係者などがいる場合、採用時点で有利に働いているのではないかとという声がありますが、そうした見方についてはどのように思われますか(一つだけ)。

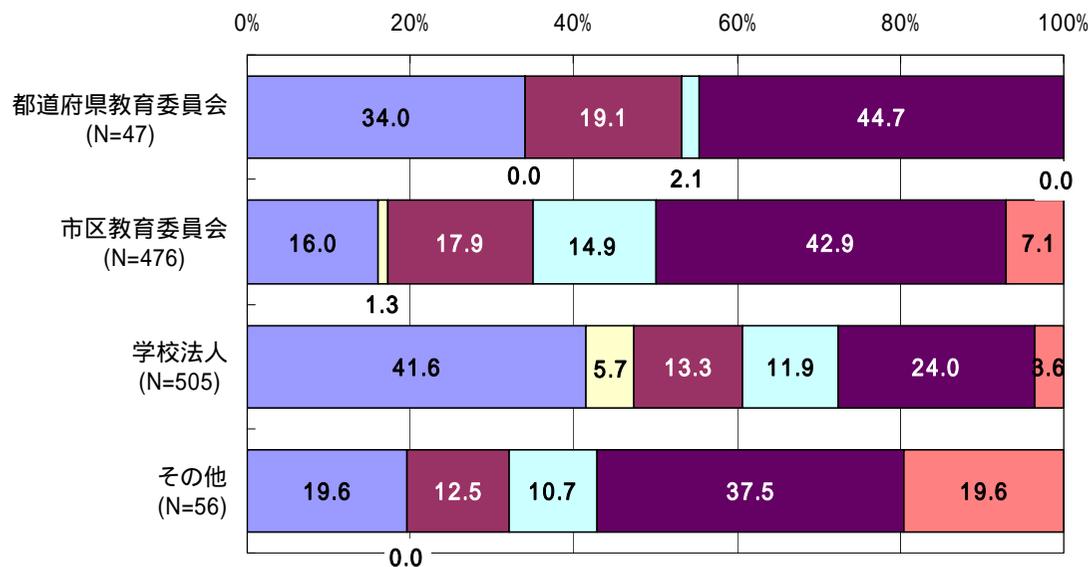


教員採用試験(筆記試験、面接等)の得点と現場の実績・評価との相関関係

教員採用試験(筆記試験、面接等)で高得点を得た採用者と、そうでない者とを比較すると、採用後、双方が現場に出てからの実績・評価に相関関係はあるかどうかを尋ねたところ、採用権者である都道府県教育委員会、学校法人ではそれぞれ、34.0%、41.6%だが、採用権者ではない市区教育委員会、教員ではそれぞれ、16.0%、13.8%となっている。

教員では、「筆記試験、面接共に相関関係はないと思う」が40.4%となっている。

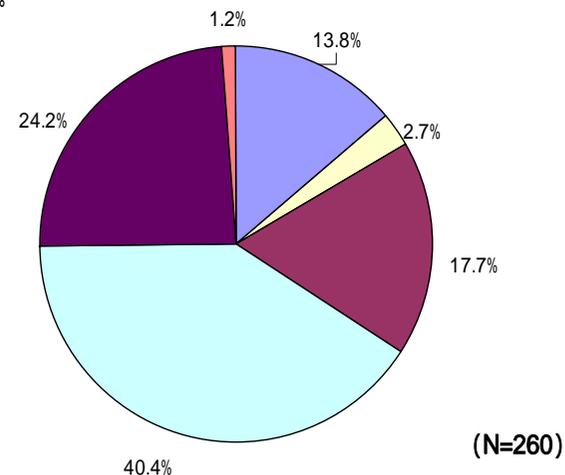
問. 教員採用試験(筆記試験、面接等)で高得点を得た採用者と、そうでない者とを比較すると、採用後、双方が現場に出てからの実績・評価に相関関係はありますか(一つだけ)。



- 筆記試験、面接の得点と、採用後、現場での実績・評価は共に相関関係があると思う
- 筆記試験は相関関係があると思うが、面接は相関関係がないと思う
- 筆記試験は相関関係がないと思うが、面接に相関関係があると思う
- 筆記試験、面接の得点は、共に採用後の実績・評価に相関関係はないと思う
- わからない
- 無回答

<参考> 教員

問. 教員の採用に際して、採用試験(筆記試験、面接等)で高得点を得た採用者と、そうでない者との間で、採用後、現場に出てからの評価との相関関係はいかがですか(一つだけ)。

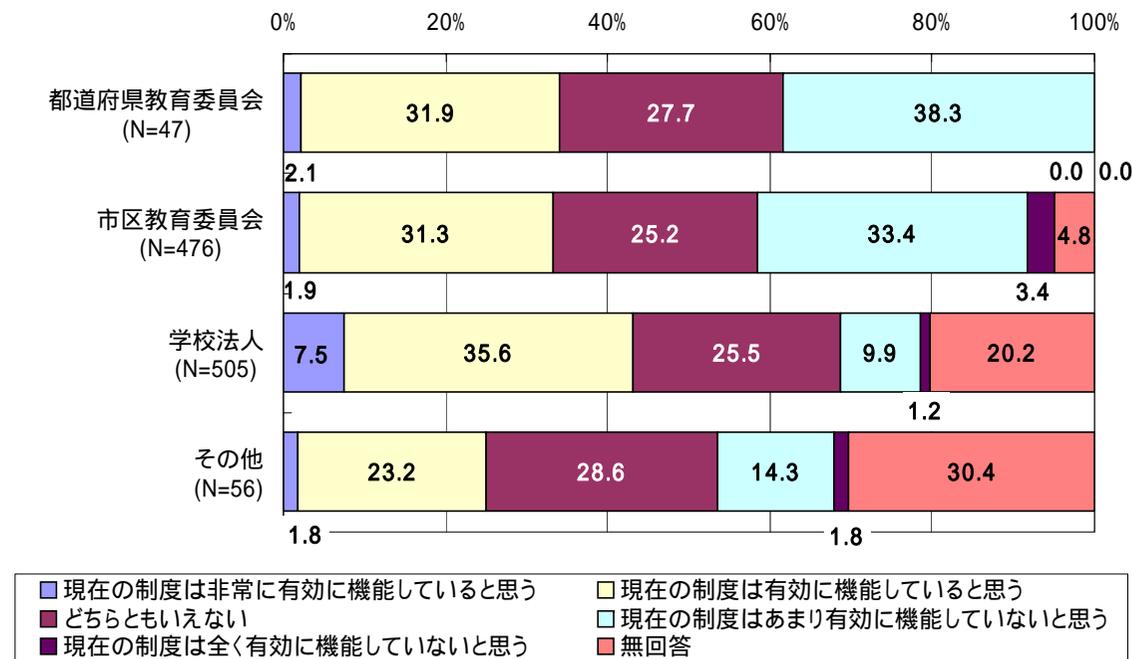


- 筆記試験、面接共に相関関係があると思う
- 筆記試験は相関関係があると思うが、面接には相関関係がないと思う
- 筆記試験は相関関係がないと思うが、面接には相関関係があると思う
- 筆記試験、面接共に相関関係はないと思う
- わからない
- 無回答

条件附採用制度の現状について

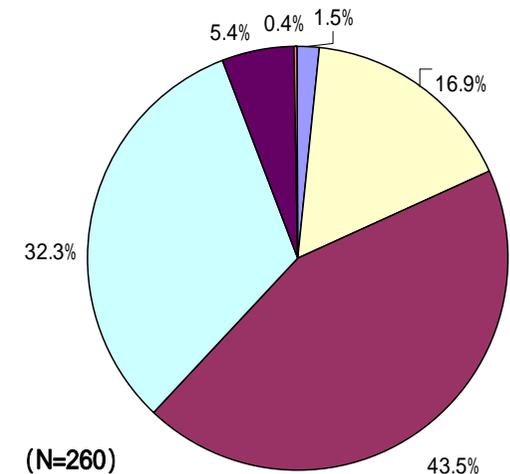
条件附採用期間の制度は有効に機能していると思うかを尋ねたところ、採用権者である都道府県教育委員会では「現在の制度はあまり有効に機能していないと思う」が38.3%に上っている。

問. 条件附採用期間の制度は有効に機能していると思われますか(は一つだけ)。



<参考> 教員

問. 条件附採用期間の制度は有効に機能していると思われますか(は一つだけ)。



現在の制度は非常に有効に機能していると思う
 現在の制度は有効に機能していると思う
 どちらともいえない
 現在の制度はあまり有効に機能していないと思う
 現在の制度は全く有効に機能していないと思う
 無回答

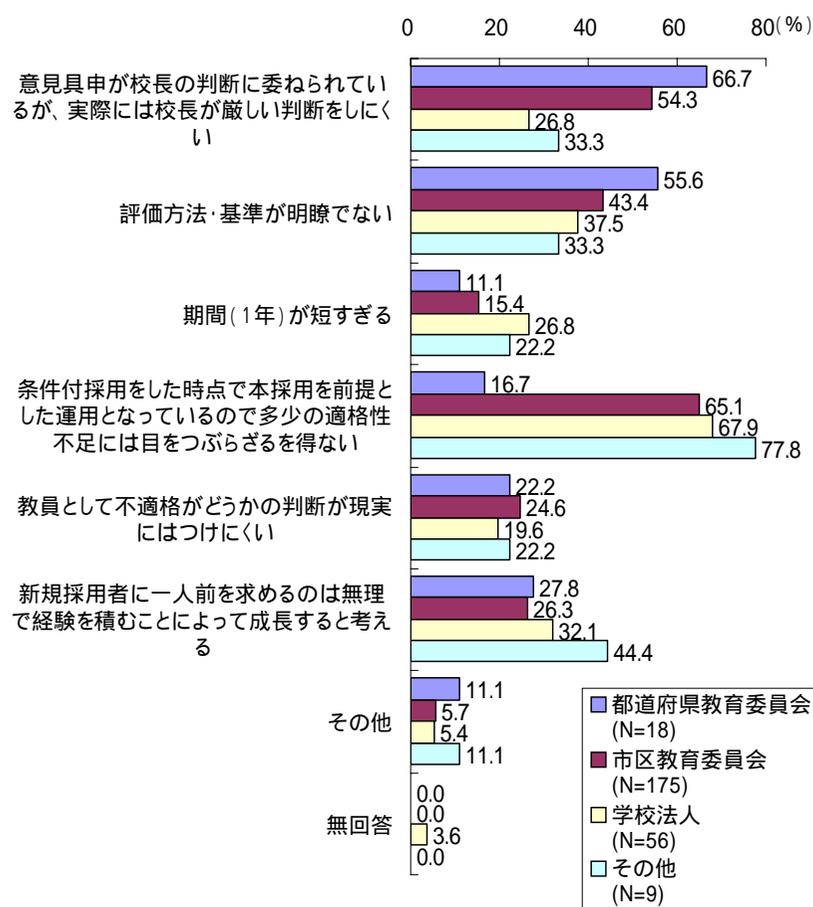
条件付採用制度が機能していないと思う理由

条件付採用期間の制度が有効に機能しないと考える理由についてみると、採用権者である都道府県教育委員会では「意見具申が校長の判断に委ねられているが、実際には校長が厳しい判断をしにくい」が66.7%と最も多くなっている。

教員では、「評価方法・基準が明瞭でない」、「条件付採用をした時点で本採用を前提とした運用となっているので多少の適格性不足には目をつぶらざるを得ない」がそれぞれ64.3%、53.1%となっている。

〔間で条件付採用期間の制度があまり有効に機能していない、または全く有効に機能していないと思う人のみ〕

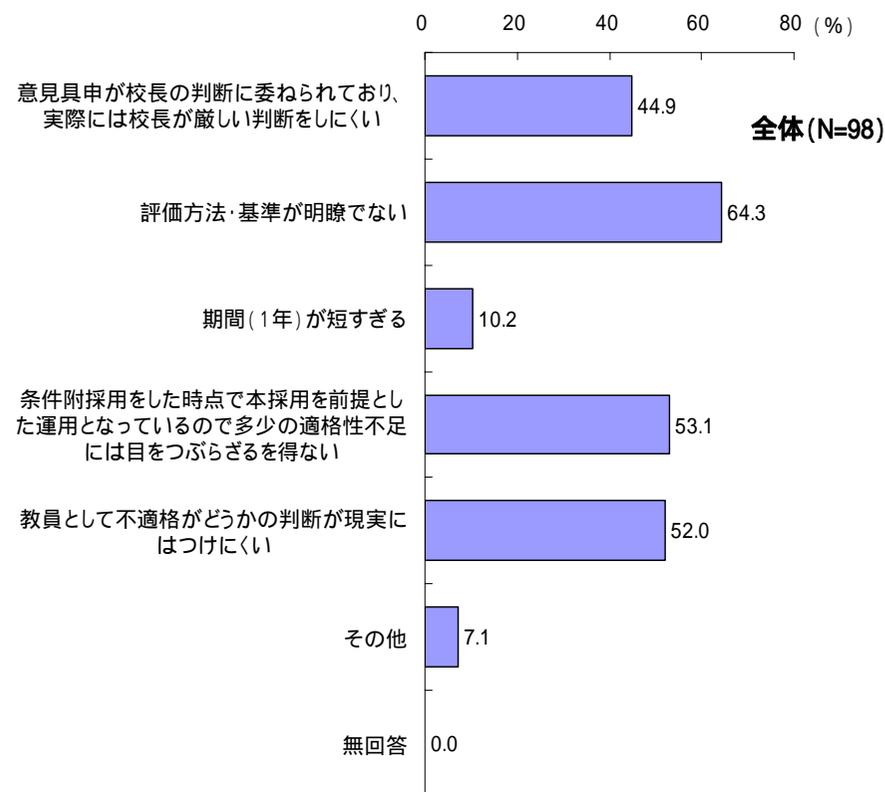
付問. 条件付採用期間の制度が有効に機能しないとお考えの理由は何ですか(はいくつでも)。



<参考> 教員

〔間で条件付採用期間の制度があまり有効に機能していない、または全く有効に機能していないと思う人のみ〕

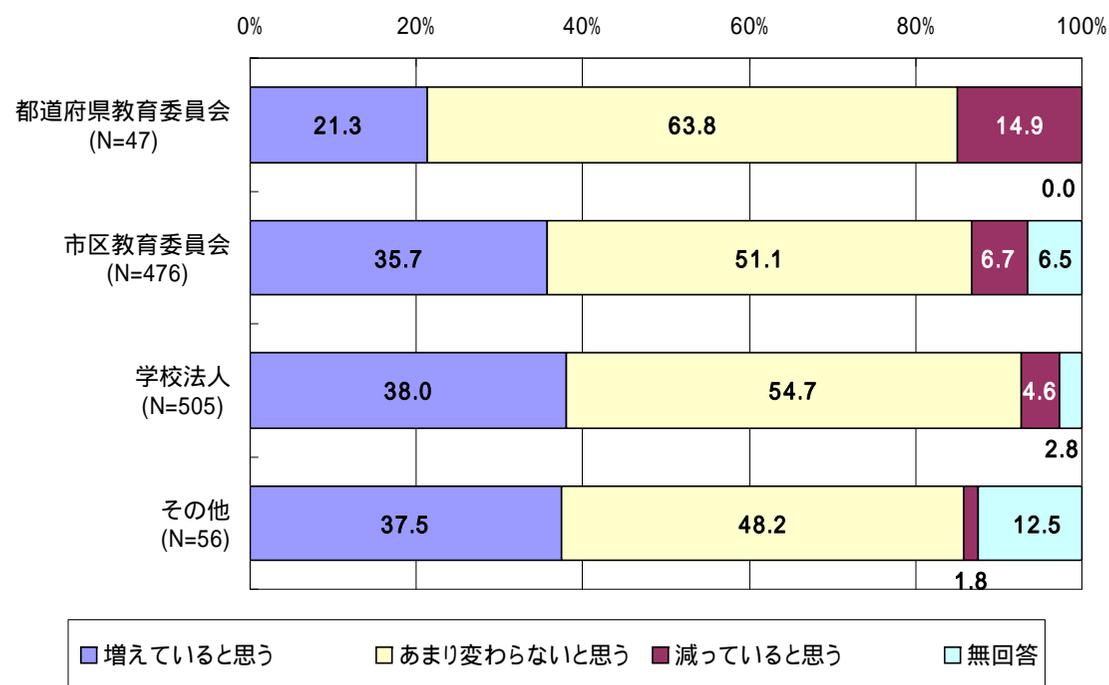
付問. 条件付採用期間の制度が有効に機能しないとお考えの理由は何ですか(はいくつでも)。



指導力不足教員の増減

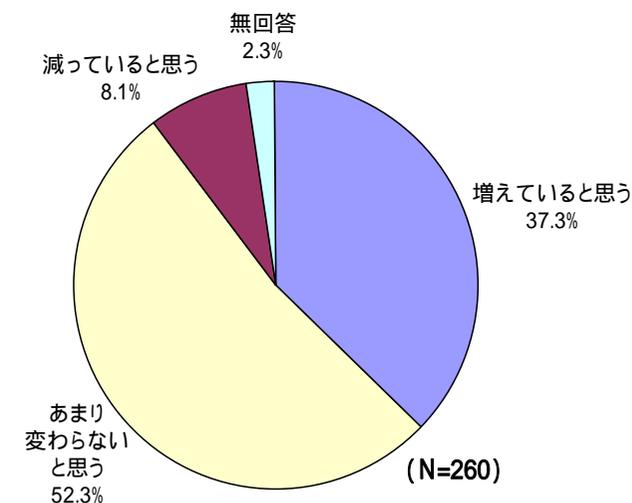
学校現場で指導力不足の教員はここ数年間で増加していると思うかを尋ねたところ、「増えていると思う」が都道府県教育委員会で21.3%、市区教育委員会で35.7%、学校法人で38.0%、教員で37.3%という結果になっている。

問. 昨今、学校現場で教員の指導力不足が指摘されることがありますが、採用する立場から見て、指導力不足の教員はここ数年間で増加していると思われますか(は一つだけ)。



<参考> 教員

問. 昨今、学校現場で教員の指導力不足が指摘されることがありますが、指導力不足の教員はここ数年間で増加していると思われますか(は一つだけ)。

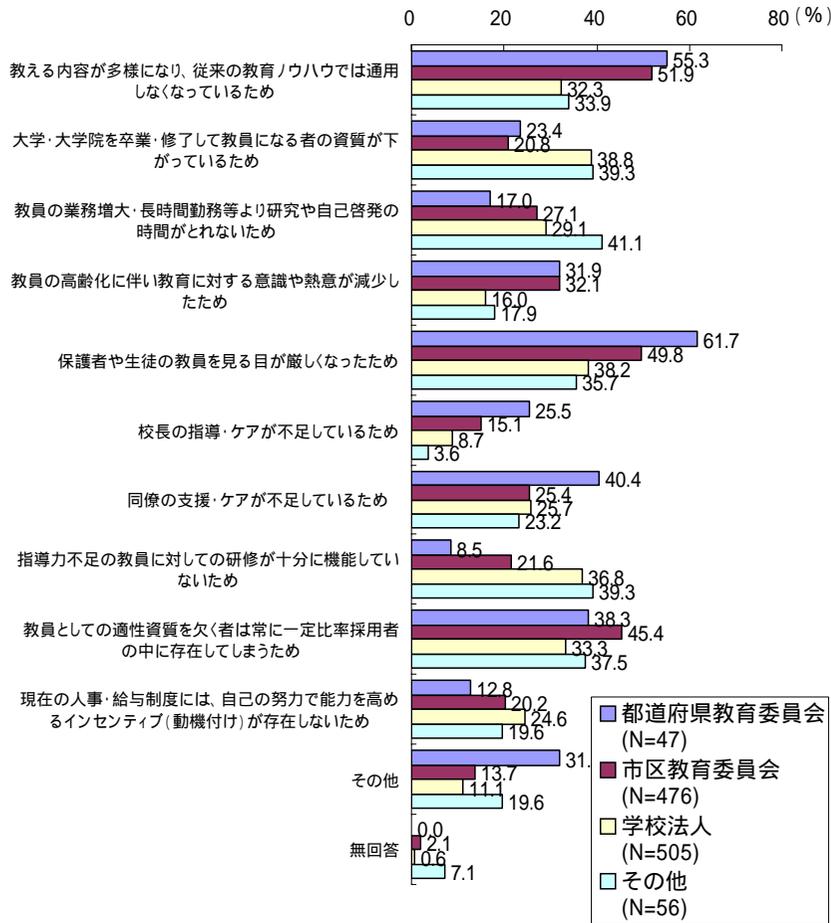


指導力不足教員が生まれる理由

指導力不足教員が生まれる理由を尋ねたところ、「保護者や生徒の教員を見る目が厳しくなったため」という回答が、都道府県教育委員会で61.7%、市区教育委員会で49.8%、学校法人で38.2%という結果になっている。

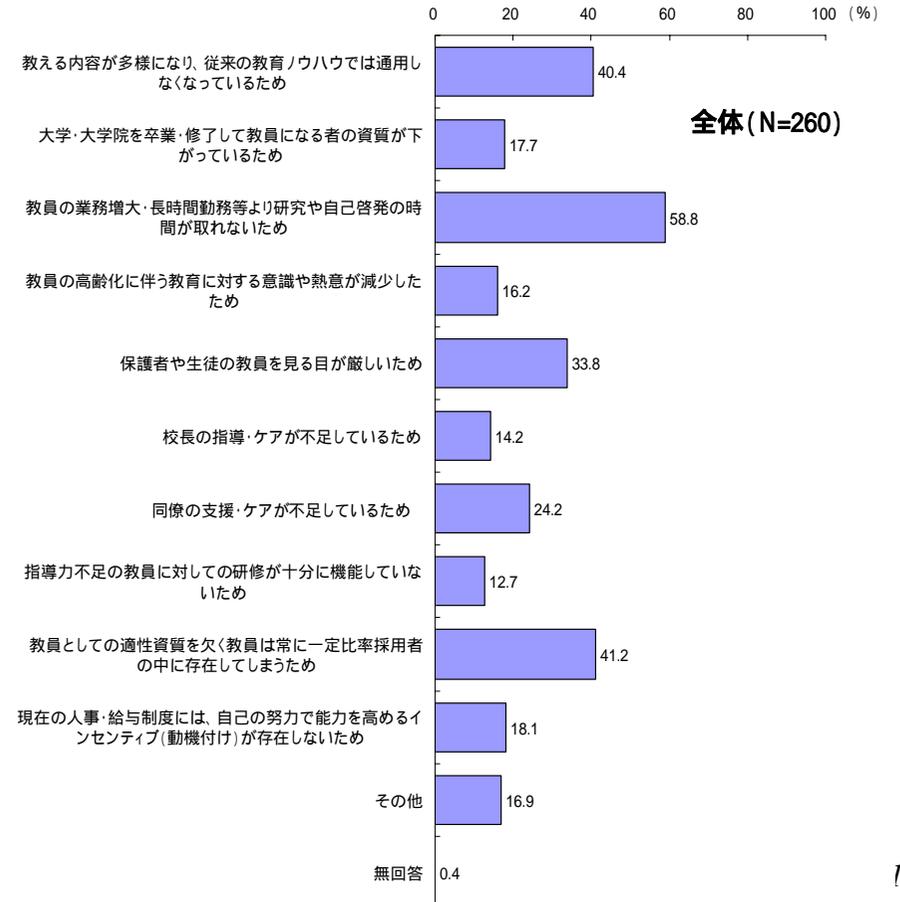
教員では、「教員の業務増大・長時間勤務等より研究や自己啓発の時間が取れないため」が58.8%と最も多くなっており、「保護者や生徒の教員を見る目が厳しくなったため」が33.8%となっている。

問. 指導力不足教員が生まれる理由は何だと思われますか(はいくつでも)。



<参考> 教員

問. 指導力不足教員が生まれる理由は何だと思われますか(はいくつでも)。

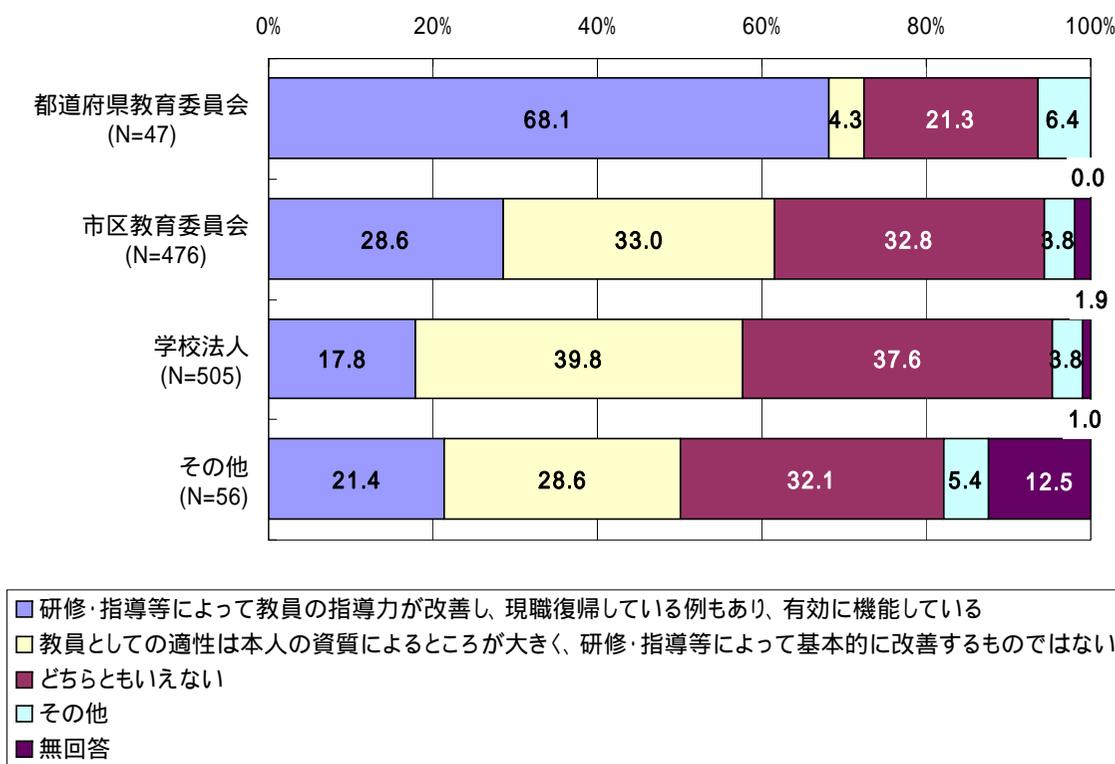


研修・指導の資質向上に対する効果

研修・指導等は指導力不足教員の資質向上に有効と思うかを尋ねたところ、都道府県教育委員会では「研修・指導等によって教員の指導力が改善し、現職復帰している例もあり、有効に機能している」が68.1%に対して、「教員としての適性は本人の資質によるところが大きく、研修・指導等によって基本的に改善するものではない」がわずか4.3%となっている。

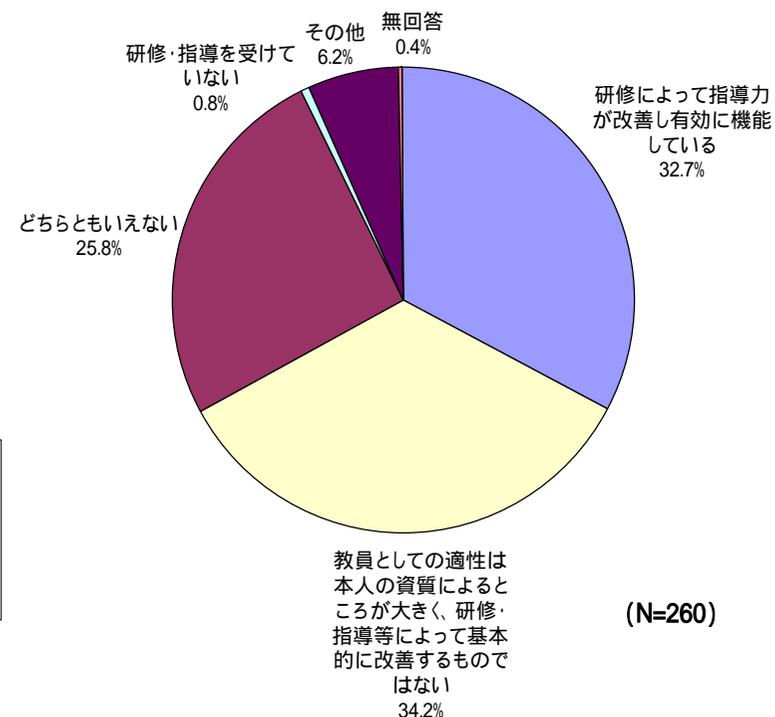
教員では、両者の割合がそれぞれ、32.7%、34.2%という結果になっている。

問. 研修や校長・教育委員会による指導についてお伺いします。研修・指導等は、指導力不足教員の資質向上に有効と思われますか(は一つだけ)。



<参考> 教員

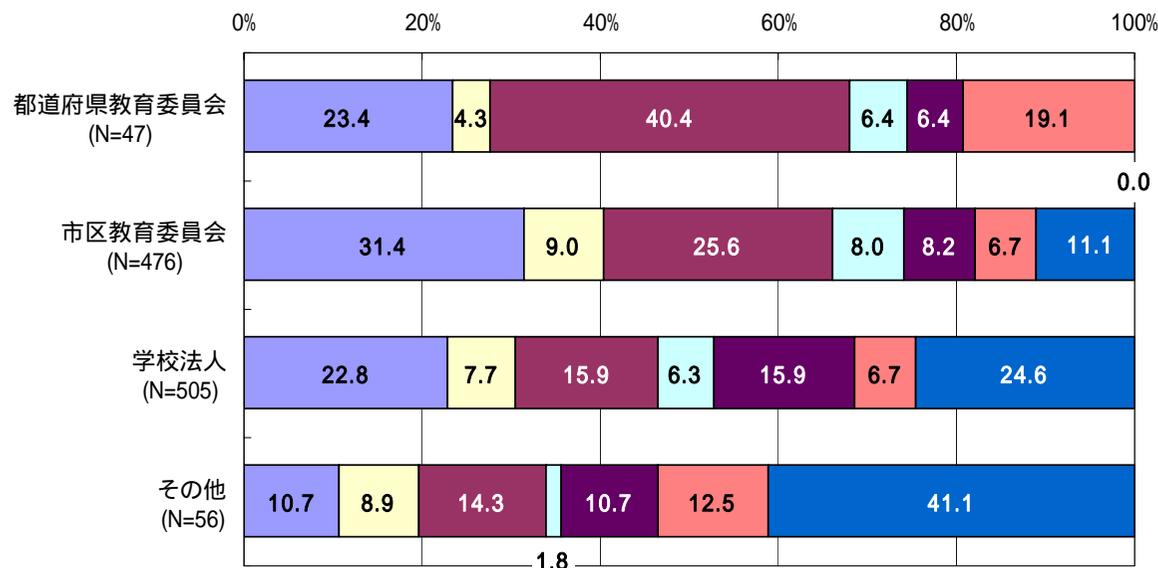
問. 研修や校長・教育委員会による指導についてお伺いします。研修・指導等は、あなたの教員としての資質の向上に有効であると思われますか(は一つだけ)。



指導力不足教員に対する「分限免職」、条件附採用後の「採用不可」について

指導力不足教員に対する「分限免職」と条件附採用期間後の「採用不可」について、「分限免職の基準の方がハードルが高く、指導力不足教員を分限免職にしにくい」が都道府県教育委員会では23.4%、市区教育委員会では31.4%となっている。
 教員では、「分限免職の方がハードルが高く、指導力不足教員の分限免職の方が難しいと思う」が31.9%となっている。

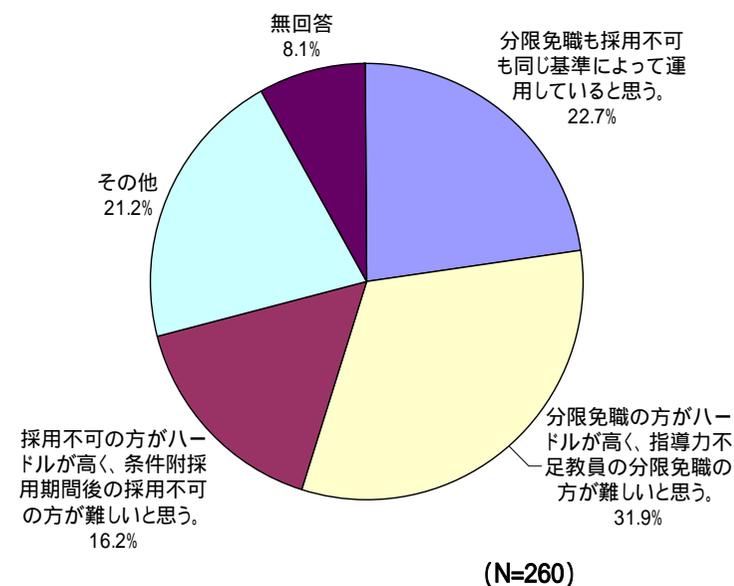
付問. 指導力不足教員に対する「分限免職」と、条件附採用期間後の「採用不可」についてお伺いいたします(は一つだけ)。



- 分限免職の基準の方がハードルが高く、指導力不足教員を分限免職にしにくい。
- 採用不可の基準の方がハードルが高く、条件附採用期間後に採用不可にしにくい。
- 明確な基準はないが、分限免職の方がハードルが高いと思う。
- 分限免許も採用不可も同じ基準によって運用している
- 明確な基準はないが、採用不可の方がハードルが高いと思う。
- その他
- 無回答/無効回答

<教員>

付問. 指導力不足教員に対する「分限免職」と、条件附採用期間後の「採用不可」についてお伺いいたします(は一つだけ)。



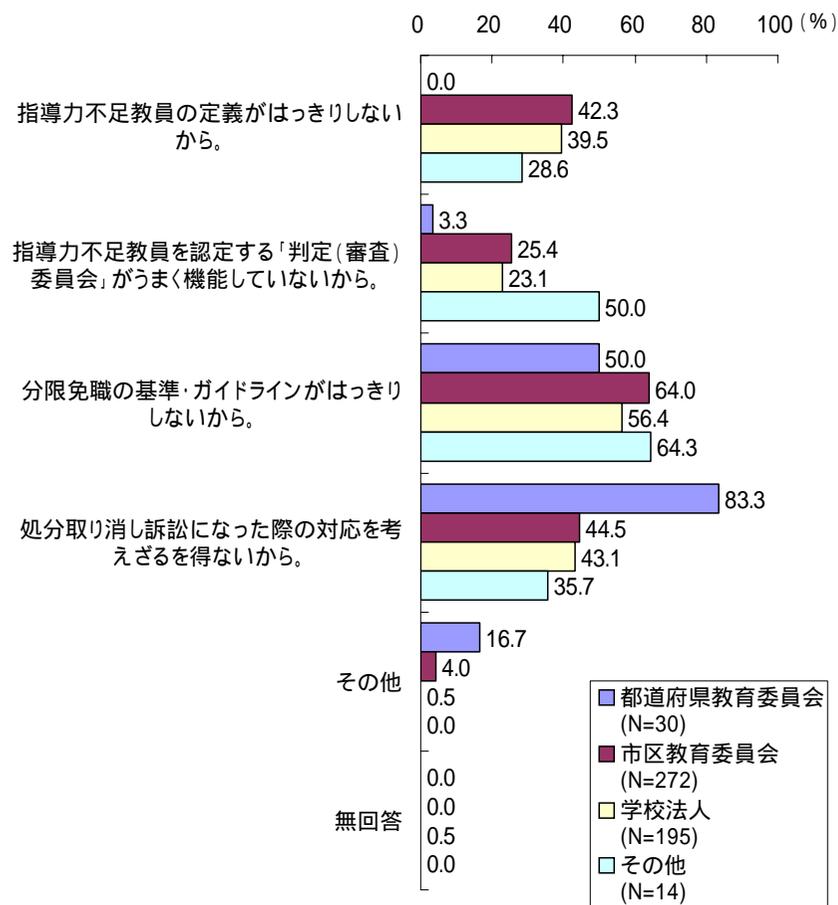
分限免職のハードルが高い理由

「分限免職」の方がハードルが高いと思われる理由について尋ねたところ、都道府県教育委員会では「処分取り消し訴訟になった際の対応を考えざるを得ないから」が83.3%と最も多くなっている。

教員では、「指導力不足教員の定義がはっきりしないから」が63.9%、「分限免職の基準・ガイドラインがはっきりしないから」が60.2%となっている。

〔問の選択肢1、3に回答した方のみ〕

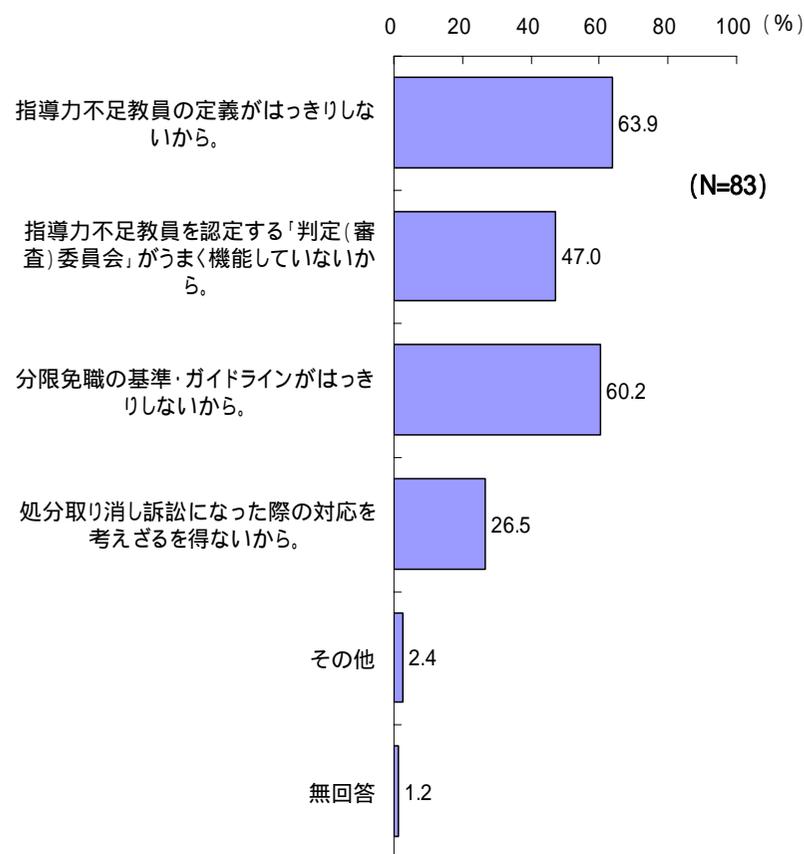
付問. 「分限免職」の方がハードルが高いと思われる理由は何ですか
(はいくつでも)。



<参考> 教員

〔問の選択肢2に回答した方のみ〕

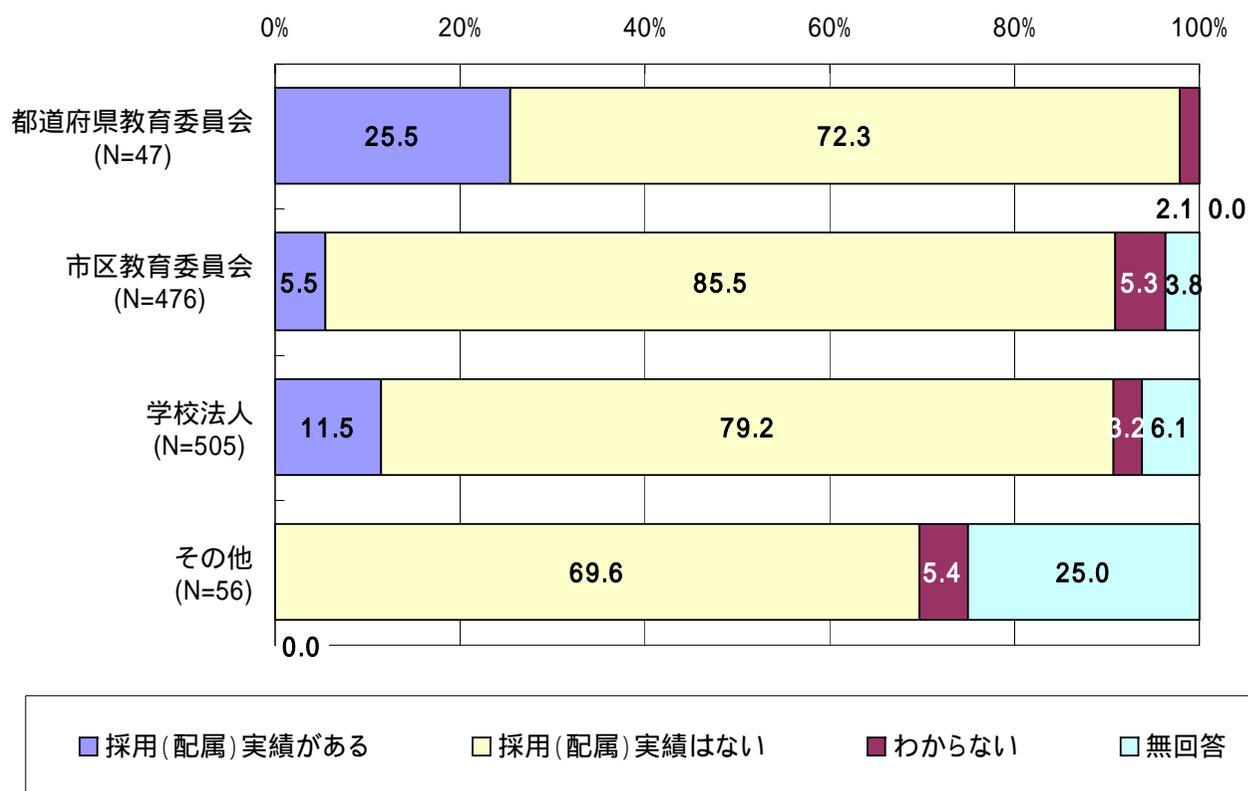
付問. 「分限免職」の方がハードルが高いと思われる理由は何ですか(はいくつでも)。



特別免許制度の利用実態

都道府県教育委員会では特別免許制度を活用した採用実績があるという回答は25.5%、学校法人では11.5%となっている。

問. 特別免許制度を活用した採用実績がございますか。市区町村教育委員会の場合は、この制度を活用して採用された教員が配属されたことがございますか(は一つだけ)。



特別免許制度の普及が進まない理由

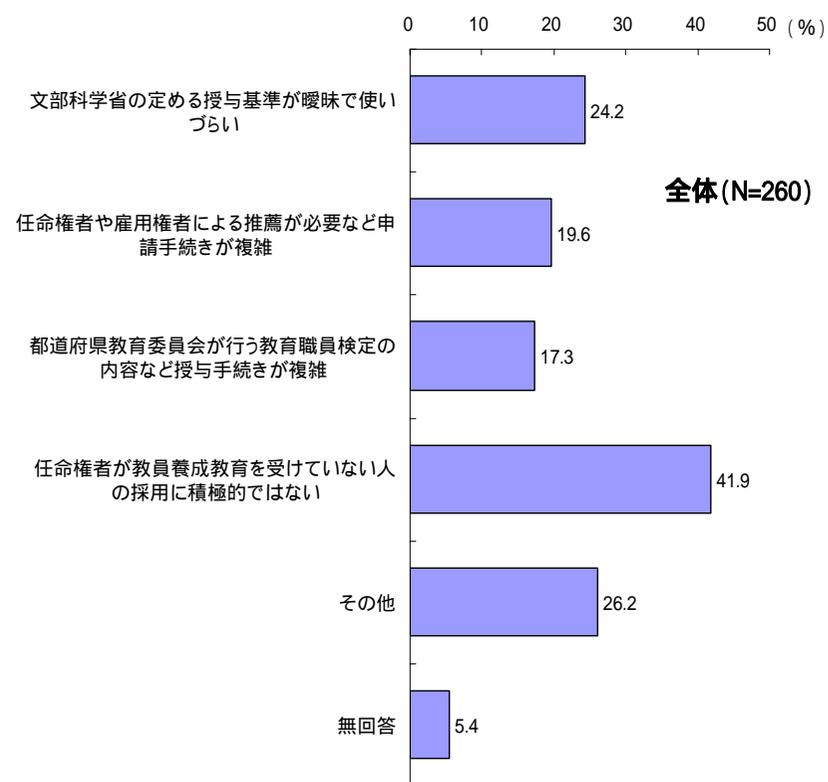
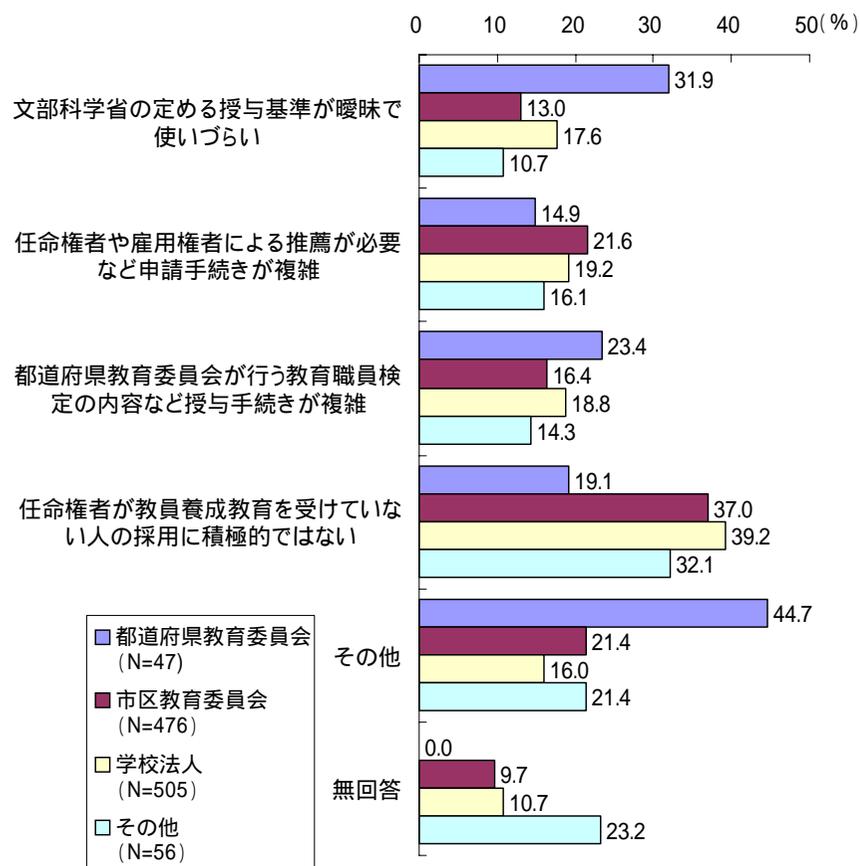
特別免許制度の授与件数が少なくあまり活用が進んでいないと思われる理由を尋ねたところ、都道府県教育委員会では「文部科学省の定める授与基準が曖昧で使いづらい」が31.9%で最も多くなっている。市区教育委員会、学校法人では「任命権者が教員養成教育を受けていない人の採用に積極的ではない」がそれぞれ、37.0%、39.2%と最も多くなっている。

教員では「任命権者が教員養成教育を受けていない人の採用に積極的ではない」が41.9%と最も多くなっている。

問. 特別免許制度は発足から15年以上が経過していますが、授与件数が少なく(平成17年4月1日現在、全国で延べ163件)、あまり活用が進んでいない状況と思われますが、その理由についてはどのようにお考えですか(はいくつでも)。

<参考> 教員

問. 特別免許制度は発足から15年以上が経過していますが、授与件数が少なく(平成17年4月1日現在、全国で延べ163件)、あまり活用が進んでいない状況と思われますが、その理由についてはどのようにお考えですか(はいくつでも)。

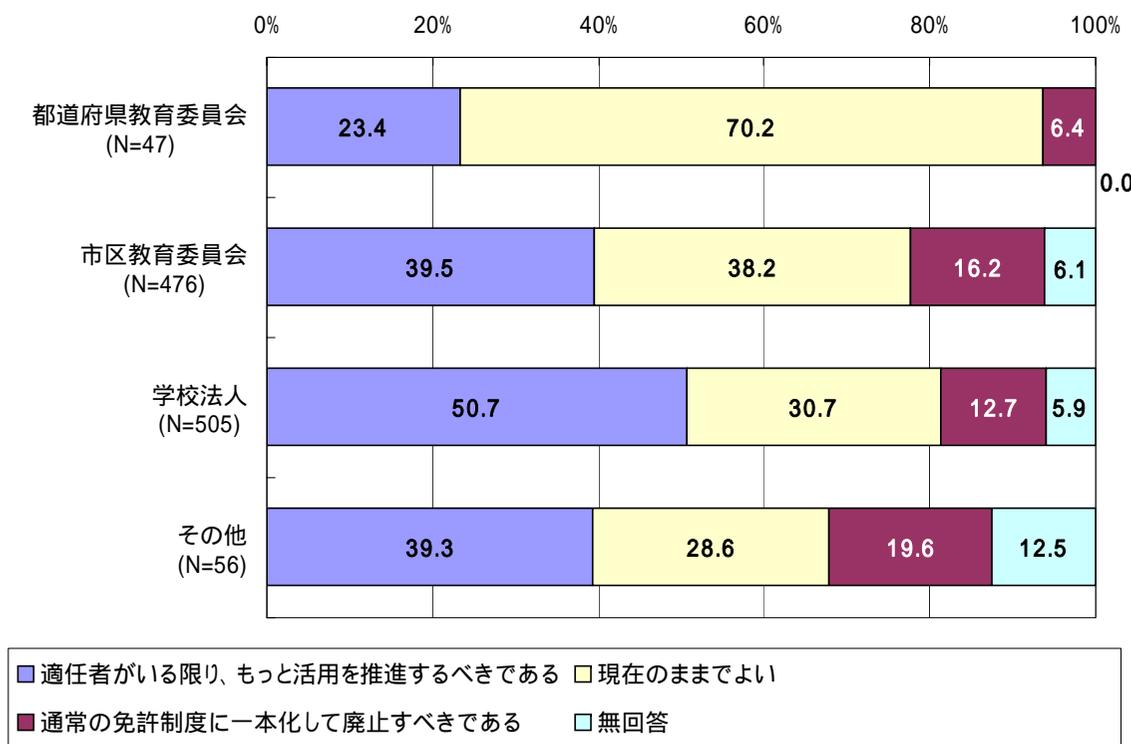


特別免許制度についての考え方

特別免許制度については、「適任者がいる限り、もっと活用を推進するべきである」が都道府県教育委員会では23.4%、市区教育委員会では39.5%、学校法人では50.7%となっている。

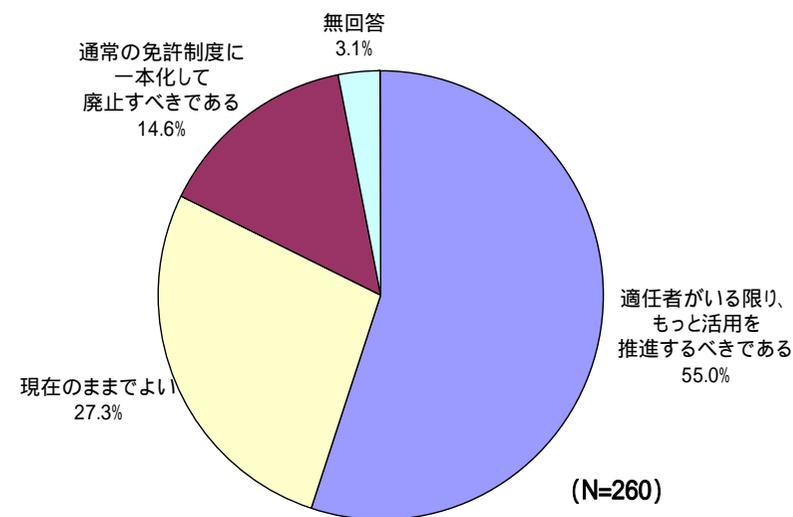
教員では、「適任者がいる限り、もっと活用を推進するべきである」が55.0%に上っている。

問. 特別免許制度については、どのようにお考えですか(は一つだけ)。



<参考> 教員

問. 特別免許制度については、どのようにお考えですか(は一つだけ)。



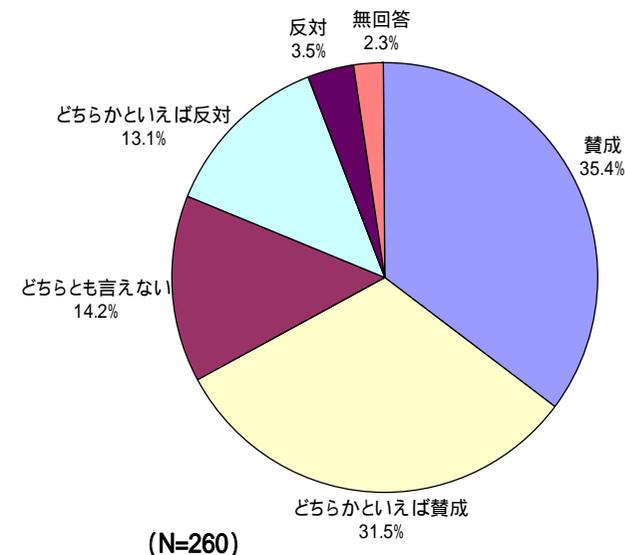
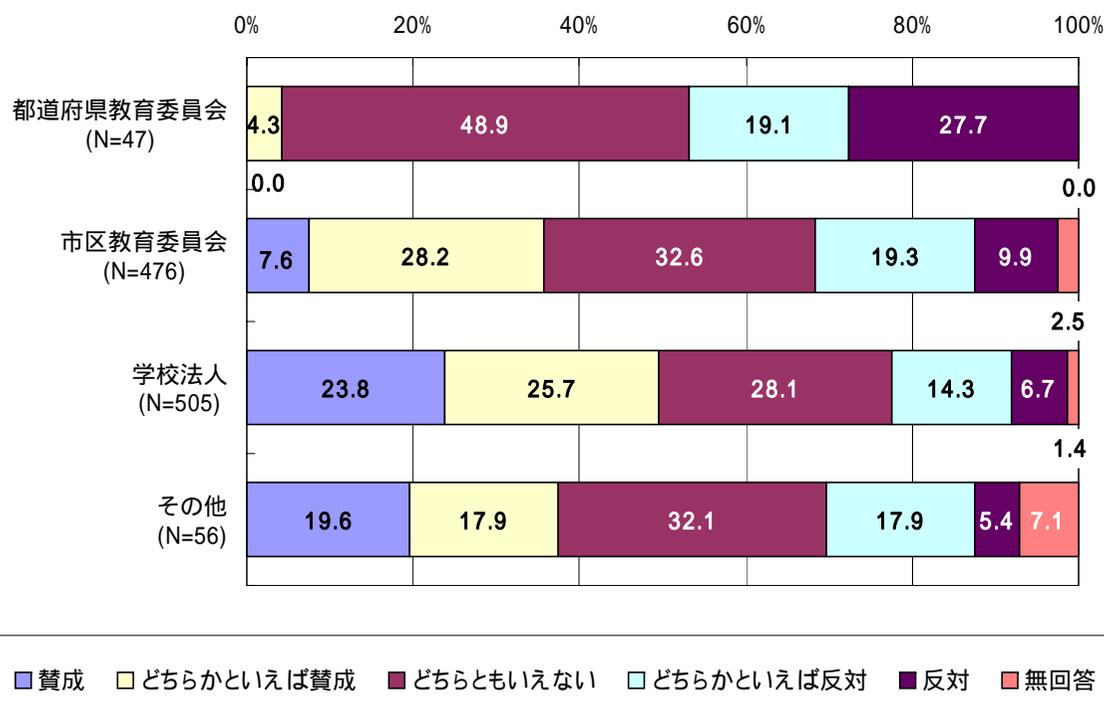
教員免許の有無を不問とした教員採用についての考え方

採用試験の際に教員免許の有無を不問として人材を募集しその中で免許なしで採用した方が適任であることを確認しつつ、通信教育等で教員免許を取得させた後常勤教員として極めて適任な人が採用できたという例にみられるような採用方法の拡大については、都道府県教育委員会では賛成（「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計）が4.3%であるのに対し、教員は賛成が66.9%となっている。

問. ある私立学校では、採用試験の際に教員免許の有無を不問として人材を募集し、その中で免許なしで採用した方が適任であることを確認しつつ、通信教育等で教員免許を取得させた後、常勤教員として極めて適任な人が採用できたという例があります。こうした採用方法の拡大について、どのようにお感じになりますか。（ は一つだけ）

<参考> 教員

問. ある私立学校では、採用試験の際に教員免許の有無を不問として人材を募集し、その中で免許なしで採用した方が適任であることを確認しつつ、通信教育等で教員免許を取得させた後、常勤教員として極めて適任な人が採用できたという例があります。こうした採用方法の拡大について、どのようにお感じになりますか。（ は一つだけ）

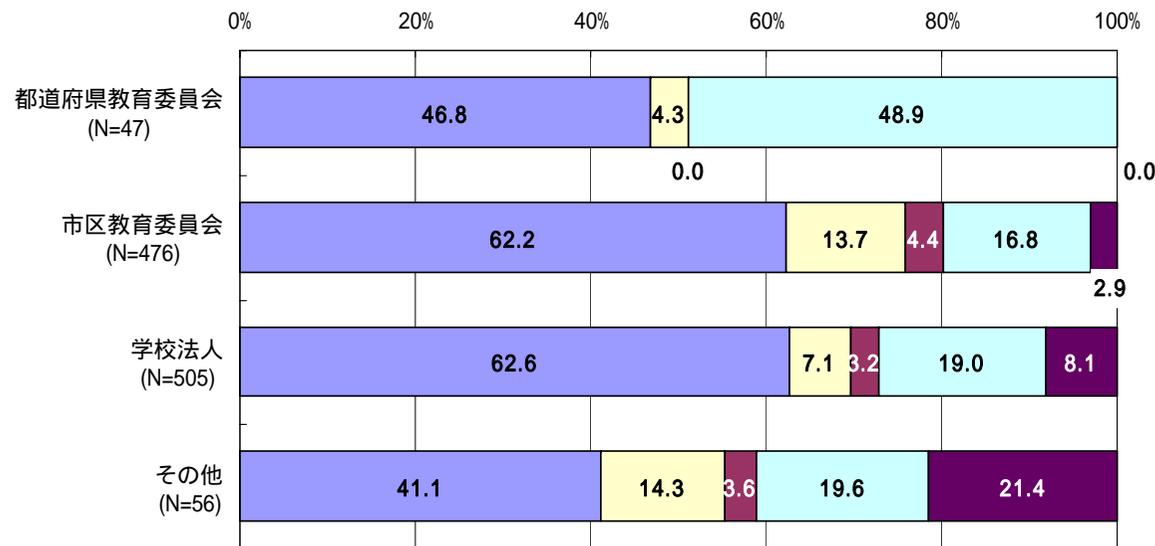


教職大学院修了者の採用方法

教職大学院の修了者を採用するとした場合の採用方法を尋ねたところ、「大学院修了という資格には変わりがなく、教員としての適性が一律に高いという保証はないため採用試験等は一般大学院修了者と同等にしたい」が最も多くあげられている。

教員でも、「大学院修了という資格には変わりがなく、教員としての適性が一律に高いという保証はないため採用試験等は一般大学院修了者と同等にした方が良くと思う」という同様の意見が69.2%と最も多くなっている。

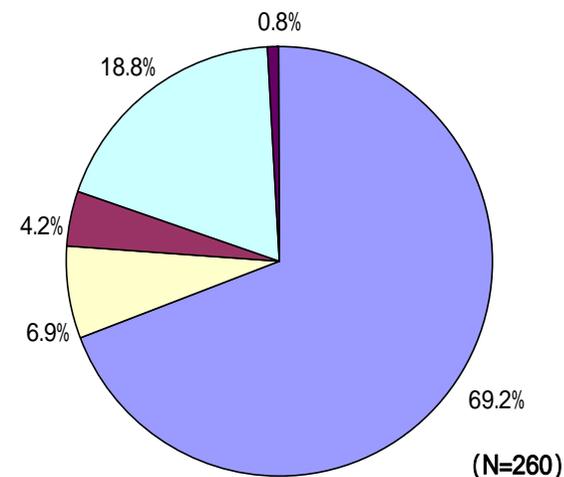
問. 教職大学院の修了者を採用するとしたら、その採用方法はどのようにしていきたいとお考えですか。市区町村教育委員会の方は、どのようにしてほしいとお考えですか(は一つだけ)。



- 大学院修了という資格には変わりがなく、教員としての適性が一律に高いという保証はないため採用試験等は一般大学院修了者と同等にしたい
- 実務的教育により、教職大学院の修了者は教員としての適性が高いと考えられるため、採用試験等は一般学部・大学院修了者より簡略化したい
- 実務的教育により、実践的な教育能力を当初から身に付けているであろうから優先的に採用したい
- 現時点ではわからない
- 無回答

<参考> 教員

問. 教職大学院の修了者を採用するとしたら、給料等その処遇はどのようにした方がよいとお考えですか(は一つだけ)。



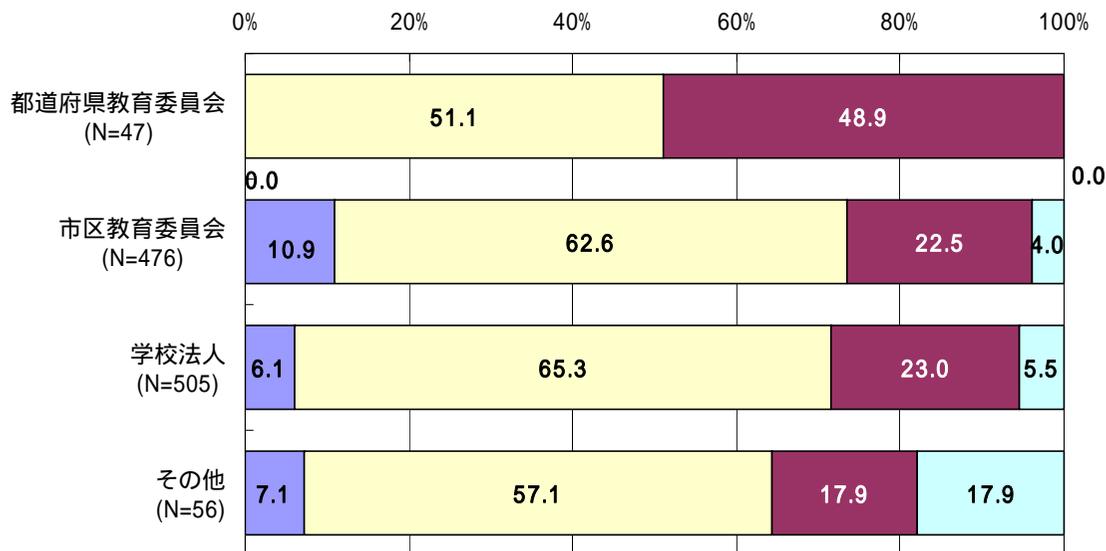
大学院修了という資格には変わりがなく、教員としての適性が一律に高いという保証はないため採用試験等は一般大学院修了者と同等にした方が良く思う
 実務的教育により、教職大学院の修了者は教員としての適性が高いと考えられるため、採用試験等は一般学部・大学院修了者より簡略化した方が良く思う
 実務的教育により、実践的な教育能力を当初から見につけているであろうから優先的に採用した方が良く思う
 現時点ではわからない
 無回答

教職大学院修了者の給料・処遇

教職大学院の修了者を採用するとした場合の給与等の処遇について尋ねたところ、「大学院修了という資格には変わりがないので、処遇は一般大学院修了者と同等にする」が最も多くあげられている。

教員でも、「大学院修了という資格には変わりがないので、処遇は一般大学院修了者と同等にすればよいと思う」という同様の意見が71.2%と最も多くなっている。

問. 教職大学院の修了者を採用するとしたら、給料等その処遇はどのようになる、あるいはしてほしいとお考えですか(一つだけ)。



- 実的な教育能力を当初から身に付けているという前提で、処遇は一般大学院修了者より高める
- 大学院修了という資格には変わりがないので、処遇は一般大学院修了者と同等にする
- 現時点ではわからない
- 無回答

<参考> 教員

問. 教職大学院の修了者を採用するとしたら、給料等その処遇はどのようにした方がよいとお考えですか(一つだけ)。

