

在外教育施設グローバル人材育成強化戦略

平成28年5月19日

文部科学省

在外教育施設グローバル人材育成強化戦略タスクフォース

<はじめに>

- 我が国の経済社会のグローバル化に伴い、多くの日本人がその子供を海外に帯同している。現在、海外で学ぶ子供たちの数は義務教育段階のみでも約 8 万人¹となっており、地域による差はあるものの継続して増加傾向にある。
- これらの海外に在住する子供たちの教育は、我が国の主権の及ばない外国において行われることから種々の制約があり、日本国内と同様の教育制度の下で行うことは困難であるが、現地在留邦人等が自主的に学校運営委員会を設置し、その下で日本人学校等の在外教育施設の管理運営が行われている²。政府としては、義務教育年齢相当の子供たちに関して国内の義務教育に近い教育が享受できるよう政策上配慮することが憲法第 26 条の精神に沿うものであるとの考え方にに基づきこれまで日本から教員を派遣する等の諸般の施策を進めている³。
- しかしながら、海外で学ぶ子供たちが増える一方で、現状の在外教育施設においては、子供たちの増加に比して国内から派遣される教員数は十分とは言えず、教育の質の向上やきめ細かな対応について課題となっている。
- また、海外で学ぶ子供たちも変化している。近年では企業から海外に派遣され、家族を帯同している者のうち、30 代及び 40 代が約 8 割を占め、未就園児や幼稚園児の比率が拡大している⁴。さらに企業の派遣の長期化や国際結婚の増加等に伴い、長期滞在者や日系人の児童生徒が増加する中、日本語教育への支援の必要性がある児童生徒のニーズと、日本における進学を見据えた児童生徒のニーズとの二極化の傾向が生じている等、在外教育施設ではこれまで以上に多様なニーズに応える必要性も生じている。
- さらに、我が国の教育・文化に対する高い関心が諸外国から寄せられる中、海外におけるグローバル拠点として、我が国の教育・文化を積極的に発信することについても期待されているところである。

¹ 平成 27 年 4 月現在で学齢段階の児童生徒数は 78,312 人（小学生 57,098 人中学生 21,214 人）。

² 日本人学校を設置する母体には現地の日本人会等が中心となっているものや日本の学校法人にかかるもの等がある。

³ 具体的には教員の派遣、教科書の無償給与、教材整備の補助、現地採用教員の補助、校舎の建設又は購入時や借料に対する補助等の支援を文部科学省及び外務省で実施。

⁴ 平成 28 年 4 月（一社）日本在外企業協会調査

- これらの現状認識の下、在外教育施設における課題へ対応し、さらにグローバル人材育成の強化に取り組むため、文部科学省においては在外教育施設におけるグローバル人材育成の強化を図るための戦略を策定することとした。そのため、大臣政務官の下にタスクフォースを設置し、有識者や関係団体からの意見を踏まえつつ本戦略をまとめた⁵。

<基本的な考え方>

- 海外の日本人学校や現地校、補習授業校で学ぶ子供たちは、我が国と異なる言語・文化・社会環境の中で生活・学習しており、将来のグローバル人材の「金の卵」である。これらの子供たちが真のグローバル人材⁶となるためには、海外での利点を最大限に活かした教育を受けることに加えて、日本人としてのアイデンティティを培うことや我が国の歴史、伝統文化、国語、道徳等をしっかりと学ぶことも重要であり、グローバル人材育成の最前線にある在外教育施設の教育の質の向上を図ることは、我が国のグローバル化戦略の中でも極めて重要かつ有効な施策である。
- これまで国においては、特に義務教育段階にある海外の子供たちに、可能な限り日本の義務教育に近い教育を提供できるよう国内から教員を派遣し、日本に帰国・進学する際の接続を円滑にする観点から、在外教育施設の認定制度を設けるなどの施策を実施してきた。加えて、今後は我が国のグローバル人材育成を強化する観点から、在外教育施設を高度グローバル人材育成のための拠点としてより積極的に捉え、教育の強化を図ることが重要である。
- また、特に英語圏においては、現地校やインターナショナルスクール等に通う子供たちが増加傾向にある。これらの子供たちは可能であれば、週末は補習授業校（以下、補習校）に通うこととなる⁷。補習校はその授業時数や施

⁵ 平成 28 年 4 月「在外教育施設グローバル人材育成強化戦略タスクフォース」

⁶ 第 2 期教育振興基本計画（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）において、日本人としてのアイデンティティや日本の文化に対する深い理解を前提として、①豊かな語学力・コミュニケーション能力、②主体性・積極性、③異文化理解の精神等を身に付けて様々な分野で活躍できるグローバルな人材の育成が重要との基本的考え方が示されている。

⁷ 小学校段階で全体の約 3 割、中学校段階では約 2 割のみが日本人学校に在籍し、それ以外のお大半は現地校やインターナショナルスクールのみ、あるいは現地校等と補習校の両校に在籍。近年、現地校やインターナショナルスクール等に通う児童生徒が増える一方、補習校に通う児童生徒は減少傾向にある。

設設備等において日本人学校に比して様々な制約があることから、これまでグローバル人材育成拠点として十分に認識されていなかった面があるが、補習校には、語学面のみならず、外国の教育制度に基づき、外国の子供たちと共に教育を受けている子供たちが在籍しており、在外教育施設の中でもグローバル人材育成の最前線にあるとも言える。今後は、補習校における教育の充実⁸を一層図ることも重要である。

- 近年、企業の駐在員の派遣期間の長期化や国際結婚の増加等に伴い、在外教育施設において、長期滞在者や必ずしも日本への帰国を前提としない児童生徒が増加する中、日本語教育や学習支援へのニーズも高まっている。一部の在外教育施設においては外国籍（現地）の子供を受け入れているケースもある⁹。在外教育施設の運営方針は設置者が決定するものであるが、長期滞在者や必ずしも日本への帰国を前提としていない児童生徒に対する日本語教育の支援や学習支援の提供は、今後のグローバル社会を支える児童生徒の多様なニーズに応え、円滑な教育活動を実施する上で必要であるのみならず、国外における我が国の理解者を増やす上でも有効である。

- さらに、近年、海外に在住する子供たちの中で、未就園児や幼稚園児の比率が高まっていることを受け、幼稚園段階の支援についてニーズが高まっている。幼児期は、母語習得やその後の資質・能力を伸ばす基礎を形成する重要な時期に当たることから、幼稚園段階の教育の在り方について検討することは重要である。

高等学校段階についても、国内ではスーパーグローバルハイスクール等の先進的なカリキュラム開発や実践が進む中、在外教育施設における高度なグローバル教育の在り方について検討することは急務である。

- 在外教育施設の中には、設置母体が日本の学校法人に由来するものもあるが、いずれの施設も、授業料や寄附金等の収入により運営されているものである。なお、日本人会等が設置母体となっている日本人学校等には国から一定数の教員を派遣している。こうした施設間の類似性と差異を十分に踏まえつつ、各学校が持つ機能や現地で果たしている役割等を考慮した支援の在り方を検討する必要がある。

⁸ 例えば、長期滞在者に対する日本語支援の充実や土曜日や放課後のみの補習校に適したカリキュラム開発等を行うことが考えられる。

⁹ 例えば、アブダビ日本人学校（UAE）においては平成 18 年から現地の子供を受け入れ、日本語の授業を実施。

- これらの基本的な考え方を踏まえ、①日本人学校等のグローバル拠点としての活用・発信の強化、②高度グローバル人材育成拠点としての日本人学校等の教育水準の強化、③派遣教員の確保・充実、④派遣教員の質の確保、⑤学校運営における連携強化を目指し、在外教育施設におけるグローバル人材育成強化等に今後、戦略的に取り組む必要がある。

＜具体的な施策＞

① 日本人学校等のグローバル拠点としての活用・発信の強化

- 「基本的な考え方」を踏まえ、より長期的な広い視野で在外教育施設におけるグローバル人材育成を捉えれば、在外教育施設をソフト・ハード両面におけるリソースとして活用し、より積極的に日本の教育・文化の発信拠点とすることが考えられる。
- 近年、外国からも我が国の初等中等教育への高い関心が示されている。教室の清掃活動、運動会やクラブ活動、防災訓練等の特別活動は海外では珍しく、協力して課題に取り組む姿勢や規律正しさを醸成する教育活動として一部の国から高い評価を受けている。また、OECD の学習到達度調査（PISA）の成績が高いこと等により、我が国の教育カリキュラムについても関心が寄せられている。
- このような諸外国からの高い関心を受け、例えば、日本人学校で行われる教育を日本式教育のモデルとして現地で積極的に公開することや、放課後等に民間企業と連携した日本式放課後学習支援拠点として活用すること、日系人も対象とした日本語支援、運動会や文化祭等の学校行事をきっかけとした日本の歴史や文化の発信拠点としての活用等が考えられる。これらは、日本人学校が当該学校の教育活動として実施する場合や、日本人学校と日本人会等とが連携して実施する場合、民間企業等が実施し日本人学校を施設として活用する場合等が考えられる。
また、日本の学校法人等が現地で設置する学校に、当該国の児童生徒を受け入れ、日本式教育やイマージョン教育の実践を行うこと等も考えられる。
- 在外教育施設のソフト・ハード両面において日本の教育・文化の発信拠点

としての積極的な活用は、国外で我が国の理解者を増やす上で有効な施策であり、将来的に我が国にとって資産となる広義の意味でのグローバル人材育成に資するものと考えられる。また、日本の教育・文化を発信する機会を増やすことは、長期滞在の児童生徒等の日本人としてのアイデンティティの形成・確立への支援の観点からも重要な取組である。

② 高度グローバル人材育成拠点としての日本人学校等の教育水準の強化

- 国内においては、モデル校等における先進的な教育の研究・実践が行われているが、在外教育施設においては各学校の研究開発・実践を後押しする仕組みはない。「基本的な考え方」を踏まえ、今後は海外での利点を最大限に生かし、より高度なグローバル人材育成を見据えた先進的プログラムを在外教育施設においても実施することが必要である。
- 例えば、在外教育施設の幼稚園（幼稚部）・小学校・中学校・高等学校段階におけるグローバル人材育成のための先進的な教育カリキュラム開発、幼小連携や小中連携等の在外教育施設的环境を活かした研究開発、幼少時の日本語教育の在り方の研究開発、国際バカロレア、IT 教育、芸術スポーツ教育等の現地の特色を生かした教育の研究開発、補習校におけるグローバル人材育成のための先進的な教育カリキュラムの研究開発等の実施が考えられる。
- このような教育環境を活かした高度グローバル人材育成拠点としての教育の強化は、海外にある在外教育施設の特色を活かした価値ある取組であるのみならず、日本の学校教育を享受できる選択肢が極めて限られている中、保護者の高いニーズに応えるものでもある。さらに、このような研究開発を実施するモデル校での成果を、国において他の在外教育施設に普及することや、国内の学校へ周知・普及することが期待される。
- また、大臣認定を受けた小学校等に併設された幼稚園（幼稚部）をはじめとし、幼稚園段階の教育についても、教育内容等の実態について国において把握し、モデルとなる教育内容の周知・普及を図る必要がある。

③ 派遣教員の確保・充実

- 海外に在住する義務教育段階の児童生徒が増加する中、国が在外教育施設に派遣する教員は、国内の義務教育標準法に照らして約7割程度の充足率と

厳しい環境となっている。そのため、不足する教育体制については、現地で独自に雇用された教員の活用等により対応しているが、免許外指導で対応をせざるを得ない等、教育の質の低下やきめ細かな対応が十分できない状況である。

- 在外教育施設が学校運営委員会により独自に設置運営されている組織であることを踏まえても、約 10 年前は 8 割以上の充足率になっていたところ、近年は派遣教員数が減少し続けたため¹⁰、少なくともまずは、過去の 8 割程度へ教員充足率を計画的に改善することが必要である。この点については、平成 27 年 8 月に総務省行政評価局からの勧告も受けているところである。
- 具体的には、国内同様に日本人学校等においても近年ニーズが増えている特別支援教育への対応や、免許外指導の解消、現地採用教員の指導、日本語指導等への対応のために派遣教員の増員が必要である。補習校についても、国が教員派遣の基準としている 100 名の児童生徒を超えていても厳しい財政事情の下、教員派遣の対象となっていない学校もある。さらに今後、上述のような高度グローバル人材育成の拠点として在外教育施設における教育水準の強化を図る取組を推進していく上でも、派遣教員の配置体制の充実を図ることは急務である。その際には、当該地域における日本人学校に対するニーズや実情を踏まえ、真のグローバル人材育成に資する教員配置を行う等のきめ細かい配慮が必要である。
- また、国内から派遣する教員について、帰国後の国内の教育のグローバル化に資するためにも、例えば 30 歳代の若手教員の割合を増加することや、経験豊富で優秀な退職したシニア教員の活用促進を図ることにより、派遣教員の多様化を図ることも有効である。
- さらに、教員養成系大学・学部の学生の留学・単位認定制度を活用し、教職を目指す学生を日本人学校で受け入れ、在外教育施設のサポートスタッフの強化を図るとともに、将来教員となる若手の人材に海外在住経験の機会を提供し、教員のグローバル化にも資することが期待される。

④ 派遣教員の質の確保

¹⁰ 平成 27 年度及び平成 28 年度の派遣教員定数は増加し若干の回復が図られたが、現状ではまだ約 73%の充足率となっている。

○ 在外教育施設における派遣教員数の充実と共に、教員の質の確保も重要である。特に今後、高度グローバル人材育成拠点として先進的なプログラムの研究開発や実践を行う上で教員の質の確保を行うことは必須である。

○ 現状においても、各教育委員会から推薦され全国から選抜された派遣教員の多くは限られた資源を創意工夫し、教材開発を行うなど質の高い教育を海外で提供するための努力を行っている。

また、在外教育施設に派遣された教員は、高い教育水準を求める保護者の期待に応える教科指導力の向上、異なる自治体から集まった教員との交流、国内の教育活動では得られない現地校交流やそのための企画運営能力、現地校交流等を通じて体得される多様な教育観、実生活を通じた異文化体験等を身に付ける機会に恵まれる。

○ 他方で、これらの知識や経験は、帰国後に必ずしも活用されることがないとの指摘もある。また、海外における教育活動が必ずしも派遣元の教育委員会等に知られておらず、帰国後の人事に生かされることが少ないことも課題となっている。

○ そのため、派遣教員の在外教育施設勤務中の評価の在り方の見直しを図ることが必要である。具体的には、在外教育施設勤務中の教員の評価システムを新たに構築すること、評価システムにおいて教育委員会との連携強化を図ること、評価に当たっては、現地における教育研究の実践や現地校との交流等の具体的な数値目標の設定を行うこと等が改善策として考えられる。

○ 優秀な教員が積極的に在外教育施設における勤務を希望し、帰国後もグローバル教育におけるロールモデルとしての役割を果たす等の好循環を築くため、在外教育施設における活動の可視化を図り、その積極的な評価を行い、教員のキャリアパスとしての向上策を図ることが重要である。その観点から、例えば、在外教育施設での顕著な活躍のあった等の優秀なグローバル教員の国による表彰制度の創設が考えられる。

また、派遣教員が海外滞在中に、海外での経験を深めるための研修制度や現地の教育事情について情報収集・研究することや夏季休業期間を活用して大学等における短期講座の受講する等、在外教育施設勤務中の有効な活動の在り方について検討することも、在外教育施設における勤務をグローバル教員育成のための魅力的なキャリアパスとする上でも有効であると考えられる。

- さらに在外教育施設特有の教育実践についての蓄積を体系化し、在外教育施設間で共有することも教員の能力向上に有効である。在外教育施設において先進的プログラムの研究開発を実施することも、在外教育施設における勤務を魅力的なキャリアパスとする上でも有効である。

⑤ 学校運営（教育の側面）における連携強化

- 在外教育施設は現地の学校運営委員会が設置し、その管理・運営を行っているものであり、学校運営委員会は、当該国の制度や実情により様々な形態がある。その中で、学校運営委員会の役員、校長及び事務長等の職務内容はそれぞれの学校運営委員会の規則により明確にされ各々が責任をもって役割を担っている。

- しかしながら実態では、国が派遣する現職教員は赴任国の就労ビザの有効期間や課税等の制約、派遣元教育委員会の許可を得る必要があること等から、派遣教員の任期は原則 2 年（評価に応じて最長 2 年の延長可）としているため、おおよそ 3～4 年毎に全ての教員の入れ替えとなる。

また、運営委員会組織の多くは企業の駐在員や保護者によって組織されており、一般的には運営委員の任期は 1 年又は 2 年としているところが多く、帰国等により短期的な入れ替えが生じて、組織の安定的・継続的な運営の維持が困難なこともある。一方で、特定の委員が長期にわたって在任している場合には、当該委員の意見が過大に反映されることがないように配慮が必要である。

- 在外教育施設を取り巻く環境が複雑化・多様化していく中、現地の状況を捉えつつ、国内の教育情勢や保護者の期待等を的確に把握し、学校の運営を継続的に保つ環境に留意するためには、国においても、各国・地域の実情を踏まえ、情報を蓄積した上で担当者間で共有・引継ぎ、学校運営委員会や校長に対して適切な助言や支援を行うことが求められる。また、国が学校運営委員会と連絡をより緊密にして、情報の共有などの連携強化に努めるとともに、事務長との情報共有による連携を図ることも、教員・児童生徒の短期的な入替えが多く教育環境が変化しやすい中、学校の安定的・継続的な運営に資するものと考えられる。

- 在外教育施設における学校活動が安全に行われるためには、在外教育施設

の安全対策の徹底が重要である。昨今のテロ・治安にかかる脅威に加え、世界各国で発生する大規模自然災害に対する在外教育施設の安全対策が必要となっている。国においても、児童・生徒や教職員の安全確保のため、文部科学省と外務省が連携し、在外教育施設のテロ・治安対策や耐震・老朽化対策の強化が必要である。

＜おわりに＞

- 文部科学省においては、これまでも在外教育施設を活用したグローバル人材について検討や提言が行われている。

「初等中等教育における国際教育推進検討会報告～国際社会を生きる人材を育成するために～」(平成 17 年 8 月 3 日)¹¹では、「日本人学校は、英語教育、国際交流、少人数教育等において先駆的な取組を行っており、国内の教育のために発信していくことが重要」とし、初等中等教育における国際教育を推進することを目的とし、海外子女教育、帰国児童生徒教育、外国人児童生徒教育、国際理解教育等を有機的に連携させ、人材や経験の有効活用を図る観点から提言を行っている。

また、「グローバル人材育成に関するプロジェクトチーム」(平成 26 年 7 月 10 日)¹²においては、「海外の日本人学校や補習校は、将来グローバルに活躍する人材(財)の宝庫である。地の利を活かし、現地の文化・歴史・地理など現地事情に関わる学習や現地校等との交流を積極的に進めることが重要」とし、主に高等教育機関の国際化を中心とし、グローバル人材育成に向けた課題や対応策について検討が行われた。

- 本戦略は、在外教育施設を取り巻く環境が変化する中で、在外教育施設の現状における実態や課題を踏まえつつ、今後の施策を展開する上で、在外教育施設に関する基本的考え方について改めて見直し、グローバル人材育成強化のための指針とするべく施策を取りまとめたものである。
- 本戦略に掲げられている施策は、今後 5 か年程度を目途に速やかに着手し、

¹¹ 文部科学省初等中等教育局に平成 16 年 8 月に設置された有識者会議による報告書。海外経験を有する人材を国内の教育や国際交流活動に有効活用する方策や効果的な国際理解教育の実践方策、時代に対応した海外子女教育への支援の在り方等を検討事項とした。

¹² 文部科学省高等教育局に平成 25 年 11 月に設置されたプロジェクトチームにおいて、グローバル人材育成に向けた具体的な課題や対応策について検討を行うため、専門家等のヒアリング等を行いまとめられた報告書。

実現することを目指すものである。また、その施策の実施にあたっては、外務省、各都道府県教育委員会、公益財団法人海外子女教育振興財団、一般社団法人日本貿易会、一般社団法人日本在外企業協会や大学等の関係機関と連携を十分に図る必要がある。

在外教育施設グローバル人材育成強化戦略タスクフォース

平成 28 年 4 月 1 日

1. 設置の目的

在外教育施設における今日的な課題の解消ならびにグローバル人材育成のための機能強化に戦略的に取り組むため、堂故大臣政務官の下「在外教育施設グローバル人材育成強化戦略タスクフォース」を設置し、課題の整理と対応策の検討を行う。

2. 検討の進め方

有識者のヒアリング等を踏まえ、在外教育施設におけるグローバル人材育成機能の強化に向けた実効性のある方策について議論を行い、戦略をとりまとめる。

本戦略を踏まえ、平成 29 年度概算要求に検討内容を反映させる。

3. 構成員

大臣政務官を座長とし、初等中等教育局長、審議官（初等中等教育担当）、関係課長（初等中等教育局国際教育課、教職員課、大臣官房国際課）を構成員とする。

4. 運 営

- 本タスクフォースは、堂故大臣政務官が主宰する。
- 本タスクフォースの議事は原則として非公開とする。
- 検討状況について、必要に応じ政務三役会議に報告する。
- 本タスクフォースの事務局は、関係課の協力を得て、初等中等教育局国際教育課がこれを処理する。

タスクフォースによる有識者ヒアリング

<平成 28 年 4 月 7 日> 第 1 回ヒアリング

高際 伊都子 渋谷教育学園渋谷中学高等学校 副校長

中村 雅治 公益財団法人海外子女教育振興財団 理事長

<平成 28 年 4 月 11 日> 第 2 回ヒアリング

伊東 祐郎 東京外国語大学留学生日本語教育センター センター長

公益社団法人日本語教育学会 会長

齊藤 秀久 一般社団法人 日本貿易会 常務理事

(代理 山口 寿夫 政策業務グループ部長)

佐藤 郡衛 目白大学 学長

出口 利定 東京学芸大学 学長

畑中 富男 一般社団法人 日本在外企業協会 専務理事

【50 音順、敬称略】