

参 考

文教地第170号
平成8年4月25日

各都道府県・指定都市教育委員会教育長 殿

文 部 省 教 育 助 成 局 長
小 林 敬 治

教員採用等の改善について（通知）

教員採用等については、かねてから各教育委員会において、その改善に努めておられるところですが、近年の教員採用の状況や学校教育上の課題の変化に適切に対応するため、教員採用等の改善をさらに進めることが求められております。

このことにかんがみ、文部省においては、関係者の協力を得て、教員採用等に関する調査研究を行ってきましたが、このたび、別添のとおり、「審議のまとめ」がなされたところであります。

同まとめにおいては、人物評価を重視する方向に採用選考の在り方をより一層移行させ、選考方法の多様化、選考尺度の多元化を図ることを求めており、その観点に立った具体的改善方策を提言しているところであります。

ついては、貴職におかれては、同まとめの趣旨を参考に、下記の事項に留意の上、教員採用等の改善を一層積極的に進められるようお願いいたします。

記

1. 教員採用等の改善の基本方向について

ア 学校教育における指導の在り方の質的变化や生徒指導上の諸問題に適切に対応するため、学校には様々な資質能力や体験を持つ人材が求められており、必ずしも知識の量のみにとらわれず、個性豊かで多様な人材を幅広く教員として確保していくことが必要であること。

イ このため、筆記試験の成績を重視するよりも人物評価重視の方向に採用選考の在り方を一層移行させ、選考方法の多様化、選考尺度の多元化の観点から、教員採用等について積極的な改善を図っていくことが必要であること。

2. 採用選考方法の改善について

(1) 選考における評価の在り方

選考における評価については、知識の量の多い者や記憶力の良い者のみが合格しやすいものとならないよう配慮し、教育者としての使命感、豊かな体験に裏打ちされた指導力など受験者の資質能力を多面的に評価するよう人物評価重視の観点に立ち、その在り方を一層改善すること。

その際、スポーツ活動、文化活動、ボランティア活動や大学等における諸活動の実績などを評価する選考方法の改善を一層進めるとともに、その有効な評価の在り方について検討すること。

また、民間企業経験者や教職経験者について、その社会経験を適切に評価する選考方法を検討すること。

なお、選考における評価の在り方の改善を行う場合、次の事項にも配慮すること。

ア 筆記試験の比重の置き方

筆記試験とその他の選考方法の比重の置き方の見直しについては、学校種別ごとの特性を十分に踏まえ、例えば、二次試験の選考において一次試験の筆記試験の結果を評価に入れないこと、筆記試験で一定程度の成績を修めた者の

中から、面接・論文試験の成績上位者、スポーツ活動等の諸活動の実績や社会経験を評価して採用することなどの方法が考えられること。

イ 教育実習の評価

人柄や意欲、教員としての実践的指導力を見極めるため、教育実習校における評価を含めた教育実習の評価を採用選考に活用することが有効であると考えられること。

このため、大学等教員養成機関や教育実習校との連携を密にして、教育実習の実施時期をできるだけ早くすることやその評価をできるだけ客観的なものとするよう工夫するなど、条件を整備するとともに、その条件整備の状況を勘案しつつ、教育実習の評価を選考における判断の資料として活用するよう努めること。

ウ 大学等からの推薦

人物評価を多面的に行うため、受験者の出身大学から人物等に関し推薦状を受けたり、あるいは、社会活動の実績がある者について当該関係機関から活動の期間、内容等に関し推薦状を受けるなど、受験者の人柄や能力をよく知る者からの推薦を選考の一つの判断資料とする方法も考えられること。

エ 受験年齢制限の緩和

教員に豊かな体験を有する多様な人材を確保するため、教員の年齢構成の現状などの実情を踏まえつつ、受験年齢制限の緩和を図るよう努めること。

(2) 定員を区分した選考の実施

選考における尺度の多元化を図り、受験者の資質能力を様々な側面から評価していくための方法として、(1)で示した事項に加え、採用選考合格者の枠を区分して複数の尺度に基づく異なる選考方法を実施することを検討すること。

このため、例えば、合格定員の一部ごとに筆記試験や面接試験等の比重の置き方を変えたり、論文試験・実技試験等各種選考方法のうち特に重視する部分を設けたりすることや諸活動の実績や社会経験等を評価した選考について定員を区分した選考を実施することが考えられること。

また、スポーツ、文化の分野において特に秀でた技能・実績を有する者など特定の者に対する特別選考の導入も検討すること。

(3) 試験問題、面接方法の改善等

試験問題、面接方法等については、次の事項に留意して、更にその改善に努めること。

ア 試験問題

筆記試験の試験問題については、知識の量、記憶力を問うものや、過度に高度な専門的知識を問うものに偏らず、広く教員として求められる資質能力を見極めることが可能な良問を継続的に作成するよう努めること。

イ 面接試験

面接試験については、面接機会の複数化や面接時間の十分な確保を図るほか、特定の課題に対する意見発表、集団討論の実施等一層の工夫改善に努めること。

また、面接に当たっては、多様な構成により、幅広い観点から面接を行える者を確保するとともに、面接者に対しては、面接の手法や技術についての研修を実施するなど、人物評価に関する能力を高めるよう努めること。

ウ 実技試験等

実技試験については、例えば、英語に関するコミュニケーション能力や理科の実験指導、職業に関する教科の実習指導など指導力を適切に評価するための試験の導入も進めること。

また、教員としての実践的指導力を適切に評価するため、模擬授業や指導案の作成などを、多様な選考方法の一つとして導入するよう配慮すること。

3. 教員採用を実施する上での体制等の整備

(1) 採用スケジュールの早期化

募集・選考・内定の時期等、採用スケジュール全体の早期化に一層努めること。

特に、採用内定時期については、就職協定等企業と大学等との間の取り決めの趣旨に留意しつつ、できる限り早い時期とするよう努めるとともに、段階的に内定通知を行うなど、早期に内定を行う者の比率を高めるための内定方法の工夫について配慮すること。

(2) 採用者数平準化のための計画的教員採用・人事

教員に優秀な人材を確保し、年齢構成に配慮していくためには、できるだけ採用者数の平準化を図ることが必要であり、このため、中長期的視野から退職者数や児童生徒数の推移等を的確に分析・把握した計画的な教員採用・人事を行うよう努めること。

その際、学校種別ごとの採用区分の弾力化、学校種間や他の都道府県等との人事交流の促進などにも配慮すること。

(3) 広報活動の充実、選考方法等についての情報提供

ア 教員の具体的職務内容や教員に採用された者の体験談などを知る機会を提供するなど、教員へ優秀な人材を確保するための広報活動をより一層充実していくこと。

イ 選考方法、日程等採用選考試験に関する情報については、募集パンフレットや大学での説明会等において、詳細かつ早期に教職志願者に提供するように配慮すること。

(4) 教員採用等の改善についての調査検討体制の整備

ア 試験問題作成の継続的な取組、面接担当者の確保と資質の向上等を含め、採用選考方法の改善方策については、継続的に調査、検討を行っていくことが必要であること。

改善に当たっては、それぞれの選考方法に関し、その判定と採用後の勤務実績等の関係などの実証的な分析を行い、その結果をもとに更に選考方法の改善を行っていくことが望ましいこと。

特に適性検査については、そのより効果的な活用に資するため、判定結果の有効性について研究していくことが必要であること。

イ 教員採用等の改善に関する情報収集、分析や調査検討を組織的・継続的に行うための体制整備に一層努めること。

4. その他留意すべき事項

(1) 教員養成機関と教育委員会の連携

ア 教員養成機関で培われた資質能力を教育委員会が採用選考で適切に評価し、一方、教員養成機関が学校運営の実状を一層理解していくためには、教員養成機関と教育委員会の定期的な協議の場を充実させ、両者が十分連携することが必要であること。

このため、既に実施されている教員の資質向上連絡協議会の場を積極的に活用するなどの方法が考えられること。

その際、採用選考試験の方法、教育実習の在り方、教員採用に係る中長期的な需要動向等について、意見交換・協議を継続的に行うよう配慮すること。

イ 教員養成機関と教育委員会が連携協力を深めるための方策として、教育研修センターの講師としての大学教員の活用、大学の講師としての公立学校教員の派遣協力、教員養成に係る大学院の講座等を教育委員会の主催する各種研修の計画に組み入れることなども考えられること。

また、教員養成機関と教育委員会との連携協力により、学生と児童生徒が直接触れ合う機会や、学校運営の実情を学生に体験させる機会を設けることにも配慮すること。

(2) 身体に障害のある者への配慮

身体に障害のある者について、単に障害があることのみをもって教員採用選考において不合理な取扱いがなされることのないよう、選考方法上の工夫など適切な配慮を行うとともに、その工夫の内容等について広く教職を目指す者が了知しうるよう広報周知に努めること。

「教員採用等の改善について(審議のまとめ)」(平成8年4月5日 教員採用等に関する調査研究協力者会議)は、文部科学省ホームページに掲載しています。

トップ>教員の免許、採用、人事、研修等>公立学校教員採用選考>教員採用に関する参考資料
http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/senkou/1256680.htm

平成 11 年 12 月 10 日 教育職員養成審議会第 3 次答申
「養成と採用・研修との連携の円滑化について」(抄)

Ⅲ 採用の改善

2. 改善の方向

- 教員の採用については、多面的な人物評価を積極的に行う選考に一層移行することが必要である。
- 採用側において、採用選考に当たり重視する視点を公表することにより、求める教員像を明確化することが必要である。
- 条件付採用制度の一層の運用の改善を図ることが必要である。

3. 具体的方策

(1) 採用選考の多面化

例えば、大学の新規学卒者・大学院修了者、教職経験を有する者、民間企業等の勤務経験を有する者等について、それぞれに応じた採用選考の方法及び評価基準を設定することを検討するなど採用選考の一層の多面化を図る必要がある。

得意分野を持つ個性豊かな多様な教員を採用し、教員の多様な人材構成を図るため、採用選考を多面化し、例えば、大学の新規学卒者及び大学院修了者(以下「新規学卒者」という。)、教職経験を有する者、民間企業での勤務経験を有する者等について、それぞれに応じた採用選考の方法及び評価基準を設定することを検討することが必要である。また、志願者の得意分野を考慮した採用選考を行うため、面接において得意分野や重点履修分野について詳しく聴取するなど、小論文や面接等において自己アピールを求めたり、全員同一課題ではなく、複数の課題の中から得意なものを選択する実技試験を実施するなど、採用選考の方法を工夫することが望まれる。

① 新規学卒者の採用選考

新規学卒者の採用選考については、試験方法の多様化、重点化を図る必要があり、学力試験については一定の水準に達しているかどうかを評価するために活用することとし、その水準に達した者については、大学の推薦、教育実習・養護実習の評価、得意分野、ボランティア活動の実績等を選考のための資料として活用し、多様な人材の確保を図る仕組みを工夫することが必要である。

② 教職経験や民間企業等の勤務経験を有する者の採用選考

教職経験や民間企業等の勤務経験を有する者については、選考において知識・技能が一定の水準に達していることを測るほかは、一般の学力試験を課さず、教職経験の実績、民間企業等での勤務経験に基づいた専門的能力・識見を適切に評価するなど、新規学卒者とは別途の方法により選考を行う仕組みを工夫することが必要である。なお、民間企業等の勤務経験を有する者の採用を一層促進する観点から、任命権者の判断により、一定の採用枠を設けた選考を実施することも有意義である。

③ 実技試験の充実及び資格試験等の活用

今後の国際化・情報化の進展する社会で必要とされる資質能力にかんがみ、外国居住や海外留学の経験等を考慮したり、情報リテラシーを有する者の採用を促進する観点から、教員採用選考試験においてパソコンの実技試験を実施するなどの工夫について検討することが必要である。

また、近年、例えば外国語教員採用選考の実技試験として、リスニングはもとより、スピーチ、グループディスカッション、ディベート等を実施する教育委員会も見られるところであり、このような選考を一層徹底するとともに、筆記試験結果に加え、TOEFL や TOEIC、実用英語技能検定等のスコア等を考慮するなど、外国語教員の採用選考に際しては、実践的なコミュニケーション能力の評価を適切に行うことを検討することが必要である。

さらに、例えば、高等学校の工業・商業等の教科の教員採用選考において、情報処理技術者試験や日商簿記検定試験等の合格を考慮に入れることを検討することが必要である。

養護教諭については、救急処置や心や体の健康観察及び健康相談活動の方法等についての能力の評価が適正に行われるよう検討することが必要である。

(2) 採用選考の内容・基準の公表

教育委員会が求める教員像を明らかにするとともに、採用選考の透明性を高めて公教育への信頼性を確保するため、学力試験問題等の公表、採用選考基準の公表を検討することが必要である。

教員志願者、教育関係者、地域住民等に教育委員会が求める教員像を明らかにして、各学校や地域のニーズに対応した適格な教員の確保を促進するとともに、採用選考の透明性を高めて公教育への信頼性を確保するため、学力試験問題等の公表、採用選考基準の公表を検討することが必要である。

その際、教員採用が競争試験ではなく選考であることにかんがみ、学力試験問題、論文課題のみを公表するのではなく、実技試験及び面接試験等の他の試験・課題のおおよその内容、各試験の比重や配点の目安を公表して、採用選考試験全体の情報公開を進め、これらにより教育委員会が求める教員像の全体を明確に示すよう工夫を講じることが望まれる。

(3) 良質な学力試験問題の研究開発

教員採用試験における一般の学力試験については、教員として最小限修得しておくべき基本的な事項に係る問題など良質なものであることが必要であり、良質な学力試験問題をより効率的に研究開発するため、都道府県教育委員会等が共同して学力試験問題の研究開発を行う方策について検討することも必要である。

教員採用試験における一般の学力試験については、教員の一定の水準を担保する観点から、志願者が一定の知識等の学力を持っていることを確認する趣旨で行われるものであり、教員として最小限修得しておくべき基本的な事項に係る問題など良質なものであることが必要である。

このため、都道府県教育委員会等において、良質な学力試験問題の研究開発や作成のための体制を整備し、例えば、試験問題の研究開発や作成、試験の実施を各都道府県等の人事委員会と共同で行うなどの方策を検討することが望まれる。

また、良質な学力試験問題をより効率的に研究開発するため、都道府県教育委員会等が共同して学力試験問題の研究開発を行う方策について検討することも必要である。

なお、良質な学力試験問題の研究開発に際しては、第1次答申で指摘した養成段階で特に教授・指導すべき内容の範囲を踏まえたものになるようにする観点からも、教

員養成大学・学部等を中心に大学との連携を図るよう努めることが必要である。

採用選考の学力試験問題に、障害のある幼児・児童・生徒の教育に関する問題を含むように、試験問題の研究開発や作成において努めることも必要である。

(5) 障害者の受験に対する配慮

多様な人材を確保する観点から、教員を志望する障害者の受験に対する配慮が必要である。

多様な人材を確保する観点から、例えば、点字での試験問題の作成や手話による面接等の実施により受験の機会の拡大を図るなど、教員を志望する障害者の受験に対する配慮が必要である。

各都道府県教育委員会
各指定都市教育委員会
殿

文 部 省 教 育 助 成 局 長

矢 野 重 典

教員の養成と採用・研修との連携の円滑化について（通知）

各教育委員会におかれては、教員の採用及び研修について、かねてより、その改善充実に努めておられるところですが、教育改革の大きな進展の中で、今日、学校教育の担い手となる教員の資質能力の在り方が改めて問われ、その向上のための施策をこれまで以上に進めていく必要があるものと考えられます。

このような観点から、教育職員養成審議会においては、新たな時代に向けた教員養成の改善方策について、3年間にわたり調査審議が行われてきたところであり、御案内のように、去る平成 1 1 年 1 2 月には、第 3 次答申「養成と採用・研修との連携の円滑化について」がとりまとめられたところです。

同答申においては、教員の採用について、多面的な人物評価を行う選考に一層移行するとともに、採用選考に当たり重視する視点の公表などにより求める教員像を明確化すること、研修については、個々の教員の自発的・主体的研修意欲に基づいた研修を奨励しそのための支援体制の整備を図ること、初任者研修等の一層の充実を図ること、職務研修を精選するとともに今日的な観点から内容・方法等の見直しを図ること、教員の民間企業等における社会体験研修を一層充実すること、教員養成に携わる大学と教育委員会との連携については、養成・採用・研修の改善を図るための具体策を策定・実施する取組を通じて一層連携を深める方策を都道府県段階等で検討することなど、教員の生涯にわたり継続的にその資質能力の向上を図るための具体的な方策が示されております。

つきましては、貴委員会におかれては、教員の資質能力が教育改革の成否を大きく左右することに改めて御留意いただき、上記答申中の具体的改善方策等を参考に、教員採用の改善、教員研修の見直し、教員養成に携わる大学との連携方策の充実等に係る取組について、積極的に対応されるようお願いいたします。また、併せて域内の市区町村教育委員会にも上記答申の趣旨の徹底を図られるようお願いいたします。

平成 14 年 2 月 21 日 中央教育審議会答申
「今後の教員免許制度の在り方について」(抄)

Ⅲ 特別免許状の活用促進

4. 特別免許状の活用促進のための具体的方策

(2) 運用面での改善

① 社会人特別選考の実施の促進

各都道府県・指定都市の教員採用選考試験においては、現在、ほとんどの県市で教員免許状の所有を前提とした選考を実施しており、教員免許状を持たない社会人にとって教員採用の門戸はほとんど開かれていない。また、教員免許状を所有する社会人向けに、大学卒業後すぐに教職に就かず民間企業等に就職した者を対象とした社会人特別選考を実施している都県が存在するが、この場合、通常、教職の専門性を見るための学力試験が実施されている。仮に教員免許状を有する新卒者と同じ試験を社会人に対して実施した場合、社会人がたとえ教職に対する意欲、適性を有していたとしても、採用試験に合格することは非常に困難と考えられる。

このため、都道府県教育委員会等においては、社会人活用を促進するため、新卒者とは別の、例えばその者の民間企業等での勤務経験を適切に評価するような、社会人特別選考の実施を促進すべきであり、また、その中で教員免許状を持たない社会人に特別免許状の授与を前提とした特別選考の実施を検討すべきである。

17文科初第1183号
平成18年3月31日

各都道府県教育委員会教育長

各指定都市教育委員会教育長

殿

各都道府県知事

附属学校を置く各国立大学法人学長

文部科学省初等中等教育局長

銭谷眞美

「規制改革・民間開放の推進に関する第2次答申」における教員採用、
教員評価等に係る運用上の工夫及び留意点について（通知）

平成17年12月22日に、政府の「規制改革・民間開放推進会議」が取りまとめた「規制改革・民間開放の推進に関する第2次答申」において示された「具体的施策」については、最大限に尊重し、所要の施策に速やかに取り組むとの閣議決定が行われました。

同答申においては、下記1. 及び2. のとおり、教員の質の向上を目指した免許・採用制度及び教員評価制度の改革について提言されていることから、関係者の皆様にお知らせすることとしました。各位におかれましては、地域の実情等に応じて、別紙資料も参照しつつ、下記の事項にご留意いただくようお願いします。

あわせて、都道府県教育委員会におかれては、域内の市区町村教育委員会に対し、この通知の内容について周知願います。また、都道府県知事部局におかれては、域内の私立学校に対し、この通知の特別免許状に関する内容について周知願います。

なお、特別免許状の活用については、私立学校、国立学校においても十分ご留意いただくようお願いします。

記

1. 免許・採用制度改革～社会人経験者を含む多様な人材の確保・活用に向けて～

(1) 免許状を有しない者の採用選考の拡大

- 教員免許状を有する者を対象とする採用選考に加え、より多様な人材を学校教育に確保・活用するための方策として、教員採用選考において、教員免許状を有しない者も対象とし、合格した者には特別免許状を授与することを前提とした特別選考の積極的な活用を努めること。

なお、平成17年度教員採用選考試験において、すでいくつかの県で特別免許状の授与を前提とした特別選考（別紙1参照）が実施されているが、他の都道府県・指定都市又は学校法人等においても、積極的に上記の特別選考を活用されたい。

- 特別免許状について、制度の趣旨等について広く周知し、その活用促進を図る観点から、各任命権者においては、教員免許状を有しない者に対する特別選考の実施状況等、採用選考の状況について広く公表するよう努めること。
- 上記のような特別選考を実施する際には、幅広い多くの志願者が得られるよう、募集の趣旨等について、広く周知徹底に努めること。

(2) 特別免許状の活用の促進

下記の方途を講じることにより、特別免許状の一層の活用を努めること。

① 適任者の幅広い情報収集

- 特定分野に秀でた能力を有する者の雇用が必要となった際に、推薦すべき者を迅速かつ適切に選出・雇用できるよう、日頃から幅広い発掘・把握に努めること。

その際、すでに、看護等の一部教科において教員免許状を有する者が不足している場合においては、適任者の情報収集等を行っている場合もあるが、非常勤講師の登録等を参考に、学校長等の任命権者・雇用者以

外の第三者からの推薦を活用するなど、免許状を有しない者に関する情報収集・把握に努めること。

② 授与権者と任命権者又は雇用者との間における教育職員検定に係る事務手続きの事前取決め

- 採用選考を実施し、その合格者に対して教育職員検定を実施する場合には、(ア) 採用選考時の提出書類をもって教育職員検定時の書類に代えることができることとする、(イ) 教育職員検定の際に行われる学識経験者の意見聴取事項についてあらかじめ取決めを行い、採用選考時に事前に聴取するなど、授与権者と任命権者又は雇用者との間で教育職員検定に係る事務手続きの事前取決めを行い、事務手続き上の負担を軽減することにより、特別免許状の活用促進に努めること。

- 特に私立学校においては、教員免許状を有しない志願者が、特別免許状の授与の申請が負担となることによって、事実上不利に扱われることのないように配慮するよう努めること。

なお、特別免許状授与のための教育職員検定を実施する際には、受検者の人物、学力、実務及び身体について、適切な検定を行うことが前提であることには変わりはない。

③ 他県の特別免許状を有する者に対する教育職員検定の弾力化

- 他県における勤務実績等の書類をもって、教育職員検定の際の提出書類等を一部免除するなど、他県の特別免許状を有する者に対する教育職員検定についての弾力的な取扱いに努めること。

④ 教育職員検定の透明性の確保

- 教育職員検定については、学識経験者からの意見聴取を含め、教育職員検定の合否基準等を公表するなど、教育職員検定の透明性の確保に努めること。

⑤ 小学校教員における特別免許状の授与の促進

- 小学校教員における特別免許状については、国語、社会、算数、理科、生活、音楽、図画工作、家庭及び体育の教科又は事項について授与する

ことができる（教育職員免許法第4条第6項第一号）こととなっているが、平成17年4月1日現在までの授与件数は2件であり、小学校においても特別免許状の積極的な活用に努めること。

その際、それぞれの教科に関する優れた知識経験・技能等があり、要件を満たす者であれば、同じ者に対して複数の特別免許状の授与を行うことも十分に可能であるので、留意されたい。

（3）任期付き採用制度の活用

- 各地方公共団体においては、「地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律」（平成14年法律第48号）に基づき、任命権者の判断で教職員を任期付きで任用でき、資質の高い教員に関しては、その経験等を考慮して、改めて選考を行うことにより任期の定めのない任用を行うことができるものであること。

（4）教員採用における公正性の確保

- 教員の採用については、これまでも透明性・客観性が確保された採用選考を行うよう促しているが、受験者の関係者の中に、教育委員会関係者、学校関係者、自治体関係者などがいることが、採用に有利に働いているのではないかという懸念が一部にあることも念頭におきつつ、今後より一層、採用選考の透明性・客観性の確保に努めること。

その際、採用選考の客観性・公正性が損なわれることのないよう、それぞれが求める教員像を明確にし、学力試験問題や採用選考方法・基準を公表するとともに、また、面接に当たっては、多様な構成により、幅広く公正な立場から面接を行える者を確保し、選考の過程で利害関係者による接触等を排除するなど、採用選考の透明性・客観性を高め、また厳正かつ公正な実施に努めることにより、教育に対する信頼の確保に努めること。

2. 教員任用・評価・処遇制度の改革～児童生徒・保護者の意向を反映した教員評価の実現に向けて～

（1）児童生徒・保護者の意向を反映した教員評価制度・学校評価制度の確立

- 学校を設置・管理する教育委員会の相談体制を強化して児童生徒・保護者の教員に関する意見等を受け付け、それを教員評価に反映させる工夫を

するよう努めること。

- 校長は、学校評価の一環として実施する授業や学級経営、生徒指導等を含む、学校教育活動に関する児童生徒・保護者による具体の評価結果を、教育委員会に報告し、教員評価や教員研修を行っている市町村や都道府県の教育委員会は学校教育の改善のため、それを適切に活用するよう努めること。

(2) 校長評価制度の確立

- 児童生徒・保護者は学校に対して満足しているか、学校の平均的な学力水準が向上しているか、学校選択制導入以降に児童生徒が増えているか、生徒指導の取組が適切であるかどうか等、学校管理能力など校長の能力や実績を任命権者が客観的に評価する仕組みを早急に確立するよう努めること。

(3) 条件付採用期間の厳格な制度運用

- 条件付採用制度については、真に教育者としての適性のある資質の高い者のみが本採用されることとなるよう、上記2.(1)による評価等を踏まえ、その厳正な運用に努めること。

(4) 指導力不足教員を教壇から退出させる仕組みの確立

- 全ての都道府県教育委員会及び指定都市教育委員会においては、現在、構築されている指導力不足教員に対する分限処分等の必要な措置を講じる仕組みについて検証するとともに、取組が不十分な教育委員会においては、厳正な運用に努めること。
- 指導力不足教員のうち、分限処分とすべき教員を判定するための具体的で明確な運用の指針を任命権を有する教育委員会において策定するよう努めること。なお、別紙2「指導力不足教員に関する裁判事例」についても参照されたい。

(別紙1)

**平成17年度公立学校教員採用選考試験における
特別免許状の授与を前提とした社会人特別選考の実施例**

【1 群馬県】

○ 社会人特別選考（平成16年度より）

（募集人員）一般選考の採用見込数に含める。

（受験資格）

- i. 一般選考と同じ受験資格（年齢要件を除く）を有する昭和30年4月2日から昭和40年4月1日までに生まれた者（満40歳以上50歳未満。一般選考は満40歳未満）。ただし、特別免許状の取得要件を満たす高等学校の農業、工業及び商業志願者は、普通免許状を要しない。
- ii. 現に民間企業等（ただし、公務員及び教育に関する事業を除く）に勤務する者で、平成17年3月末現在、継続して10年以上勤務し、出願する教科等に関する高度の専門的な知識若しくは技能又は勤務経験等を通して身に付けた優れた経営的能力を有する者

（選考試験）

第1次試験は、一般教養・教職に関する科目、小論文、実技試験及び面接を免除する。それ以外は一般選考と同じ。

【2 埼玉県】

○ 社会人特別選考〔高等学校〕（平成17年度より）

（募集人員）一般選考の採用見込数に含める。

（受験資格）

高等学校の看護受験者で、以下の全てに該当する者

- i. 一般選考と同じ受験資格を有する者（満51歳未満）。ただし、看護の高等学校教諭普通免許状を有しない場合には、合格内定後、特別免許状関係書類の提出を要する。
- ii. 高等学校卒業以上の学歴を有する者
- iii. 国公立及び民間病院等において看護師（助産師、保健師を含む）として通算5年以上の勤務経験を有し、その勤務経験により、出願する教科・科目に関する専門的な知識経験又は技能を有すると認められ、社会的信望があり、かつ教員の職務を行うのに必要な熱意と識見を持っている者
- iv. 教育職員免許法第5条第1項各号のいずれにも該当しない者

（選考試験）

第1次試験を免除する。

【3 三重県】

○ 社会人特別選考〔高等学校、盲・聾・養護学校〕（平成17年度より）

（募集人員）若干名

（受験資格）

- i. 一般選考と同じ受験資格（教員資格条件を除く）を有する者
（満40歳未満。一般選考と同じ）

- ii. 高等学校の看護又は盲・聾・養護学校の自立活動教諭（肢体不自由教育）の志願者
- iii. 民間企業・官公庁等において、継続して5年以上の勤務経験を有する者で、その勤務経験により出願する教科に関する専門的な知識経験又は技能を有する者
- iv. 社会的信望があり、かつ教員の職務を行うのに必要な熱意と識見を持っている者
- v. 教育職員免許状を有しない者

(選考試験)

一般選考と同じ試験の他、特別免許状を授与するのに必要な要件を満たすか否かの審査を行い、また第2次試験では作文も実施する。

【4 奈良県】

○ 社会人特別選考〔高等学校〕(募集のある年度のみ実施)

(募集人員) 一般選考の採用見込数に含める。

(受験資格)

公立学校以外の事業所等において現に職を有する社会人であり、かつ以下に該当する者

- i. 一般選考と同じ受験資格（年齢条件を除く）を有する昭和30年4月2日以降に生まれた者（満50歳未満。一般選考は満40歳未満）。ただし、相当の普通免許状を所有しない場合は、以下の条件全てに該当する者。

ア 学士の学位を有する者又は文部科学大臣がこれと同等以上の資格を有すると認めた者

イ 担当教科に関する専門的な知識・経験及び技能を有し、教員の職務を行うのに必要な熱意と識見を持っている者

※ この場合、合格後に特別免許状申請の手続が必要

- ii. 高等学校の工業（電気（情報系を含む））受験者

(選考試験)

出願時に自己推薦文(2,000字以内)を提出する。それ以外は一般選考と同じ。

【5 香川県】

○ 社会人特別選考（平成9年度より）

(募集人員) 一般選考の採用見込数に含める。

(受験資格)

- i. 一般選考と同じ受験資格（年齢条件を除く）を有する昭和30年4月2日以降に生まれた者（満50歳未満。一般選考は35歳未満）。ただし、特別免許状の授与資格を有する場合に限り、当該普通免許状の取得又は取得見込みがなくとも受験できる。

- ii. 中学校、高等学校及び盲・聾・養護学校の志願者のうち、民間企業等（教育の事業を除く）において通算5年以上の勤務経験を有する者で、その勤務経験により、出願する教科・科目に関する高度の専門的な知識又は技能を有すると認められ、かつ、教員の職務を行うのに必要な熱意と識見を持っている者。

(選考試験)

第1次試験の筆記試験（総合教養）を免除する。ただし、出願教科・科目に関連した勤務経験についての内容を含む2,000字以内の自己アピールの作文を出願時に提出する。

(別紙 2)

指導力不足教員に関する裁判事例

○東京都江東区小学校教諭慰謝料請求上告事件

(平成 1 6 年 3 月 9 日最高裁)

○宮城県多賀城市立小学校教諭研修命令取消請求控訴事件

(平成 1 5 年 6 月 6 日仙台高裁)

○東京都江東区立小学校教諭慰謝料請求上告事件〈概要〉

平成16年3月9日 最高裁判所
(平成15年12月24日 東京高裁)
(平成15年7月11日 東京地裁)

〈事案の概要〉

東京都江東区立A小学校の教諭が、指導力不足、誤指導、生徒や保護者からの不信等を理由として、東京都教育委員会の「指導力不足に係る教員の取り扱いに関する要綱」に基づき江東区教育委員会から指導力ステップアップ研修を命じられたことに対して、区教委が発令した研修命令は違法であり、これにより精神的苦痛を被ったとして国家賠償法1条1項に基づき、損害賠償を請求した事案。

〈判決要旨〉

上告することが許される事由に該当しない。

【原審（東京高裁）における争点】

1. 事実誤認について

教諭は、体育、水泳指導、林間学校、運動会における指導、授業中の指導力不足等について、校長等の供述等をそのまま採用するなど事実認定が誤っていると主張。

2. 手続的違法について

教諭は、校長が区教委に提出する申請書を見る機会や反論する機会を与えられていないこと、また、都の判定委員会も非公開であり、判定の基準・過程とも不透明であること、また、研修命令に対する異議申立ての権利も認められていないことなどが手続的に違法であると主張。

【判決（抜粋）】

1. について

「認定事実は関係各証拠に照らし、相当と認められるものであって、これを非難する控訴人の主張は採用できない。」

2. について

「控訴人は、研修命令の発令までに校長が区教委に提出する申請書を見る機会を与えられなかったことから、これに反論する機会もなく、その評価の客観性を判断することもできないとか、判定委員会も非公開であり、判定の基準・過程とも不透明であって、研修命令に対し、異議申立ての権利さえ認められていないと主張する。

しかしながら、研修命令は、職務命令の一種に過ぎず、控訴人の身分、給与等に異動を生じさせるものではない（弁論の全趣旨）から、その取消しを求めるなど異議申立ての権利が認められていなくとも本人の公務員としての権利義務に影響はなく、不利益を与えるものではない。また、本人の資質、能力についての評価に対し、反論する機会がないことに不満があるとしても、この評価とこれに対する反論につきどのような手続を設けるかは、それぞれその事柄の性質に応じて制度設計を考えるべきものであり、本件において控訴人の主張するところによっても、研修命令が手続的に違法となるものではないと解すべきである。」

※ 判決文中の「控訴人」とは、本件で訴訟を提起した教諭を指す。

○宮城県多賀城市立小学校教諭研修命令取消請求控訴事件＜概要＞

平成15年6月6日 仙台高裁
(平成15年2月17日 仙台地裁)

＜事案の概要＞

平成14年4月に、多賀城市教育委員会から長期特別研修命令を受けた教諭が、研修命令は違法である旨を主張して、当該研修命令の取消を求めた事案。

＜判決（抜粋）＞

「本件命令による研修期間は平成15年3月31日で満了し、現在、控訴人は、宮城県立A養護学校に勤務しており、本件研修を受講していないことは、当事者間に争いが無い。

上記事実によると、本件命令の効果は上記期間の経過によりなくなったものであり、また、本件命令による研修は、当該教員の職務に対する主体的意欲と児童生徒に対する指導力の伸長を促し、教育現場が抱える課題に適切に対応できる力量を高めることによって学校教育の向上・充実に資することを目的とする宮城県公立学校教員長期特別研修に関する要綱に基づくものであって、本件命令ないしこれに基づく研修を受けたことを理由として控訴人を不利益に取り扱い得ることを認めた法令の規定はないから、行政事件訴訟法9条の規定の適用上、控訴人は、本件命令の取消しによって回復すべき法律上の利益を有しないというべきである。そうすると、控訴人の本件訴えは不適法であり却下を免れない。」

※ 判決文中の「控訴人」とは、本件で訴訟を提起した教諭を指す。

平成18年7月11日 中央教育審議会答申
「今後の教員養成・免許制度の在り方について」(抄)

Ⅱ. 教員養成・免許制度の改革の具体的方策

5. 採用、研修及び人事管理等の改善・充実

(1) 採用の改善・充実

—確かな資質能力を前提とした採用の一層の改善・工夫—

今後、教員の採用においては、養成段階において育成される確かな資質能力を前提として、求める教員像をより明確かつ具体的に示すとともに、それに合致する者を採用するのに適した選考方法を工夫するなど、採用選考の一層の改善・工夫を図ることが必要である。

中長期的な視野から退職者数の推移等を的確に分析・把握した上で、計画的な採用・人事を行うことが重要である。また、採用スケジュール全体の早期化を検討するとともに、採用選考の受験年齢制限の緩和・撤廃、社会人経験者の登用促進、退職教員を含む教職経験者の積極的な活用等、多様な人材を登用するための一層の改善・工夫を図ることが必要である。

- 現在、教員の採用については、都道府県・指定都市の教育委員会において、人物評価を重視する方向で、採用選考の改善が進められている。今回、1. で述べたような教職課程の質的水準の向上を図るための取組を行うことにより、今後、養成段階で教員として必要な資質能力がこれまで以上に確実に育成されることとなる。このため、教員の採用においては、このような確かな資質能力を前提として、任命権者が求める教員像に照らして、より優れた資質能力を備えた人材を確保するための一層の改善・工夫を図ることが必要である。
- 具体的には、現在、都道府県・指定都市の教育委員会においては、平成11年の教養審第三次答申を踏まえ、採用選考に当たり、求める教員像を示すなどの取組が行われているが、今後は、より明確かつ具体的な形で求める教員像を示すことが必要である。また、こうした教員像に合致する者を採用するのに適した選考方法を工夫することが必要である。このため、面接試験や模擬授業、場面指導の実施等により、多面的な人物評価を一層充実することや、ボランティアやインターンシップ等の諸活動の実績を積極的に評価すること、教育実習や教職実践演習(仮称)をはじめとする教職課程の履修状況を適切に評価すること等について検討する必要がある。
- 今後、教員の大量採用時代を迎えることが見込まれることから、都道府県・指定都市の教育委員会においては、中長期的な視野から退職者数や子どもの数の推移等を的確に分析・把握した上で、計画的な採用・人事を行うよう努めることが重要である。また、量及び質の両面で優れた教員を確保するため、募集から採用内定に至る採用スケジュール全体の早期化を図るとともに、採用選考の受験年齢制限の緩和・撤廃、特別免許状や特別非常勤講師制度の活用による社会人経験者の登用促進、退職教員を含む教職経験者の積極的な活用、任期付任用制度の活用等、多様な人材を登用するための一層の改善・工夫を図ることが必要である。

各都道府県教育委員会

殿

各指定都市教育委員会

文部科学省初等中等教育局長

金 森 越 哉

教員の採用等における不正な行為の防止について（通知）

この度、大分県において、小学校の教員採用試験に関し、教育委員会事務局の職員及び校長等が贈収賄の容疑で逮捕、起訴されるという事件が発生し、その他にも校長等への昇任について金券の授受が行われているという報道がなされるなど、県教育界の教職員が多数関わる深刻な問題となっております。

このような問題が発生したことは、児童生徒や保護者、住民などの公教育に対する信頼を著しく裏切るものであり、極めて遺憾であります。

については、教育委員会における採用や昇任等の人事行政に関して、金銭の授受等の不正な行為が行われることのないよう、その在り方を十分に点検するとともに、関係職員の服務規律の維持を徹底し、保護者や住民の信頼を損なうことのないよう適正な人事行政の一層の確保をお願いします。

また、域内の市町村教育委員会に対しても、上記の旨を周知するよう併せてお願いします。

20初教職第22号
平成20年12月24日

各都道府県・指定都市教育委員会
教職員人事主管課長 殿

文部科学省初等中等教育局教職員課長

大木高仁

平成21年度「教員採用等の改善に係る取組事例」の送付について（通知）

このたび、平成21年度「教員採用等の改善に係る取組事例」を作成いたしましたので、御参考まで送付します。

教員採用等については、貴教育委員会において、「教員採用等の改善について」（平成8年4月25日付け文教地第170号、教育助成局長通知）、「教員の養成と採用・研修との連携の円滑化について」（平成12年2月2日付け文教教第245号、教育助成局長通知）等を踏まえ、採用選考の在り方を人物評価を重視する方向に、より一層移行させるよう、改善に取り組まれていると承知しております。

また、「教員の採用等における不正な行為の防止について」（平成20年度7月10日付け文科初第495号、初等中等教育局長通知）等を踏まえ、貴教育委員会において、教員採用等に対する児童生徒や保護者、住民などの信頼を得るべく、教員採用等の更なる改善を進めているものと承知しております。

貴教育委員会におかれては、引き続き、下記の点を十分に留意し、教員採用等の改善を図られるようお願いします。

記

1. 不正防止のチェック体制や透明性の確保を図る観点から、採用試験の管理体制の整備、学力試験問題等の公表及び採用選考基準の公表に努めることなど、教員採用選考等の更

なる改善を進め、地域の保護者や住民から不正を疑われることのないよう適正性を確保すること。

2. 筆記試験は一定程度の水準に達しているかどうかの判断に用い、面接試験や実技試験等の成績、社会経験等を総合的かつ適切に評価することにより、人物を重視し、教員としての適格性を有する人材の確保に努めること。また、選考後においては、各選考段階について教育委員等による手順や手法等の点検とともに、判定結果と採用後の勤務実績等の関係などの実証的な分析などを行い、その結果をもとに更に改善に努めること。

3. 「「規制改革・民間開放の推進に関する第2次答申」における教員採用、教員評価等に係る運用上の工夫及び留意点について」（平成18年3月31日付け17文科初第1183号、初等中等教育局長通知）も踏まえ、個性豊かで多様な人材を確保するため、特別免許状を積極的に活用し、教員免許状を有しない者も採用選考の受験を可能とするよう努めること。

また、民間企業等での勤務経験のある社会人や、スポーツ・文化、青年海外協力隊等国際協力の分野において特に秀でた技能・実績を有する者等に対する選考の実施に努めること。

さらに、資質の高い外国語科教員を採用するため、TOEIC、TOEFL、英検（例えば英検1級程度）など資格試験を活用することなど、採用選考の工夫について検討する必要があること。

4. 人柄や意欲、教員としての実践的指導力を見極めるため、大学等教員養成機関や教育実習校との連携を密にし、教育実習の評価を客観的なものにするなどの条件整備を図りつつ、教育実習校における評価を含めた教育実習の評価を選考の一つの判断資料として活用することに努めること。

5. 人物評価を多面的に行うため、受験者の出身大学や臨時的任用教員、非常勤教員等として勤務する学校の校長、社会活動の実績がある者について当該関係機関から推薦状を受けるなど、受験者の人柄や能力をよく知る者からの推薦を選考の一つの判断資料として活用することに努めること。なお、教職経験者の選考に当たっては、臨時的任用教員について優先権を与えることがないよう十分留意するなど、公平性、公正性、透明性の確保に努めること。

6. 豊かな体験を有する幅広い人材を確保するため、受験年齢制限の緩和を図るとともに、教員の年齢構成に配慮し採用者数の平準化を図るため、中長期的視野から退職者数や児童生徒数の推移等を的確に分析・把握した計画的な教員採用・人事を行うよう努めること。その際、学校種別ごとの採用区分の弾力化、学校種間や他の都道府県等との人事交流の促進などにも配慮するとともに、中長期的な採用見込み者数の見通しなどの情報提供に努めること。

7. 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（平成17年法律第81号）における衆議院厚生労働委員会及び参議院厚生労働委員会の附帯決議等を踏まえ、障害者の採用拡大に向けて、なお一層の取組を進めるよう必要な措置を講じること。特に平成19年10月31日付け厚生労働省発職高第1031001号により、厚生労働大臣から身体障害者又は知的障害者の採用に関する計画の適正実施について勧告を受けた教育委員会はもとより、法定雇用率を下回る教育委員会は、適切な実態把握と他の都道府県等の取組を参考にするなどして、教職員全体での計画的な採用の改善に努めること。

また、教職員のうち、教員の採用選考においては、障害を有する者を対象とした特別選考を行うなど、身体に障害のある者について、単に障害があることのみをもって不合理な取扱いがされることのないよう、選考方法上の工夫等適切な配慮を行うとともに、そうした配慮を実施することやその内容について広く教職を目指す者が了知できるよう広報周知に努めること。

なお、このことについては、文部科学省として、今後とも折りに触れてフォローアップ調査、ヒアリング等を継続的に実施する予定である。

8. 学校教育法施行規則の一部を改正する省令（平成20年文部科学省令第5号）により、小学校の教育課程に外国語活動が追加されるとともに、平成21年度より外国語活動を教育課程に加えることが可能となっていることから、小学校の採用選考においても外国語活動に係る内容を盛り込むなど、外国語活動の追加に対応した教員採用の実施に努めること。

23文科初第1334号
平成23年12月27日

各都道府県教育委員会教育長
殿
各指定都市教育委員会教育長

文部科学省初等中等教育局長
山 中 伸 一

教員採用等の改善について（通知）

教員採用等については、貴教育委員会において、「教員採用等の改善について」（平成8年4月25日付け文教地第170号、教育助成局長通知）、「教員の養成と採用・研修との連携の円滑化について」（平成12年2月2日付け文教教第245号、教育助成局長通知）、「教員の採用等における不正な行為の防止について」（平成20年7月10日付け20文科初第495号、初等中等教育局長通知）、「平成21年度「教員採用等の改善に係る取組事例」の送付について」（平成20年12月24日付け20初教職第22号、教職員課長通知）等を踏まえ、教員としての適格性を有する人材や個性豊かで多様な人材を確保するための選考方法等の改善、採用選考における公平性・透明性の確保を図るための改善等に取り組まれていることと承知しております。

貴教育委員会におかれては、引き続き、下記の点を十分に留意し、教員採用等の改善を図られるようお願いします。

記

1. 人物重視の採用選考の実施等

- (1) 教員の採用選考に当たっては、単に知識の量の多い者や記憶力の良い者のみが合格しやすいものにならないよう配慮し、筆記試験だけではなく、面接試験や実技試験等の成績、社会経験、スポーツ活動、文化活動、ボランティア活動や大学等にお

ける諸活動の実績等を多面的な方法・尺度を用いて総合的かつ適切に評価することにより、より一層人物を重視した採用選考を実施し、真に教員としての適格性を有する人材の確保に努めること。

- (2) 豊かな体験や優れた知識・能力を有する多様な人材を確保するため、民間企業等での勤務経験や留学経験のある者、スポーツ・文化や青年海外協力隊等国际協力の分野において特に秀でた技能・実績を有する者等に対する採用選考の実施に努めること。

また、「日本再生のための戦略に向けて」（平成23年8月5日閣議決定）や「科学技術基本計画」（平成23年8月19日閣議決定）においても、理工系学部や大学院出身者の教員としての活躍を促進することが求められている。これらのことを踏まえ、各学校段階における教育内容等に応じ、理数系の知識・能力を十分に考慮した採用選考の実施に努めること。

なお、その際、受験年齢制限の緩和を図るとともに、特別免許状制度の積極的活用について検討すること。

- (3) 人物評価を多面的に行うため、受験者の出身大学や臨時的任用教員、非常勤講師等として勤務する学校の校長、社会活動の実績がある者について当該関係機関から推薦状を受けるなど、受験者の人柄や能力をよく知る者からの推薦を選考の一つの判断材料として活用することに引き続き努めること。

なお、教職経験者の採用選考に当たっては、臨時的任用教員について優先権を与えることがないように十分留意することなど、公平性、公正性、透明性の確保に引き続き努めること。

- (4) 人柄や意欲、教員としての実践的指導力を見極めるため、大学等教員養成機関や教育実習校との連携を密にし、教育実習の評価を客観的なものにするなどの条件整備を図りつつ、教育実習校における評価を含めた教育実習の評価を選考の一つの判断資料として活用することに努めること。

2. 専門性等を考慮した採用選考の実施

新学習指導要領の趣旨及び内容等を踏まえ、専門性等を考慮した採用選考の実施に努めること。特に以下の点に留意すること。

- (1) 新学習指導要領では、「外国語」について、中学校では授業時数の増加、高等学校では「授業は英語で行うことを基本とする」こと等の充実を図ったところである。

また、「国際共通語としての英語力の向上のための5つの提言と具体的施策」（平成23年6月30日、「外国語能力の向上に関する検討会」）においては、英語を母国語とする外国人教員や留学などの海外経験を積み高度な英語力を持つ日本人英語教員の採用の促進、英語教員の採用に当たり外部検定試験の一定以上のスコア（実

用英語技能検定準1級、TOEFL (iBT) 80点、TOEIC 730点程度以上など)の所持を条件とすること等が求められている。これらのことを踏まえ、英語によるコミュニケーション能力を十分に考慮した採用選考の実施に努めること。

(2) 平成23年度から小学校新学習指導要領が全面実施され、第5学年及び第6学年で外国語活動が必修化されたことから、小学校の教員の採用選考において外国語活動に係る内容を盛り込むなど、外国語活動に対応した採用選考の実施に努めること。

(3) 新学習指導要領では、ICTを適切かつ主体的に活用できるようにするための学習活動の充実や情報モラルの習得など各教科等を通じた情報教育の一層の充実を図ったところである。また、「教育の情報化ビジョン」(平成23年4月28日、文部科学省策定)においても、ICTを効果的に活用して、指導方法を発展・改善していくことを求めているとともに、教員の採用選考についても、ICT活用指導力を十分に考慮して行われることが期待されると記述している。これらのことを踏まえ、情報機器やデジタル教材を効果的に活用する指導が実施できるよう、ICT活用指導力を十分に考慮した採用選考の実施に努めること。

(4) 障害者基本法の一部を改正する法律(平成23年法律第90号)が成立し、可能な限り障害者である児童生徒が障害者でない児童生徒と共に教育を受けられるよう配慮しつつ、教育の内容及び方法の改善及び充実を図る等必要な施策を講じなければならないとされたこと等を踏まえ、特別支援学校はもとより、小・中学校等の教員の採用選考においても、特別支援教育の専門性に配慮した採用選考の実施に努めること。

3. 障害者の採用拡大等

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律(平成17年法律第81号)における衆議院厚生労働委員会及び参議院厚生労働委員会の附帯決議等を踏まえ、障害者の採用拡大に向けて、なお一層の取組を進めるよう必要な措置を講じること。特に法定雇用率を下回る教育委員会は、適切な実態把握と他の都道府県等の取組を参考に法定雇用率の改善に努めること。

また、教員の採用選考においては、障害を有する者を対象とした特別選考を行うなど、身体に障害のある者について、単に障害があることのみをもって不合理な取扱いがされることのないよう、選考方法上の工夫等適切な配慮を行うとともに、そうした配慮を実施することやその内容について広く教職を目指す者が了知できるよう広報周知に努めること。

4. 計画的な採用・人事

今後10年間に教員全体の約3分の1が退職する状況に鑑み、教員の年齢構成に配慮

し、中長期的視野から退職者数や児童生徒数の推移等を的確に分析・把握した計画的な教員採用・人事を行うよう努めること。その際、学校種別ごとに採用区分の弾力化、学校種間や他の都道府県等との人事交流の促進などにも配慮するとともに、中長期的な採用見込み者数の見通しなどの情報提供に努めること。

5. 不正防止等

不正防止のチェック体制や透明性の確保を図る観点から、採用試験の管理体制の整備、学力試験問題等の公表及び採用選考基準の公表に努めること。

また、筆記試験の試験問題については、広く教員として求められる資質能力を見極めることが可能な良問を継続的に作成するよう努めること。

6. 選考後の実証的分析

選考後においては、各選考段階について手順や手法等の点検とともに、判定結果と採用後の勤務実績等の関係などの実証的な分析などを行い、その結果をもとに更に改善に努めること。

教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について（答申）（平成24年8月28日 中央教育審議会）（抄）

Ⅲ. 当面の改善方策 ～教育委員会・学校と大学の連携・協働による高度化

2. 教員養成、採用から初任者の段階の改善方策

（採用の在り方）

- 選考方法を一層改善するとともに、30代、40代の積極的採用を推進する。

（2）修士レベルの教員養成・体制の充実と改善

①教職大学院の拡充

- 教職大学院修了者について、初任者研修の一部又は全部免除、教員採用選考における選考内容の一部免除、採用枠の新設等の取組を進め、教職大学院で学んだことを適切に評価するとともに、教職大学院への進学を促進するため、教員採用選考合格者の名簿登載期間延長等の取組を進め、教職大学院で学びやすい環境を整備する。

（5）教員採用の在り方

- 任命権者においては、教員としての適格性を有し、個性豊かで多様な人材を確保するため、選考方法の改善に努めているが、今後も、優秀で意欲のある人材を教員として確保するため更なる選考方法の改善に努めることが期待される。
- その際、例えば、受験者の身に付けた資質能力を採用側が適切に評価するための手法の開発や、大学での学習状況や教育実習の状況について採用選考の際の評価に反映する方法の検討などが考えられる。また、養成段階で長期インターンシップを経験した学生について、インターンシップ時の評価において、教員としての適性が認められると判断された場合の、採用選考実施方法について研究することも考えられる。さらに、理科について高い指導力を有する小学校教員の確保など、最近の学校現場の課題に対応した選考方法の改善を行うことも考えられる。
- 任命権者においては、採用年齢の上限を撤廃するなどの取組により、あらゆる世代の優秀な人材を確保する工夫を行っているが、特に、年齢構成上少なくなっている30代、40代を積極的に採用する方策について、資質能力を担保しながら、更に進め、教員の年齢構成の改善に努める。
- 地方公務員法の規定に留意しつつ、臨時的任用教員や非常勤講師等の教職経験者の中からも優秀な人材の確保に努める。
- 近年、大都市圏の教育委員会において、優秀な人材を確保するため、教員採用選

試験の倍率の高い教育委員会と連携したり、複数回選考試験を実施するなどの動きが見られる。優秀な人材を全国レベルで教員として迎え入れるため、採用選考の共同実施、複数回実施を推進することが考えられる。その際、例えば、共同実施する教育委員会や一次試験の実施時期が同一の地域単位で、筆記試験問題の共通化を進めることも考えられる。

5. 多様な人材の登用

- 複雑・多様化する教育課題に対応するためには、教職に関する高度な専門性と実践的指導力を有する教員に加え、様々な社会経験と、特定分野に対する高度な知識・技能を有する多様な人材を教員として迎え、チームで対応していくことが重要である。今後、社会の中の多様なルートから教職を志すことができるための仕組みを検討する必要がある。
- ICTの活用やグローバル化に対応した教育など、新たな教育課題に対応するには、社会人経験者をはじめ当該分野に関する知見を有する外部人材を幅広く登用することも必要である。特別免許状や特別非常勤講師制度の活用等により、こうした取組を一層推進する。
- 理数系の人材や英語力のある人材等多様な人材が教員を目指せる仕組みを構築するため、例えば、博士課程修了者等高度の専門的知識を有する人材について、履修証明制度等を用いて、教職に関する基礎的素養の修得や、学校現場の体験等により一定の教職専門性を身に付けた上で特別免許状の活用を促進する仕組みの構築や、理科支援員等としての勤務実績の評価など今後更なる検討が求められる。また、中学校、高等学校の理科や数学の教員を志望する学生が増えるよう、情報提供等支援の充実が求められる。その際、特に女子学生に対する支援に留意する。

6. グローバル化への対応

- 特に英語教員志望者に対しては、指導力向上のため海外留学を積極的に推進することが求められる。また、採用に当たっては、こうした海外経験が評価されるよう選考方法の更なる工夫が求められる。

7. 特別支援教育の専門性向上

- 特別支援学校における特別支援学校教諭免許状(当該障害種又は自立教科の免許状)取得率は約7割であり、特別支援学校における教育の質向上の観点から、取得率の向上が必要である。このため、養成、採用においては、その取得について留意する。特に現職教員については、免許法認定講習の受講促進等の取組を進める。

平成25年度 公立学校教員採用選考試験の実施状況について

1 概要

本調査は、平成24年度に68の各都道府県・指定都市・豊能地区（大阪府）教育委員会（以下「縣市」という。）において実施された平成25年度公立学校教員採用選考試験（以下「平成25年度選考」という。）の実施状況について、その概要を取りまとめたものである。

平成25年度選考の実施状況のポイントは、以下のとおりとなっている。

- ①受験者総数は180,902人で、前年度に比較して、664人(0.4%)の増加となっている。
- ②福島県が小・中学校教員の採用を再開したことにより、福島県近隣縣市（宮城県）の受験者数が減少した。
- ③採用者総数は31,107人で、前年度に比較して、177人(0.6%)の増加となっている。
- ④採用者数について、退職者の増加等の影響により、埼玉県や新潟県等は大幅に増加し、一方、東京都は大幅な減少となった。
- ⑤競争率(倍率)は全体で5.8倍で、前年度と同様である。

2 受験者数について

(1) 平成25年度選考における受験者数の状況(第1表、第2表、第3表、第4表)

受験者総数は180,902人で、前年度に比較して、664人(0.4%)の増加となっている。受験者数の内訳は以下のとおりであり、小学校、高等学校を除き増加している。

なお（ ）内は前年度に対する増減率である（以下同じ）。

・小学校	58,703人（0.9%減）	・特別支援学校	10,172人（10.6%増）
・中学校	62,998人（0.3%増）	・養護教諭	9,827人（1.2%増）
・高等学校	37,812人（0.3%減）	・栄養教諭	1,390人（1.7%増）

(2) 受験者数の推移(第4表、図1)

受験者総数について過去の推移をみると、平成5年度から平成17年度までは、平成11年度選考で減少したことを除いて増加が続き、平成17年度以降は増減を繰り返して横ばいの傾向であったが、平成22年度からは増加している。

3 採用者数について

(1) 平成25年度選考における採用者数の状況(第1表、第2表、第3表、第4表)

採用者総数は31,107人で、前年度に比較して、177人(0.6%)の増加となっている。採用者数の内訳は以下のとおりであり、高等学校、養護教諭を除き増加している。

・小学校	13,626人（0.2%増）	・特別支援学校	2,863人（7.1%増）
・中学校	8,383人（2.8%増）	・養護教諭	1,171人（1.1%減）
・高等学校	4,912人（5.3%減）	・栄養教諭	152人（16.0%増）

(2) 採用者数の推移(第4表、図2)

採用者総数について過去の推移をみると、平成2年度から平成12年度まで減少が続き、平成13年度に増加に転じて以降、増加が続いている。

4 競争率(倍率)について

(1) 平成25年度選考における競争率(倍率)の状況(第1表、第2表、第3表、第4表)

競争率(倍率)は、全体で5.8倍であり、前年度の5.8倍と同様である。

試験区分別に見ると以下のとおりであり、高等学校、特別支援学校、養護教諭を除き減少している。

・小学校	4.3倍 (0.1ポイント減)	・特別支援学校	3.6倍(0.2ポイント増)
・中学校	7.5倍 (0.2ポイント減)	・養護教諭	8.4倍(0.2ポイント増)
・高等学校	7.7倍 (0.4ポイント増)	・栄養教諭	9.1倍(1.3ポイント減)

(2) 競争率(倍率)の推移(第4表、図3)

競争率(倍率)について過去の推移をみると、平成4年度から平成12年度まで上昇が続き、平成13年度に低下に転じた。その後、低下傾向が続いていたが、平成25年度は平成24年度と同じであった。

5 各県市における受験者数、採用者数、競争率(倍率)の状況について(第2表、第3表)

受験者総数が多い県市は、以下のとおりとなっている。

①東京都	17,912人	②大阪府	9,328人	③愛知県	8,803人
④埼玉県	8,637人	⑤兵庫県	7,499人		

採用者総数が多い県市は、以下のとおりとなっている。

①東京都	2,815人	②大阪府	1,913人	③埼玉県	1,799人
④愛知県	1,670人	⑤千葉県	1,460人		

昨年度と比較し受験者数等に大幅な変動があった県市は、以下のとおりとなっている。

・受験者数について：福島県 2,186人増 宮城県 1,044人減

(理由) 福島県が小・中学校教員の採用を再開したため。

・採用者数について：埼玉県 280人増 新潟県 214人増

東京都 921人減

(理由) 退職者数が増加等したため。

競争率(倍率)が高い県市は、以下のとおりとなっている。

①青森県	12.6倍	②鹿児島県	11.8倍	③宮崎県	11.6倍
④長崎県	11.1倍	⑤福島県	11.0倍		

競争率(倍率)が低い県市は、以下のとおりとなっている。

①富山県、香川県、北九州市	4.0倍	②滋賀県、静岡市	4.1倍
③岐阜県、新潟市	4.2倍	④千葉県・千葉市、さいたま市	4.3倍
⑤石川県	4.4倍		

競争率(倍率)を学校種別にみると、競争率(倍率)が高い県市は、以下のとおりとなっている。

・小学校

①青森県	17.4倍	②鹿児島県	12.7倍	③宮崎県、熊本市	11.4倍
④長崎県	10.8倍	⑤岩手県、愛媛県	9.3倍		

・中学校

①福島県	17.9倍	②宮崎県	16.2倍	③長崎県	14.3倍
④青森県	14.0倍	⑤鹿児島県	13.6倍		

・高等学校

①大阪市	43.9倍	②沖縄県	21.6倍	③鳥取県	19.2倍
④鹿児島県	18.0倍	⑤京都市	17.1倍		

競争率(倍率)が低い県市は、以下のとおりとなっている。

・小学校

①山口県、香川県	2.5倍	②北九州市	2.6倍
③広島県・広島市	2.8倍	④千葉県・千葉市	2.9倍
⑤新潟県、滋賀県	3.1倍		

・中学校

①岐阜県	3.9倍	②群馬県	4.1倍	③香川県	4.6倍
④富山県	4.7倍	⑤大阪市	4.8倍		

※富山県は中学校・高等学校と一括して選考試験を実施している

・高等学校

①川崎市	1.5倍	②滋賀県	3.7倍	③福岡市	3.9倍
④長野県	5.6倍	⑤香川県	6.2倍		

6 受験者、採用者における女性の比率について(第4表、第5表)

受験者総数、及び採用者総数に占める女性の割合は、以下のとおりとなっている(養護教諭、栄養教諭を除く。)

①受験者 44.7% (3.5ポイント減)

・小学校	53.1% (4.5ポイント減)	・高等学校	32.2% (3.5ポイント減)
・中学校	41.6% (2.9ポイント減)	・特別支援学校	60.7% (2.7ポイント減)

②採用者 50.1% (3.7ポイント減)

・小学校	58.4% (4.6ポイント減)	・高等学校	32.9% (4.5ポイント減)
・中学校	42.7% (2.4ポイント減)	・特別支援学校	61.5% (4.6ポイント減)

採用者総数に占める女性の割合について過去の推移をみると、平成12年度から平成18年度まで増加が続き、平成19年度以降は増減を繰り返しながら減少傾向となっている。

7 受験者、採用者の学歴(出身大学等)別内訳について(第6表)

受験者の学歴別内訳は、以下のとおりとなっている。

・一般大学出身者	121,140人	67.4%
・教員養成大学・学部出身者	31,824人	17.7%
・大学院出身者	17,917人	10.0%
・短期大学等出身者	8,806人	4.9%

試験区分別に見ると、全ての区分において一般大学出身者が最も多く、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校、養護教諭、栄養教諭のそれぞれ60.4%、73.0%、72.7%、64.6%、55.0%、70.3%を占めている。

採用者の学歴別内訳は、以下のとおりとなっている。

・一般大学出身者	18,293人	58.8%
・教員養成大学・学部出身者	8,733人	28.1%
・大学院出身者	3,184人	10.2%
・短期大学等出身者	897人	2.9%

試験区分別に見ると、全ての試験区分において一般大学出身者が最も多く、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校、養護教諭、栄養教諭のそれぞれ54.9%、62.7%、64.2%、58.8%、52.3%、76.3%を占めている。

なお教員養成大学・学部については、試験区分別にそれぞれ35.7%、24.9%、13.8%、27.8%、25.8%、0.7%となっている。

学歴別の採用率(採用者数を受験者数で除したものを百分率で表したもので、受験者の何%が採用されたかを示す。以下同じ。)は以下のとおりとなっており、教員養成大学・学部出身者が他の出身者に比べて高い率で採用されている。

・教員養成大学・学部出身者	27.4%
・大学院出身者	17.8%
・一般大学出身者	15.1%
・短期大学等出身者	10.2%

8 受験者、採用者における新規学卒者等の比率について(第7表、図4)

受験者総数、及び採用者総数に占める新規学卒者の割合は、以下のとおりとなっている。

・受験者	29.8% (0.2ポイント増)
・採用者	32.2% (0.2ポイント増)

採用者総数に占める新規学卒者の割合について、過去の推移を見ると、平成5年度から平成14年度まで低下が続き、平成15年度に増加に転じて以降、平成17年度にわずかに減少した以外は、平成25年度まで増加している。

採用率は以下のとおりとなっており、前年度同様新規学卒者が既卒者よりも高い率で採用されている。

・新規学卒者	18.7%
・既卒者	16.7%

9 採用者における民間企業経験者等の人数及び比率について(第8表)

採用者に占める教職経験者、民間企業等勤務経験者の割合は以下のとおりとなっている。

- ・教職経験者 51.2% (3.6ポイント減)
- ・民間企業等勤務経験者 5.9% (0.4ポイント増)

なお教職経験者とは、採用前の職として国公立の教員であった者（非常勤講師も含む。）であり、民間企業等勤務経験者とは、採用前の職として教職以外の継続的な雇用に係る勤務経験（いわゆるアルバイトの経験は除く。）のあった者である。

第1表 応募者数、受験者数、採用者数、競争率

区分	応募者数	受験者数		採用者数		競争率 (倍率)
			女性(内数)		女性(内数)	
小学校	64,093	58,703	31,192	13,626	7,956	4.3
中学校	70,507	62,998	26,228	8,383	3,582	7.5
高等学校	41,760	37,812	12,184	4,912	1,616	7.7
特別支援学校	11,054	10,172	6,172	2,863	1,760	3.6
養護教諭	11,019	9,827	9,227	1,171	1,105	8.4
栄養教諭	1,677	1,390	1,193	152	141	9.1
計	200,110	180,902	86,196	31,107	16,160	5.8

- (注) 1. 採用者数は、平成25年6月1日までに採用された数である。(以下同じ。)
 2. 学校種の試験区分を分けずに選考を行っている県市の受験者数は、小学校の受験者数に含んでいる。(第2表参照。以下同じ。)
 3. 中学校と高等学校の試験区分を分けずに選考を行っている県市の受験者数は、中学校の受験者数に含んでいる。(第2表参照。以下同じ。)
 4. 特別支援学校の受験者数は、「特別支援学校」の区分で選考試験を実施している県・市の数値のみを集計したものである。(第2表参照。以下同じ。)
 5. 競争率(倍率)は、受験者数/採用者数である。

第3表 各県市別受験者数、採用者数、競争率における昨年度比較

区分	受験者数			採用者数			競争率 (倍率)			区分
	24年度	25年度	増減	24年度	25年度	増減	24年度	25年度	増減	
1 北海道	5,820	5,884	64	783	767	-16	5.4	5.7	0.3	1 北海道
2 青森県	2,030	2,011	-19	181	160	-21	11.2	12.6	1.4	2 青森県
3 岩手県	1,776	1,755	-21	200	200	0	8.9	8.8	-0.1	3 岩手県
4 宮城県	4,765	3,721	-1,044	328	258	-70	8.8	8.0	-0.8	4 宮城県
5 秋田県	1,060	1,117	57	108	133	25	9.8	8.4	-1.4	5 秋田県
6 山形県	1,451	1,321	-130	165	183	18	8.8	7.2	-1.6	6 山形県
7 福島県	363	2,549	2,186	42	232	190	8.6	11.0	2.4	7 福島県
8 茨城県	3,212	3,187	-25	609	597	-12	5.3	5.3	0.0	8 茨城県
9 栃木県	2,321	2,393	72	392	437	45	5.9	5.5	-0.4	9 栃木県
10 群馬県	2,327	2,253	-74	467	457	-10	5.0	4.9	-0.1	10 群馬県
11 埼玉県	7,908	8,637	729	1,519	1,799	280	5.2	4.8	-0.4	11 埼玉県
12 千葉県	7,051	7,229	178	1,409	1,460	51	4.5	4.3	-0.2	12 千葉県
13 東京都	18,773	17,912	-861	3,736	2,815	-921	5.0	6.4	1.4	13 東京都
14 神奈川県	7,559	6,636	-923	1,173	1,101	-72	5.7	6.0	0.3	14 神奈川県
15 新潟県	2,067	2,109	42	199	413	214	10.4	5.1	-5.3	15 新潟県
16 富山県	1,123	1,128	5	277	281	4	4.1	4.0	-0.1	16 富山県
17 石川県	1,515	1,518	3	350	347	-3	4.3	4.4	0.1	17 石川県
18 福井県	1,197	1,281	84	188	192	4	6.4	6.7	0.3	18 福井県
19 山梨県	1,006	984	-22	111	122	11	9.1	8.1	-1.0	19 山梨県
20 長野県	2,600	2,520	-80	393	406	13	6.6	6.2	-0.4	20 長野県
21 岐阜県	2,567	2,567	0	542	606	64	4.7	4.2	-0.5	21 岐阜県
22 静岡県	3,285	3,229	-56	598	605	7	5.5	5.3	-0.2	22 静岡県
23 愛知県	9,091	8,803	-288	1,670	1,670	0	5.4	5.3	-0.1	23 愛知県
24 三重県	2,903	3,050	147	446	481	35	6.5	6.3	-0.2	24 三重県
25 滋賀県	1,757	1,852	95	448	454	6	3.9	4.1	0.2	25 滋賀県
26 京都府	2,932	2,937	5	529	484	-45	5.5	6.1	0.6	26 京都府
27 大阪府	10,049	9,328	-721	1,976	1,913	-63	5.1	4.5	-0.6	27 大阪府
28 兵庫県	7,673	7,499	-174	1,281	1,319	38	6.0	5.7	-0.3	28 兵庫県
29 奈良県	2,494	2,892	398	514	497	-17	4.9	5.8	0.9	29 奈良県
30 和歌山県	1,827	1,863	36	306	324	18	6.0	5.8	-0.2	30 和歌山県
31 鳥取県	914	1,036	122	147	177	30	6.2	5.9	-0.3	31 鳥取県
32 島根県	1,221	1,218	-3	158	158	0	7.7	7.7	0.0	32 島根県
33 岡山県	3,156	3,460	304	473	435	-38	5.3	6.3	1.0	33 岡山県
34 広島県	3,514	3,577	63	476	574	98	5.0	4.6	-0.4	34 広島県
35 山口県	1,566	1,457	-109	274	309	35	5.7	4.7	-1.0	35 山口県
36 徳島県	1,459	1,559	100	196	218	22	7.4	7.2	-0.2	36 徳島県
37 香川県	1,456	1,339	-117	323	334	11	4.5	4.0	-0.5	37 香川県
38 愛媛県	1,612	1,587	-25	212	173	-39	7.6	9.2	1.6	38 愛媛県
39 高知県	1,119	1,106	-13	168	140	-28	6.7	7.9	1.2	39 高知県
40 福岡県	4,074	4,419	345	633	675	42	6.4	6.5	0.1	40 福岡県
41 佐賀県	1,245	1,272	27	155	190	35	8.0	6.7	-1.3	41 佐賀県
42 長崎県	1,818	1,761	-57	140	158	18	13.0	11.1	-1.9	42 長崎県
43 熊本県	2,901	2,367	-534	236	347	111	12.3	6.8	-5.5	43 熊本県
44 大分県	1,805	1,689	-116	210	262	52	8.6	6.4	-2.2	44 大分県
45 宮崎県	1,701	1,652	-49	118	142	24	14.4	11.6	-2.8	45 宮崎県
46 鹿児島県	3,005	2,795	-210	268	236	-32	11.2	11.8	0.6	46 鹿児島県
47 沖縄県	5,223	5,015	-208	490	466	-24	10.7	10.8	0.1	47 沖縄県
48 札幌市	—	—	—	297	261	-36	(5.4)	(5.7)	(0.3)	48 札幌市
49 仙台市	—	—	—	213	210	-3	(8.8)	(8.0)	(-0.8)	49 仙台市
50 さいたま市	1,166	1,165	-1	256	270	14	4.6	4.3	-0.3	50 さいたま市
51 千葉市	—	—	—	174	202	28	(4.5)	(4.3)	(-0.2)	51 千葉市
52 横浜市	4,674	5,031	357	857	773	-84	5.5	6.5	1.0	52 横浜市
53 川崎市	1,551	1,526	-25	261	265	4	5.9	5.8	-0.1	53 川崎市
54 相模原市	—	992	992	148	135	-13	(5.7)	7.3	—	54 相模原市
55 新潟市	277	353	76	39	85	46	7.1	4.2	-2.9	55 新潟市
56 静岡市	374	391	17	86	95	9	4.3	4.1	-0.2	56 静岡市
57 浜松市	515	542	27	129	121	-8	4.0	4.5	0.5	57 浜松市
58 名古屋市	2,193	2,133	-60	361	440	79	6.1	4.8	-1.3	58 名古屋市
59 京都市	2,084	2,113	29	385	369	-16	5.4	5.7	0.3	59 京都市
60 大阪市	2,587	2,570	-17	581	480	-101	4.5	5.4	0.9	60 大阪市
61 堺市	1,264	1,215	-49	271	238	-33	4.7	5.1	0.4	61 堺市
62 神戸市	2,313	1,831	-482	369	352	-17	6.3	5.2	-1.1	62 神戸市
63 岡山市	—	—	—	123	113	-10	(5.3)	(6.3)	(1.0)	63 岡山市
64 広島市	—	—	—	227	209	-18	(5.0)	(4.6)	(-0.4)	64 広島市
65 北九州市	856	857	1	211	216	5	4.1	4.0	-0.1	65 北九州市
66 福岡市	2,093	2,107	14	325	336	11	6.4	6.3	-0.1	66 福岡市
67 熊本市	—	602	602	—	56	56	—	10.8	—	67 熊本市
68 豊能地区	—	—	—	—	174	174	—	(4.5)	—	68 豊能地区
合計	180,238	180,902	664	30,930	31,107	177	5.8	5.8	0.0	合計

(注) 1. 各校種別受験者数、採用者数が空欄となっているのは、次の理由による。

- i. 札幌市、仙台市、千葉市、岡山市、広島市、豊能地区（大阪府）は、選考試験をそれぞれ北海道、宮城県、千葉県、岡山県、広島県、大阪府と共同で実施するため、受験者数はそれぞれの県の欄に含まれている。また、相模原市は、平成24年度の選考試験を神奈川県と共同で実施したため、受験者数は神奈川県の欄に含まれている。
 - ii. 熊本市、豊能地区は平成24年4月1日から政令指定都市等となったため、平成24年度の数字は空欄となっている。
2. 競争率が()で表示されている指定都市等については、それを包含する都道府県と共同で選考試験を実施しているため、それぞれの採用者数を合算して競争率を算出しており、その数値は県と同値となっている。
3. 前年度との比較が困難である場合は、増減を — で表示している。

第4表 公立学校教員の受験者及び採用者の推移

区分	年度	受験者数 (A)		採用者数 (B)		競争率 (A) / (B)
			女性(内数)		女性(内数)	
小学校	16	50,446	(33,163)	10,483	(6,745)	4.8
	17	51,973	(32,661)	11,522	(7,431)	4.5
	18	51,763	(32,113)	12,430	(8,128)	4.2
	19	53,398	(32,211)	11,588	(7,527)	4.6
	20	53,061	(31,353)	12,372	(7,879)	4.3
	21	51,804	(30,125)	12,437	(7,932)	4.2
	22	54,418	(31,783)	12,284	(7,762)	4.4
	23	57,817	(33,354)	12,883	(8,102)	4.5
	24	59,230	(34,117)	13,598	(8,561)	4.4
25	58,703	(31,192)	13,626	(7,956)	4.3	
中学校	16	53,871	(29,339)	4,572	(2,232)	11.8
	17	59,845	(30,783)	5,100	(2,543)	11.7
	18	59,879	(30,179)	5,118	(2,527)	11.7
	19	60,527	(29,215)	6,170	(3,115)	9.8
	20	58,647	(27,341)	6,470	(3,079)	9.1
	21	56,568	(25,511)	6,717	(3,258)	8.4
	22	59,060	(27,140)	6,807	(3,097)	8.7
	23	63,125	(28,420)	8,068	(3,600)	7.8
	24	62,793	(27,964)	8,156	(3,682)	7.7
25	62,998	(26,228)	8,383	(3,582)	7.5	
高等学校	16	42,206	(16,634)	2,985	(1,049)	14.1
	17	38,581	(14,977)	2,754	(1,064)	14.0
	18	35,593	(13,677)	2,674	(1,020)	13.3
	19	36,445	(13,863)	2,563	(1,010)	14.2
	20	33,895	(12,438)	3,139	(1,243)	10.8
	21	33,371	(12,447)	3,567	(1,401)	9.4
	22	34,748	(12,740)	4,287	(1,686)	8.1
	23	37,629	(13,702)	4,904	(1,843)	7.7
	24	37,935	(13,561)	5,189	(1,939)	7.3
25	37,812	(12,184)	4,912	(1,616)	7.7	
小計	16	146,523	(79,136)	18,040	(10,026)	8.1
	17	150,399	(78,421)	19,376	(11,038)	7.8
	18	147,235	(75,969)	20,222	(11,675)	7.3
	19	150,370	(75,289)	20,321	(11,652)	7.4
	20	145,603	(71,132)	21,981	(12,201)	6.6
	21	141,743	(68,083)	22,721	(12,591)	6.2
	22	148,226	(71,663)	23,378	(12,545)	6.3
	23	158,571	(75,476)	25,855	(13,545)	6.1
	24	159,958	(75,642)	26,943	(14,182)	5.9
25	159,513	(69,604)	26,921	(13,154)	5.9	
特別支援学校	16	6,094	(4,191)	1,525	(984)	4.0
	17	5,908	(4,124)	1,486	(1,027)	4.0
	18	6,012	(4,011)	1,480	(1,001)	4.1
	19	6,215	(4,036)	1,413	(946)	4.4
	20	6,827	(4,215)	1,939	(1,274)	3.5
	21	7,322	(4,647)	2,104	(1,422)	3.5
	22	8,092	(5,171)	2,365	(1,537)	3.4
	23	8,939	(5,500)	2,533	(1,617)	3.5
	24	9,198	(5,830)	2,672	(1,765)	3.4
25	10,172	(6,172)	2,863	(1,760)	3.6	
養護教諭	16	7,740	(7,671)	749	(748)	10.3
	17	8,086	(7,893)	744	(744)	10.9
	18	8,196	(7,913)	835	(833)	9.8
	19	8,362	(7,964)	840	(836)	10.0
	20	8,611	(8,232)	886	(885)	9.7
	21	8,989	(8,673)	973	(970)	9.2
	22	9,228	(9,083)	982	(975)	9.4
	23	9,552	(9,421)	1,095	(1,092)	8.7
	24	9,715	(9,599)	1,184	(1,183)	8.2
25	9,827	(9,227)	1,171	(1,105)	8.4	
栄養教諭	19	304	(299)	73	(73)	4.2
	20	259	(240)	44	(43)	5.9
	21	820	(776)	99	(98)	8.3
	22	1,201	(1,115)	161	(158)	7.5
	23	1,318	(1,250)	150	(145)	8.8
	24	1,367	(1,303)	131	(129)	10.4
25	1,390	(1,193)	152	(141)	9.1	
総計	16	160,357	(90,998)	20,314	(11,758)	7.9
	17	164,393	(90,438)	21,606	(12,809)	7.6
	18	161,443	(87,893)	22,537	(13,509)	7.2
	19	165,251	(87,588)	22,647	(13,507)	7.3
	20	161,300	(83,819)	24,850	(14,403)	6.5
	21	158,874	(82,179)	25,897	(15,081)	6.1
	22	166,747	(87,032)	26,886	(15,215)	6.2
	23	178,380	(91,647)	29,633	(16,399)	6.0
	24	180,238	(92,374)	30,930	(17,259)	5.8
	25	180,902	(86,196)	31,107	(16,160)	5.8

(注) 1. () 内は内数で女性を示す。

2. 横浜市は平成17～21年度間、受験者の男女数を把握していないため、平成17～21年度間の受験者数の女性(内数)には横浜市の女性の受験者数は含まれない。

第5表 受験者数、採用者数における女性数及び女性の比率

区 分	受験者			採用者		
	全体	女性（内数）	女性の比率（%）	全体	女性（内数）	女性の比率（%）
小学校	58,703 (59,230)	31,192 (34,117)	53.1% (57.6%)	13,626 (13,598)	7,956 (8,561)	58.4% (63.0%)
中学校	62,998 (62,793)	26,228 (27,964)	41.6% (44.5%)	8,383 (8,156)	3,582 (3,682)	42.7% (45.1%)
高等学校	37,812 (37,935)	12,184 (13,561)	32.2% (35.7%)	4,912 (5,189)	1,616 (1,939)	32.9% (37.4%)
特別支援 学校	10,172 (9,198)	6,172 (5,830)	60.7% (63.4%)	2,863 (2,672)	1,760 (1,765)	61.5% (66.1%)
計	169,685 (169,156)	75,776 (81,472)	44.7% (48.2%)	29,784 (29,615)	14,914 (15,947)	50.1% (53.8%)

- (注) 1. () 内は、前年度の数値である。
 2. ほぼ全員が女性である養護教諭・栄養教諭については除外している。

第6表 受験者、採用者の学歴別内訳

区分		小学校	中学校	高等学校	特別支援学校	養護教諭	栄養教諭	計	
受験者	教員養成 大学・学部	人数	15,857 (15,692)	8,761 (8,351)	3,561 (3,262)	2,191 (2,000)	1,440 (1,343)	14 (10)	31,824 (30,658)
		比率	27.3% (29.3%)	14.0% (14.6%)	9.4% (9.4%)	21.5% (22.8%)	14.7% (15.1%)	1.0% (0.8%)	17.7% (18.7%)
	一般大学	人数	35,070 (31,021)	45,669 (41,315)	27,502 (25,123)	6,573 (5,541)	5,377 (4,728)	949 (836)	121,140 (108,564)
		比率	60.4% (58.0%)	73.0% (72.1%)	72.7% (72.6%)	64.6% (63.2%)	55.0% (53.0%)	70.3% (70.1%)	67.4% (66.1%)
	短期大学等	人数	3,570 (3,306)	1,603 (1,533)	163 (124)	419 (303)	2,705 (2,593)	346 (322)	8,806 (8,181)
		比率	6.1% (6.2%)	2.6% (2.7%)	0.4% (0.4%)	4.1% (3.5%)	27.7% (29.1%)	25.6% (27.0%)	4.9% (5.0%)
	大学院	人数	3,557 (3,453)	6,490 (6,102)	6,586 (6,094)	989 (922)	255 (252)	40 (25)	17,917 (16,848)
		比率	6.1% (6.5%)	10.4% (10.6%)	17.4% (17.6%)	9.7% (10.5%)	2.6% (2.8%)	3.0% (2.1%)	10.0% (10.3%)
	計	人数	58,054 (53,472)	62,523 (57,301)	37,812 (34,603)	10,172 (8,766)	9,777 (8,916)	1,349 (1,193)	179,687 (164,251)
	採用者	教員養成 大学・学部	人数	4,871 (4,714)	2,087 (1,866)	677 (662)	795 (666)	302 (280)	1 (3)
比率			35.7% (37.9%)	24.9% (25.6%)	13.8% (14.4%)	27.8% (25.7%)	25.8% (26.0%)	0.7% (2.4%)	28.1% (29.2%)
一般大学		人数	7,475 (6,511)	5,253 (4,428)	3,152 (2,799)	1,684 (1,528)	613 (576)	116 (84)	18,293 (15,926)
		比率	54.9% (52.4%)	62.7% (60.8%)	64.2% (61.0%)	58.8% (59.1%)	52.3% (53.4%)	76.3% (67.7%)	58.8% (56.7%)
短期大学等		人数	455 (340)	104 (94)	17 (17)	71 (63)	222 (184)	28 (32)	897 (730)
		比率	3.3% (2.7%)	1.2% (1.3%)	0.3% (0.4%)	2.5% (2.4%)	19.0% (17.1%)	18.4% (25.8%)	2.9% (2.6%)
大学院		人数	825 (870)	939 (894)	1,066 (1,113)	313 (330)	34 (38)	7 (5)	3,184 (3,250)
		比率	6.1% (7.0%)	11.2% (12.3%)	21.7% (24.2%)	10.9% (12.8%)	2.9% (3.5%)	4.6% (4.0%)	10.2% (11.6%)
計		人数	13,626 (12,435)	8,383 (7,282)	4,912 (4,591)	2,863 (2,587)	1,171 (1,078)	152 (124)	31,107 (28,097)
採用率 (%)		教員養成 大学・学部	30.7% (30.0%)	23.8% (22.3%)	19.0% (20.3%)	36.3% (33.3%)	21.0% (20.8%)	7.1% (30.0%)	27.4% (26.7%)
	一般大学	21.3% (21.0%)	11.5% (10.7%)	11.5% (11.1%)	25.6% (27.6%)	11.4% (12.2%)	12.2% (10.0%)	15.1% (14.7%)	
	短期大学等	12.7% (10.3%)	6.5% (6.1%)	10.4% (13.7%)	16.9% (20.8%)	8.2% (7.1%)	8.1% (9.9%)	10.2% (8.9%)	
	大学院	23.2% (25.2%)	14.5% (14.7%)	16.2% (18.3%)	31.6% (35.8%)	13.3% (15.1%)	17.5% (20.0%)	17.8% (19.3%)	
	計	23.5% (23.3%)	13.4% (12.7%)	13.0% (13.3%)	28.1% (29.5%)	12.0% (12.1%)	11.3% (10.4%)	17.3% (17.1%)	

- (注) 1. () 内は前年度の数値である。
 2. 採用率 (%) = 採用者数 / 受験者数 (以下同じ。)
 3. 「教員養成大学・学部」とは、国立の教員養成大学・学部出身者をいう。
 4. 「短期大学等」には、短期大学、指定教員養成機関、高等学校出身者を含む。
 5. 堺市は受験者の学歴等を把握していないため、受験者数に堺市の人数は含まない。
 6. 前年度の数値については、大阪府・横浜市の受験者数・採用者数を除いた人数を基に計算している。

第7表 受験者数、採用者数における新規学卒者・既卒者の内訳

区分		小学校	中学校	高等学校	特別支援学校	養護教諭	栄養教諭	計	
受験者	新規学卒者	人数	18,178 (17,001)	19,322 (18,639)	10,610 (9,570)	1,877 (1,637)	2,853 (2,538)	639 (654)	53,479 (50,039)
		比率	31.3% (30.6%)	30.9% (31.4%)	28.1% (27.7%)	18.5% (18.2%)	29.2% (27.7%)	47.4% (54.8%)	29.8% (29.6%)
	既卒者	人数	39,876 (38,599)	43,201 (40,761)	27,202 (25,033)	8,295 (7,345)	6,924 (6,609)	710 (539)	126,208 (118,886)
		比率	68.7% (69.4%)	69.1% (68.6%)	71.9% (72.3%)	81.5% (81.8%)	70.8% (72.3%)	52.6% (45.2%)	70.2% (70.4%)
	計	人数	58,054 (55,600)	62,523 (59,400)	37,812 (34,603)	10,172 (8,982)	9,777 (9,147)	1,349 (1,193)	179,687 (168,925)
	採用者	人数	5,206 (4,915)	2,467 (2,236)	1,315 (1,187)	690 (587)	292 (295)	51 (33)	10,021 (9,253)
新規学卒者	比率	38.2% (38.1%)	29.4% (29.5%)	26.8% (25.9%)	24.1% (22.3%)	24.9% (26.5%)	33.6% (26.6%)	32.2% (32.0%)	
	既卒者	人数	8,420 (7,986)	5,916 (5,356)	3,597 (3,404)	2,173 (2,047)	879 (817)	101 (91)	21,086 (19,701)
比率		61.8% (61.9%)	70.6% (70.5%)	73.2% (74.1%)	75.9% (77.7%)	75.1% (73.5%)	66.4% (73.4%)	67.8% (68.0%)	
計	人数	13,626 (12,901)	8,383 (7,592)	4,912 (4,591)	2,863 (2,634)	1,171 (1,112)	152 (124)	31,107 (28,954)	
採用率 (%)	新規学卒者		28.6% (28.9%)	12.8% (12.0%)	12.4% (12.4%)	36.8% (35.9%)	10.2% (11.6%)	8.0% (5.0%)	18.7% (18.5%)
	既卒者		21.1% (20.7%)	13.7% (13.1%)	13.2% (13.6%)	26.2% (27.9%)	12.7% (12.4%)	14.2% (16.9%)	16.7% (16.6%)
	計		23.5% (23.2%)	13.4% (12.8%)	13.0% (13.3%)	28.1% (29.3%)	12.0% (12.2%)	11.3% (10.4%)	17.3% (17.1%)

- (注) 1. () 内は、前年度の数値である。
 2. 採用率 (%) = 採用者数 / 受験者数。
 3. 堺市は受験者の学歴等を把握していないため、受験者数に堺市の人数は含まない。
 4. 前年度の数値については、大阪府の受験者数・採用者数を除いた人数を基に計算している。

第8表 採用者における民間企業経験者等の数及び比率

区分	採用者				
	全体	教職経験者 (内数)	教職経験者の 比率 (%)	民間企業等勤務経験者 (内数)	民間企業等勤務経験者 の比率 (%)
小学校	13,232 (11,936)	6,213 (5,890)	47.0% (49.3%)	654 (508)	4.9% (4.3%)
中学校	8,173 (6,996)	4,421 (4,009)	54.1% (57.3%)	442 (378)	5.4% (5.4%)
高等学校	4,606 (4,223)	2,456 (2,500)	53.3% (59.2%)	369 (343)	8.0% (8.1%)
特別支援 学校	2,698 (2,365)	1,592 (1,558)	59.0% (65.9%)	197 (169)	7.3% (7.1%)
養護教諭	1,145 (1,046)	629 (627)	54.9% (59.9%)	105 (67)	9.2% (6.4%)
栄養教諭	152 (122)	41 (31)	27.0% (25.4%)	14 (12)	9.2% (9.8%)
計	30,006 (26,688)	15,352 (14,615)	51.2% (54.8%)	1,781 (1,477)	5.9% (5.5%)

- (注) 1. 「教職経験者」とは、公立学校教員採用前の職として国公立の教員であった者（非常勤講師も含む）をいう。
 2. 「民間企業等勤務経験者」とは、公立学校教員採用前の職として教職以外の継続的な雇用に係る勤務経験のあった者をいう。ただし、いわゆるアルバイトの経験は除く。
 3. ()内は、前年度の数値である。
 4. 採用率 (%) = 採用者数 / 受験者数。
 5. 神奈川県、は、採用選考において採用者の職歴等を把握していないため、当該府県市の採用者数を除いた人数を基に計算している。
 6. 前年度の数値については、大阪府、熊本県、横浜市の採用者数を除いた人数を基に計算している。

