教師の養成・採用・研修の一体的改革推進事業
テーマ3;教師の採用に関する近年の課題への対応

調査報告書

目次

1. 背景・目的 **3**

2. 実施概要 **5**

3. 結果および考察 **6**

3-1 アンケート調査 6

3-2 ヒアリング結果 8

4. 本調査の成果 **10**

5. 別添資料 **12**

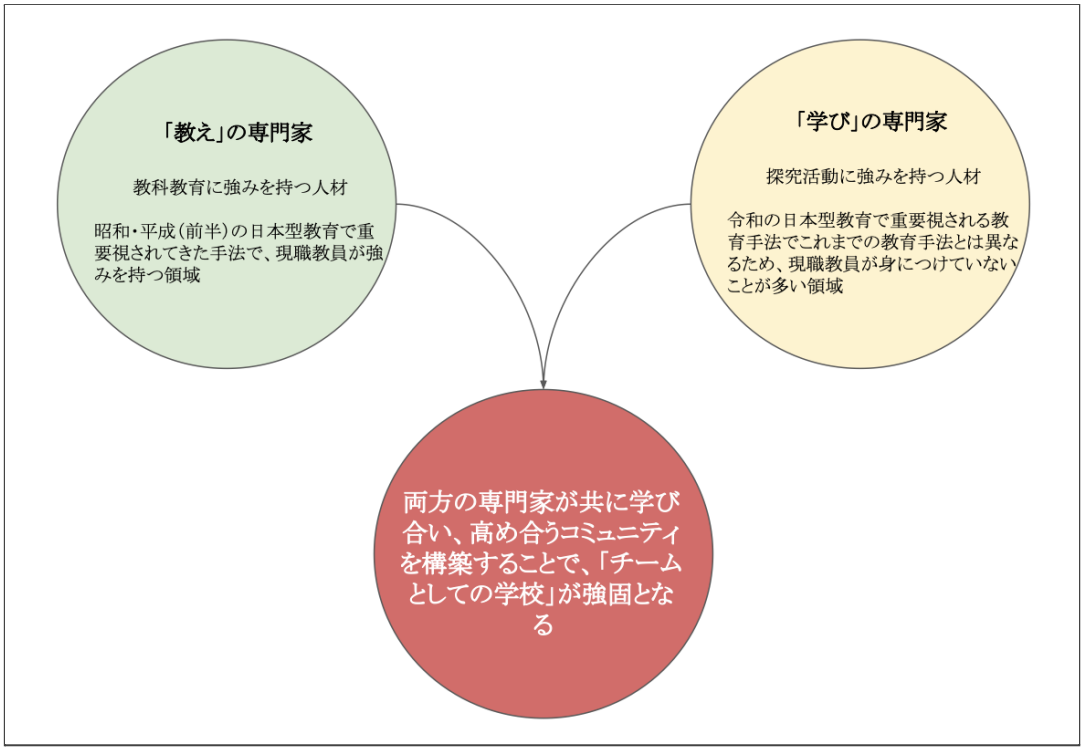
1. 背景・目的

新たな知識や技術の活用により社会が加速度的に大きく変化する中、我が国が将来に向けて更に発展し、繁栄を維持していくためには、様々な分野で活躍できる質の高い人材育成が不可欠である。こうした人材育成の中核を担うのが学校教育であり、中でも教育の直接の担い手である教員の資質能力を向上させることは最も重要である。教員が備えるべき資質能力としては、これまでも繰り返し提言されてきた不易の資質能力に加え、自律的に学ぶ姿勢を持ち、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質能力を生涯にわたって高めていくことのできる力や、多様な専門性を持つ人材と効果的に連携・分担し、組織的・協働的に諸課題の解決に取り組む力などを備えることなどが求められている。また、「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について~学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて~(平成 27 年 12 月 21 日 中央教育審議会 答申)」において、複雑化・多様化する教育課題に対応するため、高度な専門性を持った多様な人材を確保することについて言及されている。さらには、現在中教審において審議が進められている「「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について」(令和 3 年 3 月 12 日 中央教育審議会 諮問)におても、質の高い教職員集団の在り方について、社会人等の登用を促進するための免許・採用の在り方について検討の必要性が指摘されている。

(参考1)「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について~学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて~(平成 27 年 12 月 21 日 中央教育審議会 答申)」
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1365665.htm
(参考2)「「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について」(令和3年 3 月 12 日 中央教育審議会 諮問)
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1415877_00001.htm

このように、各教科等の指導に関する専門知識を備えた、いわば「教え」の専門家としての側面だけではなく、教科等を越えたカリキュラム・マネジメントのために必要な力、主体的対話的で深い学びなどの視点から学習・指導方法を改善していくために必要な力、学習評価の改善に必要な力などを備えた、いわば「学び」の専門家としての側面も必要と考えられる。しかし、これらをバランスよく持ち合わせた超高度人材は社会全体を見渡しても限られた人材となることも事実である。つまり、個々の強みを活かした人材配置も含めた「チームとしての学校」での教育体制の構築が必要不可欠である。

また、個々の強みにおいて、ティーチングスキルが優れた教科教育に強みを持つ者とファシリテーションスキルやコーチングスキルが優れた外部連携や探究活動を通して子供たちが「どのように学ぶか」を設計する点に強みを持つ者に大きく二分される。特に、後者は今までの教育手法とは異なる領域であるため、現職の教員でも、学び直しが必要な領域として挙がることが多い。今後学校教育に関わる可能性のある人材は現職の教員の強み以外の資質能力を備えていると、「チームとしての学校」の一員として、即戦力となり学校現場に貢献できると考えられる（下図）。



そこで、これらを踏まえながら、教師を採用する任命権者等が多様な専門性を有する社会人をより積極的に採用しやすくなるような環境整備に資する検討に資するため、新たに教職に就く者に対する教職の基礎的な知識・技能を習得するためのプログラムの実施状況等について調査研究を行った。

これらを踏まえ、今後入職する人材の基礎的な知識・技能を習得するためのプログラムおよび、チームとしての学校内でより専門性を活かすためのプログラムの実施状況等について調査研究を行う。本調査を通し、令和の日本型学校教育を実践していく教員育成の仕組み、教員の多様性について検討・要件整理をすることを目的とする。

2. 実施概要

アンケートおよびヒアリング調査では、学校種や教科に共通した観点（教職の基礎的な知識・技能）を対象としたものをベースとしながらも、令和の日本型教育を実践するための個別具体的なスキル向上の研修の必要性の有無、内容の調査を実施する。

本調査の流れ
新たに教職に就く者に対する教職の基礎的な知識・技能を習得するためのプログラムの実施状況等について（1）アンケート調査、（2）ヒアリング調査を実施した。

（1）アンケート調査
（1-1）特別免許状等を活用する者と（1-2）ペーパーティーチャー等として、新たに教職に就く者向けそれぞれについて、各公教育機関（教育委員会、学校法人）へアンケートでの現状調査を行った。アンケート実施先は、47都道府県、20指定都市、85中核市教育委員会、2,175の私立学校（小～高校、特別支援）の計2,327の教育機関を対象とした。

なお、アンケートは別添1のような内容を送付し、その送付方法は下記のとおりである。
教育委員会；担当部署に向けたメールを送信（連絡先は文部科学省より共有を受けた）
学校法人；学校代表番号宛にFAXを送信

（2）ヒアリング調査
（1）にて好事例の研修等を実施している機関に対しヒアリングを通し、採用や研修に関するニーズ調査を行った。

これらの調査に際し、特に下記3点について留意した。

①入職および採用に関わる内容
・入職を阻害している要因
・入職に際してスムーズな接続のための留意すべき点

②研修に関わる内容
・対象（学校種別、バックグラウンド別、取得免許別）、所要時間、定員、講義形式orワークショップ形式orディベート形式の違い
・研修に必要となるミニマム要素
・オンライン形式と集合（対面）形式それぞれに適する内容
・校内研修へのスムーズな接続のために留意すべき点
・一人一人のバックグラウンドや状況に応じて考慮すべき点（例：特別免許状を活用して外部人材を採用する際、当該人材に現職があるため、空いた時間に効率的にオンラインで学べる研修を実施する等）

③教員の働き方に関わる内容
・働き方改革の推進のために留意する点

・その他実施上の工夫

※ペーパーティーチャーに該当する例
・免許状を取得後、教職以外の職に就いた後に、新たに教職に就こうとする者
・免許状を取得後、教職に就いたものの、その後別の職を経て、再度教職に就こうとする者

3. 結果および考察

3-1 アンケート調査

概観

アンケートは全体で108件の回答があった。内訳は、教育委員会が76件であり、なかでも都道府県が35件、政令指定都市/中核都市が41件となった。一方で、学校法人からの回答が32件あった。回答率で見ると、都道府県で74.5%と一番高く、政令指定都市/中核都市が50%、学校法人は1.5%にとどまった。全体の回答結果のみならず、それぞれの特徴を把握するため、教育委員会、学校法人向けで結果を分けた。（詳細結果は別添2）

（1）特別免許状について

特別免許状を取得した人材の採用実績は直近3年間で27.8%の各公教育機関にて「ある」と回答があった。学校種は小中高の普通科のみならず、専門科も含め、様々であるが、小学校が少ない傾向にある。また、千葉県教育委員会では、専門教科の適切な人材配置を推進するために、「特定教科特別選考」として、教育職員免許状の所有の有無に関わらない選考を設計している。その対象教科は、高校の水産・看護・福祉・情報となっており、この選考で受かり、教員免許状の取得の見込みがない方には、特別免許状を取得してもらう流れとなっている。この採用フローで特別免許状が授与されたケースは看護のみとなっているが、大学機関等で免許取得をしない、正規の採用フローとして、今後の柔軟な教員採用試験の在り方の一つと考えられる。一般的に教員免許状を取得しないと教員になれない、という固定概念があるため、教員免許状を持っていない方々が認知していない採用フローの可能性がある。

特別免許状を取得した者に対する期待する能力および勤務形態は、専門性、豊かな社会体験に基づいた専門的能力や実践的な指導力をフルタイムで実施できることといった回答が多い傾向にある。合わせて、学校教育の多様化への対応やその活性化も期待されていることがわかった。教科は看護や情報、水産、英語（ネイティブによるコミュニケーション指導）が多く、特別免許状の設計意図に則した実態であることがわかった。

一方で、特別免許状を取得して新たに教職に就く者に対して、円滑に教職に入職できるよう、「個別の研修」を実施している各公教育機関は10%にとどまった。入職に関連する研修は、特別なものは実施しておらず、他の免許状取得者等とともに研修を実施しているとの回答がほとんどであった。そのため、特別免許状を取得した人材に対してのみの手厚いサポートがあるわけではないが、その他の教員と同様の入職支援が行われていることがわかった。その中で、事前に勤務予定校の学校長との面談や意見交換、業務内容の説明等を実施している公教育機関も存在する。京都市教育委員会では、採用予定者が希望する場合、正規採用前に常勤講師や非常勤講師等として任用することで、円滑な入職につなげていることがわかった。

回答数が少なかったものの学校法人では、特別免許状の活用が少ないことが見受けられた（3/32件）。そのため、上記の結果のほとんどは教育委員会の現状であるといえる。

(2)ペーパーティーチャーについて

ペーパーティーチャーを採用した実績は直近3年間で32.4%の各公教育機関にて「ある」と回答があった。学校種の偏りはない一方で、ペーパーティーチャーを対象とした特別な採用フローは1次試験免除等の措置であるが、その多くが教員採用試験を他の職員(大学を卒業してそのまま入職を検討している者)と同様であるため、採用人数など、その実態の詳細はわからない結果となった。この点に関連し、特別免許状を取得して新たに教職に就く者に対して、円滑に教職に入職できるよう、「個別の研修」を実施している各公教育機関は5.6%にとどまった。その理由は、「他の教員とともに研修を実施しているため、個別には実施していない」が主な回答であった。その他、学校長の面談や教科主任を中心に助言や日常的な声がけを含むOJT、「教育アドバイザー」(教員OB)による助言や指導等の支援、本人のご意向や希望を踏まえた事前の学校でのボランティアや協力員の実施が個別に配慮した取組として回答された。また、神奈川県では、新たに教職に就く者に限らず、学校で勤務する意思がある教員免許状保持者を対象に「ペーパーティーチャー研修講座」を実施している。また、仙台市教育委員会では昨年度から新卒の学生や教職経験のない者を対象とした「新規学卒者等採用予定校研修」を実施しており、教職経験のないペーパーティーチャーも含めている。このように、初任者研修等の法定研修とは別に、学校勤務経験がない者に対しての研修を実施しているケースがあることが明らかになった。

学校法人では、ペーパーティーチャーの採用が少なかった(5/32件)が、日常的な支援体制があることがわかった。

3-2 ヒアリング結果

アンケート結果より、特別免許状の活用実績が豊富であり、特徴的な取り組みを実施している7府県をピックアップした。また、学校法人アンケートに特徴のあった聖学院のみではなく、アンケートの回答率が低かったため、その他の状況を調査するため、リバネスのネットワークから4校をピックアップした。結果、12の各公教育機関へのヒアリングを実施した。（各ヒアリング結果は別添3）
なお、ヒアリングの軸並びにヒアリング調査を実施した教育機関は以下のとおりである。

＜ヒアリングの軸＞
①入職および採用に関わる内容
②研修に関わる内容
③教員の働き方に関わる内容

＜教育委員会＞
- 群馬県
- 茨城県
- 京都府
- 高知県
- 大分県
- 熊本県
- 仙台市

＜学校法人＞
- 神田女学園中学校高等学校
- 聖学院
- 聖光学院
- 東邦第二高等学校
- ドルトン東京学園

特別免許状やペーパーティーチャーは教員になったあとは、他の教員と同じ扱いをしている現状である。さらに踏み込めば、現在年々受験者数が減少し、教員不足が顕著であることは、本年度の文部科学省の調査レポート「教師不足に関する実態調査教師不足に関する実態調査」からも明らかであるが、これら特別免許状を持つ者やペーパーティーチャーの採用が教員不足の改善に寄与していない、もしくはその方法として期待をされていないことがわかった。他の教員と同じ扱いとなっているため、研修もこれらの者を対象とした特別なものを設置しているのではないことが明らかになった。また、ペーパーティーチャーは正規職員として大学から直接学校に入職する者と区別がつけるのが困難であり、さらに法定研修に定められている年次研修を受講することになっているため、以後の議論は特別免許状を取得した教員に係る内容とする。
まず、採用に関わる点からまとめる。特別免許状の設置の本来の目的のとおり、専門性を有した人材を登用する際に活用することが多い結果だった。その際には、専門性のバックグラウンドが豊かであることを前提に、人間性を見て最終的な採用の判断が下ることが多いことがわかった。特別免許状の採用に至るまでのステップが多いことは、再考の余地があると考えられる。学校長からの申請を受け、市の教育委員会が審査、その後都道府県の教育委員会へ発行の申請をするという仙台市の発行までのスキームはスムーズかつ、各関係者の負担が軽微であり、理想型と考えられるが、政令指定都市として教育委員会の規模も大きいため可能なスキームであると考えられる。中核都市以下の市町村や都道府県が設置している高等学校からの申請につい

ては検討が必要となる。また、学校法人は特別免許状の存在を理解しているものの、教員不足に対しては例えば派遣会社を活用して採用するなどの工夫をおこなっていることがわかった。

採用後の研修について、現状、研修が必須ではないため、本人の希望に応じて、法定研修等を受講しているのがメインとなる。一方で、仙台市のように新卒の学生や教職経験のない者を対象とした「新規学卒者等採用予定校研修」は学校現場で勤務することに対する不安を軽減し、職務への適応を促すものとして挙げられるだろう。入職が決まっている者が配属校にて管理職や現職教員とのコミュニケーションを取ることで入職後の業務に対する準備を行うことが可能となる。アンケートやヒアリングを通しても、入職後の研修は教員によるOJTが中心となることがわかっているが、これを前倒ししていると捉えれば、学校現場の負担が増えていないと考えられる。特別免許状取得者は、学級運営や校務分掌、保護者コミュニケーション等、学校理解が乏しく、その面でサポート体制を築きたいと考えている教育委員会がある一方で、学校現場が多忙であるため、必須の研修を設計することは教員の負担になりかねないという考えがあることがわかった。ニーズはある一方で、業務量を減少させることとセットにすることが必須であるといえる。

教員の働き方について、まとめる。社会に開かれた教育課程の推進がされ、総合的な探究の時間の設置等、外部人材との連携や登用はニーズとしてある一方で、専門性を有している人材の登用は特別免許状を活用することで満たされることがわかった。また、外部人材活用という観点でいえば、ゲストティーチャーで十分であるという考えがあるが、教員の仕事量が純増していくという状態であり、昨今文部科学省が推進している働き方改革の議論と逆行していることは明らかである。

4. 本調査の成果

アンケートは全体で108件の回答があった。内訳は、教育委員会が76件であり、なかでも都道府県が35件、政令指定都市が41件となった。一方で、学校法人からの回答が32件あった。回答率で見ると、都道府県で74.5%と一番高く、政令指定都市/中核都市が50%、学校法人は1.5%にとどまった。ヒアリング調査は、教育委員会7件、学校法人5件に対し実施することができた。

この結果から、ペーパーティーチャーや特別免許状を活用して新たに教職に就く者に対する採用および研修の実態について明らかになった。既存の研修システムの活用とOJTの併用によって運用されているのが多くの実態であったが、一部、入職に際しての種々ハードルを下げることに資する研修や支援体制が見受けられた。課題として、入職を検討することのハードルが一番高いと想定され、教員を目指す人材の間口を広める広報活動や教員の多忙も挙げられる。研修の実態は、既存の研修に内包する、もしくはOJTに依存する傾向にある。昨今の社会情勢からオンラインも一部活用されており、今後実施内容によって、オンラインと対面の使い分けが行われていくことが期待できる。一方で、時代背景にあった実施内容の検討が必要とされているが、教員に求められることが多様化している中で、すべてを研修、OJTでカバーすることは難しいという意見も聞かれた。研修を充実させるだけではなく、教員が自ら学びたいことを見つけ、それを学ぶ時間を確保できることも必要になってくるだろう。

今回の調査において、新たに教職に就く者の採用・研修の実態について明らかになった。採用方法や研修の好事例は抽出できたものの、今後必要になる具体的な研修内容までは明らかにならなかった。各公教育機関、教員のニーズ把握だけではなく、これからの教員の在り方からバックキャスト的に教員像ならびに研修内容の議論・設計が必要となると想像できる。

その他、各公教育機関との議論にて、本調査と関わる内容をケースとしてまとめた。

ケース**1**：教員を目指す人材の間口を広める活動について
各都道府県にて、教員を希望する人材にリーチする手立てがないことが実情として浮かび上がってきた。教員不足が顕著である中、教員免許をもっていない人材が特別免許状や臨時免許状を活用して教員になれることを認知していないことも多く、このギャップを埋める必要がある。各公教育機関ではなく、文部科学省が広報活動を推進する必要があるのではないか、との意見が多くあった。

ケース**2**：出向制度の検討
現在、教員の研修制度として民間企業への出向制度がある。一方で、民間企業から学校への出向制度はない。一定期間の出向制度では、受け入れ側の負担が増えるため、この取組は難しい一方で、学校現場で企業の人材が子どもから学べることは多く存在する。そこで、ある企業と学校法人もしくは教育委員会が連携し、一定数枠（例えば、A企業と●枠、B企業と×枠）を企業からの出向人材で確保することで、教員不足解消の一助になると考える。この際、出向は数年間とし、一人が終了したタイミングで別の一人が民間企業から学校へ出向する仕組みとすることで継続的な人材確保に繋がることが期待できる。民間企業の人材が学校を知ることができ、ケース1に挙げた課題の解決にも貢献する制度になり、合わせて、民間企業の人材からの目線で学校の在り方を見直す機会としても期待できる。なお、本議論は学校法人の教員との議論から生まれたが、その後の教育委員会からも好意的な反応を受けた。

ケース**3**：柔軟な制度の活用事例をまとめ発信する話
今回の調査だけでも、様々な免許状の活用事例や研修の実施が浮かび上がってきた。この事例がケーススタディとしてまとまっていく、かつ各公教育機関に共有されていくことで、柔軟な人材登用が進むことが期待できる。各教育委員会へのヒアリングにおいても、他の教育委員会の実施内容について、情報を得づらいことも浮かび上がってきた。好事例がいつでも確認できる情報の蓄積が必要であると考えられる。

ケース**4**：教員の在り方について
本調査で浮かび上がってきたことは、学校の課題を解決する際に、多くの問題が複雑に関係していることである。本調査では、新たに教職に就く者に対する研修の実態が主たる内容であるが、そこには、人材不足、教員の多忙化、免許制度の限界などの問題も関係していることがわかった。その他にも、教職員定数や授業実施形態の変化、地域連携の必要性、子供の多様化なども関係してくると考えられる。この状況下において、どのような研修が必要なのかという議論は、今後の教員の在り方から議論する必要があるとの意見をいただいた。また別の教員からは、『教員は、「授業・学級運営・校務分掌・部活」が業務という考えをもつ人材が多いが、その内容だけならば、常勤講師だけで十分である。正規職員として採用するならば、未来の学校の在り方を考え、これらをマネジメントしていく必要があるが、その観点が欠けているのが事情である。』との意見もいただいた。学校教育において教員が果たすべき役割、それに対する現状のあらゆる制度の見直しが必要と言えるだろう。働き方改革の流れで中央教育審議会でも議論されている点ではあるが、ケースとしてまとめた。

5. 別添資料

別添1 アンケート票

「新たに教職に就く者に対する研修状況に係る調査」への

御協力のお願いについて

※こちらはGoogleフォームで入力できない方向けのものとなっております。

「新たに教職に就く者に対する研修状況に係る調査」へのご協力お願いいたします。

今回は学校内での外部人材の活用、特に特別免許状を取得した者もしくはペーパーティーチャーの事例についてお聞かせください。好事例をお持ちの場合は、あらためてヒヤリングをさせていただきたく、株式会社リバネスより別途、メールにて連絡を差し上げる場合がございます。その際もご協力いただけますよう、お願いいたします。

※ペーパーティーチャーの該当する例
・免許状を取得後、教職以外の職に就いた後に、新たに教職に就こうとする者
・免許状を取得後、教職に就いたものの、その後別の職を経て、再度教職に就こうとする者

1.基本情報(太枠はすべてお答えください)

メールアドレス	
教育委員会名または学校法人名	
ご担当者名前	
ご担当者ご所属	
ご担当者お電話番号	
直近３年間（令和１年度～令和３年度）において、特別免許状を取得した者を採用した実績はありますか。	はい　・　いいえ

「はい」の場合、セクション2(P2)へ移動してください
「いいえ」の場合、セクション5(P4)へ移動してください

2.【特別免許状を活用して教職に就く者向けの研修について】
採用実績ありの方への質問

特別免許状を取得した者の採用実績がある場合、その者が有する免許状の学校種についてお答えください。（自由記述）
特別免許状を取得した者に対し、特に期待する役割についてお答えください。またその理由について、お答えください。（自由記述）
特別免許状を取得した者に対し、どの程度の勤務を求めるか、お聞かせください。（自由記述） 例）週2-3 20時間程度、週1 3時間程度、2-3ヶ月に1回程度…等
特別免許状を取得して新たに教職に就く者に対して、円滑に教職に入職できるよう、「個別の研修（※）」を実施していますか。 （※）特別免許状の保有者のみを対象に実施する研修を指し、他の免許状取得者等（普通免許状等）とともに研修を実施している場合などは除きます。
❏実施している ❏実施していない

「実施している」の場合、セクション3(P3)へ移動してください
「実施していない」の場合、セクション4(P3)へ移動してください

3.【特別免許状を活用して教職に就く者向けの研修について】研修実施あり

研修を実施するにあたって、特に留意されている点や、研修の効果があったと思われる点について、お聞かせください。（自由記述）
特別免許状を取得した者に対して、円滑に教職に入職できるよう、研修以外に、個別に配慮した取組を実施していますか。している場合、その内容をお聞かせください。（自由記述）

セクション5(P4)へ移動してください

4.【特別免許状を活用して教職に就く者向けの研修について】研修実施なし

実施していない場合、その理由をお聞かせください。（自由記述） 例）他の免許状取得者等（普通免許状等）とともに研修を実施しているため、個別には実施していない。等
特別免許状を取得した者に対して、円滑に教職に入職できるよう、研修以外に、個別に配慮した取組を実施していますか。している場合、その内容をお聞かせください。（自由記述） 例）任命権者による定期的な面談 等

セクション5(P4)へ移動してください

5.【ペーパーティーチャー向けの研修について】

直近３年間（令和１年度～令和３年度）において、ペーパーティーチャーを採用した実績はありますか。	はい　・　いいえ

「はい」の場合、セクション6(P4)へ移動してください
「いいえ」の場合、プライバシーポリシー(P6)へ移動してください

6.【ペーパーティーチャー向けの研修について】採用実績あり

ペーパーティーチャーの採用実績がある場合、有する免許状の学校種についてお答えください。（自由記述）
新たに教職に就くペーパーティーチャー向けに、円滑に教職に入職できるよう、「個別の研修（※※）」を実施していますか。 （※※）ペーパーティーチャーを個別に対象として実施する研修を指します。
❏実施している ❏実施していない

「実施している」の場合、セクション7(P5)へ移動してください
「実施していない」の場合、セクション8(P5)へ移動してください

7.【ペーパーティーチャー向けの研修について】研修実施あり

研修を実施するにあたって、特に留意されている点や、研修の効果があったと思われる点について、お聞かせください。（自由記述）
ペーパーティーチャーに対し、円滑に教職に入職できるよう、研修以外に、個別に配慮した取組を実施していますか。している場合、その内容をお聞かせください。（自由記述）

プライバシーポリシー(P6)へ移動してください

8.【ペーパーティーチャー向けの研修について】研修実施なし

実施していない場合、その理由をお聞かせください。（自由記述） 例）他の教員とともに研修を実施しているため、個別には実施していない。等
ペーパーティーチャーに対し、円滑に教職に入職できるよう、研修以外に、個別に配慮した取組を実施していますか。している場合、その内容をお聞かせください。（自由記述）

プライバシーポリシー(P6)へ移動してください

9.プライバシーポリシー

記入された情報は「個人情報保護法等（https://www.ppc.go.jp/personalinfo/）」に基づき適切に取り扱います。

❏確認しました（必ずチェックお願いします）

ご回答いただきありがとうございました。

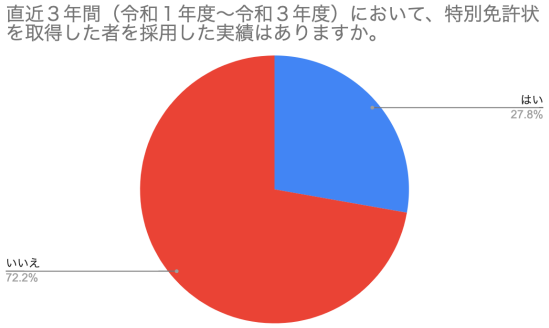
＜本件担当＞
文部科学省総合教育政策局教育人材政策課教職員研修係
電話：03-5253-4111（内線2986）
E-mail：kyoikujinzai@mext.go.jp

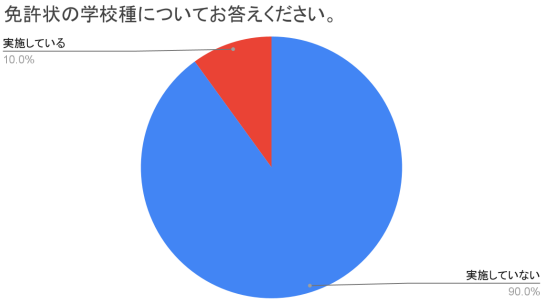
＜本件委託先・問い合わせ先＞
株式会社リバネス　担当：海浦、立花、滝野
電話：03-5227-4198
E-mail：eri@lnest.jp

別添2 アンケート回答結果

＜全体108件の回答＞

特別免許状を活用して教職に就く者向けの研修について





特別免許状を取得した者の採用実績がある場合、その者が有する免許状の学校種についてお答えください。

- 高等学校
- 中学校教諭特別免許状（外国語（英語））
- 高等学校教諭特別免許状（外国語（英語））
- 高等学校教諭：水産
- 高等学校（工業 看護）
- 過去3年間では高等学校（看護、英語）、特別支援学校（自立活動）での採用実績がある
- 中学校，高等学校，総合支援学校（特別支援学校）
- 令和3年度採用　1名　高等学校　（工業）
- 過去3年間で、高等学校・工業（デザイン）及び高等学校・福祉、高等学校・看護の特別免許状を取得した者を、新規採用の正規教員として任用した。
- なし
- 高等学校（看護）
- 高等学校　特別支援学校
- 本県の教育エキスパート特別選考において、教員免許状所有の有無は問いません。特別免許状検定の合格をもって採用時に特別免許状を授与しています。
- 高等学校（ネイティブ英語教員）
- 高等学校（看護、福祉）
- 特別支援学校自立活動（肢体不自由教育）
- 令和元年度　4件
- 中学校　2件（公立2件）、高等学校　2件（公立2件）
- 令和2年度　4件
- 中学校　1件（私立1件）、高等学校　3件（公立2件、私立1件）
- 令和3年度　2件
- 中学校　1件（私立1件）、高等学校　1件（私立1件
- 中学校
- 令和2年度　1件　高等学校

- 令和3年度　2件　小学校・4件　高等学校（令和4年度より採用される予定）
- 高等学校看護（R3採用）
- 高等学校工業（R4採用）
- 高等学校情報（R4採用）
- 千葉県では、教員採用選考の中で、「特定教科特別選考」として、教員免許状の所有の有無に関わらない選考を行っており、その選考で受かり、教員免許状の取得の見込みがない方には、特別免許状を取得してもらっています。その対象教科は、高校の水産・看護・福祉・情報となっています。なお、これまで、この選考で合格し、特別免許状が授与されたのは看護のみとなります。（教職員課任用班）
- 高等学校英語で特別免許状の申請を行い、採用した者・・・R1～R3各1名
- 中高英語
- 高等学校　看護（臨時的任用職員のみ）
- 特別支援学校　自立活動（正規採用・臨時的任用職員）
- 採用試験において、高等学校「ネイティブ（英語）」、高等学校「看護」、高等学校「福祉」の区分で、特別免許状授与を前提とした特別選考を実施しており、合格者を採用している。
- 中学校（英語）及び高等学校（英語）

特別免許状を取得した者に対し、特に期待する役割についてお答えください。またその理由について、お答えください。（自由記述）

- 当県で授与した特別免許状は、高等学校（看護、情報）の教科である。特殊な分野であり、人材の確保が難しいため、当該教科において高い専門的知識を持つ者による教育が行われることを期待している。
- 高度な言語活動を含む領域統合型の授業の実践及び生徒の英語コミュニケーション能力の向上への寄与
- 専門的な知識、経験、技能を有する人材を採用するため。
- 豊かな社会体験に基づいた専門的能力や実践的な指導力を発揮すること。
- 高い専門性の発揮を期待している。
- 優れた知識経験等を有する社会人等を教員として迎え入れることにより、学校教育の多様化への対応や、多様な専門性を有する教員組織の構築並びにその活性化を期待する。
- 学校看護師の更なる専門性の向上及び医療的ケア実施体制の一層の充実を図るため、学校看護師（臨時的任用）の統括や指導、支援の役割を期待する。
- 優れた知識や経験等を有する社会人等を教員として迎え入れることにより、学校教育の多様化への対応や、その活性化を図るため
- 企業における勤務歴があり、社会における有用性の高い専門的知識を有しているため、教員のみの経験者以上に、実社会との関連に基づいた学習活動を行うことを期待している。
- 社会人としての経験及び専門的な知識や技能を活かした授業の実践や指導を期待している。
- 専門性
- 看護師および看護教員としての豊富な臨床経験を看護師を志す生徒たちへ還元することにより、本県の看護を担う人材育成に貢献することを期待している。
- 英語のネイティブスピーカーで高い英語運用能力を有する英語教員として、幅広く国際社会で活躍できる人材を育成することを期待する。

- 幼児、児童生徒に対する健康の保持、心理的な安定の指導等や、教員、保護者、非常勤講師からの医療的ケアに関する相談対応及び助言など、看護師経験を生かした特別支援学校における医療的ケアに関わる業務を推進していくことを期待する。
- 配属校の状況によります。
- 優れた知識や技能を有する者に免許状を与え、教員として迎え入れることにより、学校教育の多様化への対応をねらいとしている。
- 【役割】より専門的な立場からの教育活動の実践。【理由】専門的な知識経験又は技能を有していることから。
- 【期待する役割】生徒との英語によるコミュニケーションを通して、ネイティブ特有のものの見方、考え方を触れさせ、生徒の異文化理解を深化させる等の教育効果を期待している。【その理由】日本人による指導では限界があるため。
- 　民間企業等や競技生活での培った優れた技能や豊富な経験、高度な専門的知識を生かした授業
- 優れた知識・技術を持つ人材を積極的に採用し、専門的な技術や多様な経験を持つ社会人等が授業や実習における実践活動を行うことにより、生徒の学習効果を高め、更には、教科教員全体の技術・技能を向上させることを期待する。
- 当該特別免許状を取得した者を採用する教科については、免許状取得者が少ないこと、また、専門的な技術を習得している実務経験者はさらに貴重であるため。
- 社会人としての豊富な経験と、それに裏打ちされた専門的な知識を持ち合わせており、専門分野における即戦力として期待している。
- ネイティブスピーカーによる生きた英会話を通じて、国際社会に適応できる人材育成に期待している。
- 優れた知識経験等を有する社会人を教師として学校現場へ迎え入れることにより、学校教育の多様化への対応や、その活性化が図られることを期待している。
- 優れた知識や専門性、社会的経験等を有し、学校教育の多様化への対応やその活性化を図る。
- 「特定教科特別選考」は、専門的な知識や、豊かな実務経験を、教育に生かすことができる人材を採用するために行っています。（教職員課任用班）
- 特別免許状の教科に関する高い専門性についてのわかりやすい指導、興味関心を高める指導。また、校内におけるその教科の推進役。（有する高い専門性を教育効果の向上に役立てていただきたい。）（教職員課免許班）
- 日本語以外を母語とする国・地域の出身者で、日本の研究施設や民間企業、英語教育関係等での勤務実績がある者に対して特別選考を実施し、特にその英語活用能力に期待する。
- ネイティブ教員のマネジメント
- ※　直近2年間では、「特別支援学校　自立活動」区分のみ特別免許状取得者を採用しているため、本設問においても「特別支援学校　自立活動」に関する回答を記載。
- （期待する役割）特別支援学校において、身体・心理・言語・動作に関する専門的な知識や技能を持つ者が、内部専門家として担任に対して助言を行うことで、教育活動の充実を図り、障害のある児童・生徒の実態に応じた成長・発達と将来の自立と社会参加に向けた支援に資することを期待している。（理由）特別支援学校に在籍する児童・生徒の障害の状況が重度・重複化、多様化する中で、教育的ニーズに的確に応えるためには、専門的な知識や技能が必要であるため。
- 各分野における専門性を発揮した各校の特色づくり
- 専門性の高さ
- 特別免許状を取得している者が、自身が有する高い専門性を教育活動で十分に発揮することを期待している。また、自身の専門性を活かしこれまで実社会で十分な実績を

積み上げてきた者を登用することにより、学校教育の多様化と活性化を図ることを目的としている。

特別免許状を取得した者に対し、どの程度の勤務を求めるか、お聞かせください。（自由記述）

- 週38時間45分フルタイム勤務
- 正規職員として採用しているため正規職員と同様の勤務時間
- 正規の教諭として採用している。
- 週5日・38時間45分
- 正規採用のため、フルタイム勤務としている。
- 週５日
- フルタイム
- フルタイム（週３８時間４５分）
- 新規採用の正規教員として任用している。
- 週１７j間、週8時間
- 週５日、１日あたり7時間45分
- 週5フルタイム勤務
- 配属校の状況によります。
- 教諭として採用している。
- 週５日、３８時間４５分
- 正規職員と同等の勤務
- 週38.75時間
- 正規職員と同様の勤務形態（週38時間45分）
- 学校において勤務を決定しているが、これまでは「毎日勤務」がほとんどである。
- 正規採用のため常勤
- 特別免許状取得者に対しての、勤務期間の希望は特にないが、できるだけ長い期間勤務いただければと期待している。
- 正規教職員として同じ勤務時間
- 「特定教科特別選考」で採用した方は、正規の教員となります。（教職員課任用班）
- 県立千葉盲学校　専攻科　へ配置した事例（教職員課特支人事班）
- 令和３年度は、週５日勤務、１１～１９時間の担当授業あり
- （例）基礎理療学、人体の構造と機能
- 常勤としての勤務
- 専任教員と同じフルタイム
- １週につき38時間45分
- 正規の教諭として採用しており、勤務は他の正規教諭と同様
- 週5時間
- 週５日　３８時間４５分
- 正規の教諭としての採用を行っている。

研修を実施するにあたって、特に留意されている点や、研修の効果があったと思われる点について、お聞かせください。（自由記述）

- 医療的ケア（自立活動）担当教員については，他の免許状取得者等（普通免許状等）と合同で研修を実施するとともに，医療的ケア（自立活動）担当教員のみを対象とし，医療的ケアの必要な児童生徒にかかわる指導・評価や，相談・支援についての研修会を実施している。

- 他の特別免許状取得者については，他の免許状取得者等（普通免許状等）とともに研修を実施しているため、個別には実施していない。
- 教職員としての倫理観や人権同和教育の研修を実施することで、正規教員と同等の意識づけを行うことができた。
- 受講者が、専門職という立場で教育現場で働く自分にとって、研修の内容が必要な知識であるということを捉えることができるか、教育という視点から必要となる知識をいかに自分事として吸収できるか、という点について留意している。
- 当該研修の主な対象は、特別免許状を取得した者であるが、特別支援学校自立活動教諭免許状を所有している者も対象としている。また、研修受講者に対し、特別免許状を取得した者であるかどうかの確認はしていない。

特別免許状を取得した者に対して、円滑に教職に入職できるよう、研修以外に、個別に配慮した取組を実施していますか。している場合、その内容をお聞かせください。（自由記述）

- 採用予定者が希望する場合、正規採用前に常勤講師や非常勤講師等として任用することや、既に働いている職員も交えて、不安や業務の具体的な内容等、意見交換する機会を設けることで、円滑な入職につなげている。
- ネイティブ英語教員が初めて勤務予定校を訪れ学校長と面会する際、教育委員会の英語担当指導主事も同行し、初顔合わせがスムーズに進むよう配慮した。ネイティブ英語教員本人からは、当初不安な気持ちもあったため、英語担当指導主事が同行してくれて助かったとの声も出ている。
- 個別の取組は実施していない。

実施していない場合、その理由をお聞かせください。（自由記述）

- 他の免許状取得者等（普通免許状等）とともに研修を実施しているため、個別には実施していない。
- 他の免許状取得者等（普通免許状等）とともに研修を実施しているため、個別には実施していない。
- 他の免許状所得者とともに研修を実施しているため、個別には実施していない。
- 他の免許状取得者等（普通免許状等）とともに研修を実施しているため、個別には実施していない。
- 初任者研修及び勤務校におけるOJTにより対応できるため
- 他の免許状取得者等とともに研修を実施しているため、個別には実施していない。
- 研修の必要性を感じていない
- 新規採用候補者向けの「採用内定者研修」を実施しているため。
- 他の免許状取得者とともに研修を実施しているため、個別には実施していません。
- 他の免許状取得者等とともに研修を実施しているため、個別には実施していない
- 採用後に、初任者研修等で研修を実施しているため。
- 教職経験がない者（普通免許状保有）とともに研修を実施している。
- 他の免許状取得者と合同で実施している。
- 他の教員とともに研修を実施しているため、個別には実施していない。
- 他の免許状取得者等（普通免許状等）とともに研修（初任者研修など）を実施しているため、個別には実施していない。
- 他の免許状取得者等と同様に研修を実施しているため、個別には実施していない。
- 他の免許状取得者等とともに研修を実施しているため。
- 例の通り
- 採用後、他の免許状所得者等とともに研修を実施しているため、個別には実施していない

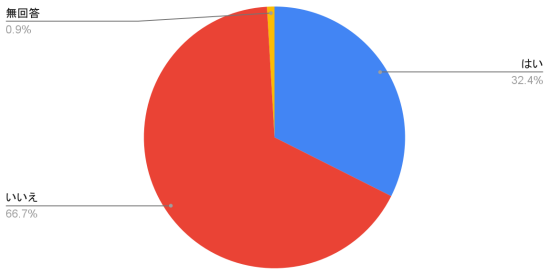
- 他の免許状取得者等とともに研修を実施しているため
- 特別免許状を有する初任者は基本的には初任者研修が免除されているが、初任者本人が希望する場合、初任者研修の受講も認めている。また、学校内で実施される現職教育は受講している。

特別免許状を取得した者に対して、円滑に教職に入職できるよう、研修以外に、個別に配慮した取組を実施していますか。している場合、その内容をお聞かせください。（自由記述）

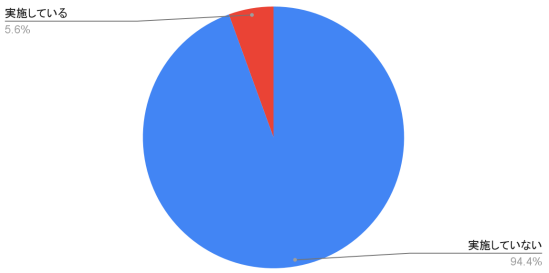
- 特になし
- していない
- 個別に配慮した取り組みは実施していない
- 必要に応じて管理職による面談等の実施。
- 他の新規採用者と同様に訪問・面談を行っている。（特別免許状取得者のみへの特別な対応は行っていない。）
- 他の免許状取得者等（普通免許状等）とともに研修を実施しているため、個別には実施していない
- 特にありません。
- 他の採用予定者と同様に、2月から3月にかけて採用前研修を実施している。
- 本県の学校教育の現状と課題や教職員の服務等について研修を行っている。
- 他の職員同様、学校長による定期的な面談
- 学校の業務が円滑に進むよう、校内での研修の負担を減らしている。
- 特になし。（教職員課）
- 実施していません。

ペーパーティーチャー向けの研修について

直近3年間（令和1年度～令和3年度）において、ペーパーティーチャーを採用した実績はありますか。



新たに教職に就くペーパーティーチャー向けに、円滑に教職に入職できるよう、「個別の研修」を実施していますか。



ペーパーティーチャーの採用実績がある場合、有する免許状の学校種についてお答えください。（自由記述）

- 小学校、中学校、高等学校
- 小学校、中学校、高等学校、特別支援学校
- 高等学校
- 中学校・高校
- 小学校・中学校（採用や教職経験等の詳細については，教育センターで把握していないため，学校や本人からの報告をもとにこの度の調査を回答しております。）
- 中高国語
- 高等学校第一種

- 小学校・中学校
- 小学校、中学校
- 小学校、中学校、特別支援学校、高等学校
- 把握していない。
- 小学校　高等学校
- 小学校、中学校、特別支援学校
- 中学校
- 全校種
- 高等学校教諭等（水産）
- 小学校
- 中学校
- 高等学校
- 中学校（社会）1種、高等学校（公民）1種、高等学校（地歴）1種
- 中学校（数学）1種、中学校（数学）専修、高等学校（数学）専修
- 中学校（英語）1種、高等学校（英語）1種
- 栄養1種
- 小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校
- すべての校種
- 令和元年度　小学校、令和2年　中学校・高校、令和3年　中学校
- 小学校 中学校 高等学校 特別支援学校
- 小学校
- 中学校
- 小学校　他
- 回答不能
- 小学校教員、中学校教員、高等学校教員、特別支援学校教員、養護教員、栄養教員
- 小学校・特別支援学校・養護教諭
- 小学校
- 中学校
- 高等学校
- 全学校種（小、中、高、特）で採用実績あり。

研修を実施するにあたって、特に留意されている点や、研修の効果があったと思われる点について、お聞かせください。（自由記述）

- 心理的な安全性を確保すること

ペーパーティーチャーに対し、円滑に教職に入職できるよう、研修以外に、個別に配慮した取組を実施していますか。している場合、その内容をお聞かせください。（自由記述）

- 日常的な声かけ

実施していない場合、その理由をお聞かせください。（自由記述）

- 他の教員とともに研修を実施しているため、個別には実施していない。
- 校内で研修を行っているため、個別には実施していない。
- 教科内研修をおこなっているため、個別には実施していない

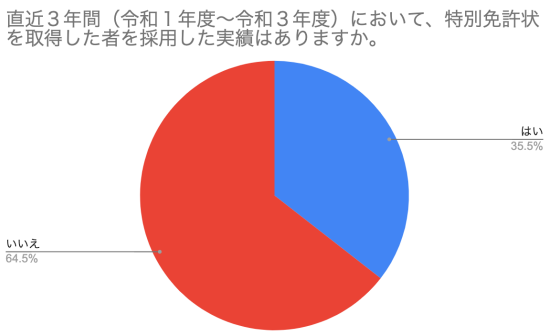
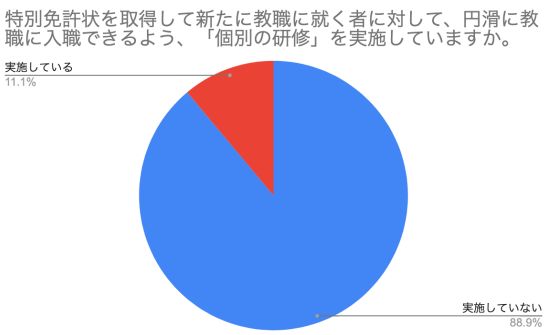
- 他の教員とともに研修を実施しているため、個別には実施していません。
- 例と同じ
- 本校は学年主体の教育支援活動を重視しているため、OJTの現場学年で働きながら学んでいただくことが多いので、全体研修以外の個別研修は行っていない。
- 他の教員とともに研修を実施しているため
- 他の新採用教員とともに研修を実施しているため。
- 新規採用候補者向けの「採用内定者研修」を実施しているため。
- 研修以外に個別に配慮した取組を実施しているため。
- 他の教員とともに初任者研修を実施するため、個別には実施していない
- 他の教員とともに研修を実施しているため、個別には研修は行っていない。
- 他の教員とともに研修（初任者研修など）を実施しているため、個別には実施していない。
- ・採用後、初期研修等を実施しているため。
- 他の教員とともに研修を実施しているため個別には実施していない。
- 教員として採用されている者及び採用見込みの学生を研修の対象としているから
- 他の教員とともに研修を実施しているため、個別には実施していない。
- 他の教員とともに研修を実施しているため。
- 他の免許状取得者とともに研修を実施しているため、個別には実施していません。
- 他の教員とともに研修を実施しているため、個別には実施していない。
- 本県では、「ペーパーティーチャー研修講座」を実施しているが、新たに教職に就く者に限らず、学校で勤務する意思がある教員免許状保持者を対象としている。
- 他の教員と研修を実施しているため
- 他の免許状取得者等とともに研修を実施しているため、個別には実施していない。
- 採用後に、初任者研修等で研修を実施しているため。
- 新規採用予定者には、希望者を対象に採用前キャリアアップ研修（職場体験等）を実施しており、初任者研修においても必要十分な研修を実施している。また、特別支援学校においては、年度当初に教職員全員が参加する校内研修、長期休業中にはテーマ別研修会を実施し、必要に応じてOJTによる研修等を実施しているため、ペーパーティーチャーに特化した研修は実施していない。
- 採用時に他の初任者とともに研修を実施しているため，個別には実施していない。
- 他の教員と同様に研修を実施しているため、個別には実施していない。

ペーパーティーチャーに対し、円滑に教職に入職できるよう、研修以外に、個別に配慮した取組を実施していますか。している場合、その内容をお聞かせください。（自由記述）

- 特にありません。
- 教科主任を中心に助言を行っている
- いくつかの対話を生み出すために、教員カフェなどの取り組みを実施している。
- 学校からの希望に応じて、「教育アドバイザー」（教員OB）による助言や指導等の支援を行っている。
- 特にございません。

- 本人のご意向や希望を踏まえ、常勤の臨時講師で任用する前に、学校でのボランティアや協力員などで、学校現場に入っていただく。また、非常勤の会計年度任用職員や新学習システム、加配など担任以外の担当で任用するなど、個別に配慮した任用を行うこともある。
- 本市では昨年度から新卒の学生や教職経験のない者を対象とした「新規学卒者等採用予定校研修」を実施しており、教職経験のないペーパーティーチャーも含めている。この研修は採用校決定ののち、3月の5日間程度、当該校の実態を把握させたり、4月からの職務の遂行上必要となる基本的な実務経験を積ませたりすることで、学校現場で勤務することに対する不安を軽減し、職務への適応を促すものである。
- 特になし。
- 特になし
- していない
- 特になし
- 採用時にペーパーティーチャーであるかの確認はしていないため、個別の取組はしていない。
- 他の新規採用者と同様に訪問・面談を行っている。（「ペーパーティーチャー」のみへの特別な対応は行っていない。）
- なし
- 他の採用者と同様に、2月から3月にかけて採用前研修を実施している。
- 本県の学校教育の現状と課題や教職員の服務等について研修を行っている。
- 特に実施していない。
- 採用予定者対象の情報交換会の実施
- 他の教員とともに研修を実施しているため、個別には実施していない。
- 他の職員同様、学校長による定期的な面談

＜教育委員会76件の回答＞

特別免許状を活用して教職に就く者向けの研修について	
	

特別免許状を取得した者の採用実績がある場合、その者が有する免許状の学校種についてお答えください。

- 中学校（英語）及び高等学校（英語）
- 中学校，高等学校，総合支援学校（特別支援学校）
- 過去3年間で、高等学校・工業（デザイン）及び高等学校・福祉、高等学校・看護の特別免許状を取得した者を、新規採用の正規教員として任用した。
- 高等学校　理科5、情報、英語、保健体育5、工業、農業　全23
- 令和2年度　1件　高等学校
- 令和3年度　2件　小学校・4件　高等学校（令和4年度より採用される予定）
- 中学校教諭特別免許状（外国語（英語））
- 高等学校教諭特別免許状（外国語（英語））
- 高等学校
- 令和元年度　4件（中学校　2件（公立2件）、高等学校　2件（公立2件））
- 令和2年度　4件（中学校　1件（私立1件）、高等学校　3件（公立2件、私立1件））
- 令和3年度　2件（中学校　1件（私立1件）、高等学校　1件（私立1件）
- 過去3年間では高等学校（看護、英語）、特別支援学校（自立活動）での採用実績がある
- 高等学校（看護）
- 高等学校（工業 看護）
- 高等学校
- 高等学校教諭：水産
- 高等学校　看護（臨時的任用職員のみ）、特別支援学校　自立活動（正規採用・臨時的任用職員）
- 高等学校　特別支援学校
- 千葉県では、教員採用選考の中で、「特定教科特別選考」として、教員免許状の所有の有無に関わらない選考を行っており、その選考で受かり、教員免許状の取得の見込みがない方には、特別免許状を取得してもらっています。その対象教科は、高校水産・看護・福祉・情報となっています。なお、これまで、この選考で合格し、特別免許状が授与されたのは看護のみとなります。
- 中学校
- 高等学校看護（R3採用）、高等学校工業（R4採用）、高等学校情報（R4採用）

- 令和3年度採用　1名　高等学校 （工業）
- 高等学校
- 高等学校英語で特別免許状の申請を行い、採用した者・・・R1～R3各1名
- 高等学校
- 本県の教育エキスパート特別選考において、教員免許状所有の有無は問いません。特別免許状検定の合格をもって採用時に特別免許状を授与しています。
- 高等学校（ネイティブ英語教員）
- 採用試験において、高等学校「ネイティブ（英語）」、高等学校「看護」、高等学校「福祉」の区分で、特別免許状授与を前提とした特別選考を実施しており、合格者を採用している。
- 高等学校（看護、福祉）、特別支援学校自立活動（肢体不自由教育）
- 高等学校

特別免許状を取得した者に対し、特に期待する役割についてお答えください。またその理由について、お答えください。（自由記述）

- 専門性の高さ
- 優れた知識経験等を有する社会人等を教員として迎え入れることにより、学校教育の多様化への対応や、多様な専門性を有する教員組織の構築並びにその活性化を期待する。学校看護師の更なる専門性の向上及び医療的ケア実施体制の一層の充実を図るため、学校看護師（臨時的任用）の統括や指導、支援の役割を期待する。
- 社会人としての経験及び専門的な知識や技能を活かした授業の実践や指導を期待している。
- 民間企業等や競技生活での培った優れた技能や豊富な経験、高度な専門的知識を生かした授業
- 優れた知識経験等を有する社会人を教師として学校現場へ迎え入れることにより、学校教育の多様化への対応や、その活性化が図られることを期待している。
- 高度な言語活動を含む領域統合型の授業の実践及び生徒の英語コミュニケーション能力の向上への寄与
- 特別免許状を取得している者が、自身が有する高い専門性を教育活動で十分に発揮することを期待している。また、自身の専門性を活かしこれまで実社会で十分な実績を積み上げてきた者を登用することにより、学校教育の多様化と活性化を図ることを目的としている。
- 社会人としての豊富な経験と、それに裏打ちされた専門的な知識を持ち合わせており、専門分野における即戦力として期待している。ネイティブスピーカーによる生きた英会話を通じて、国際社会に適応できる人材育成に期待している。高い専門性の発揮を期待している。
- 看護師および看護教員としての豊富な臨床経験を看護師を志す生徒たちへ還元することにより、本県の看護を担う人材育成に貢献することを期待している。
- 豊かな社会体験に基づいた専門的能力や実践的な指導力を発揮すること。
- 優れた知識や経験等を有する社会人等を教員として迎え入れることにより、学校教育の多様化への対応や、その活性化を図るため
- 専門的な知識、経験、技能を有する人材を採用するため。
- 直近2年間では、「特別支援学校　自立活動」区分のみ特別免許状取得者を採用しているため、本設問においても「特別支援学校　自立活動」に関する回答を記載。
    - （期待する役割）特別支援学校において、身体・心理・言語・動作に関する専門的な知識や技能を持つ者が、内部専門家として担任に対して助言を行うこと

で、教育活動の充実を図り、障害のある児童・生徒の実態に応じた成長・発達と将来の自立と社会参加に向けた支援に資することを期待している。
    - （理由）特別支援学校に在籍する児童・生徒の障害の状況が重度・重複化、多様化する中で、教育的ニーズに的確に応えるためには、専門的な知識や技能が必要であるため。
- 英語のネイティブスピーカーで高い英語運用能力を有する英語教員として、幅広く国際社会で活躍できる人材を育成することを期待する。幼児、児童生徒に対する健康の保持、心理的な安定の指導等や、教員、保護者、非常勤講師からの医療的ケアに関する相談対応及び助言など、看護師経験を生かした特別支援学校における医療的ケアに関わる業務を推進していくことを期待する。
- 「特定教科特別選考」は、専門的な知識や、豊かな実務経験を、教育に生かすことができる人材を採用するために行っています。（教職員課任用班）
- 特別免許状の教科に関する高い専門性についてのわかりやすい指導、興味関心を高める指導。また、校内におけるその教科の推進役。（有する高い専門性を教育効果の向上に役立てていただきたい。）（教職員課免許班）
- 優れた知識や専門性、社会的経験等を有し、学校教育の多様化への対応やその活性化を図る。
- 企業における勤務歴があり、社会における有用性の高い専門的知識を有しているため、教員のみの経験者以上に、実社会との関連に基づいた学習活動を行うことを期待している。
- 【役割】より専門的な立場からの教育活動の実践。【理由】専門的な知識経験又は技能を有していることから。
- 日本語以外を母語とする国・地域の出身者で、日本の研究施設や民間企業、英語教育関係等での勤務実績がある者に対して特別選考を実施し、特にその英語活用能力に期待する。
- 当県で授与した特別免許状は、高等学校（看護、情報）の教科である。特殊な分野であり、人材の確保が難しいため、当該教科において高い専門的知識を持つ者による教育が行われることを期待している。
- 配属校の状況によります。
- 【期待する役割】生徒との英語によるコミュニケーションを通して、ネイティブ特有のものの見方、考え方を触れさせ、生徒の異文化理解を深化させる等の教育効果を期待している。【その理由】日本人による指導では限界があるため。
- 各分野における専門性を発揮した各校の特色づくり
- 優れた知識・技術を持つ人材を積極的に採用し、専門的な技術や多様な経験を持つ社会人等が授業や実習における実践活動を行うことにより、生徒の学習効果を高め、更には、教科教員全体の技術・技能を向上させることを期待する。
- 当該特別免許状を取得した者を採用する教科については、免許状取得者が少ないこと、また、専門的な技術を習得している実務経験者はさらに貴重であるため。
- 優れた知識や技能を有する者に免許状を与え、教員として迎え入れることにより、学校教育の多様化への対応をねらいとしている。

特別免許状を取得した者に対し、どの程度の勤務を求めるか、お聞かせください。（自由記述）

- 「特定教科特別選考」で採用した方は、正規の教員となります。（教職員課任用班）県立千葉盲学校　専攻科　へ配置した事例（教職員課特支人事班）令和3年度は、週5日勤務、11～19時間の担当授業あり；（例）基礎理療学、人体の構造と機能
- 正規採用のため常勤

- 正規教職員として同じ勤務時間
- フルタイム（週３８時間４５分）
- 週５日、３８時間４５分
- 常勤としての勤務
- 週38時間45分フルタイム勤務
- 配属校の状況によります。
- 正規職員と同等の勤務
- 正規の教諭として採用しており、勤務は他の正規教諭と同様
- 正規職員と同様の勤務形態（週38時間45分）
- 教諭として採用している。

研修を実施するにあたって、特に留意されている点や、研修の効果があったと思われる点について、お聞かせください。（自由記述）

- 医療的ケア（自立活動）担当教員については，他の免許状取得者等（普通免許状等）と合同で研修を実施するとともに，医療的ケア（自立活動）担当教員のみを対象とし，医療的ケアの必要な児童生徒にかかわる指導・評価や，相談・支援についての研修会を実施している。他の特別免許状取得者については、他の免許状取得者等（普通免許状等）とともに研修を実施しているため、個別には実施していない。
- 受講者が、専門職という立場で教育現場で働く自分にとって、研修の内容が必要な知識であるということを捉えることができるか、教育という視点から必要となる知識をいかに自分事として吸収できるか、という点について留意している。※当該研修の主な対象は、特別免許状を取得した者であるが、特別支援学校自立活動教諭免許状を所有している者も対象としている。また、研修受講者に対し、特別免許状を取得した者であるかどうかの確認はしていない。
- 教職員としての倫理観や人権同和教育の研修を実施することで、正規教員と同等の意識づけを行うことができた。

特別免許状を取得した者に対して、円滑に教職に入職できるよう、研修以外に、個別に配慮した取組を実施していますか。している場合、その内容をお聞かせください。（自由記述）

- 採用予定者が希望する場合，正規採用前に常勤講師や非常勤講師等として任用することや，既に働いている職員も交えて，不安や業務の具体的な内容等，意見交換する機会を設けることで，円滑な入職につなげている。
- 個別の取組は実施していない。
- ネイティブ英語教員が初めて勤務予定校を訪れ学校長と面会する際、教育委員会の英語担当指導主事も同行し、初顔合わせはスムーズに進むよう配慮した。ネイティブ英語教員本人からは、当初不安な気持ちもあったため、英語担当指導主事が同行してくれて助かったとの声も出ている。

実施していない場合、その理由をお聞かせください。（自由記述）

- 他の免許状取得者等とともに研修を実施しているため
- 他の免許状取得者等とともに研修を実施しているため、個別には実施していない。
- 教職経験がない者（普通免許状保有）とともに研修を実施している。
- 他の教員とともに研修を実施しているため、個別には実施していない。
- 他の免許状取得者等（普通免許状等）とともに研修を実施しているため、個別には実施していない

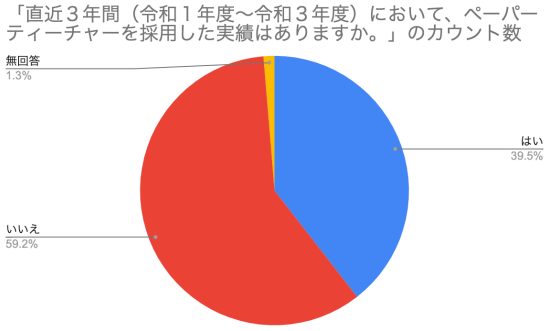
- 特別免許状を有する初任者は基本的には初任者研修が免除されているが、初任者本人が希望する場合、初任者研修の受講も認めている。また、学校内で実施される現職教育は受講している。
- 他の免許状取得者と合同で実施している。
- 他の免許状取得者等（普通免許状等）とともに研修を実施しているため、個別には実施していない。
- 他の免許状取得者等（普通免許状等）とともに研修を実施しているため、個別には実施していない。
- 他の免許状取得者等（普通免許状等）とともに研修を実施しているため、個別には実施していない
- 他の免許状所得者とともに研修を実施しているため、個別には実施していない。
- 新規採用候補者向けの「採用内定者研修」を実施しているため。
- 他の免許状取得者等と同様に研修を実施しているため、個別には実施していない。（教職員課）
- 他の免許状取得者等（普通免許状等）とともに研修を実施しているため、個別には実施していない。
- 他の免許状取得者等（普通免許状等）とともに研修（初任者研修など）を実施しているため、個別には実施していない。
- 初任者研修及び勤務校におけるOJTにより対応できるため
- 採用後に、初任者研修等で研修を実施しているため。
- 他の免許状取得者等とともに研修を実施しているため。
- 他の免許状取得者等（普通免許状等）とともに研修を実施しているため、個別には実施していない。
- 他の免許状取得者とともに研修を実施しているため、個別には実施していません。
- 採用後、他の免許状所得者等とともに研修を実施しているため、個別には実施していない
- 他の免許状取得者等（普通免許状等）とともに研修を実施しているため、個別には実施していない。
- 他の免許状取得者等とともに研修を実施しているため、個別には実施していない
-

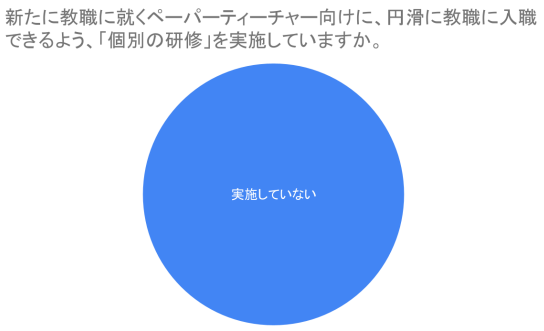
特別免許状を取得した者に対して、円滑に教職に入職できるよう、研修以外に、個別に配慮した取組を実施していますか。している場合、その内容をお聞かせください。（自由記述）

- 個別に配慮した取り組みは実施していない
- 学校の業務が円滑に進むよう、校内での研修の負担を減らしている。
- 他の新規採用者と同様に訪問・面談を行っている。（特別免許状取得者のみへの特別な対応は行っていない。）
- 他の免許状取得者等（普通免許状等）とともに研修を実施しているため、個別には実施していない
- 必要に応じて管理職による面談等の実施。
- 特になし。（教職員課）
- 特になし
- 特になし
- 他の採用予定者と同様に、2月から3月にかけて採用前研修を実施している。
- 本県の学校教育の現状と課題や教職員の服務等について研修を行っている。"
- 実施していません。
- 特にありません。

- 他の職員同様、学校長による定期的な面談

ペーパーティーチャー向けの研修について





ペーパーティーチャーの採用実績がある場合、有する免許状の学校種についてお答えください。（自由記述）

- 中学校（社会）1種、高等学校（公民）1種、高等学校（地歴）1種
- 中学校（数学）1種、中学校（数学）専修、高等学校（数学）専修
- 中学校（英語）1種、高等学校（英語）1種
- 栄養1種
- 中学校
- 小学校 中学校 高等学校 特別支援学校
- 全校種
- 小学校、中学校、高等学校、特別支援学校
- 令和元年度　小学校、令和2年　中学校・高校、令和3年　中学校
- 全学校種（小、中、高、特）で採用実績あり。

研修を実施するにあたって、特に留意されている点や、研修の効果があったと思われる点について、お聞かせください。（自由記述）

回答なし

ペーパーティーチャーに対し、円滑に教職に入職できるよう、研修以外に、個別に配慮した取組を実施していますか。している場合、その内容をお聞かせください。（自由記述）

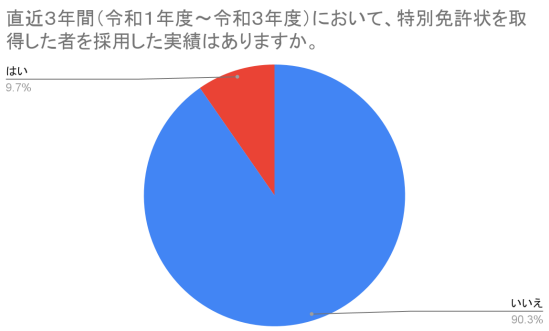
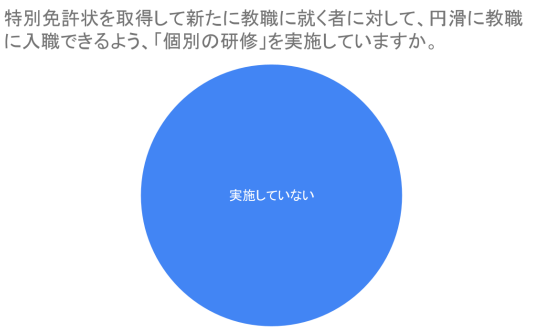
回答なし

実施していない場合、その理由をお聞かせください。（自由記述）

- 教員として採用されている者及び採用見込みの学生を研修の対象としているから
- 他の教員とともに研修を実施しているため、個別には研修は行っていない。
- 他の教員とともに研修を実施しているため、個別には実施していない。
- 他の教員とともに研修（初任者研修など）を実施しているため、個別には実施していない。
- 採用後に、初任者研修等で研修を実施しているため。
- 他の免許状取得者とともに研修を実施しているため、個別には実施していません。

● 他の教員とともに研修を実施しているため、個別には実施していない。
ペーパーティーチャーに対し、円滑に教職に入職できるよう、研修以外に、個別に配慮した取組を実施していますか。している場合、その内容をお聞かせください。（自由記述） ● していない ● 他の新規採用者と同様に訪問・面談を行っている。（「ペーパーティーチャー」のみへの特別な対応は行っていない。） ● 特になし。 ● 他の採用者と同様に、２月から３月にかけて採用前研修を実施している。本県の学校教育の現状と課題や教職員の服務等について研修を行っている。 ● 特にありません。 ● 他の職員同様、学校長による定期的な面談

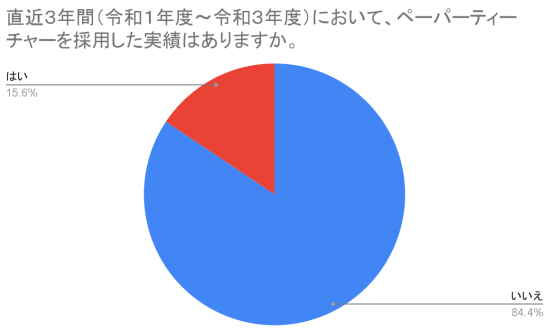
＜学校法人32件の回答＞

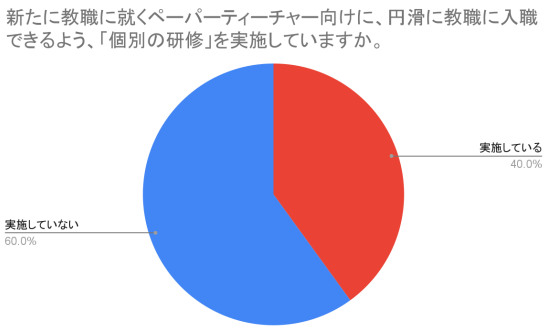
特別免許状を活用して教職に就く者向けの研修について	
	
特別免許状を取得した者の採用実績がある場合、その者が有する免許状の学校種についてお答えください。 ● 中高英語	
特別免許状を取得した者に対し、特に期待する役割についてお答えください。またその理由について、お答えください。（自由記述） ● 専門性 ● ネイティブ教員のマネジメント	
特別免許状を取得した者に対し、どの程度の勤務を求めるか、お聞かせください。（自由記述） ● 週17時間、週8時間 ● 専任教員と同じフルタイム ● 週5時間	
研修を実施するにあたって、特に留意されている点や、研修の効果があったと思われる点について、お聞かせください。（自由記述） 回答なし	
特別免許状を取得した者に対して、円滑に教職に入職できるよう、研修以外に、個別に配慮した取組を実施していますか。している場合、その内容をお聞かせください。（自由記述） 回答なし	
実施していない場合、その理由をお聞かせください。（自由記述） ● 研修の必要性を感じていない	

特別免許状を取得した者に対して、円滑に教職に入職できるよう、研修以外に、個別に配慮した取組を実施していますか。している場合、その内容をお聞かせください。（自由記述）

回答なし

ペーパーティーチャー向けの研修について





ペーパーティーチャーの採用実績がある場合、有する免許状の学校種についてお答えください。（自由記述）

- 中学校・高校
- 中高国語
- 高等学校第一種
- 高等学校

研修を実施するにあたって、特に留意されている点や、研修の効果があったと思われる点について、お聞かせください。（自由記述）

- 心理的な安全性を確保すること

ペーパーティーチャーに対し、円滑に教職に入職できるよう、研修以外に、個別に配慮した取組を実施していますか。している場合、その内容をお聞かせください。（自由記述）

- 日常的な声かけ

実施していない場合、その理由をお聞かせください。（自由記述）

- 例と同じ
- 本校は学年主体の教育支援活動を重視しているため、OJTの現場学年で働きながら学んでいただくことが多いので、全体研修以外の個別研修は行っていない。
- 教科内研修をおこなっているため、個別には実施していない

ペーパーティーチャーに対し、円滑に教職に入職できるよう、研修以外に、個別に配慮した取組を実施していますか。している場合、その内容をお聞かせください。（自由記述）

- いくつかの対話を生み出すために、教員カフェなどの取り組みを実施している。
- 教科主任を中心に助言を行っている

別添3 ヒアリング結果

1群馬県教育委員会

日時：3/11 10:00-11:00
形式：訪問
参加者
　先方：群馬県教育委員会　　総合研究センター　　細矢様、道上様
　当方：海浦

アンケート結果

特別免許状発行実績	● 中学校教諭特別免許状（外国語（英語）） ● 高等学校教諭特別免許状（外国語（英語））
期待する役割	● 高度な言語活動を含む領域統合型の授業の実践及び生徒の英語コミュニケーション能力の向上への寄与
個別の研修実施の有無、内容	● 実施していない
ペーパーティーチャー採用実績	● なし

ヒアリング結果

入職および採用に関わる内容	● 特別免許状は英語での活用がほとんどである。
研修に関わる内容	● 初任者研修に参加してもらっている。
教員の働き方に関わる内容	● 地域の人に専門的な人材をゲストティーチャーとして学校につなげるコーディネーターが機能しているケースもあるが、多様性がない。 ● 専門性を有している人材は高等学校へ配置するのがよいだろう。

2茨城県教育庁

日時：3/15 16:00-17:00
形式：オンライン
参加者
　先方：学校教育部高校教育課　管理主事(人事担当)　阿部様
　当方：海浦

アンケート結果

特別免許状発行実績	● 看護、工業（ロボット）、外国語
個別の研修実施の有無、内容	● （回答なし）
ペーパーティーチャー採用実績	● （回答なし）
個別の研修実施の有無、内容	● （回答なし）

ヒアリング結果

入職および採用に関わる内容	● 特別免許状を発行しているのは、看護、工業（ロボット）、外国語である。 ● 発行までの書類手続きが煩雑であるため、簡素化できるとよいのではないか。 ● 例えば、大学卒業証明だけでも十分とすることも可能ではないか。
研修に関わる内容	● 忙しい中で研修より実践に重点をおく必要があると考えている。マインドが備わっていれば十分と捉えるべきなのではないか。 ● 研修に時間を割けないのが辛い現状である。 ● また、専門性については、一定以上は家庭が求めていないことでもあり、そのギャップが難しい。家庭の理解を得ることも重要であることは、今後も変わらないだろう。
教員の働き方に関わる内容	● 大学の教員に初等中等教育にもっと関わってほしい。

3京都府教育委員会

日時：3/18 15:00-16:00
形式：オンライン
参加者
　先方：総合教育センター研修課　　中田 麻奈恵様、他2名
　当方：立花、滝野

アンケート結果

特別免許状発行実績	● 中学校，高等学校，総合支援学校（特別支援学校） ● 理科・情報・英語・保健体育・工業・農業をあわせて23人、その中でも保健体育が一番多く、同じくらいの多さで理科・英語が多い。
期待する役割	● 優れた知識経験等を有する社会人等を教員として迎え入れることにより，学校教育の多様化への対応や，多様な専門性を有する教員組織の構築並びにその活性化を期待する。 ● 学校看護師の更なる専門性の向上及び医療的ケア実施体制の一層の充実を図るため、学校看護師（臨時的任用）の統括や指導，支援の役割を期待する。
個別の研修実施の有無、内容	● 医療的ケア（自立活動）担当教員については，他の免許状取得者等（普通免許状等）と合同で研修を実施するとともに，医療的ケア（自立活動）担当教員のみを対象とし，医療的ケアの必要な児童生徒にかかわる指導・評価や，相談・支援についての研修会を実施している。
個別の配慮	● 採用予定者が希望する場合，正規採用前に常勤講師や非常勤講師等として任用することや，既に働いている職員も交えて，不安や業務の具体的な内容等，意見交換する機会を設けることで，円滑な入職につなげている。
ペーパーティーチャー採用実績	● 実施していない。

ヒアリング結果

入職および採用に関わる内容	● 採用数は年度によってまちまちで、エントリーは25名前後、合格は8人。そのうち免許を持っていない人は4人くらい。 ● 理科だと、生物分野の研究をしている人、種苗会社で研究をしている人、海洋動物の研究者など。学歴は問わない。 ● 特別免許状授与を目的とした「スペシャリスト特別選考」という仕組みがある。制度を始めたのはH19年。 ● 実績がある人を学校に入れたいという目的でスタートした。SSH等において必要性が増しそうな人材、保健体育なら強化したい競技などを加味して、合致する人物を採用している。 ● 特別免許状の手続きが煩雑。最終的に採択を決める協議会で、不採用と判定されることも多く、採用の戦略が立てにくい。 ● 現場での緊急度が高く、学校現場側のつながりで見つかった人に対し、臨時免許状を出した例はある。大学で、教職の授業をとってはいたが、免許をとるまでに至らなかったような人。 ● 教員はブラックというイメージを払拭する必要がある。 ● 入職を希望する人が多かった時代の制度を引きずってしまっているのでは？資格取得や入職のハードルは下げていくべきでは？

	多様な人材を、学校に取り入れていきたい。 ● インターンシップや教師塾を行い、多様な人を採用しようとしている。
研修に関わる内容	● 特別免許状取得者を対象に、別途研修を用意してある。京都教育大が作成したもの（ペーパーティーチャーも参加可能）。 ● これまで対面で行っていたが、現在は感染症予防の観点から自宅での動画視聴の形式にしている。基本的な内容のものを5種類、全く教育活動経験のない人用にもう1種類用意している。動画視聴後にレポート提出を行う。 ● 京都教育大学との連携は密にやっている。学生インターンシップでは、現場を体験させたりしている。
教員の働き方に関わる内容	● 各学校の特色を出していくためにも、実績がある人を学校に入れていきたい。 　○ SSH等において必要性が増しそうな人材、保健体育なら強化したい競技など。

4高知県教育委員会

日時：3/16 11:00-12:00
形式：オンライン
参加者
　先方：高知県教育センター 総務企画部　企画調整担当　　松岡 綾様、他2名
　当方：海浦

アンケート結果

特別免許状発行実績	● 令和元年度　4件 　○　中学校　2件（公立2件）、高等学校　2件（公立2件） ● 令和2年度　4件 　○　中学校　1件（私立1件）、高等学校　3件（公立2件、私立1件） ● 令和3年度　2件 　○　中学校　1件（私立1件）、高等学校　1件（私立1件）
期待する役割	● 社会人としての豊富な経験と、それに裏打ちされた専門的な知識を持ち合わせており、専門分野における即戦力として期待している。 ● ネイティブスピーカーによる生きた英会話を通じて、国際社会に適応できる人材育成に期待している。
個別の研修実施の有無、内容	● 実施していない。
ペーパーティーチャー採用実績	● 中学校
個別の研修実施の有無、内容	● 実施していない。

ヒアリング結果

入職および採用に関わる内容	● 特別免許状を活用して採用しているのは、看護がほとんどである。 ● 生徒理解、学校で注意すべき観点をおさえていないため、そのサポートが必要である。
研修に関わる内容	● 入職前研修は3種類設置している。 　○　臨任　1日 　○　3月採用前講座 1日：9割が受講 　○　半日の研修を4回実施 ● 実施は昨今の社会情勢によって変化した。オンデマンドやライブ配信などにチャレンジした結果、集合対面研修と使い分けることが可能だとわかった。 ● 対面形式では、教科の研修、グループ学習、児童生徒理解などを実施している。一方で、オンラインでは、ICT研修等を実施している。
教員の働き方に関わる内容	● 教員の負担が増える中、専門的な内容については、教えられる人材を取り込むことは重要だと考える。

5大分県教育委員会

日時：3/17 10:00-11:00
形式：オンライン
参加者
　先方：教育人事課　総務企画部　指導主事　宮迫 勇介様　長野 俊史様、他1名
　当方：海浦

アンケート結果

特別免許状発行実績	● 中学校
期待する役割	● （無回答）
個別の研修実施の有無、内容	● 実施していない
ペーパーティーチャー採用実績	● 小学校、中学校、高等学校
個別の研修実施の有無、内容	● 実施していない

ヒアリング結果

入職および採用に関わる内容	● 特別免許状発行41名のうち39名が看護、残り2名は中学校、技術、保健体育である。 ● 発行プロセスは煩雑であるが、普通免許状と効力は同じであるため、簡易にするにはハードルがある。 ● 社会人採用は人的リソースが足りないため、現状ホームページにアップしているだけであり、就職サイトの活用も今後考えていきたい。
研修に関わる内容	● ICT、STEAM教育に力をいれており、その内容の研修を充実させている。
教員の働き方に関わる内容	● 情報の教員のなり手不足が深刻である。 ● 今後プログラミング教育等が必修になるため、採用を考える必要がある。

6熊本県教育委員会

日時：3/18 9:00-9:30
形式：訪問
参加者
　先方：学校人事課　　告本 哲也様、他1名
　当方：海浦

アンケート結果

特別免許状発行実績	● 令和2年度　1件　高等学校 ● 令和3年度　2件　小学校・4件　高等学校（令和4年度より採用される予定）
期待する役割	● 優れた知識経験等を有する社会人を教師として学校現場へ迎え入れることにより、学校教育の多様化への対応や、その活性化が図られることを期待している。
個別の研修実施の有無、内容	● 実施していない
ペーパーティーチャー採用実績	● 小学校、中学校、高等学校、特別支援学校
個別の研修実施の有無、内容	● 実施していない

ヒアリング結果

入職および採用に関わる内容	● 特別免許状発行種：看護、農業、英語 ● とくに看護が多い。 ● 学校支援員から教員になる選択肢もつくれるのではないか ● Teach for Japanを活用した。他県でも同じ事例は増えている。良い仕組みだと考えている。 ●
研修に関わる内容	● 各校にゆだねているのが実態。（詳細は担当課に聞かないとわからないとのこと） ● 研修を受ける時間もそこまでないのではないか。
教員の働き方に関わる内容	● 情報発信が必要。都道府県単位では、人的・金銭的リソースが足りない。 ● ライフステージの変化とともに他県or熊本市へ異動する人もいる。もう少し自由に異動できてもよいのかもしれない。

7仙台市教育委員会

日時：3/29 8:30-9:30
形式：オンライン
参加者
　先方：仙台市教育局教育人事部 教職員課教職員任用係　　小田 暁様
　当方：海浦

アンケート結果

特別免許状発行実績	● 特別免許状は年間を通して、随時発行している。（※発行は宮城県に申請、承諾のフロー） ● 使用用途：小学校の農業体験、技能体験（踊り、太鼓等）、中学校の合唱など。
ペーパーティーチャー採用実績	● 実施していない。

ヒアリング結果

入職および採用に関わる内容	● 特別免許状の発行の流れ：学校からの申請、仙台市教育委員会での審査、宮城県に申請、承諾or却下 ● 内部審査：活用の仕方について学校長からの推薦状がメイン
研修に関わる内容	● 新規学卒者等採用予定校研修を実施している。採用者が事前に学校の実態を把握することができ、また赴任校の管理職や教員とコミュニケーションが取れるため、評判が良い。また、参加希望者も多い。 ● 始めたきっかけは教員のなり手不足と離職率、メンタルヘルスになる人材の増加などの危機意識からである。 ● 新規学卒者等採用予定校研修で実施する内容は各校に委ねた。
教員の働き方に関わる内容	● ゲストティーチャーではなく、特別免許状を発行する理由は、教員の一人として扱い、給与を払う、また社会保険等を実施するためである。これは、謝金ではない方法で、外部人材を活用していくことが重要であると考えからである。 ● 時間もフルタイムではなく、コマ単位での依頼となっている。 ● 教職のイメージを払拭したいが、そこまでの余裕がないのが実情である。

8神田女学園中学校高等学校

日時：3/2 15:00-16:00
形式：オンライン
参加者
　先方：学校長　宗像 諭様
　当方：滝野

アンケート結果

特別免許状取得者採用実績	● （回答なし）
ペーパーティーチャー採用実績	● （回答なし）

ヒアリング結果

入職および採用に関わる内容	● 英語では特別免許状取得者を採用している。 ● 現在、情報の特別免許状取得者からの売り込みが学校側には来ている。しかしながらプログラミングスキルを売り込む人が多いが、神田女子の生徒としてはITリテラシーを教えられる人材を欲している。
研修に関わる内容	● 教科ごとに必要な資質・能力は変わってくると考えている。
教員の働き方に関わる内容	● 基本的には、学校内の他の業務も行ってほしいため、専任として組み入れたいと考えている。 ● スポットで入る人材はあまり欲していない。 　○ または東京都から助成金が出ることから、ワークショップ形式でスポットで必要な人材を入れ込み、学校側から謝礼を出すケースをとることが多い。

9聖学院中学校・高等学校

日時：3/13 9:30-10:30
形式：オンライン
参加者
　先方：教頭　　日野田 昌士様
　当方：海浦

アンケート結果

特別免許状取得者採用実績	● 中高英語
期待する役割	● ネイティブ教員のマネジメント
個別の研修実施の有無、内容	● 実施していない
ペーパーティーチャー採用実績	● 中高国語
個別の研修実施の有無、内容	● 実施していない

ヒアリング結果

入職および採用に関わる内容	● 特別免許状：過去に3人採用（英語） 　○ 都道府県からの承認が下りるのに時間がかかる。 ● 免許制度残すのであれば、市場に人が流れる形をつくらないといけない。現状は、人づてもしくは派遣会社を活用してなんとかしているのが、私学の現状であろう。 ● NPO法人のROJEhttps://kyouikusaikou.jp/ と連携して、授業をつくり、実施するインターンのような仕組みがある。 　○ ここでトレーニングした学生をひとり採用した実績あり ● とにかく教員が足りない。社会、音楽、体育以外はまともに取れない。
研修に関わる内容	● 企業からの出向制度をつくってみたい。 ● 研修について 　○ 今まで：新任者の研修＋OJT 　○ ブリッジラーニングに4人派遣し、彼らがこの1年で研修の系を作った。とても良いものができた。
教員の働き方に関わる内容	● 教員の力は3つと考えている教員が多い 　○ 教科の専門性 　○ 学級運営 　○ 校務分掌 ● 今後はマネジメントスキルが必要になってくる。上記の3つの力だけ備えている人材は常勤講師でもよい。専任は学校経営を考えてほしい。

	● オンライン授業中は学校保険の適用外であることが課題である。例えば彫刻刀を使って怪我をしたときの保険が下りない状況である。

10聖光学院中学校高等学校

日時：3/8 9:30-10:30
形式：オンライン
参加者
先方：数学科教諭SSH推進委員　　名塩 隆史様
当方：海浦、滝野

アンケート結果

特別免許状取得者採用実績	● あり、情報、英語、社会
ペーパーティーチャー採用実績	● なし

ヒアリング結果

入職および採用に関わる内容	● 数学・理科・情報・技術家庭科は不足している状態であり、数学が専門の名塩先生は情報の特別免許状を取得した。 ● これは苦肉の策であり、既存の教員が特別免許状をとるためのサポートが必要になってくる。 ● 基本的な資質・能力に関しては主任・副主任が判断し、最終的な採用決定は校長が決める。 ● 学生であれば、まずは講師として採用。
研修に関わる内容	● 聖光学院としては、採用面接の際に必要な資質・能力を見極めているため研修は実施していない。
教員の働き方に関わる内容	● 教員としての人材が不足しており、一人あたりの業務量は増加傾向にある。そのため教員としての仕事内容の再設定が必要になってきている。 ● 博士の教員が増えてきている。中学免許を持っていないこともある。 ● コロナの影響でオンライン化が進み、生徒の生活習慣が乱れてきている。そのため教員のコミュニケーション能力が重要になってきている。特別免許状取得者も生徒目線でのコミュニケーションができる人材でなければ、長続きしない。 ● 数学などではTAを採用して、クラスを半分に分けて見ることで、指導者一人あたりに対して生徒数を減らし、眼が行き届くようにしている。

11東邦第二高等学校

日時：3/10 10:30-11:30
形式：オンライン
参加者
　先方：校長　　石橋 裕様
　当方：海浦、立花

アンケート結果

特別免許状取得者採用実績	なし
ペーパーティーチャー採用実績	規定の採用ルールにのっとり、採用の基準を越えていれば、直近の教員経験の有無にかかわらず、採用する。

ヒアリング結果

入職および採用に関わる内容	● 理系の博士学生を継続して採用している。 　○ 理科1名：日大の理工学部 　○ 数学1名：東洋大学 　○ 先生どうしの私的なつながりから。大学から毎年優秀な人を推薦してもらっている。 　○ 博士学生側にも、たくさんの学びがある（以下、石橋先生が、博士学生先生に事前に聞き取りをしてくださった。）。 　　■ 専門家以外の人にわかりやすく専門的なことを話すスキルが上がる。 　　■ 長期的に生徒にかかわり、成長をともにできるやりがい。しっかり教育について考えられるようになった。 　　■ 生きがいの一つになっている。 ● 大学院生の魅力 　○ 専門分野に精通している。 　○ 研究＝地道な努力ができる。 　○ 人間的に信頼がおける。 　○ 授業には不慣れでも対応しようとする資質を持っている。 　○ 若い。 ● 非常勤が前提 　○ 授業に集中 　○ 学校経営にはかかわらない ● 大学院生のデメリット 　○ 学校を卒業すると続けられない 　○ 週に1回、土曜日のみ 　○ 生徒、教職員、学校組織との関わりは薄い ● すべての学校で、大学院生がフィットするわけではないが、当校ではかなりメリットが大きい。 　○ 音楽科の生徒対象の授業なので、理科を受験で使う生徒は少なく、入試対策が不要。そのため、科学そのものの魅力を伝えることに注力してもらいたいため、博士学生がフィットしていた。
研修に関わる内	● 非常勤講師は研修の時間が確保できない。

容	○ いずれは反転学習を取り入れ、動画教材など準備したい。 ● 大学院生も4月から教壇に立つ。 ○ 最初の1ヶ月は、生徒を知るための期間だと伝えている。 ● 学習指導要領、資質能力、学習指導の工夫などは、入職してから自分で研究する必要がある。研修をしたいが、時間的には困難である。
教員の働き方に関わる内容	● 探究的な学習の時間 ○ 地域差、学校差が激しい。 ○ これから主軸となるだろう。 ○ 教科横断 ○ かなりの専門的な知識が必要となることがある ○ ここに外部人材活用ができるのでは ● 情報 ○ 人がおらず困っている。 ● カリキュラムマネジメント ○ 探究的な学習の時間の年間計画を作ってカリキュラムを維持していく人 ○ 免許の有無は問わないが、学校教育に対する研究が必要。 ○ 学校経営ができる人材が必要

12ドルトン東京学園 中等部・高等部

日時：3/4 9:30-10:30
形式：オンライン
参加者
　先方：校長　荒木 貴之様
　当方：海浦、立花

アンケート結果

特別免許状取得者採用実績	なし
ペーパーティーチャー採用実績	なし

ヒアリング結果

入職および採用に関わる内容	● 新設校としてまだ2年しか経っていないため、少しずつ教員を増やしている。ただし、教職員定数より多めにとり、時間のゆとりと研修を実施している。 ● 他校で働いていた教員を連れてきている。 ● 学校の理念、ドルトン・プランと思想が似ているかが重要 ● クロスアポイント制度を活用するのも選択肢として視野に入れている。
研修に関わる内容	● ドルトン・プランについて学ぶ研修以外は、一般的なスキル研修を実施。 ● その他、研修参加費用として5万円を各教員に予算付けしている。その中で自己研鑽してもらっている。 ● その他は、OJTで指導
教員の働き方に関わる内容	● もっと多様な働き方をつくれるようにしたいが、人件費との兼ね合いがすごく難しい。