

【テーマ3】 株式会社リバネス 「新たに教職に就く者の採用・研修の現状調査」

調査の概要

◆課題認識

- ・教員不足ならびに教員のなり手不足
- ・教員に求められる資質・能力の多様化

◆調査研究の目的

- ・特別免許状取得者及びペーパーティーチャーの採用・研修状況を明らかにすること

- 結果 -

◆アンケート調査

- ・特別免許状を取得した者やペーパーティーチャーの採用実績多数。そのほとんどが正規フルタイム採用。
- ・研修は法定研修とOJTに、依存している例が多い
- ・新規学卒者等採用予定校研修やOBによるアドバイザーサポートなど、入職前後の支援が充実
- ・社会人経験が豊富な者に対しては、学校への理解を促す機会をつくるのが肝
- ・学校法人は特別免許状を活用しづらい

◆調査研究の方法

- アンケート調査-
47都道府県、20政令指定都市、85中核市教育委員会、2,175の学校法人へアンケートを送付→108件の回答（35都道府県、41政令指定都市/中核都市、32学校法人）があった
- ヒアリング調査-
特色のある12件（内、7件が教育委員会、5件が学校法人）に対し、ヒアリングを行った。

◆ヒアリング調査

- ・ペーパーティーチャーは、新卒入職者と同様の扱い
- ・教員不足に対して、特別免許状の活用は有効ではない、もしくは想定外の活用方法である
- ・柔軟な免許制度とキャリア選択が重要
- ・配属校の教員と入職直前の3月にコミュニケーションとれる仕組みは効果的である
- ・公教育機関では入職希望者を増やすためのリソースが不足している。

取組の成果

◆成果：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するとともに、下記4点を教育現場の考えとしてまとめることができた。

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。

ケース2：出向制度の検討

ある企業と公教育機関が連携し、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理解する機会となり、ケース1の課題解決にも貢献することが期待される。

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。

ケース4：教員の在り方について

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、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、多くの問題が複雑に関係している。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だろう。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なのではないか。

今後の課題

◆教員の魅力発信と教員の在り方についての議論

- ・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