

4 教 教 人 第 2 7 号
令和 5 年 1 月 1 0 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

文部科学省総合教育政策局教育人材政策課長
小 幡 泰 弘

教師の採用等の改善に係る取組について（通知）

教師の採用等については、貴教育委員会において、「教員採用等の改善に係る取組について」（平成30年2月21日付け29文科初第29号—初等中等教育局教職員課長通知）等を踏まえ、教師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正性、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。

今般、中央教育審議会「『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～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～（答申）」（以下「令和4年答申」という。）が取りまとめられ、その中でも、優れた人材を確保できるような教員採用等の在り方の検討の方向性について盛り込まれたところです。

また、各教育委員会の御協力の下、令和4年度公立学校教員採用選考の実施状況について取りまとめ、昨年9月に公表するとともに、「令和3年度教師の採用等の改善に係る取組事例」を作成しました。これは、各教育委員会における今後の取組の工夫・改善に活用いただけるよう全国的取組状況を取りまとめたものです。

貴教育委員会におかれては、本取組事例とともに、別紙を踏まえ、引き続き教師の採用等の改善に取り組まれるようお願いするとともに、各都道府県教育委員会におかれては、管内の市町村（指定都市を除く。）教育委員会に対しても共有いただくようお願いいたします。

本件連絡先：総合教育政策局教育人材政策課企画係
03-5253-4111（内線2456）

1. 人物重視の採用選考の実施等

令和4年答申においては、人物重視の多面的な採用選考の必要性について指摘されたところです。各教育委員会においては、教師の採用選考に当たり、筆記試験、適性検査、面接、小論文等において、受験者の基本的人権を尊重した公正な採用選考を実施してください。その上で、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、文化芸術活動、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、多様な強みや専門性をもった人材など、真に教師としての適格性を有する人材の確保に努めてください。

また、公正性、公平性、透明性の確保を図る観点から、不正防止のチェック体制や採用試験の管理体制の整備、採用選考基準の公表に努めるとともに、問題作成の方法や体制、出典の確認方法などについて、今一度点検し、試験の公正性、公平性、透明性の一層の向上に努めてください。

さらに、教員養成との円滑な接続の観点から、令和元年度から開始されている新たな教職課程で学んだ学生の多くが令和5年度採用選考試験から受験していることを踏まえ、「教職課程コアカリキュラム」（令和3年8月4日中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会決定）も参考にしつつ、教師の採用選考の検討及び実施に努めてください。

2. 長期的視野に立った教員採用計画・人事配置等

「教師不足」に関する実態調査（令和4年1月31日公表）においては、令和3年5月1日時点での小学校、中学校、高等学校、特別支援学校における教師不足¹の合計が2,065人となり、一部で小学校の学級担任を管理職が代替している例も見られたところです。安定的な学校教育の実現のためには、正規教員を計画的に採用することが極めて重要であり、また、公立学校教員採用選考試験における採用倍率の低下が続いているなどの現状に鑑み、将来にわたって必要な教師数の確保のため、より長期的な目線での教員採用計画の策定が必要となっています。

そのため、教員採用計画の策定の際に、各教育委員会におかれては、採用者数・受験者数の推移やその内訳等に加え、年齢構成や特別支援教育のニーズ、学校統廃合の見通し等を踏まえた今後の必要教員数の見通しを精緻に分析した上で、例えば、教員採用計画の中で、全国の状況も参照しつつ目標とする正規

¹ ここでいう「教師不足」とは、臨時的任用教員等の確保が出来ず、実際に学校に配置されている教師の数が、各都道府県・指定都市の教育委員会において学校に配置することとしている教師の数（配当数）を満たしておらず、欠員が生じることを指す。

教員の割合等を設定し、当該目標値に向かって積極的に正規教員の採用を進めるなど、中長期的な視野に立って計画的な教員採用を実施してください。さらに、教師のバランスのとれた年齢構成は非常に重要であることに鑑み、受験年齢制限の緩和や教職経験者特別選考の実施などによる年齢にとられない多様な人材の採用等に取り組んでください。その際、学校種別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してください。

加えて、令和5年4月1日に施行予定の改正地方公務員法において、教師を含む地方公務員の定年が令和5年度から2年に1歳ずつ65歳まで段階的に引き上げられることも踏まえ、定年引上げに伴う新規採用予定者の急激な増減によって教職を目指す学生等に過度な心理的負担を生じさせないように、定年引上げの影響を加味した採用計画を示すことも含め、計画的な教員採用に努めてください。

3. 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の構築

絶えず変化していく学校や社会のニーズに対応していく上で、学校の教職員組織は、同じような背景、経験、知識・技能をもった均一な集団ではなく、より多様な知識・経験を持つ人材との関わりを持ち続ける組織や、当該人材を取り入れた組織であることが望まれます。

また、多様な専門性を有する教職員集団を構築するためには、外部の人材を活用するということにとどまらず、教師自身が、全ての教師に共通に求められる基本的な知識技能というレベルを超えて、新たな領域の専門性を身に付けるなどの強みを伸ばすことが重要となります。教師の採用に当たっても、令和2年度から順次実施されている学習指導要領等の改訂を踏まえつつ、教職課程と大学等で展開される多様な授業科目の学修成果や大学等の内外を通じた様々な経験などを考慮し、学校現場における今日的な教育課題に対応した特定分野に強みや専門性を持った人材の採用に努めてください。その際、特に以下の点に留意してください。

(1) 「主体的・対話的で深い学び」の実現と「カリキュラム・マネジメント」の充実

令和3年1月の中央教育審議会答申「『令和の日本型学校教育』の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～」(以下「令和答申」という。)では、2020年代を通じて実現を目指す学校教育を「令和の日本型学校教育」とし、全ての子供たちの可能性を引き出すため、「個別最適な学び」と、「協働的な学び」を一体的に充実し、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善につなげる

ことを重視しています。その際、カリキュラム・マネジメントの充実も重要となるとされています。

このため、これからの教師には、これまでも重要性が指摘されてきた学級経営や児童生徒理解等に必要な力に加え、「主体的・対話的で深い学び」の視点からの授業改善や「カリキュラム・マネジメント」の充実などを進めるために必要な能力が一層求められます。採用選考においてはこれらの資質・能力が適切に評価されるよう、多面的な採用選考の実施に努めてください。

(2) 小・中・高等学校等を通じた外国語教育の改善

学習指導要領における小学校中学年での外国語活動及び高学年での外国語科の導入、学校段階間の学びの円滑な接続、外国語によるコミュニケーションを図る資質・能力の育成を意識した授業改善などに対応した新たな外国語教育の実現のためには、採用選考を改善し、高度な語学力と指導法を身に付けた教師を採用していくことが重要となります。

このため、中・高等学校の英語教師については、一定以上の英語力（例えば、CEFRのB2レベル程度（実用英語技能検定準1級、TOEFL iBT 80点程度等）以上）を条件とすることや、留学などの海外経験を積み高度な英語力をもつ日本人教師及び英語を母語とする外国人教師に対する特別の選考や加点の実施、面接試験、模擬授業などによる実技試験等によって専門性を考慮した採用選考の実施、留学希望者に係る名簿登載期間の延長・採用の延期の実施等に努めてください。

特に、小学校については、「質の高い小学校英語教育の推進のための小学校英語専科指導に係る加配定数の取扱いについて」（平成30年12月27日付け一初等中等教育局財務課長及び情報教育・外国語教育課長連名事務連絡）においても、「英語教育改善プラン」において一定の英語力を有する小学校教師の新規採用に係る取組を盛り込むこと、その計画の達成に向けた取組を推進することを小学校英語専科指導に係る加配定数を活用する場合の条件とすることについてお知らせしているところです。各教育委員会においては、引き続き採用選考における外国語の導入のほか、中・高等学校の外国語（英語）免許の併有状況や外国語指導助手としての指導経験、一定以上の英語力、留学や日本人学校等での勤務などの海外経験を考慮した加点など、外国語の指導法等の専門性を考慮した採用選考を実施するよう努めてください。

また、外国語に関する知識や技能を有する者（一定期間、ALTや民間英会話教室の講師等を経験した者など）について、特別免許状の授与により英語教師として採用した事例もあることから、採用選考の検討にあたって参考にしてください。

なお、各地域や学校で外国語教育推進の中核的な役割を担う教師につい

て、地域の実情に応じて適切に配置されるように配慮してください。

(3) 小学校における専科指導の充実

学習が高度化する小学校高学年において、各教科の系統性を踏まえながら、専門性の高い教科指導を行い教育の質の向上を図るとともに、教師の持ちコマ数軽減など学校における働き方改革を進めるため、地域や学校等の実情に応じた取組が可能となるよう専科指導教員の計画的な配置充実を図ることが重要です。このため、令和4年度から、小学校高学年における教科担任制の推進に向けた加配定数を措置しており、令和5年度予算案にも必要経費を計上しているところであり、外国語、理科、算数及び体育が優先的に専科指導の対象とすべき教科とされているところです。これらを踏まえ、専科指導を行う教師の確保のため、中学校教師や中学校教員免許併有者の活用、特別免許状の活用のほか、各教科の専門性を考慮した採用選考の実施に努めてください。

(4) 小・中・高等学校を通じたICT活用指導力の充実と高等学校における情報の指導体制の充実

Society 5.0 時代に生きる子供たちにとって、PC端末は鉛筆やノートと並ぶマストアイテムとなっています。GIGAスクール構想による1人1台端末環境の整備を前提に、子供たちの個別最適な学びと、協働的な学びを実現する上で、教師のICT活用指導力は極めて重要です。各教育委員会においては、ICTを活用した指導法を必修化した新たな教職課程が令和元年度から開始¹され、当該教職課程で学んだ学生の多くが令和5年度採用選考試験から受験していることも踏まえ、実技試験や模擬授業などによりICT活用指導力を適切に評価するよう努めてください。

また、令和4年度より、高等学校において情報Ⅰが新設され、共通必修科目となるほか、令和5年度からは「情報Ⅱ」が選択科目として開設される予定であり、学校現場においてこれまで以上に情報教育の指導体制の充実が求められています。各教育委員会においては「高等学校情報科に係る指導体制の一層の充実について」（令和4年11月15日付け初等中等教育局長、総合教育政策局長、高等教育局長通知）等を踏まえ、教科情報科担当教員の計画的な採用に努めるとともに、高等学校情報科の学習内容と系統性のある、中学校「技術・家庭科」（技術分野）においても同様に教員の計画的な採用な

¹ 令和4年度からは、小・中・高等学校等の教職課程において、各教科の指導法の中でICTを活用した指導法について学ぶこと（令和元年度から必修化）とは別に、ICTに特化した科目（「情報通信技術を活用した教育の理論及び方法」）を1単位以上修得することが必要となった。

ど指導体制の改善に努めてください。

このことについては、今後詳細な実態調査とそれに基づく改善策を講じる予定であることを申し添えます。

(5) 特別支援教育の充実

共生社会の形成に向けたインクルーシブ教育システム構築のために学校教育が果たすべき役割や、特別支援教育を受ける児童生徒のみならず、通常の学級における障害のある児童生徒等数の増加を踏まえ、全ての教師が、特別支援教育に関する理解を深め、専門性を持つことが重要となっています。

「特別支援教育を担う教師の養成の在り方等に関する検討会議」の報告（令和4年3月）では、「任命権者及び校長は、全ての新規採用教員がおおむね10年目までの期間内において、特別支援学級の教師や、特別支援学校の教師を複数年経験することとなる状態を目指し、人事上の措置を講ずるよう努めること。合わせて、採用から10年以上経過した教師についても、特別支援教育に関する経験を組み込むよう努めること。」等が提言されました。こうしたことを踏まえ、発達障害を含む特別な支援を必要とする児童生徒が通常の学級に在籍していること等を前提として、特別支援教育を担う教師の採用に当たっては、大学等における特別支援教育に関する単位の取得状況や、特別支援教育に関わる体験やボランティア、特別支援教育支援員等の経験を考慮した加点など、採用選考において適切に評価するよう努めてください。

また、「特別支援学校教諭免許状コアカリキュラム」（令和4年7月27日「特別支援教育を担う教師の養成の在り方等に関する検討会議」決定）が策定されたところ、全国の大学で当該コアカリキュラムを反映した教育が行われていくことを見据え、これを踏まえた教員採用選考の実施に努めてください。

(6) 外国人児童生徒等に対する教育支援

公立学校に在籍する日本語指導が必要な児童生徒数の増加等を踏まえ、外国人児童生徒等教育を担う人材を確保することが求められています。国内での外国人に対する日本語教育に関する学習歴・資格や指導に従事した経験も含め、これらの経験や専門性を考慮した一部試験免除や特別の選考など、教育支援の充実に向けた採用選考の実施に努めてください。

(7) 児童生徒等の心理的・福祉的支援の充実

令和5年4月に、こども家庭庁の創設と、こども施策を総合的に推進することを目的としたこども基本法（令和4年法律第77号）の施行が予定されています。また、いじめ、不登校等の様々な課題を抱える児童生徒等が増加傾

向のなか、学校における心理的・福祉的支援を充実させる必要性も高まってきています。こうしたことを踏まえ、教師の採用に当たっては、公認心理師、臨床心理士等の心理の専門的資格を有する者や、社会福祉士、精神保健福祉士等の福祉的支援に関する資格を有する者が適切に評価されるよう、採用選考の実施に努めてください。

(8) 食に関する指導の充実に向けた栄養教諭の計画的な採用

平成17年の栄養教諭制度の創設以降、各地域において栄養教諭の任用・配置が進んでいるところですが、地域間においてその状況に差異が見られるところではあります。

令和答申において指摘されているとおり、ますます多様化する社会の変化の中で、子供たちの置かれている生活環境も様々であり、食育においても今まで以上に個別に寄り添った支援が求められています。栄養教諭は、食に関する指導と学校給食の管理を一体のものとして担うことを職務としており、偏食や肥満・痩身、食物アレルギーなど、食に関する健康課題のある児童生徒等に適切に対応し、食に関する指導を充実させるためにも、新規採用や学校栄養職員からの速やかな移行を含め、栄養教諭の計画的な採用を進めていただくようお願いいたします。

4. 円滑な入職のための取組の推進

一部の教育委員会では、新規採用の教師の円滑な入職や学校における必要最低限の実践力獲得のため、教師志望の学生を対象にいわゆる「教師養成塾」等を実施したり、採用前の時期に採用予定の学生を対象に、配置予定校において校務の体験や教師から説明を受ける機会を設けたりする取組を行っています。

これらの取組は、ミスマッチの解消のみならず教職に必要な最低限の実践力を身に付けさせることにも有効であると考えられることから、一層の推進を図っていただくようお願いいたします。

また、令和4年7月1日の教育職員免許法改正により、教員免許更新制が発展的に解消されたことを契機に、教員免許状を取得していたものの、長く教壇を離れていた方や教職経験のない方（いわゆる免許失効者・休眠免許保持者）が、再び有効な免許状を得て教職に就く機会が増えることが予想されます。令和4年答申でも必要性が指摘されているとおり、入職者の不安を軽減し、円滑な入職につなげるため、各教育委員会におかれては、最新の教育事情等に関する研修等を適切な時期に実施するよう努めてください。その際には、「教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改正する法律等の施行について（通知）」（令和4年6月21日付け4文科教第444号、文部科学省次官通知）の2. 第二4（3）③においても示しているとおり、独立行政法人教職員支援機

構が提供しているオンデマンド型研修動画を積極的に活用して下さい。また、文部科学省が実施するオンラインの研修コンテンツ開発支援の活用も検討して下さい。

5. 相当する免許状を有する者の配置促進

教師の採用や配置に当たっては、退職者数や児童生徒数の推移等を的確に分析・把握し、各相当の免許状を有する者を計画的に採用する等により、相当する免許状を有する者が各教科等の指導に当たることができるよう適切な配置に努めてください。なお、令和4年答申において、義務教育9年間を見通した教員免許の在り方として、小学校教諭と中学校教諭の両方の免許状の取得の促進策が提言されていることにも鑑み、採用に際しても複数免許状の保持者に対する特別の選考を拡充するなど、採用に際しても考慮してください。その際、令和4年答申で指摘があるように、教師のライフステージを踏まえ、複数免許を保有することにより、却って不利益を被ることがないように、十分配慮してください。

また、やむを得ず臨時免許状の授与や免許外教科担任の許可を行う場合においても、遠隔授業その他のICTの活用や巡回指導などを通じて当該教科の免許状を有する教師・指導主事等による支援、授業準備の時間の確保などにより、教育の質の向上や教師の負担軽減を図るよう努めてください。

6. 大学、教職大学院等との連携の促進

教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）第22条の3の指標（以下「教員育成指標」という。）の策定・変更、同法第22条の7に規定する協議会（以下「教員育成協議会」という。）における協議等を通じ、既に教師の養成・採用・研修の各段階において、大学、教職大学院等と教育委員会の連携が進められているところですが、令和4年8月31日に改正された同法第22条の2第1項の指針の内容等を踏まえ、新任教師の採用に当たり、求める教師像や資質能力の認識共有や中長期的な採用者数見通しの情報共有、教育実習をはじめとした大学等における学修成果を活用した教員採用選考などに加え、名簿登載期間の延長・採用の延期、大学院修了者向けの特別の選考の実施など、大学、教職大学院等と連携した採用選考の一層の推進を図っていただくようお願いします。

7. 社会人等の教師としての積極的な活用

教師の採用選考に当たっては、豊かな経験や優れた知識・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、博士号取得者や大学等での研究者としての経験や留学経験のある者、スポーツ・文化芸術において特に秀でた技能・実績を有する者や、青年海外協力隊や国際交流基金が行う日本語専

門家としての派遣実績、日本人学校等での勤務経験など国際的な活動経験を有する者等に対し、一部試験免除や特別の選考、受験年齢制限の緩和を実施する等、これらの経験や技能・実績を考慮した採用選考に努めてください。

また、令和4年答申において、特別免許状の授与基準や手続が一般向けに公表されていない事例が散見されることについて指摘があったことを踏まえ、免許状の授与権者である都道府県教育委員会においては、特別免許状の授与を希望する者の予見性を高める観点から、特別免許状の授与基準や手続について、ホームページ等を通じた周知をお願いします。また、教員採用権者である都道府県・指定都市教育委員会においては、特別免許状を活用した採用の透明化を図るため、「教師不足に対応するための教員免許状等に係る留意事項について（依頼）」（令和4年4月20日付け教育人材政策課事務連絡）を踏まえ、特別免許状を活用した教員採用実績（学校種・教科別）や採用計画（数値目標を含む）の公表を行うなどの取組をお願いします。

なお、文部科学省では、退職教師をはじめ、学校をサポートしていただける方に登録いただくために「学校・子供応援サポーター人材バンク」を令和2年4月から開設しています。各教育委員会におかれては、それぞれの自治体においても独自の人材バンクの設置等を含め、学校をサポートいただける人材の確保に努めていただいているところですが、引き続きこれらを活用し、多様な人材の活用に努めてください。

8. 採用選考等における部活動指導力の評価

「「学校部活動及び新たな地域クラブ活動の在り方等に関する総合的なガイドライン」の策定及び学校部活動の地域連携・地域移行に関する関連制度の運用について（通知）」（令和4年12月27日付けスポーツ庁次長、文化庁次長、総合教育政策局長及び初等中等教育局長通知）において示しているとおり、教師の採用において、これまでは教師が部活動指導を担うことが多いため、部活動指導に係る意欲や指導できるスポーツ・文化芸術活動などについて、面接や志願書類などを通じて把握し、評価している場合があります。今後、学校部活動の地域連携や地域クラブ活動への移行に伴い、面接等に際して、教師が部活動の指導をすることを前提として部活動指導に係る意欲や能力等を評価している場合について、学校部活動の状況や地域におけるスポーツ・文化芸術環境の整備状況等も勘案して、必要な見直しを行うことも考えられます。

なお、同じ趣旨から、教師の人事配置においても、部活動指導に係る能力や意欲、実績等を過度に評価していることがあれば、適切に見直してください。

このほか、初任者研修等に十分な時間を確保することが求められる新規採用の教師や、育児や介護等の事情を抱える教師に配慮する観点から、部活動指導に関する取扱いを明確化いただくようお願いします。

9. 障害者の採用拡大等

児童生徒等にとって、障害のある教師等の教育関係職員が身近にいることは、①障害のある人に対する理解が深まる、②障害のある児童生徒等にとってのロールモデルとなる、③共生社会に関する自己の考えを広げ深める経験となる等の教育的意義が期待されています。

令和3年に教育委員会における法定雇用率が2.5%に引き上げられたことも踏まえ、各教育委員会においては文部科学省が令和2年7月に公表した「教育委員会における障害者雇用に関する実態調査」及び「国立教員養成大学・学部における障害のある学生の支援に関する実態調査」において紹介している、各教育委員会における障害のある教師の入職に当たっての工夫なども参考にしながら、障害者の採用拡大に努め、教師の採用選考における受験資格や対象障害種、障害のある受験者への配慮事項の内容、配慮事項の周知方法などについて改めて見直し、障害があることをもって不合理な取扱いがされることのないよう、必要な対応を講じていただくようお願いします。

10. 採用における教員免許状の所有状況や有効性、経歴の確認

過去、有効な教員免許状を有していない者、懲戒免職等により教員免許状が失効したにもかかわらず、返納せずに有効な教員免許状を有していると偽っている者等が教師に採用される事案が発生しています。こうした事案を防ぐため、採用時には免許状の有効性の確認を徹底するよう、その者が保有する全ての教員免許状の原本の確認等に努めてください。

また、過去に児童生徒性暴力等を行ったことを原因として懲戒免職処分等を受けた者が、その事実を秘匿して、再び教員として採用されることがないように、文部科学省の提供する「官報情報検索ツール」を用いて過去の免許状失効歴の有無を確認すること、出願書類の経歴に空白期間が生じないように記載することや賞罰欄等に懲戒処分歴等を明示的に記載することを求めること、採用希望者の過去の懲戒免職処分歴等が判明した場合、採用面接等を通じてより詳細な確認を行うことなどにより、採用希望者の経歴等を十分に確認し、適切な採用判断を行うように努めてください。

11. 教員採用選考試験の適切な実施時期の検討

令和5年度以降に実施する就職・採用活動については、大学等卒業・修了予定者の就職・採用活動の秩序を維持し、正常な学校教育と学生の学修環境を確保するとともに、学生が自己の能力や適性に応じて適切に職業を選択できるようにするため、国公私立の大学、短期大学及び高等専門学校で構成する就職問題懇談会において「令和5年度大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予

定者に係る就職について（申合せ）」が定められました（https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/gakuseishien/1422040_00003.htm）。教師の採用選考については、これまで、民間企業の採用選考活動の時期や地方公務員採用試験の日程等を参考にしつつ、各教育委員会において日程を決定し、試験が実施されてきたところですが、民間企業の採用内定や他の公務員の採用試験等の内々定時期は早期化しております。これらの動向も踏まえ、適切に対応していただくようお願いします。

特に、令和4年答申においても、教員採用選考試験の実施時期が民間企業の就職活動の時期より遅いことにより、少しでも安定した就職先を決めたい学生は、教師を目指していても先に民間企業に就職先を決めてしまうという指摘がなされています。現在、文部科学省と各都道府県・指定都市教育委員会等による教員採用選考試験の在り方に関する関係協議会において検討しているところであり、こうした状況も踏まえ、各教育委員会におかれては、教員採用選考試験の実施時期の早期化や、従来の試験日程に加えて追加の日程を設けるなど試験の複数回実施、通年での正規採用など、教育・教職に対する熱意を有する優れた人材の確保に向け、適切な選考・採用方法の検討に努めてください。