

背景 ・ 課題

- 新たな学習指導要領では「社会に開かれた教育課程」を掲げ、学校教育を学校内に閉じずに社会と連携しながら実現することとされている。
- 「規制改革実施計画」（令和4年6月閣議決定）では「特別免許状等による外部人材の登用（中略）を促進するために必要な方策を検討し、具体的施策を実施する」とされている。
- これらを踏まえ、特別免許状等の活用により、多様な経験や背景を持つ人材が学校現場に円滑に参画できる環境整備が必要。

(参考) 令和2年度における公立学校教員採用者(34,875人)のうち、民間企業等勤務経験者(1,300人)の比率は3.7%。

事業内容

オリンピック・パラリンピアン等のアスリート人材を含め、多様な経験を有する人材が学校現場に円滑に参画できる環境を整備するため、学校現場と外部人材をつなぐ仕組みづくりを行う。

(1) 学校現場と多様な経験や背景を持つ人材をつなぐ在り方研究事業（継続）

- アスリート、芸術家、博士号取得者、IT人材等の外部人材が特別免許状等により教師として入職するモデルの調査研究を実施。

- ① 受入先の学校や人材の掘り起こし
- ② 採用（マッチング）
- ③ 必要な研修・講習の開発・実施
- ④ 特色ある学校教育の実施

一体的に実施
↓
全国で活用可能な
仕組みを検討

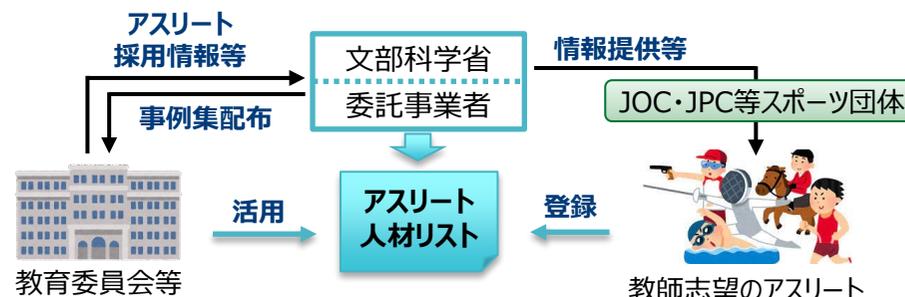
【件数・単価】3箇所×約1,300万円



(2) 学校現場におけるアスリート人材活用推進事業（新規）

- JOC・JPC等のスポーツ団体を通じ、教師志望のアスリート人材リストを作成し、教員採用権者である教育委員会等と全国的なマッチングを実施。
- アスリート人材の活用事例を調査。事例集として全国の教育委員会等に配布し、アスリート人材活用を促進。

【件数・単価】1箇所×約800万円



アウトプット(活動目標)

- ・外部人材の入職モデル・仕組みを創出。
- ・教員採用権者と教師志望のアスリート人材のマッチングを推進。

アウトカム(成果目標)

- 初期（令和5年度）：研究事業により外部人材の入職モデル・仕組みを創出するとともに、教員採用権者とアスリート人材のマッチング及び事例集の作成を行う。
- 中期（令和6年度）：都道府県教育委員会等に対し、本事業で得た特別免許状による外部人材の入職モデル・仕組み及び事例集を共有し、特別免許状の積極的活用を促す。
- 長期（令和7年度以降）：アスリート人材を含め、学校教員に占める民間企業等勤務経験者の割合を増加させる。

インパクト(国民・社会への影響)

多様な経験を持つ外部人材が学校現場で専門的な知識・経験を活かし、より効果的な学校教育を実現する。