



「令和6年度 教師の養成・採用・研修の一体的改革推進事業（民間企業等の多様なルートにより入職した教職員の教育現場での活躍促進について研究・モデル開発）」
事業報告書

目次

1. 調査概要

1-1. 調査の目的、実施方法

1-2. 調査結果まとめ

2. アンケート調査結果

2-1. 回答者の属性等

2-2. 回答者の属性等（民間企業等経験者のみの設問）

2-3. 指導等についての認識

2-4. 指導等についての認識（業界・業種、職種別分析）

3. ヒアリング調査結果

3-1. 民間企業等での勤務経験を有する教職員へのヒアリング

3-2. 学校管理職（校長）へのヒアリング

3-3. 教員採用担当者へのヒアリング

4. 参考資料

4-1. アンケート調査項目、ヒアリング項目一覧

4-2. 基礎集計表

1. 調査概要

1-1. 調査の目的、実施方法

本調査は多様で質の高い教職員集団の形成に向け、民間企業等経験者教員の強みや課題を明らかにし、多様なルートからの入職の増加や、更なる活躍を促進することを目的とする

調査の目的、実施方法

本業務の目的

- 社会の急激な変化の中で、複雑化・多様化する教育課題に対応するために、多様な専門性を有する質の高い教職員集団を形成が求められている一方、民間企業等経験者の採用は令和6年度で採用者数全体の4.5%※1にとどまっており、多様な人材の確保は限定的であり、各自治体において当該テーマに対する検討や取り組みを加速させる必要がある

調査の目的

- 前述の目的の実現に向け、実際に民間企業等の多様なルートにより学校現場に入職した者のいる教育委員会（学校現場）と連携し、当該教員の有する資質・能力を研究、学校現場での効果検証を通じて、多様なルートにより入職した教員により学校や自治体が得られる効果や効果の享受に必要な人材要件等を検討した

実施方法

- 本調査では教員を対象としたアンケート調査と、民間企業等経験者教員、管理職（校長）、教員採用担当へのヒアリング調査を行った
- 調査を実施するにあたり、茨城県、京都府、神戸市、東京都、名古屋市、三重県、和歌山県にご協力いただいた

	アンケート調査	ヒアリング調査
概要	■ 令和2年度調査を参考に、勤務経験・年数、取得免許種別・時期、教科指導や生活指導などにおける得意・不得意の自己・同僚評価※2を実施した	■ 民間企業等経験者の強みや課題、民間企業等経験者の増加や更なる活躍に必要な支援について、教員本人、校長、採用担当者へヒアリングを実施した
調査方法	■ Microsoft Formsを用いたWEBアンケート方式で実施した ■ 各教育委員会から紙や電子掲示板等で調査依頼を配布いただいた	■ Zoomを用いたWEB会議でヒアリングを1回45分程度で実施した ■ 対象者は各教育委員会に選出いただいた
調査対象・設問数	■ 全校種の教員を調査対象とし、計2,752件回答いただいた ■ 設問数は民間企業等での勤務経験の有無、民間企業等経験者教員と同じ職場での勤務経験の有無により変動し、最大30問、最小9問で設計した	■ 民間企業等経験者教員本人7名、校長6名、採用担当者4自治体の計17回のヒアリングを実施した
調査期間	■ 11/21（木）～1/24（金）	■ 1/21（火）～2/21（金）

※1出所：文部科学省「令和6年度（令和5年度実施）公立学校教員採用選考試験の実施状況について」https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/senkou/1416039_00012.html（参照日：2025/02/28）

※2アンケート調査では、一部の項目において民間企業等経験者教員本人による自己評価と、当該教員と同じ学校で勤務経験のある教員からの同僚評価を行った

1-2. 調査結果まとめ

民間企業等経験者はICT活用やキャリア教育、コミュニケーション等に強み見られた一方、初年度の教科指導や、生徒指導、学校文化への慣れに課題を感じたという意見も得られた

調査結果まとめ

アンケート (P.8)	回答者の属性 (P.9～16)	■ 合計2,752件の回答の内、小学校1,003件（36.4%）、中学校802件（29.1%）、高等学校935件（34.0%）、特別支援学校11件（0.4%）であった ■ また、823件（29.9%）が民間企業等経験者であり、そのうち799件（97.1%）が普通免許状所有者、634件（77.0%）が一般選考による採用であった		
	指導についての認識 (P.17～32)	教科指導 ■ 民間企業等経験者の方が「ICT技能」、「継続的な授業改善」の2項目で自己評価、同僚評価※ともに評価が高く、「担当教科の指導法」や「授業計画」、「評価方法」の3項目は自己評価が高い一方で、同僚評価では未経験者の方が評価が高い 授業実践、児童・生徒指導 ■ 民間企業等経験者の方が「学習価値を見出す支援」、「デジタル技術の利用」、「キャリア教育」の3項目で自己評価、同僚評価※ともに評価が高く、「生徒一人一人の学習状況の把握」、「生徒理解」の2項目は自己評価が高い一方で、同僚評価では未経験者の方が評価が高い 能力・専門性等を高めることや他の教員・保護者との関係性等 ■ 「新しいアイデアを発展させる努力」、「研修への参加」、「関係機関との連携・協働」、「危機予測・対応」の4項目は自己評価、同僚評価※ともに高く、また、同僚教員や保護者とのコミュニケーションに関連する項目や、広い教養・常識を有している点が同僚から評価されている		
ヒアリング (P.33)		民間企業等経験者教員本人 (P.35～43)	学校管理職（校長） (P.44～51)	採用担当者 (P.52～57)
	民間企業等経験者教員の強み・活躍、期待	■ 保護者との関係構築 ■ 外部機関との連携 ■ キャリア教育・学習内容の活用のされ方の共有	■ 相手の意図を汲んだ丁寧なコミュニケーション ■ 地域や保護者、社会のニーズを把握する姿勢 ■ 活動の着実な実施に向けた計画の策定・PDCAサイクルの実践	■ （活躍） 外部機関との連携 ■ （期待） 民間企業等で得た専門的な知見・経験の児童生徒、学校組織への還元
	民間企業等経験者教員の課題・改善点	■ 教科指導 ■ 他の教員からの見られ方（1年目でありながら年齢的に中堅・ベテランに見られることでの苦労）	■ 年齢を重ねてからの入職による児童・生徒との関係構築 ■ 学校組織・文化への適用 ■ モチベーションの置き所・維持の仕方	■ 実際の学校現場が抱える課題に対する理解に対する不安/ギャップ
	更なる活躍に向けて必要な支援など	■ 教科指導に対するフォロー（同じ教科の中堅・ベテラン教員の配置、知見の蓄積と共有等）	■ 勤務年数ではなく、同世代教員との交流機会 ■ モチベーション維持・向上のための具体的な行動・活動に対する承認	■ 民間企業等経験者にリーチするための広報、応募を促進する情報発信、多様な採用試験、採用後の不安を軽減するための取り組み等

※「指導についての認識」では、民間企業等経験者教員本人による自己評価と、当該教員と同じ学校で勤務経験のある教員からの同僚評価を行った

2. アンケート調査結果

2-1. 回答者の属性等

回答者の属性については以下の通り

回答者の属性等（1/2）

設問	回答	回答者全体（回答者数：2,752）		うち民間企業等経験者教員（回答者数：823）	
		回答数	割合	回答数	割合
あなたの性別について、あてはまるものを選んでください。	男性	1,589	57.7%	495	60.1%
	女性	1,120	40.7%	316	38.4%
	答えたくない	43	1.6%	12	1.5%
あなたの年齢について、教えてください。	20代	370	13.4%	89	10.8%
	30代	642	23.3%	150	18.2%
	40代	562	20.4%	214	26.0%
	50代	909	33.0%	277	33.7%
	60代	269	9.8%	93	11.3%
あなたが勤務している学校種別を選んでください。	小学校	1,003	36.4%	282	34.3%
	中学校	803	29.2%	234	28.4%
	高等学校	935	34.0%	296	36.0%
	特別支援学校	11	0.4%	11	1.3%
教員としての通算勤務年数を教えてください。	5年未満	282	10.2%	80	9.7%
	5年以上10年未満	330	12.0%	97	11.8%
	10年以上15年未満	430	15.6%	112	13.6%
	15年以上20年未満	308	11.2%	121	14.7%
	20年以上25年未満	280	10.2%	90	10.9%
	25年以上30年未満	332	12.1%	101	12.3%
	30年以上35年未満	356	12.9%	100	12.2%
	35年以上40年未満	345	12.5%	98	11.9%
	40年以上	89	3.2%	24	2.9%

回答者の属性については以下の通り

回答者の属性等（2/2）

設問	回答	回答者全体（回答者数：2,752）		うち民間企業等経験者教員（回答者数：823）	
		回答数	割合	回答数	割合
教員としての通算勤務年数の内、公立学校の教諭（本務者）としての通算勤務年数を教えてください。	5年未満	413	15.0%	129	15.7%
	5年以上10年未満	374	13.6%	107	13.0%
	10年以上15年未満	461	16.8%	128	15.6%
	15年以上20年未満	321	11.7%	120	14.6%
	20年以上25年未満	255	9.3%	75	9.1%
	25年以上30年未満	280	10.2%	90	10.9%
	30年以上35年未満	304	11.0%	81	9.8%
	35年以上40年未満	278	10.1%	75	9.1%
	40年以上	66	2.4%	18	2.2%
あなたが公立教諭（本務者）として最初に働き始めたときの年齢について、教えてください。	20代	2,315	84.1%	606	73.6%
	30代	330	12.0%	166	20.2%
	40代	70	2.5%	35	4.3%
	50代	15	0.5%	8	1.0%
	60代	1	0.0%	0	0.0%
	その他（20未満の数値）	21	0.8%	8	1.0%
担任の有無等、現在の役割を教えてください。	担任をもっている	1,245	45.2%	342	41.6%
	副担任をもっている	373	13.6%	123	14.9%
	担任をもっていない	591	21.5%	210	25.5%
	校長、副校長・教頭	543	19.7%	148	18.0%
教員以外の他の仕事の勤務年数を教えてください。	勤務経験なし	1,929	70.1%	-	-
	1年未満	128	4.7%	128	4.7%
	1年以上3年未満	284	10.3%	284	10.3%
	3年以上5年未満	165	6.0%	165	6.0%
	5年以上7年未満	93	3.4%	93	3.4%
	7年以上10年未満	61	2.2%	61	2.2%
	10年以上	92	3.3%	92	3.3%

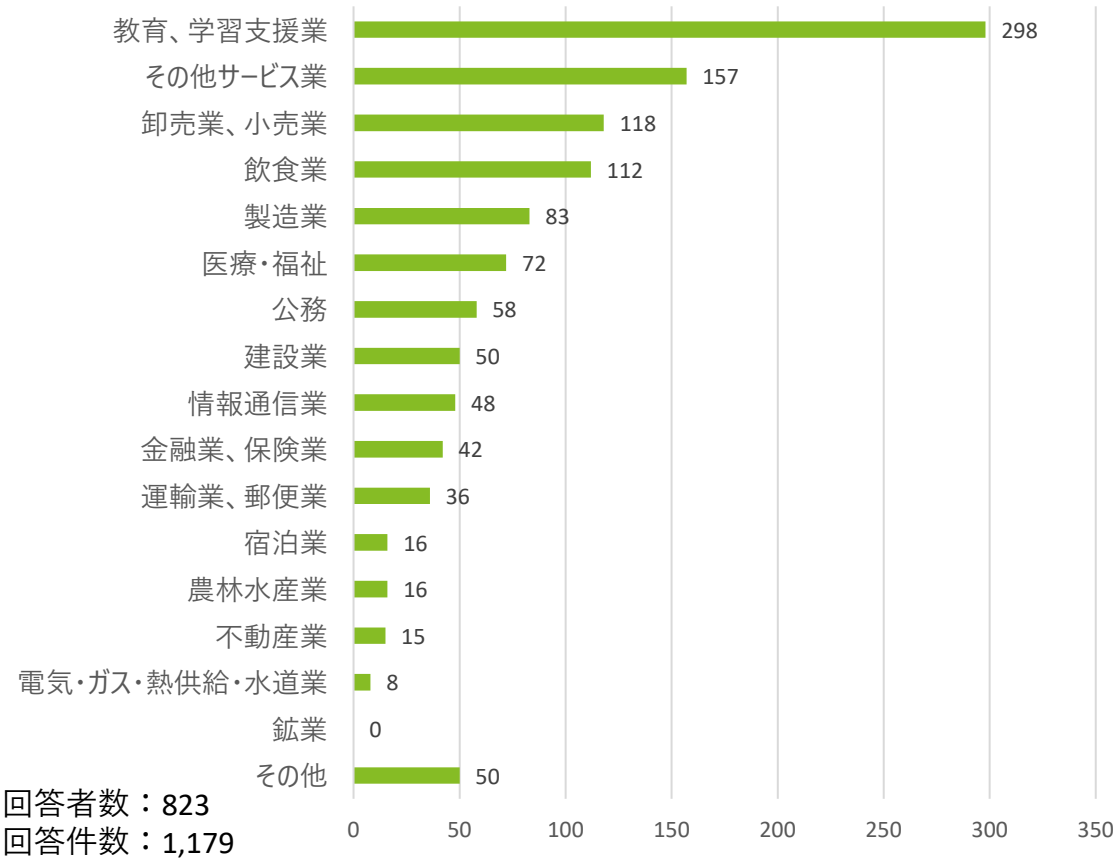
2-2. 回答者の属性等（民間企業等経験者のみの設問）

勤務経験のある業界・業種においては「教育・学習支援業」が最も多く、職種は「サービス」が最も多い

回答者の属性等（民間企業等の経験のある教員の経験した業界・業種、職種）

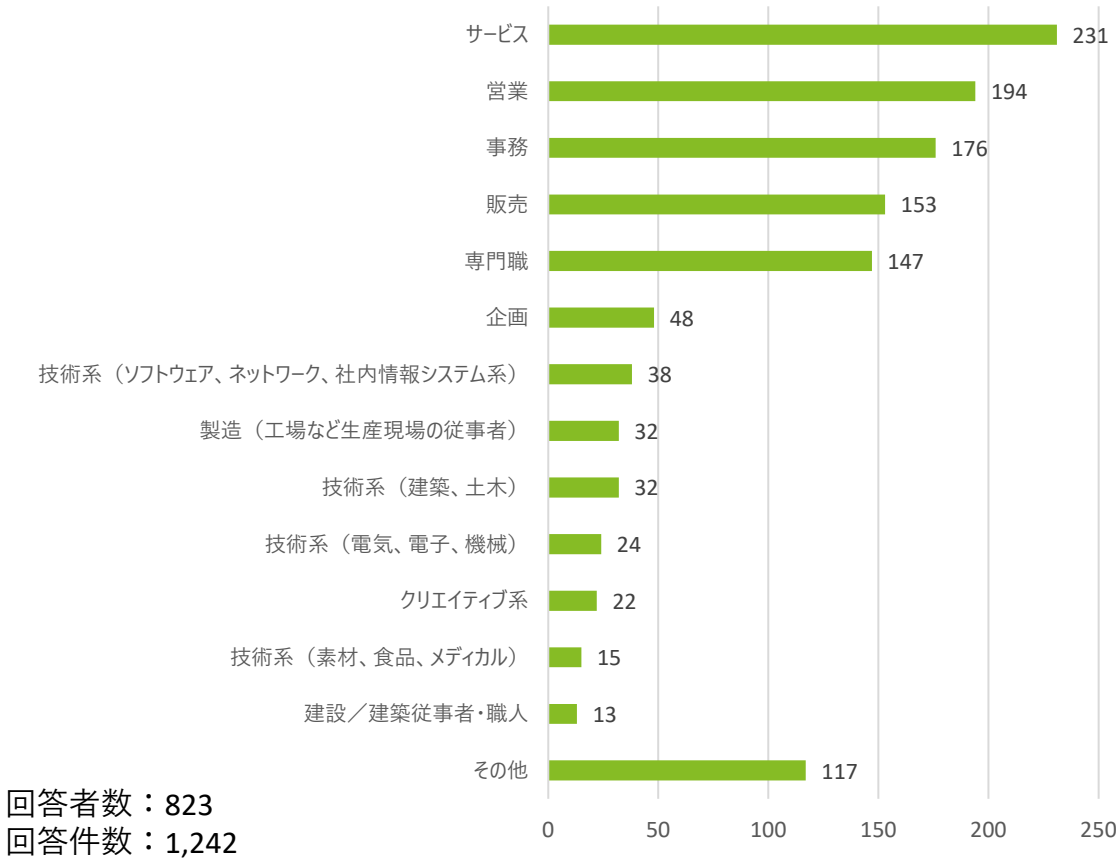
教員以外の他の仕事で、勤務していた業界・業種を教えてください。

（複数回答可能）



教員以外の他の仕事で、経験した職種を教えてください。

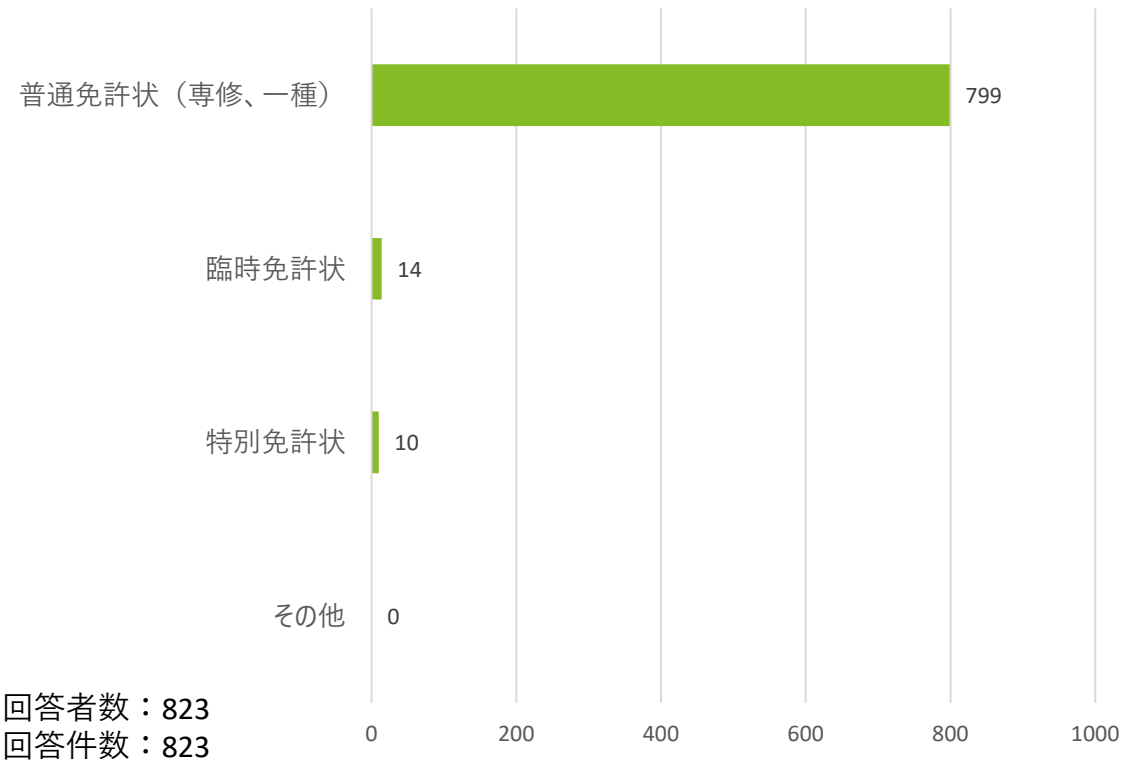
（複数回答可能）



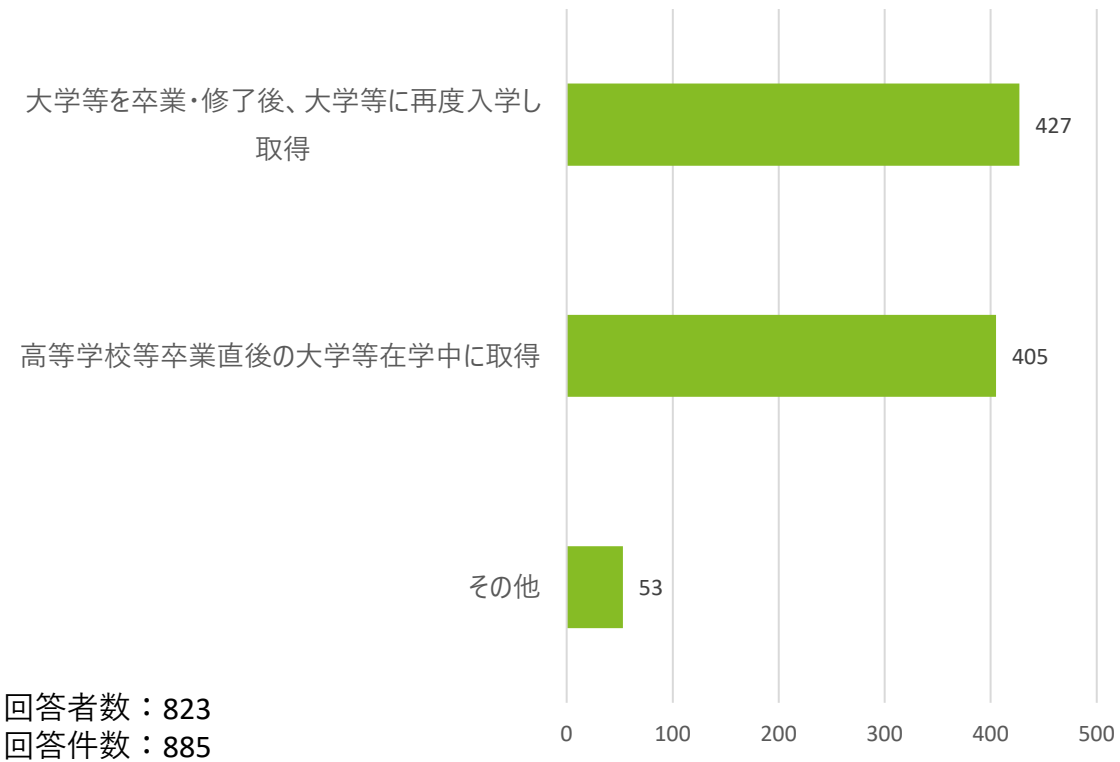
民間企業等経験者教員の多くが普通免許状を取得しており、大学等を卒業・修了後に再度入学しての取得と、大学等在学中での取得がそれぞれ半数程度であった

回答者の属性等（民間企業等の経験のある教員の保有する免許状種別、普通免許状の取得タイミング）

あなたが公立学校教員採用選考試験を経て、採用された際に取得していた（授与された）教員免許状の種類について、教えてください。
（複数回答可能）



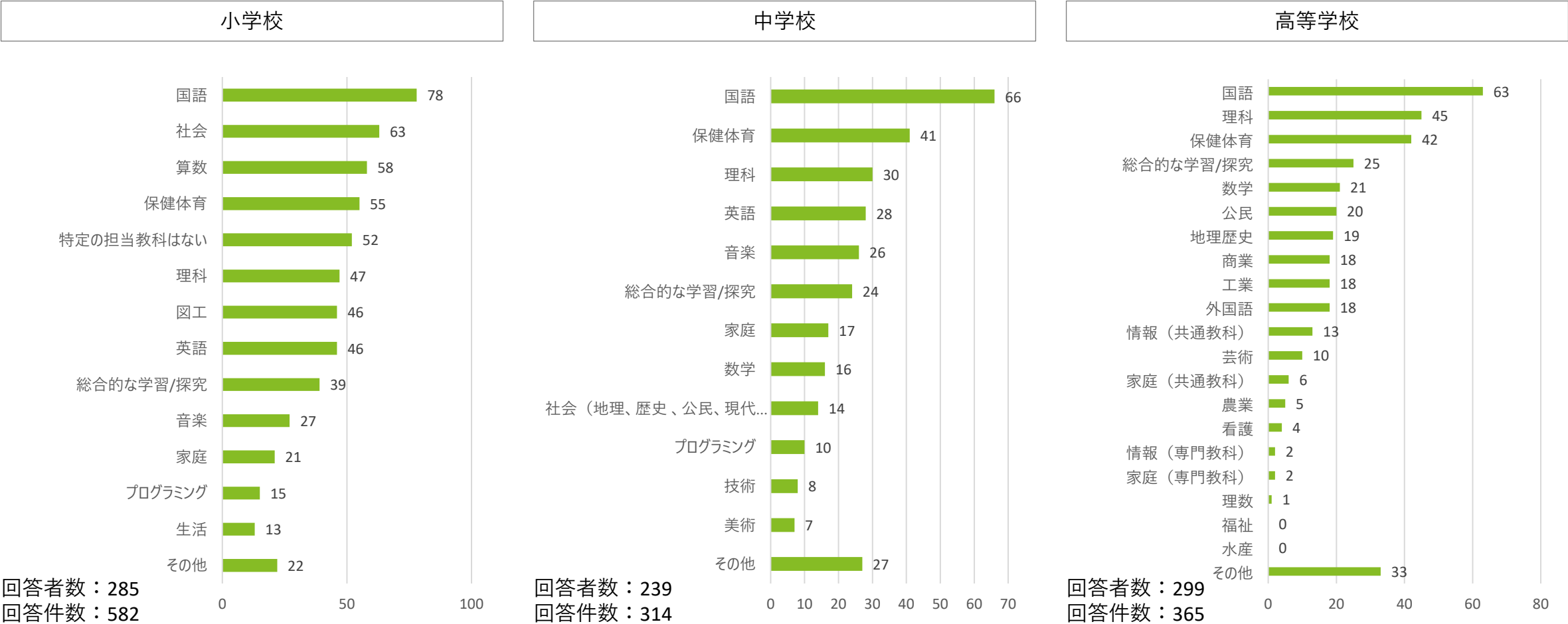
「普通免許状」を取得したタイミングや方法はどのようなものですか。
（複数回答可能）



担当教科は以下の通り

回答者の属性等（民間企業等の経験のある教員の担当教科）

あなたが現在主に担当している教科を教えてください。（複数回答可能）

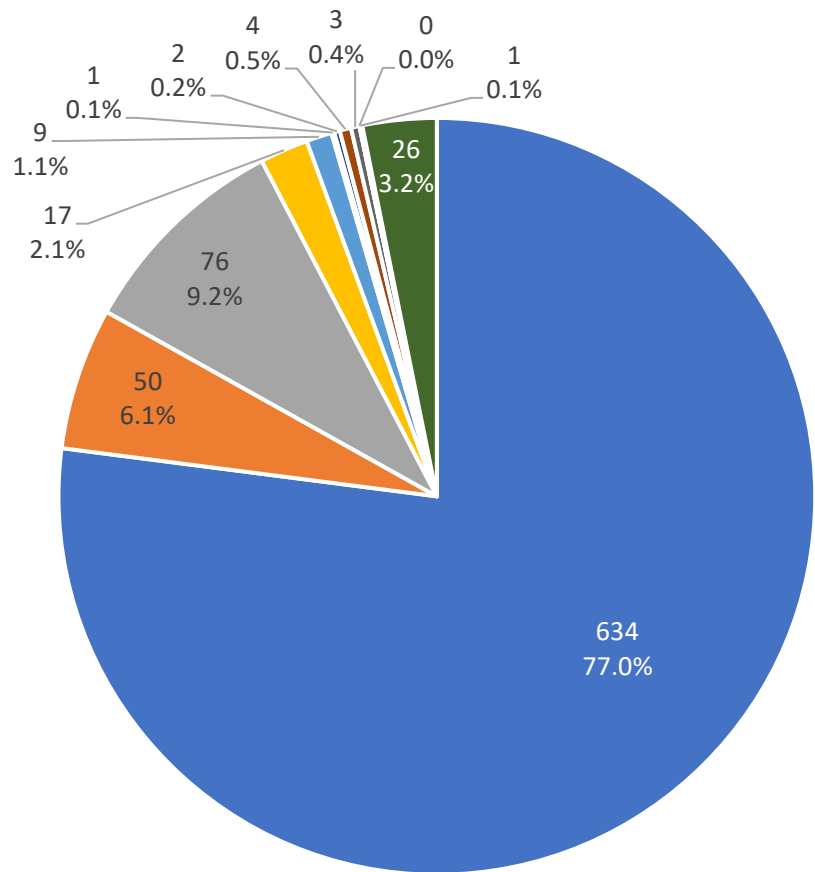


※特別支援学校に所属する教員は回答数が11であったため、特別支援学校の免許以外の免許状種別によって小学校、中学校、高等学校へ振り分けを行った

一般選考での採用が77.0%を占めており、その他特別選考の中でも教職経験による選考が9.2%、社会人を対象とした選考が6.1%となった

回答者の属性等（採用試験）

あなたが受験した採用選考試験で、最終的に教諭（本務者）としての採用が決まった際に適用されたものについて、教えてください。



■ 一般選考	634	77.0%
■ 社会人を対象とした特別の選考（民間企業等経験による特別の選考）	76	9.2%
■ 教職経験による特別の選考	50	6.1%
■ 英語の資格等による特別の選考	17	2.1%
■ スポーツ・芸術での技能や実績による特別の選考	9	1.1%
■ 国際貢献活動経験による特別の選考	4	0.5%
■ 複数免許状の所持による特別の選考	3	0.4%
■ 前年度試験での実績による特別の選考	2	0.2%
■ いわゆる「教師養成塾」生を対象とした特別の選考	1	0.1%
■ 大学推薦による特別の選考	1	0.1%
■ 障害に配慮した特別の選考	0	0%
■ その他	26	3.2%

回答者数：823

2-3. 指導等についての認識

「指導等についての認識」を3分類で、自己・同僚評価を行った結果、民間企業等経験者はデジタル技術活用、キャリア教育、継続的授業改善、コミュニケーションへの評価が高かった

指導等についての認識のアンケート調査結果まとめ

指導等についての認識に関する設問分類	概要	自己評価結果 (民間企業等経験者教員による自身の知識や能力、姿勢に対する自己評価)	同僚評価結果 (民間企業等経験者教員と同じ学校で勤務経験のある教員からの他者評価)
教科指導	担当教科に対する理解と知識や、教材の選定・作成、授業計画の策定等について	民間企業等経験者教員の方が未経験者より、最も肯定的な回答の割合が、以下の5項目で5%以上高い 1.担当教科等の指導法に関する能力 2.指導用ICT技能 3.指導内容を考え授業計画を立てること 4.生徒の評価方法に関する理解 5.PDCAサイクルを意識した継続的な授業改善	■ 左記5項目の内、#2「ICT技能」と、#5「継続的な授業改善」は自己評価と同僚評価で、評価が一致しているが、#1「担当教科等の指導法」、#3「授業計画」、#4「評価方法」は、未経験者の方が優れているという逆の結果となった ■ 「教科横断的なスキルの指導」は民間企業等経験者の方が優れていると評価されている一方、教材選定・作成や、課題・試験問題の作成は未経験者の方が優れていると評価されている
授業実践、児童・生徒指導	生徒の学習意欲に対する工夫や、説明方法、キャリア教育等について	民間企業等経験者教員の方が未経験者より、最も肯定的な回答の割合が、以下の5項目で5%以上高い 1.生徒が学習の価値を見いだせるよう手助けする 2.デジタル技術の利用によって生徒の学習を支援する 3.生徒一人一人の学習状況を把握し、学習指導につなげている 4.生徒をよく理解する 5.キャリア教育の観点から生徒に児童・助言等をする	■ 左記5項目の内、#1「学習価値を見だす支援」と、#2「デジタル技術の利用」、#5「キャリア教育」は自己評価と同僚評価で評価が一致しているが、#3「生徒一人一人の学習状況の把握」、#4「生徒理解」は、未経験者の方が優れているという逆の結果となった
能力・専門性等を高めることや、他の教員・保護者との関係性等	担当教科等の勉強機会の創出や、教員間や保護者とのコミュニケーション等について	民間企業等経験者教員の方が未経験者より、最も肯定的な回答の割合が、以下の4項目で5%以上高い 1.指導や学習についての新しいアイデアを発展させる努力をしている 2.専門性を高めるための研修会等に参加する 3.関係機関と連携・協働して課題対応等に取り組んでいる 4.学校事故等の危機を予測した未然防止や危機を察知した際の迅速な対応を意識して行動している	■ 左記4項目の内、#4「学校事故等の危機予測と迅速な対応」以外の3項目は自己評価と同僚評価で評価が一致している（#4は民間企業等経験者と未経験者の比較で顕著な差はない） ■ その他、同僚教員や保護者とのコミュニケーション、地域との連携に関する項目や、「広い教養・常識を有している」は民間企業等経験者の方が優れていると評価されている

- 民間企業等経験者教員は、その経験を活かしたICT・デジタル技術活用や、キャリア教育、教科横断等の教員間の連携、部活動や行事等で発生する保護者や外部機関とのコミュニケーションにおいて強みを発揮している可能性が高い
- 一方で、試験問題の作成や、学級内の秩序を保つための指導等は課題や不安を抱えている可能性が高く、受け入れる学校や教育委員会のサポートを必要としているケースが存在する

民間企業等経験者教員の方が未経験者より、最も肯定的な回答の割合が、「担当教科等の指導法」、「ICT技能」、「授業計画」などの5項目で5%以上高い

民間企業等経験者と未経験者※の自己評価の比較

教科指導

授業実践、
児童・生徒指導

その他

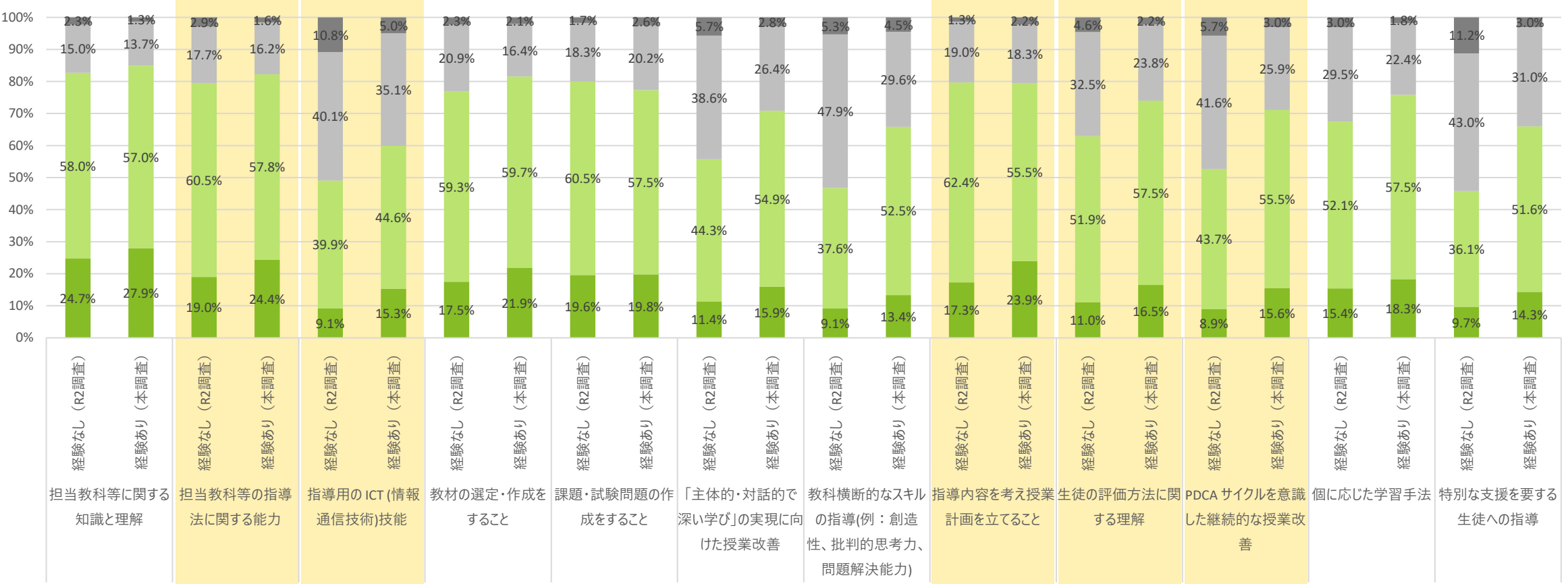
×

自己評価

同僚評価

■ 設問「あなたは、教科指導等に関し、現在次のようなことについてどの程度自信を持っていますか。」に対する回答割合

自己評価において、民間企業等経験者教員の方が、
未経験者教員よりも最も肯定的な回答の割合が
5%以上高い項目



勤務経験あり回答者数：823

■ 自信を持っている ■ どちらかという自信を持っている ■ どちらかという自信を持っていない ■ 自信を持っていない

※本調査では教員の回答負担軽減のために未経験者の自己評価をアンケート項目から外しており、民間企業等未経験者教員の回答割合は、「令和2年度「教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業」効果的な入職の在り方に関する研究（公立高等学校における多様な人材を獲得するための特別の選考等と入職後の指導力等との関連性を定量的に把握するための調査研究）成果報告書」から引用しています

同僚評価においても民間企業等経験者は、ICT技能と継続的な授業改善で高い評価を得ている一方、生徒の評価方法などは異なる評価となった

民間企業等経験者との勤務経験のある同僚による評価

■ 設問「民間企業等を経験した教員と、経験のない同年代の他の教員と比較した場合、教科指導等に関する以下の項目についてご回答ください。」に対する回答割合

教科指導

授業実践、
児童・生徒指導

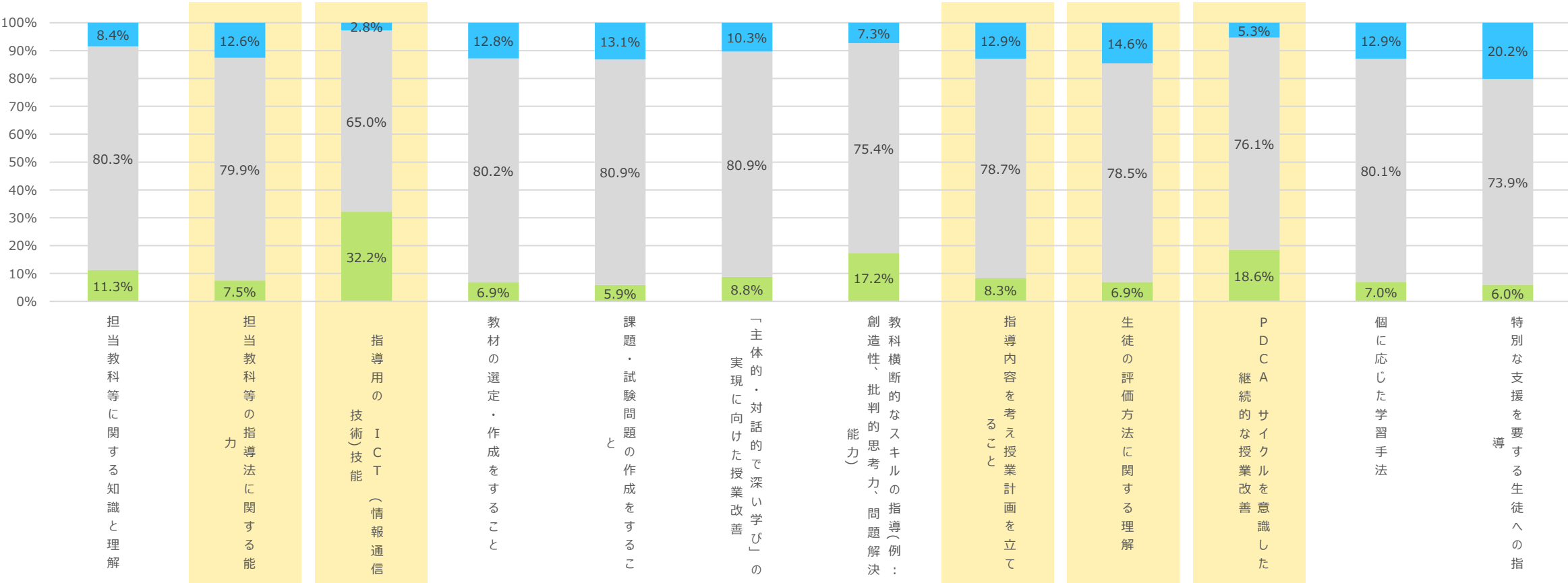
その他



自己評価

同僚評価

自己評価において、民間企業等経験者教員の方が、未経験者教員よりも最も肯定低な回答の割合が5%以上高い項目



回答者数：1270

■ どちらかという民間企業等経験者の方が優れている

■ どちらともいえない

■ どちらかという民間企業等の経験のないの方が優れている

民間企業等経験者教員の方が未経験者より、最も肯定的な回答の割合が「学習価値を見出す支援」、「デジタル技術の利用」、「キャリア教育」などの5項目で5%以上高い

民間企業等経験者と未経験者※の自己評価の比較

教科指導

授業実践、
児童・生徒指導

その他

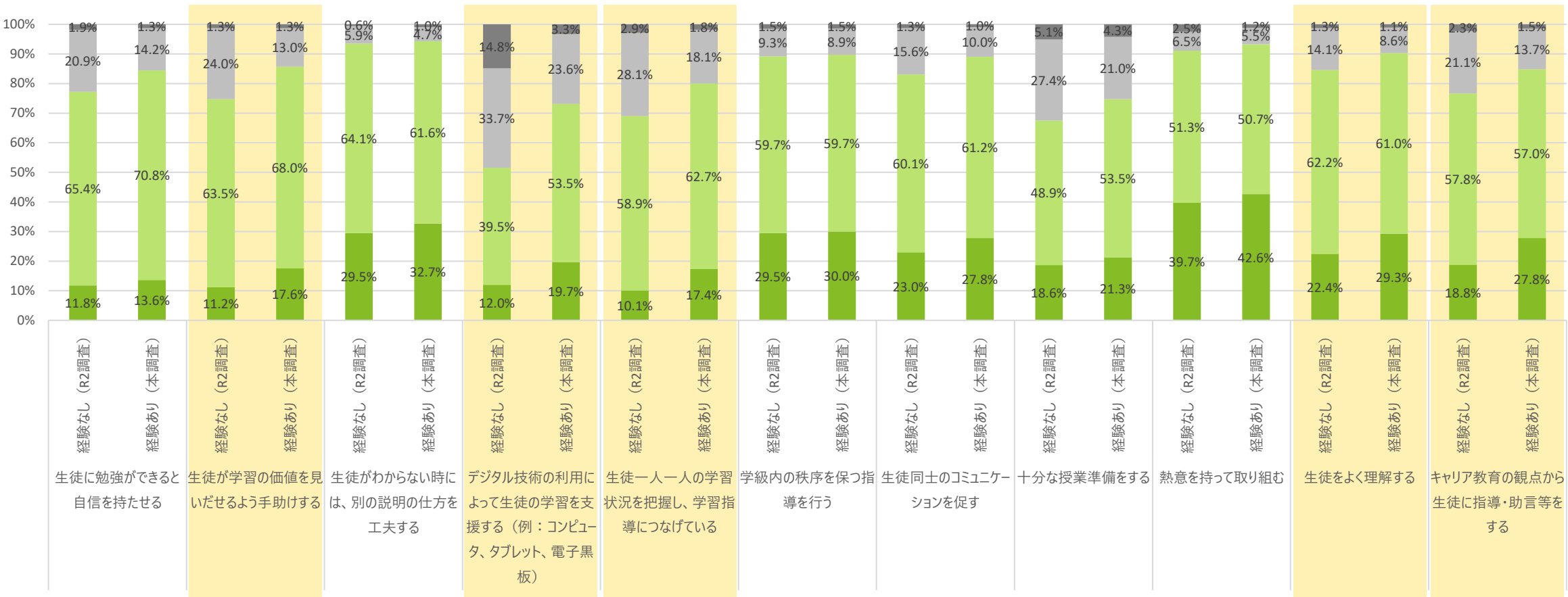


自己評価

同僚評価

■ 設問「あなたは、授業実践、生徒指導等に関し、現在次のようなことについて、どの程度できていると思いますか。」に対する回答割合

自己評価において、民間企業等経験者教員の方が、
未経験者教員よりも最も肯定的な回答の割合が
5%以上高い項目



勤務経験あり回答者数：823

■できている ■どちらかというとき ■どちらかというときでない ■できていない

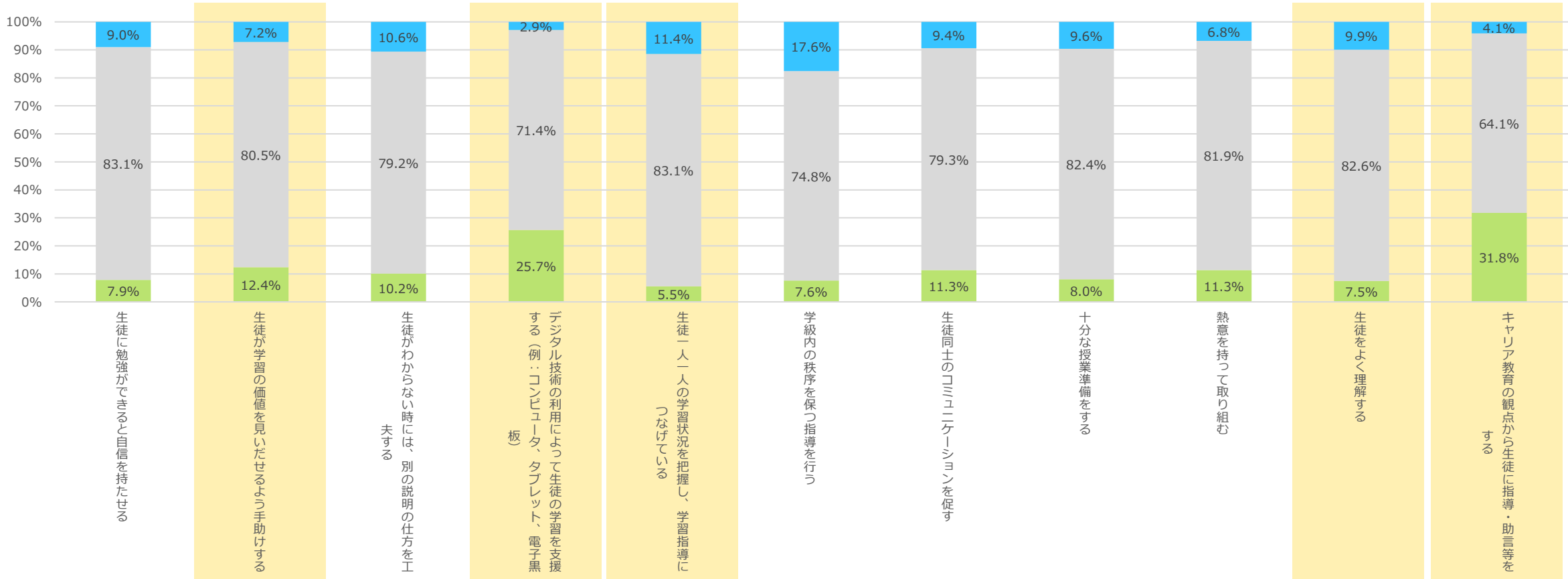
※本調査では教員の回答負担軽減のために未経験者の自己評価をアンケート項目から外しており、民間企業等未経験者教員の回答割合は、「令和2年度「教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業」効果的な入職の在り方に関する研究（公立高等学校における多様な人材を獲得するための特別の選考等と入職後の指導力等との関連性を定量的に把握するための調査研究）成果報告書」から引用しています

同僚評価においても民間企業等経験者は、デジタル技術とキャリア教育で評価が高く、学習価値を見出す支援と生徒理解は同程度であるが、学習状況の把握は異なる評価となった

民間企業等経験者との勤務経験のある同僚による評価

■ 設問「民間企業等を経験した教員と、経験のない同年代の他の教員と比較した場合、授業実践、生徒指導等に関する以下の項目について、ご回答ください。」に対する回答割合

自己評価において、民間企業等経験者教員の方が、未経験者教員よりも最も肯定低な回答の割合が5%以上高い項目



回答者数：1270

■ どちらかという民間企業等経験者の方が優れている ■ どちらともいえない ■ どちらかという民間企業等の経験のないの方が優れている

民間企業等経験者教員の方が未経験者より、最も肯定的な回答の割合が「新しいアイデアを発展させる努力」、「関係機関との連携・協働」などの4項目で5%以上高い

民間企業等経験者と未経験者※の自己評価の比較

教科指導

授業実践、
児童・生徒指導

その他

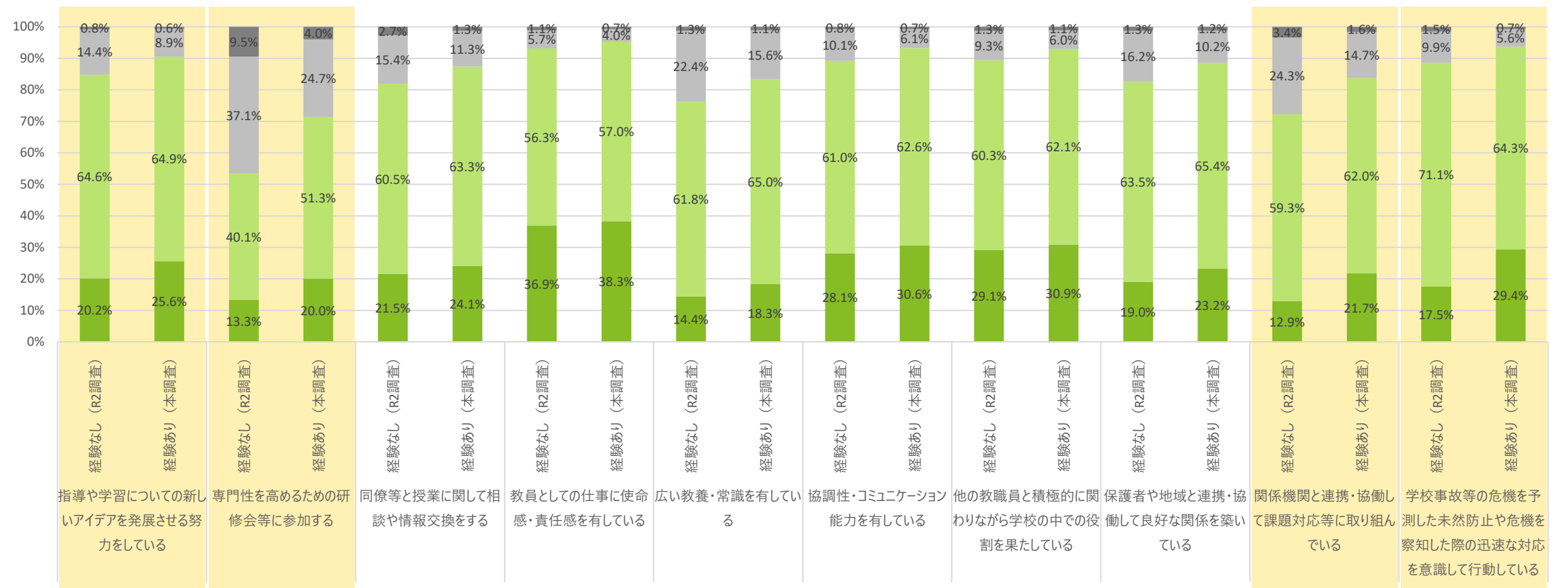
×

自己評価

同僚評価

■ 設問「以下のことは、あなたにどの程度あてはまりますか。」に対する回答割合

自己評価において、民間企業等経験者教員の方が、
未経験者教員よりも最も肯定的な回答の割合が
5%以上高い項目



勤務経験あり回答者数：823

■ 非常によくあてはまる ■ あてはまる ■ あてはまらない ■ まったくあてはまらない

※本調査では教員の回答負担軽減のために未経験者の自己評価をアンケート項目から外しており、民間企業等未経験者教員の回答割合は、「[令和2年度「教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業」効果的な入職の在り方に関する研究（公立高等学校における多様な人材を獲得するための特別の選考等と入職後の指導力等との関連性を定量的に把握するための調査研究）成果報告書](#)」から引用しています

同僚評価において民間経験者は、自己評価で差が大きかった4項目でも同様の傾向があり、同僚教員や保護者とのコミュニケーション関連項目や教養・常識の項目でも評価されている

民間企業等経験者との勤務経験のある同僚による評価

教科指導

授業実践、
児童・生徒指導

その他

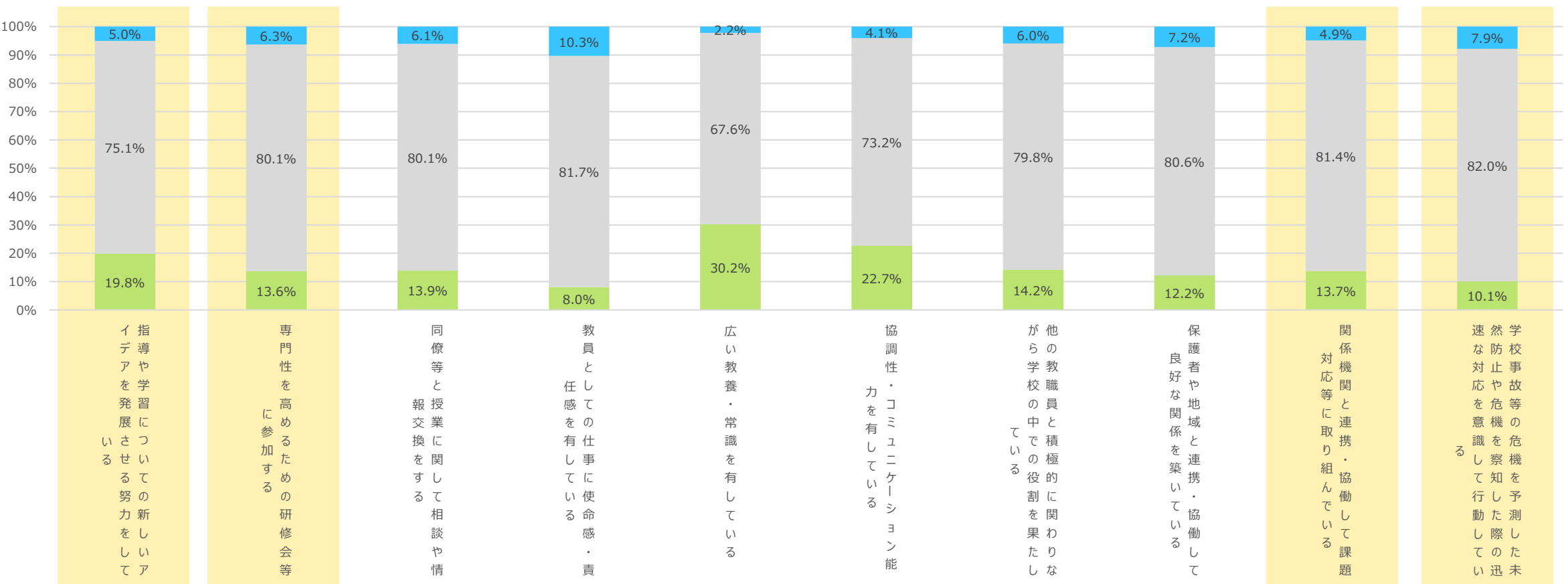


自己評価

同僚評価

■ 設問「民間企業等を経験した教員と、経験のない同年代の他の教員と比較した場合、能力・専門性等を高めることや他の教員・保護者との関係性等に関する以下の項目について、ご回答ください。」に対する回答割合

自己評価において、民間企業等経験者教員の方が、未経験者教員よりも最も肯定低な回答の割合が5%以上高い項目



回答者数：1270

■ どちらかという民間企業等経験者の方が優れている

■ どちらともいえない

■ どちらかという民間企業等の経験のないの方が優れている

2-4. 指導等についての認識（業界・業種、職種別分析）

指導等についての認識で、自己評価と同僚評価のギャップが存在した点について業界・業種、職種別分析を行ったが、業界・業種、職種の違いによって顕著な差は見られなかった

業界・業種、職種別分析まとめ

	指導等についての認識の 自己・同僚評価間でのギャップ	仮説と分析方法	結果
業界・業種別分析	■ 教科指導の項目の内、「担当教科の指導法」や「授業計画」などが、民間企業等経験者の方が自己評価は高いが、同僚評価は逆（民間企業等未経験教員の方が評価が高い）の傾向があった	【仮説】 ■ 民間企業等経験者の内、教育、学習支援業経験者が自己評価結果を高めている可能性がある 【分析方法】 ■ 教育、学習支援業経験者とその他業界経験者で分けて教科指導に関する項目の自己評価結果を比較する	■ 教育、学習支援業経験者の方が自己評価は高いが、その他業界経験者単独で民間企業等未経験教員と比較しても、その他業界経験者の方が自己評価が高い
職種別分析	■ 能力・専門性等を高めることや他の教員・保護者との関係性等の項目の内、同僚教員や保護者とのコミュニケーションに関連する項目が、民間企業等経験者と未経験教員の自己評価に大きな差がなかったが、同僚評価では高く評価されている傾向があった	【仮説】 ■ 民間企業等経験者の内、顧客と接する機会の多い営業・販売経験者は自己評価結果が高いが、その他職種が自己評価を下げている可能性がある 【分析方法】 ■ 営業・販売経験者とその他職種経験者で分けてコミュニケーション関連項目の自己評価結果を比較する	■ 営業・販売の経験者とその他の比較において、コミュニケーションに関わる5項目の内、非常によくあてはまる割合がその他業種の方が上回る項目が存在する等、顕著な差は見られない

教育、学習支援業経験者の方が教科指導に関する自己評価は高いが、その他業界経験者単独で民間企業等未経験教員と比較しても、その他業界経験者の方が自己評価が高い

教育、学習支援業とその他の業界経験者の比較

教科指導

授業実践、
児童・生徒指導

その他

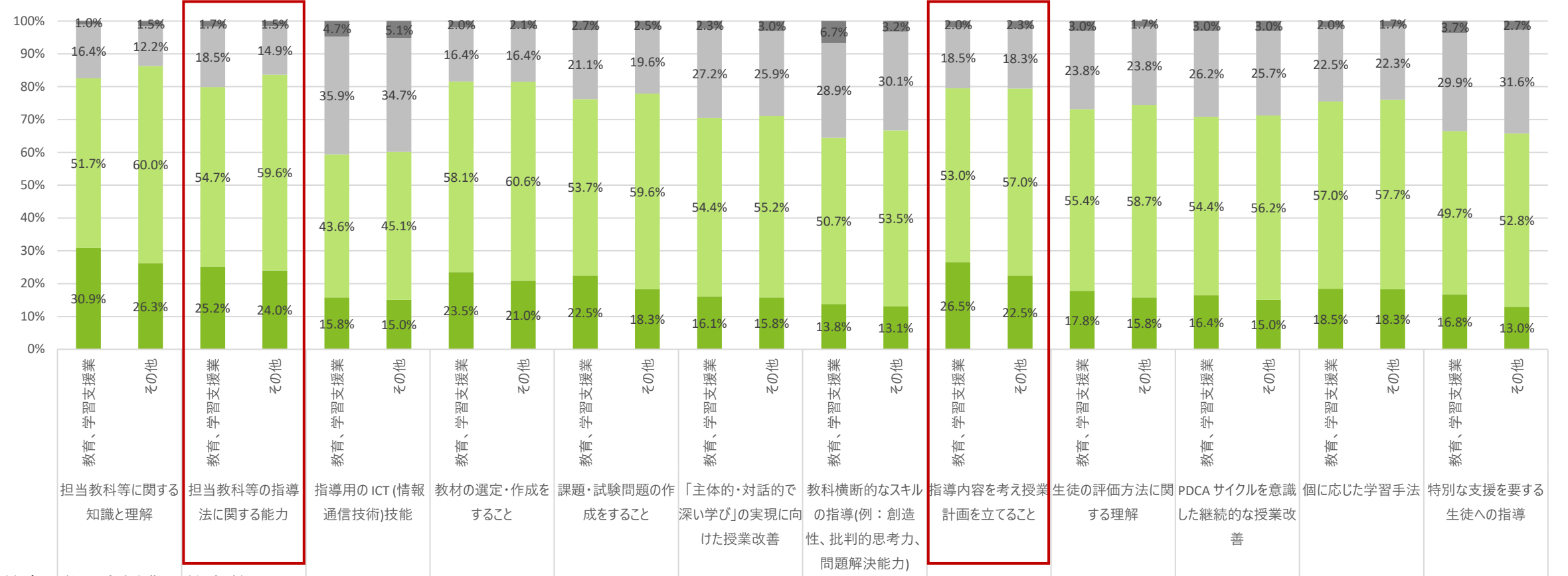
×

自己評価

同僚評価

■ 設問「あなたは、教科指導等に関し、現在次のようなことについてどの程度自信を持っていますか。」に対する回答割合

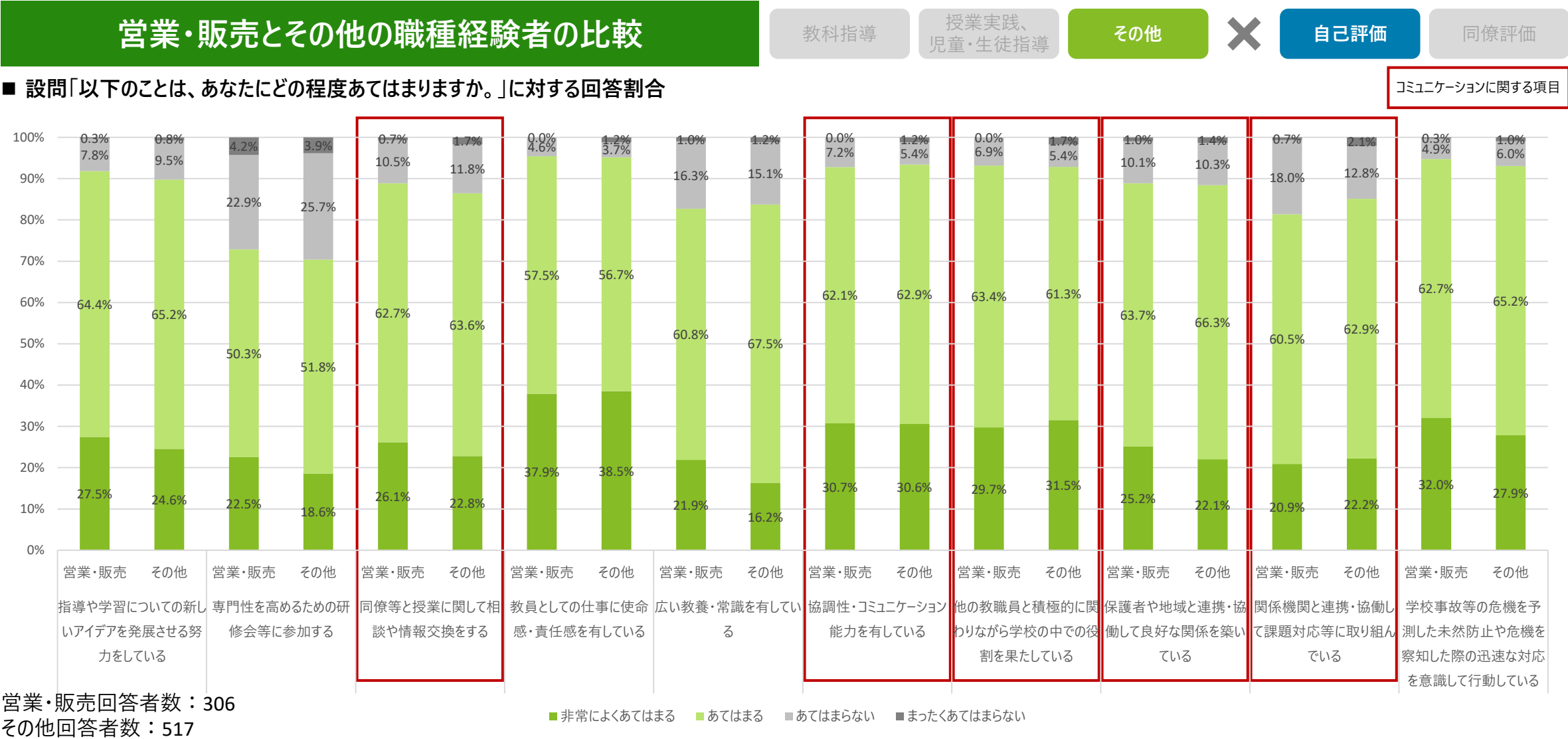
自己評価と同僚評価で結果に
ギャップがあった項目



教育、学習支援業回答者数：298
その他回答者数：525

■ 自信を持っている ■ どちらかという自信を持っている ■ どちらかという自信を持っていない ■ 自信を持っていない

営業・販売の経験者とその他の比較において、コミュニケーションに関わる5項目の内、非常によくあてはまる割合がその他業種の方が上回る項目が存在する等、顕著な差は見られない



(参考) 教育、学習支援業とその他の業界経験者における、授業実践、児童・生徒指導における自己評価は以下の通り

教育、学習支援業とその他の業界経験者の比較

教科指導

授業実践、児童・生徒指導

その他

×

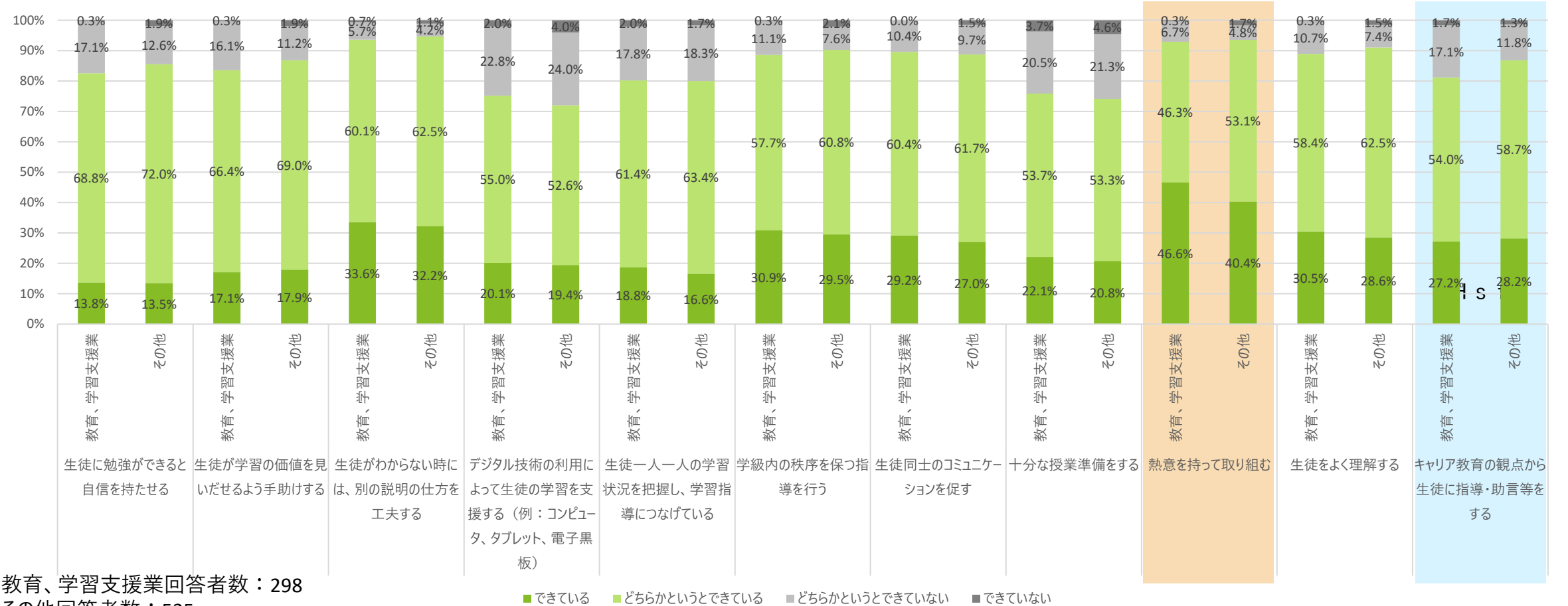
自己評価

同僚評価

■ 設問「あなたは、授業実践、生徒指導等に関し、現在次のようなことについて、どの程度できていると思いますか。」に対する回答割合

教育、学習支援業の方が「できている」割合が高く、最も差が大きい項目

その他業界の方が「できている」割合が高く、最も差が大きい項目



(参考) 教育、学習支援業とその他の業界経験者における、能力・専門性等を高めることや他の教員・保護者との関係性等における自己評価は以下の通り

教育、学習支援業とその他の業界経験者の比較

教科指導

授業実践、
児童・生徒指導

その他

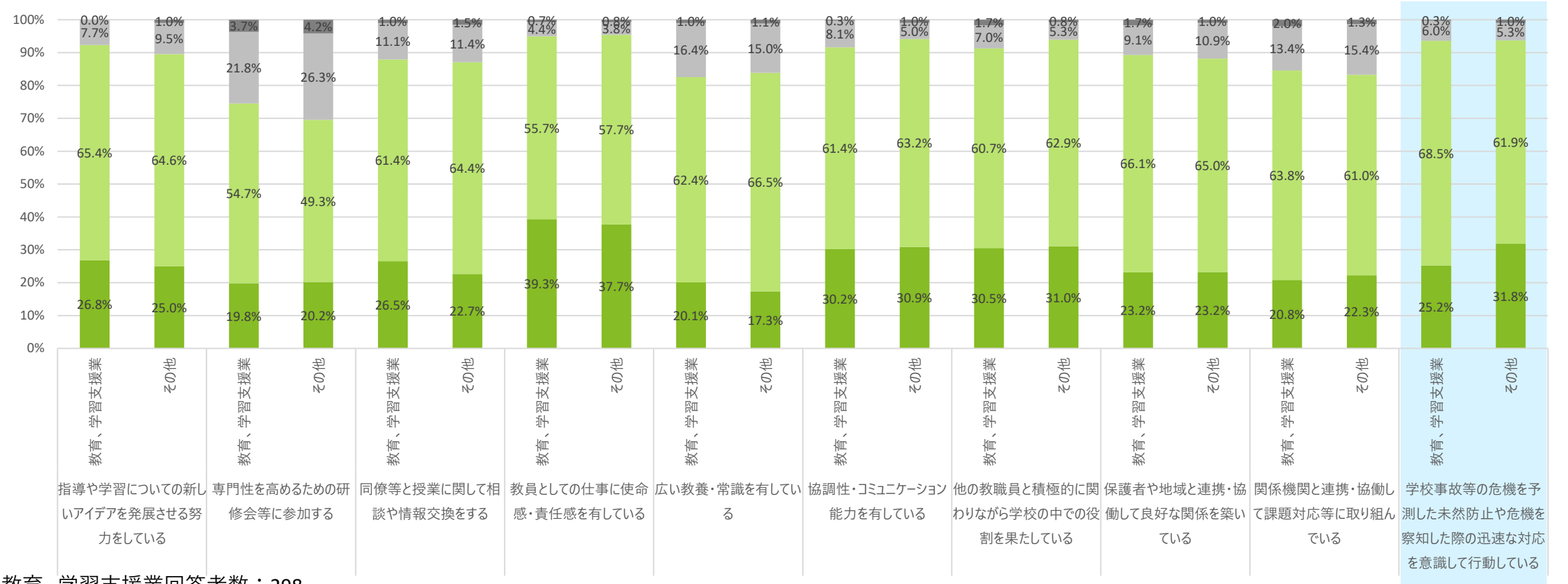
×

自己評価

同僚評価

■ 設問「以下のことは、あなたにどの程度あてはまりますか。」に対する回答割合

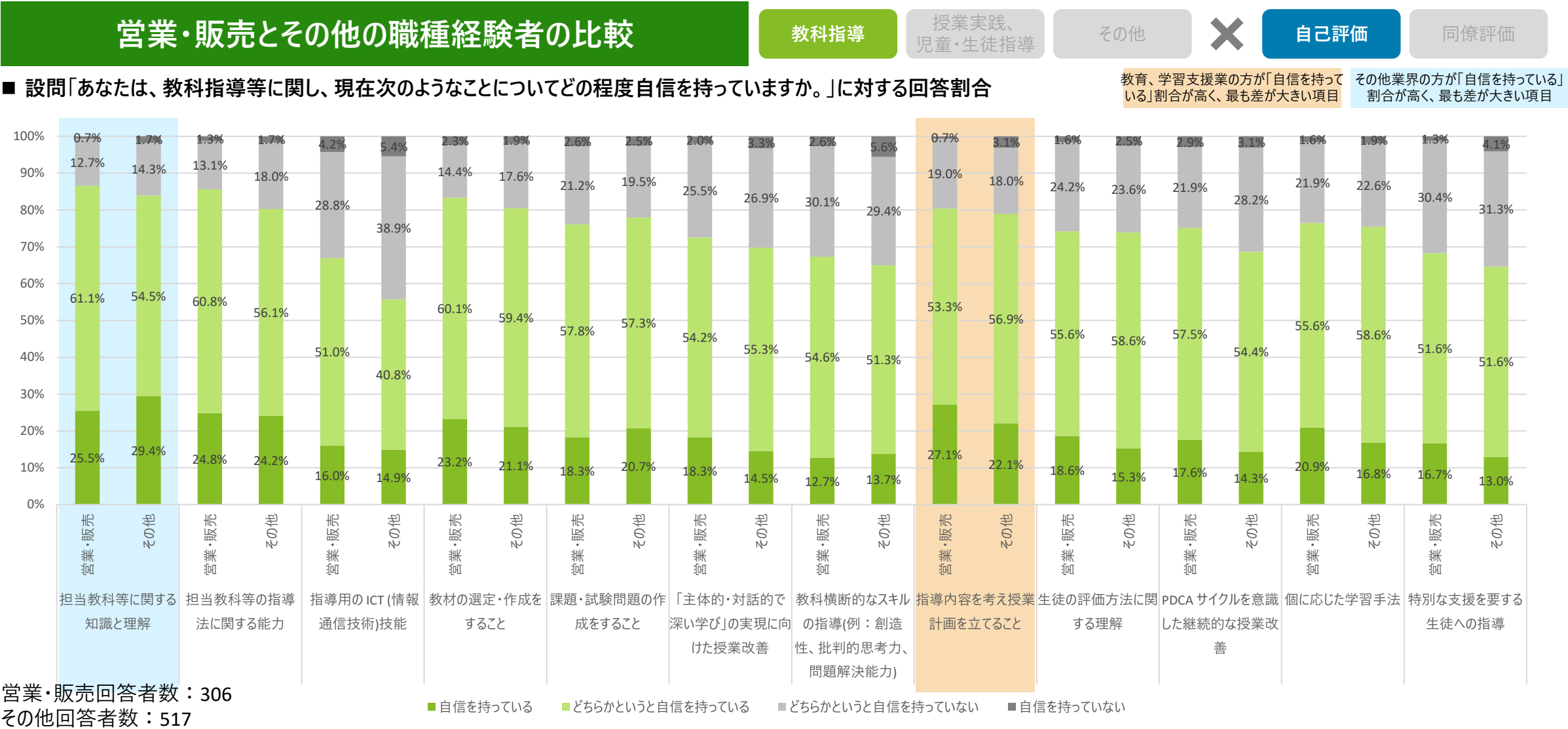
その他業界の方が「非常によくあてはまる」割合が高く、最も差が大きい項目



教育、学習支援業回答者数：298
その他回答者数：525

■ 非常によくあてはまる ■ あてはまる ■ あてはまらない ■ まったくあてはまらない

(参考) 営業・販売とその他の職種経験者の、教科指導における自己評価は以下の通り



(参考) 営業・販売とその他の職種経験者の、授業実践、児童・生徒指導における自己評価は以下の通り

営業・販売とその他の職種経験者の比較

教科指導

授業実践、児童・生徒指導

その他

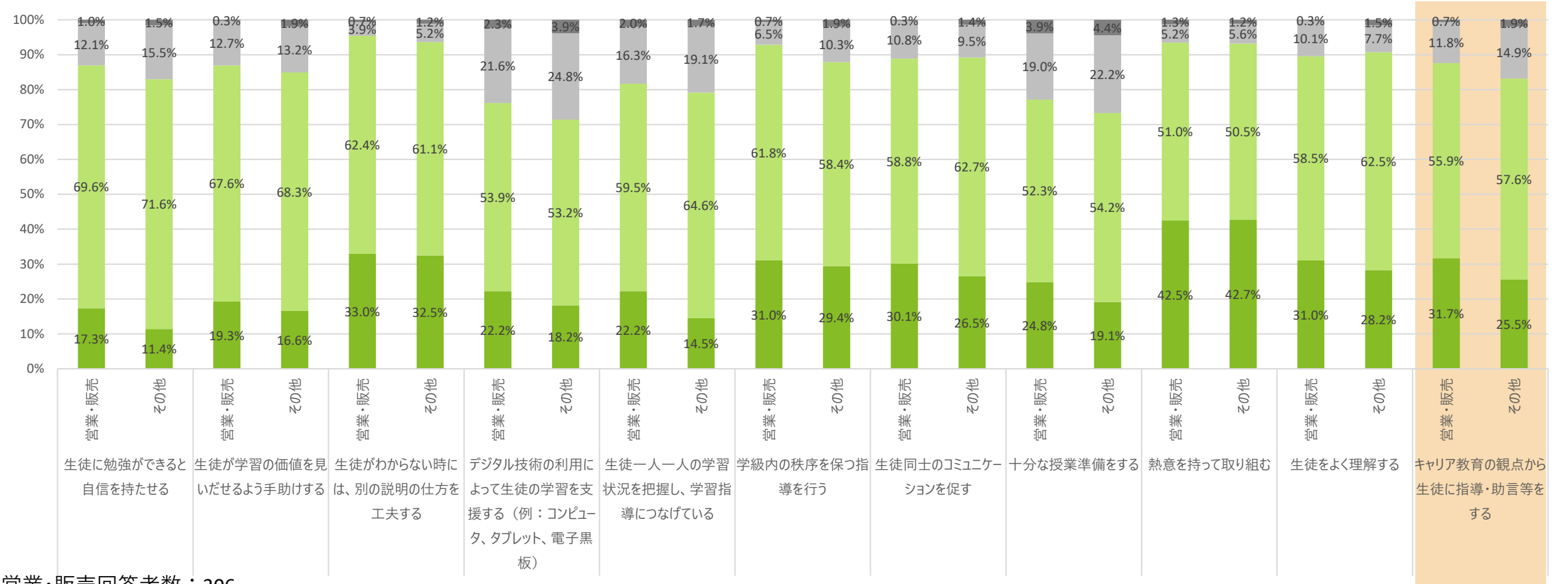
×

自己評価

同僚評価

■ 設問「あなたは、授業実践、生徒指導等に関し、現在次のようなことについて、どの程度できていると思いますか。」に対する回答割合

教育、学習支援業の方が「できている」割合が高く、最も差が大きい項目



営業・販売回答者数：306
その他回答者数：517

3. ヒアリング調査結果

民間企業等経験者の悩み・課題として、教科指導や児童・生徒との関係構築が挙げられ、課題改善に向けては同教科教員の配置や同世代教員との交流機会の提供等が必要である

ヒアリング調査結果まとめ

民間企業等経験者教員の活躍・強み（期待）

保護者や外部機関とのコミュニケーション

- 民間企業等で多様な人材と関わってきた経験から、保護者との関係構築や外部機関との連携で活躍しており、相手の意図を汲む、丁寧なコミュニケーションに強みがある

地域や保護者、社会のニーズを把握する姿勢

- 入職後も、客観的な視点があり、社会の動向や地域、児童・生徒、保護者のニーズ把握し、学校で実践しようとする取り組みが見られる

キャリア教育・学習内容の活用のされ方の共有

- 民間企業等で得た知見・専門性をもって、学習内容が実際の業務でどのように活用のされているかを説明することができ、自身の経験を基に説得力をもってキャリア教育の話をすることができている

活動の着実な実施に向けた計画の策定・PDCAサイクルの実践

- 学校の経営方針を踏まえた組織の方針の策定、進め方やPDCAサイクルを回すための評価等をリードしてくれている

（期待）

民間企業等で得た専門的な知見・経験の児童生徒、学校組織への還元

- エンジニアならIT知見、営業であればプレゼン能力等、多様な人材の入職と経験を生かした活動を期待している

民間企業等経験者教員の課題・改善点

教科指導

- 民間企業等勤務期間に学校教育に関わることなく、教員免許取得から期間が空いてしまったことにより、自身が経験した時代との授業環境の違いや、わかりやすく教えるという指導・授業スキルに課題や悩みを感じる

児童・生徒との関係構築

- 年齢を重ねてからの入職は、若い教員と比較すると、児童・生徒の興味に付いていくことに苦勞するケースがある
- 教員の性格にも依るが、20代と30代、40代では児童・生徒へのアプローチの仕方が異なり、難しさを感じている

他の教員からの見られ方

- 1年目であり組織のことが何もわからない自身の状態と、年齢的に他教員から中堅・ベテランに見られる実力と期待値のギャップに苦勞を感じるケースがある

モチベーションの置き所・維持の仕方

- 教職は結果が見えにくい職業であるため、やりがいを見出すことで壁にぶつかるケースがあり、また、努力や力量が報酬に反映されにくい点も、民間企業等経験者にとっては、モチベーションの維持を難しくしている可能性がある

学校組織・文化への適用

- 学校には明示されていないルールや文化があり、また、学校ごとにルールが異なる場合も存在するため、そこへの適用に苦勞するケースや、民間企業等での成功体験をそのまま押し切ってしまう組織に馴染めないケースがある

更なる入職・活躍に向けて必要な支援・取り組み等

教科指導に対するフォロー

- 民間企業等経験者で1年目の教員の赴任先学校へは同じ教科の中堅あるいはベテラン教員を配置することや、学校内で知見を蓄積し、新任者へ共有する仕組み等によって教科指導の負担軽減が見込まれる

同世代教員との交流機会

- 勤務年数が同じ場合においても年齢や世代が異なることで、課題が異なるケースが存在するため、同世代で経験のある教員や、同じ悩み・課題を抱える教員との交流の機会や、対象教員が参加できる環境を作ることが必要である

モチベーション維持・向上のための具体的な行動・活動に対する承認

- 各教員のモチベーションの維持・向上に向けては、教員の活動への適正な評価・承認が重要であるため、学校長等管理職が普段の活動を観察し、評価すべき点を把握、1on1面談などで具体的に評価することが必要である

民間企業等経験者にリーチするための広報、応募を促進する情報発信、多様な採用試験、採用後の不安を軽減するための取り組み等

- 学校に対する理解のギャップを軽減させるためにも、学校の中の状況を把握できる情報発信や、入職後のサポートを充実させ、更なる活躍や入職者増加を図る

3-1. 民間企業等での勤務経験を有する教職員へのヒアリング

民間企業等での勤務経験を有する教職員へのヒアリングまとめ

ヒアリング項目	ヒアリング内容
民間企業等の経験を活かした 活躍・強み	■ 保護者との関係構築 ➢ 保護者との関係構築については、保護者の生活環境やバックグラウンドはこれまでの様々な経験（専業主婦時代があることや、民間企業経験があること）からイメージがしやすく、親の立場で話すことができるため、保護者が親近感をもって話せるのではないかと感じる ➢ 保護者対応に関しては、自分が持っている強みを発揮できていると感じており、教員によっては一方通行のコミュニケーションになっているケースもあるが、相手の話を引き出しつつ、自分の意見も伝えられている点は強みになっていると感じている ➢ クライアントの困りごとを聞いていた営業の経験が、生徒・保護者へのコミュニケーションアプローチ、共感に活かされていると感じる ■ 外部機関との連携 ➢ 公務員は閉ざされた世界の中で業務をすることになりがちだが、民間企業であれば多様な方がいる中で、色々な方と関わることになるため、幅広い人とのコミュニケーションが活かされているのではないかと考えている。現在も様々な業者の方との関わりや、外部機関とのコミュニケーションでもスムーズにできていると考えている ➢ また、企業との連携もスムーズにできていると感じており、工業高校は卒業後に社会に出ていく生徒もいるため、企業と連携して求められる生徒を検討していく必要があるが、そこがスムーズにすすめられていると感じる ➢ 教員はビジネスマナー（名刺交換、メール、電話対応等）を学ぶ機会がないため、その点は民間企業経験が役に立っていると考えており、他教員にメール内容を相談されることもあなど ■ キャリア教育・学習内容の社会での活用のされ方の共有 ➢ 民間で得た知見（薬品のことなど）・専門性をもって話せていた。キャリア教育の部分でも、将来の夢はいつでも変えられることを身をもって・説得力をもって説明ができたと思う ➢ 現在の担当教科である外国語に限らず、例えば道徳で勤労や経済の話ができることが経験が活かされていると感じる ➢ 工業科の授業では、生徒に技術を伝える際に、現場でどのように活用されるかを伝えられる点が、技術者として勤務していた経験が活きていると感じるなど
民間企業等の経験を 経て教員になること/ なったことに対する 課題・改善点	■ 教科指導 ➢ 教員免許を取得した際に教育実習も行っていたが、10年くらい経ってしまっており、指導要領等も変わっている状況であったため、講師1年目で1から積み上げていく形だった ➢ 教育実習に行ってから10年経ってからの入職であったため、ギャップを強く感じた点もあり、教科指導に苦労した ➢ 営業の経験からコミュニケーションには一定自信があったが、数十人の生徒の前で、毎日何度も授業をすることに不安を感じており、1年目は授業準備の慣れがなく授業設計をかなり細かく行っていた点や、学校の事情によると思われるが、1年目だからと言って授業コマ数が少ないということはなかったため、夜の3、4時まで準備がかかる等、大変苦労した ➢ 民間企業で勤務している間は学校教育から離れてしまうため、自身が学校で経験してきたことと、現在の学校で求められることとの間にもギャップがあり、苦労するケースがあるように思う。また、民間企業等を経験して専門性が高い場合でも、わかりやすく教えるという授業のスキルの習得には苦労しているように感じる ■ 他の教員からの見られ方（1年目でありながら年齢的に中堅・ベテランに見られることでの苦労） ➢ 講師1年目で感じた難しさとして、年齢から中堅で見られる部分があり、そのギャップ（他者からの見られ方と自身の学校での経験値の差）に難しさを感じた ➢ スペシャリスト採用ということもあり、同僚の期待値が非常に高く、組織のことが何ともわからない自身の状態と、他の教員からの期待値のギャップに苦労した（アドバイスを求めれば教えてもらえるが、先回りのフォロー等はなく、何から始めればよいか、何を聞けばよいか等1年目は手探り状態であった）
民間企業等経験者 教員の増加、更なる 活躍に向けて必要な 支援など	■ 教科指導に対するフォロー（同じ教科の中堅・ベテラン教員の配置、知見の蓄積と共有等） ➢ 同じ教科の教員がサポートしてくれることが大変ありがたいと感じる（その際担当していたのが中学3年生であったため、受験等もあり、一人ではつらかっただろうと思う）。学校ごとに定年退職された先生が新任フォローに入っているが、必ずしも同じ教科ではなく、特に教科指導で苦労する部分が多いことから、同じ教科の教員にサポートしてもらえるとありがたい。 ➢ 1年目は教科指導に苦労することが多いと感じるため、材料を蓄積し、引継ぎ等をうまく行うことで、授業設計・準備の負荷を減らしていくことが重要であり、そのサポートは学校で行っていくべきだと考える

民間企業等での勤務経験を有する教職員へのヒアリング：小学校教員

※まとめページに掲載した内容に関連する部分を太字で記載

ヒアリング項目	ヒアリング内容
経歴	■ 大学卒業後に、研究室に残り、事務的な業務を2年程度担当し、その後、民間会社でテレフォン・アポイントメント業務2年程度、製造業7年程度経験しており、その他、専業主婦の期間もあった ■ 学校教育に関しては、研究室での業務経験後に小学校での講師を3年、さらに製造業での経験後に講師を6年経験している ■ 教員免許は、製造業の経験の後に大学に入り直し、特別支援の免許を取得した
民間企業等の経験を活かした 活躍・強み	■ 枠にとらわれすぎない考え方ができているのではないかと思います ■ 現在、特別支援教育の通級指導教育の担当をしており、教科指導をしていないが、児童の特性に合った教育ができていると感じる ■ 教員は真面目な方が多く、“こうしなければいけない”というマスト思考が強く、ルールやこれまで培ってきた学校の中での常識にとらわれ、常に子供たちを頑張らせている傾向を感じる ■ 保護者との関係構築については、保護者の生活環境やバックグラウンドはこれまでの様々な経験（専業主婦時代があることや、民間企業経験があること）からイメージがしやすく、親の立場で話すことができるため、保護者が親近感をもって話せるのではないかと感じる ■ 一方で、一般的に民間企業経験があることの強みと思われるキャリア教育や、ICT活用は特に民間企業等の経験があるから強い、ということはない
民間企業等の経験を経て教員になること/ なったことに対する 課題・改善点	■ 事務的なことであるが、新規採用された際に職歴をお伝えする必要があるが、所属していた会社の証明を提出する必要があるが大変で、特に円満退職されていない場合などは難しいのではないかと感じる ■ 学校にキャリアアップの機会が少なく、民間企業でのキャリア形成の文化を経験した人材にとっては、キャリアへのモチベーションが高まりにくいのではないかと感じる ■ 自分で教育に対する価値を見出さないと、モチベーションの持続が難しいと感じており、年功序列では若手が育たないのではないかと感じる ■ また、学校の場合、キャリアの話は上司一任で、若い時は人事のこと・自身のキャリアの希望を言いづらい環境になっていると感じる（校長になって学校運営を、というのは言いづらい雰囲気がある等）
民間企業等経験者教員の増加、更なる活躍に向けて 必要な支援 など	■ 外部環境の変化から、学校・教員の考え方を一新しないといけない局面に来ているといけない中で、閉ざされた環境で他の教員と異なる意見を言い出しづらい雰囲気がある学校も存在しているため、外部機関に業務改善や組織文化改善という観点から支援をしてもらえると良いのではないかと感じる ■ 民間企業等の経験者から教員への転職を増加させるためには、SNS等でブラックな職場であることが広まってしまっていることが足枷になっていると考えるため、良い面の発信は必要かと考えており、ほかの仕事と比較すると、1日のほとんどを笑って過ごせる仕事はないので、そういった部分を広められるとよいのではないかと感じる ■ 学校は社会に対して閉じていて、学校の外の人からすると知らないこと・理解されていないことが非常に多いため、その点をオープンにしていく必要があると感じる ■ 海外事例で、児童生徒の学力調査の結果が、担当教員の人事評価に影響するという話を聞いたことがあり、一定数値的な評価も必要ではないかと感じる

民間企業等での勤務経験を有する教職員へのヒアリング：小・中学校学校教員

※まとめページに掲載した内容に関連する部分を太字で記載

ヒアリング項目	ヒアリング内容
経歴	■ 大学で水産系学部を卒業後、製薬会社に就職し、医薬情報担当者を3年経験した ■ もともと教員への志望があったため、民間企業に在籍時も毎年採用試験を受けており、その中で講師へのお誘いが3月中旬にあり、悩んだ末に製薬会社を退職し、4月から講師になった ■ 教員志望は学生のころからあったが、倍率の高さ等から製薬会社に就職した ■ 大学時代に教員免許（中・高）を取得しており、小学校は教員採用後に通信教育で取得した ■ 講師は年単位契約で、そのまま高校教員になりたかったが、高校理科の倍率も高く、また当時は年齢制限があったため、中学校の採用試験を受け中学校教員になった
民間企業等の経験を活かした活躍・強み	■ コミュニケーション能力には強みがあると感じており、医薬情報担当者は医師へ薬の説明をする職種であったため、新卒社員であってもわかりやすく・興味をもってもらえるように説明しないといけないため、そこで人との関わり方を学んだ ■ 保護者対応に関しては、自分が持っている強みを発揮できていると感じており、教員によっては一方通行のコミュニケーションになっているケースもあるが、相手の話を引き出しつつ、自分の意見も伝えられている点は強みになっていると感じている ■ 管理職になってからは、職場の教員に対しても同じで、他の教員の考えをうまく引き出しつつ、認めたり、ほめたりすることに活かしていると感じる ■ 公務員は閉ざされた世界の中で業務をすることになりがちだが、民間企業であれば多様な方がいる中で、色々な方と関わることになるため、幅広い人とのコミュニケーションが生かされているのではないかと考えている ■ また、現在も様々な業者の方との関わりや、外部機関とのコミュニケーションでもスムーズにできていると考えており、外部との関わりは自身で一本化できている ■ 一本化すると業務負荷は高いが、様々な教員に任せると、方針・対応にばらつきが出てしまうため、品質担保や組織としての業務効率化ができていると考える ■ 中学校の理科で採用されており、その際は理科を担当しており、授業の中での話術や、民間で得た知見（薬品のことなど）・専門性をもって話していた ■ キャリア教育の部分でも、将来の夢はいつでも変えられることを身をもって・説得力をもって説明ができたと考えており、教え子でもそのことを覚えてくれていて、民間企業に就職するが教員免許を取っているという教え子もいる
民間企業等の経験を 経て教員になること/ なったことに対する 課題・改善点	■ 講師を務めているときの年単位の契約には不安を感じており、31歳で採用試験に合格したが、年齢的な部分等焦りを感じていた ■ 高校講師を務めている中で、中学校教員で採用されたため、最初の1年目は中学生とのコミュニケーションで距離を縮めることや、経験のないスポーツの部活動指導等は苦勞した ■ サッカー部顧問をやっていたが、自身は経験がなく、指導や試合での審判等の対応、保護者からの顧問だからやれて当然という目もあり、指導という観点で興味があるスポーツでない場合の土日の勤務等は大変であった ■ 今特に課題に感じている点として、民間企業が主任、係長、課長、部長等に階級が細分化されているが、学校は教頭の下は全部同じため、業務の割り振りの難しさを感じる ■ ベテランがやるべき業務、若手に任せるべき業務等がある中で、みんな横一線であるため適切な役割分担ができていないと感じるシーンがあり、ベテランの先生に望むのは若手への知見の継承・指導だが、立場が同じことで若手に任せたら良い仕事をベテランがやっている等が発生しており、組織マネジメントの難しさを感じる ■ さらに、学校ごとにも文化が異なり（校種によっても異なるが）、例えば教務主任の業務担当や範囲が学校ごとに異なるため、2校目で混乱につながることもある
民間企業等経験者 教員の増加、更なる 活躍に向けて必要な 支援など	■ 組織マネジメントに重要なことは職場の人間関係で、“教頭は職員室の担任”といわれることもあるが、職員室が居心地がいい場所になるようにしていく必要があると感じている ■ そのためには毎日声をかけ、授業を見て賞賛の種を探すこと、また話を聞いてあげることで、管理職と一般教諭の間に壁を作らないこと、逆にベテラン教員に気を遣いすぎないことが重要であると感じている ■ 特に、今年採用された1年目の教員の学級を見に行くようにしており、見に行くだけでも児童が静かになったり、また手に負えない場合はこちらに受け渡すように伝えている ■ 入職直後で苦勞していた際には、相談できる相手がほしいと感じていた時期もあり、研修で同じ境遇の教員と話す機会も重要だが、可能であれば一緒に現場で2人3脚でできる人がほしいと思う（中学校なら副担任がいるが、小学校だとそれができない等の問題もある）

民間企業等での勤務経験を有する教職員へのヒアリング：中学校教員

※まとめページに掲載した内容に関連する部分を太字で記載

ヒアリング項目	ヒアリング内容
経歴	■ ネットワークのインフラ関係の企業で法人営業を中心に9年間経験、退職後に講師を経験し、現職に就いた ■ 教員免許は大学時代に英語（中学校、高等学校）を取得しており、当時は教員を志望し免許取得したが、卒業後は民間企業に就職した ■ 民間企業に勤務していた際は、学校教育との繋がりはなかったため、改めて教員を志望した際には、知見がなく、また仕事をしながら教員採用試験を複数回受験した
民間企業等の経験を活かした 活躍・強み	■ 現在の担当教科である外国語に限らず、例えば道徳で勤労や経済の話ができることが経験が活かされていると感じる ■ また、正規採用以降担任をしているが、学級目標や部活動での目標の立て方、目標の意識のさせ方は民間企業での経験が生きていると感じる ■ 例えば、部活動であれば、目標に対する筋道を立て現在地と今後いつまでに何ができれば良いか、また週ごとに達成状況をチェックさせるなど、大きな目標の達成に向けたスモールステップの設計ができていると考える ■ 同様に、学級目標においても、「どのようなクラスにありたいか」という大きな目標に対して、月ごとの目標を立て、毎月最初に生徒に向けてメッセージを出し、理解の浸透を図っている ■ クライアントの困りごとを聞いていた営業の経験が、生徒・保護者へのコミュニケーションアプローチ、共感に活かされていると感じる ■ 不登校の傾向や、学校に毎日通うことが難しい生徒が増えている中で、その対応を保護者と一緒に考える際に活かされていると感じる ■ 民間企業でIT関係の経験があるため、学校の情報教育を担当させてもらっており、他の先生からタブレットの対応で頼られることもあり、その点は経験が生きていると感じる
民間企業等の経験を 経て教員になること/ なったことに対する 課題・改善点	■ 営業をしていた際は、クライアントからの要望に対して、一部実現が難しいと思われる場合も「やります」と回答することもあったが、教員として、保護者との対話においては、“本当にできること”を検討して回答しなければいけない点に違いや難しさを感じることがある ■ 民間企業での働き方改革はペーパーレス・リモートワークが進んでいて、それを推進するための環境も整っていたが、学校はWi-Fiが弱い等環境が整っていない部分や、紙文化が残っていてどこまで管理しておくか等の独自の文化・環境への慣れに時間がかかった ■ 講師1年目で感じた難しさとして、年齢から中堅で見られる部分があり、そのギャップ（他者からの見られ方と自身の学校での経験値の差）に難しさ・しんどさを感じた ■ 教員免許を取得した際に教育実習も行っていたが、10年くらい経ってしまっており、指導要領等も変わっている状況であったため、講師1年目で1から積み上げていく形だった
民間企業等経験のある教員の更なる増加・活躍に向けて 必要な支援など	■ 採用時研修で共有される、各教員・学校の取組は良い刺激になった ■ また、現在の学校の英語科の指導主任の先生と一緒に英語の授業を作っている中で多くの学びがあったため、同じ教科の教員がサポートしてくれることが大変ありがたいと感じる（その際担当していたのが中学3年生であったため、受験等もあり、一人ではつらかっただろうと思う） ■ 学校ごとに定年退職された先生が新任フォローに入っているが、必ずしも同じ教科ではなく、特に教科指導で苦勞する部分が多いことから、同じ教科の教員にサポートしてもらえるとありがたいと感じる ■ また、人事配置について、最初に赴任した際、一緒に英語を担当する先生が講師の方で、経験の少ない自分と講師の先生のどちらが教科をリードするのか悩ましいケースがあったので、そういった点も配慮していただけるとありがたいと感じる ■ 営業の際は営業事務をサポートしてもらえる体制があったが、学校では生徒の出席や通知表等、様々な業務を教員で分担して対応する必要があり、単純に業務量が多いため、サポートしてもらえるとありがたい（部活動の地域移行等の話は出ているが、普段の事務作業をサポートしていただけると大変助かる） ■ 学校事務はいるが、学校全体の事務（設備・給与等）を担当しているので、先生へのサポートは対応しておらず、スクール・サポート・スタッフは不登校の生徒の対応等をしてもらっており、手が空いた際に印刷等を対応してくれてはいるが、各教員の持つ業務の負担軽減にはつながっていない（特に担任の業務負担が行事も含めて多いと感じる） ■ 民間経験とは逸れるが、学校のPCのスペックが非常に低く、デジタル教科書だけで容量がひっ迫するため、教員用PCのスペックを上げられると、多少業務が快適になると感じる

民間企業等での勤務経験を有する教職員へのヒアリング：中学校・高等学校教員

※まとめページに掲載した内容に関連する部分を太字で記載

ヒアリング項目	ヒアリング内容
経歴	■ 大学在籍時に教員免許を取得、卒業後は民間企業へ就職し、小売業の営業職に10年勤めた ■ 地域の活動に参加し、子供たちと活動する中で教員への志望が強まり、民間企業に勤めながら教員採用試験受験のための勉強を行った ■ 社会人特例選考で、中学校・高等学校の保健体育科の教員になった
民間企業等の経験を活かした活躍・強み	■ 民間企業の経験が最も活かされていると感じる点は、協調性、コミュニケーション能力だと感じる ■ 民間企業であればニーズを聞いて対応することが当たり前であったため、教員になってからの生徒、保護者や同僚との対話においても、相手の意図を汲み、その意図を踏まえて対応・行動に移す意識・姿勢は民間企業時代で身に付いたものであると感じており、例えば、特定の取り組みに反対する同僚がいる場合も落としどころを検討するなどに活かしていると感じる ■ また、民間企業経験の中で、社会の変化スピードを経験しており、その変化に合わせた対応が求められることを把握できており、それが学校でも活かしていると感じる ■ 例えば授業スタイルを一度確立すると、それが固定化されてしまうケースもあるが、そこを柔軟に対応できているのではないかと感じる ■ 具体的には、修学旅行時の連絡手段のルール変更や、体育の授業の長距離走であれば、ランニングを趣味にしている方と学校でのネガティブなイメージとのギャップを検討し、両者の違いとして、景色の変化や音楽等を授業に取り入れる等を行った ■ 社会で受け入れられているものを、何とか学校に取り込むという考え方をも持てていたように考える ■ 学校組織への貢献についても、習慣で残っているものを可能な範囲で減らしていく・効率化していく仕組みを取り入れられたのではないかと考える（Excelの共同編集機能の活用など）
民間企業等の経験を 経て教員になること/ なったことに対する 課題・改善点	■ 教育実習に行ってから10年経ってからの入職であったため、ギャップを強く感じた点もあり、教科指導に苦労した ■ これまで自身が受けてきた・見てきた授業をベースに授業準備をするが、環境の変化（ICTの活用等が当たり前になっている等）にギャップを感じた ■ 教員になった12、3年前はまさにICT導入期であり、ICT機器で動画を撮って自分の動きを見る等の活動が取り入れられ始めていた ■ また、働きながらの教員採用試験の勉強には苦労した ■ うまく隙間時間を見つけないとなかなかクリアできず、社会人特例選考では論文審査であったが、学校現場の実情や記載内容の根拠など、情報の収集や内容の検討が必要になり、民間企業で勤めている場合、業界によっては教育から離れてしまうので、改めて情報のインプットが必要になる
民間企業等経験のある 教員の更なる増加・ 活躍に向けて 必要な支援など	■ 10年間のブランクがある中で教員になっているため、その分、教科指導の力を身に着ける必要があり、業務外での研鑽（書籍や研究授業への参加等）が必要であったと感じる ■ 研究授業は平日の勤務時間内に行われることも多いので、時間を調整して参加していた ■ また、そういった機会は横の繋がりを活用して得られるため、横の繋がりは重要である ■ 横の繋がりは、自治体で行われている各教科の研究会が年数回開催されているので、そういったところに参加して情報連携を行っていた ■ また、今後の民間企業等経験のある教員を増加させていくためには、民間企業であろうと公務員であろうと忙しいことは変わらないため、そういった方へも情報が届くよう、教員採用試験の情報をより多く発信していくことで、教員免許持っているが教員でない方へメッセージを届けることが重要であると考え ■ 教員は教育公務員で、確実な指導、保護者対応等ハードルや責任があるため、そういった心配を超えるような発信ができれば、チャレンジの促進ができるのではと考える ■ より活躍を促進するためには、教員本人が何事も前向きに考えることが大切で、配属された学校や同じ学年の他の教員には様々な年代の方がいるので、そこをポジティブに捉えて働く必要があり、また、学校側も教員が前向きになれるようなサポートや働きかけがあると良いのではと感じる ■ 自身が1年目に赴任した学校は、新しいことにチャレンジさせてくれる風土があり、新たなチャレンジに予算をつける等前向きに取り組みができ、若手の先生にもチャレンジを促進できていた

民間企業等での勤務経験を有する教職員へのヒアリング：高等学校教員①

※まとめページに掲載した内容に関連する部分を太字で記載

ヒアリング項目	ヒアリング内容
経歴	■ 教育学部卒ではあるが、教員免許を取得しないコースにいたため、教員の選択肢はなく、卒業後は、学生時代にアルバイト勤務していた家庭教師派遣業に従事していた ■ 3年半勤めた後に、もともと志望していた技術系の仕事にできるだけ近い仕事として、通信系企業の営業職に転職、9年半勤め、複数拠点の管理等を担当した ■ その後、生活環境の変化により、技術系の中小企業の営業職に転職し、その後教員採用試験を受けて、教員をしている
民間企業等の経験を活かした活躍・強み	■ スペシャリスト採用で、専門性の高い技術・知識を期待されていた可能性があるが、現場では基礎の定着が求められ、高度な専門性はそこまで必要ではなかった ■ 数値的な成果が常に求められる厳しい環境での勤務経験から、負荷には非常に強いと感じており、学校の業務負荷にも適用できている ■ 教育の現場では、勤務時間の長い先生は使命感・責任感が強く、また仕事ができる先生に多く仕事が集まっているため、その少数の人材で学校現場が回っている実態もある一方で、当人たちはそこまで負荷に感じていないように感じる ■ また、教員は解雇の不安がなく、精神的な安全性が確保された状態で仕事できる点に魅力を感じている ■ 民間企業で多岐にわたる業務を担当していた経験から、変化にも対応できる柔軟性があるのではないかと感じているが、工業科の教員であるため、学校も限られており、異動の機会はそこまでなく、また、学校内での業務の変更はあれど、そこまで大きな環境の変化はない ■ 工業科の授業では、生徒に技術を伝える際に、現場でどのように活用されるかを伝えられる点が、技術者として勤務していた経験が活きていると感じる ■ 技術職に就きたいという思いから、独学で複数の資格を取得しており、これにより、技術職としての経験を積むことができた ■ また、働きながら資格を取得することの難しさや、その資格が将来役立つことを、自信を持って伝えられている
民間企業等の経験を 経て教員になること/ なったことに対する 課題・改善点	■ 応募に向けての準備のハードルがあり、自治体によっては採用試験として小論文が求められるが、普段の業務を行いながら、異業界の情報をキャッチアップしながら書かないといけないので、その点に難しさを感じた ■ また、教員に転職する際に、辞令を受け取る4月まで本当に採用されるのかわからない不安（名簿に自身の名前が記載されて、「必要があれば採用」というレギュレーションであったため不安を感じた）があり、前職を辞めることのハードルもあった ■ 営業の経験からコミュニケーションには一定自信があったが、数十人の生徒の前で、毎日何度も授業をすることに不安を感じており、1年目は授業準備の慣れがなく授業設計をかなり細かく行っていた点や、学校の事情によると思われるが、1年目だからと言って授業コマ数が少ないということではなかったため、夜の3、4時まで準備がかかる等、大変苦労した ■ 触れたことのない分野や、学校独自の分野を勉強して、生徒に教えないといけないプレッシャーがあった（特に受け持った科目が大学等で学んだことがなく、教科書もない情報を探すところからのスタートであったため、苦労大きかった） ■ 毎年科目が変わるわけではないので、1年目で一周すると、2年目以降は既存のものの改善で対応できるため、負担が軽減されるが、1年目の負担は業務面でも精神面でも高かった ■ スペシャリスト採用ということもあり、同僚の期待値が非常に高く、組織のことが何もわからない自身の状態と、他の教員からの期待値のギャップに苦労した（アドバイスを求めれば教えてもらえるが、先回りのフォロー等はなく、何から始めればよいか、何を聞けばよいか等1年目は手探り状態であった）
民間企業等経験のある 教員の更なる増加・ 活躍に向けて 必要な支援など	■ 初任者研修が充実していたため、1年目を頑張ればなれる部分は大きいと感じる ■ 初任者研修は教職の全般を学べ、道徳や学校経営の研修を経て、学校の方針がどのようなことを考えて組み立てられているのか等見えるようになってきた点が有益であったと感じる ■ 1年目は教科指導に苦労することが多いと感じるため、材料を蓄積し、引継ぎ等をうまく行うことで、授業設計・準備の負荷を減らしていくことが重要であり、そのサポートは学校で行っていくべきだと考える（教員の苦労・疲弊のしわ寄せは生徒に行ってしまうので、すでにある材料を提供する等、業務効率化に向けた対応が生徒へ良い形で還元されるのでは） ■ また、そこまでの余力はないかもしれないが、民間企業のOJTのように、T2で入って、T1の先生の授業を見られる機会を設けられればと思う ■ 新卒採用は近く教育実習を経験しているが、経験者採用は経験がないまたは、かなり前の経験になるため、最初の1か月だけでも手厚いフォローがあれば助かるのではないかと考える ■ 教科指導以外の校務は1年目でも対応できるのではないかと考える（学校のミッション等を理解できれば、より効果的な対応はできると思うが、業務自体の対応はそこまで難しいものではないと考える）

民間企業等での勤務経験を有する教職員へのヒアリング：高等学校教員②

※まとめページに掲載した内容に関連する部分を太字で記載

ヒアリング項目	ヒアリング内容
経歴	■ 大学卒業後、民間建設会社に就職し、3年間の勤務の後、高等学校で工業科の教員をしている ■ 教員免許は大学時代に取得していた
民間企業等の経験を活かした活躍・強み	■ 工業高校の勤務がメインとなるが、専門性とキャリア教育には活かしていると考えており、民間企業経験をもとによりリアルに、各技術の活用のされ方等を教えることができたと思う ■ 生徒指導に関しても、例えば、遅刻をしないことの重要性等、社会に出た後の常識を意識させながら今やるべきことを明確に示せていたのではないかと考える ■ 保護者との対話でも、仕事の大変さを理解し、共感しながら保護者対応ができていたと感じる ■ 若い時は、「教員にはわからないだろう」と思われるところもあり、譲歩しないといけなくなる部分もあるが、経験を踏まえた対話によって保護者からの信頼感に繋がっているのではと考える ■ 教員とのコミュニケーションにおいても、“選ばれる学校にするためには”という視点で学校づくりをしてきた ■ 企業は営利を目的に、役に立って業績を上げていくことが必要であるが、教員だと定期的な異動もあって保守的に習慣を守っていく傾向が強いように感じる ■ 保護者や生徒は時代によって変わってきているため、学校側も停滞は後退ととらえて、チャレンジすることを重視してきた ■ また、企業との連携もスムーズにできていると感じており、工業高校は卒業後に社会に出ていく生徒もいるため、企業と連携して求められる生徒を検討していく必要があるが、そこがスムーズにすすめられていると感じる ■ 業務現場と学校の学びに乖離があり、そこを埋めていくために企業見学や講義等、企業との連携を行ってきた ■ 過去に普通科で教頭も勤めていたが、基本的に普通科においても企業や地域との連携は求められ、社会を意識した教育が求められることは同じであると感じる
民間企業等の経験を経て教員になること/なったことに対する課題・改善点	■ 3年の民間企業経験だとメリットが多かったが、10年以上民間企業に勤めて学校に入ってくると文化のギャップが強いのではないかと感じる ■ 民間企業で勤務している間は学校教育から離れてしまうため、自身が学校で経験してきたことと、現在の学校で求められることとの間にもギャップがあり、苦勞するケースがあるように思う ■ また、民間企業等を経験して専門性が高い場合でも、わかりやすく教えるという授業のスキルの習得には苦勞しているように感じる ■ 特に民間企業経験が長ければ長いほど、その課題を感じている方が多いように感じる ■ 評価の点で苦勞しているケースもあるように思う ■ 評価観点別に積み上げの評価をしなければならず、テストだけで評価するのではなく、授業等で常に情報・評価材料を拾っていかないといけない点が苦勞しているポイントではないかと考える ■ 評価については定期的に教科別で打ち合わせをして、評価基準の目線合わせなどをしながら組織的に取り組んでおり、また、民間企業経験を活かしてもらうためにも民間企業等経験者の新任教員は他の教員の授業を見学する機会を設けていた
民間企業等経験者教員の増加、更なる活躍に向けて必要な支援など	■ 民間企業の経験のある方の積極的な採用を進めていくことは良いと思うが、学校現場のフォローは必要になるだろうと考える ■ そのためには民間企業等経験者をどのように活かしていくか、等のビジョンを持つ必要がある ■ キャリア教育等の観点で、民間企業の方に講演してもらうこともあるため、その民間企業を経験した方が教員として学校の中にいることは組織の良いポイントになるはずで、それをうまく活かしていくためにも、こういった期待役割を持たせるかなどの検討や学校側のフォローが必要であろうと思う ■ 多様な生徒が入学してくるため、教員も最低限のベースは持ちつつも、教員も多様になる必要があると考える

民間企業等での勤務経験を有する教職員へのヒアリング：高等学校教員③

※まとめページに掲載した内容に関連する部分を太字で記載

ヒアリング項目	ヒアリング内容
経歴	■ 大学は美術系に在籍しており教員免許を取得、大学院修了後にITベンチャー企業に半年間在籍し、人材開発部所属であったが、人材派遣側の営業を担当した ■ その後、美術科のある高等学校で産休補助の募集があり、2年半講師を経験し、その後教員採用試験を受験した
民間企業等の経験を活かした活躍・強み	■ 民間企業で、クライアント企業からの案件内容と、エンジニアのニーズを聞いてマッチングさせることをしていたため、ヒアリング能力が養われており、生徒とのコミュニケーションに役立っている ■ 例えば、進路相談の際も生徒の意図を汲んだ方向性を提示などができている ■ 教員はビジネスマナー（名刺交換、メール、電話対応等）を学ぶ機会がないため、その点は民間企業経験が役に立っていると考えており、他教員にメール内容を相談されることもある ■ 民間企業で採用側をした経験から、こういった採用の基準で見ているか等を学べた点は役に立っており、就職指導をする際に説得力を以って話をする事ができている ■ また、在籍した企業がシステム、IT系で、エンジニアを派遣する際に、教員の勤務に関するシステム保守等の案件もあったため、実際に学校に入ってから実際のものを見る機会があり、裏側を想像しながら使っている ■ その他、現在在籍している学校がメディア系の学科を持っているが、近隣の情報系学科を持つ学校との差別化を検討する際に情報系も知っていることから、他の教員もよりも高い解像度で検討できているように思う ■ 学校や学科に対して誤った認識・理解で、生徒が入学してくることを避けなければならない、そういった点では公立でも位置づけの明確化・差別化が必要になる
民間企業等の経験を経て教員になること/なったことに対する課題・改善点	■ ベンチャー企業に所属していたことが要因である可能性もあるが、社長の一存で物事が決まってしまうため、柔軟かつスピード感をもって検討を進められていたが、学校の場合は制約が多く、また、複雑であり、その点は難しさを感じる ■ 自治体へ伺いを立てないといけないケースや、簡単に換えられそうなものでも柔軟に動かしづらい部分が存在する ■ また、残業代がちゃんと出る会社からの転職であれば、その点にかなりギャップを感じる可能性がある
民間企業等経験者教員の増加、更なる活躍に向けて必要な支援など	■ 学校の他の先生方が手厚く、学校内での生活だけでなく、その地域での生活の面でもサポートしてくださった部分は助かった ■ 転職の際の引っ越し時期と、申請時期の影響から、引っ越しの費用に補助がなかったため、多少でも補助があれば助かったと思う ■ 今後の教員志望の方を増やしていくことへの課題として、非常勤で勤務した後に教員採用試験を受けるルートが一定存在すると思われるが、非常勤の先生の時間数、特に社会人枠と教員免許所持枠などが年度で決められており、（前年度の人事が確定していない段階での申請の場合が多い）非常勤講師として学校に関わってくださる講師の方々の力を十分に活用できていない場合もある ■ 地域と協力した学校運営を目指す場合、社会人講師で入ってくださる民間の方の採用と時間数の設定の自由度が上がるのが重要だと感じており、それによって、教育現場に興味を持ていただくことが大切なのではないかと感じる ■ また、来年度の予算の問題で繋ぎ留められない（重点校であれば、講師を定期的に呼べるが、そうでないと講師をよべない/繋ぎ留められない等）ケースが存在しており、そうした点で機会を逃しているシーンがあるように思う

3-2. 学校管理職（校長）へのヒアリング

学校管理職（校長）へのヒアリングまとめ

ヒアリング項目	ヒアリング内容
民間企業等の経験を活かした 活躍・強み・期待	■ 相手の意図を汲んだ丁寧なコミュニケーション ➢ 営業経験のある方や接客をされていた方は、保護者だけでなく、教員との関わりにおいても、相手の立場を踏まえたコミュニケーション等、上手であったように感じる ➢ 保護者との関係性の持ち方が非常にうまく、部活動経営の中でも信頼感を得ており、一方的な指導ではなく、こどもの良さを見つけて声をかけているシーンが多くみられる ➢ 他の教員とも上手にコミュニケーションを取っており、聞き方がうまく、相手からの相談・意見の意図を理解して会話ができており、他の教員のモチベーションの維持・向上にも良い影響を与えてくれている など ■ 地域や保護者、社会のニーズを把握しようとする姿勢 ➢ 国や自治体が求めること・目指していることに対して、必要な理由を社会の動き・状況を踏まえて読み取り、学校で実践しようとする取り組みが見られる ➢ 学校の中に入っている、第三者的な外からの視点を持っているようにも感じており、地域や生徒・保護者のニーズを感じる力/把握しようとする姿勢があるように感じる など ■ 活動の着実な実施に向けた計画の策定・PDCAサイクルの実践 ➢ 学校でもPDCAサイクルを回す、ということはいく言われるが、なかなか有効な実践にまでは至っていなかったが、その点をリードしてくれている ➢ 現在、民間企業等経験教員に部長を担ってもらっている部署があるが、学校の経営方針を踏まえた組織の方針の策定、進め方をしてくれている など
民間企業等の経験を 経て教員になること/ なったことに対する 課題・改善点	■ 年齢を重ねてからの入職による生徒との関係構築 ➢ 民間企業経験が長く、年齢を重ねてから入職される方は、若い先生と比較すると、児童の興味についていくことに苦労するケースもあるのではないかと考える ➢ 生徒は、教員の服装や髪型等の違いにも気が付くほど他者をよく見ており、教員の性格にも依るが、生徒との信用・信頼関係を築くためには近くにいることが大切で、その点において、大学卒業後にすぐに教員になった20代と、民間企業等の経験を経て教員になった30代では生徒へのアプローチの仕方が異なるため、難しさを感じているように思う など ■ 学校組織・文化への適用 ➢ 30代で教員になり、社会人経験は豊富であるが教員としての積み上げがないため、周りからの見られ方もあり、学校組織への適用に難しさを感じているように思う ➢ 民間企業等、これまで経験してきたことや、自信を持っていることは変えづらく、自分のやり方を押し切ってしまうことがあるように感じており、その点が課題になるケースも存在する ➢ 学校には言葉にできない/明示されていないルールや文化が多くあり、見て覚える、感じることを求められるため、慣れるまでに数年かかることもあるが、民間企業の経験を活かして切り捨てようとする人は組織に馴染めない危険性があり、現状を受け入れながらも改善していく方の方が活躍できるように感じる など ■ モチベーションの置き所、維持の仕方 ➢ 民間企業は過程とともに結果が非常に重視されるが、教職は結果が見えにくい職業であり、強い信念を持っていないとやりがいを見出すこと（何を喜びにしてやっていけば良いのか）で壁にぶつかることがあるように思う ➢ 民間企業における力量が報酬に反映される等の厳しさが学校にはないため、それを良く思う方もいるが、一方でモチベーションの維持が難しいのではないかと感じる。過去には校長や教育委員会の評価が報酬に反映される仕組みがなかったので、モチベーションの置き場に苦労していたのではないかと感じる など
民間企業等経験者 教員の増加、更なる 活躍に向けて 必要な 支援 など	■ 勤務年数ではなく、同世代教員との交流機会 ➢ 同世代での交流、ディスカッションができる場（自治体での研修や、他の学校の発表や研修等）に民間企業等経験者の教員を参加させるようにしている。教員の経験年数が同じ同期だと、世代が異なるため課題が異なることがあるため、経験がある同世代の話を聞くことで、これまで得た知見の共有、同世代の見られ方を勉強することができると考えている ➢ 自治体でも初任者研修があり、同時に校内でも研修をやっているが、対象者として大学卒業後に入職した教員を想定しているため、民間企業等経験者にとっては必要のないコンテンツも含まれている可能性も高く、一方で、30代、40代特有の課題もあるため同世代研修が必要なのではないかと考える など ■ モチベーション向上のための具体的な行動・活動に対する承認 ➢ モチベーションの維持・向上に向けては、管理職、特に校長は、各教員のキャリアについてサポートする必要がある、1on1面談を行ってきちんと評価をすることが重要であると感じる ➢ 学校長としては、教員のモチベーションの維持・向上のために、活動の適正な評価、承認が重要であると考えている。その中で、民間企業経験の強みを救い上げていくこと、働きやすい環境（教職員集団へ馴染んでいける環境）を作っていくことが必要なフォローであると考えている など

学校管理職（校長）へのヒアリング：小学校校長①

※まとめページに掲載した内容に関連する部分を太字で記載

ヒアリング項目	ヒアリング内容
民間企業等の経験を活かした 活躍・強み・期待	■ 現在、教職員経験11年目で、教務主任を専任してもらっている方が民間企業経験があるため、その方を想定しながら回答させていただくと、強みの1点目は教科指導について、学級担任をしていないので授業自体は見ることはないが、本校が目指している主体的・対話的で深い学びの授業改善をリードしてくれている ■ 国や自治体が求めること・目指していることに対して、必要な理由を社会の動き・状況を踏まえて読み取り、学校で実践しようとする取り組みが見られる ■ 学校でもPDCAサイクルを回す、ということがよく言われるが、なかなか有効な実践にまでは至っていなかったが、その点をリードしてくれている ■ 本学は小規模校で、同じ集団で保育園・幼稚園から中学校まで進学するため、ネガティブな言い方をすると人間関係が閉鎖的になってしまうことから、コミュニケーション力、しゃべくり力、聞き取り・読み取り力を重点的に伸ばそうということを、校長、教頭、当該教員で話し、その点の強化を目標にした ■ 子どもがディスカッション、意見を表明する機会を取り入れた授業を設計していくことにしており、児童間や児童-教員間を繋いでいく活動をしているがその動きをリードしてくれており、現在不登校も0人になっている ■ また、これまで年3回（低・中・高学年でそれぞれ1回）しかなかった研究授業についても、ペア学年を作り、お互いの授業を見学し、“暖かい”アドバイスをもらえる機会を設けている ■ 日程調整は難しいが、うまく調整をして対応してくれており、チーム・学校として力が上がっており、また、教員それぞれが本学で働くことに高いモチベーションを持ってきている ■ 強みの2点目は内部統率力で、民間企業での組織統率の役割を担っていたことが影響している可能性は高いが、現在教務主任を担ってくれており、積極的に教職員と関わり、日々の業務・仕事の仕方を把握して、ベクトルを揃えることに長けており、その結果働き方改革にも寄与している ■ 具体的には、火・金は定例で朝の職員打合せがあるが、実際には報告事項がない場合もあり、あらかじめ先生方に報告の有無を聞いて回り、無ければ会議をスキップして、先生方が登校してきた児童とゆったり過ごす時間に充てられている ■ 3つ目はキャリア教育で、6年生がまさにキャリア学習をしているが、その先生が、仕事につくために大学でどのような勉強をして、そのために小学校で何を学ぶ必要があるかを一貫性をもって話をするのを児童は興味を持って聞いている
民間企業等の経験を 経て教員になること/ なったことに対する 課題・改善点	■ 30代後半で教職についていることから、担任として学習指導等を行った経験が浅く、若い先生への助言等で苦勞する可能性が考えられる ■ 小学生は、必ずしもそうではないが、休み時間等に一緒に遊んでくれる先生、また年齢の近い先生を好く傾向があり、30代、40代でも一緒に遊ぶよう言っているが、20代特有の勢いは20代教員の強みだと感じる ■ また、保護者の見る目も違い、20代で経験の浅さに懸念する意見もあれば、それに肯定的な方もいるため、教員自身のライフステージによって対応を変えることが求められる ■ 民間企業は過程とともに結果が非常に重視されるが、教職は結果が見えにくい職業であり、強い信念を持っていないとやりがいを見出すこと（何を喜びにしてやっていけば良いのか）で壁にぶつかるときがあるように思う ■ 勉強が苦手だった児童が親になっていて、やりがいを感じることもあるが、時間がかかるため粘り強さが求められる ■ 一方で、本学ではコミュニケーション力向上の取組の成果が様々見えるようになってきており、学校評価をまとめる時期に入っているが、各教員のやりがいに繋がっていると感じる
民間企業等経験者 教員の増加、更なる 活躍に向けて必要な 支援など	■ 学校長としては、教員のモチベーションの維持・向上のために、活動の適正な評価、承認が重要であると考えている ■ その中で、民間企業経験の強みを救い上げていくこと、働きやすい環境（教職員集団へ馴染んでいける環境）を作っていくことが必要なフォローであると考えている ■ 民間企業での経験ばかりを優先せずに、旧来の学校が培ってきた良さをバランスを取りながら集団として取り組んでいく、取り組めるような環境を作っていくことが必要と感じる ■ また、民間企業等からの転職を増加させていくためには、教員、管理職の給与と労働環境を整備することが必要であろうと感じる ■ 就職氷河期や子育て世代など、様々なバックグラウンドを持つ先生が活躍できる環境を整備できたら考える

学校管理職（校長）へのヒアリング：小学校校長②

※まとめページに掲載した内容に関連する部分を太字で記載

ヒアリング項目	ヒアリング内容
民間企業等の経験を活かした 活躍・強み・期待	■ 多様な民間経験のある方と一緒に仕事をすることがあるが、ビジネスマナーに強みがあると感じる ■ 営業経験などを有しており、その経験から保護者や地域の方との対応が丁寧であったと感じる ■ 学生の中でも、アルバイト経験の有無によって言葉の使い等には違いが出てくるように感じており、そういった民間企業での経験が一定ありビジネスマナーを身に付けていると、保護者からの安心感につながるのではないかと考える ■ また、社会科の授業の中で、自身の経験を交えながら話ができている点も強みであると感じており、例えばキャリア教育を推進していく際には、民間企業等の経験のある教員は児童に対して、生の声を伝えられていた ■ また、営業経験のある方や接客をされていた方は、保護者だけでなく、教員との関わりにおいても、相手の立場を踏まえたコミュニケーション等、上手であったように感じる ■ 事務作業については特に民間企業経験があるから優れている、というようなことはなく、IT知見を持っているか等人に依存する要素が強いように感じる
民間企業等の経験を経て教員になること/ なったことに対する 課題・改善点	■ 民間企業における力量が報酬に反映される等の厳しさが学校にはないため、それを良く思う方もいるが、一方でモチベーションの維持が難しいのではないかと感じる ■ 民間企業とのギャップで、学校における残業が当たり前となっている現状に対して、報われない難しさや抵抗を感じる ■ 過去には校長や教育委員会の評価が報酬に反映される仕組みがなかったので、モチベーションの置き場に苦勞していたのではないかと考える ■ 教科指導や児童・生徒指導での課題は人に依る部分が大いように感じる ■ 民間企業経験が長く、年齢を重ねてから入職される方は、若い先生と比較すると、児童の興味についていくことに苦勞するケースもあるのではないかと考える
民間企業等経験者教員の増加、更なる活躍に向けて 必要な支援 など	■ モチベーションの維持・向上に向けては、管理職、特に校長は、各教員のキャリアについてサポートする必要がある、1on1面談を行ってきちんと評価をすることが重要であると感じる ■ また、適材適所に人を配置することが重要であり、どの発達段階の学年を担当してもらうか、校務であればICTや教科での配置等を人となりを踏まえて検討することが必要である ■ 更なる増加に向けては、現在行っている積極的な採用広報を今後も継続して発信していく必要があるのではないかと考える ■ 現状では校長や教育委員会の評価が一部給与に反映される仕組みがあるので、民間企業等経験者もモチベーションに寄与している部分があるのではないかと考える

学校管理職（校長）へのヒアリング：中学校校長①

※まとめページに掲載した内容に関連する部分を太字で記載

ヒアリング項目	ヒアリング内容
民間企業等の経験を活かした 活躍・強み・期待	■ 民間企業等の経験の有無に依らず、教員それぞれの持つ個性や能力に依存する話になるが、現在勤務している民間企業経験5年、その後講師5年経験され、現在正規採用5年目の教員は、仕事ぶりはきっちりと、真面目にされている印象があり、強みは、きっちり丁寧に確実に事務仕事ができる点にあると考える ■ 具体的には、必要なポイントで関係者へ伺いを立て、助言や意見を収集しながら仕事を進められている ■ 民間企業では、1年目には先輩社員が付いて、相談しながら進めていくことを教えられていると思われるが、その経験によるものと思われるが、作業設計・時間の使い方が上手く、期限等を踏まえて、確実に業務を進めている ■ また、研究気質で、自治体からの指定で本学に設けている研究部の中心になって推進してくれており、プレゼン能力が高く、他の教員に提案をして取り組みをリードしてくれている ■ 提案内容に裏付けがあり、提案内容やプレゼンに自信があり、自身の意見を押し切れる強さを感じる
民間企業等の経験を経て教員になること/ なったことに対する 課題・改善点	■ 生徒との距離感の取り方に難しさを感じているシーンがあり、本人も生徒指導は苦手と言っている ■ 生徒は、教員の服装や髪型等の違いにも気が付くほど他者をよく見ており、教員の性格にも依るが、生徒との信用・信頼関係を築くためには近くにいることが大切で、その点において、大学卒業後にすぐに教員になった20代と、民間企業等の経験を経て教員になった30代では生徒へのアプローチの仕方が異なるため、難しさを感じているように思う ■ また、30代で教員になり、社会人経験は豊富であるが教員としての積み上げがないため、周りからの見られ方もあり、学校組織への適用に難しさを感じているように思う ■ 民間企業等の経験のある方は、白黒ははっきりつけたいといけないという意識が強いように感じているが、生徒や保護者との対話・対応では白黒ははっきりつけられないことも多く、その感情労働（見えない家庭環境を想像して寄り添う等）や、非効率な活動をとることに苦労しているように感じる ■ 民間企業等の経験の話ではなく中学校・高等学校の特性だが、小学校と比較すると、中学校では担任をもっている、持つのは自分の授業のみになるため、自分の学級の生徒理解に時間がかかる傾向があり、年度の始まり等は自分の思い通りに仕事できない状況が生まれることもあり、その兼ね合いでつらくなってしまうケースもある
民間企業等経験者教員の増加、更なる活躍に向けて 必要な支援 など	■ 学校での業務の流れや、他教員との関係等に慣れてもらうための対話や、自分だけが業務を完了させるのではなく、組織としてのゴール達成に向けて周りをいかに巻き込んでいくか、という点でのコミュニケーションを丁寧に行っている ■ 各教員はそれぞれに自分の仕事のペースがあり、例えば、1週間後が期限の業務を依頼して2、3日経っても何もできていない状況になる教員もいるが、期限を守ることが絶対であるものの、それをなぜそのような状況になっているかを考えるように仕向けるサポートを行っている ■ また、同世代での交流、ディスカッションができる場（自治体での研修や、他の学校の発表や研修等）に民間企業等経験者の教員を参加させるようにしている ■ 教員の経験年数が同じ同期だと、世代が異なるため課題が異なることがあるため、経験がある同世代の話を聞くことで、これまで得た知見の共有、同世代の見られ方を勉強することができていると考えている ■ 研修参加のための時間を捻出することの難しさはあるが、中学校では工夫できる部分があるため、組織で協力して時間を捻出する工夫を行っている

学校管理職（校長）へのヒアリング：中学校校長②

※まとめページに掲載した内容に関連する部分を太字で記載

ヒアリング項目	ヒアリング内容
民間企業等の経験を活かした 活躍・強み・期待	■ 自身も民間企業経験を経て、中学校の体育の教員になっており、教員の前にスポーツクラブで幼児から高齢者まで幅広い年齢層へ水泳の指導を行っていた経験から、中学生へ成長過程や今後の成長を踏まえた個に応じた指導ができていたと感じる ■ 民間企業等経験のある教員は、これまでコミュニケーションの対象が大人がメインであったこともあり、調整力や相手に嫌な気持ちにさせないコミュニケーションが取れるように感じる ■ 時には感情を出して指導・意見することも大事ではあるが、そうすると声の大きい教員や、ベテラン教員の意見ばかりが通ってしまうことがあるが、民間企業経験のある教員は、相手の意見を聞く力・スタンスや、うまく落としどころを作る力を持っているように感じる ■ 校長としては多様な答えがある中で判断を求められるシーンが多くあり、成果が見えづらい環境の中で、成果に向けてどのようなアプローチをすべきかという観点で、民間企業経験のある方の意見を聞くことは有意義であったと感じる ■ 学校組織は小さいため変えやすい組織ではある一方で、前例踏襲的な要素もあり、組織としてなかなか踏み込めてなかったところもあるが、そこへの一歩を民間企業での成功体験を基に自信をもって動かし、組織を活性化させていたシーンもあった ■ また、学校の中に入っている、第三者的な外からの視点を持っているようにも感じており、地域や生徒・保護者のニーズを感じる力/把握しようとする姿勢があるように感じる ■ 単に生徒を指導しているだけでなく、地域の活動に参加する等様々な面からアプローチしており、それは民間企業で勤務していた際に、お客様からお金を払って選んでもらっているという感覚・経験から、学校のやり方に合わせるのではなく、生徒や保護者等に合わせる姿勢につながっていたのではないかと考える ■ 社会の変化やニーズを踏まえ、求められることは何かを考える部分が根底にあるのではと考えており、その点が強みになるのではないかと感じる
民間企業等の経験をjを経て教員になること/なったことに対する 課題・改善点 及び、民間企業等経験者教員の増加、更なる活躍に向けて 必要な支援 など	■ 学校（特別支援学校・中学校の経験）それぞれで文化や求められることが異なり、また民間企業とも大きく異なるため、そのギャップには苦勞した記憶がある ■ 例えば、水泳の指導でいうと、一度に指導する生徒の数が多く、水泳が不得意な生徒にも上達させられるという自信を持っていたが、安全管理がメインで、一人一人を補助して指導することが難しく、歯がゆさを感じるシーンもあった ■ 民間企業等、これまで経験してきたことや、自信を持っていることは変えづらく、自分のやり方を押し切ってしまうことがあるように感じており、その点が課題になるケースも存在する ■ 学校長としては、そういった教員が自信を持っている部分を認めながらも、周りを巻き込んでいく等次のステップに導くサポートが重要であると感じる ■ また、人にも依るが、人にも年齢を重ねてから教員になったことで、若い時の教員経験がないことをネガティブに感じている人もいらっしゃるように感じる ■ 民間企業等経験者含め、全教職員の強みや良さが異なるため、管理職は個々の強みを把握して、適材適所の配置が求められるが、個々人の弱みをカバーできることが組織の良さである、ということを理解して運営していくことが重要で、教員が自信やモチベーションを失わないように運営することが必要であると感じている

学校管理職（校長）へのヒアリング：中学校校長③

※まとめページに掲載した内容に関連する部分を太字で記載

ヒアリング項目	ヒアリング内容
民間企業等の経験を活かした 活躍・強み・期待	■ 現在、学校に勤務している民間企業経験のある教員は4年目の30歳前後で、理科を担当している ■ 教科指導については、わかりやすく人に伝えることに長けており、良い授業が展開できている ■ 授業準備においても、松ぼっくり等の教材を全員分用意する等、内容を伝えるために努力を欠かさない ■ 生徒指導においても、民間企業等から入職されている教員は苦手意識を持っている方も多いように思うが、上から言うのではなく、良いところを認めて良い雰囲気を作れている ■ こども達・学級の課題に対して、外部で勉強し、専門的な知見を習得してきてその内容を学校に還元してくれている ■ また、保護者との関係性の持ち方が非常にうまく、部活動経営の中でも信頼感を得ており、一方的な指導ではなく、こどもの良さを見つけて声をかけているシーンが多くみられる ■ 例えば、部活動の大会での生徒への声かけが温かく、その様子を現地で見ている保護者から厚い信頼を寄せられていた ■ 経験年数は浅いが副主任を勤めてもらっており、学校の魅力を伝える取り組みもリードしてくれており、専門家を呼んで研修を企画してくれる等、教員からの信頼も得ている ■ 4年目で本来であれば、外部機関とのやり取り、関係を持つ機会がそもそもないが、そこをやれていることが強み ■ 加えて、他の教員とも上手にコミュニケーションを取っており、聞き方がうまく、相手からの相談・意見の意図を理解して会話ができており、他の教員のモチベーションの維持・向上にも良い影響を与えている
民間企業等の経験を経て教員になること/ なったことに対する 課題・改善点	■ 昨年までは退勤時間がかかり遅かったと聞いており、現在4年目で1年生、2年生、3年生をすべて経験し、2周目に入ったことで、今年から教材研究がゼロベースでなくなったことが今年改善された要因ではないかと考えている ■ また、ICT機器の普及により、そういった機器を活用することで効率化が図れているのではないかと考える ■ 今年は本当に上手くいっているため、特に課題・改善点はない
民間企業等経験者教員の増加、更なる活躍に向けて必要な 支援など	■ うまくいっているときこそ落とし穴がある可能性もあるので、定期的に危機管理やアンガーマネジメントについては極力詳しく、意識的に発信するようにしている ■ アンガーマネジメントについては、どのような行動すべきかというところまで具体的に発信することで、教員の行動に取り込めるようにしている ■ また、授業を見に行き、良い部分を写真に撮って、良かった点を1枚にをまとめて、各教員に具体的に伝える活動に取り組んでいる ■ 労力が必要な取り組みではあるが、校長として教員にやる気を出してもらえらると思い、教頭と一緒に取り組んでいる ■ 必要な支援という点では、以前教育委員会で勤務した際に、度を越したクレームを経験したこともあり、その部分をフォローできるような体制があればと考えている

学校管理職（校長）へのヒアリング：高等学校・附属中学校校長

※まとめページに掲載した内容に関連する部分を太字で記載

ヒアリング項目	ヒアリング内容
民間企業等の経験を活かした 活躍・強み・期待	■ 大前提として、民間企業等の経験ではなく、強み・弱みは人に大きく依存するため、一律でくりきれないと感じている ■ その前提はあるが、元競技実践者の体育教員や、元大学研究者等で学術的なスペシャリスト採用の理科教員等は、圧倒的に専門性が高く、学問の本質を非常によく理解しており、教科書以上の授業や講演ができる ■ 民間企業に就職していて教員に転職した方に関しては、組織作りの視点を持っていると感じている ■ 学校は独自の文化があり、それぞれの教員に完全に授業を任せられ、個人でやりきることを1年目から求められるが、企業経験者は組織の中での秩序の遵守や、立ち居振る舞いが求められるためそのような視点を持っているのではないかと感じる ■ 現在、民間企業等経験教員に部長を担ってもらっている部署があるが、学校の経営方針を踏まえた組織の方針の策定、進め方をしてくれている ■ また、民間企業等経験者教員は、お客様対応をしてきた経験から生徒、保護者の対応がより丁寧であるように感じており、先生として胸を張ることを意識できていたら、その点が強みになると考える
民間企業等の経験を 経て教員になること/ なったことに対する 課題・改善点	■ 民間企業等経験者教員からは、教員になったばかりの時は、学校内で使われる言葉の意味が理解できず、また、他の先生に聞くこともできず、文化になれるのに苦労したという声を聞いたことがある ■ 大学卒業後に入職した教員も最初は戸惑うが、30代、40代で1年目の方は人に教えてもらう/周りがその方へ教えることのハードルが新卒教員よりも高く、その点に苦労したのではないかと考える ■ 民間企業では一定の研修期間が設けられるが、学校ではそれがなく、いきなりプロとしてのふるまいが求められる ■ また、高等学校教員が最も重要すべきは授業であり、そのためには教科の専門性と指導法・スキルが必要で、そこを疎かにすると優しい先生でも生徒はついてこないが、専門性を有している場合でも、指導法で苦労するケースはあるように感じる ■ 学校には言葉にできない/明示されていないルールや文化が多くあり、見て覚える、感じることを求められるため、慣れるまでに数年かかることもあるが、民間企業の経験を活かして切り捨てようとする人は組織に馴染めない危険性があり、現状を受け入れながらも改善していく方の方が活躍できるように感じる ■ 単純なマニュアル化ではなく、共有すべき部分だけを抽出して、明示されていないものを明示して、他校からの異動者も理解・把握しやすい形にしてくれている教員もいる等強みとして生かしてくれるケースもある
民間企業等経験者 教員の増加、更なる 活躍に向けて 必要な 支援など	■ 自治体でも初任者研修があり、同時に校内でも研修をやっているが、対象者として大学卒業後に入職した教員を想定しているため、民間企業等経験者にとっては必要のないコンテンツも含まれている可能性も高く、一方で、30代、40代特有の課題もあるため同世代研修が必要なのではないかと考える ■ また、学校としては、民間企業を経て入職した新任教員には、校務を軽くして、授業に時間を割けるように工夫している ■ 初任者は初任者研究等、初任者だけの特別な対応もあるため、校務も他の教員と同じ業務量を担うことが難しいことは教員間で共通認識がある

3-3. 教員採用担当者へのヒアリング

教員採用担当者へのヒアリングまとめ

ヒアリング項目	ヒアリング内容
民間企業等の経験を活かした 活躍・強み・期待	■ （活躍）外部機関との連携 ➢ 外部機関とのやり取りにおいても強みがあるように感じる。具体的には、修学旅行準備の際には旅行代理店とのやり取りが必ず発生するが、そのやり取りが非常にスムーズであると感じる。また、地域の方とのやり取り、職場体験などで地元の個人事業主の方とのやり取りが発生するが、その繋がりを発展させてキャリア教育で講師として呼んだりするが、そのやり取りでも活躍しているシーンがあった ➢ 実際に高校で教員をしていた際に、民間企業で研究をしていた方が同僚でいたが、その高校がSSHであったため、研究の経験を活かして指導ができていたのではないかと考える。授業というよりは、研究活動の支援の部分で、生徒の学習が学校の中だけのリソースで収まらないケースもあり、どこに頼めば前に進められるかという点で当該教員の知見が活かされていたと感じる ■ （期待）（期待）民間企業等で得た専門的な知見・経験の児童生徒、学校組織への還元 ➢ 期待として、情報処理業界や営業担当等、様々な経験をした方が入ってくれることを期待しており、専門性を生かして教科指導、生徒指導に生かしてもらえればと考えている。例えば、営業担当であればプレゼンやコミュニケーションに長けていることから、授業にも生かせると考えており、また、エンジニアであれば他の教員へのIT知見の共有等を期待している ➢ 高い専門性を活かした教育を期待するとともに、周囲の教員の知識・技能の向上や、学校以外の現場を知っている教員と働くことによる視野の広がり、最終的には学校全体の活性化を期待している。高等学校では、特色に応じた魅力ある学校づくりやスクール・ミッションがあるため、それに対する貢献を期待して、例えば、部活動指導で特色を持つ学校へ保健体育・競技の分野で指導力のある教員の配置が考えられる。その他、大学や民間企業で研究開発をしていた方が教員として活躍することで、探究的な学びを通じた学校の活性化等も期待している
民間企業等の経験を経て教員になること/ なったことに対する 課題・改善点	■ 実際の学校現場が抱える課題に対する理解に対する不安/ギャップ ➢ 民間企業等の経験者に限らず教員経験のない採用予定者が感じている不安としては、学校課題（いじめ、生徒指導、保護者対応等）に対する理解があげられていた ➢ 授業を行うことや担任を持つことに希望を持って、教員への転職を志望するが、それ以外の業務の負担が大きく、理想とのギャップを感じている方がいらっしゃるように感じる ➢ 学級経営は全く経験していないことや、学校現場の状況を知らないことに不安を感じる方もいる。学校の雰囲気を知ることができる機会があれば、払拭できるのではないかと考えており、改善の取り組みとして、2、3月の採用前研修として、授業の仕方だけでなく、学校経営の方法や、学校現場を見に行くような活動を取り入れている ➢ これも民間企業等経験者だから、という課題ではない可能性があるが、以前公務員から教員に転職された方がいたが、自分がいた学校をイメージして入職したが、そのイメージと違ったことでハードルが高ったという話があった
民間企業等経験者 教員の増加、活躍に 向けた 自治体の取り組み	■ 民間企業等経験者にリーチするための広報：各種広報媒体での発信、転職サイトでの募集、研究所等特定ターゲットへのアプローチ等 ■ 認知から応募・臨時教員への登録を促進する情報発信、研修：学校の雰囲気がわかるような動画の配信、現職教員を呼んでオンライン説明会、リスキング研修、e-learning等 ■ 応募のハードルを下げる・多様な人材を受け入れる採用試験・基準：民間企業の採用試験で活用されている適性検査を活用した採用枠の設置、教職専門の廃止、面接における多様な観点からの評価等 ■ 採用後の不安を軽減する研修・トレーニング：大学と連携した研修、模擬授業、グループワーク等 ■ 配置後の不安を軽減する取り組み：初任者から3年目まで相談可能な相談窓口の設置等
民間企業等経験者 教員の増加、更なる 活躍に向けて 必要な支援 など	■ 教職の魅力等に対する更なる情報発信：多様な人材が活躍していることの発信など ■ 制度整備：30代、40代からの入職でも管理職を目指す任用制度、処遇改善 ■ 免許を持たない転職希望者へのアプローチ

教員採用担当者へのヒアリング①

※まとめページに掲載した内容に関連する部分を太字で記載

ヒアリング項目	ヒアリング内容
民間企業等の経験を活かした 活躍・強み・期待	■ 前提として、今年（2024年度）においては、民間企業経験のみをもつての特別選考はしておらず、民間企業等の経験を踏まえ特定教科の専門性の高い方への特別免許状を活用した特別選考を行っている ■ この特別選考では、その高い専門性を活かした教育を期待するとともに、周囲の教員の知識・技能の向上や、学校以外の現場を知っている教員と働くことによる視野の広がり、最終的には学校全体の活性化を期待している ■ 高等学校では、特色に応じた魅力ある学校づくりやスクール・ミッションがあるため、それに対する貢献を期待して、例えば、部活動指導で特色を持つ学校へ保健体育・競技の分野で指導力のある教員の配置が考えられる ■ その他、大学や民間企業で研究開発をしていた方が教員として活躍することで、探究的な学びを通じた学校の活性化等も期待している ■ 配属先は、教員の意向、持っている専門性や学校の特色、自治体での考え等を踏まえて決定している ■ 例えば理科であればSSH等で活躍しておられ、また、周囲の先生の学びにもつながっているのではないかと感じる
民間企業等の経験を 経て教員になること/ なったことに対する 課題・改善点	■ 民間企業等の経験を経て教員になることに対する課題について、特筆すべき点はないと感じており、仮に課題があったとしても、民間企業等の経験に依るものではないと考えている ■ 一方で、採用予定者に対し最初の研修後にアンケートを取っており、民間企業等の経験者に限らず教員経験のない採用予定者が感じている不安としては、学校課題（いじめ、生徒指導、保護者対応等）に対する理解があげられていた ■ また、民間企業等経験者に限らないが、採用された方に対して自治体として支援を行うとともに、学校においても先輩教員がフォローするなど様々な支援ができればと考えている
民間企業等経験者 教員の増加、活躍に 向けた 自治体の取り組み	■ 今年（2024年度）から、教員を目指す社会人（潜在的な教員候補者）を対象にリスクリング研修を年3回開催している（オンライン・対面どちらでも参加可能） ■ また、合格後、採用予定者に研修会を2回（1回目は全員を対象にオンラインで、2回目は教職未経験の方を対象に対面で）開催している ■ 対面の研修では、少人数の分科会も開催しており、現任教員とのコミュニケーションの機会を設けている ■ また先ほどの特別選考の合格者に対して、大学と連携して、学校課題等に関する教職未経験を対象とした内容のオンデマンド型と対面型の研修を実施している ■ オンデマンド型は、人権について、カリキュラムマネジメント、GIGAスクール構想と学習者主体の授業に関してのコンテンツを用意しており、対面型は生徒理解、保護者とのかわり、教員としてスタートするにあたって必要な内容の講義を1日で行う ■ 採用にあたっては、多様な人材により学校が成り立っていることを前提とし、多様な観点から評価できるよう留意している ■ その中でも、粘り強く対応された経験や、柔軟性をもって対応した経験、教育に対する情熱を持つ方が活躍されると感じる ■ 子どもたちには様々な背景があり、自身の考えだけにとらわれず、その時に応じた柔軟な対応が求められることもある。児童生徒に対する、また、教育に対する思い・信念が必要であると 考えている
民間企業等経験者 教員の増加、更なる 活躍に向けて 必要な 支援など	■ 志願者の増加に向けては、教職の魅力向上や処遇改善にしっかり対応していくことが必要であると感じている ■ また、多様な人材が働いていること/活躍していることを発信していくことも必要であると感じている ■ 民間企業等に勤めている方でも教員を目指しやすい環境の構築も必要であると感じている ■ 更なる活躍に向けて、採用された方に引き続きお願いしていることは、学び続けること ■ 学校で教える内容やその方法の在り方は時代とともに変化しているが、子どもたちにとってはそれが当たり前になるため、教員自身も学び続けていくことが重要であると考えている

教員採用担当者へのヒアリング②

※まとめページに掲載した内容に関連する部分を太字で記載

ヒアリング項目	ヒアリング内容
民間企業等の経験を活かした 活躍・強み・期待	■ 様々な経験を児童・生徒へ還元してくれることを期待している ■ 強みとして、民間企業等の経験者は転職してでも教員になりたいという気持ちがあるため、思いが強いように感じる ■ 具体的には、選考制度や教育現場の下調べをしっかりと行った上で選考を受けている方もおり、そういった点から思いの強さを感じる ■ 外部機関とのやり取りにおいても強みがあるように感じる ■ 具体的には、修学旅行準備の際には旅行代理店とのやり取りが必ず発生するが、そのやり取りが非常にスムーズであると感じる ■ また、地域の方とのやり取り、職場体験などで地元の個人事業主の方とのやり取りが発生するが、その繋がりを発展させてキャリア教育で講師として呼んだりするが、そのやり取りでも活躍しているシーンがあった ■ 自治体や学校、校種によっても環境は異なるが、メールできる機器、機会がない/限られていることもあって、その点は強みであると感じる ■ 教員は学校の中/学校の持つリソースの中で完結させようとする気持ちがあるため、民間企業経験のある教員は外部との連携の考えを持っていること自体に違いを感じる ■ 過去一緒に勤務したことのある教員は営業職の経験を有しており、その学校では学年ごとのグループ意識が強い状況であったが、その中で他の学年との連携を取り、学校全体組織として動こうと取り組んでいるように感じた ■ また、学校には固定化・形骸化した文化が一定あり、働き方改革により見直しが進んでいる状況はあるが、民間企業等経験者は業務効率化の発想があるように思う ■ 例えば、会議の持ち方について、顔を合わせることで得られる安心感も重要ではあるが、一方で一学年で十数名いる教員を調整する負担が高く、その課題に対して、必要な情報のやり取りだけで完結させてはどうか等、提案をしてくれていた
民間企業等の経験を 経て教員になること/ なったことに対する 課題・改善点	■ 人に依る部分もあり、教員に限らない話だが、現状に対してネガティブな理由で転職を希望される方が一定程度おり、そういった方はギャップを感じるケースがあるように思う ■ 授業を行うことや担任を持つことに希望を持って、教員への転職を志望するが、それ以外の業務の負担が大きく、理想とのギャップを感じている方がいらっしゃるように感じる ■ ギャップ軽減に向けては、教育現場をより身近に感じられる機会や情報の発信が必要と感じている ■ 指導力は経験がものをいうところがあるが、若い教員の方が児童・生徒との距離を縮めやすいという点でメリットがあるように感じる ■ 年齢が近いことで児童・生徒が親近感を持ってくれるケースがあり、若くないと児童・生徒との距離を縮められないわけではないが、若い教員とは異なる接し方、工夫が必要になる
民間企業等経験者 教員の増加、活躍に 向けた 自治体の取り組み	■ 情報発信には注力しており、各種広報媒体での発信、学校の雰囲気がわかるような動画の配信等を行っている ■ 説明会も定期的に行っており、週1のペースで現職教員を呼んでオンライン説明会（参加者100名/回程度）を設けている（採用選考ポータルサイトで参加者を募集している） ■ また、社会人対象の専門性向上講座を行っており、教育実習から10年等経っていきなり教育現場に入ることは難しいので、講座内で模擬授業機会の提供等取り組んでいる ■ 社会人のみを対象としているものでないが、保護者対応等を学べる研修コンテンツを用意している ■ 回数は年に1、2回で、任用前講座は合計100名に参加してもらっている ■ 授業の組み方もそうだが、グループワーク等を行っているので、横の繋がりができることに価値がある
民間企業等経験者 教員の増加、更なる 活躍に向けて 必要な 支援など	■ 民間企業等の経験者は経験もあり、年齢が高いケースもあるが、管理職へのキャリアに対する希望を持っている方も多い中で、任用制度上の課題があると考えている ■ 現在の任用制度は登用要件に勤続年数が課されている等、新卒からのキャリアに合わせている現状があるため、検討の余地があると感じている ■ また、特別免許状などもあるが、教員免許状を持っていないと教員になれないため、そのハードルが下がれば間口が広がるのではないかと感じる ■ 転職フェア等でブースを出しても、免許持っていない方にとって教員への転職はかなりハードルが高く、質の問題もあると思われるが、その点の改善が必要と感じる ■ 現在、文部科学省で第一次選考の共同実施を現在検討しているが、教員免許状の国家試験化、つまり教員免許状発行時点で第一次選考で課しているものを測定できれば、各自自治体では第二次選考を行うだけで済むのではないかと感じる

教員採用担当者へのヒアリング③

※まとめページに掲載した内容に関連する部分を太字で記載

ヒアリング項目	ヒアリング内容
民間企業等の経験を活かした 活躍・強み・期待	■ 採用面接の中で、例えば中学生の子どもがいる応募者のケースでは、求める教員像が具体的でその達成に向けて民間企業経験を活かせる、という明確なストーリーを提示してくれるケースがある ■ 民間企業に在籍していて教員免許を持っている方は、違う視点で話ができるのではないかと考えている ■ 民間企業等経験者への期待は、民間企業での取り組みを還元していくことを期待している ■ 採用基準については、一般の教員と同じで、こども達に寄り添えること、職員室・学校現場で協調できること
民間企業等の経験を経て教員になること/ なったことに対する 課題・改善点 及び 民間企業等経験者教員の増加、活躍に向けた 自治体の取り組み	■ 特別免許状を前提とした採用をしている中で、専門性は高いが授業が難しい方も一定おり、また、現場に入ってからモチベーションを感じれないと成長もないので、採用が難しいケースも存在する ■ また、学級経営は全く経験していないことや、学校現場の状況を知らないことに不安を感じる方もいる ■ 学校の雰囲気を知ることができる機会があれば、払拭できるのではないかと考えており、改善の取り組みとして、2、3月の採用前研修として、授業の仕方だけでなく、学校経営の方法や、学校現場を見に行くような活動を取り入れている ■ 臨時任用教員向けに8月末～9月初旬にスタートプログラムを行い、教員免許取得後に期間が空いている方を対象に、学校で働くことへの心理的なハードルが下げられるような取り組みをしており、8月に本プログラムを受け、9月以降に学校園へ臨時的任用教員として勤めることで、次年度以降の正規としての採用にも繋がられている ■ 年度途中の臨時任用教員の募集は難しいため、説明会（現地参加で全校種対象に、学校の教育事情の共有や教員との座談会、模擬授業を見ていただく等の内容を実施）も実施しており、今年度は計3回実施し、1回目、2回目は60名程度、最終回20名程度が参加した ■ 参加者は集まってきているので、そこから登録に繋げるための検討を現在進めている ■ 広報については、ターゲット層が民間企業に所属している方は転職を考えている方になるので、転職サイトでの募集や、理系人材採用を強化しているため、研究所との会話を通じて専門性の高い方へのアプローチを模索している
民間企業等経験者教員の増加、更なる活躍に向けて 必要な支援 など	■ 教員志願者の確保においては、教育学部生の人数や、卒業生の教員就職割合は大きく変化していないが、一般学部生から教員になる人数・割合が減っていることで、教科での需要が満たされない部分もあるので、民間企業とどのように競合していくかという点の課題に対して、採用試験の実施時期や報酬面で難しい部分はあるが検討している ■ また、民間企業を経由して教員になることへのハードルを下げる施策や、教員免許を持っていない方へのアプローチの仕方を検討している

教員採用担当者へのヒアリング④

※まとめページに掲載した内容に関連する部分を太字で記載

ヒアリング項目	ヒアリング内容
民間企業等の経験を活かした活躍・強み・期待	■ 期待として、情報処理業界や営業担当等、様々な経験をした方が入ってくれることを期待しており、専門性を教科指導、生徒指導に生かしていただきたいと考えている ■ 例えば、営業担当であればプレゼンやコミュニケーションに長けていることから、授業にも生かせると考えており、また、エンジニアであれば他の教員へのIT知見の共有等を期待している ■ 学校全体に影響を与えてくれることも期待している ■ また、看護師など専門職の実務経験者を教員として採用している事例がある
民間企業等の経験を経て教員になること/なったことに対する課題・改善点	■ 教員免許状取得後、民間企業に在籍している期間に授業経験がないため苦労している方もいた ■ 民間企業経験のある教員へインタビューした際に、生徒対応や保護者対応での戸惑いを感じているという声があったが、職員室の雰囲気が暖かく、周りにすぐに聞けて解決できたとのこと、1年目の教員はみんな感じることもあるため、民間企業等経験者特有の課題ではない可能性もある ■ また、エンジニア経験のある方から、例えば開発業務等でエラーが起こったときの対応は概ね決まっているケースも多いが、それが学校教育だと白黒ははっきりつけられないところがあり、難しさを感じるという声もあった ■ 公務員から教員に転職された方が、自分がいた学校をイメージして入職したが、そのイメージと違ったという話をしていた ■ 民間企業の経験を経て30代、40代で入職すると、中堅・ベテランに見えるが、実際は教員1年目なので苦労するケースがある ■ これらは学校に限った話ではなく、どの組織においても同じような特性があると感じる
民間企業等経験者教員の増加、活躍に向けた自治体の取り組み、必要な支援など	■ 民間企業でも活用されている転職サイトへの求人広告の掲載を行っている ■ 学校現場に様々な経歴を持っている方が入ることで、組織が開かれていくのではないかと考えている ■ 採用にあたって、民間企業でも活用されている適性検査を活用することで、民間企業に勤務する方も受けやすくしている ■ 民間企業等経験者に限ったものではないが、採用前後に研修を行っている ■ 初任者から3年目までを対象とした相談窓口を開設しており、電話またはメールで相談が可能 ■ 民間企業等経験者に活躍していただくためには、受け入れるための土壌づくりが重要だと考える

4. 参考資料

4-1. アンケート調査項目、ヒアリング項目一覧

アンケート項目一覧（1/6）

#	大分類	小分類	設問	回答方式	選択肢等	経験者	同僚	該当なし
1	あなた自身のことについて	属性	あなたの性別について、あてはまるものを選んでください。	単一選択	1. 男性 2. 女性 3. 答えたくない	○	○	○
2			あなたの年齢について、教えてください。	数字記述		○	○	○
3			あなたが勤務している学校種別を選んでください。 ※一貫校へ勤務している方は、小学校・中学校・高等学校の内、最も比重の大きい選択肢を選んでください	単一選択	1. 小学校、2. 中学校、3. 高等学校	○	○	○
4		勤務経験	教員としての通算勤務年数を教えて下さい。	数字記述	※講師や臨時的任用を含み、私立学校での勤務経験も含みます。 ※教育委員会の指導主事としての勤務経験も含みます。 ※学習塾等での勤務は③として回答してください。	○	○	○
5			教員としての通算勤務年数うち、公立学校の教諭（本務者）としての通算勤務年数を教えて下さい。	数字記述	※現在勤務している校種（小・中・高等学校）以外の公立学校での勤務年数を含みます。	○	○	○
6			あなたが公立教諭（本務者）として最初に働き始めたときの年齢について、教えてください。	数字記述		○	○	○
7			担任の有無等、現在の役割を教えてください。	単一選択	1. 担任をもっている 2. 副担任をもっている 3. 担任をもっていない 4. 校長、副校長・教頭	○	○	○
8			教員以外の他の仕事での勤務年数を教えて下さい。	数字記述	いわゆるアルバイトの経験も含む（ただし、大学等在籍中のアルバイトの経験は除く）	○	○	○
9			（#8（教員以外の他の仕事での勤務年数）が0以外の回答だった場合） 教員以外の他の仕事で勤務していた業界・業種を教えてください。	複数選択	農林水産業 鉱業 建設業 製造業 電気・ガス・熱供給・水道業 情報通信業 運輸業、郵便業 卸売業、小売業 金融業、保険業 不動産業 飲食業 宿泊業 医療・福祉 教育、学習支援業 その他サービス業 公務 その他（ ）	○		

アンケート項目一覧（2/6）

#	大分類	小分類	設問	回答方式	選択肢等	経験者	同僚	該当なし
10	あなた自身のことについて	勤務経験	（#8（教員以外の他の仕事での勤務年数）が0以外の回答だった場合） 教員以外の他の仕事で経験した職種を教えてください。	複数選択	営業 事務 企画 サービス 販売 クリエイティブ系 技術系（ソフトウェア、ネットワーク、社内情報システム系） 技術系（電気、電子、機械） 技術系（素材、食品、メディカル） 技術系（建築、土木） 製造（工場など生産現場の従事者） 建設／建築従事者・職人 専門職 その他	○		
11	取得免許、試験について	免許	（#8（教員以外の他の仕事での勤務年数）が0以外の回答だった場合） あなたが公立の高等学校教員採用選考試験を経て採用された際に取得していた（授与された）教員免許 状の種類について、教えてください。	複数選択	1. 普通免許状（専修、一種） 2. 特別免許状 3. 臨時免許状	○		
12			（#8（教員以外の他の仕事での勤務年数）が0以外の回答だった場合） （#12で「普通免許状（専修、一種）」を選択した場合のみ） 「普通免許状」を取得したタイミングや方法はどのようなものですか。 ※複数の免許状を異なるタイミング・方法で取得した場合には、複数お答えください。	複数選択	1. 高等学校等卒業直後の大学等在学中に取得 2. 大学等を卒業・修了後、大学等に再度入学し取得 3. その他（ ）	○		
13			（#8（教員以外の他の仕事での勤務年数）が0以外の回答だった場合） あなたが現在主に担当している教科を教えてください。 ※主なものが複数ある場合や、年度によって担当の教科が異なる場合等はそれぞれお答えください。	複数選択	【小学校】 1.国語 2.社会 3.算数 4.理科 5.生活 6.英語 7.音楽 8.図工 9.家庭 10.保健体育 11.総合的な学習/探究 12.プログラミング 13.その他（ ） 14.特定の担当教科はない 【中学校】 1.国語 2.社会（地理、歴史、公民、現代社会） 3.数学 4.理科 5.英語 6.音楽 7.美術 8.家庭 9.技術 10.保健体育 11.総合的な学習/探究 12.プログラミング 13.その他（ ） 【高等学校】 1.国語 2.地理歴史 3.公民 4.数学 5.理科 6.保健体育 7.芸術 8.外国語 9.家庭（共通教科） 10.情報（共通教科） 11.理数 12.総合的な学習/探究 13.農業 14.工業 15.商業 16.水産 17.家庭（専門教科） 18.看護 19.情報（専門教科） 20.福祉 21.その他	○		

アンケート項目一覧（3/6）

#	大分類	小分類	設問	回答方式	選択肢等	経験者	同僚	該当なし
14	取得免許、試験について	試験	（#8（教員以外の他の仕事での勤務年数）が0以外の回答だった場合） あなたが受験した採用選考試験で、最終的に教諭（本務者）としての採用が決まった際に適用されたものについて、教えてください。 ※「特別の選考」には、一部試験免除、加点、特別免許状を活用した選考、その他の特別な選考を含むものとしてお考えください。	複数選択	1. 一般選考 2. 社会人を対象とした特別の選考（民間企業等経験による特別の選考） 3. 教職経験による特別の選考 4. 英語の資格等による特別の選考 5. スポーツ・芸術での技能や実績による特別の選考 6. 国際貢献活動経験による特別の選考 7. 複数免許状の所持による特別の選考 8. 前年度試験での実績による特別の選考 9. いわゆる「教師養成塾」生を対象とした特別の選考 10. 大学推薦による特別の選考 11. 障害に配慮した特別の選考 12. 上記以外の資格や実績・経験等による特別の選考（） 13. その他（）	○		
15	現在の指導等について	教科指導	（#8（教員以外の他の仕事での勤務年数）が0以外の回答だった場合） あなたは、教科指導等に関し、現在次のようなことについてどの程度自信を持っていますか。	単一選択	担当教科等に関する知識と理解 1 2 3 4 担当教科等の指導法に関する能力 1 2 3 4 指導用の ICT（情報通信技術）技能 1 2 3 4 教材の選定・作成をすること 1 2 3 4 課題・試験問題の作成をすること 1 2 3 4 「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善 1 2 3 4 教科横断的なスキルの指導(例：創造性、批判的思考力、問題解決能力) 1 2 3 4 指導内容を考え授業計画を立てること 1 2 3 4 生徒の評価方法に関する理解 1 2 3 4 PDCA サイクルを意識した継続的な授業改善 1 2 3 4 個に応じた学習手法 1 2 3 4 特別な支援を要する生徒への指導 1 2 3 4	○		
16			（#8（教員以外の他の仕事での勤務年数）が0以外の回答だった場合） 教科指導等に関し、あなたの教員以外の他の仕事（民間企業等）での勤務の経験が活かされていると思うことや、他の仕事で得たスキルや考え方で活かしているものがあれば、具体的に教えてください。	自由記述		○		
17			（#8（教員以外の他の仕事での勤務年数）が0以外の回答だった場合） 教科指導等に関し、現在あなたが特に自信がないと思うことがあれば、具体的に教えてください。	自由記述		○		

アンケート項目一覧（4/6）

#	大分類	小分類	設問	回答方式	選択肢等	経験者	同僚	該当なし
18	現在の指導等について	授業実践・生徒指導	（#8（教員以外の他の仕事での勤務年数）が0以外の回答だった場合） あなたは、授業実践、生徒指導等に関し、現在次のようなことについて、どの程度できていると思いますか。	単一選択	生徒に勉強ができると自信を持たせる 1 2 3 4 生徒が学習の価値を見いだせるよう手助けする 1 2 3 4 生徒がわからない時には、別の説明の仕方を工夫する 1 2 3 4 デジタル技術の利用によって生徒の学習を支援する（例：コンピュータ、タブレット、電子黒板） 1 2 3 4 生徒一人一人の学習状況を把握し、学習指導につなげている 1 2 3 4 学級内の秩序を保つ指導を行う 1 2 3 4 生徒同士のコミュニケーションを促す 1 2 3 4 十分な授業準備をする 1 2 3 4 熱意を持って取り組む 1 2 3 4 生徒をよく理解する 1 2 3 4 キャリア教育の観点から生徒に指導・助言等をする 1 2 3 4	○		
19			（#8（教員以外の他の仕事での勤務年数）が0以外の回答だった場合） 授業実践、生徒指導等に関し、あなたの教員以外の他の仕事（民間企業等）での勤務の経験が活かされていると思うことや、他の仕事で得たスキルや考え方で活かしているものがあれば、具体的に教えてください。	自由記述		○		
20			（#8（教員以外の他の仕事での勤務年数）が0以外の回答だった場合） 授業実践、生徒指導等に関し、現在あなたが特にできていないと思うことがあれば、具体的に教えてください。	自由記述		○		
21		スキルアップ、他教員・保護者との関係性	（#8（教員以外の他の仕事での勤務年数）が0以外の回答だった場合） 以下のことは、あなたにどの程度あてはまりますか。	単一選択	指導や学習についての新しいアイデアを発展させる努力をしている 1 2 3 4 専門性を高めるための研修会等に参加する 1 2 3 4 同僚等と授業に関して相談や情報交換をする 1 2 3 4 教員としての仕事に使命感・責任感を有している 1 2 3 4 広い教養・常識を有している 1 2 3 4 協調性・コミュニケーション能力を有している 1 2 3 4 他の教職員と積極的に関わりながら学校の中での役割を果たしている 1 2 3 4 保護者や地域と連携・協働して良好な関係を築いている 1 2 3 4 関係機関と連携・協働して課題対応等に取り組んでいる 1 2 3 4 学校事故等の危機を予測した未然防止や危機を察知した際の迅速な対応を意識して行動している 1 2 3 4	○		
22			（#8（教員以外の他の仕事での勤務年数）が0以外の回答だった場合） 自身の能力・専門性等を高めることや他の教員・保護者との関係性等について、あなたの教員以外の他の仕事（民間企業等）での勤務の経験が活かされていると思うことや、他の仕事で得たスキルや考え方で活かされているものがあれば、具体的に教えてください。	自由記述		○		
23			（#8（教員以外の他の仕事での勤務年数）が0以外の回答だった場合） 自身の能力・専門性等を高めることや他の教員・保護者との関係性等について、現在あなたが特にできていないと思うことがあれば、具体的に教えてください。	自由記述		○		

アンケート項目一覧（5/6）

#	大分類	小分類	設問	回答方式	選択肢等	経験者	同僚	該当なし
24	同僚教職員の指導等について	勤務経験有無	民間企業等経験者と同じ職場で勤務したことがあるか ※わからない方はないを選択	単一選択	1. ある 2. ない	○	○	○
25		教科指導	（#24（民間企業等経験者との勤務経験）で「1, ある」の回答した者のみ） 民間企業等を経験した教員と、経験のない同年代の他の教員と比較した場合、教科指導等に関する以下の項目についてご回答ください。	複数選択	■以下の項目について「どちらかという民間企業等経験者の方が優れている」、「どちらともいえない」、「どちらかという民間企業等の経験のないの方が優れている」の3択から選択 担当教科等に関する知識と理解 担当教科等の指導法に関する能力 指導用の ICT (情報通信技術) 技能 教材の選定・作成をすること 課題・試験問題の作成をすること 「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善 教科横断的なスキルの指導(例：創造性、批判的思考力、問題解決能力) 指導内容を考え授業計画を立てること 生徒の評価方法に関する理解 PDCA サイクルを意識した継続的な授業改善 個に応じた学習手法 特別な支援を要する生徒への指導		○	
26			（#24（民間企業等経験者との勤務経験）で「1, ある」の回答した者のみ） 上記回答について、民間企業等経験者の方が特に優れている、または伸長させていく必要があると感じた項目や、そう感じられたエピソードや理由等があれば具体的に教えてください。	自由記述			○	
27		授業実践・生徒指導	（#24（民間企業等経験者との勤務経験）で「1, ある」の回答した者のみ） 民間企業等を経験した教員と、経験のない同年代の他の教員と比較した場合、授業実践、生徒指導等に関する以下の項目について、ご回答ください。	複数選択	■以下の項目について「どちらかという民間企業等経験者の方が優れている」、「どちらともいえない」、「どちらかという民間企業等の経験のないの方が優れている」の3択から選択 生徒に勉強ができると自信を持たせる 生徒が学習の価値を見いだせるよう手助けする 生徒がわからない時には、別の説明の仕方を工夫する デジタル技術の利用によって生徒の学習を支援する（例：コンピュータ、タブレット、電子黒板） 生徒一人一人の学習状況を把握し、学習指導につなげている 学級内の秩序を保つ指導を行う 生徒同士のコミュニケーションを促す 十分な授業準備をする 熱意を持って取り組む 生徒をよく理解する キャリア教育の観点から生徒に指導・助言等をする		○	
28			（#24（民間企業等経験者との勤務経験）で「1, ある」の回答した者のみ） 上記回答について、民間企業等経験者の方が特に優れている、または伸長させていく必要があると感じた項目や、そう感じられたエピソードや理由等があれば具体的に教えてください。	自由記述			○	

アンケート項目一覧（6/6）

#	大分類	小分類	設問	回答方式	選択肢等	経験者	同僚	該当なし
29	同僚教職員の指導等について	スキルアップ、他教員・保護者との関係性	（#24（民間企業等経験者との勤務経験）で「1, ある」の回答した者のみ） 民間企業等を経験した教員と、経験のない同年代の他の教員と比較した場合、能力・専門性等を高めることや他の教員・保護者との関係性等に関する以下の項目について、ご回答ください。	複数選択	■以下の項目について「どちらかという民間企業等経験者の方が優れている」、「どちらともいえない」、「どちらかという民間企業等の経験のないの方が優れている」の3択から選択 指導や学習についての新しいアイデアを発展させる努力をしている 専門性を高めるための研修会等に参加する 同僚等と授業に関して相談や情報交換をする 教員としての仕事に使命感・責任感を有している 広い教養・常識を有している 協調性・コミュニケーション能力を有している 他の教職員と積極的に関わりながら学校の中での役割を果たしている 保護者や地域と連携・協働して良好な関係を築いている 関係機関と連携・協働して課題対応等に取り組んでいる 学校事故等の危機を予測した未然防止や危機を察知した際の迅速な対応を意識して行動している		○	
30			（#24（民間企業等経験者との勤務経験）で「1, ある」の回答した者のみ） 上記回答について、民間企業等経験者の方が特に優れている、または伸長させていく必要があると感じた項目や、そう感じられたエピソードや理由等があれば具体的に教えてください。	自由記述			○	

ヒアリング項目一覧

			民間企業等経験者本人	校長	教育委員会採用担当
質問項目	活躍・強み	1	教科指導、児童・生徒指導、他教員・保護者との関係構築・学校組織への貢献等の学校生活・業務において、どのようなときに民間企業等の経験が活かされていると感じますでしょうか	教科指導、児童・生徒指導、他教員・保護者との関係構築・学校組織への貢献等の学校生活・業務において、民間企業等の経験のある教員への期待と、実際に強みが活かされたと思われたシーン・エピソードがあれば教えてください	教科指導、児童・生徒指導、他教員・保護者との関係構築・学校組織への貢献等の学校生活・業務において、民間企業等の経験のある教員を採用する際の期待と、実際に強みが活かされたと思われたシーン・エピソードがあれば教えてください
		2	#1のような活躍ができています要因として、具体的にどのようなスキルや知識、経験が活かしていると感じますでしょうか	#1のような活躍ができています要因として、具体的にどのようなスキルや知識、経験が活かしていると感じますでしょうか	#1のような活躍ができています要因として、具体的にどのようなスキルや知識、経験が活かしていると感じますでしょうか。 また、期待に沿う方を採用するために行っている工夫や成功事例等（採用広報、採用基準、選抜方法等）があれば教えてください。
	課題・改善点	3	逆に、民間企業等の経験を経て教員になることで発生している/すると思われる課題等があれば教えてください（教員を目指す・採用試験を受ける時期における課題、なってからの慣れるまでの時期における課題、現在の課題など）	逆に、民間企業等経験のある教員の課題、改善点等があれば教えてください。	逆に、民間企業等経験のある教員の課題、改善点等があれば教えてください。
		4	#3が発生する原因（阻害要因になっている民間企業での経験等）についてお聞かせください	#3が発生する原因（阻害要因になっている民間企業での経験等）についてお聞かせください	#3が発生する原因（阻害要因になっている民間企業での経験等）についてお聞かせください
	好事例・改善策	5	上記課題も踏まえて、民間企業等の経験の教員の増加、入職された教員の更なる活躍に向けて、自治体や学校の改善点、入職する教員本人の改善に向けた必要だと思われる支援等があれば教えてください	上記課題に対して、学校として、もしくは校長先生が工夫しておられる点等があれば教えてください	上記課題に対して、自治体として工夫しておられる点等があれば教えてください
		6		今後、民間企業等の経験のある教員の増加、入職された教員の更なる活躍に向けて、自治体や学校、教員本人が取り組むべきと考えていること等あれば教えてください	今後の更なる民間企業等の経験のある教員の増加や、入職された教員の活躍に向けて、自治体や学校、教員本人が取り組むべきと考えていること等あれば教えてください

4-2. 基礎集計表

基礎集計表（1/12）

Q1.あなたの性別について、あてはまるものを選んでください。

男性	1,589
女性	1,120
答えたくない	43
合計	2,752

Q2.あなたの年齢について、教えてください。

20代	370
30代	642
40代	562
50代	909
60代	269
合計	2,752

Q3.あなたが勤務している学校種別を選んでください。

小学校	1,003
中学校	803
高等学校	935
特別支援学校	11
合計	2,752

Q4.教員としての通算勤務年数を教えてください。

5年未満	282
5年以上10年未満	330
10年以上15年未満	430
15年以上20年未満	308
20年以上25年未満	280
25年以上30年未満	332
30年以上35年未満	356
35年以上40年未満	345
40年以上	89
合計	2,752

Q5.教員としての通算勤務年数の内、公立学校の教諭（本務者）としての通算勤務年数を教えてください。

5年未満	413
5年以上10年未満	374
10年以上15年未満	461
15年以上20年未満	321
20年以上25年未満	255
25年以上30年未満	280
30年以上35年未満	304
35年以上40年未満	278
40年以上	66
合計	2,752

基礎集計表（2/12）

Q6.あなたが公立教諭（本務者）として最初に働き始めたときの年齢について、教えてください。

20代	2,315
30代	330
40代	70
50代	15
60代	1
合計	2,731

Q7.担任の有無等、現在の役割を教えてください。

担任をもっている	1,245
副担任をもっている	373
担任をもっていない	591
校長、副校長・教頭	543
合計	2,752

Q8.教員以外の他の仕事の勤務年数を教えてください。

勤務経験なし	1,929
1年未満	128
1年以上3年未満	284
3年以上5年未満	165
5年以上7年未満	93
7年以上10年未満	61
10年以上	92
合計	2,752

Q9～17は民間企業等の経験のある方のみを対象とした設問（Q8で「勤務経験なし」以外の回答者を対象）

Q9.教員以外の他の仕事で、勤務していた業界・業種を教えてください。（複数回答可能）

教育、学習支援業	298
その他サービス業	157
卸売業、小売業	118
飲食業	112
製造業	83
医療・福祉	72
公務	58
建設業	50
情報通信業	48
金融業、保険業	42
運輸業、郵便業	36
農林水産業	16
宿泊業	16
不動産業	15
電気・ガス・熱供給・水道業	8
鉱業	0
その他	50
合計	881

基礎集計表（3/12）

Q10.教員以外の他の仕事で、経験した職種を教えてください。（複数回答可能）

サービス	231
営業	194
事務	176
販売	153
専門職	147
企画	48
技術系（ソフトウェア、ネットワーク、社内情報システム系）	38
技術系（建築、土木）	32
製造（工場など生産現場の従事者）	32
技術系（電気、電子、機械）	24
クリエイティブ系	22
技術系（素材、食品、メディカル）	15
建設／建築従事者・職人	13
その他	117
合計	1,242

Q11.あなたが公立学校教員採用選考試験を経て、採用された際に取得していた（授与された）教員免許状の種類について、教えてください。（複数回答可能）

普通免許状（専修、一種）	799
臨時免許状	14
特別免許状	10
その他	0
合計	823

Q12.「普通免許状」を取得したタイミングや方法はどのようなものですか。（複数回答可能）

大学等を卒業・修了後、 大学等に再度入学し取得	427
高等学校等卒業直後の 大学等在学中に取得	405
その他	53
合計	458

基礎集計表（4/12）

Q13.あなたが現在主に担当している教科を教えてください。（複数回答可能）

小学校

その他	22
生活	13
プログラミング	15
家庭	21
音楽	27
総合的な学習/探究	39
英語	46
図工	46
理科	47
特定の担当教科はない	52
保健体育	55
算数	58
社会	63
国語	78
合計	582

中学校

その他	27
美術	7
技術	8
プログラミング	10
社会（地理、歴史、公民、現代社会）	14
数学	16
家庭	17
総合的な学習/探究	24
音楽	26
英語	28
理科	30
保健体育	41
国語	66
合計	314

高等学校

その他	33
水産	0
福祉	0
理数	1
家庭（専門教科）	2
情報（専門教科）	2
看護	4
農業	5
家庭（共通教科）	6
芸術	10
情報（共通教科）	13
外国語	18
工業	18
商業	18
地理歴史	19
公民	20
数学	21
総合的な学習/探究	25
保健体育	42
理科	45
国語	63
合計	365

※特別支援学校に所属する教員は回答数が11であったため、特別支援学校の免許以外の免許状種別によって小学校、中学校、高等学校へ振り分けを行った

基礎集計表（5/12）

Q14.あなたが受験した採用選考試験で、最終的に教諭（本務者）としての採用が決まった際に適用されたものについて、教えてください。

一般選考	634
教職経験による特別の選考	76
社会人を対象とした特別の選考（民間企業等経験による特別の選考）	50
英語の資格等による特別の選考	17
スポーツ・芸術での技能や実績による特別の選考	9
前年度試験での実績による特別の選考	4
いわゆる「教師養成塾」生を対象とした特別の選考	3
複数免許状の所持による特別の選考	2
国際貢献活動経験による特別の選考	1
障害に配慮した特別の選考	1
大学推薦による特別の選考	0
その他	26
合計	823

基礎集計表（6/12）

Q15.あなたは、教科指導等に関し、現在次のようなことについてどの程度自信を持っていますか。

	自信を持っている	どちらかという自信を持っている	どちらかという自信を持っていない	自信を持っていない	合計
担当教科等に関する知識と理解	230	469	113	11	823
担当教科等の指導法に関する能力	201	476	133	13	823
指導用の ICT (情報通信技術) 技能	126	367	289	41	823
教材の選定・作成をすること	180	491	135	17	823
課題・試験問題の作成をすること	163	473	166	21	823
「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善	131	452	217	23	823
教科横断的なスキルの指導(例：創造性、批判的思考力、問題解決能力)	110	432	244	37	823
指導内容を考え授業計画を立てること	197	457	151	18	823
生徒の評価方法に関する理解	136	473	196	18	823
PDCA サイクルを意識した継続的な授業改善	128	457	213	25	823
個に応じた学習手法	151	473	184	15	823
特別な支援を要する生徒への指導	118	425	255	25	823

基礎集計表（7/12）

Q16.あなたは、授業実践、生徒指導等に関し、現在次のようなことについて、どの程度できていると思いますか。

	できている	どちらかという できている	どちらかという できていない	できていない	合計
生徒に勉強ができると自信を持たせる	112	583	117	11	823
生徒が学習の価値を見いだせるよう手助けする	145	560	107	11	823
生徒がわからない時には、別の説明の仕方を工夫する	269	507	39	8	823
デジタル技術の利用によって生徒の学習を支援する（例：コンピュータ、タブレット、電子黒板）	162	440	194	27	823
生徒一人一人の学習状況を把握し、学習指導につなげている	143	516	149	15	823
学級内の秩序を保つ指導を行う	247	491	73	12	823
生徒同士のコミュニケーションを促す	229	504	82	8	823
十分な授業準備をする	175	440	173	35	823
熱意を持って取り組む	351	417	45	10	823
生徒をよく理解する	241	502	71	9	823
キャリア教育の観点から生徒に指導・助言等をする	229	469	113	12	823

基礎集計表（8/12）

Q17.以下のことは、あなたにどの程度あてはまりますか。

	非常によくあてはまる	あてはまる	あてはまらない	まったくあてはまらない	合計
指導や学習についての新しいアイデアを発展させる努力をしている	211	534	73	5	823
専門性を高めるための研修会等に参加する	165	422	203	33	823
同僚等と授業に関して相談や情報交換をする	198	521	93	11	823
教員としての仕事に使命感・責任感を有している	315	469	33	6	823
広い教養・常識を有している	151	535	128	9	823
協調性・コミュニケーション能力を有している	252	515	50	6	823
他の教職員と積極的に関わりながら学校の中での役割を果たしている	254	511	49	9	823
保護者や地域と連携・協働して良好な関係を築いている	191	538	84	10	823
関係機関と連携・協働して課題対応等に取り組んでいる	179	510	121	13	823
学校事故等の危機を予測した未然防止や危機を察知した際の迅速な対応を意識して行動している	242	529	46	6	823

基礎集計表（9/12）

Q18は共通の設問

Q18.民間企業等経験者と同じ職場で勤務したことがありますか。

ある	1,270
ない	1,482
合計	2,752

基礎集計表（10/12）

Q19～21は民間企業等経験者と同じ職場で勤務した経験のある方のみを対象とした設問（Q18で「ある」と回答した方が回答）

Q19.民間企業等を経験した教員と、経験のない同年代の他の教員と比較した場合、教科指導等に関する以下の項目についてご回答ください。

	どちらかという民間企業等経験者の方が優れている	どちらともいえない	どちらかという民間企業等の経験のない方が優れている	合計
担当教科等に関する知識と理解	143	1,020	107	1,270
担当教科等の指導法に関する能力	95	1,015	160	1,270
指導用の ICT (情報通信技術)技能	409	826	35	1,270
教材の選定・作成をすること	88	1,019	163	1,270
課題・試験問題の作成をすること	75	1,028	167	1,270
「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善	112	1,027	131	1,270
教科横断的なスキルの指導(例：創造性、批判的思考力、問題解決能力)	219	958	93	1,270
指導内容を考え授業計画を立てること	106	1,000	164	1,270
生徒の評価方法に関する理解	88	997	185	1,270
PDCA サイクルを意識した継続的な授業改善	236	967	67	1,270
個に応じた学習手法	89	1,017	164	1,270
特別な支援を要する生徒への指導	76	938	256	1,270

基礎集計表（11/12）

Q20.民間企業等を経験した教員と、経験のない同年代の他の教員と比較した場合、授業実践、生徒指導等に関する以下の項目について、ご回答ください。

	どちらかという民間企業等経験者の方が優れている	どちらともいえない	どちらかという民間企業等の経験のない方が優れている	合計
生徒に勉強ができると自信を持たせる	100	1,056	114	1,270
生徒が学習の価値を見いだせるよう手助けする	157	1,022	91	1,270
生徒がわからない時には、別の説明の仕方を工夫する	129	1,006	135	1,270
デジタル技術の利用によって生徒の学習を支援する（例：コンピュータ、タブレット、電子黒板）	326	907	37	1,270
生徒一人一人の学習状況を把握し、学習指導につなげている	70	1,055	145	1,270
学級内の秩序を保つ指導を行う	97	950	223	1,270
生徒同士のコミュニケーションを促す	144	1,007	119	1,270
十分な授業準備をする	102	1,046	122	1,270
熱意を持って取り組む	144	1,040	86	1,270
生徒をよく理解する	95	1,049	126	1,270
キャリア教育の観点から生徒に指導・助言等をする	404	814	52	1,270

基礎集計表（12/12）

Q21.民間企業等を経験した教員と、経験のない同年代の他の教員と比較した場合、能力・専門性等を高めることや他の教員・保護者との関係性等に関する以下の項目について、ご回答ください。

	どちらかという民間企業等経験者の方が優れている	どちらともいえない	どちらかという民間企業等経験のない方が優れている	合計
指導や学習についての新しいアイデアを発展させる努力をしている	252	954	64	1,270
専門性を高めるための研修会等に参加する	173	1,017	80	1,270
同僚等と授業に関して相談や情報交換をする	176	1,017	77	1,270
教員としての仕事に使命感・責任感を有している	102	1,037	131	1,270
広い教養・常識を有している	384	858	28	1,270
協調性・コミュニケーション能力を有している	288	930	52	1,270
他の教職員と積極的に関わりながら学校の中での役割を果たしている	180	1,014	76	1,270
保護者や地域と連携・協働して良好な関係を築いている	155	1,023	92	1,270
関係機関と連携・協働して課題対応等に取り組んでいる	174	1,034	62	1,270
学校事故等の危機を予測した未然防止や危機を察知した際の迅速な対応を意識して行動している	128	1,042	100	1,270

本報告書は、文部科学省の教育政策推進事業委託費による委託事業として、有限責任監査法人トーマツが実施した令和 6 年度教師の養成・採用・研修の一体的改革推進事業の成果を取りまとめたものです。

従って、本報告書の複製、転載、引用等には文部科学省の承認手続きが必要です。



IS 669126 / ISO 27001



BCMS 764479 / ISO 22301

- 本報告書は、貴省と当法人との間で締結された、令和6年8月1日付け業務委託契約書に基づいて実施した「令和6年度 教師の養成・採用・研修の一体的改革推進事業（民間企業等の多様なルートにより入職した教職員の教育現場での活躍促進について研究・モデル開発）」をご報告するものであり、保証業務として実施したものではありません。内容の採否や使用方法については貴省自らの責任で判断を行うものとします。
- 本報告書に記載されている情報は、調査時点のものであり、公開情報を除き、貴省又は調査対象者から提出を受けた資料、また、その内容についての質問を基礎としております。これら入手した情報自体の妥当性・正確性については、当法人側で責任を持ちません。
- また、本報告書は貴省内部での利用を前提に作成されておりますので、書面による当監査法人の事前の承諾なく全部または一部を第三者に開示されることのないようお願い申し上げます。

