

優れた人材確保のための 教師の採用等の基本的考え方

現状

教師の人材確保を巡る状況

- ✓ 公立学校教員採用選考試験における採用倍率が、小学校で2.7倍（令和2年度採用・全国平均）で過去最低となるなど、教師の人材確保を巡る状況は依然厳しい状況である。

※ただし、小学校について、受験者数の内訳を分析してみると、新規卒者は小幅な減少にとどまっている一方、既卒者は大きく減少していることを踏まえれば、小学校における受験者数の減少傾向は、新規卒者の採用者数の増加等により、教員採用選考試験に不合格となった後、講師を続けながら教員採用選考試験に再チャレンジする層が減ってきていることが主な理由であると考えられる。

- ✓ 近年、民間企業等の採用状況が好転している状況であり、国立教員養成大学・学部卒業者の教員就職状況については、平均6割台で低減傾向にある（※）ほか、一般大学・学部においても、教職課程の履修を断念する傾向が顕著に見られる例もある。

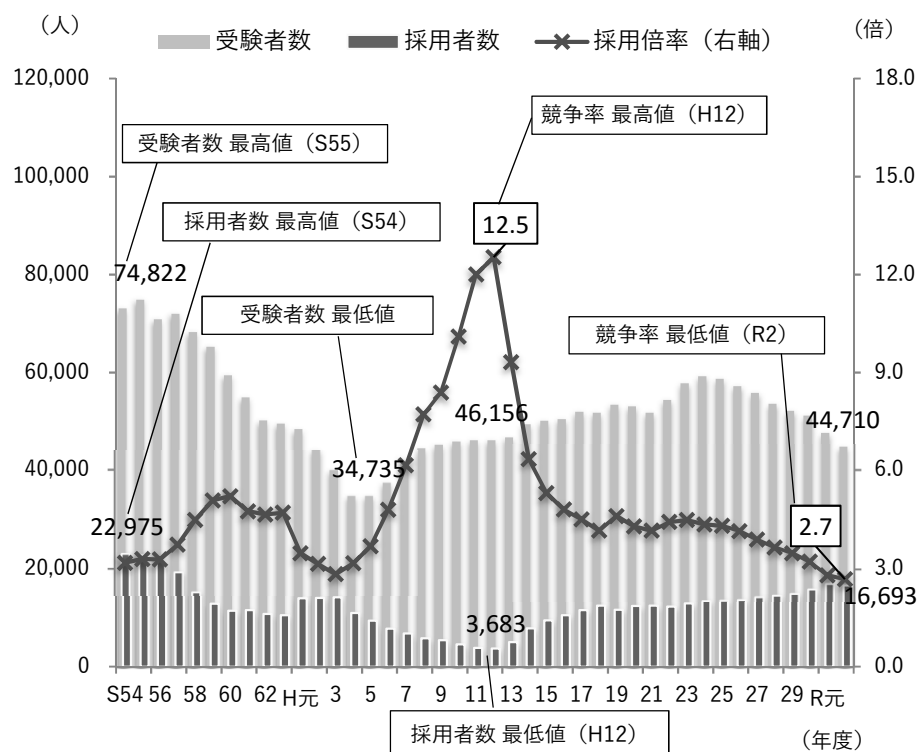
※卒業生数から大学院等への進学者と保育士への就職者を除いた数を母数としたもの

- ✓ 他方で、公立学校の新規採用教師に占める民間企業等勤務経験者の割合が4%程度となっていることや、特別免許状の授与件数が全国で年間200件前後にとどまっていることなど、社会人等の多様な人材が学校現場に積極的に参画しているとは言い難い状況である。

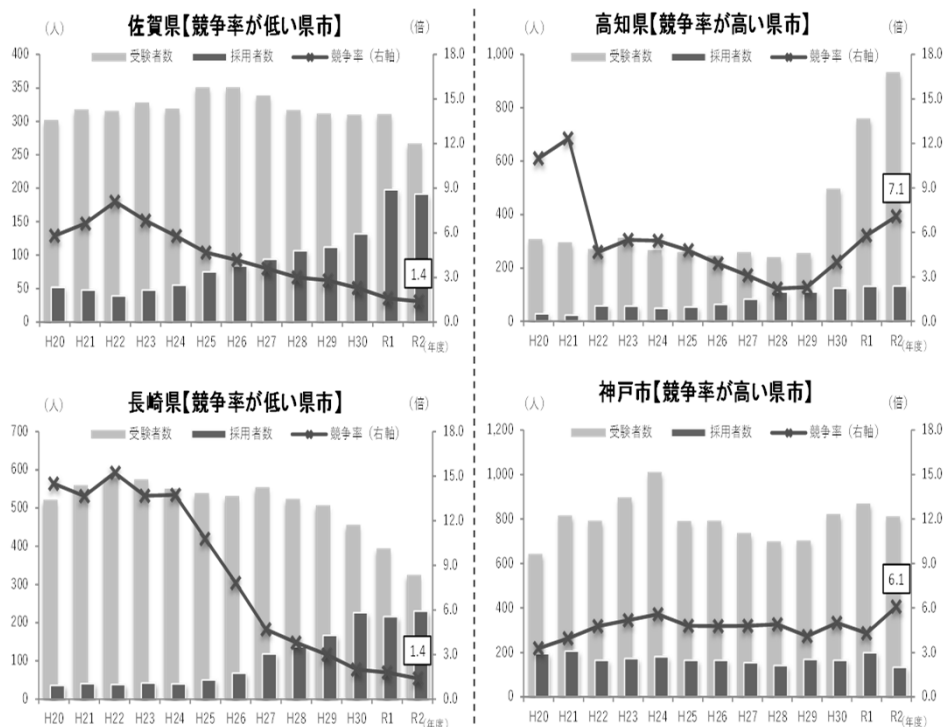
公立学校教員採用選考試験の実施状況—小学校

- ✓ 令和2年度(令和元年度実施)における小学校の採用倍率は、2.7倍で、前年度の2.8倍から減少(過去最低)
 - ・採用者数は、16,693人で、前年度に比較して336人減少
 - ・受験者数は、44,710人で、前年度に比較して2,951人減少(うち 新卒223人減少、既卒2,728人減少)
- ✓ 採用倍率が過去最高の12.5倍であった平成12年度に3,683人であった採用者数が、令和2年度においては16,693人と5倍近くに増えた結果として、採用倍率が2.7倍まで低下している。採用者数は近年増加が続いていたものの、令和元年度をピークに減少に転じた【左図】
- ✓ 採用者数が中長期的に安定している自治体では高い採用倍率を維持している一方、採用者数を大幅に増やしてきた自治体で採用倍率が低下している状況にある【右図】

小学校 受験者数・採用者数・競争率(採用倍率)



小学校 競争率(採用倍率)が低い県市、高い県市



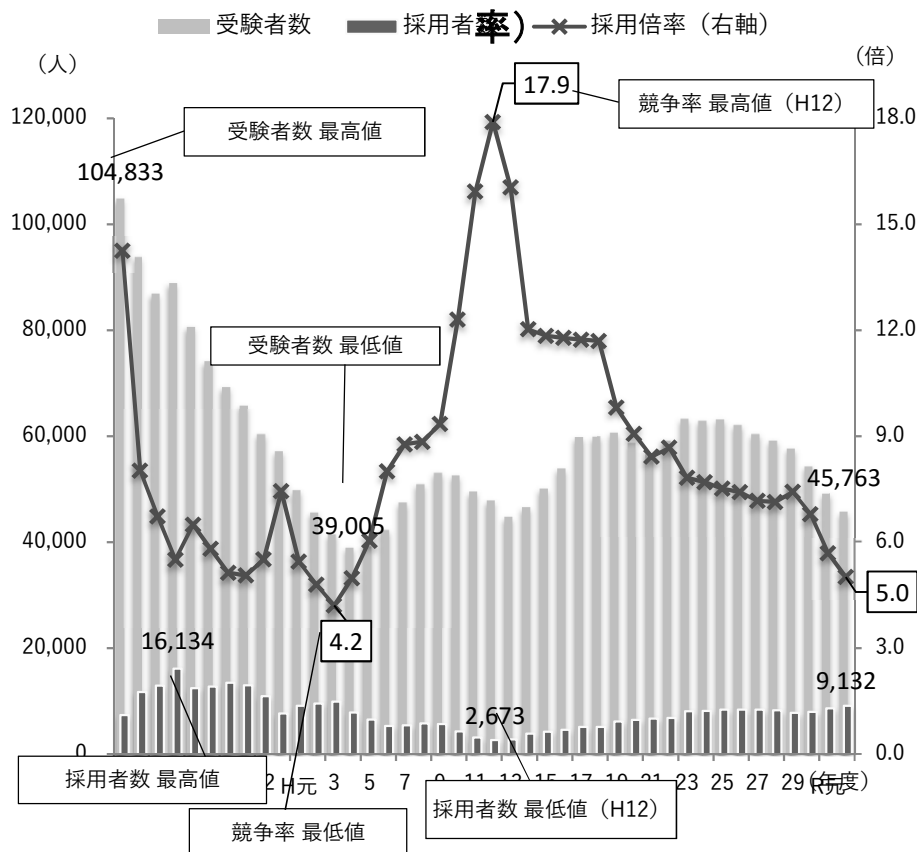
(出典) 文部科学省「公立学校教員採用選考試験の実施状況について」

参考

公立学校教員採用選考試験の実施状況—中学校・高等学校

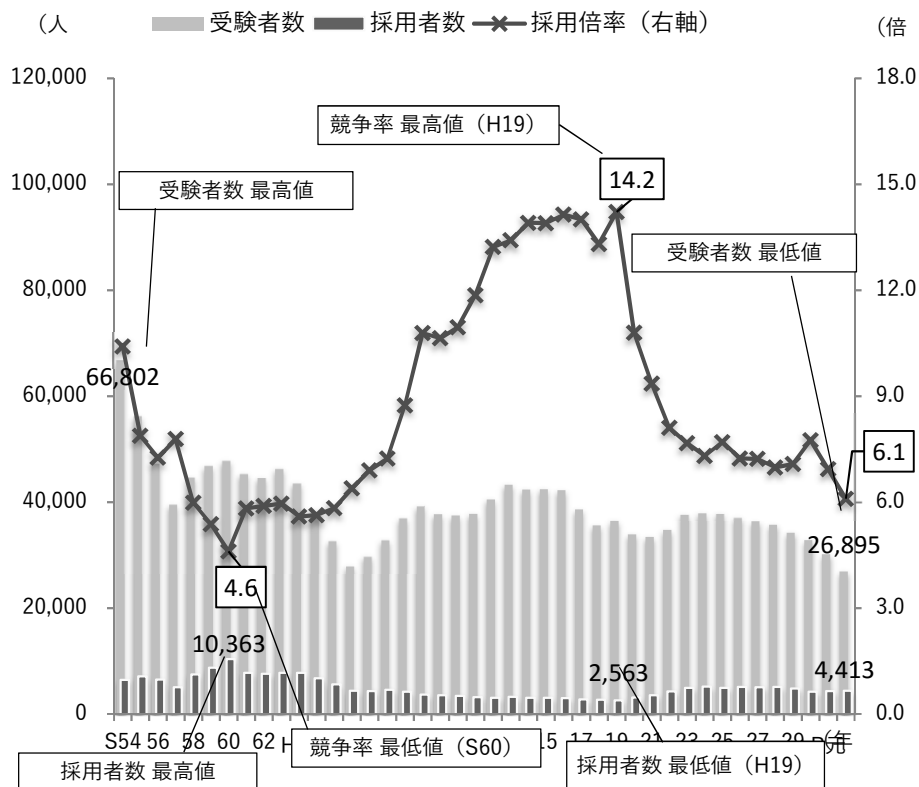
- ✓ 令和2年度(令和元年度実施)における中学校の採用倍率は、5.0倍で、前年度の5.7倍から減少
 - ・採用者数は、9,132人で、前年度に比較して482人増加
 - ・受験者数は、45,763人で、前年度に比較して3,427人減少(うち 新卒639人減少、既卒2,788人減少)
- ✓ 令和2年度(令和元年度実施)における高等学校の採用倍率は、6.1倍で、前年度の6.9倍から減少
 - ・採用者数は、4,413人で、前年度に比較して68人増加
 - ・受験者数は、26,895人で、前年度に比較して3,226人減少(うち 新卒1,274人減少、既卒1,952人減少)

中学校 受験者数・採用者数・競争率(採用倍率)



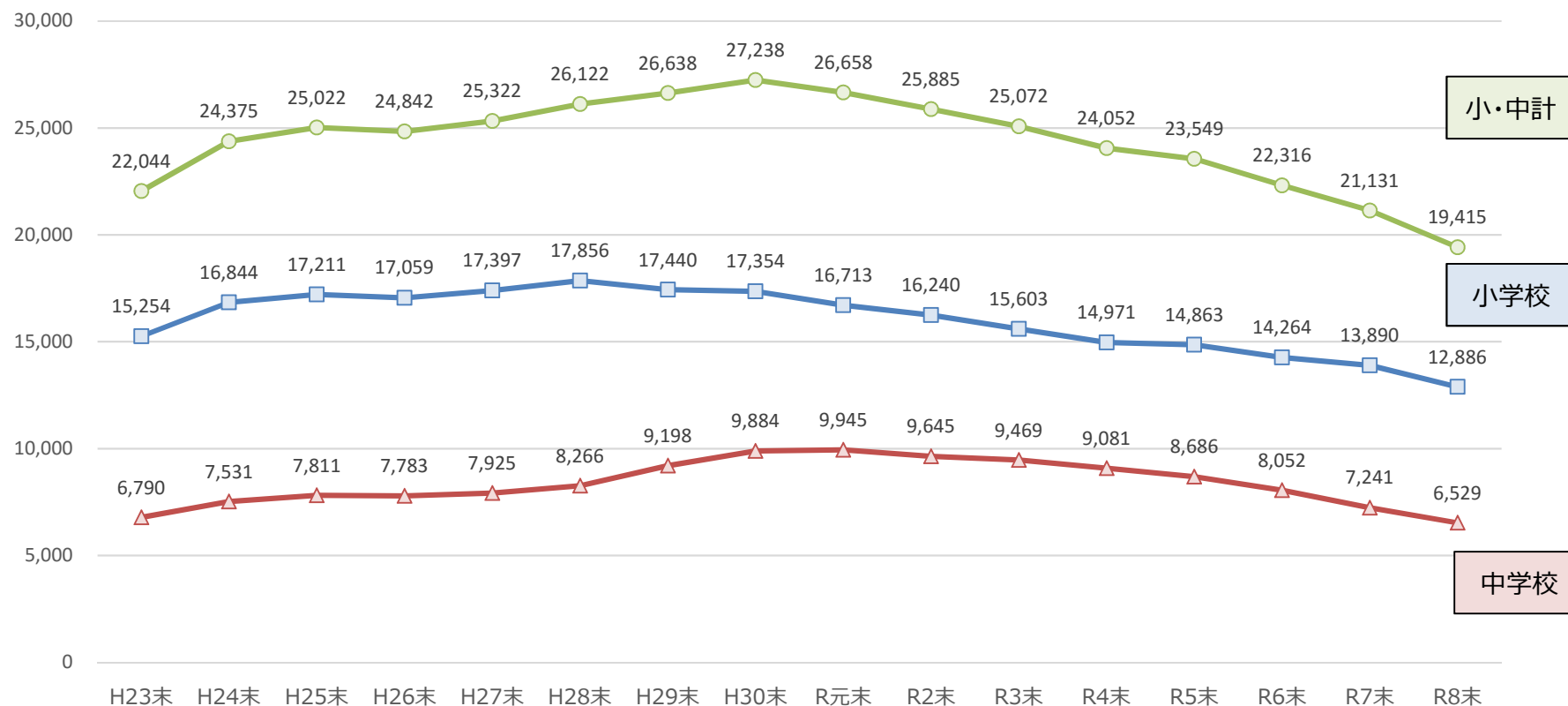
(出典) 文部科学省「公立学校教員採用選考試験の実施状況について」

高等学校 受験者数・採用者数・競争率(採用倍率)



公立小・中学校の退職者数の推移と見通し

※令和元年度末までは実績、令和2年度末以降は見通し



(出典)令和2年度文部科学省調べ

(注1)令和元年度末までは、都道府県等の実績の積み上げ(初等中等教育局財務課調べ)

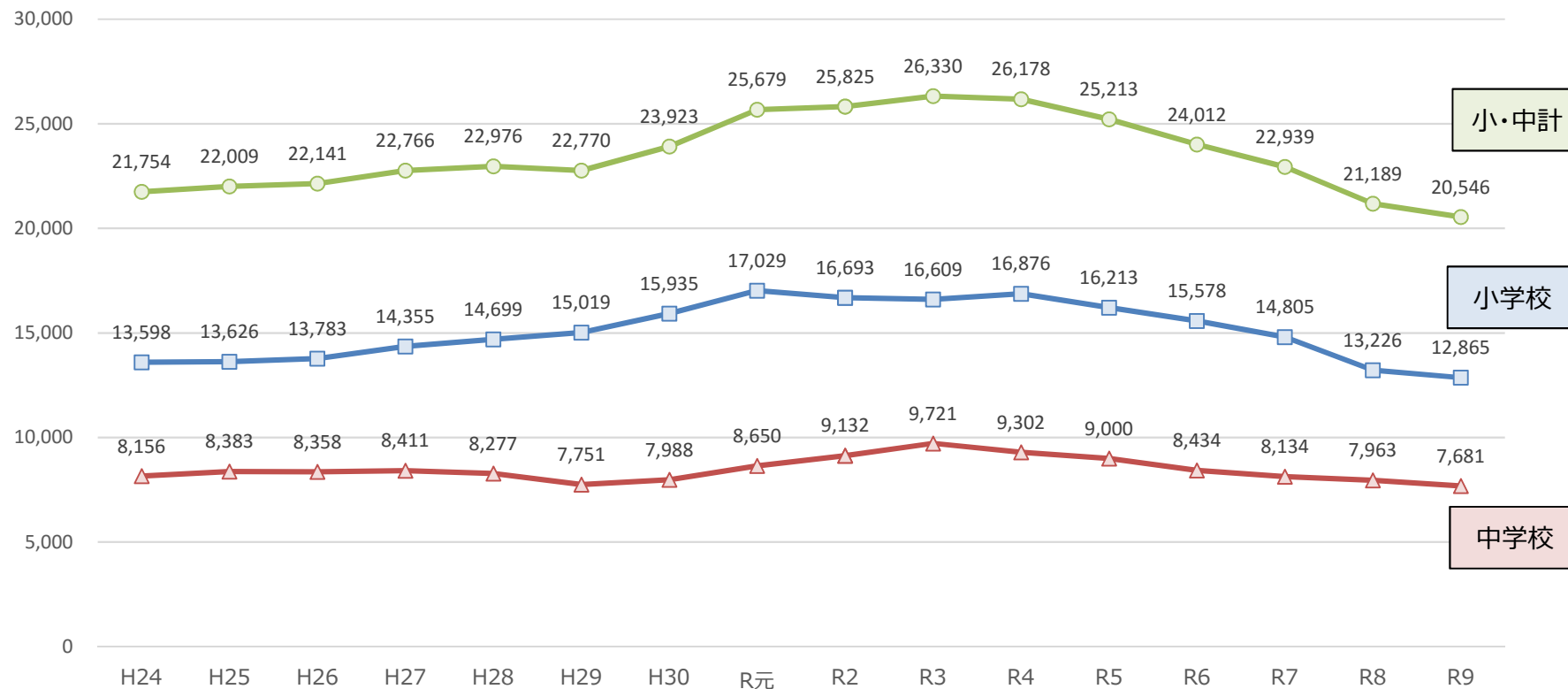
(注2)令和2年度末以降は、令和2年7月末時点の都道府県等の推計の積み上げ(初等中等教育局財務課調べ)

(注3)養護教諭等を除く

小・中学校の採用者数の推移と見通し

公立小・中学校の採用者数の推移と見通し

※令和2年度までは実績、令和3年度以降は見通し



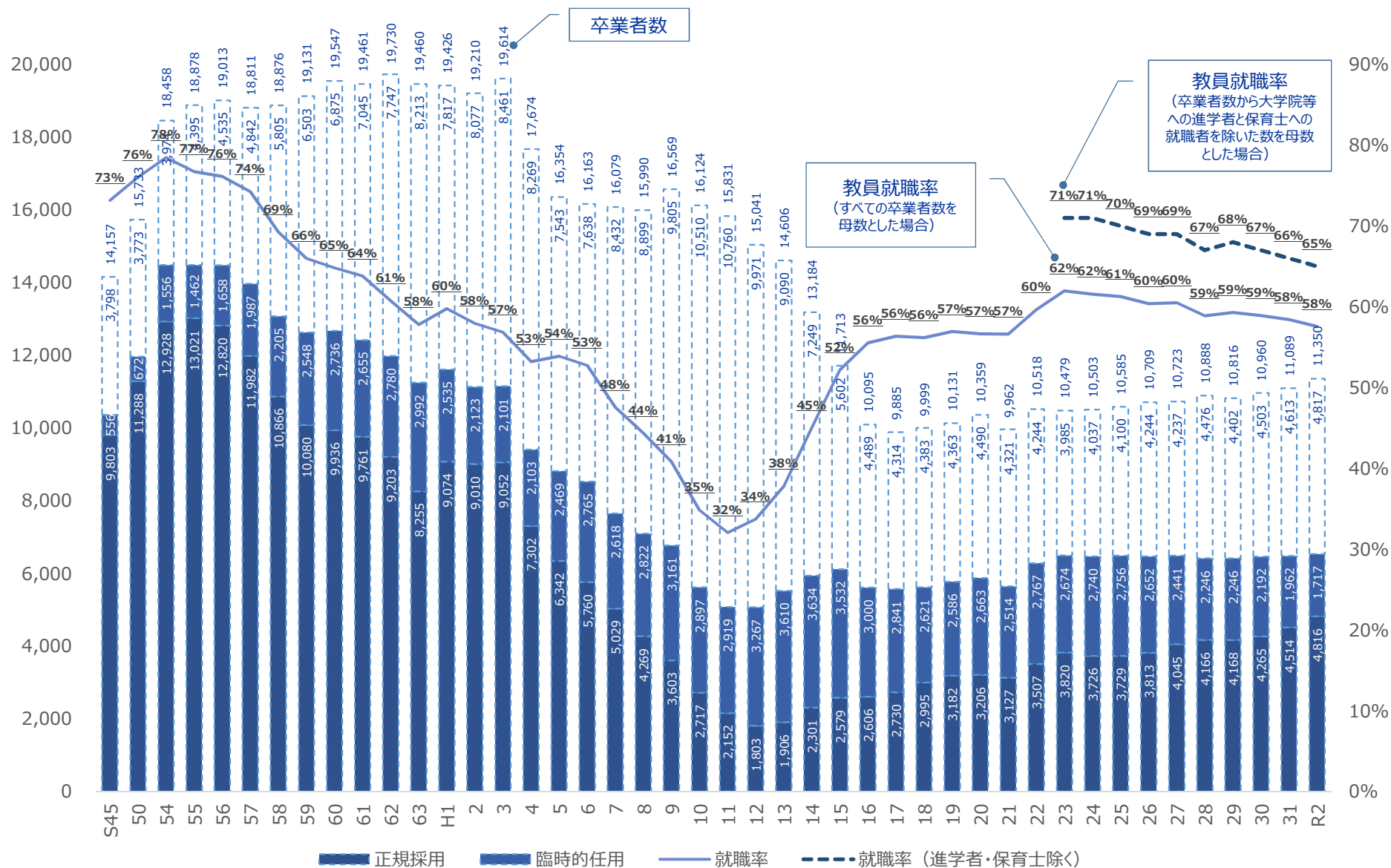
(出典)令和2年度文部科学省調べ

(注1)令和2年度までは、「公立学校教員採用選考試験の実施状況」(文部科学省調べ)

(注2)令和3年度以降は、令和3年2月時点の都道府県等の推計の積み上げ(初等中等教育局財務課調べ)

(注3)養護教諭等を除く

国立の教員養成大学・学部卒業者の教員就職状況の推移

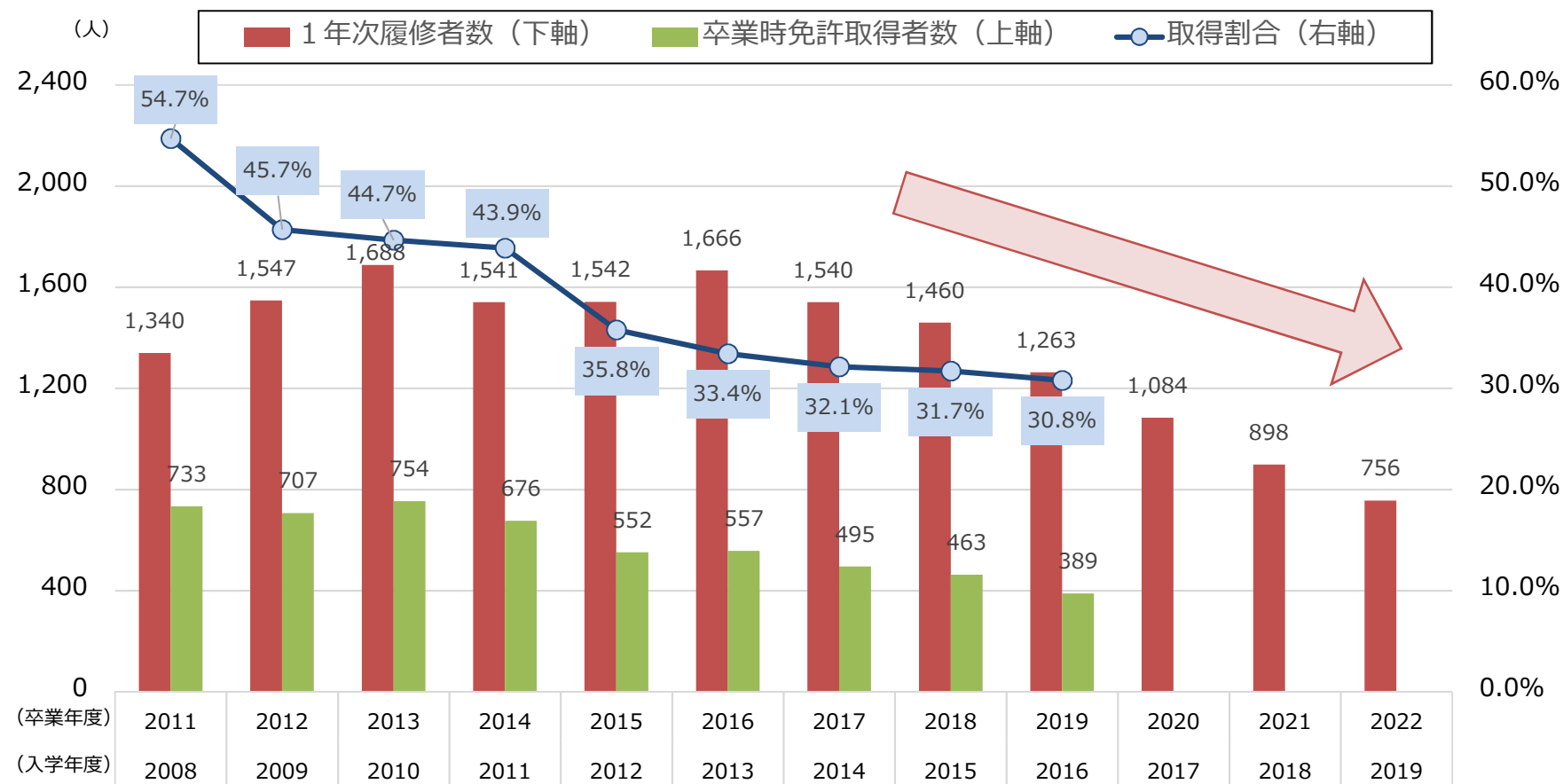


出典：文部科学省総合教育政策局教育人材政策課調べ

参考

教員免許状の取得状況【私立A大学(開放制)の例】

- ・ 教職課程の1年次履修者数は近年減少し続けている。(2013年：1,666人⇒2019年：756人)
- ・ さらに、教員免許状の取得割合も低下を続けており、何らかの理由で教職課程の履修を途中断念する層も増加していると考えられる。



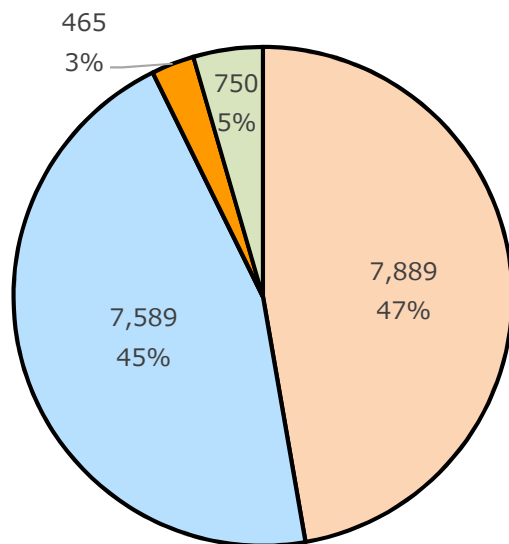
(出典) A大学より提供されたデータを用いて文部科学省において作成。

(注1) 「1年次履修者数」には2年次以上に履修を始めた者や科目等履修生を含まず、「卒業時免許取得者数」には5年次以上の取得者数や科目等履修生を含まない。

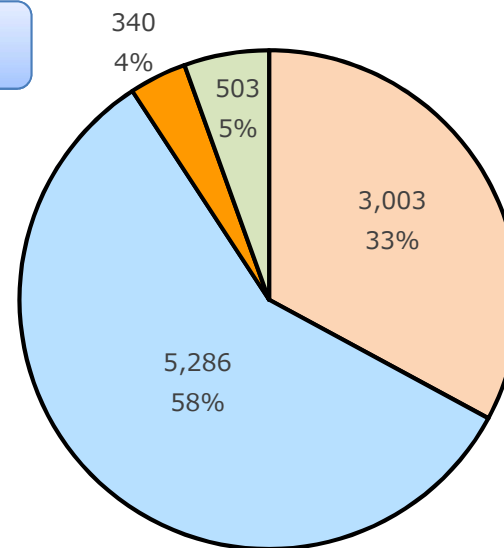
(注2) 「卒業時免許取得者数」は一括申請者のうち一種免許状の取得者数(専修免許状の取得者数は含まない)。

■ 新規学卒者
 ■ 教職経験者
 ■ 民間企業等勤務経験者
 ■ その他既卒者
 （令和2年度公立学校教員採用選考試験）

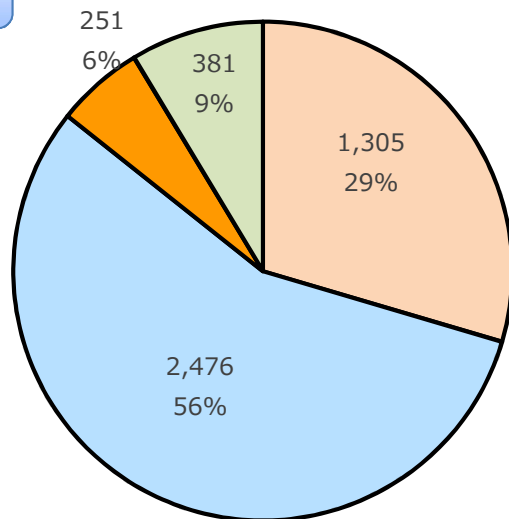
小学校



中学校

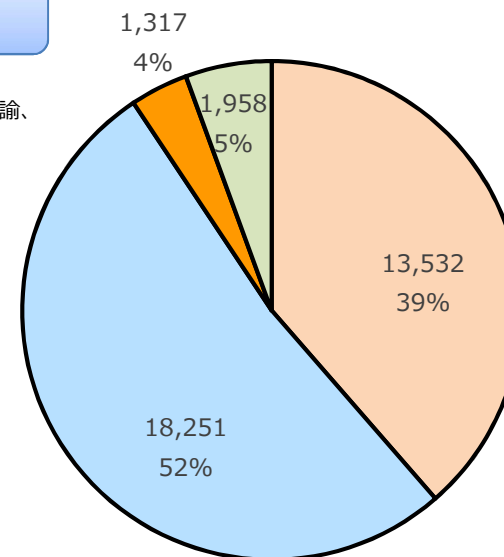


高等学校



計

※小・中・高等学校のほか、特別支援学校、養護教諭、栄養教諭を含む。



（出典）文部科学省「令和2年度公立学校教員採用選考試験の実施状況について」

（注1）「教職経験者」とは、公立学校教員採用前の職として国公立学校の教員であった者をいう。

（注2）「民間企業等勤務経験者」とは、公立学校教員採用前の職として教職以外の継続的な雇用に係る勤務経験のあった者をいう。ただし、いわゆるアルバイトの経験は除く。

主な論点例

入職ルートの多様化

- ✓ 近年、教員採用選考試験では、受験年齢制限の緩和や特色ある特別選考の実施などにより、多様な背景や経験を有する人材を教職へ迎え入れる様々な工夫がなされてきている。
- ✓ 「令和の日本型学校教育」を実現する上で求められる多様な専門性を有する質の高い教職員集団を構築するためには、これまで以上に、基本的なところまでさかのぼって、人材確保の在り方を検討していく必要がある。
- ✓ そのため、教員免許と採用の基本的な考え方（次ページ参照）を踏まえた上で、教員免許で担保すべき基盤的な資質能力を前提にして、教員採用選考試験の受験時期の柔軟化（早期化、通年化など）も見据え、多様性を持った優れた人材確保の在り方を検討すべきではないか。
- ✓ また、社会人等に対する教員免許の在り方の検討とともに、社会人の有する経験等を適切に評価する特別選考の在り方についても、検討すべきではないか。

(参考) キャリアステージに応じて求められる資質能力 (イメージ)

養成段階

採用当初から学級や教科を担当しつつ、教科指導、生徒指導等の職務を著しい支障が生じることなく実践できる資質能力を身に付けさせる過程

採用段階

開放制による多様な教員免許状取得者の存在を前提に、教員としてより優れた資質能力を有する者を任命権者が選考する過程

現職研修段階

任命権者等が、職務上又は本人の希望に基づいて、経年年数、職能、担当教科、校務分掌等を踏まえた研修を施し、教員としての専門的資質能力を向上させる過程

主な論点例

教員採用選考試験の実施スケジュールの在り方①

- ✓ 教員養成大学・学部以外の一般大学・学部の学生は、大学4年の前期（5～6月頃）に教育実習を行うことが一般的であり、一定程度の学生が、同時期に行われる企業等の就職活動と競合する結果、教職課程の履修継続を断念しているとの指摘がある。
- ✓ 現在行っている「教職課程を置く大学等に所属する学生の教職への志望動向に関する調査」の結果を踏まえて、受験時期の早期化や受験ルートの複線化（例えば、一定の者に大学3年時に一次試験を受験可能にする、特定の専門性を重視した特別選考を促進するなど）も含めて、教育・教職に対する熱意を有する優れた人材の確保に資する教員採用選考の在り方について、今後更に検討を深めてはどうか。

主な論点例

教員採用選考試験の実施スケジュールの在り方②

就職活動時期と教育実習・教員採用選考時期の関係（イメージ）

企業の採用活動（※1）	教育実習・教員採用選考試験
大学3年3月 広報活動開始	大学3年 後期 教育実習 （主に教員養成大学・学部等）
大学4年6月 採用選考活動開始 採用内々定解禁	大学4年 前期 教育実習 （主に一般大学・学部等） 6～9月 教員採用選考試験 9～10月 教員採用内定（内々定）

※1：「2022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）」に基づく。

※2：あくまで一般的なスケジュールのイメージを表したものであり、企業・大学・教育委員会等に調査したものではない。

（参考）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）P.29より

（2）教員採用に関する改革の具体的な方向性

さらに、一般に教員の採用時期が国家公務員等の採用時期と比べても遅く、優秀な人材を確保する際の課題となっているとの指摘もある。就職・採用活動時期の変更の趣旨や教育実習の実施時期なども踏まえつつ、改善のための検討を進めるべきである。

主な論点例

効果的・効率的な教員採用選考試験の実施①

- ✓ 教師に求められる資質能力の再定義を踏まえ、教員採用選考試験についても、新たな時代に対応した資質能力を備えているかを能力実証できるような効果的な試験問題に見直す必要があるのではないか。また、問題内容についても、単なる知識・技能を問うものにとどまらず、思考力・判断力・表現力等を働かせて回答するような作問の工夫が重要ではないか。
- ✓ その際、過去の中教審答申等や教職員支援機構が行ってきた調査研究により明らかにされた教育委員会のニーズ等も踏まえつつ、教員採用選考試験の共通問題の在り方について、教職員支援機構を中心に、都道府県・政令市教育委員会等の任命権者との協議の場を設けるなど、その具体化に向けた検討を進めてはどうか。
- ✓ なお、その協議に当たっては、今後検討することとなる教員免許の在り方の見直しの状況も踏まえつつ、効果的・効率的な実施内容・方法となるよう留意する必要がある。

(参考)

(参考) 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）P.30より

（２）教員採用に関する改革の具体的な方向性

②教員採用試験における共通問題の作成に関する検討

教員採用に係る課題を踏まえ、まずは、各都道府県等における教員採用の際の試験問題作成上の負担軽減や、新たな教育課題を踏まえた適切な試験の実施等の観点から、各都道府県等の採用選考の内容分析やニーズの把握等、必要な検討に着手すべきである。

独立行政法人教員研修センターが、教員の資質能力の向上に関する調査研究を行うようになることを考慮すれば、こうした調査研究が教員採用試験の共通問題の作成し検討する際にも大いに役立つと考えられることから、当該法人が積極的に関わるべきである。

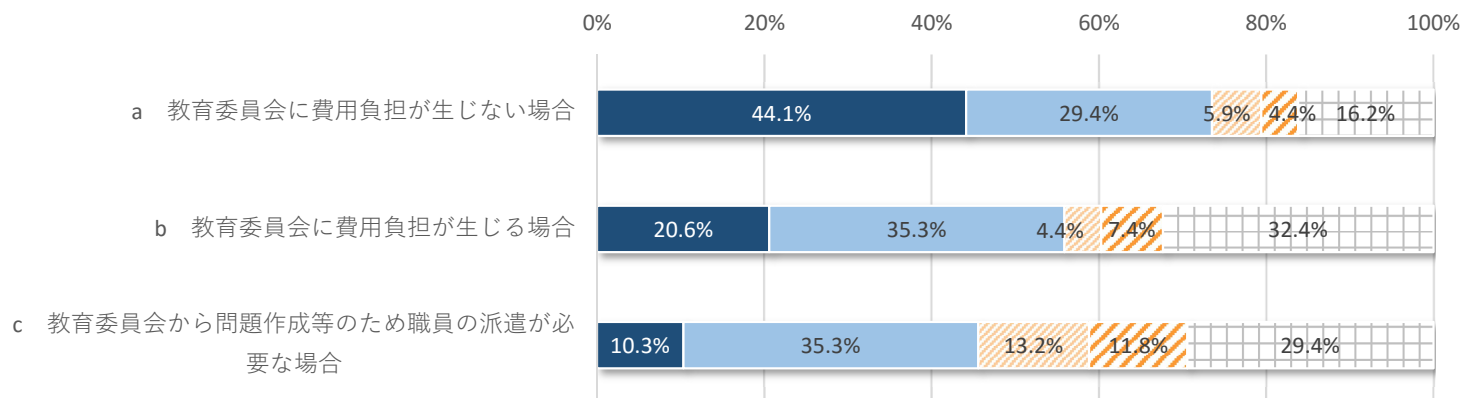
(参考) 「教員採用選考試験の共通問題等に関するアンケート調査」 教員採用選考試験の共通問題等に関する各教育委員会の現時点での意向

実施主体：独立行政法人教職員支援機構

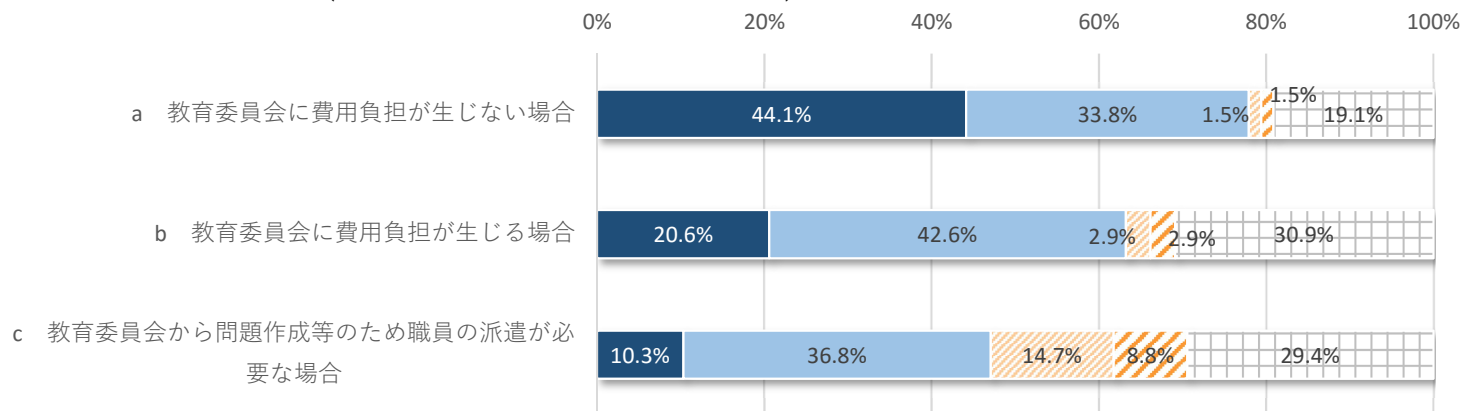
調査対象：68教育委員会等（47都道府県・20指定都市・大阪府豊能地区教職員人事協議会）

実施時期：平成30年8月～10月

< A 教員採用統一試験 >（作問から開催まで一括管理方式）



< B 共通試験問題の配付 >（試験の開催・運営は教育委員会）



■ ① ぜひ利用したい

■ ② どちらかといえぱ利用したい

■ ③ どちらかといえぱ利用しない見込みである

■ ④ 利用する見込みはない

— ⑤ どちらとも言えない

主な論点例

養成・採用の一貫性を重視した質の高い人材確保

- ✓ 大学等における教員養成と教育委員会等における教員採用の円滑な接続を意識した取組として、平成28年の教育公務員特例法改正により、両者で組織する協議会の仕組みやそこで協議することとされている教員育成指標の策定などの制度的措置が充実してきているほか、各地域独自の取組として、いわゆる教師養成塾の取組や学校インターン・ボランティアなどが両者の協働により進められている。
- ✓ 教育委員会と大学等の更なる連携協働を進めるに当たっては、教職大学院も含め、大学等における学修成果について、教育委員会における採用選考において適切に評価されることが重要と考えられる。
- ✓ そのために、大学等における学生の成績評価に関する理解を深める場として、教育公務員特例法第22条の5に規定する協議会を活用することも有効ではないか。大学等における成績評価に関する教育委員会・大学等双方の相互理解や信頼関係を築くことにより、大学等における学修成果を、採用選考の場面のみならず、入職後の研修内容に反映させたり、現職教師が教職大学院での学びを修了した後の処遇やキャリアパスなどに反映させたりすることも期待されるのではないか。

主な論点例

養成・採用の一貫性を重視した質の高い人材確保 (人物重視の多面的な採用選考)

- ✓ 筆記試験、実技試験、面接試験等による受験者評価の方式に限らず、過去の一定期間を通じた実績に基づく丁寧な受験者評価を行うことは、人物重視の多面的な採用選考の観点から有効と考えられる。
- ✓ そのためには、養成段階における学びと採用段階で求める資質能力とをより有機的に結びつけることが重要であり、教育公務員特例法第22条の5に規定する協議会や教員育成指標の仕組みを実質化する取組の1つとして検討することも考えられるのではないか。
- ✓ 一部の教育委員会では、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に取り組むこととしており、今後、小委員会等で関係者のヒアリングなどを通じて、その実効性や留意点、今後の更なる展開などについて、議論を深めることも考えられるのではないか。

主な論点例

養成・採用の一貫性を重視した質の高い人材確保 (教職大学院と入職との円滑な接続)

- ✓ 教職大学院における学部新卒学生（ストレートマスター）が、教育委員会が行う教員採用選考試験を経て入職するに当たっては、従来、学部４年で受験・合格した上での「採用候補者名簿の登載期間の延長等」や「次年度以降の採用選考試験における特別選考（一部免除など）」などの大学院進学者に対する特例が、多くの地域で行われている。

Cf. 「採用候補者名簿の登載期間の延長等」を行っているのは、68県市中61県市（「令和2年度（令和元年度実施）公立学校教員採用選考試験の実施方法」より）

- ✓ このような取組は、教職人材の高度化と計画的な教員採用の観点から有効だと考えられるが、教育委員会と大学（教職大学院）との一層の連携促進により、教職大学院における理論と実践の往還を重視した学びと入職初年度におけるOJTや研修との更なる円滑な接続に向けた取組もあわせて進めていくべきではないか。

Cf. 初任者研修等においてプログラム開発に関して大学・大学院等の協力を得ているのは、6県（「令和2年3月全国都道府県教育長協議会第3分科会」資料より）

※教職大学院のストレートマスター２年目と入職１年目を兼ね合わせる取組など、意欲的な取組も進められつつある。

主な論点例

養成・採用の一貫性を重視した質の高い人材確保 (特定分野に強みや専門性を持った教師の養成・採用)

- ✓ 「令和の日本型学校教育」を担う、多様な専門性を有する質の高い教職員集団を実現していく上で、免許制度の在り方も含めて、養成・採用を一体的に議論していくことが重要と考えられる。
- ✓ その中で、教壇に立つ上で最低限の能力を公証するという教員免許の性格を踏まえつつ、教師に求められる資質能力の再定義を踏まえて検討することとなる教職課程（カリキュラム）と、大学等で展開される多様な授業科目を組み合わせた、特定分野（※）に強みや専門性を持った人材養成の在り方について検討していく必要があるのではないか。
 - ※データ活用、STEAM教育、障害児発達支援、日本語指導、心理・教育相談、社会福祉、社会教育など
- ✓ また、専門性を身に付ける上では、大学等における授業だけでなく、関係団体が実施する講習や大学等での学修成果も活用した各種資格取得、履修証明プログラムなどの活用も考えられるところであり、教員採用選考において、これらの専門性を重視した特別選考も促進していくべきではないか。
- ✓ その際、高度専門職業人としての教員養成の中核的な役割を担う教職大学院について、教職の高度化に向けた教育委員会や学校現場のニーズを適切に反映するとともに、各大学の持つ強みや特色を生かした、学部と教職大学院との一貫性を重視した教育課程の編成やその修業年限の在り方についても、検討していく必要があるのではないか。

主な論点例

学校現場における経験を重視した養成・入職モデル①

- ✓ 「経験を振り返ることを基礎とした学び」と「他者との対話から得られる学び」の観点から、教師の養成段階からの学びの在り方も検討していくべきではないか。
- ✓ これまでも、教職課程においては、教育実習をはじめとして、学校現場における実践的な学びの機会が提供されており、近年、学校インターンや学校ボランティアなど、学校現場における体験を重視した活動が展開されている。
Cf. 令和元年度に開始した新たな教職課程から、学校体験活動（学校インターン）を教育実習の単位に含むことができる（例：小学校では5単位のうち2単位まで）ことを明確化。
- ✓ 自ら仮説や見通しをもって、学校現場での実践に臨み、その結果を振り返るというプロセスが、学びの深まりにつながると考えられる。
- ✓ この観点から、近年、学習指導員等の支援スタッフが、「チーム学校」を実現する重要な役割を果たしていることに鑑みると、教職課程で学ぶ学生が、学習指導員等として学校現場を経験しながら、従事先の学校教職員や所属する大学の教職課程の担当教職員、同じ活動に参加する他の学生などからのフィードバックを受けつつ、理論と実践を往還した学びを深めることが有効と言えるのではないか。

※ 学習指導員のほか、部活動指導員、教員業務支援員（スクールサポートスタッフ）、情報通信技術支援員（ICT支援員）等、学校現場に参画する支援スタッフを想定。

主な論点例

学校現場における経験を重視した養成・入職モデル②

- ✓ その際、大学等と教育委員会との連携により、教育公務員特例法第22条の5に規定する協議会の仕組みや、教育委員会が実施する学習指導員等を配置する取組を活用しながら、学生の教職に対する意欲の保持向上・入職ギャップの軽減に資する養成から入職に至るモデルを促進してはどうか。

Cf. 新型コロナウイルス感染症対応として文部科学省で立ち上げた「学校・子供応援サポーター人材バンク」を通じて、6000人弱の学生が登録（学生は登録数全体の1/4）した実績あり（R2年度末時点）。
学生の身分のまま、教育委員会の任命する会計年度任用職員（非常勤職員）として報酬を受給することも可。

- ✓ さらに、このモデルの実効性を高めるために、新型コロナウイルス感染症対応のための教育実習の特例（令和2年5月1日通知。令和2年度に限り、教育実習の科目の総授業時間数の3分の1までを学習指導員の活動で代替可能※）の扱いも参考に、学習指導員等の活動の位置づけを、今後検討する教職課程の見直しの中で、どう考えるか。

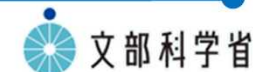
※現在は、令和3年度まで延長するとともに、対象となる時間数や単位修得できない場合の扱いについても特例措置を実施。

(参考) 学習指導員の活用事例

結果概要 調査項目3 具体の取組状況

3

ー コロナ禍における学習指導員の活用事例（都市部）②ー



教員志望者を含む100人以上の学生が学校のサポートを実施（仙台市教育委員会）



仙台市教育委員会では、宮城教育大学、東北学院大学、東北福祉大学等、仙台市内の近隣の大学と連携を図り、大学内のポータルサイトやその他の広報により人材を募集。仙台市内のアルバイトも縮小する中で、教員志望者を含む100人以上の学生がコロナ禍で業務多忙となった学校のサポートを実施。

サポート内容は？

- ✓ 授業中につまずきが見られる児童生徒に対する個別支援
- ✓ 授業中に担任と分担して採点等を補助
- ✓ 放課後等の補充学習の実施
- ✓ 授業以外の時間に、学習プリントの準備やノート点検、採点業務 等



実際にサポートを受けた先生方、いかがですか？



担任が放課後等に別途個別指導をしていた部分を、指導員による授業中の支援が入ることにより、子供たちからの「わかった！」という声が目立つようになり、**担任の放課後等の時間の使い方が変わりました。**



放課後になって職員室に戻ると、翌日の学習で使用する課題プリントが支援員により印刷されて準備されていて、ほっと一息つくとともに、別の業務を行うことができ、大変ありがたく思っています。



学校再開後の不安定な子供たちを多くの大人の目で見ることができ、**担任が気づかなかった子供たちの様子を掴むことができて助かりました。**不登校になりかけた児童に支援員がマンツーマンで算数等を支援するなど、スモールステップで自信をつけることができ、毎日登校できるようになりました。

教員を目指す学生の皆さん、支援員をやってみていかがですか？



コロナの影響で教育実習の期間が短くなっている中、継続して教育活動に入ることができ、**実際に先生方の指導や児童への関わり方を学ぶ貴重な機会**となっており、とてもありがたいです。



教職課程で学習指導要領はじめ様々勉強していたものの、実際に、継続して学習支援をしてみると、児童の様子は頭で考えていたものと全く異なり、大変勉強になっています。**教員になりたい気持ちが強くなりました。**



(参考) 令和2年度における教育実習の実施状況

■ 参加希望者における教育実習の実施状況

教育実習に必要な期間を全て実施した学生の人数：127,087人（79.7%）

教育実習に必要な期間の一部を実施した学生の人数：23,430人（14.7%）

必要な期間を全て実施しなかった学生の人数：6,355人（4.0%）

教育実習の参加希望を取り下げた学生の人数：2,590人（1.6%）

* 各免許状種に対する教育実習
（養護実習・栄養教育実習を含む）の希望者数：159,462人
（延べ人数）に対する調査

■ 教育実習を一部期間又は全期間実施できなかった学生における代替措置の活用状況

<一部期間実施できなかった学生>

①大学等が行う実習・演習等の授業により教育実習の内容を代替：16,013人（68.3%）

②学習指導員等としての活動により教育実習の内容を代替：3,562人（15.2%）

③課程認定を受けた教育実習以外の科目の単位により代替：979人（4.2%）

※①～③を複合的に活用：1,829人（7.8%）

④代替措置を活用せず、教育実習の単位を修得しなかった：1,047人（4.5%）（令和3年度に延期等）

<全期間実施できなかった学生>

①大学等が行う実習・演習等の授業により教育実習の内容を代替：2,831人（44.5%）

②学習指導員等としての活動により教育実習の内容を代替187人（2.9%）

③課程認定を受けた教育実習以外の科目の単位により代替：1,096人（17.2%）

※①～③を複合的に活用：1,075人（16.9%）

④代替措置を活用せず、教育実習の単位を修得しなかった：1,166人（18.3%）（令和3年度に延期等）

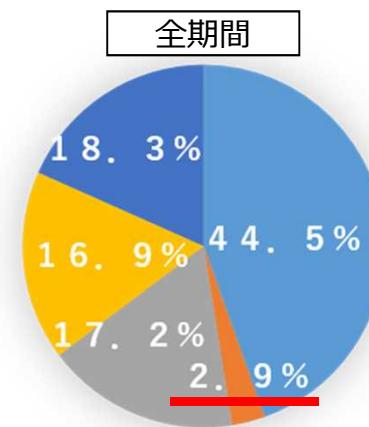
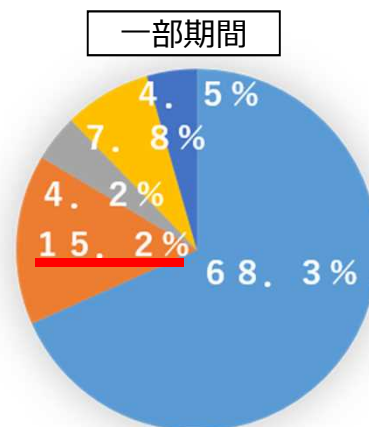
■ 実習・演習代替

■ **学習指導員代替**

■ 教育実習以外の科目の単位により代替

■ 複合的に活用

■ 単位修得せず(令和3年度に延期等)



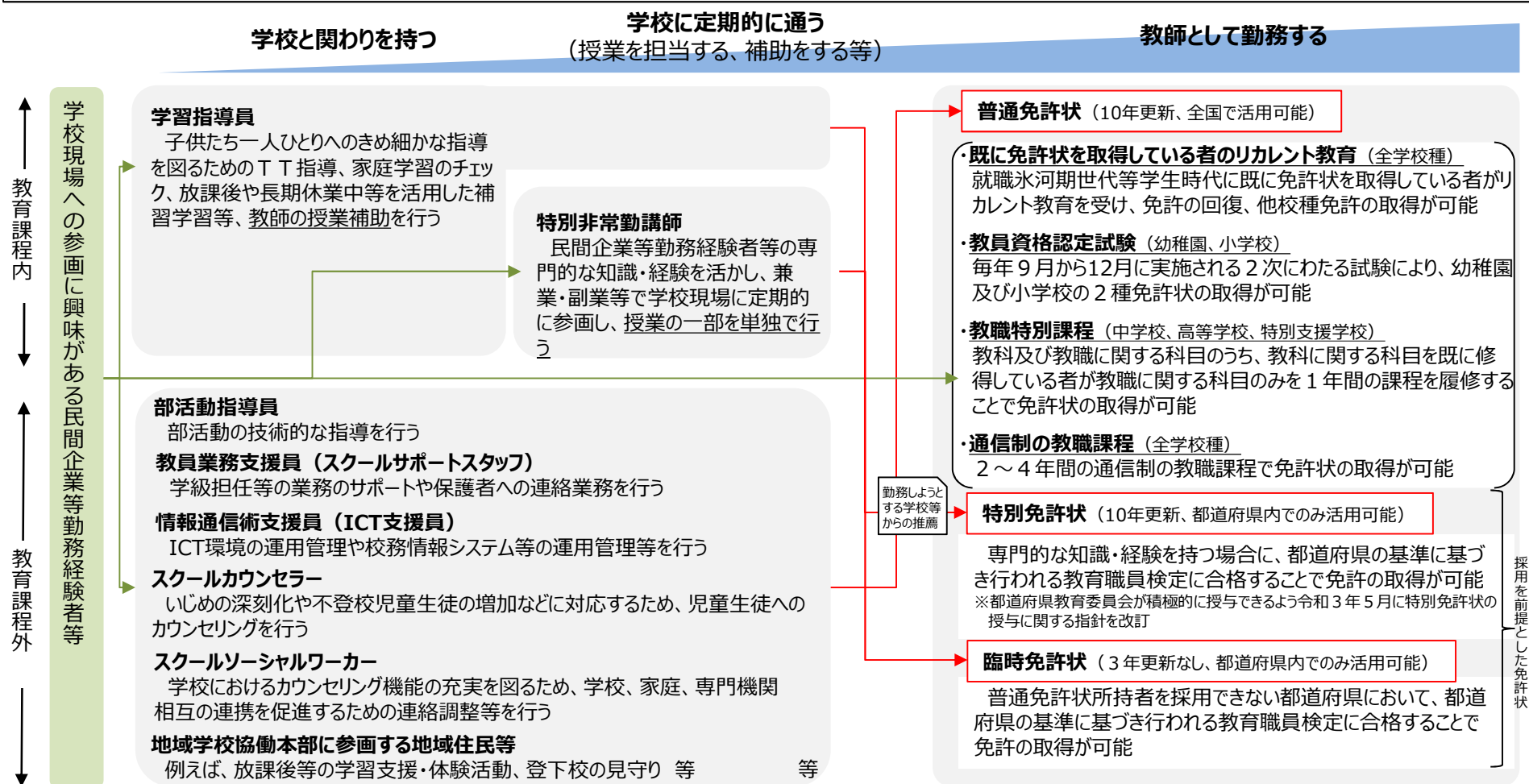
主な論点例

社会人等の登用を促進するための免許・採用の在り方 (教師以外の学校関係職からの教職への転換)

- ✓ 社会人等の多様な人材の教職への登用を考えるに当たっては、教員免許を取得しながら何らかの理由で教職には就かなかった者のほか、教職課程を全く履修せずに社会人になった者や、教職課程を履修したものの何らかの理由で免許状取得を断念した者、大学在学途中から教職への志を持つようになった者など、様々な背景を持った人材が考えられる。
- ✓ 多様な人材を教職へ呼び込む観点から、教職課程を履修していない（在学途中に教職への志を持つようになった）現役学生も含めて、まず学習指導員等として学校現場に関わりを持つ職に採用された後、特別非常勤講師などで必要な知識経験を積み、それらの経験を加味して、免許状を取得し、教職に転換することも考えられるのではないか。
cf. 特別免許状の授与に必要な教員としての資質の確認に当たり、学習指導員等の勤務経験を加味することができるよう明確化（令和3年5月指針改訂）
- ✓ 他方、教職課程を履修したものの何らかの理由で免許状取得を断念した者などについては、現在行っている「教職課程を置く大学等に所属する学生の教職への志望動向に関する調査」の結果などを踏まえ、阻害要因等を分析し、対応を検討する必要があるのではないか。

社会人等多様な人材の活用について

- ✓ 学校現場においては、学校との関わり具合(頻度や業務内容等)に応じて、様々な外部人材が参画しているところ。
- ✓ 民間企業等勤務経験者の専門的な知識・経験を活かし、開かれた教育課程を実現するため、兼業・副業等で参画する特別非常勤講師制度や、転職し教師として勤務するため、免許を既に保有している者へのリカレント教育や、新たに普通免許状を取得するための、教員資格認定試験(幼稚園、小学校)、1年間の教職特別課程(中学校、高等学校、特別支援学校)、2～4年の通信制の教職課程、臨時免許状及び特別免許状の授与等、多様なルートが確保されている。
- ✓ 外部人材がいきなり教師として勤務するハードルを下げるため、スクールサポートスタッフや学習指導員、特別非常勤講師等として学校との関わり合いを徐々に深めていながら、学校現場への参画を促進する。



特別免許状の授与に係る教育職員検定等に関する指針の改訂について（概要）

- 特別免許状とは、教員免許状を持っていないが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、その活性化を図るため、都道府県教育委員会が授与する免許状。
- 全国で200件程度の活用に留まり、**私立高校や英語・看護の教科に偏った授与状況を改善し、公立学校や小中学校でより一層の特別免許状の活用が進むよう指針を改訂**する。

令和3年5月11日公表

【主な基準】（1、2及び3を満たすこと）

※黒字は改訂前、赤字は改訂後のポイント

1. 教員としての資質の確認

（1）教科に関する専門的な知識経験又は技能（①又は②の**いずれか**に該当すること）。

① 学校（学校教育法第1条に規定する学校）又は在外教育施設等において**教科に関する授業に携わった経験**

【最低1学期間以上にわたる概ね計600時間以上】

改訂のポイント2

600時間要件の廃止。例えば、特別非常勤講師制度を活用して継続的に1学期間以上勤務する場合も含まれる。

改訂のポイント1

確認基準によらない特別免許状の授与

例）オリンピック等国際大会の出場者 → 体育等
国際的なコンクールや展覧会 → 音楽、美術等
博士号取得者 → 専攻分野に相当する教科

又は

② **教科に関する専門分野に関する勤務経験等**（企業、外国にある教育施設等におけるもの）

【概ね3年以上】

（例）・企業等における英語等による勤務経験
・教科と関連する専門分野の資格を活用した職業経験
・外国にある教育施設における勤務経験
・大学における助教、助手、講師経験 等

改訂のポイント3

NPO等での多様な勤務経験も加味

（2）社会的信望、教員の職務を行うのに必要な**熱意と識見**（推薦状や志願理由書により確認）

改訂のポイント4

学習指導員やフリースクールでの勤務経験も加味

2. 学校教育の効果的実施の確認

任命者又は雇用者による推薦状において、授与候補者の配置により**学校教育が効果的に実施されることを確認**する。

改訂のポイント6

市町村教委や学校法人の要望を考慮、受付時期や手続処理の利便性の向上

3. 第三者の評価を通じた資質の確認

学識経験者の面接により、授与候補者の教員としての資質を確認する。

改訂のポイント5

任命者及び雇用者が勤務状況を把握している場合は、面接によらない確認も可能

【その他】

- （1）各都道府県教育委員会においては、**域内の市区町村教育委員会及び学校等と十分に連携**し、特別免許状の授与の要望を酌み取り、適切に手続きが行われるよう、**申請手続の整備及び周知**を行うこと。
- （2）勤務校において、普通免許状所有者が指導・支援を行う形で**特別免許状所有者の研修計画を立案、実施**すること。
- （3）基本的な日本語力が不十分な特別免許状所有者に対しては、学校又は設置者において説明・支援を行うこと。
- （4）特別免許状所有者の配置は、学校ごとに全教員数の5割までとすること（2割を超えて配置する者は、3年以上の学校勤務経験があり、普通免許状所有者と同等に教育活動等を担当できる者とする）。

改訂のポイント7

都道府県教委等による研修の促進

改訂のポイント8 配置割合の基準廃止

主な論点例

社会人等の登用を促進するための免許・採用の在り方 (特別免許状制度、教員資格認定試験等の見直し①)

- ✓ 多様な経験や専門性を有する人材を教職へ迎え入れる教育職員免許法上の制度として、特別免許状制度、特別非常勤講師制度、教員資格認定試験が設けられている。
- ✓ これらの制度は随時改善が図られてきたが、「令和の日本型学校教育」の実現に向け、多様な専門性を有する質の高い教職員集団を構築するには、これらの制度についても、複線化された入職ルートとして、より一層機能させていく必要があるのではないか。
- ✓ その際、教師個人の強みや専門性を生かした学校組織の機能を最大化していくために、これらの制度がこれから学校現場に参画しようとする社会人等の多様化するライフスタイルや多岐にわたる専門性に合ったものとなっているか、社会人等のこれまでの実務経験を適切に評価するものとなっているか、などの観点から、制度の在り方について検討してはどうか。
あわせて、教師を採用する任命権者等が、多様な専門性を持つ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も検討してはどうか（例えば、教職の基礎的な知識・技能を習得するための免許状未取得者向けプログラムの開発など）。

主な論点例

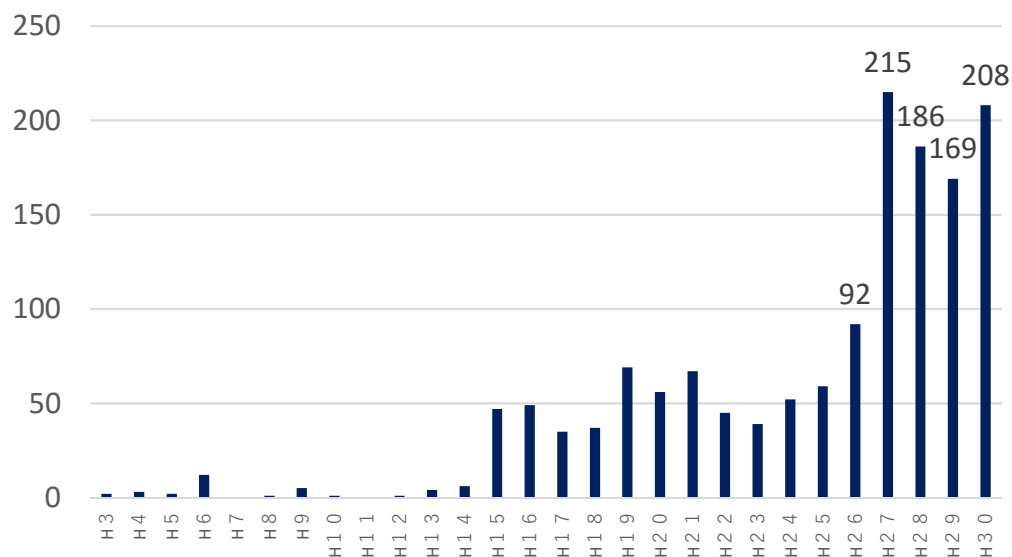
社会人等の登用を促進するための免許・採用の在り方 (特別免許状制度、教員資格認定試験等の見直し②)

- ✓ 特別免許状制度については、例えば、①学校現場に参画しようとする者の専門性に対応できるよう授与教科区分を見直すことや、②そのような者にとって、免許状授与の予見可能性を高める観点から、授与手続や授与基準を透明化することが考えられるのではないか。
- ✓ 特別非常勤講師制度は、教科の領域の一部（例：教科「外国語」の中の英会話など）を担当する非常勤の講師については免許状を要しないこととする制度である。教科横断的なプログラミング教育やグローバルな人材育成を目指した教育課程などが編成・実施される中で、特定分野の専門性を有する人材を幅広く迎え入れていく観点から、例えば、「非常勤」という勤務形態の在り方を検討するなど、このような人材が学校現場で更に活躍しやすく、働きやすい制度にしていくことが考えられるのではないか。
- ✓ 教員資格認定試験は、社会人等に試験の合格により免許状取得の道を開く仕組みであり、現在、一部の学校種等（幼稚園・小学校の二種免許状、特別支援学校自立活動の一種免許状）について実施されている。今後、教師に求められる資質能力の再定義を踏まえて検討することとなる教職課程（カリキュラム）等の在り方の検討を踏まえつつ、例えば、試験区分を他の学校種・教科にも拡大するとともに、実務経験を加味して一部試験免除を行うなど、社会人等が学校現場に参画しやすくなるような試験制度に見直していくことが考えられるのではないか。

特別免許状の授与件数と活用事例

特別免許状は、教員免許状を有していないが優れた知識経験等を有する社会人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、授与することができる免許状。（昭和63年創設）

○特別免許状授与件数の推移



○平成30年度の特別免許状授与件数の主な教科別件数

教科	件数	授与者の主な職歴
外国語（英語）	131件	A L T、外国人講師、英会話講師、通訳・翻訳者
看護	36件	看護師、助産師
理科	12件	インターナショナルスクール理科教員
自立活動	11件	作業療法士、看護師
工業	4件	造船会社技師、土木施工管理技士

○特別免許状の活用例

- 札幌市立札幌開成中学校
ディクセツト・ラケツシ氏

職歴：イギリスの高校で日本語教師
日本で英会話講師
教科：外国語（英語）



ディクセツト・ラケツシ氏の採用により多様な文化や価値観を尊重しながら学び合える学校の雰囲気が醸成されつつあります。
（札幌市教育委員会 学校教育部教育課程担当課 指導主事）

- 京都市立嵯峨中学校
田本 博子氏

職歴：アスリート（元オリンピック日本代表）
教科：保健体育



私は競技をしている時に何度も挫折を経験しました。その経験が、実は尊い経験だったのだと子どもたちに語っているなかで感じました。今では、さまざまな経験を、目の前の子どもたちに伝える使命があると考えて教壇に立っています。（ご本人）

その他、システムエンジニア、ALT、大学教員等を活用している例もある。

特別非常勤講師制度について

◆ 制度の目的・概要

地域の人材や多様な専門分野の社会人を学校現場に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、教員免許を有しない非常勤講師を登用し、教科の領域の一部担任させることができる（昭和63年に創設）。

◆ 担当する教科等

小学校、中学校、高等学校、特別支援学校における全教科、外国語活動、道徳、総合的な学習の時間の領域の一部及び小学校のクラブ活動（平成10年に対象教科を拡大）

◆ 手続・要件

任命・雇用しようとする者から授与権者（都道府県教育委員会）への届出が必要（平成10年に許可制から届出制に変更）。

※ 届出手続きに関して、市区町村教育委員会や学校法人等の負担軽減を図るために、平成30年に「特別非常勤講師の任用に係る授与権者への届出について」を発出

◆ 届出件数

	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
小学校	4,730	4,599	4,796	4,472	4,235
中学校	2,495	2,466	2,382	2,384	2,505
高等学校	11,458	11,663	11,775	11,916	12,324
特別支援学校	1,378	1,613	1,818	1,604	1,772
合計	20,061	20,771	20,771	20,376	20,836

◆ 事例

医学・看護 （医師、看護師等）	3,744	外国語（外国語会話を含む） （英会話講師、通訳、ネイティブスピーカー等）			3,731	家庭科教育 （調理師、栄養士等）	1,999
芸術 （彫刻家、写真家等）	2,373	福祉 （介護福祉士、手話講師等）	1,708	伝統芸能 （能楽師等）	808	競技スポーツ （元プロ野球選手等）	683
情報 （プログラマー等）	558	茶道・華道 （茶道家、華道家等）	543	書道・書写 （書道家・書道教室講師等）	575	製造現場体験 （建築家、大工等）	230
異文化理解 （通訳、JICA研修員等）	238	野外体験活動（農家、造園業等）	503	伝統工芸 （陶芸家、宮大工等）	325	地域文化理解 （宮司、元公民館長等）	341
環境教育 （農学研究員、ネイチャーガイド等）	200	朗読 （劇団員、図書館司書等）	175	理容・美容 （美容師、ネイリスト等）	142	その他 （NPO法人代表理事、CGクリエイター等）	1,960

教員資格認定試験の概要

制度の趣旨

大学等で教職課程を取らなかった者で教育者としてふさわしい資質を身に付け、教職を志すに至った者に対し教職への道を開くことを目的として創設。本試験合格者は、免許管理者である都道府県教育委員会に申請することにより、教諭の普通免許状が授与される。

根拠法令

「教育職員免許法(昭和24年法律第147号)」

第16条の2 普通免許状は、第5条第1項の規定によるほか、普通免許状の種類に応じて文部科学大臣又は文部科学大臣が委嘱する大学の行なう試験(以下「教員資格認定試験」という。)に合格した者で同項各号に該当しないものに授与する。

2(略)

3 文部科学大臣は、教員資格認定試験(文部科学大臣が行うものに限る。)の実施に関する事務を機構に行わせるものとする。

4 教員資格認定試験の受験資格、実施の方法その他試験に関し必要な事項は、文部科学省令で定める。

制度の経緯

昭和39年度 高等学校教員資格試験を創設

昭和48年度 教員資格認定試験を創設(実施種目は小学校、特殊教育、高等学校。高等学校教員資格試験は廃止)

平成16年度 高等学校教員資格認定試験を休止

平成17年度 幼稚園教員資格認定試験を開設

平成30年度 試験の実施に関する事務を(独)教職員支援機構に移管

令和2年度 小学校教員資格認定試験の見直し

現行の実施種目

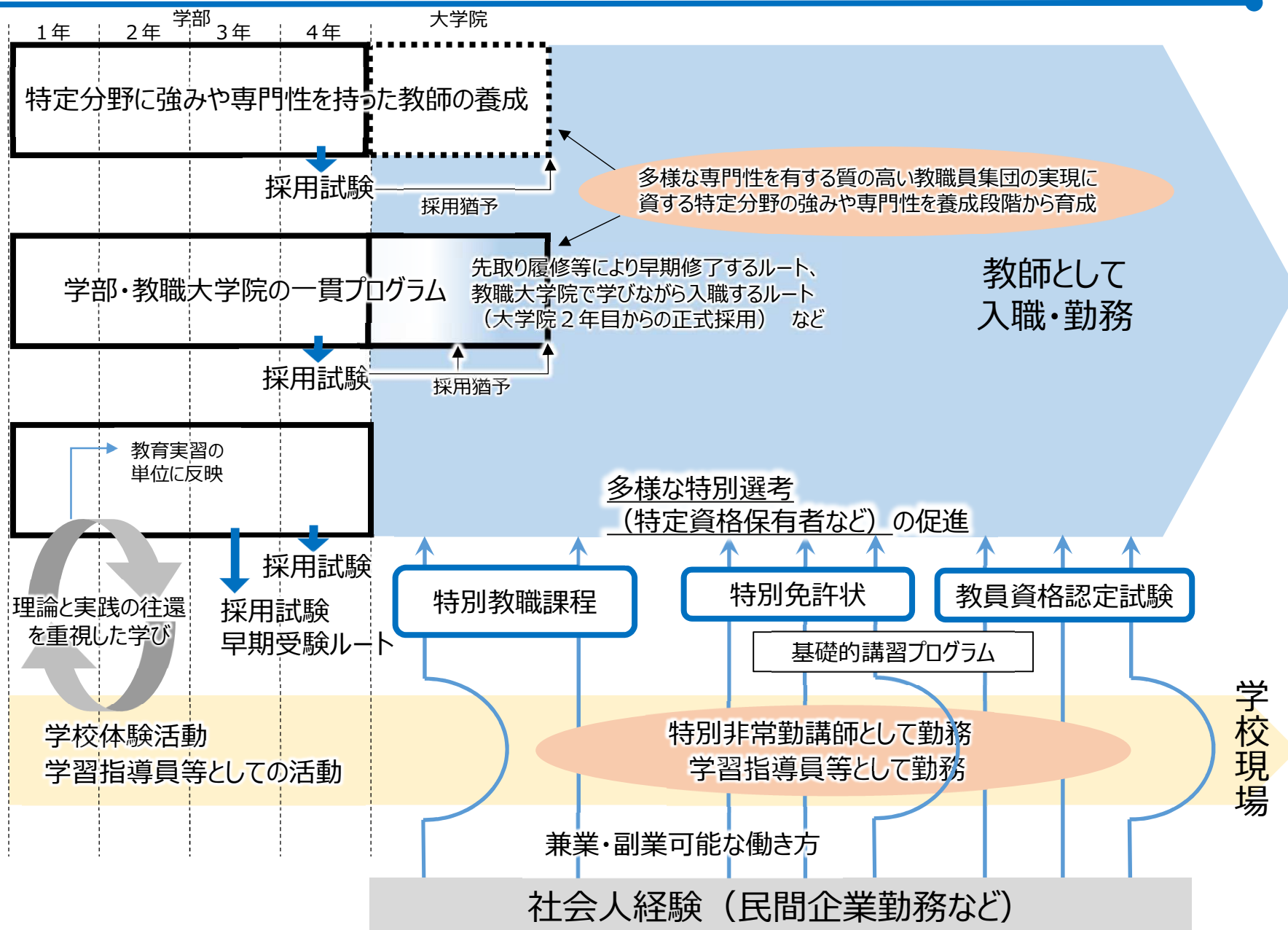
(1) 幼稚園教員資格認定試験(幼稚園教諭二種免許状) (2) 小学校教員資格認定試験(小学校教諭二種免許状)

(3) 特別支援学校教員資格認定試験(特別支援学校自立活動教諭一種免許状。視覚障害教育・聴覚障害教育・肢体不自由教育・言語障害教育)

受験者数等

年度	小学校				特別支援学校				幼稚園			
	出願者	受験者	合格者	合格率	出願者	受験者	合格者	合格率	出願者	受験者	合格者	合格率
平成29年度	1,114	925	138	14.9%	195	170	20	11.8%	284	277	102	36.8%
平成30年度	1,018	849	112	13.2%	265	249	20	8.0%	102	98	21	21.4%
令和元年度	917	780	248	31.8%	160	144	31	21.5%	88	82	39	47.6%
令和2年度	819	742	167	22.5%	174	160	9	5.6%	26	24	8	33.3%

(参考) 入職ルートの多様化イメージ



(参考)

教師の採用について― 過去の中教審答申等から ―

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）

（P. 29～30）

（２）教員採用に関する改革の具体的な方向性

教員採用に関しては、後述の教員育成指標を踏まえつつ求める教員像を明確にした上で、男女共同参画等の動きを踏まえつつ、引き続き人物重視の採用を進めていくことが必要である。さらに、学校における教育課題が多様化する中、多様な専門性を持つ教員を採用していくことが重要であり、特別免許状の活用等による学校外の人材の採用を推進する必要がある。

また、採用の際のミスマッチの防止や新規採用者の円滑な教職の開始のため、入職の前後における研修や学校現場体験の機会を設けることも重要であるとともに、年齢構成の不均衡を是正するための方策を検討することも必要である。

さらに、一般に教員の採用時期が国家公務員等の採用時期と比べても遅く、優秀な人材を確保する際の課題となっているとの指摘もある。就職・採用活動時期の変更の趣旨や教育実習の実施時期なども踏まえつつ、改善のための検討を進めるべきである。

(参考)

教師の採用について― 過去の中教審答申等から ―

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）

（前ページからのつづき）

①円滑な入職のための取組の推進

採用の際のミスマッチを防止するとともに、新規採用の教員が円滑に教職を開始できるようにする取組などが重要である。このような観点からも、後述のように教職課程において学校現場に参画する学校ボランティア等の活動は効果的である。また、一部の教育委員会では、新規採用の教員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、教員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員から説明を受ける機会を設けたりする取組を行っている。

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、より一層の普及・推進が期待される。

②教員採用試験における共通問題の作成に関する検討

教員採用に係る課題を踏まえ、まずは、各都道府県等における教員採用の際の試験問題作成上の負担軽減や、新たな教育課題を踏まえた適切な試験の実施等の観点から、各都道府県等の採用選考の内容分析やニーズの把握等、必要な検討に着手すべきである。

独立行政法人教員研修センターが、教員の資質能力の向上に関する調査研究を行うようになることを考慮すれば、こうした調査研究が教員採用試験の共通問題の作成し検討する際にも大いに役立つと考えられることから、当該法人が積極的に関わるべきである。

(参考)

教師の採用について― 過去の中教審答申等から ―

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）

（前ページからのつづき）

③特別免許状制度の活用等による多様な人材の確保

複雑化・多様化する教育課題に対応するためには、これらの教育課題に対応できる高度な専門性を持った多様な人材を確保し、教育の質の向上を図ることが重要である。

このためには、特別免許状制度や特別非常勤講師制度の活用が有効である。特に、特別免許状については、制度創設以来、特別免許状の授与基準や手続上の課題があり活用が不十分であった。このため、平成26年6月に各都道府県教育委員会に授与基準の弾力化を進めるよう依頼し、各都道府県において授与基準の弾力化を図る取組が進んでいる。

今後、後述のように、特別免許状授与の手続の改善を図るなどして特別免許状の活用を促進する必要がある。（（6）③）

なお、後述の教員育成指標との関わりで、特別免許状によって採用された者の、高度専門職業人としての教員として必要な能力や専門性が十分担保されるよう、選考や研修等で適切に対応することも必要である。

これまでの議論の中心は、教員を育てるという視点からであったが、加えて、有為な人材を教壇に確保するという視点も必要となっている。有為な人材には、はじめから教員を志して教員免許状を取得した人材のほかに、各種業界で活躍する中で途中から教員を志す人材も考えられる。

複雑化・多様化する教育課題への対応のためには、各種業界で活躍する人材にも教員として活躍してもらえるような環境づくりを行うことが重要である。これまでは、教員免許を有しない外部人材を教員として雇用する場合、特別免許状制度を活用した取組が行われてきたが、今後、更に高度な専門性をもって他業種で活躍する人材を教壇にリクルートするという仕組みについても、後述する教員養成・採用・研修の一体的改革のための教員育成指標等を踏まえつつ、教員免許制度の全体的な改革の中で併せて検討する必要がある。

(参考)

教師の採用について― 過去の中教審答申等から ―

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）

(P.54)

③特別免許状制度の手續等の改善

特別免許状は、普通免許状を持っていないが優れた知識経験等を有する者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、その活性化を図ることを目的としている。

4. (2) ③でも述べたとおり、制度創設以来、授与基準が著しく高いことや授与基準が未整備であることから活用が不十分であった。このため、平成26年6月に各都道府県教育委員会に授与基準の弾力化を進めるよう依頼し、各都道府県において授与基準の弾力化を図る取組が進んでいる。

特別免許状の授与を行う場合、授与権者は、あらかじめ、学校教育に関し学識経験を有する者等の意見を聴かなければならないこととされているが、この学識経験を有する者とは、①認定課程を有する大学の学長又は認定課程を有する学部の学部長、②小学校、中学校、高等学校、中等教育学校又は特別支援学校の校長、③その他学校教育に関し学識経験を有する者とされており、意見を聴取する対象者が極めて限定されている（例えば副学長や教頭は対象とされていない。）ことから、手續に係る事務負担が大きく、迅速な授与が困難になっているとの課題が指摘されている。

このような状況を踏まえ、特別免許状の授与を一層促進するため、意見聴取の対象者の弾力化を行うことが必要である。

一方、今後各地域において教員育成指標が整備されれば、特別免許状を授与された教員についても同指針に基づき示される教員として必要とされる能力や専門性を身に付けていくことが求められる。このため、特別免許状を有する教員の任命権者等は、これらの者を対象とした研修を十分に行うなど必要な措置を講じることが求められる。

なお、特別免許状の授与に当たっては、博士の学位、海外の教員資格やTESOL修士の保有なども含め、授与を受けようとする者の様々な学修履歴や経験を考慮し、総合的に判断することが望ましい。

(参考)

教師の採用について― 過去の中教審答申等から ―

「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～（令和3年1月26日中央教育審議会答申）

(P.90)

(5) 教師の人材確保

- 近年，採用倍率の低下や教師不足の深刻化など，必要な教師の確保に苦慮する例が生じており，教育の仕事に意欲を持つより多くの志望者の確保等が求められている。
- 教師は，ICT等を駆使し，子供たちの個別最適な学びと，協働的な学びをつくり出すことのできる創造的で魅力ある仕事である。こうした教職の魅力についても，適切に認識される必要がある。
- 教師が教師でなければできない業務に全力投球でき，子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができる環境を作っていくために，国・教育委員会・学校がそれぞれの立場において，学校における働き方改革について，あらゆる手立てを尽くして取組を進めていくことが重要である。
- 教職を志した学生を，民間企業等に流出させることなく，着実に確保していくためには，例えば，早い段階から教職の魅力を発信する取組を促進することや全国で実施されている学校における働き方改革の取組や教職の魅力向上策を国として収集・発信すること等が必要である。また，民間企業等に就職した社会人等を対象として，教職に就くための効果的な情報発信等を行うことも考えられる。

(参考)

教師の採用について― 過去の中教審答申等から ―

「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～（令和3年1月26日中央教育審議会答申）

（前ページからのつづき）

- 教師の採用に当たっては、受験年齢制限の緩和や特別免許状を活用した特別選考を進めること等により、多様な知識・経験を有する外部人材を活用することも必要である。その際、採用倍率が非常に高く教員免許状を持つものの教職への道を諦めざるを得なかった就職氷河期世代等が円滑に学校教育に参画できる環境を整備することも考えられる。また、学習指導要領の改訂等を踏まえ、小学校中学年で外国語活動及び高学年での外国語科の導入や、情報教育の推進等の近年の学校を取り巻く課題に対応した採用を進める必要がある。
- 公立学校における教師の年齢構成は不均衡が生じており、近年、大量退職に伴い採用者数を増加させた教育委員会において採用倍率の低下が生じている傾向にある。そのため、例えば、高い採用倍率を維持している教育委員会の要因を地域特性等も踏まえて分析・共有すること等により、中長期的視野から退職者数や児童生徒数の推移等を的確に踏まえた計画的な採用・人事を進めることが考えられる。