

公立学校教員採用選考試験の在り方と 教育委員会による採用の取組

I. これまでの議論の整理

教師個人と学校組織

新たな教師の学びについて

学校管理職に求められる役割

多様な専門性を有する質の高い
教職員集団を構成する人材の育成

II. 検討の方向性

養成

教師に求められる基礎的な資質能力と教職課程の見直し

特定分野に強みや専門性を持った教師の養成・採用

教員養成大学・学部、教職大学院の機能強化・高度化

教育委員会における大学・教職大学院との連携協働の促進

採用

教職への志望動向に関する実態把握

教員採用選考試験の実施スケジュールの在り方

人物重視の多面的な採用選考

効果的・効率的な教員採用選考試験の実施

社会人等の登用促進

特別免許状制度の改善、特別非常勤講師制度の改善、教員資格認定試験の見直し等

研修

学校管理職（特に校長）に求められる資質能力の明確化

新たな教師の学びの姿の実現に向けた体制整備

 「基本問題小委員会」において専門的な議論を深め、令和4年夏頃までを目途に一定の結論を得る

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2.6倍（令和3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、講師を続けながら教員採用選考試験に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。

- ✓ 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

- ✓ また、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一総計・小学校

✓ 全体の競争率（採用倍率）は、3.8倍で、前年度の4.0倍から減少。

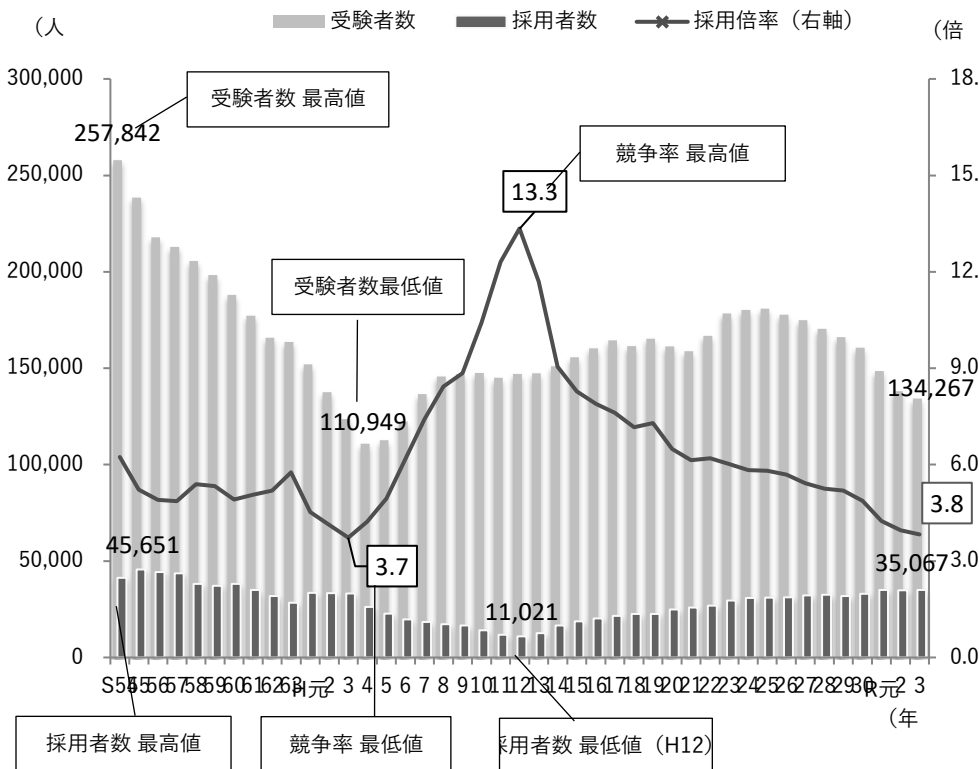
（注：「全体」は小学校、中学校、高等学校、特別支援学校、養護教諭、栄養教諭の合計）

✓ 令和3年度（令和2年度実施）における小学校の競争率（採用倍率）は、2.6倍で、前年度の2.7倍から減少（過去最低）

✓ 小学校の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3年度においては16,440人と5倍近くに増えた結果として、採用倍率が2.6倍まで低下している。

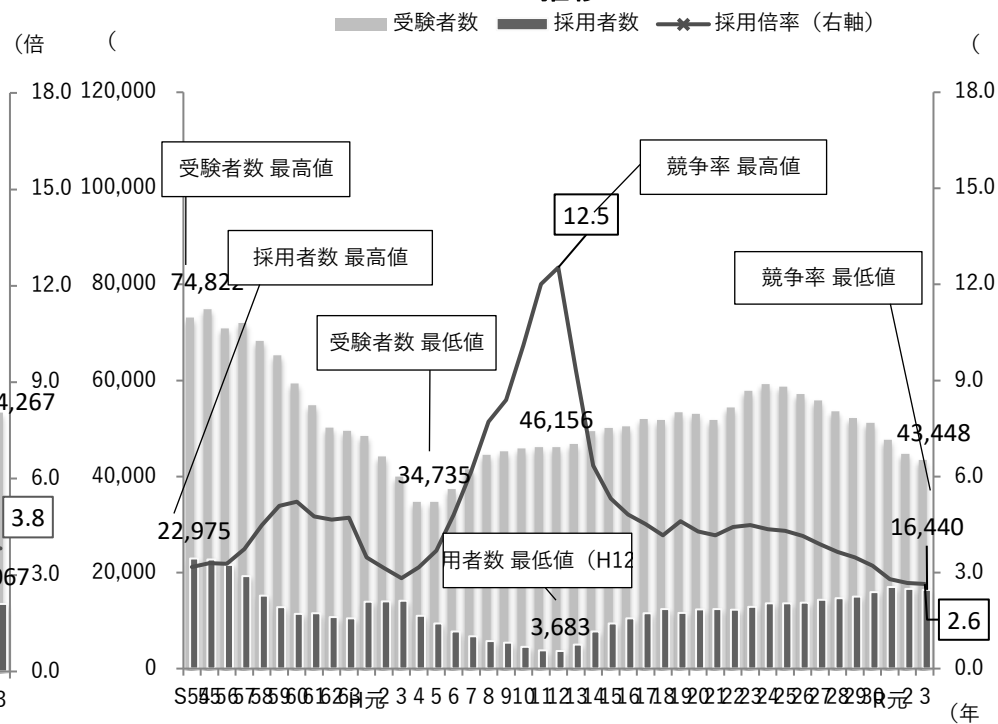
✓ 小学校の採用者数は近年増加が続いていたものの、令和元年度をピークに減少に転じた。

総計 受験者数・採用者数・競争率（採用倍率）の推移



（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」

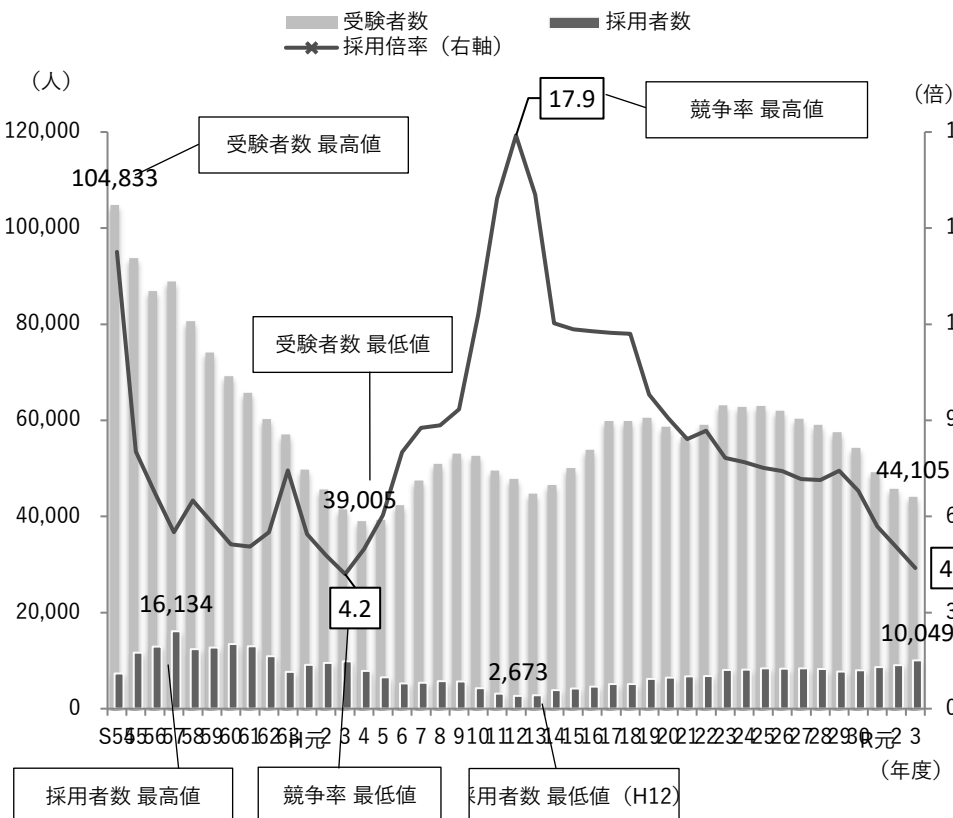
小学校 受験者数・採用者数・競争率（採用倍率）の推移



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3年度(令和2年度実施)における中学校の競争率(採用倍率)は、4.4倍で、前年度の5.1倍から減少
 - ・採用者数は、10,049人で、前年度に比較して992人増加
 - ・受験者数は、44,105人で、前年度に比較して1,658人減少
- ✓ 令和3年度(令和2年度実施)における高等学校の競争率(採用倍率)は、6.6倍で、前年度の6.1倍から増加
 - ・採用者数は、3,956人で、前年度に比較して453人減少
 - ・受験者数は、26,163人で、前年度に比較して732人減少

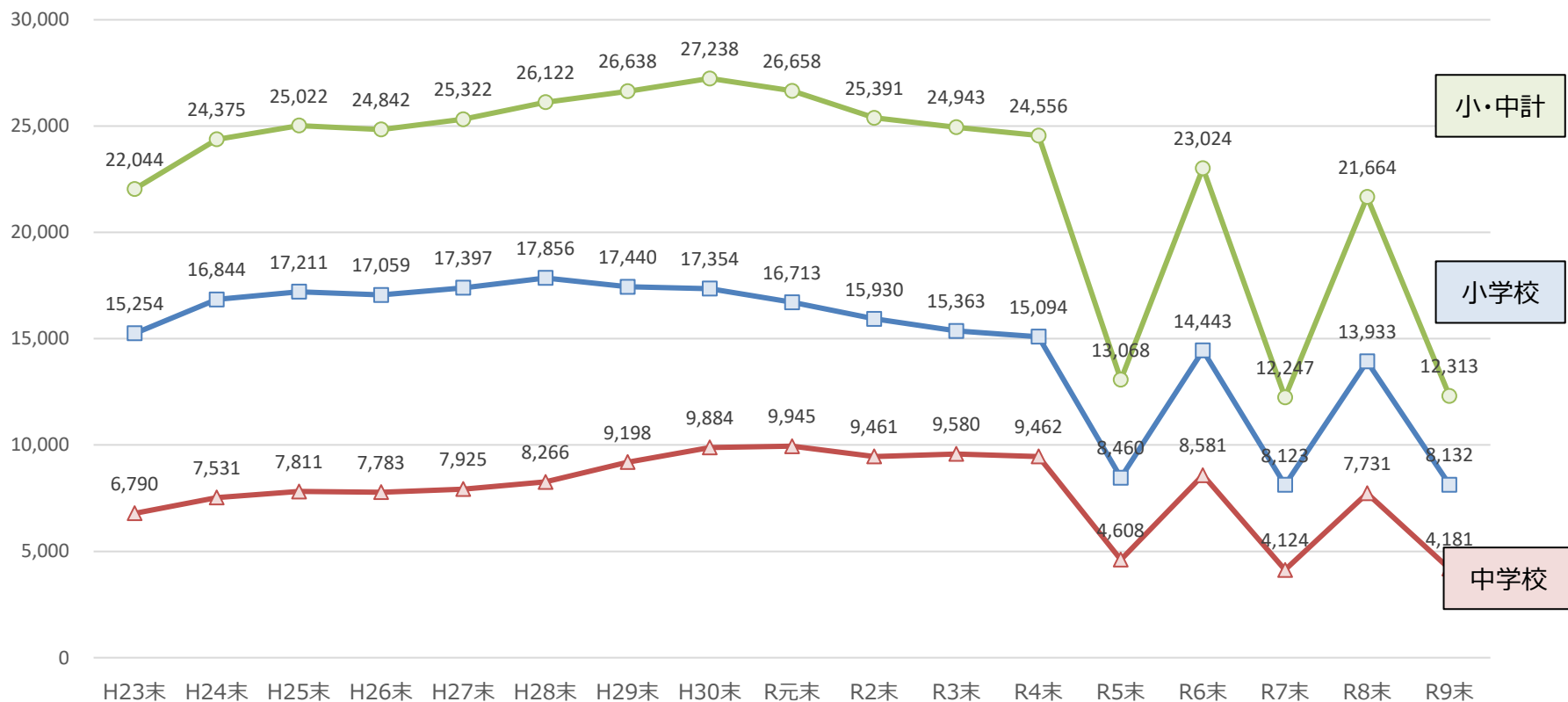
中学校 受験者数・採用者数・競争率(採用倍率)の推移



小・中学校の退職者数の推移と見通し

公立小・中学校の退職者数の推移と見通し

※令和2年度末までは実績、令和3年度末以降は見通し



(出典)令和3年度文部科学省調べ

(注1)令和2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)

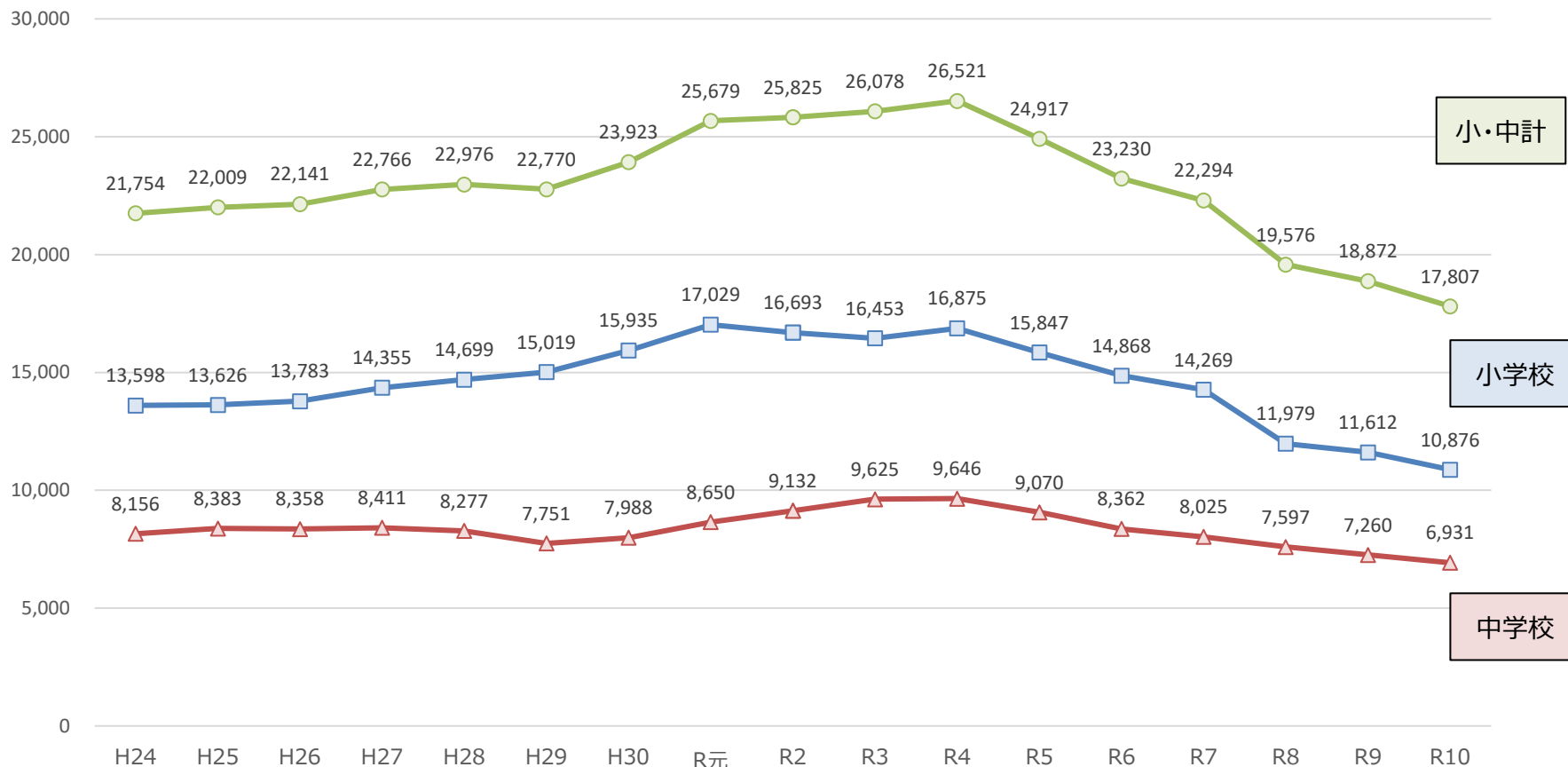
(注2)令和3年度末以降は、令和2年7月末時点の都道府県等の推計の積み上げ(初等中等教育局財務課調べ)

(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3年度までは実績、令和4年度以降は見通し



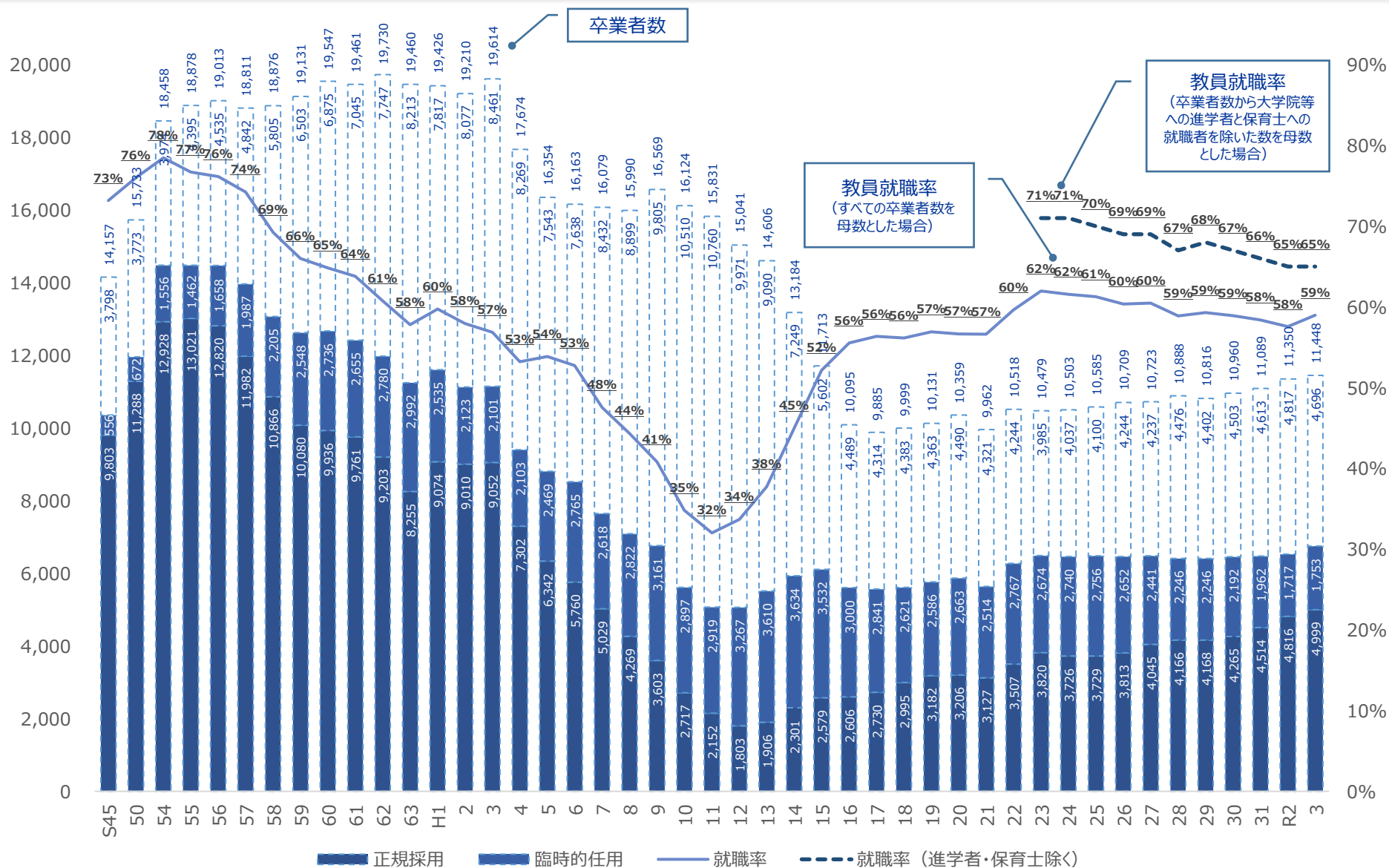
(出典) 令和3年度文部科学省調べ

(注1) 令和3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

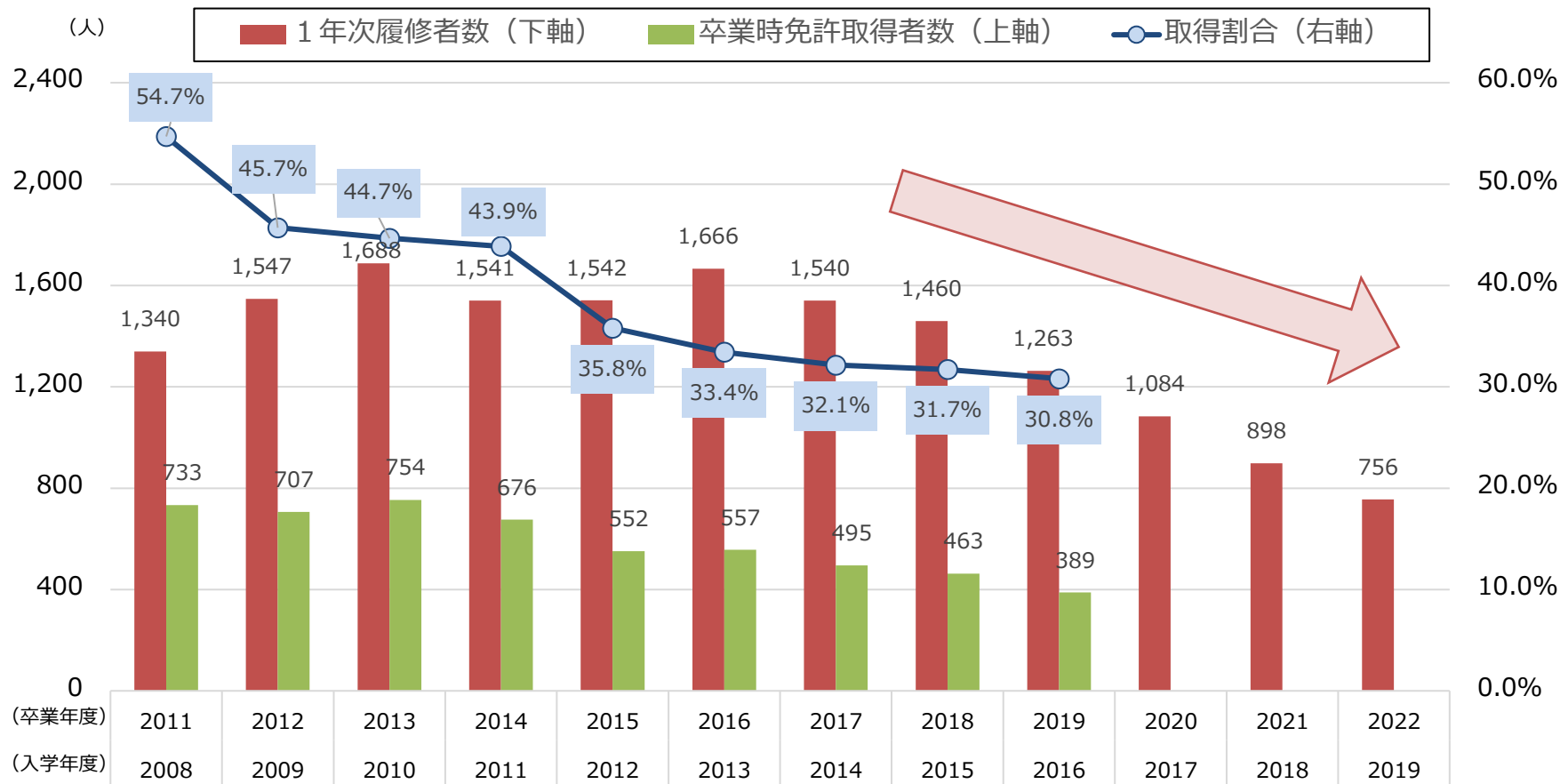
国立の教員養成大学・学部卒業者の教員就職状況の推移



出典：文部科学省総合教育政策局教育人材政策課調べ

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。



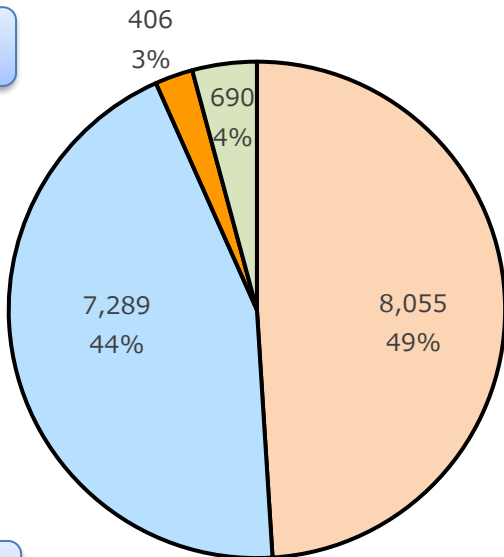
(出典) A大学より提供されたデータを用いて文部科学省において作成。

(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。

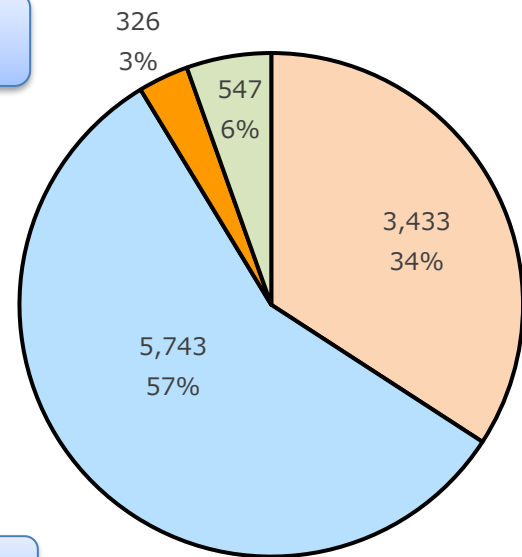
(注2) 「卒業時免許取得者数」は一括申請者のうち一種免許状の取得者数(専修免許状の取得者数は含まない)。

■ 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）

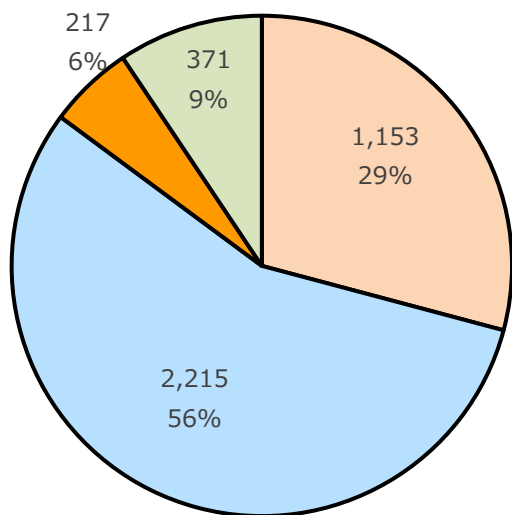
小学校



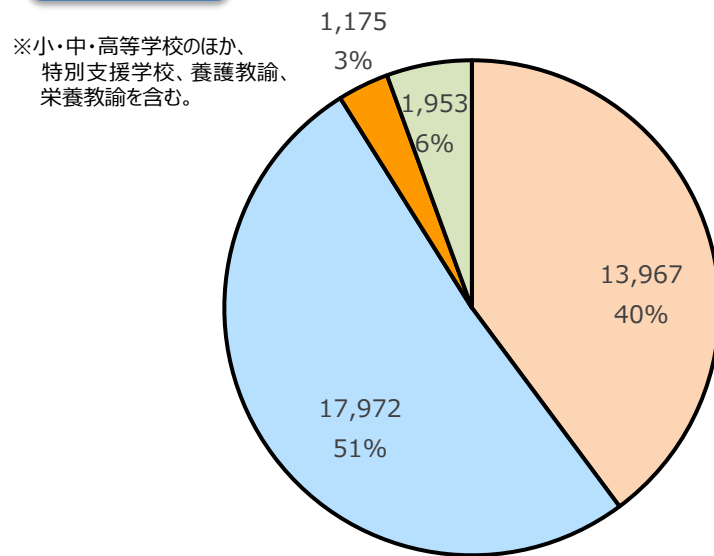
中学校



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。

教師の人材確保を巡る状況

- ✓ 教師の採用を巡るこのような現状を踏まえた上で、「検討の方向性」内で特に教師の採用に関する検討の方向性として挙げられている
 - 教育委員会における大学・教職大学院との連携協働の促進
 - 人物重視の多面的な採用選考
 - 教員採用選考試験の実施スケジュールの在り方以上の観点について、まずは検討を深めてはどうか。

- ✓ 特に、大学・教職大学院との連携協働の促進、人物重視の多面的な採用選考については、自治体における取組のヒアリングも行いつつ検討を深めてはどうか。

教育委員会における大学・教職大学院との連携協働の促進

- ✓ 教育委員会と大学等の連携協働について主に教師の採用に関する既存の取組としては、
 - ① 教員採用選考試験における大学・大学院の推薦による特別選考の実施
 - ② 教員採用選考試験において大学院（教職大学院）に進学する者への採用候補者名簿の登載期間の延長などの特例の適用
 - ③ 教育公務員特例法22条の5に規定する協議会（教員育成協議会）を活用し、教師の採用に関するイベント（フォーラム）の検討・実施などが存在している。
- ✓ 質の高い教師の採用を促進するためには、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した上で、教職への入職を促していく必要があるのではないか。
- ✓ また、教職人材の高度化の観点から、大学院（教職大学院）への進学や教職大学院修了者に対する教員採用の特別選考や初任者研修等の内容の弾力化の実施、博士号取得者に対する特別免許状授与を前提とした採用選考の実施などの取組を拡大していくべきではないか。

公立学校教員採用選考試験の実施方法—大学と教委の連携

- ✓ 令和3年度公立学校教員採用選考試験における、大学・大学院推薦を利用した特別選考を実施している自治体は32県市（／68）で、ほとんどの自治体は教職教養などの一部試験免除の特例を実施している。
- ✓ 大学院（教職大学院）に進学する者への採用候補者名簿の登載期間の延長などの特例を実施している自治体は66県市（／68）で、大半は名簿登載期間の延長を行っている。
- ✓ 博士号取得者への特別選考の実施自治体数は9県市（／68）で、特別免許状の発行を前提とした採用選考を行っている自治体も6県市存在。

大学・大学院推薦を利用した 特別選考の実施（／68県市）

○特例を実施 : 32県市

○特例の実施内容

- ・ 一部試験免除 : 31県市
- ・ その他の特別の選考 : 3県市

（注）「その他の特別の選考」には当該区分の受験者のみ別内容の選考を実施しているケースなどを含む。

博士号取得者への特別選考の実施 （／68県市）

○特例を実施 : 9県市

○特例の実施内容

- ・ 一部試験免除 : 5県市
- ・ 加点 : 1県市
- ・ 特別免許状の活用 : 6県市
- ・ その他の特別の選考 : 1県市

大学院在学者・進学者に対する特例の実施状況 （／68県市）

○特例を実施 : 66県市（67県市）

○特例の実施内容

- ・ 名簿登載期間延長 : 62県市（61県市）
- ・ 一部試験免除 : 6県市（4県市）
- ・ その他の特別の選考 : 4県市（5県市）

（注1）カッコ内は前年度の数値。

（注2）「大学院在学者・進学者に対する特例」とは、教職大学院を含む大学院在学や進学を理由に採用を辞退した者に対し、採用候補者名簿登載期間の延長や次年度以降の一部試験免除・特別の選考など特例的な措置を行うこと。

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。
- ✓ 教員採用選考試験においても、大学からの推薦によって面接試験を除く一部試験を免除とした特別の選考を実施するほか、教育委員会の設置する教師養成塾の修了者に対し、採用選考試験の一部免除を含む特別選考を実施している例もある。
- ✓ 特に、教師養成塾については、自治体ごとに特色を持ったプログラムを早い場合は大学1年次から実施しており、教師養成塾における学習成果や経験を採用選考に生かすことは人物重視の多面的な採用選考に資するのではないかと。

(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

①円滑な入職のための取組の推進

一部の教育委員会では，新規採用の教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。

公立学校教員採用選考試験の実施方法―教師養成塾の取組

- ✓ 令和3年度(令和2年度)に「教師養成塾」を設置していた県市は合計で24県市。対象校種としては小学校で24県市、中学校19県市、高等学校12県市、特別支援学校13県市。
- ✓ そのうち、教員採用選考試験において、「教師養成塾」生を対象とした特別選考をに設けている県市は11県市。
- ✓ 特例の種類としては、一部試験免除が最も多く9件の自治体で実施している。

いわゆる「教師養成塾」の実施状況 (／68県市)

	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校
令和元年度 (平成30年度実施)	22	17	12	16
令和2年度 (令和元年度実施)	21	15	9	12
令和3年度 (令和2年度実施)	24	19	12	13

(出典) 文部科学省「公立学校教員採用選考試験の実施方法について」

いわゆる「教師養成塾」を対象とした 特別選考の実施 (／68県市)

- 特例を実施 : 11県市
- 特例の実施内容
 - ・ 一部試験免除 : 9 県市
 - ・ 加点 : 1 県市
 - ・ その他の特別の選考 : 1 県市

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。
- ✓ 受験時期の早期化や受験ルートの変換化として、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の採用選考試験の柔軟化が考えられるのではないか。
- ✓ 一例として、国家公務員総合職採用試験において行われている教養区分試験は、大学3年時の9月に試験を受験し、合格した場合に翌年夏季の官庁訪問に臨める形式となっており、試験の在り方の参考となるのではないか。

（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。

教員採用選考試験の実施スケジュールの在り方②

- ✓ また、教員採用選考試験の実施スケジュールの在り方については、今後実施する「教職課程を持つ大学の学生に対する志望動向調査」の結果も踏まえ、「検討の方向性」で示された「効果的・効率的な教員採用選考試験の実施」の検討と併せて、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、検討を進めることとしてはどうか。

(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。

公立学校教員採用選考試験の実施方法―採用試験の実施時期等

- ✓ 令和3年度教員採用選考試験(令和2年度実施試験)の出願時期は早い地域では3月中に開始(2県)するが、多くの自治体は4月と5月に開始し、ほとんどの自治体で5月中には締め切りがある。
- ✓ 実際の選考日程としては、6月に14の自治体で1次試験が開始されるが、残りの自治体は全て7月に1次試験を実施している。
- ✓ 採用内定等を出す時期については、早い自治体では9月に出されるが、多くの自治体では10月となる。他方、11月以降に初めて内定を出す自治体も一部存在している。

採用選考試験の出願期間（／68県市）

○出願開始は4月が多く、締切は5月までの県市が多い。

	3月	4月	5月	6月
出願開始日	2	40	26	0
出願締切日	0	3	55	10

採用選考試験の内定等時期（／68県市）

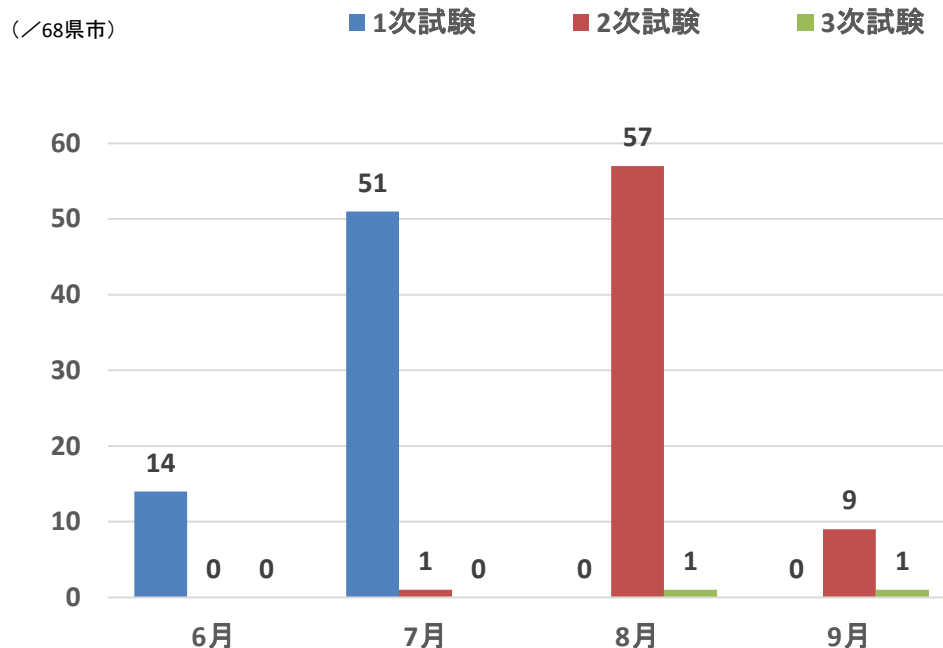
○出願開始は4月が多く、締切は5月までの県市が多い。

	9月	10月	11月	12月	1月以降
内定時期	12	52	5	6	3

(注) 内定を複数回に分けて出す自治体も一部存在するため、合計は68とまらない。

(出典) 文部科学省「公立学校教員採用選考試験の実施方法について」

採用選考試験の実施時期

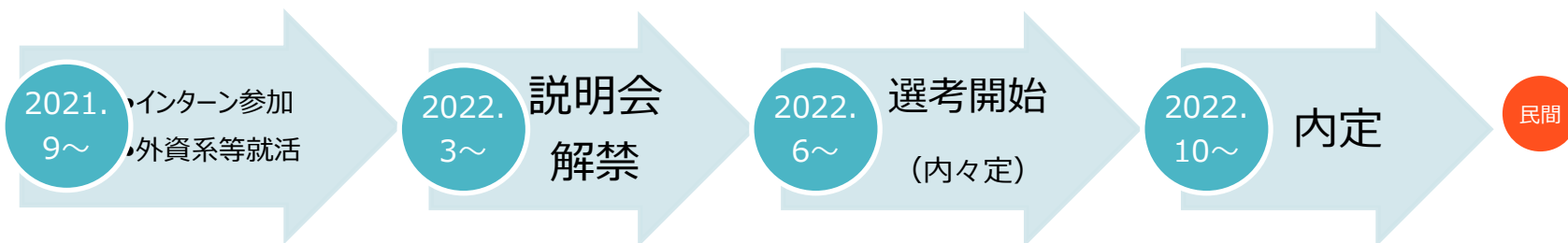


(注) 試験を複数月にわたり実施している県市については、開始日が属する月で表記。

民間

現状経団連では、3月広報開始（説明会解禁）、6月選考開始（内々定）、10月内定というスケジュールをとる。

ただし、外資系などの企業は必ずしもこのスケジュールではなく、また22卒の約6割は3年次の7～9月からインターンに参加するなど実質的な就職活動を開始している。内閣府が行った調査では、このインターンについて「採用のための実質的な選考を行う活動を含んでいた」との回答割合は約3割に上り、この時期から事実上の採用活動が行われている側面がある。



参考出典：内閣官房（就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議決定（令和3年11月29日））
内閣府（内閣府令和2年度委託調査事業 学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査 令和2年11月30日）
リクナビ（<https://job.rikunabi.com/contents/howto/14527/>）

地方 公務員

3年次冬に試験のスケジュールが公開され、各種説明会が開始される。

地方上級の都道府県・政令指定都市といった採用枠の大きなところから順次試験が開始され、地方中級・初級や市町村といった受験者数が少ない試験となるにつれ、1次試験の開始日が後ろにずれていくことが多い。



参考出典：総務省（地方公共団体における職員採用試験の実施状況）
マイナビ2023（<https://job.mynavi.jp/conts/2023/tok/publicofficial/004.html>）

趣旨・背景

- ・専攻分野を問わず様々な分野の有為な人材確保に資するよう、企画立案に係る基礎的な能力の検証を重視した試験の区分
- ・平成20年4月に国家公務員制度改革基本法案が閣議決定されたことも踏まえ、平成20年6月より人事院「採用試験の在り方を考える専門家会合」などで検討を重ね、平成24年度国家公務員採用試験より運用開始。

スケジュール

3年生

4年生



※1 教養区分合格者で翌々年度からの採用を希望する者は、卒業年次6月の官庁訪問に参加する。

※2 「官庁訪問」とは民間企業への就職活動における採用選考活動に相当する各府省による採用選考活動である。

試験内容

【1次試験】専門試験は行わず、基礎能力試験（多肢選択式）・総合論文試験にて、公務員として必要な基礎的な能力や幅広い教養や総合的な判断力・思考力を問う。

【2次試験】1次試験と同様専門試験は行わない。グループ討議を通してプレゼン能力やコミュニケーション能力を問う政策課題討議試験、小論文および口述式による企画提案試験にて企画立案に係る基礎的な能力を検証するとともに、人物試験を行う。

評価点

- ・専門試験を行わないため、受験者の多様化が見込まれる。
- ・20歳（大学3年次）から受験可能であり、受験者層の多様化につながる。

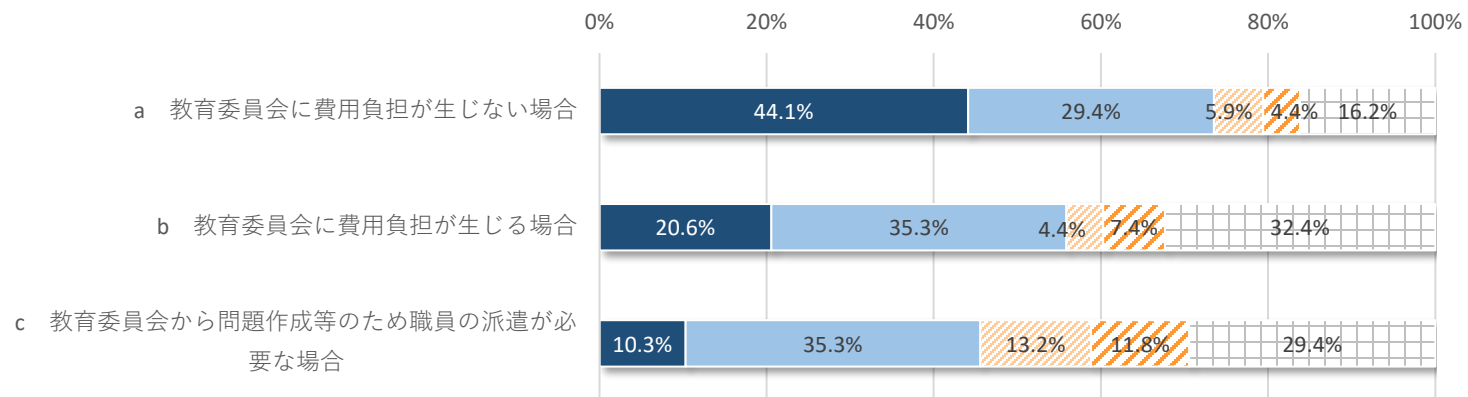
「教員採用選考試験の共通問題等に関するアンケート調査」 教員採用選考試験の共通問題等に関する各教育委員会の現時点での意向

実施主体：独立行政法人教職員支援機構

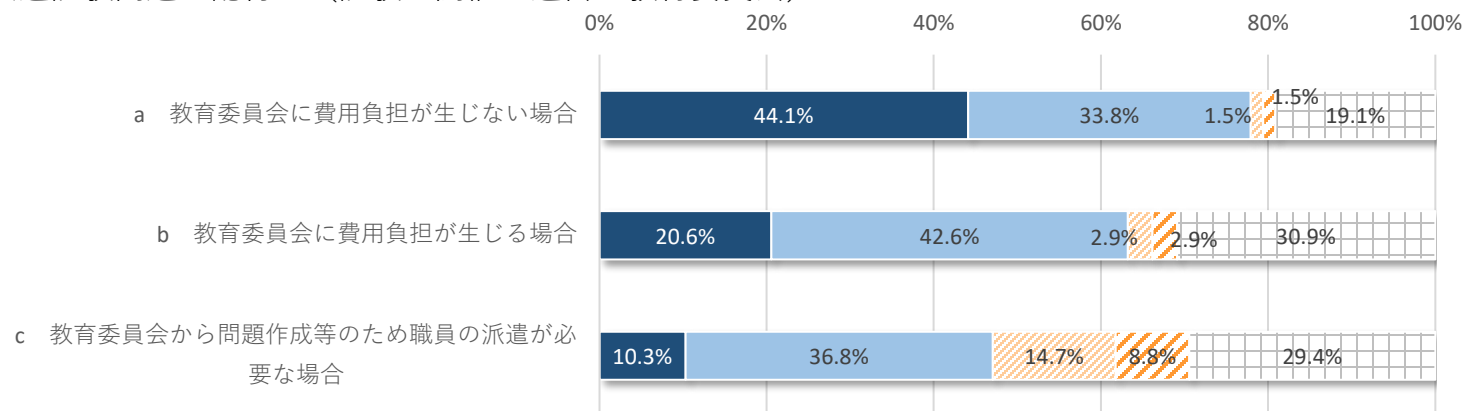
調査対象：68教育委員会等（47都道府県・20指定都市・大阪府豊能地区教職員人事協議会）

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どちらかといえば利用したい

▨ ③どちらかといえば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

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。

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。

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。

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」を担う教師の在り方特別部会 検討の方向性より
(令和3年11月15日中央教育審議会)

(P.5)

(教育委員会における大学・教職大学院との連携協働の促進)

- 教師の養成・採用の一貫性を重視した質の高い人材確保の観点から、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である。
- 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と考えられる。教育委員会から大学等における成績評価に関する理解を得ることにより、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、こうした在り方の促進方法についても検討する。
- 教職人材の高度化と計画的な教員採用の観点から、大学（教職大学院）と教育委員会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を進めていくことが重要であることから、教職大学院修了者に対する教員採用の特別選考や初任者研修・中堅教諭等資質向上研修の内容の弾力化などの先進的な取組も踏まえつつ、その充実方策について検討する。

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」を担う教師の在り方特別部会 検討の方向性より
(令和3年11月15日中央教育審議会)

(前ページからのつづき)

2. 教師の採用に関する検討の方向性 (教職への志望動向に関する実態把握)

○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や採用試験を受験しなかった者などについて、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。

(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、大学等における学修成果など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。

○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、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の実施を検討している教育委員会の取組について、その実効性や留意点、今後の更なる展開などについて検討する。

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」を担う教師の在り方特別部会 検討の方向性より
(令和3年11月15日中央教育審議会)

(前ページからのつづき)

(教員採用選考試験の実施スケジュールの在り方)

- 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検討する。

(効果的・効率的な教員採用選考試験の実施)

- 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る。その際、教師に求められる資質能力の再定義を踏まえつつ、単なる知識・技能を問うものにとどまらない、思考力・判断力・表現力等を働かせる問題内容の在り方についても検討する。