

## 「学校教育における外部人材活用事業」委託事業成果報告書

### 1. 事業概要

#### ○事業テーマ

(テーマ1) 学校現場と多様な経験や背景を持つ人材をつなぐ在り方研究事業

#### ○実施プログラム

その他(博士号取得者、IT 人材等)に関する実証研究

#### ○実施期間

令和5年11月6日から令和6年3月29日まで

### 2. 実施体制

#### ○実施団体

所属部署・職名	氏名	役割分担
社会構想大学院大学 学監	川山 竜二	事業実施責任者
実務教育研究科 教授	荒木 貴之	調査分析の実施を中心に担う
実務教育研究科 専任講師	眞崎 光司	事業全体のプロジェクトマネジメントを行う
社会構想大学院大学 事務局長	酒井 信幸	事業全体の事務業務を担う

#### ○再委託先

所属部署・職名	氏名	役割分担
教育人財開発機構 代表理事	東 彦弥	業務責任者
営業部 課長	金井 裕行	アンケート調査、インタビュー、 成果報告書作成の補助

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業務として、社会構想大学院大学が実施した令和5年度「学校教育における外部人材活用事業」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。

### 3.事業内容

#### ○事業の背景・趣旨

令和 2 年度から始まった新たな学習指導要領では、「社会に開かれた教育課程」を掲げ、教育課程の実施に当たって、地域の人的資源等を活用し、学校教育を学校内に閉じずに社会と連携しながら実現することとされており、新たな学習指導要領を確実に実施するための指導体制の整備が求められている。また、中央教育審議会においては、「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について、令和 4 年 12 月に答申が取りまとめられた。答申では、個々の教師の資質能力の向上に加え、学校組織のレジリエンスの向上の観点から、教職員集団における多様性確保の必要性が示されており、様々な専門性や背景を有する人材を学校現場に取り込んでいくことが重要であるとしている。

文部科学省においては、令和 3 年 5 月に「特別免許状の授与に係る教育職員検定等に関する指針」を改正するなど、特別免許状の円滑な活用に向けた取組を講じている。特別免許状の授与件数は、ここ数年は年間 200 件から 300 件程度であり、増加傾向にはあるものの、学校現場において外部人材を活用することについては、まだまだ課題があると考えられる。

本事業は、こうした背景を踏まえ、令和 2 年度からアスリート人材を対象に検証が行われた。令和 5 年度では、アスリート人材に加えアーティスト人材、博士号取得者や IT 人材等の多様な知識経験を持つ外部人材を対象を広げ、特別免許状の活用等により円滑に学校現場に参画するために必要となる施策等のモデル創出・展開における調査研究等を目的としている。

#### ○本事業の目的

本研究事業では、特別免許状等の活用による「博士号取得者や IT 人材等の外部人材」の登用を促進するために、都道府県教育委員会や全国の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校（以下、小学校・中学校・高等学校等とする）における外部人材活用の現状と課題を解明することを目的とする。そのため、都道府県教育委員会および全国の小学校・中学校・高等学校等に対して、外部人材活用の実態を調査するとともに、実際に外部人材として登用された人材に対して、学校で仕事をする上での課題やキャリア意識などを調査する。当調査によって、過年度事業で報告された成果や課題と、「博士号取得者や IT 人材等の外部人材」を対象にした場合の共通点や新たな課題を明らかにし、人材の発掘やマッチングに必要な要素の洗い出しや、今後必要となる施策を提言することを目指す。

#### ○実施内容

- ① 特別免許状等の制度の現状
- ② 昨年度までの事業成果に関する分析
- ③ 実証研究における目的や実証の仮説、得たい成果や示唆
- ④ 都道府県教育委員会および全国の小学校・中学校・高等学校等への調査
- ⑤ 事業成果の総括・今後の方向性と提言
- ⑥ 事業成果の検証（有識者の寸評）

## ○事業計画

令和 5 年 11 月	・アンケート調査内容の項目検討～設計 ・インタビュー調査内容の項目検討～設計
令和 5 年 12 月	・アンケート調査 ・アンケート回答の分析
令和 6 年 1 月	・アンケート調査 ・アンケート回答の分析 ・インタビュー先の選定・アポイント
令和 6 年 2 月	・アンケート回答の分析 ・インタビュー調査 ・インタビュー調査内容の分析 ・成果報告書の作成
令和 6 年 3 月	・インタビュー調査内容の分析 ・成果報告書の作成 ・有識者への報告

## 4.事業報告

### 4-1 特別免許状等の制度の現状

学校で教員として業務をするためには、大学等で教職課程を経て、普通免許状を取得し教員採用試験に合格することが一般的であるが、それ以外にも教員になる方法は複数存在する。特に、文部科学省が積極的な活用を推進している「特別免許状制度」は、普通免許状を保有していないが、学校教育に貢献できる優れた専門性を有する社会人等を教員として迎え入れる制度として、昭和 63 年に創設された。学校現場や教員不足、また令和 2 年度から始まった新しい学習指導要領の実現に向けて、令和 3 年に新たな指針が示された。「確認基準によらない特別免許状の授与」、「600 時間要件の廃止」、「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」など、授与しやすい制度に改定され、より積極的な活用を文部科学省が都道府県教育委員会に促している。

### ○教員免許状の種類

	普通免許状	特別免許状	臨時免許状	特別非常勤講師
概要	教諭、養護教諭、栄養教諭の免許状。所要資格を得て必要な書類を添えて申請を行うことにより授与される。専修、一種、二種	社会的経験を有する者に、教育職員検定を経て授与される。授与を受けるには、任命又は雇用しようとする者の推薦が必要であり、	助教諭、養護助教諭の免許状。普通免許状を有する者を採用することができない場合に限り、教育職員検定を経て授与される。	多様な専門的知識・経験を有する人材を教科の学習に迎え入れることにより、学校教育の多様化への対応や活性化を図ることを

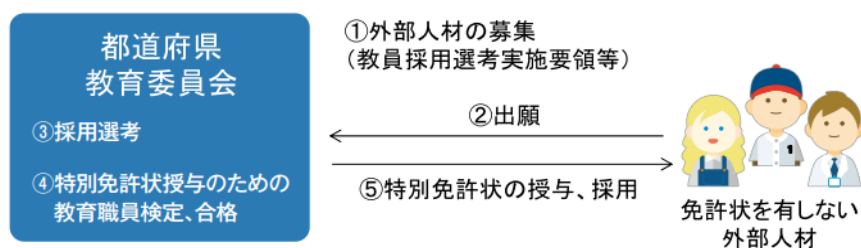
	(高等学校は専修、一種)の区分があり、既に教員免許状を有する場合は、一定の教員経験を評価し、通常より少ない単位数の修得により、上位区分、隣接学校種、同校種他教科の免許状の授与を受けることができる。	教科に関する専門的な知識経験又は技能、社会的信望、教員の職務に必要な熱意と識見を有することが求められる。幼稚園教諭の免許状はなく、小学校教諭の免許状は教科ごとに授与されるが、特別活動など教科外活動を担任することも可能。	(当分の間、相当期間にわたり普通免許状を有する者を採用することができない場合に限り、都道府県が教育委員会規則を定めることにより、有効期間を6年とすることができる。)	目的とした制度。教員免許状を有しない非常勤講師が、教科の領域の一部を担任することができる。
有効地域	全国の学校	授与を受けた都道府県内の学校	授与を受けた都道府県内の学校	任命・雇用の届け出をした学校のみ
有効期間	無期限	無期限	3年	-

出所：「教員免許制度の概要」より作成

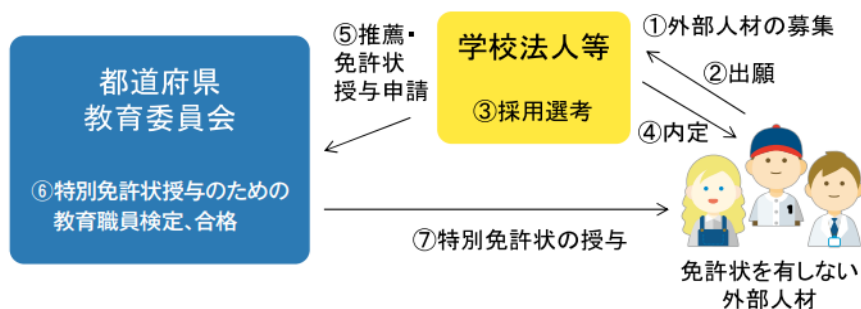
[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/kyoin/20220913-mxt\\_kouhou02-1.pdf](https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kyoin/20220913-mxt_kouhou02-1.pdf)

また、特別免許状授与までの流れは以下の流れとなる。

(1) 免許状の授与権者(都道府県教育委員会)が採用者の場合



(2) 採用先の推薦を得て特別免許状が授与される場合



出所：特別免許状授与までの流れ(例)より作成

[https://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/education/detail/\\_icsFiles/afieldfile/2017/05/11/1385304\\_0](https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2017/05/11/1385304_0)

特別免許状制度は、制度としての歴史が長く、令和 3 年の改定によって「授与要件の緩和」、「授与手続きの簡素化」、「有効期限の撤廃」などの制度上の改善や、「社会人特別選考の実施の促進」、「分野を限定した活用の促進」、「特別免許状を授与した非常勤講師の活用の促進」などの運用面での改善が進んでおり、教員採用を考えている任用・雇用側や、教員としての就業を希望している求職側にとっても活用しやすい制度となった。しかしながら、授与件数の増加に結びついておらず、過年度事業の成果を分析することとした。

#### 4-2 昨年度までの事業成果に関する分析

令和 2 年から始まった「学校教育における外部人材活用事業」では、アスリート人材を主な対象とし「外部人材が、教員として学校現場に参画するための能力育成方策や、外部人材を効果的に活用するための方策」、「外部人材が、教員として授業を担当した際の教育効果」、「外部人材と、外部人材活用を希望する学校とのマッチングの仕組みから定着のためのサポート、および教員としての評価」等について研究が行われた。その結果、「特別免許状等の活用による多様な専門性を有する外部人材の登用」において、次の 6 つの課題が明らかになった。すなわち、①特別免許状等の制度の認知度の低さ、②教育委員会として外部人材活用の優先度が高くないこと、③採用予算の問題、④地方の人材不足、⑤外部人材がその能力を十分発揮できるための環境整備（報酬、職場環境、働き方、校務分掌、教員評価等）不足、⑥教育（指導計画・指導案・教材の作成、指導方法・指導技術等）において特別免許状取得者に対する認識を改める必要があること、である。また、特別免許状等を活用して教員を目指す外部人材側の課題としても、専門知識だけでなく、学校組織や授業、生徒への接し方、ハラスメント、安全性の担保など、教職に就くうえで必要最低限のスキル・知識・コンピテンシーなどを身につける必要があることが明らかになった。

#### 4-3 本事業の実証研究における目的や実証の仮説、得たい成果や示唆

これまでの事業成果は、あくまでも「アスリート人材」を主な対象としているため、「博士号取得者や IT 人材等の外部人材」の場合には、別途調査が必要になると考えられる。なぜなら、アスリート人材と「博士号取得者や IT 人材等の外部人材」では、置かれている環境や状況（例えばプロのスポーツ選手と企業人・研究者）、キャリアに関する考え方に少なからず差異があることが想定されるためである。したがって、アスリート人材を対象とした過年度の調査結果が、「博士号取得者や IT 人材等の外部人材」にどこまで適用できるか確認すると共に、外部人材として登用する際の「博士号取得者や IT 人材等の外部人材」特有の課題についても、解明する必要があると考えられた。

そこで、「博士号取得者、IT 人材等の外部人材」が円滑に学校現場に参画できるようにするために何が必要か、都道府県教育委員会や全国の小学校・中学校・高等学校等、また実際に「博士号取得者、IT 人材等」の資格・実績を有し、教員として登用された外部人材に対して調査を行った。

#### 4-4 アンケート、およびインタビュー調査の取組内容

本事業では、次の 2 つの調査を実施した。1. 都道府県教育委員会や全国の小学校・中学校・高等学校等を対象に、「博士号取得者、IT 人材等の外部人材」への特別免許状の授与申請に係る推薦

実績、および特別非常勤講師の採用（届出）に関するアンケート調査、2.「博士号取得者、IT 人材等の外部人材」への特別免許状の授与申請に関わる推薦実績のある都道府県教育委員会と実績のない都道府県教育委員会、その推薦をされた学校関係者へのインタビュー調査である。各調査の簡単な概要は以下の通りである。

#### 1. 都道府県教育委員会や、全国の小学校・中学校・高等学校等を対象としたアンケート調査

平成 30 年（2018 年）～令和 5 年（2023 年）度内における「博士号取得者、IT 人材等の外部人材」への特別免許状の授与実績や登用の実態、および授与や推薦に当たっての課題を明らかにすることを目的に、アンケート調査を実施。アンケート内容は、過年度事業調査と比較するために、過年度事業調査の内容を参照した上で、特別免許状制度に対する理解や、「博士号取得者、IT 人材等の外部人材」の研究実績や出身業界、および担当科目、特別免許状の授与や推薦における課題や改善点、どうすれば特別免許状の活用が増えるかなどについて項目を設けた。特別非常勤講師制度についても、同様の項目を設けている。

#### 2. 「博士号取得者、IT 人材等の外部人材」への特別免許状の授与（推薦）実績のある教育委員会および学校関係者へのインタビュー調査、および実績のない教育委員会に対するインタビュー調査

本インタビュー調査は、対象者①「博士号取得者、IT 人材等の外部人材」を登用した教育委員会および学校側と、対象者②「博士号取得者、IT 人材等の外部人材」として登用された教員、対象者③「博士号取得者、IT 人材等の外部人材」の登用実績のない教育委員会に分けて行った。

・対象者①：「博士号取得者、IT 人材等の外部人材」への特別免許状の授与（推薦）実績のある教育委員会や学校

教育委員会に対しては、特別免許状制度に対する免許担当者や人事担当者、職員の理解度から、特別免許状制度の授与申請が発生したケース、特別免許状制度の活用に当たり、委員会内で課題に感じていること、どうすれば、特別免許状の授与申請に係る推薦が増えると思うかについて、質問紙調査を行った。

学校側に対しては、特別免許状制度に対する推薦者やそれ以外の職員の理解度から、これまでの推薦実績、「博士号取得者、IT 人材等の外部人材」の募集方法、推薦状の記入内容や手続きについて、特別免許状教員として外部人材を雇用するに当たり、労働環境や働き方、校務分掌、報酬制度、評価制度、インフラ/設備などの課題について、質問紙調査を行った。

・対象者②：「博士号取得者、IT 人材等の外部人材」として登用された教員

教員には、教員になる前の仕事内容や学位、教員を目指したきっかけ、どうやって求人を探したか、志願理由の書き方、特別免許状教員としてのやりがいや苦労していること、民間企業と学校の共通点や違い、今後のキャリアプランなどについて、質問紙調査を行った。

・対象者③：「博士号取得者、IT 人材等の外部人材」への特別免許状の授与実績の無い教育委員

会

特別免許状制度に対する免許担当者や人事担当者、職員の理解度から、特別免許状制度の活用に当たり委員会内や学校側に対して課題に感じていること、どうすれば、域内で特別免許状の授与申請に係る推薦が増えると思うかなど、制度が活用されていない事情について、質問紙調査を行った。

なお、「特別免許状制度」は、創設から 30 年以上経っている歴史ある制度であり、教員不足問題も長く注目を集めていることから、少なくとも教育委員会や学校においては、同制度に対する理解度は非常に高いと考えており、そのため「よく理解されているもの」という想定のもとにアンケート及びインタビュー項目を設計した。

#### 4-5 質問紙調査の結果

##### ○質問紙調査の概要

- ・内容：「博士号取得者や IT 人材などの外部人材」に対する「特別免許状の授与申請に係る推薦実績」と「特別非常勤講師の届け出（採用）実績」について
- ・対象：都道府県教育委員会、および全国の小学校・中学校・高等学校等
- ・配布方法：メール（約 5,000 件）、FAXDM（約 32,000 件）、tulip2-ML（桐蔭学園トランジションセンターが運用するメーリングリスト）
- ・回答方法：Google Form または Excel への入力による
- ・回答期間：令和 5（2023）年 12 月 12 日から令和 6（2024）年 1 月 17 日まで

質問紙調査の結果、有効回答数として都道府県教育委員会からは 36 箇所、全国の小学校・中学校・高等学校等からは 1691 校の回答が得られた。回答率は、都道府県の教育委員会が 77%、全国の小学校・中学校・高等学校等で 4%（全国 38,177 校 ※文部科学省が発表した令和 5 年度学校基本統計（学校基本調査の結果）確定値を参照。https://www.mext.go.jp/content/20230823-mxt\_chousa01-000031377\_001.pdf）という結果になった。

##### 【調査結果 1：特別免許状の授与申請に係る推薦実績】

##### ○「特別免許状制度」への理解度について

<都道府県教育委員会>

よく理解している	31
あまり理解していない	5
理解していない	0

<全国の小学校・中学校・高等学校等>

よく理解している	467
あまり理解していない	1072
理解していない	152

都道府県教育委員会の担当者の 86%は、特別免許状制度について「よく理解している」と回答。14%の方が「あまり理解していない」と回答したものの、「理解していない」という回答者はいなかった。この結果から、「特別免許状制度」への理解度は、担当者単位では非常に高いと言える。一方、回答者のほとんどが教頭職以上だった全国の小学校・中学校・高等学校等では、特別免許状制度について「よく理解している」と回答したのは全体の 28%で、72%以上が「あまり理解していない」、もしくは「理解していない」と回答。都道府県教育委員会と比べると理解度に大きな差があり、文部科学省から都道府県教育委員会までは情報が流れているものの、学校現場までは情報が行き届いていないと推測できる結果となった。

○平成 30（2018）～令和 5（2023）年度内における「博士号取得者、IT 人材等の外部人材」への、特別免許状の授与申請や推薦の有無について

<都道府県教育委員会>

授与申請があった	20
授与申請はなかった	16

<全国の小学校・中学校・高等学校等>

推薦した（推薦する予定）	19
推薦しなかった	1672

都道府県教育委員会では、全体の 55%で特別免許状の授与申請に関わる推薦があったと回答。回答のあった地域に偏りは見られなかったものの、主要都市では「授与申請がなかった」という回答が目立った。

全国の小学校・中学校・高等学校等では、推薦実績は全体の 1%程度であり、その内訳は公立学校 8 校、大学の付属学校 7 校、私立学校 4 校だった。

○授与申請や推薦数について

都道府県教育委員会の中で、一番少ない授与申請数は 1 件、最も多い推薦数は 68 件であり、全体の平均は 16 件だった。

全国の小学校・中学校・高等学校等では、一番少ない学校で 1 名、最も多い学校は 135 名で、全体の平均は 10 名だった。

○博士号取得者の研究分野について（複数回答可）

都道府県教育委員会において、「博士号取得者」に授与したのは 6 つの教育委員会で、研究分野は言語学、物理学、機械工学、生物学、薬学、情報通信工学、地学と理系分野が多かった。「博士号取得者の申請なし」や「実績なし」と回答したのは 5 つの教育委員会だったが、そもそも特別免許状を授与した外部人材について、博士号を取得しているかどうかを報告する義務はないことから、「把握してい

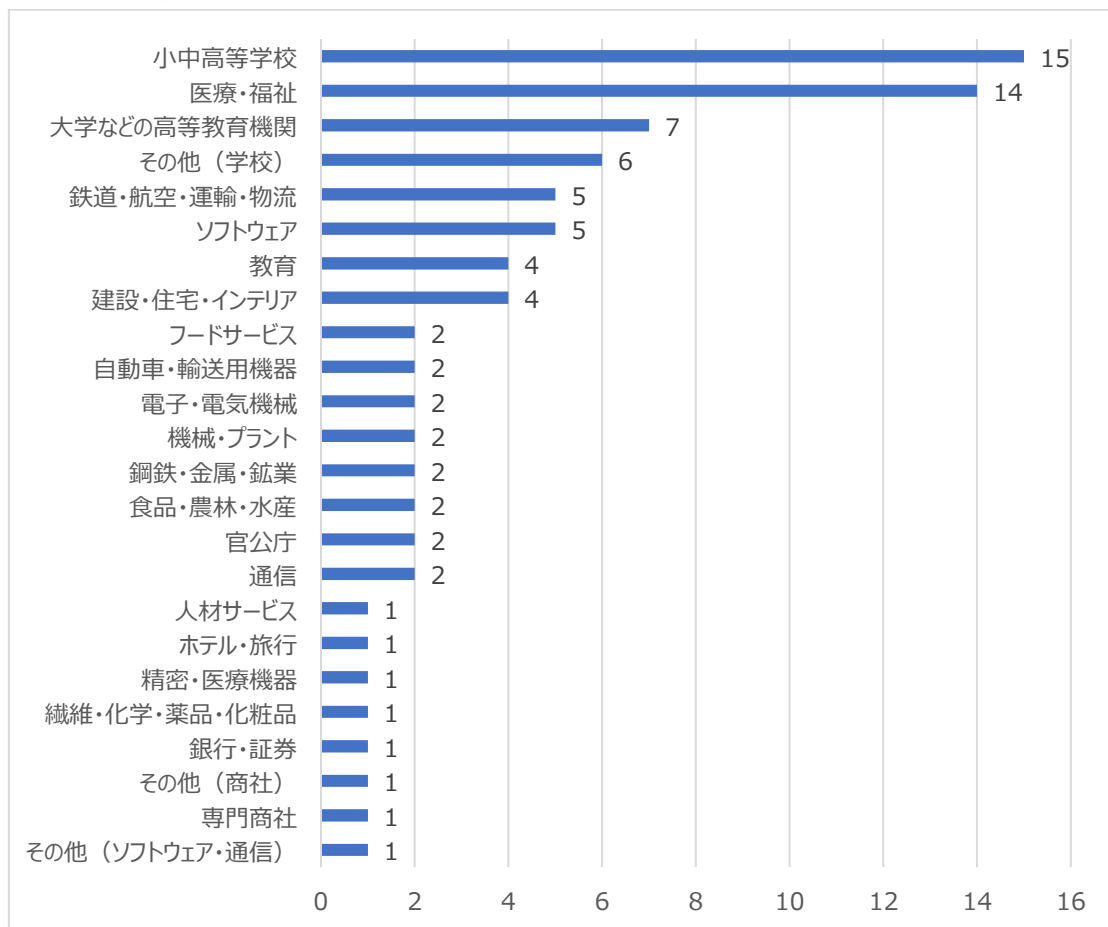


ない」という回答も多かった。

全国の小学校・中学校・高等学校等で、「博士号取得者」を推薦したのは 12 校で、研究分野は観光学、法学、政治学、経済学、経営学、社会学、教育学、生物科学、看護学、情報学基礎、演習・実習指導、実技、リーダーシップ教育、言語学と多岐に渡った。その中でも、言語学を選択した学校は特に多かった。「博士号取得者の申請なし」や「実績なし」は 7 校だった。

### ○IT 人材など民間企業の実務経験者が在籍していた業界について（※複数選択可）

<都道府県教育委員会>



<全国の小学校・中学校・高等学校等>

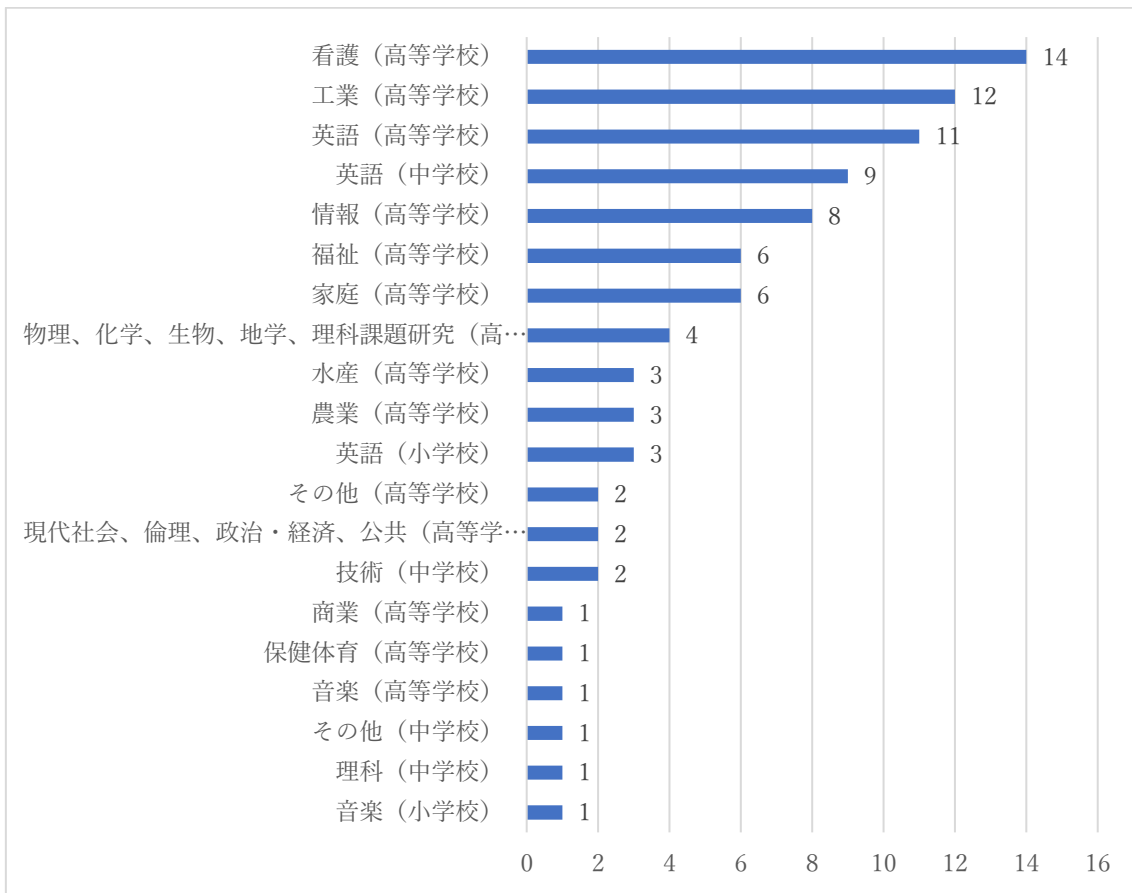


特別免許状の授与実績のある教育委員会の全てで、「IT 人材など民間企業の実務経験者」への授与申請があった。前職で勤めていた業界は、「小中高等学校」や「医療福祉関係」のチェックが多く、3位・4位では「大学などの高等教育機関」や「その他（学校）」のチェックが多いことから、都道府県教育委員会では、特別免許状の授与において「教育現場での経験」を重視していると考えられる。

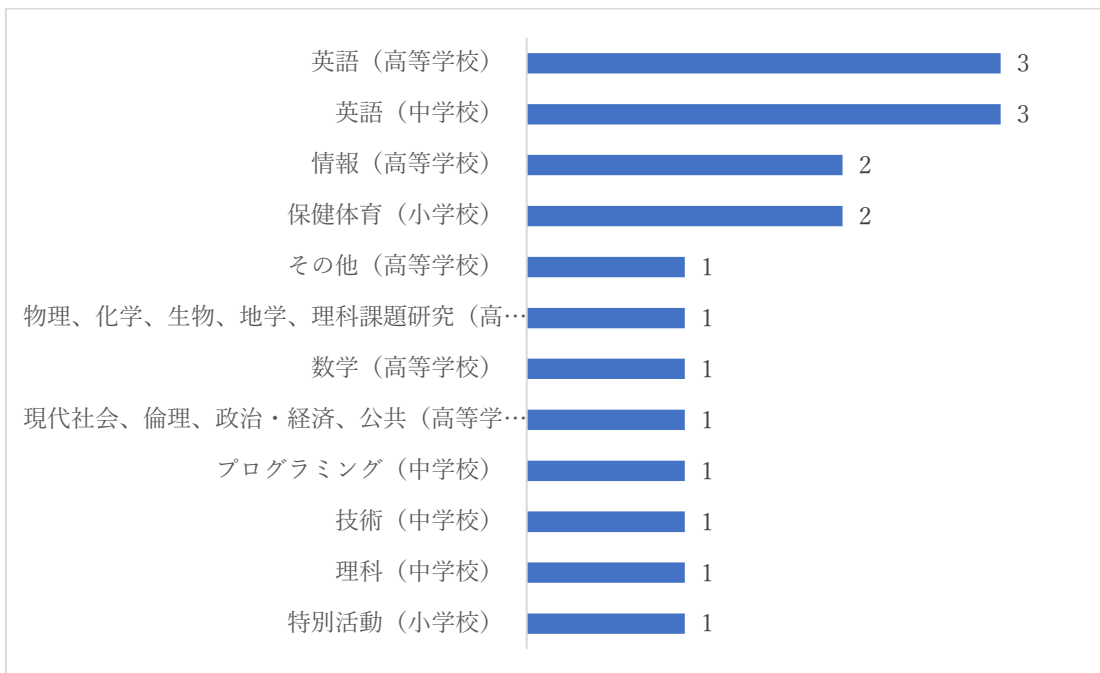
全国の小学校・中学校・高等学校等でも、約 90%の学校で「IT 人材など民間企業の実務経験者」への推薦実績があり、「その他（学校）」、「小中高等学校」「大学などの高等教育機関」が上位を占め、かつ次いで「民間の教育」が続くことから、全国の小学校・中学校・高等学校等でも、都道府県教育委員会と同様に「教育現場での経験」を重視していると考えられる。

○特別免許状を授与した「博士号取得者や IT 人材などの外部人材」が、主に担当している教科・科目について（※複数選択可）

<都道府県教育委員会>



<全国の小学校・中学校・高等学校等>



都道府県教育委員会が把握している、「博士号取得者や IT 人材などの外部人材」が主に担当して

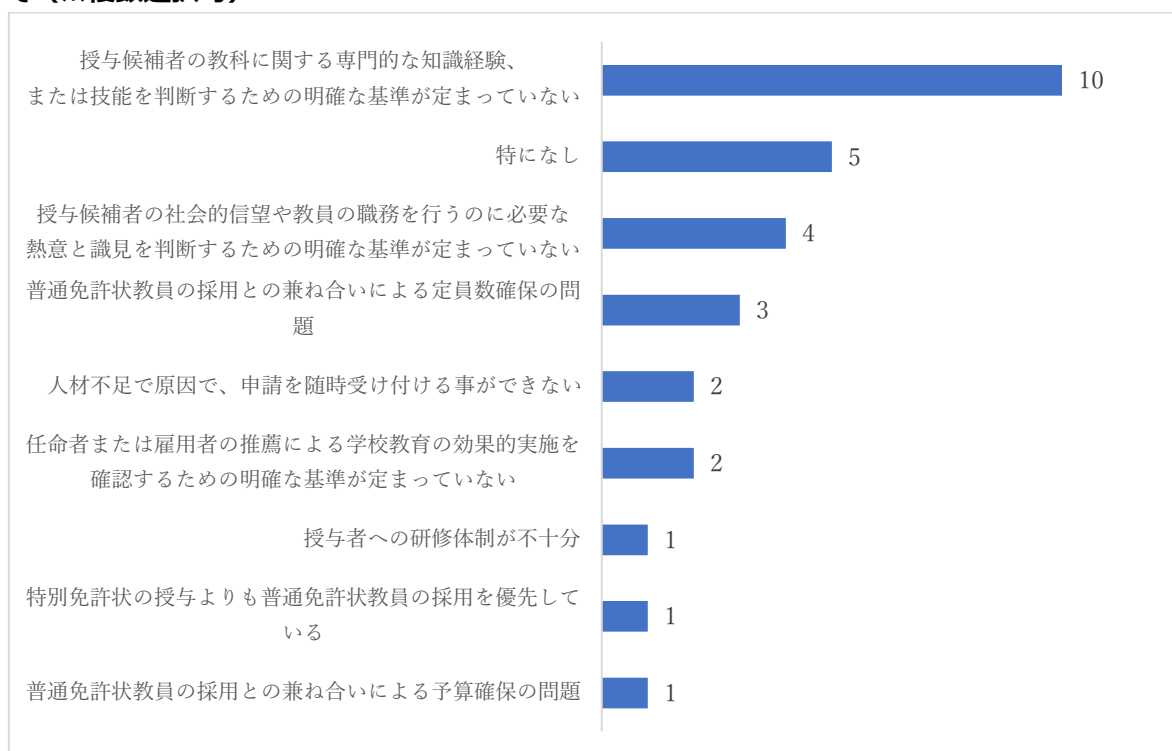
いる教科・科目は、看護（高等学校）が一番多く、次いで工業（高等学校）や英語（高等学校）となった。全体的に高等学校が多く、中学校や小学校からの推薦は少ないと考えられる。また、看護・工業・情報など、職業教育を主とする教科・科目が多く、英語（小中高等学校の全てで選択されている）を除いて大学受験で必要とされる教科への推薦はほとんどなかった。また、「その他」では、特別支援学校、肢体不自由教育、言語障害教育、フランス語、韓国語、医療的ケアという回答が多かった。

全国の小学校・中学校・高等学校等では英語（高等学校）、英語（中学校）、情報（高等学校）が上位であり、都道府県教育委員会と似た結果だった。「その他」では、書写指導、陸上指導、ALT、宗教などの回答があった。

ここからは、授与申請のあった都道府県教育委員会と、推薦実績のある全国の小学校・中学校・高等学校等において、「特別免許状の授与（推薦）」に関する課題や改善点、実績に至った施策などについて、それぞれに回答をまとめた。

### <授与申請のあった都道府県教育委員会>

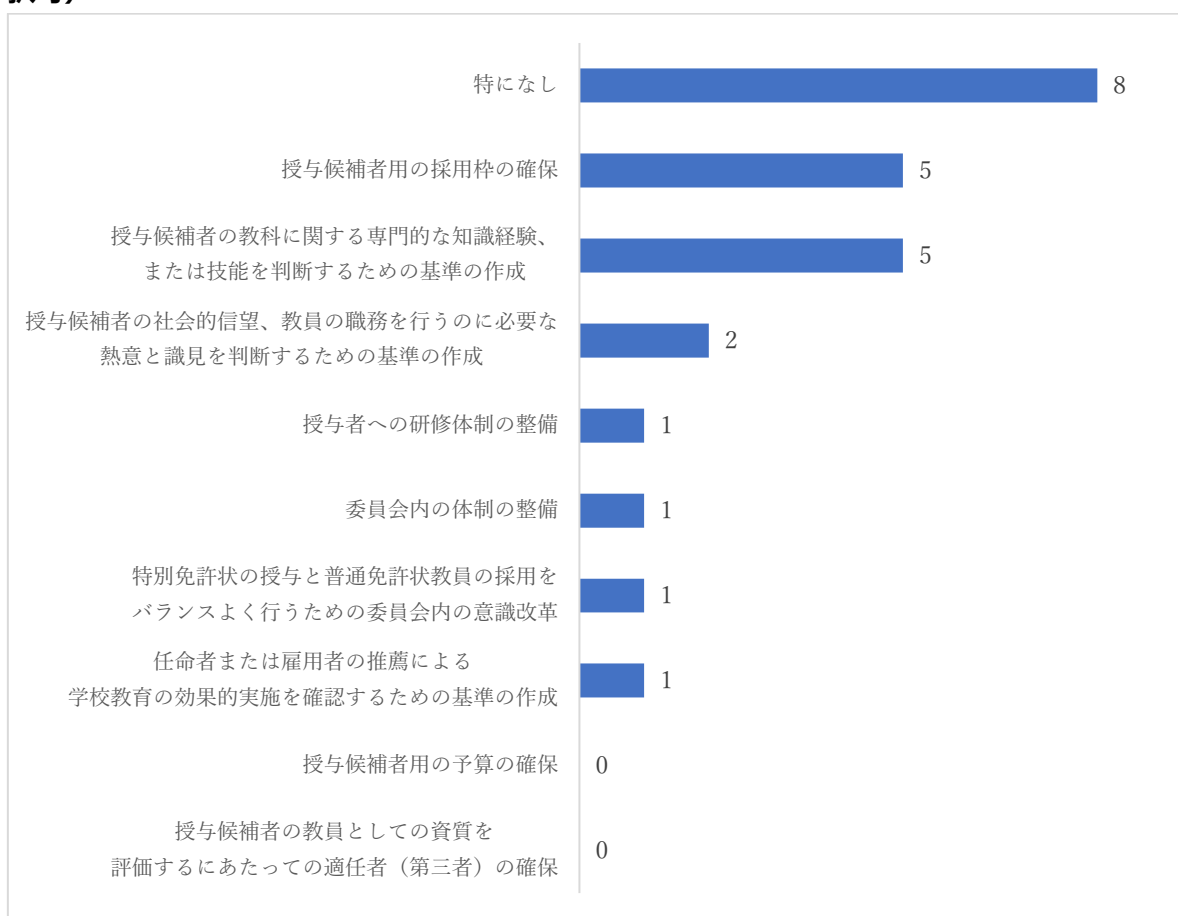
#### ○「特別免許状の授与」において、課題に感じている点（改善された場合は、改善前の課題）について（※複数選択可）



「授与候補者の教科に関する専門的な知識経験、または技能を判断するための明確な基準が定まっていない」や、「授与候補者の社会的信望や教員の職務を行うのに必要な熱意と識見を判断するための明確な基準が定まっていない」と、教育職員検定において確認すべき事項が課題として上位に挙げられていたが、「特になし」も多かった。特別免許状の授与申請に係る推薦が挙がっていない課題として、アン

ケート前に推測していた「普通免許状教員の採用との兼ね合いによる予算」や「普通免許状教員の採用を優先している」という課題は、挙げられていなかった。また、「その他」の回答として、「学識経験者への意見聴取が必要なことから、頻繁に依頼することはためられる」、「校種や教科に偏りがある。出願要件の整備・周知が不十分であった」、「特別免許状の基準が緩和され、運用次第では、教職課程を要する普通免許状を取得することへの影響が懸念される」という回答もあった。

**○「特別免許状の授与」において、改善した点（もしくは改善を考えている点）について（※複数選択可）**



改善した点は「特になし」が多かったが、前項の課題として挙げられていた「授与候補者の教科に関する専門的な知識経験または技能を判断するための明確な基準が定まっていない」や、「授与候補者の社会的信望や教員の職務を行うのに必要や熱意と識見を判断するための明確な基準が定まっていない」を改善したという回答は見られた。また、「授与候補者用の採用枠の確保」を改善した点として挙げている教育委員会も多かった。「その他」として、「出願要件の見直しを行い、学校等に改めて周知した。」という回答もあった。

**○「特別免許状の授与」において、平成 30（2018）～令和 5（2023）年度内で授与申請はあったが、授与しなかったケースがあるかについて（※複数選択可）**

この質問に関しては、「申請後に授与しなかったケースはなし」という回答がほとんどだったが、「授与申請前の事前相談において、教科・科目に関する専門的な知識経験または技能を有していないという理由で却下した」という回答が 2 件あった。インタビュー調査で確認したところ、「特別免許状の授与申請に係る推薦」において、事前に都道府県教育委員会に相談するケースは多く、そこで推薦を断念するケースが一定数あることが確認できた。

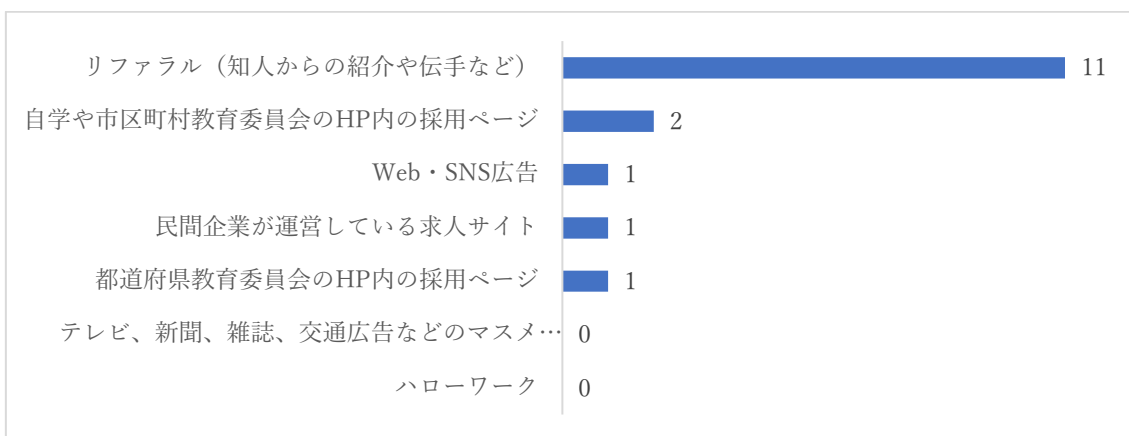
### <推薦した全国の小学校・中学校・高等学校等>

#### ○推薦した「博士号取得者や IT 人材などの外部人材」の採用前の教育経験の有無について（※複数選択可）



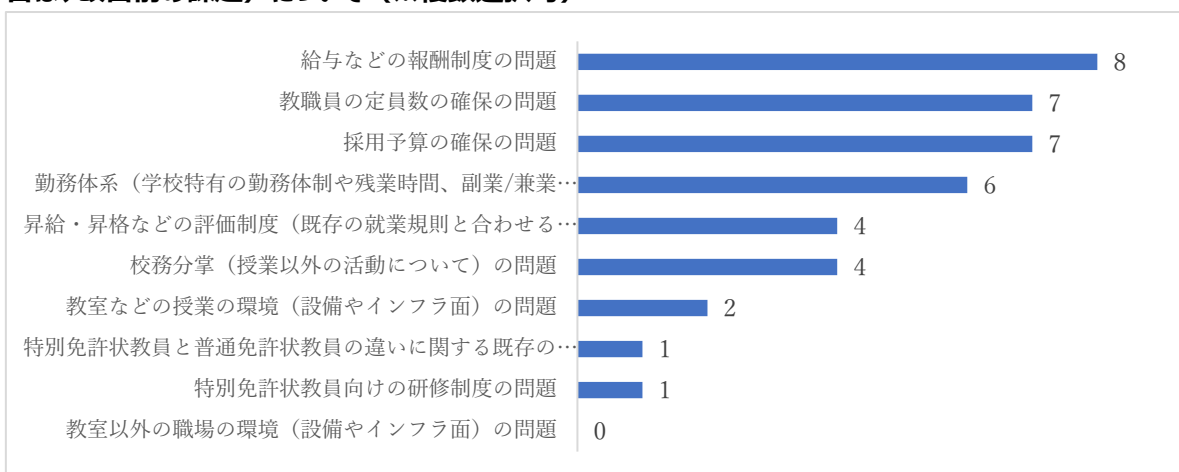
推薦した外部人材について、採用前に教育経験を有していたか確認したところ「教育に関する経験は無し」という回答が圧倒的に多く、教育経験より専門性や人柄などの適性を重んじていると考えられる。ただ、「10 年以上、小・中学校の ALT として担任と共に英語教育を担っていた。」という回答もあった。

#### ○「博士号取得者や IT 人材などの外部人材」を募集するために活用したものについて（※複数選択可）



外部人材の募集においては、「リファラル（知人からの紹介や伝手など）」が圧倒的に多かった。広報宣伝として、一般的な手法であるマスメディアの利用はなく、ハローワークも活用されていなかった。また、リファラルの手段として、知人の伝手や域内の学校間での情報交換だけでなく、「高大連携」、「併設の大学からの紹介」も挙げられていた。「その他」として、「学校に送信される、公文・メール、文部科学省のHPなど」という回答もあった。

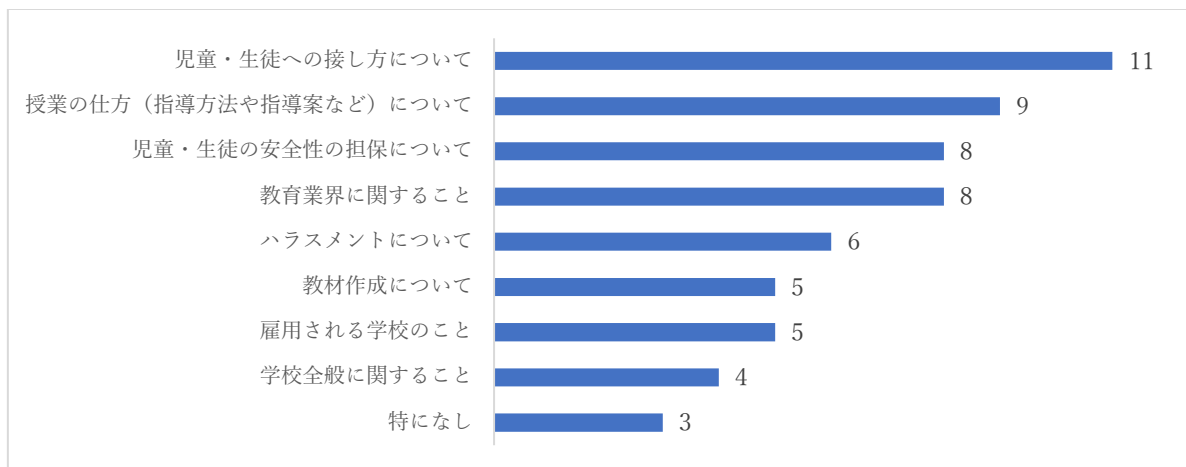
○「博士号取得者や IT 人材などの外部人材」の推薦にあたって課題に感じている点（改善された場合は、改善前の課題）について（※複数選択可）



「給与などの報酬制度の問題」や「勤務体系（学校特有の勤務体制や残業時間、副業/兼業など）の問題」という学内の体制に関するものと、「教職員の定員数の確保の問題」や「採用予算の確保の問題」という教員制度に関するものが、上位に挙げられていた。公立学校では、自学で体制や制度を変えることができないため、行政側で制度を見直す必要があると考えられる。「その他」では、「ドクター及びポストドクの方に、特別免許状制度が認識されていないこと」、「学校を外に開く事に抵抗感のある一部の教職員や、外国人に対する偏見等、大人の「共に働く」という意識のレベル差」という回答もあった。

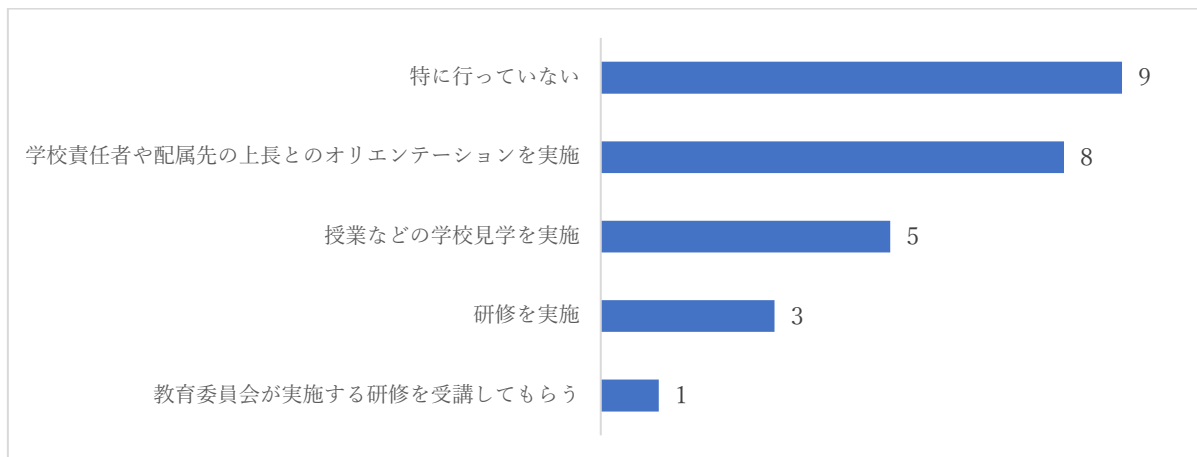
○「博士号取得者や IT 人材などの外部人材」が入職する前に学んでおいて欲しいことについて（※

### 複数選択可)



外部人材に入職前に求める要件について、「児童・生徒への接し方について」が最も多く、「授業の仕方（指導方法や指導案など）について」、「児童・生徒の安全性の担保について」など、児童・生徒への対応に関する回答が多かった。

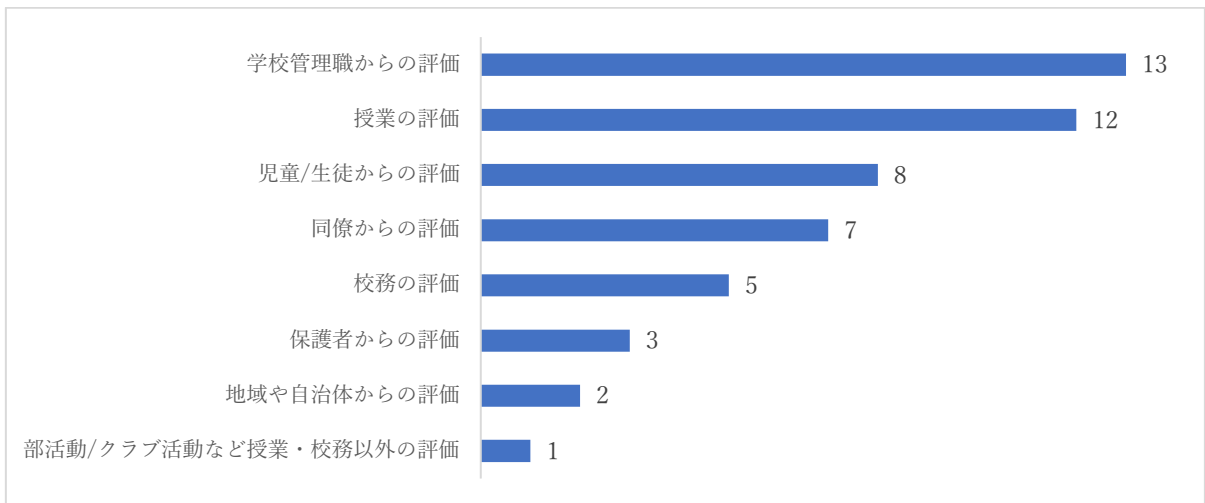
### ○入職前研修や職場見学、オリエンテーションの有無について（※複数選択可）



外部人材に、「児童・生徒への対応」について入職前に学んでおいてほしいと求める一方で、雇用側では、そのための学校見学やオリエンテーションを「特に行っていない」という回答、が最も多かった。ただ、インタビュー調査でも分かったが、推薦前に雇用側の学校で臨時教員や非常勤講師として就業しているケースが多く、そのため研修の必要性がないとも考えられる。また、「学校責任者や配属先の上長とのオリエンテーションを実施」や、「授業などの学校見学を実施」という回答も見られた。

### ○「博士号取得者や IT 人材などの外部人材」の評価方法について（※複数選択可）





「学校管理職からの評価」、「授業の評価」という回答が多く、次いで「児童/生徒からの評価」、「同僚からの評価」という回答が続いた。インタビュー調査で評価制度について確認したところ、特別免許状教員は非常勤講師として契約していない場合、普通免許状教員と同じ評価制度を用いている学校が多かった。そのため、多様な外部人材を学校現場に参画させることを目的とした、特有の評価制度の設計・設置には至っていないと考えられる。

次に、令和 6（2024）年度以降の特別免許状の授与申請に係る推薦の予定等について、双方の回答をまとめた。

○「博士号取得者や IT 人材などの外部人材」において、令和 6（2024）年度以降に特別免許状の授与申請が上がってくる（推薦する）予定について

<都道府県教育委員会>

予定がある	7
予定はない	29

<全国の小学校・中学校・高等学校等>

予定がある	18
予定はない	1673

36 の都道府県教育委員会の内、令和 6（2024）年度以降の授与申請を把握しているのは 7 つの委員会だった。また、その全てがこの 5 年間で授与申請のあった教育委員会だった。

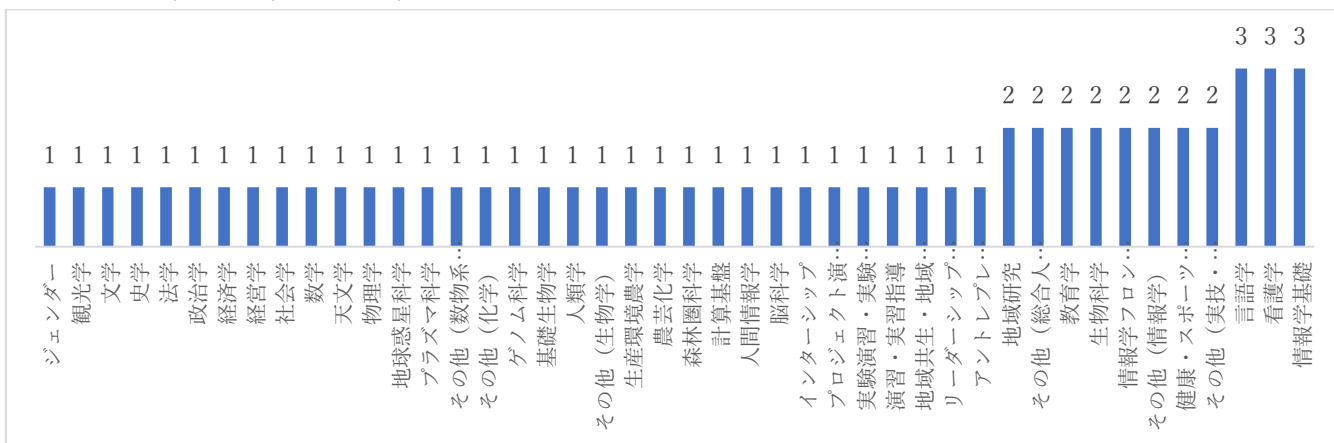
全国の小学校・中学校・高等学校等で、令和 6（2024）年度以降に推薦を予定している学校は 18 校あった。その内、この 5 年間で推薦実績があった学校は 9 校で、全体の半数は推薦実績のない学校だった。

○「博士号取得者」外部人材の研究分野について（※複数選択可）

<都道府県教育委員会>

機械工学	1
土木工学	1
建築学	1
材料工学	1
プロセス工学・化学工学	1
総合工学	1
その他（工学）	1
電気電子工学	2

<全国の小学校・中学校・高等学校等>



都道府県教育委員会が把握している、「博士号取得者」外部人材の研究分野は、工学系がほとんどであったが、そもそも把握しているのは2つの都道府県教育委員会のみだった。

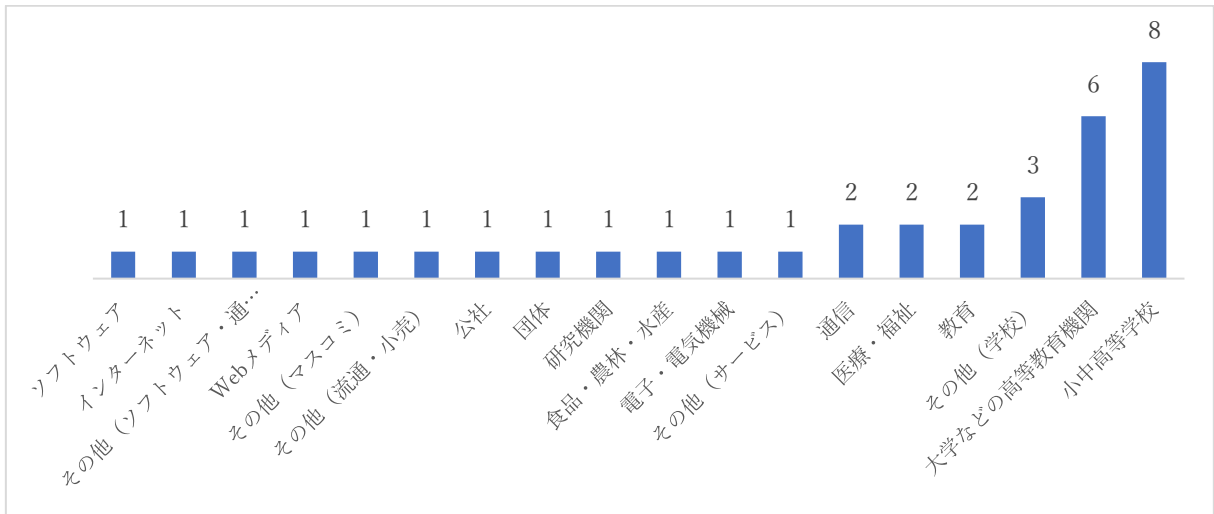
推薦を予定している全国の小学校・中学校・高等学校等の80%以上で、博士号取得者の推薦を予定していると回答。研究分野も多種多様で、博士号取得者の需要が高まっていると考えられる。

○「IT人材など民間企業の実務経験者」外部人材が在籍している業界について（※複数選択可）

<都道府県教育委員会>

その他（学校）	1
その他（ソフトウェア・通信）	1
電子・電気機械	1
医療・福祉	1

<全国の小学校・中学校・高等学校等>



都道府県教育委員会が把握している、「博士号取得者」外部人材の出身業界は、「学校」、「ソフトウェア・通信」、「電子・電気機械」、「医療・福祉」と、これまでの5年間でも授与実績の多い業界だったが、こちらも把握している都道府県教育委員会は2つのみだった。

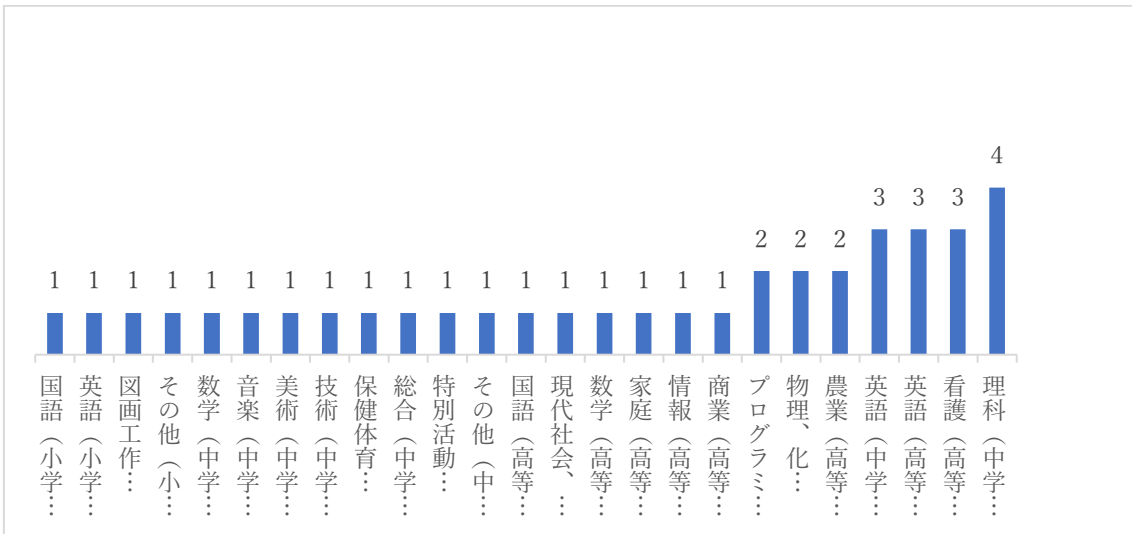
推薦を予定している全国の小学校・中学校・高等学校等の約90%で、民間の実務経験者の推薦を予定していた。「小中高等学校」、「大学などの高等教育機関」、「その他（学校）」が上位を占め、次いで民間の教育関連企業であり、回答件数に差はあったものの、この5年間の推薦実績と似た結果となった。

○「博士号取得者やIT人材などの外部人材」が、担当を予定している教科・科目について（※複数選択可）

<都道府県教育委員会>

英語（中学校）	1
英語（高等学校）	1
工芸（高等学校）	1
工業（高等学校）	1
情報（高等学校）	2

<全国の小学校・中学校・高等学校等>



都道府県教育委員会が把握している、「博士号取得者や IT 人材などの外部人材」が主に担当する予定の教科・科目は、そのほとんどが高等学校の科目であり、「情報」「工業」「工芸」などの職業教育に関する教科・科目と「英語」だったが、そもそも把握している都道府県教育委員会は 3 つのみだった。

推薦を予定している全国の小学校・中学校・高等学校等では、理科（中学校）を筆頭に、看護（高等学校）、英語（高等学校）・英語（中学校）と続いた。全体的には高等学校と中学校が多く、主要科目への推薦予定もあったことから、少しずつだが特別免許状の対象者（教科・科目の領域）が広がっていると考えられる。

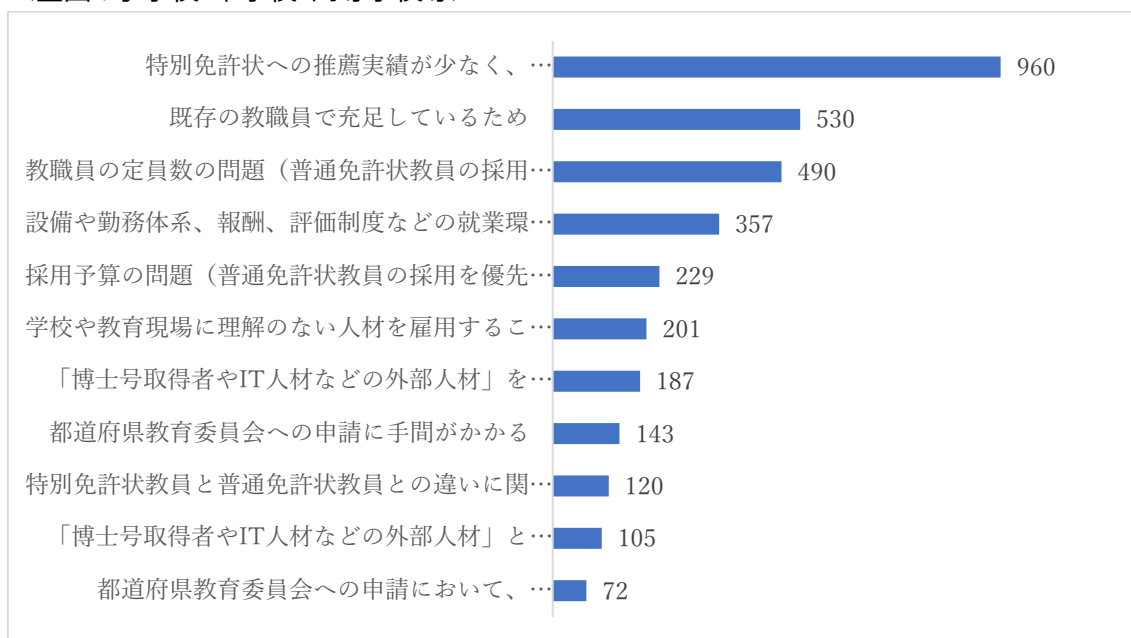
○「博士号取得者や IT 人材などの外部人材」において、平成 30（2018）～令和 5（2023）年度内や令和 6（2024）年度以降のいずれか（もしくは両方）で、特別免許状の授与申請が上がってこない（又は上がってくる予定がない）理由/推薦を行っていない（又は行う予定がない）理由について（※複数選択可）

<都道府県教育委員会>



都道府県教育委員会では、ここ5年以内や次年度で特別免許状への授与申請に係る推薦が挙がっていない理由として、「学校側において、「博士号取得者やIT人材などの外部人材」を採用するための環境（労働環境や報酬、評価制度など）が整っていないと考えられるため」や、「特別免許状の授与実績が少なく、制度を活用するための判断材料が十分でないため」という回答が挙げられた。ただ、2023年12月時点では、次年度の予定は分からないという回答も多いため、5年以内の所感としての回答と推察できる。「その他」の回答として、「大学における教職課程の未履修者を教育現場に入れることに不安がある」、「特別免許状授与の対象となるような人材は、そうそういない。」、「学校が外部人材を把握することの難しさや、該当する分野の人材不足が考えられる。」、「普通免許状取得者の任用を優先しているため」という意見も挙げられていた。

#### <全国の小学校・中学校・高等学校等>

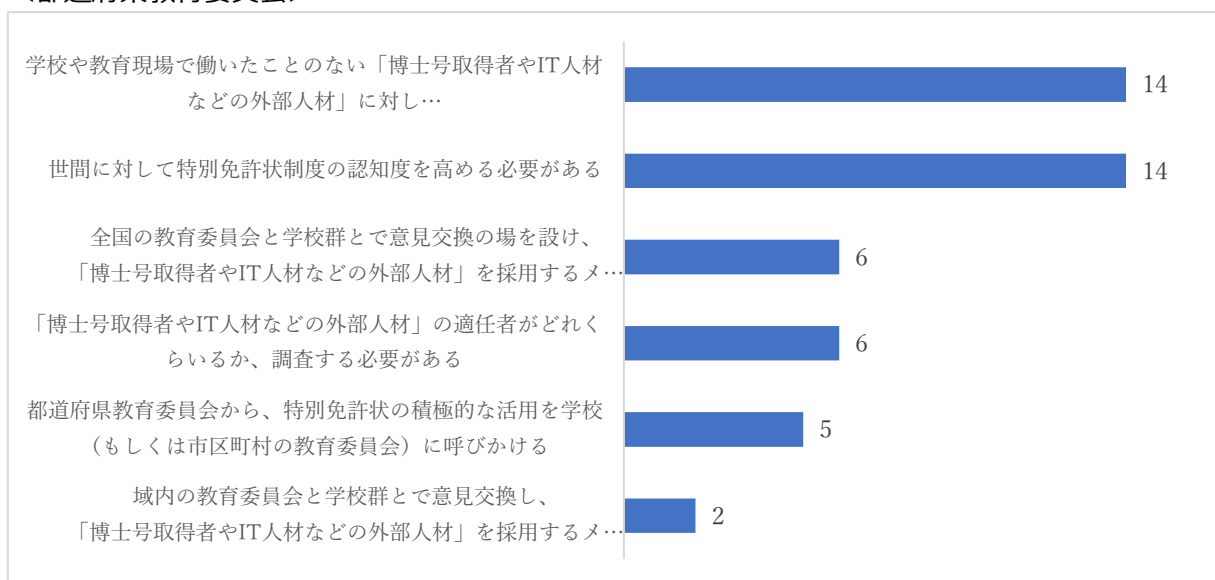


全国の小学校・中学校・高等学校等では、ここ5年以内や次年度で、特別免許状への授与申請に係る推薦が挙がっていない理由として、「特別免許状への推薦実績が少なく、制度を活用するための判断材料が十分でない」という回答が最も多く、次いで「既存の教職員で充足しているため」、「既存の教職員で充足しているため」という回答が挙げられた。「その他」の回答として最も意見が多かったのは、「人材不足」に関する回答で、「そもそもそのような人材が、身近や周囲にいない」という意見が圧倒的に多かった。また、「特別免許状制度そのものを理解していない」という回答や、「採用に関わる判断は市区町村教育委員会や都道府県教育委員会にあり、外部人材の採用を検討する立場にない」という意見も目立った。確かに、社会人採用など都道府県教育委員会が採用者側に立つケースもあるが、学校側から推薦して都道府県教育委員会が授与を行う流れも当然あるため、教員定員数や予算の問題はあるものの、制度に対する理解が学校側で不足していることが改めて認識できる意見とも考えられる。それ以外に興味深かった意見として、「教員不足をこの制度で補おうという意図があるならばそれには賛成できな

いないし、人員整備の抜本的な対策を講じる必要があると考えているから。」、「授業ができて、生徒にも寄り添え、フルタイムで勤務できる“ふつうの教員”を求めているから。」、「教員免許の意義が薄れ、他の教員の士気の低下が懸念される」という、特別免許状制度の活用が、学校現場の課題解決にそぐわないという指摘や、「採用申請から時間がとてもかかるため。」、「県教委より推薦制度の告知がなされていない」、「県教委→市町村教委→各校への周知が不明」、「県教委より推薦制度の告知がなされていない」という、都道府県教育委員会側の啓発不足や申請手続きに時間がかかることを指摘する意見が多数挙げられた。また、「免許状がなくても連携により一定の成果は上げることができるため」、「免許状を出すまでもなく、ボランティアで活動して下さる方が地域に多いから。」、「現在のカリキュラムの中で、必要としていないため。」、「現在のところ、授与申請をおこなう事業や企画がないから。」、「現時点では、ICT 支援員の援助・指導で充足している。」、「現状で、必要性がないため。」という意見もあった。

○今後どうすれば、「博士号取得者や IT 人材などの外部人材」の特別免許状の授与申請が増えると思うかについて（※複数選択可）

<都道府県教育委員会>



<全国の小学校・中学校・高等学校等>



特別免許状の授与申請に係る推薦がどうすれば増えるかという問いに関して、都道府県教育委員会では、「学校や教育現場で働いたことのない「博士号取得者や IT 人材などの外部人材」に対し特別免許状の授与はハードルが高いため、特別非常勤講師からスタートをするようなステップがあると授与（推薦）しやすいと思う」、「世間に対して特別免許状制度の認知度を高める必要がある」という回答が、非常に多く挙げられた。「その他」の回答として、「特別免許状を与えられるような知識や技能を持った者に、教員という職を選んで貰うための取り組みが必要。」、「学校現場で働くことの魅力を伝える。教員の多忙とそのイメージの払拭。」、「博士号取得者や IT 人材を採用するための環境整備」、「教育現場の労働環境改善」、「博士号取得者や IT 人材を採用するための待遇面の改善」といった、教員に対するイメージの回復や、待遇、労働環境の改善に関する意見と、「社会人選考での特別免許の取得が可能であることを周知する」という意見があった。

全国の小学校・中学校・高等学校等では、「「博士号取得者や IT 人材などの外部人材」の適任者がどれくらいいるか、調査する必要がある」、「域内の教育委員会と学校群とで意見交換し、「博士号取得者や IT 人材などの外部人材」を採用するメリットや成功事例、また課題やその解決方法を共有する必要がある」、「世間に対して特別免許状制度の認知度を高める必要がある」、「都道府県教育委員会から、特別免許状の積極的な活用を学校（もしくは市区町村の教育委員会）にもっと呼びかけてほしい」、「推薦に関する申請手続きを簡略化してほしい」、「学校や教育現場で働いたことのない「博士号取得者や IT 人材などの外部人材」に対し、特別免許状授与への推薦はハードルが高いため、特別非常勤講師からスタートするようなステップがあると推薦しやすいと思う」など、満遍なく回答を集めた。「その他」の回答として、数多くの意見をいただいた。少々大雑把ではあるが、いただいた意見を項目で分けると

①「学校現場からの要望」②「外部人材の適性」③「制度の周知」④「教職のイメージや待遇の改善」⑤「解決のための提案」⑥「その他」となる。①「学校現場からの要望」としては、「本教員の増加や配置定数の見直し（定数増）」、「教員の未配置で多くの学校が困っている現状を解決すること」など、特別免許状の活用より、普通免許状教員数の確保や増員に対する意見が多く挙げられた。また、「人材の募集や申請にかかる時間や手間を減らしてほしい」という意見もあった。②「外部人材の適性」では、外部人材に対して「教育者としての資質や人柄の確認」、「学校教育に対する理解度」、「教員としての専門性の適否を判断する基準とその制度」、「授業だけでなく校務分掌も含めた教員業務の理解と配置」を適正に行うことが必要という意見が多かった。③「制度の周知」では、そもそも制度に対する理解が乏しいため、「仕組みから説明してほしい」という意見が多かった。④「教職のイメージや待遇の改善」では、「教員不足」の原因となっている「報酬や労働環境」の改善を行わないと、良い人材がいたとしても特別免許状制度を進められないし、現在の教員や学校に対して世間が持つイメージでは、教職に就きたいと思える人は増えないという意見があった。⑤「解決のための提案」は、他の項目より多くの意見をいただいた。まず、「普通免許状教員の採用が優先している学校現場が多いことから、教員定数増を行えば特別免許状の申請が増える（特別免許取得者が力を発揮できる環境を整えられるため）」と、「加配措置」の提案が多かった。また、人材を確保するための施策として、教育委員会、学校、外部人材が利用できる人材バンクやマッチングシステムの設置を提案する意見も多かった。それ以外では、「地域や仕事などで実際に子供に関わっている職種で、負担のない程度にダブルワークが可能なシステムの構築」や、「多様な現場で仕事をするための OJT 制度の見直し」、「従来の免許制度とすみ分けや審査基準の明確化」、「特別免許状の申請をすることでの学校側のメリットの啓発」という意見が挙げられた。⑥「その他」では、「外部人材が学校現場の業務に適しているか認知できていないため、成功事例を示すべき」や、「外部人材が必ずしも教員としての資質能力を備えているとは限らず、担保するものがないところが課題」と指摘する意見もあった。また、特別免許状教員を「増やす必要性を感じない」という回答もあった。

## 【調査結果 2：特別非常勤講師の届出（採用）実績】

### ○「博士号取得者や IT 人材などの外部人材」において、平成 30（2018）～令和 5（2023）年度に特別非常勤講師の採用における届出/採用について

<都道府県教育委員会>

届出があった	29
届出はなかった	7

<全国の小学校・中学校・高等学校等>

採用した	61
採用しなかった	1630

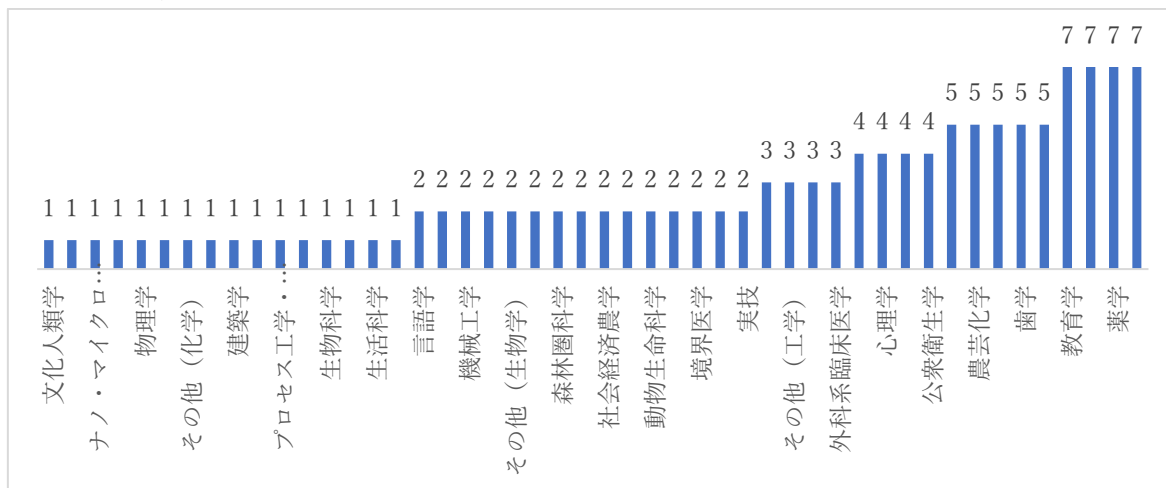
平成 30（2018）～令和 5（2023）年度内の特別非常勤講師の採用における届出について、都道府県教育委員会では全体の約 80%で「届出があった」と回答があった。ただ、特別免許状の授与申請に関わる推薦実績との関係性や、地域差などは見られなかった。



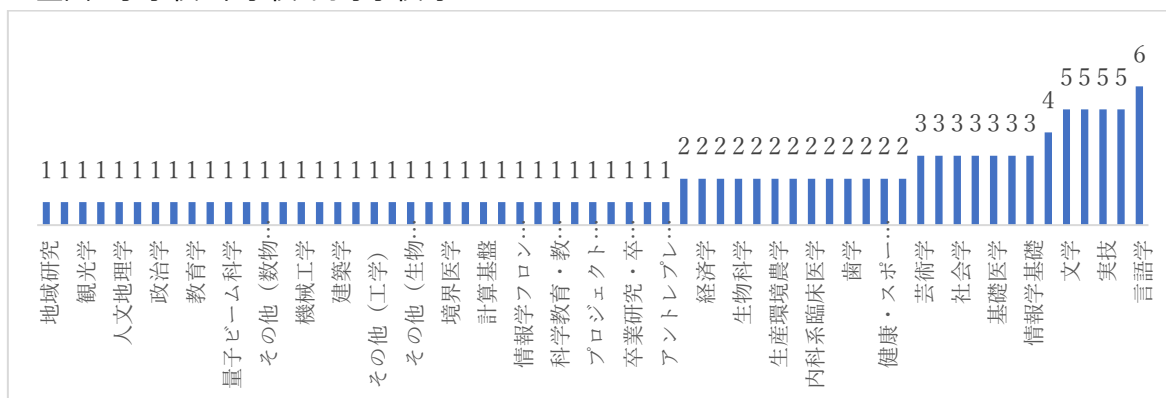
全国の小学校・中学校・高等学校等では、全体の約 4%で「採用した」と回答があった。公立や私立、または小学校・中学校・高等学校で分けて比較しても、回答にあまり差はなかった。

○「博士号取得者」外部人材の研究分野について（※複数選択可）

＜都道府県教育委員会＞



＜全国の小学校・中学校・高等学校等＞

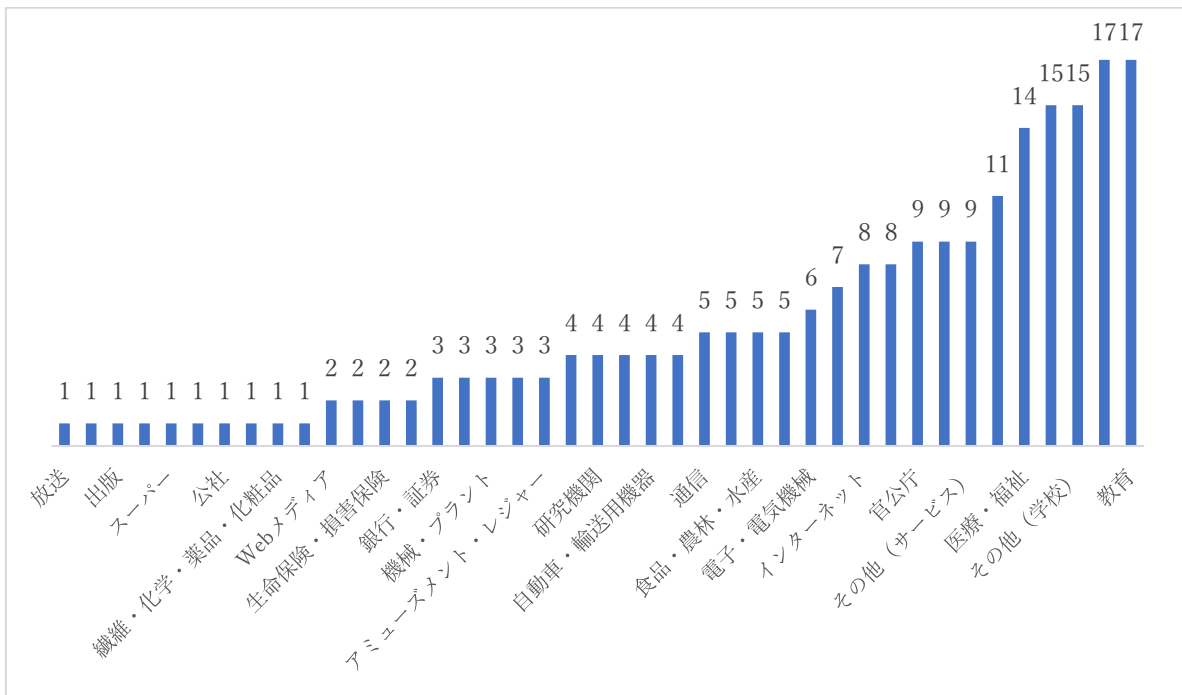


都道府県教育委員会では、17 の委員会で「博士号取得者」の届出の回答を得られた。研究分野は多岐に渡るが、特に医歯薬学、農学、教育学の回答が多く、「その他」では、社会福祉学、理学の回答があった。また、「博士号取得者の申請なし」や「実績なし」と回答したのは、12 の委員会だった。

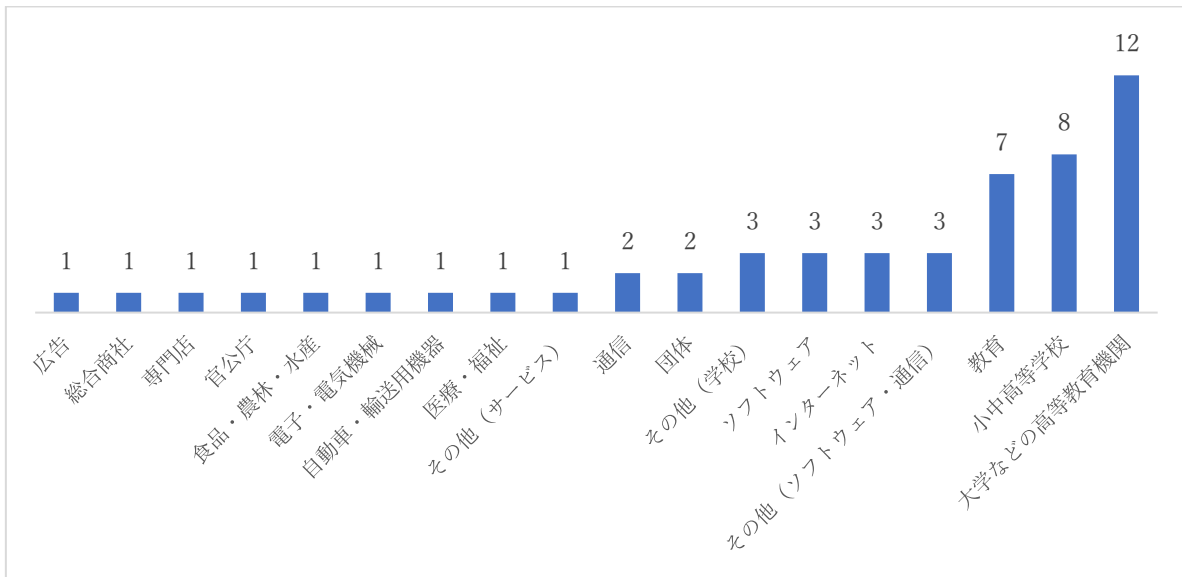
全国の小学校・中学校・高等学校等では、37 校で「博士号取得者」を採用したと回答があった。研究分野は、言語学、実技、情報、文学の回答が多く、「その他」では、書写指導、陸上指導、総合実践、宗教、伝統工芸、外国語文化、生活習慣の指導、公認会計士、福祉、茶道、華道、コーチングの回答が多かった。

○「IT 人材など民間企業の実務経験者」外部人材が在籍していた業界について（※複数選択可）

＜都道府県教育委員会＞



<全国の小学校・中学校・高等学校等>



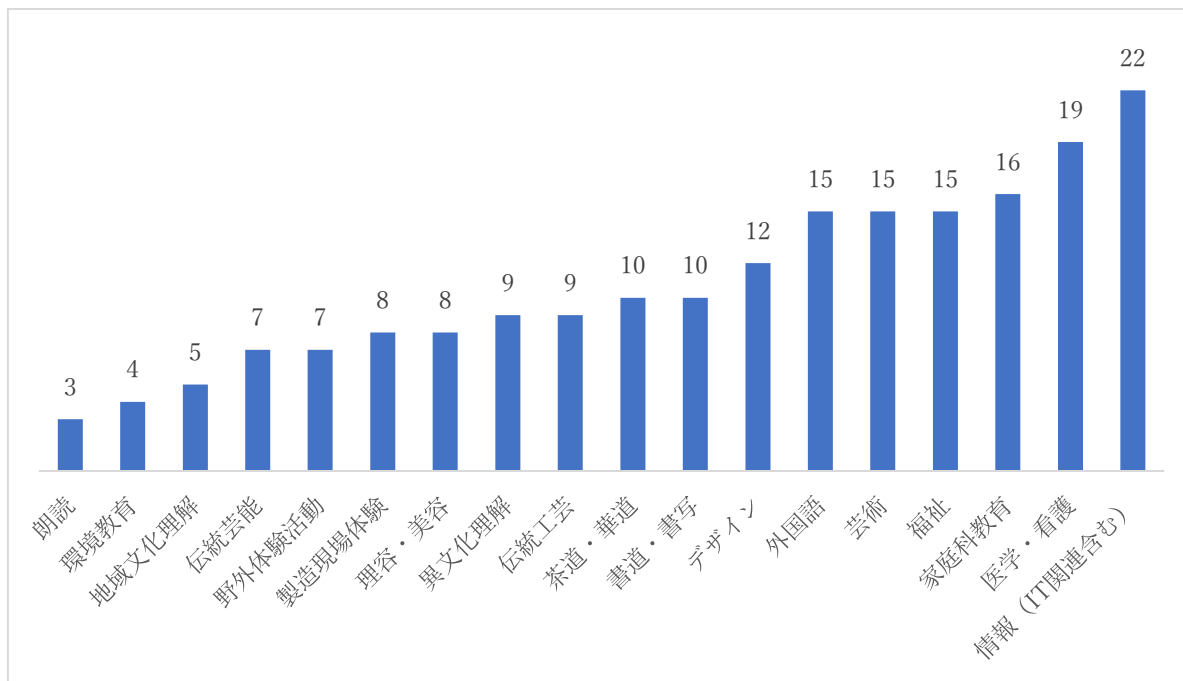
都道府県教育委員会では、28 の委員会で「IT 人材など民間企業の実務経験者」の採用に関する届出があった。「民間の教育機関」や「大学などの高等教育機関」、「小中高等学校」、「その他（学校）」が上位を占め、教育業界出身者の採用が目立った。また、医療・福祉業界、ソフトウェア業界の採用も、他の業界より多いと考えられる。「その他」では、司祭、伝統芸能、珠算教室、住職、造園業、マジック、楽器奏者、シスター、教会、華道教室、茶道教室、書道教室、パン教室という回答もあった。

全国の小学校・中学校・高等学校等では、46 校で「IT 人材など民間企業の実務経験者」が採用された。「大学などの高等教育機関」、「小中高等学校」、「民間の教育機関」が上位を占めた。「その他」

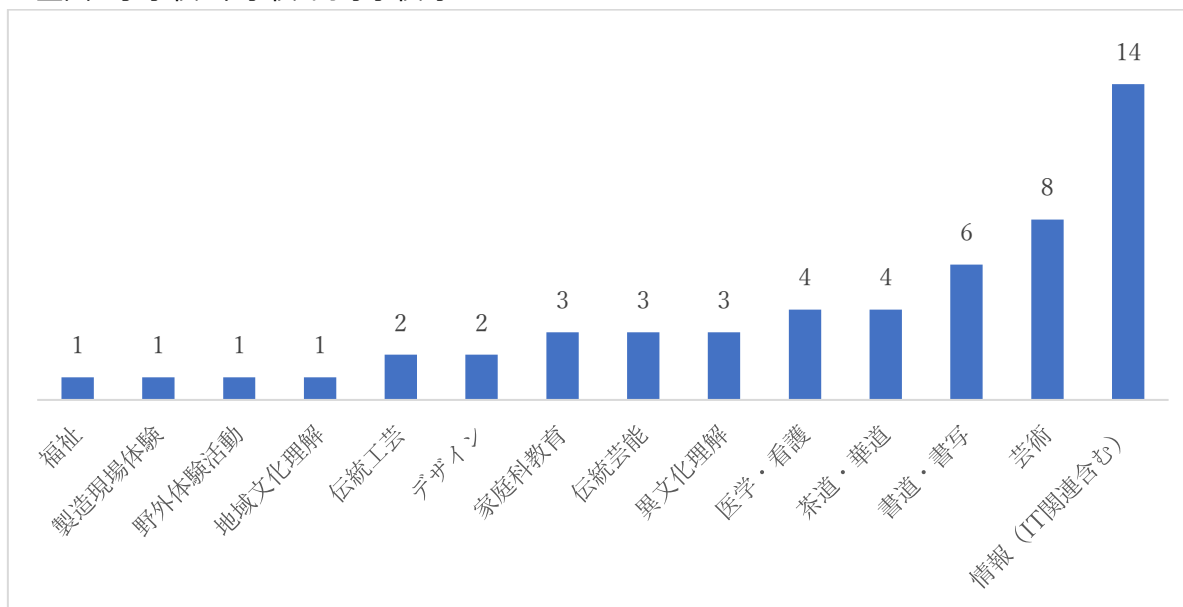
では、地域住民、学校の用務員、家業(飲食・宿泊)業、陶芸家、音楽実技系、寺、華道教室、書家という回答も挙げられた。

**「博士号取得者や IT 人材などの外部人材」が、主に担当している領域について（※複数選択可）**

＜都道府県教育委員会＞



＜全国の小学校・中学校・高等学校等＞



都道府県教育委員会が把握している、「博士号取得者や IT 人材などの外部人材」が主に担当している領域は、情報（IT 関連含む）、医学・看護、家庭科教育、福祉、芸術、外国語が多かった。「そ

の他」では、人文学、心理学、教育学、社会学、国文学、電気・電子、工業技術基礎及び実習・課題研究、宗教、ダンス、武道、理科（生物・物理・化学）、音楽の実技領域、被服、保育、保健、林業、教養、政治経済、解法技術、工業実習、体育実習、農業技術、園芸、造園技術、自立活動、言語聴覚指導、学校探求など、マジック、工業の実習、自動車整備（工業）、長崎平和学、装道、手話、琴、点字、音声表現、商業（秘書）、接遇という回答があった。

全国の小学校・中学校・高等学校等が把握している、「博士号取得者や IT 人材などの外部人材」が主に担当している領域は、情報（IT 関連含む）が圧倒的に多かった。医学・看護、家庭科教育、福祉、芸術、外国語の回答もあったが、都道府県教育委員会の回答と比較すると少なかった。「その他」では、新体操（体ほぐし）、陸上指導、大学入試対策演習、小学校の学級担任、保健体育（武道）、宗教、稲作及び野菜栽培、簿記会計講座、科学教育、工業、道徳教育、自動車整備、工業、機械という回答があった。

次に、令和 6（2024）年度以降の特別非常勤講師の採用に関する届出（採用）の予定について伺った。

### ○「博士号取得者や IT 人材などの外部人材」を、令和 6（2024）年度以降に特別非常勤講師で採用する予定について

<都道府県教育委員会>

予定がある	17
予定はない	19

<全国の小学校・中学校・高等学校等>

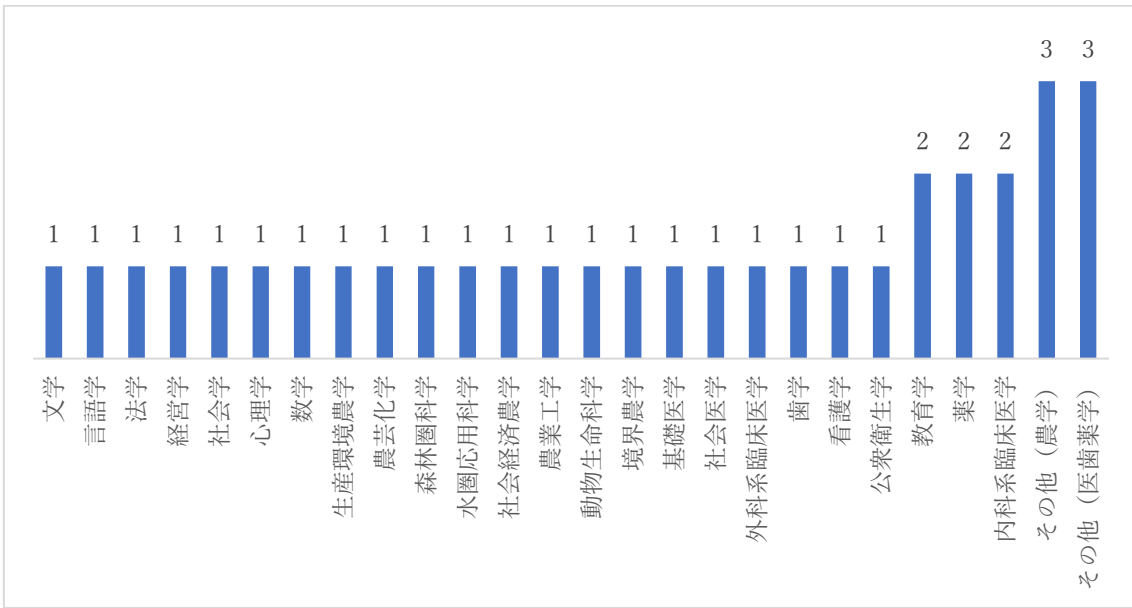
予定がある	51
予定はない	1640

令和 6（2024）年度以降に、特別非常勤講師の採用の届出があると把握している都道府県教育委員会は 17 あり、その全てがここ 5 年以内に特別非常勤講師の届出があったと回答。

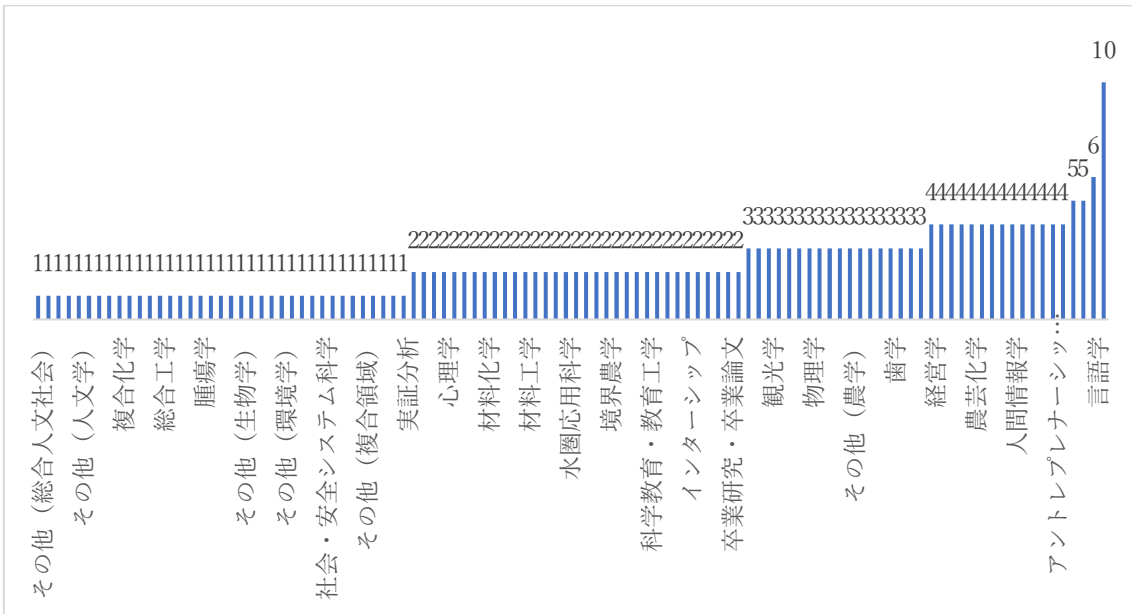
全国の小学校・中学校・高等学校等では、51 校で採用を予定していた。その内、ここ 5 年以内に採用を行った学校は 44 校あり、7 校は採用を行っていない学校だった。

### ○「博士号取得者」外部人材の研究分野について（※複数選択可）

<都道府県教育委員会>



<全国の小学校・中学校・高等学校等>

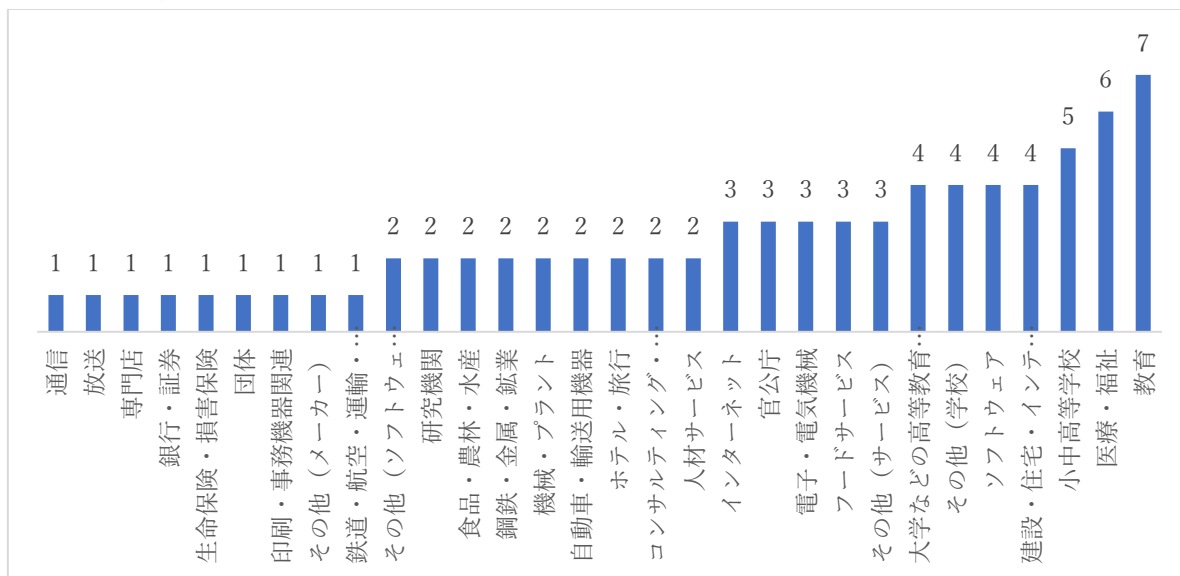


17の都道府県教育委員会の内、8つの委員会で「博士号取得者」外部人材の採用の届出を把握していると回答。研究分野は多岐に渡るが、医歯薬学、農領域の回答が多かった。

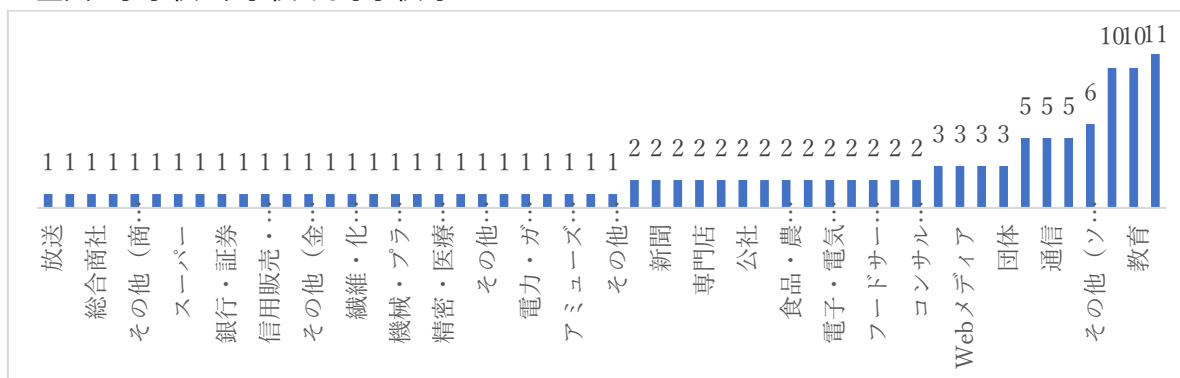
全国の小学校・中学校・高等学校等では、34校で「博士号取得者」の採用を予定していると回答。研究分野は、情報学基礎が圧倒的に多く、医歯薬学、農学の回答は比較的少なかった。「その他」では、書写指導、陸上指導、総合実践、特別支援教育担当、図書館教育担当、伝統工芸、剣舞指導、外国語指導、菓子、公認会計士という回答があった。

○「IT人材など民間企業の実務経験者」外部人材が在籍している業界について（※複数選択可）

<都道府県教育委員会>



<全国の小学校・中学校・高等学校等>

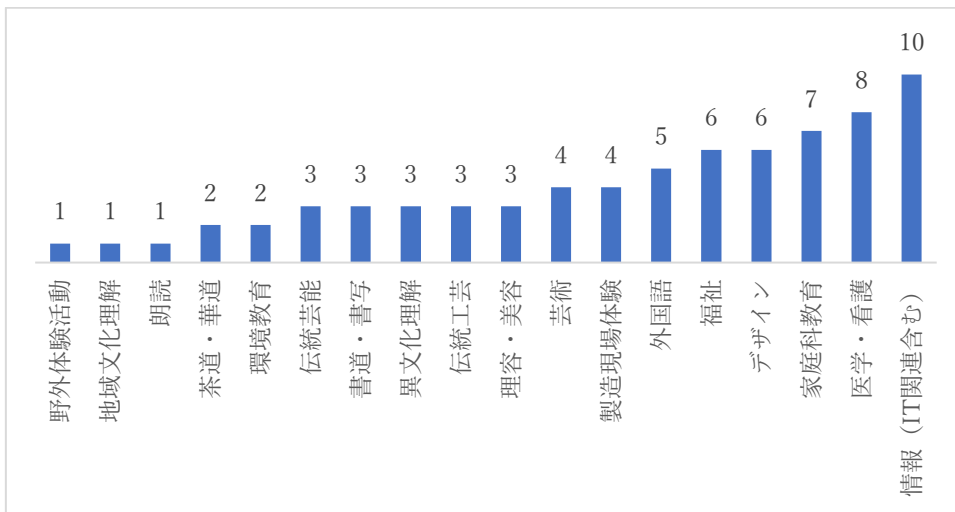


17の都道府県教育委員会の内、11の委員会で「IT人材など民間企業の実務経験者」の採用の届出を把握していると回答。「民間の教育機関」や「小中高等学校」などの教育業界出身者が目立ったが、医療・福祉業界の回答も多かった。

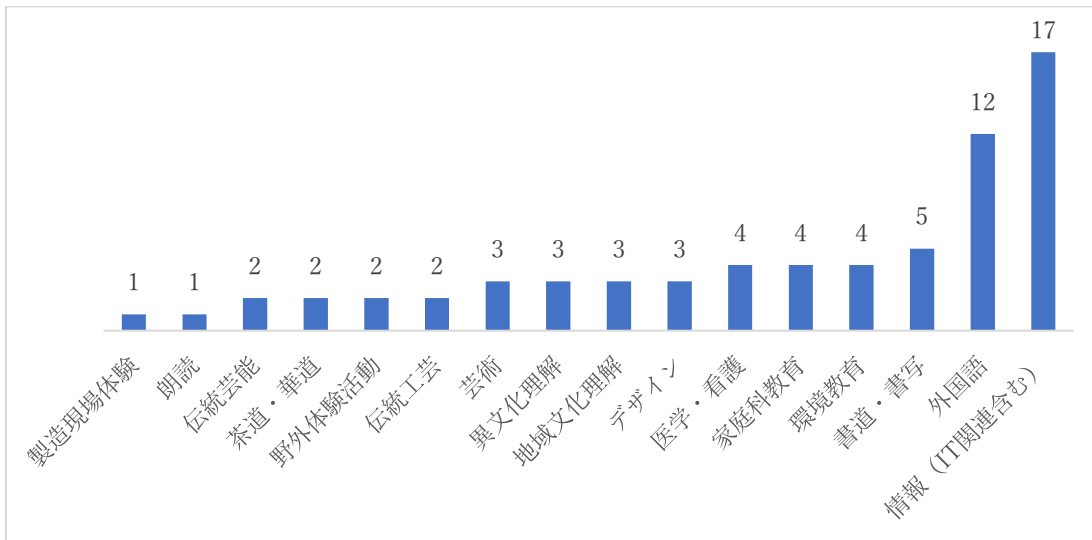
全国の小学校・中学校・高等学校等では、40校で「IT人材など民間企業の実務経験者」の採用を予定していると回答。こちらでも、「小中高等学校」、「大学などの高等教育機関」、「民間の教育機関」が上位を占めた。「その他」では、書写指導、陸上指導、総合実践、特別支援教育担当、図書館教育担当、伝統工芸、剣舞指導、外国語指導、菓子、公認会計士という回答があった。

○「博士号取得者やIT人材などの外部人材」が、担当する予定の領域について（※複数選択可）

<都道府県教育委員会>



<全国の小学校・中学校・高等学校等>



都道府県教育委員会が把握している、「博士号取得者や IT 人材などの外部人材」が担当を予定している領域は、情報（IT 関連含む）、医学・看護、家庭科教育が多かった。全体的に、これまでに採用を行った担当領域で、継続的に採用を検討していると推測できる。「その他」では、特別支援学校における自立活動の一部、心理学という回答があった。

全国の小学校・中学校・高等学校等では、情報（IT 関連含む）が圧倒的に多く、次いで外国語が回答を集めた。「その他」では、陸上指導、大学入試対策演習、特別支援学級、図書館教育、保健体育（武道）、剣舞指導、農業、総合的な学習の時間、簿記会計講座、科学教育、工業系や児童教育、保健医療に関わる分野などの回答があった。

○「博士号取得者や IT 人材などの外部人材」において、平成 30（2018）～令和 5（2023）年度内や令和 6（2024）年度以降のいずれか（もしくは両方）で、特別非常勤講師の採用への

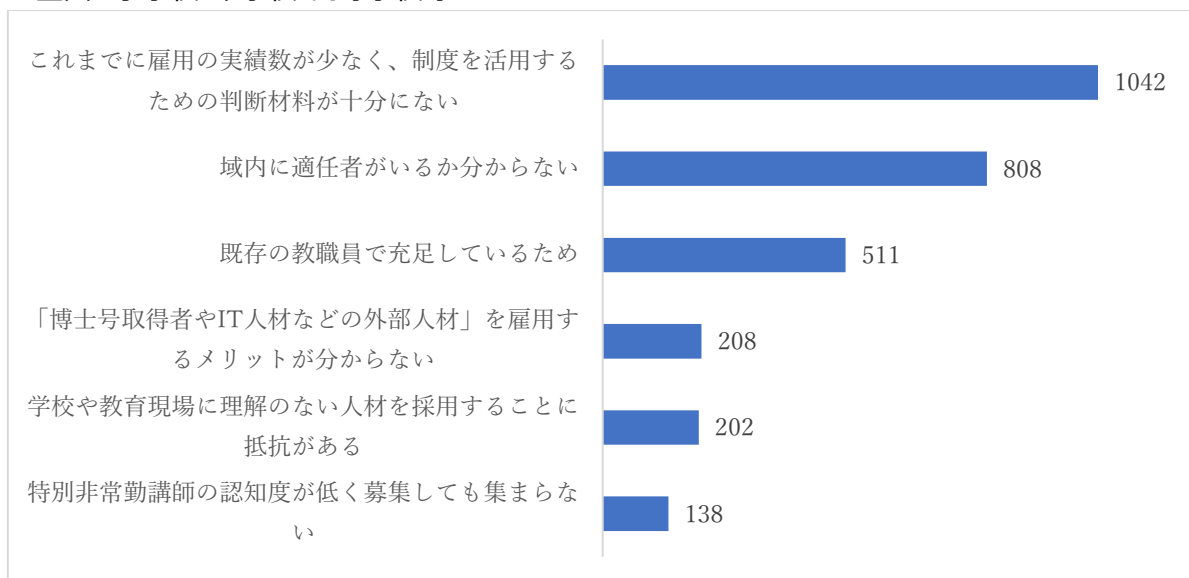
**届出が出ない（又は届出が出る予定がない）理由/採用していない（採用する予定がない）理由  
について（※複数選択可）**

＜都道府県教育委員会＞



都道府県教育委員会では、ここ 5 年以内や次年度において特別非常勤講師の採用に係る届出がなされていない理由として、「域内に適任者がいるか分からない」という回答が圧倒的に多かったが、令和 5（2023）年 12 月時点では来年度の予定は分からないという回答も多数見られた。

＜全国の小学校・中学校・高等学校等＞



全国の小学校・中学校・高等学校等では、ここ 5 年以内や次年度において、特別非常勤講師の採用をしていない理由として、「特別非常勤制度の実績が少なく、制度を活用するための判断材料が十分でない」という回答が最も多く、次いで「域内に適任者がいるか分からない」という回答が挙げられた。最も



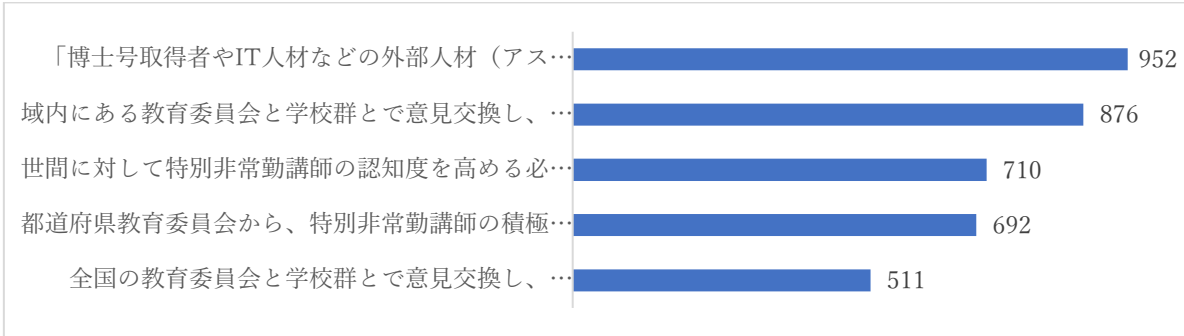
回答の多かった項目は、特別免許状制度と同じだった。「その他」の回答については、①「制度理解に関する問題」②「予算不足や予算措置の問題」③「人材確保の問題」④「学校の運営上の問題」⑤「その他」に大別ができた。①「制度理解に関する問題」では、「制度自体を理解していないため回答が難しい」という回答が非常に多く、次いで、「採用に関する権利・判断は教育委員会にあるため、学校現場の問題ではない」という意見が多かった。この件については、多くの学校から「公立の学校には権限がない」、「そもそも採用する立場にない」という回答が挙がっていた。しかしながら、特別非常勤講師の採用は、雇用しようとしている学校等から都道府県教育委員会へ採用に関する届出を行う制度であることから、学校側の制度に対する認知度の低さが推察できる。②「予算不足や予算措置の問題」では、「都道府県教育委員会や市区町村教育委員会で、配置のための予算措置がなされていない」、「既存の教職員の充足に係る予算措置を最優先すべきであるから」、「現在は特別非常勤講師の報償費が予算化されていない」など、そもそも特別非常勤講師の採用において、予算措置がないという回答がほとんどだった。③「人材確保の問題」では、「該当する人材がない」という回答が圧倒的に多かった。特に「そのような人材を知らないから」や「身近に該当する人材がないため」など、公募ではなくリファラルで該当者の有無を判断している傾向があると考えられる。また、「一部の領域ではなく教科の人材が必要なため」、「外国語に関する活動にて特別非常勤講師に近い方を地域人材の中から依頼しているため、他の人材まで手が回らない現状がある」、「それ以前に、普通免許取得者に赴任していただくのも大変な現状である」という意見もあった。④「学校の運営上の問題」では、「そのような手続きを現場で行っている暇がない」、「業務多忙のため考える余裕がない」、「時間と申請に手間がかかるから」、「毎年欠員が多く、多忙感が強く、博士号取得者や IT 人材などを活用できる余裕がない」など、業務過多を理由に制度の利用が難しいという意見が多かった。また、「既存の教員が特別非常勤講師の採用にメリットを感じておらず、特別非常勤講師との調整に負担を感じているため」、「教員免許状保有者を優先して採用しているため」、「特別非常勤免許だと一部領域しか持たせられないため、担当割をつくるのが難しい」や、「教科の担当職員の充足が優先され、かつ、外部人材を有効に活用する機会が本校には少ない。雇用というよりは、外部講師や講演者として、お願いする機会の方が現実的である」という意見もあった。⑤「その他」では、「活用の場がない」、「現場その必要性を感じていない」という回答が多かったが、「行政の問題ですが、そのような能力の高い人が引き受けたいと思えない勤務条件なので厳しいと思います。」、「市町村立の学校は、特別非常勤講師を採用できる環境にない。（おそらく給与等の問題もあり、県や市町村が採用しなければ、1学校で採用することは難しいと思います。）」という意見も目立った。

### **○どうすれば「博士号取得者や IT 人材などの外部人材」の特別非常勤講師として採用する届出が増えると思うかについて（※複数選択可）**

＜都道府県教育委員会＞



<全国の小学校・中学校・高等学校等>



特別非常勤講師の採用がどうすれば増えるかという問いに関して、都道府県教育委員会では、「世間に対して特別非常勤講師の認知度を高める必要がある」という回答が最も多く、次いで「都道府県教育委員会から、特別非常勤講師の積極的な採用を学校（もしくは市区町村の教育委員会）に呼びかける」、「博士号取得者やIT人材などの外部人材」の適任者がどれくらいいるか、調査する必要がある」という回答が多かった。「その他」の回答として、「教科の一部しか教えられないこともあり、実業系の学科ではないと需要がないものと考えている。」、「学校現場の待遇面や労働環境の改善」、「国からの予算措置を講じる必要がある」や、一部では「特別非常勤講師については、各学校が授業の必要性の観点から申請するものであり、県教育委員会として政策誘導することは考えていない」という意見もあった。

全国の小学校・中学校・高等学校等では、「博士号取得者やIT人材などの外部人材」の適任者がどれくらいいるか、調査する必要がある」という回答が最も多かったが、他の項目にも満遍なく回答が得られた。「その他」の意見を、特別免許状と同様に①「学校現場の要望」②「外部人材の適性」③「制度の周知」④「教職のイメージや待遇の改善」⑤「解決のための提案」⑥「その他」の項目で分けた。①「学校現場からの要望」では、「校務を担わない、不定期に勤務する人材は、学校教育目標の共有やカリキュラムマネジメント、主体的で対話的な深い学びの創造において、ネックになりがちなので、安定した勤務を期待したい」、「採用に係る時間や手間を減らしたい」という回答があった。また、「毎年、欠員があり、多

忙感が強く、博士号取得者や IT 人材などを活用する余裕がない]、「採用を進めるにあたり、様々な業務が増えるならば、現状での対応でと考える」という回答もあった。②「外部人材の適性」では、「学校現場への理解ある方」、「教員としての資質や人柄の保証」、「博士号取得者や IT 人材の専門性以外の能力の担保」、「博士号取得者でなければできないこと、IT 人材などの外部講師でなければ出来ないことが増えてくこと、学校で子どもたちに教える技術がある程度持っている人材が育成されること」を望む声が多かった。③「制度の周知」では、先のアンケートでも触れたように、「制度を理解できていないためわからない」という回答が多かった。また、「そもそも、学校に要望があっても、採用する教委が採用してくれるかどうかは不明であり、容易に出来るという仕組みが必要」という回答もあった。④「教職のイメージや待遇の改善」では、教員の職場の環境を鑑みて、「そもそも博士号取得者や IT 人材に該当する者が、学校の教員として働くことに対して魅力的に感じるかどうか大きなポイントを感じる」という回答が多く、待遇や職場環境の改善を求める声が多かった。また、「教員の働き方改革を進め、様々なことを学校に求め過ぎる風潮を変え、教員の職業的魅力を高めていかないと、そもそも教員志望者が増えないと思う。このベースの部分の改善がなければ、小手先の方策で何とかなるものではないと思う」という具体的な意見もあった。⑤「解決のための提案」は、先の質問とも同様に他の項目より多くの意見を頂いた。まず一番多かった回答は「予算」に関する回答だった。「予算確保や措置」をはじめ、「特別非常勤講師の報償費の予算化」を求め声が多く、そこに付随して、「教職員定数に対する加配枠の創設」が挙がっていた。次に多かったのは、人材を確保するための施策として、教育委員会、学校、外部人材が利用できる人材バンクやマッチングシステムの設置を提案する意見だった。ただ、学校側の負担を減らすことをポイントに挙げており、学校側からの推薦ではなく「文部科学省や各教育委員会が外部人材の調査・採用までを担当したうえで、人材リスト（マッチングシステムなど）を作成し、広く公開・提供・派遣まで担ってほしい」という意見が多数見られた。これは、学校側もどのような人材に、何の領域を特別非常勤講師として依頼できるのかが分かっていないことから、特別非常勤講師を希望している方も、そういった事情から学校側のニーズと合っているのか判断できないのではという懸念があり、対象となる方が自分はその対象であると判断できるとそうでは無い場合もあると考えられる、という意見もあった。そのため、民間のスカウトやコーディネーターが必要になるのではという提案があった。それ以外には、「現在働いている教員と協働できるような環境や組織体制、研修が必要になると思います」という意見や、「特別非常勤講師を採用することで、現教職員の負担が軽くなるための方策が必要。（ある教科・領域において、責任を持って指導・評価できるようにする等）」、「社会に開かれた教育課程が総合的な探究の時間に偏りすぎていることから、情報や家庭科、英語などで活用しやすい仕組みを構築すること。任用のハードルを下げること。」、「SC 導入時の学校がそうであったように、特別非常勤の業務をつくり、与えて、現場のニーズと調整を図る仕組みがなければ、学校も配置される非常勤も困惑してしまう。互いのニーズとキャパを揃えられる仕組みが必要。今の学校の現有スタッフでこなすとなれば、メリットよりデメリットが上回る恐れがある。」という意見や、「特別非常勤講師は、教科の領域の一部しか担当できないという制限を排除してほしい。」、「特別非常勤講師でも単独で単位認定できるようにしてほしい」という意見もあった。⑥「その他」では、「博士号の取得は大変だが、それが学校教育にどう結びつか理解できない。アスリートも同様。アスリートが体育の教員免許をもてばいい話だと思う。アスリート側に免許取得を呼びかけ、その上で教委に斡旋したらいいと思う。」という回答からも分かるように、「普通免許教員の定員数を確保してほしい。」という回答が非常に多

く、また「外部人材の任用に係る予算措置が可能なのであれば、なぜ教諭等の定数を増やすことができないのか。優先順位が根本的に誤っている。」という意見もあった。最後に少数意見となるが、特別非常勤講師を「増やす必要性を感じない」という意見もあった。

#### 4-6 質問紙調査の結果報告

質問紙調査の結果から、特別免許状および特別非常勤講師制度の活用において、以下のような課題が明らかとなった。

##### ○特別免許状制度の課題

###### ・特別免許状制度の理解度

特別免許状制度は、都道府県教育委員会では理解されているものの、学校側では管理職レベルでもあまり理解されていない現状がある。そのため、教員レベルになるとさらに認知度が低いと考えられ、例えば臨時教員や非常勤講師などで仕事をしている教員が、専任教員を臨んでも教員採用試験を受けないと正規雇用されないと考えてしまい、特別免許状制度の活用に結びつかないのではと考えられる。

###### ・「博士号取得者や IT 人材などの外部人材」の現状や担当教科・科目について

「博士号取得者」への授与（推薦）数に関しては、ここ 5 年以内でも 2024 年度以降においても、数としては横ばいの印象だった。また、出身業界においては、「学校か民間の教育機関」からの採用が圧倒的に多く、授与（推薦）にあたって「教育経験」をポイントにしているのではないかと考えられる。また、「医療・福祉」、「ソフトウェア・通信」、「電子・電気機械」経験者の採用も行っているが、特別免許状制度の歴史を考えると、以前から授与（推薦）実績の多い業界であったため需要の広がりは感じられなかった。担当教科・科目も。これまで通り「英語」、「情報」、「看護」、「工業」が多い。職業教育を主とする教科・科目は、普通免許状教員の絶対数が少ないため、特別免許状制度を活用されていることは容易に想像できるが、小学校や中学校・高等学校・中等教育学校の普通科目に対して活用が進んでいないことから、特別免許状制度の活用に関して、教科・科目を限定するような一定のハードルがあると推測できる。

###### ・特別免許状制度の授与実績のある都道府県教育委員会側の課題や改善点について

特別免許状の授与において、「教育職員検定で確認すべき事項」が定まっていないことに課題を感じている委員会が多く、積極的な特別免許状の授与を委員会の判断に委ねていることが、足枷になっているように感じられた。ただ、改善されているケースも多いため、その成功事例を共有することで制度の活用が促進されると考えられる。また、「学識経験者への意見聴取において、頻繁に依頼することはためらわれる」という意見から、随時申請を受け付けて個別に審査することは難しいのだろうと想像でき、その対応を簡略化することが積極的な活用に繋がると思われる。

###### ・特別免許状制度の授与申請に関わる推薦実績のある学校の実態や課題、改善点について

「学校か民間の教育機関」から採用が多いものの、外部人材に対する教育経験については「無し」を選択されており、専門性や人柄などの適性に重点を置いているのが分かる。外部人材の募集はリファラルが

多く、身近や伝手で候補者を探せない場合、手段が他にないことが課題に感じられた。外部人材の採用における課題に関しては、「給与などの報酬制度や勤務体系の見直し」が挙げられていたが、公立と私立で対応できることに差があるため、一概に改善案を提示することは難しいと考えられる。これは、「教員の定員数や予算の問題」も同様だ。しかしながら、教員が入職する前に学んでほしいことについては、「児童・生徒への対応の仕方」が挙げられており、かつそれについての研修等を行っていないことから、オンデマンドで視聴できる研修コンテンツを制作するのが良いと考えられる。最後に、評価制度については、外部人材用の評価制度がないことが制度の活用の妨げになっていると思われるが、おそらくこれに関しては、学校ごとに事情が異なるため共通した評価制度を設計するのは不可能と考える。

・ここ 5 年以内や次年度において、特別免許状制度を活用していない理由について

都道府県教育委員会と学校側で共通している理由は、特別免許状制度を活用した実績が少なく、積極的に活用するにも判断材料が少ないことだった。これは、制度に対する理解度の乏しさや、教科・科目の領域の狭さから考えると、納得の行く理由だと思われる。全体的に、普通免許状教員の数の確保を優先してほしいという要望もあるが、「その他」の意見も踏まえると、「学校側（管理職及び現場の教員）への特別免許状制度の広報」と、「世間に対する特別免許状制度の広報」について、重点的に行う必要があると考えられる。

・特別免許状の授与申請を増やすための考えについて

「学校側と世間に対する特別免許状制度の積極的な広報」が前提となるが、回答内容や「その他」の意見を踏まえると、それに加え以下のことを実施する必要があると考えられる。

- ① 教員や学校現場に対するイメージの払拭（給与や労働環境の改善等も含む）
- ② 人材バンクやマッチングシステムなど、データベースの構築
- ③ 民間のエージェントによる、教員の資質の確認や採用の代行
- ④ 特別非常勤講師から特別免許状教員に登用となるようなキャリアモデルの構築
- ⑤ 外部人材を採用するメリットや成功事例、課題やその改善方法を横断的に情報共有できる仕組みの構築
- ⑥ 申請に掛かる時間や、書類作成の手間を減らして簡略化する

もちろん、加配措置や定員数の見直し、普通免許状の意義の担保なども検討しなければならない事案であるが、上記 6 つの事項に取り組むことが積極的な活用に繋がると考えられる。

### ○特別非常勤講師制度の課題

・「博士号取得者や IT 人材などの外部人材」の現状や担当教科・科目について

特別非常勤講師の採用は、ここ 5 年以内でも令和 6（2024）年度以降においても、都道府県教育委員会側の数字を見ると積極的に行われている印象を持つが、学校側から見ればまだまだ制度の活用は少ないと考えられる。特別免許状と比べると、「博士号取得者」の研究領域は多岐に渡っており、特別非常勤講師が担える領域を考えると、外部人材が持つ専門性は相性が良いと思われる。出身業界

に関しては、「学校」や「民間の教育機関」が、特別免許状と同様に上位を占め、全体としての印象はあまり変わらないものの、個人経営者（〇〇教室など）が採用される事例が多く、学校の近隣など地域の人材を上手く活用されていると推測できる。そのことから、担当している領域も職業教育に加えマジックや宗教など、バラエティに富んでいる。ただ、このことから地域差が生まれやすいとも考えられる。

・ここ5年以内や次年度において、特別非常勤講師制度を活用していない理由について

「域内に適任者がいるか分からない」が双方の共通した見解であるものの、やはり「制度を活用した実績が少なく、積極的に活用するにも判断材料が少ない」という意見が多かった。前項でも触れたが、地域（特に学校の近隣）に適した人材がいるかどうかで、制度を利用するハードルが随分変わってくる印象がある。ただ、「その他」の意見も踏まえると、「学校側（管理職及び現場の教員）への特別非常勤講師制度の広報」と、「世間に対する特別免許状制度の広報」が必要であり、対応策は特別免許状と変わらないと考えられる。

・特別非常勤講師を増やすための考えについて

特別免許状と特別非常勤講師では、その制度自体に違いがあることから「増やす」ための考え方について若干の違いはあるものの、回答内容や「その他」の意見を踏まえても、特別免許状で実施する施策に特別非常勤講師制度の内容を組み込むことで、ある程度解決できると考えられる。

次に、アンケートの回答内容から、より実態を深掘りするためインタビュー調査を行った。当初は、特別免許状制度の授与申請に係る推薦実績のある都道府県教育委員会を3つと、実績のない都道府県教員委員会を3つ、実際に推薦した3つの学校の責任者様と特別免許状教員として就業されている3名の方にインタビューする予定だったが、実績のない教育委員会へのインタビュー調査において実績があることが確認できたため、インタビュー調査は推薦実績のある委員会4つと、実績のない委員会2つへの実施となった。

#### 4-7 インタビュー調査の結果

**【調査結果 1：「博士号取得者、IT人材等の外部人材」への特別免許状の授与実績のある教育委員会】**

○特別免許状制度に関する理解（ご担当者やその周りの職員など）や、これまでの授与実績、授与した方々の簡単な情報について（こういったジャンルの方に授与されたかなど）

<A 教育委員会>

最近になって、こういった制度があるのだという認識は広がっているが、詳しいところまで知っているかというと、普通の社会人にも授与できる免許状だという捉え方。特別免許状の授与申請の進め方や、こういった人材が対象なのかについては、完全には理解できていない状況。域内の学校も、制度についてはその言葉を聞いたことがある程度だと思う。

#### <B 教育委員会>

平均的な水準で理解していて、支障なく運営できている。

#### <C 教育委員会>

当委員会では、文部科学省からの通知を含め制度に対する理解は浸透している。同制度においては、これまで社会人枠の教員採用試験で活用していた。とりわけ、本試験はスペシャリストの採用ということで、ネイティブな英語人材をメインに採用していた。また、情報人材に関しては、過去、2020 年に 1 名に授与したのみであったが、2022 年度からは積極的に行っている。

#### <D 教育委員会>

当委員会では、免許担当者も採用担当者も制度を理解していて、社会人採用枠での教員採用試験で特別免許状制度を活用している。社会人採用枠は一部の教科・科目のみで、基本的には普通免許状の取得者が少ないとされている中学校の技術・家庭科、高校の家庭科、あるいは農業、工業、商業、水産といった教科に限った採用を行っている。なお、ここ 5 年以内では、私立学校からの申請に基づいて、言語学の分野で、博士号取得者の特別免許状授与実績があった。

### ○特別免許状制度の授与申請が発生したケースについて

#### <A 教育委員会>

特別免許状の授与申請に係る推薦は、私立学校の方が割合的に多い。私立学校では、基本的には雇用元（推薦元）が、「この人がすごくいい人で、学校で授業を担当してもらいたい」と推薦してくる。公立学校の場合、本県では教員採用試験において、教員免許を持っている方の窓口と、持っていない方の窓口があり、教員免許を持っていない方は、実務経験や資格等により教員採用試験を受け、合格後に特別免許状を授与するという流れが多いと思われる。そのため、特別免許状の授与申請が発生するのは、基本的には社会人向けの教員採用試験か、私立学校からの推薦の 2 パターンで、市町村教育委員会から推薦がくることは今のところない。

公立学校の社会人採用枠の教員採用試験の広報について、詳細は分からないが、おそらく教員採用試験のパンフレットなどを委員会内に設置したり、HP に情報を公開したりしていると思う。また、特別免許状の授与は公立学校の場合基本的に技能教科が多い。需要の有無が一番の理由で、技能教科は経験やスキルが生かしやすいと採用したいと考える学校は多いと思うが、国語などの一般教科は、普通教員免許を持っている先生も多いため、あまり需要がないと感じている。

#### <B 教育委員会>

当委員会では、高等学校の一部の教科で特別免許状の授与を前提とした社会人採用枠を設けていて、昨年度にその枠で一名採用し、県立学校に着任された。この社会人採用枠は、当委員会では、原則として出願する教科、校種の教員免許状を持っていない方で、なおかつ受験区分に関する社会的実務経験を、学歴に応じて 3 年以上もしくは 5 年以上有する方を対象としている。また、来年度からは中学校にも範囲を広げる予定で、そこでは対象教科・科目に英語、美術、技術、家庭を新しく加える。

英語は、例えば通訳など海外等で英語を主体に仕事をされてきた方を想定しているため、普通教員免許を取得した方よりスキルが高い方を求めている。また近年、感覚的に英語の普通免許状所有者が少なくなっていると感じていて、民間企業や他の仕事に流れていると考えている。そのため、人材を確保するために、英語教員を特別免許状の授与対象に加えた。

#### <C 教育委員会>

私立学校を除いては、県が実施する教員採用試験のスペシャリスト採用、社会人採用に伴うもの及び別に行う情報教員選考によるもの。

#### <D 教育委員会>

当委員会では、基本的には教員採用試験に合格した後で特別免許状の授与の検定委員会を開く。採用が決まった方でないと、授与しても実質的な教員確保に繋がらないため。また、これまで特別免許状を授与した方のほとんどは、臨時免許状にて学校現場で働いたことがある人。そのため、学校現場で評価を得られ、教員採用試験を受けて特別免許状教員として働かないかと、学校から提案されて受けている方がほとんどだと考えられる。それ以外では、教員になりたい方が当委員会の HP を見て教員採用試験に応募される。その中で、教員経験や学校現場で働いたことがない方に、令和 5 年度に初めて特別免許状を授与した。

### ○委員会内の選考で、授与に当たって判断しているポイントや決めた理由などについて

#### <A 教育委員会>

公立学校の場合は、まずは対象となる教科・科目の専門的な分野において、民間企業等で 3 年以上実務経験を有しているか確認している。その後、面接で実務の詳細や人柄などを判断していると思う。私立学校に関しては、推薦が上がってきて候補者に特別免許状を授与しなかったケースはないが、本県では特別免許状を授与するにあたって検定基準を設けており、推薦の前段階でまずその基準に合致しているかどうか判断している。本申請になると書類も用意いただくことになるため、その手間をかけてもらう前に、そもそも基準を満たしているかどうかを委員会側で確認している。

#### <B 教育委員会>

一例を挙げると、工業の電気の分野で募集をかけた際、まず、応募者が工業や電気に関する分野で実務経験を有しているかなど、受験要件を満たしているか確認する。受験資格があると判断された方は、本試験に進んでもらうが、その試験内容は、普通免許状を持った受験者と同じ内容で合否の基準も変わらない。つまり、受験資格が変わるだけで選考方法は同じなので、合格のハードルは決して低くない試験だと思っている。

#### <C 教育委員会>

教員採用試験及び審査会において、教科・科目に必要な資格の取得の確認とともに、自己推薦書や口頭試問（コロナ禍以降省略→復活を検討中）により、「教員の仕事に対し、やりたいという気持ち



をどの程度持っているか」、最も重視している。

#### <D 教育委員会>

専門性があることと指導力があることはイコールではないため、やはり教員経験の有無はポイントの1つになる。あとは、教員になりたいという熱意や人柄を見ている。

### ○特別免許状制度の活用に当たり、委員会内で課題に感じていることや改善したいことについて

#### <A 教育委員会>

特別免許状教員は、教職課程を受けていない人材を想定しているので、教えるために必要な知識や技能を持っていたとしても、指導の仕方や児童・生徒への接し方については、これから学んでいくことになる。公立学校の場合、特別免許状教員も普通免許状教員と同じように、教員の定数に対して1名配置したというカウントになる（臨時教員や特別非常勤講師のカウント方法に関しては断言できない）ため、学校としては教職課程で勉強してきた人たちを割いて、特別免許状教員を多数配置することは厳しいと考えられる。自分の感覚では、やはり普通免許状教員の採用の方が、優先順位は高くなるだろうと感じている。また、特別免許状教員をサポートするために、周りの教員の支援がどうしても必要となるため、フォローアップの体制が整っている学校であれば、特別免許状教員が多数入職されても問題ないかもしれないが、なかなかそういう学校はないためバランスは重要だと思う。

#### <B 教育委員会>

研修制度が整っていないことに、大きな課題がある。公立の小学校等の教諭等は、初年度に法定令研修である初任者研修を受けなければいけない決まりになっているが、法的に研修の対象者に特別免許状での採用者は含まれていない（必須ではない）。しかし、普通免許状を持っていない、教育実習や教職の勉強も経験していない方なので、教育委員会としては初任者研修に加え、初任者研修では補えない領域を学べる研修を受けていただく必要があると思っている。そのため、本県では本人の希望があれば、初任者研修を受けていただいているし、さらに本人が希望すれば、教育委員会が運営している別の研修を受ける事もできる。

#### <C 教育委員会>

近年、特に英語の分野において授与申請に係る推薦が増えているが、その一人ひとりに面接を実施すること（数の多さ）に課題を感じている。また、教職課程を受けていない方を採用することから、「教員の資質」を確認するため、人柄や児童・生徒に対する考え方についても質問を工夫したり、大学の教職課程の学部長先生に面接に入ってもらったりして判断している。その他、模擬授業や CBT テストを実施することで、授業の導入から展開、まとめまでをしっかりと見ることや、児童・生徒の反応も見ている。とはいえ、採用の大半を占める英語又は情報に関しては、これまでに審査した方の多くは、ALT 経験者や非常勤講師か臨時免許状で学校に勤めていた方々なので、専門性の高い外部人材をなんの教員経験もない状態で採用したことはほとんどない。

特に情報に関しては、適任者がいないこと。民間にはいると思うが、給与やその他の条件で候補者が

集まらない。ただ、対外的な広報活動について、委員会側としてもほとんどできていない。

<D 教育委員会>

教育職員検定の確認すべき事項において、これまでも一定の基準に従って検定を行っていたが、より明確な基準を設けるため、文部科学省の指針を参考に基準を定めた。それは、HPでも公開している。

○特別免許状制度の授与申請があったが、授与しなかったケースやその理由について

<A 教育委員会>

特になし。

<B 教育委員会>

特になし。

<C 教育委員会>

推薦前に学校側から相談がくるため、そこで適格があると判断した方であれば却下することはない。ただ、相談してもなかなか適任者と判断されない現状もあるため、推薦まで話が進んでいないと考えられる。

<D 教育委員会>

特になし。

○特別免許状の授与において、学校側に対して、課題に感じていることや改善してほしいことについて  
(例えば、労働環境や働き方、校務分掌、報酬制度、評価制度、インフラ/設備など)

<A 教育委員会>

特別免許状の授与申請に係る推薦において、学校側に課題はあまりないように感じる。公立学校だと、県立高校や特別支援学校に特別免許状を授与した教員が配置されているが、そこから困っているような話は特に聞かない。

<B 教育委員会>

労働条件や福利厚生などは普通免許教員と一緒になので、雇用する上で特別免許状教員の方に何か不利益な条件はなく、特に課題はないと考えている。

<C 教育委員会>

特になし。

<D 教育委員会>

1 法人 1 学校しかないような私立学校は、比較的労働環境や報酬制度などを改善しやすいと思うが、公立学校の場合は財政問題等もあり、環境改善は簡単には進められない。公立学校の教諭の採用は、

教育委員会で行うが、特別免許状を授与した人材が必ずしも現在、在籍している学校に配属されるわけではない。そういった事情や特別免許状の授与には時間を要することなどから臨時免許状を活用したほうが良い場合もあると考えられる。

○特別免許状教員の方が早く職場に馴染むよう、貴委員会側で実施していることについて

<A 教育委員会>

委員会側では行っておらず、配置された学校や所管している課で対応してもらっている。公立学校の場合は、初任者研修や県で主催している研修会、また校内研修に参加してもらっているので近況は把握しやすい。ただ、特別免許状教員に特化した研修は設けていないため、私立学校の場合はその学校の方針に任せてしまっている。

<B 教育委員会>

特別免許状教員に限らないが、本年度から採用予定者には着任前に 3 日間、採用校種の学校で研修を行っている。

<C 教育委員会>

高等学校英語のスペシャリスト採用では、通常の新規採用教員とともに初任者研修に参加いただいている。

<D 教育委員会>

他の教員と同様に初任者研修を実施している。

○特別免許状教員に対する、貴委員会や雇用側の学校、児童生徒、保護者、地域の反応や評価について

<A 教育委員会>

全然分からない。

<B 教育委員会>

工業、農業、水産などの実技系高等学校では、特別免許状教員の専門性が授業で非常に活かされていると聞く。例えば、建築の学科で数年前に採用した特別免許状教員は宮大工の社会的実務経験を持っていて、ご自身の建築スキルも非常に高い。

<C 教育委員会>

採用された外部人材と学校とで、マッチしていないという話は挙がってきていないため、上手く適応していると考えている。

<D 教育委員会>

特にフィードバックは受けていない。ただ、人事評価という形で、フィードバックがきているかもしれない。

○特別免許状教員に対して、貴委員や雇用側の学校、児童生徒、保護者、地域への影響として期待していることについて

<A 教育委員会>

その方の今までの経験やスキルを評価しているので、その能力を生かした授業展開や、学校や他の先生の意識に左右されないような、新しい視点での活躍を期待している。今回のような外部人材は、普通では得難い経験をしていると考えられるので、その経験を生かした授業の実施や児童・生徒との対話などを通じて、ゆくゆくは学校の意識改革にも繋がると感じている。

<B 教育委員会>

前提として、これまでは高等学校でしか特別免許状を授与していなかったが、来年度実施する試験から、採用を中学校の英語、美術、技術、家庭まで広げる。特別免許状教員の対象者は、民間企業などで3年以上、社会人経験を積んだ方なので、視野の広さというのは期待できる。特別免許状の活用など含め、民間企業の経験者に多く教員になってもらいたいと考えているため、特別免許状教員の採用は、そういった点でも非常に意味があると思っている。

<C 教育委員会>

専門性の高い方に学校現場で働いていただくことは、学校の魅力化や学生募集にも繋がると期待できる。

<D 教育委員会>

普通免許状の取得者が少ない教科・科目において、とても貴重な人材だと考えている。普通免許状を取得している人が非常に少ない教科に対して、特別免許状を授与することによって専門的な教育を担保する。こういった面は、教育委員会あるいは地域からも、もっと求められるようになると思う。

○来年度も、特別免許状制度の授与申請に係る推薦が上がってくる予定があるかについて

<A 教育委員会>

推薦はくるとは思うが詳細は不明。

<B 教育委員会>

2人ほど手続き中の方がいる。また、私立の学校から、長年ALTをされていた方に授与できるか、という問い合わせを受けている。

<C 教育委員会>

英語を中心に挙がってくると考えられる。

#### <D 教育委員会>

社会人採用枠での教員採用試験は予定しているが、応募があるかまでは把握できていない。私立学校からの相談も来ていない。

### ○特別免許状制度の積極的な活用において、貴委員会や域内の学校の妨げとなっている要因について

#### <A 教育委員会>

本県では、年に 2 回、特別免許状の授与申請を受け付けている。前期と後期に分けていて、後期は 4 月 1 日任用を目指して進められる。後期の申請が多く、前期やスケジュールされていない時期での申請はほとんど来ない。そのため、現状は回数を増やす予定はない。

#### <B 教育委員会>

回答になっていないかもしれないが、そもそも当委員会としては、特別免許状制度は教員採用試験の募集区分の 1 つに位置づけている。本来、国の特別免許状というのは、採用に限定したものではありません。普通免許状を保有していない方を学校現場から推薦して、特別免許状を授与するというケースを考えたときに、それは学校側の教職員に特別免許状制度がある程度周知されていることが前提だと考える。その視点で見たとき、学校現場の教職員の中で制度を知っている方の数が圧倒的に少ないので、特別免許状制度の啓発が大事なのではないかと思う。

#### <C 教育委員会>

障壁と感じている要因は特になし。令和 3 年に要件も緩和されたため、活用しやすい状況だと考えている。ただ、学校側では認知はしているものの、深く理解されている方は少ないと考えている。

#### <D 教育委員会>

特別免許状制度自体の利便性の悪さや、臨時免許状や特別非常勤講師など他の教員制度で代替できる面が多いことなど、複合的な要因が絡んでいて言及するのは難しい。

### ○どうすれば、特別免許状の授与申請に係る推薦が増えると思うかについて

#### <A 教育委員会>

推薦が増えるためには、特別免許状制度の認知が広がることが重要。それから、マイナスのイメージが強い学校現場を、働きたいと思える場所に変えて行く必要がある。普通教員免許を持っていなくても、どうにかして学校で働きたいと考える人が増えれば、自然と制度が認知されていくと思う。自分も以前、教育現場にいたことがあるが、働いていてこんなにも大変だと思った環境は無いと思っている。

#### <B 教育委員会>

特別免許状制度を活用した採用選考を設けているが、応募者数は非常に少ない。そのため、民間企業に勤めている専門職の方に、制度を知っていただく機会がないと考えている。教員の募集説明会の中

で、この制度についてたまたま話をした際、教員免許がなくても教員になれるのであれば前向きに考えようかという声を以前聞いたことがあり、学校現場からかけ離れた業種の方に、どのようにこの制度を知っていたか、何か良い方法がないか模索している。

#### <C 教育委員会>

世間一般や民間企業に、特別免許状制度の情報が伝わるとよいと考えている。

#### <D 教育委員会>

教員になるためには、大学などで教職課程を受ける必要があるというイメージが先行していて、教員養成課程に進まなくても教員になれる制度があることは、ほとんど知られていないと思う。そのため、特別免許状制度の認知度を高めることが重要。

### ○特別免許状制度自体に対して、課題に感じていることや改善してほしいことについて

#### <A 教育委員会>

特別免許状教員が増えた場合の、普通免許状の存在意義を問う意見があるが、それについての危惧は感じている。楽をして教員免許を取得しようと考えた場合、特別免許状制度を悪用される可能性がある。また、「こういう人材に特別免許状を授与して良い」という文部科学省の指針の一つに、「1 学期間以上授業に携わった経験」と記載があるが、普通教員免許を持っている人は大体該当してしまう。例えば、1 学期間に中学校の数学を教えていれば、高校の数学免許を取得できてしまうため、楽して取ってやろうという意気込みで制度を悪用されると、教育の質の低下につながる。また、これは極論だが、例えば教員不足により国語の先生が少し算数の授業に携わって、免外申請で算数の特別免許状を授与された場合、どんどん仕事が増えていってしまうということも考えられる。正直、そうやって申請されると、委員会側は条件に合致していると判断せざるを得なくなってしまう。本来は外部人材を登用するための制度だが、捉え方によっては、制度を悪用することもできるため、別のハードルを設ける必要があると思う。

#### <B 教育委員会>

教職課程を受けていない方に教壇に立っていただく形になるので、特別免許状を広めていくことは、そもそも普通免許状の意義や在り方を問うことになると思っている。それでも、多様な人材が教員になれる選択肢の 1 つとして、もっと世の中に周知される方法がないだろうかと思う。今この制度を知っている人は、教育関係者の中でも少なく、全市民、県民まで広げて考えると、知っている方は非常に少ない。認知度を高めることで、教育界に進もうかなと考える方が増えると思っている、それが長期的に見て、教員不足の解消につながっていくと思う。

#### <C 教育委員会>

制度に対する課題や、改善してほしいことは特になし。単純に、高い専門性と実践経験があり、教員になりたい気持ちを持った適任者がどれくらいいるかが重要だと思う。

特別免許状を交付するまでに掛る時間や、特別免許状の授与に係る審査にあたっては、教育委員

会内部だけではなく、外部の先生、私立学校の関係者、市町村教育委員会の代表にも参加いただくため、頻りに審査会を開くのが難しい。年に多くて2回しか出来ていない状況。回数を増やしていくことができるか、また増やしたとして申請を受け切れるかという課題はある。

#### <D 教育委員会>

教職養成課程を受けていない方に教員免許を出すため、出す側としてもなかなかの勇気がいる。指導力はあるかなど、どう評価すれば免許が出せるかの判断が難しい。例えば、オリンピック選手に保健体育の特別免許状を授与したとして、自身がやってきたこと以外の分野の指導ができるか、できない場合、周りの教員のフォローは可能かなど、「教育の質」をどう担保するかが課題だと考える。

### ○これまでに、「博士号取得者や IT 人材などの外部人材」を特別非常勤講師として採用する届出があったかについて（それはどういったジャンルの方か）

#### <A 教育委員会>

分野は偏っていて、英語が特に多い。塾講師や英会話講師の経験をもとに、特別非常勤講師として採用されるケースが、圧倒的に多いと感じている。

#### <B 教育委員会>

届出はなし。

#### <C 教育委員会>

届出は非常に多い。特別支援学校、就職支援、茶道の先生、パティシエ、建設業の方など、どちらかと言えば、普通科ではない学科、農業科や芸術系、看護科などに多い印象。

#### <D 教育委員会>

特別非常勤講師の届出に関しては、高等学校の実績はほぼなく、小学校や中学校がほとんど。書写、水泳指導、伝統芸能（傘踊りや獅子舞）、農業体験などが多い。ただ、ほとんどが学校の元校長先生や、地域の〇〇教室の先生。全体で350件ほど届出があるが、例えばIT人材などは一人くらいしかない。

### ○今後、特別免許状制度の授与申請に係る推薦が上がってくる予定はあるかについて

#### <A 教育委員会>

現状では、特に把握していない。

#### <B 教育委員会>

特になし。

#### <C 教育委員会>

今後も普通科ではない学科を中心に、届出があると考えられる。

<D 教育委員会>

今後も看護や英語など同様の領域で届出があると考えられる。

○どうすれば、域内で特別非常勤講師として採用する届出が増えると思うかについて

<A 教育委員会>

採用については、最初はハードルが高かったと思うが、一度やったらこれは良いという感じで、毎年同じ方が同じ学校で継続して就業しているイメージがある。委員会としては、特別非常勤講師制度は活用できるのであれば活用してほしいと思っているが、報酬など予算が必要になってくるので、そこがネックになると感じている。公立学校の場合は、そういった社会人活用のための非常勤の任用枠があるが、私立学校では予算次第になると考えられる。

特別非常勤講師として一部の領域しか授業をしていなかった人が、特別免許状を授与され担当教科・科目の全領域をすぐに教えることができるかという、やはりハードルは高いので、臨時教員として就業してきた人に特別免許状を授与する方が、理に適っていると思う。あと、結局のところ学校側が「この人だったら大丈夫だろう」と判断して推薦しているので、そこを無下にはできないし、そういった意味では学校側も責任ある立場だというのは知っておいてもらいたい。

特別非常勤講師制度は、現在、一部の領域であれば単独でも教えることができるという制度になっているが、実際に特別非常勤講師の先生に一人で授業を任せられるかという、学校側としてはやはりどうしても心配で、任せっきりにしてないところが多いと思う。そういった意味では、良くも悪くも先生たちも割り切って考えられるかどうか重要になる。完全に任せることができれば、人材の採用はより進むと考えられる。特別非常勤講師は、専門性が高いので授業の質は上がっているが、そういう意味で教員の業務量が減っているかという、そうではない現状がある。

<B 教育委員会>

地域に適任者がいるか分からないし、実績がないため、活用事例や成功事例を展開していただくことで採用が増えると考えられる。

<C 教育委員会>

同じ人材が複数の学校で就業しているケースが多いため、そういった活用の仕方はよいと思う。また、人材募集段階で、各学校の校長先生間でも情報を共有している。

<D 教育委員会>

人材バンクのようなものがあれば、非常勤の先生を探すときに助かると思う。特別非常勤講師から特別免許状の取得を目指すかどうかは、その後のキャリアに関する考え方で変わる。非常勤のまま良いという方もいれば、正規職員を希望される方もいる。正規職員を希望される方であれば教育委員会のHPを見ていると思うが、それも志望が公立学校か私立学校かで、教員採用試験を受けるかどうかの判断も変わってくる。



## 【調査結果 2 : 「博士号取得者、IT 人材等の外部人材」への特別免許状の授与実績のない教育委員会】

### ○特別免許状制度に関する理解について（ご担当者とその周りの職員など）

#### <E 教育委員会>

制度としては、理解しています。その上で前段として、本県では特別免許状の制度が少し遅れていた。以前までは、学校現場の経験がない教員には特別免許状を授与しておらず、現場経験があり、かつ専門性を有している方に授与していた。ただ、2023 年 11 月より、教科・科目に関する専門分野の経験や知識、技能、資格等を有している方に積極的に授与するよう基準を変えた。それは、文部科学省からの指導もあったが、2022 年度くらいから市町村や校長先生から、「特別免許状を活用したいので少し柔軟にできないか」という声があったから。2022 年度にも、一度基準を緩和したが、「教員経験を 1 年以上有していること」という制限は設けていた。

#### <F 教育委員会>

当委員会では、教職員係も指導係も理解している。

### ○特別免許状制度ついて、域内の学校群に啓発しているかについて

#### <E 教育委員会>

教育委員会から各学校の校長先生に対しては、特別免許状制度の通知は行っている。ただ、教員まで浸透しているかは何とも言えない。教科・科目に関しては、普通科目に対する要望は少なく、看護などの普通免許状を所有している教員の数少ない教科・科目で要望がある。また、年度の頭では採用予定者数は確保し、教員の定員数は足りているが、一年を通じてライフイベントなどで欠員が出る状況があり、あくまで、新規の採用予定者数は年間を通じてキープしている状況。年度途中で退職者等が出た場合は、欠員が生じる場合がある。

#### <F 教育委員会>

学校に対して通知しているので、管理職までは理解していると思われるものの、一般の教員は理解していない方が多いと思う。また、通知しているものの積極的な活用までは促していない。

教職課程でも特別免許状制度については、教えていないと考えられるため、当然、世間においても、「教職課程を受けていなくても、教員になれる制度がある」ことは、ほとんど知られていないと思われる。

### ○特別免許状制度の授与申請が発生したケースはあったか、またその際に授与しなかった理由は何かについて

#### <E 教育委員会>

授与申請に関わる推薦の前に、事前に話を伺って判断するケースはある。内容的に問題がなく、上長の確認まで進むようであれば、授与に至ると思う。文部科学省の基準より厳しくしているつもりはないが、教員経験や雇用元での臨時教員などでの就業実績など、実際にその学校現場で働いていて、かつ専門

性があるかは見ている。というのも、特別免許状教員に必要な専門性は経歴や資格で判断でき、あとは人柄が問題なければ教員として問題ないとある程度判断できるが、とはいえ例えば教職課程を受講していないため、「教員の資質が身についているか」は不安が残り、積極的な授与に踏み込めない。

<F 教育委員会>

ここ5年以内で、授与申請が発生したケースはない。

○特別免許状制度の活用にあたり、委員会内の課題や改善したいことについて

<E 教育委員会>

「教員不足」という状況の中で、特別免許状の活用は理解できるものの、「教員の資質や能力」を客観的にどう評価するかが難しい課題。また、今まで特別免許状の授与は正規の教員に限定していたが、規制を緩和した事で、常勤講師にも授与できるようになった。そのため、正規の採用試験のように、ある程度きちんとした目で見て、適正があるか判断する必要がでてくる。あわせて、初任者研修や10年経験者研修はあるものの、教職課程を受講していない特別免許状教員に特化した研修がないのも課題。

<F 教育委員会>

授与申請に係る手続きが複雑で、かつ申請から授与まで3か月かかることが課題になっていると思う。そのため、制度を活用するのではなく、普通免許状取得者や臨時教員で働ける方を探したほうが早い、という結論になっていると考えられる。

○特別免許状制度の活用にあたり、学校側に対して課題に感じていることや改善を求めていることについて（例えば、労働環境や働き方、校務分掌、報酬制度、評価制度、インフラ/設備など）

<E 教育委員会>

そもそも、特別免許状を活用してまで、教員になりたいと考える方がどれだけいるのかが問題。職業教育を主とする教科・科目の採用に関しては、卒業生に声をかけていると学校側から話を聞くが、なかなか採用に繋がっていない。教員という仕事や、学校現場の魅力についてもっと発信する必要があると考えている。

<F 教育委員会>

特別免許状に該当するような人材との繋がりが、学校側にほとんどないことが課題だと思う。そのため、教員を探す際には、普通免許状取得者か臨時免許状の活用という考えになる。それ以外に、学校側に対して課題に感じていることや、改善を求めていることはないが、学校側の課題を把握できていないというほうが正しい。

○特別免許状制度の活用にあたり、域内の学校群と情報交換等を行っているかについて

<E 教育委員会>

校長会で教員の方の情報共有を行っている。また小中学校では、市町村の教育委員会が軸になって、

教員の欠員が出た際など、教員を探すためのネットワークを築いている。

<F 教育委員会>

特に行っていない。校長会や副校長会でも、人事に関わることはあまり話題になっていないと思う。

○特別免許状制度の活用に当たり、他の都道府県教育委員会と情報交換等を行っているかについて

<E 教育委員会>

他の都道府県教育委員会と情報交換は行っていない。

<F 教育委員会>

特に行っていない。

○来年度に、特別免許状制度の授与申請が上がってくる予定はあるかについて

<E 教育委員会>

職業教育を主とする教科・科目で、来年度の授与申請に向けて相談はきている。

<F 教育委員会>

現状では把握していない。

○どうすれば、域内で特別免許状の授与申請に係る推薦が増えると思うかについて

<E 教育委員会>

「専門性のある方を推薦する」ことが、学校側でハードルを上げていると思われる。職業教育を主とする教科・科目は、専門性を担保する人材がいるのでニーズは発生しやすいが、普通科の高校では英語以外でニーズが発生しにくく、なかなか増えないと思う。

<F 教育委員会>

まず、特別免許状制度に該当するような人材が、域内にどれだけいるのか把握する必要がある。そして、民間企業で活躍している人材は学校現場でも教員として十分活躍できる、という成功事例が広がれば、活用が増えると考えられる。人材が多くいて、学校とのマッチングを進めていく、その一歩目がとても大事であり、横への展開はすぐに広がると考えられる。

○特別免許状制度自体に対して、課題に感じていることや改善してほしいことについて

<E 教育委員会>

人材が見つからないこと。民間の転職サイトの宣伝をよく見るが、あの教員版を考えてほしい。需要と供給があるようだが、上手く繋がっていないと思う。特別免許状の授与において、参考となる事例集（教員のレベル感の分かるもの）を文部科学省から出してもらえると、ありがたい。

<F 教育委員会>

申請手続きの複雑さと、申請から授与までに時間がかかること。

○これまでに「博士号取得者や IT 人材などの外部人材」を特別非常勤講師として採用する届出はあったかについて（どういったジャンルの方を採用されたか）

<E 教育委員会>

特別非常勤講師は、兼業が可能なので探しやすく届出も多い。外国人の方や大学教授、看護師、調理師、陶芸家など。

<F 教育委員会>

体育と英語の領域で届出を確認。

○今後、特別免許状制度の授与申請に係る推薦が上がってくる予定はあるかについて

<E 教育委員会>

今後も上がってくると思います。

<F 教育委員会>

現状は、特になし。

○どうすれば、域内で特別非常勤講師として採用する届出が増えると思うかについて

<E 教育委員会>

ここまで述べてきた事を除けば、現状として、課題は思いつきません。

<F 教育委員会>

特別免許状制度と同じで、採用実績が広がれば届出も増えると考えられる。

**【調査結果 3：「博士号取得者、IT 人材等の外部人材」への特別免許状の推薦実績のある学校の責任者】**

○特別免許状制度に関する理解（ご担当者とその周りの職員など）、またこれまでの授与申請に係る推薦実績や推薦された方々の簡単な情報（どういったジャンルの方を推薦されたかなど）

<衛生看護科と福祉科を併設する専門高校の責任者>

特別免許状制度については、県の規定を含め理解している。

<小学校から大学までを運営する私立の学校法人の責任者>

管理職である校長、副校長、教頭は、特別免許状制度を理解している。事務職員は一部である。特別免許状で採用している教員も多いので、他の学校に比べると理解は進んでいると思う。

<国立大学付属小中学校の責任者>

管理職クラスはある程度理解していると思うが、一般の教員の方は特別免許状という言葉や、そういった制度について一部の人しか知らないと思う。

実績としては、長く非常勤講師として就業されていた、英語の小中学校の ALT の方を推薦した。

### ○特別免許状制度の授与申請に係る推薦が発生したケースについて（特別免許状教員として雇用するに至った理由など）

<衛生看護科と福祉科を併設する専門高校の責任者>

本校の衛生看護科は 5 年一貫教育で正看護師の受験資格が取れるが、看護師養成校としての条件がいろいろある。例えば、看護師資格を有する教員を 8 名以上配置しなければならないなど、本校に限らず正規教員を募集し続けるときの難しさがある。ただ、全国的に看護の普通教員免許保有者は 3 桁もないと聞いている。また看護の普通免許が取得できる大学などはほぼないので、普通免許状を持っている人は本当に珍しいため、本校に限らず看護師養成校が看護教員を探すのは、非常に苦勞する。そこで、常勤講師として勤めていただくために臨時免許状を活用しているが、3 年ごとに契約を更新しなくてはいけない。看護の特別免許申請は、教員採用試験の合格と同時にを行い、正規採用時に特別免許状が授与されるという仕組みで開校以来続いている。普通免許を持たずに教員採用試験を受験するためには、教育現場の経験が〇〇年必要といった条件がある。そのため、看護師免許を持っている方を探し、その方が教員に興味があれば、特別非常勤や臨時免許状で一度働いてもらい、お人柄などに問題がなく、本人にも教員を続ける意思があれば教員採用試験を受けてもらっている。そのため、正規採用前に特別免許状が授与されることは今のところなく、文部科学省が促進している活用の流れとは少し違うと思うが、今後見直しが進んでいくのではないかと期待している。

<小学校から大学までを運営する私立の学校法人の責任者>

最近では、ネイティブやバイリンガルなど、英語教員が多くなっている。以前は、博士号や修士号を取得している方に、特別免許状の授与申請に係る推薦を行うことが多かったが、新型コロナウイルスを境に少なくなっている。

一度、特別非常勤で働いてもらって適性を見るか、最初から特別免許状の授与申請に係る推薦をした上で雇用するかについては、候補者によって異なる。基本方針として、これは各都道府県教育委員会の方針でもあるが、特別免許状というのはいわゆる教諭に該当するので、当然クラス担任を持つことになる。東京都の同委員会では、担任を持つのであれば特別免許状への授与申請に係る推薦を出す、持たないのであるならば、特別非常勤の届け出をしてもらうというスタンスを取っている。そのため、当学園ではクラス担任を持てるような方には特別免許状への授与に係る推薦を行い、そうでない方、もしくは特別免許状の申請が間に合わないような場合には、臨時免許状や特別非常勤で一学期ほど働いていただき、その後、年度中に特別免許状を申請するようにしている。候補者によっては、教育経験が全くなくても、特別免許状に推薦したケースもある。また、国・数・理・社などのいわゆる普通科目の教員を、特別免許状教員として採用するケースも多い。

<国立大学付属小中学校の責任者>

それまではずっと ALT として働いてもらっていたが、小学校にも英語が導入されるタイミングで需要が高まるということ、また特別免許状教員は一人で授業が実施できるため、授業時間数的に他の教員が助かると考え推薦した。

○外部人材の募集方法について（HP、ハローワーク、民間の求人サイト、リファラルなど）

<衛生看護科と福祉科を併設する専門高校の責任者>

本校の学生とは卒業後もリレーションは取っていて、例えば学校に講演等に来ていただいて、実務経験を話してもらうような機会を設けている。また、育休明けなどキャリアを見直すタイミングで、常勤や非常勤講師の提案をしている。そのため、数人の情報を常に持つように努めている。並行して看護師バンクに求人を掲載するなど民間の求人サイトを利用し、教員希望の方が登録したら情報が来るようなサービスを活用している。

<小学校から大学までを運営する私立の学校法人の責任者>

採用予算の範囲で、HP、民間の求人サイト、ハローワーク、SNS、JREC-IN などを利用している。人材紹介会社は極力使わないようにはしているが、急に欠員が出た時や、なかなか採用できない教科・科目の場合は依頼することもある。当法人では、定年退職などによる欠員補充はもちろんだが、開校間もない学校も多いため積極的に採用しており、この 10～15 年は非常勤講師も含め、毎年 50 名ほどの採用計画を立てて実施している。

<国立大学付属小中学校の責任者>

ハローワークを利用することもあるが、本当に人手不足なのでとにかく人伝で探している。

○求人票に記載した内容や、応募を得るために工夫した点について

<衛生看護科と福祉科を併設する専門高校の責任者>

特になし。毎年少しずつ求人内容を変えているが、とにかく興味があったら一度学校に来てくださいと、情報発信を常に行っている。

<小学校から大学までを運営する私立の学校法人の責任者>

「普通教員免許がなくても応募可能」と求人票に記載していて、それは興味を引いてもらうための一つの強みだと思っているが、それ以外は他の学校の求人と変わらないと思う。教員の募集は、教員採用に特化した民間企業に依頼したり、HP や SNS、あとは合同企業説明会を活用したりしている。合同企業説明会は、新卒対象やドクター・ポスドク対象のものに出展している。ドクター・ポスドク対象の説明会は、10 年ほど前から出展するようになったが、「普通教員免許がなくても教員になれる」ということは大分浸透してきたと思っていた。しかしながら、新型コロナウイルス以降は、それが少し薄まっていて、教員免許を必要としないことに驚くドクターやポスドクの方が増えている。

<国立大学付属小中学校の責任者>

教員の採用においては、経歴がマッチする方に対して、直接アプローチし話をしている。

○特別免許状制度の授与申請に係る推薦をする前に、別の雇用形態で就業していたかについて

<衛生看護科と福祉科を併設する専門高校の責任者>

教員の採用においては、経歴がマッチする方に対し、直接アプローチをして話をしている。

<小学校から大学までを運営する私立の学校法人の責任者>

授与申請の時期によって、免許状などの教える資格がない場合には、教員ではなく職員として就業いただくこともある。

<国立大学付属小中学校の責任者>

あまり例はないが、今回の方のようにまずは非常勤講師として就業いただくことになると思う。

○推薦を決めた理由や推薦状に記載した内容について

<衛生看護科と福祉科を併設する専門高校の責任者>

授業が問題なく実施できて、人物的に信頼ができること。特に生徒とコミュニケーションが取れるかどうか、生徒の気持ちを汲み取れるかどうかは、非常に重要だと思っている。学校という現場は、その教科・科目を教えるだけではなく、「人を育てる」という部分が大変大きい。さらに保護者対応もあるので、特別免許状教員として働き始めてから後悔されてしまうのは困るので、そういった面も含め問題ないか見ており、推薦状にも記載している。

<小学校から大学までを運営する私立の学校法人の責任者>

各学校の管理職である校長、採用担当の副校長、教頭などが面接し、その後、理事長が最終面接をするが、選考過程で人柄やコミュニケーション力などの適性を判断している。特別免許状の場合は、専門性が重要になってくるので、その人の実務経験が、指導をお任せする教科・科目でどのように生かせるか、非常に興味を持って聞いている。例えば、ある先生はポスドクで数学の特殊な理論を長く研究をしていたため、当然、教員経験も指導経験もなかったが、専門性やお人柄に問題がなかったため、最初から特別免許状に推薦して正規教員として採用した。普通免許状を取得した学部卒の教員や、教職大学院を出て修士まで修了した教員と比べると、ドクター・ポスドクの方の教科の専門性はとて高く、生徒達に話せる内容や興味・関心の持たせ方が、他の教員とは全然違うため、生徒たちもそういうものは感じている。今の社会は本当に多様なので、教える側の教員も多様でないといけないと思っている。

<国立大学付属小中学校の責任者>

当校に長くご就業いただいているため実績も豊富にあり、お人柄含め授業を任せられると信頼があった

から。

○**特別免許状制度の授与申請に係る手続きで、苦勞した点や分かりづらいこと、改善してほしいことについて**

<衛生看護科と福祉科を併設する専門高校の責任者>

書類自体は難しくない。記入する内容も決まっているので、ご本人に必要書類を提出して、そこに校長として推薦状を付けるというイメージである。基本的には、教員採用試験に受かった方を推薦し、特別免許状が与えられる。ただ推測だが、私立学校のように教員採用試験を受けていない候補者に特別免許状を授与するのは、ハードルが高いのではないかと考えている。これは聞いた話だが、他県では、私立学校には特別免許状を授与してもらえないと、頭を悩ましていた校長先生がおられた。

<小学校から大学までを運営する私立の学校法人の責任者>

特になし。以前は、申請の際に候補者の研究実績を全部出す必要があり、準備が大変だったが、平成 27 年以降は申請しやすくなったと感じている。

<国立大学付属小中学校の責任者>

申請書類に関しては、大学の卒業証明書や成績証明書を海外の大学から取り寄せ、それを和訳しなければいけないなど、大変な部分もあったが、特別免許状の授与と教職課程を受けて普通免許状を取得することを天秤にかけると、提出する書類の量など申請の手続きとしては妥当だと思う。

○**特別免許状教員として外部人材を雇用するに当たり、労働環境や働き方、校務分掌、報酬制度、評価制度、インフラ/設備などで課題に感じたことや改善したことについて（特に普通免許状教員と同じ制度か、または別の制度を設けているかなど）**

<衛生看護科と福祉科を併設する専門高校の責任者>

特別免許状教員は正規採用となるため、初任者研修に出てもらう。初任者研修のために一部の業務は軽減されるが、その他は正規職員と変わらない業務についてもらう。ただ、給与面などは県の規定に従うので詳しくは把握していない。これまでの実績がどれくらい反映されるのか、看護師としての給与と比較してどうなのかは気になるところ。その他、評価については、既存職員と同じ。

<小学校から大学までを運営する私立の学校法人の責任者>

正規教員なので、普通免許状を持つ教員と同じ。他の学校では、普通免許状教員が特別免許状教員や臨時免許状教員を少し低く見るということも聞かすが、本学園の場合はそういうことは一切ない。校務分掌や部活動なども、普通免許状教員とまったく変わらずに担当してもらっている。

<国立大学付属小中学校の責任者>

以前のように国から大学に補助金が出ていないため、予算全体はかなり減らされている。大学の付属校は、その予算の中で採用にかかる費用や教職員の給与を賄っているが、給与に関しては十分な報酬



が支払われているかは分からない。今回、推薦した教員は有能な方なので、個人でも仕事をされていると思うが、学校としてその教員が安心して仕事ができる程の給料を支払っているかどうかは、心配している。

**○特別免許状教員として雇用する前に、教員として身につけておいてほしい知識や受けてほしい研修はあるかについて（または、研修や面談の実施、もしくは紹介などを行っているか）**

<衛生看護科と福祉科を併設する専門高校の責任者>

学校のことや教材、生徒の対応に関しては知識を身につけておいてほしいが、それを提供できる場があまりないため、臨時教員や非常員講師で1度働いてもらっている。看護に限らず、博士号を持ち専門的な知識を有しているからといって、教員としてやれるということはないと思う。専門的な知識が必要な授業だけ実施してもらうのであれば、正規で雇わなくても特別非常勤などで対応すればよい。そうすると報酬も雇用も不安定になるため、受けてくれる方はおそらくいない。だからこそ、常勤で雇うということを条件にしないと、応募もされないと思う。

<小学校から大学までを運営する私立の学校法人の責任者>

身につけてほしいことは特にないが、「覚悟してください」と伝えることはある。今、小学校・中学校・高等学校では、保護者対応でストレスを抱え辞める先生が多い。そのため、保護者対応については「覚悟してください」と説明を必ずしている。特別免許状教員になれる方は、教員以外の選択肢もある方なので、あえてその方を教育業界にお誘いするときには、楽しい部分ややりがいについては当然説明するが、大変な部分も知らせることが義務だと思っている。また、当学園には教育研究所という部署があり、各校の退職した校長先生を中心に授業研修などを行っている。

<国立大学付属小中学校の責任者>

「子ども相手」というところを理解したうえで、授業や話をしてほしいというのが一番だが、時代も変わっているから、それを理解している方ではないと難しいと考えている。自身が子どもの時に受けた教育や授業のイメージで入職されると、どんなに素晴らしいことを話していても、おそらく子どもは聞かないし耳に入っていないと思う。

**○特別免許状教員と普通免許状教員の違いについて、既職員の方々は理解しているかについて（または、理解してもらうために研修などを行ったか）**

<衛生看護科と福祉科を併設する専門高校の責任者>

看護科では特別免許状教員の採用は毎年のことなので、学校の雰囲気・文化というか、特に研修などは行っていなくても理解していると考えている。福祉科は、特別免許状が認められた件を聞いたことがないので、理解以前の問題だと思う。

<小学校から大学までを運営する私立の学校法人の責任者>

理解していると考えている。

<国立大学付属小中学校の責任者>

特に、既存の教職員に対して研修などはしていない。一般の教員クラスでは理解されていない制度なので、管理職が理解して管理していくしかないと思う。というのも、教員はまず学級担任などになり、その後、学年主任や教務主任を経て、教頭、校長となっていくが、その流れの途中まではおそらく、特別免許状の必要性は感じづらいのではないかと考えている。教員は、常に目の前の子どもに集中しているので、組織的な改革にまで意識を向けるのに、難しい部分があるのはどうしようもないと思う。

○特別免許状教員の方が早く職場に馴染むよう、どのようなサポート体制をとっているかについて

<衛生看護科と福祉科を併設する専門高校の責任者>

特別免許状教員と正規採用の初任者とは同義語なので、初任者研修がある。また、臨時的任用や特別非常勤で入った方は、現場を知らないという場合が多いので、できる限りサポートしようという雰囲気はある。その方が、退職してしまったりすると、代替者がいないために個々の業務が増えてしまうということもあり、学校として育てようという雰囲気はできている。例えば、授業準備室にも臨時的任用教員や特別非常勤の方の席を置いて、他の教員と情報交換できる空間と時間は設けている。TTの授業前には、臨時的任用教員や特別非常勤の方と打ち合わせをやっており、必然的に慣れていくと考えている。

<小学校から大学までを運営する私立の学校法人の責任者>

合同企業説明会などのブースでお話をしているときにも、やはり皆さんそこに一番関心を持つ。どういった研修があるかなど、全く教壇に立ったことがないので大変不安に思われている。教科の指導方法については、各学校に教科会があり、ほぼ毎週、教科の指導について会議が行われている。また年に数回、小学校、中学校、高等学校の教科ごとの先生が集まる教科会もあるので、教科の指導ということについては、そういった部分で力を高めていただく。あとは、例えば学年会などで、児童・生徒の指導に関することについては主任から細やかに指示がでたり、もしくは他の教員の授業を見学したりすることで対応を学んでいく。また、先ほど教育研究所の話をしたが、退職した校長先生が授業研修を行っている。

<国立大学付属小中学校の責任者>

最初は、他の教員がサポートしながら一緒に業務を行っていく。

○特別免許状教員について、どのような評価方法を用いているかについて（また、その評価方法は普通免許状教員も同様か）

<衛生看護科と福祉科を併設する専門高校の責任者>

他の正規職員と同じ。

<小学校から大学までを運営する私立の学校法人の責任者>

普通免許状教員と同じ。学校管理職と、児童・生徒からの授業満足度アンケートから評価・判断をしている。年齢におけるグレード分けなどはなく、個人の実績から判断して、昇給・昇格等を判断している。

<国立大学付属小中学校の責任者>

今回の方は非常勤講師なので、他の教員とは別の評価軸がある。一般の教員は授業も、それ以外の部分でも子どもたちの面倒を見るが、非常勤講師は基本的に授業専任のため評価項目は変わる。その規定は、おそらく大学が管理していると思う。

**○特別免許状教員に対する、都道府県教育委員会や貴学の教職員、児童生徒、保護者、地域の反応や評価について**

<衛生看護科と福祉科を併設する専門高校の責任者>

新しい人材が来て、新しい知識、今の病院の実態が聞けるのは、他の教員に喜ばれていると思う。研究授業を開くと皆さん参加してくれるので、そういった意識は高いと思う。

<小学校から大学までを運営する私立の学校法人の責任者>

保護者や児童・生徒には、誰が特別免許状教員か全く分からないが、各学校の校長から聞いた、特別免許状教員のエピソードをあげると、科学の甲子園に参加するにあたって、生徒から投げかけられた質問に対して、特別免許状教員が非常に的確な受け答えをしていた。その時、最終的にその生徒たちは県の代表に選ばれた。

<国立大学付属小中学校の責任者>

以前、別の学校で仕事をしていた時、その学校の ALT の方について「推薦した教員のように、一人で授業ができるといいよね」と、他の教員に話したことがあったが、「あの教員はスーパーな人だから、一人であれ程の授業ができる ALT なんていない」と返された。それもあって、本当に能力の高い方だと評価している。

**○特別免許状教員に対して、都道府県教育委員会や貴学の教職員、児童生徒、保護者、地域への影響として期待していることについて**

<衛生看護科と福祉科を併設する専門高校の責任者>

最新の技能、知識のアップデートが第一だと考えている。

<小学校から大学までを運営する私立の学校法人の責任者>

博士人材ならば探究活動である。アクティブラーニング、もう使い古されてしまった言葉になると思うが、当学園は 20 数年ほど前から探究活動を行っている。授業や授業以外の場でも、探究をテーマにしている。博士人材は、大学院やご自身の研究で「探究」というものを実践されてきた方なので、それを児童・生徒に今度は教壇に立って伝えていただきたい。やはりこれが一番期待するところ。高校 3 年生での受験勉強はどうしても必要になるが、高校 2 年生までは、そこに結び付くような学問としての土台のようなものに、探究活動を通じて辿り着ければいいのかなと。それまでに自分でやりたいこと、関心があることをどんどん深めてほしい。

<国立大学付属小中学校の責任者>

推薦した教員は、もう20～30年ぐらい本校で就業しているので、どの年代の卒業生が来ても、「自分の知っている先生が居る」という安心感があると思う。それは、質問の内容と異なるかもしれないが、良いことだと考えている。また、自身が着任した頃の頃、ハワイへの修学旅行の担当になったが、土地勘も知識もなくすごく困っていたところ、その教員の実家がハワイにあり、修学旅行に同行してもらい現地の案内や人を紹介してくれた。これは一例だが、そういう先生のキャラクターに期待し頼ってしまうところはあると思う。

#### ○来年度に、特別免許状制度の授与申請に係る推薦を検討しているかについて（それはどんなジャンルの方か）

<衛生看護科と福祉科を併設する専門高校の責任者>

臨時的任用講師の方が、教員採用試験に合格したので、本校に配属されれば特別免許に推薦する予定である。

<小学校から大学までを運営する私立の学校法人の責任者>

検討している。

<国立大学付属小中学校の責任者>

予定なし。

#### ○特別免許状制度の積極的な活用において、自学や他学で妨げとなっている要因について

<衛生看護科と福祉科を併設する専門高校の責任者>

ネックではないが、県と現場において特別免許状制度に対する考え方に差がある。学校は人手不足なので、学校を運営するために、積極的に特別免許状を授与してもらいたいというのが本音だが、特別免許状を授与すると、県内でずっと有効になるため、授与申請に係る推薦のハードルを下げたくないというのは、本教育委員会側の考えとしてあるのだろうと予測できる。だから、人物判断をシビアに行うことを現場に求められているが、看護や福祉に関して言うと、当校のような養成校では実務経験者に来て欲しいということもあり、委員会側に説明しながらやっている。逆に普通科目に関しては、特別免許状を出す必要性を感じていない。

<小学校から大学までを運営する私立の学校法人の責任者>

10年ほど前、ある大学のドクター・ポスドク対象の合同企業説明会に参加した際、その時は問題なかったが、次の年の合同企業説明会に参加しようとした時に開催側の大学から待たされた。 「学生を、正規か非正規か分からないような状況で教員として送り出せない」と、ある教授から意見が出てたことが理由とのことだった。今は全くないが、学生を預かっている教授の中には、民間企業ではなく学校で、しかも特別免許状制度を活用してまでというのはどうなのだろうと、お考えになる方もいらっしゃるのかなと思う。当学園も大学も設置していて、教育学部もある。学部長と話しをすると、特別免許状についてあまり好意的ではないと感じる。特別免許状の活用が進むと、4年間かけて苦労して普通免許状を取得したことへの価値はどうなるのか、という考えもあるのだと思う。

<国立大学付属小中学校の責任者>

候補者の方に授業を任せられるか、児童生徒とコミュニケーションが取れるか就業経験がないと判断が難しいこと。また、法人側としても予算を確保できるか、という問題もあると思う。

○どうすれば、特別免許状の授与申請に係る推薦が増えると思うか、また特別免許状制度自体に対して、課題に感じていることや改善してほしいことについて

<衛生看護科と福祉科を併設する専門高校の責任者>

専門性を持った方が教えたいという気持ちや希望を持ったときに、学校側はそれを知る手立てがない。民間の人材エージェントを利用するとお金がかかるため、公立学校には非常にハードルが高く、現実的に不可能だと思う。人材エージェントを活用するなら教育委員会でということになるが、今後検討してほしいと思っている。各学校任せでは、予算の融通も利かないし、いろいろな面でハードルが高い。とにかく人伝いに連携をとって、情報交換して対象者を探しているという現状は、特別免許制度の趣旨とズレているのではないかと思う。

特別免許状制度自体は賛成で、そういう人材が学校現場に入ってくることはいいと思う。普通免許状教員は、20代で教員になり定年まで教員を続ける。そのため、世間一般では学校の先生は世間知らずだと言われるが、他の職種を知らないという部分では半分は当たっていると思う。生徒は卒業後、いろいろな職種で働くので、教える側もそういった知識があった方がいい。だからいろいろな人材が入ってくることは賛成だが、根本的な「人を育てる」、「教育する」という気持ちを持っていない方が入ってきてしまうと現場は混乱すると思う。授業だけ教えに来ました、というのでは学校は回らない。その辺りは、人材エージェントを利用した私立校が困っているところではないかと思う。

本校では、一度働いてもらい人間性や考え方を判断したいという考えがあるが、普通教科であれば、教育委員会で採用されて、配置してもらってもいいと思っている。正規採用ではなく、定数に加えて期限付きで配置するのもいいと考えている。そうすると、学校現場しか知らない集団にいろいろな経験を積んだ方が入るので、プラスになる面はあると思っている。ただ、人材を探すところからスタートするので、当校のように切羽詰まっていなければ、積極的に活用しないのではと思う。そのため、教育委員会や文部科学省の方で、適任者を集める手立てを考えてほしいというのが、学校側の本音だと思う。ただ、教育委員会や文部科学省が人材リストを作って、それを配布するような形はリスクも高い。雇用する学校で教員としてやれるのかを見たいので、それに合致しない人を配置されるのは困るという思いもある。いきなりの特別免許状の授与はハードルが高いので、臨時免許で働いて、3年間の契約が切れるときに、特別免許状に推薦するかどうかという、きちんとした制度を設けるともう少し活用が増えるのではと個人的に思う。働く方も、臨時免許で頑張れば推薦してもらえるという、安心感とは言わないまでも先が見通せるというメリットがある。

<小学校から大学までを運営する私立の学校法人の責任者>

特別免許状という教員採用についてヒントをもらったのは、国公立の学校の事例から。横浜市や秋田県、あとは京都市で実施していて、私どももやってみようかと思った。今、教員を目指す方の母数が少なく

なっているということもあるので、各都道府県でもどんどん実施していただきたい。

特別免許状制度の認知度を国内外で高めることが大事。たとえば国内なら、マスター、ドクター、もしくはポスドクの方に対して、教育業界もしくは教育に関心があるのであれば、教員という選択肢があるということがもっと浸透してほしいと思う。国内では教員は少しマイナスなイメージがついていて、そういうところからも教員になりたい、目指すという数が少なくなっていると思うが、海外では教員のステータスはとても高いので、学校の先生になれるのであれば是非という方は多い。そういった海外の方々に対し、特別免許状を国内とは別の形で申請できる制度が新たにできればいいと思う。外国語に限らず、例えば英語で数学を教えらる教員や、社会や理科もそうだが、それは日本人がやるよりもはるかに外国の方の方が適しているので、そういった専門的な知識を持って日本国内で中高生を教えたいという方が、もう少し簡単に特別免許状を取得できる制度に変更できればいいと感じる。当学園には、全世界のインターナショナルスクールが導入している IB（インターナショナルバカロレア）を、カリキュラムとして導入している学校がいくつかある。海外の留学生もしくはバイリンガルの方を対象にした合同企業説明会に参加し IB の旗を立てると、結構な方が知っていて足を止め話しかけてくれる。自身の経験がある方ならば、当然 IB 教育も行うことができるし、その方が大学院で専門的に研究されていれば、より採用しやすくなる。国際化をいろいろな私立学校、もしくは国公立の中高等学校は進めていると思うので、その一助になるのではと感じる。制度としては、申請の時期に課題を感じる。随時、申請を受け付けてほしい。

#### <国立大学付属小中学校の責任者>

特別免許状で働いている方が、十分な収入を得ることが大事だと思う。推薦した先生は、勤務時間が短く、時間給なので、それを心配している。例えば、部活動指導員がその収入だけで生活していけるかというと、おそらく無理だと思う。それと同じで特別免許状を持っている人も、非常勤の場合は労働時間等がかなり制約されるので、それだけでは生活できない。そうなるとなり手がいなくなり、制度も広がらないと感じている。勤務や給与形態が、制度としてもう少し安定するように教育委員会側から指標が出れば、学校側ももっと取り組みやすくなるのではと思う。

#### ○これまでに、「博士号取得者や IT 人材などの外部人材」を特別非常勤講師として採用したかについて（それはどういったジャンルの方か）

##### <衛生看護科と福祉科を併設する専門高校の責任者>

特別非常勤講師制度を活用しないと、運営が成り立たないくらい活用している。医師や看護師、介護系の方を採用している。医師は、実習先の病院から紹介してもらっているが、足りない場合は地元の医師会から紹介してもらおう。長年の信頼関係は築けているものの、依頼する際には週何日、何時間来てもらうかを交渉するため、その調整に大変な労力を使う。

##### <小学校から大学までを運営する私立の学校法人の責任者>

非常勤講師の採用は特に行っていない。特別免許状への授与申請に係る推薦のタイミングで、制度を利用する場面があるくらい。

<国立大学付属小中学校の責任者>

採用はしていない

○**今後、特別非常勤講師として採用を予定しているかについて**

<衛生看護科と福祉科を併設する専門高校の責任者>

同様の職種の方を引き続き採用する予定。

<小学校から大学までを運営する私立の学校法人の責任者>

特に予定はなし。

<国立大学付属小中学校の責任者>

採用する予定はない。

○**どうすれば、特別非常勤講師の採用が増えると思うかについて**

<衛生看護科と福祉科を併設する専門高校の責任者>

雇う側からすると、何かしらの基準が欲しい。特別非常勤講師は特別免許状と違って、専門的な知識があれば、採用するかどうかを学校側で判断できるので、何かしらの基準があると採用が増えると思う。ただ、そういった専門的な知識を持っているかどうか、そういう方を探すこと自体が各学校任せなので、そこが大変。また、特別非常勤は報酬が高いので、普通科高校を含めた全県での活用は無理だと思う。

<小学校から大学までを運営する私立の学校法人の責任者>

特別非常勤講師制度は、非常に良い制度だと思っています。届出に要する時間もほとんどかからないし、届出が受理されないことも少ないため、非常に使い勝手が良い。この制度の利便性の高さを学校側が認知することと、やはり制度自体の認知度を高めれば、採用が増えると思います。

<国立大学付属小中学校の責任者>

現時点では、特別非常勤講師よりも普通免許状を取得している方を探してしまうが、こういった人材を採用した実績や成功事例を聞く機会があれば、採用する学校が増えると考えられる。

**【調査結果 4：特別免許状教員として就業されている先生】**

○**教員になる前のお仕事内容や学位について**

<衛生看護科と福祉科を併設する専門高校の看護科教員>

看護師として 30 年弱、総合病院で勤務しながら臨床研究の手伝いや、クリニックの立ち上げなどコンサルタントに近い仕事を副業で受けていた。また、仕事をしながら大学に編入し、学士と厚生労働者が認可する看護師学校養成所における看護教員免許を取得。

<小学校から大学までを運営する私立の学校法人の中高理科の教員>

理学部を卒業後に大学院で博士号を取得し、そのまま研究所で働いていた。医学系・バイオ系の基礎研究を行う研究所で、そこで実績を上げて自分の研究を立ち上げることが目標だった。

<国立大学付属小中学校の英語科の講師>

大学を卒業してまもなく、2、3年の英会話講師として日本で働くつもりが、昨年で30年経った。最初は、英会話教室を運営する会社で働き、その後、兼業期間を含め27年ぐらい、現在の学校で英語の講師として働いている。

### ○これまでの教育活動について

<衛生看護科と福祉科を併設する専門高校の看護科教員>

教員採用試験を受ける前に、現職で一年ほど臨時教員として働いていた。

<小学校から大学までを運営する私立の学校法人の中高理科の教員>

博士課程で、教員の助手のような形で後輩に研究の仕方をトレーニングする機会があった。また、家庭教師のアルバイト経験もある。

<国立大学付属小中学校の英語科の講師>

英会話教室で、小学生や中学生向けに講師として15年ほど働いた。ここは、放課後と夕方に授業を行う塾だったため、学校で働くようになってからは、午前中は学校、午後は塾で兼務するようになった。ちなみに、学校は非常勤講師という雇用形態で1年契約を28回ほど繰り返し、その後、特別免許状を取得した。

### ○教員を目指したきっかけについて

<衛生看護科と福祉科を併設する専門高校の看護科教員>

40歳手前ぐらいから、教育業界を最終的な職場にしたいと考えていた。病院で新しいスタッフや、大学で学生と関わるうちに、教育に関する興味関心が高まった。また、学生時代から今に至るまで、友人や恩師などの「人の縁」に支えられてきたと考えていて、恩を返すタイミングだとも考えた。

<小学校から大学までを運営する私立の学校法人の中高理科の教員>

研究は上手いかわからないことも多く大変だったが、学会で他の人の研究発表を聞くのは、とても楽しく刺激を受けた。私の周りには、自分の研究以外はあまり興味がないという人が多かったが、私自身は他の人の研究に興味を持てることを、だんだんと認識するようになった。

博士課程に進む前は就職を考えた時期もあったが、どちらかというと研究がメインで、しっかりと就職活動をしてこなかった。博士課程に進むと、教員の助手のような形で後輩に研究の仕方をトレーニングする機会が増え、その中で「話が分かりやすい」、「教えるのは向いてるんじゃないか」と言われることが多々あり、教職も良いかもと少しずつ思い始めた。また、博物館のサイエンスコミュニケーターのような職種が、職業として認識されるようになり、こういう道もあるのだなとサイエンスコミュニケーションに関する講座に参加するよ



うにもなって、博士課程の2、3年目ぐらいから教員への興味を深めていった。

＜国立大学付属小中学校の英語科の講師＞

帰国する知人が働いていたのが現在の学校だったため、代理要員として声をかけてもらった。それまで、学校で働いたことはなく、教員を目指したこともなかった。ただ、英会話教室は生徒が6～8人のところ、学校で教える場合はもっと多くの子どもに英語を好きになってもらえると考え、英語ができるようになる人が増えるのはいいなと思った。また、金銭面でも午前中に仕事ができるのは良いチャンスだと思ったし、学校で教えるのはやっぱり少し憧れもあったので、声をかけてもらった時に興味を持った。

### ○特別免許状制度への理解度について

＜衛生看護科と福祉科を併設する専門高校の看護科教員＞

スポーツ選手のセカンドキャリアを取り上げたニュースで知った程度。友人や知人で、特別免許状制度を知っている人はいない。現職で、特別免許状制度の話を知り、そんな制度があるのかと驚いたくらい。

＜小学校から大学までを運営する私立の学校法人の中高理科の教員＞

確か秋田県の方で、特別免許状を活用して博士号取得者を採用する動きが始まっているというニュースを耳にしたことがあったが、その選考方法などから狭き門だというイメージがあった。自分には難しいと思っていたし、周りも同じような印象を持っていた。また、当時は文部科学省から発信される情報も分かりにくく、詳細な情報を得ることが難しかった。ところが、就職活動で合同企業説明会に参加した際、現在の学校を運営している学校法人のブースで制度について詳しく説明を聞くことができ、そこで背中を押してもらって教員に挑戦することができた。ちなみに、当時は特別免許状の有効期限が10年だったので、入職後も普通教員免許を取得するための情報を得るのに、なかなか事例などがなくて苦労した。

＜国立大学付属小中学校の英語科の講師＞

特別免許状制度のことは、全く知らなかった。

### ○求人をどうやって探したかについて（HP エントリー、ハローワーク、民間の求人サイト、リファラルなど）

＜衛生看護科と福祉科を併設する専門高校の看護科教員＞

ハローワークへの登録と求人検索でIndeedを利用していた。教員の求人について、教育委員会で情報を得ようと思わなかった。教員になろうとする人も、教育委員会のHPは見ないのでと思う。

＜小学校から大学までを運営する私立の学校法人の中高理科の教員＞

就職活動で参加した合同企業説明会で知った。学部生の頃は、教員自体にそんなに興味を持っていなかった。研究員になってからは研究も上手くない状況が続く。1年契約のポスドク研究員は、研究成果が出なければ契約を解除される可能性もあったことから、2、3年目から研究成果が出なかった時に備えて、次の仕事を考えなければいけないと少しずつ考えてい

た。そんな時に、大学のキャリアセンターが主催する合同企業説明会の話を目にして、参加したことがきっかけ。

<国立大学付属小中学校の英語科の講師>

元々、非常勤講師として勤めていた知人からの紹介。

### ○求人票内のどういう記載内容に興味を持ったか／応募を決めたかについて

<衛生看護科と福祉科を併設する専門高校の看護科教員>

求人票の情報ではなく、ハローワークに登録した際、現職の学校から声をかけていただいたのが大きかった。当時は新型コロナウイルス禍で、病院で仕事をしていたこともあり、転職できる状況ではなかったことから一度お断りしたものの、状況が落ち着いた際にまだ採用されているか確認したところ、まだ採用を継続されていたため応募させていただいた。他の求人でお声がけいただいた学校もあったが、通勤等も考え現職の学校を選ばせていただいた。また、看護の実習は遠方に行くことも多いことから、その範囲や待遇面は求人票上では気にしていた。面接らしい面接はなく、まず臨時教員としてスタートし、一年後に教員採用試験を受けた。

<小学校から大学までを運営する私立の学校法人の中高理科の教員>

特別免許状制度や取得までのサポート、学園内に特別免許状で働いている先生が沢山いることなど、熱心に説明してくれたことで安心できた。もちろん、待遇面など求人票の中身も重要だった。当時、転職エージェントに登録していろいろな企業と話をしたが、年齢などの理由から外資系医療業界の求人が非常に多かった。外資系医療業界では、前職の年収をベースに少し上乗せした給料を提示するのが一般的だったため、そもそも研究員は待遇がよくないこともあり、将来的に家庭を持つことを考えると条件が厳しかった。同法人では、特別免許状教員も普通免許状教員と変わらない給与体系であったことや、自分のこれまでの経歴を勤続年数にカウントしてくれる制度もあり、とても魅力的だと思った。

<国立大学付属小中学校の英語科の講師>

日本に何十年もいるつもりはなかったが、英語講師の仕事は凄く好きだし、また他の学校に勤めたい訳ではなかった。非常勤講師として1年契約を何年も繰り返していた折、非常勤講師の任期が最長5年となり、それ以降更新ができないというルールが変更になった。翌年で任期満了を迎える4年目に、以前一緒に働いていた先生が、附属小学校の副校長先生として戻ってきて、特別免許状制度を提案してくれた。申請書類は、その先生がほとんど準備してくれて、志願理由等も一緒に考えてくれた。これまで仕事はしっかりできていたし、経験としては誰にも負けないと自負していたが、書類の作成は苦手だったため、この先生がいなかったら制度のことを知っていても、目指さなかったかもしれない。とても尊敬している先生が提案してくれたから、それならやるべきだと思った。また、毎年、本校では海外体験学習をハワイで行うのだが、教員免許がなく正規職員でもない自分が同行することに、予算や保険の問題があったようで、特別免許状を取得することでその点も解消できると良いと思った。

○特別免許状の授与申請に係る推薦において、雇用元の管理者以外から推薦状をもらうために行動したことについて

＜衛生看護科と福祉科を併設する専門高校の看護科教員＞

膨大な量の書類があったため、つぶさに覚えてはいないが、推薦状は今までの職場に書いてもらったと思う。教員採用試験を受けるにしても、多くの書類が必要となるため、正直なところあまり覚えていない。

＜小学校から大学までを運営する私立の学校法人の中高理科の教員＞

人間関係は良好だったので、当時の研究所の上司に書いていただいた。

＜国立大学付属小中学校の英語科の講師＞

あまり覚えていない。

○志願理由の書き方について

＜衛生看護科と福祉科を併設する専門高校の看護科教員＞

学校側から書類を渡されて、ひたすら書類を作成したため何を書いたか覚えていない。

＜小学校から大学までを運営する私立の学校法人の中高理科の教員＞

博士課程の途中から、教員への興味が高まっていたのでスラスラと書けた。用紙に指定があったかは覚えていないが、分量は多くなかったと思う。

＜国立大学付属小中学校の英語科の講師＞

今までの仕事内容や、教えている経験が形になって、今の学校に認めてもらっていること。そういう、教員としてのやりがいや想いを書いた。

○選考内容について

＜衛生看護科と福祉科を併設する専門高校の看護科教員＞

教員採用試験の時に筆記試験と面接を行ったが、特別免許状の授与申請に伴う面接や、学術的な第三者との面接などは受けていない。

＜小学校から大学までを運営する私立の学校法人の中高理科の教員＞

ゴールデンウィーク前に合同企業説明会に参加し、ゴールデンウィーク中に筆記試験を受けた。6月ごろに面接を受けて、内定をいただいた。それから特別免許状の授与申請のための書類を準備したが、ここに結構な時間がかかり、秋ごろようやく書類が揃って本県の教育委員会に提出したと記憶している。申請後に教育委員会との面接などはなく、おそらく人柄は推薦状から、学術的な第三者の判断は、博士論文のコピーや専門誌への掲載実績、発表した学会のリストなどから判断されたと思う。

＜国立大学付属小中学校の英語科の講師＞

教育委員会と面接を行い、日本で働くことに当たって困っていることや、日本の学校に勤めていることの感想などを聞かれた。自分の前に、教育委員会と推薦してくれた先生との面談があって、申請書類等に関する質問は、その先生に聞かれたのではないかと思う。面接はこの1回のみだった。

#### ○入職を決めるに当たり、報酬面や職場環境、学校側との書類などの手続きで不安に感じた点や分かりづらかったことについて

＜衛生看護科と福祉科を併設する専門高校の看護科教員＞

報酬面は求人票で確認していたし、現職は臨時教員で働いていたことから不安な面などはなく、手続きも問題なかった。ただ、臨時教員から特別免許状教員になる際、学校側や教育委員会側に登録していた様々な情報（ID やパスワードなど）を全て変更する必要があったり、一度書いた書類を再度提出する必要があったりして、その対応に莫大な時間がかかった。

＜小学校から大学までを運営する私立の学校法人の中高理科の教員＞

合同企業説明会でしっかりと説明を受けたので、報酬や手続き等に不安はなかった。ただ、塾講師や教育実習等の経験がないため、しっかりと授業を実施できるのかという不安はあった。また、保護者対応の大変さについても事前に説明があったが、そこは体験してみるしかないと思った。

＜国立大学付属小中学校の英語科の講師＞

特になし。

#### ○都道府県教育委員会側への手続きにおいて、不安に感じた点や分かりづらかったことなど

＜衛生看護科と福祉科を併設する専門高校の看護科教員＞

前項に合わせて、書類の作成において記入例があるが、書類の量が多く細かいため却って分かりづらかった。

＜小学校から大学までを運営する私立の学校法人の中高理科の教員＞

手続き面では特になかったが、特別免許状なので今の県が自分には合わないと感じた場合、他県に移れるのかということや、当時は有効期限が10年だったため更新など制度面に不安があった。

＜国立大学付属小中学校の英語科の講師＞

特別免許状制度を提案してくれた先生に対応してもらったため、特になし。

#### ○入職前に準備したことや、受講した研修・職場見学などについて

＜衛生看護科と福祉科を併設する専門高校の看護科教員＞

臨時教員時はなかったが、初任者研修（一年間）を受けている。

＜小学校から大学までを運営する私立の学校法人の中高理科の教員＞

当時は関西に住んでいて、配属校は関東だったこともあり職場見学はできなかった。入職前の 3 月に一度学校を訪問し、教科書やテスト等の資料の確認や、教員の方と簡単な打ち合わせを行った。また、高校生向けの問題集や教員向けの書籍をたくさん読んだ。

<国立大学付属小中学校の英語科の講師>

特になし。

### ○入職からこれまでの職務の概要について

<衛生看護科と福祉科を併設する専門高校の看護科教員>

臨時教員時代も現在も、副担任として業務を行っている。初任者研修と並行して、一人で授業を行いつつ、部活動や校務分掌（教務）も担っている。初任者研修がある分、他の教員の方と比べると業務量は少ない。

<小学校から大学までを運営する私立の学校法人の中高理科の教員>

1 年目は副担任で周りの先生の動きを見ながら学び、2 年目に担任を持った。私が配属された学校は、担当学年が決まったらそのまま持ち上がりで担当するため、入職時に中学 1・2 年生の担当となったことから、そのまま高校 3 年生の卒業まで担当し、その後また中学 1 年生に戻った。今は、学年副主任として 4 年目となり、入職から 10 年目となった。初めの 6 年間はすべてが初めてのことで、今ちょうど 1 周目の経験をもとに改善するというのを 4 年間実施してきて、仕事も少しずつ増えてきた。また、学年副主任になったので今年も辞退したが、理科の主任を務めていた時には、大学で行っていたような実験が少しでもできるようになればと良いと考え、理振を活用して理科室の設備を少しずつ揃えた。そのような提案を積極的に行うことが、自身の役割や立場であると意識している。

校務分掌は、研究室でデータ処理を行うためにプログラミングを組んでいた経験を生かし、入試システムを担当している。あわせて、部活動も担当している。

<国立大学付属小中学校の英語科の講師>

当初、自分以外にパートのような形態で 3 人の留学生が講師として雇われていたが、入れ替わりが激しく、結局、自分一人で 4 人分の仕事をするようになった。そこから TT で他の先生と一緒に授業を担当し、その後 ALT となった。特別免許状を取得後は、一人で授業を行うようになり、授業計画等も一人で行うため、仕事量は倍以上になった。担当は小学 1～6 年生、中学生、大学の一部の授業で、それと別に英会話教室を運営している。校務分掌などは携っていない。

### ○特別免許状教員としてのやりがいや苦労していることについて

<衛生看護科と福祉科を併設する専門高校の看護科教員>

今までの職場では、日々の中で患者さんから「感謝」される事が多く、やりがいを感じやすかった。教員という仕事は、「感謝」はすぐに返ってこないと思った。ただ、卒業生が会いに来てくれた時、「先生のあの時の授業が、あの時のプリントが今でもすごく役に立っていて、先生の授業が 1 番面白かった」って言ってくれ

た時、とても嬉しく、こういう時にやりがいを感じるのだからって思った。苦労は毎日の中にある。思春期の生徒の対応は、言葉 1 つで、良い方にも悪い方にも大きく変わるというのが実体験にもあって、言葉を選んで対応する必要がある。教員の言葉の重みを実感している。

#### <小学校から大学までを運営する私立の学校法人の中高理科の教員>

教職課程を受けた教員は、生徒指導面や教育心理についてしっかりトレーニングされていると感じることが多々あり、その部分で負い目を感じることもある。だから、自分が役目を果たせる ICT スキルや専門知識はどんどん出し、生徒指導面はしっかりキャッチアップをすることを意識して業務に取り組んでいる。その上で、足りないところはチームで補い合えば、教職課程を受けてなくてもなんとかなると感じている。

自分の専門性を生かせることは、やりがいに感じている。担当教科に関する生徒からの質問で、困ったことは一度もない。私の場合、生物を担当しているが自分の大学入試の時は生物を選択していなかったため、受験としての生物は経験がないが、入試問題で難問と言われているものは大学の研究では当たり前のことが多く、自分の専門分野に近いところは何を聞かれても大丈夫だ、というぐらいの自信はある。一番困ったのは、教育実習生の指導を担当したとき。自分には経験がないので、指導して良いのだろうかと思った。それくらい、今の学校では特別免許状教員であろうと普通免許状教員と同等に扱われる。そのため、自分だけで解決するのではなくチームとしてうまく連携し、仕事の内容を精査してその仕事が得意な先生に任せるという方針にしており、そこで困った気軽に周りに相談するという形が、うまく機能している。

#### <国立大学付属小中学校の英語科の講師>

一人で授業を実施するようになり、授業企画も一人で行っている。ただ、授業以外は給料が支給されないため、仕事量は倍以上になったが、給料は変わらない。そのため、正直なところ自分にとってこの制度は、そこまで魅力的な制度だとは思っていない。ただ、授業に関しては裁量があるので、自分の好きな通りに授業を実施できることにはやりがいを感じている。特に、授業を受け持っている中学生に関しては、ここまで英語を話せる生徒は他の学校にもなかなかいないのではないかと思えるほど上達していて、文法や言葉が分からなくても、なんとか伝えるという気持ちが育っていることは、講師としてとても誇りに思っている。また、一人で授業を実施するようになって 4 年目となり、慣れてきたことからやりやすさも感じている。

現職は、国立大学法人が運営する学校なので、小学校から入学した児童・生徒が基本的には 9 年間在籍する。他の小中学校では、ALT は数か月に一度しか同じクラスを回らないこともあり、児童・生徒とのコミュニケーションが希薄になるが、ここでは 9 年間、児童・生徒たちの授業を担当できるので、そこにもやりがいを感じている。

### ○民間企業と学校の共通点や違いについて（業務の進め方、インフラ、職場環境、労働時間、労働制度、報酬設計、評価制度など）

#### <衛生看護科と福祉科を併設する専門高校の看護科教員>

労働時間に関しては世間のイメージ通りで、民間に比べるとまだまだ課題はあると思う。例えば、ノー残業デーと決めている日があっても、基本的には帰れない。ただ、周りに声を掛けて仕事を分担するなど、早く帰ろうという意識改革はでき始めていると思う。

民間ではある程度の裁量権を持っていたが、公立学校は物品購入にしてもそうだが、何をするにしても簡単に進まない。予算が決まっているため、例えばホワイトボードを 1 つ買おうと思ったら、複数の見積書を取って、何人もの承認を得ないといけないため、その体制に不便さを感じる。

報酬は、都道府県教育委員会側で定めている設計である程度決まっている。評価制度は、自己評価と校長面談。その後、校長先生から教育委員会に報告があって昇給などが決まる。

<小学校から大学までを運営する私立の学校法人の中高理科の教員>

前職の大学は裁量労働制で、勤務時間の管理などはしっかりされていなかった。今はタイムカードで管理されていて、自分が言わなくても周りが気にして、「ちょっと残業させすぎじゃないか」や「これ勤務外だから振るのはどうなのか」と言ってくれるため、研究していた時に比べると、職場環境はしっかりしていると感じる。

<国立大学付属小中学校の英語科の講師>

特になし。

### ○今後のキャリアプランについて

<衛生看護科と福祉科を併設する専門高校の看護科教員>

自身として、まだまだ学びたいことがあるので、仕事を続けながらも 1 回大学に行くことを考えている。教員にしても、別の仕事にしても、向き不向きはやってみないと分からないから、チャレンジできることはやりたい。看護師の仕事も、20 年以上続けてきたからこそ自分に合っている仕事だと思っているし、教員の仕事も自分に合っていたと思えるのには、それくらいの時間が必要だと考えている。

<小学校から大学までを運営する私立の学校法人の中高理科の教員>

今、自分の経験を生かして、いろいろ提案したり裁量も増えてきたりと、ちょうど一番面白くなってきているところであり、授業を通して発見が多くある。研究発表の時は、自分の研究を「分かりやすく伝える」「プレゼンする」という感じだが、同じようにプレゼンという形で授業を捉えたら上手くいくかという、実際には上手くいかないことがだんだん分かってきて、どうやって生徒に自分の頭で考えさせたり、自分で発見してもらって面白いと思ってもらうとか、授業としてやっていくいろいろな要素が複雑に絡むということが分かってきたので、試行錯誤しながらどうすればもっと教育的な効果が出るのか考えたり、あとは、人間の成長には本当に一人一人に差があって、同じことを言うにしてもタイミングによって受け取り方が全然違ったりするので、その部分もベテランの先生といろいろ話をしたり、保護者から話を聞いたりしている。また、持ち上がりで生徒指導していくことで見えるものもあって、そういう意味でも発見があって凄く面白い。ひよっとしたら 3 周、4 周してくると飽きてしまうかもしれないが、今のところは楽しく働かせてもらっている。とはいえ、将来的には教育に関わりつつ、例えば教育系のアプリを開発している会社などで教育コンテンツの開発に携わってみるのも面白そうと、キャリアを変えている可能性もある。そういう話も耳にするし、その方面に転職した教員もいらしゃるので、そういった話を伺いながら今後のことはのんびり考えていこうと思っている。

私の場合、研究時代のような 1 年契約で成果がでないと次に進めないような環境だと、どんどんアイデアが出てこなくなる。今の学校はのんびりしたところもあり、日々の授業ではやることが決まっているので、そ

れ以外の時間でアイデアが次々と浮かんでくる。それをまた生徒に伝えたら、生徒がチャレンジしてくれるかもしれないし、面白いことに実は研究のアイデアも浮かんでいる。

<国立大学付属小中学校の英語科の講師>

今の労働契約では退職金が出ないため、将来に不安がある。今後の数年の間で、次のキャリアを考えたおかなければと思っている。

### ○特別免許状制度はどうすればもっと認知度が広がるか、または制度を活用したい教員候補者が増えると思うかについて

<衛生看護科と福祉科を併設する専門高校の看護科教員>

特別免許状教員になるのは、専門性を身に付けることから、年齢的に30代や40代になると思う。それくらいの年齢層は、なかなかテレビを見る機会も少ないと思うが、多くのメディアで特集などを作ってもっと興味を湧かせる必要があると思う。また、教科・科目によっても教員数が違うため、足りている科などは学校から推薦されないと思うので、どの分野で教員になるかも大事。

都道府県教育委員会からのお知らせは、職員会議や電子媒体で取り上げるため、もっと情報を発信すると認知度は確実に高まると思う。ただその結果、臨時教員や講師の方が「特別免許状制度に推薦してください」って学校側に相談したが、「いや、君はまだ推薦出来ないよ」って言われるケースも起こりそう。実際に、16年働いて、やっと学校側から推薦の話をいただいた方もいる。教員側から学校に言いづらい雰囲気はある。

<小学校から大学までを運営する私立の学校法人の中高理科の教員>

申請方法や具体的な申請事例、実際に免許状を取得した教員が十分に業務を行えているという事例を、興味を持った人や学校にしっかり共有されれば、活用は広がると思う。

<国立大学付属小中学校の英語科の講師>

子育てが終わって復職を希望している外国人のお母さんに、こういう制度があることを周知すると興味を持ってくれる方が増えると思う。また、特別免許状で教員免許を取得した人がしっかり働けるように、学校側や政府側にはもっと、申請書類や雇用の安定化を図ってほしい。例えば、申請書類については、全て日本語で対応しなければならないため、外国人にとっては大変で面倒に感じてしまう。だからこそ、もっと書類の申請方法を簡略化してほしいし、多言語対応するかせめて英語の書類を用意してほしい。また、学校にフライヤーを置いたりして、一般の教員にも周知できるようにすると良いと思う。

### ○特別免許状の制度を活用して教員を目指している方に一言

<衛生看護科と福祉科を併設する専門高校の看護科教員>

「迷ったらやる」ですかね。辞めることはいつでも出来るので。迷ったらぜひ挑戦して欲しいですね。

<小学校から大学までを運営する私立の学校法人の中高理科の教員>



特別免許状に適した専門性やスキルがあれば、教員はチームプレイなので、自分の強みを使ってもらえるようにチームに貢献し、弱点は補ってもらいながら学ぶ姿勢があれば大丈夫です。人間相手が苦手であれば、専門性をしっかり生かしながら貢献できます。

#### <国立大学付属小中学校の英語科の講師>

自分の技術を人に教えられるようにするには、教員免許を取ることが必要だから、教員免許がないことで教員になることを躊躇されているなら、ぜひ特別免許状制度を活用して目指してほしい。

### 4-8 インタビュー調査結果総括

インタビュー調査の結果から、特別免許状および特別非常勤講師制度の活用において、以下のことが明らかとなった。

#### <特別免許状の授与実績のある都道府県教育委員会>

授与実績のある都道府県教育委員会では、特別免許状制度に対する理解も浸透しているが、その実態は雇用元の学校や市区町村教育委員会から推薦が挙がってくるのではなく、社会人採用枠を設けた教員採用試験を実施し、合格者に対して特別免許状を授与するケースが多く、また、対象者は普通免許状教員の数が少ない教科・科目に絞って実施している傾向があり、本制度本来の活用方法とは異なっているように考えられる。

積極的な活用に至っていない理由として、教職課程を受けていない人材を採用するため「教員の資質」の担保に懸念があるのと、私立学校の場合、採用された人材が研修を希望しない限り、何かしらの研修を受ける必要がないことから「育成」という観点でも不安があり、普通免許状の取得者数が少ない教科・科目ではない限り、普通免許状教員の採用を優先していると考えられる。また、教員の仕事や学校現場に対して好意的に思われていないこともあるが、「学校現場で特別免許状制度の認知度が低いこと」、「社会人採用枠での教員採用について、積極的な広報を行っていないこと」など、世間に対して「教員免許がなくても教員になれる制度がある」ことが広まっていないため、人材の確保が難しくなっていると思われる。合わせて、積極的に活用する上では、普通教員免許状との線引きや、申請に掛かる書類の複雑さや時間の改善が必要になると考えられる。

特別非常勤講師制度については、届出は非常に多く最初の採用のハードルは高いが、一度採用が決まると継続して契約が更新される傾向がある。ただ、地域に適任者がいるかどうか把握しづらいこと、予算、授業の一部を担当できるものの任せきりにはできないため、教員の業務量の削減にならないなどの課題が明らかになった。

#### <特別免許状の授与実績のない教育委員会>

授与実績のない都道府県教育委員会においても、制度に対する理解は浸透していると考えられる。ただ、委員会側に特別免許状の授与における裁量を持たせていることから、どういう人材に授与するのが適切か判断に困り、かつ域内の学校や他の教育委員会と情報交換等をしていなかったことから、独自の解釈において制度に対するハードルが高くなってしまったと推測できる。特に課題として挙がっていたのは、「そ

もそも、特別免許状を取得して教員になりたい人材がどれくらいいるか」、「教員の資質の判断が難しい」と「申請手続きが複雑で、かつ授与まで 3 ヶ月掛かる」ことで、それであれば普通免許状取得者や臨時教員として働ける人を探したほうが早いと考える傾向が見受けられた。

積極的な活用においては、授与実績のある都道府県教育委員会の回答と変わらないが、「授与対象者の参考事例集」なるものがあると、よりハードルが下がると考えられる。

特別非常勤講師制度については、副業兼業が可なことから届出も多く、制度自体について課題を感じていないと考えられる。

### <特別免許状の推薦実績のある学校>

推薦実績のある学校では、責任者クラスは特別免許状制度を理解しているが、一般の先生までは浸透していないと考えられる。特別免許状制度は、学科運営における配置数の確保や開学による増員、学習指導要領に合わせるためなど、ある程度必要に迫られた状況ではないと活用されていないと考えられる。

公募方法は、ハローワークや民間企業の求人サイトを活用するより、リファラルに頼っている印象で、もそも、「適任者がいるのか」、「教員になりたい方がいるのか」という考えや、「採用にかかる予算がない」ことから、これまでの採用方法を踏襲していると考えられる。ただ、求人票に「教員免許がなくても教員になれる」ことや、「報酬・待遇を詳細に明記する」こと、また博士号取得者を採用するのであれば、合同企業説明会などに参加することは効果的だと考えられる。

特別免許状教員の採用に関しては、推薦前に雇用先の学校で就業経験があるケースが多いと思われる。推薦の条件に「教員としての素養」、「これまでの就業実績による信頼」がポイントになっていることから、基本的には学校側から特別免許状制度を提案されない限り、活用に至らないと考えられる。それは、認知度の低さもあるが、制度に対する知識があってもなかなか声にできない環境だと推察できる。

申請における書類作成に関しては、慣れているという声も多く、教職課程を受けていない人材に教員免許を出すのであれば、この程度の書類は必要と理解されている。

採用後に関しては、引き続き非常勤講師を希望しない限り、普通免許状教員と同じ扱いになるため、待遇面や評価制度など既職員と同じものが適用される。安心して働けると思えるが、一方で「専門性のある多様な人材を円滑に学校現場に参画させる」ことに視点を向けると、学校側において多様な働き方は整備されていないとも考えられる。

特別免許状制度の積極的な活用については、学校側には需要があるため制度自体には非常に期待しているものの、「都道府県教育委員会の制度に対する考え方（適性があるのか評価指針）や予算、配置問題（公立学校）」、「世間一般に特別免許状制度が認知・理解されていない」、「給与や勤務形態が安定していない」ことから、まだまだ課題が多いと考えられる。ただ、人材データベースや臨時免許状教員から特別免許状教員へのキャリアモデルの構築、海外に目を向けた新たな制度設計によって、ある程度改善されると考えられる。

特別非常勤講師制度については、その利便性の高さは理解されているものの、採用の状況については三者三様だった。ただ、学校側の判断で採用できるため、制度自体の認知度が広がれば、より一層活用されると考えられる。

### ＜特別免許状教員＞

特別免許状教員は、博士号取得者よりも民間企業出身者が圧倒的に多い印象を受けた。特別免許状教員になる前、例えば既に学校現場で働いていたとしても、特別免許状制度を理解している方はいなかった。特別免許状制度が、学校現場で働いている方も他の業界から教員になることを希望している方にも、どちらにも認知されていないことが明らかになった。

教員になるための情報収集や求人を探す上で、教育委員会の HP を見た方はいなかった。教育委員会の HP に、求人など教員になるための情報が公開されているという認識は、社会一般にあまり認知されていないと考えられる。

採用選考においては、書類の複雑さと膨大さを苦勞したという声が多かったが、学校側が申請に慣れていたことが良い点としてあげられており、雇用元が書類作成や申請のサポートができるかどうかも応募のポイントになると考えられる。また、入職に当たって、特別免許状教員は普通免許状教員と同等の待遇になることから、特に不安はなかったという意見が多かったものの、非常勤講師の場合は退職金がないことなど、待遇や評価の方法が変わるため不安があると考えられる。

教員の業務においては満足感が高いと考えられるものの、今後も教員を続けるかどうかについては、転職者特有のキャリアの考え方があるように推察された。

特別免許状制度の積極的な活用については、特別免許状教員のターゲット人材は、専門性があることが前提となるため、30～40 代の方が利用しているメディアで広報を行う必要があることや、都道府県教育委員会から学校現場への積極的な広報、申請方法の簡略化、特別免許状教員の成功事例を広めることが重要と考えられる。

## 5. 事業成果の総括・今後の方向性と提言

改めてではあるが、本研究事業は過年度事業（アスリート人材を対象に行われた研究事業）で報告された成果や課題に対し、対象を「博士号取得者や IT 人材等の外部人材」にした場合の共通点や新たな課題を明らかにし、人材の発掘やマッチングに必要な要素の洗い出しや、今後必要となる施策を提言することを目指すものである。

本研究調査において、「博士号取得や IT 人材などの外部人材」が学校現場に参画することで、普通免許状教員では対応が難しい専門性を生かした授業展開や、探究活動の促進、学校の魅力化、普通免許状の取得者が少ない教科・科目での教育の質の担保など、期待されることは非常に多くあることが明らかになった。

過年度事業で明らかになった課題に対し、「博士号取得者や IT 人材等の外部人材」に置き換えた場合の共通点や課題を以下に示す。

### ○過年度事業の課題との共通点や新たな課題

#### ①特別免許状等の制度の認知度の低さ

都道府県教育委員会では制度の理解が浸透しているが、学校現場では責任者クラスでもあまり理解されておらず、さらに教員クラスになると制度自体を知らない可能性が非常に高い。また、教員を希望され

ている方でさえ、特別免許状制度については耳にしたことがある程度なので、社会一般にはほぼ認知されていないと考えられる。

#### ②教育委員会として外部人材活用の優先度が低いこと

授与実績のある教育委員会を含めても、やはり外部人材活用の優先度は低いと考えられる。外部人材は、教職課程を受けていない方や、学校（教育）現場で就業した経験がない方が多く、また専門性が高いことが指導力に繋がる訳ではないことから、普通免許状教員の採用を優先していると考えられる。

#### ③採用予算の問題

特別免許状制度は、教員採用試験における社会人採用枠として活用されるケースが多いことから、予算については予め確保されていることが多く、そこまで問題となっていないことが推察された。ただ、教員定員数の増加や過配を希望する声が多いことから、「教員不足を解消するための予算」としては問題が残っていると考えられる。また、大学の付属学校や私立学校のでは、採用予算の問題は顕著だった。

#### ④地方の人材不足

地方の人材不足に関する認識は、都道府県教育委員会も学校側でも共通認識として持っており、外部人材を採用するにしても「域内に適任者がいるか」、「そもそも、教員になりたい方はいるのか」という意見が多かった。このことについては、追加の調査研究を行う必要があると考えられる。

#### ⑤外部人材がその能力を十分発揮できるための環境整備（報酬、職場環境、働き方、校務分掌、教員評価等）不足

外部人材が特別免許状教員として就業する場合、正規職員になるケースが多いため、基本的には雇用先の学校の普通免許状教員と同じ就業規則状の内容が適用される。転職という点では、安心した環境が用意されていると考えられるが、多様な働き方を希望する場合は非常勤講師として契約するしかなく、その場合いわゆる安定は保障されていないと考えられる。ただ、学校現場への参画を希望する外部人材が、現職を続けながら副業兼業で教員の仕事をしたい、週3日勤務や時短などの働き方を希望しているかで、課題の有り様が変わってくると推察される。あわせて、推薦実績のある学校においては、周りの職員のサポート体制や研修が整っている学校が多く、能力を発揮する上での環境はある程度整備されていると考えられる。

#### ⑥教育（指導計画・指導案・教材の作成、指導方法・指導技術等）において特別免許状取得者に対する認識を改める必要があること

特別免許状の授与実績数（推薦数）が少なかったこともあるが、課題としてあまり認識されていないことが推察される。雇用側の学校は、臨時教員や非常勤講師などで就業実績のある方に、特別免許状の授与手続きを行っているケースが多いため、既職員に対して特別免許状に関する認識を改める必要性を感じていないものと思われる。特別免許状に関する研修なども特段行っていないことから、特別免許

状への推薦実績の有無によって、学校間で大きな差が生まれていると考えられる。また、就業実績がない方を特別免許状教員として正規採用する場合においては、「この方は特別免許状教員だから」という紹介などはしておらず、他の教員と同様に初任者研修の受講や、私立においては独自の研修と教員のサポートで育成している実情がある。そのため、本調査では顕在化しなかったが、特別免許状取得者に対する認識を改める必要性は明らかである。

以上のことから、過年度事業で明らかになった課題については、対象を「博士号取得や IT 人材などの外部人材」に変えても改善されるものはなく、また「博士号取得者や IT 人材等の外部人材」特有の課題は何かを言及するよりも、むしろ現状の特別免許状制度の認知度や利便性の低さを、再認識する結果になった。

次に、本事業での調査結果を踏まえ、特別免許状制度（特別非常勤講師制度も含む）の活用における、「博士号取得や IT 人材などの外部人材」の入職モデル・仕組みの創出について提言する。

#### ○「博士号取得や IT 人材などの外部人材」の入職モデル・仕組みの創出案

##### <広報活動について>

まずは教員になりたい人材を増やすため、以下のような広報活動を行う。

- ・行政や教育委員会、学校、民間企業などが協力して、世間が持つ教員や学校現場に対するマイナスイメージの払拭。
- ・特別免許状制度について、学校責任者だけでなく一般の教員にも認知度を広げるため、学校の電子掲示板などに都道府県教育委員会から定期的に情報を発信。
- ・世間一般、特に 20 代から 40 代に対し、マスメディア（特にテレビ）や Web メディア、SNS を活用して「教員免許がなくても教員になれる制度がある」ことを広報する。
- ・教職課程の中で、特別免許状制度についても講義する。（将来的な教員のなり手の確保）
- ・社会人採用枠における教員採用試験について、都道府県教育委員会は積極的な広報に努める。
- ・学校（主に私立学校）は、自学の HP だけでなく、マスメディアンや Web・SNS 広告、合同企業説明会などへの参加を積極的に行い、教員採用を行っていることを積極的に広報する。

##### <求人について>

- ・学校の特徴、業務内容（授業及び校務分掌）、求める専門性や資格要件、想定年収、残業時間などはなるべく詳細に書く。
- ・教員免許がなくても教員になれることを、必ず明記する。
- ・申請に関わる学校側のサポートや、入職後の支援体制について明記する。
- ・副業兼業が可能な場合は、必ず明記する。
- ・臨時教員などからスタートする場合は、その時の待遇と正規職員になった時の待遇を明記する。また、その場合は、なるべく差が出ないように留意すること。

#### <人材データベース（採用）について>

データベースについては、都道府県ごとでも良いが人材の数は求人数を考えると、初期は共同で運用しても良いと考える。

- ・都道府県教育委員会、市区町村教育委員会、学校、外部人材がそれぞれ登録できる仕様にする。
- ・外部人材は、履歴書や職務経歴書（または、教員個人調書や教育研究業績書）に記入する情報と同じものを、自身のマイページに登録する。
- ・都道府県教育委員会や学校は、データベース上に教員採用試験や求人を掲載。
- ・外部人材は、データベースから教員採用試験や各求人に応募できるが、学校側からスカウトすることもできるようにする。また、外部人材のお人柄や実務実績、専門性などを担保するため民間のエージェントが介入できると良いと思う。各学校の求人票のブラッシュアップや、外部人材との面談、求人とのマッチング、選考における採用代行までエージェントの方でできると、教育委員会や学校側の手間が減らせると考えられる。
- ・申請に関わる書類は、すべてデータベース上で運用・管理・処理できるようにし、学校や外部人材がアップロードした書類を教育委員会が選考に使用できるようにする。また、学識経験者への意見聴取に関しても、対象となる方（エリア問わず全国で）にシステムに登録していただくことで、教育委員会から随時依頼することで可能となり、授与申請に関わる全体的な工数や手間を削減できると考える。

#### <キャリアモデルの構築>

教職課程を受けていない方や、学校（教育）現場で就業した経験がない方に、教員免許を与えることに抵抗があるという考えは根深く残っていることから、例えば、臨時免許状等で教員として就業し、それから特別免許状を授与するというようなキャリアモデルを構築すると、現状より制度に対するハードルが下がると考えられる。ただこの場合、教育委員会や学校側の考えに重きをおいているため、外部人材側のニーズを一度確認する必要があると考えられる。

#### <外部人材を活用するメリットや成功事例、課題やその改善方法等の情報共有について>

人材データベース上にオウンドメディアのコンテンツを設け、活用のメリットや成功事例等の記事を掲載することで、情報共有を図る。また、活躍している教員の方を取材して記事にすることで特別免許状制度の啓発に繋がると考える。都道府県教育委員会同士や学校間でもあまり情報交換がなされていないことから、DM 機能をつけて相談しやすい環境を構築すると尚良い。

#### <必要な研修・講習について>

公立学校では、特別免許状教員として採用された場合、都道府県教育委員会が実施している初任者研修を受けていただくことになるが、私立学校の場合には本人が希望せず、かつ雇用先の学校に研修体制がないと、予備知識などが一切ないまま教壇に立つ可能性があるため、制度の見直しを唱える意見も多かった。教科・科目の指導や児童・生徒とのコミュニケーション、保護者対応など、全国の学校で共通する基礎研修を人材データベースに設置し、オンデマンドで受講できる仕組みを作ると良いと思う。また、特別免許状教員に特化した研修の開発も、必要だと考える。

<その他>

・申請書類の作成の手間や、授与までに掛かる時間の削減

人材データベースの中でも触れたが、ネットワーク上で完結できるようにすれば多少の削減に繋がると思う。また、「申請書類の項目を都道府県教育委員会で統一すること」、「多言語対応」、「書類作成用のチャットボット」を設ければ、より手間が省けると考えられる。

・参考事例集の作成

特別免許状の授与において、弾力的な活用のために都道府県教育委員会に裁量を持たせているが、それが足枷となり「どういう人材に授与するのが適切か、判断に困る」という回答や、「教科・科目の制限や教員経験必須」などのハードルに繋がったと思われる。そのため、「授与対象者の参考事例集」を作成することで、特別免許状の授与や推薦のハードルが下がると考えられる。こちらはぜひ、文部科学省に作成いただきたい。

・普通免許状の意義の担保

教員不足の解消のため、特別免許状などの教員制度を活用することは理解できるが、特別免許状制度の活用が増えると、普通免許状の意義が薄れてしまうという懸念があり、「教員の資質の担保」という観点からも、そもそも教員定員数の見直しや加配措置を行い、普通免許状教員をしっかりと配置してくれるれば問題無いという意見も多かった。普通免許状と特別免許状の再定義や、線引きを明確にすることも制度の活用に必要なだと考えられる。

本研究調査において、有識者の方々より以下の寸評をいただいた。その内容からも、本調査が今後の政策策定において、高い有用性があるものと考えられる。

## 6. 事業成果の検証（有識者の寸評）

### ○有識者①

本調査では、学校教育における外部人材活用のための制度である特別免許状の授与に関して、学校・教育委員会と、博士号取得者や民間企業への勤務経験を持つ教員に対するインタビューを通じて、その実態を明らかにしている。さらに、明らかとなった実態からわかった課題とその対応策について提言しており、外部人材の活用による学校教育の質向上への寄与について貴重な洞察が得られ、今後の政策策定の基盤となり得る調査であったと言える。

日本では、教育の多様性と質の向上を目指して、学校における外部人材の活用を進める必要がある。特に、現代のように高度に情報化された社会においては、学習の探究的な取り組みや、ICT の理解と利活用は大変重要なトピックであり、博士号取得者や IT 企業などでの勤務経験を持つ人材（以下、企業 IT 人材）の活用は、学校教育に新たな視点や専門知識を持ち込み、学習者たちにより広い視野と深い学びの機会を提供することになり得ることが、本調査によって示された。

本調査によって明らかになった課題と提案の中から、とりわけ重要だと考えられるものを3つ挙げるとすると「学校と博士号取得者や企業 IT 人材に対する特別免許状制度の周知」と「入職前や初年次の研修・講習」、そして「人材データベースの構築」であろう。これらは、いずれも、採用を行う学校・教育委員

会が個別に行うよりも、とりわけ制度普及の初期段階においては国等がイニシアチブを発揮し、スケールメリットを効かせて取り組んでいくことが一つの検討案と考えられる。

今回の報告書を受け、将来、企業 IT 人材に関する調査を発展的に行う余地があると言える。IT 企業での実務経験を持つ教員がプログラミングや情報科学の授業を行うことで、学習者たちは実際の社会で求められる IT スキルや思考法を学ぶことが可能になるだろう。企業 IT 人材の活用促進の観点から、今後、企業 IT 人材から特別免許を取得して教員になった者のみならず、転職活動中の企業 IT 人材などにインタビューを行うことも考えられる。

学校教育において、博士号取得者や企業 IT 人材といった外部人材を活用する取り組みは、日本の学校教育に新たな風を吹き込み、学習者たちに多様な学びの機会を提供するための有効な手段であると言える。しかし、その成功は、制度の運用やサポート体制の充実、外部人材と学校教育現場との間の良好な連携に大きく依存していることが本報告書から分かった。今後は、関係各所との連携を通じて、これらの課題を克服し、教育の質の向上と学習者たちの将来への貢献を目指すことが求められるであろう。

#### ○有識者②

本研究は、高度人材である博士号取得者の学校における人材活用について、各都道府県教育委員会の担当者及び学校管理職を対象としたアンケート調査を通じて、分析をしたものである。

高度人材を活用する上で有効な手段である特別免許状の付与については、教育委員会レベルでは認知度が高く、実際の活用が進んでいる自治体が見られるものの、学校レベルでの認知度は低く、学校管理職等への特別免許状の活用に関する知識、活用の制度運用について、パンフレット等による周知徹底や、研修等の必要性が感じられる。

一方、博士号取得者が、初等中等教育への関与をする場合、児童生徒の特性や発達課題を考慮したカリキュラムの構成など、授業を運営する上で必要なスキル・知識・コンピテンシーの修得が必要である。これらは、例えば、科研費受託の際に履修することが必須とされている、研究倫理に関する e ラーニング受講などの例があり、特別免許状を付与する高度人材に対する、研修の実施も必要となろう。令和 5 年度現在、教員研修の高度化モデル事業の中で、東京学芸大学や大阪教育大学で、e ラーニングを用いたマイクロラーニングに基づく教員研修の実践研究がなされており、それらの講座を受講することが、特別免許状の授与条件とすることも検討すべきと思われる。

児童生徒の「学習の個別最適化」を進める上で、学校の教員だけでなく、多様な外部人材の活用は、児童生徒の学びを深め、広げていくことに寄与する。博士号取得人材の学校教育への関与は、わが国の人材育成にとっても有用であるため、大いに進めていきたい。

以上



## 様式第10（無断複製等禁止の標記）

### 無断複製等禁止の標記について

委託業務に係る成果報告書の無断複製等の禁止の標記については、次によるものとする。

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業務として、学校法人先端教育機構社会構想大学院大学が実施した令和5年度「学校教育における外部人材活用事業」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。