

学校教育における外部人材活用事業

報告書

令和6年3月

認定特定非営利活動法人Teach For Japan

・本報告書は当法人と文部科学省の間で、令和5年10月31日付業務委託契約書に基づいて実施した「学校教育における外部人材活用事業」を報告するものです。本報告書の記載内容は調査時点のものであり、公開情報を除き、調査対象者から提出を受けた資料、また、その内容についての質問を基礎としています。入手した情報自体の妥当性・正確性については当法人側で責任を持ちません。また、本報告書は文部科学省内部での利用を前提に作成しておりますので、書面等による事前の承諾なく全部または一部を第三者に開示されることのないようお願い申し上げます。

目次

1. 本事業の背景
2. 事業内容
3. 実施組織
4. 実施内容
 - 4-1. IT人材へ学校現場に入職するニーズ調査
 - 4-2. 自治体や学校が求めるIT人材像調査
 - 4-3. IT人材で転職を希望する者へ研修の提供
 - 4-4. 自治体がIT人材を受け入れるニーズ調査
 - 4-5. 転職を希望するIT人材と自治体のマッチング
5. 本事業のまとめ

1.本事業の背景

令和2年度から実施の学習指導要領においては、「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いる。また、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。令和3年に「特別免許状の授与に係る教育職員検定等に関する指針」が改正されるなど、特別免許状の円滑な活用に向けた取組を講じているが、昭和63年に創設された特別免許状制度が、令和の日本型学校教育に適切な制度とも限らない。特別免許を活用することが目的にならないように、特別免許が令和の日本型学校教育を実現する手段として効果的なのかも検証する視点を持つ必要がある。

本事業では、キャリア観も多様化している現代において、普通教員免許状の有無に関わらず、多様な経験や背景を持つ人材が、学校現場へ参画するためのニーズとボトルネックを、入職側と採用側それぞれの視点から適切に把握し、多様な専門性を有する質の高い教職員集団を構築するための人材の養成、教職員の採用のあり方について検討する。

具体的にはIT人材が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・展開を目的とした調査研究等を行い、多様な人材の掘り起こしや採用、研修等の一連のプロセスにおける課題を明らかにし、課題を解決するための工夫や、講じるべき必要な施策等について検討し、多様な専門性を有する質の高い教職員集団を構築するモデルの創出・展開につなげる。

令和の日本型学校教育における新たな教職員集団を目指して

令和5年度においては、過年度事業で主に対象としていたアスリート人材に加え、アーティスト人材や博士号取得者、IT人材等の多様な知識経験を持つ外部人材について、当該人材が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・展開を目的とした調査研究等が公募された。学校現場では、GIGAスクール構想の推進に伴い、学校における教員のICT活用(例えば、授業、校務、教員研修等の場面)をサポートすることにより、ICTを活用した授業等を教員がスムーズに行うための支援員の配置や、教科「情報」の正規免許を持たない公立高校担当教員は全体の4.4%にあたるなど、「IT人材」で改善や解決を目指したい現状がある。

特別免許は令和の日本型学校教育を実現する手段として効果的なのか

昨年度までの学校教育における外部人材活用事業では、主にアスリートが現役期間中に非常勤講師、特別非常勤講師、部活動支援員として学校教育に関わることで、アスリートが特別免許状を活用し、セカンドキャリアとして円滑に学校へ入職するための事例研究が蓄積されてきた。一定の成果としては、地域の人的資源等を活用し、教員の負担減も含め外部指導者の登用に関する現場のニーズを把握できたこと、外部人材として登用された者が、その後教職を目指すかのニーズを把握できたことである。露呈した課題は、離島など条件不利地域は、地域の人的資源がそもそも枯渇していることから、汎用的な取り組みにならないことを立証できたことである。

昨年までの調査研究で不十分だった点は、特別免許状の活用推進を前提にしない、多様な人材を登用して新たな教職員集団を構築する仕組みの視点である。小学校高学年から一部の教科について、その教科を専門とする教科担任制が導入されても、それに特別免許は活用されていない。専門性の高い教科指導を行うとともに、教員の持ちコマ数軽減など学校の働き方改革を進め、令和の日本型学校教育の基盤を担う小学校で活用が進まない実態を適切に受け止め、既存の制度活用に固執せず、目的のために必要な制度・施策の企画・実装が必要である。

2.事業内容

本事業ではIT人材が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・展開を目的とした調査研究を行う。しかし、過年度までの特定の地域に応用できない内容、特定の教科や課外活動という狭義な範囲に限った調査研究ではなく、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成を行うために、免許状を有しない者が、学校現場に入職するまでのモデルフローを、特別免許状を含めて広く整理することを目指す。



STEP1(11月)

効率的なIT人材の掘り起こしのために、DXと雇用流動性を促進する転職事業者や、IT分野への転職を支援するリカレント・リスキリング事業者に協力を仰ぎ、IT人材が学校現場へ転職するニーズを調査する。



STEP2(12月)

自治体や学校が求めるIT人材像や、その役割について調査を行い、IT人材が学校現場へ転職するニーズ調査との差があるのかを分析する。



STEP3(12月-3月)

ニーズ調査の中で把握した学校へ転職を希望するIT人材へ研修を提供する。また、研修の中で見取れる資質・能力をまとめ、自治体とのマッチングに活用する。



STEP4(2月)

2024年度に、特別免許状、臨時免許状、特別非常勤講師、その他自治体の独自の採用枠で、転職を希望するIT人材を登用するニーズ調査を自治体に行う。

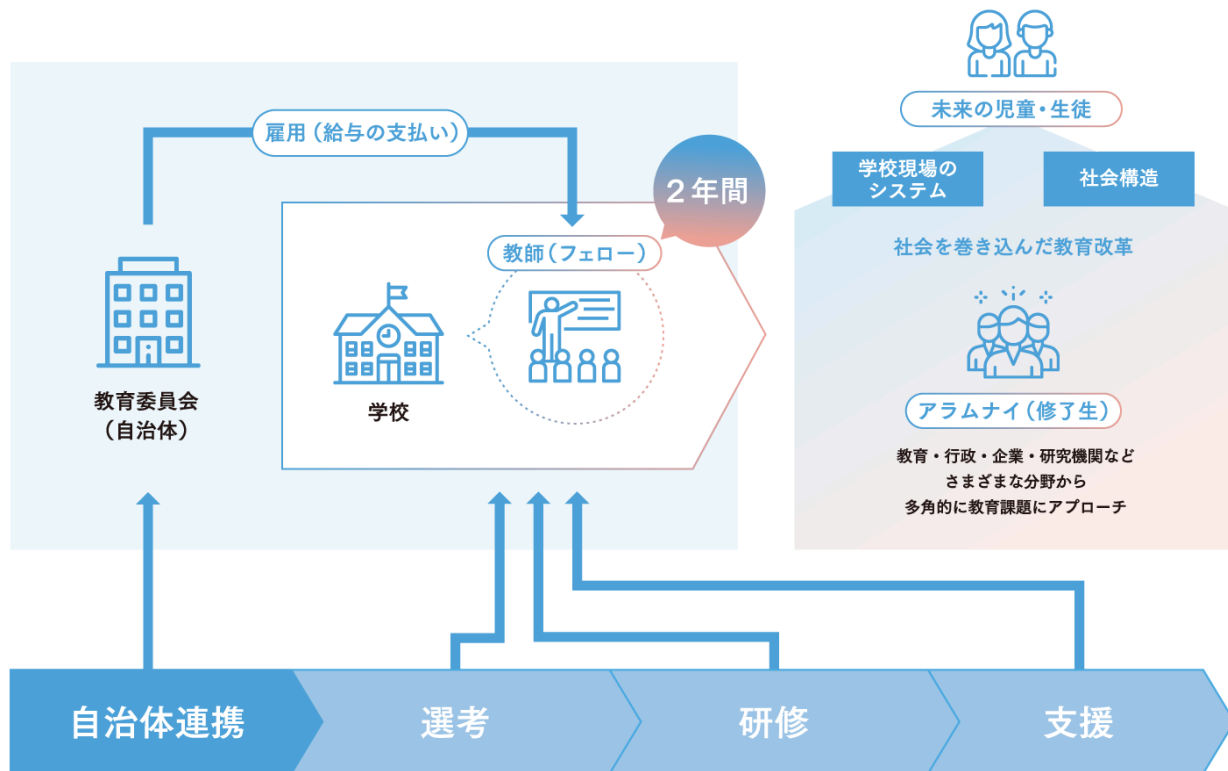


STEP5(3月)

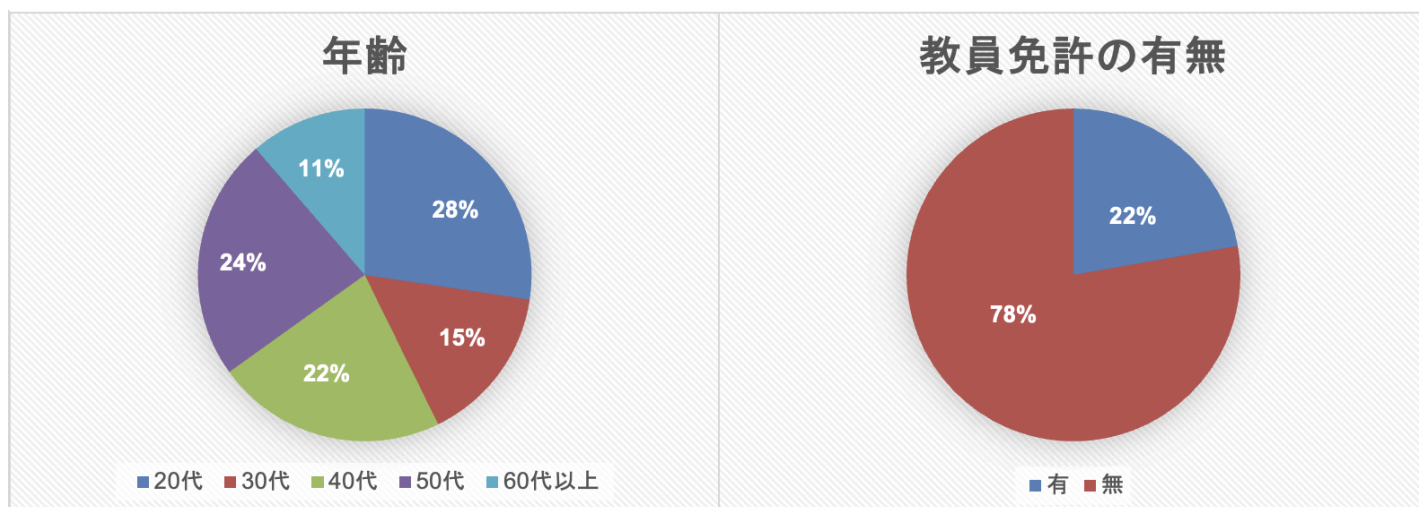
学校現場に転職を希望するIT人材と、特別免許状、臨時免許状、特別非常勤講師、その他自治体の独自の採用枠で、IT人材を登用したい自治体とのマッチングを行う。

3.実施組織

Teach For Japanは、2013年から普通教員免許状を持たない方へリスキリングを行い、自治体と連携して臨時免許状や特別免許状を利活用することで、多様な人材が学校現場へ入職するフェローシップ・プログラムを実施してきた。プログラムを通じて学校へ入職した人数は320名になり、関わった児童生徒は40,000名を超えた。2023年度は21都府県56市区町村でフェロー(教員)が活動している。



2023年にフェローシップ・プログラムへ応募した者の年齢層と教員免許の有無



4.実施内容

4-1. IT人材、またIT技能を身につけ転職を目指す人材へ教職員として転職するニーズ調査

IT人材が学校現場を転職先として検討しているか、検討する場合に他の選択肢と比較する要件などを、アンケートとヒアリングで調査した。調査は、情報通信業の職種経験がある者、エンジニア系(IT、Web、ゲーム、通信)の職種経験がある者、または、IT技能のリスキリングをして転職を目指している者を対象に行った。



調査対象者2,177名

- ・ITに関する職歴があり、転職サイトに登録している者1,797名
- ・リスキリングをして、IT分野へ転職を目指している者380名

a.主な調査分析結果

学校現場への転職意向がある者	8名
転職意向がある者の内、教員免許を持っている者	2名

b.IT人材のバックグラウンドがあり、教職員に転職する意向がある方へのヒアリング調査結果

教員免許を所持している者も含めて、IT分野での職務経歴によるものではなく、各自が以前から教育に対して関心があり、学童保育指導員、学習支援員、児童センター職員、地域スポーツクラブなど、子どもの教育活動に携わった経験があった。

c.IT人材のバックグラウンドがあり、教職員に転職する意向がない方へのヒアリング調査結果

学校現場をキャリアに考えたことはなく、業種が教育でも構わないが、IT職に就くことを目指している。学校現場に転職すると仮定した場合、自身のスキルがどのように活かせるのか想像がつかず、授業を行うことや、児童生徒との関わりに、ITに関する職務経歴が活きとは思わないという意見が目立った。一部、ICT支援員やGIGAスクールサポーターに関心を示した者はいたが、給与等の条件面で目指すことはないことが分かった。また、情報科教員への関心はなかった。

d.IT人材が教員として転職するニーズ調査まとめ

ITに関する業種、職種経験があり、学校現場へ転職を考える者は、過去に教育活動に携わったことがある者のみであった。IT技能を学校現場で具体的に活かすイメージを持たず、IT人材のキャリアの中で学校現場へ入職を考えることは限りなく少ないことが分かった。本事業の目的である、IT人材が特別免許状の活用により、教科担任等で学校現場へ転職する可能性は、IT人材が過去に教育活動に携わった経験があるかに左右される。一方で、企業と連携して社員(IT人材)が教育活動に関わる接点を作る事ができれば、IT人材が学校現場をキャリアの選択肢にする可能性を高めるかもしれない。

IT技能を身につけ転職を目指す人材の中で、学校現場を転職先に考える者は今回の調査ではいなかった。IT技能のリスキリングによる転職は、主に高度IT人材や先端IT人材の職種であるため、IT技能のリスキリングを行う者のニーズとはマッチしないことが分かった。

ICT支援員やGIGAスクールサポーターは、IT人材のバックグラウンドが活用できる一方で、今回調査したIT人材が考える職種とは合致しておらず、一定期間以上ICTを活用して業務をしたことがある者など、専門性よりも経験の有無でカバーできる内容であることが分かった。今回調査したIT人材が考える職種と、ICT支援員やGIGAスクールサポーターの条件には大きな差があり、ICT支援員等は条件の低さからもIT人材とマッチしないことが分かった。

4.実施内容

4-2. 自治体や学校が求めるIT人材像の調査

IT人材の定義、配置状況、求める職務内容についてアンケート調査を実施した。



- ・回答があった都道府県教育委員会32(依頼数47)
- ・回答があった市区町村教育委員会29(依頼数57)
- ・ヒアリングを行った学校長21

a. アンケート内容

- 学校現場においてIT人材は必要だと思いますか。
- IT人材の定義をしていますか、または教育委員会から共有されていますか。
- IT人材の在籍/配置状況について教えてください。
- IT人材に求める職務内容について教えてください。

b. アンケート結果

- 学校現場においてIT人材は必要だと思いますか。

	都道府県	市区町村	学校
必要である	29	29	22
必要でない	3	0	0

必要であると回答した理由一部抜粋

- ❖ 学校現場の教員で、IT (ICT) について教育を受けてきた人材は少なく、ほとんどが研修等で得た知識及び技能によるものである。そのため、今後の社会を支えるデジタル人材育成の観点から、外部のIT人材の活用は、より実践的な学びを実現する上でも、現場の教員に不足している部分を補完する意味で有効と考える(都道府県)
- ❖ 教科「情報」の教員が不足しているため(都道府県)
- ❖ 今後もIT技術を身に付けた人材が担う業務が学校現場で多くなることが予想される。また、ITスキルを身に付けた人材からの様々なアドバイスによって、より効率的で効果的な教育活動が展開できる可能性が高まる。(市区町村)
- ❖ 教員ができない子ども達への具体的な指導がすぐにできるため(学校)

必要でないと回答した理由一部抜粋

- ❖ 必要性は感じているが、持続的な登用が困難である(都道府県)
- ❖ IT人材が何を指すのか不明であるが、ICT支援員を十分に配置できれば現時点では必要でないとする(都道府県)

IT人材の必要性に関する分析

教員の負担軽減、教員のICTを活用した学びの支援という2つのニーズが多かった。都道府県と市区町村教育委員会からは、教員の負担軽減のニーズが多く、学校ではICTを効果的に活用した授業改善を支援するニーズが多かった。IT人材の必要性は、各主体が日々求められている成果や業務によって異なり、IT人材を特別免許状の活用等により学校現場に迎え入れるニーズは、一つの県からは情報科担当教員の不足の解消として挙げられたが、全体ではICT支援的なニーズが目立った。

全体を通して、令和の日本型学校教育を実現する多様な教職員集団というニーズで、特別免許状とIT人材の必要性を述べた内容は見当たらなかった。

- IT人材の定義をしていますか、または教育委員会から共有されていますか。

	都道府県	市区町村	学校
定義している	2	4	3
定義していない	30	25	19

定義における回答内容一部抜粋

- ❖ 学校現場に迎えるIT人材として、ICT支援員を派遣している。ICT支援員は、学校におけるICT支援員の経験を1年以上有する組織かつICT支援能力検定試験及び教育情報コーディネーター3級以上の資格を有するものが在籍する組織の者としている。(都道府県)
- ❖ 市民や企業、団体、教育機関等と連携し、ICTや情報セキュリティ、データ活用など、デジタル活用についての知識や能力を融資、地域社会と行政のデジタル化を下支えする人材(市区町村)
- ❖ ICT活用における校内研修の実施や操作支援、専門的知識を必要とする常行支援や技術指導を行う(学校)

IT人材の定義に関する分析

IT人材の必要性が高いと回答した割合が多い一方で、定義をしていないと回答した割合が多いのは、目的を適切に共有して浸透することができておらず、手段が目的化している状態といえる。ITというキーワードから、今の現場の業務で想定できるICT支援員、GIGAスクールサポーターの位置付けでIT人材を捉えており、特別免許状等を活用し、令和の日本型学校教育を実現する多様な人材が参画できる柔軟な教職員組織像という視点とは言い難い。

- 学校現場へのIT人材の配置状況について教えてください ※複数選択可

質問項目	都道府県	市区町村
ICT支援員以外のIT人材を全ての学校に配置している(情報科教員除く)	1	4
ICT支援員以外のIT人材を一部の学校に配置している(情報科教員除く)	2	0
ICT支援員を全てまたは一部の学校に配置している	19	16
IT人材を配置していない(情報科教員除く)	8	1
情報科教員を全ての必要な学校に配置している	15	—
情報科教員を一部の学校に配置している	7	—
その他	5	9

その他の内容一部抜粋

- ❖ 外部委託した業者に、ネットワークやユーザーアカウント管理を一括に行ってもらっている。(都道府県)
- ❖ 実習助手(普通科(情報)担当)を配置している。(都道府県)
- ❖ 希望する学校にプログラミング支援員を派遣。(都道府県)
- ❖ 教育委員会配置のICT支援員が学校を巡回している。(市区町村)
- ❖ 全市立小中学校を包括する外注によりIT人材を配置している。(市区町村)
- ❖ ICT支援員以外のIT人材を教育委員会に配置している。(市区町村)
- ❖ 各校教員の中からICT推進リーダー、ICT活用コーディネーターを選任(市区町村)

- 学校現場へのIT人材の配置状況について教えてください ※複数選択可

質問項目	学校
ICT支援員以外でIT人材として配置された人材がいる	1
ICT支援員が配置されている	15
教員の中にIT人材が在籍している	4
配置を希望しているが、配置されていない	1
IT人材は必要ではない	0
その他	3

その他の内容一部抜粋

- ❖ 学校にはいないが、教育委員会に常駐している。
- ❖ 市にICT支援員が配置されていて、月に1回程度来校する。
- ❖ 市にICT研究指導員が7名在籍し、市内小中学校19校へ出向いて指導・支援を行っている。

IT人材の配置状況に関する分析

IT人材の定義に関する回答を反映するように、特別免許状等の活用やICT支援員以外の役割で、IT人材の配置はされていない。ICT支援員が配置されていると回答があっても、学校にICT支援員が常駐しているのではなく、一人のICT支援員が複数の学校に関わる配置になっている。そのため、現在はICT支援員が随時学校を訪問し、ICT機器やネットワークに係るトラブル対応をしている形で、プログラミング学習や、ICTを効果的に活用した学びの質の向上を目指す運用は少ない。

- IT人材に求める職務内容はどのようなものですか。 ※複数選択可

質問項目	都道府県	市区町村	学校
ICTに関する授業補助(T2など)	19	22	21
ICTに関する授業実践(1人で授業ができる。情報科教員除く)	9	7	13
ICT以外のITに関わる授業実践	8	5	1
校務分掌の軽減のためのIT活用	25	25	18
情報科教員	12	-	-
その他	1	4	-

その他の内容一部抜粋

- ❖ ネットワークユーザー・ホームページ等の管理。(都道府県)
- ❖ タブレット端末などICT機器の操作支援、機器やネットワークに係るトラブル発生時の原因切り分け、LANケーブルなどのメンテナンス対応など。(市区町村)
- ❖ 教育DXの推進、ICTを活用した授業提案など。(市区町村)
- ❖ ヘルプデスク対応(市区町村)
- ❖ パソコンサポート、その他学校ITの活用(市区町村)

- IT人材を採用する際の雇用形態で、望ましいのはどれですか。

質問項目	都道府県	市区町村	学校
常勤講師/教諭(教員免許有)	9	3	5
非常勤(教員免許有)	1	2	3
常勤(免許がなくても採用可能な雇用)	8	10	12
非常勤(免許がなくても採用可能な雇用)	7	9	2
その他	7	5	-

その他の内容一部抜粋

- ❖ 民間委託。(都道府県、市区町村)
- ❖ 選択肢のすべての雇用形態。(都道府県)
- ❖ 情報科教員については常勤講師/教諭(教員免許有)が基本。(都道府県)
- ❖ 教員定数外での任用。(学校)
- ❖ できれば教員としての資質を持った方が望ましいと考える。(学校)

IT人材に求める職務内容と望ましい雇用形態に関する分析

IT人材のバックグラウンドを活かし、ICTに関する授業やICT以外のITに関わる授業を担当してほしいという回答は、教員の負担軽減や、業務サポートの観点に比べて低かった。しかし、その理由を確認する記述内容から、教員としての職務を任せたいが、その条件では採用の可能性が低くなることを考慮している事がわかった。また、小学校では学級担任としてのニーズが高く、IT人材の専門性へのニーズではなかった。学校現場のIT人材を活用するニーズは、教員の負担軽減や、業務支援よりも、学級担任や教科担任を担える人材の方が高い。しかし、学級担任や教科担任として、特別免許状を活用する考えはなく、あくまで普通教員免許を持ったIT人材を求める考え方であった。都道府県教育委員会においては、小学校や中学校に比べ、情報科というIT人材のバックグラウンドを活かす登用がしやすいにも関わらず、IT人材の専門性が、情報科教員に応用できる技能とは考えておらず、常勤では教員免許を持った人材を求めている、本事業の調査研究目的である特別免許活用した外部人材の登用という考えは低いといえる。

自治体や学校が求めるIT人材像の調査と重なり、教育委員会や学校がIT人に求める職務内容は、ITツールやデジタル技術を高度な次元で戦略的に活用するITストラテジストやプロジェクトマネジャー、ITアーキテクトなどの高度IT人材や、AIやIoT、ビッグデータといった最先端技術に精通している先端IT人材ではなく、ITツールの運用保守、システムの運用保守、要求に応じて関数を組めたり、プログラミングできる従来型IT人材になる。当たり前のように思える一方で、学校現場が想定しているIT人材の技能を適切に要件定義しなければ、その人材を登用するための適切な条件の設定を含めて、効果的かつ効率的に掘り起こして登用することは難しい。

4.実施内容

4-3. ニーズ調査から、IT人材で転職を希望する者へ研修を提供

事業期間でIT人材が円滑に学校現場に参画するために、ターゲットはペルソナ①と②に当てはまる5名を対象にした。自治体や学校は、学級担任や教科担任への登用ニーズが高いため、TFJの実績を活かして教職員としての入職を支援する研修を提供した。

IT人材が学校へ入職する可能性	IT人材	施策	自治体/学校
高い	ペルソナ① 教員免許を有しており、教育活動に携わった経験がある従来型IT人材	GIGA端末、特別支援教育、いじめ・不登校対応等、近年の学校現場の現状を伝え、その基本的対応についてキャッチアップができる研修を実施。	ICT支援員やGIGAスクールサポーターとしての配置よりも、学級担任や教科担任として配置をしたい。
	ペルソナ② 教育活動に携わった経験がある従来型IT人材	GIGA端末、特別支援教育、いじめ・不登校対応等、近年の学校現場の現状を伝え、その基本的対応についてキャッチアップができる研修に加え、学習指導や教職教養といった、教員免許の取得に近い研修を実施。	教員としての適性を見とることができれば、学級担任や教科担任としての配置したいが、特別免許状を活用する発注はない。ICT支援員やGIGAスクールサポーターとしての配置の可能性もある。
	ペルソナ③ 教育活動に携わった経験がない従来型IT人材	教育活動に携わる経験の創出が必要。その後、希望者にGIGA端末、特別支援教育、いじめ・不登校対応等、近年の学校現場の現状を伝え、その基本的対応についてキャッチアップができる研修を実施。	ICT支援員やGIGAスクールサポーターとしての配置の可能性が高い。
低い	ペルソナ④ 高度IT人材、先端IT人材、またはそれを目指す者のキャリアに学校現場は選択肢にない。		高度IT人材、先端IT人材が技能を活かす業務内容を発想できていない。

- 学校現場への転職の意向がある8名のうち2024年3月に入職可能な5名に研修を実施した。2名はペルソナ①に当てはまり、3名がペルソナ②に当てはまる。

IT人材A

年齢	50代
居住地	大阪府
最終学歴	大学
直近の業種	その他サービス業
直近の職種	営業系
ITバックグラウンド	システム開発
教員免許の有無	無

IT人材B

年齢	50代
居住地	兵庫県
最終学歴	高校
直近の業種	運輸業、郵便業
直近の職種	施設・設備管理、技能工、運輸・物流系
ITバックグラウンド	エンジニアリングサービス事業
教員免許の有無	無

IT人材C

年齢	60代
居住地	神奈川県
最終学歴	大学
直近の業種	情報通信業
直近の職種	専門職系(コンサルタント、金融、不動産)
ITバックグラウンド	情報通信業
教員免許の有無	有 中学校教諭一種免許状-家庭、高等学校教諭二種免許状-家庭

IT人材D

年齢	20代
居住地	東京都
最終学歴	大学
直近の業種	情報通信業
直近の職種	営業
ITバックグラウンド	情報通信業
教員免許の有無	有 中学校教諭一種免許状外国語(英語)、高等学校教諭一種免許状外国語(英語)

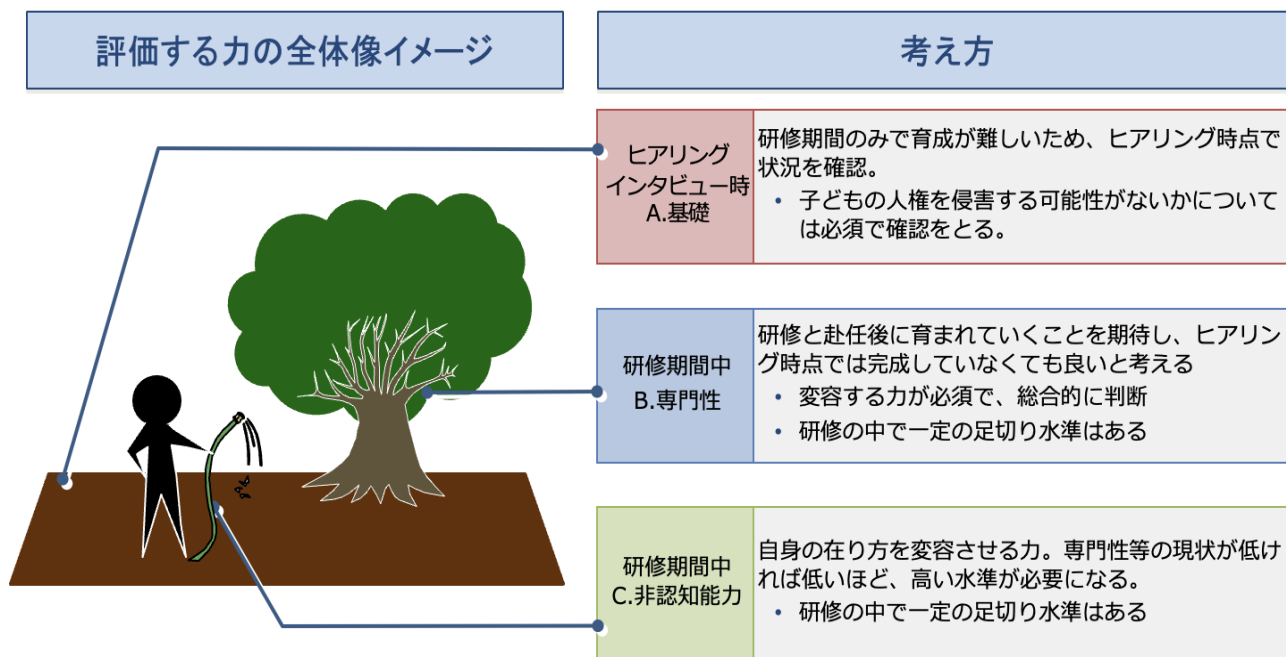
IT人材E

年齢	30代
居住地	京都府
最終学歴	大学
直近の業種	情報通信業
直近の職種	クリエイティブ系
ITバックグラウンド	Webエンジニアリング
教員免許の有無	無

● 研修内容(オンラインは1回120-150分、集合研修は10:00-18:00の1日)

No.	月	実施方法	内容
1	12	オンライン	ガイダンス、交流
2		オンライン	自己価値観セッション、チームビルディング
3		オンライン	教職教養:教育の目的、学習指導:学習指導要領 / 3つの柱①
4		オンライン	学習指導:3つの柱② / 見方考え方
5		オンライン	学習指導:主体的・対話的で深い学び、授業と指導案
6		オンライン	学習理論:学習科学① 学習指導:学習評価
7	1	オンライン	教職教養:令和の日本型学校教育 学習指導:授業と学習評価
8		オンライン	模擬授業に向けた学習デザインの対話、在り方セッション
9		集合	模擬授業:算数
10		オンライン	学習理論:学習科学②、自己価値観セッション
11		オンライン	教職教養:人権教育、授業デザイン対話:算数
12		オンライン	学習理論:学習科学③、教職教養:学校組織マネジメント
13		オンライン	教職教養:危機管理、授業デザイン対話:算数
14		オンライン	教職教養:カリキュラムマネジメン、学習指導:学習の成果/学習評価
15	2	オンライン	学習理論:学習科学④、適性レビュー
16		オンライン	在り方セッション、学習指導:学びを深める
17		集合	模擬授業:国語
18		オンライン	自己価値観セッション、教職教養:生徒指導
19		オンライン	教職教養:特別支援教育、授業デザイン対話:国語
20		オンライン	学習理論:学習科学⑤、学習指導:教具の検討
21		オンライン	教職教養:教育相談、授業デザイン対話:国語
22	3	オンライン	学習理論:学習科学⑥、学習指導:学習者中心の学習観
23		オンライン	教職教養:キャリア教育・進路相談、学習指導:デモ指導案のワーク・解説
24		オンライン	学習理論学習科学⑦、在り方セッション
25		集合	模擬授業:国語
26		オンライン	学習理論:学習科学⑧
27		オンライン	学習理論:学習科学⑨、授業デザイン対話:授業改善のサイクル
28		オンライン	振り返り

● 研修で育み、見取る資質・能力



目指したい状態

ヒアリングインタビュー時 A.基礎	人権感覚・倫理観	人権感覚・倫理観に関する懸念が想定されない。
	主として人とかかわりに関する力	他者と円滑に関わることができる。
	思考力	本質を捉え、考え深めることができる。
	教育や社会に対する思いや価値観	自分自身の実現したい世界(社会)を語るすることができる。
研修期間中 B.専門性	学習者中心の学習デザイン	行動主義、構成主義、社会的構成主義等の学習理論の違いを理解し、学習設計できる。
	教職に関する知識	指定した言葉・概念についてその意義と具体的な内容を説明することができる。
	学習指導に関する知識・技能	ねらい・指導・評価の一貫性のある学習をデザインすることができる。主体的で対話的で深い学びの視点で授業改善のサイクルを回すことができる。
	生徒指導に関する知識	生徒指導の目的や意義を説明することができる。生徒指導の種類ごとに、具体的な行動を想定することができる。
	特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応に関する知識	インクルーシブ教育システム、特別支援教育の目的や意義を説明することができ、具体的な取り組みを想定することができる。
研修期間中 C.非認知能力	ICTや情報・教育データの利活用に関する知識	ICTを手段として捉え、授業デザインすることができる。
	メタ認知	俯瞰的・横断的及び客観的に自己(自己の認知プロセス)を認知・理解できる。
	適応力	変化する環境や状況に柔軟かつ効果的に対応できる。
	誠実性	取り組むべき課題の取り組み方や、状況についてのコミュニケーションに、懸念が想定されない。
	GRIT	全ての課題に取り組むことができる。
	自分の成長や興味に対する思いや価値観	自分自身の教師として在りたい姿を語るすることができる。

4.実施内容

4-4. 特別免許状、臨時免許状、特別非常勤講師、その他自治体の独自の採用枠で、転職を希望するIT人材を登用できるかを自治体に調査

求めるIT人材像の調査を行なった自治体の中から、10の市区町村教育委員会に、2024年4月に教員免許を有しているIT人材と、教員免許を有さないIT人材に特別免許状等を活用して登用するニーズがあるかを調査した。



調査内容

- 教員免許を有しているIT人材の登用を希望するか
- 教員免許を有していないIT人材に特別免許状等を活用して登用を希望するか

調査結果

ヒアリングを実施した全ての教育委員会から、IT人材をICT支援員やGIGAスクールサポーターとしてではなく、学級担任等の教職員として登用したい希望を確認できた。登用のニーズを調査したのは2月後半であったため、次年度始業時に教員が充足している状態を目指している事が大きな要因の一つでもあった。各教育委員会へ各IT人材のバックグラウンドを共有したが、業務軽減や業務支援を似合う支援員ではなく、教科指導を担う教員として登用したいため、5名が受けた研修内容、研修の中に作成した授業デザインシート(指導案)等の成果物、研修実施者からみたIT人材の所感を確認し、教員の資質・能力を判断している様子が見とれた。教育委員会が重要視するのは、外部人材の経歴ではなく、学校現場に適応できると確認できる入職までのプロセスと実績のある第三者からの評価であることが分かった。

4-5. 教育委員会が臨時免許状で転職を希望するIT人材を登用

	年齢	教員免許の有無	活用する教員免許	配属校種	役割(最終決定は学校長のため面談時のもの)
IT人材A	50代	無	臨時免許状	小学校	学級担任 or 専科 or 少人数指導
IT人材B	50代	無	臨時免許状	小学校	専科 or 少人数指導
IT人材C	60代	有	臨時免許状	小学校	専科 or 少人数指導
IT人材D	20代	有	当該免許	中学校	英語教科担任
IT人材E	30代	無	臨時免許状	中学校	理科教科担任

マッチング結果

IT人材の職務経歴で、特別免許状を活用して小学校と中学校に入職することを協議したが、小学校でプログラミング学習の専科教員として検討した時に、多くの学校ではそれよりも学級担任等の充足を先に満たす必要があった。また、プログラミング学習の指導には、IT人材でもITツールの運用保守、システムの運用保守ではなく、エンジニア系の専門性が適している事も分かった。小学校では特定の教科しか対応できない特別免許状を活用するより、臨時免許状による入職で、入職後の学校の状況によって、学校長が臨機応変に人事配置できる在り方が望ましいため、特別免許状の運用は見送られた。

中学校では、技術家庭科の中に情報が扱われているが、それ以外にも材料と加工法などの指導領域があり、IT人材の職務経歴だけで技術家庭の特別免許状を出すことはできなかった。現場のニーズとIT人材の特徴を考えた時に、特別免許状は小学校、中学校にIT人材が入職するための施策としては有効ではなかった。

5.本事業のまとめ

1. ITの業種、職種経験がある人材は、教員をキャリアとして考えていない

IT人材は高度IT人材、先端IT人材、従来型IT人材と区分でき、高度IT人材と先端IT人材は、ITストラテジスト、ITアーキテクト等の職種や、AIやIoT、ビッグデータといった最先端技術の開発、それらに応用したサービスを開発する職種を目指しており、教員として情報科等を教えるキャリアへのニーズはなかった。また、IT人材の給与と教員の給与では差があり、教育活動に携わったことがある者でない限り、学校現場へ入職することを考える者はほとんどいない。

東京都 小・中・高等学校 社会人経験者(5年)	約460万円/年
社会人歴5年目のエンジニア年収例	平均約760万円/年、中央値698万円/年

* 東京都公立学校教員採用ポータルサイトとエンジニア向け給与データベースサービスPROJECT COMPの情報を元に作成

従来型IT人材は学校現場をキャリアに考える可能性はあるが、IT人材として働いている間に、教育活動に関わる機会の創出がポイントになる。また、プログラミング教育や情報科を担当する専門性が全員にあるわけではなく、ICT支援員やGIGAスクールサポーターとしての職務の方が親和性が高い。しかし、ICT支援員やGIGAスクールサポーターの給与も、従来型IT人材に比較して高いわけではないため、人材を獲得するのは容易ではない。

2. 自治体や学校が考えるIT人材は、ICT支援員やGIGAスクールサポーターとしての職務であり、特別免許を活用して教員として迎え入れるニーズはない

現行の学校運営を行うために人材不足の解消ができるなら、IT人材を受け入れたいというニーズであり、特別免許状等を活用し、令和の日本型学校教育を実現する多様な人材が参画できる柔軟な教職員組織を目指す意見はなかった。IT人材のバックグラウンドではなく、教員免許の有無に言及している時点で、本事業の目的である、特別免許状の活用等により、IT人材が円滑に学校現場へ参画するモデルを創出するマインドセットを持っていない。

IT人材をICT支援員やGIGAスクールサポーターとして迎え入れ、教員の負担軽減や、ICTを活用した学びの推進支援をするニーズはあるが、それも学級担任や専科教員の充足があった後のニーズであり、優先度は高くない。

3. 特別免許状はIT人材が円滑に学校現場に参画するために有効な施策ではない

特別免許状は、教員免許状を持っていないが優れた知識経験等を有する社会人等を教師として学校現場に迎え入れることにより、学校教育の多様化への対応や、その活性化を図るための免許状である。今回の調査では自治体や学校が、IT人材を特別免許状を活用して学校現場に迎え入れる可能性が限りなく低いことが分かった。

小学校	教育委員会や学校は、IT人材の知識経験等を有して担う教科はプログラミング教育以外に想定できていない。しかし、小学校ではプログラミング教育よりも、算数、理科、社会、音楽、図工、外国語、体育など、義務教育9年間を見通した教科担任制の在り方に関わる専科教員ニーズが高い。また、喫緊の課題は学級担任の充足であり、特別免許は教科担任のみのため、小学校の学級担任制には全く沿わない免許である。小学校で特別免許状を推進するには、教科の範囲の制限を撤廃するなどの規制緩和が必須である。しかし、その場合は臨時免許状で事足りるため、臨時免許状の趣旨を、「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定し、助教諭、養護助教諭の資格を付与し、資質能力を一定水準に確保する。」という現状から、「令和の日本型学校教育を実現する多様な人材が参画できる柔軟な教職員組織の構築を目指し、助教諭、養護助教諭の資格を付与し、資質能力を一定水準に確保する。」に転換する事で十分である。
-----	--

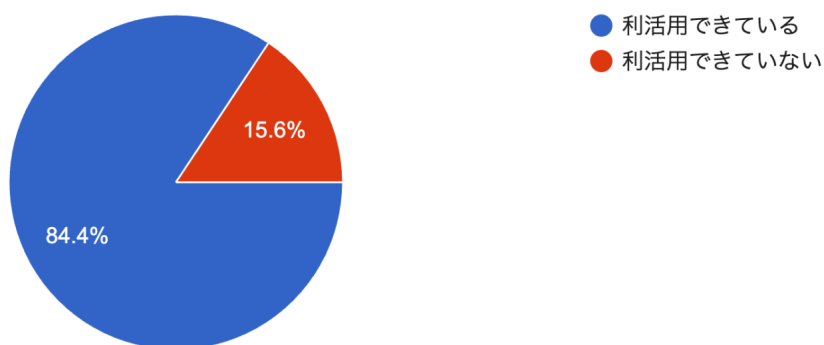
中学校	教育委員会や学校は、IT人材の知識経験等を有して担う教科を情報で想定している。しかし、情報が含まれる技術家庭科は、情報以外にも材料と加工法などの指導領域があり、IT人材の職務経歴だけで技術家庭の知識経験等を有しているとはいえない。現場のニーズとIT人材の特徴を考えた時に、特別免許状は中学校にIT人材が入職するための施策としては有効ではない。IT人材を中学校に迎え入れるのは、特別非常勤講師として技術家庭科の情報の領域で登用する可能性が考えられる。そこで改善が必要なのは、特別非常勤講師の単価であり、エンジニアの時間単価と同等まで引き上げることが必要である。
高等学校	教育課程上、小学校、中学校に比べ、IT人材の知識経験等を教員として迎ええられる可能性が高い。しかし、任命権者である教育委員会が、教員免許を有していないIT人材を、情報科教員としての知識経験等を有しており、学校教育の多様化への対応や、その活性化を図るために登用するマインドセットを持っていないため、今後運用されていく見込みはない。本来の目的とは異なるが、多くの高校にとって大学入試に関係することは重要な位置付けになる。2025年1月より、国立大学の大学入学共通テストにおいて、情報が必須化する予定だが、私学の大学が追随する様子が見られないのと、IT人材を特別免許状を活用して登用することが、入試対策に有益だということも考えられないので、特別免許状を活用してIT人材を学校現場に迎え入れる可能性は限りなく低い。

4. 従来の特別免許状とは別に、柔軟に活用することが可能な教諭の免許状を授与できるようにすることが必要

本事業は、教員免許を有さないIT人材が、学校現場へ参画するためのニーズとボトルネックを、入職側と採用側それぞれの視点から適切に把握し、多様な専門性を有する質の高い教職員集団を構築するための人材の養成、教職員の採用のあり方について検討した。IT人材側のニーズ、教育委員会側のニーズは記述した通りで、特別免許状はIT人材が円滑に学校現場に参画するために有効な施策ではないといえる。重要なのは、特別免許を活用することが目的にならないように、特別免許が令和の日本型学校教育を実現する手段として効果的なのかを検証したことだ。昨年までは特別免許状の活用推進を前提にした調査研究だったが、実態を適切に受け止め、既存の制度活用に固執せず、目的のために必要な制度・施策の企画・実装が必要である。

- 多様な人材が学校教育に入っていける仕組みとして、特別免許状の制度は利活用できていると思いますか。(都道府県教育委員会)

多様な人材が学校教育に入っていける仕組みとして...免許状の制度は利活用できていると思いますか
32件の回答



- 特別免許状授与件数

	小学校	中学校	高等学校
令和2年度	22	60	142
令和3年度	32	83	203
令和4年度	66	104	313

- 教職員数 文部科学統計要覧(令和4年版)より

小学校	中学校	義務教育学校	高等学校
474,068名	294,700名	5,945名	299,645名

- 教職員数の中で特別免許状を授与された職員の割合(令和4年)

小学校	中学校	高等学校
0.01%	0.03%	0.1%

教職員の中で特別免許状を授与された職員の割合を見た時に、1%にも遠く及ばない状態で、調査に回答した授与権者の教育委員会の約85%は「多様な人材が学校教育に入っていける仕組みとして、特別免許状の制度は利活用できている」と考えている。このような状態で、今後推進が進むとは到底思えない。そこで、従来の特別免許状とは別に、柔軟に活用することが可能な教諭の免許状を、教育委員会以外から授与できるようにすることが必須である。

他に考えられる施策としては、特別免許状による入職は教職員定数に数えられず、その人件費を全額国が負担すること。特別免許状による入職数の割合が、国が負担する教職員の給与費に影響し、現在の3分の1から増えていく仕組みにすることなどが考えられる。それほど大きなインパクトにしない限り、現在の状態で「多様な人材が学校教育に入っていける仕組みとして、特別免許状の制度は利活用できている」と考える教育委員会の組織文化を変えることは不可能に近い。

5. 教育委員会の組織文化を変革する施策

教育委員会に社長室のような部署を新たに設置する。TFJが連携している自治体に、地域おこしプロジェクトマネージャー制度を活用し、公教育の変革を担う人材を教育長直下のポジションで採用した。既存の教育委員会の構造で変革を推進するには、同質性も高く、人員の余裕もない。そこで、ある一定の年収で採用できる地域おこしプロジェクトマネージャーでは、それに資する人材を採用できた。今後は、外部人材の登用という考えを、教育委員会の変革に焦点をあて、地域おこしプロジェクトマネージャー以上の年収で、数人配置できる施策を実装できれば、特別免許状の推進なども進む可能性はある。

6. 本事業から見た社会人が転職する際の給与の課題

5年以上社会人経験がある者が、教員に転職する場合の給与が低すぎる。給与の算出方式が複雑で、全ての自治体で早急にモデルを作成して開示させる必要がある。特に、教員免許を有さない臨時免許状を活用した入職者は給与が低すぎて、多様な人材の入職を阻害する大きな要因になっている。また、給与の算出に使用する在職証明書を、10年以上も遡って求めるケースがあった。それは、教育に携わった経験を重要視する給与の算出の課題であり、民間の転職同様に、前職か前前職くらいまでの在職証明書で算出できるモデルに刷新する必要がある。

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、認定特定非営利活動法人 Teach For Japan 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。