

10 これからの教育を担う優れた教員の確保・育成

【現状と課題】

都内公立学校 年齢別教員数

- ・若手や経験の浅い教員の割合が高い

教員採用選考の実施状況

- ・受験者数は増加しているものの、採用者数の増加に伴い、受験倍率の改善はわずかにとどまっており、引き続き受験者数の増加に向けた取組が必要

若手教員育成研修の成果に関する校長の評価

- ・「学校運営力」や「外部との連携」に関する評価が低い傾向

【強化のポイント】

- 教員志望者に対して、東京都の教職の魅力とリアルを伝える PR を充実
- 「東京都公立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標」に基づく教員の資質・能力の向上
- 将来、教育管理職として学校経営をけん引することを見据えた、早期からの意識付けと学校マネジメント能力の強化

【指標】

- ✓ 教員採用選考の受験者数の増加
- ✓ 管理職選考における競争原理が働く倍率の確保

施策展開の方向性^{②③}

新たな学びを担う優れた教員の養成・確保

1 養成段階・採用段階における実践的な指導力の育成（指導部・人事部）

(1) 「東京都教員育成協議会」における連携促進

教員の研修や資質向上に関係する大学等と教員の育成ビジョンを共有し、教員の資質・能力の向上に係る事項の調整及び協議を行う。

(2) 「東京教師養成塾」の実施

ア 特別教育実習

教師養成塾生となった大学生が、教師養成指定校での年間 40 日以上の実習や、異校種又は異なる障害種別の授業参観等を通して、実践的な指導力や柔軟な対応力を身に付ける実習を行う。

イ 教科等指導力養成講座

教職員研修センターや都内施設において年間 10 回程度、教師養成塾生が東京都の教育課題や施策の理解を深め、教科等の専門性や指導技術の向上及び学級経営における実践的な指導力等を身に付けるための講座を実施する。

(3) 教職大学院との連携

ア 共通に設定する領域・到達目標の反映

都教育委員会と協定を締結する五つの教職大学院（創価大学・玉川大学・帝京大学・東京学芸大学・早稲田大学）において、学部新卒学生に求められる事項（都教育委員会が示す「共通に設定する領域・到達目標（令和6年3月版）」）をカリキュラム及びシラバスに位置付け、実施する。

イ 連携協力校の指定

都教育委員会は、学部新卒学生が実習する候補校として、東京都公立学校を指定し、五つの教職大学院は候補の中から選定する。

※学部新卒学生とは

- ・東京都公立学校教員採用候補者選考を受験する意思のある者
- ・東京都公立学校教員採用候補者名簿登載期間が延長されている者

(4) 社会人からの教員採用予定者の専門性向上

民間企業からの転職者等、教員免許状取得から時間が経過した採用予定者が、安心して教壇に立てるよう、任用前に教員として身に付けるべき知識や技術の学び直しができる講習を実施する。

2 優秀な教員志望者の確保（人事部）

(1) 優秀な教員志望者の確保

ア 地方会場における選考

日本全国から優秀な教員を確保するために、東京都内のほか、地方に複数の選考会場を設け採用候補者選考を実施する。

イ PRの拡充・拡大

(ア) 教員採用PR冊子の作成・配布

東京都公立学校の教員を目指す方へ、東京都が目指す教育、東京都が求める教師像、教育施策、現職教員の声、教員の働く環境や働き方改革の状況、キャリアアップ、研修制度やサポート体制、ライフ・ワーク・バランス及び給与・福利厚生制度等を掲載した、東京都公立学校教員採用PR冊子を作成・配布する。

(イ) 採用情報の発信

東京都公立学校教員の採用情報を広く周知するため、教員採用ポータルサイト（ホームページ）、SNSやターゲティング広告等様々な媒体を活用して情報を発信する。

(ウ) 「教員採用ナビゲーター」の委嘱

現職教員を「教員採用ナビゲーター」として委嘱の上、説明会等において、パネリストとして登壇する等積極的に活用し、教員志望者に対して、東京都の教育や学校の魅力を様々な機会を通じて伝えていく。

(エ) 個別相談会の開催

東京都公立学校教員の志望者を対象に、東京都の教員としてのやりがいや授業づくりの実際等、「教員採用ナビゲーター」をはじめ経験豊富な現役の教員と直接対話できる個別相談会を開催する。

(オ) 学校見学会の開催

東京都公立学校教員の志望者を対象に、都内公立学校において「東京の学校の様子」及び「東京の児童・生徒たちの様子」を実際に見ることができる「学校見学会」を開催

する。

(カ) 「TOKYO 教育 Festa!」の開催

働き方改革の今や教員のやりがい、勤務条件など、さまざまなテーマを通じて、東京都の教員として働くリアルを現職教員が直接伝える「TOKYO 教育 Festa!」を開催する。

ウ 教員採用選考におけるデジタル技術を活用した広報

教員採用ポータルサイトをはじめとする教職の魅力を広く伝えるチャンネルを運営するとともに、マイページの活用等による、充実した登録者向けコンテンツの提供や多様な PR イベント等と連携させた情報発信・参加受付など、きめ細かな PR を行うことで、教員採用選考への誘引を図る。

エ 教員採用候補者への支援

教員採用候補者が採用後に教員としての職務を円滑にスタートできるよう、合格者専用ホームページにサービスや情報セキュリティ、教育職員免許状等に係る知識を e-ラーニングにより習得することができる環境を引き続き整備する。また、教員になるに当たって知っておくべき情報を採用前に提供する、「採用前実践的指導力養成講座」の動画配信を行う。

オ 英語教育を推進する教員の採用（再掲）

グローバル人材育成のための英語教育の充実を図るため、教員採用候補者選考の小学校全科（英語コース）において、中学校又は高等学校教諭の「英語」の免許状を有する者を採用する。

また、教員採用選考（大学推薦）において、CEFR B2 以上保有者に係る新たな推薦基準を設定し、応募しやすい環境を整備する。

カ 国際貢献活動経験者の採用

グローバル人材を育成するための教育をより効果的なものとするため、教員採用候補者選考において、国際協力機構（JICA）の青年海外協力隊や在外教育施設等の経験者（国際貢献活動経験者）を対象とした特別選考を実施する。

(2) 東京都教員等奨学金返還支援事業

教員志望者を増加させるとともに、選考合格内定者の採用辞退や現職教員の退職を抑制し、教員の安定的な確保を図っていくため、東京都公立学校教員等として令和 7 年度以降初めて採用された者等を対象として、大学在学時に貸与を受けた奨学金の返還を支援する事業を令和 7 年度から実施している。（令和 7 年度申請者数：925 名）

3 将来の東京の教育を担う意欲ある人材の育成・確保（指導部・都立学校教育部）（再掲）

(1) 東京学芸大学との高大連携の推進（再掲）

将来の東京の教育を担う人材の育成に向けて、都立小金井北高等学校、都立調布北高等学校、都立武蔵野北高等学校、都立国分寺高等学校等において、希望する生徒に教師としての基本的な素養や職業意識等を育成するとともに、その学びを大学での専門的な学びにつなげる。

ア 教員の魅力を伝えるセミナーや大学見学会を含めた特別セミナーの実施

教師の魅力を伝える機会を提供することにより、将来の職業選択の一つとして教職への興味・関心を醸成する。

イ 教職大学院生による専門教科・科目のワークショップへの参加

土曜日や長期休業中を活用し、教師を志望する生徒が、互いに切磋琢磨しながら、教師としての基本的な素養や職業意識を習得するワークショップを実施する。

ウ 教員養成分野における専門的な講義や研究活動の実施

希望により選択できる「チーム・エデュケーション」を導入し、「教育学基礎」、「教育課題研究」、「特別講義」等を実施するとともに、小学校で外国語（英語）の指導ができる教員となるための英語教育に取り組む。

エ 学習ボランティアや学校行事ボランティアを体験

小・中学校での学習ボランティアや学校行事ボランティア等の体験を通して、教職への興味・関心のより一層の醸成を図る。また、東京学芸大学実習生の実習期間に、実習先の小・中学校に訪問して、小・中学校の教職員及び教育実習生の働きぶりを見学することで、教職への理解を深める。

施策展開の方向性②4**教員一人一人のキャリアに応じた資質・能力の向上**

1 教員経験等に応じた教員研修及び啓発支援の充実（指導部・人事部・グローバル人材育成部）

(1) 「東京都公立学校の校長・副校長及び教員としての資質向上に関する指標」を踏まえた教員研修の実施

ア 教員のキャリアステージや職層に応じた研修の実施

(ア) 経験に応じた研修

採用からの経験順に、東京都若手教員育成研修〔1年次（初任者）研修、2年次研修、3年次研修〕、新規採用者研修、中堅教諭等資質向上研修Ⅰ〔在職11年目を基準〕及びⅡ〔在職21年目を基準〕を実施する。

(イ) 職層に応じた研修

主任教諭を対象とした研修、主任（教務主任、生活指導主任、進路指導主任）を対象とした研修、主幹教諭・指導教諭を対象とした研修、教育管理職候補者を対象とした研修及び教育管理職を対象とした研修を実施する。

イ 教員の教育課題に関する対応力を高める研修の実施

(ア) 学校教育におけるリーダーの養成

特別支援教育コーディネーター研修や教育課題に対する推進者養成研修等を実施する。

(イ) 教科や教育課題に関する専門性の向上

教科等の専門性の向上や教育課題への対応等の目的・内容に応じて、講義、協議、演習を設定したり、授業研究や所属校における実践研修等をするなど様々な形式で、学校、大学や関係機関等と連携して専門性を向上させる研修を実施する。

(2) オンライン研修

ア ライブ配信

(ア) 双方向

Web会議システムを用いて、研修中に双方向の協議・演習などを行う。

(イ) 一方向

Web を介して、研修日時のみ、動画をライブ視聴する。

イ オンデマンド配信

Web を介して、動画を一定期間内に視聴する。

(3) 教員異動の促進による人材の育成等

公立学校教員の定期異動においては、都全体の教育水準の向上を図るとともに、教員に多様な経験を積み、資質能力を向上させる人材育成の視点に立ち、全都的な視野での広域的な人事異動を行う。

具体的には、定期異動において区市町村立学校、都立高等学校等及び都立特別支援学校ごとに、地域性や特色に応じた地域、ステージ区分を設けるとともに、異動年限を適切に管理することにより、各教員がそのキャリアに応じて、多様な地域・特色の学校で経験を積むことができる異動を促進する。

(4) 全国教員研修プラットフォーム (Plant)

教員が、自身の研修履歴を全国教員研修プラットフォーム (Plant) 上で確認するとともに、管理職ともその情報を共有し、自身のキャリアや課題等に応じた研修を選択的に受講できるようにすることにより、教員の資質・能力の向上を図る。

ア 「東京都公立学校の校長・副校長及び教員としての資質向上に関する指標」上の位置付けを明確にした研修

各研修を「東京都公立学校の校長・副校長及び教員としての資質向上に関する指標」に示された項目と関連付けて表示することで、教員のニーズに合った研修を選択できるようにする。

イ 研修履歴

「東京都公立学校の校長・副校長及び教員としての資質向上に関する指標」に示された項目別に研修履歴を表示することで、教員自身の学びの方向性が明確になるとともに、管理職による受講奨励を促進する。

ウ 全国の研修等へのアクセス

全国教員研修プラットフォーム (Plant) 上に開設されている全国の大学等が配信するオンデマンド研修等の中から、教員の課題意識に適した研修等を選択して受講等を行うことなどにより、教員の自己啓発を支援する。

(5) 教職員研修センターの研究機能強化

ア 先端研究の牽引

(ア) 最先端の学術研究を行っている大学や先端技術を有する企業と連携し、その知見を取り入れることで、全国に先駆けた研究を行う。

(イ) ティーチング、コーチング及びファシリテーションスキルの意図的な使い分けや教育データの利活用などにより教員の指導技術の変革を促すために、大学や企業と連携し、多角的・多面的な教育研究を行う。

イ 研究体制の刷新

(ア) 所内の統括指導主事会及び指導主事会、教科等部会及び拡大教科等部会を活性化させ、全所体制で研究に取り組むことで、指導主事の各教科等の専門性を更に高める。

(イ) 指導主事等を学校に派遣し、校内研究に対する指導・助言を行う際に、教員の授業改善への取組や課題に寄り添い、高度な専門性に裏付けられた伴走型支援を行う。

(ウ) 教育課題研究とカリキュラム開発研究について、所内の人的リソースを活用して、実効性のある研究を行う。

ウ 研究成果の普及

(ア) 所内各課で行う研修プログラムに、研究の成果を反映させ、学校や教育委員会等を訪問して実施する研修の新たなモデルプランを作成し、普及を図る。

(イ) 教育課題研究発表会をプレス発表し、参加対象者を都民及び道府県教育機関とし、全国に向けて更なる研究成果の普及を図る。

(6) 教員海外大学院派遣研修（再掲）

東京都の教育課題の解決及び政策立案等の中心となる教員を育成するため、東京都公立学校の教員を海外大学院に派遣し、実践的・専門的に学びを深めることで、東京都の教育の充実を図る。

2 特別な配慮や支援を必要とする児童・生徒への対応力の向上（人事部）

(1) 人事交流の促進による専門性の向上

特別支援教育の専門性を継続して発揮し力量を更に高める観点から、以下の取組を含め、多様な経験や専門性の向上につながる教員異動を実施する。

ア 小・中学校における特別支援教育の専門性を高めるための人事異動

教員異動において、より多くの教員が特別支援教育の専門性を高めることができるよう、通常学級と特別支援学級間の異動を促進する。また、自ら特別支援教育の専門性を高めることができるよう、特別支援学級間での異動を促進する。

特別支援学級での勤務経験や特別支援教育に関して専門性を有する教員を「特別支援学級中核教員」に認定し、安定した人材育成を図り、特別支援学級の組織体制を強化する。

イ 異校種間人事交流の促進

特別支援教育を担う専門性の高い教員の育成や確保、児童・生徒の発達段階に応じた教科指導や生活指導の向上等を図ることを目的として、小・中学校、高等学校、特別支援学校の間で、3年間の期限を定めた人事交流を行い、期間終了後は元の校種に戻り成果を還元できるよう、異校種期限付異動を継続実施する。

また、小・中学校と特別支援学校間で教員が実務経験する1年間の「短期人事交流」を導入し、障害特性や一人一人の教育的ニーズに応じた支援や指導を行うことのできる教員を育成する。

3 デジタルや情報・教育データの利活用にかかる教員の資質・能力の向上（指導部・人事部・総務部）

(1) 教職員研修センターの研修環境のデジタル化

ア 研修用タブレット端末配備

研修の実施計画を踏まえ、タブレット端末等の電子機器を必要な台数配備するとともに、快適なインターネット接続環境を維持・管理し、一方向の講義ではなく Web 会議システム等により受講者と講師が双方向で協議やグループ討議を行うなど、参加型の研修に活用する。

イ インターネット回線の増強

インターネット接続機器（スイッチングハブ、アクセスポイント等）を標準的な耐用年

数を踏まえて計画的に更新し、教職員研修センターのインターネット回線が一度に多数の端末が接続しても安定的に操作を続行できる環境を整える。

(2) 教育データの利活用に係る教員の資質・能力の向上

各種データを可視化、分析する教育ダッシュボードの利活用を推進するため、教員向け研修を実施するとともに、教育データ利活用実証研究校で実践した指導改善事例を全都立高校等に展開する。

4 教育課題に対応する教員の資質・能力の向上（指導部・グローバル人材育成部）

(1) 外国語（英語）科教員等の海外派遣研修の実施（再掲）

公立中・高等学校英語科教員等を、英語を母語又は公用語とする国に派遣し、大学等の高等教育機関が提供する4週間程度の連続した最新の英語教授法のプログラムを研修として受講させ、指導力の更なる向上を図るとともに、ホームステイや現地校の訪問等を通して、国際的視野を身に付けさせている。

また、派遣後は、教員海外派遣成果報告会への参加により、帰国後の授業実践における成果と課題、その解決方法等について、教員間での情報共有を図っている。

令和6年度からは、海外の教育事情・国際交流・多文化共生への理解を深め、自校等での教育への応用を図る「グローバル教育推進プログラム」を新設し、区市町村教育委員会指導主事や学校管理職を受講対象者に加え、実施している。

さらに、令和7年度からは、「英語教育推進プログラム【アドバンスト】」を新設し、都内公立中学校及び高等学校の英語科教員のうち、指導的立場にある教員を対象として、約2週間英国に派遣し、世界の英語を取り巻く状況の把握及び教材作成や英語力の評価・アセスメント等についての研修を実施している。

(2) 中学校英語科教員を対象とした研修の実施（再掲）

令和元年度から令和6年度にかけて、「生徒の英語によるパフォーマンスを高めるための指導資料」、小・中接続の事例や学習評価に関する情報を掲載したリーフレット、単元構成や学習評価等について理解を深め授業改善を図っていくための指導資料、『『個別最適な学び』と『協働的な学び』の一体的な充実』に向けた指導資料を作成した。

これらの教師用指導資料の活用を促進するとともに、指導教諭等による優れた授業実践を示す機会として「生徒の英語によるパフォーマンスを高めるための授業力向上セミナー」を設定し、授業改善に資する多様な実践事例等を広く公開することにより、中学校英語科教員の指導力の向上を図る。

(3) 教員の教育課題に関する対応力を高める研修の実施（再掲）

ア 学校教育におけるリーダーの養成

特別支援教育コーディネーター研修や教育課題に対する推進者養成研修等を実施する。

イ 教科や教育課題に関する専門性の向上

教科等の専門性の向上や教育課題への対応等の目的・内容に応じて、講義、協議、演習を設定したり、授業研究や所属校における実践研修等をしたりするなど様々な形式で、学校、大学や関係機関等と連携して専門性向上研修を実施する。

(4) 教員支援情報ポータルサイトの運営

都内公立学校の教員が、教育に関する必要な情報を得られるようにするため、「教員支援情報ポータルサイト」を運営し、自身のキャリア形成及び教育課題等に対応する資質・能力

の育成に活用できるようにする。

(5) 「小中学校教員外国語指導スキルアップ研修」の実施（再掲）

TOKYO GLOBAL GATEWAY の特色である、英語を用いて児童・生徒から発話を引き出すスキル等を実践的に学ぶ機会を提供することにより、小・中学校教員のコミュニケーションスキルを高めるとともに、指導力の向上を図る。

5 服務事故根絶に向けた取組の推進（指導部・人事部）

(1) 「体罰根絶に向けた総合的な対策」に基づく取組の推進

平成 26 年 1 月に策定した「体罰根絶に向けた総合的な対策」に基づき、全ての公立学校から体罰等を一扫するための取組を徹底する。

ア 教員研修の実施

経験年数や職層に応じた体系的な研修や服務事故再発防止研修としてアンガーマネジメント等の特別な研修プログラムを実施する。また、体罰を指導の手段とする誤った認識のある服務事故者を対象として「指導方法・意識改善プログラム」を実施する。

イ 指導者講習会の開催

体罰のない、生徒の意欲を高める部活動を推進・普及するため、顧問、部活動指導員を対象とする指導者講習会を開催する。

(2) 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止対策事業（再掲）

児童生徒性暴力の早期発見や未然防止、発生した際の初動対応の取組を実施する。関係機関との連携を強化し、実際に児童生徒性暴力等が疑われる際には、専門家の助言を得ながら調査を進める。

ア 「児童・生徒を教職員等による性暴力から守るための第三者相談窓口」の運営や児童・生徒向け「相談シート」の配布、啓発ポスターの掲示による早期発見

イ 教員は児童・生徒に「さわらない、(SNS 等を) 送らない、二人きりにならない」児童生徒と教職員との交際関係は成立しません」とする「3 ない運動プラス」の推進や教職員のセルフチェック、研修動画の配信等による未然防止の徹底

ウ 警察等の関係機関と連携し、児童生徒性暴力に対して実効的な対応を行うことができるよう、情報共有を推進

エ 児童生徒性暴力等が疑われる際の学校・学校設置者による調査に対する専門家の支援

施策展開の方向性②⑤

教育者としての高い見識をもち、広い視野で学校経営ができる管理職の育成

1 学校のリーダーを育成するための支援の充実（人事部・指導部）

(1) 学校マネジメント強化事業

公立小・中学校及び都立学校において、副校長を直接補佐する会計年度任用職員を配置する事業を平成 29 年度から（都立学校は令和元年度から）実施している。学校に配置された会計年度任用職員は、副校長の指示の下、調査業務や服務関係の事務処理などの業務に従事する。これにより、副校長の負担を軽減し、学校経営に集中できる環境を整備する。

なお、小・中学校に配置する会計年度任用職員については、区市町村教育委員会が配置を

行い、都教育委員会がその任用費用を補助する。

(2) 学校リーダー育成プログラム

将来、中核となって活躍する教育管理職を発掘・育成するために、学校、区市町村教育委員会及び都教育委員会が連携し、主任教諭相当以上の力が身に付いている者について計画的・継続的に学校マネジメント能力の育成を図るプログラムを推進する。

ア 学校マネジメント講座

校長、区市町村教育委員会及び学校経営支援センターが、将来の管理職候補者として資質・能力のある主任教諭等を選抜し、選抜された教員は、学校、区市町村教育委員会及び学校経営支援センターにおいて、受講者のキャリア形成や学校マネジメントに関わる講習を受講することにより、学校マネジメント能力の育成を図る。

イ 学校リーダー育成特別講座

学校マネジメント講座修了者の中から、区市町村教育委員会及び学校経営支援センターが特に選抜した自地区及び自校の中核となって活躍することが期待される者について、都教育庁人事部が行う年間4回にわたる研修の受講を通して、学校マネジメントを学び、学校マネジメント能力を高めた学校管理職による学校経営につなげる。

ウ 学校リーダー育成特別講座（アドバンスコース）

学校リーダー特別講座修了者のうち、次年度にB及びB⁺選考受験対象となる年齢に達する者で、教育管理職選考未受験者を対象にマネジメントに関する研修を行い、教育管理職への意欲と管理職選考受験への意思の高揚を図る。

(3) 政策立案能力養成プログラムの実施

教育政策に関する研修を通して、主任指導主事等の教育管理職の政策企画・立案及び実行力を向上させ、行政運営に関する高度な専門知識と幅広い視野を有する、組織のリーダーとしての役割を担う職員の育成を図る。

2 教育管理職登用の推進（人事部・指導部）

(1) キャリア形成を意識したジョブローテーションの推進

「学校管理職育成指針」や「東京都公立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標」を活用しながらOJT等により学校マネジメント能力の向上を図るなど、将来管理職を担うキャリア形成を意識したジョブローテーションを推進する。

また、育児休業中でも教育管理職選考を受験可能とするほか、子の養育等を理由とした管理職候補期間における教育管理職への昇任猶予制度の導入等により、教員のライフプランにも配慮しながら、教育管理職等への登用を促進する。