

学校教育における外部人材活用事業

報告書

令和4年3月

有限責任監査法人トーマツ

- 本報告書は、貴省と当法人との間で締結された、2021年5月21日付け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」をご報告するものであり、保証業務として実施したものではありません。内容の採否や使用方法については貴省自らの責任で判断を行うものとします。
- 本報告書に記載されている情報は、調査時点のものであり、公開情報を除き、貴省又は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おります。これら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、本報告書は貴省内部での利用を前提に作成されておりますので、書面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

0. エグゼクティブサマリ	P.4
1. 本事業の実施概要・体制	P.8
2. 業務実施内容	P.16
2-1. アスリート人材活用のニーズ・課題や論点の把握	P.17
2-2. アスリート人材の学校現場での活動に向けた選定条件とその検証に関する検討	P.20
2-3. アスリート人材の学校現場への入職	P.30
2-4. 本事業での実施スキームの他自治体への展開に関する課題・ニーズの把握	P.43
2-5. 本事業での取組の周知・啓蒙	P.45
3. 本事業のまとめ	P.48
Appendix	P.62

0. エグゼクティブサマリ

事業背景・目的

令和2年度から始まった新しい学習指導要領では、学校教育を学校内に閉じずに、社会と共有・連携しながら実現していく「社会に開かれた教育課程」が掲げられている。この実現に向けた学校と社会との連携・協働のあり方の一つとして、多様な専門性を有する外部人材を学校現場で活用することがあげられる。本方針に沿って今後学校現場は、これまでの均一的かつ硬直的な教員集団ではなく、多様な専門性と柔軟性を備えた組織となることが推奨されている。

特別免許状等を活用した外部人材の積極的入職

本事業では、普通免許状取得・教員採用試験を経なくとも多様な専門性を持つ外部人材が、学校側ともに安心感を持って入職できる仕組みを検討する

セカンドキャリア問題解決に向けたアスリートの活用

本事業では、アスリートのポテンシャルを生かし、保健体育といった特定科目や部活動の領域に留まらないかたちで、学校教育における活躍可能性を検討する

事業実施内容

- STEP 0 : アンケート調査によるアスリート・学校のニーズの把握
- STEP 1 : 学校・アスリートのニーズをふまえた人材のマッチング
- STEP 2 : アスリートの入職に向けた事前面談の実施
- STEP 3 : アスリートの入職に向けた事前研修の実施
- STEP 4 : アスリートの入職
- STEP 5 : 本事業の実施スキームを活用した他自治体での展開に向けた課題・ニーズの把握
- STEP 6 : 報告書の作成

>>アスリートによる入職の概要はP.7を参照

実施結果

アスリートへの調査をもとに彼らのキャリア意向を鑑みると、アスリートの学校現場への関与方法は多様化することが見て取れた。現状、学校現場で想定されている活用方法・期待イメージだけに留まらず、より多様な学校教育への関わり方・キャリア形成に応じた制度や活用方法を見いだすため、アスリートの関与イメージ像をA～Eの5パターンで整理した。

	アスリート像A	アスリート像B	アスリート像C	アスリート像D	アスリート像E
教職に対する意向	学校教員への転向を決定している	将来的には教職も選択肢にある	指導者の経験のひとつとして教職を経験したい	競技と両立しながら教職を経験したい	子どもたちへスポーツ振興をしたい
人物像	競技をリタイアしセカンドキャリアとして教員になりたいと考えている	競技をリタイアし教職をセカンドキャリアの選択肢として考えている	教職経験をキャリアアップの手段として捉えている	現役を続けながら、教職に関わる仕事をしたいと考えている	自身のスキルや経験を活かしたスポーツ振興を目指している
勤務形態	常勤	非常勤			単発
適する制度	特別免許状/ 普通免許状	・特別非常勤講師 →特別免許状	・特別非常勤講師 ・部活動指導員 →特別免許状	・特別非常勤講師 ・部活動指導員 ・会計年度任用職員としての自治体での雇用	-
教育現場側のメリット	アスリート人材を学校現場でフルコミットで活用可能	非常勤講師として経験を積ませて、その実績をもとに特別免許状での教員採用が可能	欠員枠の補充等で単年度や任期付きでの外部人材活用が可能	部活動指導や授業を任せることで教員の負担軽減に繋がる	・様々な人材を招聘可能 ・事前の研修等が省略できる

現在学校側で採用可能な水準として期待されているあり方【ハードルが高い】

本実証にて見てきたキャリアニーズ【長期的に見て育成価値があり、将来的に学校が期待する人材になる可能性がある】

収入状況に依存するため教員としてのキャリア形成は要工夫【副業なら現実的】

スポーツ振興の域を出ない【きっかけとしては有効】

0. エグゼクティブサマリ

学校教育における外部人材活用事業 実証概要

また、アスリートを受け入れる学校・教育委員会側含むそれぞれの関係者間の課題・ハードルを明らかにするため、以下3つの以下のポイントに着目しながら、事業の設計・分析・検証を行った。

①外部人材活用の仕組み・運用面での課題は何か

外部人材活用が学校現場で進まない仕組み・運用上の障壁を人材採用にあたるフローの観点から明らかにする

アスリートが望む形での“教員”としての関わり方や受け入れ体制が学校側・教育委員会側にて整っていない。教育委員会側としては外部人材活用の優先度があまり高くなく、そもそも学校側が望むフルコミット人材としての可能性がないと特別免許状発行の検討に至らない

②外部人材活用の制度面における課題は何か

特別／臨時免許状が外部人材活用時の選択肢として劣後する理由を入職・学校へのコミットのあり方から考察する

通常の教員採用試験での採用および特別非常勤講師制度を活用した補填が主であるため、実績が少なく予算取得も難しい特別免許状をわざわざ発行し、教員の定数を別枠で加味し配置検討が必要である外部人材はアスリートであったとしても活用の優先度が劣後する

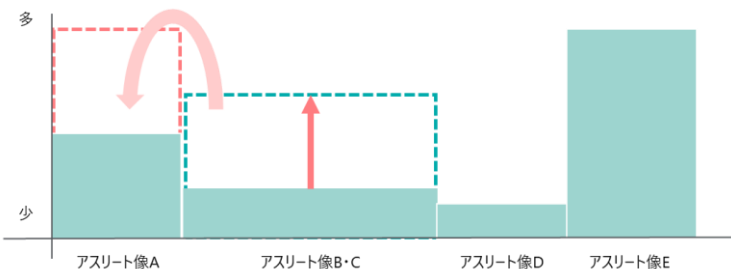
③各ステークホルダーの心理的なハードルは何か

外部人材活用にあたる“大変”“面倒”が具体的に何なのか、また、アスリート側の入職意向も含め整理を行う

学校は年間授業カリキュラムに影響しない単発での関与または、フルコミットでの関与が受け入れやすくアスリートのニーズと合致していない傾向にある。またアスリートは部活動指導員での関与方法も選択肢として存在するため、競技指導の枠組みで考えてしまい教員活用の発想に至らない

今後の展開・方針

学校での活用実績



本実証の総括としては、前項のアスリート像B・C群の入職しやすい受け入れ環境づくりにより、アスリートの多様な学校現場への関与のあり方を確立すると同時に、一定期間の非常勤講師での実績をもとに特別免許状の発行にステップアップし、学校側が最も望むアスリートA像予備軍を長期的に育成していくあり方を一解決策として提言する

専門の保健・体育領域を超えた学校現場からのアスリートへの期待感及び生徒たちの喜びの声・刺激などを鑑みると、アスリートの外部人材としての活用は非常に価値があると考え。今回の実証で得た知見・示唆をもとに各関係者間の理解・連携が進み、外部人材活用による学校現場への好循環がもたらされ「社会に開かれた教育課程」に繋がっていくことが期待できる。



教育委員会

- 今回の実証事業のように、アスリートが学校に来て教育実習に類するようなことに取り組む機会があるとよい。この機会での経験を実績として扱うことができると、教育委員会としては推薦しやすい。
- アスリートは部活動や体育だけの活用はもったいないと感じている。アスリートの生き方は教育的視点においてもとても参考になる点があり、非認知能力（あきらめない気持ち、困難を乗り越える力）を教育するうえで、一般の教員ではできない実体験をもとにした教育ができる。アスリートはとても活用価値が高い人材であると思う。



6 アスリート

- 今回、「教育」の観点から授業を担当してみて、競技の指導者としても幅が広がったように感じている。アスリートが競技を指導するにあたって、「教育」の観点が加わればよりよい指導ができるようになると思う。アスリートの指導者としての成長の場としても、学校での経験は非常に有効であると感じている。

0. エグゼクティブサマリ

学校教育における外部人材活用事業 実証概要（アスリート入職の様子）

入職概要

- 対象クラス：愛媛県新居浜東高校 健康・スポーツコースの2年生（在籍数：30名）
- 担当内容：
 - ①健康・スポーツコースの特設授業である「トレーニング総合」（10/26・11/9・11/16の毎5時間目、全3回）
 - ②「ホームルーム活動（振り返り・キャリア教育）」（12/14の5・6時間目のみ、全1回）
 - ③陸上部における部活動指導（入職日の放課後）
- 授業実施にあたる留意事項
 - ※「トレーニング総合」1～3回目は連続性のある講義内容としてカリキュラム・指導案をアスリート独自に設計
 - ※原則各回1人が入職したものの、12/14の第4回については、入職者2名が共同で授業を実施
- 入職者：荻田大樹氏／リオオリンピック代表（2016）、世界選手権代表（2015、2017）
成定駿介氏／国民体育大会2位（2011）、全日本インカレ2位（2015）

授業の様子



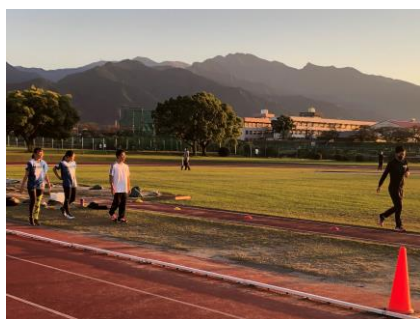
ウォーミングアップでのランニング



立ち幅跳びのデモをする成定氏



生徒を見守る荻田氏



部活動指導をする成定氏



最終日にはキャリア教育を実施



授業最終日の様子

生徒からの声

アンケート回答概要（有効回答数28名）

- 設問①：授業を担当したアスリートの先生の説明の仕方や、話し方は分かりやすかった 評価＝★4.86/5
- 設問②：授業の進み方や内容はちょうどよかった 評価＝★4.93/5
- 設問③：授業を担当したアスリートの先生の熱意や工夫を感じた 評価＝★5/5
- 設問④：この授業を受けたことで、新しい発見やよい刺激を受けることができた 評価＝★4.96/5

<その他意見>

- ・ 直接アスリート本人から講義を受けてみて、インターネットで得られる情報とは異なり貴重な経験になった。
- ・ 物事の決断をするときに後悔することがよくあるが、今回のキャリア教育の授業を通じて、これまでの自分の決断をふりかえり、自分にとって良い経験になっていると感じることができた。

1. 本事業の実施概要・体制

1. 本事業の実施概要・体制

本事業の背景理解

本事業の出発点

令和2年度から始まった新しい学習指導要領では、学校教育を学校内に閉じずに、社会と共有・連携しながら実現していく「社会に開かれた教育課程」が掲げられている。この実現に向けた学校と社会との連携・協働のあり方の一つとして、多様な専門性を有する外部人材を学校現場で活用することがあげられる。

本方針に沿って今後学校現場は、これまでの均一的かつ硬直的な教員集団ではなく、多様な専門性と柔軟性を備えた組織となることが推奨されている。従って外部人材の積極的な活用により、これまでの教員だけでは提供しきれない教育機会の実現や、児童生徒と多様な人材との関わり合いを生み出し、絶えず変化していく学校や社会のニーズへ対応していくことが期待されている。

学習指導要領改訂の方向性

よりよい学校教育を通じてよりよい社会を創るという目標を共有し、社会と連携・協働しながら、未来の創り手となるために必要な資質・能力を育む「社会に開かれた教育課程」の実現

実現に向けて必要なこと

- ◎学校の指導体制の充実
- ◎家庭・地域との連携・協働

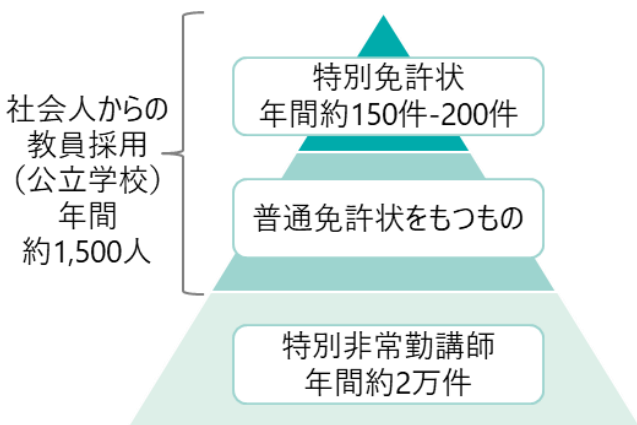
学校教職員組織の多様性が推進の鍵となる

学校現場における外部人材活用の現状

外部人材が学校現場へ入職するためには、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はあるが、そのルート以外にも教員になる方法は複数存在する。中でも、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知識経験等を有する社会人等を対象に、昭和63年に創設された「特別免許状」制度がある。しかし、同制度は時代に合わせ、制度に関する指針等が改正されているものの、全国で年間150件から200件程度の授与事例しかなく、積極的に活用されているとは言えない状況である。

こうした状況を踏まえ、令和3年度には新たに「特別免許状の授与にかかる教育職員検定等に関する指針」が示された。文部科学省では、同指針をもとに検定を作成し、外部人材に特別免許状を授与することができる都道府県教育委員会に向けて、同制度の活用を促している。

特別免許状の活用状況



■ 令和3年度の新指針で示された特別免許状普及に関する課題

- ・ 特別免許状の授与が高等学校に偏っており、小学校についてほとんど授与されていない
- ・ 教科について、英語や看護に偏っている
- ・ 公立学校での授与が進んでいない
- ・ 取得しようとする者の知識経験等について、教職課程を経て取得する普通免許状との同等性が過剰に重視され、指導計画・指導案・教材の作成、指導方法・指導技術等について知識経験等を有していないことが障害となって、授与が進んでいない

1. 本事業の実施概要・体制

本事業の背景理解

現状の外部人材活用時の制度の整理

現行制度では、普通免許状を保有していない外部人材（社会人）が入職するためには、教員採用試験における特別選考（社会人に特化した選考）もあるものの、実施している都道府県が非常に少ないため、特別・臨時免許状の授与および特別非常勤講師制度が主に活用されており、以下表の通り、条件・業務範囲等に違いがある。

運用においては、採用を予定している学校法人等の推薦に基づいて都道府県教育委員会が判断し、同校の責任の下、研修を行う運用となっている。なお、学校教育の質の確保の観点から、学校勤務経験が3年以上に満たない人材の配置割合は2割が上限とされており、活用状況は各都道府県や地域ごとに大きく異なっている現状がある。

	普通免許状	特別免許状	臨時免許状	【参考】 特別非常勤講師制度
目的	教諭、養護教諭、栄養教諭の資格を定め、資質能力を一定水準以上に確保する	教員免許状を持っていないが優れた知識経験等を有する社会人等を教員として迎え入れることにより、学校教育の多様化への対応や、その活性化を図る	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	地域の人材や多様な専門分野の社会人を学校現場に迎え入れることにより、学校教育の多様化への対応やその活性化を図る
条件	<ul style="list-style-type: none"> 教職課程の履修、学位・必要単位の取得 	<ul style="list-style-type: none"> 任用/雇用を予定している者からの推薦 教育職員検定への合格 担当する教科の専門的な知識経験又は技能 社会的信望・熱意と識見 	<ul style="list-style-type: none"> 任用/雇用を予定している者からの推薦 教育職員検定への合格 	<ul style="list-style-type: none"> 任命/雇用者があらかじめ都道府県教育委員会に届出を行う
授与者	都道府県教育委員会	都道府県教育委員会	都道府県教育委員会	—
有効期間	10年	10年	3年	—
有効範囲	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・雇用の届出を行った学校のみ
担当範囲	免許状を付与された校種・教科・領域の範囲内	免許状を付与された校種・教科・領域の範囲内	免許状を付与された校種・教科・領域の範囲内【助教諭】	特定教科の一部
学級担任	○	○	○	×
部活顧問	○	○	○	○

ただし、学校現場における外部人材の登用時には、特別非常勤講師制度が多くの場合利用されている。この背景としては、各免許状を発行する各都道府県教育委員会の立場からみると、授与要件が限定されており、事例も少なく、手続が汎用化されていない特別／臨時免許状制度よりも、より活用ハードルが低いため実績も多い特別非常勤講師制度に流れがちであること、非常勤講師の方が本業を持ちながら教員に従事することができるため、採用がしやすいことなどが推察される。そういった現場事情があるため、前項の通り特別免許状発行による外部人材活用は積極的活用に至っていない現状がある。

1. 本事業の実施概要・体制

本事業の背景理解

アスリート人材の学校現場での活用

アスリートの学校現場への活用は、平成15年から22年まで文部科学省にて行われた「トップアスリート派遣指導事業」を皮切りに、アスリートによるスポーツの実演・指導等を通じて、体を動かすことの楽しさや正しい生活習慣を身につけることの大切さ、スポーツの素晴らしさなどを伝え、子どもの体力向上を図ることを目的に推進されてきた。現在、このような趣旨の事業は、都道府県・市区町村に移管され、単費の事業として継続されているところも多いが、あくまでも出前講座のような形態で、単発的なアスリートの学校への派遣に留まっている。

それと並行して課題となっているのは、アスリートのセカンドキャリア問題である。例として、実業団チームに所属をしていればそのまま母体の企業にて勤務の継続が保証されている部分もあるが、一方プロ選手においては、所属チームを引退してしまうと職・収入ともに失うことになる。一般企業へキャリアチェンジを試みるケースもあるが、なかなか容易ではない実情もあるため、多くの現役アスリートが引退後のセカンドキャリアに不安を抱いている現状がある。そういった社会背景もあり、アスリートのセカンドキャリアの選択肢の1つとして、学校教育の現場で活躍するための仕組みづくりが進められている。

アスリートに特化した入試制度の設置

一部の大学ではアスリートのセカンドキャリアをサポートするために、特別推薦入試枠や特別選考入試を設け、教員免許状も含めた資格取得に向けた、リカレント教育をサポートするカリキュラムが提供されている

■ 導入事例

- ・ 聖徳大学（アスリートセカンドキャリア支援特別奨学推薦入試）
- ・ 星槎大学（セカンドキャリアプロジェクト）
- ・ 國學院大學（セカンドキャリア特別選考入試）

教員採用試験におけるアスリート枠の設置

教員採用試験の特別選考枠を設け、スポーツの技能や国際大会・国内大会などにおける実績を鑑みて、一部試験免除や加点などの優遇措置を実施している自治体が多くみられる

■ 導入事例

- ・ 東京都（第一次選考における教職教養の免除）
- ・ 愛媛県（試験での加点や、指定種目の競技指導者で要件を満たすものの試験免除）

他多数

他方で、前述した通り特別免許状の授与は特定の科目に偏っている現状があり、実際にアスリートの専門性と親和性が高いと考えられる「保健・体育」での実績は少ない。なお、特別非常勤講師制度での活用状況においても、競技スポーツでの実績は累計683件となり、医学・看護、外国語の分野と比較すると6分の1程度の件数に留まっている（平成30年度文部科学省発表資料より）。

そのため、令和3年度5月に改訂された「特別免許状の授与にかかる教育職員検定等に関する指針」では、第2章1節「授与候補者の教員としての資質の確認」において、「各種競技会、コンクール、展覧会等における実績（特に、競技会においてはオリンピック競技大会等国際的な規模において行われるものに出場した者、日本選手権若しくはこれに準ずる全国規模の大会において優秀な成績を収めた者又はこれらの者を指導育成した実績を有する者については、原則として体育又は保健体育に関する専門的な知識経験等を備えていることが想定される。」という文言が追記され、こうした優れた知識・経験を有することが確認できた場合、前提基準に縛られることなく、各都道府県教育委員会の判断で特別免許状の授与が可能であることが明記された。

■ 萩生田前文科大臣の見解



世界大会に出るまで競技をやってきた人たちは、学んできたものがたくさんあると思う。志があるアスリートにはぜひ指導者として教育現場に来てほしい。例えば、1年ぐらいのリカレント教育を受けてもらい、体育の先生として活躍してもらえないか、と思っている。

1. 本事業の実施概要・体制

外部人材（アスリート人材）の活用に関する現状と課題

外部人材活用における仮説

前項までの本事業実施にあたる背景を踏まえ、アスリートを外部人材として活用するにあたり、プレヒアリングも含め、当法人では下記のような仮説を立てている。外部人材活用においては、制度の認識有無、活用意向の有無、さらには活用後に機能させ、長期的な定着を図るところにも難しさがあると考えている。もちろん、アスリートを入職させることは、生徒への影響も含め大きなメリットがある一方で、学校・教育委員会側にとっては、現場に登用さえすれば上手くいくというわけではないため、各ステークホルダーの意向および課題について慎重に掘り下げていく必要がある。

	学校・教育委員会側の課題	課題に対する論点
課題 STEP1	<ul style="list-style-type: none">■ 認識不足・認知不足 そもそも「外部人材活用」という存在自体が知られていない	<ul style="list-style-type: none">• 情報が行き届いていない• 制度が周知されていない
課題 STEP2	<ul style="list-style-type: none">■ 認識あり・活用なし 認知はしているが、活用したいという思考になっていない。活用したいと思っていない	<ul style="list-style-type: none">• 外部専門人材を活用して、教育の質を高めていこうという発想に至っていない• 事前準備やフォローなどの負担に対する懸念があり、心理的ハードルが高い
課題 STEP3	<ul style="list-style-type: none">■ 活用意思あり・活用なし 活用はしたいが、どうしたらいいかわからず進んでいない	<ul style="list-style-type: none">• 必要な外部人材の定義、調達方法がわからず、採用・マッチング面での課題が解決できない• 生徒への接し方・ハラスメント・安全性の担保など、外部人材の素養・適性に不安がある
制度活用の壁		
課題 STEP4	<ul style="list-style-type: none">■ 活用意思あり・機能が難しい 頑張って活用しているが、学校・外部人材ともにWin-Winで機能していない	<ul style="list-style-type: none">• 職業観・カルチャーなどの文化的価値観が合わず、双方の長期的なキャリアが見えない• 専門人材としての信頼感はあるが、必ずしも優れた教育者ではあるとは限らない現実がある
制度運用の壁		

本事業において重要視するポイント

今後学校教育におけるアスリートの積極的活用の促進を見据え、本事業においては、専門性を有する外部アスリート人材を活用する優良事例を創出し、“社会に開かれた教育課程”を実践するため、特別非常勤講師制度または特別／臨時免許状の活用を前提とし、各関係者と連携しながら実証を進めていく。またその目的の達成のため、以下のポイントに着目しながら、事業の設計・分析・検証を行っていく。

①外部人材活用の仕組み・運用面での課題は何か

外部人材活用が学校現場で進まない仕組み・運用上の障壁を人材採用にあたるフローの観点から明らかにする

②外部人材活用の制度面における課題は何か

特別／臨時免許状が外部人材活用時の選択肢として劣後する理由を入職・学校へのコミットのあり方から考察する

③各ステークホルダーの心理的なハードルは何か

外部人材活用にあたる“大変”“面倒”が具体的に何なのか、また、アスリート側の入職意向も含め整理を行う

本事業の全体像

本事業については、事業協力者である県教育委員会、学校、外部人材とのコミュニケーションのうえ、以下のステップで設計し実施している。



STEP 0 : アスリート・学校のニーズの把握

- アスリート人材の活用促進に向けた学校及びアスリートのニーズの把握および課題の整理
- 学校・アスリートへのアンケートから双方のニーズを踏まえた入職のあり方を把握



STEP 1 : 学校・アスリートのニーズをふまえた人材のマッチング

- アスリートの属性・経験等を踏まえ、学校現場が必要とする人材をマッチング
- 学校アンケートから学校現場ニーズを踏まえた人材マッチングのフロー図を作成



STEP 2 : アスリートの入職に向けた事前面談の実施

- 学校・アスリートのパーソナリティの相互理解
- アスリートが入職後担当する内容調整や準備の進め方についての認識合わせ
- 学校による今後の授業実施に向けた準備や簡易な指導案作成のためのプロセスの共有



STEP 3 : アスリートの入職に向けた事前研修の実施

- アスリート・学校の双方が安心できる入職を実現するために、STEP1のフローを踏まえ入職者のレベルに沿った研修を実施
- 学校現場がアスリートに期待している知識や素養等の獲得



STEP 4 : アスリートの入職

- マッチング機関を通じたアスリート・学校現場の継続的なサポート体制の提供
- 事業全体の効果や改善点等のふりかえり
- アスリート人材の活躍を促進する活用のあり方について検討



STEP 5 : 本事業の実施スキームを活用した他自治体での展開に向けた課題・ニーズの把握

- 他自治体の教育委員会に対するアンケート・ヒアリング調査の実施
- 他自治体での展開に向けた課題・ニーズの整理
- 本事業の取り組みの周知・啓蒙



STEP 6 : 報告書の作成

- 本事業の実施内容および事業から得られた示唆等について取りまとめ、報告書を作成

1. 本事業の実施概要・体制

実施ステップとスケジュール

本事業の検討ステップとスケジュール

本事業は2021年度通年で行われる事業であり、下記のスケジュールおよび検討ポイントを踏まえ、各仕様に定められた要項について業務を進めていく。

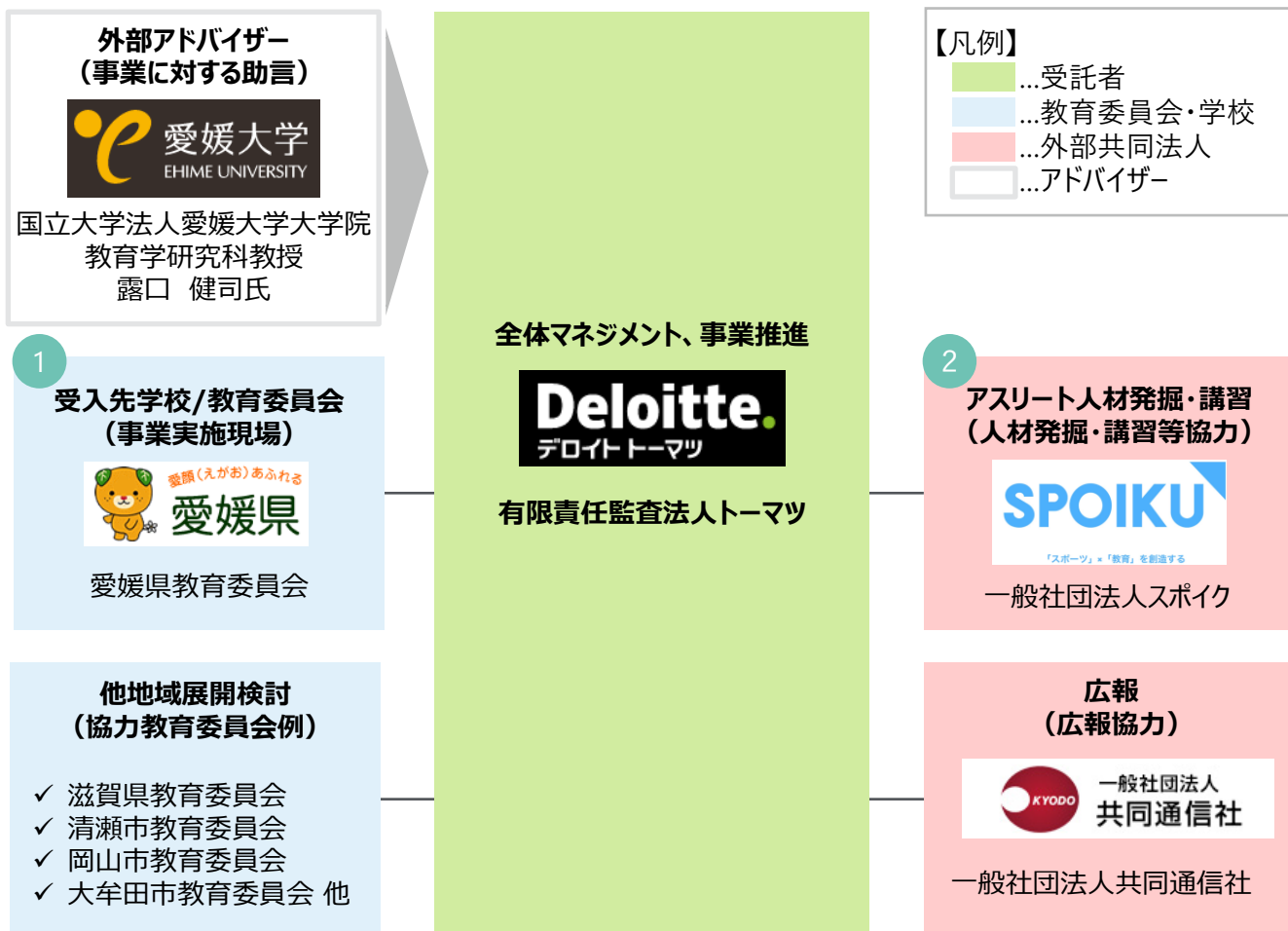
	検討ステップ	時期	検討のポイント
1	基礎調査 アスリート人材を学校で活用することへの学校側ニーズや課題とアスリートシーズや発展の可能性を調査	4月末～ 6月末	<ul style="list-style-type: none">入職後のミスマッチを防ぐため、アンケート調査やインタビューにより学校ニーズ・アスリートシーズを把握する将来の発展を見据え、体育、部活動以外での活用の可能性を模索するため、アスリートの持つ運動外のコンピテンシーを検討する先行事例の概要や課題を明らかにする
2	入職・受け入れ準備 基礎調査に基づき、講習体系を含めた必要な論点出しと対応方針の検討など受け入れへの各所準備	5月～ 9月中旬	<ul style="list-style-type: none">ニーズ・シーズ調査により、アスリート人材が学校現場で活躍するために必要な論点を整理し、必要な学び（講習等）を検討する学校のアスリート人材受け入れの論点を明確化し、アスリート人材の人選、事前研修のあり方を検討する
3	入職・受け入れと評価 講習の実施、学校現場への受け入れと授業の実施、また事後フィードバックの実施	9月下旬～ 12月中旬	<ul style="list-style-type: none">事前研修を実施ののち、学校において、アスリート人材の入職を実施する授業後のフィードバック等を経て、継続的な受け入れ、将来の発展的活用について検討する
4	他地域展開・周知啓蒙 改善点への対応、他地域への展開ニーズの調査、授業含む本取組の周知啓蒙	12月～ 2月上旬	<ul style="list-style-type: none">教育特性の異なる地域において本スキームの活用可能性、課題等について検討する本事業の周知・啓蒙を行い、好事例の連鎖的創出に向けた検討を進める本スキームの確立、展開を念頭に、報告書を作成する

1. 本事業の実施概要・体制

実施ステップとスケジュール

実施体制図

本事業は受託者である有限責任監査法人トーマツ主導の元、事業趣旨に理解・賛同いただいた以下の関係者と協力・連携のもと、推進する。なお、実証先・連携先等の選定理由についても補記する。



■愛媛県教育委員会との連携について ... 1

- 本事業を通じて積極的に外部アスリート人材を採用していきたいという意向をお示しいただいた教育委員会の中から、愛媛県教育委員会との連携を決定した。
- 連携先の選定にあたっては、下記4点が主な理由である。
 - 特に中学・高校年代において外部アスリート人材の活用に積極的であること
 - 将来に渡ってアスリート人材を採用協力していきたいという前向きな意向をお持ちであること
 - 教員養成の要である「愛媛大学教育学部」との協力体制があること
 - 当法人含め過去の協働経験があり、コミュニケーション等の体制が問題ないこと

■一般社団法人スポイクとの連携について ... 2

- オリンピック・パラリンピックアスリートやプロ野球、サッカーなどのプロアスリートを多数抱え、アスリートによるスクール事業等の分野で経験が豊富で、そうした経験からトップレベルの指導メソッド及び環境を整えておられることを主な理由として、一般社団法人スポイクとの連携を決定した。

2. 業務実施内容

2-1. アスリート人材活用のニーズ・課題や論点の把握

2-1. アスリート人材活用のニーズ・課題や論点の把握

外部人材（アスリート）入職にあたる事前準備

学校現場へのニーズ調査

まずはじめに、アスリート人材が学校現場においてどのように活躍することができるか、どのような役割を期待されているのか、学校側の期待値や要望・改善されるべき事項などのニーズを把握するため、実証エリアである愛媛県内教職員に対してアンケート調査を行った。



- ・愛媛県立学校の愛媛県立学校66校中65校に所属する65名の教員が回答
 - ※外部人材活用実績：有33名、無32名
 - ※アスリート人材活用実績：有5名、無60名

主な調査分析結果

活用意向

- 学校現場はアスリート人材に幅広い可能性を感じており、体育のほか、キャリア教育などへの活用期待が大きい

求める人材像

- 子供に接する経験や学校現場での経験があり、専門的な知識・スキルの他、コミュニケーション能力等の人格的資質を有する人材を求めている。一方で、必ずしも普通教員免許の保有を求めている

必要な支援

- 学校現場とアスリート人材をマッチングするための第三者機関の設置や、入職前における研修の実施、学校との相互理解を図る場の提供などの支援により活用促進が考えられる

アスリートへのニーズ調査

次に、セカンドキャリアとしての教職への意向や、教職を選択する際のニーズ・課題、改善点を把握するために、現役および元アスリートに対しアンケート調査を行い、セカンドキャリアに教職を選択する人材シーズの掘り起こしや活用までの支援体制について検討した。



- ・現役アスリート、及び元アスリートである64名が回答
 - ※アスリート人材の定義：元プロスポーツ選手、オリパラ等の国際大会への出場経験を有する選手、全国大会での優秀な成績を有する選手、それに準ずる活躍をされてきた人材

主な調査分析結果

教職への意向

- 全体の43%が教職をセカンドキャリアとして検討したことがあり、自身の特定領域での専門知識や技能を活かした教育活動の可能性を感じている

教職への障壁

- 教職を選択するにあたり、教科指導における経験不足や、給与面での不安、保護者・地域の方とのコミュニケーションに不安を感じている

必要な支援

- 教職採用プロセスに関する情報の周知や、教育委員会とのマッチング、スキル不足を補うための研修制度等を体系化することが、シーズの掘り起こしに有効である

アンケート調査まとめ

学校現場、およびアスリートへの外部人材活用にかかるアンケート調査から、教育現場は外部人材の活用に対する期待は大きいものの、受け入れるにあたり人となりを理解し、一定水準の条件や経験を満たした人材を求めている。また、アスリート側も一定数が教職をセカンドキャリアとして考えているが、自身の経験不足や入職までのプロセスの認識不足などによる障壁が存在する。

そのため、入職前の面談を通じた人となりの相互理解や、学校が求める水準にアスリート人材を研修等で支援するとともに、入職後も授業づくり等のサポート体制を構築することが、双方の不安を解消し、外部人材の活用促進に寄与すると考えられる。これらの調査・検討結果をもとに、本事業内での入職においては、アスリート人材の研修の体系化や入職までの相互理解の機会を設定するなど、支援体制を構築したうえで実証を行うこととした。

ニーズ調査結果と対応策

アンケートの結果、学校現場では外部人材の入職において、一定程度の経験や水準を満たした人材を求めており、アスリート側も自身のスキルなどに対し不安を抱えていることが分かった。そこで、外部人材に対して、人材のレベルを客観的に把握するための仕組みを構築し、そのレベルに即した研修を行い育成することで、双方の不安を払拭し、スムーズな入職の実現を検討した。

また、学校現場においてアスリート人材に入職時に求める条件や、身に着けておいてほしい素養、機会・環境整備などを、以下3つの大枠で分類し、それを踏まえた候補アスリート人材複数名を今回の協力機関である「一般社団法人スポイク」を通し選定した。最終的に教育委員会にて、入職先学校とフィットする2名に絞り込み、人材決定に至った。

①教育に関する資格・経験を保有していること

教員免許の保有有無だけでなく、学校への勤務経験、部活指導や地域クラブなどの関与経験など生徒（子ども）への接し方・扱い方がわかっている

②学校・アスリートが相互理解を事前に行っていること

学校での業務内容や校風・クラスの雰囲気、教員・アスリートのお互いの人となり等、安心して学校現場で働くうえでの心理的ハードルを下げる

③教育に関するスキル・知識を持っていること

教員として入職するにあたり、最低限身に着けておいてほしい教育に関する基礎知識を事前に学習し、教壇に立てる状態にしておく

入職者：荻田大樹氏／リオオリンピック代表（2016）、世界選手権代表（2015、2017）※教員免許有成
 成定駿介氏／国民体育大会2位（2011）、全日本インカレ2位（2015）※教員免許無

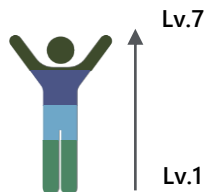
但し上記3つの要件については、アスリートごとにばらつきがあるため、入職可能な水準を言語化するとともに、アスリートの現状値を客観的に判断する基準をつくることで、どのように理想像とのギャップを埋めるかを検討した。

上記3つの大枠をベースとした判断基準設定にあたる考え方



多様な経験を持つアスリート群

- 多様な外部人材（アスリート群）は学校教育への理解度や、科目の知識・子供へ接す機会など、経験値にばらつきがある
- 一方で、上記の資格・経験だけではないポテンシャルも同時に兼ね備えているため、杓子定規に入職の可否を判断することは難しい



アスリートの客観的なレベル分け

- そのため、まずは一定の判断基準をつくることで、客観的な入職者のレベル分けを実施し、必要な水準とのギャップを把握する必要がある
- それを踏まえ、不足している部分についてどのようなフォローが必要か、各レベルごとの研修プログラムを組み、カスタマイズされた人材育成を行っていくことが求められる



一定水準を満たした人材へ育成

- 入職者として最低限必要な水準を満たした人材とするために、適切な事前研修プログラムを行い、教育に関する資格・経験・スキル・知識をインプットすることで、受け入れ側の不安も軽減できる
- さらに、研修や面談を通じて、上記のスキル以外の人間性・教員としてのポテンシャルについて、相互理解をする場を設け、双方の距離を縮め、安心して入職し、フォローアップする体制が実現できる

2-2. アスリート人材の学校現場での活動に向けた 選定条件とその検証に関する検討

本事業の実証先概要

入職先学校概要

愛媛県教育委員会の協力のもと、アスリート人材の入職先の学校の調整を実施した。今回の事業趣旨や学校現場での受け入れ可能性および外部人材の受け入れ実績等から総合的に判断し、愛媛県立新居浜東高等学校を選定し、学校が設置する健康スポーツコースの生徒を対象として授業を実施することとした。

■学校の基本情報

- 学校名：愛媛県立新居浜東高等学校
- 所在地：愛媛県新居浜市東雲町
- 特徴：
 - ✓ 進路希望により、2年次から4つのコースに分かれて履修。
選択コースの一つとして、「健康・スポーツコース」が存在し、本コースでは、2年間で通常の体育の授業に加えて体育専門科目を12単位習得し、体育系大学や四年制大学体育系専攻、医療・体育系各種学校への進学を目指している。
 - ✓ 健康・スポーツコースでは、「心身の健康を育み、全国レベルで戦える競技力を育成することに加え、地域との連携の下、専門的かつ高度な学習を通じて多様な進路への適応力や社会性のある人間性を育むことを教育目標としており、トップアスリートを招いての講演や講習会の実施や「トレーニング総合」をはじめとした特色ある学習内容が提供されている。

■入職内容

- 対象クラス：健康・スポーツコースの2年生（在籍数：30名）
- 担当内容：健康・スポーツコースの特設授業である「トレーニング総合」（毎週火曜日5時間目）及び「ホームルーム活動」および、陸上部における部活動指導（放課後）

■入職日


日付	校時	科目名
10月26日（火）	5時間目	トレーニング総合
11月9日（火）	5時間目	トレーニング総合
11月16日（火）	5時間目	トレーニング総合
12月14日（火）	5、6時間目	ホームルーム活動*

*原則各回1人が入職したものの、12/14の回については、入職者2名が共同で授業を実施

本事業の入職者概要

入職人材プロフィール

本事業では、入職人材の候補者として、事前実施したアスリート50名へのアンケート内で、「セカンドキャリアとして教職現場に興味がある」と回答した方の中から、入職候補者を選出した。最終的には、教育委員会の意向も踏まえ、本事業の趣旨に鑑み入職先学校と親和性がある人材2名を決定した。入職経験はないものの教員免許を保有するオリンピックの荻田氏と、現在も現役アスリートであり教員免許を保有していない成定氏という、異なる経歴や経験をもつ2名が本実証先に入職することとなった。※下記プロフィールは2021年現在のものである

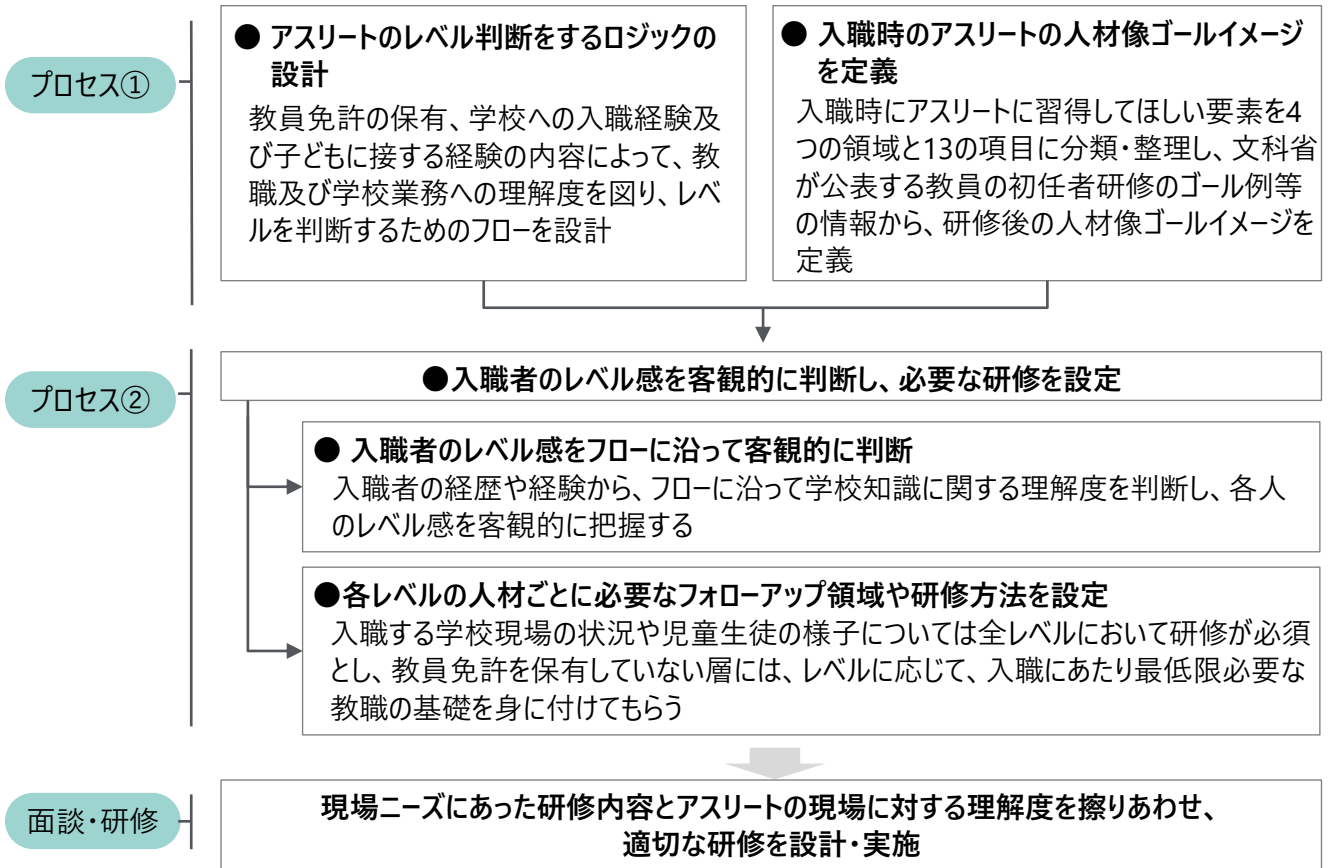
荻田 大樹（オギタ ヒロキ）氏		
年齢	33歳	
居住地	大阪府大阪市	
所属	株式会社MOON 代表取締役／メイスンワーク陸上競技部	
競技種目	陸上棒高跳び（記録：棒高跳び5m70）	
競技実績	リオオリンピック代表（2016）、世界選手権代表（2015、2017）	
学校での指導経験	教育実習 、小学生向け講話、高校生へのキャリア講演	
教員免許の保有	あり（高等学校普通第一種免許状（保健体育））	
実技指導経験	香川県内スポーツクラブでの実技指導、 大阪ガスでの契約コーチとしての指導経験あり（小、中、高校生向け）	

成定 駿介（ナリサダ シュンスケ）氏		
年齢	28歳	
居住地	兵庫県宝塚市	
所属	株式会社MOON 取締役／パーソナルジムLastyle／メイスンワーク陸上競技部	
競技種目	陸上走り幅跳び（記録：8m02(+2.1)、100m 10秒6）	
競技実績	国民体育大会2位（2011）、全日本インカレ2位（2015）、近畿選手権優勝	
学校での指導経験	なし	
教員免許の保有	なし	
実技指導経験	小学生クラブ、中高部活生への競技指導経験あり	

2-2. アスリート人材の学校現場での活動に向けた選定条件とその検証に関する検討

アスリート人材入職までのプロセス設計

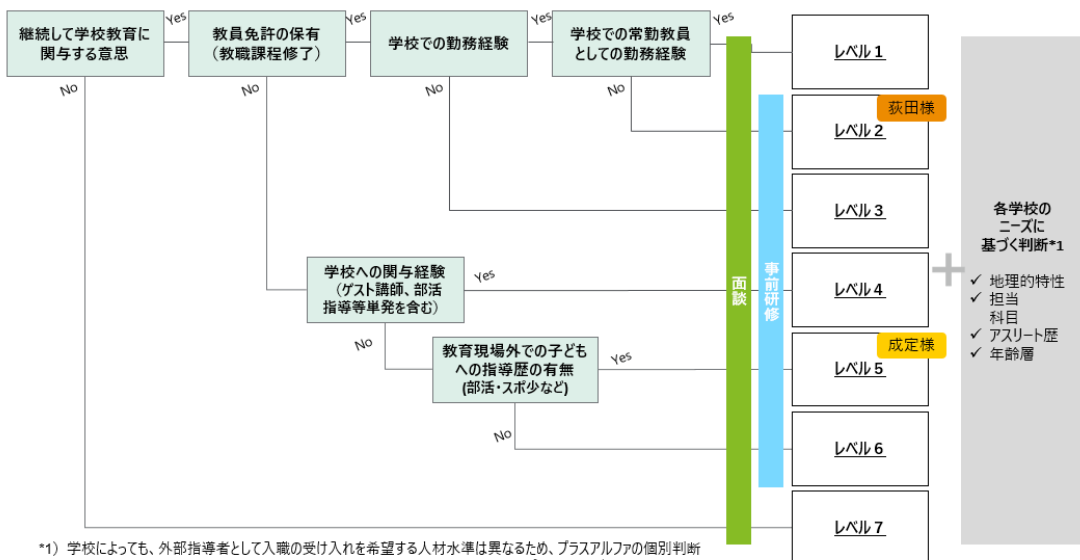
入職者研修設計にあたるフロー



■アスリート人材入職までのプロセス

プロセス①：アスリートのレベルを判断するロジックの設計

- ✓ 愛媛県公立高校への事前アンケートから、学校への外部人材として入職する上で最低限満たしておくべき条件や、求める人材経験を把握し、アスリートの人材レベルを客観的に判断するフローチャートを作成。
- ✓ 教員免許保有の有無や、学校への入職経験、子どもたちへの指導経験等から、アスリートの人材レベルを把握することで、学校側が求める最低限のアスリート群から人材を選択するとともに、入職前に必要な研修を明らかにし、一定レベルの人材を入職させる



*1) 学校によっても、外部指導者として入職の受け入れを希望する人材水準は異なるため、プラスアルファの個別判断を十分考慮する (教育現場での活動経験ありの方や、免許を保有していないともポテンシャルが高い等)

アスリート人材入職までのプロセス設計

■アスリート人材入職までのプロセス

・ プロセス①：入職時のアスリートの人材像ゴールイメージを定義

- ✓ 愛媛県公立高校への事前アンケートから、学校への外部人材として入職する上でアスリートに習得してほしい内容や、最低限理解してほしい項目を抽出。それらの情報をもとに、入職時に事前の研修を通して身に付けてほしい人物像のゴールイメージを定義
- ✓ ゴールイメージは4つの領域と、13の項目に分類される








#	フォローアップすべき領域	アスリートに習得してほしい内容の分類	ゴールイメージ
1	フォローアップ ① 教員としての 基礎要件の 習得	・教育者としての心構え	・教育者としての自覚を持ち、教師としての指導の在り方など、心構えを身に付けている
2		・授業のつくり方、実施の仕方	・学習指導案の作成の仕方を理解し、様々な生徒に対応した授業を実践できる
3		・単元計画と授業のねらいへの理解 ・学校教育活動の全体について	・単元計画や学習過程の構成を行い、特別活動も含めた教育活動を実践できる
4		・子どもへの指導や子どもの怪我などの トラブルに対する対応	・学校事故防止と安全対策等のマニュアルを理解し、非常時に適切な対応ができる
5		・特別支援教育についての理解	・特別支援教育のあり方や特別支援教育制度について理解する
6		・生徒指導や進路指導等の技術	・生徒指導・進路指導における意義や課題を理解する
7	フォローアップ ② 学校現場への 理解	・学校現場のルール、学校特有の文化への理解	・県立学校教員としての身分とサービスを理解する
8	フォローアップ ③ 子どもへの接 し方への理解	・子どもへの接し方	・適切な児童生徒理解を通し、個々の児童生徒の状況に即して、一人一人に寄り添いながら温かく接することができる。
9		・アスリートが学校現場で活躍するにあたり必要なマインドセット	・プロのアスリートクラブと学校現場の教育活動の違いを理解し、適切な指導ができる
10	フォローアップ ④ (入職先) 新居浜東高 校への現状理 解	・保護者や地域との関係性の構築方法	・保護者との連携のあり方を理解し、信頼関係を築くことができる
11		・他の教員と連携して効果的な指導を行う方法	・先輩教員の指導・助言の生かし方など、教職員間の人間関係づくりに努めることができる
12		・児童生徒の実態への理解	・入職先学校における児童生徒の状況等を理解する
13		・学校現場の状況への理解	・入職先学校におけるルール等を理解する

アスリート人材入職までのプロセス設計

必要な事前フォローアップ領域の把握

■アスリート人材入職までのプロセス

- プロセス②：入職者のレベル感を客観的に判断し、必要な研修を設定
 - プロセス①で設定した、アスリートの客観的なレベル分け、および入職時の人材像ゴールイメージをもとに、入職前のアスリートが入職時までに習得すべき項目および必要なフォローアップ領域をレベルごとに体系化
 - 客観的なレベル分けと、各レベルの人材ごとに必要なフォローアップ領域を設定することで、研修後、学校現場が求める人材像を一定程度満たしたアスリート人材を、学校現場に入職させることが可能

レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	レベル5	レベル6	レベル7
						
学校での勤務経験あり 常勤／非常勤		フォローアップ① 教員としての 基礎要件の習得				今回は 考慮しない
教職課程修了／教員免許あり				フォローアップ② 学校現場への理解		
学校での関与経験あり 部活動・ゲスト講師等				フォローアップ③ 子どもへの接し方への 理解		
子どもへの指導経験あり スポーツクラブ等				フォローアップ④ (入職先) 新居浜東 高校への現状理解		
学校教育への興味あり						

上図の通り、レベル1、2の人材は教員免許の保有や学校での勤務経験から、教員としての基礎要件の習得や、学校現場、子供への接し方の理解は、学校現場が求める水準を満たしていると判断し、フォローアップ④入職先学校の現状の理解にかかる項目について、研修を実施するものと設定した。

レベル3、4の人材については、教員免許を保有していないものの、学校での関与経験および子供への指導経験はあることから、フォローアップ①教員としての基礎要件およびフォローアップ④の入職先学校の現状の理解にかかる項目について、研修を実施するものと設定した。レベル5の人材については、レベル分けの項目として、子供への指導経験のみ該当することから、フォローアップ①教員としての基礎要件、フォローアップ②学校現場への理解、フォローアップ④入職先学校の現状の理解にかかる項目について、研修を実施するものと設定した。また、レベル6の人材は、すべての研修を実施することとし、レベル7の人材は学校現場への継続的な関与の意思がないことから、外部人材としての候補から除外し今回は考慮していない。

本事業においては、入職候補者の学校現場への理解度および過去の経験や資格から判断される客観的なレベルとして、荻田氏がレベル2、成定氏がレベル5となった。それにより、荻田氏はフォローアップ領域④の研修の実施、成定氏はフォローアップ①、②、および④にかかる研修を最低限実施することとなった。

事前面談の実施

■事前面談

学校現場およびアスリートへの事前のアンケート調査から、入職前における人となりの確認や、業務内容の認識ギャップを生じさせない認識合わせに要望が多くみられた。そのため、事前面談では、スムーズな学校現場への入職のために学校とアスリートの相互理解を促進すると同時に、実際に入職して実施する授業内容や目的、業務範囲の擦り合わせを目的として実施した。また、入職までの研修等の流れや必要手続きの確認も併せて実施した。

また、プロセス1における人材のレベル分けは客観的な指標とはなりうるものの、個別学校ごとに求める詳細な人材の条件人となりなどをレベル分けで判断することは困難であり、事前面談を通して、ニーズに合う人材であるか等の最終的な受け入れの確認を実施することを想定している。

■本事業における事前面談の概要

- 実施日時：2021年9月22日（水）10：00～11：30
- 実施形式：ZOOMによるオンライン形式
（新型コロナウイルスの流行により、緊急事態宣言発令地域からの愛媛県への往来自粛のため、オンラインで実施）
- 参加者：
 - ✓ 入職先学校：受け入れ担当の教師
 - ✓ 入職者（アスリート）：荻田氏、成定氏
 - ✓ 愛媛県教育委員会：愛媛県教育委員会 保健体育課担当者
 - ✓ デロイトトーマツ
- 実施プログラム：



アジェンダ		確認項目
①	アイスブレイク 学校 アスリート	名前
		所属・役職
		経歴
		今回の事業への想い等
②	業務範囲の擦り合わせ 学校 アスリート	アスリートが担当する授業内容・位置づけ（授業内容、ねらい・目的、回数等）
		アスリートが担当する授業における役割分担（主担当/副担当など授業時の役割）
		アスリートが担当する授業以外の内容（クラス担任やキャリア教育、部活動等への関与）
③	研修に関する諸注意伝達 学校	事前研修当日のスケジュール
		集合時間・集合場所
		持ち物
		服装
		感染症対策関連（新型コロナウイルス感染症に関連した留意事項等）
④	任用にあたっての諸手続きの伝達 学校	提出必要書類
		任用までの流れ 等
⑤	Q&A アスリート	質問対応

事前研修の実施

■事前研修

事前研修は、学校現場への事前のアンケート調査から判明した、外部人材として学校現場に入職するうえでアスリートに習得してほしい項目や、最低限理解してもらいたい項目について、習得するために実施するものである。前述のとおり、入職時に事前の研修を通して身に付けてほしい人物像のゴールイメージを達成するため、客観的なアスリートの学校現場への理解度のレベルごとに、研修項目を設定し、受講してもらうこととした。

また、事前研修時には、入職者が実際に授業を実施する科目の担当教諭と教科会議を実施し、授業のねらいや流れの確認、指導案の作成に向けた手順等のすり合わせを実施した。また、研修後には、授業を実施場所である体育館やグラウンドの見学を実施し、スムーズに入職を果たし授業を実施するための用具確認がなされた。

#	フォローアップすべき領域	アスリートに習得してほしい内容の分類	愛媛県教育委員会の初任者研修との対応	実施タイミング
1	フォローアップ① 教員としての基礎要件の習得	• 教育者としての心構え	◎ 愛媛県の初任者研修で実施されている内容のため、初任者研修を改変する形で、今回はアスリートに研修を実施する*1	事前研修
2		• 授業のつくり方、実施の仕方		
3		• 単元計画と授業のねらいへの理解 • 学校教育活動の全体について		
4		• 子どもへの指導や子どもの怪我などのトラブルに対する対応		
5		• 特別支援教育についての理解		
6		• 生徒指導や進路指導等の技術		
7	フォローアップ② 学校現場への理解	• 学校現場のルール、学校特有の文化への理解		
8	フォローアップ③ 子どもへの接し方への理解	• 子どもへの接し方	×	今回の入職者は習得済と判断し割愛
9		• アスリートが学校現場で活躍するにあたり必要なマインドセット		
10	フォローアップ④ (入職先) 新居浜東高校の現状理解	• 保護者や地域との関係性の構築方法	愛媛県教育委員会様で実施されている初任者研修にてカバーできないと想定される範囲	事前研修及び事前面談でアスリートに共有・伝達
11		• 他の教員と連携して効果的な指導を行う方法		
12		• 児童生徒の実態への理解		
13		• 学校現場の状況への理解		

*1) 本事業では、愛媛県の初任者研修においてカバーできる範囲を既存の研修内容を基に研修を実施し、カバーできない範囲は事前面談等でフォローするという形態をとっているが、各研修内容や時間、必要項目の設定などは、個別の自治体の判断にゆだねられる部分も大きいと考えられる。

2-2. アスリート人材の学校現場での活動に向けた選定条件とその検証に関する検討

学校ニーズとアスリートシーズのマッチのための事前研修のあり方

事前研修の実施

■本事業における事前研修の概要

- 実施日時：2021年10月12日（火）10：00～12：00
- 実施場所：愛媛県立新居浜東高校
- 参加者：
 - ✓ 入職先学校：校長、受け入れ担当の教師
 - ✓ 入職者（アスリート）：荻田氏、成定氏
 - ✓ 愛媛県教育委員会：愛媛県教育委員会 保健体育課担当者
 - ✓ デロイトトーマツ
- 実施プログラム：



項目	想定時間	主な実施担当者
① アイスブレイク	5分	新居浜東高校 アスリート
② 研修（フォローアップ領域④）	15分	新居浜東高校
③ 研修（フォローアップ領域①、②）	60分	愛媛県教育委員会
④ 教科会議	60分	新居浜東高校 愛媛県教育委員会 アスリート

本事業の事前研修においては、愛媛県教育委員会と協議し、事前のアンケートから設定したゴールイメージを達成するための研修について、フォローアップ①および②の領域にかかる研修が、愛媛県教育委員会で実施されている初任者研修の内容を改変する形で実施可能と判断し、研修を実施した。

また、フォローアップ④の入職先学校の現状理解の領域については、実際に新居浜東高校校長が教鞭をとり、学校の特色や児童生徒の現状、そのほか現場の雰囲気などの紹介を実施した。教科会議においては、入職者が実施する科目を通常時担当している新居浜東高校教諭と、授業のねらいや実施内容、必要な用具などの確認、指導案の作成に向けたすり合わせを実施した。



学校長による学校の特色等の紹介



研修を受ける荻田氏、成定氏



教科会議の実施

事前研修の振り返り

アスリートの声



萩田氏

- 研修は全体を通して気づきの点が多く良いものであった。最初に校長先生から学校の雰囲気や在籍生徒、校風などを説明頂けたことは、現場感も知れるとともに授業内容のイメージにも繋がったため、とても良かった。
- 一方で、学校側の授業プログラムや指導方針、生徒に関する事項などを事前に入手できると、研修にあたって準備しやすいと感じた。私は免許を持っていたため、指導案も一定程度作成経験があるが、事前に通常時使用している指導案の例などを共有頂けるとより作成しやすいと感じた。



成定氏

- 自分は教員免許を持っておらず、研修内容の全てが気づきとなるものであった。一方で、指導案の作成については、作成経験がなくイメージも出来ていなかったため、指導案の作り方や作成例などの手順をより具体的に示していただければ良いと感じた。
- オンラインで実施した事前面談と異なり、研修を対面で実施したことは、学校現場の雰囲気や担当教諭の人となりも知ることができ、実際に対面で実施することの重要性を感じた。

学校の声



教育委員会

- 研修で特に伝えなかった要素としては、生徒指導にかかる事項や特別支援に関する事項、体育の教員としての心構えについてである。今回は1日で研修を実施したが、初任者研修は1年間を通して実施されるものであり、その中で入職前時点や入職後現場を経験した時点など、タイミングにより異なってくる経験や授業への反省点を理解し、検討していくことが重要となる。事前研修で全てが身につくのではなく、授業を行いながら身に着いていくスキルもあり、今回の入職が通年を通して入職する前提では、今回実施した1日での研修では不十分であると感じている。
- 一方で、今回の研修の設計について、研修後どのような人材像となるべきかについて、事前のアンケートを通して明確に分かっており、初任者研修の改変を通じた、研修内容の作成はやりやすかった。



担任

- 今回の入職者は普段からクリニック等で子供への指導経験もあり、実績もある方がたのため、子供への指導については、多く心配するものではないと感じている。
- 一方、体育の授業では器具などを使いながら、実際に体を動かして実施することもあるため、生徒のけがなどについては十分気を付けてほしいことを伝えた。

事務局側の示唆

- アスリートや学校担当者の意見からも、アスリートの理解度のレベルに応じた研修項目を設定し、入職内容に合わせた最低限必要な内容の研修を、初任者研修の改変で実施できたことは、他地域における研修の実施において、実現可能性が高いと推察される。
- 一方で、研修を実施したのち入職における十分な素養が身につくのではなく、実際に授業をしながら反省と改善を繰り返し、習得するスキルもあり、学校や教育委員会側の理解や、入職後の日々の振り返りが重要である。
- 事前研修時に、学校を訪問し、担当者とのコミュニケーションを対面で実施し、学校見学をできたことは、入職するアスリートにとって、授業のイメージをつけ、事前に授業の動きなど想定できるという点では重要であると感じられる。

2-3. アスリート人材の学校現場への入職

2-3. アスリート人材の学校現場への入職

入職【第1回】

授業の様子



生徒への授業趣旨説明



ウォーミングアップでのランニング



生徒と同じ目線で対話する荻田氏



立ち幅跳びのデモをする成定氏



生徒を見守る荻田氏



部活動指導をする成定氏

授業案

新居浜東高等学校トレーニング総合 1回目

時間	メニュー 教員の皆さんへのお願い	ポイント	
		声かけ、留意事項	目的(ねらい)
0分～	挨拶、体調確認、今回の内容の説明 整列のお手伝いをお願いします 準備運動 進捗をお願いします ①ジョギング2周 ②体操	[5分] 各自2周ジョギング	筋温上昇と可動域の確保
5分～	5人組の決定(6グループ予定) *ランダム決定 整列のお手伝いをお願いします	[3分] 適当に並んで番号を言おう *1列に並ばせ番号を言う	協調性と相互理解
8分～	動的ドリル 動きのポイントに関して生徒への声かけをお願いします ①スキップ(前後) ②前開きスキップ(横、斜め) ③後開きスキップ(内、外) ④連続リスキップ	[5分] 大きく動かそう グループ毎に列になって行う	筋温上昇と可動域の確保
13分～	フリー練習 各グループにて立ち幅跳び測定(2回) グループの進捗やスムーズな進行のサポートをお願いします 	[2分] [10分] *グループ内にて測定、記録を割り振って行わせる *プリントに記入(記録、意識)	動きを意識して動く事を経験する
25分～	動きの確認 進捗をお願いします ・グループ内で話し合い発表(2グループ発表)	[5分] 手、足、体をどのように使ったか?	何気ない動きを意識させる
30分～	フリー練習 胸振りなし立ち幅跳び測定(測定2回)	[2分] [10分] 記録、感覚、動きがどう変化したか覚えておこう	制限によって必要性を理解する
42分～	動きの確認 ・グループ内で話し合い発表(2グループ発表)	[5分] 記録、感覚、動き(第3者)がどうか	何気ない動きを意識させる
～50分	集合、挨拶		

授業の振り返り

アスリートの声



荻田氏

- テーマとして取り上げていた、「動きを意識する」点について、生徒たちに積極的に参加してもらえたと感じた。授業冒頭でアイスブレイクとして、良い雰囲気を作ったことで、生徒たちが話し合いをする場面でもスムーズに進めることができた。
- 授業中の時間配分が課題として挙げられる。実施する内容も多く、時間が足りないと感じた部分もある。次回はテーマを絞って授業を実施したい。



成定氏

- 初めて先生として授業する立場だが、今日は荻田氏の補佐として授業に関与できたことで、次回以降メインで授業を実施する中でも、現場感を知れたことはよい機会となった。
- 学校の授業というよりも、いつもクラブで実施している指導に授業内容が近かったため、やりやすかった。課題として、授業のタイムマネジメントが挙げられるため、次回は考えながら実施していきたい。

学校の声



教育委員会

- 初回ではあるが、生徒から出た意見を上手く拾うなど、ムードメーカーの生徒を上手く活用し、授業を膨らませることができていた。
- 授業内のタイムマネジメントは課題である。ウォーミングアップの内容を凝縮したり、合図をかけながら実施するなどすると、よりスムーズに上手く行くのではないか。
- 動きのお手本として実技を見せると、よりアスリートとしての強みを活かせることが出来ると感じた。クリニック形式と授業の違いはあるが、どちらにも偏らず、アスリートが実施する意義のある授業内容になるとより良いと感じた。



担任

- 動きの意識づけをどのように生徒たちにさせるかという点はとても興味があり、勉強になった。こどもたちが意識を深め、普段意見を言わない子も発言をする場面もあり、よかった。
- 授業の時間配分が難しく、終盤は急ぎ足で授業をする場面もあったため、次回はスムーズに実施するなど、今回の課題を活かしてほしい。

アンケート回答概要

有効回答数26

- 設問①：授業を担当したアスリートの先生の説明の仕方や、話し方は分かりやすかった
評価 = ★4.96/5
- 設問②：授業の進み方や内容はちょうどよかった（早すぎたり、遅すぎたりしない。難しすぎない。）
評価 = ★4.96/5
- 設問③：授業を担当したアスリートの先生の熱意や工夫を感じた
評価 = ★4.92/5
- 設問④：この授業を受けたことで、新しい発見やよい刺激を受けることができた
評価 = ★4.92/5

生徒のコメント

<その他意見>

- 立ち幅跳びで飛ぶ時に膝をしっかり曲げて腕を大きくふってとぶことが分かった。
- 当たり前にもいつもしている動きでも、少し意識を変えるだけで動きが変わってくるのが新鮮だった。
- 自分の言葉で発表させるのは考えるので良かった。
- グループで話し合いをしている時に話に入ってくれたことや、腕を振るなどを教えて頂くことができてよかった。
- とてもわかりやすかった。

事務局側の示唆

- 入職日初日であるが、アスリートには事前に研修を実施するとともに、学校の特色をインプットすることで、スムーズな授業の雰囲気づくりや指導が可能になったと考えられる。
- 教員免許を有していないアスリートにとっても、事前に主担当の補佐として授業に関わることで、次回以降の授業における障壁が軽減される。
- 一方で、アスリートの強み（ハイレベルな技術やマインドセット等）を活かした内容で、通常のスポーツクリニックとは異なる学校での「授業」を実施することが、次回以降の課題として挙げられた。

授業の様子



授業趣旨説明の様子



ウォーミングアップの様子



トレーニングの様子



立ち五段跳びのデモの様子



実技指導の様子



全体討議の様子

授業案

新居浜東高等学校トレーニング総合 2回目

大テーマ		準備物	
・動きを「意識」することができる ・それぞれ得意な動かし方に違いがあることを理解し、スポーツ活動に活かす事ができる		○授業プリント(配布予定) メジャー マーカー	
本時の目標 ・見た動きを理解することで適切にイメージし動きにつなげることができる			
実施日程 ・10月26日 ・11月9日(本時) ・11月16日 ・12月14日			
実施場所・学年・人数 ・競技場(雨天時体育館) ・30名			
講師名 ・成定駿介			
時間	メニュー	ポイント	
		声かけ、留意事項	目的(ねらい)
集合場所			
0分～	挨拶(体育委員 篠原くん)、体調確認 準備運動 ①ジョギング(雨天時2周) ②動的ストレッチ ③10分洗(雨天時なし)	【10分】	筋発揮と可動域の確保
10分～	前回の振り返りと本時の流れの説明 ＊5人グループの確認と作成(前回のグループ)	【3分】	前回の授業の後、それぞれの部活で変化はあった？ 前回内容の理解度の確認と流れの理解
13分～	【立ち五段跳び】 ①フリー練習 ②記録測定 ③成定emo	【15分】	①立ち五段どびを行ってみよう ②①での自身の動きとの違いを意識して見てみよう ＊プリントに記入(記録、意識)
28分～	動きの確認	【5分】	手、足、体をどのように使って跳んだ？ 成定との違いは？
33分～	成定のアドバイス	【2分】	成定の意識しているポイントを伝える
35分～	【立ち五段跳び】 測定 1～2本	【10分】	＊プリントに記入(記録、意識)
45分～	まとめ		考え方、動かし方、意識した結果はどうだった？
集合、挨拶			

授業の振り返り

アスリートの声



成定氏

- ・ 前回いただいた講評を基に、タイムマネジメントについては特に意識して授業を実施した。意識しすぎてプレッシャーになってしまい、余裕がなくなってしまった面もあったが、時間配分については十分対応出来た。
- ・ 前回いただいた講評を踏まえ、授業の内容についても、実技と説明のバランスに配慮した。自身が得意なトレーニング指導等も取入れ、指導方法についても、生徒が楽しんで取り組めるように工夫した。
- ・ 今回、初めて一人で学校での授業を行ったが、いつも行っている「指導」と学校現場での「教育」の違いを感じた。競技の指導者としても、教育の観点を踏まえた指導が出来るようになることで、指導者としての成長が見込めると考える。今回の経験を通じて、学校での経験はアスリートにとっても、競技の指導者としての幅を広げることにもつながるのではないかと感じた。

学校の声



担任

- ・ 取り組み始めてみると、生徒はもちろん学校現場にとってもよい影響が感じられることが多くあり、アスリート人材の受け入れ自体に非常に意義を感じる。特に、アスリート特有の知見を活かした効果的な指導方法等、学校現場の教員だけでは思いつかないような授業内での工夫は、教員としても非常に参考になった。
- ・ 現場としては、今後もぜひ、中長期にわたって継続的に受け入れを行っていききたい。

生徒の声

アンケート回答概要

有効回答数33

- 設問①：授業を担当したアスリートの先生の説明の仕方や、話し方は分かりやすかった
評価 = ★4.93/5
- 設問②：授業の進み方や内容はちょうどよかった（早すぎたり、遅すぎたりしない。難しすぎない。）
評価 = ★4.96/5
- 設問③：授業を担当したアスリートの先生の熱意や工夫を感じた
評価 = ★5/5
- 設問④：この授業を受けたことで、新しい発見やよい刺激を受けることができた
評価 = ★5/5

<その他意見>

- ・ 見て学ぶ、聞いて学ぶことの大切さを知った。
- ・ バウンディングが参考になった。
- ・ 飛び方でかかとをつける飛び方とつけない飛び方の2つがあるのは初めて知った。
- ・ 言葉のアドバイス1つで記録が50cm伸びた。
- ・ 成定先生の教え方がわかりやすく、とても記録が伸びた。また、股関節が柔らかくて羨ましかった。
- ・ 先生のお手本がすごかった。地面に足着いていないように見えた。
- ・ 足だけではなくしっかり手も使わないといけないということが分かった。
- ・ 実際にしてみて、必要なものは取り入れて、必要でないものは捨てるということがとても印象に残った。これから生かしていきたい。

*複数回答してしまった生徒がいるものと考えられるが無記名アンケートのため、合算して集計

事務局側の示唆

- ・ 教員免許を保有しておらず、学校現場での経験のないアスリートであっても、何らかの指導経験があるケースにおいては、主体的に指導計画を立てることが可能であり、現場の先生と協力しながらであれば十分に授業準備・実施が可能であることが明らかになった。
- ・ アスリートの入職が、アスリート自身や生徒だけでなく、学校現場に対しても現場が想像する以上により影響を与えたことから、一度でも学校現場に入職を経験してもらうことによって、アスリート人材の現場での活用が一層進む可能性が高いと考えられる。

2-3. アスリート人材の学校現場への入職

入職【第3回】

授業の様子



生徒への授業趣旨説明



一緒にウォーミングアップする荻田氏



生徒と対話



走り方の指導をする荻田氏



50M走を実施する荻田氏



生徒からの発表

授業案

新居浜東高等学校トレーニング総合 4回目			
大テーマ		準備物	
・動きを「意識」できる ・それぞれ得意な動きかし方に違いがあることを理解し、スポーツ活動に活かす事ができる (メイン)スポーツ、運動に關して高い興味、関心をもち、取り組むことができる (サブ)アスリート経験を開くことで自身のキャリアに興味をもち、主体的に考えることができる		○プロジェクター ○授業プリント	
本時の目標 ・10月26日 ・11月9日 ・11月16日 ・12月14日(本時)			
実施日程 5時間目 13:05~13:45 6時間目 13:55~14:35			
実施場所・人数 ・教室 30名			
講師名 ・成定謙介 ・荻田大樹			
時間	内容 *教員の皆さんへのお願い	ポイント	
		声かけ、留意事項	目的
	挨拶、前回までの振り返り	・プリントを配布し、確認させる	・授業内容と目的の確認
13:05~	①過去3回の授業内容の確認 [5分]	・授業内容を振り返り、②につなげる ・プリントに記入させる	
13:10~	②各内容について、ポイントにしている部分は何か？(考察・発表) [5分]	・「あえて」個人で考えて発表させる ・プリントに記入させる	
13:15~	③どのような流れで4回目的「50m」に繋がったのか？(考察・発表) [10分]		
	テーマの確認		
13:25~	①それぞれの部活動(スポーツ)で考え方に変化があったか(考察・発表) [5分]	・普段の練習の取り組み方を振り返ろう ・「あえて」個人で考えて発表させる	・思考、取り組みの変化への気づき
13:30~ (本時のねらい)	②これまでの「練習」を振り返って、今後どうすべきか(考察・発表) [10分]	・「あえて」個人で考えて発表させる	・まとめ
13:40~	まとめ、質問タイム		
休み時間 *スライドの準備			
13:55~	挨拶、授業概要の説明		
14:00~	意思決定とは？		
	①意思決定とは？		
	②後悔のない意思決定ができていくか(考察・発表) [5分]	・後悔したことはある？どのような？ ・グループで話し合い	・キャリアに興味を持つことができる ・自ら決定することの大切さを理解する
	③後悔のない意思決定に必要な要素は？(考察・発表) [10分]	・後悔しなかった大きな選択はあった？ ・部活の種目や試合での結果については？ ・グループで話し合い	
14:15~	荻田、成定の選択と結果		
	①学生時代の選択と結果 [5分]		
	②職技を仕事にすること [5分]		
14:25~ (本時のねらい)	これまでの授業を振り返り感想記入 [10分]	・プリント記入	

授業の振り返り

アスリートの声



荻田氏

- 1回目の入職のタイムマネジメントにおける反省から、実施するメニュー内容を減らして指導案を作成したが、今回もタイムマネジメントの観点は難しかった。前回は実施内容を詰め込みすぎて、時間が足りなかったが、今回は生徒たちの動線や効率的に動かすという観点で、課題を感じた。
- 生徒たちが考える時間をもう少し取りたかった。考えたうえで動きを実施し、それをまた振り返る時間と、本来であれば倍以上の時間を使いたいと感じた。もっと効率的に生徒たちを動かしていれば、考えさせる時間や別の体験をさせる時間を確保できたと思う。
- アスリートの強みを活かすという観点においては、ドリル中に自分も一緒に参加して動いてみせたり、興味がありそうな生徒と一緒に走ってみたりと、自分の動きを見てもらえるよう工夫した。これにより生徒たちの反応も良く、アスリートとしての強みを活かした授業が実施できたと感じる

学校の声



教育委員会

- 生徒自身に考えさせ、意識させるという内容は、とてもレベルの高い授業を実施していると思う。また3回の授業が繋がっていることはとても素晴らしい。
- 時間配分については、継続して授業を担当すれば、次回の授業に実施内容を持ち越したりと融通が利くため、実際に入職し継続して実施出来ればうまくいく部分もある。また経験によるところも多く、今回の少ない授業回数の中では、よくできていたと思う。
- 課題は見学者の扱い方である。計測を見学者に任せることや、ディスカッションのファシリテーターを任せることなどが考えられた。見学者も評価する必要はあるため、どのように扱っていくのかについても重要なポイントである。



担任

- これまでの2回の授業と、今回の授業内容がしっかりと繋がっていたため驚いた。前回、前々回で実施した腕の動きや意識することなどが、今回の50メートル走に繋がったと思う。
- 時間の使い方について、荻田先生が課題として挙げていたが、経験や各回の生徒の反応・雰囲気などによるところが大きいので、そこまで大きく課題として挙げなくてもいいように感じている。
- 最後に時間がない中であつたが、計測しての50メートル走を行ったことは、生徒にとってはとても良いことであつたと思う。柔軟に授業中にメニューを変更しながら対応できたことはとても良い点であつた。

生徒のコメント

アンケート回答概要

有効回答数26

- 設問①：授業を担当したアスリートの先生の説明の仕方や、話し方は分かりやすかった
評価 = ★4.73/5
- 設問②：授業の進み方や内容はちょうどよかった（早すぎたり、遅すぎたりしない。難しすぎない。）
評価 = ★4.69/5
- 設問③：授業を担当したアスリートの先生の熱意や工夫を感じた
評価 = ★4.73/5
- 設問④：この授業を受けたことで、新しい発見やよい刺激を受けることができた
評価 = ★4.58/5

<その他意見>

- 今までの授業を通して大切だったことが、今回の授業に繋がっていることを知り、共通している部分がたくさんあるのだなと思いました。

36. 幅跳びが楽しかった。

事務局側の示唆

- トップアスリートの先生から動きについての気づきを与えられ、実際に生徒自身が考え、自身の言葉で発言することで、考えが深まり結果（計測タイム）にも表れたという点は、生徒にとって通常の体育の授業では得られない体験であったと推察される。
- 生徒たちの反応はとてもよく、学校現場の先生にも授業内容において学べる箇所があつたという点においては、アスリートが学校に入職するうえでの意義が十分にあることが明らかになった。
- 一方で、アスリートが入職することにより最大限活躍できる授業は、決まったカリキュラムをこなしていく通常の体育よりも、当該授業科目（トレーニング総合）の様な自由度の高い科目であることが推察された。

2-3. アスリート人材の学校現場への入職

入職【第4回】

授業の様子



ウォーミングアップの様子



生徒の発表の様子



講義の様子（成定氏）



講義の様子（荻田氏）



生徒への声掛けの様子（荻田氏）



授業終了時の様子

授業案

新居浜東高等学校トレーニング総合 4回目			
大テーマ ・動きを「意識」することができる ・それぞれ得意な動きし方に違いがあることを理解し、スポーツ活動に活かす事ができる		準備物 ○プロジェクター ○授業プリント	
本時の目標 (メイン)スポーツ運動に関して正しい精神、意心をもち、取り組むことができる (サブ)アスリート経験を踏まえて自身のキャリアに貢献をもち、主体的に考えられることができる			
実施日程 ・10月26日 ・11月9日 ・11月16日 ・12月14日(本時)			
実施場所・人数 ・教室 ・30名			
講師名 ・成定聡介 ・荻田大樹			
時間	内容 *教員の皆さんへお願い	ポイント	
		声かけ、留意事項	目的
	挨拶、前回までの振り返り	・プリントを配布し、確認させる	
13:05~	①過去3回の授業内容の確認	・授業内容を振り返り、②につなげる	・授業内容と目的の確認
13:10~	②各内容について、ポイントにしていた部分は何か？(考察・発表)	・プリントに記入させる	
13:15~	③どのような流れで回目の「50m」に繋がったのか？(考察・発表)	・「あえて」個人で考えて発表させる ・プリントに記入させる	
	テーマの確認		
13:25~	①それぞれの部活動(スポーツ)で考え方に変化があったか(考察・発表)	・普段の練習の取り組み方を振り返ろう ・「あえて」個人で考えて発表させる	・思考、取り組みの変化への気づき
13:30~ (本時のねらい)	②これまでの「練習」を振り返って、今後どうすべきか(考察・発表)	・「あえて」個人で考えて発表させる	・まとめ
13:40~	まとめ、質問タイム		
休み時間 *スライドの準備			
13:55~	挨拶、授業概要の説明		
14:00~	意思決定とは？		
	①意思決定とは？		
	②後悔のない意思決定ができていくか(考察・発表)	・後悔したことはある？どのような？ ・グループで話し合い	・キャリアに興味を持つことができる ・自ら決定することの大切さを理解する
	③後悔のない意思決定に必要な要素は？(考察・発表)	・後悔しなかった大きな選択はあった？ ・部活の種目や試合での結果については？ ・グループで話し合い	
14:15~	荻田、成定の選択と結果		
	①学生時代の選択と結果	[5分]	
	②競技を仕事にするということ	[5分]	
14:25~ (本時のねらい)	これまでの授業を振り返り感想記入	[10分] ・プリント記入	

授業の振り返り

アスリートの声



成定氏

- 本日の授業は過去4回の授業の総まとめの位置づけであり、これまでの授業から学んだことをテーマとしていたことから、教える側としても扱いやすかった。
- これまで学校での授業を担当した経験がないことから、授業を通じて自分の伝えたいことを伝えることで生徒と交流できればと考えていた。本時ではそれが実現できたと思う。



萩田氏

- 今日の授業では、特に自分たちに生徒の視線が集まっていて関心の高さが感じられ、とてもうれしかった。
- 生徒に意見を求めて、発言が出てこなかった場面もあったが、少しヒントを与えると発言に繋がった。ヒントを与えても、生徒自身が考えていないと発言することは難しい。生徒が自分たちの問いかけについて、よく考えていたことが伝わってきた。

学校の声



教育委員会

- 授業中の生徒とよく目が合うのは、授業の雰囲気ができあがっているからである。「この人から学びたい」という生徒の姿勢を反映したものであり、これまでの3回の授業を通じて、積み重なってできたものである。しっかり計画を練って打ち合わせを行い授業に臨まれていたことが、教員側にも生徒にも伝わった。
- 生徒が発表をする授業では、緊張をほぐすような工夫をすることが重要である。今回は、前半の授業開始前の席替え、後半の授業開始前のストレッチなど、非常に工夫がされていてよかった。
- 前半の授業では、冒頭、プリントを使って、生徒自身にこれまでの授業をふりかえらせていたが、取り組んだことを思い出すための設問も用意されており、自分の力量の濃淡を自発的に考えることができるような工夫がされていた。生徒が回答できなかった設問については、生徒だけでなく、教員の教え方にも十分でない点があったものと考えられる。生徒からのフィードバックを活かしながらより良い授業をするために活用することもできる。
- 4回の授業の中でも、様々なフィードバックを活かしながら、内容や方法の改善がなされていた。
- 最初の顔合わせの時に、4回の授業を1つの単元のように扱う授業をしようと思ったが、今日の4回目でこれまでの3回の授業を活かすことができたと思う。学習指導要領を踏まえると、今日の4回目の授業は、特別活動やホームルームの内容にも該当する。文部科学省が推進する教科横断型の授業としても成り立つ内容であると感じた。



担任

- 生徒の発言を取り上げて全体に投げかけている様子を見て、改めて、生徒をほめることと注意をすることのメリハリの重要性に気づかされた。普段から生徒と接していないと気が付かない点もあるが、逆に、普段生徒と接していない外部人材だからこそ、他のところに埋もれてしまうなどして気づきにくい点を取り上げて、生徒をほめることもできる。
- 生徒への言葉の投げかけ方が非常に良かった。生徒が発言に詰まっている場面でも、上手く声掛けをして、発言を促すことができていた。
- 生徒からたくさん意見が挙がっていたので、意見をホワイトボードに書き残してあげればより良かった。自分の意見を書いてもらった生徒は単純にうれしいし、生徒が後で考える際の材料になる。

授業の振り返り

生徒の声

アンケート回答概要

有効回答数28名

- 設問①：授業を担当したアスリートの先生の説明の仕方や、話し方は分かりやすかった

評価 = ★4.86/5

- 設問②：授業の進み方や内容はちょうどよかった（早すぎたり、遅すぎたりしない。難しすぎない。）

評価 = ★4.93/5

- 設問③：授業を担当したアスリートの先生の熱意や工夫を感じた

評価 = ★5/5

- 設問④：この授業を受けたことで、新しい発見やよい刺激を受けることができた

評価 = ★4.96/5

- 設問⑤：この授業を受けたことで得た新しい発見や刺激の具体的な内容

<主な意見>

- ・ スポーツに対する競技の姿勢や技術に関すること
- ・ 考え方が変わった、考えることの大切さや自分の意思で決めることが重要であることを理解した

- 設問⑥：今回の授業について先生に伝えたいこと

<主な意見>

- ・ 直接アスリート本人から講義を受けてみて、インターネットで得られる情報とは異なり貴重な経験になった。
- ・ 物事の決断をするときに後悔することがよくあるが、今回の授業を通じて、これまでの自分の決断をふりかえり、自分にとって良い経験になっていることを感じる事ができた。

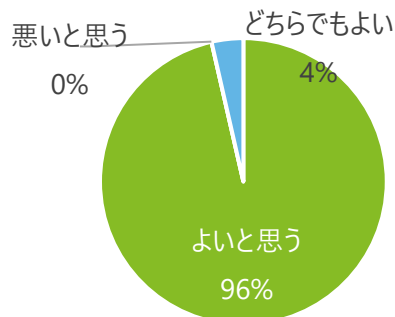
- 設問：外部人材である荻田先生・成定先生の授業を受けた所感



<その理由（主な意見）>

- ・ 実際に見て学べるのが大きかった
- ・ 競技や部活に役に立った
- ・ スポーツに限らず新しい考え方を知ることができた、新しい発見があった
- ・ 一つ一つのことが繋がってできていることが分かった
- ・ 分かりやすく楽しかった、熱心に話をしていた
- ・ プロのアスリートの学生時代の様子を直接聞くことができて面白かった

- 設問：外部人材が学校で授業をすることについての所感



<その理由（主な意見）>

- ・ 学校の先生だけでは分からないことやより専門的なことを知ることができる
- ・ 将来の視野が広がる、刺激がある、楽しい
- ・ 教えてもらったことが部活動などすぐに結果に結びついた
- ・ 色々な進路に繋がると感じた

事務局側の示唆

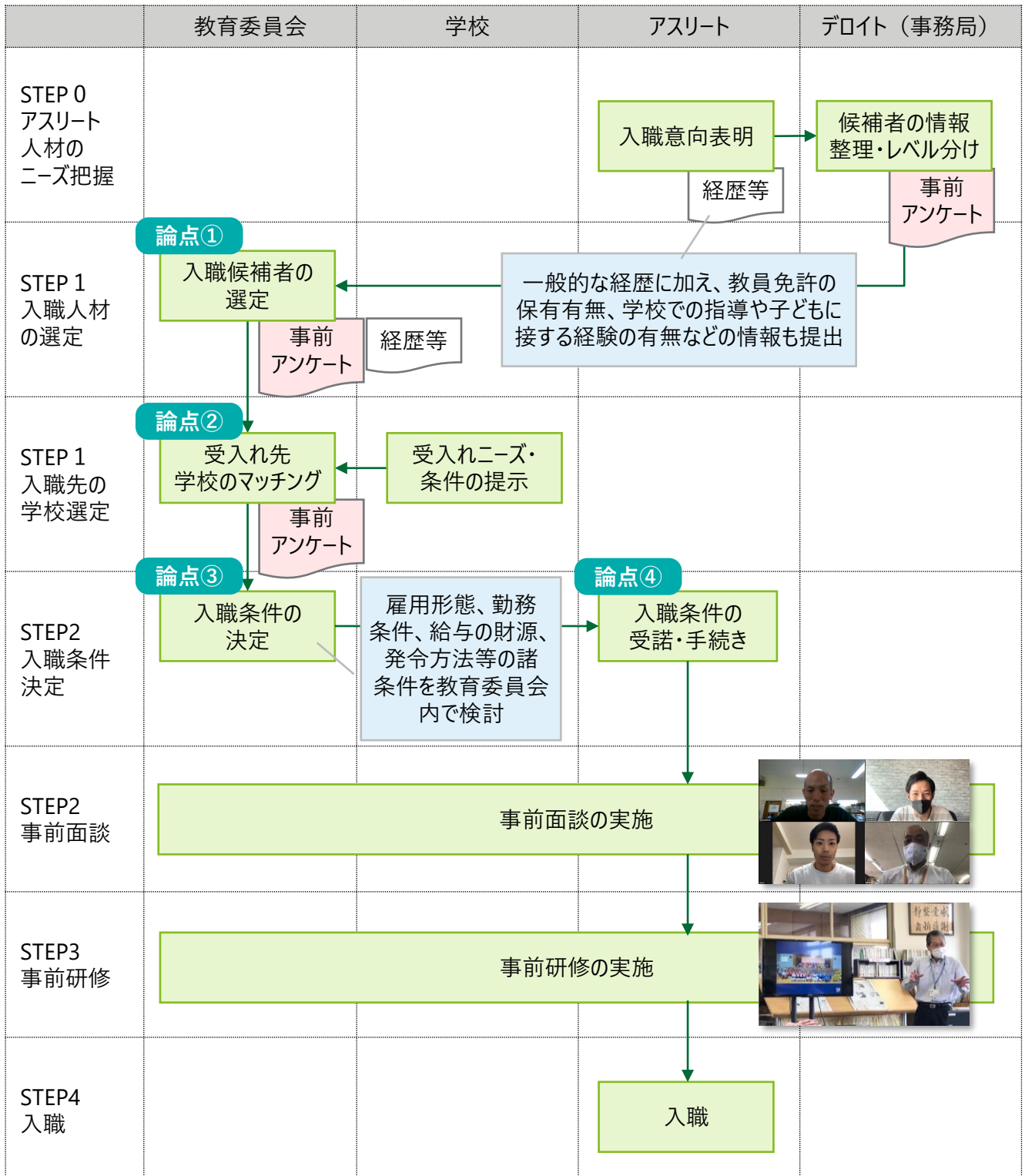
- ・ 免許制度の活用や雇用の在り方、財源等の課題はあるものの、アスリート人材の入職は、学校現場・アスリート・生徒のすべてに様々な面から非常によい影響を与えることが明確になった。入職にあたって生じた諸課題を解決し、アスリート人材が持続可能な形で学校現場に関与できる方法を見出すことが重要である。



2-3. アスリート人材の学校現場への入職

【参考】 入職までの全体業務フロー

各関係者と外部人材の手続きの流れ

今回アスリートが入職するまでの具体的なフロー及び授受された書類、関係機関間での調整等は以下の通りである。アスリートの意向表明から、教育委員会がすべての書類を受理するまで約1ヶ月半を要した。



凡例：  ...メール等電子データで受領した書類  ...参考資料

業務フローに関する論点

前項のプロセスにおける論点及び課題は以下のように整理され、スムーズなマッチング、入職のための手続き効率化や免許状発行にあたる諸要件の再定義などが求められる

● 論点①：入職人材の候補者の洗い出しのための要件定義

- 「子どもに接する経験」や「教員免許の保有」等が参考指標となる条件であり、それをもとに機械的なレベル判断はできるものの、それだけでは「教員としての適性」及び「教員としてのポテンシャル」を判断できない
- 追加での定性的な情報、判断材料が必要だと考えられる

● 論点②：入職先の学校の候補出し、学校との調整にかかるプロセスの効率化

- 今回は県教育委員会主導で、事前アンケートの結果を踏まえ、現場のニーズの高い人材像に合わせてアスリートを選定し、その人材のスキルや経験に適した学校の候補から調整の上、受け入れ先を決定した
- 民間等の第三者的立場から関与可能な外部機関に委託し、学校と教員（アスリート）をマッチングさせるなど、学校現場や教育委員会の負担を軽減するための仕組みを検討する必要がある

● 論点③：臨時免許状・特別免許状の発行要件の明確化、活用範囲の拡大

- 教員免許を保有していないアスリートの入職にあたり、特別免許状や臨時免許状を発行することは、入職期間（業務開始時期含む）、今後の教員としての活動継続意思、さらに免許状付与後に通常教員免許を取得する意向などから総合的に判断されている
- 「県内に拠点を置き今後も活動する意向がある」など、県内での貢献意欲を明示的に記載する項目があるわけではないものの、暗黙かつ優先順位の高い条件として存在しており、それにより活用制度が異なる現実が見受けられる
- 一方で、非常勤講師の給与水準では、教員として長期的に定着するには難しい側面もあり（アスリート側感想より）、給与面も含めた外部人材への待遇の検討が必要であると考えられる
- アスリートの長期的キャリア形成や都道府県教育委員会側の負担を鑑みると、都道府県の枠を越えて、より客観的な仕組みの下で免許状を発行することができれば、よりアスリートの免許状の取得、ひいてはアスリートの学校現場での活用可能性が高まるものと考えられる

【参考】入職条件決定に際する県教育委員会側での各対応一覧

項目	本事業における愛媛県教育委員会での対応
免許状付与	入職期間、今後の教職への関与の意思等を踏まえ、教育委員会との協議の上、特別非常勤講師制度を活用
財源	受託事業費より雇用にかかる人件費を捻出
発令手続き	学校現場の負担を軽減すべく、教育委員会と発令方法を検討し、ALTの採用にあたっての発令方法を踏襲
雇用条件	愛媛県教育委員会の非常勤講師の待遇を基に、給与水準や待遇を決定

● 論点④：書類作成・受理のプロセスの効率化（詳細フローについてはP.42を参照）

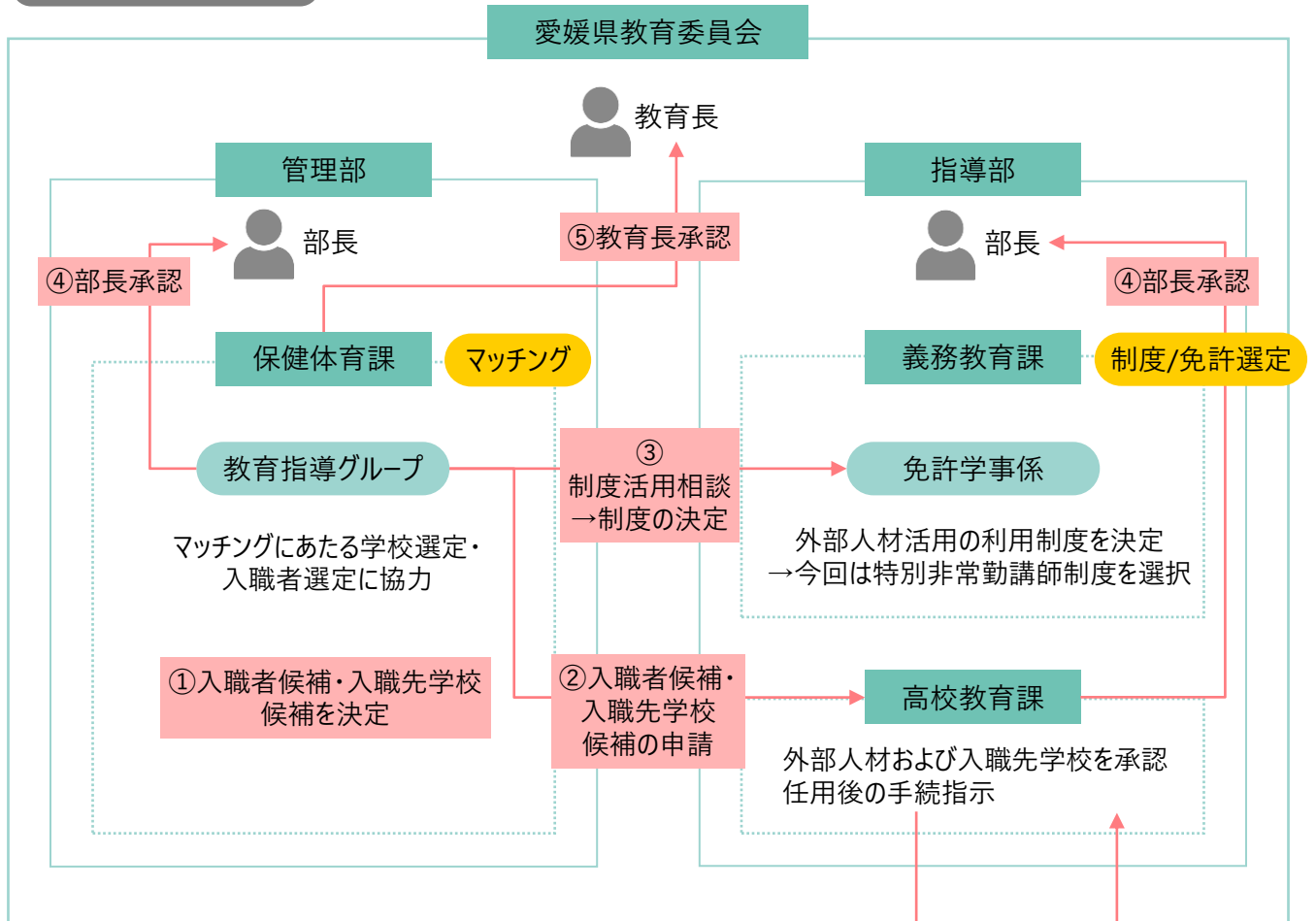
- 入職者の用意する書面は採用にあたり最低限必要な内容であると考えられるが、学校側がこれらを受理し、採用具申書等の複数の書面を別途作成し、教育委員会に提出する必要があるため、負担が非常に大きく、時間を要した背景となったと推察する
- 仲介機能を持った外部機関がこのプロセスを担当することや、教育委員会にアスリートが直接書類を提出することができるような仕組みとするなど、効率化の検討余地があると考えられる

2-3. アスリート人材の学校現場への入職

【参考】 教育委員会内での決裁フロー

本事業の実施先である愛媛県教育委員会においては、今回の窓口である「管理部保健体育課・管理グループ」が全体調整役として動き、制度の活用・免許の発布および手続きの様式提供等で、指導部と連携してアスリートの入職を支援した。

決裁フロー詳細



以下、②フローにおける並行実施事項

補足：今回、特別非常勤講師制度を活用する際の指定様式がなかったため、非常勤講師任用の様式を活用

②-1 必要書類の準備依頼

③-3 必要書類の送付

③-2 必要書類の準備・提出・チェック

アスリート

【アスリート側作成資料】※書面

- ①健康診断書
- ②履歴書
- ③所属団体との雇用契約書写し
- ④教員免許状（保有者のみ）
- ⑤宣誓書

愛媛県立新居浜東高校

【学校側作成資料】※書面

- ①採用具申書
 - ②任用通知書
 - ③特別非常勤講師任命等届出書
 - ④勤務計画書
- 【学校側確認資料】
アスリートが作成した資料①-⑤

2-4. 本事業での実施スキームの 他自治体への展開に関する課題・ニーズの把握

2-4. 本事業での実施スキームの他自治体への展開に関する課題・ニーズの把握

他地域における外部人材活用の在り方及びニーズ等の把握

本事業の内容を踏まえた他地域教育委員会へのヒアリング

県・地方自治体含む、4つの教育委員会に対し、愛媛県での本実証事業内容を踏まえた外部人材（アスリート）活用の意向や課題・実績等も踏まえた展望をヒアリングした。今回協力いただいた各教育委員会では、部活動指導員やゲストティーチャーとしての活用に留まっているものの、子供たちへの教育的価値から外部人材への期待は高いことが分かった。一方で雇用にあたる自治体での予算確保が難しいことが共通した課題であることが見て取れ、部活動指導員の域を出にくいという要因が見て取れた。教育委員会にて人材と学校をマッチングさせ、フォローする余力は各地域によって異なるため、選定から受け入れまで体系化し共通フローを構築することが有効なのではないかと推察される。

●大牟田市教育委員会

トピック	ヒアリング内容
活用実績	ゲストティーチャーとしての単発での講演
活用ニーズの有無	部活動指導員や、市で雇用（会計年度任用職員等）して、地域の公立学校への派遣は活用可能性が高い。教員の人材不足が市の課題としてあり、人員の充足の観点でも、外部人材を活用できると、教育の幅が広がる
ボトルネック	予算、適する外部人材の採用、派遣先学校選択における公平性

●岡山市教育委員会

トピック	ヒアリング内容
活用実績	特別非常勤講師（武道の指導）、部活動指導員（市内でマッチングを実施し100名ほど任用）、単発のゲストティーチャー（文科省トップアスリート派遣事業）
活用ニーズの有無	外部人材は教職人材として魅力的であるが、市内の教員が充足していることや、入職の受け入れのハードルの高さなどから、外部人材のニーズは現状高くない
ボトルネック	予算、入職までの研修制度

●滋賀県教育委員会・文化スポーツ部 競技力向上対策課

トピック	ヒアリング内容
活用実績	競技力向上のため、強豪校への部活指導者の派遣（国体に向けた元アスリート派遣事業）
活用ニーズの有無	現場のニーズがあれば、部活動指導員や教員として外部人材の活用も可能性としてありうる（現状、部活動指導員の枠ではないため、顧問の引率がないと動きにくい側面がある）
ボトルネック	予算

●清瀬市教育委員会

トピック	ヒアリング内容
外部人材の活用実績	生涯学習の文脈で、元オリンピックを市役所で雇用（会計年度任用職員）ゲストティーチャーとして、単発での講演・競技指導・健康づくりに従事
活用ニーズの有無	外部人材は子供たちへの教育的価値がとても高い人材であり、年間を通じた入職の実現を目指していくべきである
ボトルネック	予算、事前の学校現場やアスリートの相互理解（業務内容や文化等）、マッチング

2-5. 本事業での取組の周知・啓蒙

2-5. 本事業での取組の周知・啓蒙

事業周知にあたる取り組み

プレスリリース

愛媛県教育委員会によるプレスリリースの他、デロイトトーマツ グループホームページでも事業の周知を行った

愛媛県教育委員会事務局 保健体育課 (内 4942)

令和3年10月18日

五輪出場経験等の陸上選手が愛媛県立新居浜東高等学校の授業及びキャリア教育に外部人材として参加することについて

令和3年度の文部科学省「学校教育における外部人材活用事業」において、愛媛県立新居浜東高等学校が実施先として選定されました。五輪出場経験等のあるアスリートが入職し、授業やホームルーム、部活動での指導を行うことで、多様な専門人材による学校現場への参画の在り方を検証します。お知らせします。

- 趣旨**
学校教育を学校内に閉じずに、その目指すところを社会と共有・連携しながら実現する「社会に開かれた教育課程」を実現するために、本事業を通じて多様な専門性を有する外部人材を活用事例を創出し、これまでの教師だけでは提供しきれない教育の実現を目指す。
- 外部人材**
 - 萩田 大樹 (オギタ ヒロキ) 氏 (陸上競技: 陸高跳)**
陸上高跳競技にてリオオリンピック (2016)、世界選手権 (2015、2017) 代表を務める。香川県内に自身が主催するスポーツクラブ「SORA」での実技指導や、朝原宣治氏主催の運動・陸上クラブ「Noby T&Tクラブ」コーチとして小学生～高校生への指導経験等を有する。学生向けのキャリア講演等も実施している。
 - 成定 駿介 (ナリサダ シュンスケ) 氏 (陸上競技: 走幅跳)**
陸上走幅跳にて国民体育大会2位 (2011)、全日本インカレ2位 (2015)、近畿選手権優勝の実績を持つ。小学生向けクラブ活動や、中学・高校の部活動を通した学生への競技指導経験等を有する。
- 期日及び入職校**
期日：令和3年10月26日(火) 13:45～:「トレーニング総合」
+ 部活動指導 (萩田氏、成定氏)
令和3年11月9日(火) 13:45～:「トレーニング総合」
+ 部活動指導 (成定氏)
令和3年11月16日(火) 13:45～:「トレーニング総合」
+ 部活動指導 (萩田氏)
令和3年12月14日(火) 13:45～:「ホームルーム活動」内でのキャリア教育
+ 部活動指導 (萩田氏、成定氏)
入職校：愛媛県立新居浜東高等学校

<取材をご希望の方へ>
取材をご希望の方は、下記「本業に関する問い合わせ先(取材の申し込み)」により、必要事項(ご所属・名前・当日取材に同行される方的人数・電話番号)を記載の上、取材をご希望される日の前日12:00までにメールにてお申し込みください。当日の詳細につきましては、別途お申込みいただいた方に御案内いたします。

【本件に関する問い合わせ先】
愛媛県教育委員会 事務局
管理課 保健体育課 教育指導グループ 和宏
TEL: 089-912-2981
(取材のお申し込み)
本事業実施先: 有償責任者 徳島県 トーマツ
ガバメント&パブリックサービスズ 教育セクター 吉田
Email: education.advisory@tohmatsu.co.jp

Deloitte グループホームページ

サービス インダストリー 採用

事例紹介
文部科学省・愛媛県教育委員会と協働し、学校現場における多様な専門人材の活躍を推進
愛媛県内の高校に2名のアスリートが入職、授業を実施
デロイトトーマツは、令和3年度の文部科学省「学校教育における外部人材活用事業」において、文部科学省・愛媛県教育委員会と協働、愛媛県立新居浜東高等学校にて、五輪出場経験等のあるアスリートが入職し、授業やホームルーム、部活動での指導を行うことで、多様な専門人材による学校現場への参画のあり方を検証します。

お問い合わせ
お問い合わせ先
掲載
外部人材活用について
実施スケジュール
本件に関するお問い合わせ
お問い合わせ先

デロイトトーマツ グループホームページ
<https://www2.deloitte.com/>での周知

愛媛県教育委員会によるプレスリリース

イベントでの周知

文部科学省・スポーツ庁共催「キャリアデザインセミナー」において、セカンドキャリアにおいて学校教育への関心の高いアスリートを対象に、愛媛県教育委員会・デロイトトーマツより、本事業の取り組みについて発表を行った

アスナヒ NEXT 文部科学省・スポーツ庁共催
JOCキャリアアカデミー
キャリアデザインセミナー

先生になる、という選択肢。特別免許状制度セミナー

2021年11月17日(水)19:00～21:00
Zoomによるオンライン開催(参加費無料)

特別免許状とは、スポーツでの活動実績など優れた専門性をもつ者に、都道府県教育委員会が行う審査により現場を受け入れる教員免許制度です。「アスリート」としての経験・教育の現場で活かしてみませんか?

講演(アスリートからの事例発表)
田本博子氏

2006年(平成18年)シドニーオリンピックのフットボール日本代表として競泳が得意な、競技者生活は、全日本の一員として2008年(北京五輪)の東京オリンピックの金メダル獲得に貢献。甲斐2016年愛媛県教育委員会教員免許試験に合格。愛媛県教育委員会からの教員免許受給への推薦を経て特別免許状(教員・実務経験)を取得。現在は、甲斐2016年愛媛県立高等学校で勤務。

特別免許状制度について 学校でのアスリート人材活用事業紹介

デロイトトーマツグループ有償責任者徳島県 トーマツ 有償責任者 吉田

参加対象:JOC強化指定選手、競技団体・強化スタッフ
※現在、指定・強化から外れている方もご参加いただけます。

申込締切:2021年11月10日(水)

申し込み 下記フォームからお申し込みください。
<https://forms.gle/abDQ5W9SkiFDwTA> (QR)
公開対話型、対話型、質疑応答型、発表型
キャリアアカデミー事務局 徳島県
Mail: mc-suzuki@joc.go.jp
※お申し込みをいただいた方には、開催前1週間前を目前にZoom URLをお送りします。

文部科学省「学校教育における外部人材活用事業」として、愛媛県・デロイトが協今年度は、以下のステップでアスリートの学校現場への入職を実施しております

本事業全体のイメージ

- STEP 0 アスリート・学校のニーズを把握**
 - アスリート人材の活用促進に向けた学校及びアスリートのニーズの把握および課題の整理
- STEP 1 学校・アスリートのニーズをふまえた人材のマッチング**
 - アスリートの属性・経歴等を踏まえ、学校現場が必要とする人材をマッチング
- STEP 2 事前面談**
 - 学校・アスリートのパーソナリティの相互理解
 - アスリートが入職後担当する内容調整や準備の進め方についての認識合わせ
- STEP 3 事前研修**
 - アスリート・学校の双方が安心できる入職を実現するために、STEP1のフローを踏まえた入職者のレベルに沿った研修を実施
- STEP 4 入職・ふりかえり**
 - マッチング段階を通じたアスリート・学校現場の建設的なリポート体制の提供
 - 事後のふりかえりの実施

画面

文部科学省・スポーツ庁共催「JOCキャリアアカデミー キャリアデザインセミナー」の登壇の様子

事業周知にあたる取り組み

メディア掲載

本事業の周知・啓蒙のため「共同通信社」に協力を依頼し、第3回入職時に取材に同行する機会を得ている。結果として、本事業趣旨に賛同いただき、下記のような形で特別記事として発信のうえ、全国地域の各地方新聞（紙面・WEB版）に写真含めた掲載が実現した。

掲載紙面

※カッコ内は掲載日

室蘭民報夕刊（1/25）、岩手日報・伊勢新聞・高知新聞（1/26）、佐賀新聞（1/27）、千葉日報（1/28）、秋田魁新報（1/30）、愛媛新聞（1/31）、中部経済新聞（2/1）、山口新聞（2/2）
毎日新聞 愛媛県版（2/3）、琉球新報（2/4）

掲載Web版ページ

北日本新聞、中部経済新聞、デーリー東北、東奥日報、福井新聞、愛媛新聞、沖縄タイムス、山陽新聞、神戸新聞 など

【掲載の様子（一例）】



愛媛新聞（2022年1月31日朝刊）
（掲載許可番号：d20220303-01）

デーリー東北ホームページ
<https://www.daily-tohoku.news/archives/94148>
での掲載の様子（2022年1月25日）

3. 本事業のまとめ

アスリートの外部人材としての活用ハードルに関する示唆

● 普通免許を有していないアスリートを採用する際の優先度の問題

本事業における各教育委員会へのヒアリングや既存調査データ等も踏まえ、次項の通り、教育現場における外部人材の入職ルートを整理した。ここからの示唆として、教育委員会にとって、普通免許状を保有していない社会人経験のある人材を、採用の俎上に載せることへは現実的には優先度が低く、教員採用試験を通じた新卒採用および、普通免許状を既に保持している講師登録者での補填ルートが多くを占めるため、教員免許を有しない外部人材の採用枠はとて狭き門であることが分かった。

各関係者のコメント抜粋

現実的に、免許を保有する講師候補が採用に順番待ちとなっている中、免許を有していないアスリートを飛び級という形で免許を与え採用するということは、難しいと思う。オリンピックなどが免許を保有しているのであれば、即戦力であり、採用試験でも加点があるため、是非行ってほしいとなるが、免許を有していない方を他の講師を抑えてわざわざ採用しようとはなりにくい。
(第3回入職時 教育委員会ヒアリングより)

現状、社会人枠や特別非常勤制度を用いて外部人材を受け入れており、保健体育科は人材充足している。わざわざ県教育委員会に協力を仰いで特別免許状を持つ人材を受け入れるインセンティブはない。外部人材は人材としては魅力的であるが、ゲスト講師としての入職ではなく採用となると様々な面でハードルが高いと感じている。教員は定数が決まっているのでそれを超えて採用することは難しい。非常勤であれば柔軟に対応できる部分もあると思うが、ハードルが高い。
(他地域検証 教育委員会ヒアリングより)

最終的には、お金がないところが一番の課題である。今回スムーズに事業が進んだのは、国の事業で費用がかからず、教員の定数なども無視して実施できたからである。アスリート人材の採用枠がないと、他の非常勤との区別が出来ず、免許を有する人材を取るような形になってしまう。また、別枠を設けた際にも、国が全額費用を負担するなどがないと、採用も進まないのが本音である。
(第3回入職時 教育委員会ヒアリングより)

アスリート入職での一番の課題は財源の確保である。一自治体単独では、予算の確保が難しく、国や県が制度を作り財源を確保していかないと、厳しいものがある。自治体の財源力の差で教育格差も起きてしまう。大きな枠組みで事業化してほしいと考えている。
(他地域検証 市教育委員会ヒアリングより)

教育委員会側としても、実績のあるアスリートの人材としての価値は重々理解していることは見て取れるが、①普通免許状を保有している人材を優先すること、②各都道府県における定数の範囲内での採用を行うこと、が前提となり、優れた知識・経験を持っているものの、普通免許状を保有していない社会人を、別枠で採用することへのインセンティブがあまり働かない現状があることが分かった。

また、仮にアスリートが魅力的な人材であったとしても定数を超えた加配である場合は、追加の予算が発生する。国や県・市によるゲストティーチャーとしてアスリートを招へいする単発事業ではなく、加配による一定期間での雇用を自治体独自で行う場合は、さらにハードルが高くなるのが推察される。

一方、部活動におけるアスリートの指導者としての活用は、今回のヒアリング先を含む、多くの自治体で実績があった。部活動指導員は2017年から教員の働き方改革を目的に制度化されたが、教育委員会側ないしは第三者機関への委託も含め、自治体が主体的に選定・マッチングをしているケースもあり、非常に仕組化されていることが見受けられる。ただし、関与する外部人材にとって、部活動の時間や遠征等のためのスケジュールの確保が必要であり、収入面においてもフルタイムでの雇用の水準には満たない（本業としては厳しい）ことから、成り手が限られてくるのが課題の一つと考えられる。


3. 本事業のまとめ

－外部人材入職にあたる仕組み・運用面の課題－

外部人材の入職ルートの整理

外部人材（社会人アスリート）※普通免許無

教員採用試験を經由

1  **ニーズ高**
各都道府県の教員定数に従って採用・配置

優先

・ 常勤教員として勤務



一般選考
(新卒)



特別選考
(社会人経験有・普通免許無)
※枠は極少数

凡例：



アスリート（普通免許無）の採用可能性がある枠




普通免許を有した人材が優先される枠

ニーズ

学校・教育委員会における人材へのニーズ度合い

優れた知識・経験を有する社会人アスリートを外部人材枠として特別／臨時免許状を発行し採用する段階になるには優先順位として、かなりのハードルがあることが見て取れる

それ以外

1  **ニーズ高**
産休・育休・退職等で欠員が発生している学校への補填採用

優先


- ・ 特別非常勤講師制度を活用
- ・ 臨時的任用教職員／会計年度任用職員として派遣



講師登録者（普通免許有）へ声掛け




希望者（普通免許無）に臨時免許状を発行
※枠は極少数

2  **ニーズ中**
限定的な領域で専門人材を必要としている学校での採用
(例：特定スポーツの強化・指導等)

- ・ 部活動指導員制度の活用
- ・ 外部指導者への委託



OB・地域団体等、学校独自のネットワークや教育委員会の募集等で専門人材を調達
※ただし専業では厳しい

3  **ニーズ低**
上記以外の理由で社会人を積極活用したい学校での採用

- ・ 特別／臨時免許状を発行
- ・ 定数枠に対し加配するケースも



学校・教育委員会などの繋がり・募集等で人材を調達

3. 本事業のまとめ

－外部人材活用の制度面における課題－

アスリートの外部人材としての関与のあり方に関する考察

● アスリートにあった多様な活用・入職方法の可能性

前項の通り、学校現場における外部人材活用は、仕組み・採用枠の観点からハードルが高いものであることが分かった。他方で、アスリートの外部人材活用という視点から議論を深めていくなか、アスリートからヒアリングしたキャリアにおける意向に鑑みると、アスリートの学校現場への関与方法については、多様化することが想定された。本事業では、現行多く想定されている活用方法・期待イメージ像だけに留まらず、より多様な学校現場への関わり方・キャリア形成に応じた制度や活用方法を見いだすため、アスリートの学校現場への関与イメージ像をA～Eの5パターンで整理した。

外部人材として入職可能性があるアスリート像の整理

	アスリート像A	アスリート像B	アスリート像C	アスリート像D	アスリート像E
教職に対する意向	学校教員への転向を決断している	将来的には教職も選択肢にある	指導者の経験のひとつとして教職を経験したい	競技と両立しながら教職を経験したい	スポーツ振興をしたい
人物像	競技をリタイアしセカンドキャリアとして教員になりたいと考えている	競技をリタイアし教職をセカンドキャリアの選択肢として考えている	教職経験をキャリアアップの手段として捉えている	現役を続けながら、教職に関わる仕事をしたいと考えている	自身のスキルや経験を活かしたスポーツ振興を目指している
勤務に当たる条件	・当該県で教員として勤務する ・普通免許状の取得を目指す	当該県で教員として勤務する	当該県で教員として勤務する	当該県で教員として勤務する	自治体・学校からの委託で派遣される
勤務形態	常勤	非常勤			単発
適する制度	特別免許状/ 普通免許状	・特別非常勤講師制度 →特別免許状	・特別非常勤講師 ・部活動指導員 →特別免許状	・特別非常勤講師 ・部活動指導員 ・会計年度任用職員としての自治体での雇用	－
教育現場側のメリット	アスリート人材を学校現場でフルコミットで活用可能	非常勤講師として経験を積ませて、その実績をもとに特別免許状での教員採用が可能	欠員枠の補充等で単年度や任期付きでの外部人材活用が可能	部活動指導や授業を任せることで教員の負担軽減に繋がる	・様々な人材を招聘可能 ・事前の研修等が省略できる
運用上の課題	学校が求めている人材レベルが高く、特別免許状を発行するに至るハードルが高い	・外部人材活用における非常勤講師への研修制度が体系化されておらず、学校・アスリートともに入職への不安あり ・アスリートの意向次第では、短期的な入職となる可能性がある		・競技との両立で業務範囲が限定的となりうる ・給与が少ないため本業の収入源が安定しないと厳しい	単発での関与のため学校教育へのコミットが限定的になる

現在学校側で採用可能な水準として期待している人物像

本事業の実証におけるアスリートのニーズによって見えてきたターゲット像
→長期的に見て常勤教員予備軍として育成価値がある

双方のニーズには合致しているが収入状況に依存するため長期的にみて双方の実施ハードルが低いがスポーツ振興の域を出ない。アスリートに興味を持たせるきっかけとしては有効

3. 本事業のまとめ

—外部人材活用の制度面における課題—

アスリートの外部人材としての関与のあり方に関する考察

■ アスリート像Aにおける活用可能性について

【アスリート像A】は、現役を引退し、学校教員への転向を決断している人材を想定している。普通免許状を有していない場合、常勤での採用は特別免許状の付与が適する制度として考えられるものの、下記コメントや、昨今の特別免許状の発行状況に鑑みると、教育委員会側にとって免許状の発行県内で長く教員として働く意思を持ち、取得後も普通免許を取得のために尽力するといった、教職に転向する明確な意思があってはじめて、特別免許状発行の検討に至るといった現状がある。これらの活用は、採用する教育委員会側や入職を決意するアスリート側にとっても、ハードルが高いものであり、現状特別免許状の活用があまり進んでいないものと推察される。

各関係者のコメント抜粋

アスリート側に、「教員になりたい」「愛媛県で働きたい」という強い意向があり、免許を有しない人は働きながら普通免許を取得するというような気概があり、それが学校や教育委員会に理解されれば、発行可能性もあると考える。

(第1回入職時 教育委員会ヒアリングより)

■ アスリート像B・Cにおける活用可能性について

【アスリート像B・C】については、本事業実証において、潜在的に一定数存在することが明らかになったアスリートの人物像である。学校現場に興味はあるものの、普通免許状を要する現運用に対し、教職をセカンドキャリアとして選択する難しさを感じている。一方で、教職業務における、部分的な関与であれば前向きにチャレンジしたいという姿勢が見て取れた。教員免許の有無、授業実施にあたる不安から、セカンドキャリアとしての教職に踏み切れないアスリート群は、ヒアリング以外にも、アスリートへのアンケート結果から多数存在することがわかっている。特別非常勤講師制度や部活動指導員制度を活用した部分的な学校現場への関与をきっかけに、次第に現場に慣れ、最終的には特別／臨時免許状の発行による常勤教員としての採用など、段階的なキャリア形成も十分可能性がある。

また、アスリートにとって学校現場における指導経験は、自身のスキルアップのための学びとして、非常に価値のある経験と捉えられている。競技指導者としてのキャリアを目指すアスリートの中でも、学校現場での経験を求めるアスリートは多くおり、スキルアップ目的での入職が、長期的な教育現場での関与に繋がる可能性もある。終身雇用としての採用の在り方だけではなく、短期での現場経験をきっかけに、長期的にキャリアの選択肢として教職を捉える人材を増やしていく目線も大切なのではないかと見える。

各関係者のコメント抜粋

今回は「スポーツ総合」という特殊な授業の中で、アスリート側で非常に裁量を持たせてもらって授業を実施することができたが、例えば体育のような、やるべきことがある程度決まっている科目であれば、今日のようにうまくいかなかったのではないと思う。特に教員免許を持たないアスリートにとって、自分の専門である競技に関する内容以外の指導をすることは難しい。だが、自分の専門競技の領域だけを切り出して担当させてもらえるのであれば全く問題なく、むしろアスリートにとっても学びの場として、また、将来の進路の選択肢の一つとして非常に魅力的であると思う。

(第2回入職時 アスリートヒアリングより)

教員になりたいアスリートはそもそも教員になるので、アスリートであることを活かしながら授業ができることが重要である。アスリートが授業を担当できるような（新居浜東高校のような自由な授業がある）学校はイレギュラーであると思うが、全国に広がるとよい。外部の人であるからこそ与えられるエッセンスがあるし、自分自身にも大きな気づきがあった。

(第3回入職時 アスリートヒアリングより)

選手活動をする中では遠征が多いことから、教員免許の取得に必要な実技科目の単位が取得しづらいことも多い。トップ選手であればあるほど普通免許の取得が必須となってくると、教員を断念せざるを得ない人もいるのではないか。

(第4回入職時 アスリートヒアリングより)

アスリートの外部人材としての関与のあり方に関する考察

■ アスリート像Dにおける活用可能性について

【アスリート像D】は、競技を継続しながら、セカンドキャリアを見越した教職への関与の希望を持つアスリート人材である。現役アスリートとして競技を実施する中で、フルコミットによる学校現場入職における活用は困難であるものの、部活動指導員などでの関与の可能性を挙げている。

「令和3年 学校運動部活動指導者の実態に関する調査報告書」（公益財団法人日本スポーツ協会,2021年）によると、部活動を担当している教員で、「担当教科が保健体育ではない」かつ「現在担当している部活動の競技経験なし」の割合は、中学校で45.9%、高等学校で40.9%となっている。さらに当該教員のうち中学校で39.5%、高等学校で38.3%が、「自分自身の専門的指導力の不足」を課題としている、という調査結果があり、校務の多忙化や専門的指導力の不足により、部活動の指導が困難になっている学校教育現場の状況を踏まえると、関与形態や収入面での課題がより解消されれば、よりアスリートの活用可能性があるものと推察できる。

一方で、現状部活動指導員の成り手としては、競技実績・指導経験のあるアクティブシニアや地域スポーツ団体での活動との兼任者が多く、現役のアスリートは比較的少ない。現役アスリートが部活動指導員として関与する際の収入面の安定性を担保するなど、より競技と両立しやすい環境づくりを整えることで、リタイア後のキャリアチェンジ先として教員を目指せる年齢層の人材に対し、教職を考えるきっかけを提供できると考えられる。これまで教職を検討しつつも、その困難さや接点のなさから、教職をあきらめてきた人材群に対し、裾野を広げていくことが大切だと考えられる。

■ アスリート像Eにおける活用可能性について

【アスリート像E】についてはすでに国や各自治体のトップアスリート派遣関連事業などで実施されている内容のため、割愛する。

3. 本事業のまとめ

－各ステークホルダーの心理的な課題－

外部人材活用にあたる各ステークホルダーの心理的なハードル

● 外部人材の学校現場入職にかかる心理的ハードルは立場によって異なる

多様な経験を持った外部人材（アスリート）を学校教育の場で活用すること、また教育現場での経験・キャリアステップは、今回の各ステークホルダーおよび授業を受ける生徒にとってもプラスの面があることは皆十分に理解をしていることが見て取れた。しかし、前述した通り、仕組み・運用・制度面での課題があるほか、それ以外での心理的なハードルが存在しているため、前述で定義したアスリート像【A】～【E】のケースをもとに、整理している。

外部人材として入職可能性があるアスリート像の整理

		アスリート像A	アスリート像B、C、D	アスリート像E
学校への関与方法		常勤 (特別免許状)	非常勤 (特別非常勤講師制度)	単発
学校側の視点	学校へのコミットメント期待	◎ 常勤教員としての配置	△ 基本的に授業のみを担当 (状況に応じて担任も可)	◎ 単発での限定的な関与のため考慮の必要がない
	年間カリキュラムとの整合性	◎ 通年のカリキュラムに沿った授業を行う	△ 通年カリキュラムまたは部分的に授業を担当する	◎ 通年カリキュラムとは別枠での内容
アスリート側の視点	教育に関するインプット・責任	△ 授業外の仕事も含まれるため、責任は大きい	○ 教員全般の知識及び担当科目の専門性が問われる	◎ 生徒の評価も不要であり責任は少ない
	副業のしやすさ／競技との両立	× 禁止ではないが難しい	○ 学校との調整次第で可能	◎ 可能
	収入の安定性	◎ 教諭と概ね同等の待遇	△ 基本的に時間単価での雇用 副業が必須となる場合も	× 単発での謝金のみ
教育委員会側の視点	現場の教員定数との兼ね合い	△ 人員調整に時間を要す (状況に応じて加配も)	○ 期中でも欠員に応じた人員補充が可能	◎ 教科指導要員ではないため考慮の必要がない
	手続きのコスト	△ 都道府県からの授与であり検討に時間を要す	○ 学校からの推薦で制度活用の検討ができる	◎ 特に制度活用なく実施可能である
	予算取得の難易度	△ 教員定数内での採用が主であり単価も高い	○ 教員定数内での採用が主だが、有期雇用で時間単価	◎ 独自の予算で活用可能
	研修設計コスト	○ 教職初任者の研修カリキュラムを活用可能	△ 授業科目・教員の基礎知識など一定のフォローは必要	◎ 最低限の事前確認で活用可能

凡例：心理的なハードルが低い（活用しやすい・利用しやすい）ものから順に、◎→○→△→×、と記載

外部人材活用にあたる各ステークホルダーの心理的なハードル

■ 学校側の視点による心理的課題について

学校側としてはアスリート人材が入職するにあたり、長期的に教職として関与してくれることを、特別免許状授与の前提とし、外部人材の活用にあたって、専業・常勤での勤務を希望することが多い。さらに、想定以上に重要度が高いものとして挙げられたものが、外部人材の入職にあたり、年間スケジュールに沿った授業を実施可能かどうかである。学校側としては、年間を通したカリキュラムを組み、日々の授業を実施しているため、外部人材の活用においても、当該スケジュールに沿った活用を求めている。そのため、年度途中の部分的な関与になった場合、アスリートのシーズや得意領域の授業のみに沿った受け入れは心理的ハードルが上がり、相互のニーズとシーズにギャップが生まれる。学校の状況に応じた関与や入職の在り方が求められる。

■ アスリート側の視点による心理的課題について

アスリート側の視点では、学校側の期待と逆行し、常勤で入職する際や授業外のサービスも求められる採用は、より入職にあたるインプット・責任面、競技等との両立面において心理的ハードルが高いことがわかった。学校現場への関与がゲストティーチャーのような単発での関与である場合、自身の専門性をより活かすことができ負担も軽減されるため、心理的なハードルは低いものの、収入面では不安定である。教職への関与度が下がるほど収入の不安定さに直結するため、収入面と入職のしやすさは、心理的ハードルとして真逆である。アスリート自身のキャリア意向に沿った、収入面も踏まえた関与の在り方を選択する必要がある。

■ 教育委員会側の視点による心理的課題について

教育委員会側の視点としては、P.67にも記載の通り、予算の側面が最も重要な要素となる。外部人材を活用する際は、基本的には教員定数内での採用であり、限られた予算内で一定の質を担保した教育を提供するために、特別免許状活用においても期待水準を超えた人材を求めるため、制度活用の心理的ハードルは高いものとなっている。また、特別免許状の授与は都道府県による授与が必要なため、授与までの手続きのコスト・人材の質の担保における心理的ハードルを高く感じていることが分かった。

このように、学校側での理想的な外部人材の受け入れ方が、アスリート・教育委員会にとってはハードルが高く、ねじれのような現状が発生していることが見てきた。今後の展開として、まずは外部人材側のニーズに寄り添いつつ、教育委員会の判断でスモールステップでの活用を行い、段階的に学校の理想に近づくかたちで人材育成を行うことが求められる。

総括

● アスリートのセカンドキャリアとしての教員の道はどのようにして拓けるのか

本実証において明らかになったことの大枠は、以下の通りである

- ・ 教員をセカンドキャリアとして考えているアスリートは一定数存在するものの、アスリートが望む形での“教員”としての関わり方や受け入れ体制が学校側・教育委員会側にて整っていない
- ・ 学校側においては、年間授業カリキュラムに影響しない単発での関与または、フルコミットでの関与が受け入れやすく、上記のようなアスリートの入職ニーズと合致していない傾向にある。また、アスリートであれば部活動指導員での関与方法も選択肢として存在するため、競技指導の枠組みで考えてしまい教員活用の発想に至らない
- ・ 教育委員会側としては、通常の教員採用試験での採用および特別非常勤講師制度を活用した補填が主である
ため、実績が少なく予算取得も難しい特別免許状をわざわざ発行し、教員の定数を別枠で加味し配置検討が必要である外部人材はアスリートであったとしても活用の優先度が劣後する

外部人材活用の出発点に戻ると、「社会に開かれた教育課程」を目指し学校教育に携わる人材の多様性を推進するため、学校現場以外の多様な経験を持つ外部の人材を教員として増やしていくことが求められている。従って、アスリートを外部人材として活用していくためには、まずはアスリートのニーズ【B・C像】に合った受け入れ体制の構築可能性を検討したうえで、将来的に学校側が望むフルコミットでの常勤教員となるような人材【A像】を長期的な目線から育成していくことが必要である。

また、教育委員会側としての外部人材活用の優先度が低い実情や、学校側が望むフルコミット人材としての可能性がないと特別免許状の検討に至らない背景を踏まえると、まずは特別非常勤講師制度などを活用し、インターンのような関与方法で教職を経験させつつ【B・C像】、ポテンシャルを探っていき段階的に特別免許状発行にステップアップすることが有効ではないかと考える。

各関係者のコメント抜粋

今回の実証事業のように、アスリートが学校に来て教育実習に類するようなことに取り組む機会があるとよい。この機会での経験を実績として扱うことができると、教育委員会としては推薦しやすい。

(第4回入職 教育委員会ヒアリングより)

3. 本事業のまとめ

－学校教育における外部人材活用の展望－

総括

本事業における示唆を図示化すると以下の図のようになり、【B・C像】の長期的な目線での底上げおよびターゲットの裾野を広げていくことが、結果【A像】の人材増加につながっていくことが考えられるのではないだろうか。だが、他領域の外部人材と横並びでアスリートを優遇することは現状スキームでは難しいため、今回の新居浜東高校のような保健・体育に特化したカリキュラムを有する学校や、部活動指導と抱き合わせでスポーツ強豪校などで試験的に受け入れを実施することも一つの策といえる。例えば20・30代前半の現役アスリートに対しこのような経験を積ませることにより、その後スポーツ振興や指導者など多様なキャリアののち、引退後の30代後半や40代からセカンドキャリアとして教員の道を選択することも十分あり得るのではないかと考える。

各関係者のコメント抜粋

今回は、「スポーツ総合」という特殊な授業の中で、アスリート側で非常に裁量を持たせてもらって授業を実施することができたが、例えば体育のような、やるべきことがある程度決まっている科目であれば、今日のようにうまくいかなかったのではないと思う。特に教員免許を持たないアスリートにとって、自分の専門である競技に関する内容以外の指導をすることは難しい。自分の専門競技の領域だけを切り出して担当させてもらえるのであれば全く問題なく、むしろ、アスリートにとっても学びの場として、また、将来の進路の選択肢の一つとして非常に魅力的であると思う。

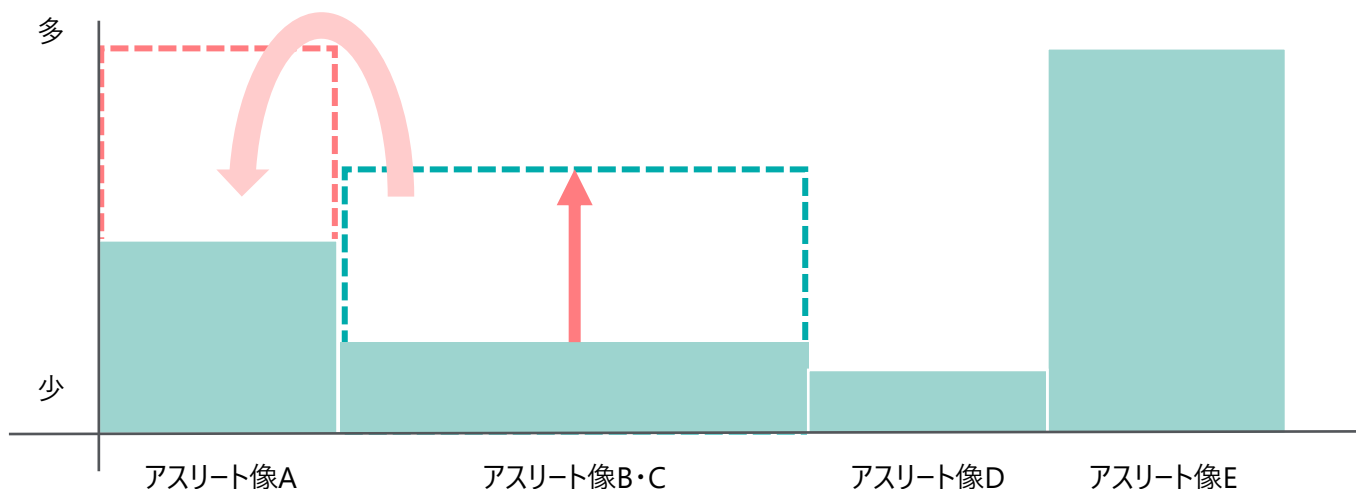
(第4回入職 アスリートヒアリングより)

わがままではあるが、アスリート自身は競技を続けたい、活かしたいという気持ちが強いのと思う。正規の教員になって学校の内部に入ってしまうと、本人の意思とは関係なく物事が進んでしまう。自分の選択で、毎回、自身が関わるかどうかを決められることが必要である。そういう意味でも、時々学校に呼んでもらえる形が望ましいと考える。

(第4回入職 アスリートヒアリングより)

アスリート像B・C群を増やしていくことで、アスリートの多様な学校現場への関与のあり方を確立すると同時に、学校側が最も望むアスリートA像にステップアップしていく層を増やしていく

学校での活用実績



● アスリートの教員としての活用可能性は実際どれくらいあるのか

本事業における教員へのアンケート調査においては、アスリートに対しては必ずしも普通免許状の保有を求めておらず、教育に関するスキルや子供に接した経験・学校に関与した経験を重視したうえで、ポテンシャルも含めた人材を歓迎するという声が多くあった。

そういった声も踏まえ、本実証における検証ポイントは以下の通りである

- 普通免許状を保有しているアスリート、保有していないアスリートの2名を入職させ、それぞれにおいて主担当として授業を行う機会をつくる
- 事前面談・事前研修を通し、教員へのアンケート・アスリートへのアンケートから抽出された必要最低限の素養・スキル・すり合わせが必要な事項について徹底的にインプットを行ってから、アスリートの入職を行う
- 授業については単発ではなく、全4回の連続性を持ったカリキュラムとし、授業案およびタイムマネジメントはアスリートが独自に考える。各回授業後には教員及び教育委員会担当者からフィードバックを行う
- アスリートが得意とする保健・体育の授業領域以外の「キャリア教育」の科目も1コマ設け、専門性以外の観点から学校教育に関与してもらおう場をつくる

今回入職したアスリートは、事前面談・事前研修では緊張の色を見せていたものの、各回ごとに成長を遂げ、立派に授業をやり遂げた。以下、特筆すべき事項について記載する。

3. 本事業のまとめ

－学校教育における外部人材活用の展望－

■ アスリートならではのポテンシャル

特にアスリートは、他業種と比較すると子どもや後輩（学生）指導に携わるチャンスも多いため、そういった意味では生徒との接し方を心得ている人材が多いのかもしれない。また、やはり一流アスリートならではの実演ができることも強みであるため、通常の授業に加えクリニク的なエッセンスを入れることができるもの生徒たちへの良い効果につながるという。

各関係者のコメント抜粋

子供への指導法などは、アスリートという立場で後輩やスクールなどで実施してきた経験を活かせる部分である。一方で、具体的な教育現場での指導法や中身をインプットできると良いと思う。（第1回入職 アスリートヒアリングより）

動きを意識しながら実施できることについて、伝えられることにあると思う。アスリート自身が、何万回と動きを繰り返してきた中で、解を導き出し意識してきた事項について、授業内で考えさせながら伝えるということは、競技を追求してきたアスリートの方が説得力や深い見識があるように感じている。（第3回入職 アスリートヒアリングより）

また外部人材ならではのアスリートの多様な経験が、学校教員に対しいい影響を及ぼしていることも見受けられた。

各関係者のコメント抜粋

授業の内容・指導の流れが全体的にスモールステップで、生徒にとって分かりやすいものであったことについても、非常に評価する。学校現場にずっといる教員ではなかなか発想できない方法であり、大変参考になった。

指導方法についても、アスリート独自の視点が多く含まれていて、教員としても刺激を受けた部分があった。例えば、デモンストレーションの場面では、自身が跳ぶ様子を生徒に見せた後、すぐにそのコツ等を口頭で説明しなかったのが、疑問に思ったが、敢えて最初は口で説明しないで目で見せて、その後口頭でも説明するという手法をとっていたことに気が付いて目からうろこであった。教員はすぐ説明してしまいがちであるが、「目で見てわかる子もいれば、口で説明してわかる子もいる」というスタンスは非常に納得のいくもので、生徒の様子を見ていても、とても良い指導方法であると感じた。（第2回入職 教員ヒアリングより）

さらに、トレーニング総合の授業だけでなく、キャリア教育の授業においても外部人材の視点・接し方・授業内容についても、アスリートだからこそ発揮できた良さについて学校現場からの高い評価を受けている。

各関係者のコメント抜粋

学校で進路指導をするときには、生徒が答えづらい投げかけをせざるを得ないことが多い。保護者も現実的になりがちであり、子どもが本当にやりたいことは後回しになりがちである。こうした状況であるからこそ、自分がやりたいことから将来を考えるという投げかけはありがたいと感じた。（第4回入職 教員ヒアリングより）

学校では、失敗を防ぐ選択をさせようとして、生徒の可能性を閉ざしてしまうこともある。違う立場の人から声をかけてもらうことは、生徒にとって新鮮である。普段授業をしていると、「自分で考えて取捨選択をする」という投げかけもなかなかしづらい。時期的にも進路に悩んでいる生徒が増えるタイミングであるので、ちょうどよかったのではないかと感じた。取り上げた題材も、担当した二人にマッチしており、説得力があった。（第4回入職 教育委員会ヒアリングより）

3. 本事業のまとめ

－学校教育における外部人材活用の展望－

■ フォロー・フィードバックによるアスリートの成長

今回はアスリートらしさを尊重するため、あえて学校・教育委員会側では授業案のテンプレートを提示せず、方針だけ伝えたくて独自のカリキュラムを作成することを依頼した。アスリート側では、自分たちの経験や強みを生かし、全4回の連続性を持った案に基づき、授業を行ったうえで、各回において教員・教育委員会からのフィードバックを受けた。

最初においてはこのようなチームティーチングのようなかたちで、フィードバックし改善・改良していくことにより、アスリート側も楽しみながら入職経験ができ、免許の有無関係なく学校教育の現場を価値ある体験として捉えられたと言える。

各関係者のコメント抜粋

今回の授業に関して、学校側・教育委員会としては、期待するレベルの内容が実施されていたと考える。ただし、現場としては、他の体育の先生ではできないような、「アスリートにしかできない授業を実施してほしい」という意向もある。例えば、成定先生が実際にジャンプを見せる場面では、明らかに生徒たちが盛り上がったが、あのような場面がもっと多く設定されてもよいと考える。
(第1回入職 教育委員会ヒアリングより)

アスリートの強みを活かした授業という点についても、前回の指摘を踏まえて、デモンストレーションを多く取り入れる等、展開内容についても工夫ができた。自身も楽しく授業ができた。
(第2回入職 アスリートヒアリングより)

タイムマネジメントについては、前回の指摘を受けて非常によくできていた。授業の内容についても、自身の強みを活かし、前回の指摘を受けて、指導と実技のバランスがうまくとれていたと思う。ウォーミングアップの方法等も工夫されており、普段の授業でやらないような動きが取り入れられていてよかった。生徒も楽しんでいただいていると思う。
(第2回入職 教員ヒアリングより)

学校側としては手厚いフォロー含む受け入れ体制を築くことはリソース的に難しい部分もあるかもしれないが、こうした成功体験を積み重ねることが、多様な外部人材の流入につながり、教育の質の向上につながっていくのではないだろうか。なお、状況によっては、第三者的な専門機関が育成期間のみフォローに入る方法も検討できる。

各関係者のコメント抜粋

一つの案として、アスリートで教育現場に入った方などアスリートの立場になれる経験者がサポート役として、授業づくりや、指導案作りなど、授業までの相談に乗ってくれるような体制であると心強い。

教員免許を持っていない立場として、一人で入職する際に今回の研修だけでは不安な部分がおおい。今回は荻田さんが横について、指導案などの作成を一緒にできたが、実際に同じような相談し、サポートいただける存在がいれば、今回のように授業の実施も出来ると思う。サポート役については、必ずしも学校側の人間でなくてもよく、第三者的な立場の方（マッチング機関やエージェントなど）に相談できるといいのではない
(第1回入職 アスリートヒアリングより)

学校での教育に初めて携わってみて、特に「教育」と「指導」の違いを感じた。指導の経験は豊富であるが、学校で「教育」をするにあたっては、担任の先生と設定した目標を時間内に達成することや、（先生として）きちんとしていないといけないというプレッシャーを強く感じた。今回、「教育」の観点から授業を担当してみて、競技の指導者としても幅が広がったように感じている。アスリートが競技を指導するにあたって、「教育」の観点があればよりよい指導ができるようになると思う。アスリートの指導者としての成長の場としても、学校での経験は非常に有効であると感じている。
(第2回入職 アスリートヒアリングより)

臨機応変に対応することや人前で話すことなど、授業を実施する中で、社会に役立つ経験を数多くできた。今回の機会を通じて自身の成長にもつながったと感じた。
(第4回入職 アスリートヒアリングより)

■ 学校現場からアスリートへの期待

今回、全4回の授業においてアスリートが入職を行ったが、授業内容および教員としての振る舞いについて遜色ないものとして学校・教育委員会からの評価を受けている。外部人材であるアスリートが短期間で成長できたのも、学校現場からの様々なフィードバックをもとに教員をはじめとする関係者と二人三脚でブラッシュアップし続け、アスリートが持つ指導者・プレイヤーとしてのポテンシャルを生かすことができる受け入れ体制を築けたことが大きいと考える。

前述した通り、仕組み・運用、制度面において課題は残るものの、専門の保健・体育領域を超えた学校現場からのアスリートへの期待感及び生徒たちの喜びの声・刺激などを鑑みると、アスリートの外部人材としての活用は非常に価値があると考え。今回の実証で得た知見・示唆をもとに各ステークホルダーの理解・連携が進み、外部人材活用による学校現場への好循環がもたらされ「社会に開かれた教育課程」に繋がっていくことが期待できる。

各関係者のコメント抜粋

荻田さんから「生徒とよく目が合った」というふりかえりがあったが、生徒が教員をよく見るのは、授業の雰囲気ができあがっているからである。「この人から学びたい」という生徒の姿勢を反映したものであり、これまでの3回の授業を通じて、積み重なってできたものである。しっかり計画を練って打ち合わせを行い授業に臨まれていたことが、教員側にも生徒にも伝わった。4回の授業の中でも、様々なフィードバックを活かしながら、内容や方法の改善がなされていた。

今日の4回目でこれまでの3回の授業を活かすことができたと考える。学習指導要領を踏まえると、今日の4回目の授業は、特別活動やホームルームの内容にも該当する。文部科学省が推進する教科横断型の授業としても成り立つ内容であると感じた。
(第4回入職 教育委員会ヒアリングより)

スタートするまでは特に事務手続きが煩雑であり、戸惑ったところもあったが、取り組み始めてみると、生徒はもちろん、学校現場にとってもよい影響が感じられ、非常に意義を感じる人が多い。学校側で予算を組むことはできないが、教育委員会やその他で財源を負担してもらえば、是非来年度以降も新居浜東高校でこういった事業の受入れをしたい。
(第4回入職 教員ヒアリングより)

アスリートは部活動や体育だけでの活用はもったいないと感じている。アスリートの生き方は教育的視点においてもとても参考になる点があり、非認知能力（あきらめない気持ち、困難を乗り越える力）を教育するうえで、一般の教員ではできない実体験をもとにした教育ができる。アスリートはとても活用価値が高い人材であると思う。
(他地域検証 市教育委員会ヒアリングより)

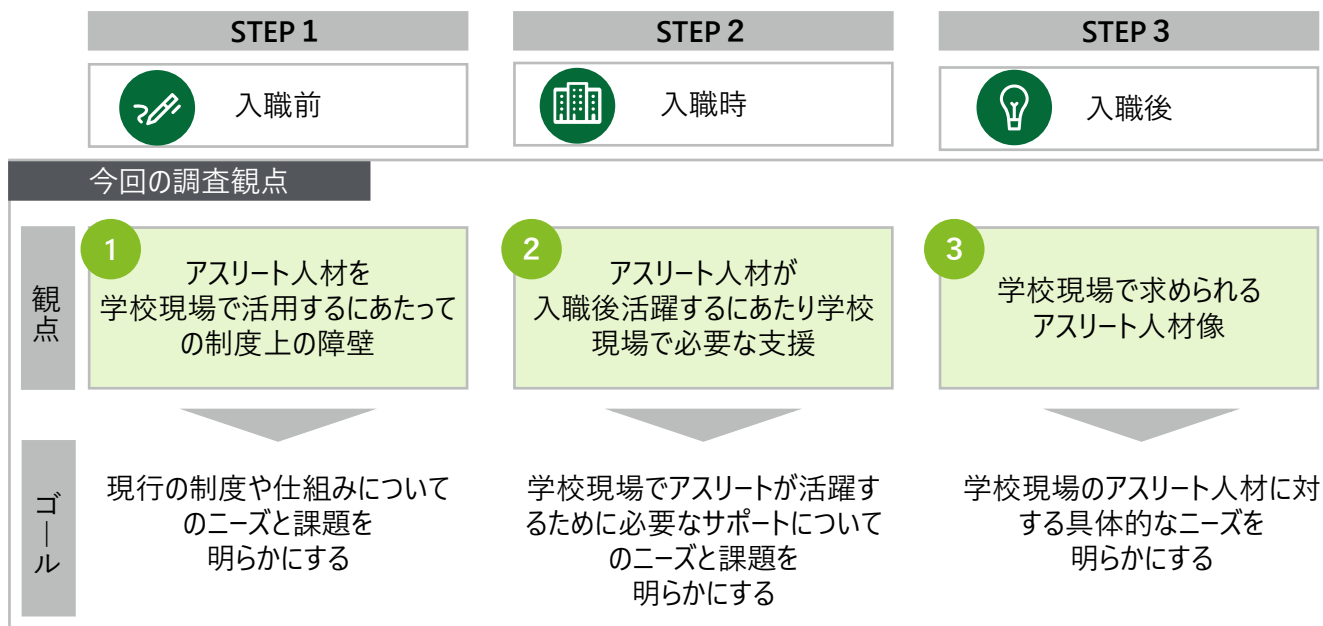
Appendix

実施報告にあたる詳細資料

アスリート人材活用のニーズ・課題や論点の把握

調査ステップ

愛媛県教育委員会の協力のもと、学校現場におけるアスリート人材の活用ステップに沿って、各ステップにおいて検討が必要な3つの観点を設定し、学校現場を対象としたアンケート調査を実施した。
アンケート調査の結果から、アスリート人材に対する学校現場のニーズと課題を明らかにした。



調査実施概要

■目的

- 学校現場におけるアスリート人材の活用における人材のニーズと課題を明らかにする

■調査対象

- 愛媛県立高等学校66校中65校に所属する65名の教員（回答率98%）
<内訳>
 - ✓ 役職：管理職59名、非管理職6名
 - ✓ 外部人材活用実績：有33名、無32名
 - ✓ アスリート人材活用実績：有5名、無60名
 - ✓ 今後の外部人材活用意向：有42名、無2名（どちらでもない:21名）
 - ✓ 今後のアスリート人材活用意向：有32名、無2名（どちらでもない31名）

■調査期間

- 2021年5月27日～6月11日

■調査方式

- Microsoft Formsを利用したオンラインアンケート方式

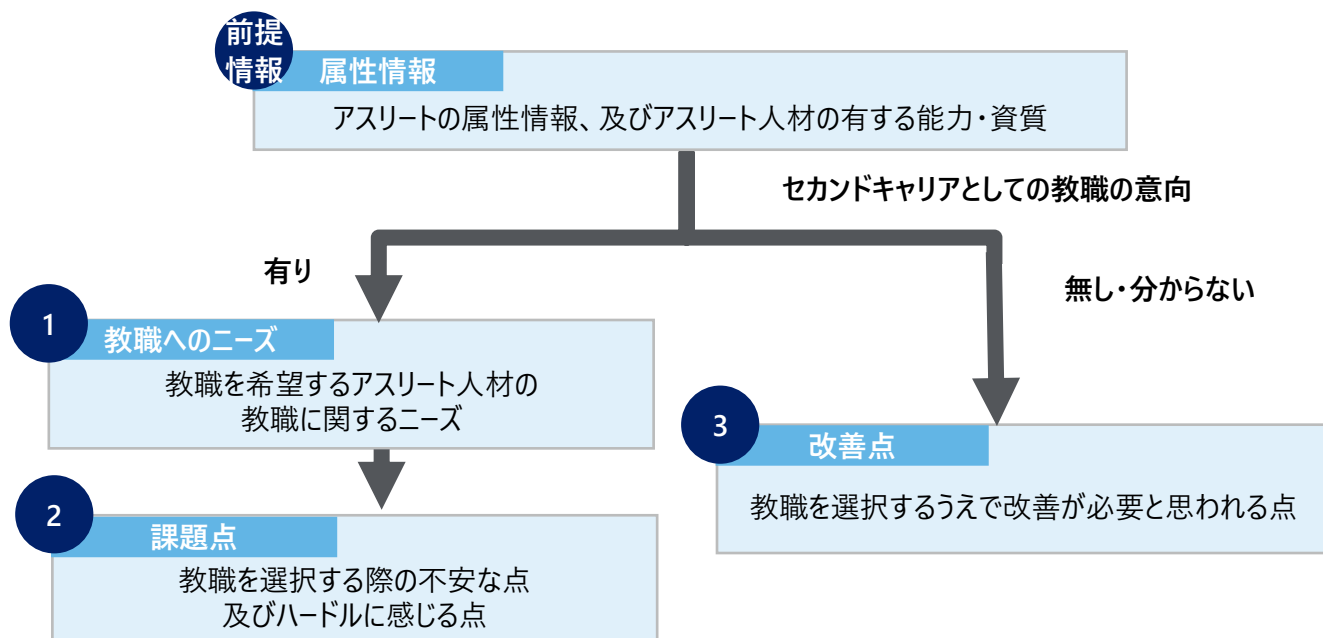
調査結果

調査結果から、学校現場はアスリート人材に幅広い活用可能性を感じているものの、受入不安が可能性を狭めていることから、入職時の適切な支援によって活用促進が可能であると考えられる

	分析項目	集計結果	分析結果・示唆
1	アスリート人材を学校現場で活用するにあたっての制度上の障壁 × 役職別	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 免許制度は管理職層は「免許制度は不要」の意見が最も多かった ✓ 採用方法は管理職層は研修や学校見学等を重視する意見も多くあった ✓ 勤務形態は、役職問わず「<u>非常勤</u>」が望ましいとの意見が多かった 	アスリート人材の活用の促進にあたっては、特に採用段階において学校現場のニーズとうまくマッチングした人材を獲得できるかどうか重要である
2	アスリート人材が入職するにあたり学校現場で必要な支援 × 役職別	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 役職問わず「子どもへの対応に関するもの」が最も多かった 	アスリート人材が入職するにあたっては、特に「子どもへの対応に関する」 <u>研修等を入職前に統一した内容で実施し、基本的なルールやマナーについて学校現場と認識を合わせる</u> ことが望ましい
	外部人材活用実績	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 活用実績を問わず「子どもへの対応に関するもの」が最も多かった 	
	今後の活用意向	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 活用意向を問わず「子どもへの対応に関するもの」が最も多かった 	
3	学校現場で求められるアスリート人材像 × 役職別	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 特に管理職層は入職への不安から限定的関与を望む意見が多かった 	特に管理職が安心してアスリートを受け入れることができるような工夫が必要である
	外部人材活用実績		
	今後の活用意向 × 今後の活用意向	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 技能活用場面以外でも活用可能性を感じている意見が多数あった ✓ 外部人材活用実績があるケースでは、アスリート人材の活用にも積極的な傾向が見られた 	1度でも各学校で外部人材を活用する経験をしていただければ、アスリート人材を含め、外部人材の活用に対する障壁が低くなり、活用が進む可能性がある

調査フロー

アスリート人材のセカンドキャリアとしての教職への意向、ニーズや入職の際の課題点を明らかにすることを目的とし、下記のフローに沿ってアスリート人材に対するアンケート調査を実施した



調査実施概要

■目的

- アスリート外部人材の、セカンドキャリアとしての教職の意向や、教職を選択する際のニーズ・課題、改善点を明らかにする
また、アスリート人材の有する能力・資質を明らかにする

■調査対象

- 現役アスリート、及び元アスリート64名
(※アスリート人材の定義：元プロスポーツ選手、オリパラ等の国際大会への出場経験を有する選手、全国大会での優秀な成績を有する選手、それに準ずる活躍をされてきた人材)

<種目内訳>

※体育スポーツに親和性の高い競技種目の方を中心に選定

- ✓ サッカー（フットサル）：4名
- ✓ バスケット：22名
- ✓ 野球：15名
- ✓ 陸上：14名
- ✓ その他：9名

■調査期間

- 2021年5月27日～6月11日

■調査方式

- Microsoft Formsを利用したオンラインアンケート方式

調査結果

アスリートを対象とした調査において、学校現場でのアスリート人材の活躍を促進するためには、アスリートの教職経験の不足に起因する様々な障壁を研修等の支援を通じて解消すると共に、人材の広域間シェアや新しい給与体系の構築等による待遇面での改善が必要であることが明らかになった

分析項目	集計結果	分析結果・示唆
1 アスリート人材の持つ教職に対する志望・要望	指導面 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 属性や能力を問わず、教科内では「保健体育」、教科外活動では「部活動」を希望するアスリートが多い ✓ 属性や能力を問わず、事前のサポートとして研修の実施や教材等の支援への希望が多い 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ アスリート人材を活用するにあたり、入職前の研修の実施や、教材等の提供を行うことで、少しでもアスリート人材の経験不足の不安を解消し、スムーズな入職が可能になると考えられる
	勤務条件面 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 希望する給与額としては、「500万円以上」を希望する方が多い 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ アスリート人材など外部人材を雇用するための特別な給与体系の構築の検討が必要である
	採用面 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 属性や能力を問わず、教職への応募機能として紹介サービスや情報集約サイト、合同説明会等を求める方が多い 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 人材活用促進にあたっては、外部人材と教育委員会等のマッチングサービスの制度等の検討が必要である
2 アスリート人材が教職を選択する際の障壁	指導面 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 属性や能力を問わず、教科内では概ね「指導経験の不足」「指導科目の理解の不十分」が多い ✓ 属性や能力を問わず、教科外では概ね「指導経験の不足」が多い 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 教科指導に向けた「指導経験の不足」や「指導科目の理解の不十分」を補うための研修等のサポートを行うことで、不安を解消できる可能性がある ✓ 教科外活動に向けた「指導経験の不足」を補う研修等のサポートにより、不安を解消できる可能性がある
	勤務条件面 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 勤務条件においては、属性を問わず、概ね「給与（残業代等を除く）の不足に加え職場の「異動があること」・「希望地域で勤務できない可能性」が多い ✓ キャリア形成においては、属性を問わず、概ね「教職経験がキャリア上生きるか分からないこと」が多い 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 給与面の改善としては、アスリート人材など外部人材を雇用するための特別な給与体系の構築や、地域・県など広域での外部人材の確保と活用のシェアの仕組みの検討が必要である ✓ 勤務地等の希望を聞き、適した教育委員会等とマッチングさせるサービス制度等の検討が必要である ✓ アスリート人材が教職を選択するためには、教職経験がアスリートのキャリアにどのように生きてくるか、周知していくことが望ましい

調査結果

分析項目	集計結果	分析結果・示唆
<p>2</p> <p>アスリート人材が教職を選択する際の障壁</p> <p>指導面</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 属性や能力を問わず、教科内では概ね「未経験者でも指導可能なカリキュラム整備」に向けた改善への意見が多い ✓ 属性や能力を問わず、教科外では概ね「未経験者でも関与可能な業務支援体制」に向けた改善への意見が多い 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 「<u>未経験者でも指導可能なカリキュラム設計・業務</u>」に向けた支援を行い、<u>教職に就く際の負荷を下げる</u>ことが望ましい
<p>3</p> <p>アスリート人材が教職を選択する際の改善点</p>	<p>勤務条件面</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 勤務条件においては、属性を問わず、概ね「業務時間外での作業」が多い反面、「残業代や部活指導料」が少ないことに対して改善を求める意見が多い ✓ 特にキャリア形成においては、概ね「スポーツのキャリアとの両立が難しいこと」への改善を求める意見が多い 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 教職希望者を増やしていくためには、「残業代や部活指導料の少なさ」など給与面を改善することが求められるため、<u>アスリート人材など外部人材を雇用するための特別な給与体系の構築が必要</u>であると推察される ✓ 教職希望者を増やしていくためには、アスリートのスポーツキャリアに影響しないために、<u>業務時間になるようフレキシブルな勤務制度や残業時間の改善</u>が期待される
	<p>採用面</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 応募制度としては、概ね「採用プロセスがよく分からない」への改善を求める意見が多かった 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 教職希望者を増やしていくために、教職自体に理解の薄い方については、教員免許制度や採用プロセスに関する周知が期待され、ある程度理解のある方についてはそれらの情報を取得できる機会を増やすことが望ましい

調査フロー

学校現場を対象とした「アスリート人材ニーズと課題等の洗い出し調査」および、アスリート人材を対象とした「学校での活躍シーズ調査とアスリートのコンピテンシー調査」の結果を比較分析し、学校およびアスリート人材のニーズのギャップを明確にした上で、これらのギャップを埋めアスリート人材の活用を促進するための取り組みについて検討した

①学校側調査

アスリート人材を学校現場で活用するにあたっての制度上の障壁

アスリート人材が入職後活躍するにあたり学校現場で必要な支援

学校現場で求められるアスリート人材の人物像



②アスリート側調査

教職を希望するアスリート人材の教職に関するニーズ

アスリート人材が教職を選択する際の不安な点及びハードルに感じる点

アスリート人材が教職を選択するうえで改善が必要と思われる点

本調査の対象

1
アスリート人材の活用を促進する制度のあり方

雇用面や勤務形態に対するニーズや課題のギャップからアスリート人材の活用を促進する望ましい制度のあり方について示唆を導出する

2
アスリート人材が活躍するために必要な支援のあり方

学校が想定するアスリート人材に必要なサポートとアスリート人材が想定する必要なサポートのギャップから、望ましいサポートのあり方について示唆を導出する

3
学校で活躍が見込まれるアスリート人材の人物像や望ましい活用のあり方

学校がアスリート人材に期待するスキルや経験と、実際のアスリート人材の持つスキルや経験のギャップや特徴から、学校で活躍が見込まれるアスリート人材の人物像や望ましい活用のあり方について示唆を導出する

調査結果

調査・分析結果から、アスリートの活用範囲や勤務形態、アスリートに求めるスキル・経験・資格について特に学校現場とアスリート人材の認識にギャップが生じていることが明らかになった。

属性

集計結果

分析結果・示唆

1

アスリート人材の活用を促進する制度のあり方

活用場面	教科	✓ 双方で保健体育のニーズが高いものの、双方で総合的な学習の時間等のニーズもある
	教科外	✓ 双方で部活動のニーズが高いものの、双方で特別活動等のニーズもある
活用範囲	教科	✓ 学校では、85%が「特定の授業の一部分を教員と共同して担当する」こと、アスリートでは、75%が「特定の授業の全部を一人で担当する」ことを期待している
	教科外	✓ 学校では、81%が「特定の授業の一部分を教員と共同して担当する」こと、アスリートでは、92%が「特定の授業の全部を一人で担当する」ことを期待している

- ✓ 学校での期待とアスリート人材が活用を希望する場面に大きなギャップはないが学校ではより活用可能性を感じている
- ✓ **様々な活用のあり方の事例創出・発信することで、学校現場の理解の促進、活用機会の拡大に繋がるものと想定される**

- ✓ 教科内外問わず、学校で期待されている活用範囲は限定的である一方、アスリート人材では特定の範囲について全部を担当する希望が強く、大きなギャップが生じている

2

アスリート人材が活躍するために必要な支援のあり方

勤務形態	教科	✓ 学校では非常勤のニーズが59%と大きいものの、アスリートでは常勤のニーズが58%と大きい
	教科外	✓ 学校では非常勤のニーズが81%と非常に大きいものの、アスリートでは常勤のニーズが58%と大きい
支援	教科	✓ 学校では研修・講習の実施に対する意見が85%を占め、アスリートでは40%がカリキュラムの構築が必要であると回答した
	教科外	✓ 学校では研修・講習の実施に対する意見が83%を占め、アスリートでは58%が授業支援体制の構築が必要であると回答した

- ✓ 教科内外問わず、学校では非常勤としての活用のニーズが大きい一方、アスリート人材では常勤のニーズの方が大きく、ギャップが生じている

- ✓ 教科内外問わず学校では研修・講習の実施、アスリート人材ではカリキュラムの構築等より具体的な支援のニーズが大きい
- ✓ **研修・講習のみに留まらず、学校内での支援体制やカリキュラムの構築についても併せて実施することが望ましい**

調査結果

属性

集計結果

分析結果・示唆

3

学校で活躍が見込まれるアスリート人材の人物像や望ましい活用のあり方

スキル	教科	✓ 学校では豊かな人間性や社会性が重視され、アスリートではコミュニケーション能力が重視されている	✓ 学校で求められるスキルとアスリートが活かせると認識しているスキルにはギャップがあり、学校ではアスリートが認識しているほど 特定領域での専門知識や技能のみを重視していない
	教科外	✓ 学校ではコミュニケーション能力を重視している一方、アスリートでは特定領域での専門知識や技能が重視されている	
経験	教科	✓ 学校では「学校現場での経験」「子どもに接する経験」を重視する意見が多数である一方、アスリートでは「その他（アスリート経験）」を重視する意見が多数である	✓ 学校で求められる経験とアスリートが活かせると認識している経験にはギャップがあり、学校ではアスリートが認識しているほど アスリート経験を重視していない
	教科外	✓ 学校では「子どもに接する経験」を重視する意見が多数である一方、アスリートでは「その他（アスリート経験）」を重視する意見が多数である	
資格	教科	✓ 学校では、資格を特に必要なと認識している方が大半である一方、アスリートでは、スポーツの指導に関する資格が活用できると認識している方が約半数である	✓ 学校で求められる資格とアスリートが活かせると認識している資格にはギャップがあり、学校ではアスリートが認識しているほど、 スポーツの指導に関する資格を重視していない
	教科外	✓ 学校では、資格を特に必要なと認識している方が大半である一方、アスリートでは、スポーツの指導に関する資格が活用できると認識している方が約半数である	
素養	教科	✓ 学校では「働きかけ力」を重視する意見が多い一方、アスリートでは「実行力」「計画力」が活用できるという意見が多い	✓ 学校で求められるマインドセットとアスリートが活かせると認識しているマインドセットにはギャップがあり、 学校では教科内では働きかけ力、教科外では柔軟性を重視している
	教科外	✓ 学校では、「柔軟性」を重視する意見が多い一方、アスリートでは「働きかけ力」が活用できるという意見が多い	

本事業での実施スキームの他自治体への展開に 関する課題・ニーズの把握

アンケート実施概要

今後、全国でアスリート人材の入職を加速することを目的とし、今年度実施した愛媛県での実証結果を整理し、下記の要領で他地域の教育委員会から客観的なご意見を伺う機会を設けた

■調査目的

- 愛媛県にて実施したアスリート人材の入職において、他地域への展開を検討するにあたり、他地域の教育委員会の皆様による第三者的な視点から、その実現性や課題、対応策等を明らかにする

■調査対象

- デロイト トーマツがリレーションを有する全国の教育委員会のうち、本事業に積極的な協力意向を示した下記の4教育委員会
 - ✓ 滋賀県教育委員会
 - ✓ 清瀬市教育委員会
 - ✓ 岡山市教育委員会
 - ✓ 大牟田市教育委員会

■調査期間

- 2022年1月末～2月初旬

■調査方法

- Microsoft Formsによるオンラインアンケート調査およびオンラインヒアリング調査

■調査項目

- 【外部人材活用の意向について】
 - ✓ アスリートの外部人材活用状況
 - ✓ 外部人材の活用意向の有無、活用を想定する領域
- 【愛媛県での実証スキームについて】
 - ✓ 教育委員会がマッチング機能を担うことに関する意見
 - ✓ 外部人材入職にあたっての研修設計・実施に関する意見
 - ✓ 特別免許状を活用したアスリート受け入れの意向
 - ✓ 特別免許状を授与するための要件や授与事例について
- 【課題への対応策・支援策】
 - ✓ 予算面、マッチング面、研修・フォローアップ面における課題や解決のための支援策について

調査結果

アスリートの外部人材活用については、どの自治体においても幅広い領域で活用意向が見られたものの、部活動指導員やゲストティーチャーとしての実績が大半であった。

●アスリートの外部人材活用実績について

自治体	主な意見
大牟田市	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>ゲストティーチャーとして単発で招聘し講演等を行ってもらうケースについては実績がある。</u>
岡山市	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>会計年度職員としてこれまでに100名弱の部活動指導員の採用を行っている。</u> ● 特別非常勤講師制度を活用し、武道の指導者を体育で活用している事例が1つある。
滋賀県	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>教育委員会で実施している部活動指導員の派遣</u>の他、国体開催に向けて県で「アスリート派遣事業」を実施し、学校にアスリートを派遣している。
清瀬市	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>外部人材の入職は実現していないが、総合型地域スポーツクラブを運用する中で部活動の一部を外部人材が担っている。本田エスティードと提携し、アスリート派遣を実施するなどしている。</u>

●特別免許状を活用したアスリート受け入れの意向

自治体	主な意見
大牟田市	<ul style="list-style-type: none"> ● 特別免許状を付与する権限はないが、<u>人手の足りない領域では外部人材の受け入れを行いたいという意向はある。</u>ただし、受け入れる人材は誰でもよいわけではなく、各学校の教育方針にマッチした人材であることが必要である。
岡山市	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>市内では、現行の仕組みの中で既に必要な人材の確保ができていることから、県教育委員会に特別免許状の交付を依頼して、追加的に人材を獲得する必要はないと考えている。</u>
滋賀県	<ul style="list-style-type: none"> ● 県が実施している「アスリート派遣事業」では、特定の強化校の中でニーズのあるところにアスリートを派遣している。<u>概ねニーズは充足しており、追加的な活用意向はないと考える。</u>
清瀬市	<ul style="list-style-type: none"> ● 市教育委員会としては特別免許状を付与する権限はないものの、<u>特別免許状を付与された優秀な人材がいれば、積極的に活用したいと考える。</u>

●外部人材の活用可能性が高い科目・領域

自治体	主な意見
大牟田市	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>専門性が活かされる体育や英語、キャリア教育は、単発の授業だけでなく、連続したカリキュラムとしても外部人材の活用可能性が高いと考える。</u>
岡山市	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>保健体育の他、総合的な学習、地域学習、道徳等の時間で外部人材の持つ経験を活かした指導が可能であると考え。</u>
清瀬市	<ul style="list-style-type: none"> ● アスリートの生き方は教育的視点においても重要であり、<u>非認知能力（あきらめない気持ち、困難を乗り越える力）を教育する上で、一般の教員ではできない実体験をもとにした教育ができる。体育や部活動に限らず、アスリートは非常に活用価値が高い人材である。</u>

調査結果

教育委員会がマッチング機能を担うことについては、自治体の規模や状況によって負担感が異なるものの、システム化や外部委託が望ましいと考えられる。

外部人材活用の促進にあたっては、自治体にとっては、いずれも予算確保が一番の課題であり、予算確保を可能にする制度やルールを明確化することが望まれている。

●教育委員会がマッチング機能を担うことについて

自治体	主な意見
大牟田市	<ul style="list-style-type: none"> 外部人材の配置で学校間に偏りが出て不公平さが生まれることから、公教育を担う公立学校では特に人材を配置する学校の選択が困難である。
岡山市	<ul style="list-style-type: none"> 部活動指導員のマッチングについては、すでに学校と連携し、市教育委員会が担っている。採用にあたっては、専門種目に加え、教育委員会の担当者や勤務予定の学校の校長が面接で人間性等を総合的に判断している。
滋賀県	<ul style="list-style-type: none"> 県が実施している「アスリート派遣事業」では、特定の強化校のうち、現場のニーズがあるところに人材を派遣しており、問題なくマッチングが行われている。派遣を実施しているところでは、競技成績も高いレベルで維持されており、成果が出ている。
清瀬市	<ul style="list-style-type: none"> 外部人材とのマッチングは学校の負担にしかならず、教育委員会でもリソースを割くことが難しい。マッチングのためのシステムを構築するか、もしくは第三者機関を介してマッチングを実施する等の方法を取ることができないと実施は困難である

●外部人材に特別免許状を付与するにあたっての課題

自治体	主な意見
大牟田市	<ul style="list-style-type: none"> 前提として、市の財政状況は厳しく、外部人材の受け入れのための予算を市で確保することが難しい。 外部人材の活用においては、どのような人材を受け入れ、どの学校に配置するべきかというマッチングを適切に行うことが難しい。
岡山市	<ul style="list-style-type: none"> 教員の採用にあたっては、岡山市が求めている人材であることが特に重要であり、特別免許状保有者を優先的に採用することはないと考える。
滋賀県	<ul style="list-style-type: none"> スキームがあっても予算がなければ外部人材の受け入れを行うことは難しい。自治体ごとに予算の優先順位が異なるので、国で指針を出してもらえると有難い。部活動指導員についても、小中学校には国庫支援がある一方で、高校には支援がないことから受け入れが進まないという側面もある。
清瀬市	<ul style="list-style-type: none"> 一番の課題は財源の確保である。自治体単独では予算の確保が困難であり、国や都道府県が制度を作り、財源を確保することが重要である。自治体の財政力の差で教育格差が生じることも懸念されることから、できるだけ大きな枠組みで事業化されることが望ましい。

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、有限責任監査法人トーマツが実施した令和3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。