

# 学校間における「求める教員」の差異

## －私立学校の求人情報の分析を足掛かりに

村上 慧（暁星中学・高等学校，名古屋大学大学院博士後期課程）

### 1. 問題の所在

教育行政において教員不足が喫緊の課題となって久しい。これに伴い、教員採用試験や非正規教員に関する研究が近年活発に行われているが、その多くは公立学校を対象としており、私立学校に関するこうした研究は管見の限りほとんど見られない。この背景には、私学は各校が独自に行う採用活動が主であり（この点は後述）、網羅的な調査を行っていくうえ、それに対する応募者数や採用者数といった情報がほとんど開示されないために実態の把握が極めて困難である事情が考えられる。

2020年4月に東京都内の私立中学校・高校で採用された専任教諭・常勤講師は1402人（非常勤講師を含めると3065人）である<sup>(1)</sup>。また、文部科学省「令和4年度 学校基本調査」によれば、全国の私立高校教員のうち、東京都内の学校での勤務者は15%を占める。これらを踏まえると、概算として全国の私学で毎年1万人規模の教員採用が行われている可能性がある。文部科学省によれば、2021年度に全国の公立中学校・高校で採用された教員は約14000人である。先の私学の採用者数には有期雇用である常勤講師も含まれているため正確な比較はできないものの、以上からは、公立学校に劣らない規模の採用活動が私学で行われていることが推測される。そのため、私学の教員採用の実態を把握する社会的・学問的意義は極めて大きいと考える。

### 2. 方法

私立学校は、採用活動の方法が複数存在する点でも公立学校と異なる。具体的には、縁故採用、私学適性検査を利用した採用、各学校独自の採用活動（公募）などが考えられるが、縁故採用の情報を収集することは現実的には不可能である。また、私学適性検査に関して言えば、東京都の場合、この結果を利用して2020年度に採用された教員数（非常勤を含む）は301人に過ぎない<sup>(2)</sup>。これは同年度の都内私学の採用人数（前述）の1割に満たない数字であり、この結果を踏まえると、私学は各学校の公募による採用が大半を占めることが推測される。そこで本稿では、全国の私学の公募情報が掲載される「一般財団法人日本私学教育研究所」HPに掲載された求人内容のデータベース化を試みた。同HPを利用した理由は、「都道府県私学協会加盟の私立中学校及び高等学校から寄せられた情報、日本私立中学高等学校連合会に加盟する都道府県私学協会が提供している情報」<sup>(3)</sup>が集約されているため、全国の私学の公募情報を収集するにあたって、最も捕捉率が高いと考えられるためである。

2022年5月1日～9月30日に同HPに掲載された、2023年4月採用の常勤講師または専任教諭の公募情報をデータベース化した<sup>(4)</sup>。対象は、学習指導要領改訂に伴う2025（令和7）年度大学入学共通テストの試験科目である国語・数学・社会（地歴・公民）・理科・英語・

情報（いわゆる「主要5教科」＋情報）であり、教科（科目）、雇用形態、年齢制限、初任給、賞与、その他特記事項などをまとめた。なお、同じ学校がこの期間内に当該教科（科目）の公募を複数回行った（再募集を行った）場合は1回のみカウントしている。

### 3. 結果

確認された公募は全国406校による1191件であった。このうち4分の1を東京都が占めている（135校309件）一方で、徳島県・長崎県・熊本県は求人がなかった<sup>(5)</sup>。また、教科別に求人数を比較してみると（表1）、情報を除いたいわゆる「主要5教科」はいずれも全体の2割前後であり、教科間の大きな差はみられなかった。

表1 教科別求人件数

	国語	数学	地理歴史	公民	地歴・公民 (社会)	理科	英語	情報	数学・情報	合計
求人件数	232	193	25	7	158	239	266	63	8	1191
割合	19.5%	16.2%	2.1%	0.6%	13.3%	20.1%	22.3%	5.3%	0.7%	100.0%

### 4. 分析と考察

ここからは、データベースを基にいくつかの観点から分析と考察を行う。特に教科ごとの分析は、紙幅の都合上、科目が細分化されている地歴・公民と理科の求人に限定する。

#### 4.1 「専門性」という観点から—地歴・公民と理科を対象に

地歴・公民に関して、専門科目・担当科目の指定がある求人は全体の5割強である（表2）。一方で、科目の指定がない求人や、複数科目を担当できる教員の求人が全体の4割以上を占めている。地歴・公民に関しては、いわばスペシャリスト（前者）とジェネラリスト（後者）の求人が拮抗している状態にあると言える。ただし、「地歴・公民の教員募集。専門が『公民』である者」といった求人も一部には見られた。もちろん教科「公民」はあっても科目「公民」はなく、曖昧でやや不自然な求人であると言える（公民が専門といっても

表2 地歴・公民の求人の内訳

専門科目・担当科目	求人件数	割合
指定なし	74	38.9%
世界史	18	9.5%
日本史	24	12.6%
地理	45	23.7%
公民	17	8.9%
政治経済	3	1.6%
日本史・世界史	3	1.6%
日本史・地理	1	0.5%
日本史・政治経済	1	0.5%
3科目指定	4	2.1%

も法学や政治学、経済学、倫理学などその内容はかなり細分化される）。表を見ても、地歴科は専門性を重視した採用が多い一方で、公民科の中で専門科目・担当科目を限定した採用は「政治経済」の3件のみであり、「倫理」は0件だった。これらを踏まえると、公民科に関しては、学問的な専門性を重視した採用が地歴科と比べて著しく少ないと言えるだろう。

地歴科の専門性を重視した採用の中でも、「地理」の求人が非常に多い。これは必修化に伴い各校が地理を新設している影響であることが推測される。すなわちこの傾向は一時的な現象である可能性も考えられるため、地理の求人が日本史・世界史と比して多いか否かを判断するには、今後数年間、継続的に調査する必要があるだろう。なお、こうしたスペシャ

リストの求人に関して、今回は「専門科目」と「担当科目」を区分せずに集計しているものの、実際には「●●を専攻した者」といった条件が課される求人も珍しくない。つまり、「歴史が得意である」のではなく「歴史を専門としている」者が公募の条件である場合も多いことに注意が必要であるほか、史学の場合、専門の時代が指定される求人も見られる。ただし、このように専門科目を指定した採用の場合も当該科目のみを担当するとは限らず、専門外の授業も担当することがあらかじめ明記された求人も9件確認された。もちろん、このような明記がない求人であっても、専門外の科目の担当が前提となっているケースも当然考えられるだろう。

表 3 理科の求人の内訳

専門科目・担当科目	求人件数	割合
指定なし	57	23.8%
物理	51	21.3%
化学	58	24.3%
生物	48	20.1%
地学	3	1.3%
物理・化学	10	4.2%
物理・生物	2	0.8%
物理・地学	1	0.4%
化学・生物	6	2.5%
化学・地学	2	0.8%
物・化・生から2つ	1	0.4%

続いて理科に関して、こちらは約7割の求人ですべての専門科目・担当科目の指定が見られる(表3)。つまり、スペシャリストを求める傾向が強く、ジェネラリストの需要が少ないことが特徴と言える。理科教育に関する研究では、教員の教職年数や大学院進学といった学位の差異は生徒の学力向上に意味のある効果をもたらさない反面、自然科学を専攻した教員は自身の専門に対応する分野において質の高い授業準備を行い、それが生徒の学力を向上させることが明らかになっている<sup>(6)</sup>。また、理科教員の専門性の特徴として、観察・実験の指導力や理科室経営能力の必要性が挙げられており<sup>(7)</sup>、1990年代から、得意な専門分野を持つ教員の育成が叫ばれてきた。このような理科特有の事情が、表3に表れているようなスペシャリストの採用を志向する傾向の一因である可能性も考えられるだろう。

なお、全国調査によると地学(4単位の発展科目)を開設している学校は8.8%であり、そのうちの半数以上は実際には開講されていない状況にある<sup>(8)</sup>。地学の求人件数の少なさはこの事情を反映したものとと言える。一方、物理・化学・生物の求人数に大きな差異はなく、この傾向は地歴3科目と同様であった。

この傾向は地歴3科目と同様であった。

#### 4. 2. 「期待される働き」という観点から

次に、求人情報に記載された特記事項に着目する。いずれも、求人全体(406校1191件)の中では少数であったが、こうした求人が一定数見られたことは無視できないだろう。まず、「受験指導ができる者」の求人は37校91件であった。教職経験者や進学校出身者、また大学入試における一般入試経験者等を希望していることが考えられる。学校として進学校化(進学実績向上)を進めており、そのために活躍できる人材を求めているという見方もできる。37校からいくつかの学校を無作為に抽出し、HPを調べてみたところ、いずれの学校も正規の授業以外に放課後の補習や課外講習が設定されていた。その担当も教員なのであり、こうした学校で勤務する場合、持ちコマ数が多くなる可能性が高いということである。

また「部活指導に熱意のある者」の求人は16校50件であった。教育社会学の分野ではこれまで、運動部顧問は若手教員に偏る傾向が明らかにされてきた<sup>(9)</sup>。私立学校の場合、スポ

一つ推薦で部員を確保する強化指定部に対し、人的資源や予算を重点的に割いていることも珍しくない。一方で、こうした学校の看板となる部活の主たる指導者を公募で（やみくもに）探すとは考えにくく、実際にはこのような強豪部活の副顧問やBチーム以下の指導、あるいはそれ以外の一般の運動部等の指導者を探していると考えるのが妥当ではないだろうか。

「ICTを活用した授業ができる者」の求人は22校57件であった。いわゆる「チョーク&トーク」の一方通行型ではない形態の授業を望んでいることが考えられる。授業の方法に関して学校の方針が反映され、使用する端末やアプリなど、教員個人の裁量（自由度）が小さい可能性も否定できないのではないだろうか。

採用後の勤務実態は、各学校、あるいは各個人によって異なり、その全容を把握するのは困難である。以上の考察は、あくまでも公開されている情報だけによるものであり、いずれも著者による推測の域を出ない点に注意が必要である。

#### 4. 3. 「求められる経験」という観点から

大学院修了者の求人は16校で確認されたが、このうち14校は常勤講師ではなく専任教諭の求人であった。学歴（本来の意味である「修学歴」のことであり、一般に混同されている「学校歴」の意ではない）が高い学生を一発で正規採用する動きと言える。これは筆記試験（つまり中学校・高校での授業内容や受験学力）では測れない専門的能力の希求とも換言できる。

また、データベース全体の約15%の求人に年齢制限が課されていた。ただしこれは、若い新人を採用し自校で育て上げることを前提とした採用と、即戦力である中堅の経験者の採用に大別される。前者に関して、これは雇用対策法施行規則 第1条の3 3号イ「長期間の継続勤務による職務に必要な能力の開発及び向上を図ることを目的」とした年齢制限である。表4には年齢制限の詳細を5歳ごとに示したが、年齢制限がある求人のうち3分の2以上は35歳以下を条件としている。このうちの多くは、30歳または35歳のいずれかを制限としており、自校で育てることを念頭に置いた採用活動の場合、この2つのボーダーラインが一般的であると言えるだろう。一方、即戦力を求める求人に関して、教職経験者希望を明記し、かつ年齢制限をかけた求人は3校で確認され、これはいずれも40歳の設定であった。逆に考えると、40歳前後に年齢制限が設定されている求人の場合、特に記載がなくとも、中堅の経験者を希望している可能性が否定できないだろう。なお、近年の教員不足を背景に、公立学校など他校で定年退職した60歳以上の人材を積極的に採用しようとする求人も一部に確認された。このような、退職したベテラン教員の求人は今後ますます増加することも考えられ、動向に注視が必要である。

表4 経験に関する記載の集計

内容	学校数	求人件数
大学院修了者（優遇含む）	16	50
教職経験者（同上）	19	51
年齢制限あり（以下内訳）	68	164
年齢不明	1	2
新卒	2	9
～30歳	24	60
31～35歳	29	56
36～40歳	13	25
41～45歳	3	11
46～50歳	1	1

#### 4. 4. 「身元保証」という観点から

極めて少数ながら、一部には推薦状を必要とする求人が存在する。16校29件がこれに該

当し、うち2校2件は推薦状を2通課していた。この16校の特徴を示したのが表5であり、キリスト教系または別学で推薦状を求める傾向が強いことが分かる。なおこの表とは別に、プロテスタント系の学校の場合、洗礼

表5 推薦状を課した学校（法人）の詳細

	男子校	女子校	共学校
カトリック系	1	1	0
プロテスタント系	0	3	3
無宗教	3	3	2

(浸礼)を受けている者は牧師の推薦状が必要となるケースも多い。

このような推薦状は、いわば第三者による身元保証とも言えるが、ここには私立学校特有の背景が考えられる。私学の教員は、特定の学校で定年まで勤務する傾向が強く<sup>(10)</sup>、異動がないために同僚関係の固定性が高い。私学の教員集団の特性として「結束が固い」ことが指摘されており<sup>(11)</sup>、校風や職員室文化に適合する教員を採用し、円滑な学校運営に努めるための戦略的側面が推薦状にはあると言える。一方で、次のような側面も考えられる。公立学校教員は、児童・生徒を指導する立場にあるために他の公務員と比して特に高い順法精神が求められることが指摘されてきたが<sup>(12)</sup>、これは私学教員も同様だろう。市場経済の競争システムの下に成り立つ私学は中小企業と評され<sup>(13)</sup>、経営規模が小さいために、1つの事件や事故が補助金の削減や生徒募集の失敗につながるものであり、それらは学校の存続を揺らがしかねない。すなわち推薦状は、脆弱な基盤の上に成り立つ私学における、経営上のリスク管理の一方策とも考えられるのである。なぜそれがキリスト教系の学校や別学で多いのかは今後のさらなる検討が必要であるものの、こうした学校では、専門性や指導力以外にも「信頼性」が強く求められるということである。これは、非公募の採用(縁故採用)と共通する仕組みであることが推測される。

#### 4.5 「雇用形態」という観点から

最後に、どのような雇用形態の求人が見られたのかを分析・考察する(表6)。入職時点での専任教諭としての採用を確約した求人は全体の4分の1以下であり、次年度の昇任を前提とした有期雇用(初年度のみ常勤講師等)を含めても3割以下にとどまった。入職時の正採用を確約していなくとも、入職後の昇任など正採用の「可能性がある」求人は全体の約半数に上る。しかし、「正採用または有期雇用」のうち正採用として採用されたケースの実数、あるいは「有期雇用(昇任可能性あり)」で入職後に実際に昇任した実数などは不明であり、厳しい実態が想像される。そもそも、表向きには専任教諭の可能性を示唆しつつも、実際にはそれを想定していない採用活動が含まれている可能性も否定できないだろう。

表6 全求人雇用形態

雇用形態	求人件数	割合
正採用	293	24.6%
正採用または 有期雇用(昇任の言及なし)	240	20.1%
正採用または 有期雇用(昇任可能性あり)	67	5.6%
不明	9	0.8%
有期雇用(昇任の言及なし)	256	21.6%
有期雇用(昇任前提)	49	4.1%
有期雇用(昇任可能性あり)	272	22.8%
有期雇用(昇任可能性あり) または有期雇用(昇任なし)	5	0.4%

加えて特筆すべきは、正採用への昇任の可能性のあるのかすら分からない求人(有期雇用(昇任の言及なし))が全体の2割以上を占めている現状である。これは、そこに飛び込ま

ざるを得ない志望者がいることの表れだろう。2020 年度に東京都内の私学で専任教諭として採用された者のうち、新規採用者（専任教諭として最初から採用された者）は 51.0%であり、当該学校で勤務していた非正規雇用（常勤または非常勤講師）の教員が昇任したケースは 49.0%を占めた<sup>(14)</sup>。このような状況を見聞きしていれば、昇任の可能性の有無が分からなくとも、そこに期待して応募してしまう志望者の心理は当然とも言え、こうした雇用者と志望者の関係性を踏まえると、私学教員の採用状況は「買い手市場」と言えるだろう。

## 5. まとめ

私学の求人は、一見、似たような内容が並ぶ無機質な文面であるが、学校間の求人と比較すると、専門性や採用後の役割、年齢など、学校側の要求の細かな差異が表面的な情報の背後に浮かび上がることが分かった。一方で、本研究の限界及び今後の課題として次の点が挙げられる。1つは、表向きには出ていない情報で、実際には他にも様々な条件が設定されている可能性である。また、今回は全国の私学の求人情報をまとめて考察したが、都道府県間、特に大都市圏と地方部では私学の位置づけや経営状況が大きく異なる。当然それは教員採用にも影響を与えるはずであり、よって今後は、このような地域性も考慮した形で分析を行い、知見を精緻化する必要があるだろう。そして、本稿では公募による採用活動が私学の中心であるという前提に立ったものの、公募ではない採用活動の規模が不明である点も無視できない。つまり、今回の分析対象（5 か月で 1200 件の求人）が、私学の採用活動を検討するにあたって代表性を有するサンプルなのか、検証が必要であると考えられる。

## 註

- (1)一般財団法人東京私立中学高等学校協会（2021）「私学教員適性検査について」
- (2)同上
- (3)「一般財団法人日本私学教育研究所 HP」<https://www.shigaku.or.jp/employ/index.html>（2023 年 1 月 4 日閲覧）
- (4)本稿は第 15 回明治大学教育研究会大会での発表を基にしている。同大会での発表が、主に私学教員（正採用）を指す学生を想定したものであったため、非常勤講師の求人は収集・分析の対象外とした。
- (5)徳島県は私立高校が県内に 3 校しかなく、文部科学省「令和 4 年度 学校基本調査」を基に算出すると、県内の全高生に占める私立高生生の割合は 4.25%、県内の全高校教員に占める私立高校勤務者の割合は 3.43%といずれも全国最低であり、このような状況を考えれば求人になかったことは自然とも言える。
- (6)Inoue, A., & Tanaka, R. (2022) Do Teachers' College Majors Affect Students' Academic Achievement in the Sciences? *RIETI Discussion Paper Series*, 22-E-004, pp.11-12.
- (7)三崎隆（2006）「理科教師に求められる専門性に関する教師教育の現状と課題」『日本教師教育学会年報』15,p.148.
- (8)吉田幸平・高木秀雄（2020）「高等学校理科『地学基礎』『地学』開設率の都道府県ごとの違いとその要因」『地学雑誌』129(3),pp.348-349.
- (9)中澤篤史ほか（2008）「中学校部活動の指導・運営の現状と次期指導要領に向けた課題に関する教育社会学的研究」『東京大学大学院教育学研究科紀要』48,p.320.
- (10)武内清ほか（1993）『モノグラフ・高校生 VOL.38 私立高校教師』福武書店,p.62.
- (11)同上,p.56.
- (12)山田知代・坂田仰（2012）「公立学校教員に対する懲戒処分の規定要因」『教育制度学研究』(19),p.256.
- (13)古市好文（2013）「教員のキャリア形成を校長はどう考えているか」『日本労働研究雑誌』55(631 特別号),p.92.
- (14)前掲,一般財団法人東京私立中学高等学校協会（2021）