

“Teach For Japan (TFJ)” について

A Study of “Teach For Japan (TFJ)”

大学教育センター

竹浪 隆良

はじめに

1. 認定 NPO 法人としての TFJ
2. 文部科学省・教育委員会から見た TFJ
3. 教員養成系大学・教育研究者から見た TFJ
4. TFJ の研修内容
5. TFJ の教育理念

おわりに

はじめに

全国的な「教員不足」の実態は、益々、厳しい状況にある。文部科学省が初めて、全国調査を行った 2021 年 4 月始業式時点での全国小中学校の不足数は 2086 人に及び¹⁾、年度途中での産休育休代替や病気休職への補充は、困難を極めている。なかには担任が不在なままであったり、休んでいる教員の授業を他の教員が分担せざるを得ず、過重な負担がさらなる病気休職者を生んだりする悪循環が蔓延している。

教員採用試験の倍率も低下傾向に歯止めがかからない状況で、特に小学校教員は多くの自治体で 1 倍強という実態である。辞退者が出れば、臨時的任用教員を配置するにも、人がいないというありさまである。

教員や保育士などの処遇改善、配置基準などの是正が叫ばれ、一定の前進はみられるものの、抜本的な改善には程遠い状況である。このままでは、次世代を育てる「高度な専門職」である教員のなり手が確保できないという危機的な状況になる。

正規教員の不足は、一方で非正規教員の増加を生んでいる。近年、非正規教員について関心が高まり、いくつかの研究が発表されている。特に原北祥悟の研究は²⁾、これまで教員＝「正規」という枠組みから等閑視されてきた非正規教員に注目し、その多様な

¹⁾ 文部科学省「『教師不足』に関する実態調査」、2022

²⁾ 原北祥悟 (2019) 「我が国の教員免許制度における臨時免許状の運用実態とその特質：助教諭の任用動向を手掛かりとして」『九州大学教育経営学研究紀要』21 号

原北祥悟 (2020) 「公立小・中学校における非正規教員の任用傾向とその特質—助教諭の運用と教職の専門職性をめぐって—」『日本教育経営学会紀要』62 号

原北祥悟 (2021) 「公立小・中学校における非正規教員の任用制度に関する研究：教員の身分保障と専門性を手掛かりに」『九州大学提出 (課程) 博士論文』

原北祥悟 (2022) 「非正規教員の任用をめぐる問題と今後の課題—非正規教員の定義の曖昧さと役割の変化を中心に」『現代思想』50 巻 4 号

在り方と増加する背景を明らかにしている。また、王婷は³⁾、助教諭の任用が一部の県で増加していることに着目して、その任用の実態と背景を分析している。

本稿は、近年、その影響力を増している「日本で唯一の教員養成システム」であると自称している認定特定非営利活動法人（認定 NPO 法人）Teach For Japan（以下、TFJ と略す）⁴⁾ について、その実態を明らかにすることを目指している。

管見の限り、TFJ を本格的に取り上げて分析した研究はいまだ発表されていない。わずかに、小宮幸夫が『教員不足クライシス』（2023）で紹介しただけである。小宮は、TFJ が「多様な人材を、教員免許の有無に関わらず選考し、研修を通して育み、（中略）自治体との連携により、様々な教員免許状を活用し、2年間『教室』に送り出す」という活動内容に注目している。そして、自治体にとっては、TFJ が「教員の研修」を行い、期限付きで採用できる「利便性」があるとし、教員免許を持たない「派遣者」を教員枠で学校現場に迎え入れるのは、教育行政として安易すぎないだろうか、と指摘している⁵⁾。本稿では、TFJ と連携する自治体の教育委員会に質問紙を送付することによって、教育委員会側が TFJ に何を期待しているのかも検討したい。

実は、「教員不足」という状況の中で近年 TFJ が注目されてきただけでなく、詳細に見れば、文部科学省の「特別免許状の活用事例集」（2017）には、すでに TFJ が紹介されているし⁶⁾、中室牧子の『「学力」の経済学』（2015）には、TFJ との連携が書かれている⁷⁾。文部科学省の活用事例集は、特別免許状の活用の拡大を狙ったもので、社会人活用など、「多様な人材」を教育現場に入れようとする動きである。また、中室は、Teach For America（以下、TFA と略す）の事例と、教員免許を持つ者と持たない者との間に差がないというアメリカの研究を紹介し、教員免許制度が参入障壁になっているのではないか、との問題意識から、TFJ と共同研究を行っていることに言及している。

1. NPO 法人としての TFJ

TFJ は、私立の中高一貫男子校の保健体育の教員を経てアメリカに留学した松田悠介が、TFA の存在に触れ、2010 年に日本版の組織を創設したことに始まる⁸⁾。そのビジョンには「すべての子どもが、素晴らしい教育を受けることができる世界の実現」を掲げ、福岡県などの公立小中学校に教員を派遣する事業を行ってきた。現在は、元サッカー選

³⁾ 王婷（2021）「助教諭の量的推移・任用状況とその法制」『教育学の研究と実践』16

王婷（2022）「助教諭の任用増加の要因と教員需給：広島県の事例に基づいて」『北海道大学大学院教育学研究院紀要』141

⁴⁾ TFJ 活動レポート（2023.6.14）<https://teachforjapan.org/journal/18229>

⁵⁾ 小宮幸夫「非正規雇用のための雇用マッチング組織の問題性」山崎洋介・杉浦孝雄・原北祥悟・教育科学研究会編『教員不足クライシス』2023、株式会社旬報社

⁶⁾ 文部科学省「特別免許状等の活用に関する事例集～多様な教員が活躍する学校をめざして～」2017、p.11

⁷⁾ 中室牧子『「学力」の経済学』2015、株式会社ディスカヴァー・トゥエンティワン

⁸⁾ 松田悠介『「グーグル、ディズニーよりも働きたい「教室」—体育教師がハーバードで見つけた天職—』2013、ダイヤモンド社

手であった中原健聡（3期生）が代表理事に就任している。「ANNUAL REPORT 2022 (Teach For Japan 2022 年度年次報告書)」⁹⁾によれば、10期生まで214名が、教員として赴任している。

認定特定非営利活動法人TFJ定款¹⁰⁾によれば、第3条（目的）に、「当法人では、優秀で情熱のある人材を教育の世界に投入すること、教員の質を向上することを通じて、地域や所得等による教育格差を解消し、子供達によりよい教育の機会を提供することを目的とする。」とある。また、第5条（事業の種類）には、(1) 教員に関する職業紹介事業、(2) 教員派遣事業、(3) 学習支援事業の3種を掲げている。が、当初こそ、教育委員会の認知を得るためか、(3) 学習支援事業として、「教育格差」の解消という目的にふさわしい無料塾などを行っていたが、都に毎年、提出される「事業報告書」¹¹⁾によれば、少なくとも2018年度以降は(2)と(3)の事業は行っていない。

TFJの主たる事業は、教員に関する職業紹介事業（フェロシップ・プログラム）であり、「選抜・研修を経た」教員志望の人を、教員免許の有無に関わらず、2年間、学校現場に赴任させる事業である。

以下に、年度ごとの赴任先都府県と人数を表で示す。

表1 TFJによる教員紹介事業の赴任先と人数の推移

年 度	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	計
期 生	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
赴任数	11	13	15	12	11	7	2	35	53	42	41	257
宮城県		1										1
茨城県	1									2?	2?	5
栃木県											1?	1
埼玉県				2	1	1		3	4	3?	4?	18
千葉県								1	1	0?	1?	3
東京都		2						4	3	4?	3?	16
神奈川	2	2	5						2	4?	3?	18
石川県									3	2?	2?	7

⁹⁾ https://teachforjapan.org/wp-content/uploads/2023/04/annual_report_2022.pdf 「TFJ 2022 年度 年次報告書」

¹⁰⁾ https://www.seikatubunka.metro.tokyo.lg.jp/houjin/npo_houjin/list/ledger/0008299/8299-TK-I1692320304760.pdf (Teach For Japan 定款) 東京都生活文化スポーツ局 NPO ポータルサイト

¹¹⁾ https://www.seikatubunka.metro.tokyo.lg.jp/houjin/npo_houjin/list/ledger/0008299/8299-JH-H30-I1554884898500.pdf (平成 30 年度事業報告書) 同上ポータルサイト

https://www.seikatubunka.metro.tokyo.lg.jp/houjin/npo_houjin/list/ledger/0008299/8299-JH-H31-I1585616702371.pdf (令和元年度事業報告書) 同上ポータルサイト

https://www.seikatubunka.metro.tokyo.lg.jp/houjin/npo_houjin/list/ledger/0008299/8299-JH-R02-I1617597500915.pdf (令和 2 年度事業報告書) 同上ポータルサイト

https://www.seikatubunka.metro.tokyo.lg.jp/houjin/npo_houjin/list/ledger/0008299/8299-JH-R03-I1649316392369.pdf (令和 3 年度事業報告書) 同上ポータルサイト

https://www.seikatubunka.metro.tokyo.lg.jp/houjin/npo_houjin/list/ledger/0008299/8299-JH-R04-I1681194273509.pdf (令和 4 年度事業報告書) 同上ポータルサイト

三重県		1										1
滋賀県										1?		1
京都府	1											1
大阪府	2	1	1					3	1	0?	1?	9
兵庫県	1											1
奈良県	4	6	3					2	2	1?	1?	19
和歌山									1			1
広島県									2	2?	2?	6
山口県										1?	1?	2
徳島県											1?	1
愛媛県											1?	1
福岡県			6	10	10	6	2	16	24	13?	14?	101
佐賀県										1?	1?	2
長崎県								2	7	5?	2?	16
熊本県								3	6	5?	4?	18
大分県								1	1	1?	1?	4
宮崎県										2?	1?	3
鹿児島											1?	1
県数計	6	6	4	2	2	2	1	9	13	16	21	

(TFJ「年次報告書」及び説明会(2023年9月2日)資料より作成)

表1に用いた赴任数について説明する。1期生から3期生までは、「Annual Report 2014年次報告書」p.18に人数(11名・13名・15名)と派遣先都府県が表にまとめられている¹²⁾。ところが「Semi-Annual Report 2014半期報告書」には2期生は14名となっており、関東地区にもう一人いたようである¹³⁾。次に、4期生と5期生は、「ANNUAL REPORT 2015/2016」p.13に人数(12名・11名)と赴任先都府県名が表にまとめられており、pp.14・15にはそれぞれの顔写真と名前、経歴が掲載されている¹⁴⁾。また、「Teach For JAPAN 2017年財務・2018年活動報告」には、5期生として9名の、6期生として8名のそれぞれの顔写真と名前が掲載されている¹⁵⁾。5期生は11名いたはずだが、2名は載せられていない。さらに、「Annual Report 2019」p.8には、6期生として7名の、7期生として2名のそれぞれ顔写真と名前及び赴任先県名と校種が掲載されている¹⁶⁾。6期生は8名いたはずだが、1名は不掲載である。そして、「Annual Report 2020」には、7期生として2名の、8期生として35名のそれぞれの顔写真と名前及び赴任先県名と校

¹²⁾ <https://teachforjapan.org/wp-content/uploads/2022/10/annualreport2014final.pdf> 「TFJ 2014年次報告書」

¹³⁾ https://teachforjapan.org/wp-content/uploads/2022/10/annualreport2014_sai.pdf 「TFJ 2014年半期報告書」

¹⁴⁾ <https://teachforjapan.org/wp-content/uploads/2022/10/nenji2015-2016.pdf> 「TFJ 2015/2016年次報告書」

¹⁵⁾ <https://teachforjapan.org/wp-content/uploads/2022/10/annualreport20172018.pdf> 「TFJ 2017年財務・2018年活動報告」

¹⁶⁾ <https://teachforjapan.org/wp-content/uploads/2022/10/annualreport2019.pdf> 「TFJ 2019年次報告書」

種が掲載されている¹⁷⁾。ところが、期ごとの赴任状況は8期生、2020年度までで、「ANNUAL REPORT 2021」p.9には、8・9期生を合計した赴任状況が掲載されている¹⁸⁾。2021年度の赴任状況は13都府県、90名とある¹⁹⁾。このなかには2年目になる8期生が含まれているので、表1では8期生35名分を差し引いている。ところが、8期生に3名いた(2020年度年次報告書)はずの大阪府には2名しかいないことになっている。8期生のなかに途中で退職した者がいたのかもしれない。また、「ANNUAL REPORT 2022」には、2022年度(9・10期生)の実績として、赴任者数95人、赴任自治体数16都道府県・42市区町村と書かれているが、都府県別の人数は掲載されていない。さらに、2023年9月2日にオンラインで行われた説明会で提示された資料には、2023年度(10・11期生)は、赴任者数83人、赴任自治体数21都府県と説明され、これまでの合計は257人であるとしている。以上のように、「年次報告書」間でもずれが生じており、合計は一致しない。赴任したものの、2年間の赴任中に退職した者がいるのではないかと想定される。

また、2019年8月に行われた、中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会(第108回)において、当時TFJ代表理事であった松田が説明した「独自の選考と研修プロセスによる特別免許状や臨時免許状を利活用した入職の事例について」の資料のなかに、「これまで現場で紹介したフェロー一覧」があり(スライド13～15)、66名の性別・年齢・出身大学大学院・職歴・免許有無・赴任都府県・プログラム修了(2年)後の進路について紹介している²⁰⁾。明示されていないが、おそらく5期生までの一覧だと思われるが、表1の合計人数(62名)とは一致しない。

さらに、TFJの理事でもある大阪教育大学の田中満公子が、2020年にTFJ代表理事の中原の協力を得てまとめた論文に、1期生から8期生までの赴任数と派遣先都府県の累計数が載っている²¹⁾。それによれば、1期生から順に11名・12名・13名・12名・9名・7名・2名・41名で、合計は107名になるが、p.41にある「図3 フェローシップ・プログラムの参加者(2019)」のプログラム参加者累計105名とも一致しない。先の表1との不一致は、5期生の9名(11名)と8期生の41名(35名)であるが、赴任先都府県数でも、埼玉県8名(7名)、東京都5名(6名)、神奈川県6名(9名)、大阪府8名(7名)、奈良県14名(15名)、熊本県4名(3名)、大分県2名(1名)とずれがある。「年次報告書」の人数をとるか、中原が協力して作成された田中の示す人数をとるか、

¹⁷⁾ <https://teachforjapan.org/wp-content/uploads/2022/10/annualreport2020.pdf>「TFJ 2020年度年次報告書」

¹⁸⁾ <https://teachforjapan.org/wp-content/uploads/2022/10/annual-report2021.pdf>「TFJ 2021年次報告書」

¹⁹⁾ 2023年9月2日にオンラインで行われた説明会で提示された資料では、2021年度(8・9期生)赴任人数が88名に訂正されている。

²⁰⁾ https://www.mext.go.jp/content/20200625-mxt_kyoikujinzai01-000008174-5.pdf 文部科学省中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会報告資料、報告は「Annual Report 2019」p.13にも紹介されている。

²¹⁾ 田中満公子(2020)『『教室から世界を変える』—認定NPO法人Teach For Japanの10年間の軌跡と挑戦—』『スクールリーダー研究』第13号

悩むところである。基準日が違うのか、途中採用や途中退職があったのかなどで、ずれが生じているのかも知れないが、正確には分からない。

都府県別の赴任者数の推移をみると、福岡県が突出して多いことが分かる。福岡県とは合同の説明会を行うなど、強い結びつきがあるようである。初期は奈良県など関西が多かったが²²⁾、最近では九州と関東の各県に広がり都府県数も増大している。特に、2020年度8期生からの増加が著しい。感染症の影響や「教員不足」の状況が影響しているものと考えられる。「年次報告書」には都府県名と市町村数は掲載されているが、都府県内のどの市区町村に赴任しているのか、またその人数は書かれていないので、詳細は不明である。

各年度の「事業報告書」によれば、紹介人数の増加に伴って、教員に関する職業紹介事業費（事業費計）も2018年度の4,820万5千円から、2019年度の5,260万4千円に、2020年度は6,374万4千円に、2021年度は5,991万7千円に²³⁾、2022年度は7,747万9千円と拡大している。

毎年度の「活動計算書」から²⁴⁾、受取寄付金・受取助成金等、経常収益計と経常費用計、次期繰越正味財産額をまとめると以下ようになる。

表2 TFJの経常収益計・経常費用計・次期繰越正味財産額

年 度	受取寄付金	受取助成金等	経常収益計	経常費用計	次期繰越正味財産額
2012	12,116,037	21,341,123	39,636,544	36,797,144	10,636,572
2013	22,632,250	44,758,382	72,684,566	62,274,714	20,976,424
2014	28,220,469	74,601,821	112,755,864	89,605,473	43,984,815
2015	39,682,472	62,071,158	109,439,770	103,752,538	49,584,047
2016	31,200,870	41,131,489	81,860,102	67,461,900	63,912,249
2017	28,342,889	20,928,248	51,071,309	66,774,595	48,138,963
2018	35,919,789	29,642,197	67,465,573	63,759,204	51,775,332
2019	40,155,015	29,936,986	74,793,376	72,114,148	54,384,560
2020	45,616,824	25,246,817	76,642,588	77,152,341	53,804,807
2021	57,073,524	30,994,930	105,531,120	68,796,476	90,469,451
2022	40,583,773	37,748,474	91,257,734	84,537,117	97,120,068

(TFJ年次報告書及び事業報告書により作成)

NPO法人である以上、寄付金や助成金で活動資金を集めることは当然であるし、旺

²²⁾ 2014年から2015年まで、松田が奈良市教育振興戦略会議の委員を担い、「教育改革」の提言をまとめている。

²³⁾ 「令和3年度事業報告書」では、1,340万8千円となっているが、「令和3年度活動計算書」により訂正した。

²⁴⁾ 多くは「年次報告書」に掲載されているが、2018年度は未掲載であるため、都に提出された「平成30年度事業報告書」によって記載した。

盛な活動が支持され、多くの寄付金が寄せられ、様々な努力によって助成金を獲得していることが想像できる。寄付者のなかには、500万円や1000万円という大口の寄付をする者もいるようだが、「事業報告書」では氏名は黒塗りで公表されていない。が、「事業報告書」に寄付者が分かる「使途等が制約された寄付金等の内訳」の項目がある。それによれば、大口の寄付者は、パークレイズ証券株式会社、IG証券、公益財団法人デロイトトーマツウェルビーイング財団、ドイツ証券株式会社、日本ベンチャーファイナソロピー基金などである²⁵⁾。これらの企業は、TFJが年次報告書のなかで、スポンサーとして紹介している²⁶⁾。

「事業報告書」に記載されている企業のなかで多くを占めるのは、実は証券会社や投資会社、コンサルタント会社などである。これらの企業が描く「より良い日本の教育」がいかなるものか、教育格差の解消を目指すTFJとは相容れない印象を持つのは偏見であろうか。特に、デロイトトーマツは、大学等の産学官連携などを主導する「改革」を推進するコンサルタント会社である。

TFJの創始者である松田が述べているように、日本はアメリカと比べて寄付文化が弱いと、活動資金を得ることに苦勞が多いことは理解できるが、証券会社や投資会社などから多くの寄付を受けていることと、教育機会の不平等を解消することをうたう理念とは矛盾しないのだろうか。

また、急成長を遂げるTFJの正味財産額が1億円に達しようとしていることをどのように考えたらよいのであろうか。資金難に苦しむ多くの認定特定非営利活動法人のなかで、別格の経営手腕があると肯定的に理解するには、あまりに額が多すぎないだろうか。内閣府の認定特定非営利活動法人に関する実態調査によれば、経常収益の中央値は2,355万円である²⁷⁾。

2. 文部科学省・教育委員会からみたTFJ

文部科学省がまとめた「特別免許状等の活用に関する事例集～多様な教員が活躍する学校をめざして～」(2017)に、「認定NPO法人Teach For Japanによる研修を経た特別免許状取得者の活動事例」として、青年海外協力隊や海外NGOでの勤務を経て、2015年度から福岡県飯塚市の中学校に赴任した英語科教員の事例が紹介されている。これは、教員免許を持たない者が、海外での活動経験を活かして特別免許状を授与されて、

²⁵⁾ 「令和4～元年度計算書類の注記」の4.「使途等が制約された寄付金等の内訳」

²⁶⁾ 「ANNUAL REPORT 2022」p.11には、スポンサーとして、BARCLAYS(英国の証券会社)証券、三菱UFJフィナンシャル・グループ(証券・信託会社)、Asset Value Investors(英国の投資会社)、IG証券、EY(アーンスト・アンド・ヤング 英国の会計・税務・コンサル会社)、デロイトトーマツ(監査・税務・法務・コンサル会社)、MFS(インベストメント・マネジメント 米国の投資管理会社)、CAS CAPITAL(国内独立投資会社)、Nikko Asset Management(日興アセットマネジメント 投資会社)、公益財団法人原田積善会、Paraca(パラカ 駐車場経営会社)、DHL(独国の国際宅配便会社)、さきがけグループ(経営支援・税理士法人)、stmn,inc.(スタメン コンサル会社 情報漏洩チェッカー)が紹介されている。

²⁷⁾ 内閣府「令和2年度 認定特定非営利活動法人に関する実態調査の結果について」(2021)

英語科教員として勤務した事例である。この項目には、TFJ のプログラムを、「Teach For Japan では、独自の選抜・育成をした人材を教育委員会に紹介しています。紹介する人材は、事前に実習と理論の講義やワークショップを合計約 250 時間受講し、赴任後も定期的に授業観察を通したフィードバックを受け、赴任後集中研修にも参加します。」と紹介している²⁸⁾。250 時間を大学の教職課程の授業に換算すると、講義であれば、約 22 単位分に相当する。現行の教員免許状取得要件によれば、「教科及び教科の指導法に関する科目」だけで 30 単位、「教育の基礎的理解に関する科目」11 単位、「道徳、総合的な学習の時間等の指導法及び生徒指導、教育相談等に関する科目」11 単位、「教育実践に関する科目（教育実習等）」7 単位、「日本国憲法などその他の科目」8 単位、合計 67 単位を最低修得する必要がある。TFJ の養成研修がいかに簡便であるか、よく分かる紹介である。

周知のように、教員免許には普通免許状の他、有効期間 10 年、かつ授与を受けた都道府県内の学校で有効な特別免許状と、有効期間 3 年、かつ授与された都道府県内の学校で有効な臨時免許状の 3 種類がある。特別免許状は、1988 年に創設された、「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、その活性化を図るため、授与権者（都道府県教育委員会）の行う教育職員検定により学校種及び教科ごとに授与する『教諭』の免許状」である。が、その半数は英語科の教員である。

一方、臨時免許状は、「普通免許状を有する者を採用することができない場合に限り、教育職員検定を経て授与」される限定的な免許状で、助教諭、養護助教諭の免許状である。言わば例外的な規定として存在する臨時免許状であるが、県教育委員会によってその解釈が大きく異なり、あくまで例外的な存在として抑制的な県と、助教諭を積極的に活用する県が明確に分かれている。前者の抑制的な県教育委員会では、中学校の教員免許状を持つ者を小学校で任用する事例が多い。現行の免許制度でも、中学校の普通免許状を持つ者は、小学校において当該の教科の指導に加えて、総合的な学習の時間・道徳・特別活動の指導を行うことができることになっているだけでなく、隣接免許状の特例として、実務経験と一定の単位習得によって二種免許状の取得が可能である。

また、「特別免許状の授与に係る教育職員検定等に関する指針」²⁹⁾には、主な基準として、①教員としての資質の確認、②学校教育の効果的実施の確認、③第三者の評価を通じた資質の確認、の 3 点が挙げられている。特別免許状にも臨時免許状にも、都道府県教育委員会が行う教育職員検定（人物・学力・実務・身体面）を経ることが必要とされており、具体的な授与基準等の細則は、都道府県ごとに定められている。特別免許状の場合は、③第三者（学識経験者）の評価が課されることが多いが、臨時免許状について

²⁸⁾ 文部科学省「特別免許状の授与件数」https://www.mext.go.jp/content/20230202-mxt_kyoikujinzai01-100002423-8.pdf

²⁹⁾ 文部科学省「特別免許状の授与に係る教育職員検定等に関する指針」（2021）https://www.mext.go.jp/content/20210514-mxt_kyoikujinzai02-000014888_2.pdf

は、ほとんどの都道府県で書類審査の人物証明だけで授与されているようである。特別免許状に比べると臨時免許状は、さらに簡単に免許状が授与されるわけである。

特別免許状の授与に係る指針は、「公立学校や小中学校でより一層の特別免許状の活用が進むよう」に2021年に改訂された。改訂のポイントは8点に及び、何れも規制緩和の方向を強化するものであり、多くは検定内容や手続きの簡素化である³⁰⁾。社会人活用の拡大が学校教育の多様化・活性化の対応策として打ち出されて久しいが、活用が思うように進まないために、なし崩し的に規制を緩めている印象である。

一方、文部科学省は臨時免許状の授与は例外的な措置であるという立場を堅持しているが、都道府県教育委員会のなかには、臨時免許状の授与によって、当面の教員不足に対応しようとする府県がある。2022年度の臨時免許状交付件数（NHK調査・報道）によれば³¹⁾、埼玉県の1,073件を筆頭に、福岡県904件、鹿児島県704件、京都府513件、広島県493件と400件以上が7府県、300件以上が12府県ある一方、100件以下が14都府県、50件以下が11都府県となっている。最少は長野県の8件である。合計すると全国で10,572件の臨時免許状が授与されていることになる。最早、例外的な措置とは言えない状況にあると言わざるを得ない。文部科学省の調査による臨時免許授与数の推移を表3に示す。文部科学省が公表しているのは2015年度から2021年度までであるが³²⁾、2022年度はNHKの調査を用いた。なお、都道府県の並びは、2022年度の授与件数が多い順とした。

表3 臨時免許状の授与件数（都道府県別）

県名	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
埼玉	496	545	543	604	589	548	590	1,073
福岡	580	569	754	752	689	698	782	904
鹿児島	451	528	496	584	621	643	740	704
京都	351	359	338	404	443	434	559	513
広島	507	529	558	468	513	501	520	493
宮崎	375	373	431	455	464	411	467	426
栃木	717	580	403	478	525	479	488	424
和歌山	383	376	388	404	368	448	411	391
岡山	374	412	351	358	321	369	394	358
新潟	409	332	340	383	326	380	385	341
沖縄	349	319	389	328	299	345	332	324
群馬	381	391	315	343	348	254	245	323

³⁰⁾ 文部科学省「特別免許状の授与に係る教育職員検定等に関する指針の改訂について（概要）」
https://www.mext.go.jp/kaigisiryoo/content/20210426-mxt_kyoikujinzai01-000014457-10.pdf

³¹⁾ NHK「教員確保の“切り札”『臨時免許』増加のワケは？」（2023年5月23日報道）
<https://www3.nhk.or.jp/news/html/20230523/k10014074801000.html>

³²⁾ 文部科学省「臨時免許状の授与件数（都道府県別）」平成27年度～令和3年度

鳥 取	260	244	289	255	243	298	303	289
高 知	192	184	166	161	243	220	165	251
長 崎	161	153	135	171	159	181	209	239
北 海 道	63	67	82	135	174	163	196	236
石 川	213	231	236	196	248	203	196	226
徳 島	79	73	87	93	140	129	151	216
山 形	123	96	137	158	144	125	132	197
千 葉	289	251	294	314	252	201	189	197
三 重	231	240	204	215	212	157	173	195
青 森	127	135	178	174	167	157	191	194
福 島	80	89	87	127	160	170	210	191
茨 城	183	169	134	135	167	176	180	187
富 山	131	133	140	86	118	147	128	169
奈 良	122	121	96	102	135	104	130	168
大 分	165	138	146	135	149	178	161	166
宮 城	135	101	138	106	140	149	130	133
福 井	89	115	113	111	98	123	148	116
岩 手	91	110	103	125	88	101	122	113
佐 賀	36	25	70	104	87	97	95	108
山 梨	16	20	19	44	51	58	71	107
山 口	134	118	94	125	94	107	116	107
島 根	13	29	17	30	50	34	38	96
香 川	29	18	15	50	51	26	70	80
熊 本	54	52	42	43	43	46	56	54
静 岡	62	44	28	55	37	45	48	46
岐 阜	2	1	2	7	5	21	42	46
兵 庫	18	19	14	18	25	23	30	34
秋 田	20	43	56	40	45	35	34	31
大 阪	32	16	19	21	24	18	15	31
愛 知	11	18	8	14	6	10	16	18
東 京	4	1	2	3	2	2	5	15
神 奈 川	12	13	9	19	12	8	16	14
滋 賀	8	7	16	9	15	14	12	10
愛 媛	16	13	14	18	16	11	13	10
長 野	4	5	5	3	2	4	16	8
全 国	8,578	8,405	8,501	8,963	9,108	9,051	9,720	10,572

(文部科学省「臨時免許状の授与状況(都道府県別)」及びNHK報道により作成)

概観すると、長野県や東京都のように一貫して少数にとどまっている都県もあるが、全体的に増加傾向にあり、特に、ここ数年の増加が著しいことが分かる。かつては、非常に少なかった岐阜県や島根県・山梨県などが近年、極端に増加している。もっとも、

従来から 500 件前後の授与件数があった県は、年度による増減はあるものの、やはり多数の授与件数を示している。特に、埼玉県と福岡県は件数も多いうえに、増加も著しい。近年の「教員不足」に対処するために、臨時免許状の授与が拡大したものと思われる。

過去 8 年間の推移をみると、減少に努力している県もあるが、授与件数が多い府県ではおおむね増加傾向にあると言える。校種別にみれば、その大半が小学校であり、小学校教員採用試験の応募倍率（2022 年度）と比較してみると、確かに福岡県のように 1.3 倍という低い倍率の県もあるが、群馬県や沖縄県のように 4 倍を超える県もある。したがって、一律には応募者数が少ない府県と臨時免許状の授与件数の多さが一致しているわけではない。

一方で、教員免許をまったく持たない者に臨時免許状を授与するケースもある。TFJ が県教育委員会に推薦する者のなかには、TFJ 自身が「教育をより良くしたいと考える多様な人材を、教員免許の有無に関わらず選考」するとうたっているように、教員免許状を持たない者も多い。松田が中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会（第 108 回）に提出した資料にまとめられている 66 名のなかで、特別免許状を授与されたのは 1 名、臨時免許状を授与されたのは 26 名であり、教員免許を持たない者の割合は 41% である。また、別のスライド 16 には、おそらく 2018 年度春募集（8 期生）の採用結果として 34 名の性別・年齢・最終学歴・職歴・免許有無がまとめられており、34 名中 15 名（44%）が免許なしである。

もっとも TFJ は、教員免許状を持たない者には、小学校教員資格認定試験を紹介している³³⁾。この検定試験に合格し、都道府県教育委員会に申請すれば二種免許状が授与されることとなっている。しかし、後にみる中室の意図を踏まえれば、むしろ TFJ はあえて教員免許状を持たない者を学校現場に送り込むことを推奨しているものと思われる。臨時免許状を授与されて学校に赴任する者の職名は、基本は助教諭・養護助教諭である。自治体によって名称が異なることもあるが、基本が助教諭であることは、教諭（二級）とは待遇が異なり、低い給料表（一級）が適用されることになる³⁴⁾。

次に、臨時免許状を授与している都道府県教育委員会と、任用している市区町村教育委員会からの見方を検討する。「ANNUAL REPORT 2021」に TFJ と連携している自治体の一部として掲載された 21 自治体の教育委員会に、2023 年 10 月にメールによる質問紙調査を実施した。質問項目は、特別免許状の活用数、臨時免許状の活用数、その内、TFJ からの推薦人数、中学校免許保有者で小学校への配置者数等である。共通して、特別免許状の授与は例外的であり、臨時免許状の授与数が多いこと、臨時免許状は書類審査（人物証明）だけで授与されていることが明らかになった。また、中学校の免許状を持った者が、小学校の理科や英語、体育などに一定数配置されている自治体があること

³³⁾ TFJ 「小学校教員資格認定試験の合格体験談」 <https://teachforjapan.org/journal/18710/>

³⁴⁾ 原北（2019）によれば、臨時免許状を授与された者が、必ずしも助教諭として任用されるわけではなく、各県教育委員会の判断によって教諭や講師として任用されている可能性を示唆している。

も分かった。以下、回答が得られた9自治体の事例を表4にまとめる。

表4 特別免許状・臨時免許状の授与・活用状況等

自治体	年 度	特別免許状		内 TFJ 推薦者		臨時免許状		内 TFJ 推薦者		中免有 小配置	内 TFJ 推薦者
		小	中	小	中	小	中	小	中		
A 県	2019	2	0	0	-	448	47	-	-	32	0
	2020	2	0	0	-	401	59	-	-	37	0
	2021	2	0	0	-	397	61	-	-	45	0
	2022	2	0	0	-	415	76	9	0	70	0
	2023	2	0	0	-	433	79	15	0	115	0
B 県	2018	0	0	-	-	5	5		0	-	-
	2019	0	1	-	0	22	3		0	-	-
	2020	0	0	-	-	19	6		3	-	-
	2021	2	1	0	0	12	13		6	-	-
	2022	0	0	-	-	24	12		8	-	-
C 市	2019	0	0	-	-	0	0	-	-	7	0
	2020	0	0	-	-	0	0	-	-	11	0
	2021	0	0	-	-	0	0	-	-	13	0
	2022	0	0	-	-	0	0	-	-	15	0
	2023	0	0	-	-	1	0	0	-	20	0
D 市	2019	0	0	-	-	22	7	0	1	4	0
	2020	0	0	-	-	21	7	1	2	4	0
	2021	0	0	-	-	26	7	4	2	4	0
	2022	0	0	-	-	35	8	6	1	5	0
	2023	0	0	-	-	38	5	3	1	6	0
E 町	2019	0	0	-	-	5	1				
	2020	0	0	-	-	1	1				
	2021	0	0	-	-	8	0		2	2	0
	2022	0	0	-	-	3	0				
	2023	0	0	-	-	5	1				
F 村	2019	0	0	-	-	1	0	0	-	-	-
	2020	0	0	-	-	0	0	-	-	-	-
	2021	0	0	-	-	1	0	1	-	-	-
	2022	0	0	-	-	0	0	-	-	-	-
	2023	0	0	-	-	0	0	-	-	-	-

G 市	2018	0	0	-	-	8	10	-	-	-	-
	2019	0	0	-	-	4	9	-	-	-	-
	2020	0	0	-	-	4	8	-	-	-	-
	2021	0	0	-	-	2	4	-	-	-	-
	2022	0	0	-	-	2	4	-	-	-	-
H 県	2018～ 22	30	15	0	0	1244	568	2		1038	0
I 区	2019～ 23	65	0	2	-	0	0	-	-	11	0

(各自治体教育委員会からの回答をもとに作成、「-」は非該当または無回答)

A 県では、過去 5 年間に臨時免許状を授与されて赴任した者が、小学校 2,094 名・中学校 322 名にのぼる。このうち過去 2 年間に TFJ からの推薦によって 24 名が小学校に赴任している（中学校は 0 名）。B 県では、過去 5 年間に臨時免許状を授与されて赴任した者が、小学校 82 名・中学校 39 名いた。このうち過去 3 年間に TFJ からの推薦によって 17 名が小中学校に赴任している。D 市では、過去 5 年間に臨時免許状を授与されて赴任した者が、小学校 142 名・中学校 34 名いた。このうち過去 5 年間に TFJ からの推薦によって 14 名が小学校に、7 名が中学校に赴任している。E 町では、過去 5 年間に臨時免許状を授与されて赴任した者が、小学校 22 名・中学校 3 名いた。このうち過去 5 年間に TFJ からの推薦によって 2 名が小中学校に赴任している。F 村では、過去 5 年間に臨時免許状を授与されて赴任した者が、小学校 2 名いた。このうち過去 5 年間に TFJ からの推薦によって 1 名が小学校に赴任している。なお、I 区の事例は、EST と呼ばれる国際学級での特別非常勤講師としての活用である。

臨時免許状の授与数に比べれば、TFJ からの推薦者は多くはないことが分かる。が、C 市の回答に、「年度途中の教員の産休や病休等で、講師の確保が十分できない状況にある。年度途中において、TFJ から教員（講師）の斡旋・紹介をしていただけると学校現場は大変助かる。」という率直な声が寄せられていることからみて、TFJ に対する一定の期待が存在する。B 県の回答には「教員不足のなかで、貴重な人材を紹介いただいている。今後も拡大していきたいが、受け入れ自治体が増えているので、そう拡大はできない。」とあり、需要に供給が追い付かない状況が見て取れる。

A 県を例にあげれば、過去 5 年間を取っても、中学校免許状を所持している者に小学校の臨時免許状を授与している 299 名を除けば、2,117 名は免許状を持たない者に臨時免許状を授与したことになる。そのなかでも TFJ からの推薦者は、選抜や研修を経ているから良いと言えるのだろうか。小宮の論を借りれば、教育行政にとって安易であり、人数は少数でも影響力を増している TFJ は、「教員不足」問題の根本的な解決を阻害しているとも言えるのではないか。

また、TFJ の修了者の 2 年後はどうだろうか。田中（2020）によれば、修了者の約 6

割が学校現場に残っている。「ANNUAL REPORT 2022」では、50%が学校で働いている。もっとも同じ学校かどうかは分からない。松田が中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会で報告した66名のなかで、講師を含めて40名(61%)が教員を続けている。しかし、特別免許状や臨時免許状を授与されて働いた27名では、学校に残っているのは11名(41%)にとどまっている。臨時免許状という不利な立場で教員を続けることは、想像以上に困難を伴うのではないだろうか。その意味ではTFJのプログラムは、教員に「多様な人材」を定着させることには必ずしも成功していないとも言える。

3. 教員養成系大学・教育研究者からみたTFJ

東京学芸大学とTFJとの連携によるリカレント事業が、2021年度から実施されている。「ANNUAL REPORT 2022」には、文部科学省が東京学芸大学に委託した「DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業」の一部カリキュラムを担ったことが報告されている。「TFJと東京学芸大学は、中長期的な連携・協働を通して学校現場の入職の多軸化を実現し、多様な人材が協働する次世代の学校構築を目指します。」と説明している³⁵⁾。また、東京学芸大学の「教育・教育支援人材育成リカレント事業」のプログラム説明には、「臨時免許・特別免許(教員免許)の取得による学校教員入職や、多様なキャリアを生かした教育・教育支援分野での新たな働き方の創造に向け、共にチャレンジして頂ける方にもご参加いただきたいと考えています。」と書かれている³⁶⁾。具体的には、10月から1月までの4カ月間で講義・実習を145時間行い、その後、転職・就職支援を行うこととしている。

実は、東京学芸大学とTFJは、すでに2021年9月に連携協定を締結している。TFJは、「臨時免許状や特別免許状を含めた教員免許制度の利活用により、独自に選考・研修した人材を連携自治体の教育現場へ教員として送り出すフェローシップ・プログラムを運営するTFJと産官学連携による教育システムの変革及び学校のオープン化に挑戦する東京学芸大学は、『新しい教育人材の養成』を軸にこのたび連携することになりました。」と説明している³⁷⁾。まさに、TFJが各教育委員会と連携して行ってきた事業を、東京学芸大学という教員養成大学の中核が公認し、推奨することになったのである。そこには、「臨時免許状や特別免許状の利活用」という、本来は例外的な規定である免許制度を教員不足への対応や社会人活用という美名のもとに、戦後の教員免許制度を根本から崩していく意図があると言わざるを得ない。当時の東京学芸大学担当副学長の松田恵示は、TFJとの連携を高く評価して、「日本中に広がってほしい」と心から願っている、とのコメントを寄せている³⁸⁾。

「Annual Report 2020」には教育学者からの応援メッセージが掲載されている。熊本大

³⁵⁾ 注9) p.4

³⁶⁾ 東京学芸大学「教育・教育支援人材育成リカレント事業」説明 <https://www.u-gakugei.ac.jp/recurrent/>

³⁷⁾ 「Teach For Japan、国立大学法人東京学芸大学と『未来の学校みんなで創ろう。PROJECT』に関する連携協定を締結！」 <https://teachforjapan.org/13412/>

³⁸⁾ 注18) p.15 松田恵示「これからの時代には、必要不可欠。」

学の苦野一徳は、「Teach For Japan さんは、多様なバックグラウンドを持った先生を学校現場に送り出すことで、そんな“ごちゃまぜ”を実現させる、頼もしい仲間だととても僭越ですが思っています。」とエールを送っている。また、妹尾昌俊は、「TFJ に期待するのは、先生たちの学びを広げ、深めていくことです。学校も教育行政も、もっと多様性を高めて、『いろんなヤツがいるから楽しい、おもしろい』という場になってほしいと思います。」と述べている³⁹⁾。スタンダードが徹底され、教育行政の画一的な指導が基本である日本の教育に、自由と創造性を回復させることが、多様性を活かすことになると考えれば、二人の主張に反対する理由はない。しかし、TFJ は、その研修内容や教育理念から見て、決して多様性を尊重するものになっていないと考える。

4. TFJ の研修内容

2019年8月に行われた中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会（第108回）において、当時TFJ代表理事であった松田が説明した「独自の選考と研修プロセスによる特別免許状や臨時免許状を利活用した入職の事例について」の参考資料のなかに、2018年度実施分の研修一覧がある⁴⁰⁾。研修は配置前研修と配置後研修に分かれ、赴任前の3月に赴任前研修を受講し、赴任後の2年間で夏冬休みに1回ずつの研修と地域研修を1・2回受講している。配置前研修の講師には、TFJの内部講師の他、福岡県や福岡市の指導主事や校長、大学教員などの他、人材開発会社の職員も多い。なかには元大空小学校の木村泰子のような著名な人も配置している。研修内容は、ビジョン形成・対人関係構築能力、指導力、自己改善・管理力の3分野に分かれ、さらに授業設計、教科教育法、学級経営理論、教師のためのICT／プログラミング基礎、社会人基礎、MBTI(性格診断)などの科目が設定されているが、時間数などは明示されていない。また、配置後研修は、6・8・12月に福岡県や東京都で6日間実施され、学期の振り返りや、特別支援教育・授業力向上・学習規律などをテーマに実践交流が行われた。

内容からみて、特に目新しいものはないが、教育原理や教育哲学ではなく、より実践的な内容に重点が置かれているようである。それでも、プログラム参加者からは、模擬授業などの時間がもっと多い方がよいとの声が出ているし⁴¹⁾、先にみた自治体へのアンケートに、臨時免許状を授与された者のなかに、「指導方法や授業づくりにおいて、不安を持っている方もいる。」という回答もあった。

TFJの研修全般の制度設計などを担っているのは、大阪教育大学の田中満公子（実務家教員）である。田中（2020）の説明によれば、赴任前研修は三部構成で実施されている。第一部は「人としての土台作り」、第二部は「教員としての土台作り」、第三部は「チェンジメーカーとしての土台作り」である。第一部では自分史を作成し、自己認識

³⁹⁾ 注17)「Teach For Japan への応援メッセージ」妹尾昌俊・苦野一徳

⁴⁰⁾ https://www.mext.go.jp/content/20200625-mxt_kyoikujinzai01-000008174-12.pdf 文部科学省中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会参考資料

⁴¹⁾ <https://teachforjapan.org/journal/8799/> (TFJ 活動レポート 2019.12.25) では、模擬授業の機会が少ないことが課題として指摘されている。

を深めて、現場で他者と協働するための土台を築く。第二部では大阪府の教員等育成指標に準拠したカルテ（育成指標）を作成し、講義や模擬授業などに活用している。第三部では LGBT 教育や SDGs、イェナプランなど、新たな課題に対応できる力量を高めるテーマが用意されている。研修の形態は、①地域集合研修（月1回 東京・大阪・福岡で開催）、②オンライン研修（週1回2時間、合計30回）、③チャットツールを活用した交流、自主研修や勉強会、④カルテによる振り返りと評価、⑤研修担当職員とのオンライン面談（月1回）、⑥学校現場実習で、②～⑤はオンライン参加である。これらの研修時間を③を除いて合計すると、おおよそ200時間程度であろうか。研修全般の目当ては、「学校現場で2年間やりきることができる力を養うこと」、そのために「教師に求められる基礎的な力を身につけること」「急激な社会の変化に対応した力を身につけること」とされている。研修の評価は、研修後の振り返りシート記入、担当職員とのカルテを活用したオンライン面談（月1回30分程度）で行われる。

TFJの2020年12月8日の活動レポートでは⁴²⁾、研修の目的を2点にまとめて説明している。①候補生を1人の教員として自立できるまでに育てること。「必要最低条件として、指導要領の概念や指導案の作成を通して授業の作り方を理解し、1人で授業を作れる、クラスを回せるように（中略）必須スキルをしっかりと習得」させる。②教育に対する課題、思い描くビジョンを具体化し、信念を明確にする、以上である。

TFJの2023年6月14日の活動レポートのなかで⁴³⁾、研修担当職員である松尾啓司は、研修の目的を、「今年度は『生きる力を育むことができる教師の資質・能力の育成』を目指して、研修を行っています。」と説明している。また、研修を通して目指すこととして、「子どもたちも先生も多様な人が学校にいること、またそのことに気づくことで、社会ももっと多様になり、そして多様性を認め合うことの一步になると思います。」と語っている。また、研修担当者は、教員経験のある職員がメインで研修を行うが、専門分野（環境教育、性教育、STEAM教育など）に特化した講義内容については、NPO法人や企業、塾講師など外部の講師に依頼している、と説明している。

自分史プログラムや指導案作成など中心の研修は変わらないが、他の研修は毎年、見直されており、決まった研修内容ではないようで、イェナプラン教育やLGBTQ研修などが例示されている。講師は中心に活動している当事者や、TFJの研修卒業生などが担っている。人材育成のコンサルタントや起業家など、ネット上などで話題の講師を呼ぶこともあるようだ。ある意味、話題性のある研修内容や講師を用意することによって、広告塔の役割を果たしているとも言える。

TFJの研修は、「大学の教員養成課程で得られるような知識・スキルだけでなく、なぜ教員になりたいのか、教員になって何がしたいのかという信念を育める点が特徴」と強調している。実践力を身につけることや育成指標に基づく点など、自由で創造性豊かな批判的精神が活かした研修ではないことは明らかである。端的に言えば、教育哲学が

⁴²⁾ <https://teachforjapan.org/journal/11281/> (TFJ 活動レポート 2020.12.08)

⁴³⁾ <https://teachforjapan.org/journal/18229/> (TFJ 活動レポート 2023.06.14)

ない、と言わざるを得ない。

5. TFJの教育理念

TFJの「令和4年度事業計画書」には、事業実施の方針として、以下のような文言が記されている。「令和4年度は、『教員に関する職業紹介事業』（通称：フェローシップ・プログラム）については、地域や社会階層による学習機会の格差という課題に関する深い研究と社会的な認識の喚起、紹介先の自治体・学校との信頼関係構築、紹介する教員の母集団形成、および紹介予定教員に対する研修・サポート体制の充実を重点的な取り組み課題とする。」⁴⁴⁾「地域や社会階層による学習機会の格差」は、教育社会学などで古くから研究されているテーマである。近年、子どもの貧困が深刻になることによって、ますます教育格差が拡大している。TFJはそこに問題意識があるようにも見えるが、後にみるようにTFJが理論的な支えとしている中室牧子の立論は、新自由主義の立場から個人の能力をいかに伸ばすかに問題関心があるように思う。TFJが掲げる「すべての子どもが、素晴らしい教育を受けることができる世界の実現」というビジョンとは、明らかに矛盾すると考えるがいかがであろうか。TFJが言う「深い研究」とは何を意味するのだろうか。

先に触れた2019年8月の中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会(第108回)で、松田が参考資料として配布した「代替教員免許制度に関する要約レポート」⁴⁵⁾は驚くべき内容を含んでいる。アメリカのニュージャージー州とマサチューセッツ州、香港、チリ、英国の5つの国や地域の事例を紹介し、政府関係者や「影響力のある重要人物」を代替教員免許制度の味方につけるために、既存の教員免許の取得条件は「二重の過誤」を犯していると宣伝すること。代替教員免許制度に強く反対する教員組合のなかでも、「市場」が社会的利益の増進に貢献しうることが次第に認められるようになり、教員組合を含めた労働組合の影響力が次第に弱まるにつれて、支持が固まっていくこと。代替教員免許制度を一度始めると、制度に根付いてくることなど、戦略的な手法をあからさまに紹介し、「市場」すなわち新自由主義の影響力が増すなかで、労働組合の弱体化を図り、教員免許制度をなし崩しにする方策を指南しているのである。ここには、TFJの依拠する教育理念である新自由主義の色彩が色濃く表明されていると言える。そして、その理論的な示唆を与えているのが、中室であることは明らかである。

中室は『「学力」の経済学』のなかで、「少人数学級によって教員の『数』を増加させることよりも、教員の『質』を高める政策のほうが、教育効果や経済効果が高い可能性がある」と主張し、子どもの学力の上昇幅で表される「付加価値」が、教員の「質」を計測する指標として有用であるというアメリカの研究を紹介している。そして、教員の

⁴⁴⁾ (TFJ 令和4年度事業計画書) <https://teachforjapan.org/wp-content/uploads/2022/11/ba51e8dc193ebd515d31359acfc85c0.pdf>

⁴⁵⁾ https://www.mext.go.jp/content/20200625-mxt_kyoikujinzai01-000008174-13.pdf 文部科学省中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会参考資料

「質」を高める方策として、参入障壁である教員免許制度をなくしてしまうことを提案している。その実践例として TFA をあげて、教員免許を保有していない TFA の「教員が教えた生徒は、教員免許を保有する教員らに教えられた生徒と比べて成績が良いか、成績には差がないという」研究を紹介し、「教員になるための技能や知識は、必ずしも教員養成系大学やそれに準ずる大学の教職課程の中でしか身につけられないものというわけではないはず」だと主張する。こうした立場から、中室は TFJ と協力して、「いい先生とはどんな先生か」を明らかにする研究を実施していると言っている⁴⁶⁾、教員免許を持たない社会人などを教員として学校に送り込む TFJ と強く結びついているのである。中室が評価する TFA について、鈴木大裕は、『崩壊するアメリカの公教育 日本への警告』(2016) のなかで、TFA が公教育の解体に加担していることを論じている⁴⁷⁾。

また、TFJ がグッドデザイン賞を受賞したことを伝える 2023 年 10 月 10 日のニュースのなかで、TFJ の養成プログラムを以下のように紹介している。「フェロシップ・プログラムは、すべての子どもの学習権を保障する公教育を実現するため、教員免許の有無に関わらず、多様なバックグラウンドの人材が教員になれる革新的な教員養成の仕組みです。本プログラムにより多様な教職員集団を実現するだけでなく、教員養成・採用・研修の構造を変革することで教員不足も解決します⁴⁸⁾。」教員の養成・採用・研修の構造を変革し、教員不足を解決するとうたうが、果たしてそうだろうか。

TFJ が代替教員免許制度の創設を主張し、実際に免許状を持たない者に、例外規定である臨時免許状を積極的に授与することによって、教員不足を解決するとうたうことは、教員免許制度によって担保された教員の専門性を否定しかねないと考える。

「未来の教室」をはじめ経済産業省が主導するデータ利活用の教育が席卷し、公教育のなかに企業の収益優先の論理が浸透するなかで、福祉や教育の分野では「規制緩和」による企業への利益配分が公然と行われている。このような教育の市場化は、先行する保育分野の動きをみれば明らかとなる。保育分野では、待機児対策や保育士不足を理由にして、保育の市場化が図られ、これまで公立保育園や社会福祉法人が担ってきた保育を、株式会社立などの参入によって、福祉からサービスへ転換し、多くの自治体で公立保育園が廃園に追い込まれている。小規模保育所などでは、すでに保育士資格を問わない「多様な」者が保育に従事している⁴⁹⁾。

TFJ が主導する代替教員免許制度の創設は、無資格者の増加を可能にし、「高度な専門職」である教員の専門性を崩し、公教育の市場化を図ることによって、教育産業に利益をもたらすものになりかねない。無資格者の増加は、安上がりな教育を結果し、「教員不足を解決する」どころか、公教育の解体に結果することは明らかである。すなわち TFA をモデルに活動する TFJ も、新自由主義による公教育の解体に加担していく存在

⁴⁶⁾ 注 7) 中室前掲書、pp.143 ~ 160

⁴⁷⁾ 鈴木大裕『崩壊するアメリカの公教育 日本への警告』2016、岩波書店

⁴⁸⁾ TFJ ニュース (2023.10.10) <https://teachforjapan.org/19500/>

⁴⁹⁾ 全国保育団体連絡会・保育研究所編『保育白書 2023 年版』pp.147 ~ 149、pp.154 ~ 158

だと言わざるを得ない。TFJ の活動は、アメリカ同様、公教育を崩壊に導く動きだと警鐘を鳴らすべきだと考える。

おわりに

TFJ と株式会社ベネッセコーポレーションが共催して「教師の日ギャザリング 2023」が、2023 年 10 月 1 日にお茶の水で開催された。パネルディスカッションには、中原代表理事、戸ヶ崎勤戸田市教育長、中室らが登壇した。中室は、埼玉県が独自に行っている学力調査（経年変化をみる縦断調査）と、戸田市が独自に行っている教員属性調査をリンクさせて、生徒の学力を伸ばすことができるのはどのような教員なのか研究していると発言し、学力を伸ばす教員と、「非認知能力」を伸ばす教員とは一致しないこと、履歴書的な項目では教員に有意な差がないことを説明していた。中室が紹介した伊藤寛武・田端紳の研究がその論拠である⁵⁰⁾。何れも教員の「能力」を個人のものとしてとらえている。しかし、今日の「能力」論の主流は、人間を個人の「能力主義」から解放し、「能力」を人間関係のなかでとらえる方向にある⁵¹⁾。

学校に「多様な存在」が参入することによって、活性化を図るという美名のもと、教員の専門性を突き崩す「代替教員免許制度」の創設を通して、教育の市場化につながる TFJ の動きには、注意を向ける必要がある。

⁵⁰⁾ 伊藤寛武・田端紳（2021）「子どもの教育成果に対する指導方法の効果の検証—時間変化する要因を考慮した分析—」『国民経済雑誌』第 224 巻第 3 号、伊藤寛武・田端紳（2022）「教員付加価値から見た教員の役割について—日本の小学生を例にして—」『日本労働研究雑誌』No.740

⁵¹⁾ 伊藤書佳他『能力 2040 AI 時代に人間する』2020、太田出版