

# 優れた教師人材の確保に向けた奨学金返還支援 ～これまでの議論の整理（案）～

## 1. 教師を取り巻く環境

- 教師は子供の教育を直接担う公教育の要であり、教師の質は教育の質に直結。
- 特別な支援が必要な児童生徒数や不登校等の児童生徒数の増加など、学校現場が抱える教育課題は多様化・複雑化。
- さらに、一人ひとりの教師には、AI・ビッグデータ・IoT等の技術革新、少子化・人口減少などの社会の変化や、1人1台端末など子供の学習環境の変化を踏まえ、個別最適な学びと協働的な学びの一体的充実など、これからの時代に必要な教育への転換が求められている。
- 一方で、大量退職・大量採用を主な要因とした採用倍率の低下による教師の質への懸念や、産休・育休取得教員や特別支援学級数の見込み以上の増加による臨時講師の配置需要の拡大を背景とした教師不足の状況も発生している。
- 今後、大量退職のピークアウト等により採用者数は減少の局面を迎えることが予想されるが、学校現場が抱える教育課題の状況を踏まえて、十分な質と量の教師人材の確保が必要。
- そのための教職の魅力向上策として、学校における働き方改革や処遇改善、学校の指導・運営体制の充実、教師の育成支援を一体的に進めることは重要。喫緊の課題への対応としての教師人材の量的確保に向けては、各教育委員会における教職の価値ややりがいの発信、教職に就いていない免許状保有者への研修、採用選考の工夫改善の促進等を実施。

## 2. 教師になった者への奨学金の返還支援の意義・目的について

- 教師になった者に対して奨学金の返還支援を行うことは、「教職の高度化」という質的な観点と、「教師志願者の確保」という量的な観点の双方の意義がある。
- 検討するに当たっては以下の視点が重要。
  - 優秀な人材に教師になってもらう仕組みとして設計していくこと
  - 学部・大学院を卒業し教職に就く者をはじめ、教師志望の社会人、現職の教師に対するリカレント教育も含め、幅広い視点から検討すること
  - 1. の状況を踏まえた速やかな実現
  - 過去に存在した教育職に対する返還免除制度が廃止された経緯や現在の経済的支援策の充実等の状況の変化などを踏まえた検討

(これまでの審議で指摘のあった主な論点)

- ・他の職種と比較した際の公平性や整合性
- ・大学進学率の上昇や給付型奨学金の導入等の状況の変化
- ・現下の教師不足や質の向上等の政策目的に対する政策効果の精査
- ・教師としての在職期間等、離職防止に関する仕組みの検討

### 3. 返還免除と対象範囲等の考え方について

#### (1) 「教職の高度化」(質の向上)の観点から

- 学校現場が抱える教育課題は高度化・多様化。
- 日本においては修士レベルの専門性を持った教師の割合が諸外国に比べ低く、かつ、近年大学院卒として入職してくる教師の割合が減少傾向。
- 高度化・複雑化する諸課題に対応していくためには、教科や教職に関する高度な専門的知識や、新たな学びを展開できる実践的指導力の育成が必要。
- 学部段階において基礎的・基本的な知識・技能等を身につけた上で、大学院レベルにおいて理論と実践の往還による学修を通じ高度専門職としての人材を養成することが重要。

⇒このような「教職の高度化」は喫緊の課題

- 「教職の高度化」という質的な観点からは、大学院で高度な学修を行って教職に就く者を返還免除の対象にすることで政策的に増やしていくことが考えられる。
- 速やかな実現の観点からは、現行制度の大学院を対象とした特に優れた業績による返還免除制度(日本学生支援機構)の活用が考えられる。

- これにより、教員養成系の大学院生の教師志願の意向を強める効果や、教師を目指すに当たって大学院まで学修を進めることを促進する効果が考えられる。さらに、他の専門分野から教師を目指す大学院生の掘り起こしや、教師志望の社会人の大学院での学び直し・免許状取得を促進するなど、量的確保に資する効果も期待できる。
- また、教職生活全体を通じて学び続ける教師を支援する観点からは、現職の教師が大学院で学び直すための支援の充実も重要。（これについては、教師の任命権者による、大学院派遣研修や入学・授業料支援等の取組が行われているところである。）

## (2)「教師志願者の確保」(量的確保)の観点から

- 「教師志願者の確保」という量的な観点からは、対象範囲を幅広くし、学部学生や社会人等も含めて返還免除の対象としていくことが考えられる。
- これにより、教職課程を受講する学生の教師志願の意向を強める効果や、新規に教職課程を受講する学生を掘り起こす効果が考えられる。
  - かつての教育職に対する返還免除制度が廃止された背景や経緯、考え方も踏まえ、前出の論点について教育関係者だけではなく広く国民全体に理解されることが必要。なお、法改正が必要。
- なお、自治体の一部では教師志願者・受験者を確保するため、自県の教師になった者への返還支援を実施しており、このような自治体による取組の狙いや効果も注視していく必要がある。
  - 自治体の財政力等による取組の差が生じる可能性や、全体としての教師人材の確保拡大の効果について検討が必要。

#### 4. 返還免除の導入に向けた方向性

- 「教職の高度化」（質の向上）、「教師志願者の確保」（量的確保）のいずれの意義・目的も重要。
  - 教師志願者の量的確保が教師の質の確保・向上にも結び付くと考えるべき
  - いずれの観点からも可能性を追究していくことが重要
- 現行の制度で出来ることについては速やかに具体化を進めつつ、更なる充実方策については、引き続き追究していくことが重要ではないか。

(関連データ)

# 教育課題の高度化・多様化

## 学校教育を巡る環境の変化

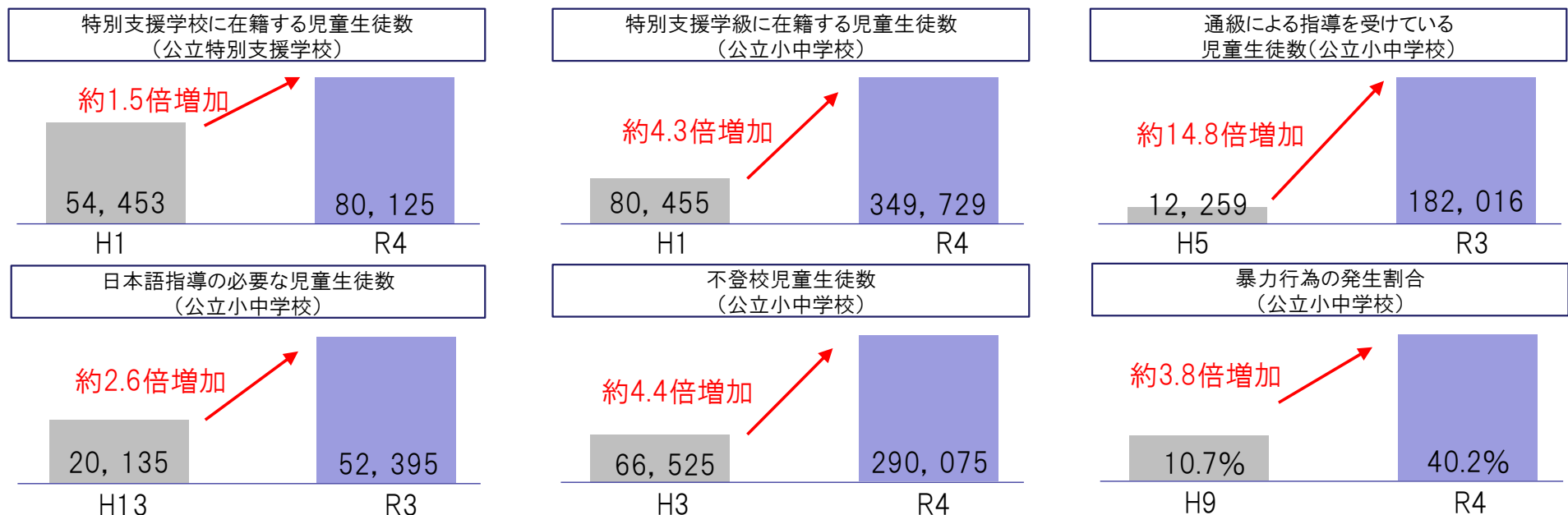
- AI, ビッグデータ, IoT等の技術革新、新型コロナウイルス感染症の流行、グローバル化の進展、少子化・人口減少などの社会の変化
- 1人1台端末、高速大容量の通信ネットワークなど子供の学習環境の変化 など

## これからの時代に必要な教育の姿

- 個別最適な学びと協働的な学びの一体的充実、STEAM教育等の教科等横断的な学習の推進
- ICTの活用や教育データ利活用を通じた教育DXの推進、多様な担い手と学校との連携・協働の推進 など

## 「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善

### 学校が抱える様々な教育課題の状況



(出典) 学校基本調査、通級による指導実施状況調査結果、日本語指導が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査、児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査



# 公立学校教員採用選考試験の実施状況—総計・小学校

✓ 全体の競争率(採用倍率)は、3.4倍(過去最低)で、前年度の3.7倍から減少。

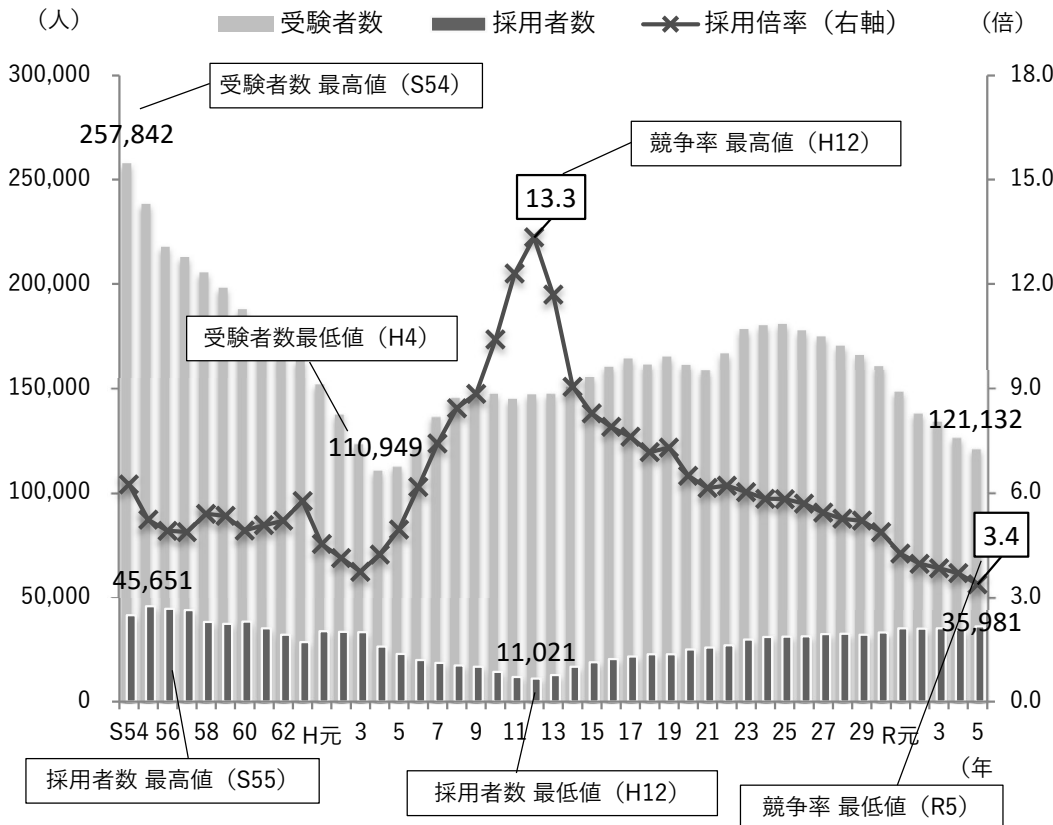
(注:「全体」は小学校、中学校、高等学校、特別支援学校、養護教諭、栄養教諭の合計)

• 受験者数は38,952人で、令和4年度に比較して1,683人減少(うち 新卒582人増加、既卒2,265人減少)。

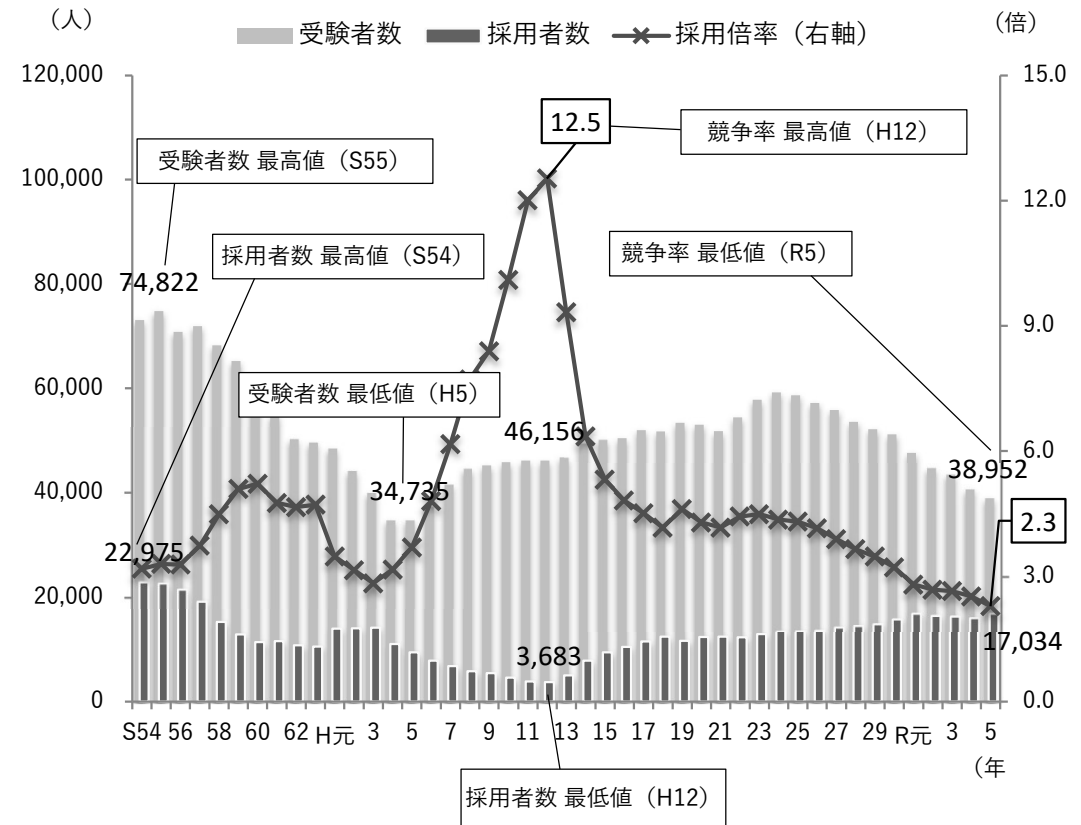
✓ 令和5年度(令和4年度実施)における小学校の競争率(採用倍率)は、2.3倍(過去最低)で、前年度の2.5倍から減少

• 小学校において採用倍率が過去最高の12.5倍であった平成12年度においては採用者数が3,683人であるのに対し、令和5年度は採用者数が平成12年度の4倍以上の17,034人であり、これは昭和58年度以降、最多となっている。

## 総計 受験者数・採用者数・競争率(採用倍率)の推移



## 小学校 受験者数・採用者数・競争率(採用倍率)の推移



(出典) 文部科学省「公立学校教員採用選考試験の実施状況について」

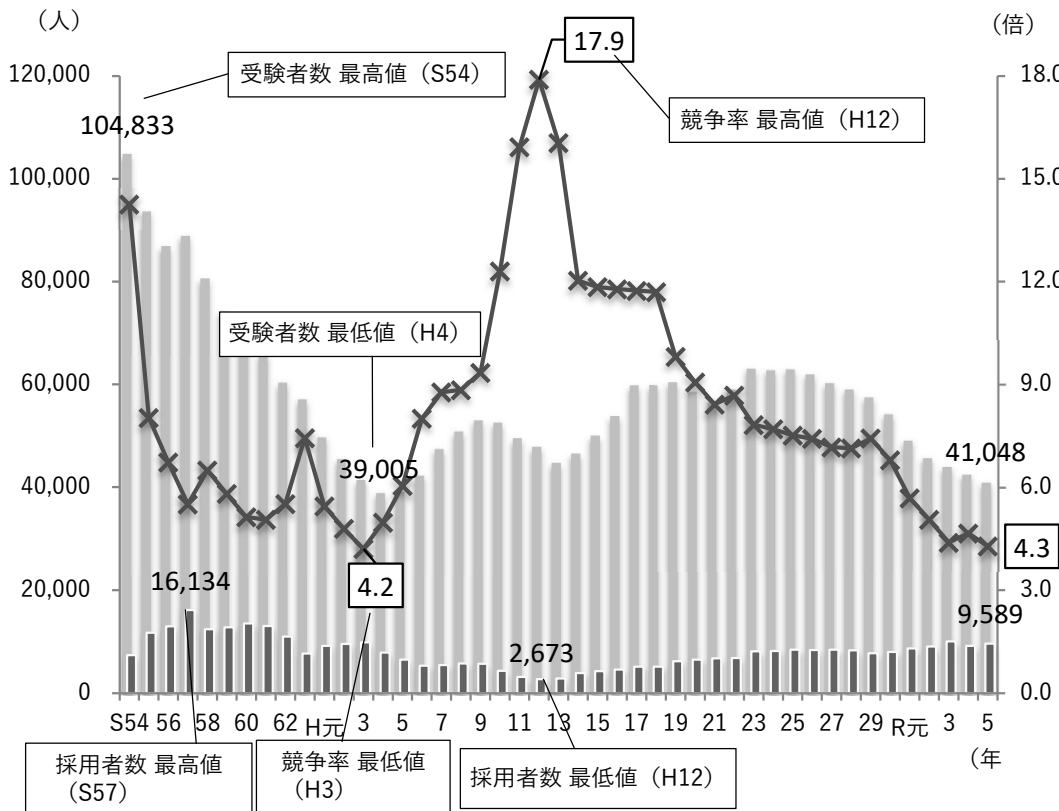


# 公立学校教員採用選考試験の実施状況—中学校・高等学校

- ✓ 令和5年度(令和4年度実施)における中学校の競争率(採用倍率)は、4.3倍で、前年度の4.7倍から減少
  - 採用者数は、9,589人で、前年度に比較して437人増加
  - 受験者数は、41,048人で、前年度に比較して1,539人減少(うち 新卒401人増加、既卒1,940人減少)
- ✓ 令和4年度(令和3年度実施)における高等学校の競争率(採用倍率)は、4.9倍で、前年度の5.3倍から減少
  - 採用者数は、4,599人で、前年度に比較して105人増加
  - 受験者数は、22,463人で、前年度に比較して1,528人減少(うち 新卒312人減少、既卒1,216人減少)

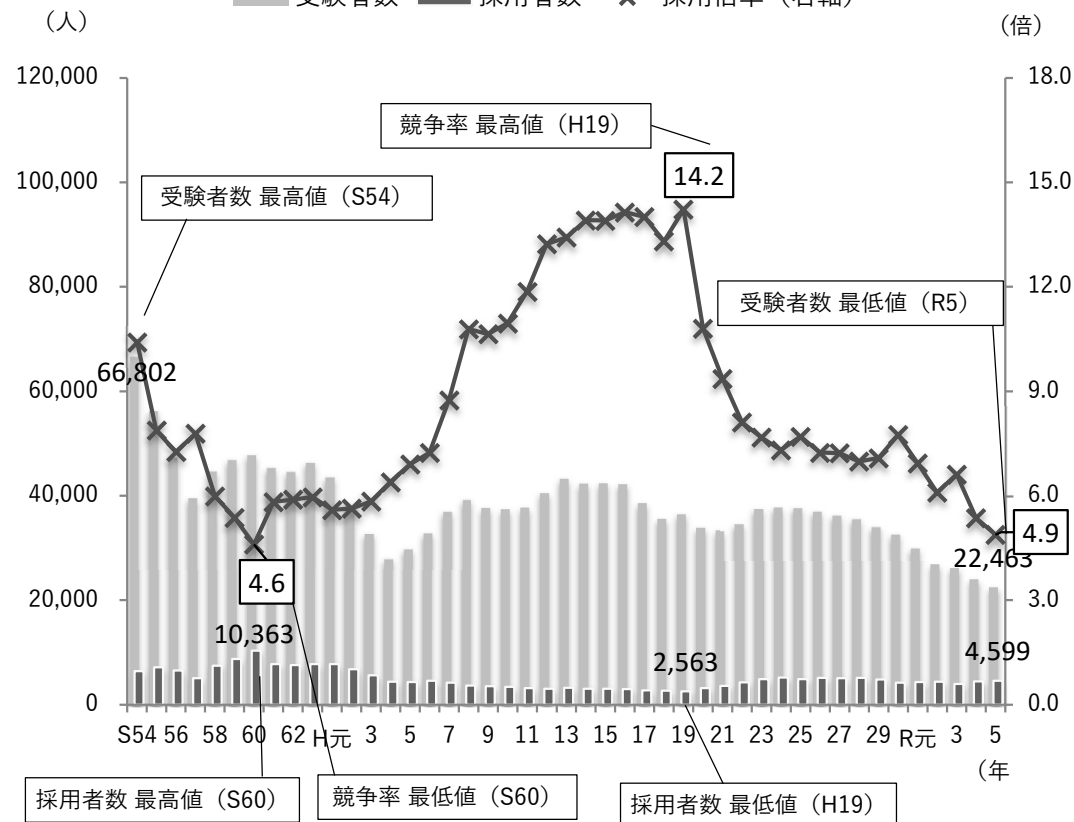
## 中学校 受験者数・採用者数・競争率(採用倍率)の推移

■ 受験者数 ■ 採用者数 × 採用倍率 (右軸)



## 高等学校 受験者数・採用者数・競争率(採用倍率)の推移

■ 受験者数 ■ 採用者数 × 採用倍率 (右軸)



# 教師不足の状況と構造的要因

## 教師不足の状況

令和3年度始業日時点<sup>2</sup>, 558人（5月1日時点<sup>2</sup>, 065人） ※小学校・中学校・高等学校・特別支援学校

令和4年度当初の状況：3年度に比べ「改善」6、「同程度」22、「悪化」40 ※各都道府県・指定都市教育委員会回答数

令和5年度当初の状況：4年度に比べ「改善」11、「同程度」28、「悪化」29 ※各都道府県・指定都市教育委員会回答数

## 構造的要因

- 近年の大量退職に伴う大量採用により20-30代の教員が増加し、産休・育休取得教員が急増。特別な支援を要する児童生徒の増加により、予め学級数の見込みを立てにくい特別支援学級が増加。

※ 公立小中の産育休取得者 H24：15,067人 ⇒ R4：23,540人

※ 特別支援学級の数 H24：47,643学級 ⇒ R4：76,720学級（※小・中・義務教育学校）

※ 公立小中の臨時講師の数 H24：58,681人 ⇒ R4：68,159人（産休・育休代替教員、配偶者同行休業代替教員を含む。）

### ⇒ 臨時的任用教員（臨時講師）の需要が増加

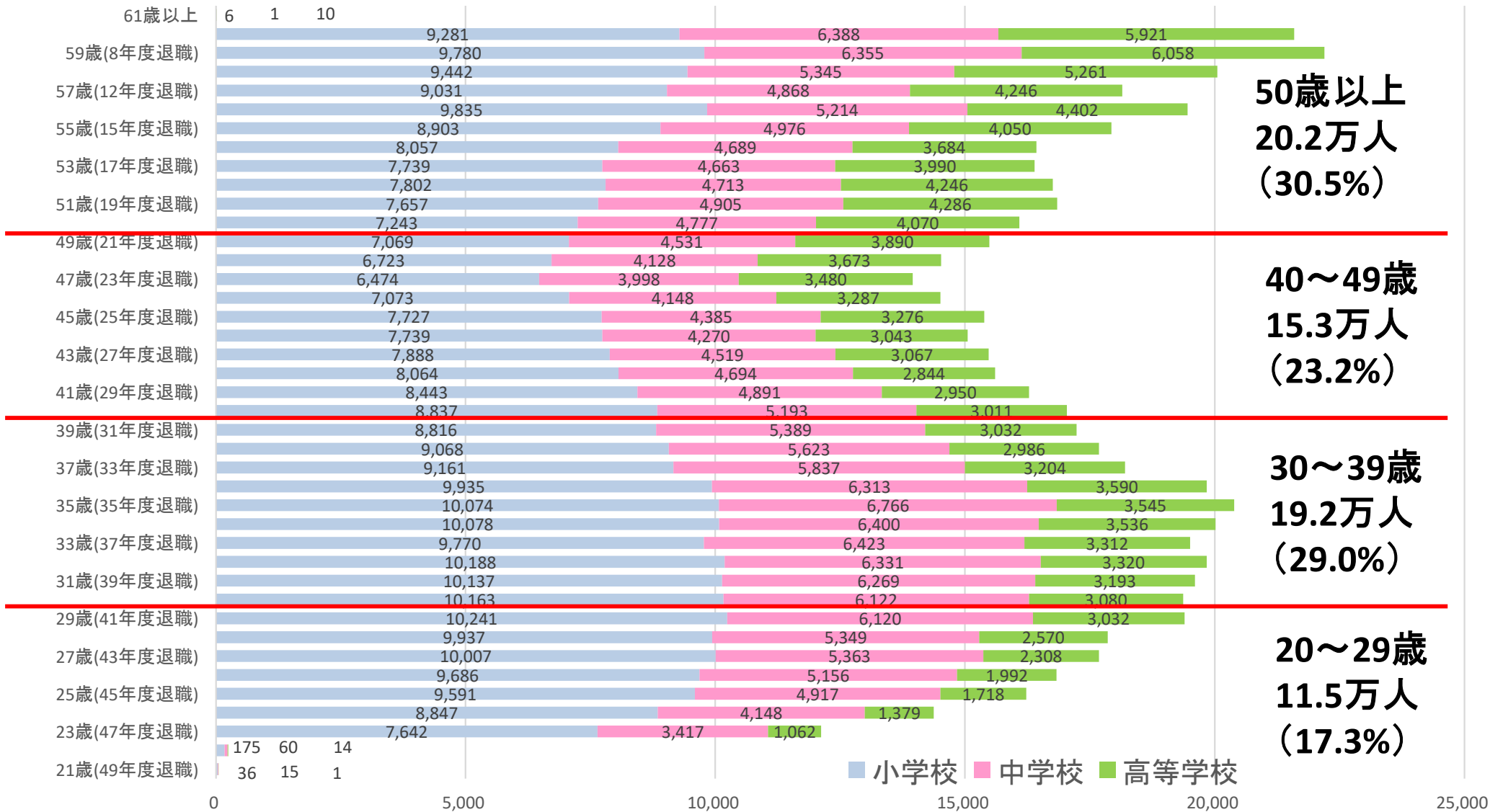
- 臨時的任用教員は従来、教員採用選考に不合格となった者を多く任用していたが、採用枠の拡大等に伴い、既卒受験者の正規教員としての採用が進み、臨時的任用教員のなり手が不足。

- 新規学卒での教員採用選考受験者は小学校で横ばい、中高で減少。

※ 新規学卒の受験者（小中高） H25：48,110人⇒R4：39,651

### ⇒ 臨時講師の供給不足

# 公立学校年齢別教員数(令和5年度)



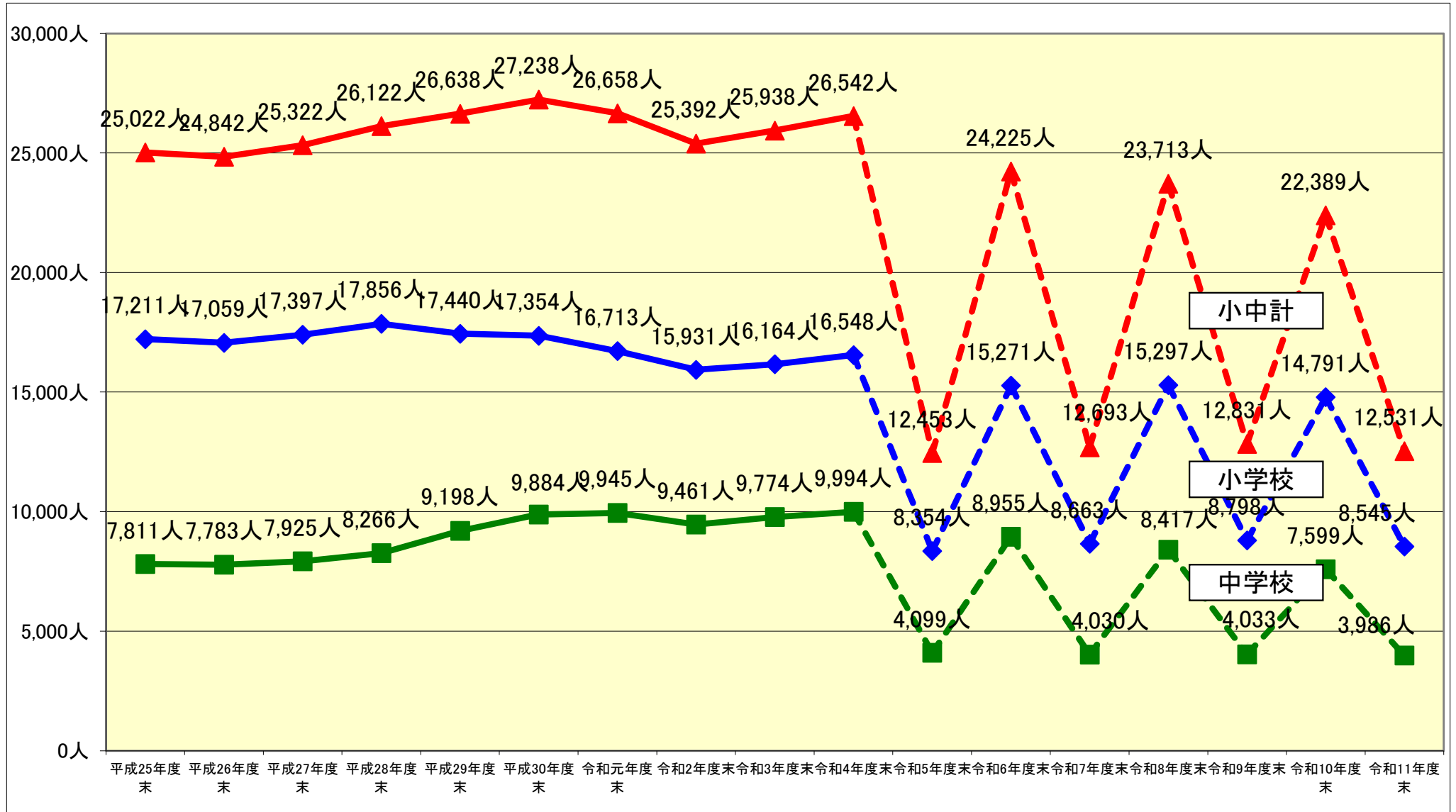
	合計	平均年齢	合計	平均年齢	
【小学校】	334,365人	40.9歳	【高校】	129,619人	44.3歳
【中学校】	197,669人	41.2歳	【合計】	661,653人	41.7歳

(出典) 文部科学省調べ

(注1) 令和5年5月1日現在で在職する正規教員の数(校長, 副校長, 教頭, 主幹教諭, 指導教諭, 教諭, 助教諭, 講師(非常勤講師を除く。))

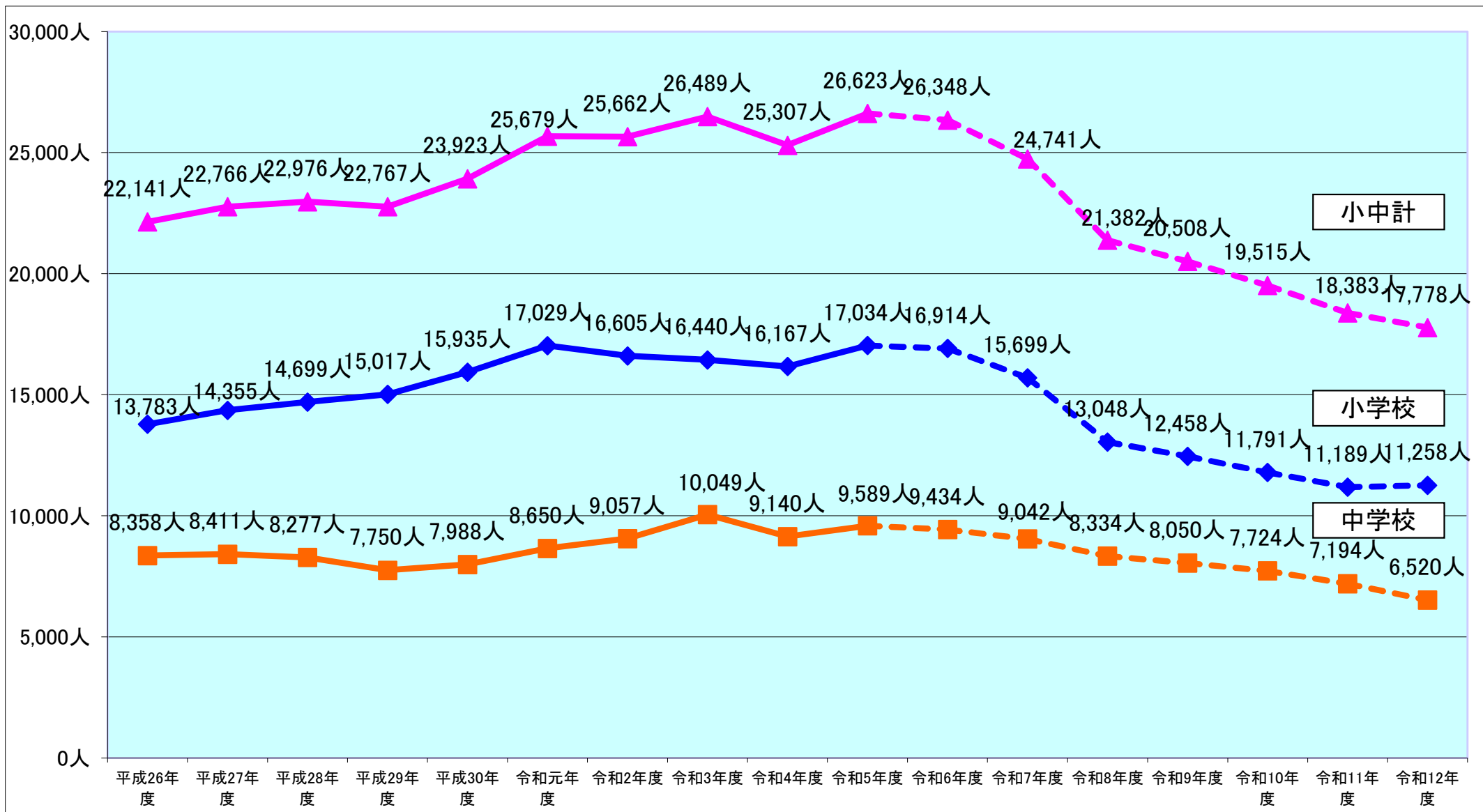
(注2) 年齢は、令和5年度末時点

# 公立小・中学校教員の退職者数の推移（平成25年度末～令和11年度末）



（出典）令和4年度末までは、都道府県の実績の積み上げ（初等中等教育局財務課調べ）  
 令和5年度末以降は、都道府県の推計の積み上げ（初等中等教育局財務課調べ）  
 ※養護教諭等を除く。

# 公立小・中学校教員の採用者数の推移（平成26年度～令和12年度）



(出典) 令和5年度までは、「公立学校教員採用選考試験の実施状況」(文部科学省調べ)  
 令和6年度以降は、都道府県の積み上げ(初等中等教育局財務課調べ)  
 ※養護教諭等を除く。

# 大学・民間企業等と連携した教師人材の確保強化推進事業

令和5年度補正予算額

5億円

## 背景・課題

- 各学校の実際の教員配置数が、各自治体が設定している学校に配置する予定の教員数（配当数）を満たしていない「教師不足」については、令和3年度始業日時点で2,558人（5月1日時点：2,065人）など大変憂慮すべき状況。  
⇒現下の教師不足の解消のためには、採用選考受験者や管理職等の伝手に止まらない、新たな領域へ踏み出して教師のなり手を開拓することが必要
- また、昨年12月に出された中央教育審議会答申でも、学校教育が抱える様々な課題に対応し、質の高い教育を実現するためには、教職員集団の多様性を高めることの重要性に指摘有り。  
⇒民間企業や大学等の団体から学校現場への入職ルートを創出し、学校現場の多様性を確保。

### 【教師不足の状況】

- ・令和3年度始業日時点 2,558人（5月1日時点 2,065人）
- ・令和4年度当初の各都道府県・指定都市教育委員会の状況：  
令和3年度に比べ、悪化40、同程度22、改善6
- ・令和5年度当初の各都道府県・指定都市教育委員会の状況：  
令和4年度に比べ、悪化29、同程度28、改善11  
（「教師不足」に関する実態調査（令和3年度）、文部科学省調べ）

### 【民間企業等出身者の割合】

- ・令和4年度教員採用選考試験における民間企業等勤務経験を有する者の採用者に占める割合3.6%。  
（令和4年度 教員採用選考試験の実施状況調査）

## 事業内容

- 教師のなり手発掘のため、大学、PTA、民間企業等と連携・協働し、教師の仕事の価値ややりがいについて、地域社会全体に魅力を発信する取組及び、教員免許保有者を始めとした新たな外部人材の学校現場への入職支援の実施にあたり必要となる事業実施費用、システム構築費等を支援。
- 本事業を受ける教育委員会、外郭団体は、当地の教員養成を担う大学、PTA、民間企業等とともに、教職志望者を発掘、リスキリングのための研修等を担う。  
また、学校現場への入職を希望する者に対し、例えば、以下のパターンでの入職を促す。

パターン(1)：教員免許保有者の場合、入職のための事前研修を実施し、学校とマッチングし入職。

パターン(2)：教員免許保有者で教職の経験がない場合、入職のための事前研修後、まず、非常勤のスタッフ等として学習指導に携わり、その後、適性を判断したうえで、臨時講師等として入職。

パターン(3)：免許を保有していない者の場合、入職のための事前研修後、まず、非常勤のスタッフ等として学習指導に携わり、適性を判断した上で、臨時免許状や特別免許状を活用し入職。

- 本事業を受ける教育委員会・外郭団体は以下の活動・業務を実施

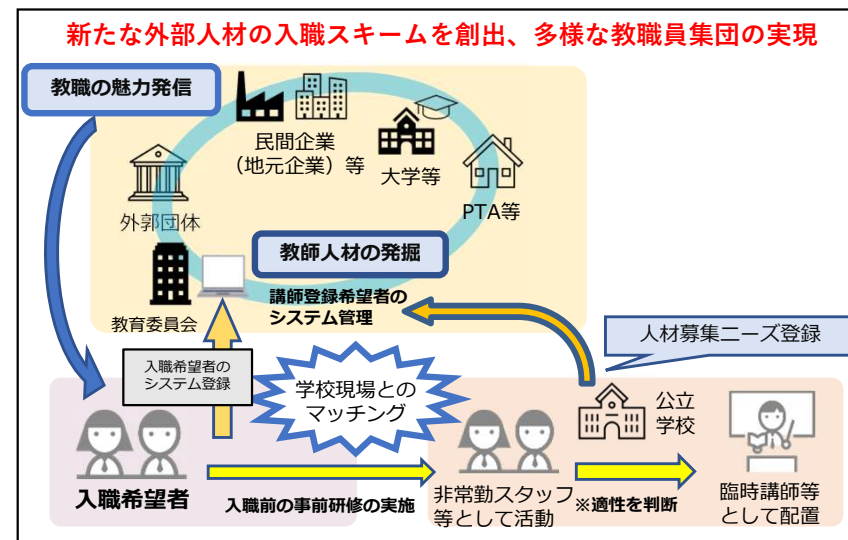
- 民間企業や大学、PTA等と連携・協働し、教職の魅力について広報・啓発
- 広報活動等を通じ、元教師や企業等の退職者をはじめ、広く臨時講師等のなり手を募集（アスリートやアーティスト等の多様な専門性を持つ人材を含む）
- 民間企業等から期限付きでの学校現場派遣の可能性の把握・働きかけ
- 学校現場への入職にあたり基礎的知識を身に付けるための研修コーディネート
- 臨時講師・非常勤スタッフ等募集の学校側ニーズを集約および学校現場とのマッチング

- 件数・単価等

- ・マッチングシステム構築補助 【事業規模】2,000万円 【件数】24箇所 【補助率】1/3
- ・広報発信・研修実施等事業費補助 【事業規模】1,710万円 【件数】47箇所 【補助率】1/3
- ・合同成果報告等実施経費補助 【事業規模】850万円 【件数】3箇所 【補助率】定額

- 対象：教師の任命権を持つ都道府県・指定都市教育委員会、人事協議会および公益財団法人などの外郭団体

## 事業スキームのイメージ（一例）

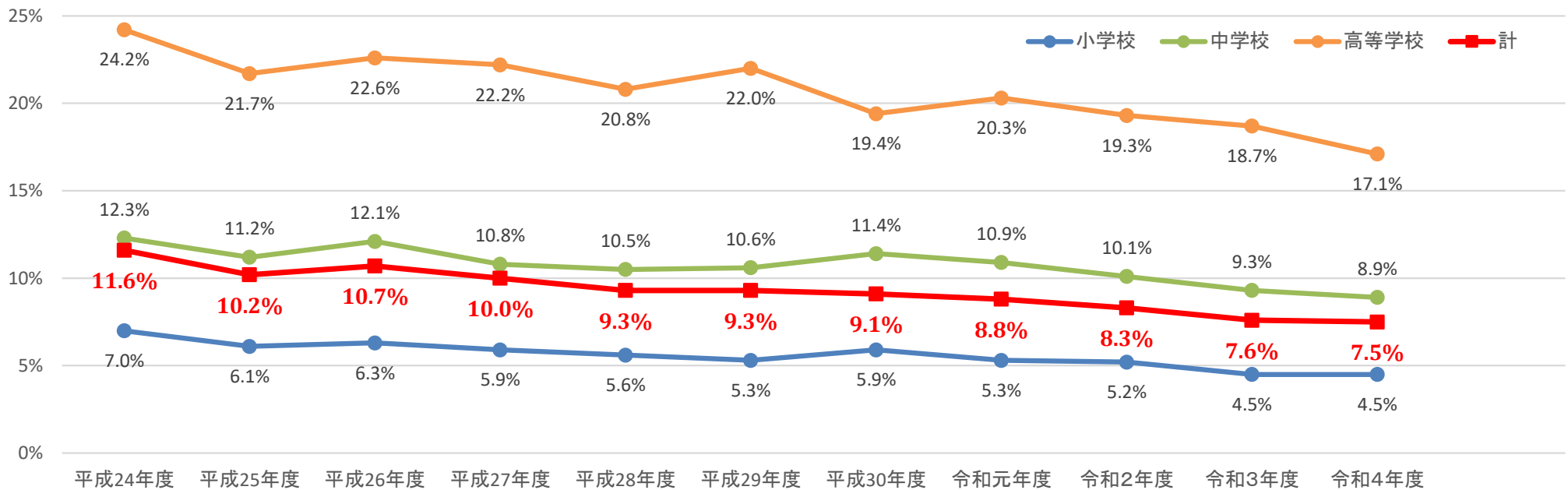


（担当：総合教育政策局 教育人材政策課）

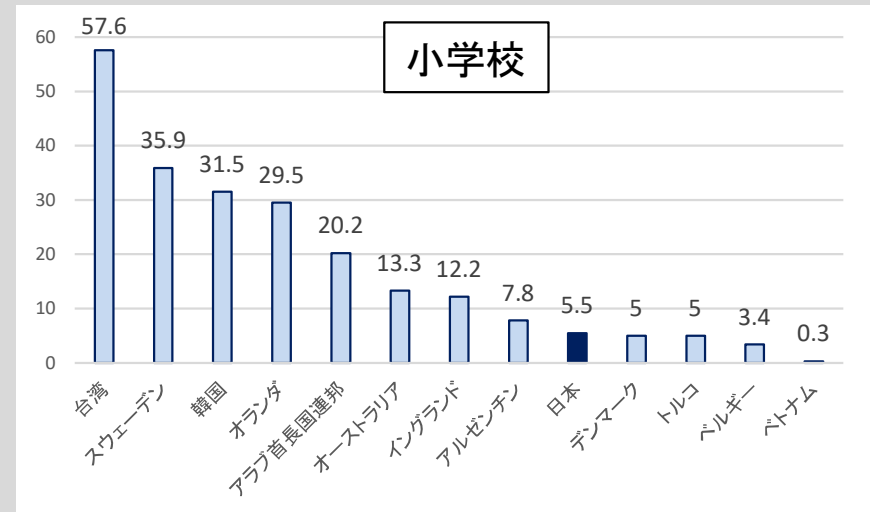
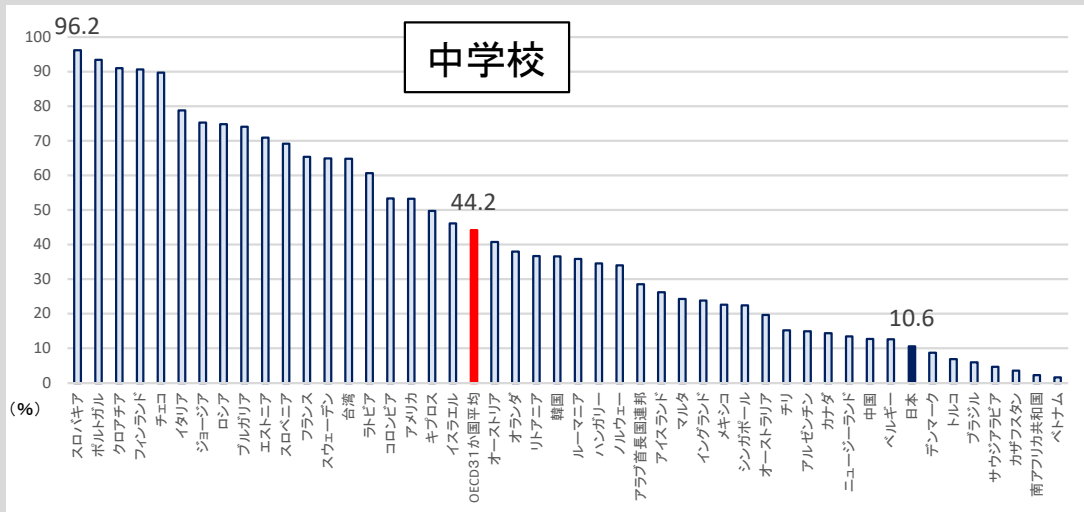


# 公立学校教員採用試験における大学院卒採用者の状況

○ 大学院卒として入職してくる教師の比率がいずれの学校種でも低下



## 【参考】教師の最終学歴の国際比較(修士レベル)



(出典)「教員環境の国際比較 OECD国際教員指導環境調査(TALIS)2018報告書」国立教育政策研究所



## 〈旧制度：教育・研究職による免除の概要〉

### 1. 免除対象職

- 幼稚園、小学校、中学校、高等学校、高等専門学校、大学等において教育の職にある者
- 文部科学大臣の指定する国、地方公共団体、独立行政法人、財団法人等の研究所において、研究の職にある者（大学院で奨学金の貸与を受けた者に限る）

### 2. 免除額

- 15年以上勤務した場合は、全額免除
- 5年以上勤務した場合は、勤務期間に応じて一部免除

### 3. 返還免除制度の改正の経緯

- 昭和28年度 教育（小学校、中学校教師）・研究職の返還免除制度の設立
- 昭和36年度 高等学校、高等専門学校、大学等の教師が免除職に追加
- 昭和40年度 幼稚園の教師が免除職に追加

# 過去の教育職の返還免除制度に係る経緯等について

## 1. 制度創設時（昭和20年代後半頃）の経緯

教員養成学部への進学者を増やし、有資格者を安定的に供給できるようにすることが目的

- S22に新学制が実施、教師の需要が増大したが、有資格教員が不足。助教諭相当の教員が全教員数の約4分の1（S25）
- 師範学校等への入学希望者が激減。その後、教員養成大学・学部が発足したが、志願者数が少なかった。（S29の大学進学率は約8%）
- 教育職員免許法が施行（S24）。大学に2年課程の設置や都道府県に臨時教員養成所を設置し、有資格者の供給を増加。
- 教育学部への誘導策として、S28から義務教育職に就いたときは、奨学金の全部又は一部を在学年数、就職状況によって免除する制度が開始

## 2. 返還免除制度廃止時（平成10年頃）の経緯

教育職の返還免除については、次のような理由を根拠に廃止

- ①教員の採用倍率の改善（教職を希望しながら採用されない者の増加）
  - 公立学校教員の採用倍率は、（返還免除制度があっても）H3に3.7倍まで低下。その後上昇に転じ、H9では8.8倍まで回復
- ②教員を優遇することに対する公平性
  - S49に人材確保法が成立し、給与水準は向上。（H13～17の平均を見ると、一般行政職の給与と比べて+2.76%）
  - 教員として採用された者のうち返還免除の対象となっているのは2割程度  
※なお、現在の大学進学率は56.6%(R4)まで上昇
- ③奨学金に充てる資金の効率的運用
  - 今後の奨学事業の充実のために資金の効率的な運用が必要（H11には教育費の負担軽減策として有利子奨学金の対象が大幅に拡充）
  - H10当時、高度の専門性を持つ教員養成の観点からは大学院は維持が必要として、学部の返還免除を廃止（大学院はH16に廃止）

# 公立学校教員採用選考試験の受験者数等の推移（総計）

