

財政制度等審議会 財政制度分科会 歳出改革部会(令和5年10月11日)  
資料についての文部科学省の見解  
(教職員関係)

令和5年10月20日



文部科学省

MEXT

MINISTRY OF EDUCATION,

CULTURE, SPORTS,

SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

# 少子化の影響と教職員定数、教員の人材確保①(総論)(1)

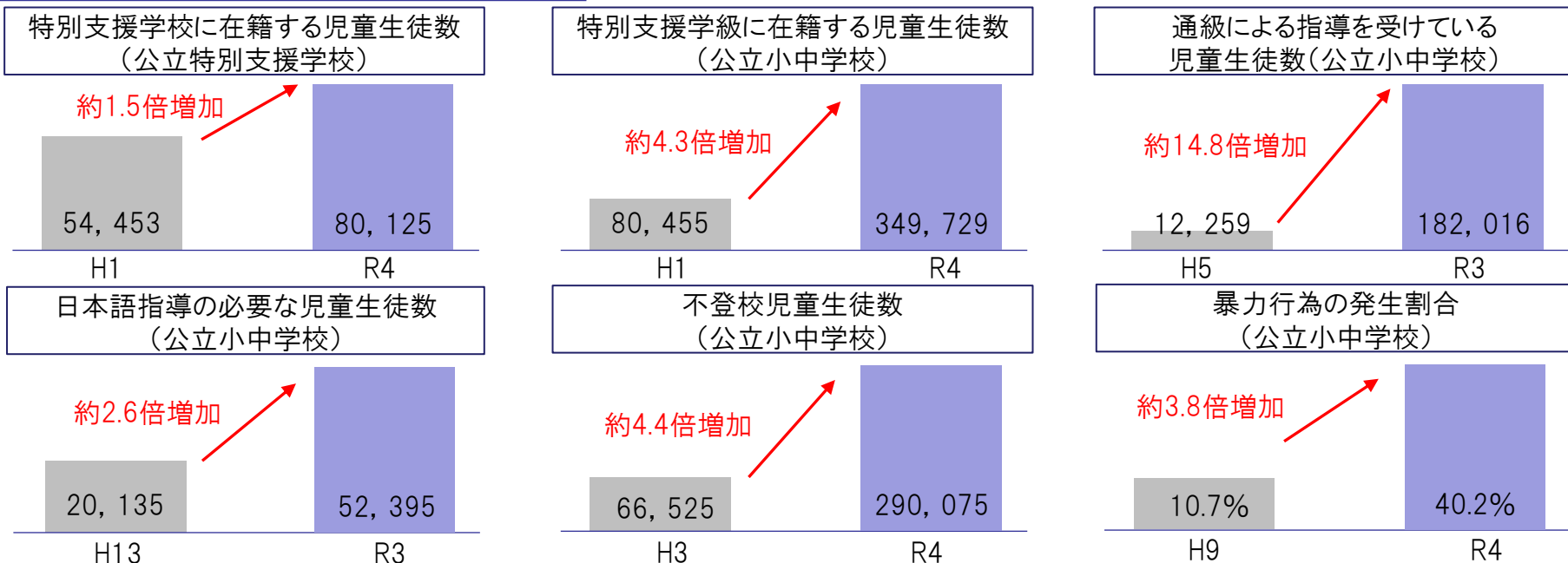
資料  
の  
資料  
の  
資料

- 平成以降、児童生徒数の減少ほど教職員定数は減少していない。この結果、児童生徒数当たりの教職員数を平成元年度と同水準とした場合の教職員数と比べれば、約20万人(※)の増。 ※ 特別支援学校・学級に在籍する児童生徒数の増加分(約9万人)を含む。
- 日本は諸外国に比べ学級規模が大きいとの指摘があるが、教員1人当たりの児童生徒数は主要先進国の平均より手厚く(日本は1クラス当たりの担任外教員数が多い)、経年比較でもこの傾向が進んでいる。
- 労働力人口の減少による人手不足や離職の増加は、日本の多くの業種における共通の課題・減少。民間出身者の活用等を行いつつ、「数」に頼らない教育・効率的な学校運営としていく必要があるのではないかと。

文科省  
の見  
解

- 平成以降、40人学級のほか、少人数指導等によるきめ細かな指導のための定数措置を講じてきた。少子化が進展する中でも、学校が抱える教育課題は、増加し困難化。
- 日本の教師は、諸外国と比べて、授業だけでなく生徒指導など子供たちを幅広く支援。担任外教員は、主に生徒指導や通級指導、日本語指導等に従事しており、教師の勤務に余裕がある訳ではない。
- 学校運営の効率化は重要であり、校務のDX化をはじめ、働き方改革等の取組を推進。一方、学校教育は、教師と子供との人格的な触れ合い等の中で行われるものであり、多様化・複雑化する教育課題に対応し、教師の勤務環境を改善するには、質の高い教師の配置の充実が不可欠であり、教職員定数の改善や教師のなり手確保・育成が必要。

## 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

# 教員の人材確保①(総論)(2)

財政審  
の資料

- 「教師不足」と言われる要因の1つは、近年の大量退職・大量採用に伴う産育休取得の増であり、新卒の採用試験受験者数は一定数を維持。他方、教員の採用倍率は低下しており、「質」の確保は引き続き課題。

文科省  
の見解

- 現在の教師不足に対応するためには、教職に就いていない教員免許保有者をはじめ新たな領域に踏み出して教師のなり手を開拓することが必要。
- 採用倍率の高低に左右されることなく、質の高い教師を継続的・安定的に養成・確保するため、大学と教育委員会が連携して「地域枠」を活用した教師養成の仕組みを構築する必要。

## <「教師不足」の背景にある構造的要因>

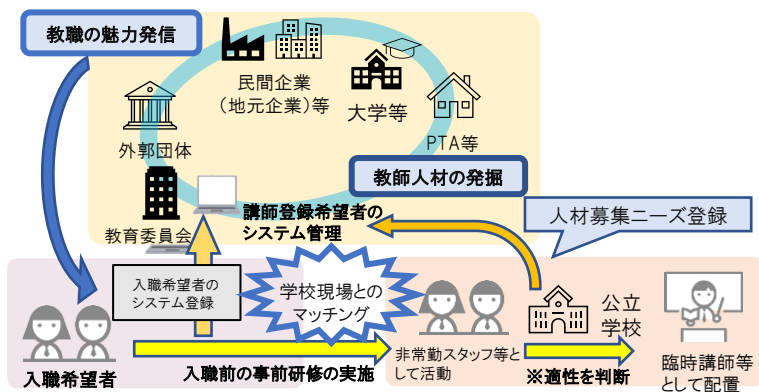
- 大量退職・大量採用等を背景とした、産育休取得教員の増加や、想定を上回る特別支援学級の増加に対応するための**臨時講師の需要が拡大**する一方、正規採用数の増加等による**臨時講師の供給が減少**  
【公立小中の産育休取得者H24:15,067人⇒R4:23,540人 特別支援学級の数H24:47,643学級⇒R4:76,720学級】
- 新規学卒者の受験者は横ばい(小)・減少(中高)【新規学卒の受験者(小中高) H25:48,110人⇒R4:39,651】

## 緊急・臨時的な教師需要にも対応できる「なり手の厚み」の確保が必要

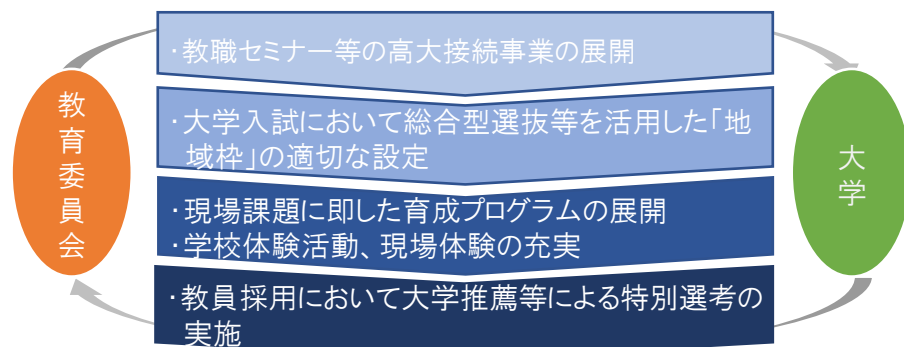
◎採用選考受験者や管理職等の伝手に止まらない、  
新たな領域へ踏み出して教師のなり手を確保

◎大学における教員養成段階から地域の教育委員会と連携・協働  
採用倍率に左右されず、質の高い教師を確保

### 教師のなり手発掘の強化



### 「地域枠」を活用した教師の養成・確保



# 教員の人材確保②(働き方改革・外部人材の活用)

資料  
の  
財政審

- これまで教員業務支援員等の外部人材の人数・予算を大幅に拡充してきたにもかかわらず、十分な効果が出ているとは言い難く(教員の労働時間はそれほど減少していない)、より効果的な配置や活用を図る必要もあるのではないかと。

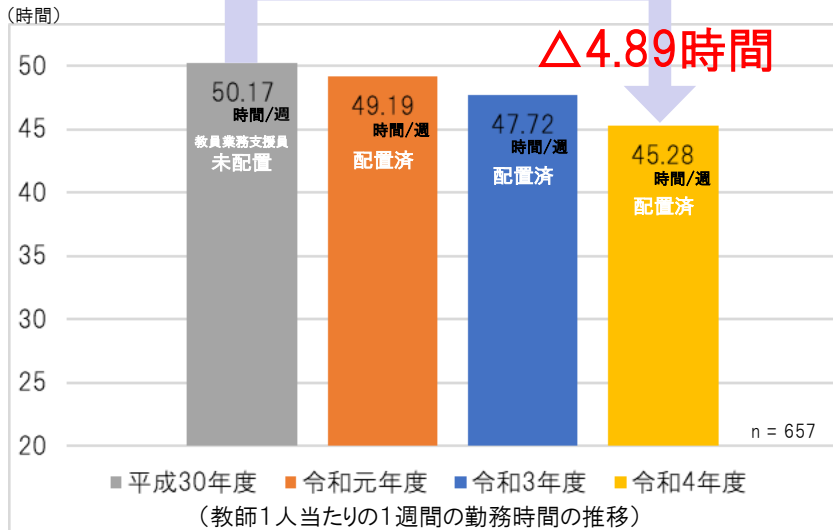
見解  
の  
文科省

1. 教員業務支援員の配置による効果は定量的に明らか。特に、教師が教師でなければできない仕事に注力するための時間の創出という観点でも、確実に効果が出ている。
2. 今後は、配置効果をすべての学校に展開していくために、全小中学校への配置拡充が必要。

## 1 教員業務支援員の配置は、着実に時間外在校等時間を縮減

平成30年度 教員業務支援員未配置 ⇒ 令和元年度 配置～4年度まで継続

継続配置によって勤務時間の縮減に繋がっている。

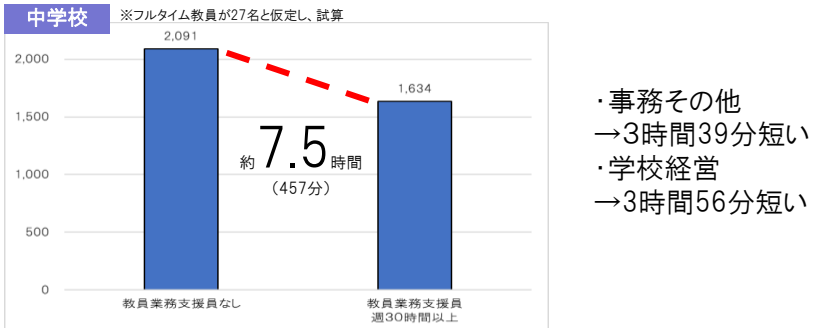
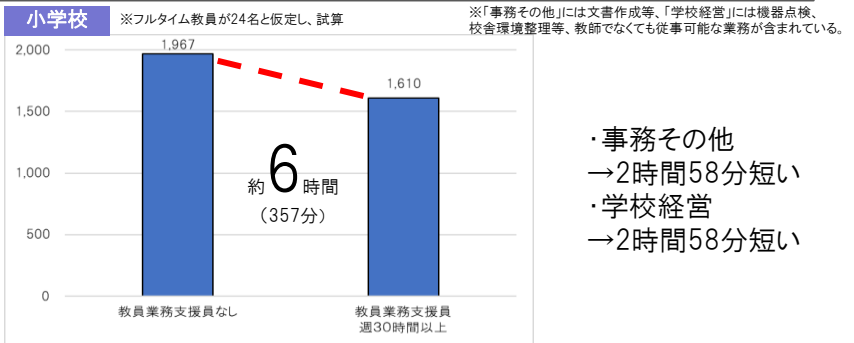


※なお、令和3年度未配置で、翌令和4年度に新規配置した学校で同一の分析を行っても、同様の傾向がみられる。

(出典)「令和4年度教育支援体制整備事業費補助金(補習等のための指導員等派遣事業)における教員業務支援員の配置に係る教員等の勤務状況の報告」をもとに作成

## 2 教員業務支援員は、教師が文書作成等に費やす時間を縮減 教師が教師でなければできない仕事に注力することに寄与

学校全体の1日当たりの「事務その他」「学校経営」\*にかける時(分)



教師が教師でなければできない仕事に注力するための時間の創出という観点でも、確実な効果

(出典)令和4年度勤務実態調査速報値(10・11月の集計結果)をもとに、「教員業務支援員なし」と「教員業務支援員週30時間以上」の学校にそれぞれ所属する教員の業務分類別データを比較した上で、「事務その他」及び「学校経営」についてを1校当たり概算するため、小学校・中学校のフルタイム教員の平均人数を業種別で作成

# 教員の人材確保③(給与の在り方)

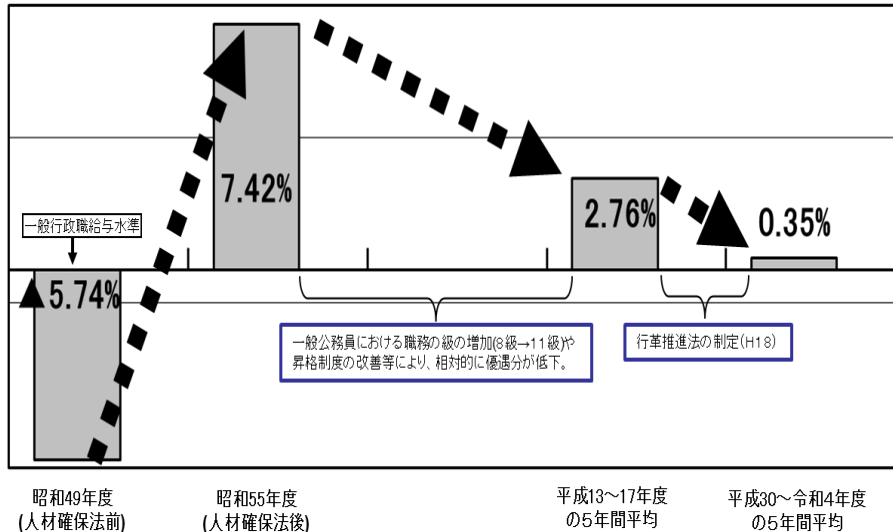
資料  
の  
財政  
審

- ・ 教員の給与は、時間外勤務手当を含む一般行政職の給与よりも高い(年収ベース)。また、「教職調整額」が本給として支給されているため、期末勤勉手当に加え、退職手当についても一般行政職より高い。なお、民間の賃上げの影響は、人事院勧告等を踏まえて反映されている。
- ・ 教員の給与の在り方を検討する際は、「働き方改革」等による負担軽減を徹底した上で、既存の手当の見直しとあわせ、特定の主任業務につくなど負担の大きい者が報われるような、メリハリある給与体系とすべき。

見解  
の  
文科  
省

1. 教師の給与を一般の公務員よりも優遇することを定めた人材確保法の趣旨に則り、S54までの間大幅な給与改善が行われたものの、現在においてはその優遇分がわずかになっている状況。
2. 教師の給与については、骨太方針2023に基づき、給特法等の法制的な枠組みを含め具体的な制度設計を進めつつ、処遇の改善を図る。先行して、令和6年度概算要求に主任手当と管理職手当の額の改善を計上。

## ○教師の給与水準の推移(月収ベース)



(出典)「地方公務員給与実態調査」(総務省)をもとに文部科学省において作成

## ○教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策(提言)

(令和5年8月28日 中央教育審議会 初等中等教育分科会  
質の高い教師の確保特別部会)

3. 持続可能な勤務環境整備等の支援の充実  
(3) 処遇改善  
○ 教師の処遇改善については、骨太方針 2023 に「職務の負荷に応じたメリハリある給与体系の改善を行うなど、給特法等の法制的な枠組みを含め、具体的な制度設計の検討を進め、教師の処遇を抜本的に見直す」と示されたことを踏まえ、今後、議論を深めていくことを前提としつつ、その上でなお、学校を取り巻く環境が大きく変化する中、職務の負荷や職責を踏まえ、国において、先行して、主任手当や管理職手当の額について、速やかに改善を図る必要がある。