

令和5年10月20日
質の高い教師の確保特別部会
(第5回)
参考資料 2-2

※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1より関係箇所抜粋

文教・科学技術

財務省

2023年10月11日

1. 義務教育

2. 高等教育

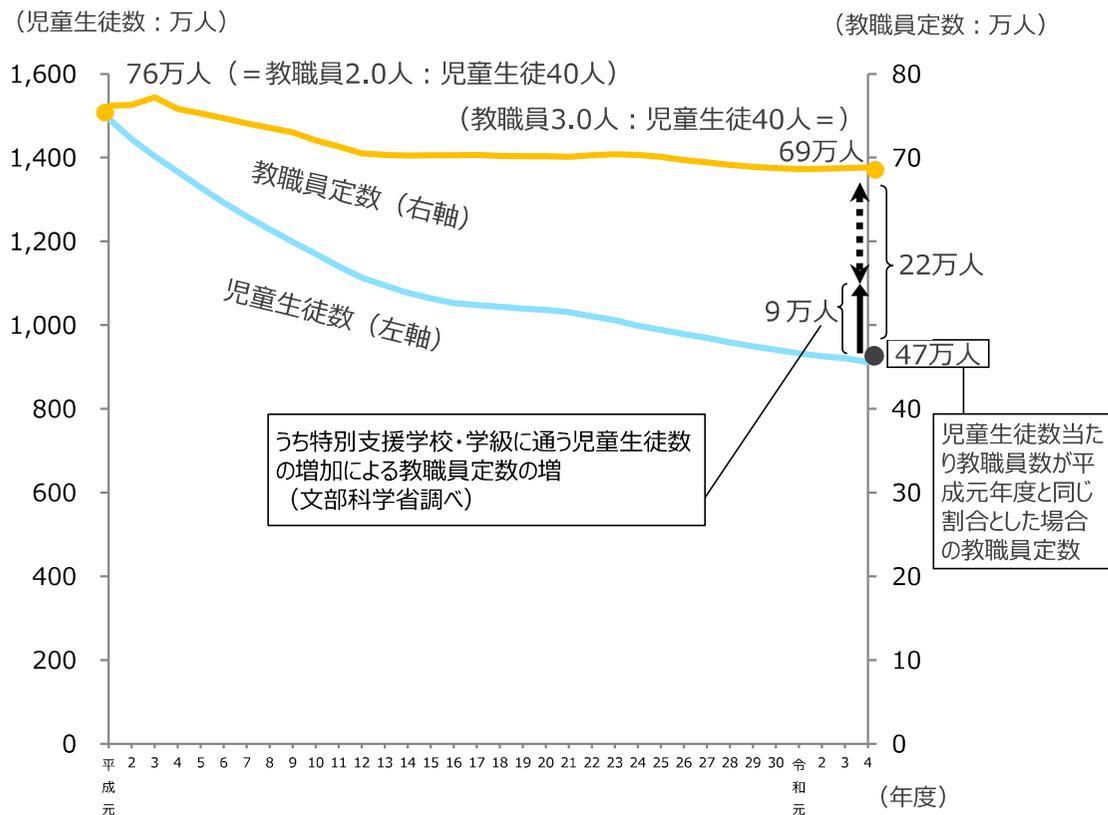
3. 科学技術

4. 文化

少子化の影響と教職員定数

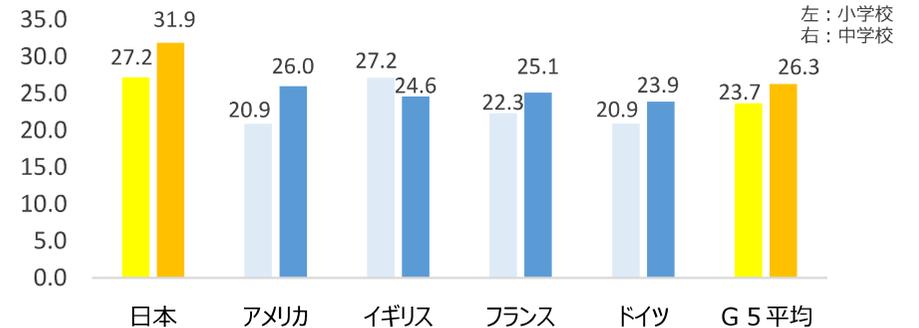
- 少子化の影響により、平成元年度以降、児童生徒数は約40%減少しているが、**教職員定数は児童生徒数の減少ほどには減少していない**。この結果、令和4年度における教職員定数は、児童生徒数当たりの教職員定数が平成元年度と同じだったと想定した場合の定数より約20万人分多くなっている。
- 日本は諸外国に比べ学級規模が大きいとの指摘があるが、**教員1人当たりの児童生徒数は主要先進国の平均よりも手厚くなっている**（日本は1クラス当たりの担任外教員数が多い）。**経年で比較しても、この傾向が進んでいる**。

◆教職員定数（公立小中学校）と児童生徒数の推移

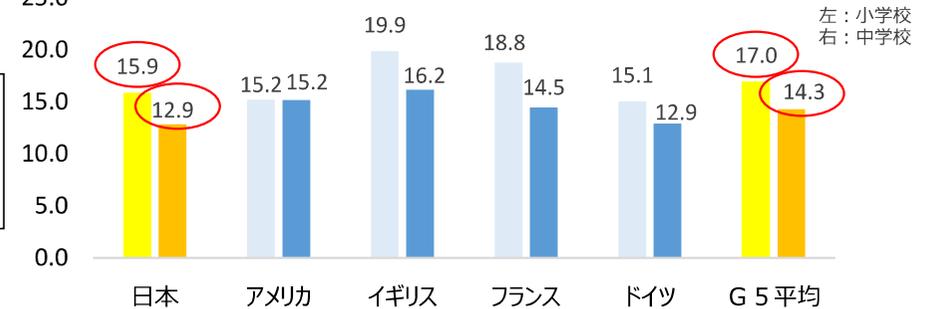


(出所) 令和4年度学校基本統計等

◆学級規模（国公立小中学校）の国際比較（2019年）



◆教員1人当たり児童生徒数の国際比較（2019年）



◆日本における教員1人当たり児童生徒数の経年比較

	2001年 (平成13年)	2005年 (平成17年)	2013年 (平成25年)	2019年 (令和元年)	2001年 ⇒2019年
小学校	20.6人	19.4人	17.4人	15.9人	▲22.8%
中学校	16.6人	15.1人	13.9人	12.9人	▲22.3%

(出所) OECD「Education at a Glance」, 「OECD.stat」

教員の人材確保①（総論）

- 「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（若手教員の）産育休取得の増（※1）であり、**新卒の採用試験受験者数は一定数を維持。今後は、定年延長（※2）の期間に退職者が減少し、改善（採用倍率の増）する見込み。**

（※1）H24年度：1.5万人→R4年度：2.4万人（公立小中）、（※2）R5年度：61歳→R13年度：65歳（2年毎に+1歳）

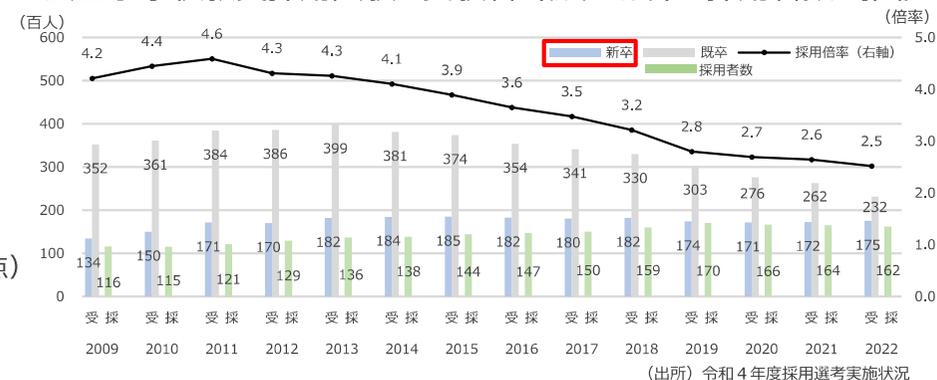
- 労働力人口の減少による**人手不足や離職の増加は、日本の多くの業種における共通の課題・現象**。民間出身者の活用等を行いつつ、「数」に頼らない**教育・効率的な学校運営としていく必要があるのではないか。**

◆文科省調査（公立小中学校：令和3年5月時点）

学校に配置されている教師数(A)	学校に配置することとしている教師数(B)	不足(C) (=B-A)	定数に対する充足率
59.8万人	59.9万人	0.17万人 (0.28%)	101.8%

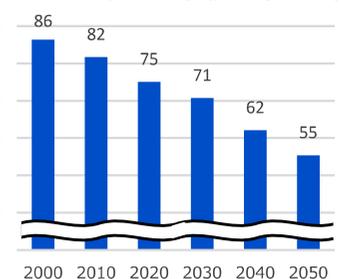
※文科省調査における「不足」の定義は、（義務標準法等に基づき算定される教職員定数を上回る分を含めた）各教育委員会が配置することとしている教師数(B)に対する過不足。なお、上記は特別支援学校を含まない。

◆公立小学校教員採用試験の受験者（新卒・既卒）・採用者数の推移



◆労働力人口の減少と人手不足

<15~64歳人口の推移>（百万人）

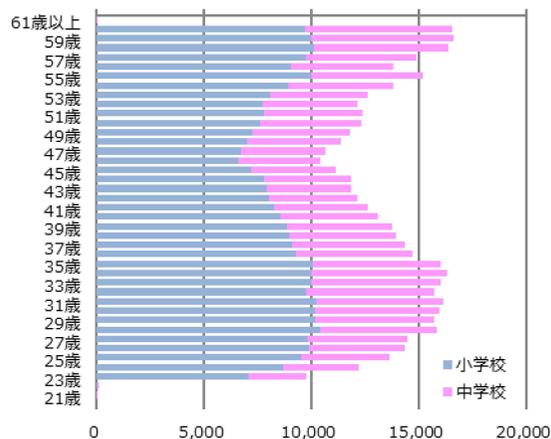


- ✓ 将来の労働供給について、2030年に340万人、**2040年に1100万人が不足**するとの試算も存在（リクルートワークス研究所）
- ✓ 足元の有効求人倍率も、**介護サービス職：3.7倍、保育士等：3.0倍**など、人手不足の状況（全職種：1.3倍、令和4年度）
- ✓ GIGAスクールの「1人1台端末」で負担感が増えたと回答した教員は約6割（教育新聞、令和4年4月）

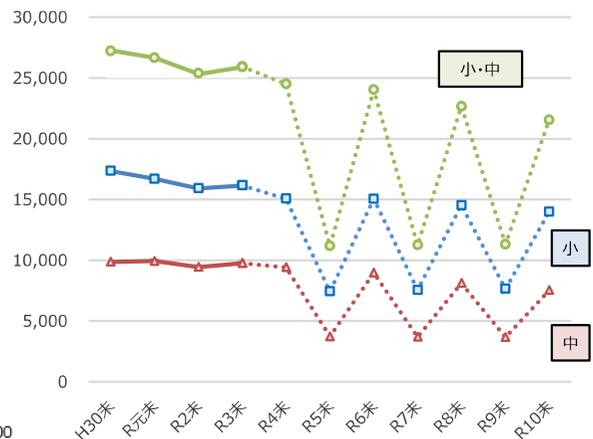
✓ 民間企業においては、例えば以下のような取組

- ・ 時短営業店の拡大、セルフレジの導入（コンビニ、飲食）
- ・ 中途採用の拡大、週休3日/4日制の導入、支店の統廃合（金融）
- ・ （複数社による）共同運航、タイヤの見直し、「接続バス」の導入（交通）
- ・ タブレット端末による授業（学習塾）

◆年齢別教員数（令和4年度）



◆退職者数の推移と見通し（令和4年7月時点）



◆教員採用者における民間企業等経験者数（令和4年度）

	採用者数	うち民間	割合
小学校	16,152人	426人	2.6%
中学校	9,140人	301人	3.3%

（左中段出所）文科省調査

（左下段出所）令和4年度公立学校教員採用選考試験の実施状況

（右下段出所）総務省「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」（出生中位・死亡中位）

教員の人材確保②（働き方改革・外部人材の活用）

- 令和4年度教員勤務実態調査（速報値）によれば、前回調査（平成28年度）と比較して、「在校等時間」は減少したものの、**コロナ禍による学校行事や部活動の減少の影響も大きい**と考えられる。
- 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、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。
- **働き方改革の本質は、「業務の削減」による本来業務やプライベートの充実**。文科省は、「学校・教師が担う業務に係る3分類」（平成31年）について「対応策の例」を公表（本年8月）したが、こうした取組を**文科省・教育委員会・学校がそれぞれトップダウンで実行すべき**。

◆1日当たりの在校等時間（平日・教諭）（令和4年度教員勤務実態調査（速報値）より作成）

分類	小学校			中学校		
	平成28年度	令和4年度	増減	平成28年度	令和4年度	増減
全体	11:15	10:45	-0:30	11:32	11:01	-0:31
うち、主な減少要因						
成績処理	0:33	0:25	-0:08	0:38	0:36	-0:02
生徒指導（集団）	1:00	0:59	-0:01	1:02	0:54	-0:08
部活動・クラブ活動	0:07	0:03	-0:04	0:41	0:37	-0:04
学校行事	0:26	0:15	-0:11	0:27	0:15	-0:12
学年・学級経営	0:23	0:19	-0:04	0:37	0:27	-0:10
学校経営	0:22	0:17	-0:05	0:21	0:17	-0:04
校務としての研修	0:13	0:08	-0:05	0:12	0:09	-0:03

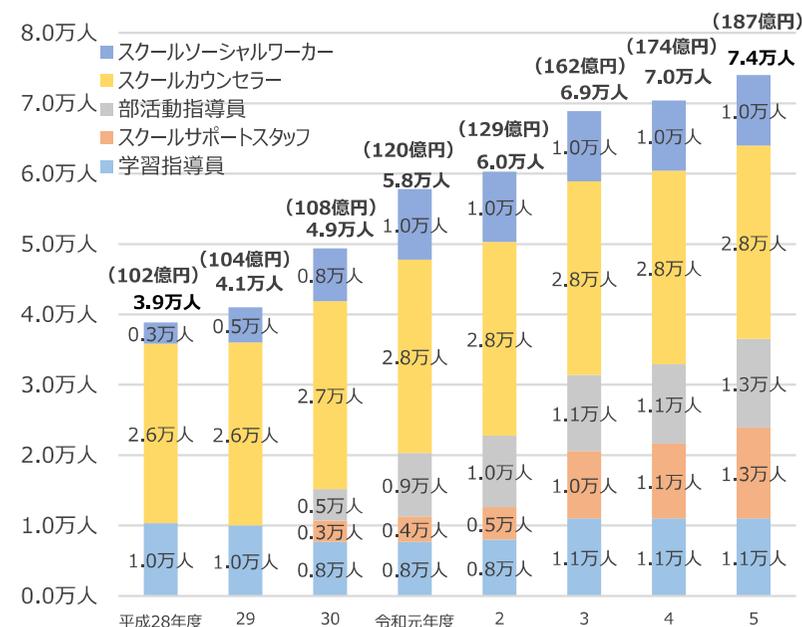
※土日については、中学校の「部活動・クラブ活動」が40分減少

※なお、平日の「持ち帰り時間」については、小中とも10分程度増加

◆「対応策の例」等で紹介されている取組例

- ✓ 給食費の公会計化（学校徴収金）（実施率：34.8%）
- ✓ 留守番電話の設置（実施率：56.1%（市区町村））
- ✓ 家庭訪問の廃止・オンライン化等
- ✓ 「学校現場への文書半減プロジェクト」（山梨県教育委員会）

◆外部人材の予算人員の推移



※令和2年度一次補正予算及び令和2年度二次補正予算で措置した新型コロナウイルス対策のための外部人材（スクールサポートスタッフ等）は含まない。

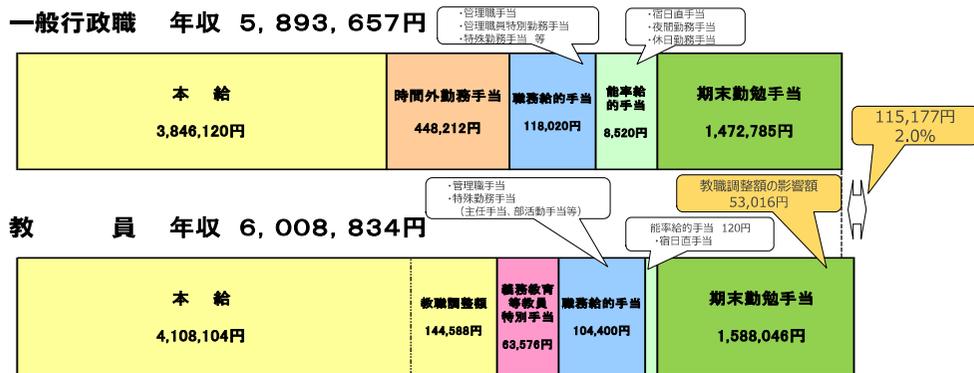
※東日本大震災のための緊急SC等活用事業による配置人員は除く。

※スクールカウンセラー及びスクールソーシャルワーカーは、一学校（区）あたり一人として予算人員をカウント（その他重点配置分を含めていない）。

教員の人材確保③（給与の在り方）

- 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、既存の給与の見直しとあわせ、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。

◆一般行政職（地方公務員）と教員の給与比較（年収ベース）（令和4年度）



※大卒平均経験年数18年とした場合の平均支給額（扶養手当や地域手当等含まない）
 （出所）文部科学省資料（教員の期末勤勉手当のうち「教職調整額の影響額」は、財務省で機械的に試算）

民間：年収529万円（企業規模10人～）、602万円（同1,000人～）
 ※「令和4年賃金構造基本統計調査」を基に試算（大卒18年程度（40歳）の事務従事者）

◆一般行政職（地方公務員）と教員の退職手当比較（令和4年度）

	一般行政職		教員	
	人員	手当総額	人員	手当総額
総計	7,118人	1,569億円	23,102人	5,238億円
一人当たり平均手当額	2,204万円 (A)		2,268万円 (B)	

(B) / (A) = 102.9

（出所）「令和4年地方公務員給与の実態」（総務省）

◆教諭の勤務時間を従属変数とする回帰分析（主任部分を抜粋）

回帰分析の結果、主任については、小学校では「教務主任」「学年主任」「教科主任」、中学校では「教務主任」「生活生徒指導主任」「進路指導主任」「学年主任」であると、勤務時間が長い傾向にある。（平成28年度 教員勤務実態調査研究報告書 抜粋）

変数	法的根拠	役割	小学校（平日）係数（分/日）		中学校（平日）係数（分/日）	
			係数	有意性	係数	有意性
教務主任	○	校長の監督を受け、教育計画の立案その他の教務に関する事項（教育計画の立案・実施、時間割の総合調整、教科書・教材の取扱い等教務に関する事項）について連絡調整及び指導・助言	32.6	***	18.3	***
生活・生徒指導主任	△	校長の監督を受け、生徒指導に関する事項をつかさどり、当該事項について連絡調整及び指導・助言	5.7		20.1	***
進路指導主任	△	校長の監督を受け、生徒の職業選択の指導その他の進路の指導に関する事項をつかさどり、当該事項について連絡調整及び指導・助言	-21.0		20.5	***
学年主任	○	校長の監督を受け、当該学年の教育活動に関する事項（学年の経営方針の設定、学年行事の計画・実施等当該学年の教育活動に関する事項）について連絡調整及び指導・助言	10.6	***	23.2	***
保健主任	○	校長の監督を受け、保健に関する事項の管理（学校保健計画の立案・実施、学校における保健管理と保健教育の調整）、学校保健委員会の組織・運営等学校における保健管理の総括責任者	5.5		-4.6	
研究主任	×	校長の監督を受け、研究計画のその他の研究に関する事項をつかさどり、当該事項について連絡調整及び指導・助言に当たる。	1.6		3.1	
庶務主任	×	校長の監督を受け、学校経営の庶務に関する事項をつかさどり、当該事項について連絡調整及び指導・助言に当たる。	12.2		-7.1	
教科主任	×	校長の監督を受け、教科目標の設定、指導計画の作成等の各教科の経営に関する事項をつかさどり、当該事項について連絡調整及び指導・助言に当たる。	7.4	***	0.7	

（注1）法的根拠については、○：学教則に規定（小中）、△学教則に規定（中のみ）、×：各自治体の学校管理規則等に規定
 （注2）***は1%水準で有意
 （出所）公立小学校・中学校等教員勤務実態調査研究報告書（平成30年3月）株式会社リベルタス・コンサルティングの報告書等を基に財務省で作成

◆教員に一律支給している給与

教職調整額（給特法） 勤務時間の内外を問わず包括的に評価した処遇として、時間外勤務手当を支給しない代わりに、教職調整額を本給として支給（給料月額×4%）	義務教育等教員特別手当（人確法） 教員の給与を一般公務員より優遇することを定めた人確法の趣旨に則り、全教員に一律に支給（給料月額×1.5%相当の定額）
--	---

教員の人材確保④（教員に対する奨学金の返還支援）

- 教員の人材確保策として、「教員に対する奨学金の返還支援」の要望もある。返還支援のうち返還免除については、他の職業との公平性などの観点から、過去に廃止された経緯もあり、解決すべき多くの課題がある。（なお、一部の自治体は、教員の人材確保のための返還支援策を独自に実施している。）

◆返還免除の主な課題

① 他の職業との公平性

- ✓ 日本全体で人手不足が問題となる中、なぜ教員だけ免除し、他の公務員や会社員を免除しないのか
- ✓ 例えば、保育士・介護福祉士については、都道府県社協が養成施設に通う学生等に対し修学資金を貸付け、一定期間（5年等）従事した場合に返還を免除しているが、こうした取組との関係を整理する必要

② 人材確保策としての有効性

- ✓ 「勤務環境の改善」が根本的な解決策であるところ、教員の人材確保策として有効なのか
- ✓ 人材確保策としての観点や、奨学金の貸与者と非貸与者の公平性の観点等から、どのような者を対象とするか

③ 返還逃れ（不正）の防止

- ✓ 免除後すぐの離職を防止するためには、勤続年数要件を導入する必要

④ 返還免除に伴う支援原資の減少

- ✓ 他の奨学金施策に回せる原資が減少
- ✓ 規模によっては、処遇改善施策との優先関係の問題

◆過去の経緯

- 昭和28年：教育職の返還免除制度の創設
- 平成13年：特殊法人等整理合理化計画（閣議決定）
「無利子資金の大学院生返還免除職制度は廃止」
- 平成14年：文科省検討会議報告
「特定の職に対してのみ返還免除を行うため不公平感を生じさせることや、制度導入時と比べ（略）人材の誘致効果が減少していることなどにより、（略）廃止することが望ましい」
- 平成16年度：教育職の返還免除制度の廃止（法改正）
大学院における「業績優秀者返還免除制度」の創設

◆山梨県の「小学校教員確保推進事業費補助金」

【対象者】同県の教員選考検査を初めて受験し、検査通過後すぐに同県の公立小学校教員として10年間就業予定の者

【補助対象額】大学等卒業前2年間の奨学金貸与額
（国公立大学・自宅外通学・無利子奨学金の場合、最高108万円）

※山梨県の公立小学校教員の採用倍率：1.8倍（全国：2.5倍）
（R4年度）

まとめ（論点）

- 少子化の進展による児童生徒数の減少に比べ、教職員定数（「量」）は減少していない。他方、教員の採用倍率は低下しており、（定年延長や退職者の減少により一定の改善が見込まれるものの、）「質」の確保は引き続き課題。
- そのため、予算面においても、教員業務支援員等の外部人材を大幅に拡充する等により、勤務環境の改善を図ってきたが、教員の労働時間はそれほど減少していない。
- このような中、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体系とすべき。
- むしろ、日本の労働力人口の減少や厳しい財政事情を踏まえれば、「ヒト」も「カネ」も「モノ」もではなく、いかに持続的・効率的に学校運営を図っていくかを検討すべき。