資料2-2

文部科学省

事務局提出資料

令和７年 ５月２３日

総合教育政策局教育人材政策課

今後の教員需給の動向について

公立学校教員採用選考試験の概要

◆**公立学校教員採用選考試験は、任命権者である都道府県・指定都市教育委員会等において実施されている。**

〇公立学校教員採用選考試験の内容例

＜一次選考＞

（筆記試験）

〇一般教養や教職教養に関する試験

・人文・社会・自然科学に関する一般的な教養について

・教育関係法規、教育原理、教育心理など教員として必要な教養及び知識について

〇教科専門に関する試験

・指導内容や指導方法など教科の専門的知識及び能力について

（面接試験）

〇個人面接、集団面接、集団討論　など

＜二次選考＞

（筆記試験）

〇小論文

（実技試験）

〇体育、音楽、美術、英会話　など

（面接試験）

〇個人面接、集団面接、集団討論、模擬授業　など

（その他）

〇適性検査

◆**特定の資格や経歴等をもつ者を対象に特別の選考（※）が実施されている。**

※「特別の選考」には、一部試験免除、加点、特別免許状を活用した選考、その他の特別の選考を含む。

〇各県市における特別の選考の実施状況（／68県市）

教職経験　：68県市　　英語の資格等　：63県市　　民間企業等勤務経験　：59県市　　等

（出典）令和５年度（令和４年度実施）公立学校教員採用選考試験の実施方法

◆**近年、受験年齢制限の緩和が進んでいる。**

〇各県市における受験年齢制限の状況（／68県市）

制限なし：53県市　　51-58歳：２県市　　41-50歳：11県市　　36-40歳：２県市

（出典）令和５年度（令和４年度実施）公立学校教員採用選考試験の実施方法

試験日程の早期化、複数回実施、多様な選考方法について

- 令和4年の中央教育審議会答申においても、教員採用選考に関して、実施日程の早期化や複線化、多面的な採用選考の重要性が提言されている。
- 各教育委員会においても、日程の早期化や複数回実施、特別選考の拡充、長く教壇を離れていた者や教職経験のない者向けに、最新の教育事情を踏まえた入職前の研修等を実施してきているところ。

採用選考の早期化

○ **民間企業や他の公務員への就職が多い教員養成系以外の学部で多くの学生が教員免許を取得している中学校・高等学校の採用選考では新卒受験者が減少**しており、他業種の就職活動を踏まえて日程の早期化が必要。

○ 令和７年度採用選考において、**36自治体が標準日（6月16日）の週以前に第一次試験を実施**するなど、各自治体が積極的に対応。
令和８年度採用選考では**５月11日を標準日とし、更なる前倒しを要請**。

○ 早期化による受験者増加の効果は、引き続き中期的に分析。

複数回実施

○ 春～夏だけでなく、**秋～冬に追加的に採用選考**の機会を設ける自治体が増加。
文部科学省の委託事業でも、試験問題作成にかかる負担軽減等を目的として、秋～冬に行う選考での活用を想定した教養試験問題を作成。

○ また、大学の推薦等を要件とするなど、学生の大学における学修に支障が生じないことを前提としながら、**筆記試験の一部等を大学3年生のうちから受験**することができる仕組みも広がっている。

※令和６年度採用選考において、
秋～冬に追加的に採用選考を実施　：20県市
大学３年生向けの採用選考を実施　：15県市

特別選考の拡充

○ **特別免許状の授与を前提とした民間企業等経験や博士号の取得等を加味した特別な選考や、採用選考受験後に免許取得のための猶予期間を設けた選考等**が重要。

○ 長く教壇を離れていた者や教職経験のない者向けに、**入職前の不安を軽減し円滑な入職につなげる**ため、最新の教育事情を踏まえた**入職前の研修**も行われている。

※令和５年度採用選考における特別選考の実施状況

・英語の資格等	：63県市	・教職経験	：68県市
・スポーツの技術や実績	：42県市	・前年度試験での実績	：53県市
・芸術の技能や実績	：20県市	・複数免許状の所持	：55県市
・国際貢献活動経験等	：40県市	・いわゆる「教師養成塾」生	：12県市
・民間企業等勤務経験	：59県市	・大学・大学院推薦	：40県市
・情報処理技術等の資格の所持	：24県市	・教職大学院修了	：18県市
		・博士号取得	：9県市
		・臨床心理士、公認心理士等	13県市

多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成へ向け、幅広い分野の人材に受験機会を創出

今後の教員需給の動向について

- 今後の教育政策や社会動向を踏まえた、教員の需要と供給については、以下のような増減要因が想定されるところ。
- 教員採用について検討する際は、このような教員の需給の動向も念頭に置きつつ、議論を進める必要。

採用（需要）の増要因

✓ **特別な教育的支援を必要とする児童生徒の増加**

特別支援学校、特別支援学級、通級による指導を受ける児童生徒が増加傾向

✓ **正規教員の増加**

教師の年齢構成に起因する足下の大量退職に伴う大量採用、いわゆる限度政令の改正を踏まえた、毎年の産休・育休者を見込んだ、正規教員採用増

✓ **教職員定数の改善**

国による改善＋自治体による独自の改善

等

採用（需要）の減要因

✓ **児童生徒数の減少に伴う教職員定数の自然減**

✓ **退職者数の減少**

教師の年齢構成の変化により、中長期的には大量退職の時期が過ぎ、退職者数がピークアウトする見込み

等

志願者（供給）の増要因

✓ **教職の魅力向上**

学校における働き方改革の更なる推進、処遇改善、指導・運営体制の充実等

✓ **教員免許制度等改革**

✓ **教員採用選考の改善**

日程の早期化、社会人向け特別選考や試験の複数回実施による受験機会の充実等

等

志願者（供給）の減要因

✓ **少子化に伴う大学進学者の減少**

✓ **生産年齢人口の減少に伴う人材獲得競争の激化**

等

※上記要因の他、足下の景気動向と連動した民間就職状況等も影響

公立学校教員採用選考試験の実施状況ー総計・小学校

✓ 令和6年度（令和5年度実施）における全体の競争率（採用倍率）は、3.2倍（過去最低）で、前年度の3.4倍から低下

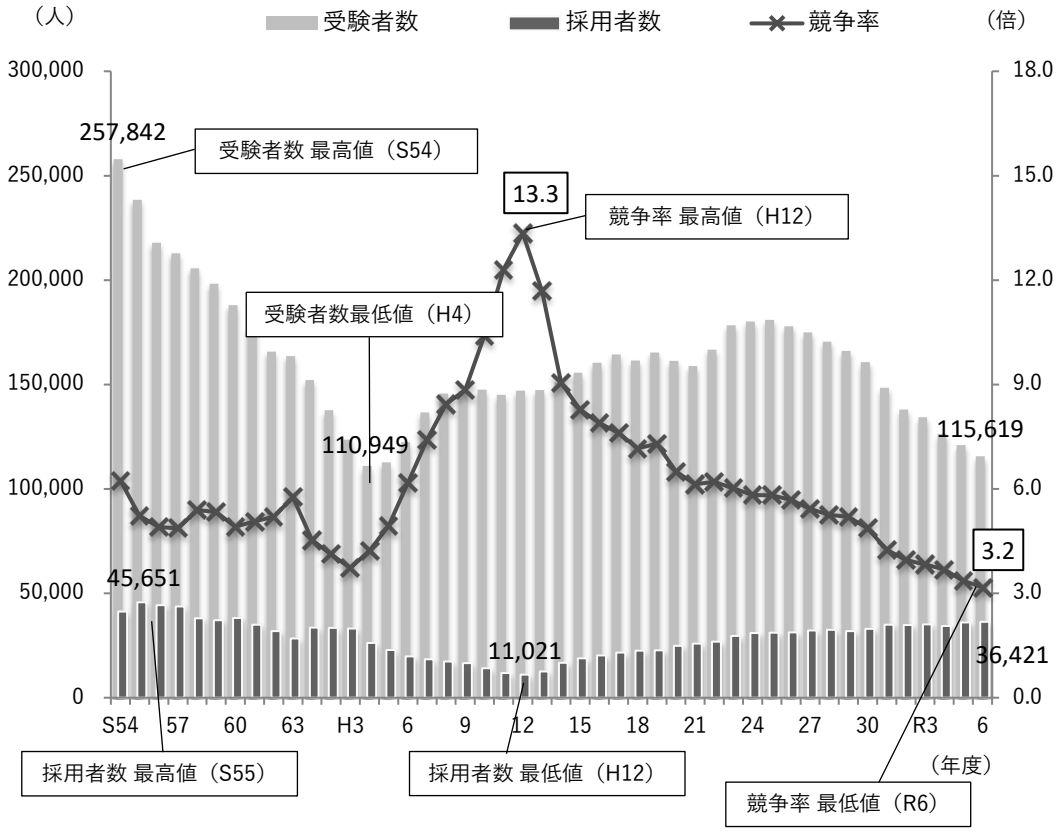
（注：「全体」は小学校、中学校、高等学校、特別支援学校、養護教諭、栄養教諭の合計）

- 受験者数は115,619人で、前年度に比較して5,344人減少。

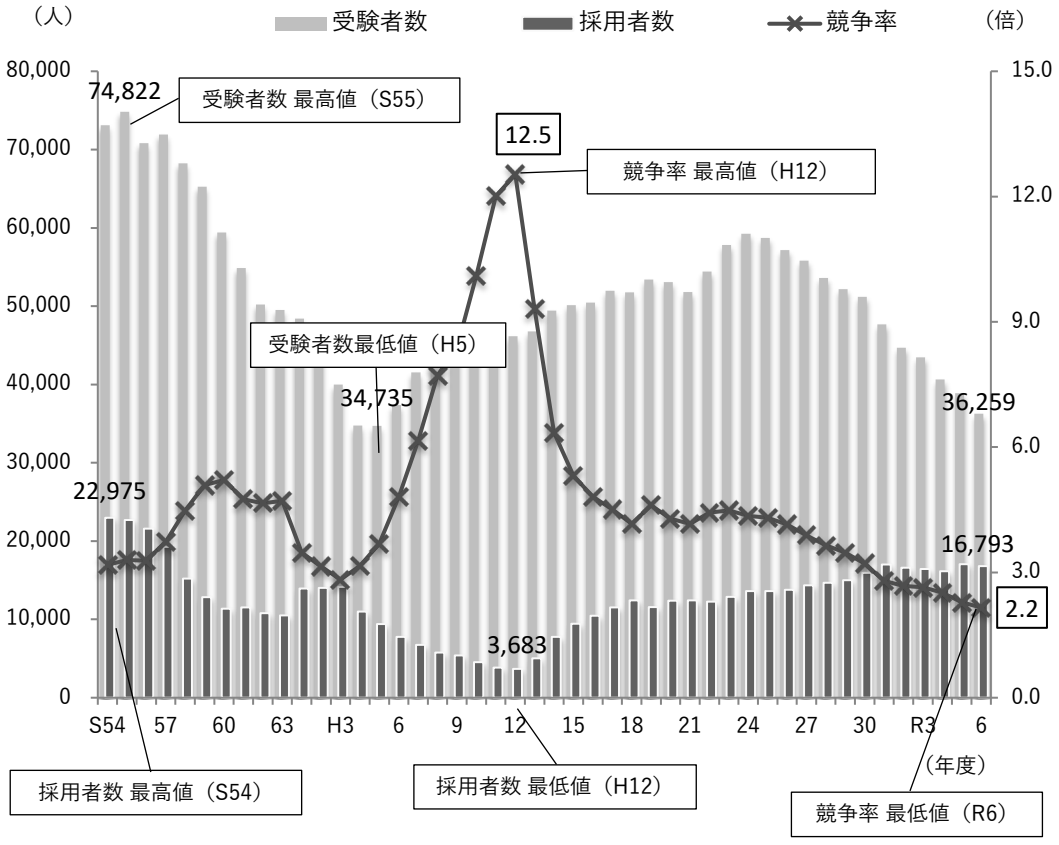
✓ 令和6年度（令和5年度実施）における小学校の競争率（採用倍率）は、2.2倍（過去最低）で、前年度の2.3倍から低下

- 受験者数は36,259人で、前年度に比較して2,642人減少（うち 新卒369人減少、既卒2,273人減少）。
- 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。令和6年度も16,793人とほぼ同程度となっている。

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



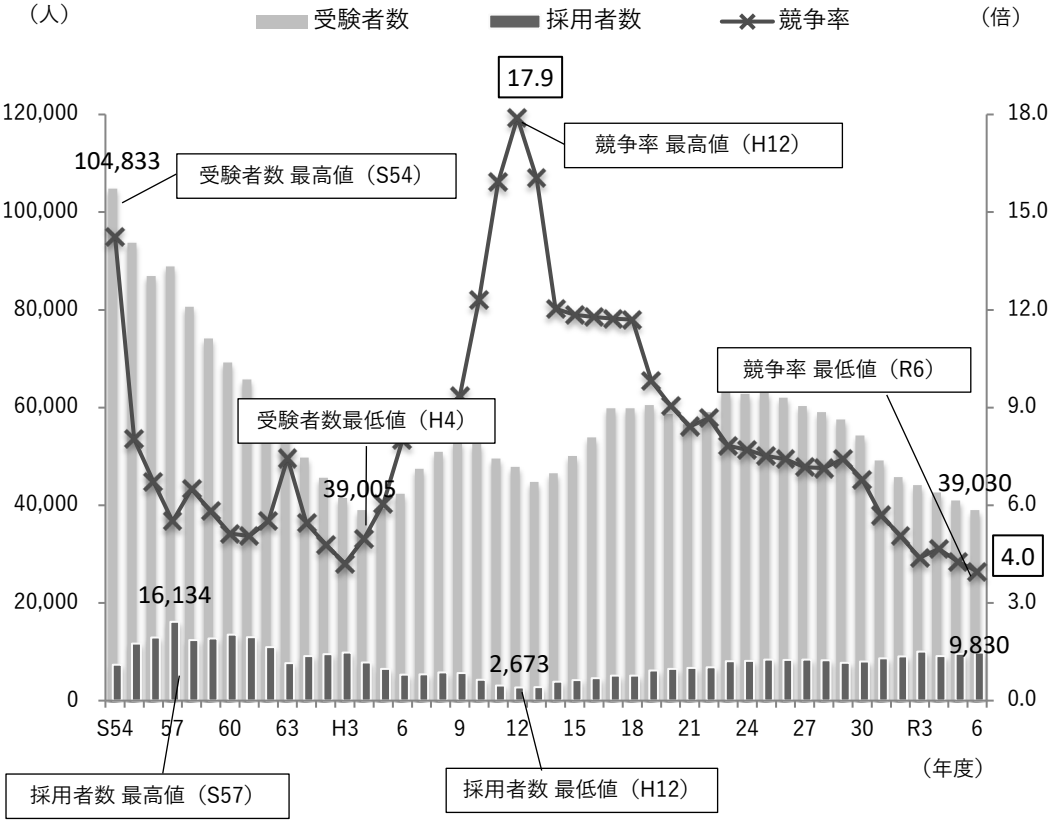
（出典）文部科学省「公立学校教員採用選考試験の実施状況について」

公立学校教員採用選考試験の実施状況ー中学校・高等学校

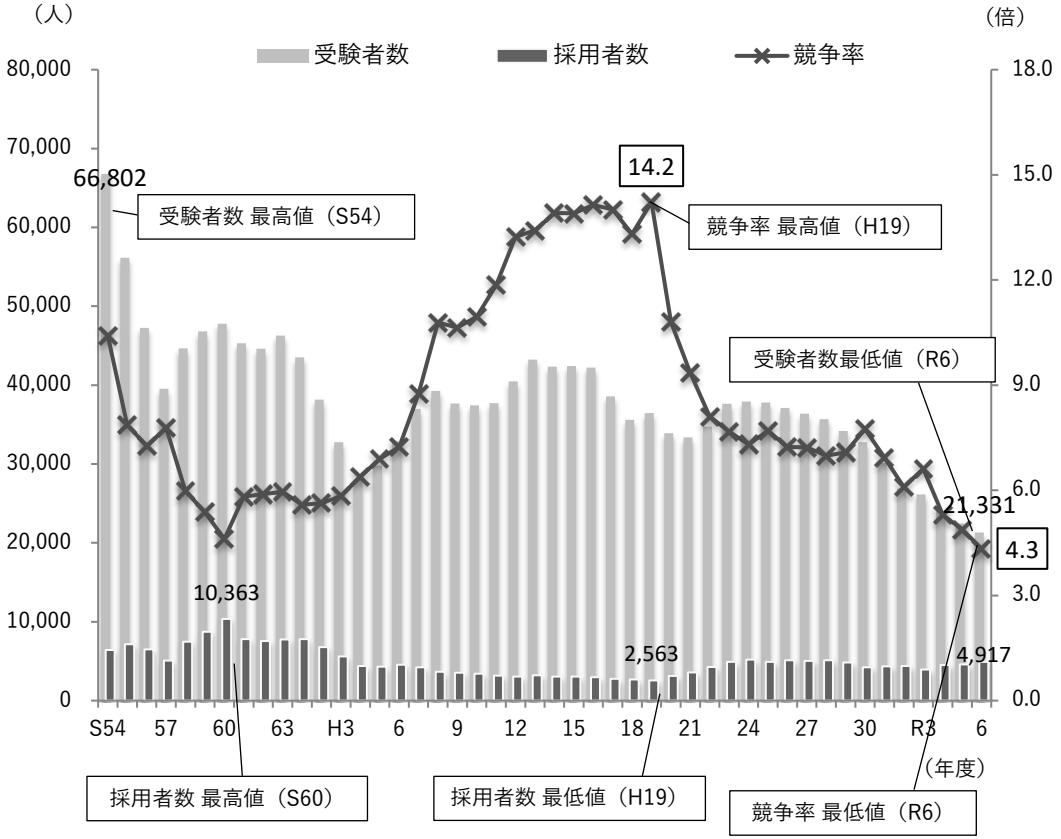
✓ 令和6年度（令和5年度実施）における中学校の競争率（採用倍率）は、4.0倍で、前年度の4.3倍から低下
- 採用者数は、9,830人で、前年度に比較して241人増加
- 受験者数は、39,030人で、前年度に比較して1,930人減少（うち 新卒26人増加、既卒1,956人減少）

✓ 令和6年度（令和5年度実施）における高等学校の競争率（採用倍率）は、4.3倍で、前年度の4.9倍から低下
- 採用者数は、4,917人で、前年度に比較して318人増加
- 受験者数は、21,331人で、前年度に比較して1,129人減少（うち 新卒3人減少、既卒1,126人減少）

中学校　受験者数・採用者数・競争率（採用倍率）の推移



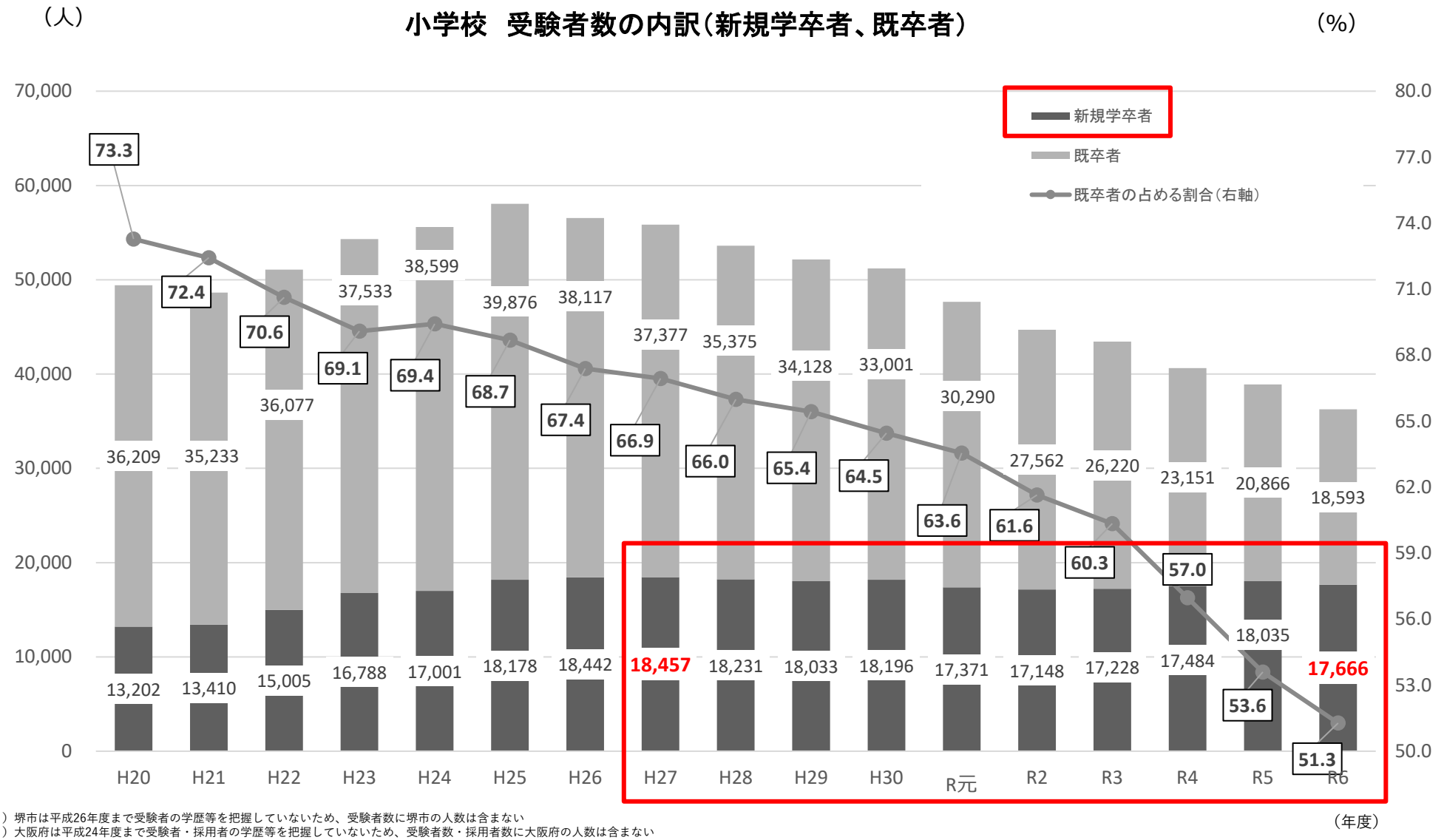
高等学校　受験者数・採用者数・競争率（採用倍率）の推移



（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受験者数の内訳

○小学校については、新規学卒者は昨年度よりも減少したが中長期的にはほぼ横ばいである一方、既卒の受験者が引き続き大きく減少している。

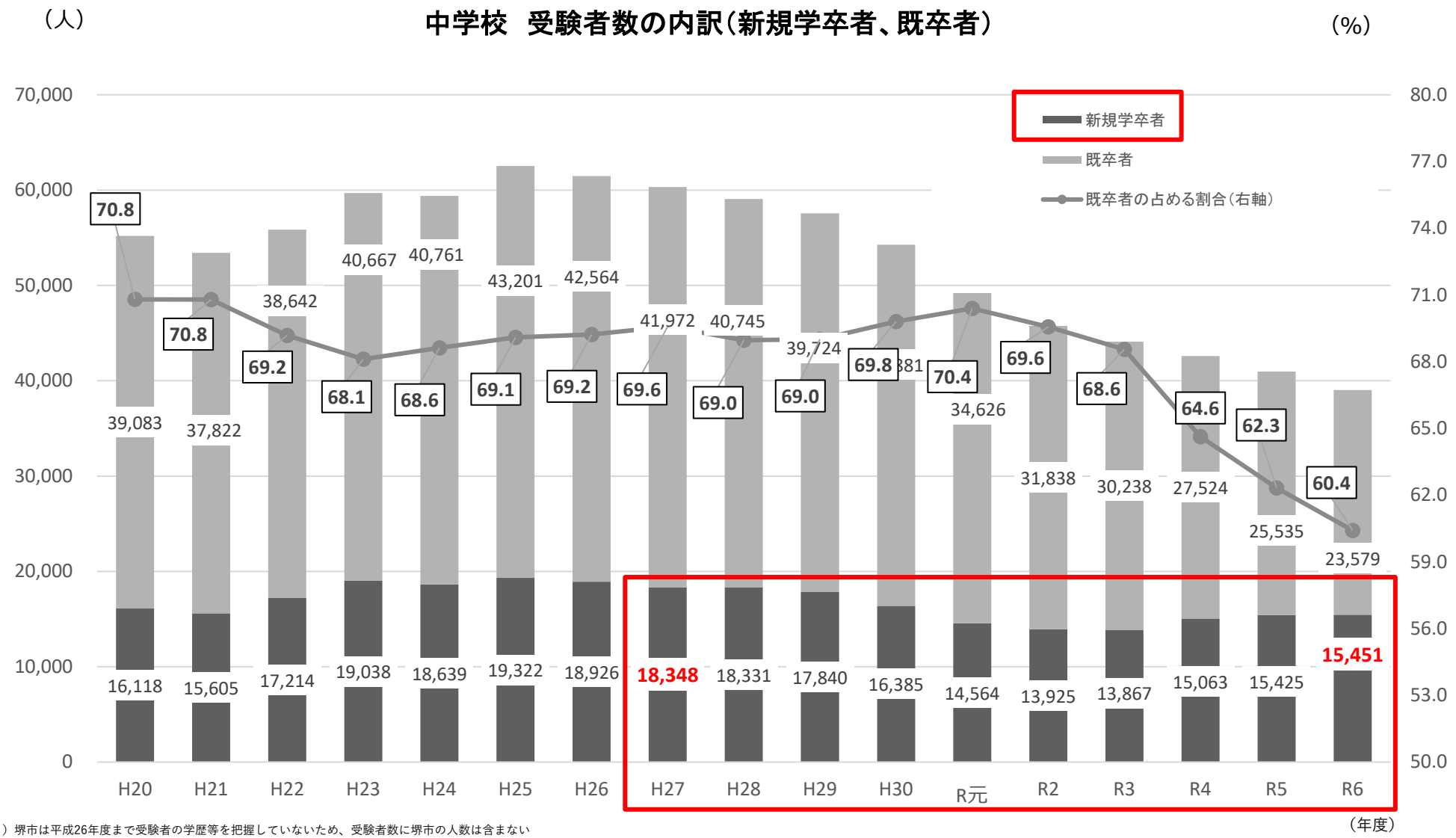


（注１）堺市は平成26年度まで受験者の学歴等を把握していないため、受験者数に堺市の人数は含まない
（注２）大阪府は平成24年度まで受験者・採用者の学歴等を把握していないため、受験者数・採用者数に大阪府の人数は含まない

（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受験者数の内訳

○中学校については、新規学卒者が昨年度と比較して増加したが、既卒者が引き続き大きく減少している。中長期的には、小学校と比べて、新規学卒者が減少傾向にあるが、令和3年度以降は回復傾向が見られる。

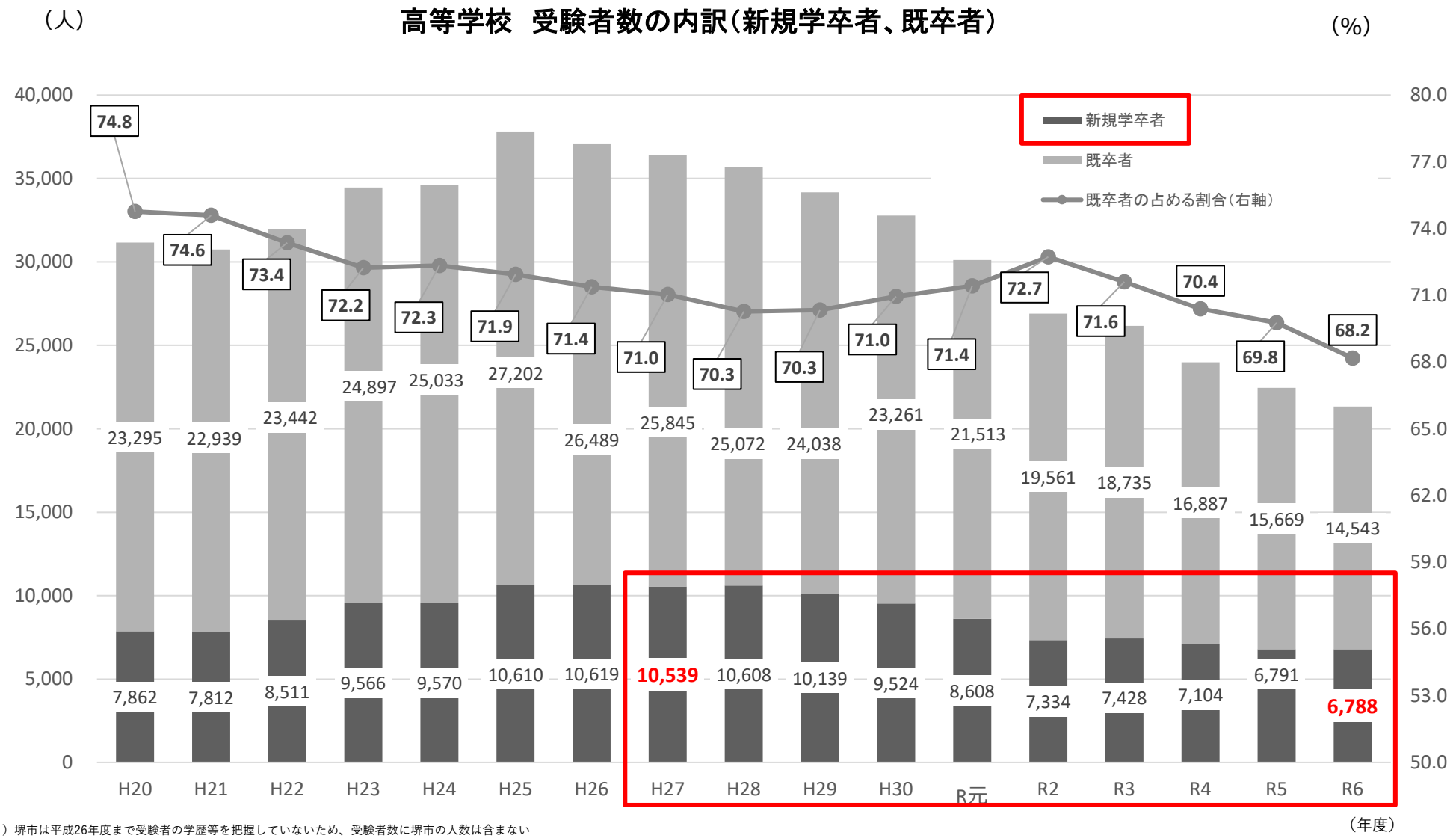


（注１）堺市は平成26年度まで受験者の学歴等を把握していないため、受験者数に堺市の人数は含まない
（注２）大阪府は平成24年度まで受験者・採用者の学歴等を把握していないため、受験者数・採用者数に大阪府の人数は含まない

（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受験者数の内訳

○高等学校については昨年度に引き続き、新規学卒者・既卒者ともに減少している。 中長期的には、小学校と比べて、新規学卒者が減少傾向にある。

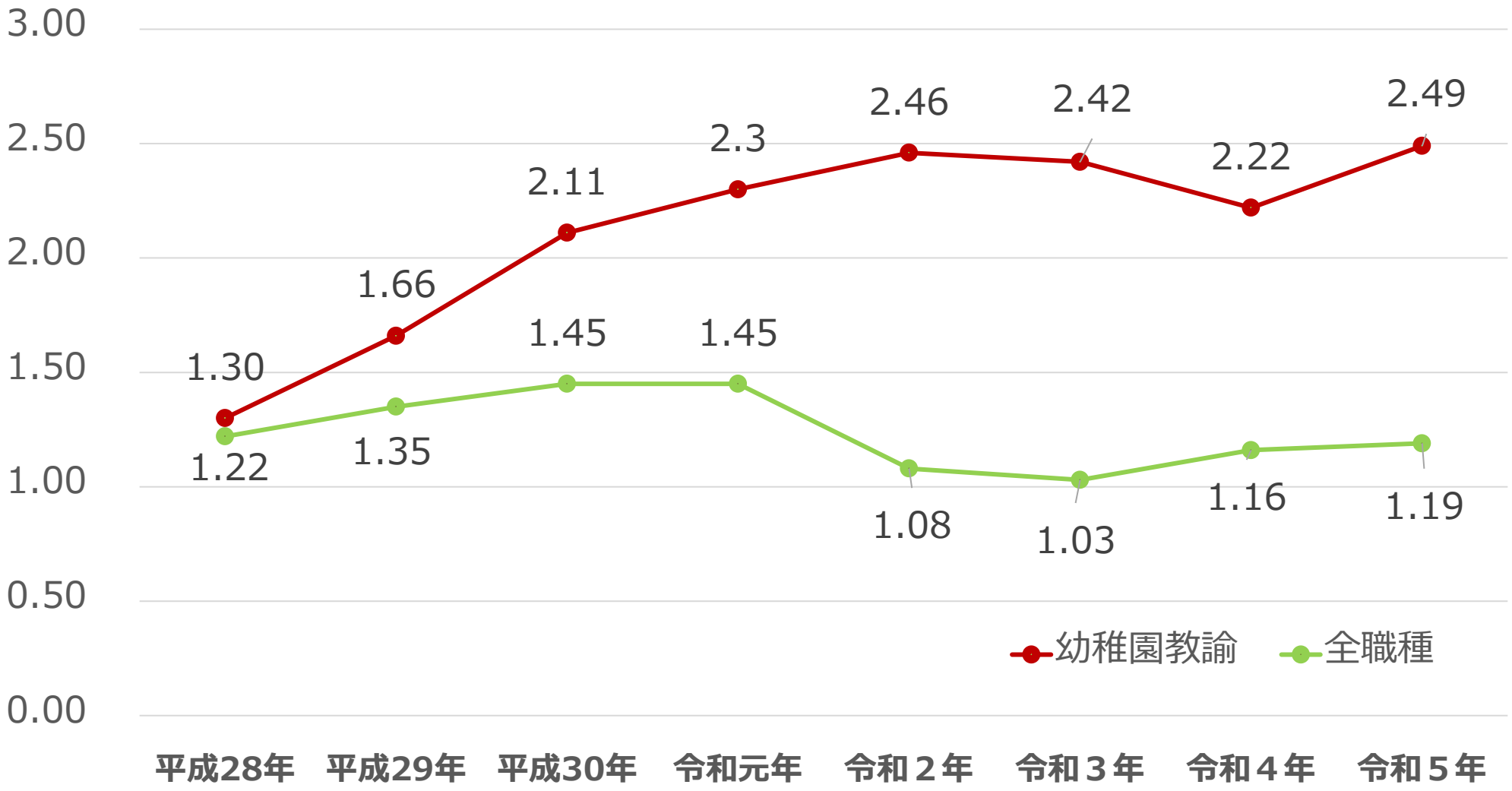


（注１）堺市は平成26年度まで受験者の学歴等を把握していないため、受験者数に堺市の人数は含まない
（注２）大阪府は平成24年度まで受験者・採用者の学歴等を把握していないため、受験者数・採用者数に大阪府の人数は含まない

（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」

幼稚園教諭の有効求人倍率の推移

○幼稚園教諭については、全職種と比較して有効求人倍率が高く、人材の需要の高止まりに対し供給が追いついていない状況。



※パートタイムを含む・実数値
※全職種は日本標準職業分類（平成21年12月告示）に基づく全ての職種が含まれる
※幼稚園教諭は国公私立を含む
※出典：職業安定業務統計（全国の公共職業安定所における職業紹介業務の実績を集計した業務統計）

令和７年度予算大臣折衝　教師を取り巻く環境整備に関する合意（令和６年12月24日）

教師を取り巻く環境整備に関する合意

標記について、以下の通り合意する。

1. 教職調整額の率を令和 12 年度までに 10%への引上げを行うこととし、時間外在校等時間の削減を条件付けすることなく、来年度に5%とし、以降確実に引き上げる。このため、給特法改正案を次期通常国会に提出する。

2. 中間段階（令和9年度以降）で、文部科学省・財務省両省で「働き方改革」や財源確保の状況を確認しながら、その後の教職調整額の引上げ方やメリハリ付け、その他のより有効な手段なども含めて真摯に検討・措置する。

3. 職責や業務負担に応じた給与とする観点から、学級担任への義務教育等教員特別手当の加算や若手教師のサポート等を担う新たな職の創設に伴う新たな級による処遇を実現するとともに、多学年学級担当手当の廃止など他の教員特有の給与について見直しを行う。

4. 今後、指導・運営体制の充実を4年間で計画的に実施することとし、令和7年度においては、小学校 35 人学級の推進等に加え、小学校教科担任制の第4学年への拡大、新採教師の支援や中学校の生徒指導担当教師の配置拡充などに必要な教職員定数 5,827 人を改善する。
　また、財源確保とあわせて、令和8年度から中学校 35 人学級への定数改善を行うとともに、5. に示す「働き方改革」に資する外部人材の拡充など実効的な人員拡充策を講じる。

法制定以来
約50年ぶりの引上げ

過去20年
で最多

約40年ぶり
の改善

5. 学校における働き方改革を強力に進めるため、学校・教員の業務見直しの厳格化及び保護者からの電話対応を含む外部対応・事務作業等の更なる縮減・首長部局や地域への移行や部活動の地域展開等による本来業務以外の時間の抜本的縮減、勤務時間管理の徹底、教育委員会ごとの業務量管理計画の策定、在校等時間の「見える化」、校務 DX の推進、授業時数の見直し、長期休暇を取得できる環境整備などを行う。
　こうした取組を進めることを通じて、将来的に、教師の平均時間外在校等時間を月 20 時間程度に縮減することを目指して、まずは、今後5年間で（令和 11 年度までに）、平均の時間外在校等時間を約3割縮減し、月 30 時間程度に縮減することを目標とする。

6. 将来の給特法及び教職調整額のあり方については、文部科学省において、時間外在校等時間が月 20 時間程度に到達するまでに、幅広い観点から諸課題の整理を行う。

令和6年 12 月 24 日

財務大臣　加藤勝信

文部科学大臣

特別支援教育を受ける児童生徒数の概況

文部科学省

○　障害のある子供に対し、多様な学びの場において、少人数の学級編制、特別の教育課程等によるきめ細かな指導及び支援を実施。

	特別支援学校	小・中学校等	
		特別支援学級	通級による指導
概要	障害の程度が比較的重い子供を対象として、専門性の高い教育を実施	障害の種別ごとの学級を編制し、子供一人一人に応じた教育を実施	大部分の授業を在籍する通常の学級で受けながら、一部の時間で障害に応じた特別な指導を実施
対象障害種と人数	視覚障害　（約4,500人） 聴覚障害　（約7,200人） 知的障害　（約145,000人） 肢体不自由　（約29,800人） 病弱・身体虚弱（約19,400人） ※重複障害の場合はダブルカウントしている **合計：約155,100人**（※令和6年度） **（平成26年度の約1.1倍）**	知的障害　（約172,500人） 肢体不自由　（約4,200人） 病弱・身体虚弱　（約4,000人） 弱視　（約600人） 難聴　（約1,800人） 言語障害　（約1,100人） 自閉症・情緒障害　（約210,700人） **合計：約394,800人**　（※令和6年度） **（平成26年度の約2.1倍）**	言語障害　（約48,600人） 自閉症　（約42,100人） 情緒障害　（約24,900人） 弱視　（約260人） 難聴　（約2,100人） 学習障害　（約37,000人） 注意欠陥多動性障害　（約43,100人） 肢体不自由　（約170人） 病弱・身体虚弱　（約100人） **合計：約198,300人**　（※令和4年度） **（平成25年度の約2.5倍）**
幼児児童生徒数	幼稚部：約　1,100人 小学部：約53,100人 中学部：約34,300人 高等部：約66,700人 **義務教育段階の全児童生徒の0.9%**（※令和6年度）	小学校：約281,200人 中学校：約113,600人 **義務教育段階の全児童生徒の4.3%** （※令和6年度）	小学校：約164,700人 中学校：約　31,600人 **義務教育段階の全児童生徒の2.1%** 高等学校：約 2,100人 （※令和4年度）
学級編制 定数措置 （公立）	【小・中】1 学級 6 人 【高】　1 学級 8 人 ※重複障害の場合、1 学級 3 人	【小・中】1 学級 8 人	【小・中】13人に 1 人の教員を措置 **※平成29年度から段階的に基礎定数化** 【高】　加配措置
教育課程	各教科等に加え、**「自立活動」**の指導を実施。障害の状態等に応じた弾力的な教育課程が編成可。 ※知的障害者を教育する特別支援学校では、知的障害の特性等を踏まえた教科を別に設けている。	基本的には、小学校・中学校の学習指導要領に沿って編成するが、実態に応じて、特別支援学校の学習指導要領を参考とした特別の教育課程が編成可。	通常の学級の教育課程に加え、又はその一部に替えた特別の教育課程を編成。 【小・中】週 1 ～ 8 コマ以内 【高】年間 7 単位以内
	それぞれの児童生徒について**個別の教育支援計画**（家庭、地域、医療、福祉、保健等の業務を行う関係機関との連携を図り、長期的な視点で教育的支援を行うための計画）と**個別の指導計画**（一人一人の教育的ニーズに応じた指導目標、内容、方法等をまとめた計画）を作成。		

※通常の学級に在籍し、学習面又は行動面で著しい困難を示すとされた児童生徒数の割合：推定値 8.8%（小・中）、推定値 2.2%（高）
（令和 4 年文部科学省の調査において、学級担任等による回答に基づくものであり、医師の診断等によるものでない点に留意。）
※※「小学校」には義務教育学校前期課程を、「中学校」には義務教育学校後期課程及び中等教育学校前期課程を、「高等学校」には中等教育学校後期課程を含む。四捨五入の関係で、内訳の足し上げと合計が一致しないことがある。

産休・育休者の業務を代替する教職員の安定的な確保について

１．現状と課題

○　教職員が産休・育休等を取得した場合、従来は、**その都度、臨時講師等を任用**してきたが、近年、産休・育休等の取得者が増加するとともに、教員採用者数の増加に伴い、臨時講師等の主な担い手である既卒受験者の数が減少しており、**臨時講師等を確保することが困難**となっている。

○　しかしながら、従来の制度では、給与費が国庫負担の対象となるのは、臨時講師等のみであり、**正規の教職員が産休・育休等の取得者の業務を代替する場合は、国庫負担の対象とならなかった**。

※病休等の有給休職者については、
従前より代替者が正規の教職員である場合にも、
その給与費は国庫負担の対象となっている。

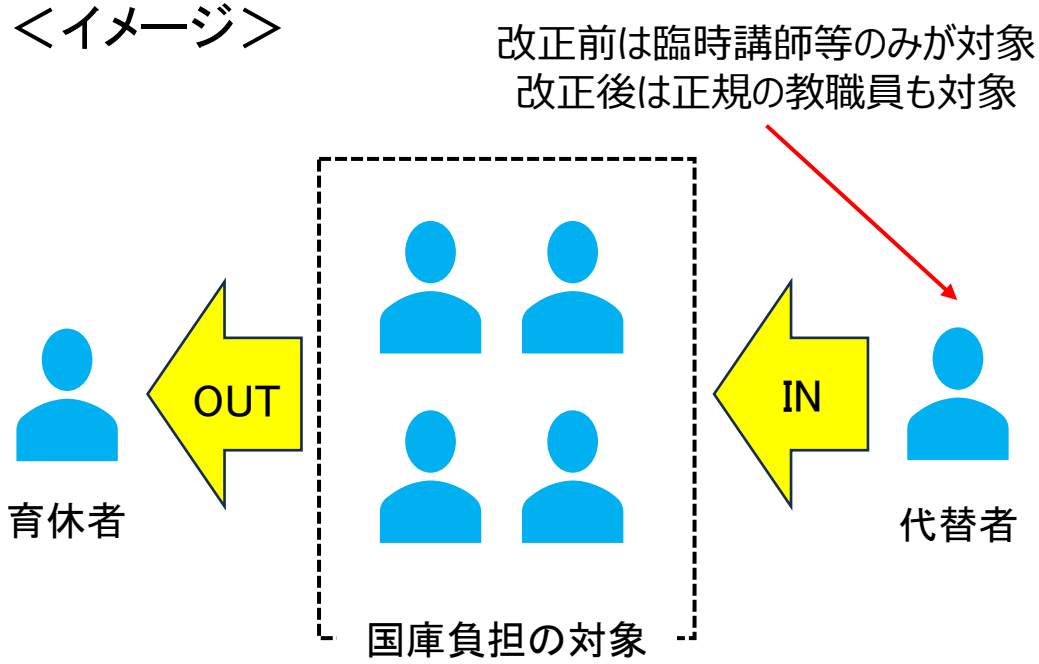
２．対応と期待される効果

○　**正規の教職員が産休・育休等の取得者の業務を代替する場合も、国庫負担の対象となるよう**、国庫負担金の額の算定方法を定める**政令（限度政令）の改正**を行った。
※ 令和6年12月17日閣議決定、令和7年4月1日施行

○　これにより、毎年度、一定数の産休・育休等の取得者が出ることを見越して、**あらかじめ正規の教職員を採用**しておき、その**正規の教職員が休業者の業務を代替**することができるようになる。

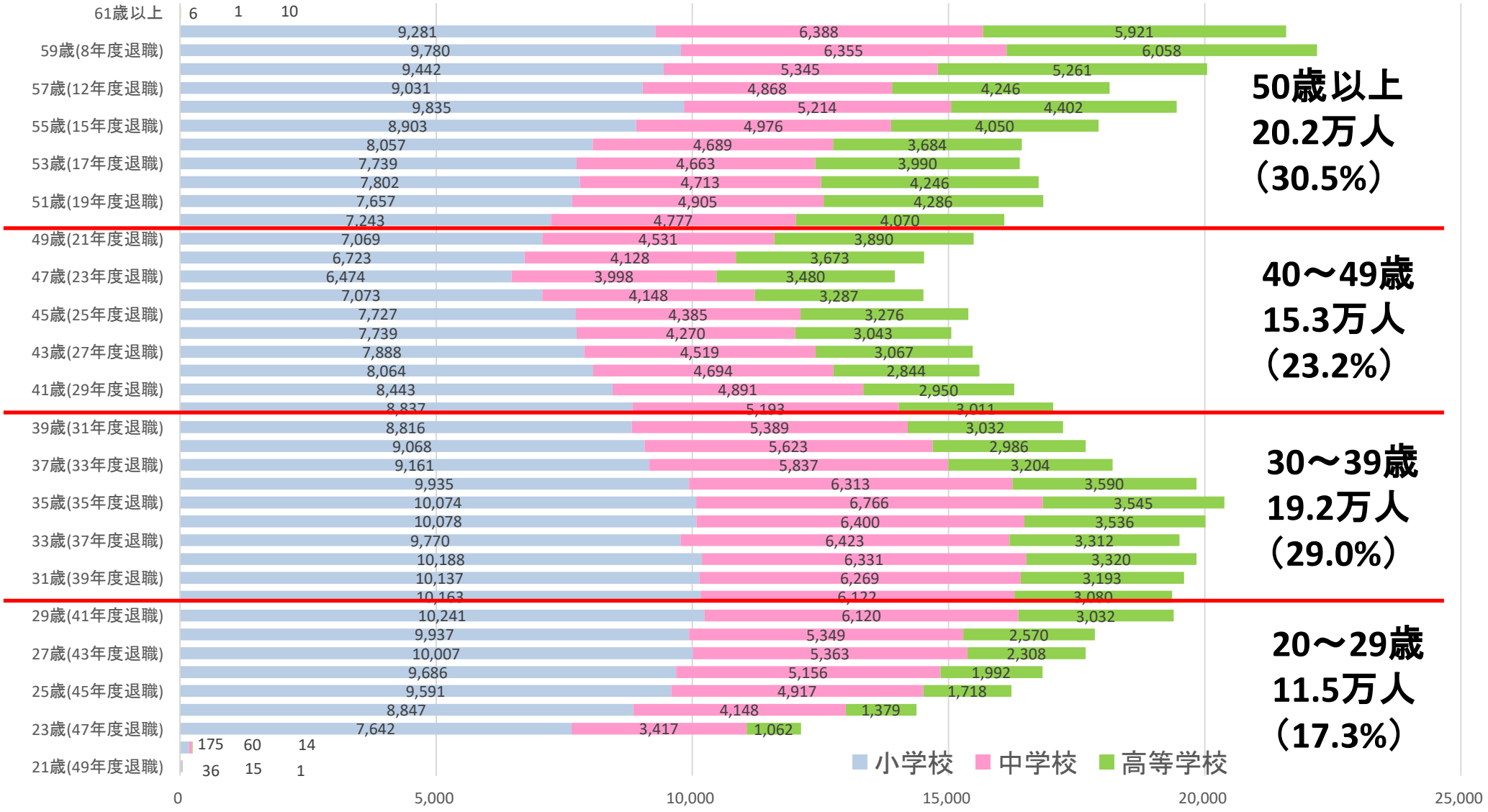
【期待される効果】
- **代替教職員を安定的に確保できる**ようになる。
- 教育委員会や学校が**臨時講師等を探す負担が軽減**される。

＜イメージ＞



※　**高等学校については、全額地方交付税での財源措置**となっており、代替教職員の任用形態（正規・臨時）に関わらず、**その措置額に影響はない**ため、自治体の判断により、**従来より上記と同様の対応が可能**となっている。

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

教師の「働きやすさ」と「働きがい」実現プラン（概要）

働き方改革の更なる加速化

自治体、地域、保護者との協働による取組強化。　今後5年間で平均の時間外在校等時間を約3割縮減（月30時間程度）

1. 働き方改革のスタート地点は現状の客観的な「見える化」

「働き方改革実施計画」（業務量管理・健康確保措置実施計画）の策定・公表

2. 首長部局とも連携して自治体総がかりで取組を推進

「働き方改革実施計画」の総合教育会議への報告

3. 地域や保護者とも共有し、働き方改革を一層促進

校長が学校運営協議会の承認を得て定める「基本的な方針」に働き方改革推進に関する内容を含める

4. 現場の管理職である校長のマネジメント力を強化

- 校長の育成指針に働き方改革に向けたマネジメントの重要性を位置付け
- 校長の人事評価に働き方改革に係る観点の導入を推進
- 教育委員会による勤務時間モニタリングと校長への支援

5. 業務適正化の一層の推進

- 学校評価に基づく各学校における改善措置の教育委員会の「働き方改革実施計画」との適合
- 学校・教師が担う必要のない業務の明確化と周知
- 標準を大きく上回る授業時数の見直し、校務DXの加速化
- 勤務間インターバルの導入促進
- 部活動ガイドラインの遵守

指導・運営体制の充実

R7年度5,827人の改善（過去20年で最多）
R8年度より中学校35人学級（40人学級化以来40年ぶり）

1. 小学校の持ち授業時数を軽減

- 小学校教科担任制の拡充（4年生）
- 35人学級の推進（6年生）

2. 中学校の計画的な定数改善

- 中学校生徒指導担当教師の配置拡充
- 中学校35人学級を計画的に推進（R8より）

3. 特別支援教育など多様化・複雑化する課題への対応

- 義務標準法の改正に伴う基礎定数の増（通級指導・日本語指導）
- 多様化・複雑化する課題への対応（特別支援学校のセンター的機能強化　等）

4. 支援スタッフの配置充実

- 教員業務支援員の全小中学校配置（R7年度は補助単価増）
- 副校長・教頭マネジメント支援員

5. 新規採用教師の負担軽減と孤立化防止

- 小学校教科担任制の拡充（新採教師の持ち授業時数を軽減）
- 学校内外との総合調整を担う主務教諭の創設　※令和8年4月を予定

6. 産育休代替教員の確保

産育休の代替教員に正規教員を計画的に配置できるよう政令改正（令和7年4月1日施行）

教師の処遇改善

給特法改正案を令和7年通常国会に提出。　教職10年目 年間約44万円の増（主務教諭かつ学級担任の場合）

1. 50年ぶりの給与大幅改善

教職調整額の水準を4%から令和12年度までに10%に引き上げ。

2. 職務や業務負担に応じた処遇改善

- 義務教育等特別手当の学級担任への加算
- 主務教諭の創設（R8.4～を予定）

目指す学校現場の姿　**全ての子供たちへのより良い教育の実現**

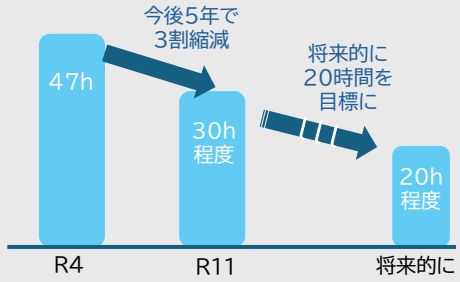
○ 長時間勤務の解消
（今後5年間で、平均の時間外在校等時間を約3割縮減し、月30時間程度に縮減）

➔ 教師の健康・福祉と、子供と向き合う時間の確保

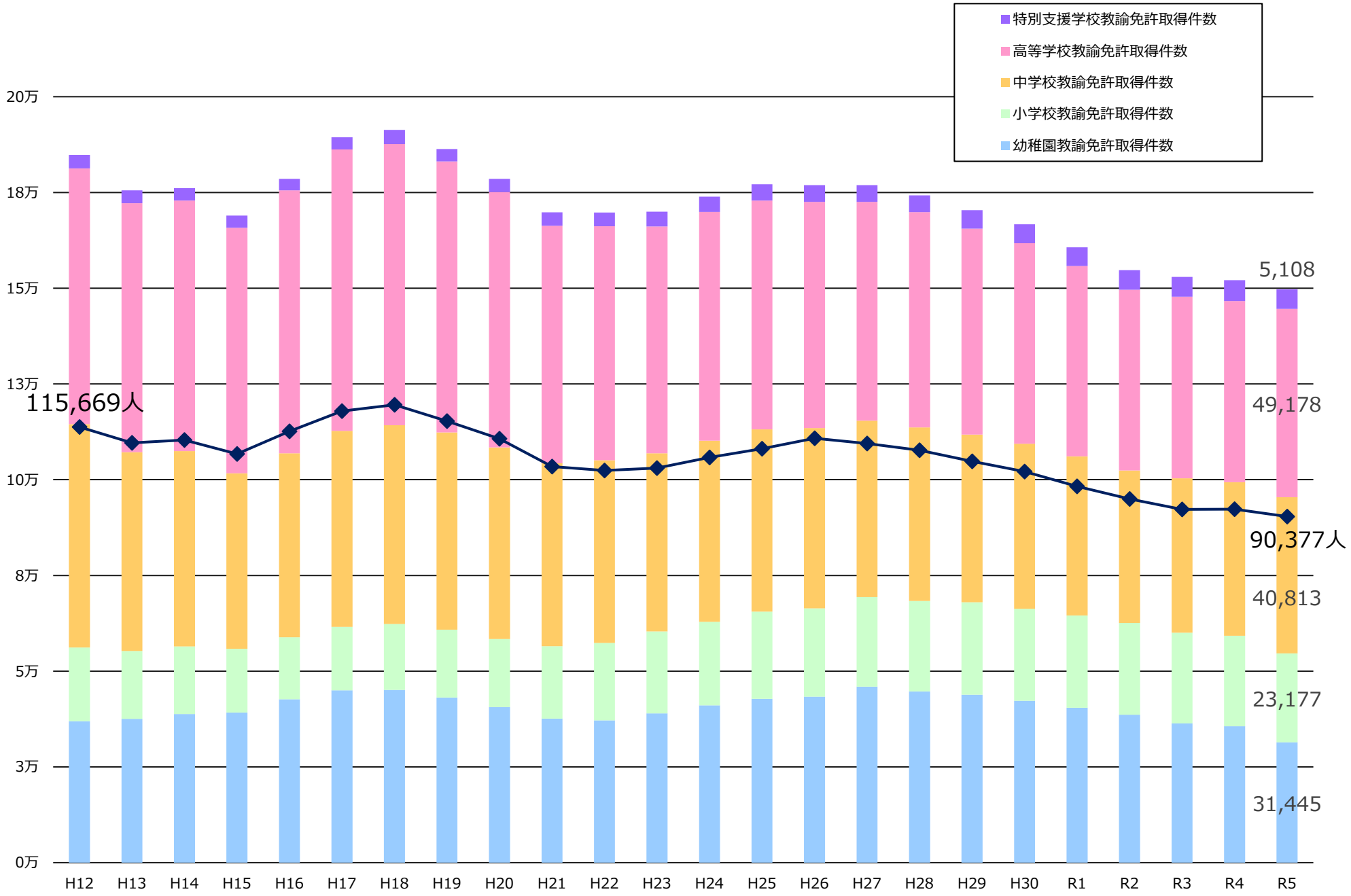
➔ 「学びの専門職」としての資質・能力の向上

○ 教職の魅力向上

➔ 多様で質の高い教職員集団の形成

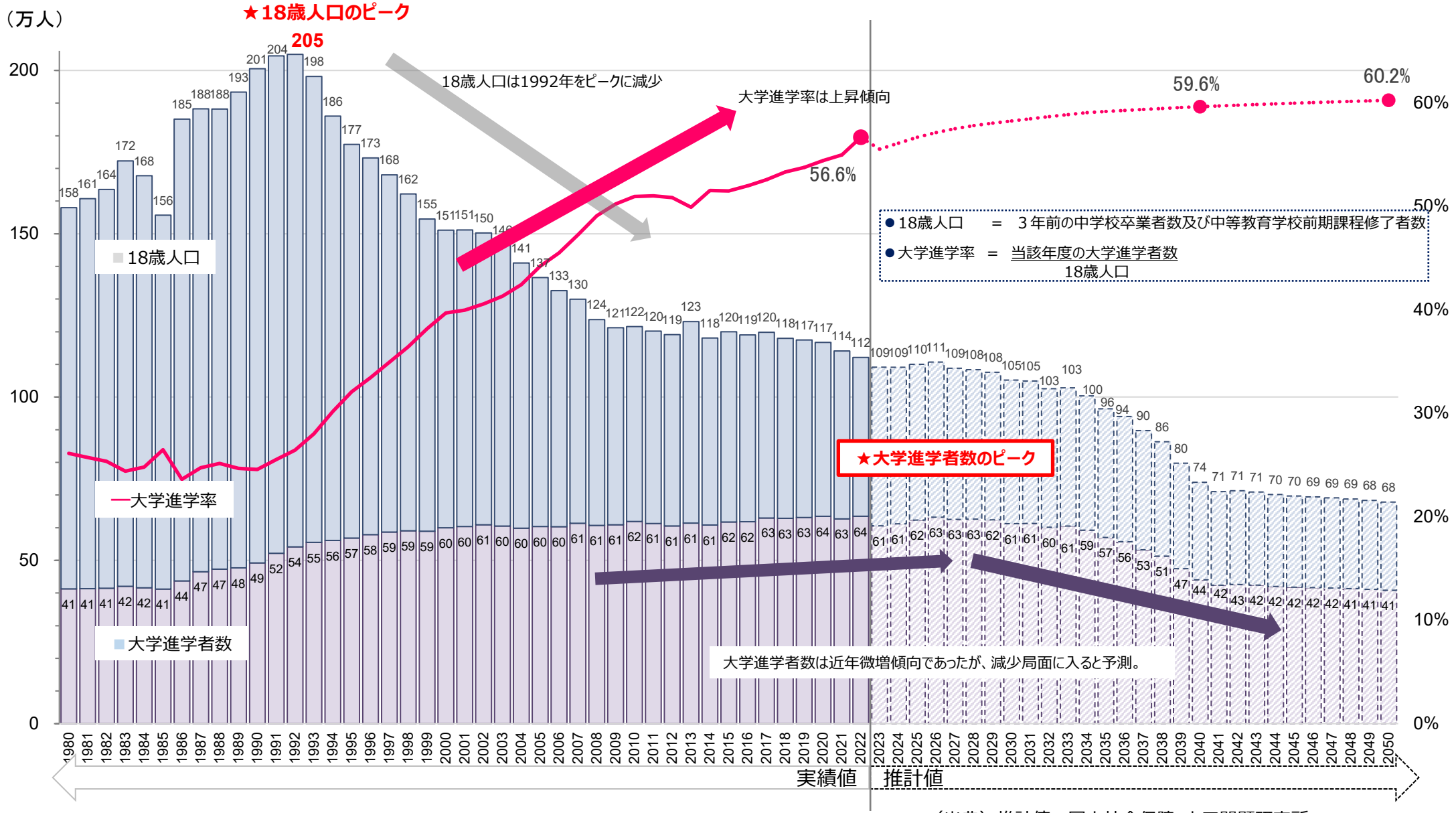


教職課程を有する大学等における免許状取得状況



大学進学者数等の将来推計について

18歳人口が減少し続ける中でも、大学進学率は上昇し、大学進学者数も増加傾向にあったが、2026年以降は18歳人口の減少に伴い、大学進学率が上昇しても大学進学者数は減少局面に突入すると予測される。

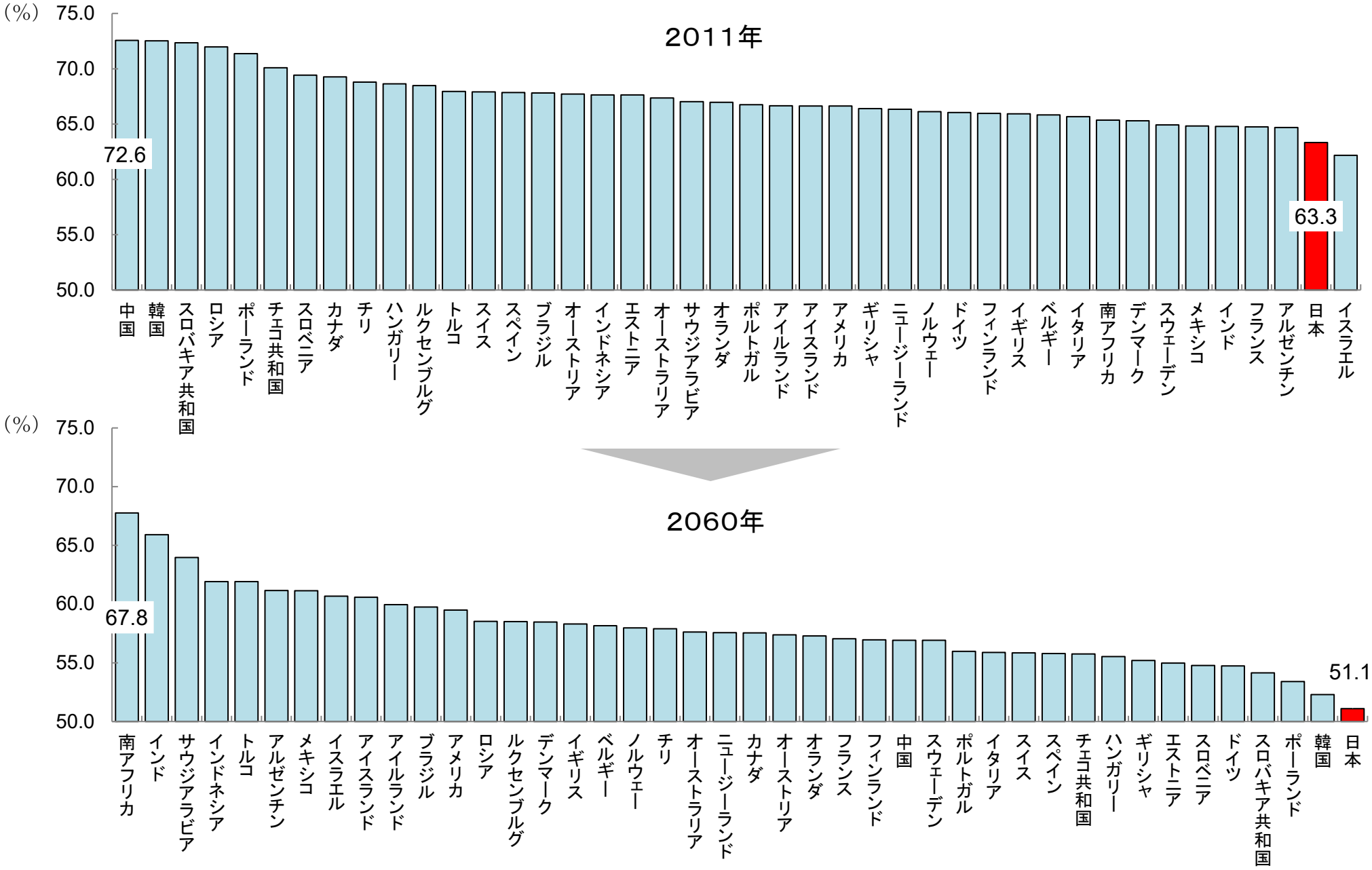


※　出生低位・死亡低位での推計
※　18歳人口：３年前の中学校卒業者数及び中等教育学校前期課程修了者数

（出典）推計値：国立社会保障・人口問題研究所

OECD加盟国の生産年齢人口の将来予測

◆　OECDの予測では、2060年には日本の生産年齢人口が51.1%にまで減少し、OECD加盟国中最下位になる。



【出典】OECD「Looking to 2060 : Long-term global growth prospects」

教員採用選考試験の共同実施について

教員採用選考試験に係る第１次選考の共同実施に向けたこれまでの提言

平成27年5月14日　これからの時代に求められる資質・能力と、それを培う教育、教師の在り方について（教育再生実行会議　第七次提言）（抄）

現在、都道府県・政令指定都市ごとに実施されている教員採用選考について、その効果的、効率的な実施の観点から、この拠点を中心とした共同試験を実施し、その結果を各都道府県・政令指定都市が活用できるようにすることについても検討する。

平成27年12月21日　これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～（中央教育審議会　答申）（抄）

教員採用に係る課題を踏まえ、まずは、各都道府県等における教員採用の際の試験問題作成上の負担軽減や、新たな教育課題を踏まえた適切な試験の実施等の観点から、各都道府県等の採用選考の内容分析やニーズの把握等、必要な検討に着手すべきである。

独立行政法人教員研修センターが、教員の資質能力の向上に関する調査研究を行うようになることを考慮すれば、こうした調査研究が教員採用試験の共通問題の作成し検討する際にも大いに役立つと考えられることから、当該法人が積極的に関わるべきである。

『教員採用統一試験実施の可能性と課題』（抜粋）
（平成30年度　（独）教職員支援機構「教員採用試験の改善に関する調査研究プロジェクト」）

○　教員採用選考試験の共通問題等に関して考えられる内容・方法として、以下2つの形態を想定し、平成30年度時点の教育委員会の意向を尋ねた。

<A. 教員採用統一試験>（作問から開催まで一括管理方式）
<B. 共通試験問題の配布>（試験の開催・運営は教育委員会）

	A. 教員採用統一試験	B. 共通試験問題の配布
試験の主催	第三者機関	教育委員会
問題作成	第三者機関	第三者機関
試験運営	第三者機関	教育委員会
採点・成績処理	第三者機関	教育委員会

○<A. 教員採用統一試験>の利用に関する意向調査結果

	ぜひ利用したい	どちらかといえば利用したい	どちらかといえば利用しない見込みである	利用する見込みはない	どちらともいえない
教育委員会に費用負担が生じない場合	30	20	4	3	11
教育委員会に費用負担が生じる場合	14	24	3	5	22
教育委員会から問題作成等のための職員の派遣が必要な場合	7	24	9	8	20

※「ぜひ利用したい」「どちらかといえば利用したい」の合計は、費用負担が生じない場合で７３．５%、費用負担が生じる場合で５５．９%、職員の派遣が必要な場合で４５．６%という結果であった。

○<B. 共通試験問題の配布>の利用に関する意向調査結果

	ぜひ利用したい	どちらかといえば利用したい	どちらかといえば利用しない見込みである	利用する見込みはない	どちらともいえない
教育委員会に費用負担が生じない場合	30	23	1	1	13
教育委員会に費用負担が生じる場合	14	29	2	2	21
教育委員会から問題作成等のための職員の派遣が必要な場合	7	25	10	6	20

※「ぜひ利用したい」「どちらかといえば利用したい」の合計は、費用負担が生じない場合で７７．９%、費用負担が生じる場合で６３．２%、職員の派遣が必要な場合で４７．１%という結果であった。

教員採用選考試験に係る第１次選考の共同実施に向けた検討会議について

- 本検討会議では、**公立学校教員採用選考に係る第１次選考の共同実施**の可能性を検討
- より多くの自治体が参加可能な制度設計とするため、**コンセプトや具体の論点について自治体の意見集約を行いつつ検討**

検討会議の概要

メンバー

■文部科学省（総合教育政策局 教育人材政策課）
■教育委員会
北海道、宮城県、茨城県、東京都、岐阜県、大阪府、岡山県、高知県、長崎県、横浜市、神戸市の各教育委員会の教員採用選考担当課長
■オブザーバー
全国都道府県教育委員会連合会、指定都市教育委員会協議会、独立行政法人教職員支援機構

実績

- 24年1月　：趣旨の確認、自由討議
- 2月～6月　：各論点について意見交換（計4回）
- 7月　　：共同実施の試案のとりまとめ

→ 10月にメンバー以外の教育委員会に試案を共有

- 25年3月　：実施方式について意見交換

論点例

コンセプト

- 共同実施の意義・必要性についてどのように考えるか。
- 目的・期待する効果をどこに位置付けるか。

各論

（問題作成について）
- 作問の方法（職員派遣の有無）
- 試験の実施内容（問題の範囲）
- 問題の改変・追加等について（自治体独自の出題）

（試験運営について）
- 想定される業務について

（採点・成績処理について）
（日程・試験時間について）
（併願する場合の方法について）
（費用分担について）

教員採用選考試験に係る第１次選考の現状と共同実施の効果

- 現在、公立学校の教員採用選考試験に係る第１次選考は、各都道府県・指定都市教育委員会が、それぞれ独自で実施しているところ。
- 試験実施を共同で行うことで、試験内容の質向上、より丁寧な二次選考の実施等の効果が見込まれる。

現状

それぞれの自治体において、試験問題を作成

第一次選考、第二次選考のすべての事務を各教育委員会でそれぞれ実施

各教育委員会の採用選考担当は、学生募集から問題作成、試験当日の運営や採点対応などに従事

教員志望者が複数自治体を受験する際、現状それぞれの教育委員会が実施する試験に申し込み、それぞれの試験を受験する必要がある

共同実施の効果

複数の自治体が問題作成に参画することにより**試験内容の質が向上**

第一次選考の問題作成に係る負担軽減により、**第二次選考において人物重視の丁寧な選考が可能に**

教員採用選考に係る作業や経費の合理化により、**学校現場への支援により注力**できる

一度の試験の受験で複数自治体に応募できることによる、**受験者数の増加**

共同実施で想定される実施様式について

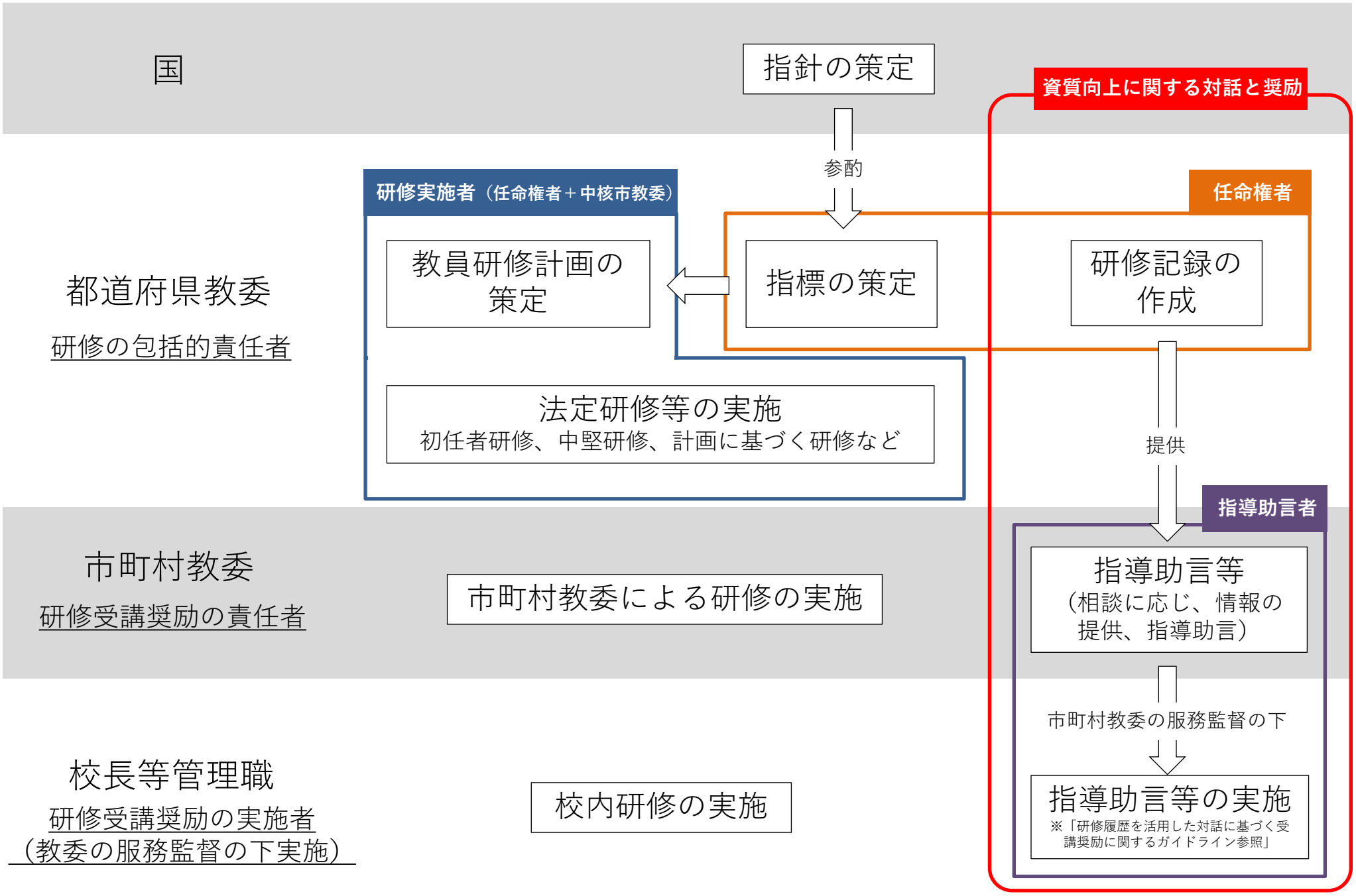
統一試験方式	共通問題配布方式
第三者機関が作問から開催まで一括して処理	第三者機関が作成した問題を活用して 従来通り各教育委員会が試験を運営
・一次試験の業務大部分を共通化することにより、負担軽減の効果も大きい	・負担軽減の効果が限定的（作問の負担軽減が中心）
・自治体独自の問題の追加や改変はできない	・共通問題をベースとしつつ、自治体独自の問題の追加や改変が可能
・一次試験の実施日は統一されるが、二次試験の実施日まで統一する必要はない	・試験問題の大部分が共通となるので、一次試験の実施日を統一することが必要
・一次試験の出願と二次試験の出願を分けることで他自治体との併願が可能	・共通問題をベースとしつつも同一の試験問題ではないため、他自治体との併願が困難
	・大きな仕組みの変更を伴わずに実施が可能

教員研修について

教員研修の実施体系

1年目
5年目
10年目
15年目
20年目
25年目
30年目
国レベルの研修
（独）教職員支援機構で実施
●学校経営力の育成を目的とする研修
校長研修
中堅教員研修
副校長・教頭等研修
次世代リーダー
教員研修
●学校の組織基盤の強化や研修指導者の養成等を目的とする研修
学校のマネジメントの推進や生徒指導、安全・健康促進やグローバル化促進に対応する研修等
都道府県教委等が実施する研修
（公立学校の教員に係るもの）
●法定研修（原則として全教員が対象のもの）
初任者研修
中堅教諭等資質向上研修
●教職経験に応じた研修
5年経験者研修
20年経験者研修
●職能に応じた研修
生徒指導主任研修など
新任教務主任研修など
校長研修、副校長・教頭研修など
●長期派遣研修
大学院・民間企業等への長期派遣研修
●専門的な知識・技能に関する研修
教科指導、生徒指導等に関する専門的研修
●指導が不適切な教員に対する研修
指導改善研修
法定研修
法定研修以外の研修

教員研修の仕組みにおける主体（県費負担教職員の場合）



「全国教員研修プラットフォーム」の構築・運用とオンライン研修コンテンツの充実

<取組の背景>

教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改正する法律

- 教員免許更新制の発展的解消、研修受講履歴記録作成、資質向上に関する“対話と奨励”の制度化
- 教師の資質向上に関する「大臣指針」を改正、「対話と奨励のガイドライン」を策定

教育委員会・学校管理職等

- 研修履歴を活用した資質向上に関する指導助言
- 学びの成果の可視化と組織的共有

研修履歴を記録

教師

- 教師自らの主体的な学びのマネジメント
- 適切な目標設定と現状把握

学び続ける教師へ

<取組の内容>

（独）教職員支援機構　　文部科学省

「全国教員研修プラットフォーム」の構築・運用

○ 教育委員会や大学等が登録した研修動画の視聴（受講）や、研修受講履歴記録の作成ができる、「全国教員研修プラットフォーム（Plant：プラント）」を構築。

○ 独立行政法人教職員支援機構により教育委員会と共同運用。

⇒R6年度より運用開始（51都道府県・指定都市の教育委員会が利用中。）

⇒R7．4現在、49 ,000件以上の研修が登録（うちオンデマンド研修コンテンツは約5,800件）。利用教員数は約780,000人。ゲストユーザー数は約27,000人。

- 機能① 研修動画コンテンツ・研修情報の登録
- 機能② 研修の推薦等手続
- 機能③ 研修の受講
- 機能④ 研修受講履歴の作成・閲覧

Plant
Platform for Teachers and staff Development

オンライン研修コンテンツの充実

○ 多様な主体が有する知見を活かしたオンライン研修コンテンツを開発。
⇒R4年度補正予算、R5年度補正予算により、現在202コンテンツを開発

○ 開発したコンテンツを「全国教員研修プラットフォーム」上に掲載。

1．喫緊の教育課題に対応する研修コンテンツ
情報教育や外国語教育、いじめ防止、不登校児童生徒支援、特別支援教育、外国人児童生徒対応など

2．キャリアステージ・校務分掌に対応する研修コンテンツ
初任者等経験の浅い教員や中堅教員、新任副校長・新任教頭などのキャリアステージや、道徳教育、総合的な学習（探究）の時間、特別支援教育コーディネーター、コミュニティ・スクール、教員研修などの校務分掌

3．教師の多様な研修ニーズに対応する研修コンテンツ
消費者教育・金融教育、教員のメンタルヘルス対策、主権者教育、幼児教育、在外教育施設など

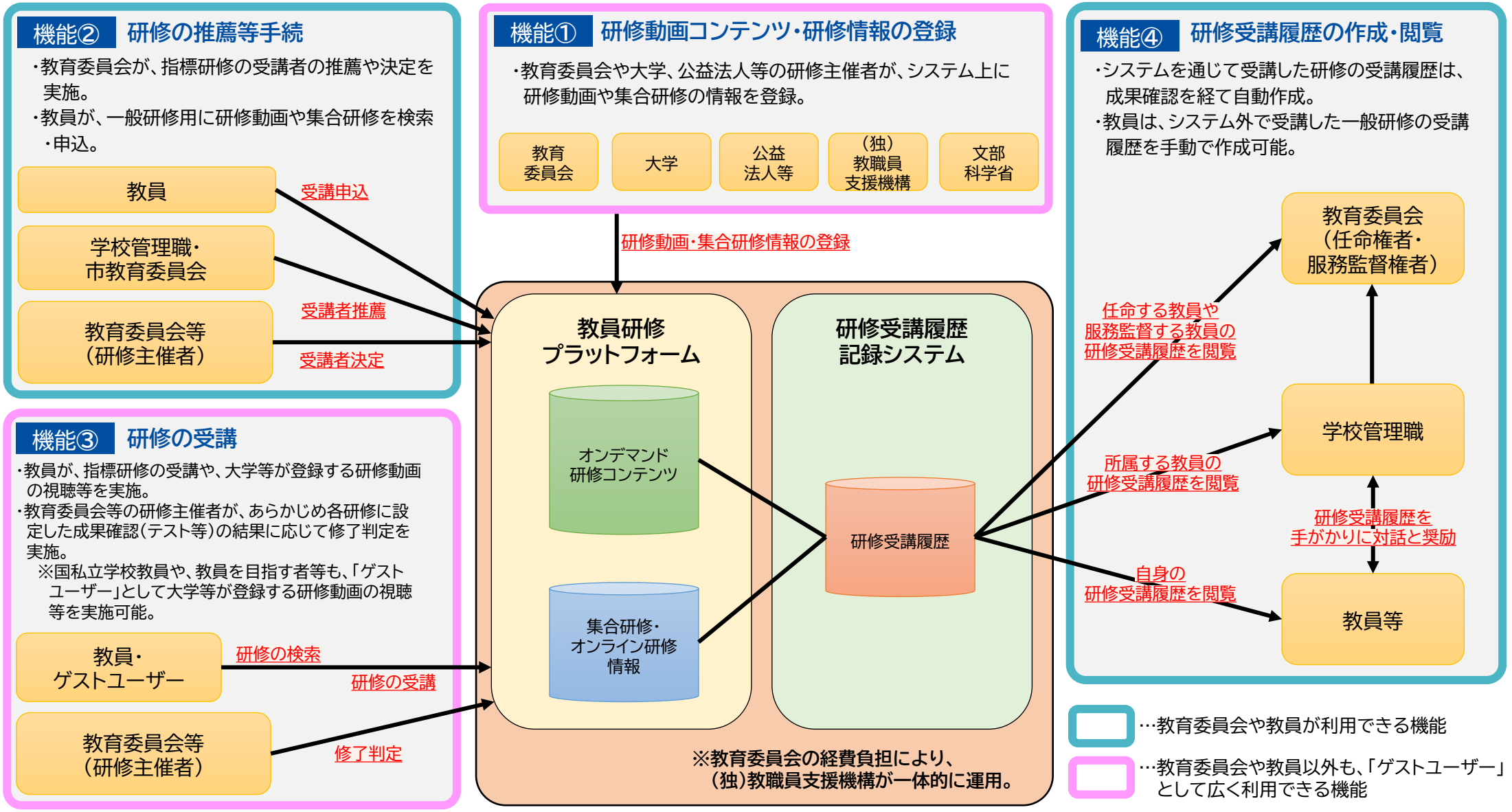
4．外部人材等に対応する研修コンテンツ
体育授業でのアスリート人材や音楽・美術等の授業でのアーティスト人材など

Plantへのログインなど、詳細はこちらからアクセス願います。 → https://www.nits.go.jp/service/plant/

全国教員研修プラットフォームについて

ワンストップ化された多様な研修の申し込みから受講、修了判定、教員育成指標と連携された研修受講履歴の自動作成など、各種機能を備えたシステムを構築し活用を推進することにより、「新たな教師の学び」の効率的・効果的な実施に資する。

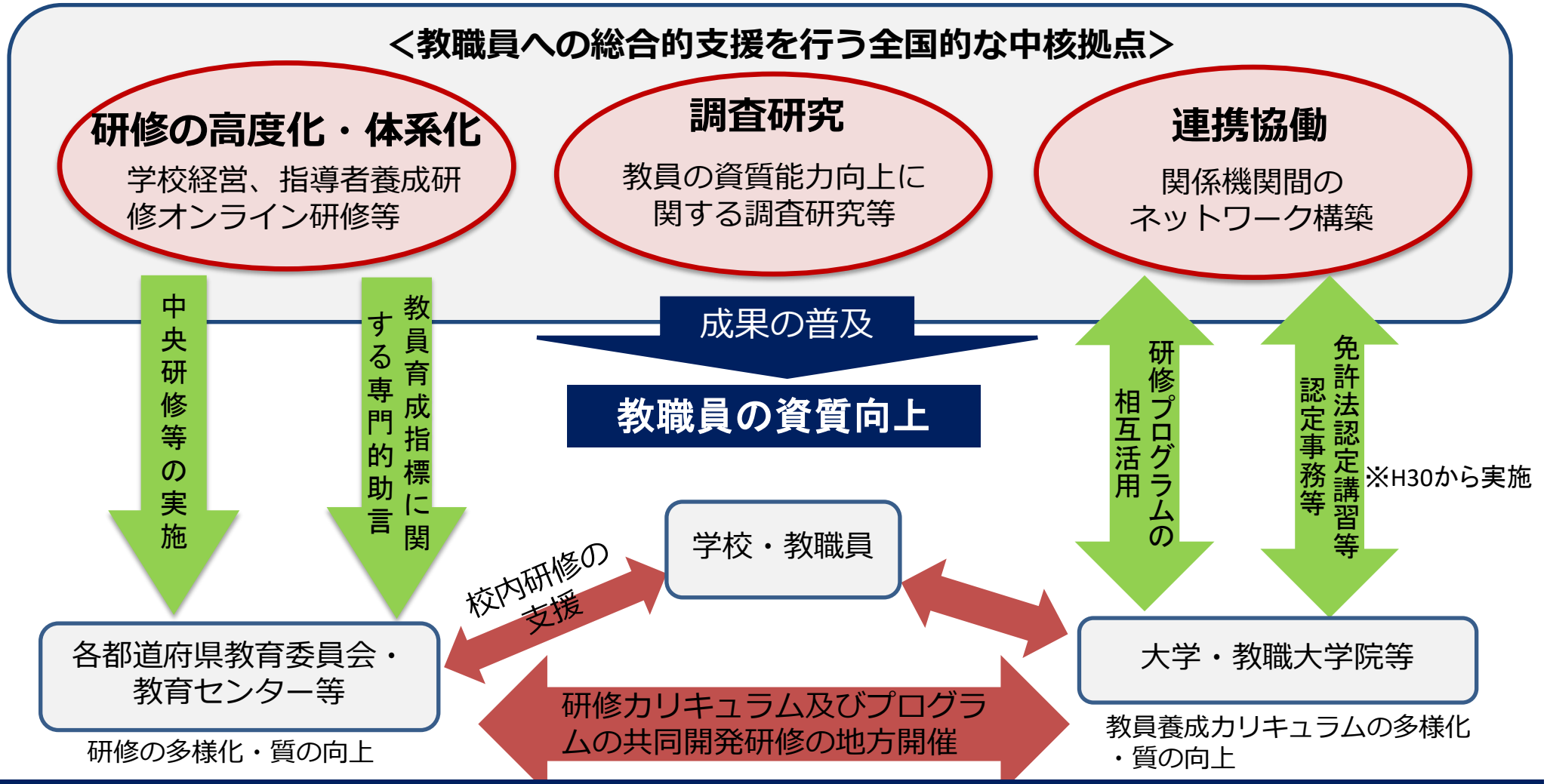
※図中の「←」は、システムによる各手続きの流れの一例



（独）教職員支援機構の位置付け・役割について

NITS 独立行政法人教職員支援機構

独立行政法人教職員支援機構（前 （独）教員研修センター）は、平成２９年４月１日より名称を変更し、教職員の養成・採用・研修の一体的な改革を推進するため、引き続き学校関係職員への研修の充実を図るとともに、実践的な調査研究の実施やその成果の普及、行政・教職大学院等の関係機関とのネットワークの構築・連携協働等、教職員に対する総合的な支援を行う全国的な中核拠点として機能強化を図ります。



養成・採用・研修の一体的な改革の推進

子供の新たな学びの実現に資する学校管理職マネジメント力強化推進事業

令和7年度予算額　46百万円（新規）

文部科学省

背景・課題

○　教科等横断的、探究的な学習の推進など新たな時代に社会で活躍するために必要な力を育成する**子供の新たな学びの実現**のため、学校内外の人的・物的資源を活用し、実社会の課題と学校教育での学びを結び付けることができるような学習を支える環境の整備や、教育課題の多様化・複雑化に対する組織的課題への対応力向上のため、教師同士が学び合う環境の構築に向けて、校長等の管理職のマネジメント能力等が重要。

○　管理職には、様々な学校内外に関する情報を収集・整理・分析及び共有し（アセスメント）、学校内外の関係者の相互作用により学校教育力を最大化していく（ファシリテーション）、総合的なマネジメント能力の発揮が必要。

○　国は、教育委員会が実施する管理職研修において、学校における働き方改革を含む、学校の組織としての教育力や課題対応力を最大化するために必要な高度なマネジメント能力等が一層高まるよう支援を講じていくことが必要。

事業内容

事業①：探究型研修の実施・開発を通じた新たな学びの実現　**７都道府県・指定都市**

対象　○各学校の校長と中堅教員（ペア）、教育委員会の研修担当指導主事等

内容　○**参集研修**では、指導助言大学の参加も得て、組織や教師個人の**現状把握**や**課題設定**に関する協議・演習を実施。**校内実践**では、チーム学校として、**現状把握**や**課題設定**、**行動計画策定**、学校運営協議会などを含む**体制づくり**等を行う。

目標　○**参集研修と校内実践を繰り返す**中で、アセスメント能力、ファシリテーション能力など、学校管理職の総合的な**マネジメント力の強化を図るための探究型の研修プログラム**を開発する。

○研修で得られた「気付き」を教職員や地域の方と**対話**し校内実践を行うことにより、多様な他者と協働した探究的な学びや、教科等横断的な学びを実現する。

事業②：新たな学びの実現のための学校管理職マネジメントフォーラム（仮称）の開催

対象　○全国の校長等の学校管理職

内容　○事業①の成果報告等を内容とするフォーラムを開催する。

目標　○**マネジメント力強化のための探究型の研修プログラム**を普及させる。

アウトプット（活動目標）

○探究型研修の実践とプログラム開発。

○全国フォーラムの実施。

アウトカム（成果目標）

○学校管理職の総合的なマネジメント力の強化。

○研修観の転換（新たな教師の学びの実現）。

○令和の日本型学校教育（新たな子供の学び）の実現。

○費用内訳

・協力自治体経費	＜事業①＞	３６百万円
・運営業者委託経費	＜事業②＞	２百万円
・協議会等事務経費	＜本省執行＞	８百万円

○事業期間

令和７～９年度（３か年）

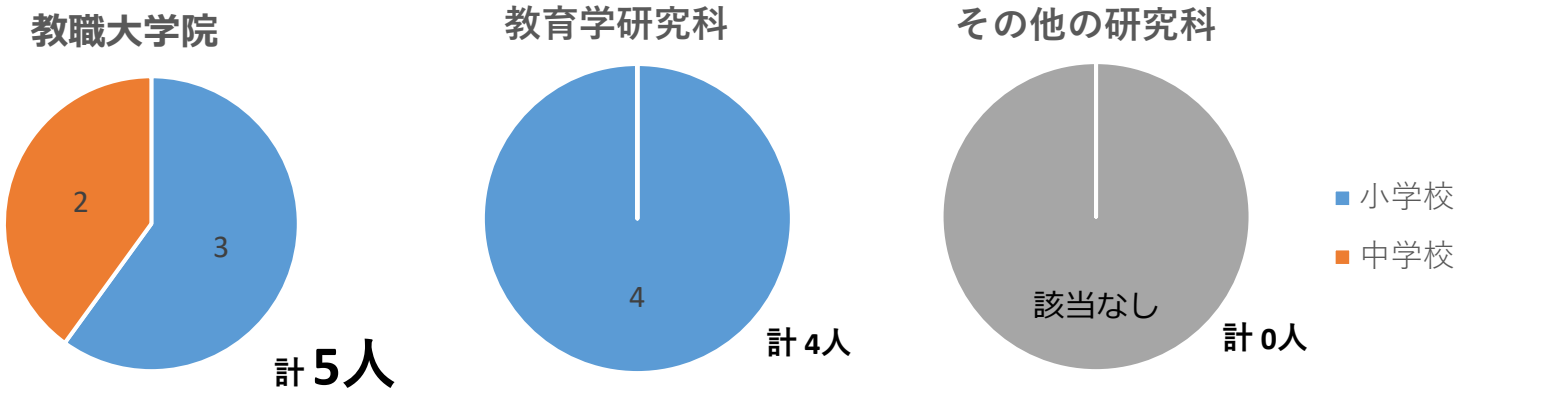
（担当：総合教育政策局 教育人材政策課）

大学院等派遣研修　令和5年度実施状況調査結果

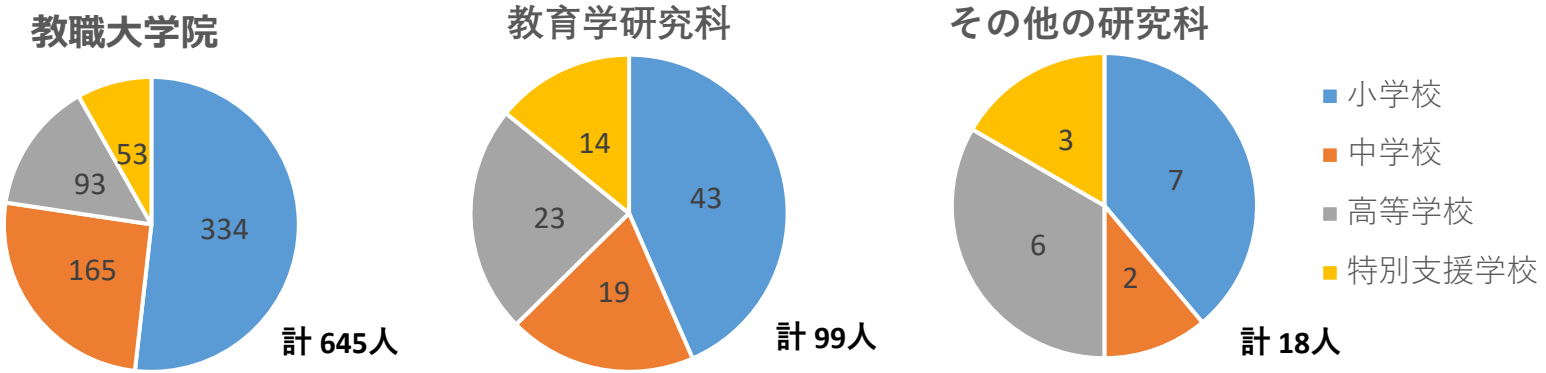
大学院等派遣研修：各都道府県・指定都市教育委員会等が実施する、職務として行う大学院、大学専攻科、大学及び大学附属の研究機関等（以下、「大学院等」という。）への派遣研修。給与が支給される。

1．大学院等派遣研修への派遣者数

（1）管理職等



（2）主幹教諭等



（3）養護教諭

教職大学院
5人

教育学研究科
4人

その他の研究科
1人

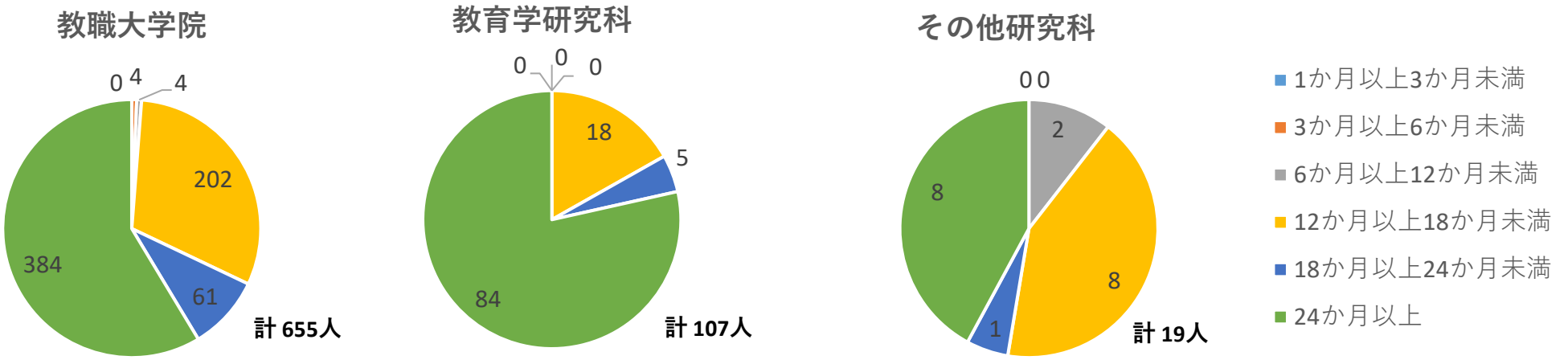
（4）栄養教諭

該当なし

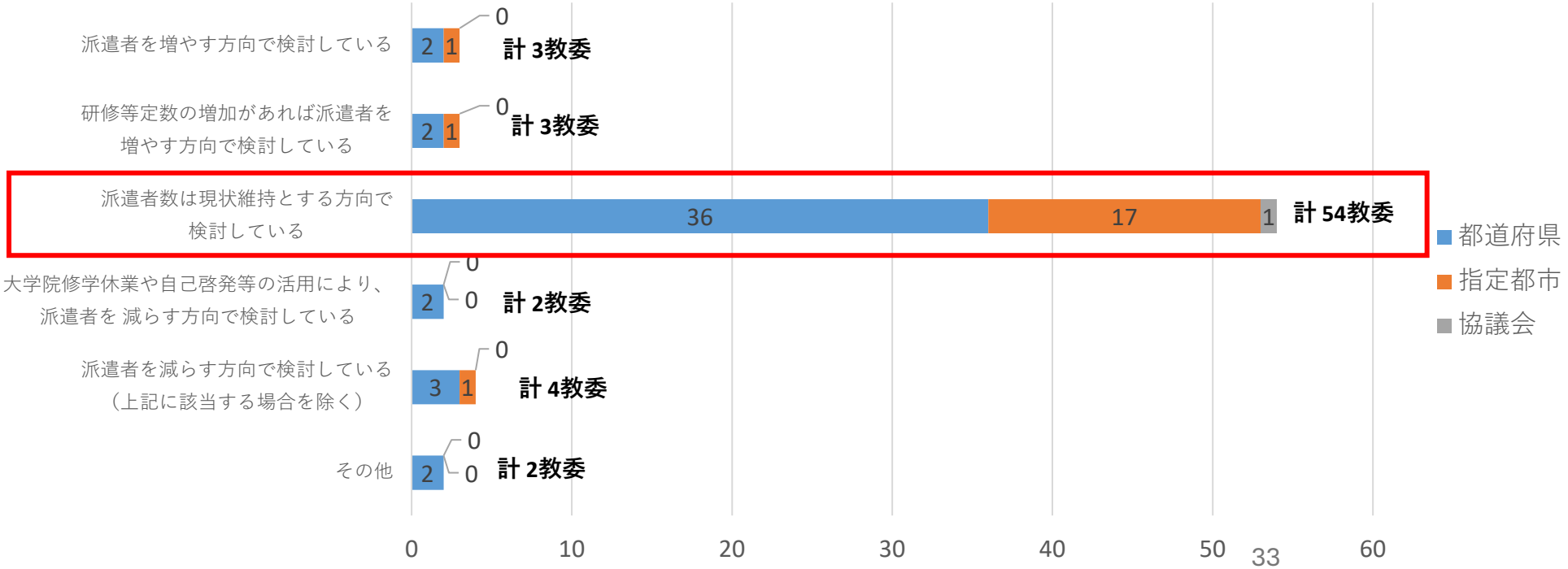
※義務教育学校[前期課程]は小学校に、義務教育学校[後期課程]及び中等教育学校[前期課程]は中学校に、中等教育学校[後期課程]は高等学校に計上されている。
※本研修における「管理職等」とは、校長、副校長及び教頭を指す（主幹教諭は除く）。
※「主幹教諭等」とは、教育公務員特例法第26条に規定する「主幹教諭等」のうち、主幹教諭、指導教諭、教諭、助教諭及び講師を指す。
　別に記載する養護教諭及び栄養教諭については除き、各教育委員会等（任命権者）の定めるその他の教諭等についてはこれに含める。
※養護教諭には、養護助教諭を含める。

大学院等派遣研修　令和5年度実施状況調査結果

2．派遣期間



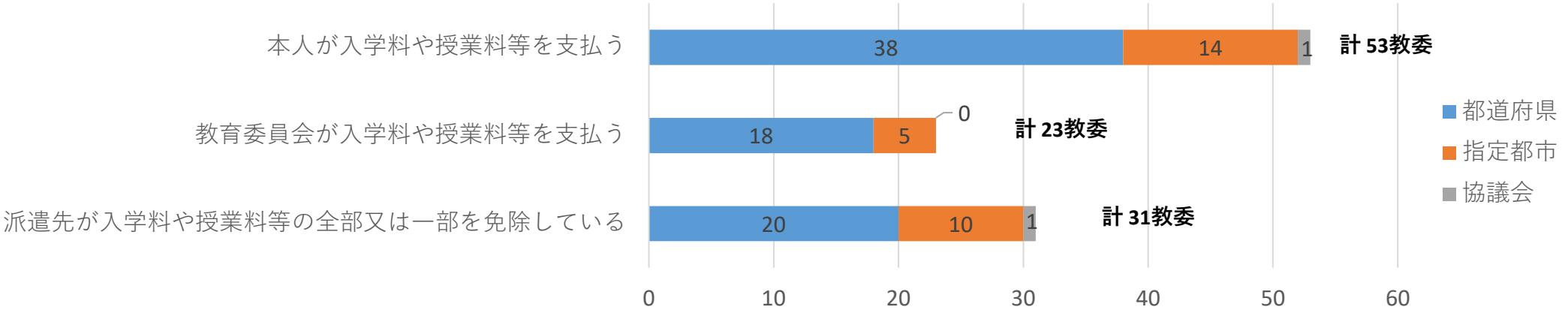
3．今後の動向



33

大学院等派遣研修　令和5年度実施状況調査結果

４．大学院等の入学料や授業料等の取り扱い



※本項目については複数回答可

＜その他、具体の支援等＞
【平均金額】
・新規派遣者は入学金282,000円＋年間授業料535,800円＝817,800円。派遣２年目は年間授業料535,800円（岩手県）
・教職大学院　１年次：408,900円、２年次：267,900円（山形県）

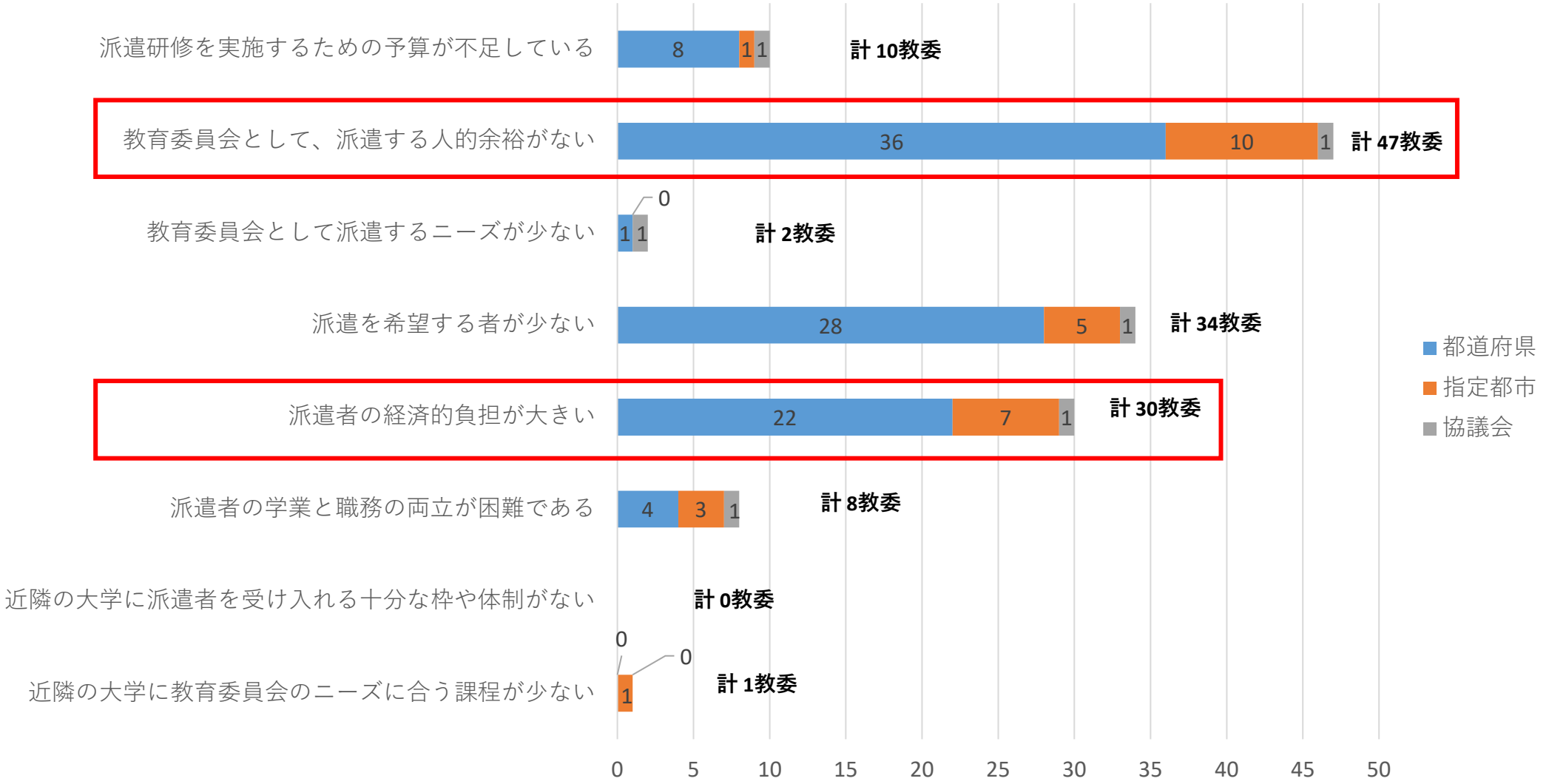
【支援人数】
・１年目（入学料、授業料）10名、２年目（授業料）10名（富山県）

【支援内容】
・対象者全員に21年目研修を免除（石川県）
・対象者に管理職選考試験の筆記試験を一部免除（京都府）
・対象者に中堅教諭等資質向上研修を一部免除（和歌山県）
・教職大学院で学校経営について学ぶ者に、教頭・主幹教諭採用候補者選考試験の筆記試験を免除（広島県）

【負担割合】
・①本人50%　教育委員会50%　②本人50%　大学50%（福井県）
・本人　3分の2、教育委員会　3分の1（仙台市）

大学院等派遣研修　令和5年度実施状況調査結果

５．派遣研修を実施する上での課題・問題点



※本項目については複数回答可

大学院修学休業制度の概要

◆教員が国内外の大学院に在学し、専修免許状を取得する機会を拡充するために創設された制度

（教育公務員特例法等の一部を改正する法律（平成12年４月28日法律第52号））

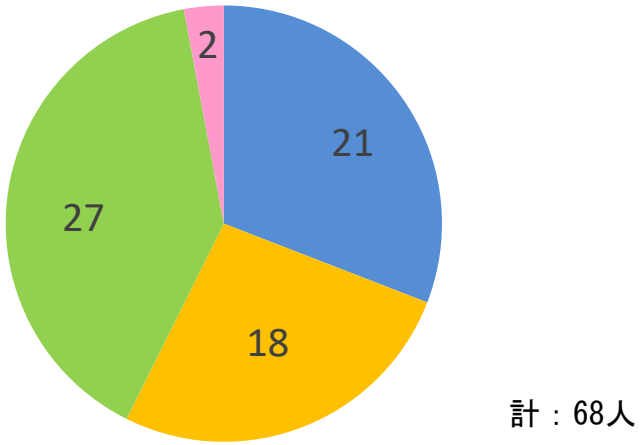
・平成13年度より開始（同法第26条）。
・教員の身分を保有したまま大学院にフルタイムで在学でき、在学する大学院を選ぶことも可能。

◆制度の概要

・公立の小学校等の教員（主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭又は講師）で、一種免許状又は特別免許状を有する者は、任命権者の許可を受けて、専修免許状を取得するため１年を単位とする３年を超えない期間、国内外の大学院を在学し、その課程を履修するための休業が可能。
・休業中の教員は、身分を有するが職務には従事しない。
・休業中の給与は支給されない。

◆制度の活用状況　※令和６年４月１日時点

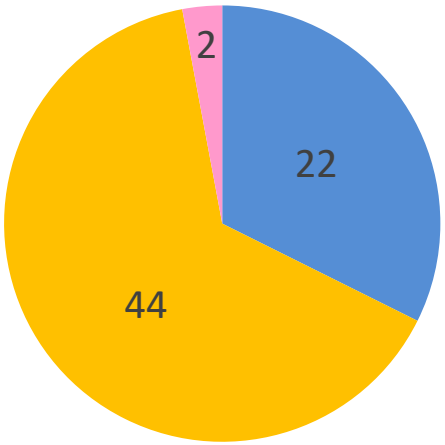
所属学校種別人数



計：68人

■小学校　■中学校　■高等学校　■特別支援学校

修学期間別人数



計：68人

■１年以上２年未満　■２年以上３年未満　■３年以上