



教員養成部会における 審議状況について

令和7年 7月25日

総合教育政策局教育人材政策課

多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成を加速するための方策について (令和6年12月25日 中央教育審議会 諮問)【概要】

令和3年1月答申

- 「令和の日本型学校教育」：「全ての子どもたちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現」。その一体的な充実を通じて「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善へつなげていく必要性、それを担う教師及び教職員集団の在り方について提示。

令和4年12月答申

- 教師に共通的に求められる資質能力の再整理とともに、「新たな教師の学びの姿」の実現、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成等の改革の方向性を提示。

→ 教師一人一人の資質能力・専門性の向上と、多様な専門性や背景を持つ人材を教師として取り入れるための改革が現在進行中。

令和6年8月答申

- 学校における働き方改革の更なる加速化、学校の指導・運営体制の充実、教師の処遇改善を一体的・総合的に推進する方策を提示。

→ 学びの専門職である教師の「働きやすさ」と「働きがい」の両立に向けた環境整備に取り組んでいく。

教師を取り巻く環境整備に深く関わる事項として、「教員免許や教員養成の在り方等」について、専門的な検討を行うことに期待。

少子化による生産年齢人口の減少、AI技術等の先端技術が高度に発達する時代

- 子供一人一人の能力の最大化、子供たちの主体的な学びの支援・伴走への教師の役割の転換 → 教師に質の高い人材を十分に育成・確保することが必要。
- 現在のいわゆる「教師不足」の背景にある教師の年齢構成に起因する大量退職とそれに伴う大量採用の時期が過ぎれば、自ずと解決する課題ではない。

「令和4年答申」で示された改革の方向性にのっとり、課題解決のための戦略的意図を持って、改めて制度の根本に立ち返った検討を実施。
→ 教師人材の質の向上と入職経路の拡幅を強力に推進し、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成を加速することが必要。

主な検討事項

① 社会の変化や学習指導要領の改訂等も見据えた教職課程の在り方

- 社会の変化や学習指導要領の改訂等も見据えた教職課程の在り方（学修内容や学修方法など）
※ 教員養成フラッグシップ大学の取組も勘案
- より多くの学生が教員免許取得を目指したり、教職生涯を通じて能力向上への意欲を喚起したりするような教員免許制度の在り方
- 教員養成系大学・学部等が、教育委員会との連携を深め、地域に求められる教師人材の確保につなげるために必要な取組
- 教師人材を安定的に輩出するため、必要な教職課程が大学において継続的に開設・実施できるようにするための方策 等

② 教師の質を維持・向上させるための採用・研修の在り方

- 優れた教師人材の確保に必要な採用に係る方策
※ 教員採用選考に係る第一次選考の共同実施に向けた検討等の動きも勘案
- 教職生涯全体を通じ「学び続ける教師」の実現に向け、
 - ・ 研修や学ぶ時間の確保等によって自己の資質能力等を高められるような環境整備
 - ・ 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の進捗状況の検証
 - ・ 学校管理職のマネジメント能力の強化
 - ・ 現職教師等の能力の高度化のために中心的な場となる教職大学院での指導の質の確保のための方策 等

③ 多様な専門性や背景を有する社会人等が教職へ参入しやすくなるような制度の在り方

- 教員資格認定試験の在り方（試験の実施方法など）
- 大学の学部段階では教職課程を履修しなかった社会人等が、大学院での教職に関する学修によって教員免許の取得が可能な仕組みの構築
- 特別免許状等の更なる活用促進に向けた方策
- 民間企業等に勤務する者が当該企業等に在籍しながら教師として勤務する際の任用形態の在り方
- 養成・採用・研修の取組の改善を有機的につなげる観点から必要な支援方策 等

※ 別途諮問している「初等中等教育における教育課程の基準等の在り方」についての議論とも連動させながら審議。

1. 社会の変化や学習指導要領の改訂等も見据えた教職課程の在り方

- 昨年12月の総会での諮問以降、教員養成部会では計7回の審議を実施。現時点での審議状況は以下のとおり。

議論が必要と考えられる事項と基本的な考え方(抜粋)

(1) 教職課程の在り方

- 教職生涯を通じて、学習者本位で自律した学びをデザインし、主体的・対話的で深い学びを創り出す能力等を形成していくことが重要。養成段階においては、教師となる際に必要な最低限の基礎的・基盤的な能力を担保すると考えるべきではないか。
- 子供たちの学び(授業観、学習観)の転換、教師自身の学び(研修観)の転換がなされてきていることを踏まえれば、必然的に「養成観の転換」が求められるのではないか。
- 教職科目には、概念と実践の融合が求められることから、オンデマンド教材を活用する際は、対面の授業において、オンデマンド教材などにより学修した内容を活用して対話し実践に結び付ける「学びのトータルデザイン」が必要ではないか。
- 教職に関する基本的な法令や指導方法等の知識について、デジタルを活用して習得・確認できるシステムを構築できれば、教師を目指す学生の学び方を柔軟にし、教職課程の在り方を含めた大学における教師養成の仕組みを、質を落とさず再構築することにつながるのではないか。また、学生の学びの成果をこれまで以上に実質的に保証する意味でも効果的ではないか。

(2) 教員免許制度の在り方

- 教職課程として共通的に修得すべき内容や、最新の教育課題に対応する科目や各大学の特色ある科目を生かした柔軟な教師養成の在り方、そのプログラムの質保証の在り方、さらに、デジタルも活用した柔軟な学生の学びや成果確認など総合的に教員免許取得に至る学びを考えていくべきではないか。
- 現状、教員免許を取得するためには単位数が多く、取らなければならない授業という形になってしまっており、自ら選択・判断し、意思決定するようなカリキュラムとなっていないのではないか。一人でも多くの優秀な人が教職を目指し、くれるよう、単位数の見直しも含めて検討することが必要ではないか。
- 高度専門職業人としての教師の育成については、学部段階での基本的・共通的な資質能力を踏まえて、大学院段階では自らの実践や実際の教育課題の理解・解決に向けた探究的・研究的な活動ができる資質能力を有し、かつ教師としての得意分野を有する教師を育成することとして、それに対応する免許として専修免許状を位置づけるべきではないか。
- 教職生涯を見据えて、自ら課題を設定し、その課題解決に向けて研究・開発できる探究力・研究力を身につけるため、教育臨床研究を充実すべきではないか。
- 現在の教員免許制度の中で、短大・学部段階の教師養成について担保している質を落とさないことを前提として、教員免許取得に至る学びを再構築の上、改めて標準的な教員免許状として位置づけ、その上で、より高い専門性は教職大学院で確保するというような仕組みが必要ではないか。

(3) 教師人材の安定的な確保に向けた教員養成の在り方

- 地域教員希望枠を活用した教員養成大学・学部の機能強化事業の取組を地域全体の取組に拡大していくべきではないか。
- 教職課程の質を落とさずに教職課程を維持するため、地方の国立の教員養成系大学・学部が、近隣の他の大学等へ、免許科目の提供ができるような制度設計、単位互換や連携教職課程といった仕組みを利用した国公立大学間における連携が必要ではないか。

2. 教師の質を維持・向上させるための採用・研修の在り方

議論が必要と考えられる事項と基本的な考え方(抜粋)

(1) 採用の在り方

- 今後、全体として見れば、中長期的に採用者数が減少していく方向に入ると見込まれるものの、志願者数を一定に保ったり、これまで以上に増やしていくことが容易な状況ではなく、採用倍率が自然に回復するわけではないと考えられる。引き続き、教職志願者を獲得するための取組を継続することが重要であると考えられる。
- 就職氷河期の世代の採用等を鑑みて、教師の中途採用の拡大や、民間企業に在籍しながら学校に勤務するというような形態も視野に入れていく必要があるのではないか。
- 教師の採用広報を教育委員会だけに委ねることには限界があり、国と地方が一体となった広報戦略が必要。あわせて、教職は将来を創造する人材を育成する中核的な職業であり、国主導で教職の社会的意義を再発信することも必要ではないか。
- 日程の早期化について、特に教育学部以外の学部出身者が多く受験し、他業種との争奪戦の影響が強いと思われる中学校や高校の新卒受験者が、横ばいもしくは低下傾向にあるということから、引き続き重要。
- 教員採用選考の第一次試験の共同実施により、各都道府県において単独で実施している現状と比べ、①複数の自治体が問題作成に参画することによる試験内容の質の向上、②第一次選考の問題作成に係る負担軽減による第二次選考における人物・実践力重視の丁寧な選考の実施、③教員採用選考に係る教師や教育委員会事務局職員の作業の合理化や経費の削減による児童生徒への対応や学校運営などの業務への注力などの点においてメリットがあると考えられる。

(2) 現職教師の能力向上

- 教職生涯を通じた能力形成のためには、教師が生き生きと働くことのできる環境づくりが重要であり、制度改正に加えて、教職の価値とやりがいについて情報発信が求められる。
- 養成段階を超えて、現職教師や教職志望の社会人等が学びたいときに学びたいことが学べる環境づくりが必要であり、そのため、経済的負担の軽減、研修等定数の拡充、有給研究休暇制度等を検討する必要がある。
- 対話に基づく受講奨励が、「受講奨励」にウエートがかかっており対話が必ずしも十分でないということがあるのではないか。学びに向かっていくためには、同僚とのやり取りを含め、動機づけになるような豊かな気づきを醸成するような人間関係が重要である。
- 学習観・指導観の転換及び学校課題の多様化・複雑化も踏まえて、教職大学院で育成すべき実践力について再検討すべきではないか。これからの学校において指導的な役割を担う教師の実践力とは、自らの実践や教育課題に対する理解と改善・解決を志向し、探究的・研究的に取り組むことのできる資質能力として整理できるのではないか。

3. 多様な専門性や背景を有する社会人等が 教職へ参入しやすくなるような制度の在り方

議論が必要と考えられる事項(抜粋)

(1) 教員資格認定試験の在り方

- できる限り多くの多様な専門性や背景を有する社会人等に教師への入職を目指してもらえよう試験の在り方はどのようなものか。
- 大学における教員養成の原則との関係で、教員資格認定試験を拡大展開していくことについて、どのように考えるべきか。
- 教員資格認定試験の方式について、一定の学習プログラムの受講や成果確認の結果を取り入れていくことについて、どのように考えるか。
- 教員資格認定試験を通じて教員免許を取得した者も含め、教師として採用前の者に学校現場を体験したり、実践力を高めたりする機会を設けることについてどう考えるか。

(2) 大学院での教職等に関する学修によって 教員免許取得可能な仕組みの在り方

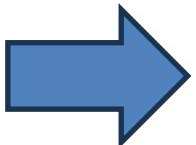
- 大学において教職課程を履修しなかった社会人等の学び直しやキャリアアップの観点から、修士の学位と教員免許状が取得できる新たな課程を創設することについてどのように考えるか。
- 大学において教職課程を履修していない社会人等が、2年間又は1年間で集中的に教員免許状と修士の学位を取得するためには、どのような教職課程の在り方が望ましいか。

(3) 特別免許状等の更なる活用促進

- 特別免許状等の制度について、制度趣旨が十分に浸透していない、都道府県によっては消極的な運用である、などの現状を踏まえ、認知度の向上、採用の在り方など、さらなる活用促進に向けてどのような方策が考えられるか。
- 特別免許状取得者等について、入職の障壁となる教育現場への疑問・不安の解消や、教職課程を経ていないことによる教師としての質への懸念に対応するために、研修等の質保証・向上の仕組みについてどのようなものが考えられるか。

(4) 企業等に在籍しながら教師として勤務する際の 任用形態の在り方

- 民間企業等での勤務を経験した後に教師になる者が未だ少数である中、企業に在籍しながら教師としても勤務する者を増やしていくことが考えられるが、その際、任用形態を含めどのような課題があるか。
- 自社の人材が学校で活躍することで、企業側にはどのようなメリットがあると考えられるか。

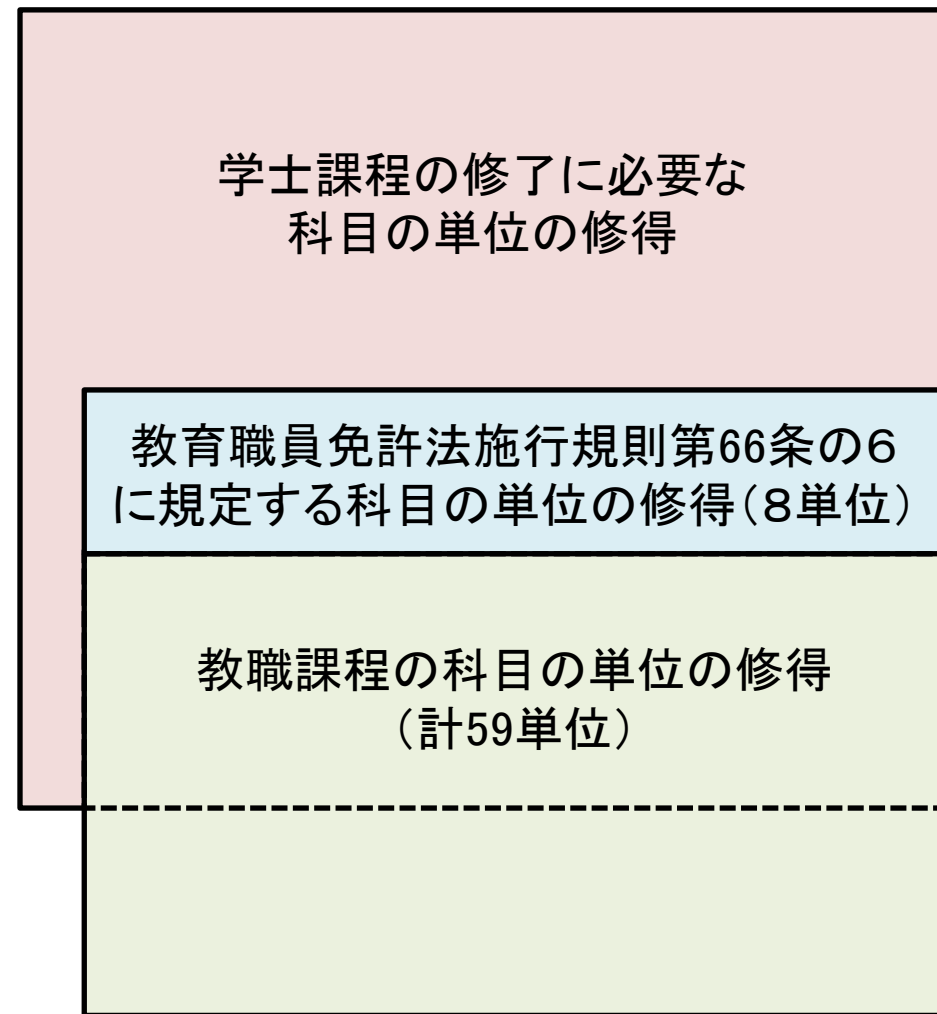


3. 「多様な専門性や背景を有する社会人等が教職へ参入しやすくなるような制度の在り方」
については引き続き8月7日に議論予定

参考資料

教員免許の取得に至る学びについて(※中学校1種免許状の場合)

教員免許の取得に至る学びの全体構造



○ 教員免許の取得に当たっては、学士の学位が必要（4年制大学の卒業要件は計124単位）

○教育職員免許法施行規則第66条の6に定める科目は、

- ・ 日本国憲法
- ・ 体育
- ・ 外国語コミュニケーション
- ・ 数理、データ活用及び人工知能に関する科目
又は 情報機器の操作

の4科目各2単位の計8単位の修得が必要

○教職課程の科目の単位は、

- ・ 教科及び教科の指導法に関する科目
- ・ 教育の基礎的理解に関する科目
- ・ 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
- ・ 教育実践に関する科目
- ・ 大学が独自に設定する科目

の計59単位の修得が必要

○小学校又は中学校の免許状を取得する場合は、7日間の介護等体験の実施が必要

普通免許状の取得に当たって修得を要する単位(小学校・中学校教諭)

■ 小学校教諭

(単位)

教科部分	各科目に含めることが必要な事項	専修	一種	二種
教科及び教科の指導法に関する科目	- 教科に関する専門的事項※1 - 各教科の指導法（情報通信技術の活用を含む。）※2	30	30	16
教職部分				
教育の基礎的理解に関する科目	- 教育の理念並びに教育に関する歴史及び思想 - 教職の意義及び教員の役割・職務内容（チーム学校への対応を含む。） - 教育に関する社会的、制度的又は経営的事項（学校と地域との連携及び学校安全への対応を含む。） - 幼児、児童及び生徒の心身の発達及び学習の過程 - 特別の支援を必要とする幼児、児童及び生徒に対する理解※3 - 教育課程の意義及び編成の方法（カリキュラム・マネジメントを含む。）	10	10	6
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	- 道徳の理論及び指導法※4 - 総合的な学習の時間の指導法 - 特別活動の指導法 - 教育の方法及び技術 - 情報通信技術を活用した教育の理論及び方法※5 - 生徒指導の理論及び方法 - 教育相談（カウンセリングに関する基礎的な知識を含む。）の理論及び方法 - 進路指導（キャリア教育に関する基礎的な事項を含む。）の理論及び方法	10	10	6
教育実践に関する科目	- 教育実習 - 教職実践演習	5 2	5 2	5 2
大学が独自に設定する科目		26	2	2
		83	59	37

※1 国語、社会、算数、理科、生活、音楽、図画工作、家庭、体育及び外国語の教科に関する専門的事項を含む科目のうち1以上の科目を修得

※2 専修免許状又は一種免許状の場合は、国語等の教科の指導法に関する科目についてそれぞれ1単位以上、二種免許状の場合には6以上教科の指導法に関する科目について、それぞれ1単位以上を修得

※3 1単位以上を修得

※4 専修免許状又は一種免許状の場合は2単位以上、二種免許状の場合には1単位以上を修得

※5 1単位以上を修得

■ 中学校教諭

(単位)

教科部分	各科目に含めることが必要な事項	専修	一種	二種
教科及び教科の指導法に関する科目	- 教科に関する専門的事項※1 - 各教科の指導法（情報通信技術の活用を含む。）※2	28	28	12
教育の基礎的理解に関する科目	- 教育の理念並びに教育に関する歴史及び思想 - 教職の意義及び教員の役割・職務内容（チーム学校への対応を含む。） - 教育に関する社会的、制度的又は経営的事項（学校と地域との連携及び学校安全への対応を含む。） - 幼児、児童及び生徒の心身の発達及び学習の過程 - 特別の支援を必要とする幼児、児童及び生徒に対する理解※3 - 教育課程の意義及び編成の方法（カリキュラム・マネジメントを含む。）	10	10	6
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	- 道徳の理論及び指導法※4 - 総合的な学習の時間の指導法 - 特別活動の指導法 - 教育の方法及び技術 - 情報通信技術を活用した教育の理論及び方法※5 - 生徒指導の理論及び方法 - 教育相談（カウンセリングに関する基礎的な知識を含む。）の理論及び方法 - 進路指導及びキャリア教育の理論及び方法	10	10	6
教育実践に関する科目	- 教育実習 - 教職実践演習	5 2	5 2	5 2
大学が独自に設定する科目		28	4	4
		83	59	35

※1 例えば、数学の場合、代数学、幾何学、解析学、「確率論、統計学」、コンピュータについて、それぞれ1以上の科目を修得

※2 専修免許状又は一種免許状の場合は8単位以上、二種免許状の場合には2単位以上を修得

※3 1単位以上を修得

※4 専修免許状又は一種免許状の場合は2単位以上、二種免許状の場合には1単位以上を修得

※5 1単位以上を修得

上記に加えて

・「日本国憲法」、「体育」、「外国語コミュニケーション」、「数理、データ活用及び人工知能に関する科目」又は「情報機器の操作」（各2単位、計8単位）
・介護等体験（7日間）

教職大学院(専門職学位課程)制度の概要

1. 教職大学院の目的及び機能

平成19年度に、高度専門職業人養成としての教員養成に特化した専門職大学院として制度化。(平成20年度から開設)

- ① 学部段階での資質能力を修得した者の中から、さらにより実践的な指導力・展開力を備え、新しい学校づくりの有力な一員となり得る新人教員の養成。
- ② 現職教員を対象に、地域や学校における指導的役割を果たし得る教員等として不可欠な確かな指導倫理と優れた実践力・応用力を備えたスクールリーダーの養成。

2. 教職大学院の特性（既存の修士課程との違い）

	教職大学院	教員養成系修士課程
修了要件	45単位以上（うち10単位以上は学校等での実習）	30単位以上 修士論文の作成（研究指導）
教員	4割以上は教職経験者等の実務家教員	大半が研究者
授業方法	①事例研究、現地調査、双方向・多方向に行われる討論・質疑応答 ②学校実習及び共通科目を必修とした体系的な教育課程	研究指導が中心
学位	教職修士（専門職）	修士（教育学）

3. 現状

① 設置大学数【令和6年度】：54大学（国立大学47校、私立大学7校）

② 教員就職率（※）【令和6年3月修了者】：87.8%

（参考）国立教員養成大学・学部の学部新卒者の教員就職率：69.0%（令和6年3月卒業者）

（※）現職教員学生を除く教職大学院修了者のうち教員に就職した者（臨時的任用を含む）の割合を指す。

③ 入学定員充足率【令和6年度】：85.6%（前年度より0.7%増）

④ 志願者数【令和6年度】：2,648人（前年度より50人減）

⑤ 入学者数【令和6年度】：2,178人（前年度より17人増）

（現職教員：870人（40%）学部新卒学生等：1,308人（60%））

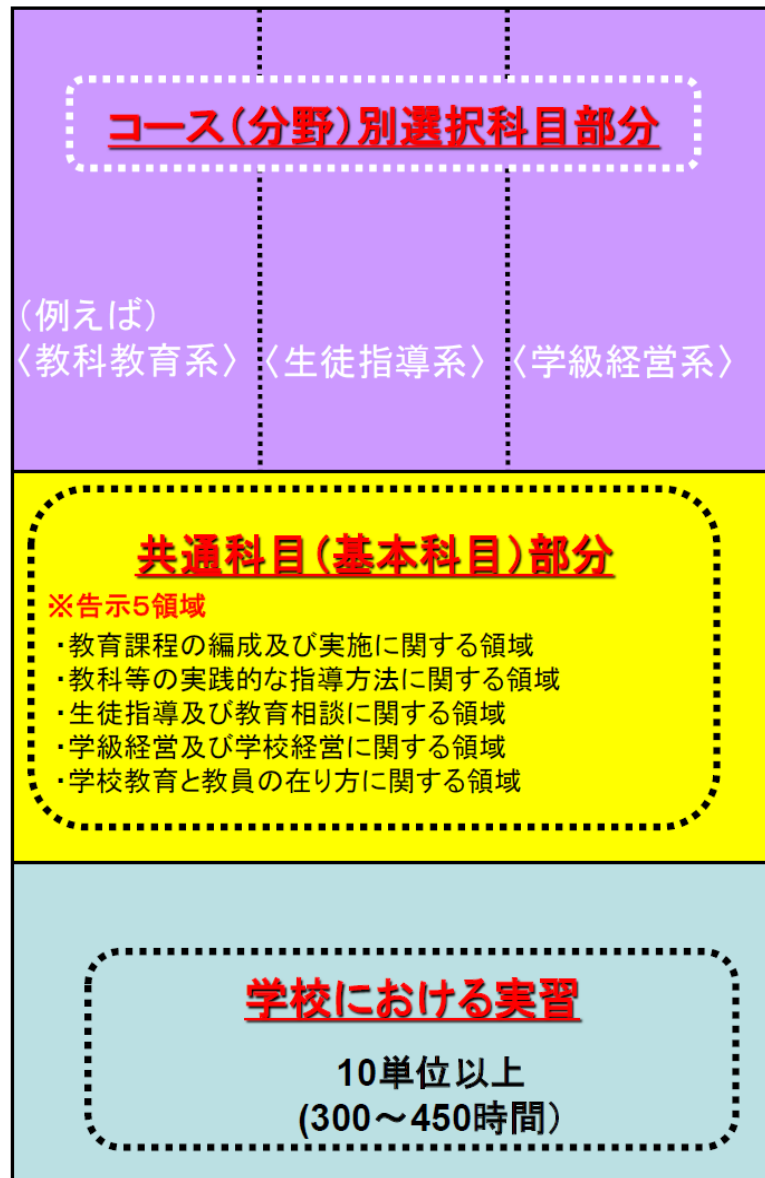
4. 最近の振興策

出典：文部科学省総合教育政策局教育人材政策課調べ

①令和5年6月に、専門職大学院設置基準を改正し、学部と連携した5年一貫コース等の設置を可能にするとともに、②令和6年5月に、教職大学院を修了し教師となった者を中心に大学院在籍時に貸与を受けた奨学金の返還を免除する制度を創設。これらにより、①時間的制約の緩和の支援、②経済的な支援、を可能とし、「教職の高度化」（質の向上）と「教師志願者の拡大」（質的確保）を実現。

教職大学院の教育課程について

教職大学院の全体構造



○ 教職大学院の課程の修了要件は、45単位以上（実習10単位以上を含む）。

○ 共通科目の部分の単位数については、おおむね20単位。

* 教科領域を教職大学院に導入する場合には、5領域全てを学ぶことを条件に、16～18単位とする弾力的な運用も可能。管理職を目指す現職教員を主な対象とする学校経営に特化したコースについては、必要に応じて総単位数を12単位程度に減少させることも可能。

○ 実習については、現職教員について全部又は一部免除することができる。現行の教職大学院では、6大学で全部免除、27大学で一部免除を認めている。 ※出典：令和5年度教職大学院実態調査

* 各教職大学院によって、例えば、修了要件は45～49単位、学校における実習は10～12単位、共通科目は18～24単位とするなど、それぞれ工夫している。

○ 教職大学院は、教育上有益と認めるときは、入学前の既修得単位の認定が可能。

* 他の大学院において修得した単位については、実習単位に係る免除分や単位互換分も含め、修了要件の2分の1を超えない範囲まで。

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

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。

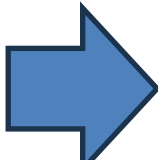
※令和6年度採用選考において、
秋～冬に追加的に採用選考を実施 : 20県市
大学3年生向けの採用選考を実施 : 15県市

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

公立学校教員採用選考試験の実施状況一総計・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)

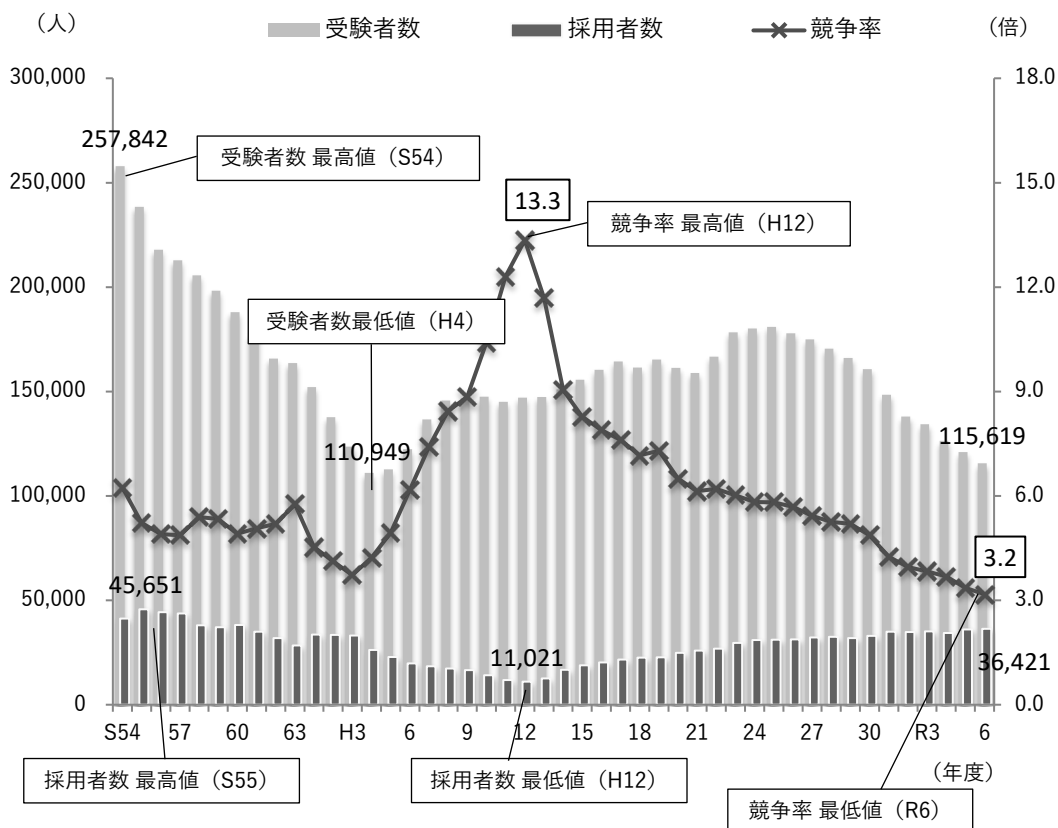
• 受験者数は115,619人で、前年度に比較して5,344人減少。

✓ 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

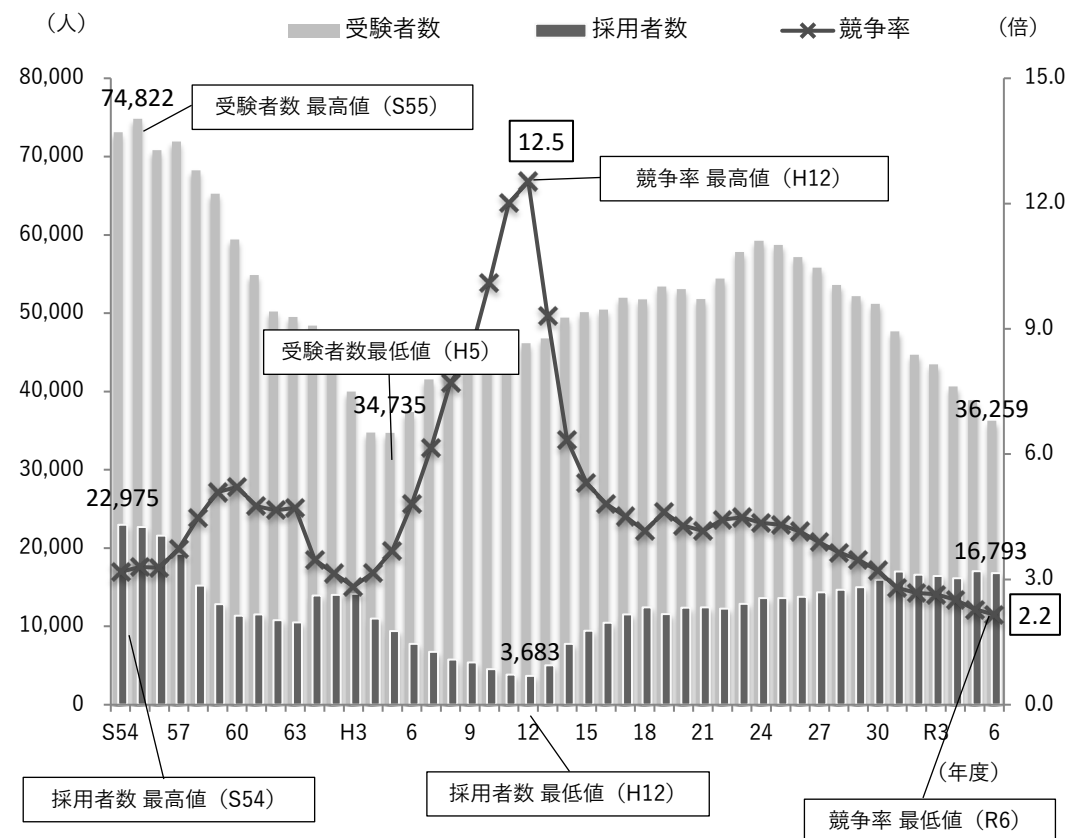
• 受験者数は36,259人で、前年度に比較して2,642人減少(うち 新卒369人減少、既卒2,273人減少)。

• 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—中学校・高等学校

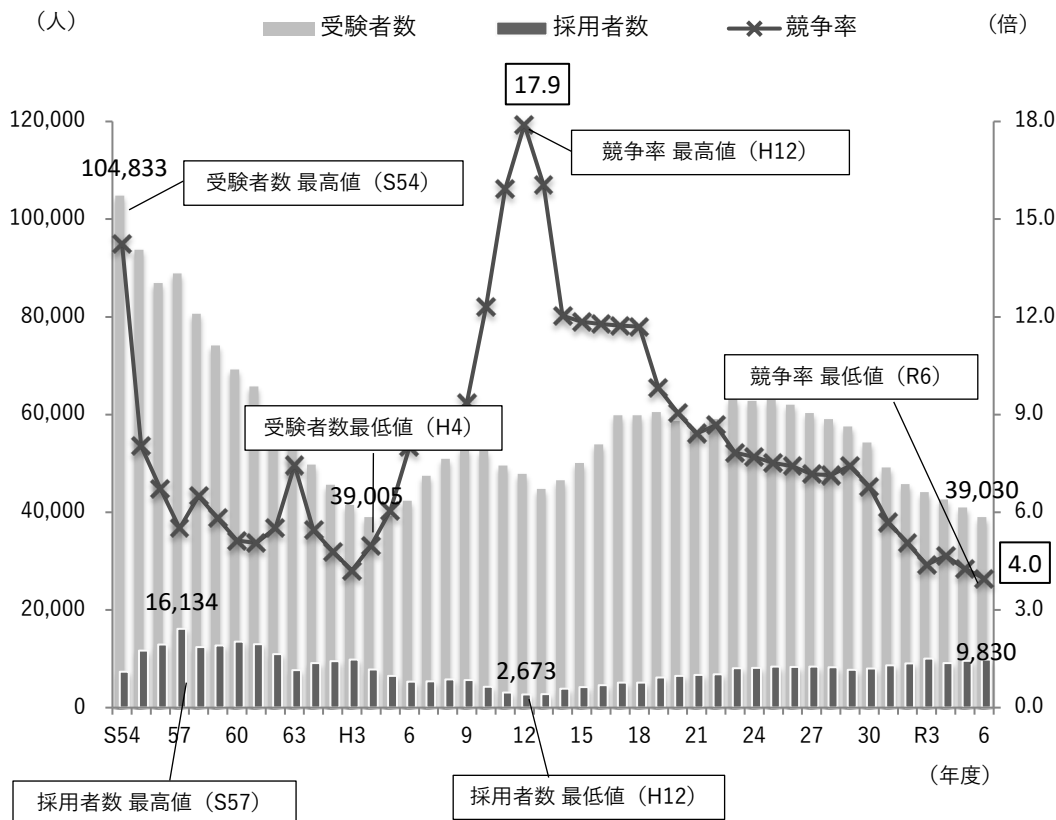
✓ 令和6年度(令和5年度実施)における中学校の競争率(採用倍率)は、4.0倍で、前年度の4.3倍から低下

- ・ 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)

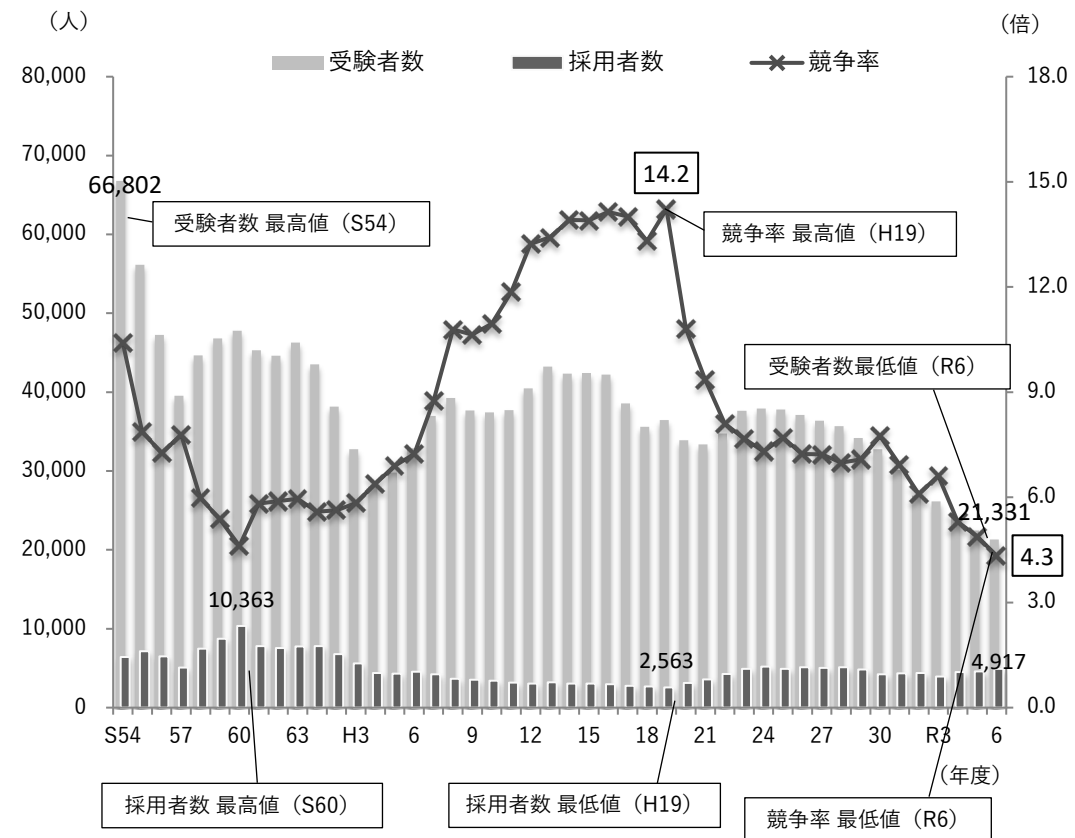
✓ 令和6年度(令和5年度実施)における高等学校の競争率(採用倍率)は、4.3倍で、前年度の4.9倍から低下

- ・ 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



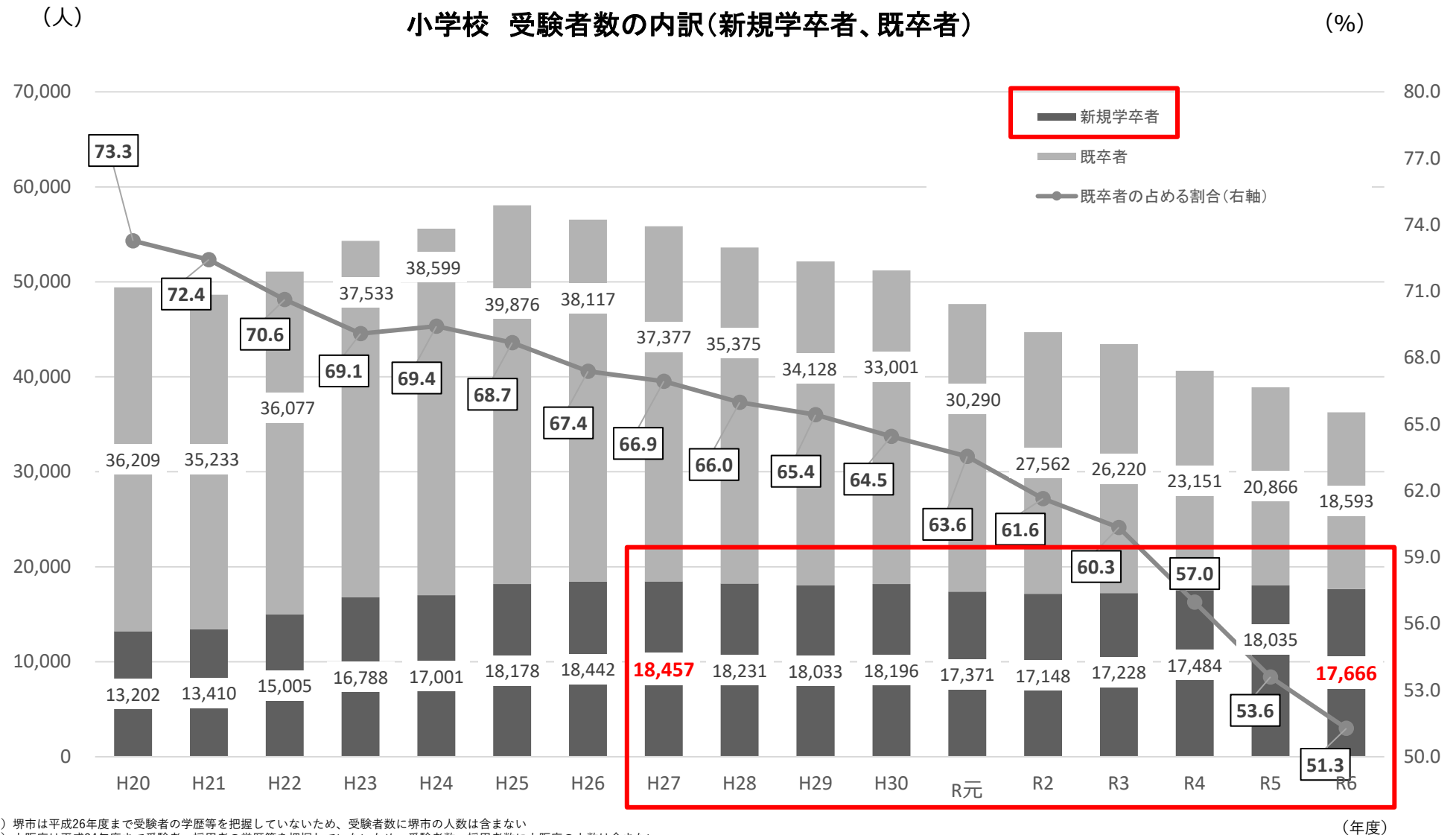
高等学校 受験者数・採用者数・競争率(採用倍率)の推移



(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」

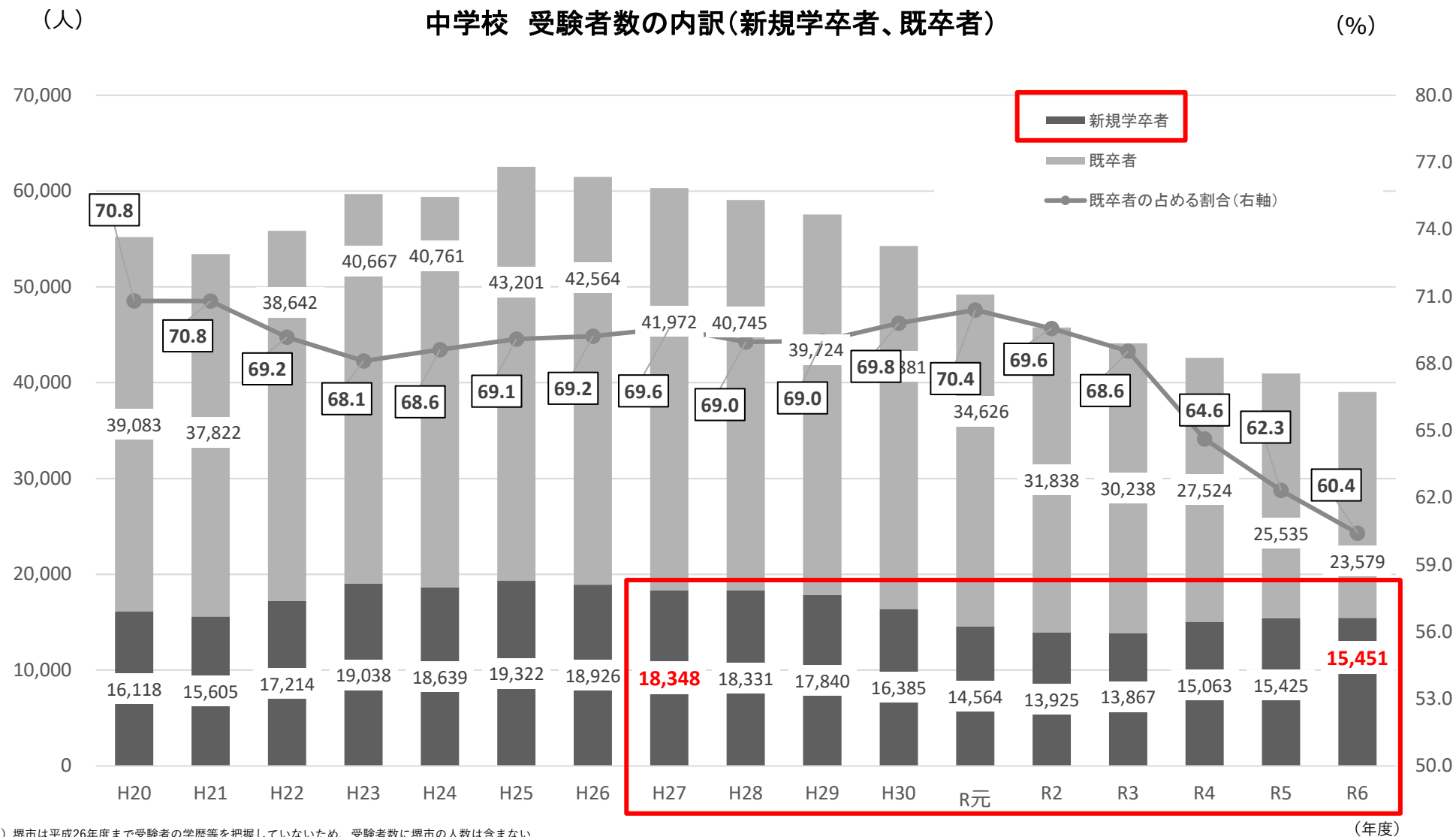
公立学校教員採用選考試験の受験者数の内訳

○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。



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。

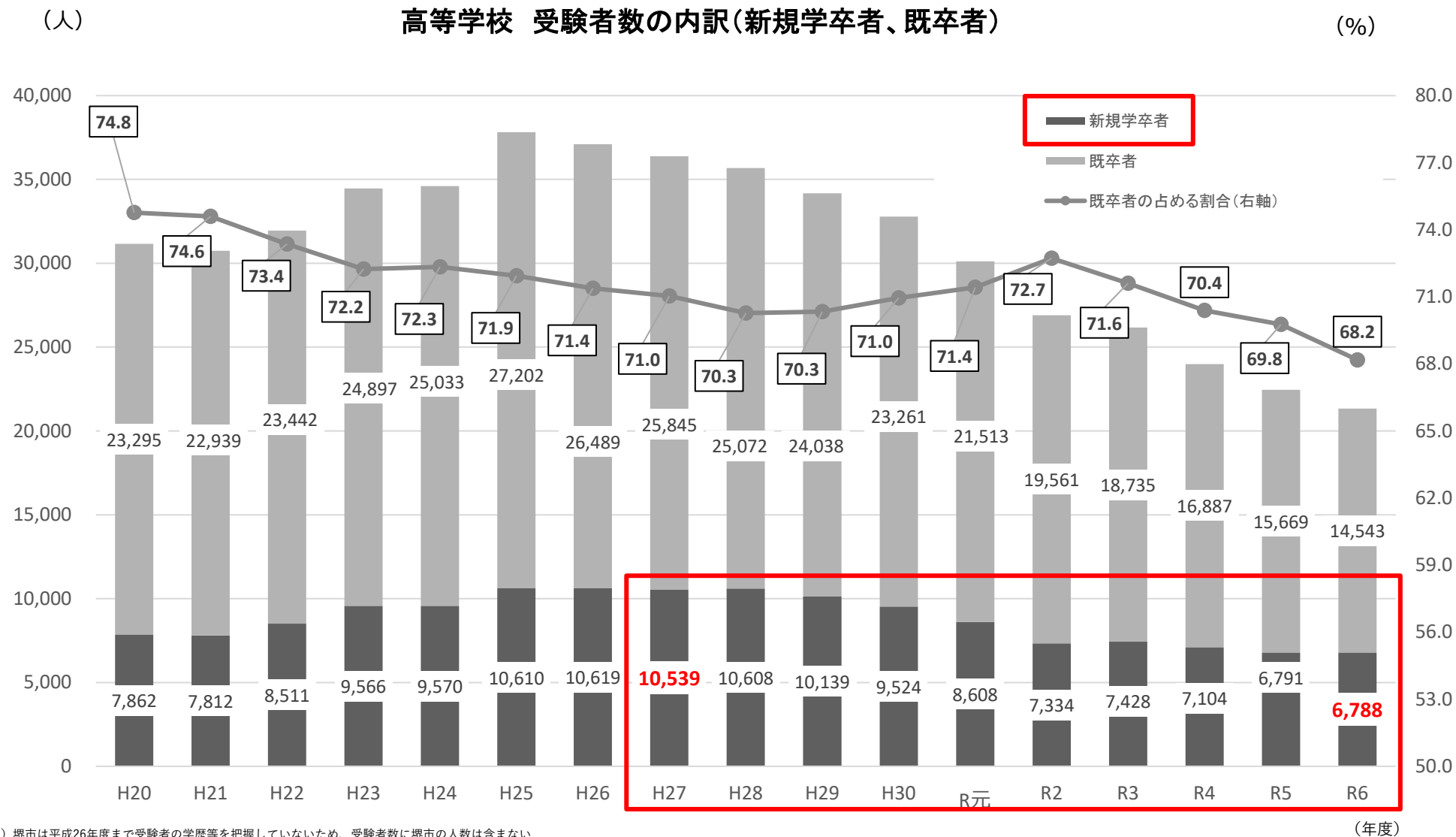


(注1) 堺市は平成26年度まで受験者の学歴等を把握していないため、受験者数に堺市の人数は含まない

(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

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

「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



<取組の内容>

「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

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
Platform for Teachers and
staff Development

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/>