

参議院常任委員会調査室・特別調査室

論題	連載：担い手① 教員不足とその対応 －公教育の担い手確保に向けて－
著者 / 所属	竹内 健太 / 文教科学委員会調査室
雑誌名 / ISSN	立法と調査 / 0915-1338
編集・発行	参議院事務局企画調整室
通号	467号
刊行日	2024-6-27
頁	3-17
URL	https://www.sangiin.go.jp/japanese/annai/chousa/ripou_chousa/backnumber/20240627.html

※ 本文中の意見にわたる部分は、執筆者個人の見解です。

※ 本稿を転載する場合には、事前に参議院事務局企画調整室までご連絡ください（TEL 03-3581-3111（内線 75020）／ 03-5521-7686（直通））。

連載：担い手①

教員不足とその対応

— 公教育の担い手確保に向けて —

竹内 健太

(文教科学委員会調査室)

1. はじめに
2. 教員不足の現状
3. 教員不足の要因と背景
4. 教員不足に対応するための主な取組
5. 主な論点・課題
6. おわりに

1. はじめに¹

学校教育は、我が国の現在及び未来を担うこどもたちの育ちを支える重要な営みである。しかし現在、学校現場では、教育の「担い手」である教員が不足する「教員不足」²が生じている。教員が足りないため、授業の一部を実施できず自習するケースや、学級担任を配置できず、教頭が代わりに担任を受け持つケース等も指摘されている³。教員不足は、こどもたちが学ぶ機会の保障とも関わる重要な問題であり、その解消は喫緊の課題である。そこで本稿では、公立学校における教員不足について、その現状（2.）、要因と背景（3.）、教員不足に対応するための主な取組（4.）を紹介するとともに、主な論点・課題（5.）を明らかにする⁴。

¹ 本稿は、令和6年5月31日までの情報を基に執筆している（URLの最終アクセスの日付は、いずれも同日）。なお、本稿中、意見に関する部分は筆者の私見であり、所属する組織を代表するものではない。

² 文部科学省の調査では、「教師不足」と表記されている。本稿では原則として、原典で「教師（不足）」を用いている場合は「教師（不足）」、それ以外は「教員（不足）」と表記していく。

³ 朝日新聞取材班『何が教師を壊すのか—追いつめられる先生たちのリアル—』（朝日新聞出版、令和6年）40頁等

⁴ 教員不足は国立・私立の学校においても生じる問題であるが、本稿では公立学校に焦点を当てて論じることとする。また、教員不足は、教員の長時間勤務を始め、教員を取り巻く諸課題と密接に関連しているため、これらの諸課題についても、必要に応じ触れることとする。

2. 教員不足の現状

(1) 教員不足とは何か～教員不足の4段階～

教員不足は、本来配置を予定していた教員数を実際には配置できていない状態を指す。教員不足というと、1. で見たように、授業を実施できないケース等がイメージされることが少なくない。しかしこれは、教員不足における氷山の一角に過ぎない。

慶應義塾大学の佐久間教授らは、教員不足を4段階に整理している⁵。すなわち、本来であれば、年度当初において、全ての教室において正規教員が配置される。しかし、本来配置されるはずの正規教員がいない場合、常勤の非正規教員（臨時的任用教員）が配置される場合がある（第1段階）。また、臨時的任用教員も確保できない場合、常勤的な働き方をする非常勤講師（常勤的非常勤講師）が配置される場合がある（第2段階）。常勤的非常勤講師も部分的に配置できない場合、代替者が見つかるまでは各学校でカバーすることが求められる（第3段階）。そして、各学校でカバーしきれなくなった場合、授業を実施できない事態となる（第4段階）。

図表1 教員不足の各段階における教育現場の主な担い手、
教員不足が教育現場に与える影響として考えられるものの例

教員不足の各段階における教育現場の主な担い手	教員不足が教育現場に与える影響として考えられるものの例
【第1段階】 正規教員+臨時的任用教員	○臨時的任用教員は基本的に任期が最長でも1年のため、臨時的任用教員の配置割合が過度に大きくなると、学校全体で見たときに、年度をまたいでこどもたちと継続的な関わりを築くのが難しくなるおそれがある。
【第2段階】 正規教員(+臨時的任用教員)+常勤的非常勤講師	○非常勤講師は原則、授業のみを担当し、担任や部活動顧問などの校務を担わない。これらの非常勤講師が常勤と同様の校務を担うとなると、非常勤講師の待遇に比して求められる職務が重すぎることとなる。一方で、非常勤講師が授業以外の校務を担わない場合、(本来配置を予定した数よりも少数の)正規教員や臨時的任用教員で校務の多くを担うこととなり、これらの教員の負担が増すおそれがある。
【第3段階】 正規教員(+臨時的任用教員+常勤的非常勤講師)+各学校の努力によるカバー	○教員が足りない学級の授業に穴を開けないよう、学校内の他の教員がカバーして授業を行う場合、当該教員は本来の持ちコマ数以上の授業を行うこととなる。その結果、長時間勤務に拍車がかかるおそれがある。また、他の教員がカバーしようとしたが、当該教員も疲弊して休職し、教員不足が一層深刻化するという、負のスパイラルが生じるおそれもある。 ○教頭が学級担任を代替する場合、教頭の長時間勤務に拍車がかかるおそれがある。 ○教員不足の影響で学級担任や授業を行う教員が頻繁に変わる場合、こどもたちが担当する教員と安定した関係を築くことが困難となるおそれがある。 ○少人数指導など、本来は教育の質向上のために配置されていた教員が学級担任を代替する場合、本来の配置目的(教育の質向上)が十分に達成されないおそれがある。
【第4段階】 正規教員(+臨時的任用教員+常勤的非常勤講師)+各学校の努力によるカバー(カバーしきれないレベル)	○授業を実施できないことで、こどもたちの学習権が保障されないおそれがある。 ○学力にも悪影響を及ぼすおそれがある。

(※) 上記のほかにも、(第1～第4段階に共通する)教員不足の影響として考えられるものに、臨時的任用教員や非常勤講師を確保するために奔走する教育委員会の職員や学校管理職の負担増加がある。見方を変えれば、本来は地域や学校における教育的課題(例:いじめや不登校への対応)の解決、教育の質向上等のために割かれるべき貴重な勤務時間の一部が、教員不足への対応のために費やされているとも言える。

(出所) 脚注3及び5の資料、氏岡真弓『先生が足りない』(岩波書店、令和5年)37～70頁等を基に作成

⁵ 佐久間亜紀「教員不足の実態とその背景—非正規教員の不足とどう関係しているのか—」山崎洋介・杉浦孝雄・原北祥悟・教育科学研究会編『教員不足クライシス—非正規教員のリアルからせまる教育の危機—』(旬報社、令和5年)19～21頁及び佐久間亜紀・島崎直人「公立小中学校における教職員未配置の実態とその要因に関する実証的研究—X県の事例分析から—」『教育学研究』88巻4号(令3.12)561頁を参照。なお、本稿では分かりやすさを優先し、記述の一部を割愛している。

教員不足の第4段階は、誰の目から見ても問題は明らかである。しかし、表面上は授業が実施できている第1～第3段階でも、教員不足は教育現場に深刻な影響を与える可能性がある。各段階における教育現場の主な担い手と、教員不足が教育現場に与える影響として考えられるものの例を筆者なりに整理すると、前頁図表1のようになる。

(2) 教員不足の実態はどのようなものか

ア 文部科学省「教師不足」に関する実態調査(令4.1)

文部科学省は、全国の公立小中高等学校・特別支援学校⁶について、令和3年度、初めて全国規模での調査である、「教師不足」に関する実態調査(以下「実態調査」という。)を実施した⁷。同調査は、「教師不足」を「臨時的任用教員等の講師の確保ができず、実際に学校に配置されている教師の数が、各都道府県・指定都市等の教育委員会において学校に配置することとしている教師の数(配当数)を満たしておらず欠員が生じる状態を指す」と定義している。同調査によると、全国の公立小中高等学校・特別支援学校全体で、1,897校(全体の5.8%)において2,558人の教師不足が生じていた(3年度始業日時点)(図表2参照)。また、5月1日時点では1,591校(全体の4.8%)において2,065人の教師不足が生じていた。

図表2 3年度始業日時点の公立学校の教師不足の状況

学校種	学校に配置されている教師の数(A)	学校に配当されている定数(B)	不足(C)	不足率(C/B)	全体の学校数(D)	教師不足が生じている学校数(E)	割合(E/D)
小学校	378,481人	379,345人	1,218人	0.32%	18,991校	937校	4.9%
中学校	217,856人	218,641人	868人	0.40%	9,324校	649校	7.0%
高等学校	159,368人	159,576人	217人	0.14%	3,502校	169校	4.8%
特別支援学校	78,309人	78,517人	255人	0.32%	1,086校	142校	13.1%
合計	834,014人	836,079人	2,558人	0.31%	32,903校	1,897校	5.8%

(注1)「学校に配置されている教師の数」は、正規教員・臨時的任用教員・非常勤講師・再任用教員の人数(養護教諭・栄養教諭等を除く)。なお、「非常勤講師」、「再任用教員(短時間)」は、フルタイム勤務に対する勤務時間数に応じた人数(換算数)として計算している。

(注2)「学校に配当されている定数」は、義務標準法(公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律)等に基づき算定される教職員定数ではなく、各都道府県・指定都市等の教育委員会において学校に配置することとしている教師の数。なお、都道府県・指定都市等の教育委員会独自で置く定数を含むが、域内の市(指定都市を除く。)町村教育委員会等独自で置く定数は含まない。

(注3)「非常勤講師」、「再任用教員(短時間)」は、始業日時点で在籍する者を対象とする。

(注4)本校・分校それぞれ別の学校として計上し、また、児童生徒が在籍していない学校は除く。

(注5)一部の自治体では当初配置を予定していた教員定数を上回って教師を配置しており、この場合は不足数を「0」として計算。そのため、上記において、(B-A)と「不足(C)」が一致しない。

(出所)文部科学省「教師不足」に関する実態調査(令4.1)より作成

イ 「実態調査」に対する指摘

「実態調査」に対しては、以下の四つの点で指摘がなされている⁸。

第一に、調査方法が厳密でない点である。同調査は法律等に基づき算定される教職員定数ではなく、「各都道府県・指定都市等の教育委員会において学校に配置することとしている教師の数」(下線は引用者。都道府県・指定都市の教委等が独自で置く定数を含む)。

⁶ 小学校は義務教育学校前期課程を、中学校は義務教育学校後期課程及び中等教育学校前期課程を、高等学校は中等教育学校後期課程を含む。特別支援学校は専攻科及び別科を除く。

⁷ 調査対象は、67都道府県・指定都市教育委員会及び大阪府豊能地区教職員人事協議会の計68機関(以下これらの機関の名称をまとめて「教委等」という。)

⁸ 本節の記述は、別に出所の記載がある場合を除き、氏岡真弓『先生が足りない』(岩波書店、令和5年)120～125頁等を基にしている。

に対する不足を調べているが、教委等により下線部をどう捉えるかの認識が異なれば、調査への回答も異なってくるため⁹、全国的な教員不足の実態を正確に把握できていないこととなる。

第二に、調査対象が限定されている点である。同調査は、任命権者である都道府県・指定都市の教委等を対象としているため、少人数指導などで市町村が独自に雇う教員の不足は対象外となっており、これらに係る教員不足の実態が不明となっている。

第三に、調査時期が1学期のみとなっている点である。教員不足は、年度途中で産休・育休や病休に入る教員の代替者が見つからないこと等が原因で、2学期、3学期になるにつれて深刻化する傾向にあるが、同調査は1学期（始業日時点及び5月1日時点）のみの調査となっており、教員不足が深刻化する時期の実態を把握できていない。

第四に、継続的な調査となっていない点である。文部科学省は、調査の現場への負担が大きいことを考慮して、4年度以降は、「実態調査」のような実数での把握は行っていないとしているが¹⁰、単年度の調査のみでは、経年比較ができないこととなる¹¹。

ウ 教員不足に関するその他の主な調査

教員不足については、文部科学省以外の主体によっても調査が行われている。各調査により、調査方法や教員不足の定義、回答率等が異なるため、単純に比較できないことに留意が必要であるが、中には、「実態調査」で示された数・割合以上で教員不足が生じているとする調査結果もある。以下では、最近の主な調査結果を紹介していく。

NHKが4年5月時点の状況について、「実態調査」と同様の基準で調査したところ、2,800人（小：1,487人、中：778人、高：214人、特別支援学校：321人）の教員不足が生じており、「実態調査」（3年5月時点で2,065人）から36%増加していた¹²。

全国公立学校教頭会の調査によれば、「昨年度〔引用者注：4年度〕に本来配置される教師が配置されなかったことがありますか」との問いに対し、「年度初めから配置されなかった」が小学校では11.5%、中学校では12.1%、「年度途中から配置されなかった」が小学校では9.4%、中学校では7.8%であり、4年度は小中学校とも約2割の学校で、1年間の中で欠員が生じている（教員不足が発生している）時期があった¹³。

⁹ 氏岡氏は、「ある自治体が教員不足の人数をできるだけ少なくしようと、少人数学級を実施しているにもかかわらず実施していない前提で「学校に配置することとしている教師の数」を回答したという情報を耳にした」として、「担当者に事実関係を確認したところ、しばらく沈黙した後、「見方の問題なので、否定はしない」という答えが返ってきた。」としている（前掲注8の122～123頁）。

¹⁰ 第213回国会参議院文教科学委員会会議録第3号（令6.3.22）

¹¹ ただし、文部科学省は、教員不足の実態を把握する調査ではないものの、教委等に対し、前年度と比較した年度当初の教師不足の状況について、4年度に聴取を、5年度にアンケート調査を行っている（6年度は本稿執筆時点で調査中）。その結果によれば、4年度は「改善した」：6、「同程度」：22、「悪化した」：40、5年度は「改善した」：11、「同程度」：28、「悪化した」：29であり（文部科学省「「教師不足」への対応等について（アンケート結果の共有と留意点）」（令5.6.20））、教員不足が引き続き深刻である又は一層深刻化している可能性が示唆されている。

¹² 「残業月90時間 学校がもう回らない… 教員不足全国2800人の現実」『NHK教育サイト』（令4.8.2）
(https://www3.nhk.or.jp/news/special/education/articles/article_37.html)

¹³ 全国公立学校教頭会「全国公立学校教頭会の調査—令和5年度—」（令5.12）。小学校は2万校弱、中学校は1万校弱であることから、仮に本調査結果と同じ割合で1校に1人の教員不足が発生していたとすると、単純計算で小中学校において6,000人弱の教員不足が発生していることとなる。

朝日新聞が5年4月時点について、68の教委等を対象として行った調査によれば、判明しただけで、34教委等で、小中高等学校、特別支援学校のいずれかで1,494人の欠員が生じていた¹⁴。

3. 教員不足の要因と背景

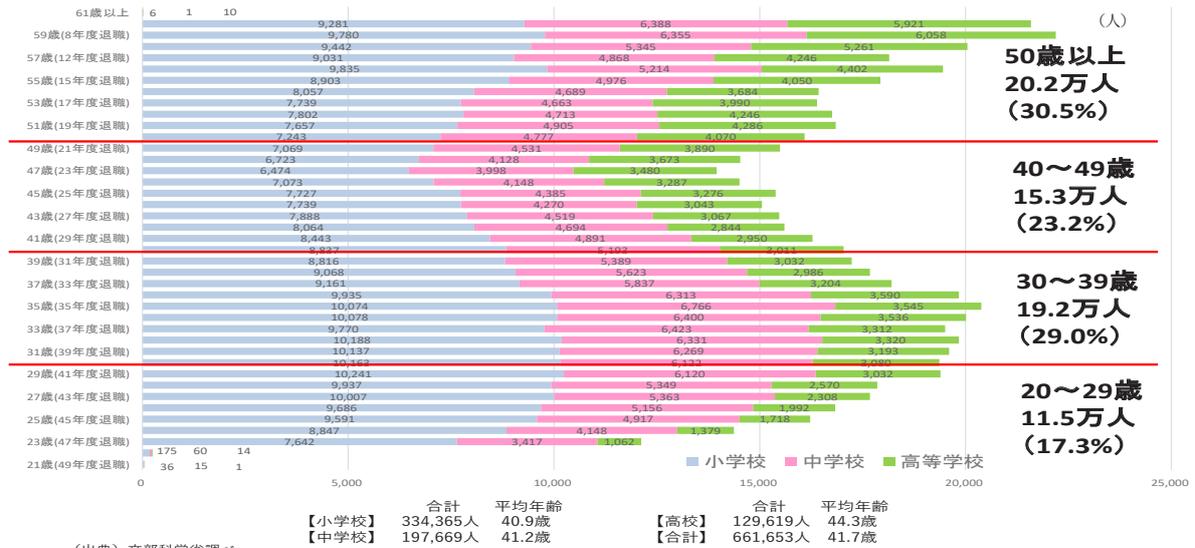
教員不足の要因としては、見込み数以上に必要教員数が増加する一方で、臨時的任用教員のなり手が不足していることなどがある¹⁵。

(1) 見込み数以上の必要教員数の増加

教員不足の第一の要因は、見込み数以上に必要教員数が増加したことにある。特に、①産休・育休取得者数、②病休者数、③特別支援学級数が見込みより増加したことで、必要となる臨時的任用教員も見込みより増加している。

①について、第二次ベビーブーム世代への対応で大量採用された世代の定年退職が進む中、若手の採用が進み、子育て世代に当たる20代・30代の教員が増加している（図表3参照）。このことが、産休・育休取得者数の増加につながっている。

図表3 公立学校年齢別教員数（5年度）



(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

(出所) 文部科学省「公立学校年齢別教員数(令和5年度)」に一部加筆

②について、病休者数も増加傾向にあり(平成30年度:7,949人(在職者数の0.86%)→令和4年度:8,793人(同0.96%))、このうち、精神疾患による病休者数は、4年度に過去最多の6,539人(同0.71%)となった¹⁶。特に20代において、精神疾患による病休者数が高い増加率を示しているとの指摘がある¹⁷。

¹⁴ 26教委等は「不明」と回答(8教委等が不足数を「ゼロ」と回答)していたため、実際の不足数はこれよりも多い可能性があると考えられる(「教員不足 学習環境綱渡り」『朝日新聞』(令5.5.9))。

¹⁵ 「実態調査」10～11頁等。以下本節(1)・(2)の記述は、主に同資料を基にしている。

¹⁶ 各年度の文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査について」

¹⁷ 「精神疾患で休職の教員過去最多 初の6000人超 20代が高い増加率」『NHK NEWS WEB』(令5.12.22)

③について、特別支援学級に通う児童生徒数の増加による特別支援学級数の増加に伴い、担当教員数も増加している¹⁸（平成30年度：63,374学級、児童生徒数256,671人、担当教員数68,266人→令和4年度：76,720学級、児童生徒数353,438人、担当教員数82,357人（いずれも小中学校段階における国公私合計の数字）¹⁹）。

（２）臨時的任用教員のなり手不足

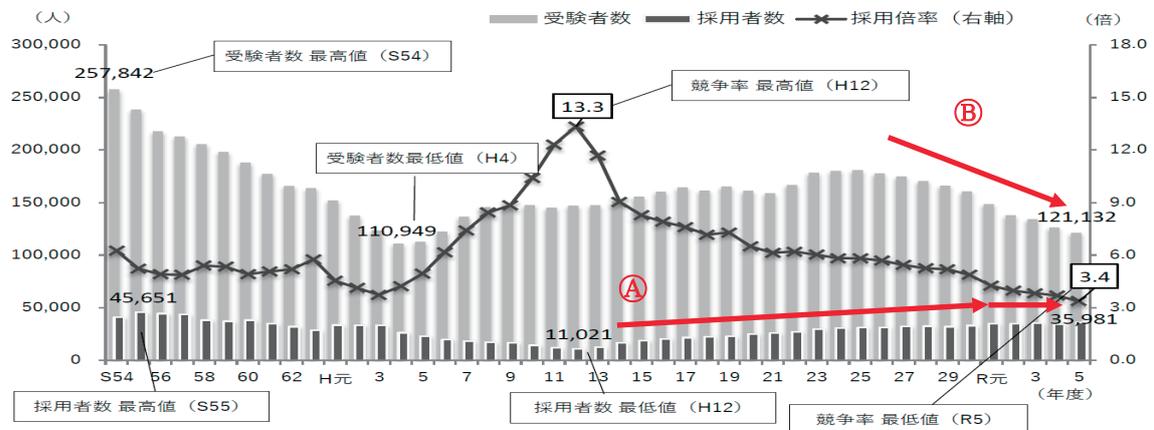
教員不足の第二の要因は、臨時的任用教員のなり手不足である。①講師登録名簿²⁰への登載を希望する者が減少したことに加え、②元々臨時的任用教員として勤務していた者の正規採用が進んだことや、③臨時的任用教員のなり手が既に他の学校・教職以外の職（民間企業等）に就職済であることによる講師登録名簿掲載者の減少等が原因で、非正規教員である臨時的任用教員のなり手が不足している。

このうち②に関わる問題として、公立の正規教員の採用選考試験における競争率（採用倍率）（以下「競争率」という。）の低下がある。以下、この点について取り上げる。

ア 教員採用選考試験における競争率の低下

全体の競争率（小中高等学校、特別支援学校、養護教諭、栄養教諭の合計）は、平成12年度（11年度実施）に最高値（13.3倍）を記録して以降、低下傾向にあり、令和5年度（4年度実施）は3.4倍と過去最低を記録した（図表4参照）。

図表4 受験者数・採用者数・競争率（採用倍率）の推移



（注）「総計」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
 （出所）文部科学省「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状況のポイント」（令5.12.25）1頁に一部（矢印A・B）加筆

（<https://www3.nhk.or.jp/news/html/20231222/k10014295991000.html>）。また、正規採用された新任教員のうち、正式採用とならなかった（1年以内に退職した）数も増加傾向にあり（平成30年度：443人（採用者数の1.42%）→令和4年度：635人（同1.93%））、このうち、精神疾患を事由とする依願退職者数も増加傾向にある（平成30年度：104人→令和4年度：229人）（前掲注16）。

¹⁸ 小中学校の学級編制の標準（1学級当たりの人数の上限）は、通常の学級においては35人（小1～小5）又は40人（小6～中3）であるのに対し、特別支援学級においては8人となっている（6年度現在）。そのため、仮に児童生徒の総数が変わらなくても、通常の学級ではなく特別支援学級に通う児童生徒数が増えると、計算上、必要な教員数は増加することとなる。

¹⁹ 各年度の文部科学省「特別支援教育資料」

²⁰ 欠員が生じた場合に備えて都道府県・指定都市の教委等が設けている、臨時的任用教員又は非常勤講師として勤務を希望する者が登録できる名簿のこと（名簿の名称は教委等により異なる）。

小中高等学校いずれも競争率は低下傾向にあるが、特に小学校の競争率は低く、5年度（4年度実施）は過去最低の2.3倍となり、68教委等のうち20以上において競争率が1倍台となっている²¹。小学校において、合格者数が採用見込み数（募集定員）を割り込む教委等も続出し、大分県では、受験者数が採用見込み数を下回る「定員割れ」が起きたと報じられている²²。

6年度（5年度実施）も、東京都の競争率が小学校で1.1倍、小中高等学校・特別支援学校を合わせた全体で1.6倍（いずれも過去最低）となったほか²³、68教委等のうち38教委等で志願者数が過去5年間で最低（うち24教委等は把握できた範囲で過去最低）、34教委等で倍率が過去5年間で最低となったと報じられるなど²⁴、競争率の低下傾向が継続していることが伺える。

教員不足の要因の一つに、非正規教員である臨時的任用教員のなり手不足があるが、そもそもの問題として、正規教員でさえ採用選考試験における競争率が低下し、なり手の確保が困難となっている実態がある。

イ 競争率の低下と臨時的任用教員のなり手不足との関係

それではなぜ、正規教員の採用選考試験における競争率低下が、（教員不足の要因の一つである）臨時的任用教員のなり手不足と関係するのだろうか。この点は、競争率低下の二つの理由を見ていくことで明らかになる。

競争率低下の第一の理由は、採用者数の増加である。採用者数は平成12年度以降増加（ただし、ここ数年は横ばい）傾向にある（図表4の矢印④参照）。増加の背景としては、（1）で述べたように、第二次ベビーブーム世代への対応で大量採用された世代の定年退職が進む中、教委等が採用を増加させてきたこと等が挙げられる²⁵。第二の理由は、受験者数の減少（図表4の矢印⑤参照）、特に既卒の受験者数の減少である。従来、教員採用選考試験においては、不合格だった（正規採用されなかった）受験者の一定数が、臨時的任用教員や非常勤講師を続けながら、翌年度以降、正規採用を目指し、再び受験している実態があった。しかし、こうした層の正規採用が進むことにより、既卒の受験者数及び総受験者数に占める割合が低下傾向にある（小中高等学校における受験者数（新規学卒者、既卒者）及び既卒者の占める割合の推移は図表5参照）。

以上二つの理由に基づき、正規教員の競争率低下と、非正規教員である臨時的任用教員のなり手不足との関係を説明することができる。すなわち、採用者数が少なく、正規

²¹ 文部科学省「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状況のポイント」（令5.12.25）4頁

²² 「先生を 教育の質を守る」『朝日新聞』（令6.3.11）。ただし、文部科学省の調査（前掲注21参照）では、競争率は「受験者数÷採用者数」で計算されるため、（採用見込み数よりも実際の採用者数を減らしたことにより）同調査における同県の倍率は1.3倍となっている。

²³ 「教員試験 小学1.1倍 全体は1.6倍 初めて2倍切る」『朝日新聞』（令5.9.30）

²⁴ 「教員志願 止まらぬ減少 本社全国調査 来年度6000人減」『朝日新聞』（令5.9.20）。なお、朝日新聞による調査は、小中高等学校、特別支援学校、養護教諭などの全ての試験区分が対象とされている。

²⁵ ただし、公立小中学校の退職者数については、小学校は平成28年度末、中学校は令和4年度末にピークを迎え、今後は（定年延長の影響を踏まえても）低下傾向が見込まれており、採用者数も、小中学校とも今後は減少が見込まれている（文部科学省「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）」及び文部科学省「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）」）。

教員の採用選考試験の競争率が高かった時代は、不合格だった受験者の多くが、臨時的任用教員等を続けながら翌年度以降の試験に既卒の受験者として再チャレンジしており、こうした層が臨時的任用教員の重要な担い手となっていた。しかし、採用者数が増加し、こうした層の多くが教員採用選考試験を突破する（正規採用されていく）中で、臨時的任用教員の供給が減少し、なり手不足が生じるようになった²⁶。

図表5 小中高等学校における受験者数（新規学卒者、既卒者）及び既卒者の占める割合（人）

		(年度)									
		H27	H28	H29	H30	R元	R2	R3	R4	R5	
小学校	総受験者数	55,834	53,606	52,161	51,197	47,661	44,710	43,448	40,635	38,952	
	うち新規学卒者	18,457	18,231	18,033	18,196	17,371	17,148	17,228	17,484	18,066	
	うち既卒者	37,377	35,375	34,128	33,001	30,290	27,562	26,220	23,151	20,886	
	(既卒者の割合)	66.9%	66.0%	65.4%	64.5%	63.6%	61.6%	60.3%	57.0%	53.6%	
中学校	総受験者数	60,320	59,076	57,564	54,266	49,190	45,763	44,105	42,587	41,048	
	うち新規学卒者	18,348	18,331	17,840	16,385	14,564	13,925	13,867	15,063	15,464	
	うち既卒者	41,972	40,745	39,724	37,881	34,626	31,838	30,238	27,524	25,584	
	(既卒者の割合)	69.6%	69.0%	69.0%	69.8%	70.4%	69.6%	68.6%	64.6%	62.3%	
高等学校	総受験者数	36,384	35,680	34,177	32,785	30,121	26,895	26,163	23,991	22,463	
	うち新規学卒者	10,539	10,608	10,139	9,524	8,608	7,334	7,428	7,104	6,792	
	うち既卒者	25,845	25,072	24,038	23,261	21,513	19,561	18,735	16,887	15,671	
	(既卒者の割合)	71.0%	70.3%	70.3%	71.0%	71.4%	72.7%	71.6%	70.4%	69.8%	

(出所) 文部科学省「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状況のポイント」（令5.12.25）5～6頁より作成

(3) 教員不足の背景要因としての教員の長時間勤務

(1)・(2)では、教員不足の要因を見てきたが、これらの背景要因として、教員の長時間勤務がある。例えば、病休者数の増加や、教員採用選考試験における競争率低下の理由の一つとして、教員の長時間労働の解消が進まないことが指摘されている²⁷。

図表6 教諭の1日当たりの在校等時間・持ち帰り時間（10・11月の集計結果）

(年度)	時間:分											
	平日						休日					
	在校等時間		持ち帰り時間		在校等時間及び持ち帰り時間の計		在校等時間		持ち帰り時間		在校等時間及び持ち帰り時間の計	
H28	R4	H28	R4	H28	R4	H28	R4	H28	R4	H28	R4	
小学校	11:15	10:45	0:29	0:37	11:45	11:23	1:07	0:36	1:08	0:36	2:15	1:12
中学校	11:32	11:01	0:20	0:32	11:52	11:33	3:22	2:18	1:10	0:49	4:33	3:07

※在校等時間については、小数点以下を切り捨てて表示。「教諭」については、主幹教諭・指導教諭を含む。土曜日、日曜日のいずれかが勤務日に該当している者を含む。

(注1) 在校等時間＝「在校している時間」(A)＋「校外において職務として行う研修や児童生徒の引率等の職務に従事している時間」(B)＋「各地方公共団体が定めるテレワークの時間」(C)－「勤務時間外における自己研鑽及び業務外の時間」(D)－「休憩時間」(E)。なお、平成28年度調査においては、在校等時間の概念が存在しないため、(C)・(D)に相当する時間の取扱いが異なる可能性がある。

(注2) 持ち帰り時間：出勤時刻以前、もしくは退勤時刻後に業務に従事している時間（土日については、出勤時刻の記録がない場合、業務に従事した時間全て）

(出所) 文部科学省「教員勤務実態調査（令和4年度）の集計（確定値）について」（令6.4.4）16頁等より作成

令和4年度の教員勤務実態調査の確定値は図表6のとおりであり、平成28年度と比較すると若干減少しているが、依然として長時間勤務の実態にある。同調査を踏まえた年間を通じた推計によれば、1か月当たりの時間外在校等時間（在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間）は、小学校教諭が約41時間、中学校教諭が約58時間に上る。給特法（公立

²⁶ ただし、こうした説明に対しては、臨時的任用教員等の非正規教員の減少の原因として、教員採用選考試験に合格したことだけでなく、厳しい労働環境（後述）にある中、非正規教員が教員の道を進むのをやめて民間企業に移る等の教職離れが起きている可能性を指摘するものもある（前掲注8の119頁参照）。

²⁷ 「教員不人気 止まらず 採用試験倍率、公立小2.3倍」『日本経済新聞』（令5.12.26）、「教員の精神疾患離職、最多 21年度 小中高 文科省中間報告」『朝日新聞』（令5.7.29）

の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法)に基づく上限指針では、時間外在校等時間の上限の原則を1か月で45時間以内、1年間で360時間以内とすること等が定められているが、小学校教諭の約64%、中学校教諭の約77%が月45時間超と推計されている²⁸。

4. 教員不足に対応するための主な取組

(1) 臨時的任用教員等のなり手確保に係る取組

文部科学省が教委等に対して行ったアンケートの結果等によれば、教委等は臨時的任用教員等のなり手確保のために、例えば以下の取組を行っている。

図表7 臨時的任用教員等のなり手確保に係る教委等の取組例

<ul style="list-style-type: none"> ○退職教員に対する再任用・臨時的任用の働きかけ <ul style="list-style-type: none"> ・各市町村や管内学校長、教育事務所所員等のあらゆる人的ネットワークの活用による退職者等への働きかけ ○講師任用の募集・サポート <ul style="list-style-type: none"> ・教員採用試験の不合格者や臨時的任用教員希望者への早めの声掛け ・1学期中に産休・育休を取得することが見込まれている教員の代替者を4月の年度当初から任用することで臨時的任用教員等を確保 ・教育実習生への講師登録呼びかけ ・HPやSNSで不足している臨時的任用等教員について、教科科目、任用地区、時期を明記して募集 ・臨時的任用教員や会計年度任用職員の確保のため、人材バンクを開設 ○現職以外の教員免許保有者向け研修

(出所) 文部科学省「教師不足」への対応等について(アンケート結果の共有と留意点)(令5.6.20)、中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会(第142回)(令6.4.24)資料2「教師不足の解消に向けた各教育委員会における取組事例」より作成

また、文部科学省は、令和5年度補正予算において「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」を新たに措置した。同事業では、教委等が大学・民間企業等と連携し、教師となる人材の発掘や、こうした人材が学校現場に入職する際の支援等を行うとされている。

(2) 教員免許状保有者数・教員採用選考試験の受験者数を増やす主な取組

教員免許状保有者数・教員採用選考試験の受験者数を増やす取組は、臨時的任用教員等となる可能性のある層を厚くするという意味で、教員不足への対応にも資する。従来も、社会人等への特別免許状²⁹の授与促進³⁰、教員採用選考試験の説明会の開催を始め、文部科学省や教委等により様々な取組が行われてきた。以下では、最近の主な取組を取り上げる。

ア 4年制大学における二種免許状の取得を可能とする制度改正(教員養成段階)

従来、4年制大学において設置可能な教職課程は一種免許状のみだったが、より少な

²⁸ 第213回国会参議院文教科学委員会会議録第4号(令6.4.18)

²⁹ 教員免許状には、普通免許状、特別免許状(社会的経験を有する者に教育職員検定を経て授与される)、臨時免許状(普通免許状を有する者を採用することができない場合に限り教育職員検定を経て授与される)の3種類がある。普通免許状には、専修免許状(大学院修了相当)、一種免許状(大学卒業相当)、二種免許状(短期大学卒業相当)の3区分があるが、指導可能な範囲に違いはない。

³⁰ 文部科学省「教師不足に対応するための教員免許状等に係る留意事項について(依頼)(令4.4.20)。また、6年5月には、特別免許状の更なる積極的な授与に向けて、「特別免許状の授与に係る教育職員検定等に関する指針」の改訂等が行われた(文部科学省「特別免許状の授与に係る教育職員検定等に関する指針」及び「免許外教科担任の許可等に関する指針」の改訂について(通知)(令6.5.8))。

い単位数で取得可能な二種免許状の教職課程を設置することを可能とする制度改正が行われた。要件を満たした教職課程では、7年度入学者から、4年制大学でも二種免許状の取得が可能となる。

イ 地域教員希望枠（地域枠）の導入（教員養成～採用段階）

特定の地域で教員となることを目指す地域教員希望枠（地域枠）を設ける大学等が増えており、文部科学省も6年度予算において「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」を新たに措置した。同事業では、大学と教委等が連携・協働し、大学入試における地域枠の導入や、教員採用における大学推薦等による特別選考の実施等、大学入学前から教員採用に至るまで一貫した取組を行う等とされている。

ウ 教員採用選考試験における工夫（教員採用段階）

教員採用選考試験においても様々な工夫が行われている。

第一に、受験対象者の拡大である。社会人を含む幅広い年齢層の受験を可能とするため、受験年齢制限の緩和が行われている（受験年齢制限を「制限なし」とする教委等の数は3年度（2年度実施）：47→5年度（4年度実施）：53）³¹。このほか、合格後の教員免許状取得を条件に教員免許を持たない社会人の受験を可能としたり、大学3年次に一次試験の受験を可能としたりする教委等も増えている³²。

第二に、試験の複数回実施である。具体的には、秋募集等の特別選考（秋期～冬期にかけて教職経験者や民間企業経験者等を対象とした採用選考）の実施が増えている（3年度（2年度実施）：7教委等→5年度（4年度実施）：20教委等）。中には、夏の教員採用選考試験で不合格となった受験者の出願を認める教委等も出てきている³³。

第三に、教員採用選考試験の前倒しである。教員採用選考試験は従来、7月に一次試験、8月に二次試験を行い、9～10月に合格発表を行う教委等が一般的だったが、民間企業等では6月に内々定を出すなど採用活動が早期化する中、試験日程の遅れが教員志願者の減少につながっているとの見方があった。そこで5年5月、文部科学省は、7年度（6年度実施）の教員採用選考試験の一次試験の実施日程について、6月16日を一つの目安（標準日）として日程の前倒しを検討するよう教委等に要請した³⁴。共同通信の調査によると、約6割の教委等が前年度より早期化し、一次試験を6月16日又はそれ以前に実施するのは36教委等に上った³⁵。翌6年4月、文部科学省は、8年度（7年度実施）の一次試験の標準日を5月11日とするとして、改めて前倒し等を要請した³⁶。

³¹ 文部科学省「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のポイント」（令5.12.25）5頁。ちなみに、令和元年度（平成30年度実施）で「制限なし」としたのは33教委等（出所は同じ）。

³² 「教員増へ門戸拡大」『読売新聞』（令5.7.18）

³³ 前掲注31の1頁、「教員不足で秋の採用試験の動き広がる 夏の不合格者の出願認める自治体も」『教育新聞』（令5.12.7）

³⁴ 文部科学省「公立学校教員採用選考試験の早期化・複数回実施等について 方向性の提示」（令5.5.31）

³⁵ 「教員試験 6割前倒し」『東京新聞』（令6.5.5）

³⁶ 文部科学省「令和8年度教員採用選考試験の実施に関する留意点等について（通知）」（令6.4.26）。ただし、教員採用選考試験の早期化に対しては、①日程を早めても民間企業や他の公務員試験も考えている人へのアピール効果は限定的、②教員採用選考試験を5～6月に実施すると教育実習の時期と重なる可能性がある、③既卒者にとっても試験が前倒しになるため、4、5月は受験勉強のため非正規教員をしている余裕がなくなるといった懸念の声もある（「24年度の教員採用試験、4自治体が5月に開始 全国的に前倒し進む」『教育

エ 教員として採用された者の奨学金の返還免除等（教員採用段階）

教委等の中には、教員として採用された者について、一定期間勤務するなどの要件を満たす場合に、日本学生支援機構による貸与型奨学金の返還の一部又は全部を肩代わりする等の取組を進めるものもある（山梨県、千葉県、千葉市など）。この点に関連して、中央教育審議会（以下「中教審」という。）の初等中等教育分科会教員養成部会は、6年3月、「優れた教師人材の確保に向けた奨学金返還支援の在り方について 議論のまとめ」を取りまとめた。同取りまとめでは、まずは教職大学院を修了して教師となった者を中心に奨学金の返還免除を実現すべき等とされた一方³⁷、学部段階の奨学金の返還支援も含めた支援の更なる充実に向けては、引き続き検討を進めることが必要とされた。

（3）早期離職・休職を予防するための取組

教員の早期離職や休職を予防するための取組は、必要となる臨時的任用教員等の数を増やさせないという意味で、教員不足への対応にも資する。以下では、各地で行われている取組のうち、報道で取り上げられたものを中心に紹介する。

山形県では5年度から、一定規模以上の学校において、初任の1年間は学級担任を持たせず、教科担任兼副担任として授業を受け持ちながら学級経営や授業作りを学べる取組を始めており、新規採用小学校教員の休職者は0人となっている（6年3月22日時点）³⁸。

東京都では、5年度から全新規採用小学校教員を対象に、臨床心理士などが学校を訪問し、相談できる機会を設けており³⁹、また、6年3月には、若手教員が持つ価値観や考えを踏まえたコミュニケーションの取り方、メンタルに不調傾向が見られる教職員への対応やその後の支援等をまとめたガイドブックを作成する等の取組も行っている。

奈良県天理市では、保護者対応が原因で休職・退職した者が一定数存在したとした上で、6年度から、保護者対応への負担を減らすこと等を目的として、保護者からの要望や相談を一手に引き受ける学校外の窓口「ほっとステーション」を設け、対応に当たっている⁴⁰。

（4）中教審における最近の主な議論

4年12月、中教審は『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～（答申）」を取りまとめた。同答申は、必ずしも教員不足への対応という文脈で論じている訳ではないが、4年制大学における二種免許状の取得を可能とする制度改正

新聞』（令6.3.28）、「教員確保 試験早期化より「働き方改革」」『朝日新聞』夕刊（令5.11.22）。

³⁷ その後発出された通知では、教職大学院の修了者及び教職大学院以外の大学院の修了者（後者は、学校等での実習の実時間を概ね30時間以上確保していること等の条件あり）について、7年度から奨学金の返還免除を実施するとされた（文部科学省「優れた教師人材の確保に向けた奨学金の返還支援の在り方について 議論のまとめ」（令和6年3月19日中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会）を踏まえた教師になった者に対する奨学金返還支援に関する周知等について（通知）（令6.5.9））。

³⁸ 「若手の離職防げ 業務負担を軽減へ 小学校で副担任導入」『日本教育新聞』（令6.4.1）

³⁹ 前掲注38及び東京都教育委員会「教職員のためのコミュニケーションガイドブック」（令6.3）

⁴⁰ 「保護者対応 学外から応援 元校長・専門家の相談窓口も」『日本経済新聞』夕刊（令6.5.22）。ただし、こうした取組に対しては、学校現場に保護者の声が届きにくくなるといった声もあるとされる。

や、地域の教育委員会と大学の連携強化、教員採用選考試験の実施時期の早期化・複線化についての検討等の必要性を指摘した。同答申等を踏まえ、教員不足への対応にも資するこれらの取組が行われている（（2）参照）。

また、5年5月、中教審は文部科学大臣から、「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について」諮問された。同諮問では、依然として長時間勤務の教師が多い実態にあることや、全国的に教師不足が指摘されている憂慮すべき状況にあること等に触れた上で、教師に質の高い人材を確保するために、抜本的に教職の魅力向上をさせることが喫緊の課題である等とされた。同諮問を受けて議論を行った中教審の初等中等教育分科会質の高い教師の確保特別部会は、6年5月、「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（審議のまとめ）」（以下「審議のまとめ」という。）を公表した。同まとめでは、教師を取り巻く環境整備のために、①学校における働き方改革の更なる加速化、②教師の処遇改善、③学校の指導・運営体制の充実を一体的・総合的に推進する必要がある等とした上で、②に関して、「近年の教師不足への対応としての教職の魅力向上の必要性等を踏まえ、教師の処遇改善を図る必要がある」として、現行は給料月額率の4%である教職調整額⁴¹の率を少なくとも10%以上とすることが必要である等としている。

5. 主な論点・課題

（1）教員不足の実態調査を継続的に行う必要性

文部科学省の「実態調査」について、実数を把握する形での継続的な調査となっていないことが指摘されている（2.（2）イ参照）。そもそも、教員不足の実態を正確に把握できていなければ、有効な対応策を考えたり、その効果を具体的に検証したりすることは難しい。調査の制度設計を検討した上で、教員不足の正確な実態を把握するための調査を継続的に行っていくべきではないだろうか。

文部科学省は実数を把握する形での調査を行わない理由として、現場への負担の大きさを挙げている。しかし、「教員不足の解消につながる調査」であるならば、学校現場にとつての負担感は少なくなるはずである。加えて、継続的に実態調査を行えば、都道府県・指定都市ごとの教員不足の深刻度合いや、各教委等が行う取組の効果を比較していくことも可能となる。

教員不足の解消に向けて、正確な実態を把握するための調査を継続的に行う必要がある。

（2）教員不足に対する危機意識の向上

教員不足に対しては、急速な少子化が進む中、数年後には正規教員の採用者数が減少し、教員採用選考試験の競争率が増加することで、臨時的任用教員等のなり手も確保できるよ

⁴¹ 公立学校の教員については、教員の職務と勤務態様の特殊性を踏まえ、勤務時間の内外を包括的に評価するものとして教職調整額が支給されている（時間外勤務手当及び休日給は支給されない）。なお、現行の「4%」は、昭和41年度の「教員勤務状況調査」において、1か月当たりの超過勤務時間が8時間程度であったことを踏まえて設定されている。

うになり、教員不足も自然と解消に向かう、といった楽観的な見方もあるとされる⁴²。ただし、こうした見方は、少なくとも二つの点で問題がある。

第一に、教員不足が子どもたちの学びに与える深刻さを軽視している点である。教員不足は、「教員不足の学校に在籍する子どもたちは「不運」だった」として、簡単に片付けられるべき問題ではない。教員不足は、我が国において、子どもたちが学ぶ機会が実質的に保障されていない（可能性がある）という意味で、「不正義」として捉えられるべき問題である。盛山文部科学大臣も教員不足について、「子供たちはこの1年の間にも成長し、進級進学する。子供にとってはかけがえのない1年であり、十分な指導体制を整えることは、私たち大人の責任」と述べている⁴³。仮に数年後には教員不足が解消されるとしても、そのことは、現在生じている教員不足を正当化する理由にはならない。

第二に、仮に今後、正規教員の採用者数が減少し、教員採用選考試験の競争率が増加したとしても、臨時的任用教員等のなり手が確保できるとは限らない点である。人口減少社会が本格化する中、教員以外の職種も担い手の確保に苦勞しており、正規雇用の需要は数多く存在している。こうした中、教員採用選考試験に不合格だった受験者の多くが、教員以外の正規雇用の道を選択する可能性は十分に考えられる。従来のように、不合格だった受験者の多くが非正規である臨時的任用教員等を続けながら、翌年度以降の試験に再チャレンジしてくれるとは限らない⁴⁴。

教員不足に対する危機意識を高め、対応を講じていく必要がある。

（3）臨時的任用教員等の存在に過度に依存する教員配置の問い直し

教員不足の一因として臨時的任用教員のなり手不足が挙げられるが（3.（2）参照）、そもそもの問題は、現在の教員配置が、臨時的任用教員等の存在に過度に依存したものとなっていることにある。臨時的任用教員等の存在に過度に依存する構造自体を改め、正規教員の割合を増やしていく必要がある⁴⁵。

2000年代前半の制度改正⁴⁶により、自治体が教職員給与費の範囲内であれば教員数や給与・待遇を決められるようになった結果、正規教員の人数・給与等を減らし、浮かせた予算を財源に非正規雇用を促進する取組が進められた⁴⁷。結果として、臨時的任用教員等の割合が増加しており、公立小中学校の非正規の割合は、平成19年度の9.4%から令和4年度の18.0%まで上昇しているとの調査結果もある⁴⁸。

⁴² 「年度当初の教員不足 「対応遅れの教委には指導助言」 盛山文科相会見」『教育新聞』（令6.2.5）等

⁴³ 前掲注42

⁴⁴ 教員採用選考試験の競争率が高かった平成12年度前後は、有効求人倍率が1倍を下回っており、教員以外の職種についても正規雇用への道が狭かったという事情がある。

⁴⁵ 2.（1）の教員不足の4段階に引きつけて考えると、正規教員の割合を増やし、臨時的任用教員等の割合を減らすことで、教員不足の第1～第4段階で必要とされる臨時的任用教員等の人数を減らす必要がある。

⁴⁶ 平成13年の義務標準法改正により、常勤の教員定数を活用した非常勤講師の配置が可能となり（いわゆる「定数崩し」）、16年の義務教育費国庫負担法改正により、総額裁量制（国が定めた基準に従い算定された教職員給与費の総額の範囲内で、自治体が給与額や教職員配置について基本的に自由に決定することができる制度）が導入された。

⁴⁷ 前掲注5、一つ目の資料の23～24頁

⁴⁸ 山崎洋介「公立小中学校非正規教職員に関する考察－法制度的類型と量的動向－」『教育学研究』90巻3号

現状において、臨時的任用教員等は、学校教育を支える不可欠な存在となっている。しかし、各学校において臨時的任用教員等の割合が過度に増えると、そのなり手を確保できなかったときに、授業を実施できない等の事態を招くおそれがある。また、なり手を確保できていたとしても、臨時的任用教員は基本的に任期が最長でも1年のため、その配置割合が過度に大きくなると、学校全体で見たときに、年度をまたいで子どもたちと継続的な関わりを築くのが難しくなるおそれがある等の課題も考えられる(2.(1)の図表1参照)。現下の教員不足については、「厳しく言えば、正規教員をぎりぎりの人数で配置し、臨時的任用教員や非常勤講師といった非正規教員を教員定数を満たすための「調整弁」としてきた、これまでの学校行政が見直しを迫られていると言ってもいい」といった指摘もある⁴⁹。

教委等においては、正規教員の割合を増やしていくための取組が求められる⁵⁰。また、国においても、教委等が正規教員の割合を増やしていけるよう、教職員定数の計画的な改善を行うなど、教委等が教員採用について中長期的な見通しを持てるような取組を講じていく必要がある⁵¹。

(4) 教員免許状保有者数の増加に向けた取組

教員不足の解消のためには、教員免許状の取得を志したが、取得に至らなかった学生の数を減らし、保有者数を増やしていく取組も有効である。

教職課程を置く大学等に所属する学生を対象とした、文部科学省の委託調査によれば、教員免許取得のために1科目以上の単位を取得したが、免許取得には至らなかった者にその理由を尋ねたところ、「必要な単位数が多くすべての単位取得が困難であったから」が約4割、「教職科目の授業の時間帯が教職科目以外の科目と重複することが多かったから」が約3割、「教育実習などまとまった期間の確保が難しかったから」が約2割に上ったとのことである⁵²。文部科学省も、4年制大学における二種免許状の取得を可能とする制度改正等を行っているが(4.(2)ア参照)、一種免許状における必要単位数の精選や教育実習の在り方の見直しなど、(教員となる上で最低限必要な質は確保しつつ)学生が教員免許状を取得する上での障壁を取り除くことで、保有者数を増加させていく必要がある。

(5) 教員の働き方改革

教員不足を解消する方策の一つとして、処遇改善を求める意見がある。6年5月に公表された中教審の「審議のまとめ」でも、教員不足への対応等として教職調整額の引上げ等

(令5.9) 453～454頁

⁴⁹ 佐野領(教育新聞解説委員)「【2024年版】教員不足の現状と解決策 教育専門メディアが解説」『教育新聞』ウェブサイト(令6.2.1)〈<https://www.kyobun.co.jp/article/2024021291>〉

⁵⁰ 文部科学省も教委等に対し、教員採用計画の中で目標とする正規教員の割合を設定すること等を求めているところ(文部科学省「教師の採用等の改善に係る取組について(通知)」(令5.1.10))、68教委等のうち50教委等が正規教員の採用比率等に関する目標を設定している(出所は前掲注11に同じ)。

⁵¹ このほかにも、産休・育休取得者の代替を臨時的任用教員ではなく正規教員が行う場合も国庫負担の対象とする等により、教員による産休・育休の取得を後押ししつつ、正規教員の割合を高めるといった工夫も考えられる。

⁵² 株式会社浜銀総合研究所「教職の魅力向上に関する取組の推進(教職課程を置く大学等に所属する学生の教職への志望動向に関する調査)成果報告書」(令4.3) 8頁

による処遇改善が提言されており（4.（4）参照）、6年度中の給特法改正案の提出も見込まれている⁵³。確かに、教員の処遇改善は、教職の魅力を上向きさせ、教員不足を解消する一助となるかもしれない。しかし、より多くの者が、教員を目指したいと思えるようにする上で一層重要なのは、教員の働き方改革である。

たとえ処遇改善が行われたとしても、長時間勤務が続き、こどもたちと向き合う時間を十分に確保できない状況が続くようでは、教員を目指すことを躊躇する者も少なくない⁵⁴。先述の「審議のまとめ」でも、「将来的には、教師の平均の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、それ以降も不断の見直しを継続すべき」とされているが、他の職種でも働き方改革が進む中、速やかに教員の働き方改革を実施していかなければ、教員を目指す者はますます減少することになりかねない。今回の「審議のまとめ」の方向性に対しては、働き方改革の観点から、時間外勤務手当や休日給を支給しないという給特法の仕組みの廃止や抜本的な見直しに踏み込まなかったことを批判する意見がある⁵⁵。「審議のまとめ」の内容を速やかに実施することに加え、更なる教員の働き方改革のためにどのような取組を行っていくべきか、引き続き検討していく必要がある。

6. おわりに

現在及び未来の日本社会の「担い手」（こどもたち）を育む「担い手」（教員）が不足する現状では、我が国の今後明るい展望を持つことは難しい。一刻も早い教員不足の解消が求められよう。

それでは、教員不足を解消する責任は誰にあるのか。盛山文部科学大臣は、「私たち大人の責任」としている⁵⁶。現在の日本社会を担う「私たち大人」には、現在及び未来の日本社会の「担い手」であるこどもたちが学ぶ機会を保障するために、教員不足を解消していく責任がある。「私たち大人」は、この責任を「ほかの誰か」に押しつけるのではなく、「ほかならぬ私たち」の責任として引き受けていく必要がある。

【主な参考文献（本文・脚注で出所として挙げたもの以外）】

北條雅一『少人数学級の経済学—エビデンスに基づく教育政策へのビジョン—』（慶應義塾大学出版会、令和5年）

川崎祥子「教員採用選考試験における競争率の低下—処遇改善による人材確保の必要性—」『立法と調査』417号（令和5.11）18～27頁

（たけうち けんた）

⁵³ 文部科学省「盛山正仁文部科学大臣記者会見録（令和6年5月14日）」

⁵⁴ 実際、愛知県総合教育センターが令和3年度に実施した、愛知県内の6大学の学生を対象としたアンケート調査の結果によれば、学校教員となることを以前は「希望していたが、現在は希望していない」と回答した学生に理由を尋ねたところ、「職務に対して待遇（給与等）が十分でないから」が約55%（「当てはまる」と「やや当てはまる」の合計）であるのに対し、「休日出勤や長時間労働のイメージがあるから」が約64%（同）であった（愛知県総合教育センター「教職の魅力向上への課題に関する調査研究（報告概要）」）。

⁵⁵ 「教員残業代 不支給のまま 給与上乗せ10%超 中教審提言」『東京新聞』（令和6.5.14）

⁵⁶ 前掲注42