

教師不足の現状及び対応策について

令和5年 12月15日

総合教育政策局 教育人材政策課

教師不足の状況と構造的要因

教師不足の状況

令和3年度始業日時点², 558人（5月1日時点², 065人） ※小学校・中学校・高等学校・特別支援学校

令和4年度当初の状況：3年度に比べ「改善」6、「同程度」22、「悪化」40 ※各都道府県・指定都市教育委員会回答数

令和5年度当初の状況：4年度に比べ「改善」11、「同程度」28、「悪化」29 ※各都道府県・指定都市教育委員会回答数

構造的要因

- 近年の大量退職に伴う大量採用により20-30代の教員が増加し、産休・育休取得教員が急増。特別な支援を要する児童生徒の増加により、予め学級数の見込みを立てにくい特別支援学級が増加。

※ 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（※小・中・義務教育学校）

※ 公立小中の臨時講師の数 H24：58,681人 ⇒ R4：68,159人（産休・育休代替教員、配偶者同行休業代替教員を含む。）

⇒ 臨時的任用教員（臨時講師）の需要が増加

- 臨時的任用教員は従来、教員採用選考に不合格となった者を多く任用していたが、採用枠の拡大等に伴い、既卒受験者の正規教員としての採用が進み、臨時的任用教員のなり手が不足。

- 新規学卒での教員採用選考受験者は小学校で横ばい、中高で減少。

※ 新規学卒の受験者（小中高） H25：48,110人 ⇒ R4：39,651

⇒ 臨時講師の供給不足

「教師不足」に関する実態調査（令和3年度実施）

- ✓ 臨時的任用教員等の確保ができず、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「教師不足」について、各都道府県・政令市教育委員会等（計68）を対象に令和3年度5月1日時点等での状況を調査。
- ✓ 令和3年度の小・中学校の「教師不足」人数（不足率）は5月1日時点では1,701人（0.28%）。なお、「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（義務標準法）」に基づき算定される小・中学校の定数に対する充足率は、全国平均で101.8%。
- ✓ 高等学校については、5月1日時点で159人（0.10%）。特別支援学校については205人（0.26%）。

（表1） 令和3年度5月1日時点での各学校種における「教師不足」

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	379,598	380,198	979	0.26%	18,991	794	4.2%
中学校	218,504	219,123	722	0.33%	9,324	556	6.0%
小・中学校合計	598,102	599,321	1,701	0.28%	28,315	1,350	4.8%
高等学校	159,688	159,837	159	0.10%	3,502	121	3.5%
特別支援学校	78,474	78,632	205	0.26%	1,086	120	11.0%
合計	836,264	837,790	2,065	0.25%	32,903	1,591	4.8%

（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）。

（注2）「学校に配当されている定数」は、義務標準法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）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。

（参考） 令和3年度始業日時点での各学校種における「教師不足」

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	379,345	1,218	0.32%	18,991	937	4.9%
中学校	217,856	218,641	868	0.40%	9,324	649	7.0%
小・中学校合計	596,337	597,986	2,086	0.35%	28,315	1,586	5.6%
高等学校	159,368	159,576	217	0.14%	3,502	169	4.8%
特別支援学校	78,309	78,517	255	0.32%	1,086	142	13.1%
合計	834,014	836,079	2,558	0.31%	32,903	1,897	5.8%

教師不足への対応等に係るアンケート調査結果 通知のポイント

(令和5年6月20日付5教教人第13号通知)

調査結果

令和5年度当初の教師不足の状況は、「改善した」が11、「同程度」が28、「悪化した」が29という結果であり、依然として厳しい状況。（※各都道府県・指定都市教育委員会回答数）

その一方で、**現職以外の教員免許保持者**を掘り起こして研修会を実施し、**二桁以上の講師登用**に繋げた教育委員会も複数あった。

各教育委員会において、**大学・民間企業等とも連携・協働**しつつ、地域社会全体へ**教職の価値・やりがい**を発信し、教師人材の確保を呼びかけ、働きかけ、掘り起こし、また**学校への入職前研修の実施に積極的に取り組むよう依頼**。

調査結果

- ・ **正規教員の採用に関する目標設定**を行っている教育委員会が**7割以上**に上ること
- ・ 大半の教育委員会においては**定年引上げへの計画的な対応**を進める中で、これまで臨時講師等の非正規教員に活用している枠を正規教員に置き換えることとする等により、安定的に新規の正規教員の採用枠を確保し、**正規教員の比率を高める方針**であることも明らかになった。

正規教員の採用に関する目標設定を行っていない教育委員会に対しては、全国の状況も参照しつつ目標とする**正規教員の割合等を設定するなどの取組を進めるよう依頼**。

文部科学省の取組

文部科学省としては、**全国の教師募集情報を一覧できるポータルサイトの開設**や、**学校への入職支援用研修コンテンツの提供**、**産・育休教師の代替者を、年度当初から任用**する取組の支援などを実施。

さらに先月、中教審に対し諮問を行い、更なる学校における働き方改革、教師の処遇改善、学校の指導・運営体制の充実の在り方等について、総合的に検討を進めていく。

「教師不足」に対する文部科学省の取組について

1. 「教師不足」の定義・要因

定義： 臨時的任用教員等の確保ができず、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こと

要因： ①産休・育休取得者数、特別支援学級数、病休者数の増加による臨時的任用教員の見込み以上の必要数の増加
②大量退職・大量採用に伴う採用倍率低下等による、講師名簿登載者の減少（臨時的任用職員のなり手の減少）

2. 短期的な対応策（教員免許保持者の入職促進）

- **休眠免許等保持者の円滑な入職の促進**
 - ・教職員支援機構等において、教壇に立つにあたり必要となる基礎的内容をまとめた研修コンテンツを提供
 - ・各自治体において実施している休眠免許等保持者を対象とした講習会の実施例の周知促進

3. 長期的な対応策（免許取得者・教職志願者の増加）

- **教員採用選考試験の改善等**
 - ・採用選考の早期化や複数回実施など、国・任命権者・大学関係者等の関係者協議を設置し、令和5年5月31日に今後の教員採用選考試験の改善の方向性を提示
 - ・各教育委員会における特別な採用選考の拡充（採用選考合格後、最大2年間免許取得を猶予する選考等）
 - ・教育実習時期の見直しを含む教職課程の弾力化（早期からの学校現場での体験等）
 - ・特別免許状の活用等による、優れた知識経験等を有する多様な人材（理系人材、IT人材、アスリート、アーティスト等）の確保
- **学校における働き方改革の一層の推進**
 - ・小学校35人学級の計画的整備や高学年における教科担任制の推進を含む定数の改善
 - ・教員業務支援員等の支援スタッフの充実
 - ・校務のデジタル化等の学校DXの推進
- **教師のメンタルヘルス対策**
 - ・令和5年度予算において、各教育委員会が専門家等と協力しながら、病気休職の原因分析や復職支援を含むメンタルヘルス対策等に関するモデル事業を実施中

- **産休・育休代替教師の安定的確保のための加配定数による支援**
 - ・年度の初期頃に産休・育休を取得することが見込まれる教師の代替者について、年度当初から任用する自治体の取組を支援
- **「学校・子供支援サポーター人材バンク」の名簿提供**
 - ・講師等のなり手確保のため、文部科学省「学校・子供支援サポーター人材バンク」に登録された人材の名簿を各教育委員会に提供
- **教師の処遇改善**
 - ・令和4年度教員勤務実態調査の速報値を令和5年4月に公表。今後は、速報値等を踏まえつつ、中央教育審議会において、働き方改革、処遇の改善、学校の指導・運営体制の充実を一体的に検討
- **各教育委員会における正規教員の比率向上**
 - ・各教育委員会における計画的な正規教員および教員採用計画の中で、全国の状況を参照しつつ、目標とする正規教員の割合等を設定し採用することを文部科学省から促進
- **教職に関する情報発信**
 - ・令和4年12月の中央教育審議会答申も踏まえ、教職に関する情報を、高校生や大学生、社会人等へ広く発信し、教職への理解を深めるとともに、教職志望者の増加を図るため、教育人材に係る全国各地の情報を一覧できる機能を備えた「教育人材総合支援ポータルサイト」を文部科学省HPに開設し、広く関係者へ活用を促進

令和5年3月28日
文科省Webサイト内に
開設

教育人材 総合支援ポータル



- ✓ 教職に関する情報発信や、教師のなり手確保の支援の一つとして、**教育人材に係る全国各地の情報を一覧できるポータルサイトを開設**
- ✓ 各教育委員会の**教員採用**や**講師等募集**に関する基本情報や、**教職PR**情報等が一覧できるほか、**教師を取り巻く政策に関する情報等**が確認可能

【トップページ】

各教育委員会における
教育人材募集に関する情報

教師の仕事の価値・やりがいに関する情報

教師の仕事の価値・やりがい
イッキ見！ コーナー

教育人材に関する最新の政策動向・関連情報等

中央教育審議会 答申(令和4年12月19日)
「令和の日本型学校教育」を創つ
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
実現に向けて

校長・教職員
学習情報ポータル

教職を目指す社会人向け
学習コンテンツ

「新たな教師の学びの姿」の 実現に向けて

第208回通常国会において、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が成立し、教員免新制は、これまでの成果を継承しつつ、教師の個別最適・協働的な学びの充実を通じて主体的・対話的で深い学びを実現する、新たな研修制度の実施へと発展的に解消されました。

(参考)「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」が成立
https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/sougoushien/detail/2892/2822851.html

法律の概要・施行通知	令和4年7月1日以降の免許状の取扱い	教員免許状に関するQ&A
教師の資質向上に関する指針・ガイドライン	教職を目指す社会人向け学習コンテンツ	新たな教師の学びの検索システム
特別免許状・特別非常勤講師	教職大学院の紹介	教員免許更新(アーク)

中央教育審議会(第11期)臨時答申に込めたメッセージ

教員養成大学・学部・教職大学院の取組(特長を踏まえて)

教員養成大学・学部・教職大学院の取組(課題を踏まえて)

学校管理職の取組へ

教育委員会・学生の取組へ

教師の取組へ

学生・教育委員会の取組へ

最新の政策動向等も発信

新潟県

採用担当からメッセージ

新潟県では、地域の自然や風土を生かし、地域に根ざした豊かな教育環境を整えています。配置された地域に誇り、地域のよさを生かし、保護者や子どもとの成長にかかわっていきけるのは素敵なことです。皆さんが、力量を高めながら、ゆとりをもって子どもと向き合うことができるよう、新潟県教職員計画に基づいて研修を行っています。また、教員交流サイト「新潟県教育支援システム」で、指導案のダウンロード、教員同士の情報交換ができるほか、授業等で使用できる2,300冊以上の学習支援動画を用意して皆さんをサポートします。子どもたちが夢や希望をもって成長できるよう、新潟県で私たちが一緒に汗を流しませんか。

教員採用選考に関する情報
<https://www.pref.niigata.lg.jp/site/kyosoku/1356908141206.html>

採用PR情報
<https://www.pref.niigata.lg.jp/site/kyosoku/1356908141206.html>

各都道府県の
・教職PR・メッセージ
・採用選考情報
・講師等登録情報
等が一覧できます

各地で作成した教師の魅力発信動画等のコンテンツも一覧できます。

教師の仕事の価値・やりがいに関する情報

教師は学校教育の要であり、子供たちに誇り感じながらその成長を実感することの出来る、他では得がたい経験のできる魅力的な職業です。子供たちに日々よりよい、活躍されている教師の皆様からの視点で、「教員の魅力」やりがいをご紹介しております。

各自治体からの教師の魅力発信コンテンツをご覧ください。

滋賀県の教員4名のインタビュー

YouTube 公式チャンネル!

教師インタビュー【道賀県】
「道賀で先生になろう!」道賀県で働く先生たちの声を集めました。あなたも魅力あふれる道賀で子どもたちと未来を創っていきましょう。

教師の1日・インタビュー【京都市】
現職教員へのインタビューや先生の1日のお仕事の紹介動画など、京都市で教員として働く魅力を伝えるコンテンツを配信しています。

【鳥取県】
「歩み止めない!」しまねの小学校の先生紹介動画など、鳥取県で教員として働く魅力を伝えるコンテンツを配信しています。

背景・課題

- 各学校の実際の教員配置数が、各自治体が設定している学校に配置する予定の教員数（配当数）を満たしていない「教師不足」については、令和3年度始業日時時点で2,558人（5月1日時点：2,065人）など大変憂慮すべき状況。
⇒現下の教師不足の解消のためには、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開拓することが必要
- また、昨年12月に出された中央教育審議会答申でも、学校教育が抱える様々な課題に対応し、質の高い教育を実現するためには、教職員集団の多様性を高めることの重要性に指摘有り。
⇒民間企業や大学等の団体から学校現場への入職ルートを創出し、学校現場の多様性を確保。

【教師不足の状況】

- ・令和3年度始業日時点 2,558人（5月1日時点 2,065人）
- ・令和4年度当初の各都道府県・指定都市教育委員会の状況：
令和3年度に比べ、悪化40、同程度22、改善6
- ・令和5年度当初の各都道府県・指定都市教育委員会の状況：
令和4年度に比べ、悪化29、同程度28、改善11
（「教師不足」に関する実態調査（令和3年度）、文部科学省調べ）

【民間企業等出身者の割合】

- ・令和4年度教員採用選考試験における民間企業等勤務経験を有する者の採用者に占める割合3.6%。
（令和4年度 教員採用選考試験の実施状況調査）

事業内容

- 教師のなり手発掘のため、大学、PTA、民間企業等と連携・協働し、教師の仕事の価値ややりがいについて、地域社会全体に魅力を発信する取組及び、教員免許保有者を始めとした新たな外部人材の学校現場への入職支援の実施にあたり必要となる事業実施費用、システム構築費等を支援。
- 本事業を受ける教育委員会、外郭団体は、当地の教員養成を担う大学、PTA、民間企業等とともに、教職志望者を発掘、リスクリングのための研修等を担う。また、学校現場への入職を希望する者に対し、例えば、以下のパターンでの入職を促す。

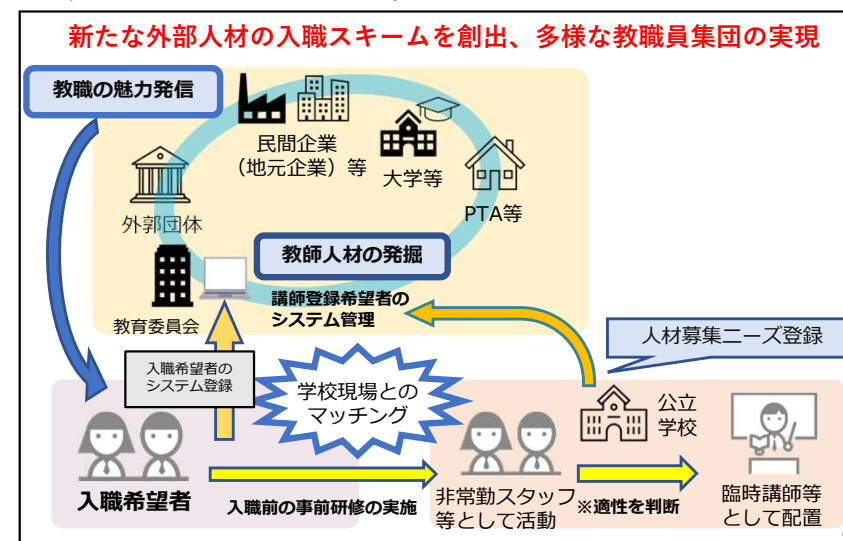
パターン(1)：教員免許保有者の場合、入職のための事前研修を実施し、学校とマッチングし入職。

パターン(2)：教員免許保有者で教職の経験がない場合、入職のための事前研修後、まず、非常勤のスタッフ等として学習指導に携わり、その後、適性を判断したうえで、臨時講師等として入職。

パターン(3)：免許を保有していない者の場合、入職のための事前研修後、まず、非常勤のスタッフ等として学習指導に携わり、適性を判断した上で、臨時免許状や特別免許状を活用し入職。

- 本事業を受ける教育委員会・外郭団体は以下の活動・業務を実施
 - 民間企業や大学、PTA等と連携・協働し、教職の魅力について広報・啓発
 - 広報活動等を通じ、元教師や企業等の退職者をはじめ、広く臨時講師等のなり手を募集（アスリートやアーティスト等の多様な専門性を持つ人材を含む）
 - 民間企業等から期限付きでの学校現場派遣の可能性の把握・働きかけ
 - 学校現場への入職にあたり基礎的知識を身に付けるための研修コーディネート
 - 臨時講師・非常勤スタッフ等募集の学校側ニーズを集約および学校現場とのマッチング
- 件数・単価等
 - ・マッチングシステム構築補助 【事業規模】2,000万円 【件数】24箇所 【補助率】1/3
 - ・広報発信・研修実施等事業費補助 【事業規模】1,710万円 【件数】47箇所 【補助率】1/3
 - ・合同成果報告等実施経費補助 【事業規模】850万円 【件数】3箇所 【補助率】定額
- 対象：教師の任命権を持つ都道府県・指定都市教育委員会、人事協議会および公益財団法人などの外郭団体

事業スキームのイメージ（一例）



（担当：総合教育政策局 教育人材政策課）

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

令和6年度要求・要望額

17億円
(新規)



背景・課題

- 子供たちへの質の高い教育を担う教師には、志ある優れた人材を得ることが必要。
- 近年、公立学校の教員採用倍率は低下傾向。
- 大学の教員養成段階から地域の教育委員会と連携・協働し、地域や現場ニーズに対応した質の高い教師を、継続的・安定的に養成し、確保することが重要。

事業内容

- 全国的な教育水準の維持・向上に資する教師養成をミッションとする教員養成学部・大学と教育委員会が連携・協働した教員養成の取組強化に係る経費を一定期間支援。
- 大学入学者選抜における【地域教員希望枠】の導入や地域課題に対応したコース・カリキュラム構築、高校生に対する特別プログラム構築・拡充し、大学における地域貢献機能を充実。
 - ➡ 大学入学前から教員採用に至るまでの一貫した取組を促進
 - ➡ 地域課題に対応した教員養成プログラムの構築により、単なる大学の機能強化にとどまらず、「令和の日本型学校教育」の牽引役として、成果を社会全体還元して社会的インパクトを創出するとともに、地域の公教育の質を確保

<地域課題に対応したコース・カリキュラム構築の例>

- ① 離島・へき地、特別支援教育、不登校対応、日本語教育等、特色ある実習校における早期からの学校体験活動の充実等、地域課題に対応した教員養成カリキュラムの構築
- ② 特定分野に強みや専門性を有する教員養成プログラムの構築（教育DX、教育データの利活用、心理・福祉、社会教育等）
- ③ 教員養成段階における留学の促進や海外大学と連携した教育課程の構築
- ④ 新しい学校づくりの有力な一員となり得る高度人材養成のための5年一貫プログラムの開発等、学部・教職大学院の連携・接続の強化
- ⑤ 採用者数や免許状保持者が少ない免許種等に関する、広域的な養成機能・体制構築 等

○ 件数・単価：【単独事業】 25箇所 × 4,000万円（上限） = 10.0億円

【複数大学連携事業】 10箇所 × 7,000万円（上限） = 7.0億円

○ 補助期間：令和6年～令和10年（最長5年）、事業3年目に中間評価を実施

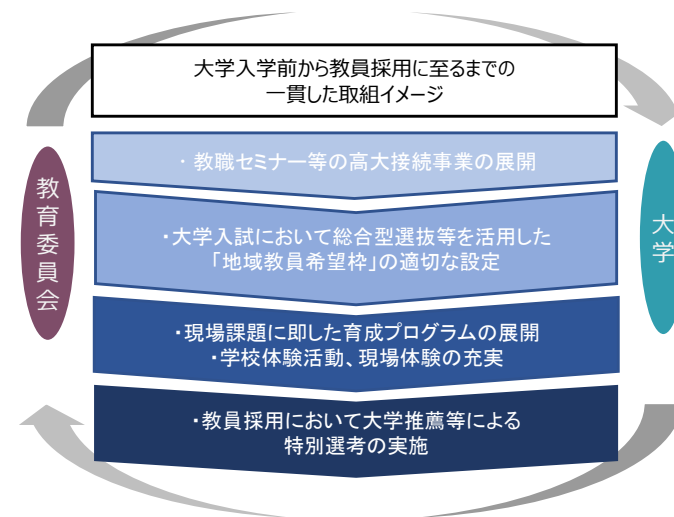
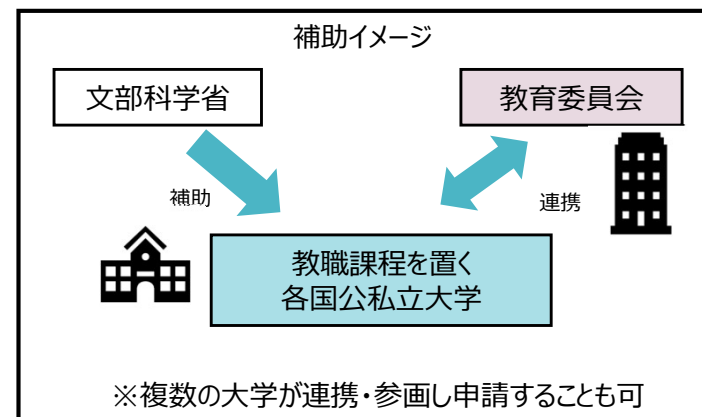
○ 支援対象：教職課程を置く各国公私立大学

【申請要件等（予定）】

- 申請に当たっては大学単独ではなく教育委員会と協議体を形成する等、相互に連携・協働する体制を構築するとともに、学校現場での実務経験を有し、教育委員会と大学を結ぶコーディネータが中核となり、地域課題に対応したコース・カリキュラムを構築すること。
- 附属学校や教職大学院等も活用しながら、実務家教員を輩出するサイクル等のキャリアパスを構築し、教育委員会との連携協定を事業3年目の中間評価時まで締結すること。
- 「地域教員希望枠」の取組を踏まえた学部全体への波及や改革について計画すること。

- 新規学卒の受験者数（小中高）
H25：48,110人 ⇒ R4：39,651人
- 教員採用倍率
・小学校 12.5倍（H12）→2.5倍（R4）
・中学校 17.9倍（H12）→4.7倍（R4）
出典：令和4年度（令和3年度実施）公立学校教員採用選考試験の実施状況

- 国立教員養成大学・学部の教員就職率
R4.3卒業者：66.9%（進学者・保育士就職者除く）
出典：文部科学省「国立の教員養成大学・学部及び国私立の教職大学院の卒業者及び修了者の就職状況等」

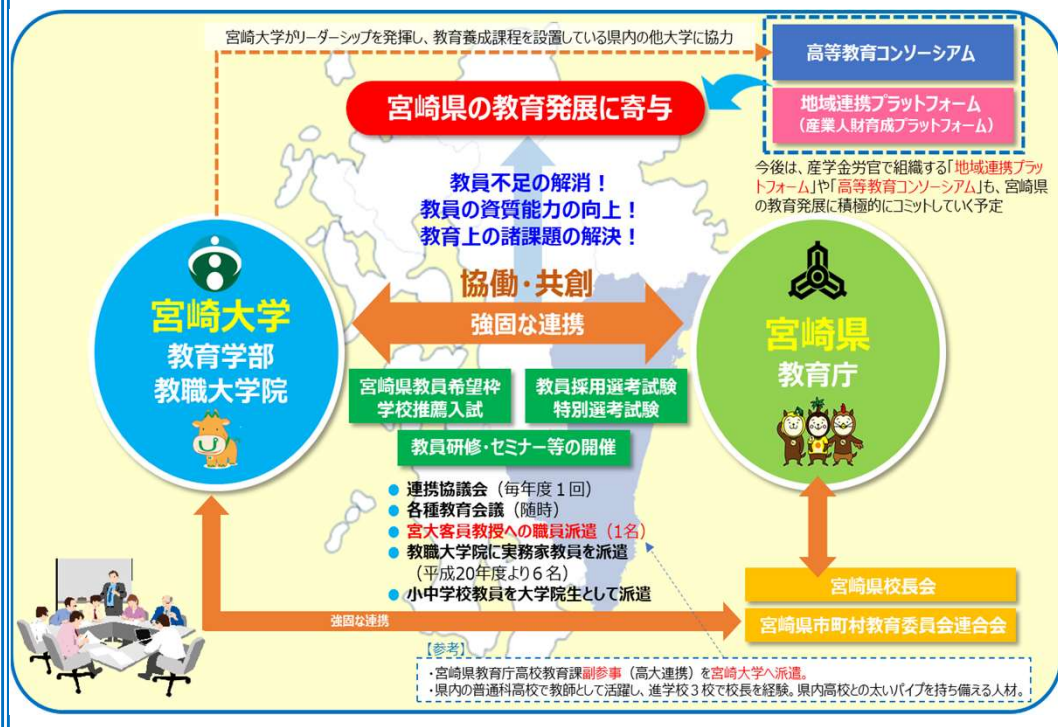


(担当：総合教育政策局 教育人材政策課)

◎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

○宮崎大学教育学部

- 県教育委員会と連携し、県内の高校生を対象とした教職の魅力伝えるセミナー（教師みらいセミナー）を継続的に開催。
- 学校推薦型選抜において、宮崎県の小学校教員志望者推薦入試（15名(R5)）を実施。全国の国公私立高校において推薦が可能。
- 県教育委員会と連携して対象学生に係る在学中の研修や学校体験などの場を提供するとともに、学部長の推薦を受けた受験生に教員採用試験の特別推薦を実施。



○岡山大学教育学部

- 岡山県・岡山県北12市町村教育委員会と連携し「岡山県北地域教育プログラム」を実施。学生ごとにホームタウンを設定し、地域や学校の課題を踏まえて、個別の免許状取得プランを立案。教育実習やインターンシップを継続的に実施。
- 学校推薦型選抜において、岡山県北の教員志望者推薦入試（20名(R5)）を実施。全国の国公私立高校において推薦が可能。
- 岡山県教員採用試験（地域枠）を受験し、卒業後は岡山県北地域で教員として活躍





ご清聴ありがとうございました。