

# 『公立学校教員採用選考試験の実施状況について』より考える「教師不足」 — 小・中学校の教員採用試験の縦断データの探索的分析 —

長谷守紘<sup>a</sup>, 高木 亮<sup>b</sup>, 清水安夫<sup>c</sup>, 神林寿幸<sup>d</sup>, 高田 純<sup>e</sup>, 藤原忠雄<sup>f</sup>

<sup>a</sup> 岡崎女子大学 m\_nagaya@okazaki.ac.jp

<sup>b</sup> 美作大学 takagi@mimasaka.ac.jp

<sup>c</sup> 国際基督教大学 syasuo@icu.ac.jp

<sup>d</sup> 明星大学 toshiyuki.kambayashi@meisei-u.ac.jp

<sup>e</sup> 東京工業大学 takata.j.aa@m.titech.ac.jp

<sup>f</sup> 兵庫教育大学大学院 tadfujii@hyogo-u.ac.jp

**要約:** 『公立学校教員採用選考試験の実施状況について』(以下『教採状況調査』)は平成17年度(平成16年実施)の教員採用試験(以下「教採」)から毎年、都道府県と政令指定都市等ごとに受験者数等を報告する文部科学省の統計である。この縦断的データの特性や傾向を探索・発掘的に分析し、教職員人事と学校改善の課題を検討する。

前述の縦断的データを全国(N=1)と都道府県・政令市等(N=2),47都道府県と20政令市(N=67)に整理するなどして相関関係を探索した。その結果、GDPと22歳人口の推移が主要な相関であることが確認され“若者の教職離れ”は確認できなかった。また、都道府県と政令市等の比較などで“地方から都市部への人口移動”の傾向は確認できなかった。結論として現在を60歳前後教師人口の偏りによる一時的な“大量退職による「教師不足」の時代”として「教採」や現役期間伸長の“職業寿命”改善を意図する働き方改革の展望を議論した。

## キーワード

小・中学校教師  
「教師不足」  
教員採用試験  
教職員のキャリア  
大卒の就職市場  
データマイニング  
職業寿命

## 1. 問題と目的 — 「教採」の数的状況から「教師不足」を考える—

### 1) 「教師不足」の複合的な原因の一要因としての「教採」

もともと“教職員<sup>1)</sup>は大変な仕事”であり、精神疾患やストレス、離職率に関する議論が積み上げられている。平成末には、教職員の職域が“ブラックな職”という表現(例えば、高木2023)がなされ、教員採用試験(以下「教採」)の競争率低下や「教師不足」が語られるようになった。令和初期の現在には「でもしか先生」つまり“学校の先生にしかねない・学校の先生にでもなるしかない”人材が現場に立つとする若手教師等の質に関する不穏当とも思える論が世間ばかりが学校教育の場で散見・仄聞できる。

「教師不足」問題を文部科学省(2021)は近年の好景気による民間企業等の給与等待遇改善傾向とともに、

それらの結果として国立教員養成大学・学部卒業者の希望就職状況の低減傾向や教職課程履修断念増加傾向を論じている。さらに「教採」側の課題として年代構成により定年退職者人口の多さ、特別支援学校教員採用枠新設などを指摘している。つづく、文部科学省(2022).『「教師不足」に関する実態調査』(以下『教師不足調査』)でも令和3年度5月時点での都道府県と政令指定都市の教職員人事権者あたりの数量的実態をまとめ、ほぼ同様の状況説明をしている。

- |  |
|--|
| 1)教職員(教師+教師以外の学校専門職員)<br>2)教師(常勤教師+非常勤講師)<br>3)常勤教師(教諭等+管理職+主任・主事+養護教諭+栄養教諭)<br>4)(担任や授業担当が可能な)教諭等(教諭+常勤講師等)<br>5)小・中新採用教諭=「教員採用試験」採用者 |
|--|

表1 . 教職員や「教師」の多層性

ところで「教師」や「教職員」という言葉の定義の幅広さをまず整理したい(表1)。『中央教育審議会答申』(平成27年12月21日)で「チームとしての学校」が示されて以降、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーが法令(学校教育法施行規則)上の教職員になった。同時期、学校教育法で職務が定義された学校事務職員も含めれば、「学校の先生」としての教職員は多様である(表1の1))。その中で、「教師」というと教員免許状を職に就く条件とした職種であるが、これには統計に表れにくい時間給(パートタイム)の非常勤講師<sup>2)</sup>も含まれる(表1の2))。一方で各配属校に常勤(フルタイム)で勤務<sup>3)</sup>する教師の中で養護教諭<sup>4)</sup>や栄養教諭<sup>5)</sup>も「常勤の教師」ではあるが学級経営や授業を主な職務とはしない。他に校長や副校長、教頭といった管理職や小・中学校においては教務主任、中学校においては生徒指導主事のように校務分掌の負担の大きさから担任を兼務できない立場も「常勤の教師」ではある。令和初期の現在に「教師不足」と表現されるのは養護教諭や栄養教諭、管理職等を除いた授業と学級担任を主要職務とする「常勤の教師」(表1の4))の不足が問題のようだ。本研究は「教師不足」で論じられているこの「教師」(表1の4))よりもさらにその下位概念である「教採」の採用者等について数的探索を行う。

次に話を「教採」にうつしたい。“教職が大変な仕事”だから“若い世代に職業選択上敬遠され「教採」の採用者割れが起きている”というマスコミやネットの文脈にも注意すべき点がある。現在の「教採」採用者数が22歳人口減少の状況にもかかわらず増加している点である。特に平成後期より全国的に50代教師の大量退職期が続いていた。これはもともとの教師の年代構成に偏りがあり無理な採用需要増が起こっていたのだ。本学会のデータベース<sup>6)</sup>をもとに図1を整理した。なお、図1は『学校教員統計調査』による「本務者」(表1の3)と同概念)を5歳区切り年代区分で棒グラフにし、各年代区分での離職率を折れ線グラフで表している。

2023年度より10年かけて地方公務員も定年が65歳に伸びるが、その以前から定年延長・役職定年制度による61歳以降の「教諭」や定年後再雇用による「講師」などが増えつつある。このような令和期の状況でも図1のように60歳以降は毎年の退職率が5割程度と高い。55歳以上60歳未満の年代人口(96,152人、全体の29.9%)が令和元年度現在で最大の人口構成年代である。また、20代前半の離職は他年代と比べれば多いものの2%程度であり、年代の人数(28,093人)は多くはない(詳しくは高木ら2023)。「教採」採用数は令和に入り毎年2.5万人(令和3年度の『公立学校教員採用選考試験の実施状況について』<sup>7)</sup>(以下『教採状況調査』)によれば全国の小学校で16,440人、中学校で10,049人)を超えるので“過剰に大きな採用需要”であるともいえる。このように本研究での主要な数的分析の前に令和初期の現在は“大量退職期による「教師不足」時代”であることを踏まえつつ分析を行う。

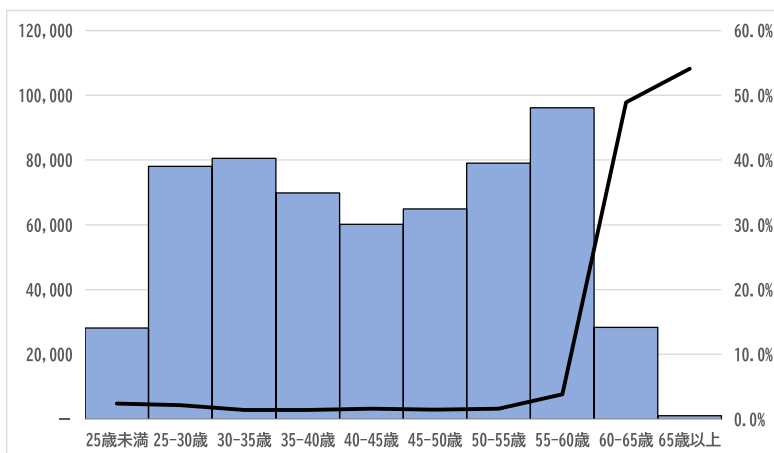


図1 . 教師の年代ごと人口(面:左軸人数)と離職率(線:右軸%)

## 2. 方法 - 『教採状況調査』の概要とデータセット

『教採状況調査』は平成 17(2005)年度<sup>7)</sup>(平成 16(2004)年夏実施)「教採」から毎年の受験者数や採用数を学校種・教職種ごとに採用試験実施の教育委員会等ごとに集計を行った統計である。平成 17 年度「教採」の 61 自治体つまり 47 の都道府県と 14 の政令指定都市(以下「政令市」)から令和 3 年度「教採」(令和 2(2020)年夏実施)の 68 自治体(47 都道府県と 20 政令市および大阪府豊能地区)等が統計の対象となっていて。本研究では平成 17 年度から令和 3 年度までの 22 回の『教採状況調査』の「受験者」と「採用者」,「競争率」の載った Excel シートを 1 つの Excel ブックにまとめ分析を行う。

なお、本研究のデータはもともと公開統計を再加工したものであり使用や公開に倫理的問題は考えにくく、本研究掲載図表を含めた 5 つのデータセットを第二執筆者『research.map』に公開し議論を進める。本文にはデータセットを【】で、表計算のシート名を<>で記載している。

### 【データセット 1】『教採状況調査』を用いたデータセット

本研究の図 2~10 と表 2~5 の集計に関わるデータセット(暫定)を公開する。

### 【データセット 2】令和元年度『学校調査』の『学校教員統計調査』を用いたデータセット

高木ら(2022)をもとに作成した図 1 のデータセットを公開する。

### 【データセット 3】図 10 の想定 61 歳人口集計のための『学校教員統計調査』データセット(H16 と H25, R1)

図 10 のを集計するために用いたデータセットを公開する。

## 3. 結果 - 『教採状況調査』を用いた分析結果

### (1) 日本(N=1)と都道府県・政令市(N=2)の小・中学校「教採」変数の縦断的検討

まず、全国集計(以下「N=1」)して、平成 17 年度から令和 3 年度までの「教採」受験者数の縦断的推移をまとめつつ当該年の GDP<sup>8)</sup>(図 2)と 22 歳人口<sup>9)</sup>の縦断的推移(図 3)を折れ線グラフにまとめた。

【データセット 1】<表 2 と図 2, 3>より、N=1 の「教採」受験者数推移と GDP では相関係数は-0.88 と「強すぎる負の相関」である。受験者数の毎年の変動は当該年の GDP 増減つまり景気動向でほぼ説明ができる。また、22 歳人口との相関係数は 0.48 と「中程度に強い正の相関」といえる(図 3)が、受験者推移と 22 歳人口推移の減少角度はほぼ同じで、平成 17 年度の受験者数と 22 歳人口の数字を「1」とした場合、令和 2 年度の数字はそれぞれ「0.81」と「0.79」である。少なくともこの縦断的データから“全国的な若者の「教採」離れ”は確認できない。

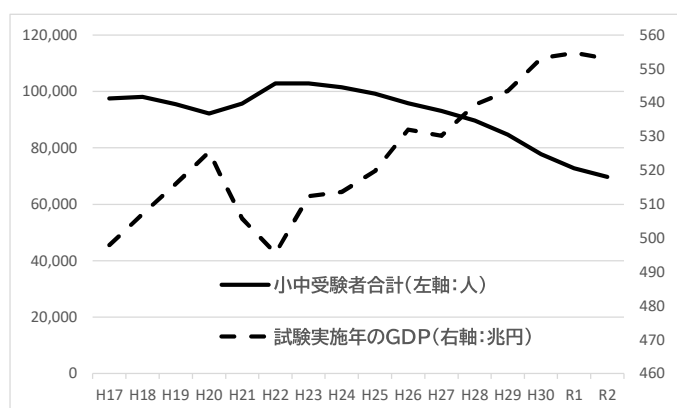


図 2. GDP と「教採」受験者数の推移

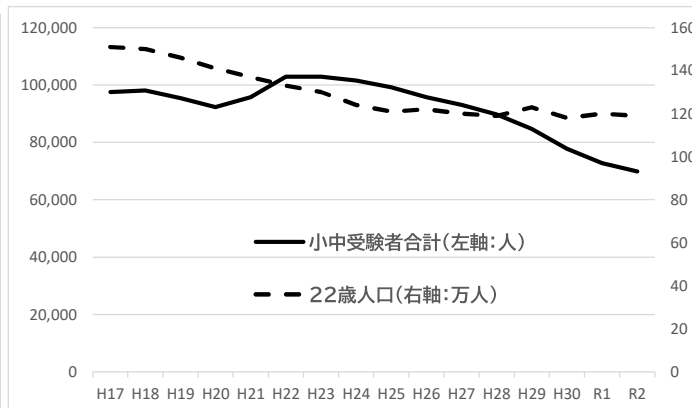


図 3. 22 歳人口と「教採」受験者数の推移

続いて、「教採」の採用数を分母とし受験者数を分子とする競争率について小学校(図4)と中学校(図5)の状況をN=2にした【データセット1】<図4~9>をみてみよう。なお、広島市のみ広島県と「教採」を同時に行っており採用数のみ別に報告しているため、広島市は政令市等に加え都道府県に集計してデータを整理している。

小学校の競争率(図4)については政令市で横ばい、都道府県では5倍から3倍程度に減少している。中学校の競争率(図5)については政令市と比べ都道府県の競争率低下が遅れて推移した傾向の違いはあるが、いずれも12倍程度から4倍程度と同程度の競争率低下となっている。

次にN=2で受験者数と採用(採用者)数を政令市の小学校(図6)と中学校(図7)、都道府県の小学校(図8)と中学校(図9)に整理して縦断的な折れ線グラフの作成を行った。

政令市等の小学校の「教採」のみ受験者と採用者が同程度で推移している。その他いずれも「教採」は採用者数の増加の方が大きいことがわかる。

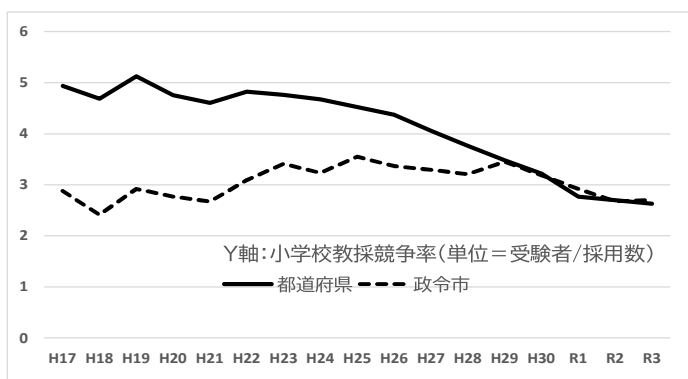


図4. 小学校「教採」競争率の推移

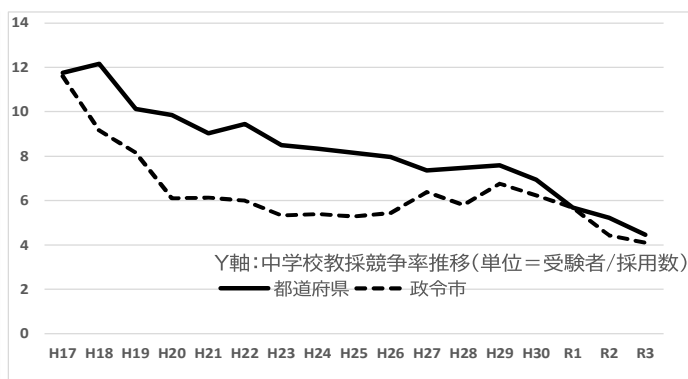


図5. 中学校「教採」競争率推移

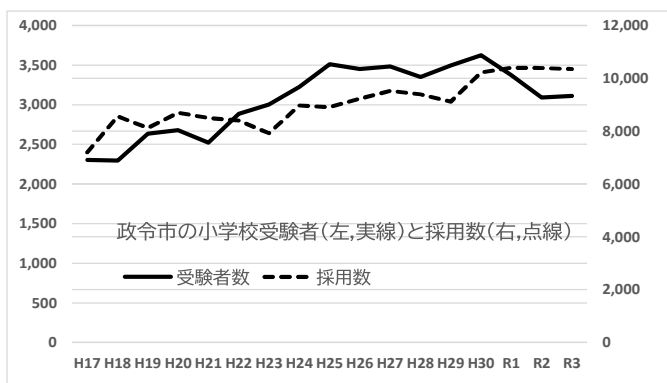


図6. 政令市等の小学校「教採」受験者と採用数

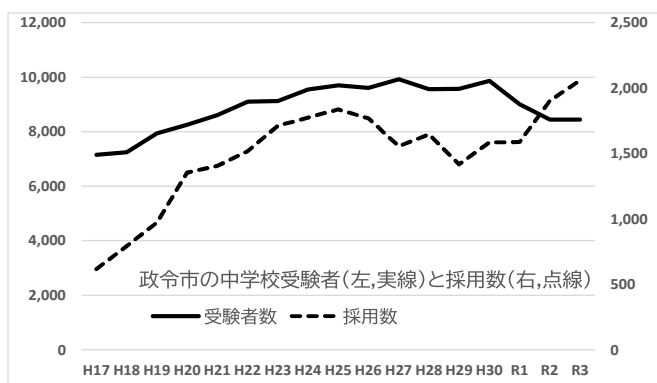


図7. 政令市等の中学校「教採」受験者と採用数

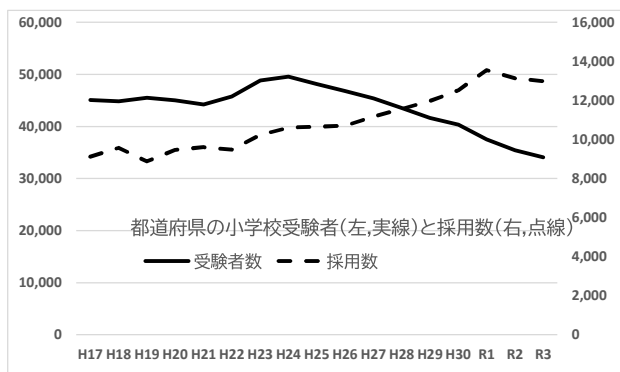


図8. 都道府県の小学校「教採」受験者と採用

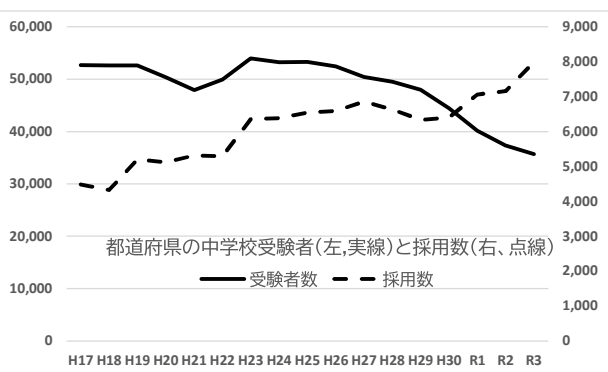


図9. 都道府県の中学校「教採」受験者と採用

	相関	22歳人口	GDP
都道府県	小中受験者	<b>0.49</b>	<u>-0.86</u>
	小競争率	<b>0.77</b>	<u>-0.93</u>
	中競争率	<b>0.89</b>	<u>-0.89</u>
政令市	小中受験者	<u>-0.87</u>	<b>0.52</b>
	小競争率	<u>-0.49</u>	-0.06
	中競争率	<b>0.72</b>	<u>-0.60</u>

表 2. N=2 「教採」 諸変数相関表

	小受験	小採用	中受験	中採用
R3小不足率	-0.12	-0.08	-0.13	-0.10
R3中不足率	-0.03	0.00	-0.06	-0.02
R3充足率	-0.01	0.00	0.00	-0.02

表 3. N=47での『「教師不足」調査』と「教採」の相関

	小学校受験者		中学校受験者			小学校受験者		中学校受験者	
	22歳人口	GDP	22歳人口	GDP		22歳人口	GDP	22歳人口	GDP
1 北海道	<b>0.92</b>	<u>-0.89</u>	<b>0.95</b>	<u>-0.85</u>	28 兵庫県	<u>-0.59</u>	0.08	<b>0.20</b>	<u>-0.58</u>
2 青森県	<b>0.89</b>	<u>-0.88</u>	<b>0.94</b>	<u>-0.85</u>	29 奈良県	<u>-0.70</u>	0.17	<u>-0.39</u>	-0.07
3 岩手県	<b>0.88</b>	<u>-0.82</u>	<b>0.84</b>	<u>-0.88</u>	30 和歌山県	<u>-0.51</u>	<b>0.20</b>	<u>-0.47</u>	<b>0.38</b>
4 宮城県	<b>0.46</b>	<u>-0.80</u>	<b>0.53</b>	<u>-0.85</u>	31 鳥取県	0.14	-0.06	0.08	<u>-0.57</u>
5 秋田県	<b>0.67</b>	<u>-0.41</u>	<b>0.78</b>	<u>-0.52</u>	32 島根県	<b>0.46</b>	<u>-0.58</u>	<b>0.51</b>	<u>-0.75</u>
8 茨城県	0.19	<u>-0.53</u>	<b>0.39</b>	<u>-0.79</u>	34 広島県	<b>0.43</b>	<u>-0.69</u>	<b>0.82</b>	<u>-0.84</u>
9 栃木県	<u>-0.25</u>	<b>0.26</b>	<b>0.73</b>	<u>-0.70</u>	35 山口県	<b>0.38</b>	<u>-0.60</u>	<b>0.85</b>	<u>-0.80</u>
10 群馬県	<b>0.67</b>	<u>-0.58</u>	<b>0.28</b>	-0.18	36 徳島県	-0.14	<u>-0.30</u>	<b>0.70</b>	<u>-0.80</u>
11 埼玉県	<u>-0.58</u>	0.11	<u>-0.33</u>	-0.18	37 香川県	<u>-0.52</u>	<b>0.22</b>	-0.10	-0.19
13 東京都	-0.18	<u>-0.37</u>	<u>-0.24</u>	<u>-0.32</u>	38 愛媛県	<b>0.52</b>	<u>-0.54</u>	<b>0.89</b>	<u>-0.66</u>
16 富山県	<b>0.50</b>	<u>-0.73</u>	<b>0.74</b>	<u>-0.91</u>	39 高知県	<u>-0.40</u>	<b>0.71</b>	<u>-0.42</u>	<b>0.74</b>
17 石川県	<b>0.69</b>	<u>-0.84</u>	<b>0.49</b>	<u>-0.86</u>	40 福岡県	<u>-0.51</u>	0.05	<u>-0.89</u>	<b>0.57</b>
18 福井県	<b>0.80</b>	<u>-0.85</u>	<u>-0.77</u>	<b>0.70</b>	41 佐賀県	<b>0.38</b>	<u>-0.67</u>	<b>0.88</b>	<u>-0.90</u>
19 山梨県	-0.05	0.13	<b>0.78</b>	<u>-0.77</u>	42 長崎県	<b>0.71</b>	<u>-0.90</u>	<b>0.92</b>	<u>-0.86</u>
20 長野県	<b>0.82</b>	<u>-0.86</u>	<b>0.80</b>	<u>-0.84</u>	44 大分県	<b>0.77</b>	<u>-0.94</u>	<b>0.74</b>	<u>-0.91</u>
21 岐阜県	0.15	<u>-0.51</u>	<b>0.49</b>	<u>-0.66</u>	45 宮崎県	<b>0.51</b>	<u>-0.78</u>	-0.01	<u>-0.44</u>
23 愛知県	<u>-0.50</u>	0.01	<b>0.65</b>	<u>-0.87</u>	46 鹿児島県	<b>0.78</b>	<u>-0.93</u>	<b>0.90</b>	<u>-0.94</u>
24 三重県	<u>-0.71</u>	<b>0.40</b>	<b>0.39</b>	<u>-0.52</u>	47 沖縄県	<b>0.52</b>	<u>-0.80</u>	<b>0.54</b>	<u>-0.46</u>
25 滋賀県	<u>-0.84</u>	<b>0.74</b>	<u>-0.85</u>	<b>0.72</b>					
26 京都府	0.07	<u>-0.62</u>	<u>-0.25</u>	<u>-0.23</u>					
11 埼玉県	<u>-0.58</u>	0.11	<u>-0.33</u>	-0.18					
50 さいたま市	<u>-0.52</u>	0.07	<u>-0.80</u>	<b>0.49</b>					
23 愛知県	<u>-0.50</u>	0.01	<b>0.65</b>	<u>-0.87</u>					
58 名古屋市	<u>-0.40</u>	0.00	<b>0.68</b>	<u>-0.76</u>					
26 京都府	0.07	<u>-0.62</u>	<u>-0.25</u>	<u>-0.23</u>					
59 京都市	<b>0.69</b>	<u>-0.75</u>	<b>0.29</b>	<u>-0.36</u>					
28 兵庫県	<u>-0.59</u>	0.08	<b>0.20</b>	<u>-0.58</u>					
62 神戸市	<u>-0.51</u>	<b>0.28</b>	-0.06	<u>-0.26</u>					
40 福岡県	<u>-0.51</u>	0.05	<u>-0.89</u>	<b>0.57</b>					
65 北九州市	0.06	<u>-0.38</u>	<b>0.46</b>	<u>-0.38</u>					
66 福岡市	<u>-0.36</u>	0.16	<u>-0.21</u>	0.07					

表 5.5 府県と6政令市の「教採」受験者推移の相関表

表 4. 37 都道府県の「教採」受験者の推移の相関表

次に、N=2 で小・中「教採」受験者合計と競争率の GDP および 22 歳人口の相関を確認する (表 2)。なお、本研究での以下の相関係数の表記は、おおむねの相関係数の基準として 0.2 以上を「正の相関」として太字で、-0.2 以下を「負の相関」として斜線で表記している。

都道府県では受験者数も競争率も 22 歳人口と正の相関であり、GDP と強い負の相関という N=1 と同様の傾向である。人口減少・過疎が大きな課題となっている県などの立場からは“地方から都市部への人口移動が「教採」で起きている”との危機感を聞くことが多い。しかし、『教採状況調査』が記録期間で政令市等の「教採」実施自治体等が増えた影響が大きい<sup>10)</sup>、ので表 2 の政令市の「教採」受験者や競争率と 22 歳人口の負の相関を“地方から都市部への人口移動”と判断するのは早計である。

## (2) 『教採状況調査』と『「教師不足」調査』の相関

47 都道府県ごとに小・中学校の教師の「不足率」や「充足率」が公示されている『教師不足調査』と『教採状況調査』「受験者」と「採用数」の横断的な相関を【データセット1】<表 3>で確認した(表 3)。

いずれも無相関であることがわかる。『「教師不足」調査』の数字はいわゆる常勤講師も含めた担任等の配置(表 1 での 3))や中学校等では必要な教科の非常勤講師も含めた配置状況(表 1 での 2))である。このことから「教師不足」の主要な状況は「教採」よりも臨時任用の教師の特に常勤講師の枯渇で概ね説明ができよう。

### (3) 「教採」実施主体が変化しない自治体の縦断的分析

“地方から都市部への人口移動が起きているか？”を【データセット 1】<表 4, 5>で、もう少し検討したい。『教採状況調査』で「教採」の実施状況が変わっていない自治体での「教採」受験者推移と 22 歳人口、GDP の相関を整理した。都道府県のうち政令市等の実施主体が変わっていない 37 の自治体(表 4)であり、県内の政令市等の状況が変わっていない 5 県・6 政令市(表 5)の相関である。

表 4 のように人口減少・過疎の課題が大きい三重県や和歌山県、高知県のように 22 歳人口減少の情勢と「教採」受験者との間で負の相関つまり受験者が増加している自治体もある。また、表 5 のように政令市や政令市を持つ県は多くが 22 歳人口減少の状況でも「教採」受験者が小学校で増えている(負の相関を持つ)ものが多いが、京都市のように 22 歳人口に合わせて人口が減少するものもある。中学校の「教採」受験者は減少する政令市も少なくない。いずれにせよ個別の自治体のそれぞれの増減があるようで“地方から都市部への人口移動”は本研究では確認しきれなかった。

### (4) 日本の「教採」採用者の推移と 60 歳定年の関連性および今後の予測

“大量退職による「教師不足」”の実態と今後の予測を高木(2023)のように『学校教員統計調査』を用いて確認したい。日本全体の「教採」採用者を N=1 にまとめ棒グラフとした。その上で、『学校教員統計調査』の小・中学校本務者の年齢構成をもとに 61 歳を迎える「教採」年度の人数を折れ線グラフとする。図 1 で見たように 20 代は年間離職率 2%程度であり、その後は 50 代前半まで 1%弱に年間離職率はとどまる。しかし、50 代後半で 3.8%もの年間離職率となる。このような従来の 60 歳定年制とその前倒しの退職があり『学校教員統計調査』の統計がとられた当該年の 60 歳の本務者数は他の年代より人口が少なくなるような誤差や変動があることを踏まえた上で 3 年に一度行われる『学校教員統計調査』において平成 16 年度と平成 25 年度、令和元年度実施のもの(各々、【データセット 3, H16】【データセット 3, H25】【データセット 3, R1】)を 3 つ折れ線グラフで併記する(図 10)。

前述のように『学校教員統計調査』の実施された年の 60 歳は従来の定年退職の前倒し的な退職が多くみられるなどで 3 つの折れ線グラフともに左端(同調査実施年に 50 代後半の者の人口)が極端に少ない。一方で調査実施年より 5 年程度先の 61 歳を迎える見通しの人数は 3 つの折れ線グラフがともに近い値に収束しやすく棒グラフとの数字にも近い値になることが分かる。図 10 を見る限り、令和元年から 3 年間は日本全国の「教採」採用者が 25000 人を超えていたものの、今後の人口構成から令和 6 年以降は 2 万人程度に低下するような見通しを持つことができる。なお、61 歳の想定人口を見る限り令和 17 年度「教採」が行われる令和 16 年度には 1 万 3 千人程度と現状から半減する予測ができる。

また、令和 15 年度にむけて公務員の定年退職が 65 歳に順次上昇していくことになる。上述の 3 つの『学校教員統計調査』では 61 歳以上の本務者は後述するように着実に増加しており、いわゆる定年退職 65 歳化後も教師を続ける人口は着実に増えていくこととなろう。図 10 は本務者(学級担任や教科担任等を主に担う教諭や講師だけ

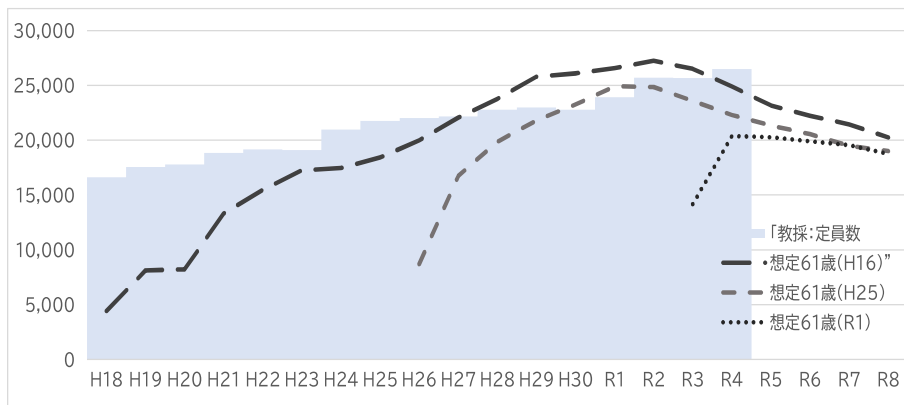


図 10. 「教採」採用者数(面)と想定 61 歳の推移(線)

でなく管理職や養護教諭等も含む)の退職者補充という比較的誤差の多い数字ではあるが、今後15年の22歳人口の減少の見通しが2割減少程度であることを考えれば「教採」の“受験者不足”や“競争率の低さ”は順次改善すると予測できよう。ただ、現在話題のようにコロナ禍(2020年～)以降の出生数急減は現在のような“大量退職による教師不足”ではなく“22歳人口の大幅減少による教師不足”が生じさせる可能性もあるので今からコロナ禍後の「教採」を議論する必要もあるのかもしれない。

#### 4. 総合考察

##### (1) 令和一桁時代の「教師不足」の構造

##### 1) 「教師不足」の因果過程と「働き方改革」の内容的妥当性

本研究の分析結果に推論も交えた因果仮説を図11にまとめる。数的な議論が行えたものを四角で囲み、囲んでいない概念は推測を交えている。

図11①をまずおさえない。教師の年代構成上の偏り(図1)は現在50代(175, 171人, 29.9%)が多く、あと数年は大量退職予測数が見通される。一方、教師の現役期間も延伸しており、『学校教員統計調査』での60歳以上の本務在籍者は平成16年度統計250人(在籍者比率0.13%)から令和元年度統計9,556人(在籍者比率2.76%)にまで増えている。それでも、“60代以降も仕事を担える働き方改革”に毎年半数が離職するほど苦戦しているから“大量退職での「教師不足」時代”が起きている。令和15年を見据えた定年65年制度と連動しつつ、自らも周囲からも幸福な現役期間伸長・職業寿命改善を考えることが有益である。とはいえ、40代教師は歪なほど人口が少なく、大量退職自体はいったんは終了が見通せる。

もう一方の原因が図11②の「教採」情勢である。日本全体の縦断的推移で見ると、「教採」受験者数は22歳人口減少と同程度の減少の角度を持ち(図3)、年度ごとの増減の変動はGDPの変動とほぼ一致する(図2)。ここからは“若者の「教採」離れ”は確認できない。また、表4,5において各自治体の『教採状況調査』と各変数の縦断傾向をまとめたが、“都市部に地方の人材が奪われる”傾向は自治体個々の状況で違いが大きく、今後追加の議論が必要となろう<sup>12)</sup>。今のところ好景気による高卒就職率が高まる地方で大学進学率が下がり、結果的に「教採」受験者減少の可能性を議論している程度の情報(高木ら2024)ぐらいしか参考は見つからない<sup>13)</sup>。

本研究では数的な議論ができない図11③つまり、「教採」の次の次元の「教師不足」を議論したい。『教師不足調査』や行政・学校現場の声を聞けば“講師や非常勤講師のなり手が枯渇”という文脈で今の「教師不足」が語られている。これは「教採」競争率の低下が「教採」不合格・再受験者人口を主とする講師・非常勤講師等のなり手の不足とほぼ同義であるのだろう。また、「教採」採用者数が無理に増えたので教諭の力量不足などの課題や教職員が起こしうる諸問題発生率が増すはずである。これは確かに、若い世代の教職員で起きる課題・諸問題であるのかもしれないが、その増加の因果過程の背景は大量退職を放置した結果の22歳人口に比して無理な大量採用を行う側の責任であると考えた方が妥当である。

この他に『教師不足調査』は教育行政対象のアンケートから「教師不足」の原因に「産休・育休取得者数」や「病休者数」の増加をあげている。前者の問題は大卒で就職した若い労働者からすれば当然の、そして少子化時代においては歓迎すべき、採用計画にもともと配慮しておくべき課題である。後者の病休等は個々では深刻な事態であろうが、『教育職員人事行政状況調査』から見る病気休職者数の全国統計は平成後期より高止まりの状況であるので、令和の現在の「教師不足」を説明する話ではない。いずれも人事権者の制度運用や政策・行政の制度設計上の責任である。

ところで、「働き方改革」を“超過勤務制限”つまり一人当たりの勤務時間量削減でばかり考える発想が

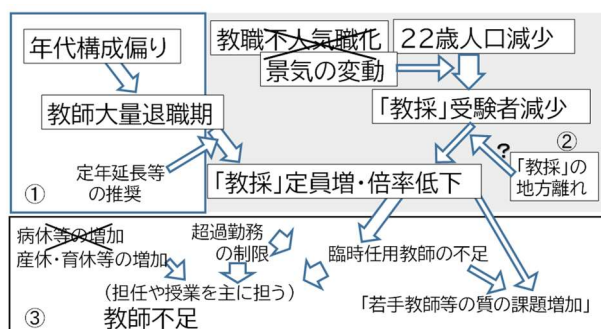


図11. 「教師不足」の背景要因

学校機能・業務総量を消化しきれず「教師不足」をより感じやすくしているのかもしれない。教職員数に働く時間を掛け合わせることで今までの学校経営が成立したのだから、超過勤務を抑え込めば、時間数が減った分の人員数の不足つまり「教師不足」を感じるはずである。ここでの責任はインフレ・人手不足の令和初頭における教職員の労働力・労働生産性の原資である財政・予算増の不十分さが指摘できる。もともとサービス業自体ではサービスの質・量という成果(生産)を確保するうえで勤務時間・労働人数を抑えるような生産性向上余地が限られており、変革には全要素生産性という技術革新のための投資つまり財政・予算措置が必要なはずである(この辺りは森川2018が詳しい)。予算措置による人集め・人員増も技術革新も難しく、さらに今まで依存してきた超過勤務時間の制限という法令・倫理遵守も進めなければならないのなら、“学校の業務総量の削減”という前世紀末の発想「学校のスリム化」(中央教育審議会1995)も選択肢かもしれないが四半世紀できていないことが簡単にできるとも思えない。

中央教育審議会(2023)で教師の負荷の代替として「支援スタッフ」や「指導員」、「地域ボランティア」があげられるが、このような“教師ではない教職員”には臨時任用教師等同様に統計がなく待遇も良よくはない。これは教育政策・教育行政にとって安易・安価な学校経営の人的資源を講師・非常勤講師や教師以外の臨時職員、学生・地域住民のボランティア等へ依存することであり、これこそ超過勤務制限の倫理や技術革新を目指す働き方改革の本質を妨げる対応といえよう。確かに、産・育休や病休などの代替要員需要は年度途中に生じざるを得ないので、これらの教職員の貢献は必要不可欠で致し方ない選択肢ではあるのでこの制度や職域にも働き方改革の改善の希望の光を当てることが重要であろう。

結局のところ財政・予算措置の拡大が思うに任せない言い訳に「働き方改革」という言葉を用いるので教職員の職域の複雑化や「教採」等の統計に表れない部分に負荷を移転するような混乱が生じるのだろう。あわせて教職員個々人が求められる教師像等の“自身に課すべき職業倫理”が大切であるのと同様に、教育政策・教育行政は臨時任用教職員等が“自身に課すべき職業倫理”を考えることが重要である。それは現場に求められる教師像等を要求することよりも、待遇改善と質の向上を可能にする予算確保やそのために必要な根拠づくり・調査実施を続ける倫理と責任であろう。そのためにまずは「働き方改革」という単語の内容的妥当性つまり、多くの教職員や有権者が納得できるようなこの言葉の定義とは何かを考える必要がある。

## 2) 「教師不足」の見通しと推測的懸念

令和17年ごろには61歳教師人口が1万3000人程度に落ち着くと推測(図10)できる。令和15年に向けた公務員65歳定年制時代を考え、これより退職数を先延ばしできれば「教採」採用者の予測数はより緩やかな1万人弱で充足できるのかもしれない。令和17年ごろまでは日本の22歳人口は100万人台までしか減少しないので教職の就職市場での人気が大きく下がらなければ、「教採」競争率は上昇し結果としての臨時教師数等の不足感も一時は改善するはずである。令和5年の今、“大量退職による「教師不足」はいったん終了しつつある”といってもよからう。

とはいえ、コロナ禍(2020～23年ごろ)での日本の少子化は急激で令和25年ごろに22歳人口が70万人台に急減するし、65歳以降に働く教職員がいよいよ働くことができなくなる年齢(職業寿命)が平均してどの程度に伸びていくのかは予測がつかない。令和10年代末に現在50代中盤の教職人口の多数群が自身の職業寿命を実感し退職者増加する時期によっては再度「教採」採用者・臨時教師等の需要急増期が成立する可能性もある。「定年退職」の定義が曖昧になりつつあるが、寿命と健康寿命が延伸するなかで“何歳まで教職員としての職務や業務が担えるか”といういわば“教職の職業寿命”を科学的に定義し支援するような情報を充分蓄積することが令和10年代を見据えて重要であろう。

あくまで上述は本研究が数的に議論したような小・中教師での状況である。本研究で数的検討がしきれなかった希少な免許・資格を要する教職員全体の個々の職域についてはこの時期以前にもどのような状態になるか予測もつかない。あくまで教職員全体の総論になるが、仮に令和25年以降に全国で学校を支える職域全体で1万3000人程度を「教採」等で求人すれば22歳人口の2%程度に再度達し、現在と同程度の数的「教職員」不足を実感するはずである。これは現在のような“大量退職を背景とした「教師不足」”ではなく“少子化・労働生産人



口不足からくる不可逆の学校の支え手である教職員自体の不足”で、もはや定年延長や臨時免許・資格発行などの緩和策も余地が少ない。前述した“60代以降も働くことができる働き方改革”や“技術革新・生産性向上による働き方改革”がこのころまでに必要である。あわせて退職者数の補充だけではないその自治体の教職員全体の未来を見据えた年代人口の歪みを補正するような「教採」定員数の設定が令和10年代に重要になるのではないだろうか。筆者らの世代の今までの職業倫理観は“老害になるぐらいなら若い人に籍を譲る”であったが、今後は“若い人の人口では籍が埋まらないので健康寿命(介護等で自立できなくなる寿命)手前の職業寿命(キャリアそれぞれの業務負担の年齢限界)を探る”ことと“皆で互いに無理なく働きつづける働き方を探し続ける”となろう。

### 3)学校での働き方改革での生産総量の議論としての「学校のスリム化」

ところで、働き方改革を考える場合に前述した「学校のスリム化」は令和の現在、再度検討の余地がある。教職員という労働力が十分に確保できないのであればサービスの供給(学校の役割・機能)の量を一部諦めないと、供給量を確保できないし、その結果として質の低下を招くからである。「教採」では例えば、この10年程度は特別支援教育や英語教育、STEAM教育、地域創生等の専門性拡充の新需要が増え当該の資格・教免<sup>14)</sup>の重要性を強調した「教採」で採用枠の複雑化、そしてその結果「教採」倍率が低下の混乱などを事例に挙げることができる。これは人材確保・労働市場人気といった人材供給が追い付かず理念にあわせた免許取得者確保がままならず、結果的に人事や教育課程の配置の中身等が追い付かない質の問題に発展した。供給不足による生産・需要における質・量の混乱である。この10年が大量退職・採用期に重なったとの言い訳もできるが、こんな時期にこのような「教採」採用枠の複雑化を設定したことで「教師不足」の量の問題が深まり、結局は資格・免許を保有する人材不足を臨時免許依存などで対応して質の低下を常態化させてしまった感がある。もともと無理な需要を諦めるか、優先順位が相対的に低い学校機能の割愛を通して、その分の新しい課題に対応するなどのスリムな学校観の再提案を行いつづけなければこの問題は繰り返されるのだろう。

学校機能を需要つまり保護者や地域社会の側から考えれば、学校が子供を中核にするのは当然ながらも過疎の進行と減らない災害を抱える日本の地域社会で“あるべき役割や機能の質”も“学校と教職員の担う業務の量”も簡単に縮小は難しく、丁寧な地域共同体での合意が必要となる。学校という供給の側から考えれば“機械的自動化ができない教職員の専門職にふさわしい職責・職務・業務の質”と“機械化や効率化、スリム化するべき職務・業務の量”を教育政策でも教育経営でも学校改善でも踏まえた現実的・持続可能な“学校のスリム化と生産性向上の妥協点探し”としての働き方改革をすすめる必要がある。これは学校改善や設置者単位の地域教育経営では手にあまり、都道府県や国の教育政策・教育行政の全国基準が必要かもしれない。「教師不足」は学校の在り方や地域論とあわせて現状の省察と再発予防の議論が必要である。歴史的に考えれば財政・予算措置の問題は財務省の責任であり、学校の在り方や技術革新、人的資源管理の問題は文部科学省の責任が重大となろう。

## (2) 本研究の限界と「教師不足」を踏まえた学校改善論

本研究は『教採状況調査』の小・中学校「教採」の受験者と採用数、競争率についての検討を行った。地域性等を含めてより詳細に分析する課題とともに教科や特別支援といった免許種・学校種さらに養護教諭や栄養教諭などの一人職の「教採」の分析もできていない。専門性が高く希少性の高い教職員の不足は地域ごとに複雑な課題となりかねないので何らかの追加分析が必要である。さらに現時点で統計にまとめられていない教師以外の教職員(例えば、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、学校・教育事務職員)や臨時任用教職員、ボランティアなどの実態について学校改善・教職員待遇改善の議論ができるように丁寧な公刊統計等の蓄積が必要であると感じられる。上記視点も交えて以下に3点の推論を交えた「教採」や「教師不足」についての今後の課題を議論する。

1 点目は政令市などの「教採」実施主体が増えることで、過疎が深刻な周囲の自治体から若い教職員を奪っていることは全国的平均的には確認できなかったが、個別の自治体間の組み合わせでは生じているのではないかという懸念である。例えば、『教採調査』期間に熊本市や岡山市が政令市として独立したが、独立されてしまった熊本県と岡山県は「教採」受験者が大幅に減ってしまうだけでなく採用率も減少してしまう状況になっている。少なくとも政令市等が「教採」実施主体として独立して限られた人事異動の幅を稼働させれば、その政令市を除く隣

接の過疎地域・自治体の学校を支える人事の弾力性は失われる<sup>15)</sup>はずである。一般論として平均的な若い労働者は故郷でもない島嶼部や山村などの過疎地域の赴任・通勤にはストレスを感じ自ら希望はしつづけない。過疎・人口減少地域は統廃合の議論を要するほど小さな学校が多いため、子供に対する教職員の必要配置人数比率は都市部より手厚くする必要がある。前述した未来の“教職員自体の不足”の懸念は政令市ではない自治体等でより激しくなろう。今後は今までとは逆に“県・政令市以上の広域を網羅する教職員の人事制度”での学校改善の在り方を議論することが有益ではないだろうか。

2 点目は近年の「教採」や「教師不足」の対策であり、働き方改革の妥当性の検証である。例えば「教採」の前倒しや回数増加、実施時期前倒し、特定免許等の免除規定、推薦制度といった“「教採」合格の容易さという優遇によって自治体間で人材を奪い合う”人事権者の意識が令和初年度の現在に加速している。これらは「教採」の試験免除や加点としての性質を持った優遇なので「教採」の質の基準を下げる機能の方策である。これら諸制度は現在の「教師不足」感がいったん緩和する数年後には修正しなければ質の問題は常態化する。そもそも優遇するのであれば待遇改善に主軸を置かなければ人材の質の改善にならない。また、中央教育審議会(2023)の「教師不足」問題の議論では「支援スタッフ」や「指導員」、「地域ボランティア」への業務負荷の移動を主とした「働き方改革」論や「教職への魅力づくり」を論じている。これらは人口減少時代に質の基準を曖昧にして安上がりな労働力探しをする行為になりかねず、統計未測定の教職員やボランティア等から“ブラック”と呼びたくなるような禍根と怨念の蓄積になりかねない。いずれも財政で待遇改善を行う教育政策・教育行政の課題を避けた論議で、これは若い世代の「教採」をめぐる問題だけでなく60歳以降の職業寿命延伸の阻害要因にもなりかねない。

「教師不足」の主要因は“現50代教師人口の多さ”と“現40代教師人口の少なさ”という“年代人口構成の歪さ”なので現代の一時的な大量退職情勢には基本的に介入方法がない。この課題の緩和的改善余地として職業寿命延伸を目指した働き方改革にかかわる課題点とともに、学校のスリム化・生産性向上と合わせて働き方改革を考える課題点を提案した。これらが妥当かどうかを判断するのは筆者ではないが、「働き方改革」の内容的妥当性を考え続ける必要性は妥当な提案であろう。

3 点目の課題として22歳人口減少角度と比べ「教採」受験者等の減少角度が全国的に深刻になるような“若者の教職離れ”の現実化の懸念を論じたい。本研究では小・中「教採」受験者推移と22歳人口減少推移をあわせて“若者の教職離れは確認できない”と論じた。とはいえ、筆者ら大学教員の感覚では教員養成学科等の大学受験者数減少が特に激しいとの実感を持つ。また、大学生も高校生も学校や教職への“ブラック”などという論調に過敏になっている。もともと学校教育の業界が教職員への待遇改善という仁や徳を確保する努力が果たせずに、年代人口の歪さ等を放置してきた責任は黙っておいて、大量退職・大量採用時代に好景気と22歳人口減少角度を実感して慌てて“教職員は大変だけどやりがいのある仕事だよ”との巧言だけに依存しては廉恥に欠けるし、「やりがい搾取」との反論に言い返せない。

筆者らは「教師不足」の代替として臨時教職員や「支援スタッフ」、「地域ボランティア」として教え子や学生(潜在的な教職員)が過剰とも思われる要求を教委や学校からなされ、結局は教職志望を退いた実例を複数経験している。さらに、大学4年時などに「教採」不合格で大卒後に「教採」再挑戦期間として臨時任用という弱い立場に就くことは本人も親御さんらも不安と心配を抱える社会人スタートであり、この際に好景気で待遇の良い求人があれば“正規の他職種に”という思いに揺れるのは当然とも思う。そんな臨時任用教職員等に「教師不足」改善の原動力を求めるのだとすれば、それら職域等への統計把握と待遇改善の仕組みの不備をまず改善する必要がある。このあたりに“ブラック”や“やりがい搾取”などという怨念のこもった言葉がとりつくような余地なのであろう。

若い世代や雇用で相対的に弱い立場の労働者に対し“だれかがしなければならぬ学校改善・業務負荷への貢献”つまり仁義の発揮を求めるのであれば、その前に礼節として相対的に強い立場にいる中年以上の正規雇用の学校(政策・行政も大学も含む)関係者がすべきことは多い。まずは教職員人口の年代的歪さを放置し、統計も少ない弱い立場の労働力に依存していた反省をする勇気が必要となる。その上で例えば“教育政策・行政の視点で財政的費用を含めた経営資源確保に努力”して、働き方改革つまり“学校・教職員の持続発展可能な業務の

スリム化も含めた学校の再定義の努力”を提案した。相互に負担を担うことで怨念のような“ブラック”と言いたくなる感情や因縁が払われ、子供だけでなく人口減少・過疎・高齢化時代の地域へ学校・教職員は慈しみや共感を持続して発揮できるの期待したい。

“教師だけが大変”なのではなく“教職員みんなが大変”であり，“教職員も含めて人口減少・過疎・高齢化の時代に介護が必要になるまで働き続ける日本のみんなが大変”であるという同胞愛と慈しみをもって学校改善・働き方改革論や教職キャリア・人事論を考えることが有益であろう。

## 註

- 1) 教師や教員、教職など様々な表現がある。本研究はスクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、学校事務職員さらに教師(教員免許状を元に働く者全般)という学校改善の主要構成員をあわせて教職員と表現する。なお、本研究では「教員」と「教師」は同概念であると捉えたうえで、基本的に「教師」という表現に統一する。
- 2) 『学校教員統計調査』では「兼務者」として集計されている。
- 3) 『学校教員統計調査』では「本務者」として集計されている。
- 4) 教諭の臨時任用には常勤(フルタイム)の講師と非常勤(パートタイム)の非常勤講師に分かれる一方で、養護教諭の職種での臨時任用は基本的に常勤(フルタイム)の「養護助教諭」のみの扱いとなる。
- 5) 栄養教諭以外にも教師ではない教職員として学校栄養士も現在、多数勤務している。
- 6) 『日本学校改善学会』ホームページ(URL: <https://j-sira.jp/activity/>), 「活動内容/学会データアーカイブ」における「令和元年度『学校教員統計調査』における『教員異動調査』【離職の理由別 年齢別 離職教員数】発生率データセット」(高木亮・長谷守紘・高田純・神林寿幸・清水安夫・藤原忠雄)を用いた。
- 7) 文部科学省公刊統計『公立学校教員採用選考試験の実施状況について』(URL: [https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shoutou/senkou/1243159.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/shoutou/senkou/1243159.htm))をもととする。この統計は第二表として学校種・教職種を「区分」(最新の令和3年度採用選考のもので小学校と中学校, 高等学校, 特別支援学校, 養護教諭, 栄養教諭)の「受験者数」と「採用者数」, 「競争率」が記録されている。なお、ここでの「年度」は採用年度であり、実際の試験実施はいずれも前年夏に行われている点を留意しておきたい。
- 8) GDP(国内総生産)については内閣府経済社会総合研究所の「統計表」(国民経済計算年次推計)により公開されている PDF を表計算ソフトに転記した。  
(URL: [https://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data\\_list/kakuhou/files/files\\_kakuhou.html](https://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/kakuhou/files/files_kakuhou.html))
- 9) 22 歳人口は『大学入学者選抜基礎資料集その3 9. 大学入学者数等の推移』の p.2(URL: [https://www.mext.go.jp/content/20201126-mxt\\_daigakuc02-000011142\\_9.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20201126-mxt_daigakuc02-000011142_9.pdf))を表計算ソフトに転記した。
- 10) 『教採状況調査』を見る限り平成 18 年度に堺市と静岡市, 札幌市が, 平成 19 年度に新潟市と浜松市が, 平成 21 年度に岡山市が, 平成 22 年度に相模原市が, 平成 25 年度に熊本市と大阪府豊能地区が統計に加わっている。
- 11) 例えば一時期文部科学省が事務職員まで提示していた精神疾患による教師の病気休職の発生率は教師同党の高い数字であった。
- 12) 通常の論文表記では表現が難しいが学会発表資料(高木ら, 2024)およびその投影図表の背景となったデータセット(【[データセット Z](#)】 [相関・N=67 推移図表データセット](#))におけるシート<小中受験者推移グラフ ピボット>のを参照されたい。このシートにおける棒グラフの「グラフフィルター」機能を使うことで任意の自治体の「H17」から「R3」の棒グラフでの「教採」受験者推移のグラフを作成・確認できる。H17 の受験者数を「1」とし、R3 の受験者数の数値を算出すれば、全国統計で「0.78」で青森・宮城・岩手3 県合計で「0.39」であるが、なぜか高知県が「2.81」である。一方で政令市がこの期間に独立した熊本県は熊本市を除く数字によって「0.35」で同様の岡山県は岡山市を除く数字は「0.60」となる。背景が複雑であるばかりでなく、大きなこの増減率の差を説明するような分析・考察が今後の課題である。
- 13) 高木ら(2024)では表 4, 5 の追加分析として 47 都道府県の「教採」競争率と『学校基本調査 大学・大学院』での「大学進学率」や「その県の大学進学率学生多さ率」や『学校基本調査 高等学校』での「高卒就職率」との相関を検討している(註 12 で提示した【[データセット Z](#)】シート<参考 大学進学状況との相関>)。この結果、当該県の進学やその府県の大学が多いことでその県の「教採」受験者が恵まれるような数字が確認できない。註 12) で示した「グラフフィルター」機能を使

用して“大学の街で人口の1割が学生”と言われる京都市をみてもあまり「教採」受験者数が恵まれた数字ではないことが証左となろう。そもそも論になるが、全国で人口減少が起きる中で“大学の設置等で他自治体から若い世代の人口を奪おう”という発想自体が不健全であるだけでなく実効性に疑問が残るのである。

14) 教育行政勤務経験者や中・高校管理職経験者と話をすれば人事の中で“希少・不足する教員免許種の確保という人事の苦労話”とともに“講師や非常勤講師の勤務の大変な事例”を多様に聞き取ることができる。希少・不足する免許種の保有者(例えば、小学校教員免許と中学校(英語)や(数学)の併有者や中学校(技術)、高校(情報)また以前の特別支援学校教諭免許の併有者など)は学校で誰も経験のない教育課題や指導困難状況、複数校併任など過酷な勤務を強いられることも多い。極端な場合は講師を希望しても非常勤講師で“複数校の使いまわし”なども人事上必要になることがある。筆者の知る中学校管理職は「人事はそんな酷いけど必要なことに手を染める必要な役割」と指摘している。ここまでしても免許保有者が人数的に確保できなければ普通免許のない教職員が授業等に従事する質の問題になる。

15) 高木ら, (2024)およびその投影図表の背景となったデータセット(【[データセットZ](#)】[相関・N=67 推移図表データセット](#))におけるシート<小中受験者推移グラフ ピボット>と<参考 小競争率推移グラフ ピボット>, <参考 中競争率推移グラフ ピボット>の「行ラベル, 手動フィルター」をもととした平成17年度数値を「1」とする令和3年度数値の比率を確認された。岡山県の中学校競争率が「0.48」、熊本県の小学校競争率が「0.16」にまで下がっていることがわかる。

### 附記 1.

本研究は科学研究費補助金(22K20290)「保育・教職を志す女子大学生の初期キャリア形成:時間的展望に着目して」(代表, 長谷守紘)の助成を受けている。

### 附記 2.

本研究で URL を公示したデータセットについて著作権は要求しないし利活用制限を設けない。筆者に対する連絡も不要なので引用表記のみを行い研究や学校改善等に自由に利用されたい。

### 附記 3.

本論文は第二執筆者がデータ整理と総合考察の原案作成を行い, 第一執筆者の論文とりまとめと科研等の支援を行った。また, 本論文の内容の議論やデータセットの整理のデザインについては第三~六執筆者の多大な貢献も得ている。

## 引用・参考文献

文化庁(2020). 文化部活動等の実態調査報告書

(URL:[https://www.bunka.go.jp/seisaku/bunkashingikai/kondankaito/bunkakatsudo\\_guideline/pdf/92480701\\_01.pdf](https://www.bunka.go.jp/seisaku/bunkashingikai/kondankaito/bunkakatsudo_guideline/pdf/92480701_01.pdf))

e-State 政府統計の総合窓口. 学校教員統計調査

(URL: <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00400003&tstat=000001016172>)

神林寿幸(2017). 公立小・中学校教員の業務負担, 大学教育出版

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

(URL: [https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/senkou/1243159.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/senkou/1243159.htm))

文部科学省(2021). 優れた人材確保のための教師の採用等の基本的考え方(概要) 週刊教育資料, 1761, pp.19-32.

文部科学省(2022). 『教師不足に関する実態調査』

(URL:[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/kyoin/mext\\_00003.html](https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kyoin/mext_00003.html))

文部科学省(2023). 公立学校教職員の人事行政の状況調査について

(URL: [https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/jinji/1318889.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/jinji/1318889.htm))

森川正之(2018). 生産性一誤解と真実一 日本経済新聞社

- 森山隆仁(2020). いわゆる「教員採用試験競争率低下問題」の実際：その現状と要因及び影響について 京都府総合教育センター研究紀要 10, pp.1-7.
- 妹尾昌俊(2020). 教師崩壊 先生の数が足りない, 質も危ない PHP 新書
- スポーツ庁(2018). 平成 29 年度運動部活動等に関する実態調査報告書 (平成 30 年 3 月)  
(URL: [https://www.mext.go.jp/sports/b\\_menu/sports/mcatetop04/list/detail/1406073.htm](https://www.mext.go.jp/sports/b_menu/sports/mcatetop04/list/detail/1406073.htm))
- 高木亮(2023). 『『公立学校教員採用選考試験の実施状況について』より考える教職の就職市場での人気の検討 - 47 都道府県の各種公刊統計との探索的議論-』日本学校改善学会 2023 岐阜大会自由研究発表(当日配布資料)  
(URL: <https://researchmap.jp/takagiryou/presentations/40867727>)
- 高木亮・北神正行(2016). 教師のメンタルヘルスとキャリア, ナカニシヤ出版
- 高木亮・長谷守紘・高田純・神林寿幸・清水安夫・藤原忠雄(2022). 学校改善からみた「学校教員統計調査」の基礎的検討 学校改善研究紀要 2022, pp.17-25.
- 高木亮・長谷守紘・藤原忠雄・神林寿幸・清水安夫・高田 純(2024). 「教職志望者は減っているのか? (2) - 令和初期「教師不足」の仮説モデルの提案-」(S3A4), 日本学校改善学会 2024 愛媛大会投影資料  
(URL: <https://researchmap.jp/takagiryou/presentations/45668905>)
- 高見具広(2016). 若者の地域定着・還流のための「働く場」の問題 労働政策研究・研修機構編 ビジネスレーバートレンド, pp12-15.
- Teach for Japan(2023). 教員不足と対策 - 日本と世界における現状と諸策からの学び-  
(URL: <https://teachforjapan.org/journal/17962/>)
- 中央教育審議会(1995). 『21 世紀を展望した我が国の教育の在り方について』
- 中央教育審議会(2023). 『教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策 (提言)』  
(URL: [https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo3/099/mext\\_01551.html](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/099/mext_01551.html))