

## 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

令和5年5月31日  
文部科学省

### はじめに

令和4年10月、公立学校教員採用選考に関し全国的な採用倍率の低下が続く中、教育の要である教師に質の高い人材を確保するために、教師志願者の増加が必要であるとの認識のもと、教員採用選考試験の在り方に関して、文部科学省と各都道府県・指定都市教育委員会、大阪府豊能地区教職員人事協議会、日本教育大学協会及び全国私立大学教職課程協会を構成員とし、独立行政法人教職員支援機構、全国連合小学校長会、全日本中学校長会、全国高等学校長協会、全国特別支援学校長会、全国国公立幼稚園・こども園長会、全日本私立幼稚園連合会及び全国知事会をオブザーバーとして協議会を立ち上げ、教員採用選考試験の早期化や複数回の実施を含む改善の在り方について、全8回の議論を行いました。

教員採用選考における採用倍率の低下という状況を受け、質の高い教師を十分に確保できなくなるのではないかという懸念は、一部の地域における問題ではなく、全国的な問題であり、今回の協議会における情報交換や意見交換、文部科学省がこれまでに行った調査等を通じて、いずれの教育委員会においても、危機意識をもって、今後の対応を模索している状況が共有されました。

本文書は、この間の協議を通じて共有された論点、課題点等を踏まえ、文部科学省として、今後の教員採用選考試験の改善の方向性を提示するものです。

公立学校教員の採用選考はもとより任命権者である教育委員会の権限と責任に基づいて実施されるものでありますが、国、教育委員会、大学をはじめ、全ての関係者が連携・協力して、本文書の趣旨を踏まえ、地域の実情に応じ、教員採用選考試験の早期化や複数回実施を含め、質の高い教師を十分に確保するための工夫改善に積極的に取り組んでいただくことを期待します。

## I. 近年の教員採用選考試験をめぐる状況

- 公立学校の教員採用選考試験の採用倍率は小学校・中学校・高等学校・特別支援学校等のいずれの区分においても近年低下傾向にあり、令和4年度教員採用選考試験における採用倍率は全学校種総計で3.7倍となっています。このような教員採用選考試験の採用倍率の低下傾向は、大量退職等に伴う採用者数の増加が大きく影響しています。

受験者数も校種を問わず減少傾向にあります。内訳を見ると、大量採用、採用倍率の低下という近年の状況変化を受けて既卒受験者層が減少したことによる影響が大きくなっていますが、教員免許状を取得しながらも教員採用選考を受験することなく、他の職種に流れる層も相当数いるのが現状です。

校種ごとに見ると、小学校については新卒受験者数が横ばいである一方、特に高校については新卒受験者数も減少しています。また、教員として採用された者のうち、特に高校においては、教員養成大学・学部出身者は2割にも満たず、一般大学・学部の出身者が多いことから、他の公務員や民間企業と併願する者が多いことが推測されます。

- 令和4年12月19日の中央教育審議会答申「『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」で指摘されているように、現在の教員採用選考試験の実施時期は、4～5月に出願、7月に筆記試験を中心とした1次試験、8月に面接や模擬授業等の実技を中心とした2次試験を実施し、9～10月に合格発表を公表するのが一般的です。少なくとも20年以上このスケジュールに大きな変化は見られません。

- 一方、民間企業の就職・採用活動については、政府から経済団体等に対する要請<sup>1</sup>において、広報活動開始は卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降、採用選考活動開始は卒業・修了年度の6月1日以降、正式な内定日は卒業・修了年度の10月1日以降とされているところです。ただし、学生が就職活動を開始する時期、内々定を獲得する時期、就職活動を終了する時期はますます

---

<sup>1</sup> 「2024（令和6）年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請等について」（令和5年4月10日 内閣官房内閣審議官、文部科学省高等教育局長、厚生労働省人材開発統括官、経済産業省経済産業政策局長）

早期化しており、民間企業の選考開始日（6月1日）までに、就職活動を事実上終了している学生も増加しています。

民間企業等の就職活動の早期化により、就職活動を不安に思い、少しでも安定した就職先を早期に決めたいと考える学生は、教師を目指していても先に民間企業に就職先を決めてしまうという指摘もあります。

また、国家公務員総合職春試験の実施時期の前倒しや地方公務員の採用試験の日程についても、早まってきている状況にあります。国家公務員については、従来4月下旬だった第1次試験日を令和5年度試験は4月9日に実施し、さらに令和6年度以降は3月中旬に実施することを予定しています。また、地方公務員上級試験（大卒程度）についても、昭和の時代は7月後半に一斉実施されていましたが、30年程前から徐々に日程が早まってきており、現在では多くの自治体で6月第3日曜日に実施、また一部の自治体では5月に実施している自治体もあります。

- このような状況に鑑み、今回の協議会で、情報交換や意見交換をしている間にも、一部の教育委員会においては危機感をもって、既に、教員採用選考試験の早期化や複数回実施の観点から、一部の対象者について筆記試験の一部を大学3年次に受験することができる取組や、夏期に行う採用選考と別に秋期～冬期に行う採用選考の実施、育児や介護のため退職した者を対象とした選考、教育実習の成果を活用した特別な選考など、教員採用選考をより受験しやすくしながら、質の高い教師を確保するための工夫が打ち出されている状況となっています。

## II. 教員採用選考試験の早期化等に関する課題点

今回の協議会では、上記のような状況認識のもと、教員採用選考試験の早期化について、文部科学省より、民間企業等の就職活動の状況を踏まえつつ、①地方公務員採用試験日程を目安として1～2カ月程度前倒しする、②国家公務員採用試験日程を目安として3カ月程度前倒しするという2つのパターンも示しつつ議論を行いました。各教育委員会や大学関係者との意見交換を進める中で、教員採用選考試験の早期化や複数回の実施に関して、解決が必要な具体的な課題点が主に以下のように挙げられました。

## 1. 教員採用選考試験の早期化について

- 試験実施時期を早めるためには、問題作成の作業スケジュールを現在よりも前倒して行わなければならないが、高校入試の実施や人事異動業務など他の業務との関係もあり、負担が重く対応が難しい。
- 現在、最終合格しても辞退する者をできるだけ抑える観点から、教員採用選考試験の日程を地域ブロックで統一しているところがある。その中で一部の教育委員会のみが試験日程を早めた場合、当該教育委員会の教員採用選考の受験者数は大幅に増えると考えられるが、他の教育委員会の採用選考を併願する受験者も多数出てくると考えられ、最終合格者のうち当該教育委員会での採用を辞退する者の数を見込むのが難しくなる。
- 前年度の教員採用選考に不合格となり、臨時講師等をしながら再び教員採用選考試験を目指している者にとっては、試験実施時期が現在よりも早まることは、学校の仕事に対応しつつ、試験対策をする期間が短くなり、新卒受験者等と比べて不利になってしまう。
- 現在、教育実習の実施時期は大学、受入れ先の学校種によって違いはあるものの、5～6月頃や8～10月頃の実施が多くなっている。このため、教員採用選考試験の実施時期を早めた場合、学生の教育実習の時期と重なる可能性がある。
- 上記の点と関連して、学生の教育実習の時期を教員採用選考試験の後ということにした場合、教師になるという意味が固まらない状態での受験につながってしまう可能性がある。

## 2. 教員採用選考試験の複数回の実施について

- 教員採用選考試験を複数回実施しても、一度不合格となった受験者が繰り返し受験するだけとなることが想定され、実施主体である教育委員会の大きな負担に見合った成果が得られない可能性がある。

- 大人数を収容できる試験会場を別日程で新たに確保しなければならない。また、これまでと比べ、別途、追加で問題作成が必要となるため、教育委員会にとって負担が大きい。
- 教員採用選考試験を複数回実施する場合、大学3年生でも受験できる仕組みとすることも有益と考えられる一方、大学4年生を中心とする受験生を想定した試験問題を課されるのは大学3年生の受験者にとって負担が大きい。

### Ⅲ. 課題点に係る関連方策

教員採用選考試験の早期化や複数回の実施に関し、Ⅱ. で挙げられた課題点に係る状況は、実際には地域ごとの実情により様々であると考えられますが、これらの課題点を解決するために考えられる関連方策を以下に示します。

課題点を乗り越えていくためには、以下に示した方策に関して、国、教育委員会、大学それぞれがこれまでの慣例にとらわれず必要な見直し等に柔軟に対応するとともに、相互に連携・協力することが大変重要です。

#### 1. 教員採用選考試験の早期化に関し挙げられた課題点と関連方策

##### 早期化に伴う問題作成に係る負担の増大について

- ➡ 令和6年度実施の教員採用選考試験に関しては、試験実施日（6月16日）を合わせていただける場合には、文部科学省より、教員資格認定試験（小学校）の問題を参考提供することが可能であり、これを利用していただければ、各教育委員会における問題作成に係る負担を一部軽減することができます。

希望する教育委員会における教員資格認定試験（小学校）問題の参考利用に係る留意点は次のとおりです。

- (1) 教員採用選考試験で活用する場合の配点や問題数について  
⇒ 教員資格認定試験における配点等に関わらず、教員採用選考試験で活用する場合には、配点や利用問題数等については各教育委員会で自由に決めていただいて結構です。
- (2) 参考提供する試験問題の秘密保持及び保管方法等について  
⇒ 具体的な内容は未定ですが、参考提供された試験問題の教育委員会における保管方法や秘密保持義務について、参考利用を希望する教育委員会と文部科学省の間で試験問題の扱いについて協定（取決め）を締結する予定です。
- (3) 教員採用選考試験に参考提供した試験問題を使用し、当該問題に誤りがあった場合の対応について  
⇒ 参考提供した問題をそのままの形で利用した場合も、改題として出題した場合も、いずれの場合でも各教育委員会が実施主体として実施した教員採用選考の中で出題された問題となりますので、説明責任等は利用した教育委員会において負っていただくこととなりますので、事前によく問題を確認した上で活用いただくことが必要です。
- (4) 教員資格認定試験（小学校）問題の参考提供を受けて実施する教員採用選考試験は、教員資格認定試験と同日に実施されるため、教員資格認定試験（小学校）の受験者が当該教員採用選考を受験する機会を失うことへの対応について  
⇒ 当該受験者については、教員採用選考に出願させた上で、教育委員会において教員採用選考の1次試験を一旦免除とし、2次試験を受験させた後、その結果と、教員資格認定試験の合否（発表は11月頃）を総合的に勘案いただき、教員採用選考の合否を決定する形（合格の場合は「追加合格」のようなイメージ）が考えられます。

#### 地域ブロックで教員採用選考試験の日程を統一している場合の対応について

- ➡ 周辺の教育委員会も含めた教員採用事務に混乱が生じないように、地域ブロックにおいて、教員採用選考試験の実施日の早期化等について協議の上、地域ブロックとして統一的な対応をとっていただくことで懸念を解消することができると思えます。

#### 臨時講師等をしながら受験する者への配慮について

- ➡ 各教育委員会において、教員採用選考試験の1次試験合格者等については、翌年度の当該試験を免除することにより、臨時講師等をしながら受験する者の試験負担に配慮する工夫が考えられます。
- ➡ 各教育委員会において、教職経験者を対象とした現職教員としての経験を適切に評価する特別選考を導入・活用する等により、臨時講師等をしながら受験する者の試験負担に配慮する工夫が考えられます。

#### 教育実習の実施時期との調整について

- ➡ 大学においては、それぞれの学生の状況に応じた柔軟な実習の履修形式が認められるよう、「学校体験活動」の積極的な活用等も含め、教職課程における教育実習の在り方の柔軟な見直しを検討するべきと考えます。その際、周辺自治体の教員採用選考の実施時期等の動向を把握した上で、適切な実施時期や期間の在り方を検討していただくことが必要です。

具体的には、大学4年生の前半に3～4週間のまとまった期間で一度に教育実習を行うのではなく、例えば、通年で決まった曜日などに実施する教育実習や、1～2年生の早い段階から学校現場の活動を体験させるなど、大学の創意工夫により、学生が教職課程の中で柔軟に教育実習等を履修できる方法等を検討するべきと考えます。

- ➡ 教育委員会においては、所管の公立学校及び域内の私立学校や、教職課程を持つ大学に、教員採用選考試験の時期について早めに情報共有していただきたいと考えます。その際、教員採用選考試験と教育実習の時期の重なりが想定される可能性があることから、学生が適切な時期に教育実習等を行

うことができるよう、管下の市町村教育委員会や学校に柔軟な実習受入れの理解を求めるとともに、協力を依頼することが必要です。

また、受入れ学校の負担を軽減するために、教育委員会が中心となって、地域の周辺大学からの実習受入れの調整的機能を果たすことなども考えられます。

- ➡ 受入れ学校においては、学生や大学から依頼する実習の時間や期間に関し、学校体験のような活動や、教育実習の分割・分散化による短期間の実習についても、学生が児童生徒や学校運営にもたらす良い影響にも目を向け、業務上の支障がない範囲で積極的に受け入れていただきたいと考えます。
- ➡ 教員採用選考試験の合格後の期間を有効に活用して、大学における学修との両立にも配慮しながら、新規採用者の不安を取り除くための採用前研修として学校現場における実習を充実させることも考えられます。

## 2. 教員採用選考試験の複数回の実施に関し挙げられた課題点と関連方策

### 教員採用選考試験を複数回実施する負担に見合う成果について

- ➡ 各教育委員会において、追加的に行う教員採用選考試験に関しては、募集する学校種を絞ることや、大学での推薦等を前提とするなど各教育委員会で必要な人材を獲得するために対象を限定して実施することにより、適正な規模で効果的な選考を行うことができると考えられます。

### 追加的な試験会場の確保、問題作成に係る負担について

- ➡ 上記の通り、追加的に行う教員採用選考試験は対象を限定するなどにより適正な規模で実施することが考えられ、試験会場はそれに見合った規模の会場を各教育委員会において中長期的な見通しを持って計画的に確保していただくべきと考えます。

また、複数回実施に伴い、追加的に必要となる試験問題については、文部科学省の本年度委託事業において、冬期に実施する教養試験問題を作成する予定であり、これを積極的に活用していただくことで、各教育委員会にお



ける問題作成に係る負担軽減を図ることが可能です。

#### 複数回実施に伴い、追加的に行う試験に係る問題の内容について

- ➡ 上述の文部科学省の本年度委託事業により作成予定の教養試験問題は、大学3年生も受験可能な、より一般的な内容の問題とする予定です（専門科目等に係る試験は4年生の時に受験することを想定）。なお、同問題を活用した追加的に行う試験について、大学4年生等も受験可能とすることもあり得ます。

#### IV. 今後の方向性 ～教師志願者の増加に向けて～

- I. で述べた近年の教員採用選考における採用倍率の低下や受験者数の減少、民間企業等の就職活動の動向を踏まえると、教師志願者の増加を図り、質の高い教師の確保に繋げていくために、教員採用選考試験の実施方法に関し、早期化や複数回の実施等の工夫改善を進めていくという方向性を国・教育委員会（学校現場含む）・大学をはじめ全ての関係者で共有することが重要です。
- 公立学校教員の採用選考の実施主体である各教育委員会においては、まずは、来年度実施の教員採用選考の第1次選考の実施日程について、6月16日を一つの目安（標準日）としてできるだけ前倒しを積極的に検討いただき、また、あわせて最終合格発表についても前倒しを検討いただきたいと考えています。複数回実施についても取組を進めるべきであると考えます。

これを実行するに当たっては、今回の協議会の中で示されたように、様々な課題点がありますが、Ⅲ. で示した方策を踏まえつつ、国・教育委員会・大学それぞれが役割を果たすとともに、相互に連携・協力し、教員採用選考試験の早期化や複数回の実施等に係る課題点を解消していくことが必要です。
- 教師志願者の増加に向けては、今回の協議会で主に議論した早期化や複数回実施だけでなく、文部科学省において整備した教育人材の募集情報を

まとめたポータルサイトや、各教育委員会における教師の仕事に対する関心を高めるイベント等の取組を通じて、高校生段階へのアプローチも含め、教師の仕事の価値ややりがいを実直に発信していくことも重要です。文部科学省としてもこうした取組を支援していきます。

- また、受験者数の増加につなげるためには、教員採用選考試験の早期化や複数回実施等の対応に加え、学校における働き方改革の一層の推進や教師の処遇改善が求められます。

学校における働き方改革は何か一つやれば解決するといったものではなく、国・学校・教育委員会が連携し、それぞれの立場において、教師が教師でなければできないことに全力投球できる環境を整備することが重要です。本年4月に文部科学省において公表した令和4年度実施の勤務実態調査の速報値では、在校等時間は、前回調査（平成28年度）の結果と比べ、平日・土日ともに全ての職種で減少したものの、依然として長時間勤務の教師が多い状況となっています。文部科学省では、今後さらに詳細な分析を行いつつ、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・運営体制の充実に関する具体策について一体的に検討していくこととしています。

- 加えて、質の高い教師を確保する観点からは、改正地方公務員法により、令和5年度から教師を含む地方公務員の定年が2年に1歳ずつ65歳まで段階的に引き上げられることへの計画的な対応も重要です。

定年を引き上げる年度においては、退職者数が減少することになりますが、年度によって新規採用数が大きく増減することなく、安定的に教師の新規採用数を確保することができるよう一定期間において採用数を平準化させる等の計画的な教員採用が重要です。その際、各教育委員会の実情に応じて、退職者分の枠とは別に、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、正規教員の採用枠を拡大する取組も考えられます。

こうした取組を計画的に進め、可能な範囲で教職員に占める非正規教員の割合を抑制していくことは、現在、全国的な課題となっている「教師不足」の問題が、産休・育休取得者の急増や特別支援学級の見込み以上の増加などによる臨時講師等の需要増加に対する供給不足が主な要因であることを考えれば、中長期的に質の高い教職員集団を形成していくことにつながる重要

な取組であると考えられます。

- 質の高い教師を確保する、そのために教師志願者の増加を図る取組は今回の協議会で議論した範囲のことだけで十分なわけではなく、引き続き、新たな取組を重ねていくことが必要です。

今回、早期化や複数回実施の方向性を示した教員採用選考の工夫改善についての議論もこれで完結ではありません。各教育委員会がそれぞれ試験問題を作成・実施している第1次選考に係る負担の軽減を図り、第2次選考でのより丁寧で人物重視の選考作業や、学校現場の教育課題へのよりきめ細かな支援に注力できるようにする観点からも、文部科学省として、平成30年度に教職員支援機構が実施した調査研究で示された検討課題を踏まえつつ、公立学校教員採用選考に係る第1次選考の全国共同実施の実現可能性について調査・検討を進める必要があると考えています。