

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～

企画研究部 研究主事兼指導主事 森 山 隆 仁

要約

本稿では喫緊の教育課題の一つとして取り上げられる、教員採用試験の競争率の低下について、様々な統計資料を基にその現状と要因及び影響について考察する。

教員採用試験の競争率は平成12年度の13.3倍をピークに減少傾向が続いている。特に顕著なのは小学校であり、令和元年度では2.8倍となり、3倍を下回る結果となっている。競争率について、各都道府県によって違いはあるものの、都市部と地方での明確な差は見られず、それぞれの地域における教員の年齢構成が影響していると考えられる。

競争率の低下の要因として考えられるのが、教員の大量退職と大量採用による採用者数の増加である。また、小学校の女性受験者数の減少が顕著であることから、社会の変動と民間企業の採用動向、ワーク・ライフ・バランスを重視する新規学卒者の職業意識の変化が考えられる。

競争率の低下が学校現場にもたらす影響として、教員の未配置が深刻な問題として挙げられる。この背景には、講師等の非正規教員のなり手の不足が挙げられるが、その要因として教員養成システムと教員採用システムの構造的な問題や教員の未配置からくる学校現場の多忙化の負の連鎖が考えられる。

人材を確保し、学校教育の持続可能性を高め、児童生徒と教職員一人一人の可能性を高めるためには、学校現場、教育行政、研究・研修機関などが目標を共有し、「教職の魅力の発信」や「働き方改革の実現」など、様々なレベルで取組を進めていくことが求められる。

キーワード：教員採用試験、教員の質、教員の未配置、働き方改革

1 はじめに

近年、教員採用試験の競争率低下が問題視されている。公立小学校教員の令和元年度採用の試験倍率が全国で2.8倍であることが文部科学省の調査結果から明らかになり、『毎日新聞』（令和元. 12. 24）は「組織で人材の質を維持するのに必要とされる倍率は3倍とされ、『危険水域』を割った」と報じるとともに、その要因や影響について様々なメディアで論じられることとなった。

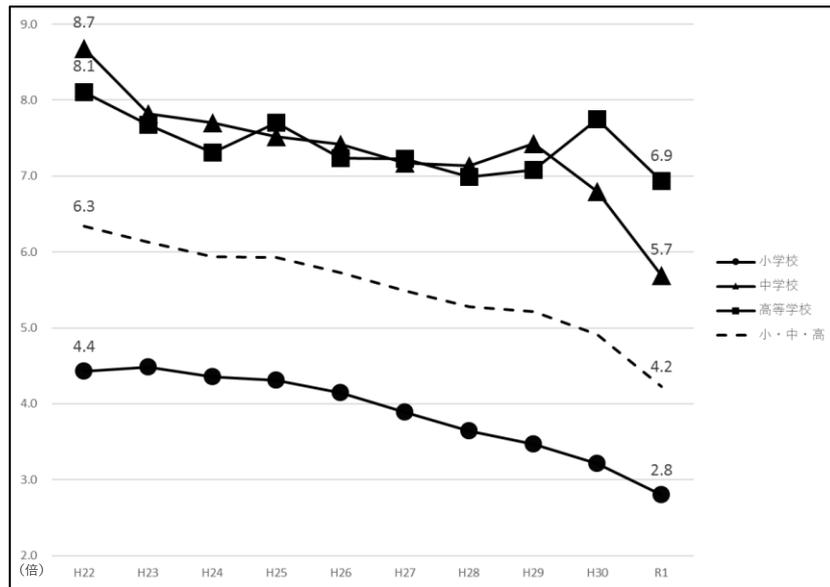
しかし、それぞれで論じられている内容は「一説によれば」や「～と言われている」というような言説レベルのものも多く、中には根拠もなく「〇〇をしている都道府県は競争率が高い」などの言説を鵜呑みにして、教員養成及び採用の方針を検討しようとする場合すら見受けられる。

そこで本稿ではいわゆる「教員採用試験競争率低下問題」の実際について、現状と要因及び影響について、各種調査資料のエビデンスを基に整理するとともに、今後の展望について考察する。

2 いわゆる「教員採用試験競争率低下問題」の現状

はじめに、教員採用試験競争率低下の現状について整理していきたい。

図表1は文部科学省「令和元年度公立学校教員採用選考試験の実施状況」を基に、全国の教員採用試験の競争率の推移を校種別にまとめたものである。



図表 1：教員採用試験競争率の推移（校種別）

全体的に競争率が低下している中で、特に小学校の競争率が令和元年に3倍を下回っていることが大きな課題として取り上げられているが、中学校と高等学校においても大きな課題があることが伺える。前年からの下げ幅で考えると小学校は-0.4ポイントであるのに対し、中学校は-1.1ポイント、高等学校は-0.8ポイントと小学校を大きく上回る下げ幅を見せているのである。

現状における競争率が最も低い校種が小学校であるため、本稿では小学校の教員採用試験を中心に論を進めるが、中学校と高等学校においても今後さらに競争率の低下が起こることが予想される。

では、競争率の地域差はどうであろうか。株式会社マイナビの「2020年卒 マイナビ大学生Uターン・地元就職に関する調査」によれば、最も就職したい都道府県と卒業高校都道府県の一致率による地元就職希望の割合は49.8%であり、経年比較においても減少傾向にあることが示されている。つまり、東北や四国の地方よりも大学が多い関東など都市部での就職希望の割合が高い、という一般的な傾向が教員採用試験においても当てはまるのか、ということを明らかにしたい。

	都道府県名	受験者数	採用者数	競争率
1	新潟県	377	309	1.2
2	福岡県	928	688	1.3
3	佐賀県	311	198	1.6
4	北海道	1,268	574	1.7
5	広島県	828	292	1.8
6	長崎県	394	216	1.8
7	宮崎県	418	231	1.8
8	愛媛県	402	209	1.9
	都道府県平均	714.4	244.9	3.0

図表 2：都道府県別教員採用試験競争率（小学校）

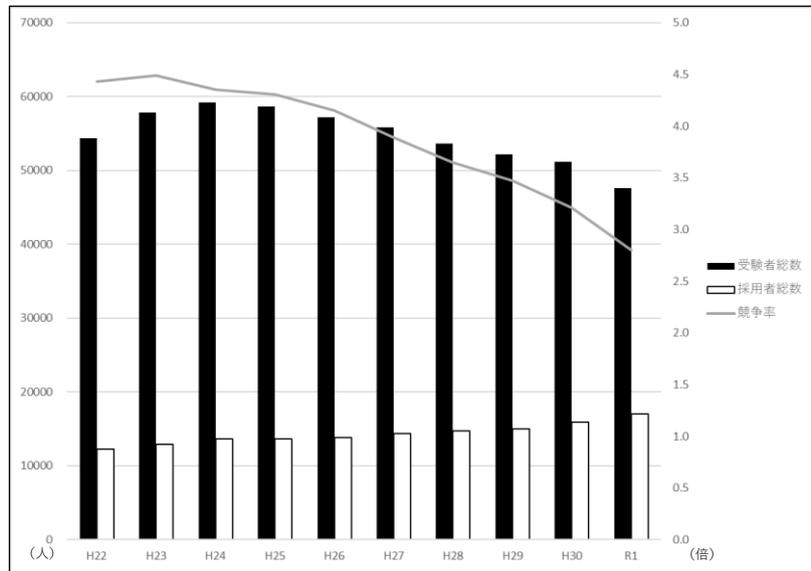
図表 2は先述の文部科学省「令和元年度公立学校教員採用選考試験の実施状況」から競争率が2倍を下回る都道府県を抽出したものである。なお、ここでは小学校と中学校の試験区分を一部分けずに行っている東京都、大阪府、熊本県を除いた数値となっている。一見すると都市部よりも地方に競争率の低下が見られるようであるが、競争率が5倍を超えている都道府県が三重県（5.0倍）、群馬県（5.5倍）、高知県（5.8倍）、兵庫県（6.1倍）であることから、競争率の低下に都市部と地方による明確な違いが

あるとは断定することができない。

3 いわゆる「教員採用試験競争率低下問題」の要因

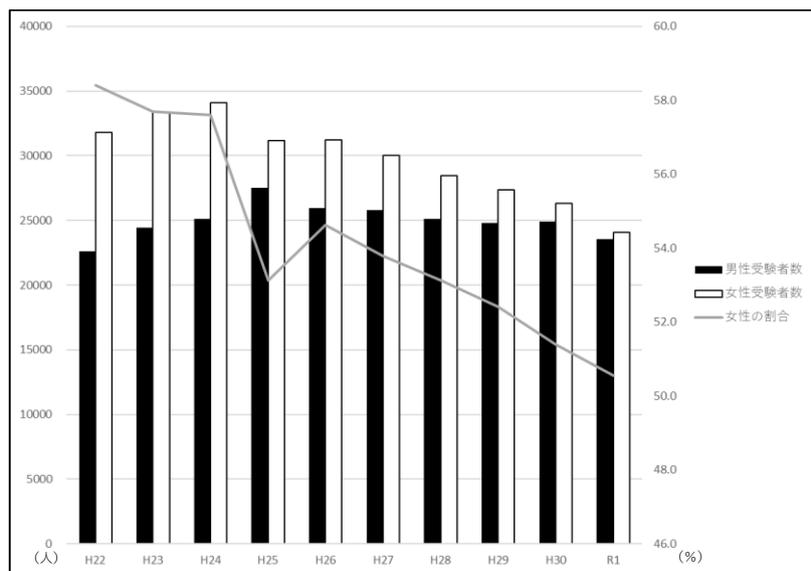
では、教員採用試験の競争率低下は「なぜ」起こっているのだろうか。

様々なマスメディアでは教員の多忙化や学校現場に対する「ブラック」なイメージに原因があるとして報道されることが多い。実際にそうしたマスメディアの報道も少なからず影響していることは否めないが、教員採用試験に関する各種データの推移から見ると2つの構造的な要因に気付く。



図表3：受験者総数・採用者総数・競争率の推移（小学校）

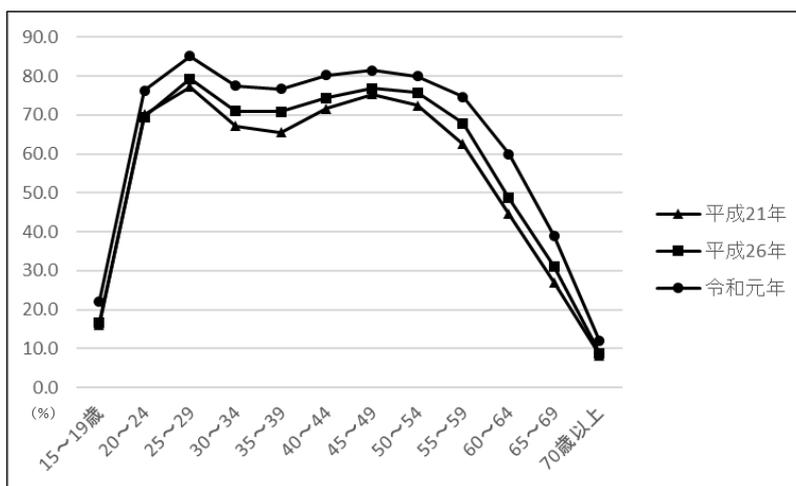
図表3は文部科学省「令和元年度公立学校教員採用選考試験の実施状況」を基に小学校の教員採用試験における受験者総数、採用者総数及び競争率の推移をまとめたものである。ここで注目すべきは採用者総数の増加である。近年の教員の大量退職の影響を受けて、採用者数は平成22年から令和元年にかけて4,745人増加している。こうした、いわば「自然の成り行き」ともいえる大量採用が競争率の低下を引き起こす要因であることも念頭に置くべき事実である。これは前出の図表2において、競争率が2倍を下回る8つの道県のうち、半数が採用者数の全国平均を上回っていることから明らかである。



図表4：男性受験者数・女性受験者数・女性受験者の割合の推移（小学校）

次に、もう一方の要因である受験者数の減少について見ていきたい。図表4は文部科学省「令和元年度公立学校教員採用選考試験の実施状況」を基に公立小学校の教員採用試験における男性受験者数、女性受験者数及び女性受験者の割合の推移を示したものである。受験者数は男女ともに平成24年をピークとして、男性が3,941人減少しているのに対し、女性は10,026人と大幅に減少している。また、それに伴って女性受験者の割合も平成22年のピーク時から7.9%減少している。つまり、小学校における女性受験者の減少が大きな要因であることが指摘できるのである。

この2つの図表から考えると、受験者の減少の要因は、単に教員の多忙化や「ブラック」なイメージだけでは十分に説明がつかない。そこに原因があるとすれば男性の受験者も等しく減少すべきであるからである。そこで、注目すべきは民間企業における女性の働き方の変化ではないかと考え、総務省「労働力調査」から作成した、女性の年齢階級別労働力率の推移を図表5に示す。



図表5：女性の年齢階級別労働力の推移
(出典) 総務省「労働力調査」より作成

この推移はしばしば「M字カーブ」と言われ、女性の就業に関する議論で取り上げられる。女性の労働力が結婚、出産及び育児などのライフイベントからどのような影響を受けるかが示されており、グラフの形状からそう呼ばれることが多い。これを見ても明らかなおお、わずかに10年の間でもMのカーブが緩やかになっており、ライフイベントによる影響が全体として小さくなっていることが読み取れる。

教員を含む公務員は元来、育休や産休後に就業継続するケースが多く、民間企業に比べて女性のライフイベントによる影響が少ない。総務省「平成30年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」によれば女性職員の育児休業取得率は99.4%であり、非常に高い取得率となっている。教員のみを扱ったデータがなく、警察・消防を含むデータではあるものの、民間企業との違いを見る上では有効なデータであると言える。一方、国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」によれば、2010年から2014年における第1子出産前後の女性の継続就業率は正規職員全般で69.1%であり、そのうち育休利用の割合が85.4%であることから、民間企業の水準は地方公務員と比較すると低いことがわかる。しかしながら、継続就業率と育休利用率は年々上昇していることから、女性の働きやすさの視点において、民間企業と教員の差は徐々に小さくなってきていると考えられる。

さらに、高校卒業時における地方から都市部への人口移動、東京などの都市部における民間企業の就職口の増加、給与においても都市部では民間企業が教員の水準を上回っていること(文部科学省「学校教員統計調査(平成28年度)」では東京都の公立学校本務教員の平均給料月額が31万1千円、厚生労働省「平成28年賃金構造基本統計調査」によると東京都の賃金水準は37万3千円)、ワーク・ライフ・バランスを重視する新規学卒者の職業意識の変化など、教員採用試験の受験者数の減少は社会の変動や民間企業の採用動向の影響が大きいと考えられる。

教員の多忙化が社会問題として一般的に認知されるようになったきっかけが、平成18年に実施された『教員勤務実態調査』だとすると、先述の学校現場の「ブラック」イメージは受験者の減少を補助するものであり、主たる要因はあくまで社会の変動であると考えられるのである。

4 いわゆる「教員採用試験競争率低下問題」の影響

それでは、いわゆる「教員採用試験競争率低下問題」はどういった影響を及ぼすのであろうか。

冒頭にあげた新聞記事にもあるように、よく取り上げられるのは「教員の質の低下」である。これは新聞各紙のみならず、財務省「歳出改革部会資料」（令2.10.26）等にも示されており、なかば共通認識の感が強い。しかし、誰が、どのような根拠を基に述べたものなのであろうか。

多くの場合引用されるのが『日本経済新聞』（令元.8.27）に掲載された早稲田大学田中博之教授の「学校現場では、受験倍率が3倍を切ると優秀な教員の割合が一気に低くなり、2倍を切ると教員全体の質に問題が出てくるといわれている」という「見解」である。これは先述の財務省資料等でも引用されており、「競争率の低下＝教員の質の低下」を裏付ける根拠としてよく見られる。しかしながら、文末が「いわれている」で終わっているように、明確なエビデンスに基づいたものであるとは言い難い。財務省資料では教員の質の低下を示す地方の実情として、「クラス担任を続けることが難しく1学期で辞職した教員の事例等あり」という埼玉県の例を示しているが、それも教員の質の低下の一例として挙げるには根拠に乏しいと言わざるを得ない。

そもそも、教員は民間企業とは違い、教員免許の取得が前提となっている。つまり、免許を取得している時点で教員としての資質能力はある程度証明されているわけであり、教員の質の低下が起こっているとすれば、それは教員採用試験の競争率に原因があるのではなく、教員免許の取得を中心とした教員養成システムそのものに原因があると考えるのが妥当である。

他に上げられる影響として、「教員の未配置」という問題がある。こちらはかなり深刻な状況であり、『朝日新聞』（令元.8.5）は、同紙が全国の72教育委員会に調査した結果、公立小中学校において1,241件の「未配置」があり、そのうち、少人数学級や特別支援学級等の担当が736件、病休教員の代替が257件、産休・育休の代替が223件であったと報じている。これは全国の公立小中学校約3万校の約4%で教員が足りないことになり、未配置の学校では教頭が授業を行ったり、少人数授業をあきらめるなど、学校現場の多忙化に拍車をかけるだけでなく教育の質の維持に影響を与えることとなっている。

この背景には、講師等の非正規教員のなり手が不足していることが挙げられる。大きな要因は受験者の減少であるが、それに加えて非正規教員を続けて正規教員を目指すケースの減少も一つの要因であると考えられる。なぜそうしたケースは減少したのであろうか。

文部科学省「平成30年度教員免許状授与件数等調査結果について」によると、平成30年度の教員免許状の授与件数は小学校が28,786人、中学校が48,226人、高等学校が58,435人と小学校が非常に少ない。一方、令和元年度の採用者における新規学卒者の割合は小学校が44.2%、中学校が32.1%、高等学校が30.3%となっており、小学校の採用者における新規学卒者の割合が高いことが挙げられる。つまり、小学校は教員免許状の授与件数が少ないにもかかわらず、採用者における新規学卒者の割合が高いという構造的な要因が浮かび上がるのである。

もう一つの要因は、社会の変動や民間企業の採用動向の影響から、採用されなかった場合に企業に就職するケースが増えていることである。そのため、非正規教員を続けて正規教員を目指すケースが減少し、教員の未配置をより深刻なものにしている。その傾向が顕著なのが小学校で、令和元年度の受験者における既卒者の割合は小学校が63.6%で、中学校の70.4%、高等学校の71.4%と比べると低いことがわかる。こうしたことから引き起こされる教員の未配置は、「学校現場の多忙化」→「受験者数の減少」→「教員の未配置」という負の連鎖となり、特に小学校において教育の質の維持をさらに困難にしていくことが予想される。

5 最後に

ここまで述べた、いわゆる「教員採用試験競争率低下問題」の実際について整理する。

- (1) 教員採用試験競争率は小学校が最も低く、大きな課題となっているが、中学校及び高等学校においても低下傾向が見られる。
- (2) 教員採用試験競争率に地域差はあるものの、都市部と地方といった明確な違いは見られない。
- (3) 教員採用試験競争率の低下の主たる要因は大量退職による大量採用であり、社会の変動や民間企業の採用動向によって大きく影響を受けている。
- (4) 特に女性の受験者数が減少しており、民間企業における女性の働きやすさの向上が要因として考えられる。
- (5) 教員採用試験競争率の低下による教員の質の低下については、十分な根拠が得られない。
- (6) 講師等の非正規教員のなり手が不足し、教員の未配置など、教育の質の維持が困難な事態を引き起こしている。

ここで重要なのは競争率という単なる数値の増減ではなく、「持続的な人材確保」そのものであることに改めて気付く。では、今後の展望として、どのような対応が考えられるだろうか。

現在、自治体における人材確保の方策として、年齢制限の緩和や、一部の受験者に試験免除や加点を行う「特別な受験」等の教員採用試験における様々な取組がなされている。また、将来教員を目指す人材を「育てる」という視点から、早くは中学生段階から教員としての学びを支援するという長期的な取組を行っている自治体も存在する。効果のほどはそれぞれで、今後効果が表れてくる取組もあろうかと考えるが、教員の未配置を防止し持続的に人材を確保するという視点から、最も重要なのは「教員という職業の魅力」をいかに高めるか、ということにあるのではないかと考える。

各都道府県の教員採用試験のキャッチコピーを見渡すと、その多くは「先生になろう！」というやりがいやを前面に打ち出したものとなっており、現職教員の「先輩の言葉」を掲載することでそれを強調している。もちろん、それは重要な事であるが、社会の変動や民間企業の採用動向、新規学卒者の職業意識の変化等が教員採用試験受験者の減少の主たる要因だと考えれば、「やりがい」だけでなく、雇用条件等における民間企業との違いや利点を打ち出すことが必要であると考え。実際に民間企業の採用案内を見ると、雇用条件や福利厚生など「働きやすさ」を基軸に他社との違いを明確にしているものも多く、いわゆる「売り手市場」である現代の新規学卒者のニーズに対応した内容となっている。

そこで必要不可欠となるのは働き方改革の実現である。ワーク・ライフ・バランスが重視される現代において、いかにやりがいを語っても「働きやすさ」が伴わなければ職業の魅力にはつながらない。

『朝日新聞』(令2.12.22)が「うつ病など『心の病』が原因で、2019年度に休職した公立小中高・特別支援学校などの教職員が5,478人、18年度に退職した公立学校教員が817人いて、ともに過去最多だったことが22日、文部科学省の調査で分かった」と報じ、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策による負担の増加の影響が、今後さらに深刻な事態を招くことが予想されている。働き方改革の実現は今日的課題であると同時に、今後の教育の質の維持を左右する喫緊の課題なのである。

竹内(2020)は膨張する「学校・教員に期待される役割像」のスリム化を阻害する背景に、教員の意識や保護者・地域社会の高い期待、学校以外・教員以外の多様な担い手を確保する困難さ、そして「教育改革」がもたらす役割像の再膨張を指摘し、各地域において、地域の実情に合ったそれぞれの「学校・教員に期待される役割像」の在り方を認めていくことが望ましいと述べている。

また、連合総合生活開発研究所『日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究報告書』によれば、教員が負担感を有している業務として、小学校では「保護者・地域からの要望への対応」(84.0%)、「国や教育委員会からの調査対応」(82.8%)、「成績一覧表・通知票の作成」(79.1%)、「児童・生徒の問題行動への対応」(77.9%)、「学期末の成績・統計・評定処理」(75.8%)が挙げられ

ている。中学校ではこれに「クラブ活動・部活動指導」(74.5%)が加わり、事務作業や要望対応が負担感の多くを占めていることがわかる。

こうした視点から考えると、働き方改革の実現には教育行政のみならず、学校現場が主導し、それぞれの実態に応じた取組が重要であることがわかる。また、そうした取組を推進するために現状の分析や活用できる学校内外の資源、目標の焦点化などといったマネジメント力を高める「学校組織マネジメント」や「チーム学校」に関する研究及び研修の充実が今後一層求められる。

教員採用試験競争率の低下はそれ自体が問題なのではなく、教員という職業の魅力の低下こそが教育の質の維持を揺るがす課題であると言える。「教育は人なり」というように、人材を確保し、教育の質を維持し、児童生徒と教職員一人一人の可能性を高めるため、競争率という単なる「数字」に左右されることなく、学校現場、教育行政、研究・研修機関などが目的を共有し、様々なレベルで教員という職業の魅力を高める取組を進めていくことが求められるのである。

<参考文献>

- 青木純一、堀内正志 (2014)「教員の多忙化をめぐる経緯と教員勤務実態調査に関する一考察—学校における効果的な多忙化対策の基本的論点を探る—」『日本女子体育大学紀要』日本女子体育大学
- 伊藤和行、鎌田悠 (2020-12-22)「教職員、心の病による休職過去最多 働き方改革が急務に」『朝日新聞』
- 上野創 (2019-08-05)「公立小中、先生が足りない 全国で1241件『未配置』」『朝日新聞』
- 川崎祥子 (2019)「教員採用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』参議院事務局企画調整室
- 厚生労働省 (2017)「平成28年賃金構造基本統計調査」厚生労働省
- 国立社会保障・人口問題研究所 (2016)「第15回出生動向基本調査 (夫婦調査)」国立社会保障・人口問題研究所
- 財務省 (2020)「歳出改革部会資料 文教・科学技術 (資料1)」財務省
- 総務省 (2019)「平成30年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」総務省
- 総務省統計局 (2020)「労働力調査」総務省統計局
- 竹内健太 (2020)「『学校・教員に期待される役割像をめぐる』—役割像のスリム化は実現可能か?—」『立法と調査』参議院事務局企画調整室
- 日本経済新聞 (2019-08-27)「小学校教員の不人気深刻、負担増で敬遠、受験倍率最低に、漫画や実技免除でPR。」『日本経済新聞』
- (株)マイナビ (2019)「2020年卒 マイナビ大学生Uターン・地元就職に関する調査」(株)マイナビ
<https://saponet.mynavi.jp/release/student/u-turn/2020apr04/>
- 前田泰伸 (2019)「働く女性の現状と課題～女性活躍の推進の視点から考える～」『経済のプリズム』参議院事務局企画調整室
- 水戸健一 (2019-12-24)「教員採用試験：小学教員倍率最低タイ 今年度2.8倍 質維持に懸念 文科省調査」『毎日新聞』
- 文部科学省 (2019)「令和元年度公立学校教員採用選考試験の実施状況」文部科学省
- 文部科学省 (2017)「学校教員統計調査 (平成28年度)」文部科学省
- 文部科学省 (2020)「平成30年度教員免許状授与件数等調査結果について」文部科学省
- 文部科学省初等中等教育局 (2019)「いわゆる「教員不足」について」文部科学省初等中等教育局
- 連合総合生活開発研究所 (2016)「日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究報告書」連合総合生活開発研究所