

文教・科学技術

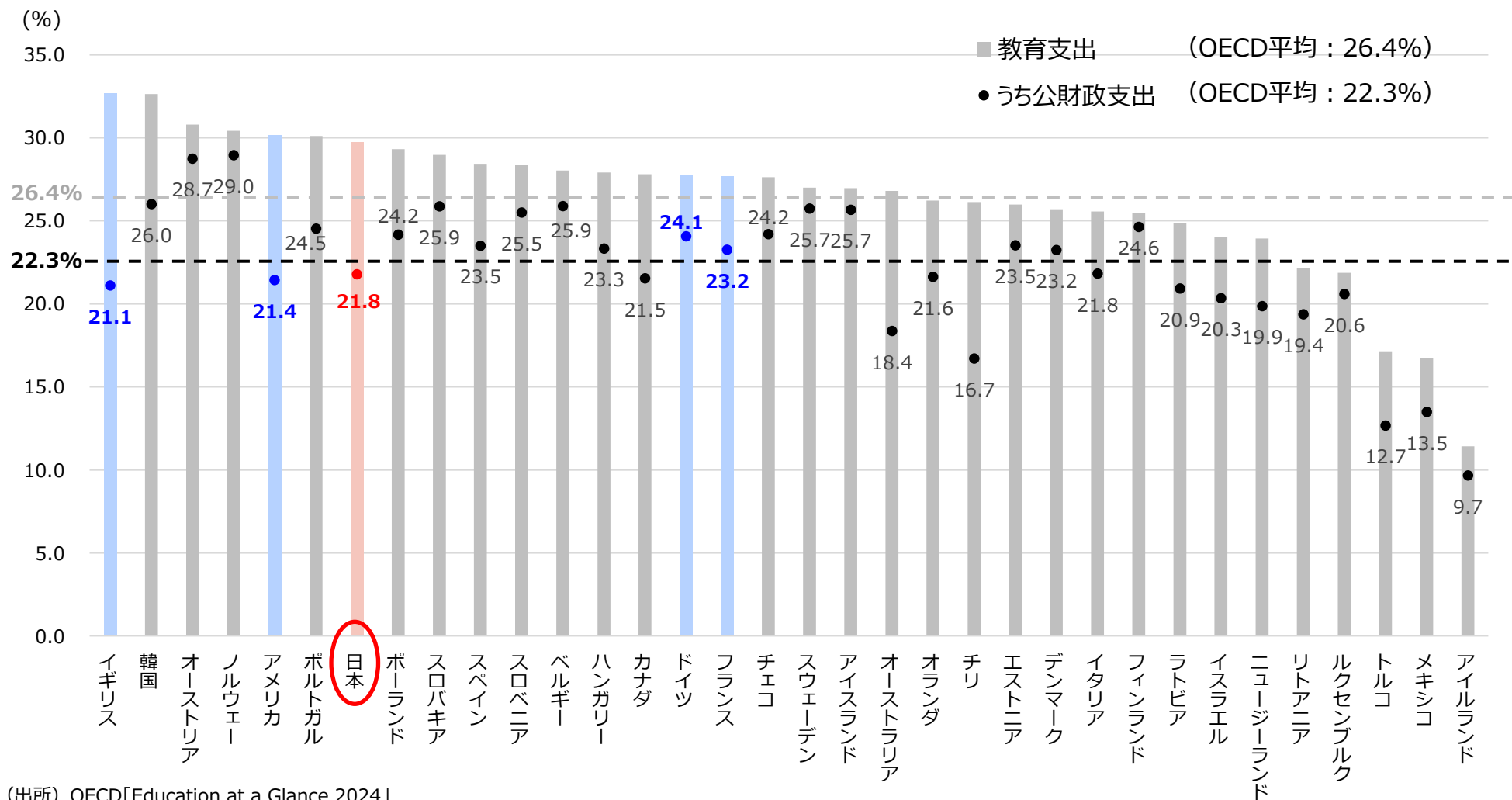
財務省

2024年11月11日

「一人当たり」の教育支出はOECD諸国と遜色ない水準

○ 教育は子ども一人ひとりに対するものであるという観点から、一人当たりで見れば、OECD諸国と比べて、私費負担を含めた教育支出は高い水準。このうち公財政教育支出に限っても遜色ない水準。

◆「在学者一人当たり」教育支出の対一人当たりGDP比（2021年）



(出所) OECD「Education at a Glance 2024」

(注1) 公財政教育支出は、「在学者一人当たりの教育支出（対一人当たりGDP比）」・「教育支出（GDP比）」・「公財政教育支出（GDP比）」より算出。

(注2) OECD平均の値は、計数が取れず算出不能である国を除いた加盟国の平均値。

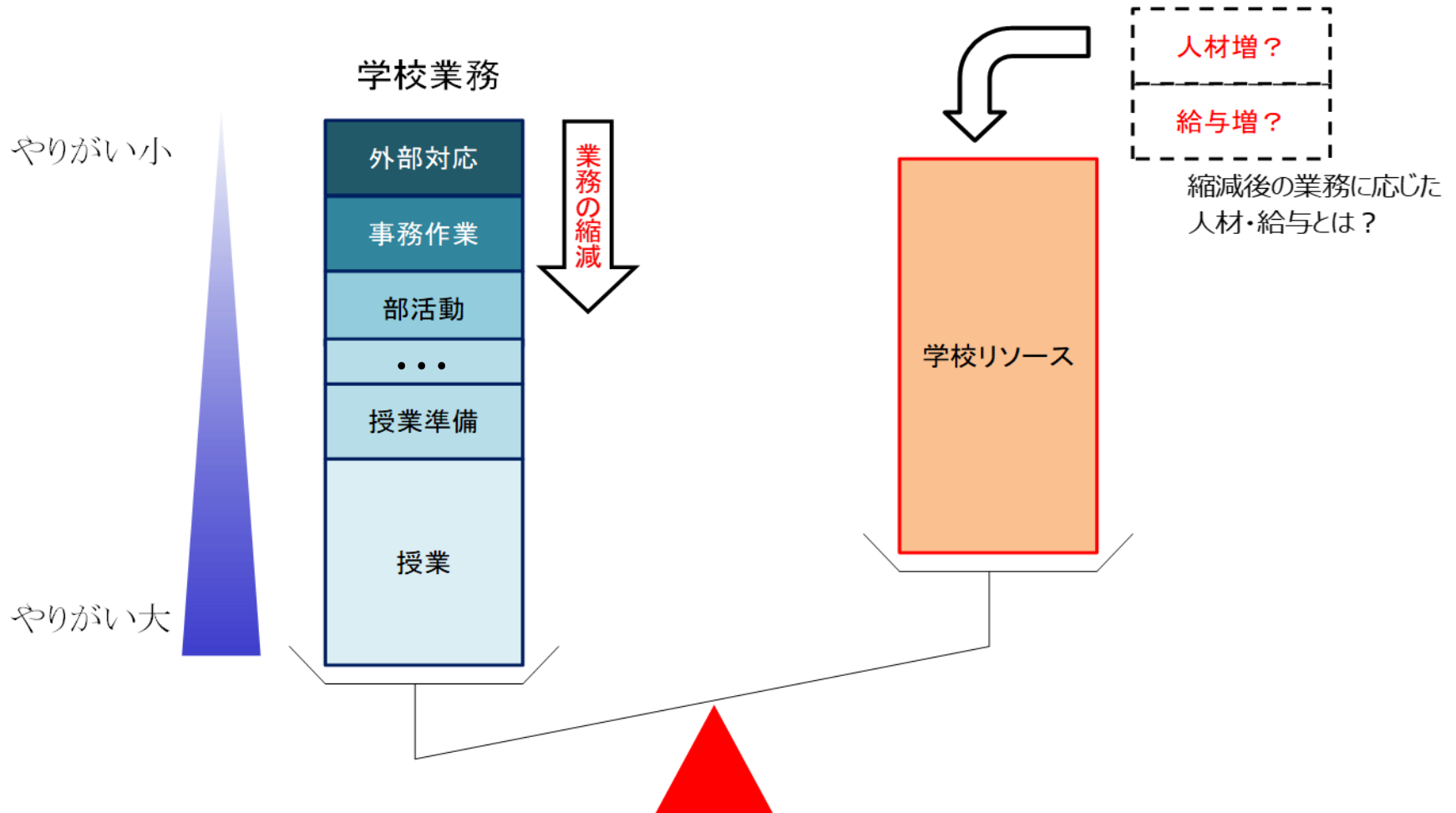
1. 義務教育

2. 高等教育

3. 科学技術

学校業務と学校リソースのアンバランス

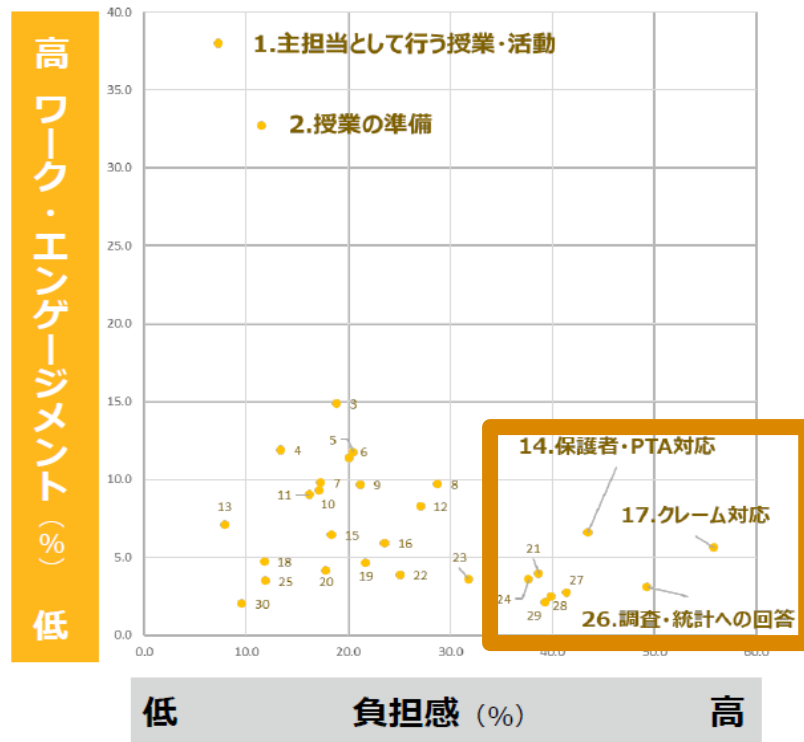
- 教員の不満の背景にある勤務環境等の問題は、「学校業務の内容」と「学校業務と学校リソースのアンバランス」にその原因があるのではないか。
- 教員の不満の改善には、まずは、「やりがいの小さい（負担感大・重要性小）業務」の縮減が必要。
- その上で、「縮減後の業務」に見合う人材・給与の在り方について考える必要。（やりがいの小さい業務を縮減せずに、一律に人材増や給与増をしても教員の不満は改善しない。）



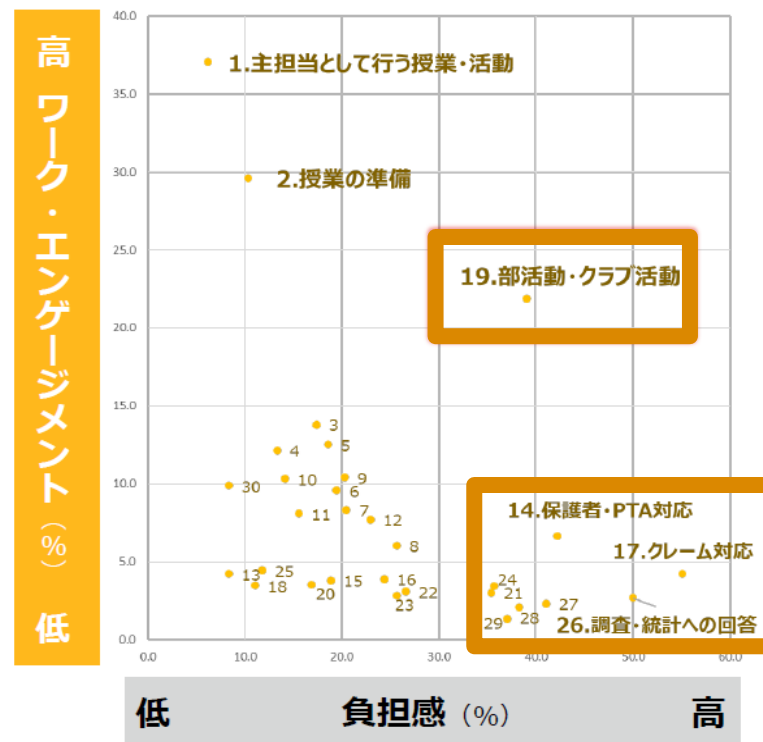
学校業務の縮減①（やりがいと負担感）

- 教員が担っている業務には、やりがいの小さい業務や負担感の大きい業務がある。
- 教員を増やしても、やりがいの小さい・負担感の大きい業務を担ってもらうのであれば、かえって不満を抱く教員が増えてしまう。
- 教員の不満を改善するには、やりがいの小さい・負担感の大きい業務の抜本的な縮減が必要。

小学校 (n=1,000)



中学校 (n=1,000)



1	主担当として行う授業・活動
2	授業・保育の準備
3	学校経営
4	学年・学級経営
5	学校・園行事の準備・運営
6	子どもたちの評価に関する業務
7	職務としての研修
8	支援・配慮が必要な子どもおよび家庭への対応
9	授業時間以外の生徒指導
10	授業時間以外の学習指導
11	子どもたちの生活指導等に関する校内・園内での打ち合わせ・情報交換とその準備
12	職員会議・学年会・教科会・成績会議など校内の会議とその準備
13	チーム・ティーチングの補助的役割を担う授業・活動
14	保護者・PTA対応
15	給食時の対応
16	校内・園内での研修・勉強会・研究会
17	保護者や地域住民からのクレーム対応
18	朝の業務
19	部活動・クラブ活動
20	校内・園内清掃の対応
21	地域対応
22	校外・園外での会議・打ち合わせ
23	登下校に関する対応
24	地域ボランティアとの連絡調整
25	児童会・生徒会への支援業務
26	国や教育委員会・自治体等からの調査・統計への回答
27	学校・園の運営に関わる報告書等の書写作成
28	給食費や部活動費等に関する処理や徴収などの事務作業
29	下校・降園後からの夜間などにおける見回り、子どもたちの事件・事故時の対応
30	進路指導の対応

(出所) パーソル総合研究所「教員の職業生活に関する定量調査」2024年3月

学校業務の縮減②（いわゆる「3分類」等）

- 教員のやりがいの小さい・負担感の大きい業務の抜本的な縮減に際しては、
 - ✓ まずは、**いわゆる「3分類」（平成31年中央教育審議会答申）の厳格化**
 - ✓ 加えて、外部対応・事務作業・福祉的な対応・部活動等について、**更なる縮減・首長部局や地域への移行**
 - ✓ なお、教員の本務である授業等の時間はできる限り確保すべきであるが、上記を徹底した上で、学習指導要領の標準授業時数を上回っている**授業等の時間を標準授業時数見合いまで厳選**することは一つの改善方法

◆中教審「学校・教師が担う業務に係る3分類」の実施状況

基本的には 学校以外が担うべき業務	学校の業務だが、 必ずしも教師が担う 必要のない業務	教師の業務だが、 負担軽減が可能な業務
①登下校に関する業務 小：47.2%、中：8.4%	⑤調査・統計等への回答等 （事務職員等） 小：13.6%、中：15.0%	⑨給食時の対応（学級担任 と栄養教諭等との連携等） 小：2.0%、中：3.4%
②放課後から夜間などにおける見回り、児童生徒が補導された時の対応 小：10.3%、中：8.7%	⑥児童生徒の休み時間における対応（輪番、地域ボランティア） 小：0.8%、中：0.3%	⑩授業準備（補助的業務へのサポートスタッフの参画等） 小：30.3%、中：22.8%
③学校徴収金の徴収・管理 小：16.9%、中：17.1%	⑦校内清掃（輪番、地域ボランティア） 小：3.9%、中：3.5%	⑪学習評価や成績処理（補助的業務へのサポートスタッフの参画等） 小：7.8%、中：5.1%
④地域ボランティアとの連絡調整 小：16.5%、中：15.1%	⑧部活動（部活動指導員等） 小：5.5%、中：60.5%	⑫学校行事の準備・運営（事務職員等との連携、一部外部委託等）
		⑬進路指導等（事務職員や外部人材との連携・協力等） 小：0.0%、中：0.7%
		⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応（専門スタッフとの連携・協力等）

（出所）赤字は、文部科学省「令和4年度教員勤務実態調査」に基づく実施状況

◆イギリス教育省の通知（教員が担うべきでないとされている業務）

・生徒や保護者からの集金 ・生徒の欠席情報の調査 ・大量の印刷 ・データの転記・入力、フォーマット改変 ・クラス名簿の作成 ・記録の保管と編綴 ・出席状況の分析 ・生徒のレポートの整理 ・試験の運営・管理 ・生徒の職業体験の運営・管理 ・休みの教師の代理シフトの運営・管理 ・ICT機器の管理 ・備品の発注	・機器や資料の目録作成や管理等 ・会議の議事録作成 ・入札の調整と提出 ・生徒のデータの管理や入力、電子データの印刷 ・授業の写真を撮ること ・調査準備にかかる書類の作成や複製 ・食事準備にかかる運営・管理やデータ分析 ・保護者や生徒への過大な情報共有 ・教室のレイアウト等管理 ・医療同意アンケートの管理や、定期的な薬の処方
---	--

（出所）イギリス教育省「School teachers' pay and conditions document 2023 and guidance on school teachers' pay and conditions」

◆標準授業時数と学校での授業計画（単位時間）

	小学校 小1～6合計	中学校 中1～3合計
標準授業時数（年）	5,785	3,045
令和4年度計画	6,166	3,192
超過率	6.6%	4.8%

（出所）文部科学省「令和4年度公立小・中学校等における教育課程の編成・実施状況調査」
（注）「標準授業時数」は学校教育法施行規則で規定。1単位時間は、小学校は45分、中学校は50分。

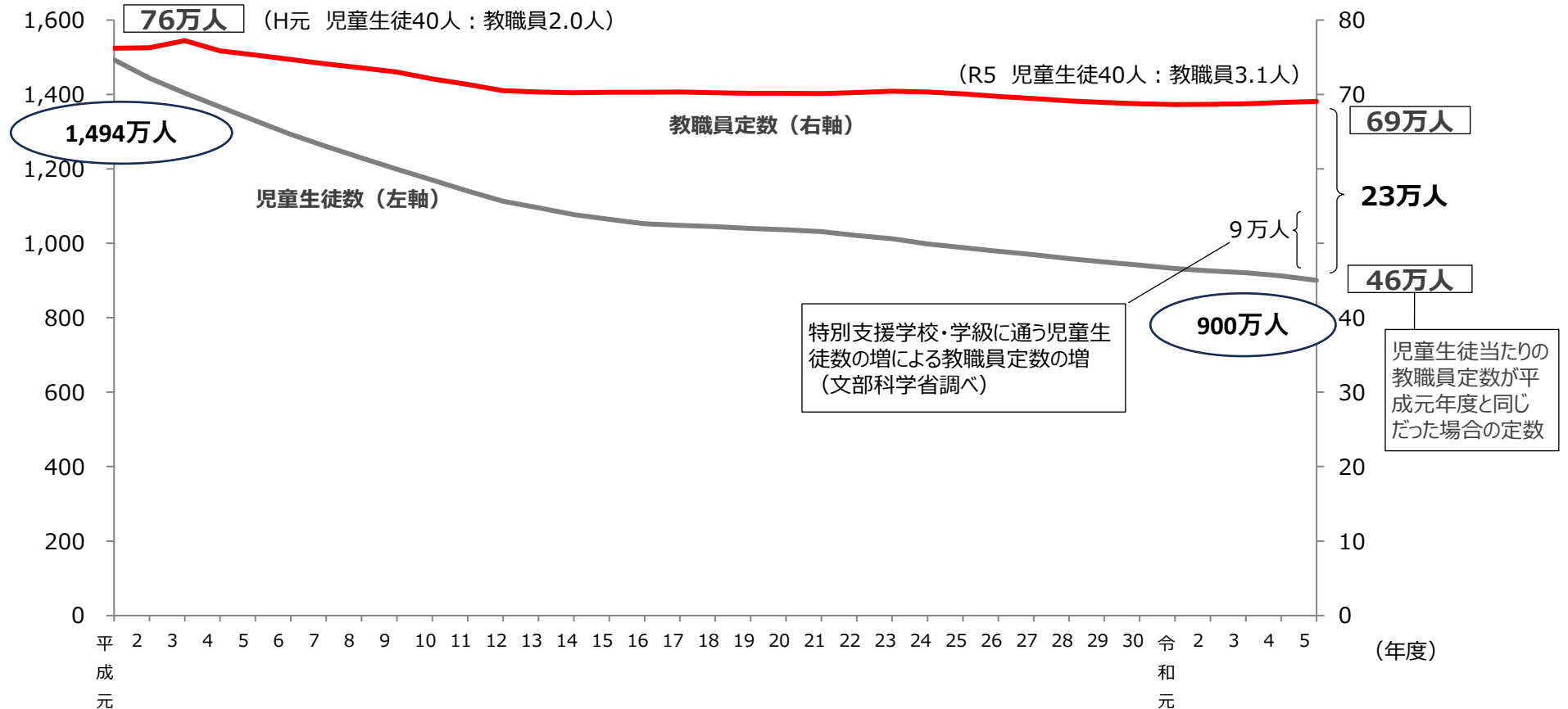
学校の人材①（教職員定数の推移）

- 平成元年度以降、児童生徒数は約40%減少しているが、教職員定数は児童生徒数ほどには減少していない。
- したがって、**児童生徒当たりの教職員定数は増えていないわけではない**。（令和5年度における教職員定数は、平成元年度の児童生徒当たりと同じだった場合の定数と比べて23万人増、1.5倍）

◆教職員定数（公立小中・特別支援学校）と児童生徒数の推移

（児童生徒数：万人）

（教職員定数：万人）



学校の人材②（教員数の国際比較）

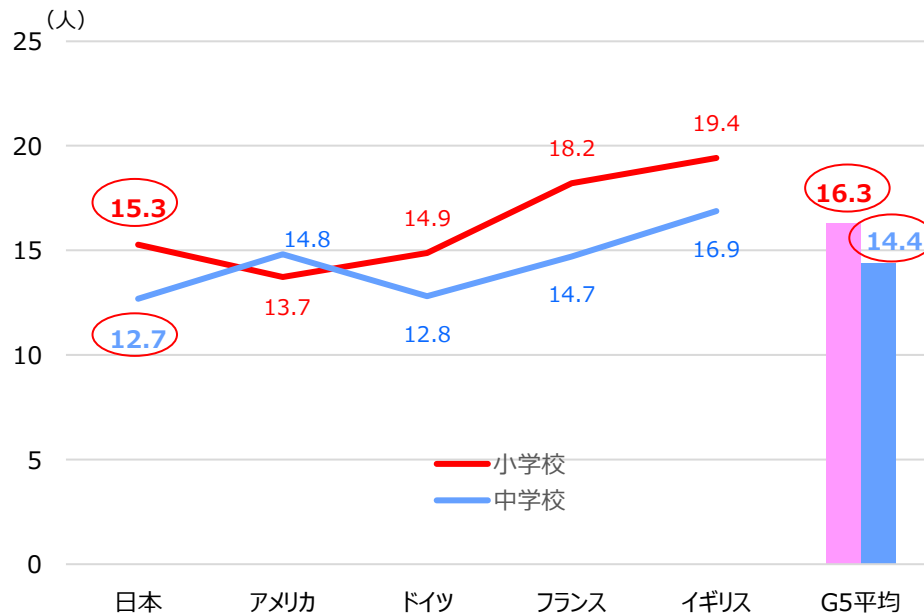
- 教員 1 人当たりの児童生徒数は、児童生徒数の減少に伴い、この20年で大幅に改善し、主要先進国の中で最少クラス。
- 「日本は諸外国に比べ学級規模が大きい」との指摘があるが、これは特別支援学級を除いた通常学級だけを比較したもの。特別支援学級（※）を含めた学級規模は主要先進国並（日本は、特別な支援が必要な児童生徒を、通常学級ではなく特別支援学級で教育する割合が高い）。（※）小中学校に置かれ、1学級あたり8人

◆日本における教員 1 人当たり児童生徒数の経年比較

	1989年 (平成元年)	2001年 (平成13年)	2013年 (平成25年)	2022年 (令和4年)	2001年 ⇒2022年
小学校	19.6人	20.6人	17.4人	15.3人	▲25.7%
中学校		16.6人	13.9人	12.7人	▲23.5%

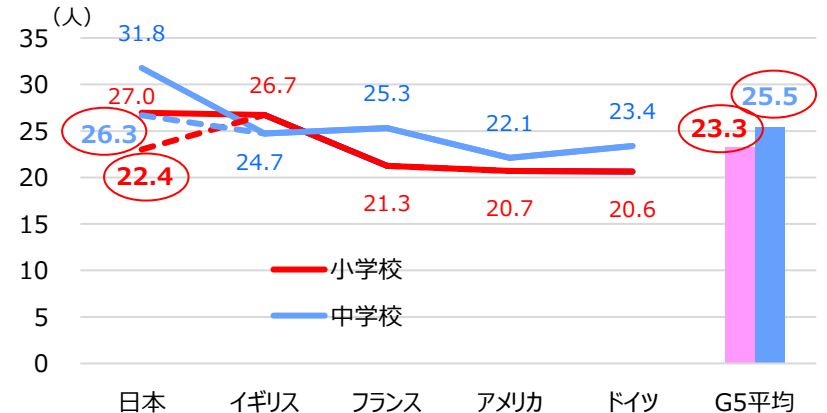
（出所）平成元年は文部科学省「学校基本調査」、平成13年以降は、OECD「Education at a Glance」

◆教員 1 人当たり児童生徒数の国際比較（2022年）



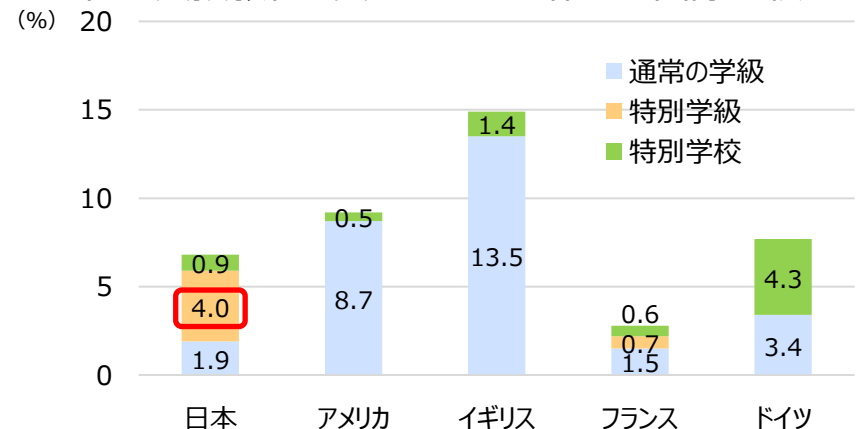
（出所）OECD「Education at a Glance 2024」

◆学級規模（国公立小中学校）の国際比較（2022年）



（出所）OECD「Education at a Glance 2024」
（注）点線は、特別支援学級を含んだ場合の学級規模

◆特別支援教育を受ける子どもの割合の国際比較



（出所）文部科学省資料等を加工
（日本は2023年度、アメリカは2016年、イギリスは2019年、フランスは2016年、ドイツは2020年）

学校の人材③（教員増と「在校等時間」その1）

- 40年ぶりに勤務実態調査を行った平成18年度から、児童生徒あたりの「教員数」は増加したが、「時間外在校等時間」は減少していない。中学校教員の部活動の時間も減少していない。
- 教員数の増ではなく、教員のやりがいの小さい・負担感の大きい業務の抜本的な縮減を優先すべき状況なのではないか。

◆教員の「時間外在校等時間（月）」等の推移

	平成18年度 (2006年度)	平成28年度調査 (2016年度)	令和4年度 (2022年度)	増減 (平18→令4)
教員数 (児童生徒40人あたり)	2.5人	2.8人	2.9人	+ 16%
外部人材の人数及び国費	0.9万人 42億円	3.9万人 102億円	7.0万人 174億円	+6.2万人 +132億円

時間外 在校等時間 (平日、月)	小学校	29時間	55時間	37時間	+8時間
	中学校 【 】は、部活動時間	39時間 【11時間】	61時間 【14時間】	42時間 【12時間】	+3時間 【+1時間】

（注1）「教員数（児童生徒40人あたり）」は、公立小中学校について、文部科学省「文部科学統計要覧」に基づき算出。

（注2）「外部人材」は、「スクールカウンセラー」、「スクールソーシャルワーカー」、「スクールサポートスタッフ（教員業務支援員）」、「学習指導員」、「部活動指導員」。

（注3）「時間外在校等時間（平日、月）」は、文部科学省資料に基づき算出。

学校の人材④（教員増と「在校等時間」その2）

- EBPMの観点からは、教員増により学級規模を例えば5人減少させたとしても、小学校で1日2.4分、中学校で4.2分の在校等時間の減少にとどまると推計されている。
- この点からも、教員のやりがいの小さい・負担感の大きい業務の抜本的な縮減を優先すべき状況なのではないか。そうした業務の縮減により、教育の質を向上させることも可能。

◆学級規模等が平日の在校等時間（時間／日）に与える影響

	小学校	中学校
学校規模（100人）	0.026 *** (0.008)	0.040 *** (0.010)
男性	-0.061 ** (0.024)	0.062 ** (0.027)
年齢	-0.010 *** (0.001)	-0.020 *** (0.001)
現在校の勤務年数	-0.001 (0.005)	0.007 (0.005)
教務主任	0.707 *** (0.056)	0.377 *** (0.062)
職位3分類（ref.教諭・主幹教諭・指導教諭）		
校長・副校長・教頭	1.229 *** (0.048)	0.565 *** (0.049)
講師・養護教諭・栄養教諭	-0.232 *** (0.038)	-0.561 *** (0.042)
担任等職務		
単式学級担任	0.608 *** (0.085)	-0.012 (0.125)
複式・特別支援学級担任	0.384 *** (0.051)	-0.181 *** (0.064)
学級規模	0.008 *** (0.003)	0.014 *** (0.004)
× 複式・特別支援学級担任	0.009 † (0.005)	-0.001 (0.008)
定数項	10.389 *** (0.071)	11.379 *** (0.079)

教員増により単式学級の学級規模を▲5人減少させたとしても、

- ・ 小学校で▲2.4分／日（＝0.008時間／日×▲5人）
- ・ 中学校で▲4.2分／日（＝0.014時間／日×▲5人）

の在校等時間の減少にとどまる。

- 教師のこれまでの働き方を見直し、**長時間勤務の是正を図ることで**、教師の健康を守ることにもとより、日々の生活の質や教職人生を豊かにするなど**教師のウェルビーイングを向上させることが重要**である。
- **教師が疲弊していくのであれば、それは結果として子供のためにはならない。そのような働き方が、教師の心の余裕を失わせ、意図と反して、教育の質を低下させてしまう**ことがあるとすれば、これほど悲しいことはない
（出所）中央教育審議会「『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」（令和6年8月27日）

（出所）文部科学省「公立小学校・中学校等教員勤務実態調査研究」（令和6年3月）第18章の表18-4を基に作成。

（注）***は1%水準、**は5%水準、†は10%水準で有意。

学校の人材⑤（外部人材増と「在校等時間」）

- 外部人材の配置によって、教員（主幹教諭・指導教諭を含む）の在校等時間が有意に減少しているわけではない。
- 外部人材の配置を教員の業務の縮減につなげる実効的な仕組みが必要ではないか。

◆外部人材の配置が教諭の在校等時間・各業務時間に与える影響

【小学校（平日）】

※「+」は回帰係数が正（時間が増）、「-」は回帰係数が負（時間が減）

	在校等時間	朝の業務	授業準備	学習指導	成績処理	生徒指導（集団1）	生徒指導（個別）	学校行事	学年・学級経営	学校経営	職員会議等	個別の打ち合わせ	事務（調査への回答）	事務（その他）	保護者・PTA対応
性別（男・女）															
年齢															
職名（主幹教諭・指導教諭・教諭）															
担任状況（単式・複式・特支・専科・通級）															
学校規模															
スクールカウンセラー 週10時間以上	-	- **	-	-	+	- *	+	+ ***	+	+	+	+	- *	-	+ **
スクールソーシャルワーカー 週5時間以上	+	-	-	+	-	-	+ **	+	+	- **	+ **	+ *	-	-	-
教員業務支援員 週30時間以上	+	+	+	+	+	- *	-	+ *	+	+	+	-	+	-	+

【中学校（平日）】

	在校等時間	朝の業務	授業準備	学習指導	成績処理	生徒指導（集団1）	生徒指導（個別）	学校行事	学年・学級経営	学校経営	職員会議等	個別の打ち合わせ	事務（調査への回答）	事務（その他）	保護者・PTA対応
性別（男・女）															
年齢															
職名（主幹教諭・指導教諭・教諭）															
担任状況（単式・複式・特支・専科・通級）															
学校規模															
スクールカウンセラー 週10時間以上	-	+	-	+	+ *	- +	+	+	+	- **	+	+	-	-	-
スクールソーシャルワーカー 週5時間以上	+	-	-	+	-	+	+	-	+	-	-	+	+	-	+
教員業務支援員 週30時間以上	-	- *	+ +	+	-	- *	+	-	- +	- *	+ +	+	+	-	+

（出所）文部科学省「公立小学校・中学校等教員勤務実態調査研究」（令和6年3月）第12章の表12-2及び表12-4を基に作成。

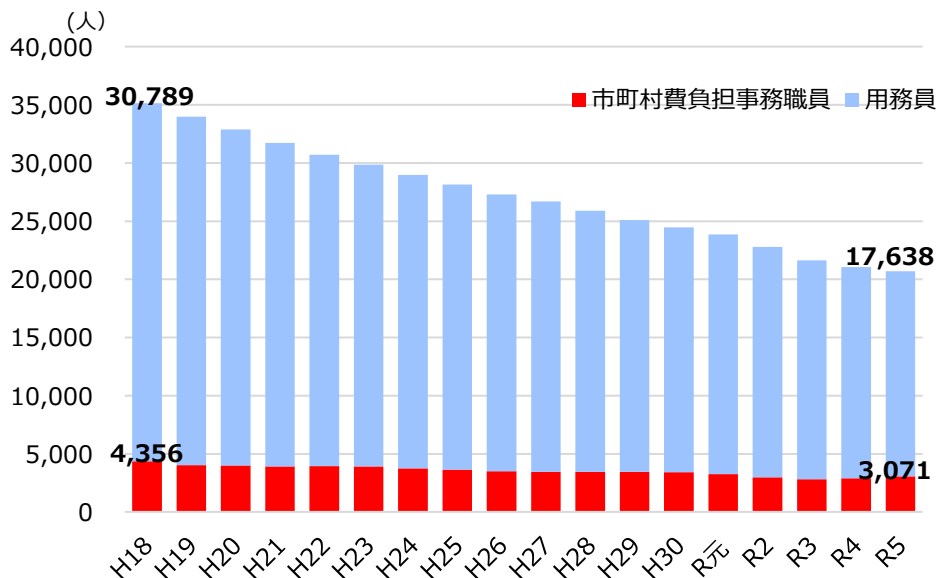
（注1）「スクールカウンセラー」「スクールソーシャルワーカー」「教員業務支援員」以外の回帰係数は略。

（注2）***は0.1%水準、**は1%水準、*は5%水準、+は10%水準で有意。

学校の人材⑥（教員以外の人材）

- 教員にとってやりがいの小さい・負担感の大きい業務は、「外部対応」・「事務」・「部活動」等。
- 国庫補助のある外部人材を拡充する一方で、学校の設置管理者である市町村において、交付税算定されている「市町村費負担事務職員」や「用務員」（主事）が十分に配置されていない現状。
 （参考）有識者委員「学校への市区町村の職員の配置というのは非常に重視しているんです。（中略）単なる学校の事務だけではなくて、学校が地域のコミュニティーの核になるときに学校長を助ける、そういう力のある方を入れているんです。（中略）そういうときに市区町村の職員というのは地域の方をよくご存じの方が多いですから、そういういろいろ動ける方が学校の事務にいるかいけないかは非常に大きいですね。」（出所）文部科学省「第6回・学校の組織運営の在り方を踏まえた教職調整額の見直し等に関する検討会議（平成20年7月14日）」議事録
- 更なる教員増により、やりがいの小さい・負担感の大きい業務を担ってもらうのではなく、
 - ・ まずは、やりがいの小さい・負担感の大きい**学校業務そのものを抜本的に縮減**するとともに、
 - ・ 担い手として、市町村が「市町村費負担事務職員」や「用務員」（主事）を配置し、**教員の負担軽減や時間外在校等時間の縮減につなげるべき**ではないか。

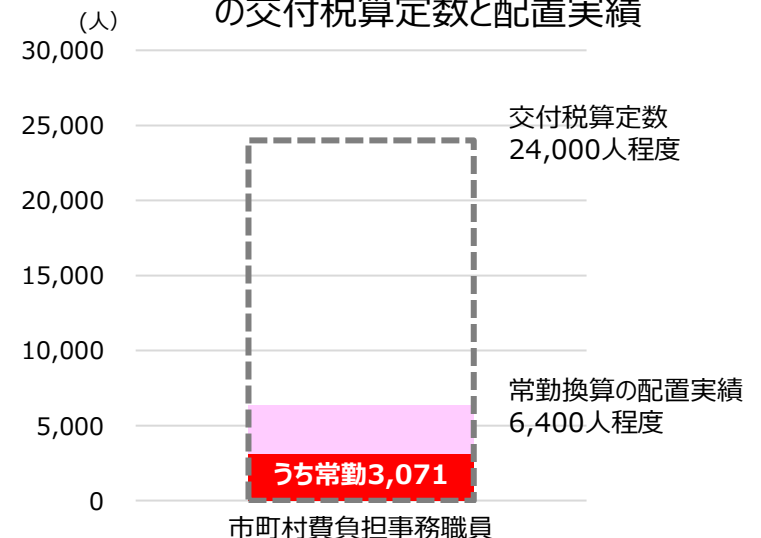
◆公立小中学校の「市町村費負担事務職員」・「用務員」数（常勤）



（出所）文部科学省「学校基本調査」

（注）非常勤・民間委託は含まない。

◆公立小中学校の「市町村費負担事務職員」の交付税算定数と配置実績



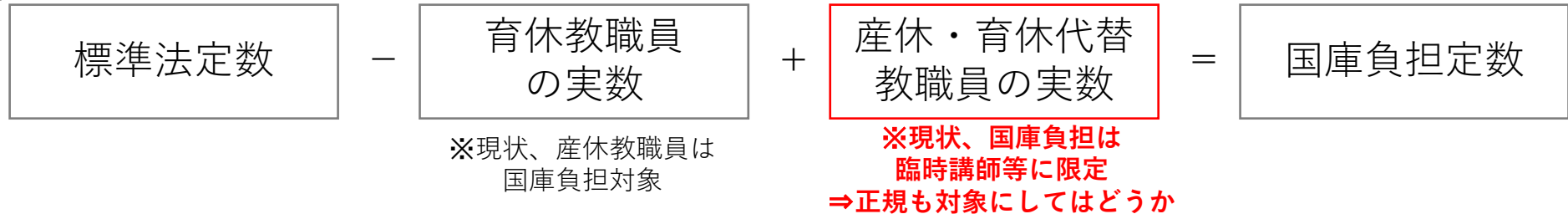
（注1）交付税算定数は、令和5年度基準財政需要額の単価費用等から試算。

（注2）配置実績のうち、常勤は文部科学省「令和5年度学校基本統計」、非常勤は財務省「平成30年度予算執行調査」（フルタイム換算したもの）の人数を踏まえて総数に占める割合が同じと仮定し機械的に試算。なお、民間委託は含まない。

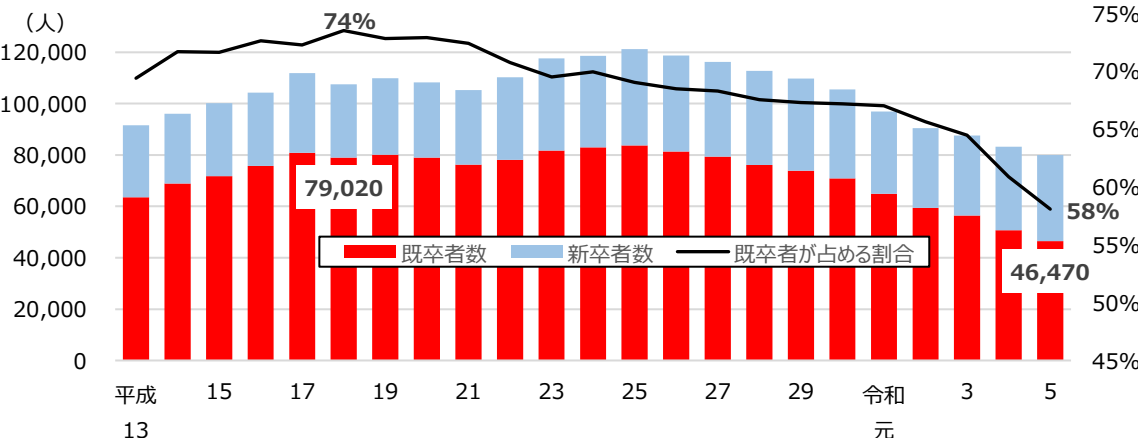
学校の人材⑦（産休・育休代替教職員の正規化）

- 近年の若手教員の大量採用により、
 - ・ 既卒受験者が減少し、既卒受験者が中心である臨時講師名簿登録者も減少することに加え、
 - ・ 産休・育休取得者が増加し、代替の臨時講師の必要性が高まっていること
 から、毎年、臨時講師の確保が教育委員会・学校の負担となっている状況。また、この臨時講師の逼迫がいわゆる「教師不足」の一因。
- 産休・育休取得者数は年度によって変動はあるものの、一定数は恒常的に存在。したがって、教育委員会において、全員を臨時講師で代替するのではなく、産休・育休取得を見越して、一定数の正規の教職員を確保しておくことが考えられる。
- **産休・育休代替教職員の国庫負担を臨時講師に限っている現状がそのハードルになっているのであれば、正規の教職員も国庫負担の対象**とすることにより、教育委員会・学校の負担を軽減することが考えられる。

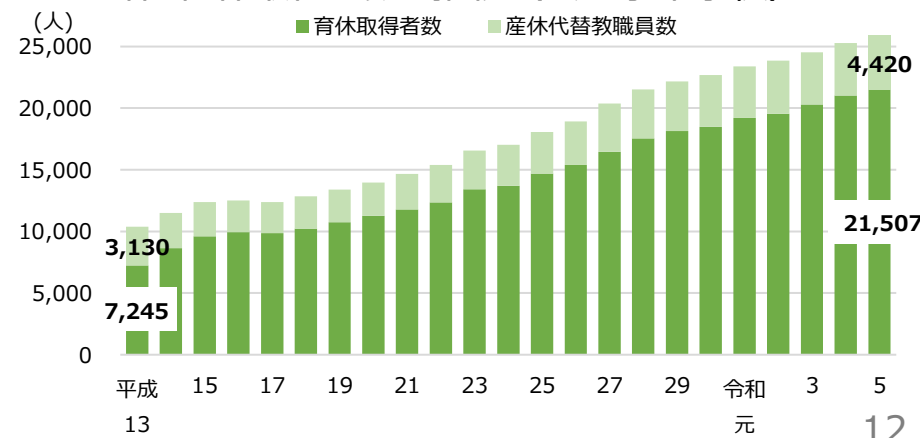
◆見直しのイメージ



◆教員採用選考試験受験者数（新卒・既卒）の推移（公立小中学校）



◆産休・育休取得者数の推移（公立小中学校）



教員の給与①（教職調整額について）

教 員 年 収 6,008,834円



(出所) 文部科学省資料
(大卒平均経験年数18年とした場合の平均支給額 (令和4年度)。住居手当・通勤手当・地域手当等を含まない。)

・管理職手当
・特殊勤務手当
(主任手当、部活動手当等)

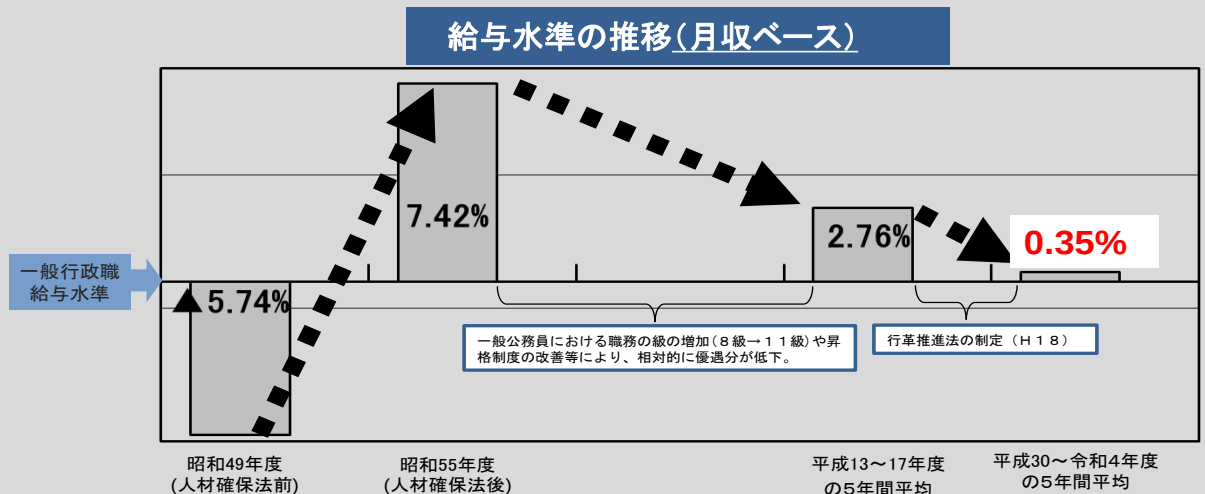
能率給的手当 120円
・宿日直手当

◆文科省の要求

- 給特法の制定（昭和46年）により、教員の職務と勤務態様の特殊性に基づき、給与その他の勤務条件について特例を制定。時間外勤務手当は支給しない代わりに、**教職調整額（給料月額4%）**を支給。
- 人材確保法の制定（昭和49年）により、教育職員にすぐれた人材を確保するため、「教員の給与を一般の公務員より優遇する」ことが規定され、給与改善により合計25%引き上げられたが、**現在では教師の給与の優遇分がわずかとなっている。**

- 教職の魅力向上し、教師に優れた人材を確保するため、人確法による処遇改善後の優遇分を超える水準となるよう、**教職調整額の水準を4%から13%に改善。**

(平年度所要額：約5,600億円 (公費))



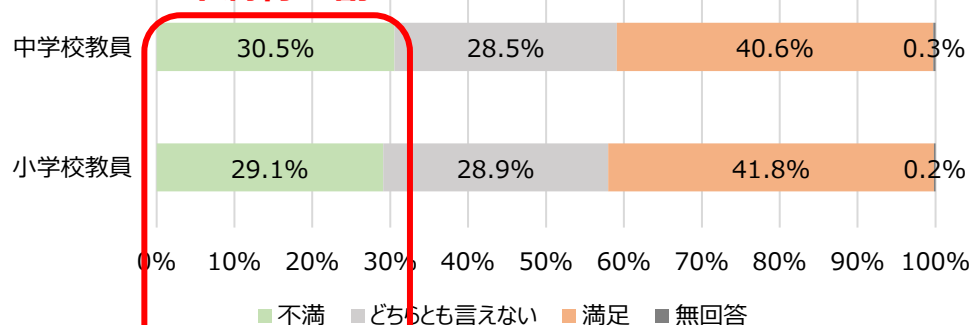
教員の給与②（給与に対する満足度）

- 教員の給与に対する不満度は、会社員などと比べて著しく異なっているわけではない。
- 教員の不満は、給与面よりも仕事と生活のバランスにあるのではないか。
- 学校業務の抜本的縮減なくして、教員給与を手当てしても、教員の不満は改善しないのではないか。

◆給与についてのアンケート（上段：教員、下段：会社員等）

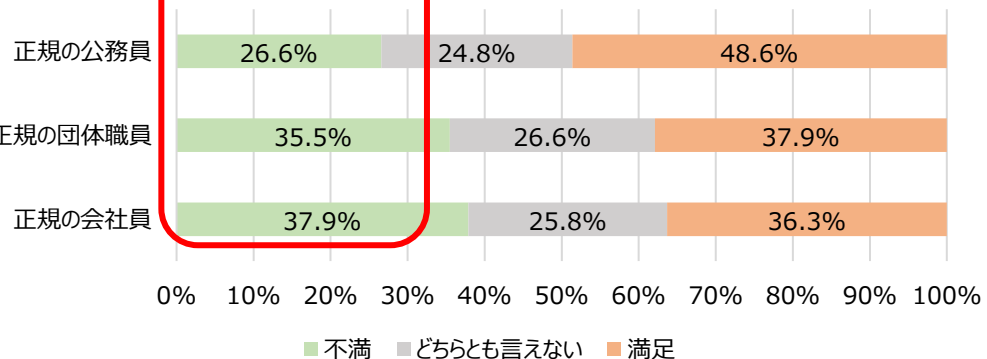
現在の年収についてあなたが暮らす地域の他の職と比較して、どう感じていますか

不満約3割



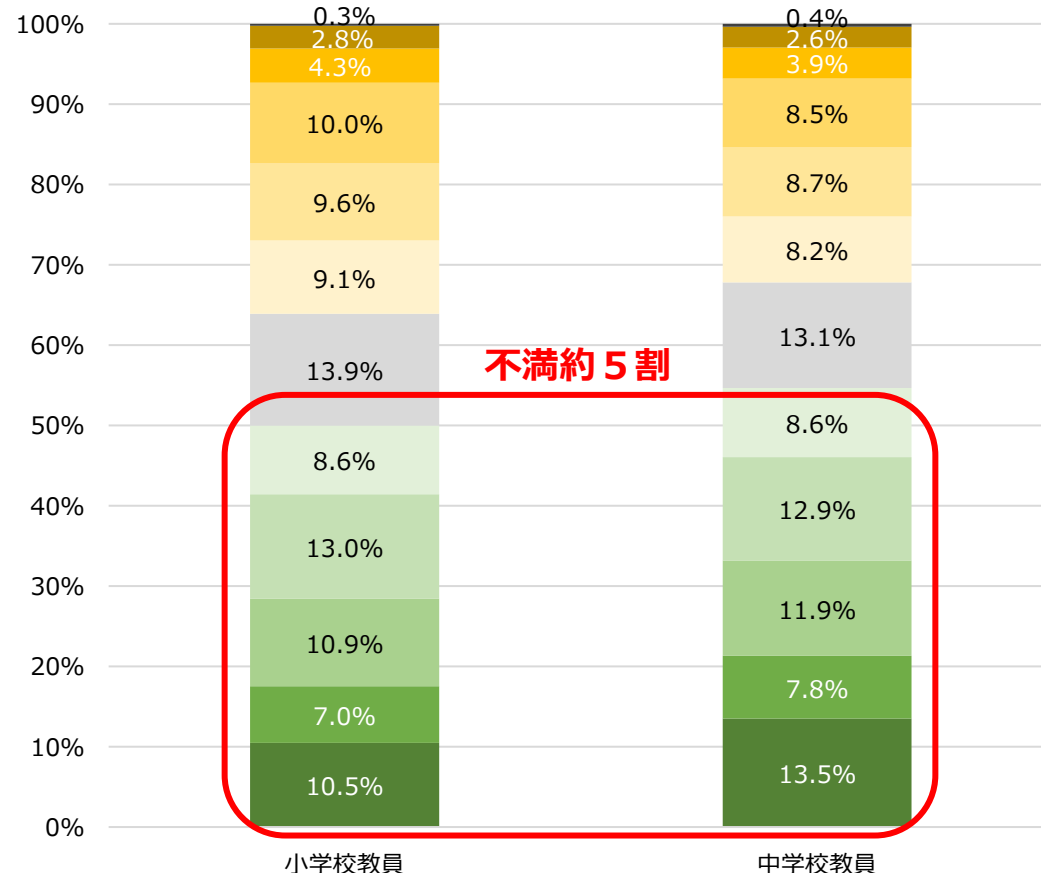
（出所）令和4年度教員勤務実態調査

収入満足度



（出所）パーソル総合研究所「賃金に関する調査」2022年9月

◆仕事と生活のバランスについてのアンケート（教員）



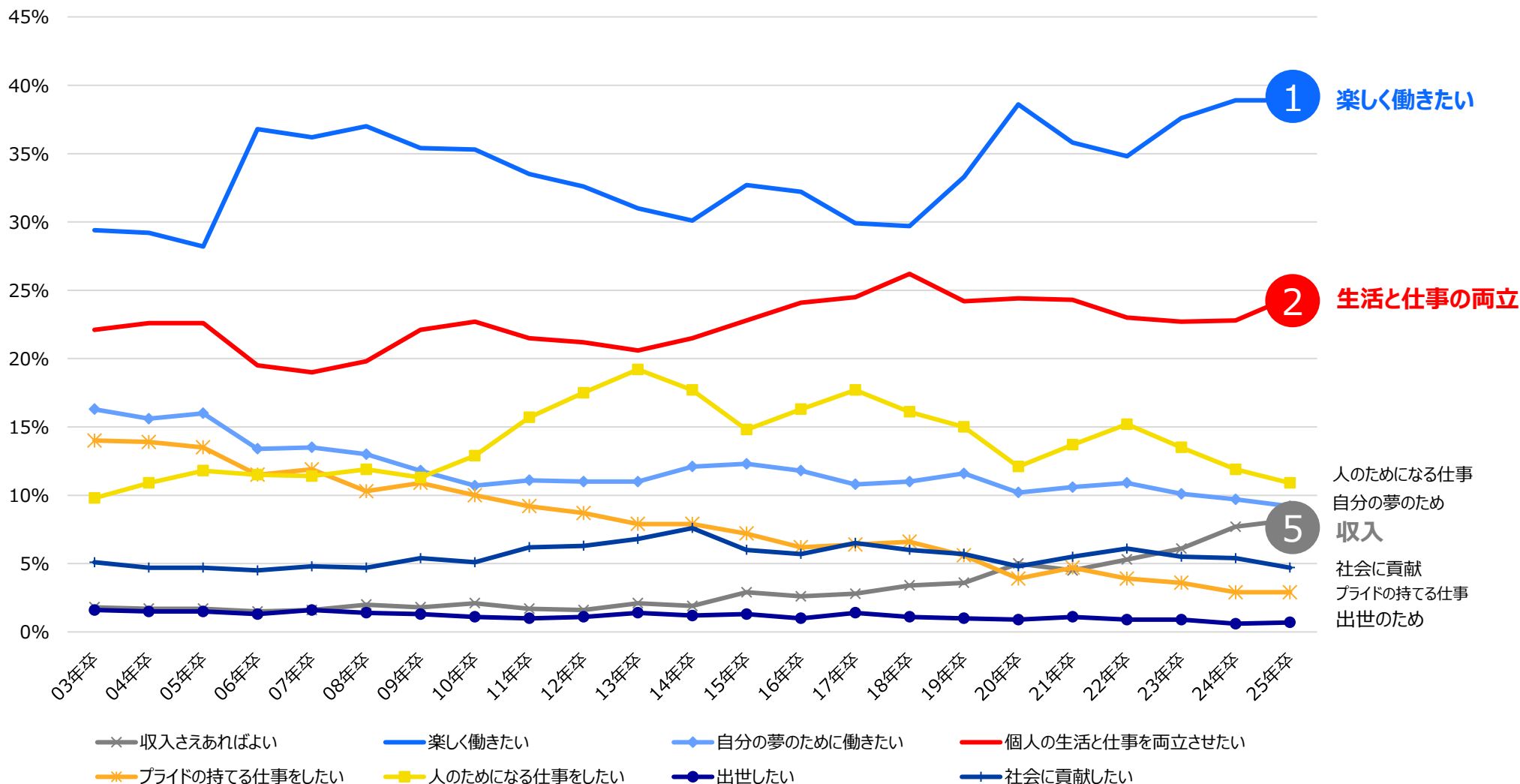
不満約5割

（出所）文部科学省「令和4年度教員勤務実態調査」

教員の給与③（大学生の就職観）

○ 大学生の就職観を見ても、「収入」よりも、「楽しく働きたい」・「生活と仕事の両立」といった働き方が重要。

◆大学生の就職観



教員の給与④（計量分析の試行）

- 教師人材確保の分析の一環として、有識者の意見等を踏まえ、「教員試験受験者数」を被説明変数とする統計データを用いた計量分析を試行したところ、「民間の初任給」や「教員の長時間労働に関する新聞報道数」については教員試験受験者数に影響を与える可能性が確認された一方で、「教員の初任給」については有意な影響は確認されなかった。この結果は、行革推進法に基づく給与見直し期間や、報道が増加している近年の受験者数の推移とも整合。

◆マクロデータによる教員試験受験者数の決定要因分析

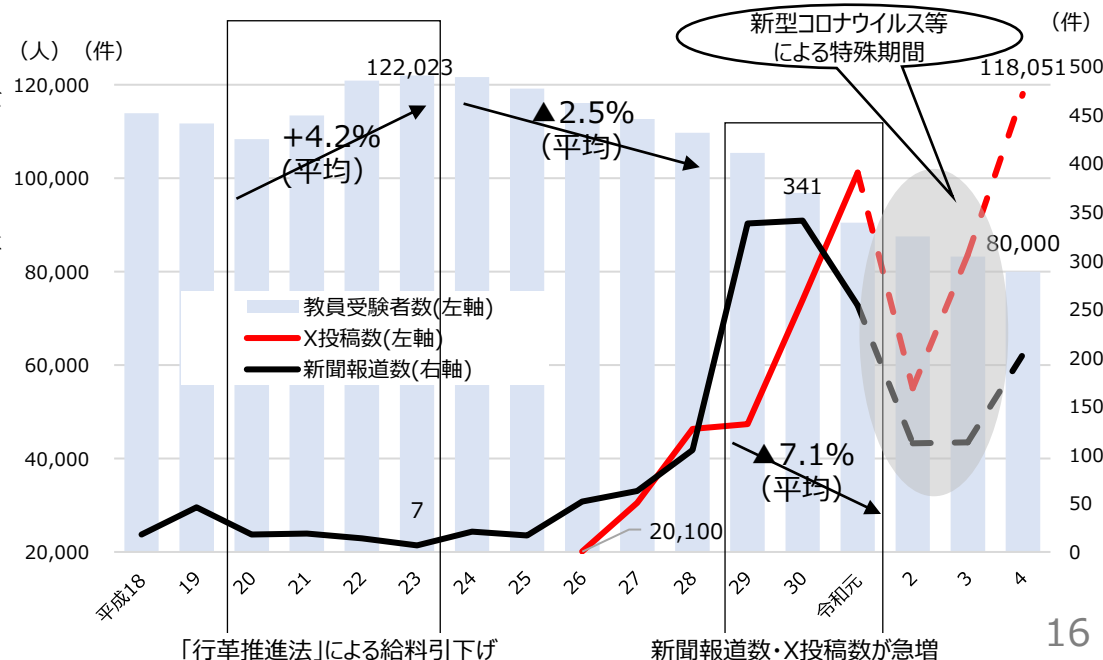
説明変数	係数	標準誤差	t値
大学卒業者	-0.92	1.71	-0.54
民間初任給	-2.45***	0.99	-2.47
教員初任給	1.99	1.71	1.16
新聞報道数	-0.06**	0.03	-1.87
実質GDP成長率	0.50	0.66	0.76
インフレ率	0.00	0.01	0.14
定数項	29.58	24.44	1.21

$$\text{教員試験受験者数（小・中）} = \alpha + \beta_n \text{各説明変数}_n + \varepsilon$$

結果の含意

- 教員試験受験者数に統計的に有意な影響なし。
- 民間初任給が上昇すると、教員試験受験者数は減少する。
- 教員初任給の増減は、教員試験受験者数に統計的に有意な影響なし。
- 教員の働き方に関する新聞報道数が上昇すると、教員試験受験者数は減少する。
- 教員試験受験者数に統計的に有意な影響なし。
- 教員試験受験者数に統計的に有意な影響なし。

◆（参考）教員試験受験者数（小・中）及び教員の働き方に関する新聞報道数・X投稿数（「教員・長時間労働」）の推移



- （出所）文部科学省「学校基本調査」、文部科学省「文部科学統計要覧」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省「地方公務員給与実態調査」、日経テレコン 等
- （注1）「新聞報道数」については変数の入替えにより結果の変動がありうる点、留意が必要である。
- （注2）***は3%水準で有意であり、**は10%水準で有意。印の無い変数は、いずれも有意水準25%を上回っており、有意とは認められない。
- （注3）2005年～2022年の時系列データを利用し、分析している。
- （注4）変数は「実質GDP成長率」「インフレ率」を除き対数を取り利用している。
- （注5）民間初任給・教員初任給は大卒者のデータの平均を利用している。
- （注6）「新聞報道数」は主要新聞社（主要4社＋日経）にて、（参考）の「X投稿数」はXにて、「教員・長時間労働」に関する報道・投稿がなされた回数を指す。
- （注7）この結果は、参考資料（「都道府県別パネルデータによる分析の試行」）に記載の結果とも矛盾しない。

○分析にあたっては、政策効果の分析手法等の知見の蓄積を目的として開催した「教育予算のEBPMに関する勉強会」の以下のメンバーからご助言をいただいた。

赤井伸郎	大阪大学教授	伊芸研吾	慶応大学特任准教授
佐野晋平	神戸大学教授	中室牧子	慶応大学教授
宮本弘暁	財務総合政策研究所 総括主任研究官		

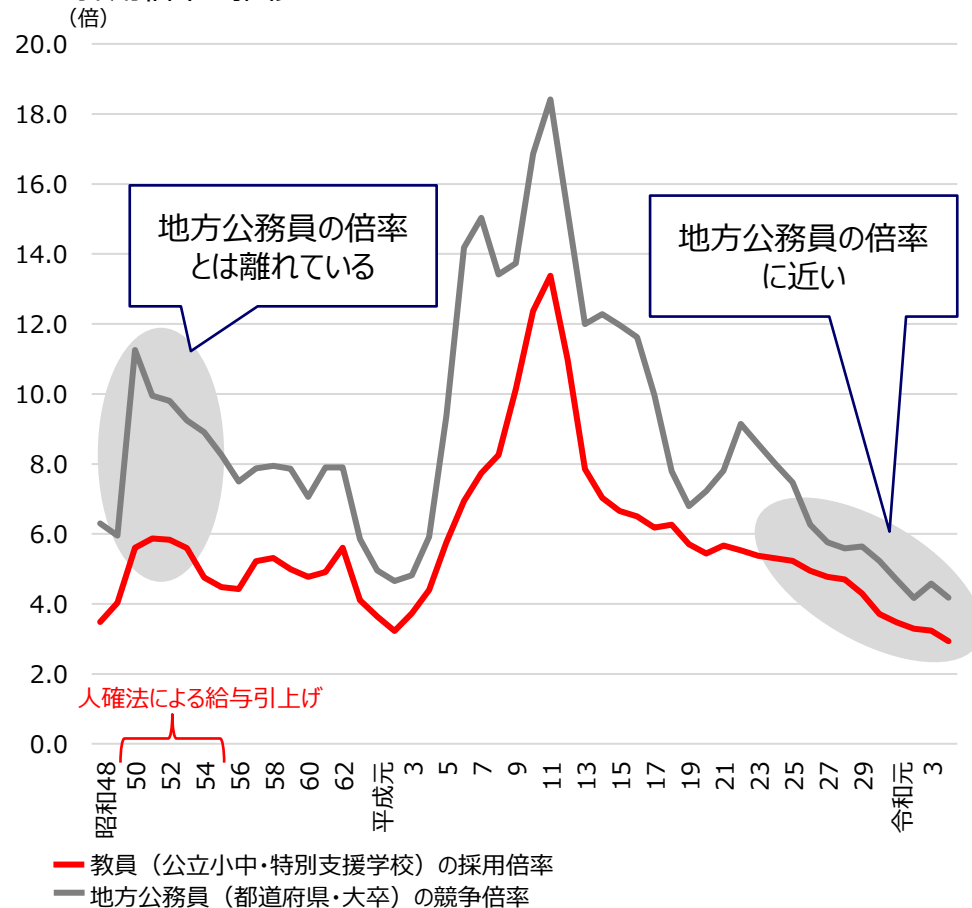
教員の給与⑤（採用倍率・受験者数）

○「人材確保法（昭和49年）により教員の採用倍率が増加した」との指摘（※）があるが、地方公務員（都道府県・大卒）の方が大きく増加しており、**必ずしも人材確保法に効果があったとは言えない**のではないかと。

（※）同法により、教員の給与（月収ベース）は一般行政職比▲5.74%（昭和49年度）から+7.42%（昭和55年度）まで上昇（文科省調）

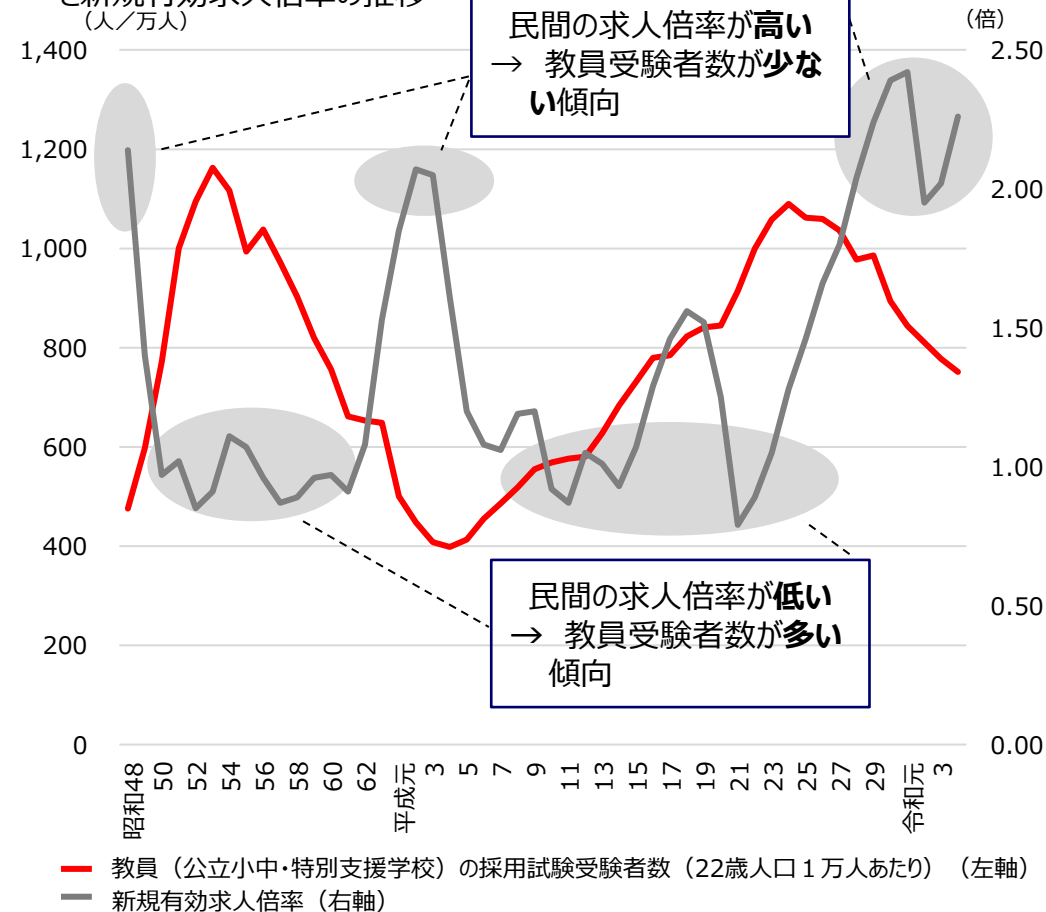
○ 教員の**受験者数の多寡は、若者の人口や新規有効求人倍率などの経済状況を勘案する必要**がある。

◆教員（公立小中・特別支援学校）と地方公務員（都道府県・大卒）の採用倍率の推移
（倍）



（出所）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」、総務省「地方公務員月報」

◆22歳人口1万人当たりの教員受験者数（公立小中・特別支援学校）と新規有効求人倍率の推移
（人／万人）

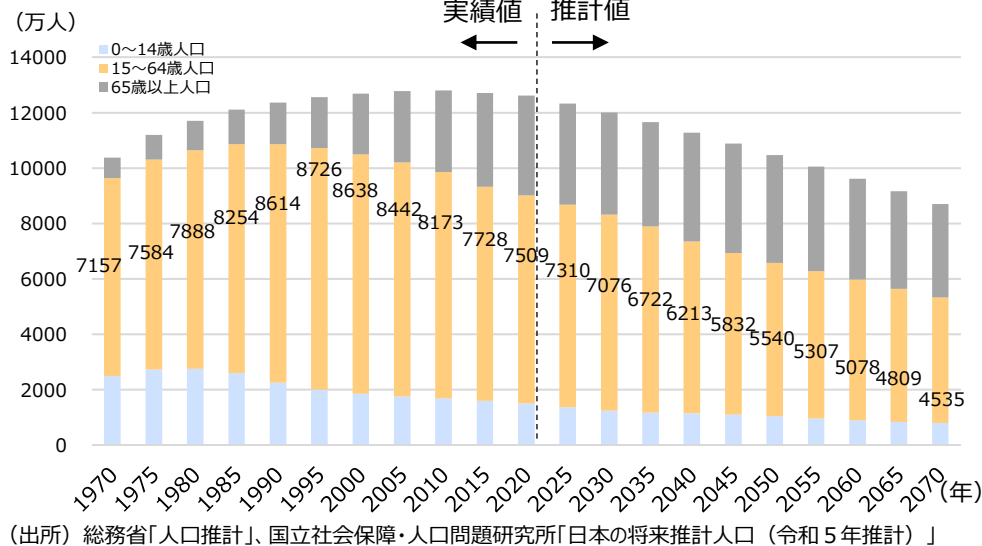


（出所）文部科学省「公立学校教員採用選考試験の実施状況について」、厚生労働省「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」

教員の給与⑥（持続的な賃上げ）

- 優秀な人材の確保や持続的な賃上げは、人口減少の中、他の公的部門や民間においても共通の課題。
- **持続的な賃上げは重要であるが、教員のみ（公立のみ）、人事院勧告の影響による改善に加え、令和7年度に大幅な給与引上げを行うことが適切か。むしろ、持続的な賃上げを後押しするような方策が必要なのではないか。**

◆生産年齢人口の推移



◆他部門の賃上げ・有効求人倍率の状況

部門	民間	国家公務員（一般職）	教員（公立）
賃上げ	+3.56% (ベアのみ)	+3.2%（人勸）	+3.7%（人勸） に加え、 調整額+〇%？
競争倍率等 (R5年度)	競争倍率：0.86倍 (「職業計」)	受験倍率：2.3倍	採用倍率：3.4倍 (公立小中高等)

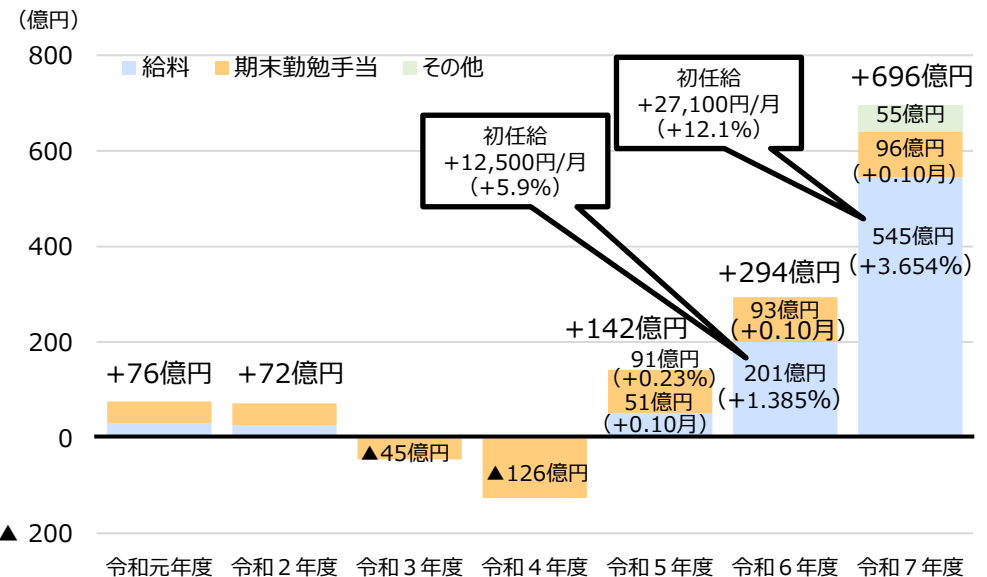
(出所) 連合「2024春季生活闘争 第7回（最終）回答集計結果」、厚生労働省「一般職業紹介状況（令和5年度分）」等

(注1) 民間部門における競争倍率は、有効求職者数÷有効求人数で算出。

(注2) 公共部門において、公共工事設計労務単価の引上げ（+5.9%）や運送業における「標準的運賃」の引上げ（+8%）等により、持続的な賃上げを推進している。

(注3) 医療・介護等については、令和6年度報酬改定において、現場で働く幅広い方々の処遇改善として、R6年度2.5%、R7年度2.0%のベースアップを実現するために必要な水準を措置。これは、医療従事者の場合、定昇分を入れれば、R6年度4.0%、R7年度3.5%に当たる。さらに、これに加え、高齢化等に伴う医療・介護費等の増加による収入増を活用し、賃上げが行われる部分もある。

◆人事院勧告による影響額（義務教育費国庫負担金）



教員の給与⑦（「教職調整額13%」の問題点）

○「教職調整額13%」（文科省要求）には、以下の問題点がある。

① **働き方改革：実効性のある学校業務の縮減策と連動していない。**

- ・ 13%（文科省要求）の教職調整額は月26時間（＝年312時間）の時間外在校等時間に相当し、労働基準法の上限年360時間に迫るもの。
- ・ 中央教育審議会答申の「教師の平均の時間外在校等時間を月20時間程度に縮減」という目標との整合性に欠ける。

② **メリハリ：各教員の在校時間に差があるが、その差に応じたメリハリがない。**

- ・ 時間外在校等時間にかかわらず一律（定率）に支給されてしまう。そのため、時間外在校等時間が0時間でも、月26時間分が支給されることになる。
- ・ 教師人材確保という観点からは、（教職調整額が定率支給のため、）比較的給与が低い若手教員よりも、給与が高い中堅・ベテラン教員の方が増額となる点も課題。

③ **効果：①②の問題を抱えるため、必ずしも教職の魅力向上につながらず、効果に乏しい。**

※このほか、5,600億円程度／年（4%から13%に引き上げる場合の公費所要額）の安定財源も示されていない。

◆中央教育審議会「『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」（令和6年8月27日）

「（略）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である。」

教員の給与（案）

- 本来、業務を所定内の勤務時間（週38時間45分）に収めていくことを目指すべきであるが、現在の教員の勤務実態及び、「働き方改革」・「メリハリ」・「効果」といった観点からは、一定の「**集中改革期間（例えば5年間）**」に「**学校業務の抜本的な縮減**」を進める仕組みを講じ、その上で、**労基法の原則通り、やむを得ない所定外の勤務時間にはそれに見合う手当を支給**することが、教職の魅力向上につながるのではないかと。
- ただし、他の公的部門の状況も踏まえた**持続的な賃上げ**を後押しする観点も踏まえ、「集中改革期間」において、**財源の確保を前提に、**経過措置的に教職調整額を引き上げる場合には、

（案）**10%を目指して段階的に引上げつつ、10%に達する際に所定外の勤務時間に見合う手当に移行**することを検討することが考えられる。（移行による影響に留意する観点から、業務負担に応じたメリハリのある新たな調整手当の枠組みも併せて検討。）
- その際、ただ引き上げるのではなく、以下のように**働き方改革の進捗を確認した上で引上げの決定を行う**仕組みを付与し、働き方改革に取り組む強力なインセンティブ付けとしてはどうか。働き方改革が進捗せず引上げが行われないこととなった場合は、その時点で原因を検証し、外部人材の配置等その他のより有効な手段に財源を振り向けることとする。

- ①いわゆる「3分類」の厳格化及び外部対応・事務作業・福祉的な対応・部活動等について**更なる縮減・首長部局や地域への移行**による**授業以外の時間の抜本的縮減**
- ②勤務時間管理の徹底
- ③校務DXの加速化による業務の縮減
- ④長期休暇を取得できるような環境整備
- ⑤これら取組の結果としての**時間外在校等時間の縮減**

※所定外の勤務時間に見合う手当に対する国庫負担は、中教審答申と整合的に月20時間を上限とする。

※財源は、各年度予算の見直し（教員に特有の手当は上記の手当に一元化する等）。

働き方改革の進捗と調整額引上げのイメージ

<段階的引上げのイメージ>

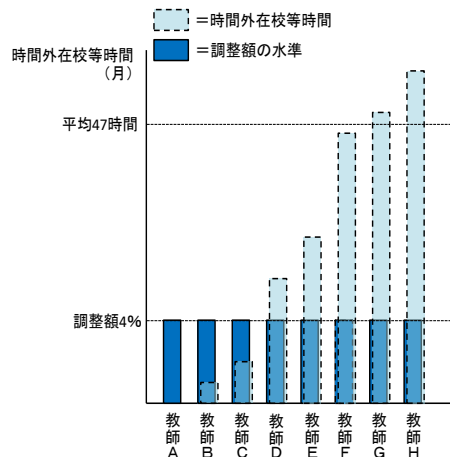
一定期間ごとに以下のような働き方改革の進捗を確認した上で、引上げの決定を行う。

- ①いわゆる「3分類」の厳格化及び外部対応・事務作業・福祉的な対応・部活動等について更なる縮減・首長部局や地域への移行による授業以外の時間の抜本的縮減
- ②勤務時間管理の徹底
- ③校務DXの加速化による業務の縮減
- ④長期休暇を取得できるような環境整備
- ⑤これら取組の結果としての時間外在校等時間の縮減

10%に達する際に、
所定外の勤務時間に見合う手当への移行を検討

移行による影響に留意する観点から、業務負担に応じたメリハリのある新たな調整手当の枠組みも併せて検討。

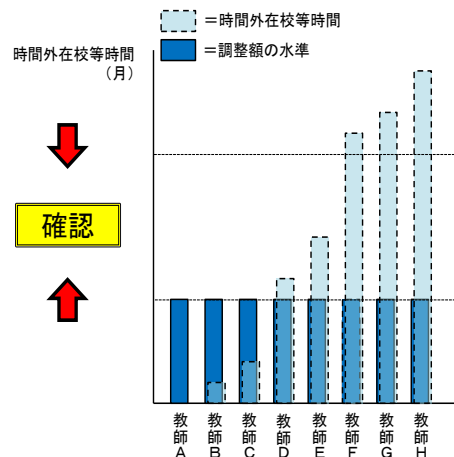
R6年度



確認

RO年度

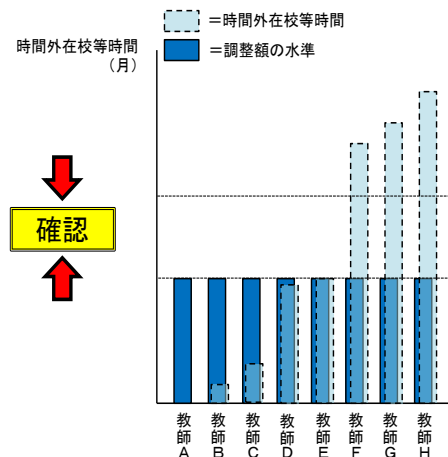
(調整額の段階的引上げ)



確認

RO年度

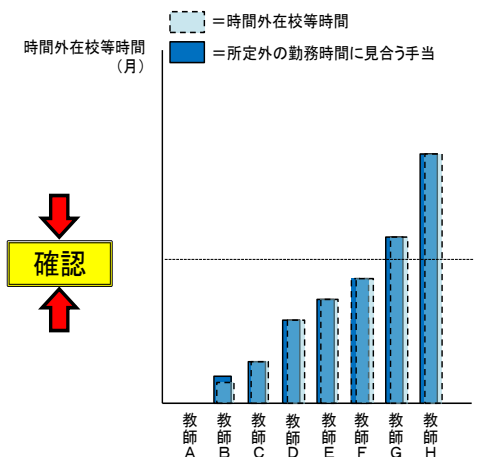
(調整額の段階的引上げ)



確認

R12年度

(所定外の勤務時間に見合う手当に移行)



※ 働き方改革が進捗せず引上げが行われないこととなった場合は、その時点で原因を検証し、外部人材の配置等その他のより有効な手段に財源を振り向けることとする。

(参考資料)

第3章 中長期的に持続可能な経済社会の実現～「経済・財政新生計画」～

3. 主要分野ごとの基本方針と重要課題

（3）公教育の再生・研究活動の推進

（質の高い公教育の再生）

（略）

質の高い教師の確保・育成に向け、2026年度までの集中改革期間を通じてスピード感を持って、働き方改革の更なる加速化、処遇改善、指導・運営体制の充実、育成支援を一体的に進める。学校・教師が担う業務の適正化やDXによる業務効率化を進めるとともに、学校における働き方改革の取組状況の見える化等、PDCAサイクルを強化し、教師の時間外在校等時間の削減を徹底して進める。教職の特殊性や人材確保法の趣旨、教師不足解消の必要性等に鑑み、教職調整額の水準を少なくとも10%以上に引き上げることが必要などとした中央教育審議会提言を踏まえるとともに、新たな職及び級の創設、学級担任の職務の重要性と負担等に応じた手当の加算、管理職手当の改善等の各種手当の改善など職務の負荷に応じたメリハリある給与体系への改善も含めた検討を進め、財源確保とあわせて、2025年通常国会へ給特法改正案を提出するなど、教師の処遇を抜本的に改善する。小学校教科担任制の拡大や、生徒指導担当教師の中学校への配置拡充等の教職員定数や副校長・教頭マネジメント支援員等の支援スタッフの充実を図るとともに、35人学級等についての小学校における多面的な効果検証等を踏まえつつ、中学校を含め、学校の望ましい教育環境や指導体制を構築していく。

（略）

教員の役割の国際比較

三か国以上の国で×となっている業務をグレー表示

- 日本の教員は、主要先進国の教員と比較しても、授業以外の業務に携わることが多い。
- 特に学校運営や外部対応など、授業以外の業務の縮減が必要。

国名	業務	児童生徒の指導に関わる業務																				学校の運営に関わる業務										外部対応に関わる業務			
		登下校の時間の指導・見守り	出欠確認	欠席児童への連絡	朝のホームルーム	教材購入の発注・事務処理	成績情報管理	教材準備（印刷や物品の準備）	課題のある児童生徒への個別指導、補習指導	体験活動	体験活動の運営・準備	給食・昼食時間の食育	休み時間の指導	校内清掃指導	運動会、文化祭などの運営・準備	避難訓練、学校安全指導	進路指導・相談	健康・保健指導	問題行動を起こした児童生徒への指導	カウンセリング、心理的なケア	授業に含まれないクラブ活動・部活動の指導	児童会・生徒会指導	教室環境の整理、備品管理	校内巡視、安全点検	国や地方自治体の調査・統計への回答	文書の受付・保管	予算案の作成・執行	施設管理・点検・修繕	学校徴収金の徴収・管理	教員の出張に関する書類の作成	学校広報（ウェブサイト等）	児童生徒の転入・転出関係事務	家庭訪問	地域行事への協力	地域のボランティアとの連絡調整
日本		△	○	○	○	△	○	○	○	○	○	△	△	○	○	○	△	○	△	△	○	○	△	△	△	×	×	△	×	○	△	○	△	△	
アメリカ		×	○	×	×	×	○	○	○	○	×	○	×	○	○	△	×	△	×	△	○	○	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	○	×	
イギリス		×	○	×	○	×	×	△	△	△	×	×	×	○	○	○	×	○	×	×	○	×	×	×	×	△	×	×	×	×	×	×	×	○	×
フランス		×	○	×	×	×	×	○	△	○	△	×	×	×	△	△	×	×	△	△	△	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	
ドイツ		×	○	○	×	×	○	○	△	△	×	○	×	○	△	○	△	△	△	△	○	○	△	△	△	△	×	△	△	△	○	×	△	×	×

（出所）文部科学省「令和3年度 諸外国の教員給与及び学校における外部人材の活用等に関する調査」
（注）アメリカはワシントン州シアトル学区、フランスは小学校相当段階、ドイツはノルトライン・ヴェストファーレン州での調査結果。教員の「担当とされているもの」に○を、「部分的にあるいは一部の教員が担当する場合があるもの」に△を、「担当ではないもの」に×を付けている。全ての国で「担当とされているもの」である「授業」・「教材研究」・「試験問題の作成、採点、評価」・「試験監督」は掲載していない。

イギリス教育・雇用省の通知（2003）

○ 1998年、2003年にイギリス教育・雇用省（DfES）が明らかにした「教育水準の向上と業務負担軽減の取組」

教師は日常的に運営管理や事務的な処理を行うべきではない。（中略）教師は授業や学習に集中できるようにサポートを受けるべきであり、運営管理的・事務的な処理はサポートスタッフが行うことを期待している。従って、**教師は日常的に以下に示すような管理的・事務的な業務を請け負うことを要求されるべきではない。**

- ・生徒や保護者からの集金
- ・生徒の欠席情報の調査
- ・大量の印刷
- ・文書の書き写し
- ・手紙の作成
- ・クラス名簿の作成
- ・記録の保管と編綴
- ・教室での掲示
- ・出席状況の分析
- ・試験結果の分析
- ・生徒のレポートの整理
- ・生徒の職業体験の運営・管理
- ・試験の運営・管理、試験監督
- ・休みの教師の代理シフトの運営・管理
- ・ICTのトラブル対応
- ・新しいICT機器の発注
- ・備品の発注
- ・備品の在庫管理
- ・機器や資料の目録作成や管理等
- ・会議の議事録作成
- ・入札の調整と提出
- ・人事に関する助言
- ・生徒のデータの管理
- ・生徒のデータの入力

イギリス教育省の通知（2023）

- 2023年にイギリス教育省（DfE）は「教育水準の向上と業務負担軽減の取組」を改訂。

特段の事情がない限り、主に運営管理的・事務的な性質で**教員の専門知識を必要としない事務を教師に求めることは不適切であるという原則は、長きにわたり確立されたもの**である。（略）
表は「請け負うべきでない業務」リストを更新したものである。

- ・生徒や保護者からの集金
- ・生徒の欠席情報の調査
- ・大量の印刷
- ・データの転記・入力、フォーマット改変
- ・クラス名簿の作成
- ・記録の保管と編綴
- ・出席状況の分析
- ・生徒のレポートの整理
- ・試験の運営・管理
- ・生徒の職業体験の運営・管理
- ・休みの教師の代理シフトの運営・管理
- ・ICT機器の管理
- ・備品の発注
- ・機器や資料の目録作成や管理等
- ・会議の議事録作成
- ・入札の調整と提出
- ・生徒のデータの管理や入力、電子データの印刷
- ・授業の写真を撮ること
- ・調査準備にかかる書類の作成や複製
- ・食事準備にかかる運営・管理やデータ分析
- ・保護者や生徒への過大な情報共有
- ・教室のレイアウト等管理
- ・医療同意アンケートの管理や、定期的な薬の処方

イギリスにおいて「教師が請け負うべきでない」仕事の一覧（変遷）

イギリス教育・雇用省通知（2003年）

生徒や保護者からの集金
生徒の欠席情報の調査
大量の印刷
文書の書き写し
クラス名簿の作成
記録の保管と編綴
出席状況の分析
生徒のレポートの整理
試験の運営・管理
試験監督
生徒の職業体験の運営・管理
休みの教師の代理シフトの運営・管理
新しいICT機器の発注
ICTのトラブル対応
備品の発注
備品の在庫管理
機器や資料の目録作成や管理等
会議の議事録作成
入札の調整と提出
生徒のデータの管理
生徒のデータの入力

⇒

イギリス教育省通知（2023年）

生徒や保護者からの集金
生徒の欠席状況の調査
大量の印刷
データの転記・入力、フォーマット改変
クラス名簿の作成
記録の保管と編綴
出席状況の分析
生徒のレポートの整理
試験の運営・管理
生徒の職業体験等の運営・管理
休みの教師の代理シフトの運営・管理
ICT機器の管理
備品の発注
機器や資料の目録作成や管理等
会議の議事録作成
入札の調整と提出
生徒のデータ管理や入力、電子データの印刷
授業の写真撮ること
調査準備にかかる書類の作成や複製
食事準備にかかる運営・管理やデータ分析
保護者や生徒への過大な情報共有
教室のレイアウト等管理
医療同意アンケートの管理や、定期的な薬の処方

廃止・追加
⇒

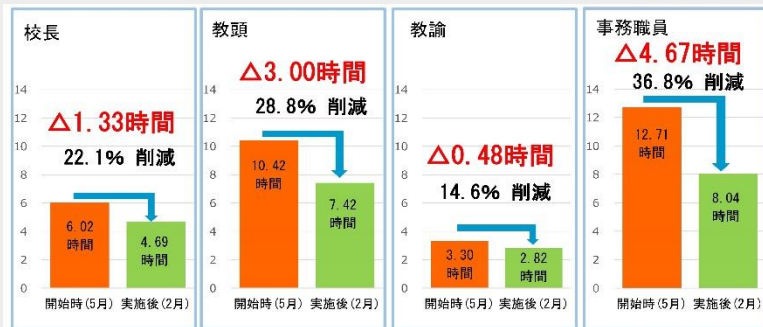
03
年
・
23
年
に
共
通
の
項
目

23
年
に
追
加
さ
れ
た
項
目

自治体における取組例

◆ 山梨県教育委員会（「文書半減プロジェクト」）

- 山梨県教委から市町村教委や県立学校に対して送付する文書を抜本的に削減し、県教委から学校現場への文書事務の半減を目指す。
- 以下の方針に基づき、すべての送付文書について、スクリーニングを実施。
 - ✓ 共有の必要性が低いもの・教委が承知すればよいもの ⇒ 送付せず
 - ✓ 内容に応じて学校がデータを共有・活用できればよいもの ⇒ 送付しないがデータ提供
 - ✓ 学校まで共有・対応の必要性が高いもの ⇒ 送付する
- 1年間（令和5年度）において、公立学校全体で、学校現場への送付が念頭に置かれている文書のおよそ半分を削減。
 - ✓ 送付：51.5%（990件）
 - ✓ 送付せず：48.5%（932件）
- 文書処理に費やす1週間あたりの時間数は、全職種において減少。



（出所）山梨県教委資料

◆ 佐賀県教育委員会（教員確保）

- 教員確保のため、以下のような取組を実施。
 - ✓ 教員採用試験の受験年齢制限の緩和（39歳以下→59歳以下）
 - ✓ 特別支援免許状取得者への加点
 - ✓ 試験内容の軽減・免除（音楽・水泳実技の廃止等）
 - ✓ 「さがUIターン現職特別選考」の実施（現職教員を対象に一般試験と別日程で東京会場を設置して採用試験）
 - ✓ 小学校教育等を対象とした「秋の採用選考」（参考）佐賀県にて実施の選考の種類（令和6年度時点）

 一般選考 小学校教育等・中学校教諭等・高等学校教諭等・特別支援学校教諭等、養護教諭等、栄養教諭等の選考を行います。	 さが UI ターン 現職特別選考 小学校において、実務経験に裏付けされた優れた能力と意欲のある者を採用するため、「さが UI ターン現職特別選考」を実施する。	 小学校特別選考 英語・算数・理科・特別支援教育の分野で、優れた能力と意欲のある方を対象とした選考です。	 さが離島特別選考 唐津市の離島で勤務を希望する方を対象とした選考です。	 障害者特別選考 障害のある方を対象とした選考です。
 社会人特別選考 民間企業等での実務経験により、秀でた知識や技能を有する方を対象とした選考です。	 スポーツ・芸術特別選考 スポーツや芸術（美術や音楽等）の分野で優れた実績を有する方を対象とした選考です。	 大学・大学院推薦 佐賀県教育委員会が指定する大学・大学院からの推薦を受けた方を対象とします。	 秋選考 佐賀県では、秋にも採用選考試験を行っています。	 3年生チャレンジ受験 大学 3 年次に第一次試験の受験が可能です。

（出所）佐賀県教委HP、「教育需給を考える」（東京学芸大学）

【補足】教員の給与④（計量分析の試行）について

◆分析手法

統計ソフトウェア「Eviews」を用い、教員試験受験者数(Y)と各説明変数(X_i)の間に下記のような重回帰モデルを推定し、分析を行った。

$$Y = \alpha + \sum_{i=1}^n \beta_i X_i + \varepsilon$$

(ε は誤差項)

◆データの出所について

教員試験受験者数	文部科学省HPより、公立小学校・中学校教員採用選考試験受験者数を2005年から2022年まで時系列データで入手。
大学卒業者	文部科学省「学校基本調査」より、大学卒業者数を2005年から2022年まで時系列データで入手。
民間初任給	厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より、新規学卒者（大学卒）の初任給を2005年から2022年まで時系列データで入手。
教員初任給	総務省「地方公務員給与実態調査」より、小・中学校教諭（大学卒）の初任給を2005年から2022年まで時系列データで入手。
新聞報道数	「日経テレコン」を用い、主要新聞社（主要4社＋日経）にて、「教員・長時間労働」に関する報道がなされた回数を2005年から2022年まで時系列データで入手。
X投稿数	「Social Insight」を用い、「『教員』または『教師』」かつ「『ブラック』または『長時間労働』」というキーワードを含む投稿がなされた回数を2014年から2022年まで時系列データで入手。
実質GDP成長率	IMF「World Economic Outlook Databases」より、実質GDP成長率を2005年から2022年まで時系列データで入手。
インフレ率	IMF「World Economic Outlook Databases」より、インフレ率を2005年から2022年まで時系列データで入手。

都道府県別パネルデータによる分析の試行

Logged teacher-recruitment-test takers (教員試験受験者数)	Coef. (係数)	Std.Err. (標準誤差)	t (t値)	P> t (P値)	[95% Conf.Interval] (95%信頼区間)
Logged university graduates (大学卒業者数)	0.21	0.16	1.26	0.21	-0.12 0.53
Logged starting salaries in private sector jobs (民間初任給)	-0.28	0.20	-1.41	0.16	-0.68 0.11
Logged starting salaries for teachers (教員初任給)	0.16	0.50	0.33	0.74	-0.81 1.13
Unemployment rate (失業率)	0.02	0.02	0.72	0.47	-0.03 0.06
Inflation rate (インフレ率)	-0.06	0.02	-3.26	0.00	-0.10 -0.03

Logged teacher-recruitment-test takers (教員試験受験者数)	Coef. (係数)	Std.Err. (標準誤差)	t (t値)	P> t (P値)	[95% Conf.Interval] (95%信頼区間)
Logged university graduates (大学卒業者数)	0.20	0.16	1.23	0.22	-0.12 0.53
Logged starting salaries for teachers (教員初任給)	-0.18	0.53	-0.34	0.74	-1.22 0.86
Ratio of starting salaries in private sector to starting salaries for teachers (民間初任給/教員初任給)	-0.34	0.20	-1.75	0.08	-0.72 0.04
Unemployment rate (失業率)	0.02	0.02	0.71	0.48	-0.03 0.06
Inflation rate (インフレ率)	-0.06	0.02	-3.27	0.00	-0.10 -0.03

Competitive ratio for teacher-recruitment tests (教員試験受験倍率)	Coef. (係数)	Std.Err. (標準誤差)	t (t値)	P> t (P値)	[95% Conf.Interval] (95%信頼区間)
Logged university graduates (大学卒業者数)	5.74	2.03	2.83	0.01	1.76 9.72
Logged starting salaries for teachers (教員初任給)	6.53	6.54	1.00	0.32	-6.32 19.38
Ratio of starting salaries in private sector to starting salaries for teachers (民間初任給/教員初任給)	-9.89	2.41	-4.11	0.00	-14.61 -5.16
Unemployment rate (失業率)	1.39	0.30	4.68	0.00	0.81 1.97
Inflation rate (インフレ率)	-0.69	0.24	-2.86	0.00	-1.16 -0.22

(出所) 文部科学省「学校基本調査」、文部科学省「文部科学統計要覧」、総務省「地方公務員給与実態調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省「労働力調査」、総務省「消費者物価指数」等

(注1) 47都道府県別の2011年~2023年の時系列データを利用し、分析している。(注2) 民間初任給、教員初任給ともに大卒者のデータを利用している。

教員給与に関する研究（海外の研究）

- 諸外国では、給与や学力等に関する様々なデータを用い、教員給与と教育の質の関係性や、教員給与引上げによる採用・離職率への効果及び業績給・能力給の導入による生徒の成績への影響等に関する分析がなされている。

◆ インドネシアにおける例

- ・インドネシアでは、2005年の政策変更により、非常に緩やかな要件さえ満たせば、**教員は基本給の100%に相当する手当**を受け取ることとなった。
- ・給与が上昇した**教員は給与満足度が上昇**した一方で、**担当教科の理解、欠勤及び生徒のテストの点数に影響はなかった。**
- ・教員給与の引上げが生徒の成績に中長期的にプラスの影響を与えないと示唆しているわけではないが、給与上昇コストは直ちに発生し、そのほとんどが現職の給与引上げにあてられることをふまれば、費用対効果の観点から非効率であることを含意する。

(出所) De Ree, J., Muralidharan, K., Pradhan, M., & Rogers, H. (2018). Double for nothing? Experimental evidence on an unconditional teacher salary increase in Indonesia. The Quarterly Journal of Economics, 133(2), 993-1039.

(注) 教員の給与が引き上げられた学校とそうでない学校において、2009年から2012年にかけて3回にわたって実施された学力調査等を用い、分析を行ったもの。

◆ ウィスコンシン州における例

- ・ウィスコンシン州では、2011年に法改正により学区が給与を柔軟に設定することが可能になった。
- ・**能力給を導入した学区**には、年功序列である給与体系を維持した学区から**多くの有能な教員が集まり、質の高い教員の獲得及び生徒の成績改善に成功した。**

(出所) Biasi, B. (2021). The labor market for teachers under different pay schemes. American Economic Journal: Economic Policy, 13(3), 63-102.

(注) ウィスコンシン州における2007年から2016年までの期間の教員の給与及び学力調査等を用い、分析したもの。

◆ オスロにおける例

- ・オスロでは2009年以降社会経済的に不遇な学校にて、**福利厚生プログラム（教員給与の約5%の引上げ、週1時間の仕事量の軽減、カウンセリング及び教員資格取得研修（有料））**が実施された。
- ・この給与の引上げは、**修士号を持つ教員の採用可能性をおよそ7%高める効果のみ正の影響が見られたが**、他の観測可能な要素においては、有意な変化が見られなかった。

(出所) Gjeffsen, H. M. (2020). Wages, teacher recruitment, and student achievement. Labour Economics, 65, 101848.

(注) 2005年から2013年の期間で勤務していた小・中学校全教員の性別、年齢、学歴等のデータを用い、分析を行ったもの。

◆ テキサス州における例

- ・教員の給与を一律に引上げることは、**コストが大きいと同時に効果がない。**
- ・教員の付加価値と、教員の大学院学歴の有無の間に統計学上の関係は見つからず。
- ・教育の質を向上させる最善の方法は、**教員になるためのハードル（資格取得等）を下げ、生徒の成績と結びついた応能的な給与制度を導入すること**である。

(出所) Hanushek, E. A., & Rivkin, S. G. (2007). Pay, working conditions, and teacher quality. The future of children, 69-86.

(注) テキサス州における2000年までの教員の給与、学歴、及び労働条件等を用い、分析したもの。

◆ イギリスにおける例

- ・**民間給与が10%上昇すると、平均で中学校卒業時の試験結果が2%悪化する。**

(出所) Britton, J., & Propper, C. (2016). Teacher pay and school productivity: Exploiting wage regulation. Journal of Public Economics, 133, 75-89.

(注) 2002年から2007年の期間の学力調査データ及び賃金データを用い、分析を行ったもの。

◆ サンパウロ州における例

- ・サンパウロ州では2008年以降**社会経済的に不遇な学校に勤める教員が30%前後の割増賃金を受け取った。**
- ・この給与の引上げは、**教員退職率を最大8.3%削減した。**
- ・**成績の低い生徒の成績にも改善**が見られた。社会経済的に不利な学校には同様に不利な家庭環境の生徒が多く通うため、教員と生徒間の信頼関係が重要となる中、教員の退職減少がその信頼関係を強めたためと考えられる。

(出所) Camelo, R., & Ponczek, V. (2021). Teacher turnover and financial incentives in underprivileged schools: Evidence from a compensation policy in a developing country. Economics of Education Review, 80, 102067.

(注) 2007年から2012年の期間の教員年齢、仕事量及び学力調査等のデータを用い、分析を行ったもの。