

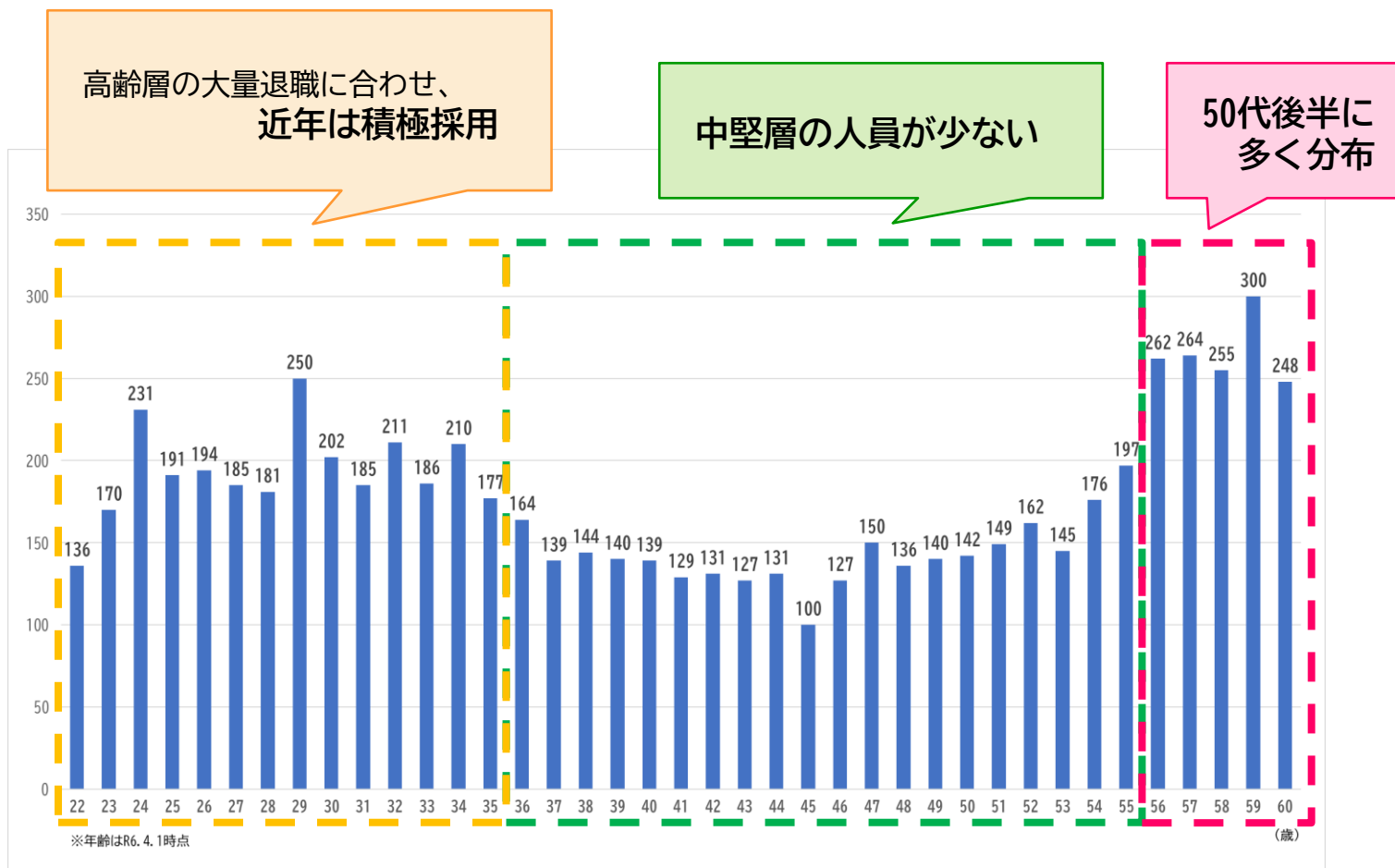
教育委員会 提出資料

令和7年8月29日

第1章

【教育委員会における教員人材確保】

- 本県教員の年齢ごとの分布を見ると、**50代後半の方が多く、今後4,5年は大量退職に伴う大量採用が続く見込み**
- それを補うために、**近年は大量採用を行っているが、30代後半～40代の中堅層が少ない状態となっている**



▲ 本県教員（小・中・高・特の教諭）の年齢ごとの人員分布

【講師】

■ 臨任講師・非常勤講師などの非正規教員は

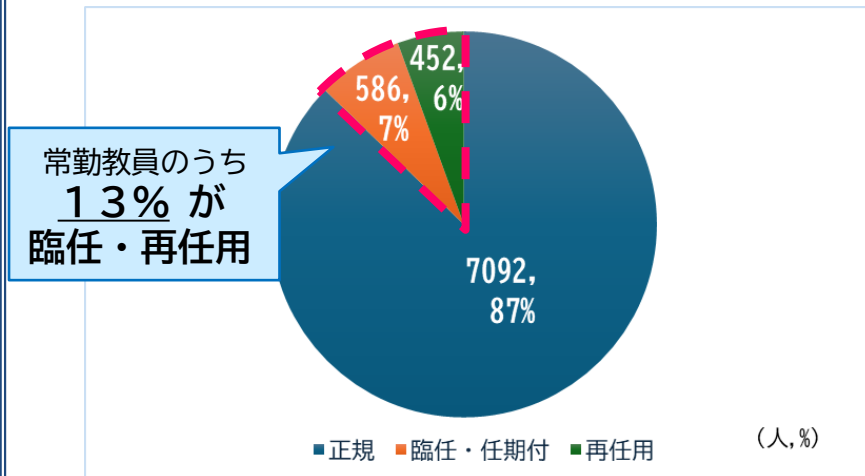
- ① 産休・病休や育児休業の代替教員としての配置
- ② 少人数指導や専科指導等を担当 → 正規教員の授業時数の軽減
- ③ 専門性の高い教科における実践的指導 等、

学校の実情に応じて機動的に配置され、**円滑な教育活動を行うために欠かせない存在**

■ 教員採用選考検査には不合格であったが引き続き教員を志す者、退職や再任用満了後の教員OB・OG等が講師となるケースが多い

【再任用】

■ 再任用教員は、分掌主任や副主任、初任者指導教員、カウンセリング指導員、通級指導担当教員等、豊富な経験を活かして助言・指導的な役割を担うケースが多い



○ 非常勤講師（会計年度任用職員として任用）

596 名

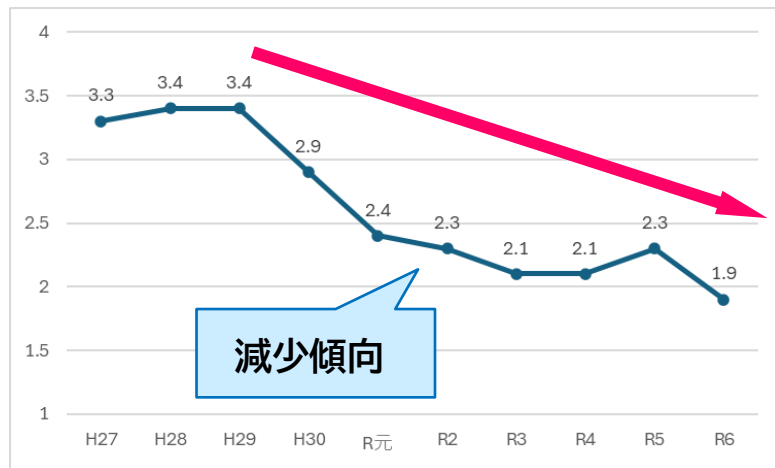
※ R7.4現在

※ 退職・再任用満了後の教員OB・OGが特に多く、高齡化が顕著

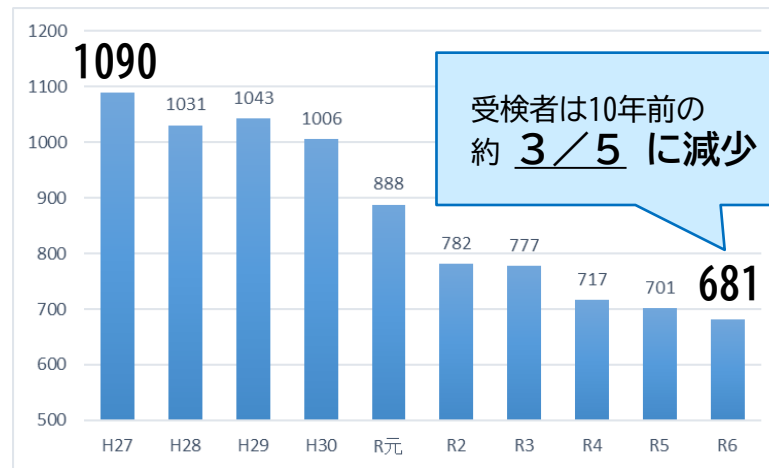
▲ 本県教員（小・中・高・特）の人事種別ごとの人数・割合（R7.5現在）

※教諭（講師）・養護教諭・栄養教諭の人数。非常勤講師は含まない。

- **教員の志望者は減少傾向**で、受検倍率も低迷しており、優れた教員の確保が急務
- 受検倍率の低下や講師の高齢化に伴い、**臨任・非常勤講師のなり手不足**も顕著



▲ 直近10年間の本県の教員採用選考検査 受検倍率

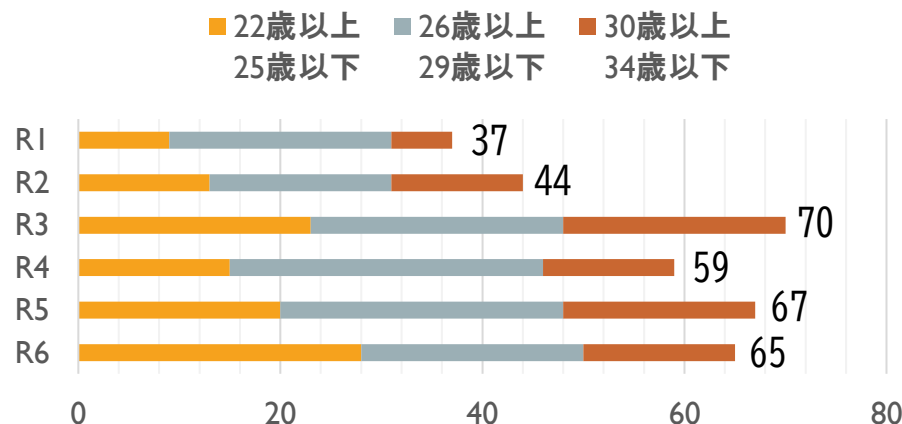


▲ 直近10年間の本県の教員採用選考検査 受検者数

■ 教員志望者減少の背景

- 教職に対するイメージの低下
 - ・ 「多忙」「ブラック」「大変そう」な印象の拡散
 - ・ いじめ・不登校、子どもの貧困、外国人児童生徒の増加等、今日的な教育課題への対応の難しさ
- 教職志望者の減少
 - ・ 免許取得の困難さによる教育学部以外で教職課程を履修する学生の減少
- 就職適齢期の県外流出
 - ・ 県外大学進学後、県外の他自治体や民間との競合

- 若手教員の離職も近年増加傾向
⇒ 教職をより魅力ある職業にアップデートしていくことが喫緊の課題



▲ 直近5年間の本県若手教員の離職者数

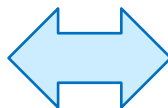
■ 離職者の声（離職理由の聞き取り）

「もっといい仕事があった」
「仕事が合わなかった」
「仕事とプライベートの両立が難しかった」

【背景】

- 教師に求められる資質・能力と、本人の適性のミスマッチ
- キャリアアップや自己実現の実感の不足
- 週休日の部活動や業務過多などに起因するワーク・ライフ・バランス構築の困難さ

■ 「結婚による転居」「出身県へのUターン」
教員は続けるが、県外の自治体へ流出



結婚やUターンにより他県から流入する
教員免許所持者も一定数存在

「選ばれ続ける富山県」「選ばれ続ける教職」であるためには、何が必要か？

- **優れた教育理念や指導技術**が継承され、新たな教育課題に適切に対応できる実践的指導力や情熱、使命感を有する教員を確保できている。
- 学校における多忙化解消・働き方改革を進め、**教員が授業に専念できる環境を整備**することで、教育の質が向上し、児童生徒の豊かな成長につながっている。
- 長時間勤務が減り、ゆとりが生まれることで、**結婚・出産・子育てを希望するすべての教員の願いが実現**できている。



■ **優れた教員の確保のために…**

人材確保＝教員志望者の新規開拓と、働き方改革＝現職教員のウェルビーイング向上
2方面の取組みを同時並行で推進する必要性

【人材確保：教員志望者の新規開拓】

- 若年層へのアプローチ
 - ・ 大学低学年や中・高校生に「魅力的な職業」と認識してもらうためのツールやコンテンツの充実
- 多様な人材の確保
 - ・ ペーパーティーチャー(免許を所持しているが、教壇に立ったことがない人)の掘り起こし
 - ・ 免許状の有無に拘らない、優れた外部人材の活用促進

【働き方改革：現職教員のウェルビーイング向上】

- 家族や友人と向き合い、自己を研鑽することができる環境の整備
 - ・ 多忙化解消、時間外勤務の一層の削減
 - ・ 困難を抱える生徒の支援・保護者対応・危機管理等、心理的負荷の強い業務に係る人的支援やDXの推進による負担軽減
- 児童生徒と向き合う喜び、成長する喜び、持続可能な職場づくり
 - ・ 資質向上・キャリアアップを実感できるOJTの実施
 - ・ メンタルヘルス対策の充実

現状の取組み（人材確保）

魅力PR

■ 大学（北陸・首都圏・中京・関西）への訪問

- ・北陸の大学を始め、本県出身者が進学する首都圏、中京、関西の大学への訪問を実施
- ・学生数の多い県内や近隣の大学訪問には、若手教員が参加し、教員の魅力ややりがい、教育現場の状況や休暇等の取得状況について講演

■ 教員UIJターンセミナーや教員養成講座の実施（R元～）

大学生、現在講師として勤務する方、他県で勤務する教員や本県への移住に興味がある方を対象とし、現任教員との座談会・個別相談・ワークショップ等の実施

■ 高校生とプロフェッショナルが協働で制作したコンテンツを用いた広報の展開（R7～）

高校生の視点やアイデアを活かして制作した広報を展開

■ 大学生派遣こどもエール事業（R7～）

富山・富山国際・金沢大学の教員志望大学生を指導補助者等として、小・中・義務教育学校に派遣

多様な人材の確保

■ 教員免許状を要しない特別選考の実施（H20～ ※実施教科は順次拡大）

教員採用選考検査の一部教科において、実務経験を有する社会人や、大学院修士課程在籍者を対象とした教員免許状を要しない特別選考を実施

■ UIJターンを希望する現職教員を対象とした冬選考検査の追加（R7～）

県外の国公立学校の現職教員であって、本県への移住を希望する者を対象とした冬選考を実施

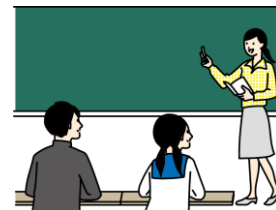
■ 「開かれた教職」のための外部人材活用事業（R7～）

特別非常勤講師制度を活用し、県立高校職業科に民間等の外部人材の配置を試行的に導入

外部人材の活用

■ 小学校新規採用教員サポート事業（R7～）

小学校の新規採用教員に対し、持ちコマ数を軽減するための非常勤講師を配置



■ 教頭マネジメント支援員配置事業（R6～）

教頭の負担軽減を図るための「教頭マネジメント支援員」の配置を希望する市町村教育委員会に配置費用を補助し、円滑な学校運営と教頭の働き方改革の推進を図る

■ 部活動指導員配置促進事業（H30～）

教員の負担軽減と技術的な指導を行うため、中学校、高等学校に「部活動指導員」を配置

■ 地域部活動推進事業（R5～）

部活動に係る教員の負担軽減を目的に、中学校の地域移行に向けた実証事業



省力化・省人化

■ 県立学校へのデジタル採点ソフトの導入（R6～）

■ 県立学校・県教委間における申請・報告／通知・承認手続きのデジタル化（R6～）



その他

■ とやま学校多忙化解消推進委員会の開催（R元～）

- ・ 民間・PTA等も交えて議論、「とやま学校多忙化解消推進プラン」の策定
- ・ 若手教員WGによる全県的な取組みについての協議⇒校種を超えた積極的な横展開

■ 若手教員に向けたメンタルヘルス研修の実施（R7～）

人材確保

【国の動き】

R6.12月 中教審諮問『多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成を加速するための方策について
“教師人材の質の向上と入職経路の拡幅を強力に推進し、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成を加速することが必要”

【本県の方向性】

① 若年層・ペーパーティーチャー等、潜在的教員志望者に向けたアプローチ

■ 中・高校生が勉強を教えたり、子どもたちと関わったりする機会の創出

- ・学童保育、「14歳の挑戦」「17歳の挑戦」、有償インターンシップなど体験の機会を設け、子どもの成長に携わることの魅力を実感してもらう

■ 講師登録システムの改善

- ・WEBや県の広報を有効活用し、広範囲に向けた講師募集を展開
- ・講師登録をオンライン化し、応募に係る利便性を向上させる
- ・ペーパーティーチャー講習等の実施によって潜在的講師希望者の裾野を広げる

■ 臨任講師・非常勤講師の処遇改善

② 教職・学校をさらに開かれたものとし、多様な人材を活用するための枠組みの整備

■ 庁内副業・異校種間の兼務・スポットワークの導入等を見据えた人材活用のスキームの検討

- ・教育活動や校務等、学校のニーズに応じて校外からの人的な支援を円滑に行う仕組みを検討する
- ・校務の切り分けを進め、教員免許所有者のみならず、免許を有しない方についても実習や職員室の補助業務等を通じて、学校教育を支えていくことができる体制の構築を進める

■ 少子化・人口減少・社会の変化を見据えた教員採用選考検査の見直し

- ・本県が求める教員としての資質・能力をより適切に見極める観点から、①教員免許不要の選考区分（実務経験や国家資格に基づく社会人対象の選考区分や、研究分野の専門性に基づく大学院在籍者対象の選考区分等）のあり方、②筆答検査・実技検査等の内容と実施方法、③面接検査における評価の観点等についてアップデートし、多様な専門性を有する人材の確保を図る



働き方改革

【国の動き】

「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等（給特法）」の一部改正
“教員に優れた人材を確保する必要性に鑑み、公立の義務教育諸学校等における働き方改革の一層の推進、**教育委員会に対する業務量管理・健康確保措置実施計画の策定及び公表等の義務付け** 等の措置を講ずる”

【本県の方向性】

① 「**県立学校における働き方改革推進プラン**」の策定

■ 「**とやま学校多忙化解消推進委員会**」での議論

- ・令和10年度までを計画期間とし、中期的な視点での働き方改革のロードマップを描くもの
- ・市町村教委・小中学校長会・PTA連合会からの意見も踏まえ、市町村立学校の教員の働き方改革にも活かすことのできる内容を検討

② **時間外勤務時間の削減、教員の心理的安全の確保**

■ **保護者・地域・企業等、外部との折衝・対応に係る学校・教員への支援**

- ・**教員の働き方やウェルビーイングに関して、地域・保護者の理解を促進し、学校の<ファン>を増やすための取組み**
- ・不当な要求等への対応等について、学校を支援し、教員の負担を軽減する取組み

■ **外部人材のさらなる活用による教育活動の支援促進**

- ・スポットワークの導入、庁内複業の活用、企業との連携等を展望し、業務の切り出しを進める
- ・特別非常勤講師制度等の枠組みを用い、教員免許をもたない民間人材の専門的な知識やスキルを積極的に活用していく

■ **共通事務システムの学校への導入、事務負担の軽減**

- ・学校事務職員の職員室業務への機動的な参画を可能にすることによって、学校が一丸となって教育目標に取り組むための気運を醸成し、教員が本来の業務に専念しやすい環境を整備する

第2章

【教育・学校現場に求める声と高校生の現状】

教育・学校現場に求める声

職業体験・県内企業を知る機会の実施について

- **低年齢（小学生）から親子で職業体験など、様々な職業に触れ、興味関心を持たせることが重要**
経営者協会
- **小学生や中学生といった頃から地元企業を知る機会を作っていくことが重要**
商工会議所連合会
- **県外進学する高校生にも県内企業の魅力を認知させるべき**
経営者協会
- **インターンシップは有効だが、現場は危険も多く実施が難しい**
中小企業団体中央会
- **建設業は県土を守る非常にやりがいのある仕事だということを教育の中で、子ども達に教えることも大事**
総合計画策定に係る意見交換会「県土強靱化、安全・安心」分野
- **自分の将来を考え始める高校生に農林水産業を職業として捉えるような授業や宿泊学習を試みるのもいい**
総合計画策定に係る意見交換会「農林水産」分野



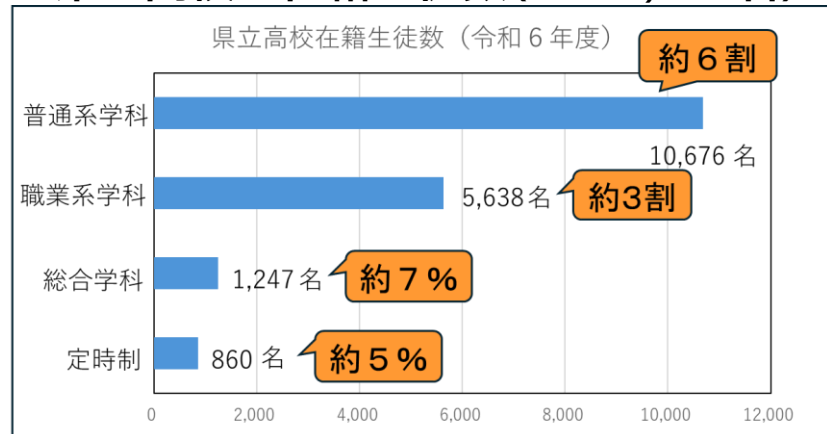
高校生の進学・就職と職業系学科について

- **高卒の人材が不足している。特に建設業・物流業で高校生の採用に苦戦している。**
中小企業団体中央会、経営者協会
- **県内大学からの地元定着率は高い傾向にあるので、県内大学に進学させてほしい。**
総合計画策定に係る意見交換会「産業・スタートアップ」分野
- **職業系学科を設置してもらっているが、その業界に就職しない。地元に残らない。**
総合計画策定に係る意見交換会「県土強靱化、安全・安心」分野、建設業協会

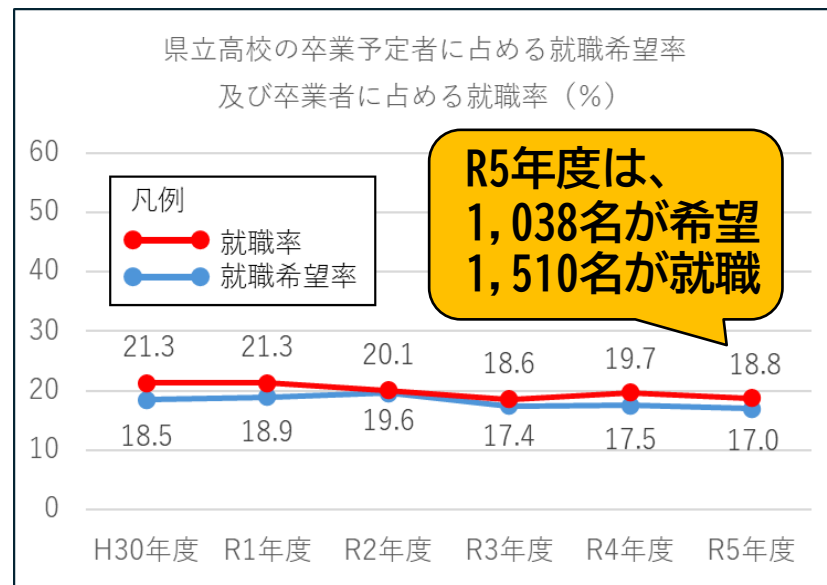
県内高校生の現状

高校生の就職について

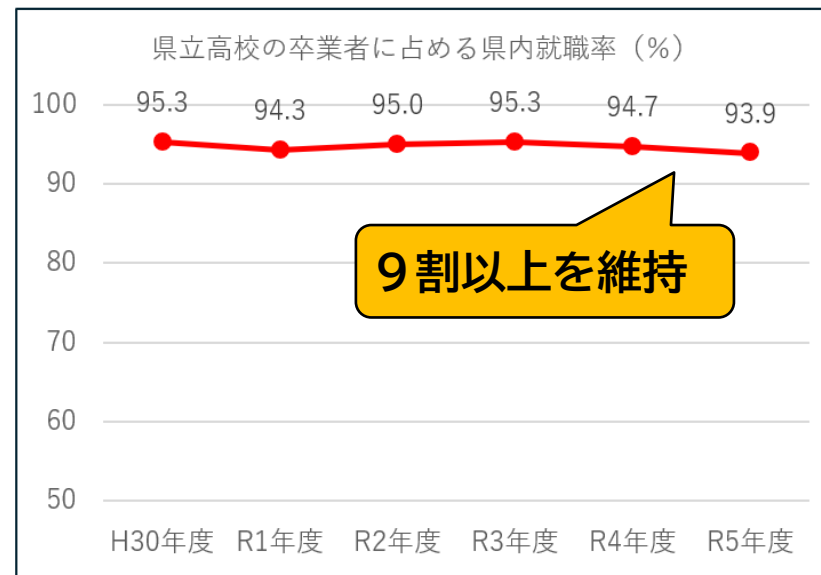
■県立高校の在籍生徒数(R6:18,421名)



■県立高校生の就職率は2割程度



■高卒就職者の地元定着率は高水準を維持



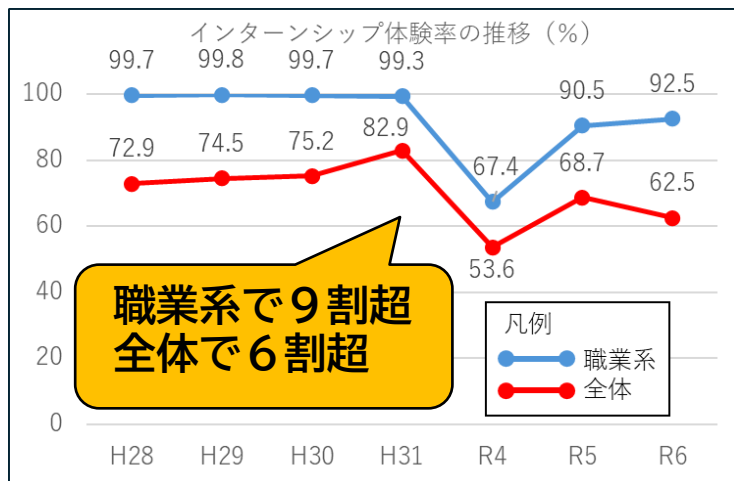
県立高校卒の就職者（1,500名程度）のうち、地元企業に就職する生徒は9割以上であり、地元で就業する生徒が多い。

ただし、就職希望者は減少傾向

県内高校生の現状

高校生のインターンシップについて

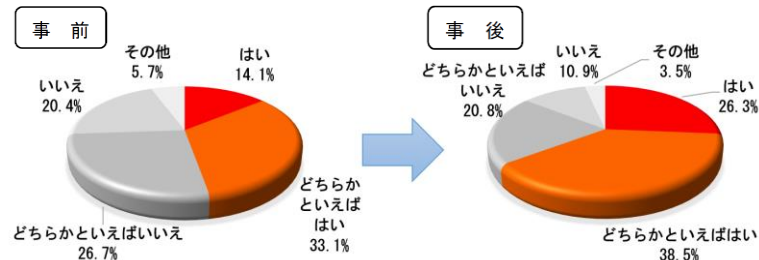
■インターンシップ体験率は コロナ禍以降回復基調



■普通系学科の生徒は、企業見学後、 県内就職希望を視野に入れる者が増加

普通科系の県立高校生を対象に県内の優良企業・オンリーワン企業
を見学するバスツアーを実施

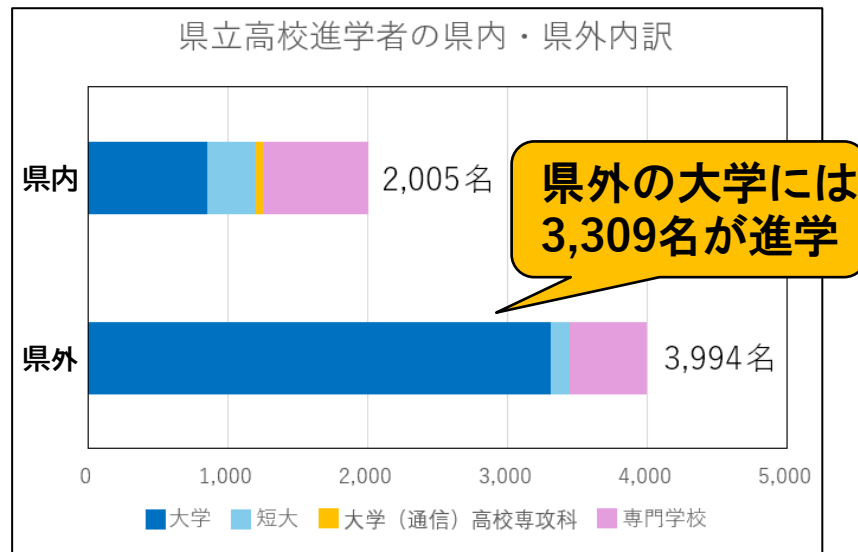
Q 将来の就職先として、県内企業を選択肢に入れているか。



(R6 富山の企業魅力発見推進支援への参加生徒の意識調査)
(回答者数1,360名)

進学者の県内・県外内訳について

■県内の進学者に対して、 約2倍の生徒が県外に進学



進学する生徒の6割以上が県外
に進学するが、高校での企業見学
により、県内企業を将来の就職先
として視野に入れる生徒が増加し
ている。