資料４

2024年11月21日
第31回経済社会の活力WG

文教・科学技術

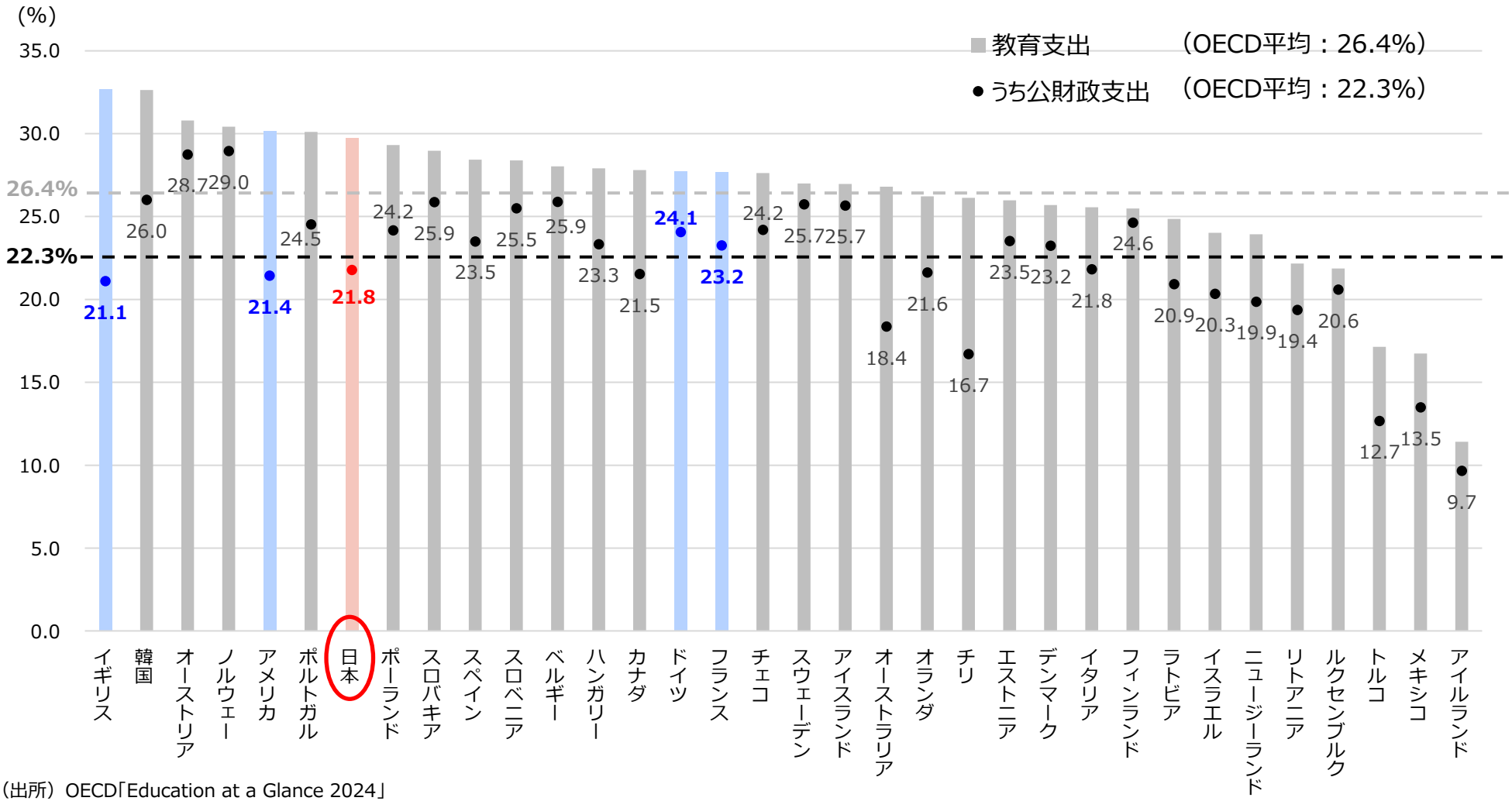
財務省

2024年11月11日
財政制度等審議会資料

「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。

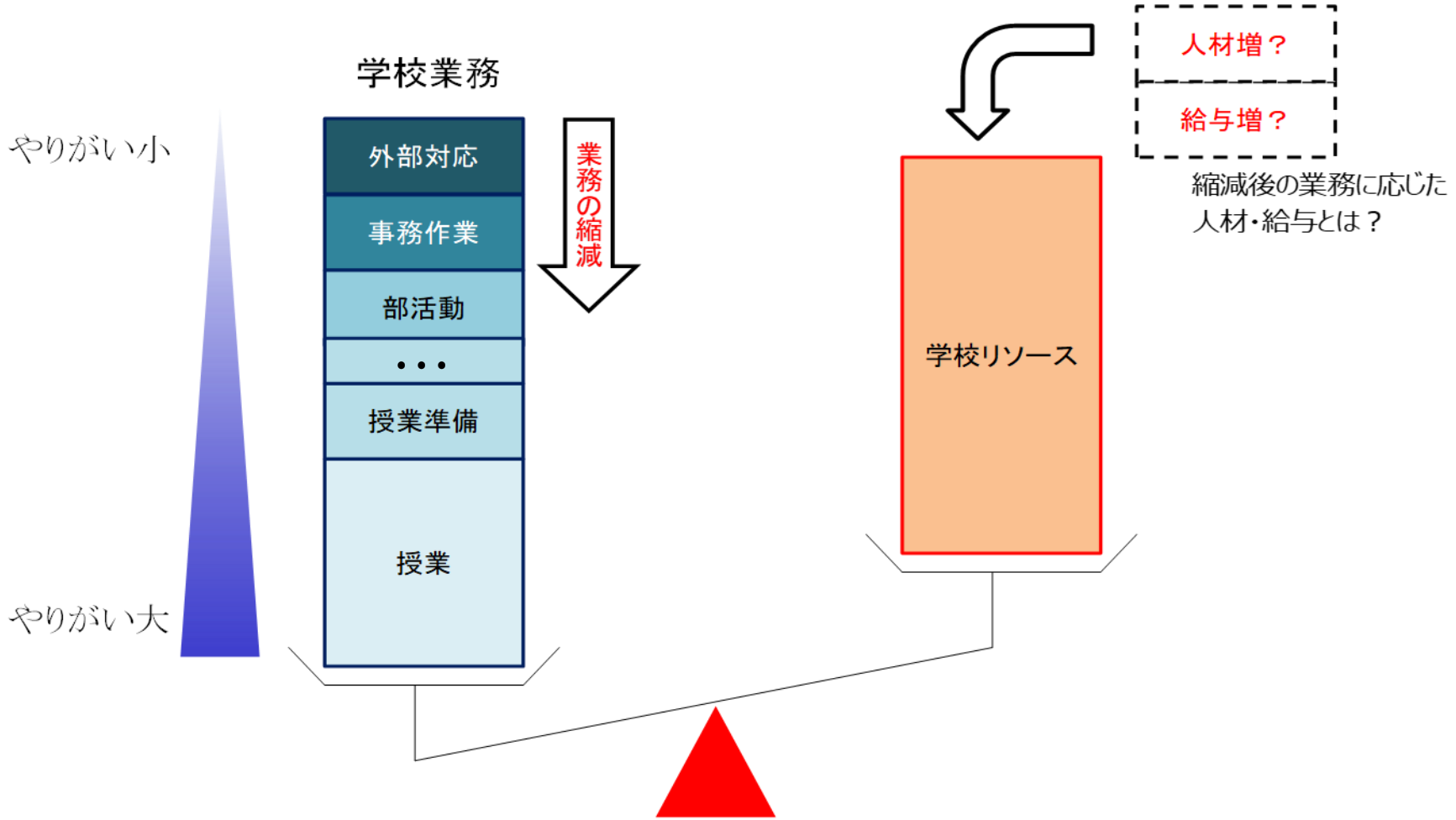
1．義務教育

2．高等教育

3．科学技術

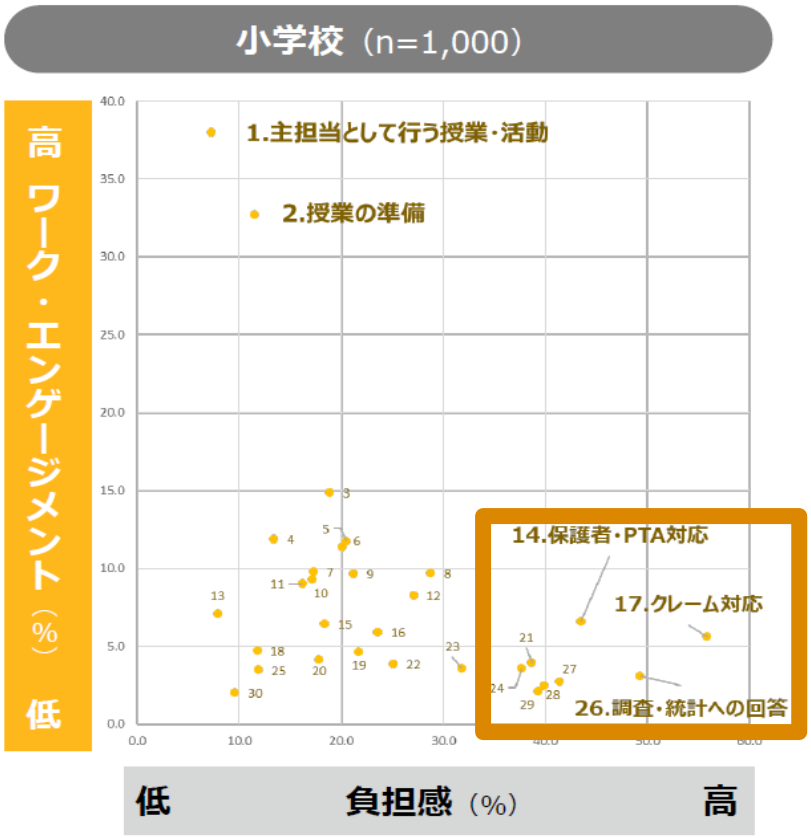
学校業務と学校リソースのアンバランス

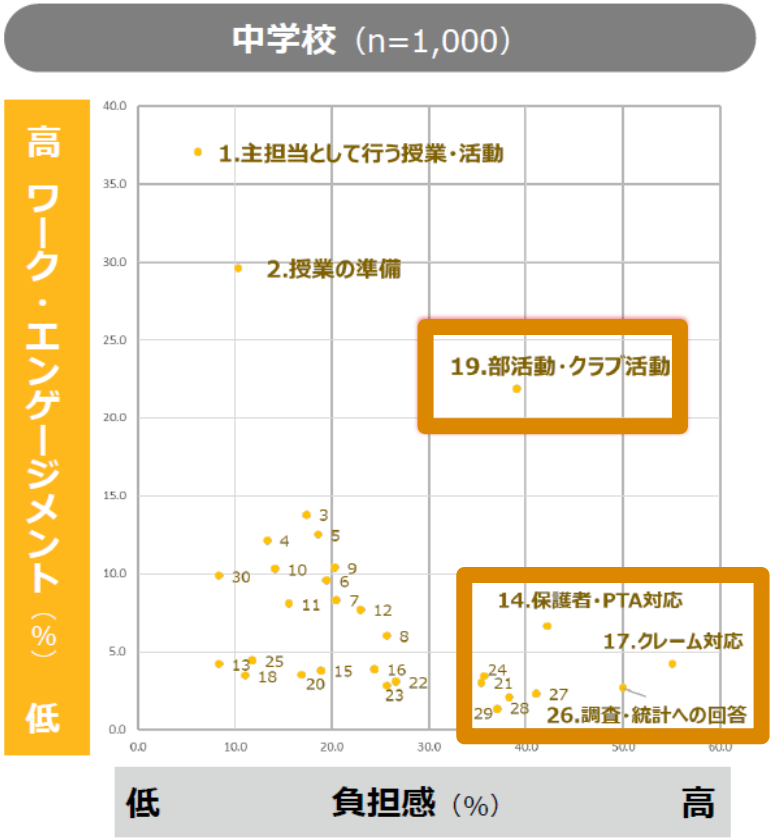
○ 教員の不満の背景にある勤務環境等の問題は、**「学校業務の内容」**と**「学校業務と学校リソースのアンバランス」**にその原因があるのではないか。
○ 教員の不満の改善には、まずは、**「やりがいの小さい（負担感大・重要性小）業務」の縮減**が必要。
○ その上で、**「縮減後の業務」に見合う人材・給与の在り方**について考える必要。（やりがいの小さい業務を縮減せずに、一律に人材増や給与増をしても教員の不満は改善しない。）



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。**





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	ティーム・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類作成
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）

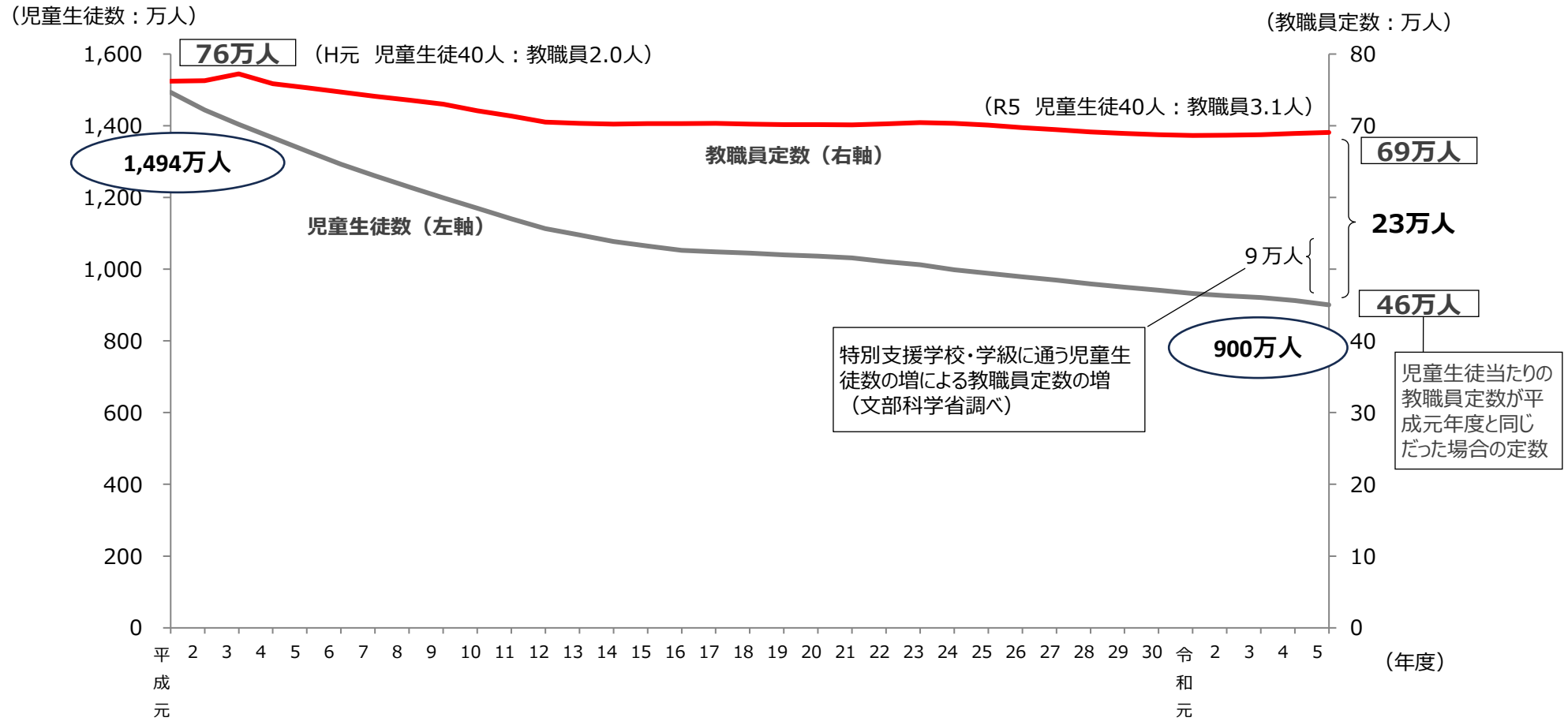
	小学校 小１～６合計	中学校 中１～３合計
標準授業時数（年）	5,785	3,045
令和４年度計画	6,166	3,192
超過率	6.6%	4.8%

（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



（出所）文部科学省「令和５年度学校基本調査」等

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。**

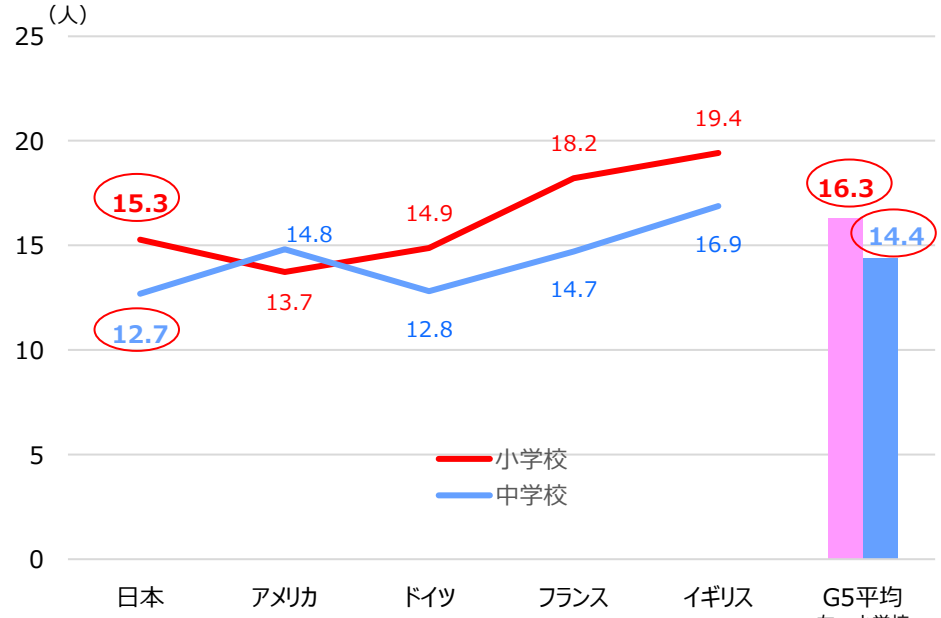
○ 「日本は諸外国に比べ学級規模が大きい」との指摘があるが、これは特別支援学級を除いた通常学級だけを比較したもの。**特別支援学級（※）を含めた学級規模は主要先進国並**（日本は、特別な支援が必要な児童生徒を、通常学級ではなく特別支援学級で教育する割合が高い）。（※）小中学校に置かれ、１学級あたり８人

◆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%

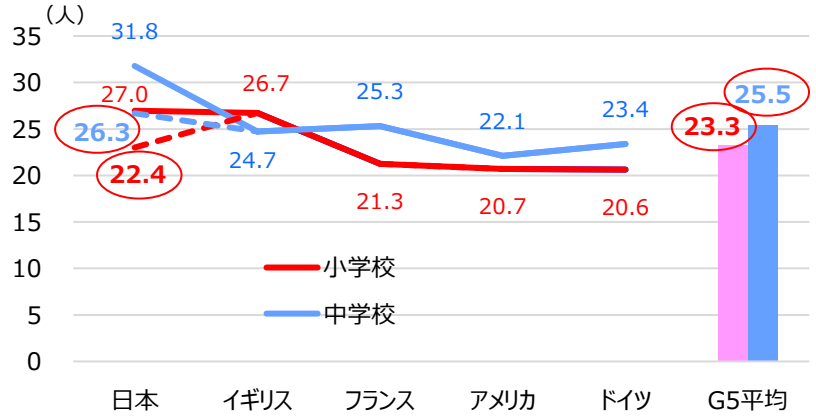
（出所）平成元年は文部科学省「学校基本調査」、平成13年以降は、OECD「Education at a Glance」

◆教員１人当たり児童生徒数の国際比較（2022年）



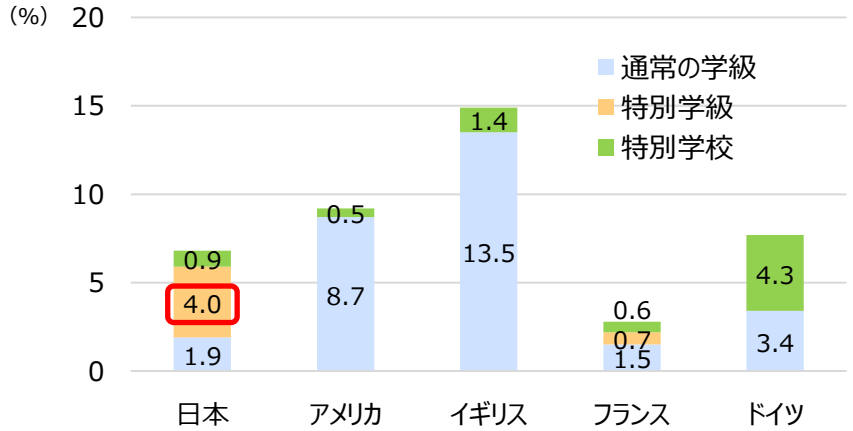
（出所）OECD「Education at a Glance 2024」

◆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***	0.040***
	(0.008)	(0.010)
男性	-0.061**	0.062**
	(0.024)	(0.027)
年齢	-0.010***	-0.020***
	(0.001)	(0.001)
現在校の勤務年数	-0.001	0.007
	(0.005)	(0.005)
教務主任	0.707***	0.377***
	(0.056)	(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***	0.565***
	(0.048)	(0.049)
講師・養護教諭・栄養教諭	-0.232***	-0.561***
	(0.038)	(0.042)
担任等職務		
単式学級担任	0.608***	-0.012
	(0.085)	(0.125)
複式・特別支援学級担任	0.384***	-0.181***
	(0.051)	(0.064)
学級規模	**0.008*** **	**0.014*** **
	(0.003)	(0.004)
×複式・特別支援学級担任	0.009†	-0.001
	(0.005)	(0.008)
定数項	10.389***	11.379***
	(0.071)	(0.079)

（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。

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はもとより、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）

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。

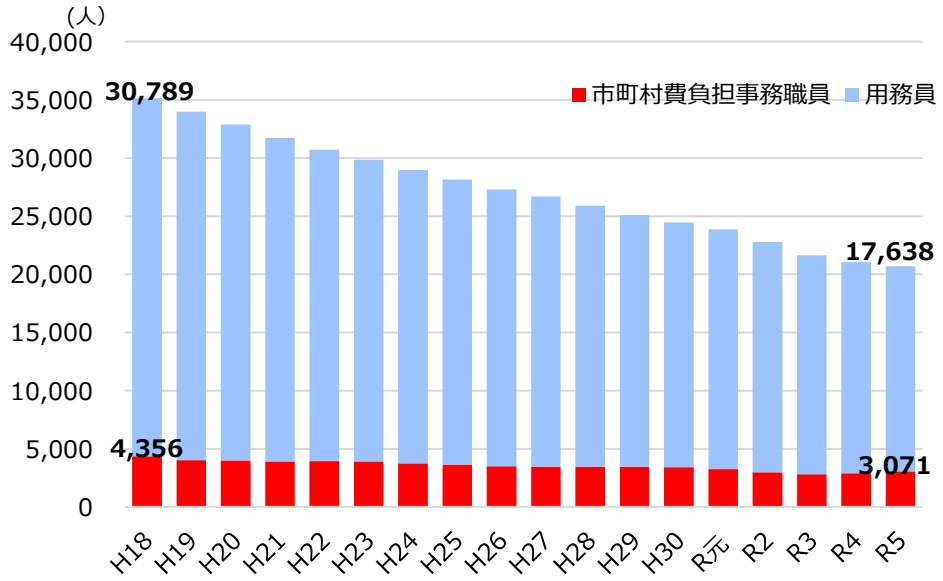
○ 国庫補助のある外部人材を拡充する一方で、学校の設置管理者である市町村において、交付税算定されている「市町村費負担事務職員」や「用務員」（主事）が十分に配置されていない現状。

（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、

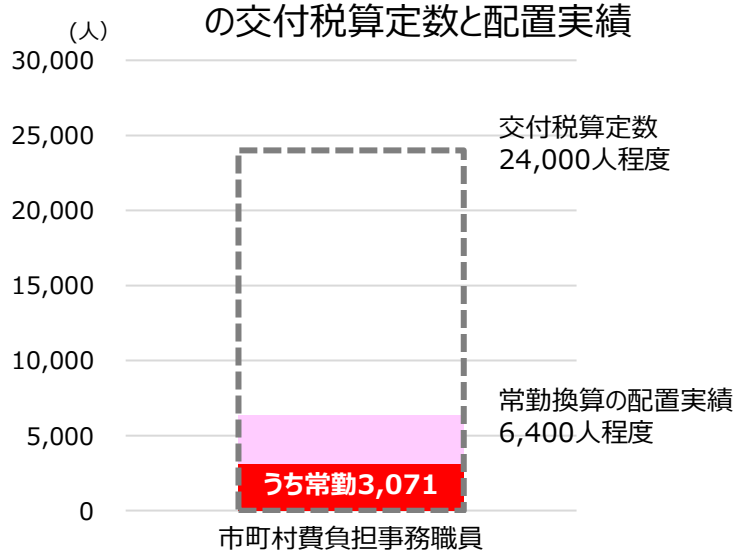
- まずは、やりがいの小さい・負担感の大きい**学校業務そのものを抜本的に縮減**するとともに、
- 担い手として、市町村が**「市町村費負担事務職員」や「用務員」（主事）を配置し、教員の負担軽減や時間外在校等時間の縮減につなげるべき**ではないか。

◆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。

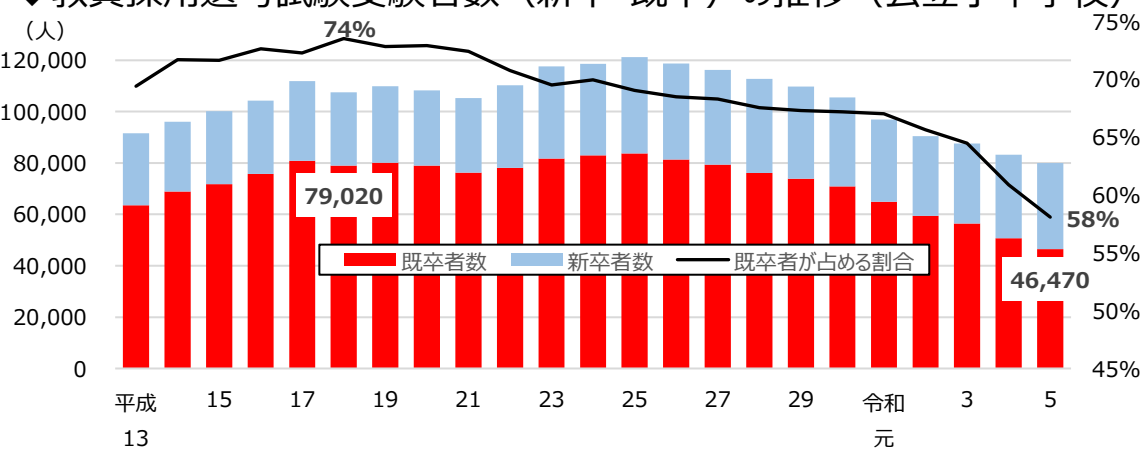
◆見直しのイメージ

標準法定数 − 育休教職員の実数 ＋ 産休・育休代替教職員の実数 ＝ 国庫負担定数

※現状、産休教職員は国庫負担対象

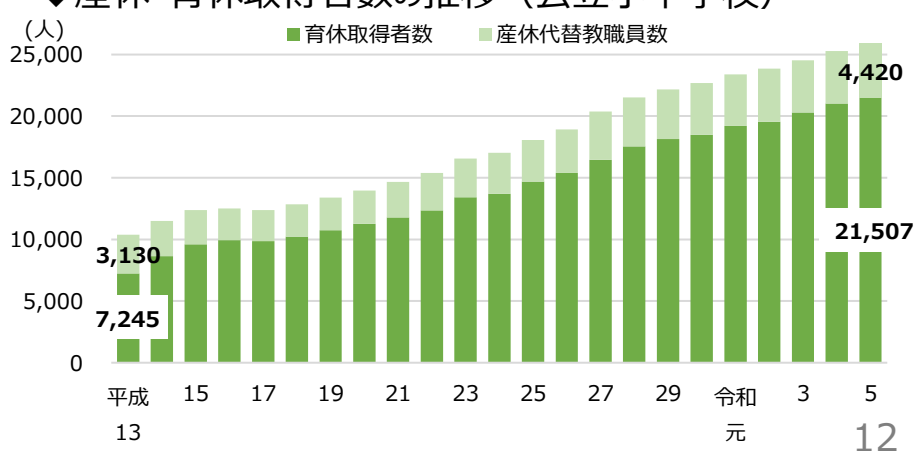
※現状、国庫負担は臨時講師等に限定
⇒正規も対象にしてはどうか

◆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）



（出所）文部科学省「令和5年度（令和4年度実施）公立学校教員採用選考試験の実施状況について」等

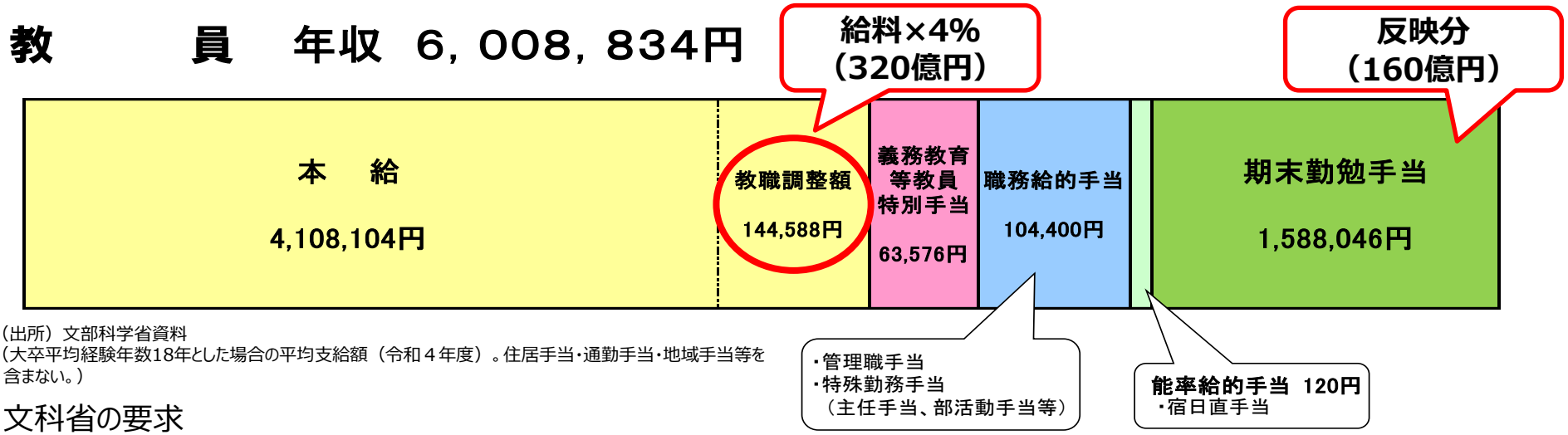
◆産休・育休取得者数の推移（公立小中学校）



（出所）文部科学省「学校基本調査」（産休取得者数は産休代替教職員者数を使用）

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。）

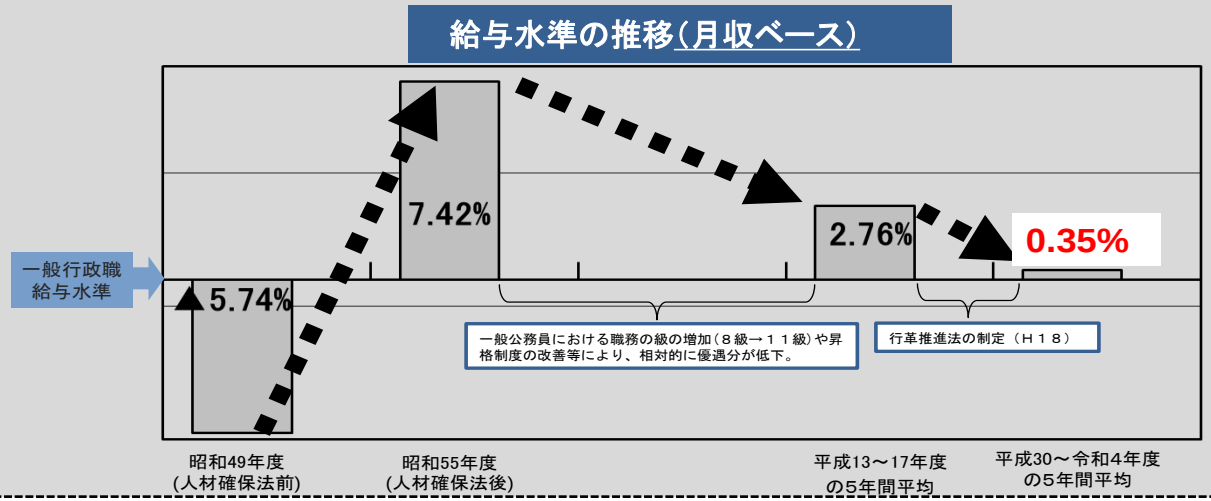
◆文科省の要求

○ 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（給料月額の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。**

○ 教職の魅力を向上し、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。**

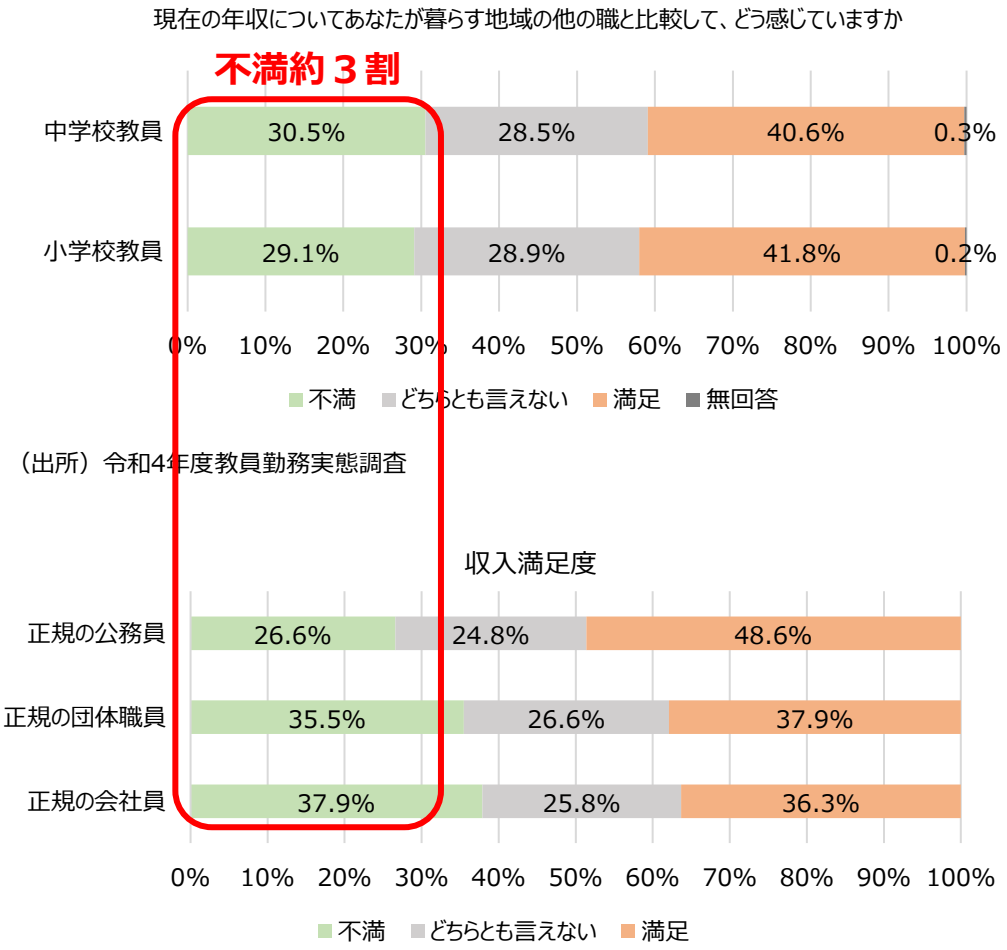
（平年度所要額：約5,600億円（公費））



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。

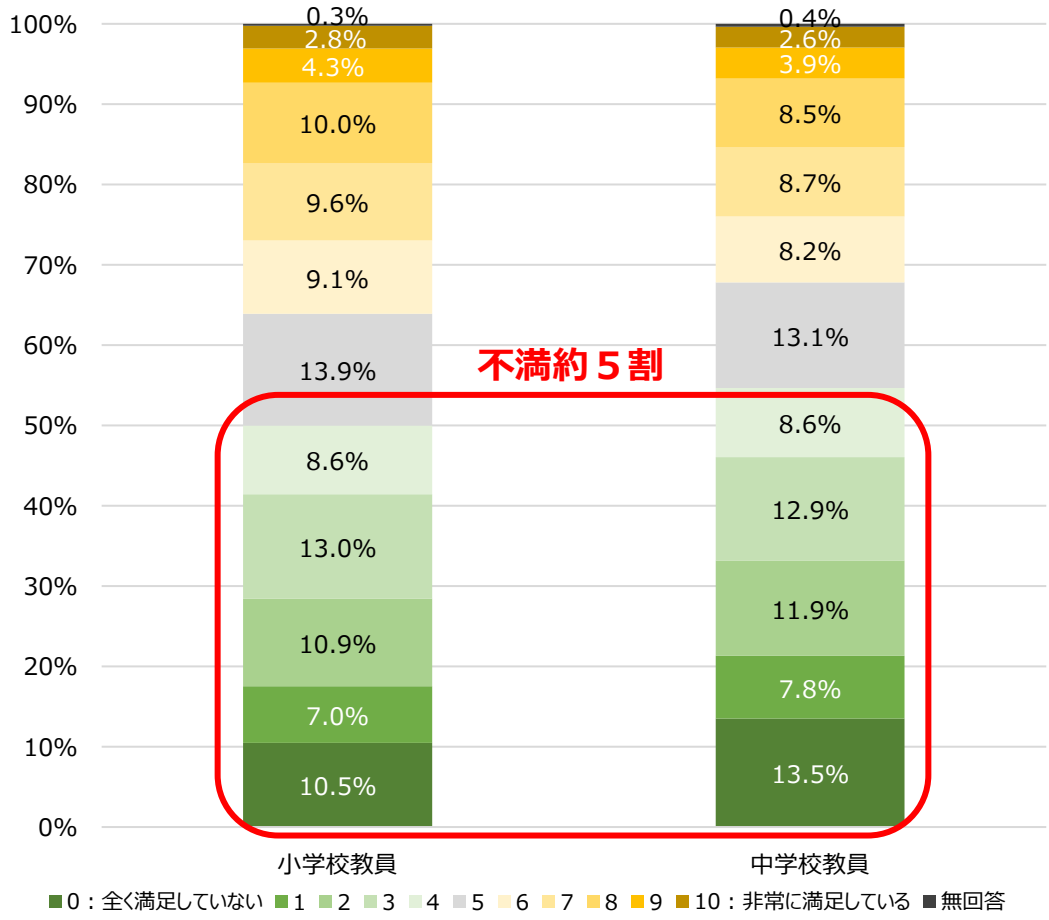
◆給与についてのアンケート（上段：教員、下段：会社員等）



（出所）令和4年度教員勤務実態調査

（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）

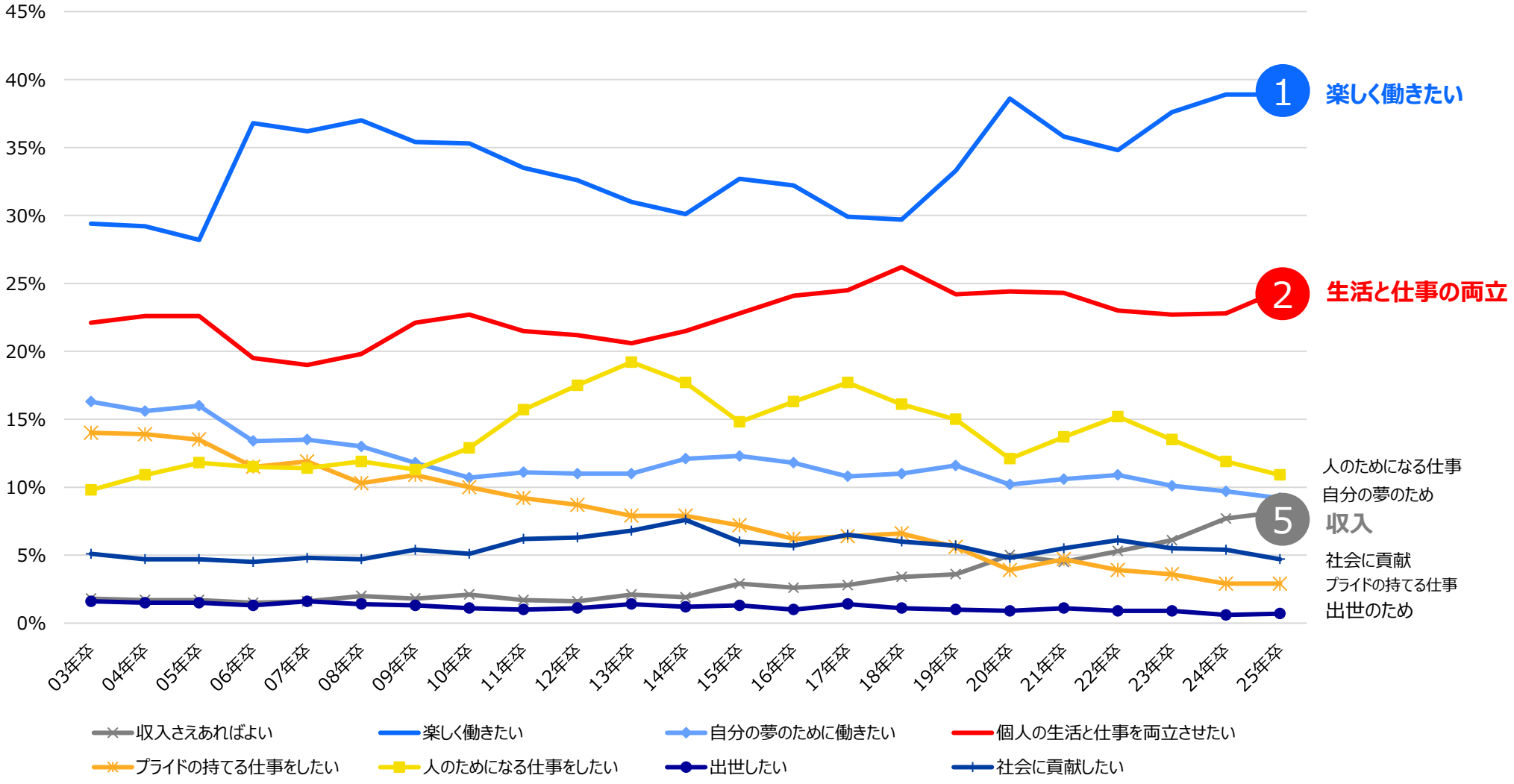


（出所）文部科学省「令和4年度教員勤務実態調査」

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



（出所）マイナビ「2025年卒大学生就職意識調査」2024年3月

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

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

説明変数	係数	標準誤差	t値	結果の含意
大学卒業者	-0.92	1.71	-0.54	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	-2.45***	0.99	-2.47	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	1.99	1.71	1.16	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。
新聞報道数	-0.06**	0.03	-1.87	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。
実質GDP成長率	0.50	0.66	0.76	教員試験受験者数に統計的に有意な影響なし。
インフレ率	0.00	0.01	0.14	教員試験受験者数に統計的に有意な影響なし。
定数項	29.58	24.44	1.21	

（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。

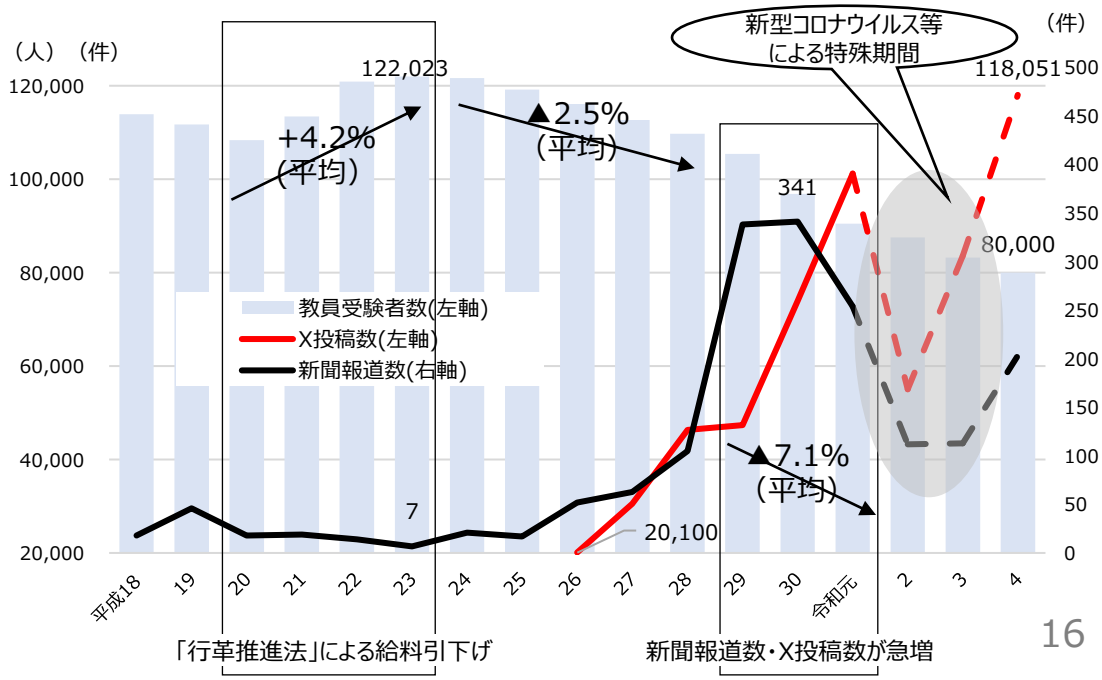
（注６）「新聞報道数」は主要新聞社（主要４社＋日経）にて、（参考）の「X投稿数」はXにて、「教員・長時間労働」に関する報道・投稿がなされた回数を指す。

（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		

◆（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



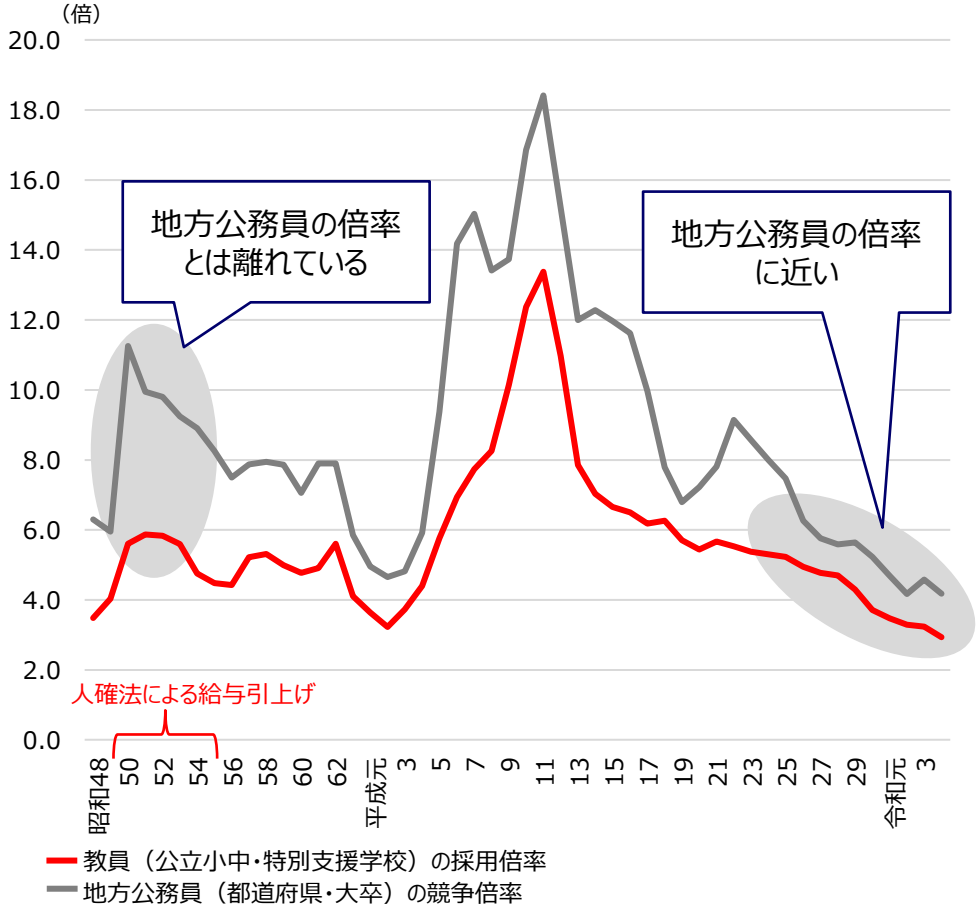
教員の給与⑤（採用倍率・受験者数）

○ 「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。

（※）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）

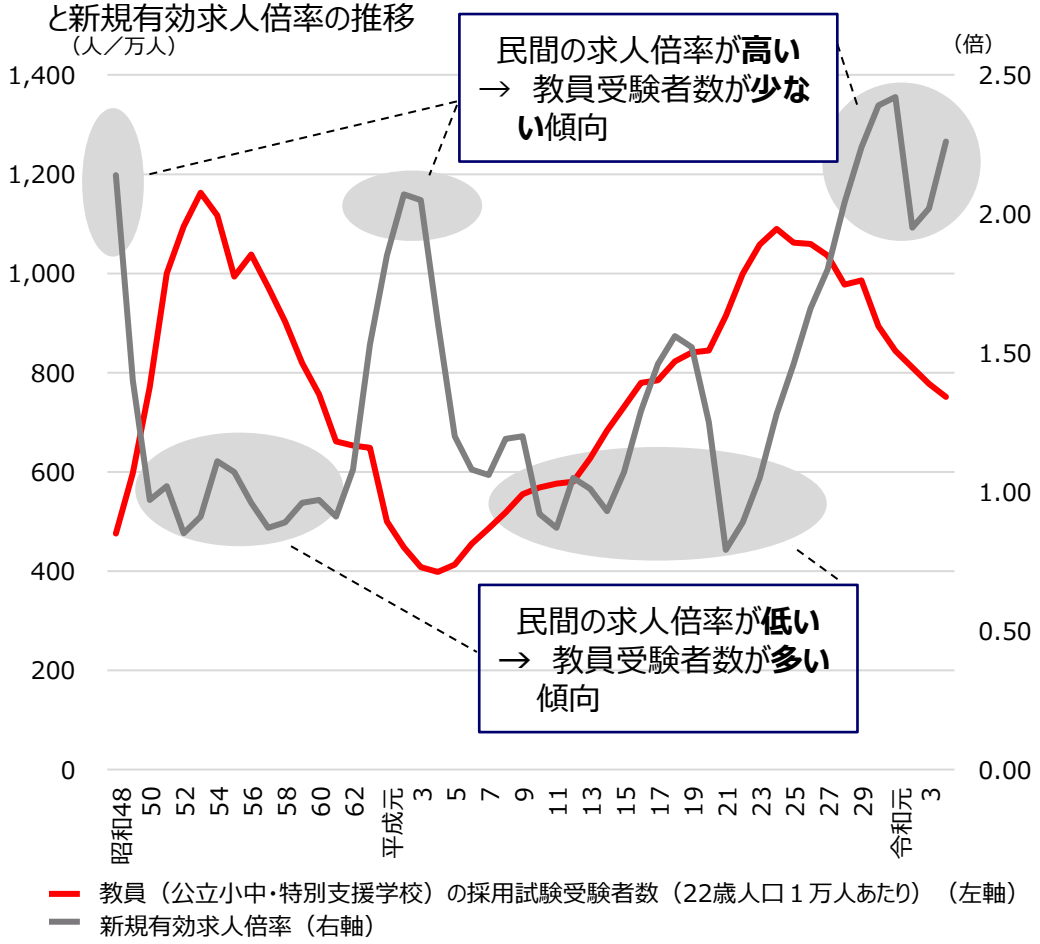
○ 教員の**受験者数の多寡は、若者の人口や**新規有効求人倍率などの**経済状況を勘案する必要**がある。

◆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



（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

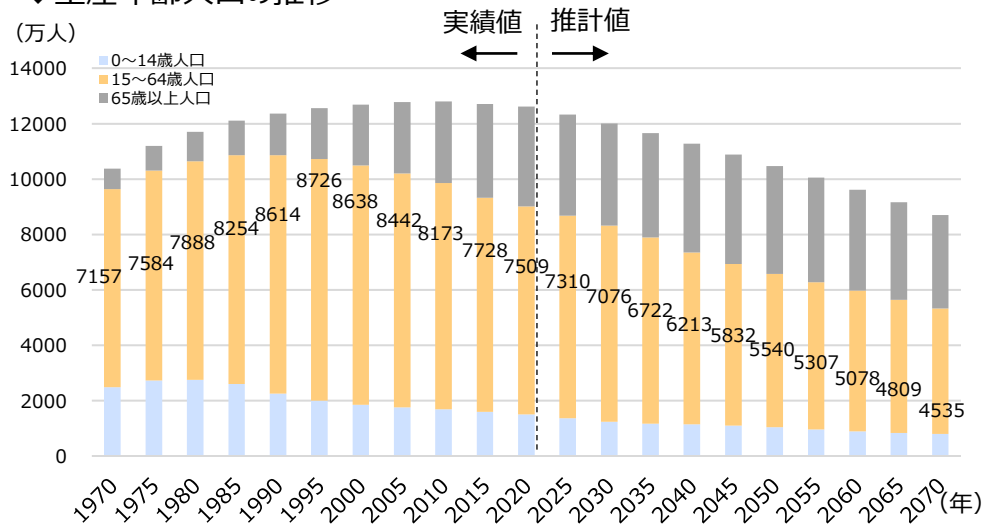


（出所）文部科学省「公立学校教員採用選考試験の実施状況について」、厚生労働省「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」

教員の給与⑥（持続的な賃上げ）

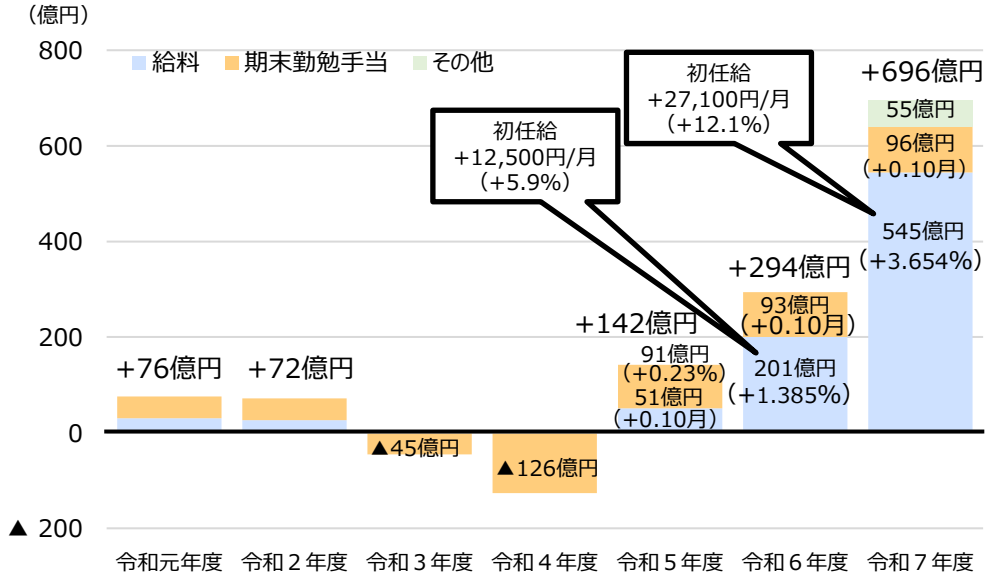
○ 優秀な人材の確保や持続的な賃上げは、人口減少の中、他の公的部門や民間においても共通の課題。
○ **持続的な賃上げは重要**であるが、**教員のみ（公立のみ）**、人事院勧告の影響による改善に加え、令和７年度に大幅な給与引上げを行うことが適切か。むしろ、**持続的な賃上げ**を後押しするような方策が必要なのではないか。

◆生産年齢人口の推移



（出所）総務省「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和５年推計）」

◆人事院勧告による影響額（義務教育費国庫負担金）



◆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%（人勧）**	**+3.7%（人勧）**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。

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。

○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。

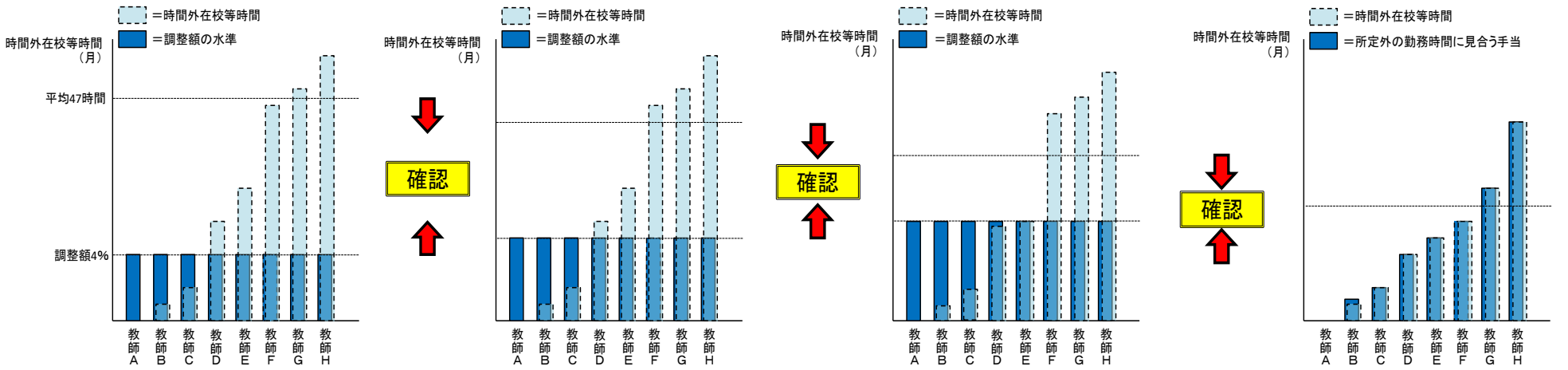
R6年度

RO年度
（調整額の段階的引上げ）

RO年度
（調整額の段階的引上げ）

・・・・

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。

1．義務教育

2．高等教育

3．科学技術

減少する18歳人口と大学の規模

○ **18歳人口は、**平成元年から**大幅に減少**している一方、**大学数・学生数・教員数は大幅に増加。**

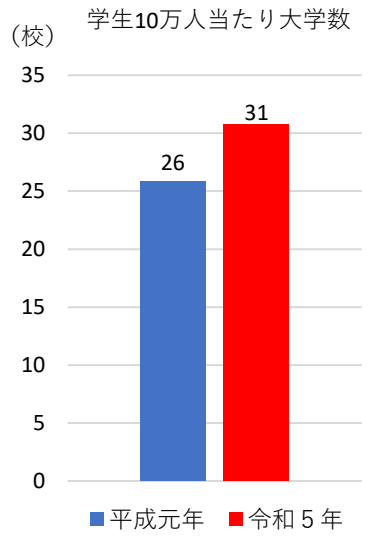
○ これに伴い、**学生当たり大学数・教員数、大学進学率も増加。**

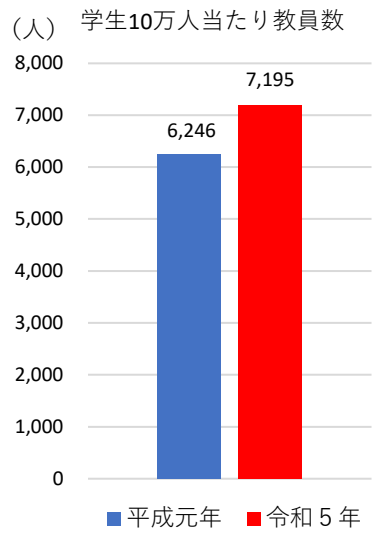
○ 学生当たり**大学数は主要先進国の中で比較してみても最も多い状況。**

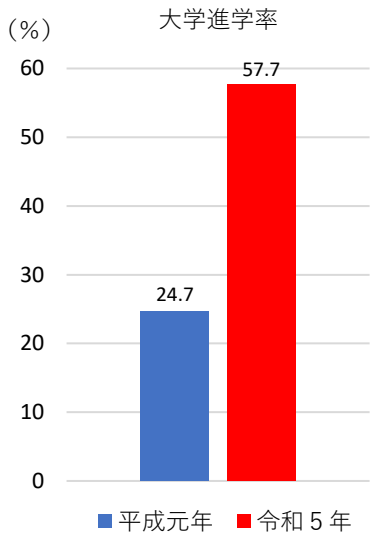
○今後も更に人口減少が見込まれる中、教育の質を持続的に確保・発展させていくためには、大学の**統合・縮小・撤退**を促進することにより、**大学全体としての規模の適正化**を図っていくことが喫緊の課題となっている。

◆18歳人口、大学数、学生数、教員数等の変化

	平成元年	令和5年	
18歳人口	198万人	109万人	▲89万人
大学数	499校	810校	＋311校
学生数	193万人	263万人	＋70万人
教員数	12万人	19万人	＋７万人







（出所）総務省「人口推計」、文部科学省「学校基本調査」

学生10万人当たり高等教育機関の国際比較

	日本（2023）	アメリカ（2020）	イギリス（2021）	ドイツ（2021）	フランス（2021）
学生10万人当たり高等教育機関数	31	19	13	10	5

（出所）文部科学省「諸外国の教育統計」

国立大学①（公的支出額の推移）

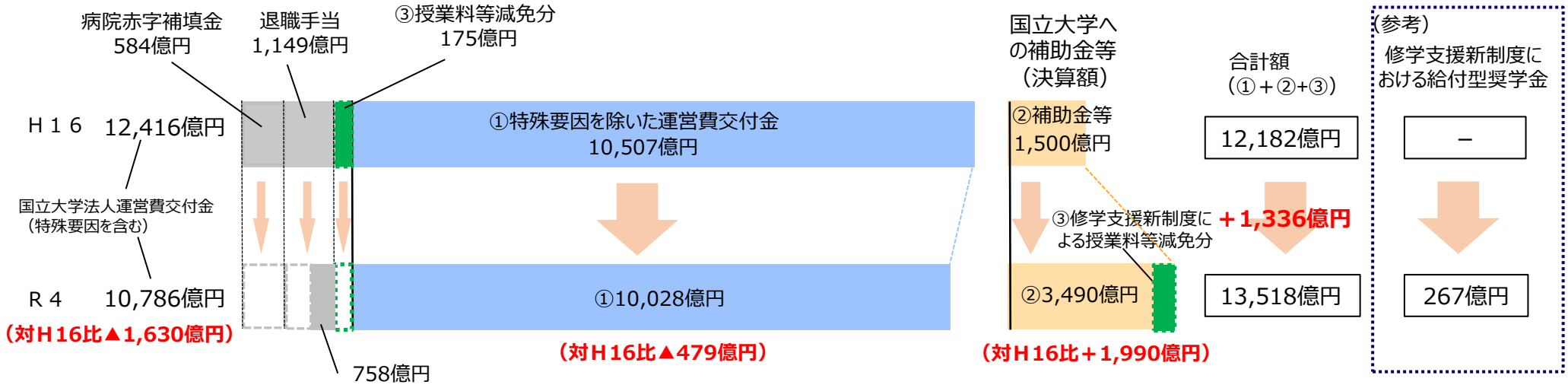
○ 国立大学の運営費交付金は、国立大学法人化以降、見かけ上は▲1,630億円減少。
しかしながら、このうち、
- 附属病院が黒字化したことによる「病院赤字補てん金」の解消、
- 退職者の減に伴う「退職手当」の減

は、教育研究とは直接関係のないものの減少。
- また、授業料等減免については、H16では運交金の内数として175億円計上していたが、R4では修学支援新制度として260億円を運交金の外数で計上。

これら（下図において「特殊要因」）を除くと、実質的には▲479億円の減に留まる。

○ 一方、R4では、補助金等は約1,990億円増加（修学支援新制度による授業料等減免分を含む）

○ これらを勘案すれば、**国立大学に対する教育研究向けの公的支援は実質的には1,336億円増加**している。

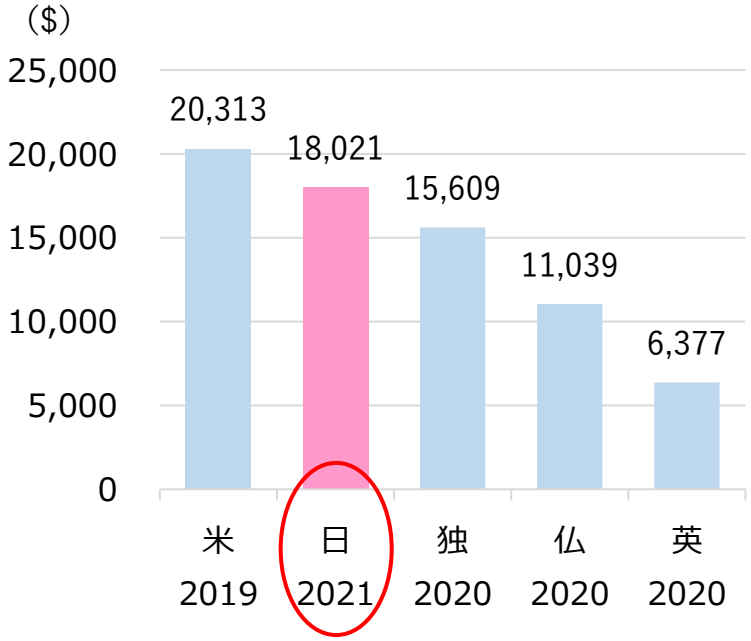


（注）補助金等については、国立大学に対する予算額は把握できないため、各国立大学の決算報告書の「補助金等収入」に、財務諸表附属明細書の「科学研究費補助金等の直接経費及び間接経費」を加えた額を計上。

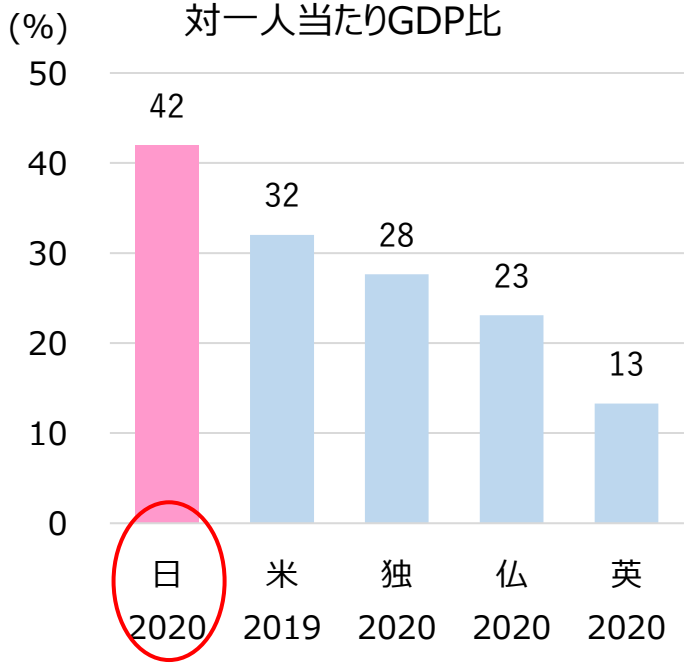
国立大学②（公的支出額の国際比較）

○ **学生一人当たりでみた国公立大学への教育研究に係る公的支援は、主要先進国の中でトップクラスと**なっている。
○ また、一人当たりGDPに対しては、先進国中トップとなっている。

◆国公立大学の学生一人当たり公的支出額



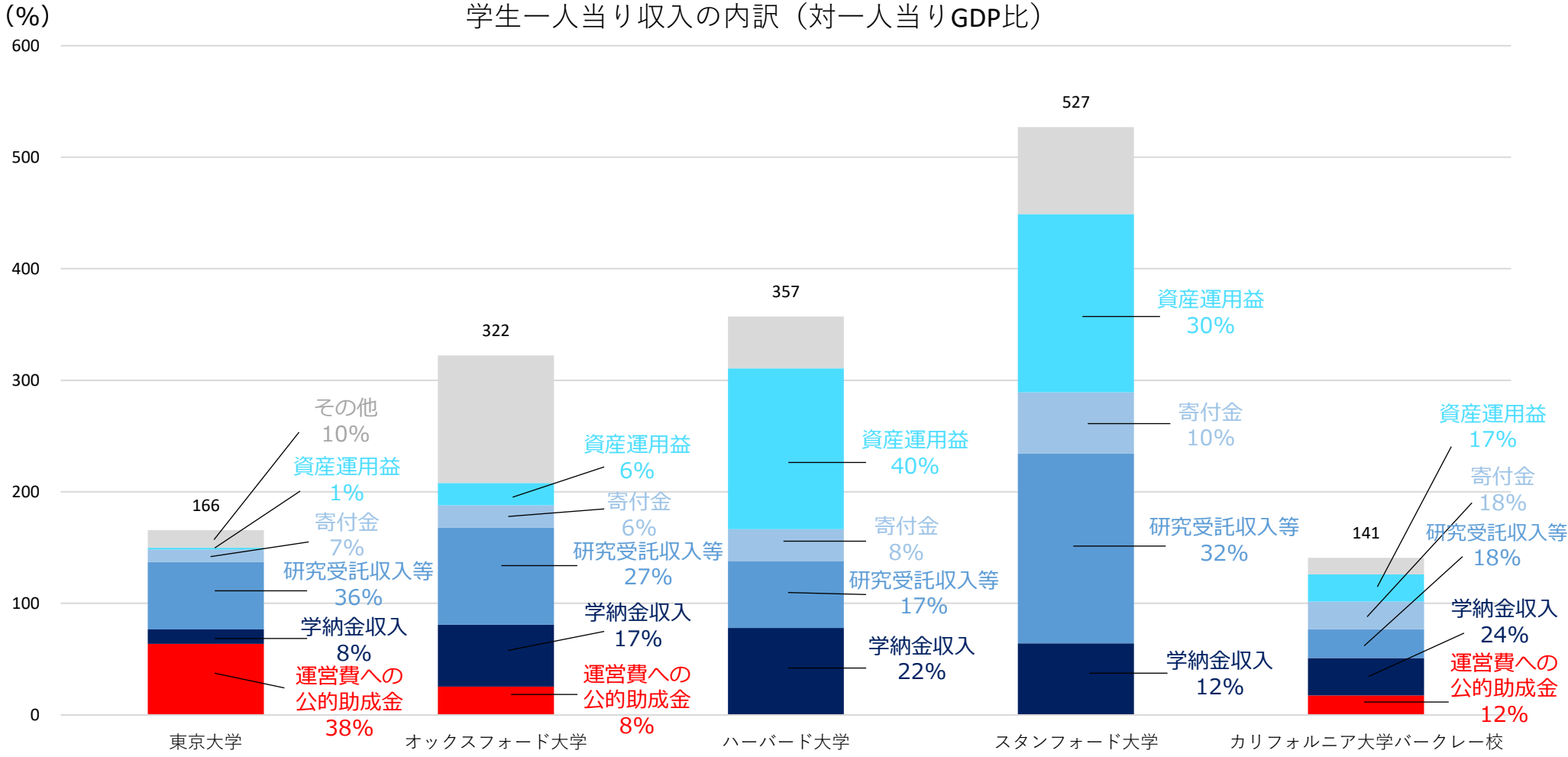
◆国公立大学の学生一人当たり公的支出額
対一人当たりGDP比



（出所）「国公立大学の学生一人当たり公的支出額」は、文部科学省「諸外国の教育統計」の各国における「3.7 大学の収入の構成」の公的支出を学生数で除して算出。
左のグラフは、「Education at a Glance」のGDP購買力平価によるドル換算額。

国立大学③（海外有力大学の収入の多様性）

○ 教育研究の質が高いとされている**海外有力大学の収入は、多様な財源から構成**されている。
○ 運営費交付金の大きさだけが教育研究の質を規定するわけではない。



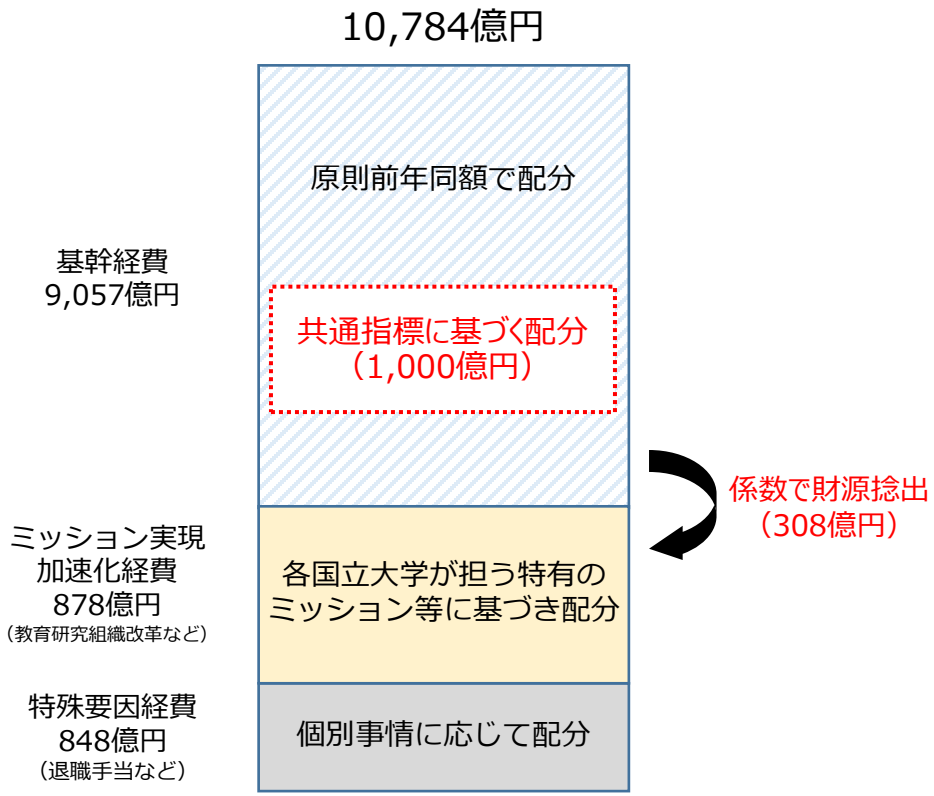
（出所） 東京大学令和5年度財務諸表、University of Oxford「Financial Statements 2022/23」、Havard University「Financial Report FY2023」、Stanford University「Annual Financial Report 2023」、University of California, Berkeley「Annual Financial Report 2022-23」、OECD「Education at a Glance 2024」
（注1） 病院収入を除いている。
（注2） その他には特許権に基づく収入、財産貸付収入等が含まれる。

国立大学法人運営費交付金の配分におけるメリハリ

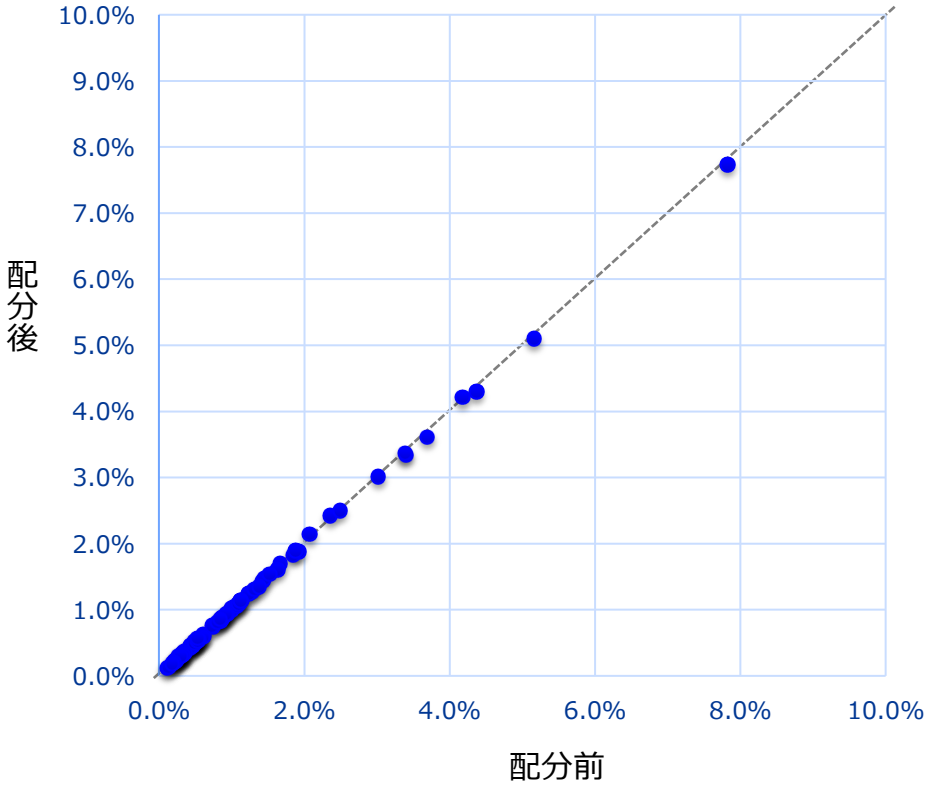
○ 第４期中期目標期間（令和４年度からの６年間）では、各大学の行動変容を促すべく、メリハリある配分を行う観点から、各大学から一定額を拠出させ、成果や取組状況に応じて配分を行う仕組みを取り入れているが、その対象経費は、令和６年度予算においては、基幹経費のうち「成果を中心とする実績状況に基づく配分」部分について1,000億円、「ミッション実現加速化経費」について308億円に止まっている。

○ このように**配分対象経費の額が少額である結果、各大学に配分される運営費交付金の配分の変化に与える影響は僅少**に止まっている。**配分対象経費の拡大等により、メリハリ付けを強化する必要があるのではないか。**

◆R6運交金の構造（赤字部分が配分対象部分）



◆R6運交金全体に占める各大学の配分前・配分後額の割合

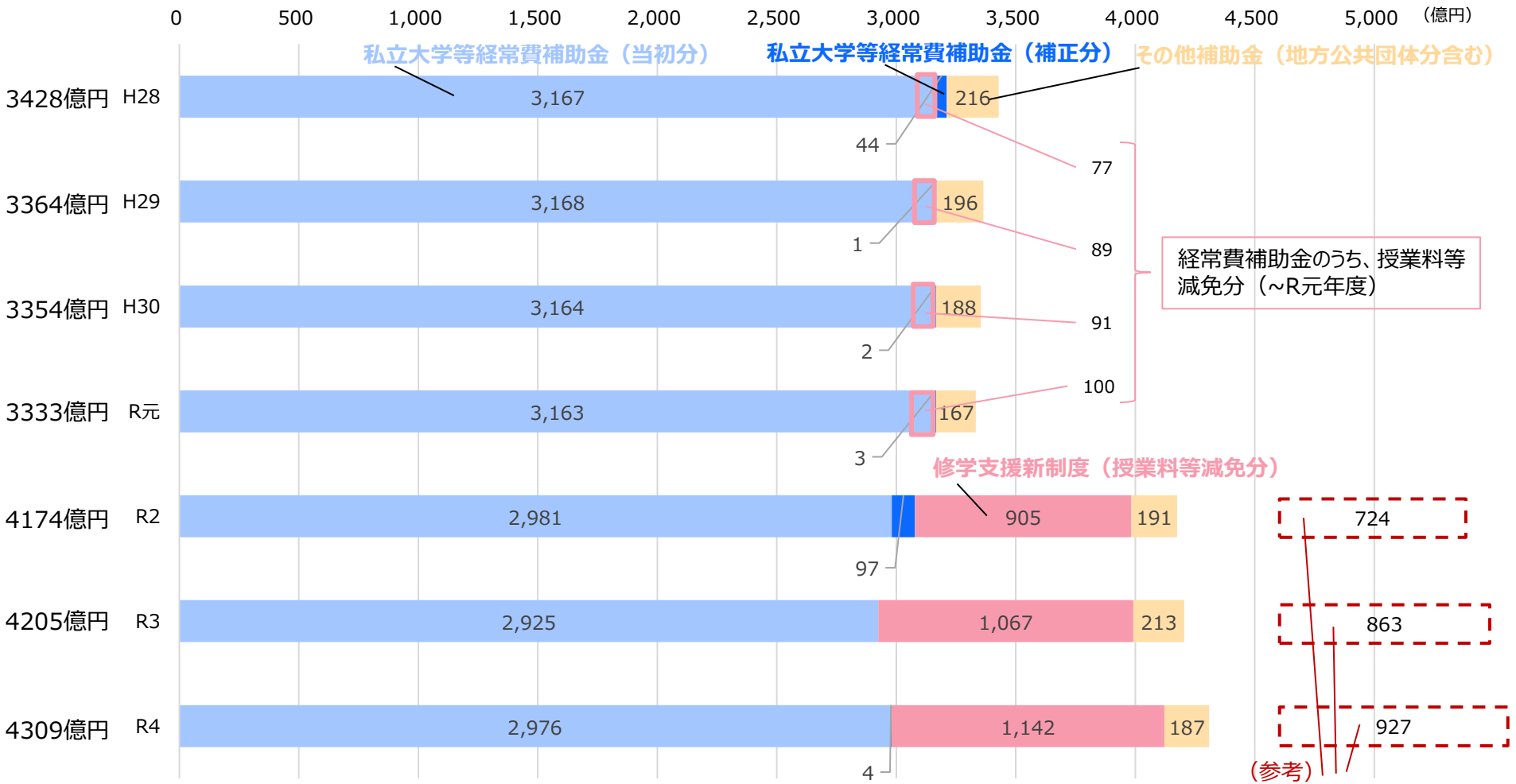


（注）特殊要因経費を除く予算額に基づき財務省作成。

私立大学①（公的支出額の推移）

○ 私立大学への公的支援額の推移を見ると、Ｒ２年度以前に比べ、近年の私立大学等経常費補助金は減少しているが、これはR元年度まで措置されていた授業料等減免分が剥落したためであり、**R2年度以降は**修学支援新制度によって授業料等減免に係る支援が拡充されていることを踏まえれば、**私立大学への公的支援は大きく増加**している。

私立大学への公的支援額の推移（決算ベース）

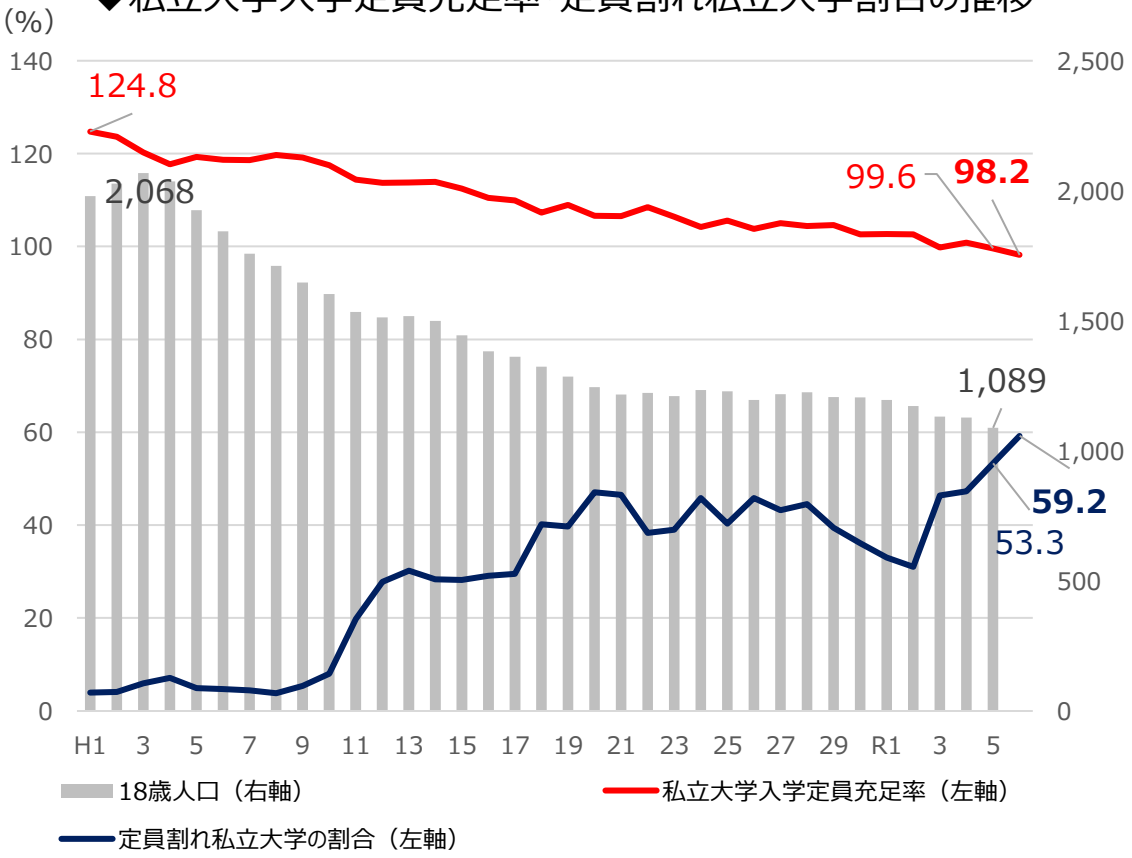


（注１）私立大学等経常費補助金は復興特会分を含む。
（注２）総額は各大学が作成する事業収支計算書の「経常費等補助金」の項目を足し合わせたもの。

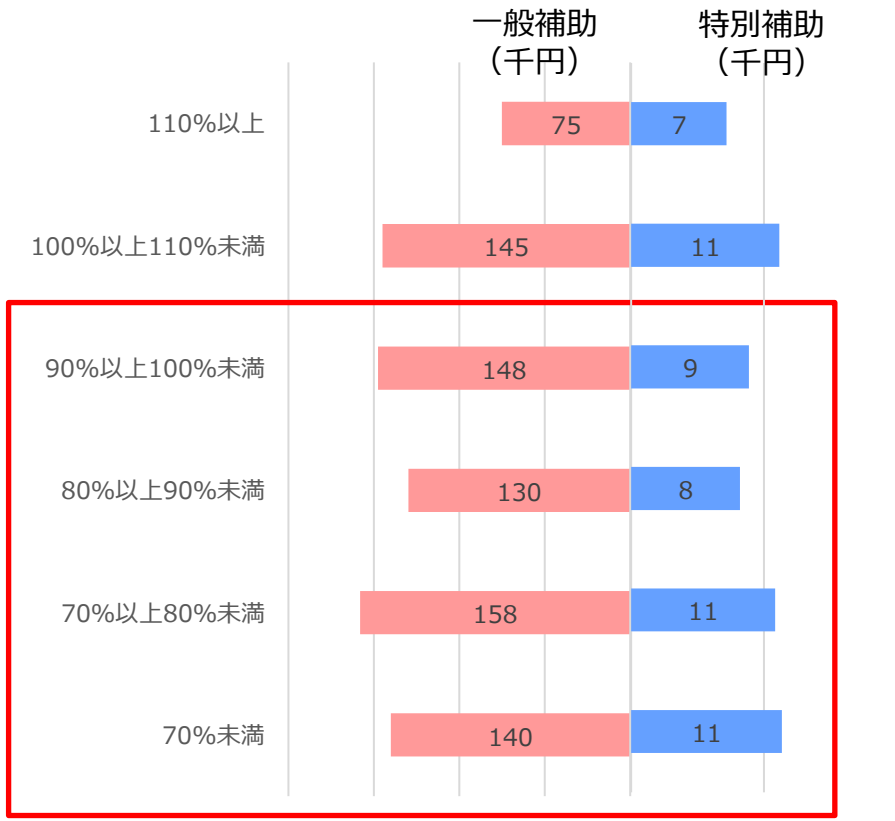
私立大学②（定員割れ大学）

○ **18歳人口は、**平成３年（207万人）をピークに**約30年間で約５割、約100万人の減少。**
○ 私立大学全体で見た**入学定員充足率は低下を続け、足もとでは100%を下回っている。**また、**約６割の私立大学が、学生から選ばれず定員割れを起こしている**状況。
○ 一方、**令和５年度における学生一人当たり補助額は定員割れの私大等**（私立大・短大）**の方が大きくなっており、メリハリが効いていない。**

◆私立大学入学定員充足率・定員割れ私立大学割合の推移



◆私大等の学生現員一人当たり補助額（令和５年度）



（出所）総務省「人口推計」、日本私立学校振興・共済事業団「令和６（2024）年度私立大学・短期大学等入学志望動向」
（注）18歳人口は、各年10月１日時点。入学定員充足率は、入学者数／入学定員。定員割れ大学は、入学定員充足率が100%未満の大学。不交付となった学部は分析対象としていない。

私立大学③（私学助成のメリハリ）

○ 私立大学等経常費補助金（一般補助）は、①～⑩の各項目の状況に基づいた増減率に基づいて傾斜配分を行っているが、**①定員充足率以外の項目については、定員割れ大学とそれ以外の大学で差がついていない。**

○ 中には、②教員数に対する学生数割合や③教育研究経費支出及び設備関係支出の割合等、**定員割れ大学の交付額が多くなる結果となっている項目もあり、指標の設定や配分に課題があるのではないか。**

◆一般補助の算定に用いる増減率の項目ごと比較

	①定員充足率	②教員数に対する学生数割合	③教育研究経費支出及び設備関係支出の割合（対 学生納付金）	④教職員給与指数	⑤ 収入超過状況	⑥高額給与支給	⑦～⑨ 情報公表	⑩教育の質にかかる客観指標	増減率合計
定員充足率90%未満の大学（169大学）	-20.5%	-3.2%	-21.8%	-0.1%	-2.2%	-1.2%	-0.5%	1.3%	-48.7%
定員充足率90%以上の大学（416大学）	-0.7%	-6.5%	-23.5%	-0.5%	-1.8%	-1.7%	-0.2%	1.4%	-32.2%
	19.8%差								16.5%差

（注1）①、②は学部ごとの平均。③～⑩は大学ごとの平均。
（注2）不交付となった学部は分析対象としていない。

定員割れ大学は①で減額されるが、②～⑩の指標によって、それ以外の大学との差が埋め戻されている

②教員数に対する学生数割合

② 在籍学生数 ／ 教員数（定員割れ大学の場合、収容定員数を代わりに用いて計算）

18人以上…減額
15人未満…増額
※大学（医・歯学部以外学部）の場合

学生数に充分な教員が配置されているかの指標
（教員数が学生数に比して多ければいい）

→小規模大学の方が学生数に対して教員数が多くなっており、小規模校の多い定員割れ大学に有利に働く傾向。教員数を減らすと不利になるため、定員割れ大学が身の丈にあった教員数とすることを阻害する指標となっている可能性。

③教育研究経費支出及び設備関係支出の割合

③ 支出 ／ 学生納付金収入（教育研究経費支出及び設備関係支出）

59%未満…減額
67%以上…増額
※医・歯学部のない大学の場合

研究費や設備費にしっかり支出しているかの指標
（学生納付金に比して支出額が多ければいい）

→定員割れ大学は高く出る傾向。実員に応じた学生納付金収入に代わって定員数に応じた指標を用いるべきではないか。

⑩教育の質にかかる客観的指標

（客観的指標の例）
◆ガバナンスコードの遵守
◆教員の教育面における評価制度
◆準備学修に必要な時間等のシラバスへの明記
◆学生の学修時間・学修行動の把握

→「教育の質」を反映した増減率とはなっていない可能性があり、差が生まれにくい。「教育の質」は本来最も重要な指標であるため、指標の中身の再検証が必要ではないか。

まとめ（論点）

○　国立大学法人運営費交付金は、配分が硬直化している。教育研究の変化や質の向上努力に応じた**メリハリある配分**を行うべきである。また、国立大学は、運営費交付金に過度に依存することなく、**多様な財源の確保**にも努める必要がある。

○　学生から選ばれず、定員充足率の低い私立大学が増加していることから、私学助成についても、教育研究の質の向上努力に応じた**メリハリある配分**を行うべきである。

○ 世界トップクラスの科学系総合大学を目指して大学統合により東京科学大学が発足したが、教育研究の質を持続的に確保・発展させていくため、**戦略的な統合・規模縮小・撤退等により大学の構造転換が進むインセンティブを生じさせるよう、予算面・制度面の改善を図っていくべき**である。

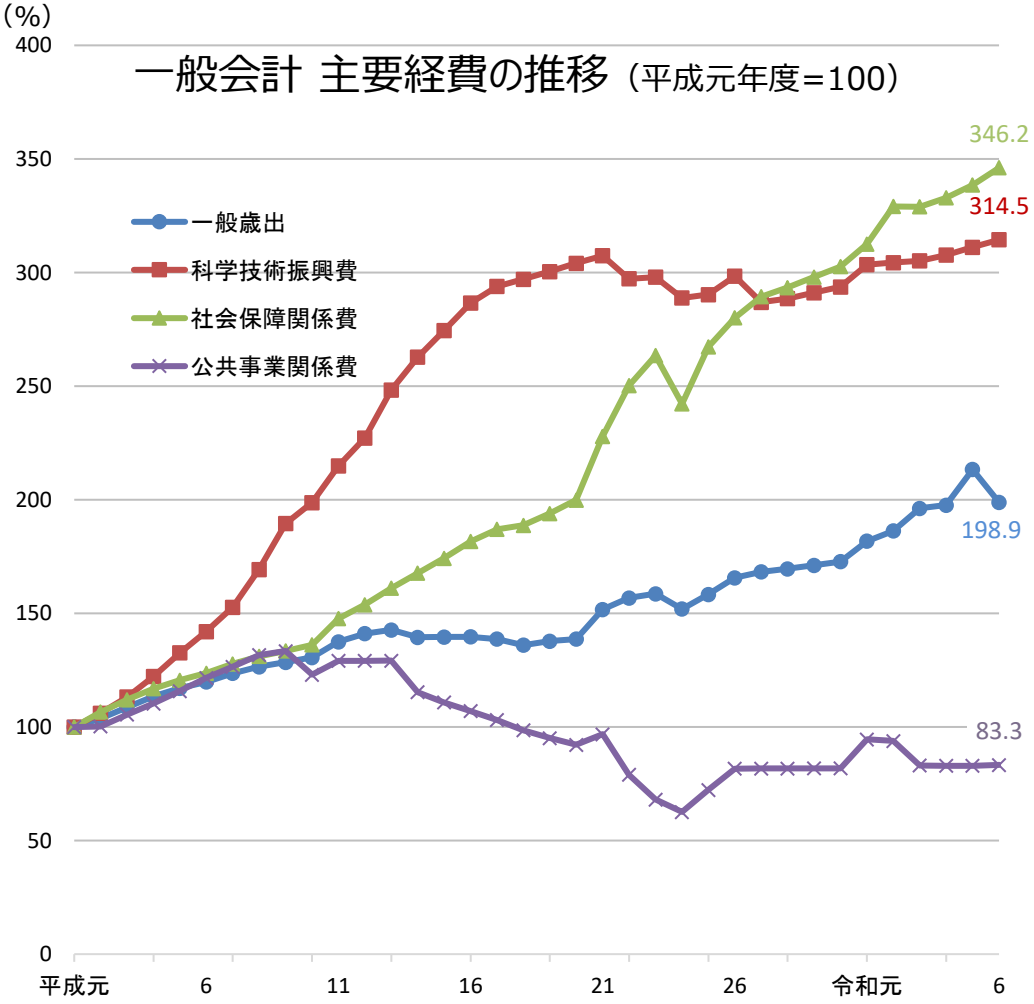
1．義務教育

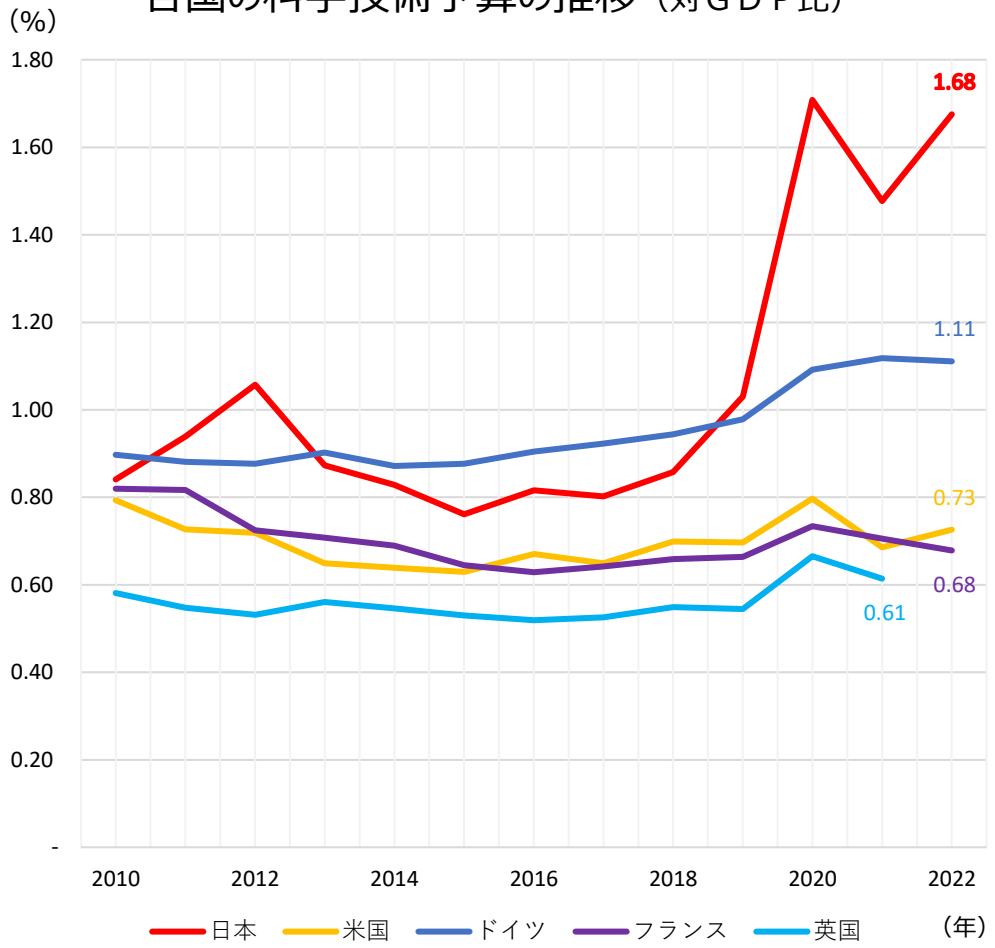
2．高等教育

3．科学技術

科学技術の予算は伸びている

○ 科学技術振興費は、一般歳出や公共事業関係費と比べ、社会保障関係費と並び大きく伸びている。
○ 科学技術予算（対ＧＤＰ比）は、近年、主要国と比べて高水準にある。





（注１）令和元年度及び2年度の各経費には「臨時・特別の措置」を含み、科学技術振興費については、
令和元年度（13,597億円）において219億円、2年度（13,639億円）において74億円をそれぞれ計上。
（注２）公共事業関係費は、NTT-Aを除く。

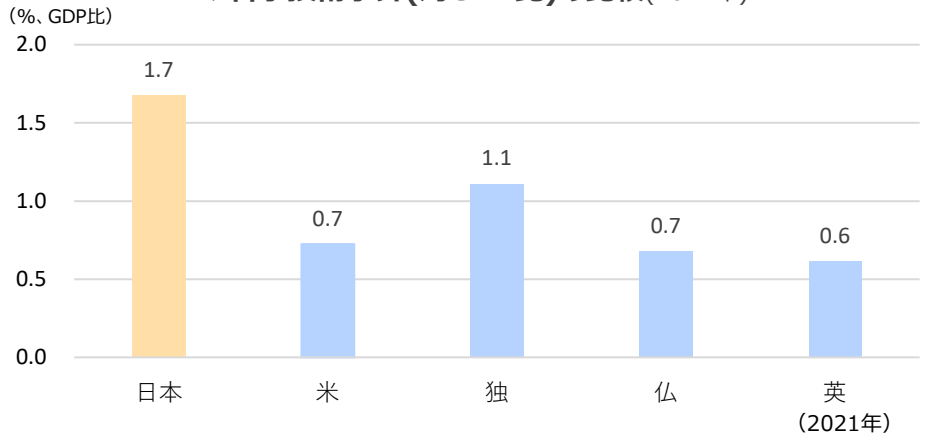
（出所）科学技術指標2024（2024年8月、科学技術・学術政策研究所）を基に財務省が作成。
（注）英国は、2022年の値が公表されていないため、2021年までの値を用いている。

日本の研究開発の論文生産性は低い

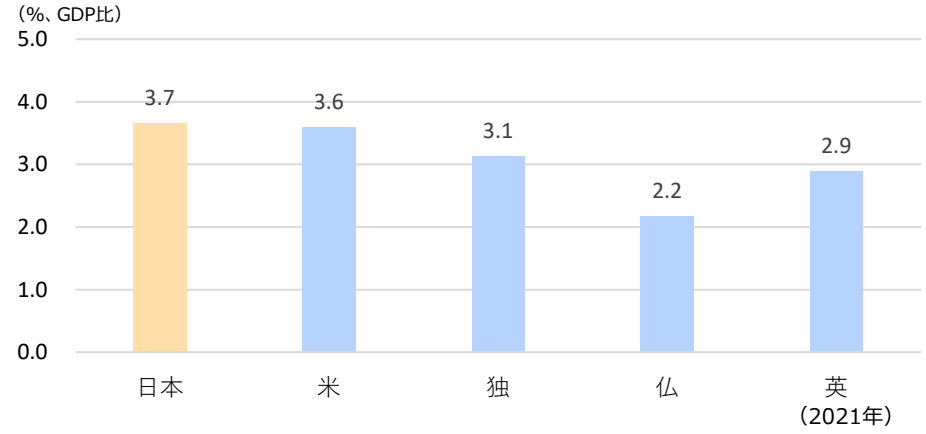
○ 日本の科学技術予算（対GDP比）は、主要先進国と比べて高く、政府だけではなく民間を含めた研究開発費総額（対GDP比）で見ても、主要先進国と比べて遜色ない水準。

○ 研究開発費に対して注目度の高い論文（Top10%論文）の数が少なく、論文の生産性が主要先進国に比べて低水準となっており、研究開発の論文生産性は低い。

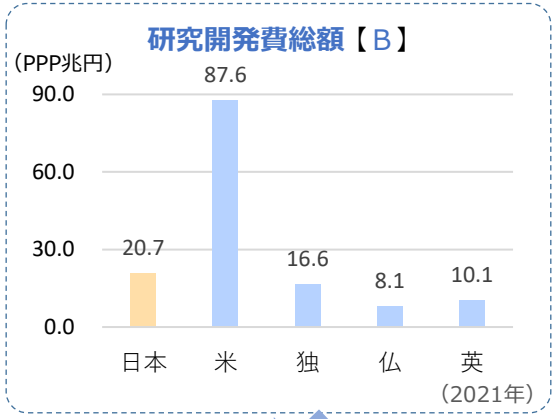
◆科学技術予算(対GDP比)の比較(2022年)



◆研究開発費総額(官民合計、対GDP比)の比較（2022年）



◆論文の生産性（2022年）



「研究開発費総額」100億円当たりの「Top10%論文数」【A÷B】

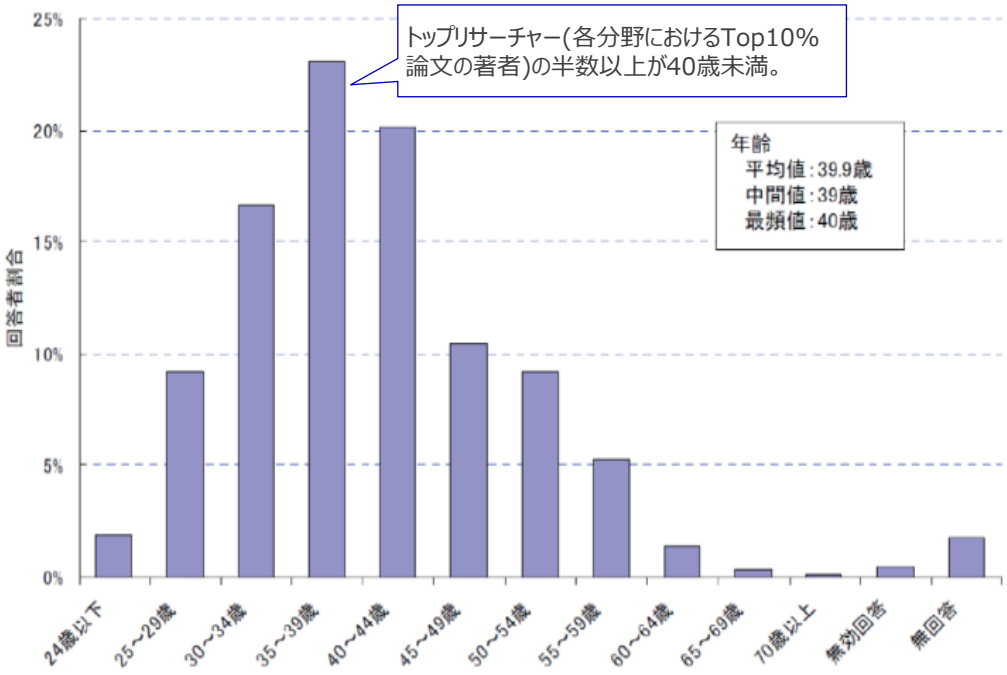
（出所）科学技術指標2024（2024年8月、科学技術・学術政策研究所）を基に財務省が作成。
（注）英国は、2022年の研究開発費総額が公表されていないため、2021年の値を用いている。
（注）論文数は分数カウント法による計測。分数カウント法とは、機関レベルでの重み付けを用いた国単位での集計を行うもので、例えば、日本のA大学・B大学、米国のC大学の共著論文の場合、各機関は1/3と重み付けし、日本2/3件、米国1/3件と集計する方法。

若手研究者は論文生産性が高いが、国立大学教員はシニアに偏り

○ トップリサーチャー（Top10%論文の著者）の半数以上は40歳未満であり、論文の生産性を高めるためには、若手研究者の活躍機会を確保する必要。

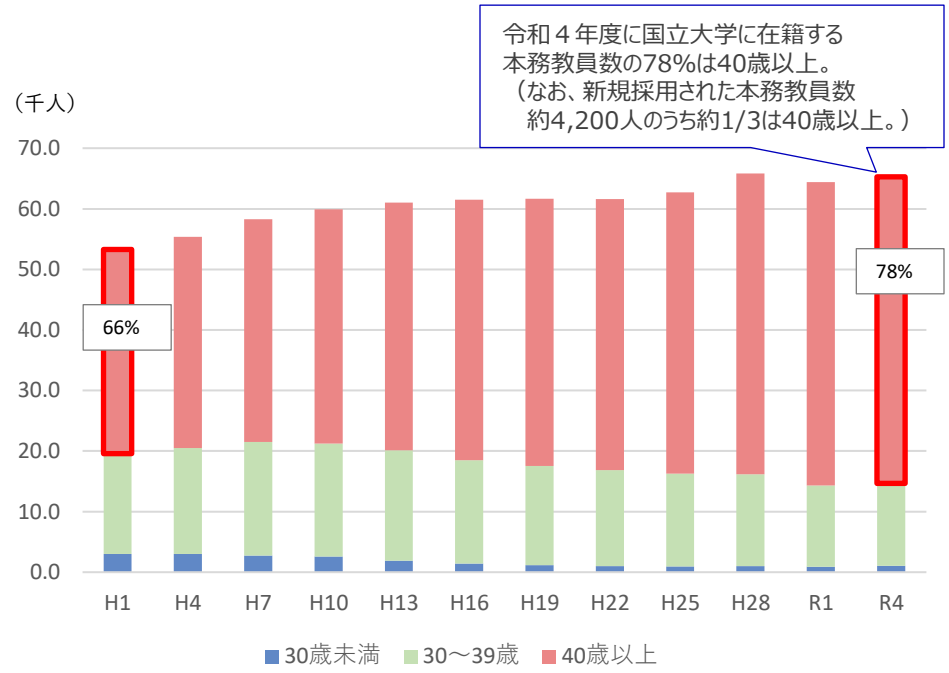
○ しかし、国立大学教員について、在籍数はシニア層割合が増加、若手の割合が低下傾向。

◆トップリサーチャーの年齢（調査対象論文投稿時点）



（出所）科学技術政策研究所「優れた成果をあげた研究活動の特性：トップリサーチャーから見た科学技術政策の効果と研究開発水準に関する調査報告書」（2006年）
（注）「トップリサーチャー」とは、国際的な科学文献データベースである SCI（2001 年版）における被引用度が上位10%以内の論文の著者（筆頭著者）を指す。

◆本務教員数（国立大学）

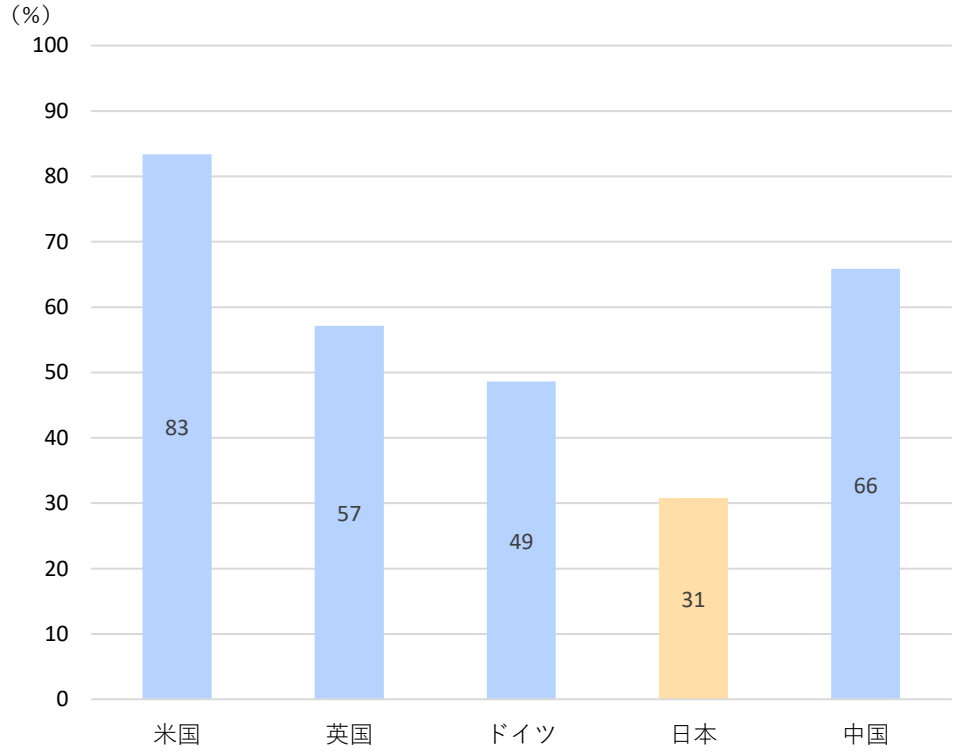


（出所）文部科学省「学校教員統計調査」を基に財務省が作成。

国際的に注目を集める研究領域への参画の低迷

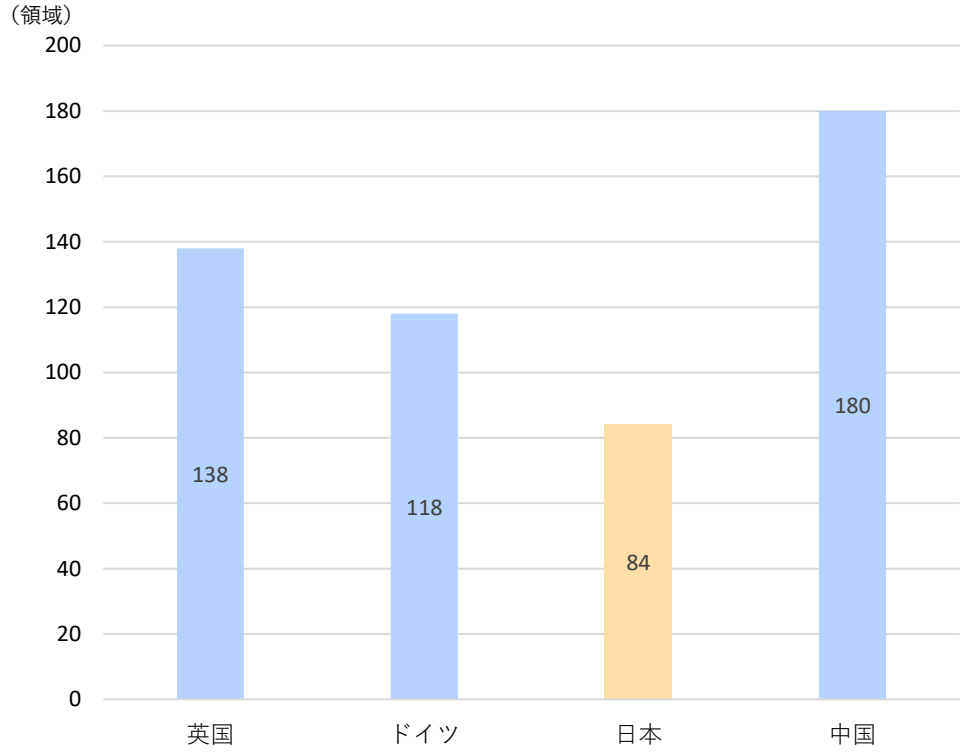
○ 国際的に注目を集める研究領域について、日本の参画割合（31%）は、英国（57%）やドイツ（49%）よりも低い。
○ AI、燃料電池といった学際的・分野融合的領域への参画数も、英国やドイツに比べて少ない。

◆コアペーパ（分野別トップ1%論文）研究領域への各国の参画割合



（出所）サイエンスマップ2020（2023年3月、科学技術・学術政策研究所）を基に財務省が作成。
（注）サイエンスマップ2020では、2015年～2020年に発行された論文を分析。
（注）コアペーパとは、各分野（臨床医学、化学、物理学など22分野）において被引用数が上位1%であるトップ1%論文。

◆各国の学際的・分野融合的領域への参画数



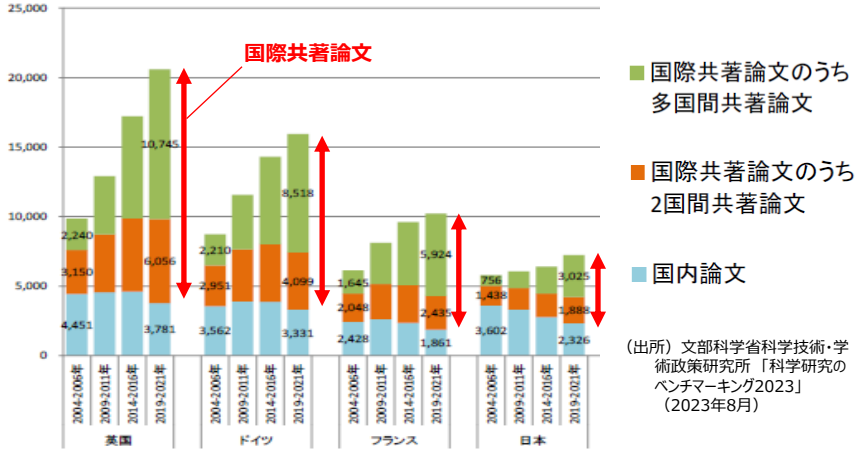
（出所）サイエンスマップ2020（2023年3月、科学技術・学術政策研究所）を基に財務省が作成。
（注）学際的・分野融合的領域とは、化学、物理学など伝統的な分野概念の枠内では捉えきれないため、複数の学問を連携・融合させ研究する分野。

研究活動の国際性が低く、乗り遅れている

○ 日本の論文生産性の低さの背景として、研究活動における国際性の低さ（国際共著の少なさや人材の国際流動性の低さ）が指摘されている。科研費などの研究費助成事業において、国際性を要件化するなど、国際化の取組を促す政策誘導を強化すべき。

○ また、過去に米国や英国が取り組んでいた研究トピックに後追いで取り組む傾向があり、最先端の研究から遅れをとっている。

◆ **Top10%論文数の状況**（世界とは国際共著論文の伸びで差がついている）



（出所）文部科学省科学技術・学術政策研究所「科学研究のベンチマーキング2023」（2023年8月）

◆**研究者の国際移動**

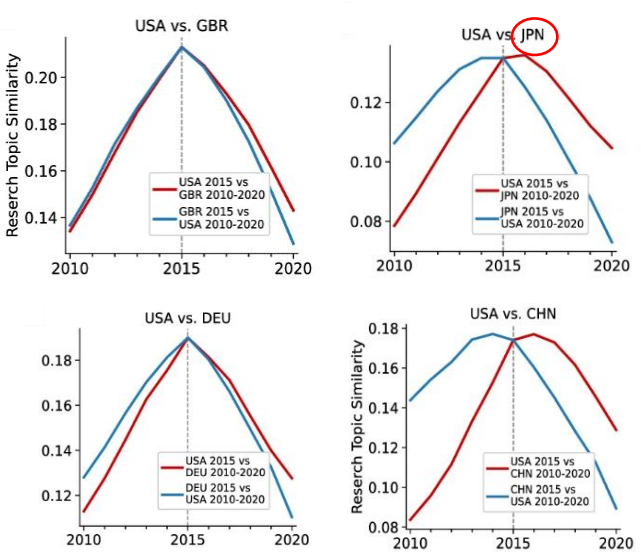
研究者の国際移動（New Inflows, Returnees, Outflowsの合計指数）			
1位	ルクセンブルク	38位	中国
2位	スイス	**39位**	**日本**
3位	アイルランド	40位	ポーランド
4位	英国	41位	トルコ

（出所）OECD「Science, Technology and Industry Scoreboard 2017」を元に財務省作成

◆ **Nature誌掲載論文における指摘**（抜粋・和訳）

- **研究開発に対する政府支出は、論文の生産数とは相関するものの、**少なくとも数少ない実践的な基準である**論文引用数により評価された、科学的なインパクトとは相関しない**ことを発見した。
- 研究のインパクトと相関するのは、国を越えた論文共著及び研究人材の流動性により近似された、その国の開放性（openness）。
- 特に、日本においては、論文産出と引用のインパクトが2000年以降横ばいに留まっている。**日本は、主要国の中で最も国際化していない国の一つであり、このことがパフォーマンスの妨げになっている可能性がある。**高度人材の流動性の無さや、言語の壁が、関与の邪魔をしているのかもしれない。

（出所）Wagner, C, S., Jonkers Koen, “Open countries have strong science ”, Comment, October 5, 2017 Nature Vol.550



- 中国と日本は、**過去に米国と英国が取り組んでいた研究トピックに似たトピックに取り組む傾向**がある。
- 中国や日本は研究トピックで遅れをとっており、情報量の豊富な科学者も少なかった。この違いは**科学への大規模で長期的な投資が、必ずしも新しい研究トピックやトレンドを開拓するリーダー的な地位につながるとは限らない**という観察結果と一致している。

（出所）Kimitaka Asatani, Sumihiro Oki, Takuya Momma & Ichiro Sakata “Quantifying progress in research topics across nations”, 23 March 2023

研究費の配分が固定的・硬直的

○ 科研費について、新規採択課題を大区分別で見た場合の分野別配分額の割合はほぼ一定。

◆科研費の分野（大区分/中区分）別配分額（新規採択課題の直接経費：億円）

大区分	中区分名	H30	R2	R4	R6
A	思想、芸術およびその関連分野	6.7	7.5	5.9	6.4
A	文学、言語学およびその関連分野	10.0	10.4	7.2	8.6
A	歴史学、考古学、博物館学およびその関連分野	10.1	11.6	8.0	10.9
A	地理学、文化人類学、民俗学およびその関連分野	5.3	5.9	4.8	5.6
A	法学およびその関連分野	4.2	4.3	3.2	3.5
A	政治学およびその関連分野	3.9	5.0	3.7	3.9
A	経済学、経営学およびその関連分野	12.1	13.4	12.6	11.2
A	社会学およびその関連分野	8.8	9.7	9.0	8.0
A	教育学およびその関連分野	18.7	21.1	18.3	18.8
A	心理学およびその関連分野	7.3	8.4	7.0	7.5
	合　計	87.2	97.3	79.7	84.5
	全体に占める割合	14%	15%	13%	15%
大区分	中区分名	H30	R2	R4	R6
B	代数学、幾何学およびその関連分野	2.18	2.1	1.7	2.0
B	解析学、応用数学およびその関連分野	2.67	2.9	3.1	2.6
B	物性物理学およびその関連分野	16.61	11.5	11.3	11.1
B	プラズマ学およびその関連分野	5.05	4.6	5.1	5.1
B	素粒子、原子核、宇宙物理学およびその関連分野	17.69	17.4	15.7	16.3
B	天文学およびその関連分野	5.97	5.4	3.8	6.1
B	地球惑星科学およびその関連分野	12.99	13.2	17.2	17.5
	合　計	63.16	57.1	57.8	60.7
	全体に占める割合	10%	9%	9%	10%
大区分	中区分名	H30	R2	R4	R6
C	材料力学、生産工学、設計工学およびその関連分野	6.5	7.6	6.3	6.9
C	流体工学、熱工学およびその関連分野	5.1	5.6	5.7	4.5
C	機械力学、ロボティクスおよびその関連分野	5.8	4.3	5.6	4.1
C	電気電子工学およびその関連分野	17.9	15.8	16.4	15.6
C	土木工学およびその関連分野	8.8	8.9	8.7	8.0
C	建築学およびその関連分野	6.6	7.0	5.9	6.4
C	航空宇宙工学、船舶海洋工学およびその関連分野	4.7	5.9	3.6	3.8
C	社会システム工学、安全工学、防災工学およびその関連分野	5.5	5.4	4.8	4.3
	合　計	60.9	60.5	57.0	53.5
	全体に占める割合	10%	9%	9%	9%
大区分	中区分名	H30	R2	R4	R6
D	材料工学およびその関連分野	21.5	13.4	15.6	12.1
D	化学工学およびその関連分野	6.5	6.1	6.1	6.1
D	ナノマイクロ科学およびその関連分野	10.1	11.8	9.7	12.2
D	応用物理物性およびその関連分野	6.3	9.2	8.7	7.5
D	応用物理工学およびその関連分野	4.5	7.0	6.0	4.4
D	原子力工学、地球資源工学、エネルギー学およびその関連分野	3.2	4.4	3.8	3.9
D	人間医工学およびその関連分野　＊	4.9	6.4	6.6	6.0
	合　計	57.0	58.4	56.5	52.1
	全体に占める割合	9%	9%	9%	9%
大区分	中区分名	H30	R2	R4	R6
E	物理化学、機能物性化学およびその関連分野	9.0	8.5	5.8	4.7
E	有機化学およびその関連分野	7.6	7.4	7.7	7.4
E	無機・錯体化学、分析化学およびその関連分野	5.1	6.0	8.8	6.4
E	高分子、有機材料およびその関連分野	7.6	9.5	6.7	6.5
E	無機材料化学、エネルギー関連化学およびその関連分野	4.9	6.0	5.9	8.9
E	生体分子化学およびその関連分野	7.4	8.7	10.7	6.5
	合　計	41.6	46.2	45.5	40.3
	全体に占める割合	7%	7%	7%	7%

大区分	中区分名	H30	R2	R4	R6
F	農芸化学およびその関連分野	11.2	12.9	11.8	10.0
F	生産環境農学およびその関連分野	8.3	9.3	9.1	10.1
F	森林圏科学、水圏応用科学およびその関連分野	7.5	8.0	8.0	9.2
F	社会経済農学、農業工学およびその関連分野	5.2	5.2	5.5	5.6
F	獣医学、畜産学およびその関連分野	9.0	7.9	6.5	5.7
	合　計	41.2	43.2	40.9	40.7
	全体に占める割合	7%	7%	7%	7%
大区分	中区分名	H30	R2	R4	R6
G	分子レベルから細胞レベルの生物学およびその関連分野	20.4	18.5	12.6	19.3
G	細胞レベルから個体レベルの生物学およびその関連分野	14.8	16.5	14.8	12.7
G	個体レベルから集団レベルの生物学と人類学およびその関連分野	7.0	5.6	7.5	6.4
G	神経科学およびその関連分野	9.2	12.6	10.4	7.0
	合　計	51.4	53.3	45.4	45.5
	全体に占める割合	8%	8%	7%	8%
大区分	中区分名	H30	R2	R4	R6
H	薬学およびその関連分野	9.7	10.9	10.3	9.3
H	生体の構造と機能およびその関連分野	6.6	6.1	6.4	4.5
H	病理病態学、感染・免疫学およびその関連分野	11.4	12.6	14.2	8.4
	合　計	27.7	29.6	30.9	22.2
	全体に占める割合	5%	5%	5%	4%
大区分	中区分名	H30	R2	R4	R6
I	腫瘍学およびその関連分野	7.3	8.2	8.3	7.7
I	ブレインサイエンスおよびその関連分野	5.6	4.9	5.4	4.5
I	内科学一般およびその関連分野	16.5	18.2	17.3	15.2
I	器官システム内科学およびその関連分野	14.7	15.9	16.0	13.2
I	生体情報内科学およびその関連分野	8.6	8.9	8.4	7.5
I	恒常性維持器官の外科学およびその関連分野	12.9	13.7	12.8	12.0
I	生体機能および感覚に関する外科学およびその関連分野	18.1	19.6	18.4	16.3
I	口腔科学およびその関連分野	14.7	15.4	13.5	12.9
I	社会医学、看護学およびその関連分野	19.5	22.4	22.5	21.2
I	スポーツ科学、体育、健康科学およびその関連分野	18.4	21.3	20.7	21.0
I	人間医工学およびその関連分野　＊	4.9	6.4	6.6	6.0
	合　計	141.3	154.9	150.0	137.7
	全体に占める割合	23%	24%	25%	24%
大区分	中区分名	H30	R2	R4	R6
J	情報科学、情報工学およびその関連分野	8.3	9.2	8.3	7.4
J	人間情報学およびその関連分野	12.3	15.5	15.3	14.3
J	応用情報学およびその関連分野	4.6	7.7	4.7	7.6
	合　計	25.2	32.4	28.3	29.3
	全体に占める割合	4%	5%	5%	5%
大区分	中区分名	H30	R2	R4	R6
K	環境解析評価およびその関連分野	7.5	7.4	10.3	7.7
K	環境保全対策およびその関連分野	6.4	7.3	7.3	8.4
	合　計	13.9	14.7	17.7	16.1
	全体に占める割合	2%	2%	3%	3%
大区分	中区分名	H30	R2	R4	R6
	人間医工学およびその関連分野　＊	9.8	12.9	13.3	11.9

（出所）科研費データ（日本学術振興会）を基に財務省が作成。
（注）「人間医工学およびその関連分野」は2つの大区分に表れるため、大区分ごとの括りには按分して集計し、中区分としての配分額は最後に掲載。

科学技術政策の優先順位付け・整理

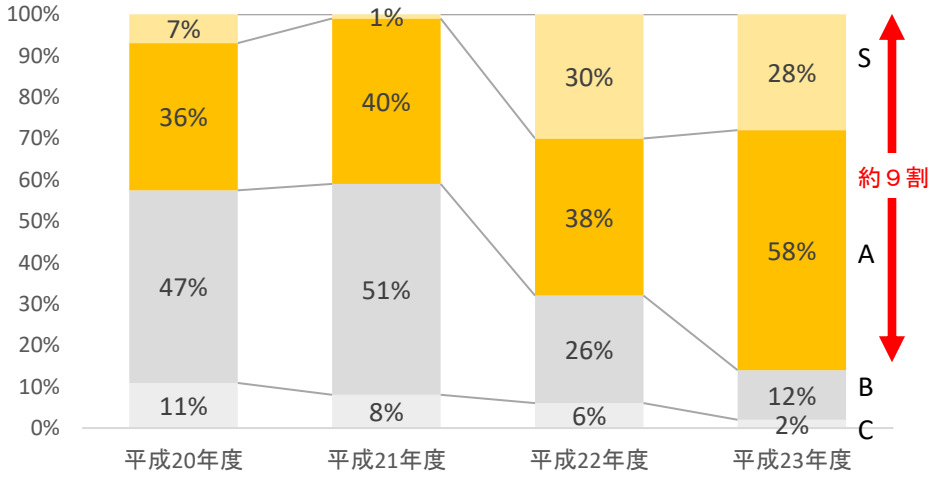
○ 総合科学技術会議（現在の総合科学技術・イノベーション会議（CSTI）の前身）による科学技術予算の「メリハリ」付け（いわゆるＳＡＢＣ）は形骸化し、平成24年度予算以降は行われておらず、毎年度の統合イノベーション戦略等により重点化施策を特定する、いわば「ハリ」だけを強調した仕組み。

○ 研究開発の投資効果向上の観点から、日本の研究現場が抱える研究領域の硬直性などの課題の解決に資するよう、優先順位付けを通じて施策面から誘導をかけていくことが有効。

○ 競争的資金が増加・複雑化しており、全体像を整理し、限られた政策資源の効果を高めることも重要。

○ CSTI（及び同事務局）は、施策の優先順位付け、更には省庁間の施策の整理など、本来期待されている関係省庁に対する司令塔機能を発揮することが求められる。

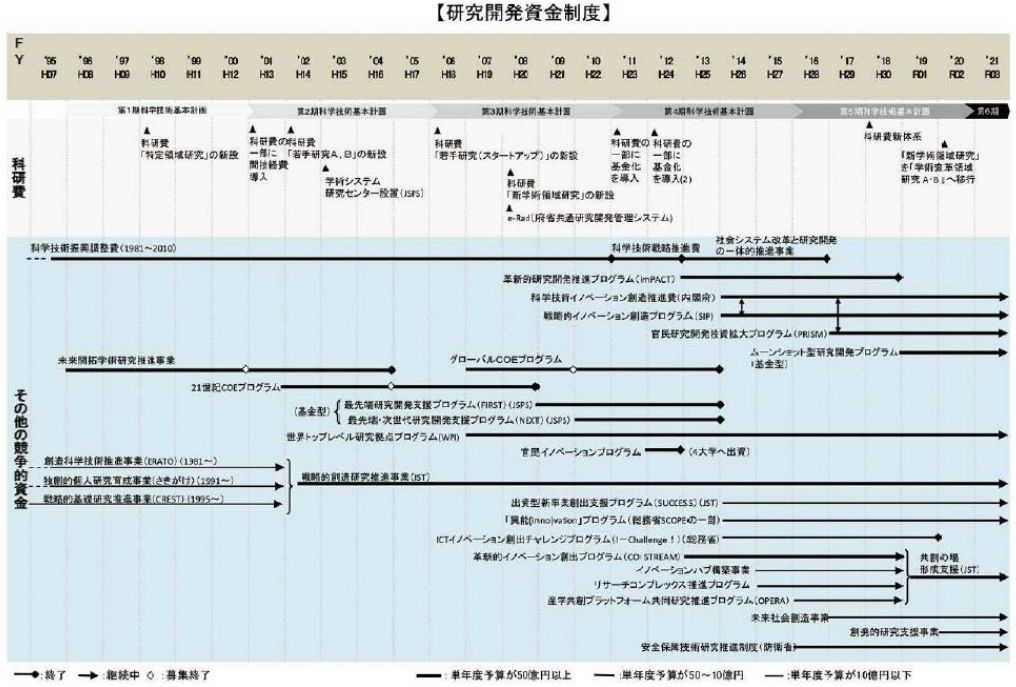
◆総合科学技術会議における優先度判定の推移（新規事業）



（参考）「統合イノベーション戦略2024」における「戦略的に進めていくべき主要分野」

○ AI、フュージョンエネルギー、量子、バイオ、マテリアル等の研究開発等
○ デジタル社会インフラとしての半導体生産基盤確保・研究開発、情報通信インフラ整備、Beyond 5G（6G）等の推進
○ 健康・医療、宇宙、海洋、食料・農林水産、環境エネルギー分野の推進

◆競争的資金の林立

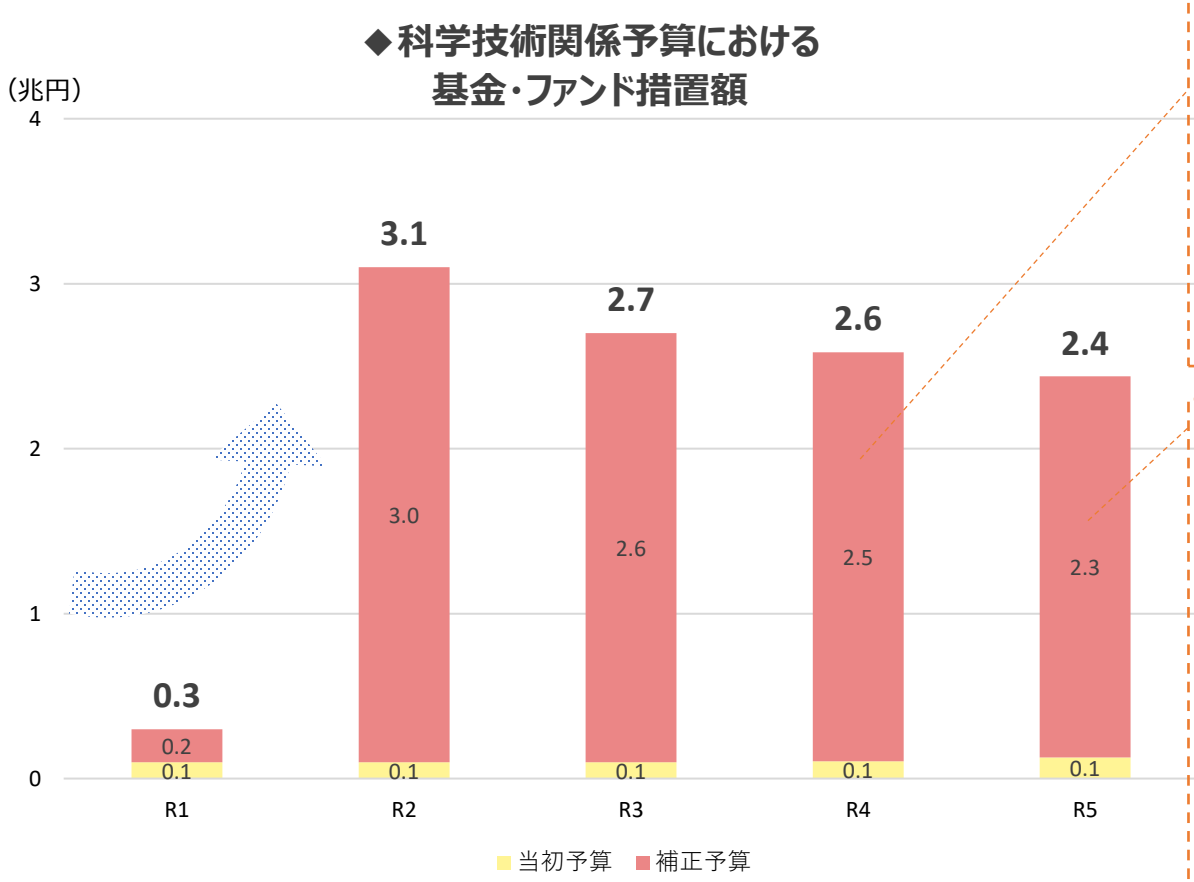


（出所）（国研）科学技術振興機構 研究開発戦略センター「研究開発の俯瞰報告書　日本の科学技術・イノベーション政策(2022年)」を基に財務省が作成。

科学技術分野における基金措置が増加

○ 近年、科学技術関係予算における基金・ファンドに対する予算措置が前例のない規模で増加しているが執行は低調。すでに予算化されているこうした基金等については、今後数年間の研究活動に有効活用することが重要。

○ しかし、基金は、財政資金の効率的な使用の観点から問題があるなど様々な指摘がなされており、こうした基金の問題点を踏まえて策定された「基金の点検・見直しの横断的な方針について」（令和５年12月20日行政改革推進会議）を厳格に適用していくべき。



令和４年度二次補正：総額2.5兆円

- **ポスト５Ｇ情報通信システム基盤強化研究開発基金** 4,850億円
- **特定半導体基金** 4,500億円
- **バイオものづくり革命推進基金** 3,000億円
- **地域中核研究大学等強化促進基金** 1,498億円
- **経済安全保障重要技術育成基金（文科省）** 1,250億円
- **経済安全保障重要技術育成基金（経産省）** 1,250億円 等

令和５年度補正：総額2.3兆円

- **ポスト５Ｇ情報通信システム基盤強化研究開発基金** 6,773億円
- **特定半導体基金** 6,322億円
- **GIGAスクール構想加速化基金** 2,643億円
- **ムーンショット型研究開発事業（文科省）** 1,522億円
- **宇宙戦略基金（文科省）** 1,500億円
- **宇宙戦略基金（経産省）** 1,260億円
- **先端国際共同研究推進基金（ＧＳＣ構想）** 570億円
- **創発的研究推進基金（博士課程学生処遇向上等）** 499億円 等

基金の点検・見直しの横断的な方針について（令和５年12月20日行政改革推進会議）

第２回デジタル行財政改革会議（令和５年11月22日）における総理指示を踏まえ、基金の点検・見直しの横断的な方針を以下のとおり定める。

1　基金への新たな予算措置を検討する際には、各年度の所要額がおおむね予測可能なものについては、基金によらない通常の予算措置によるものとする。

2　予算決定と同時に、短期（３年程度）のものも含めて、**定量的な成果目標**を策定・公表する。

3　基金への新たな予算措置は**３年程度**として、**成果目標の達成状況**を見て、**次の措置を検討**する。
（毎年度予算措置を行うもので、災害等の不測の変動要因に備えて、基金形態を使って一定の保有残高が必要なものについては、成果目標も踏まえて、適切な保有残高となっているか点検を行う。）

4　足下の執行状況を踏まえた合理的な事業見込みを算定し、保有資金規模が適正なものとなるよう点検を行う。

5　基金の終了期限については、「補助金等の交付により造成した基金等に関する基準」（平成18年8月15日閣議決定）とともに、当面具体的に見通せる成果目標を早期に検証する観点も含めて、具体的な期限設定を行う。
（同基準や「行政事業レビュー実施要領」（平成25年4月2日行政改革推進会議策定）を踏まえ、支出が管理費のみとなっている基金事業については廃止を検討する。）

6　担当府省庁及び基金を設置する法人において、補助金交付の基準策定や個々の補助金の審査がしっかりできる体制を構築し、こうした根幹的な業務を民間企業に実質的に外注することは避ける。

上記の各項目とともに、行政事業レビュー実施要領に掲げられた事項を含めて点検を行い、それぞれの基金事業の在り方について厳格に見直しを行う。

まとめ（論点）

○ 日本の科学技術予算や研究開発費総額の対GDP比は、主要先進国と比べて遜色のない水準であるが、注目度の高い論文（Top10%論文）の数が少なく、**論文の生産性を向上させる必要**。

○ 論文の生産性を高めるため、**①ベテランから若手への研究資金のシフト**、**②国際化を含めた研究人材の流動性の向上**、**③固定的・硬直的な分野配分の流動性の向上**に向けて、科学技術政策の優先順位付けを明確にすべき。

○ 近年、補正予算によって科学技術関係の基金が乱立し、基金残高が積み上がっていることから、**科学技術関係予算について執行ベースで捉えた上で、予算の規模を正常化するべき**ではないか。その際、基金の新設や積み増しについては、**厳格に基金ルールを適用**するほか、事業の具体性や執行の見込みを精査するべきではないか。

（参考資料）

経済財政運営と改革の基本方針2024（令和６年６月21日）抄

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

（出所） イギリス教育・雇用省「Raising standards and tackling workload: a national agreement」

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

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

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）		イギリス教育省通知（2023年）	
生徒や保護者からの集金		生徒や保護者からの集金	03年・23年に共通の項目
生徒の欠席情報の調査		生徒の欠席状況の調査	
大量の印刷		大量の印刷	
文書の書き写し		データの転記・入力、フォーマット改変	
クラス名簿の作成		クラス名簿の作成	
記録の保管と編綴		記録の保管と編綴	
出席状況の分析		出席状況の分析	
生徒のレポートの整理		生徒のレポートの整理	
試験の運営・管理		試験の運営・管理	
試験監督			
生徒の職業体験の運営・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		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機器の管理	
ICTのトラブル対応			
備品の発注		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		機器や資料の目録作成や管理等	
会議の議事録作成		会議の議事録作成	
入札の調整と提出		入札の調整と提出	
生徒のデータの管理		生徒のデータ管理や入力、電子データの印刷	
生徒のデータの入力			
手紙の作成	廃止・追加⇒	授業の写真を撮ること	23年に追加された項目
教室での掲示		調査準備にかかる書類の作成や複製	
試験結果の分析		食事準備にかかる運営・管理やデータ分析	
人事に関する助言		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・雇用省「School teachers' pay and conditions document 2023 and guidance on school teachers' pay and conditions」
イギリス教育省「Raising standards and tackling workload: a national agreement」

自治体における取組例

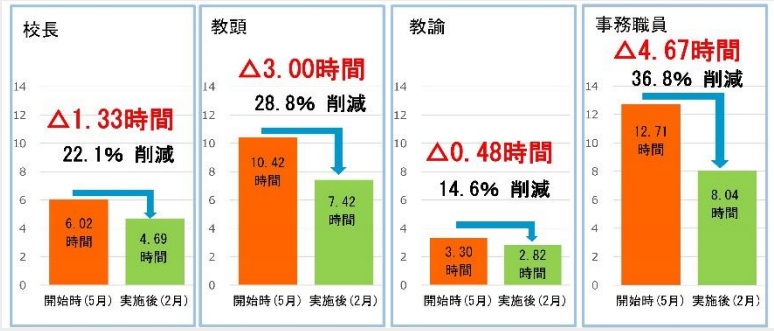
◆ 山梨県教育委員会（「文書半減プロジェクト」）

- 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UIJ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）
  - ✓ 小学校教諭等を対象とした「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）

（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えれば、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）Gjefsen, 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。

人事・組織の硬直性・閉鎖性①

○ 大学の人事・組織の硬直性・閉鎖性が、新たな研究分野への進出、新陳代謝の妨げになっている。

- 大学の講座制により多くの問題が生まれている。優秀であってもコネがないと能力に見合った職を得られないことが多い。若手研究者は教授に研究資金を依存しないといけない。このような**不公正なシステム**により日本の大学に閉塞感が生まれている。
- **非成果主義のシステム**のために、若い科学者や優秀な研究者が地位を向上させることができず、またトップにいる人が資源を規制しているので、自由に研究できない。
- 日本の40代、50代の研究者コミュニティは**お互いの研究の批判をしない**のでブラッシュアップされない。
- 大学では**ボスと異なる研究を嫌がる**人が多く、独創性がない。米国では他人とは違う切り口を出さないと評価されない。

文部科学省　科学技術・政策研究所「第3期科学技術基本計画のフォローアップに係る調査研究　内外研究者へのインタビュー調査報告書」（2009）

時代は変化し、大学に対する社会的期待は変わり、それ以上に学問そのものが変化してゆく。そのような場合には、どうしても講座の組み換えが必要になる。その時、壁になるのが、この万世一系の大系である。その学問分野は歴史的使命を終えたから廃止する、だから助教授、助手はどこか別のところに活路をみつけなさないといっても、行くところがない。だから講座は増えることはあっても減ることはない。

さらに**講座はそれぞれが独立王国だから、教授ポスト、助教授ポスト、助手ポストを削ることは、誰にもできない**。学部長、学長といえどもできない。ここが旧国立大学が時代の変化、学問の変化についてゆくことができなかった、最大の理由だった。

潮木守一著「大学再生への具体像－大学とは何か（第二版）」東信堂（2013）

日本の大学の研究室は長年、教授－助教授－助手という上意下達型の体制だった。2007年に学校教育法が改正され、新たな職名の准教授と助教は独立して研究教育を行う権利と義務が与えられたはずだった。しかし、10年たった今、若手教員の割合は減少し、9割以上の准教授と助教が教授の支配下にとどまる。世界の常識からかけ離れた体制の変革が不可欠である。

（中略）

日本では、**大学の方針でなく、教員たちの意向で伝統分野が受け継がれる**ために、人工知能やビッグデータ解析など、かねて発展が確実視されていた分野の人材育成が、決定的に遅れてしまった。

野依良治・科学技術振興機構研究開発戦略センター長（2017.9.12読売新聞）

人事・組織の硬直性・閉鎖性②

ある教授が退職すると、同じ学科や専攻にいるたった十数人の議論で新しい教授を選ぶ。**教授を選考する会合は全会一致が原則で、異質なものを入れようとする発想がない**から、新しい分野への挑戦は生まれない。

橋本和仁・物質材料研究開発機構理事長（2018.1.12毎日新聞）

明治政府は、ドイツの大学の講座制を採用して日本の高等教育の構築を図った。教育と研究を一体的に進める講座制によって、新国家の学術レベルは飛躍的に向上した。

だが、この制度は講座の主である**教授を頂点とする権威主義的なヒエラルキーを形成し、自由闊達な研究の足かせ**となる問題をはらんでいた。そこでドイツは同じ大学・講座の助教授は、そこの教授になれない制度を取り入れていた。大学でのキャリアを求めるならば独立した研究者として新天地で羽ばたくという哲学を持っていたからだ。

ところが、日本はドイツの大学の「形」は取り入れたものの、独立した個人としての研究者を目指すという「精神」の方は置き去りにした。

日本の大学現場には旧態依然とした“家元制度”が大手を振ってまかり通ることになった。教授という権威の下で、学生や若手研究者らは全員がその徒弟であり、教授の手足となって研究し教授の共著者として論文を書く。研究は教授の下請けの域を出ず、多くは教授の業績となる。大学には東大を頂点としたヒエラルキーが存在し、大学院重点化で狭いタコツボがさらに狭く窮屈になった。徹底したタテ社会の論理である。

黒川清・政策研究大学院大学名誉教授（2018.1.15日本経済新聞）

国立大学は「時代に対する感性」があまりになさすぎる。（中略）クリエイティビティのない老教授をいつまでも置くことが、いかに効率が悪いか。若い人をどんどん入れて知を活性化しなければならない。（略）時代に対する感性だけでなく、学問領域、新陳代謝に対する感性もなさすぎる。

（中略）経営体としてマンモス過ぎる。とりわけ総合大学は、おぞましいほどいろんな組織がある。**スクラップ＆ビルドではなく、ビルド＆ビルド**。その結果、肥大化した組織になる。

小林喜光・三菱ケミカルホールディングス取締役会長（前経済同友会代表幹事）（2018.5.22読売教育ネットワーク）

- 本当に研究開発に取り組む若手等の意見は軽視され、**年功序列が支配**する構造は変わっていない。
- （若手研究者）数は増えているように感じるが、実態は**大先生のブランチ化**が目立つ。
- **配分は平等主義**が強く、特に各研究室のスペースは学生数に依らず同じ広さであり、閑散なところと過密状態のところの差が拡大

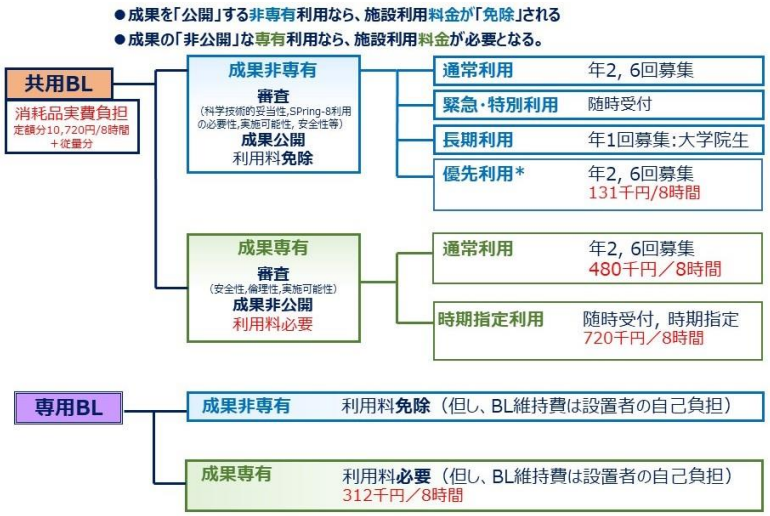
文部科学省　科学技術・学術政策研究所「科学技術に係る総合的意識調査（NISTEP定点調査2018）」（2019）

先端大型研究施設の利用料収入の見直し

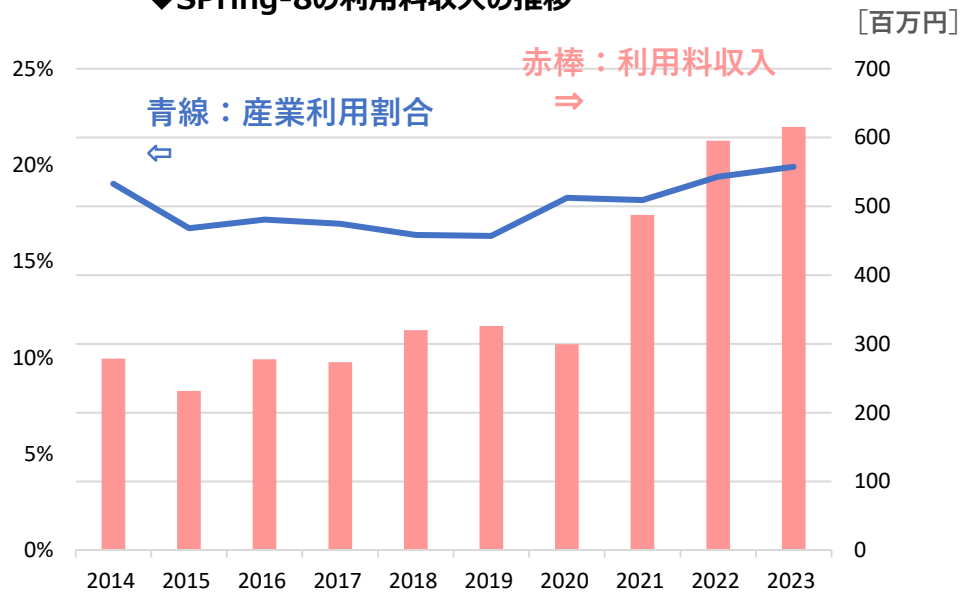
○ 今後、SPring－8の高度化など先端大型研究施設の整備・運用が見込まれているが、民間資金活用を進めるべきであるものの、大型放射光施設（SPring－8）等の先端大型研究施設は、長年、利用料単価が見直されていない。

○ 特に最近、成果を公開しない有料での成果専有利用の割合が増えてきている。本来、先端大型研究施設は共用された成果が公開されることで科学技術の振興に寄与することを目的としていること、また、利用料単価が長年見直されていないことから、運営費だけでなく、施設投資資金にかかる減価償却分も含めて賄えるよう、後年度負担も踏まえた持続可能な料金体系となるよう早急に見直す必要。

◆SPring-8の利用料金体系



◆SPring-8の利用料収入の推移



◆大型放射光施設SPring-8-Ⅱの整備及び我が国放射光施設の今後の在り方について(2024年３月19日科学技術・学術審議会量子ビーム利用推進小委員会)
（SPring-8の次世代機として2029年度からの共用開始を目指すSPring-8-Ⅱの運営費回収方式等について、現在議論が行われている）

「運営費回収方式」の在り方
- 現行の施設利用料金については、平成８年３月の航空・電子等技術審議会答申において位置付けられた運営費回収方式に基づき、一部を除き、施設運営に係る経費相当分のみユーザー負担とされている。
- 他方で、SPring-8-Ⅱへのアップグレード後も、利用制度等の仕組みの高度化について不断のアップデートを行わなければ、旺盛なユーザーニーズに応え続けることはできない。しかしながら、現行の運営費回収分のみの方式では、利便性の高い新たな利用制度等を絶えず提供し、旺盛な利用ニーズに応え続けることは難しい。
- このため、施設利用料金については、平成８年の航空・電子等技術審議会答申において位置づけられた**「運営費回収方式」による施設運営に係る経費相当分（１階部分）に加えて、施設が提供するサービス等の価値に相当する分（２階部分）の受益者負担も可能とする2階建て方式とすべき**である。