令和７年度第１回北海道総合教育会議

資料２

報告
教員の確保について

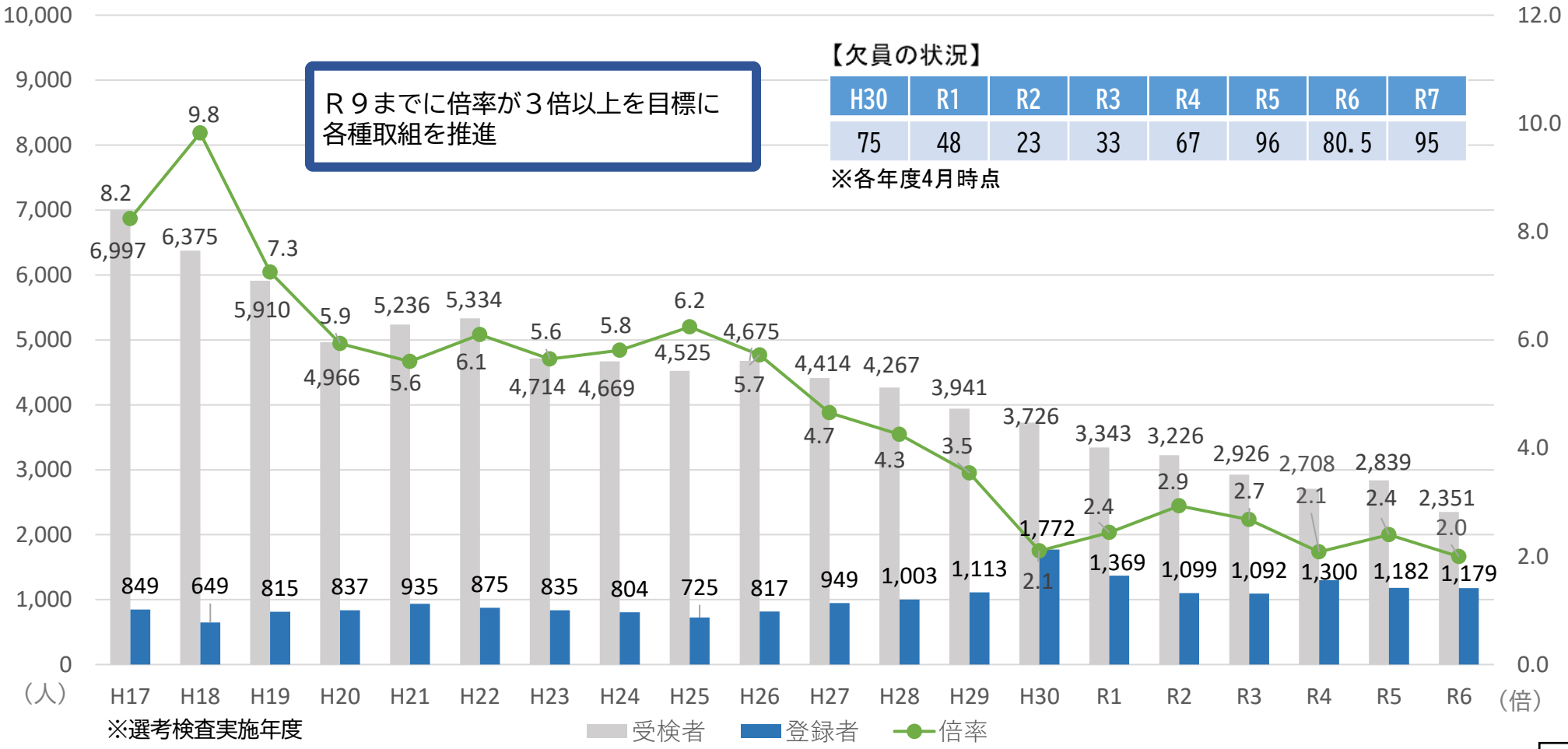
HOKKAIDO
BOARD OF
EDUCATION

令和７年９月４日（木）
北海道教育庁教職員局
教職員課

本道の教員不足の現状と課題について

公立学校教員採用選考検査の実施状況【北海道】

◇受検者は、年度毎に多少の増減はあるものの、一貫して減少基調
◇登録者は、大幅な増減はないが、平成26年度以降は緩やかな増加傾向
◇受検者の減により倍率の低下が続き、平成18年度の9.8倍をピークに近年は２倍台を推移



Ｒ９までに倍率が３倍以上を目標に
各種取組を推進

【欠員の状況】

H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
75	48	23	33	67	96	80.5	95

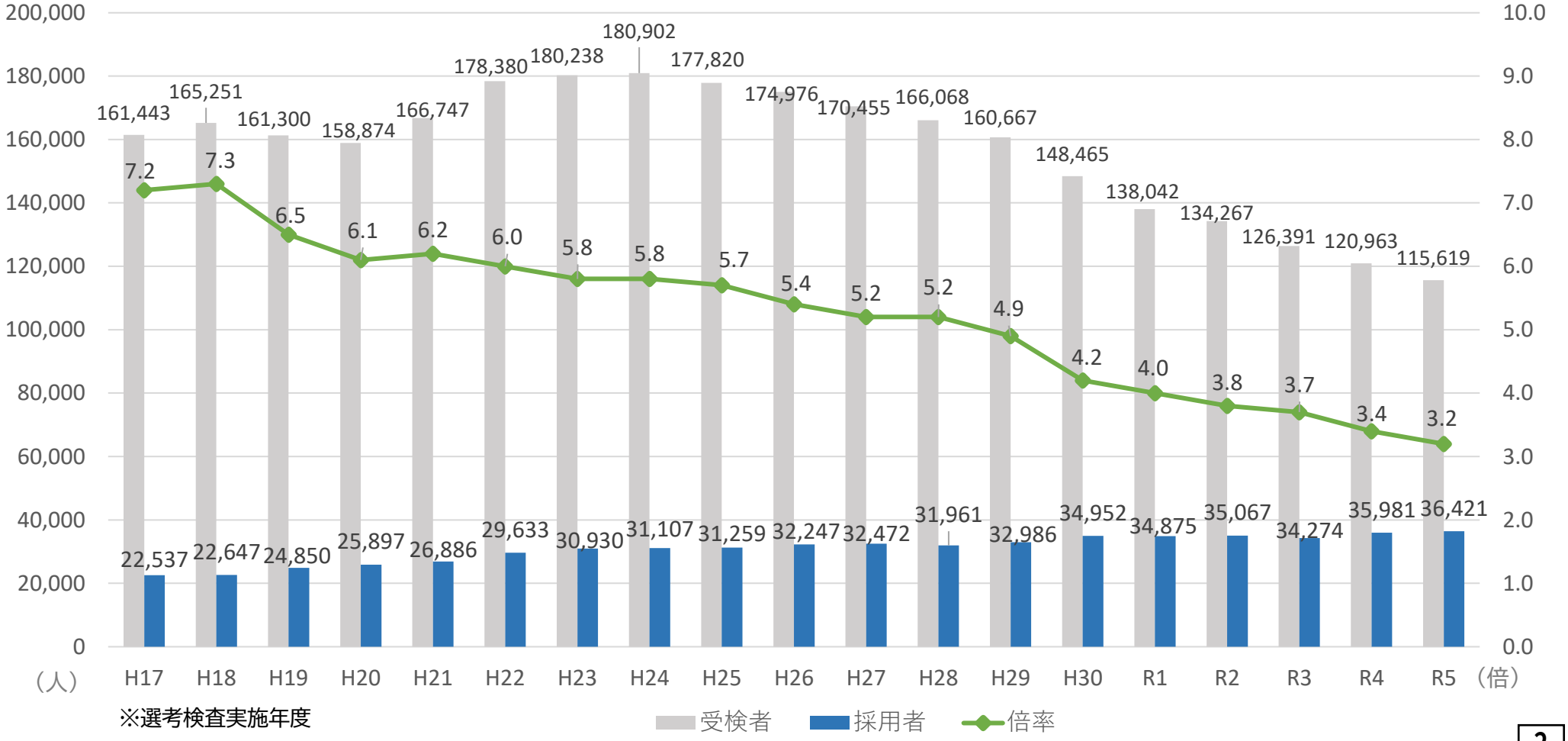
※各年度4月時点

※選考検査実施年度

本道の教員不足の現状と課題について

公立学校教員採用選考検査の実施状況【全国】

◇受検者は、平成25年度から減少傾向
◇採用者は、退職者の増に伴う大量採用の傾向が持続
◇受検者の減及び採用者の増により倍率の低下が続き、令和５年度には3.2倍まで低下



※選考検査実施年度

教員確保の取組について

1．高校生・大学生からの教職意識の醸成

2．道教育大との連携

3．選考検査の工夫・改善、期限付教員の確保

4．働き方改革の推進

高校生・大学生段階からの教職意識の醸成について

高校生段階「みらいの教員育成プログラム」

1．取組内容

・高校２、３年生を対象として実施
・大学教員による専門的な講義、小中学校での実習、教員ｲﾝﾀﾋﾞｭｰなどにより、目指す教員像の明確化

2．Ｒ６実績

	２年生	３年生
参加生徒	99名	34名

・参加者アンケートで９割以上の生徒が「教員になりたい気持ちが強くなった」と回答
・プログラムを受講した生徒の約８割が教員養成系の大学へ進学

3．Ｒ７参加人数

	２年生	３年生
道央	（集約中）	20名
道北	61名	32名
道東	27名	14名
留萌(試行)	５名	―

4．今後の見通し

・留萌管内でオンライン併用のプログラムを試行実施
・道教育大との連携の下、教員を目指す全道各地の高校生が参加できるよう本プログラムを拡充

大学生段階「草の根教育実習」

1．取組内容

・大学生が学校における体験活動を通して、教職の魅力ややりがいを発見
・授業体験、教職員との座談会など

2．Ｒ６実績

大学	参加学生（大学１～４年）
20大学	269名

・参加者アンケートで全ての学生が「草の根教育実習が有意義であった」、９割以上の学生が「教職を志望する気持ちが高まった」と回答
・実習に参加した学生の６割超が教員採用選考検査を受検

3．参加予定人数と教員採用者数（７月末現在）

Ｒ７参加予定人数	
国公立	63名
私　立	176名
道　外	３名

Ｒ７年度採用者数〔R6年度選考〕※大学３年生（R6年度）までに草の根に参加		
対象者※	道受検者	道合格者
107名	68名	46名

4．今後の見通し

・「草の根教育実習」を経験し、教職に就いた現職若手教諭のインタビュー動画の活用
・道外の大学生に向けた本事業の周知の在り方を検討

道教育大との連携について

北海道教育大と連携した高校生・大学生段階から教職への関心を高め 教員採用段階に至るまでの一貫した仕組みについて（案）

文部科学省 令和６年度「地域教員希望枠を活用した教員養成大学・学部の機能強化事業」選定【北海道教育大学】

【目的】

・高校生、大学生段階から教職への関心を高め、教員採用段階に至るまでの一貫した仕組みを構築（R7.3～）
・北海道教育大学との連携から、地域と協働した教育課題に対応できる資質・能力をもった教員の育成をめざし、北海道で勤務する教員を確保

北海道教育委員会

【高大連携事業】
・「みらいの教員育成プログラム」
【道内教員養成大学との連携】
・「教員養成セミナー」

・「草の根教育実習」
・「教志ゼミ」
・道教委職員による「出前講座」

・選考検査において『「北海道みらいの教員」養成枠』の入学者を対象にしたインセンティブを検討

・教員向けCBT研修の実施
地域と連携・協働する
地域協働型教師へ

協定・連携

・北海道教育委員会と北海道教育大学の対話の場
・教師の養成・採用等に関する検討協議会

―高校生段階から採用までの流れ―

教職への関心を醸成 ／ 協力

①高校生段階
教職の関心を高める取組
「高大連携事業」の実施

資質・能力養成 ／ 資質・能力養成

②大学生段階
地域教育課題に対応できる教員の育成
「総合型選抜」の実施【R9】

資質・能力が備わる教員の採用 ／ 資質・能力の備わる学生が受検

③採用段階
地域の教育課題に対応できる教員の採用
「北海道みらいの教員」養成枠を対象とした選考

採用後のフォローアップ
【採用後】
高校生・大学生へ教職の魅力を伝える役割を担う

北海道教育大学

【高大連携事業】
・高校生が教育大の教職課程の講義を体験
附属小学校での教育実習体験

・総合型選抜『「北海道みらいの教員」養成枠』実施（釧路校）【R9】
・地域と協働し地域教育課題に対応できる教員育成プログラムを実施
・道教委職員による教職課程での講義実施

・北海道教育大から
学長推薦書、「地域協働型教員養成プログラム」修了証の認証資格証明書を受検を希望する学生へ発行【資質・能力を保障】
・学生は活動履歴書を添えて出願

【期待される効果】
○早い段階から教員志望の高い学生を確保し、養成することで、質の高い教員の確保につながる
○地域と協働し、地域の教育課題に対応できる資質・能力のある教員の養成

北海道教育委員会

選考検査の工夫・改善、期限付教員の確保について

教員を目指す方々に北海道での教職を選んでもらう

北海道の教員のなり手を幅広く確保する仕組みの構築

教員を目指す者が、北海道の教員になってもらうための教員選考の見直し

受検しやすい環境整備、人材発掘に向けた情報発信

選考検査環境の改善

・道外検査会場の設置（東京、大阪）
・Ｗｅｂ出願の実施
・第２次検査会場の受検者希望制
・採用前ガイダンスの実施（Ｒ６）

選考検査の早期化、複数回実施

・１次：６月、２次：８月
・大学３年生等を対象とした検査の実施
・「秋選考」の実施（Ｒ７）

様々な特別選考の導入

・アスリート特別選考（Ｒ７）
・ＡＬＴ特別選考（Ｒ７）
・キャリア・リターン特別選考（Ｒ７）
・セカンドキャリア特別選考（Ｒ６）

潜在的な人材の発掘

・様々な媒体での募集
　（SNS、民間情報紙、WEB等）
・ペーパーティーチャー説明会
　（Ｒ５から年４回実施）
・市町村教委、大学、校長会等との連携

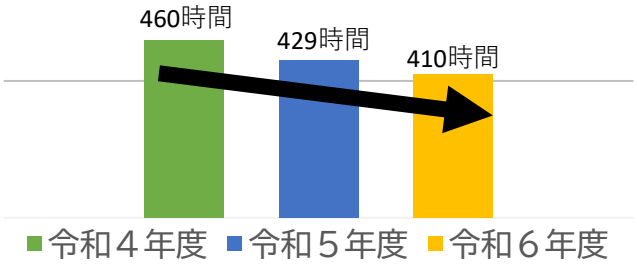
学校における働き方改革の一層の推進について

Ｒ３～５年度
【第２期】

学校における働き方改革北海道アクション・プランの取組

○　教員の時間外在校等時間は一定程度改善
▼　一方で、依然として長時間勤務の教員が多い状況

（年間の時間外在校等時間の状況／道立高等学校）



（１箇月時間外在校等時間／道立高等学校）

	80時間～100時間	100時間超
令和５年４月	474名（6.7%）	301名（4.3%）
令和６年４月	367名（5.3%）	164名（2.4%）
令和７年４月	359名（5.2%）	137名（2.0%）

Ｒ６～８年度
【第３期】

重点的に実施する取組

Action	取組内容【重点】
１　校務の効率化と役割分担の推進	○ICTの活用による校務効率化の推進 ○保護者・地域等との連携協働
２　部活動指導に関わる負担の軽減	○部活動休養日等の完全実施
３　学校運営体制の見直しなどによる改善	○副校長・教頭業務の縮減
４　意識の変容を促す取組	○働き方改革の意識を高める取組の推進
５　学校サポート体制の充実	○メンタルヘルス対策の推進等

教師を取り巻く環境整備について

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の一部を改正する法律の概要

趣旨

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、組織的な学校運営及び指導の促進並びに教員の処遇の改善を図るため、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、主務教諭の職の新設、教職調整額の基準となる額の引上げ、義務教育等教員特別手当の内容に関する規定の整備等の措置を講ずる。

概要

1. 学校における働き方改革の一層の推進

(1)教育委員会における実施の確保のための措置

- 教育委員会に対し、文部科学大臣が定める指針に即して、教員の業務量の適切な管理と健康・福祉を確保するための措置(業務量管理・健康確保措置)を実施するための計画(業務量管理・健康確保措置実施計画。以下「計画」という。)の策定・公表、計画の実施状況の公表を義務付ける。
- 計画の内容及び実施状況について、総合教育会議への報告を義務付ける。
- 計画の策定・実施に関して、都道府県教育委員会による市町村教育委員会への指導助言等を努力義務とする。

→ 給特法第8条関係

(2)学校における実施の確保のための措置

- 公立学校が、学校評価の結果に基づき講ずる学校運営の改善を図るための措置が、計画に適合するものとなることを義務付ける。

→ 学校教育法第42条関係

- 公立学校の校長が学校運営協議会の承認を得ることとなっている学校運営に関する「基本的な方針」に、業務量管理・健康確保措置の実施に関する内容を含める。
  ※学校運営協議会を置く学校

→ 地方教育行政の組織及び運営に関する法律第47条の5関係

2. 組織的な学校運営及び指導の促進

児童等の教育をつかさどるとともに、学校の教育活動に関し教職員間の総合的な調整を行う「主務教諭」を置くことができることとする。

→ 学校教育法第27条、第37条関係

3. 教員の処遇の改善

(1)高度専門職にふさわしい処遇の実現

教職調整額の基準となる額を給料月額の4%から10%まで段階的に引き上げる。

※幼稚園の教員に係る教職調整額については、子ども・子育て支援新制度の枠組みにおいて、処遇改善に資する財政措置が講じられていること等に鑑み、現状維持とする。

→ 給特法第3条関係

(2)職務や勤務の状況に応じた処遇の実現

- 義務教育等教員特別手当を校務類型に応じて支給することとし、その困難性等を考慮して条例で支給額を定めることとする(学級担任への加算を想定)。

→ 教育公務員特例法第13条関係

- 指導改善研修を受けている教員には、教職調整額を支給しないこととする。

→ 給特法第3条、第5条関係

施行期日

1及び2については、令和8(2026)年4月1日
3については、令和8(2026)年1月1日

→ 附則第1条関係