

# CLAIR REPORT No.577

イングランドにおける教員不足の解消に向けた採用・定着改善施策

CLAIR REPORT No.577 (March 19, 2026)

(一財) 自治体国際化協会 ロンドン事務所



一般財団法人

**自治体国際化協会**

## 「CLAIR REPORT」の発刊について

当協会では、調査事業の一環として、海外各地域の地方行財政事情、開発事例等、様々な領域にわたる海外の情報を分野別にまとめた調査誌「CLAIR REPORT」シリーズを刊行しております。

このシリーズは、地方自治行政の参考に資するため、関係の方々に地方行財政に関する様々な海外の情報を紹介することを目的としております。

内容につきましては、今後とも一層の改善を重ねてまいりたいと存じますので、ご意見等を賜れば幸いに存じます。

「私的使用のための複製」や「引用」等の著作権法上認められた場合を除き、本誌から複製・転載等を行いたい場合には、以下問い合わせ先までご相談ください。

問い合わせ先

〒102-0083 東京都千代田区麹町1-7 相互半蔵門ビル

(一財)自治体国際化協会 総務部 企画調査課

TEL: 03-5213-1722

E-Mail: kikaku@clair.or.jp

## はじめに

現地で生活していても、英国の教育制度を把握することは難しい。それぞれの国が独自の教育制度を持つことは当然であるところ、英国においても、様々な前提知識なくしては全体像の理解がおぼつかない。例えば、パブリックスクールが公立の学校を指すわけではないこと、公立学校の中には宗教団体が運営する学校もあること、私的団体が運営する学校の中にアカデミーとプライベートスクールという異なるカテゴリーが存在することなどである。本レポートは、英国の教育制度全体の見取り図を分かりやすく提示している。そのため、英国の教育制度に初めて関心を持つ実務家や学者にとって良き道しるべになるとともに、子どもの現地校への入学を希望する海外赴任者にとっても役に立つものと思われる。

本レポートの意義は、このような実利的なメリットに尽きるわけではない。本レポートは、単に英国の制度や課題を一方的に紹介するのではなく、日本の課題に引き付けて理解しようとする視点で論じている。具体的には、日本と英国の両国において共通する課題である教員不足に焦点を当て、英国で取り組まれている内容を、教職勤務前・教職勤務中・退職・その他に分類し一覧としてまとめている（図表4-1）。そのため、日本の読者は、自分の関心に応じた該当箇所を特定し、豊富な引用文献を辿っていくことで更に知識を深めていくことができる工夫がなされている。ここには、両国に共通する課題について、日本と英国において、より良い解決策を共に模索していくべきという筆者の願いが垣間見られる。

本レポートの作成にあたり、英国の教育制度に関する正確な知識を提供するとともに、日本の様々な読者にとって分かりやすい内容とするため、筆者は関連する文献や資料を読み解いたり英国人実務者へインタビュー等を行ったりするだけでなく、事務所内での複数のプレゼンの機会を通じて、英国人スタッフのみならず日本人職員から得たフィードバックも積極的に取り入れている。本レポートが、日本の教育制度の検討、さらに、日英両国をまたがる教育の向上を目指すための一助となれば幸いである。

令和8年3月

一般財団法人自治体国際化協会 ロンドン事務所長

# 目次

はじめに.....	3
概要.....	6
第1章 教員不足について.....	7
第1節 世界的な状況.....	7
第2節 日本の状況.....	7
第3節 イングランドの状況.....	8
第4節 教員不足が生じる構造的要因.....	9
第2章 イングランドにおける教育制度について.....	12
第1節 学校制度.....	12
第2節 学校種別.....	13
第3節 教員資格・初期教員養成課程.....	21
第4節 教員数・学校支援スタッフ数.....	23
第5節 教育・児童福祉・技能監査局（Ofsted）.....	25
第3章 イングランドにおける教員不足の状況.....	26
第1節 学校種別ごとの欠員率及びその背景.....	26
第2節 定着率.....	28
第3節 退職理由.....	28
第4節 教員養成者数目標値.....	35
第4章 イングランドにおける教員不足の主な対応.....	37
第1節 教員の採用と定着戦略.....	38
第2節 教職勤務前の支援.....	40
ア Get Into Teaching.....	40
イ Now Teach.....	41
ウ 教職に就くための様々なルート.....	41
エ 教員養成参加に係る給付金・奨学金.....	43
第3節 教職勤務中の支援.....	44
ア 初任教員フレームワーク.....	44
イ 業務量削減及びウェルビーイングの支援.....	45
ウ 柔軟な働き方.....	47
エ 定着支援金.....	51
オ 給与引上げ.....	51
カ 学生ローン払戻し制度.....	53
キ 教員研修プログラム（特別な支援を必要とする児童生徒）.....	54
ク 教育の質向上に向けた協働体.....	54
ケ 教員増員.....	55
第4節 退職者（教職復帰支援サービス）.....	55

第5節	その他（サプライティーチャー制度） .....	57
第6節	現場の声 .....	59
第5章	日本への示唆 .....	61
	おわりに .....	63
	参考文献 .....	64

## 概要

文部科学省が2018年に公表した「教員勤務実態調査」において、教員の過酷な長時間勤務の実態が明らかとなった<sup>1</sup>。

その後、同省では、学校における働き方改革推進本部を立ち上げ<sup>2</sup>、以降、国と地方が一体となって学校の働き方改革に取り組んできた結果、徐々に改善の動きを見せつつあるものの、未だに教員の長時間勤務は全国的な課題となっている。

このような状況の中、文部科学省が2022年に公表した「教師不足」に関する実態調査結果により、教員不足の深刻さが明らかとなった。子どもの学習への影響等が懸念されており、改めて、学校の働き方改革による教職の魅力の向上をはじめとした様々な取組を通じて、教員不足の課題に取り組むことの必要性が認知されることとなった<sup>3</sup>。

また、去る2025年8月に公表された文部科学省の概算要求において、英国の「サプライティーチャー制度」を参考とした「多様な優れた人材の教師入職総合支援事業」が新たに要求された<sup>4</sup>。同年12月に公表された予算案資料には当該事業の記載は見当たらなかったものの、英国の取組が注目されており、英国の教師不足の現状・取組にスポットを当てて、調査を実施した。

なお、英国では、歴史的な経過から、イングランド、ウェールズ、スコットランド、北アイルランドでそれぞれ教育制度が異なる。

本稿では、学校数・児童生徒数の多いイングランドを対象を絞って調査し、イングランドの教員不足の取組を分析することを通じて、日本にとっての示唆を得ることを目的とする。

---

<sup>1</sup> 文部科学省「教員勤務実態調査（平成28年度）の分析結果及び確定値の公表について」（2018年9月27日発行）  
[[https://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/education/detail/\\_icsFiles/afieldfile/2018/09/27/1409224\\_004\\_3.pdf](https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2018/09/27/1409224_004_3.pdf)]（最終検索日：2026年1月18日）

<sup>2</sup> 文部科学省「学校における働き方改革推進本部」  
[[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/hatarakikata/1413144.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/hatarakikata/1413144.htm)]（最終検索日：2026年1月18日）

<sup>3</sup> 文部科学省「教師不足に関する実態調査」（2022年1月31日発行）  
[[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/kyoin/mext\\_00003.html](https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kyoin/mext_00003.html)]（最終検索日：2026年1月18日）

<sup>4</sup> 文部科学省「文部科学省 教員関係の主な予算資料について」（2025年9月1日発行）  
[[https://www.mext.go.jp/content/20250826-ope\\_dev02-00004427\\_4.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20250826-ope_dev02-00004427_4.pdf)]（最終検索日：2026年1月18日）

## 第1章 教員不足について

### 第1節 世界的な状況

国際連合教育科学文化機関（UNESCO）が2024年に公表した報告書において、教員不足は、国の所得水準に関わらず、世界的な喫緊の課題であることが触れられている<sup>5</sup>。

具体的には、2030年までに初等・中等教育で4,400万人の追加教員が必要とされているとの予測を示しており、日本やイングランドを含む欧州各国の高所得国においては、教職を離れる人の増加に対し、新たな教員を十分に確保できていないことが言及されているほか、サブサハラアフリカ地域では急速に拡大する学齢人口等のため、2030年までに1,500万人の追加教員が必要とされる。

また、経済開発協力機構（OECD）が発行している「教育政策の見通し（Education Policy Outlook 2024）」においても、「教員不足への対応（Addressing teacher shortages）」という章を設けてOECD加盟国の取組の分析を行っている<sup>6</sup>ほか、去る2023年5月14日にG7富山・金沢教育大臣会合が開催された際、教員不足が各国でも共通課題であることが話題となった<sup>7</sup>ことから、世界各国で教員不足が課題となっていることが窺える。

### 第2節 日本の状況

文部科学省では、「教師不足」に関する実態調査を2021年度に実施した。同年度5月1日時点における「学校に配当されている定数」と「実際に配置されている教師数」の差により教師不足数を算出し、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校の合計で、2,065人（不足率0.25%）の教師不足を確認した。教師不足が生じている学校数の割合は4.8%となる<sup>83</sup>。

その後、文部科学省では、フォローアップとして、2022年度から2024年度にかけて、それぞれ前年度時点からの改善状況について教育委員会へヒアリングを実施し、ウェブサイトで公表している。これによると、2022年度では「改善した」と答えた教育委員会が6、「同程度」と答えた教育委員会が22、「悪化した」と答えた教育委員会が40という状況であった。2023年度当初の教師不足の状況については、2022年度当初と比べ、総計で「改善した」と答えた教育委員会が11、「同程度」と答えた教育委員会が28、「悪化した」と答えた教育委員会が29という結果であった。2023年度当初と比較した2024

<sup>5</sup> UNESCO「Global report on teachers: addressing teacher shortages and transforming the profession」（2024年2月26日発行）[<https://www.unesco.org/en/articles/global-report-teachers-addressing-teacher-shortages-and-transforming-profession>]（最終検索日：2026年1月18日）

<sup>6</sup> OECD「Education Policy Outlook 2024」（2024年11月25日発行）[[https://www.oecd.org/en/publications/education-policy-outlook-2024\\_dd5140e4-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/education-policy-outlook-2024_dd5140e4-en.html)]（最終検索日：2026年1月18日）

<sup>7</sup> 文部科学省「G7富山・金沢教育大臣会合・2日目レポート②午後の2セッションと地元主催の夕食会」[<https://mext-gov.note.jp/n/1353207df9d0?gs=b009472bb2ca>]（最終検索日：2026年1月18日）

<sup>8</sup> 前掲資料（脚注3）

年度当初の教師不足の状況では、総計で「改善した」と答えた教育委員会が 11、「同程度」と答えた教育委員会が 35、「悪化した」と答えた教育委員会が 22 という結果であり、同省では、「多くの教育委員会において教師不足の状況が依然として厳しいことが明らかとなりました。」という分析をしている<sup>9</sup>。

また、全国公立学校教頭会が 2025 年度に実施した調査においては、2024 年度に本来配置されるべき小学校・中学校教師について、約 20%の学校で欠員を経験（2024 年度に本来配置される教師が配置されなかったことがあると回答）しているとする調査結果を明らかにした<sup>10</sup>。文部科学省のフォローアップ調査結果分析のとおり、教員不足の状況は依然として厳しい可能性が窺える。

### 第 3 節 イングランドの状況

イングランドにおいても、教員不足は対処しなくてはならない課題の一つとして認識されている。英国議会の下院（庶民院）が公表している報告書において、冒頭、教員の採用と定着は 10 年以上の課題であることが言及されている<sup>11</sup>。また、筆者が 2025 年 6 月に出席した教育に携わる実務者向けの会議（Schools' workforce policy and employment law conference。以下、「教育実務者会議」という。）において、教員採用（Recruitment）と定着（Retention）の改善が重要な仕事の一つである旨、教育省（Department for Education）の職員が言及した。

教育省で公表している「イングランドにおける学校教職員労働力調査（School workforce in England）」によると、2024 年 11 月時点の教員欠員数（フルタイム及びパートタイム）は 2,173 人、欠員率は 0.5%である（図表 1—1 のとおり）。一見すると、日本の教員不足の状況（2021 年始業日時点で 0.31%、5 月 1 日時点で 0.25%、）よりも深刻な状況に見受けられるが、同時期である 2021 年時点で比較をするとほぼ同じ数値（0.3%）となる。教員不足の問題が加速化したコロナウイルスパンデミック前の数値においても、0.3%程度を推移しているほか、2020 年以降増加を続けていた欠員率は 2024 年に改善の動きを見せた。

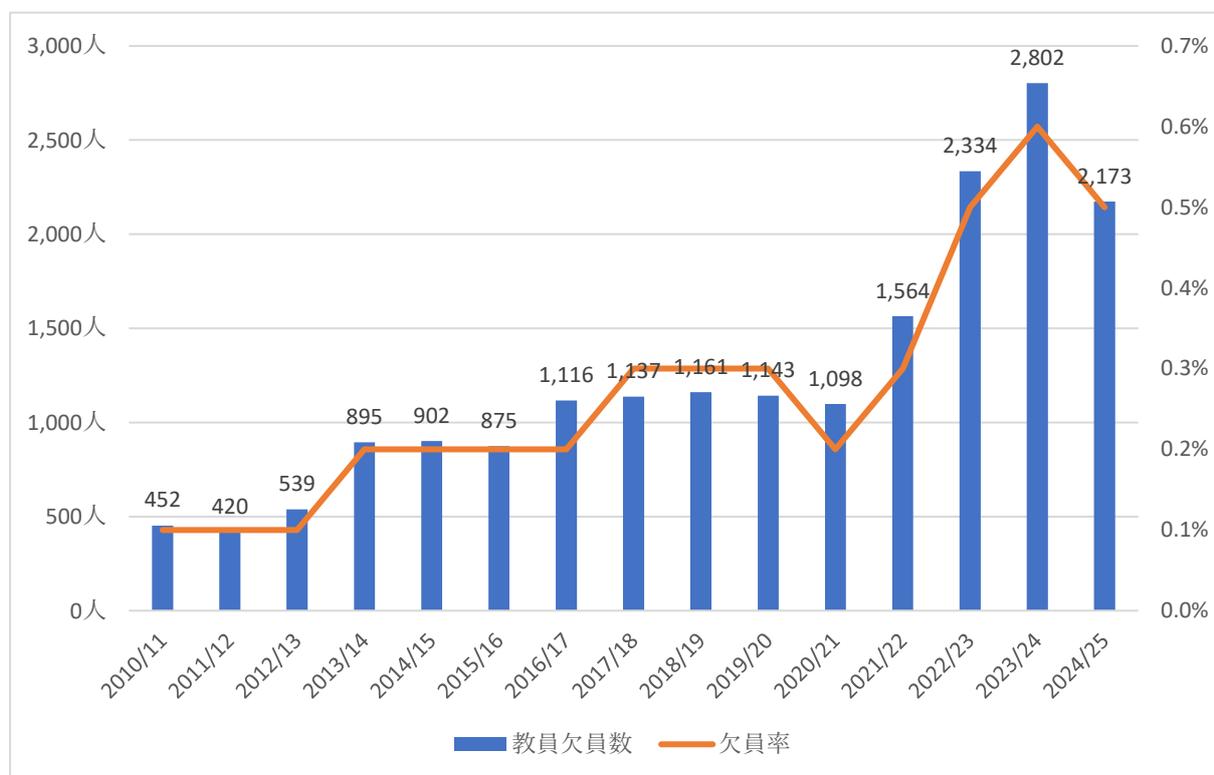
なお、イングランドにおける教員不足とは、少なくとも 1 学期の期間での正規又は非常勤のポストで、統計時点において公募されているが未充足のものを指す。教員欠員率は、「正規・非常勤の空席数」を「在職している正規・非常勤教員数（休職中や出向中の教員も含む）に常勤空席数を足し合わせたもの」で割って算出される。

<sup>9</sup> 文部科学省「「教師不足」への対応等について（アンケート結果の共有と留意点）」（2024 年 7 月 9 日発行）  
[[https://www.mext.go.jp/content/20240709-mxt\\_kyoikujinzai01-000022259\\_03.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20240709-mxt_kyoikujinzai01-000022259_03.pdf)]（最終検索日：2026 年 1 月 18 日）

<sup>10</sup> 全国公立学校教頭会「全国公立学校教頭会の調査＜緊急課題に関する速報＞」[<https://kyotokai.jp/wp/wp-content/uploads/2024/09/%E2%91%A52024%E7%B7%8A%E6%80%A5%E8%AA%B2%E9%A1%8C%E9%80%9F%E5%A0%B1.pdf>]（最終検索日：2026 年 1 月 18 日）

<sup>11</sup> House of Commons Education Committee Teacher recruitment 「Teacher recruitment, training and retention」（2024 年 5 月 8 日発行）  
[<https://committees.parliament.uk/publications/44798/documents/222606/default/>]（最終検索日：2026 年 1 月 18 日）

【図表 1－1：2024 年 11 月時点の教員欠員数（フルタイム及びパートタイム）及び欠員率の推移（参照文献より筆者作成）<sup>12</sup>】



#### 第 4 節 教員不足が生じる構造的要因

一般論として、教員必要数（需要）に対して、実際の勤務者数（供給）が不足する際に教員不足が生じることとなる。教員不足が生じる要因は様々考えられる。

例えば、European Education and Culture Executive Agency は、「教員の高齢化、児童生徒数の増加、若年層における教職志望者の減少、高い教員離職率等、複数の要因が組み合わさり存在している。加えて、厳しい職場環境、ストレス、競争力に欠ける賃金、社会的評価や承認の不足は、教職に就くこと、又、教職にとどまり続けることの双方に対する意欲を低下させる要因となり得る」と述べている<sup>13</sup>。

文部科学省では、日本の教員不足の状況が生じる構造的な要因を図表 1－2 のとおり整理している。臨時的任用教員・臨時講師の需要が増加している一方で、なり手がおらず供給が不足している状況である。

<sup>12</sup> Department for Education 「School workforce in England」(2025 年 6 月 5 日発行) [<https://explore-education-statistics.service.gov.uk/find-statistics/school-workforce-in-england/2024>] (最終検索日：2026 年 1 月 18 日)

<sup>13</sup> European Education and Culture Executive Agency 「Structural indicators for monitoring education and training systems in Europe 2023」(2023 年 11 月 30 日発行) [<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b3208be4-932d-11ee-8aa6-01aa75ed71a1/language-en>] (最終検索日：2026 年 1 月 18 日)

なお、イングランドにおける教員不足が生じる要因の解説に当たっては、日本と大きく異なる教育制度について理解する必要があり、次章で基本的な制度概要について解説する。

【図表 1－2：日本における教員不足が生じる構造的要因（参照文献より筆者作成）<sup>14</sup>】

区分	構造的要因	内容
①	臨時的任用教員（臨時講師）の需要が増加	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 近年の大量退職に伴う大量採用により 20-30 代の教員が増加し、産休・育休取得教員が急増。</li> <li>・ 特別な支援を要する児童生徒の増加により、予め学級数の見込みを立てにくい特別支援学級が増加。</li> </ul>
②	臨時的任用教員のなり手が不足 臨時講師の供給不足	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 臨時的任用教員は従来、教員採用選考に不合格となった者を多く任用していたが、採用枠の拡大等に伴い、既卒受験者の正規教員としての採用が進む。</li> <li>・ 新規学卒での教員採用選考受験者は小学校で横ばい、中高で減少。</li> </ul>

<sup>14</sup> 文部科学省「教師不足の解消に向けた各教育委員会における取組事例」 [[https://www.mext.go.jp/content/20240424-mxt\\_kyoikujinzai01-000035670\\_02.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20240424-mxt_kyoikujinzai01-000035670_02.pdf)]（最終検索日：2026 年 1 月 18 日）

### 【参考①：日本はいつから教員不足か】

第2節において、2021年度に実施された「教師不足」に関する実態調査に触れながら日本の教員不足の状況について言及したが、筆者が調べた限りでは、これ以前の統計を確認することができなかった。日本ではいつから教員不足の問題が生じていたのだろうか。

国会会議録検索システムで調べたところ、第2回国会（衆議院予算委員会・1948年4月2日）で既に教員不足に関する質疑がなされていた。

時代背景や制度等が異なるので、教員不足が生じた理由は異なるだろうが、当該質疑においては、教員数が非常に少ない原因は待遇の問題等とする答弁内容に触れながら、今後生じうる教員の絶対不足数をどのように補うのか質問しているなど、当時から、教員の待遇についてやり取りをしていた様子が窺える<sup>15</sup>。

「上林山榮吉—現在教員数が非常に少い原因は、待遇の問題等もあつたようではありますが、この教員数はさらに二十三年度の増加する生徒数を考えますならば、格段と不足をしてくる。女子部のごときは志望者が定員に満つるか、満ちないかという実情であるが、この教員不足の難関を、具体的にどういうふうにして補つてく御決意であるか。」

「森戸國務大臣—教育の大事なところは、建物や制度だけではなく、むしろ人間であり、先生であるのでありますが、その先生が数において、また質において十分ではないということは、教育にとつてはまことに重大事でありまして、私ども御指摘のように、この点には最大の関心を拂つておるのであります。かように先生の数が少なくなつておる原因は、先ほども政府委員が御説明いたしましたように、一つの大きな原因は、教職員の待遇がよくないということにも起因しておるのであります。」

<sup>15</sup> 国会会議録検索システム「第2回国会衆議院予算委員会第15号」（昭和23年4月2日）

[<https://kokkai.ndl.go.jp/#/detail?minId=100205261X01519480402&current=2>]（最終検索日：2026年1月18日）

## 第2章 イングランドにおける教育制度について

### 第1節 学校制度

日本とイングランドにおける学校制度の違いについて、図表2-1のとおり、一例を示した。日本では小学校6年間、中学校3年間の合計9年間は義務教育とされているが、イングランドでは、小学校（Primary School）6年間、中等学校（Secondary School）5年間の合計11年間は義務教育とされている。また、図表2-1の例のほかに、一般の学校では対応が困難な特別な教育的ニーズや障がいを持つ子どもに教育を提供する特別支援学校（Special School）や、病気や学校からの除籍等の理由により、通常の学校に通うことができず、他の方法では適切な教育を受けられない児童に対して教育を提供する代替教育機関（Pupil referral unit : PRU）がある<sup>16</sup>。このほか、保護者等が自身の子どもに対して自宅で教育を行う在宅教育（ホームスクーリング）が認められている。

【図表2-1：日本とイングランドの学校制度の違いに係る一例について（参考文献より筆者作成）<sup>17 18</sup>】

日本	年齢	イングランド	学年	教育段階 (Key Stage)
幼稚園	3-4	Nursery (幼稚園)	1	EYFS
	4-5	Reception (就学前学年)	1	
小学校	5-6	Primary School (小学校) 6年間	1	KS1
	6-7		2	
	7-8		3	KS2
	8-9		4	
	9-10		5	
	10-11		6	
中学校	11-12	Secondary School (中等学校) 5年間	7	KS3
	12-13		8	
	13-14		9	KS4
14-15	10			
高等学校	15-16	Post-16 Education (中等後教育: シックスフォーム等)	11	KS5
	16-17		12	
	17-18		13	
高等教育 (大学等)	18-	高等教育 (大学等)	-	-

<sup>16</sup> Department for Education 「Glossary」 [<https://explore-education-statistics.service.gov.uk/glossary>]（最終検索日：2026年2月2日）

<sup>17</sup> 文部科学省 「学校系統図」 [[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/hakusho/html/others/detail/1318188.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/others/detail/1318188.htm)]（最終検索日：2026年1月29日）

<sup>18</sup> 文部科学省 「イギリスの学校系統図」 [[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/shougai/015/siryu/attach/1374963.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shougai/015/siryu/attach/1374963.htm)]（最終検索日：2026年1月29日）

## 第2節 学校種別

イングランドには、様々な学校種別がある。主な違いについて、図表2-2のとおりまとめた。

まず、「公営学校 (State School / State-funded school)」と、「私立学校 (Independent School / Public School)」に大別される。公営学校は、国から直接又は地方自治体を経由して、運営費に係る補助金が支給されており、授業料が無料である。私立学校では、上記補助金は支給されず、授業料が徴収される。なお、イングランドでは、上述のとおり、Public School は、公立学校ではなく私立学校を指す。

加えて、公営学校は、「地方自治体維持学校 (LA maintained School)」と、「アカデミー (Academy) 運営学校」に分別することができる。地方自治体維持学校は、企業や宗教団体の影響有無、全国の共通カリキュラムの適用有無等により、「コミュニティスクール (Community school)」、「ボランタリースクール (Voluntary school)」、「ファウンデーションスクール (Foundation school)」にさらに分類される。

アカデミー運営学校は、地方自治体から独立した非営利のアカデミー運営団体 (Academy Trust / Multi-Academy Company) により運営されている。自由度が高く、ナショナルカリキュラムに従う必要がないほか、教員資格のない者を教員として任用することが可能である。さらに、アカデミースクールとフリースクールに分類される。

日本と比較すると、非常に多様な学校種別があることが窺える。現地の人と話をしても、完全に違いを理解している市民は少ないだろうとのことだった。イングランド南西部自治体教育関係者との意見交換の際、以前は、学校の全ては地方自治体に属していたので分かりやすい仕組みであったが、2000年代に地方自治体から独立しているアカデミー運営学校が導入されたことに伴い、保護者は誰に意見を伝えればよいのか分かりづらくなっていった実情について教えてくれた。また、地元の学校の校長のことを以前はよく知っていたが、現在では、多くの学校が都市部等の他の地域に位置する大規模なアカデミー運営団体に属しており、地域との関係性が希薄になっているとのことであった。

また、地方自治体維持学校の教員雇用者は地方自治体と整理されるが、イングランド南西部自治体教育関係者の話では、地方自治体は学校の採用プロセスに関与・支援をしているものの、実際の採用プロセスは学校が実施しているとのことであった。校長採用の際には、子どもたちも面接に関わり、時には大人よりも鋭い質問をするといった事例も教えてくれた。

なお、小学校と中等学校における学校種別の内訳は、小学校では、地方自治体維持学校 (53.9%) が、アカデミー運営学校 (46.1%) を上回っているが、中等学校では、地方自治体維持学校 (17.0%) となり、アカデミー運営学校 (83.0%) が大半を占めている (図表2-3のとおり)。

また、学校数及び児童生徒数の推移を図表 2-4・2-5 のとおり整理した。小学校では学校数・児童生徒数ともに減少しているのに対して、中等学校では学校数・児童生徒数が増加している。

【図表 2-2：イングランドにおける学校種別について（参照文献より筆者作成）<sup>19 20 21 22 23 24</sup>】

区分	種別	学校種別	概要	公費支援 (授業料)	ナショナルカリキュラム	教員雇用者	教員資格義務	学校教員給与・勤務条件規程(STPCD) (※3)	監査 (Ofsted) (※4)
公営学校 (State school / State-funded school)	地方自治体維持学校 (LA maintained school)	コミュニティスクール (Community school)	<ul style="list-style-type: none"> <li>地方自治体を経由し、国から資金提供を受ける</li> <li>企業や宗教団体の影響を受けない</li> <li>土地・建物は地方自治体所有</li> <li>生徒の入学や異議申し立ての管理は地方自治体が担当</li> </ul>	あり (無料)	要遵守	地方自治体 (※2)	要	要遵守	対象
		ボランティア補助スクール (Voluntary aided school)	<ul style="list-style-type: none"> <li>地方自治体を経由し、国から資金提供を受ける</li> <li>通常、宗教団体によって設立された宗教系学校</li> <li>土地・建物は通常、慈善財団が所有</li> <li>生徒の入学や異議申し立ての管理は学校理事会(※1)が担当</li> </ul>	あり (無料)	要遵守	学校理事会	要	要遵守	対象
		ボランティア管理スクール (Voluntary controlled school)	<ul style="list-style-type: none"> <li>地方自治体を経由し、国から資金提供を受ける</li> <li>通常、宗教的性格を持つ</li> <li>土地・建物は通常、財団(多くは宗教団体)が所有し、学校理事会のメンバーを任命できる</li> <li>生徒の入学や異議申し立ての管理は地方自治体が担当</li> </ul>	あり (無料)	要遵守	地方自治体 (※2)	要	要遵守	対象

<sup>19</sup> Department for Education 「Types of school」 [<https://www.gov.uk/types-of-school>] (最終検索日：2026年1月18日)

<sup>20</sup> Department for Education 「National curriculum」 [<https://www.gov.uk/government/collections/national-curriculum>] (最終検索日：2026年3月2日)

<sup>21</sup> National Governance Association 「Types of school and trust」 [<https://www.nga.org.uk/knowledge-centre/types-of-school-and-trust>] (最終検索日：2026年1月18日)

<sup>22</sup> Department for Education 「Establishing a new academy: free school presumption」(2015年7月23日発行) [<https://www.gov.uk/government/publications/establishing-a-new-school-free-school-presumption>] (最終検索日：2026年1月18日)

<sup>23</sup> Department for Education 「Contract of employment」(2023年10月25日発行) [<https://neu.org.uk/advice/your-rights-work/contracts/contract-employment>] (最終検索日：2026年1月27日)

<sup>24</sup> Department for Education 「School teachers' pay and conditions document 2025 and guidance on school teachers' pay and conditions」(2025年7月16日発行) [[https://assets.publishing.service.gov.uk/media/687a6260312ee8a5f0806bb5/School\\_teachers\\_pay\\_and\\_conditions\\_document\\_2025\\_and\\_guidance\\_on\\_school\\_teachers\\_pay\\_and\\_conditions.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/687a6260312ee8a5f0806bb5/School_teachers_pay_and_conditions_document_2025_and_guidance_on_school_teachers_pay_and_conditions.pdf)] (最終検索日：2026年2月3日)

	<p>ファウンデーションスクール (Foundation school)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地方自治体を経由し、国から資金提供を受ける</li> <li>・ 生徒の入学や異議申し立ての管理は学校理事会が担当</li> <li>・ 土地・建物は通常、財団又は学校理事会が所有</li> </ul>	あり (無料)	要遵守	学校理事会	要	要遵守	対象
アカデミー (Academy) 運営学校	<p>アカデミースクール (Academy school)</p>	<p>【共通】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地方自治体から独立しており、国から直接資金提供を受ける</li> <li>・ 非営利目的で運営される</li> <li>・ 一部の分野でより自由度が高い（例：職員の雇用条件を独自に設定できる）</li> </ul> <p>【コンバーター・アカデミー (Converter academies)】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 成績の良い維持学校が、自主的にアカデミーに転換した学校</li> </ul> <p>【スポンサー・アカデミー (Sponsor academies)】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 成績不振や問題を抱える学校を改善するため、アカデミー校に転換された学校</li> </ul>	あり (無料)	任意	アカデミー運営団体 (Academy Trust / Multi-Academy Company)	任意	任意	対象
	<p>フリースクール (Free school)</p>	<p>【共通】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地方自治体から独立しており、国から直接資金提供を受ける</li> <li>・ 非営利目的で運営される</li> <li>・ 一部の分野でより自由度が高い（例：職員の雇用条件を独自に設定できる）</li> </ul> <p>【フリースクール (Free school)】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新規に設立された学校</li> </ul> <p>【ユニバーシティ・テクニカル・カレッジ (University Technical College)】</p>	あり (無料)	任意	アカデミー運営団体 (Academy Trust / Multi-Academy Company)	任意	任意	対象

			<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 14～19歳の生徒を対象</li> <li>・ 大学や企業がスポンサーとして関与</li> </ul> <p>【スタジオ・スクール (Studio School)】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 小規模な学校で、通常約 300 人の生徒が在籍</li> <li>・ 学問的な科目を学ぶだけでなく、現実的な状況での学びを重視する教育方法</li> <li>・ 生徒は地域の雇用主や個人コーチと連携しながら、将来の就労や進学に必要な技能や資格を身に付けられるように設計されたカリキュラムに従って学ぶ</li> </ul>						
私立学校 (Independent school / Public school)	-	-	-	なし (有償)	任意	学校 設置者 等	任意	任意	対象

※ 1 : 全ての地方自治体維持学校は、学校理事会 (Governing body) を持つこととなっている。保護者の代表、校長、教員等がメンバーとなり、学校予算の承認に加え、校長の任命等の採用プロセスにも携わるなど、幅広い役割を担う<sup>25</sup>。

※ 2 : 学校理事会が、採用・停職・懲戒・解雇に関して一部の権限を委任される場合がある。

※ 3 : 学校教員給与・勤務条件規程 (School teachers' pay and conditions document : STPCD) において、イングランドの教員の給与及び勤務条件に関する法的要件が定められている。

※ 4 : Ofsted については、本章第 5 節で解説

<sup>25</sup> Department for Education 「The constitution of governing bodies of maintained schools」 (2017 年 8 月発行)

[[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/640562/The\\_constitution\\_of\\_governing\\_bodies\\_of\\_maintained\\_schools\\_2017.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/640562/The_constitution_of_governing_bodies_of_maintained_schools_2017.pdf)] (最終

検索日 : 2026 年 1 月 27 日)

【図表 2-3：イングランドにおける小学校数及び中等学校数（参照文献より筆者作成）<sup>26</sup>】

区分	学校数	割合(%)
公営小学校 (State-funded primary)	16,743	100.0
地方自治体維持学校 (LA maintained)	9,032	53.9
コミュニティスクール (Community school)	5,052	30.2
ボランティア補助スクール (Voluntary aided school)	2,072	12.4
ボランティア管理スクール (Voluntary controlled school)	1,428	8.5
ファウンデーションスクール (Foundation school)	480	2.9
アカデミー (Academy) 運営学校	7,711	46.1
コンバーター・アカデミー (Academy converter)	5,587	33.4
スポンサー・アカデミー (Academy sponsor led)	1,839	11.0
フリースクール (Free schools)	285	1.7
公営中等学校 (State-funded secondary)	3,456	100.0
地方自治体維持学校 (LA maintained)	587	17.0
コミュニティスクール (Community school)	253	7.3
ボランティア補助スクール (Voluntary aided school)	170	4.9
ボランティア管理スクール (Voluntary controlled school)	24	0.7
ファウンデーションスクール (Foundation school)	137	4.0
シティ・テクノロジー・カレッジ (City technology college)	3	0.1
アカデミー (Academy) 運営学校	2,869	83.0
コンバーター・アカデミー (Academy converter)	1,711	49.5
コンバーター・アカデミー (16歳から19歳) (Academy 16-19 converter)	3	0.1
スポンサー・アカデミー (Academy sponsor led)	815	23.6
スポンサー・アカデミー (16歳から19歳) (Academy 16 to 19 sponsor led)	2	0.1
フリースクール (Free schools)	245	7.1
フリースクール (16歳から19歳) (Free schools 16 to 19)	30	0.9
ユニバーシティ・テクニカル・カレッジ (University technical college)	44	1.3
スタジオ・スクール (Studio schools)	19	0.5

※ 割合は四捨五入していることから合計が合わないことがある。

※ 当該図表作成に当たり参照した教育省実施の統計では、16歳以降の者に教育を提供している一部の学校も中等学校として整理していることから、便宜上、当該集計表に含めている。

※ 当該図表の作成に当たり参照した教育省実施の統計では、シティ・テクノロジー・カレッジが公営中等学校（地方自治体維持学校）として位置付けられていることから、便宜上、当該集計表上でも同区分により整理している。国からの資金提供があるものの、無償で通える地方自治体から独立した学校であり、理科及びテクノロジー教育を重視している。

<sup>26</sup> Department for Education 「Schools, pupils and their characteristics」(2025年7月5日発行) [<https://explore-education-statistics.service.gov.uk/find-statistics/school-pupils-and-their-characteristics/2024-25>] (最終検索日：2026年1月18日)

【図表 2-4：学校数の推移（参照文献より筆者作成）<sup>27</sup>】

年	公営幼稚園 (State-funded nursery)		公営小学校 (State-funded primary)		公営中等学校 (State-funded secondary)		公営特別支援学校 (State-funded special school)		地方自治体非維持 特別支援学校 (Non-maintained special school)		公営代替教育学校 (State-funded Alternative provision school) (※)		私立学校 (Independent school)		総計	
		前年比		前年比		前年比		前年比		前年比		前年比		前年比		前年比
2015-16	406	-	16,778	-	3,401	-	973	-	66	-	353	-	2,311	-	24,288	-
2016-17	402	▲ 4	16,786	8	3,408	7	973	0	64	▲ 2	351	▲ 2	2,297	▲ 14	24,281	▲ 7
2017-18	399	▲ 3	16,766	▲ 20	3,436	28	984	11	59	▲ 5	352	1	2,320	23	24,316	35
2018-19	391	▲ 8	16,769	3	3,448	12	986	2	58	▲ 1	352	0	2,319	▲ 1	24,323	7
2019-20	389	▲ 2	16,784	15	3,456	8	993	7	58	0	349	▲ 3	2,331	12	24,360	37
2020-21	388	▲ 1	16,791	7	3,458	2	1,005	12	57	▲ 1	348	▲ 1	2,366	35	24,413	53
2021-22	385	▲ 3	16,786	▲ 5	3,473	15	1,022	17	56	▲ 1	338	▲ 10	2,394	28	24,454	41
2022-23	383	▲ 2	16,783	▲ 3	3,444	▲ 29	1,035	13	54	▲ 2	335	▲ 3	2,408	14	24,442	▲ 12
2023-24	381	▲ 2	16,764	▲ 19	3,452	8	1,050	15	52	▲ 2	333	▲ 2	2,421	13	24,453	11
2024-25	379	▲ 2	16,743	▲ 21	3,456	4	1,059	9	52	0	334	1	2,456	35	24,479	26

※ 第1節で解説した代替教育機関（PRU）に加え、代替教育を行うアカデミースクール及びフリースクールの数が含まれている。

【図表 2-5：児童生徒数の推移（参照文献より筆者作成）<sup>28</sup>】

年	公営幼稚園 (State-funded nursery)		公営小学校 (State-funded primary)		公営中等学校 (State-funded secondary)		公営特別支援学校 (State-funded special school)		地方自治体非維持 特別支援学校 (Non-maintained special school)		公営代替教育学校 (State-funded Alternative provision school)		私立学校 (Independent school)		総計	
		前年比		前年比		前年比		前年比		前年比		前年比		前年比		前年比
2015-16	43,729	-	4,615,172	-	3,193,418	-	105,363	-	3,814	-	15,015	-	583,029	-	8,559,540	-
2016-17	43,786	57	4,689,658	74,486	3,223,089	29,671	109,854	4,491	3,756	▲ 58	15,669	654	583,268	239	8,669,080	109,540
2017-18	42,844	▲ 942	4,716,244	26,586	3,258,451	35,362	115,315	5,461	3,639	▲ 117	16,732	1,063	581,873	▲ 1,395	8,735,098	66,018
2018-19	42,207	▲ 637	4,727,089	10,845	3,327,970	69,519	121,738	6,423	3,671	32	16,134	▲ 598	580,480	▲ 1,393	8,819,289	84,191
2019-20	42,110	▲ 97	4,714,772	▲ 12,317	3,409,277	81,307	128,146	6,408	3,787	116	15,396	▲ 738	576,857	▲ 3,623	8,890,345	71,056
2020-21	37,865	▲ 4,245	4,660,264	▲ 54,508	3,493,507	84,230	134,176	6,030	3,924	137	12,785	▲ 2,611	569,366	▲ 7,491	8,911,887	21,542
2021-22	38,036	171	4,655,513	▲ 4,751	3,567,378	73,871	142,028	7,852	3,965	41	11,684	▲ 1,101	581,427	12,061	9,000,031	88,144
2022-23	37,496	▲ 540	4,647,851	▲ 7,662	3,630,171	62,793	149,096	7,068	4,070	105	13,191	1,507	591,954	10,527	9,073,829	73,798
2023-24	36,726	▲ 770	4,614,990	▲ 32,861	3,669,933	39,762	156,952	7,856	4,120	50	15,866	2,675	593,486	1,532	9,092,073	18,244
2024-25	37,275	549	4,554,974	▲ 60,016	3,671,427	1,494	165,232	8,280	4,398	278	16,643	777	582,477	▲ 11,009	9,032,426	▲ 59,647

<sup>27</sup> 前掲資料（脚注 26）

<sup>28</sup> 前掲資料（脚注 26）

**【参考②：若者が意見を発信する場（ユース・カウンシルの事例等）】**

当該節で紹介したとおり、子どもは、校長採用面接の場にも関わり、周りの大人たちの前で質問をする。筆者が子どもだった時を振り返ってみると、大人に混じって発言をするという経験は乏しい。

イングランド南西部教育関係者との意見交換の際、ユース・カウンシル（若者議会）の存在を教えてもらった。当該地域に住んでいる又は学校に通っている11歳以上の若者のグループで、子どもや若者の声を集め、意思決定を行う人たちに声を届けるために活動している。若者は、地方議会の議場に来て、議員や各部局長等と対話する。実現し欲しいことを自ら提案し、大人は、対応できるものとできないものを判断していく。要望を出してもらっても無視してしまっただけでは意味がなく、対応が難しいもの場合には、その理由をしっかりと伝えて、若者が大切にされていると感じられるようにすることが重要であるとのことであった。貧困層や周縁化された子どもたちの声が届かないといったことがないよう、多くの子どもたちの声を拾い上げることを目的としていると説明を受けた。

また、授業の様子も紹介してくれた。「生徒の声」を重視するとのこと、授業では、話し合いの時間が多く設けられるとのことであった。教員が説明した後に、ペアやグループで議論させることが一般的であり、例えば、シェイクスピアについて教員が少し教えた後、「シェイクスピアについて、何を知っているか、何を知らないか、どんな疑問があるか」を話し合わせる。こうした対話型の学習が一般的であると説明を受けた。

なお、英国でセミナー等に参加すると、日本のセミナーの進行方法と大きく異なることに驚く。パネルディスカッション形式でセミナーが進行されることも多く、資料や読み原稿なしに、自身の考えを流暢に伝える。聴講者からも積極的に質問がなされるほか、回答に当たっては自身の知識や経験等の周辺情報も含めて多くの情報を伝える。小さい頃から自身の考えを周囲に伝え、又、大人に意見を大切に受け止めてもらったという経験が、成人後も安心して積極的に周囲と議論することにつながっているように感じた。

### 第3節 教員資格・初期教員養成課程

イングランドで教員になるためには、多くのケースで、教員資格（Qualified Teacher Status (QTS)）が必要となる。同資格取得のためには、初期教員養成課程（Initial Teacher Training (ITT)）を修了する必要がある。

初期教員養成課程は、主に、「学士保有有無」「授業料負担有無（給与支給有無）」等によって分類される（図表2-6のとおり）。

また、初期教員養成課程を受講している者の多くは、大学（学士）レベルではなく、大学院（修士）レベルである。2024-25年では、大学レベルのものが4,729人、大学院レベルのものが23,107人であり、全体の約83%は大学院レベルの初期教員養成課程を受講している<sup>29</sup>。

なお、小学校教員は、1クラスを担当し、小学校全国カリキュラムの全領域を教えることが期待されている一方で、中学校教員は、1科目（又は複数科目）を指導することが期待されている<sup>30</sup>。

初期教員養成課程は、教育省から認定を受けた機関により実施されているが、より質の高い教員養成を実施すること等を目的に、2021年に教育省が見直しを実施した。当該見直しにより、2024-2025年以降の初期教員養成課程を提供するためには、提供機関は新たな要件を満たした上で、再度教育省の認定を受けなおすことが求められた<sup>31</sup>。2022-23年に226あった提供機関は、結果的に、179に減少した。なお、認定を失った提供機関も、認定を受けた機関とのパートナーシップを通じて教員養成課程へ関与することが可能であり、必ずしも提供量や養成能力が減少したことを意味するものではないものとしている。

---

<sup>29</sup> Department for Education 「Initial Teacher Training Census」 (2025年12月5日発行) [<https://explore-education-statistics.service.gov.uk/find-statistics/initial-teacher-training-census/2024-25>] (最終検索日: 2026年1月18日)

<sup>30</sup> University of Manchester 「Primary and Secondary Education」 [<https://www.careers.manchester.ac.uk/findjobs/sectors/education/primarysecondary/>] (最終検索日: 2026年1月24日)

<sup>31</sup> 前掲資料 (脚注11)

【図表 2-6 : イングランドにおける主な教員養成課程 (参照文献より筆者作成) <sup>32 33 34</sup>】

	教員経験	学士	費用	内容
教職 希望者	なし	なし	あり (給与なし)	<ul style="list-style-type: none"> <li>大学レベルの教員養成で、学士号と教員資格を取得</li> <li>最大4年間、授業料£9,535/年</li> </ul>
			なし (給与あり)	<ul style="list-style-type: none"> <li>教員学位付見習い制度 (Teacher Degree Apprenticeships、2025年秋～)</li> <li>学校で働き給与を得ながら、学士号と教員資格を取得</li> <li>40% (2日に1回) は学士の勉強として大学で学ぶ</li> <li>4年間</li> </ul>
		あり (取得予定)	あり (給与なし)	<ul style="list-style-type: none"> <li>大学院レベルの教員養成</li> <li>教員資格を取得することができるほか、大学院レベル教育修了証 (Postgraduate Certificate in Education、修士課程の単位の一部が授与されるもので、国際的にも認知された学術資格) を取得できるものもある。</li> <li>学校での実習 (配置実習) を中心に、理論的な学習を合わせて実施 (最低2校で、合計24週間以上の学校実習が必須)</li> <li>9か月 (フルタイム) 又は18～24か月 (パートタイム)</li> <li>授業料£9,535/年 (フルタイム)、£7,145/年 (パートタイム)</li> </ul>
			なし (給与あり)	<ul style="list-style-type: none"> <li>大学院レベル教員見習い制度 (Postgraduate Teaching Apprenticeship (PGTA)、2018年～)</li> <li>学校で働き給与を得ながら、教員資格を取得</li> <li>学校での実務研修と理論的な学習を組み合わせ実施され、通常、週4日は学校で勤務 (授業・実務)、週1日は研修・講義</li> <li>最低9か月</li> </ul>
	あり			<ul style="list-style-type: none"> <li>評価制度 (Assesment)</li> <li>無資格教員として勤務した経験のある者は評価のみのプロセスで教員資格を取得できる</li> <li>追加の養成プログラムを受ける必要はないが、授業観察、筆記試験等の評価が含まれる。(評価実施機関により異なる)</li> <li>最大12週間</li> <li>約£1,500～£4,000 (評価実施機関により異なる。本人又は現在勤務している学校が支払う)</li> </ul>

<sup>32</sup> Department for Education 「Qualified teacher status (QTS): qualify to teach in England」 (2014年4月15日発行) [<https://www.gov.uk/guidance/qualified-teacher-status-qts>] (最終検索日: 2026年1月18日)

<sup>33</sup> Department for Education 「Get Into Teaching」 [<https://getintoteaching.education.gov.uk/train-to-be-a-teacher>] (最終検索日: 2026年1月18日)

<sup>34</sup> Department for Education 「Priorities for Teacher Recruitment Next steps for policy」 (2025年6月12日発行) [<https://www.local.gov.uk/sites/default/files/documents/1.%20Priorities%20for%20Recruitment%20-%20Susan%20Lovelock%2C%20DFE.pdf>] (最終検索日: 2026年1月24日)

#### 第4節 教員数・学校支援スタッフ数

教育省の調査によると、イングランド全体の公営学校の教員数及び学校支援スタッフ数（いずれもフルタイム換算）は全体 985,754 人となっており、そのうち、教員は 468,258 人（47.5%）、学校支援スタッフが 517,496 人（52.5%）と、学校支援スタッフの方が多（図表 2-7 のとおり）。また、公営小学校では、教員の割合が 43.5%、学校支援スタッフの割合が 56.5%と、学校支援スタッフの割合が多い一方で、公営中等学校では、教員の割合が 58.7%、学校支援スタッフの割合が 41.3%となり、教員の割合が多くなる。

教員について、年齢別で見ると、30 から 39 歳の者が全体の 32.97%と高い割合を占める。また、性別で見ると、どの年齢層でも女性の割合が高い。全体でも、男性 24,38%に対して、女性が 75.59%と、教員の大半を女性が占めている（図表 2-8 のとおり）。

また、学校支援スタッフは、ティーチング・アシスタント（Teaching Assistants）、事務職員、補助職員、技術職員、スクール・ビジネス・プロフェッショナル（会計担当、業務マネージャー、財務担当職員、事務長、施設管理責任者、ICT ネットワーク管理者等）、非教員管理職、その他の学校支援職員に分類される（図表 2-9 のとおり）。ティーチング・アシスタントは、学習や生徒支援のために教室に配置される学校支援スタッフのことを指し、学校支援スタッフの 53.3%を占めている。ティーチング・アシスタント、上級ティーチング・アシスタント（High Level Teaching Assistant : HLTA）、特別支援教育スタッフ（Special Needs Support Staff）、幼稚園職員・補助スタッフ

（Nursery Officers/Assistants）、少数民族生徒支援スタッフ（Minority Ethnic Pupils Support Staff）、バイリンガル支援スタッフ（Bilingual Support Assistants）が一例として挙げられている<sup>35</sup>。

なお、後述のため、上級ティーチング・アシスタントについて解説すると、教育の質の水準を引き上げるとともに、教員の業務負担を軽減するために、2003 年に導入された。上級ティーチング・アシスタントは、ティーチング・アシスタントが行う業務を全て行うことに加えて、「クラスを単独で担当」「教員不在時の授業カバー」「教員が授業計画や採点に集中できる時間を確保する」等、責任範囲が拡大している<sup>36</sup>。当該責任の増加に伴い、通常のティーチング・アシスタントよりも、高い給与が支払われる。上級ティーチング・アシスタントになるためには、既にティーチング・アシスタントであることや、研修等を受講する必要がある。

<sup>35</sup> Department for Education 「School workforce census guide 2025」（2025 年 11 月発行）  
[<https://assets.publishing.service.gov.uk/media/690ddba947ad122f854627b0/school-workforce-guide-2025-v1.1.pdf>]（最終検索日：2026 年 2 月 3 日）

<sup>36</sup> Tes 「Becoming a higher level teaching assistant」（2025 年 12 月 4 日発行）  
[<https://www.tes.com/jobs/careers-advice/teaching-assistant/becoming-higher-level-teaching-assistant>]（最終検索日：2026 年 2 月 3 日）

【図表 2-7：フルタイム換算による教員数・学校支援スタッフ数（参照文献より筆者作成）<sup>37)</sup>】

学校種別	フルタイム換算教員数		フルタイム換算学校支援スタッフ数		合計
	数	割合	数	割合	
公営幼稚園(地方自治体維持)	1,059	18.0%	4,813	82.0%	5,872
公営小学校	214,573	43.5%	279,252	56.5%	493,825
地方自治体維持	115,560	43.4%	150,894	56.6%	266,454
アカデミー	99,013	43.5%	128,358	56.5%	227,371
公営中等学校	219,001	58.7%	154,187	41.3%	373,188
地方自治体維持	39,992	58.1%	28,815	41.9%	68,807
アカデミー	179,009	58.8%	125,372	41.2%	304,381
公営特別支援学校・代替教育機関	29,151	31.0%	64,953	69.0%	94,104
地方自治体維持	15,979	30.1%	37,036	69.9%	53,015
アカデミー	13,172	32.1%	27,917	67.9%	41,089
地方自治体雇用(※)	4,474	23.8%	14,290	76.2%	18,764
公営学校計	468,258	47.5%	517,495	52.5%	985,753

※ 地方自治体で雇用されている教員及び学校支援スタッフで学校での勤務時間が勤務時間全体の半分以上を超えるもの（どの学校種別で勤務しているかを特定することができないもの）

※ 筆者により小数点以下を四捨五入処理しているため、教育省公表の合計数値と異なる場合がある。

【図表 2-8：性別・年齢別教員数（参照文献より筆者作成）<sup>38)</sup>】

【単位：人数】

区分	女性		男性		不明		合計	
	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合
24歳以下	17,535	80.81%	4,156	19.15%	8	0.04%	21,699	4.23%
25～29歳	52,630	76.37%	16,255	23.59%	28	0.04%	68,913	13.42%
30～39歳	127,171	75.13%	42,054	24.85%	33	0.02%	169,258	32.97%
40～49歳	110,164	75.80%	35,145	24.18%	31	0.02%	145,340	28.31%
50～59歳	69,793	75.02%	23,219	24.96%	21	0.02%	93,033	18.12%
60歳以上	10,831	71.28%	4,364	28.72%	0	0.00%	15,195	2.96%
不明	2	40.00%	3	60.00%	0	0.00%	5	0.00%
合計	388,126	75.59%	125,196	24.38%	121	0.02%	513,443	100.0%

<sup>37)</sup> 前掲資料（脚注 12）

<sup>38)</sup> 前掲資料（脚注 12）

【図表 2 - 9 : フルタイム換算による学校支援スタッフ内訳 (参照文献より筆者作成) <sup>39)</sup>】

【単位：人数】

学校種別	ティーチング・アシスタント		事務職員		補助職員		技術職員		スクール・ビジネス・プロフェッショナル		非教員管理職		その他の学校支援職員		合計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
公営幼稚園	26,112	38.9%	11,089	16.5%	5,739	8.5%	99	0.1%	471	0.7%	47	0.1%	23,652	35.2%	67,209
公営小学校	2,382,293	63.4%	540,422	14.4%	595,163	15.8%	19,779	0.5%	29,621	0.8%	2,097	0.1%	188,673	5.0%	3,758,047
公営中等学校	708,489	33.5%	521,573	24.6%	348,699	16.5%	269,350	12.7%	18,491	0.9%	2,446	0.1%	248,553	11.7%	2,117,601
公営特別支援学校・代替教育機関	528,604	73.7%	76,359	10.6%	55,880	7.8%	7,509	1.0%	4,055	0.6%	680	0.1%	44,532	6.2%	717,620
地方自治体雇用(※2)	40,202	15.4%	28,386	10.9%	167,898	64.5%	2,022	0.8%	227	0.1%	397	0.2%	21,126	8.1%	260,259
公営学校合計	3,685,700	53.3%	1,177,830	17.0%	1,173,380	17.0%	298,758	4.3%	52,865	0.8%	5,666	0.1%	526,537	7.6%	6,920,736

※1 端数処理により足し上げが合わない場合がある

※2 (再掲)地方自治体で雇用されている教員及び学校支援スタッフで学校での勤務時間が勤務時間全体の半分を超えるもの(どの学校種別で勤務しているかを特定することができないもの)

## 第5節 教育・児童福祉・技能監査局 (Ofsted)

イングランドでは、教育・児童福祉・技能監査局 (Office for Standards in Education, Children's Services and Skills : Ofsted) が、教育・訓練・ケアを提供する保育者、教員養成課程提供機関、学校から地方自治体まで監査・規制している<sup>40)</sup>。学校は、定期的に、同局の監査を受けることとなり、その結果・学校の評価はウェブサイトで公表される。保護者も含めて、誰でも、当該学校の評価を確認することができる。

また、同局のウェブサイト上に、Ofsted Parent View という項目があり、保護者や養育者は、子どもが通う学校の意見を直接、教育・児童福祉・技能監査局に伝えることができる<sup>41)</sup>。「子どもが学校で安全に過ごしているか、幸福で、所属感を持ち、成長できているか」「学校がどのようにして前向きな行動を促し、全ての生徒が達成感を得て尊重される文化を育てているか」に加え、「特別な支援を必要とする児童生徒 (SEND) がいる場合は、学校がどれだけ支援しているか」について意見をすることができる旨例示でされている。これらは、教育・児童福祉・技能監査局の監査のタイミングに関わらずいつでも意見することができる。

<sup>39)</sup> 前掲資料 (脚注 12)

<sup>40)</sup> Office for Standards in Education, Children's Services and Skills 「About us」  
[\[https://www.gov.uk/government/organisations/ofsted/about/\]](https://www.gov.uk/government/organisations/ofsted/about/) (最終検索日：2026 年 1 月 26 日)

<sup>41)</sup> Office for Standards in Education, Children's Services and Skills 「Welcome to Ofsted Parent View」  
[\[https://parentview.ofsted.gov.uk/\]](https://parentview.ofsted.gov.uk/) (最終検索日：2026 年 1 月 26 日)

### 第3章 イングランドにおける教員不足の状況

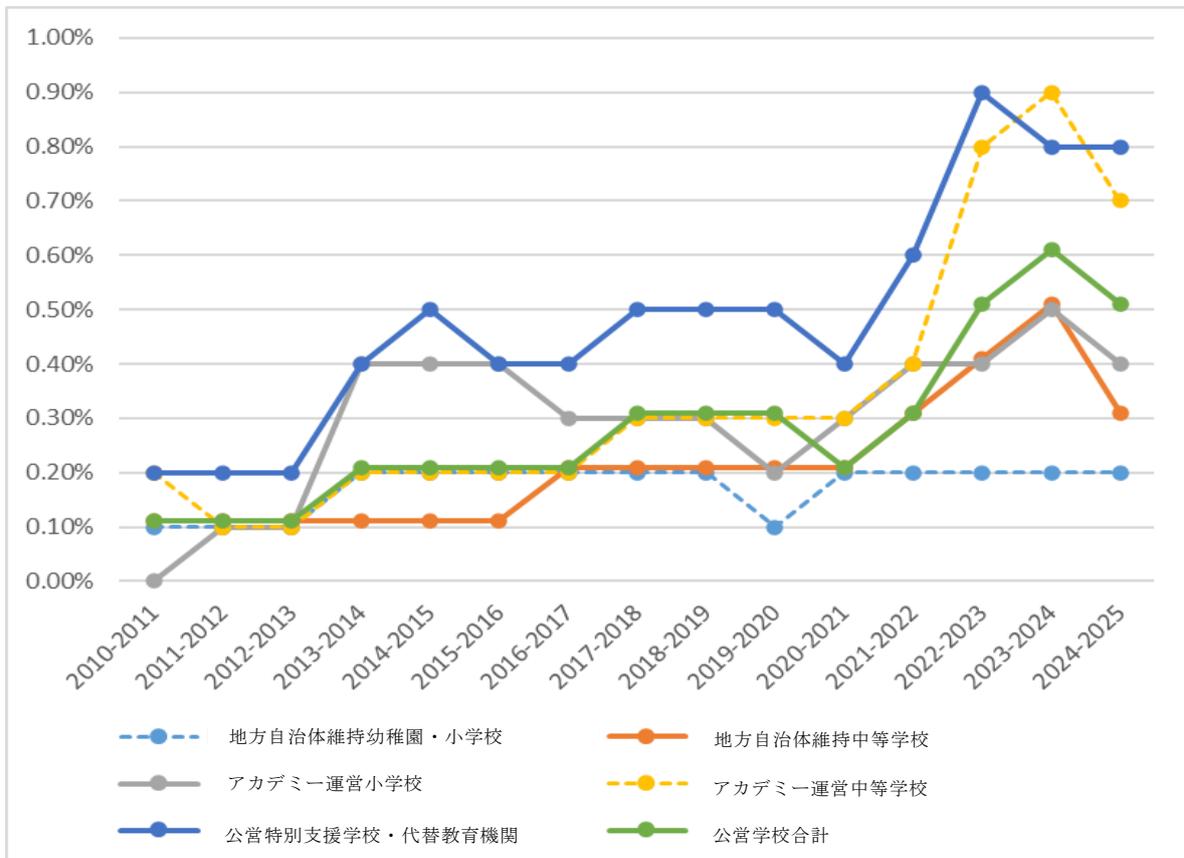
第1章において、イングランドにおける教員不足の状況の概要について解説した。当該章では、より詳細にイングランドの状況について解説する。

#### 第1節 学校種別ごとの欠員率及びその背景

学校種別ごとの欠員率を整理（図表3-1のとおり）すると、主に以下の4つの特徴が確認できる。

- ① 2020-2021年以降欠員率が増加傾向であるものの、2024-2025は前年から減少
- ② 地方自治体維持学校とアカデミー運営学校を比較すると、アカデミー運営学校の方が欠員率が高い
- ③ 「地方自治体維持学校の『中等学校』と『小学校・幼稚園』を比較すると、中等学校の方が高く」、又、「アカデミー運営学校の『中等学校』と『小学校』を比較しても、同様に中等学校の方が高い。」
- ④ 2024-2025年においては、公営特別支援学校・代替教育機関の欠員率が一番高い

【図表3-1：2024年11月時点の教員欠員率（フルタイム及びパートタイム）の学校種別ごとの推移（参照文献より筆者作成）<sup>42)</sup>】



<sup>42)</sup> 前掲資料（脚注12）

学校種別ごとに教員不足の状況が異なる要因は、様々な背景が考えられるが、以下、主なものについて解説する。

まず、①の「2020-2021年以降欠員率が増加傾向であるものの、2024-2025は前年から減少」について解説する。2020-2021年以降欠員率が増加しているのは、2020年に始まったコロナウイルスパンデミックの影響が一因として挙げられる。ロックダウンによる学校閉鎖を複数回経験しパソコンを活用するなど授業の実施方法を急速に変更しなくてはならず、又、日々新しい政府文書が施行されてその対応に追われるなどの事情があった<sup>43</sup>。

②の「地方自治体維持学校とアカデミー運営学校を比較すると、アカデミー運営学校の方が欠員率が高い」については、アカデミー運営学校は成績不振等の事情を抱える学校から転換されたケースが多く、人材確保が難しい学校が集中している傾向がある。成績不振校、貧困率が高い地域、教員確保が困難な都市部・地方に多く、離職率が高いことから恒常的な欠員が発生しやすい傾向がある。また、「夜間勤務」「週末勤務」「家庭生活の予定キャンセル」の率についても、アカデミー校の方が、地方自治体維持学校よりも高いことを指摘している報告もある<sup>44</sup>。

③の「地方自治体維持学校の『中等学校』と『小学校・幼稚園』を比較すると、中等学校の方が高く」、又、「アカデミー運営学校の『中等学校』と『小学校』を比較しても、同様に中等学校の方が高い。」については、第2章第2節で紹介したとおり、小学校では児童数が減少している一方で、中等学校では増加しているという要因が考えられる。また、中等学校では「教員養成者数目標値」を長年達成しておらず、採用が困難な状況が続いている。第2章第4節で解説したとおり、中等学校教員は、1科目（又は複数科目）を指導することが期待されており、より専門的な知識が求められ、その結果、他の業種との競争が激しくなるといった事情がある<sup>45</sup>。なお、当該「教員養成者数目標値」について、本章第4節で詳しく解説する。

最後に、④の「2024-2025年においては、公営特別支援学校・代替教育機関の欠員率が一番高い」については、後述する不足科目向けの奨学金制度等と比較して専門教育職を選ぶためのインセンティブが不足していること、職務内容やキャリアの機会に関する誤解、そして他の職場の方が給与見込みが高いことが挙げられている<sup>46</sup>。

---

<sup>43</sup> Aimee Quickfall and Phill Wood, *Transforming Teacher Work: Teacher Recruitment and Retention After the Pandemic*, United Kingdom, Emerald Publishing, 2024, P2, P59-70

<sup>44</sup> National Education Union 「Large multi-academy trusts have the lowest teacher retention rates」(2025年4月15日発行) [<https://neu.org.uk/latest/press-releases/large-multi-academy-trusts-have-lowest-teacher-retention-rates>] (最終検索日: 2026年1月24日)

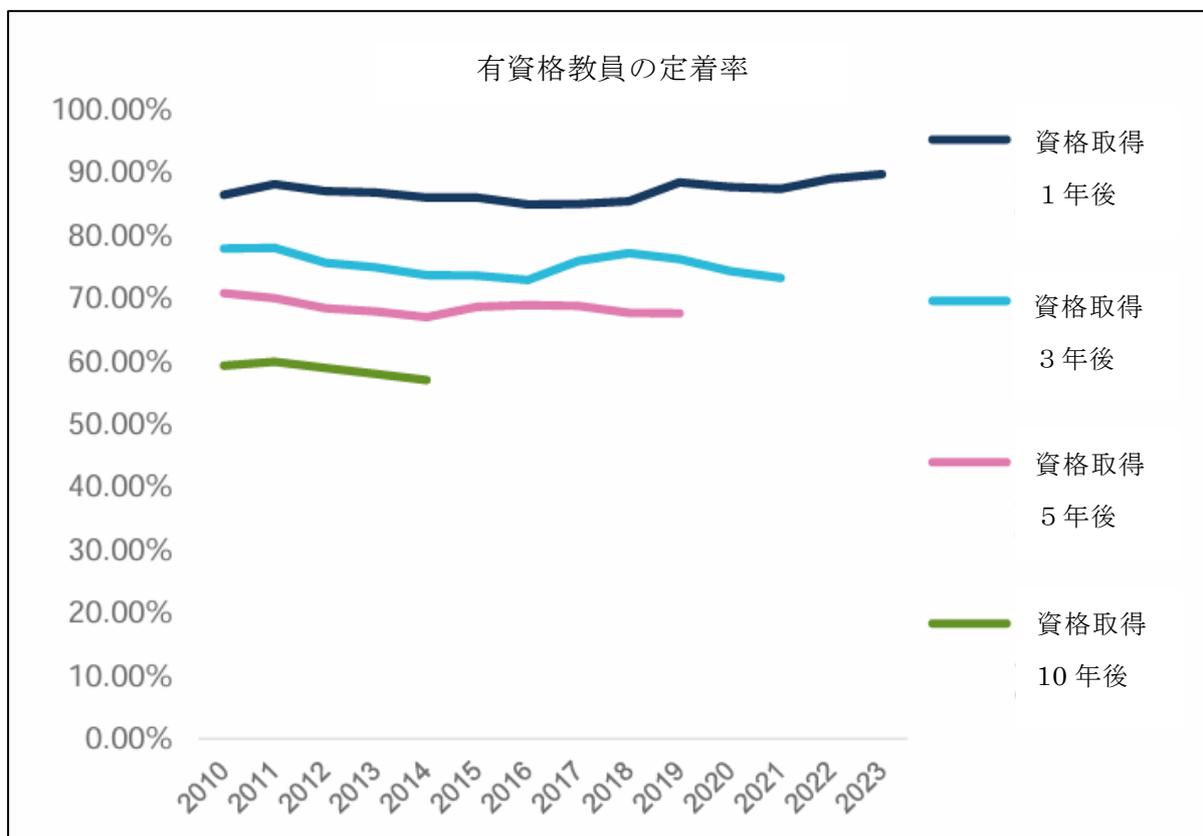
<sup>45</sup> Education Policy Institute 「Teacher shortages in England: analysis and pay options」(2025年3月2日発行) [<https://epi.org.uk/publications-and-research/teacher-shortages-in-england-analysis-and-pay-options/>] (最終検索日: 2026年1月24日)

<sup>46</sup> National Association for Special Educational Needs 「Written evidence submitted by National Association for Special Educational Needs (nasen)」(2023年4月発行) [<https://committees.parliament.uk/writtenevidence/120473/pdf/>] (最終検索日: 2026年1月24日)

## 第2節 定着率

2023年に資格を取得した教員に係る資格取得後1年間の定着率は89.7%にとどまる。3年間では73.3%、5年間では67.7%、10年間では57.0%まで減少する。(図表3-2のとおり)。このことから、イングランドでは、多数の教員が早期に退職している状況であることが読み取れる。日本では教員不足という記事の見出しを見かけるが、イングランドでは、教員不足(Teacher shortages)に加えて、「教員の採用と定着危機(Teacher recruitment and retention crisis)」という表現が繰り返し使用されていることから、教員の定着にも課題意識があることが窺える。なお、当該数値については、全ての公営学校の数値となる(幼稚園等も含まれる)。

【図表3-2：教育省作成資料から引用(翻訳は筆者による)<sup>47</sup>】



## 第3節 退職理由

教職を去ることを検討している者及び教職を実際に去った者の理由を図表3-3のとおりまとめた。

<sup>47</sup> Department for Education 「Priorities for Teacher Recruitment Next steps for policy」(2025年6月12日発行)  
[<https://www.local.gov.uk/sites/default/files/documents/1.%20Priorities%20for%20Recruitment%20-%20Susan%20Lovelock%2C%20DfE.pdf>] (最終検索日: 2026年1月24日)

【図表 3 - 3 : 教職を離れる理由 (参照文献より筆者作成) <sup>48</sup>】

理由	校長等及び教員が公営教育部門を離れることを検討する理由		公営教育部門で教職を離れた人が挙げた離職理由の割合	
	割合	ランク	割合	ランク
業務量の多さ (High workload)	94%	1	80%	1
ストレスやウェルビーイングの低さ (Stress or poor wellbeing)	84%	2	74%	2
教員の意見が、政府等の政策立案者によって十分に尊重されていないこと (Teachers' views not being valued by policymakers like the government)	83%	3	70%	3
政府の施策や政策変更 (Government initiatives or policy changes)	77%	4	55%	6
児童・生徒の学習成果や監査に関連するそのほかのプレッシャー (Other pressure relating to pupil outcomes or inspection)	70%	5	69%	4
給与への不満 (Dissatisfaction with pay)	63%	6	39%	9
心身の健康状態の悪化 (Poor mental or physical health)	63%	6	60%	5
児童・生徒の行動上の問題 (Pupil behaviour)	41%	8	32%	11
児童・生徒の保護者・介護者への対応 (Dealing with pupils' parents and carers)	41%	8	24%	13
上司からの支援不足 (Lack of support from my superiors)	34%	10	49%	7
柔軟な働き方機会の不足 (Lack of flexible working opportunities)	34%	10	37%	10

<sup>48</sup> Department for Education 「Working lives of teachers and leaders: wave 2 summary report」 (2025年9月27日発行) [<https://www.gov.uk/government/publications/working-lives-of-teachers-and-leaders-wave-2/working-lives-of-teachers-and-leaders-wave-2-summary-report>] (最終検索日: 2026年1月24日)

昇進・キャリアアップの機会が 乏しいこと (Lack of opportunities for progression or promotion)	32%	12	29%	12
病気等の個人的理由 (Personal reasons (for example ill health))	25%	13	41%	8
十分な知識等がない教科の授業 を受け持つ (Having to teach subjects I do not feel qualified or have enough knowledge of to teach)	17%	14	23%	14
いじめやハラスメント (Experiences of bullying or harassment)	15%	15	23%	14
同僚との不十分な関係性 (Poor relationship with peers)	7%	16	9%	16

※ 調査対象者は、それぞれの項目について、「1（全く重要でない）～5（非常に重要である）」の5段階で重要度を回答する。上記数値は「4」又は「5」と回答した者の割合を示している。

これによると、「校長等及び教員が公営教育部門を離れることを検討する理由」「公営教育部門で教職を離れた人が挙げた離職理由の割合」ともに、「仕事量の多さ」を挙げた人が最も多く、次に、「ストレスやウェルビーイングの低さ」を挙げた人が続く。仕事量について、教育省が実施した調査において、フルタイムの教員と校長等の管理職の多くが週50から59時間の勤務を実施したと報告をしている<sup>49</sup>。日本においては、2022年度、小学校で週50～55時間未満、中学校は週50～55時間未満、週55～60時間未満の者が占める割合が高く、統計上では同じような勤務時間となることが確認できる。

その後も、「校長等及び教員が公営教育部門を離れることを検討する理由」と「公営教育部門で教職を離れた人が挙げた離職理由の割合」は概ね同じ動向だが、以下の6項目については、「公営教育部門で教職を離れた人が挙げた離職理由の割合」の割合の方が高くなる。

- ・ 上司からの支援不足 (Lack of support from my superiors)
- ・ 柔軟な働き方機会の不足 (Lack of flexible working opportunities)
- ・ 病気等の個人的理由 (Personal reasons (for example ill health))
- ・ 十分な知識等がない教科の授業を受け持つ (Having to teach subjects I do not feel qualified or have enough knowledge of to teach)
- ・ いじめやハラスメント (Experiences of bullying or harassment)
- ・ 同僚との不十分な関係性 (Poor relationship with peers)

<sup>49</sup> 前掲資料（脚注48）

以上が、教育省で実施している調査結果による退職理由である。英国 Warwick 大学の Georgina 准教授が実施した調査においても、教職を辞めた理由として、大半の教員が仕事量を挙げている<sup>50</sup>。一方で、校長等の管理職が教職から遠ざけてしまっている圧力となっていることも触れられており、民間やボランティア団体と比較し、公的セクターでは上司との関係性が著しく劣り、校長等が教員と相談せず、自信や尊敬を植え付けないことが教員の退職を引き起こしているとのことである。校長等が教員に対して価値と感謝の気持ちを示すことで高い仕事量に対する悪影響が軽減されることについても言及している。

一方で、元小学校のインクルージョン担当責任者である Gina 氏の研究では、仕事量の多さ等が重要な要素になっていることについて指摘した上で、より上位の制度的問題について言及している<sup>51</sup>。当該研究によると、教員は、適切な支援がないまま、特別な支援を必要とする児童生徒の増加等により、ますます複雑化する児童生徒のニーズに応えなければならないという不可能な課題を背負わされており、子どものニーズを満たせていないと感じた際に罪悪感が生じ、道徳的損傷（Moral injury）が引き起こされているというものである。当該道徳的損傷こそが、離職を引き起こす最も強力な要因の一つであると指摘している。

実務等に携わっている者はどのように感じているのだろうか。イングランド南西部自治体教育関係者は、「教職の社会的地位の低下」を理由にまず挙げ、続けて「ストレス・業務量の多さ・責任の重さ」「特別な支援を必要とする児童生徒の増加」「保護者対応」を挙げた。保護者対応について補足をすると、最近では、保護者が AI を使用して苦情文を書いている事例もあり、様々な法律を引用しながら自己の権利を主張する手紙が届くとのことであった。古い規定等を参照してしまっている事例もあるとのことである。以前であれば、保護者と校長が直接話をするすることで、その場で解決することが多かったが、こうした手紙が届くと、すぐに解決することが難しく、学校側にストレスをもたらしている。

また、今回、ロンドン市内の小学校職員、イングランド東部の自治体教育関係者に対して、書面（Email）によるインタビューを行なった。「教員の採用及び定着が困難になっている主な要因は何だと考えているか。」という問いに、以下のとおりの回答を得た。

---

<sup>50</sup> Tanya Ovenden-hope and Rowena Passy, Exploring teacher Recruitment and Retention – Contextual Challenges from International Perspectives, United States, Routledge, 2021, P37

<sup>51</sup> Gina Sagers 「Inclusion Pressures on Teacher Attrition: The Impact of Rising SEND and SEMH Needs in Mainstream English Schools」(2025年12月6日発行)  
[[https://figshare.com/articles/thesis/Inclusion\\_Pressures\\_on\\_Teacher\\_Attrition\\_The\\_Impact\\_of\\_Rising\\_SEN\\_D\\_and\\_SEMH\\_Needs\\_in\\_Mainstream\\_English\\_Schools/30811199?file=60151646](https://figshare.com/articles/thesis/Inclusion_Pressures_on_Teacher_Attrition_The_Impact_of_Rising_SEN_D_and_SEMH_Needs_in_Mainstream_English_Schools/30811199?file=60151646)] (最終検索日: 2026年1月24日)

**【回答者①（ロンドン市内の小学校職員）】**

給与、業務量、政府による介入、教育・児童福祉・技能監査局による介入及びそれが業務量に与える影響、そして教職という職業の社会的地位です。

**【回答者②（イングランド東部自治体教育関係者）】**

私の考えでは、学校における特別な支援を必要とする児童生徒への対応要求が増加しており、それが大きな課題となっています。対応すべき事例はより複雑化している一方で件数も増えており、教員が常に全ての学習者のニーズに対応できるよう授業や支援を調整することは、ますます困難になっています。その結果、教員が日常的に受ける言葉による暴力や身体的暴力のリスクも高まっています。さらに、特別支援学校の定員が不足しているため、本来であれば特別支援学校での教育が適切である一部の子どもたちが、入学先が確保されるまでの長期間にわたり、十分とは言えない通常の主流校（筆者補足：特別支援学校ではない小学校や中等学校等）で教育を受け続けざるを得ない状況も生じています。

回答者①の給与や業務量等は教育省による調査結果と同様だが、教職という職業の社会的地位という要素は、教育省の調査結果からだけでは読み取れない新しい視点である。また、回答者②の特別な支援を必要とする児童生徒（SEND）への対応要求の増加に対して、現在の体制では教員が常に全ての学習者のニーズに対応できるよう授業や支援を調整することがますます困難になっている点も、教育省の調査結果からだけでは読み取れないものである。特に、後者の方は、Gina 氏の研究のとおり、道徳的損傷が引き起こされ、離職を引き起こす最も強力な要因の一つに繋がるものである。

また、「なぜ、多くの初任教員が、比較的早い段階で教職を離れてしまう傾向があると考えているか。」という質問には、以下の回答があった。

**【回答者①（ロンドン市内の小学校職員）】**

教職という役割に対する認識が不十分であること、教員養成課程に入るための学力基準が低いこと、業務量に関する誤解があることが指摘されています。

また、養成コースへの参入障壁が低いことや教員不足の状況が、不適切な人材が教職に入ってくることを結果的に招いています。

**【回答者②（イングランド東部自治体教育関係者）】**

教授法や学習成果データに関して教員に課される大きな専門的要求に、行動管理の困難さが重なっています。

なお、日本の場合には、定年退職（勸奨を含む）を除いた数値において、公立の小中学校ともに、「転職のため」「その他」「家庭の事情のため」の率が高い（図表3-4のとおり）。加えて、「転職のため」「家庭の事情のため」において、男女差があることが確認できる。「転職のため」では、小学校で男性（45.7%）が女性（20.0%）、中学校で男性（45.7%）が女性（23.0%）と男性が約2倍となっている。「家庭の事情のため」では、小学校で男性（9.5%）が女性（37.5%）、中学校で男性（9.5%）が女性（32.4%）と女

性が3倍を超えている。しかしながら、例えば、「転職のため」と回答した者のうち、何故転職をすることを検討したのかという理由までは明らかにされておらず、イングランドとの比較はできなかった。

【図表3—4：日本公立小中学校における教員の離職理由（参照文献より筆者作成）<sup>52 53</sup>】

区分	計	定年（勤 要を含 む）のた め			病気のた め			うち精神 疾患			死亡			転職のた め			大学等入 学のため			家庭の事 情のため			職務上の 問題のた め			その他		
		数	率	定年 除き	数	率	定年 除き	数	率	定年 除き	数	率	定年 除き	数	率	定年 除き	数	率	定年 除き	数	率	定年 除き	数	率	定年 除き	数	率	定年 除き
計	15030	8006	53.3%	753	5.0%	10.7%	569	3.8%	8.1%	139	0.9%	2.0%	2098	14.0%	29.9%	44	0.3%	0.6%	1879	12.5%	26.8%	111	0.7%	1.6%	2000	13.3%	28.5%	
小学校	男	6430	3736	58.1%	238	3.7%	8.8%	181	2.8%	6.7%	78	1.2%	2.9%	1230	19.1%	45.7%	21	0.3%	0.8%	256	4.0%	9.5%	73	1.1%	2.7%	798	12.4%	29.6%
	女	8600	4270	49.7%	515	6.0%	11.9%	388	4.5%	9.0%	61	0.7%	1.4%	868	10.1%	20.0%	23	0.3%	0.5%	1623	18.9%	37.5%	38	0.4%	0.9%	1202	14.0%	27.8%
	25歳未満	524	1	0.2%	149	28.4%	28.5%	141	26.9%	27.0%	2	0.4%	0.4%	136	26.0%	26.0%	2	0.4%	0.4%	60	11.5%	11.5%	10	1.9%	1.9%	164	31.3%	31.4%
	25歳以上30歳未満	1268	2	0.2%	120	9.5%	9.5%	110	8.7%	8.7%	10	0.8%	0.8%	407	32.1%	32.1%	13	1.0%	1.0%	361	28.5%	28.5%	14	1.1%	1.1%	341	26.9%	26.9%
	30歳以上35歳未満	814	1	0.1%	84	10.3%	10.3%	79	9.7%	9.7%	5	0.6%	0.6%	187	23.0%	23.0%	6	0.7%	0.7%	323	39.7%	39.7%	9	1.1%	1.1%	199	24.4%	24.5%
	35歳以上40歳未満	794	3	0.4%	54	6.8%	6.8%	45	5.7%	5.7%	10	1.3%	1.3%	244	30.7%	30.8%	6	0.8%	0.8%	256	32.2%	32.4%	12	1.5%	1.5%	209	26.3%	26.4%
	40歳以上45歳未満	626	3	0.5%	51	8.1%	8.2%	40	6.4%	6.4%	10	1.6%	1.6%	288	46.0%	46.2%	2	0.3%	0.3%	138	22.0%	22.2%	10	1.6%	1.6%	124	19.8%	19.9%
	45歳以上50歳未満	553	7	1.3%	49	8.9%	9.0%	37	6.7%	6.8%	13	2.4%	2.4%	261	47.2%	47.8%	3	0.5%	0.5%	95	17.2%	17.4%	11	2.0%	2.0%	114	20.6%	20.9%
	50歳以上55歳未満	771	144	18.7%	53	6.9%	8.5%	33	4.3%	5.3%	29	3.8%	4.6%	273	35.4%	43.5%	5	0.6%	0.8%	124	16.1%	19.8%	10	1.3%	1.6%	133	17.3%	21.2%
	55歳以上60歳未満	1753	922	52.6%	126	7.2%	15.2%	67	3.8%	8.1%	40	2.3%	4.8%	130	7.4%	15.6%	4	0.2%	0.5%	319	18.2%	38.4%	14	0.8%	1.7%	198	11.3%	23.8%
	60歳以上65歳未満	7279	6456	88.7%	58	0.8%	7.0%	16	0.2%	1.9%	19	0.3%	2.3%	147	2.0%	17.9%	2	0.0%	0.2%	181	2.5%	22.0%	18	0.2%	2.2%	398	5.5%	48.4%
65歳以上	648	467	72.1%	9	1.4%	5.0%	1	0.2%	0.6%	1	0.2%	0.6%	25	3.9%	13.8%	1	0.2%	0.6%	22	3.4%	12.2%	3	0.5%	1.7%	120	18.5%	66.3%	
計	8477	4837	57.1%	410	4.8%	11.3%	277	3.3%	7.6%	97	1.1%	2.7%	1288	15.2%	35.4%	25	0.3%	0.7%	724	8.5%	19.9%	70	0.8%	1.9%	1026	12.1%	28.2%	
中学校	男	5161	3172	61.5%	189	3.7%	9.5%	115	2.2%	5.8%	78	1.5%	3.9%	909	17.6%	45.7%	11	0.2%	0.6%	189	3.7%	9.5%	49	0.9%	2.5%	564	10.9%	28.4%
	女	3316	1665	50.2%	221	6.7%	13.4%	162	4.9%	9.8%	19	0.6%	1.2%	379	11.4%	23.0%	14	0.4%	0.8%	535	16.1%	32.4%	21	0.6%	1.3%	462	13.9%	28.0%
	25歳未満	219	—	0.0%	50	22.8%	22.8%	46	21.0%	21.0%	1	0.5%	0.5%	72	32.9%	32.9%	1	0.5%	0.5%	20	9.1%	9.1%	2	0.9%	0.9%	73	33.3%	33.3%
	25歳以上30歳未満	586	—	0.0%	88	15.0%	15.0%	84	14.3%	14.3%	1	0.2%	0.2%	200	34.1%	34.1%	12	2.0%	2.0%	118	20.1%	20.1%	11	1.9%	1.9%	156	26.6%	26.6%
	30歳以上35歳未満	441	—	0.0%	46	10.4%	10.4%	38	8.6%	8.6%	3	0.7%	0.7%	145	32.9%	32.9%	3	0.7%	0.7%	111	25.2%	25.2%	13	2.9%	2.9%	120	27.2%	27.2%
	35歳以上40歳未満	352	—	0.0%	21	6.0%	6.0%	17	4.8%	4.8%	4	1.1%	1.1%	150	42.6%	42.6%	3	0.9%	0.9%	86	24.4%	24.4%	8	2.3%	2.3%	80	22.7%	22.7%
	40歳以上45歳未満	362	—	0.0%	19	5.2%	5.2%	16	4.4%	4.4%	6	1.7%	1.7%	201	55.5%	55.5%	3	0.8%	0.8%	55	15.2%	15.2%	2	0.6%	0.6%	76	21.0%	21.0%
	45歳以上50歳未満	322	6	1.9%	18	5.6%	5.7%	15	4.7%	4.7%	10	3.1%	3.2%	174	54.0%	55.1%	1	0.3%	0.3%	40	12.4%	12.7%	9	2.8%	2.8%	64	19.9%	20.3%
	50歳以上55歳未満	403	78	19.4%	29	7.2%	8.9%	15	3.7%	4.6%	24	6.0%	7.4%	159	39.5%	48.9%	1	0.2%	0.3%	44	10.9%	13.5%	9	2.2%	2.8%	59	14.6%	18.2%
	55歳以上60歳未満	897	478	53.3%	59	6.6%	14.1%	27	3.0%	6.4%	32	3.6%	7.6%	83	9.3%	19.8%	1	0.1%	0.2%	139	15.5%	33.2%	12	1.3%	2.9%	93	10.4%	22.2%
	60歳以上65歳未満	4458	3942	88.4%	74	1.7%	14.3%	19	0.4%	3.7%	15	0.3%	2.9%	87	2.0%	16.9%	—	0.0%	0.0%	102	2.3%	19.8%	2	0.0%	0.4%	236	5.3%	45.7%
65歳以上	437	333	76.2%	6	1.4%	5.8%	—	0.0%	0.0%	1	0.2%	1.0%	17	3.9%	16.3%	—	0.0%	0.0%	9	2.1%	8.7%	2	0.5%	1.9%	69	15.8%	66.3%	

<sup>52</sup> 文部科学省「学校教員統計調査 / 令和4年度 第1部 高等学校以下の学校及び専修学校, 各種学校の部 教員異動調査 小学校」(2024年3月27日発行) [[https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00400003&tstat=000001016172&cycle=0&tclass1=000001216346&tclass2=000001216347&tclass3=000001216361&tclass4=000001216365&stat\\_infid=000040168084&tclass5val=0](https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00400003&tstat=000001016172&cycle=0&tclass1=000001216346&tclass2=000001216347&tclass3=000001216361&tclass4=000001216365&stat_infid=000040168084&tclass5val=0)] (最終検索日: 2026年1月24日)

<sup>53</sup> 文部科学省「学校教員統計調査 / 令和4年度 第1部 高等学校以下の学校及び専修学校, 各種学校の部 教員異動調査 中学校」(2024年3月27日発行) [[https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00400003&tstat=000001016172&cycle=0&tclass1=000001216346&tclass2=000001216347&tclass3=000001216361&tclass4=000001216366&stat\\_infid=000040168093&tclass5val=0](https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00400003&tstat=000001016172&cycle=0&tclass1=000001216346&tclass2=000001216347&tclass3=000001216361&tclass4=000001216366&stat_infid=000040168093&tclass5val=0)] (最終検索日: 2026年1月24日)

#### 第4節 教員養成者数目標値

第2節及び第3節においては、主に教員の定着面について解説したが、当該節では採用面について解説する。

教員の採用可能性を考慮する際、教員養成課程への参加者数の数値が重要となる。このことから、イングランドでは、教員養成課程への参加者数の目標値を定めて状況を管理している。

当該目標値を定める際、「教員労働力モデル (Teacher Workforce Model)」を活用し、および中等の各教科別に大学院レベルの教員養成課程への参加人数目標値が設定されている。当該教員労働力モデルでは、「将来の児童生徒数の推計」「現在の教員構成」「教職復帰者数・離職者数推計」「過去の採用実績」等の様々な数値に基づいて目標値が決定される。

2025/2026年に係る総計について、前年度から改善して99%の達成度となっているが、中等教育では88%であり依然として目標に達成していないほか、教科別で見るとバラツキがある（図表3-5のとおり）。

【図表3-5：教科別の大学院レベルの教員養成課程目標値に対する達成度（参照文献より筆者作成）<sup>54</sup>】

教科	2024/25	2025/26
美術・デザイン (Art & Design)	<u>64%</u>	128%
生物 (Biology)	116%	151%
ビジネス (Business Studies)	<u>16%</u>	<u>30%</u>
化学 (Chemistry)	<u>61%</u>	118%
古典 (Classics)	245%	<u>73%</u>
情報 (Computing)	<u>37%</u>	<u>80%</u>
デザイン・テクノロジー (Design & Technology)	39%	70%
演劇 (Drama)	<u>47%</u>	<u>41%</u>
英語 (English)	<u>99%</u>	106%
地理 (Geography)	<u>90%</u>	111%
歴史 (History)	121%	125%

<sup>54</sup> Department for Education 「Postgraduate initial teacher training targets: 2025 to 2026」(2025年4月29日発行) [<https://www.gov.uk/government/statistics/postgraduate-initial-teacher-training-targets-2025-to-2026>]  
(最終検索日：2026年1月24日)

数学 (Mathematics)	<u>70%</u>	113%
現代外国語 (Modern Foreign Languages)	<u>42%</u>	<u>93%</u>
音楽 (Music)	<u>40%</u>	<u>65%</u>
その他 (Other)	<u>15%</u>	<u>14%</u>
体育 (Physical Education)	213%	202%
物理 (Physics)	<u>30%</u>	<u>77%</u>
宗教教育 (Religious Education)	<u>78%</u>	<u>62%</u>
STEM 教科計 (STEM Subjects)	<u>60%</u>	107%
中等教育計 (Secondary)	<u>61%</u>	<u>88%</u>
初等教育計 (Primary)	<u>90%</u>	126%
合計 (Total)	<u>69%</u>	<u>99%</u>

※STEM 教科には、生物、化学、情報（コンピューティング）、数学、物理が含まれる。

#### 第4章 イングランドにおける教員不足の主な対応

教員不足に係る取組は非常に多岐にわたる。教職勤務前、教職勤務中、退職、その他という段階ごとに取組を分類しそれぞれ解説する（図表4-1のとおり）。

なお、国としての教員不足の対応方針については、教育省が策定した「教員の採用と定着戦略（Teacher recruitment and retention strategy）」が当たるが、取組を全て網羅している性質のものではなく、又、2019年1月以降更新されていなかったことから、当該戦略の内容について触れながら、近年の取組等も含めて述べることにした。

【図表4-1：段階ごとの教員不足取組内容】

区分	内容	教職勤務前			教職勤務中					退職	その他
		教職検討	教員養成申請	教員養成	1年目	2年目	3年目	4年目	～		
戦略	第1節 教員の採用と定着戦略	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	第2節 ア Get into Teaching	○	○								
取組	第2節 イ Now Teach	○	○								
	第2節 ウ 教職に就くための様々なルート			○							
	第2節 エ 教員養成参加に係る給付金・奨学金			○							
	第3節 ア 新任教員フレームワーク				○	○					
	第3節 イ 業務量削減及びウェルビーイングの支援				○	○	○	○	○		
	第3節 ウ 柔軟な働き方				○	○	○	○	○		
	第3節 エ 定着支援金				○	○	○	○			
	第3節 オ 給与引上げ				○	○	○	○	○		
	第3節 カ 学生ローン払戻し制度				○	○	○	○	○		
	第3節 キ 教員研修プログラム（特別な支援を必要とする児童生徒）				○	○	○	○	○		
	第3節 ク 教育の質向上に向けた協働体				○	○	○	○	○		
	第3節 ケ 教員増員				○	○	○	○	○		
	第4節 教職復帰支援サービス									○	
	第5節 サプライティージャー										○

## 第1節 教員の採用と定着戦略

教育省は、2019年1月に「教員の採用と定着戦略」を公表した。政府によって一方的に決定されるべきものではないという認識のもと、教員、校長、代表団体、教員組合、初期教員養成機関、そして専門家と協働して策定された。

取組を全て網羅するものではなく、4つの重点取組分野を示し、教員採用と定着の改善に最大の効果をもたらすことを目的としている（図表4-2のとおり）。前章で解説した採用・定着の課題とも対応しているものであり、教員の業務負担の軽減、初期教員への支援、柔軟な働き方やキャリア開発、教職への応募促進等に焦点を当てている。

なお、前述したとおり、日本においては、教員不足という表現が使用されることが多いが、イングランドにおいては、教員不足という表現に加えて、教員の採用と定着（Teacher recruitment and retention）という表現が繰り返し使用されている。

【図表 4-2：教育省策定の教員の採用と定着戦略で定める優先取組分野（参照文献より筆者作成）<sup>55</sup>】

優先取組分野	課題	具体の取組内容
<p>より支援的な学校文化と業務負担の軽減 (More supportive school cultures and reduced workload)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現行の学校説明責任制度が学校リーダーにとって分かりにくい。</li> <li>・ 上記から、教員が自分に求められていることを把握しづらくなる場合があり、プレッシャーや不要な業務負担を生み出してしまっている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 教育・児童福祉・技能監査局と連携した説明責任制度の簡素化</li> <li>・ これには、学校が支援を受けられるタイミングの明確化、「最低基準」や「停滞基準」の撤廃について協議することを含む</li> <li>・ 新しい教育・児童福祉・技能監査局フレームワークでは、教員の業務負担を軽減することに積極的に取り組んでいる。</li> </ul>
<p>初任教員への支援の変革 (Transforming support for early career teachers)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 教職人生を始めたばかりの教員が必要な支援を必ずしも十分に得られていない。</li> <li>・ その結果、多くの教員が早期に離職してしまっている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ (後述する) 初任教員フレームワーク (Early Career Framework) に基づき、全ての初任教員に対して2年間の資金付き支援パッケージを保障する。</li> <li>・ 加えて、他の主要専門職と同様の支援を受けられるようにする。</li> <li>・ 専任のメンターの配置や授業時間数の軽減を含み、初任教員が専門的能力の開発に集中できる時間と支援を確保する。</li> </ul>
<p>教職が生活様式やキャリア志向の変化に応じて魅力的な職業であり続けること (Making sure teaching remains an attractive career as lifestyles and aspirations change)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 生活環境の変化に伴い、より柔軟な働き方や多様なキャリアの歩み方を望むようになった。</li> <li>・ 一方で、現在、教育現場で上記機会を得ることは容易ではない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新たな「ジョブシェア・サービス」を開始し、関心のある教員が機会を見つけられるよう支援する。</li> <li>・ また、労働力の柔軟性を支える質の高いツールが整備されるよう、教育現場と連携して取り組む。</li> <li>・ 加えて、従来の管理職ルートに進まない場合であっても、キャリアを発展させ、専門性を高めたいと望む教員のために、新たな専門資格を創設する。</li> </ul>
<p>優れた人材が教員になりやすくすること (Making it easier for great people to become teachers)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 多くの人々が教員になりたいという思いを持っている一方で、その機会を試すことができる人は限られている。</li> <li>・ また、長く複雑な応募手続によって志望を断念する人も少なくない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 初期教員養成課程への応募に新たな「ワンストップ型」申請システムを導入することで、教職への道を簡素化する。</li> <li>・ また、2019年後半には新しい「Discover Teaching (教職を知る)」を開始し、応募前により多くの人が教職を体験できる機会を提供する。</li> </ul>

<sup>55</sup> Department for Education 「Teacher recruitment and retention strategy」(2019年1月28日発行) [<https://www.gov.uk/government/publications/teacher-recruitment-and-retention-strategy>] (最終検索日: 2026年1月25日)

## 第2節 教職勤務前の支援

### ア Get Into Teaching

教育省が提供する無料の支援・助言サービスであり、ウェブサイト上で教職になるために必要なプロセスをはじめ、給与や年金、実際の学校での様子、先輩の言葉まで、教職に係る幅広い情報を提供している（図表4-3のとおり）。

また、専門のアドバイザーが、1対1の相談支援、応募書類の準備をサポートから資金面（ローンや非課税の給付金等）について助言しているほか、学校体験の予約、教職関連のイベント（図表4-4のとおり）へ参加することも可能である。

教員になりたい者、興味のある者は、まず当該ウェブサイトアクセスすることで、個々の実情に応じて幅広く情報を収集することが可能である。

【図表4-3：Get Into Teaching 情報提供内容一例（参照文献より筆者作成）<sup>56</sup>】

区分	主な内容
教職生活	給与、年金、何故教職か（先輩の言葉）、教科別の授業内容等
研修	教員として働く方法、研修種類・申請方法、財政的支援等
その他	アドバイザーとの相談申請、学校体験の予約、教職関連のイベント等

【図表4-4：教職関連イベント一例（参照文献より筆者作成）<sup>57</sup>】

区分	内容
日時	2026年3月21日（土）10:00 - 14:30
場所	ロンドン
対象者	① 教職を目指している者 ② 上記のほか、興味があるだけの方も参加可能
提供内容	① 教員との交流 教員と直接話す機会を提供し、教職生活に関する疑問を質問 ② プレゼンテーション 教員養成の概要や応募に役立つ実践的なアドバイスを聞くことが可能 ③ アドバイスゾーン 専門のアドバイザーと、資格の条件、応募手続、パーソナルステートメントの確認、トレーニング内容などについて相談可能 ④ 養成機関ゾーン 地元の教員養成機関からコースや入学条件について直接話を聞くことが可能 ⑤ 資金サポート 教員養成にかかる費用や利用可能な資金の選択肢に関する専用コーナー ⑥ 他の参加者との交流

<sup>56</sup> Department for Education 「Get Into Teaching」 [<https://getintoteaching.education.gov.uk/>]（最終検索日：2026年1月25日）

<sup>57</sup> Department for Education 「Get Into Teaching event: London」 [<https://getintoteaching.education.gov.uk/events/260321-get-into-teaching-london-event>]（最終検索日：2026年1月25日）

	教員養成に関心のある他の参加者と出会い、質問や経験談を聞くことが可能
備考	都合の良い時間に自由に立ち寄ることが可能

## イ Now Teach

社会人経験者向けの支援団体であり、教育省が「キャリア転換プログラム」に対して資金提供をしているもの。教員養成への応募プロセスから初期数年間の指導まで支援しているものだが、教育省において契約を更新しない方針が示され、2026年秋に契約が自然終了する予定である<sup>58</sup> <sup>59</sup>。

なお、キャリア転換者は中等教員数の改善に大きく貢献し得る重要な人材グループであることから、Now Teach への資金削減を直ちに再考すべきであるといった指摘もある<sup>60</sup>。

## ウ 教職に就くための様々なルート

第2章第3節「教員資格・初期教員養成課程」で紹介したとおり、教職に就くためのルートとして、学位を持っていない者のコース（大学レベル）や、学位を持っている者のコース（大学院レベル）、給与を受給しながら教員資格を取得するコースがあるなど異なるニーズを満たすことができるよう多様なコースが設けられている。加えて、大学院レベル教員見習い制度では、養成期間を12か月から9か月に短縮（2025年8月開始）し、新任教員をより早く教室に配置できるように見直されている<sup>61</sup>。

また、「イ Now Teach」で解説したとおり、教育省とのキャリア転換プログラムに対する資金提供の契約が2026年秋に自動終了する予定であるものの、教職へのキャリア転換に関心を持つ人を対象としたサービスを提供しているなど、教職に就くために多様なルートを用意していたことが窺える。

なお、教員養成の多様なルートや、受講者に最適なルートについての理解と認知の不足が依然として存在しており、各ルートの内容や対象者に関する情報提供を改善すべき旨言及されている<sup>62</sup>。

このほか、地方特有の教員養成課程へのアクセス困難等の観点から、追加的な支援が必要という指摘もある。コーンウォールでは、住宅費の高騰と公共交通機関の不十分さにより、教員志望者がコーンウォールでキャリアを開始することが妨げられていることから、農村・沿岸地域で教員養成を行う研修生に対し、住宅費や交通費に対する金銭的支援

<sup>58</sup> Now Teach 「Your experience has value in the classroom」 [<https://nowteach.org.uk/>]（最終検索日：2026年1月25日）

<sup>59</sup> UK Parliament 「Question for Department for Education」（2025年4月8日発行） [<https://questions-statements.parliament.uk/written-questions/detail/2025-03-10/36786>]（最終検索日：2026年1月25日）

<sup>60</sup> 前掲資料（脚注11）

<sup>61</sup> 前掲資料（脚注34）

<sup>62</sup> 前掲資料（脚注11）

を行うべきだという提言があるほか、遠隔地でのアクセス問題を克服するため、オンラインと対面を組み合わせた柔軟な学習形態の提供について提言されている<sup>63</sup>。

**【参考③：スウェーデンニネスハム市における地方の教員養成取組<sup>64</sup>】**

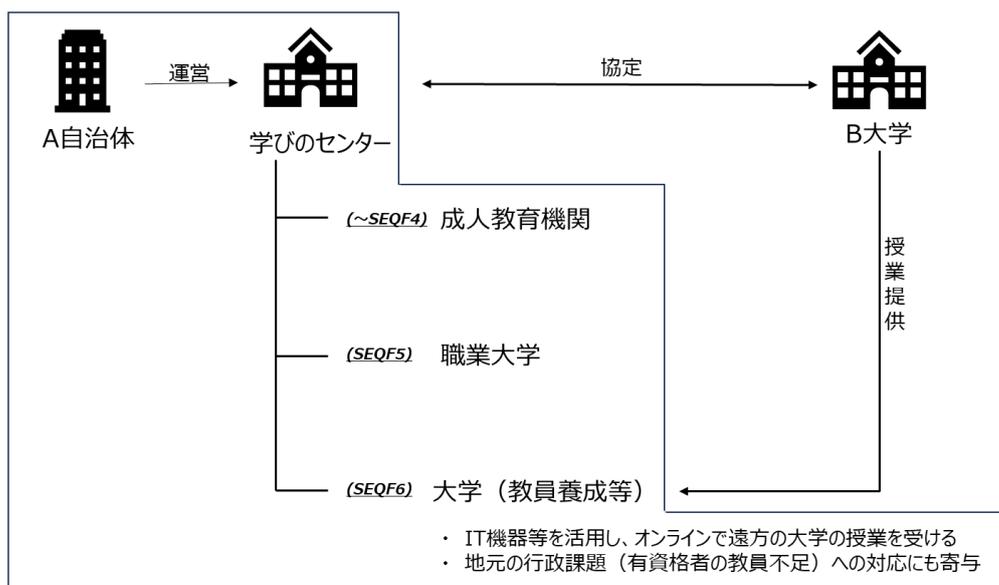
地方特有の教員養成課程へのアクセスが難しいといった課題への対応という観点から、スウェーデンの取組工夫を紹介する。2025年度に当事務所で新たに実施した北欧ケーススタディーツアー事業において、スウェーデンニネスハム市を視察した。

同市では、有資格者の教員が少ないといった課題があったことを受けて、同市内で教員養成を受けられるように工夫しているとのことだった。

具体的には、他の教員養成大学と協定を結び、キャンパスニネスハム（成人が個々の実情に応じて、小学校の教育内容から大学までの内容を学びなおすことができるキャンパス）において、IT機器等を活用し遠隔で教員養成課程を受けられる環境を整備している。

**【柱⑥】 地元で基礎学校から大学までの学びを一体的に提供するセンターの整備**

- 地方においては、大学までの物理的な距離が遠く、大学進学率が低いという課題
- 大学の学びを地方でも受けられるよう地域外の大学と協定を結び、IT機器等を活用し高等教育の受講機会を提供
- 基礎学校から大学までの学びを提供するセンターを設立し、住民は当該地域で様々な学びを受けられる



<sup>63</sup> Tes 「Extra funding needed to overcome rural barriers to ITT」 (2025年11月19日発行)  
[\[https://www.tes.com/magazine/news/general/extra-funding-needed-overcome-rural-barriers-teacher-training\]](https://www.tes.com/magazine/news/general/extra-funding-needed-overcome-rural-barriers-teacher-training) (最終検索日：2026年1月25日)

<sup>64</sup> 一般財団法人自治体国際化協会ロンドン事務所「令和7年度北欧ケーススタディーツアー視察報告書」  
[\[https://www.jlhc.org.uk/jp/exchange/%e4%bb%a4%e5%92%8c%ef%bc%97%e5%b9%b4%e5%ba%a6%e5%8c%97%e6%ac%a7%e3%82%b1%e3%83%bc%e3%82%b9%e3%82%b9%e3%82%bf%e3%83%87%e3%82%a3%e3%83%bc%e3%83%84%e3%82%a2%e3%83%bc/\]](https://www.jlhc.org.uk/jp/exchange/%e4%bb%a4%e5%92%8c%ef%bc%97%e5%b9%b4%e5%ba%a6%e5%8c%97%e6%ac%a7%e3%82%b1%e3%83%bc%e3%82%b9%e3%82%b9%e3%82%bf%e3%83%87%e3%82%a3%e3%83%bc%e3%83%84%e3%82%a2%e3%83%bc/) (最終検索日：2026年1月25日)

## エ 教員養成参加に係る給付金・奨学金

教育省は、教員養成課程に関連する助成金を担当している。同省で公表している 2026～2027 年向けの情報によると、給付金と奨学金に分けられ、又、対象教科によって金額が異なる（図表 4－5 のとおり）。

なお、奨学金が長期的な定着の視点でどのように影響を与えているかは更なる証拠が必要だということが言及されており留意が必要である<sup>65</sup>。教育省の調査では、2009 年から 2016 年において、教員資格を取得するための研修に係る申請数自体は増加しているものの、奨学金を受給している者の教員資格取得率が、奨学金を受給していない教員資格取得率よりも低いという調査結果を公表している。

【図表 4－5：給付金・奨学金について（参照文献より筆者作成）<sup>66</sup>】

対象者	区分	対象教科等	金額
大学院レベル (Postgraduate)	給付金 (Bursaries)	化学・情報・数学・物理	£29,000
		デザイン&テクノロジー・言語 (古典言語含む)	£20,000
		生物・地理	£5,000
	奨学金 (Scholarships)	化学・情報・物理	£31,000
		フランス語・ドイツ語・スペイン語	£22,000
学士レベル (Undergraduate)	給付金 (Bursaries)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 中等教育の数学又は物理で教員資格取得コースに在籍している</li> <li>・ 中等教育向けの選択制教員資格取得コースで数学・物理・情報・言語を学んでいる</li> </ul>	最大 £9,000
		退役軍人で、以下の条件を満たす者 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 英国陸軍・空軍・海軍のフルタイム勤務を退役している。</li> <li>・ コース開始の 5 年以内に退役している。</li> <li>・ 中等教育の生物・化学・情報・言語・数学・物理の教員資格取得コースに在籍している。</li> </ul>	£40,000

※ このほか、2025 年秋から試行的に始まった教員学位付見習い制度については、中等教育の数学に係る研修生最大 150 名を対象に、給与・研修費補助の助成金（学習時間の平均 40%に相当する費用）を継続提供している。

※ 給与が支給される教員養成コースでは、教育提供に対して助成金が支給される。

<sup>65</sup> 前掲資料（脚注 6）

<sup>66</sup> Department for Education 「Funding: initial teacher training (ITT), academic year 2026 to 2027」(2025 年 10 月 7 日発行) [<https://www.gov.uk/government/publications/funding-initial-teacher-training-itt/funding-initial-teacher-training-itt-academic-year-2026-to-2027>] (最終検索日：2026 年 1 月 25 日)

### 第3節 教職勤務中の支援

#### ア 初任教員フレームワーク

第2章で解説したとおり、初任教員の定着率がイングランドでは課題となっている。当該章の第1節で紹介した教育省の「教員の採用と定着戦略」においても、初任教員への支援の変革が挙げられている。

初任教員においては、充実した教職生活を築くための知識、実践、職業習慣を身に付けることが不可欠であるものの、十分な支援を受けられず、専門的成長に専念する時間が確保できていなかったことを受けて、2019年に教育省が初任教員フレームワーク

(Early Career Framework:ECF)を公表した<sup>67</sup> <sup>68</sup>。完全資金提供による2年間の研修・支援パッケージを受ける権利を保障するものであり、初任教員が成長に専念するための専用時間が確保される。

その後、2025年9月に新しい枠組「初任教員養成及び初任期フレームワーク (Initial Teacher Training and Early Career Framework : ITTECF)」が公表され、これまで別々だった初任教員養成課程や、初任教員フレームワーク等を統合し、初任教員が養成課程から早期キャリア研修へ進む際の学びの過程が、より一貫性のあるものになることを目指すこととなった<sup>69</sup>。加えて、新たに特別な支援を必要とする児童生徒の支援に関する内容等が増えることとなった。初任教員保障制度 (Early Career Teacher Entitlement : ECTE)の基盤となるフレームワークであり、全ての初任教員が受けるべき研修や受けられる支援内容を定めている。具体的には、以下の内容が含まれている。

- ・ 初任教員向けの研修プログラムと、経験豊富な教員による1対1のメンター支援
- ・ (教育省資金が投入されている研修機関を利用する場合) 新任メンター向けの1年間の研修プログラム及びガイダンス
- ・ 初任教員及びメンター双方に対する授業時数軽減
- ・ 定期的な進捗レビュー
- ・ 教員スタンダードに基づく2回の正式評価

教育省の報告によると、2022-2023年に初任教員フレームワークに基づく研修を開始した初任教員のうち、5人に4人(80.5%)が2年後も公立学校に在職している<sup>70</sup>。

<sup>67</sup> Department for Education 「Early Career Framework」(2019年1月発行)  
[<https://assets.publishing.service.gov.uk/media/60795936d3bf7f400b462d74/Early-Career-Framework-April-2021.pdf>] (最終検索日: 2026年3月3日)

<sup>68</sup> Department for Education 「Early career teacher entitlement」(2025年4月22日発行)  
[<https://www.gov.uk/government/publications/early-career-teacher-entitlement>] (最終検索日: 2026年1月25日)

<sup>69</sup> Ambition Institute 「What is the ITTECF and what does it mean for the Early Career Framework?」  
[<https://www.ambition.org.uk/what-is-the-ittecf-and-what-does-it-mean-for-the-early-career-framework/>] (最終検索日: 2026年1月25日)

<sup>70</sup> Department for Education 「Teacher and leader development: ECF and NPQs」(2025年7月10日発行)  
[<https://explore-education-statistics.service.gov.uk/find-statistics/teacher-and-leader-development-ecf-and-npqs/2024-25>] (最終検索日: 2026年3月1日)

## イ 業務量削減及びウェルビーイングの支援

第3章第3節で解説したとおり、教職を去ることを検討している者及び教職を実際に去った者の理由で最も多いのが業務量の多さである。こうした状況に対応するため、業務削減ツールキットの提供をはじめとする支援に取り組んでいる（図表4-6のとおり）。

【図表4-6：業務量削減及びウェルビーイング向上のための取組（参考文献より筆者作成）】

区分	内容
教員業務量報告グループの創設 (Teacher workload advisory group) <sup>71</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2018年に教育省によって創設された。</li> <li>学校では生徒の進捗等を支援するためにデータを活用することが必要だが、監査のために必ずしも必要でないデータまで収集されており業務負担となっている。</li> <li>こうしたデータ等の収集に関連した業務量を軽減することを目的に創設され、2018年11月に報告書が提出された<sup>72</sup>。</li> <li>教育省では全ての提言を全面的に受け入れ、業務負担軽減ツールキット及び関連ガイダンスの中でデータ管理に関する章を公表するとともに、明確で簡素な説明責任制度の原則において、追加的なデータ提出要求や学校訪問は停止することを明確にした<sup>73</sup>。</li> </ul>
学校教職員の業務削減及びウェルビーイングの改善 (Improve workload and wellbeing for school staff)	<ul style="list-style-type: none"> <li>2018年に教育省によって公表された「業務削減ツールキット (School Workload Reduction Toolkit)」が公表された<sup>74</sup>。</li> <li>教員や校長等が業務を見直し、削減するのを支援するためのもので、データ管理、フィードバック、採点・添削、データ管理、カリキュラム計画といった、過剰な業務負担の要因と特定されている分野についての指針が示されており、2018年から2022年の間に、週当たり平均1.68時間の不必要な業務が削減された<sup>75</sup>。</li> <li>2024年3月に当該ツールキットは引き戻され、「学校職員の業務負担及びウェルビーイングの改善 (Improve workload and wellbeing for school staff) サービス」に置き換えられた。</li> </ul>
業務負担軽減タスクフォース (Workload Reduction Taskforce) <sup>76</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教員・学校リーダーの労働時間を3年以内に週5時間削減するという目標の一環として2023年7月に業務負担軽減タスクフォースが立ち上がった。</li> </ul>

<sup>71</sup> Department for Education 「Teacher workload advisory group」  
[<https://www.gov.uk/government/groups/teacher-workload-advisory-group>] (最終検索日：2026年1月25日)

<sup>72</sup> Department for Education 「Teacher workload advisory group report and government response」(2018年11月5日発行) [https://www.gov.uk/government/publications/teacher-workload-advisory-group-report-and-government-response] (最終検索日：2026年1月25日)

<sup>73</sup> 前掲資料(脚注72)

<sup>74</sup> Department for Education 「School workload reduction toolkit」(2018年7月21日発行)  
[<https://www.gov.uk/guidance/school-workload-reduction-toolkit>] (最終検索日：2026年1月25日)

<sup>75</sup> Richard Churches and Rachael Fitzpatrick Education Development Trust 「Workload reduction in schools in England」(2023年7月発行)  
[[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/1172547/Workload\\_reduction\\_in\\_schools\\_in\\_England.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1172547/Workload_reduction_in_schools_in_England.pdf)] (最終検索日：2026年1月25日)

<sup>76</sup> Department for Education 「Workload reduction taskforce」 [https://www.gov.uk/government/groups/workload-reduction-taskforce] (最終検索日：2026年1月25日)

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2024年1月に当該タスクフォースが初期提言を公表（その後、最終版が2024年春に公表される予定だったが執筆時点で公表なし）した<sup>77</sup>。</li> <li>・ 例えば、教員が担う必要のない事務的業務の例を学校教員給与・勤務条件規程に再度記載すべきといった提言が含まれている。 <ul style="list-style-type: none"> <li>→ 児童生徒データの管理及び学校管理システムへの入力・移行（例：設問別分析）や、電子記録の紙媒体への印刷</li> <li>→ データの再フォーマットや、複数システムへの再入力</li> <li>→ 評価や学習の証拠としての実技授業等の写真撮影</li> <li>→ 監査を想定して求められていると認識されている書類やファイルの作成・複製（例：証拠ポートフォリオのコピー、定期的に更新される座席表）</li> <li>→ 学童保育や給食準備に関する事務又はデータ分析</li> <li>→ 公的試験及び校内試験の事務運営</li> <li>→ 児童生徒の成績報告書等の取りまとめ</li> <li>→ 出席率データの分析資料の作成・集約</li> <li>→ 児童生徒の欠席理由の調査</li> <li>→ 標準文書、学校方針、電子プラットフォームへの投稿等の保護者・生徒向け一斉連絡の作成・複写・アップロード・配布</li> <li>→ 校外学習、宿泊行事、職業体験に関する事務（会場予約、書類回収、昼食要件の記録など。ただし、場所の選定や助言・訪問による支援は除く）</li> <li>→ 教室空間の整理・装飾・設営（教室移動、家具の移動、掲示物の設置・撤去など）</li> <li>→ ICT機器、ソフトウェア、仮想学習環境（VLEs）の発注・設定・維持管理（VLEs やオンラインサービスへの児童生徒登録を含む）</li> <li>→ 消耗品及び備品の発注</li> <li>→ 教材・機器の台帳管理、準備、配布、在庫確認、維持管理又は欠品記録</li> <li>→ 児童生徒及び保護者からの金銭回収</li> <li>→ 欠勤教員の代替配置に関する事務</li> <li>→ 補助金、学校認定等に関する申請の調整・提出</li> <li>→ 医療同意書の管理及び日常的な投薬対応</li> <li>→ 議事録作成のためのメモ取り、複写、配布、書き起こし（逐語的記録）</li> <li>→ 学級名簿や属性情報シートの紙媒体作成</li> <li>→ 学校管理システムや事務室ファイルにおける紙・電子記録やデータの保管・整理</li> <li>→ 大量のコピー作業</li> </ul> </li> </ul>
--	---

<sup>77</sup> Department for Education 「Workload reduction taskforce: initial recommendations」（2024年1月15日発行）  
[\[https://www.gov.uk/government/publications/workload-reduction-taskforce-initial-recommendations\]](https://www.gov.uk/government/publications/workload-reduction-taskforce-initial-recommendations)（最終検  
索日：2026年1月25日）

<b>授業用リソースの提供</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ Oak Academy（教育省と戦略的には連携しているものの、運営上独立した組織）がウェブサイト上で、授業用リソース（動画授業・教材・計画資料など）を AI により実施・提供している<sup>78</sup>。</li> <li>・ 教員の授業準備時間の軽減を目的に導入されており、新型コロナウイルスパンデミック以降に急速に拡充された。</li> </ul>
-------------------	--

ここで、書面によるインタビュー内容について紹介する。「教育省が実施した調査によると、教職を離れる主な理由として、教員の大多数が業務負担を挙げている。この問題について、あなたの学校ではどのように対応しているか。」への回答については、以下のとおりであった。

**【回答者①（ロンドン市内の小学校職員）】**

学校では、教科ごとに指導計画を導入しており、あらかじめ作成された指導案や教材が用意されています。それらは各クラスの実情に応じて調整して使用することができます。

採点・評価方針は、現実的で、教職員の合意を得た上で定められています。

また、職員のウェルビーイングに関する方針も整備されています。

在宅勤務が奨励されており、無理に出勤することは強く抑制されています。

**【回答者②（イングランド東部自治体教育関係者）】**

学校の状況によって対応は異なりますが、一般的には以下のような方法で対応しています。

役割と責任を明確に割り当てること、必要に応じて責任手当（TLRS）を支給すること、（別途後述する）計画・準備・評価時間（*Planning, Preparation and Assessment time : PPA*）やその他のリーダーシップ業務が適切に確保されるよう時間割を組むこと、そして教員に対してキャリアの進展や成長の機会を提供することです。

## ウ 柔軟な働き方

前述した「教員採用と定着戦略」の中で、子どもや家族とともに過ごすことと仕事の両立を求めるといった労働者の需要の変化により、パートタイム等の柔軟な働き方を提供することが、より多くの人を教職に惹きつけ、教員として働き続けてもらい、そして、教員への復帰を促進することができる旨言及されていることから、イングランドでは柔軟な働き方を一つの重要なポイントとして位置付けている<sup>79</sup>。第2章第2節で触れた教育省が公表した学校教員給与・勤務条件規程においても、柔軟な働き方に関することが新たに本文中に記載されることとなり、「質の高い教員の採用及び定着の促進」「教職員のウェルビーイングの向上」「労働力における機会の平等の促進」に資するものとしているほか、

<sup>78</sup> Oak Academy 「Introducing Aila, our AI-powered lesson assistant」（2024年9月6日発行）  
[\[https://www.thenational.academy/blog/introducing-aila-for-ai-lesson-planning\]](https://www.thenational.academy/blog/introducing-aila-for-ai-lesson-planning)（最終検索日：2026年1月25日）

<sup>79</sup> 前掲資料（脚注55）

同規程の中で「介護・育児等のケア責任を有する者」、「段階的退職（Phased retirement）を計画している者」、「キャリア中断後に復職する者、学校での勤務・専門的能力開発・自身の専門分野における就労・研究を両立する者」等の様々な人生のステージに応じて、教職として働いてもらいやすくするものとしている<sup>80</sup>。

また、2024年に教育省が公表した柔軟な働き方を促進するためのガイダンスでも、パートタイム、ジョブシェア（1人の勤務時間を分割し、2人以上で同じ業務を実施）、段階的退職（段階的に勤務時間や責任を減少）等について触れられており、必要な手続等を明示している（図表4-7のとおり）。

【図表4-7：柔軟な働き方の分類（参照文献より筆者作成）<sup>81 82</sup>】

区分	類型	内容
勤務時間に関する働き方 (Part-time working)	短時間勤務 (Part time)	<ul style="list-style-type: none"> <li>フルタイム未満の時間で働くこと。</li> <li>本人の希望で実施されている場合に限らず、科目や時間割の要件に関連する場合も含まれる。（特に需要の少ない科目を担当している場合）。</li> <li>なお、フルタイム勤務であっても柔軟な働き方の取り決めに併用できることがある。</li> </ul>
	ジョブシェア (Job share)	<ul style="list-style-type: none"> <li>2人以上で1つの職務を分担し、勤務時間を分け合うこと。</li> </ul>
	段階的退職 (Phased retirement)	<ul style="list-style-type: none"> <li>フルタイム勤務から完全退職に移行するために、徐々に勤務時間や職務責任を減らすこと。</li> </ul>
勤務時間配分に関する働き方 (Varied hours)	時差勤務 (Staggered hours)	<ul style="list-style-type: none"> <li>開始・終了・休憩時間が異なる働き方。</li> </ul>
	圧縮勤務 (Compressed hours)	<ul style="list-style-type: none"> <li>フルタイムの総労働時間を、少ない勤務日数でこなすこと。</li> </ul>
	年間労働時間制 (Annualised hours)	<ul style="list-style-type: none"> <li>年間を通じて勤務時間を配分する働き方。</li> <li>学期中の休校日を含む場合や、学校と職員双方の都合に合わせて時期により勤務時間を変動させる場合もある。</li> </ul>
学年度内の柔軟性 (In-year flexibility)	個人・家族のための日 (Personal or family days)	<ul style="list-style-type: none"> <li>学期中に全職員が利用できる承認済みの休暇日。</li> </ul>
	代休 (Lieu time)	<ul style="list-style-type: none"> <li>追加で働いた時間に応じて付与される有給休暇。</li> </ul>

<sup>80</sup> 前掲資料（脚注24）

<sup>81</sup> Department for Education 「Flexible working in schools」（2024年11月21日発行）  
[\[https://www.gov.uk/government/publications/flexible-working-in-schools/flexible-working-in-schools-2#benefits-of-flexible-working\]](https://www.gov.uk/government/publications/flexible-working-in-schools/flexible-working-in-schools-2#benefits-of-flexible-working)（最終検索日：2026年1月25日）

<sup>82</sup> National Education Union 「Flexible working」（2024年4月29日発行）  
[\[https://neu.org.uk/advice/your-rights-work/contracts/flexible-working\]](https://neu.org.uk/advice/your-rights-work/contracts/flexible-working)（最終検索日：2026年1月25日）

	在宅勤務・リモートワーク (Home or remote working)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 校外で業務を行うこと。</li> </ul>
--	---------------------------------------	---

特に、コロナウイルスパンデミックをきっかけに、様々な業種において、在宅勤務が認められるようになったことに伴い、より多くの人を教職に惹きつけるためには、学校においても在宅勤務の導入を必要とする声が挙がっている。導入に当たっては、イングランドでは、既存の「計画・準備・評価時間 (Planning, Preparation and Assessment time : PPA)」の活用の可能性が触れられている。計画・準備・評価時間は、教員が自分が担当する生徒から離れて職務を遂行するために割り当てられた時間であり、1回30分以上の単位が確保され、授業時間の10%以上が割り当てられる必要がある。当該時間においては、特定の業務を行うよう指示されることは許されておらず、又、学校外（自宅等）で利用することが可能である<sup>83</sup>。

このほか、2週間のうち9日間のみ学校で勤務する「Nine-day fortnight」（2週間のうち1日追加の休暇を設ける）という取組が、教育実務者向け会議で紹介された<sup>84</sup>。Dixons Academies Trust が教員の採用と定着を改善するために試験的に取り組んだものであり、報告書によると多くの者でワークライフバランスが改善したという肯定的な反応であった<sup>85</sup>。実施に当たっては、授業時間割を1週間単位から2週間単位への変更することや、生徒の安全上の問題等が生じることが多い月曜日及び金曜日以外の曜日についてのみ認めること、職員の役割分担を変更するなどリソースの再分配を行うこと、授業クラスを分割して少人数で実施したり、反対に複数人の教員で大人数を教えたりするなど、工夫しながら取り組んでいる。なお、懸念点もあり、シニア教員が他の授業をカバーすることに伴い新任教員が指導をあまり受けられなくなったという声や、より集中して勤務することによる疲労が報告されている。

ここで、書面によるインタビュー内容について紹介する。「在宅勤務やジョブシェア等の柔軟な働き方は、学校ではどのように導入されており、どのような課題があるか。」への回答については、以下のとおりであった。

<sup>83</sup> National Education Union 「Planning, preparation and assessment (PPA) time」 (2024年8月13日発行) [<https://neu.org.uk/advice/your-rights-work/workload-and-working-hours/ppa-time>] (最終検索日: 2026年1月25日)

<sup>84</sup> IFF Research 「Evaluating a nine-day working fortnight as a strategy to improve teacher retention」 (2025年6月12日発行) [<https://www.local.gov.uk/sites/default/files/documents/6.%20Nine%20day%20working%20fortnight%20-%20Sam%20Whittaker%2C%20IFF.pdf>] (最終検索日: 2026年1月25日)

<sup>85</sup> IFF Research 「Evaluating a nine-day working fortnight as a strategy to improve teacher retention – School Choices」 [<https://educationendowmentfoundation.org.uk/projects-and-evaluation/projects/teacher-choices-ndwf>] (最終検索日: 2026年1月25日)

**【回答者①（ロンドン市内の小学校職員）】**

現在、教員及びシニアリーダーには、週に半日分の計画・準備・評価時間が与えられており、在宅で取得することが可能です。例えば、週に1日は正午に退勤することが認められています。

この取組により、教員の病気欠勤が大幅に減少し、士気の向上が見られています。また、学校のITシステムは、児童・生徒が下校した後であれば、全ての業務を遠隔で完結できるように整備されています。

**【回答者②（イングランド東部自治体教育関係者）】**

全ての職員は、パートタイム勤務、ジョブシェア、在宅勤務等を含む柔軟な働き方を申請する権利があります。ただし、その働き方が学校現場の運営上のニーズに合わない場合、学校は必ずしも承認する必要はありません。一方で、学校運営に支障がなく機能する場合には、学校は柔軟な働き方の申請を承認すべきとされています。

近年では、校長がシニアリーダーシップチームを在宅勤務にすることで、日常的な学校運営に煩わされることなく、重要な業務に集中させるケースも増えています。また、計画・準備・評価時間（が適切に割り当てられている場合には、教員についても在宅で計画・準備・評価時間を取得することが可能なケースがあります。

当該回答から、前述した計画・準備・評価時間を活用して、実際に在宅勤務を実施している事例について確認ができた。ロンドン市内の小学校の回答からは、週に1回、半日の在宅勤務が認められているほか、病気欠勤の減少、士気の向上がみられたといった効果が確認された。また、実際の運用に当たっては、全ての職員が柔軟な働き方を申請する権利があるものの、学校運営に支障が生じる場合には学校側は申請を承認しないこともできる。

なお、教育省が実施した調査によると、回答者のうち、44%が柔軟な働き方を申請する法的権利があることを知らなかった、29%が柔軟な働き方は現在の自分の職務内容には適していない、28%が柔軟な働き方を申請することに自信がないといった回答があるなど、課題がある状況も確認できる（図表4-8のとおり）。

【図表4-8：教員が柔軟な働き方を申請していない理由（参照文献より筆者作成）<sup>86</sup>】

理由	割合
柔軟な働き方を申請できる法定権利があることを知らなかった	44%
柔軟な働き方は現在の自分の職務内容には適していない	29%
柔軟な働き方を申請することに自信がない	28%
現時点では柔軟な働き方に関心がない	18%
自分の学校又はトラストが柔軟な働き方の申請を支持していない	13%
柔軟な働き方をすると昇進・キャリア形成に悪影響がある	12%

<sup>86</sup> Department for Education 「School and college voice: November 2024」(2025年11月27日発行)  
[<https://www.gov.uk/government/publications/school-and-college-voice-omnibus-surveys-for-2024-to-2025/school-and-college-voice-november-2024>] (最終検索日：2026年1月25日)

柔軟な働き方を申請したいが、申請方法が分からない	7%
過去に申請したが却下された	3%
その他	10%
回答を控えたい	2%

また、イングランドの取組とは異なるが、スコットランドにおいては、教員の授業関連時間自体を削減し、教員が週5日間の勤務のうち4日間のみ授業を行うモデルの導入等に係る提案が発表された<sup>87</sup>。生徒と直接的に関わる時間を削減することで授業準備や採点、学校改善、授業外の専門的学習活動に充てられるようになるほか、多様な子どものニーズに対応するための余力を生むことが期待されている。また、登校時間の繰り下げ、休憩時間の延長、学校日の再編成も可能になることが同提案に含まれている。

## エ 定着支援金

公営学校のうち、中等学校で、化学、情報、数学、物理の教科を担当する教員は、定着支援金（Targeted retention incentive payment）を申請できる<sup>88</sup>。勤務する学校に応じて、3,000ポンドから6,000ポンドの範囲で支給される（2025～2026年）。化学、情報、数学、物理を専門とする教員養成課程を修了し、教員資格があること等が求められる。対象となる学校は、「地方自治体維持中等学校」「アカデミー運営学校」「フリースクール」「特別支援学校（地方自治体維持学校又は地方自治体非維持学校）」である。また、契約時間の少なくとも50%以上を、対象教科の指導に充てている必要がある。返済中の学生ローンがある場合には、支給額から返済分が自動的に控除されることとなる。

なお、OECDの報告書において、同章第2節エ「教員養成参加に係る給付金・奨学金」やこうした定着支援インセンティブは、長期的に教員の定着に有効だったかどうかはまだ結論に至っていないとしている<sup>89</sup>。一時的に新規教員数を増加させられるが、教育の質の向上等の取組も同時に行わない場合、新規教員の離職率の上昇につながる可能性があり、政策立案者においては、迅速な解決策とのバランスを取る必要があるとしている。

## オ 給与引上げ

現在、日本の公立学校の教員の給与引き上げ（特別調整手当額の段階的引き上げ）が計画されているところだが、イングランドの教員の給与についても、引き上げがなされることとなった。イングランドの教員の給与については、図表4-9のサイクルで改定される。

<sup>87</sup> Scottish Government 「Delivering reduced class contact time」（2025年11月20日発行）  
<https://www.gov.scot/news/delivering-reduced-class-contact-time/>（最終検索日：2026年1月25日）

<sup>88</sup> Department for Education 「Targeted retention incentive payments for school teachers」  
<https://www.gov.uk/guidance/targeted-retention-incentive-payments-for-school-teachers>（最終検索日：2026年3月3日）

<sup>89</sup> 前掲資料（脚注6）

学校教員審議会（School Teachers' Review Body：STRB）からの勧告を受けて、2024/25年に5.5%の給与引き上げ、2025/26年にさらに4%給与を引き上げることとなった。学校教員審議会は、教育省が所管する助言機能を持つ非省庁公的機関（Advisory non-departmental public body）であり、イングランドにおける学校教員の給与、職務内容、勤務時間に関する勧告を行い、その結果を教育大臣及び首相に報告を行う。

教職を辞めることを検討している者のうち、給与への不満は6番目に多い理由として報告されていることは、第3章第3節で解説したとおりである。しかしながら、給与引上げが、教員の採用・定着に肯定的な効果を及ぼしているかどうかは様々な声がある。例えば、10%以上給与の低い職に転職しているケースがあるほか、80%以上のフルタイム教員が収入に満足しているといった研究もあり、必ずしも給与が退職理由でないと指摘もある<sup>90</sup>。ドイツの事例では、OECD諸国と比較して高い給与であるものの、十分な教員を確保することが必ずしも約束されていないという研究もある<sup>91</sup>。

なお、上記給与4%の引き上げに当たっては、3%分は国からの追加支援、1%分は学校の効率化によって財源を捻出することが求められた<sup>92</sup>。また、現在、学校がより予算に対する見通しを立てられるよう、2026-27年から3年間分の給与引き上げ率等を報告するよう政府から学校教員審議会に対して求めているが、今後の給与引き上げについては、教育省に対して追加の財政的な補填が困難である旨、財務省（Treasury）から言及されている<sup>93</sup>。教育実務者会議で、2025/26年に4%の給与引上の提言があったことを教育省の職員から説明された際、参加者から、学校財政が圧迫されていることについて言及され、これ以上削れる予算がなく、いよいよスタッフを削るしかないところまできているといった悲痛な声が上がった。

【図表4-9：イングランドにおける教員給与決定プロセスの流れ（教育実務者会議より筆者作成）】

区分	内容
諮問発出 (Remit Issuance)	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育大臣より学校教員審議会に対し、給与構造や改定率に関する諮問事項が通達される。</li> <li>2024年は9月に発出。</li> </ul>
証拠提出 (Evidence Collection)	<ul style="list-style-type: none"> <li>学校教員審議会は、法定協議団体である全国学校教員雇用者機構（National Employers Organisation for School Teachers：NEOST）からの証拠提出を求める。</li> </ul>

<sup>90</sup> Tanya Ovenden-hope and Rowena Passy, Exploring teacher Recruitment and Retention – Contextual Challenges from International Perspectives, United States, Routledge, 2021, P62

<sup>91</sup> Aimee Quickfall and Phil Wood, Transforming Teacher Work – TEACHER RECRUITMENT AND RETENTION AFTER THE PANDEMIC, United Kingdom, Emerald Publishing Limited, 2024, P50-53

<sup>92</sup> Department for Education 「Teachers to benefit from pay boost」 (2025年5月22日発行)  
[\[https://www.gov.uk/government/news/teachers-to-benefit-from-pay-boost\]](https://www.gov.uk/government/news/teachers-to-benefit-from-pay-boost) (最終検索日：2026年3月3日)

<sup>93</sup> Tes 「No extra funding for teacher pay, Treasury confirms」 (2025年12月15日発行)  
[\[https://www.tes.com/magazine/news/general/no-extra-funding-teacher-pay-treasury-confirms\]](https://www.tes.com/magazine/news/general/no-extra-funding-teacher-pay-treasury-confirms) (最終検索日：2026年3月3日)

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 全国学校教員雇用者機構は英国自治体協議会（Local Government Association。イングランド 317 の自治体のうち 315 の自治体が、ウェールズでは 22 の自治体が加盟している。）主導の全国調査を通じて実務者の意見を収集・提出。</li> </ul>
口頭徴取（Oral Hearing）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 提出証拠に基づき、雇用者・教員組合代表が公聴会に出席し、質疑応答を実施（2025 年 2 月に実施）。</li> </ul>
学校教員審議会報告書提出	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2025 年 5 月に学校教員審議会が勧告書を教育大臣に提出</li> <li>・ 報告書は給与引上げ率、手当の変更等を含む。</li> </ul>
大臣決定及び通知	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 教育大臣が学校教員審議会の勧告を受諾し、草案となる「学校教員給与・勤務条件規定案」を策定。</li> </ul>
最終諮問	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各雇用者・自治体に対して、草案への意見提出を求める全国調査が実施され、2025 年 6 月 12 日午前 9 時に締切。</li> </ul>
最終文書の公表と実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 8 月上旬に最終文書が公布され、9 月の給与支払いから新条件が反映される。</li> </ul>

#### 【参考④：学校支援スタッフ交渉機構（School Support Staff Negotiating Body）<sup>94</sup>】

教員に係る取組ではないが、学校支援スタッフの採用・定着を改善する目的で、学校支援スタッフ交渉機構（School Support Staff Negotiating Body（SSSNB））を再設立する計画が政府マニフェストで示された。なお、第 2 章第 4 節で解説したとおり、フルタイム換算による教員と学校支援スタッフの割合は、学校支援スタッフの割合（52.5%）が教員の割合（47.5%）を超えている。

当該機構は、イングランドの全ての公営地方自治体維持学校における学校支援スタッフの給与、労働条件、契約内容について、雇用者側と従業員側の代表者を集めて交渉するほか、学校支援スタッフが担う多様かつ重要な役割を反映した適切な研修やキャリア昇進のルートについて助言する。

2025 年 12 月 18 日に雇用権利法案（Employment Rights Bill）が、国王の裁可（ロイヤルアセント）を受け、学校支援スタッフ交渉機構の設立が法律上認められた。発足・構成に当たって、2026 年に二次法規（Secondary legislation）が必要である。

2026～2027 年は学校支援スタッフは既存の雇用条件で扱われることから、学校支援スタッフ交渉機構による最初の成果が現れるのは早くても 2027～2028 年になると予想されている。

## カ 学生ローン払戻し制度

2017 年以降、一部の教員を対象に学生ローン返済プログラム実施している<sup>95 96</sup>。教員養成課程を修了した教員であり、教員資格取得後、払戻しを申請することができる（教員が前年度に支払った学生ローン返済額を政府が補填）。以下の条件を満たす場合には、2026 年 3 月以降に返済金を請求することができる。

<sup>94</sup> Department for Education 「School Support Staff Negotiating Body (SSSNB)」(2025 年 12 月 19 日発行) [<https://www.gov.uk/government/collections/school-support-staff-negotiating-body-sssnb>] (最終検索日：2026 年 1 月 25 日)

<sup>95</sup> House of Commons Library 「Teacher recruitment and retention in England」(2026 年 2 月 2 日発行) [<https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-7222/CBP-7222.pdf>] (最終検索日：2026 年 3 月 3 日)

<sup>96</sup> Department for Education 「Teachers: claim back your student loan repayments」(2019 年 10 月 31 日発行) [<https://www.gov.uk/guidance/teachers-claim-back-your-student-loan-repayments>] (最終検索日：2026 年 1 月 25 日)

- ・ 2024～2025年（2024年4月から2025年4月）に、生物・化学・物理・情報・外国語のいずれかを教えていた。
- ・ 2024～2025年に、対象の地方自治体にある学校で教えていた。
- ・ 契約時間の少なくとも50%以上を、上記の対象科目の授業に充てた。
- ・ 初期教員養成課程を2013-2014年から2020-2021年までのいずれかで修了した。
- ・ 現在、イングランドの公立中等学校で教員として勤務している。

## キ 教員研修プログラム（特別な支援を必要とする児童生徒）

第3章第3節において、特別な支援を必要とする児童生徒の増加等に対して、十分な支援が国からなされていないことが離職の一因とされている研究やイングランド東部自治体教育関係者の文書回答結果について記載した。

全国対話で共有された保護者の意見を踏まえ、政府は全ての教室で、幅広いニーズに対応できる優れた教員による指導が受けられる体制を整えることとし、教育省が2026年1月に新たな教員研修プログラムの概要を公表した<sup>97</sup>。今後、2億ポンドを投資し、全ての教員を対象に新たな研修コースを提供し、視覚障がいや言語・発話ニーズなど、教室内の多様なニーズに応じた指導方法の知識を深められるようにすることを目指す。

## ク 教育の質向上に向けた協働体

教育の質向上に向けた協働体（Improving Education Together：IET）とは、教育政策等を協働設計することを通じて、教員の定着の改善を図ることを目的に、利害関係者（雇用者、組合、行政）が連携強化する協定である<sup>98 99</sup>。教育実務者会議で教育省の職員から紹介された。

例えば、2025年4月4日に開催された会議では、教育大臣が議長を務め、教育省にはじまり、地方自治体の全国的な代表組織である地方自治体協議会（Local Government Association）、全国教職員組合等、様々な関係者が集まり開催された<sup>100</sup>。「人材（Workforce）」「特別な支援を必要とする児童生徒への対応」「説明責任（Accountability）」ごとの小委員会がそれぞれ政府政策に係る進捗状況等を報告した。

教育実務者会議で説明があった際、人材小委員会では、教員の定着の課題に取り組むため、「業務量（テクノロジー・AIを含む）」、「教職の地位」、「柔軟な働き方」、「多様

<sup>97</sup> Department for Education 「£200 million landmark SEND teacher training programme」（2026年1月16日発行）[\[https://www.gov.uk/government/news/200-million-landmark-send-teacher-training-programme\]](https://www.gov.uk/government/news/200-million-landmark-send-teacher-training-programme)（最終検索日：2026年3月1日）

<sup>98</sup> 前掲資料（脚注34）

<sup>99</sup> Department for Education 「Improving Education Together (IET)」[\[https://www.gov.uk/government/groups/improving-education-together-iet\]](https://www.gov.uk/government/groups/improving-education-together-iet)（最終検索日：2026年1月25日）

<sup>100</sup> Department for Education 「Improving Education Together meeting notes from 4 April 2025」（2025年4月8日発行）[\[https://assets.publishing.service.gov.uk/media/68b015fd969253904d15592d/IET\\_meeting\\_notes\\_4\\_April\\_2025.pdf\]](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/68b015fd969253904d15592d/IET_meeting_notes_4_April_2025.pdf)（最終検索日：2026年1月25日）

性」の4項目を優先事項とし、これまで、19件の提言が作成され、即時実行の承認があったほか、現在、実施計画の策定、早期効果を狙った実施順序を検討しているとのことであった。

## ケ 教員増員

日本では、教職の魅力を向上させること等を目的に、約40年ぶりに公立中学校の学級編成標準を引き下げ、中学校35人学級の実現を目指す2026年度予算案を公表した。イングランドでの教員増員の動向はどのようになっているだろうか。

一般財団法人自治体国際化協会が発行している「CLAIR メールマガジン」により、労働党新政権体制で、今後、6,500人の教員を雇用する方針について紹介した<sup>101</sup>。その後、教育省が2026年2月に発行した「6,500 additional teachers delivery plan」により詳細事項が明らかにされた<sup>102</sup>。

児童生徒数の今後の推計から、中等学校、特別支援学校（このほか、継続教育カレッジと呼ばれる、中等後教育の一種で16歳以上（義務教育段階終了後）の者に対して職業教育等を実施するものが含まれる）における教員数の拡充を重点的に進める方針となった。今後、児童数が減少する見込みがあること等から、当該6,500人の公約には小学校は含まれていない。

また、実施に当たっては、教員の総在職数に着目している。労働党新政権開始時点と比較して、任期終了時点までに中等学校や特別支援学校等における教員数が少なくとも6,500人増える状態を目指すものである。そのため、6,500人の教員を新規雇用するという趣旨ではなく、教員の定着も含めて、総在職数が少なくとも6,500人増えるよう取り組むことを意図していると解される。

## 第4節 退職者（教職復帰支援サービス）

既に教職を去った者に対しては、教育省において、教職復帰支援サービス（Return to Teaching Advisory Service）を実施している<sup>103</sup>。

過去に英国で教えた経験がある、又は、教員養成を受けた経験がある場合、教職復帰アドバイザーによる無料の個別支援（1対1）を受けられる可能性がある。具体的には、志望動機書の作成や面接準備等の応募手続の支援、指導力向上のための研修・講座へのアクセス、教員募集情報の検索、テーマ別ウェビナーへの参加等、電話・テキスト・メール

<sup>101</sup> 一般財団法人自治体国際化協会「CLAIR メールマガジン」（2024年8月9日）  
[[https://www.clair.or.jp/j/mailmagazine/backnumber/2024/08/clair\\_vol348.html](https://www.clair.or.jp/j/mailmagazine/backnumber/2024/08/clair_vol348.html)]（最終検索日：2026年3月1日）

<sup>102</sup> Department for Education「6,500 additional teachers delivery plan」（2026年2月23日発行）  
[[https://assets.publishing.service.gov.uk/media/6995de6aa58a315dbe72bf7c/6500\\_additional\\_teachers\\_delivery\\_plan\\_print\\_ready\\_version.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/6995de6aa58a315dbe72bf7c/6500_additional_teachers_delivery_plan_print_ready_version.pdf)]（最終検索日：2026年3月1日）

<sup>103</sup> Department for Education「Get support returning to teaching」[<https://teaching-vacancies.service.gov.uk/jobseeker-guides/return-to-teaching-in-england/return-to-teaching>]（最終検索日：2026年1月25日）

で、必要に応じて何度でも相談ができる。また、ウェブサイト上で、教職復帰に係るステップについて図表4-10のとおり紹介されている。

なお、イングランドでは、過去に教職に従事していた人々が再び教職に戻るという傾向が高まっている。2022年に教職に就いた人々の35%は、再度の教職であり、当該層は大きな潜在力と貴重な経験を有しており、学校で「最大限活用すべき」資源である旨大臣が言及した<sup>104</sup>。

【図表4-10：教職復帰までの流れ（参照文献より筆者作成）<sup>105</sup>】

区分	内容
① 教職復帰の準備	<ul style="list-style-type: none"> <li>最後に教室で教えていた頃から何が変わったのかを確認（ナショナルカリキュラムや行動指導に関するガイドラインを読み直すことや、教職復帰に向けた再研修（リフレッシャー研修）の受講検討等）</li> <li>また、求人のお知らせを設定して、教員求人情報を受け取ることで、想定される職務内容の検討を始めることも可能</li> </ul>
② 教室での経験更新	<ul style="list-style-type: none"> <li>教室で過ごす時間は、教職に復帰する準備ができているかを確認し、応募書類を充実させる上で非常に有効</li> <li>また、教室での経験は、応募時に必要となる有力な教員推薦状を得ることに繋がる。</li> <li>復帰教員向けの教室経験の探し方や、復帰教員として教室経験に応募する方法について紹介しており、直接学校に連絡する方法（イングランドにある全ての教育機関の一覧が掲載されている「Get Information about Schools」サイトの紹介）や、教科別団体（Maths Hubs等）を通じて教室経験を探すこと、地元の学校でティーチング・アシスタント（個別指導や少人数グループへの対応）等の別の職種に応募することについて紹介している。</li> </ul>
③ 応募書類の準備	<ul style="list-style-type: none"> <li>応募の一環として、志望動機書及び推薦状を提出する必要</li> <li>志望動機書では、「自身の技能や経験の強調」「指導実践の具体的な事例を示すこと」が必要</li> <li>教員向け志望動機書の書き方、教員求人への優れた応募書類を5つのステップで作成する方法、推薦状の手配方法について紹介している。</li> </ul>
④ 自分に合った職を探す	<ul style="list-style-type: none"> <li>教員職を検索し条件を絞り込んで自分に合った職を探す、又は、特定の学校の求人を探す。</li> <li>その際の学校の探し方について詳細に記載されており、学校文化、カリキュラム、学校のビジョンや価値観等を確認することについて言及されているほか、学校の雰囲気を知るため学校訪問の予約をすることについても触れられている。</li> </ul>
⑤ 面接の準備	<ul style="list-style-type: none"> <li>面接に招待されたら、学校に出席の可否を連絡する必要</li> <li>また、以下を含む選考プロセスの要件を確認する必要 <ul style="list-style-type: none"> <li>→ 授業の実施</li> <li>→ 生徒パネルへの参加</li> </ul> </li> </ul>

<sup>104</sup> 前掲資料（脚注11）

<sup>105</sup> Department for Education 「Return to teaching: step by step」 [<https://teaching-vacancies.service.gov.uk/jobseeker-guides/return-to-teaching-in-england/return-to-teaching-step-by-step>]（最終検索日：2026年1月25日）

	→ 正式な面接への出席 ・ 教員採用面接への臨み方、面接時の模擬授業の準備方法。復帰教員として教員基準をどのように満たしているかを示す方法等が掲載されている。
--	--

## 第5節 その他（サプライティーチャー制度）

本レポートの冒頭で記載したとおり、2025年8月に公表された文部科学省の概算要求において、英国の「サプライティーチャー」制度を参考とした「多様な優れた人材の教師入職総合支援事業」が新たに要求された。同年12月に公表された予算案資料には当該事業の記載は見当たらなかったものの、サプライティーチャー制度が注目された経過から、当該取組について解説する。

イングランドで導入されているサプライティーチャー制度は、病欠・研修・産休等で欠員が生じた際に学校に配置される臨時教員であり、サプライティーチャーに特化した統計はないものの、契約又はサービス契約期間が28日未満の臨時教員は、2024年の11月の調査において、17,600人（実際の勤務人数でありフルタイム換算とは異なる。）いることが報告されている<sup>106</sup>。教員数は513,443人（実際の勤務人数）であることから、3.4%に相当する。年齢層では、教員と比較すると、サプライティーチャーとして勤務する者の年齢層の方が高く、50歳以上の者が半数を占めている（図表4-11のとおり）。

【図表4-11：サプライティーチャーと教員の年齢層の比較（参照文献より筆者作成）

<sup>107</sup>】

年齢	サプライ ティーチャー	教員
24歳以下	2%	5%
25歳～29歳	5%	15%
30歳～39歳	13%	33%
40歳～49歳	24%	28%
50歳～59歳	34%	17%
60歳以上	22%	3%
言及なし	1%	0%

<sup>106</sup> UK Parliament 「Supply Teachers: Employment Agencies」 (2025年6月11日発行) [<https://questions-statements.parliament.uk/written-questions/detail/2025-06-03/56975>] (最終検索日: 2026年1月25日)

<sup>107</sup> Department for Education 「Use of supply teachers in schools」 (2024年9月発行) [[https://assets.publishing.service.gov.uk/media/66f2b45966439d663cf12bb0/Use\\_of\\_supply\\_teachers\\_in\\_schools\\_research\\_report.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/66f2b45966439d663cf12bb0/Use_of_supply_teachers_in_schools_research_report.pdf)] (最終検索日: 2026年1月25日)

サプライティーチャー制度をイングランドの学校にとって不可欠な存在としつつも、利用の仕組は民間エージェンシー（派遣会社）が主導であることがほとんどであり、費用・待遇・質の面で課題があるとしている。また、職の柔軟性（時間や勤務地の自由）やワークライフバランスの観点から、あえて正規教員ではなくサプライティーチャー制度を選択する者や、正規教員に戻る前の一時的選択肢として活用している者がいることが触れられている。

ここで、再度、書面によるインタビュー内容について紹介する。まず、「教員の突然の退職や、病気で欠勤した場合、教員不足はどのように対応しているか（例：サプライティーチャーの活用等）」への回答については、以下のとおりであった。

**【回答者①（ロンドン市内の小学校職員）】**

学校では、教員の欠勤が出た場合に、学校支援スタッフ（ティーチング・アシスタント）を活用して対応しています。具体的には、欠員の補充、クラスの分割対応、そしてそれでも対応できない場合の最終手段としてサプライティーチャーを利用するといった流れです。

**【回答者②（イングランド東部自治体教育関係者）】**

最初に、校内の職員で対応します。例えば、子どもたちがよく知っている上級ティーチング・アシスタントが、その日だけクラスを担当できないか検討します。また、学校同士がパートナーシップを組んでいる場合には、配置転換を支援できる、より大きな職員プールを活用することができます。

当該2つのケースから、まず、校内の支援スタッフによる対応や、学校同士のパートナーシップを活用した配置転換を検討した上で、それでも対応できない場合にサプライティーチャーを活用している状況が窺える。第2章第4節で解説したとおり、教員と教員以外の職員が同じくらいの割合であることから、校内の他のスタッフに対応してもらうことに意識が向きやすいという事情もあるように見受けられる。

続いて、「日本でも教員の採用・定着が課題となっており、現在は一時的な欠員を補うために、イギリスのようにサプライティーチャー制度を活用する動きが見られる。これについて、どのように考えるか。また、何か助言はあるか。」への回答については以下のとおりであった。

**【回答者①（ロンドン市内の小中学校職員）】**

サプライティーチャーは、教職の中で一般的に評判があまり良くないとされることが多く、常勤職に就くことができなかった教員という固定観念で見られがちです。また、派遣エージェンシーは教員を学校に配置することで利益を得るため、教員のスキルや能力が実際以上に誇張される傾向が生じやすいという問題もあります。

**【回答者②（イングランド東部自治体教育関係者）】**

学校にとってはコストが高くつくことが多く、また教育の質にばらつきが出やすいという点で、当たり外れがあるのが実情です。ただし、教員の人数が不足して授業を実施できない状況に比べれば、クラスを閉鎖せず、子どもたちに授業を提供できるという点では重要な役割を果たします。

良い事例では、有能な人材が長期のサプライ教員として継続的に勤務するケースもあります。そのためには、サプライ・エージェンシーが適切な審査を行うことが不可欠ですし、同時に学校側も、契約するエージェンシー自体をしっかりと見極める必要があります。

当該回答からは、子どもの学びを継続するためには、サプライティーチャーの活用自体は重要な役割を果たしているものの、実際の活用にあたっては、教員のスキルの誇張や、費用、質のばらつきといった課題があり、契約するエージェンシーの見極めが重要であるというイングランドの状況が窺える。

## 第6節 現場の声

ここまで、イングランドの取組について記載してきたが、最後に、現場の声について紹介する。

まず、「教員の採用及び定着を改善するために、最も効果的だと思われる取組は何だと考えているか。」への回答については、以下のとおりであった。

**【回答者①（ロンドン市内の小中学校職員）】**

給与水準の引き上げ  
柔軟な働き方に関する制度の充実  
計画・準備・評価時間（PPA）の拡充  
採用ボーナス金の導入  
サバティカル（長期的研修休職）制度の導入  
定着ボーナス金の支給  
業務負担の軽減  
教育・児童福祉・技能監査局の影響力の縮小

**【回答者②（イングランド東部自治体教育関係者）】**

将来リーダーを目指す教員に対する明確なキャリアパスと能力開発の仕組を整えること  
計画・準備・評価時間を確実に確保し、授業外での専用作業時間として定期的に実施すること  
教室内に存在する多様なニーズに対応するための支援、リソース、体制の充実  
給与の改善

これまで紹介してきた、給与引上げ、金銭的なインセンティブの導入、計画・準備・評価時間の拡充や柔軟な働き方の実施、業務負担軽減等が挙げられているほか、能力開発、多様なニーズへの対応支援といった回答であった。

最後に、「教員の採用及び定着を改善するために、教育省にどのような取組を実施して欲しいと考えているか。」への回答については、以下のとおりであった。

**【回答者①（ロンドン市内の小学校職員）】**

教員養成段階の奨学金や給与水準の引き上げなど、金銭的インセンティブの改善  
学校現場への過度な介入を控え、中央集権的な管理を行わないこと  
教育・児童福祉・技能監査局の廃止又はその権限・役割を大幅に縮小すること  
学力達成度をめぐる「ハイステークス文化」（学力評価の結果が学校や教員の扱いに大きく影響する文化・風土）を廃止すること

**【回答者②（イングランド東部の自治体教育関係者）】**

教員給与を引き上げることは、教員の定着を支援する可能性があります。

教員給与も含めた金銭的インセンティブの改善のほか、ロンドン市内の小学校職員からは、異なる視点を与えてくれた。

第3章第3節で解説したとおり、「教員の意見が政府等の政策立案者によって十分に尊重されていないこと」「政府の施策や政策変更」は、教職を去ることとなっている理由の上位であった。「学校現場への過度な介入を控え、中央集権的な管理を行わないこと」という回答は、上記退職理由のような事情が実際に現場で生じていることを示唆している。

また、教育・児童福祉・技能監査局の廃止や権限の縮小について回答があったことから、教育省では、現場の負担感を考慮し、同局の監査内容を見直しているものの、現場の負担感はいまだに高いという実態も窺える。監査内容は公表され、保護者等が地域の学校の評価を確認・比較し、自身の子どもをどの学校に入学させるか決めているという状況からも、教育・児童福祉・技能監査局の監査は非常にプレッシャーがかかることは想像に難しくない。加えて、学力達成度を追い求められる文化があるという回答から、教員は、常に成果達成へのプレッシャーを感じながら勤務に当たっている様子が窺える。

## 第5章 日本への示唆

これまで、イングランドの教員不足の状況や取組について記載してきた。以下、イングランドの取組からこれまで日本になかった視点等について述べる。なお、第2章で解説したとおり、イングランドの教育制度と日本とは大きく異なる。そのため、どちらの国の制度・取組が優れている、効果的であるということには言及できない点に留意が必要である。本章では、様々な視点から日本の現状について分析する際のヒントを得ることができるよう論じることとする。

まず、教員の魅力というのが他の業種との相対的な働きやすさにも影響を受けていることから、コロナウイルスパンデミック以降、在宅勤務等の柔軟な働き方が社会一般に広がっているイングランドでは、学校においても、柔軟な働き方の導入・拡充がより求められていると言える。計画・準備・評価時間を活用するなど工夫して在宅勤務の導入に取り組んでいる事例であったり、教育省から任命されたアカデミー運営団体が各学校長に対して柔軟な働き方の導入支援を行ったりしているなど、積極的に取り組んでいる印象を受ける。日本でも、イングランドと同様に、女性の教員の割合が高く、又、30代の割合も非常に高いことから、今後、柔軟な働き方の拡充の必要性がより増していくものと考えられる。今後の検討に当たり、イングランドにおける先行事例は日本においても示唆に富むものであると言えるのではないだろうか。なお、第4章で解説したとおり、柔軟な働き方を申請できる法定権利があることを知らなかった者が多数いるなど課題もある状況であり、今後も動向に着目する必要がある。

また、第3章第4節で言及した「教員労働力モデル (Teacher Workforce Model)」による教員養成参加者数の目標値設定・進捗確認手法も、日本と異なったアプローチである。教員養成参加数目標値を設定することで、小学校・中学校別、さらに中学校ではどの教科に係る教員が不足する可能性があるか、事前（教員養成時点）に見通しを立てることができ、施策検討に活かすことが可能である。第4章で紹介をした「教員養成参加に係る給付金・奨学金」、「定着支援金」、「学生ローン払戻し制度」は、教員が不足している教科にターゲットを絞り、又、教員養成参加時点も含めて金銭的なインセンティブを与えている事例であった。なお、前述したとおり、OECDの報告書において、「教員養成参加に係る給付金・奨学金」や「定着支援インセンティブ」は、一時的に入学数を増加させられるものの長期的に教員の定着に有効かどうかはまだ結論に至っていない旨言及されている点には留意が必要である。日本においては、今後の教員採用数見込や児童生徒数の将来推計等の情報は公表されていたが、教員供給の基となる教員養成参加者の目標値は見つからなかった。仮に、将来必要となる教員採用者数、教員養成課程への参加者数、教員養成課程への参加後実際に教職として働く者の率等を考慮した推計値と比較した際に、教員養成段階において、マクロ的にどの程度供給が満たされている可能性があるのかを知ることは興味深い。

さらに、教職に就くため様々なルートが設けられているなど、より多くの者を教職に引き込もうとする工夫がなされている。例えば、学校で働き、給与を受給しながら教員資格を取得することができる教員養成があることについて第4章で解説した。また、教職希望者が学校体験を申し込むことができる環境が整備されている点においても日本と異なる。教育省や **Get Into Teaching** ウェブサイト上で、訪問ができる学校が一覧となっており、郵便番号等を入力すると近くの学校が検索できるようになっている。これには教員復帰希望者も含まれている。**Get Into Teaching** や教職復帰支援サービスが、教職希望者と実際の雇用とをつなぐ橋渡し役を担っており、専門家が一人一人の事情に応じて適切な教員養成コース等の助言・支援を行う。筆者が参加した教職として働くことに興味・関心がある方向けのオンライン説明会では、例えば、これまでの民間企業での財政・会計部門の業務経験を活かして教員として働くことができるか、その場合に想定される教員養成課程にはどのようなものがあるのか等、個々の事情に基づいた様々な質問・回答がなされた。

最後に、給与引上げについて言及したい。イングランドの給与引上勧告があったことについては、第4章で述べたとおりであるが、日本でも、約50年ぶりに教職調整額が引上げられることになった<sup>108</sup>。「教師の高度専門職としての職責にふさわしい処遇とすることは、教師の社会的評価を高め、教育という営みそのものに対する敬意のある社会とするために必要なもの」としている。ただ、第3章において、イングランドでは、教職を去った、又は、去ることを検討している理由として、多数の教員が給与の不满を挙げているものの、実際には10%以上給与の低い職に転職しているケースが確認されているほか、給与の引上げがどの程度教員不足対策として寄与しているかは不明確としている研究があること、又、OECD諸国と比較して高い給与であるドイツの事例においても十分な教員を確保することが必ずしも約束されていないという研究があることについては、第4章で解説したとおりである。日本においても、当該給与引上げがどの程度教員不足対策として作用するかは注視が必要である。

---

<sup>108</sup> 文部科学省「教師の処遇改善」 [[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/kyoshi-kankyo/mext\\_03345.html](https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kyoshi-kankyo/mext_03345.html)] (最終検索日：2026年1月26日)

## おわりに

教員不足が世界的な課題であること、又、日本とは教育制度が大きく異なるイングランドにおいても、日本と同様に教員不足の課題があることには驚いた。

教員不足は様々な要因が重なった結果生じており、分かりやすい処方箋というのはいだらう。しかしながら、世界的な共通課題であるからこそ、各国で様々な取組がなされていることが分かった。国際機関である UNESCO や OECD による世界的な研究から、教育省等が実施しているイングランドの研究まで、幅広い分析資料をインターネット上で確認することができる。今後、日本で教員不足対策を検討する際に、イングランドをはじめとする世界各国の先行事例を参考にできることは心強い。

なお、前章で述べたように、海外の取組を参考とする際に留意しなくてはならないことがある。どちらの制度・取組が優れているか短絡的に考えるのではなく、前提となる教育制度が大きく異なることを念頭に置きながら、比較する視点を常に持つことである。教育制度が大きく異なるだけでなく、各国の地方自治制度、歴史的・文化的背景等も大きく異なり、短絡的に制度・取組の優劣をつけることはできない。ここで、自戒も込めて、OECD の言葉を引用する。

*「教育政策の策定にあたっては、常に各国固有の伝統や、それぞれの教育制度の特性を考慮する必要がある。全ての政策選択肢が各国にとって等しく適用可能であるとは限らず、置かれた状況の違いによって優先課題も異なる<sup>109</sup>。」*

当該レポートで紹介したイングランドの取組事例にとどまらず、世界的な取組にも関心を持つきっかけとなることを期待するとともに、教員不足の改善に取り組んでいる日本の地方自治体関係者等の参考になること、又、教員不足の状況が改善され、子ども達が安心して学びを継続することができる社会となることに少しでも貢献できれば幸甚である。

一般財団自治体国際化協会 ロンドン事務所  
所長補佐 今川祐太郎（長野県派遣）

---

<sup>109</sup> OECD 「Education GPS -The world of education at your fingertips-」  
[<https://gpseducation.oecd.org/revieweducationpolicies/#!node=41728&filter=all>]（最終検索日：2026年3月3日）

## 参考文献

### 【日本語文献】

- ・ 国会会議録検索システム「第2回国会衆議院予算委員会第15号」（昭和23年4月2日）  
[<https://kokkai.ndl.go.jp/#/detail?minId=100205261X01519480402&current=2>]
- ・ 全国公立学校教頭会「全国公立学校教頭会の調査<緊急課題に関する速報>」  
[<https://kyotokai.jp/wp/wp-content/uploads/2024/09/%E2%91%A52024%E7%B7%8A%E6%80%A5%E8%AA%B2%E9%A1%8C%E9%80%9F%E5%A0%B1.pdf>]
- ・ 一般財団法人自治体国際化協会「CLAIR メールマガジン」（2024年8月9日）  
[[https://www.clair.or.jp/j/mailmagazine/backnumber/2024/08/clair\\_vol348.html](https://www.clair.or.jp/j/mailmagazine/backnumber/2024/08/clair_vol348.html)]
- ・ 一般財団法人自治体国際化協会 ロンドン事務所「令和7年度北欧ケーススタディーツアー視察報告書」  
[<https://www.jlgc.org.uk/jp/exchange/%e4%bb%a4%e5%92%8c%ef%bc%97%e5%b9%b4%e5%ba%a6%e5%8c%97%e6%ac%a7%e3%82%b1%e3%83%bc%e3%82%b9%e3%82%bf%e3%83%87%e3%82%a3%e3%83%bc%e3%83%84%e3%82%a2%e3%83%bc/>]
- ・ 文部科学省「学校における働き方改革推進本部」  
[[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/hatarakikata/1413144.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/hatarakikata/1413144.htm)]
- ・ 文部科学省「教員勤務実態調査（平成28年度）の分析結果及び確定値の公表について」（2018年9月27日発行）  
[[https://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/education/detail/\\_icsFiles/afieldfile/2018/09/27/1409224\\_004\\_3.pdf](https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2018/09/27/1409224_004_3.pdf)]
- ・ 文部科学省「「教師不足」に関する実態調査」（2022年1月31日発行）  
[[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/kyoin/mext\\_00003.html](https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kyoin/mext_00003.html)]
- ・ 文部科学省「学校教員統計調査 / 令和4年度 第1部 高等学校以下の学校及び専修学校、各種学校の部 教員異動調査 小学校」（2024年3月27日発行）  
[[https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00400003&tstat=000001016172&cycle=0&tclass1=000001216346&tclass2=000001216347&tclass3=000001216361&tclass4=000001216365&stat\\_infid=000040168084&tclass5val=0](https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00400003&tstat=000001016172&cycle=0&tclass1=000001216346&tclass2=000001216347&tclass3=000001216361&tclass4=000001216365&stat_infid=000040168084&tclass5val=0)]
- ・ 文部科学省「学校教員統計調査 / 令和4年度 第1部 高等学校以下の学校及び専修学校、各種学校の部 教員異動調査 中学校」（2024年3月27日発行）  
[[https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00400003&tstat=000001016172&cycle=0&tclass1=000001216346&tclass2=000001216347&tclass3=000001216361&tclass4=000001216366&stat\\_infid=000040168093&tclass5val=0](https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00400003&tstat=000001016172&cycle=0&tclass1=000001216346&tclass2=000001216347&tclass3=000001216361&tclass4=000001216366&stat_infid=000040168093&tclass5val=0)]
- ・ 文部科学省「「教師不足」への対応等について（アンケート結果の共有と留意点）」（2024年7月9日発行） [ [https://www.mext.go.jp/content/20240709-mxt\\_kyoikujinzai01-000022259\\_03.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20240709-mxt_kyoikujinzai01-000022259_03.pdf) ]

- ・ 文部科学省「教員関係の主な予算資料について」（2025年9月1日発行）  
[[https://www.mext.go.jp/content/20250826-ope\\_dev02-000044427\\_4.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20250826-ope_dev02-000044427_4.pdf)]
- ・ 文部科学省「G7 富山・金沢教育大臣会合・2日目レポート②午後の2セッションと地元主催の夕食会」[<https://mext.gov.note.jp/n/n1353207df9d0?gs=b009472bb2ca>]
- ・ 文部科学省「教師不足の解消に向けた各教育委員会における取組事例」  
[[https://www.mext.go.jp/content/20240424-mxt\\_kyoikujinzai01-000035670\\_02.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20240424-mxt_kyoikujinzai01-000035670_02.pdf)]
- ・ 文部科学省「学校系統図」  
[[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/hakusho/html/others/detail/1318188.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/others/detail/1318188.htm)]
- ・ 文部科学省「イギリスの学校系統図」  
[[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/shougai/015/siryo/attach/1374963.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shougai/015/siryo/attach/1374963.htm)]
- ・ 文部科学省「教師の処遇改善」[[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/kyoshi-kankyo/mext\\_03345.html](https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kyoshi-kankyo/mext_03345.html)]

#### 【英語文献】

- ・ Aimee Quickfall and Phill Wood, Transforming Teacher Work: Teacher Recruitment and Retention After the Pandemic, United Kingdom, Emerald Publishing, 2024
- ・ Ambition Institute 「What is the ITTECF and what does it mean for the Early Career Framework?」 [<https://www.ambition.org.uk/what-is-the-ittecf-and-what-does-it-mean-for-the-early-career-framework/>]
- ・ Department for Education 「Qualified teacher status (QTS): qualify to teach in England」 (2014年4月15日発行) [<https://www.gov.uk/guidance/qualified-teacher-status-qts>]
- ・ Department for Education 「Establishing a new academy: free school presumption」 (2015年7月23日発行)  
[<https://www.gov.uk/government/publications/establishing-a-new-school-free-school-presumption>]
- ・ Department for Education 「The constitution of governing bodies of maintained schools」 (2017年8月発行)  
[[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/640562/The\\_constitution\\_of\\_governing\\_bodies\\_of\\_maintained\\_schools\\_2017.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/640562/The_constitution_of_governing_bodies_of_maintained_schools_2017.pdf)]
- ・ Department for Education 「School workload reduction toolkit」 (2018年7月21日発行) [<https://www.gov.uk/guidance/school-workload-reduction-toolkit>]
- ・ Department for Education 「Teacher workload advisory group report and government response」 (2018年11月5日発行)

[\[https://www.gov.uk/government/publications/teacher-workload-advisory-group-report-and-government-response\]](https://www.gov.uk/government/publications/teacher-workload-advisory-group-report-and-government-response)

- Department for Education 「Early Career Framework」 (2019年1月発行)  
[\[https://assets.publishing.service.gov.uk/media/60795936d3bf7f400b462d74/Early-Career-Framework-April-2021.pdf\]](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/60795936d3bf7f400b462d74/Early-Career-Framework-April-2021.pdf)
- Department for Education 「Teacher recruitment and retention strategy」 (2019年1月28日発行) [\[https://www.gov.uk/government/publications/teacher-recruitment-and-retention-strategy\]](https://www.gov.uk/government/publications/teacher-recruitment-and-retention-strategy)
- Department for Education 「Teachers: claim back your student loan repayments」 (2019年10月31日発行) [\[https://www.gov.uk/guidance/teachers-claim-back-your-student-loan-repayments\]](https://www.gov.uk/guidance/teachers-claim-back-your-student-loan-repayments)
- Department for Education 「Contract of employment」 (2023年10月25日発行)  
[\[https://neu.org.uk/advice/your-rights-work/contracts/contract-employment\]](https://neu.org.uk/advice/your-rights-work/contracts/contract-employment)
- Department for Education 「Workload reduction taskforce: initial recommendations」 (2024年1月15日発行)  
[\[https://www.gov.uk/government/publications/workload-reduction-taskforce-initial-recommendations\]](https://www.gov.uk/government/publications/workload-reduction-taskforce-initial-recommendations)
- Department for Education 「Use of supply teachers in schools」 (2024年9月発行)  
[\[https://assets.publishing.service.gov.uk/media/66f2b45966439d663cf12bb0/Use\\_of\\_supply\\_teachers\\_in\\_schools\\_research\\_report.pdf\]](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/66f2b45966439d663cf12bb0/Use_of_supply_teachers_in_schools_research_report.pdf)
- Department for Education 「Flexible working in schools」 (2024年11月21日発行)  
[\[https://www.gov.uk/government/publications/flexible-working-in-schools/flexible-working-in-schools--2#benefits-of-flexible-working\]](https://www.gov.uk/government/publications/flexible-working-in-schools/flexible-working-in-schools--2#benefits-of-flexible-working)
- Department for Education 「Improving Education Together meeting notes from 4 April 2025」  
[\[https://assets.publishing.service.gov.uk/media/68b015fd969253904d15592d/IE\\_T\\_meeting\\_notes\\_4\\_April\\_2025.pdf\]](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/68b015fd969253904d15592d/IE_T_meeting_notes_4_April_2025.pdf) (2025年4月8日発行)
- Department for Education 「Early career teacher entitlement」 (2025年4月22日発行) [\[https://www.gov.uk/government/publications/early-career-teacher-entitlement\]](https://www.gov.uk/government/publications/early-career-teacher-entitlement)
- Department for Education 「Postgraduate initial teacher training targets: 2025 to 2026」 (2025年4月29日発行)  
[\[https://www.gov.uk/government/statistics/postgraduate-initial-teacher-training-targets-2025-to-2026\]](https://www.gov.uk/government/statistics/postgraduate-initial-teacher-training-targets-2025-to-2026)
- Department for Education 「School workforce in England」 (2025年6月5日発行)  
[\[https://explore-education-statistics.service.gov.uk/find-statistics/school-workforce-in-england/2024\]](https://explore-education-statistics.service.gov.uk/find-statistics/school-workforce-in-england/2024)

- Department for Education 「Priorities for Teacher Recruitment Next steps for policy」 (2025年6月12日発行)  
[\[https://www.local.gov.uk/sites/default/files/documents/1.%20Priorities%20for%20Recruitment%20-%20Susan%20Levelock%2C%20DfE.pdf\]](https://www.local.gov.uk/sites/default/files/documents/1.%20Priorities%20for%20Recruitment%20-%20Susan%20Levelock%2C%20DfE.pdf)
- Department for Education 「IET Schools and Colleges Board summer 2025 meeting notes」 (2025年7月3日発行)  
[\[https://assets.publishing.service.gov.uk/media/692f0538345e31ab14ecf8d9/Improving-education-together-meeting-notes-3-july-2025.pdf\]](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/692f0538345e31ab14ecf8d9/Improving-education-together-meeting-notes-3-july-2025.pdf)
- Department for Education 「Schools, pupils and their characteristics」 (2025年7月5日発行) [\[https://explore-education-statistics.service.gov.uk/find-statistics/school-pupils-and-their-characteristics/2024-25\]](https://explore-education-statistics.service.gov.uk/find-statistics/school-pupils-and-their-characteristics/2024-25)
- Department for Education 「Teacher and leader development: ECF and NPQs」 (2025年7月10日発行) [\[https://explore-education-statistics.service.gov.uk/find-statistics/teacher-and-leader-development-ecf-and-npqs/2024-25\]](https://explore-education-statistics.service.gov.uk/find-statistics/teacher-and-leader-development-ecf-and-npqs/2024-25)
- Department for Education 「School teachers' pay and conditions document 2025 and guidance on school teachers' pay and conditions」 (2025年7月16日発行)  
[\[https://assets.publishing.service.gov.uk/media/687a6260312ee8a5f0806bb5/School-teachers-pay-and-conditions-document-2025-and-guidance-on-school-teachers-pay-and-conditions.pdf\]](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/687a6260312ee8a5f0806bb5/School-teachers-pay-and-conditions-document-2025-and-guidance-on-school-teachers-pay-and-conditions.pdf)
- Department for Education 「Working lives of teachers and leaders: wave 2 summary report」 (2025年9月27日発行)  
[\[https://www.gov.uk/government/publications/working-lives-of-teachers-and-leaders-wave-2/working-lives-of-teachers-and-leaders-wave-2-summary-report\]](https://www.gov.uk/government/publications/working-lives-of-teachers-and-leaders-wave-2/working-lives-of-teachers-and-leaders-wave-2-summary-report)
- Department for Education 「Funding: initial teacher training (ITT), academic year 2026 to 2027」 (2025年10月7日発行)  
[\[https://www.gov.uk/government/publications/funding-initial-teacher-training-itt/funding-initial-teacher-training-itt-academic-year-2026-to-2027\]](https://www.gov.uk/government/publications/funding-initial-teacher-training-itt/funding-initial-teacher-training-itt-academic-year-2026-to-2027)
- Department for Education 「School workforce census guide 2025」 (2025年11月発行)  
[\[https://assets.publishing.service.gov.uk/media/690ddba947ad122f854627b0/school-workforce-guide-2025-v1.1.pdf\]](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/690ddba947ad122f854627b0/school-workforce-guide-2025-v1.1.pdf)
- Department for Education 「School and college voice: November 2024」 (2025年11月27日発行) [\[https://www.gov.uk/government/publications/school-and-college-voice-omnibus-surveys-for-2024-to-2025/school-and-college-voice-november-2024\]](https://www.gov.uk/government/publications/school-and-college-voice-omnibus-surveys-for-2024-to-2025/school-and-college-voice-november-2024)
- Department for Education 「Initial Teacher Training Census」 (2025年12月5日発行) [\[https://explore-education-statistics.service.gov.uk/find-statistics/initial-teacher-training-census/2024-25\]](https://explore-education-statistics.service.gov.uk/find-statistics/initial-teacher-training-census/2024-25)

- Department for Education 「School Support Staff Negotiating Body (SSSNB)」 (2025 年 12 月 19 日発行) [<https://www.gov.uk/government/collections/school-support-staff-negotiating-body-sssnb>]
- Department for Education 「£200 million landmark SEND teacher training programme」 (2026 年 1 月 16 日発行) [<https://www.gov.uk/government/news/200-million-landmark-send-teacher-training-programme>]
- Department for Education 「6,500 additional teachers delivery plan」 (2026 年 2 月 23 日発行) [[https://assets.publishing.service.gov.uk/media/6995de6aa58a315dbe72bf7c/6500\\_additional\\_teachers\\_delivery\\_plan\\_print\\_ready\\_version.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/6995de6aa58a315dbe72bf7c/6500_additional_teachers_delivery_plan_print_ready_version.pdf)]
- Department for Education 「Glossary」 [<https://explore-education-statistics.service.gov.uk/glossary>]
- Department for Education 「Types of school」 [<https://www.gov.uk/types-of-school>]
- Department for Education 「National curriculum」 [<https://www.gov.uk/government/collections/national-curriculum>]
- Department for Education 「Get Into Teaching」 [<https://getintoteaching.education.gov.uk/train-to-be-a-teacher>]
- Department for Education 「Get Into Teaching」 [<https://getintoteaching.education.gov.uk/>]
- Department for Education 「Get Into Teaching event: London」 [<https://getintoteaching.education.gov.uk/events/260321-get-into-teaching-london-event>]
- Department for Education 「Teacher workload advisory group」 [<https://www.gov.uk/government/groups/teacher-workload-advisory-group>]
- Department for Education 「Workload reduction taskforce」 [<https://www.gov.uk/government/groups/workload-reduction-taskforce>]
- Department for Education 「Targeted retention incentive payments for school teachers」 [<https://www.gov.uk/guidance/targeted-retention-incentive-payments-for-school-teachers>]
- Department for Education 「Improving Education Together (IET)」 [<https://www.gov.uk/government/groups/improving-education-together-iet>]

- Department for Education 「Get support returning to teaching」  
[<https://teaching-vacancies.service.gov.uk/jobseeker-guides/return-to-teaching-in-england/return-to-teaching>]
- Department for Education 「Return to teaching: step by step」 [<https://teaching-vacancies.service.gov.uk/jobseeker-guides/return-to-teaching-in-england/return-to-teaching-step-by-step>]
- Education Policy Institute 「Teacher shortages in England: analysis and pay options」 (2025年3月2日発行) [<https://epi.org.uk/publications-and-research/teacher-shortages-in-england-analysis-and-pay-options/>]
- European Education and Culture Executive Agency 「Structural indicators for monitoring education and training systems in Europe 2023」 (2023年11月30日発行) [<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b3208be4-932d-11ee-8aa6-01aa75ed71a1/language-en>]
- Gina Sagers 「Inclusion Pressures on Teacher Attrition: The Impact of Rising SEND and SEMH Needs in Mainstream English Schools」 (2025年12月6日発行)  
[[https://figshare.com/articles/thesis/Inclusion\\_Pressures\\_on\\_Teacher\\_Attrition\\_The\\_Impact\\_of\\_Rising\\_SEND\\_and\\_SEMH\\_Needs\\_in\\_Mainstream\\_English\\_Schools/30811199?file=60151646](https://figshare.com/articles/thesis/Inclusion_Pressures_on_Teacher_Attrition_The_Impact_of_Rising_SEND_and_SEMH_Needs_in_Mainstream_English_Schools/30811199?file=60151646)]
- House of Commons Education Committee Teacher recruitment 「Teacher recruitment, training and retention」 (2024年5月8日発行)  
[<https://committees.parliament.uk/publications/44798/documents/222606/default/>]
- House of Commons Library 「Teacher recruitment and retention in England」 (2026年2月2日発行)  
[<https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-7222/CBP-7222.pdf>]
- IFF Research 「Evaluating a nine-day working fortnight as a strategy to improve teacher retention」 (2025年6月12日発行)  
[<https://www.local.gov.uk/sites/default/files/documents/6.%20Nine%20day%20working%20fortnight%20-%20Sam%20Whittaker%2C%20IFF.pdf>]
- IFF Research 「Evaluating a nine-day working fortnight as a strategy to improve teacher retention – School Choices」  
[<https://educationendowmentfoundation.org.uk/projects-and-evaluation/projects/teacher-choices-ndwf>]
- National Governance Association 「Types of school and trust」  
[<https://www.nga.org.uk/knowledge-centre/types-of-school-and-trust>]

- UK Parliament 「Question for Department for Education」 (2025年4月8日発行) [<https://questions-statements.parliament.uk/written-questions/detail/2025-03-10/36786>]
- UK Parliament 「Supply Teachers: Employment Agencies」 (2025年6月11日発行) [<https://questions-statements.parliament.uk/written-questions/detail/2025-06-03/56975>]
- UNESCO 「Global report on teachers: addressing teacher shortages and transforming the profession」 (2024年2月26日発行) [<https://www.unesco.org/en/articles/global-report-teachers-addressing-teacher-shortages-and-transforming-profession>]
- University of Manchester 「Primary and Secondary Education」 [<https://www.careers.manchester.ac.uk/findjobs/sectors/education/primarysecondary/>]
- National Association for Special Educational Needs 「Written evidence submitted by National Association for Special Educational Needs (nasen)」 (2023年4月発行) [<https://committees.parliament.uk/writtenevidence/120473/pdf/>]
- National Education Union 「Flexible working」 (2024年4月29日発行) [<https://neu.org.uk/advice/your-rights-work/contracts/flexible-working>]
- National Education Union 「Planning, preparation and assessment (PPA) time」 (2024年8月13日発行) [<https://neu.org.uk/advice/your-rights-work/workload-and-working-hours/ppa-time>]
- National Education Union 「Large multi-academy trusts have the lowest teacher retention rates」 (2025年4月15日発行) [<https://neu.org.uk/latest/press-releases/large-multi-academy-trusts-have-lowest-teacher-retention-rates>]
- Now Teach 「Your experience has value in the classroom」 [<https://nowteach.org.uk/>]
- Oak Academy 「Introducing Aila, our AI-powered lesson assistant」 (2024年9月6日発行) [<https://www.thenational.academy/blog/introducing-aila-for-ai-lesson-planning>]
- OECD 「Education Policy Outlook 2024」 (2024年11月25日発行) [[https://www.oecd.org/en/publications/education-policy-outlook-2024\\_dd5140e4-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/education-policy-outlook-2024_dd5140e4-en.html)]
- OECD 「Education GPS -The world of education at your fingertips-」 [<https://gpseducation.oecd.org/revieweducationpolicies/#!node=41728&filter=all>]
- Office for Standards in Education, Children's Services and Skills 「About us」 [<https://www.gov.uk/government/organisations/ofsted/about>]

- Office for Standards in Education, Children’s Services and Skills 「Welcome to Ofsted Parent View」 [<https://parentview.ofsted.gov.uk/>]
- Richard Churches and Rachael Fitzpatrick Education Development Trust 「Workload reduction in schools in England」 (2023 年 7 月 発行) [[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/1172547/Workload\\_reduction\\_in\\_schools\\_in\\_England.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1172547/Workload_reduction_in_schools_in_England.pdf)]
- Scottish Government 「Delivering reduced class contact time」 (2025 年 11 月 20 日 発行) [<https://www.gov.scot/news/delivering-reduced-class-contact-time/>]
- Tanya Ovenden-hope and Rowena Passy, Exploring teacher Recruitment and Retention – Contextual Challenges from International Perspectives, United States, Routledge, 2021
- Tes 「Extra funding needed to overcome rural barriers to ITT」 (2025 年 11 月 19 日 発行) [<https://www.tes.com/magazine/news/general/extra-funding-needed-overcome-rural-barriers-teacher-training>]
- Tes 「Becoming a higher level teaching assistant」 (2025 年 12 月 4 日 発行) [<https://www.tes.com/jobs/careers-advice/teaching-assistant/becoming-higher-level-teaching-assistant>]
- Tes 「No extra funding for teacher pay, Treasury confirms」 (2025 年 12 月 15 日 発行) [<https://www.tes.com/magazine/news/general/no-extra-funding-teacher-pay-treasury-confirms>]