

財政各論②：人口・地域 (参考資料)

財務省

2023年4月28日

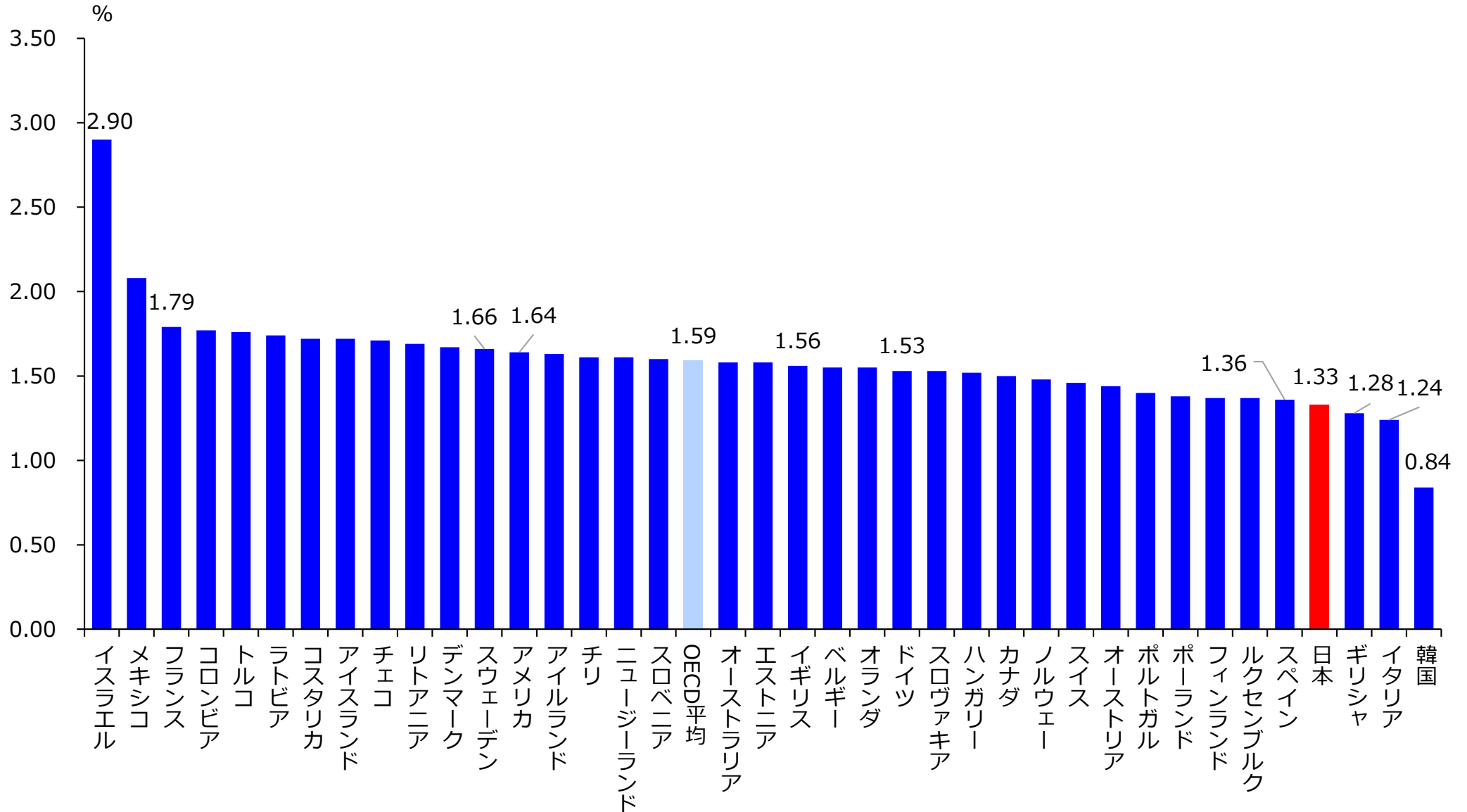
1. 少子化総論

2. 東京一極集中・税源偏在と地方財政に関する課題

3. 少子化が進展する中での教育の質の向上

合計特殊出生率の国際比較

◆OECD諸国の合計特殊出生率（2020年）

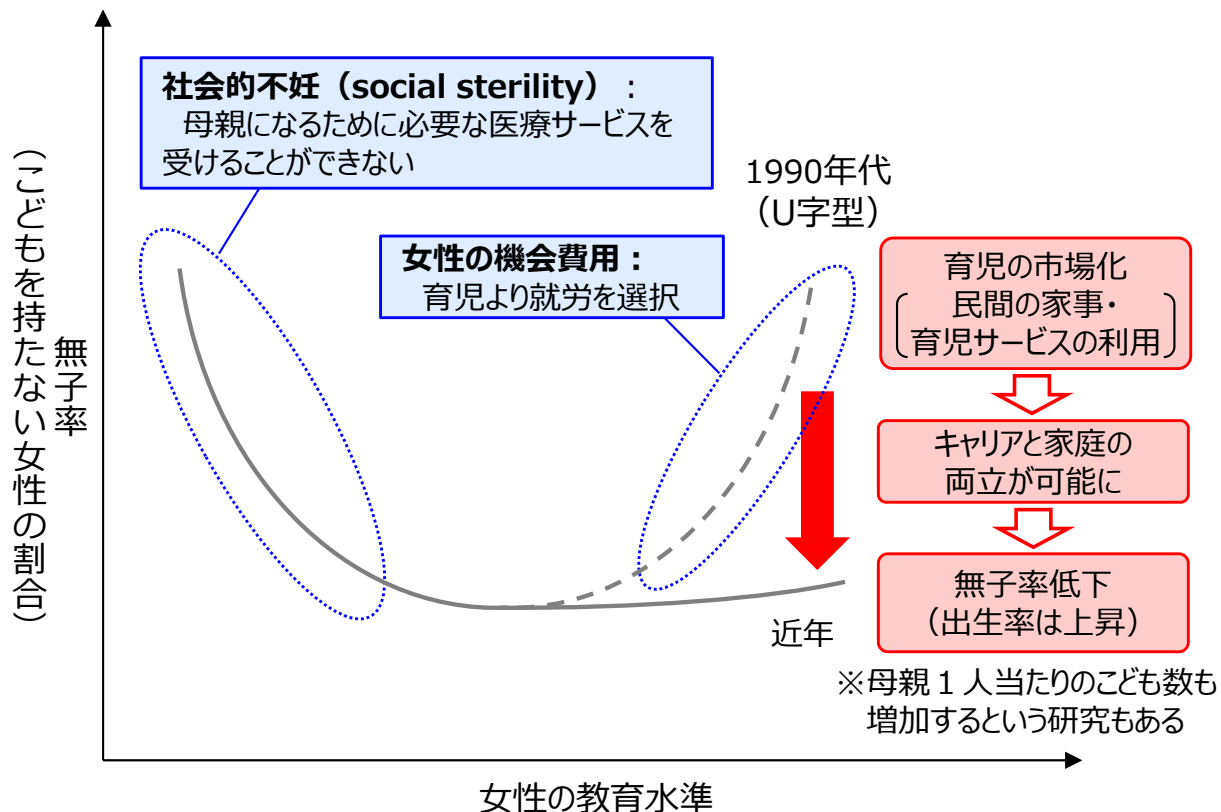


(出所) OECD “Family Database” (2023年4月11日時点)

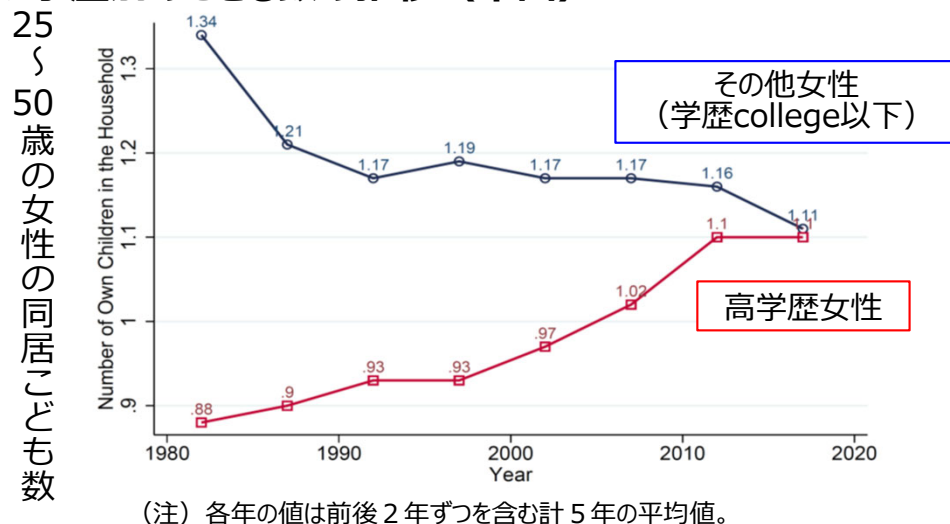
出生率に関する最近の議論（3）

- 米国については、民間の家事・育児サービスの利用による**育児の市場化（marketization）の拡大が、高学歴女性のキャリアと家庭の両立を実現させ、出生率を他の女性と同等に引き上げている**との研究がある。
- 我が国でも、最終学歴大卒以上の女性の出生子ども数は近年増加。

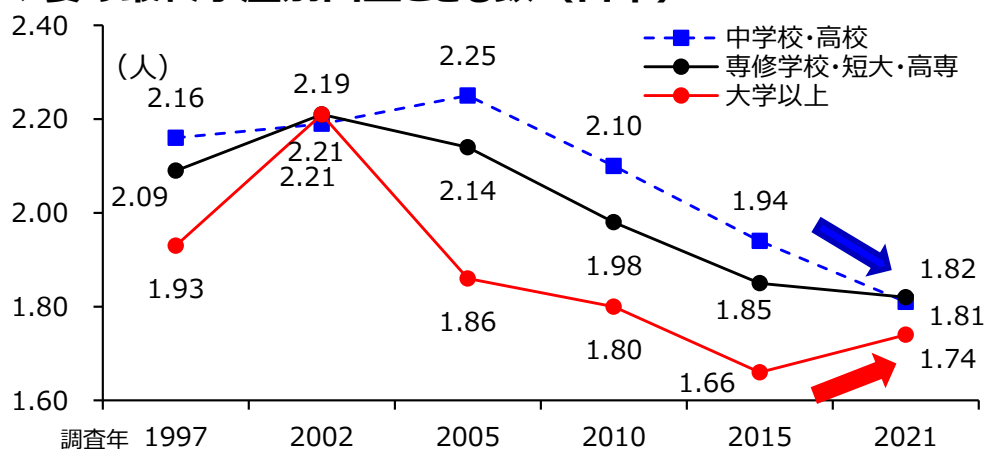
◆米国の無子率（childlessness rates）の変化（イメージ）



◆学歴別の子ども数の推移（米国）



◆妻の最終学歴別出生子ども数（日本）



（出所） Matthias Doepke, Anne Hannusch, Fabian Kindermann, Michele Tertilt. 2022. "The New Economics of Fertility." IMF Finance & Development, September 2022 及び Moshe Hazen, David Weiss, and Hosny Zoabi. 2021. "Marketization and the Fertility of Highly Educated Women along the Extensive and Intensive Margins" CEPR Discussion Paper 16647 より作成。

（出所） 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査」
（注） 対象は妻の調査時年齢45～49歳の初婚同士の夫婦。

大学卒女性の働き方ケース別の生涯所得

○ 我が国において、女性が出産・育児でキャリアを中断することに伴う機会費用は相当な額にのぼっていることが示唆される。

久我 尚子「大卒女子、育休2回で生涯所得2億円!? 女性が働きやすい環境を作る重要性」(ニッセイ基礎研レポート2017年2月号)

[図表1]生涯所得推計のための大学卒女性の働き方ケース

A	A-A	A-T1	A-T2	A-R-P	A-R	B	B-B
正規雇用者 (出産などの休業なし) フルタイム	正規雇用者 第一子出産 フルタイム	正規雇用者 第一子出産 短時間勤務	正規雇用者 第一子出産 短時間勤務	正規雇用者 第一子出産 退職	正規雇用者 第一子出産 退職	非正規雇用者 (出産などの休業なし) フルタイム	非正規雇用者 第一子出産 フルタイム
	第二子出産 フルタイム	第二子出産 短時間勤務	第二子出産 短時間勤務	第二子出産 非就業	第二子出産 非就業		第二子出産 フルタイム
		フルタイム (第2子3歳未満まで)	フルタイム (第2子小学校入学前まで)	パート (第2子小学校入学前まで)			

注1: A-R以外は60歳で退職、注2: A・B以外の出産年齢は第1子31歳、第2子34歳。

(参考)

- ・生涯所得 = 生涯賃金 + 退職金
- ・生涯賃金 = 年齢別賃金の合計

退職金は正規雇用者のみとし、厚生労働省「平成25年就労条件総合調査」の1人平均退職給付額の勤続年数別の値を用いる(ただし、男女別の値がないため男女計の値)。

生涯賃金は、正規・非正規雇用者の場合は「年齢別賃金 = きまって支給する現金給与額 * 2 * 12ヶ月 + 年間賞与 + その他特別給与額」とし、パートの場合は「年齢別賃金 = (実労働日数 * 1日当たり所定内実労働時間数 * 1時間当たり所定内給与額) * 12ヶ月 + 年間賞与 + その他特別給与額」とし、いずれも厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」の値を用いて、各年齢の賃金を推計し合算する。

※育児休業利用時の取扱い

育休中は休業前の賃金水準で「育児休業給付金」が支給され、復職時は休業前の賃金水準に戻り、復帰初年度のみ賞与は半額とする。

※短時間勤務制度利用時の取扱い

短時間勤務中は超過労働給与額を含まない「所定内給与額」で年収を推計する。賃金水準は労働時間数比率(6時間/8時間 = 75%)を乗じた値とし、短時間勤務期間の経過年数も同様とする。フルタイム復帰時は経過年数に相当するケースAの年齢別賃金に接続する。

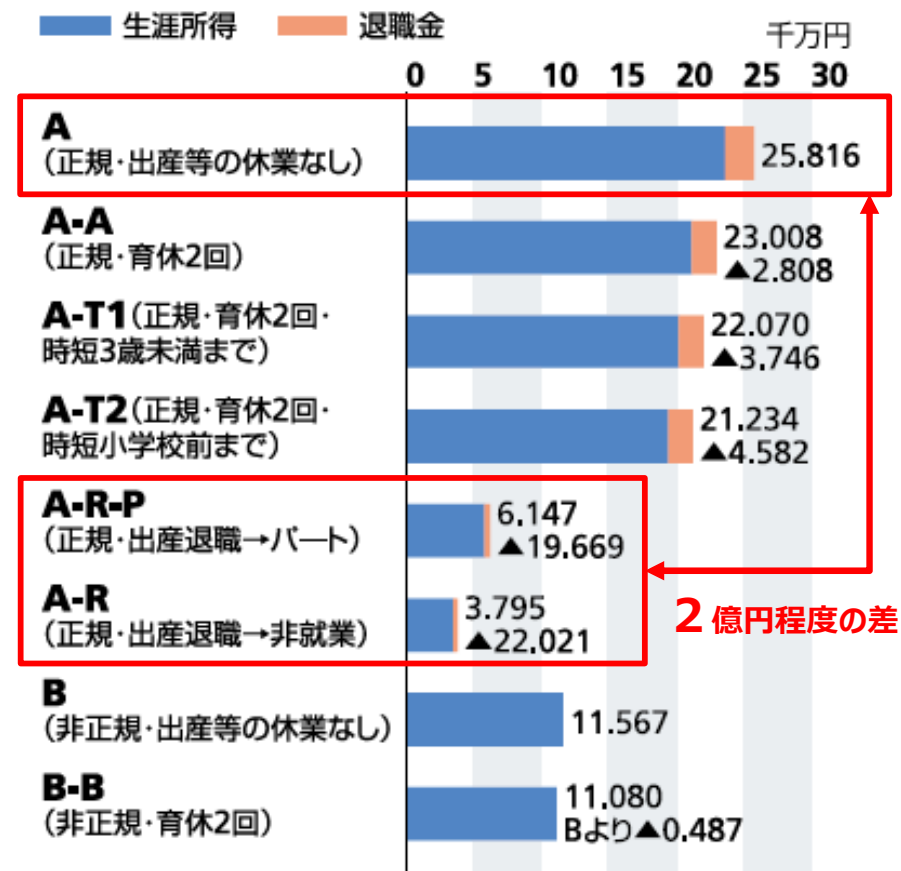
※55歳以降の取扱い(正規雇用者)

いずれも同水準とする(様々な仮定が必要であり、今回は未設定)。

※非正規雇用者の取扱い

「正社員・正職員以外」の値で推計する。育休からの復職時等の取扱いは標準労働者と同様とする。

[図表2]女性の働き方ケース別生涯所得



資料: 厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」、及び「平成25年就労条件総合調査」から作成

女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の公表

令和4年7月8日改正、同日施行

情報公表項目への追加

- 情報公表の項目に、「男女の賃金の差異」を追加し、
 - ・ **常用労働者数が301人以上規模の企業は、必須項目、**
 - ・ 常用労働者数が101～300人規模の企業は、選択項目、
 - ・ 常用労働者数が1～100人規模の企業は、努力義務、とする。

企業規模	見直し前	見直し後
301人以上	2項目開示（義務） <ul style="list-style-type: none">・ 機会提供 8項目から1項目選択・ 両立 7項目から1項目選択	3項目 開示（義務） <ul style="list-style-type: none">・ 男女の賃金の差異（必須）・ 機会提供 8項目から1項目選択・ 両立 7項目から1項目選択
101人～300人	1項目開示（義務） <ul style="list-style-type: none">・ 15項目から1項目 （機会提供 8項目 + 両立 7項目）	1項目開示（義務） <ul style="list-style-type: none">・ 16項目から1項目選択 （男女の賃金の差異 + 機会提供 8項目 + 両立 7項目）
1人～100人	1項目開示（努力義務）	1項目開示（努力義務）

※ 1 「機会提供」8項目：採用した女性労働者に占める女性労働者の割合、管理職に占める女性労働者の割合等

「両立」7項目：男女の平均継続勤務年数の際、男女別の育児休業取得率等

※ 2 301人以上の企業については、男女の賃金の差異の情報公表の必須化に伴い、状況把握についても必須化。

育児休業の取得の状況の公表の義務付け

令和3年育児・介護休業法改正
(令和5年4月1日施行)

改正後の制度の概要

- 常時雇用する労働者が**1,000人を超える事業主**は、**育児休業等の取得の状況**を年1回**公表することが義務付けられます**。
- 具体的には、以下の①**または**②の**いずれかの割合**を公表する必要があります。**インターネットの利用**その他適切な方法で、一般の方が閲覧できるように**公表**してください。

① 育児休業等の取得割合

公表前事業年度(※1)においてその雇用する男性労働者が**育児休業等**(※2)をしたものの数

公表前事業年度(※1)において、事業主が雇用する**男性労働者**であって、**配偶者**が出産したものの数

または

② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合

公表前事業年度(※1)においてその雇用する男性労働者が**育児休業等**(※2)をしたものの数 **及び** 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性労働者を雇用する事業主が講ずる**育児を目的とした休暇制度**(※3)を利用したものの数 の**合計数**

公表前事業年度(※1)において、事業主が雇用する**男性労働者**であって、**配偶者**が出産したものの数

産後パパ育休(出生時育児休業)も含まれます!

※1 **公表前事業年度**: 公表を行う日の属する事業年度の**直前の事業年度**

※2 **育児休業等**: 育児・介護休業法第2条第1号に規定する**育児休業** 及び **法第23条第2項**(所定労働時間の短縮の代替措置として3歳未満の子を育てる労働者対象) 又は**第24条第1項**(小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務) の**規定に基づく措置**として育児休業に関する制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業

※3 **育児を目的とした休暇**: 目的の中に育児を目的とするものであることが明らかにされている休暇制度。育児休業等及び子の看護休暇は除く。

《例えば…》

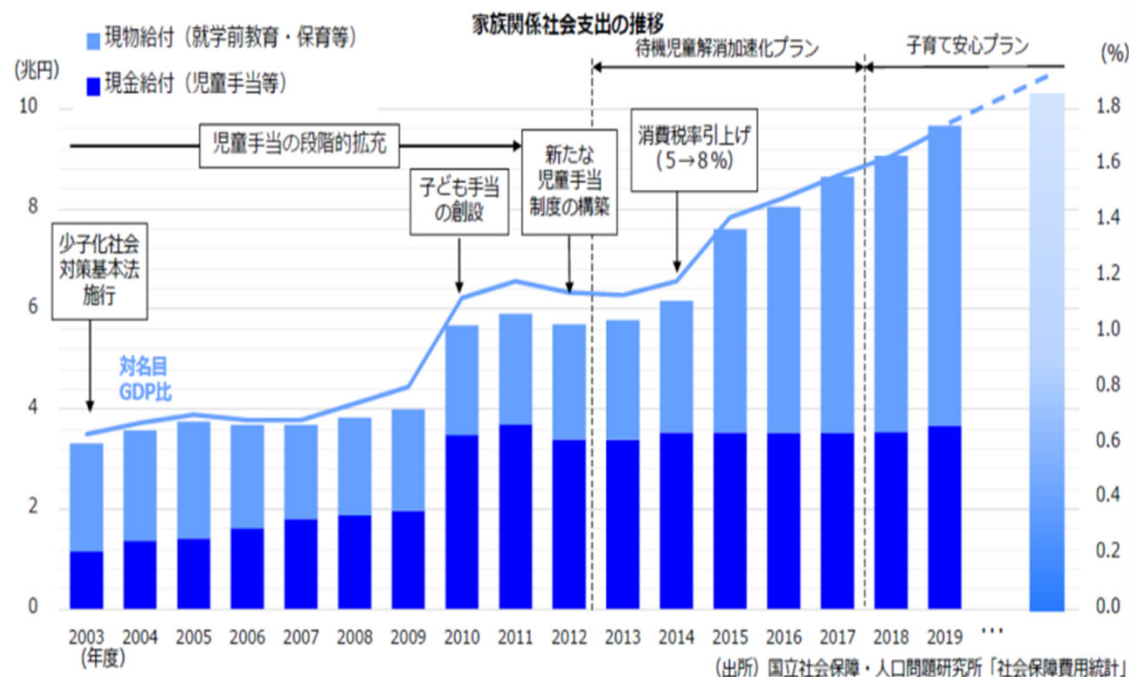
失効年休の育児目的での使用、いわゆる「配偶者出産休暇」制度、「育児参加奨励休暇」制度、

子の入園式、卒園式等の行事や予防接種等の通院のための勤務時間中の外出を認める制度(法に基づく子の看護休暇を上回る範囲に限る)などが該当。

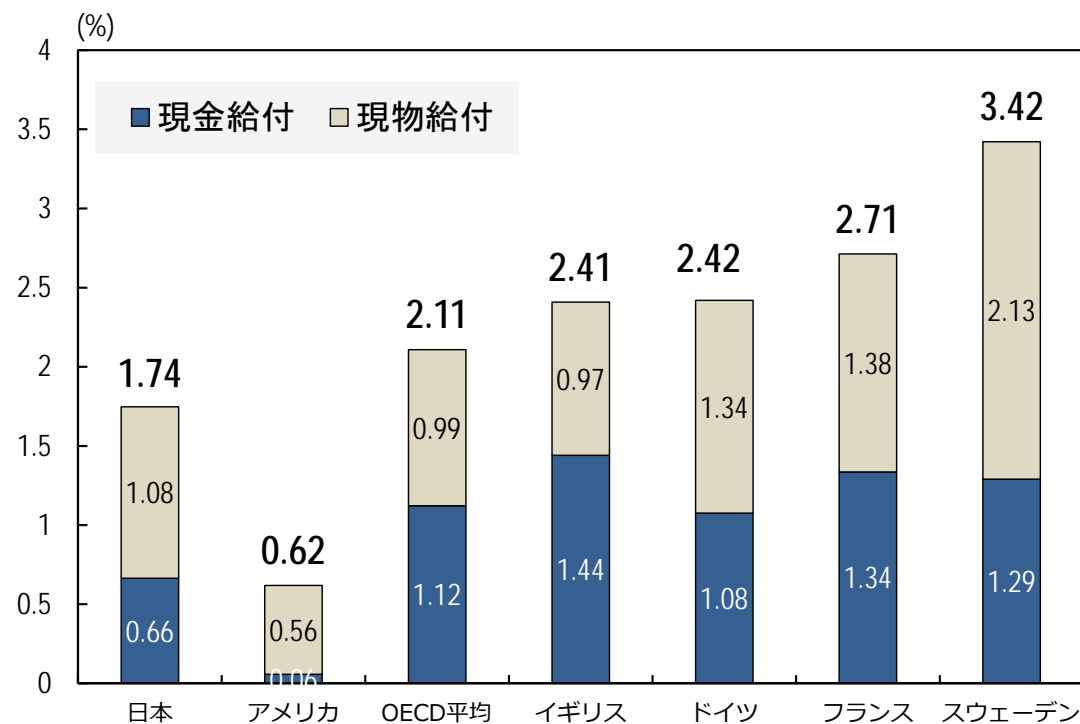
家族関係社会支出の対GDP比（現金給付・現物給付別）

- 我が国の家族関係社会支出は、着実に増加。近年は特に現物給付を重点的に充実。
- 諸外国と比較すると、現金給付の割合が低いとの指摘。

日本における家族関係社会支出の推移
（現金給付・現物給付別）



家族関係社会支出の国際比較（2019年）
（現金給付・現物給付別）



資料：2022年4月13日財務省財政制度等審議会財政制度分科会資料より。

※「家族関係社会支出」とは、家族を支援するために支出される現金給付及び現物給付（サービス）であり、就学前教育・保育（現物給付）や、児童手当（現金給付）等が含まれる。
 ※2019年10月に幼児教育・保育の無償化を実施したことに伴い、平年度で約8,900億円（公費ベース）の増額となる（対名目GDP比約0.16%相当）。

資料：日本は「令和2年度社会保障費用統計、諸外国は」OECD Family Database「PF1.1 Public spending on family benefits」(2019年)より作成。
 ※日本については2019年度、各国の数値は2019年。

こども政策に関する予算のイメージ

幼児教育・保育
1.6兆円

児童手当
1.2兆円

障害児給付
0.5兆円

大学等修学支援
0.5兆円

こども家庭庁予算

国費 4.8兆円
公費 (国・地方) 8.1兆円
(令和5年度当初予算)

育児休業給付
0.8兆円

高校等修学支援
0.4兆円

無利子奨学金事業
0.1兆円

少子化対策予算

国費 6.3兆円
(令和5年度当初予算)

補正予算
(新型コロナに係る一時的な給付金等)

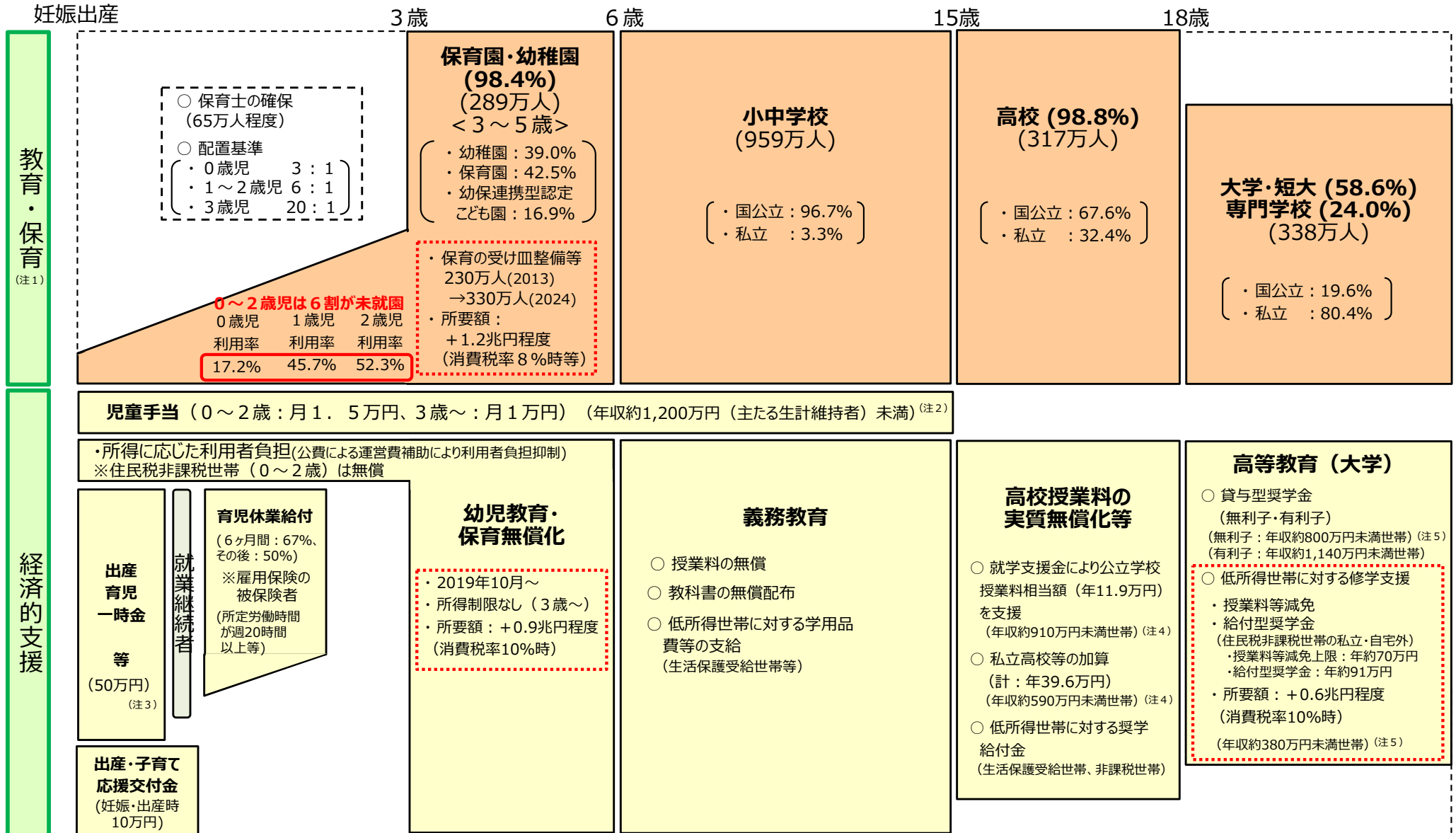
地方単独事業

家族関係社会支出

給付費 (国・地方等) 10.8兆円
(令和2年度支出実績)

こどもの教育・保育と経済的支援

○ 近年、消費税財源等を活用し、保育の受け皿拡大や幼児教育・保育の無償化（3歳～5歳）などの子育て支援を充実してきたが、**現行制度では、低年齢期（0～2歳）の支援が相対的に手薄**となっている。



(注1) 計数は2019年度。高校、大学・短大、専門学校の()内の比率は、それぞれ、2019年度末の中学校等から高等学校等への進学率、高等学校等から大学、専門学校への進学率。小中学校、高校の人数及び国公立・私立の比率は、それぞれ、小学校及び中学校、高等学校の在学者数(中等教育学校等は含まれていない。)。大学・短大、専門学校の人数及び国公立・私立の比率は、大学のうち学部、短期大学、高等専門学校、専門学校の在学者数。

(注2) 児童手当の支給額は、主たる生計維持者の年収が960万円以上1,200万円未満の場合、一律5千円、年収1,200万円以上の場合は支給対象外。

(注3) 産育一時金等には、産育一時金のほか、被用者保険の被保険者に支給される産育手当金(産前6週、産後8週：67%)がある。

(注4) 高校授業料の実質無償化等の支給上限額、年収基準は、全日制に通う場合において、両親・高校生・中学生の4人家族で、両親の一方が働いている場合の目安。

(注5) 貸与型奨学金の家計基準は、私立自宅通学・給与所得者・4人世帯の場合。低所得世帯に対する修学支援の所要額は令和5年度予算(公費)ベース。

今後3年間で加速化して取り組むこども・子育て政策

こども・子育て政策の強化について（試案）～次元の異なる少子化対策の実現に向けて～

令和5年3月31日 こども政策担当大臣

Ⅲ 今後3年間で加速化して取り組むこども・子育て政策

1. ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化

- (1) 児童手当の拡充～全てのこどもの育ちを支える制度へ～
- (2) 出産等の経済的負担の軽減～妊娠期からの切れ目ない支援～
- (3) 医療費等の負担軽減～地方自治体の取組への支援～
- (4) 高等教育費の負担軽減～奨学金制度の充実と「授業料後払い制度（いわゆる日本版HECS）（仮称）」の創設～
- (5) 子育て世帯に対する住宅支援の強化～子育てにやさしい住まいの拡充～

2. 全てのこども・子育て世帯を対象とするサービスの拡充

- (1) 妊娠期からの切れ目ない支援の拡充～伴走型支援と産前・産後ケアの拡充～
- (2) 幼児教育・保育の質の向上～75年ぶりの配置基準改善と更なる処遇改善～
- (3) 全ての子育て家庭を対象とした保育の拡充～「こども誰でも通園制度（仮称）」の創設～
- (4) 新・放課後子ども総合プランの着実な実施～「小1の壁」打破に向けた量・質の拡充～
- (5) 多様な支援ニーズへの対応～社会的養護、障害児、医療的ケア児の支援基盤の充実とひとり親家庭の自立支援～

3. 共働き・共育ての推進

- (1) 男性育休の取得促進～「男性育休は当たり前」になる社会へ～
- (2) 育児期を通じた柔軟な働き方の推進～利用しやすい柔軟な制度へ～
- (3) 多様な働き方と子育ての両立支援～多様な選択肢の確保～

4. こども・子育てにやさしい社会づくりのための意識改革

子育てに関する内閣府ユース政策モニターのこども・若者の意見

【期 間】 令和4年12月9日(金)～12月25日(日) Webアンケートにより実施

【回答者】 ユース政策モニター（令和4年4月1日時点で小学校5年生～29歳） 281名

「結婚・子育てに関すること」について、あなたが普段感じていることや、疑問に思っていること、もっとこんな社会になったらいいなと思うことを、そう思う理由とあわせて教えてください。

（結婚・出産への不安）

- ✓ **結婚は、したいと全く思えない。**子育てをしながら、仕事もラクに少しだけやるということができのかなと思う。（小学生/女性）
- ✓ 子供は欲しいが、**仕事と子育てを両立できる自信がない。**（中学生/女性）
- ✓ **結婚や出産に対するイメージが悪いので、子どもを持ちたくない。**夫も子育てへ興味がなく、参加してくれそうにないので、今後子どもを産むことはないと思う。（正社員・正職員/女性）
- ✓ 結婚、子育てにメリットを感じない。特に**子育ては魅力よりも経済的な不安の方が大きい。**（正社員・正職員/女性）
- ✓ 結婚はしたい人だけがすればいいと思うし、できる人だけがすればいいと思う。**結婚したいと思う人が、経済的理由から断念するようなことがない社会になって欲しい**と思う。（パート・アルバイト・派遣社員・契約社員/女性）
- ✓ **出会いのなさ、不安定な所得等、結婚しない・できないことの要因が数多く存在する**と思う。（正社員・正職員/男性）

（子育てへの危惧）

- ✓ **子育て、家事、仕事を母親一人で行うことはかなり負担が大きい**と思う。また、それらは母親が行うもので父親は参加しないという意識は未だ強いように感じる。（正社員・正職員/女性）
- ✓ **男性は育休制度を使っている人が少ないこと。性別役割分担のイメージがまだ消えないこと。クラスで聞いてみると、将来結婚をしたいと思う人が、年齢を重ねるごとに少なくなっていくこと。**（高校生/女性）
- ✓ 子育てがまるで難しくないことかのように見られている。**子どもを持つことに躊躇する1番の理由は経済的な負担が大きいことだ**という調査結果が出ているにも関わらず、政府は支援を怠っている。（高校生/女性）

（その他）

- ✓ こども庁ができることは、一つのチャンスとして捉え、こども関連予算の倍増をお願いします。（その他/男性）
- ✓ 女性も社会進出をするようになって、**仕事と子育ての両立が大変になる**と思う。**子供との時間を大切にしたい。**（小学生/女性）
- ✓ 子どもを保育する**保育士の給与や待遇が低すぎる。**（高校生/女性）
- ✓ まだあまり考えられませんが**両親仲良いので結婚には前向き**です。（小学生/女性）

将来のことも含め、みなさんのまわりの「結婚・子育て」の状況をよりよくするために、どのような取組が必要だと思いますか。

(仕事と育児の両立)

- ✓ **育休を取りやすくする。男性が当たり前で育児ができる環境になる。**パートナー以外の**他の人から結婚や子育てに干渉を受けない。仕事の時間が短くなる。**(正社員・正職員/女性)
- ✓ **育休を取りやすくする取り組み。結婚によって何が変わるのかの情報発信。**(結婚したくない理由の中で、籍を入れる以外何も変わらないなら、結婚する必要がないと思ってる人が多いため) (高校生/女性)
- ✓ **育児と仕事を両立するのは大変だと思う子が親の愛情を受ける為にも、父母共に育休をとらせてあげたらいいと思う。また、虐待に繋がらない為にも、児童相談所の方などが、こまめに訪問して相談や手伝いをしてあげたらいいと思う。自分の周りに恋愛に興味がない人が多いので、そういった人への考えも深めて欲しい。**(中学生/男性)
- ✓ **誰でも結婚し、育児ができるために、女性における出産後も職場に復帰しやすい環境づくり、男性における育休が取得しやすい環境づくり。**(正社員・正職員/男性)

(結婚・出産への機運醸成)

- ✓ **結婚したい人、子育てをしたい人の経済基盤を確かなもの**にすること。また、**長時間労働をなくし、人々が家庭に割く時間を確保**できるようにすることが必要と考える。(パート・アルバイト・派遣社員・契約社員/女性)
- ✓ **こどもに優しい国、子育てしやすい国になる必要がありますし、みんなで子育てを支える、こどもは国の宝物なんだという機運を高める**必要があるのではないのでしょうか。(その他/男性)
- ✓ **街中での孤独感は減り、子育てする親子が安心して外出でき、「親が幸せそうに子育てしている」から「子どもがいる幸せ」を周りの若者達も感じ、広がる**のではないか。(中学生/男性)
- ✓ **出会いのきっかけのお手伝い、出会いの場所を増やす**等。**子供を産んだら、お金がかかる**ので若い人が結婚に前向きになれる政策を考えて欲しい。(小学生/男性)

(経済的支援)

- ✓ **もっと金銭的に、生まれる前から成人まで、手厚い保護**があれば安心。(高校生/女性)
- ✓ **子育てをしている人にもっとお金を渡したら助かる**と思う。もっと結婚に興味を持てるようにしてほしい。(小学生/女性)

(その他)

- ✓ **両親や祖父母など、子育ては家族全体で行い、一人ひとりの負担を減らす**ものであるという意識改革。行政による子育て支援の充実。(正社員・正職員/女性)
- ✓ **子育てを支援する第三者**がいると良い。子供を預ける施設でもOK。(小学生/女性)

1. 少子化総論

2. 東京一極集中・税源偏在と地方財政に関する課題

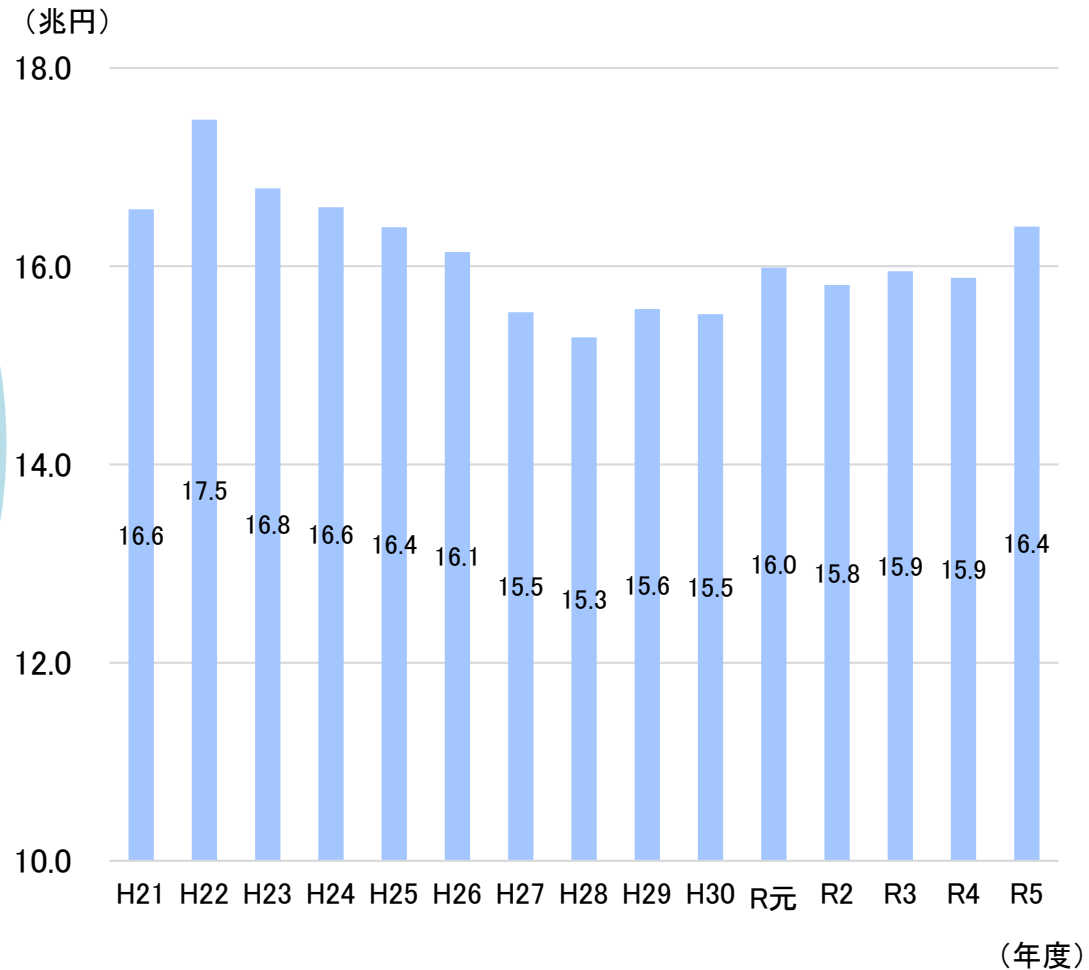
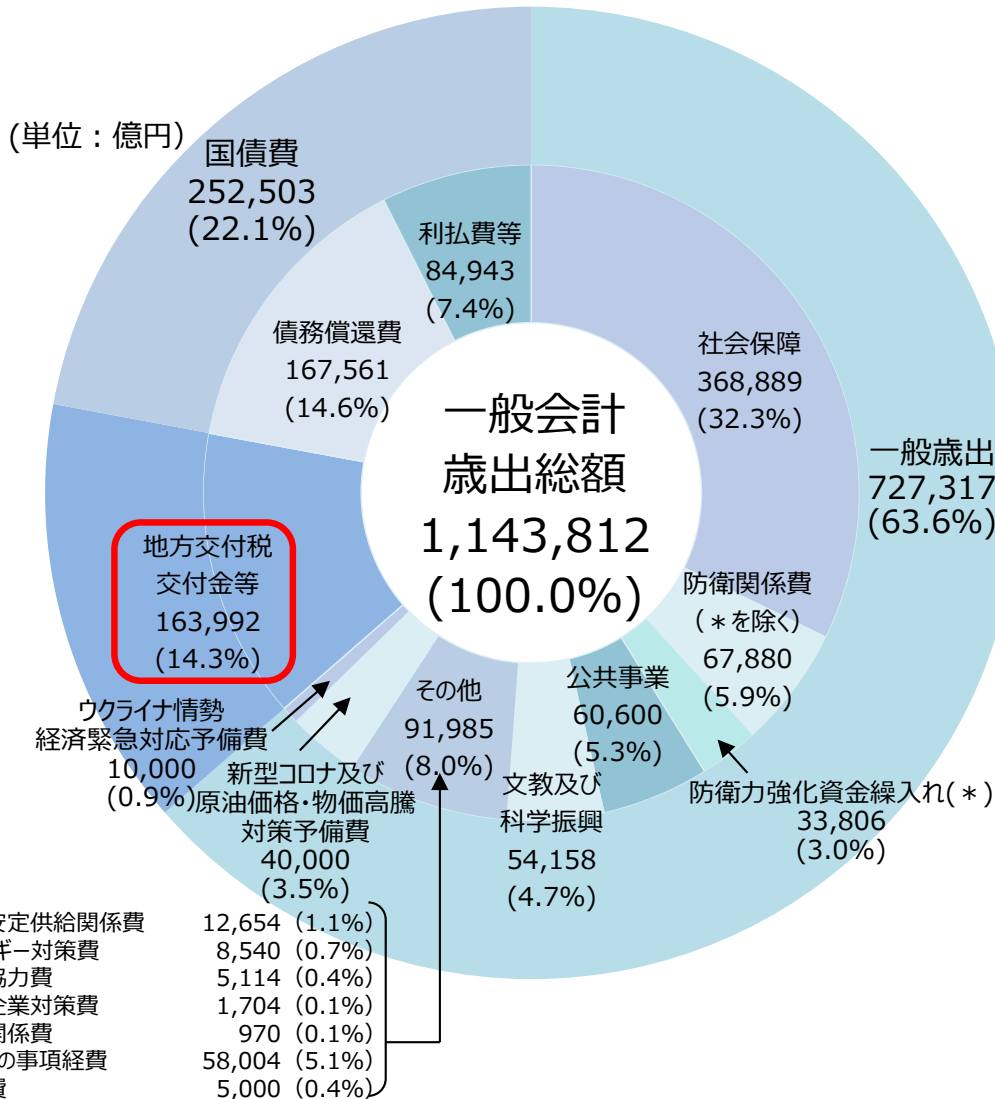
3. 少子化が進展する中での教育の質の向上

令和5年度予算における地方交付税交付金等

○ 地方交付税交付金等（地方交付税交付金＋地方特例交付金）は、国の政策的経費（基礎的財政収支対象経費）の中で2番目に大きい16.4兆円となっている。

＜令和5年度 一般会計歳出の構成＞

＜地方交付税交付金等（一般会計ベース）の推移＞

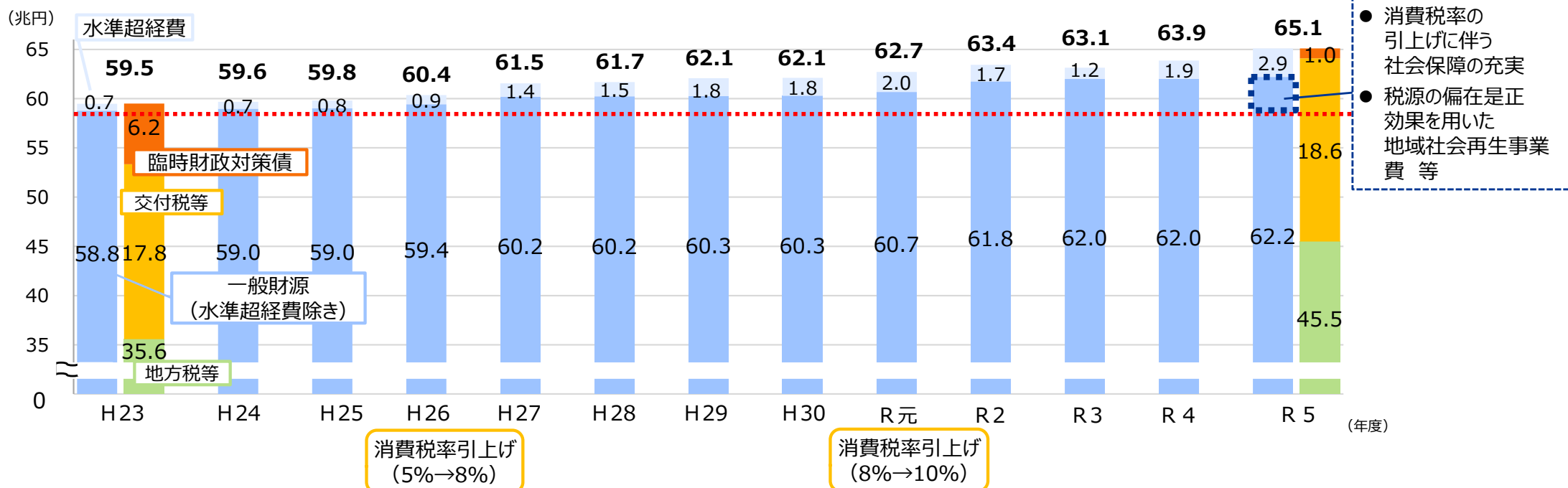


(注) 計数については、それぞれ四捨五入によっているので、端数において合計とは合致しないものがある。

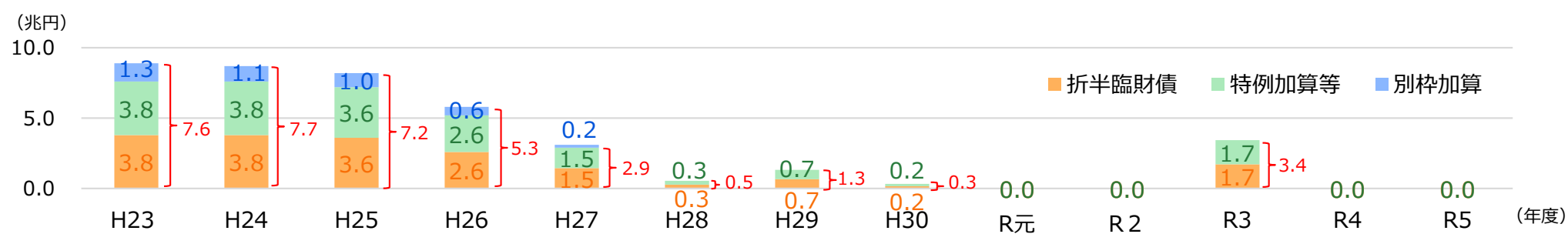
一般財源総額実質同水準ルール

- 「一般財源総額実質同水準ルール」に基づく毎年度の予算編成の結果、地方の一般財源総額は、消費税率の引上げに伴う社会保障の充実や偏在是正効果に相当する分等を除き、同水準で維持されている。
- 今後も、「一般財源総額実質同水準ルール」に基づく予算編成を通じて、地方の課題に対応しつつ、地方財政の健全化を進めていくべき。

◆ 地方一般財源総額の推移



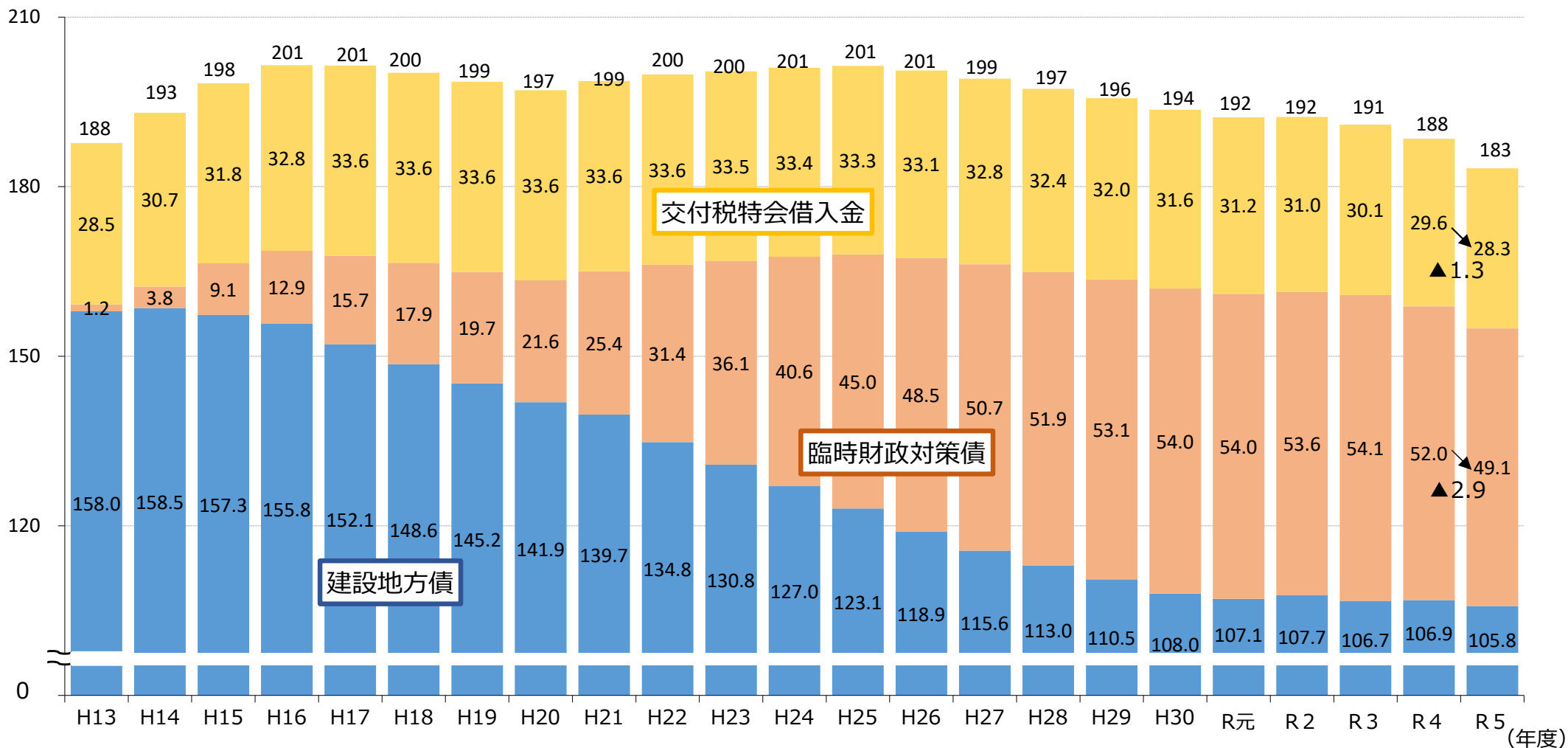
◆ 折半対象財源不足額等の推移



地方の債務残高の推移

- 建設地方債の残高は、平成14年度にピークの159兆円を記録後、足元では106兆円まで減少。
- 積み上がった臨時財政対策債と償還が遅れている交付税特会の借入金を早期に償還させていく必要。
- 令和5年度当初予算では、臨時財政対策債の残高は▲2.9兆円減少、交付税特会の借入金残高は償還計画▲0.5兆円を大きく上回る▲1.3兆円減少。今後もこうした地方の財政健全化の取組を継続していくべき。

(兆円)

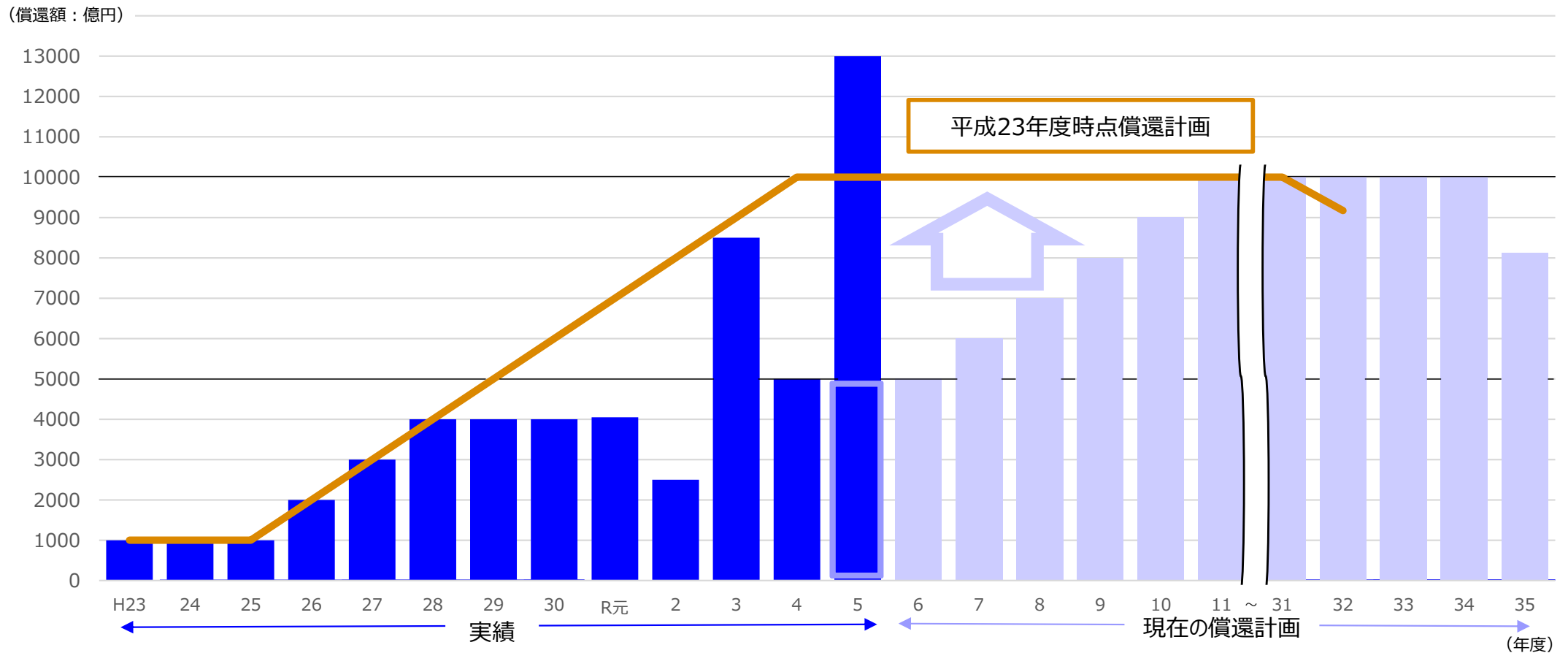


(出所)「地方財政計画」等

(注) 令和3年度までは決算ベース、令和4年度、5年度は地方財政計画等に基づく見込み。

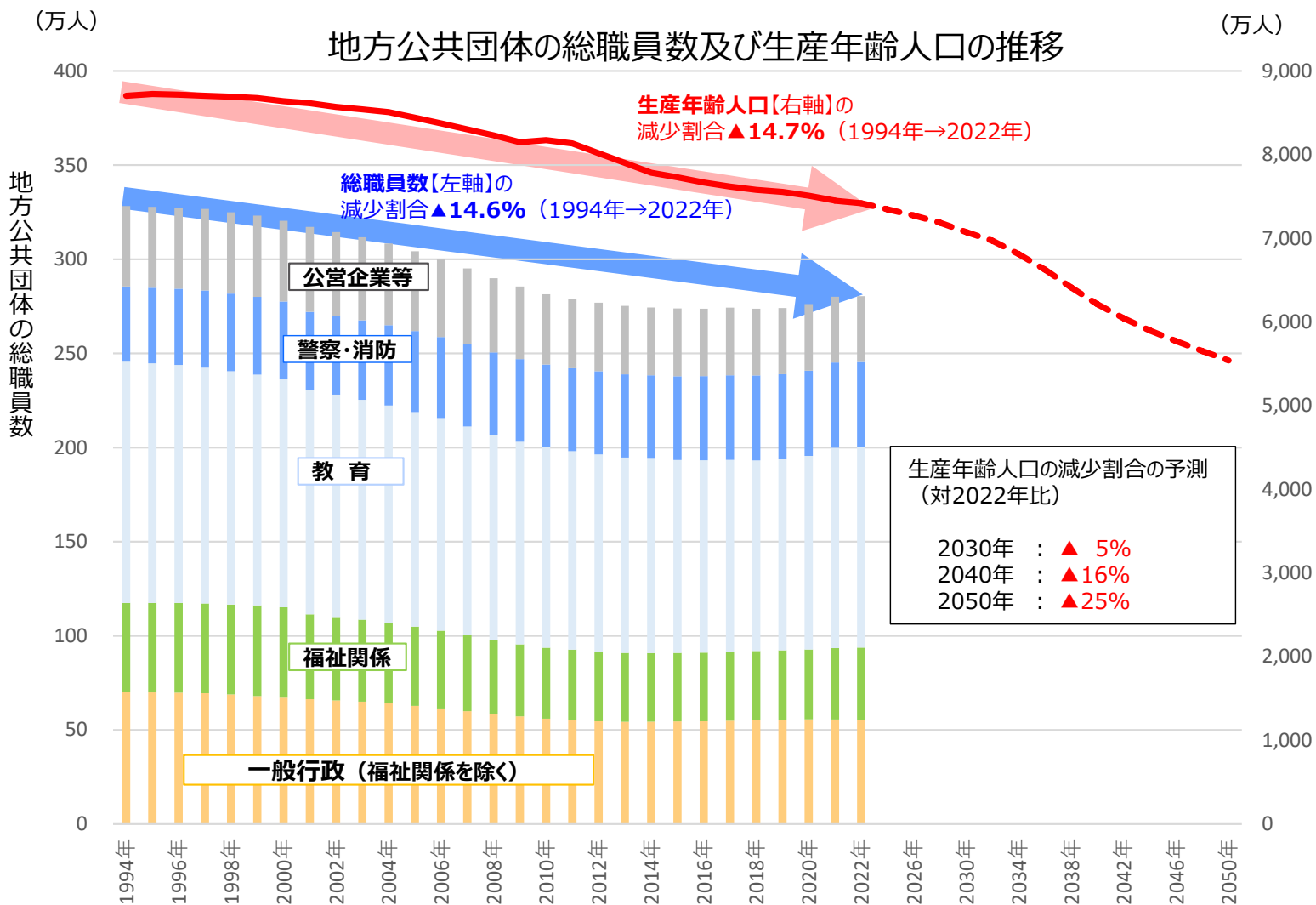
交付税特別会計の借入金

- 過去、財源不足を補うために、交付税及び譲与税配付金特別会計（以下、「交付税特会」という。）において借入を実施。
- 現在の交付税特会の債務（約30兆円）は全て地方負担分であるが、個別の地方自治体にとっては、債務としての認識が薄い。このため、早期に返済しようというインセンティブが働きづらい構造にあると考えられる。
- これまで、交付税特会の償還計画が後倒しされてきたことを踏まえれば、近年の好調な税収により折半対象財源不足が解消されている中で、状況に応じて償還計画を前倒しするなど、早期の完済に向けた努力を強化・継続し、地方財政の健全化を進めることが重要。
 （注1） 償還が始まった平成23年度以降、3度（平成29年度当初、令和2年度補正、令和3年度当初）にわたって償還計画を後倒し。
 （注2） 令和3年度補正、4年度当初は増収等が見込まれたため償還計画を前倒し。
- 令和5年度当初では償還計画額（0.5兆円）を上回る1.3兆円の償還を実施。今後もこうした取組を継続していくべき。



人口減少下における自治体行政の効率化の必要性①

- 今後の生産年齢人口の急激な減少に伴い採用が困難になっていくことを見据え、デジタルの活用等により限られた行政資源（人材、財源等）を有効活用し、行政サービスの効率化・質の向上と歳出削減を実現すべき。
- 地方公共団体の職員数は、ピーク時の1994年度と比較して、2022年度までの減少割合は14.6%であり、同時期における生産年齢人口（15歳～64歳）の減少割合と同程度となっている。



自治体戦略2040構想研究会
第二次報告（抄）
（平成30年7月）

今後、…全ての自治体において、若年労働力の絶対量が不足し、経営資源が大きく制約される。このことを前提に、既存の制度・業務を大胆に再構築する必要がある。

（中略）

自治体が住民サービスを持続的、かつ、安定的に提供していくためには、AI（人工知能）やロボティクスによって処理することができる事務作業は全てAI・ロボティクスに任せ、職員は職員でなければできない業務に特化することが必要である。…従来の半分の職員でも自治体として本来担うべき機能が発揮でき、量的にも質的にも困難さを増す課題を突破できるような仕組みを構築する必要がある。

（出所）総務省「地方公共団体定員管理調査」、「人口推計（長期時系列データ）」、「人口推計（各年10月1日現在人口）」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年4月推計）」（出生中位・死亡中位仮定）

（注）2022年度までは実績ベース、2023年度以降は将来推計をベースとしている。

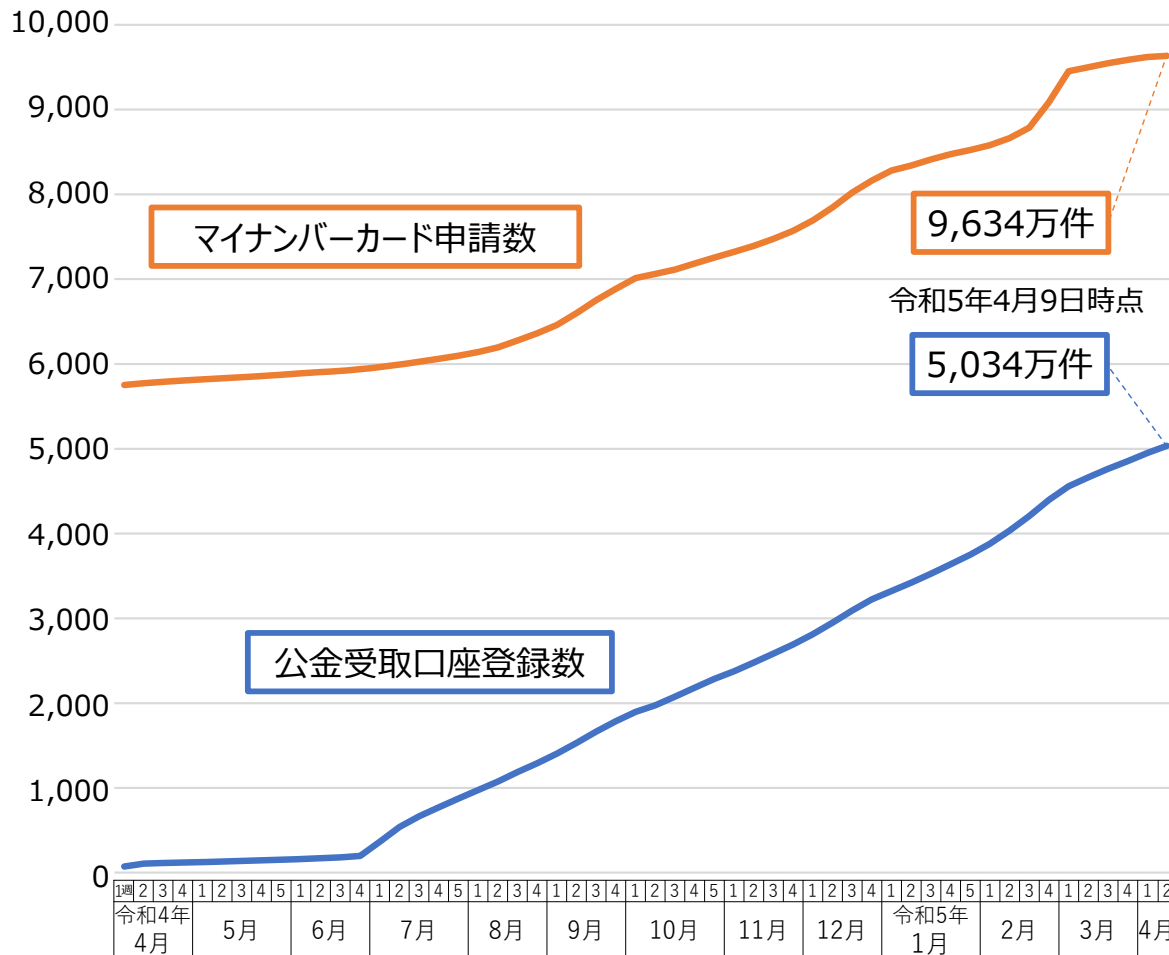
人口減少下における自治体行政の効率化の必要性②

○ 行政の効率化の手法として、例えば、災害時等に給付金を給付する場合、マイナンバーと紐づいた税情報等や公金受取口座情報を活用することで、効率的に対象者と振込先を特定し、行政側からプッシュ型で、効率的かつ迅速に給付を行うことが可能。

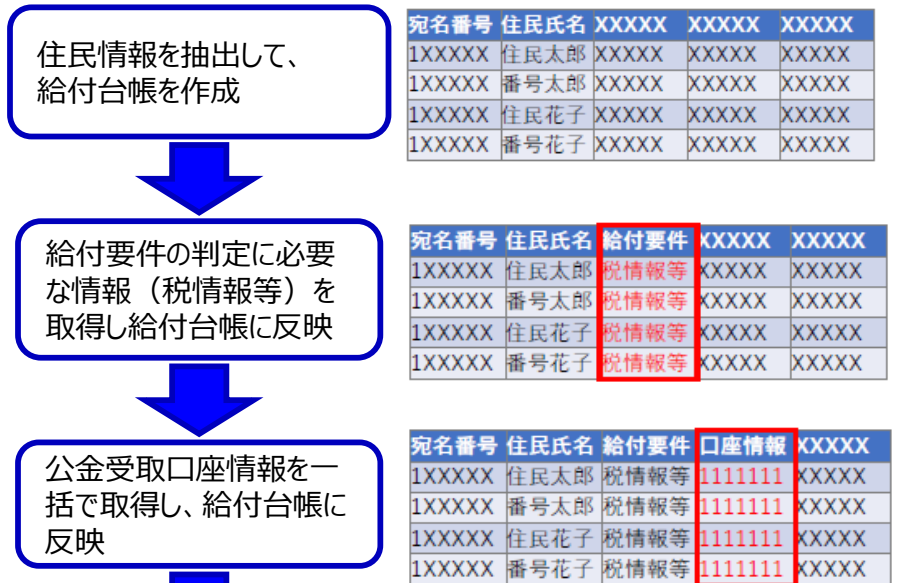
○ こうしたプッシュ型給付を行えるようにするためにも、マイナンバーカードや公金受取口座登録の普及は重要。

(注) プッシュ型の給付を行うには、当該給付金を特定公的給付として内閣総理大臣が指定する必要がある。

◆ マイナンバーカード申請数と公金受取口座登録数の推移



◆ プッシュ型給付の手順 (イメージ)



プッシュ型給付

※申請書の作成費、郵送料、申請内容の審査に係る人件費等を節減可能。

◆ 公的給付の支給等の迅速かつ確実な実施のための預貯金口座の登録等に関する法律

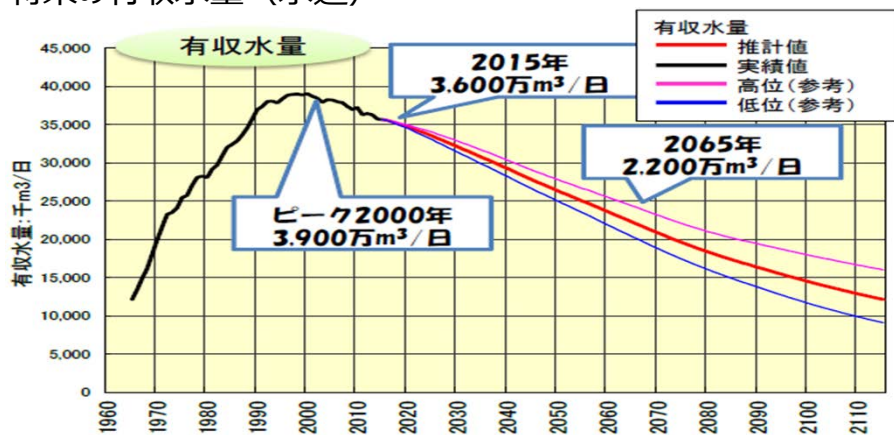
(特定公的給付の支給を実施するための基礎とする情報の管理)
 第10条 行政機関の長等は、**特定公的給付**（個別の法律の規定によらない公的給付のうち、国民生活及び国民経済に甚大な影響を及ぼすおそれがある災害若しくは感染症が発生した場合に支給されるもの又は経済事情の急激な変動による影響を緩和するために支給されるものとして内閣総理大臣が指定するものをいう。）の支給を実施しようとするときは、支給要件の該当性を判定する必要がある者に係る当該判定に必要な情報その他の当該**支給を実施するための基礎とする情報を個人番号を利用して管理**することができる。

(出所) デジタル庁 政策データダッシュボード マイナンバーカード累計申請件数 (有効申請)、公金受取口座の登録数

人口減少下の水道事業・下水道事業の経営改革

- 人口減少に伴う料金収入の減少など水道・下水道の事業環境が厳しくなる中、令和7年度末までの経営戦略の改定に当たって「人口減少等を加味した料金収入」を的確に反映すべきとされている。料金水準の適正化について、住民との合意形成を図る上では積極的な情報共有等が重要。将来世代の利益への住民の意識醸成のため、フューチャーデザインの活用も視野に入れるべき。
- コロナ臨時交付金等を活用し水道料金の減免措置を行っている自治体が散見されるが、減免措置は、次期料金改定の際の負担感が強まるなど負の側面があることに留意すべき。
- また、都道府県が策定する「水道広域化推進プラン」、下水道事業の「広域化・共同化計画」に基づき、広域化を推進し、経営基盤の強化とともに繰出額逓減につなげるべき。

◆ 将来の有収水量（水道）



(出所) 総務省(令和2年11月)「下水道財政のあり方に関する研究会」報告書をもとに作成
(注) 有収水量とは、料金収入が得られる水量のこと。

◆ フューチャーデザイン(注)の活用事例(若手県矢巾町)

- 老朽水道施設の更新にあたり、水道料金の値上げが必要な状況であったが、当初、住民は水道料金の値下げを主張する一方で水道の安全性や美味しさも要求し、非協力行動を選択。
- 住民参加によるビジョン策定の仕組みの中で、**水道事業の在り方を判断するに足る情報の提供、行政側と住民側の双方向コミュニケーション**を図った結果、参加者のニーズの優先順位は「安全性」と「老朽管更新」になり、**値下げという私的利益ではなく公共の利益が選択された。**
- 「2060年にタイムスリップした」という設定の仮想将来世代グループは、**今後の老朽管の更新のために水道料金を値上げすべきだと住民自ら提案し、実際に水道料金の値上げを実施することになった。**

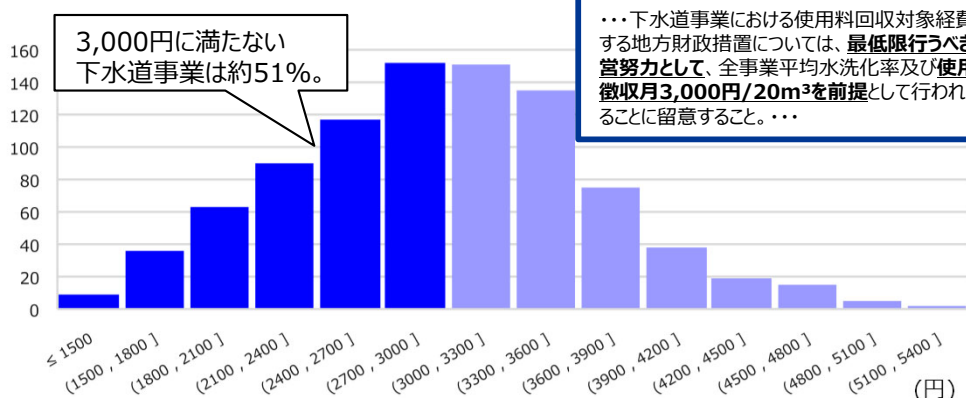
(出所) 財政制度等審議会「令和5年度予算の編成等に関する建議」(令和4年11月29日)
(注) 現在世代が自分の利益を差し置いても、将来世代の利益を優先する可能性を発揮できる社会の仕組みのデザインとその実践。

◆ コロナ臨時交付金等による水道料金減免措置の実施状況(令和4年12月時点)

実施済み	実施中	実施予定	実施済みかつ実施予定	計	割合(%)
330	219	29	33	611	48.4 (n=1,263)

(出所) 厚生労働省「第16回新型コロナウイルス感染症の影響による水道料金の支払い猶予等措置の実施状況調査結果」

◆ 公共下水道の使用料水準



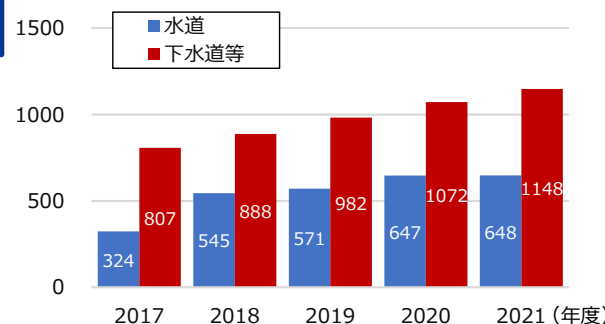
◆ 公営企業の経営に当たっての留意事項について(平成26年8月29日付総務省自治財政局公営企業課長等通知)(抄)

…下水道事業における使用料回収対象経費に対する地方財政措置については、**最低限行つべき経営努力として、全事業平均水洗化率及び使用料徴収月3,000円/20m³を前提**として行われていることに留意すること。…

(出所) 総務省「令和3年度地方公営企業決算状況調査」をもとに作成
(注) 使用料水準とは、使用料収入を年間有収水量で除したもの(使用料単価)に20(m³)を乗じたもの。地方公営企業法適用企業に限る。

◆ 広域化計画等以降の水道・下水道事業について

① 広域化等の取組状況



(出所) 内閣府「改革工程表2021評価案」等
(注) 水道は市町村数、下水道等は地区数。

② 大阪府 水道の広域化における財政効果額シミュレーション

	総費用 (2021年~2060年)
現状推移モデル	6兆8,686億円
試算モデル	6兆6,576億円 ~6兆7,076億円
効果額	▲1,610億円 ~▲2,110億円

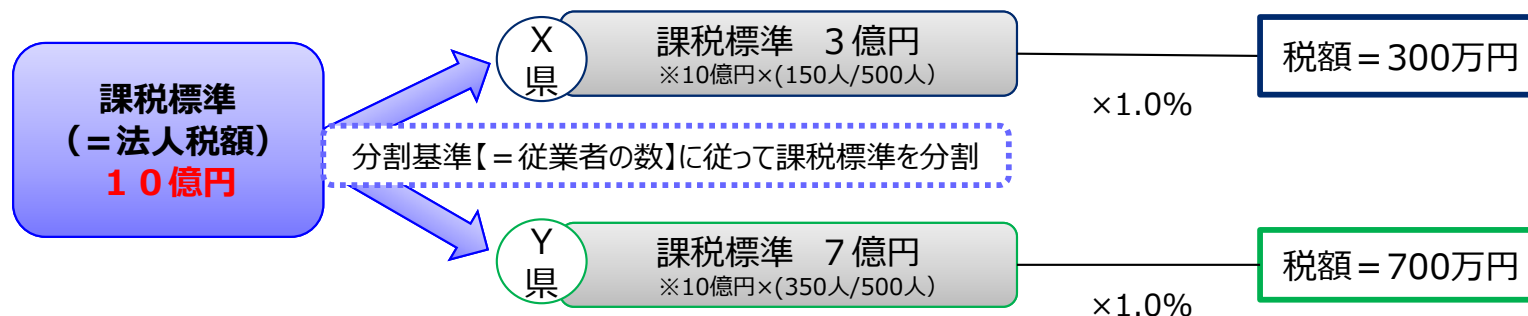
(出所) 府域一水道に向けた水道のあり方協議会「府域一水道に向けた水道のあり方に関する検討報告書」(令和2年3月)

法人関係二税の分割基準

○ 法人関係二税（法人住民税及び法人事業税）は、事務所等を有する法人に、その事務所等が所在する地方団体が課するものであり、法人の事務所等が2つ以上の地方団体にある場合、以下の分割基準により課税標準額を課税団体ごとに分割している。

	事業	分割基準	
法人事業税	製造業	・従業者の数（資本金1億円以上の法人：工場の従業者数を1.5倍）	
	非製造業	・課税標準の1/2：事務所等の数 ・課税標準の1/2：従業者の数	
			保険業
	電気供給業	小売電気事業	・課税標準の3/4：発電所に接続する電線路（一定の要件に該当するものに限る。）の電力容量 ・課税標準の1/4：事務所等の固定資産の価額
		送配電事業	
		発電事業・特定卸供給事業	・課税標準の3/4：事務所等の固定資産で発電所の用に供するものの価額 ・課税標準の1/4：事務所等の固定資産の価額
	ガス供給業	・事務所等の固定資産の価額	
	倉庫業		
鉄道事業・軌道事業	・軌道の延長キロメートル数		
法人住民税 (法人税割)		・従業者の数	

◎ 法人道府県民税法人税割における分割基準のイメージ【法人税額が10億円、従業者数が500人（X県=150人、Y県=350人）のA社の場合】



(出所) 総務省HP「地方税制度」

- 法人事業税は、法人が行う事業そのものに課される税であり、法人がその事業活動を行うに当たって地方団体の各種の行政サービスの提供を受けることから、これに必要な経費を分担すべきであるという考え方にに基づき課税されるもの。（注）法人事業税の負担額は法人所得計算において損金算入される。
- 法人事業税は、事務所等を有する法人に、その事務所等が所在する都道府県が課税するもの。
- 地域間の財政力格差の拡大、経済社会構造の変化等を踏まえ、大都市に税収が集中する構造的な課題に対処するため、法人事業税の一部を分離して、特別法人事業税として課税。

法人事業税

[税収] 45,739億円
 ※令和3年度決算額(注1)
 (超過課税分を除く。)

(参考1)
 特別法人事業税(注2)
 18,669億円

(参考2)
 法人事業税と
 特別法人事業税の合計額(注2)
 64,408億円

資本金1億円超の普通法人

22,200億円
 (うち 所得割 4,640億円
 付加価値割 11,617億円
 資本割 5,943億円)

資本金1億円以下の普通法人や
 公益法人など(注3)
 20,806億円

電気供給業・ガス供給業・保険業を営む法人
 2,734億円

外形標準課税

付加価値割 1.2%	所得割 1.0%	特別法人事業税 2.6%相当
資本割 0.5%		

所得割 7.0%(注4)	特別法人事業税 2.6%相当
--------------	----------------

(1) 電気供給業(送配電事業)、ガス供給業(導管事業)、保険業を営む法人

収入割 1.0%	特別法人事業税 0.3%相当
----------	----------------

(2) 電気供給業(小売・発電事業等)を営む資本金1億円超の普通法人

付加価値割 0.37%	収入割 0.75%	特別法人事業税 0.3%相当
資本割 0.15%		

(3) 電気供給業(小売・発電事業等)を営む資本金1億円以下の普通法人等

所得割 1.85%	収入割 0.75%	特別法人事業税 0.3%相当
-----------	-----------	----------------

(4) ガス供給業(特定ガス供給業(注5))を営む法人

付加価値割 0.77%	収入割 0.48%	特別法人事業税 0.3%相当
資本割 0.32%		

(注1) 法人事業税収は、令和3年度決算額(超過課税を含まない)。

(注2) 特別法人事業税の税収は、地方法人特別税を含む。

(注3) 特別法人(農協・漁協・医療法人等)については、所得割:4.9%、特別法人事業税:所得割額の34.5%の税率が適用される。

(注4) 所得割の税率は年800万円を超える所得金額に適用される税率。なお、法人事業税の制限税率は、標準税率の1.2倍(資本金1億円超の普通法人の所得割については、標準税率の1.7倍)。

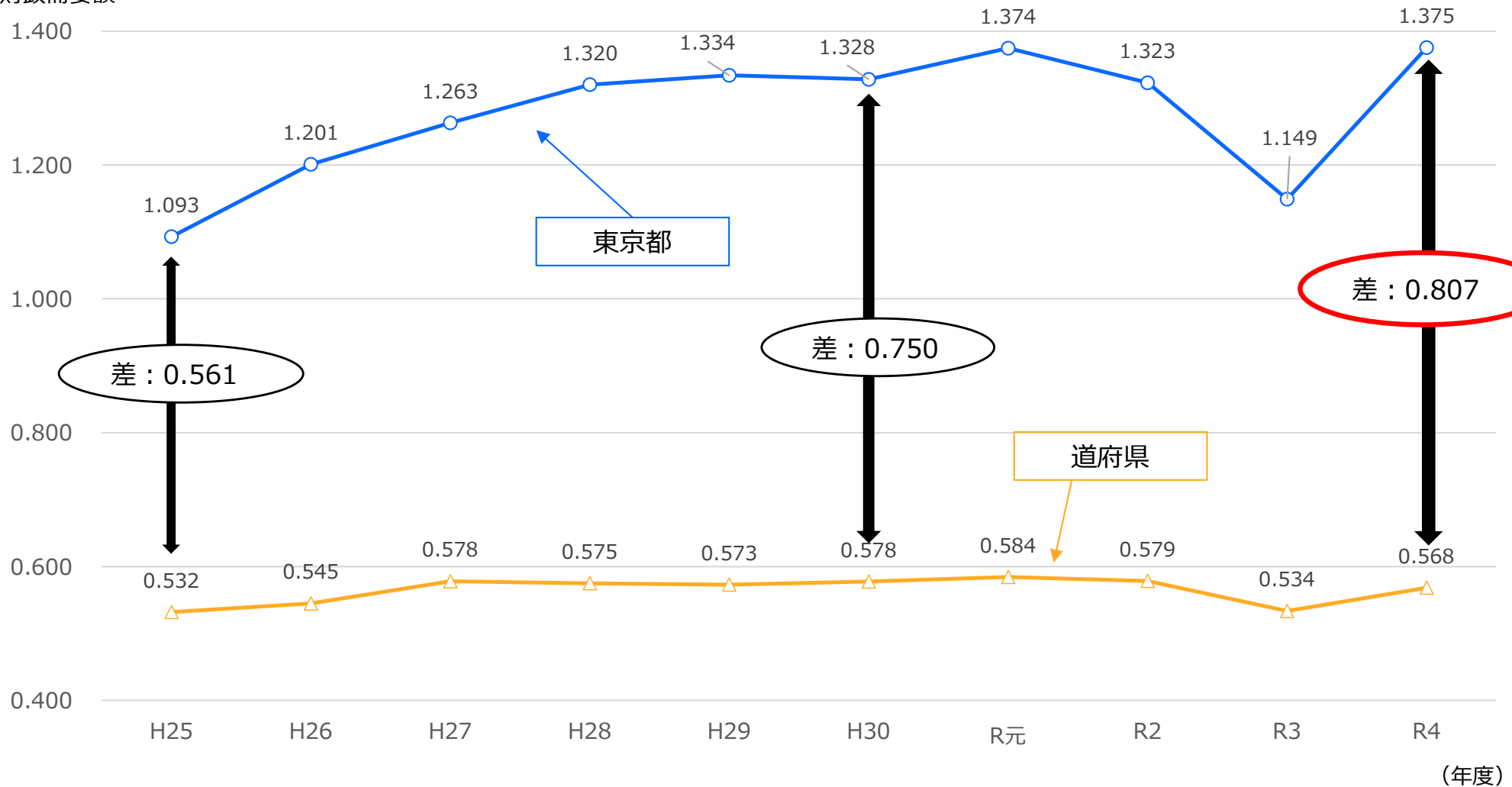
(注5) 特定ガス供給業とは、導管部門の法的分離の対象となる法人の供給区域内でガス製造事業を行う者が行うガス供給業(導管事業を除く)をいう。その他のガス供給業(導管事業を除く)については、他の一般の事業と同様の課税方式。

東京都と道府県の財政力の状況の推移（H25～R4）

○ 財政力を測る指標として、単年度の基準財政収入額を基準財政需要額で除した数値の推移を見ると、東京都とその他道府県の差が拡大している。

基準財政収入額

基準財政需要額



- (注1) 道府県の数値は、東京都を除く全道府県の基準財政収入額の合計値を基準財政需要額の合計値で除して得た数値である。
 (注2) 東京都の数値は、都と特別区の基準財政収入額の合計値を都と特別区の基準財政需要額の合計値で除して得た数値である。
 (注3) 各年度当初ベース（R3及びR4において年度途中で再算定が行われたが、その影響分については加味していない）。

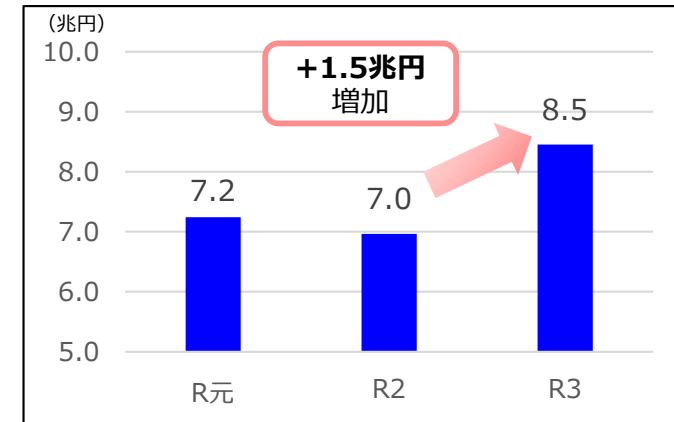
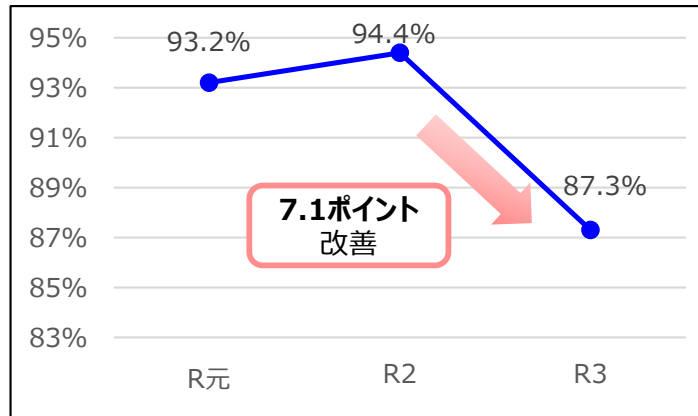
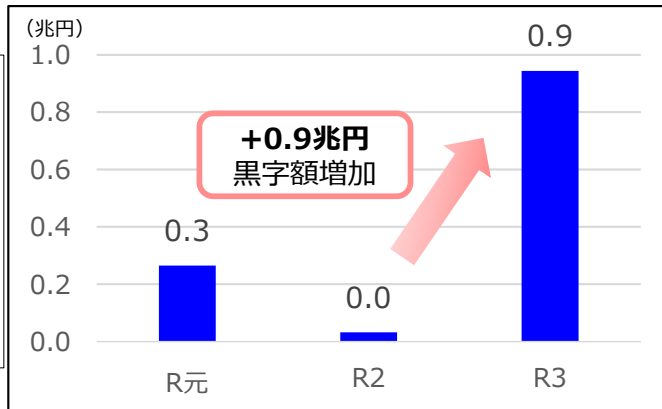
地方公共団体の令和3年度普通会計決算

○ 令和3年度普通会計決算では、対前年度比で実質単年度収支の黒字額が増加、経常収支比率が低下、基金残高が増加しており、地方の財政状況はコロナ禍前より大幅に改善。

(注) 一般財源の増(対前年度比+4.5兆円)の主な要因は以下のとおり。

- 1.9兆円の普通交付税の再算定による増加(臨時財政対策償還基金費1.5兆円が含まれ、再算定による増加額としては過去最大)などにより、地方交付税が増加(対前年度比+2.5兆円)。
- 地方法人二税や地方消費税等の伸びに伴い、地方税等が増加(対前年度比+1.8兆円)。

都道府県

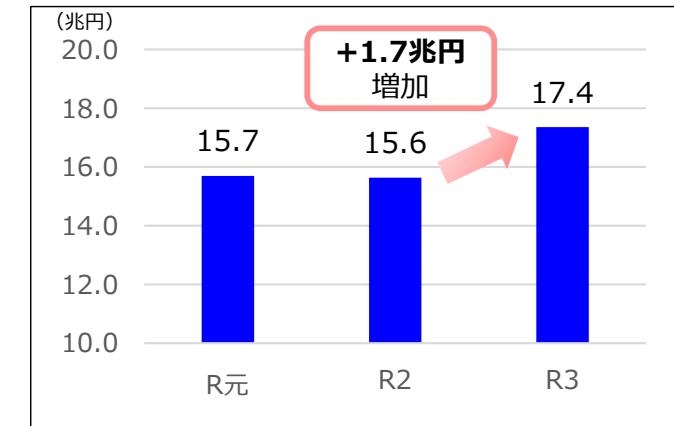
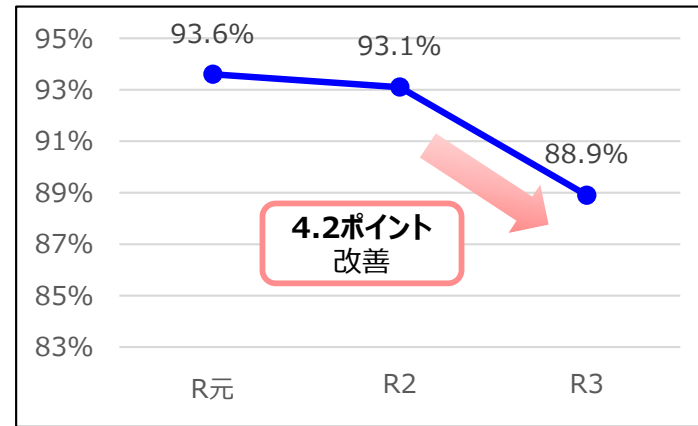
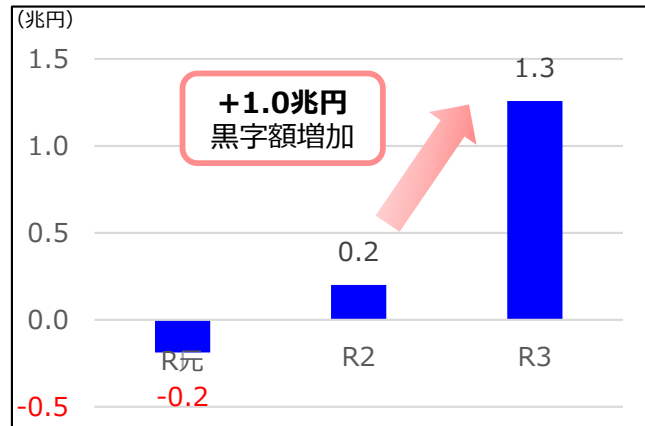


実質単年度収支

経常収支比率

基金残高

市町村



(出所) 総務省「普通会計決算の概要」及び「地方財政の状況」をもとに作成。

(注1) 実質単年度収支は、単年度収支から実質的な黒字要素(財政調整基金への積立額及び地方債の繰上償還額)を加え、実質的な赤字要素(財政調整基金の取崩し額)を差し引いた額。

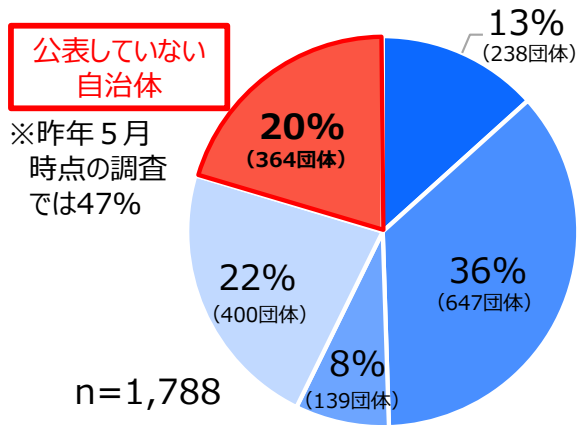
(注2) 経常収支比率とは、一般財源をどれだけ義務的な経費に使っているかを示し、財政構造の弾力性を判断するための指標(比率が低いほど、財政構造の弾力性が高い)。

(注3) 基金残高は財政調整基金、減債基金、特定目的基金の合計額。

新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金（公表状況）

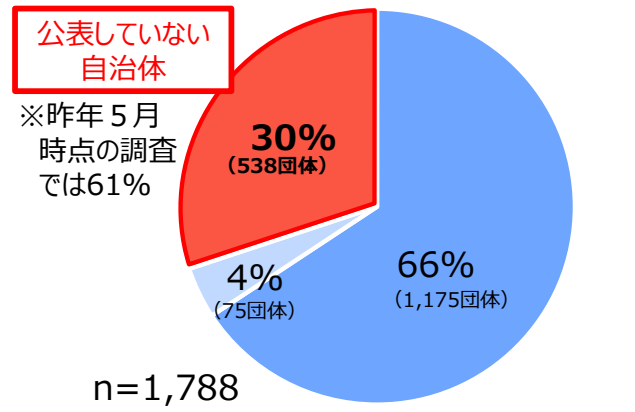
- コロナ臨時交付金を活用した事業に関する自治体の公表状況（令和5年1月時点）は、昨年5月時点と比べて進捗しているものの、依然、約2割の自治体の実施状況を公表しておらず、また約3割の自治体が事業効果に関する情報を公表していない。
 （注） 事業効果を全部または一部公表していない自治体のうち約半数が、引き続き類似事業を実施していることを公表していない理由としているが、一定の期間における効果の調査結果等を踏まえて真に必要な支援となるよう見直しを図ることが望ましい。
- 「改革工程表2022」において実施状況等を公表した地方公共団体数について100%を目指すこととされ、また、制度要綱において自治体による実施事業の公表が要件化されており、各自治体においては公表を加速化すべき。

●実施状況



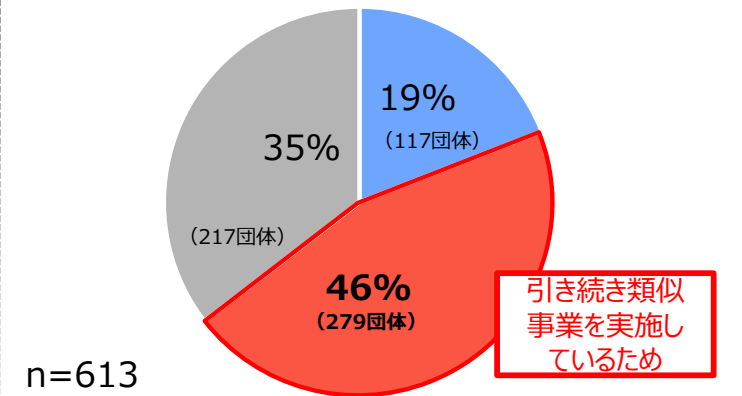
- 完了した事業及び実施している事業の全部について、進捗状況も含め公表済み
- 完了した事業の全部について、公表済み
- 完了した事業及び実施している事業の一部について、進捗状況も含め公表済み
- 完了した事業の一部について、公表済み
- 公表していない

●事業効果



- 令和2年度に完了した事業の全部について、公表済み
 - 令和2年度に完了した事業の一部について、公表済み
 - 公表していない
- ※ R2年度に完了した事業を対象

●公表していない理由



- （事業を全部、または一部を公表していない自治体）
- 事業は完了しているが、その効果の発現に時間を要するため
 - 事業は完了しているが、令和3年度以降も類似の事業を実施しており、コロナが終息しない中で、効果の測定ができないため
 - その他
- ※ R2年度に完了した事業を対象

（出所）内閣府地方創生推進室（令和5年3月）「臨時交付金を活用した事業の実施状況及びその効果に関する公表状況」をもとに作成
 （注） 調査結果については、令和5年1月6日時点のもの

改革工程表2022（令和4年12月22日）（抄）

地方創生臨時交付金事業について、地方公共団体が公表する事業の実施状況とその効果を分析し、新型コロナウイルス感染症の状況に応じた同交付金の在り方の観点を含めた課題の検証を行う。同交付金を活用した事業の実施状況、及び同交付金を活用した事業の効果を公表している地方公共団体数について、2023年度までに100%を目指す。

デジタル田園都市国家構想総合戦略の全体像

総合戦略の基本的考え方

- テレワークの普及や地方移住への関心の高まりなど、**社会情勢がこれまでとは大きく変化している中、今こそデジタルの力を活用して地方創生を加速化・深化し、「全国どこでも誰もが便利で快適に暮らせる社会」を目指す。**
- **東京圏への過度な一極集中の是正や多極化を図り、地方に住み働きながら、都会に匹敵する情報やサービスを利用できるようにすることで、地方の社会課題を成長の原動力とし、地方から全国へとボトムアップの成長につなげていく。**
- デジタル技術の活用は、その**実証の段階から実装の段階に着実に移行**しつつあり、デジタル実装に向けた各府省庁の施策の推進に加え、デジタル田園都市国家構想交付金の活用等により、**各地域の優良事例の横展開を加速化。**
- **これまでの地方創生の取組も、全国で取り組まれてきた中で蓄積された成果や知見に基づき、改善を加えながら推進していくことが重要。**

＜総合戦略のポイント＞

- まち・ひと・しごと創生総合戦略を抜本的に改訂し、**2023年度から2027年度までの5か年の新たな総合戦略**を策定。デジタル田園都市国家構想基本方針で定めた取組の方向性に沿って、**各府省庁の施策の充実・具体化**を図るとともに、**KPIとロードマップ（工程表）**を位置付け。
- 地方は、地域それぞれが抱える社会課題等を踏まえ、**地域の個性や魅力を生かした地域ビジョンを再構築し、地方版総合戦略を改訂。地域ビジョン実現に向け、国は政府一丸となって総合的・効果的に支援する観点から、必要な施策間の連携をこれまで以上に強化**するとともに、同様の社会課題を抱える複数の地方公共団体が連携して、**効果的かつ効率的に課題解決に取り組むことができるよう、デジタルの力も活用した地域間連携の在り方や推進策を提示。**

施策の方向

デジタルの力を活用した地方の社会課題解決

デジタルの力を活用して地方の社会課題解決に向けた取組を加速化・深化

- 1 地方に仕事をつくる**
スタートアップ・エコシステムの確立、中小・中堅企業DX（キャッシュレス決済、シェアリングエコノミー等）、スマート農林水産業・食品産業、観光DX、地方大学を核としたイノベーション創出 等
- 2 人の流れをつくる**
「転職なき移住」の推進、オンライン関係人口の創出・拡大、二地域居住等の推進、地方大学・高校の魅力向上、女性や若者に選ばれる地域づくり 等
- 3 結婚・出産・子育ての希望をかなえる**
結婚・出産・子育ての支援、仕事と子育ての両立など子育てしやすい環境づくり、こども政策におけるDX等のデジタル技術を活用した地域の様々な取組の推進 等
- 4 魅力的な地域をつくる**
教育DX、医療・介護分野DX、地域交通・インフラ・物流DX、まちづくり、文化・スポーツ、防災・減災、国土強靱化の強化等、地域コミュニティ機能の維持・強化等

地方のデジタル実装を下支え

デジタル実装の基礎条件整備

デジタル実装の前提となる取組を国が強力に推進

- 1 デジタル基盤の整備**
デジタルインフラの整備、マイナンバーカードの普及促進・利活用拡大、データ連携基盤の構築（デジタル社会実装基盤全国総合整備計画の策定等）、ICTの活用による持続可能性と利便性の高い公共交通ネットワークの整備、エネルギーインフラのデジタル化 等
- 2 デジタル人材の育成・確保**
デジタル人材育成プラットフォームの構築、職業訓練のデジタル分野の重点化、高等教育機関等におけるデジタル人材の育成、デジタル人材の地域への還流促進、女性デジタル人材の育成・確保 等
- 3 誰一人取り残されないための取組**
デジタル推進委員の展開、デジタル共生社会の実現、経済的事情等に基づくデジタルデバイトの是正、利用者視点でのサービスデザイン体制の確立 等

地域ビジョンの実現に向けた施策間連携・地域間連携の推進

＜モデル地域ビジョンの例＞

- スマートシティスーパーシティ**
スマートシティ AiCT (福島県会津若松市)
- 「デジ活」中山間地域**
担い手減少に対応した自動草刈機の導入
- SDGs未来都市**
地域交通システムやコミュニケーションロボットの活用 (宮城県石巻市)
- 脱炭素先行地域**
バイオマス発電所稼働による新産業の創出 (岡山県真庭市)
- 産学官協創都市**
データを活用したスマート農業の取組 (高知県・高知大学)

＜重要施策分野の例＞

- 地域交通のリ・デザイン**
自動運転バスの運行 (茨城県境町)
- 子ども政策**
保健師等とのオンライン相談 (山梨県富士吉田市)
- 教育DX**
オンラインによる遠隔合同授業 (鹿児島県三島村)
- 地域防災力の向上**
GPS除雪管理システムの導入 (山形県飯豊町)
- 遠隔医療**
医療機器装備の移動診療車 (長野県伊那市)
- 地方創生テレワーク**
空き蔵を活用したサテライトオフィスの整備 (福島県喜多市)
- 観光DX**
観光アプリを活用した混雑回避・人流分散 (京都府京都市)

地域ビジョン実現を後押し

＜施策間連携の例＞

関連施策の取りまとめ	重点支援	優良事例の横展開	伴走型支援
✓ 関係府省庁の施策を取りまとめ、地方にわかりやすい形で提示	✓ モデルとなる地域を選定し、選定地域の評価・支援	✓ 他地域のモデルとなる優良事例の周知・共有、横展開	✓ ワンストップ型相談体制の構築や地方支分部局の活用等による伴走型支援

＜地域間連携の例＞

デジタルを活用した取組の深化	重点支援	優良事例の横展開
✓ 自治体間連携の枠組みにおけるデジタル活用の取組を促進	✓ 国が事業の採択や地域の選定等を行う際に、地域間連携を行う取組を評価・支援	✓ 地域間連携の優良事例を収集し、メニューブック等を通じて広く周知・共有

1. 少子化総論

2. 東京一極集中・税源偏在と地方財政に関する課題

3. 少子化が進展する中での教育の質の向上

教育の質の向上

- これまで、児童生徒数の減少ほど教職員定数は減少しておらず、教員の「量」的充実度は既に先進国の中でも高い水準。
- 一方、採用倍率は大幅に低下しており、教員の「質」の確保が課題。

教員の「量」

- **教員の「量」的充実度は既に先進国の中でも高い水準であることも踏まえ、加配定数の更なる充実には慎重に対応すべき。**

例えば、1つの考え方として、

- 小学校・中学校の学級数については、平成23年度（33.5万学級）からR3年度（30.4万学級）までの10年間で約3万学級（約10%）が減少（特別支援学級を除く）。
- 上記の学級数を基準とすれば、学級数の減に伴う自然減を行っていない加配定数について約4,000人（事業費ベース：約260億円）分を合理化したとしても、学級当たりの加配定数は維持される（基礎定数化や特別支援教育の充実にかかる影響を除く）。
- 今後の人口動態を踏まえた試算では、学級数はR9年度（27.3万学級）までに更に約10%減少すると見込まれており、同様に合理化可能な加配定数は約4,000人（事業費ベース：約260億円）と見込まれる。

教員の「質」

- **若者を中心とした優秀ななり手を増やす（教員志望率を引き上げる）施策が必要。**

- 具体的には、

① **学校を魅力ある職場に変革**すべき。
（働き方改革、教員を保護する環境作り）

② **優秀ななり手の発掘・育成**に取り組むべき。
（免許制度・採用方法の検討、研修の効果検証）

⇒ 加配定数の合理化による財源を、教員の質を向上させるために活用していくことも考えられるのではないか。

諸外国との比較

◆教員環境の国際比較

2.3 教員の仕事時間

(略) TALIS2018年調査では「仕事時間の合計」として、直近の「通常の一週間」において、指導（授業）、授業準備、採点、他の教員との共同作業、職員会議や職能開発への参加、その他の仕事に費やした時間を含む時間数（1時間＝60分換算）の合計を教員に質問した。この「仕事時間の合計」には、週末や夜間など就業時間外に行った仕事の数も含む。教員の回答による「仕事時間の合計」は、中学校教員の場合、(略) 日本では56.0時間（平均）であり、(略) 参加国の中で最も長い。小学校教員については、(略) 「仕事時間の合計」は日本では54.4時間（平均）であり、参加国の中で最も長い。(略)
 教員の回答による「指導（授業）時間」は、中学校教員の場合、(略) 日本では18.0時間（平均）であり、(略) 授業以外の業務に多くの時間を費やしていることが分かる。小学校教員については、(略) 日本では23.0時間（平均）であり、授業以外の業務に多くの時間を費やしていることが分かる。

(出所) OECD国際教員指導環境調査 (TALIS) 2018報告書 (国立教育政策研究所)

◆諸外国における超勤勤務に対する処遇（詳細）

	国名	特記事項
超過勤務時間に対する給与の支払い	韓国	一日の勤務時間の総量（8時間）を確保した上で、教員の出勤時間を学校ごとに定めることができる弾力的勤務時間制が導入されており、多くの学校が教員の勤務時間を8時30分から16時30分としている。勤務時間を超えて勤務した場合には時間外勤務手当が支給される。時間外勤務手当は1日4時間（1か月で57時間）を上限に、校長の決裁を受け行うことができ、予算の範囲内で手当を支給することとされている。
	ドイツ (ノルトライン・ヴェストファーレン州)	45分単位の授業時間を単位として週当たりの授業時数が決定される。授業担当時間等以外には学校に勤務する義務はなく、当該時間外の授業準備等は給与支払いの対象外である。勤務時間を超えて勤務した場合には時間外勤務手当が支給される規定があるものの、大方の場合は、加重負担となった時期のあとの負担を減らすことにより相殺を図るという制度を運用することで、実際に超過勤務手当を支払うことは少ない。
追加の授業・活動に対する給与の支払い	フランス	法定週間授業担当時間が定められており、教員は、法定週間授業以外には学校に勤務する義務がなく、仮に出勤しても手当等給与支払いの対象にはならない。中等学校段階の教員が授業担当時間を超えて授業や補習等を実施する場合には、当該活動に対する手当が支給される。
	フィンランド	地方教育職員労働協約 (OVTES) において授業時数が定められ、設定された時間数を超えて授業を担当する場合、手当が支給される。このほか、授業時間以外の職務に対して手当が支給される。
超過勤務に対する追加的な給与はないが、その代替措置として給与水準が高く設定されている ※アメリカについても特定の活動に対する給与あり	アメリカ (ワシントン州シアトル学区)	シアトル学区においては、労働協約によって一日の勤務時間は7.5時間と定められている。教師は専門職として公正労働基準法の適用外の職種とされ、時間外勤務手当は支給されない代わりに、一般公務員よりも最低賃金が高く設定されている。ただし、会議運営等、労働協約で予め定められた活動を時間外で行った場合、活動ごとに設定された手当が支給される。
	オーストラリア (ニューサウスウェールズ州)	教員を対象とした裁定には時間外勤務に対する手当は確認できていないが、一般公務員全般に対する裁定の規定から、教員への時間外勤務に対する追加の手当はないものの、その代替措置として一般公務員よりも給与水準が高く設定されているものと理解できる。校長は特定学年の授業を就業時間外に命じることができるが、就業時間外の授業分は同週内で時間調整する必要があると記載されている。
超過勤務時間や特定の活動等、超過勤務に対する処遇なし	イギリス	教員給与及び勤務条件に関する文書において、一般教員の年間勤務日数は195日、校長の具体的な指示を受けて働く時間は年1,265時間とされている。教員には時間外勤務手当は一般に支払われない。
	カナダ (オンタリオ州トロント教育区)	労働協約において業務範囲と時間上限が明記されており、基本的に通常業務の延長として残業が発生することは想定されない。ある労働協約では、1日のフルタイムの労働時間は8時間とみなすと記載されている。教員は、専門職として時間外勤務手当の支給に関する規定の適用外である。
	ニュージーランド	中等教育段階を対象とした労働協約では、教員の労働時間は、教員が受け持つ授業数だけでなく、準備、評価、児童生徒へのカウンセリング等の要因の影響を受けると記載されており、明確な労働時間は記載されていない。学校職員に関する法規の中では時間外勤務手当に関する規定はない。ただし、労働協約によって時間外勤務に関する処遇は異なる可能性がある。

(出所) 質の高い教師の確保のための教職の魅力向上に向けた環境の在り方等に関する調査研究会資料 (2022年12月20日)
 資料6「教員給与と教員の業務に関する諸外国の動向」

業務別の負担、やりがい、重要度（詳細）

下記のスコアは教諭（指導教諭及び主幹教諭を含む）のうち、以下の4件法に基づく回答の集計結果の平均値【3以上は赤、3以下は青、2以下はグレー】
 （1：全くそうでない、2：どちらかといえばそうでない、3：どちらかといえばそうである、4：そうである）

分類		小学校			中学校		
		この業務は負担である	この業務はやりがいがある	この業務は重要である	この業務は負担である	この業務はやりがいがある	この業務は重要である
授業	授業（主担当）	2.60	3.62	3.88	2.38	3.64	3.88
	授業（補助）	2.26	2.95	3.34	2.33	2.67	3.06
授業準備・研究、研修	授業準備	3.15	3.33	3.76	3.01	3.33	3.74
	成績処理	3.50	2.58	3.32	3.46	2.64	3.52
	校内研修	3.10	2.93	3.16	3.13	2.63	2.94
	校務としての研修	3.17	2.64	2.92	3.16	2.48	2.78
生徒指導	生徒指導（個別）	3.16	2.97	3.54	3.06	3.11	3.62
	児童会・生徒会指導	3.07	2.68	2.93	3.06	2.81	3.07
補習・クラブ活動	学習指導	3.23	2.87	3.17	3.00	2.97	3.19
	部活動・クラブ活動	3.32	2.27	2.23	3.35	2.74	2.66
行事・給食等	朝の業務	2.42	2.47	3.34	2.26	2.54	3.44
	生徒指導（集団1）	3.13	2.82	3.27	3.04	2.81	3.29
	生徒指導（集団2）	3.02	2.63	3.25	3.02	2.67	3.27
	学校行事	3.32	3.15	3.35	3.30	3.18	3.37
事務・会議	学年・学級経営	3.22	2.89	3.23	3.09	3.10	3.34
	学校経営	3.34	2.53	3.04	3.27	2.52	3.01
	職員会議等	3.16	2.49	3.20	3.13	2.46	3.18
	個別の打ち合わせ	2.94	2.81	3.44	2.87	2.83	3.51
	事務（調査への回答）	3.76	1.47	1.94	3.73	1.47	1.90
	事務（学納金関連）	3.54	1.55	2.31	3.49	1.57	2.31
	事務（その他）	3.66	1.60	2.11	3.62	1.61	2.07
	会議	3.33	2.31	2.61	3.25	2.26	2.57
外部対応	その他の校務	3.19	1.99	2.14	3.14	1.97	2.15
	保護者・PTA対応	3.49	2.44	3.13	3.44	2.36	3.02
	地域対応	3.43	2.11	2.53	3.42	2.05	2.44
	行政・関係団体対応	3.34	1.94	2.35	3.32	1.87	2.27
		3.19	2.54	2.98	3.13	2.55	2.98

教師不足（欠員）

- 教師不足は、産休・育休取得者、特別支援学級、病休者が見込みより増加したことにより、必要とする教師の数が増加していることが発生要因として認識されている。
- また、講師名簿登録者が既に正規採用されたことにより、講師名簿登録者数が減少していることも大きな発生要因として認識されている。

◆教師不足の状況（令和3年5月1日時点）

（教師不足の定義）
 ・臨時的任用教員等の講師の確保ができず、実際に学校に配置されている教師の数が、各都道府県・指定都市等の教育委員会において学校に配置することとしている教師の数（配当数）を満たしておらず欠員が生じる状態を指す。

（注）「教師不足」は義務標準法等に基づき算定される教職員定数の標準に対する教職員の配置状況を指すものではない。

学校種	学校に配置されている教師の数①	学校に配置することとしている教師の数②	不足③	不足率（③／②）
小学校	379,598人	380,198人	979人	0.26%
中学校	218,504人	219,123人	722人	0.33%
合計	598,102人	599,321人	1,701人	0.28%

小・中学校ともに不足率0%の都道府県：山形県、東京都、新潟県、和歌山県

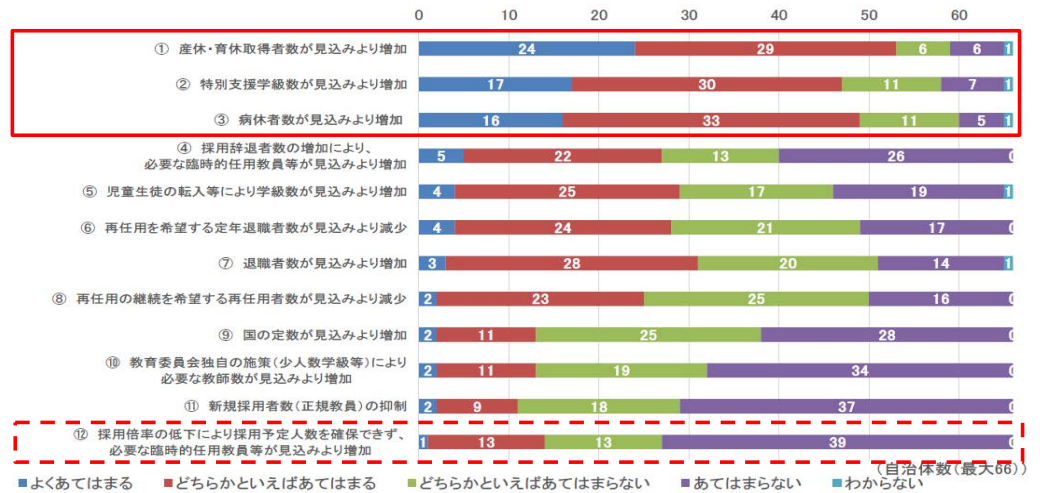
小・中学校とも不足率0.7%以上の都道府県：島根県、福岡県、長崎県、熊本県

（注1）「学校に配置されている教師の数」は、正規教員・臨時的任用教員・非常勤講師・再任用教員の人数（養護教諭・栄養教諭等を除く）。なお、「非常勤講師」、「再任用教員（短時間）」は、フルタイム勤務に対する勤務時間数に応じた人数（換算数）として計算している。

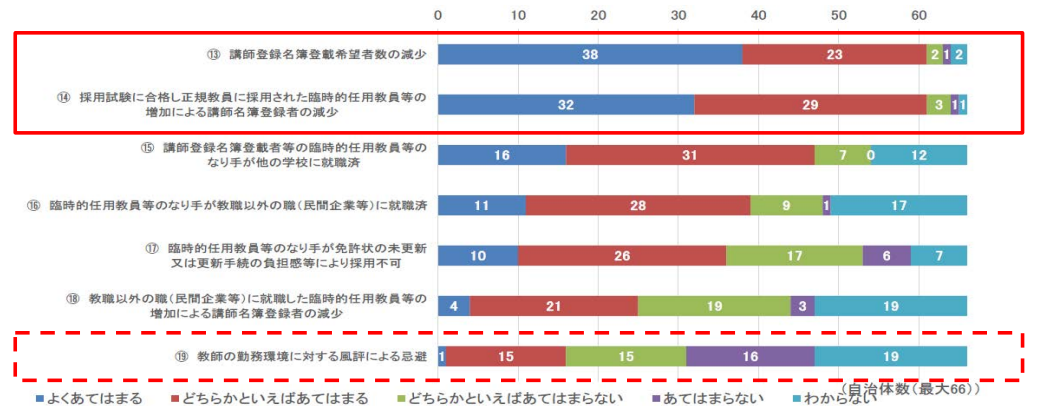
（注2）「学校に配置することとしている教師の数（配当数）」は、義務標準法等に基づき算定される教職員定数ではなく、各都道府県・指定都市等の教育委員会において学校に配置することとしている教師の数。なお、都道府県・指定都市等の教育委員会独自で置く定数を含むが、域内の市（指定都市を除く。）町村教育委員会等独自で置く定数は含まない。

（出所）「教師不足」に関する実態調査（令和4年1月）（文部科学省）

◆教師の確保の状況に関するアンケート結果（見込数以上の必要教師数の増加の観点）



◆教師の確保の状況に関するアンケート結果（臨時的任用教員のなり手不足の観点）



（出所）「教師不足」に関する実態調査（令和4年1月）（文部科学省）

多様な人材の確保

- 多様な専門的知識を有する社会人等を迎え入れることにより、学校教育の活性化を図ることを目的とした「特別非常勤講師」制度が導入されているが、小中学校での届出数は減少傾向。また、普通免許状を有しない者であっても、都道府県教育委員会が行う教育職員検定に合格すれば、学校現場で働くことができる「特別免許状」制度についても、正規職員の採用は低調。
- 採用倍率が低下する中で教育の質を確保するためには、能力の高い人材であれば教育現場に参画できるようにすることが不可欠。官と民との間で人材が流動的に行き来する仕組みを導入するなど、免許制度や採用方法について新たな仕組みを検討すべきではないか。

◆特別非常勤講師の届出数の推移（小学校・中学校）

	平成16年度	平成21年度	平成26年度	令和2年度	対平成16年度比
小学校	8,881	6,150	4,730	3,668	▲5,213
中学校	3,649	3,038	2,495	2,348	▲1,301
合計	12,530	9,188	7,225	6,016	▲6,514 (▲52.0%)

◆教員免許の有無

- ・マセチカ研究所のデッカー教授らが、教員免許が教員の質に与える影響を検証。
- ・免許を持たない教員に教わった子どもは、免許を保有する教員に教わった子どもと比べて算数の点数が高く、国語では差がなかったことがわかった。
- ・経済学者の間では**教員免許の有無による教員の質の差はかなり小さい**というのがコンセンサスとなっている。

（『学力の経済学』2015.6 中室牧子）

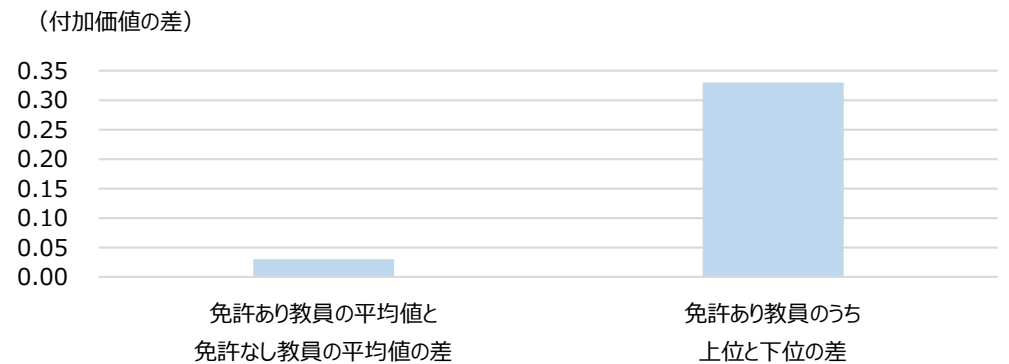
◆小学校教員採用者における民間企業等勤務経験者数（令和4年度）

採用者（人）	うち民間企業等勤務経験者（人）	割合
16,152	426	2.6%

◆教員免許状の授与件数（令和2年度）

区分	普通免許状（人）	特別免許状（人）	特別免許状（割合）
小学校	28,187	22 (うち公立16)	0.08%
中学校	44,297	60 (うち公立22)	0.14%
高等学校	52,629	144 (うち公立62)	0.27%
計	125,113	226 (うち公立100)	0.18%

（出所）文部科学省資料



（注）「免許あり教員のうち上位と下位の差」は、付加価値でみたときの上位25%と下位25%の差を意味している。

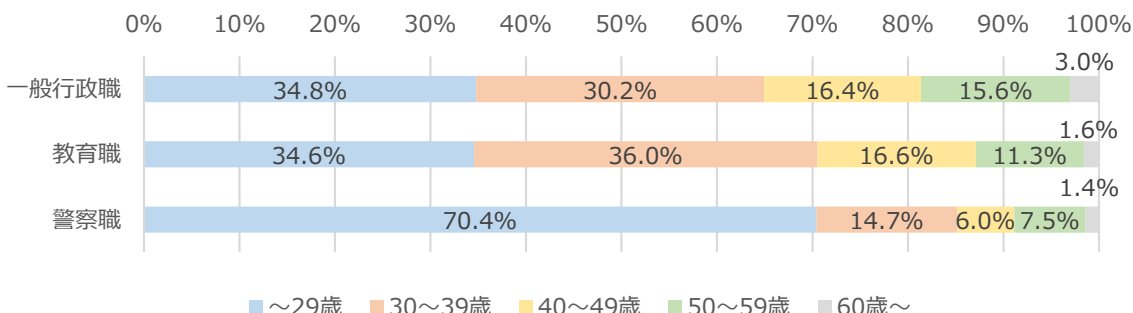
離職・休職への対応

- 離職者に占める普通退職の割合や普通退職者に占める若年層の割合は、教育職に限った傾向ではない。
- 調査方法等が異なるため単純比較は出来ない点に留意が必要であるが、精神疾患による休職者等（病気休職者及び一か月以上の病気休暇取得者）の割合についても、教育職に限った傾向ではない。
- 教育職を含め、職場環境を改善する取組を進めることが喫緊の課題であるが、教員について、補充にあたり教員免許所持者であることが障壁であるとするれば、民間の優秀な人材を確保できるよう、免許制度について、新たな仕組みを検討すべき。

◆職種別 事由別離職者数（令和2年度）

区分	離職者数 合計	事由別		
		定年退職	普通退職	その他 (勤奨退職、死亡退職、 懲戒免職 等)
一般行政職	33,103	20,204	8,532	4,367
構成比	100.0%	61.0%	25.8%	13.2%
教育職	38,982	27,840	6,861	4,281
構成比	100.0%	71.4%	17.6%	11.0%
警察職	8,415	5,138	2,646	631
構成比	100.0%	61.1%	31.4%	7.5%

◆普通退職者の年齢構成（令和2年度）



(注) 普通退職者のうち、任命権者等の要請に応じ、引き続き他の地方公共団体、国等の職員となるため退職手当を支給されずに退職した場合や、二以上の地方公共団体の職員としての身分を併有している者が、一方の地方公共団体を離職した場合の「在職期間の通算を伴う退職等」を全体人数から除いている。

(出所) 令和2年度地方公務員の退職状況等調査を基に財務省で作成

◆精神疾患による休職者等の割合

教員 1.19% (令和3年度)
公立学校教員の人事行政状況調査 (文部科学省)

地方公務員 1.23% (令和3年度)
地方公共団体の勤務条件等に関する調査 (総務省)

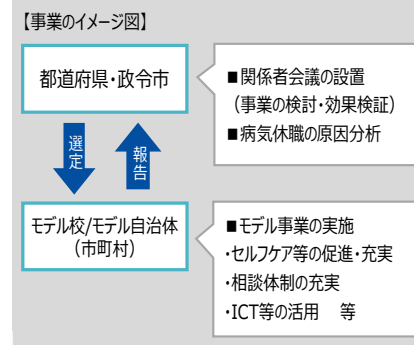
国家公務員 1.54% (令和2年度)
令和3年度年次報告 (人事院)

◆公立学校教員のメンタルヘルス対策に関する調査研究事業

各教育委員会において、専門家や民間企業等と協力しながら、病気休職の原因分析や、メンタルヘルス対策及び労働安全衛生体制の活用等に関するモデル事業を実施し、教員のメンタルヘルス対策に関する事例の創出や効果的な取組の研究を行う (R5予算: 0.7億円)

(具体的な取組)

- ✓ 委託自治体における関係者会議の設置
 - ✓ 教員の精神疾患による病気休職の原因分析
 - ✓ 域内の自治体・学校におけるメンタルヘルス対策のモデル事業の実施及び効果検証
- ・セルフケア (セルフストレスチェック等) の促進、ラインケアの充実
 ・ICT (心拍数の測定等) やSNS (オンライン相談等) 等を活用したメンタルヘルス対策
 ・相談員 (精神科医・公認心理師・臨床心理士等) を活用した相談体制の充実 等



教員研修の効果検証

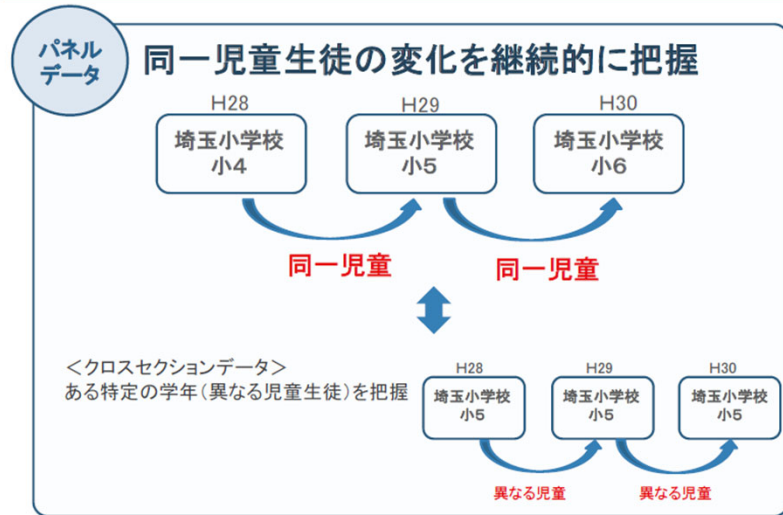
- 埼玉県では、パネルデータの活用により、一人一人の子どもの学力の変化を継続的に把握。他方、このような地方公共団体においても、教員の付加価値（担当する子どもの学力向上度合い）の経年変化は把握していない。
- 入職後の教員には、経験年数に応じて様々な研修の機会が提供されているが、経年での教員の付加価値の変化を把握できていないため、研修の効果も測定できていない。研修の効果測定し、効果の高い研修に資源を集中できる体制を整えるべき。

◆埼玉県学調について

特徴

- **一人一人の学力の伸び（変化）を継続して把握**することのできる**自治体初の調査**
- **非認知能力・学習方略にも注目**して調査を実施

埼玉県学力・学習状況調査の概要・特徴



- 児童生徒IDにより、同一児童生徒の学力変化を測定
- **効果を上げた学級・教員（教員の付加価値）が把握・算出可能**（→効果的な取組を共有）
- ※ 教員IDは付与されておらず**同一教員の付加価値が研修によって変化するかは把握できない。**

◆教員研修の実施体系

	1年目	5年目	10年目	15年目	20年目	25年目	30年目
(独)教職員支援機構で実施 国レベルの研修	●学校経営力の育成を目的とする研修						
		次世代リーダー育成研修		中堅教員研修			校長研修
							副校長・教頭等研修
	●研修指導者の養成等を目的とする研修						
					学校のマネジメントの推進や生徒指導、グローバル化に対応する研修等		
都道府県教委等が実施するもの (公立学校の教員に係るもの)	●法定研修(原則として全教員が対象のもの)						
	初任者研修						
	●教職経験に応じた研修						
			5年経験者研修				
							20年経験者研修
	●職能に応じた研修						
					生徒指導主任研修など 新任教務主任研修など		
							教頭・副校長・校長研修など
●長期派遣研修							
					大学院・民間企業等への長期派遣研修		
●専門的な知識・技能に関する研修							
					教科指導、生徒指導等に関する専門的研修		
●指導が不適切な教員に対する研修							
							指導改善研修

(出所) 文部科学省資料