

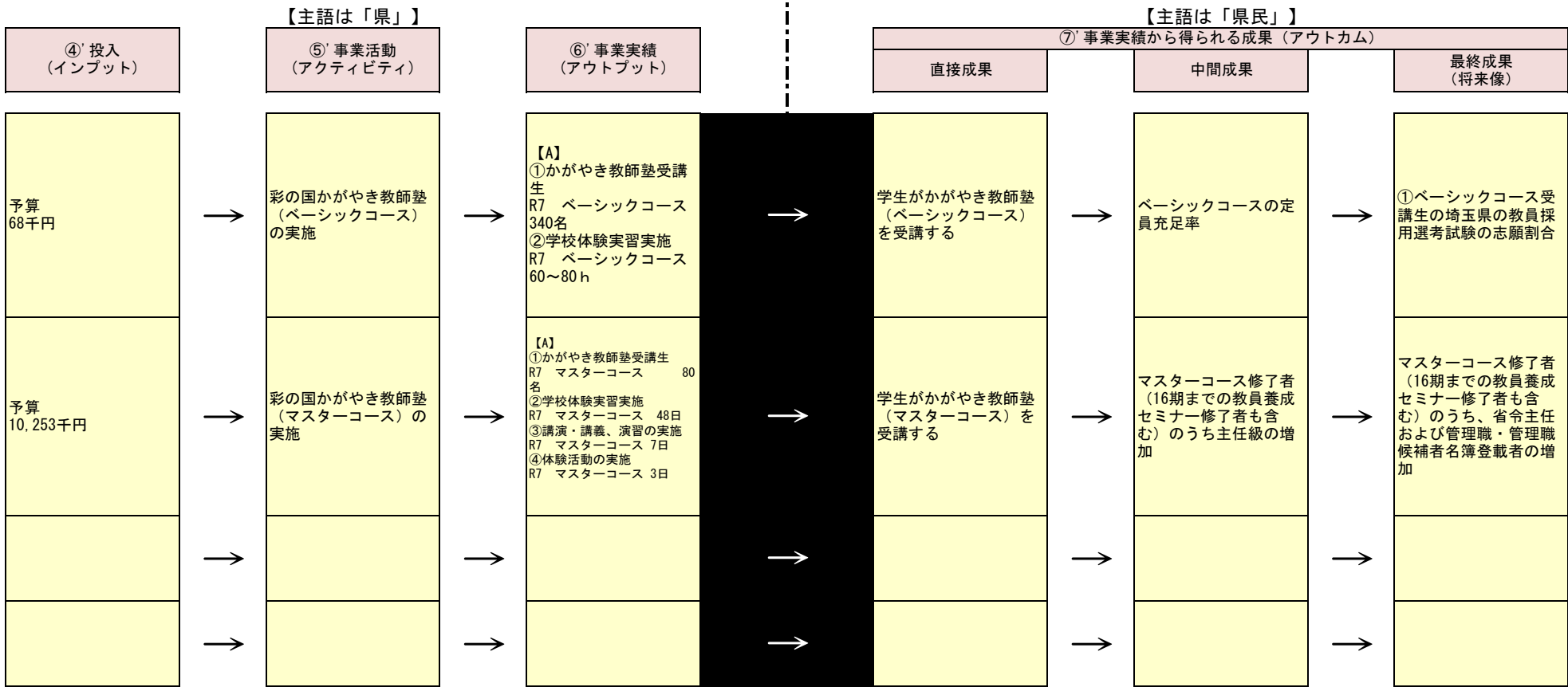
E B P M 調 書

| 事業名 | | 彩の国かがやき教師塾事業 | | 課・担当 | | 小中学校人事課 人事・学事・働き方改革担当 | | 担当者(内線) | | | |
|---------------------------------------|--|---|--|--|--|--|--|--|--|---|--|
| EBPMによる検証（ロジックモデル） | | | | | | | | | | | |
| ①将来像 (目指す姿) | 教員志望者を増加するとともに、大学などと連携し、本県の教員を目指す学生の資質・能力の向上に取り組み、教育への情熱を持った優れた教員を確保されている。 | | | ③課題 (将来像と現状との差についての分析) | 【課題１】志願者の確保 志願者数が減少していることの要因としては、①教員の多忙化、②教職に対するイメージの悪化、③採用選考試験の負担 の３つが考えられる。 ①については法改正が伴うほか、県全体で働き方改革を推進していく必要がある。②については、教職の魅力を発信し、教職に対する悪いイメージ（ブラック、忙しい等）を払拭するとともに、実際の仕事を体験することで不安を解消する必要がある。また、③については、採用選考試験の実施方法などを工夫することで、少しでも志願者が増加するように対応する必要がある。 | | | | | | |
| | ②現状 | ・埼玉県の教員採用選考試験の志願者 R2:6,587人 → R6:4,997人 内訳)新規卒業者 R2:1,890人 → R6:1,772人 内訳)既卒者 R2:4,697人 → R6:3,225人 ・採用試験倍率 (R2→R6) 埼玉: 4.1→3.1、全国: 4.0→3.2 ・関東地方の国立大学 (7校) 教育学部卒業生 (就職した者) のうち教職へ就職した割合 H22:69.9% → R5:60.4% (9.5ポイント↓) ＜参考＞埼玉大学の状況 H22:67.1% → R5:55.6% (11.5ポイント↓) ・教職員の年齢構成 20代 R2:22.2% → R6:24.8% 50代 R2:20.6% → R6:15.8% ・他自治体の類似事業（マスターコース）の実施状況 (対象、募集人数) さいたま市 大学2年生 50名程度 千葉県 大学3年生 50名程度 神奈川県 既卒者・大学3年生370名 東京都 大学3年生 150名以内 (埼玉県 大学2年生等 ベーシックコース340名 大学3年生等 マスターコース80名) | | | 【課題２】質の高い教職員の確保 勤続経験年数が長い、50代以降のいわゆるベテラン職員の年齢層は、退職に伴い減少しているのに対し、20代の若手職員が増加している。若手職員の指導役であるベテラン職員が減少していることで、将来を見据え、早い段階から若手のリーダー格となる人材の確保が急務である。そこで、大学生の段階から県が大学と連携し、優秀な教員人材を育成することが必要である。 また、類似事業が他自治体（さいたま市や東京都等）でも行われており、他自治体との間で優秀な人材を獲得し合う状況が生まれている。 そこで、教職への意欲が高い者を対象とした育成プログラムを計画的・体系的に行うことで、採用後に学級担任などで即戦力となり、将来的に学校の中核として活躍しうる優秀な人材を確保する必要がある。 | | | | | | |
| ④投入 (インプット＝予算) | | ⑤事業活動 (アクティビティ) | | ⑥事業実績 (アウトプット) | | ⑦事業実績から得られる成果（主語「県民等」） (アウトカム) | | | | | |
| 予算額 10,321 千円 一般財源 10,321 千円 | | (ベーシックコース) 進路決定をする前の大学2年生等で教職課程を履修している者に、教員という仕事の理解を深めるための体験等を重視したカリキュラムを実施する。 (マスターコース) 大学3年生等で、教員を本格的に目指す学生のために実践的な活動を重視したカリキュラムを実施する。退職した校長経験者を専任講師として学生に付け、埼玉県における教育の実践的な取組について指導をする。 ※両コース学校現場での活動を重視。 | | (ベーシックコース) 【活動指標】 ①受講者数 ②学校体験実習実施時間数 【活動実績】 ①R7 336名 ②R7 60時間以上（80時間を上限） (マスターコース) 【活動指標】 ①受講者数 ②学校体験実習実施時間数 ③講演、講義・演習の実施回数 ④体験活動の実施日数 【活動実績】 ①80名予定 ②48日予定 ③7日予定 ④3日予定 | | 直接成果 ベーシックコース及びマスターコースの受講者数 【成果実績】 (ベーシックコース) R7 340名 R8 340名 R9 340名 (マスターコース) R7 80名 R8 80名 R9 80名 | | 中間成果 ①ベーシックコースの定員充足率 ②マスターコース修了者（16期までの教員養成セミナー修了者も含む）のうち主任級の増加 【成果実績】 ①R7 98% R8 100% R9 100% ②R7 381名 R8 400名 R9 420名 | | 最終成果（将来像） ①ベーシックコース受講生が埼玉県教員採用選考試験を志願する割合 ②マスターコース修了者（16期までの教員養成セミナー修了者も含む）のうち、省令主任および管理職・管理職候補者名簿登載者の増加 【成果実績】 ① R7 72% R8 75% R9 78% ② R7 190名 R8 220名 R9 240名 | |

| ⑧事業実績（アウトプット）が成果（アウトカム）に結び付くことを示すロジック及び根拠 | | | | | | |
|---|-----|-----|-----|-------|------------------|------------------|
| <p>【ベーシックコース】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学２年生等という早期の段階で学校現場に入り、学習指導の補助、学級担任（保健指導・栄養指導）の補助、学校行事の補助等を行うことにより、体験をとおして教職の魅力を実感させ、教職への意欲をより高めることを目的としている。 ・受講生は教師の仕事の間近で体験し、実際に子供と触れ合うことなどで、働きがいや教職の魅力を感じることができ、教員になりたいという意欲が高まる。また、埼玉県の小中学校等で体験することで、実際の勤務をイメージでき、埼玉県の教員になり、埼玉県内の学校で働きたいという意識の醸成につながることで、埼玉県の教員志願者の割合が高まる。 <p>〔根拠１〕第３期ベーシックコース（R6. 8～R7. 6月）を修了した学生に対するアンケート結果</p> <p>「学校での体験をとおして、教職の魅力を知り、教職に対する意欲が高まりましたか？」→95.0%の受講生が「とても高まった」または「まあまあ高まった」と回答</p> <p>〔根拠２〕第２期ベーシックコース（R5. 8～R6. 6月）を修了した学生に対するアンケート結果</p> <p>「教員になりたいという意欲が参加前よりも高まり、大学での学びに向かう姿勢が変わった。」</p> <p>「教師の仕事近くで見ることによってやりがいや教職の魅力を感じ、目指す教師像が明確化された。」</p> <p>〔根拠３〕令和６年度に実施された教員採用選考試験において、本県のみしか受験しなかった割合</p> <p>小学校 ベーシック修了者：97.7%（ベーシック未受講者平均：84.1%）</p> <p>中学校 ベーシック修了者：97.7%（ベーシック未受講者平均：78.4%）</p> <p>【マスターコース】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学３年生等を対象に、これからの埼玉教育の中核となる教員として、埼玉の未来を担う子供たちの育成に資する教員として必要となる資質を培い、実践的に学ばせることを目的としている。 ・受講生は小・中学校教員の一日の仕事を１年間を通して実習し、例えば、学習指導、学級集団形成、学校行事等を直接、体感しながら、子供と積極的にかかわることで、実践的な指導力を身に付けることができる。 ・マスターコース受講者には退職した校長経験者が専任講師として育成を図っている。年間を通した、専任講師による計画的かつ継続的な指導を通して、受講生は幅広い知識や高い専門性を身に付けることができる。 ・マスターコース修了者は採用後に初任者研修を受講するが、それらの初任者が同期採用者の中でリーダーとして活躍することにより、互いに切磋琢磨し合いながら高め合うことで、研修の質が向上することが期待される。 ・マスターコースでの様々な講師からの指導を通じて、将来的に学校や教育委員会において中心的に活躍する人物となれるよう採用前の段階から自覚と誇りを植えつけさせる。 <p>〔根拠〕 マスターコース修了者（前身の埼玉教員養成セミナーを含む）のうち、学校の中核となって活躍する者（管理職・主幹教諭・省令主任※）の割合が同年代の教員と比較して約2倍である。</p> <p>※マスターコース修了者（前身の埼玉教員養成セミナーを含む）：27.7% それ以外の教員：14.3% （令和7年度末40歳以下の教員で比較）</p> | | | | | | |
| ⑨指標 | R 7 | R 8 | R 9 | R 1 0 | ⑩関連する5か年計画の主な取組等 | |
| ベーシックコース受講生の埼玉県の教員採用選考試験の志願割合 | 72% | 75% | 78% | 81% | No. 分野別施策名 | 施策22 質の高い学校教育の推進 |
| マスターコース修了者（16期までの教員養成セミナー修了者も含む）のうち、省令主任および管理職・管理職候補者名簿登載者の増加 | 190 | 220 | 240 | 260 | 主な取組 | 優れた教職員の確保 |

| 事業手法に係る自己検証 | | | | |
|--------------|--|-----|--|---|
| 県費投入の 必要性 | 検証項目 | 評価 | 評価に関する説明 | |
| | 事業目的が730万県民や社会ニーズを的確に反映しているか。 | ○ | 優れた教員を確保することは、質の高い学校教育の実現という観点から、必要である。 | |
| | 市町村、民間等に委ねることができない事業か。 | ○ | 優れた教員の確保は任命権者である県教育委員会の責務である。 | |
| | 政策目的の達成手段として必要かつ適切な事業か。 政策体系の中で優先度の高い事業か。 | ○ | 埼玉県5か年計画、埼玉県教育振興基本計画に基づき実施している事業であり、質の高い学校教育の実現という視点から必要かつ適切な事業である。 | |
| 事業の 効率性 | 一般競争入札、指名競争入札、プロポーザル方式による契約のうち、一者応札となったものではないか。 競争性のない随意契約となったものはないか。 | — | | |
| | 受益者負担は適切に設定されているか | ○ | 受講生が講演、講義・演習に参加するために必要な経費（交通費など）は自己負担である。 | |
| | 使途が事業目的達成にあたり必要なものに限定されているか。 | ○ | 経費については、専任講師の謝金など、必要最小限の金額のみ計上している。 | |
| | 不用率が大きい場合、その理由は適切か。 | — | | |
| | 既存事業との重複はないか。 国、県、市町村で同様な事業を実施し二重行政となっていないか。 | ○ | 重複はない。 | |
| | コスト削減や効率化に向けた工夫は行われているか。 | ○ | 経費については、必要最低限度の金額のみ計上している。 | |
| 事業の 有効性 | 成果実績は成果目標に見合ったものとなっているか。 | ○ | ベーシックコースについては、受講生のうち本県の教員採用選考試験を志願した者が一定数いる。マスターコースについては、受講生全員が教員になった。 | |
| | 事業実施に当たって他の手段・方法等が感がられる場合、それと比較してより効果的あるいは低コストで実施できているか。 | — | 代替手段はない。経費については、必要最小限の金額のみ計上している。 | |
| | 活動実績は見込に見合ったものであるか。 | ○ | 見込みどおりの活動実績である。 | |
| | 整備された施設や成果物は十分に活用されているか。 | — | | |
| | | | 総合評価 | B |
| 関連事業 | 関連する事業がある場合、他部局等と適切な役割分担を行っているか。（役割分担の具体的な内容を各事業の右欄に記載） | | | |
| | 部局・課名 | 事業名 | 役割分担の内容 | |
| | | | | |
| | | | | |

E B P M 調 書 ロジックモデル（フローチャート）



5 か年計画との関連の整理

◆主な取組と事業との関係

| 関連する5か年計画の主な取組 |
|----------------|
| 質の高い学校教育の推進 |

↑ 関連箇所に【A】と記載

| ロジックモデルとの関係 (事業と主な取組の関係) |
|--|
| かがやき教師塾実施により教員採用 選考試験の新卒志願者を増やすこ と、即戦力となる教職員が埼玉県内 に配置されることによる未来を創る 子供たちの育成につながる。 |

◆施策指標と事業との関係

| 関連する5か年計画の 施策指標 |
|--------------------|
| 現状値 |
| 目標値 |

↑ 関連箇所に【B】と記載

| ロジックモデル内の数値目標 |
|--------------------------------------|
| ↓ |
| モデル内の数値目標が5か年計画の 施策指標もしくは施策に与える影響 |
| |

施策全体のロジックモデルフローチャート

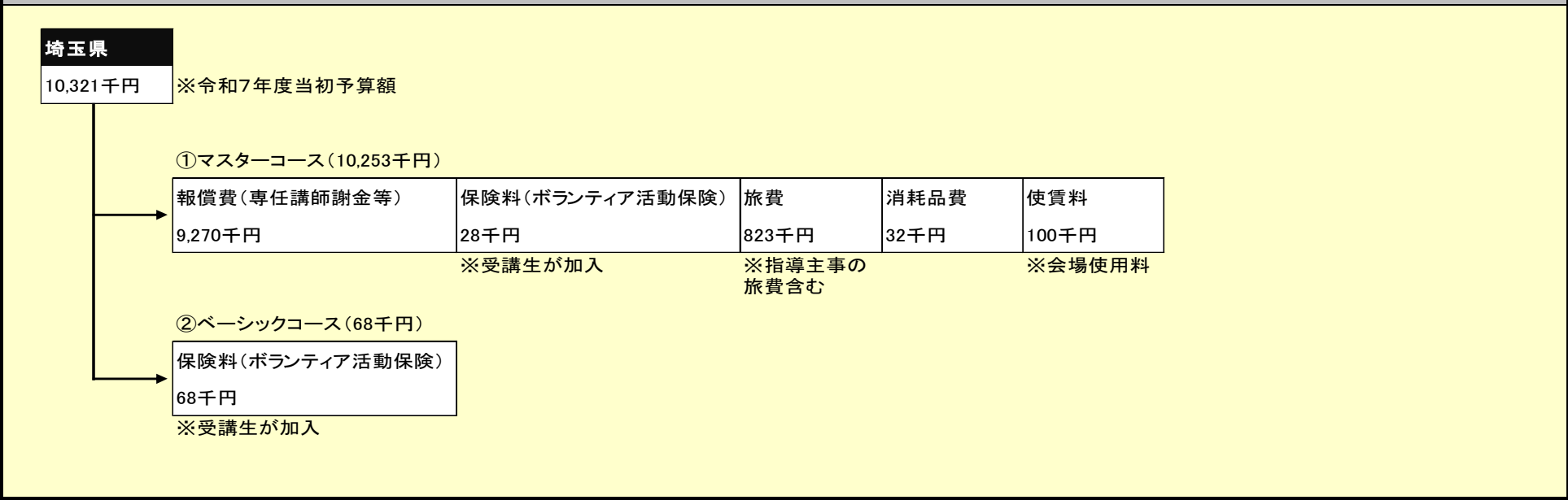
| 事業番号 (R7予算調書) | 事業名 | 事業の目的 | 投入 | 事業活動(主語「県」) (アクティビティ) | 事業実績(主語「県」) (アウトプット) | 事業実績から得られる成果(主語「県民等」)(アウトカム) | | |
|------------------|--------------|--|---------|--------------------------|---|------------------------------|--|---|
| | | | | | | 直接成果 | 中間成果 | 最終成果(将来像) |
| P64 | 彩の国かがやき教師塾事業 | 【ベーシックコース】 大学2年生等という早期の段階で学校現場に入り、学習指導の補助、学級担任(保健指導・栄養指導)の補助、学校行事の補助等を行うことにより、体験をとおして教職の魅力を実感させ、教職への意欲をより高めることを目的としている。 | 68千円 | 彩の国かがやき教師塾(ベーシックコース)の実施 | 【A】 ①かがやき教師塾受講生 R7 ベーシックコース 340名 ②学校体験実習実施 R7 ベーシックコース60～80h | 学生がかがやき教師塾(ベーシックコース)を受講する | ベーシックコースの定員充足率 | ①ベーシックコース受講生の埼玉県 の教員採用選考試験の志願割合 |
| | | 【マスターコース】 大学3年生等を対象に、これからの埼玉教育の中核となる教員として、埼玉の未来を担う子供たちの育成に資する教員として必要となる資質を培い、実践的に学ばせることを目的としている。 | 10253千円 | 彩の国かがやき教師塾(マスターコース)の実施 | 【A】 ①かがやき教師塾受講生 R7 マスターコース 80名 ②学校体験実習実施 R7 マスターコース 48日 ③講演・講義、演習の実施 R7 マスターコース 7日 ④体験活動の実施 R7 マスターコース 3日 | 学生がかがやき教師塾(マスターコース)を受講する | マスターコース修了者(16期までの教員養成セミナー修了者も含む)のうちの主任級の増加 | マスターコース修了者(16期までの教員養成セミナー修了者も含む)のうち、省令主任および管理職・管理職候補者名簿登載者の増加 |

EBPM調書(有識者会議様式)

(単位:千円)

| 予算執行状況 | | 当初予算額 | | 補正予算額 | | 最終現計予算額 | | 執行額 (決算額) | 執行率 |
|--------|-------------------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|--------------|-------|
| | | 事業費 | (うち一財) | 事業費 | (うち一財) | 事業費 | (うち一財) | | |
| 令和7年度 | 彩の国かがやき教師塾事業 | 10,321 | 10,321 | | | 10,321 | 10,321 | | 0.0% |
| | | | | | | | | | |
| 令和6年度 | 彩の国かがやき教師塾事業 | 13,777 | 13,777 | -2,242 | -2,242 | 11,535 | 11,535 | 10,454 | 90.6% |
| | | | | | | | | | |
| 令和5年度 | 彩の国かがやき教師塾事業 | 13,805 | 13,805 | -2,027 | -2,027 | 11,778 | 11,778 | 10,512 | 89.3% |
| | | | | | | | | | |
| 令和4年度 | 彩の国かがやき教師塾事業 | 10,819 | 10,819 | -534 | -534 | 10,285 | 10,285 | 10,015 | 97.4% |
| | | | | | | | | | |
| 令和3年度 | 埼玉ティーチャーズカレッジ連携事業 | 9,207 | 9,207 | 0 | 0 | 9,207 | 9,207 | 8,721 | 94.7% |
| | | | | | | | | | |

資金の流れ(資金が県からどのような経由で流れ、受取先が何を行っているか。)※スキーム図と具体的な交付先(R3からR7まで)を明記



事業名：彩の国かがやき教師塾事業

事業費：10,321 千円 所 管 課：教育局 小中学校人事課

事業概要

県教育委員会が主体となって大学と連携しながら子供たちに生きる力を育むことのできる優れた教員を養成するとともに、教員志願者数を確保するため、彩の国かがやき教師塾を実施する。

<ベーシックコース>

埼玉県の教員を目指す大学生に対し、大学入学後の早い段階から学校現場でのボランティア体験等を通じ教職の魅力を伝え、教員になろうとする志願者を増やすコース。

<マスターコース>

埼玉県公立小・中学校教員を強く希望する大学生等が、卒業後、新規採用教員となり豊かな人間性と実践的な指導力を持ち、将来埼玉の教育を担う教員として活躍できるための、資質・能力を育成するコース。

事務局の説明

<会議対象とした理由・論点>

本県の教員採用選考試験の志願者数は令和 2 年度から 6 年度にかけて減少しており、ベーシックコース受講者数も定員を満たしていない。本事業の実施による最終成果への寄与及び費用対効果について検証が必要である。

<EBPM 上の課題>

アウトカム（かがやき教師塾受講者の採用選考試験合格者数）と最終成果（教員採用選考試験倍率全国トップ 10 入り）達成とのロジックが不明確である。

担当部局の説明

<事務局の提示する課題についての説明>

ベーシックコースを受講した学生が所属する大学へのアンケート結果から、ベーシックコースを受講するメリットがわかりづらいという声が明らかになったため、令和 7 年度は、教員採用選考試験における加点措置を実施し、結果として 100%に近い定員充足率となっている。

マスターコースを修了して教員になった者のうち、学校の中核となって活躍する者（管理職・主幹教諭・省令主任）の割合は、受講していない同年代の教員と比較して約 2 倍である。

近隣自治体（例：さいたま市、東京都、千葉県、神奈川県）でも同様の取組が実施されており、さいたま市では、本県同様に大学 2 年生からの講座が実施されている。

議事の概要

< A 委員 >

委 員： マスターコースの実習内容のうち教員の質を高めることに寄与している部分をもう少し具体的に教えていただきたい。

担当部局： 専任講師として経験豊富で非常に指導力に長けた元管理職や、専門性が非常に高い県の指導主事が事業に携わっており、子供との関係づくり、学級集団の構築の仕方、学習指導案を作成して授業を組み立てる流れなどを懇切丁寧に指導している。

委 員： マスターコースの受講者が将来管理職になる割合が、受講していない者と比べて高いという点については、コース受講生は元々学習意欲が高い学生が多いと想像されるところ、このコースの事業効果として管理職昇進に繋がっていると考えられるものが具体的にあるか。

担当部局： 過去に校長や教頭を経験した元管理職の者が直接学生と 1 年間かけて接し、教諭だけでなく、校長職や教頭職の話を多岐に渡って話す中で管理職に対する意識が啓発され、現場に行ったときにリーダーとして成長し、所属職員を育成する管理職に昇任する者が始めている。

< B 委員 >

委 員： 教員採用選考試験を受ける人のうち既卒者が数的には多いようだが、そういった方々に試験を受けてもらえるように別の手を打つとか、数としてはより大きなプールである既卒者向けにもっと何かできる取組についてお考えはあるか。

担当部局： 既卒者に対しても新卒者に対しても、教職の魅力を伝えることが必要であると考えており、教職の魅力を伝える動画について、作成済みの小学校版の動画に加え、中学校版の動画を作成する予定である。

委 員： マスターコースが目指す指導的役割を持つ人の育成というのは、教員として採用されてから行うことも出来るが、採用前にしなければならない理由についてどのようにお考えか。

担当部局： 他の自治体においてもマスターコースと同様の取組を行っており、新卒者へのアプローチが競合する構造になっていることから、早い段階から学生に対して埼玉県の魅力伝えることによって、埼玉県で働きたいという思いを持たせる必要があると考える。

< C 委員 >

委 員： 令和 6 年だと志願者の大体 3 分の 2 が既卒者で 3 分の 1 が新卒者となっているが、例えば仮採用の人が次の年にもう 1 回採用選考試験を受けて採用されるという形が一般化していて、新卒者が入ってくるのは少ないという考え方でよいか。

担当部局： 採用選考試験を受けて残念ながら不合格になった者が、臨時的任用教職員という立場で教壇に立つというケースが毎年のように増えており、令和 6 年はご指摘の比率になっている。実際に採用選考試験を受けて合格する割合としては大体半分ずつくらいである。

委 員： かがやき教師塾は未受講で採用選考試験を受けた人がどのくらいいて、受講者との間に質的に違いがあったのかという事も含めてかがやき教師塾の事業効果を評価するのが正当な方法だと思うが、未受講者の採用結果などの情報は持っているのか。

担当部局： 我々の方でも詳しい情報は持っていないのが実状である。ご指摘いただいた点を踏まえて、しっかりと検討すべきと考える。

委員の評価及び意見

＜A委員＞B（再構築すべき）

ベーシックコースは、ボランティアを通じた教育現場の体験、という意味合いが強いようだが、教育の現場でどのような能力が求められているのか、どこに難しさがあるのか、どのようなやりがいがあるのかは、このような体験だけでは十分に理解できない。教員へのより強い志望動機、志望者数の増加に繋がるよう、コース内容の工夫が必要と考える。

マスターコースは、民間企業のインターンシップと同様の役割を果たしている印象を受けた。将来のリーダーとなり得る人材育成や教員という職業とのミスマッチを防ぐという観点から、一定の役割を果たしていると考えられる。

＜B委員＞B（再構築すべき）

現行の事業内容は、目指す姿・将来像を実現する手段として妥当なものになっていない。採用者数の増（量の確保）を目指すのか、教員志望学生の資質・能力の向上（質の確保）を目指すのかを整理し、それぞれに妥当な事業内容を考えて再構築すべきである。

量の増加であれば、教員志望意識の低い学生が気軽に参加できるイベントや短期の活動、母数が多い既卒者向けの事業なども検討できないか。質の向上であれば、大学生の段階でリーダーを育成するのが妥当なのか再検討し、教員採用後の人材育成に集中するなども検討すべきである。

類似事業を行う他の自治体、少なくともさいたま市との連携を検討すべきである。重複した事業を行って学生の奪い合いをし、受講による加点などで学生の進路選択を歪めるのは望ましくない。

＜C委員＞B（再構築すべき）

大学生への研修を通して、埼玉県の小中学校教員の量と質の確保を進めようという意図だが、採用のパターンを見ると既卒者の志願者が全体の3分の2を占めており、新卒者は3分の1に過ぎず、本事業は新卒者の一部の学生を対象にしているに過ぎない。

本事業を評価する場合、既卒者の採用率や新卒者でも本事業とは関係のない学生がどのような採択率であるかを調べて、その効果を比較検討して初めてEBPM評価が可能になる。現状の枠組みではEBPMの評価の俎上には乗っていないというのが実感である。

有識者会議を踏まえた評価

【B（再構築すべき）】

現行事業は教員志願者数の確保及び教員の質の確保への寄与度が明確でなく、EBPMの評価が困難である。志願者数の増を目指すのか、学生の資質・能力の向上を目指すのかを整理し、目指す将来像を実現するための手法を抜本的に見直すべきである。

マスターコースは、教員の質を向上させる取組を採用前の時期に実施する必要性が不明確であること、採用後の研修等人材育成プログラムによる代替が可能であると考えられることから、必要性について抜本的に見直すこと。

有識者の意見から考えられる方向性

マスターコースは教員採用後の人材育成手法もある中で、教員採用前の大学生の段階でのリーダー育成が妥当であるのか、費用対効果及び学生の負担等の観点を含めて必要性を抜本的に再検討する必要がある。

ベーシックコースは現状ではアプローチできていない既卒者にも対象を拡大することや、教員への志望度合いが低い学生が気軽に参加できる内容とすることで、志願者数の増に資する取組への再構築を検討すべきである。

他団体との連携等により、学生の奪い合いや受講による加点などで学生の進路選択を歪める弊害を避けるよう努めるべきである。