

## 教員採用選考に関する経緯と課題の考察

— 北星学園大学を中心に —

酒井 玲子  
小島 理恵子

目次

第1章 養成と採用の連携化

— 第3次教養審答申から —

第1節 教員養成をめぐる諸提言

第2節 第3次答申の具体的方策

第2章 北海道における教員採用の経緯

第1節 選考検査内容の変遷

第2節 受検者と登録者の動向

第3章 北星学園大学の採用状況と要望

第1節 教員採用の状況

第2節 学生からの「要望書」

第4章 全国の動向と選考の課題

第1節 採用選考に関するアンケート結果

第2節 全国の特徴

第3節 北海道の今後の課題

### 問題の所在

現在、2000年(平成12)度改訂の新免許法による教職カリキュラムを施行して2年目を迎えている。この改訂は、1996(平成8)年の中央教育審議会(中教審)第1次答申の「21世紀を展望した我が国の教育の在り方について」に基づいて、その翌年に教員養成審議会(教養審)が教員養成課程のカリキュラムを第1次答申として提示したものである<sup>①</sup>。それを受けた新免許法では、義務教育段階での「教科に関する科目」は中学一種の場合、8単位増なのに対して、教育実習(3単位から5単位)や教科教育法、総合演習など「教職に関する科目」のうちの実践的な科目が重視され、トータルで19単位から31単位に増加されたのである。しかも20

02(平成13)年度入学生からは社会科系科目の教科教育法は単位が倍増されるという。

教育法を中心とした教職科目の増加は、教育実践の力量を一層重視した結果といえようが、しかし、これは教員養成大学と異なる一般私大・短大等の教職課程の存続そのものを危うくするものである。実際、この施策の後、教職課程の再課程認定の申請を取りやめた短大は少なくはないし、科目増と採用の困難さが加わって、本学の教職履修者数も年々減少している<sup>②</sup>のである。つまり、それは戦後にスタートした教員養成の三原則の一つである一般大学への開放制免許制度が内部から崩れていくプロセスを辿っているとも言えるのである。

教養審は先の第1次答申に続いて、1998(平成10)年12月に修士課程の活用を提案した第2次答申と、さらに、総合的で最終的な教員養成のあり方を3次答申として提言したのである。

本研究では、第1に、21世紀を展望して提言された教員養成と採用の施策である第3次答申を背景にした全国的な改善の動きを探ること、第2には、「教員採用候補者選考実施要領<sup>③</sup>」等によって、北海道の採用の経過や実態等について調べたい。

さらに、その中で我が北星学園大学の過去8年間の採用状況を取り上げ、その傾向について考察を試みるのが第3の趣旨である。これらの全国的な状況の把握と考察を通し、今後の北海道の教員採用、教員養成の在り方の課題を探ろうとするものである。

## 第1章 養成と採用の連携化 — 教養審第3次答申から —

### 第1節 教員養成をめぐる諸提言

(1) この第3次教養審答申は、養成と採用・研修の連携の円滑化と教員養成に携わる大学教員の指導力の向上について特別委員会において審議し、まとめたものである。その趣旨は、「変化の激しい時代にあって子どもたちに『生きる力』をはぐくむ」ことであり、そのために創意工夫を凝らした特色ある教育と学校づくりをその筋の専門家や多様な人材との連携で展開するように提言されている。その際、とりわけ教員の資質能力が問題とされ、その根幹として大学の入学者選抜の改善や教職教育の方法にまで言及している。学校教育では特に、校長及びそれを補佐する教頭に対して、教育に関する理念や識見とリーダーシップの発揮を指示している。

すでに3年前の第1次答申において、教員の資質として使命感、得意分野、個性をもち、現場の課題に適切に対応できる教員の養成が提言されており、そのために教員養成カリキュラム等の改善策が打ち出されていた。

これに前後して矢継ぎ早に出された教育改革の提言は、21世紀に向けての学校教育における新たな人間形成論の緊急性を表していると考えられる。すなわち、国際化(グローバル化)と情報化(先端的科学技術)時代に対応できる多元的、個性的で創造性に富む人間づくりである。今日の学校をとりまくいじめ、不登校、学力低下、校内暴力、学級崩壊、少年犯罪等は改革の理由でもあり目的にもなっているのである。そのために校長のリーダーシップによる学校内部の改革のみならず、大学の多様化、そして何よりも教員養成側の教育力の強化が図られなければならないとしている。

その際、教員養成制度の重要な柱として大学院の修士課程での現職教員の再教育(専修免許状の取得)が位置づけられているのが特

色である。

(2) さて、これらの提言の合間を縫って故小淵恵三首相の私的懇談会である教育改革国民会議の諸中間報告が出された。その最終報告である「教育を変える17の提案」が2000(平成12)年12月22日に提示された<sup>(4)</sup>。

その骨子は、「人間性豊かな日本人を育成する」、「一人ひとりの才能を伸ばし、創造性に富む人間を育成する」、「新しい時代に新しい学校づくりを」の三本柱とそれぞれの解説からなっている。しかもそこには「教育振興基本法計画と教育基本法」の項が付記されている。

そこには教育施策の総合的推進のための教育振興基本計画の作成と並んで、教育基本法の見直しについて国民的議論を展開するよう呼びかけている。それは、中教審の第1次答申や教養審第3次答申など、一連の教育・学校改革案の方向性と一致していて、ここでは特に新しい時代にふさわしい道徳教育や奉仕活動が強調されている。それらを骨格とした「教育基本法」の見直しが明確に提言され、すべての教育改革の成果はここに収斂されることになるのである。その新しい人間形成論の主張とは、錆びた記憶力偏重と一律主義を改め、時代の要求する自由で自立した人格、個性豊かで多様な教育システムを積極的に修得できる能力を備えた教師である。

その主張は良しとしても、ただ、その基準に即した選択・選抜教育の固定化が懸念される。

戦後約60年の時間的経過の中で発生した情報技術、生命科学などの科学技術の発展が教育の在り方を問うのは必然で、これはさして目新しい主張ではない。

だがその一方で、新たな「日本人」の形成がことさら強調され、グローバル化の時代に生きる日本人像が必要とされているのである。とりわけ、日本人としての自覚とアイデンティティ、我が国の自然、伝統、文化と家庭・郷土・国家への愛着をもった人間像が打ち出されている点が注目される。それは、あたかもかつての「期待さ

れる人間像」の再来を彷彿とさせるものがある。その延長上の教育観は教育基本法の教育目的以外の新たな人間形成論を窺わせるのだが、この点については、さらに議論の余地があると思われる。

こうした一連の教育観は、新時代のグローバル化と技術革新が求める人間像との二面性を有しているように思われる。しかも、適確性を欠く教師の事務職等への配置替えの提言については、その拡大解釈が大いに懸念されるところである。<sup>(5)</sup>

## 第2節 第3次答申の具体的方策

(1) 第3次答申における教員の資質については、この審議会による1987(昭和62)年の答申「教員の資質能力の向上方策等について」の内容が引き継がれている。そこでは、「教育者としての使命感、人間の成長・発達についての深い理解、幼児・児童・生徒に対する教育的愛情、教科等に関する専門的知識、広く豊かな教養、そしてこれらを基盤とした「実践的指導力」や「得意分野をもつ個性豊かな教員」が挙げられている。

今回の「教員に求められる資質能力について」では、それらの点をさらに強調するとともに、その資質や能力形成のための養成・採用・研修に係わる役割分担論が目される。

つまり、教員の各ライフステージでの段階的研修の必要性が詳細に説かれている点にある。「採用の改善」については、すでに実施されている各都道府県や政令指定都市の試験方法の事例やデータを詳細、且つ具体的に示しつつ、さらなる工夫を求めているのである。1999年(平成10)年度においては、新規卒者の採用者数は採用者全体の33.2%にとどまり、その後年々減少しているという。それに対して、非常勤教員や臨時講師の採用は全体の41.2%を占め、教職経験者や民間企業等の経験者が増加しつつあることを指摘している。

併せて今後の方向としては、人物評価重視に改善すべき事が強調されている。それは、「最小限必要な知識・技能」に対して、面接の重視と民間人からの面接官の起用、模擬授業や指導案作成の導入、優れた知識技能を有する社会人を特別な基準で選考、受験年齢の制限緩和等の導入であって、「優れた資質」の人物をあらゆる手を尽くして選考することを求めているのである。

採用選考方法、評価基準の設定とその多面化にあたっては、第一に、大学の推薦、教育実習・養護実習の評価、得意分野、ボランティア活動等の実績の活用を挙げている。

第二には、先に挙げたような教職経験者や民間企業の経験者の採用、そして第三に、国際化や情報化社会に適応した実技試験や資格試験の活用(外国居住や海外留学、パソコンの実技試験、外国語の実技能力試験、TOEFLやTOEIC、実践的なコミュニケーション能力、情報処理能力や日商簿記検定試験の導入等)が挙げられている。

一方、最も関心事である試験問題や採用選考の方法等の公開であるが、それについては次のように提案している。公教育への信頼性を高めるために、採用選考の透明性を重視し、情報公開を進めるように促しているのである。具体的には、学力試験問題の基準、論文課題、実技試験や面接試験の内容、各試験の比重や配点の目安の公表である。

併せて特徴的なのは、「良質な学力問題の研究開発」という視点である。その「良質」という中身は明確ではないが、ただ、「最小限修得しておくべき基本的な事項」と「障害のある幼児・児童・生徒の教育に関する問題を含む」との表現がそれに当たると思われる。

とにかくここでは、「良質な」問題作成の方法として、都道府県相互での学力試験問題の共同研究と作成について緊急提案がなされているのである。それを受けての研究開発は、すでに各都道府県が積極的に検討を開始している

ところである。特に、大学との共同研究については、「より専門的で、質の高い試験問題作成が可能である」(北海道等)と考えているものの、その一方で、「試験の公平性の観点から好ましくない」(東京等)との意見も多数を占めているのも事実である<sup>(6)</sup>。

このように、選考方法に関する各地の意見は第3章において、アンケート調査結果からさらに詳しく取り上げたい。

一方、条件付採用制度(期限付臨時採用等)の改善、障害者の受験の配慮、そして、都道府県の教育委員会における教員採用の中・長期的な採用計画、それに一定数の教員確保や情報提供等も提言されている。

(2)「研修」の項は省略することにして、「大学と教育委員会等との連携方策の充実」という次のような積極的な提案について見てみたい。ここではこれまでの全国や都道府県レベルでの教員養成・採用・研修や実習についての懇談会の開催にもかかわらず十分な成果が上がっていないことを指摘しつつ、「今後の連携の方向」を提案している。

つまり、「大学と教育委員会などの組織的・継続的・相互的交流」については、これまでの情報交換以上の連携、すなわち、養成・採用・研修についての具体策を立てべきであるという提案なのである。

「養成についての連携」は、第一に、大学のカリキュラムを現場のニーズに応じたものにするよう相互に検討し、第二には、現職教員を大学の非常勤講師として活用、あるいは大学教員による学校指導等の積極的な交流が提案されている。

さて、教育委員会との連携については、「教員養成大学・学部等を中心に連携を図るよう努める事が必要」との一文がある。その理由として「養成段階で特に教授、指導すべき内容の範囲をふまえたものになるようにする観点から」であるというが、理解に苦しむ。むしろここには、教員養成大学を中心にした発想を読み取るこ

とができる。開放制の養成制度の下では教員養成大学と一般大学の養成とは同格に置かれるべきだからである。

最後に、「教職課程の充実と教員養成に携わる大学教員の指導力の向上」という重点的な章が設けられ、次のような基本的な考え方が示されている。

- 1) 教員像の明確化とその達成のためのカリキュラムの組織・構成化
- 2) 教員の専門分野と教員養成の関わりを考えた授業の展開  
「課題探求能力」の育成
- 3) 教育についての自己点検・評価の実施と外部評価の積極的導入
- 4) 教育業績に関する評価システムの研究と開発
- 5) 付属学校との連携による実験的・実証的研究
- 6) 現職教員との交流
- 7) 教育実践に関する研究会等の組織化
- 8) 教員養成を担当する大学教員の養成のための大学院の充実

上記を見ると、3)と4)のように直接教員養成に関係しない内容もあるが、さらに、具体的な改善策として以下のような事項が示されている。

1)のための方策として、大学内に「教員養成カリキュラム委員会」を設置し、時代の変化や社会的要請に基づくカリキュラムを作成する。その際、モデルカリキュラムやシラバス作成の具体的な在り方も指示している。

2)の課題探求のためには授業の組織的とり組みであるFD(ファカルティ・ディベロップメント)の実施が要請されている。「大学の教員は『大学教授法』を習得し、教え方をもっと大切にすべきである」のだという。

昨今、3)、4)で指摘されるように大学教育と研究に関する外部評価やシラバスの学生による授業評価の導入は、北星学園大学では既に

5年目になるが、徐々に他大学へ浸透しつつあるようである。これらの評価は、大学の授業のみならず他の教育段階でも行われるべきであるし、それによって授業改善の一つの指標になり得るだろうと考える。教職課程の授業においても然りである。

とにかく「良質な学力試験」の作成に向けて、1999(平成11)年の段階での意欲的で、緻密な改善策が打ち出されたといえるだろう。

2001(平成13)年を迎えた段階で、上記の提言が各地委員会の採用試験で徐々に取り入れられてきつつある。その点については、次章において北海道に焦点を当てて考察したい。

## 第2章 北海道における 教員採用の経緯

### 第1節 選考検査内容の変遷

(1) 北海道には、北海道教育委員会と札幌市教育委員会が主催する「北海道・札幌市公立学校教員採用に関する協議会」が組織されている。この協議会は、1968(昭和43)年に設置されているので、すでに30数年間も継続してきたことになる。札幌市教育委員会もこれに合わせて、4年後の1972(昭和47)年に同文の「設置要項」を決めている。これらは恐らく他の都府県に先駆けたものであろうと考えられる。

北海道教育委員会名のその「設置規定」では、協議事項に「優秀な教員確保の方策」、「教員の採用選考方法」、「教員養成の諸機関との連携、調査」等が掲げられている。

こうした協議会は全国的には、北海道や札幌市の他には、福島、茨城、埼玉、千葉、富山、福井、愛知、三重、滋賀、京都、和歌山、鳥取、岡山、広島、山口、佐賀、熊本、大分の各県と、大阪市に設置されているという<sup>(6)</sup>。だが、その大半が国公立の教育系大学や教育学部との提携であるというので、北海道の場合は、学校教育現場と公私の大学、PTAをも含めており、まずは、当局の先見性が窺われよう。

ここでは教員採用検査について調べるため

に、両教育委員会名で受検者等に配布された「教員採用候補者選考検査実施要領」を1995(平成7)年に逆上<sup>(9)</sup>って、その内容を取り挙げてみた。

### 選考検査内容の変遷

#### 平成7年度採用試験 平成6(1995)年実施

- ①生年月日：昭和30年4月2日以降に生まれた者
- ②受験地：札幌、旭川、函館、釧路、岩見沢、東京
- ③検査項目：
  - 第一次検査…適性検査(50分)、教養(教職・一般50分)、教科または養護に関する専門科目(100分)、論文検査(60分)
  - 第二次検査…面接検査(個別面接・集団面接)、実技検査
- ④個人の検査成績：公表なし

#### 平成8年度採用試験 平成7(1996)年実施

- ①生年月日：昭和31年4月2日以降に生まれた者
- ②受験地：札幌、旭川、函館、釧路、岩見沢、東京
- ③検査項目：
  - 第一次検査…適性検査(50分)、教養(教職・一般50分)、教科または養護に関する専門科目(100分)、論文検査(60分)
  - 第二次検査…面接検査(個別面接・集団面接)、実技検査
- ④個人の検査成績：公表なし

#### 平成9年度採用試験 平成8(1996)年実施

- ①生年月日：昭和32年4月2日以降に生まれた者
- ②受験地：札幌、旭川、函館、釧路、岩見沢、東京

③検査項目:

第一次検査…適性検査(50分), 教養(教職・一般50分), 教科または養護に関する専門科目(100分), 論文検査(60分)

第二次検査…面接検査(個別面接・集団面接), 実技検査

④個人の検査成績:公表あり

\*この年度より, 従来の「商業経済・簿記会計」が「商業科」となる

平成10年度採用試験 平成9(1997)年実施

①生年月日:昭和33年4月2日以降に生まれた者

②受験地:札幌, 旭川, 函館, 釧路, 岩見沢, 東京

③検査項目:

第一次検査…適性検査(50分), 教養(教職・一般50分), 教科または養護に関する専門科目(100分), 論文検査(60分)

第二次検査…面接検査(個別面接・集団面接), 実技検査

④個人の検査成績:公表あり

\*この年度より, 英語:実用英語技能検定一級合格又は準一級合格者, 国連英検特A級合格者またはA級合格者, TOEFL520点以上取得者, TOEIC650点以上取得者 工業:情報処理技術者試験, 第二種情報処理技術者試験の合格者又はこの協会の資格と同等以上の資格取得者 商業:日商簿記検定1級または全経簿記検定上級, 税理士試験の財務諸表論又は簿記論科目合格者, 公認会計士又は税理士の資格取得者, 情報処理技術者試験, 第二種情報処理技術者試験の合格者又はこの協会の資格と同等以上の資格取得者以上の要件を満たすものに関して, 申請により専門科目の免除が認められる。

平成11年度採用試験 平成10(1998)年実施

①生年月日:昭和34年4月2日以降に生まれた者

②受験地:札幌, 旭川, 函館, 釧路, 岩見沢, 東京

③検査項目:

第一次検査…適性検査(50分), 教養(教職・一般50分), 教科または養護に関する専門科目Ⅰ(100分), 論文検査(60分), (特殊教育諸学校受験者対象)教科または養護に関する専門科目Ⅱ(40分)

第二次検査…面接検査(個別面接・集団面接), 実技検査

④個人の検査成績:公表あり

\*この年度より, 教科または養護に関する専門科目Ⅱ(40分)が増設される

平成12年度採用試験 平成11(1999)年実施

①生年月日:昭和35年4月2日以降に生まれた者

②受験地:札幌, 旭川, 函館, 釧路, 岩見沢

③検査項目:

第一次検査…教養(教職・一般50分), 教科または養護に関する専門科目Ⅰ(100分), (特殊教育諸学校受験者対象)教科または養護に関する専門科目Ⅱ(40分)

第二次検査…適性検査Ⅰ(50分), 適性検査Ⅱ(40分), 論文検査(60分), 面接検査(個別面接・集団面接), 実技検査

④個人の検査成績:公表あり

\*この年度より, 東京会場が廃止される

\*この年度より, 二段階選抜方式が導入される

\*この年度より, 適性検査と論文検査が, 二次選考に移行する

平成13年度採用試験 平成12(2000)年実施

①生年月日：昭和36年4月2日以降に生まれた者

②受験地：札幌，旭川，函館，釧路，岩見沢

③検査項目：

第一次検査…教養(教職・一般50分)，教科または養護に関する専門科目Ⅰ(100分)，(特殊教育諸学校受験者対象)教科または養護に関する専門科目Ⅱ(40分)

第二次検査…適性検査Ⅰ(50分)，適性検査Ⅱ(40分)，論文検査(60分)，面接検査(個別面接・集団面接)，実技検査

④個人の検査成績：公表あり

\*この年度より，特殊教育諸学校の分野

に「自立活動」が増設される。

\*また，受験資格の「その他」の1が，「成年被後見人及び被保佐人と改められる」

これを見ると段階的に種々の改善が施されているのが分かる。しかし，最大の変更は1999(平成11)年から実施された1次と2次の二段階選抜への移行である。

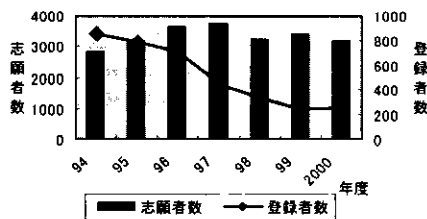
第2節 受検者と登録者の動向

(1) さて次に，上記の選考検査によって登録された受検者と登録者の動向を次に見たい。下記の表による科目は，主として北星学園大学で取得できるものをピックアップしたものである。<sup>(10)</sup>

〔表1〕 過去7年の全道の志願者と登録者(中学)

年度	志願者	登録者
94	2844	858
95	3183	790
96	3643	713
97	3727	452
98	3234	340
99	3433	248
2000	3172	263

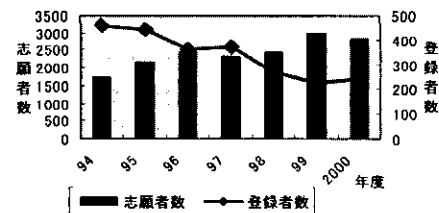
〔図1〕 過去7年の全道の志願者と登録者(中学)



〔表2〕 過去7年の全道の志願者と登録者(高校)

年度	志願者	登録者
94	1719	463
95	2174	445
96	2422	360
97	2315	369
98	2439	269
99	3008	225
2000	2823	240

〔図2〕 過去7年の全道の志願者と登録者(高校)



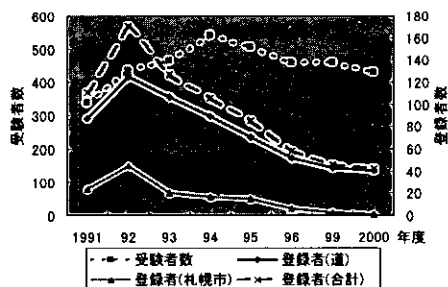
[表3]

中学英語

年度	受験者	登録者 (道)	登録者 (市)	登録者 (計)
1991	337	87	24	111
92	435	125	45	170
93	466	107	20	127
94	542	89	17	106
95	507	71	15	86
96	459	52	6	58
99	459	43	3	46
2000	429	41	1	42

[図3]

中学英語の受験者及び登録者



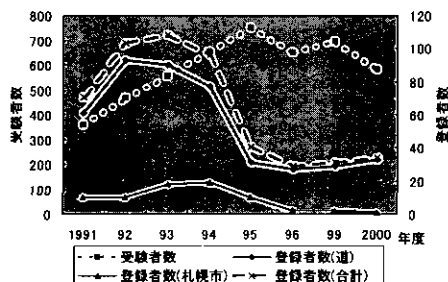
[表4]

中学社会

年度	受験者	登録者 (道)	登録者 (市)	登録者 (計)
1991	358	61	10	71
92	469	93	10	103
93	554	90	18	108
94	652	77	19	96
95	750	31	10	41
96	649	27	2	29
99	694	29	2	31
2000	582	33	1	34

[図4]

中学社会の受験者及び登録者



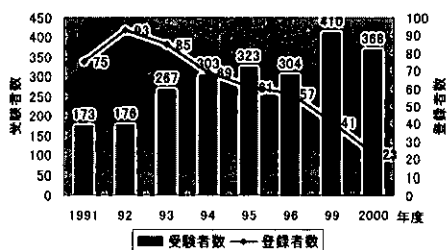
[表5]

高校英語

年度	志願者	登録者
1991	173	75
92	176	93
93	267	85
94	303	69
95	323	61
96	304	57
99	410	41

[図5]

高校英語の受験者及び登録者



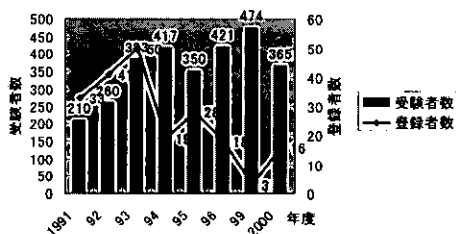
[表6]

高校地歴

年度	志願者	登録者
1991	210	33
92	260	41
93	383	50
94	417	19
95	350	28
96	421	18
99	474	3
2000	365	16

[図6]

高校地歴の受験者及び登録者

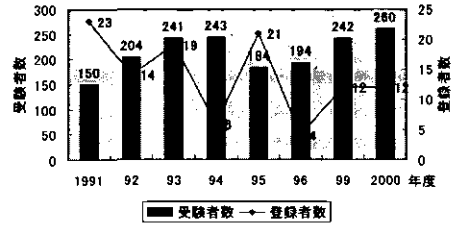




〔表7〕高校公民

年度	志願者	登録者
1991	150	23
92	204	14
93	241	19
94	243	6
95	184	21
96	194	4
99	242	12
2000	260	12

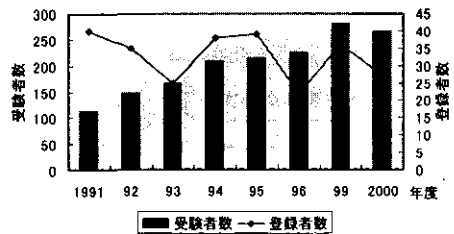
〔図7〕高校公民の受験者及び登録者



〔表8〕高校商業

年度	志願者	登録者
1991	113	40
92	147	35
93	165	25
94	209	38
95	215	39
96	226	22
99	282	36
2000	267	27

〔図8〕高校商業の受験者及び登録者

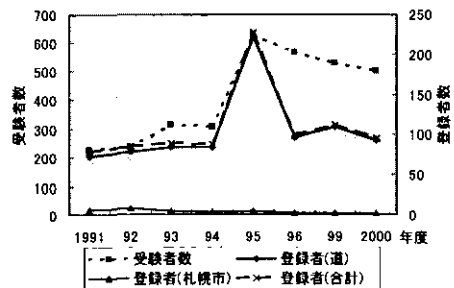


〔表9〕特殊教育(中高)

年度	受験者	登録者(道)	登録者(市)	登録者(計)
1991	225	72	6	78
92	238	78	8	86
93	312	84	5	89
94	304	84	4	88
95	628	222	5	227
96	566	97	2	99
99	530	109	2	111
2000	501	93	2	95

〔図9〕

特殊教育諸学校(中・高等部)の受験者及び登録者



ここでは受検者の僅かながらの減少と、それに比例して登録者の全体的な減少、特に、中学校・高校の登録者の落ち込みが目立っている。中でも、地理歴史科や公民科の受検倍率の高さと登録者の少なさは際立っている。

〔表7〕と〔図7〕では、年度による登録者数の大きなバラつきが見られる。この極端さは、10年・20年後の公民科教員の年齢バランスが悪くなる可能性を示している。

〔表9〕と〔図9〕では、1995年度登録者の突出

した高さが注目される。新設校の開校がその主な理由である。開設年度は数年前から予定されていたはずであるから、良い人材の採用と言う観点から言えば、長期計画での教員増を計っても良かったのではないかとと思われる。

### 第3章 北星学園大学の採用状況と 要望

#### 第1節 教員採用の状況

以下は本学の各年度の『教職課程履修ガイド』と学生部就職課発行の『公立・私立学校教

員在職者名簿』(2001年10月1日)から作成したものである。まず第一にこれは、その年の採用登録者名と現在までの教員数を網羅しているが、しかし、完全とはいいがたく、あくまでも就職課で把握しているものであることを記しておきたい。

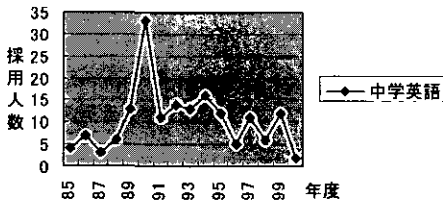
〔表1〕

過去16年間の採用状況

	中学英語	中学社会	高校英語	高校社会	高校地歴	高校公民	高校商業	特殊教育	合計
85	4	1	4	4	-	-	0	3	16
86	7	1	5	0	-	-	0	2	15
87	3	1	3	2	-	-	0	7	16
88	6	4	8	0	-	-	0	8	26
89	13	5	9	4	-	-	1	19	51
90	33	7	22	1	-	-	1	24	88
91	11	7	19	4	-	-	1	18	60
92	14	7	9	6	-	-	1	12	49
93	13	4	14	-	2	5	2	26	66
94	16	3	15	-	1	2	1	18	56
95	12	9	11	-	3	3	1	9	48
96	5	3	6	-	0	1	1	18	34
97	11	2	6	-	0	1	4	18	42
98	6	2	7	-	0	2	1	4	22
99	12	3	9	-	0	0	1	10	35
2000	2	0	6	-	0	2	2	7	19

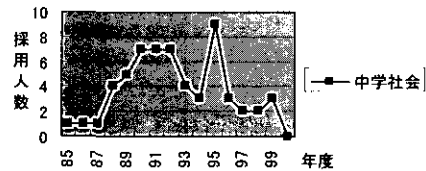
〔図1〕

中学英語



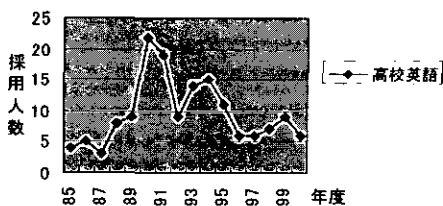
〔図2〕

中学社会



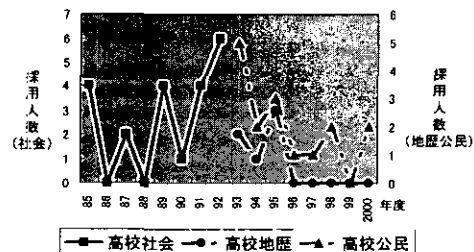
〔図3〕

高校英語



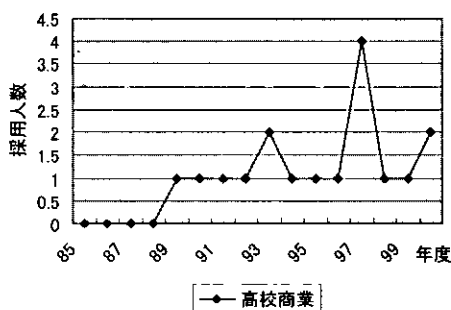
〔図4〕

高校社会・地理歴史・公民



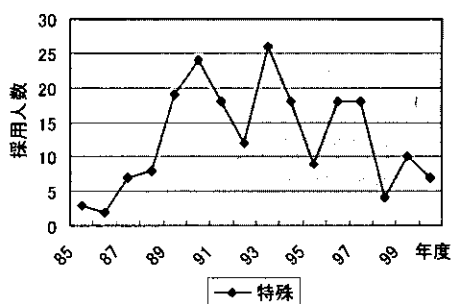
〔図5〕

高校商業



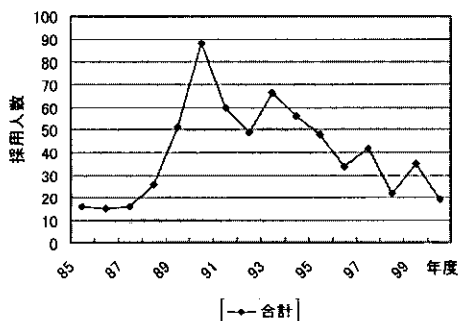
〔図6〕

特殊教育



〔図7〕

採用人数合計



これらの登録者数の推移は受検者全体の傾向と比例しているのだが、昨今の登録の厳しさは本学の専攻分野の関係上、得意分野であるはずの英語や特殊教育にも及んでいる。

実際、本学では就職課による教員試験対策として模擬試験や現職教員による個人と集団面接のガイダンス、教員採用試験登録者による体験談報告会などを実施している。また、学生による集団面接と論文対策の自発的な学習会等、教職実習準備室を中心に日常的な努力を積み上げているが、登録は困難さを増している。

改めて教育現場に必要とされている教師の資質を考察し直し、大学における教職課程の内容と教育委員会による選考検査内容の整合性を図る必要に迫られているのである。

## 第2節 学生からの「要望書」

(1) 北海道における教員採用選考検査について、1998(平成10)年10月に前掲の協議会に宛てて、北星学園大学の「教職課程意欲委員会有志」の名で要望書を提出した。それは、本学にある教職実習準備室において採用試験を受検した学生たちの意見、質問、要望を集約したものである。その文面は次のようなものであった。

①選考結果の開示について、現行の総合ランク(C-D)のみの開示では次回受検する者にとって反省や今後の改善の方途がつかめません。今後は、少なくとも、筆記、論文、面接の三項目について開示して頂ければと思います。またそれが不可能なら、その理由をお聞かせください。

②試験終了後から結果送付まで約3カ月も要していますが、この期間をもう少し短縮する

ことは不可能でしょうか。どのような手順で、採点・選考をお進めなのかをお知らせください。

- ③論文・面接の選考基準を明らかにしてください。
- ④登録・未登録の選考に関して、免除規定で免除されたものについての取り扱いについてお知らせください。また、今後は現行のもの以外の免除の追加はあるのでしょうか。
- ⑤試験会場ごとに試験実施方法の細部がかなり違ってきます。このことのできるだけの統一を図ってください。また、試験官の教育についてもご配慮をお願い致します。」

この「要望書」は、第一に選考に当たって、検査を受ける当事者や教員養成側の意見を選考の際に反映する場の必要を示したものであるし、また、これによってより良い採用検査方法への改善を求める動きであったと把握している。

二点目は、この要望書の内容に「試験結果の開示」を請求している点である。開示請求、すなわち情報公開(Disclosure)と説明責任(Accountability)は今日、全国で市民・住民の種々の生活領域において進行しつつあるが、教員採用試験の内容や方法、結果の公開においても例外ではない。この「要望書」の意味は、全国的によく開示に踏み切られた時点での学生の声だからであると考え。

知る権利の行使によって、その年に失敗したとしても結果の情報を把握することによって次の策を立て得る等の意見は、受検経験者でなければできない発想であろう。一方、こうした意見表明の窓口や協議の機関が存在し、それらの意見が吟味、取捨選択されて試験内容や選考方法に生かされることが北海道のみならず、全国においても今後の重要課題であると思われる。

(2) 前述のような文書から5年を経て、北海道では種々の点での改善はあるものの、情報開示等の重要な点では未だに変更がない。そ

のために、2001年の10月24日に開催された協議会に学生の意見等まとめて「要望書」(メモ)を再度提出したのである。以下はその内容である。

「今回、採用選考検査を受けた本学の学生達が、採用に関する協議会に向けて以下のような質問や要望を申し出て来ましたので取りまとめて提出させていただきます。何卒、ご配慮、善処されるようお願い致します。」

#### 《選考方法について》

- ・人物重視の選考が学校現場で求められているとすれば、1次検査における足切りは知識重視に偏る傾向がありますので何らかの改善をして下さい。
- ・1次合格ラインを明らかにして、それを越えた受検生には2次検査の面接や論文などを実施して欲しいと思います。
- ・専門教科の免除資格者の難易度について、教科間で格差があるのではないのでしょうか。例えば英語のTOEIC650点以上に比較して、商業の公認会計士資格は相当難しいと思うのです。
- ・専門教科免除者は最高レベルで判定されているようですが、その点数を明らかにして下さい。
- ・特別選考者がスポーツ分野に多いように思いますが、もう少し幅を広げて欲しいです。
- ・期限付臨時採用教員の採用基準をある程度明らかにして下さい。臨時採用者は身分が不安定ですので、正規の教員数の算定を慎重にして欲しいと思います。

#### 《情報開示について》

- ・問題と回答の公開(持ち帰り)を可能にして下さい。
- ・中・高校は教科別に倍率等が公開されていますが、特殊教育諸学校に関しては教科別の公表がありませんので、同等の取り扱いをお願いします。
- ・選考結果(点数など)について登録通知文書

に同封して頂ければ有り難いです。

- ・1次合格者の最低点を開示して下さい。それを目安にして次年度再受検の目標としたいと思います。

#### 《会場等について》

- ・一教室で二組の面接会場になっている会場があります。質問等が聞き取りにくいので、改善して下さい。
- ・受検会場の設備を配慮して下さい(開場時間、トイレの数)。
- ・2次検査の会場が教科別なので、経済的・時間的負担が大きいのです。基本的に1次と2次を同一会場にして頂きたいと思います。
- ・混雑回避のために会場を増やして下さい。」

以上のような学生の要望については前回と共通したものもあるし、1次足切り段階後の事態、あるいは免除規定や特別選考の導入後の新たな質問や要望もある。会場についての細かい要望も含めてそのいずれもが、真剣に教師を志望する受験生にとっては切実なものと考えられるのである。また、このような要望は、あながち見当違いではないことは以下の全国的な動向からも言えるのである。

## 第4章 全国の動向と選考の課題

### 第1節 採用選考に関するアンケート結果

(1) 文部省は毎年、全国を東西の両地区に分けて「教員の資質向上地区連絡協議会」を開催してきた。2000(平成12)年度は、丁度札幌市と神戸市が開催担当委員会に当たっていたのである。その席上、文部省は「教員の採用選考方法の改善、大学院における教員研修、大学と教育委員会との連携方策に充実について」のアンケート調査を行った。この回答は、地区の担当者が回答したのであるが、その調査結果を通して都道府県、または政令指定の各市における教員採用の実情などが明らかになったのである。すでに、これらの『アンケート結果』を引用して種々述べて来たのだが、これは

資料的にも興味深いものである。

全国私立大学研究連絡協議会(全私教教)がその調査結果を2000(平成12)年4月版と12月版の二冊にして発行したが、その特徴的なものを北海道と札幌市の回答を見てみる。

それによると、まず、「求められる教師像」として札幌市が以下のように答えている。

「激動する社会情勢に適応するための幅広い見識を身につけるとともに、これからの国際社会で必要とされる大きな視野と適切な理解を持った教員」であり、「これらに裏付けされた豊かな人間性や実践的指導力<sup>(4)</sup>」を挙げている。それに沿った教員選考を目指した採用方法の工夫として、北海道・札幌市ともに1998(平成10)年度から民間人の面接官の登用や新しい、より多面的な視点からの人物評価を挙げている。

次に個人面接の方法についての回答では、面接官は行政から1名と校長・教員から1名で計2名で行う。3分間スピーチと自己推薦書について質疑応答、受験者の態度・誠実性・倫理性・表現力、意欲や情熱、判断力を約30分観察する、という。

集団面接については、75分程度で校長、行政職、民間人の計3名。グループごとに協議題を与え自由に討論させることを通して、課題に対する考え方、指導性、協調性、判断力を把握する。

(2) 今後の採用方法の改善については、二段階選考を取り入れたばかりなので現時点での具体的なものはないが、登録スケジュールの早期化は考えている。

学力試験問題は公開していない。開示することによって選考検査の円滑な実施を著しく困難にすると考えられるためである。

また、学力試験問題を大学側と開発研究する場合の効果と問題についての質問への回答は以下のものであった。効果:養成大学における教育課程の内容を踏まえたより効果的な学力試験問題となり得る。問題:試験問題に関

する秘密保持をどう確保するかという課題があり、特定の養成機関と他の養成機関との公平性が損なわれる。

学力試験問題の研究開発を近隣の都道府県教育委員会で共同で実施することについては、より多様な問題開発が可能となると回答する反面、試験日を同一にする必要が生じることや、秘密保持や連絡調整の必要性を指摘している。

教育実習の評価の活用について。効果:適切に評価できれば、教員としての資質・能力を判断する資料となり得る。問題:実習校における評価の客観性、公平性の確保の課題、実習指導の行き過ぎ、受検者のマニュアル化が一層進行し、画一的な評価を生み出しやすいと回答している。また、社会人経験など、経歴に応じた採用選考の多様化についての質問に対しては、さまざまな経験を積んだ人材の確保が学校の活性化につながるが、新採用数が激減する中では、この拡大は現場での年齢のバランスを歪める、という。

採用選考の内容・基準の公表については、北海道は検査内容や問題の公表は選考の円滑な実施を困難にすると否定的である。そのためには、問題作成・研究体制の整備を必要とするというのがその理由である。また、札幌市の回答は、その効果として行政の透明性が確保される点を挙げているが、問題点としては、公表により受験者が受験テクニックに走り競争が激化し、受験生の画一化が危惧されるという北海道と同様の回答をしている。採用予定者の推移については、退職者がここ数年同程度であることと、少子化の影響で生徒減となり学級減は避けられないという。

大学側への要望事項としては、札幌市が司書教諭資格取得促進、新教科「情報」免許の取得促進、複数免許の取得促進を上げているが、この点のみについて言うとするれば、文部科学省が一学科一免許主義を取っていることと、教科科目増によって、新規学卒者には複数

免許の取得は困難が多い。

(3) 次に、この全国のアンケート調査の結果の中で、「採用選考の多様化」の項目において北海道・札幌市の選考とは異なる特徴的な回答を取り上げておきたい。

#### (北海道・東北ブロック)

スポーツ分野の優秀者(青森)、HR活動、模擬授業の実施、競技者と指導者、芸術卒の設定、面接の選考において一般行政官と女性の起用(岩手)、模擬授業の実施(宮城)、模擬授業(教育相談)の実施(山形)

#### (関東ブロック)

適性検査を内田クレペリン検査からMMPI新日本版に変更(茨城)、「一般教養・教職に関する科目」に英語リスニング試験の導入(栃木、個人面接に実演場面の導入(群馬)小・中・養護学校の全教科に実技試験の導入、高校の2次試験に情報活用能力検査(パソコン基本操作)(埼玉)、クレペリン検査からMINI-124性格検査に変更、教員採用検討委員会の設置による選考方法の検討中(千葉)、社会人特別選考枠、中高共通枠の設置(東京)、教職経験者・民間企業経験者などの人材の登用、筆記試験時間の短縮と1次試験の合格者枠の拡大、2次試験において面接を2回実施、公立学校正規教員5年以上経験者に1次試験の免除、試験の透明性を高めるために、筆記試験の問題・正答・配点の公開(神奈川)、スピーチテストとして2次試験に模擬授業の実施(長野)

#### (東海・北陸ブロック)

面接形態にスピーチ、プレゼンテーション、ロールプレイの実施の検討(岐阜)、作業的試験の導入、1次試験から個人面接を導入し、2次試験には個人と集団面接の他、表現活動を実施(静岡)、人物評価の観点から1次と2次試験の両方で面接の実施、中学校の面接委員に心理カウンセラーを起用(愛知)、実技試験の充実(2次全員へパソコン実技試験、小学校受験者への英語リスニング試験の実施)、身体障害者を別枠で選考(三重)

(近畿ブロック)

1次の面接選考において民間産業界からの面接官の登用、2次選考時の面接官に臨床心理士の登用、特別活動のかかわる指導実技の実施(2次選考・小学校)(滋賀)、パソコン実技試験の導入(京都)、面接テストにスクールカウンセラー、民間企業の代表者等の登用、自己PR文の様式を民間企業のエントリーシートを参考に改正、障害者の受験生を募る視点から、車椅子に乗る教員のポスターを使用(大阪)、1次試験から全員に集団面接をし、2次試験で個人面接を実施(兵庫)、1次試験から集団面接、模擬授業の実施(奈良)、2回の個人面接の実施、論文は2000字程度、実技(模擬授業含む)水泳(50m)や中距離走など技術と体力の評価、免許状を有していない者の受験(商業、工業等)(和歌山)

(中国・四国ブロック)

模擬授業の実施、コンピュータ実技試験と指導案作成、人権に関する討議(高校)、ロールプレイ及び生徒指導に関する集団討議(高校)(鳥取)、パソコンの基本的操作の実技試験の導入(島根)、一般教養の廃止と模擬授業の新設(平成7年度より)2次面接における面接機会の複数化、1次試験の集団討論にプレゼンテーションを導入、パソコン実技の導入、障害者特別選考の実施、学習指導案の作成、人物重視の選考のために毎年選考方法の改善(岡山)、教員採用企画委員会の設置による選考方法の改善、社会人特別選考、集団面接に加え、グループワークの実施、2次試験におけるパソコン実技の実施(山口)、コンピューターなど実技審査の拡大(徳島)、模擬授業の導入、一般教養試験の総合教養試験への拡充、情報開示(不合格者への3段階の試験結果の開示、試験問題の一部開示(香川)、2次のパソコン実技の導入、1次2次ともに個別面接の実施、面接試験に民間の有識者、保護者を加え面接試験の時間延長、一定年数以上の民間経験者の特例年齢を設ける(高知)

(九州ブロック)

面接委員に民間企業役員・人事担当者役員学識経験者の登用(福岡)、人物評価と学力との均衡を保つために配点の工夫、英会話力の導入、パソコンテストの導入(長崎)、有能な人材確保のために内定までの時期を早める、選考基準において面接などの評価の重視(熊本)、英語(中・高)リスニングを第1次試験で約10分延長、要綱に採用予定者数(教科・科目別)を掲載(大分)、2次試験に模擬授業の導入(宮崎)、全受験者にパソコン実技の実施、自己アピール文及びボランティア活動歴の重視のために願書記入欄の工夫(沖縄)

なおこの他、政令指定都市では、川崎市が1次の試験を90分から60分に短縮したり、1次試験の受験者全員に論文を課すなど、注目すべき方法が導入されている。

第2節 全国の特徴

(1) 1990(平成2)年代に入って、全国的に教員採用選考の情報開示請求が高まってきた。この公開請求の内容は、選考検査の試験問題(持ち帰り)、選考にあたっての基準や受験者の結果に対する個人情報の開示を請求するもの等である。こうした動きは、住民の様々な領域での公開請求、審査請求、訴訟の動きとタイアップしていると見てよいであろう。

この請求運動の結果もあって、試験問題の公開は2000(平成12)年度では、一般教養や教職教養問題では13自治体で、その内の7自治体では持ち帰りを可能としている。これに対して今年度の場合には25自治体にのぼり、持ち帰りも15箇所なので約倍増である。それに対して専門教科では、昨年度が6(持ち帰り5)自治体、今年度は16(持ち帰り12)自治体がある。論文になるとさらに公開は少ない<sup>(13)</sup>。

しかし全体としては、これは10年前では考えられなかった状況が起こっているのである。教員選考試験(検査)を実施しているのは、今日、

47都道府県・12指定都市(計59)であるから、上記のような開示数にまで進み、解答例の閲覧や公開も10自治体にのぼっているという事実は注目に値する。

名古屋の教育委員会では、過去の開示請求を経て、試験問題等の開示を行っている。2000(平成12)年度実施の「名古屋公立学校教員選考について」では、選考基準を以下の<sup>(44)</sup>ように提示している<sup>(44)</sup>ので、その要点を上げてみた。

1次選考については、《1次試験に内容と評定》として、「専門試験Ⅰ」、「教養試験」(およそA15, B25, C30, D20, E10%)「口述試験」、「小論文」については、ABCDEの5段階の評定を付けるとしている。適性検査(クレペリン)は1群～9群に分けられている。また、「自己紹介文」では「人物の全体像」を、「履歴書」では、「職歴、賞罰等」について、「申し込み書」の項目では、「特技、部活動歴等」を記載する欄がある。

《選考》に関しては、上記の評定・内容をもとに総合的に選考するとしつつ、以下のように規定している。「その内の採用見込み人数内の聖蹟の者をⅠ・Ⅰランク、それ以降の者をⅠ・Ⅱランクとする。2次試験受験対象外はⅠ・Ⅲランクとする。」とある。

2次選考にあたっては、《2次試験の種類と評定》として、専門試験Ⅱ(1次試験と同じ%)、口述試験(個人面接、集団面接)、実技試験、体力診断テストについて、それぞれABCDEで評価するとしている。適性検査(YG検査)はA～E型、健康検査書では、◎○△、特技は○○と○に分けるとしている。

《選考》の基準は、以下のようである。

- ・①～④の評定・内容をもとに総合的に選考する。
- ・各校種・教科別に上位からおよそ6分の3を「2・Ⅰ」、およそ6分の2を「2・Ⅱ」、残りを「2・Ⅲ」のランクに分ける。

最後に、2次試験及び1次試験の総合判定による最終選考についてである。それはまず、

各校種・教科別に2次試験におけるランク分け(2・Ⅰ, 2・Ⅱ, 2・Ⅲ)と1次試験におけるランク分け(1・Ⅰ, 1・Ⅱ)の組み合わせの上位から選考し、合格・補欠・不合格の決定をする。決定にあたっては、健康検査書に基づく健康判定審査会の意見、本人の特技や適性を十分考慮してすすめる。(中略)

合格…平成13年4月1日付で採用する者  
 補 欠…平成13年12月31までの間で、欠員状況に応じて採用する者  
 不合格…採用しない者

#### 《選考結果の情報提供》

- ・1次選考では、Ⅰ・Ⅲランクの者を校種・教科別におよそ20%、60%、20%の割合でA, B, Cの3つに分け、希望者に提供する。
- ・最終選考では、不合格者を校種・教科別におよそ3等分して、A, B, Cとし、希望者に提供する。

以上、かなり詳細な選考基準が開示されているのが分かる。

(2) さて、教員採用選考情報の公開に関わる事項について、行政訴訟にまで持ち込んだ事例として高知地裁・高松高裁の訴訟や判決がある。これは1994(平成6)年10月6日に始まり、98年12月24日の判決に至るまで長期間が経過している。

これは、山口氏による「選考問題の公開をめぐる判断＝争点解釈の整理」からの引用であるが<sup>(45)</sup>列挙する。

【争点1】教員採用選考情報は本来公開されるべき公文書であり、それが住民の教員採用選考に対する信頼と理解を増進し、公教育に対する期待と批判に応えることにつながる。

【争点2】問題作成者の物理的・精神的負担や確保問題を根拠とする「非公開理由」は、一



定の条件のもとでは「妥当」だが、そこには実施機関の公開(開示)に向けた義務努力が明示されている。

- a 現体制での「限定的容認」
- b 実施機関の「公開」体制整備の改善義務(整備機関は数年で可能)
- c 義務違反・放置は「非公開理由」として否認

【争点3】そもそも、問題作成者の物理的・精神的負担感は、教員採用選考の公務(職務)重大さから生ずるもので、公開・非公開とは関係ない。

【争点4】条例にともなう公開請求の有無にともなう不公平感は、一般に公表すれば解消できる問題である(解消のふたつの方向)

【争点5】公開による競争傾向の助長は、総合的選考判断からいって「非公開理由」に該当しない。

- a 実施機関の問題作成の創意工夫で回避できる
- b 全般的な学習を必要とする
- c 実施機関の説明で解消できる
- d 公開によるチェック(批判と検討)で問題は改善される

「選考問題」の公開性をめぐってのこの判決では、公開の行政責任は概ね妥当であり、公教育を担う教育委員会の非公開の必要は限定的なものである、という判断がなされている。訴訟に至らなくても、開示請求は三重、名古屋、広島、京都府、愛知、京都市、静岡県で起きて<sup>(16)</sup>いる。

### 第3節 北海道の今後の課題

(1) 1999(平成11)年、全私教協の第19回研究大会に於いて北海道からの発表者は教員採用の課題を以下のように指摘していた。

- ①評価基準そのフジージ性
- ②評価基準の性格
- ③養成側への過度な期待
- ④棲みわけ論

⑤文部省、教育委員会の描く教師の能力・資質

⑥情報交換、調整の場づくりの必要性<sup>(17)</sup>

上記を見ると、2年後の今日においても相変わらず教員養成・採用に関しては、問題となっているのが分かる。これを全体として見ると、学力試験は別にしても、面接試験の評価基準のフジージ性・曖昧性については今日も言えることである。

最大の課題は試験要綱、試験内容(1次の学力と2次の面接、論文の問題)の作成、試験結果の取り扱いに関して養成側と行政側とが「情報交換・調整の場づくり」の共同作業に取り組むことではないかと考えている。

この採用に係わる点については、すでに見たように第3次教養審では、いわゆる大学側との共同の「開発研究」について触れており、種々の方法の工夫例が挙げられているのである。

③の「養成側への過度の期待」に関しては、すでに「問題の所在」の項でふれたように、教育実習や教科教育方法など、教職科目の大幅増を指している。教員養成大学はともかく、一般私立大学・短期大学において履修困難の状況が生まれている。

これは採用・登録者数の減少化と比例している、今後の養成側の教育指導が岐路に立っているといえよう。第3次答申では、「開放制養成制度による多様な教員免許状取得者の存在を前提」とすると言いながら、実質的には立前論的になっており、一般大学の教職従事者登用への道は一層険しくなりつつある。多様な専門領域の学業を経た人物の教員採用が狭められていくとすれば、我が国の学校教育に及ぼす影響は決してプラスになるとは考えにくい。

そこで改めてその第3次答申の指摘にある、より優れた資質を有する者をいかにして選考するかが最大の焦点となっているのである。すなわち人物評価をより適正に行い得る選考方法の工夫である。全国的には2段階選考が大半

を占めているにしても、しかし、それが単に学力で大半の受検者を振り落とす方法のみではない。すでに見たように各都道府県ではさまざまな工夫がなされている。43県市における1次試験・2次試験の両方での面接試験、36県市での模擬授業、10県における指導案の作成等を選考の基準にしている。学力だけでの1次試験ではより優れた教師を選考できないと考えられてきたと見てよいだろう。つまり、これら選考の多様化や工夫について、その内容や方法の詳細な把握や研究が早急に必要であると考ええる。

上述のように、1999(平成11)年に北海道の選考検査において1次のいわゆる「足切り」方式が導入されたのだが、その理由として「人物重視の選考」をあげている。それならば、第1次の段階で人物評価が行われる何らかの方法の導入が必要であろうと考える。例えば、集団面接等の方法が導入されて然るべきではないのだろうか。実際は1万人にも上る受検者をまず学力試験を課して5分の4ほどを足切りした上で、残りの5分の1という限定された受検者に対して「人物評価」を下しているに過ぎないと言えるのである。

この点、すでに見たように、全国的には43の都府県と政令指定都市において1次試験からの面接や授業実践、1次と2次の両方における面接、英会話やパソコンの実技の選考検査のいずれかを採択して「人物重視」の方針に沿って選考を進めているというのである。

さて、次に試験問題の公開(持ち帰り)や自分の評点の開示請求についてである。後者については北海道でも開示が進み、当初、総点としてA、B、C…などを提示していたが、現在は学力試験の点数を提示している。これは、開示請求の高まりと相俟っていると言えるのだが、しかし、事後の試験問題や面接評価の基準の開示などについてはまだ行われていない。試験問題の内容の開示は、すでに全国的な傾向であるし、受験業者の雑誌等によって「出口調査」が行われ、ほぼ同様のものが再生されて配

布されているのが実態なのである。

いずれにしても第3次答申の採用選考の内容と基準の公表、情報公開を進めるように各教育委員会への提案は早急に検討される必要があると考える。それが選考に関する透明性を高めて、採用選考そのものに止まらず「公教育への信頼性を確保」するため、とする答申の内容は尊重されなければならないと考えるのである。

それについては、千田報告<sup>(18)</sup>で明らかにされたが、全国的には、一般教養や論文、専門科目の公開(持参含む)はすでに20都府県にのぼっており、時代の趨勢とも言えるものである。だが、上記の北海道・札幌市のアンケート回答では、評価基準や全体的な情報公開については賛意を表してはいない。その理由とし、受検マニュアルが出来てそのテクニックの修得によって受検生が画一化し、競争が激化する等をあげている。しかし、要は全国的な動きの中で明らかにされているように、問題作成における創意工夫がそれを防ぐであろう。一体、どの試験においても「傾向と対策」的マニュアル化は避けて通ることはできないからである。

(2) とにかくまず第一に、先の北海道や札幌市教育委員会が挙げているような理想の教師像を土台に、あるいは養成側の教職カリキュラムを持参して委員会側と養成側との懇談が望まれる。そのために、前項の課題の整理として次のようなことを挙げておきたい。

なによりも第一に名実ともに「人物重視」の方針にふさわしい選考方法が取られるべきであるということである。そのために理想とする教師像とその教師として優れた資質の具体的な内実を探ることである。そして、その教師を選考するための方策・方法・採用の在り方について、養成側、学校教育現場、教育委員会等の行政側、さらに父母の代表等による共同研究機関を設置することである。この中には、当然「良質な学力試験問題」の共同作成も含まれるし、模擬授業や表現活動の導入も検討に値するである

う。共通認識と方針、方策に基づいて、責任行政機関である北海道や札幌市の教育委員会側が問題の作成と選考を担当するのである。

一方、大学の教員養成課程においてもそれらを導入することとする。こうした流れは、事実すでに埼玉県等、全国的に検討されているところである。

第3次答申の提案などにあるように、第三者の積極的意見も考慮して養成課程のカリキュラムを作成し、優れた教員を世に輩出する事が今日の困難な教育現場への責務と考えるからである。また、それが全国的な動向でもあるし、伝統ある教員採用協議会を継承して来た北海道が、さらに他に先駆けて共同研究会体制を確立する先例を示す役割は大きいといえよう。

## 終わりに

朝日新聞は「教員採用氷河期一気に『雪解け』」<sup>(9)</sup>を報じた。それによると、来春2002年、全国の教員採用総数は今春より約5割多い7300人となるという見通しである。その理由として、子供数の減少が底を打ったこと、定年者の年々の増や早期退職者の見込みがあること、少人数指導による施策の導入が考えられている。

この傾向は、首都圏や関西圏の都市部を中心に小学校から始まり、徐々に中学校に移行するという。定数改善計画では、向こう5年間では2万6900人の増で、主要教科で学級を2グループに分けたり、小学校低学年で複数担任制など小人数指導を行うとしている。

こうした状況や施策の必要性について、すでに全私教協が「態度表明」<sup>(20)</sup>をしている。北海道や札幌市にもより良い教育のため、早晩そのような「雪解け」が期待される。

これは、2001年度北星学園大学特別研究費による研究です。

## 〔注〕

- (1) 教養審の1～3次までの答申名は次の通りである。

第1次答申 1997(平成9)年7月28日「新たな時代に向けた教員養成の改善方策について」、これは文部省教育助成局教職員課から1997(平成9)年9月5日付けで出されている。

第2次答申 1998(平成10)年10月29日「修士課程を積極的に活用した教員養成の在り方について」、教職課程のカリキュラムの改訂は、「教育改革プログラム」(1996(平成8)年改訂)や文部省『文部省命令28号』1998(平成10)年6月25日付けの『官報』(号外)に本文が掲載されている。

第3次答申 1999(平成11)年12月10日「養成と採用・研修との連携の円滑化について」

なお、第3次答申は『日本教育新聞』(資料版)の全文を使用したものである。

- (2) 4年目で行う教育実習生数は、1991年144人、92年159人、93年158人、94年169人、95年200人、96年189人、97年173人、98年172人、99年166人、2000年が132人。95年をピークに年々減少しているのが分かるが、とりわけ昨年2000年は前年との比較では30名も減少している。
- (3) 北海道では北海道・札幌教育委員会において、各年度に『北海道・札幌市公立学校教員採用候補者選考検査実施要領』を配布している。本論では、一般的呼称である「採用試験」や「受験生」を使用し、北海道と札幌市の教育委員会の資料では、「選考検査」や「受験生」の名称を用いた。
- (4) この提言の全文は、日本教育新聞社編『週刊教育資料』No.696教育公論社の2001年1月8・15日号19頁～30頁から引用した。また、この解説文は同資料のNo.707～709頁に掲載されている。
- (5) 千々布敏弥氏は、「教育改革国民会議『17の提案』の背景と解説 第3回適確性を欠く教員への対応」において、公立学校教職員の分限処分の状況と病気退職者等の推移の統計を掲げている。日本教育新聞社編『週刊教育資料』No.709 33頁、教育公論社
- (6) 全国私立大学教職課程研究連絡協議会(全私教

協)編『都道府県・政令指定都市教育委員会アンケート結果(平成12年度教員の資質向上地区連絡協議会資料－教員の採用選考方法の改善について、現職研修の見直しについて、大学と教育委員会との連携方策の充実について－)』  
2000年12月25日, 42～43頁

- (7) 協議会については、北海道と札幌市の教育委員会がこの協議会の設置と開催について回答している。例えば全私教協編『都道府県・政令指定都市教育委員会アンケート結果』(2000年4月1日)では、札幌市が「採用協議会の実施(年2回)内容:教員採用の実施に伴い必要な事項についての研究協議。教育実習の実施について、教育実習説明会を開催し、大学や学校との意見交換を行うなど連携を図っている」と報告している。134頁  
また、全私教協の『第19回研究大会』において、酪農学園大学の梅田馨氏が「北海道・札幌市公立学校教員採用に関する協議会の教員採用における現状と課題－」の発表資料に同協議会の「設置規程」を添付している。1999年5月23日
- (8) 前掲 全私教協編『アンケート結果』  
2000年4月1日, 134～135頁
- (9) これは、受検生等に配布された北海道教育委員会・札幌教育委員会編で各年度発行の「北海道・札幌市公立学校教員採用候補者選考検査実施要領」から作成した。
- (10) これらの表は、北海道教育委員会発行の諸資料、『教職課程』の各号、臨時刊の『全国教員試験出題速報「2002」年度の教員採用はこう行われた』(共同出版株式会社)、『教員養成セミナー』(時事通信社)等を使用して作成したものである。
- (11) 前掲 全私教協の『アンケート結果』  
2000年12月25日, 6頁
- (12) 以下、北海道、全国ともに、上記の『アンケート結果』の「現在実施している採用選考方法の改善に向けた取り組み」の項から取り上げた。7～13頁
- (13) 前掲 『教育職員養成審議会 第3次答申』
- (14) これは、愛知教育大学の山口正氏による日本教師教育学会第11回大会(2001年10月67日開催)

での発表、「教員採用選考情報の公開に関する調査研究－現状と争点整理」の資料からの引用である。

- (15) 同上の資料 なお、高知の最初の原告は、「子どもと教育を守る高知県連絡会」である。
- (16) 同上
- (17) 梅田 馨 全私教協編『第19回研究大会要旨集』1999年5月23日, 13頁
- (18) 千田 忠 『教育採用問題と改革の方法－「地域教師教育機構」の可能性－』, 北海道私立大学教職課程研究連絡協議会(道私教協)第21回  
2001年7月8日
- (19) 朝日新聞 2001(平成13)年10月14日付
- (20) 全私教協 『教員定数の抜本的改善を求める－教員養成を行っている私立大学の意見－』  
1999年5月25日