

埼玉学園大学・川口短期大学 機関リポジトリ

The transformation of the viewpoint of the research on the appointment of a teacher

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2017-07-26 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 布村, 育子, 坂本, 健一郎 メールアドレス: 所属:
URL	https://saigaku.repo.nii.ac.jp/records/596

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 International License.



教員「採用」研究における分析視角の変化

The transformation of the viewpoint of the research on the appointment of a teacher

布 村 育 子*・坂 本 建一郎**

NUNOMURA, Ikuko・SAKAMOTO, Kenichiro

The purpose of this paper is to describe the transformation of the viewpoint of the research on the appointment of a teacher.

In the previous studies, the problem had already been pointed out, and there problems were able to be arranged with comparative ease.

First, In the previous studies, It pointed out that the teacher's certificate examination has been not clear.

Second, the effectiveness of the examination paper was doubted.

Third, By opening the examination paper to the public caused the similarity of the examination paper. These problems were clarified from the analysis of the examination paper.

The problem of teacher's "Quality assurance" is an important concern in the Japanese society for the study on Teacher Education. It is interested in whether a present teacher adoption assurance an applicant who wants became a teacher.

However, In keeping the research, It was noticed that there was a problem in the system of not the recruitment test but the adoption.

Recently, an increase in the number of retirees causes a large-scale adoption. In other words, a quantitative transformation has brought a qualitative transformation. It was necessary to present a new analysis viewpoint.

It thought based on Tokyo that was the most remarkable case. The Tokyo board of education is using the adoption strategy. There are 11 kinds of exceptional examination in Tokyo. The adoption strategy brings about the meaning of the examination is lost and caused regional divide. In addition, the university and the board of education use a little diplomacy in the background.

Based on these problems, It is a research of not the research of teacher's certificate examination but the teacher adoption system that we must work.

Especially, it is necessary to reconsider teacher's certificate examination and the adoption strategy from the viewpoint of the quality guarantee.

キーワード：質保証、採用戦略、教員採用試験

Key words：Quality Assurance, the Adoption Strategy, Teacher's Adoption Examination

1 はじめに

教員の「質保証」の問題は、教育学関連の学会でも重要な関心事であると思われる。例えば2009年度の教師教育学会の年報においてもこの特集が組まれていた。そこでの各研究者の問題関心に、筆者もまた同意する者のひとりである。さらに筆者の関心は、「現行の『採用』システムは、『教員の質』を保証するシステムになりえているのか」といった点にも置かれている。筆者は今後継続して「採用」の問題を研究する予定であるが、ひとまず「採用」の問題点は何かを整理する作業が先決であると考えた。

一般に「教員採用」といった場合には、最もシンプルな在り方として、「地方自治体を実施する教員採用試験」を想起するであろう。筆者もまた、「現行の『教員採用試験』は、『教員の質』を選考できるシステムであるのか」との問題意識を持った。後に2節で触れることになるが、実証的なデータの得にくさや、2008年に発覚した教員採用試験をめぐる事件のように、容易には明らかにはできない採用選考のプロセスの不透明さはあるとしても、先行研究においてすでに言及されている問題点もいくつかあり、問題の整理は比較的容易ではあった。

しかし、研究を続ける中で、近年の各自治体の動向を見る限り、「地方自治体を実施する教員採用試験」を一枚岩として分析できない現状が生まれている事実と直面した。後に3節で詳述するが、事例として分析対象とする「東京都」においては、一般選考での合格率が有意であることは間違いないのだが、その一方で、「教員採用試験」の「特別選考」によって採用される率が非常に高いという事実があ

る。つまり自治体によっては、「採用試験」の「実施問題」やその在り方を問題化し、分析対象とする以上に、「採用」の在り方そのものを分析対象として捉えなければ、現在生じつつある看過できない問題について、把握し損ねてしまう現状に気づいたのである。

筆者はここにたって、当初の問題意識に戻り、「採用」における教員の「質保証」の問題を考える場合には、先行研究の蓄積（＝「教員採用試験」そのものの分析）を基盤としつつも、それとは異なる、新しい分析視角を提示する必要があると考えた。端的にその視角をまとめるならば、「採用」研究の枠組みは、「教員採用試験」研究から、自治体の「採用戦略」研究へと変化させなくてはならない。

本論は、この変化の様態の確認からはじめる。次節より、まずは「教員採用試験」そのものの問題点を先行研究に拠りながら整理をする。3節では、東京都を事例として、近年生じつつある新しい問題点である「各自治体が独自に行っている採用方式」を整理する。さらには、この「教員採用試験」から「採用戦略」へという研究の枠組みの変化の必要性が、どのような理由によってもたらされたのかを、4節で検討する。そして最後には、「教員採用試験」と「採用戦略」のどちらの研究においても、今後継続して考えていかなければならない課題、すなわちそれは「質保証」の問題となるのであるが、その点について言及することとしたい。

2 「教員採用試験」の問題点

前節で述べたように、本節では、「教員採用試験」そのものの問題点を、先行研究に拠りながら整理する。

2-1:「教員採用試験」の問題点① 「閉鎖性・密室性」

藤本は、自身の調査結果を援用し、以下のように述べている。「教員採用選考についてはつとに多くの問題点が指摘されてきたが、もっとも重要な問題はその閉鎖性・密室性であろう」²。ここで述べられている「閉鎖性」とは、採用試験の実施問題が長く公開されてこなかった事実を指している。また、「密室性」とは、選考の過程が公開されず、選考基準が明らかにされてこなかった事実を指している。藤本はこの事実を明らかにした後に、「採用選考における人物重視の傾向が強まり、客観的な評価がさらに困難になるとされる現状のなかで、個人情報保護しつつ、選考の公平性・透明性を確保する手段を早急に検討する必要がある」³と結んでいる。筆者もまた、藤本のこの指摘を支持したい。

「閉鎖性」については、若干の動向の変化があり、「実施問題」は、現在、ほぼ全国の自治体が公表するようにはなっている。だが、公表以前の「実施問題」は、各出版社が毎年出版している「復元問題」を参考にするよりほかに方法はない⁴。しかし、その復元問題について荻野⁵は、各出版社の復元問題を比較し、同年同都道府県の問題であっても、復元が同様でないことを指摘している。つまり、教員採用試験の実施問題を研究対象とすることは可能ではあるが、史的な動向を探ることが困難な状態にあるのが現状である。

では、「密室性」についてはどうだろうか。周知のように、2008年に発覚した大分県の教員採用試験の不正事件が、くしくも、この「密室性」を露呈したとも言える⁶。その後文部科学省が、各自治体の調査を行ったことで、実施問題の公表と選考基準の公開が進み、そ

の調査は一定の効果あげてはいる。しかし問題は、その選考基準の「度合い」である。「選考基準を公開した」といっても、その評価基準の多くは、評価者の主観によって決まる「A～E」といった基準が示されているのみである。ここには、評価結果を、評価者の良心と誠意に委託せざるを得ない構造がある。裏返せば、この選考基準には、「公開」以前と同様に、「選考」の恣意性が紛れ込む可能性が存在しているのである。このような「密室性」を排除したいところではあるが、現状では、教員採用試験の実施が地方自治体に任されている以上、厳密なチェック体制が作られていないのが現状である。

2-2:「教員採用試験」の問題点② 実施問題の内容と教員の「資質能力」との整合性

教員採用試験の二つ目の問題点として、実施問題の内容と、「選考」される教員の「資質能力」との整合性を指摘したい。榊原は、「とりわけ教職教養の筆記試験において問われる、教員としての資質能力は何か」との疑問を呈し、以下のように続けている。「たとえば、ヘルバルトと『一般教育学』を結ぶことができても、『一般教育学』が一般教養の本とされている受験生にとって、この問いでの正答は何を意味するのだろうか。また、現在の教育課題にとってヘルバルトはどんな意味をもつのだろうか」⁷。また、2005年に時事通信出版局と筑波大学附属学校教育局がまとめた報告書⁸には、教員採用試験の「良問」・「悪問」が分析されており、教員採用試験の実施問題の構造を知りえることができる。榊原の指摘するように、「選考」するべき「資質能力」の意図が見えてこない問題を「悪問」と考えるので

あれば、現在の教員採用試験の実施問題の一部には、「悪問」と呼べる実施問題があると考えられる⁹。こうした「悪問」から見てくるのは、教員採用試験の実施問題が、教員の資質能力を精査しないままに作成され実施されているという現状への疑問である。

2-3：「教員採用試験の問題点」③ 実施問題の類似性

さらに近年、新たな問題も生まれている。これは筆記試験に顕著な問題といえるが、各自治体の教員採用試験の問題構成が、相互に似通っているという点である。以下は推測に過ぎないが、教員採用試験の問題を作成する際に、各自治体は、公表されている他都道府県の過去の問題を「参考に」して問題を作成している可能性が考えられる。つまり、閉鎖性を緩和するために行われている教員採用試験問題の公表が、新たな問題を生みだしているという構図である。各予備校では、このような現象を逆手にとって、各自治体の出題パターンを研究し、例えば「原理+心理・法規・時事型」といったように表し、出題パターンの類似する自治体を紹介することで「受験対策法」を教授している¹⁰。しかしこのような類似する出題パターンに慣れた受験者の「資質能力」は、学校現場で求められる教員の「資質能力」と等価ではないだろう。また、この問題文の類似性を考えた場合、教員採用試験の実施を行う際に重視された地方自治体の独自性は、筆記試験においては機能していないと言わざるを得ない。一部の自治体では、「県歌」や「県の偉人」を教職教養などで出題しているが、そのような問題設定以外にも、独自の教員採用試験問題を開発する努力は必要であると思われる。

以上、先行研究を援用しつつ、「教員採用試験」の問題点として、①「閉鎖性・密室性」、②実施問題の内容と教員の「資質能力」との整合性、③実施問題の類似性の3点を指摘した。前節で述べた「現行の『教員採用試験』は、『教員の資質能力』を選考できるシステムであるのか」との筆者の問題意識を繰り返すならば、上記3点の問題点からは、そのような試験にはなりえていないと言わざるを得ない。だが、少し視点を変えて、これらの問題点を「受験者」の側から眺めてみれば、①は問題であるとしても、②と③については、むしろ歓迎すべき事態になっているともいえる。つまり、現在の「教員採用試験」とは、勉強法さえ間違わなければ「合格」できる「システム」になりつつある。「受験者」の立場から考えてみれば、2008年に発覚した大分県の教員採用試験をめぐる不正事件のように、採用試験が「適切」に行われていない実状、あるいは不正が生まれやすい地方教育委員会の構造が改善されることを望みつつも、「対策」のとれないような「洗練された試験問題」が作成されることを望んではいないであろう。つまり現行の「教員採用試験」とは、「質保証」の観点から批判できたとしても、その制度自体は、「受験者」を増やしたい地方自治体の「思惑」と、対策のとりやすい実施問題で受験したい受験者の「思惑」という絶妙な呼応関係によって保たれているのである。「『受験者』を増やしたい地方自治体の『思惑』」を、各自治体の「採用戦略」と言い換えるならば、各自治体は意識的に「教員採用試験」を洗練させていないと読み込むこともできる。ここにいたって筆者は、「教員採用試験」にのみ着目し、「教員の質保証」の問題を考えることだけでは充分ではないという点にたどりついた。

「教員採用試験」がこのような状況であるのなら、「受験者」の確保を第一に考えたい各自治体は、他にも受験者サイドに有利な「採用戦略」を目論んでいるはずである。次節では、その目論見が、最も先鋭的に現れている東京都を事例として紹介し、「教員採用試験」研究から「採用戦略」研究へと視角を変化させなければならない根拠を示したい。

3 「採用戦略」の問題点——東京都の教員採用を例として

現在、教員採用において大型採用を行っている代表的な自治体の1つは東京都である。東京都は平成22年度試験（21年夏実施）において、35年ぶりに小学校教諭「第2回試験」を行った（2009年9月4日発表）。1次試験で約1351人（別途、期限付任用1142人）の合格を出しているが、それだけでは十分な教員数を確保できなかったための措置である。

「第2回試験」の試験会場は、東京都ではなく、宮城県仙台市と福岡県福岡市に設定された。東京都は「第2回試験」の実施についての文書¹¹で、「受験倍率が高く、採用枠の関係で優秀な教員志望者であっても正規教員の職に就きにくい地域」から受験者を広く集めるために、試験会場を東北地方と九州地方に置いたと説明している。対抗措置というわけではないだろうが、宮城県は平成23年度試験（22年夏実施）説明会を初めて東京都で行うこととした。

このように大型採用を行う自治体は、教員採用試験の実施内容、実施形式、選考枠組み、試験会場設定などで、さまざまな方法を駆使して受験者を確保しようとしている。本節では、もっともその傾向が顕著である東京都を事例として、①選考枠の多様化と、「教員の資

質能力の整合性」、②教員採用の「地域間格差」、③教員養成をめぐる「大学と教育委員会の関係」の変化、の3点について検討する。

3-1 「採用戦略」の問題点① 選考枠の多様化と「教員の資質能力」との整合性

近年、教員採用試験の枠組みとして「一般選考」とは異なる、「特別選考」が増加している。これは主として、スポーツや芸術などの分野で一芸に秀でた人材や卓越した英語能力などを持つ受験者が試験の一部免除措置などを受けられる特別な選考枠のことである。東京都のように30代から40代の年齢の教員が極端に少ない自治体では、「特別選考」に積極的に取り組んでいる¹²。

平成22年度試験（21年夏実施）で実施された東京都における「特別選考」は11種類ある。その種類を挙げると、ア：国公立学校を辞職する正規任用教員、イ：東京都公立学校における正規任用教員経験者、ウ東京都公立学校における産休・育休補助教員又は期限付任用教員経験者、エ：東京都公立学校における準常勤講師経験者、オ：国公立学校における臨時的任用教員等受験者、カ：国公立学校における非常勤講師等経験者、キ：平成21年度名簿登載者（20年実施）、ク：平成20年度名簿登載者（19年度実施）、ケ：平成21年度期限付任用教員名簿登載者（20年実施）、コ：平成21年度期限付任用教員経験者、サ：社会人経験者、である。

このうち、ア、イ、コが個人面接のみの選考である。1次試験の筆記試験も2次試験の集団討論などもないため、個人面接ですべてが決まるという結果になる。現職教員ならば、筆記試験で問われるような基礎的事項は心得

ているため。あえて試験科目として課す必要はないという判断がそこには働いているのであろうが、その「予見」だけで果たして教職の専門性は担保されるのだろうかといった疑問が残る。また2-3で確認したように、教員採用試験が受験者に有利な「システム」となりつつあるため、「受験者」は、「面接技術」に特化して採用試験の対応を図ることも不可能ではない。教科指導、生徒指導などの力量を含めた、総合的な適性を個人面接で判断できるだろうかという懸念は残る。

ウ、エ、オ、サについては、1次試験の筆記が論作文の選考のみ、2次試験で集団面接、個人面接が課される。この選考枠では、いわば、教師の実践の核となると思われる、教職教養や専門教養の試験は課されていない¹³。ケは論作文も免除されて、面接のみである。

2-2で先行研究の指摘に沿って、実施問題の内容が教員の「資質能力」とどのような整合性を持っているかという疑問を挙げたが、東京都の「特別選考」における筆記試験の免除措置が示唆しているのは、採用試験における筆記試験そのものの意義や価値である。選考枠の多様化によって、筆記試験などが免除されているとすれば、そもそも教員採用試験における筆記試験の機能とは、社会人経験や卓越した一芸などとトレードオフにできるような資質能力なのだろうか。

さらに、東京都の選考は校種毎に行われているのではなく、教科中心の選考となっている点も指摘しておきたい。大型採用の中心となっている「小学校教諭」以外では、「中高共通」「小中共通」「小中高共通」という選考枠が設定されている。これは教科に対応した一括採用である。こうした選考枠は、小中一貫教育、中高一貫教育の進展に対応していると

いう側面もあるが、学校統廃合と人事の都合によって行われている措置でもある。こうした教科中心の採用の在り方は、発達段階に応じて指導法が異なる校種の専門性を考える際に、課題が残ると言わざるをえない。また、区市町村単位では、小中一貫教育への志向性があるために、小学校と中学校の連携を気にするが、都では中高一貫教育、中等教育学校への取り組みを進めており、このあたりの接続の悪さ、ねじれについても、課題が残る¹⁴。

3-1-2 「採用戦略」の問題点② 教員採用の「地域間格差」

3-1で確認した「特別選考」という選考枠が、あくまでも「特別」なことであれば、さほど問題とされなくてもよいのかもしれない。しかし、東京都の「特別選考」における合格者の割合は、「特別」という言葉から感じられるような例外的措置ではなく、量的にもかなりの人数に達している¹⁵。特に、他県の現職教員をリクルートする選考枠の合格者数は、東京都以外の自治体へも影響をもたらしていると考えられる。

また「一般選考」においても、東京都は現在、「教員採用試験」を共同実施する方法を秋田県などいくつかの自治体に提案しており、他の自治体と連携して採用を行い、教員を確保する方法を模索している。こうした方法は、採用の絶対数が少ない自治体の教員を志望する大学生が、大型採用を行っている自治体で、一旦教員となった後に、地元の自治体に戻るという選択が可能になるという点では、意義のある試みであるといえる。また、選考倍率に表れる教員採用の地域間格差が、一定数は正されることも考えられる。

だが一方で、今後、国立大学法人化に伴う

都道府県市教員の給与の格差に加速がついた場合、現職教員や大学生は、経済的報酬や勤務条件のよい自治体への志望（転職）を考えるようになることも考えられる。教員志望の決定要因は、選考倍率の高低よりも、自治体への愛着や志向の強さであると考えられるが、あまりにも待遇が異なるようになった場合、現職教員の流動化が加速されることも考えられる。その際、教員の待遇をめぐる「地域間格差」の問題が惹起すると思われる¹⁶。

3-3 「採用戦略」の問題点③ 教員養成をめぐる「大学と教育委員会の関係」の変化

東京都の教員採用において、「一般選考」でもなく、また「特別選考」でもない第3の選考枠がある。それが「東京教師養成塾」と「大学推薦制」である。

現在、「教師塾」については「東京教師養成塾」を嚆矢として、埼玉県、京都府、大阪府、神奈川県、横浜市、相模原市、藤沢市、静岡市、堺市、三鷹市、杉並区などで取り組まれている。これらの教師塾を一括してまとめることはできないが、相対的に「塾生」の「採用」は保障されていると考えられる。

これら「教師塾」の多くは、いずれも「実務家重視」「学校現場の課題を重視」している点で、昨今の教員養成をめぐる改革、教員免許更新制導入や教職大学院創設といった国の施策とも符合を見せている。つまり、従来型の大学で行われる教員養成は、国と教育委員会の双方から変革を迫られているという構図がここにある。

また、「大学推薦制」については、現在、東京都、埼玉県、神奈川県、横浜市、川崎市などで行われており、大学からの推薦をもって、

1次試験が免除されている場合が多い。「大学推薦制」において、イニシアティブを持っているのは教育委員会である。大学に対しては情報提供を行うが、募集要項においては明記されていないことがあり、公費を用いながら県民や市民にはその詳細は明示されていない。また「推薦制」という名称はとっているが、必ずしも推薦された学生を合格させてはいないこともあり、また、その選考基準が不分明なため大学側が不信感を抱く場合もある。教育委員会に「協力的な」大学には推薦枠を広げるが、そうではない大学に対しては門戸を開こうとしない傾向もある。こうした恣意性を持っているところは2-1で触れた「閉鎖性・密室性」につながる場所である。

以上、東京都を事例として、「採用戦略」の動向を確認し、その問題点を3点あげた。2節の先行研究を援用しつつ明確にした問題点を、「地方自治体が採用試験問題を作成し試験を実施し合格者を選考しているという過程」の問題としてまとめるならば、本節で挙げた問題点は、「地方自治体が、教員採用試験制度を、教員補充の戦略として活用している」問題としてまとめることができる。つまり、前者が、「教員採用試験」の枠内の問題であるのに対して、後者は、地方分権下の採用試験制度そのものの枠組みの問題である。

4 研究視角の変化

2節、3節で確認してきたように、現在、「教員採用試験」においても、各自治体の「採用戦略」においても、「受験者」にとっては歓迎すべき事態が生起している。本節では、この事態を生起させている背景を確認し、1節で述べたように、「教員採用試験」研究から「採

用戦略」研究へと視角を拡張しなければならないその理由を説明したい。

4-1：教員採用の「量的動向」

2節、3節でもしばしば触れてきたが、各自治体は年度毎に変化する「教員を確保しなければならない状況」を抱えている。その背景は、教員採用の「量的動向」を確認することで見てくる。

教員採用は30年程度の周期をもって、「大型採用期」と「採用氷河期」を繰り返している。これは、教員数を規定する要因の1つが、児童・生徒の在籍数であるためである。1947年から1949年を中心とする「第一次ベビーブーム」、1971年から1974年を中心とする「第二次ベビーブーム」には、小学校、中学校、高等学校などが新設され、その動向に合わせて教員が採用されてきた。現在、少子化が進み、併せて学校統廃合も進む学校縮小期に入りながらも、一方で、都市部の自治体の小学校教諭で、大型採用が進んでいるのは、「第二次ベビーブーム」時の学校増設に合わせて採用された教員が、漸次、退職期を迎えているためである。加えて、近年の教育改革が、教員の早期退職などに影響を与えている可能性も否定しえない。

しかし上記の説明は、全国の「傾向」を網羅し、述べているに過ぎない。例えば、現在、「団塊の世代」の退職にともなう教員の大型採用が自明のこのように言われているのであるが、現実には、地域によって偏差があり、また、校種別、教科・科目別にも一律には大型化とはいえない傾向がある。教員採用を規定する要因には、他にも自治体ごとの財政力、少人数学級などの導入状況、制度改編により可能となった教職員人件費にかかわる弾力的

運用¹⁷などもあり、複雑な変数を内包している。

教員採用数の「量的動向」を規定する要因について山崎¹⁸は、①校種別退職者数の振幅の違い、②児童生徒数の増加減少のパターンの違いを挙げ、説明している。例えば、東京都を始めとした関東ブロック、大阪府を中心とした近畿ブロック、愛知県を中心とした東海ブロックがそれぞれ小学校教員採用を中心に採用数を増加させている一方で、北海道、東北ブロック、中国・四国ブロック、九州ブロックなどでは、採用数全体は依然として少ない。特に、後者の地域においては、2004年からは全体的に減少傾向を見せている。第二次ベビーブームを受けた教員採用大型期とは異なり、現在は都市部とその他の地域との格差が一層生じているかのように、教員採用数全体のうち、8割は関東、近畿、東海の各ブロックで占められている¹⁹。

つまり、教員の「採用」は「資質能力」の「選考」という理念を掲げながらも、きわめて現実的な各自治体の要請、つまり教員数の「量的動向」によって規定されている部分が大きいのである。

4-2：教員採用の「質的動向」

さらに筆者は、「量的動向」と「質的動向」が、相関している点も強調しておきたい。2-1、及び2-3では、大分県の教員採用をめぐる不正事件を契機として、「選考基準」の公開が進んでいる点に触れたのであるが、この「公開結果」からも、「量的動向」と「質的動向」が相関している様が見取れる。例えば、平成22年度（21年夏実施）の教員採用試験の公開を行った神奈川県²⁰の資料には、小学校全科の合格最低点まで記述されているのであるが、その最低点には驚くべき数字が表れてい

る。1次試験で教職教養・一般教養・教科専門（小学校全科）の合格点が200万点で94点以上となっており、この公開結果を見る限り、神奈川県の小学校の先生になるために50%程度の正答率で合格できる可能性があることが示されている。つまり、教員の補充を第一義的に考えなければならない自治体は、様々な「採用戦略」をとり、受験者を増やそうと努力し、その結果、おそらくは「採用氷河期」であれば、合格できないであろう受験者にまで「合格」を与えなければならない結果となっているのである。この場合、教員としての専門性、つまり、教員の「質保証」の問題は、教員の補充という現実的な要請によって相殺されてしまっている。

こうした「量的動向」によって規定される「質的動向」は、「特別選考」などにも顕著な傾向として表れている。上記のような神奈川県の「真摯な公開態度」は、研究者にとってみれば、その結果が客観的な数字として表れるだけに、これを資料として「質保証」の問題を指摘しやすい。しかし、3節で述べた東京都の事例のように、様々な「特別選考」によって合格する受験者の、決定的な選考基準は公開されるわけではなく、公開されたとしても、例えば面接でどのような人物がどのような理由によって不合格となるのかといった「結果」には、複雑な価値判断が紛れ込むため分析することは難しい。さらには「社会人経験」によって、「教員採用試験」の筆記試験等を免除された「合格者」の「質保証」の問題は、3-1で触れたように、その経験の何をもって「質が保証されているのか」を絶対的に証明する手段はない。すなわち、「量的動向」に左右された各自治体の「採用戦略」が多様になればなるほど、受験者の「質保証」

の問題は不問にせざるを得ない構図がある。

4-3：「教員採用試験」研究から「採用戦略」研究へ

2-2において筆者は、「採用試験」における実施問題の作成に、チェック体制がない点を問題化したのであるが、3節で述べた東京都のように、大型採用を一義的に考えなければならない自治体では、教員数の補充という実状が「採用」を左右する以上、仮にチェック体制が整えられたとしても、その制度は形骸化する運命にあるといえる²¹。他の自治体もまた、きたるべき教員確保に積極的に乗り出さなければならない時期の到来に備え、東京都のような自治体を「良き先例」とするのかもしれない。すなわち、1節で述べたように、教員の「質保証」の問題を「採用」の視角から考えるとするならば、「教員採用試験」の実施問題の内容を分析対象として捉えるだけでは不十分であり、視点を、「教員採用試験」そのものの枠組みまでもを、教員補充のための「戦略」として活用している、各自治体の実状に拡張させ、「採用」を総合的に捉えていく視点が必要となるのである。

5 継続する「質保証」の課題

ここまで筆者は「現行の『採用』システムは、『教員の質』を保証するシステムになりえているのか」という問題関心に沿って、現在の「採用」をめぐる問題点を整理し、「教員採用試験」研究から「採用戦略」研究に、分析視角を変化させる必要性について説明してきた。また同時にその作業は、「教員採用試験」においても、各自治体の「採用戦略」においても、教員の「質保証」の問題が置き去りにされている現実を浮かび上がらせることに

なった。

このような状況に対し、大学入試センター試験のように、全国一律の国家試験制度の導入を考えることも可能であるかもしれない。だが、この試験制度には、実施を困難にする多くの側面が存在している。例えば野村は、国家試験制度の可能性を示唆した後に、「試験期間の長期化」「受験者数の多さ」「教員の需給関係」をこの制度の困難さとして挙げている²²。4節でも触れたのであるが、特に筆者としては、「教員の需給関係」という場合でも、各自治体を一律に扱えない「量的動向」が、国家試験制度を困難にする要因であると考えている。したがって、各自治体が「採用」を担うという現行の制度を継続しつつも、教員の質を保証できるシステムが構築されることを望みたい。その際、2節で確認したように、各自治体は、「教員採用試験」の実施問題を、洗練させる努力をすべきであろうし、3節で述べたように、「筆記試験」が、社会人経験や卓越した一芸などとトレードオフにできるような「資質能力」の「選考」手段として捉えられている現行の在り方は、見直すべきであると思われる。また、教員採用試験の結果の公開のみならず、選考過程に対しても、例えば第三者機関によるチェック体制を構築する必要があると考える。さらに3節で確認したように、現在行われている教員の確保を第一義的に考えるような「採用」が、「質保証」の問題を不問にしている構造を、まずは我々研究者が共有し、問題化していくべきであると思われる。このまま各自治体の「採用戦略」を見過ごしてしまえば、大学における教員養成が形骸化するおそれもあると思われる。ここにたって議論は、教員の「養成」「採用」「研修」のプロセスにおける「質保証」の問

題に移るのであろうが、それは筆者の今後の課題として稿を変えて論究することとし、ひとまずこの稿を閉じることにする。

* 布村 育子 埼玉学園大学人間学部子ども発達学科（1章、2章、5章）

** 坂本 建一郎 時事通信出版局（3章、4章）

注

- 1 日本教師教育学会編「教員の需給変動と『質保証』」日本教師教育学会年報第18号、学事出版、2009年
- 2 土屋基規編『現代教職論』第2章「採用試験」学文社、2006年、41ページ（藤本典裕執筆分）
- 3 前掲土屋基規編『現代教職論』43ページ（藤本典裕執筆分）
- 4 現在、各教育委員会に個別に打診し、過去の教員採用試験問題を取得する方法を考えてはいるが、さまざまな制約があるために、困難な状況にある。
- 5 荻野清「教員採用試験に関する研究復元状況、指導要領、指導法問題について」『鎌倉女子大学紀要』第15号、2008年、52-61ページ
- 6 大分県だけではなく、この事件が発覚後の新聞記事を検索すると、多くの自治体で同様の不正が行われていた事実が散見できる。
- 7 榊原禎宏「第6章 教員採用制度の現状と課題」『講座教師教育学Ⅱ教師をめざす』学文社、2002年、171ページ
- 8 時事通信出版局・筑波大学附属学校教育局産学連携セミナー編『試験問題から見る教員採用試験の現状と課題－教員採用試験における“良問”・“悪問”とは何か?』時事通信出版局、2005年
- 9 例えば平成20年度に行われた静岡県内の「一般教養」の問題文として、以下のような空欄補充問題がある。「生活環境のあらゆる場所に情報通信システムが埋め込まれ、利用者がそれを意識せずに利用できる技術が備わった社会を（ ）社会という。この語源はラテン語で、『いたるところに存在する』という意味である。」この空欄補充の選

教員「採用」研究における分析視角の変化

- 択肢として、「(ア) ヒジキタス、(イ) カタキタス、(ウ) ユビキタス、(エ)、アシキタス」が挙げられているのであるが、この問題に正答することで、いったいどのような「資質能力」が問われているのかは、疑問が残る。
- 10 例えば時事通信出版局が毎年出版している全国の復元問題を網羅した問題集があるのだが、この問題集の中にもこのよう対策法が記述されている。
- 11 東京都教育委員会「平成22年度東京都公立小学校教員採用候補者選考（第2回）実施要綱」（2009年9月4日）
- 12 東京都教育委員会「東京都教員人材育成基本方針」（2008年10月23日）では、「1 基本認識」として、人材育成をめぐる現状と課題について2点を挙げている。1点目は学校を取り巻く社会状況の変化、2点目は大量退職・大量採用の時代の到来、である。第2点目は、「50歳代の層が多く、30歳代が少ない『いびつな年齢構成』」と強調している。また、同基本方針に先立ち発表されていた、「教員任用制度あり方検討委員会報告」（2006年4月13日）では、「年齢の平準化」の必要性が提言されていた。
- 13 筆者は特に、社会人経験者については教育の基礎的事項を扱った教職教養や専門教養などについて、筆記試験を課すべきだと考えたいところであるが、教壇に立った際、教員免許状を持っているならば、日々の授業はこなせるという判断が働いているのだろうか、課されていないのが現状である。
- 14 杉並区、品川区では、独自に予算化して、正規教員を採用している。これは都に対するアンチテーゼと言える。三鷹市では、上申制度を利用して、東京都で採用された教員を市で採用するという方法を採用している。
- 15 東京都公表資料によると、平成21年度試験（20年夏実施）小学校教諭で1次試験合格者は全体で2982人。そのうち、特例選考で1次免除となっているのが473人、大学推薦が143人、計616人。合格者の2割を1次免除者が占めている。また、総計2982人の中には特例選考と大学推薦以外の免除措置を受けている受験者が含まれているため、実際に特別選考を経由した1次合格者は2割以上に達している。
- 16 現在でも、島根県（岩見地域・隠岐地域）や京都府（北部採用枠）では、勤務地を限定した「特別選考」が行われている。
- 17 例えば、2004年度から導入された義務教育国庫負担制度の「総額裁量制」などが例として挙げられる。
- 18 山崎博敏『教員採用の過去と未来』玉川大学出版部、1998年
- 19 つまり、教員の需給関係は、全国的動向からのみ語られる問題ではなく、地域的動向の差異が著しい現象である。したがって、「採用」の量的動向を見る際には、目的に応じて、全国的動向、地域別動向、自治体別動向、さらには校種別、教科・科目別の動向を、適宜見ていく必要があることに注意しておきたい。
- 20 神奈川県web site 平成21年度実施教員採用候補者選考試験合格基準〈小学校〉 <http://www.pref.kanagawa.jp/siken/kyosyokuin/21a1012.html> (2010/1/12最終確認)
- 21 しかし、だからといって、教員採用試験の実施問題の客観的評価を行うべきではないという意味ではない。後に述べるが、教員採用試験が、公教育を担う教員の「選考」を行う以上、客観的な評価のもとに、実施問題を研究されるのが適切であると考えている。
- 22 野村新『大学づくりと教員養成教育』一壘書房、2007年、384ページ