

# 「開放制」教員養成制度の意義と問題点(V)

—— 教員採用制度を中心にして ——

## Significance and Problems in the “Open” System of Teacher Education (V)

—— Laying stress on a System to enter Teaching Profession ——

山 崎 清 男

Kiyoo Yamasaki

### Abstract

At present, problems of teacher education have become a main theme in Japan. Because, naturally the role and position of teacher are important to education. Recently, there are many arguments about qualities and abilities of teachers, for many children who go to school have problems in Japan. Therefore, we want to get good teachers who have excellent qualities and the abilities to deal with these problems. If we can't get good teachers, it's impossible to solve problems in education.

If we want to become a teacher, we have to take an examination to enter the teaching profession. I think that we have many problems in this examination system. For example, the content of the examination and the procedure and standard of selection are not sufficiently.

The purpose of this paper is to clarify and analyze the consciousness of principals and school board members about this system. If we clarify and analyze their consciousness, we can get a key to reform the examination system for entering the teaching profession.

### 1 はじめに

近年、教師希望者の増加で、毎年20万人前後が「教員採用選考試験」を受験し、その中で約4万人が公立の小学校、中学校、高等学校の教師として採用されている(表1参照)。特に、校内暴力、非行等の教育病理現象が顕現化してくるに従い、このような教育病理現象に対処するために教師の「資質・能力」の向上が論じられるようになった。そして、いわゆる「すぐれた」

教師を教育現場に送り込むために、教師養成はもちろん、教員採用の内容や方法の改善が求められてきているとあってよい。とりわけ、昭和57年に「教員の採用及び研修について」(文部省通知)が示されたこともあり、「すぐれた」教師を得るために、従来の試験に加え、専門の実技試験はもとより、水泳や体力テスト、さらにクラブ活動歴、社会的奉仕歴等を重視しようとする傾向が指摘できる。このことは、教員採用試験が一般公務員のような「競争」試験とは異なり、「選考」試験であることも密接に関係していると思われる。

表1 昭和60年度応募者数、受験者数、採用者数、競争率

区 分	応募者数	受験者数	採用者数		競争率 (倍率)
			女子(内数)	女子(内数)	
小 学 校	65,860	59,394	39,048	11,386	5.2
中 学 校	79,023	69,223	37,044	13,485	5.1
高 等 学 校	55,199	47,771	14,578	10,363	4.6
特殊教育諸学校	3,734	3,346	1,998	1,548	3.2
養 護 教 諭	9,474	8,285	8,277	1,457	5.7
計	213,290	188,019	100,945	38,239	4.9

※採用者数は、昭和60年5月1日までに採用された人数である  
 (『教育委員会月報』昭和60年7月号, 63頁)

教員採用試験に「選考」が導入されている理由は、以下のようなものである。即ち、①教員の資格要件として教員免許状の所持があるが、これは学力、体力、性行等についての厳正な手続きを得て下附される。②競争試験では教員としての適格性(学力、性行等)を判定することが困難である、③特に教員として要求される人格は、競争試験では判定されない<sup>(1)</sup>、などが考えられている。教師の仕事には教育専門職としての観点や人格的要素が要請されるという特性があるので、それらの諸特性を判定する手段として、選考という方法が用いられているといえる。

ところで、従来教師の養成や現職教育に関しては、教師の資質向上という観点からしばしば論議の対象になってきたが、教師の採用に関しては等閑に付されていたように思われる。しかし、今日の教育をめぐる諸問題を考えるとき、教師の養成や現職教育のみならず教師の採用をも論議の対象とすべきであろう。とりわけ、教師希望者が採用者数を大きく上回っている今日では、採用者本位の採用が強化され、ややもするとそのことが社会的弊害を生みだしている状況さえみられる。特に教員採用試験の実施や方法に関しては、従来からその密室性、非公開性が指摘されてきた。このような状況の中で、教員採用試験のあり方を考えるべく、採用関係者が教員採用に関しいかなる意識をもっているのかを明らかにするために意識調査を試みた。以下、簡単に図表を示し、教員採用試験関係者の意識分析を試みたいと思う<sup>(2)</sup>。

## II 調査の対象と方法

本調査は私もメンバーである「現代教職研究会」が作成・実施したものである。調査対象は、全国10都府県を抽出し、各府県ごとに小学校、中学校、高等学校の各校長及び指導・管理主事各40名、計160名をめやすにした。そして郵送法で調査票を郵送し、記入後返送を願った(昭和60年5月～6月に実施)。調査内容は大きく分けて、1. 教員選考基準の内容及び問題点、2. 現行教員採用制度に対する評価、3. 教員採用制度改革に関する意見について57項目から成り立っている。各都府県別配布数、回収率は表2に示す通りである。なお回答者のうち47.8%が何らかのかたちで、採用試験に関与の経験をもつものであった。調査対象県として抽出した10都府県のうちわけは、東北地方1県、関東地方3県、北陸地方1県、近畿地方3県、中国地方1県、九州地方1県である<sup>(3)</sup>。本調査に回答をいただいた872名の回答者のうちわけは、小学校218名(25.0%)、中学校265名(30.4%)、高校237名(27.2%)、教育委員会140名(16.0%)であった。

表2 都府県別配布数及び回収率

都府県	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	計
配布数	160	160	160	160	160	151	160	139	160	177	1,587
回収数	119	95	76	77	48	88	88	72	95	114	872
回収率(%)	74.4	59.4	47.5	48.1	30.0	58.3	55.0	51.8	59.4	64.4	54.9

## III 教師の選考基準

### (1)教員採用試験における重視項目

教師の採用制度に関する現行法上のしくみを一べつしてみると、すでにふれたように、教師の採用は一般公務員とは異なり、「選考」という方法をとっている。それは教育公務員特例法第13条「校長の採用並びに教員の採用及び昇任は選考によるものとし」からも明らかである。そしてその選考は、「大学附置の学校にあってはその大学の学長、大学附置の学校以外の国立学校にあっては文部大臣、大学附置の学校以外の公立学校にあってはその校長及び教員の任命権者である教育委員会の教育長が行う」ことになっている。「選考」とは、学力、人物、身体、経験などを一定の基準に基づき審査し、教師としての職務遂行能力があるかどうかをはかる方法であり(人事院規則8-12)、教育専門家としてより適格なものを選ぼうとするものであるといえよう。都道府県立高等学校の教師及び市町村立小・中・高等学校の教師(いわゆる県費負担教職員)の場合は、選考権者、任命権者とも都道府県、指定都市教育委員会レベルにある。

ところで、この教師の選考においては、採用試験制度が非公開を原則としているのでその客観的な採用基準や手続きが明らかにされていない。ここに大きな問題点があるといえよう。このような状況下において、現場教師(小・中・高校の校長)や教育委員会関係者は教師の採用をどのように考えているのであろうか。以下教師の採用における選考基準をめぐる諸問題を、校

長，教育委員会関係者の意識を通して考察してみたい。

教員採用試験で重視すべき事項として，どのようなものが考えられているであろうか。「教員採用試験(筆記，面接，実技等を含む)で重視すべき最も大切な事柄は何」であるかをたずねるため，選択肢として，I群(=知識・技術群)には，①基礎学力，②専門の学力(実技能力を含む)，③社会常識，④大学での成績，⑤教育実習の評価，⑥教職への理解をかかげ，II群(=資質群)には，①リーダーシップ，②自主性，③創造性，④やる気，⑤子どもに対する愛情，⑥明るさ，⑦協調性，⑧言葉づかいをかかげた。そして，小学校，中学校，高校の教師として最も重要と考えられる事項を，I群II群からそれぞれ第3位まで選んでもらった。

図1 採用試験で最も重視すべき事柄

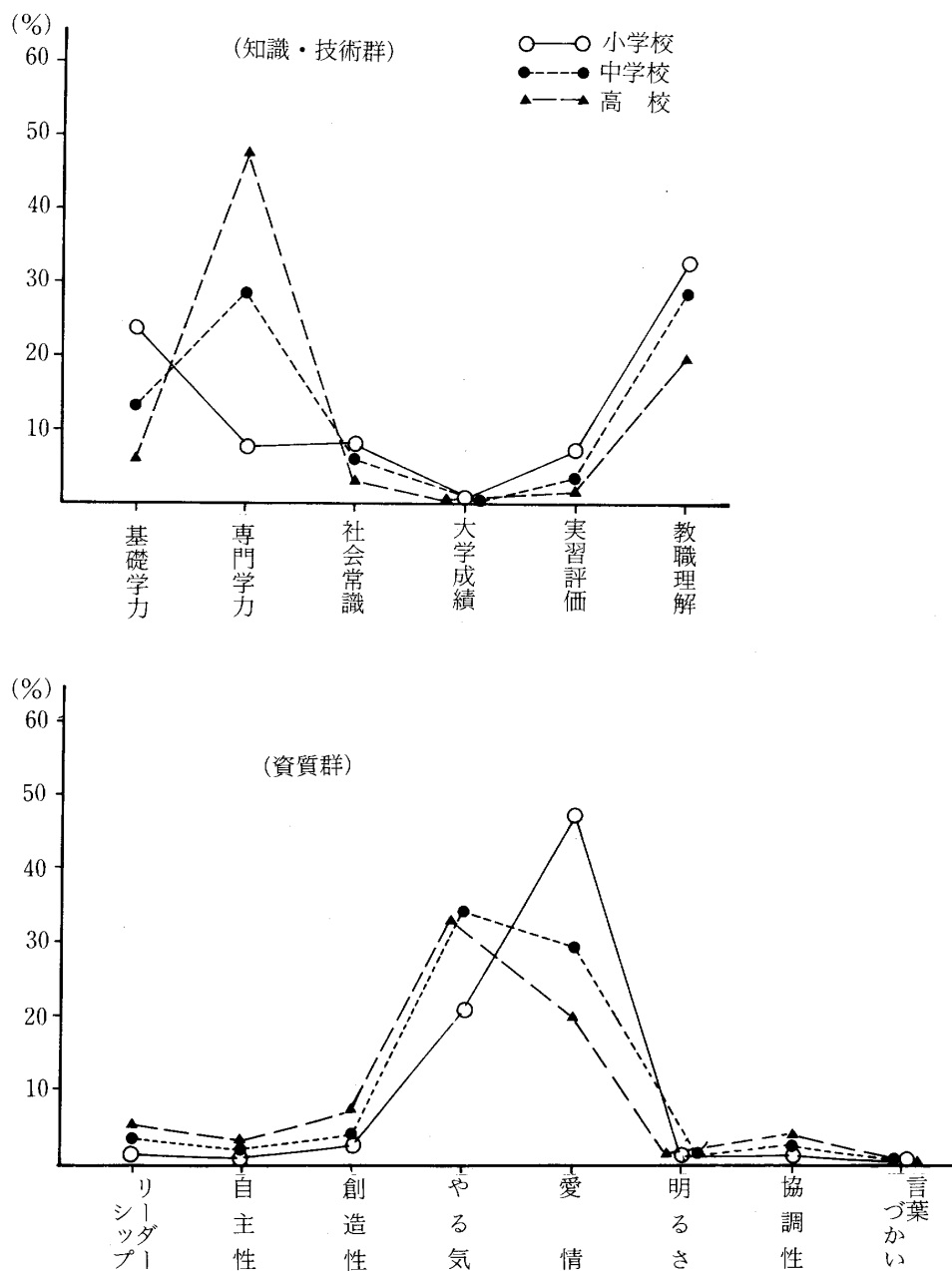


図1は、知識・技術群と資質群のそれぞれ第1位回答を示したものである。まず知識・技術群からみてみよう。小学校教師の場合、①教職への理解(32.5%)、②基礎学力(23.9%)、③専門の学力(8.1%)となっているのに対し、中学校教師は①専門の学力(28.8%)、②教職への理解(28.7%)、③基礎学力(13.1%)、高校教師は①専門の学力(47.5%)、②教職への理解(19.8%)、③基礎学力(6.3%)である。中学校、高校では専門の学力重視という共通性がみられるが、特に高校では専門の学力重視が強調されている。教科担任制を考えれば当然のことといえるだろう。小学校では、教職への理解、基礎学力の重視が強調されているが、子どもの発達段階、全教科担任制からくる当然の帰結かもしれない。中学校でも教職への理解が強調されている。大学での成績を重視しようとするものは少なく、大学での教師養成教育の評価は採用試験の選考基準に直接的に結びついていないように思われる。

資質群の選考基準に関してしてみると、「やる気」と「子どもへの愛情」に回答が集中しているといえよう。小学校教師では、①子どもへの愛情(47.1%)、やる気(20.9%)と子どもへの愛情が優位であるのに対し、中学校教師は、①やる気(34.5%)、②子どもへの愛情(29.4%)、高校教師は、①やる気(33.6%)、②子どもへの愛情(20.0%)と、やる気にウエイトがおかれている。この2項目でかなりの比率を占めており、他項目の支持率はそう高くない。しかし、このことは支持率の低い項目が重要でないということを意味しない。これらの項目もそれぞれ重要なものであり軽視されるべきではない。やる気や子どもへの愛情を中心にしつつも創造性に富み、協調性、リーダーシップ、明るさ、自主性などをもったものを教師に要請しているといえる。教師にふさわしい資質を多面的に評価しようような選考基準とは何か、今後十分に考えられねばならないであろう。

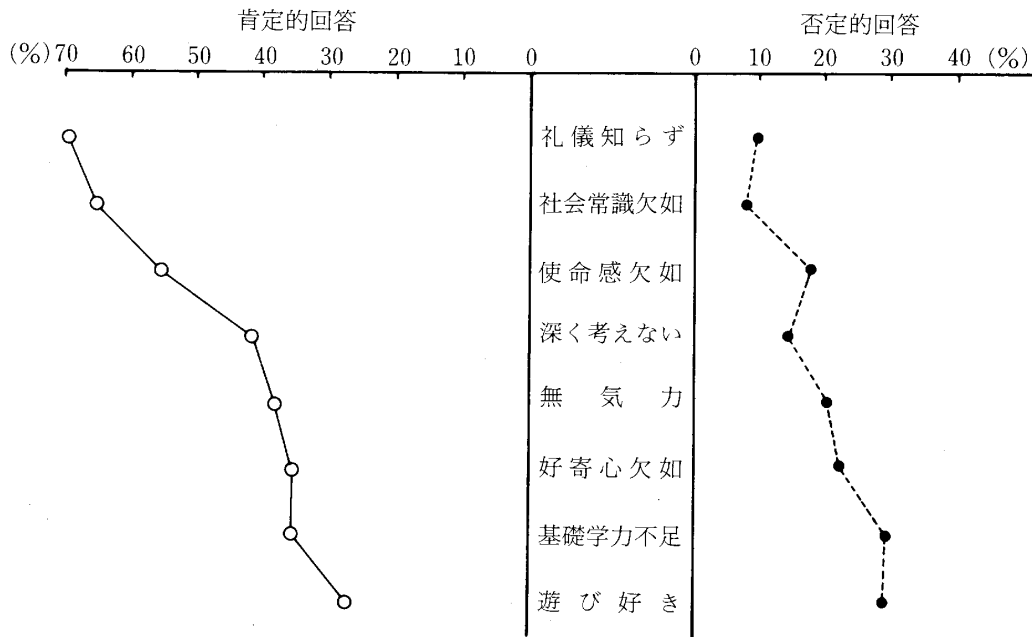
## (2) 最近の教師に対する評価

教師の選考基準及び内容はいうまでもなく、今日期待されている教師像の反映であるとするれば、現在の教師がどのように評価されているかをみることも重要である。今日、教育をめぐる諸問題が深刻化するにつれ、教師に批判が集中する傾向にあるが、校長、教育委員会関係者はこのような批判をどのように受けとめているのであろうか。

図2は、「最近の教員に対する否定的な意見についてどう思うか」をたずねたものである。質問に対し回答は「おおいにそう思う」、「まあそう思う」、「どちらともいえない」、「あまりそう思わない」、「まったくそう思わない」という5段階を用意した。今ここでは、「おおいにそう思う」と「まあそう思う」を肯定的回答とし、「あまりそう思わない」と「まったくそう思わない」を否定的回答としてあつかう。全体としてはきびしい評価がなされている。①礼儀知らず(肯定的回答69.3%)、②社会常識欠如(65.1%)、③使命感欠如(55.3%)、④深く考えない(41.5%)、⑤無気力(38.0%)、⑥好奇心欠如(35.8%)、⑦基礎学力不足(35.5%)と続き、⑧遊びすぎ(肯定的回答27.1%、否定的回答29.0%)で、はじめて否定的回答がうわまっている。教師に対するこのような評価は、当然教員採用選考基準に反映されて、「専門学力」や「教職への理解」を有し、「やる気」と「子どもへの愛情」がある教師を選ぶことにつらなるといえる。しかし、本当に最近の教師が前述したようなきびしい批判をうけねばならない教師ばかりかどうかは疑問であるが、教師に対してきびしい批判が与えられていることは事実である。現代という時代の中で、教師をどうみるのか、教職はいかに理解されるべきかを考えることが重要ではなかろうか。

以上、教員採用選考基準で重要と考えられている事柄と今日の教師に与えられている評価に

図2 最近の教師の問題点



関し、校長と教育委員会関係者の意識を中心にみてきたが、選考基準に関していえば、従来の「専門学力」中心から人物を総合的に評価・判断しようとする傾向が指摘できる。従ってここでは、一定の知識・技術等を身につけた「やる気」や「子どもへの愛情」あふれる教師を採用するための選考基準が考えられているといえよう。教育病理現象が深刻化している今日、このような状況に対応しうる教師を採用しようという意図の表明と考えられる。しかし、このような傾向は、逆に画一化・固定化された教師の採用につながる危険性があることも否定できない。教師の採用選考基準は、単に近視眼的な要求にとらわれるのではなく、将来的展望の中から考えると同時に、選考基準をある程度明確化する必要がある。教師を選ぶという重要な選考基準が公開されないということは、選考・採用主体の恣意や差別的な選考を生み出す要因となりやすい。従って公正・民主的で客観的な選考・採用の基準と手続きを確立することが求められているといえよう<sup>(4)</sup>。

#### IV 現行教員採用試験制度に対する評価

##### (1) 教員採用試験制度多様化に関する評価

一般的に、教員採用試験には、筆記試験、実技試験、面接、適性検査等が課せられている。近年の教員採用試験の著しい特徴として試験期日の地域別統一化と試験制度(方法)の多様化を指摘することができる。試験制度(方法)に関していえば、昭和57年に「教員の採用及び研修について」(文部省通知)が示されたこともあり、いわゆる「すぐれた」教師を採用するために、従来の試験に加えて、専門の実技試験はもとより、水泳や体力テスト、さらにはクラブ活動歴、社会的奉仕歴等を重視しようとする傾向がある<sup>(5)</sup>。このような傾向は、中央教育審議会の「教員の資質向上について」の答申(1978年6月)が出されてからの一つの特徴である。これは、より総合的な観点から採用試験を実施しようとするものであり、選考方法を多様化することにより、

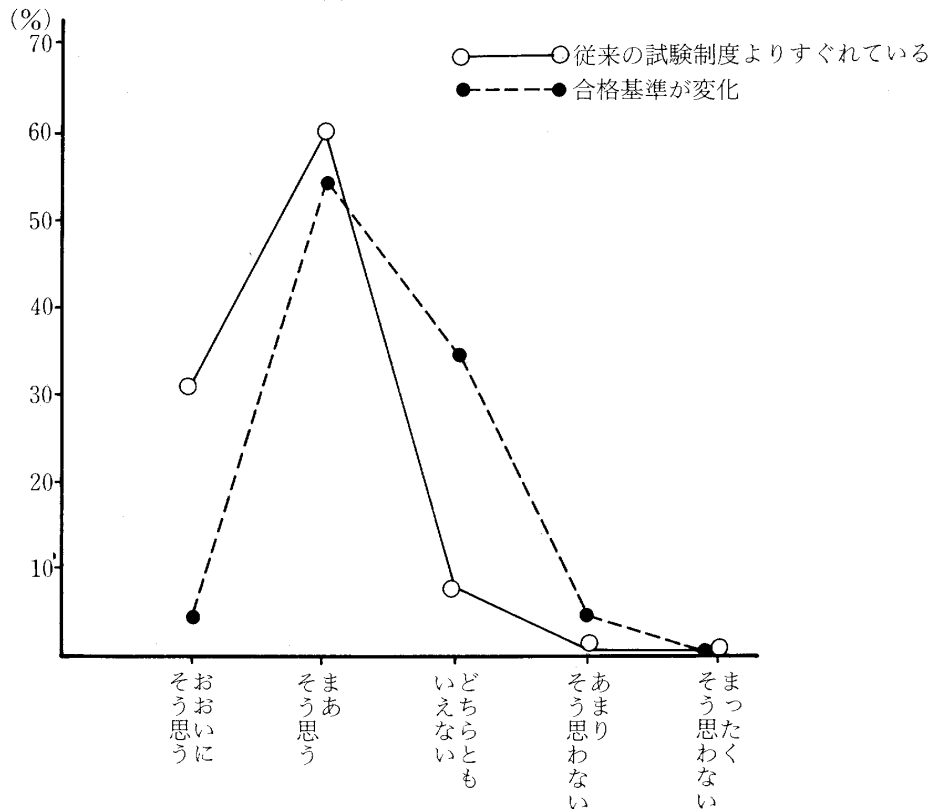
「開放制」教員養成制度の意義と問題点（V）

「教員としてふさわしい資質及び能力を備えた人材を確保」することを意図しているものといえよう。

このような教員採用試験制度(方法)の多様化に関し、各学校段階の校長や教育委員会関係者は、従来の試験制度(方法)と比較しどのような評価を与えているのであろうか。「近年採用試験の実施方法が、筆記試験や面接にくわえて実技試験、クラブ活動歴の重視など多様化されてきましたが、これについて考えておられるところをお聞かせください」と質問し、その結果をみたものが図3である。

全体的にみると、このような試験制度(方法)の多様化は「従来の試験制度よりすぐれている」と評価されている(肯定評価…89.8%, 否定評価…0.6%)。これを各学校段階の校長及び教育委員会関係者別にみても、ほぼ同傾向を示している。教員採用試験が多面的な観点からおこなわれ、受験者を多面的・多角的に評価することは極めて重要であり、その意味において、教員採用試験制度(方法)の多様化は従来のものよりすぐれているという評価を受けているといつてよい。

図3 試験制度多様化の評価(1)



では、試験制度の変更に伴い合格基準が変化すると考えられているのであろうか。「合格基準がこれまでより変化してきた」と合格基準の変化を指摘するものは、図3からもわかるように、全体の58%であるが、強く肯定する割合は少ない(4.1%)。「どちらともいえない」という態度保留者が多い(34.8%)のが特徴的である。消極的肯定者もふくめて半数以上は、試験制度の多様化による合格基準の変化を指摘している。

表3及び表4は、教員採用試験に関与している度合いと「採用試験の多様化」評価、「合格基準の変化」に対する意識をクロスしたものである。採用試験関与度が高くなるにつれ、試験制度の多様化は従来の試験制度よりすぐれていて、合格基準も変化すると回答する率が高くなるという一定の傾向性がうかがえる。合格基準の変化に対しては、採用試験に関与しないもののほ、ど「どちらともいえない」という態度保留者が多くなる。採用試験にたびたび関与しているものも、態度保留者は27.8%みられる。「合格基準の変化」に対し態度保留者が多いのは、採用試験の多様化が合格基準の変化をもたらしていると感じながらも、いかなる変化をもたらしているか、即ち変化基準及び内容が客観的に明確化されていないと感じているからかもしれない。図4は、県別(10県)にみた「試験制度の多様化」に対する評価と、多様化に伴う「合格基準の変化」をみたものである(いずれも肯定的評価のみ)。各県によりかなり顕著な差異がみられるのは、それぞれの県の状況や教育風土によるのかも知れない。

図4 試験制度多様化に対する県別評価(1)

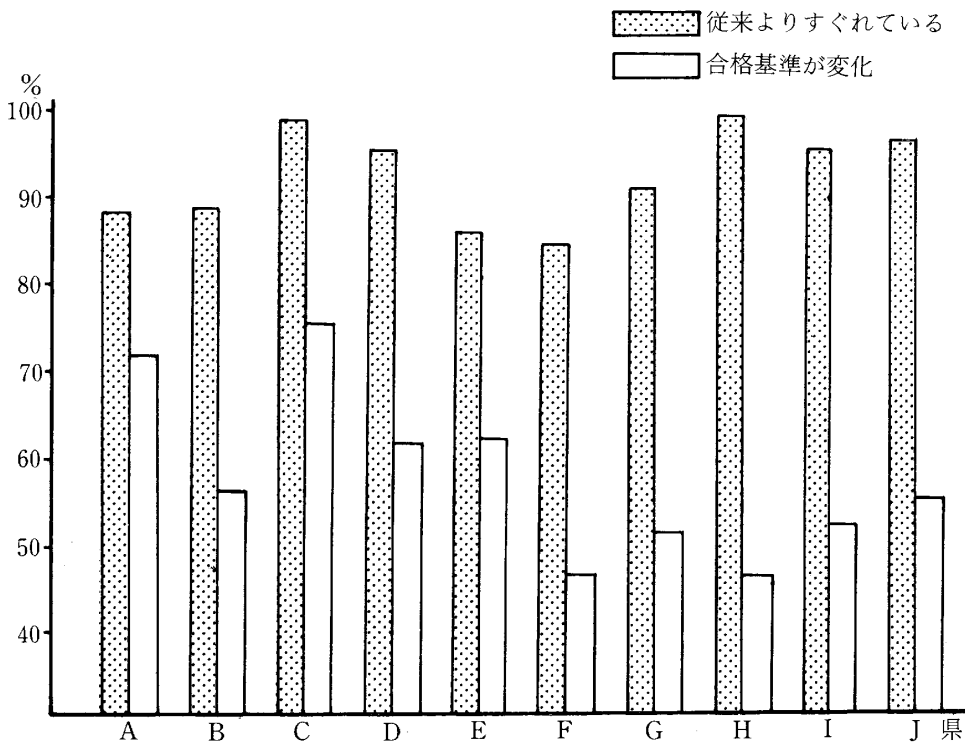


表3 試験関与度×試験制度すぐれている

	肯定	否定	どちらとも いえない	N・A	計
たびたび関与	94.1	1.1	4.8	0	100 (187)
1～2度関与	91.3	1.8	6.5	0.4	100 (230)
関与なし	87.7	2.3	9.8	0.2	100 (430)



表4 試験関与度×合格基準変化

%

	肯定	否定	どちらとも いえない	N・A	計
たびたび関与	66.9	3.7	27.8	1.6	100 (187)
1～2度関与	61.3	6.1	31.3	1.3	100 (230)
関与なし	54.2	5.4	38.8	1.6	100 (430)

(2) 教員採用試験制度の多様化と教師の選抜

すでにみたように、教員採用試験制度の多様化はそれなりの評価をもってうけとめられているが、このような採用試験制度の多様化により、採用される教師の質が変化してきたと考えられているだろうか。採用試験における多様化が「多様な個性をもった教師の選抜」や「すぐれた人材の選抜」に関係しているかどうかをたずねたものが図5である。

図5 試験制度多様化の評価(2)

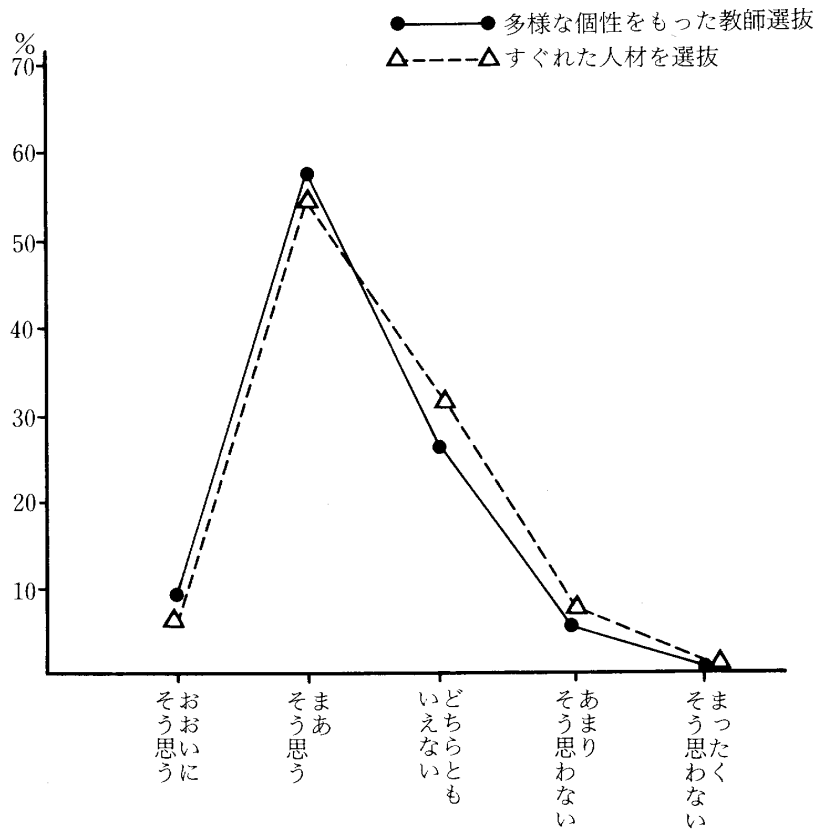


表5

ぐ制度従 れ度来の てより試 いるす験	多様な個性をもった教師を選抜				N
		肯定	どちらとも いえない	否定	
	肯定	71.9	24.9	3.1	
否定	6.7	20.0	73.3	16	

表6

ぐ制度従 れ度来の てより試 いるす験	すぐれた人材を選抜				N
		肯定	どちらとも いえない	否定	
	肯定	65.3	29.0	5.2	
否定	6.3	25.0	69.0	16	

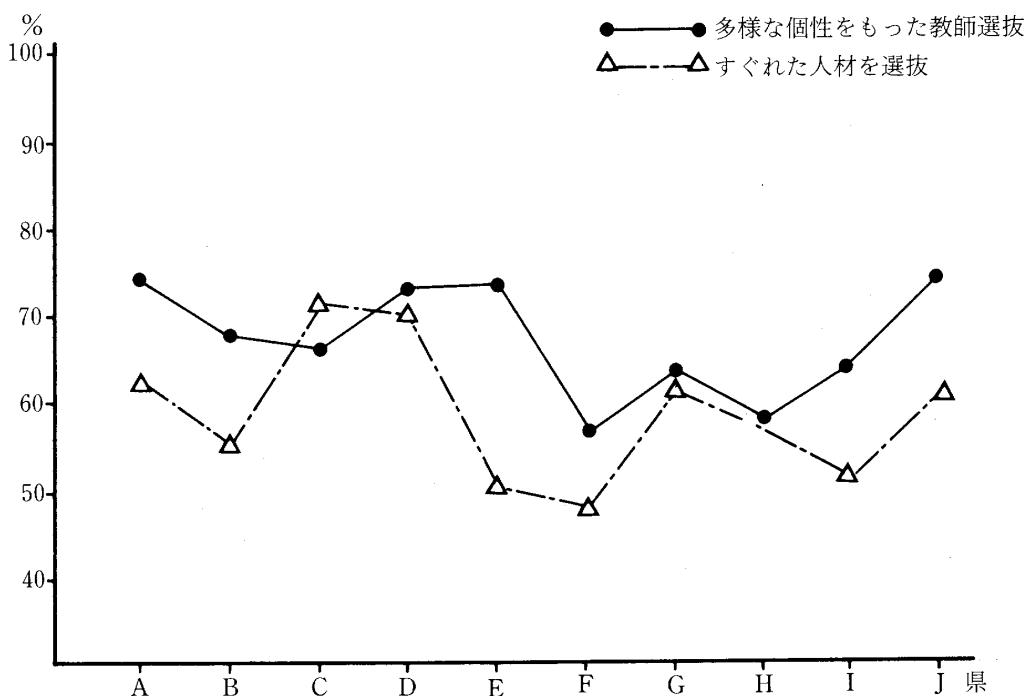
両質問項目ともほぼ同傾向を示している。全体的には約60%が「多様な個性をもった教師を選抜」できるようになったと回答しているが、強い肯定回答は10%にもみえない。全体として肯定率が高いものの、ここでも「どちらともいえない」という態度保留者が比較的多くみられる。ちなみに、教員採用試験制度の多様化を「従来の試験制度よりすぐれている」と約90%のものが認めているが、この試験制度が多様な個性をもった教師やすぐれた人材を選抜しているかどうかをたずねてみると、試験制度の肯定者でさえ、「どちらともいえない」という態度保留者が比較的多くみられる(表5、表6参照)。

続いて教員採用試験の関与の度合いと「多様な個性をもった教師選抜」の相関をみてみると、採用試験の関与の有無に関係なく、肯定、否定とも同程度の割合を示す。また採用試験の関与の有無に関係なく、25%以上の「どちらともいえない」という態度保留者がいる。さらに採用試験の関与の度合いと、「すぐれた人材選抜」の相関をみてみると、ここでは採用試験に関与しているものほど、試験制度の多様化はすぐれた人材を選抜しているということを肯定する傾向性がうかがえる。また採用試験に関与しているものほど「どちらともいえない」という態度保留者が減少する傾向が指摘できる。それでも、採用試験にたびたび関与しているもののうち、27.3%は「どちらともいえない」と態度を保留している。

教員採用試験制度(方法)の多様化が、それなりに多様な個性をもった教師を選抜し、またすぐれた人材を選抜する手段となっているというふうに、回答者が考えていることは調査結果からも明らかである。ただその中に、比較的多くの態度保留者がみられるのは、試験制度の運用に不十分な点を感じたり、試験制度の多様化は評価しつつも、それが必ずしも期待しているような教師の採用に直結していないと感じているからではなかろうか。いずれにしても、いかなる基準、方法でいかなる内容(資質・能力)をみようとするのかが明確にされない限り、制度(方法)の多様化だけでは問題を解決することにはならないように思われる。

なお図6は、採用試験制度の多様化が「多様な個性をもった教師を選抜」したり「すぐれた人材を選抜」しているかどうかを県別にみたものである(肯定評価のみ)。

図6 試験制度多様化に対する県別評価(2)



### (3) 教員採用試験における重視領域

従来の筆記試験や面接に加えて、実技試験、クラブ活動歴の重視など、採用試験の多様化に関してはこれを肯定する回答が多くみられた。このような中で、採用試験において今後さらにもどのような領域が「従来にもまして重視」されるべきだと考えられているのであろうか。①一般教養、②教科専門科目、③教職専門科目、④論作文、⑤面接、⑥適性検査、⑦教育実習の成績、⑧大学時代の成績、⑨クラブ活動歴、⑩実技、という10項目をかかげ、順番をつけて3位まで選択してもらった。小・中・高校の各校長、教育委員会関係者それぞれにおいて回答項目にちらばりがみられ、特定の項目に関し高い割合で回答が集中していないといえよう。しかしその中で共通していることは、「従来にもまして重視すべき領域」として「面接」をあげていることである〔小学校…面接(19.7%)、教科専門科目(17.4%)、中学校…面接(26.0%)、一般教養及び適性(12.1%)、高校…教科専門科目(28.3%)、面接(26.6%)、教委…面接(29.3%)、適性検査(17.9%)と続く〕。高校長は、重視すべき領域として第1位に「教科専門科目」、第2位に「面接」をあげているが、他の者はすべて第1位に「面接」をあげている。高校の教師は教授する教科内容もそれなりに専門的になると考えられるので、第1位に「教科専門科目」をかかげたと思われる。しかし「面接」もかなり重要視されているとあってよい。いうまでもなく、選択肢にかかげた10項目はそれぞれ重要な項目であると思われるので、回答率が低いものは軽視してもよいということの意味しない。

ところですでに述べたように、採用試験における実技、クラブ活動歴の重視等による試験の多様化は、従来の試験制度にくらべかなり高い評価をうけていたが、今回の選択肢の中からクラブ活動歴や実技試験を上位に選んだ回答者は少ない。この傾向は、回答者の学歴、勤務年数に関係なくみられる。しかしこれは、クラブ活動歴等を軽視しているのではなく、それ以上に

今後の採用試験で面接を重視すべきであると考えているものと思われる。調査結果からも明らかのように、今日教師に求められているのは「教職への理解」、「やる気」や「子どもへの愛情」などを主要なものとしてかかげることができよう。従って、筆記試験や実技試験、さらに学生時代の諸活動歴をふまえて、単純に量的測定が不可能な側面(=総合的人物評価)を面接によって判断しようとしているとってよいかもしれない。

表7は、すでに述べた「教員採用試験で最も重視すべき項目〔I群(知識・技術群)・II群(資質群)…それぞれ第1位、第2位回答〕と「採用試験、選考基準でいっそう重視すべき領域」をクロスしたものである。中学校I群(「専門の学力」)の回答者をのぞいて、今後いっそう重視すべき領域として第1位に「面接」をあげている。「面接」を軸に、論作文や適性検査で総合的人物評価をしようとする傾向がうかがえるように思われる。

表7 採用試験で重視すべき事柄

×  
選考基準で重視すべき領域

(小学校)		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N・A	計
I群	① 教職への理解	7.4	5.7	10.6	11.0	32.2	16.3	8.1	0.7	2.8	4.0	1.3	100 (283)
	② 基礎学力	10.1	18.8	11.1	12.5	22.6	10.6	2.9	0.5	5.3	3.8	2.0	100 (208)
II群	① 子どもに対する愛情	8.5	10.2	10.7	10.9	23.8	14.4	11.7	0.5	3.9	4.0	1.4	100 (411)
	② やる気	8.2	9.9	11.5	12.6	28.0	11.5	9.3	1.1	3.3	2.4	7.0	100 (182)

1. 一般教養    2. 教科専門科目    3. 教職専門科目    4. 論作文    5. 面接  
6. 適性検査    7. 教育実習の成績    8. 大学時代の成績    9. クラブ活動歴    10. 実技

%

(中学校)		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N・A	計
I群	① 専門の学力	6.0	23.1	14.7	11.2	18.3	10.0	6.4	0.8	5.6	2.1	1.9	100 (251)
	② 教職への理解	8.0	4.0	9.2	11.6	35.6	14.8	9.2	0.8	2.8	2.1	1.9	100 (250)
II群	① やる気	8.3	12.0	10.0	13.0	28.6	12.0	7.0	0.7	4.3	2.2	2.1	100 (301)
	② 子どもに対する愛情	7.6	10.5	9.4	12.1	22.7	13.3	12.9	0.8	4.3	3.3	3.0	100 (256)

%

(高校)		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N・A	計
I群	① 専門の学力	7.0	21.7	11.6	9.2	24.2	10.9	6.5	0.7	4.1	2.0	2.1	100 (414)
	② 教職への理解	6.4	4.7	7.6	12.2	39.5	14.5	8.1	0.6	2.9	3.0	0.5	100 (172)
II群	① やる気	6.5	17.4	8.2	12.6	31.1	9.9	5.5	0.7	3.8	3.1	1.3	100 (293)
	② 子どもに対する愛情	10.3	8.0	9.8	8.6	22.4	16.7	13.8	0.6	4.6	2.8	2.4	100 (174)

## 「開放制」教員養成制度の意義と問題点（Ⅴ）

一般的に言うなら、面接は筆記試験などによる学力検査だけでは測定不可能な資質・能力をみようとして、実施されるものである。教職にいわゆる「すぐれた」人材を得るためには、面接をもふくめた筆記試験以外の方法を用い、教師を「選考」すべきことは多くの人が認めるところであろう。しかし、この面接の運用方法に関してはしばしば疑問がだされてきている。というのは、教員採用試験でおこなわれている面接の内容が教育の専門家としての教師を選ぶのにふさわしい内容になっているかどうかということである<sup>6)</sup>。面接の内容に個人の人権にかかわるような内容がふくまれていたということは、しばしば耳にするところである。今日の採用試験は非公開であり、面接に関しても不明朗な実態が指摘されている。そこで面接の重視に伴い、面接の方法や内容の不備な点が改善される必要があるだろう。面接での選考基準、設問事項の客観化などはいっそう必要であるといえよう。教師としての資質・能力を判断するための面接はいかにあるべきかが、今後いっそう論議される中で面接のあるべき姿が求められねばならないと思われる。

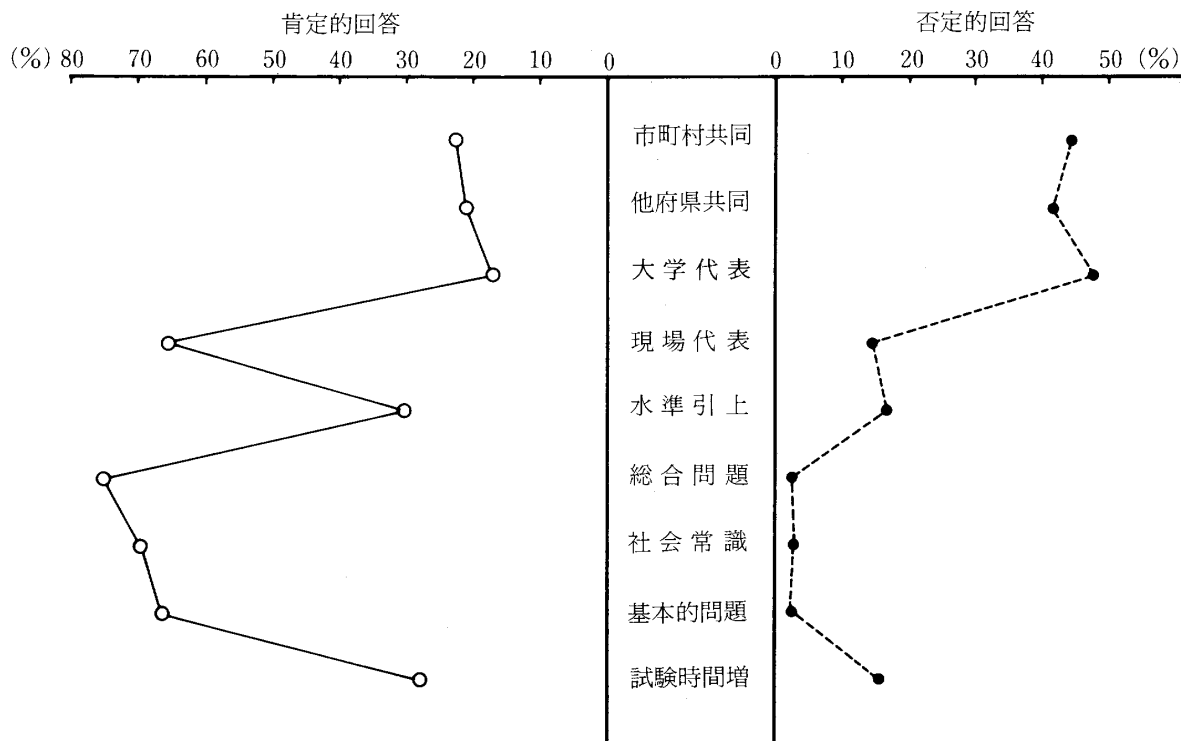
## Ⅴ 教員採用試験及び制度に対する意見

### (1) 教員採用試験実施主体および内容の改革

公立学校の教員採用試験は、現行制度下では政令指定都市を除いて、選考は都道府県教育委員会の教育長が行い、任命は都道府県教育委員会が行うことになっている。教員採用試験は、教育の専門家としての教師を選考するために実施されるものであり、それにふさわしい内容をそなえていることが必要である。この採用試験の問題がどのような形態で作成されるかは明らかでないが、一般的には都道府県・指定都市の教育委員会の人事担当部課が中心になって作成していると思われる。このような採用試験制度を改変することに関して、校長、教育委員会関係者はどのように考えているのであろうか。以下の9項目について5段階評価でたずねた。即ち、①市町村教育委員会と共同で問題を作成すべき、②他府県教育委員会と共同で問題を作成すべき、③大学の代表を入れる方がよい、④もっと現場の代表を入れる方がよい、⑤もっと水準を高くすべき、⑥もっと総合的な理解を問う問題を多くすべき、⑦もっと社会常識を問う問題を多くすべき、⑧もっと基本的な問題を多くすべき、⑨もっと試験時間を増すべき、の9項目である。

図7は以上の9項目に関する結果を肯定的回答(非常にいい、まあいいと思う)と否定的回答(あまりいいと思わない、まったく反対である)に分けてみたものである。比較的高い支持率を得ているものは、「もっと現場の代表を入れる方がよい」(非常にいい…25.2%、まあいいと思う…40.3%)、「もっと総合的な理解を問う問題を多くすべきである」(非常にいい…20.0%、まあいいと思う…55.0%)、「もっと社会常識を問う問題を多くすべきである」(非常にいい…20.3%、まあいいと思う…49.1%)、「もっと基本的な問題を多くすべきである」(非常にいい…16.6%、まあいいと思う…49.8%)である。社会常識があり、幅広い物の見方、考え方の出来るものを採用したいという現われであらうか。採用試験問題の作成に関しては、市町村教育委員会や他府県の教育委員会と共同で問題作成することに関しては支持率が高くない。また大学の代表を入れるということに関しても支持率は低く(16.9%)、教員の採用にかかわる事項に関しては養成教育を担当している大学には、あまりウエイトがおかれていないようである。

図7 教員採用試験に関する提言



### (2) 教員採用試験制度及び選考の方式

教員採用試験制度や選考の方式に関し、校長や教育委員会関係者はどのような意見をもって  
 いるのであろうか。①「国のおこなう資格試験に合格した者のみを採用する制度」、②「教府県  
 で一括して統一試験をおこなう制度」、③「市町村ごとに試験をする制度」、④「各学校が面接  
 し採用する制度」、⑤「第三者の試験機関が試験を実施し採用は各府県が行う制度」、⑥「も  
 っと多様な試験で適格者を選抜する方がよい」、⑦「もっと試験科目を簡略化して選抜する方がよ  
 い」、⑧「大学での成績を活用して選抜する方がよい」、の8項目をかかげてたずねた。試験制  
 度に関しては、いずれも支持率が低い。「教府県で一括して統一試験をおこなう制度」が最も支  
 持率が高く31.3%である。採用試験制度に関しては、各都道府県・政令指定都市ごとに試験を  
 おこなう制度が一応評価されているように思われる。各都道府県には独自の状況もあるので独  
 自に試験をおこなうことを望んでいるといえるかもしれない。

選考の方式に関してみると、「もっと多様な試験で適格者を選抜する方がよい」が支持率70.6  
 %を示しているが他は10%台の支持率である。大学の成績を活用して選抜すべきと考える者は  
 少なく、採用試験問題の作成関与に大学関係者があまり歓迎されていないと同様、教員の選抜  
 に関しても大学の成績はあまり重要視されていない。すでに述べたように、今日、採用試験方  
 法の多様化により総合的な観点から、教師を選考しようとする姿勢がうかがえる。この項目に  
 対する支持率は、校長、教育委員会関係者とも同傾向を示している。

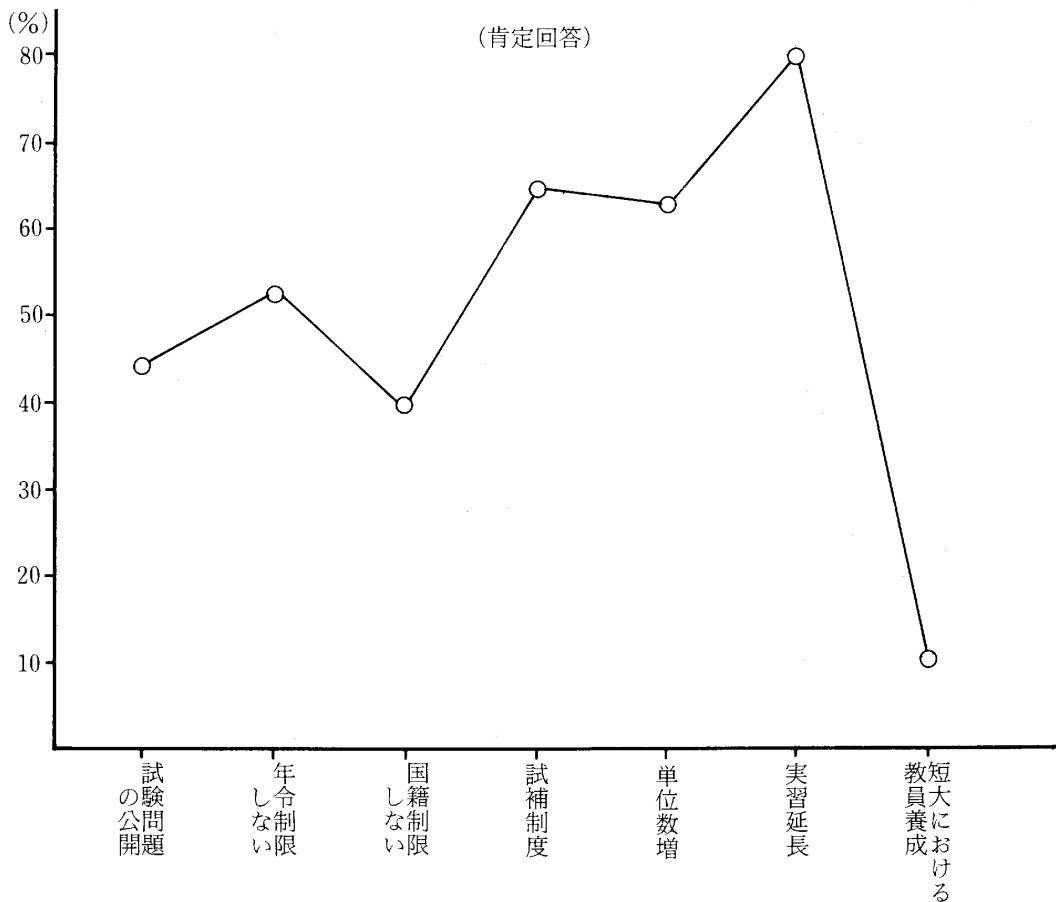
### (3) 教員採用条件及び教員養成制度に関する意見

教員採用試験を受験するにあたっては、出願資格が明記されている。この「資格」に関し、  
 しばしば問題になるのが、年齢制限、国籍制限などである。またこのような条件とは質を異に

「開放制」教員養成制度の意義と問題点（Ⅴ）

するが、試験問題の公開についても論議的になっている。このような条件に関して、どのような意識状況にあるかをみたものが図8である。

図8 教員採用試験・制度の問題点



まず年齢制限についてみると、一般的には新規採用の場合30歳未満と規定しているところが多い。制限を設けていない県も少数みられる。受験資格に年齢制限を設けている意味は、教員の年齢構成などが考えられると思われる。調査結果からみると、年齢制限の撤廃に関しては、52.7%のものが賛成を示し、反対者は25.1%である。社会生活の経験をもつものや他の職業から教職に人材を誘致するためにも年齢制限の撤廃は考えられる必要がある。国籍制限に関しては、1982年度で国籍制限を設けているところは30県4市であり、国籍制限を撤廃しているところは17県6市である。この国籍制限の撤廃を求める意見は39.3%に達している。この国籍制限の撤廃については諸々の問題がからまっており、今後とも論議をよぶ課題となると思われる。試験問題の公開についてみると、試験問題の公開を求める意見は44.5%ある。半数近くのもの試験問題の公開を求めている。この教員採用試験の問題は非公開であるので「内容についての学問的・研究的な検討ができないのが現状である。専門的な資格を有することを条件とする公的な試験でしかも、これほど大きな試験について実施後に試験問題が公開され、

社会的に検討の対象とされることがないのは、教員採用試験以外に例がないのではなかろうか<sup>(8)</sup>。」教師を採用するにふさわしい問題を作成するためにも、試験問題は公開され、諸々の観点から吟味されることが望ましいといえよう。

続いて教員養成制度にかかわる諸問題のうち、「試補制度の導入」、「短大における教員養成」、「大学での修得単位数の引き上げ」、「教育実習期間の延長」などは、政策的にも重要な課題として多くの関心を集めてきた。このような問題に関し、校長、教委関係者はどのように考えているのであろうか。試補制度の導入に関しては、64.2%のものが賛成している。反対者は7.2%にすぎない。一般に試補制度は、教師として採用される際に一定期間、条件つき仮採用を行う制度として理解されている。試補制度の主なる争点は、試補期間終了後の取り扱いにあるといえよう。即ち、試補期間終了の後、思想・信条等を理由とする差別的選考を正当化する採用制度として機能しないかということである。教職に適格者を採用することは重要なことであり、そのための制度の改革は必要であるが、そのために短絡的に試補制度を構想することがはたして教職に適格者を採用することになるかどうかは、疑問の余地が残るところである。短大における教員養成について、それを肯定するものは9.8%にすぎず、約60%のものは反対している。短大における2年間という教育期間の短かさに不満を示しているものと思われる。それは、大学での修得単位数の引き上げ(賛成…62.4%)や実習期間の延長(賛成…79.7%)を支持する傾向が強いところからもうかがえよう。特に中学・高校の校長の間で短大における教員養成に反対する傾向が強い。いずれにしても、教員養成のあり方に対し改革を志向していると思われる。

## VI おわりに

最後に、この調査結果等を参考にしながら教員採用制度にかかわる問題点を提示し、しめくくりとしたい。この調査が校長及び教育委員会関係者を対象とした限定されたものであることを念頭におくとしても、調査結果からみる限り、今日の教員採用の選考基準は、専門の学力を有し、教職をよりよく理解し、やる気と子どもへの愛情の有無を中心に考えられているように思われる。換言するなら、教育病理現象が深刻化している現在、即戦力となりうる教師を求めているといえよう。そのために採用試験制度(方法)を多様化する傾向が指摘できるが、採用試験が多面的な観点からおこなわれ、受験者を総合的に評価することは従来の試験制度(方法)よりすぐれていると考えられている。

たしかに、教員採用試験が多面的な観点から行われ、受験者を総合的に評価することは極めて重要であり、その意味において採用試験制度の多様化は従来の試験制度よりすぐれているといえよう。しかしこの試験制度(方法)にも多くの問題点が存在することもまた事実である。まず多様化された試験の選考基準・プロセスの公開である。いかなる基準やプロセス、方法でどのような資質・能力をみようとするのかが明確にされない限り、まさに「密室の中の教師採用」となってしまう危険性がある。試験問題の公開などは早急に行われるべきものであろう。その他、教員採用試験受験に伴う資格の問題(年齢制限、国籍制限など)も、撤廃の方向で十分に論議がなされなければならないものである。校長や教育委員会関係者の中にも、教員採用制度の改革を求める声も少なくない。教師の採用は教育のあり方、とりわけ学校教育のあり方を大きく左右する。従って、採用試験や採用にあたっては十分な配慮が必要である。どのような教員



「開放制」教員養成制度の意義と問題点（Ⅴ）

採用制度が望ましいのかが総合的に論議される中で、あるべき採用制度を求めることこそ、今後の重要な課題である。

（注）

- (1) 神田 修，土屋基規『教師の採用—開かれた教師選びへの提言—』 有斐閣 1984年，87頁。  
本書の中ではさらに④学校数および教員数が多いので教員の需給調節のためにも公務員法の試験の方法では適当でない，ということがあげられている。
- (2) 本研究は私も参加している現代教職研究会が，日本教育行政学会第20回大会(1985)で発表したものの一部である。くわしくは発表資料「教師養成教育と現職教育の連続性に関する実証的研究(7)―教員採用制度の実態とその問題点―」を参照されたい。
- (3) この調査は「現代教職研究会」が作成・実施したものである。この調査対象県は，過去5年の公立小学校教員の採用者数の変動パターンから，一応「大規模変貌型」(B, C, D, G), 「小規模変貌型」(F, H, I), 「小規模安定型」(A, E, J)に類別することが可能である。
- (4) 土屋基規『戦後教育と教員養成』新日本出版社 1984年 192—193頁。
- (5) たとえば，実技試験は小学校のみならず，中学校，高校でも増加傾向にある。小学校では水泳をほとんどの県が課している。その他論作文，適性検査等もかなりの県で実施されている。1985年度の採用試験実施方法に関しては『教育委員会月報』(1984年10月号)を参照。
- (6) 神田・土屋 前掲書 62—70頁参照。
- (7) たとえば，「教師は労働者であるか聖職であるか」とか「教科書裁判をどう思うか」というような，国民の間に価値観の対立した問題を提出する例などが報告されている。神田・土屋 前掲書参照。
- (8) 神田・土屋 前掲書 54頁。