

教員採用試験倍率2.0倍に低下

～労働環境を改善し、教員志望者を増やそう～

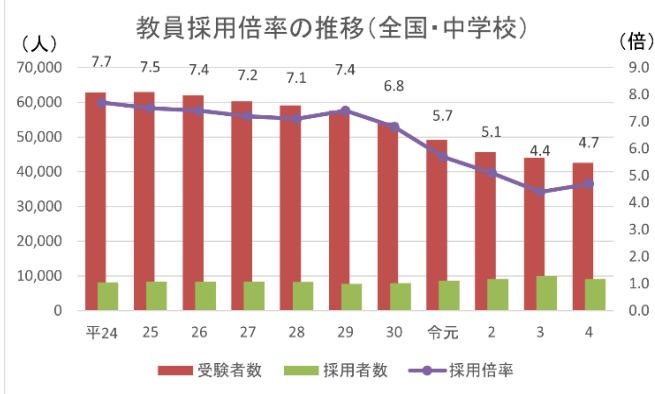
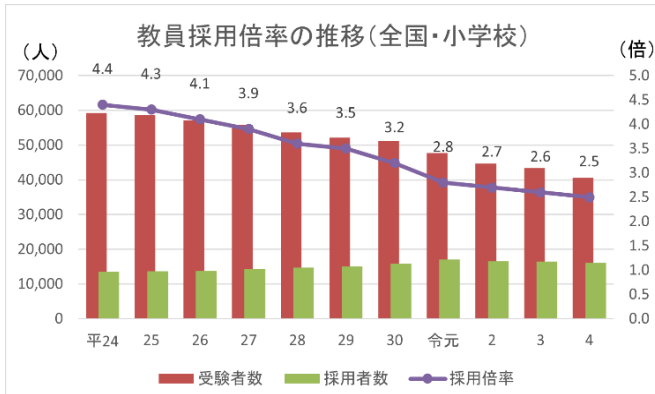


今年度の愛知県教員採用試験が1次:7月22日、2次:8月17日・(18日)に行われます。多くの方が採用され、学校現場に新しい風を吹き込んでくれることを期待しています。

この採用試験ですが、昨今は採用試験倍率が低下の一途をたどっています。教員志望者にとっては、採用されやすい状況になるということは良い面もありそうですが、教員志望者自体が減っているという現状もあり悩ましい問題です。今号では、教員採用試験の現状について知り、今後の学校現場のあるべき姿について考えたいと思います。

採用試験倍率の低下

昨今、教員採用試験倍率は低下の一途をたどっています。文科省資料によると、昨年度の全国教員採用試験倍率は小学校で2.5倍、中学校で4.7倍でした。平成24年から令和4年の教員採用倍率の推移グラフ(※文科省資料より組合が作成)を見ても分かるように、ここ10年で採用倍率は大きく低下しています。



愛知県の教員採用試験倍率は、小学校で2.5倍、中学校で4.1倍と文科省に報告されています。

ただし愛知県教育委員会作成「令和6年度(2024年度)採用 愛知県公立学校教員採用選考試験の採用予定人員等」によると、愛知県小学校教諭採用倍率は2.0倍となっており、実際には約2人に1人が採用される状況となっています。

採用試験項目の削減

現在の教員採用試験(小・中学校)は、

- 1次試験：
 - 筆記試験：教職・教養(マークシート)
 - 教科専門(マークシート)
 - 小論文(900字)
- 2次試験：
 - 1日目：個人面接(15分×2回)
 - 2日目：実技試験(音楽、保健体育受験者のみ)
 となっています。

かつては現在の項目に加え、「教科専門(記述式)」「クレペリン検査」「泳カテスト」「集団討議」が行われていた時期もありましたが、現在では行われていません。

また、文科省は来年度から、教員採用試験の実施時期を、民間企業の採用時期に合わせ1ヶ月前倒しの6月16日を目安に行うよう、都道府県教委などに検討を求めました。

しかし試験制度を簡略化する、採用試験を前倒しにするというのは、採用試験受験者を増やすという目的があると思われませんが、本筋ではありません。

教育長推薦で1次試験免除

一般選考のほか、英語有資格者や介護理由退職者を始め、さまざまな特別選考もあります。その中に、「元教諭・講師経験者特別選考」があり、過去に通算3年以上、教諭あるいは講師として勤務し、出願時に愛知県内の公立学校で勤務し、その所属長の推薦が得られた人は、1次試験の試験項目が免除されます。

昨年度までの校長推薦に加え、今年度から教育長推薦が追加されました。校長推薦の場合、1次試験の教職・教養が免除されますが、勤務する市町教育委員会の教育長推薦を受けた場合は、1次試験全て

が免除されます。教育長推薦がもらえれば、2次試験の面接のみ（中学校の音楽、保健体育受験者を除く）になるということです。つまり筆記全てが免除され、面接での会話や印象だけで採用が決まるということです。

教員は人間性が大切であり、面接などの人物評価試験は必要ですが、15分の面接2回のみで、面接官が受験者を判断できるのかについては疑問が残ります。

校長推薦や教育長推薦については、実際にどのような基準でどう運用されているかが注目されます。



多忙だから教員志望しない

教員採用倍率低下の理由として、文科省は、「大量退職等に伴う採用者数の増加と既卒の受験者数の減少によるところが大きい。」と分析しています。

しかし前出のグラフでも分かるように、ここ10年で採用者数は微増で、受験者数は約2/3と大きく減少しています。採用倍率低下の原因は教員志望者の減少によるところが大きいことは明らかです。

では、先生になりたい人が減っている原因は何でしょうか。大きな理由として、学校現場の多忙な労働環境が明るみになり、「学校はブラック職場」というイメージが広がってきたことが挙げられます。

学校の教員は学習指導や児童生徒対応、校務分掌、学校行事の企画運営、部活動指導、保護者対応、事務処理など、幅広い様々な業務を担っています。それに加えて、学習指導要領改訂による特別の教科「道徳」や小学校高学年における外国語科の創設など更なる学習内容や量の増加、消毒・清掃・体温チェックなどのコロナ対応、GIGAスクール構想によるタブレット端末の導入など、ここ数年でも様々な負担が増えてきました。政府の政策や社会の要請により、その都度学校に求められるものが増えますが、その分、何かを減らすという発想はありません。

県教委や各市町教委は、多忙化解消プランを策定、業務改善を行ってきました。コロナ禍の学習制限・行事簡素化も経て、多忙化解消の面で一定の成果は

ありましたが、限界があります。基本的には「仕事を減らす」という発想だけであり、「人を増やす」「金をかける」という観点はほとんどないため、未だ多くの負担が教員にのしかかっています。



教職員を増やすことが大切

学校現場が忙しいのは、根本には、それを担う教職員が少ないという問題があります。業務量軽減だけではなく、教職員を増やすことこそが大切です。

国レベルでは小中学校全学年での少人数学級の早期実現と、教職員定数の改善が必要です。現在、小学校では、正式採用者でも講師でも、新卒でいきなり担任として教壇に立たざるを得ない状況です。教師は失敗をしながら学級づくりや授業づくりを学ぶ面はありますが、ほとんど何も教えられないまま教壇に立たせてしまうのは、先生にも子どもにも、無責任な国の姿勢だと言わざるを得ません。教職員定数を改善すれば、学校で働く教職員が増え、新しく着任した先生を支えながら、経験を積んでもらうことができるはずで



県レベルでは、教員の採用者数を増やすことが大切です。現在は、不足分を講師で補充していますが、そのため講師が見つからず、4月当初から担任が決まらないなど深刻な状況

が広がってきています。採用者数を増やせば教員不足を解消することができるのです。

専科教員を増やすことも大切です。専科教員が多くなれば、担任の空き時間は増え、その間に校務分掌や教材研究、成績処理、事務処理などができて負担は減ります。国や県、そして市町教育委員会で、予算措置を講じて教職員を増やすことが大切です。

教職員を増やすことは、一見、教員採用倍率の低下を招くように見られますが、学校で働く教職員にゆとりが出れば、「学校はホワイト職場」「先生は笑顔で楽しそう」というイメージに変わり、結果として教員志望者が増えるのではないのでしょうか。

「人」を育てる学校を

教育という仕事は、無限の可能性をもち、未来の社会の形成者である子どもたちの育ちに対し、直接的に寄与するという、責任と誇りのある専門職です。しかしその教職員自体を育てて支える勤務条件や労働環境が整わないまま現在に至っているのではないのでしょうか。

負担を教職員の善意に押し付けるのではなく、子どもも教職員もどちらも大切に条件整備が求められています。

