

教員の仕事と求められる資質及び教員採用試験について

——教職入門講義ノート——

定 金 浩 一[†]

The Work of The Teacher and Found Nature
and Teacher Employment Examination
—— Teaching profession guide lecture note ——

SADAKANE Koichi

問題の所在

教職に関する科目の中で教職の意義等に関する科目として、本学では教職入門を開講している。教職の意義に関する科目では、・教職の意義及び教員の役割・教員の職務内容（研修、サービス及び身分保障等を含む）・進路選択に資する各種の機会の提供などを内容にするように指示されている。文部科学省が発刊している「教員をめざそう」は、教職全般を概観できる大変有用なリーフレットである。しかし、教員採用試験の部分は、概略すぎて実態が伝わってこない。各都道府県及び政令指定都市によって選考の方法が千差万別で、その共通項を取るとあのようなものになるのは否めない。

そこで、本稿は、教職入門の講義をするにあたり、「進路選択に資する各種の機会の提供」として、教員の仕事と現状、教員の資質について内容をまとめ、補強し、教員採用試験については詳しく解説し、考察を加えようとするものである。

1. 教員の仕事と現状

教員の仕事は授業を教えることだけと思っている者が多いが実は多種多様である。また、鉤(2012)は、「教育」と「医療」,「福祉」,そして「政治」は、人間を対象にして人間と

[†]大阪産業大学 教養部 准教授

草 稿 提 出 日 10月4日

最 終 原 稿 提 出 日 10月4日

直接向き合う活動であるだけに、最も困難を要するものであると考えられる。しかし、それだけに、逆の見方をすれば、最もやりがいのある活動であり、仕事である」と述べているように精神的には大変な仕事であるが、やりがいのある仕事である。そして、鈎(2012)は、「「教育」とは、いうまでもなく、人間の健全な成長と発達を支える営みであり、人格形成を社会的に援助することである。言い換えれば、人間に、望ましい行動の変化がもたらされるように、意図された活動や過程が教育であると言える。家庭にあっては親が、学校においては、教師がその中心的役割を担っていると言える」と述べている。学校にあって人格形成に中心的役割を担う教師の仕事について述べる。

具体的な仕事の内容について、教員をめざそう(文部科学省)では、「教員には教科等の指導の他にも様々な仕事があります。まず、子どもたちが自己実現を図っていくために、適切な生徒指導や進路指導を行う必要があります。また、朝の会やホームルームなどを利用して、学級全体をまとめなければなりません。さらに、部活動の顧問をしていけばその指導等を行う必要があります。子どもには見えないところでも、各教員間で意思統一を図ったり、問題について一緒に考えるための会議等を行う必要があります。」と述べている。これを見るだけでも授業以外の仕事が多くあることがわかる。そして、これ以外に、地域との関係や保護者との関係の仕事など本当に多種多様な仕事がある。教員をめざそう(文部科学省)では、「このように、教員は授業以外にも多くの仕事がありますが、教育をよくするためにはどれも必要な仕事です。」と述べ、「これらの仕事もうまくいったときは大きなやりがいを感じることでしょう」と締めくくっている。

また、田中(2013)は、仕事内容を以下のようにまとめている。

<直接的な教育活動>

学習指導(教科・道徳・特別活動・総合的な学習の時間)、生徒指導、等

<間接的な教育活動>

教材研究、指導構想、清掃指導、部(クラブ)活動指導、給食指導、PTA、等

<事務的な教育活動>

通知表作成、出席簿記入、指導要録記入、環境整備、学級事務、等

<学校運営に関わる教育活動>

職員会議、各種委員会、対外的な会議等への出席、等

このように多種多様な仕事は教員に求められているが、実際にはもっと多くの分類できない仕事もあり、日々教員は時間に追われている現状がある。さらに田中(2013)は、「最近、いわゆる「モンスターペアレンツ」と言われる保護者への対応も増えてきており、これらの職務を遂行する時間を確保するのに苦勞している学校もある」と述べている。

教員の多忙感は、今や大きな問題となっている。多忙感について高等学校を例にとって述べる。1966年に実施された「教員勤務状況調査」以来40年ぶりに「平成18年度文部科学省委託調査研究 教員勤務実態調査（高等学校）」が実施された（ベネッセ教育総合研究所 2006）。その報告書の中で、全日制課程に所属する高校教員の勤務実態として、「全日制教員の平均残業時間量はおよそ1時間40分、平均持ち帰り時間量はおよそ25分程度である。全日制教員は、正規勤務時間以外に、平均約2時間程度、残業や自宅への持ち帰りなどで学校に関する業務を行っていることがわかる。」と述べられている。

また、教諭の年齢別の勤務日・1日あたりの平均残業時間量及び持ち帰り時間量の平均では、30歳以下が2時間48分、31～40歳が2時間29分、41～50歳2時間12分、51歳以上1時間48分と、若い年齢の教諭ほど勤務日・1日あたりの平均残業時間量及び持ち帰り時間量が長い傾向となっている。そして、部活動に関しては、部活動の顧問を担当していない教諭よりも顧問を担当している教諭、顧問を担当している教諭のなかでも、文化部顧問より、運動部顧問のほうが残業時間が長くなっていると報告されている（ベネッセ教育総合研究所 2006）。

次に、小中学校の義務教育学校のデータとして、横浜市の調査を見てみる。横浜市の調査（横浜市教育委員会 2014）によると、「あなたは自分の業務が忙しいと感じていますか？」という問いに対して、「感じている（56.6%）」「どちらかというと感じている（31.4%）」で88%の教員が多忙感を感じている。また、「あなたは、どんなときに多忙や負担を感じますか（複数回答）。」という問いに対して、「同時に様々な仕事をしなければならず、1つのことに集中できないとき（72.8%）」「業務量が多く、仕事が終わらないとき（72.4%）」が特に多く、「特に指導が必要な児童生徒の対応に時間と労力がかかり、他の児童生徒と向き合う時間や余裕がないとき」も35.2%もあった（横浜市教育委員会 2014）。

このような多忙感に悩まされながら教員は仕事をしている現状を知っておく必要がある。

2. 教員の資質及び求める人物像について

「教育は人なり」とよく言われ、教員の資質が問われている。教員をめざそう（文部科学省）では、「学校教育の成否は、教員にかかっているということを意味します。例えば、質の高い教材を使っても教え方がわるければ、その教材の価値を引き出しているとはいえません。また、子どもたちにとって貴重な体験を得られる機会があっても、教員自身が目的意識をしっかりとって実施しなければ、教育的な効果は期待できないでしょう。」と述べ、例を挙げて教員の資質の重要性を指摘している。

「教員として求められる資質・能力」については、昭和62年12月の教育職員養成審議会答申以来、様々な答申や審議のまとめの中に提言されている。平成11年12月10日 教育職員養成審議会「養成と採用・研修との連携の円滑化について（第3次答申）」の中に、2 教員に求められる資質能力について 1. 教員に求められる資質能力 (1) いつの時代にも求められる資質能力 (2) 今後特に求められる資質能力 (3) 得意分野を持つ個性豊かな教員の必要性 というものがある。それを要約すると、以下ようになる。

(1) いつの時代にも求められる資質能力として

- ・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

(2) 今後特に求められる資質能力

① 地球的視野に立って行動するための資質・能力

- ・地球、国家、人間等に関する適切な理解
- ・豊かな人間性
- ・国際社会で必要とされる基本的資質・能力

② 変化の時代を生きる社会人に求められる資質・能力

- ・課題解決能力等にかかわるもの
- ・人間関係にかかわるもの
- ・社会の変化に適応するための知識及び技能

③ 教員の職務から必然的に求められる資質・能力

- ・幼児・児童・生徒や教育の在り方に関する適切な理解
- ・教職に対する愛情、誇り、一体感
- ・教科指導、生徒指導等のための知識、技能及び態度

答申では具体的な例が挙げられているが、ここでは割愛する。

(3) 得意分野を持つ個性豊かな教員の必要性

生涯にわたり資質能力の向上を図るという前提に立って、全教員に共通に求められる基礎的・基本的な資質能力を確保するとともに、更に積極的に各人の得意分野づくりや個性の伸長を図ることが学校に活力をもたらし、学校の教育力を高める。

これらが平成11年12月10日 教育職員養成審議会「養成と採用・研修との連携の円滑化について（第3次答申）」における「教員に求められる資質能力」である。

教員を実際採用し、教育行政を行うのは、各都道府県及び政令指定都市（以下市という）である。この答申を受けて各都道府県及び市は教員採用を行う。その意味でこの答申をよ

く読み、教員として求められる資質・能力について理解しておく必要がある。

また、全ての都道府県及び市が希望する人物像を教員採用試験の実施要綱などに挙げているとは限らないが、教員採用試験において、希望する人物像を挙げているところがある。

参考までに、東京都公立学校教員採用候補者選考（29年度採用）実施要綱の中の「東京都の教育に求められる教師像」に以下のことが書かれている。

- 1 教育に対する熱意と使命感をもつ教師
 - ・子供に対する深い愛情
 - ・教育者としての責任感と誇り
 - ・高い倫理観と社会的常識
- 2 豊かな人間性と思いやりのある教師
 - ・温かい心，柔軟な発想や思考
 - ・幅広いコミュニケーション能力
- 3 子供の良さや可能性を引き出し伸ばすことができる教師
 - ・一人一人の良さや可能性を見抜く力
 - ・教科等に関する高い指導力
 - ・自己研さんに励む力
- 4 組織人としての責任感，協調性を有し，互いに高め合う教師
 - ・より高い目標にチャレンジする意欲
 - ・若手教員を育てる力
 - ・経営参加への意欲

また、大阪府公立学校教員採用選考テスト受験案内の表紙には以下の表記がある。

<求める人物像>

- ・豊かな人間性：何より子どもが好きで，子どもと共感でき，子どもに積極的に心を開いていくことができる人
- ・実践的な専門性：幅広い識見や主体的・自立的に教育活動に当たる姿勢など，専門的知識・技能に裏打ちされた指導力を備えた人
- ・開かれた社会性：保護者や地域の人々と相互連携を深めながら，信頼関係を築き，学校教育を通して家庭や地域に働きかけ，その思いを受け入れていく人

このように答申を受けてより具体的になっている。そして，各都道府県及び市が望む教員像に合致した人物を選考するために，教員採用試験を行う。このことから，「教員に求められる資質能力」及び各都道府県及び市が望む人物像をよく吟味し，自分自身がそのような能力を有し，望む人物像にふさわしいのかを判断することは，教員になる第一歩となる。

3. 教員採用試験の概要

教員採用試験は、「教員採用候補者選考試験」といわれる。これは、学力試験の得点によってのみ合否が決まる公務員試験などの競争試験ではなく、教員免許を取得している(取得見込み)の人の中から、「教員として採用するための候補者を選考するため」に各都道府県及び市の教育委員会が実施している選考試験である。

競争試験でなく、なぜ選考試験なのかについては、教育公務員特例法第11条(採用及び昇任の方法)で、

第十一条 公立学校の校長の採用(現に校長の職以外の職に任命されている者を校長の職に任命する場合を含む。)並びに教員の採用(現に教員の職以外の職に任命されている者を教員の職に任命する場合を含む。以下この条において同じ。)及び昇任(採用に該当するものを除く。)は、選考によるものとし、その選考は、大学附置の学校にあっては当該大学の学長が、大学附置の学校以外の公立学校(幼保連携型認定こども園を除く。)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、大学附置の学校以外の公立学校(幼保連携型認定こども園に限る。)にあってはその校長及び教員の任命権者である地方公共団体の長が行う。(下線部は筆者が記す)

と書かれ、教員採用試験は、選考試験である。選考を広辞苑(第六版)で調べると、「採用などに際し、人物、才能などをくわしくしらべて考えること。」と書かれている。競争試験とは違って人物、才能などが加味されている。

また、教員には法律はあまり関係ないと思っている者が多いかもしれないが、このようにむしろ法律で多くのことが決められた中で教育が行われている。法律と教員については、また別の機会に詳しく述べることにする。

教員採用選考試験について、教員をめざそう(文部科学省)では、「教育委員会によって試験科目・内容は異なりますが、概ね以下の通りです」と、教員採用選考試験について解説している。

- ・筆記試験…一般教養試験, 教職教養(教育原理, 教育心理, 教育法規など), 専門教養(教科に関する内容)等
 - ・面接……集団面接や個人面接等様々な方法で行われます。
 - ・論文試験
 - ・実技試験…水泳やピアノ演奏, 英会話など教科等に関する実技試験が課される場合があります。
 - ・その他……模擬授業や指導案作成, 適性検査等を実施している教育委員会もあります。
- このように、様々な試験が課されていますが、近年は面接試験の時間が長くなるなど人

物重視の傾向にある。

ここでは、教員採用試験で大きなウエートを占め、多くは、面接や模擬授業、実技試験などの2次試験に進む前に行われる筆記試験の部分に関して少し詳しく述べることにする。

東京アカデミー(2015)では、一般教養の出題科目は、「国語、倫理、英語、音楽、保健体育、美術といった人文科学系科目と、世界史、日本史、地理、政治、経済、国際関係、環境といった社会科学系科目、数学、物理、化学、生物、地学、情報といった自然科学系科目に大別できます。」と述べ、さらに、レベルは、「一般教養試験では、主に国語・英語・数学・理科・社会の5教科から出題されます。その内容は、中学校から高校で学習する内容を押さえておけば対応できるものがほとんどです。」と述べている。

実際の都道府県及び市の一般教養の問題を見ると、東京アカデミー(2015)が指摘するように中学校・高校レベルの問題が多いが、各都道府県及び市によって大きく傾向が違う。最近では、時事問題や一般常識問題、SPIの問題、またご当地問題といわれるその都道府県及び市などに関する問題などが多くなっている。志望する都道府県及び市の過去問題を分析し、傾向に沿った学習をする必要がある。

教職教養について、東京アカデミー(2015)は、「教職教養の出題科目は、教育原理、教育史、教育心理、教育法規に大別できます。平成25～27年度教員採用試験の実施結果を見てみると、この中で最も出題頻度が高い科目は教育原理で、全体の約53%を占めています。次いで教育法規の約21%、教育心理の約11%となります。」と述べ、さらに、対策として「最近の教職教養試験の出題内容をまとめると、次の2つに大別できます。①基礎的・基本的な問題：これらの問題は「教員として必要な学力について、一定の水準に達しているかどうか」を評価するための問題です。教育原理、教育史、教育心理、教育法規の各科目における頻出事項を中心に、その内容を確実に整理しておく必要があります。②新しい話題に関する問題：時事的な内容の新しい話題に関する問題が増加しています。インターネットなどを活用し、しっかりと整理しておく必要があります。」と述べている。

実際の教職教養試験を見ると、教育課程と学習指導要領との問題や、生徒指導、人権、特別支援教育の問題が増えている。また、教育基本法規の問題や教職員の法規に関する問題も相変わらず多く出題されている。特に顕著に感じるものが、時事問題というか、教育問題として新聞紙上を賑わした問題に関するものや、答申関係、法規改正の問題など、まさに教員をするうえで知っていなければならないものを問題として出している。

具体的には、いじめ防止対策推進法に関する問題や「体罰の禁止及び児童生徒理解に基づく指導の徹底について(通知)」など、また「今後の学校におけるキャリア教育・職業

教育の在り方について(答申)」などが出ていて、答申等に目を通す必要性もある。

専門科目について、東京アカデミー(2015)では、「中学校、高校などでは、教科(科目)ごとにそれぞれ専門科目について出題されます。どの校種・教科(科目)においても、その教科(科目)の知識以外に、学習指導要領と教科指導法について出題されることがあります。」と述べ、対策として、「①教科(科目)の知識に関する問題：中学校・高校では、中学校から大学までに学習した専門教科(科目)について、かなり詳細な内容まで整理する必要があります。いずれにしても、広範囲な領域をすべて学習することは大変です。頻出分野・事項を中心に学習を進めることが現実的と言えよう。過去問題を十分に分析した上で学習計画を立てましょう。②学習指導要領・教科指導法に関する問題：教科指導法については、「児童・生徒に～と質問された時、どう答えるか」「～の授業をどのように展開するか」「～について、指導上の留意点を挙げよ」といった、実際の教育現場で遭遇する具体的な場面での実践的指導力を問う問題が多くなっています。これらの問題に対しては、過去問題を実際に解いたり、過去に作成した指導案を読み直したりして、自分自身の教師としての指導方針を練り上げ、シミュレーションを重ねることが大切となります。また、実際に採点される際の評価の基準となる「学習指導要領解説」を精査しておくことも重要です。」と述べている。

実際の専門科目の試験を見てみると、大学入試レベルの問題が多く出ている。また、学習指導要領の文言を問う問題や、指導法に関しては課題解決の方向を問うものが多く出ている。このことから、日頃から専門教科の問題演習と教科教育法で学習指導要領の理解、模擬授業などの実習を十分しておくことが必要である。

まず、筆記試験の概要や対策を理解し、早めの対策を取ることが重要である。

次に教員採用試験は実際どのようにされているのか、平成29年度の大阪府教員採用試験を例にとって見てみる。

4. 教員採用試験の実際

平成11年12月10日 教育職員養成審議会「養成と採用・研修との連携の円滑化について(第3次答申)」の中の、3 採用の改善 1. 採用の現状 (2)教員採用の改善の状況で「教員の採用については、これまで教員として有すべき知識・技能を判断するための学力試験、及び、人物を判断するための面接試験等を中心とした採用試験の実施により、各任命権者がそれぞれ工夫を凝らして、教員として適格性のある者の採用に努めてきたところであり、特に、近年、教員採用者数が減少する中で、採用の段階で教員にふさわしい優れた人材を確保するため、採用選考の在り方を人物評価重視の方向に改善し、一定の成果をあげてき

ている。」と述べられ、3 採用の改善 3. 具体的方策 (1) 採用選考の多面化では、「得意分野を持つ個性豊かな多様な教員を採用し、教員の多様な人材構成を図るため、採用選考を多面化し、例えば、大学の新規学卒者及び大学院修了者（以下「新規学卒者」という。）、教職経験を有する者、民間企業等での勤務経験を有する者等について、それぞれに応じた採用選考の方法及び評価基準を設定することを検討することが必要である。また、志願者の得意分野を考慮した採用選考を行うため、面接において得意分野や重点履修分野について詳しく聴取するなど、小論文や面接等において自己アピールを求めたり、全員同一課題ではなく、複数の課題の中から得意なものを選択する実技試験を実施するなど、採用選考の方法を工夫することが望まれる。」と述べられている。

これらの答申を受けて各都道府県及び市では、採用選考の在り方を人物評価重視の方向に改善し、面接を重視するようになった。また、答申の中で例えばとして、「大学の新規学卒者及び大学院修了者（以下「新規学卒者」という。）、教職経験を有する者、民間企業等での勤務経験を有する者等について、それぞれに応じた採用選考の方法及び評価基準を設定することを検討することが必要である。」と述べられているが、これを受け多様な選考が行われている。そして、「志願者の得意分野を考慮した採用選考を行うため、面接において得意分野や重点履修分野について詳しく聴取するなど、小論文や面接等において自己アピールを求めたり、全員同一課題ではなく、複数の課題の中から得意なものを選択する実技試験を実施するなど、採用選考の方法を工夫することが望まれる。」と述べられ、小論文を課したり、面接資料として自己アピールを書かせる都道府県及び市が増えてきている。そして毎年のように選考が少しずつ変わってきている。

ここでは、平成29年度大阪府教員採用試験を例にとって説明する。採用選考テスト受験案内の表紙に次のような文章があり、改正されていることがわかる。

平成28年度大阪府公立学校教員採用選考テストからの改正点

- 1 出願は、電子申請（インターネット）でのみ受け付けます。
- 2 昨年度までの第1次選考（面接テスト・筆答テスト）を第1次選考筆答テスト、第2次選考面接テストに分割して実施し、昨年度までの第2次選考を第3次選考として実施します。
- 3 出願者にとって、よりわかりやすい選考区分とするため、特別選考は【身体障がい者対象の選考】、【教職経験者対象の選考（現職教諭）】、【大学院進（在）学者対象の選考】の3区分とし、その他はすべて【一般選考】とします。
- 4 より一層優秀な人材を確保するため、【一般選考】において、経験や資格に応じて、第1次選考・第2次選考の得点に加点します。

5 第1次選考筆答テストの出題分野について、教職教養、服務規律等に加え、思考力・判断力を問う問題(文章理解, 判断推理, 数的処理, 資料解釈等)を新たに出題します。

6 第2次選考面接テストを個人面接で実施します。

7 第3次選考筆答テストにおいて、択一式及び記述式で解答する問題を出題します。

平成29年度大阪府教育委員会採用試験の改正は大幅で、選考を2次から3次に変え、1次選考の合格者を多く出し、2次選考で個人面接を課し、人物評価重視の方向に変わった。また一次選考日程も今まで近畿地区の慣例であった7月20日以降の日曜日という統一日を変更し、7月2日に変更した。その結果近畿の多くの他府県及び市もこれに追随する形となった。

(1) 出願・試験日程について

出願期間であるが、出願期間は、平成28年4月1日(金)10時から平成28年5月6日(金)17時までとなっている。新学期が始まったらすぐに出願しなければいけない。また、出願はインターネットのみであることからパソコンなどに精通しておく必要がある。

次に選考日程は、表1のようになっている。

表1 (平成29年度大阪府公立学校教員採用選考テスト受験案内より)

■ 選考日程

第1次	筆答テスト	平成28年7月2日(土)
	結果発表	平成28年7月15日(金) (予定)
第2次	面接テスト	平成28年7月23日(土)、24日(日)、30日(土) (いずれか1日を指定します。)
	結果発表	平成28年8月12日(金) (予定)
第3次	実技テスト	平成28年8月20日(土)、21日(日)、27日(土)、28日(日) (校種等・教科(科目)により、日程が異なります。)
	筆答テスト	
	面接テスト	平成28年8月下旬 ~ 9月下旬 (いずれか1日を指定します。)
	結果発表	平成28年10月21日(金) (予定)

日程を見てわかるように長時間をかけていろいろな角度から人物を評価し、教員にふさわしい人物を採用する努力をしている。試験内容については、後述する。

(2) 選考区分別選考テストについて

平成29年度大阪府公立学校教員採用選考テストは、表2の表以外に、現職教員や社会人経験者などいろいろな選考区分に分かれている。表2は、現役の学生に関する部分のみ抜粋したものである。

表2 (平成29年度大阪府公立学校教員採用選考テスト受験案内より)

選考区分	対象	第1次選考	第2次選考	第3次選考		
		筆答テスト	面接テスト	筆答テスト	実技*1テスト	面接テスト
一般選考	I 一般対象者	○	○	○	○	○
	II 教員チャレンジテスト対象者	—	○			
	III 大学等推薦者	—	—			
	IV 大阪教志セミナー修了者	—	—			

一般対象者は、普通に採用試験を受験する者で、最も人数が多く1次選考から始まり3次選考までである。教員チャレンジテスト対象者とは、大阪府教育委員会が、毎年12月に実施しているチャレンジテストに合格した者が対象である。チャレンジテストは、教員採用試験の1次選考と同じ分野の出題で、75%以上の得点者を合格としている。大学2年から受験可能で、2年間有効である。1次選考が免除されるメリットがある。

大学等推薦者とは、大阪府教育委員会が校種、教科科目を指定し、推薦対象の校種等・教科(科目)の教諭一種普通免許状取得のための課程認定を受けている大学に対して、出願基準を満たす受験者の推薦を依頼し、大学が学内選考をした者である。その出願基準の中に学業成績が優秀な者という項目がある。学業成績が優秀な者とは、取得単位科目の評価が「優」「良」「可」のうち、「良」以上が8割以上でかつ「優」以上が5割以上である。

大学等推薦者は、1次選考、2次選考が免除され3次選考からのスタートになり、大変有利である。このことを考えると入学時から全ての教科の学習を常に頑張っておく必要がある。本学では、中学校・高等学校数学、工業(機械・電気)が対象である。

最後の大阪教志セミナー修了者とは、これも大阪府教育委員会が、校種・教科(科目)を指定し、3回生を対象に5月に募集し6月に選考をする。選考に合格した者が約1年間大阪教志セミナーのプログラムを受講し、そのプログラムを修了した者のことである。本学では、中学校・高等学校数学、工業(機械・電気)、特別支援学校中等部・高等部の受験希望者が対象である。大阪教志セミナー修了者も1次選考、2次選考が免除され3次選考からのスタートになる。特別支援学校を考えている者は是非考える価値がある。

(3) 出題内容について

1次選考は、教職教養、教育関連の法規、教育公務員の倫理(服務規律)、時事問題、思考力・判断力を問う問題(文章理解、判断推理、数的処理、資料解釈等)となり、2次選考は、個人面接、3次選考は、専門教養試験と模擬授業、面接となっている。

① 1次選考について

大阪の1次選考問題で特徴的なものに教育公務員の倫理(服務規律)がある。具体的な問題を見てみる。これは、平成28年度大阪府公立学校教員採用選考テスト 第1次選考テスト問題の抜粋である。

30 地方公務員法第三十八条では、一般職に属する地方公務員の営利企業等の従事制限が規定されている。

次の各文のうち、A～Dの各教諭の行為について、営利企業等の従事制限に抵触するもののみをすべて挙げているものはどれか。1～5から一つ選べ。ただし、ア～エのいずれの事例も任命権者又は市町村教育委員会の許可は受けていないものとする。解答番号は

ア A教諭は、大学時代に友人とともにパソコン教室の事業を立ち上げ、その経営に参画していた。大学卒業とともにパソコン教室事業の経営から身を引いたが、一緒に教室を立ち上げた友人から、パソコン教室事業を株式会社にするので、役員になってもらえないかと熱心に依頼された。そのため、A教諭は、無報酬であることを条件に役員を引き受けた。

イ B教諭は、1000平方メートルの土地を相続し、普通乗用車100台が駐車できる立体駐車場をつくり、貸し出した。その駐車場は100台分とも賃貸契約が締結され、B教諭は毎月100万円の収入を得るようになり、その中から立体駐車場の維持にかかる経費を支払っていた。

ウ C教諭は、長らく中学校でソフトボール部の指導をしていた。3年前に、自分が住んでいる地域の子どもの会の役員から、子ども会で、ソフトボールチームを立ち上げるので、技術指導者として力を貸してほしいと依頼された。C教諭は、そのソフトボールチームの活動時間は勤務時間外で学校業務に何ら支障がないので引き受けることにした。なお、そのソフトボールチームの指導を始めてから現在までC教諭には、報酬は支払われてい

ない。

エ D教諭は、コンビニエンスストアを経営する知人から夜間の店のスタッフが足りない
ので、手伝ってもらえないかと依頼を受けた。知人がかなり困っている様子だったので、
D教諭は、勤務時間外と休日に手伝うことにし、毎週金曜日と土曜日のいずれも午後9
時から深夜0時までの3時間、その店で接客や品出しの仕事をした。経営者である知人
は、D教諭に対する感謝の気持ちからD教諭に一般のアルバイトと同額の時給で給料を
支払い、D教諭はそれを受け取っていた。

- 1 イ
- 2 ア ウ
- 3 ア イ エ
- 4 イ ウ エ
- 5 ア イ ウ エ

解答は3番である。この問題は営利企業等の従事制限を知っていただけでは解答できな
く、法律の真意を理解していないと解けない問題である。同じような問題を大阪府教育委
員会は、採用試験とチャレンジテストに出しているが、教員として最低知っていないとい
けない問題で大変良問である。このように法律を知っているだけではなく、法律の運用に
関することも学習しておく必要がある。学校管理職試験の問題も参考になると思われる。

また時事問題に関しては答申に目を通しておく必要がある。そして、本年度から思考力・
判断力を問う問題（文章理解、判断推理、数的処理、資料解釈等）が導入された。SPI試験や、
公務員試験の問題をしておく必要がある。

② 2次選考について

2次選考は個人面接である。この2次選考は、本年度から導入された。1次選考に合格
すると、2次選考当日にエントリーシート（平成29年度大阪府公立学校教員採用選考テス
トエントリーシート（自己PR）を参照）を持って行かなければならない。エントリーシ
ートに記入する項目に、「この選考を受験するに至った主な動機」と、「教員になった場合
に役立つ又は教員として役立っていると思われる自らの経験（クラブ、ボランティア等）、
資格、趣味、特技など」がある。その部分を記入する余白も広い。エントリーシートを参
考に面接が行われることを考えると、しっかりと記入することが重要になる。そして、し
っかりと記入するには、大学時代にボランティア等をすることは大変重要である。特に学

校関係のボランティア等をする、体験談を話すことができ面接官にも共感されることが多い。大学2、3年生の時に是非学校関係または教育関係のボランティア等をすることを勧める。

1次選考の合格者を多く出し、個人面接でできるだけ多くの人物を見てその中から選考しようとする意図が感じられる。

③ 3次選考について

3次選考は専門分野の筆答試験と実技試験、模擬授業と面接からなっている。筆答試験と実技試験は、教科によって日にちが決められている。模擬授業と面接は、指定された日に行われ、模擬授業を4分30秒した後面接がある。本年度の中学校・数学の模擬授業の出題例を見てみる。

校種・教科	模擬授業の内容
中学校・数学	≪中学校学習指導要領 p48 数学 [第1学年] 2 内容≫ A 数と式 (2) 文字を用いて数量の関係や法則などを式に表現したり式の意味を読み取ったりする能力を培うとともに、文字を用いた式の計算ができるようにする。 ア 文字を用いることの必要性と意味を理解すること。

他教科においても、このように学習指導要領の内容から出題されている。過去に出題された問題を参考に、また自ら課題を設定して、練習をしておくことが重要である。現役の学生は授業に慣れていないので特に練習をすることが重要である。

5. まとめ

教員の仕事は大変で、教員は日々悩み悪戦苦闘している。また、大変な教員採用試験に合格しなければ教員になれない。このように大変な仕事であるが、毎年多くの学生が教員になることを希望する。しかし、なかなか現役で合格するのは難しいのが現状である。

そこで、教員を目指す学生には、各都道府県及び市が掲げる教員として希望する人物像に近づくトレーニングまたは幅広い経験を在学中にしておく必要がある。そして、特に2、3年生までに教育関係のボランティア等を経験し、本当に教員にふさわしいのかどうかを見極めることが必要である。また同時に教育に関して興味関心を持ち、自分なりの考えや意見を持っておくことも必要である。

そして、教員採用試験に合格した暁には、20年、30年後の日本を作るという意気込みを持ち続けて働いてもらいたい。

引用・参考文献

大阪府教育委員会 「平成28年度大阪府公立学校教員採用選考テスト 第1次選考テスト問題」, 2015.

<http://www.pref.osaka.lg.jp/kyoshokuin/kyosai/h28kyousaitest.html>

大阪府教育委員会 「平成29年度大阪府公立学校教員採用選考テスト受験案内」, 2016.

<http://www.pref.osaka.lg.jp/kyoshokuin/kyosai/h29annaidownload.html>

田中 吉兵衛 『教師入門』 文芸社, 2013.

東京アカデミー 「教育採用試験ガイド 2015年度」, 2015.

東京都教育委員会 「平成28年度東京都公立学校教員採用候補者選考（29年度採用）実施要綱」, 2016. <http://www.kyoinseiko-metro-tokyo.jp/saiyo/h29youkou>

ベネッセ教育総合研究所 「平成18年度文部科学省委託調査「教員勤務実態調査（高等学校）」報告書」, 2006.

<http://berd.benesse.jp/shotouchutou/research/detail.php?id=3262>

鉤 治雄 『はじめて学ぶ 教育心理学』 ミネルヴァ書房, 2012.

文部科学省 「養成と採用・研修との連携の円滑化について（第3次答申）教育職員養成審議会 平成11年12月10日」, 1999.

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/old_chukyo/old_shokuin_index/toushin/1315385.htm

文部科学省 「教員をめざそう」

http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/miryoku/1283833.htm

横浜市教育委員会 「横浜市立学校 教職員の業務態度に関する調査 報告書〔分析・改善編〕参考データ」 2014.

<http://www.city.yokohama.lg.jp/kyoiku/toukei-chosa/b.pdf>