

# 名古屋市教育委員会臨時会

平成 24 年 7 月 10 日  
午後 6 時 45 分  
教育委員会室

## 議 案

### 第 49 号議案 なごや教師養成塾について

#### 出席者

三 林 久 美 委員長  
永 井 幸 代 委 員  
古 川 隆 委 員  
野 田 敦 敬 委 員  
服 部 はつ代 委 員  
伊 藤 彰 教育長

教育次長始め、事務局職員 11 名

(三林委員長)

ただ今から、教育委員会臨時会を開催いたします。

それでは、第 49 号議案「なごや教師養成塾について」を議題といたしますので、説明をお願いします。

(教育長)

今回は異例な形で教育委員会を開催いたしますので、まず私から説明いたします。「なごや教師養成塾について」今後の方向性について協議していただきます。「なごや教師養成塾」は外部評価の対象事業として今までもいろいろな形でご意見をいただきましたが、今回議案にあるように、市長から教育委員会に対し、「なごや教師養成塾」について来年から見直すべき、との要請があったため、今後の方向性について改めてご協議をお願いするものです。

本案件については、教育長専決規則第 1 条第 1 項に該当しないため、通常であれば教育委員会の議案には該当しませんが、市長からの要請があるなど、同規則第 2 条における「異例、重要な事項」と判断いたしましたので、教育委員会でのご審議をお願いしたいと判断しました。

詳細な経緯や資料については担当から説明いたします。

(小山企画経理課長)

本日「なごや教師養成塾について」協議をお願いすることになった経緯をご説明し

ます。資料 I をご覧ください。

6月12日から7月9日までの経緯をまとめてあります。まず6月12日ですが、この日に外部評価対象予定事業が公表され、同日に教育委員会定例会がございました。この定例会において、なごや教師養成塾と鳴海プールについて市長から外部評価の候補として選定された、ということをご報告いたしました。

6月18日の教育子ども委員会所管事務調査において、外部評価と内部評価について報告をしました。その資料は1ページから3ページに抜粋で掲載しております。2ページに「教育研究調査事業」とあります。「なごや教師養成塾」は「教育研究調査事業」の一部を構成しています。右側に、主な論点が掲げてあります。この委員会での発言の骨子が4ページに掲げてあります。この時の意見は、「市長に再考を求めたい」というものであり、主に2点です。評価票を作成した「教育研究調査事業」から「なごや教師養成塾」のみを取り出して外部評価対象事業とすることは、事業費5000万円以上としたルールに反しているのではないかと、という意見。もう一つは、市長の肝いりというのなら、市長がやりたいという意思を我々の納得するように説明してほしい、この事業にはもっと前向きに取り組んでほしい、市長はカリキュラムなども見ているのか、というようなものでした。ルールの問題と、市長がこの事業の内容をよく見た上で選定しているのか、もう一度再考してほしい、というのが教育子ども委員会の総意でした。

このことを受けて、行政評価を総括する総務局を通じて市長にご報告を申し上げるとともに、事業内容をさらに理解していただくための詳しい資料を提出し、市長の考えを改めて確認しました。それが、6月28日の教育子ども委員会の資料である、5、6ページでございます。考え方については6ページに、市長および総務局の考え方が示されています。予算額が5,000万円に満たないにも関わらず選定したことについて、あくまでも予算が7,069万円の教育研究調査事業を抽出した。その中で課題があったのがなごや教師養成塾であった、ということでした。このような取り出し方は行政評価の中でありうる、ということでした。ただ、今回の表記の仕方が誤解を招くような表記であったので、外部評価を発表する段階では7ページのように修正するということでした。

もう一点、外部評価事項に選定したことについて、採用倍率が増加してきているので、いつまでも公費を使って継続する必要があるのか。そもそもこういった養成は民間企業では採用決定後に全員にしっかりと行うことが常識である、ということ。採用決定後というのは、10月に採用が決定されてから4月までの研修と4月1日着任以降の研修も含んだ考え方ということです。したがって、採用決定前の一部の小学校教員志望者を養成する手法よりも、採用が決定した全員の技量を高める手法へのシフトを検討してはどうか、ということをも市民に考えていただきたい、ということで外部評価対象事業として選定した、という説明でした。

8ページが教育子ども委員会の主な意見です。その中に「大量退職に備えての教師養成塾であれば、その環境が変われば必要なくなってくるということは想定の内ではないか。それはどのような環境においてと考えているのか」というものがあり、それに対して教育委員会事務局では、「平成28年度までは児童急増期であり、大量に

採用した教員が大量に退職する。平成 29 年度以降は、定年退職が一定程度落ち着くということもあり、発展的に解消あるいは継承を考えている」と答弁いたしました。そこで、「もうこれで決着しているのではないか。」との発言がありました。「市長が予算編成で判断すればよく、あえて市民の意見を聞くという公開事業審査の趣旨にあわないのではないか。」という議論が進み、第 2 回の所管事務調査でも、全会一致で、議会としては外部評価の対象とすることに再考を求める、ということになり、正副委員長預かりになりました。

9 ページについては、マスコミの取材で記事となったものです。

10 ページをご覧ください。これらを受けて、教育子ども委員会の正副委員長から市長に対して、なごや教師養成塾を外部評価対象事業としていることについて再考を求める申し入れがなされました。

11 ページがこのことを報道した記事でございます。

資料 I の冒頭ですが、7 月 5 日に市長から教育委員会に対して、「教育委員会としてなごや教師養成塾を見直す考えならば外部評価対象事業から外すことも考慮したい。ただし、見直す時期については所管事務調査で発言のあった平成 29 年度以降ではなく、ただちに来年度から見直すべきだと思うので、至急臨時の教育委員会を招集し協議をされたい。」という要請がありました。

7 月 6 日に教育委員会臨時会開催の告示をし、それを受けて 7 月 9 日市長定例記者会見でなごや教師養成塾を外部評価対象事業から外す旨の表明がありました。

以上が、経緯でございます。

(三林委員長)

では、説明が終わりましたので、ご意見ご質問等ございますか。

(伊藤教育長)

現在第 5 期の募集をしているが、市長からはこのことについての見直し要請はきていないということによいですか。

(小山企画経理課長)

今募集をしている 5 期については、今年 9 月から来年の 6 月まで行われますが、このことに対する見直しではなく、第 6 期からのことに対する見直しと受け取っていません。

(野田委員)

7 月 5 日の市長からの要請について、来年度から直ちに見直すべきとありますが、この「見直し」とは廃止・継続・見直しという区分でいう「見直し」になるのですか。

(小山企画経理課長)

廃止・継続・見直しという区分は外部評価の概念になり、言葉としては、「見直し」になっていますが、市長の意向は第 6 期の募集をやめるべきではないかとのことであ

ると受け止めています。

(三林委員長)

他によろしいですか。それでは他にないようですので、次の資料Ⅱの説明をお願いします。「1 教師養成塾について」をお願いします。

(野口教育センター研究調査部長)

1 ページをご覧ください。これは外部評価の場でご説明するために作成・準備をしてきたものです。

2 ページをご覧ください。なごや教師養成塾の目的ですが、採用1年目の4月から即戦力として活躍できる資質・能力を身につけることを目的としていまして、採用試験対策ではありません。

学習プログラムの内容をご覧ください。8月末から翌6月までの10か月間学習をします。学習プログラムは、主に、講座、体験研修の二本立てで構成されています。

3 ページをご覧ください。なごや教師養成塾の成果について、卒塾生赴任校の校長先生にアンケートを取りました。4つの設問について平均点がでていますが、4点満点で3.5点という平均点が出ています。卒塾生にもアンケートをとっており、同じような項目でアンケートをとって評価平均は3.5でした。

4 ページをご覧ください。今年度受講した4期生の声です。「名古屋市の教員になりたい気持ちがますます高まった」という声がありました。次に他都市の状況です。全国の教師養成塾の開設状況は平成23年度現在で、名古屋市を含めて20の自治体が養成塾を開設しています。聞き取り調査の結果、すべての自治体が継続予定とのことです。他都市が継続する主な理由は、「しばらく大量退職、大量採用の時代が続くから」といった声が多く聞かれました。

5 ページをご覧ください。名古屋も大量退職及び大量採用が続きます。平成25年度以降は小学校の定年退職者は170名前後で推移します。児童数についても25年度に底をつきますが、その後上昇します。そういったことを考慮しますと、学級数が増えるという予想になり、採用倍率が低下し、教員の質の低下を招く恐れがあります。したがって「なごや教師養成塾」で小学校教員を育成・確保することが必要になります。

6 ページをご覧ください。平成28年度までは現行の「なごや教師養成塾」を実施していきたいと考えています。平成29年度以降はより発展的な人材育成を目指します。

7 ページをご覧ください。21日間で75分の講座を1日4講座、21日間ですと84講座行います。

8 ページをご覧ください。「なごや教師養成塾」に関するアンケートです。

9 ページはそれを細かく分けたもので、「お気付きの点」は校長先生から出された意見です。11ページにもありますが、評価対象となる卒塾生数は163人、回答数も163人分です。

12 ページをご覧ください。卒塾生用のアンケートです。

13 ページは卒塾生のアンケート及び、「役立った講座」及び「開設して欲しい講座」についてです。

16 ページをご覧ください。卒塾生の本市採用状況です。採用については1期は58人、2期は57人、3期は53人、合計168人です。不採用は1期3人、2期6人、3期8人、合計17人です。その他は、1次の試験を受けなかったもの、2次の試験を受けなかったもの、採用辞退をしたものが、1期では4人、3期では2人、です。

17 ページをご覧ください。指定都市等における養成塾の開設状況です。千葉は千葉県と合同で行っています。多いところでは塾生で300人ほどとっているところもあれば、静岡のように30人というところもございます。「特例の有無」についてです。千葉は△ですが、採用試験の願書に記載をできるというものです。

18 ページをご覧ください。さまざまな新聞の論評等です。2011年日経新聞では、「先生の卵みっちり学ぶ」の下に「自治体の事前養成塾定着」といった見出しがあります。中ほどに「04年度の東京都を皮切りに、首都圏などで教師養成塾を設置する自治体が相次いだ。」とあります。

19 ページは教育総合研究所が出しているものです。

20 ページをご覧ください。下から2段落目の上から3行目「競争倍率が低下すると、『教員の質保障』がうまくいかないことに気がついた教育委員会が、自分たちで対応するしかないと考えたのが『教師塾』であった。」といった論評です。

22 ページ以降は全国の教師養成塾の概要です。やや古いものです。2005、2006、2007の教員採用選考試験の競争倍率が載っています。

24 ページはその当時の教師養成塾の設置一覧です。

27 ページは「東京教師養成塾」、29 ページは「滋賀の教師塾」の説明です。

31 ページをご覧ください。平成20年3月7日に個人質問で、山田昌弘議員が本会議で質問された内容です。

32 ページをご覧ください。「本市が求める教師像」「どのような方針で指導していくのか」「他の自治体と違う点は」などについて質問がありました

34 ページをご覧ください。予算委員会の質疑応答です。「なぜ小学校教員希望者のみなのか」「免除内容はこういったものなのか」といった質疑応答がありました。

37 ページをご覧ください。「なごや教師養成塾を行うことで現場に負担がかからないか」といった質疑がありました。

40 ページをご覧ください。21年の予算委員会で再度「採用試験の免除内容」についてお尋ねがありました。

42 ページをご覧ください。決算委員会で、「入塾試験の行い方」「どんな人材を教師養成塾が求めているのか」といった質疑がございました。

44 ページからは教育子ども委員会の資料要求で提出したものです。

50 ページをご覧ください。民間の採用選考試験対策ということで、東京アカデミーと、大原専門学校の教員採用試験対策講座の二つを例に挙げました。

52 ページをご覧ください。短期集中で合格を目指す速修フルパック講座、コース内容は、一般教養、教職教養、論文面接、模擬試験、といったように、教員採用試験に密接に結び付く受験対策の講義を専門学校では行っています。

2 ページに戻っていただきますと、養成塾の学習プログラムの内容がございました。指導技術や教育課題への対応を学ぶ講座、授業力や児童との接し方を身に付ける体験

研修、ということで、教師養成塾は 52 ページとは明らかに異なる内容です。  
説明は以上です。

(三林委員長)

それでは説明が終わりましたので、ご意見ご質問はございますか。

(野田委員)

詳細な資料を用意していただきありがとうございます。

今まで本会議や教育子ども委員会で教師養成塾について、様々な議論があったことや、そういった意見に対応しながら進めてきたことがわかりました。

3 ページの資料ですが、校長先生と塾生のアンケートがありますが、塾を出た先生と、塾を出ていない先生を比べるのは難しく、そういう評価はできないと思いますが、はっきりわかるのは、塾を出て教員になった、第 1 期生だと 3 年目教員になりますが、その中で 1 年以内にやめた先生を、塾を出た先生とそうでない先生との数値の比較はできませんか。そうするとかなり客観的に、塾で学んだ先生は即戦力として子どももためになっているかがわかるのかな、と思います。

もう一つ、5 ページにあるように、退職者数と子どもの数が増えていくので採用数が増え、倍率が低下するという事実は重要なことであると思います。ほかの都道府県、政令指定都市でもそういった塾があるなら、おそらく養成塾を継続していくのではないかと思います。

政令指定都市と異なり教員の採用権を持っていない自治体でも、教師のたまごを即戦力として養成することをやっているところがあると聞いていますが、実態がわかれば教えてほしいです。岡崎市や豊田市などがやっていると思います。子どもが生き生きと学べるように、純粋な気持ちでやっていると思います。

とても大事な、と思ったのが 13 ページの卒塾生へのアンケートで「役立った講座」「今後開設してほしい講座」を聞いているが、これは大事だと思います。まさにこれから教師になろうとしている人たちが欲しているものなんですね。こういうものは養成塾をやらないと出てこないものだと思います。採用合格者に聞いても中々こういったものは出てこないと思います。やはり 84 講座学んできたからこそ、「こういうことをやってほしい」という意見が出るわけで、この結果は、初任者研修など採用後の研修にも生きてくると思います。これも成果だと思います。

一方、こういう事は、本来大学でやらないといけないと思います。大学関係者の視察はあったのでしょうか。視察の際の声はどういうものか、大学向けのアンケートはやったことがあるのか教えてください。

(森教職員課長)

採用 1 年未満の退職者は、卒塾生のいる 22 年度 7 人、23 年度 2 人、24 年度 1 人の合計 10 人、このうち 24 年度は卒塾生です。割合を仮に示すと、10 人/1,264 人になり 0.79%の退職率、教師塾は 1 人/168 人の 0.6%で、そんなに大きな違いはありません。

(野口教育センター研究調査部長)

まず、採用後のアンケートですが、このアンケートは初任者研修の時にも同じようなアンケートを取っています。今後こういったアンケートを踏まえ、よりよい初任者研修、教師養成塾のプログラムを目指していきたいと考えています。

また、人事権のない都市で行っているのは、大阪府池田市です。県内では岡崎市、豊田市がやっていると聞いています。

大学関係者の視察については、直接授業を行っている時はありませんが、入塾説明会には、いろいろな大学のキャリア担当者が聞きに来ていました。塾の講義については、愛知教育大学の学長さんが視察に来たことがありました。大学へのアンケートは出していません。

(服部委員)

教師塾卒塾生の採用試験の免除の特例はどうなっているのですか。

(森教職員課長)

1次試験で「総合教養」「小論文」「口述」の3項目が免除されます。お手元に教員採用試験のパンフレットがあるかと思います。その3ページをご覧ください。さまざまな経歴をお持ちの方に特例を設けています。その中のB-3が教師養成塾になります。1次試験では、適性検査と小学校全科を受験することになります。2次試験はほかの方と同様です。

(伊藤教育長)

資料に他都市の免除特例がのっていますが、免除項目が他都市と比べて多い少ないというような評価はどうでしょうか。

(森教職員課長)

それぞれの試験内容に対する免除の割合は多い少ないはありますが、名古屋市の免除項目が、著しく少なくなっているとは思っていません。のちほどの資料で説明いたしますが、文科省が特色ある選考の例として紹介している中で養成塾が掲載されています。資料105ページですが、京都府、静岡市、埼玉県、東京都の例があります。どんな試験があって教師塾生がどんな免除があるかをお示ししてあります。

(伊藤教育長)

その中でどこが優遇されているかどうかの評価ができるようであれば、後日資料として教えてほしいです。

(森教職員課長)

わかりました。

(服部委員)

この3つの免除項目が全体の配点に占める割合があったら教えてほしいです。また、他都市比較はできますか。

(森教職員課長)

名古屋についての採点割合はありますが、他都市についてはなかなか公開レベルが都市によって異なりますので、どこまで調べられるかはわかりませんが、調べまして資料として後日提出いたします。

(野田委員)

1期から4期までの教師塾の倍率はどうなっていますか。

(野口教育センター研究調査部長)

合格倍率になりますが、1期が1.94倍。2期が2.53倍。3期が3.08倍。4期が3.00倍になります。

(野田委員)

だんだん定着するごとに倍率が上がってきているわけですね。

(服部委員)

これは教員になりたい方が受けられると思いますが、周知はどの範囲に行っているのでしょうか。

(野口教育センター研究調査部長)

近隣の教員養成課程のある大学、他県でもこれまでの受験実績のある大学にパンフレットを送付しています。

(野田委員)

遠くからも受験実績があるんですね。京都とか。

(野口教育センター研究調査部長)

4期では、東京の帝京大学から受験がありました。

(服部委員)

ホームページにものせるんですね。

(野口教育センター研究調査部長)

その通りです。

(三林委員長)

今の説明を総合しますと、採用試験の倍率が上がったからと言って、存在意義がな

い、という指摘は当たらない、ということですね。採用倍率は退職者が減少したので回復しましたが、今後また低下していく恐れがあるということで、採用倍率についての指摘は必ずしも当たらないということだと思います。今実施している内容については教育委員会としては自信を持ってやっているということだと思います。

経費について、1,745万円のうち、報酬などの人件費で1,480万円となっていますが、内訳と仕事内容はどうなっていますか。

(榊原教育センター総務課長)

人件費の内訳については、主任講師1名、講師2名、企画調査員1名の合計4名分の人件費及び共済費、といったものです。他に、塾長、スーパーバイザーの日当的なものを含み合計1,400万円ほどになります。

(野口教育センター研究調査部長)

その仕事の内容ですが、3人の講師が20人ずつの学生を担当のような形で見えています。24回の模擬授業を学生と一緒にやっている。20人が必ず毎回研修レポートを書きます。そのレポートすべての添削や、開校日は各週土曜日ですが、平日も受講生からの相談に対して指導を行っています。知らず知らずのうちに、ベテラン教師から若手教師への技術の伝承ができています。体験研修に臨むに当たり、学校での立ち居振る舞い、子どもとの接し方についてももしっかり指導している。まさに、担任としてなくてはならない存在になっています。

(永井委員)

主任講師というのは、どういう立場の方がなっていますか。

(野口教育センター研究調査部長)

主任講師は講師のまとめ役ですが、20人の学生を受けもっています。主に各学校との連絡調整をやっています。名古屋市立小中学校の校長OBがやっています。

(野田委員)

17ページに受講料は本市が2万で東京は18万とかなり差がありますが、本市は1,700万円かかっていますが、他の政令指定都市はどれくらいかけているのですか。

全体の限られた予算の中で、採用されるかどうかわからない人に対してやっているのは法律上問題ないのですか。

(野口教育センター研究調査部長)

明らかにすべて公開している都市もあれば、人件費を外している都市もあり、各都市の算定方法がばらばらです。500万円程度でやっているところもあれば、2,700万円程度でやっているところもあります。

養成塾について法的には問題はないと考えています。

(三林委員長)

過去の教育子ども委員会のやり取りで、もっと拡大したらどうかという意見もありますが、定員を60人としている理由をお願いします。

(野口教育センター研究調査部長)

もっと増やしたらどうか、というご意見があることも承知しています。しかしながら、教師養成塾の定員を増やしすぎると、採用者に占める養成塾の卒塾生が増え、多彩な人材の採用が難しくなるのではないかと考え、60人程度が適切ではないか、と思います。また、3人の講師によるきめ細かい指導という観点からも60人程度が適当であると考えています。

(三林委員長)

これを4人の講師にしようという考えはなく、全体の3分の1くらいの採用に抑えた方が、多彩な人材の採用を考えた場合適正、ということですね。また、講師1人当たり20人受け持つということがちょうどよいということもあり、60人という定員の数は両方の面からも適正であるとの考え方で良いのですね。

(野口教育センター研究調査部長)

おっしゃるとおりで、この人数が妥当と考えています。

(服部委員)

採用者数の3分の1というと、養成塾の目的は即戦力を備えた教員を養成することですが、養成塾の卒塾生以外の採用者は、即戦力を備えていて養成塾に行かなくてもよい人ということになるのでしょうか。

(森教職員課長)

115ページをご覧ください。全体の採用者の中には、新卒者が54%、講師経験が36%、他都市の本務経験者が4.9%、社会人が4.1%の割合です。概ね毎年新卒が4～5割、講師が4割、という現状です。

未経験か、というご質問ですが、本務の方も含めて全体では4割が教員経験という割合です。

(川北教育センター所長)

先ほどの説明にもあるように卒塾生以外で一定の割合の者は講師を経験していて、教員経験があります。できれば誰もが塾に来て即戦力を身に付けてもらえると思いますが、遠方に住んでいる人もおり、そういう状況にはありません。また、部活など様々な体験をして、そういう経験をもとにして教員になる、というのも一つの魅力だと思います。

(伊藤教育長)

養成塾にこないと教員になれない、という仕組みを作ると、教職員の採用について公平性を害するという問題がありますので、全員にはできません。その中で、教員の質をどう確保するか、という問題がありますが、この状況はやむなし、と考えています。

(野田委員)

115 ページの割合を見て、驚きましたが、講師も1年の方もいれば、数年の方もいて、即戦力のレベルも異なると思いますが、新採よりは即戦力になる、ということですね。社会人の方も、ある意味、他業種を経験しているということは即戦力になる、ということですね。

単純に計算すると、新卒が54%いて、塾生が60人いる。180人のうち、6分の1の30人ぐらいが塾生も経験していない未経験の人になる。想像していたより少ないので驚きました。

(森教職員課長)

先ほど全体の数でお答えいたしましたが、小学校だけでいうと、新卒の割合が少し高くて、67%の方が新卒です。

(三林委員長)

養成塾卒塾生以外の残りの人達の質をどう担保するのかということも一方であって、初任者研修なり採用前研修なりで担保する方法を考えていくことになりましたが、このことは後で議論することとします。

(伊藤教育長)

今までの本会議、教育子ども委員会の発言で養成塾に問題ありとの発言は、41 ページ(21.3 予算委員会：共産党)の発言だけでよいですか。

(森教職員課長)

過去の委員会審議の中で、「教師養成塾が問題」との発言があったのは、今ありました41ページの「なごや教師養成塾による採用ばかりに力を入れて、臨時教員を採用する力が弱い」、40ページの「経験のある臨時教員の採用に比べたら、青田刈りといわれても仕方がない」、38ページの「現場の教員に新たな負担がかからないように要望する」などがあります。35ページの「ここまでやらないと教師が集まらないというのは、学校の体質が悪いからではないか」、というものがあります。

(伊藤教育長)

明確・具体的に言っているのは、ここだけでよいですね。

(三林委員長)

他に養成塾についてのご質問がなければ、よろしいですか。

それでは、次の項目、「2 教員養成及び教員採用について」説明をお願いします。

(森教職員課長)

54 ページをご覧ください。

国で教員の資質向上についてどういうことがなされてきたのか、一番よくわかる資料を添付しました。中央教育審議会で論議がなされたものを簡単にまとめたものになります。

昭和 62 年に教育職員養成審議会（教養審）で審議されました。

54 ページに「教員養成課程における専門性の一層の充実を図る」「現職教員の力量を高める」とあります。これを受けて、昭和 63 年に専修免許の制度が設けられ、現職教員については初任者研修が設けられました。

55 ページは平成 9 年に教養審が出した答申です。（1）いつの時代にも教員に求められる資質能力、（2）今後特に教員に求められる具体的資質能力、について 56 ページにまとめられています。外国語のコミュニケーション能力、メディア・リテラシー、教員の職務から必然的に求められる資質能力、例えばカウンセリング・マインド、などが指摘をされるようになりました。

こういった指摘を受けて、大学の教員養成のカリキュラムの中に、介護体験や外国語コミュニケーション、コンピュータ、などが設けられました。

58 ページをご覧ください。

平成 11 年の教養審が出した答申です。各ライフステージに応じて求められる資質能力、（1）初任者の段階、（2）中堅教員の段階、（3）管理職の段階、に分けて必要な能力についてまとめてあります。

こういったところで社会体験研修の必要性について答申がされました。教職経験や、民間企業経験のある方の採用試験の免除規定について合わせて触れられ、このころから特例のある採用試験が始まりました。

平成 17 年には、中央教育審議会が「新しい時代の義務教育を創造する」という義務教育制度全般に関する大きな答申があり、教員の質の向上についても触れられています。この答申については義務教育制度について、教員の質の向上、確かな学力、といったこと、免許制度や全国学力調査の必要性についても述べられています。

60 ページをご覧ください。平成 18 年に中央教育審議会が教員養成・免許制度の在り方について答申をだしました。資質能力については、平成 9 年の答申、平成 17 年の答申を引き合いにだしています。この答申の中で、免許更新制についても具体的に述べられています。教職大学院についても触れられています。

このように昭和の時代から、教員の質の向上が必要である、という論議がされ、必要な制度改革がなされてきています。

62 ページをご覧ください。最新の審議の状況ですが、中央教育審議会の教員の資質能力向上特別部会、で論議され、最終まとめ、という形で 6 月 25 日に出されています。

63 ページをご覧ください。「Ⅱ改革の方向性」として、「2 教員免許制度の改革の方向性」が示されています。また、「Ⅲ当面の改善方策」として「2 教員養成、採用から初任者の段階の改善方策」と述べられています。

教員養成については、修士レベル化して教員を高度専門職として明確に位置づけることが必要ではないか、とあります。

70 ページをご覧ください。標準的な免許である一般免許状を創設する、これは大学4年に加え、1～2年の修士レベルの課程での学修を標準とし、「基礎免許状」は学士課程修了レベルとする、特定分野については「専門免許状」を創設する、ということで、より高度な職業人としての教員養成をする必要がある、と述べられています。当面は74ページにある、「Ⅲ当面の改善方策」に教育委員会・学校と大学の連携・協働による高度化、とあります。

75 ページ「2 教員養成、採用から初任者の段階の改善方策」①教員養成カリキュラムの改善、②組織体制、③教職課程の質保障、(2) 修士レベルの教員養成・体制の充実と改善、①教職大学院の拡充、以下いろいろ述べられています。

81 ページをご覧ください。(4) 初任者研修の改善、が述べられています。

82 ページをご覧ください。(5) 教員採用のあり方、について述べられています。選考方法の改善について、今後もさらなる選考方法の改善に努めるよう述べられています。その際、大学での学習状況は、教育実習の状況について、採用選考の評価に反映する方法の検討、養成段階で長期インターンシップを経験した学生について、インターンシップ時の評価で、教員としての適性が認められると判断された場合の採用選考実施方法について研究することも考えられる、とあります。この長期インターンシップが教師養成塾に近い考え方であろうと思います。

「3 現職段階及び管理職段階の研修等の改善方策」として免許更新制等が述べられています。

このまとめを出しまして、パブリックコメントを文科省は実施しております。88 ページをご覧ください。文科省がまとめた結果です。さまざまな意見がなされ、賛否両論、といったところです。

90 ページは各団体からの意見募集の結果です。

以上が国における教員の資質向上の審議の状況です。

続きまして、本市の採用の状況につきまして説明します。

先ほど申し上げた募集要項で様々な特例が設けられているというところを説明する予定でしたが、先ほど説明したため割愛させていただきます。教師塾に限らず英語やスポーツ、芸術など得意な方、講師経験がある方それぞれの立場に応じて免除を受け、様々な経験のある方に名古屋市の教員採用試験をうけていただく環境を整え、結果として優秀な人材を採用したいと考えています。ただ、塾生は結果として試験の合格率が高いので、なにかあるのではないかとの声もあるわけですが、そこで名古屋はどういう採用をやっているか説明させていただきます。

94 ページをご覧ください。結果的に塾生は二次試験からしか受けないので二次試験について説明します。

二次試験は集団面接(4人)と個人面接の2種類です。集団面接については昨年度の例では保護者と教師の役になってロールプレイをして、その様子で評価をしました。民間の人事担当者の方にも一人面接員を務めてもらい、評価をしました。

個人面接については指導能力、職務遂行能力などに関わる質問をしました。面接員は2人。校長もしくは教育委員会事務局の職員が実施します。

それで面接員にどのような情報が渡るかについては、選考番号、氏名、免除区分（この人はなにを免除されているか）、選考区分、どのような経験を有しているのか、ということが情報としては伝えられています。また、申込書の写しも常備しています。

具体的には次の95ページをご覧ください。これが面接するにあたっての手持ちの資料です。受験者がどんな免除を受けているか、どんな経験をもっているかがわかるようにした資料です。8時20分から8時50分にやってくる受験者は選考番号が何番で、免除はなにか（A：スポーツ、B：講師 など）、選考区分は一番上に小・中・高、こ、し、などありますが小学校国語などがわかるようになっています。経験はどのような経験を有してきたかを記入するところです。

### 【暫時休憩】

（三林委員長）

先ほどの途中まで説明をいただいたので、残りをお願いします。

（森教職員課長）

96ページをご覧ください。

他都市は面接時にどのような資料を持っているかというものです。名古屋と同様ほとんどのところでは職歴や特例、どのような免除をしているかということ把握して面接をしています。

なお、教師塾をやっているところについては静岡市以外のところでは、教師塾を受講していたということをお知らせできるようにして面接をしています。名古屋の今のやり方が著しく均衡を失するというものではないと考えています。

97ページは本市の申込書です。

98ページが一番下から三段目、試験の特例希望で特例Bの3に本市教師養成塾の卒業見込みを書いているので、面接官もこれを確認しています。

99ページは参考までに名古屋市の職員採用の面接員が持つ資料です。自己紹介書です。経歴やボランティア活動、資格がのるものです。

101ページは先ほどもふれましたが、文科省が教員採用の改善についての通知を毎年だしているものです。教員として様々な経験を持つ人を人物重視でとっていきましようということが書かれています。

102ページでは先ほど申し上げた「豊かな体験」「優れた知識・能力」を有する方、スポーツや文化、青年海外協力隊などの方を採用するようなことが書かれています。

こういう事例を通知文のあとに分厚い事例集が各教育委員会に配られて各都道府県の事例が載っています。

その事例として105ページにいわゆる教師養成塾を対象とした特別選考ということで京都府・静岡市・埼玉県・東京都の例を載せています。文科省も採用の工夫改善例の一つとして教師養成塾があると紹介しています。

107 ページは教師養成塾の選考が不公平なものなのかどうかを労働局に問い合わせをしたものです。労働局は採用の公正性についてさまざまな指導を行っているところです。その見解としてもらったものは「教師養成塾は一般公募をして選考して入塾を認めているものであり、一般公募しているのでそこに差別化をしているものではないと解す。したがって塾生に対して採用試験の一次試験を免除することは公正な採用という観点から問題はない。」というコメントをいただきました。

一方先ほどの議会の教育子ども委員会の質疑の中にもありましたが、教師養成塾に対して否定的な考えを持たれる方もいます。臨時教員の制度改善を求める会という方々から要請書もいただいています。108 ページは講師の方の採用選考についてご意見をいただいているものです。

109 ページの右側の（2）臨時教員経験者の一次試験免除を求めるもの。そのところで教師養成塾を引き合いに出されています。110 ページも基本的には同じです。111 ページは厚生労働省の公正な採用選考についてのガイドラインを掲載しています。これについても得てはいけない情報には該当しないということも指導で受けています。以上は採用の状況ということで説明をさせていただきました。

（三林委員長）

それでは説明が終わりましたので、ご意見ご質問はございますか  
教員養成のところから教員採用まで一気に説明をしていただきましたが、教員養成については何ページからになりますか。

（森教職員課長）

54 ページからです。

（三林委員長）

ここで教職大学院のことが少し触れられたかと思いますが、これは野田先生にお伺いしたらよいですか。今の愛知県における教職大学院というのは、どのようになっているのですか。

（野田委員）

愛知県で教職大学院をやっているのは愛知教育大学だけになります。今、名古屋市から5人現職の先生が来ていて、県からは10人です。

（三林委員長）

平成20年度から実施ですか？

（野田委員）

始まってから5年目です。

（三林委員長）

修了した人はいるのですか。

(野田委員)

2年のでるので、もういますね。

(三林委員長)

その方は今はどうされているのですか。

(野田委員)

現職に戻っています。教育委員会から派遣された方は戻って先生をされているし、定員 50 名のうち 20 名は教員経験者。うち 15 人が教育委員会から派遣。残りの 30 人はいわゆる教員未経験で何人かは先生になっています。これは名古屋市だけでなく近隣も含めています。

(三林委員長)

これについて何かご見解はありますか。

(野田委員)

現職の方は別として学生は既設の大学院よりは実践的なこと（現場実習、サポーター実習）があるので、実践的な仕事を身に付けながら学べます。ただ、そこを出たからと言って採用試験に受かるかは別問題ですが、うちの大学の他の学部よりは合格率は高いです。

(三林委員長)

修士レベル化したことは、一定の役割があるということですか。

(野田委員)

かなり成果があると思っています。

(三林委員長)

教育委員会としてはこれをどのように受け止めているのですか。採用にあたってなど。

(野田委員)

審議のまとめをじっくり読んでいましたが教育免許については、いずれは6年化したいが、いつするかということは様々な障害があるので高度化したいが、スケジュールはたっていないところです。ただ、一番ふれられているのは、教職大学院を充実させていこうという方向性があります。今、教員養成学部以上に教職大学院を増やして、そこをでてから先生になるという方向性は近い将来あります。そこに現職の先生が何人も来て、というところまでは言及されていないです。それは予算との絡みもあるの

でそこまで深くは踏み込めていないです。

(三林委員長)

教師養成塾が入口で議論が発展していますが、教員にとって現場の研修が必要で、現場にでることが重要だと思われます。そういった意味でこの教師養成塾はそれを補完するような役目になっているのでしょうか。そういった役割についてのお考えは。

(伊藤教育センター研修部長)

研修を担当している者として、感想を交えながら話したいと思います。

58 ページにあるように「養成と採用・研修との連携の円滑化」ということが言われていました。そもそも塾が養成と採用のはざまを受け持つという目的はありませんでしたが、研修をやっていて卒塾生の様子を見ている時に、塾は養成と採用のはざまを埋める、つまり理論と実際をつなげる役割をしているかもしれない。なぜなら初任者研修を担当していると、卒塾生が模擬授業の振り返り方を知っている、あるいは授業実践したあとの反省の仕方を知っていて、その反省を自分のさらなる成長に活かすことを知っているということを私たちは感想として持っています。

したがって修士レベル化に向けての議論でもありますが、理論から実践に結び付けるのに大きな段差がありますが、その段差をうめるひとつの役割をしているのが教師養成塾ではないかというように感じています。

(野田委員)

先ほど自分自身の経験から、自分としては一番よかったのはいくつも授業が見られたということです。2年間で指導教官が何度も連れて行ってくれました。あるいは自分で行ったのもあり、いろんなどころの授業が見られて、自分の中で具体的に良い授業や良い学級経営のイメージができました。これは大学の授業の中ではなかなかできないです。これは自分が教員になって実感しました。さらに教師養成塾は授業を見ながらベテランの教員が補足をしてくださる。そういう経験を自分自身もっているので、私のところの院生は必ず週に1日は近隣の学校に行かせています。金曜日は近くの学校へ行って手伝いをします。これはかなり成果が上がっています。その一環としてまた自分の研究を見直している。うちの院生は毎週金曜日1年間行っています。

(服部委員)

学生が現場を知るといい経験になると思います。現場の先生が大学院に行くときは、現場を知っていてそのうえで行くので、現場の先生の学びたいことと、学部からあがってきた人の学びたいことは違うと思いますが。

(野田委員)

コースが違います。直進の30人と、教員経験された方は分かれる。2つコースがあります。おおざっぱにいうと30代までは授業力、40代は学校経営について学び、それぞれの担当の教員から学ぶ。実際に学校に戻って授業するときには大学のスタッフが

いき、実際の授業をみる。そこに直進の学生がついて行ってまた勉強するといった形です。

(服部委員)

経験知に応じた形になっているということですね。

(三林委員長)

民間でもインターンシップ制度があるように、教師としての長期インターンシップをした生徒を評価するという点について研究してください、と 82 ページにもありますが、そういった意味で教師養成塾もこういう考え方に基づいて行われているということでもよろしいですね。確かに新卒でそのままいきなり担任を持つという状況なので、民間で例えると、新卒で入ってきた子を OJT もなく顧客のところに行かせて、何か営業・プレゼンしてこいというくらい過酷なプレッシャーとか責任の重さとかがあると思います。そのひとつの改善策として、学校で実地体験ができるというところで一定の役割があると思います。

お医者さんの場合はどうですか。

(永井委員)

そうですね。大学生はかなり自由にあちこち 6 年生の学生は研修をしています。やはり人に関わる職業というのは、1 回やったか、見たか、というのがすごく大きいと思います。そういう経験をしている子たちには、もともとの資質も関係ありますが、貴重な経験になります。人に関わるというのは大事かなと。時間はかかります。初任者研修も直前の研修もしているが、数日ではなかなか得られないものがあります。10 か月くらいの期間が採用前にあり、多面的にやってなんとかという感じがします。採用前にこういう塾があるのはいいことだと思います。

(野田委員)

それに絡めて聞きたいのは、インターンシップの受け入れ側、塾生が行った側の学校の反応、学校では今それこそ猫の手も借りたいような状況がありますが、うちの院生が行っている近隣の学校は、「すごく助かるので、また来てほしい。」という反応です。たぶん私の感覚ではきっと学校は助かっていると思います。お互いさまというか、負担をかけないようにという発言がありましたが、負担どころか助かっているのではないのでしょうか。そのあたりの反応はどうでしょうか。

(野口教育センター研究調査部長)

委員がおっしゃったとおりです。運動会の準備や学芸会の手伝いを夜 11 時までする、休み時間の子どもたちとのふれあい、など校長先生にも現場の先生にも喜ばれています。また今年も来てくれないかという要望もあります。

(伊藤教育長)

教員養成大学の立場から言って、教師養成塾についてどんな評価をされますか。客観的にみて。

(野田委員)

最初、案をみた時には少なからず憤りを感じました。憤りというのは、2面あります。うちの大学は何をしているんだ、それからこれは大学の役割でしょう、といった両面。

もしうちの大学のカリキュラムがしっかりしておれば、こんなものは生まれなかったと。しかし、それぞれ得意分野があります。答申にもありましたが、教育委員会と大学が連携というところで得意分野を活かしながら実施していけばよいと感じました。学長と養成塾を視察し、ここまでは大学ではできないということを痛切に感じました。もちろん大学のカリキュラムとしてですが。

研修について教育センターでやってもらう中に大学の講師も研修講師としてまざってもいい。たまたま名古屋市とはまだですが、愛知県とは連携し、講師として行っています。それぞれ得意分野を活かしながらやっていくという意味では、当初2面の憤りを感じましたが実際に現場をみて、自分の認識が間違っていたなと思いました。ただ、大学の多くの教員はその現場を見ていないので、私のような感情を持っているものも少なからずいると思います。

(伊藤教育長)

学生は4年間で大学自体の授業もあるし、教員養成の課程もある。学生の方から見てうまく整合性が保たればよいと思いますが、そのあたりはどうでしょうか。

(野田委員)

こういうシステムが合う子と合わない子といます。アンテナを高く持ち、こういう塾があると知って、申し込む子もいれば、やっぱり学生として部活動や人間関係を築いて最終的には教員になりたいという子もおり、一つの選択肢という意味では間違っていないと思います。また、学生の適性に応じて選択ができ、一般公募をしているので、応募する子は応募する。その中には行きたいけれども残念ながらという子も多いです。倍率も高く、去年、私が願書等を確認した学生4名のうち1名しか受かっていません。でも、ほかの経験もして教員になる。多様な道筋のひとつ。受かった一人の子も、この制度が合っており、日に日に意識が変わってきました。どちらかというとはっきりとした動機を持っていなかったのが変わりました。

(三林委員長)

時間も遅くなってきたので、今までのところで包括的な言い逃したところがあればお願いします。

(古川委員)

確認ですが、資料Ⅱの1ページ。そもそもこの教師養成塾を始めようとした目的は

一番下の文章でよいのですか。「質の高い教員を養成・確保するための施策が必要となりました。」のところでよいですか。

(野口教育センター研究調査部長)

委員ご指摘のとおりです。その背景には上に二つあるように大量退職・大量採用、採用者の質が低下する恐れが生じた、ということです。

(古川委員)

採用倍率が平成19年に3.2倍ということでしたが、何倍以下になったらやろうというのは当然将来推計であったはずだと思います。もしくは倍率の低下が実際あったと思いますが、それは数値目標としてどのように捉えていたのですか。

(野口教育センター研究調査部長)

数値として具体的にこの倍率になったら教師養成塾を始めるといったものではありませんでした。しかし、全国的な規模でみても倍率が低下してきたこともあり、どこの都道府県・政令指定都市でも優秀な人材を確保しなければいけないという思いがあり、多くの都市で教師養成塾がはじまりました。名古屋も同様の形で始めたものです。

(古川委員)

私はそれはなかったと思います。倍率はちゃんと数値で出されていたと思います。

(森教職員課長)

何倍になったら塾を始めるといのはなかったですが、一般的に、倍率が3倍を切ると、いい人材がとりにくいということは経験則的に持っていました。

(古川委員)

ならば、何年後から3倍以上になるかもある程度予測として出していたのでは。

(森教職員課長)

退職者数が募集数に一番直結する数字ですが、大量退職は推測できますが、倍率の予測は難しい要素がございます。景気の動向、他都市の募集人員の数などから予測することになり、読みにくいのが実態です。

(古川委員)

でも、資料1ページ目の折れ線グラフがありますが、これは今言ったことと合わないのでは。

(野口教育センター研究調査部長)

先ほど教職員課長も申し上げたように、希望退職者を含む定年退職者数は平成20年から、徐々に下がりつつあります。景気の動向で教員志望が多くなったこともあり、

倍率が上昇しました。

(古川委員)

21年までしか倍率が書いてないが、22・23・24年はなぜ数字が出ていないのですか。

(野口教育センター研究調査部長)

2.4倍という一番低い時期があったということで、見やすくするために載せています。

(古川委員)

22年以降を教えてください。

(野口教育センター研究調査部長)

22年3.3倍、23年4.4倍、24年4.3倍。

(古川委員)

本来の目的は3倍と言っていました、22年が、もとの19年以前に戻ったという認識はしているということですか。

(野口教育センター研究調査部長)

確かに3倍を切ると、経験としていい人材がとれないという話でしたが、4倍になったらただちに教師養成塾をたたむということではありません。今後28年度までは、大量の退職が続くということで、倍率の低下が心配されるため、継続していくということとともに、現在保護者が求めている即戦力となる新規採用の教員へのニーズも高いので、継続しています。

(川北教育センター所長)

5ページの青いグラフが定年退職者数です。定年退職者数が増えれば基本的には採用者数も増えます。採用者数で書いたほうが分かりやすいですが、先が読めないため定年退職者数のグラフとしてあります。定年退職者数と採用倍率は全く逆の関係で推移していきます。23、24年のところは総務局の指摘のように、倍率が回復してきたので塾の役割は果たしたのではないかと、という意見があります。しかしこのあとの定年退職者数の推移をみていくと、採用倍率がこれまでの最低倍率であった2.4倍だったときよりも多い数で推移するので、これから先も3倍以上になるという推測はあたらぬのではないかと、という考えです。

(古川委員)

もともと3倍ということが基準だったと思います。退職者が増えているにも関わらず、応募者数は増えているということではないのですか。3倍からみれば倍率は上がっているのではないのですか。なぜ右肩下がりの倍率が点線で書いてあるのか、私には

わかりません。今の世の中の情勢を見たら、一般に、教員は民間よりも安定して給料も高くいいと言われていています。採用倍率は3倍を割ることはよっぽどのがなければいけないのではないのでしょうか。

(野口教育センター研究調査部長)

ここ3年の受験者数の推移を申し上げますと、21年度は847人が受験し、22年851人、23年793人で、60人受験者数は減っています。委員のご指摘のように、不安定な世の中なので受験者数が増える、とは一概にはあてはまらないのではないかと考えています。

(古川委員)

ならば、退職者数のデータではなく、先生の数が将来何人必要なのかというデータを出すべきだと思います。子どもの数も、一時的に増えるが減っていくというデータがあったはずだと思います。それに対して、どれだけの採用倍率があるかという表を作るべきだと思います。

(野口教育センター研究調査部長)

5ページのグラフにあるように、2つ目のデータにありますが、小学校児童数の推移を示してあります。25年度を底にして学級増ということは考えられます。

(古川委員)

これをもとに、採用する先生がどれだけいるかを示すべきだと思います。

(森教職員課長)

来年度採用数をどうするのかというのは、なかなか毎年難しい課題です。学級数の増加によって教員数が決まります。学級数は子どもの数で変わるが、全体の子どもの増加数ではなく、それぞれの学校でどのくらい子どもが増え、教員が何人必要かを読まないとなりません。年度の初めでもそれを読み切るのは難しいのが現状です。ただ、トータルで推計するのであれば、推計はできますが、それは定年退職者数で推計するのが一番近いのです。委員ご指摘の、今後募集数がどのくらいになるかという表は、今後作らせていただきます。もちろん、正確性はある程度の幅の中でということをご理解いただいたうえで資料になります。

(古川委員)

是非その資料は出してもらいたいです。はじめに戻りますが、3倍をわることを心配して作ったのがもともとの数字としての基準だったということによいですか。

(森教職員課長)

採用については、3倍をわらない方が人材確保の面からいいという話ですが、教師養成塾は、倍率も一つの要因ですが、「質の高い教員の確保」が目的で、教師養成塾

を作るときの議会の教育長答弁ですと、32 ページの一番下「大量退職の時期を迎え、新たに優秀な人材を育成し、確保することが急務になっている」、33 ページでは、「先輩の後ろ姿を見て学ぶ。」「即戦力となる実践的な指導力を身につけた人材を育成して、名古屋市の教員として活躍していただく」ということで始まったと認識しているので、必ずしも倍率だけでなく、大量に採用する必要がある中で、すぐ担任をやらなければならない小学校の教員で即戦力のある人材を育成するのが目的です。

(古川委員)

それは、塾をやってきた課程でわかってきたことで、教師養成塾を作ったときにはそこまで考えてなかったんじゃないかと思います。ならば、本来の目的が本当に必要かどうか原点に立ち返って考えるべきです。

もうひとつは、経費の内訳をみると、85%が人件費ですね。これは是非出してもらいたいのですが、誰にいくら払っているか、年齢も。私たちはもっと経費を削減する努力を教育委員会としてきたかどうか。今日の新聞でも国民年金を収めている人の年収は159万円とありました。これより高かったら、働いている時間と、ダブルインカムになっていないか、きちんとチェックすべき。指摘される前にしないといけないこと。どうなっているか教えてほしい。

(榑原教育センター総務課長)

講師の報酬は、主任講師は月254,900円。勤務時間は週30時間。一般の講師2名は、1名月額239,400円で勤務時間は同じく週30時間。企画調査員に関しては、月額239,400円で、週あたり30時間の勤務時間。年齢は61～63歳。月額に関しては、名古屋市非常勤職員の報酬及び費用弁償に関する条例で定められています。

(古川委員)

それを一度資料として出してください。こういうものは賃下げの交渉はできないのですか。条例で定められていたらそれに従わないといけないのですか。

(榑原教育センター総務課長)

基本的には条例で定められています。他のOBの方と同じような職務をしているので、見合った報酬額だととらえています。

(古川委員)

私はそもそも、総務局から指摘される前に、限られた予算をどう有効に使い、削減できるかを、みなさんから提案できるような教育委員会にならないのかと思っています。言われたら少し削る、というのは、民間では考えられません。民間で同じ内容でやったら、どういう風にできるかという発想はないのでしょうか。

(野口教育センター研究調査部長)

外部評価にあたり、民間のことも調べさせていただきました。ただ、民間の方々が、

養成塾の講師と同じような内容で実際に指導できるのか、ということも含め、経験を積んできた先生方が講師をやった方が、実績もあがるし、即戦力としての人材も育成できると考えました。民間よりも現状のほうが良いのではと考えています。

(古川委員)

私は民間で同じように講師を募集したら、もっと給料が安くても応募してくるよう  
に思います。同じように質の高い人材が。

(野口教育センター研究調査部長)

優秀な先生方はたくさんみえます。しかし、生徒は体験協力校に派遣され、現場で  
学んでいます。そのときに、教師養成塾の先生方が、体験協力校を訪問しての校長先  
生からの聞き取りや、諸連絡などをしていきます。人を育ててきた、大局的にもものご  
とを見られる校長先生の方が適格ではないかと思えます。

(古川委員)

民間に委託して、民間で同じような人を採用すればいい。市がやれば、条例の範囲  
内の給料でしかできない。選択肢として考えられないですか。

年金をもらっている人たちですから、年間 300 万円もらわなくてもやりたい、とい  
う人がいると思います。

(西淵学校教育部長)

今の話もなるほどと思って聞いていましたが、私は養成塾を作るときに議論に参加  
していましたが、一番危惧していたのは、倍率が低下して 3 倍を切り、いい質の教員  
がとれるのかということが第一でした。それから、もう一つの理由は、大量退職で経  
験値豊富な人が出て行ってしまうこと、30 代、40 代の教員が極端に少ない状況である  
こと、です。昔は、主任が隣にいて、いちいち簿冊の書き方から教えてくれました。  
小学校教員は朝から晩まで子どもたちと一緒になので、経験値の伝承がされないという  
危機感があります。中学校は教科担任なので、若干状況が違います。大量に退職する  
のに、30 代、40 代の若手が少ないという状況で、子どもたちの教育の質が保てるのか  
という課題がありました。

(古川委員)

そうすると、共産党の議員も言っていたように、経験値を踏んだ人のことなどは、  
採用に大いに含められるのではないですか。

(西淵学校教育部長)

今年も講師の年齢延長も認めていただきましたが、私たちも、30 代、40 代の経験値  
のある人を社会人からでもとろうと、特例を設けています。多様な人材をとっていき  
たいし、即戦力のある人材をとりたい。全体的に教員の質を高めていこうとしてきた  
経緯があります。

(野田委員)

事務局の方は承知してみえて、立場上言いにくいと思いますが、倍率が上がった原因はもう一つあります。というのは、22年度あたりから、私立大学が経営をしていかないといけないので、どういうところに需要があるかを調査しています。これから教員養成の学科を作れば、ある程度入学生があるという試算をもとに、文科省が開放したことのある県内でも20数校、私立大学が学科を作りました。22年あたりから、そういう大学が卒業生を出せる状況になりました。高校の進路指導の先生とやり取りしたとき、今、小学校教員免許を取れる大学にはあまり成績が良くなくても入れるようになったとのことでした。倍率が3倍を切る、というのは大学受験も同じで、3倍を切るとかなり危うくなるという状況です。しかし、言いにくいですが、今の4倍が、昔の4倍と同じとは思えません。子どものためと考えると、倍率が4倍超えたから安心とは言えないと思います。たいへん失礼なことを申し上げますが、数字に反映できない実態もあります。

(早瀬教育次長)

先ほど民間の話が出ましたが、教師養成塾のプログラムの大きな柱は講座と体験研修です。特に体験研修は、現場に精通している方にこの業務に携わってほしいというのが私たちの希望です。確かに民間を窓口にして募集をすることもできますが、多くの経験のある方たちが名古屋の教育界にたくさんいるので、どういう人が一番養成塾にふさわしいかは私たちが一番良く知っています。養成塾の制度の根幹になる人材というのは私たちできちんと責任をもって選びたい、と考えていたので、民間での募集ということは考えていませんでした。もうひとつ、報酬の関係は、大まかにいうと3段階あります。例外もありますが、職責によって位置づけています。人事担当局の査定も受けています。自由に設定できるものではありません。市の仕組みの中でやっていますのでご理解をいただきたいです。

(伊藤教育長)

始めるときは、嘱託として採用し、人件費を削る努力はしていると思われれます。新しい事業を始めるときは普通は正規の職員で行います。安くやろうとして嘱託で人件費を安く嘱託としたと思います。民間での募集はまた別の側面の話ですが、それなりに安くやろうと努力はしたと思います。

(古川委員)

どちらにしても22年から3倍を超えているわけですね。これも23、24年の倍率もきちんと正直に出すべき。全体的に見ると、制度をやること、正当化することが前提の資料に私には見えます。

(永井委員)

古川委員の言っていることと重なりますが、もともと大量退職などが理由で始まっ

たけれど、それ以外にやってみたらさっき言われたように実践力が育ち、現場に喜ばれ、教員になった方も自信を持ってできるという、当初の目的以外に有り余る効果が出て、これをやめるわけにはいかなくなった、というような現場の声や実際の新卒の先生たちの思いもあるということが継続の一つの意味だと私は考えてもいいと思います。

実際はある程度は倍率があったら数年くらいやめてまた再スタートしてもいいような気もしますが、1,700万円をどう投資するのかと考えたら古川委員がおっしゃるように一休憩するのもありうると思います。でも、実際には現実として親も多様化しており、現場はとても大変になっており、やはり大量退職という理由だけでなく、新卒の人に教員になる人としての資質を身につけるためにこれだけのインターンシップは相当の価値があるということを考えて上で継続する、という話が私たちの中ではあってもよいのではないかと思います。

(古川委員)

そうですね。

(三林委員長)

たちあがったときの目的だけをひきずることはない、ということですね。

(永井委員)

それだけでいうのはちょっと苦しいと思います。これだけのお金をかけるとしてそれだけでは説明はできないと思います。

(三林委員長)

少なくとも他都市では、教師塾は増加の傾向にあり、共通の社会のニーズとしてあると思います。

また景気動向に左右される倍率というものが、必ずしも質の担保になるかという疑問もありますし、どういう学生が集まってくるかは、単純に倍率ではないという面もありますので、一定の評価を途中でしながら、変化をしていく、新しい見直しもしていくということで継続もあると思います。教師の質というのは教育の根幹に関わる大切な問題だと思うので、単純な費用だけの問題ではなくて、質をどう担保するかということを教育委員会としては真剣に考えなければならないと思います。色々削れるところは削っていくという発想は大事ですが、質がそれに伴って低下するようなことがないような上手な節約をしていかないと、元々なにをやっていたのかわからない、ということになってしまいます。永井委員のご指摘のように途中で目的が増えてもいいと思います。

議論の中で、こういうニーズもあるとかこういう目的にシフトするなど、いろいろあっていいと思います。

(永井委員)

教職大学院が増えて、今よりもたくさんの人、半分以上の人が修士の方で経験を積んできてくれた、ということであれば、こちらは手をひいてもいいかなと考えますが、本当に普通学級に発達障害の子がたくさんいるので、新卒の先生ではかなり難しいという現状があります。子どもたちの環境をずっと維持していくという意味では現状としては養成塾は意義があると思うので、この考え方を入れながら説明しないとこれを継続する意味を説明できないと思います。

(服部委員)

私も現場で新任の先生方のカウンセリングもしましたが、そういう時に本当に経験がなくて初めて担任を持って戸惑うことばかりどうしようかと感じている先生の何人かに相談を受けた経験があります。先生が動揺すると子どもたちも動揺します。そうではなくて、先生方がある程度一定の経験を積んで子どもたちにきちっと接してもらわないと。子どもたちの小学校の1年はとても大事だと思います。小学校は人生の土台をつくる場所です。そういう意味ではこういうことをきちっとやっていただいて対応できる先生がたくさん現場に入ってもらいたいと思います。

(古川委員)

結論みたいな話になりましたが、今日結論を出すわけではないですよ。私は実は次回にでも話をしようと思っていましたが、やっぱり中身が変わっていかないといけないと思います。こういう風書いてありますが、塾をやるという前提で考えるのなら今あることの正当性を主張するのではなくて、私は中身をきちんと書き換えたものでやっていかないといけないと思います。

(伊藤教育長)

背景として、教師養成塾をそもそもなぜ作ったかということなのですが、一番には大量退職・大量採用で競争倍率が下がり教師の質が下がる、と説明してきました。ただ、問題は大量退職がずっと続いて教師がたくさん入れ替わってきて、ベテランの職員がやめていく、その中で全体の教師の質を高めて育成するということが大事だということで、このことが大事なんです。設立の契機は倍率が低くなって心配だということも当然ありました。ですが、それがメインではなくて、そういう全体の質の低下を心配して作ったという、先ほど見ていた32ページ・33ページは平成20年の公式見解です。少し資料が引っ張られすぎていたな、と今伺っていて思ったので、ちょっと説明の仕方が下手だったかもしれません。

(服部委員)

学校現場の変化もありますよね。だいぶ大変さが増してきているというか。

(三林委員長)

保護者も即戦力を求め、新任であってもがんと要求を言ってくるという、非常に厳しい現実があります。本当なら副担任みたいなことからやればいいのですが、現

実に先生の数に限られ、いきなり担任を持つという中で、資質の向上というか「学級担任として、教壇に立てるような教員を養成する」というニーズは今も全然変わっていないと思います。いきなり担任を持たなければいけない状況は少なくともしばらく続くのではないかとということで、前回の行政評価の前の教育委員会の方針としても大量退職時代までは少なくとも続けようという話があったと思います。その辺りの現状認識は、みなさん変わらないのではないかなと思います。

では時間もだいぶ押しているのであと2つ項目がありますが、どうでしょうか。今後のことですが、継続でやらせていただくことでいかがでしょうか。資料要求もありましたので、それを準備していただいて、ということで。

(伊藤教育長)

それと、今日色々ご意見もいただいたので、それを事務局サイドでも検討をもう少し深めたいと思います。

(三林委員長)

それでは、非常に重要な事項ですし、資料要求もございましたので、次回継続審議ということでよろしいでしょうか。それでは今日の議案は終了します。お疲れ様でした。

午後9時40分閉会