

## 白鷗大学における教職支援の取り組みと 課題：効果の検証

藤 井 和 彦<sup>1</sup>・大 橋 一 樹<sup>2</sup>・仁 平 義 明<sup>1</sup>

### 1. 教員採用をめぐる全国的な動向

少子化の進展や団塊世代の退職などの人口構造の変化は、教員養成や教員採用をめぐる現状にも大きな影響を与え先行きの不透明さをもたらしている。そうした中でも、教員免許状の授与件数は毎年20万件を超えており（文部科学省、「平成26年度教員免許状授与件数等調査」、教員免許状を取得できる大学は、小学校免許で234大学261学科、保健体育・保健の中学校免許で182大学270学科に達している。社会や英語などの教科ではこの数字は更に多岐にわたる（いずれも通学課程・一種免許のみ、文部科学省資料から算出）。

一方、各都道府県や政令指定都市等における公立学校教員採用選考試験（以下、「教員採用試験」とする）の受験者数は、過去10年間では17～8万人前後で推移し、その傾向はほぼ横ばいからやや微増といえる。採用者数は2.2万人から3.2万人に増加し、これに伴い競争率（倍率）は年々鈍化、2014年度実施の教員採用試験（2015年6月1日までの採用数により算出）では、小学校が3.9倍、中学校が7.2倍と、引き続き合格しやすい傾向は続いている（文部科学省、「平成27年度公立学校教員採用選考試験の実施状況

---

<sup>1</sup>白鷗大学教育学部, <sup>2</sup>白鷗大学教職支援室  
e-mail: fujiika@fc.hakuoh.ac.jp

について」)。

しかし、「学校基本調査」等に基づく文部科学省の児童生徒数予測や、年齢別教員数の実態などから推計される教員需要が、ほぼピークを迎えつつあることは周知の事実である。山崎（2014）は公立小学校では2017年に、公立中学校でも2020年に需要のピークを迎えるという推測をしている。もちろん地域による差は大きく、また諸要因の影響を受けるその推計値は不確定なものではあるが、2025年頃、すなわち今後10年以内には小・中学校だけでも3,000人程の採用減が予測されているのである。

## 2. 白鷗大学における教員採用試験合格者数の推移

こうした状況の中、白鷗大学では2004年度に開設した発達科学部が2007年には教育学部へと名称を変更し、同年度の1期生の受験を皮切りに、教員採用試験への受験が本格化した。初年度は小学校及び中学保健体育科で合計19名の合格者を輩出し、翌年からは既卒者も含めて合格者数を伸ばしてきた。2015年度までの9年間で合格者は、小学校・中学校各科・高等学校・特別支援学校を合わせて486名に達している（図1参照）。

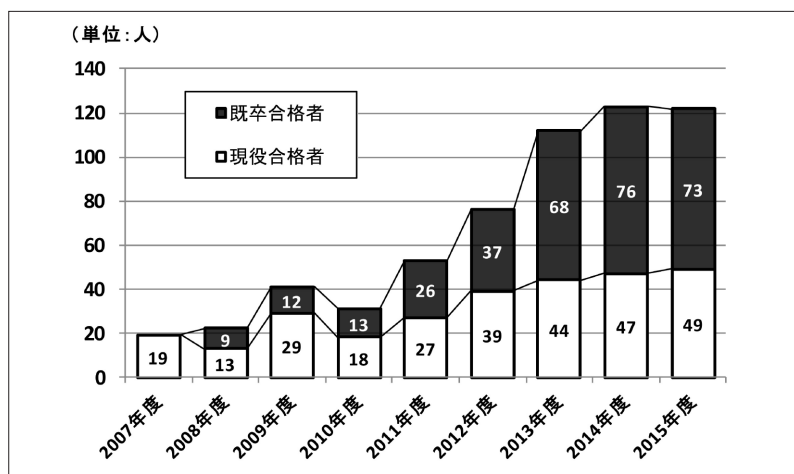


図1 教員採用選考試験合格者数の推移

しかし、一見順調に見える合格者数の推移ではあるが、現役の合格者数に目を向けるとここ数年は大きな伸びはなく落ち着くべき水準で収束したとみることもできよう。無論、合格者数の数的な拡大がいつまでも続くものではない。学部が10周年を迎え、2016年度には10期生が教員採用選考試験を受験する時期となった。数的な拡大から質的な成長へと視点を移し「次の10年」を見据えた、より総合的・体系的な教員採用試験への対応が求められている。

### 3. 研究の目的

そこで本研究では、白鷗大学の教員採用選考試験に対する支援（以下、「教職支援」とする）のこれまでの歩みと、現在の進路指導部教職支援室の取り組みをまとめるとともに、比較可能な過去3年間の教職支援室利用データを分析し、教職支援の取り組みがもたらした効果の検証を試みる。こうした分析を通し、「次の10年」を見据えた、本学の教職支援の課題を検討することを目的とした。

### 4. 教員採用試験に対する支援の歩み

表1には、白鷗大学における2007年度以降の教職支援の歩みを、組織・人員体制、支援の内容、教室等の観点からまとめた。

教職支援は当初、進路指導部において民間企業や公務員志望者の支援と合わせて行われていた。個別相談に応じる形で論作文指導などを中心に受験対策としての取り組みが始まった。2008年度には校長経験のある教職支援専門のスタッフをアドバイザーとして1名採用、進路指導部に配置した。アドバイザーは教育学部の教職関係の授業を非常勤講師として担当することにもなり、教職を目指す学生との関係性も高まっていく。この頃から個別相談に加え、グループでの相談に応じる機会も増え始め、やがては小規模な授業形式の支援も行われるようになっていく。

教職支援が本格的に歩み始めたのは2011年度に、やはり教員経験のある

表1 教員採用試験に対する支援の歩み

年度	組織・人員の体制	支援の内容	教室等
2007年度	・進路指導部が民間企業、公務員志望者の支援と合わせて教職志望者の支援も担当。	・個別相談に応じる形で支援を開始。	・進路指導部で実施 ・民間企業の有料講座などを実施
2008年度	・校長経験のある教職支援専門のアドバイザーを進路指導部に1名採用。		・進路指導部内に小教室を設置
2009年度	・アドバイザーが非常勤講師も兼務し教職関係の授業も担当。	・個別相談に加え、グループでの相談にも応じる。	
2010年度		・現在のセミナー形式の原形となる、授業形式での支援も始まる。	
2011年度	・教員・教委経験者1名を、進路指導部課長として採用。実質2名体制に。		
2012年度	・課長が教職支援専門に。教育学部長が、教育学部に教員採用対策委員会を設置。	・採用試験対策・臨時採用対策も含めた、教職支援の体系化を図る。	・小教室を教職支援室に。
2013年度	・教職支援室の立ち上げ後。後期から校長経験のあるアドバイザーを2名追加で採用。	・セミナーのカリキュラム化をすすめ、予約制により学生が選択する形式を導入。	・セミナーは空き教室を使用して実施。
2014年度	・アドバイザー1名が定年退職。1名を新規採用。アドバイザー3名体制は変わらず。	・ガイダンスやセミナーのスケジュールの固定化を図り、より選択幅を広げる。	・大教室を使用した一斉ガイダンスの定着。
2015年度	・アドバイザー1名を新規採用。合計4名（男性2名、女性2名）体制に。		・早朝や夜間、長期休暇中の学習場所にも対応。

担当課長が採用・配属されてからのことである。翌2012年には担当課長も教職支援を専門に担当することとなった。教育学部長（当時）の指示により教育学部に教員採用対策委員会が組織化。学部長の先導のもと、大学事務局の支援を受けて進路指導部内に教職支援室を設置し、アドバイザーが2名増員され合計3名体制となる（その後、アドバイザーは2015年度から4名体制に）。教員採用対策委員会と連携を図りながら教職支援室では体系的な教職支援の実現に向けた取り組みが加速化していく。

そうした中で、具体的な支援の内容は、個別相談から、グループの相談、授業形式での支援を経て、「教職セミナー」としてその内容がカリキュラム化されていった。以降、学生が選択肢の中から都合に合わせてセミナーを予約し参加するという方式が定着した。

教職支援は一時期進路指導部内に小教室を設置して行われていたが、キャパシティの問題もあり、また試験勉強に集中できる環境を整えるために、以後は通常授業で使用している教室の中で空き教室を手配して行われるようになった。

## 5. 教職支援室の現在の取り組み

現在では、「教職セミナー」としてカリキュラム化された少人数でのセミナー（予約制）を中心に教職支援が行われている。このカリキュラムは、例えば「学習指導要領総則セミナー」（全20回）、「生徒指導提要セミナー」（全30回）のような形で細分化されている。一般教養、教職教養、専門教養、自己分析、論作文、面接など実際の教員採用試験で問われるすべての領域について、カリキュラムに基づき教材が準備され、学生が各自の時間割に応じて選択可能な時間帯に参加する方式が定着している。次の資料1は細分化された教材や、学生ヘフィードバックする資料が保管されている教職支援室の様子である。また資料2には「教職セミナー」の具体的な内容の例として「学習指導要領総則セミナー」（全20回）の内容を示している。

資料1 教職セミナーのカリキュラムに基づいた支援の資料の様子



資料2 教職セミナーの例（「学習指導要領総則セミナー」の20回の内容

回	主	な	内	容
①	第1章 総説		1 改訂の経緯	2 改訂の基本方針
②			3 改訂の要点	
③			1 教育課程の意義	
④	第2章 教育課程の基準		2 教育課程に関する法令	
⑤			1 教育課程編成の原則	
⑥	第3章 教育課程の編成及び実施	第1節 教育課程編成の一般方針	2 道德教育	
⑦			3 体育・健康に関する指導	
⑧			1 各教科 2 複式学級 3 他特例	
⑨	第2節 内容取扱い共通的事項		1 各教科 2 年間時数 3 特別活動	
⑩			4 単位時 5 時間割 6 日数 7 総合学習	
⑪	第3節 授業時数等		1～5 教科・学年相互関連・重点・合科的指導	
⑫			1 言語環境の整備と言語活動の充実	
⑬	第4節 指導計画の作成		2 体験的・問題解決的な学習	
⑭			3 学級経営と生徒指導 4 見通し・振り返り	
⑮			5 課題選択 6 指導方法・指導体制	
⑯			7 障害のある児童の指導	
⑰			8 海外帰国児童 9 情報教育・コンピュータ	
⑱			10 学校図書館 11 指導の評価 12 家庭・地域	
⑲	第4章 教育課程編成手順と評価	第1節 教育課程の編成の手順		
⑳			第2節 教育課程の評価	

こうした取り組みを含めて、現在教職支援室では表2に示すような年間スケジュールで支援活動を行っている。前述した「教職セミナー」の他に、3年後期からのスタートアップガイダンス、クリスマスセミナー、春休みセミナー、G.W.セミナーなど、教職志望者全体での合同ガイダンスや期間を決めて実施する一斉型のセミナーなどを実施している。つまり、個別に日々取り組む「教職セミナー」と、タイミングを見計らいながら全体で開催するガイダンスやセミナーとの組み合わせにより、年間を通した支援内容を設定している。またこれに加えて個別の相談には随時対応するという、極めて「手厚い」支援体制が確立されてきたといえる。

表2 教職支援室の年間スケジュール（2015年度の例）

月	主な内容	月	主な内容
10月	★登録ガイダンス、3年生支援スタート ★準備の進め方・1年間の見通し ◆学習指導要領「総則」①～⑤ 生徒指導「提要」①～⑤ ◆一般教養・教職教養・専門教養・実技の支援 ●進路相談及び4年生臨採登録完了 ◆「総則」⑥～⑩「提要」⑥～⑩ ◆「一般教養・実技」 ◆自己分析 ●進路相談 ●進路相談及び4年生臨採任用支援スタート ◆「総則」⑪～⑮「提要」⑪～⑮ ◆「一般教養・実技」自己分析 ★4年生の体験談を聞く会・模擬面接 ★「卒業生教員の体験を聞く会」 ★クリスマスセミナー ●進路相談及び4年生臨採任用支援 ★冬休み自主学習について ◆「総則」⑯～⑳「提要」⑯～⑳ ◆「一般教養・実技」 ★論作文・面接ガイダンス・春休みの予定 ●進路相談及び4年生臨採任用支援	3月	◆「提要」㉔～㉚「教職教養」⑪～㉔「実技」 ◆「論作文」添削「面接」基礎編 ◆筆記総合対策 ★大学推薦・書類審査・面接 ◆自治体別対策 ●進路相談及び4年生臨採任用支援 ★新4年生ガイダンス(出願について) ◆自治体別対策 筆記総合対策 ●出願書類添削 ★新3年生ガイダンス「教職進路カード」 ★G.W.セミナー ★G.W.セミナー ◆筆記総合 ◆集団面接・個人面接・模擬授業・場面指導 ◆論作文総合 ◆実技総合 ◆自治体別強化月間 ◆筆記総合 ◆面接総合 ◆論作文総合 ◆実技総合 ★4年生ガイダンス(受験届・報告書について) ◆一次対策総合 ◆二次対策総合 ★4年生ガイダンス(臨時的任用登録について) ★3年生ガイダンス(学習・対策・支援について) ◆教職セミナー内容 ★ガイダンス・イベント ●相談等
11月		4月	
12月		5月	
1月		6月	
2月		7月	

## 6. 教職支援の取り組みがもたらした効果の検証

こうした教職支援の取り組みは、実際の教員採用試験の合格にどの程度の効果を上げてきているだろうか。ここでは、比較が可能な過去3年間分の学生の教職支援室利用データを分析し、教職支援の取り組みがもたらした効果を検証する。

### (1) 利用頻度によるグループ化

まず、支援室の利用頻度から年度毎に学生を四群に分類した。分類の基準は以下の通りである。

○「週2回～」：コンスタントに週2回以上の高い頻度で支援室を利用していた群

○「週1回～」：コンスタントではないが少なくとも週単位で支援室を利用していた群

○「不定期」：支援室の利用は月に3回未満と月単位で支援室を利用し

## ていた群

### ○「利用なし」：教員採用試験は受験したが支援室の利用はほぼ認められなかった群

以上の分類基準に基づき、過去3年間の支援室利用データにより学生を分類した。なお、分析対象になった学生数は2013年度が137名、2014年度が159名、2015年度が158名である。

それらの結果を示したものが図2である。2013年度と2014年度は類似した利用パターンが読み取れる。「週2回～」の高い頻度で支援室を利用していた群の割合が最も高くいずれも30%を上回っている(2013年度は37.2%, 2014年度は30.2%)。これに対して2015年度では「週2回～」の割合は15.8%にとどまる。「週1回～」も加えた定期的な支援室の利用者は、3年間ともほぼ半数で変わらない(2013年度は51.8%, 2014年度は49.1%, 2015年は50.0%)が、その内訳は異なっている。

全体としては、過去3年とも教員採用試験受験者の70%以上が何らかの形で教職支援室を利用していることがわかり、支援室を全く利用せずに受験する群は減少傾向にある。その一方、高頻度で利用する群も減少傾向にあることが解る。

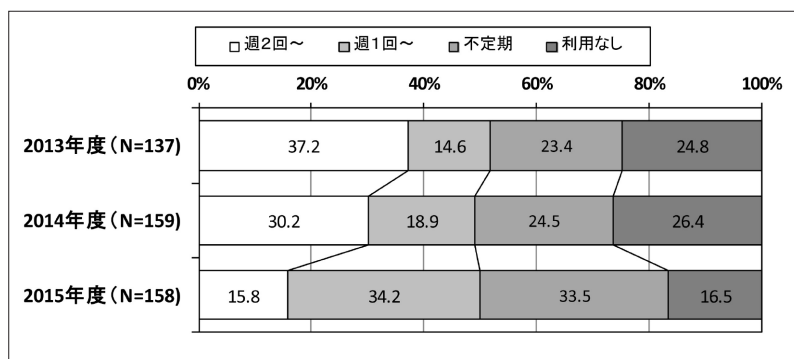


図2 教職支援室の利用状況によるグループ化 (過去3年間分)



## (2) 利用頻度別の合格者数の実態

次に、利用頻度によりグループ化された各群では、それぞれの程度教員採用試験の合格者が出ているのかを確認した。以下に示す図3～5は過去3年間の教員採用試験の「受験者数」、「一次試験合格者数」、「二次試験合格者数」を支援室の利用頻度に基づく四群別に積み上げグラフで示したものである。

ここでの傾向は程度の差はあるものの過去3ヶ年とも基本的には変わらない。支援室の利用頻度が高い群ほど「一次試験」、「二次試験」へと進んでいく傾向は明らかに強い。これとは対照的に利用頻度の低い群での合格者の少なさが浮き彫りになっている。特に「利用なし」では一次試験すらほとんど合格していないという厳しい現実が際立っている。

こうした数値からも、教職支援室の利用が教員採用試験の合格に対して大きな成果をあげていることが明らかであろう。

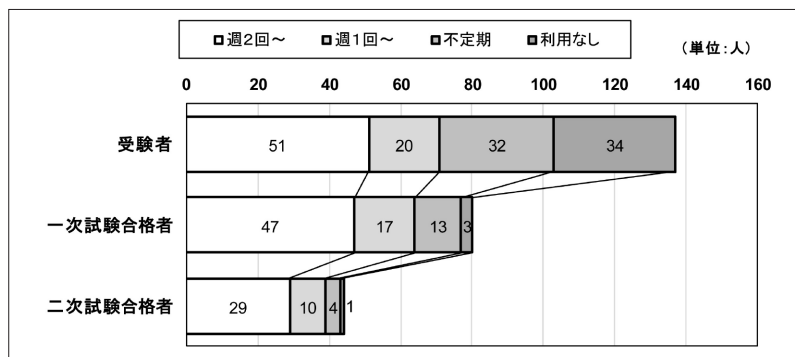


図3 教員採用試験合格者数の教職支援室利用頻度別比較（2013年度）

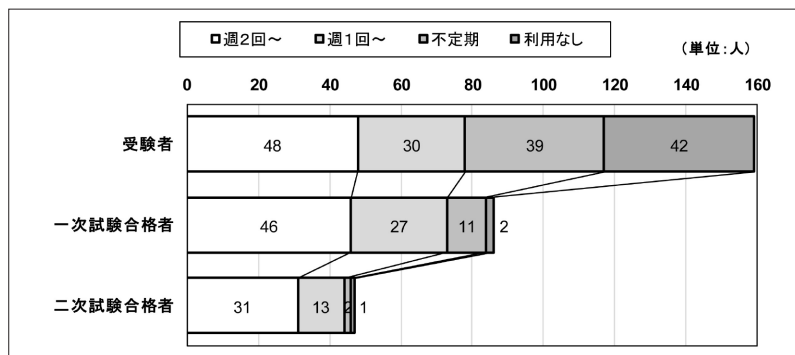


図4 教員採用試験合格者数の教職支援室利用頻度別比較（2014年度）

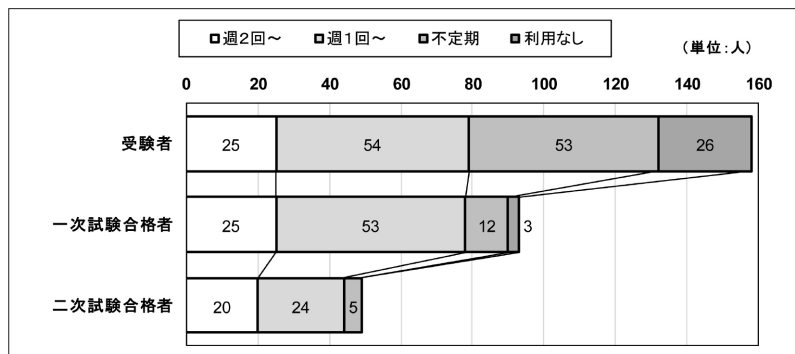


図5 教員採用試験合格者数の教職支援室利用頻度別比較（2015年度）

### (3) 利用頻度別にみる合格率の実態

前項では「一次試験」、「二次試験」へと合否が分かれていく「生の実態」を確認するために合格者を「人数」で示した。しかし、支援室利用の実際的な効果を確認するためには「割合」をみるのが適切であろう。以下の表6～8では、年度毎に受験者を100としたときの「一次試験合格」、「二次試験合格」人数の割合（＝「合格率」）を支援室の利用頻度に基づく四群別に折れ線グラフで示したものである。一次試験、二次試験段階での「残存率」ということもできる。

前項でも示したとおり、「週2回～」及び「週1回～」の定期的利用二群の残存率は、「不定期」及び「利用なし」の二群と比べて顕著に高い。前二群は一次試験から二次試験に至る過程で折れ線が「山型」つまり逆の「く」の字型を示すのに対し、後二群では「谷型」つまり「く」の字型を示す。こうした割合は教職支援室の利用頻度が増えるほど高まり、利用がない場合には著しく低くなっていることが明らかである。

過去3年間の比較では、年を追う毎に「週2回～」の高頻度利用群の合格率が高まってきていることがはっきりと読み取れる。最終的な合格率は2013年度の56.9%から2014年度は64.6%へ上昇、2015年度には80.0%にまで達している。2015年度はこの群の割合は全体の15.8%(25人)と少なかったが、25人全員が一次試験を通過し、20人が二次試験に合格しているという極めて高い合格率である。

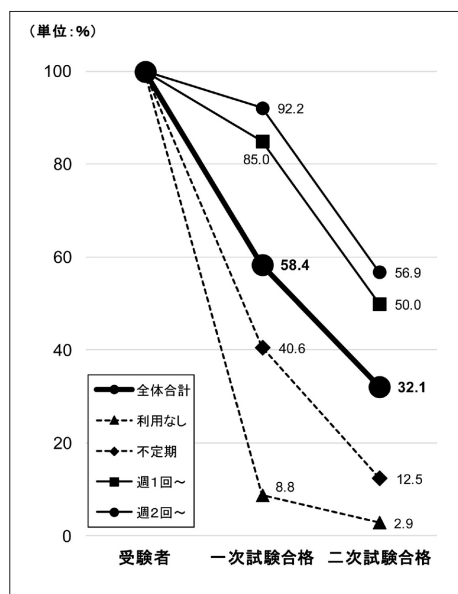


図6 一次・二次試験合格率の教職支援室利用頻度別比較（2013年度）

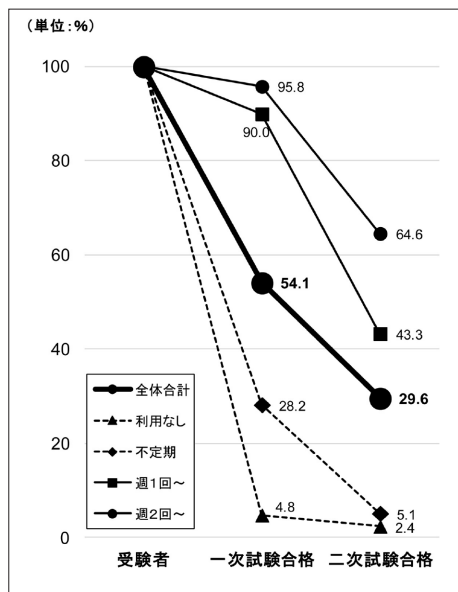


図7 一次・二次試験合格者の教職支援室利用頻度別比較 (2014年度)

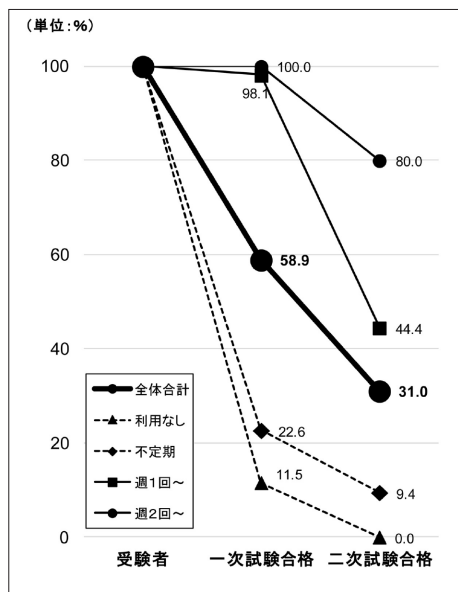


図8 一次・二次試験合格者の教職支援室利用頻度別比較 (2015年度)

## 7. 結論

本研究では、まず白鷗大学の教職支援のこれまでの歩みと、現在の具体的な支援内容などの取り組みをまとめた。進路指導部の一部として始まった教職支援が、教育学部の教員組織とも連携を図りながら、組織を充実させ、支援内容を体系的に整備してきた歩みを改めて確認することができた。カリキュラム化された「教職セミナー」への参加学生はのべ人数では毎年6,000人を上回るようになっていく。こうした日々の取り組みと、教職志望者全員を対象として一斉に行うガイダンスや季節毎のセミナーなどタイミングを見計らった単発的な取り組み、更に個別相談等の取り組みが上手くミックスされ「手厚い」支援体制が実現されるようになったと考えられる。これら一連の取り組みは、他の大学と比較しても見劣りすることのない優れたものであり、本学におけるこれまでの合格実績を支えてきたものといえよう。

次に、比較可能な過去3年間の教職支援室利用データを分析した。その結果、週単位以上の頻度で定期的に支援室を利用している群は、それ以下の利用頻度の群に比べて明らかに高い合格実績を示していた。こうした数値は、教職支援室のこれまでの取り組みの成果を裏づけるものであり、アドバイザースタッフを中心とした、年間を通じた支援活動が高く評価されるべきだということを実証している。単なるアドバイスにとどまらない「ほぼ授業」ともいえる形式でのセミナーの展開は、「支援」というよりは「指導」に近いものかもしれない。しかし、学生の実態に応じて「支援」や「指導」を使い分けるような親身な指導は、長年教育の現場を経験してきたアドバイザーであればこそ可能なことであり、こうした取り組みがボーダー上の学生の合格ラインへの引き上げにつながっているということは容易に想像できる。

とはいえ、こうした取り組みにも課題はある。「週2回」以上の高頻度で教職支援室を利用する群の合格率は年々高まる傾向にある。しかしこの群の構成比自体はここ3年間では減少を続けている。この群の減少は「週1

回」程度利用する群の増加につながったが、2015年の教員採用試験では、「一次試験はますますだが、二次試験で躓く」というこの群の典型的な弱点が露呈する結果となった。「週2回」以上利用の群とは「二次試験」の合格率に圧倒的な差異が生じている。高頻度で利用する群が減少している理由はいくつか考えられる。そのひとつは、合格者からの情報や支援室の豊富な教材により、受験勉強のノウハウが個々の学生や学生間にある程度蓄積されてきたことで、逐一支援室を利用しなくても自ら行える勉強もあるという判断が働いた結果、頻度が下がってきているという可能性である。

自律的取り組みへの想いは、歓迎すべきことではあるが、残念ながら現状では合格につながっていない。自律的学びは高頻度での支援室の利用との相乗効果の中で成果を発揮しているのである。教職支援室の限られた資源の中でとれる対応には限界があり、ここまで築かれてきた「手厚さ」をこれからも膨らませ続けることはできない。教員採用試験に向けて、学生個々の自律的学びを中心に据えた支援の考え方が必要なのかもしれない。これまでの「手厚い」支援はこうした学生個々の自律性を高めることにはあまりつながってこなかったとも考えられるからである。週1日の者を2日に、2日の者を3日にと、支援室利用の頻度を引き上げる取り組みも重要であるが、それと同等に利用頻度を上げずに合格率を上げるという取り組みも重要である。個々の学生の状況を見極めながらにこうした対応を取っていくことが必要だと考える。

「次の10年」を見据えた教職支援の課題は、学生の自律的学びの環境をいかに創造するかと言い換えることもできる。自律的な学び集団の組織化や、そのノウハウの学生自身による継承、それを可能にする物理的環境の整備も必要だ。「教職センター化」などの動きの中で、他大学の先行事例も含めてこうした視点からの継続的な議論が望まれる。

## 【引用文献・資料】

- 文部科学省（2015），平成27年度公立学校教員採用選考試験の実施状況について  
([http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/senkou/1366695.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/senkou/1366695.htm))
- 文部科学省（2014），平成26年度教員免許状授与件数等調査結果について  
([http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/kyoin/1366672.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kyoin/1366672.htm))
- 文部科学省（2015），平成27年4月1日現在の教員免許状を取得できる大学  
([http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/kyoin/daigaku/1286948.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kyoin/daigaku/1286948.htm))
- 山崎博敏（2014），「2025年までの公立小中学校教員需要推計―戦後第3の不況期はいつ到来するか―」，広島大学大学院教育学研究科紀要 第三部 第63号，11-20.
- 潮木守一（2012），「公立小・中学校教員の採用数の将来推計『学校教員統計調査 平成22年度版』を基礎とする」(<http://www.ushiogi.com/H22basedprimsecdemand.pdf>)

## 謝辞

面接・実技対策の支援や日頃の小論文添削など、教職支援の取り組みは教育学部の先生方お一人おひとりのご尽力の上に成り立っております。特に、旧教員採用対策委員会の先生方には、臨時採用への対応から各種ガイダンスの実施まで、様々なお力添えをいただきてまいりました。また何より、教職支援室アドバイザーの小菅孝一先生、玉田あけみ先生、手塚則夫先生、木村雅子先生の日頃の献身的なご指導には改めて敬意を表します。最後に、大学事務局の江頭信弘事務局長、島村志津夫次長、手束和正統括部長には格別のご配慮とご協力をいただきております。こうした全ての方々、この場をお借りして御礼申し上げます。