

1年間4社に、短期派遣としては、81人を夏季期間中の5日間45社に派遣している。企業が大切にしている「接客マナー」、「コスト意識」、「顧客満足度」、「社会的責任」、「地域貢献」などを体験することにより、学校運営に関する多くのヒントを持ち帰ってくる。また、5年次・10年次教員には、3日間ほど派遣する企業体験研修を設定し、本年度は72人が市内外の12社で研修を受けた。この研修により、学校と企業の風土の違いやそれぞれの特徴を社会人として見つめ直す絶好の機会を得るなど、貴重な体験となっている。

5 授業力向上のための「ハマ・アップ」

教師の授業力向上をサポートするため、本市では、平成17年6月、教育センターの新機能として授業改善支援センター（通称「ハマ・アップ」）を開設した。ここでは、教職員の授業づくりを支援するために、新刊教育図書や学習指導案、授業ビデオなどの資料を揃えたり、指導主事が個別に相談するシステムをつくりだしている。また、定期的に大学教授や指導主事などによる「授業づくり講座」を、

夜間、休日、夏季休業期間中等に実施し、教職員研修との相乗効果もあり、授業力向上に成果をあげている。

6 今後の課題として

横浜教育改革会議最終答申（平成18年3月16日）では、「市民力」「創造力」を兼ね備えた、未来を担う『市民』を育成するため、学校のみならず家庭や地域を含めた教育力の再生と、それぞれが力を合わせて子ども教育にかかわっていくことが求められている。そのために、教育センターでは「新たな研修体系」に基づいた多様な研修プログラムを用意して、自己のニーズに応じた受講を通して、教員の資質・能力は、確実に向上していくものと期待している。しかし研修で学んだことを実際に身に付け、実践にどう生かしていくのかは最終的には教師個々人の意識に懸かっている。そこで、受講した研修内容がどのように教育活動に活用されているか、また、それを受けて教育センターの研修改善をどう進めるかなど、研修効果測定の内容や方法などの開発が重要な課題となっている。

教員の大量採用時代に賭ける

1 教員大量採用時代

第一次ベビーブームの頃に生まれたいわゆる「団塊の世代」と言われる人達が、定年を60歳とした場合、平成18年度末から一斉に退職を迎え始めることから、2007年問題」と言われている。

教員の場合、正確には団塊の世代というよりは、我が国の高度成長に伴って、横浜をはじめ首都圏などに全国から人が集まり、就学児童・生徒数が急増した昭和40年代後半（50年代頃）にかけて採用された教員層（全教員の約4割強を占めている）のことで、この層が平成18年度末から今後約15年間に渡って退職を迎えることになる。

大量の教員が退職することにより、その後任として大量の人材を採用しなければならぬ。また、経験豊富な教員がいなくなることに伴う指導力、組織力の低下を招かないようにしなければならぬといった課題が発生する。

しかし、教員の大量採用を必要とする理由は、これだけではない。人口360万人を超えた横浜市は、地域による増減はあるものの、全体とし

て児童・生徒数が増加している。小学校の児童数については昭和55年をピークに、また、中学校の生徒数については昭和61年をピークに減少していたが、それぞれ平成12年、平成16年から増加に転じている。児童・生徒数が増加して学級数が増えれば、それに伴って教員も増やす必要が発生する。

さらには、きめ細かな教育を実施するため、少人数指導や複数の教員で教える「ティームティーチング」などへの対応が加わって、教員の需要はますます高まってきている。

昨今、教員不足が叫ばれているのは、主に首都圏などの大都市のことで、全国的に見れば人材はまだ豊富にある。最近の横浜市の最終合格者の住所地をみても神奈川県外者が約6割を占めている。また、全国の教員養成系大学では、生き残りを賭けた大学改革を実施しているところが多く、より実践的な教員を養成するための教職大学院の設置準備や定員の拡大、関東首都圏などへの積極的な就職指導などを行っている。

執筆者

亀井 直樹

教育委員会事務局
教職員人事課任用係長

2 一教員の「質」の確保

充実した教育を提供するためには、単に教員の数を確保すればいいというものではなく、当然「質」の確保が伴わなければならない。

横浜市では、これまでに採用にあたって、「質」を確保するため、様々な工夫、改善を実施してきている。例えば、いじめや不登校など学校を取り巻く様々な問題に対応するため、多様な経験や能力を持つ個性豊かな教師集団を構成しようと、平成12年度試験からスポーツ・芸術・学芸など一芸に秀でた人を対象とした特別選考を実施したのをはじめ、平成13年度試験からは即戦力となる教職経験者を対象とした特別選考を、また、平成16年度試験からは教職以外の民間等勤務歴を持つ社会人などを対象とした特別選考を実施してきている。さらには、障害児教育の充実の観点から、教員の専門性を高めるため、平成17年度試験からは、「盲・ろう・養護学校教員」の受験区分も新設した。

な選考方法を取り入れていく。例えば、物事の捉え方や思考の深さなどを見る論文試験。授業力や対人対応力などを見る模擬授業。人間性や意欲、メンタル面など、総合的な教員適性を見る面接など、多様な人物評価手法をとっている。

また、評価者についても、保護者や現場教員の視点を反映すべく、PTAの代表者や若手教員を面接員に起用している。

さらには、より多くの優秀な人材を発掘するため、平成18年度試験からは、全ての選考区分について受験年齢資格を60歳未満とした。これによって、前年より千人以上の受験者増が図れた。

3 今後の動向

今、国では、教職大学院の設置や免許更新制などの今後の教員養成・免許制度の在り方について検討されている。中央教育審議会答申（平成18年7月11日）の中では、「社会の大きな変動に対応し、国民の学校教育に対する期待に応えるためには、教員に対する揺るぎない信頼を確立し、国際的にも教員の資質能力が

より一層高いものとなるようにすることが極めて重要である。」とされ、「現在、教員をめぐる状況は大きく変化しており、教員の資質能力が改めて問い直されている。」「現在、教員に最も求められていることは、広く国民や社会から尊敬と信頼をえられるような存在となることである。そのためには、養成、採用、現職研修等の各段階における改革を総合的に進めることが必要であるが、とりわけ教員養成・免許制度の改革は、他の改革の出発点に位置付けられるものであり、重要である。」と言及している。

一方、各自治体でも、特色ある教育の取り組みを競って実践するとともに、独自の教員養成システムや採用方法の工夫をしており、昨今、メディアなどにも取り上げられることも多くなってきた。

このように教育に対する社会の関心が高まりを見せている時代は、むしろ本気で教員を目指す志を持った優秀な教員を生み出すチャンスの時代でもある。

4 よこはま教師塾

そこで、横浜市では、教育

に対する「理想と情熱と技」を備えた即戦力教員を確保・養成し、ひいては横浜の教育の将来を担うリーダーとなる人材の育成を目指すため、平成19年1月に「よこはま教師塾」を開設する。募集対象は、横浜市の教員を志望する学生や社会人などで、小学校の教員免許を取得又は平成19年度中に取得見込みの者で、昭和43年4月2日以降に生まれた者。定員は約100名で、約1年間の養成期間を修了した者は、面接のみの特別選考に合格すれば正規教員に採用する。毎年100名程度の養成を考えており、卒業生たちの活躍が現職教員への良い刺激となつて相乗効果により全体の教師力が向上していくことを期待している。

教員が常にプロとしての自覚と情熱を持つて生き生きと輝き、横浜の未来を担う子どもたちに夢と希望を与える教育を実践していることが、最大の教員確保対策である。受験倍率が高くても横浜の教員になることにステイタスを感じ、自ずと意欲ある優秀な人材が集まってくる教育先進都市にするため、この大量採用時代に賭けている。