

神戸大学 大学教育研究センター 大学教育研究
第 13 号 (2004年度) 2005年3月発行: 1-13

大量教員不足時代のなかでの教員養成政策 —国立大学法人はどこまで教員養成に責任を持つのか—

潮木 守一 (桜美林大学大学院国際学研究科教授)

大量教員不足時代のなかでの教員養成政策

－国立大学法人はどこまで教員養成に責任を持つのか－

潮木守一（桜美林大学大学院国際学研究科教授）

問題の所在

2004年、三位一体改革をめぐる論議のなかで、義務教育に対して責任を持つのは国なのか、地方なのかをめぐって、さまざまな議論が交わされた。しかし、議論の焦点となったのは、教員給与を誰が負担するかをめぐる議論で、義務教育学校教員の養成と安定的供給に対して、誰が責任を持つべきかをめぐる論議は、あまりなされなかった。ところが、今後数年たらずして、首都圏、近畿圏では大量の教員不足が生じ、それが他府県に波及し、他府県での教員採用難を引き起こす危険性がきわめて高い。多くの人々は、これまでの教員採用数の減少、少子化傾向などを見て、教員の供給不足など起こりえないと思っているが、それは事実と反している。義務教育学校の教員の養成に対して、そしてその安定的供給に対して誰が責任をとるのか。教員大量不足時代の到来という新たな局面のなかで、この問題が問われようとしている。

かつての国立大学時代には、国が国立大学という直轄学校を用いて、教員不足になれば国立大学の教員養成課程の入学定員を増やし、教員過剰時代に入れば、その入学定員を削減する形で、計画的養成を行ってきた。ところが、2004年4月より、かつての国立大学は、国立大学法人へと性格を変え、一段と自立性を高め、経営責任が問われるようになった。国立大学法人という組織が、具体的にいかなる形をとるかは、今後さまざまな経緯のなかで、定まってゆく。そのための第一の試金石が、この教員の大量不足時代の到来、今後の安定的供給問題で試されようとしている。

もともと義務教育学校教員の養成は、その市場が非弾力的で、しかも約30年サイクルで供給不足と供給過剰を繰り返すため、その運営は容易ではなかった。しかも小学校・中学校10教科に対応するためには、最低90名前後の教員を要するため、コストのかかる部局として、大学経営上の難点を抱えていた（国立の教員養成系大学学部の在り方に関する懇談会。2001年）。たとえば、2004年度でみると、国立大学法人での教員一人当たり学生数は7.5名（本務教員数、学部学生数とも実員。定員ではない）であるのに対して、教員養成課程の場合は、教員一人当たり学生数は5.8人にしかならない（教員数は定員、学生数は入学定員の4倍）。しかし国立大学法人に求められるのは、経営的自立性であり、経営責任である。もし経営的な観点からのみみた場合には、採算性の低い教員養成課程の廃止、もしくは他の学部への改組転換を計画する国立大学法人が出てこないとも限らない。国立大学法人にとっては、どの程度の規模の教員養成機能を取り込むかは、個々の国立大学法人の選択の対象となった。こうした新たな局面において、間近かに迫る大量教員不足時代に対して、誰が責任を持って対処するかが、改めて問われようとしている。

まずは確認されなければならないのは、今後の教員需要の動向である。ここ10数年間、教員採用数は年々減少傾向をたどってきた。一頃は20,000名の規模に達していた公立小・中学校教員の採用数は、2000年度には6356名と底辺に達した。こうした採用数の減少のなかで、教員養成課程の入学定員は大幅に削減され、2004年度には9730名にまで削減されてきた。これはひとえに採用教員数の減少の結果であり、少子化にともなう児童生徒数の持続的減少が、その原因であった。

問題は、この教員需要が今後どうなるのか、という点にある。すでに平成12年度を底辺として、教員採用数は増加傾向に転じた。しかしここ数年来の増加が何時まで続くのか、ピークの後はどうなるのか、それが問題である。世間では、出生数が年々減少している以上、必要教員数も減少してゆくのではないかとされているが、けっしてそれは事実ではない。確かに児童生徒数は減少し、それとともに教員数も減少するが、それ以上に、今後10数年間は定年退職する教員が急増する。この児童生徒の減少に伴う教員の「自然減」に比べると、

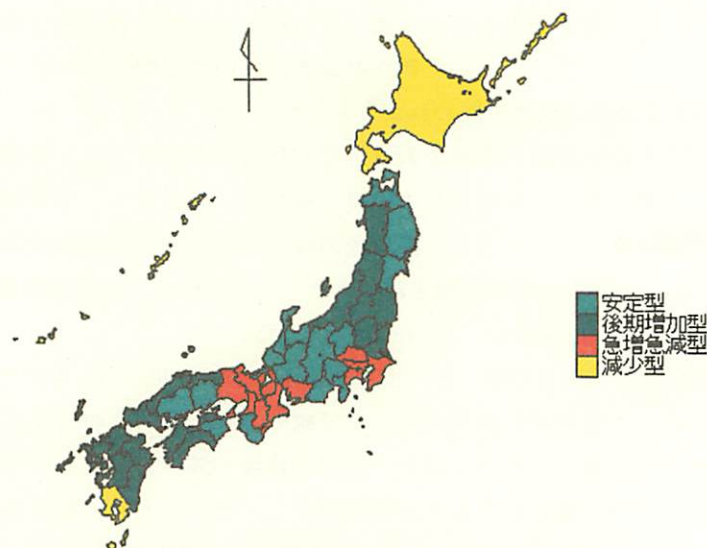
定年退職者の増加から生じる需要増の方が、はるかに大きい。(この点についてはすでに早い時点から、山崎博敏によって指摘されてきた。山崎 1998年)

今後の教員需給の動向

ここでは、筆者が最近行った公立小・中学校教員の将来推計をもとに、教員需給の今後の動向を検討してみることとする。推計手続きとその結果の詳細は、「平成16年度データに基づく教員需要推計」<http://www.ushiogi.com/forecast16base.zip> に譲るが、推計期間は、平成17年度から32年度までの16年間で、4年間の教員養成課程4サイクル分に当たる。推計の基礎とした児童生徒数、教員数、教員一人当たり児童生徒数などは、平成16年度の数値をベースにしてある。

推計結果の要点をまとめれば、次のようになる。

- (1) 昭和62年度以来、採用されてきた教員養成課程の縮小政策は、改めて見直されるべき時点が到来した。この見直し作業を進める上で、欠かせないものは、信頼できるデータに基づく中長期的な教員需要の推計、それも全国的な観点からの推計である。これなしには、国も国立大学法人も地方自治体も、教員需給に関する計画を設定できない。
- (2) 今後の教員需要の傾向は、「増加する」、「減少する」といった単純なものではない。都道府県によって需要増減のカーブの形、高さ、ピークあるいはボトムに達するタイミングは、大きく異なっている。それぞれの都道府県ごとの対応が不可欠であり、場合によっては都道府県の範囲を超えた、より広いブロックごとの対応が不可欠である。
- (3) 全国47都道府県は、大きく「急増急減型」「減少型」「後期増加型」「安定型」の4つに分類できる。「急増急減型」が11都府県、「安定型」が15県、「後期増加型」が18県、「減少型」が3道県となる。その分布を日本地図に書き分けると、下の地図のようになる。
- (4) もっとも対応が困難なのは、大都市を抱えた「急増急減型」の場合である。具体的にいえば、埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、三重、滋賀、京都、大阪、兵庫の10都府県で、ここでは今後数年間、教員需要が急激に増加するが、そのピークを越えると、一転して急速な減少が起きる。これらの都府県の課題は、まさに急場をいかにしのぐかであって、そのしのぎ方によっては、他都道府県への影響力は大きい。



教員需要増減カーブのタイプ

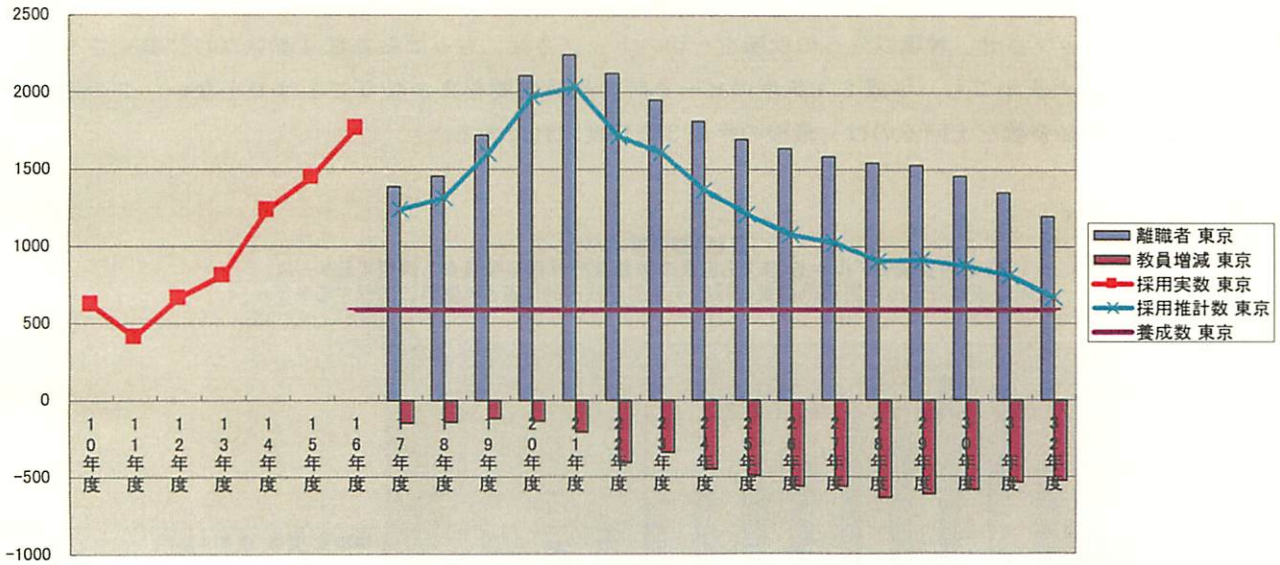
まず「急増急減型」の事例から見ていこう。一例を東京都の場合を見てみよう。東京都の場合、1999年度（平成11年度）の小・中学校（公立のみ）の教員採用数は415名まで低下したが、その後、児童生徒数の下げ止まり、また定員改善計画の実施などがあいまって、平成16年度（2004年度）には1769名まで回復してきた。わずか5年間に1、354名の増加、最低時の4.3倍の増加が起きた。

問題は、この需要数が今後どう変化するかである。ここでの推計結果によると、東京都の教員採用数（推計値）は、平成21年度の2036名をめがけて急上昇してゆく。ところがその山を越えると、その後一気に急減してゆき、この推計の終期である平成32年度には668名と、平成12年度の採用数と同じ水準にまで低下する。これが「急増急減型」の都府県の具体的な姿である。

これに対して、供給側はどうなっているのか。もとより、東京都の教員採用試験には、いかなる都道府県出身者であっても受験できる。おそらく、さまざまな背景を持った者が採用されているものと推定される。しかし現時点では、東京都の教員採用者の出身地域、出身大学、年齢などのデータは公表されたものがない。ちなみに東京都内に所在する教員養成課程の入学定員は、平成16年度で590名であるが、その卒業者が都の教員採用者のなかで、どれほどのシェアを占めているのか、その実情は明らかではない。

図1

公立小・中学校教員需要推計(16年度ベース)
 (採用数のうち、16年度までは採用実数、それ以降は推計値。
 離職者は年齢構成からの推計値。
 教員増減は、児童生徒数の増減による増減。
 養成数は16年度養成課程入学定員)



本来、東京都で生じる教員需要を、東京都内に所在する教員養成課程の入学定員と機械的に対比し、その需給ギャップを計算することは、きわめて危険である。しかしここではあえて一つの基準点を明らかにするために、今後生じる東京都の公立小学校、中学校の教員の空きポストを、すべて都内の教員養成課程卒業生だけで補充しようとする、という事態になるか、それを確認してみよう。これは要するに、都内の養成課程卒業生に対して、教職以外への就職をストップさせ、さらに他県の教職への就職をもストップさせ、もっぱら東京都の教員へと独占的、かつ排他的に就職させるという、実際にはありえないケースである（以下ではシナリオ1と呼ぶ）。

このシナリオ1の結果は、図1の「採用推計値」と「養成数」（東京都に所在する教員養成課程の16年度の入学定員）との差で示されている。図からも明らかなように、養成数（＝供給数）の線は、需要数（＝採用推計数）よりも、はるかに低いところを走っている。教員需要がピークに達する平成21年度には、1,446名が不足する。

それでは東京は、この不足分を隣の県である神奈川から採用できるかということ、神奈川でもまた、平成21年度めがけて、教員需要数が急速に増加してゆく。神奈川からすれば、自県内で生じる需要の急増に応じるためには、自県内の教員養成課程卒業者を全員独占的、排他的に採用しても（教職以外への就職を一切ストップさせ、他県の教職就職をもストップさせる）、なおかつ1210名が不足する（図1に対応する神奈川のグラフは、<http://www.ushiogi.com/forecast16base.zip> のなかの「神奈川」のシート参照のこと）。

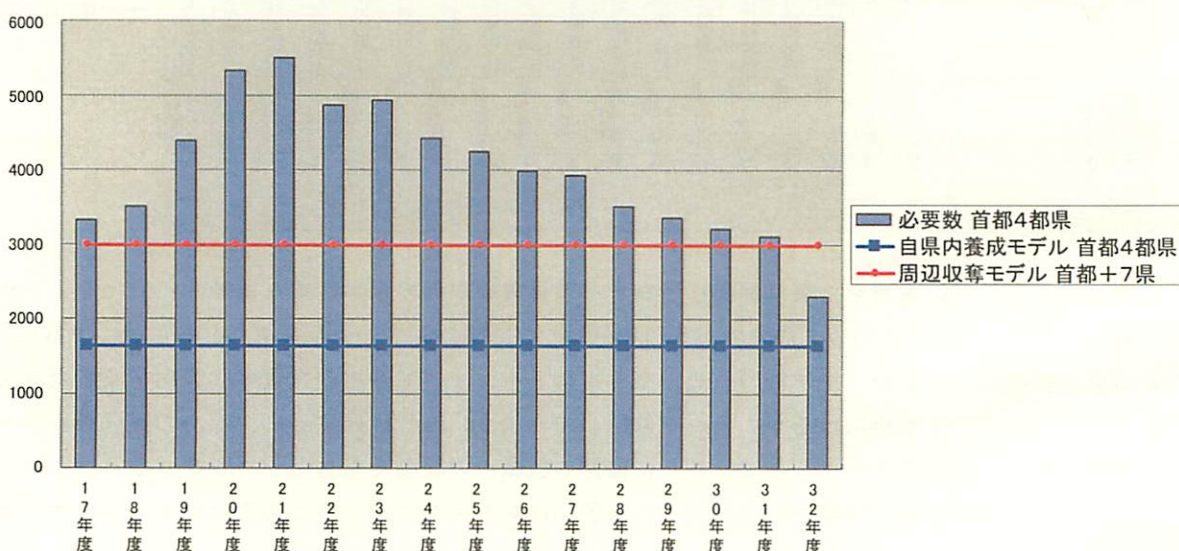
こうした事情は埼玉、千葉でも同様である。要するに埼玉、千葉、東京、神奈川の4都県で生じるピーク時の教員需要は、この4都県の教員養成課程卒業者を全員採用してもなお足りない。

それでは、さらに範囲を拡大して、茨城、栃木、群馬、山梨の教員養成課程卒業者を一人残らず、首都4都県で独占的に採用するとなると、どうなるか。つまり、これら周辺県の養成課程卒業者を、自県への教職就職をすべてストップさせ、教職以外への就職をも一切ストップさせ、もっぱら首都4都県だけに集中させるケースである。その結果はどうなるか。この場合でも教員不足が発生する。そこでさらに範囲を拡大させ、上記4県のほかに、福島、長野、新潟を加えた場合はどうなるか（以下ではシナリオ2と呼ぶ）。

この結果をみるために作成したのが、図2である。図のなかの「自県内養成モデル」とは、あくまでも首都4都県内の教員養成課程卒業者でもって、教員需要をまかなうケースであり、これに対して「周辺収奪モデル」とは、首都4都県のほかに、福島、茨城、栃木、群馬、山梨、長野、新潟の養成課程卒業者を、自県への教職就職をすべてストップさせ、教職以外への就職を一切ストップさせ、もっぱら首都4都県だけに集中させるケースである。このシナリオでも、平成21年度のピーク時の教員需要をまかなうことはできない。この推計期間内では、養成数が必要数を上回るのは、最後の平成32年度だけである。

図2

首都4都県需給バランス
 （自県内養成モデル＝あくまでも自県内教員養成課程卒業者から採用するケース。
 周辺収奪モデル＝周辺県の養成課程卒業者を独占的に首都4都県に確保するモデル）



このような現実にはなかなか起こりにくいシナリオを、あえて用意した理由は、ひとえに平成20、21年度めがけて首都4都県で発生する教員需要が、いかに規模の大きいものを理解してもらうためである。その影響は首都4都県の範囲にとどまらず、周辺県を巻き込み、さらには全国的な波及効果を及ぼす危険性が高い。

地域別需給バランス —いくつかのシミュレーション分析—

ただし、以上のシナリオは、現実を無視した前提の上になりたっている。このシナリオでは、供給側を教員養成課程卒業者だけに限定している。しかしこの前提は、現実に合わせていない。すべての教員採用試験は、教員養成課程卒業者以外の者にも開かれている。事実、2004年度の教員採用者の出身大学別構成をみると、教員養成課程出身者のシェアは、公立小学校教員で47%であり、公立中学校で33%である（文部科学省初等中等教育局教職員課「平成16年度公立学校教員採用選考試験の実施状況について」。文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課「教育委員会月報」平成16年12月号所載。これは全国一本にまとめた時の数値で、都道府県別のデータは公表されていない）。つまり逆からみれば、公立小学校の53%、公立中学校の67%は一般大学、短期大学、大学院卒業者で占められている。それだけ一般大学等からの供給に依存している。

もちろん、この数字はそれぞれの都道府県で異なっているのであろう。自県内にある教員養成課程に大きく依存している県もあるだろうし、広く全国各地から教員を採用している県もあるだろう。しかし、公表されたデータとしては、全国一本のものしか存在しない以上、全国一律にこの比率を利用し、推計作業を進めるしかない。

そこで、以下のシナリオでは、今後生じる教員需要のうち、小学校分の47%、中学校分の33%は教員養成課程卒業者で埋める（逆からみて、小学校分の53%、中学校分の67%を一般大学等からの卒業生で埋める）としたら、需給バランスはどうなるのであろうか（以下ではシナリオ3と呼ぶ）。

このシナリオ3の結果を明らかにするために作成したのが、図3である。まず教員養成課程卒業者のシェアを、上記の数値に設定すると、当然のことながら、教員養成課程卒業者の教員市場は、それだけ規模が小さくなる。首都4都県では小、中学校合わせて、ピーク時の需要は21年度の2311名となり、これは、小・中学校教員とも100%を教員養成課程卒業者で補充する場合の5511名と比較して、大幅に小さくなる（シナリオ1と2）。問題は、このシナリオのもとで、これだけの教員需要数を、首都4都県の教員養成課程卒業者で、どれだけ充足できるかである。その答えは図3で示されている。つまり、供給数（養成数）1635名の線は、教員需要数よりもかなり下側を横に走っている。つまり、19年度から27年度にかけて教員不足が生じる。ピーク時の21年度には676名の教員不足となる。

ただし、このシナリオ3では（小学校教員の47%、中学校教員の33%を教員養成課程卒業者から補充するというシナリオ）、首都圏、近畿圏以外の各地では、教員の養成過剰が生じる（ここでは、教員養成課程入学定員から教員採用推計値を引いた残りがプラスの場合「養成過剰」としている）。このシナリオのもとでの全国の需給バランスを一望できるように作成したのが、図4と図5である。

図4には全国47都道府県を無理に一つのグラフに押し込んであるので、細部は読み取りにくい。しかしこの図が示しているように、どこかの年度で150名以上の養成過剰、あるいは養成不足が生じる県は、数が限定されている。つまりそれは北海道（過剰）、福島（過剰）、埼玉（過剰）、東京（過剰と不足）、神奈川（不足）、長野（過剰）、愛知（過剰）、京都（不足）、大阪（不足と過剰）、兵庫（不足）、福岡（過剰）、熊本（過剰）、鹿児島（過剰）の12都道府県である。そこで150名以上の養成過剰、もしくは養成不足が生じる県だけを取り出してグラフを作成すると、図5のようになる。

この図が示しているように、それぞれの都道府県は、いくつかのタイプに分かれる。まず北海道は平成17年度

から32年度まで、一貫して養成過剰の状態、それも300名を超える大規模な養成過剰状態が続く。福岡は17年度から26年度までが養成過剰となり、鹿児島は21年度以降32年度まで、150名以上の養成過剰の状態が続く。また熊本が養成過剰となるのは、21年度から26年度までの中間時期である。

これに対して、東京では20年度から21年度にかけて、300名近い養成不足の状態となるが、それを過ぎて、26年度以降になると、今度は養成過剰の状態に陥る。また大阪は20年度から23年度の期間は養成不足、29年度以降は養成過剰となる。このように、ここでの推計期間内で、不足と過剰の両者を経験するのは、全国の中なかでは東京と大阪だけである。またこの養成不足の状態が長く続くのが、神奈川と兵庫で、神奈川は17年度から27年度までの11年間、兵庫は19年度から28年度までの10年間、養成不足の状態が続く。

要するにこのシナリオ3（教員養成課程卒業者のシェアを、公立小学校教員の47%、公立中学校教員の33%と設定する）のもとでは、首都圏、近畿圏で、平成20年度から25年度前後にかけて、大幅な教員不足がおこる。ところが、それ以外の地域では、逆に供給過剰が起こる。

この点に着目すると、このシナリオ3のもとで、いくつかの変形シナリオが考えられる。いくつかのシナリオを設定して、その結果を吟味してみよう。

まず考えられるシナリオは、首都4都県で起こる供給不足を乗り切るために、周辺地域で養成過剰となった者を、首都圏に吸収採用するというシナリオである（以下ではシナリオ4＝周辺過剰吸収モデルと呼ぶ）。いま福島、茨城、栃木、群馬、新潟、山梨、長野の各県で生じる過剰養成部分を、首都圏に集中的に採用するというシナリオを立てた場合には、いかなる需給バランスが成り立つのだろうか。図6のなかの「周辺過剰吸収モデル」のカーブが、このシナリオでの供給数を示している（この供給数は、首都4都県の養成課程の入学定員に、上記の県で生じる過剰養成部分を加えたものである。またここでいう過剰養成部分とは、自県内で生じる小学校教員需要の47%、同じく中学校教員需要の33%を、その県内の教員養成課程卒業生で充足した後の残りの部分である）。このシナリオ4では、供給数はほとんどの時点で、需要数を越えており、ピーク時をも乗り越えられることになる。つまり、21、22年度のピーク時には、首都4都県は周辺からかなり大量の教員を採用しないと、ピークを乗り越えられないことを物語っている。

ただしこのシナリオの前提は、首都4都県の教員養成課程卒業生を一人残らず、教職以外への就職をストップさせ、他県への流出をストップさせるという非現実的な前提、そして周辺県で過剰となった養成課程卒業生を、全員首都4都県に集中採用するという、これまたどの程度まで確実性があるのか分からない前提の上にたっている。この前提が崩れれば、教員不足は解消されないことになる。

図 3

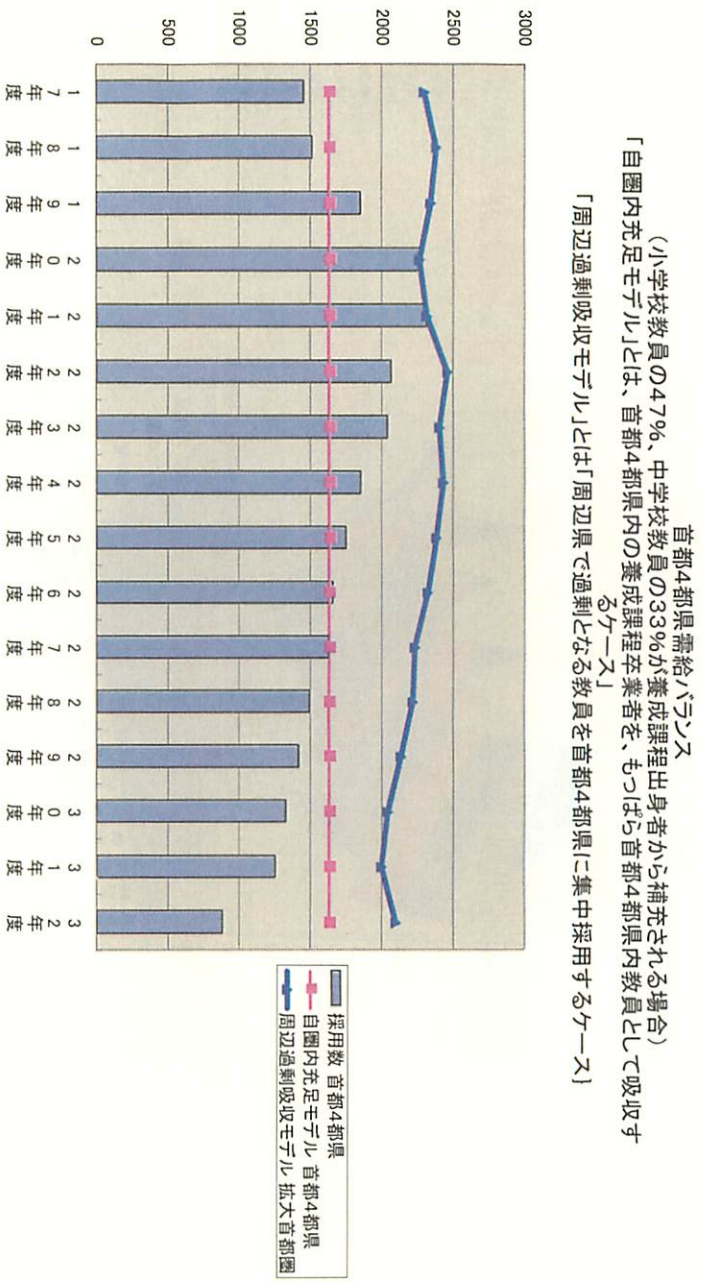


図 4

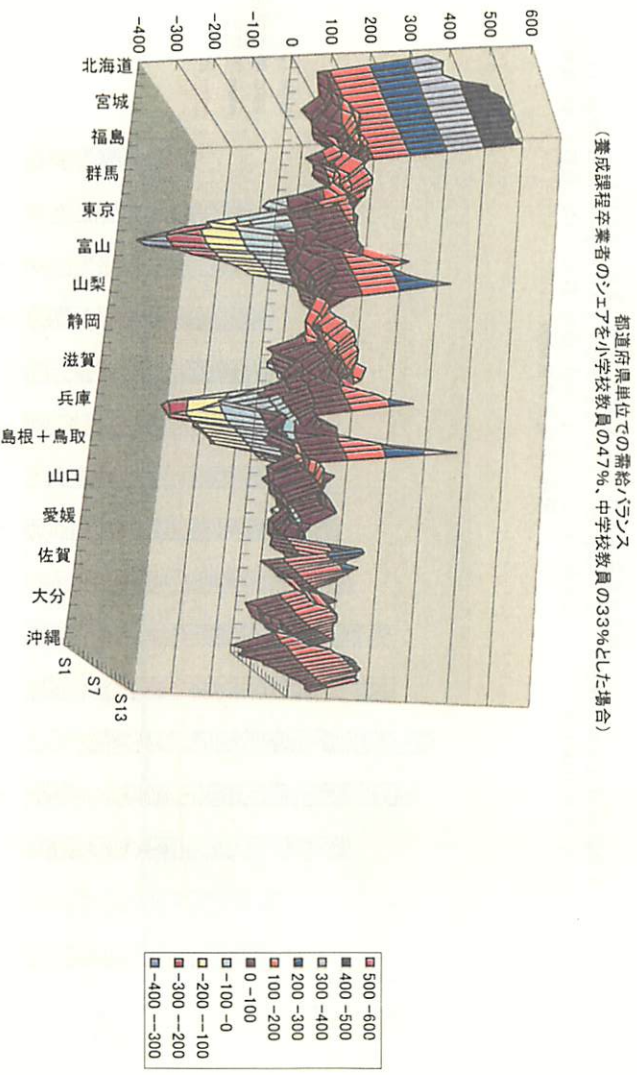


図 5

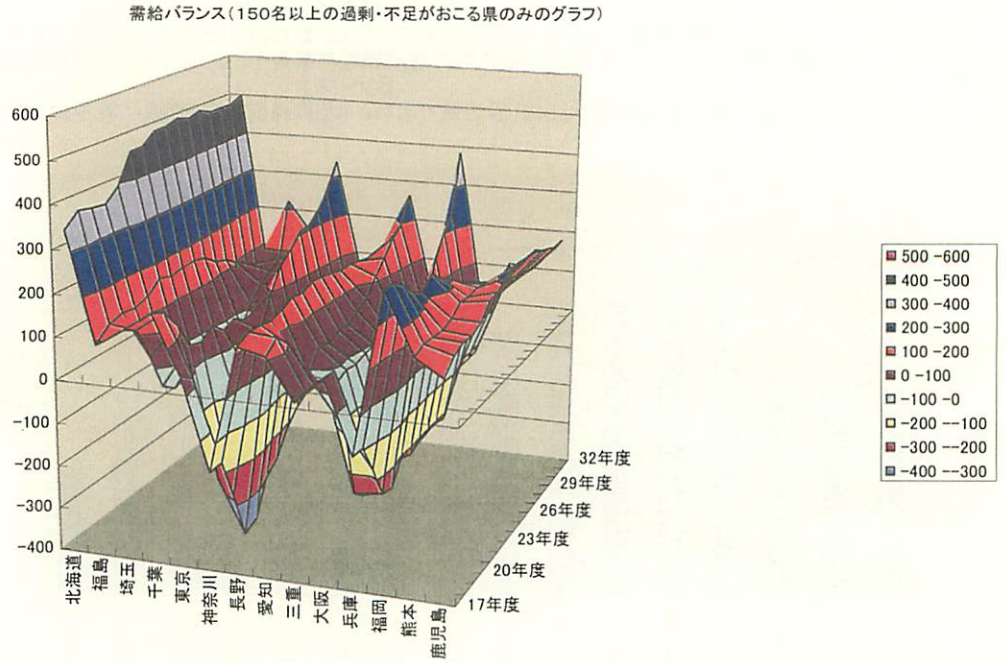
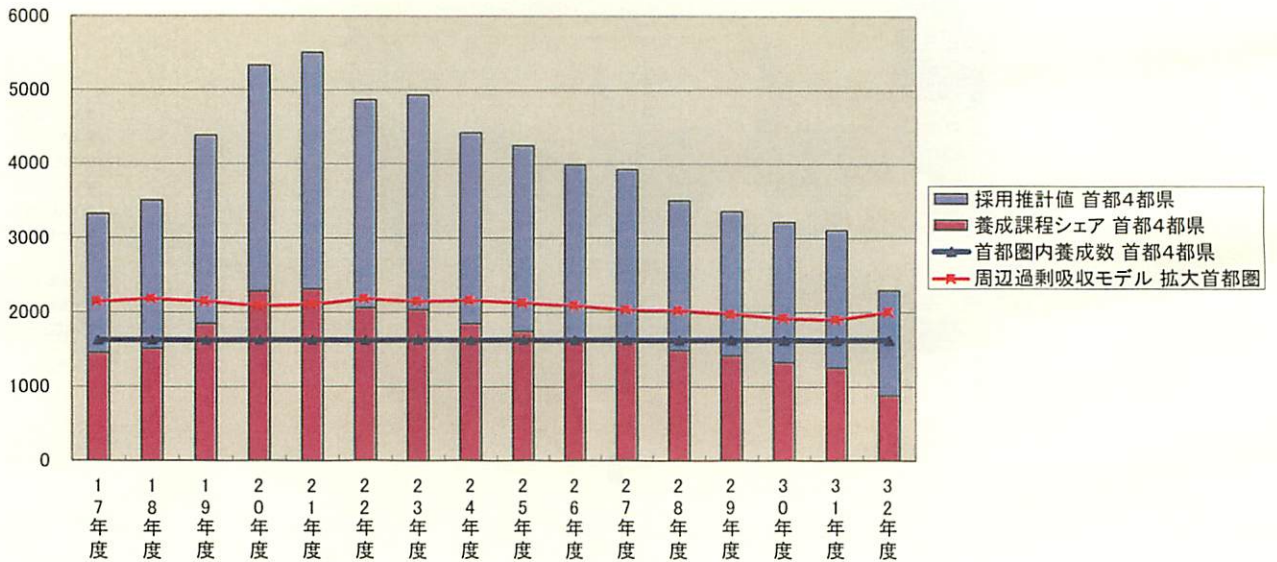


図 6

首都4都県内需給バランス(埼玉、千葉、東京、神奈川)
 「教員需要」とは採用数の推計値、「養成課程シェア」とは、養成課程卒業者のシェアを小学校教員の47%、中学校教員の33%とした時の採用推計数、「周辺過剰吸収モデル」とは、茨城、栃木、群馬、山梨、長野の過剰養成部分を首都圏に吸収した場合の供給数



近畿圏での教員不足

しかし問題なのは、首都圏ばかりではない。さらに深刻な状況が近畿圏（滋賀、京都、大阪、兵庫の、奈良の5府県）において起ころうとしている。図7が示しているように、仮に小学校教員の47%、中学校教員の33%を教員養成課程の卒業生で補充するとすれば、近畿5府県内の教員需要数は、21年度には1600名前後のオーダーに達する。ところが近畿5府県内の教員養成課程の入学定員は年間1115名でしかない。これでは19年度から28年度まで、教員不足の状態が続く。ピーク時には、供給数は需要数の3分の2程度にしか達せず、不足数は475名に及ぶ。

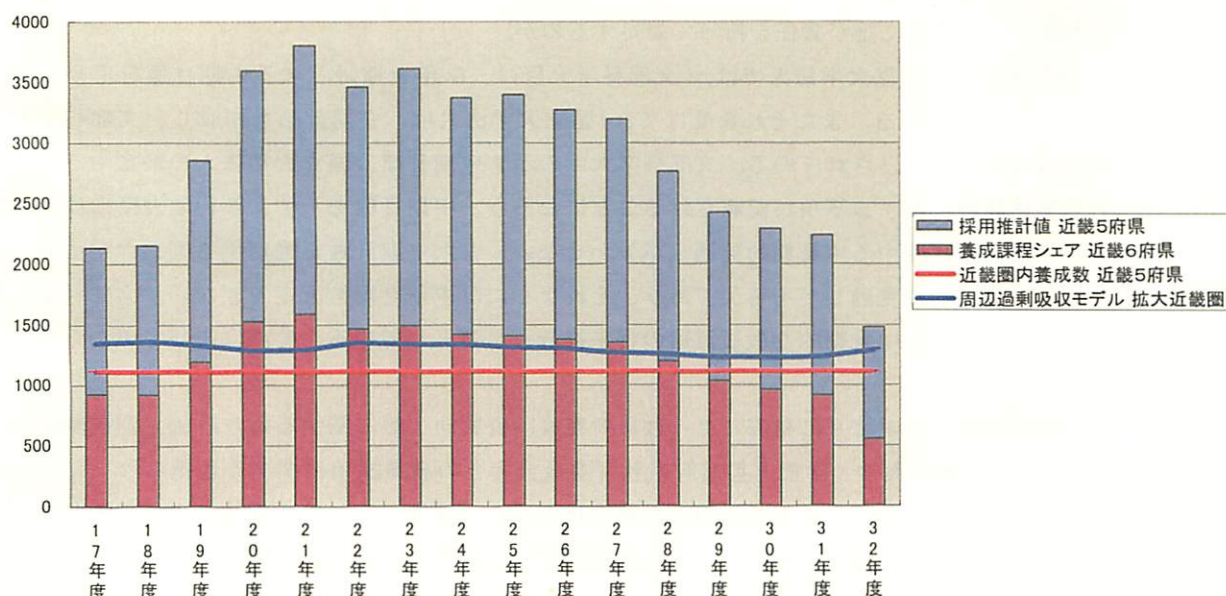
近畿5府県はこの不足分をどこから補充するのか。一つ考えられるシナリオは、周辺県（和歌山、岡山、島根+鳥取）で生じる過剰養成部分を吸収するシナリオである。確かに教員養成課程卒業生のシェアを、小学校教員の47%、中学校教員の33%とすると、岡山、鳥取+島根からは、毎年100名前後の過剰養成部分が発生する（平成16年度より旧鳥取大学の教員養成課程は、島根大学の教員養成課程と統合した。そこでこの統合された教員養成課程を、ここでは「鳥取+島根」と表記することとした）。これらをすべて近畿5府県の教員不足に当てるとすると、どういう結果となるのか。

これがグラフ上では「周辺過剰吸収モデル」と名付けられた供給線（養成数）である。このモデルでの供給線は、かなりの年度で、需要線を上回っているが、それでもピーク時の20年度から27年度までは、需要数に追いつかない。つまりそれだけの教員不足が生じる。この時、近畿5府県はどうするのか。この時期全国を見回して過剰養成が起きているのは、北海道と熊本、鹿児島である。そこから教員をひきつけることはできるのだろうか。

繰り返し述べてきたように、このシナリオでは近畿5府県内の教員養成課程卒業生を全員、近畿5府県内の教員に採用するという無理な条件が前提となっている。しかし、こうした無理な前提条件のもとでも、近畿5府県の教員不足は埋められない。要するに近畿5府県で19年度から28年度にかけて生じる教員不足は、きわめて深刻だということである。

図7

近畿5府県需給バランス
 「教員需要」とは採用数の推計値、「養成課程シェア」とは、養成課程卒業生のシェアを小学校教員の47%、中学校教員の33%とした時の採用推計数、「周辺過剰吸収モデル」とは、和歌山、岡山、鳥取+島根の過剰養成部分を近畿圏に吸収した場合の供給数



問題の焦点はどこにあるのか

以上、かなり無理な条件のもとでシナリオを設定して、需給バランスを見てきたが、要するに結論は次のようになる。

- (1) 21、22年度にかけて(改めていうが、今から4、5年後のことである)、首都4都県と近畿5府県では合計して9000名規模の教員需要が生じる。これは全国47都道府県の教員養成課程の入学定員をすべて合計した数(9730名)に匹敵する規模である。もちろん、このすべてを教員養成課程卒業者で補充する必要はなく、そのシェアは現状で小学校教員47%、中学校教員の33%である。しかしこのシェア率を考慮に入れても、4000名規模の教員需要が発生し、首都圏、近畿圏内の教員養成課程だけでは、カバーしきれない。首都圏、近畿圏に止まらず、それを越えた範囲で、教員不足という事態にいたる危険性は高い。それもわずか4年後に迫っている。
- (2) ただし以上の結論は、全国どこでも、小学校教員の47%、中学校教員の33%は、教員養成課程卒業者から補充されるという仮説(逆にいえば、小学校教員の53%、中学校教員の67%は、一般大学等から補充できるという仮説)を、全国一律に適用した時の結論である。事情は各都道府県、政令指定都市間で異なっているはずであり、より現実に近い推計を行うには、現行の教育統計の収集方式、集計方式の改善が必要である。
- (3) 離職教員数の推計は、現に教員として在籍している者の年齢構成から推計しているので、その確度はかなり高い。教員養成課程からの供給数もまた、国立大学法人の入学定員として定められており、その確度は高い。このように供給数、需要数とも確度は高いが、問題は教員養成課程卒業者が、いかなる都道府県の教員へと採用されてゆくのか、また教員採用者側が、どの程度それぞれの都道府県を越えた採用を行っているのか、要するに求職者側、求人側とを結びつける市場に関する情報が、決定的に欠けている。ここに現行の教育統計システムを抜本的に改善する必要性がある。

国立大学法人のもとの教員養成

そこで冒頭に立てた問題に戻ることにしよう。義務教育学校は、国の根幹に関わる重要課題である。その教員をいかに養成するか、どれだけ養成するかは、教員の質を決定し、基礎教育の水準を左右する。今後発生する大量の教員不足は、単に首都圏、近畿圏だけの問題ではなく、周辺部分、場合によっては、それを越えた波及効果を与える可能性がある。この事態に誰が責任を持って対処するのか。

2004年4月から発足した国立大学法人では、「文部科学大臣は、6年を期限とする中期目標を定め、国立大学法人に示す」ことになっている。またそれを受けて、「国立大学法人は、中期計画を作成し、文部科学大臣の認可を受けなければならない」とされている。文部科学大臣の示す中期目標、国立大学法人の策定する中期計画のなかには、教員養成課程に関する事項が記載されることになろう。中期目標を示す文部科学大臣には、中期目標設定のための、教員需要に関する中長期的見通しが欠かせない。また中期計画を策定する国立大学法人もまた、教員需要に関する中長期的な見通しが不可欠であり、それなしには中期計画を策定できない。文部科学大臣側、国立大学法人側両者ともに、中長期的な教員需給の将来推計を必要としている。それは決して天からは降ってこない。

総務省行政評価局が平成15年12月に発表した「教員の養成、資質向上等に関する行政評価・監視結果に基づく通知」では、「国立教員養成大学・学部と都道府県教育委員会等との教員採用に関する連携についても、一つの国立教員養成大学・学部とその所在地の都道府県教育委員会等との連携のみでは、教員の中長期的な需要動向への適切な対応が困難となっている。このため、全国的規模で、中長期にわたり計画的な教員養成を進めるこ

とが重要となっている」と指摘し、あわせて「文部科学省は、将来にわたって、安定的により質の高い力量のある教員を養成し、教育の水準を確保する観点から、計画的な教員養成を引き続き行っていくための全国的な規模での中長期予測を策定する必要がある」と指摘している。（総務省行政評価局「教員の養成・資質向上等に関する行政評価・監視結果に基づく通知」。平成15年12月）。

しかし、総務省が行った調査結果によると、「21 国立教員養成大学・学部とその所在地の都道府県教育委員会等との連携状況は、いずれの大学・学部においても、これらの教育委員会との定期的な会議を開催しているものの、教員採用に係る中長期的な需要動向等について具体的な議題としているものはみられなかった」としている。また、「教育委員会の中には、教員採用選考試験は全国の大学の学生が受験するものであることから、国立教員養成大学・学部といえども、特定の大学・学部とのみ情報交換を行うことは試験の公平性の観点から好ましくないとの理由で、県内に所在する国立教員養成大学・学部との定期的な会議において、教員採用については議題としていないのがみられた（2 県教育委員会）」としている。

採用試験の公平性確保は欠かせない要件であるが、必要なことは試験方法、試験問題など、具体的な選抜方法ではなく、採用者側の中長期的な需要動向であり、養成側の中長期養成計画である。それも今や求められているのは、1 都道府県内という閉じた行政区域内での需給バランスではなく、それを越えて広がる行政区域内（具体的にどのような広がりになるかは、実証レベルの課題である）での需給バランスである。

終わりに

この論文の狙いの一つは、現時点で公表されているデータだけに依拠する限り、いかに不自然な仮説を選ぶことになることになるか、それを具体的に示すことである。教員養成課程卒業者のシェアを小学校教員の47%、中学校教員の33%と、全国一律に設定する、あるいは教員の年齢別離職率を全国一律と仮定するなどの仮説は、そのよい例である。こうした情報の不備をいかにして克服するかが、現時点での大きな課題である。

しかしながら、「必要は発明の母」であることを、如実に示す具体例をわれわれは知っている。かつての「学校教員統計調査報告書」には、5歳刻みの年齢構成しか公表されなかった。そのため、5年間を1単位とする、大まかな需要推計しか行えなかった。しかし、平成10年度学校教員統計調査報告書から、教員の年齢構成が1歳刻みで報告されるようになり、よりきめの細か推計が可能となった。ニーズさえあれば、新たな情報データが集められる。それがなければ、それは集められないままで終わる。

筆者がここに示した将来推計は、所詮一個人の行った推計結果に過ぎない。一個人の行った推計結果は、それだけでは社会的信頼性を取り付けることはできない。多少なりとも信頼性を確保するとすれば、使用した推計モデル、データ、前提として選択した仮説、そして具体的な計算過程を、すべて公表するしかない。この論文執筆に使用したデータ、グラフは、すべて <http://www.ushiogi.com/silumation.xls> からダウンロードでき、具体的な計算過程を追跡できる。かつての時代には、数千行にも及ぶ FORTRAN プログラム、あるいは BASIC プログラムを印刷して公表することは、経費的、物理的に不可能であった。そのため、推計の手続き、仮説、推計結果などの、ごく概略しか公表できなかった。しかし今や我々はインターネット時代、デジタル情報時代、Excel 時代を生きている。かつては不可能だったことが、今や可能となっている。新たな時代環境では、新たな研究スタイルが必要であり、新たな研究結果の公表スタイルが求められ、新たな研究結果の質保障システムが追求されなければならない。（以上）

<参考文献>

- ・山崎博敏「教員採用の過去と未来」1998年 玉川大学出版部

- ・国立の教員養成系大学学部の在り方に関する懇談会
「今後の国立の教員養成系大学学部の在り方について（報告）」平成13年11月22日
(http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/005/toushin/011103.htm)

- ・総務省行政評価局「教員の養成・資質向上等に関する行政評価・監視結果に基づく通知」平成15年12月
(http://www.soumu.go.jp/s-news/2003/031211_1_01.html)

- ・潮木守一「国立大学法人の教員養成機能」(<http://www.ushiogi.com/ttraining.pdf>)

- ・文部科学省初等中等教育局教職員課「平成16年度公立学校教員採用選考試験の実施状況について」
文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課「教育委員会月報」平成16年12月号所載

Who has the responsibility for teachers' training ?

— Teachers' training in the time of large scale shortage of teachers —

Morikazu USHIOGI(Professor,Graduate School of International Studies,Obirin University)

Several big cities are now facing with enormous increase of teacher' s demand within a few years. The reason is that inspite of declining birth number the number of retiring school teachers within next 10 years is predicted to increase sharp in these big cities. In this study, future demand of school teachers is forecast for each 47 prefectures, taking into account future trends of birth number, resulting declining number of primary and lower secondary school pupils, and increasing number of retiring teachers which derives from age structure of present on-job school teachers. The time span of the forecasting ranges from 2005 to 2021, 16 years, 4 cycles of 4 years teacher training period. Outcomes of the forecasting indicate that 47 prefectures are classified into 4 types, (1) rapid increase and rapid decrease type(11 prefectures), (2) steady declining types(3 prefectures), (3) late increasing type(18 prefectures), (4) stable type(15 prefectures). In this paper several simulations based on several different scenarios were attempted to clarify in which prefecture how many teachers are in short supply or oversupply in which timing. These simulations showed that existing education information collecting and processing system is so insufficient, that as pointed out by Policy Evaluation Bureau, Ministry of General Affairs in 2003, more comprehensive forecasting of future teachers demand, based on more necessary statistical information should be made. Without it, Minister of Education cannot provide 6 year targets to National University Corporation concerning teachers training function, while National University Corporation, which become more independent and more responsible for its own management than former National University, cannot make up their 6 year planning which is prescribed in the new National University Corporation Law.