



本年度から3年次の「前倒し選考」を導入した石川県で、7月に実施した教員採用1次試験＝同県小松市の小松高校で

大学3年次に教員採用試験の1次試験（主に筆記）を受験できる「前倒し選考」を導入する自治体が、中部9県では本年度の3自治体（石川、富山、福井県）から、2024年度は新たに愛知、岐阜、三重県と名古屋市が加わり、計7自治体に増えることが分かった。教職課程を履修し

ている学生が、これまで先に採用試験があった民間企業や公務員に流れてしまっていたのを、防ぐ狙いがある。ただ、受験準備が大幅に早まることに対し、教員を養成する大学側は「あまりの早期化は、学業に影響を与えるのではないか」などと懸念している。（酒井博章）

先生が 足りない

教員採用1次試験 増える「前倒し選考」

大学

22年春卒業の教員就職者数が512人と、教員養成課程がある4の国立大でトップとなった愛知教育大（愛知刈谷市）。国内有数の教員養成大学で、教育・学生担当理事を務める野地恒昌副学長は、3年次の前倒し選考について「大学として、もう手を挙げて追従しようという感じではない」と慎重な姿勢を示した。

4年次の受験 今後も基本

野地さんは「大学では4年間かけて質の高い教員を養成し、送り出すことを目指している。採用試験は4年次の受験が、これからは基本だ」と強調。大学の講義や教育実習に限らず、学校ボランティアや部活、アルバイトなどの多様な経験が教員となるには必要だとし、現時点では前倒し選考のため、大掛かりなカリキュラムの変更には検討していないという。

学問への姿勢 変化を懸念

将来的なことが確約されているのに対し、前倒し選考は1次試験を受けられるだけのものだ。本心に優秀な学生が企業に流れず、教員志望者が減るの难道うか」と指摘。「3年次の受験で不合格となった場合、学生の教職を自覚するという意欲に影響が出るのではないかと不安だ」とも述べた。

教育委員会

採用試験を行う各自治体の教育委員会へのアンケートでは、「メリットよりデメリットの方が大きい」と導入を合わせる回答もあり、判断が割れている状況が浮かんできた。「民間企業への流出も怖い」と懸念する声も少なくない。教員のなり手は今、全国で取り合いになっているのである。本年度に導入した石川県東部の担当者は、同じ北陸の富山県や福井県の動向も考慮して導入を決めたと明かす。文科省も「学費による20年度データが残る03年度以降で初めて20万件を割り込んだ」となり手の減少を表現した。

なり手の取り合いに／実習前の「合格」疑問

強する学生が就職活動の最終に教員採用試験を受ける効果は大きい。それによって民間企業などに流れず、教員を目指す初心者を育ててくれたら」と述べた。一方、一現時点で導入を検討していない」と語るのが滋賀県教委だ。担当者は「教育実習前の試験はメリットが大きい」と語る。実習先の学校では、4週間、教員や生活指導など、教員としての基本的な職務を実践できる能力があるかを試される。担当者は「実習を経て、教員を改めて目指す」とも述べ、将来の選択肢を委ねることもある。去勢（そが）（イン）ポイントになる」と説明した。

職場改善まず必要

確保は難しいだろう。少子高齢化の今、企業、官公庁のどちらも新規卒業者の採用が難しくなっており、目先の受験者を増やすため、全体的に採用活動の早期化が起きている。しかし、若者の総人数は一定であるから、教員という仕事そのものの魅力が高くなければ、人材は結局、集まらないだろう。一なり手を確保するための方策は？ 試験の早期化や複数回化といった小手先の対策では意味がない。大学3年次に1次試験を突破したとしても、その後の2次試験まで定が出れば、そちらに流れてしまうだけ。教育現場で地道に働きやすい職場をつくるような労働環境に変化させていくことが必要だ。

導入する予定の三重県教委の担当者は、個人的な見解と前置きした上で「教員を目指すに

職場改善まず必要

確保は難しいだろう。少子高齢化の今、企業、官公庁のどちらも新規卒業者の採用が難しくなっており、目先の受験者を増やすため、全体的に採用活動の早期化が起きている。しかし、若者の総人数は一定であるから、教員という仕事そのものの魅力が高くなければ、人材は結局、集まらないだろう。一なり手を確保するための方策は？ 試験の早期化や複数回化といった小手先の対策では意味がない。大学3年次に1次試験を突破したとしても、その後の2次試験まで定が出れば、そちらに流れてしまうだけ。教育現場で地道に働きやすい職場をつくるような労働環境に変化させていくことが必要だ。

職場改善まず必要

確保は難しいだろう。少子高齢化の今、企業、官公庁のどちらも新規卒業者の採用が難しくなっており、目先の受験者を増やすため、全体的に採用活動の早期化が起きている。しかし、若者の総人数は一定であるから、教員という仕事そのものの魅力が高くなければ、人材は結局、集まらないだろう。一なり手を確保するための方策は？ 試験の早期化や複数回化といった小手先の対策では意味がない。大学3年次に1次試験を突破したとしても、その後の2次試験まで定が出れば、そちらに流れてしまうだけ。教育現場で地道に働きやすい職場をつくるような労働環境に変化させていくことが必要だ。

確保は難しいだろう。少子高齢化の今、企業、官公庁のどちらも新規卒業者の採用が難しくなっており、目先の受験者を増やすため、全体的に採用活動の早期化が起きている。しかし、若者の総人数は一定であるから、教員という仕事そのものの魅力が高くなければ、人材は結局、集まらないだろう。一なり手を確保するための方策は？ 試験の早期化や複数回化といった小手先の対策では意味がない。大学3年次に1次試験を突破したとしても、その後の2次試験まで定が出れば、そちらに流れてしまうだけ。教育現場で地道に働きやすい職場をつくるような労働環境に変化させていくことが必要だ。

確保は難しいだろう。少子高齢化の今、企業、官公庁のどちらも新規卒業者の採用が難しくなっており、目先の受験者を増やすため、全体的に採用活動の早期化が起きている。しかし、若者の総人数は一定であるから、教員という仕事そのものの魅力が高くなければ、人材は結局、集まらないだろう。一なり手を確保するための方策は？ 試験の早期化や複数回化といった小手先の対策では意味がない。大学3年次に1次試験を突破したとしても、その後の2次試験まで定が出れば、そちらに流れてしまうだけ。教育現場で地道に働きやすい職場をつくるような労働環境に変化させていくことが必要だ。

確保は難しいだろう。少子高齢化の今、企業、官公庁のどちらも新規卒業者の採用が難しくなっており、目先の受験者を増やすため、全体的に採用活動の早期化が起きている。しかし、若者の総人数は一定であるから、教員という仕事そのものの魅力が高くなければ、人材は結局、集まらないだろう。一なり手を確保するための方策は？ 試験の早期化や複数回化といった小手先の対策では意味がない。大学3年次に1次試験を突破したとしても、その後の2次試験まで定が出れば、そちらに流れてしまうだけ。教育現場で地道に働きやすい職場をつくるような労働環境に変化させていくことが必要だ。

確保は難しいだろう。少子高齢化の今、企業、官公庁のどちらも新規卒業者の採用が難しくなっており、目先の受験者を増やすため、全体的に採用活動の早期化が起きている。しかし、若者の総人数は一定であるから、教員という仕事そのものの魅力が高くなければ、人材は結局、集まらないだろう。一なり手を確保するための方策は？ 試験の早期化や複数回化といった小手先の対策では意味がない。大学3年次に1次試験を突破したとしても、その後の2次試験まで定が出れば、そちらに流れてしまうだけ。教育現場で地道に働きやすい職場をつくるような労働環境に変化させていくことが必要だ。

確保は難しいだろう。少子高齢化の今、企業、官公庁のどちらも新規卒業者の採用が難しくなっており、目先の受験者を増やすため、全体的に採用活動の早期化が起きている。しかし、若者の総人数は一定であるから、教員という仕事そのものの魅力が高くなければ、人材は結局、集まらないだろう。一なり手を確保するための方策は？ 試験の早期化や複数回化といった小手先の対策では意味がない。大学3年次に1次試験を突破したとしても、その後の2次試験まで定が出れば、そちらに流れてしまうだけ。教育現場で地道に働きやすい職場をつくるような労働環境に変化させていくことが必要だ。

確保は難しいだろう。少子高齢化の今、企業、官公庁のどちらも新規卒業者の採用が難しくなっており、目先の受験者を増やすため、全体的に採用活動の早期化が起きている。しかし、若者の総人数は一定であるから、教員という仕事そのものの魅力が高くなければ、人材は結局、集まらないだろう。一なり手を確保するための方策は？ 試験の早期化や複数回化といった小手先の対策では意味がない。大学3年次に1次試験を突破したとしても、その後の2次試験まで定が出れば、そちらに流れてしまうだけ。教育現場で地道に働きやすい職場をつくるような労働環境に変化させていくことが必要だ。

確保は難しいだろう。少子高齢化の今、企業、官公庁のどちらも新規卒業者の採用が難しくなっており、目先の受験者を増やすため、全体的に採用活動の早期化が起きている。しかし、若者の総人数は一定であるから、教員という仕事そのものの魅力が高くなければ、人材は結局、集まらないだろう。一なり手を確保するための方策は？ 試験の早期化や複数回化といった小手先の対策では意味がない。大学3年次に1次試験を突破したとしても、その後の2次試験まで定が出れば、そちらに流れてしまうだけ。教育現場で地道に働きやすい職場をつくるような労働環境に変化させていくことが必要だ。

確保は難しいだろう。少子高齢化の今、企業、官公庁のどちらも新規卒業者の採用が難しくなっており、目先の受験者を増やすため、全体的に採用活動の早期化が起きている。しかし、若者の総人数は一定であるから、教員という仕事そのものの魅力が高くなければ、人材は結局、集まらないだろう。一なり手を確保するための方策は？ 試験の早期化や複数回化といった小手先の対策では意味がない。大学3年次に1次試験を突破したとしても、その後の2次試験まで定が出れば、そちらに流れてしまうだけ。教育現場で地道に働きやすい職場をつくるような労働環境に変化させていくことが必要だ。

確保は難しいだろう。少子高齢化の今、企業、官公庁のどちらも新規卒業者の採用が難しくなっており、目先の受験者を増やすため、全体的に採用活動の早期化が起きている。しかし、若者の総人数は一定であるから、教員という仕事そのものの魅力が高くなければ、人材は結局、集まらないだろう。一なり手を確保するための方策は？ 試験の早期化や複数回化といった小手先の対策では意味がない。大学3年次に1次試験を突破したとしても、その後の2次試験まで定が出れば、そちらに流れてしまうだけ。教育現場で地道に働きやすい職場をつくるような労働環境に変化させていくことが必要だ。

確保は難しいだろう。少子高齢化の今、企業、官公庁のどちらも新規卒業者の採用が難しくなっており、目先の受験者を増やすため、全体的に採用活動の早期化が起きている。しかし、若者の総人数は一定であるから、教員という仕事そのものの魅力が高くなければ、人材は結局、集まらないだろう。一なり手を確保するための方策は？ 試験の早期化や複数回化といった小手先の対策では意味がない。大学3年次に1次試験を突破したとしても、その後の2次試験まで定が出れば、そちらに流れてしまうだけ。教育現場で地道に働きやすい職場をつくるような労働環境に変化させていくことが必要だ。

確保は難しいだろう。少子高齢化の今、企業、官公庁のどちらも新規卒業者の採用が難しくなっており、目先の受験者を増やすため、全体的に採用活動の早期化が起きている。しかし、若者の総人数は一定であるから、教員という仕事そのものの魅力が高くなければ、人材は結局、集まらないだろう。一なり手を確保するための方策は？ 試験の早期化や複数回化といった小手先の対策では意味がない。大学3年次に1次試験を突破したとしても、その後の2次試験まで定が出れば、そちらに流れてしまうだけ。教育現場で地道に働きやすい職場をつくるような労働環境に変化させていくことが必要だ。

確保は難しいだろう。少子高齢化の今、企業、官公庁のどちらも新規卒業者の採用が難しくなっており、目先の受験者を増やすため、全体的に採用活動の早期化が起きている。しかし、若者の総人数は一定であるから、教員という仕事そのものの魅力が高くなければ、人材は結局、集まらないだろう。一なり手を確保するための方策は？ 試験の早期化や複数回化といった小手先の対策では意味がない。大学3年次に1次試験を突破したとしても、その後の2次試験まで定が出れば、そちらに流れてしまうだけ。教育現場で地道に働きやすい職場をつくるような労働環境に変化させていくことが必要だ。

確保は難しいだろう。少子高齢化の今、企業、官公庁のどちらも新規卒業者の採用が難しくなっており、目先の受験者を増やすため、全体的に採用活動の早期化が起きている。しかし、若者の総人数は一定であるから、教員という仕事そのものの魅力が高くなければ、人材は結局、集まらないだろう。一なり手を確保するための方策は？ 試験の早期化や複数回化といった小手先の対策では意味がない。大学3年次に1次試験を突破したとしても、その後の2次試験まで定が出れば、そちらに流れてしまうだけ。教育現場で地道に働きやすい職場をつくるような労働環境に変化させていくことが必要だ。

確保は難しいだろう。少子高齢化の今、企業、官公庁のどちらも新規卒業者の採用が難しくなっており、目先の受験者を増やすため、全体的に採用活動の早期化が起きている。しかし、若者の総人数は一定であるから、教員という仕事そのものの魅力が高くなければ、人材は結局、集まらないだろう。一なり手を確保するための方策は？ 試験の早期化や複数回化といった小手先の対策では意味がない。大学3年次に1次試験を突破したとしても、その後の2次試験まで定が出れば、そちらに流れてしまうだけ。教育現場で地道に働きやすい職場をつくるような労働環境に変化させていくことが必要だ。

確保は難しいだろう。少子高齢化の今、企業、官公庁のどちらも新規卒業者の採用が難しくなっており、目先の受験者を増やすため、全体的に採用活動の早期化が起きている。しかし、若者の総人数は一定であるから、教員という仕事そのものの魅力が高くなければ、人材は結局、集まらないだろう。一なり手を確保するための方策は？ 試験の早期化や複数回化といった小手先の対策では意味がない。大学3年次に1次試験を突破したとしても、その後の2次試験まで定が出れば、そちらに流れてしまうだけ。教育現場で地道に働きやすい職場をつくるような労働環境に変化させていくことが必要だ。

確保は難しいだろう。少子高齢化の今、企業、官公庁のどちらも新規卒業者の採用が難しくなっており、目先の受験者を増やすため、全体的に採用活動の早期化が起きている。しかし、若者の総人数は一定であるから、教員という仕事そのものの魅力が高くなければ、人材は結局、集まらないだろう。一なり手を確保するための方策は？ 試験の早期化や複数回化といった小手先の対策では意味がない。大学3年次に1次試験を突破したとしても、その後の2次試験まで定が出れば、そちらに流れてしまうだけ。教育現場で地道に働きやすい職場をつくるような労働環境に変化させていくことが必要だ。

確保は難しいだろう。少子高齢化の今、企業、官公庁のどちらも新規卒業者の採用が難しくなっており、目先の受験者を増やすため、全体的に採用活動の早期化が起きている。しかし、若者の総人数は一定であるから、教員という仕事そのものの魅力が高くなければ、人材は結局、集まらないだろう。一なり手を確保するための方策は？ 試験の早期化や複数回化といった小手先の対策では意味がない。大学3年次に1次試験を突破したとしても、その後の2次試験まで定が出れば、そちらに流れてしまうだけ。教育現場で地道に働きやすい職場をつくるような労働環境に変化させていくことが必要だ。

確保は難しいだろう。少子高齢化の今、企業、官公庁のどちらも新規卒業者の採用が難しくなっており、目先の受験者を増やすため、全体的に採用活動の早期化が起きている。しかし、若者の総人数は一定であるから、教員という仕事そのものの魅力が高くなければ、人材は結局、集まらないだろう。一なり手を確保するための方策は？ 試験の早期化や複数回化といった小手先の対策では意味がない。大学3年次に1次試験を突破したとしても、その後の2次試験まで定が出れば、そちらに流れてしまうだけ。教育現場で地道に働きやすい職場をつくるような労働環境に変化させていくことが必要だ。