

2010年6月15日

愛知県教育委員会 様
教育長 今井秀明 様

教員採用制度改善を求める要請書

愛知・臨時教員制度の改善を求める会
事務局長 江口 政孝

日頃は、愛知県の教育のためにご尽力いただきありがとうございます。

さて、教員採用制度は直接子どもたちの教育をつかさどる教師のあり方を左右するものであり、住民の信頼に応えるよりよい制度の実現が求められています。ここ数年、貴委員会は「講師経験者特別選考」をはじめ、様々な制度改善をすすめ現場からは力量のある教員が採用されたという歓迎の声が上がっています。

また、本年度より受験年齢制限を廃止し、「講師経験者特別選考」に名古屋市の経験も対象として拡大したことにより経験や実績を評価した適正な選考が行われることが期待されます。試験時における健康検査書の提出がなくなったことは、個人情報を保護し、健康を理由とした採用差別を排除するとともに、受験者の負担軽減になり喜ばれています。

しかし、一方で採用不足のために大量の定数内欠員を期限付教員で補いながら、「補欠合格者」を不採用とする問題など見逃すことができない状況は解決されていません。

つきましては、下記の事柄について善処を要望するとともに、私たちとの話し合いの場を設定していただきますようお願いする次第です。

記

1 ゆきとどいた教育の実現のため、教員数の不足を解消してください。

(1) 1700人ももの期限付教員を解消し、法律に定められた必要な教員数を配置するため募集人数を大幅に上回る採用を行ってください。

欠員が生まれたときに採用することになっている「補欠合格者」をただちに正規採用してください。

大量の定数内欠員を期限付教員で補充している違法な現状は早急に解消することが必要です。愛知県の期限付教員数は、2009年度も1700名を超える異常な欠員状況にあります。また、補欠者が未採用の状態にあるにも関わらず、期限付教員が任用されている状況は法律の趣旨に反するものだと考えます。今後の改善の展望を明らかにしていただきたいと考えます。

貴委員会は、補欠者は新規採用者が辞退した場合にのみ補欠者を繰り上げるとしていますが、募集案内では「欠員状況に応じて……4月1日以降に順次採用します」と明記しており、

「合格者の辞退」にともなう正規採用と理解することはできません。1700名にのぼる欠員を少しでも減らし、子どもたちのゆきとどいた教育をすすめるために、全ての補欠者を正規採用するよう求めます。

定数内欠員を補うことができる採用候補者名簿制度を取り入れてください。

年度途中の欠員に対して、すみやかに正規教員を配置できるようにするため採用候補者名簿を作成し、順次正規採用へと切りかえる制度を確立してください。

(2) 愛知県が独自に教員を確保し県民の期待に応える教育をすすめてください。

中学1年生の35人学級に伴う定数不足を補えるよう募集人数を大幅に上回る採用を行ってください。

非常勤講師に置き換えられた専科教員や加配教員を正規教員に戻してください。

県民の期待に応え、少人数学級をすべての学校に計画的に実施してください。

2 採用選考において教職経験のある受験者の勤務実績を適正に評価してください。

(1) 教職経験が相当長期間に及び、その勤務実績が良好であると認められた場合は積極的に評価してください。

(2) 選考において、一般受験者と同一の試験を課すのではなく、教職経験年数や勤務実績などをていねいに選考できる方法を導入してください。

特別選考の実施によりこの数年、現場で教育実践が評価されてきた臨時教員が多数合格するようになりました。このことは、さまざまな困難をかかえる学校において経験豊かな教員が求められていることに合致するものです。教員の採用にあたり、教職経験の評価はますます重要になっています。「団塊の世代」の大量退職が続く下で、経験ある臨時教員の正規採用は学校の教育力量を低下させないために不可欠なことです。

本来教員採用選考は、競争試験ではなく「職務遂行能力の有無」が評価される選考です。繰り返し教員として任用されながら、採用試験では「不合格」とされるような状況がまだ広く見られることは重大な問題です。

地方公務員法は「第三章 職員に適用される基準」として、「第十五条 職員の任用は、この法律の定めるところにより、受験成績、勤務成績その他能力の実証に基づいて行われなければならない」と定めています。これまでの選考試験では、面接や集団討議が重視されることはあっても、教員として勤務する者の「勤務成績」の実証が行われたことがありませんでした。選考試験において受験者の勤務年数経験や勤務実績を選考の対象とすることは法の趣旨にも合致することです。

「講師経験者特別選考」において一般選考と異なる基準を確立することは、選考の趣旨に反することにはなりません。「社会人特別選考」においては一般受験とは大きく異なる内容の試験が行われています。「講師経験者特別選考」においても異なった基準を設けることは可能であり、新たに整備する必要があります。

また、「講師経験者特別選考」の対象とならない教職経験のある受験者の勤務実績を適正に評価することも、県民の期待に応えることにつながります。一次選考において足切りをせず、教員としての能力を適正に判断できるような選考をすすめてください。

3 「講師経験者特別選考」の対象を拡大してください。

- (1) 非常勤講師のとしての職務経験を「講師経験者特別選考」の対象としてください。
- (2) 名古屋市の学校に勤務する臨時教員が、所属長の推薦により特別選考の対象となるようにしてください。また私立学校や他都道府県の学校に勤務する臨時教員経験を「講師経験者特別選考」の対象としてください。
- (3) 「講師経験者特別選考」を、願書提出時に任用されていない場合も対象としてください。以上の要望には根拠があります。

第一に、非常勤講師であっても、教育現場ではとても重要な役割を担っており、十分に「教員としての職務遂行能力」を図ることができます。特に、高校の非常勤講師は、専門的知識を必要とされ、生徒の情報も少ない状況下でも、専任よりも多くの授業を担当している方もいます。貴教育委員会は、前歴換算として、非常勤の経験は8割、常勤講師の経験は10割として計算しています。このことはそれぞれの職歴を実績として認めているからではないでしょうか。非常勤講師の経験を特別選考の受験資格に含める自治体も増えてきています。これは、非常勤講師として教育現場に果たしてきた役割を十分に評価しているからです。

第二に、貴委員会は「現職教諭特別選考」や「元教諭特別選考」においては他自治体の経験を特別選考の受験資格として認めています。また、貴委員会は私立学校の専任として勤務していた場合、初任者研修が免除される措置もとっています。このことから考えても、勤務場所や勤務形態の違いなどで「講師経験者特別選考」から排除する根拠にはなりません。

第三に、「講師経験者特別選考」の受験資格として、出願時に勤務をしていることが必要となっていますが、「講師経験者特別選考」の趣旨を考えた場合、出願時に任用されているかどうかで経験を評価できない理由にはなりません。

4 より公正な採用選考制度の確立に向けて、改善を進めてください。

- (1) 二次選考において実施されているクレペリン検査を廃止してください。
- (2) 一次選考における不合格通知の「否」の表記をやめてください。
- (3) 「講師経験者特別選考」の推薦書の記入欄を簡素化してください。

二次選考において「クレペリン検査」が実施されていますが、これは訓練等行うことで、その結果をコントロールすることも可能です。また、「クレペリン検査」でA判定は皆無の結果が続く、一方でE判定となった受験者が翌年の採用選考で合格するなど、合理的な判断が疑われる状況が認められます。受験者に不要な負担を強いるばかりか行政の簡素化にも逆行する「クレペリ

ン検査」を廃止するよう求めます。

一次選考における不合格通知の「否」の表記についても、人間性を否定されたような思いになるとの声が毎年届いています。すでに大学における研究と教育の結果教員免許状を有する受験者に対しては「不採用」などの表記が一般的だと思われます。

「講師経験者特別選考」の推薦書の記入欄を現任校の分掌や担当学年などの証明印にするなど簡素にしてください。

5 教員採用に関わる情報をお知らせください。

新規採用の不足のため期限付任用（定数内臨時教員）は何人採用していますか。

	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校	養護教諭	栄養教諭	計
10 年度							

昨年度実施の教員採用選考の結果、臨時教員の「合格・補欠」は何人ですか。

	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校	養護教諭	栄養教諭	計
受験者							
臨時教員の受験者							
合格・補欠							
臨時教員の合格・補欠							
上記の内40才以上							

昨年度実施の教員採用選考の結果、「補欠」になった受験者の中で、今年度まだ採用されていないのはどの校種・教科で何人いますか。また、その教科での期限付任用（定数内臨時教員）は何人ですか。

一昨年度実施の教員採用選考の結果、「補欠」となり、2010年3月31日までに繰り上げにならなかった人は各教科何人いますか。また、昨年度実施の教員採用選考で「昨年度の補欠者に対する措置」の受験者で不合格になった人は各教科何人いますか。

以上