

「教育再生会議報告書」についての意見

08.2.18.

西村 絢子

1. 「教員の質の向上」について

「教育再生会議報告書」第1次一第3次および最終報告書の中には、一貫して特別免許状を活用して社会人を今後5年間に2割以上採用しようという提言が見られる。

第1次報告では、「社会の多様な分野から優れた人材を積極的かつ大量に採用する」の中で、「文部科学省は、特別免許授与数を今後5年間で採用数の2割以上（ボトムライン）とするなど目標を設定し—」とあり、

第2次報告では、「教員の質を高める、子供と向き合う時間を大幅に増やす」中、その具体的方策のひとつとして「特別免許状を活用し、平成24年までに採用数の2割以上を目標とするなど、社会人、大学院修了者等を大量に教員に採用する」としてのる。

第3次報告では、「多様な分野の優れた社会人等から教員を大量に採用し、学校を活性化させる」に「特別非常勤講師、特別免許状を活用し、採用者の2割以上を目標に普通免許がなくても教員に採用する。」

そして最終報告では別添「フォローアップのためのチェックリスト」の中で「直ちに実施に取りかかるべき事項」として、実施主体を教育委員会とし、「社会人等の大量採用（特別免許状、特別非常勤講師により、今後5年間で2割以上を目標に）」が掲げられている。

これらの提言は現在の教員養成制度に対し無視できない重要な問題を投げかけている。

特別免許状であるが、これは昭和63年の教育職員免許法改正で創設されたものであり、大学で教員養成の課程を経ていなくても相当の専門性を有していれば与えられるものである。

しかし、昭和63年の免許法改正では、該当者は「1. 学士の学位を有する者又は文部大臣がこれと同等以上の資格を有すると認めた者 2. 担当する教科に関する専門的な知識又は技能を有する者 3. 社会的信望があり、かつ、教員の職務を行うのに必要な熱意と識見を持っている者」で免許状授与権者（都道府県教育委員会）は学識経験者等の意見を聞いて推薦に基づいて任命されることになっていた。免許を授与した授与権者のおかれる都道府県においてのみ効力を有するもので、任期も「5年以上10年以内」という有効期限付きの免許状であった。

ところが、平成14年の免許法改正で「学士の学位—」 「任期」の2つが削除された。

つまり、その時点で学士でなくても正規の教員になれるということは、教員養成は大学で行うという戦後の免許制度の原則を崩したことを意味していた。

今回の問題点の第1は、教育再生会議では、その正規の免許状を持たない社会人の2割以上の採用を目的としていることである。2割以上という数値は、何を根拠にしているのであろうか。これは、教員の資格制度の観点から見過ごすことができない重大問題で、現行の免許状制度の根幹を揺るがすものとなっている。

2点目として、このように大学の養成課程を経ない者を推薦のみで正規の教員と認めるなどとしながら、他方、大学で養成を経た者については、そのレベルを厳格にするという提言（新卒教員の条件付採用、免許更新制、教員研修、教員評価、指導力不足教員の排除）が同時に行われるという矛盾である。

3点目として、大学で教職を目指し、多くの時間をかけて免許状を取得した若者にとって少子化の現在、その門戸は必ずしも広くない。教職免許状を持ちながら教職に就けないでいる若者は数多くいる。その中には、講師などの不安定な地位に身を置きつつ、教職を目指して再チャレンジをしている若者も多い。特別免許状の採用者を2割以上にすることは、教職に夢を持って正規の課程で学んできた若者への門戸をいっそう狭めることになるという問題である。教育再生会議は長時間をかけてまじめに学んできた若者たちの未来を狭めることになる、このことをどう考えているのであろうか。

4点目として 大学での養成教育によって免許状を授与するということは、それ自体、教員としての一定の水準を証明することである。養成教育の期間、相当数にわたる課目担当大学教員、現場教師などの多くの人々の客観的な目によって教師になれる資質が確認されて、免許状が交付されているのである。

確かに社会人の中には、特化された面での専門的知識又は技能を持つ有能な人はいるであろう。しかしその教師としての資質については、養成過程を経たものに比べて、不安が残る。特別免許状の活用については、逆に、採用者の割合に制限を設けるなどの面で、配慮があって欲しいと思う。

また「指導力不足教員の排除」については、何をもって指導力不足とするのか基準が曖昧で、教員の生活を不安にさせる原因となる。生活が不安では、よい人材を集めることはできない。

2. 「社会総がかりでの対応」

「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）」について

今回の教育再生会議のテーマは「社会総がかりで教育再生を」である。その背景として地域や家庭の教育力が低下しているとの認識があると考えられる。

かつて地域の教育力、家庭の教育力が機能していた時代と現代とでは、社会的・経済的に人々の生活は異なっているのであるから、新たな地域の教育力、家庭の教育力を創っていかねばならない。そのためには、「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）」の社会づくりが必要であるという認識は同感できる。そこで述べられている内容を見ると、

第1次報告には、「『社会総がかり』で子供の教育にあたる」中、「企業の対応—企業も『仕事と生活の調和（ワークライフバランス）』を実現し、教育に参画する—学校への課外授業講師の派遣、子供の就業体験等の積極受け入れ、休暇制度の改善充実」があり、

第2次報告には「企業は社員が家庭責任を果たし、社員が積極的に授業参観や学校ボランティア等に参加しやすくするため、仕事と育児の両立など、ワークライフバランスの促進に向けた環境づくりを進める。また、保護者が働いている姿を子供たちに見せる機会づくりに努める。」がある。

第3次報告には「社会総がかりで子供、若者、家庭への支援—青少年を健全に育成する仕組みと環境を一」中、「子供が小さい間は」家族が夕食を囲むことができる『ノー残業デー』や授業参観や学校行事に保護者が参加できる『学校行事休暇』などを設ける企業を国、自治体が支援するなど、子育て世代の育児を支援するための環境づくり（ワークライフバランス）を推進する。」の具体的提言がある。

これらの提言は、最終報告書の別添「フォローアップのためのチェックリスト」、「直ちに実施に取りかかるべき事項」の中に「ワークライフバランス促進に向けた環境作り」とあるように、ワークライフバランス促進は環境作りとの認識に留まっているようである。つまり、一貫して企業の問題ととらえている感がある。もっとも社会総がかりの中で、企業への取り組みが重要なことは論を待たないから、それに多くの論を当てていることは評価できるとしても、ではこの新しい社会づくりのために文教施策としては、何がなされるべきか、足元については語られていない。そのため、ワークライフバランスの文言は「直ちに実施に取りかかるべき事項」の中にあっても読む者には人ごとのような感を与える。

ちなみに「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）」憲章（平成19年12月制定、内閣府）の行動指針の中には、「一人ひとりの勤労観、職業観を育てるキャリア教育を学齢期からおこなう」がある。文教施策としては、ワークライフバランス社会に向けて、働くことを軸に生きることを学ぶための教育、個人の個性や能力が、職業展望とつながるような教育が欠かせない。

一例を挙げるならば、日本は、国際比較でみると、研究者にしめる女性の割合が極めて低い。さらに職種選択と深い関係を持つ大学の専攻分野には性による偏りが見られる。構成比で見ると、女性は人文科学、男性は工学分野という格差があり、女子は文系、男子は理系の観念をなお、反映していると思われる。当然それは、女性の自然科学研究者の割合の少なさにも現れている。グローバル時代の日本の教育・研究水準を考えた時、女性の能力発揮、能力活用が十分に行われていないという事例であり、その解決には、職場等におけるワークライフバランスの促進と同時に教育の分野での学齢期からのキャリア教育が求められる。キャリア教育は、系統的なものであるが、すでに行われている職場体験などをそれに位置づけることなども考えられる。以上