

教員養成・採用・研修
研究プロジェクト報告

1996年7月31日

教員養成・採用・研修研究プロジェクトチーム

嶺井 正也 (専修大学)

国祐 道広 (大谷女子大学)

小泉 祥一 (高知大学)

田辺 俊治 (金沢大学)

教員養成・採用・研修研究プロジェクト報告書

はじめに～基本姿勢

1. 養成・採用・研修の内容・方法・組織の相互連携を図る。
2. 教員組合と行政とのパートナーシップの確立を図り、教員の養成・採用・研修について協議の場を積極的につくり出す。
3. 教員の養成・採用・研修問題も教育改革の一環として、「共生」の視点から捉えなおす。
4. 教員の主たる役割（仕事）は子ども（学習者）の自己成長への援助であることを踏まえ、そのための力量形成を中心とする。
5. 「専門」的職能成長を促すとともに、その限界や矛盾についても自覚し、保護者や住民などとともに学校教育に当たるという姿勢を大切にする。

一、教員養成について

1. 「強制と競争」の教育から「共生」の教育へ

人間的魅力と生命力あふれる、力量を備えた教員を確保する最大のファクターは、彼らが成長する過程において「強制と競争」の教育を排し、「選択と共生」の教育を実現するという教育制度全体の改革である。これなくして養成だけを改善しても、根本的な解決にはならない。

2. 教員養成の開放制原則は維持

国公立大学等における教員養成の開放制原則は今後も維持する。ただし、以下に提起するように2段階とする。

今日深刻化しているいじめ問題などに適切に対処しうる教員を養成するには、これまでのような4年間の学部教育だけでは、基礎的資質の養成も実践的力量の基礎的形成も不十分である。後述のように、学部段階では本人自身の人間的な成長、人とかかわる力の形成子ども理解、幅広い視野、教科の基礎となる学問研究などを中心とし、その後、実際的な状況を踏まえた実践力や応用力の形成を行うことにする。

3. 大学等の教職課程履修者に「教員基礎免許」を授与

(1)大学等の教職課程は、教員としての基礎的力量を幅広く形成するものとし、「教職基礎課程」と位置づける。したがって、即効的實際的指導に偏らないようにし、人間的な幅の広さや、人と人とが関わりあっていける力（交感力・表現力・受容力など）等を育むことを大切にする。

履修者には「教員基礎免許」を授与する。将来的にはいずれの免許も4年間課程とするが、ただし短大における教職課程の役割の現状に鑑み、当面は短大の課程のみ修了の場合には「教員基礎免許（2種）」授与する。平行して、短大から大学への編入を奨励・拡充し、将来的には「教員基礎免許（2種）」は廃止する。

教育実習期間は現状程度とする。教員養成系学部等の附属校実習は現状の半分程度の基礎実習とし、残りは一般校実習とする。さらに、福祉・介護実習等、学校以外での多様な機会も加えるようにする（資料1）。

「基礎免許」だけでは教員としての本採用は認められないが、産休・育休等の期限付き任用（非常勤講師）は認められてよい。

4. 卒業後一年制の「教職応用課程」を新設し、修了者に「教員本免許」を授与

(1)教員としての実践的応用的力量の形成を目指す課程として、大学その他に1年制の「教職応用課程」を新設し（資料2）、修了者に「教員本免許」を授与する。

(2)教員としての本採用を目指す者はこの課程を修了し、「本免許」を取得することを基本とする。

大学院で、この課程を平行履修することもできる。

ただし、「基礎免許」を有し、通算2年以上の非常勤講師経験を有するものは、「本免許」を取得することができるものとする。

当面、「基礎免許（2種）」を取得してこの課程を修了した者には「本免許（2種）」を取得でき、かつ通算2年以上の教職経験を有する者は「本免許」を取得することができる。ただし、「基礎免許（2種）」制度廃止の後、「本免許（2種）」制度も廃止する。

同課程に入る場合の試験は行わない（*1）。修了認定は、「教職応用課程」を置く機関が行う。5年以上他の職業（いわゆる社会人）経験を有する教職希望者は、「基礎免許」を有しなくても、この課程を履修することができる。

(3)「教職応用課程」の設置機関（*2）

①国立教員養成系学部が付設されている「教育実践研究指導センター」等（資料3）にこの課程を付置し、当該大学（全学部）卒業者を中心に受け入れる。

②公私立大学で設置可能な大学には、当大学出身者を中心に受け入れる同課程を設置する。

③本課程を設置できない大学の出身者及び、特定の都道府県を教職先として強く望む者に対しては、各都道府県でその設置が促進されている総合教育センター（カリキュラムセンターの機能を含むもの）に設置する課程を履修するようにする。

④以上の諸機関に置かれる「教職応用課程」は相互に密接な連携を図るとともに、教員養成と教員研修の連携及び教職志望者と現職教員の交流を積極的に図るものとする。

⑤この一年間のカリキュラムについては、実践的応用力を重視するとはいえ、あまりに技術主義的な内容におちいらないようにすること。また教育における「個性の重視」という状況を踏まえて、それぞれの子どもたちが「特別な教育ニーズを持つ」存在であることを認識するとともに、「共生・共育」の観点も踏まえ、それに十分対応できるような力を養成することが大事である。

(4)初任者研修制度の変更

この「教職応用課程」の設置に伴い、後述のように現行の初任者研修制度は大幅に見直し、期間を半年にするとともに、校外研修は少なくとも現行の半分程度にする。

5. 生涯学習社会に対応したスタッフの養成に向けて

長期的には、国公立大学等を問わず、現行の学校段階別・各教科別の教員養成の枠組教員以外の学校職員や社会教育職員の養成の在り方等を大胆に見直す。生涯学習の理念を踏まえた、柔軟な教育関係職員の養成の枠組みの在り方を探る。

6. 「共生・共育」の理念の徹底を

「共生・共育」の理念を踏まえ、障害のある子とない子との共学や国籍や民族の異なる子ども達同士の関わりを豊かにする「国際理解」教育等についての認識が深められるように、すべての教職志望者がその学習機会を得るようにする。

二、教員採用について

はじめに

教員採用においては、公正・公開・参加の原則を貫くものとする。

I. <中長期的展望>

1. 選考権限の移行と「教員採用審議会」の設置

(1)市町村立学校教員の採用に関しては、県費負担教職員制度の継続・廃止に関わらず、地方分権の趣旨を踏まえ、都道府県教育長にある選考権限を、市町村教育委員会の連合地区（ほぼ現行の教育事務所単位）（*3）に移す。

(2)都道府県及び連合地区に、「教員採用審議会」を置く。「教員採用審議会」は、教員採用に関する公正な基準・内容・手続き、選考方法などの決定とそれにもとづく実施について、教員採用権者に対し、専門的助言や改善意見を提出する権限を持つ。構成は教員養成関係者、保護者代表、教職員団体代表者などとする（資料4）。

2. 選考方法のありかた

(1)筆記試験は都道府県レベルで同一で、しかも良質の問題を作成し、それを利用すること。問題の作成には、養成機関の代表者と総合教育センターのスタッフが協力して行う。もちろん問題は終了後に公開すること。

(2)「教職応用課程」での、特に教育実習の成績を適切に活かす方法を工夫する。

3. 条件附採用期間は6ヶ月に戻す

「教職応用課程」の設置に伴い、初任者研修との関係で現在1年となっている条件附採用期間1年は他の公務員と同じく半年間に戻す。

II. <当面の改善策>

1. 透明性の確保

現行の「選考」という方式は維持しつつも、情実や学閥意識などが介在しないよう、より透明度の高いものにする。

2. 「各種制限」の撤廃と「血液検査」の廃止を

多様な人材を確保したり、教職員構成のアンバランス（年齢や性など）を是正するという点で、「国籍」（教諭採用）と「年齢」の制限をなくす（緩和ではない）。

また選考試験に際して出す健康診断項目で「血液検査」を入れている事があるが、これは人権侵害にあたるので早急に廃止する。

3. 「障害者」の採用を

「共生・共育」の理念に沿った教育を具体化したり、中教審答申でも提起されている「生きる力」を形成するという観点からも障害者教員の採用を積極的に行う（資料5）。

4. 免許外教科の担当の採用はなくすこと

免許外の教科担当は、教員免許制度の趣旨とは矛盾するのでなくすこと。その場合、とくに小、中、高校での連携ができるようにし、各学校で免許を有する教員が他校での授業を担当できるようにすること（資料6）（*4）。

5. 選考方法の改善

(1)多元的評価の徹底を

文部省「教員採用等の改善に関する協力者会議」の「審議のまとめ」（1996年4月5日）で示された「選考尺度の多元化」は、様々な個性を有する教員の確保に通ずる一つの措置だと認められるので、これを徹底することが望ましい。

(2)筆記試験問題の改善

「新しい学力観」を子どもに求めている以上、子どもを指導する教員にもその力が求められるので、現状のような暗記中心の筆記試験は改善されなければならない。

(3)人格評価につながる適性検査は導入しない

心配される教員のストレスや精神的な病理の増加は、労働条件の改善や、学校教育への保護者、地域住民の参加等（例えば学校協議会や、授業の補助者）、教員に負担がかからない仕組みを考えることを第一とすべきである。したがって、採用の段階で事前チェックするとして導入が進んでいるMMP I = Minnesota Multiphasic Personality Inventory（ミネソタ多面的人格目録）のような人格評価テストは認められない（資料7）。

(4)面接試験への保護者、子どもなどの参加を

教育委員会関係者や管理職教員ばかりでなく、保護者や住民の代表者とともに、学習主体である子ども代表が面接試験に参加し、採用に際して意見が反映できるようにする（*5）。「子どもの権利条約」の趣旨を踏まえ、子ども参加を具体化すべきである。

(5)評価すべき社会経験を広く設定すること

幅広い社会経験を選考に際して評価することは大切であるが、それは「民間企業」に限るものではなく、例えば「海外青年協力隊」や「社会福祉施設」さらには様々な社会体験等幅広く含むものとする。

(6)教育実習校での評価も採り入れること

教員採用の選考過程に学校現場の眼を入れるため、教育実習校での評価も評価の一つとして加えるべきである。ただし、現状では評価の観点、基準、様式等が不統一なので先ず

教員養成機関同士が協議して統一に向けた努力をし、次に既に設けられている「教員の資質向上連絡協議会」（資料8）等で教育行政機関と教員養成機関との協議を行い調整を図ること。

(7)学校別の採用枠は出来る限りなくすこと

教員構成の均衡をとりやすくしたり、個々の教員の向き不向きを経験を通じて判断することができるようにするために、小、中、高、「特殊教育諸学校」別の採用枠を可能な限り外し、校種間異動ができるようにする。そのためには給与体系の一本化が必要である。

(8)非常勤（臨時）講師の経験を評価の参考に

地公法第22条第6号は「臨時任用は、正式採用に際して、いかなる優先権をも与えるものではない。」と規定しているが、選考に際して講師経験者の場合に勤務校の評価を、選考尺度の一つとすることは可能であり、また、現場の眼を大事にするという観点からそうすることが望ましい。

6. 教職員組合との協議の場を

教職員組合が採用の全体的なあり方や過程に関し、教育委員会と協議し、改善を申し入れることができるようにする。

7. 計画的な採用を徹底し、雇用調整的な臨時採用は行わないこと

教員構成を長期的な視野から考慮して、採用希望者像と人数を明確にしたおおむね5年間程度の採用計画をたて、産休、育休、病休などの代替教員ではなく、雇用調整的に行われている臨時採用は行わないようにする。

同時に、採用地区において弾力的な採用ができるよう定数法等の改正を行うこと。

8. 私学は第一次合同試験を

現在、東京都などでおこなっている「私立学校教員適性検査」のような私立学校合同の第一次選考試験を他地区でも実施することがのぞましい。

三、教員研修について

はじめに

1. 研修は教員の学習権保障の一環

研修は教員としての学習権保障の一環をなすものであることの原則を確認する。

その研修は一般的には(1)勤務校研修～①校内研修（学校行事として）、②職場研修（組合行事、(2)出張研修～①研究校研修、②総合研究センター研修、③その他（大学院・留学・教職外の場・行政研修など）を基本的構造とし、この構造にしたがい現在行われている研修を再編すべきである。

2. 「教員は職場で育つ」（資料9）

「現場教職員の時代」といわれる今日に限らず、もともと「教員は職場で、子どもと

もに育つ」ものである。したがって、学校内での教育研究活動が研修の基本となることはいうまでもないことである。

Ⅰ. <中長期的展望>

1. 初任者研修の大幅な改善を

「教職応用課程」の履修が教員本免許取得の条件となるので、現行の初任者研修制度は大幅に見直す必要がある。条件附採用の6ヶ月間への変更に伴い、初任者研修も期間も6ヶ月とし、校内研修を基本とする。

2. 学習指導要領の制定は地方に移し、ガイドラインに

教員の研修を活性化し有効なものになるには、教員の自主的な教育研究活動とその成果の具体的実践への反映ができることである。その条件を作るには、学習指導要領のしほりをなくすことが先決である。

3. 学校予算制度を確立し、研修費を十分に保障する

形骸化や多忙化の指摘が多い現在の研究指定校制度や研究団体補助金制度ではなく、各学校が予算の中で計画的に研修費を使えるようにし校内研修を充実させる。

Ⅱ. <当面の改善策>

1. 学習指導要領の大綱化の徹底を

ガイドラインにいたるまでの間は、学習指導要領の大綱化を徹底する。

2. 研修は職場（校内）研修を主にし、勤務校外研修は従に

「教職員は職場で育つ」という観点に立ち、職場（校内）研修をあくまでも主とし、それが充分に行えるよう条件整備を充分に行う。他の国公私立学校（研究指定校を含む）、総合教育センター、大学、組合主催の教育研究活動への参加も必要に応じて認められる。

3. 研修メニューの総合的整備と計画的・選択的参加を

教育行政当局は教職員団体との協議を図りつつ、研修メニューの総合的整備を行い、教員が主体性をもって、計画的選択的にそれに参加することができるようにするものとする。なお、長期的には、5年間に10単位（通算5日間で1単位）を選択的に履修するという単位制を導入する。

4. 総合教育センターや教育実践研究指導センターを研修の中心に

都道府県および連合地区の総合教育センターを設置・拡充や、大学の教育実践研究指導センターを拡充し、そこを研修の中心とし、教育委員会直接の研修はできるだけなくしていくこと。なお、両者は緊密な関係を図り、研修計画につき協議するものとする。

5. 研修の内容及び方法の改善

総合教育センターや教育実践研究指導センターを中心にした研修は、その内容を絶えず

見直すとともに、研修方法も講義形式で伝達的な方法ではなく、参加型のゼミナールやワークショップを中心とするように改める。

6. 教職員組合研修への適切な措置を

教職員組合が開催する教育研究活動は従来にもまして重要になってきているので、これに対する条件づくりに教育行政当局は努力する。一方、教職員組合はこれまでいわゆる「行政研修」に対して消極的な位置づけしかしてこなかった姿勢を改め、パートナーシップの立場から講師選任、テーマ設定などについて協議する。

7. 初任者研修の改善を

90日間の研修日のうち30日も学校を離れる現行の初任者研修は、「教員は職場で育つ」という原則に相当程度抵触するので、半減すべきである。

校内での指導教員は原則として、校内の先輩教員とする。もとより、職場（校内）全体で育てるような雰囲気と条件づくりが求められる。

初任者は担任ではなく、副担任、T. T教員その他、すぐに学級運営に責任を負う立場には立たないようにし、校内で他の教職員の活動を参考にしたり、子ども達との様々な場面での交流を通じて、学校という職場と教職についての基本的な力量を形成するようにする（*6）。

8. 学校外研修の場を多様に、学校も教員外職種の研修の場に

現在、注目されている民間企業での教員研修については、学校外研修という広い枠の中の一つの選択肢とし、他の行政機関（清掃局、水道局、市民課など）、社会教育施設、福祉施設、様々な労働体験、社会的活動、ボランティア活動など幅広い機会を設定して参加者が選択できるようにする（*7）。

一方、学校が他の機関職員の研修の場になることも考えるべきである。それにより、学校のなかで他の職種の人から学ぶ機会ができるとともに、学校を開くことの手だてとすることになる。

9. 大学及び大学院での研修機会の拡大を

大学及び大学院での長期、短期の研修機会を拡大することともに、そこでの研修は、地域や学校での教育問題解決に資するようかなり課題のはっきりとしたものが参加できるようにする。

なお、長期研修を終えた者がすぐ転校するような人事異動はなくすべきである。

10. サバティカル休暇制の導入を

15年以上の教職を経験した者に、一年間の「サバティカル休暇」を保障する。この時には、あまり細かな研修課題などを課すことなく、リフレッシュの機会とし、学校を離れて広い視野から、改めて学校と自分を見直す機会とすることが望ましい。

11. 研究指定校制度の改善を

形骸化し、多忙化の一大要因ともなっている研究指定校制度は、その内実を大きく転換する必要がある。形を整えるだけのものではなく、その学校の子どもたちの成長に資するような方法を工夫すべきである。公開発表に向けて、残業を重ねたり、子どもに負担を強いたりするようなやり方は避けなければならない。

おわりに～日教組への要望

1. 教員だけではなく、他の教職員の養成・採用・研修問題についてもいずれ取り組むべきである。

2. 力量ある教員を確保するには、その個々の「資質の向上」にとどまらず、その資質の十分な発揮を阻んでいる要因を明らかにし、それを除去することが肝心である。そのための一つの課題として、教職員のストレス問題について組合として大がかりの調査研究を行い、改善策を提言することが考えられる（資料10）。

- * 1 「教職応用課程」に入る際に、試験を課すかどうかについては議論が分かれたが、同課程を基本的に大学に置くとすると開放制原則が生きてくるので、同課程への入学者は絞らないこととした。
- * 2 上述したように、「教職応用課程」は先ず大学に置くことにしたが、都道府県の総合教育センターを主にして、より実践に近い形での養成にすべきであるとの意見も強くあった。
- * 3 この点については①時期尚早である、②弾力的な人事ができないという理由で、現行のままとする論議もかなりあったが、地方分権の推進と、現状においても人事異動が基本的には「教育事務所」単位で行われていることを考慮して、権限の移管を提起した。
- * 4 この問題については、基本的な勤務のあり方と深く関わっているので、日教組において運動方針との関係でつめていただきたい。
- * 5 教員採用への子どもの参加については、採用段階で参考にすべきだと考えている実習校での評価に子どもが係わるようにするか、それともこの提起のように面接に参加した方がよいのか議論が大きく分かれたが、子どもたちの直観力を大切にすべきだということでこの提起となった。
- * 6 初任者が担任にならないということから来る問題性（例えば、「二軍の先生」という子どもたちの認識など）も現実に見られるが、負担の軽減を考えてこうした提起を行った。
- * 7 学校外研修の場としては、勤務校以外の自県、他県の学校も考えられる。

教員志望者への介護実習義務化

「心の痛み」理解に期待

76.5.30 227

小中学校の教員志望の学生に特別介護老人ホームなどでの介護実習を議員立法で義務付けようという議員連盟が自民党内に発足した。

政治部 榊原 智子

二十八日に発足したこの議連の正式名称は「義務教育教員資格取得希望者に対する養護学校等での実習の義務化検討議員連盟」（代表＝戸井田三郎・元厚相）。議連の目的である介護実習の義務化に賛同する署名は党内外から百人集まったことから、「百人議連」を自称している。

議連の最終目的は、教員免許取得の条件として、二週間以上の介護実習を教員志望の学生に義務付けるための「介護実習義務化法案」（仮称）の成立を実現すること。人を育てる教師という職業を目指す若者たちが、養護学校や老人福祉施設などで入浴、食事など介護の基本を体験することで

よって、福祉の視点を持つてもう一つの主眼だ。

しかし、こうした介護実習の義務化実現への道はなかなか険しいのも事実。これに伴い、約八万人の教員志望者を受け入れるための福祉施設側の態勢整備の実習終了の認定をする担当教官の人事配置③文教、福祉両分野にわたる予算編成の見直し――など検討を要する課題が山積し、文部省や大学サイドの一部が反対しているためだ。

また、党内に「感情的対立」があるのも議員立法化の遅れにつながっている。もとより、この法案は田中真紀子・元科学技術庁長官（自民）が提唱者。亡父の田中角栄・元首相の介護を九年間続けた体験から「これからの少子高齢社会は他人の心の痛みを分かるとくりが大切」と痛感し、有志で勉強会を作って立法化を検討し、個人的人脉で党内外から賛同署名を集めるなど、活動を展開してきた。しかし、議員立法は、自

民党の場合、関係部会で議論をスタートさせ、順次、党内手続きを踏むことになつており、この手法が文教部会関係者らの反発を呼ぶという事態を招いてしまつたからだ。

今回、こうした状況を打開する意味で、発足したのがこの議連で、参加者は自民党の厚生、文部、法務関係議員を中心に約五十人。

顧問に鯨岡兵輔、奥野誠亮、武藤嘉文、後藤田正晴の各氏らベテラン議員をそろえ、介護実習の実現へ強力な「応援団」が登場した格好だ。

これを受け、自民党内に検討委員会が新設される方向。この中で、教員免許取得の力キキラム全体を見直し、田中氏らの提案も取り上げられる見通したが、議連内には具体的検討にかなかないのではないかとこの懸念もある。

この介護実習義務化というのは、たった二週間とはと広い視野に立って議論すべき時期にきているのではないか。

を別の視点から見る機会を提供するという妙案だ。

学校現場ではいじめ問題や自殺が相次ぎ、教師に豊富な社会経験や感受性が求められている。成績重視に偏っていると指摘される教員採用のあり方にも、二石

を投じてとつてつながると思われるからだ。

厚生省関係者の中にも「施設側の受け入れは面倒でも、いろいろな人が福祉にかかわってくれていることによる効果は、施設側にも社会全体にとつても小さくない」と指摘、今回の動きに期待を寄せる向きもある。

介護はこれまで家族の仕事、中でも女性に頼ってきたが、三十年後には四人に一人が六十五歳以上という超高齢社会になる日本では、もはや一部の人間で担える問題ではない。だれもが老年を迎えるのは言うまでもないが、働き盛りの人も老親の介護は、明日にもあり得ることで、国民的課題だ。

介護実習の教員志望者への導入を医者や公務員、弁護士などさまざまな職種養成課程に組み込む「突破口」とするために、もっと

教職の学生に 介護の実習を

角栄氏を世話、議員立法志す



田中真紀子
元科技庁長官

「小中学校の先生になる人は、障害者や老人の介護を経験しなげだめ」——田中真紀子元科技庁長官が、義務教育の教員免許取得を希望する大学生らに、

障害者や高齢者の「介護実習」を義務づける法案をつくらう、と国会議員の署名を集め、二十七日までに連立与党議員六十人以上の賛成をとりつけた。議員立法が実現すれば、田中氏にとつては二年前に成立させた「中国残留邦人等の円滑な帰国促進・永住帰国後の自立支援法」以来、第二弾となる。

田中氏は、父親の故田中角栄元首相のリハビリを助けた体験から、「自分で介護を試してみれば、弱者の立場が理解でき、いじめ問題の解決にも役立つ」と議員立法を思い立った。自民党ベテラン議員から「協力す

役所と党の厚い壁が悩みの種

るからやりなさい」と勧められ、教員免許取得に際して大学などの必修として養護学校、特別養護老人ホーム、授産施設のいずれかで二週間以上の介護を実習、成績もつけることを主な内容とする政策要綱案をまとめた。これには日教組幹部も「応援します」とエールを送っている。ところが、文部省や自民

党、教部会関係者は「教員養成カリキュラムは窮屈で、さらに必修項目を増やすのはどうも……」、厚生省や党厚生部会幹部は「大省が施設に押し寄せる現場が混乱しかねない、迷惑がかかる」と慎重な姿勢。田中氏は「役所や部会がかべを感じる。どこか、突破すればいいのだから」と悩む日々ようだ。

朝日 3/28

1983年 日教組・第二次教育制度検討委員会

(三) 改革の提言

行政当局は、「教育の荒廃」の責任を教師に求め、それを理由として教員養成制度の改革を強行することをやめなければならない。新構想教育大学・大学院にみられるような国家主導による大学づくりによるのではなく、既存の大学学部・大学院の充実とその改革努力こそを尊重し、教師教育の実践を援助す

べきである。

(1) 教職への多様な道を保障すること
教員資格の基本が大学教育の履修にあることを基礎とし、その上で、教職への道を多様な形で保障すること。

① 教員を志望する学生の中には、四年制の課程修了のうちに、自覚的に教職課程の履修に進む者もいる。また、社会人としての職業経験を経たのちに、教職を志す者もある。そして、教職への高い熱意や、生活指導をふくめたゆたかな教育実践の力量をもつ教師は、このような人びとの中からえられることが少なくない。これらの多様な教職への道を積極的に評価し、これを援助する必要がある。

① 教員養成を主とする教育系大学・学部、教育学部を擁する国立大学には「教職教育センター」を設置すること。

このセンターは、教職課程の運営・実習指導、さらに現職教員の研修に責任をもち、さらに教職に関する学生がガイダンスの任にあたる。また、教育学部およびそれ以外の学部卒業者のうち教職の志望者に対し、一年ないし二年、教職教育を与える機関となって教職への道を開く。

② 一般の公・私立大学にも右のような「教職教育センター」をおくことを奨励し、教職課程の運営が責任をもっておこなえるような公費助成の措置を十分に講じること。

③ 短期大学については、これまで教員の養成に果たしてきた役割を評価するとともに、(i)年限の弾力的な延長、(ii)卒業生が教職教育を履修しうる条件の拡大、(iii)四年制大学への編入制度の拡大などをはかることが重要である。

日本社会党 1986年 教育改革案



(3) 教員養成の充実を

戦後の教員養成改革の原則であった「開放性」を徹底し、共生・共学・共育にもとづく学校教育にふさわしい教員の養成制度を確立します。

① 教員養成は大学の学部（四年間）と、従来の教員養成大学・学部を設置する「教員学習センター（二年間）（仮称）」でおこないます。学部段階では開放性をいかして、どの専攻

分野の学生であつても、教師を希望する学生に対する教職オリエンテーション教育を行ない、教員学習センターでは、専門的で実践的な学習を行なえるようにします。

なお教員学習センターは、現職教員の長期研修機関及び社会的経験を有する人々の学習機関の役割をになうことにします。ここでさまざまな人間が、ともに学ぶことの意義はきわめて大きいと思います。

また、現行の教員養成学部・大学は教師以外の道にも学生がすすむことができるよう、幅広く研究と教育をおこなうものに改組します。

② その他学部段階でオリエンテーション教育をうけ、所定の単位を取得した場合には基礎免許、教員学習センターを終了した段階で本免許を与えるようにするなど、教員養成の抜本的改革について民主的に構成された「教員養成審議会」で審議します。保育者養成は、四年制課程でおこなうようにします。

高知大学教育学部附属教育実践研究指導センター規則

昭和60年4月1日

規則第11号

(趣旨)

第1条 高知大学学則第5条第2項の規定のに基づき、高知大学教育学部附属教育実践研究指導センター（以下「センター」という。）の組織及び運営等については、別に定めのあるもののほか、この規則の定めるところによる。

(目的)

第2条 センターは、教育実践に関する総合的な研究および指導の推進を図ることを目的とする。

(事業)

第3条 センターは、次に掲げる事業を行う。

- (1) 授業研究
- (2) 教育実習の研究と実地指導
- (3) 教科教育、教材研究等の実際的研究と指導
- (4) 教育工学システムの研究と開発
- (5) 教育臨床研究
- (6) 教育情報の収集と公開
- (7) 研究成果の刊行
- (8) 現職教員の研修、公開講座
- (9) 他の教育機関との共同研究
- (10) その他センターの目的を達成するため必要とする事業

(組織部門)

第4条 センターに、第2条の目的を遂行するため、次の3部門を置く。

- (1) 教育実践指導部門
- (2) 教育相談部門
- (3) 教育情報部門

(職員)

第5条 センターに、次の職員を置く。

- (1) センター長
- (2) センター専任教官
- (3) その他センターに必要な職員

日教組・第二次教育制度検討委員会 1943年

四 改革の提言

(1) 教員採用委員会の創設

まず、教育委員会規則などで教員任命権を教育長に委任したり、その専決事項としている現実を改め、都道府県、指定都市教育委員会が実質的にも任命権者としてその権限を行使することを明確にする。そして、都道府県、指定都市教育委員会のもとに「教員採用委員会」を新たに設ける。

この委員会は、教員の任用に関する公正な基準・内容・手続きなどの作成とそれにもとづく実施過程全般について、教育委員会および教育長に対し専門的助言や改善意見を提出し、あるいは教育委員会の行政事務に関して報告を求める権限をもつ。教育委員会および教育長は、委員会の助言や意見を尊重しなければならない。

委員は、各都道府県、指定都市に所在する教員の養成にあたっている、大学関係者、教職員団体、父母・住民を代表する団体などから候補者を推薦し、教育委員会が委嘱する形をとるなどの方法が考えられる。委員の人数や選出方法などは、各地域自治体の自主性にゆだねられる。

(2) 教員選考試験委員会の創設

とくに教員選考に関して、現在まったく行政の独占的専業になっている実態を改善するために、選考権者たる都道府県、指定都市の教育長のもとに「教員選考試験委員会」を設ける。

この委員会は、教員選考の基準と手続の作成、および試験問題の作成を含めた、選考試験の内容・方

法・評価基準などの決定を中心的な任務とするが、具体的な委員会構成のあり方や任務分担は各地域自治体の自主性にゆだねられる。

委員の構成と選出方法は、ほぼ採用委員会のそれに準ずるものとし、とくに大学関係者と教育専門家の代表が大きな比重を占めるように配慮する。委員は教育長が委嘱する形をとり、また教育委員会事務局の代表者や指導主事などを委員に加えることができるものとする。

教育委員会および教育長は、これらふたつの委員会の議事・作業内容については、当該年度の試験整備に努力しなければならない。また、ふたつの委員会の議事・作業内容については、当該年度の試験内容をはじめ選考と任用の公正確保のために支障のあるものを除いて、父母、住民や関係者の求めに応じて原則的に公開するものとする。

(3) 当面・緊急の改善措置

① 実施後の試験問題・解答、面接や実技試験、適性検査などの評価基準全般を含め、選考、任用の基準・手続を原則的に公開する。

② 募集要項(要領)の内容を受験者本位の親切なものに改善し、試験の結果や採用内定の通知の時期を早めるなど、教育行政機関は受験者本位の立場から条件整備の改善に努める。

③ 受験資格の制限(年齢・国籍・身体的条件など)を緩和し、弾力的運用を図る。

④ 試験期日を過度に広域にわたって統一化することは受験機会をはなはだしく狭めることになるので望ましくない。また、国家試験化、画一化につながる試験内容・方法の広域的統一の動向にも反対する。

⑤ 教員採用の本来の理念こそつとめ試験内容・手続の改善は望ましくないところであるが、現易くす

◎障害者の教員採用促進を—文部、労働両省に
勧告・総務庁 総務庁は十九日、障害者の雇用
・就業に関する行政監察結果を発表した。それ
によると、国、地方公共団体の公務員の中で、
中学、高校教員だけが法律で義務付けられた障
害者の雇用率(法定雇用率)を大きく下回って
いることが明らかになった。同庁は二十日、文
部、労働両省に障害者の教員採用を促進するた
め施設整備などを検討するよう勧告した。

監察は昨年四月から七月にかけて、文部、労働
両省、都道府県、関係団体などを対象に行われ
た。小学校は法定雇用率の対象外となっている。

その結果、中学、高校教員の障害者雇用率は
〇・九八%と法定雇用率二・〇%を大きく下回
った。都道府県の教育委員会は障害者の採用が
困難な理由として、「障害者教員を受け入れる
施設・環境の不備」などを挙げている。

しかし、私立校では法定雇用率を上回る事例
もみられた。このため、総務庁は文部、労働両省
に対し障害者教員の採用・勤務が順調に行われ
ているケースを研究し、障害者に配慮した施設
の整備などに積極的に取り組むよう勧告した。

一方、民間企業の法定雇用率は一・六%とさ
れているが、実雇用率は全体平均で一・四五%
にとどまった。総務庁は従業員三百人以上の企
業を対象としている障害者雇用納付金制度を、
従業員六十三人以上の企業に広げるよう労働省
に勧告した。

資料 5

総務庁 「障害者を教員に」 中・高採用拡大へ改善勧告

都道府県の教育委員会が、障害者
を中学・高校の教員に雇用する
ことに消極的で、障害者に配慮し
た施設・設備の整備も不十分であ
ることが19日、総務庁の発表した
行政監察結果で明らかになった。
都道府県教委の障害者の実雇用率
は全国平均〇・98%で法定雇用率
の2%を大きく下回っており、総
務庁は20日、労働省、文部省に対
し、障害者に配慮した施設・設備
の整備と教員採用方法の改善など
を勧告する。
47都道府県教委は、昨年一月か
ら5年以内に障害者の法定雇用率
を達成するため、労働省に採用計
画を提出した。その後、行政監察
局が20の教委について採用計画
を調査したところ、採用予定者
数は、目標値に足りない障害者数
を単純に算出したものと分かっ
た。
採用見通しについても「教員免
許取得者のうち教員に採用されて
いない障害者の実態が不明で、見
通しをたてにくい」という理由を
挙げて消極的な見解を示したとこ
ろが多かった。

96.5.20

神楽 9/12 抄 119

全国初の「中高連携教育」

8.2.21 高知

嶺北、梶原、大正の地域指定

全国初の取り組みとして
注目を集めている県教委の
「中高連携教育」の指定地
域に嶺北（嶺北五カ町
村）、梶原（梶原町、東津
野村）、大正（大正町、十

和村）の三地域が決まっ
た。県が二十一日発表した
八年度当初予算案に盛り込
まれた。指定を受けた地元
の県立高校や中学校などは
三月末までに具体策を策

定。地域の発展に貢献でき
る人材育成を目指す。
中高連携教育は、中高一
貫教育の学校設置を検討す
る過程で、中山間地の多い
本県の現実に即したスタイ

ルとして浮上。郡部の県立
高校と地域の複数の中学校
が連携を強化し、地域の特
色を生かした中高六年間の
系統的な教育実践を展開す
る。
県教委は「教育の中山間
地域対策」と位置付けてお
り、当初予算案でも六百二
十五万円を計上。中高の教
諭の相互交流や部活動の連
携を積極的に進めるほか、

地域の人材も社会人講師と
して積極的に活用して、地
域に開かれた学校づくりを
目指す。
指定の三地域は、これまで
にも高校と地元中学校が
部活動の連携などで実績を
持つ。三地域の計画では、
英語や数学などで教諭を交
流させるほか、カヌーや神
楽などの部活動の連携強
化、パソコン活用の情報教
育推進などの案も。具体的
なカリキュラムを策定し、
今春から連携教育をスター
トさせる。

この形態を参考に
見直し担任の解消を

免許外教科担任の解消について

教職員課

繰り返しとなるが、免許外教科担任は例外的に認められるものである。

そのため、いわゆる標準法による教員配置では、全科分の人数を配置できない小規模の中学校について、非常勤講師配置に係る補助事業を拡充したところであり、各都道府県教育委員会にあっては、この補助事業の活用を図りつつ、適正な人事配置や学校に対する指導の徹底に努めることが求められている。

最後に、平成六年一〇月一日より行政手続法が施行されたことに伴い、各授与権者において申請に対する審査基準を定めなければならないとされ、免許外教科担任についてもその審査基準を定める必要が生じた。

これについては、平成六年九月二十九日付け教育助成局長通知により、各都道府県教育委員会教育長に対して、具体的な基準を定めることが適当である旨を通知した。

しかしながら、平成七年六月の調査において審査基準を定めているのは二九都道府県にとどまっており、未策定の県にあっては、免許外教科担任の制度の趣旨をふまえて、早急に審査基準を定めることが必要である。

表1 年度別免許外教科担任許可件数の推移 (公立学校関係)

区 分	40年度	50年度	60年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
中学校	65,919	49,451	40,927	41,212	39,263	40,407	39,217	30,713	24,600
高等学校	8,913	5,999	3,924	4,058	4,094	4,163	3,745	3,570	3,458
計	74,832	55,450	44,851	45,270	43,357	44,570	42,962	34,283	28,058

注：平成7年度の数値は平成7年5月1日現在の数値である。

第1部 概 要

第1章 MMPI の概要

MMPI (Minnesota Multiphasic Personality Inventory, ミネソタ多面的人格目録) はミネソタ大学でミネソタ州民を母集団として作られた質問紙法テストであり、人格特徴を多種多様な角度から把握でき、質問紙の欠点をおぎなう方策が用意されている性格テストである。現在、世界90ヵ国以上で翻訳、公刊されている。対象は16歳～成人。

1. MMPI の方法

ねらい MMPI は文字を解する人ならば誰にでも適用できる。各尺度は基礎的な尺度名でもわかるように、本来は臨床的な目的のために作られたものである。その見地より精神医学、臨床心理学分野での診断的な目的に使えるものである。同時に、このテストの標準化対象集団が、正常者や準正常者であることも無視できない。このことから正常者の普通の行動領域内における人格特徴のバランス、程度を測定できるようになっている。

精神障害者を対象とする精神医学者には、精神障害の種別と程度を判定する目安を提供し、正常者や不適応者を対象とする臨床心理学者には、対象者の人格的、社会的不適応の種別と程度を判定する目安を提供する。

いわば、学問的立場、使用概念や臨床の対象の相違するものに、共通の判定材料を提供することに、このテストの重要なねらいがある。

妥当性尺度 MMPI の画期的な特徴は妥当性尺度、即ち検査態度や結果が信頼できるか、どうかをみる4つの尺度群のあることである。一般に質問紙法による人格検査では、質問項目にたいして意識的、無意識的に回答が歪められるという欠点をともなうものである。今迄は応答結果の信頼性については検査者の主観的・総合的な判断評価によるよりほ

第1表 MMPI の基礎尺度

妥当性尺度	臨床尺度
疑問尺度 (?) /	尺度 1 (Hs) 心気症 33
L 尺度 (L) 15	尺度 2 (D) 抑うつ性 60
F 尺度 (F) 64	尺度 3 (Hy) ヒステリー性 60
K 尺度 (K) 30	尺度 4 (Pd) 精神病質的偏倚性 50
	尺度 5 (Mf) 男性・女性度 60
	尺度 6 (Pa) 偏執性 40
	尺度 7 (Pt) 精神衰弱性 48
	尺度 8 (Sc) 精神分裂性 78
	尺度 9 (Ma) 軽躁性 46
	尺度 0 (Si) 社会的内向性 70

教育委員会月報
1995年8月号

昭和六十一年の臨時教育審議会の第二次答申においても指摘されているとおり、大学、教育委員会、学校等の間の連携協力をより緊密なものとするための施策を講じることは教育の資質能力の向上を図る上で極めて重要な課題である。

「教員の資質向上連絡協議会」は、そうした観点にたつて昭和六十二年から実施されており、教員の養成・採用・研修の諸課題について定期的に協議が行われている。

「教員の資質向上連絡協議会」は、各都道府県または指定都市を単位として開催する都道府県連絡協議会、及び全国を五地区に区分して開催する地区連絡協議会から

なっているが、本稿では、平成六年度における地区連絡協議会での協議内容等を紹介することとしたい。

表1 平成7年度地区連絡協議会開催スケジュール

地区区分	構成都道府県・指定都市	開催県・期日
北海道・東北地区	北海道、青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県、札幌市、仙台市 (9道県市)	山形県 9月13日(水) 14日(木)
関東・甲信越・北陸地区	茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、富山県、石川県、福井県、山梨県、長野県、千葉市、川崎市、横浜市 (16都県市)	千葉県 11月16日(木) 17日(金)
東海・近畿地区	岐阜県、静岡県、愛知県、三重県、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県、名古屋市、京都市、大阪市、神戸市 (14府県市)	大阪府 11月1日(水) 2日(木)
中国・四国地区	鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県、広島市 (10県市)	岡山県 11月7日(火) 8日(水)
九州地区	福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県、北九州市、福岡市 (10県市)	佐賀県 10月25日(水) 26日(木)

表2 次回までの検討課題(平成6年度北海道・東北地区連絡協議会の例)

(1) 教員養成について	<ul style="list-style-type: none"> ① 「授業の実践力」を高める授業内容の改善・工夫についての検討。 ② 「生徒指導・教育相談」、「情報教育」における実践的な授業内容の改善・工夫についての検討 ③ 教育実習における小集団による事前・事後指導の在り方や教育実習に生かせる教材研究、授業研究の在り方の検討
(2) 教員採用の選考	○ 現在学校に求められている教員の資質を踏まえての教員採用選考方法の見直しの検討
(3) 教員研修・免許法認定講習について	<ul style="list-style-type: none"> ① 情報教育に関する研修の充実策の検討 ② 免許法認定講習等の対象となる教員の実態把握 ③ 現職教員を対象とした科目等履修生の受け入れ及び夜間開講を含む大学における公開講座による単位修得機会の充実策の検討 ④ 初任者研修後の現職研修のより一層の内容の充実の検討

日教組第二次教育制度検討委員会報告書

(4) 「教職員は職場で育つ」という認識を

大学は教員養成に責任をもつが、そのすべてをなすところではない。それは、免許状取得のための基礎資格を与えるとともに、将来、教師として成長する資質を育てるところである。教師は学校現場での学習と実践をへて教師になる。研究的姿勢に支えられた教育実践と主体的で共同的な学習をへて、たえず教師への道を歩む。それは、教職者としての不断の主体的努力の過程である。

行政当局は、こうした教師の自己形成の過程を保障することに努力すべきである。その努力は教師自身の自発的な熱意に支えられ、それをはげますものでなければならぬ。すでに詳述したように、「官制研修」の実態は、このような要請と背反するものであり、小・中・高校現場への管理主義的な統制は、職場から自由の空気と民主主義を奪っている。学校現場の窒息状況は、教師の自己形成機会の剥奪であることを認識すべきである。

職員もまた職場の中で自己形成をとげる。教育労働におけるそれぞれの専門性を探求し、教員とともに民主的な職場をつくり上げるための学習は、自由な職場、生き生きとした教職員集団の中においてのみ保障される。また、職員は時には児童・生徒の最もよき観察者であり、指導者でもある。教員との共同による自己形成が重要である。教職員のすべてが職場で育つという原理を、行政当局は、はっきりと認識しなければならない。

日教組における運動方針の変遷 : 教員の研修、採用、養成: 1967~1995

(前年と異なる語句、新しい文に下線付)

	研修	採用	養成
1967 S 42	<ul style="list-style-type: none"> ・自主的研修, 校外家庭研修の機会と時間確保の確保のため, 研修日, 研修時間をかちとる ・長期休業期間中の登校強制, 年休強要に反対し, 自主的研究期間として確保する ・研修手当獲得 月4千円 	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校の専科教員制度の確立 ・臨時採用者の本採用をはかる 	<ul style="list-style-type: none"> ・教員養成制度改悪に反対し, 教育内容に関する干渉国家統制を排除し, 民主化をすすめる(教職専門科目の大幅増の反対) ・教育職員免許法改悪反対 ・養護教員養成の方策確保のための予算をとる
1968 S 43	<ul style="list-style-type: none"> ・自主的研修, 校外家庭研修の機会と時間確保の確保のため, 研修日, 研修時間をかちとる ・長期休業期間中の登校強制, 年休強要に反対し, 自主的研究期間として確保する ・研修手当新設 月4千円 	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校の専科教員制の採用(音図は<u>全学年</u>, 体育家は<u>高学年</u>) ・<u>中学校の無免許教科担当の排除, 担当教科は2教科まで</u> ・臨時採用者の本採用をはかる 	<ul style="list-style-type: none"> ・教員養成制度改悪に反対し, 教育内容に関する干渉国家統制を排除し, 民主化をすすめる(教職専門科目の大幅増の反対) ・教員職員免許法反対 ・養護教員養成機関の抜本的改善をはかり国公立養成機関(<u>指定養成機関</u>)設置拡充を図る
1969 S 44	<ul style="list-style-type: none"> ・自主的研修, 校外家庭研修の機会と時間確保の<u>保護</u>のため, 研修日, 研修時間をかちとる ・長期休業期間中の登校強制, 年休強要に反対し, 自主的<u>研修期間</u>として確保する ・研修手当新設 月4千円 ・<u>官制研究団体の結成, 研究団体の系列化, 研究指定校制度, 指導主事の強制訪問, 新任研修会に反対し, 教育内容の国家統制を排除, 教育課程の自主編成を推進する</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校の専科教員制の採用(音図は<u>全学年</u>, 体育家は<u>高学年</u>) ・<u>中学校の無免許教科担当の排除, 担当教科は2教科まで</u> ・臨時採用者の本採用をはかる 	<ul style="list-style-type: none"> ・教員養成制度改悪に反対し, 教育内容に関する干渉国家統制を排除し, 民主化をすすめる(教職専門科目の大幅増の反対) ・教員職員免許法反対 ・養護教員養成機関の抜本的改善をはかり国公立養成機関設置拡充を図る

1970 S 45	<ul style="list-style-type: none"> ・自主的研修，校外家庭研修の機会と時間確保の確保のため，研修日，研修時間を設定 ・長期休業期間中の登校強制，年休強要に反対し，自主的研修期間として確保する ・研修手当新設 月4 千円 ・官制研究団体の結成，研究団体の系列化，研究指定校制度，指導主事の強制訪問，新任研修会，階層別研修会，<u>女教師研修会等々の各種研修会に反対し</u>，教育内容の国家統制を排除し，教育課程の自主編成を推進する 	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校の専科教員制度の確立 ・中学校の無免許教科担当の排除，担当教科は2教科まで ・臨時採用者，<u>期限付採用者</u>を本採用に 	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>教育課程の国家基準強化と教員の身分，待遇に差別をもちこむ教員養成制度の改悪に反対し</u>，大学教育，<u>研究の自由的，民主的な発展を</u> ・養護教員養成機関の抜本的改善をはかり国公立養成機関設置拡充を図る
1971 S 46	<ul style="list-style-type: none"> ・自主的研修，校外家庭研修の機会と時間確保の確保のため，研修日，研修時間を設定 ・長期休業期間中の登校強制，年休強要に反対し，自主的研修期間として確保する ・官制研究団体の結成，研究団体の系列化，研究指定校制度，指導主事の強制訪問，新任研修会，階層別研修会，女教師研修会等々の各種研修会に反対強化し，教育内容の国家統制を排除し，教育課程の自主編成を推進する 	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校の専科教員制度の確立 ・中学校の無免許教科担当の排除，担当教科は2教科まで ・臨時採用者，<u>期限付採用者</u>を本採用に 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育課程の国家基準強化と教員の身分，待遇に差別をもちこむ教員養成制度の改悪に反対し，大学教育，研究の自由的，民主的な発展を ・養護教員養成機関の抜本的改善をはかり国公立養成機関設置拡充を図る
1972 S 47	<ul style="list-style-type: none"> ・自主的研修，校外家庭研修の機会と時間確保の確保のため，研修日，研修時間を設定 	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校の専科教員制度の確立 ・中学校の無免許教科担当<u>任解消</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育課程の国家基準強化と教員の身分，待遇に差別をもちこむ教員養成制度の改悪に反対し，大学教育，

<ul style="list-style-type: none"> ・長期休業期間中の登校強制, 年休強要に反対し, 自主的研修期間として確立を ・官制研究団体の結成, 研究団体の系列化, 研究指定校制度, 指導主事の強制訪問, 新任研修会, 階層別研修会, 女教師研修会等々の各種官製研修会に反対強化し, 教育内容の国家統制を排除し, 教育課程の自主編成を推進する 	<ul style="list-style-type: none"> ・高校の私費負担教員, 無免許担当教科の解消 ・臨時採用者, 期限付採用者を本採用に 	<ul style="list-style-type: none"> 研究の自由的, 民主的な発展を ・養護教員養成機関の抜本的改善をはかり国公立養成機関設置拡充を図る
<p>1973 S 48</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自主的研修, 校外家庭研修の機会と時間確保の確保のため, 研修日, 研修時間を設定 ・長期休業期間中の登校強制, 年休強要に反対し, 自主的研修期間として確立を ・官制研究団体の結成, 研究団体の系列化, 研究指定校制度, 指導主事の強制訪問, 新任研修会, 階層別研修会, 女教師研修会等々の各種官製研修会に反対強化し, 教育内容の国家統制を排除し, 教育課程の自主編成を推進する ・海外派遣研修の民主化と「研修歴」排除を 	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校の専科教員制度の確立 ・中学校の無免許教科担任解消 ・高校の私費負担教員の正採用化, 無免許担当教科の解消 ・臨時採用職員, 非常勤講師の正規採用による定員増 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育課程の国家基準強化と教員の身分, 待遇に差別をもちこむ閉鎖的な教員養成制度の改悪に反対し, 大学教育, 研究の自由的, 民主的な発展を ・養護教員養成機関の抜本的改善をはかり国公立養成機関設置拡充を図る
<p>1974 S 49</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自主的研修, 校外家庭研修の機会と時間確保の確保のため, 研修日, 研修時間を設定 ・長期休業期間中の登校強制, 年休強要に反対し, 自主的研修期間として確立を ・官制研究団体の結成, 研 	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校の専科教員制度の確立, 無免許教科担任解消 ・中学校の無免許教科担任解消 ・高校の私費負担教員の正採用化, 無免許担当教科の解消 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育課程の国家基準強化と教員の身分, 待遇に差別をもちこむ閉鎖的な教員養成制度の改悪に反対し, 大学教育, 研究の自由的, 民主的な発展を ・養護教員養成機関の抜本的改善をはかり国公立養成

	<p>究団体の系列化，研究指定校制度，指導主事の強制訪問，新任研修会，階層別研修会，女教師研修会等々の各種官製研修会に反対強化し，教育内容の国家統制を排除し，教育課程の自主編成を推進する</p> <p>・海外派遣研修の民主化と「研修歴」排除を</p>	<p>・臨時採用職員，非常勤講師の正規採用による定員増</p>	<p>機関設置拡充を図る</p>
1975 S 50	<p>・自主的研修，校外家庭研修の機会と時間確保の確保のため，研修日，研修時間を設定</p> <p>・長期休業期間中の登校強制，年休強要に反対し，自主的研修期間として確立を，官製研究団体を結成，研究団体の結合・系列化，指導主事の計画学校訪問，新任教師研修会，女教師研修会等々の各種官製研修会に反対と海外派遣研修の民主化と「研修歴」排除を</p>	<p>・小学校の専科教員制度の確立（音図理体系），無免許教科担当の解消を</p> <p>・中学校の無免許教科担当解消，無資格者の採用阻止を</p> <p>・高校の無免許教科担当解消，無資格者の採用阻止を</p> <p>・臨時採用者，期限付採用者を本採用に，非常勤講師の正規職員化による定員増を</p>	<p>・中教審路線による大学の反動的再編成と管理の強化，教員養成制度の改悪に反対し，大学の教育，研究の自主的，民主的な発展を図る</p> <p>・「筑波大学」方式普及と五段階賃金導入に直結する新構想教員養成大学，大学院の創設反対</p> <p>・養護教員養成機関の大幅増設を</p>
1976 S 51	<p>・自主的研修，校外家庭研修の機会と時間確保の確保のため，研修日，研修時間を設定</p> <p>・長期休業期間中の登校強制，年休強要に反対し，自主的研修期間として確立を</p> <p>・官制研究団体の結成と系列化，指導主事の計画学校訪問，新任教師研修会，女教師研修会等々の各種官製研修会に反対と海外派遣研修の民主化と「研修歴」排除を</p>	<p>・小学校の専科教員制度の確立（音図理体系），無免許教科担当の解消を</p> <p>・中学校の無免許教科担当解消，無資格者の採用阻止を</p> <p>・高校の無免許教科担当解消，無資格者の採用阻止と非常勤講師の正規職員化，代替え教職員の確保定員化を</p> <p>・臨時採用者，期限付採用者を本採用に，非常勤講師の正規職員化による</p>	<p>・中教審路線による大学の反動的再編成と管理の強化，教員養成制度の改悪に反対し，大学の教育，研究の自主的，民主的な発展を図る</p> <p>・「筑波大学」方式普及と五段階賃金導入に直結する新構想教員養成大学，大学院の創設反対</p> <p>・養護教諭養成機関の大幅増設を</p>

	定員増		
1977 S 52	同上	同上	同上
1978 S 53	<ul style="list-style-type: none"> ・自主的研修, 校外家庭研修の機会と時間確保の確保のため, 研修日, 研修時間を設定 ・長期休業期間中の登校強制, 年休強要に反対し, 自主的研修期間として確立を ・官制研究団体の結成と系列化, 指導主事の計画学校訪問, 新任教師研修会, 女教師研修会等々の各種官製研修会に反対と海外派遣研修の民主化と「研修歴」排除を 	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校の専科教員制度の確立(音図理体家), 無免許教科担当の解消を ・中学校の無免許教科担当解消, <u>担当教科を二教科までに.</u> ・高校の無免許教科担当解消, 無資格者の採用阻止と非常勤講師の正規職員化. 代替え教職員の確保定員化を ・臨時採用者, 期限付採用者を本採用に, 非常勤講師の正規職員化による定員増 	<ul style="list-style-type: none"> ・中教審路線による大学の反動的再編成と管理の強化, 教員養成制度の改悪に反対し, 大学の教育, 研究の自主的, 民主的な発展を図る ・「筑波大学」方式普及と上級教諭導入に直結する新構想「教育大学」の創設反対. <u>既設の教育系大学(学部)の充実を</u> ・<u>養護教諭無資格者の採用阻止と, 四年課程による養成機関の大幅増設を</u>
1979 S 54	<ul style="list-style-type: none"> ・自主的研修, 校外家庭研修の機会と時間確保の確保のため, 研修日, 研修時間を設定 ・長期休業期間中の登校強制, 年休強要に反対し, 自主的研修期間として確立を ・官制研究団体の結成と系列化, 指導主事の計画学校訪問, <u>主任研修会</u>, 新任教師研修会, 女教師研修会等々の各種官製研修会に反対と海外派遣研修の民主化と「研修歴」排除を 	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校の専科教員の配置を(音図理体家), 無免許教科担当の解消を ・中学校の無免許教科担当解消, <u>担当教科を二教科までに.</u> ・高校の無免許教科担当解消, 無資格者の採用阻止と非常勤講師の正規職員化. 代替え教職員の確保定員化を ・臨時採用者, 期限付採用者を本採用に, 非常勤講師の正規職員化による定員増 	<ul style="list-style-type: none"> ・「筑波方式」の拡大反対, <u>大学の民主的改革を</u> ・<u>教育の国家統制につながる「教育大学」の創設反対</u> <u>既設の教育系大学(学部)の充実を</u> ・養護教諭無資格者の採用阻止と, 四年課程による養成機関の大幅増設を ・教員養成制度の改悪と免許法改悪反対を
1980 S 55	同上	同上	同上

1981 S 56	<ul style="list-style-type: none"> ・自主的研修, 校外家庭研修の機会と時間確保の確保のため, 研修日, 研修時間を設定 ・長期休業期間中の登校強制, 「まとめどり」休日強制に反対し, 自主的研修期間として確立を ・官制研究団体の結成と系列化, 指導主事の計画学校訪問, 主任研修会, 新任教師研修会, 女教師研修会等々の各種官製研修会に反対と海外派遣研修の民主化と「研修歴」排除を 	同上	同上
1982 S 57	同上	同上	同上
1983 S 58	<ul style="list-style-type: none"> ・自主的研修, 校外家庭研修の機会と時間確保の確保のため, 研修日, 研修時間を設定 ・長期休業期間中の登校強制, 「まとめどり」休日強制に反対し, 自主的研修期間として確立を ・官制研究団体の結成と系列化, 指導主事の計画学校訪問, 主任研修会, 新任教師研修会, 中堅女教師研修会等々の各種官製研修会に反対と海外派遣研修の民主化と「研修歴」排除を 	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校の専科教員の配置を(音図理体家), 無免許教科担当の解消を ・中学校の無免許教科担当解消, 担当教科を二教科までに. ・高校の無免許教科担当解消, 無資格者の採用阻止と非常勤講師の正規職員化, 代替え教職員の確保定員化を ・臨時採用者, 期限付採用者を本採用に, 非常勤講師の正規職員化による定員増 	<ul style="list-style-type: none"> ・「筑波方式」の拡大反対, 大学の民主的改革を ・教育の国家統制につながる「教育大学」の創設反対 既設の教育系大学(学部)の充実を ・養護教諭無資格者の採用阻止と, 四年課程による養成機関の大幅増設を ・<u>教員養成制度の抜本的改悪の「免許法改正」に反対を</u>

<p>1984 S59</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・自主的研修, 校外家庭研修の機会と時間確保の確保のため研修日, 研修時間を設定 ・長期休業期間中の登校強制, 「まとめどり」休日強制に反対し, 自主的研修期間として確立を ・官制研究団体の結成と系列化, 指導主事の計画学校訪問, 主任研修会, 新任教師研修会, 中堅女教師研修会等々の各種官製研修会に反対と海外派遣研修の民主化と「研修歴」排除を 	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校の専科教員の配置を(音図理体家), 無免許教科担当の解消を ・中学校の無免許教科担当解消, 担当教科を二教科までに, ・高校の無免許教科担当解消, 無資格者の採用阻止と非常勤講師の正規職員化, 代替え教職員の確保定員化を ・臨時採用者, 期限付採用者を本採用に, 非常勤講師の正規職員化による定員増 	<ul style="list-style-type: none"> ・「筑波方式」の拡大反対, 大学の民主的改革を, <u>大学設置基準法の改悪による反動的再編反対</u> ・教育の国家統制につながる「教育大学」の創設反対 既設の教育系大学(学部)の充実を ・養護教諭無資格者の採用阻止と, 四年課程による養成機関の大幅増設を ・教員養成制度の抜本的改悪の「免許法改正」に反対を ・<u>教職員の差別, 分断と管理統制と五段階賃金の総任上の企画する「教育職員免許法」改悪阻止</u>
<p>1985 S60</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・自主的研修, 校外家庭研修の機会と時間確保の確保のため研修日, 研修時間を設定 ・長期休業期間中の登校強制, 「まとめどり」休日強制に反対し, 自主的研修期間として確立を ・官制研究団体の結成と系列化, 指導主事の計画学校訪問, 主任研修会, 新任教師研修会, 中堅女教師研修会等々の各種官製研修会に反対と海外派遣研修の民主化と「研修歴」排除を 	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校の専科教員の配置を(音図理体家), 無免許教科担当の解消を ・中学校の無免許教科担当解消, 担当教科を二教科までに, ・高校の無免許教科担当解消, 無資格者の採用阻止と非常勤講師の正規職員化, 代替え教職員の確保定員化を ・臨時採用者, 期限付採用者を本採用に, 非常勤講師の正規職員化による定員増 ・<u>生徒減少期を見越した臨時採用等を他の最低, 定数法どおりの正規採用を</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・「筑波方式」の拡大反対, 大学の民主的改革を, 大学設置基準法の改悪による反動的再編反対 ・教育の国家統制につながる「教育大学」の創設反対 既設の教育系大学(学部)の充実を ・養護教諭無資格者の採用阻止と, 四年課程による養成機関の大幅増設を ・教員養成制度の抜本的改悪の「免許法改正」に反対を ・教職員の差別, 分断と管理統制と五段階賃金の総任上の企画する「教育職員免許法」改悪阻止

1987 S62	<ul style="list-style-type: none"> ・自主的研修, 校外家庭研修の機会と時間確保の確保のため研修日, 研修時間を設定 ・長期休業期間中の登校強制, 「まとめどり」休日強制に反対し, 自主的研修期間として確立を ・「<u>初任者研修制度</u>」の試行反対, 官製研究団体の結成と系列化, 指導主事の計画学校訪問, 主任研修会, 新任教師研修会, 中堅女教師研修会等々の各種官製研修会に反対と海外派遣研修の民主化と「研修歴」排除を ・「初任者研修制度」反対のたたかい強化を 	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校の専科教員の配置を(音図理体家), 無免許教科担当の解消を ・中学校の無免許教科担当解消, 担当教科を二教科までに, ・高校の無免許教科担当解消, 無資格者の採用阻止と非常勤講師の正規職員化, 代替え教職員の確保定員化を ・生徒減少期を見越した臨時採用等を許さず, 臨時採用等を他の最低・定数法どおりの正規採用を非常勤講師の正規職員化による定員増を 	<ul style="list-style-type: none"> ・「筑波方式」の拡大反対, 大学の民主的改革を, 大学設置基準法の改悪による反動的再編反対 ・教育の国家統制につながる「教育大学」の創設反対 既設の教育系大学・<u>大学院</u>の充実を ・養護教諭無資格者の採用阻止と, 四年課程による養成機関の大幅増設を ・教員養成制度の抜本的改悪の「免許法改正」に反対を ・教職員の差別, 分断と管理統制と五段階賃金の総任上の企画する「教育職員免許法」改悪阻止
1988 S63	<ul style="list-style-type: none"> ・自主的研修, 校外家庭研修の機会と時間確保の確保のため研修日, 研修時間を設定 ・長期休業期間中の登校強制, 「まとめどり」休日強制に反対し, 自主的研修期間として確立を ・「<u>初任者研修制度</u>」の撤回と試行断念, 官製研究団体の結成と系列化, 指導主事の計画学校訪問, 主任研修会, 新任教師研修会, 女教師研修会等々の各種官製研修会に反対と海外派遣研修の民主化と「研修歴」排除を ・初任者研修制度, 「<u>現職</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校の専科教員の配置を(音図理体家), 無免許教科担当の解消を ・中学校の無免許教科担当解消, 担当教科を二教科までに, ・高校の無免許教科担当解消, 無資格者の採用阻止と非常勤講師の正規職員化, 代替え教職員の確保定員化を ・減少期を見越した臨時採用等を許さず, 臨時採用等を他の最低・定数法どおりの正規採用を非常勤講師の正規職員化による定員増を 	<ul style="list-style-type: none"> ・「筑波方式」の拡大反対, 大学の民主的改革を, 大学設置基準法の改悪による反動的再編反対 ・教育の国家統制につながる「教育大学」の創設反対 既設の教育系大学・<u>大学院</u>の充実を ・養護教諭無資格者の採用阻止と, 四年課程による養成機関の大幅増設を ・教員養成制度の抜本的改悪の「免許法改正」に反対を ・教職員の差別, 分断と管理統制と五段階賃金の総任上の企画する「教育職員免許法」改悪阻止

	<u>研修」の押しつけに反対し、「自主・民主・公開」の原則にもとづく研修の保証を</u>		
1989 H 1	同上	同上	同上
1990 H 2	<p>・自主的研修，校外自宅研修の機会と時間確保のため，研修日，研修時間の設定</p> <p>・<u>長期休業中の4週6休のまとめどりによる権利へのしわ寄せをなくし，自主研修期間の確保や年休等の権利行使，日番（日直）の廃止を</u></p> <p>・<u>初任者研修制度，官製研修の強化に反対し，職場を基礎にした自主的・民主的</u></p> <p><u>な教育研究活動の推進を。</u></p> <p>（「自主・民主・公開」の原則にもとづく研修の保証を。初任者研修制度の撤回と試行断念，官製研究団体の結成と系列化，指導主事の計画学校訪問，主任研修会，新任教師研修会，女教師研修会等，各種官製研修会の強化反対と海外派遣研修の民主化と「研修歴」排除を）</p>	<p>・小学校の専科教員の配置を（音図理体家），無免許教科担当の解消を</p> <p>・中学校の無免許教科担当解消，担当教科を二教科までに。</p> <p>・高校の無免許教科担当解消，無資格者の採用阻止と非常勤講師の正規職員化。代替え教職員の確保定員化を</p> <p>・減少期を見越した臨時採用等を許さず，臨時採用等を他の最低・定数法どおりの正規採用を非常勤講師の正規職員化による定員増に</p>	<p>・養護教諭無資格者の採用阻止と，四年課程による養成機関の大幅増設を</p>
1991 H 3	<p>・教職員統制をねらいとする研修を排除し，研修の自由を確立する取組をすすめる。①教職員の教育内容を排除し，自主研修権の確立</p>	<p>採用については，<u>公正かつ客観的に行うことを求める。若年退職をなくし，定年まで勤務できるように取り組む。</u></p>	記載無

のたたかいをすすめる。(文部省、教委、校長との交渉を強化する。研修は本来自主的、参加強制しない、自主研修と官製研修の扱いを差別しない、研修歴を賃金・人事・身分に結び付けない。新任教務「主任」、新生徒指導「主事」の研修会、5年次、10年次研修は日教組本部と連絡してたたかいを組織する。その他は「自主・民主・公開」の原則のもと取り組む。官製研修は、運営委員会を設置し整理統合するよう取り組む) ②官製研修の全国状況調査・ブロック抽出で実態調査を行い、研修の方針を検討。③各単組は次の事項の確認を求める(校外研修・宿泊研修の削減、超過勤務排除、報告義務排除、見なし研修を求める・新規採用養護教諭研修事業、新規採用学校栄養職員研修事業、新任特殊学級担任研修事業は、三原則に立って参加強制しない、内容を民主化するよう求める) ④初任者研修はおしつけを許さない、それを含む校内研修計画は全教職員の合意と協議を重視、指導教員の選任制、条件付採用期間の身分保証と評価させない取組) ⑤日政連を中心に条件付採用期間を短縮させる取組 ⑥洋上研修の廃止をもとめる ⑦初任者研修の特殊教育諸学校と幼稚園実施の文部省交渉の強化

1992 H 4	<p>初任者研究制度の形骸化をすすめる、官製研修とともに問題点を点検し、研修の自由を確立するとりくみをすすめる。</p> <p>①初任者研修については教職員は教職員集団と子どもたちの中で育つことを基本</p>	<p>・教員採用については、公正かつ客観的にとりくむ</p> <p>・1993年度から定数改善計画を実施する、中学校の免許外の解消のとりくみ強化</p>	記載無
	<p>として、新採用に対するマンツーマン指導など、その研修の問題点を明らかにするとともに職場の教職員集団による研修など具体的な改善を求め、初任者研修制度の形骸化にとりくむ。(文部省に初任者研修の見直しを求める。洋上研修参加強制反対、公募とするようとりくむ。条件付き採用期間短縮の法改正のため日政連と連携する。初任者研修を含む校内研修計画に対して全教職員の協議と合意を重視。)</p> <p>②官製研修の問題点を洗い出し、研修のあり方を見直し、子どもを中心にすえた教育実践をすすめる。(自主研修権の確立にむけて、文部省、教育委員会、校長との交渉を強化し、研修の4項目確認のもとに研修の民主化をすすめる。官製研修の強制に対しては、研修の「自主・民主・公開」を原則に取り組む。現行の研修は、研修について検討する運営委員会を教育委員会と設置し整理統合に取り組む。)</p>		
1993 H 5	<p>研修権の確立にむけて、研修4項目〔(1)研修は本来自主的・自発的なものである(2)職務命令による参加研修</p>	<p>・臨時採用教職員の本採用と労働条件改善を求め、県教委交渉を強化し、要求実現をはかる</p>	記載無

は行わない (3)自主研修と
官製研修のとりあつかいに
ついて差別しない (4)研修
歴を給与・人事・身分に一
切関係させない] をもとに
民主化をすすめる。各種研

・男女雇用機会均等法の
定着と見直しを求め、募
集、採用段階での性差別
についてチェックし改め
るよう求める。

修を精選・見直しをし、教職員のもとめる内容にするとともに条件整備を求める。
この為、教育委員会、校長会、組合などによる協議機関の設置にむけてとりくむ。

①初任者研修制度については、教職員は教職員集団と子どもたちのなかで育つことを基本として、その形骸化と、職場を基礎にした自主的・民主的は教育研究活動の推進に取り組む。(研修の自由と自主性を尊重して日常的は職場の自主研修体制を確立する。「指導教員」の学校教職員の意思で選出する手続きの確立。「後補充」の完全配置とその問題点を明らかにする。校内研修計画は職員会議の決定る職場の了解のもとに運営する。初任者の過重負担とならないよう日常的な教育実践上のものとし、教職員集団の実践の交流を中心におこなう。校外研修は宿泊をなくし、期日を最小限に短縮する。初任者を特定校に集中させない。洋上研修は廃止を基本に、当面、参加者の公募、公開をもとめる。条件付採用短縮の法改正のため、日政連と連携してとりくむ)

②経年研修実施にあたっては、教職員の意向を尊重する。一定の勤務年数後に長期の研修休暇を保障するよう制度化を求める。

1994
H 6

研修権の確立にむけて、研
修4 項目[(1)研修は本来自
立的・自発的なものである
(2)職務命令による参加強制
は行わない (3)自主研修と
官製研修のとりあつかいに
ついて差別しない (4)研修
歴を給与・人事・身分に一
切関係させない] をもとに
民主化をすすめる。各種研
修を精選・見直しをし、教
職員のもとめる内容にする

・臨時採用教職員の本採
用と労働条件改善を求め
県教委交渉を強化し、要
求実現をはかる
・新卒者の雇用の確保、
拡大など雇用対策の改善
特に女子に対する差別に
ついて指摘する
・外国人登録法の抜本改
正、教職員採用試験の国
籍条項廃止のとりくみ

記載無

とともに条件整備を求める。この為、教育委員会、校長会、組合などによる協議機関の設置にむけてとりくむ。①文部省、教育委員会等が行っている研修内容について調査し、その問題点を明らかにする。また教職員が求める研修内容も合わせて調査し、文部省などに改善を要求し実現をめざす。その際、文部省と確認してきた研修4 項目をふまえる。②初任者研修制度については、教職員は教職員集団と子どもたちのなかで育つことを基本として、その形骸化と、職場を基礎にした自主的・民主的は教育研究活動の推進に取り組む。(研修の自由と自主性を尊重して日常的は職

場の自主研修体制を確立する。「指導教員」の学校教職員の意思で選出する手続きの確立。「後補充」の完全配置とその問題点を明らかにする。校内研修計画は職員会議の決定で職場の了解のもとに運営する。初任者の過重負担とならないよう日常的な教育実践上のものとし、教職員集団の実践の交流を中心におこなう。校外研修は宿泊をなくし、期日を最小限に短縮する。初任者を特定校に集中させない。洋上研修は廃止を基本に、当面、参加者の公募、公開をもとめる。条件付採用短縮の法改正のため、日政連と連携してとりくむ) ③経年研修実施にあたっては、教職員の意向を尊重する。一定の勤務年数後に長期の研修休暇を保障するよう制度化を求める。④海外研修については、アジア・太平洋地域を重視するよう文部省や教育委員会に要求する。

1995 H 7 教職員の教育的力量の向上のありかたを検討するため、養成・採用・現職教育の抜本的な検討を行う。その際、カリキュラムセンターの果たす研修機能、教員養成支援について位置づけ、体系化を図る。このため、教育総研に研究委嘱するとともに文部省と協議をすすめる。

・初任者研修制度など現行研修には教職員の質的向上をはかる立場から参加し、研修の成果が学校教育に生かされるよう、教職員の意向の反映に努める。
 ・各種研修や現行の指定校制度のありかたについて、教育委員会、校長会、組合などによる協議機関を設置させ見直しをすすめる。また、研修の実態や教職員のニーズなどを明らかにするため、実態調査を実施する

・採用は、男女平等をめざし、高校・大学の女性教職員を増やすよう求める。
 ・就職差別の根絶、障害者の雇用拡大
 ・免許外教科担当の解消を重点に定数改善、定数増を求めて予算を

記載無

