

2023年 10月 10日

山形県教育委員会
教 育 長 様

全山形教職員組合
執行委員長

ゆきとどいた教育を実現するための要求書

日頃より子どもたちの健やかな成長と学校教育の条件整備、教職員の勤務条件改善のためにご尽力いただいておりますことに感謝申し上げます。

学校は、発達の途上にある子どもたちが主人公です。そこは、寄り道も失敗もあたたかく包み込み、多様な学びの道筋を保障する人間らしさあふれる場です。わたしたち教職員は、どの子どもも健やかに育ってほしいという父母・県民の願いや子どもたちの成長の希望に応えるために日々努力を重ねています。

また、新型コロナウイルス感染症については、5類移行とはなったものの、感染は引き続き増減を繰り返しており、子どもたちの安全確保のための教職員の業務は気を抜くことができず、時間的・精神的な負担も続いています。

さらに、教員免許更新制廃止後の新たな研修、定年延長など、勤務にかかわる新たな状況についての不安も増大しています。

いま教育行政がなすべきことは、こうした学校現場の実態と、当たり前の学校生活を取り戻したいという子ども・父母・教職員の願いに応え、必要な条件整備と予算措置をはかることです。

教育現場が抱える多くの課題を改善し、ゆきとどいた教育を実現するため、教育行政の条件整備にかかわる以下の要求に対して、誠意を持って検討され実現されるよう要求致します。

1 時間外勤務の解消等、勤務の改善にかかわる要求

教職員の時間的・精神的に過重な労働により、精神的疾患による休職者の増加、産育休代・病休代教員確保の困難を来し、正常な学校運営が困難になっている。また、教員採用試験応募者の激減や、若手教職員の退職等により円滑な世代交代ができず、今後の本県教育における実践の継承・発展への不安も増大する深刻な状況にある。このような現状を危機的にとらえ、以下の点について検討を行うこと。

- (1) 自由で創造的な教育活動こそが豊かな実践の基盤であり、教職の魅力の根底にあることを再認識し、地域の諸課題をふまえた自発的な実践が展開できるよう、必要な条件整備を進めることを基本とすること。
- (2) 県教委がすすめる「働き方改革」について、在校等時間の表面的な削減だけを目標とするのではなく、そもそもなぜ業務が過重になっているのかを具体的に検証し対応すること。
- (3) 「持ち帰り業務」について、その実態を細かく調査し、削減のための必要な施策を講ずること。
- (4) 新採用者には原則として学級担任を担わせ、子どもの見方や課題の把握、子どもの実態を踏まえた授業づくり、保護者との連携などを実証的に学べるようにすること。
- (5) 今年度から始まった新採用教員の副担任制について、逆に経験のない講師が担任となるような状況にならないようにすること。
- (6) 一部の保護者への対応に学校が疲弊している現状に鑑み、保護者の不安に応えるための相談窓口を地教委に設けるよう指導すること。
- (7) 教員をめざす学生が増えるよう、教職の魅力や期待を高めるための方策を地元大学と協議すること。特に山形大学地域教育文化学部児童教育コースの定員増について要望すること。
- (8) これまで組合との交渉で確認してきた以下の事項について、繰り返し徹底をはかるよう市町村教育委員会を指導すること。
 - ① 給特法の「限定4項目」の周知徹底をはかること。
 - ② 学375号教育長通知（昭和47年2月24日）に基づく勤務時間の適正な割り振りを行うこと。
 - ③ 行事等における超過勤務の取り扱いについて、県費負担教職員勤務時間等取扱要領およびその運用についての周知徹底をはかり、勤務の割り振りを適正に行うこと。
 - ④ 時間外勤務や家庭への持ち帰り業務を前提とするような教育計画を策定しないこと。
 - ⑤ 校内研究や研究授業が必要以上に過熱することのないようにすること。
 - ⑥ PTA関連の行事・会議等にかかわる代替休を確実に保障すること。
 - ⑦ 教頭・主幹教諭・教務主任も一定数の授業を積極的に担当すること。
 - ⑧ 県教委・教育事務所・地教委への報告物を具体的に削減すること。

- ⑨ 学校事務職員の 36 協定を確実に締結し運用するため、管理職に対し労働基準法及び同施行規則についての周知徹底を図るとともに、協定の締結にあたっては適法な手続きによって職場代表者を選任すること。

2 教員免許更新制後の研修にかかわる要求

- (1) 「教員の資質に関する指標」に関すること
- ① 研修は、基本的に教職員の自発性・創造性を尊重し、地域・学校の課題解決に資することを最優先とすること。
 - ② 研修の成果は、その後の様々な教育実践によって多面的に評価されるべきものであり、テストやレポート提出など一時的・機械的に評価されるものでないことを明記すること。
- (2) 「教員研修計画」に関すること
- ① 現状の研修負担を上回ることをしないようにすること。
 - ② 研修計画について、法定研修以外は県教委や市町村教委が雛形を示したり、必修研修を指定したりすることのないようにすること。
 - ③ 各学校の教員構成や地域の特性、子どもや保護者の願いをふまえ、各学校に最終的な研修計画立案の権限を委ねること。
- (3) 「人事管理システム」に関すること
- ① 研修の成果に対する評価を人事管理にリンクさせないこと。
 - ② 研修の履歴や評価を、指導が不適切な教員の認定とする根拠としないこと。
- (4) 管理職による「受講奨励」に関すること
- ① 受講奨励が教職員の新たな負担とならないよう、真に必要な研修に厳選すること。
 - ② 主幹教諭に受講奨励の業務を担わせることは、「主幹教諭は中間管理職ではなく、服務監督に属する職務は行わせない」としたこれまでの回答に反するものである。よって主幹教諭に受講奨励の業務を担わせないこと。
 - ③ 今後予定されている国の受講履歴記録システムについて、個人情報取り扱い、記録を閲覧できる権限の範囲、外部機関へのデータ提供の有無など、あらゆる点を精査し、問題がある場合は参加しないこと。
- (5) その他、関連する事項
- ① 研修強化によりさらなる多忙化を招かないよう、初任者研修・中堅研修の日数を大幅に削減すること。
 - ② 法定研修ではない初任者フォローアップ研修および教職 5 年経験者研修を廃止すること。
 - ③ 宿泊を伴う研修を原則として行わないこと。
 - ④ 研修報告書・復命書を簡略化するよう市町村教委を指導すること。

3 地方公務員の定年延長にかかわる要求

- (1) 同一労働同一賃金の原則、および豊かな経験・知識を積極的に活用するため、60歳超の教職員について給料表を減額する操作を行わないこと。
- (2) 校長・教頭・副校長は、役職定年制の原則に基づき定年延長後の新年度からは教諭とすること。暫定再任用の場合も教諭とすること。
- (3) 主幹教諭および事務総括は、暫定再任用の処遇において一般教職員との均衡をはかること。
- (4) 「定年前再任用短時間勤務制」について、原則として任用を希望する職員はすべて任用すること。
- (5) 1年ごとに定年退職者がいない中であっても、円滑な世代交代のために教員採用試験を毎年実施すること。
- (6) 子どもたちの安全確保のため、高年層に対して体育実技補助などの加配措置を行うこと。
- (7) 現行の再任用制度で住居手当や寒冷地手当などの生活関連手当が支給されない状況について、「暫定再任用」および「定年前再任用短時間勤務制」においてはこれらの手当が差別なく支給されるよう、人事委員会と協議を行うこと。

4 教職員不足・定数改善に関わる要求

- (1) 産育休代、病代、研修代等が未配置にならないよう、あらゆる方策を講ずること。
- (2) 文科省に対し、以下の内容を含む新たな教職員定数改善計画を策定するよう、県として強力に要請すること。
 - ① 小中学校の全学年を30人以下学級とすること。
 - ② 複式学級を廃止すること。
 - ③ 中学校には、学級数に関わらず全教科の免許所有者を配置すること。
 - ④ 特別支援学級の児童生徒数の上限を6名とし、原則として担任を複数配置とすること。
 - ⑤ 養護教諭、事務職員、栄養教諭、司書教諭は、児童生徒数にかかわらず全校配置とすること。
 - ⑥ 発達障がいへの対応、不登校対応、外国人子女対応等、地域・学校の課題に柔軟に対応できる加配措置の拡充をはかること。
- (3) さんさんプランにかかわる県単の予算措置を拡充すること。

5 新型コロナウイルス感染症対策にかかわる要求

今後も新型コロナウイルス対策が長期にわたることが予想され、学校の休校、学年・学級閉鎖、教育課程の変更もあり得る状況であることから、子どもたちの安全確保と教育活動の継続、子どもたちの不安やストレスへの対応、教職員の過重な労働状況を改善

するため、以下の施策を行うこと。

- ① スクールサポートスタッフ・学習支援員を来年度も継続配置するよう、予算措置を国・文科省に要請すること。
- ② 授業時数を確保するため、県教委、教育事務所、教育センター等における出張を伴う校外研修や諸会議を削減すること。
- ③ オンラインでの研修・書面開催等で行ってきた研修、諸会議については、今後とも可能な限り同様の開催方法とし、出張の軽減をはかること。

6 「変形労働時間制」にかかわる要求

- (1) 変形労働時間制は、給特法・政令に定める時間外勤務が実態と解離している状況を改善することなく、今後も時間外手当を一切支給しないまま、一般の公務員には禁止されている1年単位の変形労働を教職員にだけ適用するものであり、本県においては絶対に導入しないこと。
- (2) 「変形労働時間制」の導入に関わる条例・規則等の制定・改定を行わないこと。
- (3) 山形県教育委員会規則第12号（令和2年7月21日公布）について、以下のように運用すること。
 - ① 「在校等時間」は本来の勤務時間ではないことを周知させ、管理職が「在校等時間」を勤務時間とみなして勤怠管理をすることのないようにすること。
 - ② 「在校等時間」を月45時間以下に抑制することをもって「適正」とせず、あくまで給特法・政令・給特条例に従い、限定4項目以外の時間外勤務を行わせないようにすること。

7 「教職員人事評価」にかかわる要求

- (1) 教職員人事評価は、通常の業務を遂行している限りは、給与が査定されることのない制度設計とすること。
- (2) 実施にあたっては、すべての管理職に対し県教委が直接説明を行う場を毎年設け、その趣旨について周知徹底をはかること。
- (3) 評価者の個人的感情による恣意的・主観的な評価を排除し、公平で客観的な評価によって制度の適正・厳正な運用をはかること。
- (4) 評価者全員が直接に参加する評価者研修を複数回実施して指導を徹底すること。その際、C評価は幅広いものでありCが多いことがエラーではないこと、数値目標や困難度は必ず必要なものではないことについて、毎年度説明をすること。また講師を依頼する場合は、学校現場の状況を十分に理解し、かつ教職員の勤務の特性にも精通した講師を招請すること。
- (5) 評価対象者が教職員評価の必要性とその意義を十分納得できるよう、毎年度始めに十分な説明を行うこと。

- (6) 人事評価において「困難度」を設定させ評価することは、教職員が集団として業務を遂行し課題の解決にあたる学校現場にふさわしくないことから、これを導入せず要綱等からもすべて削除すること。
- (7) 評価結果への苦情処理について、その重要性に鑑み、「苦情取扱い要綱」第4条の2にある「必要に応じて」を削除し、誠意を持って本人から事情を聴取すること。
- (8) 評価者との面談は、勤務時間中に行うこと。
- (9) 評価シート以外の文書等の追加提出を求めないこと。
- (10) 「県費負担教職員人事評価実施要綱」及び「人事評価制度の手引き」の以下の点について改定または削除すること。
 - ① 要綱第7条(1)に「所定の勤務時間内で」を追記すること。
 - ② 別表②主幹教諭、教諭の「職務の具体例」中の「学校経営に関する研究・研修」を「学校運営に関わる研究・研修」と改めること。
 - ③ 別記1の定期評価において、「～目標のブレイクダウン」とあるのは、被評価者本人に知らせずに評価者が目標を設定すると解されるので、これを削除すること。また、「目標設定ミーティング」とあるのは、いたずらに面談回数を増やすことにつながるので、これも削除すること。
 - ④ 別記3中の様式1にかかわる評価基準について、a「ほぼ完璧」とb「的確」の差異が明確でないので、これを改定すること。
 - ⑤ 同じく様式1にかかわる総合評価の評価基準について、「優秀さが際立っている」との表記は職員間の相対評価と見なされるので、これを改定すること。
 - ⑥ 同じく様式1にかかわるイメージについて、5年生が6年生のテストを受けて90点をとることはあり得ず不適切であることから、これを改定すること。
 - ⑦ 同じ箇所、Aが「いますぐ上位の職に昇進」との表記は、人事評価が管理職任用と密接に関連しているとの内容となることから、これを改定すること。
 - ⑧ 「人事評価制度の手引き」中の「VI 評価エラーと対策」の「3 中心化傾向」の内容は、C評価が多くなるのがさも好ましくないような内容となっているので、これを削除または改定すること。
- (11) 「特に良好」(勤勉手当が標準+10%)の適用者の選定について、市町村教育委員会が実質的な「第3次評価者」となるならば、これを実施要綱にも明記すること。

8 学力テストにかかわる要求

- (1) すべての子どもに確かな学力を育てるための方法方策として、全国学力学習状況調査の結果公表や分析などによるものではなく、教職員が子どもたちと向き合う時間や教材研究する時間などのゆとりをつくりだし、その能力が十分に発揮できるようにする方向に転換すること。
- (2) 全国学力・学習状況調査は競争と管理の教育をいっそう深刻にさせるものであり、文部科学省に対し廃止を要請すること。

- (3) 全国学力・学習状況調査に市町村が今後も参加する場合は、学校間の競争を煽る事態を回避するため、また県民に全国学力・学習状況調査が学力の指標であるような誤解をもたらさないため、県はいかなる形であっても結果の公開を行わないこと。さらに、市町村教委段階で結果を公開したり、学校間で結果を交流したりしないよう市町村教委を指導すること。
- (4) 授業改善の取り組みと称して、全国学力・学習状況調査の結果によるアクションプランの作成と報告、県教委作成資料に基づいた授業をさせる等の強制をしないこと。

9 さんさんプランにかかわる要求

- (1) 「さんさんプラン」の実施に必要な教職員配置は県単独の加配とし、国の少人数指導加配は定数改善のために活用すること。
- (2) 「さんさんプラン」の実施に必要な教職員は正規教員を充て、そのための新規教員採用数を増やすこと。
- (3) 単学級にも「さんさんプラン」を適用すること。下限の人数を撤廃し、多人数単学級を解消すること。当面、今の低学年に行っている加配措置を全学年に行うこと。
- (4) 教員の資質や技能向上を目的とする教育マイスター制度を、重点教科充実制のように児童生徒を指導することが目的の制度にもどすこと。

10 定数改善にかかわる要求

- (1) 義務教育費国庫負担制度を堅持し、学校事務職員・学校栄養職員給与の国庫負担を確保するとともに、従前の2分の1の国庫負担に復するよう国及び文部科学省に強く要請すること。
- (2) いわゆる「定数くずし」によって、正規教員を臨時的任用教員におきかえることのないようにすること。
- (3) 中学校で特定教科の授業を複数校で担当させる場合は、通勤距離・時間等に十分配慮すること。
- (4) 複式学級を解消し単学級にすること。当面、進級時に単式から複式にならないよう、学級数維持の措置を講ずること。特に、2、3年複式には加配を配置すること。
- (5) 依然として深刻な問題である不登校生徒への対応のため、全中学校及び12学級以上の小学校に生徒指導加配の教員を配置すること。
- (6) 別室登校生徒が増加している現状に対応するため、「別室登校加配」を拡充すること。
- (7) 障がい児学級は原則としてすべて複数担任制とし、必要な加配措置を講ずること。
- (8) 中学校での免許外教科担当を完全に解消すること。特に、標準定数法に基づく配置により免許外教科担当が生じざるを得ない場合は、免許外教科担当の解消に必要な教職員を加配すること。
- (9) 小規模校の校務分掌の負担増を考慮に入れ、5学級以下の小学校に対して1名を通年

加配すること。

- (10) 小学校の専科教員について、国加配にとどまらず県単によって配置の拡充を図ること。
- (11) 内地留学生、県教育センター研究員・指導主事の数を半減し、学校現場の定数改善を進めること。
- (12) 人員削減を目的とする学校事務の共同実施を本県において導入しないこと。
- (13) 不登校・保健室登校が増加し、養護教諭が多忙を極めている現状に鑑み、県独自で養護教諭の複数配置基準を策定すること。

11 暫定再任用、会計年度任用職員、臨時的任用職員にかかわる要求

- (1) 「暫定再任用」について、その趣旨に基づいた運用を行うこと。
 - ① 暫定再任用希望者を原則として任用すること。
 - ② 選考基準を明確にし、公平・公正に運用すること。
 - ③ 希望者数、再任用者数を、事務所ごとに明らかにすること。
- (2) 諸手当について正規職員と均等の待遇を図ること。
- (3) 欠員補充や加配等によって、身分、待遇ともに不安定な臨時的任用教職員が増大している現状を深刻にとらえ、欠員補充の解消と待遇の改善に努力すること。当面、新規採用の増員などにより、100名を超えないよう抑制すること。
- (4) 会計年度任用職員について、以下のように取り扱うこと。
 - ① 報酬単価や労働条件が、現行の水準を下回ることのないようにすること。
 - ② 各種休暇及び労働安全・社会保障制度については、常勤職員との均衡を図り、労働基準法、育児・介護休暇法、労働安全衛生法に基づく諸制度を適用すること。
- (5) 臨時的任用教職員の給与を2級に位置づけること。
- (6) 直近に健康診断を受けていない者を再任用する場合、また、産育病代、研修代、介護代、スクールサポートスタッフ、学習支援員等に臨時的任用する場合は、必要な健康診断経費を公費で負担すること。
- (7) 産病育休の期間が年度初め、学期始めにかかる場合は、職員会議等の重要な準備に参加できるよう、授業がない期間も任用すること。
- (8) 常勤講師に赴任旅費を支給すること。
- (9) 「講師等研修会」について、2年か3年に一度受けるようにするなど、講師の方の負担を減らすこと。

12 教職員の教育活動および研修の自主性に関する要求

- (1) 市町村教委研究指定を改善するための指導を、学校研究の自主性を尊重する観点で市町村教育委員会に対して引き続き行うこと。
- (2) 新学習指導要領による授業時間数の増加や、深刻な多忙化の状況に鑑み、市町村教

委研究指定に伴う公開研究発表会は、原則として行わないか、もしくは半日の開催とするよう、市町村教育委員会と協議すること。

- (3) 主任の職務については、主任制度化当時、「主任制度は指導組織の充実を期すためのものであり、学校の管理体制の強化を意図するものではない」「主任等は中間管理職ではなく、他の教職員の上司的立場に立つものではない」とした組合との合意を今後も誠意を持って遵守すること。
- (4) 夏季休業等の学校休業期間は、教職員の教育力量を向上させる機会ととらえ、教職員の自発性、創造性と自主的な研修意欲を尊重するよう指導すること。
- (5) 夏季休業等の学校休業期間の教職員の勤務及び研修については、昭和 46 年 7 月 17 日の山形県教育委員会と山形県教職員組合の確認書を遵守し、平成 14 年 7 月 12 日「義教第 616 号」の趣旨、及び平成 14 年 12 月 26 日の交渉で義務教育課長が確認した以下の 7 点を市町村教委及び校長に対し今後も十分指導すること。
 - ① 教職員の研修は「教育公務員特例法」に基づくものである。
 - ② 教育公務員特例法に言う「研究と修養」とは幅広いものである。
 - ③ 勤務場所を離れた研修は、本属長（校長）が承認する。
 - ④ 必要がある場合は、自宅で研修もあり得る。
 - ⑤ 教育委員会は、教職員の自主的な研修を尊重する。
 - ⑥ 研修報告書は各市町村で決めるものである。
 - ⑦ 文部科学省からの一連の通達は、教職員の自主的な研修を抑制するものではない。
- (6) 教科書採択にかかわり、法定展示会にすべての教職員が勤務時間内に参加できるよう市町村教委を指導するとともに、各地区の教科書採択協議会は、すべての学校から学校意見を集約するよう指導すること。

13 教職員の健康の擁護と母性保護にかかわる要求

- (1) 産休引き継ぎが例外なく取れるよう、運用の改善をはかること。
- (2) 産休の始期及び終期の、代替職員との引き継ぎ日をそれぞれ 3 日間とし、賃金も保障すること。
- (3) 小学校妊娠教職員体育代替制度の適用範囲を拡大するよう、検討を進めること。当面、妊娠の判明時から週 3 時間の非常勤講師を配置すること。
- (4) 健康診断の内容が市町村によって差異が生じないように実態を集約するとともに、検診内容の充実をはかること。
- (5) 公立学校共済組合山形県支部運営審議会に全山形教職員組合代表を加えること。

14 賃金・諸手当・旅費等の改善にかかわる要求

- (1) 山形県の教育水準を低下させないために、賃金アップの勧告を出すよう、県人事委

員会へ要請すること。

- (2) 寒冷地手当は、県内全域をその支給対象とし、さらに従前の水準に戻すこと。
- (3) 公務員の「給与構造の見直し」について、同一労働同一賃金の原則に則り、現行の賃金水準を引き下げる地域給を導入しないこと。
- (4) 県の人件費縮減方針に対し、賃金・諸手当の見直しを行わず、教育水準の確保に努めること。
- (5) 教諭の給料体系について、いわゆる「昇格メリット」がない現状をふまえ、高位号給者の間差額を改善すること。
- (6) 初任給を大学卒で2級17号に引き上げ、合わせて在職者調整を行うこと。
- (7) 客観的基準に基づき、経験豊かなベテラン教員の特2級・3級格付けを実施すること。
- (8) 主任手当を廃止すること。
- (9) 特殊業務手当4号の支給基準を時間単位給として見直し、かつ引き上げること。
- (10) 管理職のみを過大に優遇する「管理職員特別勤務手当」を撤廃すること。
- (11) 教職員に差別と分断を持ち込む、一時金の傾斜配分を撤廃すること。
- (12) 最高号給を越える者の完全解消をはかるよう、給料表を改定すること。
- (13) 55歳昇給停止を廃止すること。
- (14) 昇給停止年齢の引き下げを断じて行わないこと。
- (15) 育児休業期間中の賃金を正當に支給するよう、国にはたらきかけること。
- (16) 学校事務職員の昇級基準を改善し、誰でも6級への昇級を可能にすること。
- (17) 恒常的な超過勤務の実態に鑑み、教職調整額を引き上げること。
- (18) 教育活動の困難性の増大に鑑み、義務教育教員等特別手当を引き上げること。
- (19) 特殊業務手当1号を学校事務職員・学校栄養職員にも適用すること。
- (20) 修学旅行等に関わる引率者の現地経費について、実態を調査し引率者の自己負担が生じないようにすること。
- (21) 2024年度以降も、「令和5年度退職勧奨実施要領」と同じ内容をもって、申し出による退職勧奨の手続き及び優遇措置を継続すること。

15 「副校長」「主幹教諭」に関わる要求

- (1) 「主幹教諭」の職務内容について、その職務実態を具体的に把握し、中間管理職的な業務を行わないことを引き続き指導徹底すること。
- (2) 「主幹教諭」が教職員のサービス・監督に属する業務等を命じられた状況があれば、県教委の責任において直接当該校に対してその是正をはかること。
- (3) 今後「副校長」「主幹教諭」の配置数を拡大しないこと。また、「指導教諭」は本県においてはこれを導入しないこと。
- (4) 「副校長」「主幹教諭」への任用について、校長・教頭への管理職任用とともに、その任用過程の公平性・透明性をはかること。

16 「指導が不適切な教員」の認定等にかかわる要求

- (1) 制度の運用にあたっては、恣意的・主観的な評価を排除し、公平で客観的な評価を行い、制度の適正・厳正な運用をはかることを基本とし、毎年度地教委および校長にその旨の周知徹底をはかること。
- (2) 校長による市町村教育委員会への報告書及び観点別評価表を本人に開示すること。
- (3) 人事委員会への不服申し立てができる旨およびその期間を要項に明示すること。

17 教職員の人事にかかわる要求

- (1) 人事異動については、本人の希望を最大限尊重し、合意と納得を求めることを基本に行なうこと。
- (2) 人事については、これまでの組合との合意事項を遵守するとともに、教育事務所ごとに対応が異なる状況を改善し、県教委の責任で統一した人事を行なうこと。
- (3) 僻地についてはこれまで通り事前相談の対象とすること。
- (4) 旧教育事務所管外の異動を、事前相談の対象とすること。
- (5) いわゆる「遠距離通勤」については、地域の実情から、25km以上を事前相談の対象とすること。
- (6) 学校事務職員を兼務発令する場合は、通勤距離に十分配慮するとともに事前相談を行うこと。
- (7) 管理職任用にあたっては、子ども・父母・教職員の全幅の信頼と期待を受けるに足る教職員で、人格・識見ともに優れ、独断専行せず、教職員の合意を尊重する民主的学校経営を行うことのできる、経験豊かな教職員を任用すること。
- (8) 管理職任用にあたり、次の点をただちに是正すること。
 - ① 行政経験者優遇を是正すること。特に、指導主事等からただちに管理職に任用することをやめること。
 - ② 自発的出願制度の趣旨と反する地教委主催の管理職任用試験を目的とした学習会をやめさせること。
 - ③ 若年での任用を行わず、子ども・父母・教職員から十分な信頼と期待を得た経験豊かな教職員から任用すること。
- (9) 管理職任用にあたっては、次の各項の適格性を考慮して公正・厳格に行うこと。
 - ① 日本国憲法に基づく民主教育の理念を十分に理解し、人格・識見ともに優れていること。
 - ② 日本国憲法が明示する労働基本権を始めとする基本的人権を尊重して学校経営を行うこと。
 - ③ 日本国憲法が保障する学問・教育の自由を守り、教職員の自主性と創意を尊重すること。
 - ④ 教職員の労働条件の改善に努力し、必要な法規・諸制度・労働慣行を熟知して

いること。

18 高校教育・高校入試選抜の改善などにかかわる要求

- (1) 高校入試選抜をやめ、希望するすべての子どもたちに豊かな高校教育を保障するための調査・研究に県として着手すること。
- (2) 生徒数の急減期にあたり、予定進学率を現状のまま維持して公立高校入学定員を削減することをせず、希望者数に応じた公私の受け入れ割合を策定し、希望するすべての子どもたちの高校進学が保障できるよう、必要な公立高校入学定員数を確保すること。
- (3) 公立高校にも少人数学級を導入することについて検討を始めること。
- (4) 中学校での学習を公平・適正に評価する観点から、学力検査成績と調査書評定の比重を高校ごとに定めることを行わず、調査書評定をより重視する方向で再検討すること。
- (5) 公教育における「中高一貫教育」は、義務教育段階において教育課程の差別化をはかるものであり、憲法・教育基本法で保障された教育の機会均等の原則に反するものである。よって、本県における「中高一貫教育」を現状より拡大しないこと。
- (6) 県立東桜学館中学校・高等学校の中学校における教育内容について、教育の機会均等の大原則に鑑み、公教育の基礎的部分を、だれもが等しく享受し得る、とした義務教育の基本理念に反することのないようにすること。そのため、市町村立中学校に比して過大な県予算の投入や保護者負担を強いることのないようにすること。
- (7) 公立高校の再編成については、地域の実情や小規模校がこれまで果たしてきた教育的役割を十分にふまえ、公立高校が都市部だけに集中することのないようにすること。
- (8) 保護者の経済状態が急激に悪化している現状をふまえ、諸経費の父母負担軽減を図ること。
- (9) 福島などからの原発災害避難者のために、来年度高校入試選抜においても高校入学定員を増やすこと。

19 「特別支援教育」の在り方にかかわる要求

- (1) 特別支援教育の実施にあたって、次の事項についてその実現をはかること。
 - ① 通常の学級で障がい児を受け入れる場合は、学級担任を複数とすることを原則とし、授業では必要に応じてティームティーチングができるよう教職員を加配すること。
 - ② 特別支援教育コーディネーターは、必要十分な研修を行うとともに、障がい児への指導支援の時間が放課後になつたりしないよう持ち授業時数の軽減をはかること。
- (2) 特別支援教育の対象となった児童・生徒の進路を保障するために、以下の措置を講

ずること。

- ① 中学校特別支援学級卒業者が多数に上る年度でも、進路等教育相談によって多くの受験希望者が事前に実質的な不合格を通知される状況を改善し、障がい児の後期中等教育を保障すること。
- ② 特別支援学校の高等部及び高等養護学校に希望者が全員入学できるよう定数を改善するとともに、進路等教育相談の実施方法を改善し、進路の確実な保障をはかること。
- ③ 特に、中学校自閉症・情緒障害特別支援学級で卒業後の進路指導に苦慮している現状に鑑み、県立高等学校における通級指導について、どの学校でも行うことができるように早急に体制の整備をはかること。
- ④ LD・ADHD 通級指導教室の増室および担当教員の拡充をはかり、校内での自校通級が可能となるようにすること。
- ⑤ LD・ADHD 通級指導教室と高等学校通級指導教室との連携をはかり、切れ目のない支援が確実に行えるよう体制を整備すること。