

2021 年度実習教員部重点要求項目

1. 賃金に関する要求

- 【確認】 → 専門科承認基準の経過措置該当者(H23 年度～H28 年度採用者)への周知は確実か
※ 該当者は各年度で把握できているか。
→ 免許更新制 実担免許保有で 1 級 更新適用外
※ 2018 年度の交渉で確認済み

2018 年度交渉時の県の回答

実習助手は失職しないので、「実習にかかわる」免許は更新が望ましいが必須ではない。
他教科の免許(休眠状態)についても必須ではない。また、昇格の際に修得単位の免除の
根拠となった他教科の免許についても、更新しなくても 1 級への降格はない。

【その他 確認事項】

- ※ 実習担任教諭任用要領 マニュアル(必要書類や提出期限などが明記されたもの)
⇒ 県の担当者も変わるので、要領など整備して引き継げるようになっているかを確認
- ※ 「一時金加算」について 確認
- 「5%」1 級：経験 18.5 年 2 級：経験 14 年 「10%」1 級：経験 38 年 2 級：経験 29.5 年
⇒ 2 級昇格の場合も、経験年数は高卒(初任)からの年数でよいのか？
例えば、専門科 高卒で採用 → 経験 18 年を満了したので、翌年度に 2 級に昇格の場合、
昇格の時点で経験年数 14 年以上(2 級) なので、6 月から「5%」が適用される。
しかし、1 年でも昇格が遅れた場合は 18.5 年以上(1 級) なので、12 月から適用になる。
(「10%適用」はこれより年数の開きがあるので、昇格のタイミングで影響が大きい)

(2)(3)昇任基準の見直し

【要求】

- ・専門科 → 在職年数の引き下げ
- ・理科 → 「42 歳」の要件の削除

「2010 年度の交渉に提案された年数の根拠が S45 年人事委員会通知で示された在職年数である。
この当時は昇任ではなくワタリ制度内での運用基準であった。また、免許法には在職年数の規定だ
けで年齢規定は書かれていない。」

「現制度が導入されて以来現場では校務分掌上様々な問題が発生している状況を踏まえ、在職年数の
引き下げ、年度年齢の撤廃を強く求める。」

※ 大卒で 14 年ということは、2 校目でも担任も持てない。

「この件については交渉の場では時間の制約もあるので、別に「協議」や「懇談」の場を設けてもら
いたい。」

(2) 実習教員の 2 級昇任基準の在職年数(高卒 18 年以上、短大卒 16 年以上、大卒 14 年以上)を引き下げること。

※ 実習教員の級別資格基準表の年数を定めた人事委員会通知(S45 年)について、実態を踏まえ見直しを！

※ 教諭発令が遅くなっていることは分掌上で困難。生涯賃金にも大きく響いている。

(3) 理科実習教員の 2 級昇任基準について。(「実習助手及び寄宿舎職員の昇任に関する確認書」(2011 年 4 月 1 日)の要件)

①基準にある年齢規定を削除すること。

②基準(1)のウ在職年数に講師経験を認めること。

③講師期間においても、基準(1)のア講習会及びイ認定講習の受講並びに単位修得を認めること。

※ 同じ実習教員としての括りであれば、専門科と同等の昇任基準にしてほしい。

④基準(1)のア講習会及びイ認定講習を、引き続き計画的に開講すること。

※ 計画的な開講で、スムーズな昇任の妨げにならないようお願いしたい。

(4) 専門科認定講習の実施

→ 開講を続けてくれていることには 評価・礼

【要求】 県外での受講とならないようひき続き講座を開講すること。

→ 数年先までの開講予定講座を示してもらいたい。

計画をしていく中でぜひ当該者の要望を取り入れてほしい。

※ 同年度の受講ができないために、昇任要件を満たすことが遅れる可能性も。

H24 年度 (農業の関係科目、理科教育法、学校経営学、特別活動の理論実践、キャリア教育)

H25 年度 (工業の関係学科、教育相談、現代教育論、教育原理、教育課程概論)

H26 年度 (職業指導、現代教師学、教育心理、教育相談、生物学、)

H27 年度 (農業の関係科目、学校教育基礎理論、学校経営学、特活理論と実践、生徒指導概論)

H28 年度 (工業の関係科目、現代教職論、教育原理、教育課程概論、農業科教育法、キャリア教育)

※農業科教育法 受講者 県内4名、県外10名

H29 年度 (職業指導、現代教師学、教育心理学、教育相談)

H30 年度 (農業の関係科目、学校教育基礎理論、学校経営学、特活理論と実践、生徒指導概論)

R1 年度 (工業の関係学科)、教職の意義及び教員の役割、教育原理、教育課程概論、キャリア教育

R2 年度 農業科教育法、職業指導法、初等教科指導法(理科)、教育経営論、特別支援を必要とする子どもの理解と支援、総合的な学習の時間の指導法、「主体的で…」の教育心理学

R3 年度 農業の関係科目 栽培、生徒指導・教育相談・進路指導の理論と方法、生徒指導・教育相談の理論と方法、理科 生物学

2. 身分確立・職務の明確化に関する要求

(2)教諭一元化について

何年も同じ要求をしているが、毎回「国の動向を注視したい」の回答である。我々は、働き掛けを要求しているが、働きかけを何もしていないということか。

(4) (5)呼称について

【要求】 2019 年 3 月の通達「実習助手の呼称の取り扱いについて」を撤回すること

※ 何年にもわたる県への要求、交渉をする中で合意形成されてきた内容を反故にすることは認められない。

※ 職員全員に伝わるように、管理職に対して通達を出してもらいたい。教育現場にふさわしくない助手という言葉が使われないように、呼称の定着をはかって欲しい。県の書類を統一して欲しい。

(6) 昇任制度の周知、手引き書の配布

※ 昇任要件に関する手引き書(「実習助手の昇任要件について」H31.4.8)の作成については感謝。今後も、管理職と対象者が理解を深められるように改善を進めてもらいたい。その際、対象者等から質問などがあった箇所はぜひ加筆修正していただきたい。

【確認】 今年度、昇任制度の手引き書が手元に届いていない事例あり。

昇任基準を満たす人への案内の徹底。(対象者を把握していただいているか?)

【要求】 実習教員への昇任制度の周知の徹底、管理職へ周知

(本人から直接県教委窓口への問い合わせが認められていることも管理職へ周知してほしい)

実習教員の 2 級昇任制度について該当者に周知するとともに、昇任の手順や条件が分かるように手引き書の配布を徹底してもらいたい。

- (7) 新規採用者や常勤講師の任用時には、労働条件等を文書で明示することを周知徹底すること。また、新規採用者には採用時に、配置および2級任用制度を明確に伝えること。
- ※ 新規採用者や常勤講師の任用にあたって、労働条件や教育現場のことを理解できるように丁寧な説明を。
 - ※ 講再部のアンケート結果では、毎年、任用時の説明が全くない方がいる。説明されてもプリント配布のみなどで全く理解できていないという回答もある。説明が徹底される方策を考えてほしい。
- (8) 実験実習に関する各種講習会（センター主催の研修）を充実させること。また、現場の実情に合った薬品の取り扱い・管理の講習会を引き続き開催すること。
- ※ 初任者が参加することもある。また、スキルアップになるような実情に見合った講習会の設定を。
 - ※ 古い薬品などをどうしたらよいかなど、丸投げされている。
薬品の見分け方や古いもの（ラベル読めない）などをどのように処分するかなど、処分方法の説明もお願いしたい。

(9) 新採者の研修制度の充実

【確認】初任研の実施状況、内容

【要求】

※ 18才の方も採用されている中で、本人の不安の解消、生徒の学習権の保障の観点から研修の充実を。

(12) 認定講習の充実と情報提供

【要求】

認定講習など各種講習や研修の申込期間が短い中で、本年度新規採用の先生方への周知が速やかに行えるように、情報提供を徹底してほしい。

3. 人事に関する要求

(1)(2)採用増で欠員を解消

→ 採用継続に対して お礼 （※常勤講師多数、講師比率 19.7 % → 19.8 %横ばい）

今年度も、若年者枠と一般枠の試験会場の配慮をお願いしたい。

【要求】引き続き、採用を増やす。

教員免許取得（見込み）者を積極的に採用する

※講師経験者枠を創設する

年 度	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
欠員補充	65	64	70	71	64	58	56	59	57	54	47	47
採用者数	2	6	6	6	9	10	9	7(1)	8	7	6	7
内 若年						3	1	2(1)	3	1	1	4
退職者数	16	8	7	3	6	4	7	8	3	4	3	7

※実習教員の採用に関して県の考えを質す、若年者枠について意見を聞く。

※欠員補充の常勤講師の数を確認する

(1) 実習教員の採用選考を全教科で実施するとともに、大幅に採用を増やして欠員を解消すること。

※ 欠員補充の常勤講師の数を確認する。（※常勤講師経験者多数、講師比率 20%程度で推移） 2021年度 名

※ 採用選考の継続実施に対しては感謝。

※ 実習教員の採用に関して県の考えを質す。若年者枠について総括はどうなっているか？

※ 欠員補充比率は変わらないので大幅に採用を増やすとともに、常勤講師経験者や免許所有者を積極的に採用する。

※ 受験会場や日程などの配慮をお願いしたい。（講師と生徒が同じ受験会場）数年前からお願いしているが今年度は？

(2) 新規採用においては、教科の専門性を重視し、講師経験者や当該教科の普通免許状所有者（取得見込み者含む）を積極的に採用すること。また、勤務校については本人の希望を尊重するように配慮すること。

※ 高校卒業後、まもなく勤務することもあるので、原則として母校を初任校にしないこと。

※ 教員免許が不要な職種であっても、豊かな教育を保障するために教科の専門性を重視した採用とすること。また、そのためには、**講師経験者の経験を重視した選考制度の追求**などを求める。

- (3) 実習教員の配置は正規職員を原則とし、やむを得ず臨時的任用となる場合は、特定校に集中させないこと。
- ※ 特定校で講師が固定的に任用されている例がある。正規職員も異動希望を出しにくい。
 - ※ 講師の先生の異動に関しては、勤務校の丁寧な聞き取りを。(引越しをしないで済む学校など)
 - (7年以上同じ学校に勤務している方もいる。人事異動が交流されるとともに、講師の任用継続も望む。)

- (4) 常勤講師の任用については、当該教科の専門的知識を持った人を任用すること。

【確認】教員と同じような、講師希望者リストのようなものはあるのか。

※ 「ハローワーク」に頼ることの無いように人選ができる制度。

※ 新採者だけでなく特に経験の浅い常勤講師にも研修をお願いしたい。危険物の扱いや管理などもある。

4. 教育条件整備に関する要求

- (1) 需用費については現場・地域の実態にみあった増額を行うこと。また、備品の耐用基準年数を経過したものについては速やかに更新できるよう予算措置を講ずること。

分散登校など、感染拡大防止措置の関係で、実験実習の回数が増加している現状を認識してもらいたい。

※ 備品の管理調査があったが、耐用基準年数を大幅に超えるものも。教育環境整備を最優先に。

※ 人的配置や予算措置などぜひお願いしたい。

- (2) 普通教室に整備される電子黒板や Wi-Fi などの ICT 環境やエアコンなどを実習室にも早急に整備すること。

※ ICT 教育を進めるのであれば、どの教科でも一律にできるように。実習の安全のためにもエアコンの設置。

※ ドラフト(換気装置)が機能していない学校があり、実験に支障が出ている。

- (3) 被服貸与は、4月1日付けで一律に完全実施すること。

※ 4月に一律支給して欲しい。管理しにくいことや、人により時期が異なるので、異動に伴い年度ごとの需用費の支出にも差が生じる。「被服貸与規則」の見直しも必要ではないか。

※ 非常勤講師の先生にもきちんと貸与されているか。

- (4) 理科実習教員の白衣の購入価格について、防災・抗菌・耐薬品など、安全かつ使い勝手のよいものを常識の範囲で購入するため、2017年の交渉で確認されたとおり「事務指導票の標準単価 3000 円」が上限ではないことを各校の事務担当者へ周知し徹底すること。

※ 2017 年度交渉で確認されたが、事務室からはこれまで通り融通が利かない例が届いている。今年度当初にも、事務室担当者は知らず、高教組に確認の連絡をくれたので対応できた。内容が新しくなったわけではなく、確認書もない。事務指導票の改訂もされていない。担当者も長年の経験があるので、周知内容や方法をぜひ再考いただきたい。

- (5) 薬品について

② 廃液・薬品を処理するための予算配当を引き続き行うこと。

※ 予算配当だけでなく、予算を節約するためにも近隣の学校と一緒に処理するなどの計画もできるのではないか。(2017 年度交渉から継続して伝えているが、どうですか?)

→ 各学校の需用費での対応だと、他校の分を処理するのが難しいと事務に言われた。

(※同じような事例として学検問題の受領タクシー代)

県として、廃薬品の量などを確認して、地区ごとにまとめて廃棄できるように対応してもらいたい。

- (11) 妊娠中の業務軽減のための非常勤職員の配置について、すべての職種に適用すること。また、業務内容を限定せず妊娠判明時から産前休暇に入る全期間に適用すること。

※ 実験実習では立ち作業や重い荷物を運ぶなど、身体への負担がある。妊娠中の負担軽減を実習教員にも拡大してほしい。