

現場の先生方には申し訳ないと思っているが私たちは頑張っている (県教委)

新設 不妊治療に特別休暇



県教委に現場の状況を伝える女性部・青年部

香川教育

発行所
高松市田村町1033-3
TEL (087) 867-4797
FAX (087) 867-6446
kakyoso@kakyoso.com
香川県教職員組合
定価 1部50円 1月100円
組合員の購読料は組合費に含む

香教組ホームページ
<http://kakyoso.com/>

1年単位変形労働時間制について

組合 12月国会で給特法の改正が行われ「1年単位の変形労働時間制」を導入できるようにになった。県教委の考えは？

県教委 導入については現在未定。導入することで、通常の学期中の勤務時間が今よりも長時間化されるようなことになれば、本末転倒。導入に当たっては、業務の削減・整理・簡略化をどこまでできるか踏まえていく必要がある。

今後、国から政令等が発出される。国からの意向によって、導入しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

2020年1月9日、香教組女性部と青年部は、県教委へ職場の働く環境や制度について要求しました。女性部長は、冒頭のあいさつで、働き方改革が進められるなか、現場では全く実感がなく、在校時間縮減の動きの中、持ち帰り仕事が増えていることなどを示し、この交渉の大切さを強調しました。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

時間を増やし拘束する。そのものが、法に反する。細かなところも、労基法や給特法との整合性が説明がつかないことが多い。国がやれと言え、法に反してもやるような香川県の教員でありたくない。導入ありきではなく、導入しないという方向で、働き方改革を進めてほしい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

香教組定期大会
2020年2月22日 (土)
10:00~16:30
(終了予定)
サンメッセ香川にて

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

組合 萩生田文科大臣は「学校の事情によって選択しないこともありうる」と答弁している。最終採用権は学校。個々の働き方は様々。どう考えても私たちに合わない。導入しない方向でお願いしたい。

「迷惑をおかけしているが、来年度、この状況が少しでも改善するように講師の確保に全力をあげている。

組合

（穴が空いたところには）少人数担当や教頭が入っている。現場は苦勞している。来年度、解消できるように。

組合

この問題は毎年あげている。年々状況が悪くなっている。若い教員が増えることは、何年も前から予測できたはず。早くから対応しておく必要があったのでは？また、講師登録者が減っている理由は？

県教委

講師が必要な数が増えている。育休者は2倍。教職に対する魅力よりも、一般企業の就職状況がいいので、教育学部出身者が一般企業に流れている。背景には、教職がブラックな職場と言われるなど、勤務時間の問題もある。そういうところを解消していかないといけない。今後どうなっていくのかと心配している。教職離れ、教員不足の問題は、どの県でも明らか。

組合

（他人事のようなだな、参加者のからのつぶやき）

不妊治療が特休で

県教委

新設の制度は、安心して不妊治療できる。

悩んでいる人は多い。以前は、女性だけに原因があるときれ、差別的な対応があった。近年、男性にも原因があることが分かってきた。この制度は、男性も対象か。

県教委

男性も取れる。

組合

働き方改革と言われる中でも、育児短時間や育児部分休業など、せつかくあるのに取れない、取りにくい状況がある。教壇に立てる先生を増やさない。

新採学担任を選択制に

組合

新卒新採者が、学級担任をするのはハードルが高いのではないかと。昨年は、「考えている」という回答だった。今回は、「原則として学級担任」と変わっている。どうなっているのか。

県教委

原則としてであり、絶対ではない。校外研修は、10年間で25日から17日に減らした。それでも報告書などがあり、大変なことは承知している。

県教委

学級担任をしているときに、初任者担当がつくことで、担任業務について相談ができ習得できるというメリットもある。初任者の状況を見ながら、校長が判断していると思う。小学校は、原則として学級担任にしないと、（学級担任の）数が足

りないのではないかと。繰り返すが、原則としてであり、絶対ではない。

組合

考え方は様々。若い級や先生のいいところを見て学びたいといっている。学級担任だと自分の学級を空けないといけない。学びたいという気持ちがある。

組合

選択制は、本人の希望を聞いて上でというのは難しいか。

県教委

何があっても初任者は学級担任にというのはおかしいと思わないと学校が回らないという事情もある。最後には、校長が決めること。

組合

着任に当たって、「学級担任が不安だ」という気持ちを伝える場がない。言っただけでいいかと思っている。

組合

同じ仕事をしても、気持ちのモチベーションがかなり変わってくる。講師経験者と新卒の新採者では状況が違う。新卒の新採者は、自分の弱いところを言えない人が増えてきている。

組合

話ができる、気持ちを受け止める環境があれば、病休や早期退職しなくて済む。

組合

希望は通るかどうかわからない。しかし、聞くことによって、自分の思いを

聞いてくれたという思いが生まれる。聞いてもらえるという時間と場所があれば、初任者も安心できる。

業務改善の実感がない

組合

タイムカードが導入されたが、実態の把握は？

県教委

県独自で実態調査はしていないが、県内すべての学校で在校時間の把握はできている。

組合

長時間過密労働が改善されたという実感はあまり感じていない。若い教員を中心に放課後の陸上やマージングなどの活動を当てられている。また、若い世代にも主任が当たっている。子どもたちをどう育てたいか、どんな授業をしたいかをしっかり考えたい時期に、違うところで時間を使っている。

県教委

在校時間の管理は、市町教委。状況を聞くのと、小学校は減少しているが、中学校はわずか。その原因は部活動

県教委

2019年3月に部活動ガイドラインを出し、指導体制の充実や指導の質的向上を目的に推進しているところ。どれだけガイドラインに従って、時間管理ができていのかは把握できていない。市町によっては策定できていないところもある。

小学校の放課後活動についても、中学校の部活動ガイドラインに沿った運用をという通知を出している。小学校であっても、中学校部活動ガイドラインが関係ないということにはならない。

県教委

学校現場の先生方の意見に耳を傾けながら、色々なことを決定していきたい。何よりも子どもたちのためにという視点を大切にしたいと思っ

組合

未配置については、管理主事を中心に全力で取り組んでいる。高校生から啓発が必要と、高校へ向き教育学部を受験してほしいと訴えている。

組合

2020年1月1日から、不妊治療のために特別休暇で通院でき

組合

2020年度より、会計年度任用職員制度が運用されます。それに伴い、勤続期間6カ月以上の常勤講師には退職手当が支給されるようになりまし

常勤講師に退職手当

2020年度より、会計年度任用職員制度が運用されます。それに伴い、勤続期間6カ月以上の常勤講師には退職手当が支給されるようになりまし

常勤講師に退職手当

2020年度より、会計年度任用職員制度が運用されます。それに伴い、勤続期間6カ月以上の常勤講師には退職手当が支給されるようになりまし

常勤講師に退職手当

2020年度より、会計年度任用職員制度が運用されます。それに伴い、勤続期間6カ月以上の常勤講師には退職手当が支給されるようになりまし

常勤講師に退職手当

2020年度より、会計年度任用職員制度が運用されます。それに伴い、勤続期間6カ月以上の常勤講師には退職手当が支給されるようになりまし

小黑板

香教組は、本部の執行委員が行う県教委交渉が年4回ある。それに加

小黑板

え、女性部・青年部の県教委交渉が1月にある▼専門部交渉は、現場の具体的な声をよりリアルに伝える場として、大切にしてきた。しかし、県教委はこれを縮小しようとしている。2020年1月9日

小黑板

は、県教委が決めた日程であるにもかかわらず、延期を求めた▼日程変更は応じられないとする、日程を決めたのは県教委のほうなのに、「当局の参加者が減るのでよければ」と回答。何か勘違いしていないか▼交渉当日に向けて、女性部も青年部もかなり時間をかけて準備をした。青年は、現場の青年の声を細やかに聞き取っていた▼変形労働時間制はまだ検討中。

小黑板

教員未配置問題では、教職離れに言及するも、他人事のような発言。新卒新採の学級担任問題に至っては、原則であり絶対出ないとしながら、「最終判断は校長」と丸投げ▼教員や講師獲得には「管理主事は頑張っている。全員現場経験者だから、現場の大変さは分かっている」と繰り返す▼現場のしんどさが分かっているなら、教育予算の増額を県議会に強く働きかけ、教職員の数を増やし、教職のブラック化を解消することが一番の解決方法ではないか▼現場のブラック化が解消しない限り、高校や他県に出向いても、教職離れや教員不足は解消しない▼県教委の回答に、今が過ぎればという他人事感を感じるの、私だけか？

小黑板

教員未配置問題では、教職離れに言及するも、他人事のような発言。新卒新採の学級担任問題に至っては、原則であり絶対出ないとしながら、「最終判断は校長」と丸投げ▼教員や講師獲得には「管理主事は頑張っている。全員現場経験者だから、現場の大変さは分かっている」と繰り返す▼現場のしんどさが分かっているなら、教育予算の増額を県議会に強く働きかけ、教職員の数を増やし、教職のブラック化を解消することが一番の解決方法ではないか▼現場のブラック化が解消しない限り、高校や他県に出向いても、教職離れや教員不足は解消しない▼県教委の回答に、今が過ぎればという他人事感を感じるの、私だけか？

小黑板

教員未配置問題では、教職離れに言及するも、他人事のような発言。新卒新採の学級担任問題に至っては、原則であり絶対出ないとしながら、「最終判断は校長」と丸投げ▼教員や講師獲得には「管理主事は頑張っている。全員現場経験者だから、現場の大変さは分かっている」と繰り返す▼現場のしんどさが分かっているなら、教育予算の増額を県議会に強く働きかけ、教職員の数を増やし、教職のブラック化を解消することが一番の解決方法ではないか▼現場のブラック化が解消しない限り、高校や他県に出向いても、教職離れや教員不足は解消しない▼県教委の回答に、今が過ぎればという他人事感を感じるの、私だけか？

小黑板

教員未配置問題では、教職離れに言及するも、他人事のような発言。新卒新採の学級担任問題に至っては、原則であり絶対出ないとしながら、「最終判断は校長」と丸投げ▼教員や講師獲得には「管理主事は頑張っている。全員現場経験者だから、現場の大変さは分かっている」と繰り返す▼現場のしんどさが分かっているなら、教育予算の増額を県議会に強く働きかけ、教職員の数を増やし、教職のブラック化を解消することが一番の解決方法ではないか▼現場のブラック化が解消しない限り、高校や他県に出向いても、教職離れや教員不足は解消しない▼県教委の回答に、今が過ぎればという他人事感を感じるの、私だけか？

小黑板

教員未配置問題では、教職離れに言及するも、他人事のような発言。新卒新採の学級担任問題に至っては、原則であり絶対出ないとしながら、「最終判断は校長」と丸投げ▼教員や講師獲得には「管理主事は頑張っている。全員現場経験者だから、現場の大変さは分かっている」と繰り返す▼現場のしんどさが分かっているなら、教育予算の増額を県議会に強く働きかけ、教職員の数を増やし、教職のブラック化を解消することが一番の解決方法ではないか▼現場のブラック化が解消しない限り、高校や他県に出向いても、教職離れや教員不足は解消しない▼県教委の回答に、今が過ぎればという他人事感を感じるの、私だけか？

他人事？

教員未配置問題では、教職離れに言及するも、他人事のような発言。新卒新採の学級担任問題に至っては、原則であり絶対出ないとしながら、「最終判断は校長」と丸投げ▼教員や講師獲得には「管理主事は頑張っている。全員現場経験者だから、現場の大変さは分かっている」と繰り返す▼現場のしんどさが分かっているなら、教育予算の増額を県議会に強く働きかけ、教職員の数を増やし、教職のブラック化を解消することが一番の解決方法ではないか▼現場のブラック化が解消しない限り、高校や他県に出向いても、教職離れや教員不足は解消しない▼県教委の回答に、今が過ぎればという他人事感を感じるの、私だけか？