

人事は最大の勤務条件！誠意のある人事異動を！

われわれは最善を尽くしたい（県教委）



挨拶をする石川中央執行委員長

県教委

希望するすべての退職者に雇用の場を確保すること。

法令及び再任用制度実施要領に基づき、適切に実施している。

希望者全ての任用に努めている。初任者指導の希望者が多く、希望が叶わないというケースはある。面接では、希望通りにならないかもしれません。希望通りにならないことは伝えていている。現在、300人を超える再任用者を大切にしている。初任者指導の希望者が多く、希望が叶わないといきたい。

希望と納得の人事異動を

県教委

職員の再任用に関する条例第2条は、希望通りにならないことは伝えていない。現在、300人を超える再任用者を大切にしている。初任者指導の希望者が多く、希望が叶わないといきたい。

定数外での任用は困難であるが、再任用が新規採用に影響を及ぼさないように定数管理制度を削除するか講師歴を換算すること。

免許状による適正配置

県教委

勤続25年以上の規定は国との均衡

1項適格条項の勤続25年以上の規定を削除すること。

長時間過密労働解消に向けて

県教組

希望するすべての退職者に雇用の場を確保すること。

県教組

再任用は定数外とし、新規採用に影響を及ぼさないようにすること。

県教組

新規採用から10年程度は複数の勤務地でとしている。採用は居住地域に関係なく採っている。希望には偏りがある。

長時間過密労働解消に向けて

香教組

希望するすべての退職者に雇用の場を確保すること。

香教組

人事異動に対する不満の声がある。

香教組

人事異動については、本人の事情等も考慮した上で、市町教育委員会の意見を聞きながら、基本方針と基本的な考え方に基づき、任命権者の権限と責任において公平・公正に実施するものである。

長時間過密労働解消に向けて

再任用制度について

には納得がいかないなど現場の声は納得がいかないという人事異動に対する不満の声がある。

香教組

教員の数としての適正ではなく、現状を見て配置してほしい。

長時間過密労働解消に向けて

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/

2023年2月1日香教組「2022年度末人事異動」に
関して交渉しました。石川中央執行委員長は、あいさつで
「人事は最大の勤務条件である。誠意のある人事異動を」
述べ、希望と納得のいく人事異動を要求しました。

義務標準法による学級編制の標準を基に定めた県の学級編制に基づいて教職員を配置している。

義務標準法により、負担が増えているケニアも。人がいればいいといいわけではない。

心身の健康を保つために
は人事は重要である。
人事は最大の勤務条件。
子育て、介護などの希望
は叶いにくい。
「中学1年・2年と担当
して、中学3年を希望して
いるのに転任になるケース

一人一人の教職員の意思を尊重し、
希望と納得に基づく人事を行なうこと。

免許状による適正配置

新規採用から10年程度は複数の勤務地でとしている。採用は居住地域に関係なく採っている。希望には偏りがある。

若年層が急増している。新規採用者に十分な指導ができるようシステムづくりをお願いしたい。

現場は年齢構成にも偏りがあり、ICTの苦手なベテラン層

はまだ足りない。ただ、満タンになつたら新規採用を削るしかないと考えている。

教職員調査票や人事面談で把握することを可能な限り考慮しているつもり。全員不足。新規採用を削ろうとは思っていない。再任用の希望者全員を採用してもまだ足りない。ただ、満タンになつたら新規採用を削るしかないと考えている。

新規採用から10年程度は複数の勤務地でとしている。採用は居住地域に関係なく採っている。希望には偏りがある。

各学校における教職員構成については、年齢・勤務経歴・特技等を勘案した配置に努めているが、さらに努力していきたい。個別具体的な例については、すぐに約束はできないが、我々も何ができるかについて検討

回答する三好義務教育課長

教職員の長時間過密労働を解消するためには、教職員の定数を増やし、早期に加配を減らさずに全学年での30人以

下学級を実現すること。国に先んじて全学級を35人以下学級にしたこと、特別支援学級の学級編制基準を一部緩和したことなど感謝したい。

しかし、35人でも現場は多いと感じている。コロナ禍の子どもたちにとつての失われた3年間で子どもの発達が遅れているようと思う。1年生になりきれていないうちに3年生になってしまった。9歳10歳の壁を越えきれない高学年など、本当に手がかかる。教育課程は変わらず、該当学年のものを求められる。そのため、教職員も子どもも悲鳴をあげている。

国連が、日本の特別支援教育について、特別支援学校や学級のあり方をあらため、インクルーシブ教育をという勧告をした。いずれ世界標準でインクルーシブ教育が現場に導入されると思われる。制度が後手に回り、現場に丸投げされることが予想される。現状でさえ、教職員が手一杯で、病気休職者が増えている中でこれ以上求められるとさらには増えると思われる。香川県は、そういうことにならないよう、長期的な視野で計画的に制度を整えたり教員増をしたりすることをお願いしたい。

代替教職員の確保については、万全を期し、具体的な対策を示すこと。コロナ禍で、体調不良で出勤できない職員が複数出た場合、午後の授業を取りやめた学校がある絶対的に人が足りない。市町教委に訊ねても、「予算はついているが人がいない」と返答がある。この現状をなんとかできないのか。

代替教員不足について大変申し訳ないと思つてゐる。代替教職員については、講師登録などを積極的に働きかけ

代替教員の確保について

長期的視野に立つ
てとはいへ急ぐ。

下学級を実現すること。国に先んじて全学級を35人以下学級にしたこと、特別支援学級の学級編制基準を一部緩和したことなど感謝したい。

しかし、35人でも現場は多いと感じている。コロナ禍の子どもたちにとつての失われた3年間で子どもの発達が遅れているようと思う。1年生になりきれていない1年生。9歳10歳の壁を越えきれていない高学年など、本当に手がかかる。教育課程は変わらず、該当学年のものを求められる。そのため、教職員も子どもも悲鳴をあげている。国連が、日本の特別支援教育について、特別支援学級の拡充については、35人学級を実施したことの効果等を検証した上で、国の予算編成の動向や県の財政状況を踏まえ、検討したいと考えている。短期ではなく長期的に見据えて定数などを考えていかなければならることはその通りだと思う。政策を考える際にはこういった視点で考えていきたい。

特別支援学級の学級編制について、急激に学級増大になるわけではない。該当は一部の大規模校に限られると見込まれる。これまで話を聞いてきた中で、何かができるのではないかと知恵を絞つて考えた結果が今回

再任用を希望しない退職者には、丁寧に説明し、常勤が無理なら非常勤でと頼んでいる。また、教員採用選考試験の要件を緩和した小学校及び中学校の種別において、前年度第1次選考試験に合格した本県講師を対象に、第1次選考試験を免除する特別選考を実施する。香川県で講師をやつてみようかなと考えてもらう対策として考えた。また、新卒者が他の業種に流れていくのを食い止めるために大学等から推薦を受けた者を対象に第1次選考試験のすべてを免除することとした。厳しい状態が続くことが想定されるが、引き続き我々として努力をしていきたい。

2023年度から全国で「産・育休先読み加配」実現!



回答をする工代教育長

日文科省は各都道府県・指定政令都市教育委員会に宛てて、事務連絡「産・育休代替教師の安定的確保のための加配定数による支援について」を通知しました。いわゆる「先読み加配」の体制をとれるよう各自治体にむけて来年度から支援を始めるというものです。

近畿地方を中心、「先読み加配」が国の政策に先立つて行わわれ始めています。

教員不足が年々深刻になっていく中であらかじめ休暇に入ることがわかつていいこと、産・育休取得予定者の代替者を確保することの有用性を国としても認識し、運用に動いたものと

思われます。長年要求し、有効性（安心して検診に行ける、引継ぎがスムーズで子どもも保護者も同僚も安心）を訴え続けてきた成果です。

文科省はこの支援制度について「都道府県から、あらかじめ把握している産・育休取得予定教師の人数を報告したところへ支援する。」としています。言い換れば、都道府県からの報告がなければ、支援は来ないということです。香教組女性部は、確実に実数を把握し、もれなく配置するよう要求しています。

また、この加配は、教員増ではありませんから、4月当初の校内的人事配置も重要です。少人数や専科教員として配置した場合、年度途中からそこは欠員になります。

妊娠者の母性保護の観点から、代替教員と2人で一人と見て、学級担任としてのTT教員（引継ぎがスムーズにできる）や、体育など実技をともなう教科などを行うなどしながら、妊娠者が安心して検診に行くことができたり、体調が優れないときは休養できるような環境にすることが大切です。

近年、産休予定より早く病気休暇を取る妊娠者が増えています。それだけ、妊娠者にとって精神的・肉体的に激務といえます。各校で4月当初の人事配置に注視する必要があります。

教師をつぶさない

教師を続けています▼近年、「学級経営がうまくいかない」ことは、ベテラン、若年問わず、誰にでも起こりうることになりました。社会のひずみが学校に、子どもたちに凝縮して現れているように思います。それゆえに、教職員は綱渡りで毎日を過ごしているような緊張感や危機感の中で過ごしています▼「チーム学校」と謳われ始めてずいぶん時間が経ちました。本当の意味での「チーム学校」といえる職場はどれくらいあるのでしょうか。うまくいかないことを個人のせいにすると管理者は楽です▼完璧な人はいません。自分の実践を反省したり改善したりすることは必要でしょう。しかし、頭ごなしに叱つたり責めたりしても解決しないことはわかっているはずです。

転任してすぐ赴任先でできれば担任したくない学級を任せられた30代の教師がいました。校区のこと、子どものこと、保護者のこと何の情報もないまま、夏前に子どももとしつくりいかなくなくなりました▼管理職を始め、学年主任は、その教師を「あなたの弱さが招いたこと」と責めました▼一部の子どもどうまくいかなくなつた学級がありました。管理職は、「子どものことはもちろん大切だが、教師を守りたい」と全職員に相談しました。「空き時間は貴重だけれども、できることがあれば」と教職員みんなでサポートに入りました▼前者は、その年の秋に教職を去りました。後者は、なんとか休みに持ちこたえ、転任先で