

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/

第100回香教組定期大会
2024年2月23日13時
1年間のまとめと2024年度の運動方針を話し合います。組合員のみならず、万障お繰り合わせの上、ご出席をお願いします。

暫定再任用 在職期間関係なし！長年の要求実現！

暫定再任用は、すべての定年退職者が対象！

2024年2月1日、香教組は、県教委と「2023年度末人事について」交渉しました。「人事は最大の職場環境」であることから、教職員が納得のいく人事異動になるよう要求しました。

再任用制度について

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。また、職員の再任用に関する条例第2条1項適格条項の勤続25年以上の規定を削除するか講師歴を換算すること。

県教委

2023年10月から、暫定再任用対象者は定年退職者としている。正規教員としての勤続年数は問われない。

早期退職者、暫定再任用を辞めた者は講師等として任用すると改めた。県としては、希望者をできる限り任用できるよう努めていきたい。

香教組

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。

県教委

は困難であるが、暫定再任用が新規採用に影響を及ぼさないように定数管理していきたい。

香教組

暫定再任用、新規採用をバランスよく採用することは難しいのではないかと。新規採用を優先し、暫定再任用で全員採用されないことは

あるのではないかと。

県教委

きちんと定数を要求しながら、必要な人員は確保するようにしていきたいと考えている。新規採用者数についても、退職者の補充、教員の年齢構成の不均衡の平準化を図るために一定数必要だと考えている。定数を要求しながら、ある程度の確保に努めていきたい。

人事異動について

香教組

一人ひとりの教職員の意思を尊重し、希望と納得に基づく人事を行うこと。

面談で伝えたいことが伝えられないことがある。(担当学年、介護等への配慮、面談での聞き取り内容についてどのように対応しているのか。

県教委

教職員調査票の記載事項や東西教育事務所が行っている人事面談を通じて本人の希望を聞く機会を設けている。

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。100%希望がかなえられないことは理解してほしい。

香教組

長期研修の場合、きちんと内示を。本人が納得して行けるように。

香教組

細かい事情や要望を教職員調査票に記入したり人事面談で伝えたりすることで、勤務評価に影響することはないといい、管理職からきちんと教職員に伝えてほしい。これまで、ほとんど聞いたことがない。徹底してほしい。

伝えないことによって生活に影響するような異動で困っている人が少なからずいる。

県教委

校長会を通じて毎年、周知徹底をしている。改めてしっかりと伝えたいと思う。評価については、教職員が厳封し、市町教委へ出す。校長が見ることはない。このこともしっかりと周知していきたい。

香教組

表面は校長に見える。異動希望に転任を希望したら、「校長の評価にかかわるから留任しておくように」という校長が現存している。(笑いが出る)

県教委

校長によって伝え方が違うというところが多方面で出てきている。人事異動に関しては、異動したい思いを書きづらい職場の状況があるという声も多くある。教職員調査票や人事面談では、各自の事情や思いをきちんと伝えてよいことをさらに周知徹底してほしい。

香教組

「人事異動の基本的な考え方」に

地域間交流について

ある地域間人事交流の原則を撤回すること。複数回異動する者もいれば、全く経験しない者もいる。現場には不公平感がある。地域間交流異動対象者には基準があるのか。

地域間人事交流については、「教職員の資質能力の向上、学校の活性化を図り、もって本県の教育水準の維持向上に資するため」に、教職員のキャリアステージを考慮しながら、全県の視野に立って推進している。新規採用教員は、10年間のうちに積極的に地域間交流を行うという目標を書いているので、進めていきたい。一方で、産休等の事情がある者については、動かせないので、本人の事情を踏まえながらやっている。

県教委

新規採用者は5年以内に積極的に異動するというのは本当か。そうだ。

香教組

新採から5年程度勤務すると、校内で重要な働きをするようになる。

香教組

研究も進んでくる。新採が3年ごとに異動することが、果たして効果的かどうかはしっかり検証する必要がある。機械的に3年程度で異動しては、新採者自身が落ち着いて勤務できないだろうし、人材育成という面でも課題があるのではないかと。

県教委

新規採用者の異動を機械的に3年と決めているわけではない。本人の事情も考慮している。全県の視点で、本県の教育水準の維持向上という視点で総合的に考えている。

香教組

誰もが一回は地域間交流があると認識でよいか。

県教委

地域間交流自体は続けていきたいと思っている。

香教組

現実には、一度も地域間交流をしていない人がいる。希望していないのに何度も交流する者もいる。現場には不公平感がある。だからといって、地域間交流を推奨しているわけではないことを確認しておく。

県教委

採用選考試験で資質を見て採用している。出身地域は見えない。県全体のバランスを考えるとどうしても広域異動が生じてくることは理解してほしい。

定数改善・教員増について

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

香教組

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



回答する県教委荻原義務教育課長

県教委

県教育委員会としては、令和3年度には小学校全学年と中学校1、2年生で、令和4年度からは小学校、中学校の全学年で35人学級を実施している。国の定数と県の単独予算での加配で教員を配置している。その拡充については、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。

香教組

特別支援学級の学級編制については2022年に新しい基準が出されたが、対象は大規模校だけだった。2014年度文科省が、弾力的な学級編制について通知を出している。先日、校長を通じて打診したが適用しないとの回答だった。

県教委

特別支援学級在籍の児童数は急増しており、1学級8人で6学年の対応を迫られている。交流学习についていくことができない。そこで、様々なトラブルが起こる。特別支援学級の子どもたちが落ち着かないと通常学級が荒れる。通常学級の定数を30人ということも大切だが、特別支援学級の現状を何とかしてほしい。生活支援員も配置がままならない状況で、現状ではやっていけない。

県教委

加配については、様々な政策のニーズや現場のニーズがあると思うので、意見を踏まえながら必要などころに配置していきたい。

校長評価について

香教組

「教頭評価」を行うこと。教職員調査票の中の「職場あるいは自分や家族に関する申告」の欄

に記入することができると考えている。教頭への指導助言は校長が行っている。新たに項目を増やすことは教職員の負担となることから考えていない。記入の仕方が、現場にきちんと伝わっていないという意見があったことから、きちんと伝えていきたい。

香教組

校長が「職場あるいは自分や家族に関する申告」の欄に教頭のことを書いてよいと周知しなかった。周知するように求めると、「教頭」という言葉を出すと、教頭に対しての意見や批判が出る。それを避けるために敢えて、教頭と言わなかった」との回答があった。教頭についても書けることを、県教委から指導を求めると、教職員調査票に明記してはどうか。

香教組

教諭の第一評価者は教頭だ。その人が、適格者であってももらいたい。校長を含め管理職は適格者であってももらいたい。いいことも悪いことも自由に書けるような欄であって欲しいし、そういう風土でありたい。

香教組

教職員調査票に記入したことについて、市町教委が改めて聞き取り、指導したという話も聞いている。努力は伝わっては来ているが、校長評価については、教職員調査票と別紙・無記名にすることしんどい思いをしている人が、書きたくても人事評価に影響すると思いが、書きたくないという現状もある。いいことも悪いことも自由に書くことができるということが必要ではないか。

県教委

記入用紙に、「ここに記載したことは勤務評価には一切影響しません」と記入することはできないのか。

香教組

暗黙の了解だとしても、表現しないと伝わらないことがある。校長会等で周知していても、きちんと現場まで伝わらないことはこれまででもたくさんある。校長評価、校長に対する意見欄については、市町教育委員会教育長が、校長に対する教職員の意見を知った上で、校長に対する指導助言に生かすなど、校長の資質向上と学校の活性化を図ることをねらいとして実施している。教頭と明記することについては検討する。

県教委

長時間勤務・残業・働き方改革は、待たなしの課題であると認識している。人材の確保しつつ、教員負担増を減らす、業務量の削減の両輪を進めていくものと考えている。

香教組

教員の業務の3分類については、県教委だけでなく、市町教委、現場の校長や教員が、汗をかきながら業務の見直しをしていかなければ、働き方改革につながっていかないと思っている。県教委としてもリーダーシップを発揮したいと思っているし、定数については、できる限りがんばっていきたい。

香教組

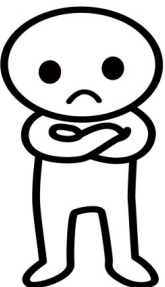
人事については、可能な限り意思を表明する、それを可能な限り尊重するのが基本だと思う。周知徹底はやって行けたらと思う。

香教組

「ここに記載したことは勤務評価には一切影響しません」と記入することはできないのか。

香教組

記入用紙に、「ここに記載したことは勤務評価には一切影響しません」と記入することはできないのか。



全国青年教職員学習交流集会 (TANE)



2024年2月2日～3日、東京・全教会館で、全国青年教職員学習交流集会が行われました。香教組からは、現地と香教組会館サテライト会場（以下サテライト会場）とで参加しました。サテライト会場では、同時に4月からの新規採用者を対象に「先生とたまごの学校」を行いました。

現地参加者からは、「託児もあり参加しやすいです。全国のような情報を得ることができたくさん学ぶことができました。」との感想が寄せられています。

「先生とたまごの学校」の参加者は、「先輩からの情報はありがたい」と話していました。

2024年度の全国青年教職員学習交流集会は大阪です。

中四九ブロック障害児学級・学校学習交流集会in広島



2024年2月2日～3日 広島市で中四九ブロック障害児学級・学校学習交流集会が行われました。香教組からも現地参加し、おおいに学びました。

特別講演として、奈良教育大学教授越野和之さんから「特別支援教育に関わる近年の動向とわたしたちのとりくみ」についての話がありました。文科省は推し進めている特別支援教育の政策や2022. 4. 27通知、国連障害者権利委員会の総括所見や、現状と問題点についてわかりやすく解説してくれました。特別支援教育に関わる近年の動向は、特別支援学級や学校の問題に特化されたものではなく、通常学級に大きくかかわるものだと確信しました。交流会や分科会では、各県の様子を交流することができました。自治体によって、教育政策が大きく違うということを改めて実感した2日でした。

小黑板

連続テレビ小説「ギョウギ」の前半は戦争中の庶民の生活が描かれていました▼多くの6年生は、歴史を通して戦争に出会い、学校によっては、総合学習で「生き方」を平和学習とからめ、戦争について調べています▼特別支援学級の子どもたちに、わかりやすく自分事としてとらえてもらうにはどう伝えればよいかと考えている中で、「知らなかった、ぼくらの戦争」アーサー・ピナート編著（小学館）が目にとまりました。教科書では教えないような内容がリアルに語られています。また、体験者の生の話は、様々な示唆を得ることが出来ます▼戦争の本当の悲惨さは匂いも音も伝わらない中で想像しがたいものです。それでも伝えようとする、「今の時代でよかった・近くになくてよかった」という感想になります▼松谷みよ子さんのいじめを題材にした絵本

「わたしは弱いものいじめ」

「わたしは弱いものいじめ」は、「自分より弱いものをいじめ、自分とおなじでないものを許さない。そうした差別こそが戦争へつながるのではないだろうか。（中略）おなじ日本人のなかでの差別は、他民族への差別とさきなり、人間の尊厳をふみにじっていく。アウシュビッツも、太平洋戦争でわたしたちが犯した残虐な行為も、ここにつながる。そしておそろしいのは、おおかたの人が自分でも知らないうちに、加害者になっている、またはなり得ることはないだろうか。」とあります。いじめの話が戦争と平和シリーズに加えられている理由がここなのです。▼「みんないっしょ」「そろそろ」ことを求められる学校で、子どもとともに一人の大人として「生き方」を振り返りたいと思えました。