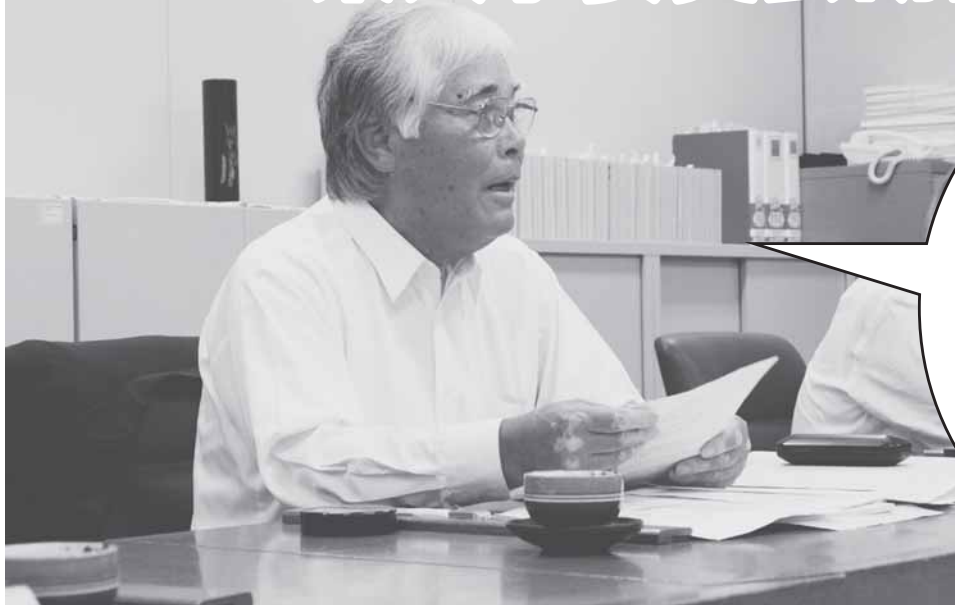


日教組香川
2016. 11



発行所 日教組香川教職員組合
〒760-0008 高松市中野町15-24
佐藤ビル1F
TEL 087-802-1640
FAX 087-802-1642
URL <http://www.jtu-k.com/>
E-mail jtu-kagw@triton.ocn.ne.jp
発行人 嶋村太伸
毎月1日発行

2016県人事委員会勧告出る



「管理職を含め、一人ひとりが自覚して仕事を減らすだけでなく、全体で仕事を減らすことが喫緊の課題である」

県教委は多忙化解消の具体案を！



「報告の中で、総実勤務時間の短縮では、今年、新たに『組織全体で』という文言が入ったが、人事委員会の見解を」

働き方見直しのさいは投げられた

(上) 東条県人事委員会委員長

(下右端) 嶋村日教組香川委員長

10.13 県人事委員会勧告

433円、0.12% 勤勉手当0.1月分引き上げ

10月13日(木)、県人事委員会(委員長 東条正幸)は、今年度の『職員の給与等に関する報告と勧告』を行い、日教組香川を含む五者共闘に説明会を行いました。日教組香川からは、嶋村委員長が出席しました。

本年の給与勧告のポイントは、本年の民間給与との較差に基づく給与改定として、

- ① 民間給与との較差(0.13%)を埋めるため、給料表の水準の引上げを433円、0.12%
- ② 期末・勤勉手当(ボーナス)の引上げ(0.1月分)
また、給与制度の改正
- ① 給与制度の総合的見直し(県内の地域手当の支給割合の引上げ(平成29年度に実施))
- ② 扶養手当の見直し(平成29年度から段階的に実施)

としてます。

説明会冒頭、東条県人事委員会委員長から、概要の説明があり、その後の質疑の中で、嶋村委員長からの「(2) 総実勤務時間の短縮では、今年、新たに『組織全体で』という文言が入ったが、人事委員会の見解を」という質問に対して、「管理職を含め、一人ひとりが自覚して仕事を減らすだけでなく、全体で仕事を

減らすことが喫緊の課題である」と回答がありました。

今度、11月9日の県教委交渉では、報告の「任命権者においては、総実勤務時間の短縮に向けた強い取組姿勢を持って、超過勤務の実態把握と要因分析を的確に行い、その結果に基づいて事務事業を見直すなど、これまで以上に総実勤務時間の短縮に向けた実効性のある取組を進めていく必要がある。」

「とりわけ、教育職員については、その職務と勤務態様の特殊性により、勤務時間の内外を包括的に評価されているが、近年、多忙な実態と長時間勤務が顕在化していることから、教育を取り巻く社会情勢等環境の変化を踏まえつつ、学校現場のマネジメント能力を向上させ、事務の根本的な見直しや可能な限り徹底した簡素化に取り組むなど、組織全体で働き方を見直すことが必要である。」

という文言で、多忙化解消の糸口を探していきます。

平成28年10月13日
香川県人事委員会

平成28年 職員の給与等に関する報告と勧告の概要

○ 本年の給与勧告のポイント

■ 本年の民間給与との較差に基づく給与改定

- ① 民間給与との較差(0.13%)を埋めるため、給料表の水準の引上げ
- ② 期末・勤勉手当(ボーナス)の引上げ(0.1月分)

■ 給与制度の改正

- ① 給与制度の総合的見直し(県内の地域手当の支給割合の引上げ(平成29年度に実施))
- ② 扶養手当の見直し(平成29年度から段階的に実施)

Ⅰ 本年の民間給与との較差に基づく給与改定

1 給与に関する報告と勧告

(1) 民間給与との比較

ア 月例給(平均給与月額)の比較

民間給与との較差 484円 0.13%(昨年 1,214円 0.33%)

民間従業員(事務・技術)	県職員(行政職)	較 差
366,973円	366,489円	484円 0.13%

(注) 1 平均給与月額とは、所定外給与である超過勤務手当等及び実費弁償的な性格の通勤手当等以外の全ての給与の平均月額をいう。

2 民間従業員の平均給与月額は、平成28年職種別民間給与実態調査に基づき役職段階、学歴及び年齢を県職員と対応させて算出したものである。

3 県職員の平均年齢は44.3歳で、平均経年数は22.1年である。

イ 期末・勤勉手当の比較

民間従業員の年間支給割合4.31月分(県職員の年間支給月数4.20月分)

(2) 給与改定の内容

ア 給料表

- ・ 行政職給料表については、本年の民間給与との較差の大きさ及び民間の初任給を中心とする若年層の状況等を踏まえ、人事院勧告における俸給表に準じて若年層に重点を置きながら引上げ改定を行う。
- ・ 行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本に引上げ改定を行う。

イ 初任給調整手当

医療職給料表(一)の改定状況を踏まえ、人事院勧告に準じて改定する。

ウ 期末・勤勉手当

年間支給月数を引上げ 4.20月分 → 4.30月分(勤勉手当を0.1月分引上げ)

		6月期	12月期
本年度	期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月(改定なし)
	勤勉手当	0.80月(支給済み)	0.90月(現行0.80月)
29年度以降	期末手当	1.225月	1.375月
	勤勉手当	0.85月	0.85月

エ 本年の給与改定の実施時期

平成28年4月1日。ただし、期末・勤勉手当については、平成28年12月1日。

(3) 給与改定額及び改定率

区分	現行	改定後	改定額	改定率	改定額の内訳
行政職	366,489円	366,922円	433円	0.12%	給料月額 421円 はね返り分 12円

※ 平均年間給与影響額等（行政職）
〔勧告前〕5,996千円 〔勧告後〕6,040千円
〔影響額（率）〕44千円（0.73％）

II 給与制度の改正

1 給与制度の総合的見直し

- ・ 給与制度の総合的見直しについては、昨年4月から、給料表や諸手当の見直し等を実施しているところである。
- ・ 諸手当の見直し等については、段階的に実施し、平成30年4月1日に完成させることとしているため、県内の地域手当の支給割合は、給与制度の総合的見直しを進めることにより給料の水準が抑制されることを踏まえ、民間給与との均衡等を考慮して、平成29年4月1日から2.9％とする。

2 扶養手当の見直し

- ・ 人事院は、本年の勧告において、配偶者に係る手当をめぐると状況の変化等を踏まえ、配偶者に係る手当額を減額するとともに、子に要する経費の実情や、我が国全体として少子化対策が推進されていることに配慮して、子に係る手当額を引き上げるなどとした。
- ・ 本県においても、国と同様の状況下にあること、また、これまで国準拠の考え方を基本として扶養手当の見直しを行ってきたこと等を踏まえ、配偶者に係る手当額を減額し、これにより生ずる原資を用いるなどして、子に係る手当額を引き上げることが必要である。
- ・ 扶養手当の見直しを平成29年4月1日から段階的に実施し、平成32年4月1日に配偶者6,500円、子10,000円、父母等6,500円とする。なお、行政職給料表8級等の職員の配偶者及び父母等は3,500円とし、行政職給料表9級等の職員は子に係る手当を除き支給しないこととする。

		H28	H29	H30	H31	H32以降
配偶者	行政職給料表7級以下	13,000円	11,500円	9,500円	7,500円	6,500円
	行政職給料表8級	13,000円	11,500円	9,500円	7,500円	3,500円
	行政職給料表9級	13,000円	11,500円	9,500円	7,500円	支給しない
子		6,500円	7,500円	8,500円	9,500円	10,000円
父母等	行政職給料表7級以下	6,500円	6,500円	6,500円	6,500円	6,500円
	行政職給料表8級	6,500円	6,500円	6,500円	6,500円	3,500円
	行政職給料表9級	6,500円	6,500円	6,500円	6,500円	支給しない

注) 1 「行政職給料表7級以下」「行政職給料表8級」「行政職給料表9級」には、これらに相当する職務の級を含む。
2 職員に配偶者がいない場合の扶養親族1人に係る手当額については、平成28年度は11,000円、平成29年度は子10,000円、父母等9,000円、平成30年度は子10,000円、父母等8,000円、平成31年度は子10,000円、父母等7,000円、平成32年度以降はこの表に掲げる子又は父母等の額とする。

III 人事管理

1 人事評価の適切な実施と活用

- ・ 人事評価制度は、地方公務員法の改正により、客観性・透明性の高い制度として法定化され、人事評価の結果については、能力・実績に基づく人事管理を徹底する観点から、人事管理の基礎として活用することが求められている。
- ・ 本県においては、平成12年度から運用しているが、人事評価制度を通じて、より高い意欲と能力を持った人材を育成するとともに、組織全体の活力と公務能率の向上を図り、県民サービスの向上につなげるよう、必要に応じて制度を改善していくことも重要である。

2 人材の確保・育成

(1) 優秀で多彩な人材の確保

- ・ 地方においては、人口減少が本格化している中で、県勢を将来的に発展させるためには、優秀な若い人材を広く県内外から確保し、人材育成を進めていくことが、地方公共団体・民間企業を通じて共通する喫緊の課題である。
- ・ 次代の県政を担う優秀で多彩な人材の確保に向けて、募集活動や広報活動の一層の充実・強化を図るとともに、情報発信に当たっては、これまで以上にイメージ戦略を重視し、より訴求力を高められるような創意工夫が求められる。

- ・ 技術系職員については、人材を確保することが困難な状況が継続しているため、本県の施策や仕事の魅力等を学生等に直接伝えられるようリクルーター制度の構築等、採用広報活動の充実を図るほか、多様なキャリアパスの在り方の研究にも取り組んでいく必要がある。

(2) 人材の育成

- ・ 複雑・多様化する行政課題に迅速かつ的確に対応していくためには、多様な業務経験機会の付与を通じた育成を行うとともに、研修の受講機会等の拡充により職員の専門能力を向上させるほか、自己啓発に取り組む意欲を醸成するための環境整備を進めることが求められる。
- ・ 新規採用職員に占める女性の割合が高くなっていることから、女性職員が将来高い職責を担うことを見据えた業務分担や職域拡大に取り組むなど、キャリアアップへの動機づけを行うことにより、管理職となり得る女性職員の人材の層を厚くしていくことが重要である。

3 勤務環境の整備

(1) 健康管理対策の推進

- ・ 病気休職者や在職死亡者の減少には至っておらず、定期健康診断における有所見者の割合も高い水準で推移しているため、各種診断結果についての適切な指導の機会や職員が相談しやすい環境を充実させることにより、職員自らの健康管理意識を向上させていく必要がある。
- ・ メンタルヘルスについては、心の不調者の発生防止、早期発見・早期対応、円滑な職場復帰と再発防止といった各段階に応じた対策を講じることが重要な課題となっており、これまでの取組のほか、今年度から導入しているストレスチェックの適切な実施により職員が心の不調になることを未然防止するとともに、健康状態の把握、早期対応を促進する必要がある。
- ・ パワーハラスメント等のハラスメントについては、防止等のための方針、要綱等に基づき、潜在化しないよう、積極的かつ着実に対策を推進していく必要がある。

(2) 総実勤務時間の短縮

- ・ 総実勤務時間の短縮は、職員の心身の健康の保持増進等の観点から、また、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現や女性の活躍推進に向けた環境整備を図ることが我が国全体の課題とされていることから、組織を挙げて優先的に取り組む課題である。
- ・ 総実勤務時間の短縮に向け、超過勤務の実態把握等を行い、事務事業を見直すなど実効性のある取組を進めていく必要があり、また、管理職員がマネジメント能力を向上させるほか、職員一人ひとりが、コスト意識を持って自発的に業務改善や効率化に取り組む必要がある。
- ・ 教育職員については、学校現場のマネジメント能力を向上させ、事務の根本的な見直しや徹底した簡素化に取り組むなど、組織全体で働き方を見直すことが必要である。

(3) 仕事と家庭の両立支援

- ・ 育児については、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画に掲げた目標の達成に向け、職場内で休暇・休業制度を利用しやすい環境づくりに引き続き取り組むとともに、休暇・休業から円滑に復帰できるよう支援策を充実する必要がある。
- ・ 介護については、人事院において、仕事と家庭の両立支援制度の充実のための措置を講じるよう意見の申出等が行われたことから、適切に対応するとともに、引き続き公務における介護休暇等の在り方について検討する必要がある。

4 高齢層職員の能力と経験の活用

- ・ 高齢層職員の能力と経験を本格的に活用する観点から、業務内容や配置ポスト、モチベーションの向上方策のほか、任用形態や給与制度等についても、引き続き検討を進める必要がある。
- ・ 組織の活力維持を図る観点からは、若手職員の安定的・計画的な確保による組織の新陳代謝も必要であるため、人員構成の将来展望に立った計画的な定員管理に努める必要がある。

5 公務員倫理の徹底

職員一人ひとりが、職務の内外を問わず、県民全体の奉仕者であるとの自覚と高い倫理観を持って県民の期待と信頼に応えられるよう行動する必要がある。

教育職給料表

ウ 中 学 校 及 び 小 学 校 教 育 職 給 料 表

職員の 区分	職務 の級	1 級	2 級	特 2 級	3 級	4 級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
		円	円	円	円	円
	1	155,200	171,100	260,000	289,000	405,900
	2	156,700	173,200	262,500	291,600	407,400
	3	158,200	175,300	264,800	294,500	408,900
	4	159,700	177,500	267,100	297,000	410,400
	5	161,400	179,500	269,700	299,500	411,800
	6	163,300	181,700	272,100	301,900	413,200
	7	165,100	183,900	274,300	304,200	414,700
	8	166,900	186,100	276,500	306,600	416,300
	9	168,700	188,400	278,800	309,000	417,700
	10	170,800	191,200	281,100	311,600	419,100
	11	172,800	193,900	283,500	314,300	420,500
	12	174,800	196,600	285,700	317,200	421,800
	13	176,800	199,500	288,100	319,700	423,100
	14	179,000	201,200	290,200	321,700	424,500
	15	181,200	202,900	292,100	323,700	425,900
	16	183,400	204,600	294,100	326,000	427,300
	17	185,700	206,400	296,300	328,200	428,500
	18	188,300	208,100	298,800	330,400	429,800
	19	190,800	209,800	301,300	332,700	431,000
	20	193,300	211,400	304,000	334,800	432,300
再任用職員以外の職員	21	195,800	213,200	306,300	337,100	433,400
	22	197,500	215,100	308,900	339,300	434,600
	23	199,200	217,000	311,200	341,600	435,900
	24	200,900	218,900	313,900	343,900	437,200
	25	202,400	220,600	316,500	345,800	438,500
	26	204,000	222,600	318,800	347,600	439,700
	27	205,600	224,600	321,200	349,500	440,700
	28	207,100	226,600	323,400	351,400	441,800
	29	208,800	228,500	325,700	353,200	443,000
	30	210,500	231,200	327,700	355,000	443,800
	31	212,200	233,900	329,900	356,700	444,600
	32	213,900	236,600	332,100	358,600	445,500
	33	215,400	239,200	334,100	360,200	446,400
	34	217,100	242,000	336,200	361,900	446,900
	35	218,800	244,600	338,300	363,600	447,400
	36	220,500	247,300	340,300	365,400	447,900
	37	222,000	249,800	342,300	367,300	448,400
	38	223,700	252,300	344,200	368,800	448,900
	39	225,400	254,800	346,200	370,300	449,400
	40	227,100	257,100	348,100	371,900	449,900
	41	228,700	259,800	349,900	373,100	450,400
	42	230,400	262,200	351,700	374,500	450,900
	43	232,000	264,400	353,500	375,900	451,400
	44	233,600	266,600	355,200	377,400	451,900
	45	235,300	268,800	357,000	378,900	452,400
	46	236,800	271,000	358,700	380,500	452,900
	47	238,200	273,200	360,200	382,100	453,400
	48	239,600	275,200	361,800	383,600	453,900
	49	241,000	277,500	363,100	385,000	454,400
	50	242,400	279,500	364,600	386,500	
	51	243,900	281,400	366,200	388,000	
	52	245,100	283,400	367,800	389,400	
	53	246,200	285,200	369,300	390,600	
	54	247,600	287,600	370,800	391,900	
	55	248,800	289,900	372,300	393,000	
	56	250,000	292,400	373,800	394,100	
	57	251,200	294,500	375,300	395,500	
	58	252,400	297,000	376,700	396,700	
	59	253,500	299,300	378,100	397,900	
	60	254,700	302,000	379,400	399,200	
	61	256,100	304,400	380,300	400,400	
	62	257,300	306,800	381,500	401,400	
	63	258,500	309,300	382,700	402,800	
	64	259,400	311,600	383,800	404,100	
再任用職員以外の職員	65	260,400	313,900	384,700	405,300	
	66	261,800	316,100	385,900	406,400	
	67	263,200	318,200	386,900	407,600	
	68	264,700	320,400	388,000	408,700	
	69	266,300	322,600	389,200	409,700	
	70	267,800	324,700	390,200	410,900	
	71	269,300	326,900	391,300	412,100	
	72	270,700	328,900	392,500	413,300	
	73	271,800	331,000	393,500	413,900	
	74	273,000	333,100	394,600	414,700	
	75	274,300	335,300	395,700	415,400	
	76	275,500	337,500	396,800	415,900	
	77	276,900	339,300	397,700	416,200	
	78	278,000	341,200	398,600	416,600	
	79	279,200	343,100	399,600	417,000	
	80	280,400	344,900	400,600	417,400	
	81	281,600	346,700	401,400	417,700	
	82	282,500	348,500	402,200	418,100	
	83	283,700	350,100	402,900	418,500	
	84	284,900	351,900	403,700	418,800	
	85	285,900	353,200	404,400	419,100	
	86	286,800	354,800	405,200	419,500	
	87	287,700	356,300	405,900	419,900	
	88	288,700	357,800	406,600	420,200	

職員の 区分	職務 の級	1 級	2 級	特 2 級	3 級	4 級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
		円	円	円	円	円
	89	289,800	359,200	407,200	420,500	
	90	290,700	360,500	407,900	420,800	
	91	291,600	361,900	408,400	421,100	
	92	292,500	363,300	409,100	421,300	
	93	292,900	364,800	409,500	421,500	
	94	293,600	366,100	409,900	421,800	
	95	294,300	367,400	410,200	422,100	
	96	295,100	368,600	410,500	422,300	
	97	295,900	369,600	410,800	422,500	
	98	296,700	370,600	411,100	422,800	
	99	297,500	371,600	411,400	423,100	
	100	298,200	372,600	411,600	423,300	
	101	299,100	373,500	411,800	423,500	
	102	299,600	374,500	412,100	423,800	
	103	300,100	375,500	412,400	424,100	
	104	300,600	376,500	412,600	424,300	
	105	300,800	377,300	412,800	424,500	
	106	301,200	378,200	413,100		
	107	301,500	379,100	413,400		
	108	301,700	380,100	413,600		
再任用職員以外の職員	109	301,900	380,900	413,800		
	110	302,100	381,900			
	111	302,400	382,900			
	112	302,700	383,900			
	113	302,900	384,500			
	114	303,100	385,400			
	115	303,300	386,300			
	116	303,600	387,200			
	117	303,900	388,000			
	118	304,200	388,700			
	119	304,500	389,500			
	120	304,800	390,300			
	121	304,900	390,900			
	122	305,100	391,700			
	123	305,400	392,400			
	124	305,700	393,100			
	125	305,900	393,700			
	126		394,400			
	127		394,900			
	128		395,500			
	129		396,200			
	130		396,800			
	131		397,300			
	132		397,800			
再任用職員以外の職員	133		398,100			
	134		398,400			
	135		398,700			
	136		399,000			
	137		399,300			
	138		399,600			
	139		399,900			
	140		400,200			
	141		400,500			
	142		400,800			
	143		401,100			
	144		401,400			
	145		401,600			
	146		401,900			
	147		402,200			
	148		402,400			
	149		402,600			
再任用職員		224,400	270,300	297,300	323,600	404,400

備考(一) この表は、中学校及び小学校に勤務する職員（高等学校等教育職給料表の適用を受ける者を除く。）に適用する。

(二) この表の適用を受ける職員のうち、その職務の級が3級である職員の給料月額に、この表の額に7,500円をそれぞれ加算した額とする。

県人事委員会勧告と報告の全文
（他の給料表も含む）は県人事
委員会のホームページで見ること
ができます。

www.pref.kagawa.lg.jp/jinjii/

徳島県教組から日教組香川への手紙「徳島県教組襲撃事件⑦」

まだ終わっていない裁判及び今後の共生の教育を拓くために

徳島県教職員組合委員長 小原伸二

4月25日の画期的な控訴審判決が出て、はや5ヶ月が過ぎました。でも、裁判は終わっていません。

1つは、被告側から1団体と2個人が上告したからです。その上告理由書や上告受理申立理由書がこちらに届いたのは7月下旬です。それに対する答弁書を最高裁判所へ8月29日に提出いたしましたので、現在は「上告棄却」の決定を待っているという状態です。たぶん、審理ははじまることはないと思われていますが、まだ終わっていないんです。まだすっきりしていない状態なのです。

2つめは、損害賠償金433万円をどうやって回収することができるか、ということです。今のところは、被告の一人が地方議会選挙に立候補したときの選挙の供託金30万円を差し押さえているだけです。当然ながら、上告していない8個人を含めて、被告側からの何らかの打診はありません。うまく回収する方法をあれこれと模索中です。



2016・6・24 アスティ徳島での報告集会で
あいさつする篠原弁護士（徳島）

ようやく6年にも及ぶ刑事裁判と民事裁判をほぼ終え、四国朝鮮学校との交流もようやく再開することになりました。こちらから、四国朝鮮学校のトイレ改修を提案し、なんとかお金も集まり、男子小トイレ2個、男子大トイレ1個、女子トイレ2個を4月の入学式までに改修することができました。もっと多くできればよかったのですが、最小限にとどまりました。公立中学校での荒れはトイレからはじまると言われたりするので、それを何とかカバーしたかったのです。今後は、図書館の本の充実も図りたく思っています。

さて、今年11月12～13日に徳島市の徳島グランビリオで開かれる、日教組人権教育実践交流集会徳島大会に、四国朝鮮学校の子どもたちと教職員を招待することができ、さらなる交流を深めたく思っています。

ぜひ、香川からもこの交流集会に参加してください。参加すれば、事件の概要はもちろん、どうしてこの裁

判に取り組んだのか、よりリアルでわかると思います。また、京都朝鮮学校の襲撃事件の関係で、京都の仲間からみたヘイトスピーチ・ヘイトクライムの解説もあります。



2016・6・24 アスティ徳島での報告集会で
あいさつする富増弁護士（京都）

もちろん、四国朝鮮学校の子どもたちの歌や踊りが必見です。その一部を種あかしすれば、特に、日本語とハングルで歌う「未来へ」（キロロ）はぜひ、見て聞いてほしいのです。みなさんの心にきっと届くはずですよ。

今後は、四国朝鮮学校は四国で唯一の朝鮮学校であることについて、中学校の人権教育の教材化にできないか、徳島県教組は思案中です。あと1～2年の内には、必ず授業実践をしようと思っています。

その教材化づくりのプロジェクトチームに、香川からもともに参加してみませんか。

また、裁判の報告集会は、そう遠くないうちに、きちんとした形で行いたいと思います。

取り急ぎ、6月24日にアスティ徳島で行いましたが、徳島はもちろん、京都から、松山から、静岡から、高知から、広島等から多く集まっていただきました。「上告棄却」となったときには、また、県外の各種集会でも、積極的に報告したいと思っています。

それでは、また、会える日を楽しみにしています。



2016・6・24 アスティ徳島での報告集会で
あいさつする四国朝鮮学校長（松山）

教育実践講座 I

子どもは算数のどこで躓くのか?⑥

石原清貴(元小学校教員)

5年生の算数は躓きどころ満載ですが、倍数・約数・通分・約分での躓きはなかなかないへんです。ここで躓く子どもの大半は「九九覚えが苦手だった」という過去を持っています。たとえば12の約数を言ってみると、大半の子は(1, 2, 3, 4, 6, 12,)と出てくるのですが、九九が苦手だった子はしばらく考えないと出てきません。

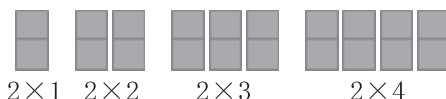
この違いを、どう見るべきなのでしょう? 数のセンスの問題だと言われます。しかし、このセンスも実は根拠があるのです。

私の経験上言えることは、九九の苦手な子は「覚えるのが苦手」なの

ではなく「実感のない内容を覚えるのが苦手」「実体のつかめない事柄を鵜呑みにするのが苦手」な子が多いのです。

九九の実体が「1あたり量×いくつ分量=全体量」として教科書に記載されるようになって久しいのですが、この実体を尊重して九九指導している教師は思いの外すくないようで、型どおり教えた後は直ぐに九九カードや九九ソングにたよって暗記させようとしているように見えます。もちろんこのやり方で覚えていける子どもはそれでいいのですが、そうでない子がいることを配慮しないと

そんな子どもたちにはしっかりとタイل操作を通して九九覚えをしてもらう必要があるのです。



すべての九九の段の指導でこういった操作をすることで単純記憶ではなく操作記憶として九九が保存されます。また、九九が長方形イメージとして残るのです。この2年生で形成された九九イメージは「面積」「分数水槽図」「倍数・約数」のベーシックな部分となります。

「たかが九九、覚えりゃいい」というのは浅はかな考えです。



石原清貴氏

大先輩から現場教職員への伝言(12) 戦後の教育⑧

今こそ「教え子を再び戦場に送らないための民主教育」を

香川県退職教職員協議会 会長 大林浅吉

○1975年7月7日、私の組合専従の期間が満了となり、非専従の副委員長で在籍していた飯山中学校へ復帰しました。

○1976年4月1日、香川大学教育学部へ1年間内地留学しました。20年間も教育現場を離れていたので、勉強し直せということで、地理学教室で3年生と一緒に授業を受け、「卒業論文・飯山町の基礎研究」は後の町議会議員の議員活動にも大変役に立ちました。

○1977年4月1日、飯山中学校教諭。

○1979年4月1日、飯山中学校教頭。

○1982年3月31日、定年退職。

○1982年度から香川県退職教職員協議会会長となり、現在に至る。

○1984年9月2日、飯山町長選挙と同時に町議会議員選挙の補欠選挙があり、地元をはじめ日本社会党県本部・県総評・県公務員共闘・日教組本部・同級生・教え子等から推薦・激励を受け、中でも前川忠夫知事さんから「大林さんは十年来の知己、教育の問題や福祉の問題などを語り合った仲だ。大悟一番新しい道に進まれるという。期待してやみません。」との推薦文をいただき、当選することができました。早速12月議会で「非核三原則を守る宣言」決議を全会一致で決定させました。以来1997年3月21日まで、日政連議員として活動してきました。

香教組が日教組から脱退

○1987年7月14日からの総評第77回定期大会で1990年「全的統一」で総評を解体して連合に加盟する方針が可決されました。1989年9月6～9日鳥取市で開催された日教組第68回定期大会で日教組の連合加盟が決定されましたが、香教組は高知・大阪・京都など統一労組懇系と共に欠席したので、日教組本部や県内の同志である石川剛氏らに要請されて傍聴に参加しました。

○1989年10月22日、国分寺の青年センターで香教組第65回臨時大会があり、私も出席して香川県退職教職員協議会会長として挨拶をさせるように申し入れましたが、断られ会場に入れませんでした。日教組から脱退することに反対する代議員の質問に対し、八田委員長は「日教組から脱退するのではなく分裂するのだ。法的な権利は主張する。」と答え、採決の結果、

共産党系の「全教」への加盟の方針が代議員の賛成多数で可決されました。(次号へ続く)



大林浅吉プロフィール

- ・1922年
4月に生まれ、現在94歳。
- ・1955年
4月香川県教職員組合の専従役員となり、1975年まで務める。

▲ かがわ文化芸術祭2016参加行事

第12回 LGBT をテーマにした映画祭

香川レインボー映画祭

と き 2016年11月20日(日) 13:00 ~ 19:00 ところ 情報通信交流館 e-とぴあ・かがわ

料 金 1 プログラム1,300円 18歳未満または高校生以下、65歳以上、障害者は無料

A プログラム ~13:00~

上映後にトークがあります！

「ハイヒール革命！」

監督:古波津 陽

出演:真境名ナツキ、濱田龍臣、秋月三佳、
小宮有紗、藤田朋子、西尾まり

73分/2016年/日本/日本語

C プログラム ~16:30~

上映後にトークがあります！

「パレードへようこそ」

監督:マシュー・ワーカス

出演:ベン・シュネッツァー、アンドリュー・スコット、
ジョージ・マッケイ、ビル・ナイ、
イメルダ・スタウトン

121分/2014年/イギリス/English/日本語字幕

B プログラム ~15:00~

「ジェンダーバスターズ」

監督:Sam Berliner

6分/2010年/USA/English/日本語字幕

「乙女とお姫様」

監督:Ali Scher

18分/2011年/USA/English/日本語字幕

「香港とふたつの物語」

監督:Sam Berliner

30分/2015年/香港/広東語・英語
/中文・English・日本語字幕主催●香川レインボー映画祭実行委員会
(PROUD)

メール:info@kagawa-rff.org

Twitter:kagawa_rff

公式サイト:www.kagawa-rff.org

後援●香川県

協力●情報通信交流館e-とぴあ・かがわ

●関西クイア映画祭

日教組香川 応援企画

Tea, Coffee and Cakes

JTU-Kafe Open

pm 6:30-8:30 Fri, Nov 11, 2016

Sato Bldg. 1F 15-24 Nakano-cho Takamatsu-city, KAGAWA

tel. 0120-27-5925 fax.087-802-1642

「JTU-Kafe」は「JTU-Kagawa (日教組香川)」と「Cafe」を組み合わせた造語です。組合事務所で執行委員が、お待ちしております。相談ごとなどありましたら、お気軽にお越しください。飲み物とお菓子を用意しています。電話やファックスでの相談もできます。なお、日教組香川組合員で無い方も歓迎です。ただし、その場合、お茶代500円をいただきます。

ケガ・事故・賠償

レスキュースリー

交通災害共済

家族型 年掛金 1口 12,170円

2口 23,850円

個人型 年掛金 1口 4,680円

個人賠償を最高1億円まで補償!

個人賠償は
ご家族まで補償!

※ご家族の範囲は
パンフレットを
ご確認ください。



厚生労働省認可

スポーツ中や日常生活での
さまざまなケガを
補償!



交通事故でのケガは
より手厚い補償!

※校舎内の廊下等での
ケガは交通災害扱い!



資料請求・
お問い合わせは

教職員共済生活協同組合 東四国事業所

〒760-0004 高松市西宝町2丁目6-40 香川県教育会館6階

TEL:0120-27-8140 FAX0800-200-2207

カナリア通信

瀬戸内の光と風

◆秋会期の島を訪ねました
◆晴天の島には、部屋いっ
ぱいに張られた青い布や部
屋一面に広がる網に貼られ
た金銀のシールがありまし
た
◆青の布の上・下を、開
かれた扉から風が通り抜け
ます。風の波紋が広がり、
ゆったりと波のような布が
うねります。大小のシール
が窓から入る光の角度によ
って、時に鮮やかに、時に
鈍く光ります。局面に広が
る数限りないシールが時間
と共に表情を変えていきま
す
◆秋会期初日、最後の仕
上げをするアーティストも
いて、触れ合う楽しさも味
わえました
◆作品を完成さ
せる光と風。作品に命を与
える自然の力が存在する
島々には、現在アートが似
合っていました。