

日教組香川 2018.9



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



出会いの夏



組合の夏

各写真の記事は2面に

香教組でもない、香教連でもない、高教組でもない
全国で一番なかまの多い 日教組香川へ

①日教組幼児教育研究集会@東京

7月21日、22日の二日間、東京で、日教組幼児教育研究集会が開催され、組合加入されたばかりの組合員が参加しました。

各単組の活動報告では他県の状況について初めて知り、急速なこども園化に伴い、どこも非常に厳しい状況であることが分かりました。公立幼稚園の統廃合、正規職員の減少、小学校長との兼任園長の増加など、質の高い幼児教育の保障にはほど遠い現実となっています。正規職員の減少（新規採用の停止）は民営化につながっていくという話を聞き、危機感を覚えるとともに公立幼稚園の存在意義をもっとアピールしていかなければならないと感じました。

私自身こども園に勤務し、幼保の文化や価値観の違い、研修時間の確保の難しさなどを実感しました。今年度より施行された幼稚園教育要領、保育所保育指針、こども園教育保育要領では、3～5歳児については幼児教育として同一の内容になっています。どの施設でも子どもが等しく幼児教育を受けることができるよう我々の待遇改善要求も含めて努力していく必要があると感じました。

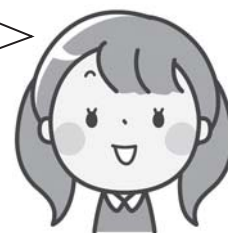


②両性の自立と平等をめざす教育研究集会@東京

8月3、4日、二日間、東京で、両性の自立と平等をめざす教育研究集会が開催され、養護教諭の組合員が参加しました。

全体会は、本田由紀さん（東京大学大学院教育学研究科教授）から、「ジェンダーをめぐる日本社会の現状と課題～なぜ国家が家族に干渉するのか～」をテーマに、家庭教育支援の最近の動向や、個人の内面や親密な関係のあり方に対する自由・多様性・平等性の尊重についての話を聞きました。

講座では、「ジェンダー平等教育について 入門」に参加しました。グループワークでは、過去の経験からジェンダー（男だから、女だからと言われて来た過去）について話し合いました。そこから、ジェンダー教育の中の隠れたカリキュラムの問題点について展開し、教育現場の中での隠れたカリキュラムについて参加者それぞれが自身を振り返る中で、実際に教育現場での隠れたカリキュラムが身近にあることに気づかされる機会となりました。最後に、近年取り上げられている性的マイノリティLGBT当事者への配慮についてグループワークを行いました。その中で実際に校内で連携を取りながら、当事者への配慮を行なっている教員の意見を聞くことができ、貴重な情報交換の場になりました。



③日教組全国学校事務研究集会@高知

8月4、5日の二日間、高知で、日教組全国学校事務研究集会が開催され、組合員と未組合員の2名、計3名が参加しました。

法制度が変わっても、私たちが未来に向かって主体的に行動しなければ何も変わらない！共同研究者からの課題の提起、学校現場からの実践報告など全国の学校事務職員の思いを聞くことができ、大いに刺激を受けました。教育活動を支える意識を持ち、私たちがどうなりたいたいのか考えることが大切なのだと思います。



中央情勢や、県外の事務職員の意見が聞けて勉強になりました。このような機会を与えていただき感謝しております。

④連合香川西日本豪雨災害支援活動・ボランティア活動@宇和島市

7月28日、西日本豪雨災害で被災にあった愛媛県宇和島市吉田町のボランティア活動に、嶋村日教組香川委員長が参加しました。

まずは、自分の目で見て、体験しようとして連合香川の呼びかけに応じて、ボランティア活動に参加しました。吉田町玉津地区では、参加した15人が2グループに分かれました。私のグループは、庭や溝に流れ込んだ土砂の掻き出し作業を10時から15時まで。もう一つのグループは床上まで使った家の畳上げとかを行っていました。

山は至る所で崩れていました。町は、一見日常生活を取り戻しているように見えますが、個々を見るとまだまだ復旧には時間がかかるみたいです。

この地区には、十分にボランティアも入っていないと地元関係者にお聞きしました。

（8月末の段階でもまだまだボランティアが必要です。）



2018人事院勧告・報告 月例給・一時金とも 5年連続で引き上げ勧告！

～ 俸給表 583円の引き上げ 一時金も0.05月分引き上げて年間4.45月に～

人事院は8月10日、民間給与が国家公務員給与を655円(0.16%)上回っている実態をふまえ、その較差を解消するための月例給引上げを勧告した。一時金についても、民間事業所で支払われた特別給が国家公務員の期末・勤勉手当の年間の平均支給月数(4.40月)を0.06月上回っていることから、支給月数0.05月分の引上げを勧告した。

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差(0.16%)を埋めるため、俸給表の水準を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.05月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

I 給与勧告制度の基本的考え方

(給与勧告の意義と役割)

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的(現行の民間給与との比較方法等)
- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値では

なく、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の給与決定要素を合わせて比較することが適当

- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業は部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

II 民間給与との較差に基づく給与改定等

1 民間給与との比較

約12,500民間事業所の約53万人の個人別給与を実地調査(完了率88.2%)

<月例給> 公務と民間の4月分の給与額を比較

○民間給与との較差 655円 0.16%

[行政職(一)…現行給与 410,940円
平均年齢43.5歳]

[俸給 583円 はね返し分(注) 72円]

(注)俸給の改定に伴い諸手当の額が増減する分

<ボーナス> 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間の支給月数を比較

○民間の支給割合 4.46月(公務の支給月数 4.40月)

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

(1) 俸給表

① 行政職俸給表(一)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験(大卒程度)、一般職試験(大卒程度)及び一般職試験(高卒者)に係る初任給を1,500円引上げ。若年層についても1,000円程度の改定。その他は400円の引上げを基本に改定(平均改定率0.2%)

② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)

(2) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

おしえて
ナビ

そもそも「人事院勧告」って何？

人事院とは、内閣から独立して置かれる国の行政機関です。国家公務員の給与水準に関し、民間企業従業員の給与水準と均衡させること(民間準拠)を基本に、例年8月頃に国会及び内閣へ勧告を行っています。

これを受けて、県の人事委員会が民間賃金動向等も含めて総合的に勘案し、県職員(教職員も含む)の給与に関して議会及び知事に勧告を行い、最終的にわたしたちの給与が議会で決定されます。

つまり、人事院勧告はわたしたちの給与決定における源流とも言える重要な役割を果たしています。要求をこの場で訴えることは、まさにわたしたちの生活に直結するのです。

〈ボーナス〉

民間の支給割合に見合うよう引上げ
4.40月分→4.45月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分
(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
30年度 期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月(改定なし)
勤勉手当	0.90月(支給済み)	0.95月(現行0.90月)
31年度 期末手当	1.30月	1.30月
以降 勤勉手当	0.925月	0.925月

〔実施時期〕

- ・月例給:平成30年4月1日
- ・ボーナス:法律の公布日

3 その他

(1) 宿日直手当

宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、所要の改定

(2) 住居手当

受給者の増加の状況を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、公務員宿舍使用料の引上げも考慮して、必要な検討

公務員人事管理に関する報告の骨子

国民の信頼回復と職場の活性化に向けて人事管理の観点から取り組み、多様な有為の職員が高い倫理感・使命感を持って国民のために職務に精励する公務職場の実現に努力

1 国民の信頼回復に向けた取組

(1) 研修等を通じた倫理感・使命感の醸成

行政研修等において職業公務員として守るべき行動規範の認識を再度徹底。倫理に係る研修教材の作成・配布や啓発活動を着実に実施。幹部職員を対象に役割を再認識させる研修を実施

(2) セクシュアル・ハラスメント防止対策

外部の者からのセクハラに関する相談窓口を設置することとともに、課長級職員・幹部職員への研修の義務化、新たな研修教材の作成等セクハラ防止に必要な対策を検討・措置

(3) 公文書の不適正な取扱いに対する懲戒処分の明確化

公文書の不適正な取扱いに関する代表的な事例及び標準的な量定を「懲戒処分の指針」に追加。公文書の偽造等や毀棄、決裁文書の改ざんの場合の標準的な量定は免職又は停職

2 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

政策を的確に企画立案し、適切に執行できる優秀かつ多様な人材を確保するため、人材に係るニーズと具体的に結び付けながら、各府省等と連携した施策を引き続き展開

(2) 人材の育成

部下育成に資するマネジメント能力向上や、若手・女性のキャリア形成支援のための研修等を積極的に実施

(3) 成績主義の原則に基づく人事管理

職員の昇任等に当たり倫理感を持った職務遂行や部下指導の状況について十分に留意することを徹底。人事評価結果の任用、分限、給与等への適切な活用に関し引き続き各府省を支援

3 働き方改革と勤務環境の整備等

(1) 長時間労働の是正

国家公務員の超過勤務等について、以下の事項等を措置

- ・超過勤務命令の上限を人事院規則において原則1月45時間・1年360時間(他律的業務の比重の高い部署においては1月100時間・1年720時間等)と設定。大規模な災害への対応等真にやむを得ない場合には上限を超えることができるとし、事後的な検証を義務付け
- ・1月100時間以上の超過勤務を行った職員等に対する医師による面接指導の実施等職員の健康確保措置を強化
- ・各省各庁の長は、休暇の計画表の活用等により、一の年の年次休暇の日数が10日以上職員が年5日以上年次休暇を使用できるよう配慮

(2) 仕事と家庭の両立支援、心の健康づくりの推進等

本年3月に発出した両立支援に係る指針の内容の徹底、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成、心の健康づくりの推進、過労死等防止対策大綱に基づく取組の実施

(3) ハラスメント防止対策

検討会を設けるなどして外部有識者の意見も聴きながら、公務におけるパワハラ対策を検討

(4) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与については、指針に基づく各府省の取組状況等を踏まえ、必要な指導。非常勤職員の休暇については、民間の状況等を踏まえて、慶弔に係る休暇について措置

定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出の骨子

- 質の高い行政サービスを維持するためには、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。定年を段階的に65歳まで引上げ
- 民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60歳超の職員の年間給与を60歳前の7割水準に設定
- 能力・実績に基づく人事管理を徹底するとともに、役職定年制の導入により組織活力を維持
- 短時間勤務制の導入により、60歳超の職員の多様な働き方を実現

1 国家公務員の定年の引上げをめぐる検討の経緯

- ・平成23年、人事院は、定年を段階的に65歳に引き上げることが適当とする意見の申出
平成25年、政府は、当面、年金支給開始年齢に達するまで希望者を原則として常勤官職に再任用すること、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに段階的な定年の引上げも含め改めて検討を行うこと等を閣議決定
- ・政府は、「経済財政運営と改革の基本方針2017」(閣議決定)において、「公務員の定年の引上げに

ついて、具体的な検討を進める」とし、関係行政機関による検討会で人事院の意見の申出も踏まえ検討した結果、定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討することが適当とし、論点を整理。平成30年2月、人事院に対し、論点整理を踏まえ定年の引上げについて検討要請

- ・ 「経済財政運営と改革の基本方針2018」（閣議決定）においても、「公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する」等としている

2 定年の引上げの必要性

- ・ 少子高齢化が急速に進展し、若年労働力人口が減少。意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作っていくことが社会全体の重要な課題。民間では定年を引き上げる企業も一定数見られ、再雇用者の大多数はフルタイム勤務
- ・ 公務では平成26年度以降、義務的再任用の実施等から、再任用職員は相当数増加。行政職(一)の再任用職員について、ポストは係長・主任級が約7割、勤務形態は短時間勤務の者が約8割。このまま再任用職員の割合が高まると、職員の能力及び経験を十分にいかしきれず、公務能率の低下が懸念。職員側も、無年金期間が拡大する中、生活への不安が高まるおそれ
- ・ 複雑高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには、60歳を超える職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠であり、定年を段階的に65歳に引き上げることが必要。これにより、採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、雇用と年金の接続も確実に図られる
- ・ 定年の引上げを円滑に進める観点からも引上げ開始前を含めフルタイム再任用拡大の取組が必要

3 定年の引上げに関する具体的措置

(1) 定年制度の見直し

- ・ 一定の準備期間を確保しつつ定年を段階的に65歳に引き上げることとした上で、速やかに実施される必要
- ・ 定年の段階的な引上げ期間中は、定年退職後、年金が満額支給される65歳までの間の雇用確保のため、現行の再任用制度（フルタイム・短時間）を存置
- ・ 60歳以降の働き方等について、あらかじめ人事当局が職員の意向を聴取する仕組みを措置

(2) 役職定年制の導入

- ・ 新陳代謝を確保し組織活力を維持するため、当分の間、役職定年制を導入
- ・ 管理監督職員は、60歳に達した日後における最初の4月1日までに他の官職に降任又は転任（任用換）。任用換により公務の運営に著しい支障が生ずる場合には、例外的に、引き続き役職定年対象官職に留まること又は他の役職定年対象官職に任用することを可能とする制度を設定

(3) 定年前の再任用短時間勤務制の導入

- ・ 60歳以降の職員の多様な働き方を可能とするため、希望に基づき短時間勤務を可能とする制度を導入。新規採用や若年・中堅層職員の昇進の余地の確保、組織活力の維持にも資する
- ・ 短時間勤務職員が能力及び経験をいかすためには、それにふさわしい職務の整備や人事運用につ

いて検討が必要

(4) 60歳を超える職員の給与

- ・ 「賃金構造基本統計調査」では、民間（管理・事務・技術労働者（正社員））の60歳前半層の年間給与水準は60歳前の約70%。「職種別民間給与実態調査」でも、定年延長企業のうち、60歳時点で給与減額を行っている事業所の60歳を超える従業員の年間給与水準は60歳前の7割台
- ・ これらの状況を踏まえ、60歳を超える職員の年間給与について、60歳前の7割水準に設定。役職定年により任用換された職員の年間給与は任用換前の5割から6割程度となる場合がある
- ・ 具体的には、60歳を超える職員の俸給月額を60歳前の70%の額とし、俸給月額の水準と関係する諸手当等は60歳前の7割を基本に手当額等を設定（扶養手当等の手当額は60歳前と同額）。また、役職定年により任用換された職員等の俸給は、任用換前の俸給月額の70%の額（ただし、その額は任用換後の職務の級の最高号俸の俸給月額を上限）
- ・ 60歳を超える職員の給与の引下げは、当分の間の措置とし、民間給与の動向等も踏まえ、60歳前の給与カーブも含めてその在り方を引き続き検討

※ 上記の諸制度について、定年の引上げが段階的に行われる間も、役職定年制等の運用状況、能力・実績に基づく人事管理の徹底の状況、職員の就労意識の変化等を踏まえ、新たな定年制度の運用の実情を逐次検証し、円滑な人事管理の確保等の観点から必要な見直しを検討

関連する給与制度についても、民間企業における定年制や高齢層従業員の給与の状況、職員の人員構成の変化が各府省の人事管理に与える影響等を踏まえ、必要な見直しを検討

4 定年の引上げに関連する取組

(1) 能力・実績に基づく人事管理の徹底等

- ・ 職員の在職期間を通じて能力・実績に基づく人事管理を徹底するなど人事管理全体を見直す必要。人事評価に基づく昇進管理の厳格化等を進める必要。人事院としても必要な検討を行う
- ・ 勤務実績が良くない職員等には降任や免職等の分限処分が適時厳正に行われるよう、人事評価の適正な運用の徹底が必要。人事院としても分限の必要な見直しと各府省への必要な支援を行う
- ・ 採用時から計画的に職員の能力を伸ばし多様な職務経験を付与するよう努めるほか、節目節目で職員の将来のキャリアプランに関する意向把握等が肝要

(2) 定年の引上げを円滑に行うため公務全体で取り組むべき施策

- ・ スタッフ職が必要な役割を適切に果たし得る執行体制の構築や複線型キャリアパスの確立に努めた上で、60歳を超える職員が能力及び経験をいかにせる職務の更なる整備を検討
- ・ 定年の引上げ期間中も真に必要な規模の新規採用を計画的に継続できるよう措置
- ・ 職員の自主的な選択としての早期退職を支援するため、退職手当上の措置や高齢層職員の能力及び経験を公務外で活用する観点から必要な方策を検討

教育実践講座 I (番外編)

本の出版に当たって

石原清貴(元小学校教員)

算数少女ミカ「割合なんてこわくない」という本を8月1日に日本評論社から出版させていただくことが出来ました。日本評論社と言えば堅い学術書出版で知られた出版社で、あまり市民向けの軽い本を出さないというイメージがありました。

ところが昨年夏、数学教育の大会で日本評論社で雑誌「数学セミナー」の編集長を長い間なさっていた亀井哲治朗さんと知り合い、無謀にも「割合の授業書」を亀井さんがやっておられる「亀書房」に送りつけて「割合の本を出しませんか」とお誘いの言葉を掛けたのです。もちろん出してもらえとは全く思っていませんでした。ところがしばらくして「出してみましよう」というご返事をいただきました。声を掛けた私の方がびっくり、「ええ、いいのですか?」と聞き返すほどでした。

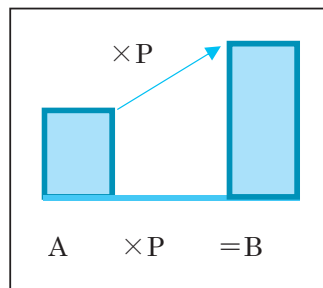
なぜ、こんな無謀なことを思いついたのかというと、これまで30年間、「割合の授業書」をガリ本にして滝信吾先生と2人で全国に発信してきました。そしてこの授業書の評判がとてもいいのです。そこで、ちゃんとした出版社から出版しておくのも悪くないなと思ったからです。

このプランの評判ですが、割合指導で一度「割合の授業書」を使った先生は、必ずと言っていいほど2回3回と使ってくれます。「このプラン以外は考えられない」のだそうです。そんな評判を聞きつけて大学の先生が「どんな風に効果があるのか」をたしかめてくれたこともあり論文にもなっています。

また、仮説実験授業研究会でも算数部会の中心になっておられる方が半信半疑で授業にかけたところ「子どもの反応が仮説の授業書以上にいい」ということで、仮説の仲間と「割合授業書」の効果を検証してくれました。その成果を見ると確かにど

の学級でも子どもからの評価がとてもいいのです。つまり、このプランは割合を教える上できわめて有効であることが確かめられたのです。もちろん数学教育協議会の中でもこのプランは一定の支持を獲得しています。特に教科書の縛りの少ない私立小学校ではかなりこのプランが使われていたり、プランは使っていないが「にらめっこ図」で指導していたりしているようです。

実は、私と滝さんが30年前に開発したにらめっこ図による割合指導のプランはこんな風に世に広まりつつあるのです。「それなら別段急いで本にしなくても、どんどん広まっていくのではないの?」「自然に広がるのを待っていたらいいのではないの?」と思われるかもしれません。確かにそれこそ草の根の教育運動かもしれません。



しかし、「にらめっこ図」だけが広まる恐れがあります。この「にらめっこ図」は割合の根幹である2つの量の対比と倍による数値化をこれまで出てきたどんな図より視覚化し、うまく表すことが出来ます。また、式に直結するという利点もあり、非常に優れた図なのです。それだけに今の教科書の説明にも図として使えば使えるし、今までの図よりは成果を出すことが期待できます。

がしかし、この図だけで割合のすべてをクリアできるわけではありません。この図が有効に働くためには、それなりの指導の系統性・段階性を踏まえることが必要です。「割合の授業書」が子どもたちに支持される理由は、徐々に割合の理屈や考え方、あるいは応用の範囲が分かるように考えられた指導過程によるところが大きいからです。そこで、今回出版した「算数少女ミカ割合なんて怖くない」は授業書の構成に沿って話をつないでいます。つまり教師向けには「割合の授業書」の手引きとしての位置づけです。また、一般向けには「割合ってこんな風に考えたら分かりやすいんや」という啓蒙書的な位置づけも持っています。そしてまた、誰もが楽しく簡単に読み解けるように主人公「ミカ」と「私」の会話を主として物語風に作り上げました。

これまで、教室の中に封じ込められていた算数を世の中に解き放つ本になればいいなと思っています。(こんな事を思っている矢先、四国新聞から取材があり8月16日記事にいただきました。)

「子どもは算数のどこで躓くのか」はお休みします



気軽におしゃべり、 2学期最初のJTU-カフェ

2018年9月27日(木) 18:30～
日教組香川事務所(高松市中野町15-24 佐藤ビル1F)

相談ごとなどありましたら、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。

火災共済

住宅災害等給付金付火災共済

自然災害共済

災害に遭って なくなる家財の総額、 調べてみませんか？

なくなって困る家財を補償するには、家財契約が必要です。

教職員共済の火災共済・自然災害共済は

家財契約のみでもご加入いただけます。

まずは資料をご請求ください。

お見積りもWEBでカンタンにできます！



講師などの
臨時雇用の方も
ご加入いただけます



詳しくはフリーダイヤル 0120-27-8140 教職員共済生活協同組合東四国事業所まで
香川県高松市西宝町2丁目6-40 香川県教育会館6階604 (平日9:00～17:30)

カナリア通信

漢字の面白や

◆学校では、初めての漢字を教えるときに正しい筆順を指導しています。正しい筆順は楷書の文字を正確に書くのに役立ちます◆でも、発達障害の児童に漢字を指導するときは、筆順に重点は置きません。私たちも行書で書いたり崩し文字で書いたりするとき、点の向きや筆順を変えて書くことがあります、それは間違いとは言われません。大切なのは相手に分かるように書くことだと思えます◆先日の講演で「自由」について語られた講師が板書した由の字は、真っ先に縦面を書いたものでした。心柱のようにまっすぐに引かれた縦面は、自由というものについて真剣に語る姿と重なって、間違いというよりも「表現」となっていました。正しくないと分かっていても、「あり」と感じました◆

日教組香川教育研究集会 間近にせまる!!

□出版記念講演 14:20~16:00

石原清貴さん(元小学校教員)

「本物の学力とは何か」

組合員で
ない方も
OKです



8月1日より絶賛発売中

【著者(石原清貴さん)の言葉】
 小学校5年生あたりから算数が分からなくなり
 中学校で不登校になった少女ミカが、“私”
 の事務所にやってきて“割合”の勉強を続け、
 最終的には勉強の意欲を取り戻して、学校に行
 けるようになる、その3カ月間のやりとりを記
 しています(もちろんフィクションです)。
 読みどころは、なんとと言ってもミカちゃんの
 キャラ。「こんな子いそうだな」と思わせる設
 定になっています。それともう一つは、“割合”
 を理解させる手順とそこに使われる《にらめっ
 こ図》による解法の分かり良さです。また、随
 所に割合の躰きへの対処方法や、中学入試問題
 の解き方も入れてあります。

□レポート発表 13:00~14:00

□教材づくり・ワークショップ 16:10~17:00

9月15日(土) 13:00~17:00 @ルポール讃岐

詳しいお問い合わせは、日教組香川まで