

日教組香川
2022.9

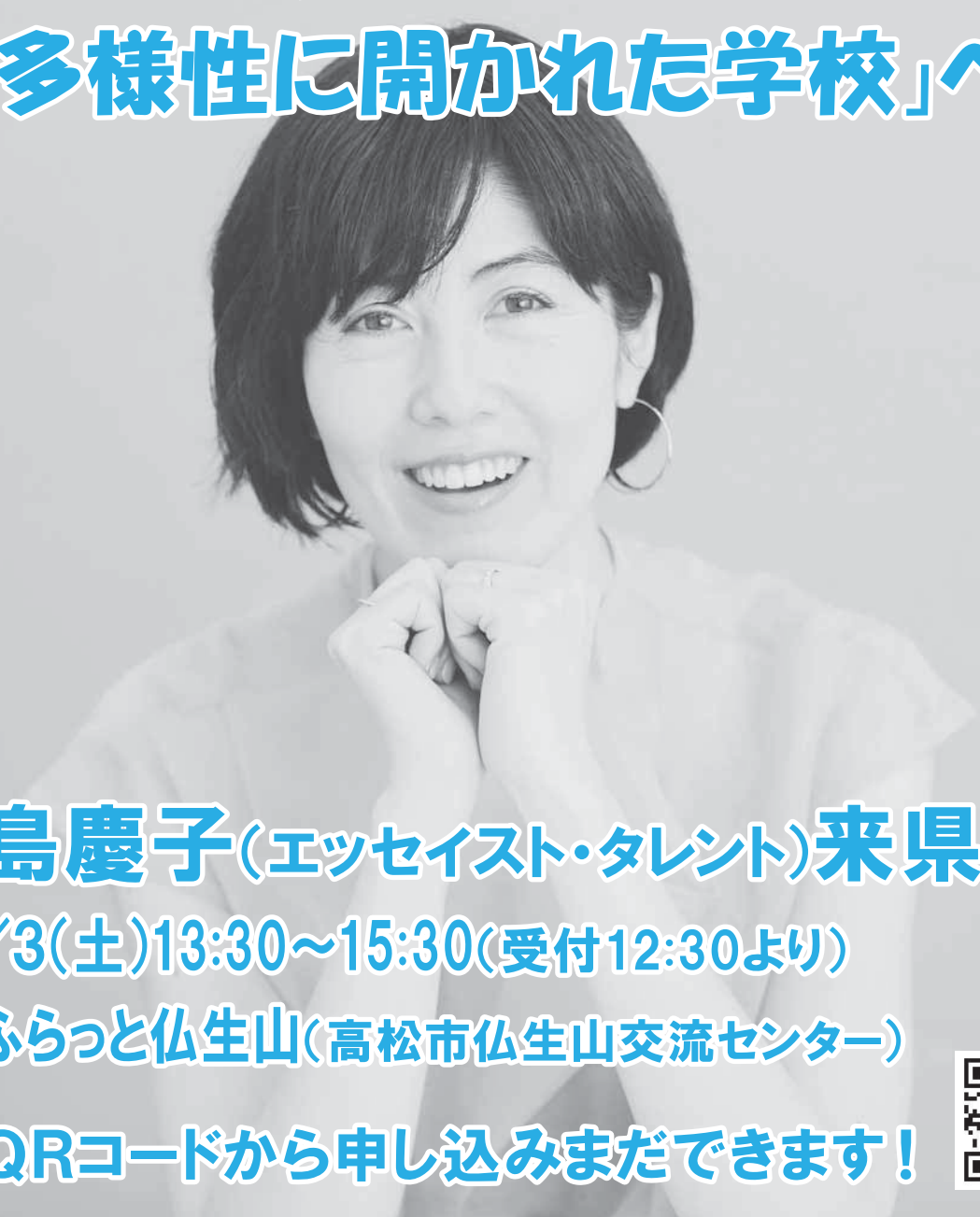


発行所 日教組香川教職員組合
〒760-0008 高松市中野町15-24
佐藤ビル1F
TEL 087-802-1640
FAX 087-802-1642
URL <http://www.jtu-k.com/>
E-mail jtukagawa@circus.ocn.ne.jp
(4月から変更します)

発行人 嶋村太伸
毎月1日発行

トーク&ミーティング

「多様性に開かれた学校」へ



小島慶子(エッセイスト・タレント)来県

9/3(土)13:30~15:30(受付12:30より)

@ふらっと仏生山(高松市仏生山交流センター)

QRコードから申し込みまでできます!



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

HP



Instagram



Facebook



2022人事院勧告・報告

初任給及び若年層俸給月額、ボーナス0.10月分引上げ

8月8日、人事院は政府と国会に対して、3年ぶりに月例給、ボーナスともに引上げ勧告を行いました。

月例給は、初任給及び若年層の俸給月額引上げ、ボーナスは0.10月分を勤勉手当に配分します。

また、公務員人事管理に関する報告では、人材に確保、人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進、勤務環境の整備について報告しました。

勧告と報告の骨子は、以下の通りです。

なお、日教組香川は、この人事委員会の勧告と報告と10月に行われるであろう県人事委員会勧告を受け、11月の県教委交渉に臨み、教職員の勤務条件改善に向け取り組みを強化していきます。

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

- ～3年ぶりに月例給、ボーナスともに引上げ～
- ① 民間給与との較差(0.23%)を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.10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

- ・ 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
- ・ 公務の給与水準は、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

II 民間給与との比較に基づく給与改定等

1 民間給与との比較

約11,800民間事業所の約45万人の個人別給与を調査(完了率83.2%)

<月例給>

公務と民間の4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

- 民間給与との較差 921円(0.23%)
[行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 405,049円、平均年齢 42.7歳]
[改定の内訳:俸給 818円 はね返り分(注)103円]
(注)俸給の改定により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 4.41月
[公務の平均支給月数 4.30月]

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

○ 俸給表

① 行政職俸給表(一)

民間企業における初任給の動向等を踏まえ、総合職試験及び一般職試験(大卒程度)に係る初任給を3,000円、一般職試験(高卒者)に係る初任給を4,000円引上げ。これを踏まえ、20歳台半ばに重点を置き、初任の係長級の若手職員にも一定の改善が及ぶよう、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について改定(平均改定率:全体 0.3%[1級 1.7%、2級 1.1%、3級 0.2%、4級・5級 0.0%、6級以上は改定なし])

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(専門スタッフ俸給表及び指定職俸給表は改定なし)

<ボーナス>

民間の支給状況に見合うよう引上げ 4.30月分→4.40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。その一部を用いて上位の成績区分に係る原資を確保

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
令和4年度 期末手当 勤勉手当	1.20月(支給済み) 0.95月(支給済み)	1.20月(改定なし) 1.05月(現行0.95月)
5年度以降 期末手当 勤勉手当	1.20月 1.00月	1.20月 1.00月

[実施時期]

- ・ 月例給:令和4年4月1日
- ・ ボーナス:法律の公布日

3 その他の取組

- (1) 博士課程修了者等の初任給基準の見直し
博士課程修了者等の処遇を改善するため、本年中に初任給基準の改正を行い、令和5年4月から実施
- (2) テレワークに関する給与面での対応
テレワークの実施に係る光熱・水道費等の職員の負担軽減等の観点から、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、具体的な枠組みを検討

4 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向けて、公務員人事管理に関する報告で述べた様々な取組を進める中で、給与面においても、下記の課題に対応できるよう、給与制度のアップデートに向けて一体的に取組令和5年に骨格案、令和6年にその時点で必要な措置の成案を示し、施策を講ずることを念頭。また、定年引上げ完成を見据えた更なる措置等に向けて、その後も対応

【給与上対応すべき課題】

- ・ 若い世代の誘致・確保
- ・ 積極的な中途採用や機動的で柔軟な配置・登用のニーズ
- ・ 採用者の年齢・経歴や採用後のキャリアパスの多様化
- ・ 働き方が多様化する中での職員の活躍支援や公務組織の全国展開の体制確保等の要請



【取組事項】

- ・ 若年層を始めとする人材の確保等の観点を踏まえた公務全体のあるべき給与水準
- ・ 多様な人材の専門性等に応じた給与の設定
- ・ 65歳定年を見据えた60歳前・60歳超の給与カーブ
- ・ 初任層、中堅層、管理職層などキャリアの各段階における能力・実績や職責の給与への的確な反映
- ・ 定年前再任用等をめぐる状況を踏まえた給与
- ・ 社会や公務の変化に応じた諸手当の見直し

公務員人事管理に関する報告の骨子

令和4年給与勧告に併せて、公務員人事管理に関する報告を行った。報告では、以下の1から3までの三つの課題認識とそれぞれの対応策を示した。概要は以下のとおり。

1 人材の確保

【課題】

民間企業等との人材獲得競争がし烈になる中で採用試験申込者数が減少傾向にあり、採用試験の在り方の見直しは喫緊の課題。また、多様な経験・専門性を有する民間人材の円滑な採用のため、運用面・制度面の課題の解消にスピード感を持って取り組む必要

【対応】

(1) 採用試験の見直し

受験者の利便性を向上し申込者数を増加させるため、総合職春試験の実施時期の前倒し、教養区分の受験可能年齢引下げ及び試験地追加、合格有効期間の延伸、その他受験しやすい採用試験の実現等について検討を進め、令和4年度内に方針を決定。また、総合職大卒程度試験（教養区分以外）及び一般職大卒程度試験の受験可能年齢引下げ、一般職大卒程度試験の新区分創設、総合職院卒者試験の受験資格見直しについて検討を進め、令和5年度内を目途に方針を決定

(2) 民間との人材交流の円滑化

民間人材活用促進のため、高度デジタル人材に係る特定任期付職員の採用及び本府省の課長級・室長級への一般任期付職員の採用について基準を明示し、各府省限りで採用できる範囲を拡大。給与決定について、現行制度上可能な柔軟な取扱いの明文化を始め、運用・制度の両面で各府省を支援。官民人事交流について交流基準の見直しを検討

2 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等

【課題】

職員の能力を引き出し、組織のパフォーマンスを最大限発揮するためには、職員の能力・適性等を考慮した育成、人事評価結果の任用・給与等への適切な反映が重要。また、職員がキャリアを自律的に考えられるよう、人事当局によるキャリアパスモデルの提示、成長機会の積極的な付与、管理職員による部下職員との適切なコミュニケーションが必要

【対応】

(1) 研修を通じた人材の育成

マネジメント能力向上のため、課長級行政研修のコース新設や係長級等の基礎教材作成。若年層等のキャリア形成支援の研修を充実。民間人材が早期に公務になじみ能力発揮できるよう研修教材等を充実。管理職員への研修等で女性登用に係る意識改革を推進

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進等

人事評価制度の見直しを踏まえ、能力・実績ある人材の登用やメリハリのある処遇がなされるよう制度周知。納得感のある人事管理推進のため、管理職員の評価・育成能力向上に向けて各府省の研修を支援

3 勤務環境の整備

【課題】

職員の Well-being 実現等に向けた職場環境整備が肝要。このため、働き方改革の推進は急務であり、中でも長時間労働の是正は人材確保の観点からも喫緊の課題。また、場所・

時間を有効活用できるテレワークが広がっており、ライフスタイルが多様化する中、柔軟な働き方に対応した勤務時間制度の整備が必要。さらに、民間で健康経営が進展する中、職員の健康管理等を進める必要

【対応】

(1) 長時間労働の是正

新設の勤務時間調査・指導室において客観的記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理を指導。他律部署・特例業務の範囲や医師の面接指導の徹底に関する指導、管理職員のマネジメントに関する助言のほか、デジタルの活用など業務見直しの好事例を横展開業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘。定員管理担当部局に対して必要な働きかけ。国会対応業務について、質問通告の早期化、オンラインの対応は超過勤務の縮減に寄与。引き続き国会等の理解と協力を切願

(2) テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の検討

学識経験者による研究会の中間報告で提言されたフレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化を速やかに措置。テレワークや勤務間インターバル確保の方策、更なる柔軟な勤務時間制度等について本年度内を目途に結論を得るべく研究会で引き続き検討

(3) 健康づくりの推進

職員の健康増進を担う各府省の健康管理体制の充実を検討するため、官民の実態等を調査。ストレスチェックの更なる活用を促進。「こころの健康相談室」のオンライン相談窓口を拡充

(4) 仕事と生活の両立支援

不妊治療のための出生サポート休暇や育児休業等の制度を利用しやすい環境整備のため、不妊治療に関するイベントの開催や研修教材の提供等により周知啓発、各府省を支援。介護や学び直しに関し、介護休暇や自己啓発等休業制度等に係る調査研究

(5) ハラスメント防止対策

幹部・管理職員向け研修を組織マネジメントの観点も反映して見直し、令和5年度から実施。各府省担当者の専門性向上や迅速・適切な事案解決のための相談体制の整備に向けて実情・課題を把握、対応を検討

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。

8.10 県教委定年引上げ説明会

11月議会に定年引上げ条例案提出予定

8月10日、県教委は、日教組香川に対して、定年引上げ説明会を行いました。県教委からは、義務教育課、総務課、福利課が出席し、日教組香川からは嶋村執行委員長が対応しました。

今回は国家公務員の定年引上げを踏まえ、香川県の公務員の定年引上げにむけて改正条例を制定するための説明会で、県としては11月県議会に改正条例を提出したいと説明がありました。

以下、県教委からの資料に対して、日教組香川のコメントをつけて解説します。

地方公務員法の一部を改正する法律の概要（令和5年4月1日施行）

1 定年年齢の引上げ

国家公務員法等改正法により、国家公務員の定年が段階的に引き上げられ、65歳とされることを踏まえ、地方公務員の定年についても、国会公務員と同様に段階的に引き上げ、65歳とする。

※ ただし、職務と責任の特殊性・欠員補充の困難性により国の職員につき定められている定年(65歳)を基準として定めることが実情に即さないとき、条例で別に定めをすることができる。

改正条例案は、11月議会冒頭または途中で提出されるとのことです。

段階的な引上げ期間中の定年年齢と完成型の定年年齢

	原則 (現行:60歳)	現行特例定年① ※1病院等の医師等 (現行:65歳)
R 5. 4~R 7. 3	61	65
R 7. 4~R 9. 3	62	
R 9. 4~R11. 3	63	
R11. 4~R13. 3	64	
R13. 4~[完成形]	65	

2 管理監督職勤務上限年齢制（いわゆる「役職定年制」）

組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、役職定年制(管理監督職勤務上限年齢制)を導入する。

(1)管理監督職勤務上限年齢による降任又は降給を伴う転任

管理監督職の職員で管理監督職勤務上限年齢に達しているものを管理監督職勤務上限年齢に達した日の翌日から最初の4月1日までの期間(異動期間)に他の職(管理監督職以外の職等)に異動させる。

(2)管理監督職への任用への制限

管理監督職勤務上限年齢に達している者を、異動期間の末日の翌日以後、新たに管理監督職に就けることはできない(管理監督職から降任等をされた職員の場合はその日以後、新たに管理監督職に就けることはできない)。

※ 任期付職員等、任期を定めて任用される職員には適用されない。

香川県の場合は

- ・ 校長
- ・ 副校長
- ・ 教頭
- ・ 主幹教諭
- ・ 指導教諭

に適用したいと提案がありました。他県では校長～教頭までのところがあります。

3 管理監督職の範囲と管理監督職勤務上限年齢

(1)管理監督職の範囲は原則、管理職手当の支給対象となっている職を基本とする。

(2)管理監督職勤務上限年齢は、原則 60歳とする。

特例任用の範囲は検討中とのこと。早急に案を提示するよう要望しました。

4 定年前再任用短時間勤務制

(1)定年引上げにより65歳までフルタイムで勤務することを原則とする中、60歳以降の職員の多様な働き方のニーズに対応するため、60歳以後に退職した職員を、本人の意向を踏まえ、短時間勤務の職で再任用することができる制度を導入する。

※ 定年前再任用短時間勤務制を選択した場合、常勤職員を退職後、退職手当を支給する。

(2)任期は、常勤職員の定年退職日にあたる日までとし、勤務時間等は、現行の再任用制度(短時間勤務)と同様とする。

5 暫定再任用制度

定年が段階的に上げられる経過期間において、65歳まで再任用できるよう、現行の再任用制度と同様の仕組みを措置する(勤務時間等は、現行の再任用制度と同様とする)。

6 情報提供・意思確認制度

任命権者は、当分の間、職員が60歳に達する日の前年度に、60歳以後の任用、給与、退職手当に関する情報を提供するものとし、職員の60歳以後の勤務の意思を確認するよう努めるものとする。

現在、香川県での再任用で、フル：ハーフはおおむね2：1です。そこで定年前再任用短時間勤務制を希望する方も多いと想定されます。なお、短時間勤務の方は合算して定数内にカウントされます。そして、現場では担任になれない方になります。そこで、定数外での措置ができないか要望しました。

地方公務員の定年引上げのイメージ (R5(2023年).4.1改正法施行・65歳まで2年に1歳引上げ)

別紙1

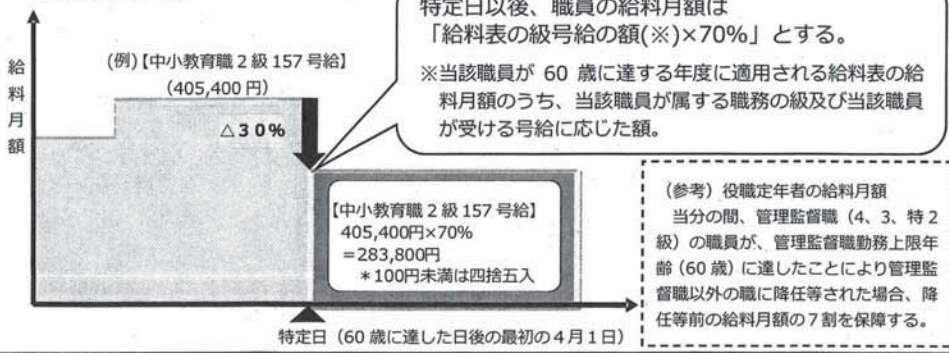
生年月日 (西暦)	定年退職日	定年 年齢 (年度末)	年金支給 開始年齢	定年後の 無年金 期間	定年退職者なし															
					R3年度 (2021)	R4年度 (2022)	R5年度 (2023)	R6年度 (2024)	R7年度 (2025)	R8年度 (2026)	R9年度 (2027)	R10年度 (2028)	R11年度 (2029)	R12年度 (2030)	R13年度 (2031)	R14年度 (2032)				
					60歳						61歳		62歳		63歳		64歳		65歳	
S31.4.2 ~S32.4.1 (1956)	H29.3.31 (H28年度末)	60歳	62歳	2年	再任用 65歳															
S32.4.2 ~S33.4.1 (1957)	H30.3.31 (H29年度末)				再任用 64歳	再任用 65歳	暫定再任用へ採用されたものと見なし任期を継承													
S33.4.2 ~S34.4.1 (1958)	H31.3.31 (H30年度末)						再任用 63歳	再任用 64歳	再任用 65歳											
S34.4.2 ~S35.4.1 (1959)	R2.3.31 (R1年度末)				64歳	4年	再任用 62歳	再任用 63歳	再任用 64歳	再任用 65歳										
S35.4.2 ~S36.4.1 (1960)	R3.3.31 (R2年度末)						再任用 61歳	再任用 62歳	再任用 63歳	再任用 64歳	再任用 65歳									
S36.4.2 ~S37.4.1 (1961)	R4.3.31 (R3年度末)				65歳	5年	60歳 定年退職	再任用 61歳	再任用 62歳	再任用 63歳	再任用 64歳	再任用 65歳								
S37.4.2 ~S38.4.1 (1962)	R5.3.31 (R4年度末)						59歳	60歳 定年退職	再任用 61歳	再任用 62歳	再任用 63歳	再任用 64歳	再任用 65歳	暫定再任用職員						
S38.4.2 ~S39.4.1 (1963)	R7.3.31 (R6年度末)	61歳	4年	58歳	59歳	60歳	61歳 定年退職	再任用 62歳	再任用 63歳	再任用 64歳	再任用 65歳									
S39.4.2 ~S40.4.1 (1964)	R9.3.31 (R8年度末)	62歳	3年	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳 定年退職	再任用 63歳	再任用 64歳	再任用 65歳								
S40.4.2 ~S41.4.1 (1965)	R11.3.31 (R10年度末)	63歳	2年	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳 定年退職	再任用 64歳	再任用 65歳							
S41.4.2 ~S42.4.1 (1966)	R13.3.31 (R12年度末)	64歳	1年	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳 定年退職	再任用 65歳						
S42.4.2 ~S43.4.1 (1967)	R15.3.31 (R14年度末)	65歳	なし	定年前再任用短時間勤務が可能					54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職

※「再短」…再任用短時間勤務 「再フル」…再任用フルタイム勤務

60歳に達した職員の給与について（中小教育職）

1 給料月額

当分の間、職員の給料月額は、職員が60歳に達した日後の最初の4月1日（特定日）以後、「7割水準」とする。



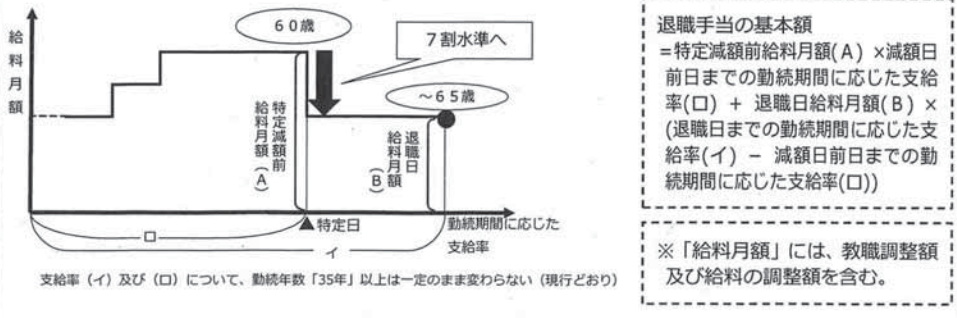
定年延長者と1歳だけ違う暫定再任用者とは年収で大きな格差が出てきます。その改善を要望しました。

2 その他の給与

- 上記1の給料月額(7割水準)に連動するもの
教職調整額、地域手当、期末手当、勤勉手当、へき地手当(準する手当を含む)、特殊勤務手当(夜間学級担当手当に限る)
- 特定日前の7割水準とするもの
給料の調整額、義務教育等教員特別手当、管理職手当、管理職員特別勤務手当
- 特定日前と変わらないもの
扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、宿日直手当、特殊勤務手当(上記以外)

3 退職手当

- 60歳に達した日以後、その者の非違によることなく退職した者の退職手当の基本額については、当分の間、退職事由を定年退職として算定する。
- 特定日以後、給料月額が7割水準となる場合、管理監督職務上限年齢による降任等により給料月額が減額される場合、いずれも「ピーク時特例」が適用される。

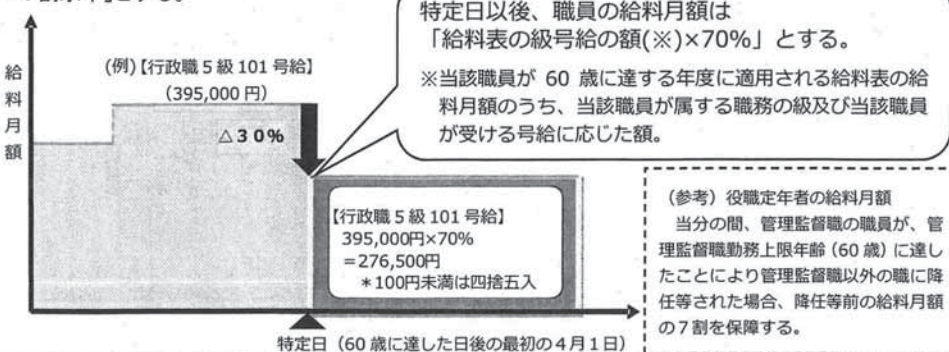


この制度が導入されても、退職金には「ピーク時特例」が適用されるので、減額にはなりません。

60歳に達した職員の給与について（学校事務職員）

1 給料月額

当分の間、職員の給料月額は、職員が60歳に達した日後の最初の4月1日（特定日）以後、「7割水準」とする。



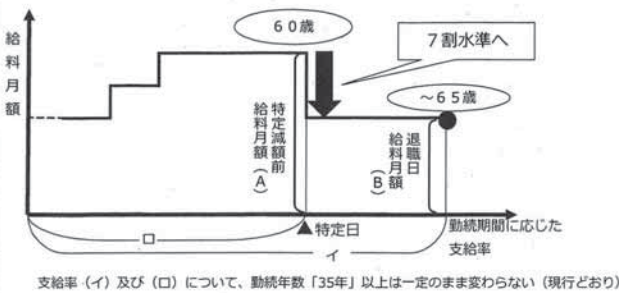
学校事務職員の役職定年は県立学校の事務長と考えられます。

2 その他の給与

- 上記1の給料月額(7割水準)に連動するもの
地域手当、期末手当、勤勉手当、へき地手当(準ずる手当を含む)、超過勤務手当、休日給
- 特定日前の7割水準とするもの
給料の特別調整額、管理職員特別勤務手当
- 特定日前と変わらないもの
扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、宿日直手当、特殊勤務手当

3 退職手当

- 60歳に達した日以後、その者の非違によることなく退職した者の退職手当の基本額については、当分の間、退職事由を定年退職として算定する。
- 特定日以後、給料月額が7割水準となる場合、管理監督職勤務上限年齢による降任等により給料月額が減額される場合、いずれも「ピーク時特例」が適用される。



退職手当の基本額
 = 特定減額前給料月額(A) × 減額日
 前日までの勤続期間に応じた支給
 率(ロ) + 退職日給料月額(B) ×
 (退職日までの勤続期間に応じた支
 給率(イ) - 減額日前日までの勤
 続期間に応じた支給率(ロ))

「教員勤務実態調査」に関わり精確な勤務実態を要請

日教組香川は、今年8、10、11月に実施され「公立小学校・中学校等教員勤務実態調査」に関わり、学校の働き方改革を着実にすすめるため、学校現場の精確な勤務実態を明らかにする方策を講じるよう県教委に対して、以下に項目を要請しました。

その要請に対して、県教委からも回答がありました。

【要請文】

2022年7月21日

香川県教育委員会
 教育長 工代 祐司 様

日教組香川教職員組合
 執行委員長 嶋村 太伸
 (公印省略)

精確な勤務実態把握について(要請)。

(前文省略)

記

1. 改正給特法「指針」にもとづく在校等時間の原則を徹底し、精確な実態把握をすること。
2. 管理職の虚偽記載や改ざん等の違法な実態については、信用失墜行為として処分するなど、適切に指導すること。
3. 休憩時間の取得状況については、実際に休憩できた時間を分単位で把握できるよう改善すること。
4. 本来、業務の持ち帰りは行わないことが原則であり、時間外在校等時間の延長としての持ち帰り業務の時間について実態を把握するとともに、更なる業務削減に努めること。
5. 教育委員会の指示にもとづくオンデマンド研修につ

- いては、出張等と同様に業務であることから、在校等時間としてカウントすることを周知徹底すること。
- 6. 休日出勤、部活動指導については、時間外在校等時間としてすべて記録することを周知徹底すること。
- 7. 教育委員会の相談窓口において、勤務時間の虚偽記載・過少申告等の違法な実態についても受け付けるよう、相談の内容等を工夫すること。
- 8. 学校現場の長時間労働是正、学校の働き方改革については、喫緊の課題であることをふまえ、できることからすすめること。
- 9. 文科省「教員勤務実態調査」の実施にあたっては、組合と十分に協議のうえ、すすめること。

【県教委】

本県では、原則として月45時間、年間360時間を超える教職員をゼロにすることを目指し、業務の適正化や効率化、学校運営の改革と教職員の意識改革、保護者や地域の理解促進に取り組んでいるところである。(※交渉では、最終目標は時間外勤務0時間と確認しています。)

教職員の時間外在校等時間を縮減するためには、まず教職員一人ひとりの時間外在校等を正確に把握することが不可欠であり、管理職が虚偽の記録を残させるようなことがあってはならないことを校長会等で指導している。

また、教職員の時間外在校等時間については、市町教育委員会からの報告によって県教育委員会が把握した、月ごとの時間外在校等時間の経年変化をグラフで表し、リーフレットにまとめて学校や市町教育委員会に配付することで、働き方改革の取組みを促している。

県教育委員会では、引き続き、市町教育委員会と連携して教職員の働き方改革を推進していく。

8.2 母と女性教職の会合同集会 子どもたちに平和な未来をつなげるために

8月2日「母と女性教職員の会」全国集会は、Webでの開催になりました。

今年度のテーマは、平和や人権、憲法を守るために、「子どもたちに平和な未来を〜護ろう 憲法〜」にし、全体会では、宮城晴美さん（沖縄女性史家）から、演題「復帰50年・終わらない沖縄の戦後—子ども・女性の視点から」の講演をしていただきました。

また、分会では、

- ・子ども
- ・ジェンダー
- ・ソーシャルインクルージョン
- ・安心・安全
- ・仲間とともに

をテーマに、保護者と教職員からリポート発表があり、論議を深めました。日教組香川からは2名が参加しました。

今年は3年ぶりの東京での母と女性教職員の会があると楽しみにしていたのですが、残念ながら感染拡大のためにリモート開催へ……。残念でしたが、リモートも気軽に参加できる面はとていいです。

全体会の基調提案にもあった通り、コロナ禍で子どもや家庭の状況が急激に悪化していることを日々実感しています。陽性者数や症状に注目が集まりがちですが、今ある危機は病気だけでなく家庭に大きな負担があることから、学校を始め、家庭を支援する体制をもっと整えるべきだと思います。

講演では沖縄から「復帰50年・終わらない沖縄の戦後〜子ども・女性の視点から〜」のテーマで宮城晴美さんからの報告がありました。沖縄の歴史は学んできたつもりでしたが、事実より残酷であることを今回も背筋が寒くなりながら学びました。

戦争もコロナ禍も社会的に弱い立場にし寄せがいくのは同じです。特に戦争は人間が起こすこと。ウクライナ侵攻で日本の軍事化が当然のように語られる今だからこそ、どうすれば平和な状態にできるかを考え、行動に移していかなくてはいけないということを強く感じた今年の「母女」でした。皆さん、来年はぜひ一緒に参加しましょう。（さ・志度小 高木由紀）



第2分科会「ジェンダー」に参加しました。

2本の討議の柱「法律ができたのに女性の地位や立場が変わらないのはなぜか」「一人一人の持っている固定観念が変わっていかないのはなぜか」で、グループ討議に参加し、自分の学校や生徒の様子などを交えて、小さな声を上げることで、学校も世の中も徐々に変わってきたことを報告しました。

印象的だったのは助言者の竹信三恵子（和光大学）の「法律が女性を縛っている」という発言です。法律は、法律を作った人たちの都合のよいようにできている、だから、男女機会均等というスローガンだけが一人歩きをしていて、女性に、男性並みの働きと、これまで通りの家事労働を押しつけてしまったことが過ちだと指摘されました。そんなことをすれば、当然女性はパンクし、「私にはできません」と、舞台から降りてしまいます。そうならないためのクォーター制で、意思決定の場に、せめて女性が3割を超える割合で参画すれば、影響を与えることができるのだという話に、ボンと膝を打ってしまいました。確かにそうやって学校現場は変わりつつあるからです。法律を変えるためにも立法府に女性を送ることは重要です。

「どうせ女だから…」と諦めてしまうのは、女性が諦めるようなシステムになっていると気づくべきで、少しでも前に進むために、心に「言い返し袋」を持って、機会があるたびに声を上げることしかないのだと、改めて思うことができた貴重な時間となりました。

（高・桜町中 八村瑞恵）

県人事委員会事務局と折衝

県下全教育職員の超過勤務時間を資料に

日教組香川は、7月27日(水)、県人事委員会（委員長 関谷利裕）への提出した独自交渉要求書に関して、県人事委員会事務局と折衝を行いました。

まず、昨年度の報告の資料「勤務時間等関係資料」の超過勤務時間に、教育職員等と掲げながら、県立学校の事務職員しか数値を上げなかった問題を指摘しました。

県人事委員会事務局からは、「県立の中の超勤手当該当者しかデータがなかった」「超過勤務と時間外在校等時間は違うので、教員部分は該当しないと判断した」「しかも各市町の勤務時間統計に統一性がなかった」等に回答がありました。

そこで、日教組香川からは、「この資料は勤務時間の項目で、年次休暇と超過勤務時間だ。手当項目とし

ての意味でないのではないか」「文科省は、給特法で超過勤務にならないから時間外在校等時間を考え出した。なのに違うと決めつけてしまうのは意に反している」

「高松市のように、文科省から土日も勤務も勤務時間とカウントしなさいと指示があったにも関わらず土日の勤務時間をカウントしなかったところもある。それならそのことを明記してでも県下全教育職員の超過勤務時間を載せるべきである。県下全教育職員の1、2%のデータを載せるのは誤解を招くもとである。ぜひ今年度は県下全教育職員も超過勤務時間を載せていただきたい」と強く要望しました。

しかし、県人事委員会事務局からは「検討したい」というコメントにとどまりました。

民主教育をすすめる香川県民会議はじめ4団体が県教委に要請

「平和憲法を生かした教科書採択を」署名提出

7月22日、民主教育をすすめる香川県民会議はじめ4団体は、県教委に「香川の未来を担う子どもたちにふさわしい平和憲法を生かした教科書採択を求める県民署名」16,532筆を提出しました。

要請内容は以下の3項目です。

1. 日本国憲法の原則である「国民主権」・「基本的人権の尊重」・「平和主義」に基づく教科書を採択してください。
2. 日々の授業で教科書を使用している教員の意見を最大限に尊重して、教科書を採択してください。
3. 教科書採択のあらゆる過程において、情報公開をしてください。

これに対して、吉田高校教育課長からは、「教育現場にいたので『教え子を戦場に送らない』は同じ思い。情報が氾濫している中で、子どもたちが正しく判断できる力を身につけなければならないと思っている。学校には教科書選定にあたり、公平・公正に選ぶように通知を出している。現場教員に選ぶ力があるか見極めつつ、その意味でも評議員などの意見も必要と思っている」、また、三好義務教育課長からは、「真摯に取り組むべきだと思うし、子どもたちにとってよい教科



県教委に署名を提出する教科書ネットの松井さん

書採択になるようにと思っている」と回答がありました。

部落の完全解放とあらゆる人権問題の解決にむけて

7月19日、部落解放・人権政策確立要求香川県実行委員会は、香川県社会福祉総合センターで、2022年度総会・講演会を行いました。

総会では、議事として、活動報告の後、運動方針案、会計予算案、役員改選案が提起され、採決承認されました。

役員改選では、引き続き嶋村日教組香川執行委員長が、副代表として再任されました。

総会後の講演会では、赤井部落解放同盟中央本部書記長から、「人権の法制度の確立と『部落差別解消推進法』の強化・改正に向けて～格差と社会的排除が覆い被さろうとする社会からの転換～」と題された記念講演がありました。



全国水平社創立
100周年記念

映画『破戒』が香川で上映決定

9/30～10/13 @ホール・ソレイユ

※日教組香川組合員には特別鑑賞券を後日送付します。

授業で使える小技や小ねた²⁸(体積公式が分からない)

石原清貴(元小学校教員)

中学生になって、小学校で習ったはずの体積の公式「底面積×高さ」の公式が身につけていない子がかなり多いという事実が露呈します。この理由ははっきりしています。それは5年の体積と6年の体積の移行がうまくいっていないためです。

5年生では、直方体は縦横高さがそれぞれ1cmの立方体が縦2個、横3個、それが2段重なっているから、1cm³が2個×4個×2段=1cm³が16個だという教え方をしています。つまり1cm³の立方体の個数×個数×段数という教え方をしているのです。そして、それは「縦・横・高さそれぞれの長さの数を掛け合わせるといいのだ」としています。そして、直方体の体積は「縦×横×高さ」立方体の体積は「一辺×一辺×一辺」という公式で求めるようになっています。子どもたちのなかには「ともかく縦横高さの3つの数を見つけてかけ算すればいい」と考える子が出てきます。

ところが6年生になると直方体は角柱と呼び名が変わり体積は「縦×横×高さ」から「底面積×高さ」へと変わります。5年の段階では縦横高さの長さの数字にだけ目を付け、3つの数字を掛けて、その答えにcm³を付ければ間違えることはなかったのです。ところが6年の体積では「底面積」を求め、それに「高さ」を掛けないといけなくなります。直方体では見たとおりに「縦×横」の面が「底面積」になるので問題ないのですが、そのほかの角柱では、底面が横に来る場合が出てきます。

例えば横置きになった三角柱や台形柱では見た目通りに縦×横×高さで計算するわけにはいきません。側面にある三角形や台形を底辺とし、横の長さを高さとして捉える必要があります。つまり三角柱や台形柱の立体図を見て頭の中で角柱として捉える力があるのです。しかし、このような図形を頭の中で立体的に捉え動かす能力は簡単に獲得できるものではありません。それは柱体をいろいろ作り、手で触って操作する体験が必要だからです。

こういった底面が横になった立体の体積を求める問題では、最初かなりの子が戸惑い間違えます。授業で、こういった立体は縦に置きにして計算するのだと教えられ、訂正できる子はいいのですが、訳が分からなくなる子もいます。そういった子だけでなく全員でいろんな立体を作って体積を計算したり、体積を決めておいて各辺の長さを考えさせたりする体験が必要です。しかし、こういった操作はほとんどなされないのが実情です。

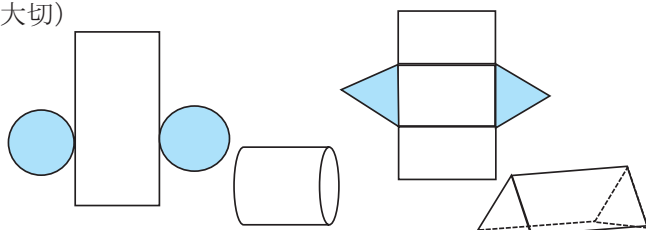
もし、お子さんが立体の体積で困っていたら次の2つをやってみてください。ひとつはいろんな角柱を作る体験。もう一つはノビノビ体積説明器を作って底面積×高さのイメージを定着させる体験です。



石原清貴氏

☆底面積×高さが身につかない子へのフォロー

・角柱や円柱を作ろう
基本的にはいろんな角柱や円柱を作る事が大事です。方眼紙に展開図を書かせて切り貼りしましょう。そして、いろんな実物の体積を計算させましょう。見取り図と数値だけの計算をしてもなかなか身につけません。(とても大切)



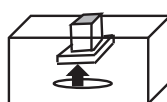
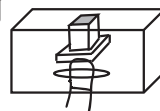
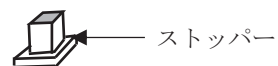
(展開図で底面を色分けしておくとい)

・動きのあるノビノビ体積説明器を作って体積計算のイメージを定着させる。

<ノビノビ体積説明器の作り方>

用意する物：ティッシュの空き箱と角柱(5cm×5cm×5cm)

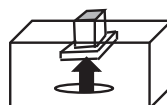
- ①ティッシュの箱を裏返して底面に5cm×5cmの正方形の穴を開けます。
- ②角柱に平らなボードを貼り付けます。
- ③裏返したティッシュ箱の底から角柱を差し込み、底面に高さを合わせます。そしてこの面積を聞きます。(指を突っ込んで角柱を支えます)
- ④指で角柱を押して次々と高さを高くしていきます。



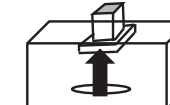
5cm×5cm×1cm = 25 cm³



5cm×5cm×3cm = 75 cm³



5cm×5cm×4cm = 100 cm³



5cm×5cm×5cm = 125 cm³

このノビノビ体積説明器を使って体積の大きさが変化していく様子を見せることで底面積×高さのイメージが強く残ります。(この道具を使うと底面積×高さで体積が求められる理屈がすっきりと理解できます。)

気もちよく安心して働けていますか？

電話相談会

人事異動後相談もしています

相談には臨床心理士が
あたります！



今回は第4木曜日です

2022年9月22日(木) 18:30~20:00

パワハラ、セクハラ、マタハラなど、職場の人間関係で気になることなど、お気軽にご相談ください。日教組香川役員、臨床心理士が対応させていただきます!!

😊 新型コロナウイルス感染症対策のため、JTU-カフェは当分 **お休み** させていただきます 😊

☎ フリーダイヤル : 0120-27-5925

総合共済

月掛金900円

契約期間5年で、実質月掛金は500円になります

たとえばこんなとき、自転車で他人にケガを負わせてしまったら？

日常生活で
「個人賠償責任補償」があなたとご家族を守ります

お子さまが通学中に
「教職員賠償責任補償」があなたを守ります

家庭訪問中に

総合共済は「自転車保険」としてもご利用いただけます！

総合共済なら、日常の賠償事故も
業務中の賠償事故も
最高3,000万円まで補償！

それ以外にも役立つ補償が10種類
ついています！

※総合共済は、教職員共済の「総合共済」と、損害保険ジャパン株式会社の「傷害総合保険」「業務過誤賠償責任保険」を組み合わせたものです。
※この広告は概要を説明したものです。ご契約にあたっては必ずパンフレットおよび重要事項等説明書(契約概要・注意喚起情報)をご覧ください。

承19-企-25(1910) SJNK19-08956(2019.11.01)

資料請求はこちらから
スマホからもカンタンです！



教職員共済

検索

厚生労働省認可

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
電話 0120-27-8140 FAX0800-200-2207

日教組香川教育研究集会 2022

講座「伝統的日本の価値観を探る」

&リポート発表



日時 2022年10月10日(土) 10:30~16:30

会場 ふらっと仏生山(高松市仏生山交流センター) 2階研修室

参加費 500円(組合員無料)

10:30~12:00 リポート発表

13:00~16:30 二階堂泰全さん講演会

※午前のみ、午後のみ参加もできます

講師紹介

二階堂泰全(にかいどう やすまさ)
 岡山県笠岡市在住。小学校・中学校教諭を経て、退職後、社会科学・歴史の講演に全国各地で活躍。仮説実験授業の視点で社会のことを分かりやすく語る。仮説実験授業全国委員。

参加ご希望の方は下記よりお申し込みください。

TEL 0120 - 27 - 5925 ✉ jtukagawa@circus.ocn.ne.jp

お電話での受付で留守番電話のときは、後日、連絡させていただきます。