

日教組香川 2024.9



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
発行人 嶋村太伸
毎月1日発行

8.27中教審答申

「**質の高い教師の確保のために、総合的な方策について**」を担う
時間外在校等時間月20時間未満に 向けて見通しを

～全ての子どもたちへのよりよい教育の実現を目指した、
 学びの専門職としての「働きやすさ」と「働きがい」の両立に向けて～

(答申)

時間外在校等時間が月 80 時間
 未満で目指すべきである。その上で、上限
 時間外在校等時間の上限が月 45 時間以内となっていることを
 踏まえ、全ての教師が月 45 時間以内となることを目標として、本答申に記載の取
 組等を一体的に進める必要がある。将来的には、教師の平均の時間外在校等時間
 を月 20 時間程度に縮減することを目指し、それ以降も不断の見直しを継続すべき
 である。

8月27日、中教審（第139回）は「「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について(答申)」を承認し、文科大臣に手交しました。

同日、日教組は、中教審「答申」に対する書記長談話を出しました。特に、「国の責任において、確実に勤務時間が減っているか、また、教職員の安全

配慮と健康福祉確保がされているかを、19年給特法改正時と同様に3年後を目途に調査を行い、さらなる改善を行うべきである。「答申」では、時間外在校等時間20時間未満に至るまでのスケジュールを示さなかったが、「答申」を受けた文科省こそが、達成するための具体策を明確にし、計画性をもって誠実に実行すべきである」としました。

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

日教組香川は、なりすまし団体「日教組香川三観地区教職員組合 執行委員長 片山元久」に対して、「日教組香川」の名称不使用の裁判を起こしました。まず、昨年11月21日、高松地裁で、なりすまし団体に対して「日教組香川」を含む名称を使ってはならないと判決がでました。その後、なりすまし団体は高松高裁に控訴しましたが、今年4月28日に、控訴は棄却されました。「日教組香川三観地区教職員組合」は全く日教組香川とは関係のない団体です。ご注意ください。



2024人事院勧告・報告

月例給11,183円(2.76%)、一時金(4.50月分→4.60月分)引上げ

8月8日、人事院は、国会と内閣に対して月例給を2.76%、11,183円、一時金を0.10月引き上げ、また、初任給を大幅引上げを含む、若年層に重点を置いての全職員対象の引上げ勧告を行いました。

そこで、公務員連絡会は代表者会議で、声明を確認するとともに、国家公務員制度担当大臣及び厚生労働大臣に対して、本年の給与改定勧告について、勧告通り実施する閣議決定を行い、所要の法案を国会に提出すること等を求める要求書を提出することとしました。

さらに、連合においても2024人事院勧告について、事務局長が以下の4点を骨子とする談話を発出しました。

- ・すべての働く者へ賃上げの流れを波及すべく早期に勧告どおり給与改定すべき
- ・引き続き労働組合との真摯な協議を求める
- ・地方自治体はすべての職員を対象に人事院勧告同様の給与引き上げを
- ・連合はより質の高い公共サービスに資する公務員制度改革に取り組む

なお、日教組香川は、10月に予定されている県人

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て取組を強化していきます。

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。

県人事委勧告、県交渉で大幅アップを！

令和6年 人事院勧告・報告の概要



人材確保に向けた抜本的施策と更なる改革の全体像

多様な人材が集まり、一人一人が高い志を持って職務を遂行できる魅力ある公務へ

多様で有為な人材の確保

職員の成長支援と組織パフォーマンス向上

Well-beingの実現に向けた環境整備

給与制度のアップデート - 現下の人事管理上の重点課題に対応し、時代の要請に即した給与制度に転換 -

【措置内容の例】

- 初任給を大幅引上げ。管理職は職責重視の体系に刷新
- 地域手当を都道府県単位に広域化
- 通勤手当の上限を月15万円に引上げ。新幹線通勤の要件緩和
- 配偶者に係る扶養手当を廃止、子に係る手当を増額

- 一般職試験にも「教養区分」を導入【令和7年目途】
- 総合職試験「教養区分」の年2回実施【令和8年目途】
- CBT(オンライン試験)の段階的導入【令和9年目途】

- キャリア形成支援のための取組をまとめたガイド作成
- 国内外の大学院への派遣を拡充
- キャリア形成を支援する人事管理のための府省共通システムの設計

- 育児時間の取得パターンの多様化、子の看護休暇の対象を小3まで拡大
- 超過勤務縮減に向け、各種アンケートを踏まえた関係各方面への協力依頼
- 勤務間のインターバル確保状況の実態把握・各省ヒアリングなど取組を推進
- 兼業制度の見直しの検討



人事行政諮問会議
中間報告を
踏まえた取組

- 職員の判断のよりどころとなり、国民の信頼を得るための行動規範の検討
- 職務給の原則や能力・実績主義の徹底に必要な施策等の検討
(在級期間に係る制度・運用の見直しの検討、官民給与の比較を行う際の企業規模の検討など)

■ 本年の給与改定(勧告)

民間給与の状況を反映して、約30年ぶりとなる高水準のベースアップ

月例給 [本年4月分の民間給与を調査して官民比較] 【令和6年4月実施】

● 官民較差: 11,183円(2.76%)

- 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ 給与制度のアップデートの先行実施
【総合職(大卒)】230,000円(+14.6% [+29,300円]) 【一般職(大卒)】220,000円(+12.1% [+23,800円])
【一般職(高卒)】188,000円(+12.8% [+21,400円])
- 若年層に特に重点を置きつつ、全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定
 - ※ おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて改定
行政職俸給表(一)の平均改定率は、1級[係員] 11.1%、2級[主任等] 7.6%、全体 3.0%
 - ※ 官民較差はいわゆる「ベア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、月収で約4.4%の給与改善

ボーナス [直近1年間(昨年8月~本年7月)の民間の支給状況を調査して官民比較] 【令和6年4月実施】

● 年間 4.50 月分 → 4.60 月分 期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.05月分引上げ

寒冷地手当 [手当額改定: 令和6年4月実施、支給地域改定: 令和7年4月実施]

● 民間の同種手当の支給額を踏まえ、月額を11.3%引上げ。新たな気象データに基づき、支給地域を改定

■ 給与制度のアップデート(勧告) 【令和7年4月実施(初任給・若年層の水準引上げは、令和6年4月に先行実施)】

● 現下の人事管理上の重点課題に対応し、俸給及び地域手当・通勤手当・ボーナス等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備

俸給 初任給・若年層の水準を大幅引上げ

係長以上はより職責重視の体系とし、特に本府省課室長級は役割に見合う処遇に抜本的に見直し

地域手当 都道府県単位(中核的な市は個別指定)とし、級地を5段階に削減の上で最新民間賃金を反映(激変緩和を措置)
異動保障を3年間に延長

通勤手当等 支給限度額を月15万円に引上げ、この範囲内で特急料金も全額支給 新幹線通勤等の要件緩和

扶養手当 配偶者に係る手当を廃止、子に係る手当を増額

ボーナス 成績優秀者への勤勉手当の支給上限を引上げ(標準者の約3倍まで可能に) 任期付専門人材のボーナス拡充

その他手当 管理職員の平日深夜勤務に対する手当の対象時間帯拡大
再任用職員の手当拡大(住居手当、特勤勤務手当、寒冷地手当等)

■ 国家公務員の育児休業法の改正(意見の申出) 【民間労働法制の施行から遅れることなく実施】

● 民間労働法制の内容も踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充

- ・ 1年につき10日相当、1日の上限時間数なく育児時間を取得できるパターンを選択可能に
- ・ 非常勤職員の育児時間について、対象となる子の範囲を小学校就学前の子に拡大

第65次日教組全国学校事務研究集会

7. 27-28@越後湯沢温泉リゾートホテル
 ナスパニューオータニ
 野川孝三元日教組事務職員部長からの講演「最大の危機を乗り越えるために、事務職員が求めるもの、求められるもの」があり、分科会では、5領域で論議を深めました。

「副校長・教頭マネジメント支援員」の配置は、副校長・教頭の厳しい勤務実態を踏まえ、業務補助・教職員の勤務管理事務の支援、施設管理、保護者や外部との連絡調整等を行うことを目的です。想定人材としては「退職教員」、「教育委員会勤務経験者」、「民間企業等での事務経験者」等が想定されていますが、ここに退職事務職は含まれていないのです。業務の内容は事務職員へ期待されている内容と重複するものもあるにも関わらず、別の職員を配置する意図はどこにあるのだろうかと思いました。

東京圏に近い自治体では、共同学校事務室を設置し、学校経営やマネジメントへの参画を促しています。高松市の事務職員よりも多様かつ高度な業務を行っているにも関わらず3号給までしかないような自治体もあるようです。私としては単に管理職ポストを手に入れるための手段として共同学校事務室または共同実施の設置は否定的です。自校の業務で手一杯であるにも関わらず他校への支援をするのは現場にとっては負担が大きいものです。配置者の経歴や経験を選択することができない上に、その業務を理解している人が職場にいない職の業務を増やし続けるのは危険な考えです。一校一人配置を解消するのはやはり一校の配置者数を増やし、現場の職員以外で構成された指導係を中心とする共同学校事務室を作っていく必要があるのではないかと思います。



組

日教組第3回障害児教育研究集会

8. 4-5@日本教育会館
 学校現場でインクルーシブ教育を推進することを目的とし、22年度より全国寄宿舎研究集会と障害児教育部の研究集会を合同で開催されました。崔榮繁さん(DPI日本会議)からの講演の後、グループ討議、分散会等で交流を深めました。

一番印象に残ったのは崔榮繁さんの「学校でいかに社会モデルと人権モデル」DPI編という講演です。社会モデルは障害者を無視して作られた今の社会の仕組みであるという考え方であるということ。人権モデルは障害者の不利益をなくすために政策や人権の規範を示すモデルである、その人権モデルの平等とは何かということも話されました。難しい内容でしたが、学校で「障害の社会モデル/人権モデル」をいかに方法について考えるきっかけになりました。



社会モデル人権モデルについての話を聞き、柔軟な方法で教育現場の環境を整えていく必要があると感じた。今までのやり方にとらわれすぎず、子ども同士が声を掛け合って一緒に育っていける環境を作っていきたいと考えた。実践の話では、担任(大人)の心の置きようで子どもの環境や発達障害がある子への対応方法も変わることを聞き、今一度自分の発言行動を考えていきたいと思った。



2024年度両性の自立と平等をめざす教育研究会

8. 3@日本教育会館
 日教組はジェンダー平等の視点を人権の課題と位置づけ、性別に関わらず対等な関係で共生し、多様性が尊重される社会の実現にむけて、とりくみをすすめてきました。今回の講演では、神谷悠一さん(LGBT法連合会理事・事務局長)から「バックラッシュに対抗する～平等な社会にむけて理解増進法をいかした学びのために～」がありました。



全体会では「理解増進法」に関する講演があり、分科会では、長年、男女性別にとらわれずに保健体育の授業を実践されている大分県の今井さんの話を聞きました。体育実技の上手さは男女差ではなく経験知であること、競い合いではなくみんなが楽しむためにはみんなが上達するためにどうするかを思考し言葉でアウトプットし合うことが大切だと言われていたのが印象的でした。



被爆79周年原水爆禁止世界大会・広島大会



8. 4-6@広島

1日目は、開会総会が広島市・グリーンアリーナで行われ、約2200人が参加しました。2日目は、広島市内・各会場に分散し、6つの「分科会」のほか「ひろば」や「フィールドワーク」がありました。3日目の、まとめ集会で「ヒロシマ・アピール」を採択し、現下の厳しい世界情勢も認識したうえで、この間とりくんできた被爆の実相の継承を基軸に据えながら、「核も戦争もない平和な社会」を実現するためにともにがんばりあうことを確認しました。今回、日教組香川からは親子が参加しました。

合員が学んだ暑い夏

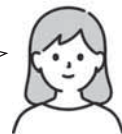
私が一番理解できないのが、こんなに大勢の人が辛い思いをしたのに、まだ核兵器を持っている国があるということです。学校や私の周りの大人からは、人の気持ちを考えて行動しよう、辛い思いをしたら、同じ思いはさせてはいけない、と教わるのに、なぜ国を守る偉い大人たちにそれができないのだろうと、心がモヤモヤとしました。

今回学んだヒロシマのことをみんなに伝えていきたいと思います。平和に向けて小さな一歩を積み重ねて、絶対に核兵器のない世界を実現させて、みんなで笑顔になりたいです。(小学校5年)



被爆体験の話の中で、これまでに受けてきた差別のこと、今でも被爆が原因で体の不調に苦しんでいる人がたくさんいること、また、家族が原爆死した体験などを聞き、どうしようもない怒りと悲しみが込み上げてきた。フィールドワークでは、慰霊碑を巡ることで、この悲しみを繰り返すまいという人々の思いに胸が締め付けられた。

世界では、今もなお戦争が続いている。核兵器を脅しに使う、自国を守るうとする国もある。一体私に何ができるのだろうか、と、途方に暮れてしまいそうになるが、ヒロシマについて知ること、学ぶこと、そして平和について語り合うことが私たちにできる平和への第一歩なのだ強く感じた。



2024「母と女性教職員の会」全国集会

8. 2@日本教育会館

50回目を迎える今集会は、「わが子、教え子を再び戦場に送るな」の原点に立ち返り、平和や人権、憲法を守るため、「子どもたちに平和な未来を〜護ろう 憲法 いのち・からだ・こころ〜」で開催されました。講演では、ゴージャス理恵さん(女性を元気にする会代表)から、演題「食料支援で繋がる困窮世帯！負の連鎖を断ち切り一歩前進！！！」がありました。



全体会は沖縄のゴージャス理恵さんの母子貧困家庭への経済支援のお話でした。映画「遠いところ」でもこの沖縄の貧困の連載が描かれていました。私達はえてして、「社会ガ-」「行政ガ-」とか考えがちですが、ご本人曰く「考えるより先に体が動く」凄さを感じました。分科会でも、県立中学であるが故の不登校生徒への対応の鈍さ、生徒指導の名のもとに子どもの人権が後回しになっている実態の報告があり、熱い討議が交わされました。



講演から、行動力のある人によって救われる人がたくさんいると感じた。自分にも何かできることはないのかを考えるきっかけとなった。分科会では、トランスジェンダーの悩みを抱える保護者や子どもたちは、相談できる相手や同じ悩みを抱える人との出会いが生き方を変えることにもつながることが分かった。また、ジェンダー平等を子どもたちに意識付けていくためには、まずは私たち大人がジェンダー平等の視点から言動を見直していく必要があることに気付かされた。



原水禁香川

反原発の闘いが能登を救った

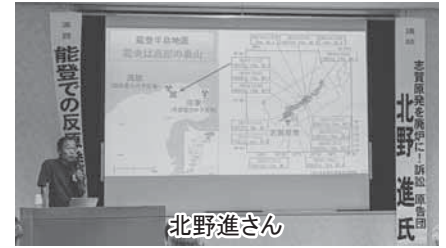
7月24日、県社会福祉総合センターで、原水禁香川総会・記念講演会が行われました。

総会后、「志賀原発を廃炉に！ 訴訟原告団」の北野進さんから、「能登での反原発のたたかい」と題して講演がありました。

珠洲原発阻止のたたかいからその

歴史と志賀原発反対運動、そしてこの正月の能登半島地震での避難計画が何も役に立たず破綻した教訓から、志賀原発廃炉を脱原発社会への突破口にと訴えられた。

また、これに先立ち、5月28日から30日にかけて、県内に「核と人類は共存できない」をアピールし



北野進さん

ながらの平和行進が行われました。東は東かがわ市から、西は観音寺市をスタートし、最終日に合流し、高松中央公園でミニ集会を開催しました。



要望書を提出

要請内容は、以下の3項目です。

1. 憲法の「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、情報公開してください。

今回の要請行動に参加した嶋村日教組香川委員長は、「学校現場は多

民主教育をすすめる県民会議はじめ4団体が署名提出 教科書採択の過程の公開を

7月3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「平和憲法を生かした教科書採択を求める県民署名」15181筆を提出しました。

忙化もあり、教科書展示会になかなか行けない。自主的な研究団体の香小研や香中研ではなく、教科書展示会へ行けるように現場に指導してほしい」と訴えました。

対応に当たった長林高校教育課長は、「署名15188筆の重みは感じていいる。ドイツでは、加害の立場にたつて、民族の歴史を調べ伝えている。日本でも県内でも、戦場に立たしてはいけない、ぶれないことで

ある。社会課教員として30年以上、人権教育にも携わってきた。情報公開に関しては、公正・公平を後押す。主権者として、教科書を使って行っていると思っている。公開は今まで通り、非公開。会議録も公開するが発言氏名者ない形で公開する。教師の意見の反映はもっと大切にしたい」と回答がありました。

なお、署名へのご協力、どうもありがとうございました。

気持ちよく 安心して 働けていますか？
JTU-カフェ&電話相談会

がまんより
相談を

Open→ 9月19日(木)18:30~20:00

@ 日教組香川事務所(高松市中野町15-24 佐藤ビル1F)

毎月1回【JTU-カフェ】をOpenしています！

飲み物とお菓子を用意してお待ちしております。ぜひお気軽にお越しくださいね。

組合員でない方も大歓迎です！ただし、お茶代500円いただきます。

引き続き電話・FAXでのご相談も引き続き承ります。

TEL:0120-27-5925 FAX:087-802-1642

パワハラ、セクハラ、マタハラ等、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。相談には、日教組香川役員、臨床心理士が対応させていただきます。



授業で使える小技や小ネタ⑤②(分かりやすい割合の解説(1))

石原清貴(元小学校教員)

・始めに

小学校算数の最大の関門が「割合」です。「割合」は日常生活で接することの多い言葉でいろんな使われ方をします。

「今日はわりあい涼しいな」とか「日本の全人口に占める80才以上の人口割合はどのくらいや」とか「フレンチドレッシングを作るときの酢と油の割合はどうなっていた？」などです。それ以外に割合とは言わないけれど割合を表わしている言葉が2種類あります。例えば「今回の選挙の投票率は42%です。」などの百分率と「打率3割2分5毛」という歩合です。どちらも割合です。

こんな風にかくさんの使い方があるため割合は分かりにくいという印象を持たれます。しかし、多様に見える割合の使われ方も、実際には極めてシンプルな構造を土台にしており、その構造を理解すると割合の世界はすっきりと見渡すことができるようになります。

・割合とは何か？

割合は「2つの量の大きさくらべの結果」のことです。例えば長さの違うAの竹の子とBの竹の子があったとします。この2つの竹の子どちらが長いかを見るのであれば2本を並べればいいわけです。しかし、「どちらがどれだけ長いのか」と問われるとそれぞれの長さを物差しで測って違いを引き算で求める事になります。しかし、手元に物差しがない場合どれだけ長いかを言い表すにはどうしたらいいでしょう？

実は人類は物差しがなくても「どちらがどれだけ長いか」を言い表す方法を発見していたのです。それはどちらか一方の大きさを物差し代わりにして使い、もう一方の大きさを測る方法です。

このようにAとBの大きさを直接比べるとき、2つの量の一方(A)を物差し(基準)にしてもう一方(B)の大きさを測り、Bは「基準にした大きさAの何倍」になっているのかを求める事を「割合を求め」といいます。

ふつう割合は「Aに対するBの割合」とか「Aを1としたときのBの値(Bの割合)」といういいかたをしていたのですが残念ながらこの言い方は平成になって教科



石原清貴氏

・どちらがどれだけ長い？

↓

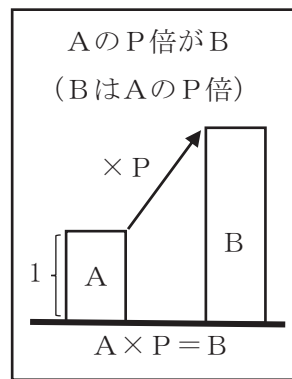
・Aを物差しにしてBを測るとBはA 2つ分の長さだ！

↓

・BはAの2倍の長さに等しい

書から消えてしまい、「BはAの何倍」という言い方に統一されました。

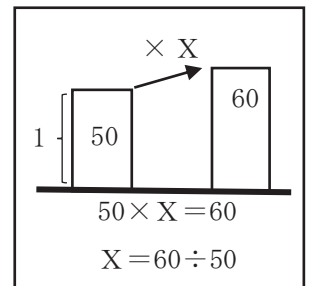
・割合の構造を図に表わす



比べる2つの量の一方を1として他方がそのいくつ分(何倍)に相当するのかが倍・割合です。この構造をすっきりと表わす図がわたしの考案した「にらめっこ図」です。

割合の問題をこの図に表わしてみましょう

1年間で50kgだった体重が60kgになりました。体重は1年前の何倍になったでしょう？



次号に続く

講演決定！

「割合なんて、こわくない」
9月28日(土) 詳細は8面に

日教組香川教育研究会（県教研）2024

割合が苦手な貴方に送る

組合員以外の方でも
参加できます

講演「割合なんて、こわくない」

9月28日（土）13:30～16:00

@ふらっと仏生山（高松市仏生山交流センター）

参加料：無料



講師：石原清貴氏
「授業で使える小技や小ネタ」
でおなじみ

プロフィール

1954年香川県大川郡志度町（現さぬき市）に生まれる。1978年龍谷大学経済学部を卒業。さまざまな職業を経験した後、1981年香川県の公立小学校教師となる。2013年定年退職。地元さぬき市内二カ所でボランティア学習塾を運営する傍ら、算数教具工房《ヒイラギ舎》を立ち上げ、算数教具や教材を製作・販売。また若い教師のための算数教育サークルを主宰。そのほか、YouTube《石原清貴チャンネル》やブログ《石原清貴の算数教育ブログ》を開設し、算数授業の方法や算数教育についての考えを発信している。民間教育団体の数学教育協議会会員。

著者：『「算数」を探しに行こう！——「式」や「計算」のしくみがわかる五つの物語』（デジタルハリウッド株式会社、のちに新潮文庫）、『まるごと授業 算数』（共著、喜楽研）ほか。

参加申し込みは
QRコードから



教員採用試験小学校2次試験で必ず出題される5年の割合。
苦手な方はぜひ受講を！これで割合はバッチリ。