

日教組香川 2017.11



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

職員の給与等に関する報告と勧告

平成29年10月

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。そのため、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るとともに、教育職員の勤務実態を適切に把握し、実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、組織全体で教育職員の働き方を見直していく必要がある。

香川県人事委員会

学校現場に出退勤記録を！

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

2017年県人事委員会勧告 組織全体で働き方の見直しを!



東条 県人事委員会
委員長

10月11日(水)、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(472円、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)

また、給与制度の総合的見直しとして、県内の地域手当の支給割合の引上げ(2.9%→3.2%)です。

なお、教育職給料表に関しては、全人連モデルに準拠するという
ことで、号俸が増設されています。



嶋村 日教組香川
委員長

さらに、東条県人事委員会委員長からの概要の説明後、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『教育職員の勤務実態を適切に把握し』という文言が入ったが、現在学校現場に出退勤記録がないことのことか」という質問に対して、「今までご指摘されてきたことである」と回答がありました。

そこで、11月15日の県教委交渉では、出退勤記録の整備を服務、業務改善、超勤・多忙化解消の具体的な施策を引き出していきます。

平成29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)

給与制度の総合的見直し(平成30年度において実施する措置)

県内の地域手当の支給割合の引上げ(2.9% → 3.2%)

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 472円 0.13%(昨年 484円 0.13%)

民間従業員(事務・技術)	県職員(行政職)	較差
364,835円	364,363円	472円 0.13%

イ 期末・勤勉手当の比較

民間従業員の年間支給割合4.41月分(県職員の年間支給月数4.30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 4.30月分 → 4.40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	0.85月(支給済み)		0.95月(現行0.85月)	
30年度以降	期末手当	1.225月		1.375月	
	勤勉手当	0.90月		0.90月	

エ 本年の給与改定の実施時期

平成29年4月1日。ただし、期末・勤勉手当については、平成29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	364,363円	364,824円	461円	0.13%	給料月額 448円 はね返し分 13円

※ 平均年間給与影響額等(行政職)

[勧告前] 5,999千円 [勧告後] 6,044千円 [影響額(率)] 45千円(0.75%)

II 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、平成27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おり、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、平成30年4月1日から3.2%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、職員が発揮した能力及び業績を把握した上で行われる客観性・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ものとされている。
- ・ 本県においては、平成12年度から人事評価制度を運用しているが、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

- ・ 地方において少子化等による人口減少が重要な問題となっている中、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。
- ・ 受験者数の減少など社会情勢の変化に即した試験の実施方法の在り方についても、幅広く検討し、受験しやすい環境の整備に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、多様な業務を経験する機会の付与を通じた育成を行う必要がある。豊富な経験や知識を有する職員から若手職員への技術継承を推進するとともに、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い水準であることから、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

- ・ 病気休職者の減少には至っておらず、在職死亡者も発生しており、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引き続き重点的に講じることが必要であり、これまでの取組のほか、ストレスチェックの適切な実施等により職員が心の不調になることを未然に防ぐとともに、健康状態の把握、早期対応を促進する必要がある。
- ・ 職場におけるハラスメントについては、その防止等のための方針、要綱等に基づき、ハラスメントが潜在化しないよう、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や公務の能率的な運営の確保等の観点から重要な課題である。また、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現等に向けた環境整備を図ることは我が国全体の課題とされており、県としても優先的に取り組むべき重要な課題である。
- ・ 総実勤務時間の短縮に向け、超過勤務の実態把握等を的確に行い、事務事業を見直すなどの取組を進めていく必要がある。また、管理職員がマネジメント能力を一層向上させるほか、職員一人ひとりが、強いコスト意識を持ち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るとともに、その勤務実態を適切に把握し、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していく必要がある。

(3) 仕事と家庭の両立支援

- ・ 職員一人ひとりが家庭における男女の役割分担に関する意識を変え働き方を見直すとともに、仕事と家庭の両立を支援する職場環境を整備することは、ワーク・ライフ・バランスの実現や公務能率の向上の観点からも重要な課題である。
- ・ 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、本年1月に仕事と介護の両立のための制度の充実がなされたところであり、引き続きその周知等に努める必要がある。

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。
- ・ 公務員の定年の引上げについては、国において具体的な検討が進められることから、今後、その動向を注視していく必要がある。

5 会計年度任用職員制度への取組

- ・ 会計年度任用職員制度の導入等を改正内容とする法律が公布され、平成32年4月から施行されることとなっており、任用、勤務条件等の全般にわたる諸課題の検討を行うなどの準備を早急に進め、制度の円滑な実施を図る必要がある。

6 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。



https://www.jtu-net.or.jp

学校にも働き方改革の風を

意見

今、国全体で「働き方改革」がすすまられています。

一方、学校は「労働関係法令の無法地帯(連合総研研究会報告)」と厳しく批判されており、過酷な勤務が続いているのが現状です。

2017年8月29日に公表された中教審「学校における働き方改革緊急提言」では、「教職員の長時間勤務の看過できない実態の改善に向けて『今できることは直ちに言う』という認識を、教育に携わる全ての関係者が共有するとともに、必ず解決するという強い意志を持って、それぞれの立場から取り組みを実行する」とうたわれています。

日教組は、緊急提言でも示されたICTやタイムカードにより、客観的に勤務時間を把握し、集計・公表するシステムの構築を「学校における働き方改革」の第一歩と位置づけています。



「ルール」を守って！ ICTやタイムカードによる勤務時間の把握を！

中教審

「学校における働き方改革緊急提言」

・ 職務監督者である教育委員会は自己申告方式ではなく、ICTやタイムカードなど勤務時間を客観的に把握し、集計するシステムが直ちに構築されるよう努めること。

厚生労働省ガイドラインの内容

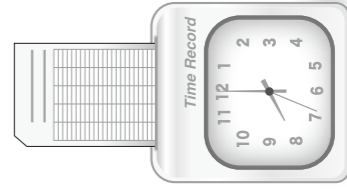
「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置」

○使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。その方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。
・使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。
・タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録などの客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。

○賃金台帳の適正な調整
・使用者は、労働基準法第108条及び同法施行規則第54条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日

労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合は、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第120条に基づき、30万円以下の罰金に処せられること。

○労働時間の記録に関する書類の保存
・使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカードなどの労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第109条に基づき、3年間保存しなければならないこと。



日本教職員組合

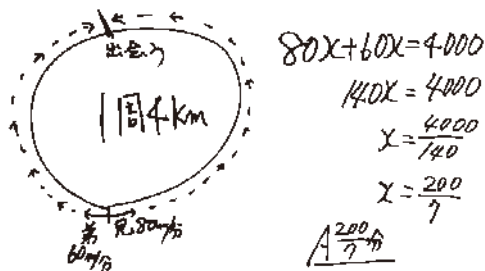
教育実践講座 I

子どもは算数のどこで躓くのか？^{つまず}⑱「^{たいぶんすう}帯分数って何？」

石原清貴(元小学校教員)

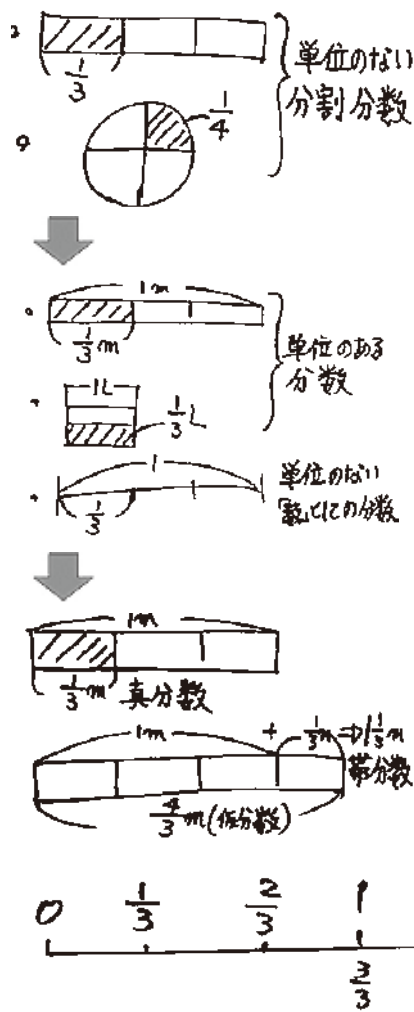
1 はじめに

先日、中学生と一緒に「出会い算」の問題を解いていました。問題は「1周4kmの池があり、同じ場所から兄は右回りで分速80mの速さで池の周りを歩きます。弟は左回りで分速60mの速さで池の周りを歩きます。2人は歩き始めてから何分後に出会うでしょう？」というものでした。



この問題を解くと答えは200/7分となります。答えが出せたところで私が、

「200/7分っていったい何分ぐらいなの？」と聞いたのです。すると、「……」全く答えが返ってきません。そこで、「ほら、帯分数にしたらおよそ何分か出せるんじゃない！」と、ヒントを出しました。ところが今度は「ええ、帯分数って何だっけ？」と、反対に聞き返されてしまったのです。そこで、分数のこと帯分数のことを少しお話しして、帯分数に直すやり方を教えると、「うわ、すごい簡単にわかるんや」と、感激されてしまったのです。



石原清貴氏

と何分の何>という帯分数の形を指導すべきなのですが、そういった指導はありません。あくまでも真分数を分数と言うという教え方をとります。また、量分数を扱うのですが、直ぐに単位のない分数に移行します。

2 小学校の分数指導

中学生のおそらく1/4程度の子は分数の理解が不十分です。そして、この不十分さは子どもが躓いたのではなく、小学校の分数指導で躓かされたのだと思います。今から10年前文科省は中学生の分数理解が不十分だという現実に鑑み、それまで小学校3年生から始めていた分数指導を2年生から始めました。(文科省は理解が悪い内容を前送りにするという傾向がある)ところが残念なことに成果は上がっているように思えません。相変わらず中学生は分数が苦手です。どこに問題があるのでしょうか？2年生の分数から点検しましょう。

2年生の分数には一切単位がありません。どんなものであっても3等分した一つは1/3というそれだけが強く印象として残ります。このような印象を残すことは好ましいことではありません。

3年生では量が扱われ、分数で表す量が登場します。ところが半端な量を表してそれが基準単位のいくつだから何分の何>という「真分数」しか扱いません。本当はここで、基準の単位量と半端の量を合わせて、<何

4年生では同分母分数の加減が扱われ、その説明には単位付きの分数が示されます。また真分数・仮分数・帯分数という分数の3つのタイプが教えられます。ところが帯分数は基本形としてではなく「整数と真分数の和」として最後に扱われます。教科書には帯分数が分数の基本形であるという認識はありません。なお、4年生で「分数数直線」が現れますが、ここにも帯分数をメインとする考えはありません。

5年生では、異分母分数の加減を扱い、通分や約分の指導があります。ここでも最後のページで帯分数同士の加減を指導しますが、大半の先生が帯分数は仮分数に変換して計算する方法を推奨するようです。答えも仮分数のままが良いという指導がなされています。

つまり、冒頭に出てきた中学生が帯分数の意味を知らなかったのは、彼の責任ではなく教科書と指導者の責任なのではないかと思っています。量を表す分数と帯分数を基本とする分数指導をおすすめします。

Tea, Coffee and Cakes

JTU-Kafe Open

pm 6:30-8:30 Thu, Nov30, 2017

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
レスキューズリー
交通災害共済

家族型年掛金

12,330

円でご家族全員を補償

ご自身
だけでなく

危険な自転車事故。

お子さまが被害者・加害者になる可能性も!

はねてしまった場合



個人賠償補償

どちらも
補償します

はねられてしまった場合



一般傷害・交通災害補償

※車やバイクでの事故や日常のお怪我等も保障します。

詳しくは教職員共済生協 **0120-27-8140** ^

カナリア通信

一人でないこと

◆個人スポーツでも「チームの力」の大切さが言われるようになって随分たちました。いっしょに練習している「なかま」の存在が大きな力となると言われています ◆サッカーや自転車競技は、「アシスト」の存在を抜きに勝ちを考えることができないうほです。観戦するときも、エースやストライカーの動きだけでなく、アシストの動きを見ていると、次の展開が予測できて面白い物です ◆学校職場でも以前と比べると一人に対応することが減ってきたように感じます。昔いた、職人のような独自の味をもつベテラン教師も減ってきて、若手が次々と採用されています。学級担任制の小学校でも、学年や複数体制で常日頃から協力して行事や授業を進めたり、相談しながらやったりするが増えています。

◆支え合うことで心強さを得ながら、誰もがプロ意識を高めて、支える側が増えていくのだと思います。

日教組香川 応援企画



知った
「生きる」を
この夏
アタシは

アタシってこんなに素直だったっけ、と思いながら、思い出したら恥ずかしくなるようなことを言ってしまった。けど、そんな自分は嫌いじゃない。むしろ、心地いいくらい。どうしてそんな自分になったのか、今はよくわからないけど。潮の香りに混じって、香ばしい蒲焼きの香りが漂ってきた。瀬戸内の海に広がる真っ青な夏空が、いつもより広く大きく目に映った。(本文より)

日教組香川 組合加入説明会 開催!

日時 2017年11月11日(土)11:00~
場所 日教組香川事務所

ただいま新組合員組合費 1000円/月キャンペーン中

- 組合って何をするとところ?
- 組合費は?
- 組合に入ると得することありますか?

ご質問に
お答えします

電話でもOK

すべての
お問い合わせは

TEL 0120-27-5925 (日教組香川教職員組合)
URL <http://www.jtu-k.com/> MAIL jtu-kagw@triton.ocn.ne.jp

日教組香川加入メニュー

日教組香川には、香川県の公立学校で働く教職員であれば、どなたでも加入することができます。校種・職種は問いません。

メニュー	月会費	各種サービス
組合員	初年度 月1,000円 その後、年齢ごとに 2,000円~5,000円	情報誌等配布・各種研修会案内 全国集会等旅費負担・個別課題への対応
講師 臨時採用 組合員	月1,000円	組合員に準ずる

月1,000円で全国のなかと会える!