

日教組香川  
2021.9



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](mailto:jtu-kagw@triton.ocn.ne.jp)  
発行人 嶋村太伸  
毎月1日発行

# 教員免許更新制

資料1

8月23日、中教審「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会・教員免許更新制小委員会は、「『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて 審議まとめ(案)」を報告し、「新たな教師の学びの姿」の実現にむけて「教員免許更新制の発展的解消することが適当」とし、「教員免許更新制」の事実上廃止の方向性を示しました。

文科省は、22年の通常国会へ教育職員免許法改正案を提出し、23年4月からの新制度をめざすとしています。

「令和の日本型学校教育」を担う  
新たな教師の学びの姿の実現に向けて  
審議まとめ(案)

日教組香川は、日教組とともに、教員免許状更新講習が、教員の時間的・経済的負担になっていること、産休代替などの人員確保の妨げになっていること、定年退職後の教員免許更新などの課題を指摘し、教員免許更新制の廃止を求めてきました。

今回の「審議まとめ(案)」では、教員免許更新制の代替となる研修や受講履歴等を管理するシステムの構築や充実が記載されており、教員の多忙化に拍車をかけることが懸念されます。

今後は、学校における働き方改革の観点から研修の精選を行うことや、「現場での経験」をはじめとする自主的な研修機会が十分確保されることが求められます。

## やっと廃止になるが...

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HPへ

4面 パワハラ調査が1年経っても進まない

# 2021人事院勧告・報告 月例給改定なし、一時金0.15月分引下げ

8月1日、人事院は政府と国会に対して、月例給の改定は行わない一方で、一時金の支給月数を0.15月分引き下げ、年間4.30月とする給与に関する勧告・報告と公務員人事管理に関する報告、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行いました。

勧告と報告の骨子は、以下の通りです。

なお、日教組香川は、この人事院の勧告・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  
～月例給は改定なし、ボーナスを引下げ(0.15月)～

### 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

### 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82.7%)

#### <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 19円(0.00%)  
〔行政職俸給表(一)適用職員...現行給与 407,153円、平均年齢 43.0歳〕

#### <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 4.32月  
〔公務の支給月数 4.45月〕

#### 2 給与改定の内容と考え方

#### <月例給>

民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は行わない

#### <ボーナス>

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ  
4.45月分 4.30月分  
民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
令和3年度 期末手当 勤勉手当	1.275月(支給済み) 0.95月(支給済み)	1.125月(現行1.275月) 0.95月(改定なし)
4年度以降 期末手当 勤勉手当	1.20月 0.95月	1.20月 0.95月

#### 〔実施時期〕

法律の公布日

#### 3 その他の取組

##### (1) 非常勤職員の給与

本年7月、期末手当・勤勉手当に相当する給与について、

非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

- (2) 育児休業制度の改正に併せた期末手当・勤勉手当の取扱い意見の申出に併せ、期末手当・勤勉手当の在職期間等の算定に当たり、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないよう措置
- (3) テレワーク(在宅勤務)に関する給与面での対応  
公務におけるテレワークの実態や経費負担の状況の把握、既在宅勤務手当を導入した企業に対するヒアリングの実施などを通じ、引き続き研究

#### 4 今後の給与制度見直しに向けた検討

定年の段階的引上げに係る改正法の成立を受け、能力・実績を的確に反映させつつ60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、人事評価制度の改正を踏まえた昇格、昇給等の基準の整備を始めとして、順次取組

## 公務員人事管理に関する報告の骨子

令和3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。同報告では、以下の1から4までの四つの課題を認識し、対応策を示した。その概要は以下のとおりである。

#### 1 人材の確保及び育成

##### 【課題】

公務志望者が減少し若年層職員の離職も増加する中で、優秀な人材の確保は喫緊の課題であり、新規学卒者の確保・育成に加え、官民の垣根を越えて時代環境に適應できる能力を有する人材の誘致が不可欠。また、公務職場全体の魅力を高め、個々の職員が能力・経験を十全に発揮し、意欲を持って働ける環境を実現するためには、幹部職員等の組織マネジメントが極めて重要

##### 【対応】

- (1) 志望者の拡大  
採用試験の申込者数の減少が続く状況を打開し増加させていくため、就職先としての公務に対する学生の認識等を把握。技術系の人材確保に向けた活動、オンラインによる情報発信等を強化
- (2) デジタル人材の確保  
令和4年度から総合職試験に「デジタル」区分を新設し、積極的に周知
- (3) 民間との人材の交流促進  
公務と民間との間の人材の流動性を高めることが重要であり、経験者採用試験の周知活動、任期付職員の各府省限りで採用できる範囲の拡大等により、各府省が必要な様々な専門分野の民間人材を確保できるよう支援
- (4) 女性の採用及び登用の促進  
政府の取組と連携しつつ、公務志望者拡大に向けた広報活動や女性の活躍支援のための研修の充実、勤務環境の整備等により、各府省の目標達成に向けた取組を支援
- (5) 研修を通じた人材育成  
マネジメント能力の「かん養」を図るための研修の充実。幹部職員対象の研修の抜本的改定。オンライン方式も活用

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援

【課題】

少子化社会対策大綱では、男性の家事・育児参画の促進や不妊治療への支援を含め、個々人の結婚や出産、子育ての希望の実現を阻む隘路あいの打破に強力に取り組むこととされ、公務においても、職員の妊娠、出産、育児等と仕事の両立を支援することが一層重要

【対応】

育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について意見の申出。常勤職員・非常勤職員ともに不妊治療のための休暇（有給・原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設。非常勤職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇（いずれも有給）を新設、産前・産後休暇を有給化等

3 良好な勤務環境の整備

【課題】

職員が能力を十分に発揮し、組織としてパフォーマンスを上げるため、長時間労働を是正するとともに、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務環境を整備することが重要

【対応】

(1) 長時間労働の是正

特例業務や他律部署の範囲、医師による面接指導等の徹底、業務見直し等を通じた超過勤務縮減、手当の適正な支給について指導し、各府省の組織全体の取組も促進。客観的な記録に基づく超過勤務時間の管理を今後原則化業務量に応じた要員の確保の必要性を指摘。喫緊の課題である国会対応業務の改善へ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への対応

テレワークの推進は業務プロセスの変革やデジタルトランスフォーメーションの推進を通じた行動変容の観点から重要であり、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在り方や勤務間インターバルの確保の方策等について、有識者による研究会を設けて検討

(3) ハラスメントの防止

各府省における防止対策の実施状況の把握・指導、ハラスメント相談員セミナーの開催等により、各府省における防止対策を支援

(4) 心の健康づくりの推進等

オンラインでの心の悩み相談の導入、ストレスチェックを活用した職場環境改善の円滑な実施に向けた支援等により、心の健康づくりを推進

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

【課題】

定年の引上げにより職員構成の高齢化や在職期間の長期化が一層進む中で、職員の士気を高め、組織活力を維持するためには、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握した上で、その結果を任用、給与等に適切に反映するとともに、人材育成の観点からも活用することが重要

【対応】

- ・定年の引上げが円滑に行われるよう、人事院規則で定める事項等について検討・調整を行うなど、必要な準備を推進
- ・評価細分化等の人事評価制度の改正を踏まえ、昇任・昇格、昇給等の基準の改正に向け検討
- ・管理職員にはオンラインも活用した面談の確実な実施が求められる中、評価者向けの研修の充実等を図ることにより、各府省の人事評価を活用した人材育成を一層支援

1 育児休業の取得回数制限の緩和

育児休業を原則2回まで（現行：原則1回まで）取得可能とする

この原則2回までとは別に、子の出生後8週間以内に育児休業を2回まで（現行：1回まで）取得可能とする

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のために一体的に講じる休暇・休業等に関する措置

(1) 民間育児・介護休業法の改正内容を踏まえた措置

ア 子の出生後8週間以内の育児休業について請求期限を2週間前まで（現行：1月前まで）に短縮

イ アのほか、非常勤職員について次の措置

育児休業・介護休暇の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止

子の出生後8週間以内の育児休業の取得要件を緩和

子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化

ウ 各省各庁の長等に対して次の措置等を義務付け

本人・配偶者の妊娠・出産等を申し出た職員に対する育児休業制度等の周知及び育児休業の取得意向の確認のための措置

育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置

育児休業の取得状況の報告（人事院により公表）

(2) (1)のほか、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための措置

ア 不妊治療のための休暇（原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設（有給）

イ 育児参加のための休暇の対象期間を子が1歳に達する日まで（現行：産後8週間を経過する日まで）に拡大

ウ ア及びイのほか、非常勤職員について次の措置

育児時間・介護時間の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止

子の看護休暇・短期介護休暇の取得要件のうち、6月以上の継続勤務の要件を緩和

配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の新設（有給）

産前休暇・産後休暇の有給化

エ 期末手当・勤勉手当における在職期間等の算定に当たっては、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないこととする

3 実施時期

・育児休業の取得回数制限の緩和及びこれを踏まえた措置（1、2(1)ア、イ、ウ、(2)イ、エ）：民間育児・介護休業法の改正事項のうち育児休業の分割取得等に係る施行日に遅れず実施

・休暇の新設・有給化（2(2)ア、ウ、エ）：令和4年1月1日

・非常勤職員の休暇・休業等の取得要件緩和、各省各庁の長等に対する措置等の義務付け（2(1)イ、ウ、(2)ウ）：令和4年4月1日

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。

国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出の骨子

男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるための方策の一つとして、育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について、国家公務員法第23条の規定に基づき、国会及び内閣に対して意見の申出。あわせて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、人事院規則の改正等により、休暇の新設、休業等の取得要件緩和等を措置

## 8.1 女性部学習会

# 「ハラスメントのない職場づくり」を 1年以上、調査結果も 加害者処分も出ない現状を報告

8月1日(日)、マリソパレスさぬきで、日教組香川女性部は、コロナ感染予防対策を十分にしながら、また参加人数を制限した上で夏の学習会を開催しました。

今回の学習会のテーマは、「ハラスメントのない職場づくり」第一弾として、『職場でパワーハラスメントの被害者になったときにどうすべきか』について、実際にパワーハラスメント被害にあった組合員からの報告を受けて、意見を交換しました。

そして、今回の報告では、1年以上経っても調査報告、加害者処分が出ていないのは大きな問題であり、今まで以上に県教委等に解決に向けての要望をしていくことを確認しました。

なお、日教組香川では、常時ハラスメントの相談を受けさせていただいています。

管理職と教委は問題を先送りにするばかり

学校現場でも、団塊の世代の大量退職を受けて、若年層の教職員の割合が年々高くなっています。一方で中堅と言われる30代後半、40代の教職員はごくごく少数で、学校教育の中でこれまで積み上げてきた教育実践をどう若い世代に引き継ぐかが課題となっています。そのため、「私が若い先生を育てなければ…」と考える、いわゆるベテラン教職員も少なくなく、相手の受け止めを無視して強い指導をしてしまうことがあるようです。

しかし、今回報告された事例はそんな生やさしいものではなく、まさしく相手を精神的にも、肉体的にも追い詰める「パワーハラスメント」そのものでした。そればかりか、何の落ち度もない被害者がすがり思いで助けを求めた管理職や相談窓口、市教育委員会は、問題を先送りするばかりで解決の糸口さえ示せませんでした。まるで「あなたが我慢さえしてくれば問題は収束する」と言わんばかりの対応です。

そのような「パワーハラスメント」のある職場で、若い教職員が育つはずはなく、児童や生徒に与える多大な影響を考えると、「パワーハラスメント」のない職場づくりは、管理職および教育委員会の最優先課題です。もちろん「パワーハラスメントのない職場づくり」のためには、管

理職のみならずすべての教職員が、正しく「パワーハラスメント」について理解し、何よりも自分自身の課題として、日々の実践の中で取り組み続けなければなりません。そういう意味でも今回の学習会はいへん意義のあるものとなりました。今後も引き続き「パワーハラスメントのない職場づくり」について学習を深めていきたいと思えます。

(女性部長)

(参加者の感想)

労働組合の必要性を再確認しました。不当な扱いを受けたときには、やはり団結して立ち向かいたい。おかしかったらおかしかったと言える職場がいい。みんなが働きたいと思える職場にしていきたい。そのためのいろいろなハード面、相談窓口や教育委員会やら市町の機関やがあるのに、問題が長引きうまく機能していないのが残念だと思います。

あまりの校長、市教育委員会、県教育委員会の対応のお粗末さに愕然としました。彼らは、子どもに「イジメはダメよ」、教員に「素早く適切な対応を」という立場であるという自覚はあるのでしょうか？これからは自分で自分を守るために、対応の知識を持ち、日教組の存在意義を伝えなくてはと思いました。

子どもが好きで、情熱を持って教育に携わりたいと思ひ教職員の道を選んだ若者が、「パワーハラスメン

ト」によって、心も体も傷つけられ、わずか2～3ヶ月で職を去る決意をせざるをえなくなったという事実が心が締め付けられました。そんなことは決してあってはなりません。すべての子ども、すべての教職員がいきいきと輝ける学校を創ってきたいです。

教育現場から「正義」が失われ、「忖度」や「欺瞞」がまかり通るようになっていたらおしまいですよ。

(報告者から)

「私は一人ではない」

今回、お話をさせていただく機会を設けていただき、初めはこれまで管理職や教育委員会の対応のように分かっていただけじゃなかったら...という不安な気もちも少しありましたが、皆さんが温かく迎えてくださり、私の気もちに寄り添い、一緒に憤ってくださったこと、とても嬉しかったです。

「私は一人ではない」と改めて思うことができました。

今回、誰かに話すことで「私はあんなとき傷ついていた」と客観的にみることもできました。

きっとそれは、パワーハラスメントを受け傷つき...管理職の対応に傷つき...教育委員会の対応にも傷つき...ある意味、教育界からパワーハラスメントを受けているような絶望感でした。

そんな私が今でも教師を続けることができているのは、組合の皆さんのおかげだと思っています。

## 小川淳也衆議院議員



女性部学習会の後、小川衆議院議員が来場し、女性部から学校現場の話が聞かれました。

## 女性部と交流

# 暑い夏 平和を求めた夏



7月28日(水)、香川県社会福祉総合センター1階コミュニティーホールにおいて、被爆76周年原水爆禁止香川総会と映画「いしづみ」の上映会が開催されました。

映画「いしづみ」は、1969年に広島テレビが制作した原爆ドキュメンタリー「碑」をよみがえらせた作品で、2015年に同局が戦後70周年特別番組として制作・放送した「いしづみ 忘れない。あなたたちのことを」を劇場用に再編集したものです。

1945年8月6日、広島市の中心部を流れる本川の土手で建物の解体作業にあっていた旧制広島二中の1年生321人は、わずか500メートル先に投下された原子爆弾で全員が命を奪われました。遺族の手記に残された彼らの最後の言動を、広島県出身である綾瀬はるかが切々と読み上げ、さらにジャーナリストの池上彰が遺族や関係者らへのインタビューを通し、70年経た現在も終わらない物語の続きを伝えていく作品でした。

そこには、必死に生きよう、またそれを支えようとする人々の姿があり、あらためて反戦・平和の大切さを噛みしめました。

また、8月6日は街頭行動で、昨年に引き続き、団扇配布がありました。県内の主要駅頭で団扇配布を行い、核廃絶を訴えました。

8月23日(月)18:00から、観音寺商工会議所で、「日教組香川 三観地区教職員組合」「三観地区教職員組合」主催による、講演会「教職員の労働問題の解決に向けて」が開催されましたが、主催者は、日教組香川とか全く関係ない「なりすまし団体」です。ご注意ください。

2021年8月3日

香川県平和労組会議  
議長 大熊 正樹 様

日教組香川教職員組合  
(略称 日教組香川)  
中央執行委員長 嶋村 太伸

再度、なりすまし団体「日教組香川三観地区教職員組合」「日教組香川中讃地区教職員組合(中学部)」に対する注意喚起(依頼)及び名称使用差止訴訟へのご理解(要望)

貴職におかれましては、日頃より日教組香川への活動に対してご支援、ご協力いただき感謝しております。

さて、昨年3月4日付けで、「なりすまし団体『日教組香川三観地区教職員組合』について(注意喚起依頼)」を出させていただきまして、貴職におかれましては、加入産別、単産に、上記の旨の周知と注意喚起をしていただきありがとうございました。

その後も「日教組香川三観地区教職員組合」なる団体は、今春、県教委に「日教組香川三観地区教職員組合」として要望書を提出したり、「三観教育」なるチラシを各方面に配付したりしており、以下の3名は日教組香川の組合員でないにも関わらず、日教組や日教組香川と関係あるかのような振る舞いをする「なりすまし団体」として活動しています。

日教組香川三観地区教職員組合 委員長 片山 元久  
日教組香川三観地区教職員組合 書記長 三好 達也  
日教組香川中讃地区教職員組合(中学部) 高橋 敦

また、この「団体」は、8月23日(月)、観音寺商工会議所で、集会を開くようですが、この集会主催者「日教組香川三観地区教職員組合」「三観地区教職員組合」も、全く日教組香川と関係ない「なりすまし団体」であり、日教組、日教組香川の活動を妨害する団体であることから改めて注意喚起をお願いする次第です。

そこで、日教組香川としては、7月14日、「日教組香川三観地区教職員組合 委員長 片山 元久」らに対して、名称使用差止訴訟を起こしました。

については、平和労組会議におかれまして、再度、加入産別、単産に対し、上記の旨の周知と注意喚起ならびに名称使用差止訴訟へのご理解をお願いできれば幸いです。

以上、よろしくお願ひします。

## なりすまし団体に注意！

香平労会議発第40号  
2021年8月4日

各単産・単組委員長 殿

香川県平和労組会議  
議長 大熊 正樹

日教組香川から再度の注意喚起と裁判へのご理解について

日頃のご活躍に敬意を表します。

さて過日、日教組香川から平和労組会議に対し、再度となる別紙内容の注意喚起依頼の要請がありました。これについては、これまで開催した「平労・地区労・産別春闘学習会」など交流会や学習会など様々な場を通し、当該労組の嶋村委員長より、再三にわたり同様の注意を促す旨の発言がされています。

平和労組会議は、これまで『日教組香川』と連携しながら「民主教育を進める県民会議」や「平和憲法を生かした教科書採択」などに取り組んでおり、今後も教育現場における「長時間労働問題」をはじめ山積する学校現場の諸課題改善に向けて、これまでと同様、『日教組香川』とともに前進を図ろうと考えています。

また、『日教組香川』が7月14日付で起こした名称使用差止め訴訟についても、これまでの度重なる他団体からの妨害活動に対する訴訟であり、平和労組会議としても理解しているところです。

今後こうした「団体」が、類似した「集会参加や署名等」を労組に要請する場合も十分考えられますが、平和労組会議が取り組む諸活動、また賛同する取り組みについては事前に「取り組み要請」文書を出します。

不信な場合や判断が難しい場合は必ず平和労組会議にご連絡ください。

香川県平和労組会議 087 851 2362

以上

## 平和労組から文章出る

教育実践講座

算数の授業で役立つ小技や小ねた

石原清貴(元小学校教員)

どうして子どもは指で数え足し・数え引きをするのか？  
算数・数学の苦手な子どもたちの勉強を見ていると、簡単な計算なのに指を使って計算するという共通点が見つかります。その指計算のほとんどが数え足し・数え引きです。(ただ、指の使い方は人それぞれでかなりのバリエーションがあるようです)

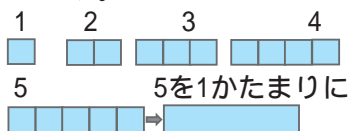
数え足し・数え引きは基本、指で数えながら行う計算の仕方です。例えば3 + 4でしたら先に指を3本折ります。次に足す数4を数えながら4本、指を折りながら数えていくやり方です。右手だけでする場合もあれば、左右の手を使う場合もあります。また、折るのではなく伸ばしていく方法もあります。こういった指折り数えて計算する方法を学校では教えません。ですから、子どもたちが自然に身につけたものかもしれませんし、家で教わったのかもしれません。しかし、いずれにせよ扱う数が大きくなると、このやり方では対処できなくなります。

そのため、学校ではブロックやタイルなどを使って3のかたまりと4のかたまりをひとつのかたまりにするといくつになる？という問題を実物操作解決させることで数え足しにならないように気をつけています。しかし、どういうわけか、数え足し・数え引きで解決しようとする子が出てきます。(どうして?)

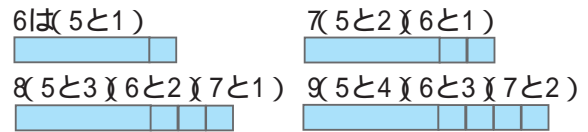
そこには人間の数の認知特性が関係しています。例えばチョコ4個は一目見ただけで個数を認識できます。5個になるとぱっと見て分かりません。つい数えてしまいます。それが7や8になると数えることなしに数は分かりません。つまり人間が集合の数を直感的に理解できるのは5までの集合数(基数)なのです。5以上、集合数は直感的に理解することが出来ないのです。そのため、せっかく操作解決させたというのに、その結果は数えないと分からないのです。そうなる具体操作イメージが役に立ちません。「3に4を足したら7になった事」を覚えるのが学習の目標になります。

ところが、覚えのいい子は何度か操作して答えが分かると、そのことを数式で覚えられます。しかし、覚えるのが苦手な子はなかなか覚えられないのです。なぜなら、覚えるのが苦手な子は具体的なイメージがないと覚えるのが不得手なのです。こういった子が具体的な指を使って数え足し・数え引きをするようになると思われま

すが、もし、5以上の個数を直感的に理解できるやり方があったとすれば1年生で苦しまなくていいのではないかと思います。実はその方法があるのです。それは5をひとかたまりとして捉え5と5で10を作るやり方「5・2進法」を使って教える方法です。このやり方をタイル図で表すと次ようになります。



石原清貴氏



5を1かたまりにして「5といくつ」で10までの数を表す方法を使うと5から10までの数を直感的に理解できるようになるのです。しかし、欠点があります。それは例えば3 + 4で7になりますが、このままでは直感的な理解は出来ません。そこで5と2の7に置き換えるという操作が必要になるということです。これは結構面倒です。



そこでタイルの色を変える方法を思いつきました



こんな風に色を変えることで5の塊と2の塊が直感的に理解できます。「3 + 4」は「5と2の7」になることが一目瞭然です。ところが4の2と2を色違いにするというのはあまりにもあざといやり方です。そこで考えたのがタイルを入れるケースを作り、そこにあらかじめ10個のタイルを入れておき5と5で色を変えておくという方法です。

・ケースに色違いの5の塊2つを入れて右端に置く



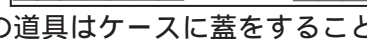
・まず3タイルを左端に寄せる。



・次に4タイルを加える。(3 + 4)



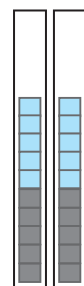
・答えは「5と2の7」であることが数えなくても分かる。



この道具はケースに蓋をすることで、簡単に持ち運びができ、家で宿題をする場合でも持ち帰って使うことが出来ます。計算に「モノ」や「道具」を使うのはよくないと考える方もいますが、私はどんどん使った方がいいと思います。というのは、人間は昔から計算する際は物を使っていたからです。中国は算棒という道具を算盤の上に置いて計算していました。ローマではテーブルの上に位取りの線を引き、その上に小石を置いて計算していたことが知られています。そろばんもローマの発明品だそうです。

人間はそうやって、物を使って計算する体験を積み重ねて、数の構成が自在にできるようになったのです。ところが今、計算を数字だけで解決する方法がメインになっており、筆算と暗算を教えられます。そのために10までの数の合成分解を覚える事を強要しているのです。これは本末転倒といわざるを得ません。それに、この覚え主義は明らかに覚えるのが苦手な子どもを苦しめ、自尊心を貶めるやり方になっています。すべての計算の基になる1年生の加減計算はもっと「モノ」を使って操作に基づいて自然に覚えられるようにすべきです。(尚、このタイルそろばんを2本使うと繰り上がり繰り下がり計算の操作を完璧に表す事が出来、あっという間に繰り上がり、繰り下がり計算をクリア

できます。)これは次回!



気もちよく安心して働けていますか？

# 電話相談会

再開  
します

相談には  
臨床心理士が  
あたります！



2021年 9月16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？

<p>日常生活で</p> <p>「個人賠償責任補償」があなたとご家族を守ります</p>	<p>お子さまが通学中に</p> <p>「教職員賠償責任補償」があなたを守ります</p>
---	--

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

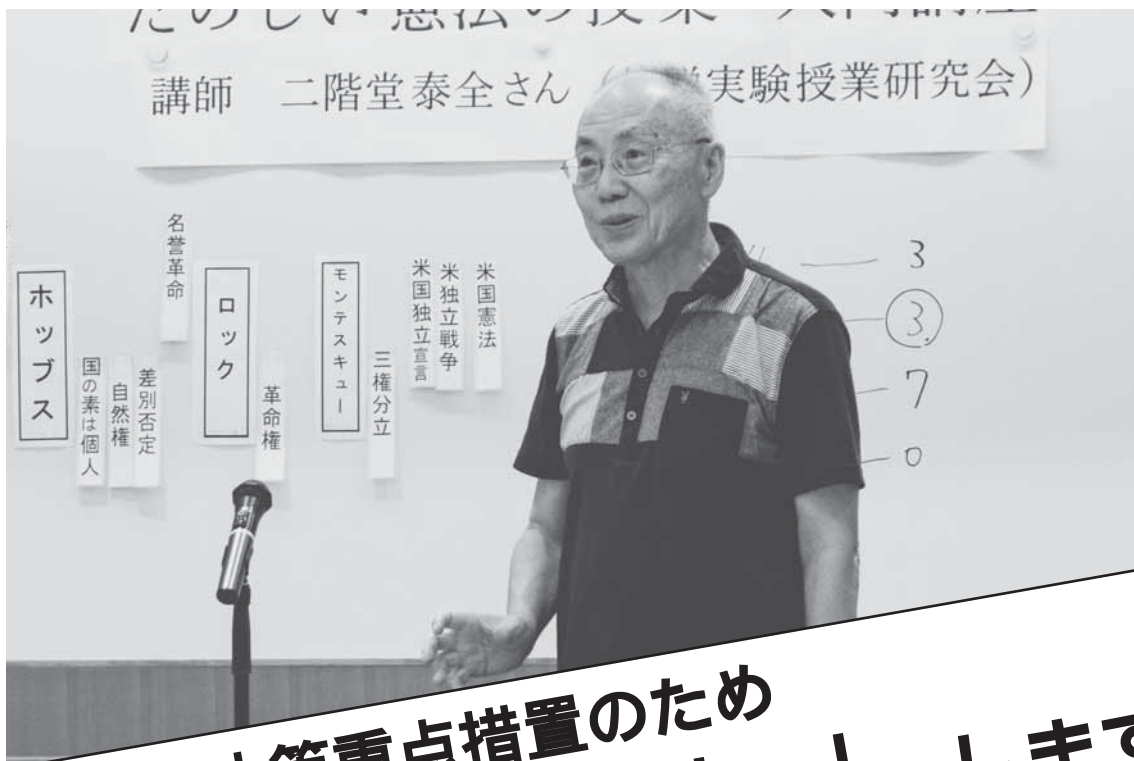
教職員共済生活協同組合 東四国事業所

〒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 2021

# たのしい現代社会の基礎知識

## &リポート発表



**まん延防止等重点措置のため  
今年度の県教研は中止します**

なお、全国教研にむけてのリポートは9月末まで受付します。

高松市屋島西町2366-1 (TEL 087-844-3511)

参加費 500円(組合員無料)

10:00~12:00 リポート発表  
 13:00~16:30 二階堂泰全さん講演会  
 ①第二次世界大戦後の韓国・朝鮮  
 ②仮説実験授業と宗教  
 ※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** <http://www.jtu-k.com/>  
 お電話での受付は平日 13時~17時までに。時間外は留守番電話対応になります。