

賃金改善や多忙化解消等のための要求署名

1242筆県教委へ提出

三豊支部より
署名221筆

現場の先生方の要望を聞け！ … 香教組

子どもの幸せのために頑張る。 … 半山課長補佐



発行所
三豊教育会館内
香教組三豊支部
編集人情宣部
Tel 0875-25-3761
http://www.niji.jp
/ home/kazuo-t
/ mitoyosibu1

二〇一六年度香教組署名提出行動が二月一四日に天神前分庁舎で行われ、香教組の大野委員長から半山課長補佐へ一二四二筆（三豊二二二筆）の署名が提出されました。参加者は十名余りで、三豊支部からも石川中央執行委員（書記次長）が参加しました。

香教組署名・二五一六筆
提出しました。ご協力ありがとうございました。



課長補佐へ署名を手渡す大野委員長

《参加者の発言》

①教職員として安心して暮らすことが出来る給与を保障するとともに、すべての教職員の待遇改善をはかってくだ（丸亀支部、大久保）
②少人数学級を早期に充実・発展させてください。小・中全ての学年で三五人以下の学級を実現してください。（女性部、杉村）



2017.2.14 要望する香教組

具体的内容として、「給与保障・待遇改善」については、カットされた分が返っていない。住宅ローンがあり苦しい。配偶者より4年も長く勤務したのに夫の方が四〇〇万円も退職金が少ない。おかしい？などの

③長時間勤務・多忙化を解消し、実質的な拘束時間の短縮に向けて具体的な措置をとってください。（高松支部、櫛橋）
④講師経験を考慮した採用制度にしてください。（青年部、二川）

意見がありました。「少人数学級体制」については、一クラスあたりの子どもが多いと子どもの声が十分に聞き取れないので、細やかな指導が難しい。最近の学校の教室の設計では、机の配置が多人数ではもう無理である。また、全国的には二〇一四年度で一〇県が少人数学級体制をとっている。香川でも更に拡充して欲しい。

「多忙化解消」に関しては、先生方は朝早くから夜遅くまで働いている。朝7時から夕方7時まで勤務すると週60時間勤務の過労死ラインを超えてしまう。そんな勤務の人は、さらに土日に学校へ来て働いているケースも増えた。また、働かされすぎで、つづれそう。若い教員も多いと聞いた。若い教員で「久しぶり

に夕陽を見た・・・。」など実感を感じて言う人もいる程である。丸亀では、計画年体制を実施している。幾つかの学校では、ノ残業デーを定め取り組んでいる。県でも業務改善の推進に取り組んで欲しい。

「採用制度」に関しては、講師で採用試験を受ける人は、7月8月は現場の仕事が忙しく大変である。負担を軽減して欲しい。

最後に香教組から、「教員の心と時間のゆとりが、子どもへの細やかな指導の保障につながるものである」と訴えた。

教師は常に、子どもの見方を高めて、子どもの目線で接することが大切である。昔の全国学テ問題を生徒として経験した。教師は「昨年は愛媛が一位だった。今年は香川が一位を取りました。」などと豪語し、点数の低い子がテスト日に休むと平均点が上がると喜んでしまう雰囲気があった。おかしい。昔、自分たちで採用試験学習会を始めた。講師を大事にする学習会を今後も続けて欲しい。（三豊支部、岩田代議員）



香教組定期大会
(2月25日開催)

香教組定期大会

(2月25日開催)



今年、未分会訪問に参加して三豊教育・香川教育の配布や署名活動を行った。早く署名をしてくれ、熱心に新聞を読んでもくれる様子を嬉しく思った。私たちの意見を代弁する配布活動を更に充実させたい。（三豊支部、小山代議員）



昨年のインフルエンザに感染した職員を勤務させた校長の事例を三豊教育・香川教育で取り上げてもらい、今年はそのような事例は聞いていない。気づいたことや感じたことを発信していくことは大切だ。新聞配布など今後も組合活動を更に充実させていきたい。（三豊支部、黒河代議員）



三豊・観音寺ではインフルエンザで休む場合、病氣休暇を申請する人はほとんどいない。「感染症なので休まざるを得ないのに年次休暇対応になるのはどうか。」という声を以前から聞いていた。私は先週インフルエンザで休む際、病氣休暇を申請し承認された。勤務したくてもできないという状況を考えると、今後は特別休暇扱いになるよう教委と交渉していく必要があると考えている。（三豊支部、三木代議員）

郡市外交流は最小限に！

「・・・。」(うなずく) (所長回答)

二月一七日、香教組三豊支部（高嶋正三支部長）は、県教委西部教育事務所（末澤康彦所長）と、人事異動にかかわる教職員の勤務条件改善のために団体交渉をしました。

《退職について》

再任用制度については、希望する退職者全員に適用すること！

所長 定年退職者（校長・教員）に係る再任用制度については、九月に通知し、一月一八日に面接を実施したところである。

組合 不合格した人は今まで自分のやってきた教育活動が否定されたような感じがするようである。一度不合格した人が次年度受けても合格の可能性はあるのか。選考基準は？募集採用人数は公表しないのか？

所長 条件に合えば合格もある。実施要項にしたがって行っている。教員の需給の関係もあるので公表できない。

《転任について》

一人ひとりの教職員の意志を尊重し、希望と納得に基づく人事を行うこと！

所長 人事異動については、本人の事情等も考慮した上で、市町教育委員会の意見を聞きながら、基本方針と基本的な考え方にに基づき、任命権者の権限と責任において公平・公

正に実施するものである。

組合 人事に関して、面談が行われているが、希望と異なる人事となる場合に、事前のお知らせや再度の面談（やり取り）を実施してはどうか。

所長 書類の提出と個人の面談を行っている。その中で、希望をお聞きしている。

組合 他県では内示を行っているところもあるが、なぜ、できないのか。

所長 地域の実情に合わせて行っている。

組合 留任希望の者に「もし異動するとしたら・・・」などと聞く必要があるのか。

所長 三年以上は変えることもあるので、お聞きしている。

同一校勤務一〇年以上の教職員の希望を尊重すること！

所長 人事異動については、基本方針と基本的な考え方にに基づき、公平・公正に実施している。

郡市外や僻地から帰ってくる人の希望を尊重すること！

組合 郡市外や僻地から帰って

くる人の希望を最優先して欲しい。

所長 基本方針に基づき公平・公正に行っている。

転任人事、特に郡市外交流・僻地・校種間交流・各種機関人事については、一ヶ月前に本人に内示すること。せめて一週間前の「お知らせ」を復活させる



末澤所長



交渉する三豊支部代表 仲多度合同庁舎 2.17

合は、事前に本人に対して意志確認をしている。

新採時の他郡市配置を他郡市経験として認めること。また、「異なる2地域以上」の勤務を「2地域」とすること。

所長 人事異動の基本方針や人事異動の基本的な考え方にに基づき、公正・公平に行っている。

組合 新採時には通勤に時間がかからない地域でじつくりと基礎的な資質の向上が図れるような人事を行うこと。

所長 新規採用教職員は、教育公務員として多様な経験を積ませ、職能成長を図る観点から、本人の経歴や適性等を考慮し、学校規模、市町等を勘案して配置を行うこととしている。

組合 面談後に体調を壊したとか親の介護などの変更点が多かった場合はどうすればよいか。

所長 面談後でも特段の理由があれば学校長を通じて伝えてください。

組合 自家用車通勤を前提とした遠距離への転任を行わないこと。

所長 西部地区管内の公共交通機関の状況を考えた場合、公共交通機関のみによる通勤を想定することは困難である。

組合 三年間の県外勤務を終えた人が帰ってくる際にお知らせが不十分であると怒っている。

所長 個別の事例なので答えにくいですが、地域間交流で出て行く場合には、「あなたは主たる勤務地に帰りますよ。」と言っている。

組合 郡市外交流人事は、デメリットが多い。異動のため病気になる人もいる。郡市外交流人事は最小限にして欲しい。また、三度も郡市外交流に行った人もいる。四度目があつてはならない。

所長 (うなずく)

組合 主たる勤務地（座布団、ホームグラウンド）はどのように決めているのか。

所長 面談において、お聞きするようにしている。

《昇任について》

人格・識見ともに優れ、人望のある人を昇任させること。

所長 管理職人事については、年齢・性別にとらわれることなく、経営能力や柔軟な発想、強いリーダーシップを有する意欲ある人材の登用に努めている。

《講師経験の考慮について》
教職員の定数増を働きかけること。また、定数内講師を減らし、教諭採用にすること。

所長 計画的に新規採用者の確保に努めている。

