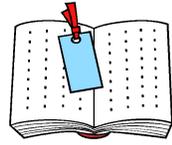


賃金改善や多忙化解消等のための要求署名



1070筆県教委へ提出

三豊支部より
署名226筆

現場の先生方の要望を聞け！ … 香教組

現場の生の声を聞いた。検討・努力したい。 … 日下課長補佐



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

二〇一七年度香教組署名提出行動が二月二三日に天神前分庁舎で行われ、香教組の大野委員長から日下課長補佐へ一〇七〇筆(三豊二二六筆)の署名が提出されました。三豊支部からも代表が参加しました。署名へのご協力ありがとうございました。

〇パワハラ等の相談は香教組まで！
〇署名ご協力ありがとうございました。



日下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できると、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さい。
(丸亀支部、大野)
②少人数学級を早期に充実・発展させてください。
③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。
(高松支部、松山)



2018.2.23 要望する三豊支部代表

《具体的な内容》

〇「給与保障・待遇改善」
今年度末の退職金減額見送りについてはありがたい。共働きでない家庭や子どもが多い家庭は経済的に苦し

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。
(三豊支部、石川)
④講師経験を考慮した採用制度にしてください。
(本部、濱田)

今年度は、パワハラの相談を受け、三豊支部の組合員やOBの方々と取り組むことができた。また、西部事務所交渉や市教委交渉でも、パワハラが起らないよう要求した。この活動を通じ、この取り組みが組合組織の強化・拡大につながるものであると確信できた。困



香教組定期大会

(2月24日開催)

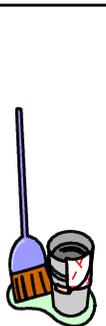
三豊支部では、三豊教育を発行しているが、先生方や管理職もよく読んでくれていて、また、三豊・観音寺の教育をよくする会の活動では、他団体と共に三豊市や観音寺市と交渉ができた。特に、三豊市との交渉では、業務改善



にある教員に寄り添う組合でありたい。
(三豊支部、黒河代議員)

〇「多忙化解消」
中教審から働き方改革の中間まとめが出された。業務の適正化として、登下校対応、学校徴収金、部活動、授業準備、評価、行事などの改善が挙げられた。勤務時間に関しては、タイムカードの導入、割り振りの適正措置、学校閉庁日の設定、業務改善意識の人事評価活用などが挙げられた。市教委や各校でも、タイムカード導入、計画年休制、ノ

課長補佐からは、「現場の生の声を聞いた。私も現場にいたし親としても共感できた。実現に向けてできることから検討・努力したい。」と発言がありました。更に、私たちの教育全国署名・香教組署名を強化・拡大させましょう。



三豊支部では、月1回、支部集を開き、組合員の交流の場を設けているが、この間参加者が決まっていた。そこで、忙しくて参加しにくい先生に参加できる日を聞き、その日に合わせて支部集を設けました。このことで、最近参加できていなかった先生が参加でき、更につながりを深める交流ができた。

未分會訪問について、支部の組合員で香川教育・三豊教育や全教共済のパンフレットを配布したり、署名活動を行ったりと未分會への訪問ができました。訪問先では、知り合いの先生が温かい声をかけてくれたり、快く署名をしてくれたり、熱心に新聞を読んでくれるなどの様子を嬉しく思っていました。訪問活動では、訪問した私たちが皆さんから元氣をもたらして帰ることが多かった。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、三木代議員)



の推進、学校訪問の日程短縮化・指導案の簡略化、タイムカード制の導入、ノ残業デー・計画年休制の推進、お盆の閉庁日導入などの回答があり、成果がみられた。
(三豊支部、高嶋代議員)

希望と納得にもとづく人事を！

やりがいをもって指導して欲しい。(所長回答)



二月一六日、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！

組合 年金支給年齢が引き上げられる状況が予想される中、校長は退職後、各種機関のポスト(天下り?)に入っているが、一般の教員はどのようなポストはない。年金支給開始までの期間に生活に困らないよう、希望者全員を再任用して欲しい。

所長 各校の校長に渡した再任用制度実施要項に基づき、採用している。基準は、面接、健康診断、従前の勤務成績に基づいて採用する。

《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、本人の事情等も聴取した上で、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 面談等において、様々な事情をもっと丁寧に聞いて欲しい。また、在任1、2年目の人にも面談して欲しい。

研修の候補であるなどの内示はないのか。

所長 研修は希望により行うこともある。研修についても内示はない。

組合 異動を早めに

知りたいという声が多い。一週間前にお知らせして欲しい。神戸では2月頃に異動候補の内示があるようだ。以前のように香川でもやっていた内示制度を復活させて欲しい。

所長 西部だけではどうにもできない。意見は聞いておく。

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」を復活させること。

所長 人事異動については、県教育委員会において議決後に公表している。ただ、転居を伴う場合は一週間前にお知らせを

「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っ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 小学校の英語の教科化に伴って、中学校から小学校へ異動させられるのではと不安が多い。

所長 中学校から小学校へまったく異動してしまうという制度ではない。(従来の中学校から小学校への校種間交流異動はあるが...)小学校の英語をサポートするという形である。

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 新採用で高松から観音寺へ通っている教員がいる。いかがなものか。

所長 本人の経歴、実情、教科の需給等を考え実施している。できるだけ負担がかか

らないようにしたい。

組合 新採者の自動車運転(出張等)については制限をかけているのか。

所長 それは市町の方の基準でやっている。

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。

組合 教頭候補の研修会があるようだが、必要なのか。(現場は忙しい。)

所長 適性を捉まえて管理職になってもらいたい。

組合 「私は、土日は学校にこない...」などと発言した教頭が今は校長になっている。また、教職員にパワーハラまがいの指導をしている管理職(校長・教頭)がいる。

所長 適格者の登用に努めている。パワーハラがあれば学校や市教委にも窓口がある。

組合 管理職によるパワーハラの場合は職員調査票の裏に書いてもよいと市教委から聞いている。

《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 適格者の採用に努めている。



末澤所長



交渉する三豊支部代表 仲多度合同庁舎 2.16

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、

している。任命権者が変わる場合は、事前に本人に対して意志確認をしている。