

— 組織内議員 群馬県議会議員 本郷高明より —



「こども計画」の作成について

昨年12月22日、こども基本法に基づき、こども政策を総合的に推進するため、政府全体のこども施策の基本的な方針等を定める「こども大綱」が閣議決定されました。この「こども大綱」を基に、各都道府県は「こども計画」の作成が呼びかけられています。大綱はこどもや若者からの意見も反映し、閣議で決定されたものであるため、こどもたちの学びに対する保障やいじめ問題など、市町村と協力して進めることが期待されます。他県でも既に策定の準備が進んでいることから、本県もこどもたちに最善の利益を実現するための計画作成を、県議会本会議にて要望しました。

県当局からの回答では、「ぐんま子ども・若者ビジョン2020」の次期計画と位置づけて、子どもの意見を反映させる方針で計画作成に取り組むことが示されました。

「こども大綱」は、日本国憲法と子ども権利条約の理念を実現する施策を、総合的に推進することが期待されています。不登校やこどもの自死が増加する中、こどもたちの学ぶ権利だけでなく、生きる権利までが、蔑ろにされている現状が指摘されています。一方で、こどもたちは自分の権利を理解していないことや、大人たちもこどもたちの権利について、教育していないという問題も浮き彫りになっています。是非とも、「こども計画」の策定に際し、こどもの最善の利益を実現するための計画作成を求めたいと思います。

以上、2月21日、リベラル群馬を代表しての質問です。インターネット中継でいつでも視聴できます。

公示 2024・2024年度 本部役員選挙結果

群馬県教職員組合選挙管理委員会
委員長 石井 崇

群馬県教職員組合の本部役員選挙結果（告示 2月5日、投票日 2月20日、開票 2月22日）は、下記のとおりです。

役 職	結 果	候補者名	信任率
執行委員長(専従)	信任	小濱 一博	99.5%
副執行委員長(非専従)	信任	橋本 智之	99.5%
書記長(専従)	信任	熊井 和子	99.5%
書記次長(非専従)	信任	藤原 基幸	99.3%

※信任率=信任数÷投票総数

教育総研 研究交流集会

2024年3月16日(土)14時～16時

オンライン開催(Zoom) **参加無料**

「主体性・対話的で深い学び」をめぐるジレンマとその意義

○パネルディスカッション○

■コーディネーター
澤田 稔(上智大学)

■パネリスト
倉石一郎(京都大学大学院)
孫 美幸(文教大学)
平野智之(追手門学院大学)

参加について

二次元バーコードからお申し込みは
こちらから
後日教育総研より
ZoomのIDとパスワードが
本人宛に届きます。

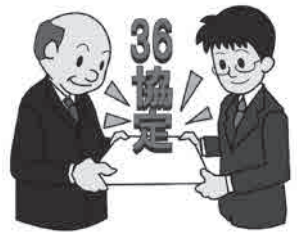


3月6日は「サブロクの日」

労働基準法では、労働基準法に定められた時間外勤務の時間数を超えて労働させる場合、または休日に労働させる場合には、**予め労使で書面による協定を締結しなければなりません。**

この協定は労働基準法第36条に規定されていることから、通称「36(サブロク)協定」と呼ばれています。

事務職員や栄養職員の時間外勤務については労働基準法が適用されます。連合は、3月6日を「36(サブロク)の日」として、全ての職場での「36協定」締結を呼びかけています。協定によって、時間外勤務を命じた分の割増賃金を支払わなくてはならないことを通じて、



業務を見直して労働時間の縮減を促そうとしていこうというのが法の目的です。

全ての学校現場での「36協定締結」を目指して、分会でのとりくみをお願いします。

iDeCo(イデコ)でセカンドライフの安心を。

〈中央ろうきん〉の

iDeCo

個人型確定拠出年金・愛称【イデコ】

iDeCoは公的年金に上乗せする私的年金制度の一種です。

老後のために、
いままでもできること。イデコ！

iDeCoは3つの税制優遇

掛金全額所得控除

運用益も
非課税で再投資

受け取る時にも
大きな控除



iDeCo普及推進キャラクター
イデコちゃん

〈中央ろうきん〉は、シンプルかつ低コストの商品ラインアップで
長期的な運用をサポート！

iDeCoの制度内容や運用商品
ラインアップ等は〈中央ろうきん〉の
「iDeCoご案内サイト」をチェック！



〈中央ろうきん〉へ取次ぎをご希望の方は組合事務所まで

iDeCoの詳細については
〈中央ろうきん〉群馬県内各支店へお問い合わせください。



ぐんま教育新聞



発行所
前橋市大手町3の1の10
(教育会館)
電話(027)231-1151(代)
群馬県教職員組合
http://gtunet.com



当面の活動方針案(3月委員会)

県教組は、3月9日に「3月委員会」を開催し、主に今年度のとりくみ経過や当面の活動方針について議論します。下記の「当面の活動方針(案)」には、5月の定期大会までに継続して取り組んでいくこと、これから重点的に取り組んでいくこと等を盛り込みました。引き続き、皆さんと力を合わせて運動をすすめていきます。



写真：2022年度3月委員会の様子

当面の活動方針(案)

一. 安心して働き、生活できる労働条件を実現するとりくみ

1. 心身ともに健康に働き続けられる職場環境を実現するとりくみ

- 各職場において「働き方改革」が確実にすすめられるよう、36協定の周知と全職場における締結をさせるとともに、適正な労働時間の把握と、その縮減につながるとりくみをすすめる。
- 「提言 R6」の周知徹底を求め、それをもとに職場において業務改善を行い、多忙化解消が実感できるとりくみをすすめる。
- 部活動の地域移行については国の議論を注視するとともに、県内での環境整備を求める。
- 子どもの負担・働き方改革に十分配慮した教育課程の適正な管理、持ち時数の設定が行われるよう求める。
- 長時間労働の是正に向けて、大胆な業務削減、給特法廃止・抜本的見直しを求めて日教組とともにとりくむ。
- 中体連の大会の在り方や大会役員の在り方等の見直しを求めて県教委および関係団体との協議を継続する。
- 小学校の教科担任制実施については、働き方改革に結びつくように教員の加配や専門の状況に応じて実施することを求める。
- 「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に基づく「特定事業主行動計画」の実効性が確保され、よりワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境を求める。
- 年度末の事務処理・年度始めの準備に必要な時間を確保できるような年度末・年度始め休業日の設定を市町村教委に求める。
- 暫定再任用・定年延長教職員の職務内容について、本人の意向等を踏まえた配慮を求める。
- 障害を持つ教職員が安心して働き続けられるよう、勤務条件や施設・設備の整備、周囲の理解を促進する等の環境づくりを求める。

2. 安心して生活できる賃金・諸手当や制度の充実を求めるとりくみ

- 県職連として、群馬県人事委員会に県職員の待遇改善に関わる要求書を提出し、秋の勧告につながるよう交渉を行う。併せて政府の地方公務員賃金に関する不当な介入を許さないとりくみを行う。
- 臨時採用教職員、暫定再任用教職員の賃金水準の改善に向け、人事委員会への要求段階から教職員全体の課題としてとりくむ。
- 男女が共に生き生きと働き続けられるよう、介護・育児や母性保護などの制度の周知、管理職をはじめとする職場全体の意識改革等の条件整備を求める。
- 「学校におけるハラスメントの防止に関する指針」の周知、ハラスメントが起きない学校運営を求める。また、ハラスメントが発生した場合は、県・市町村教委と連絡をとりながら解決に向けてとりくむ。
- 更年期障害の症状でも病休取得が可能であることを周知するよう求める。
- 人事評価制度の運用状況について県教委と検証の議論を行い、問題の改善を求める。

3. 教職員の要望を生かした研修制度を実現するとりくみ

- 初任研のあり方や運用等についての問題点を把握し、改善を求める。

4. 働く者の立場にたった人事を実現するためのとりくみ

- 県教委・教育事務所・市町村教委・校長との意見交換を精力的に行い、ヒアリングを含めた丁寧な人事をすすめるよう求める。
- 本人の実情や意思が十分に尊重された納得のいく人事異動の実現を求める。
- 事務職員については、透明で公正な昇任・昇格人事を求める。
- 育児休暇取得など、子育てに関する休暇取得が人事に不利にならないよう求める。
- 臨時教職員の雇用を確保するため、人事を一層丁寧にを行うよう求める。

二. 子どもたちに「豊かな学び」を保障するとりくみ

1. 教育の質を保障するため、十分な予算の確保を求めるとりくみ

- 必要な教職員の未配置を出さないよう、教職員定数の充足と代替教職員の完全配置を求める。また、4月～7月の産育休代替者が年度始めから確実に配置できるよう求める。

2. 真に子どもたちのためになる教育制度・施策を実現するとりくみ

- すべての子どもがともに学ぶための合理的配慮が保障されるよう、人員配置や条件整備を求める。
- 特別支援学級の定数改善と通常の学級を含めた支援員等の配置拡充を県・市町村教委に求める。
- 全国学力・学習状況調査については、子ども・学校現場の負担や序列化・競争につながらないよう悉皆調査の廃止を含めた調査のあり方を抜本的に見直すことを求める。また、「事前準備」や調査結果の市町村別・学校別の結果公表は行わないよう、市町村教委へのとりくみを強化する。
- 子どもたちの視点に立った教育課程になるよう、教育内容・質ともに精選した指導要領の改訂を求める。
- 標準時数を大きく上回らないよう管理職等への周知徹底を求める。
- 「群馬県部活動運営の在り方について 提言 R5」を踏まえ、部活動のあり方を見直すことを求める。

三. 共生社会の実現と、平和・人権・環境を守るとりくみ

1. 両性が支え合って生活する社会を実現するとりくみ

- 学校教育をジェンダーの視点で点検し、潜在的な性差をなくすよう、県及び市町村の「男女共同参画推進計画」に則った施策を求めるとりくみをすすめる。

組合加入はスマートフォン
インターネットからも！

仲間の声を広げよう！組合加入はこちら→



- ② 県教組の意志決定の場合の男女共同参画をすすめ、組合の主催する各種機関会議においての女性参画率1/3以上を目指す。

2. 平和な社会を実現するとりくみ

- ① 日本国憲法の理念を生かした集会に参加する。
- ② 平和フォーラム、戦争をさせない1000人委員会等と連携し、世界各地の戦争や紛争の反対行動等にとりくむ。
- ③ 「人類は核とは共存できない」との認識に立ち、核兵器を廃絶するためのとりくみに参加する。

3. すべての人々に基本的な権利が保障される社会を実現するとりくみ

- ① 群馬県人権・同和教育研究協議会(県同教)とともに、人権教育の推進をはかる。
- ② 部落解放群馬県民共闘会議の構成員として、さまざまな差別の解消に向けたとりくみに参加する。
- ③ 障害者権利条約の理念をふまえ、インクルーシブ教育を推進する。
- ④ 多様な文化が共生できる社会の実現を目指すとともに、外国にルーツを持つ人々の人権を守るとりくみに参加する。

四. 組織活動を充実させ、仲間を増やすとりくみ

1. 組合員を増やすとともに、将来を見据えた県教組組織の確立をはかるとりくみ

- ① 組合員の異動・退職、定年延長者・暫定再任用の状況を確認に把握し、4月からの運動をすすめられるようにする。
- ② 本部、総支部の執行体制を早期に確立し、運動が組織的にすすめられるようにする。
- ③ 日教組組織拡大強化「22-26基本方針」および県教組組織拡大計画にもとづき、本部、総支部、分会の各段階において組織拡大に向けた行動にとりくむ。
- ④ 第14次機構整備委員会において、今後の組織のあり方や運動の進め方について必要な検討を継続する。
- ⑤ 教員採用試験対策講座を開催し、組織拡大に結びつける。

2. 内外に見える県教組運動をすすめるとりくみ

- ① ぐんま教育新聞、ホームページや各総支部ニュース、総支部機関会議等を通じて組合員に様々な情報を提供する。また、

未加入者にも積極的に情報を提供し、組合の重要性をアピールしていく。

3. 魅力ある専門部活動をつくりとくみ

- ① 新年度の組織確立と各専門部の課題と活動について議論を行うとともに、教育予算要請行動の準備をすすめる。

4. 教職員・組合員の福利厚生をすすめるとりくみ

- ① 「ろうきん」の各種商品の利用をすすめるとともに「(有)ゆうゆう共済」のPRを積極的に行い利用拡大につなげる。

五. 幅広い人々と連携し、県教組運動を広げ、実現するとりくみ

1. 働く仲間と共に行動し、県教組運動を広めるとりくみ

- ① 県職連として春闘期の要求書を人事委員会に提出し、秋の勧告に向けた公務員の待遇改善の議論を始める。
- ② 公務労協・公務員連絡会とともに公務員賃金をはじめとする労働条件等の改善に向けてとりくむ。また、県職連の一員として積極的に交渉に参加する。

2. PTAや教育委員会等と協力したとりくみ

- ① 県・市町村教委等と意見交換を行い、組合員の声を教育施策に反映させるとりくみをすすめる。
- ② 県PTAとの連携や市民との対話をすすめ、子どもたちの教育条件整備について協議を行い、協力して教育条件の一層の充実をめざす。

3. 県教組運動を制度政策面で実現するとりくみ

- ① 県・市町村議会議員や首長等と意見交換・情報交換を行い、各自治体や各級議会において学校の教育環境と教職員の労働環境改善のためのとりくみをすすめる。
- ② 連合群馬の県民意識調査にとりくみ、知事への政策提言の議論に積極的に参加する。
- ③ 日政連議員「本郷たかあき」および県教組が推薦・支援した議員や首長と連携し、県教組が考える教育環境や労働条件の実現に向けてとりくむ。

母と女性教職員の会 集会報告

「もっと知ろう！」で、たくさん学べた



2月17日(土)県教組女性部は「子どもたちに平和で平等な未来を」をテーマに3つの分科会を実施しました。分科会では協力者の提案の後、グループ討議を行いました。

第1分科会は、退職女性教職員の会 碓氷支部の「戦争を語り継ぐ」実践報告を聞き、次世代に平和な未来を手渡すために今私たちができることを考えました。実際に戦争を体験した方が発案した紙芝居、体験談は心に染み、語り継ぐことの大切さ改めて感じる機会となりました。

第2分科会は、LGBTQの方の居場所作りや、地域社会での啓発活動に取り組む一般社団法人「ハレルワ」の間々田久渚さんの活動報告を聞き、多様性を認め合える社会の実現について考えました。間々田さんから「性を構成する要素」やLGBTQの人の割合(13人に1人)や困りやすいこと等の話を聞き、一人一人自分らしさを発揮して生きていけるような社会にしていきたいと強く思う機会となりました。

第3分科会は、元養護教諭で県内外で講演されている「彩・irodori・保健室」の藤野綾子さんからタブーにされがちな性教育についての話を聞き、子どもたちのために大人として何ができるのかを考えました。大切な命が誕生する大切な行為である性について、興味本位で行うことのないように性教育の必要性を深く感じる機会となりました。

協力者の提案の後のグループ討議では、大変活発な話し合いが行われ、「色々な方の意見をうかがえてよかった。」「色々な立場の方の考えを聞けて考えが広がられた。」などの声があり、充実した意見交換ができました。

「母女」としては久しぶりの分科会は、参加者から「とても勉強になった。」「有意義な時間が過ぎた。」との意見があり大変好評でした。

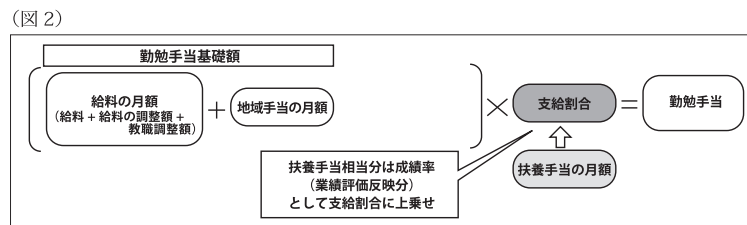
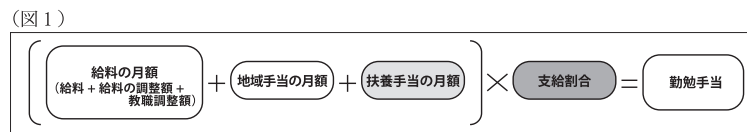


臨採者の業績評価の処遇反映について

県教組は12月に「臨時的任用職員及び任期付職員の人事評価(業績評価)の処遇反映」を県教委から提案され、予備交渉・交渉を重ね2月15日妥結しました。

現在の臨採者の勤労手当は図1のようになっていますが、正規職員と同様に図2のようになります。

臨採者は同一校に6ヶ月以上勤務した場合、前年度評価結果を翌年度の勤労手当の成績率に反映させることとし(図3)、導入にあたり、4年間の経過措置を設けます。(図4)



県教組は交渉で、臨時的任用者の評価について公正公平な評価制度や給与上限の撤廃または上限の引き上げ、経過措置期間の延長等を要求してきましたが、最終的に、下記の合意文について県教委と確認をし妥結に至りました。

合意文

導入にあたっては、研修や会議等を通じて、評価者及び被評価者に対する制度の周知を行い、制度の理解と信頼性を高めるよう取り組んでいきたい。

また、運用にあたっては、引き続き職員団体と意見交換を行いながら、制度の目的に沿ったものとなるように努めていきたい。

学校の状況を踏まえて臨時的任用職員の人材確保に向け、処遇改善に努めていきたい。

合意文について、県教委は「誠意を持って実行する」としています。

(図3)

業績評価結果	S	A	B	C	D
成績率	上位の区分 [全体の上位30%以内]		中位の区分		下位の区分
勤労手当支給月数	+0.05月		標準		▲0.05月

(図4)

	~令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度
加算者の成績率	+0.00月	+0.02月	+0.03月	+0.04月	+0.05月
加算原資とする扶養手当等の割合	0%	25%	50%	75%	100%
減算者の成績率	±0.00月	▲0.05月	▲0.05月	▲0.05月	▲0.05月

全国教研報告

すべての子どものゆたかな学びを保障する(第二分科会の司会者を務めて)

県教組書記次長 栗栖 博愛



特別分科会の様子

札幌ドームを会場に行われた全体集会は、およそ3千人が参加した。能登地震を受けて急遽、石川県教組委員長が登場した。“組合はいつも組合員に寄り添わなければならない”の理念のもと、日教組本部とも連携して被災校を支援している動きが紹介された。災害対策チームが全国の都道府県から石川入りしている現状に、“能登 not alone”を感じたとの言葉が印象に残っている。そして、全国連帯の素晴らしさも強く実感した。

記念講演は、広島大会のサヘル・ローズさんと同様、いい意味で裏切られた。一般社団法人 Get in touch の代表も務める東ちづるさんの『Let's まげこぜ～浅く広くゆるくつながろう～』と題した講演は、“誰も排除しない、誰もが自分らしく生きることのできる社会の実現にむけて、多様性を認め合いながら、共に生きることについて考える”(集会アピール)ことのできる、本当によい内容だった。

外国語教育・活動分科会は、全国津々浦々から提出された小学校10本、中高14本のレポートをもとに行われた。『リポーターファースト』に裏づけられ、指導や批判におびえることなく、人権に配慮さえすれば参加者は自由に発言できる。これが全国教研の大きな魅力だ。そして、全国各地の多様な仲間の話を聞くことができることも得難い魅力だ。北海道から鹿児島までの小中高の実践に触れたことは、今後の大きな指針を得た。“目の前の子どもの姿からしか研究実践はスタートしない”。子どもからスタートし、子どもに帰る実践を進める気持ちが高まった。質の高いレポートと熱のこもった討論、そして、共同研究者の的確なコメントにより、『豊かな学び』がもたらされた分科会となった。そして、対面で開催の良さを改めて認識した。



日教組委員長あいさつ