

全教栃木 教育新聞

限りない可能性を秘めて、子どもは学校に通って来る

発行 全栃木教職員組合

〒321-0138 宇都宮市兵庫塚3丁目10-30

TEL 028-653-0353 FAX 028-653-1579

URL <http://tcgzenkyo.work> E-mail info@tcgzenkyo.work

「とちぎっ子学習状況調査」は今年度まで

全栃木教職員組合は17日、中村千浩県教育長も出席する県教委交渉を行いました。私たちは今年度の重点要求として、

- ・臨時採用者の職名を「講師」から「教諭」、給料は2級適用に。
- ・修学旅行等の勤務の振替は、校長の責任で期限内に行う。
- ・事務職員の超過勤務手当の適正支給

の三つを掲げて、交渉に臨みました。

冒頭に書いた「とちぎっ子学習状況調査」について、私たちは開始当初から廃止することを要求してきましたが、県教委は今年度で終了すると回答しました。そして、来年度からCBTによる学力向上プログラムを行うことも表明しました。そのやり取りを紹介します。

県教委 これまで「とちぎっ子学習状況調査と全国学力学習状況調査」の結果を合わせて分析をし、本県児童生徒の学力や学習状況等をより詳細に把握することで、学習指導の改善・充実に役立ててきた。本年度で「とちぎっ子学習状況調査」は終了し、令和8年度からは児童生徒一人一人に寄りそった新たな学力向上プログラムを開始する。

組合 「とちぎ教育ビジョン」を読むと、昨年度に実施した「学校生活に関する意識調査」で、学習の場面で安心を感じる子どもの割合がとても低いという結果にとっても驚いている。県教委もある程度衝撃があったと思う。今年度の県教委の「点検調査報告書」には、学力のCBTにより、複数回のチェックを行うとしている、これを行うとPDCAのサイクルがかなり早くなり、より競争的な教育が行われることがないか、拍車がかかることにならないかと思ってしまう。安心して学習できるた

めの考えや方策はあるか。

県教委 新しいプログラムはあくまで学力調査ではないことを理解してほしい。私たちの健康診断と同じようなもので、4回のうちの1回目は健康診断と同じで、どういうところに課題があって、どういうところが得意なのかがわかるような調査で、CBTで20問程度の問題を想定している。その結果出てくる得意や不得意を把握した上で、その不得意なところを1回目のチェックで改善できているか、その間には当然、先生方には授業改善をやってもらうことになるが…。改善できているかどうかの問題を出すことにしている。そうして、課題が把握できたところを、随時繰り返し指導していくというものになる。その後のチェックは4問程度なので、「とちぎっ子学習状況調査」のような日程でやることはない。

CBTの結果、あなたの学級は、またはその児童生徒は、こういうところが得意、不得意であるということが、即座に手許に届くようになる。授業改善の方向性などを示した資料なども添付されて送られてくるというコンセプトで進めている状況である。授業改善の一つの材料として使ってほしい。4回のチェックは、学校や市町教委の実態に応じて、柔軟に対応してよいことにしている。

できるだけ先生方に負担感のないような、一人一人の学力に応じて、学力の向上が推進できるようにしていきたいと考えている。



全栃木教職員組合は労働基準法が順守される勤務条件の実現を求めています。労基法は「人たるに値する労働条件」を定めた法です。「人」以下だとしたら、「奴隷」です…。組合加入は左のQRコードから。

教え子を再び戦場に送るな！

修学旅行等の勤務割振りは校長の責任で！ 翌日は引率者・子どもともに休みに！

県教委 高校教育課：宿泊の勤務にかかわる「取扱い」に基づいて対処してる。引き続き適切に行えるよう、各学校と連携を図っていく。

義務教育課：今年度、勤務時間の適正な管理に向け、改めて通知を発出した。引き続き勤務時間の割振りが適切に行えるよう、市町教委と連携を図っていく。

組合 通知が6月に発出されていることは知っている。割振り変更簿が渡されたが、実際に割振りで休んでいる教員はあまりいない。「半日3日分」の割振り変更があったとして、「1時間だけ割振り変更で退勤する」という教員がいる。私は3日のうち1日分だけ休んだが、「残りは冬休み中」ということになっている。

組合 出席している課長さんたち、校長在職時に割振り変更を「長期休業中」としてこなかったか？休みに割振り変更を取ることが暗黙の了解事項になっていることをなんとか改善したいので、昨年示した仙台市の学校のように、行事の翌日は引率者・子どもも休むようにできないかをお願いしている。検討しているか。

県教委 検討した上で、6月に再度通知を発出している。

組合 であるなら、校長が「冬休み中に…」と言ってはいけないはずではないか。校長の責任で勤務を命じているのだから、校長は先生たちの割振り変更簿を確認しながら、割振り変更を差配するのが校長の責務ではないか。それが難しいので、仙台でも行っているように、せめて翌日は引率者も子どもも休めるようにしてほしいとお願いしている。

県教委 義務教育課：一義的には、服務監督は市町教委である。高校教育課：仙台の話は伺ったが、割振り変更についてはしっかり取ってほしいとお願いしているところであり、それで十分だと思っている。

組合 「取ってほしい」ではなく、校長に取らせるようにしてほしい。

県教委 それは県立学校長の会議等ではしっかりと伝えている。これは先生たちの権利なので休んでほしい。

組合 特別支援学級担任をしているが、多学年の児童が在籍していると、週休日の行事に参加した児童と担任が月曜日に休むことになるが、参加していない他の学年の児童は登校してきている。こういう状況では、特別支援学級の担任は休むことが難しい。こうした状況への配慮も必要だと思う。

「36協定」無しで残業を行わせている市もある！

組合 下野市長に対して行った文書公開請求で、労働基準法第36条に基づく協定が存在なかった。小山市などでは、事務職員だけを代表として協定を締結している。協定締結者は教員も含めた代表者でなければならず、こんなところにも校長や市町教委の労働基準法に対する認識が低いと言わざるを得ない状況がある。

前回の折衝時に、協定締結違反で労基署に摘発された茨城の私学のことを紹介した。私学だと労基法違反で書類送検になるが、公立だと労基署が監督権限を有しないので、摘発されることがないままになっている。課長さんたち、校長在職時に協定は適法に締結していましたね。

残業時間分、超過勤務手当は支払われているか？ 月100時間超えの事務職員もいる…

組合 残業した時間分、超過勤務手当は支払われているのか。文書公開請求で入手した事務職員の残業実態では、月100時間を超えて仕事をしている事務職員もいる。これだけ働くと超過勤務手当は相当な金額になる。これだけの超過勤務手当を払える予算措置をしているか。超過勤務手当が支払えない時間の協定を結んではいけないのではないか。

[次号に続く]