

さいたま市教組新聞

編集・発行/
さいたま市
教職員組合
〒330-0843
さいたま市大宮区
吉敷町4-93-5
大宮教育会館2F
TEL 641-6763
FAX 648-3567
2017.7.27(木)
No. 230

教職員の声を教育行政に反映せよ

―恒例の「市教委交渉」が行われる―

7月11日に市教委交渉を行い、望ましい教育が実現するよう、それぞれの学校からの願いや要望を出し、昨今の教育を取り巻く情勢も問い質しました。例年は2日間でしたが、今年は諸般の事情で1日となりました。要求項目は厳選しても25項目にわたり(裏面参照)、話し合いは設定時間では終わらないほどでした。市教委からは管理部和学校教育部から各課の課長と担当者が出席しました。

なかなか改善されない施設設備

交渉の大きな柱の一つは、施設設備の改善要求です。老朽化に伴い、トイレやプールの改修、屋上の防水、外壁改修など数えきれない項目があります。トイレの臭いが一向に改善されなかったり、洋式化が進まず、子どもたちがトイレで用をたすことをためらう事例が出されました。また、プールの底に黒いガビが生え、そのヌルヌルで子どもが溺れかかってプールが嫌いになった事例や、教師が滑って腰を痛めた事例などの切実な声も伝えました。

GS(グローバルスタディ)

突然の時間増で現場に大きな混乱

定し、改修を進めていく」と回答しましたが、それに対する予算は不十分で、現場の要求には大きくかけ離れている状態なのが現実です。教育環境の向上のみならず、教職員の健康や子どもたちの命にもかかわってくる現状に、より真摯な姿勢を市当局も含め対応を求めました。

また、保健室や給食室の維持管理、教育活動に必要な備品、消耗品など学校に配当される予算の増額も必須であることも要求しました。

その時間増分は朝の裁量時間(朝読書、業前運動、朝学習など)を取りやめ、モジュール方式で年間プラス35時間分を確保するとい

うことになりました。

* *

さらに、その教育効果や弊害が検証されることなく、先日各小学校では「校長会からの伝達」として、来年度のGSの時間増が言い渡されました。ほぼ、研究校でされた説明に沿ったものですが、その時間増のやり方は「各学校の創意工夫で」との丸投げ。中には一案として、「月曜日も六時間授業にする」という、現行の小学校の体制からはあり得ない信じがたい案も出されるほどでした。

確かに、文科省の新学習指導要領改訂案の中でも外国語教育の時間増が検討されていますが、その裏付けとして賛否はあっても「総合」の時間を無くしていくなどの案も同時提案されています。さいたま市で当てはめるのなら、人間関係プログラムや「命の支え合い授業」、総合の学習に手を付けなければあり得ない提案です。

今年度時間増をしたばかりで、しかも研究校の実績の検討もないままの見切

り発車を認めるわけにはいきません。しかも、その時間数にかかるための予算配分は無く、「勤務時間軽減」と言っている中で、教師の仕事内容が増えるのは目に見えています。

そこまでして、導入を急ぐ必要があるのでしょうか。市教組はこの時間増の提案に強く反対しました。今後も現場の声を反映しながら見直しを要求していきま

す。

授業時数増は中学校でも

小学校GSの時間増の提案と、時を同じくして中学校では、それまでの年間授業時数に今年度からプラス15時間増の指示が出されました。

「アクティブ・ラーニングの視点を踏まえた授業改善」(市教委の説明)ための時間増で、対象の教科は

学校に任せられています。4月からすでに実施された中学校では、どの学校も「土曜授業」を3、4日増やさざるを得ず、また、選択した教科も教員の配置の都合などで、必ずしもその学校が必要としていることと合致しない例もあり、現場の負担増は避けられません。改善を要求しました。

交渉の続きはNo.231にてお知らせします
同時発行予定

私と教職員組合

大門小 川上 勤

組合に入ったきつかけ

わたしは臨時採用期間が長く、よく面倒を見てくれた方に組合の方が多かった。勉強会を紹介してくれたたり、困っていることは話しかけてくれたりした。

そんな私もさいたま市で採用されて10年。若手育成に力を入れる段階であると10年経験者研修で言われているが、今の若手は私が若いときと違

い、仕事ができる。パソコンも堪能で段取りがいい人も多い。

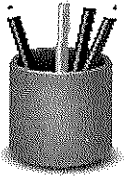
しかし、それだけに校務分掌などの仕事は若手に集中しすぎているように感じる。現在の勤務校に異動してきて、朝早く出勤し夜遅くまで仕事している若手を見ると、育成するというよりは彼らが燃え尽きないように、私がサポートできることはないかと考えるようになった。

そこで、困っている若手や次世代の教員のために具体的な行動を起こすことができる組合に加入しようと思った。私がかつて組合のみなさんに受けたままでいた恩を返したいと心のどこかで思っていたことも加入を決めた一つの理由かもしれな

い。決して上から目線で助けてあげようという気持ちはない。さりげなく周りの人を笑顔にできるような『縁の下』の力持ちになりたい。これは私が出会った組合の先輩のように。

組合に期待すること(自分自身の目標)

組合に入ったからといって、「虎の威を借る狐」のような心境になることもなく、また言われるがままに流されることもなく、自分の頭で何が大事なことかを考え、普段から誰に対しても、筋の通った主張と生き方を示していきたい。



市教委への2017年度要求書

2017年6月14日提出

1. 教職員の多忙化解消を具体化するため、市教委に多忙化解消検討委員会を設置し、教育委員会各課と組合が参加する負担軽減委員会を開き、報告提出文書作成、出張、対外行事(運動系・学芸系)、研究委嘱、校務等の精選を図り、対策を講じること。
2. 児童生徒、教職員にとって大きな負担になっている振替のない土曜授業をなくすため、学校管理規則の「授業日数205日以上」の規定を元に戻すこと。今年度実施されている中学校での1030時間の規定もなくすこと。また、学期初め並びに学期末の短縮日を確保するなど、ゆとりを生み出す具体的な措置を明らかにすること。
3. 初任者研修の授業公開では略案の作成をゆめ、子どもと接する時間の確保を徹底すること。また指導教員にもその旨を徹底すること。また、初任研の準備と指導を受ける時間を勤務時間内に終えるようにすること。勤務時間外になった場合、割り振り変更の対象とすること。
4. 勤務時間管理を徹底するためにタイムカードやICカードを使った勤務時間の把握を行うこと。
5. 研究委嘱等の決定にあたっては、校長等の一部の者の意向で決めるのではなく、必ず教職員全体に諮るのを原則とするなど、教職員の意向を十分に尊重すること。また、校長にそのようにするよう指導すること。
6. グローバルスタディ科は教育委員会主導で始めた教科であるから授業内容、方法、教材、評価など全ての面でひな型を示し、現場の負担軽減に努めること。なお、昨年度モデル校であった急なGSの授業時数増の依頼、授業内容の丸投げ等の現場の多大な負担になるような依頼は今後絶対やめること。また、現場からの質問、苦情に丁寧に対応すること。SA、ALTの勤務時間を増やし打ち合わせの時間を確保すること。
7. 「よい」授業アンケートを中止すること。
8. 陸上自衛隊大宮駐屯地での中学校職場体験活動「未来くるワーク体験」を中止すること。また職場体験活動の対象事業所一覧から陸上自衛隊大宮駐屯地を削除すること。それでも実施する場合は陸上自衛隊大宮駐屯地での職場体験活動の内容を調査し公表すること。
9. 「心と生活のアンケート」調査を中止すること。実施する場合には、少なくとも入力や子どもたちと面談する時間が確保できる集約期間を設けること。また、「いのちの支え合い」を学ぶ授業を強要しないこと。
10. 特別支援学級が複数設置されている学校で、アコーディオンカーテン等の安価な設備で教室を仕切っているところについては、早急に複数の教室を確保すること。余剰教室がない場合は、床から天井までを壁とするなど、固定のパーテーションを設置し、学習環境を整備すること。
11. すべての通級指導教室は学習するスペースと、保護者控え室・相談室のスペースを固定のパーテーションで仕切ること。通級教室で使用する教材教具の予算を確保すること。また、指導の継続性を確保するために、本採用の担当教員を配置すること。
12. 小3から中2を対象に行っているさいたま市学習状況調査を中止すること。少なくとも、日程を変更すること。小学5年の社会・理科をなくすこと。また小1から中3までを対象とした「生活習慣や学習環境等に関する児童生徒質問紙調査」は、児童・生徒・教職員の負担を軽減すること。
13. 県歯科医師会の推進するフッ化物洗口は、安全性や効果に様々な見解があり、実施すべきではない。集団フッ化物洗口について、健康教育課の考えを明らかにすること。
14. 臨時学校事務職員を本採用にすること。
15. 校舎の劣化・損傷をはじめトイレ改修等の大規模改修の計画を前倒しで行うこと。また、学校の授業等で使う紙類等の消耗品費、保健室や給食室の維持管理に要する費用、プールの消毒薬等、学校で絶対必要となる予算を確保すること。現在不足している場合は早急に対応すること。
16. 衛生推進者及び衛生管理者を対象にした労働安全衛生法の講習会を市が責任を持って実施すること。
17. 早急に30人学級を実施すること。それができない場合は、当面、小学3年4年と中学1年で35人学級を実施し、順次高学年に拡充すること。また困難校(大規模校や38人以上の学級が複数ある学校、学習及び生活上の支援の必要な子が多い学校)へ市費で本採用の教員を加配すること。弾力的にでも、少人数学級が編成できるように検討をすすめること。
18. 病休、産休の代替、育児短時間勤務の後補充の早急な配置を教職員人事課の責任で行うこと。
19. 生涯賃金に大きな格差が生まれる現行の昇給システムから人事評価の標準的評価でこれまでの賃金水準を確保する昇給システムに改定すること。
20. 校長は、当初申告での目標設定にあたり、校長面談等で目標の変更を強要せず、本人の目標設定を尊重し、共通理解を深める立場に立つことを徹底させること。数値目標等を強要させないこと。
21. 評価者評価にあたり、「自己評価を基本とする」ということを徹底すること。校長による個人評価にならないよう評価者研修を行うこと。また、その内容については、当組合と綿密に話し合いながら、確実かつ適切に行われるよう改善に努めること。
22. 人事評価の苦情処理は、年度内に行うこと。調査内容と結果を詳しく示し、苦情申立者の納得が得られるようにすること。
23. 学校におけるパワーハラスメント根絶の為に、パワーハラスメントの定義の明確化、管理職へのパワーハラスメントに関する研修強化、外部機関によるパワーハラ相談窓口を設置すること。
24. 権限移譲によって失われた諸権利(特に子育て休暇)を復活させるために、教育委員会として対策を講じること。
25. さいたま市のノーマライゼーション条例に基づき、障害のある教職員が生き生きと仕事に取り組めるよう、校長を指導すること。

