

高教月報 第1000号!



前橋市大手町 3-1-10

群馬高教組

027-231-2784
ghtu@educas.jp
http://www.ghtu.org/

堀込康美委員長
高教月報1000号達成、おめでとうございます。その1号1号の積み重ねが高教組の歴史になり、広報担当の大変な努力、苦勞の結晶が組合活動の貴重な記録となりました。これから組合活動を充実させ、「私たち高教月報」が1号でも長く続くことを願っています。

群馬高教組の広報「高教月報」が今回、通算で第1000号の発行を迎えました。教職員の権利を守り、群馬の民主教育を発展させる中心として多くの諸先輩が築いてきた高教組の歩みを改めて実感させられます。
平和憲法改悪や自国中心主義への動きが強まる中、社会的にも格差の拡大・子どもの貧困化が広がっています。教育現場でも行き過ぎた管理教育や不寛容、教職員の多忙化・過重労働など多くの課題が山積しています。
今こそ高教組の活躍が強く求められています。「対話と共同」で職場での存在感を高めていきましょう。1000号の発行にあたり、堀込康美委員長とかつて情宣部長として月報作成に関わっていらした中束作蔵執行委員より一文を寄せていただきました。

【高教月報1000号に寄せて】 運動の血流としての「月報」

中束作蔵 (前委員長・元情宣部長)

群馬高教組は結成70年となる。50～60年代の妙義基地、勤評・安保反対闘争。70年代の労働基本権回復、人勧体制打破に向けた闘争。80年代の臨教審路線による教育統制に対するたたかい。90年代の全労連・県労会議、全教・新日高教という新たなセンターでの運動の推進。21世紀の新自由主義、戦争する国づくりへのたたかい・・・



3回目情宣部長の頃

その歴史1ページ、1ページの綴りが『高教月報1000号』という巨大な城壁となった。

私は3度4年間の情宣部長を経験した。最初は初めて本部役員になった32歳から2年間。当時は、ほとんどの支部・分会でニュースが発行され、日刊紙もあった。月報は4面立ての本印刷。でも、私は学級通信1枚も作ったことがなかった・・・担当書記の中沢さんに完全な丸投げ。夏休み、「機関紙学校」に参加した。そこで機関紙作りの魂を教えてもらった。「組合は、人と人が結びついて作るもの。機関紙はその血液。特に一面は、主人公である組合員のもの・・・」～これ以降、一面は、組合員に登場してもらった。これからである、月報だけでなく、私が、楽しく学級通信、学校新聞の編集にも携わるようになったのは・・・2回目は、専従を終えた42歳の1997年。「群馬県で初の全国教研」に総力を結集するため、立候補の要請を受けた。貴重な体験をさせてもらった。3回目は、54歳の2009年。久しぶりの本部役員のエキサイズとして、年間20号発行した。その1面は、組合員に語っていただいた。

来春で40年間の高教組組合員を卒業するが、「わが青春の高教組、高教月報は永遠に不滅です！」

2017ボウリング大会

総合の部

優勝 大泉・高高(細野・大隅・岡田)
準優勝 現業部(木村・櫻井・原田)
第3位 高工(山口・新井・黒澤)

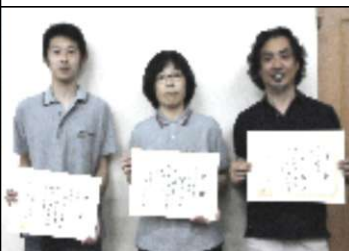
個人の部

優勝 大隅久仁代(大泉) 337P
準優勝 櫻井 竜也(安総) 312P
第3位 田中 立仁(高工) 300P

7月1日(土)、エメラルドボウルにて教職員ボウリング大会が開催されました。未組の方も交えて23名が熱い戦いを楽しみました。



総合の部優勝のみなさん



こちらは個人の部入賞者

人事評価等の話し合い

7月4日(火)県庁
昭和田舎にて県教委
(総務課・学校人事課)

との「人事評価」等の話し合いが午後3時から2時間をかけて行われました。高教組からは15名が参加し、人事評価の問題を中心に現場の声や日頃思っていることを県教委に対して表明し、課題を指摘しました。先生方の熱い想いに対して、当局は型どおりの応答に終始する状況がみられ、今後の交渉を通して、当局を少しでも動かしていく必要性を改めて感じさせる内容でした。

「主な発言内容」

人事評価制度

・覚え書きに基づいて、より良い制度運用になるよう見直しの検討を行う、職員団体と十分な交渉を行うことの確認。
・人事評価の目的は教育現場の活性化ということだが、賃金リンク

で教員に格差をつけるだけ、公正な評価ができるのか。

・賃金リンクのパンフが配布されたが、校長からの説明がない例やまだ、説明も配布もされてない学校もある。
・「覚え書き」について評価者研修会で指導しているというが、実際には周知されていない。評価者研修では管理職に課題意識を持たせ、現場から声を吸い上げさせるぐらいの強い指導が望まれる。ただ伝達するだけでは全く実効性がない。
・「人事評価等に関する意見の提出」の制度が活用されていない。(県人事課青木係長：
「人事評価等に関する意見の提出」は0件、能力評価「2」は昨年度1桁、業績評価で下位0・80の人はいない)
・管理職に「5」はいったのか。
・「5」の根拠は？

(県教委として判断した)

・他県では人事評価の賃金リンクは教育現場になじまないため、学校現場には適用しない方針でやっている。
・古い形式の自己申告書がいまだに使われている。
・手引きでは5月末となっているが、4月中旬に自己申告させている学校がある。転任したばかりの人は難しい。
(青木：最終の締め切りは2月、中間は学校の実態に応じてでかまわない)
・賃金リンク以前に10年以上も人事評価は行ってきたているが、検証して活かしているのか。
・女性が育児や介護で短時間勤務を取る場合、評価に影響があるのではと心配。短時間勤務をとりづらいことにもつながる。
・少数職種は頑張っても評価が上がらない気がする。現場を丁寧に見て評価しているのか。



・指導に配慮が必要な生徒や手がかる生徒もいる。生徒に寄り添っていく必要があるのに、管理職の一方的な尺度で「進学に力を入れていない」「欠席が多い」など表面的な評価をされてはかなわない。
・現場が忙しい中、この場に来ていいる。人事評価制度が法令に基づいていることは充分承知している。法令だから行うというのではなく、その中でどのようにしていくのか。
・校長の学校運営方針

・「進学に力を入れていない」「欠席が多い」など表面的な評価をされてはかなわない。
・現場が忙しい中、この場に来ていいる。人事評価制度が法令に基づいていることは充分承知している。法令だから行うというのではなく、その中でどのようにしていくのか。
・校長の学校運営方針

針に積極的に関わっている」という評価項目では学校全体の向上という点でも偏りができ問題だ。そもそもどういった基準で人事が行われているのか。
・内示が遅い。分掌や学年団の決定に支障をきたす。
・酒の席の場で「ほろ酔い」などバワハラとも思える言動をする管理職もいる。
・教育の成果は教職員の協力・チームワークで達成されていくもの。その点をふまえ、賃金に差がつかないようローテーション的に評価をしていくなど運用に工夫が必要。
・評価が「4」と「3」に線引きされる合理的理由などつけられない。そもそもが無理のある制度。
・「人事評価等に関する意見の提出」は評価者である校長に提出するが、これほど出にくいものはない。立場の弱い人は絶対無理。積極的に活用するなら内容の検討が必要。

人事異動

・進学校しかいない人、そうでない人がおり、やる気や本人の資質の向上という点でも偏りができ問題だ。そもそもどういった基準で人事が行われているのか。
・内示が遅い。分掌や学年団の決定に支障をきたす。

再任用制度

・高崎市での教員としての再任用が認められない。県からも働きかけ改善すべき。
・再任用でもフルタイムでやっている。基本給で差があるのにボーナスがわずか1カ月は納得できない。

その他

・障害のある生徒の通級指導が導入されるが早めに方針を示せ。
・各教科・分掌で連携なく評価を上げようとかんげると生徒にやりきれないほどの過重な負担を課す実態になっている。
・教職員の多忙化解消に向けての協議会が6月30日実施され、今後2回予定。高教組はヒアリングで現場の声を具体的に届けたい。

<夏休み中の予定>

* 7月27日(木) 県教委夏季要請行動

14:45~管理課要請 16時~総務課・福利課・学校人事課・高校教育課要請
「職場要請書」を持ち寄り、職場からの要望を届けましょう。

* 8月26日(土)~27日(日) 全教・教組共闘プロ夏の学習交流集会

磯部温泉「高台旅館」に集まりましょう。詳しくは本部までお問い合わせ下さい。

* 書記局閉鎖期間は8月9日(水)~17日(木)となります。