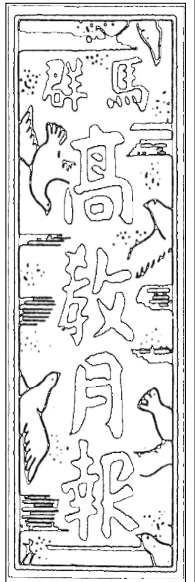


ぐんま教育のつどい2024



前橋市大手町 3-1-10
群馬高教組
027-231-2784
gntu@educas.jp
http://www.gntu.org/

部活の地域移行は、働き方改革に名を借りた学校縮小と民間委託の試金石



2月12日(月)、「ぐんま教育のつどい2024」(第70次群馬高教組教育研究集会)が、群馬県勤労福祉センターで開催されました。今回のテーマは「部活動の地域移行に関する課題と今後の展望」で、神谷拓教授(関西大学)の講演をお聞きし、23名の参加者からも活発な意見が出されました。本音で自由に語れるのが組合の教研のよいところです。参加できなかった皆さんも、以下の講演要旨を読んで雰囲気を感じてほしい、来年はぜひ議論に加わってください。

1 部活動の地域移行に関する政治的な意図
二〇一三年六月に安倍内閣が「経済財政運営と改革の基本方針」を閣議決定した。その中で、今後はインフラ老朽化が急速に進展するため「民間の資金・ノウハウを活用し、公民連携を積極的に推進する」方針が示された。二〇一四年四月の「公共施設等総合管理計画の策定にあたっての指針」では、公共施設や延べ床面積、トータルコスト削減に関する目標について、数値目標を設定して定量化に努めることが求められた。多くの自治体で、公共施設の延べ床面積の4〜6割を占める学校施設が削減のターゲットとなった。部活動の地域移行の前提として、学校を含む公共施設の縮減・民営化があることを忘れてはならない。二〇一四年以前には「部活動の実施に関わる国の責務(政府教育再生実行会議)」「部活動手当増(自民党教育再生実行本部)」と提言していたものが、以降は「外部人材の活用や民間との連携(政府)」「学校と民間の弾力的な人材交流(自民党)」と大きく変わり、部活動の地域移行を試金石に学校縮小と民間委託を推進する方向へシフトした(安倍教育改革の新しい自由主義・競争と成

果主義路線で、二〇一四年から下村文科大臣が旗を振った)。
2 3つの政策方針と混乱
①学校教育の一環として実施する主張
部活動は、生徒同士や生徒と教師との好ましい人間関係の構築、自己肯定感や責任感・連帯感の寛容に資するなど、生徒の多様な学びの場として教育的意義が大きい。
②学校教育として実施しつつ地域にも移行する主張
休日の部活動を地域の活動として実施する環境を整え、休日の指導を望まない教師は休日には従事しない。休日の指導を希望する教師は、兼職兼業の許可を得て地域の運営主体の下で従事する(労働時間管理や割増賃金の支払い等について整理する必要)。
③完全に地域で実施する主張
経済産業省は「サービス産業としての地域スポーツクラブ」を可能とするため、平日も含めた地域移行で企業や団体が事業投資し、経済効果をあげることがめざす(お金を出せる人のためにやればよい)。表向きは学校の働き方改革を踏まえながら、二〇二二〜二〇二五年の3年間で休日の運動部活動から段階的に地域移行するとの提言が出されたが、これに対して全国市長会は



「緊急意見」をまとめ、「経費負担のあり方や受け皿の確保の課題が整理されていない中、期限を区切って地域移行を進めることに不安の声が広がっている。」とし、「国が具体的かつ段階的な方策を示し、国の責任において財政負担のスキームを明確にすること」を求めた。また、スポーツ庁と文化庁はこの3年間で「改革集中期間」として23年度概算要求で118億円を計上したが、28億円(前年と合わせても47億円)にとどまり、「改革推進期間」と改称せざるをえなかった。経産省は「未来のブカツ」ビジョンでランニングコストを「部員20

名として週2回で月9500円、週5回で月21500円の運営費が必要」としたが、ベネッセの家庭向けアンケートでは妥当な家計負担額は月32500円で、世帯年収800万円以上でないといふと受容できないレベルにある。
*研究者の意見として、神谷は部活動の教育的意義(自治体活動)を踏まえて教員の定数を増やして労働環境を整備することを求めたが、内田良は生徒にも教員にもブラックな部活動の時間制限や地域移行で教員の負担を軽減することを求めた。部活動の外部委託・公教育の縮小や民営化の問題点を内田は注視していない。
3 過去の地域移行は失敗している
一九六九年の必修クラブ制度化と地域移行、一九九八年の総合型地域スポーツクラブ政策と地域移行はともに失敗。財政的支援なしにはできないが、今回も働き方改革↓地域移行・民間委託となり、経産省主導で経済活動を潤すことが目標に加わった。「部活動が盛んなのは日本だけ」という声もあるが、ヨーロッパのクラブは百人単位、日本の総合型地域スポーツクラブは3・5万人に1クラブで、外国は施設設備の基準をつくり、予

算をかけて権利として保障している。日本は地域移行するための施設も金もなく、人もいない。スポーツ施設の6割が学校なので、地域移行を先行実施した自治体でも91%が学校の施設を利用し、45%が教員指導、39%が社会人指導となっている。スポーツ施設となつては、スポーツ施設は一九八二年をピークに減少しており、地域移行の挫折は目に見えている。

4 そもそも部活とは？

「スポーツは、これをするためのを通じて幸福で豊かな生活を営むことが人々の権利(スポーツ基本法)」「文化芸術を創造し、享受することが人々の生まれながらの権利(文化芸術基本法)」と規定されており、学校も地域も権利として保障する必要がある。ODD視察団は他にない実践活動として「日本の特活は学校と教室を『社会』として捉える教育活動で、集団活動を通じて自主性と実践力を養い、よりよい集団生活を築き個性を育むことを目的としている。」と賞賛している。部活動は時間外労働ではないが(超勤4項目)、競技成績の評価や推薦には必要というダブルスタンダードがあり、事実上無償労働で展開してきた。お金をかけていない

のにさらに財政支出を減らそうとしているのが今の動きだが、部活動は教育課程(過程)を豊かにする意義があり、生徒の権利を保障するためにも必要不可欠だ。



5 今後の対策

①教育制度的条件と教育論を切り離さない(部活動の意義や課題を踏まえ、教員の労働環境改善を前提として持続可能な部活動のあり方を検討し、法整備をする)
 ②部活動をクラブにしていって指導(ワークシートで可視化すると、多くの課題を生徒主体で解決していないのが現状。自主集団活動としてやれる伸びしろが大いにある)
 ③サポートできる人を広げる(アスレティックトレーナー約5千名の待遇改善を図り、安全管理責任・立ち会い義務を果たしてもらえば、顧問はいなくてもよくなる)

2・15

非正規教職員の人事評価交渉

2月15日(木)17時45分から、臨時的任用職員及び任期付職員の人事評価(業績評価)の処遇反映の導入に係る県教委との交渉を行い、一応の合意を見ました。

1 合意内容

導入にあたっては、毎年、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、引き続き組合と意見交換を行いながら、一人ひとりが納得のいくような運用に努めていきたい。

2 制度の概要

(1) 正規職員と同様に、前年度の業績評価の結果を翌年度の勤勉手当の成績率に反映させる(翌年度県費負担教職員として勤務し、勤勉手当の支給対象である場合のみとなります)。

上位区分: SとAの一部(全体の上位30%以内)は勤勉手当支給月数プラス0.05月(翌年度の当初面談時に校長から口頭で伝達されます)

下位区分: Dは勤勉手当支給月数マイナス0.05月
 *下位からはぎ取って上位に回すわけではありません。原資は扶養手当分で、すでに導入済みの正規職員同様、期末手当の支給基礎額には含まれていますが、勤勉手当からは除かれることとなります。

(2) 経過措置

正規職員に導入した時と同じように、4年間の経過措置を設ける。

	R6	R7	R8	R9	R10
加算成績率	+0月	+0.02月	+0.03月	+0.04月	+0.05月
扶養手当割合	0%	25%	50%	75%	100%
Dの減産率	-0月	-0.05月	-0.05月	-0.05月	-0.05月

令和6年度の業績評価が、令和7年度の6月のボーナスから反映します。令和7年度は扶養手当の25%をはぎ取り、上位者に0.02月分(支給基礎額30万円として6千円)を年2回加算します。完成年度の令和10年度には、扶養手当は100%はぎ取られ、上位者に0.05月分(支給基礎額30万円として1.5万円)を年2回加算します。下位区分の経過措置はなく、令和7年度からマイナス0.05月となりますが、Dがつく人は今までもほとんどいませんでした。評価者である管理職には日常的な対話や様子を見る中で、明確な根拠を積み重ねながら評価結果を検討し、事実を示しながら本人に具体的に説明することが求められますので、「おかしい。納得いかない。」

場合には再説明を求め、それでも納得できなければ苦情相談と苦情処理の2段階の仕組みがあります。1人で悩まずに、まず組合にご相談ください。交渉の中でも、水田委員長が「一番下は出さずに、部活動や分掌の仕事で地道に努力して頑張っている地公臨の方々にプラスの評価をつけて、モチベーションが上がるようにしてください。」と要請しました。「分布割合も組合に示し、公正に評価されているか組合が監視することも必要だ。」と主張し、県教委に注文をつけています。また、かつて県教委と高教組が交わした「人事評価の処遇反映に関する覚書」には以下の文言があります。

◎評価者には、制度を活用し、学校の教育目標の達成に向け、全教職員による組織的な取組が求められる。また、教職員に対して、設定した目標を達成することで、より上位の評価となるよう指導助言することが必要である。
 ◎少数職種の職員(養護教諭・実習教員・学校司書を含む事務職員・公仕等)の評価にあたり、職務内容の理解を深め適切な評価が行われるよう、評価者研修を充実させる。
 ◎「人事評価等に関する意見の提出」の制度は、教職員の意見を人事評価や学校運営等の参考にするため行うものであり、十分に活用するよう指導していく。

チームワークが大切なことや小数職種への配慮が必要なのは県教委も当然認めています。「意見の提出」も十分活用されなければなりません。国の圧力でさらに悪い制度に変えられる危険も高まっていますから、マンネリ化させずにみんなで注視していきましょう。

