

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こう指導(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奨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、勤奨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)は勤奨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は勤奨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、勤奨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少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。

