

福島県 教育新聞

発行人 福島県教職員組合
発行所 福島市上浜町10-38 電話024-522-6141
〔定価一部 20円〕
編集・責任者 瀬戸 禎子
e-mail: ftukyoso@poplar.ocn.ne.jp
http://www.f-t-u.or.jp
(この購読料は組合費に含まれています。)

ろうぎんのキャッシュカードなら
ATMお引き出し手数料が
実質 0円
ご利用手数料はいったんご負担いた
たく場合がありますが、即時キャッ
シュバックいたします。
東北労働金庫

「こころ」を大切に… (青年部学習交流会)

青年部学習交流会「こころへのよりそいセミナー ～『なやみ』とどう向き合うか～」を、2月22日にいわき市で開催しました。山形市・東北中央病院の臨床心理士である古澤あやさんを講師としてお迎えして講演をいただき、グループトークの実践も行いました。

教職員の仕事は、「感情労働」。相談者の中にある怒り・寂しさ・みじめさなどの感情が自分にも伝わる。相手の相談を「ノーマライズ（一般化）」しながら受けとめていく。相手との関係性も大切。

「助けられ上手」になることで、バーンアウト（燃え尽き）を防げる。教職員は「こだわりすぎ」「偏りすぎ」「抱え込みすぎ」やすい。不眠やいらだちなど、自分の不調のサインも見逃さないでほしい。



講師の古澤さん



ストレスとの向き合い方を
改めて気づかされました。



話をお互いに聞き合い、
「聴く力」について考える
ことができました。



集まって話せば、心も軽くなる！

～栄養教職員部学習会～

2月22日、栄養教職員部の学習会が福島県教育会館を会場に対面とオンラインの併用で行われました。日教組栄養教職員部長の藏前隆広さんから、栄養教職員の歴史と定数、給食費無償化の動き、日教組栄養教職員部で行った文科省への要請など、栄養教職員がおかれている現状など分かりやすく講演していただきました。講演の後に質疑がありました。妊娠時業務軽減加配の実態や、日教組栄養教職員部では栄養教職員の配置基準を食数でなく学級数で配置するように要求していることについて質問がありました。日教組栄養教職員部が学級数で定数配置を求めるのは、業務量が学級数に比例しているからということでした。

情報交換では、会津地区での大雪の際市町村をまたぐ給食センターでの苦労や、栄養教諭が県へ提出しなければならない事業報告書が負担となっている実態、臨時の栄養職員にも研修が必要、など活発な意見交換がされました。

参加者アンケートから、「栄養教職員がおかれている状況がよく分かった。楽しい給食、食育活動のためにも、仕事しやすい環境づくりが大事。」「算定人数に入らない給食を実施している市町村があり、対応が必要。」「配置定数を現在の食数から学級数への変更は、ぜひ実現してほしい。」という感想が寄せられました。



藏前栄養教職員部長

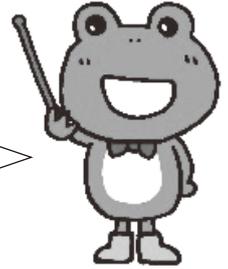


「働きやすい職場」づくりの第一歩! 確認行動のポイント

校長、教育委員会が勤務時間の適正な管理をすることが、2023年12月に時間外勤務時間の上限方針に関する条例として県議会でも可決されました。

勤務時間の管理に法的根拠をもつこととなり、各分会で校長と確認することは、とても重要な意味があります。勤務時間を守らせることは、校長の責任です。

みんなで一步をふみ出して、話し合いに臨んでみましょう!



まずは校長との「話し合い」の準備を。

- ① 職場会を開き、下の『働きやすい職場づくり』のために」を読みながら話し合しましょう。
- ② 校長と話し合いの日時を決めます。組合活動は勤務時間外に行うとされていますが、校長が指定した時間であれば、問題はありません。
- ③ 分会長さんが代表して校長との話し合いに臨むのではなく、2人ないし3人で行くのも良いと思います。

1. について

勤務時間は客観的に計測することになっており、県の「教職員働き方改革アクションプラン」にも含まれています。市町村によっては、校務支援システムの利用やPCでの出退勤時刻入力をしている職場もあります。手書きの分会は、PCでの出退勤時刻管理を要求してみてください。

2. について

上限時間とは、時間外勤務をしていい上限ではありません。全員が定時で帰れるような教育課程の見直しが大切です。その責任は、校長にあります。「校長先生のリーダーシップで『働き方改革』ができるよう、全職員が知恵を出し合ってください」と伝え、働き方改革の責任を自覚してもらいましょう。**職員会議や修学旅行引率、運動会、災害対応など勤務時間を変更する場合も校長との話し合いの対象です。**

4. について

年休は「**届**」なので理由は不要。「教職員服務関係ハンドブック2020」P.639参照
職員が年休を計画的に取れるよう工夫している職場もあります。
何も無い日は、年休を取ってリフレッシュを!

教職員が安心して職務に専念するための法令等に基づく全県確認書

2025年度「働きやすい職場づくり」のために

福島県教職員組合

学校における働き方改革をすすめるために告示された文科省指針が、2020年4月1日から学校に適用されています。この指針を受け県教委は2023年12月、福島県義務教育諸学校等の教育職員の給与等の特別措置に関する条例(給特条例)に、教職員の時間外勤務時間の上限方針の実効性をさらに高めるため、条文中を追加しました。

文科省の関連通知には「**上限時間を踏まえた教師等の適切な働き方についての校長の責任**」が明記されています。

私たちの権利・健康を保持し、働きやすい環境をつくるため、法令等に基づき、特に下記の事項について分会組合員との合意をもとに、勤務労働条件の確認・改善を行うよう求めます。

記

1. 文科省告示「指針」、教育委員会規則「業務を行う時間の上限に関する規則」を遵守してください。在校している時間は客観的に計測してください。時間の虚偽記録や時短ハラスメント、持ち帰り残業の絶無を求めます。
2. 労働基準法及び改正給特法に基づいて、勤務時間を管理してください。
 - (1) 出退勤時刻を遵守できるよう、校長は業務を行う時間を管理してください。やむを得ない場合の時間外勤務時間については**上限時間(月45時間、年360時間)以内を厳格に遵守してください。**
 - (2) 勤務時間の変更及び割り振りについては、労使交渉の対象とします。
3. 教職員の健康管理に努めてください。
 - (1) メンタルヘルスケアに特段の配慮を行ってください。
 - (2) 厚生労働省が定義するパワーハラスメント・セクシャルハラスメント等の絶無を求めます。
4. 年次有給休暇は、学校長への届けです(理由は不要)。また、取得促進を図ってください。
5. 人事評価制度は、システムの手引きに記載されているように「教職員の能力開発」「教育活動の充実」「組織の活性化」を期して行われるものであることを踏まえ、適正に行ってください。
6. 「**研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励**」については、研修や記録の記載等が勤務時間内で完結できるように行うとともに、人事評価制度と連動させないことを求めます。
7. 休憩時間は一斉に設定され、自由な時間でなければなりません。休憩時間の確保を図ってください。
8. 臨時的任用職員の勤務・労働条件について書面で本人に明示するとともに、その勤務内容を教職員に周知してください。また、暫定再任用職員についても勤務・労働条件、勤務内容を教職員に周知してください。
9. 分会で確認しておきたいことは、以下の通りです。

以上、確認します。確認できたら、お互いに口にチェックを入れてください。

2025年 月 日

学校

校長口

分会長口



大切なお知らせ



2024年度 60歳・61歳を迎えられる皆さんへ

定年延長に伴い、60歳での定年退職がなくなりました。次年度も、現場でご活躍なさる方だけでなく、さまざまなご事情により今年度末でご退職となる方もおられると思います。

60歳・61歳を迎えられる方には、次年度の任用についてのアンケートを2月に郵送しましたので、同封の封筒またはFAXで県教組本部にお送りください。

定年延長や再任用短時間勤務をされる場合は、引き続き県教組へのお力添えをお願いします。書類等の手続きは不要で、新年度から組合費を減額し、5月からの給与差し引きとなります。

○60歳で定年延長となる方：一律5,000円

○60歳で定年前再任用短時間勤務となる方：約1,500円

○61歳で暫定再任用となる方：職種・勤務時間によって異なります。お送りした資料をごらんください。アンケート用紙が届いていない場合など、お問い合わせは、県教組本部へご連絡ください。

臨時採用教職員の皆さんへ

「任用調査のアンケート」を2月に発送しました。2025年度の任用が決まりましたらご記入いただき、県教組本部までお知らせください。採用試験に合格し、2025年度から教諭として採用される皆さんも、任用調査の提出をお願いいたします。その際、任用形態の新採用の所にチェックをお願いいたします。

分会の皆さんへ

2024年度末でご退職される皆さんや、異動となる臨時採用教職員の皆さんがいらっしゃいましたら、県本部へご連絡いただきますよう、お声掛けをお願いいたします。特に、2024年度に60歳・61歳を迎えられた方や臨時採用教職員の皆さんには、上のアンケートの返信の呼びかけをお願いいたします。

6. について

2023年度から始まった「受講奨励」。県教委とは22秋闘交渉で、負担過重にならないようにすることを確認しています。県教委が発出した実施要項によると「対話により研修の受講を奨励しようとするもの」。人事評価との関連については一切書かれてありませんから、人事評価と連動させて評価するようなことがあってはなりません。

8. について

定年延長者や暫定再任用の方は60歳以下の人と比べて支給される手当も少なく、低賃金で勤務されています。しかし現状では、60歳以前と同じように様々な校務分掌が当てられているケースが多くあります。身体的な負担も大きいことを職場のみんなで認識できるようにし、誰もが働きやすい職場の雰囲気の醸成と環境整備を校長に求めてみてください。

9. について

分会での追加事項があれば、この下に直接記入してください。

- (例)
- 出生サポート休暇等がとりやすいよう、職員室黒板の休暇取得者の表記は「休」と統一してください。
 - 時間外勤務を減らすため朝の登校指導をやめてください。

吉田書記次長の

ふくしまオルグ紀行⑬



もうすぐ新年度ですね。分会でこんな取り組みはいかがでしょうか??

○新採用者歓迎会 開催補助金があります!

職場に新たに加わった仲間とともに、ランチ会やお茶会、飲み会など、分会の計画に沿った形での実施でよいと思います。

所定の用紙で県教組本部にご報告をいただくと、後日補助金をお届けします。

※対象者…組合員、新採用者(臨採も可)、転動してきた臨採の方
(対象者1人につき1,000円の補助)



○新採用者歓迎ダイレクトメールの手渡し



新採用者が配属となる分会へ、歓迎のダイレクトメールを分会長さん宛にお送りします。

中には歓迎のメッセージや組合紹介のリーフレット、東北ろうきんの宣伝チラシのほか、記念のグッズも入っています。(クリアファイルなど)

新採用者とともに開封していただき、声かけのきっかけとしてみてください。

他にも、職場会の開催や36協定の確認など、分会長さん宛にお送りした資料も参考となれば幸いです。新年度も引き続きよろしく申し上げます。



4/19 (土) 日教組 第75次 教育研究分科会推進委員会開催!

第75次県教研の方向性を共有する機会として、分科会推進委員会を開催します。年度初めてお忙しい時期かと思いますが、全国教研の報告や多忙化解消に向けての取り組みなど、学びの場に参加してみませんか？

日時 4月19日(土) 10:00~15:00
会場 郡山ユラックス熱海
郡山市熱海町2丁目148-2
☎024-984-2800

日程 午前：講演
講師・**本田 由紀**さん(東京大学大学院教授)
「背をむけられてしまう学校に可能性はあるのか？」
～『みんな』がわくわくする『ところ』にしたい～
午後：教研分科会 ※教科やテーマごとに分かれ、協議を行います。
申込方法 参加希望の方は、各支部にお申し込みください。
※詳細につきましては、各支部または本部へお問い合わせください。

申込締切
4/8 (火)



みんなのひろば

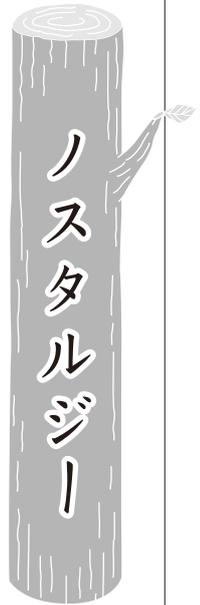
～棚倉町 甘盛堂の和菓子～



自分で頑張ったなと思った時のご褒美に買いに行くお店です。いちごが丸々一個入ったいちご大福は絶品! 至福のひとときを過ごせます!

甘い物を食べて、忙しい年度末・年度はじめを乗り切ります!!

(東白支部 Mさん)



「今回のテーマは「教職員不足」」

昔の熱血教師ドラマはあこがれだった「我々は機械をつくっているんではありません、人間をつくっているんです」感動したセリフ。こんな先生になりたいと思った。でもこれは昭和のそれも「ドラマ」のお話だ。

実際に教師になると、帰宅後夜遅く行方が分からなくなった子どもを捜し回ったこともある。「ドラマ」のお話が正に現実にアザをつくったこともある。「ドラマ」のお話が正に現実にアザを帯び、世の中はそれへの対応を当然のように求めてくる。昭和ならまだしも、こんなにも時代が変わった令和になってもそれは変わらず求められる。しかも求めに応じて行動しても、やって当たり前、感謝もされず、それどころか批判されたりもする。当然時間外勤務となるが、それは全て「自発的行為」になる。体も心も疲弊してしまう。病休や退職に追い込まれてしまう教職員が増加している。

この現状を冷静に見つめているのが若者たちだ。教職員になろうとする人が激減している。

教育実習を体験した大学三・四年生の四二%が教師になりたくないと思ったと回答している。驚くことにその七割はやりがいを感じたと回答していたにもかかわらず。(名古屋大学大学院調査) 教職にやりがいを感じつつも、教育実習などで教職の現実を知ったからこそ教職に就かない決断をしているのである。

教職に就かない決断をしているのは女子学生が多く五七・四%にも及ぶ。また、教員採用試験受験者の女性割合は、一九九五年度は六割だったが、年々低下し続け二〇一九年度には四割まで低下している。さらに精神疾患による病気休暇・休職の女性教職員の割合も男性教職員に比べ増加している。

なぜ教職は女性に背をむけられてしまうのだろうか? ぼくはとても深刻な問題だと思ふ。これを考え合うことが、学校改革の鍵になると思ふ。

近ごろのドラマは、教育現場の現状をよく考えて制作されている。ドラマの中の教師が言う「教師全員が熱血教師になると、よい教師像自体を考え直すのとどっちが現実的だと思ひますか?」昔の熱血教師より共感を覚えた。

(K・I)