

第15号

定価一年間300円
組合員の購読料は
組合費に含む



発行

檜山教職員組合

〒043-0056 江差町字陣屋町 86-1
Tel 0139(52)0858 FAX (52)1490
発行責任者 石橋英敏
E-mail: hiyamakyoso@proof.ocn.ne.jp

2016檜山教組年次大会



「今」を見つめ、原点確かめ合う

度の運動方針を確認しました。冒頭挨拶に立った石橋英敏委員長は、安保法制発動の情勢に触れながら「自衛隊員が殺す殺させる矢面に立たされる危険が迫っている」とし、「教え子を再び戦場へ送らない」の誓いを高く掲げることの重要性を訴えました。

北海道退職教職員の会檜山支部を代表して高橋正人さんが激励の挨拶を行いました。また、北海道高等学校教職員組合連合

評価制度「踏み越え 共同(いっしょ)も 当面課題を確認

2月27日、檜山教職員組合は定期の年次大会を開きました。この1年間を振り返り、来年度の運動方針を確認しました。

会道南支部長・館陽一郎さんも出席、連帯のメッセージを寄せました。全教自動車保険代理店の川上企画営業主任・井尻勝則さんが制度内容を説明しました。今年度の経過報告を受けて、「文書発言」を含め、10人が討論を行いました。子どもとのかかわり、学校現場の実態やとりくみ、教育の営みと教職生活など日々の事実裏打ちされた実感ももる内容で、現実と向き合いながら教職員組合の原点を確かめ合う場となりました。討論内容は別掲)

点をとりくみの基調に据えることを確認しました。とくに、「学校職員人事評価制度」の実施を目前に控えていることから、制度の内容や運用について、問題点も含めた理解を図りながら信頼関係が保たれる学校づくりをめざすとりくみが緊要となつていふこと、何よりも、協力して教育活動に当たる

点が強調され、檜山教組として管理職への申し入れを行うことを含めた当面の方針が提起されました。(申し入れ事項は別項) 大会は、「いのち育む営みを軸に共同のとりくみをすすめよう」の特別決議を採択しました。また、来年度の執行部を承認・選出しました。「人間の尊厳をかみしめ、いっそうの結束を図りな

という職場合意がこれまで以上に大切にされること、そのための職場論議が大事にされなければならないことなどが強調され、檜山教組として管理職への申し入れを行うことを含めた当面の方針が提起されました。(申し入れ事項は別項)

「学校職員人事評価制度」の実施に際しての申し入れ事項

- 1 「学校職員人事評価制度」の内容や運用について、教職員の不安や疑問に答えられるようにいねいな説明が行われること。また、そのための機会と場が十分に確保されること。
- 2 教職員から出された疑問や意見について、責任ある教育行政機関に反映される手立が講じられること。
- 3 これまでの評価制度の実施にあたって、道教委も示してきた以下の見地を尊重し、その趣旨が生かされとりくみがすすめられること。

- ① 学校教育は個々の児童生徒の心身の成長発達を図られるよう、校長を中心に教職員が協力し、組織的、継続的に行われることが大切であること。
 - ② 学校の教育目標は、校長の学校経営理念のもとに教職員の意見が生かされることが大切であり、学校や地域の実態を踏まえて設定されるものであること。
 - ③ 学校教育において校長と教職員との信頼関係は重要であり、この信頼関係を基盤として、教育活動をはじめとする学校運営は、教育目標の達成に向け、校長を中心として教職員の協力のもとに、組織的に行われることが大切であること。
 - ④ 学校教育において校長と教職員との信頼関係は重要であり、この信頼関係を基盤として、教職員一人一人がその役割を果たすとともに連携・協働して教育活動に当たることが必要であること。
- 4 「教職員の資質能力の向上と学校の活性化」によって「その成果が児童生徒に還元される」観点から「学校職員人事評価制度」の実際を検証されること。
- 5 信頼の基盤が確かなものとなるよう、教職員間の意見交流の場が大事にされるとともに、今後とも教職員組合との意見交換の機会が設けられること。

↓ 議案採決で挙手する大会代議員



から困難を乗り越えていこう」との新執行部の決意が表明され、大会は終了しました。

年次大会から



奥尻は、今、

連携 社会福祉士会とともに

年次大会では、奥尻支部の山崎直子さんから託された文書が代読されました。その一部を紹介します。

行政や任意の各機関とつながっています。主に福祉分野ですが、年間2〜3回ほどのケース会議が行われ、そこには保健師さん、社会福祉士さん、発達支援センターの療育指導員さんの方々も出席します。指導員さんには参観日の案内もしています。

今年度春に、町内の社会福祉士が任意の団体を立ち上げました。そして、療育や福祉に関する様々な事を企画しています。そこで、私たちは可能な限り、運営者として一緒にやっています。

夏に「わいわい話そう会」を開催しました。来春、小学生になる子どもをもつ親を対象に、子育てについての悩みや不安、疑問などを少しでも解消できるようにしたいというきつかけで行われた茶話会です。特に、特別支援学級が良いか、それとも通常学級でも大丈夫かの選択は、その子にとっても保護者にとっても非常に大きな問題です。しかし、家族以外の誰にも相談できずに、もしかしたら家族にさえ話せない保護者もいるのが事実だと思います。そこで、発達支援センターを通して声をかけたところ、3名のお母さんが出席。さらに、先輩お母さん3名も参加。小学校のコーディネーター2名、町教委の方2名、社会福祉士さんたちも集まって、わいわいおしゃべりをしました。託児も行なうなど、こじんまりとしているけど、充実した会になりました。その際に、特別支援学級の事を真剣に考えて結論を出した方もいました。そして、つい最近です。映画を上映しました。2月13日(土) 午後は青苗小学校体育館で、夜は海洋センターで行いました。どちらの会場も50名前後の観客が来場しました。そして、約半数の方が感想を書いてくださり、募金も1万6000円ほど集まりました。



奥尻からの報告を代読する山根執行委員

行政や任意の各機関とつながっています。主に福祉分野ですが、年間2〜3回ほどのケース会議が行われ、そこには保健師さん、社会福祉士さん、発達支援センターの療育指導員さんの方々も出席します。指導員さんには参観日の案内もしています。

大会冒頭での石橋委員長挨拶(要旨)

集团的自衛権行使の目的は、グローバル企業を守る。戦争を始める国になるということは、国民生活のすべてが軍事優先へと切り替わっていくパンドラの箱を開くこと一識者はこう指摘します。

戦争法は、戦闘地域で米軍を直接軍事支援をできるようにしました。戦争法の一つであるPKO法改定では、治安維持活動や「駆けつけ警護」まで業務を拡大、そのための武器使用を認めます。アフガニスタンでの治安支援部隊のような活動へも参加することが可能となり、南スーダンPKOでは自衛隊が「駆けつけ警護」に乗り出すことを計画しています。戦乱が続いている地域での治安維持活動がどのような結果をもたらすのかは、13年間で約3500人の死者を出しているISAFの例からも明らかです。

自衛隊による米軍の武器防護とは、戦闘に出撃する空母や戦闘機などを含めあらゆるものを対象とし、地理的制限も、自衛隊が使う武器の制限もない。米軍が戦闘を開始して反撃されたら、防護にあたる自衛隊と一緒に戦端を開く危険があります。

安倍首相は、「緊急事態条項」を改憲のテーマにする」と発表しました。「武力攻撃、内乱等による社会秩序の混乱、地震等による大規模な自然災害その他の法律で定める緊急事態」において、内閣総理大臣は「緊急事態の宣言」を発することができるというものです。安倍政権は、戦争法について、「国民の生命、財産を守るための安保法制」と強弁します。憲法に「緊急事態条項」を盛り込んで戦争法を発動すれば、「国民の生命、財産を守るため」を口実にして、戦争に反対する言論や国民の運動を抑圧してくることは確実です。政府に反する表現や集会・デモの自由なども奪われる危険があります。戦前の「戒厳令」「独裁政治」への道です。

戦争法の廃案を求める200万署名の取り組み、違憲の法律を発動させない政治状況を作り出す共同、立憲主義の回復をめざす違憲訴訟の提起など、多様な運動が展開されています。

さらなる困難や攻撃が待ち受けているかもしれません。しかし、あきらめたら終わりです。したたかに抵抗し、最後まであきらめず、たたかいをすすめていきましょう。私たちに今できることを探りながら、あらゆる人々と連携していきましょう。

戦争法発動許さない

あきらめず、したたかに、みんなと共に

昇給への活用は、業績評価と能力評価の相関で反映させる仕組みです(表左を参照)。現行の査定昇給制度では、「A」は当面取り扱わないことになっていますが、今後の運用については、「昇給制度の運用状況を検証した上で検討したい」という回答にとどまっています(2月10日交渉)。「優劣」や「良否」で処遇に差をつける制度は、教育の営みとやはり本質的に矛盾するものです。

人事評価制度 給与との関係は…

「学校職員人事評価制度」における給与への「活用」を見ていきます。まず勤勉手当への活用ですが、業績評価が反映されます。前期と後期の2回の業績評価は自己評価をもとに絶対評価で行われます。しかし、手当てに反映させるための成績区分C以上は絶対評価で決められます。期限付職員、再任用職員は直接反映しません。これまで概ね経験8年未満の初任者層は対象外でしたが、これからは対象になります。(表右を参照)

昇給への活用

能力絶対評価	業績絶対評価の2回分の組み合わせ(絶対評価)														
	AA	AB	BB	AC	BC	CC	AD	BD	CD	DD	AE	BE	CE	DE	EE
A	1位グループ					いずれかの評価がDの場合					いずれかの評価がEの場合				
B															
C	2位グループ					Cグループ									
D															
E															

上位グループから順に決定

昇給区分	昇給
A(8号俸以上)	極めて良好
B(6号俸)	特に良好
C(4号俸)	標準(良好)
D(2号俸)	やや良好でない
E(昇給なし)	良好でない

評価法	割合
相対評価	5%以内
絶対評価	20%以内

勤勉手当への活用

業績評価	成績区分	成績率	
			相対評価
絶対評価	A	特に優秀【10%】	85/100
	B	優秀【30%】	78/100
	C	良好	71/100
D	良好でない	71/100	
E	未滿	未滿	