

茨城の教育

地公労交渉妥結～ボーナスの0.05月カット～

今年の地公労交渉は、10月30日と11月12日の人事委員会勧告（30日はボーナス0.05月カット、12日は月例給の据え置き）を受けてのもので、1,2回目の交渉では地公労要求に対しては一切前進回答がありませんでした。

11月18日（水）、地公労は第3回交渉に臨み、一定の前進回答を得て、夕方に妥結しました。

以下は今年の妥結結果の概要。

- ①月例給は勧告通り据え置き。
- ②ボーナスの期末手当の支給月数は勧告通り0.05月引き下げ。
- 結果、4.5月から4.45月に引き下げ。
- ③リフレッシュ休暇の特例措置実施。今年度の取得対象の職員に限り、2022年3月31日まで延長。
- ④結婚休暇の取得対象期間の延長。12/9適用予定。取得期間が今後出される「新型コロナウイルス感染症に関する県内の緊急事態宣言」期間に含まれる職員は、結婚の日後6月を経過する日まで取得できる。また、取得期間が前回出された県内の「緊急

事態宣言」中に含まれている職員は、上記適用日から6月を経過する日まで取得できる。

⑤人事評価制度、定年引き上げ後の再任用職員を含む60歳超の職員の勤務条件、会計年度任用職員制度、女性活躍及び両立支援、パワハラ防止策については任命権者または地公労との継続審議とする。

人事院勧告が2ヶ月遅れで出される中で、人事委員会勧告も同じように勧告が遅れました。コロナ禍が原因ですが、コロナで今までにない仕事をせざるを得なかった県職員や市町村役場職員、教職員の仕事の混乱を考えれば、ボーナスの0.05月カットは許しがたいことです。

コロナだから「仕方ない」ではなく、コロナによる問題点の解決に向けて「みんなで変える」必要があります。各職場の問題点を組合にお寄せいただくとともに、この機会に是非組合に加入してください。黙っては何も変わりません。

茨城県高等学校教職員組合
水戸市平須町1番93
Tel 029-305-3075
mail iba-kou@mito.ne.jp
URL https://ihfsu.net/

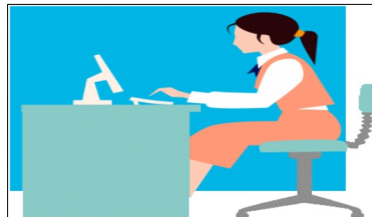
父母負担で学習者用端末導入??

県教委は11月4日に校長宛の事務連絡で、「学習者用端末の導入に関する調査について」という文章を発出しています。

内容は2021年4月の入学生から、キーボード付き可動式端末を父母負担（事務連絡では「各自用意する」）で導入するというものです。端末の価格は1台4.5万円を想定しています。2,3年の在校生には導入を推奨するとしていて、在校生はスマートフォンの活用も認めるとしています。

また、経済的に困難な事情を抱える生徒への支援として「貸与」も考えているということですが、具体的支援の詳細は2021年3月下旬にならないと確定しないとなっています。

事務連絡文書が校長と情報担当者にしき配布されていない学



校も多く、端末が父母負担で導入されることもよく分からないという教職員が多いのが実態です。組合では、学習者用端末問題での要求書を県教委に提出し、現在、交渉を要請しています。

学習者用端末の導入は、文科省のGIGAスクール構想の中で全国的にも導入される動きになっていますが、既に導入をしている佐賀県の実態が教育雑誌「人間と教育」102号（2019年夏号）に発表されています。全教に確認したところ、岡山県と山口県で導入を検討中という話を聞くことができました。

以下は、「人間と教育」の文章に沿って、佐賀県におけるICT機器端末の導入の経過をまとめたものです。文章は佐賀県立有田工業高校の川崎秀樹教諭が書いています。

佐賀県の導入の経過

2011年4月～

- ①県内4校がモデル校に指定され、ICT機器の端末と無線LAN環境が整備された。
- ②機器を使用する教職員の研修や校内で機器のサポートをする教員の育成を開始。
- ③県教委が独自にインターネット上のソフトを業者委託で開発。

↓

- ④ソフトを全ての県立学校で

利用させようとしたが、学校現場を知らない業者に委託したため、不具合が生じ現場から不満の声が上がった。

↓

⑤不具合を解消する前に、県教委は全ての高校生に学習用端末を持たせることを決定。

2013年4月～

①保護者対象の説明会を実施。説明会では、モデル校での実践を紹介し、どの生徒も成績が伸びているとか全ての授業に活用できるなどの説明をしながら、保護者に5万円の負担は妥当だと主張した。

2014年4月～2017年3月

①新入生は入学段階で保護者負担で学習用端末を購入した。2016年で、3学年全ての生徒が学習用端末を購入した。

②初年度は、スタートアップに時間がかかる、操作途中でフリーズしてしまう、操作が分からないなど、教師は生徒の対応に追われ、授業に集中できない状況が生まれた。

③業者委託で開発したソフトが校内LANにつながっていたため、不正アクセス事件が発生し、学習用端末と校内LANのつながりを切断した。

2018年4月～

①学習用端末の父母負担を中止し、端末本体を学校の備品として在学期間中は貸与する

ことに変更して現在に至る。

佐賀県においては、父母負担で全県での端末導入にあたって3年間をかけて準備を行っています。しかし、生徒のアンケートでは「効果的」「役に立った」「調べ物に役立つ」などの感想がある一方で、「重い」「不便」「ほとんど使っていない」「紙ベースの方がよい」などの感想もあって、導入そのものに対する疑問の声も上がっています。

また、茨城県教委は県としてはOSの指定は行わず、「各学校でOS等を指定する場合には、事前に入学者等への十分な説明を果たしていただきたい」として、OSの指定を学校に丸投げにしています。多種多様なOSを保護者が買って生徒が学校に持ってきた場合、佐賀県で実際にあったように「フリーズしてしまい使えない」などの対応を個々の教員ができることなのかは不安であり、端末を使ってどのような指導が可能なのかもよく分からないところです。

今後のスケジュール

県教委の事務連絡の今後の学習者用端末の導入までのスケジュールは以下のようになっています。

①12/1~

各中学校へ1人1台端末の導入に関するチラシの配布。

②1月上旬まで

各学校での端末のOS及び対応について、教育委員会HPで公表。

③3/12 合格者発表

④3/22~

合格者説明会で端末導入方法の説明、端末購入の支援内容などの説明。

⑤4/1~

端末購入及び発送。

⑥4/7 入学式

⑦4/8以降 授業での活用

授業での活用を4月になったら行うとなっていますが、具体的にどのような使い方を授業で行うのかについては事務連絡では全く触れていません。

これで、本当に生徒から「効果的」「役に立った」という感想が生まれるのか、4万円を超える金額で端末を購入した父母からは「何のために買わせたのですか」という苦情の声が学校に届くことは必至です。

組合としては、11月27日に以下のような要求書を県教委に提出しました。職場での問題点や疑問点を、ぜひお寄せください。県教委交渉に生かしていきます。

学習端末導入に関する要求書

貴委員会が、来年度より全県立学校での一斉使用を計画している学習用端末に関しては、そ

の導入に向けての準備期間が短すぎることから、職場では動揺が広がっています。機種を選定や、来年度早々からの使用方法を含めて、不安に感じている職員も少なくありません。導入に関しては各職場において、その使用方法を十分に検討してから、機種を選定をする期間が必要です。先ず「端末導入ありき」では職場が混乱するのは明らかです。

また、新型コロナウイルスの影響で収入が減り、経済的に困難な状況に陥っている保護者も少なくありません。そのような状況の中で、生徒全員に対して端末導入を進めることは保護者においても理解を得られるものではなく、混乱をきたします。よって以下の点について要求します。

- 1, 学習用端末の導入に関しては、その選定、使用方法も含めて、職場で十分に検討する期間を設け、性急な導入を改めること。



第1回総括安全衛生委員会報告

11月18日（水）、2020年度第1回総括安全衛生委員会が行われました。

事務局の保健体育課からは、新型コロナウイルスの感染状況を踏まえて、書面で開催したい旨の提案がありましたが、このような状況だからこそ集まって話をする必要があるということ組合側から強く提案した中で、開催に至りました。

その中で労働環境の改善に向けて、さまざまな意見が活発に交わされました。県立学校における教職員の公務災害は2019年度は38件、2020年度は11月現在で8件となっています。

また、健康管理医の委員から「持ち帰り残業」の話が出された中で、導入2年目となる「きんむくん」についても議論がされました。

その中で、教職員の委員からごく一部の学校ではあるものの、退勤時間にいったん「ピッ」と押した後に8時や9時過ぎまで仕事をしていることが常態化している現状があるということにも話が及びました。

その背景には超過勤務をさせていると管理職として自分の評

価に関わってくるということや、教員自身も教員評価に関わってくるという誤った認識があるのではないかと意見が交わされました。

本来、この「きんむくん」の目的は、「勤務実態を適切に把握」して、それに対して「有効な手立てを考えていくこと」にあるはずではないかと意見が出されました。

「きんむくん」をどのような使い方をしていくことが効果的なのかを考えて、実践していくかが今後の課題と言えます。

各学校では、衛生委員会で衛生委員会の議題にして議論を深め、職員会議に議論の内容を報告して、職員会議での議論にしていける必要があります。

また、「働き方改革」の意義をしっかりと理解して、「主体的に働き方を変えていく」こと、それによって「教育の質の向上」につなげていくことが大切ではないかという意見も出されました。

学校によっては管理職が効率的に仕事を済ませて、率先して退勤したり、行事の精選や時間の有効な使い方によって、退勤時間を早める取り組みなどが紹介されました。

よい取り組みは、学校の枠を超えて共有していく必要があります。