

茨城の教育

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
e-mail iba-kou@ihfsu.net
HP https://ihfsu.net/

2022年度春の分会・専門部交流会

4月17日（日）に、春の分会専門部交流会をオンラインで開催しました。交流会では、まず、以下の件について執行委員会から報告がありました。

【ロシア軍がウクライナ侵攻】

ロシア軍がウクライナに侵攻して2ヶ月が経過し、戦火が広がっている状況の中、高教組としてロシア大使館に「ロシアによるウクライナ侵攻に抗議する！ロシアはただちに撤退・停戦せよ」の抗議Faxを送る取り組みを行いました。

更に、この機に乗じて、緊急事態条項の創設などを含めた憲法「改正」を加速させようとしている、安倍元首相などからは「敵基地攻撃能力」について「基地に限定する必要はない」といった、先制攻撃を容認するかのような発言や、「核共有論」、エネルギー問題の解決策として、原発を再稼働させようとする動

きになっています。

7月に予定されている参議院議員選挙では、改憲勢力を改憲発議に必要な3分の2にさせない取り組みを強めていく必要があります。

【2系統による採点方式】

一昨年の採点誤りを受けて、県教委は第三者委員会の提言等を基に、入試の採点方法を改めました。新たな2系統による採点方式は、誤りを発見するという点で機能したことは事実ですが、県教委による出題ミスによって、採点や検証をやり直すという自体になってしまいました。問題自体は、昨年度と比べて、大幅に記述式の問題が減り、採点自体にかかる時間は減りましたが、予告なしに出題傾向が変わったことによる、受験生への影響もありました。

高教組としては、これまでに要求書を提出し改善を求めてきました。その結果、答案用紙の

様式や、長文記述式問題の大幅削減について改善されました。

職場からは、「これならマークシートにしても良いのでは」といった意見があることから、教職員の採点業務に係る負担軽減の観点から、マークシート導入の要望も含めて、さらに改善を求めています。

【2022年度人事と、新たな異動ルール】

2022年度人事に関しては、組合員の要求実現の報告や、再任用者の異動に関しては、遠方の学校が提示されるなど、厳しい状況が報告されました。

また、県教委が提案している新たな人事異動ルールについて報告されました。

新たなルールでは、校名によ

る異動希望が消滅し、併せて異動上限の年数も大幅に短縮しようとしています。グループ異動による弊害や問題について、たびたび改善を求めてきましたが、一向に改善しようとはせず、ただ単に県教委の異動作業をスムーズにするためのルール改正は問題です。本人の希望と、校務運営に重点をおいた異動ルールにするよう要求していきます。

【公募による管理職登用試験】

今年度から管理職試験が公募になりました。これまで、高教組が要求し続けてきた公募による管理職登用が実現しました。公募にしたことによって、1校から複数の出願もありました。管理職試験の透明性を求め、更に要求していきます。

中高一貫校の公募では水戸一高、土浦一高、水海道一高の3校で新たに副校長として配置されることとなりました。前任され、副校長から校長となった学校も含め民間人校長の学校運営について注視していきます。

また、主幹教諭・指導教諭の導入については、義務制との均衡を図ることから、導入に至ってしまいました。2022年度の採用は県全体で主幹教諭が12名、指導教諭16名の配置となりましたが、県立高では太田一高で主

幹教諭1名、竜ヶ崎二高で指導教諭1名、特別支援学校では鹿島特別支援で主幹教諭が1名、つくば特別支援で指導教諭が1名で、多数は義務制に配置されました。

主幹・指導教諭が導入されたことによる影響を検証し、私たちの超過勤務解消を前提とした改善を要求していきます。

【部活動改革】

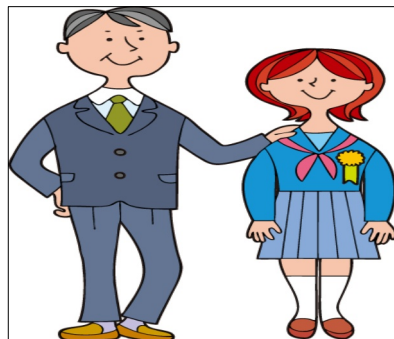
3月13日に開催した「教育のつどい」において、新たな部活動のあり方について、先進的な取り組みをしている太田一高の例を取り上げました。部顧問が強制ではなく、顧問を断ることも選択肢としてあることが、今までと大きく違うところです。

新採が、経験のない部活の顧問を任せられ、それが負担になり体調を崩し、1年で退職するという選択をせざるを得ない状況は、明らかに問題です。

部活動顧問は働き方改革をする上で避けて通れない問題です。太田一高モデルが、他の学校でも取り入れられ、見かけ上の時間だけの改善ではなく、本来の働き方改革に繋がるよう改革を進めていく必要があります。

【2021年度地公労交渉結果】

2021年度年の地公労交渉は3回の交渉では妥結に至らず、11月26日の交渉にて妥結となりま



した。これまでと大きく違って、12月期のボーナスで調整される期末手当の引下げが、自民党総裁選挙によって臨時国会の開催が遅れたことによって、国家公務員の給与法の改正が遅れ、それに伴って地方のボーナスの削減が年度を跨いだ翌年度6月期のボーナスから差し引かれるということになりました。今年6月期のボーナスは昨年度分と今年度分も合わさることによって大幅削減となってしまいます。

報告の後、各専門部からの報告、職場交流が行われました。

【臨時教職員部】

長年要求してきた臨時教職員の空白の4日間問題が昨年度末に解消されたことによって、仕事がスムーズになり、学校運営でもプラスになったと報告がありました。

また、教育情報ネットワークのアカウントが、年度切り替えの4月1日から付与されないことによって、業務を行う上で不都合が生じている実態も報告されています。

年度当初からのアカウント付与に向けた取り組みが必要です。

【障害児学校部】

特別支援学校の過大過密問題を解消するために、つくば市で市民と共同の会が発足し、署名

活動への取り組みの報告や、鹿島地区でも同じように市民の会が発足している状況が報告されました。

【青年部・定通部】

特別な支援を必要とする生徒が県立高校にも入学している実態から、障害児学校部など専門部間での情報交換の必要性が報告されました。

【実習教員部】

今年度から、県の指導によって「農業高校における農産物の販売禁止」となり、また、実験実習費が大幅に削減され危機的状況だという実態が報告されました。

今回の交流会では、特に臨時教職員の教育情報ネットワークアカウントが、年度初めから付与されないことによる支障が、複数分会から報告されました。

県教委はICT教育を推進しながら、アカウントの付与、教職員への支援も不十分なことから、改めて県教委へ要求していくことが確認されました。



県教委 人事異動ルール見直し(案)を提案

県教育委員会は3月、2022年度末の異動に向けた人事異動ルール見直し(案)を提案しました。

主な変更内容は以下の通りです。

- ①2校目以降の者で、同一校在職年数の上限が7年(水産、看護、情報、福祉以外)、3年を経過すると異動対象者。
- ②校長裁量によるグループ異動猶予の対象は、優秀教職員3年、中高一貫校中学校勤務6年、学年主任2年のみ。
- ③異動希望の記入はグループのみ。(希望校の記入が無くなり、現行のグループ異動と同じアルファベットの記入のみ。)
- ④水戸・土浦の同一市内、県教委が指定する7校の異動制限撤廃。
- ⑤初任校から2校目、2校目から3校目のタイプ別の異動撤廃。
- ⑥前任校戻しの制限撤廃。

高教組は、その見直し(案)に対して、以下の要求書を提出しました。

異動ルール見直しについての(案)に関する要求書

2022年2月3日付の人事異動ルールの見直し(案)については、同一校在職3年経過時より「本人の意向によらず異動対象」とし

「異動の意思はグループ名の記載のみ」としていることから、教職員が十分に希望を示すことができないために納得のいかない結果を受け入れざるを得ない事例が増えるのではないかと危惧します。

また、同一校在職年数の上限引き下げをはじめ数々の異動制限を撤廃することによって異動の回数が増え、教職員への負担と学校現場における教育力の低下が懸念されます。

教職員の希望と納得を大切にする人事異動の実施を求める立場から以下の事項を要求します。ご回答をお願いします。

1. 人事異動ルールの見直しについて

- (1) 同一校在職3年経過時より配置換えの対象とする際、現行通り「本人の意向による」ことを前提とすること。
 - (2) 現行通り、「希望する学校(機関)」を記載する方法を残すこと。
 - (3) 現行通り、「現在校勤務」を記載する方法を残すこと。
 - (4) グループ異動における同一校在職年数上限の引き下げを行わないこと。
 - (5) 実習教員の異動ルールについては、別途設けること。
- #### 2. 教諭等の人事異動における公募制の実施について
- (1) 公募校については退職者と

再任用満了者のみを対象とし、常勤講師や再任用職員の配置を対象にしないこと。

3. 定年延長勤務職員について

- (1) グループ異動対象年齢の上限「年度末57歳未満」を適切に運用し、グループ異動の対象者とししないこと。
- (2) 高齢期職員への勤務配慮から、「満60歳を迎えた年度末の勤務校以外の職場に異動させる」運用を行わないこと。
- (3) 現行通り、「希望する学校(機関)」を記載する方法で運用すること。
- (4) 現行通り、「現在校勤務」を記載する方法で運用すること。

4. 再任用職員について

- (1) 高齢期職員への勤務配慮から、「満60歳を迎えた年度末の勤務校以外の職場に異動させる」運用を行わないこと。
 - (2) 「希望する学校(機関)」を記載する方法で運用すること。
 - (3) 「現在校勤務」を記載する方法で運用すること。
- 今回の人事異動ルールの見直しですが、職場に重点を置いたものではなく、異動ルールの行き詰まりによって、人事異動が思うように行かなくなったことが、変更の理由であるところが大きな問題です。異動ルールの改悪によって、学校の教育力の低下が懸念されます。