

↓胆振教育局の学校職員個人調書。裏面の下はキャリアプランの欄が。

これからのキャリアプラン																																				
キャリアビジョン(将来像・理想の姿)	5年後の姿(歳)	10年後の姿(歳)																																		
	(研修等受講希望・自己啓発など)	(研修等受講希望・自己啓発など)																																		
ライフサイクル計画																																				
<table border="1"> <tr><th>現在校</th><th>異動予定</th></tr> <tr><td>市町</td><td>平成</td></tr> <tr><td>地区</td><td>年度</td></tr> <tr><td>群</td><td></td></tr> <tr><td>在籍</td><td></td></tr> </table>	現在校	異動予定	市町	平成	地区	年度	群		在籍		<table border="1"> <tr><th>区分</th><th>1校目</th><th>2校目</th><th>3校目</th><th>4校目</th><th>5校目</th></tr> <tr><td>地区</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>群</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>在籍</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	区分	1校目	2校目	3校目	4校目	5校目	地区						群						在籍						<p>※ 原則として、在職中に西部・中部・東部の各地区及びA・B・Cの各群を経験すること</p>
現在校	異動予定																																			
市町	平成																																			
地区	年度																																			
群																																				
在籍																																				
区分	1校目	2校目	3校目	4校目	5校目																															
地区																																				
群																																				
在籍																																				

宗谷教育局が策定した「人材育成プラン」では「中堅教員の不足」・「教頭昇任候補の不足」を打開する視点として「キャリアビジョン」に「キャリア配置」を掲げています。具体的には「キャリアビジョンの明確化」を促し、多種多様な経験を積むことができる人事配置の推進を行うとしています。小中学校教員の人事異動要領は、各教育局が作成するため、すでに「キャリアビジョン」に関する考え方を導入している教育局もあります。例に挙げたのは胆振教育局のもので、「五年後」「一〇年後」のビジョンや今後の異動の計画を書く欄が設けられています。人材育成プランによると、キャリアビジョンを明確にすることは「教員に各自の将来像を意識さ

# 異動希望の調書が変わる？ 人材育成プランが求めるキャリアビジョンとは？

## 「人材育成プラン」とは？

5月16日に各市町村教育委員会に発出された「宗谷管内における小・中学校教員の人材育成プラン」というのが正式名称です。

### 管内の状況

- 中堅教員の不足  
＝他管内への異動希望が多く、管内のミドルリーダーが不足
- 教頭昇任候補の不足  
＝管理職を目指す教員が少ない。女性管理職の比率が全道でも低い
- 研修機会の不足  
＝経験年数・校内での役割に応じた研修が未整備、道研・特ゼンの受講者が少ない

中・長期的な視点に立った教員の資質・能力の向上を図る

### 取組の視点

**キャリアビジョンに応じた人事配置**  
早期からキャリアビジョンを明確にし、教育として多種多様な経験を積むことができる人事配置の推進  
**キャリアステージに応じた研修の充実**  
キャリアステージに応じた必要な知識等を習得できる研修の充実

要性を増すということもでき

ます。

# 大事なのは、宗谷で頑張ろうという思いへの激励だ！

いわゆる「宗谷の教育」という教育運動やそこに流れる教育条理は、宗谷の教育関係者が「宗谷の子どもたちのために」と大切さに共感しあいながら今日まで培われてきたものです。そのうえで、なお教育条件

や教育環境、勤務のあり方など、すべてを含めた「教育条件」がより豊かになれば、「人材育成プラン」が掲げる「中堅教員の不足」は解消され、「教頭昇任候補の不足」という課題解決にもつながるでしょう。

その具体的な事例のひとつとして「局面接」や「学校職員個人調書」のあり方があります。私たちが宗谷の教職員としてよりよくがんばるための方策となるよう、知恵を出し合いまししょう。

## いま、「局面接」の現状は…

3ページで触れたように、この一〇年間は「局面接」が行われ、私たちは「学校職員個人調書」と合わせて、教育要求や生活要求を伝える場として、面接を受けることを権利として考えてきました。確かに、「人事異動要領が出される↓異動希望を出す↓面接を受ける」という流れにおいて、毎年様々な課題が生まれます。大切にしたいのは、「学校づくりと人事」の仕組みを理解することです。そ

のうえで、管内教職員として、次の3点を意識することで、局面接の意義が深まり、理解と納得による人事が実現することを理解しあいたいものです。①面接を受ける意義も含めて、学校づくりと人事の学習が必要。②局面接の意義や意味を理解した上で、受けられるように。③個人調書を補う観点で、面接を受けることの大切さ。④早い段階から希望の具体を考へることの重要性。教育関係者が説明すべき事例として、現在の人事異動要領では、

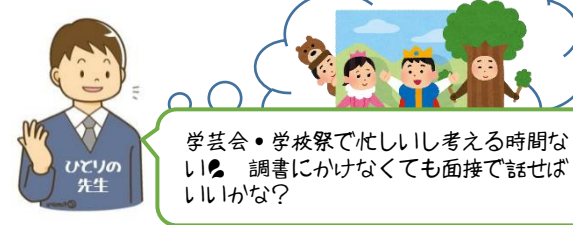
## 局面接の意義が感じられない面接のよくある例

①本人が「局面接」の意義をつかんでいない  
例 「どうせ、機械的に動かされるし…」 「話すことなんてないし…」

②「個人調書」を見ればわかる範囲でしか話題が膨らまない



③多忙の折、調書提出までに個人調書に書く内容が詰められていない。



## 局面接を実際に受けた方の声から

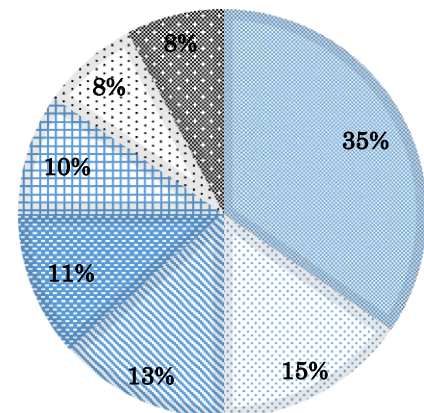
宗谷教組では、昨年度の「局面接」を実際に受けた方にアンケートをお願いしました。下のグラフは、局面接を受けて抱いた「局面接の意義」について回答いただいたものをまとめたものです、特徴的な声として…

- ◆局面接は必要だと考えます。やはり、希望を伝えるには直接伝えるのが一番であるのに加え、局としての考えも聞くことができるのが、見通しを持つことにつながります。
- ◆学校づくりは、学校の内情を理解しないとできません。だから、面接でそのあたりも含めて語りたいです。
- ◆それぞれに仕事以外に抱えていることがある。それをふまえた上での人事になれば、安心して働くことができません。局面接での具体的な話をなくすのは、大変困ると思います。

異動の経験がある方なら、局面接のエピソードをお持ちの方もいるでしょう。ぜひ、そうした経験を語り合ってみませんか？「まだ異動したことがない」という先生も局面接のイメージを持てることでしょう。

実際に局面接を受けて感じた「面接の意義」

- 局に直接、意見を聞いてほしい
- 学校づくりの観点から必要
- 調書を補う観点で必要
- 具申・内申の確かめ場として必要
- 機械的人事にならないための必要
- その他(必要だという観点で)
- 必要性を感じない



「異動対象者・異動希望者の中で、面接を受ける希望があれば受けることができる」ものです。現実的には、「異動対象者だけ、異動希望はない」「異動対象者だけ、校長と、来年うちの学校で」と一致しているなどという場合もあります。そのうえで、「来年うちの学校に残りたい」ということを局面

接で伝えたい」という場合が生まれます。各市町村での対応を見ると、「その場合も局面接は受けるべき」という場合もあれば、「それは面接を受けなくてもいい」という対応もあり様々、局による指導というよりは、各市町村にまかされている現状です。現行の人事異動要領に改正

された際に「個人調書」が改められ、「異動希望の有無」欄がなくなり、「異動対象者だけ、異動希望がない」場合の希望の明記についての対応があやふやになりました。こうした中で大きな混乱が起こらないのは、「局面接」が理解と納得を求め合う機会になっており、その意義を確かめることができます。

**20年前、  
局面接がなかった  
時代があった…**

二〇一〇年から運用されている現在の「人事異動要領」には、いわゆる「局面接」について、次のように書かれています。

**「局面接」は  
なんのためにある？**

一般教諭の人事面接の目的は、学校長具申と教育長内申に加えて、人事異動希望者本人の事情・要求を任命権者である道教委(宗谷教育局)が把握することです。面接による本人希望は、学校長具申・教育長内申と同等に尊重されるのが原則です。端的にいえば、異動希望者本人が異動希望や要求を「学校職員個人調書」に記し、その上で宗谷教育局の担当者に直接伝えることができる、人事異動に伴う私たちの「権利」です。

**教職員の要求で  
「局面接」が  
要領に定められる**

面接がなかった場合の問題点は具申・内申を正確に把握できないことです。当時の宗谷教組は、このことを課題であるとして、「面接のあり方について

す。

**「4 異動上の留意点」**  
**「(7) 人事異動に当たって、異動対象者及び異動希望者が面接を希望する場合について面接を行うものとする。」**

「局面接」は、昔から当たり前に行われていたわけではなく、ありません。今から二〇年前、局面接がない時代がありました。また、この時期の人事異動要領には「他管異動」に関するルールがなく、そのため「ルールなきコネ人事(定期大会議案書より)」が横行しました。

	平成8年度 人事異動要領	平成9年度 人事異動要領	現行の人事異動要領
	1996年まで	1997~2009年	2010年~現在
エリアなど	エリア区分なし	地域区分 「北宗谷」「南宗谷」 「利礼」 の3ブロック 学校区分 (ハキ地級地によって) A~D群に区分	エリア 「北宗谷A」 「北宗谷B」 「南宗谷」 「利尻・礼文」
異動基準年数	同一校勤務年数 校長・教頭 2年以上 教員・事務職員 8年以上 新採用者 5年以上	利礼ブロック 4年 北宗谷ブロック (ハキ地級 特・無級地) 5年 北・南宗谷ブロック (ハキ地 1~4級地) 6年 新採用者は4年	基本的に6年、 利礼のみ4年、 新採用者は4年
特徴的な点	同一校勤務3年以上 で異動希望を出せる	他管異動のいわゆる 「2校8年」新設	異動希望有無欄廃止
面接の有無	異動対象者の移動に 対する意向及び生活 状況を把握するため、 市町村教育委員会 が面接を行う。	異動対象者及び異動希望者が 面接を希望する場合 において面接を行うものとする。	

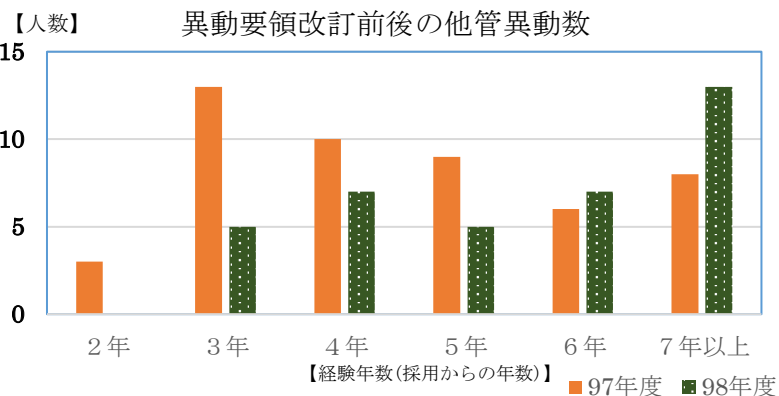
「管内人事及び他管人事の対象者のうち、面接を希望する者

すべてに面接を行うことと、面接立会人を認めること」を要求しました。そして一九九八(平成9)年人事異動要領からは、面接についても明記され今日に至っています。現在は、面接の立ち合いこそ認められないものの、局による面接が行われてきました。

**ルールと対話が公平・公正をもたらす**

1999年2月発行の第10回定期大会議案書に次のような資料があります。97年4月の人事の結果、と98年4月の人事の結果を比較するものです(上表では左の要領から、真ん中の要領に変わったタイミング)。

面接と「他管異動ルール」が、結果を激変させたことがわかります。宗谷管内における教員の確保という点、そして私たち自身が公平・公正なルールのもとで奮闘するという点では、局面接と異動要領によるルールは重要なものといえます。



**宗谷の関係者が守ってくださった  
教職員定数を守る取り組み**

今年1~3月、人事が進んでいく中で「うちの学校の加配がはがされる？」という懸念が広まりました。加配申請に基づいて行われる定数配置に困難性が見られたためです。宗谷の各学校には、様々な加配が措置され、ゆきとどいた教育活動を行う上で欠かせない存在になっています。

国により、教職員定数が現実的には減らされていく中で、宗谷の教育関係者が大切にしてきた教育条件整備の取り組みをすすめる必要があります。

**うちの学校の先生の数  
言えますか？**

**基礎定数と加配定数**

学校には様々な立場の教職員がいます。担任・副担任、学年付き、そして事務職員・養護教諭。最近では市町村費教員や特別支援教育支援員が配置される場合も増えています。ここではこうした様々な職種のうち、国・道により予算が措

置されている教職員について考えてみましょう。

まず、児童生徒数(Ⅱ学級編制基準)によって定められる「基礎定数」があります。「校長・教頭・一般教諭の数」と考えるといいでしょう。北海道においては、国と同等の編制基準としながら、小2・中1で独自

**◆小学校**

学級数	配置数
1	2
2	3
3	4
4	5
5	6
6	7
7	8
8	9
9	10
10	11
11	12
12	13
13	14
14	15
15	16

**◆中学校**

学級数	配置数
1	3
2	6
3	9
4	9
5	10
6	11
7	13
8	15
9	16

**◆特別支援学級**

学級数	配置数	
	小	中
1	1	1
2	2	3
3	4	4
4	5	5
5	6	6
6	7	7
7	8	8

に「35人学級化」の少人数教育を推進しています。さらに、加配定数があります。毎年、学校から申請し、宗谷教育局によるヒアリングが行われ、国の予算措置や申請している学校の計画が考慮され、加配定数が確定します。

**加配にも、  
たくさん種類が。**

学校では、誰が加配の先生な

**教職員定数を数えてみよう**

例えば、下のような学校があります。学級数6学級の小学校。児童数は90名です。特別支援学級はありません。



このページ左上の表にあるように、6学級90名の場合の定数は「8」です。校長・教頭・教諭6人ということになります。このほかに、事務職員と養護教諭が配置されます。この学校の場合はさらにもう1名の加配教員がいることがわかります。

**あなたの学校の教職員定数は？**

学級数	教員数	加配

※数え方：道費の先生の数を数えます。そして、そこから上の「教員数」を引きます。出てきた数が加配教員の人数になるはすです。

応する形で加配教員を配置するケースが増えています。今年度、宗谷管内ではおよそ一五種類の加配が各学校に配置されています。

- ◆昨年度・今年度で宗谷の学校に置かれている加配の種類
- 指導方法工夫 学校力向上
- 児童生徒支援 体育専科
- 授業改善チーム 通級
- 免外解消 巡回指導
- 中1ギャップ コミュニティスクール
- 統廃合 外国人子女
- 離島 校内研修コーディネーター

# 定数改善の仕組み

「公立義務教育諸学校教職員定数改善計画」の策定 (昭和34年~平成17年)

文部科学省の定数改善の方策は次のような歴史をたどってきました。

学級制の基盤	第1次 34~38年度	第2次 39~43年度	第3次 44~48年度	第4次 49~53年度	第5次 55~3年度	第6次 5~12年度	第7次 13~17年度
	50人	45人				40人	

18年度以降は概算要求

2001年に「第7次改善計画」が作られて以来、この15年間は改善計画が作られていないことに課題があります。

## 教職員定数の決まり方

### 文部科学省が「概算要求」

毎年9月初めに各省庁は次年度の予算を財務省に要求します。この中で、教職員定数についても触れられています。

### 文部科学省が財務省との交渉

文部科学省が作った「概算要求」に対し、財務省が精査し実際の予算を決定します。

### 財務省の考え方

- 理想の教育環境を追い求めると、教職員定数や外部人材の活用、教育施設・機械設備の充実など、必要なものは際限なく存在し、予算はいくらあっても足りない。→歳出については人口減少を踏まえた「自然減」を前提とすべき。
- 「未来への投資」という観点から真に効果的・効率的なものであるかどうかに関し、学校現場の実態も踏まえつつ、確かなエビデンスに基づく議論を。
- 「現在の教育環境を維持した場合の10年間の基礎・加配定数」を、「少子化を反映した教職員定数のベースライン」とする。  
→これ以上に教職員定数が必要な場合は、いじめ・不登校問題への対応、学力向上やアクティブ・ラーニングなどの効果について、確かなエビデンスに基づく議論を予算編成プロセスの中で行い、PDCAサイクルを徹底
- 学校を取り巻く多様な問題に対しては、引き続き「チーム学校」や「学校を核とした地域づくり」などの取組を強力に進め、多様な専門家や地域住民が参画する「学びの場」を構築するとともに、教員が授業に専念できる環境を整え、単なる「数」ではなく、教育の「質」の向上に向けて効果的に施策を実施していくべき

毎年9月に文部科学省は来年度の予算を「概算要求」としてまとめます。この一〇年間は「教職員定数改善計画」がないまま教職員定数が議論されるため、文部科学省と「予算を決定する」財務省の間では毎

年、激しい攻防があります。財務省は、現在の教職員数をベースとして児童生徒が減少することを想定しているため加配等によって教員増があつたと見ても現在を上回るためには相当な科学的根拠が必要だと

文部科学省はこれまで加配定数としていた「通級指導」と「日本語指導」のための教員定数、初任者研修のための教員を「基礎定数」として計算することにしていきます。このことと関連し「指導方法工夫改善加配」の一部を基礎定数化することにしていて、加配減に影響を与えている可能性もあります。

# 教職員定数改善は

## 教育条件「だ！」

しています。

文部科学省はこれまで加配定数としていた「通級指導」と「日本語指導」のための教員定数、初任者研修のための教員を「基礎定数」として計算することにしていきます。このことと関連し「指導方法工夫改善加配」の一部を基礎定数化することにしていて、加配減に影響を与えている可能性もあります。

# 宗谷の教育を担う私たちの「勤務」に関わる課題

宗谷管内には、今も昔も変わらず「へき地性の高さ」があります。新学習指導要領には、「地域の図書館や博物館、美術館、劇場、音楽堂等の施設の活用を積極的に図り、資料を活用した情報の収集や鑑賞等の学習活動を充実すること。」といった文言が追加されましたが、残念ながらこうした部分においては、宗谷の子どもたちには、札幌などの「へき地性の低い地域」と比べれば教育格差があります。

宗谷の教職員はこうした地域性の中で、宗谷の子もたちのよりよい成長のために力合わせを進めてきました。具体的には学校づくりや職場づくりでの力合わせであり、教育関係者どうしの連携、子育て運動に代表される保護者や地域のつながりの広がりがあります。

一方で、管内教職員の平

均年齢が低く四〇代を前に他管異動してしまう課題や、ここ数年では教頭受験者が不足し

ている課題など、宗谷管内には独自の課題があるのも事実です。

## 局が2つの「制度変更」を計画

宗谷教育局もこうした状況を掲げ、「教員の資質・能力の向上」のためとして「宗谷管内における小・中学校教員の人材育成プラン」(以下、「人材育成プ

ラン」)を策定しました。また、これとは別に『人事異動要領に』記載されている『面接』のあり方の見直しを含めた検討をするとしています。

## 教頭受験者の生み出しの課題も!

今年も教頭受験者の不足が危惧されています。昨年度は、10人程度必要とされる中で管内で5名の受験者が生まれました。今年も退職等が多く見込まれているため、昨年度以上に教頭受験者の生み出しが求められます。

管内的な課題として、教職員全体の人数が減ることで他管異動によってミドルリーダー層が不足が顕著になっていることがあります。また、20年以上前の人事異動要領の影響で稚内市のみ経験のため、教頭受験要件を満たしていないベテラン層の方がいることもあります。

今や、管理職の少なさは宗谷だけではなく、どこの管内でもあるそうです。だからこそ、宗谷の中での生み出しについて考えていきたいものです。

## 人事を理解するワンポイント!

人事に関する話には、普段は使わない言葉が出てきます。用語や仕組みをおさらいしましょう。

【具申】異動希望を持つ先生が、「私、異動したいんですけど」という意思を校長先生に伝えます。こうした「本人の意見」を市町村教育委員会に伝えることを具申といいます。

【内申】校長から上がった「具申」や、教育長面接をもとにして、市町村教育委員会として宗谷教育局に「本人の意見」「学校長の意見」などを参考にして、人事異動希望の概要を伝えることを内申といいます。

【異動対象者】人事異動要領に定められている要件を満たした場合「異動対象者」となります。異動基準年数に達した場合、勤務校が過員・閉校の場合などがあります。

【異動希望者】異動対象ではないが、なんらかの理由により人事異動希望を出す場合を「異動希望者」といいます。ちなみに、異動対象者の中に「異動希望」を持たない方がいる場合もあります。学校事情で「来年も残る」という場合などです。

【学校職員個人調査】いわゆる「人事調査」のことです。管内用と他管用があります。



## ゆきどどいた教育を求める

### ふたつの署名の意味

宗谷では、教職員定数の改善は子どもたちにとつての教育条件だという認識をもつて「教育条件整備の運動」として教育関係者が連携して取り組んできました。宗谷の教職員組合運動として、こうした管内の連携を大切にしながら、全教・道教組と連携した取り組みを行ってきました。

教育を求める取り組みを行っています。求める取り組みを進めています。「えがお署名」や「教育全国署名」は毎年取り組んでいくため、「日常の中での署名のひとつ」と捉えられがちかもしれませんが、ただ、「目の前の子どものための、うちの学校の先生が！」という課題であれば、直結する取り組みです。

現在、私たちが定数改善・教育条件整備について取り組んでいるのは春から夏にかけて行う「えがお署名」と、秋から冬にかけて行う「教育全国署名」があります。また、道教組・道高教組は教育条件整備の観点で「ゆきどどいた

こうした取り組みをさらに後押しすること、宗谷独自の取り組みを考え合うことなど多角的に、私たちが今抱えている「教職員定数」という課題を解決するための方策を考え合ひましょう。

**えがお署名**

かがやけみんなのえがお

教育予算の増額を！ 教育費の無償化を！

春から夏に「文科省概算要求」に対して教育予算増額などを要請する署名

国・北海道に対して、教育予算の増額(少人数学級の実現、高校授業料無償化)などを求める署名です。

**教育全国署名**

宗谷の子どものためにより良い教育を！

# 宗谷

宗谷教職員組合 「宗谷情報」No. 6 平成29年6月15日発行  
発行責任者：古川 正史

〒097-0004 稚内市緑2丁目4-21 宗谷教育会館  
Tel 0162-22-2480 FAX 0162-22-2484  
mail info@soya-teachers.org web :http://www.soya-teachers.org

## 管内のたくさんの教職員のみなさんと 考え合いたいふたつの課題

全教職員配布  
みんなで  
読み合おう

今、宗谷管内には教育の根幹に関わるともいえる、ふたつの課題があります。ひとつは、人事異動の際に行われる「局面接の見直し」をはじめとする人事に関するものです。そして、もうひとつは今年の冬に危惧された加配定数の削減に関わる「教職員定数」の問題です。

どちらも、私たち教職員が宗谷で「学校の先生」をやっていく上で、知っておくべき課題であり、学校づくりをよりよくするために、また教職員の権利の側面からも重大な課題です。

宗谷教職員組合では、このふたつの課題について、広く教職員集団として考え合うことを呼びかけます。たくさんの教職員のみなさんの理解と働きかけが、制度改善につながるよう教育関係者との連携を強めます。

### 宗谷の教育を担う私たちの「勤務」に関わる課題

### 宗谷の先生方が輝けるための、公正・公平な人事制度の確保

◆宗谷教育局が「局面接」のあり方について見直しを含めて検討

#### 【課題として】

「学校づくりの充実」と「先生方の要求実現」を公平・公正にかつ、よりよく実現するための機会を確保できるのか

#### 【私たちが考え合いたいこととして】

・宗谷の教職員として、「学校づくりと人事」について理解を深めよう

▶「人事の仕組み」を理解することからはじまる、『人事異動希望の持ち方、伝え方』

▶公平・公正な人事のために、私たちが備えるべきこと、制度として認められるべきこと

・より一層「宗谷だから頑張れる」という思いが持てるような『教育』とその具体的実践を求め合おう

▶離島を抱える宗谷という地域性、教育を担う教育公務員として誇れる働き方とは？

▶「宗谷みんなで頑張り合おう」と思える教育関係者の、激励と力合わせを

### 宗谷の関係者が守ってきた教職員定数を守る取り組み

「学校の先生ってたくさんいるに越したことないよね」って語り合える協同の取り組みを進めよう

◆今年の冬、「うちの学校の加配が減る!？」って慌てたの、覚えていますか？

#### 【課題として】

・国は教職員定数を増やそうとは、残念ながら思っていません。

#### 【私たちが考え合いたいこととして】

・広く教職員、保護者と「先生ってたくさんいる方が子どもたちのためになるよね」ということを、仕組みも含めて語り合うための方策を。

・「教育」って大事だよねという無意識的には当たり前のことを、『やっぱり、そうだよねえ』と理解し合えるための取り組みを！

# あなたと語り合いたい 宗谷の教育のことを……。

## 全道の「加配」の現実。

宗谷で働いていると、各校に様々な加配教員が配置されていて「加配の先生がいること」はまるで当たり前のように感じてしまうことすらあるものです。そこで、次の条件で道内の小学校をいくつかピックアップし、教職員定数の観点で宗谷と全道と比較してみました。

### 比較するのに定めた条件

- ・小学校12学級規模
  - ・学校力向上総合実践事業の「実践指定校」「近隣実践校」ではない
  - ・特別支援学級開設数が明らか。
- <宗谷では枝幸小がこの条件に。枝幸小は「指導方法工夫改善」の加配が2つ配置されています>

宗谷以外でも、2つ以上の加配が配置されている学校があるのも事実です。ただ、全学年2学年の学校規模でも、加配が配置されていない学校もあります。また、加配部分を期限付で対応している場合も多いと聞きます。

新年度スタートに際して「加配に頼らない学校経営を考えるべき」という管理職の説明があったという話も伝え聞きます。『加配がいることは、当たり前じゃない』ということを理解すべきということがこのことからわかります。

教職員定数に関わる国段階の情勢が続くのであれば、「宗谷の、私たちの子どもたちに、より良い教育をしていきたい」という保護者や教育関係者の願いを、広範な世論に押し上げていく取り組みが必要

我が子が学校でどんなふう  
に過ごし、先生や友達とどの  
ように関わり合っているか  
——保護者の方なら誰  
もが気にしていることです。  
そして、教職員定数の問題は  
こうした思いに直結する課題  
でありながら、制度的なこと  
など、馴染みが薄いものです。  
だからこそ、教職員定数とい  
うことが学校づくりを豊かに  
する「教育条件だ」ということ  
について、理解を求め合うこ  
とは大切なことです。

からみれば「誰が加配なのか」  
はわかりませんし、気にしま  
せん。しかし、大規模小学校な  
ら学年に担任外の先生がいる  
安心感とか人的配置の豊かさ  
によるきめ細かい指導の意義  
は保護者のみなさんに伝わっ  
ていることでしょうか。

### 教職員組合だからできる、 現場を語る運動

## できることを、できることから

### 例えば、こんなコトやってみませんか？

- ① 私たちは何ができるのかを分会が中心になって考え合う  
▶「教職員定数」を『一部の知ってる人だけの問題』にしないために
- ② 「えがお署名」を手に、隣の先生と「教育条件」について語り合う  
▶はじめの一步は、宗谷教組以外の職場の仲間から
- ③ 校長先生を講師に、職場で「教職員定数」講座をやる  
▶職場ぐるみの取り組みをリードしてくれるのは、やはり職場の管理職！
- ④ 分会として、「教育条件」を求めあうことについてPTA会長さんと懇談  
▶1月の緊急の取り組みでは、校長会による署名にも応じてれています。
- ⑤ 支部として、街の教育について教育関係者と懇談  
▶「うちの街の子ども、こんなふうで育ったらいいよね」って『教育』を語ろう！
- ⑥ 街ぐるみで、教育について考え合う場をみんなで創る  
▶市町村費教員など市町村教委独自の取組に感謝。そして道・国による定数拡充へ！
- ⑦ 分会・支部が主体になって、たくさんの保護者と「えがお署名」片手に笑顔で対話  
▶保護者と「教育」について語り合う取り組みはありますか？
- ⑧ 支部が中心になって、街頭署名にチャレンジ！  
▶豊富支部では戸別訪問、稚内支部では街頭署名などそれぞれの支部の得意な方法が。
- ⑨ 町の企業・事業所に署名用紙を置いてもらうという方法でも対話・署名活動！  
▶高教組富良野支部の取組。これも大事な対話活動です。
- ⑩ 「私たちの働き方」と「教職員定数」問題を職場ぐるみで分かり合う  
▶「えがお署名」で職場ぐるみの取り組みに、「教育全国署名」で職場の運動に押し上げよう！！

くするために手を取り合っ  
てくれる仲間を増やしてい  
くことこそ、教職員組合が  
出来る大きな取り組みです。

## 子どもを見守るたくさんの方 その良さを学習対話発信で 確かめよう

宗谷では、昔から文部科学  
省が進める施策の変更による  
教育条件の変化を幾度も乗り  
越えてきました。顕著な例と  
して「へき地級地改訂」があり  
ますが、こうした行政的な変  
更が子どもたちの教育活動に  
どのような影響を与えるの  
か、ということを広く世論に

していくことが大切です。宗  
谷教組では、「学習・対話・発  
信」を意識した教育運動を行  
ってきました。  
一昔前と比べて、学校には  
たくさんの「先生」がいるよう  
になりました。そのひとつは、  
今問題になっている「加配」に  
よる先生です。保護者の視点