

道教組・組合づくりリーフレット

with you

～私たちは、「仲間」を増やしていく～



はじめに

この冊子は道教組として、そして道教組に集う各単組・連絡会が、「仲間」を増やす取り組みについて真剣に考え、これからの北海道の全教運動を豊かに発展させていくために、いわゆる「組織拡大・組織強化」をどのように考えていくことが大事なのかをまとめたものです。

2019年3月10日～11日に開催した「道教組第32回定期大会」では集中討論「道教組の組織強化、今後の道教組運動発展に向けて」を行いました。たくさんの経験や展望が語られ、教職員組合運動を元気に、たくたくましくしていくことの大切さを改めて確かめ合うことができました。

そして、2019年4月27日～28日に開催した「2019年度第1回単組代表者会議」において、道教組運動を維持し、さらに発展させる観点で集中討論を行いました。

この冊子で扱っている10のテーマは、これらの討論・検討をもとに生まれたものです。各単組・連絡会での取り組みの具体化のヒントとなることを願っています。

2019年5月
全北海道教職員組合

もくじ

この冊子は大きく3つのテーマを10個のトピックでまとめました。

【私たちが運動を創っていく理由は…】

- 1 増やしているのは「数」じゃない！「仲間」だ！！
- 2 「組織拡大・強化に向けた『新たなるか年計画』」とは…
- 3 私たちが、まず語ることからはじめよう！
- 4 私たちは、なぜ集うのか。

【道教組運動になくてはならない「学校づくり」の考え方】

- 5 学校づくりって、なんだろう。
- 6 願いを、実現させていく。

【私たちは、集う「仲間」を増やしていく！】

- 7 集まれば元気、語り合えば勇気。
- 8 発信しよう。リアクションしあおう！
- 9 みんながインフルエンサーになる！！
- 10 私たちは、「仲間」を増やしていく！

【参考資料】

- ◆ 「教育活動と学校運営の基本方針について」
- ◆ 道教組の組織拡大・強化に向けた「新たなるか年計画」(案・抜粋)

1 増やしているのは 「数」じゃない!「仲間」だ!!

全教は、2019年2月の定期大会において「第9号議案・組織建設の『新たな3か年計画』の策定に関する件」についての議案を検討・採択をしています。みなさんは、2016年12月に沖縄で「ゆいま〜る」という学習交流集會が行われたのを覚えているでしょうか。運動の節目として「ゆいま〜る」が行われたあの3年間の運動を総括し、2019年以降を「新たな『3か年』」と位置付け組織強化を進めていくという提案です。

組合用語の「組織拡大」。運動の維持・発展のために新たな組合員を増やす取り組みに使うことばです。教職員組合運動の衰退が見え隠れするときに、数値的な進捗状況ばかりを追ってしまうこともあったりします。

全教は「新たな3か年計画」を作成するにあたり、「増やしているのは『数』じゃない、『仲間』だ」という、高知県教職員組合の先生の言葉を引用しています。この先生は全教定期大会では、次のように発言しています。

この言葉は、支部の青年部員が私一人になってしまった8年前、なんとか仲間を増やそうと数を追いかけて、数だけ成長した青年部で、2人も身近な組合員がやめちゃうという、仲間を大切にできていなかった私自身の反省に基づいて生まれた言葉です。

私たちはこの言葉をキャッチフレーズ的にしてしまうのではなく、「仲間と集い運動を共に創っていきながら、新たな仲間も迎えることで、教職員組合運動を元気に、たくたくましくしていく」ということを意識し合って、教職員組合運動を進めていきたいのです。

運動と対話を両輪にして…

要求の実現と組織拡大は一緒にすすめていけることが大事だ。組合として運動を進めていくことと、新たな仲間を迎えるのは両輪として考えていきたい。例えば「せんせいふやそうキャンペーン」で世論を広めていくとか、学校の中をどう変えていくとか。そうして『ちよっと変わったね。じゃあ次やってみようよ』っていうような流れを創ることができないか。

この冊子では、主に…①「『仲間』を増やしていく」ということについて、②私たち道教組が大切にしている「学校づくり」について考えていくことにします。

3月の道教組定期大会や、4月に実施した単組代表者会議での議論をもとに、全道で活躍する道教組に集う先生方の声も紹介していきます。あなたのそばで、身近な先生と「北海道の全教運動、私たちの教職員組合運動のあり方」を語り合い、未来につながる運動づくりを進めるきっかけとなることを願っています。

この冊子の見方

この冊子では3つの場面での道教組に集う先生方の声を紹介しています。

各ページの冒頭のことは、4月単組代表者会議での集中討論の中で、現状認識や課題意識を交流した際に出されたものです。

第32回定期大会での集中討論で各単組・連絡会から出されたものはコラムで紹介しています。

4月単組代表者会議で「今後の取り組みに向けて」の意見が出されています。こちらはお名前とともに紹介させていただいています。

◆そのほか、コラムなどはこの冊子作成のために書き下ろしたものです。

「高い組合費の見返りはあるのか」一般的な経済の論理からいえば「お金払ったら何かいいことあるはずでしょ」ってなる。でも、そこじゃない。自分が教師として成長していく糧になる。これをわかってくれませんか？

**学校は、
子どもが学ぶ場であり、
私たちが働く場所だから…**

学校は、子どもたちが学ぶ場であり、私たちの職場でもあります。もっといえば、子どもたちや先生方だけではなく、保護者・地域のみなさんのものでもあるんです。教職員組合が学校の先頭に立つようなことは決してあってはいけません。しかし、だからこそ「組合って何をしているのかわからない」と言われてしまうのかもしれない。

でも、教職員組合が集って学び、語り合うことを通して私たちが身につけた方は、ひとりひとりが学校という舞台で活躍するときの大きな力となっているのは間違いない事実です。

- ◆悪い方はそれぞれ。「闘う」って言葉にも拒否反応がある。言葉の印象、使い方や、魅せ方を考える必要がある。
- ◆組合づくりの学習をした際に「魅せ方」が話題になった。発信するとか見え方…というのは目からうろこだった。そういうことが、組合づくりに必要だと感じた。
- ◆最近、組合アレルギーっていうことを聞かなくなった。30年やってたらそうなるのかもしれない。それ以上に、組合というものが知られていない。
- ◆今年には10名退職する。一方で、来年以降は大きな退職はない。これからは、増やした分だけ増やしていく！

第31回定期大会
集中討論から



2 「組織拡大・強化に向けた『新たな3か年計画』とは…

道教組の3か年計画について

2019年3月に開催した「道教組第32回定期大会」において、第2号議案「2019年度運動方針について」の中で次のような方針を掲げています。

全教「新たな3か年計画」を推進し、教職員との対話を広げ、ともに力を合わせる仲間を増やし、道教組と共済会を強く大きくしよう。

これを受けて、道教組では2019年9月に実施する「道教組第32回中央委員会」での提案に向けて「道教組の組織拡大・強化に向けた『新たな3か年計画』」の策定を進めているところです。

教職員組合運動で、ふたつの「仲間」を増やしていく

教職員組合運動には、願いや要求を求めあう取り組みや、集い合うことを大切にすることで学校づくりや職場づくりが豊かになるものなど、いろいろな取り組みがあります。取り組みはいろいろあっても、そこに共通するのは「場づくり」「きっかけづくり」という意識です。

集ったり楽しむ場が生まれることで、さらに次の取り組みやつながりが生まれます。集う場づくりを進めることで、そこに集った人たちが教職員組合運動を愉しんでいけます。そしてそのような新たなつながりを創っていくことで次の世代につながって、教職員組合運動がたくたくましくなります。

その結果、「私たちは『仲間』を増やしていく」ことができるのです。

ひとつは、組合に集う私たちにとっての「活動を共に楽しみながら作っていく『仲間』」という意味で。もう一つは、職場の先生方が「組合活動って楽しそう」とか「一緒に教育を語るっていいな」と感じ「組合に新たに『仲間』を迎える」というふうに。

前者はいわゆる「組織強化」、後者が「組織拡大」です。難しい言葉を使わず、このふたつを合わせて「私たちは『仲間』を増やしていく」ということを大切にしたいと願うものです。そのためのひとつの指標となるものが「道教組の『3か年計画』」です。

3 私たちが、 まず語ることからはじめよう!

★自分の学校だけにいると思考停止に陥りやすい。

組合に来て、他の校種や違う地域の話を知ると、思考停止から解放されて「鳥の目」を持つことができる。「組合に入ってますます忙しくなるだけじゃん。」とか「何が組合に入ってるいいことあるの?」という声も聞くと、実際に家と学校の往復だけで精一杯という現実もある。でも、集まって語って聞いてもらえるから豊かになれる。そのために組合はなくてはならない。

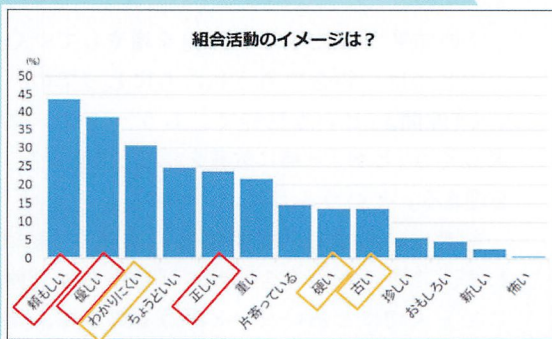
★自分を語ることで自分が組合に所属する理由…価値が共感・共有されていく。同じ方向に歩いていく。

よく、「教職員組合って何をしているのかわからない」とか「なんか怖い」という言葉を聞くことがあります。おそらく、教職員組合運動の古風な部分が目立っているから、そんなイメージが生まれるのかもしれませんが。赤い旗を掲げてこぶしを挙げているような…。なんて反対しているような…。

教職員組合運動をデザインする。

2016年には道教組・高教組が組合活動についての意識調査をしています。教職員組合運動は、ややもすると「古い」「固い」「わかりにくい」と言われてしまうこともあります。

2016年宗谷教組調べ／
全道の組合員対象のアンケートのうち
宗谷教組分を集計してグラフ化



「優しい」とか「頼もしい」とかと同じくらいにこうした見方もあることは事実です。こうした中で、「組合をどう『魅せるか』」「私たちが悲観的にならずどうポジティブになるか」ということこそ考えたいですね。

- ◆聞い方はそれぞれ。「闘う」って言葉にも拒否反応がある。言葉の印象、使い方や、魅せ方を考える必要がある。
- ◆組合づくりの学習をした際に「魅せ方」が話題になった。発信するとか見え方が…というのは目からうろこだった。そういうことが、組合づくりに必要だと感じた。
- ◆最近、組合アレルギーっていうことを聞かなくなった。30年やってたらそうなるのかもしれない。それ以上に、組合というものが知られていない。
- ◆今年は10名退職する。一方で、来年以降は大きな退職はない。これからは、増やした分だけ増えていく!



第32回定期大会 集中討論から

コラム

新たな仲間を むかえるとき

このコラムでは、令和元年5月1日という節目に宗谷教組に加入を決意した新採用世代の先生が「ぼく、組合に入ります!」と加入ハガキを分会長に渡すまでのストーリーをまとめています。「新たな仲間を増やしていく」ことのヒントがあるかもしれません。

とある稚内市の大規模校での組織拡大のエピソードです。

仮名「R」さんは、現在の学校で新採用として勤務を始め3年が経過しました。民主的な視点が鋭くて職場では親睦会の幹事を務めるなど職場づくりにも奮闘しています。転勤してきた組合員の先生に「えっ、あなたは当然、組合に入ってると思ってた!」とびっくりされるのがしばしばだと言います。

そんな中で「組合に入ろう?」と声をかけてみると、「組合はかわいい」と言うのです。詳しく聞けば、期限付時代勤務した学校での出来事が影響をしているとのこと。勢力が大きい組合が分会会議をしていて、『〇〇先生、電話です!』と取次をしようと分会会議をしている教室のドアを開けた時、全員がものすごく恐ろしい形相でRさんを見つめたそうです。そのときの様子や「分会会議って何話してるんだろう」という思いから、「組合はかわいい」という印象につながったそうです。 つづく

4 私たちは、なぜ集うのか。

「組合のメリットは？」一般的な経済の論理からいえば「お金払ったら何かいいことあるはずでしょ」ってなる。でも、そこじゃない。自分が教師として成長していく糧になる。これをわかってもらえるかどうか。

学校は、子どもが学ぶ場であり、私たちが働く場所だから…

学校は、子どもたちが学ぶ場であり、私たちの職場でもあります。もっといえば、子どもたちや先生方だけではなく、保護者・地域のみなさんのものでもあるのです。教職員組合が学校の先頭に立つようなことは決してあってはいけません。しかし、だからこそ「組合って何をしているのかわからない」と言われてしまうのかもしれない。でも、教職員組合に集って学び、語り合うことを通して私たちが身につけた力が、ひとりひとりが学校という舞台で活躍するときの大きな力となっているのは間違いがない事実です。

コラム

新たな仲間を むかえるとき

Rさんと組合の話をしていてわかったのは、組合への誤解があるということ。そこで、まずは組合への疑問に答えることにしました。①なぜ組合はふたつあるのか、②組合費は何に使われるのか、③入ったら何をするのか…というような疑問に答えながら、教職員組合の教育条理を大切にしてお話をしました。そして、「組合の何か楽しいことを一緒に味わえたらいいね」というひらめきから『分会送別会においでよ!』という流れに。

これを知った分会長が送別会の案内をする分会報でRさんのことを「特別ゲスト来たる」と大々的に宣伝してくれました。分会送別会では、送別される方への惜別のことはもそこそこに、スピーチのコーナーはほぼ「Rさんに組合の良さを口々に伝える」場面に。まったく打合せをしていなかったにも関わらず、参加する全員が「どうして組合に入ったのか」「この組合が必要な理由」「Rさんとともに活動したい」ということを語りました。Rさんは恐縮しながら聞いてくれました。後から聞けば「組合はこわいと思わなくなった」と感想を教えてくださいました。つづく

5 学校づくりって、なんだろう。

道内のある学校での出来事です。昨今進められている「働き方改革」の一環で、子どもたちに対するあらゆる教育活動の質的なスリム化を図ると校長先生が言っているというのです。例えば「宿題ノート」。一律にコメントを書き添えてはいけないようになって、先生方の中には困惑が広がっているとか。

子どもたちのために…ってどういうこと？

みなさんは、学校の先生になるにあたって、どんな理想を描きましたか？子どもの声を大切にしてひとりひとりの思いを大切に作る学級経営でしょうか、それとも教科書を確実に定着させるような反復学習による授業を着実にこなすこと…でしょうか。私たちが、子どもたちとの教育活動を進める上では、教育基本法にある「人格の完成」という大きな基盤に基づいて、子どもたちや保護者の願いに応えているのです。こうした営みのことをよく、「すべての子どもたちのために…」という言い方をしているのかもしれない。

道教組の定期大会の議案に学校づくりの文面がある。「なんでここにあるんだろう」と思いながら、この文章を見るたび、道教組の運動には学校づくりに対する確固たる思いがあるって再認識をする。そこに共感する人は必ずいると思う。

人格の完成と「学校づくり」

道教組では「協力・協同の学校づくり」として、「人格の完成」を基盤とする学校のあり方を求めあう取り組みを進めてきました。

道教組の定期大会議案書の裏面には「学校運営の基本」が書かれています。私たちが、先輩教師から受け継いできた「学校づくり」ということがどうあるべきかということが、ちょっと難しい言葉で書かれています。

ここでいう「学校づくり」というのは、ものすごく簡単に言えば「先生方みんなの力を出し合って、うちの学校の子どもたちのことを見ていこう。授業

づくりから学校づくりまで、創造的な議論を保障し合おうよ」ということではないでしょうか。

こうやって書いてみると、当たり前のことを言っているようにも見えます。しかし、現実には管理と統制、上意下達の施策があったり、職場づくりの課題を抱えてしまうという場合もあるでしょう。だからこそ、「『協力・協同の学校づくり』の考え方に立って、こんな工夫をしてみた」と実践をまとめたり、「学校を取り巻く様々なみなさんと、学校のコトを語ってみたら、やっぱり『学校づくり』って大事だし実践していこう」と確かめ合うようなことが必要なのではないのでしょうか。

子どものための学校づくりを具体化していく

8ページで紹介した「宿題ノート」を学校づくりに照らしてみると…。つまり「教育とは何か。宿題ノートを激励するということは、子どもたちにとってどんな意味があるか」ということをつかんで離せないということになるでしょう。

例えば、教務部長として何か先生方の思いが救われる提案ができるかもしれない。もしも自分が担任なら…コメントがダメなら青・黄・赤のシールを用意して『ねえ、みんな！青色のシールはすばらしいって意味だよ。学級で100個たまったらみんなでお祝いしよう』なんていう切りぬけ方もできるかもしれません。5ページで紹介した「鳥の目」のはなしにあるように、こうした知恵はもしかしたら、学校だけでないサードプレイスとしての組合があるから生まれるのかもしれません。

いま、仲間を増やしていきたいと願う私たちは、こうした学校づくりのよりよいあり方より多くの方と確かめ合うとともに、学校づくりを自分たちの言葉で語ることができるよう学習したり深め合う機会を大切にしていっていきなにかもしれませんね。

➡参考資料：18ページ「教育活動と学校運営の基本方針について」

6 願いを、実現させていく。

職員会議で議論をしないことをはじめとして、トップダウンが増えてきている。議論がないということは、思考停止するということ。話し合えば教師だからいろいろな知恵や経験がでてくるはずなのに、思考停止によって、考え方は楽な方に流されていく。組合のカモこのあたりに影響を受けているのではないか。

暗闇の中で光るは、道教組！

「教職員組合は誰のために存在するのか」——それは、子どもたちのためなのではないでしょうか。だからこそ、先生方が心身ともに元気に教育活動に迎えるための知恵や工夫を出し合ったり、場づくりをします。

一方で「ひとり分会」でなかなか元気が出ないとか、「なかなか分会会議や支部会議に集えなくて…」という声があるのも事実です。しかし、だからといって、困っていないかというところというわけではないのは言うまでもありません。大事なのは「個人戦にしない」ことなのかもしれません。

「個人戦にしない」を合言葉に…

宗谷教職員組合／山本 民

春休みに「2019年の組合、どうする？」と話をしていたときのことで。「個人戦にしない」というキーワードが、ふと思いつきました。

私たちが大切にしている「学校づくり」というものをはじめとする教育条理や、力合わせなど職場づくりに欠かせない意識が、学校や、分会などで個人まかせになっていないかということです。

「学校で、民主的にものごとが進むように気を配っている」とか「作業をしていて大変そうな先生がいたら『大丈夫？』って声をかける」とか「子どもたちにとって何が一番最善なのか」という意識で物事を考え合う」とか、そういう意識を教職員集団として、あるいは教職員組合としてみんなで持ち合いたいものですが、個々人の意識やキャラクターだけに頼ってしまっていないかということです。

学校が忙しく、やることがいっぱい、そんな悲鳴にも似た声の中で民主的でみんなが考え合う力合わせをどう大切にしていくのか。教職員組合運動としては、個人として社会情勢に課題意識を持つだけでなく、その課題意識をもちながら運動を創っていくことを大切にしたいね…って話をしました。

道教組運動の希望は、あなたがその学校にいますことです！

たとえ職場は違って、集ったときに語れる仲間がいる。このことを土台に据えてひとつひとつの学校の「学校づくり」を教育条理を大切に豊かにしていく——そんな道教組の組合員であることをお互いに大切にしたいものです。なにより、広い北海道の中で、あなたがその学校にいますことが道教組運動を生き生きとさせるべく光る希望になるのです。そして、そのために単組や各支部は運動を豊かに、願いを実現させていく取り組みを進めます。

組合としてどんな話題を提供していくのがいいのか、それがつながりのひらがりに関わっているかということを考えていきたいと思います。檜山なら「情報『ひやま』」を月に一度出していて、檜山の先生方の課題意識にどう迫っていくか、関係性を持たせていくかも考えながら取り組む大事さを感じています。例えば、組合員ではない先生で「働き方改革」にもものすごく興味を持っている先生もいます。発信することを通して、そんな先生に、組合が大事にしていることをもとにしてどんなことを伝えていくのかを知ってもらえることも、裾野を広げていくために大切な視点だと思います。

檜山教職員組合／茶森 茂樹

考えよう、広げよう、選ぼう

檜山教職員組合／富樫 耀

独りぼっちから始まりました、僕の教職人生。故郷から400km以上離れた地で初めての一人暮らし。知り合いもいない環境からのスタート。教師になる、ということ以外の選択肢はありませんでした。今、そんな孤独感は全く感じていません。僕たちは、自身の生き方を「選ぶ」ことができます。

正しいことを教わる。学生時代は正に「〇×の世界」でした。多くの問いに答えがある。教師になってから、それは「とある世界の一部」ということに気付きました。例えば、給食時間に友達を殴ってしまった子ども。この言葉だけでからでも色々な背景や流れを想像できますよね？「教師の在り方は1つじゃない」ということ。

「複眼的にものを見る」という姿勢。組合で出会う人々、全く同じ環境ということはありません。子どもの数や雰囲気…。反対に、環境は異なるけど同じ価値観を感じることもあります。子どもの励まし、向き合い方…。

声をあげれば、誰かが来て、1つのことを色々な角度から考えられます。全道、全国へ広げれば、見方の広さや深さもより一層高次のものへと押し上げてくれます。

右ならえと揃えるのでも、同じ考えの人と慣れ合うだけでなく、時代と共に変わる「在り方」を共に創ることができる仲間の輪として、組合を広げたいです。

7 集まれば元気、語り合えば勇気。

活動してくれなくてもいいから仲間になろう。メリットは何だろう？
学習会を楽しめる人ならそれがメリットになる。

女性部を中心に全教運動の合言葉としてよく聞く「集まれば元気、語り合えば勇気」のフレーズ。いろんな派生形があって、このあとは「協同すれば道は拓ける」と続くものもあるとか。

ふたつの『「仲間」をふやす』のうち、「運動を共に創っていく仲間」を増やすために大事にすべき視点には「見える化」させていくための意識も。そのために情報紙にまとめたり、スマホアプリに挑戦したり、試行錯誤です。大切なのはどんな方法でつながるかではなく、お互いのことを気かけあう文化をつくること…なのかもしれません。

仲間を大切に、集い合う。

組合づくりにおいて、組合に集う仲間とともに未来に向かうということを意識していくための視点が語られました。

- ◆つながったあとが大事。つながっている意識、感覚ってどうやってつかむのか。
- ◆苦勞ばかり、負担をかけると脱退してしまう。過度な負担があつてつらくなる。助けてくれる人がいない。連絡つかなくて…ストレスに。そこを支えていく必要がある。
- ◆「組合費払ったら何してくれるの?」「そうじゃなくて、いっしょにつくるんだよ」…それが「仲間づくり」。そしてそれは、組合の方針、子どもに対する理解など発信を共にする大事な「仲間づくり」の取り組みになる。



第32回定期大会
集中討論から

いまいる組合員はみんな満足しているのか。不満に思っていたり、なんとなく入って後ろ向きな人もいるでしょう。そうした思いを組合として大事にしていくためにできることはなんだろうって考えます。今いる組合員全員が、組合に満足することで、新しい仲間においでよ！と声をかけやすくなると思います。

空知教職員組合／平川 美和

定期大会のあと執行部の提起に突き動かされて、会ったことない組合員ま先生がいたから分会訪問しました。みんな、けっこういい感じに対応してくれます。組合費も払ってもらえて、署名もしてくれて。つながりができたと思っています。やってみたら、「仲間だな」という再確認ができました。動いた分だけリアクションがある。受け入れられたという自己満足がある。動けば何かしらの有用観がある。

そんなふうを意識しながら、「署名ひとつだけでもいいアクションなんだよ」とか「そこによるこびを見出そう！」って思い合えれば、動いてくれる人はいるんじゃないかなと思っています。

全渡島教職員組合／阿部 伸郎

コラム

新たな仲間を むかえるとき

4月。支部歓迎会がありました。Rさんも来てくれました。恒例で支部歓迎会の二次会は「分会歓迎会」として分会みんなで集まります。この「分会歓迎会」でRさんの組合加入に向けて大きく動きが生まれます。

分会員1「もうすぐ、平成終わるよなー。ここで組合に入るっていつたら『令和最初の組織拡大』だ」

Rさん「そうですね」

分会員2「そうだよ！令和最初だから「オールワン」になれるよ！」

分会員3「二番目じゃおもしろくないよ「R2D2」みたいで(笑)」

・・・30～40分くらいこの会話がエンドレス・・・

分会員1「よし、わかった。5月1日は休みだけど、LINEで返事をすることにしよう。そこで入ってくれたら正真正銘の『オールワン』だ！」

こんな会話で終始盛り上がり続けました。そして5月1日を待たず4月27日。Rさんは休みの職員室で分会長に加入のハガキを持ってきてくれたそうです。加入年月日は空欄になっているとのことで、分会長は「これはもう5月1日って書かなくちゃ」とうれしそうに教えてくれました。

8 発信しよう。 リアクションをしあおう!

全道各地の抱えるそれぞれの状況がある。だから組合活動の「あるべき」はないと思う。さらに、「組合員になったらこれしなきゃ」ではなく、その職場で何ができるのかということがいい。「なんかおかしいなあ」「それおかしいしょ」と言い合える人もいるし、何か違う方法で具体化する人もいるし。いろんなアプローチを許容しあえるんだよと伝えていくことが大事で、自分はこうしてみようってつながっていけばいい。

タイミングと節目を意識して…

コラムで紹介したRさんのエピソードは、いくつもの仕掛けがあります。その中のひとつが「加入ハガキを渡したうえで、節目を設けている」ということです。おそらくRさんは「ここまで迎えてくれているのだから」と考えて「アールワン」の節目5月1日を前に、自覚的にハガキを書いて分会長さんに届けたのだと思います。これもRさんの気遣い…ですよ。『新たな『仲間』を増やす』には、気遣いと心配りが欠かせないのかもしれませんが。

「組織する」は「気遣いと心配り」

宗谷教職員組合／内藤 修司

組合用語の「組織する」。意味としては、「人を集める」とか「場が成り立つようにする」とかということでしょうか。昔、組合の大先輩に聞いたことがあります。「『組織する』って『場を作る』っていうことですか?」と。

すると…「『組織する』っていうのは『気遣いと心配り』のことなんだよ」と話してくれました。

よく、組合は「つながり」づくりの場だと言います。「学校じゃない場所で集まれる場所が、組合なんですよ」っていうように。また別の大先輩に教えてもらったのは、「組合の集まりをやるときは、自分の貴重な時間を割いて集ってくれることに感謝しなければいけない。そのうえで、みなさんが『来てよかった』と思えるかどうか大事だ」と。組合員どうしなら、誘う側の「みんな来てくれてありがとう」の心配りと、誘われる側の「忙しいのに場を創ってくれている」ということへの気遣いが豊かに絡みあうことで、これからの教職員組合運動はもっと元気になるのではないかと思います。

意識して、組合の歩みを見えるように…

「一緒に働いた組合に入ってる先生が素敵だった」。教職員組合に加入したきっかけのエピソードとしてよく聞くもののひとつです。組合に集う個人が先天的に魅力的で、そんな素敵なお方と一緒に仕事をしたら「組合の良さ」が染み出っていて、毎日シャワーのように感じることもできるのかもしれませんが。

一方で「組織として、運動を見えるようにしていく」という視点も大事です。教職員組合としてtwitterやfacebookで発信するとか、職場で道教組ニュースをはじめとした情報を拡散するとか、そうすることで「私の身近にも『組合』があって、こんなに楽しそうに動いているんだ」と気づききっかけをつくることができます。

自分の実践に関わることで空しくなってしまうがちだと思います。知識偏重にどんどんなっていると感じ、「教育の原点ってなんだろうって考えます。それで、人格の完成だと思うのです。そこが見失われてきています。先生方には時間がなくて学校の授業は教えられるけど、子どもに関わる時間が無い。子どもにとってどんな学校がいいのか。どんな教育をしていくのかを考えることが原点になる。組合は、そうした願いを要求として吸い上げていく。みんなが考えたことを発信していくことが大事なんだと思います。言葉でもいいし分会だよりでもいいし、こうやって組合で語っていくことが大事ではないでしょうか。

網走教職員組合／和田 朗

これからの組合活動で大事にしていきたいと思ったのは「評価」。といっても成績のような評価ではなく、言葉や態度で思ったことを伝えていくという人間関係をつくるのが大事。組合員として活動していてよかったとお互いに思えるようにしていきたい。

「評価」のひとつは、自分が満足できたかという自己評価。もうひとつは、周りから「組合っていいことやってるね」って言われるような他者評価。とくに後者は、なかなか組合の活動に対して言ってもらえる機会って少ないと思う。だから例えば、組合の活動を知ってもらおうお便りを出すけれど、そうして伝えた情報についてこちらから積極的に評価を求めるとことをしていいのかもしれませんが。

「ぼくらはこんなことをしているんだけど、みなさんどう思いますか」って、自分たちの活動に対する評価、リアクションを返してもらおう工夫があるといいのかもしれませんが。お便りの端っこにメッセージ欄を作っておくとか、署名用紙と一緒に寄せ書き用の紙もつけておくとか。

「こんなふうに思ってくれる人もいてくれる」「うちの職場でこんなに思いを同じにしてくれる人がいる」ってわかることがエネルギーになるし、「もうちょっと自信をもっていいのかな」とかって気づきになるかもしれない。そういうところからだったら、ひとりひとりに直接声をかけるとかより、ハードルが低くなるかなあと考えてみました。

全釧路教職員組合／釜萯 圭

9 みんながインフルエンサーになる!!

★小さい組合が苦勞してるのは「組合を増やそうとしている人が少ない」「自分が組合に入っていることを隠している人がいる」ということ。増やすためには半分くらいの人が増やそうと思わないといけな。増やすための得意分野がある。

★共感してくれる人がいる。組合の話しようとしていないときの組合の話させられるときがある。「組合の言ってることそのとおりだと、思いますよ」。うんうんって聞いてる人もいる。「署名まわってきたらいつもしてます。垣根はそんなに高くない。共感はしてくれている。入ってくれるかという声かけが足りないとか。

★若者が若者を誘うということを私たちがどうやっていくか。教員をめざす大学生との関わりを持つなど、意図的にかかわっていくことが必要。

インフルエンサーとは多くの影響を与え合う人…ということ

誰もが、誰かに誘ってもらって教職員組合に加入しています。もちろん、「私、組合に入りたいんですけど!」と自分から申し出る人もいます。きっかけはどうあれ、その後が大事で、「組合をひっぱる側」になる人もいれば、残念ながらいつのまにかフェードアウト…という方もいるものです。

インフルエンサーとは、多くの人に影響を与える情報発信者という意味があります。最初からインフルエンサーである人はいないはずで。少しずつ、経験を重ねていく中で、教職員組合運動でいえば「運動を興す人」になっていくわけです。こうしたインフルエンサーを増やしていくことが、未来の教職員組合運動を太くたくましくしていくのでしょ。

10 私たちは、 「仲間」を増やしていく!

組合づくりと学校づくりの関連性…少人数の分会ではなかなか意識しにくいのが事実。そうした環境の中で組合をどう魅せられるか。なかなか難しいのであれば、違う視点が必要。それは…「北海道の子どものために、力になってほしいんだ。」という語れることではないだろうか。

広い視野を持ち合うことが、ひとりひとりの力を高める。

4月の単組代表者会議では「ひとり分会」など日常的に組合の姿が見えにくいことの困難性が語られました。そうした中でも、視野を広く持つことで「仲間」を増やしていくことへの可能性につながるという発言もありました。様々な困難性を乗り越えて、ひとりひとりが持つ力を高めていこうということです。

私たちは、教職員組合に集う「仲間」を増やしていく。

共感を広げる。私たちの活動をちゃんと魅せれば、共感が広がっていく。

そのために何をするか。

どう考えているか。どう学校を創っていかようとしているのか。

どんなスタイルで子どもに向き合おうとしているのか。

その共感を得るところにつながる。

この冊子で触れてきた10の視点は、定期大会や4月単組代表者会議で、各単組・連絡会の代表の方々が語ったことばを紡いで生まれたものです。

「仲間と集い運動を共に創っていきながら、新たな仲間も迎えることで、教職員組合運動を元気に、たくたくましくしていく」という意識を持ち合い、身近な職場づくり・学校づくり、そして道教組の教職員組合運動づくりが豊かになっていくよう力合わせを進めましょう。

「教育活動と学校運営の基本方針について」

2001年・道教組第14回定期大会で機関決定

北海道の教育の歴史を語るうえで、大きいものに「協定書」という存在がありました。1971年に、当時の北教組と道教委の間で結ばれたものです。「協定書」では主に「時間外勤務をいわゆる『給特法の限定4項目』に限定すること」「勤務条件に関することは交渉事項であること」など、地方公務員法との関連において合意したものとされています。

2001年になり、この「協定書」が破棄されることとなります。道教組はこの一連の流れの中で学校が大事にすべきことを整理しました。これが「学校運営の基本」です。日本国憲法と当時の教育基本法の解釈の上で学校教育を整理しています。きっかけとして「協定書破棄」があったものの、より広い視野で教育を考えているための大きな指標ということができるとでしょう。これが道教組が掲げる「協力・協同の学校づくり」なのです。

1 学校教育の基本について

(1) 学校教育は、子どもたちが真理と真実を学び、人格の完成をめざし、平和的な国家および社会の形成者として育てるという教育の目的を実現する国民的事業において、大きな役割を担っている営みである。

(2) 教職員は、国民の負託を受けてそれぞれの専門的な職務を通して、子どもの成長、発達する権利を保障する責務を担う。この責務の遂行のため、学問・研究の自由と教育の自主性が保障される。

2 国民(保護者)と学校教育のかかわり

(1) 学校教育は国民自身の事業であり、すべての国民は子どもの成長、発達に責任をもち、この責任にもとづいて教育全般にたいし、発言する権利をもっている。

(2) 学校は、国民に直接責任を負う見地で国民の教育要求をうけとめ、その実現のための実践にあたっては、教師の専門性と力量を高めつつその乗務を自覚し、国民の負託に応えなければならない。

3 教師の責務と 教育活動上の権限について

(1) 教師の教育活動上の権限とは、すべての子どもの基礎学力と体力、民主的人格形成を育むことを保障するために国民から付与されたものである。

(2) 教師は、国民に直接責任を負って行われる教育のにない手である。その責務を果たすため、教師の諸権利と労働条件、教育活動上の自主的権限は尊重される。

4 学校運営の基本について

(1)学校運営は、国民(子ども、保護者)の期待に応える教育活動を豊かにすすめることにある。学校の組織と運営の在り方は、この豊かな教育活動を行うためにその在り方が決められる。

(2)したがって、学校運営の基本は、子どもの教育を最高の目的におき、校長を中心にすべての教職員の民主的協議と協力関係のもとに民主的に行われるべきである。

5 職員会議の実践的在り方

(1)職員会議は、教育の目的を実現するための学校運営上の中心的組織であり、学校長を中心にすべての教職員の意思統一、合意形成をはかるため、民主的に運営され協議されなければならない。

(2)学校長は、職員会議をはじめ、校務分掌組織の協議結果を尊重し、教職員の自主性、自発性発揮されるよう努力し、教職員の合意が得られず校長の責任で決定する場合であっても、実践による再協議を保障する。

6 学校長の役割と権限

(1)校長は国民の期待に応えるため、学校と教職員がその責務を正しく遂行できる見地から、教職員の民主的協議を基本に学校を代表する責任者として校務を民主的につかさどる役割をになっている。

(2)そのために、学校教育の目標、計画、内容、学校の運営などの決定と実践にあ

たっては、子どもや地域の実態、父母(保護者)の要求、一人ひとりの教育の専門性、自主性を尊重し、校長の指導助言のもとに全教職員の民主的協議にもとづいて学校の運営にあたる。

7 校務分掌の在り方

(1)校務分掌は、子どもを中心とする教育活動をより豊かにするための学校運営を行うために検討し、決定されることが基本である。

(2)そのために、学校の実情に応じて校務分掌を決定し、その決定にあたっては教職員の民主的協議を基本とする。

8 PTA・保護者会と学校

(1)PTA・保護者会は、子どもがよりよい教育をうけることを願ってつくられものであり、学校と家庭・地域との連携、子育てのための協力・共同を行う組織である。

(2)そのために、PTA・保護者会の活動は、生涯学習の場として、学習や研修を行うとともに、子どものすこやかな成長、発達を育むために教職員と保護者(父母)が協力しあう場でもある。

(3)PTA・保護者会は、学校が地域に根ざし、地域に開かれた学校となる上で最も基本的な組織である。

道教組の組織拡大・強化に向けた「新たな3か年計画」(案/抜粋)

3. 「新たな3か年計画」の

策定にあたって

(1)なぜ新たな計画に取り組むのか

- ①教職員の長時間過密労働の解消、憲法と子どもの権利条約にもとづく教育の実現など、道教組の役割がますます重要となっています。
- ・長時間過密労働の解消は、すべての教職員はもとより、子どもの教育条件の問題として父母・保護者、地域の幅広い共同をつくりだす状況が生まれています。共同を広げる組合への期待は大きくなっています。
- ・大量採用により、青年層の教職員が増加しています。厳しさを増す教育現場にあって、不安や戸惑いを抱えている青年層の教職員は、対話し、ともにほっとできるつながりを求めています。青年層とのつながりは、また、働きやすい職場をつくるすべての教職員とのつながりへと広がります。
- ②2018年度組織拡大の到達と教訓をふまえ、道教組を持続的に現勢回復(500人の道教組を維持)し、さらに前進する組織に・2018年度組織拡大の成果と教訓により、持続的な現勢回復への希望が見えてきました。新たな計画の期間を3か年とすることによって、持続的な現勢回復への確かな展望をもてるようにします。
- ・道教組運動の発展に展望を持ち、札幌と宗谷の2名の専従体制を維持していくために必要な500人の道教組を維持することで、北海道の教育に責任を果たせるようにします。

(2)「新たな3か年計画」の期間

- ・2019、2020、2021年度の3か年を新たな計画の期間とします。

4. 3か年計画の目標と

具体的なとりくみ

新たな計画の作成にあたり、以下の目標ととりくみを提起します。道教組は、各組織・専門部活動における計画の具体化についての積極的な検討と議

論を呼びかけます。

(1)「新たな3か年計画」の目標

- ・職場の要求を集め実現するとりくみと、語り合い、学び合える職場づくりをすすめます。
- ・道教組運動発展の展望を共有し、仲間の輪を大きく広げ、持続的な現勢回復を実現します。
- ・助け合いの共済活動をいっそう強化し、仲間の輪を広げます。

(2)「新たな3か年計画」の

具体的なとりくみ

- ①「組合・共済加入促進大運動」の具体化について本気の議論を進め、道教組の組織、運動の明るい展望を共有し、前に進めます。
- ・各単組・連絡会で道教組の組織、運動の課題と展望を語り合い、「仲間を増やして未来を拓く」道筋の具体化をはかります。すべての組合員が組合への思い、組合の未来について、本音で語り合うことを通してこそ、未来への具体的な道筋が見えます。
- ・単組代表者会議や定期大会、中央委員会で、道教組の組織と運動の展望について継続的に討議を深めます。
- ・職場、支部、単組、専門部など、さまざまな場での共済学習会を重視し、共済の意義や、加入者と組合を支えるしくみについての認識を深めます。
- ・各単組・支部・分会の議論に際し、求めがあれば、道教組役員を派遣します。
- ②職場の要求を集め、実現するとりくみと、語り合い、学び合える職場づくりを進めます。
- ・長時間過密労働解消など、職場や教育の諸課題についての組合のとりくみや考え方を伝え、語り合える雰囲気職場を作り出します。「教職員組合の役割は、教職員の権利を守り働きやすい職場をつくること、子どもたちの教育条件をよりよくしていくこと」と実感できる組合員の存在感が、組合への信頼を生み出します。
- ・各組織、各職場で教職員の要求を集約し、その実現を目指します。

- ・全教職員を視野に入れ、組合活動の「見える化」をすすめます。
- ・集まれば元気になると実感できるような、語り合う場、学び合う場を設けます。
- ・とりくみを通して、組合活動への確信と展望を広げます。
- ・共同を広げ、要求を実現するとりくみ、学びつながるとりくみを組織の強化と拡大につなげます。

③声をかけ、話を聞き、つながり、そして組合加入を呼びかける対話を広げます。

- ・早い時期に「新採総当たり」をやりきります。不安や戸惑いを抱えている新採用者に声をかけ、話を聞き、ともにほっとできる時間を作り出すことは、新採用者だけではなく、すべての教職員にとって働きやすい職場づくりにつながります。
- ・対話に道教組リーフ、全教リーフを活用するほか、対話につながるグッズやチラシ、署名などを用意し、対話を後押しするとりくみを工夫します。
- ・道教組ニュースを、全教職員を対象に、読みやすい紙面を心がけて作成し、対話や、組合への理解を広めるツールとなるよう工夫します。
- ・対話のとりくみを重視し、加入に至らなかった経験も共有するなど、教訓を明らかにしながらとりくみを広げます。

④持続的な現勢回復を実現し、仲間の輪を大きく広げます

- ・持続的な現勢回復のために、700人対話の実現をめざし、年間を見通したとりくみの計画をつくります。
- ・「春の集中月間」（3～5月）のスタートダッシュを重視します。
- ・組織拡大・強化担当者を位置づけ、組合員のとりくみを励まし、支える体制をつくります。
- ・拡大の経験を広め、いかして、元気にとりくめるように工夫します。
- ・ていねいなつながりづくりを通して、脱退者を減らします。
- ・専門部活動を活性化し、つながりをひろげます。

5. 各年度の具体的なとりくみ

(1) 3か年を通した重点的なとりくみ

- ・いずれの年度でも、700人対話の実現と前年度末現勢の回復をめざします。
- ・10年後、20年後の道教組を展望し、組織拡大について継続的に討議します。組合とは何か、自分に落とし込んで実感し、組織拡大・強化のとりくみへすべての組合員が一步踏み出すことをめざします。
- ・組合への信頼をつくり出す職場づくりの視点を大切に、職場、父母・保護者、地域との共同を広げます。
- ・専門部活動を活性化し、つながりをひろげます。
- ・青年層とつながり、話を聞き、ともにほっとできる時間を作り出します。青年層の組合加入を積極的に呼びかけ、青年層の願いや声を生かして、組合活動を活性化させます。

(2) 2019年度のとりくみ

- ・「新たな3か年計画」をもとに、各組織、専門部における議論を呼びかけます。700人対話と前年度末現勢回復実現の足場を築きます。
- ・各組織での議論の様子、具体的なとりくみを発信・交流します。
- ・各組織での議論にかかわって、組織の求めに応じて道教組役員を派遣します。

(3) 2020年度のとりくみ

- ・初年度のとりくみの到達と教訓をふまえ、2年目の具体的なとりくみにいかします。
- ・各組織、専門部の計画にもとづき、各組織・専門部で設定した目標の総達成をめざすとりくみをすすめます。
- ・道教組・道教組共済会結成30周年記念事業にとりくみ、道教組運動の歴史や展望の共有をはかります。

(4) 2021年度のとりくみ

- ・初年度、2年目のとりくみの到達と教訓をふまえ、最終年度における目標の総達成をめざします。
- ・各組織、専門部の計画にもとづき、各組織・専門部で設定した目標の総達成をめざすとりくみをすすめます。

おわりに

この冊子を通して、みんなで考えよう！

「増やしているのは『数』じゃない。『仲間』だ」ということばをきっかけとして、道教組として「『仲間』をふやしていく」ことについて大事にしたいトピックを取り上げてきました。各単組・連絡会、そして支部・分会などの集う場を有効に活用しながら、次の3点を意識した取り組みを進めましょう！

①「仲間を増やす」ための学習や運動づくりを

この冊子を読みあったり、道教組「新たな3か年計画」を意識するなどしながら、「『仲間』をふやす」取り組みの具体化を進めましょう。

②取り組みの教訓化を進めよう。

コラムで紹介した「Rさん」のように、組織拡大のエピソードをまとめてみましょう。もちろん、「こんなふうにはうまくいかなかった」ということもあるでしょう。それも含めて、まとめながらみんなで考えることが大事です。

③学校づくりについて学ぼう！

道教組が大事にしている「協力・協同の学校づくり」について、理論学習や各学校での具体的な工夫や知恵の出し合いなどを通して、子どもたちのための教育とは何かを考えながら教育実践を豊かに進めましょう。

道教組・組合づくりリーフレット

with you

～私たちは、「仲間」を増やしていく～

発行 全北海道教職員組合
〒060-0909 札幌市東区北9条東1丁目2-22
☎ 011-742-0101
メール dokyoso@seagreen.ocn.ne.jp
発行日 2019年5月15日

