

2008年1月5日

鹿児島県教職員組合  
執行委員長 佐土原 光孝 様

鹿児島県教職員組合  
青年部長 境 豊光

## 青年教職員の働き方に関わる諸問題についての要求書

連日のご健闘に敬意を表します。

さて、現在の学校現場では、様々な子どもたちに対する教育及び支援、保護者の価値観の多様化、地域に開かれた学校づくりなど多くの問題や課題を抱えながら、教職員がその解決に向けて日々働いております。わたしたち青年教職員においても、その一翼を担いつつ、鹿児島県の教育の充実・発展のために力量を高める努力をしております。

青年部では、私たち青年教職員が学校現場で直面している様々な問題を把握するために、未組織者も含めて広くアンケートを実施しました。その結果から、昨年度から実施されている人事評価制度が、学校現場で培われてきた、わたしたち青年教職員が働き方を学ぶ機会でもあった協力・協働の教育システムを歪めつつあると共に、自己申告書の提出や記入方法、自己申告書以外の提出物など、本来の目的から離れた運用がなされており、制度自体を疑問視、または不要に感じている青年教職員が数多くいることが分かりました。一方、未組織者の中には制度の問題点を認識していなかったり、肯定的にとらえていたりする人も少なくないということも分かりました。

また、年齢が若いということで必要以上の業務を任されたり、立場上断れずプライベートな時間を削ったり、様々な休暇取得の権利を行使できないまま業務を果たしている青年教職員もいます。そして、協力・協働の教育システムが歪められつつある学校現場で、誰にも相談できないという実態があります。さらには、わたしたちの力量を高めるための経験者研修が、多岐にわたる学校業務を抱えたままの青年教職員に課せられていると共に、子育て中の青年教職員に必要な配慮が十分に行われないまま実施されています。子どもを産み、育てる時期にあるわたしたちにとって、現在の諸権利が十分ではないことや、権利行使のための環境づくりや配慮がなされているとも言えません。

組合活動においては、多くの青年部員が分会長や地区協役員を担わなければならない、経験不足から苦勞をしている現状があり、組合は必要だと理解しつつも組合による多忙化・負担に疑問を感じている青年部員がいます。

こうした状況を改善するために、各教育委員会をはじめ関係諸機関への働きかけを強化するとともに、組織内においても、対策が十分に講じられるよう次の通り要求いたします。

### 記

- 1 「教職員人事評価制度」については制度が確立していないことから、人事や給与に反映しないこと。  
また、この制度は根本的に教育現場にはそぐわないことから、廃止を含めて再検討すること。
  - (1) 自己申告書の作成が職員の負担とならないよう配慮し、管理職による数値目標の強要が行われないよう指導すること。
  - (2) 自己申告書以外のレポートや指導案等の提出を強要しないよう指導すること。

- (3) 評価制度によって職員間の信頼関係が損なわれることのないよう配慮すること。
  - (4) 評価制度に絡んで、管理職による差別待遇やおどしなどの不当労働行為が行われないようにすること。
- 2 パワーハラスメントの防止と被害者の救済について具体的な対策を図ること。
    - (1) 管理職のパワーハラスメントに対する意識を高めるために、校長会・教頭会等で研修の機会を設けること。また、職員全体に周知徹底すること。
    - (2) 同僚間でもパワーハラスメントが考えられることから、管理職はそれを指導するようにすること。
    - (3) 被害者が安心して相談でき、解決ができるようなシステムを校内だけでなく、地教委・県教委段階でも窓口を設けること。
- 3 「初任研」「経5年研」「経10年研」については、これからの教育を担う青年教職員の自主性・自発性を尊重し、研修計画・研修内容・研修制度の見直しをはかること。
    - (1) 計画書や報告書の作成、研究授業、また校外・校内における研修そのものが対象者の過度な負担とならないよう配慮すること。
    - (2) 対象者のニーズにかなった研修内容・研修期間・研修場所等について検討すること。
    - (3) 講師による差別的な発言や個人の価値観の押しつけがないよう、講師の人選について配慮すること。
    - (4) 校務分掌の軽減や研修時の補教計画など、校内における支援体制を確立すること。
    - (5) 校外研修では、生活地を離れて研修する対象者への配慮を行い、託児施設を設けること。
- 4 超過勤務・職場の多忙化の実態を把握するとともに、それらの問題を解決するために、実効ある対策を提言し実行すること。
    - (1) 青年教職員への仕事の押し付け、偏りがないようにすること。
    - (2) 行事や仕事の精選をするように指導するとともに、それが効果をあげているか見届けること。
    - (3) 年休、病休、生理休暇などが取得しやすい環境づくりにとりくむこと。
- 5 だれもが子を生み、育てられる休暇制度の充実と労働条件の改善を図ること。
    - (1) 生理休暇、つわり休暇、育児参加休暇、出産補助休暇、子の看護休暇等、子育て支援に関わる休暇制度の充実と取得促進を図ること。
    - (2) 男女問わず取得できる不妊治療休暇の新設を図ること。
    - (3) 職業生活と家庭生活の両立のために、人事異動については十分配慮すること。
- 6 私たちの職場が直面している様々な問題点について、未組織者を含めて広く周知すること。
- 7 青年教職員への組合による仕事の押しつけがないよう、組合員同士のつながりを強化し、組合員としての力量を高めるためのバックアップ体制を構築すること。