

## 12月10日 期末・勤勉手当が支給されます！

	教職員 支給額		再任用教職員 支給額	
12月期末手当	給料額×1.125		給料額×0.625	
12月勤勉手当 区分	成績率	支給額	成績率	支給額
特に優秀	107.5%	給料額×1.075		
優秀	100.5%	給料額×1.005	47.75%	給料額×0.4775
良好	93.5%	給料額×0.935	44.25%	給料額×0.4425
良好でない	88.5%	給料額×0.885	41.75%	給料額×0.4175

### 12月の期末・勤勉手当(ボーナス)支給額 = 給料額 × (1.125 + 成績率)

この冬の期末・勤勉手当(ボーナス)は、今年度の賃金確定闘争を受け、0.15月分(再任用は0.1月分)の減額となりました。コロナ禍で奮闘している教職員に対して、厳しい内容となってしまいました。引き続き、賃金・労働条件を改善していくためには、組合員の数を増やしていくことが重要です。ともに頑張りましょう。

### 勤勉手当の成績率に係る評価結果の開示請求・苦情申出ができます！

評価結果について、十分な説明を求めること(開示請求)や、説明に納得がいけない場合に申し出る(苦情申出)ことができます。これは、私たち学校現場で働く者たちが、人事評価によって不利益を受けないようにするため、恣意的な運用がされないよう検証するために必要な仕組みで、人事評価の公平性・公正性を求める仕組みでもあります。人事評価に関する苦情相談は通年ですが、勤勉手当の成績率に係る評価結果の開示請求・苦情申出には、期間が決められています。

#### ①決められた期間内に開示請求をして、説明を受けます。

12月10日支給の勤勉手当の成績率に係る評価結果の開示期間  
12月10日(金)から12月17日(金)まで  
※学校長に対して評価結果の開示を請求します。



#### ②それでも納得がいけない場合には、苦情申出をすることができます。

12月10日支給の勤勉手当の成績率に係る評価結果に対する苦情申出期間  
12月10日(金)から12月28日(火)まで  
※学校長を通して教育委員会に対して苦情申出をします。第三者に立会人を依頼することができます。

昇給区分の決定に関する苦情申出期間  
2022年1月4日(火)(昇給通知書の交付の日)から1月31日(月)まで  
※学校長を通して教育委員会に対して苦情申出をします。第三者に立会人を依頼することができます。

湘南教組は、神教組を通して、県教委が人事評価結果における検証・改善をはかるよう求めるとともに、市町教育委員会に評価者への制度理解及び検証、評価者研修の充実も求めてきました。今後も、人材育成の趣旨の徹底をはかりながら、制度検証の継続や評価者の理解を、神教組とともに県当局にはたらきかけていきます。

## 寒川町教委との全体交渉

11月2日、寒川町教育委員会と「2022年度教育施策・予算要求全体交渉」を行いました。執行部の総括質疑としては①湘南教職員組合との事前協議及び協力体制の確立について②寒川町教育委員会の2022年度重点施策について③教職員の働き方改革・多忙解消に向けての具体的な対応について④今後すすめられる教育施策について、要求し、各専門部からも1点ずつ要求しました。

町教委からは次のような回答がありました。「教職員の在校等の客観的な把握については、令和3年度から機器を用いた把握が実現したが、教職員が心身ともに充実して子どもたちと向き合い、誇りややりがいをもって職務に従事できるよう今後も環境整備に努めていきたい」「人的配置については欠員がないよう努めていくとともに教職員定数増員についても強く国や県に要望していく」「FLTの常駐配置やタブレット端末の活用、そのための教職員研修など、外国語教育推進、ICT教育推進にむけたとりくみをすすめる」



子どもの豊かな学びを保障し、教職員の主体性、創造性ある教育活動が展開されるよう、今後も分会員、執行部が一丸となってとりくむことが重要です。

## Zoomで開催！！第1回青年委員会

第1回青年委員会を10月15日、Zoomにて行いました。Zoom開催は、コロナ禍における新しい組合活動の手段の一つとしてとり入れ、年間計画の確認と給料表の学習会を行いました。

～参加者の声～

- 短い時間でできてよかった。      • またZoom開催を希望します。
- 移動時間がなくてよかった。
- 給与の面でたくさん組合が関わり、獲得してきたことがあることがわかってよかったです。
- 分かりやすくまとめられていました。給料表の見方がわかりました。

※学校のパソコンを使いたいという声がありましたが、校務ではないのでご自身のPCや携帯で参加をお願いします。

第2回青年委員会を12月22日に行います。内容は「定年延長」、「各地域のICT機器に関する情報提供」です。青年委員と希望者も参加できます。是非ご参加ください。

## タオル1,391本を児童養護施設等に寄贈

湘南教組が結集している地域連合は、「タオル一本運動」で集まった1,391本のタオルを、鎌倉児童ホーム、藤沢の聖園子供の家、茅ヶ崎の子ども園・白十字会、寒川社協等に寄贈しました。

施設の方々からは、「タオルは生活の必需品。たくさん頂けて、ありがたい。子どもたちも喜びます。」と感謝の言葉をいただきました。ご協力ありがとうございました。現在とりくみをすすめている「お米一人一合運動」もよろしくをお願いします！



## 第50回湘南地区「母と女性教職員の会」



認定特定非営利活動法人 ReBit さんより講師をお招きして、「多様な性ってなんだろう?~すべての子どもがすごしやすい学校とは~」という内容の講演を伺いました。私は女性部部长という立場でありながら、多様な性とは、一部の人だけの特別な話ではなく、「すべての人がそれぞれもっている、一人ひとりの性のあり方(セクシュアリティ)の総称」ということが、大前提として正しく理解できていませんでした。何だか他人事のように感じていたのです。ReBit さんが性のあり方について、4つの要素【自認する性・からだの性・好きになる性・表現する性】で説明されていたのが、現在の自分を改めて振り返る際に分かりやすかったように思います。当たり前だと思っていた自らの性意識が少し揺らいだ瞬間でした。今年度女性部担当となって様々な考えに触れ、女性部では、フェミニズム的思考よりは、社会的性別をなくそうとするジェンダー平等の思考が大切にされてきたことを実感してきました。ジェンダー平等の「性別によって行動や選択を制限、強制されない」という考え方だけでなく、多様な性を切り口にして、人々の多様性を考えることでも、お互いのちがいを認め合い、誰もが自分らしく生きられる社会をめざしていけるのではないかと、今回の講演をきっかけに考えるようになりました。

トランスジェンダーの80%が中学校入学前までに性別に違和を感じ始めると伺い、教育現場に求められ、期待されることが多くあることが分かりました。まずは、私たち教職員が、多様な性についての正しい理解を図ること。そして、「多様な性・人々の多様性」について授業を通じて子どもたちに伝えていくこと、LGBTQの子どもたちが学校生活の中で困っているかもしれないという視点で不要な男女分けがないか検討すること、揶揄や偏見を見つけたら注意し思いやりのあるあたたかい学級づくりに努めることなど、私たち教職員にできることは多くありそうです。自分がカミングアウトの相手に選ばれたときには、どのような対応ができるかを想像し、心づもりをしておくことも大切だと感じました。無理解により生まれる差別や偏見をなくすために、誰もが自分らしく安心して過ごせる社会にするためにも、考え続けていきたいと思えます。

### 執行部のつぶやき

「組合が嫌いだ！」採用から10年以上常に心のどこかに抱いていた感情だ。

採用され…意味も分からず組合の説明会に連れていかれ…「みんな入ってるから、入るよね？」というような流れで組合へ入った。採用当時の職員室はアットホームな雰囲気に対して、分会会議の場へ行くと異様な雰囲気です。専門用語だらけで「やること」ばかりが指示、説明はあるが「なんのため？」や「目的」についてはほとんど話されることはなかった。さらにデモ行進に参加した際も声の上げ方など「やること」の指示をされ、それを言われた通りにただこなしていた。…やはり労働組合とは「ハチマキを頭に絞めて、拳を振り上げて大きな声で叫びまくる」イメージがあって…それが自分は苦手だし、やっぱり組合が嫌いだ！

これまでも何度も組合を辞めようとした。しかし、辞めようするたびに自分の気持ちを理解してくれる先輩や同僚が何度も食い止めてくれた。この時の先輩や同僚がいなかったら、確実に組合は辞めていたと思う。今だからこそ、この時の先輩と同僚には感謝しかない。

時は流れ…気づいてみれば「大嫌いな組合」の執行委員として仕事をするようになった。どうせなら、大嫌いな組合の中心部で「なぜ？」と思った疑問を徹底的に解明して、おかしいことは「おかしい！」と訴えて納得できるような組合に変えてみようという気持ちで仕事を始めた。

組合執行部の仕事で驚いたことは、会議時間の長さ。1度の会議で長い時には3~5時間かけて行う。

議題も多いが、一つひとつの案件について徹底的に議論している。これについては、不満というよりむしろ感銘した。ここまで、真剣に子どもたちと教職員のことを考え、行動にしている。会議を重ねるうちに…長さを感じることは減り、自分の会議へ向かう気持ちにも変化が表れてきた気がする。

そんな執行委員活動も2年近くになり…ふと思うことがある。

「これまでも…組合執行部や現場の組合員の先輩が真剣に子どもたちと職員のために懸命にたた



かってきてくれたんだよなあ・・・」

不満だらけで活動してきた組合だったが、組合の最前線で仕事をするうちに「組合の存在目的って…自分たちが向き合う子どもたちと現場で懸命に働く仲間の笑顔のためにあるんだ！」

「組合って口だけじゃなく組織的で論理的に助け合いを実現している！」と気づくことができた。

今は「一人でも多くの人に本当の組合活動を知って…理解してくれたら嬉しい」と思う自分がいる。

現在、自分の中で課題だと思えることはコロナ禍ということもあり執行部と分会組合員との意識の距離を心配している。過去の自分のように意識が組合から離れていないだろうか心配になる。組合が嫌になっていたり、なんのための組合なのかを見失っていたりしないだろうか？

だから、自分自身がそうだったように組合の意味と意義について疑問を抱いている組合員一人ひとりに自分が気づいてきたことを伝えられたらいいなあ…。それには、私たち執行部も各分会への伝え方やかわり方を変えていこう。

自分の生き方(働き方)で大切にしていることが3つある。

### ①フル・バリュー

体験学習的手法のプロジェクトアドベンチャーの理念の一つで「自分をディスカウントとせず、自分も相手も最大限尊重するという考え方」

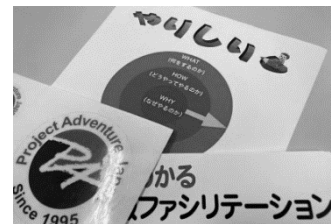
### ②ゴールデンサークル理論

人に何かしらの情報を伝え、行動を促したい時、「Why(目的)・How(やり方)・What(やること)」という構成要素が存在し、「Why(目的)」から始めることの重要性を説くもの。

### ③ファシリテーション

「より良い関係を築きながら、目的・目標を実現・達成するための関わり方」のこと。また、プロセスに働きかける(介入する)ことを通して、グループの目標をメンバーの相互作用により共有し、その目標を達成することとメンバー間の信頼感や一体化を促進する。

この3つの柱を組合活動でも中心に据えて、また今日から「子どもたちと仲間の笑顔のため」組合活動にとりくんでいこう。言われたことをこなすだけの組合活動ではなく、組合活動の目的・意味を一人でも多くの仲間へ伝え…執行部と分会の連携を深め、さらなる強い湘南教組へ向けて…**Challenge By Choice!**



## 湘南教組 当面の活動予定

日程	予定	開始時刻	場所	対象
12月 1日(水)	鎌倉地域協議会	16:30	鎌倉芸術館	分会長
12月7日(火)～	冬オルグスタート!!		各分会	全分会員
12月 7日(火)	茅ヶ崎・寒川地域協議会	16:30	寒川町民センター	分会長
12月 8日(水)	藤沢市地域協議会	16:30	ミナパーク	分会長
12月11日(土)	「登校拒否」を考える交流会	14:00	御成小学校	希望者
12月22日(水)	青年委員会	17:30	web	青年委員 希望者
1月14日(金)	湘南教組役員選挙 選挙管理委員会	16:30	湘南教育会館	選挙管理 委員
1月22日(土)	教科書について考える 市民の集い	13:30	藤沢Fプレイス	分会1名 希望者

湘南教組の情報をより早くうけとりたい方は、こちらからメルマガのご登録をお願いします。コロナ禍の服務に関わること、学習会の開催情報、その他にも組合員のためになる情報を定期的に発信しています！

