

平成29年 7月 6日

越谷市教職員組合  
執行委員長 鈴木 一男 様

越谷市教育委員会  
教育長 吉 田

〃〃

越谷市教職員組合の「民主的な教育行政を求める要求書」への市教委回答

2017年5月23日付けで要求のありました標記の件について、下記のとおり回答します。

1. 各学校では、教職員の意見を聞くなど学校の民主的運営に努力することを各学校長に徹底すること。

教育委員会としましては、教職員が相互に理解を深め、持てる力を最大限に発揮して、積極的に学校運営に参画できるよう、校長会等を通し適切な学校経営の推進に向けてはたらきかけをしてまいりたいと考えております。

2. 安全衛生管理体制の推進について

(1) 衛生推進者の選任を職員に知らせること。その際、選任を民主的に行い、所属長代理である教頭からは選任しないこと。衛生推進者の講習会への参加を今後も進めていくこと。

衛生推進者の選任については、所属長である校長が選任することになっています。また、衛生推進者の職務内容からも、年度初めの職員会議において校務分掌と併せて職員に伝えられるものです。

本年度、複数教頭配置の小学校1校で、校内2名の衛生推進者のうち、1名が教頭で選任されておりますが、この衛生推進者である教頭は、所属長の代理者ではなく、もう1名の教頭が代理者となっております。さらに、衛生推進者の講習会\*への参加については、各年度の予算に合わせて、衛生推進者の有資格者がいない、あるいは少ない学校に優先的に、順次参加できるよう考えています。

(2) 衛生推進者の研修会を充実させること。特に、各学校の安全衛生活動の交流を進めること。

昨年度は、衛生推進者の研修会と教職員対象のメンタルヘルス講演会を開催し、その中で、校内における衛生推進者の役割、各学校の衛生委員会の運営、教職員のメンタルヘルスケアの推進等について研修を行いました。

今年度は、既に5月12日に衛生推進者等研修会を開催し、各学校の安全衛生に関する取組の参考となるよう研修内容に配慮しております。特に、衛生推進者の役割と学校衛生委員会の在り方について、担当から時間をかけて丁寧に説明させていただき理解を深めていただく等、研修の充実を図っております。

(3) 各学校の衛生委員会で解決できない事案については、市の衛生委員会に反映させる仕組みを作ること。

各学校の衛生委員会であがった検討課題は、まず、各学校の衛生委員会において調査審議していただき、解決が難しい課題は、市の小・中学校衛生委員会で調査審議の必要性があるとし、校長を通して事務局まであげていただくこととなっております。

(4) 「越谷市小中学校におけるハラスメントの防止に関する要綱」を実効あるものにする。

①要綱の周知徹底や苦情相談員・相談委員会の体制づくりを早急にすすめるように働きかけること。また、周知や相談体制整備の状況を把握すること。

越谷市立小中学校におけるハラスメントの防止に関する要綱を平成26年4月1日から施行する旨を、平成26年3月28日付通知文書によって通知いたしました。また、その後も校長会や学校訪問等を通して、周知を図っております。また、各学校の教職員がいつでも見られるよう、ファイルライブラリにも掲載しています。今後も、市内小中学校全ての教職員が正しい共通認識のもとハラスメントのない良好な職場環境を維持できるよう指導してまいります。

②管理職や教職員によるハラスメントに該当する言動が報告されている。ハラスメントの管理職研修や教職員研修を再度重点的に実施し再発防止に努めること。

ハラスメントの防止に関する要綱により、教職員がその能力を十分に発揮できる勤務環境を確保するため、ハラスメントの防止及び排除に努めるよう校長会をはじめ、機会あるごとに指導してまいります。

③管理職や教職員によるハラスメントが認定された場合には、速やかに県教委に報告する等、被害者の立場に立って厳正に対処すること。

越谷市立小中学校におけるハラスメントの防止に関する要綱及び「越谷市立小中学校におけるハラスメントの防止に関する要綱」の運用に則り、適切に対応してまいります。

(5) 「越谷市小中学校職員の教職員ストレスチェック制度実施要綱」を早急に作成し、周知徹底を図ること。また、集団分析の結果を職場環境改善に役立てるような手立てを講じること。

現在、越谷市立小中学校職員の教職員ストレスチェック制度実施要領の策定を進めており、策定後には、実施要領に則って、適切に実施してまいります。

### 3. 勤務時間・超過勤務の割り振り変更・過重労働の解消・業務の精選について

- (1) 労働安全衛生法の主旨に基づき、市教委として勤務時間を把握し、実効性のある負担軽減対策を講じること。

教員の「校長が勤務時間の割り振りを行った時間以外に、子どもたちのよりよい成長を目指した自発的な取組」に関しては、教員の自己管理により仕事が行われており、教員の裁量を尊重しつつもこうした時間も把握し、教員の安全や健康をそこなわないように支援していくことが重要となります。そこで、教育委員会としましては、従来から学校訪問、関係表簿等の確認及び校長会、教頭会における指導・助言等を通して、「校長が勤務時間の割り振りを行った時間以外での教職員の取組時間」の確認を進めるよう指導してまいりました。

教育委員会といたしましては、市内全小中学校同一の方法により適正に把握できるよう、出退勤管理システムの本年度内の運用開始に向けて準備を進めているところでございます。

- (2) 勤務時間の中で教材研究や授業準備等の仕事が終わるように市教委の責任で教職員の増員を図ること。

- ①教職員の大幅な定数増を文部科学省・政府に働きかけること。

法改正等により、一学級あたりの標準人数の減員及び加配教員の増員を実施し、教育の人的環境の整備を推進するよう、今後も国に要望してまいります。

- ②当面、市採用の教職員を配置し、時間内で仕事が終わるように支援すること。

本市では市費で特別支援教育支援員を市内小中学校に配置し、支援が必要な児童生徒への個別指導にあたっております。また、学校司書、学校相談員、スクールソーシャルワーカー、日本語指導員、学び総合指導員等を市費で配置し、よりきめ細かな指導を進めております。さらに年度当初の欠員補充や、本採用者の病休による代替として県費負担教職員が配置されるまでの間、市費採用で教職員を配置するなどの対応を行っております。今後も特別支援教育支援員を中心とした市費採用教職員の拡充に努め、よりきめ細かな指導の推進を図るとともに、教職員への負担軽減を図り支援してまいります。

- (3) 「ノー残業デー」等の実効性のある取り組みを更に進めるよう校長を指導すること。

「ノー残業デー」等の実施については、教育長による学校訪問や校長研究協議会等において多くの学校が取り組んでいる取組例として提示しております。今後も、より実効性のある取組を機会あるごとに広めてまいります。

- (4) 越谷市教育委員会主催の研修、研究委嘱を削減すること。

- ①小中一貫教育推進にあたり、教職員の長時間勤務や負担が増えないように配慮すること。また、人的・財政的支援を行うこと。

義務教育9年間を見通した学習指導や生徒指導を系統的に行う小中一貫教育は、

児童生徒の学力向上、いわゆる中1ギャップの解消、自己肯定感の高揚という効果が期待でき、このことは、学習の効率化及び効果的な生徒指導にも波及し、教職員の長時間勤務や負担軽減にもつながると考えております。

そこで、教育委員会では、これらの実現に向け、各中学校区の目指す方向性の明確化、主体的な取組の支援を目的とした実施要項を作成・配付をいたしました。

また、教職員の長時間勤務や負担軽減のために、各教科等の単元配列表及び系統図を作成・配付いたしました。今後も、学校の要望に応じて指導主事が学校に出向き、児童生徒にとって分かりやすい授業づくりにつながる活用方法について説明いたしますので、効果的に御活用願います。

財政的支援では、小中一貫教育を中心とする研究委嘱等の推進として、予算を確保しております。人的支援に関しましては、今後も、県の方針に従って進めてまいります。

教育委員会といたしましては、児童生徒の生きる力を育み、夢に向かって粘り強く学ぶ子供を育成するため、各中学校区の実態や地域性を踏まえ、主体性を大切にした支援を充実させてまいります。

②研究委嘱を更に削減すること。また、勤務時間の中でできる研究にするよう校長を指導すること。

今後とも、次期学習指導要領の内容を含め、国や県の動向を踏まえつつ学びの連続性を重視しながら、越谷市で学ぶ児童生徒の直面する教育課題を明確にし、その解決のための研究委嘱を行ってまいります。子供たちを中心に据えた教育の実現のために、これからも校長会をとおして学校の主体性を尊重し、委嘱をしていきたいと考えております。

③教職員への一層の負担となる新たな研修制度を設けないこと。越谷市独自の「指導力向上研修会」をやめること。

越谷市教育委員会では、子供たちの生きる力を育むため、社会の要請や教員のニーズ、負担軽減を含め、絶えず研修の見直しを図っております。

市教委主催研修のうち、中核市移行に伴い本市に移譲された年次研修を除いた研修において、研修日数で計上すると、H28年度はH27年度と比較して、26日程度縮減しております。

指導力向上研修会については、6～9年次の教員を対象としており、今後、越谷市で長い期間活躍されることが期待されますので、この時期に更なる指導力の向上を図りたいと考えております。また、H28年度より、4年次教員はセンターにおける研修の対象外とし、校内での実務の中で指導力を蓄えるよう変更しております。

H28年度約3500名を対象に実施した研修会後のアンケート結果では、「研修内容は分かりやすかったですか」という質問に対し、「分かりやすかった」と回答した教員が98.6%、「研修の内容は、学校での教育実践に役立つものでしたか」という質問に対し、「役立った」と回答した教員が99.2%、「あなたはこの研修に意欲的に取り組みましたか」という質問に対し、「取り組んだ」と回答した教員が9

8. 1%おりました。このことから、市教委主催研修会は、対象者が主体的に参加し、子供たちの指導に活かせる実践的な研修だと認識しております。

教育委員会といたしましては、今年度も研修内容の充実を図り、回数等も考慮し実践的な研修を進めてまいります。

④指導案の形式を簡略化するように各学校を指導すること。

各学校では、各教科等の適切な指導と評価の充実を期するため、学習指導案を作成しております。学習指導案の形式につきましては、県教育委員会が作成している「教育課程編成要領」「教育課程指導資料」「教育課程評価資料」「教育課程指導実践事例集」等の趣旨を踏まえつつ、各学校が研究課題や児童生徒の実態に即して工夫改善することにより、教育効果が一層高まることを期待しております。

(5) 各種調査を厳選すること。必要に応じて抽出調査などを取り入れること。

調査内容、方法につきましては、その調査の性質を考え検討してまいります。

(6) 2017年5月6日付文部科学省通知に基づき、休養日が少なかったり、一日の活動時間が過度に長かったりする部活動を改善するよう校長を指導すること。

平成28年6月に、文部科学省からの通知「学校現場における業務の適正化に向けて」により、中学校における部活動の休養日を設定することが示されました。さらに、平成29年1月に文部科学省とスポーツ庁からの通知「平成28年度全国体力・運動能力、運動習慣等調査の結果の取扱い及び活用について」により、部活動の休養日を適切に設けるよう再度示されました。本市としても、平成29年1月19日付で市内中学校長に通知し、運動部活動の適切な運営や、効果的な部活動指導の在り方等について、重ねて指導しました。

埼玉県内中学校を対象に実施した「平成28年度中学校体育調査」によると、本市の中学校運動部では、一部活動あたりの一週間の平均活動日数は5.8日で、一週間の中で一日強の休養をとっている現状でございます。また、本市では、平成10年度より部活動外部指導者派遣事業により、教員の部活動の指導に関する負担軽減と専門的な指導の充実を図っております。今後、国より示される予定のガイドラインを踏まえ、関係団体とも調整を図りながら、部活動の適切な練習時間と休養日の設定等について指導してまいります。

(7) 「なわとび大会」「つなひき大会」等の外部大会やその練習を学校に持ち込まないよう校長を指導すること。

越谷市の児童が、生涯にわたってスポーツに親しむ資質を育てる貴重な機会として、スポーツ振興課等が主催する各種大会等につきまして、学校にも情報提供をしているところです。大会への参加については、本人と保護者の意思を尊重しております。

(8) 児童・教職員の健康・安全を損なう勤務時間前後の長期にわたる対外体育的行

事の練習に歯止めをかけるよう指導すること。

体育的行事をはじめとする対外行事の練習については、校長の指導のもと、各学校の実態に応じた練習計画を立てて行っているものです。教育委員会としまして、児童、教職員に過度の負担がかかることのないよう、引き続き各学校に指導してまいります。

(9) 市内サッカー大会を廃止すること。

本大会は、越谷市小学校体育連盟が主催する行事です。近隣小学校の仲間とスポーツを通じて交流を深める大会として定着するとともに、学校の代表として競技や応援に参加する高学年の姿を見て、下級生が「夢」や「あこがれ」、さらに、「目標」を持つ機会になっていると考えております。

(10) 出席簿の様式を欠席簿の様式に切り替えること。

児童・生徒の出席状況を適切に把握できるよう出席簿を作成しています。記入の仕方について従来より提示しておりますが、必要に応じて工夫・改善を検討してまいります。

(11) 度を越した「人権の集い」事業の要請について、市として関わらないこと。

「埼玉人権を考えるつどい」は、埼玉各市町と人権啓発推進埼玉実行委員会の主催により、「埼玉県地域人権啓発推進委託事業」の一環として毎年開催されています。今年度で第26回を迎えますが、あらゆる人権問題の早期解決に向けて、地域間の交流を通じて、地域住民の人権意識の高揚と正しい理解を図ることを目指しております。

各小中学校には、校長会等をとおして、市長及び教育長名で本事業に係る協力をお願いしているところです。各学校の人権教育の推進という視点から、取組をとおして、児童生徒が「命の大切さ」や「相手への思いやり」など人権尊重の視点を再確認する等、人権について考える機会としていただきたいと存じます。加えて、6年が経過した今もなお避難生活を余儀なくされている東日本大震災の被災者、加えて熊本地震をはじめとする様々な自然災害により甚大な被害のあった被災地や被災者の方々へ思いをはせる機会としていただきたく存じます。

(12) 土曜日授業の実施、夏季休業日短縮の計画をしないこと。

教育課程の管理は、今年度も市内各小・中学校において適正に行われております。現在のところ、土曜日授業、夏季休業日の短縮の計画はございません。

(13) 「教員が子どもと向き合う時間を確保」するため学校における負担軽減対策を検討する部署を市教委内に設けること。

平成28年6月に文部科学省から通知された「学校現場における業務の適正化に向けて」では、「長時間労働という働き方を見直す」ことを業務改善方策の柱の一つとし、教育委員会の支援や校長のリーダーシップにより、業務の見直しや効率化、

合理化を図るとともに、教職員の意識改革を推進することが求められています。

本市では、越谷市小中学校長会と連携し、新たに「カリキュラム・マネジメント検討委員会」を設置いたしました。この委員会は、教育委員会の管理職と校長会の会長・副会長によって組織され、今後の学校の在り方や教職員の働き方改革等への視点も含めた総括的な協議、検討を行う予定です。対応策等の検討に当たっては、各小中学長の意見等を十分に把握し、支援してまいります。

4. 人事評価制度の見直しと評価結果の活用に当たり、下記の基本的な考え方を踏まえて行うよう各校長を指導すること。

①人事評価の目的は、学校の教育力を高めるために行うものである。

②評価者評価は、自己評価を基本としたものと位置づける。

③人事評価は勤務時間内の職務行動を対象に行うものである。

④学校間の協働性を踏まえた成果主義的な評価はなじみにくいという教員の特殊性を考慮し、成果主義的な格差を極力つけない点に十分配慮する。

⑤キャリア段階Ⅰの時期は能力の蓄積の時期であり、評価に差をつけまいよう配慮する。

⑥評価区分の給与への反映については、これまでの教職員の給与水準を踏まえた運用を行うものである。

⑦人事評価及び昇給システムは、教職員が理解できるよう十分配慮する。

埼玉県が実施しております教職員人事評価制度研修会を受け、本市でも人事評価制度に係る校長、教頭を対象とした評価者研修会を年6回実施し、その中で、人事評価については、教職員の資質能力を向上させることで学校の教育力を高め、児童生徒の健やかな成長を目指すことを目的としていることを周知しております。また、次年度への給与への反映だけでなく、苦情相談期間や評価区分の結果に対する苦情対応の設定等の変更点についても周知する等、評価者としての役割と責任についても指導しております。

人事評価制度が適正に運用されるよう、今後も時機に応じた評価者研修会を実施してまいります。

5. 義務教育にそぐわない中学校選択制度をやめること。また、地域を基盤とした小中一貫教育推進との整合性を明らかにすること。

中学校選択制は、市民の学校教育への関心の高まりを受け、子ども一人一人がより充実した中学校生活を送れるようにするとともに、各中学校が取り組んでいる特色ある学校づくりを一層推進することを目的に、平成18年度新中学1年生より実施し、平成30年度で13年目を迎えます

6年生保護者を対象に実施している中学校選択制アンケートでは、「中学校を選択することができることについてどのように思いますか」の問に対して、「とてもよい・まあまあよい」と回答した保護者の割合が、「基本校を選択した保護者」においては93.4%、「基本校ではない中学校を選択した保護者」については96.3%でした。この結果から9割以上の保護者が中学校選択制を肯定的に捉えていること

が分かります。また、この割合は年々高まっており、中学校選択制が広く市民に定着してきているものと考えております。

小中一貫教育との整合性についてですが、ご存知のように、越谷市では小中一貫教育の推進に向けて、市内の小学校を15の中学校ブロックに分けて研究を進めております。各ブロックは足並みをそろえて研究を推進しておりますので、基本校ではない中学校を選択した場合でも、生徒が戸惑うことなく中学校生活を送れるものと捕らえております。

今後も、生徒一人ひとりが充実した学校生活を送れるようにするとともに、各学校が取り組んでいる特色ある学校づくりを一層推進するため、本制度の充実に努力をしてまいります。

#### 6. 学力調査・テストの結果だけで判断する点数主義に陥らない教育行政を進めること。

①様々な検証テストの目標数値を絶対視し、学校に不当な圧力をかけないこと。

②学校間の序列化や過度な競争を煽ることになる学力・学習状況調査（全国・県）の学校別公表を行わないこと。

全国学力・学習状況調査は義務教育の機会均等とその水準の維持向上の観点から、全国的な児童生徒の学力や学習状況を把握・分析し、教育施策の成果と課題を検証し、その改善を図るとともに、学校における児童生徒への教育指導の充実や学習状況の改善等に役立てることを目的に行われております。

教育委員会といたしましても、市内小・中学校が指導法の工夫改善を行い、基礎・基本の確実な定着を図ることを支援するため、越谷市の状況を検証し市内小中学校に伝えてまいります。

なお、教育委員会として、具体的な数値目標の設定を市内小・中学校に強制したり、各学校の順位を公表したりして競争を煽るようなことはございません。

#### 7. 産休・育休・病休・介護休暇等の代替教員の期日通りの配置に特段の努力をすること。

ここ数年、新採用教員の採用者数が多いこと、また、教員の仕事が大変な激務であるという認識が広まっていることなど、昨今の社会状況等の要因により、小・中学校ともに臨時的任用職員に充てるための教員免許状所有者が、大変不足している状況にあります。

教育委員会としましては、代替措置について、医師の診断書及び校長からの第一報をもとに、期日通りの配置に努めておりますが、今後さらに他県も含めた他市町村教委との連携を密にするとともに、近隣の大学への積極的な働きかけ等を継続し、対応に努力してまいります。

#### 8. WHOも安全性に疑問を呈している「集団フッ素洗口・塗布」の中止を実施学校に働きかけること。

埼玉県では、フッ化物を利用したむし歯対策事業について、一般財団法人埼玉県歯科医師会に委託して実施をしております。そのため、越谷市におきましても、フ

フッ素洗口については、学校歯科医の管理と指導の下に、学校（教職員）や保護者がその必要性を理解し、同意のもとに進めております。