

平成30年6月27日

越谷市教職員組合
執行委員長 菅沼 利夫 様

越谷市教育委員会
教育長 吉田 茂

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

2018年5月22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。

記

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おります。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。

昨年度は、複数教頭配置の小学校1校で教頭が選任されておりましたが、今年度は、4月の校長会において周知を図ったこともあり、教頭からの選任はございませんでした。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ていくこと。

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11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、衛生管理者・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ました。今後も、各学校の取り組みを発表し合う場を設ける等、より一層の研修会の充実を図ってまいります。

(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各学校に働きかけること。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。その後、マタニティ・ハラスメントに関する内容を加え、平成29年9月7日付けで改正し、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、グループウェアのキャビネット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」の実施率の向上とそれをもとにした職場環境の改善を図ること。

平成29年度に実施した「公立学校共済組合 心のセルフチェック」では受診率が約6割でした。今後、教員の健康を守るために、客観的データから自身のストレス状況を知っていただくとともに、高ストレスの状況にある方がそのまま放置されることのないよう、各学校において面接指導が必要と判断された方が、できるだけ申し出るような環境づくりに努めてまいります。

実施率向上に向けて、各校の衛生推進者に対して学校衛生推進者研修会を5月に実施しております。また、夏季休業中にメンタルヘルス研修会を実施しております。日頃より、メンタルヘルスケアについて、各校の衛生推進者などを通じて、研修会を実施し、正しい知識を付与して、周囲の理解を得やすくするなど、環境を整えるよう努めてまいります。

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もとにした実効性のある負担軽減対策をさらにすすめること。また勤務時間削減の数値目標を設定すること。

教育委員会では、ICカードによる出退勤管理システムをはじめ、校務支援システムの本格運用、夜間の留守番電話機能の設定、夏季休業期間中の学校閉庁日の設定、部活動ガイドラインの設定等を開始し、教職員の負担軽減を図っているところでございます。また、10月より小中学校各1校をモデル校としてそれぞれ1名ずつのスクール・サポート・スタッフの配置を予定しており、どのようなサポートをすることが教職員の負担軽減に効果的なのか、学校の実情に応じた教職員の事務作業等の軽減について検証してまいります。

なお、勤務時間削減の数値目標については、現時点では考えておりませんが、市内ですでに数値目標を設定し、独自の取組を進めている学校もあることから、それらの効果的な取組を広めていくよう努めるとともに、出退勤管理システムを導入してから間もないこともあり、今後様々な情報が蓄積されることから、それらの情報も参考に、どのような目標を設定することが適切であるか、調査研究してまいります。

(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

一シヤルワーカー、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) 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。

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。

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、主体性を大切にされ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資質・能力の育成を重視しながら、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、H29年度はH28年度と比較して、22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。

H29年度、約4000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99.2%、「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99.1%、「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98.9%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) 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。

(5) 「越谷市立中学校における部活動ガイドライン」に沿った部活動の改善を早急にすすめること。

平成30年3月に、スポーツ庁が「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」を策定したことに伴って、本ガイドラインに基づいて平成30年3月に「越谷市立中学校における部活動ガイドライン」を策定いたしました。市内各学校においては、本ガイドラインに基づいて、「学校の部活動に係る活動方針」を策定し、保護者や地域に周知すること、休養日（平日1日、土日どちらか1日）や活動時間（平日2時間程度、土日祝日原則4時間以内）を設定すること、毎月の活動計画及び活動実績の策定に当たっては、生徒の状況、学校の特色、各部活動の特性などを考慮するとともに生徒及び保護者の意見を取り入れるよう努めることなどを指導しております。なお、各学校の「学校の部活動に係る活動方針」においては、平成30年4月に教育委員会に提出していただき、各学校ホームページに掲載するよう指示しております。

今後も、県が策定する「運動部活動の在り方に係る方針」や平成30年度に文化庁が策定する「文化部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」を参酌し、必要に応じて「越谷市立中学校における部活動ガイドライン」も改訂していくとともに、各学校において「学校の部活動に係る活動方針」に則った適切な部活動運営がされるよう引き続き指導してまいります。

(6) 「なわとび大会」「つなひき大会」等の申し込みを学校を通して行わないこと。

越谷市の児童が、次期学習指導要領でも目指している「生涯にわたって健康を保持増進し、豊かなスポーツライフを実現する資質・能力」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。大会の申込み方法につきましては、提出等の手続きに関する児童生徒及び保護者の負担軽減を考慮して、学校を通して行っております。なお、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。

(7) 児童・教職員の健康・安全を損なう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、各学校が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も、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、校長会及び体育主任会を通して各学校に指導してまいります。

(8) 市内陸上大会、市内サッカー大会を廃止すること。

両大会は、越谷市小学校体育連盟が主催する行事です。市内全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。

なお、教員の働き方改革を推進する観点から、対外体育的行事も含めた教育課程全般について、カリキュラムマネジメント検討委員会において、協議してまいります。

(9) 度を越した「人権の集い」事業を学校に持ち込まないこと。

「埼葛人権を考えるつどい」は、埼葛各市町と人権啓発推進埼葛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27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、取組の中で、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ことで、人権について考える機会としていただき、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いと思います。

(10) 土曜日授業の実施、夏季休業日短縮の計画をしないこと。(昨年同様)

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。

- (11)「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、昨年度より越谷市小中学校長会と連携し「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、検討を行っております。対応策等の検討に当たっては、各小中学校長の意見等を十分に把握し、支援してまいります。

4. 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。

5. 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、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、著しく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。

6. 円滑な学校運営を実施するために臨時的任用教職員で引き続き同一校勤務を希望する場合には、同一校勤務の継続を認めるよう県教委に働きかけること。

臨時的任用教職員が、同一校に6月を超えない期間で更新し配置することは、地方公務員法第22条第2項の規定を遵守するものであります。しかし、平成22年度より、例外的に複数年の同一校勤務を市町村教育委員会と県教育委員会の協議の上、可能な場合があることとなっております。これは、制度の見直しを機会があるごとに県教委に働きかけた成果であると考えております。

今後も、学校運営全体を考え、県教育委員会との協議の上、複数年の同一校勤務について対応してまいります。

7. 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、フッ化物洗口については、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。