

令和元年7月4日

越谷市教職員組合
執行委員長 川上 誠 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

2019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. 教職員の意見を十分聞く等、学校の民主的運営に努力することを校長に指導すること。

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。

今年度も、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取り組んでおります。

- (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10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工夫をいたしました。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、担当から説明させていただきました。また、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りました。今後も、各学校の安全衛生活動が充実するよう支援してまいります。

(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各職場でハラスメントアンケート調査を実施すること。

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、各学校の相談員を中心とした委員会等で必要に応じて取り組むべき内容であると考えております。

④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) 「越谷市立小中学校の教職員ストレスチェック制度実施要領」の周知徹底を図り、実施率をあげること。また、集団分析結果が職場改善につながるように支援すること。

平成30年度に実施した「公立学校共済組合 心のセルフチェック」では受検率は78%でした。今後も、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。

また、集団分析結果についてですが、昨年度2月19日付けで、各校に分析レポートを送付し、自校の状況を把握し、改善等に活用するよう通知しております。

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) 文部科学省事務次官通知(2019. 3. 18付)の「教育委員会が取り組むべき方策」11項目の一つ一つにどう取り組むか明らかにすること。

越谷市教育委員会としましては、「学校における働き方改革に関する取組の徹底について(通知)」(平成31年3月18日 文部科学事務次官)の内容を重く受け止めており、すでにそれぞれの項目一つ一つについて教育委員会として取組を開始しております。

- (2) ICカードによる勤務時間の客観的把握に取り組む意義を周知徹底すること。その際、土日の出勤を校長への申告制にすること。また、打刻回避を止めさせること。短時間勤務者の勤務時間も把握の対象とすること。

教職員出退勤管理システム導入の意義は、『教職員1人ひとりの始業時刻、終業時刻を適正に把握し、その管理に努めるとともに、教職員の負担軽減と健康管理に資する。』ことであると考えており、今後も機会あるごとに周知徹底してまいります。また、その運用にあたっては、各学校において適切に実施されていると考えており、今後も出退勤時刻の適切な把握に努めるよう指導してまいります。

なお、短時間勤務者を出退勤管理システムによる出退勤時刻の把握対象とすることについては、今後検討してまいります。

- (3) 教職員の時間外労働の上限について月45時間、年間360時間を原則とした指標を定め、取り組むこと。

平成31年1月25日文部科学省策定「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」について、時間外勤務の上限が示され、現在、県教委においても、ガイドラインの検討が進められていると聞いております。本市の現状を踏まえ、国、県の動向を注視し、調査研究してまいります。

- (4) 教職員の休憩時間を確保すること。実質的に確保できるような方策を示すこと。

勤務時間の割り振りについては、越谷市小中学校管理規則の第20条により、校

長が定めることとしております。休憩時間の設定については適切に行われているものと考えておりますが、今後も各学校に対して指導してまいります。

(5) 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・政府に強く働きかけること。

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教員の事務作業等をサポートするスタッフの配置を促進すること。

昨年度の10月より、教職員の事務負担軽減を目的とした事務作業の補助員、いわゆるスクール・サポート・スタッフの導入を試験的に開始いたしました。昨年度は、小学校1校、中学校1校をモデル校とし、それぞれ1名ずつスタッフを配置しました。今年度は、小学校2校、中学校1校をモデル校とし、それぞれ1名ずつ配置しております。それぞれのモデル校からは、教職員に代わって配布物の印刷やパソコン入力等の事務作業をしてもらい、教職員の負担感が軽減しているという報告を受けております。今年度もモデル校の報告や、他の自治体からの情報をもとに調査研究をするとともに、引き続き、スクール・サポート・スタッフの配置拡充を目指してまいります。

③特別支援教育支援員は、年度途中であっても、実態に応じて柔軟に配置すること。

年度途中の配置については、予算の範囲内で対応可能な場合に配置してまいります。

(6) 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。

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、勤務時間内の研究になるよう校長を指導すること。

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、児童生徒に身につけさせたい資質・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。

また、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、H30年度はH29年度と比較し、1つ研修を削減しております。

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。

H30年度、約3700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、「分かりやすかったです」と回答した教員が99.1%、「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98.9%、「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99.1%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、回数等も考慮しつつ実践的で必要な研修を推進してまいります。

(7) 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、今年度もその調査の性質を考え検討してまいります。

(8) 「越谷市立中学校における部活動ガイドライン」に沿った部活動改善を更にする。また、部活のクラブ化による実質的部活動をやめさせること。

文化庁において「文化部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」、県において「埼玉県部活動の在り方に関する方針」が策定されことに伴って、これらを参酌し、「越谷市立中学校における部活動ガイドライン」を改定しました。

これにより、市内各学校においては、スポーツや文化及び科学等、中学校において教育課程外の活動として実施する全ての部活動について適用されます。各学校は、引き続き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、各

学校ホームページに掲載することで保護者や地域にも周知しております。各学校の部活動の適切な運営に係る実効性の確保を図るため、学校の管理職を対象とする研修等を今後も行っております。

なお、保護者や地域が運営の主体となっているクラブ活動につきましては、参加する生徒の体調管理に十分配慮して、実施されているものと捉えております。

(9) 各種研究団体に対して学校にかかわる事業（作品応募、コンクール、会議、研修等）の縮減、廃止等の見直しを働きかけること。

各種研究団体の学校に関わる作品応募、コンクール等の事業につきましては、児童生徒の一人一人の個性を伸ばす機会として、各学校にお知らせしております。

それらへの参加等の判断は、児童生徒・教職員の実態や時期を各学校で検討判断しているものと考えております。

なお、教育委員会としましても、児童生徒、教職員に過度の負担がかかることのないよう注視するとともに、各種研究団体と連携してまいります。

(10) 小学校では、大きな業務負担になっている対外体育的行事の練習に歯止めをかけること。また、市内陸上大会を廃止すること。

小学校における対外体育的行事については、その教育的意義や他の教育活動への影響、教職員への働き方改革など、多様な観点から検討の上、行事の練習や実施について取り組むよう各学校を引き続き指導してまいります。なお、市内陸上大会については、児童が、生涯にわたってスポーツに親しむ資質を養い、健康の増進と体力の向上を図るといった教育的意義のもと、小学校体育連盟が主催しております。

なお、対外体育的行事も含めた教育課程全般については、カリキュラム・マネジメント検討委員会においても、引き続き協議してまいります。

(11) 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28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いております。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。

(12) 授業時数を確保する方策のひとつとした夏季休業日等短縮の計画をしないこと。また、標準時数を大きく上回る時数計画の学校には、適切な指導をすること。

令和2年度の小学校学習指導要領全面実施に伴い、年間35時間授業時数が増加することになり、職員にとって必要な会議、授業準備の時間の確保が困難になるといった課題が予想されます。これらの課題を解決し、授業時数の増加に対応する方策として、今後カリキュラム・マネジメント検討委員会や校長会と連携して、長期休業期間の短縮について検討してまいります。

また、標準時数については、引き続き教育委員会において、適切に管理してまいります。

(13) 長時間労働を固定化する1年単位の変形労働時間制を学校現場に導入しないよう県教委に働きかけること。

一年単位の変形労働時間制の導入については、平成31年1月25日に中央教育審議会より「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」において述べられていることは承知しております。今後、国や県の動向を注視してまいります。

(14) 校務支援システムを使いやすいものに改善すること。

一昨年は、本稼動に向けてデータの整備などで、主幹教諭、教務主任に多大なご協力をいただき、昨年度から本稼動しております。出席簿など業務の効率化が図れた業務もございます。また、学校から一部使いにくい機能があるとの声が上がっていることは把握しておりますので、今後対応に向けた協議をシステム事業者と行い、実現の可能性について調査研究してまいります。

(15) 理科の薬品使用記録簿は、劇薬・危険物扱いの薬品に限定すること。

理科教育を目的として、さまざまな薬品が保管され、使用されています。これらは取扱い方を誤れば、重大な健康影響が懸念されるものも少なくないことから、保管・管理には一定の配慮が必要になります。

各学校においては、個々の薬品の性質を知った上で、所有している薬品について把握するため、薬品の記録を「薬品台帳」として保管し、使用するたびに使用量を記録することで薬品の保管量が一目で分かるよう指導しております。これは、紛失・盗難などに速やかに対応する上でも重要です。

また、劇物・危険物以外でも、混合すると化学反応により、発熱、発火、有害ガスを発生する薬品や、アルカリ性の薬品については人体への影響の強さを考え、劇物と同等の扱いをした方がよいものもございますので、適正な管理をお願いいたします。

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・介護休暇等による代替教員の未配置、未補充をなくし、期日通りの完全配置を行うこと。

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おり、今年度はさらに厳しい現状にあります。

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強く働きかけること。

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引き続き対応してまいります。