

令和4年6月29日

越谷市教職員組合
執行委員長 永山 美子 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

2022年5月25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。

教育委員会といたしましては、教職員が相互に理解を深め、持てる力を最大限に発揮し、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おります。

2. 労働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。今年度も教頭からの選任はございませんでした。

また、埼玉労働基準協会連合会主催の衛生推進者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、越谷市主催の衛生推進者等研修会を開催し、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等について研修を行いました。

今年度は、既に5月6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など、研修会の運営・改善を図りました。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。令和4年度においても、4月の校長会において、各ハラスメントの防止について、より一層周知を図っております。また、令和3年度においては、新たなハラスメント防止チラシを作成し、各校に周知しております。なお、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下、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。

ハラスメントアンケート調査につきましては、「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。

なお、昨年度、市の衛生委員会にて審議し、ハラスメント防止に係るチラシについて、各学校で活用できるものを作成し通知いたしました。今後とも周知に努めてまいります。

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支援すること。

令和3年度に実施した「公立学校共済組合 心のセルフチェック」での受検率は、88%でした。令和3年度は、校長会での周知、啓発資料の作成、配布等を行いました。また、令和4年度より、6月と11月、年2回のストレスチェックを実施することとし、教職員が自身のストレスに気づき、その対処の支援をすることができる機会を増やしました。今後も、教職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ことができ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3月1日付けで、各校に分析レポートを送付し、活用するよう通知しております。その際にストレスチェックレポートの見方についての資料を添付しております。今後も分析レポートをもとに、自校の状況を把握し、職場改善につなげていけるよう支援してまいります。

3. 「越谷市学校における働き方改革基本方針～第2期～」に基づいた教職員の負担軽減の取組を推進すること。

(1) 目標達成に向けた4つの視点に沿った取組を推進すること。

「越谷市 学校における働き方改革基本方針～第2期～」に示した目標達成に向けた4つの視点については、これまでもストレスチェックの集団分析結果の情報提供や IC カード等による客観的な在校等時間の把握、スクール・サポート・スタッフの配置、校務支援システムの活用、学校閉庁日の実施、留守番電話の導入等、すでに取り組を進めてまいりました。また、負担軽減検討委員会でいただいたご意見を4つの視点に取り入れ、推進を図っております。さらに今年度、外部コンサルタントによる学校の業務内容の現状分析とその改善策の検討や教職員のストレスチェックを年2回実施いたします。

今後も負担軽減検討委員会や校長会を通じて、各学校の取組を共有し、越谷市全体の取組を教職員がボトムアップできるよう、取り組んでまいります。

(2) 勤務時間の厳格な把握をすること。また、虚偽の報告がないように正しい打刻の仕方を徹底すること。

勤務時間の把握については、土日の出勤も含め、IC カード等による客観的な在校等時間を把握するよう、正しい打刻の仕方について、校長会および教頭会において複数回、促しております。今後も、教職員の健康を守るためにも、厳格な勤務時間の把握に努めてまいります。

(3) 時間外在校等時間を月 45 時間以内、年間 360 時間以内の上限を守れるように取り組むこと。また、改善が進まない学校には、個別に進捗状況を把握し具体的な支援を行うこと。

令和元年12月、文部科学省から「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法の一部を改正する法律」が公布され、教育職員の業務量の適切な管理等に関する指針が示されました。埼玉県においても令和2年4月、「学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例」及び「同規則」の一部改正が施行され、時間外在校等時間の上限が規定されました。

国や県の動向や市内小・中学校の現状を鑑み、教育委員会では、令和2年10月「越谷市立小中学校職員サービス規程の一部を改正する規則」及び「越谷市立小中学校教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」を制定し、いわゆる IC カード等による客観的な在校等時間の管理や時間外在校等時間を、原則、月45時間以内、年360時間以内とすることと決めました。

さらに、教職員の業務量の適切な管理を行い、健康及び福祉の確保を図るため、令和2年11月、「越谷市 学校における働き方改革基本方針」を策定し、4つの視点を軸に目標達成に取り組んでまいりました。また、負担軽減検討委員会を設置し、各学校における負担軽減の提案策や好事例の共有、協議を進めてまいりました。

これらの取り組みをもとに、令和4年3月、「越谷市 学校における働き方改革基本方針第2期」を策定し、校長会を通じて越谷市立小中学校の教職員に周知するよう指示をいたしました。

また、各学校の具体的な進捗状況を把握し、学校訪問等を通じて、適宜指導しております。

教育委員会といたしましては、今後も、IC カード等による客観的な在校等時間の管理や時間外在校等時間を適切に把握し、長時間労働者に対しては産業医による面接指導を実施するとともに、校長会や学校訪問等を通じて各学校の負担軽減の取組について指導してまいります。

(4) 勤務時間の把握を負担軽減の取組に活かすこと。

越谷市では、平成30年2月からICカードを活用した出退勤管理システムを活用し、教職員が自らの勤務時間を客観的に把握できるようになり、繁忙期の傾向や教職員自身が自らの働き方を見つめ直すきっかけとなり、様々な取組を進めております。

具体的な例で申し上げますと、校務支援システムの活用、学校閉庁日の実施、留守番電話の導入、部活動ガイドラインの策定、スクール・サポート・スタッフ等の配置、ストレスチェックの集団分析結果の情報提供等、学校における働き方改革基本方針の目標達成に向けた4つの視点に沿った取組を進めております。

それらの取組を各学校で共有する中で、負担軽減への意識が一層高まり、会議等の回数削減、仕事の分担の見直しや共有化、学校行事等の精選、早めの退勤の呼びかけなど、負担軽減のための具体的な方策の検討・実践が進んでおります。

教育委員会といたしましては、これらの取組をさらに進めながら、先進地域の取組の調査研究に努め、教職員の負担軽減を進めてまいります。

(5) 市役所内でも「越谷市学校における働き方改革基本方針～第2期～」の趣旨を周知し、徹底を図ること。

今後も市役所内部における関係諸機関に、「学校における働き方改革基本方針」の趣旨を周知するよう努めてまいります。

(6) 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。

(7) 「越谷市小中学校負担軽減検討委員会」で検討されたことを公開すること。

また、検討委員会内にテーマ別分科会を設け、市教委としての負担軽減対策の具体化を図ること。

「越谷市 学校における働き方改革基本方針」に基づき、令和3年1月、越谷市立小中学校負担軽減検討委員会設置要綱を策定いたしました。負担軽減検討委員会の委員として学校側から11名、行政側から6名となっており、様々な立場の方から、多様なご意見をいただける構成となっております。そのご意見を生かし、昨年度同様、「越谷市 学校における働き方改革基本方針」の4つの視点に沿った取組の充実が図れるよう努めてまいります。

今後も越谷市立小中学校負担軽減検討委員会設置要綱に基づき、負担軽減検討委員会を適切に進めてまいります。

(8) 健康維持増進の視点から計画的年休等の取得促進をすすめること。

教職員が、やりがいや充実感を感じながら働くとともに、家庭や地域社会などにおいても、育児や介護、地域活動への参加や自己啓発など、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を図ることは大切なことだと考えております。

教育委員会といたしましては、市発出の「越谷市 学校における働き方改革基本方針～第2期～」、県発出の「学校における働き方改革基本方針」及び「年次休暇、夏季休暇等の計画的な取得を！」のリーフレット等を活用しながら、校長会を通じて、今後も計画的年休等の取得促進を進めてまいります。

(9) 長時間労働を固定化、助長する「1年単位の変形労働時間制」を導入しないこと。

1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答申の「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。

答申では、長期休業期間中の休日のまとめ取りのように、一定期間集中して休日確保することができるようになることや、個々の事情を踏まえた働き方に対応するための方策となる一方、育児や介護等それぞれの事情を抱える教職員への配慮の必要性や、疲労が回復せずに蓄積してしまう可能性についての指摘があることから、導入には、十分な検討を要すると考えているため、国や県、他市町の動向を注視してまいります。

(10) 市教委の責任の下に各種業務の削減等に努めること。

① 越谷市教育委員会主催の研修、研究委嘱を削減すること。

教育委員会では、社会の要請や教員のニーズに応え、子供たちの生きる力を育むために、絶えず研修の見直しを図っております。

市教委主催研修では、研修内容の充実を図るとともに、教職員の負担軽減の観点から開催方法を見直し、机上研修やオンライン研修等の非集合型研修の導入や研修時間の短縮を進めてまいりました。

令和3年度、約1,300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98.1%、「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98.1%、「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98.2%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、子供たちへの指導に活かせる実践的な研修となっている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るとともに、実施方法や回数等も考慮し、実践的で効果的な研修を推進してまいります。

また、研究委嘱については、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、その解決のために委嘱を行っております。

子供たちを中心に据えた教育の実現のために、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。

② 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、今年度も引き続き、その調査の性質を考え検討してまいります。

③ 各種関係団体に対し「越谷市学校における働き方改革基本方針～第2期～」の趣旨を伝え、コンクールや大会の縮減・廃止を含んだ見直しを進めること。

各種関係団体等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)や大会等につきましては、児童生徒一人ひとり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。

また、週休日等の大会において学校職員を運営要員とすることに関しては、これまでも、児童・生徒が参加する大会等の関係機関への日程や規模等大会の在り方の見直しをお願いしてまいりました。今後も引き続き、大会等の趣旨を踏まえつつ、関係機関への検討をお願いしてまいります。

教育委員会としましても、今後も児童生徒、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、各種団体と連携してまいります。

④ 小学校では、大きな業務負担となっている市内陸上大会を廃止すること。

これまで、しらこぼと運動競技場で開催しておりました市内陸上競技大会は、新型コロナウイルス感染症拡大防止及び働き方改革の視点を踏まえ、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う教育的意義のもと、小学校体育連盟が主催しており、令和3年度より市内9ブロックを会場とした「市内小学校陸上競技記録会」とし、内容の大幅な見直しを行っております。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うえ、練習や実施について取り組むよう各学校に対し引き続き指導するとともに、小学校における対外体育的行事の実施・運営等についても引き続き小学校体育連盟と連携しながら検討してまいります。

⑤ 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31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と考えております。

⑥市教研会長と各部会長宛に働き方改革推進協力の文書を発出し、協力を求めること。

越谷市教育研究会は、越谷市内教職員により組織された任意団体であり、その取り組みは、越谷市の児童生徒の「生きる力」の育成に寄与していると認識しております。今後も校長会等で「学校における働き方改革基本方針」の趣旨に基づく業務の削減に配慮していただくようお願いしてまいります。

(11) 教職員定数の改善等についてあらゆる機会を捉えて県や国に要望すること。

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特別支援教育支援員は、年度途中であっても、学校の実状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。

③小学校に英語専科教員を配置することを県に強く求めること。

小学校英語教育充実のための専科指導教員については、昨年度同様に市内2校に配置されております。配置の趣旨としては、新学習指導要領における小学校外国語教育の授業時数増(第3学年～第6学年)に対応し、教員の授業時数の軽減による教育の質の向上を図るとともに、質の高い英語教育を行うことのできる専科指導教員を確保し、外国語・外国語活動の円滑な実施を図ることです。

今後も、英語専科教員の配置については、機会あるごとに求めてまいります。

(12) 児童生徒や教職員の負担となる土曜授業の実施、長期休業日の更なる短縮等、安易な授業日増の押し付けをしないこと。

越谷市立小中学校管理規則に基づき、長期休業日のうち夏季休業日については7月21日から8月25日に、冬季休業日については12月25日から翌年1月6日になっております。

今後、新型コロナウイルスの感染が拡大した場合には、新たな臨時休業措置も考えられることから、その際には学習機会の保障を念頭に検討してまいります。

(13) 「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すめること。

越谷市教育委員会は市内中学校における部活動の在り方や運営等について関係機関とともに検討し、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」を定めました。

その後、「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」(平成30年3月 スポーツ庁)、「文化部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」(平成30年12月 文化庁)、及び「埼玉県部活動の在り方に関する方針」(平成30年7月 埼玉県教育委員会)を参酌して内容を改定いたしました。

また、部活動を持続可能なものとし、各自のニーズに応じた活動が行えるよう、令和2年3月に一部内容を改定いたしました。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ています。

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。今後も、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行ってまいります。

なお、県の部活動指導員活用事業補助金により、昨年度は、中学校に1名の部活動指導員を6か月配置しましたが、今年度は、中学校に1名の部活動指導員を12か月配置するよう拡充を行いました。今後、増員へ向けて努力してまいります。

(14) 校務支援システムをさらに使いやすいものに改善すること。

校務支援システムについては、これまで、学校からの要望を受け、出席簿や通知表、学校日誌等における改善を図ることで業務の効率化が図れたものもございます。今後につきましても、先生方からのご意見・ご要望を踏まえ、システム事業者と今後の対応に向けて協議し、要望実現の可能性について調査研究してまいります。

(15)「働き方改革基本方針～第2期～」の取組について市民の理解促進を図ること。

学校における働き方改革については保護者・地域の皆さま宛てに令和2年4月23日に教育長名でリーフレットを発送しております。リーフレットには、「学校における働き方改革基本方針」の概要が示されており、教職員が仕事と生活を両立し、心身ともに充実して子供たちの指導に専念できる環境を作ること等が書かれています。

また、夏季休業中における留守番電話設定の通知文書について、保護者に通知いただくほか、学校だよりなどを通して、地域への周知を図っていただくなど、保護者・地域と連携した学校における働き方改革が一層進むようお願いしております。

今後も機会があるごとに学校を通じて保護者・地域へ周知してまいります。

(16)給食費の徴収事務については、学校におろさず市の責任で行うこと。「栃木銀行」と「ゆうちょ銀行」によるインターネットバンキングは、学校の負担が大きいと考える。とりわけ事務職員の負担が大きいため、徴収システムを改善すること。

学校給食費の徴収事務につきましては、徴収システムの導入に向けて、さまざまな課題を整理し、これまでも担当課と協議を重ねてまいりました。徴収システム導入による教職員の負担軽減につきましては十分認識しており、引き続き、他市の動向を注視しながら、導入に向け関係課と協議をしてまいりたいと考えております。

4. 学校における新型コロナウイルス感染拡大を防止するために必要な条件整備を行うとともに、必要な財政措置を行うこと。

(1) 学校の状況に合わせた衛生に係る器具や消耗品を確保すること

新型コロナウイルス感染症の拡大防止を図るため、令和3年度は、国の補助金を活用して、備品や消耗品の予算を確保し、各学校に配分させていただきました。令和4年度につきましても、国の動向を注視し、財源確保に努めてまいります。

(2) 感染防止対策を講じながら最大限子どもたちの学びを保障するために、学習指導員やスクール・サポート・スタッフ・清掃業務員等の増員を図り、教師が授業に専念できる教育環境を整えること。

学習指導員の配置は、感染症防止のための臨時休業による児童生徒の学習への影響を最小限にし、学びの保障を図ることを目的に、令和4年5月から順次配置を進めております。

また、教員業務支援員いわゆるスクール・サポート・スタッフ配置事業については、平成30年度より、教職員の事務負担軽減を目的に事務作業の補助として配置しております。さらに、令和2年度、令和3年度、新型コロナウイルス感染症拡大防止に伴う対応補助として配置し、令和4年度も全校に一人ずつ配置済みです。

国や県及び本市の動向を見据えながら、教員が授業に専念できる環境を整えるべく、今後も調査検討してまいります。

(3) 希望するすべての教職員に4回目のワクチン接種を優先的に行えるようにすること。

本市では、3回目のワクチン接種について、関係諸機関と連携を図りながら、越谷市立小・中学校に勤務しており(居住地は市外でも可)、2回の集団接種を受けたもののうち、希望者に対して実施いたしました。また、エッセンシャルワーカーに対する接種として越谷市民かつ、越谷市立小・中学校の教職員であり2回目接種日から6か月以上経過している者のうち、希望者に対しても実施されております。

なお、4回目のワクチン接種については、現時点では対象者が60歳以上の方や基礎疾患を有する方、重症化リスクが高いと医師が認める方に限られております。今後、対象が拡大された際には、関係諸機関と連携を図りながら、実施に向けて調整してまいります。

5. 一人一台タブレット端末の管理と活用が、働き方改革に逆行することのないよう各学校を支援すること。

タブレット端末の管理につきましては、これまでタブレット端末1台につき1枚の様式を使っている管理をお願いしておりましたが、管理に係る負担を軽減するため、昨年度より各クラスに配備した充電保管庫1台につき1枚の様式を使うよう、管理方法を変更しました。今後も、教員の負担を軽減するとともに適切な管理ができるよう様式の形態も含め、調査研究してまいります。

タブレット端末の活用につきましては、新学習指導要領等に明記されているとおり、次代を担う児童生徒に必要な資質・能力を育成するための効果的なツールとして有効活用していただきたいと考えております。そのため、教員に負担なく活用していただけるようにするための、各年次研修や出前研修を進めております。

Wi-Fi環境につきましては、令和4年2月にインターネット回線の増速及び通信機器の増強を図り、ネットワーク環境を整備増強いたしました。

今後につきましても、更なるネットワーク環境の向上に取り組んでまいります。

6. 指導方法の工夫改善加配を活用し、小学校5学年の35人以下学級編制を各学校の判断で選択できるように準備を進めること。

少人数学級編制は、学習面や生徒指導面において、教師の目が行き届きやすいため、子どもの抱える様々な不安や悩み等もきめ細かくみることができることから、教育効果があることを承知しております。

教育委員会といたしましては、国や県の動向を注視し、引き続き加配の増員を県に要望するとともに、次年度における学級編制の運用について検討して参ります。

7. 「全国学習状況調査」「埼玉県学習状況調査」「越谷市効果の検証テスト」について学校・子ども間での競争を煽るような活用をしないこと。また、これらの調査・テストに関わる諸準備や集計等で教職員の負担にならないようにすること。

各種学力・学習状況調査を実施する目的は、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、教育指導の充実や学習状況の改善等に役立てることです。

教育委員会といたしましては、市全体の調査結果から成果と課題を明らかにし、校長研究協議会や各種研修会において指導の改善ポイントを示すとともに、各学校における課題解決に向けた取組に対して、データに基づく支援を行なっております。

また、結果の公表につきましては、国も認めており、県も公表していることから、本市においても保護者、市民への説明責任を果たすことの重要性を踏まえ、市全体の結果を埼玉県のホームページに公表しております。しかしながら、学校別調査結果については、学校間の序列化、過度な競争につながらないように配慮し、教育委員会としては公表しておりません。

併せて、これらの調査に係る諸準備・集計等が、児童生徒や教員にとって、過度の負担とならないよう配慮する必要があると考えております。

今後も、教育委員会といたしましては、児童生徒の確かな学力の育成を通じた「生きる力」の育成に向け、学校の教育活動を支援してまいります。

8. 産休・育休・病休・介護休暇等による代替未配置、未補充をなくし、完全配置を行うこと。

また、未配置・未補充問題を改善するための抜本的な対策を県に強く求めること。

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教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、期日どおりの配置に努めております。また、県費発令前には市費で対応し、できるだけ早く臨時的任用教職員を配置できるようにしております。今後さらに他市町村教委との連携を密にするとともに、関係機関や近隣の大学への積極的な働きかけ、広報ポスターの掲示、市のホームページの更新等を継続し、対応に努めてまいります。

また、県教育委員会には、機会があるごとに要望し、人材の確保に努めてまいります。

9. 小中一貫校設置構想について教室配置等の設計図案を公表し、教職員の意見を反映させること。また、小中一貫大規模校ではなくレイクタウン周辺に児童・生徒増に対応した新設校を設置すること。

PFI 事業の事業者決定後、7月下旬に基本協定の締結、8月上旬の仮事業契約の締結を経て、9月下旬の市議会の議決をもって事業の本契約が締結となります。その後、基本設計や実施設計など建設に向けた準備を進めてまいりますが、その際、学校関係者等からも意見を伺う機会を設け、学校建設に生かしてまいりたいと考えております。

レイクタウン地区内に学区を有する川柳小学校の児童数が増加し、今後、同地区を学区とする光陽中学校においても、現在の学校施設規模では対応が困難な状況となり、児童生徒の学習環境に多大な影響を及ぼすことが推測されることから、新設校設置のための学校敷地の確保について検討をいたしました。

しかしながら、レイクタウン地区内及び隣接する周辺地域の土地利用状況を調査したところ、レイクタウン地区内では、既に土地利用の予定があり、また、隣接する周辺地域においては、地権者が多数おり、さらには、様々な土地利用が散見されました。これらのことから用地買収には相当の年月を要するといった事情もあり、このエリアで学校を新設することが難しい状況でした。

このような状況を踏まえ、これまでに取り組んできた小中一貫教育をさらに深化させ、既存の学校敷地を活用する小中一貫校・3学園の整備を進めてまいります。