

令和5年6月30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

2023年5月26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、働きかけをしてまいります。

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2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、担当から説明いたしました。また、各学校の取組みを交流し合う時間を設け、交流がより活発になるようにワークシートも工夫する

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) 50人以上の職場においては、法に基づいた労働安全衛生活動を行えるよう指導すること。

職員の人数が50名以上の事業場の所属長は、衛生管理者を選任し、総括安全衛生管理者に報告することになっています。今年度も、衛生管理者を選任する必要がある学校の校長に対して、選任する必要がある旨を通知しました。また、該当校から選任者の報告を受けております。

また、職員の人数が50名以上の学校の労働安全衛生管理体制の整備がより推進するように、校長に情報提供したり、学校訪問の際に指導したりしています。今後も、各学校の労働安全衛生活動が充実するよう支援してまいります。

(4) 越谷市立小中学校衛生委員会では、市としての対策の樹立の論議を中心に行うようにすること。

越谷市立小中学校安全衛生管理規程第10条では、衛生委員会の職務として、「衛生委員会は、法第18条第1項各号に掲げる事項(省令第22条各号に掲げる事項を含む)について調査審議するものとする」と定めており、本委員会は、市内各小中学校の学校衛生委員会の充実のために、各校の学校衛生委員会の取組を集約し、よい取組を各校に紹介すること等とおして、各校における教職員の安全及び健康の確保並びに快適な職場環境の形成を目的としております。

本市小中学校衛生委員会では、平成16年度から様々な取組を行っております。令和4年度は、「教職員の定期健康診断について」「ハラスメントの防止について」「多忙と多忙感の軽減について」「教職員のメンタルヘルスについて」「安全衛生管理について」を取り扱ってまいりました。今後も、教職員の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進するために、各委員の皆様のご協力をいただきながら、調査審議を進めてまいります。

(5) 越谷市として学校教職員メンタルヘルスカウンセラーを配置すること。

越谷市では近年、新規採用教職員が増加しております。また、経験人事や転任・転補などの人事異動による職場環境の変化、保護者や地域からの様々な要望やご意見に対する対応、職場における教職員同士の人間関係など、今後も様々な要因でメンタル不調に陥ることが危惧され、教職員のメンタルヘルスについては喫緊の課題であることは承知しております。

教育委員会では、教職員のメンタルヘルスの推進に際して、常日頃から校長会等を通じての指導をはじめ、初任者研修等各種研修会での指導、衛生推進者等研修会の開催による校内の衛生委員会の活性化への取組を行っております。また、市の衛生委員会においても教職員のメンタルヘルスを議題の柱とし、委員からご意見をいただくとともに、取り組み事例等を各校に周知するなど様々な取組を行っております。さらには、教職員が50人以上の学校には産業医の配置、全教職員へのストレスチェックの実施、長時

間労働者への面接指導の実施等、制度の充実を図っております。

教育委員会といたしましては、これらの取組を推進することから、現時点においてはメンタルヘルスカウンセラーの配置は考えておりません。引き続き他市の取組の調査研究に努めて参ります。

(6) 産業医の面接指導が、法律に基づいて適切に行われるようにすること。

医師による面接指導については、労働安全衛生規則において、時間外・休日労働時間が1月あたり100時間を超え、申し出があった者に対し医師による面接指導の実施が義務付けられております。さらに、時間外・休日労働時間が1月あたり80時間を超え申し出があった者や、事業場で定めた基準に該当する者に対しての面談の実施は、努力義務とされております。

そこで越谷市では、長時間労働面接指導の申出があった者、さらに越谷市立小中学校教職員長時間労働者面接指導運営要領の基準に則り、時間外在校等時間が3か月連続で月80時間超の者、2か月連続で月100時間超の者に対して産業医による面接指導を実施しております。

面接指導では、産業医が疲労の蓄積の状況や配慮すべき心身の状況について確認を行い、事後措置の必要性について判断をしております。面談結果については、産業医が報告書を作成し、市教委・所属長と内容を共有することで学校現場での対応につなげています。

(7) 「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5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、各校に周知しました。さらに、昨年度、市の衛生委員会にて審議し、ハラスメント相談シートとハラスメントに関するアンケート調査について、各学校で活用できるものを作成し通知いたしました。これらは、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、ハラスメント相談シートとハラスメントに関するアンケート調査について、各学校で活用できるものを作成し通知いたしました。これらは、令和5年5月2日に行われた衛生推進者等研修会でも、各校の衛生推進者、衛生管理者の皆様へ周知いたしました。今後も、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、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。

(8)「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。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4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、前期が84%、後期が83%でした。令和4年度は、校長会での周知、啓発資料の作成、配布等を行ったうえで、6月と11月、年2回のストレスチェックを実施し、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。さらに令和5年度からは、ストレスチェック実施後に各回の集計結果を各校に送付し活用できるようにいたします。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、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は、昨年度2月20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】～令和5年3月更新～」に基づいた教職員の負担軽減の取組を推進すること。

- (1) 「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。

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につきましては、昨年度に引き続き、検討された内容を校長会等で周知するとともに、次年度の「越谷市 学校における働き方改革基本方針」に反映してまいります。

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参ります。

- (2) 勤務時間の厳格な把握をすること。また、各学校に虚偽の報告がないか定期的に確認すること。

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。また、令和5年3月には、校務支援システムと打刻ちゃんとのシステム連携を図り、より正確な時間外在校等時間を教職員自らが管理できるようにいたしました。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) 県目標「時間外在校時間月 45 時間以内、年 360 時間以内の教員数の割合を令和 6 年度末までに 100%に」を達成すること。また、改善が進まない学校には、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服務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5年3月、「越谷市 学校における働き方改革基本方針第2期【令和5年3月更新】」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、様々な取り組みを進めております。

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り組みを進めております。

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) 市役所内部でも「学校における働き方改革基本方針」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) 市教委として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。

(7) 各種関係団体に対し「学校における働き方改革基本方針」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。作品応募等の縮減例として、越谷市科学教育振興展覧会ではコロナ禍よりパネル展示ではなく、レポート形式での提出に変更されました。今後も引き続きこのような形での作品提出となっております。

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。具体的には越谷市立中学校における部活動ガイドラインでは、参加する大会・コンクール等への対応として年間12回程度を上限の目安とするとあり、今後も引き続き、大会等の趣旨を踏まえつつ、関係機関への大会運営の在り方や実施の有無の検討をお願いしてまいります。

教育委員会としまして、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。

(8) 「越谷市学校における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。また、令和5年4月10日の事務連絡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。

(9) 県教委通知 (R4.11.14) の4つの重点施策の具体化を早急に行うこと。

本市においては時間外在校等時間45時間超の教職員は、減少傾向にはあるものの、依然として月45時間超の教職員がいる状況であり、その職員は固定化している傾向があるので、より一層個別対応を強化して参ります。また、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具体的に指導してまいります。

各学校における朝の活動の見直しについては、昨年度の校長会で周知し、原則行わないことといたしました。また、越谷市の中学校における朝の部活動につきましては、「越谷市立中学校における部活動ガイドライン」を令和4年12月に改訂し、原則行わないものとしております。

年間授業時数を必要最小限とすることについては、引き続き各学校に周知し、実施を促してまいります。

時間外在校等時間が長時間の教職員について、80時間超の主たる理由は、「授業準備」であり、中学校においては「休日の部活動」でございます。本市教育委員会といたしましては、80時間超の教職員に対して、産業医による面接指導の申し出の案内を行うだけでなく、80時間超が3月になるなど健康が危惧される教職員に対して必ず面接を受けていただくよう体制を整えております。また、そのような教職員に対しては、指導主事が学校訪問等を通じて個々の教職員の状況を把握して改善を促しており、学校や校長任せにすることなく、学校と市教育委員会が一体となって改善を図っており、引き続き取り組んでまいります。

(10) 学習指導員やスクール・サポート・スタッフの配置を継続し、充実を図ること。

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配置しておりました。この度、新型コロナウイルス感染症が2類から5類に移行したことを受けてその役割を終えることとなりました。

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、令和4年度と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5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、今後も人員の配置について配慮してまいります。

(11) 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。

(12) 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!」、「ワーク・ライフ・バランス推進期間について」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。

(13) 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を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。

(14) 小学校では、大きな業務負担となっている市内陸上大会・市内音楽会を廃止すること。

市内陸上競技大会につきましては、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まいりました。さらに、昨年度、主催する小学校体育連盟で再度見直しを行い、令和5年度は各小学校の「走り幅跳び」「走り高跳び」の授業を充実させ、小学校体育連盟から全員に記録証を授与する形を試行するとともに、令和6年度以降の大会の在り方について検討することとなりました。

市内音楽会につきましては、新型コロナウイルス感染拡大の影響で令和2年度から令和4年度まで中止となっております。令和5年度以降につきましても越谷市教育研究会音楽部会が検討を重ねておりましたが、実施しないことを決定し、保護者へも周知を図ったところです。

(15) 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32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、関係各課や本課が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、加えて熊本地震や、先日の台風2号に伴う大雨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。

(16) 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定数増を文部科学省・政府・県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、今後も国や県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。

(17) 県民の日を「学校閉庁日～勤務が割り振られている日～」として日直を置かないようにすること。

越谷市立小中学校管理規則第3条(3)において、県民の日を定める条例に規定する日を学校における休業日と定めております。

日直は、校長の勤務命令により、職員に分掌させるものでありますが、県民の日を学校閉庁日として日直を置かないことについては、メリット・デメリットを調査研究してまいります。

(18) 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、これまでも、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ってまいりました。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。

(19) 皆勤賞を廃止すること。

皆勤賞については越谷市教育委員会表彰規定に基づき実施しているもので、様々な状況下で、体調を整え、健康で安全に過ごし小中学校を皆勤された児童生徒に対し、称賛の意味を込めて皆勤賞の表彰を実施しております。また、市民の強い要望があり、表彰対象を小学校6箇年皆勤に加え、中学校3箇年皆勤に拡充した経緯もあります。

学校において課題があることも承知していますが、一方で、本表彰を励みにしている児童生徒もおり、貴重な称賛の機会ともなっていることから、今後の在り方については調査・研究をしてまいります。

4. 学校における新型コロナウイルス感染拡大の防止と学びを保障するために必要な条件整備を行うこと。

新型コロナウイルス感染症が感染症法上の5類に移行したことを受け、基本的な感染対策が緩和される中、十分な換気を確保することの重要性が増しております。

そこで、越谷市では、効果的な換気の確保のために、補助金や臨時交付金を活用し、HEPA フィルター付き空気清浄機を市内全小中学校の各学級、音楽室、職員室に年内に導入する予定です。

5. AI ドリルの導入の経緯について保護者や教職員に対して説明がなされていない。導入の経緯や今後の対応について明らかにすること。

AI ドリルの導入にあたっては、近隣自治体での先行事例等から、パイロット校の先行実施による調査、小中校長会への説明、教員も交えた選考会、半年間の全校無償利用、保護者への手紙による周知を経て、本年度からの本格運用に至りました。

経緯としましては、タブレット端末活用の一環として、AI による学習支援を提供するため、令和3年度より、ICT研究委嘱校である北越谷小学校と西中学校において、さらに、千間台小学校・千間台中学校にて試験的に利用しました。この全4校のアンケート結果等を踏まえ、令和4年度の試験的運用を経て、令和5年度より本格的に導入しました。

また、事業者の選定につきましては、複数の審査員による公正公平でより適正な選考とするため、教育委員会職員だけでなく市内代表教員も審査員とし、プレゼンテーションやデモ機の操作を踏まえたプロポーザル方式の選定を実施しました。あわせて、全校での試験導入開始にあたり、教員向け研修会を実施し、保護者の皆様には、令和4年9月に手紙にて周知を行いました。これらを経て、令和5年4月に集金方法等も含めた保護者宛の手紙を配付しました。

なお来年度は、活用の可否、業者選定など、各学校で判断していただく予定です。

6. 指導方法の工夫改善加配を活用し、小学校6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. 通級指導教室並びに特別支援学級担当職員を育成する研修の機会をもつこと。

通級指導教室並びに特別支援学級担当職員を育成する研修として、本市では、各年次研修や発達支援訪問指導、市内特別支援学級担当者による授業公開、県主催の研修会の案内等を実施し、特別支援教育に関する現状と今後の方向性について共有するとともに、指導力の向上を図っております。

また、通級指導教室や特別支援学級の担当者を対象とした研修会を定期的を実施するとともに、専門知識や指導技術習得につながる研修会の実施を各小・中学校へ呼びかけております。

教育委員会といたしましては、今後も、各学校や教職員のニーズに応じた適切な研修を実施し、人材育成に努めてまいります。

8. 事務担当者を対象にR6年度から変わる給食費徴収方法等に関する説明会を行うこと。

令和6年度以降の徴収方法等につきましては、給食課に学校給食費等徴収管理システムを導入し給食費の徴収管理業務を給食課にて一元管理することで学校現場の負担を軽減する、ということ为前提としており、現在、事業者とシステム構築及びシステムの標準仕様に照らし合わせた事務実施手順の再構築を実施しているところです。

現在のところ、スケジュールに特段の遅延なく事業者との打ち合わせが進んでおりますので、事務担当者様にはシステム仕様が確定次第、9月末頃まで(保護者への案内を開始する前まで)には給食費の徴収管理業務の概要及び事務実施手順について説明の機会を設けさせていただきたいと考えております。

9. 「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」について学校や児童生徒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。

**10. 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。今後さらに他県も含めた他市町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、大学4年生に向けた説明会の実施、市民の目に触れるよう掲示物の作成、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。

今後、県教育委員会に対し、機会があるごとに越谷市の未配置・未補充の現状と教職員の配置を強く要望してまいります。

11. 小中一貫校設置構想について見直しを進めるとともに、現場の教職員の意見をよく聞き、反映させること。

本市では、平成26年の学区審議会答申を踏まえ、平成27年度より小中一貫教育を推進することとし、全小中学校を15のブロックごとに9年間のつながりを意識した学習指導や生徒指導を進めてまいりました。

平成30年に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の増加に伴い、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。

また、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。その際、学校関係者等からも意見を伺う機会を設け、学校建設等に生かしてまいりたいと考えております。