

令和7年7月1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 野口 久男

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

2025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. 学校運営は、教職員の意見を十分に聞く等、民主的運営に努めるよう校長を指導すること。また、不適切な言動を繰り返す校長の実態を把握し、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) 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。

- ①産業医には、医師会への要請に留まらず選任された医師が産業医としての資格を持っているかどうか確認すること。

学校医については、医師会からの推薦を受けて、市教委が配置しております。その中で、5月1日現在で教職員数が50人以上となる可能性のある学校については、産業医の資格をもっている医師の中から医師会の推薦を受け、産業医の配置を行っております。

②産業医には、産業医としての職務を果たすように指導すること。

労働安全衛生法第18条では、衛生委員会の構成員として産業医を設置すること、労働安全衛生規則第15条では、産業医は作業場等を巡視することが求められております。

教育委員会といたしましては、毎年、産業医には職務内容を通知して承諾書をいただいております。また、医師会にも産業医の職務内容を伝えて周知徹底に努めております。今後も、引き続き産業医としての職務を果たすように働きかけをしてまいります。

③50人以上の職場に義務づけられている休養室を設置すること。

常時50人以上または、常時女性30人以上の労働者を使用する事業者は、休養室または休養所を男女区別して設ける必要があるとされております。

現在、当該条件にあたる学校においては、男女区別して労働者が横になることのできる休養スペースが設けられており、対応されているものと考えます。

(2) 衛生推進者・衛生管理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・衛生管理者の講習会への参加を進めていくこと。

衛生推進者・衛生管理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。衛生推進者・衛生管理者の職務内容から、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。

さらに、毎年、越谷市主催の衛生推進者等研修会を開催し、その中で、衛生管理者の法的根拠や職務内容について研修を行っております。これらの取組を継続することから、現時点においては、衛生管理者の講習会への参加を進めていくことは考えておりません。

(3) 衛生推進者・衛生管理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。

毎年、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っております。

今年度は、既に5月1日に衛生推進者等研修会を開催し、衛生推進者・衛生管理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する等、各学校の安全衛生に関する取組の参考となるような研修を行いました。特に、各学校の取り組みを交流し合う時間を昨年度よりも増やし、交流がより活発になるようにワークシートを工夫することで、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。

(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をとおして、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6年度は、令和5年度に引き続き、「教職員のメンタルヘルス」について年間を通して審議を行い、「メンタルヘルスガイドブック」を改訂し、市内全教職員に配付することができました。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をしております。

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り組みを行っております。さらには、全教職員へのストレスチェックの実施や、長時間労働者への面接指導の実施等、制度の充実を図り、教職員が50人以上の学校には産業医の配置を行っております。

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」の周知徹底を図り、事業者としての責任を果たすこと。また、職場においては、ハラスメント相談員の選任を行い、職員全員に周知すること。

①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。

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7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やハラスメント相談員の選任と周知について、校長へ指導しました。

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、令和4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、令和4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7年5月1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、衛生管理者の皆様に周知いたしました。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に支援すること。

令和6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88%、後期が88%でした。令和6年度は、校長会での周知、啓発資料の改訂・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いたしました。さらにストレスチェック実施後に各回のストレス分析レポートを各校に送付いたしました。また、結果配付時には、ストレス分析レポートの見方についての資料を添付し、すぐに活用できるようにしております。

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環境づくりに努めてまいります。

3. 「越谷市学校における働き方改革基本方針【第3期】」を早急に作成し、教職員の負担軽減を推進すること。

令和7年7月1日、越谷市教育委員会では、国や埼玉県の動向を踏まえるとともに、より一層、教職員・管理職・教育委員会が負担軽減に取り組んでいくため、「第3期越谷市学校における働き方改革基本方針」を策定いたしました。

教育委員会においては、この「第3期基本方針」に基づき、引き続き、取組を進めます。また、各学校においては、「第3期基本方針」を全教職員に周知し、多忙化解消・負担軽減を確実に進め、越谷市の子供たちへのよりよい教育の実現を図ることで、越谷市教育委員会と各学校が協力して「学校における働き方改革」を推進してまいります。

(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文書で公開すること。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負担軽減の取組に活かすこと。また、各学校に虚偽の報告がないよう繰り返し確認し、指導すること。

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出退勤システムとの連携を図り、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。

これにより、時間外在校等時間を意識した負担軽減の取組が、各学校で行われております。例えば、時間外在校等時間の多い教職員への管理職による声かけや計画年休の推進、退勤ボードの活用等がございます。

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) 時間外在校等時間が月45時間以内及び年360時間以内を遵守できるように取り組むこと。

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7年3月、「第2期越谷市学校における働き方改革基本方針【令和7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) 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。

- (5) 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、コンクールや大会等の縮減・廃止を含んだ見直しを更にすすめること。

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学校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、教育的意義を十分に考慮するとともに、生徒及び部活動顧問の負担軽減の観点から年間12回程度を上限の目安とするとありしております。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。ガイドラインの遵守について、学校を指導してまいります。

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。

- (6) 「越谷市学校における働き方改革基本方針」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、さらに令和5年4月10日にリーフレットを发出しております。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。

- (7) 教職員の休憩時間を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。

(8) 勤務時間の割り振り変更(調整)が適切に運用されているか把握し、必要に応じて指導・助言をすること。

勤務時間の割り振り変更の適切な運用について、毎年度、校長会等を通じて指導しておりますが、今後も、各学校に対して指導してまいります。

(9) 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「第3期越谷市学校における働き方改革基本方針」や、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。

(10) 委嘱研修を廃止すること

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。委嘱研究発表会をとおして、全市の教育実践力の底上げや、研究の成果を全市的に広め共有していく意義があると捉えております。

また、「体力向上」、「希望による研究委嘱」の発表日を原則同一日にする「統一発表日」を設けることで発表会参加の回数を抑えることができ、より一層の授業時間確保等、校務の実施が円滑にできるようにしております。

今後も、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。

(11) 年間を通してスクール・サポート・スタッフの配置を図ること。

教員業務支援員いわゆるスクール・サポート・スタッフの配置については、教職員の事務負担軽減を目的として平成30年度から事業を開始し、令和7年度も全校に一人ずつ配置しています。

令和7年度の配置期間については、令和6年度から1か月延ばした9か月とし、そのうち2か月については、実情に応じて学校側が配置月を選択できるようにすることで、繁忙期を優先した配置ができるようにしました。

今後も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、人員の配置について配慮してまいります。

(12)「人権の集い」に関わる学校の負担を今後もなくすこと。

「埼葛人権を考えるつどい」は、埼葛市町の地域における人権問題に取り組む様々な団体が主体となり、行政とともに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、人権意識の高揚と正しい理解を図ることを目的に実施してまいりました。今年度の開催につきましては、実施を計画していないとのことです。

各小・中学校には、人権について身近に感じてもらうため、人権教育の一環として取り組むよう校長会等をとおして関係各課や指導課、市長及び教育長名で人権を考えるつどいへの協力をお願いしてきたところです。この事業協力に関しましては、子ども達へ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」「他者への思いやり」など人権尊重の視点を再確認し、人権について考える機会としています。

ネットいじめ、ヤングケアラー、LGBTQ等に苦しむ子ども達が多数おり、人権教育をとおして、一人でも多くの子ども達が当事者として考える機会としていただきたいと考えております。

(13)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強く要望すること。

①教職員の大幅な定数増を文部科学省・政府・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全小学校に英語専科教員配置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。

(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、これまでも、学校からの要望を受け、出席簿や通知表、学校日誌、打刻ちゃんとの連動等における改善を図ることで業務の効率化を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、さらに使いやすくなるよう、システム事業者と協議してまいります。

あわせて、先生方の働きやすさと教育活動の一層の高度化を目指して、文部科学省が示す「次世代の校務支援システム」の導入についても調査・研究を進めてまいります。

(15) 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あり、貴重な称賛の機会ともなっていることから、今後の皆勤賞の在り方については調査・研究をしてまいります。

(16) 学校における「フレックスタイム制」の導入が、教職員の協力・協働を壊し、負担増につながる恐れがある。学校の教育活動に支障が生じることがないと認められる場合に限って運用すること。

「学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部を改正する条例」が、令和7年4月1日に施行され、学校職員の申告を考慮して勤務時間を割り振る制度、いわゆるフレックスタイム制の対象が、全ての学校職員に拡大されました。その中で、校長は、職員の申告を考慮して当該学校職員の勤務時間を割り振ることが校務の正常な運営を妨げないと認める場合には、学校職員の申告を経て、当該職員の勤務時間を割り振ることができると定められております。

フレックスタイム制については、市の管理規則及び服務規程の改定後の運用開始となります。運用開始の際は、校長会等で教育委員会から校長へ十分に指導することで、学校の教育活動に支障が生じることがない運用が行われるようにしてまいります。

(17) SSR（スペシャルサポートルーム）の設置に当たっては、教職員の負担増にならないように運用すること。

SSR（スペシャルサポートルーム）につきましては、教育相談用備品購入費を活用しながら、毎年度小学校5校ずつ環境整備を進め、令和11年度を目途に、市内全小学校SSR設置を目指してまいります。

SSRについては、これまで取組んでいただいている、相談室の運営と同様に、管理職指導の下、開室時間や支援方法などを考慮しながら、教職員の負担にならないように学校の実情に応じて運営していくことが重要であると捉えております。また、学校相談員を配置し、SSRの運営や、通室している児童の支援をしております。

今後も、教育委員会といたしましては、児童生徒の、居場所の確保と社会的自立に向け、学校の教育活動を支援してまいります。

4. 学校における新型コロナウイルス等の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。

令和5年5月8日付けで新型コロナウイルス感染症が感染症法上の5類に移行したものの、新型コロナウイルスをはじめとした感染症の感染防止対策のために、十分な換気を確保することの重要性は続いております。

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に導入を完了し、基本的な感染防止対策を継続しております。

5. 通級指導教室なら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、各年次研修をはじめ、特別支援学級等担当者研修会、特別支援教育コーディネーター連絡協議会、指導力向上研修会（6～9年次教員対象）特別支援教育研修会、特別支援学級新担当者研修会、通級指導教室担当者研修会を実施しております。

また、市内全小中学校対象に発達支援訪問指導を年2回の実施や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。

さらに、各学校の要請をはじめ、様々な機会を通し、指導主事が特別支援学級及び通級指導教室、通常の学級に教室訪問を行い、それぞれの担当教員に具体的な指導方法や教材教具の工夫等について指導助言しております。

加えて、校内研修の講師として個別の教育支援計画、指導計画の作成をはじめ、各学校からの希望に沿った内容で出前研修を実施し、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。

6. 「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 CBT 化等で新たな教職員の負担を増やさ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。

CBT 化については、児童生徒・教職員が円滑に調査を実施できるよう、市独自の操作マニュアルや説明動画を作成し、手順をわかりやすく示しております。

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した「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。

7. 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、完全配置を行うよう県・国に強く求めること。また、市としても独自の対策をとること。

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し、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するとともに、市公式 SNS 等を活用した臨時的任用教職員の募集についても検討しております。

今後も、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。

8. 令和9年度小中一貫校開校に向けて、現場の教職員や保護者・地域の方々の意見をよく聞き、課題解決を図ること。

令和9年4月小中一貫校開校に向けて、現在越谷市立小中一貫校整備PFI事業者と施設整備協議を進めているところでございます。

これまでに建設する校舎の諸室や備品等について、関係小中学校教職員にヒアリングを行い、現在行っている実施設計の中に頂戴した意見を生かしながら建設を進めております。また、開校に向けての引っ越しについて、担当課が中心となりながら各学校との調整を図っております。

今後も関係する学校の教職員から意見聴取していくとともに、保護者や地域の方々へ丁寧に説明してまいります。

9. 今後の越谷市内小・中学校統廃合の計画・見通しを明らかにすること。

- (1) 越谷市学校施設長寿命化計画では「老朽化に伴う改修工事の実施時期に合わせた小学校の統廃合を検討する」とあるが、現在の進捗状況を明らかにすること。

小中学校の児童生徒の数は、今後、緩やかな減少が予想される一方で、少人数学級編制による学級数の増加や、特別支援学級の増加等も勘案すると、当面の間、学級数の大幅な減少は見込まれていないことから、現状では、学校施設の長寿命化改修を進めることが喫緊の課題と考えています。

このため、令和7年度は、長寿命化改修にあたり、工事の内容や調整、財政負担などについて検討してまいります。

小中学校の統合等につきましては、学校教育部内で現状分析や、事例研究等を行っているところです。今後、庁内で策定を進めている公共施設等総合管理計画第2次アクションプランの検討結果に基づき、学校施設についても検討を進めてまいりたいと考えております。

- (2) 統廃合については、5年以上の猶予をもって市民に公表し、地元住民が参加した計画づくりをすること。

今後の児童生徒数の推移や、施設の老朽化の状況などを勘案しますと、学校の適正規模、適正配置、複合化等を踏まえた学校の在り方についても、検討が必要となつてまいります。

その際には、避難所や学校開放など、地域の公共施設としての役割や、児童生徒の通学距離、地域の方々の愛着など、様々なことを考慮する必要があると認識しておりますので、学校教職員や、児童生徒・保護者、地域住民等と合意形成を図りながら、将来を見据えた学校の在り方に向け、検討を進めてまいります。