

2025年 1月 8日

米沢市教育委員会
教 育 長 様

米沢市教職員組合
執行委員長

ゆきとどいた教育を実現するための要求書

学校は、発達の途上にある子どもたちが主人公です。そこは、寄り道も失敗もあたたかく包み込み、多様な学びの道筋を保障する人間らしさあふれる場であるはずです。わたしたち教職員は、どの子どもも健やかに育てほしい、という父母・市民の願いや、子どもたちの成長の希望に応えるために日々努力を重ねています。

新型コロナウイルス感染症については5類移行とはなったものの、感染は現在も増減を繰り返しており、子どもたちの安全確保のための教職員の業務は、引き続き気を抜くことができません。

また、教職員の時間的・精神的に過重な労働が一向に改善されず、精神的疾患による休職者の増加、産育休代・病休代確保の困難等を来し、正常な学校運営が困難になっている学校も増えています。さらに、教員採用試験応募者の激減や、若手教職員の退職等により円滑な世代交代ができず、今後の本市教育における実践の継承・発展への不安も増大する深刻な状況にあります。

一方、教員免許更新制廃止後の新たな研修、定年延長など、勤務にかかわる新たな状況についての不安も増大し、2023年度からの年次的定年延長に伴う人事配置等の考慮も新たに求められます。

いま教育行政がなすべきことは、こうした学校現場の実態と、当たり前の学校生活を取り戻したいという子ども・父母・教職員の願いに応え、必要な条件整備と予算措置をはかることです。

不登校や生活指導上の諸問題、様々な学級経営上の困難など、多くの課題をかかえる教育現場を改善し、ゆきとどいた教育を実現するため、本市教育行政の条件整備にかかわる以下の要求に対して、誠意を持って検討され実現されるよう要求致します。

1 勤務の改善にかかわる要求

職員の時間的・精神的に過重な労働が、深刻な教職員不足の大きな要因となっている現状を危機的にとらえ、勤務条件の改善、「働き方改革」にかかわる以下の点について早急に検討し実現をはかること。

- (1) 勤務条件整備にあたっては、自由で創造的な教育活動こそが豊かな実践の基盤であり、教職の魅力の根底にあることを再認識し、地域の諸課題をふまえた自発的な実践が展開できるようにすることを基本とすること。
- (2) 現在すすめられている「働き方改革」について、在校等時間の表面的な削減だけを目標とするのではなく、そもそもなぜ日常の業務が過重になっているのかを具体的に検証し対応すること。
- (3) 「持ち帰り業務」について、その実態を細かく調査し、削減のための具体的な施策を講ずること。
- (4) 昨年度から始まった新規採用教員の副担任制について、逆に経験のない講師が担任となるような状況にならないようにすること。
- (5) 一部の保護者への対応に学校が疲弊している現状に鑑み、保護者の不安に応えるための相談窓口を市教委に設けること。
- (6) 地域や保護者の不安や不信を招かないためとして、過度な予防的対応が業務の増大につながったり、教職員の創意あふれる実践を抑制することのないよう校長に指導助言を行うこと。
- (7) 授業時数や教材研究の時間を確保するため、出張や研修は可能な限りオンラインや書面で行うようにすること。
- (8) 市教委が運営にかかわる教育研究会について、運営方針・活動内容・部会数・上部団体との関わり等を抜本的に見直し、負担軽減をはかること。
- (9) これまで組合との交渉で確認してきた特に以下の事項について、繰り返し徹底をはかるよう校長を指導すること。
 - ① 給特法の「限定4項目」の周知徹底をはかること。
 - ② 「学375号教育長通知（昭和47年2月24日）」に基づく勤務時間の適正な割り振りを行うこと。
 - ③ 超過勤務の取り扱いについて、「県費負担教職員勤務時間等取扱要領」（義教第1762号教育長通知）およびその運用（義教第1764号教育長通知）についての周知徹底をはかり、勤務の割り振りを適正に行うこと。特に、泊を伴う行事に関わる勤務の割り振りについて、管理職の責任で確実にを行うようにすること。
 - ④ 時間外勤務や家庭への持ち帰り業務を前提とするような教育計画を策定しないこと。
 - ⑤ 校内研究や研究授業が必要以上に過熱することのないようにすること。
 - ⑥ PTA関連の行事・会議等にかかわる代替休を確実に保障すること。
 - ⑦ 教頭・主幹教諭・教務主任も一定数の授業を積極的に担当すること。
 - ⑧ 県教委・教育事務所・地教委への報告物を具体的に削減すること。

- (10) 短時間勤務の者に学級担任を担わせるなど、勤務時間を考慮しない校内人事が行われないよう指導・監督を徹底すること。

2 教員免許更新制廃止後の新たな研修体制にかかわる要求

- (1) 研修は、基本的に教職員の自発性・創造性を尊重し、地域・学校の課題解決に資することを最優先とすること。
- (2) 研修の成果は、その後の様々な教育実践によって多面的に評価されるべきものである。よって、テストやレポート提出などによって一時的・機械的に評価しないととも、研修の評価を人事評価の要素にしないこと。
- (3) 校長による受講奨励が教職員の新たな負担とならないよう、真に必要な研修に厳選するよう、校長を指導すること。
- (4) 県教委が「主幹教諭は中間管理職ではなく、服務監督に属する職務は担わせない」と回答していることに鑑み、主幹教諭に受講奨励の業務を担わせないこと。
- (5) 今後予定されている国の受講履歴管理システムについて、個人情報取り扱い、記録を閲覧できる権限の範囲、外部へのデータ提供などあらゆる点を精査した上で運用すること。
- (6) 現状の研修負担を上回ることはないよう、県の教員研修計画を勘案し市の研修計画を策定すること。
- (7) 研修報告書・復命書を可能な限り簡略化すること。
- (8) 研修強化によるさらなる多忙化を招かないよう、初任者研修・中堅研修の日数を大幅に削減することについて、県教委と協議すること。
- (9) 法定研修ではない初任者フォローアップ研修および教職5年経験者研修を廃止することについて、県教委と協議すること。
- (10) 宿泊を伴う研修を原則として行わないよう、県教委と協議すること。

3 地方公務員の定年延長にかかわる要求

- (1) 制度の周知に市教委としても努めるとともに、定年延長された教職員及び暫定再任用された教職員については、長年の経験を生かしつつ過度な負担とならないよう、また定年延長後の給与が大きく減額されることに鑑み、校内人事について以下のように校長に指導・助言を行うこと。
 - ① 教務主任・学年主任は、その任を後任者に委ねること。
 - ② 中学校においては、学級担任外にすること。
 - ③ 中学校の部活動顧問は、本人が希望しない場合は委嘱しないこと。
- (2) 「定年前再任用短時間勤務制」について、希望する者は原則として全員採用するよう県教委に内申するとともに、短時間でも可能な新たな職務の創出について県教委と協議すること。
- (3) 子どもたちの安全確保のため、高年層に対する業務軽減をはかるとともに、

体育実技補助などの加配措置等を行うよう県教委に要請すること。

- (4) 定年延長に伴い、今後50歳代の異動については現任校勤務年数と定年までの年数を十分に勘案し、定年直前の異動とならないようにすること。

4 教職員不足・定数改善に関わる要求

- (1) 産育休代、病代、研修代、スクールサポートスタッフ、学習指導員等が未配置にならないよう、県教委とともにあらゆる方策を講ずること。
- (2) 文科省に対し、以下の内容を含む新たな教職員定数改善計画を策定するよう、県とともに強力に要請すること。
 - ① 小中学校の全学年を30人以下学級とすること。
 - ② 複式学級を廃止すること。
 - ③ 中学校には、学級数に関わらず全教科の免許所有者を配置すること。
 - ④ 特別支援学級の児童生徒数の上限を6名とし、原則として担任を複数配置とすること。
 - ⑤ 養護教諭、事務職員、栄養教諭、司書教諭は、児童生徒数にかかわらず全校配置とすること。
 - ⑥ 発達障がいへの対応、不登校対応、外国人子女対応等、地域・学校の課題に柔軟に対応できる加配措置の拡充をはかること。
- (3) さんさんプランにかかわる県単の予算措置を拡充するよう、県教委に要請すること。

5 人事評価制度にかかわる要求

- (1) 人事評価制度の運用にあたっては、通常の業務を遂行している限りは、勤勉手当及び昇給・昇格に影響しない評価とするよう校長を指導すること。
- (2) 運用にあたっては、評価者の個人的感情による恣意的・主観的な評価、明白な根拠のない感覚的・直感的な評価を完全に排除し、公正公平かつ客観的な評価となるよう、管理職に対する指導を徹底すること。
- (3) 評価者が人事評価制度の内容を十分理解し、また評価結果によって昇給・退職手当・年金など生涯にわたる影響を及ぼす制度であることを十分に承知した上で、毎年度始めに所属職員に十分な説明を行うよう、管理職を指導すること。
- (4) 評価結果への苦情に対する取扱いについては、その重要性に鑑み、評価者と被評価者が対等・平等な立場で事実関係の照会・申し立て内容の精査・本人からの聴取等を行うよう、苦情取扱い要領を策定すること。
- (5) 評価の対象は、勤務時間内の職務上の公務に限ることを管理職に徹底すること。
- (6) 評価者との面談は、勤務時間中に行うこと。
- (7) 評価シート以外の文書等の追加提出を求めないこと。
- (8) 県教委が「C評価が多いことは評価エラーではない」「目標設定にあたって

数値化を求めたり、困難度を必ずつけるよう求めることはしない」としていることを、市においても毎年度周知すること。

- (9) 「特に良好」(勤勉手当が標準+10%)の適用者の選定について、市教育委員会が実質的な「第3次評価者」となることから、公正公平かつ客観的な選定基準を策定し公開すること。
- (10) 人事評価制度の本市における運用のあり方について、今後も組合と協議すること。

6 「学力対策」にかかわる要求

- (1) 県教委が「全国学力・学習状況調査」(以下「全国学力テスト」)の成績向上のために諸事業を大きくシフトしているが、市としては安易に追従することなく以下のように取り組むこと。
 - ① 「全国学力テスト」に向けた「過去問対策」と見なされる事前取り組みを行わないよう校長を指導すること。
 - ② 学力向上に係わり、県教委による様々な取り組みや研修会・報告物・提出物が増大している現状を改善するよう、県教委に申し入れること。
- (2) 文部科学省が実施する「全国学力テスト」は、無用な競争を煽るものであり、本市は参加しないこと。万一実施する場合、文科省の実施要領改定にかかわらず、市教委はいかなる形であっても結果の公開を行わないこと。また学校間での結果の交流・情報交換等を校長などが断じて行わないよう、市教委の責任において校長を指導すること。

7 時間外勤務の解消にかかわる要求

- (1) 山形県教育委員会規則第12号(令和2年7月21日公布)について、以下のように運用するべく管理職を指導すること。
 - ① 「在校等時間」は本来の勤務時間ではないことを周知させ、管理職が「在校等時間」を勤務時間とみなして勤怠管理をすることのないようにすること。
 - ② 「在校等時間」を月45時間以下に抑制することをもって「適正」とせず、あくまで給特法・政令・給特条例に従い、限定4項目以外の時間外勤務を行わせないようにすること。
- (2) 変形労働時間制は、給特法・政令に定める時間外勤務が実態と解離している状況を改善することなく、今後も時間外手当を一切支給しないまま、一般の公務員には禁止されている1年単位の変形労働を教職員にだけ適用するものであり、本市においては絶対に導入しないこと。
- (3) 文科省は2025年度予算の概算要求において、「次世代校務DX環境の全国的な整備」と称して「ロケーションフリーでの校務実施」を可能とするとしているが、「在校等時間」の表面的な削減のため家庭への持ち帰り業務を推進して

- いるに他ならない。よってこのような整備を本市においては行わないこと。
- (4) 上杉祭りでの鼓笛パレード、地域連携の諸行事、PTA 早朝作業等、時間外勤務や休日勤務を当然の前提としている業務については、一旦すべてを見直した上で、真に必要な業務については当該教職員と十分な協議を経て行うよう校長を指導すること。
 - (5) 帰りの会の終了時刻が実働 7 時間 45 分を超えている学校があり、これをただちに是正するとともに、勤務時間終了後に職員会議・学年会・教科部会・研究授業の事前研等の諸会議を設定することのないよう、校長を指導すること。
 - (6) 市教委委嘱の研究指定校について、「従来行ってきた『研究指定』という古い方式は改め、今の子どもたちの課題に合わせた創意ある研究を支援する」とした県教委の方針に従い、本市においても学校の自主的な校内研究を尊重し、委嘱研究を廃止する方向で検討を行うこと。当面、次のように改善を行うこと。
 - ① 公開研究会を行うかどうかは、各校の判断にまかせること。
 - ② 公開研究会を行う場合は、午後からの授業の公開と事後研のみとすること。
 - ③ 公開研究会への参加体制について、児童生徒数・学級数の減少により参加者の受け入れや当日の運営が過重な負担となっていること、及び授業時数の確保の観点に鑑み、全員参加を見直し、職員の一定割合の参加とすること。
 - (7) 小学校において、地区体協担当者に過度の負担がかかっている状況を改善するよう校長を指導するとともに、市教委において地区体協と学校との関係の改善をはかること。
 - (8) 中学校の部活動は、県校長会の申し合わせ事項及び県教委の「山形県における運動部活動の在り方に関する方針」（平成 30 年 12 月）を例外なく遵守して行うよう、校長を指導すること。特に、平日に 1 日以上休止日を設けることや、土日は 1 日以上休止することを確実に実施させること。
 - (9) 県教委が 2022 年 3 月に示した「部活動改革」の方向で、本市においても積極的に改善を進めること。当面、以下の点については本市が率先して実現をはかるよう取り組むとともに、教員への啓蒙を進めること。
 - ① 部活動を任意加入とすること。
 - ② 運動部・文化部とも土日は地域活動へ移行するとともに、その際の教職員の関与をなくすこと。
 - (10) 将来的には平日も含め部活動を地域活動に移行することを展望し、必要な社会教育組織・団体の設立、指導者の育成等をはかるべく検討を始めること。
 - (11) 部活動は教員の勤務時間外の無報酬の活動であることを前提に、前 2 項の「方針」にある活動方針や活動計画の策定、保護者との情報共有等が、顧問の新たな業務負担とならないようにすること。小学校における課外活動も同様とすること。
 - (12) 部活動指導員の配置について、部活動はあくまで教育活動の一環であることを前提とした人的配置や支援内容とすること。
 - (13) 教育課程が過密になっていることに鑑み、市教委が共催する各種記録会や発表会などについて、その縮小・廃止について主催者と協議を行うこと。

- (14) 充実した授業のために、勤務時間内における授業準備の時間を確保するよう、校長を指導すること。
- (15) 持ち時間の上限を小学校 20 時間、中学校 18 時間とすること。当面、小学校の学級担任にも、最低 1 日 1 時間の空き時間を確保するよう校長を指導すること。
- (16) 週に 1 日、定時にすべての教職員が退勤できる日を設定すること。そのために、部活動の休止や諸会議を持たないなど、全教職員が定時退勤できるために必要な措置を講じるよう、校長を指導すること。
- (17) 休憩時間の確保と弾力的運用、年次有給休暇の取得促進等について、「平成 17 年義教第 1353 号県教育長通知」を徹底するよう、校長を指導すること。
- (18) 長期休業中以外でも年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりと取得率の向上をはかるよう、校長を指導すること。
- (19) 市全体に関わる研究や行事、教育研究会の協議会や県・東北・全国大会等の開催について、一部校長の独断や校長会だけの決定でなく、教職員の合意と納得を得るよう校長および校長会を指導すること。
- (20) 勤務時間管理（出退勤時刻管理）は、出勤・退勤時刻のみ記録する簡略化したシステムを構築するとともに、年休・出張管理等も電子化し、押印出勤簿を廃止すること。
- (21) 時間外勤務を少しでも縮小するため、以下の事項について県教委と協議すること。
 - ① 全国学力テストにかかわるアクションプラン等の提出物の廃止
 - ② 初任研の校外研修の削減
 - ③ フォローアップ研修、5 年研の縮小・廃止
 - ④ 5 年研・中堅研等の相互認定
- (22) 時間外勤務の要因を少しでも縮小するため、以下の事項について校長会等とともに協議すること。
 - ① 水泳、スキー、書写、プログラミング、英語、PC の活用等の外部指導員による授業への援助
 - ② 外部団体からの作文・絵画・ポスター・意見発表等の募集を精選するため、学校を通さない直接申し込みにすること
 - ③ PTA 活動のあり方、特に諸行事の運営・広報紙発行が実質的に教職員の業務になっていることを改善すること
 - ④ 発達障がい等にかかわる保護者の相談窓口を市教委に設置すること
- (24) LD・ADHD 通級指導教室について、他校通級が放課後になることによる超過勤務が恒常的にならないようにすること。

8 教育条件・労働条件・教育予算の改善・教職員の研修等にかかわる要求

- (1) 大震災や原発事故からの避難が今後も長期にわたる可能性があることから、本市においては特に以下の点についての具体的方策を講ずること。

- ① 市内の子どもたちも含め、心のケアに対する個別のおよび集団的な体制を整備し、被災児童生徒就学支援等事業及び緊急スクールカウンセラー等活用事業を今後も継続するよう、県を通じて国に要望すること。
 - ② 避難児童生徒への例外のない就学援助を今後も継続すること。
 - ③ 放射能汚染への不安に対し、学校給食の食材や校地・校舎での線量測定を今後も継続して定期的かつ緻密に行い、すみやかに公表すること。
 - ④ 避難児童生徒を多く受け入れている自治体として、避難者の要望や生活実態を十分把握し、国に必要な施策を求めることを市長部局とも協議して進めること。
- (2) 市立小中学校の適正規模・適正配置計画による学校再編については、以下の点を十分考慮して進めること。
- ① 地域住民の合意形成を最優先とすること。
 - ② 今後のまちづくり、地域づくりと一体の課題として検討を進めること。
 - ③ 小学校の学区再編の見通しを早期に示すこと。
 - ④ 地域による人口偏在に対応し、文科省の基準見直しにかかわらず小学校は徒歩圏内に配置することを基本とすること。
 - ⑤ 免外解消、複式解消への努力を最大限行い、少人数教育の利点が生かせる教育環境を整備すること。
- (3) 体罰・暴言は絶対に許されないが、事案を教職員の個人的問題にとどめることなく、こうした事案の背景にある現場の多忙化、指導の時間的余裕のなさ、子どもの育ちの問題、保護者の部活動に対する過剰な期待など、様々な要因に対する施策と必要な教育条件整備につとめること。
- (4) 県教委が平成25年11月27日に示した新たな「懲戒処分の基準」にある「不適切な行為」は、その定義が何ら示されておらず指導の萎縮や放棄を招きかねないことから、処分の濫用を来さないようにすること。
- (5) 県教委が「併設型中高一貫校」を設置することについて、小学校卒業段階での選抜を行うものであることから、本市においては設置しないこと。
- (6) 保護者の不安定雇用の増大により、生活が苦しい家庭が増加している現状を深刻にとらえ、就学援助制度の保護者への周知をさらにはかるとともに、対象費目の拡充をはかり、また世帯収入ではなく保護者の収入をもとに認定を行うこと。
- (7) 準要保護家庭へも、要保護家庭に準じてクラブ活動費・生徒会費・PTA会費を加算すること。
- (8) 消費税増税や諸物価値上がりの状況に鑑み、教育費の保護者負担の軽減を具体的にはかること。特に継続して共用できる教材等については、できる限りの公費負担をはかること。また、副教材費・修学旅行費・PTA会費・部活動保護者会費等について各学校の現状を把握し、その見直しと適正化をはかること。
- (9) 特別支援教育の充実や発達障がいへの対応にかかわる施策をよりいっそう推進するとともに、義務教育後の進路や、その後の支援にかかわる施策を関係部局・機関と連携して進めること。併せて適正な就学指導の充実をはかること。

- (10) 「指導が不適切な教員の認定」制度の運用にあたっては、管理職による恣意的・主観的な評価を完全に排除し、公平で客観的な評価を行うよう市教委が厳正に対応するとともに、制度の厳格な運用をはかることを管理職に対し周知徹底すること。また、校長による市教育委員会への報告書は、本人に開示すること。
- (11) 複式学級での学習指導の充実のため、市雇用の非常勤講師の配置等の措置を講ずること。
- (12) 図書館運営と読書指導の充実のため、学校図書館司書を市で雇用すること。
- (13) 安全でおいしい、と評判の高い現行の小学校給食の自校直営調理方式を今後も堅持し、民間委託化、センター化等は決して行わないこと。
- (14) 中学校の統合・新設を機に、すべての中学校での自校直営調理方式による学校給食を実現すること。
- (15) 当面の親子方式による中学校給食に係わって、親子給食を実施する小学校に栄養教諭を継続して加配するよう、県教委に要請すること。
- (16) 中学校の給食について、食育の多様な観点から献立の充実に努めること。
- (17) 適応指導教室が着実な効果をあげている現状から、今後とも十分な予算を確保すること。
- (18) 児童生徒及び教職員のトイレは、今後は洋式を基本として整備・改修をすすめること。当面、簡易式ではない洋式トイレを各階に最低1台設置すること。
- (19) すべての学校のすべての特別教室にエアコンを設置するため、年次計画を策定すること
- (20) 夏季休業等の長期学校休業期間は、教職員の教育力量を向上させる機会ととらえ、教職員の自発性、創造性と自主的な研修意欲を尊重するとともに、平成14年7月12日「義教第616号」の趣旨を管理職に指導徹底すること。
- (21) 教職員組合が主催する「教育研究集会」や、民間教育団体が主催する研究集会等について、主催団体の如何ではなく、その内容を考慮して研修性を判断するよう校長を指導すること。

9 学校事務職員にかかわる要求

- (1) 学校事務職員の「36協定」が適正に実施できるよう、以下の措置を講ずること。
 - ① 協定について新任管理職に対し十分な研修を行い、労働基準法及び同施行規則についての周知徹底を図ること。
 - ② 協定の締結にあたっては、適法な手続きによって職場代表者を選任するよう、管理職を指導すること。
 - ③ 協定が労働基準法及び同施行規則に準拠しているか、また職場代表者が適切に選任されたかについて、市教委の責任で確認し、必要があれば是正の措置を講ずること。
- (2) すべての学校に正規の市費負担事務職員を配置すること。

- (3) 学校事務補助員の任用について、以下のように配置基準を見直すこと。
 - ① 児童生徒数とともに、学級数を考慮すること。
 - ② 児童生徒数には東日本大震災で避難してきた児童生徒数を含めること。
 - ③ 市特別支援教育振興会、市中学校文化連盟を外郭団体事務局校の加算対象に加えること。
 - ④ 防犯システム導入校を加算対象に加えること。
- (4) 予算配分のあり方や事務処理等に変更がある場合は、事務職員の意見を直接聞く場を設けること。
- (5) 給与支給日に市全般に関する諸行事や振替休を入れられないこと。また、給与支給日に諸行事が重なることもあるため、口座振込をまだ行っていない教職員がいれば、校長が振込を行うよう協力を要請すること。
- (6) 新財務会計システムの運用にあたり、新たに担当する管理職・事務職員の研修を、毎年度初めの早期に行うこと。
- (7) 事務職員が大きな世代交代の時期にあることから、基本的な業務だけでなく学校事務にかかわる豊かな知見が継承されるよう、市教委として対応を講じること。
- (8) 学校事務の共同実施を本市において導入せざるを得ない場合は、事前に市教組事務職員部の意見を徴し、十分検討の上、混乱のないように進めること。

10 臨時的任用、会計年度任用にかかわる要求

- (1) 直近に健康診断を受けていない者を再任用する場合、また、産育病代、研修代、介護代、スクールサポートスタッフ、学習支援員等に臨時的任用する場合は、必要な健康診断経費を公費で負担するよう、県と協議すること。
- (2) 会計年度任用職員について、以下のように取り扱うこと。
 - ① 報酬単価や労働条件が、現行の水準を下回ることをしないようにすること。
 - ② 各種休暇及び労働安全・社会保障制度については、常勤職員との均衡を図り、労働基準法、育児・介護休暇法、労働安全衛生法に基づく諸制度を適用すること。

11 マイナンバーカード取得にかかわる要求

- (1) 教職員やその家族に、マイナンバーカード取得を強要しないこと。
- (2) 勤務先の学校等での一括申請受付は行わないこと。
- (3) 学校現場に対して、申請のとりまとめや提出状況の点検を求めないこと。
- (4) 取得を希望しない教職員に対して、不利益な扱いはしないこと。
- (5) マイナンバー制度について、授業を通して普及を図るといった教育課程への介入を行わないこと。
- (6) 学校行事等の際にマイナンバーカード発行の申請出張所等を設けないこと。

12 GIGAスクール構想にかかわる要求

- (1) 家庭や学校の通信環境による格差が生じないように調査を行い、必要な整備をすすめること。
- (2) 全国学力テストのC B T化は、子どもと教職員の負担増をもたらすものであることから、これを導入しないよう求めること。
- (3) タブレット端末の管理や通信環境が整わない家庭へのルーター貸し出し等で、指導上の負担が増加している現状を把握し、一定の指針を出すなど改善を進めること。
- (4) 市教委委嘱研究において、GIGA スクール構想やICT化を前提として求めることをせず、委嘱校の研究の自主性を尊重すること。

1 3 人事にかかわる要求

- (1) 人事異動は、本人の希望を尊重し、生活や勤務条件、通勤条件などを十分考慮して実施すること。また、年齢構成・男女構成・免許教科等の諸条件のバランスに配慮し、現在の教育の諸課題の解決のために、教職員の創意が十分発揮できる人事異動を行うこと。
- (2) 人事については、これまでの組合との合意事項を遵守し、一方的な変更は行わないこと。
- (3) 特に以下の事項について、県教委への内申にあたって特段の配慮を行うこと。
 - ① 乳幼児をかかえる女性教職員や家庭事情、身体的事情のある教職員の現任校希望・異動希望を特に尊重するとともに、特に通勤距離については格段の配慮をはらうこと。
 - ② 教職員の親子が同一校になることのないようにすること。また、近い将来に親子同一校となる可能性のある学校への異動や、同一校に親族教員が配置されることのないようにすること。
 - ③ 再任用希望者は、原則として採用すること。
 - ④ 情緒障がい児学級、難聴学級及びことばの通級教室担任は複数配置を原則とし、また現行の加配を継続して配置すること。
 - ⑤ 障がい児学級担任の配置にあたっては、行政の責任において担当者を養成し適任者を配置することとし、校内においては安易に欠員補充者で対応することのないよう校長を指導すること。
 - ⑥ 特定の学級で担任の異動が連続することのないよう、過去の異動経過を十分に考慮すること。
 - ⑦ 現小5、中2担任の異動は、本人の希望がない限り原則として行わないこと。
 - ⑧ 外国籍の子どもたちに対する日本語教育の対応を具体化すること。
 - ⑨ 欠員補充の解消に努力し、当面、同一校に3名以上の臨時的任用者が配置されたり、同一校に前年から連続して複数の欠員補充が配置されることのないようにすること。
 - ⑩ 生計の主体者、または家族の生計を支える立場にある講師は、雇用が途切

れることのないよう、常勤として任用を継続すること。

- ⑪ 新学習指導要領によって授業時間数が増加する教科について、校内での持ち時間数に極端な不均等が生じたり免許外教科担当者を出すことのないよう、必要な教員数を確保できる措置を講ずること。
 - ⑫ 中学校における無免許での教科担当をなくすこと。
 - ⑬ 「現地採用5年」及び「遠距離通勤3年」「へき地3年」「交流3年」の原則を従前通り堅持し、事情があるものは勤続年数にかかわらず異動希望を尊重して出身地・生活本拠地に帰すこと。
 - ⑭ 初任者、経5年研該当者、中堅教諭等資質向上研修該当者が同一校に複数配置されることのないようにすること。
 - ⑮ 主幹教諭にかかわる具申、内申および発令にあたって、主幹教諭は中間管理職ではなく、よっていかなる管理的業務も行ってはならないことについて、校長および当該者に対する周知徹底をはかること。
 - ⑯ 産育休代、病代、研修代等が未配置にならないよう、臨時教員登録の確保、退職者への早い段階での折衝、教員免許を保持する時間講師・教育業務支援員・学習指導員等の緊急の任用替え等あらゆる方策を講ずること。
 - ⑰ 年度初めに欠員が生じるような事態を断じて回避すること。
 - ⑱ 人員不足の状況にあることに鑑み、延長された定年まで生きがいを持って勤務を全うできるよう、60歳を超える職員のいる学校については以下のように人事上の配慮を行うこと。
 - 1) 教務主任・学年主任は、その任を後任者に委ねられる校内人事が可能なように学校全体の異動を配慮すること。
 - 2) 中学校では、学級担任外の希望が可能なように学校全体の異動を配慮すること。
- (4) 管理職任用にあたっては、人格・識見ともにすぐれ、教職員・地域父母の全幅の信頼を受けるに足る教職員で、独断専行せず教職員の合意を尊重する民主的學校経営を行うことのできる教職員を任用するよう県教委に内申すること。
- ① 管理職任用にあたっては、若手からの任用、行政経験者優遇、現場と教育委員会とのたらい回しをやめ、現場経験豊かな教職員を任用することとし、指導主事等からすぐに管理職に任用する内申をやめること。
 - ② 校長・教頭の同時異動を行わないこと。