

第126号議案「第3期埼玉県教育振興基本計画の策定について」に対する修正案

区 分			原 案	修 正 案	修正理由
第1章	4	(1)	<p>エ 教職員の資質・能力の向上</p> <p>確かな学力や豊かな心、健やかな体を育成していくためには、学校教育の質の向上を図ることが不可欠であり、その担い手となる教職員の資質・能力の向上を積極的に図っていくことが求められます。具体的には、優秀な教職員の確保や教職員研修の充実、サービス上の問題への対応、学校における働き方改革の推進など、多角的な取組が求められます。</p>	<p>エ 教職員の資質・能力の向上</p> <p>確かな学力や豊かな心、健やかな体を育成していくためには、学校教育の質の向上を図ることが不可欠であり、その担い手となる教職員の資質・能力の向上を積極的に図っていくことが求められます。具体的には、優秀な教職員の確保や教職員研修の充実、サービス上の問題への対応、学校における働き方改革の推進など、多角的な取組が求められます。</p> <p>他方、教職員によるわいせつ行為や飲酒運転などの不祥事が相次いで発生しており、また教科書採択の謝礼問題などが発覚していることから、これら不祥事根絶に向けた取組を推進し、県民からの信頼回復に努めていく必要があります。</p> <p>また、平成30年(2018年)8月に障害者雇用率の算定に当たり不適切な数値計上を行っていたこと、同年9月に再算定した障害者雇用率が1.66%(平成30年(2018年)6月1日現在)であり法定雇用率2.4%を達成していないことが明らかとなりました。これらの反省に立ち、障害者雇用を推進し、平成32年(2020年)12月31日までに法定雇用率を達成する必要があります。</p>	<p>相次いで発生する教職員による不祥事の問題、教科書採択の謝礼問題、障害者雇用水増し問題は、社会的にも本県教育行政においても大きな問題である。</p> <p>このため、教職員による不祥事の根絶、教科書採択の公正性・透明性の確保及び障害者雇用の推進については、本県教育行政の根幹を定める重要な基本計画である本計画の総論部分の取り組むべき課題に記載すべきである。</p>
第2章	5	(1)	<p>ウ 主な取組</p> <p>(略)</p> <p>(ウ) 障害者雇用の推進</p> <p>障害のある教職員が働きやすい学校環境の整備を推進するとともに、障害者の雇用の促進等に関する法律を踏まえた障害者雇用に取り組めます。</p>	<p>ウ 主な取組</p> <p>(略)</p> <p>(ウ) 障害者雇用の推進</p> <p>a 障害者が事務補助等を行う「チャレンジ雇用」・「チームびかびか」の拡充や、事務集約オフィスの新設等を行い、障害者の雇用を計画的に拡大します。</p> <p>b 障害のある教職員の執務環境や勤務条件に配慮するとともに、サポートする支援員の配置を拡大するなど、障害者が働きやすい環境の整備を図ります。</p> <p>c 全ての教職員が障害者に対する理解を深め、周囲が障害のある教職員を温かくサポートできる職場となるよう、教職員を対象とした研修を実施します。</p> <p>d 障害者を対象とした教員の募集・採用選考試験の方法の工夫・改善や、障害のある教員の配置拡大に向けた環境整備を図るとともに、特別支援学校において職業教育の幅を広げる</p>	<p>障害者雇用水増し問題を受けて設置された障害者雇用推進委員会での検討結果を踏まえ、障害者雇用の推進に向けた取組を記載すべきである。</p>

区 分			原 案	修 正 案	修正理由
				取組を推進します。	
第2章	6	(1)	<p>ア 現状と課題 (略)</p> <p>加えて、体罰や暴言による指導をはじめ、不適切な指導や服務上の問題に対しては、根絶に向けて予防を図るとともに、そうした事案が起きた場合には、厳正な人事管理により対応することが求められています。</p> <p>さらに、教職員の心や身体の健康の保持増進など教職員を支援することが必要です。</p>	<p>ア 現状と課題 (略)</p> <p>加えて、体罰や暴言による指導をはじめ、不適切な指導や服務上の問題に対しては、根絶に向けて予防を図るとともに、そうした事案が起きた場合には、厳正な人事管理により対応することが求められています。</p> <p>教職員による不祥事が相次いでおり、平成28年度(2016年度)の不祥事による懲戒処分件数は35件と直近5年で最多となるなど、県民、とりわけ児童生徒やその保護者、地域住民の信頼を著しく損なう深刻な事態となっています。不祥事根絶に向けた取組を推進し、県民からの信頼回復に努めていかなければなりません。</p> <p>さらに、教員が教科書採択前に事前に教科書を閲覧し、謝礼を受け取っていた問題が発覚し、教科書採択の公正性・透明性に疑念を生じさせる大きな問題となりました。教科書の採択権者である教育委員会はその権限と責任を自覚し、教科書採択を公正かつ適正に行わなければなりません。</p> <p>また、教職員の心や身体の健康の保持増進など教職員を支援することが必要です。</p>	<p>教職員による不祥事が後を絶たず、不祥事根絶に向けた取組を推進しなければならないことは大きな課題であることから、現状と課題に記載すべきである。</p> <p>あわせて、教科書採択謝礼問題を受けて平成28年10月に教科書採択に関するガイドラインを策定することとなったことは大きな課題であることから、現状と課題に記載すべきである。</p>
第2章	6	(1)	<p>イ 施策の方向性 (略)</p> <p>(カ) 教職員の心身の健康の保持増進を図るなど教職員を支援するための取組を進めます。</p>	<p>イ 施策の方向性 (略)</p> <p>(カ) 「不祥事根絶アクションプログラム」に掲げた取組の推進など、教職員による不祥事の根絶を図ります。</p> <p>(キ) 教職員に対し、ガイドライン「質の高い教科書の実現と教科書採択の公正性・透明性を高めるために」の徹底を図ります。</p> <p>(ク) 教職員の心身の健康の保持増進を図るなど教職員を支援するための取組を進めます。</p>	<p>教職員による不祥事の根絶を図るための取組を推進することを、施策の方向性に記載すべきである。</p> <p>また、あわせて、教科書採択に関するガイドラインの徹底を図る旨を、施策の方向性に記載すべきである。</p>
第2章	6	(1)	<p>ウ 主な取組 (略)</p>	<p>ウ 主な取組 (略)</p>	<p>教職員による不祥事の根絶に向けて取組を推進することを、主な</p>

区 分			原 案	修 正 案	修正理由
			<p>(ク) 教職員の心身の健康の保持増進 (略)</p> <p>(ケ) 学校で発生する諸問題への指導・助言 (略)</p>	<p>(ク) 教職員による不祥事の根絶に向けた取組の推進</p> <p>a 教員として採用する前の教員養成の段階において、倫理観の視点に立った出前講座やロールプレイング演習等を実施し、教員志望者の倫理観の確立を図ります。</p> <p>b 教員採用時において、評定項目に倫理観を明示し面接試験を実施するなど、教員採用選考試験の工夫・改善を図ります。</p> <p>c チェックシートを活用するなど、嗜癖に起因する不祥事を未然に防止する取組を推進します。</p> <p>d 管理職や管理職候補者を対象に、不祥事対策やリスクマネジメント等をテーマとした管理職研修プログラムを実施し、不祥事を未然に防止する研修を実施します。</p> <p>e 不祥事根絶のための研修について、不祥事の内容に応じて研修の内容や手法の工夫・改善を行い、教職員の倫理観の向上を図ります。</p> <p>(ケ) 教科書採択の公正性・透明性の確保 教職員及び教育委員会は、機会及び期間を問わず、教科書発行者から一切の金品・歳暮を受け取らず、一切の供応を受けないとするガイドラインの遵守を徹底します。</p> <p>(コ) 教職員の心身の健康の保持増進 (略)</p> <p>(サ) 学校で発生する諸問題への指導・助言 (略)</p>	取組に記載すべきである。
第2章	6	(2)	<p>ウ 主な取組 (略)</p> <p>(カ) 障害者雇用の推進（再掲） 障害のある教職員が働きやすい学校環境の整備を推進するとともに、障害者の雇用の促進等に関する法律を踏まえた障害者雇用に取り組みます。</p>	<p>ウ 主な取組 (略)</p> <p>(カ) 障害者雇用の推進（再掲）</p> <p>a 障害者が事務補助等を行う「チャレンジ雇用」・「チームぴかぴか」の拡充や、事務集約オフィスの新設等を行い、障害者の雇用を計画的に拡大します。</p> <p>b 障害のある教職員の執務環境や勤務条件に配慮するとともに、サポートする支援員の配置を拡大するなど、障害者が働きやすい環境の整備を図ります。</p> <p>c 全ての教職員が障害者に対する理解を深め、周囲が障害のある教職員を温かくサポートできる職場となるよう、教職員を対象とした研修を実施します。</p>	障害者雇用水増し問題を受けて設置された障害者雇用推進委員会での検討結果を踏まえ、障害者雇用の推進に向けた取組を記載すべきである。

区 分			原 案	修 正 案	修正理由
				d 障害者を対象とした教員の募集・採用選考試験の方法の工夫・改善や、障害のある教員の配置拡大に向けた環境整備を図るとともに、特別支援学校において職業教育の幅を広げる取組を推進します。	
第3章	3	【指標】 (6)	<p>ア 施策17 教職員の資質・能力の向上 「主体的・対話的な深い学び」の実施状況（再掲）</p> <p>(7) 「主体的・対話的な深い学び」に関する研修を受講し授業を行った教員数（※）（再掲） （略）</p> <p>(イ) 協調学習マイスターによる研修等の回数（再掲） （略）</p>	<p>ア 施策17 教職員の資質・能力の向上</p> <p>(7) 「主体的・対話的な深い学び」の実施状況（再掲）</p> <p>a 「主体的・対話的な深い学び」に関する研修を受講し授業を行った教員数（※）（再掲） （略）</p> <p>b 協調学習マイスターによる研修等の回数（再掲） （略）</p> <p>(イ) 教職員の懲戒処分件数 現状値（平成29年度） 23件（うち管理職 3件） 目標値（平成31年度～平成35年度の各年度） 0件（うち管理職 0件）</p>	平成30年7月に「不祥事根絶アクションプログラム」を策定し、教職員による不祥事の根絶に向けた取組を進めており、その取組の進捗状況を把握するため、指標として、現状値及び目標値を定めるべきである。