

# さいたま市教組新聞

編集・発行/  
さいたま市  
教職員組合  
〒330-0843  
さいたま市大宮区  
吉敷町4-93-5  
大宮教育会館2F  
TEL 641-6763  
FAX 648-3567  
2022. 7. 25(月)  
No. 279

## 国や県の趣旨を大きく逸脱

### さいたま市の教科担任制

#### 35人学級・働き方改革とセット 優先教科からの導入が適当

さいたま市教委は、年度初めに「9教科による教科担任制」を打ち出し、来年度の本格実施を前に各小学校に試行としての実施を指示しました。

これは、国や埼玉県が提示した本来の教科担任制の趣旨を大きく逸脱したもので、ほとんどの小学校は試行とは名ばかりの、限りなく9教科に近い形でスタートしています。

そもそも、政府が小学校における教科担任制を導入しようとしたねらいは、学習効果を上げることと並行して、教師の負担軽減を図り、働き方改革を進めることで、さらに教育効果を上げることとされています。中教審の諮問機関である「義務教育9年間を見通した指導体制の在り方等に関する検討会議」では、新しい時代の学びの環境整備

として、「小学校における高学年の教科担任制の推進と35人学級の計画的な整備」という観点で教科担任制度を検討してきたものです。

そしてさらに、同審議会は、「教科指導の専門性を持った教師による小学校における高学年の教科担任制の推進や、小学校における35人学級の計画的な整備等を図り、義務教育9年間を見通した指導体制による新しい時代にふさわしい質の高い教育の実現を図るとともに、学校における働き方

トップダウンで全教科導入推進  
働き方改革・負担軽減なしの市

それに対してさいたま市の教科担任制の導入はどのようにされているのでしょうか。

市教委は「さいたま市小・中一貫教育」に位置付けて、「義務教育9年

と中学校の学びの連続性を強化することを強調しています。

改革、複雑化・困難化する教育課題へ対応するため」と述べ、教科担任制は働き方改革と一体化して進められることを強調しています。

そのための運用としては、対象教科として「教科指導の専門性を持った教師によるきめ細かな指導と中学校の学びに繋がる系統的な指導の充実を図る観点」から、外国語・理科・算数及び体育について優先的に専科指導の対象とすべき教科とすることが適当と提示されています。

間を見通した教育課程の編成と指導体制の構築を一体的に推進する」その中心的手法として、「さいたま市小学校教科担任制」を準備が整った学校から導入し、小学校

らず、国の政策にも市民の要求にもかなっていない、さいたま市の独自の教育政策が垣間見られます。

算・理・音・図・家・体・GSの9教科について教科担任から指導を受ける。学級担任による教科の分担を基本とし、専科教員による授業を合わせた形で実施する」としています。これにより、すでにすべての小学校が本格実施に近い形で運用が進んでいます。ここに、「教師の負担軽減」「働き方改革」の文言は一言も入

さらに、導入のチャンスがあつたにもかかわらず早期の35人学級実現には全く目を向けませんでした。加えて、そもそも学校の教育課程の編成権はそれぞれの学校で行われるものであるにもかかわらず、市教委はここでもトップダウンの施策で強い圧力をかけて9教科の教科担任制を押し進めようとしているのです。

#### 教科担任制の趣旨を再認識し 適切な導入で現場負担減らせ

もともと、小学校では、学級担任が全教科を受け持つ、全人的に子どもが発達を保障していくという専門性がありますが、市教委の施策はその利点を全く無視するものです。

一方、適切な導入を図ればこの教科担任制は、教員の「働き方改革」につながる可能性もあります。他のクラスでも同じ授業するので、全部の教科を教えている今より準備の負担が減ります。また、教員が増えれば空いた時間に、家庭との連絡やテストの採点・事務処理を進められるという利点もあります。

小学校の教科担任制には、担任の目が届かない時間が増えて、子どもの変化に気づきにくくなるとか、担任と距離ができて戸惑う子どもが出るという短所があります。担任と各教科の先生が頻繁に話し合っ、情報共有や相談を欠かさないう

このように見ると、さいたま市の教科担任制が、文科省が提示した教科担任制の趣旨をいかに大きく逸脱し、私たちの負担軽減、働き方改革に逆行しているものであるかがわかります。



ある若い教師は、「これでは何のために小学校の教師になったのか、意味が分からない。もっと丁寧に自分の学級と関わりたい。」と訴えています。さらに、「学級の中に配慮の必要な子がいても、対応することができない。人がいないのに、教科担任制に無理がある。」と声を強めます。この声に、小学校におけるさいたま市型の教科担任制の問題点が象徴されているのではないのでしょうか。

また間に合います。教科担任制の趣旨を再認識し、文科省の提示した教科に訂正すべきです。教師にとっても子どもたちにとっても意義のある制度に見直すことを市教組は強く訴えます。

# 減額なしの定年延長で生活不安なく働きたい

## 「雇用と年金の確実な接続となる定年引上げ求める署名」

【知事・教育長宛】

雇用と年金の確実な接続、高齢期雇用の制度設計・生活保障、公務労働の維持・向上となる定年引上げを！

雇用と年金の確実な接続となる定年引上げを求める緊急署名

埼玉県知事 大野 元裕 様  
埼玉県教育委員会教育長 高田 元裕 様

改定地方公務員法(以下、改定地公法)が2021年5月20日の衆議院本会議で採決され、全会一致で可決されました。改定地公法は、国家公務員の定年を65歳に引き上げたことを踏まえ、地方公務員でも定年延長措置を前倒し、①改定定年制導入の定年所定任用期間(現行60歳)の導入の60歳に達する職員への80歳以後の賃金提供・意思疎通制度の拡充の措置を講ずる内容となっています。また、今回の改定に伴い、給与水準を60歳時点の7割に設定するとしています。しかし、改定地公法においても現行再任用制度と同様に、60歳以前と同様の職務にあたるにも関わらず、60歳を超えて地方公務員は低い待遇での勤務を強いられる制度設計になっています。

近年の厚生労働省調査で民間企業の61歳時の給与は定年前の76.2%(企業規模100人以上)であり、人事院が根拠とする調

2022年 埼玉県地方公務員労働組合共闘会議

埼玉県教職員組合 職場名( )

私たちの主な重点要求	氏名
<ul style="list-style-type: none"> <li>●給与水準を7割とせず、月別給・一時金の大幅な増額を行うこと。</li> <li>●60歳前後の「給与水準の見直し」および現行の55歳引上げ停止を行わないこと。</li> <li>●退職手当の減額を行わないこと。</li> <li>●同一労働同一賃金、均等待遇の原則から待遇格差を解消すること。</li> <li>●休職制度、各種手当などを60歳前と同等の諸権利を保障すること。</li> <li>●定年延長による採用抑制を行わないこと。</li> <li>●すべての職員が健康で働けるよう、定数の増増、「多文化」の解消を行うこと。</li> </ul>	

わしたちは定年延長そのものの制度に反対しているわけではありません。働き方が60歳前と変わらないのに、なぜ給与が7割なのか、などを問題視しているのです。民間では定年を延長しても給与を減額しない企業は63.7%とも言われています。55歳で昇給停止しているのに、60歳以降の給与がさらに下がることになるのです。定年前の諸手当も必要です。私たちは生活に不安を感じることなく、高齢期職員の生き生きとした多様な働き方を保障することを求めます。そのためにも多くの署名を集め、私たちの声を届きましょう。

さいたま市教組新聞でも毎回取り上げていますように、私たちの職場だけでなく、世論としてもこれだけパワーハラ根絶の願いが強まっているにもかかわらず、残念ながら昨年度も多くの職場でその事案が発生しました。パワーハラの行為によって、教師の人格・人権が損なわれたり、職場の中

の人間関係が崩れたりする事例が市教組にも報告されました。中には、これが原因で精神疾患に追い込まれたり、病休や退職にまで追い込まれたりしました。年度初めに、私たち教職員に対しては、管理職から教職員の倫理規定や行動指針が研修として伝

えられます。その資料として市教委からは「さいたま市教職員行動指針」が配布されます。セクハラ・パワーハラの根絶に関しては、その冊子の最後にもまとめられています。パワーハラ発生件数の毎年の統計はなんと、平成29年から令和元年までの、4・5年前のもので、こんな昔の統計で現代のパワーハラ根絶を語れるのでしょうか。しかも、その数に驚かされます。市教委に報告のあった数は、平成29年が8件、平成30年が13件、令和元年が16件となっています。しか

し、昨年度さいたま市教組に相談があった事案だけでもかなりの数に上っています。実際の数はもっと多くあると考えられます。従って、この市教委の報告した数は実態から大きくかけ離れていると言わざるを得ません。私たちは強く訴えます。●実効性のあるパワーハラ防止指針を策定すること。●全職員に、ハラスメントが職場にどれだけあるのか、実態を把握するためのアンケートを実施すること。●パワーハラスメントの定義の明確化、管理職へ

# パワーハラ根絶は 具体的施策で 組合にも相談を

「さいたま市教組新聞」でも毎回取り上げていますように、私たちの職場だけでなく、世論としてもこれだけパワーハラ根絶の願いが強まっているにもかかわらず、残念ながら昨年度も多くの職場でその事案が発生しました。パワーハラの行為によって、教師の人格・人権が損なわれたり、職場の中

のパーワーハラスメントに 関わる研修強化、外部機関によるパワーハラ相談窓口を設置し、リーフレットなどで周知すること。 「さいたま市の教育施策、学校運営並びに教育条件整備等についての要望書」より) 今年度もセクハラ・パワーハラをはじめあらゆるハラスメント根絶をめざ

# 70の項目を要求

毎年さいたま市教組は、市教委・教育長に対し「さいたま市の教育施策・学校運営並びに教育条件整備等についての要望書」を提出し、交渉を行っています。70にも及ぶ要求、要望の項目は、さいたま市の教育施策に関して、

私たちが日々学校現場の中で、働きやすい職場、それが子どもたちの望ましい成長のため、そして保護者や地域の要求にかなうことをめざした切実な項目です。 要望書提出の後は、市教委からの回答を待ち、

これについての組合と市教委との交渉・話し合いの場が持たれます。要望書の詳細は市教組ホームページに掲載されていますので、お読みください。 また、交渉の結果は後日さいたま市教組新聞にてお知らせします。

策、学校運営並びに教育条件整備等についての要望書」より) 今年度もセクハラ・パワーハラをはじめあらゆるハラスメント根絶をめざ

して、私たちさいたま市教組は、粘り強く取り組んでいきます。一人で悩まず、ぜひ組合に相談してください。

など、多数要求