

学校教科書の採択で教育の発展を!

質問 3 今年度、中学校の教科書採択が行われました。より、保護者や市民が参加した教科書採択にしていくために、今後どのような改善策を考えていますか?

答 弁 3 より多くの保護者、市民が教科書採択に関心を持ってもらうことは大切であると認識している。そのため教科書展示については、ホームページや広報ひらかたなどを通じて、引き続き広く保護者、市民にご覧いただき周知を図ることも、一層関心を持っていただければ、意見を書く用紙や閲覧の配置等を含め、改善していく。

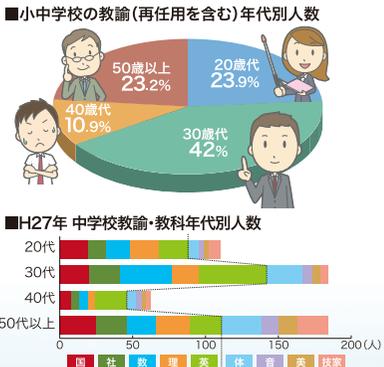
岩本の考え

教科書採択は、文科省の要が実施されるため、保護者・地域をもっと巻き込む機会を必要とします。教科書展示会でも活用し、保護者間でも教育について話し合う機会をつくっていくべきです。

学校の先生不足を解消せよ!

質問 4 昨年度、本市の小中学校で講師不足の状況があり、特に中学校で、教科により講師任用に時間がかかり、一部自習があったと聞きますが、なぜそのようなことが起こったのでしょうか? また任用されるまでの対応は?

答 弁 4 各学校で欠員が生じた場合、速やかな講師の配置は重要である。しかし、中学校の教科は、免許取得できる大学等が限られ、免許保有者の絶対数が少ないなど様々な理由で、任用に時間がかかる場合がある。講師任用までの間、授業の振替等での対応が基本だが、自習で対応する場合もある。



質問 5 係る休暇等も増えます。講師不足の現状をふまえた人員確保について、対応をお聞かせ下さい。

答 弁 5 人材育成については、40歳代の教員が少ない状況から、経験豊富な教員の指導力・授業力の伝承や、(学校運営の中心を担う)ミドルリーダーの育成及び経験の浅い教員の指導力向上に取り組む必要がある。講師は、欠員が生じないよう府教委と連携、円滑な講師任用を図っていく。平成26年度の講師任用数: 小中併せ245名

質問 5 今後10年先を見据えた人材育成について、考えをお聞かせ下さい。また年層的に若い教員が増えると、出産・育児に

質問 6 人員確保の一方、大半を占める経験の浅い教員への指導と育成が重要であり、課題です。経験豊かな教員人材を活用すべきと考えますが、経験の浅い教員の育成計画や実施状況をお聞かせください。

岩本の考え

多くの教員が定年により退職、新規に採用された若い教員が増えていきます。今後は更に教員や講師が必要となります。優れた人材確保の為に、北河内各市とも連携し、またボランティアやインターンシップ等の制度を活用、学校現場との接点をもたせ、教員で教師をしたい熱意ある人材を確保していくべきです。また、指導力育成のため「授業の達人」認証制度の改善等を行い、引き続き教育の充実を図る必要があります。

答 弁 7 世代交代が急速に進む中、人材育成は、大きな課題であると認識している。そのため達人認証へのチャレンジ制度「チャレンジ達人」を今年度スタートさせた。今後「授業の達人」認証のできる教員の育成に努めていく。

質問 7 本市では、「授業の達人養成・教科研究講座」を実施していると聞きます。「授業の達人」認証教員は、2名のみと聞きますが、こうした教員の育成も重要と考えます。今後の取組をお聞かせください。

答 弁 6 中核市移行により、初任者研修をはじめとする各種研修を本市教育委員会が担っている。重点項目として、初任者研修やフレッシュ研修(2~5年目の教員を対象)を実施している。経験豊かな先輩教員が模範授業を見せるなどして、経験の浅い教員の授業力向上を図るなど、研修の充実を図っている。

職員の人事制度を改革せよ!

質問 8 現在の枚方市職員の給料表には、職務の級と級の間に重なりがあり、主任より低い給料額の係長や、係長よりも低い給料額の課長代理が多数存在します。このような、部下の給料が上司の給料を上回る現制度は、職務・職責に応じたものと言えるのでしょうか?

■在職者における平均給料月額 (2015年4月1日現在)

40歳代主任	322,397円
30歳代係長	300,948円

答 弁 8 本市の給料表は、国で実施された給与構造の見直し(平成18年度)で改定された国家公務員の給料表に基づき構成されている。それまでの年功的な給与上昇を抑制し、職務職責に応じた給与制度への転換を図るために行われたもので、全体として職務職責に応じたメリハリのある給与制度となっていると考えている。

質問 9 40歳代の主任の給料が30歳代の係長の給料を上回る実態は、まさに年功的な給与制度といえます。現状が職務・職責に応じたものとは思えません。昇格で相応の給料に上がることは当然と思いますが、その職責になるまでは給料を一定額で据え置いてもよいのではないのでしょうか。昇格の動機づけという観点からも、そうした給料表に転換すべきと考えますが見解をお聞かせ下さい。

複線型人事制度の導入について

質問 10 以前、昇任試験の受験率が低い理由として、課長代理になると、職責が重くなること以外に職員の労務管理を行う必要が生じることも一因ではと問題提起しました。課長・次長・部長といったゼネラリストを指すのではなく、技術や経験を高め、高度な専門性を活かすスペシャリストとして働きたい職員もいるという趣旨で、複線型人事制度の構築を提案しました。当時、制度構築に前向きな答弁を頂きましたが、その後の取り組み状況をお聞かせください。

答 弁 10 複線型人事制度は、市民ニーズの多様化、複雑化をはじめ、権限移譲等により業務内容が高次元化、専門化する中、これまで以上に高度な知識・経験を備えた職員の育成を図っていく観点からも有効な制度である。現在一部、先行的な取り組みとして、職員を配置するとともに、高度な専門知識を活かして中心的役割を担う人材を配置すべき職域や業務の精査、またこうした職員への育成方法や、複線型人事の場合における昇任昇格のあり方などの課題について、検討を進めている。

岩本の考え

複線型人事制度は、市民ニーズの多様化、複雑化をはじめ、権限移譲等により業務内容が高次元化、専門化する中、これまで以上に高度な知識・経験を備えた職員の育成を図っていく観点からも有効な制度である。現在一部、先行的な取り組みとして、職員を配置するとともに、高度な専門知識を活かして中心的役割を担う人材を配置すべき職域や業務の精査、またこうした職員への育成方法や、複線型人事の場合における昇任昇格のあり方などの課題について、検討を進めている。



次世代へ繋ぐ、より良い枚方へ。

●6月議会では、他の項目についても質問しています。



●財政再建 地方交付税制度と使途の制限について
●「広報ひらかた」を確実に配布せよ!
広報ひらかた5月号の配布漏れについて質問。通常は平均10~30部のところ、約8,000部も漏れていたことが明らかとなり、今後の仕様書や契約の改善・再発防止策を要望しました。
配布漏れ 約8,000部