

令和3年第12回定例教育委員会会議

開催日時 令和3年12月23日(木)

午後1時30分

場 所 難波田城資料館 講座室

議 題

日程第一 議事事項

議案第39号 教育委員会職員の人事について

議案第40号 令和4年度使用富士見市立富士見特別支援学校用教科用図書
の採択について

日程第二 報告事項

- (1) 専決処理の報告について(教育予算その他議会の議決を経るべき議案
について意見を申し出ること。)
- (2) 令和3年12月定例市議会の報告について
- (3) 富士見市立学校におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する
要綱の制定について
- (4) 富士見市立学校における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメ
ントの防止等に関する要綱の制定等について
- (5) 富士見市立学校におけるパワー・ハラスメントの防止等に関する要綱
の一部改正について

その他

○教育行政方針及び重点施策に基づく進捗状況の報告

- (1) 令和3年度第9期子ども大学☆ふじみ事業実施報告について
- (2) 女子栄養大学とのコラボ給食提供について

○イベント案内等

- (1) 令和4年富士見市成人式典について
- (2) 第35回富士見市地域・自治シンポジウムについて
- (3) 富士見新春太鼓まつりにについて
- (4) 南畑ふれあい劇場について
- (5) 文化講演会「落語を楽しむ」について

議案第40号

令和4年度使用富士見市立富士見特別支援学校用教科用図書の採択について

令和4年度使用富士見市立富士見特別支援学校用教科用図書について、別添のとおり採択する。

令和3年12月23日提出

富士見市教育委員会
教育長 山口 武士

提案理由

富士見特別支援学校の令和4年度使用教科用図書について、絶版や在庫不足等の理由により、一部一般図書の供給に応じられないことから、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第21条第6号の規定により、この案を提出します。

選定結果

1 供給不能な図書

(1) 小学部

○一般図書 (3点)

種目	発行者 (略称)	書名	理由
書写	ポプラ社	音の出る知育絵本4 こえでおぼえるあいうえおのほん	品切れ
音楽	ポプラ社	おととあそぼうシリーズ7 ドン!ドコ!ドン!たいこ	品切れ
	ポプラ社	おととあそぼうシリーズ39 じぶんでひけたよ!メロディーピアノえほん	品切れ

2 選定変更後の図書

(1) 小学部

○一般図書 (3点)

種目	発行者 (略称)	書名
書写	あかね書房	あかね書房の学習えほん あそぼうあそぼう あいうえお
音楽	ひかりのくに	あそびうたのほん CDつき
	ひかりのくに	手あそび指あそび歌あそびブック 1

専決処理の報告について

富士見市教育委員会教育長に対する事務委任規則（昭和50年教委規則第3号）第2条第2項の規定により、下記事項について別紙のとおり専決処理したので、同条第3項の規定により報告する。

記

教育予算その他議会の議決を経るべき議案について意見を申し出ること。

- 1 市長及び副市長の給与等に関する条例及び富士見市教育委員会教育長の給与等に関する条例の一部を改正する条例の制定について
- 2 富士見市一般職の職員の給与に関する条例及び富士見市一般職の任期付職員の採用等に関する条例の一部を改正する条例の制定について

令和3年12月23日提出

富士見市教育委員会
教育長 山口 武士

専 決 処 理 書

次の条例案を了承することについて、富士見市教育委員会教育長に対する事務委任規則（昭和50年教委規則第3号）第2条第2項の規定により専決処理する。

1 条例案名

- (1) 市長及び副市長の給与等に関する条例及び富士見市教育委員会教育長の給与等に関する条例の一部を改正する条例
- (2) 富士見市一般職の職員の給与に関する条例及び富士見市一般職の任期付職員の採用等に関する条例の一部を改正する条例

2 改正内容

別紙のとおり

3 専決処理の理由

地方教育行政の組織及び運営に関する法律第29条の規定に基づく意見聴取について、依頼内容は緊急に処理しなければならず、かつ委員会を招集するいとまがなかったため。

4 意見の内容

「市長及び副市長の給与等に関する条例及び富士見市教育委員会教育長の給与等に関する条例」は、富士見市特別職報酬等審議会の意見を踏まえた改正であること、また「富士見市一般職の職員の給与に関する条例及び富士見市一般職の任期付職員の採用等に関する条例」は、令和3年人事院勧告等に伴い改正するものであることから、異議ない旨を回答した。

令和3年11月29日

富士見市教育委員会
教育長 山口 武士

主な改正内容

- 1 市長及び副市長の給与等に関する条例及び富士見市教育委員会教育長の給与等に関する条例の一部を改正する条例

区分	令和3年度 期末手当	令和4年度以降 期末手当
6月期	1.95月 (支給済み)	<u>1.875月</u>
12月期	<u>1.80月</u> (△0.15月)	<u>1.875月</u>
合計月数	3.90月⇒ <u>3.75月</u>	<u>3.75月</u>
内容	期末手当の支給月数 (割合)の変更	期末手当の支給月数 (割合)の均等化

- 2 富士見市一般職の職員の給与に関する条例及び富士見市一般職の任期付職員の採用等に関する条例の一部を改正する条例の制定について

区分	令和3年度 期末手当		令和4年度以降 期末手当	
	一般職	再任用等	一般職	再任用等
6月期	1.275月 (支給済み)	0.725月 (支給済み)	<u>1.20月</u>	<u>0.675月</u>
12月期	<u>1.125月</u> (△0.15月)	<u>0.625月</u> (△0.1月)	<u>1.20月</u>	<u>0.675月</u>
合計月数	2.55月⇒ <u>2.40月</u>	1.45月⇒ <u>1.35月</u>	<u>2.40月</u>	<u>1.35月</u>
期末勤勉 合計	4.45月⇒ <u>4.30月</u>	2.35月⇒ <u>2.25月</u>	<u>4.30月</u>	<u>2.25月</u>
内容	期末手当の支給月数 (割合)の変更		期末手当の支給月数 (割合)の均等化	

※任期付職員の採用等に関する条例の一部改正については、対象者がいないため省略

市長及び副市長の給与等に関する条例（昭和44年条例14号）及び富士見市教育委員会教育長の給与等に関する条例（昭和44年条例第13号）新旧対照表

第1条関係 市長及び副市長の給与等に関する条例の一部改正

新	旧
<p>(期末手当) 第6条 略 2 期末手当の額は、期末手当基礎額に、<u>100分の180</u>を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。 (1)～(4) (略)</p>	<p>(期末手当) 第6条 略 2 期末手当の額は、期末手当基礎額に、<u>100分の195</u>を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。 (1)～(4) (略)</p>

第2条関係 市長及び副市長の給与等に関する条例の一部改正

新	旧
<p>(期末手当) 第6条 略 2 期末手当の額は、期末手当基礎額に、<u>100分の187.5</u>を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。 (1)～(4) (略)</p>	<p>(期末手当) 第6条 略 2 期末手当の額は、期末手当基礎額に、<u>100分の180</u>を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。 (1)～(4) (略)</p>

第3条関係 富士見市教育委員会教育長の給与等に関する条例の一部改正

新	旧
<p>(期末手当) 第6条 略 2 期末手当の額は、期末手当基礎額に、<u>100分の180</u>を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。 (1)～(4) (略)</p>	<p>(期末手当) 第6条 略 2 期末手当の額は、期末手当基礎額に、<u>100分の195</u>を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。 (1)～(4) (略)</p>

第4条関係 富士見市教育委員会教育長の給与等に関する条例の一部改正

新	旧
<p>(期末手当)</p> <p>第6条 略</p> <p>2 期末手当の額は、期末手当基礎額に、<u>100分の187.5</u>を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>(1)～(4) (略)</p>	<p>(期末手当)</p> <p>第6条 <u>略</u></p> <p>2 期末手当の額は、期末手当基礎額に、<u>100分の180</u>を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>(1)～(4) (略)</p>

(施行日)

第1条関係及び第3条関係 令和3年12月1日

第2条関係及び第4条関係 令和4年4月1日

富士見市一般職の職員の給与に関する条例（昭和31年条例第7号）及び富士見市一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成21年条例第4号）新旧対照表

第1条関係 富士見市一般職の職員の給与に関する条例の一部改正

新	旧
<p>(期末手当) 第16条 (略) 2 期末手当の額は、期末手当基礎額に<u>100分の112.5</u>を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。 (1) 6箇月 100分の100 (2) 5箇月以上6箇月未満 100分の80 (3) 3箇月以上5箇月未満 100分の60 (4) 3箇月未満 100分の30 3 再任用職員及び任期付短時間勤務職員に対する前項の規定の適用については、同項中「<u>100分の112.5</u>」とあるのは「<u>100分の62.5</u>」とする。 4～6 (略)</p>	<p>(期末手当) 第16条 (略) 2 期末手当の額は、期末手当基礎額に<u>100分の127.5</u>を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。 (1) 6箇月 100分の100 (2) 5箇月以上6箇月未満 100分の80 (3) 3箇月以上5箇月未満 100分の60 (4) 3箇月未満 100分の30 3 再任用職員及び任期付短時間勤務職員に対する前項の規定の適用については、同項中「<u>100分の127.5</u>」とあるのは「<u>100分の72.5</u>」とする。 4～6 (略)</p>

第2条関係 富士見市一般職の職員の給与に関する条例の一部改正

新	旧
<p>(期末手当) 第16条 (略) 2 期末手当の額は、期末手当基礎額に<u>100分の120</u>を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。 (1) 6箇月 100分の100 (2) 5箇月以上6箇月未満 100分の80 (3) 3箇月以上5箇月未満 100分の60 (4) 3箇月未満 100分の30 3 再任用職員及び任期付短時間勤務職員に対する前項の規定の適用については、同項中「<u>100分の120</u>」とあるのは「<u>100分の67.5</u>」とする。 4～6 (略)</p>	<p>(期末手当) 第16条 (略) 2 期末手当の額は、期末手当基礎額に<u>100分の112.5</u>を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。 (1) 6箇月 100分の100 (2) 5箇月以上6箇月未満 100分の80 (3) 3箇月以上5箇月未満 100分の60 (4) 3箇月未満 100分の30 3 再任用職員及び任期付短時間勤務職員に対する前項の規定の適用については、同項中「<u>100分の112.5</u>」とあるのは「<u>100分の62.5</u>」とする。 4～6 (略)</p>

第3条関係 富士見市一般職の任期付職員の採用等に関する条例の一部改正

新	旧
<p>(特定任期付職員等の給与条例の適用除外等)</p> <p>第10条 (略)</p> <p>2 特定任期付職員に対する給与条例第16条第2項の適用については、同項中「<u>100分の112.5</u>」とあるのは、「<u>100分の157.5</u>」とする。</p> <p>3及び4 (略)</p>	<p>(特定任期付職員等の給与条例の適用除外等)</p> <p>第10条 (略)</p> <p>2 特定任期付職員に対する給与条例第16条第2項の適用については、同項中「<u>100分の127.5</u>」とあるのは、「<u>100分の167.5</u>」とする。</p> <p>3及び4 (略)</p>

第4条関係 富士見市一般職の任期付職員の採用等に関する条例の一部改正

新	旧
<p>(特定任期付職員等の給与条例の適用除外等)</p> <p>第10条 (略)</p> <p>2 特定任期付職員に対する給与条例第16条第2項の適用については、同項中「<u>100分の120</u>」とあるのは、「<u>100分の162.5</u>」とする。</p> <p>3及び4 (略)</p>	<p>(特定任期付職員等の給与条例の適用除外等)</p> <p>第10条 (略)</p> <p>2 特定任期付職員に対する給与条例第16条第2項の適用については、同項中「<u>100分の112.5</u>」とあるのは、「<u>100分の157.5</u>」とする。</p> <p>3及び4 (略)</p>

(施行日)

第1条関係及び第3条関係 令和3年12月1日

第2条関係及び第4条関係 令和4年 4月1日

令和３年１２月定例市議会の報告について

１ 教育委員会に係る議案等の審議結果（原案のとおり、可決）

- （１）市長及び副市長の給与等に関する条例及び富士見市教育委員会教育長の給与等に関する条例の一部を改正する条例の制定について
- （２）富士見市一般職の職員の給与に関する条例及び富士見市一般職の任期付職員の採用等に関する条例の一部を改正する条例の制定について
- （３）令和３年度富士見市一般会計補正予算（第９号）
《概要》
 - ・発掘調査に使用する重機使用料を増額するもの
 - ・学校のオンライン学習に係る著作権使用料を支払うもの
 - ・東京2020オリンピックの学校連携観戦チケット代を減額するもの
 - ・令和４年度予定工事に係る債務負担行為を設定するもの

２ 教育委員会に係る市政一般質問

教育政策課

《尾崎 孝好 議員》

１．教育環境の充実に向けて

- （１）学校施設の点検状況は
- （２）施設の維持管理・修繕に対する考え方は

《木村 邦憲 議員》

１．アスベスト対策について

- （１）市が行ってきた市内学校施設のアスベスト調査の概要と結果について
- （２）全ての市内学校施設のアスベスト使用状況を市民に公表すべきと考えるが市の見解は

《川畑 勝弘 議員》

１．つるせ台小学校のPFI事業について

- （１）２００７年に、市立鶴瀬西小学校と市立上沢小学校を統合し、一体の新設として整備及び維持管理・運営をPFI事業で実施した。この間、つるせ台小学校、市立図書館鶴瀬西分館のPFI事業での維持管理費の収支が全く見えない。そこで、２０２３年で契約が終わることから、検証し、直営で行うべきと考えるが、市の見解を伺う

《田中 栄志 議員》

１．学びをはぐくむ環境整備について

(1) 学びをはぐくむ環境の現状と課題について

《勝山 祥 議員》

1. 持続可能な社会に向けて

(1) 市役所などの公共施設及び学校にマイボトルの給水スポットを設置しては

生涯学習課

《篠田 剛 議員》

1. より良いまちづくりに向けて

(1) 中央図書館のからくり時計塔について

学校教育課

《佐野 正幸 議員》

1. 学校環境について

(1) 学校と保護者等との連絡・情報共有にICTの活用を

《関野 兼太郎 議員》

1. アフターコロナへの対応について

(1) 学校教育現場での対応について変化は

《根岸 操 議員》

1. 新型コロナウイルス関連対策について

(1) 感染症対策を振り返って

①これまでの対応と反省点は

2. スポーツ振興について

(1) 市内におけるスポーツ活動について

①部活動の状況は

3. 交通安全対策について

(1) 事故防止対策について

①自転車の運転マナーについて

《篠原 通裕 議員》

1. 児童の安全対策について

(1) 在校時の災害対策について

(2) 通学時の災害対策について

(3) 通学路の更なる交通安全対策について

《寺田 玲 議員》

1. 子育て施策の拡充について

(1) 就学援助制度について

①コロナ禍における就学援助制度の申請数と利用状況は

- ②学校教育法第19条に定められている就学援助の補助対象品目であるクラブ活動費、生徒会費、PTA会費、卒業アルバム代等、オンライン学習通信費を追加し支援を

《小川 匠 議員》

1. 教育行政について
 - (1) 性差に捉われない制服の導入及び検討状況は
 - (2) 校則について
 - (3) 教材費など教育費の保護者負担の現状は
 - (4) 主権者教育について

教育相談室

《勝山 祥 議員》

1. 共生社会の実現に向けて
 - (1) インクルーシブ教育（障がいのある子どもと障がいのない子どもが共に教育を受けること）への取組は
 - (2) 障がいのある子どもへの支援において課題は

《加賀 奈々恵 議員》

1. 学校に行けない・行かない子どもへの支援の充実を
 - (1) 適応指導教室の施設、環境の充実を
 - (2) タブレットの活用を
 - (3) スクールソーシャルワーカー、スクールカウンセラーの充実を
 - (4) 臨床心理士による相談体制の充実を

鶴瀬公民館

《佐野 正幸 議員》

1. 公共施設について
 - (1) 公民館・交流センター等の予約方法の改善を
 - (2) キラリふじみや鶴瀬コミュニティセンターのホールからネット配信できる環境の整備を

《勝山 祥 議員》

1. 持続可能な社会に向けて
 - (1) 市役所などの公共施設及び学校にマイボトルの給水スポットを設置しては

学校給食センター

《川畑 勝弘 議員》

1. 学校給食センターの運営について
 - (1) 市は、技能労務職員の退職補充を行わないとの考えのもと、民間委託を行

うこととしている。民間委託では、営利を求めることから人件費の削減などで官製ワーキングプアとなる。直営で行うべき。市の見解を伺う

富士見市立学校におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する 要綱

（目的）

第1条 この要綱は、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置（以下「セクシュアル・ハラスメントの防止等」という。）に関し、必要な事項を定めることにより、富士見市立学校（以下「学校」という。）における人事行政の公正の確保、職員（非常勤職員及び会計年度任用職員を含む）、児童生徒及び児童生徒の保護者、市民、関係業者等（以下「関係者」という。）の利益の保護及び職員の勤務能率の発揮を図るものとする。

（定義）

第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

（1）セクシュアル・ハラスメント

職員が他の職員、児童生徒及び関係者を不快にさせる性的な言動並びに児童生徒及び関係者が職員を不快にさせる性的な言動

（2）セクシュアル・ハラスメントに起因する問題

セクシュアル・ハラスメントのため職員の職務遂行上又は児童生徒の修学上の環境が害されること及びセクシュアル・ハラスメントへの対応に起因して、職員が職務遂行上の又は児童生徒が修学上の不利益を受けること

（校長の責務）

第3条 校長は、次の各号に掲げる事項に注意してセクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

（1）日常の執務を通じた指導等により、セクシュアル・ハラスメントに関し、職員の注意を喚起し、セクシュアル・ハラスメントに関する認識を深めさせること

（2）職員の言動に十分な注意を払うことにより、セクシュアル・ハラスメント又はセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が職場に生じることがないように配慮すること

(3) セクシュアル・ハラスメントに関する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他セクシュアル・ハラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないようにしなければならないこと
(職員の責務)

第4条 職員は、セクシュアル・ハラスメントをしてはならない。

2 職員は、次条第1項の富士見市教育委員会教育長（以下「教育長」という。）が定める事項を十分認識して行動するよう努めなければならない。

(職員の認識すべき事項)

第5条 教育長は、セクシュアル・ハラスメントを防止しセクシュアル・ハラスメントに関する問題を解決するために職員が認識すべき事項について定めるものとする。

2 校長は、職員に対し、前項の教育長が定める事項の周知徹底を図らなければならない。

(研修の実施)

第6条 教育長は、セクシュアル・ハラスメントの防止等のため、職員の意識の啓発及び知識の向上を図るものとする。

2 校長は、セクシュアル・ハラスメントの防止等を図るため、前条第1項の教育長が定めるものを踏まえ、必要に応じて職場研修を実施するものとする。

(苦情相談への対応)

第7条 校長は、セクシュアル・ハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）が職員、児童生徒及び関係者からなされた場合に対応するため、校内に苦情相談を受ける相談員及び相談員からなる委員会（以下「校内の相談員等」という。）を置き、必要な措置を講ずるものとする。

2 職員は、校内の相談員等に対して苦情相談を行うほか、校内の相談員等を通じて富士見市教育委員会（以下「教育委員会」という。）の相談員に対して苦情相談を行うことができる。

3 教育委員会に総括相談員及び相談員を置く。

(1) 総括相談員は、教育部学校教育課長をもって充てる。

(2) 相談員は、総括相談員が指名する者をもって充てる。

(3) 相談員は、総括相談員の指示のもとに、各学校における相談員等に対し、必要に応じて助言等を行う。

4 苦情相談を受ける校内の相談員等並びに教育委員会の総括相談員及び相談員は、教育長が苦情相談への対応について定める事項に十分留意の上、苦情相談に係る問題を迅速かつ適切に解決するよう努めなければならない。

(懲戒処分等)

第8条 教育長は、職員によるセクシュアル・ハラスメントの態様が信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行等に該当すると認めるときは、その程度に応じ、当該職員に対し、懲戒処分のための必要な措置その他人事管理上必要な措置を講ずるものとする。

(その他)

第9条 この要綱に定めるもののほか、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関し必要な事項は、教育長が別に定める。

附 則

この要綱は、令和3年12月1日から施行する。

富士見市立学校における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する要綱

（目的）

第1条 この要綱は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント（以下「マタニティ・ハラスメント等」という。）の防止及び排除並びにマタニティ・ハラスメント等に起因する問題が生じた場合に適切に対応するために必要な事項を定めることにより、職員の人格が尊重され、職員の十分な勤務能率の発揮と公務の円滑な運営を確保するとともに、働きやすい良好な勤務環境づくりを促進することを目的とする。

（定義）

第2条 この要綱において「マタニティ・ハラスメント等」とは、職場における次に掲げるものをいう。

- (1) 職員に対する次のいずれかに掲げる事由に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること。
 - ア 妊娠したこと。
 - イ 出産したこと。
 - ウ 妊娠又は出産に起因する症状により勤務することができないこと若しくはできなかつたこと又は能率が低下したこと。
- (2) 職員に対する次のいずれかに掲げる妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること。
 - ア 出産休暇（学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成7年埼玉県教育委員会規則第9号。以下「規則」という。）第12条第1項第1号）
 - イ 通院休暇（規則第12条第1項第2号）
 - ウ 通勤緩和休暇（規則第12条第1項第3号）
 - エ 妊娠障害休暇（規則第12条第1項第4号）
 - オ 出産補助休暇（規則第12条第1項第18号）
 - カ アからオまでに掲げるもののほか、妊娠又は出産に関する制度又は措置

(3) 職員に対する次のいずれかに掲げる育児に関する制度又は措置の利用に関する言動により、当該職員の勤務環境が害されること。

ア 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業（地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）第2条第1項、第10条第1項及び第19条第1項）

イ 勤務時間の弾力的な割振り（学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年埼玉県条例第28号。以下「条例」という。）第4条第2項及び第3項）

ウ 深夜勤務又は時間外勤務の制限、免除（条例第9条第1項、第2項又は第4項）

エ 育児休暇（規則第12条第1項第5号）

オ 子育て休暇（規則第12条第1項第6号）

カ 男性職員の育児参加のための休暇（規則第12条第1項第19号）

キ アからカまでに掲げるもののほか、育児に関する制度又は措置

(4) 職員に対する次のいずれかに掲げる介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること。

ア 勤務時間の弾力的な割振り（条例第4条第2項及び第3項）

イ 介護休暇（条例第17条）

ウ 介護時間（条例第17条の2）

エ 深夜勤務又は時間外勤務の制限、免除（条例第9条第3項又は第5項）

オ 短期介護休暇（規則第12条第1項第8号）

カ アからオまでに掲げるもののほか、介護に関する制度又は措置

（校長の責務）

第3条 校長は、職員がその能率を十分に発揮できる勤務環境を確保するため、マタニティ・ハラスメント等の防止及び排除に努めなければならない。また、マタニティ・ハラスメント等に起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

2 校長は、マタニティ・ハラスメント等に関する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他マタニティ・ハラスメント等に対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないようにしなければならない。

(職員の責務)

第4条 職員は、マタニティ・ハラスメント等をしてはならない。

2 職員は、次条第1項の富士見市教育委員会教育長（以下「教育長」という。）が定める事項を十分認識して行動するよう努めなければならない。

3 教頭は、良好な勤務環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等により、マタニティ・ハラスメント等の防止及び排除に努めなければならない。また、マタニティ・ハラスメント等に起因する問題が生じた場合においては、迅速かつ適切に対処しなければならない。

(職員の認識すべき事項)

第5条 教育長は、マタニティ・ハラスメント等を防止しマタニティ・ハラスメント等に関する問題を解決するために職員が認識すべき事項について定めるものとする。

2 校長は、職員に対し、前項の教育長が定める事項の周知徹底を図らなければならない。

(研修の実施)

第6条 教育長は、マタニティ・ハラスメント等の防止等のため、職員の意識の啓発及び知識の向上を図るものとする。

2 校長は、マタニティ・ハラスメント等の防止等を図るため、前条第1項の教育長が定めるものを踏まえ、必要に応じて職場研修を実施するものとする。

(苦情相談への対応)

第7条 校長は、マタニティ・ハラスメント等に関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）が職員からなされた場合に対応するため、校内に苦情相談を受ける相談員及び相談員からなる委員会（以下「校内の相談員等」という。）を置き、必要な措置を講ずるものとする。

2 職員は、校内の相談員等に対して苦情相談を行うほか、校内の相談員等を通じて富士見市教育委員会（以下「教育委員会」という。）の相談員に対して苦情相談を行うことができる。

3 苦情相談を受ける校内の相談員等及び教育委員会の相談員は、教育長が苦情相談への対応について定める事項に十分留意の上、苦情相談に係る問題を迅速かつ適切に解決するよう努めなければならない。

(懲戒処分等)

第8条 教育長は、職員によるマタニティ・ハラスメント等の態様が信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行等に該当すると認めるときは、その程度に応じ、当該職員に対し、懲戒処分のための必要な措置その他人事管理上必要な措置を講ずるものとする。

(その他)

第9条 この要綱に定めるもののほか、マタニティ・ハラスメント等の防止等に関し必要な事項は、教育長が定める。

附 則

この要綱は、令和3年12月1日から施行する。

報告事項（5）資料

富士見市立学校におけるパワー・ハラスメントの防止等に関する要綱（平成23年教育委員会告示第7-2号）新旧対照表

新	旧
<p>(定義)</p> <p>第2条 <u>この要綱において「パワー・ハラスメント」とは、職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなものをいう。</u></p> <p>(校長の責務)</p> <p>第3条 <u>校長は、職員がその能率を十分に発揮できる勤務環境を確保するため、パワー・ハラスメントの防止及び排除に努めなければならない。また、パワー・ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。</u></p> <p>2 <u>校長は、パワー・ハラスメントに関する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他パワー・ハラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないようにしなければならない。</u></p> <p>(職員の責務)</p> <p>第4条 <u>職員は、パワー・ハラスメントをしてはならない。</u></p>	<p>(定義)</p> <p>第2条 <u>この要綱において「パワー・ハラスメント」とは、職務上の権限や地位等を背景にして、本来の業務の範囲を超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する言動をいう。</u></p> <p>(校長の責務)</p> <p>第3条 <u>校長は、職員がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、自身の言動に注意を払うとともに、職員に対しては日常の指導等により、パワー・ハラスメントの防止及び排除に努めなければならない。また、パワー・ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。この場合において、パワー・ハラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないように配慮しなければならない。</u></p> <p>(新設)</p> <p>(職員の責務)</p> <p>第4条 <u>職員は、次条第1項の富士見市教育委員会教育長（以下「教育長」という。）の定めるところに従い、パワー・ハラスメントの防止に努めな</u></p>

2 職員は、次条第1項の富士見市教育委員会教育長（以下「教育長」という。）が定める事項を十分認識して行動するよう努めなければならない。

3 教頭は、良好な勤務環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等により、パワー・ハラスメントの防止及び排除に努めなければならない。また、パワー・ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、迅速かつ適切に対処しなければならない。

（職員の認識すべき事項）

第5条 教育長は、パワー・ハラスメントを防止しパワー・ハラスメントに関する問題を解決するために職員が認識すべき事項_____について定めるものとする。

2 校長は、職員に対し、前項の教育長が定める事項の周知徹底を図らなければならない。

（研修の実施）

第6条 教育長は、パワー・ハラスメントの防止等の_____ため、職員の意識の啓発及び知識の向上を図るものとする。

2 （略）

（苦情相談への対応）

第7条 校長は、パワー・ハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）が職員からなされた場合に対応するため、校内に苦情相談を受ける相談員及び相談員からなる委員会（以下「校内の相談員

_____なければならない。

2 教頭等は、良好な勤務環境を確保するため、自身の言動に注意を払うとともに、日常の執務を通じた指導等により、パワー・ハラスメントの防止及び排除に努めなければならない。また、パワー・ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、迅速かつ適切に対応しなければならない。

（新設）

（職員の認識すべき事項）

第5条 教育長は、パワー・ハラスメントを防止_____するために職員が認識すべき事項及びパワー・ハラスメントに起因する問題が生じた場合において職員に望まれる対応等について定めるものとする。

2 校長は、職員に対し、前項の教育長が定めるものの周知徹底を図らなければならない。

（研修の実施）

第6条 教育長は、パワー・ハラスメントの防止等を図るため、職員に対し必要な研修等を実施する_____ものとする。

2 （略）

（苦情相談への対応）

第7条 校長は、パワー・ハラスメントに関する苦情の申し出及び相談_____が職員からなされた場合に対応するため、校内に苦情相談を受ける相談員及び相談員からなる委員会

等」という。)を置き、必要な措置を講ずるものとする。

2 職員は、校内の相談員等に対して苦情相談を行うほか、校内の相談員等を通じて富士見市教育委員会（以下「教育委員会という。）の相談員に対して苦情相談を行うことができる。

3 苦情相談を受ける校内の相談員等及び教育委員会の相談員は、教育長が苦情相談への対応について定める事項に十分留意の上、苦情相談に係る問題を迅速かつ適切に解決するよう努めなければならない。

（懲戒処分等）

第8条 教育長は、職員によるパワー・ハラスメントの態様が信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行等に該当すると認めるときは、その程度に応じ、当該職員に対し、懲戒処分のための必要な措置その他人事管理上必要な措置を講じるものとする。

附 則

この告示は、令和3年12月1日から施行する。

_____を置き、必要な措置を講ずるものとする。

2 職員は、校内の相談員に対して苦情相談を行うほか、必要に応じて原則として校内の相談員を通じて富士見市教育委員会学校教育課の相談員（指導主事）に対して苦情相談を行うことができる。

3 苦情相談を受ける校内の相談員及び富士見市教育委員会学校教育課の相談員（指導主事）は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情相談に係る当事者に対する助言等により、当該問題に迅速かつ適切に対応するように努めるものとする。この場合において、相談員は、教育長が定める苦情相談への対応に関する事項に十分留意しなければならない。

（懲戒処分等）

第8条 教育長は、職員のパワー・ハラスメントの態様が信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行などに該当すると認めるときは、その程度に応じ、当該職員に対し、懲戒処分のための必要な措置その他人事管理上必要な措置を講じるものとする。

令和3年度第9期子ども大学☆ふじみ事業実施報告

- 1 実施期間 令和3年10月16日(土)・11月20日(土)・12月11日(土)
- 2 会場 富士見市立市民総合体育館、富士見市立中央図書館
メイジテクノ株式会社(三芳町)、富士見市役所本庁舎会議室
- 3 対象 富士見市内在住・在学の小学校4年生から6年生
- 4 入学者 定員30人(申込50人)

学年	男	女	合計
4年生	2	4	6
5年生	4	9	13
6年生	1	10	11
合計	7	23	30

- 5 主催 子ども大学ふじみ実行委員会

6 実施日程

日時	実施場所	講座内容	講師	出席
10.16(土) 14:00~16:00	市民総合体育館 中央図書館	○入学式 ○未来を拓く!図書館学	富士見市立中央図書館 館長とスタッフのみなさん	29人
11.20(土) 8:50~12:00	メイジテクノ 株式会社 (三芳町)	○のぞいてみよう☆顕微鏡 の世界	メイジテクノ株式会社 石口孝貴代表と社員のみなさん	28人
12.11(土) 10:00~12:30	富士見市役所 本庁舎会議室	○挑戦してみよう☆フラワ ーアレンジメント ○修了式	花 Miona 主宰 有蘭 直美 先生	30人

7 参加者の声

- [1日目] ・いつもは見られない場所が見れて楽しかったです。
・図書館の仕事が知れてよかった。
・図書館の歴史が心に残った。
- [2日目] ・肉眼では見えない世界をみたこと、目に見えない小さい毛などを見たことが楽しかった。
・顕微鏡をつくる工程を見れたのが心に残りました。
・理科の授業で顕微鏡が難しくて苦手だったけど、今回の子ども大学で好きになりました。
- [3日目] ・クリスマスについての話で初めて聞くことが多くて驚きました。
・かざりつけや、あまり見ないさわらない花を使ったのが楽しかったです。

【1日目：入学式、未来を拓く！図書館学】



【2日目：のぞいてみよう☆顕微鏡の世界】



【3日目：挑戦してみよう☆フラワーアレンジメント、修了式】



女子栄養大学とのコラボ給食提供について

令和3年度における女子栄養大学と富士見市学校給食センターとの食育連携事業として、「地場産米「彩のきずな」を活用したコラボメニュー」を令和4年1月28日（金）に市内の全小・中学校の給食で提供します。

1 地場産米「彩のきずな」を活用した学校給食について

現在、東大久保や南畑で作られたブランド米「彩のきずな」を学校給食で提供しています。このことを児童生徒、保護者、学校関係者に知ってもらうため、女子栄養大学とのコラボにより、このブランド米を使った料理を開発・提供し、児童生徒においしく食べてもらうことを考えました。

2 当日のメニュー（小学校、中学校とも同じ）

じゃことかぶの葉ごはん、牛乳、さつまいもと小松菜の味噌汁、鶏肉のかぶトマソースかけ

3 メニューの写真（写真は学生が試作したもの）



メニューで使われている米は、地場産米の「彩のきずな」です。バランスのとれた甘味とうまみ、もっちりとした食感が特徴のコシヒカリに負けないおいしさを持つ米です。

この「彩のきずな」は、令和2年産米において、一般財団法人日本穀物検定協会による食味ランキングで最上級の評価である「特A」にランクされました。この「彩のきずな」は、埼玉県が品種改良を重ね、暑さや病害虫に強い米として開発したものです。米のもっちり感とかぶの葉のしゃきしゃき感がマッチしておいしさを引き立たせるような混ぜご飯になっています。

（写真は白米ですが、学校に配送後、学校で混ぜ合わせます）