

2016年度大阪府交渉（第三日目）の結果概要

障害者・家族・関係者の要求大集会実行委員会（障連協）と大阪府との交渉（2016年7月6日実施分・団体側参加10人）の結果概要（速報）は以下の通りです。

4. 適正な教職員配置を行い、障害や児童・生徒の実態に即した、手厚い教育を行ってください。

①標準法は最低基準であるという認識に立ち、標準法を下回っている学校については早急に改善するとともに、標準法を見直し、児童生徒の実態に見合った教職員の増員をしてください。引き続き国に標準法改善を強く働きかけるとともに、当面、府独自で幼・小・中学部の教職員定数の乗数を、学校入学期に鑑み、幼稚園・小学部は学級数にかかわらず学級数×2に、中学部は5学級以上の場合にも学級数×2にしてください。とりわけ国の定数改善への働きかけの具体的内容を以下のとおり行ってください。

エ) 養護教諭を幼稚園にも配置するなど学部ごとに配置してください。

【基本回答】

支援学校への教職員配置については法令に則り、各学校の学級数に基づき配置する他、実情に応じて加配を行っているところだ。今後とも適正な教職員配置に努めてまいりたい。養護教諭の配置については各学校複数配置を行っており、府の単独事業としての配置は困難だ。

オ) 1学級あたりの教員配置の乗数（規模別定数配置）を改善してください。

【基本回答】

障害種別に応じた訓練指導等の課題に対応するため、各学校の実情等に応じて加配をおこなっているところだ。

【質疑】

○乗数の取り方に問題があるのではないか。規模が大きいほど教職員の必要配置数が減少している状況がある。学校が建たないから規模が大きくなる。

・標準法の作成根拠は文部科学省が立てている。それ以外の加配では規模に応じた増減はない。標準法上はクラス数を基礎として、それ以外の加配は主に学校規模・生徒数等の個々の実情を基礎としている。

カ) 障害のある教職員のための職務補助制度を確立し、ヒューマンアシスタントを配置してください。

【基本回答】

障害を有する教職員が勤務する学校については、学校長を通じて当該教職員のニーズを把握していただいている。職務補助制度の整備は困難だが、今後とも当該教職員にその能力を十分に発揮していただけるよう努めてまいりたい。

【質疑】

○学校の努力だけにゆだねることは困難。具体的にどのような手立てを考えているのか。

・個別の状況をお聞きする機会を毎年2回設けており、その中で支援や対応の方法について検討をお願いしている。

②期限付講師をはじめとする臨時教職員による配置を改め、正規の教職員による配置をすすめてください。

【基本回答】

新規採用者数は児童生徒数や教職員の退職者数、再任用数、国の定数改善の動向等を見極め、毎年度正規職員の確保に努めているところだ。教職員管理目標において講師数を増加

から減少に転じるよう方針を示したところであり、今後とも正規職員の確保に努めてまいりたい。

【質疑】

○大阪市立特別支援学校が府移管となったことを受けて管理目標を修正することはないのか。

・現時点において支援学校だけの管理目標を修正する予定はない。おっしゃるように管理目標策定時から「分母」が大きく変わったことから、見直しが必要かどうかについてはみなさんのご意見をいただきながら検討してまいりたい。

○旧大阪市立特別支援学校の過去の講師比率はどうなっているのか。

・大阪市から数字をいただいていない。

○率も人数も減らしていく視点が重要だ。

・定数内講師を減らす手法は、正規教員を新規採用で増やすしかない。質の確保の観点から一定の倍率は確保しないといけない。生徒数の伸びに応じて採用数を確保するために受験者数を増やしていくよう努力している。

○府立高校の講師比率はどうなっているのか。

・支援学校と高等学校とを比較した場合高等学校の方が講師比率は低い。少子化の中で支援学校在籍者数が増えていることが要因となっている。児童数・生徒数の変動が教師数に反映するため、より精緻な児童生徒数の推計を進めていただくことも含め、講師率を減らすよう努力していきたい。

○枚方支援学校では講師率が50%を超えていると聞いている。また、家庭科の教諭が一人しかいない。せっかく新しくできた学校なので、適正な運営が確保できるよう教職員の適正配置に努めていただきたい。

7. 人事異動は公正・適正に行ってください。

①府立支援学校の教員の人事異動に関しては、本人の希望を尊重するとともに、教育の専門性、継続性を確保したうえで行ってください。

②府立学校教員人事取扱要領および学校教職員人事取扱要領における異動の対象「4年以上」基準をただちに撤回してください。

③府立学校教員人事取扱要領における異動の方法の②「新規採用者については、原則4年で異動を図る。(ただし最長6年まで)」の項目をただちに削除してください。

④当面、府立障害児学校における教員・教職員人事について、府教委の「人事異動方針」を「凍結」してください。

⑤人事異動問題については、父母・教職員の意見や要望を十分に聞いて、施策を示してください。

⑥本人希望と納得にもとづく人事異動、公正で民主的な人事異動を実現してください。

⑦学校運営や教育活動に支障をきたす強制異動を断じて行わないでください。各学校がもつ特殊性、教育の専門性を考慮し、各学校の学校運営や教育計画を尊重してください。

⑧各学校の実情に見合った教職員の配置を行ってください。特に職場の年齢構成や男女比、教科・免許、経験、学校の教育計画などを充分考慮し、校長具申を踏まえた配置を行ってください。

【基本回答】

教職員の移動については人事取扱要領に基づき行っている。新規採用後一校目については原則6年までに移動を行うこととしており、教育委員会が認めるときは6年を超えて勤務することをさまたげないこととしている。採用した教員の力量を高めるため、人事異動を計画的に行うとともに各学校における専門性に配慮しながら適正に行うよう努めてまいりたい。人事調書、本人の通勤事情等を把握し、校長の具申に基づき計画的な人事異動を適切に行ってまいりたい。

【質疑】

○6年、4年という基準は短すぎるのではないか。地域の実情を知っていく上でも、府立学校をひとくくりにするのではなく、支援学校ならではの状況を考慮していただきたい。

・人事取扱要領については、府下全域の府立学校に適用されるものであり、支援学校だけを取り出すということは考えていない。人事取扱要領を文言通り一律に取り扱っているのではなく、各学校の実情や学校長の学校運営ビジョン等に基づき運用している。

○支援学校の教員免許の所持率はどうなっているのか。採用や養成にもかかわる問題であり、文科省は当面の措置として免許がなくても採用が可能としているが、人事配置の面でも専門性を尊重する立場から検討の対象としているのか。

・免許所持率については支援教育課が確認し把握しているもので手元資料はない。認定講習を毎年開講するなど免許所持率の向上に努めている。平成27年の教員採用選考からは小学部受験の要件に免許所有を条件とした。平成29年度からは特別支援学校中学部高等部の採用においては選考時に3年以内に免許を所持することを条件としている。人事面でも免許所持についても移動に際しての検討の要件としている。

○学校長も移動があることなどから、よりどころが学校長だけになると学校の状況が正しく把握できるかどうか疑問だ。

○支援学校を選んだのは小学部からの一貫性を求めてのことだったが、四條畷校への転向を余儀なくされた。入学から卒業までしっかりと見届けてもらえるような教職員の配置を進めてほしい。