

大障教ニュース

大阪府立障害児
学校教職員組合
大阪市天王寺区
東高津町7-11
府教育会館704号
TEL 06-6765-8904
FAX 06-6765-8905

給食調理業務委託業者の都合で、 3校に給食が提供されない事態に

明らかに府教委の給食民間委託化方針の破綻

経過と各校の対応

9月1日(金)、給食調理業務が民間委託されている府立支援学校3校(摂津支援、吹田支援、守口支援)から、給食調理業務委託している業者の都合で9月4日以降の給食が提供されないとの相談が寄せられました。

各学校では教職員に対して、「給食調理業務を請け負っている業者(3校とも同一業者)において給食の調理業務を継続することが困難な状況であることが判明した」と説明がありました。突然の事態に、当該校は混乱し、栄養教諭をはじめ教職員は対応に追われました。府教委は、当面の対応として、給食の代わりに別の業者にデリバリー弁当を発注して対応するとしています。弁当の中身は、一般的な形態のもので、ペースト食やきざみ食などの段階食には対応していません。アレルギー対応については、「小麦を含まないもの」のみで、大豆などのアレルギーには対応していません。小麦アレルギー対応は1種類のみで毎日同じ弁当になります。各校の対応としては、デリバリー弁当が食べられない児童生徒は家庭から弁当を持参することに、保護者にとっては多大な負担となります。また、給食で使用しているスプーンやお皿も使用できないため、必要な食器類は家庭からの持参となります。保護者へは、一週間の「日替わりのお弁当」のメニュー写真、弁当の成分表がメールで送付されますが、実際の弁当の試食などできないまま「給食」が始まります。

教職員からも不安の声

教職員からは、「デリバリー弁当では食べられないかもしれない」「突然の変更により子どもたちが不安定になるのでは」「栄養面が心配」「いつまで続くのか」「補食を持参せざるを得ない保護者には多大な負担となる」など、突然の給食の停止と拙速なデリバリー弁当による対応に不安や要望の声が多岐上がっています。大障教はこの間、各学校で起こる事象をあげて、「民間委託」による構造的課題点

高槻支援学校の学校給食を来年度から民間委託化

府教委は2002年に障害児学校の学校給食民間委託化方針をきっかけ、この間学校給食を提供する37校中33校で民間委託化をすすめてきました。その中で、2023年7月、府教委は、2024年4月より、高槻支援学校の給食調理業務を民間委託化する方針であることを大障教に説明しました。

民間委託化された府立支援学校においては、今回の3校に生じた問題の他にも重大な問題が次々に顕在化してきました。2021年度末には、度重なる問題が改善されないことを理由に1校の調理業務委託契約を解除しました。

給食調理員の労働条件においても問題があります。民間委託されれば、これまで勤務していた給食調理員は転勤を余儀なくされます。学校給食を直営で行っている府立支援学校は残り3校(南祝寛、堺、藤井寺)となり、高槻支援学校からの異動となると通勤が長時間になるケースも想定されます。勤務地の変更は生活に大きな影響を与えます。

大障教は引き続き、府教委に対して、給食・舎食調理業務の民間委託化方針の撤回とともに、来年度以降の新たな委託化を中止し、豊かで安全な学校給食・舎食の安定的提供という観点で、客観的・専門的な検証を行うようつよく求めます。

を指摘し、豊かで安全な学校給食の安定的提供という観点で客観的・専門的な検証を行い、調理業務の民間委託化方針の撤回を求めてきました。

今回の問題は、前代未聞で、民間委託化方針をすすめてき

た府教委の責任に他なりません。大障教は、早急な事態の把握に努め、子どもたちの安心安全な給食を守るために全力をあげます。

書記局の つうしん

中央教育審議会特別部会は8月28日、「教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策」を提言した。

提言では、「教師を取り巻く環境について、子供たちが抱える困難が多様化・複雑化し、学校や教師に対する期待の高まりなどから、結果として業務が積み上がっており、『わが国の未来を左右しかねない危機的状況にあると言っても過言ではない』と指摘した。一方で、提言事項は「学校・教師が担う業務の適正化の二層の推進」「学校における働き方改革の実効性の向上等」「持続可能な勤務環境整備等の支援の充実」の3点と、分かりにくい。

具体的には、2019年の中教審答申で示された「学校・教師が担う業務に係る3分類」に基づき、「登下校の対応」「校内清掃」「進路指導」など14の業務について考え方を明確化し役割分担や適正化を推進すること。あとに並ぶのは、授業時数の点検、学校行事の精選・重点化、学校と保護者間の連絡手段のデジタル化などICT活用による業務効率化、終業から次の始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保する「勤務間インターバル」の検討、支援スタッフの充実など従来型の施策ばかり・・・精神疾患で休職する教員は全国で年間6千人に上ります。全国的な教員不足のなか、休職代替などの教員が打たれないことで逼迫状況に拍車がかかるばかりです。小手先の施策ではなく、教職員定数を見直し正規の教職員の大幅増員や「給特法」の残業代不支給制度の廃止など、異常な長時間労働を解消するための本格的な改善策の議論を進めてほしいものだ。

一方で、教師の時間外在校等時間の状況は一定程度改善したとの見解を述べつつ、依然として長時間勤務の教師が多い実態が明らかになっていることから、緊急的に取り組むべき施策を取りまとめたそうだ。

希望と納得にもとづく公正で民主的な人事異動の確立を！

介護・保育・健康、指導の継続性など、切実な事情を尊重せよ

府教委2024年度人事異動方針を発表

府教委は、8月25日の校長会で、2024年度の「人事取扱要領」等について説明をおこないました。府教委は、2024年度の「人事取扱要領」は、①調査の項目、②グループ数、③「異動の類型」の3点にわたって変更されると説明しました。大障教は引き続き、障害児教育の専門性の低下や、教職員の業務負担増につながる人事異動、人事を通じた教職員の管理強化には反対の立場を貫き、「本人の希望と納得にもとづく人事」「公正・民主的な人事」を求めてとりくみます。

1. この間の「人事取扱要領」に関する経過

教員人事について府教委は、1998年度当初人事において「新規採用以来現任校4年以上勤務者」「現任校10年以上勤務者」を異動対象者と し、それ以後も年限基準を段階的に短縮するなど、様々な改善を重ねてきました。2011年度当初人事では、府立学校を7つのグループに分け、障害児学校の専門性の否定につながる「新規採用後3校目

までに、原則として異なる3つのグループを経験するものとする」との大改善を行うと同時に、「予定者通知」の前

に実施されていた「候補者通知」をなくしました。

2013年度には、「1校における在籍期間」として「原則15年」を明記するなど、府障教(当時)の反対を押し切って、「人事取扱要領」の改訂を強行しました。

また、12年度当初人事より、スクールバス乗務員を人事取扱要領の適用としていま

す。

教職員人事(実習教員、給食調理員、技師・技能員)についても、2003年度当初人事より「現任校7年以上」、08年度当初人事からは「4年以上」を異動対象者としていま

した。

変更点

- ①調査の「学区・路線」の記入欄が、「路線」のみになる。
- ②グループの区分が「7区分」から「5区分」に変更になる。(旧大阪市立高校が「1～3グループ」に分類)
- ③「3校ルール(新規採用後3校までに、原則として異なる3つのグループを経験するものとする)」を「2校ルール(2校までに異なる2つのグループを経験する)」に変更する。新規採用後2校目以降の教員は、グループによる制限は設けない。
※採用選考テストにおいて、「特別支援学校枠」で採用された方は、支援学校間の異動になります。(中学部・高等部は、2018年度当初採用者以降)

2. 人事異動に関する大障教の基本的考え

直轄強制人事異動のねらいは、教育行政が、学校や教職員への管理と支配をいっそう強め、政府や府教委が決めた教育政策を学校に徹底することにあると大障教は考えています。そもそも人事異動とは、ゆきとどいた教育を推進するために必要なものではないかと、人事異動を特定の施策推進や教職員の管理統制・教職員削減・退職の強要などに利用する

異動対象者の年限基準短縮に伴い、府立支援学校では、教職員の入れ替わりが早まり、引継ぎが十分にできない中で責任の重い仕事をこなさざるを得ない実態が長時間過密労働を生み出す要因のひとつとなるなど、人事異動の問題は、教職員の業務負担増に大きく関わってきています。教職員の労働条件は、子どもたちの

教育条件に直結します。教職員の勤務労働条件の不当な低下や、意欲をそぐような人事異動によって、障害児教育の専門性が低下するようなことがあつてはなりません。大障教は「本人の希望と納得にもとづく人事」「公正・民主的な人事」が大原則だと考えています。

3. 人事調査記入にあたっての注意事項

人事調査は、人事異動を前提に作成されています。それを踏まえて記入しましょう。

特記事項には、「異動希望はない」「肢体不自由校以外への異動は希望しない」など、自分の意思を明確に記入しましょう。特記事項に書き切れない場合、「別紙にて添付します」と記入し、添付書類を

校長・准校長に提出しましょう。保育、介護や健康上の理由で、人事異動を「希望する」「希望しない」場合は、その内容を「いぬい」に記入しましょう。人事調査の提出後に事情・希望が変わった時は、速やかに学校長に申し出て、調査の差し替えをおこなしましょう。人事調査の作成においては、

データ入力を基本とし、難しい場合は手書きによる作成も可能としています。

4. 人事ヒアリングについて

校長・准校長による本人ヒアリングでは、あいまいな言い方は避け、自分の意思を明確に校長・准校長に伝えましょう。重要なことは「校長具申の内容」です。校長・准校長に対し、本人希望を尊重した

校長具申を求めましょう。昨年度は、2月28日に「異動予定者及びDRYシス

テム選考結果の通知」、3月7日に「異動内示(事務職員以外)」がおこなわれました。府教委は現段階では、これらの日程について「昨年と大きく変わらない見込み」として

