

足立区基本計画審議会（第 1 回ひと・行財政分科会）意見提出用紙によるご意見一覧

委員名 | 山下友美 委員

- ・ 役所の中でもいろんな企画を出し、表彰するプロジェクト（やる気アップ）
- ・ 千住方面がフィーチャーされて役所方面は「川向こう」と呼ばれる。
- ・ 開発中の西新井駅に活気を。どうしてもアリオ方面からだとなりにひかれない。
- ・ 西新井駅の駐輪場が少ない。
- ・ 特別支援学級を各校 1 教室。（専門の教員も）
- ・ 町会・自治会の任期制。
- ・ 青少年委員の任期制。

委員名 | 秋山知子 委員

- ・ 新基本計画においては、「区民（議会、区長）のみならず、区民と『区職員』の2者が協力し合い、基本構想実現に向けた区政運営をすること」を、あらためて明記すべきと思うが、どうか。区職員に「自身も区政の主役のひとりである自信・自負」をもっていただける新基本計画ができたら素晴らしいと思う（現状もそう書かれてはいるが更にはっきりさせたい）。
- ・ 区職員が待遇改善・働き方改革することは、長期的に見て区政に良い影響を与えると考える。区民に遠慮せず、どんどん先進的な待遇改善・働き方改革をして、リードしてほしい。
- ・ 男性の育児休暇取得は難しいからこそ、全体をプルアップすべく、区職員は率先して育児休暇を取ってほしい（管理職を含む）。そうでなければ、民間企業での男性の育児休暇取得を推進するにあたって、説得力がなくなり、改善につなげていけないように思う。
- ・ EBPM（証拠に基づく政策）の実践として、「施策指標」が数値化されているが、そのためにかえって実情が伝わりづらくなっている指標がないか。
- ・ 個人的に複数人の教職員からオフレコで話を聞いた。足立区教育委員会の施策ですばらしい点、残念な点を他自治体との比較の上で聞くことができた。教職員から幅広く平等に意見を聞けば、施策に活かせる。
- ・ 足立区議会でのジェンダーギャップ撤廃

- ・ SDGs MODEL ADACHIとして

「誰ひとり取り残さない教育」 あだちスタンダード

全ての子どもが合理的配慮のもと安心して学べる＝多様な学びの場としての学校

不登校にならない、しない学校

1 学校における課題と提案

(1) 人手が足りない

文科省が示した「障害のある子どもと障害のない子どもとが、可能な限り共に学ぶ」インクルーシブ教育システムの構築により、小・中学校においてLD、ADHD、高機能自閉症等を含めた障害のある児童・生徒が、原則として通常の学級に在籍するようになった。個別のニーズに対応するために教員のみならず介助員（スクールアシスタント）や別室支援といった支援員が学校に入るようになったが、ニーズに対応し切れず教員に負担がかかっている。

ア 実態把握

スクールアシスタント数の推移（こども支援センターげんき）

イ 提案

（ア）担任をサポートするために教員免許の有無にかかわらず会計年度職員か有償ボランティアを各クラスもしくは各学年に1名配置し、障害のある生徒が暴れるなど不測の事態に対応できる体制を作る（インクルーシブ教育の先駆けである欧米では、複数の有償・無償ボランティアが学級に入り、担任・学校をサポートしている学校が多い）。

（イ）「開かれた学校づくり協議会型コミュニティ・スクール（開かれ型CS）」から文科省が提案している取り組みである学校運営協議会と地域学校協働本部による地域学校協働活動（https://manabi-mirai.mext.go.jp/upload/korekaranogakkoutotiiki_pamphlet2020.pdf）へ変更することにより学校が充実するだけでなく地域理解が進み人材の確保が容易になる。

(2) 教員の理解不足

ア 合理的配慮を「特別扱い」、「教室で授業を受けられないのが悪い」、「皆と同じであることを強要する」、「こんなこともできないなら1年生の教室に行きなさい」などインクルーシブ教育への理解が欠けている主任クラスの教員や管理職が多く存在し、心ない対応で不登校を生み出すばかりか若い教員の意欲を低下させている。

イ 提案

インクルーシブ教育の研修をあだちスタンダードとして教員が受ける研修に組み込み評価項目に加える。

(3) スクールハラスメント（いじめ、パワハラ）

学校は、閉鎖的な空間で児童・生徒や教職員に対するハラスメントの実態が掴みづらい上に、自分の行為や言動がハラスメントであることを理解していない教員や管理職がいる。子どもたちが成長する過程でハラスメントに晒されるだけでなく、先生がやっているのだからいいんだ、と誤学習してしまうリスクがある。足立区教育委員会では、教職員に対して学校におけるハラスメントについて書面での調査を実施しているが、記名し管理職が目を通して教育委員会に提出されるため、ハラスメントを見聞きしていても、来年度職を失うリスクを考えると書くことができないというのが実情である。

(ア) 実態把握

区が教職員を対象に行うハラスメント研修の回数、受講率、区が教職員に対して実施している学校でのハラスメントに関する調査結果

(イ) 提案

子どもがハラスメントにあった保護者や教職員自身がハラスメントにあった時の通報・相談先として教育委員会職員以外で構成される第三者機関を設置する。

2 ジェンダー平等

(1) 施策④-2「男女共同参画の推進」における性の多様性の扱い

第8次足立区男女共同参画行動計画を策定するにあたり、昨年度、足立区男女共同参画推進委員会では、男女共同参画と性の多様性は両輪であると考え、あらゆる人の人権と性の多様性の尊重を計画に盛り込むことにした。新しい基本計画も施策4-2を男女共同参画社会の推進ではなく性の多様性を含むジェンダー平等社会の推進にしてはどうだろうか。

(2) 施策④-2「男女共同参画の推進」の施策指標の見直し

(3) 施策②-1「妊娠、出産、子育てへの切れ目のない支援の充実」の拡充、SNSを活用した妊娠相談ワンストップ支援窓口の設置。

(4) 課題：若年者の妊娠と中絶

(5) 他の自治体の多くが若年者を対象とした妊娠相談窓口を設置している。

3 施策⑬-2「地域活動の活性化」 施策指標の見直し

(1) 町会・自治会の加入世帯率

実態把握：算出方法と実態が即しているかを検証する

賃貸住宅の住民への対応（町会によってばらつきがないか）

(2) 足立区を良いまちにするために何かの行動をした区民の割合

実態把握：調査方法は？

NPO団体が継続的に活動するための支援という視点

実態把握：NPO活動支援センターに登録している団体の平均継続年数