

平成 2 8 年 第 6 回

江戸川区教育委員会定例会会議録

日 時：平成 2 8 年 3 月 2 2 日（火）午後 1 時

場 所：教育委員会室

教育長	白 井 正三郎
教育長職務代理者	石 井 正 治
委員	上 野 操
委員	松 原 秀 成
委員	尾 上 郁 子

事務局	教育推進課長	柴 田 靖 弘
	学務課長	住 田 雅 一
	指導室長兼教育研究所長	稻 垣 達 也
	学校施設担当課長	佐 藤 弥 栄
	統括指導主事	中 山 兼 一

書 記	教育委員会事務局	
	教育推進課庶務係長	岡 田 隆 史
	同 主査	飯 田 常 雄

白井教育長	<p>開 会 時 刻 午後 1 時</p> <p>平成 2 8 年第 6 回教育委員会定例会を開催します。</p> <p>日程第 1、署名委員を決定します。松原委員と尾上委員にお願いいたします。</p> <p>続いて日程第 2、議案の審議にまいります。</p> <p>はじめに第 1 7 号議案、幼稚園教育職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例施行規則の一部改正についてを審議いたします。内容について、事務局から説明をお願いします。</p>
柴田教育推進課長	<p>1 7 号から 2 3 号につきましては、できましたら一括で、ご説明をさせていただきます。</p>
教 育 長	<p>委員の皆さん、一括で説明ということによろしいでしょうか。</p> <p>〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕</p>
教 育 長	<p>それでは、一括でお願いいたします。</p>
教育推進課長	<p>それでは、第 1 7 号議案、幼稚園教育職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例施行規則の一部改正につきまして、ご説明いたします。</p> <p>資料 1 枚で新旧対照表をおつけしてございます。こちらにつきましては、第 5 条の 2 第 2 項第 2 号の部分で、赤字でお示ししてございます。これは、さきの学校教育法の改正に伴いまして、義務教育学校という新たな校種が規定されましたので、幼稚園教育職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例施行規則におきまして、これは休憩時間の規定の部分の変更でございます。</p> <p>第 7 条第 2 項に規定するということ、申請により 6 時間を超える勤務で、1 時間の休憩時間を 4 5 分にかえることができる。子育て等のために、その健康及び福祉を考慮してということ、1 5 分間休憩時間を短縮しまして、1 5 分間その分早く帰れる、もしくは遅く出勤するということができる、そういう規定でございます。ここに、これまで小学校に就学している子のいる職員と規定をされておりましたけれども、今回の学校教育法の改正で、義務教育学校の前期課程、または特別支援学校の小学部ということをつけ加えさせていただきます。</p> <p>なお、特別支援学校の小学部については、これまでも対象となっております。</p>

したけれども、これまでは小学校という規定の中で、それを読み込んでいたわけですが、ここで改めて、義務教育学校の前期課程ということが出てまいりましたので、ここで特別支援学校の小学部を入れないと、ここだけは対象にならないという誤解を生じる恐れがあるので、あえてここで、特別支援学校の小学部についても規定をあわせて行ったという内容でございます。

裏面をごらんいただきますと、こちらに別記様式としてございます。資料に添付させていただきました休憩時間変更承認等申請書書式もお示ししてございますが、ここにございます資格の申請事由の2番、小学校、義務教育学校前期課程、または特別支援学校の小学部に就学している子の送迎ということで、この部分を書式も改正をさせていただくというものでございます。

付則でございますが、まず施行期日は、28年4月1日から施行すると、ただし、次項の規定は公布の日から施行するとございますが、施行前の準備ということで、既にこういった申請等している職員については、4月1日の施行を待たずに休憩時間の変更の申請は、付則の施行の日の前においても行うことができるということで、事前に準備ができるという付則になってございます。第17号議案は以上でございます。

第18号議案、幼稚園教育職員の期末手当に関する規則の一部改正についてでございます。

こちらにつきましては、前回にもお話ししました行政不服審査法の改正がございまして、さきに給与条例のほうを改正させていただきましたけれども、これに伴いまして、期末手当に関する規則の一部を改正する規則ということで、規定を整備させていただきます。内容につきましては、こちらにございます別記様式ということでございまして、資料としておつけしてございます一時差止処分書というものがございます。この中に、さきの改正ありましたとおり行政不服審査法の改正に伴いまして、教示文を書き直す必要があるということで、今回の処分書についても改正させていただいております。これにつきましても、28年4月1日からの施行でございます。

続きまして、第19号議案、幼稚園教育職員の初任給、昇格及び昇給等に関する規則の一部改正についてでございます。

こちらから22号までが、地方公務員の改正に伴う規定の改正もしくは新たな規定でございます。まず最初に、19号議案でございますが、こちらにつきましては、第2回教育委員会定例会でも給与に関する条例の一部改正でお話をさせていただきました。今回の法改正の趣旨でございます。能力及び実績に基づく人事管理の徹底ということでの規定改正になります。

まず第一に、右側の新旧対照表の旧のほうで第3条で、級別標準職務とい

うことで、以前は規則の中で規定をしてございましたが、さきの条例改正のときにもご説明したとおり、これを条例で示すということに変わりましたので、さきの条例改正の中には、ここで右側の一番下、別表第1というものが、別表がありましたけれども、これは条例のほうに移してございます。ですので、こちらからは削除するというものでございます。

それから、第15条、降格と降給とが同日に行われる場合の号給ということで、これまでは降給というものが制度としてはございましたけれども、規定としてございませんでした。ただし、今回の地公法の改正に伴い、条例で規定いたしました。それに伴いまして、ここで、降格と降給が同日に行われる場合ということ想定いたしましたして、降給をさせてから降格をするという規定が第15条になります。新たに規定をしたものです。右側に第15条削除とありますけれども、以前に削除した第15条が残っておりまして、その15条に新たな規定が組み入れられたということになります。別表第1は削除という形になります。これにつきましても、28年4月1日から施行という内容でございます。

続きまして、第20号議案、江戸川区立幼稚園教育職員の標準的な職に関する規定について、ご説明いたします。

地公法の改正に伴うものでございます。今回これは改正ではなくて、新たに規定を新設するものでございます。第1条にございます地方公務員第15条の2第2項に規定する標準的な職に関し、必要な事項を定めるというものであります。こちらの既に先ほどの条例に挙がった職がございましたけれども、この条例、規則を受けまして、新たにこの規程を訓令で設けるというものでございます。実はこれは、区の区長部局の職員についても同様の処理をしております、このように規程を設ける、訓令を設けるということで、区長部局も対応するということにあわせまして、教育委員会としても、幼稚園教育職員について、新たな規程を設けてうたい込みをしたものでございます。

続いて、第21号議案、江戸川区立幼稚園教育職員の標準職務遂行能力に関する規程について、こちらも同様の趣旨でございまして、標準的な職に対する標準職務遂行能力というものを同じく訓令で規定をするというものでございます。こちらも区長部局であわせまして、幼稚園教育職員についても新たに規程を加えたものでございます。

続いて、第22号議案でございます。こちら先ほど来と同様、地方公務員の改正に基づきまして、人事評価の実施規定を設けるものでございます。これも新たに設けるものです。これまでもは要領で、人事評価制度は実施してきたわけですが、同じく区長部局も要領で実施をしてございました。

	<p>ただし、今回のこうした一連の規定ということにあわせまして、今回はこちらの教育職員についても、人事評価について実施規程を設けるという趣旨でございます。新たに設けるものでございます。実態としては、これまでも実施要領、それから、本人開示の実施要領とそういったものにのっとり行ってきたものでございまして、それを訓令という形で規定をしたものでございます。</p> <p>第23号につきましては、教育委員会の非常勤職員に関する規則の一部改正についてということで、これはさきに人事委員会の勧告で、我々職員の給与についても0.35%の公民格差ということで、引き上げがございました。これに伴いまして、非常勤職員についても0.35%引き上げるという内容の改正でございます。別表1に、金額が0.35%引き上げになった金額がございまして。それと新たに教育委員会として、非常勤職員の職名として設けたもの、特別支援教育相談員、それから、ソーシャルスクールワーカー、それから、学校図書館スーパーバイザー、教育研究員という形で新たに規定したものでございます。また、旧のほうの2ページ目にあります教育広報員については職がなくなりまして、削るという内容になってございます。第23号議案は以上でございます。</p>
教 育 長	<p>以上ですね。今、17号議案から第23号議案まで事務局から説明いただきました。それでは、このことにつきまして、審議したいと思います。何か、ご質問、ご意見等ございましたらお願いいたします。</p>
教育推進課長	<p>条例が改正されますと、その他必要なことは規則でとか、そうやって委任されてくるもので、関連する様々な規定整備が必要になります。</p>
上 野 委 員	<p>22号議案ですが、これも新たに設けたんですか。</p>
教育推進課長	<p>はい、そうなります。</p>
上 野 委 員	<p>そうですか。そうすると、この4条に、業績評価に関する評価書が出ていて、一次評価は所属園長、それから、二次評価が指導室長になっていますね。これは一次、二次、大ざっぱでいいんですが、どういうふうな形になるんですか。</p>
教育推進課長	<p>一次評価は、評価者は行政職でいうと課長級ですか、二次評価は部長級と</p>

	<p>ということになりますが、一次評価は絶対評価で行います。二次評価は、相対評価を行うというような形で行ってきております。</p>
上野委員	<p>今までもやっていたんでしょう。</p>
教育推進課長	<p>これまでもやっております。</p>
上野委員	<p>規程が明らかになったという。</p>
教育長	<p>そうです。規程にしたということですね。</p>
上野委員	<p>わかりました。</p>
教育長	<p>あと、よろしいですか。</p>
松原委員	<p>1点目は、最初の義務教育学校の前期課程、何年生ぐらいまでかというのと、それから、期末手当に関する規則で、一次差しとめがありましたよね。その具体的にいうと一次差止処分というのは、例えばどんな事例があるのかという、その二つだけちょっと。</p>
教育推進課長	<p>まず1点目でございますが、学校教育法で基本的には小学生のお子さんが対象で、これまでも小学校という規定だったんですけども、この義務教育学校の前期課程という位置づけは、小学校とイコールというような規定の仕方をしている。</p>
松原委員	<p>じゃあ、6年ですね。</p>
教育推進課長	<p>2点目につきましては、離職をした場合ということがございますので、期末手当で言いますと、支給日に期末手当を支給されるとされている職員が当該支給日前日までに離職した場合、そういった場合で差しとめるということになります。</p>
松原委員	<p>なるほど、ありがとうございます。</p>
教育長	<p>他にございますか。いいですか。</p>

石井委員	<p>人事評価についてなんですが、22号、特に苦情への対応についてお伺いしたいんですが、評価が出る、それでその評価に対して納得できないときには苦情を申し立てることができるということで、それで、面接をするですとか、いろいろ書かれてはおるんですけども、もう一回、確かに苦情がもっともだなということになったときに、評価をもう一回やり直すとか、そういうことはプロセスとしてあり得るんでしょうか。</p>
教育推進課長	<p>実施要領につきまして、これまで使っていた実施要領があるんですが、苦情相談制度というものが決まっております。その申し出があった場合には、苦情相談員である指導室長がまず相談を受けると。その上で、相談員は苦情の申し立てがされたときには、一次評価者からの事情を聞き取った上で事実関係の確認をします。その上で相談員は、事実確認結果をもとに対処策を作成し、教育長、それから教育推進課長、学務課長で構成する苦情相談検討委員会に検討を依頼するということとなります。その上で、検討委員会は申し出のあった苦情について検討を行い、対処策を決定するということとなります。その上で、教育長は決定された対処策に基づき事実確認等の結果、不適当な事実が認められた場合は、一次評価者への指導、注意を行う。また、再評価が必要と認められた場合は、一次評価者へ再評価を命じるということになります。</p>
石井委員	<p>わかりました。ありがとうございます。なぜこんなこと聞いたかといいますと、人事評価、ややもすると、上意下達式になりがちのところがあって、労務のところではそういうことはすごく注意しなきゃいけないと、自分の経験からもありまして、私自身、大学で過半数代表者というのをやっていたことがあって、そのときに労務のことが出てくるとすごく気にしていたんですね。ということでお聞きいたしましたが、納得できました。</p>
尾上委員	<p>幼稚園教職員の勤務時間のところなんですけども、先ほど6時間を超える場合は1時間の休憩。それを45分にして前倒しするとか、後に延ばすとかというお話でしたよね。今までは、こういう個人的なことは申請をして許可をするという、そういう規定だったんでしょうか。</p>
教育推進課長	<p>これまでにしてもこの制度はございました。ただ、先ほども申し上げたとおり、学校の種類がここで義務教育学校というものが学校教育法で規定さ</p>

	<p>れたものですから、それを入れただけで、制度としてはこれまでもあったと。</p>
尾上委員	<p>そうなんですか。わかりました。ありがとうございます。</p>
教育推進課長	<p>多いのは、小学生のお子さんがあるので、5時15分までの15分を短縮して、15分早く帰るという方の申請でございます。</p>
尾上委員	<p>わかりました。ありがとうございました。</p>
教育長	<p>よろしいですか。17号から23号。</p> <p>〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕</p>
教育長	<p>それでは、いろいろご意見いただきましたが、他になければ、第17号から第23号議案までは、原案のとおりと決定させていただきます。ありがとうございます。</p> <p>続いて、日程第3、教育関係事務報告にまいります。</p> <p>はじめに、江戸川区立学校における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領についての報告をお願いします。</p>
教育推進課長	<p>お手元に、江戸川区立学校における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領と1枚おめくりいただきますと、対応要領にかかわる注意事項案ということで、おつけしてございます。</p> <p>これにつきましては、ちょっと成り立ちといたしますか、ご説明させていただきます。平成18年に国連におきまして、障害者の人権及び基本的自由の享有を確保すること、並びに障害者の固有の尊厳の尊重を促進するための包括的かつ総合的な国際条約である障害者の権利に関する条約が採択されました。我が国は、平成19年に権利条約に署名し、以来、国内法の整備を初めとする取り組みを進めてきたというところであります。</p> <p>特に我が国においては、平成16年には、障害者基本法の改正において、障害者に対する差別の禁止が基本的理念として明示され、さらに平成23年の同法改正の際には、権利条約の趣旨を踏まえ、同法第2条第2号において、社会的障壁について、障害がある者にとって、日常生活または社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、それから、制度、慣行、観念、その他一切のものをいうと定義されるとともに、基本原則として、同法第4</p>

条第1項に、何人も障害者に対して障害を理由として差別すること、その他の権利、利益を侵害する行為をしてはならないこと。また、同条第2項に、社会的障壁の除去は、それを必要としている障害者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、それを怠ることによって前項の規定に違反することとならないよう、その実施について必要かつ合理的な配慮がなされなければならないことが規定されました。

ということで、この後、平成26年には、日本では障害を理由とする差別の解消を推進に関する法律というものが平成25年6月に制定され、これが平成28年4月1日から施行されます。障害者差別解消法と略して言いますけれども、この法律の施行に伴いまして、国、もしくは地方公共団体、また、民間機関に対して、法律のもとで義務化もしくは努力義務というものが位置づけられました。これに伴って、まず、27年2月に閣議決定がされて、基本方針というものが出されております。それぞれ対象である国の機関、それから、地方公共団体が対象となるということになりましたので、それぞれの省庁からまたこの基本方針が発出されております。例えば、都道府県知事に対しましては、内閣府が基本方針を出しています。そして、教育委員会に関するものについては、文部科学省が基本方針を示したところであります。文部科学省は都道府県の教育委員会に対し、そして、都道府県教育委員会がこの基本方針をもとに設ける対応要領等については、市区町村の教育委員会にも指導するという規定になってございます。そこで、江戸川区の教育委員会としても、今回、江戸川区立の学校における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領というものと、それから、それを具体化したもの、留意事項としてこれを定めたものであります。なお、区長部局におきましても、江戸川区で同様の対応要領、それに留意事項というものをここで規定しております。

ここで、内容をちょっとお話させていただきますけれども、まず1点目の目標でございます。解消法の法律、第10条第1項の規定に基づき、第6条の規定により政府が定める基本方針に即して、法第7条に規定する事項に関し、江戸川区立幼稚園、小学校及び中学校に勤務する幼稚園教育職員、県費負担教職員、非常勤職員及び非常勤講師任用が適切に対応するために必要な事項を定めるものとする。つくり込みの仕方としては、不当な差別的取扱いの禁止、これが1点目です。2点目として、合理的配慮の提供、これが2点目です。それから、校長等の責務、そして、相談体制の整備、それから、研修啓発というものになります。

これも具体的にこういった考え方なのかというものを留意事項の中で示し

てございます。第1に、不当な差別的取扱いの基本的な考え方ということで、障害を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否する又は提供に当たって場所・時間帯などを制限する。障害者でない者に対しては付さない条件を付すことなどにより、障害者の権利利益を侵害することを禁止すると。ただし、障害者の事実上の平等を促進し、又は、達成するために必要な特別な措置は不当な差別的取扱いではないということであります。したがって、障害者を障害者でない者と比べて優遇する取扱い、法に規定された障害者に対する合理的配慮の提供による障害者でない者との異なる取扱いや合理的配慮を提供等するために必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者に障害の状況を確認することは不当な差別的取扱いには当たらないというものです。

それから、第2のほうで、正当な理由の判断の視点でございます。障害者に対し、障害を理由として財・サービスや各種機会の提供を拒否するなどの取扱いが客観的に見て正当な目的のもとに行われたものであり、その目的に照らしてやむを得ないと言える場合である。これが正当な理由に相当するということになります。

学校職員は、正当な理由に相当するか否かについて、具体的な検討をせずに正当な理由を拡大解釈するなどして法の趣旨を損なうことなく、個別の事案ごとに障害者、第三者の権利、利益（安全の確保、財産の保全）、損害発生の防止等及び事務または事業の目的、内容、機能の維持等の観点に鑑みる具体的な場面や状況に応じて、総合的、客観的に判断することが必要である。学校職員が正当な理由があると判断した場合には、障害者にその理由を説明し理解を得るよう努めることが望ましい。

続いて、第3号、不当な差別的取扱いの具体例です。不当な差別的取扱いに当たり得る具体例として、障害を理由に窓口対応を拒否する。障害を理由に対応の順序を後回しにする。障害を理由に書面の交付、資料の送付、パンフレットの提供を拒む。障害を理由に説明会シンポジウム等への出席を拒む。事務または、事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、障害があることを理由に、来庁の際に付き添い者の同行を求めるなどの条件をつけたり、特に支障がないにもかかわらず、付き添い者の同行を拒む。学校への入学を拒むことやこれを拒まない代わりとして、正当な理由のない条件を付すこと。試験等において、合理的配慮の提供を受けたことを理由に、当該試験等の結果を学習評価の対象から除外したり、評価において差をつけたりする。ということが具体的な例として挙げてあります。

それから、不当な差別的取扱いに当たらない具体例です。学校等において、

合理的配慮を提供等するために必要な範囲でプライバシーに配慮しつつ、障害のある幼児・児童及び生徒の障害の状況を確認する。障害のある幼児・児童及び生徒のため通級制特別支援学級（エンカレッジルーム等を含む）による指導を実施する場合において、また、固定制特別支援学級や適応指導教室において、特別の教育課程を編成する、これは不当な差別的取扱いに当たらない例でございます。

合理的配慮の基本的な考え方、障害者の権利に関する条約第2条において、合理的配慮とは、障害者が他の者と平等を基礎として、すべての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないものと定義されている。法は権利条約における合理的配慮の定義を踏まえ、行政機関等に対し、その事務または事業を行うに当たり、個々の場面において、障害者から現に社会的障壁による事項を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利、利益を損なわせることとならないよう社会的障壁の除去の実施について、合理的配慮を行うことを求めている。合理的配慮は、障害者が受ける制限は障害のみに起因するものではなく、社会におけるさまざまな障壁と相對することによって生ずるものと、いわゆる社会モデルの考え方を踏まえたものであり、障害者の権利・利益を侵害することにはならないよう、障害者が個々の場面において必要としている社会的障壁を除去するための必要かつ合理的な取り組みであり、その実施に伴う負担が過重でないものである。合理的配慮は、事務または事業の目的、内容、機能に照らし、必要とされる範囲で本来の業務に付随するものに限られること、障害でない者との比較において、同等の機会の提供を受けるためのものであること、事務または事業の目的、内容、機能の本質的な変更には及ばないことに留意する必要があると。

この後、ずっと具体例が書いてございますが、基本的には今回の規定を設けまして、大きく現場が変わるということは考えておりません。これまで、各学校、また区役所の窓口におきましても、そういう障害者の方々に対して、合理的な配慮というものはしてきているわけで、特に障害ということを基本に差別をするということはこれまででもしておりません。ただし、今回このように法が施行されます。そのときに、それぞれの行政の職員、学校の職員が、この法施行を知らずに対応をするということは、これはまかりならぬということが第一だと考えております。

今も読み上げたところで、合理的なというような取り組みの中で、過重な

負担という部分が出てきます。これは、いわゆる人、物、金という部分でございます。4ページに書いてあります。第5の過重な負担の個人的な考え方の中に書いてございます。過重な負担については、具体的な検討をせずに過重な負担を拡大解釈するなどして、法の趣旨を損なうことなく、個別の事案ごとに以下の要素等を考慮し、具体的場面や状況に応じて、総合的、客観的に判断することが必要である。学校職員は過重な負担に当たると判断した場合は、障害者にその理由を説明し、理解を得るよう努めることが望ましい。

1、事務、事業への影響の程度。それから、実現可能性の程度。物理的、事実的制約、人的、体制上の制約。そして、費用、負担の程度ということが挙げられます。例えば、車椅子で通う場合に、エレベーターをつけてほしいとかそういったことについては、その費用を含めましてすぐに対応できるもの、できないものであるということでの説明が必要であると。それに対して、今もやっておる階段昇降機等を設置しております。こういったことでご理解をいただくよう、説明をこれまでどおり進めていくということになるというふうに思っております。

このようなつくり込みが、4ページの下にも具体例としてお示ししてございます。車椅子の利用者は、キャスター等上げるのに段差があれば携帯のスロープをつけたり、それから、職員が車椅子を持ってその段差を越えるようなこともこれまでも行ってきておりますので、そういった点についても変化はないというふうに考えています。ということでございまして、これは今回、法改正が非常にやはり障害者といえますか人権団体にとっては、今回の法改正が非常に大きな自分たちの権利の主張が強く通るんではないかという期待も大きいというのは確かなようであります。ただし、基本方針にもあるとおり合理的配慮という中で、我々がしっかり説明責任を果たしながらやっていくということが一番なのかというふうに考えてございます。以上でございます。

教 育 長

ありがとうございました。それでは、ただいまのこの件につきまして、報告いただきましたが、質問、ご意見等ございましたらお願いいたします。

松 原 委 員

ぜひ教育委員会としてもよくコミュニケーションとっていただいて、その家庭、子どもも含めてなんですけれども、親御さんに対する理解も得ていけないといけないだろうと、そんなふうに思いました。

教 育 長

ありがとうございます。

教育推進課長	民間事業者については、不当な差別的取り扱いは禁止ということで、これも義務づけられました。ただし、障害者への合理的な配慮という部分は、これは国の行政機関とか地方公共団体等には法的義務が課せられましたけども、民間事業者に対しては努力義務ということになっています。
松原委員	なるほど。
尾上委員	真ん中のところに、障害者差別解消法とありますよね。これは一般の区民に対して、このようなことを明確にお知らせをしたということで、教育現場はこのような形でということをしかりと皆さん、認識をして取り組んでほしいというそういう解釈でよろしいわけですよね。
教育推進課長	そうです。
尾上委員	わかりました。
上野委員	<p>随分きめ細かくやっているなということで、実務上いろいろ判断するときには、相当重要な機能を果たしているなという気はします。</p> <p>一つ、法形式の点だけについて、ちょっと教えてください。ここに書いてあることから言うと、一番上に、いわゆる我々、権利条約と一言で言っていますが、条約があるわけでしょう。権利条約が一番上にあって、それに基づいて平成25年の法律、差別の解消の推進に関する法律ができたでしょう。そうすると、江戸川区のほうから言うと権利条約と、要するに国会の法律ですね。その下に今、我々聞いているのは要領なんですけど、ストレートにそこまで下がってくるということになるのですか。</p>
教育推進課長	法律のほうで、行政機関等ごと、分野ごとに障害を理由とする差別の具体的内容等を示す対応要領、対応指針を作成することとなっています。
上野委員	それを作成することができるのでしょうか。
教育推進課長	作成することとなっていますが、これは努力義務になっております。
教 育 長	対応要領、つまり具体的なものをつくりなさいと言っているんでしょう。

教育推進課長	具体的内容等を示す対応要領、それから、対応指針等を作成すること。
教 育 長	ということなんですね。国がもううたっているんですね。江戸川区だけじゃないと思うんですが、それに従って努力義務ですが、対応要領をつくっているということですね。
上 野 委 員	根拠規程を考えると、今、私言ったように、権利条約、条約の次に法律があるわけだけど、その次に何かあると、それも一番近い義務規程になるわけですよ。それがなくて、いきなり要領になるのかどうか、ちょっと法律からいきなり区の教育の具体的な行政について、後は努力だけでいいという言葉の場合に、根拠規程が非常に抽象的なので、私は何かあるんじゃないかなと思うんだけど、規程でも規則でも、ないんですか。
庶務係主査	国のほうでは、障害者差別解消法、この法律を施行しておりまして、これに基づきまして、基本的にはこれが根拠となって我々の事務を行っております。その法律の中で、地方自治体または一般の事業所も含めまして、それぞれの事業所ごとに職員対応のいわゆるマニュアルをつくりなさいという形が予定されております。その対応マニュアルの名前を対応要領と言っておりますが、対応要領の位置づけとして、例えば、条例、規則、訓令などのような法形式をとるかというのは指示はございません。
上 野 委 員	区のほうとしては、どこに位置づけるのですか。
庶務係主査	江戸川区としまして、要領という形でいわゆる所属長の決裁をもって決定できるようなものに位置付けております。
上 野 委 員	そうすると、成立の根拠というのは、努力にしる、任意規程にしる何にしても、これは教育委員会教育長ということになるわけですね。
庶務係主査	はい。
上 野 委 員	そうすると、教育長の決定ということで直接来ますよね。何か異議が出ると。その辺をちゃんと理解しておかないと、受け皿がね。わかりました。

教 育 長	<p>今、どこの位置づけかというご意見からご質問いただきましたけど、他によろしいですか。よろしいですね。</p> <p>〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕</p>
教 育 長	<p>それでは、ただいまの報告事項は了承させていただきたいと思います。次に、教職員の人事についての報告です。</p> <p>この報告事項は、人事に関する案件でありますので、江戸川区教育委員会会議規則第13条に定める秘密会により審議したいと思います。よろしいでしょうか。</p> <p>〔賛成者挙手〕</p>
教 育 長	<p>全員賛成でございますので、秘密会とさせていただきます。</p> <p>〔秘密会により報告〕</p>
教 育 長	<p>以上をもちまして、平成28年第6回教育委員会定例会は終了させていただきます。</p> <p>閉会時刻 午後2時26分</p>