

## 市議会請願・陳情審査状況について

## 市議会に提出された請願・陳情の審査状況

陳情 第10号	川崎市の教職員の基本的人権を守る川崎市教育委員会教職員通報制度のガバナンスの確立と教職員人事課のコンプライアンスの確立を求める陳情	令和5年5月19日 提出 令和5年5月23日 付託 令和5年10月6日 審査
審査の結果 : 不採択		

請願 第2号	教員不足の解消で子どもたちが安心して学べることを求める請願	令和5年6月6日 提出 令和5年6月22日 付託 令和5年8月30日 審査
審査の結果 : 継続審査		

陳情 第21号	川崎市の教職員の基本的人権を守る川崎市教育委員会教職員通報制度のガバナンスの確立と教職員人事課のコンプライアンスの確立を求める陳情（その2）	令和5年7月20日 提出 令和5年9月14日 付託 令和5年10月6日 審査
審査の結果 : 不採択		

請願 第5号	きめ細やかな教育の実現に向けた定数改善等に係る意見書採択の要請に関する請願	令和5年9月1日 提出 令和5年9月14日 付託 令和5年10月6日 審査
審査の結果 : 継続審査		

請願 第6号	学校給食費の無料化を求める請願	令和5年9月4日 提出 令和5年9月14日 付託 審査
審査の結果 :		

陳情 第27号	市民館・図書館の指定管理者制度導入の条例変更議案の継続審議を求める陳情	令和5年9月6日 提出 令和5年9月14日 付託 令和5年10月6日 審査
審査の結果 : 不採択		

陳情 第28号	市民館と図書館への指定管理者制度導入にかかわる条例改正に関する陳情	令和5年9月6日 提出 令和5年9月14日 付託 令和5年10月6日 審査
審査の結果 : 不採択		

陳情第 10号

令和5年 5月19日

川崎市議会議長 様

横浜市在住者

ほか 1名

川崎市の教職員の基本的な人権を守る川崎市教育委員会教職員通報制度のガバナンスの確立と教職員人事課のコンプライアンスの確立を求める陳情

#### 陳情の要旨

川崎市教育委員会（以下「市教委」という。）は、川崎市立A小学校B教頭（以下「B教頭」という。）が2021年（令和3年）4月から2022年（令和4年）10月にかけて提起した校長の問題行動や校長昇任人事に対する問題に正面から答えだけでなく、川崎市教育委員会職員通報制度や市教委への陳情についても極めて不適切な対応に終始し、個人情報保護法違反や公益通報者保護法にも抵触する対応を取ってきた。

また、このことによってB教頭は、個人攻撃にもさらされ、メンタル疾患を発症し、現在、療養休暇を取り休業を余儀なくされており、将来に対する不安も募らせている。

市教委は、B教頭に対する謝罪を行うと同時に、ガバナンス・コンプライアンスを確立すべきである。

#### 陳情の理由

- 1 「川崎市教育委員会職員通報制度」の窓口である川崎市教育委員会教職員人事課の機能不全並びに怠慢で不正な運用、通報者へのいじめ等が法律違反と考えられるので改善すること。

以下に市教委のいじめと考えられる具体的な事案について、市民目線で御

検討いただきたい。

- (1) B教頭は、2021年（令和3年）3月に川崎市教育委員会（以下「市教委」という。）を訪れ、教職員人事課長Cと、4月には高津市民館の一室で同新部長D、同課長Eと面談をし、川崎市教育委員会職員通報制度（以下「通報制度」という。）に基づいて次のことを訴えた。

イ 校長の問題行動について話をした。どうしてこうした校長を昇任させたのか。

- ・校長が毎日、教職員の更衣室に午前中籠もり冷暖房を効かせた部屋で過ごし、電話を取り次いでもメモしておけと言う状況である。こうしたことは、公務として認められるのか。

- ・校長が教職員を呼び捨てにする。教職員組合員の総意で校長に「教職員を呼び捨てにすることはやめてほしい。」と切望したが、自分の非を認め、改めようともしない横暴な態度は許されるのか。教職員の意図を一方向的に無視してしまうほど人権意識が低い者を市教委が校長に昇任させた。

- ・学校では、通常、子どもたちを呼ぶときは、〇〇さんと呼称するが、校長は、教職員を下僕と見て、教職員がいくら指摘しても改善しなかった。

- ・子どもたちの人権を守り、成長に導く使命を負っている教職員の人権を無視続けている校長を任命したのは、市教委であり、任命・管理責任を取らないばかりか、校長の振る舞いを容認してしまった。

ロ 前校長らの愚行について指摘し、市教委の見解を問いただしたが、市教委は、公務であると容認した。

- ・校長が学校内にある児童の学習園に肥料・土は公費で購入したものを、種や苗は自費で購入したものを利用したと報告されている。自分の趣味である農作業で、野菜等を育て校長の好みの教職員だけに収穫物を施し、他は全て自分で食していた。毎日2～3時間に及ぶ校長の畑での作業について公務であると容認した。

- ・市教委は、校長のほぼ毎日の「畑仕事」を環境整備の一環である「公務」として容認しているが、B教頭は、教頭職を日々、遂行するため孤軍

奮闘せねばならず、担当医師などの話からメンタル疾患を発症した一因ではないかと推測されている。

- ・校長室に籠もり、教職員と交流を持とうとしない校長、思い付きで計画性もなく、ヒステリックになって怒り出す校長等、人間性に欠ける校長を多く昇任させてきた。過去においても、様々な学校で悪いうわさが流れている校長は後を絶たない。

(2) 通報制度要綱第8条第1項「(前略) 職員通報として処理する場合はその旨を、職員通報として処理できない場合は理由を付して(後略)」通報者に通知するものとする」と規定し、第9条は「(前略) 必要な調査を行う(後略)」と規定しているが、B教頭が通報した事項に関し「調査」したかどうかとも明らかにせず、B教頭は、通報制度に基づいて通報したが6か月以上にわたって放置・無視された。

- ・要綱第8条第1項によって、「(前略) 職員通報として処理できない場合は理由を付して(後略)」と規定しているにもかかわらず、6か月以上にわたって無視されるいじめに遭い、再度指摘することによって、やっと勤務時間外に面会し対応がされた。

- ・また、B教頭が通報した事案が「処理できない」ことに当たるのかどうか、及び要綱第9条で言う「必要な調査」を行ったかどうかを明らかにしていない。

- ・B教頭は、2022年(令和4年)9月20日の市教委定例会に陳情書を提出した。

- ・陳情は、市教委がB教頭の陳情、通報について、6か月以上無視し、その後、何回も要請し、やっと4回、面談し、丁寧に扱ったと回答しているが、このことに関し、いまだに謝罪すらない。教職員の基本的人権を無視した一方的な対応は、正しくパワーハラスメント(以下「パワハラ」という。)ではないか。

- ・通報があってから、15日以内に回答しないばかりか、元校長への聞き取り調査をし、通報者への報告を行ったにもかかわらず、記録の情報開示を要求したところ、通報として処理していないので記録も残っていないという回答であった。全くずさんな対応であきれる。

(3) 通報制度の窓口が市教委人事課にあることを教職員には周知されておらず、2022年（令和4年）12月校長より通報制度について教職員に説明する旨の指示が初めてされた。通報制度は、窓口が教職員人事課に置かれ「利益相反」が懸念され、機能不全である。しかし、他に教職員の「基本的人権」を守る場は一切ない。

・本市コンプライアンス推進室、オンブズマン、人事委員会、教育長への手紙等とB教頭はあらゆる手段を使って、市役所に訴えたが、全て管轄外である旨が伝えられた。市役所内にも市教委を監視する役目は一切ない。

文部科学省においては、子どもの相談窓口はあっても、教職員の相談窓口はない。どんな会社や企業でも内部通報制度があり、経営陣から独立した通報窓口を設置することになっている。また、厚生労働省の下に様々な相談窓口（パワハラ、労働条件等）が設置されている。二重三重に保護されているにもかかわらず、教職員は、基本的人権を守ってもらえる窓口や部署がどこにもない実態である。

・通報制度の窓口が教職員人事課となっているが、公表されている教職員課の業務内容には明記されていない。毎年、2回ほど全職員に実施している「サービスチェックシート」にはパワハラの内容が記載されているが、校長からパワハラを受けた場合の対応はどこにも記載されていない。一体、どこに訴えるのか。

・2023年（令和5年）3月23日情報開示の際に教職員人事課F課長に、川崎市教職員通報制度に「通報」された事案について情報開示を求めたが、条例が施行されてから、「通報」は、一件もないという回答があった。2年前にB教頭が元校長の愚行について訴えていたことも通報として取り上げていない。また、通報の窓口が教職員人事課になることも教職員には昨年12月まで知らされていなかった。

そして、教職員から訴えられた校長の愚行等も単なる苦情として、握りつぶしている。教職員人事課の部長は元教員で、しかも前職が校長であり、同僚性、仲間意識等の癒着関係にある。さらに、校長に昇任させた任命責任、管理責任を問われないようにしてきたと考えられる。

・同日、再度、「川崎市教育委員会職員通報制度」に基づき、通報し、4月

6日に通報として処理する旨の文書が自宅に郵送された。4月12日に新しく担当となった教職員人事課F課長に今後の調査の流れを聞いたところ、調査はF課長が中心に行っていくとの回答があった。教職員人事課の問題を教職員人事課の職員が調査しては公平性が保てるのか。

通報制度の「第7条（利益相反関係の排除）職員等は、自らが関係する職員通報の事案の処理に関与してはならない。」と規定しているのに、おかしいのではないかと尋ねた。通常は一般企業でも経営者等から独立した組織が担当して調査してる。「教育委員会はそうなっているの。」という法律を根底から無視する回答だった。本来は、教育長が第6条の2「独立性の確保」にあるように必要な手段、方法、措置等をしなければならないが怠っている。

通報制度等に関する事務手続要領第7条「事務所管部課における処理担当者」に抵触するのではないか。さらに、要領の第3条処理方針の決定、第4条通報事実の事前調査等は、通報者に2023年（令和5年）4月から現在に至っても何も確認、報告もしないままである。

2 市教委は、「働き方改革」を標ぼうしているにもかかわらず、市教委教職員人事課長Eは通報制度に基づく通報者であるB教頭に対し、通報を6か月以上にわたって「無視・放置」するいじめと考えられる対応を取ってきた。

そして、市教委は、「働き方改革」に反する勤務時間外である18時以降に面会を指定し、B教頭に面会を求めた。こうした対応がB教頭の基本的な人権を無視した「働き方改革」を標ぼうしていると言っている市教委の対応である。おかしくありませんか。

以下に、市教委のいじめと考えられる具体的な事案について、市民目線で御検討いただきたい。

- ・現在も教職員には勤務時間内に一定の場所で「川崎市教育委員会職員通報制度」に基づいて、例えば、憲法が保障する基本的な人権が侵害されていると考えられる校長の「愚行」に基づく事案等を第三者的な立場で相談できる場はどこにもない。学校が「ブラック企業」と言われる大きな要因の1つである。

- ・このことを2022年（令和4年）9月20日、市教委定例会に陳情し、直ちに



改善するよう求めたが、市教委の無理解によって、陳情は不採択と決定された。

「川崎市教育委員会職員通報制度」の窓口を教職員人事課ではなく、第三者組織を設置することでその役割業務を移転すること。また、その組織に教育委員会の全ての取組、「特に人事権」を監視できる強い権限を与え、直接、教育委員・組合等と連携できるようにすること。

それに対して、市教委は教育委員会の職務権限外のことであって、教育委員会は決定できない事項であると答え、改善することも考えていない。これは、憲法違反の「基本的人権」の侵害を助長するのではないか。

東京都教育委員会には、「公益通報弁護士窓口」が設置されているので、ぜひ、市長を中心にきちんとした組織の再構築を要望する。

・2023年（令和5年）3月23日に、教職員人事課に「川崎市教育委員会職員通報制度窓口」という看板の設置と相談場所を設置することを要求した。いまだに回答はない。

- 3 川崎市立学校教職員は、市教委が任命した校長によって憲法が保障する「基本的人権」が侵害される事案がある。市教委に訴えても校長の「愚行も公務だ」として容認している実態がある。

市議会として、実態調査し、教職員の「基本的人権」侵害を直ちにやめるようにしていただきたい。

請願第 2号

令和5年 6月 6日

川崎市議会議長 青木功雄様

多摩区在住者

教員不足の解消で子どもたちが安心して学べることを求める請願

2022年(令和4年)12月15日に提出し、11,445名の賛同を得た請願第43号が、本市議会局の誤った取扱いにより3月議会でも審議されずに廃案という事態が生じました。

議会終了後、請願者は、議会局との話合いで、本来、審議すべき請願を審議しなかったことについて、「請願権の重さを認識し、二度とミスを起こさないようにする。」、「今回のてん末を書き加えて、新年度に請願を提出してほしい。」という点を確認しました。

少人数学級の促進や教員の欠員問題が審議されずに、2023年度(令和5年度)新学期を迎えたことは、とても残念です。一刻も早く審議が行われることを強く望みます。

請 願 の 趣 旨

「教師不足」問題が広がっています。学校現場では、病気休職や産休・育休などの代替教職員が見つからず、他の教職員や管理職が授業等を行うなど、深刻な実態があります。

また、長時間労働のため、睡眠時間5時間未満の教員が20%、熟眠感を得られていない教員が80%という現状(2021年度(令和3年度)川崎市教職員安全衛生委員会議事録より)は危機的です。

行き届いた教育を実現するためには、必要な教員を配置し、教職員の働かせ方を改善することを求めます。

子どもたち一人一人が尊重され、自分らしく成長していける場としての学校。  
教職員が自分の健康や家族を犠牲にすることなく、自らも成長できる場として  
の学校。そんな学校にしていくために、請願をいたします。

そのような学校にしていくために、以下の事項を請願します。

#### 請 願 事 項

教職員の欠員を無くし、長時間労働を無くすこと。

紹介議員

渡 辺 学  
重 富 達 也

陳情第 21号

令和5年 7月20日

川崎市議会議長 青木功雄様

横浜市在住者

川崎市の教職員の基本的な人権を守る川崎市教育委員会教職員  
通報制度のガバナンスの確立と教職員人事課のコンプライア  
ンスの確立を求める陳情（その2）

#### 陳情の要旨

川崎市教育委員会（以下「市教委」という。）は、川崎市立A小学校B教頭（以下「B教頭」という。）が2021年（令和3年）4月から2022年（令和4年）10月にかけて提起した校長の問題行動や校長昇任人事に対する問題に正面から答えられないだけでなく、川崎市教育委員会職員通報制度や市教委への陳情についても極めて不適切な対応に終始している。個人情報保護法違反や公益通報者保護法にも抵触する対応を取ってきた。

また、このことによってB教頭は、個人攻撃にもさらされ、メンタル疾患を発症し、現在、療養休暇を取り休業を余儀なくされており、将来に対する不安も募らせている。

市教委は、B教頭に対する謝罪を行うと同時に、ガバナンス・コンプライアンスを確立すべきである。

#### 陳情の理由

1 2022年（令和4年）9月20日の市教委へ陳情書を提出した陳情者であるB教頭に対して人権無視の暴挙を行ったこと。

(1) 7月26日市教委へ陳情書を提出したB教頭は、市教委庶務課調査・委員会担当Fから「(前略) 請願・陳情については公開案件となり、会議資料である請願・陳情書や会議録も公開となります。(中略) 個人が特定できる文

言が含まれておりますので、表現訂正、もしくは削除いただきますよう（後略）」との指導を受け、陳情書を訂正した。

(2) 2022年（令和4年）9月20日の教育委員会で会議資料となるB教頭が提出した陳情書は、市教委のホームページに公告され、B教頭の個人情報である区までの住所・氏名が公開されてしまった。

(3) 教育委員会の定例会では、陳述を述べた後に既に決定された回答が読み上げられ、教育委員が感想を述べるだけで一方的に通過してしまう。陳情者に反論を言う機会さえ与えられず、声を出すことも許されない状況は異常だ。

昨夏、教育長は職員に向けてファシリテートとしての役割を重視した「主体的、対話的で深い学び」への授業改善を直接、動画で呼び掛けていたにもかかわらず、教職員には意見を言うことさえ許さない状況を維持している。子供の世界を改善する前に、まずは大人の世界「教育委員会会議」という内部の組織をきちんと改めることが先決ではないか。

2 「川崎市立学校管理職昇任候補者選考要領」は、最低限の基準しか表記されておらず、評価基準もなく、コンプライアンスも守られていない状況で、一部の校長の口利きで大きく作用している状況を放置している。

・2021年（令和3年）3月12日、教育委員会教職員人事課へ赴き、当時の教職員人事課C課長に今までの校長の問題行動、特に前校長の愚行について伝え、B教頭の昇任を含めた校長昇任人事についても尋ねた。その後の新年度の職員部部長、課長への引継ぎも全くされていなかった。

・4月23日前後に教職員人事課長になったD課長に電話で確認したが、この件について全く把握していなかった。4月27日職員部E部長、D課長と高津市民館で18時00分過ぎ頃から面談をし、翌日、メールを送り調査分析を要求したが、メールに対する回答もなく6か月間無視されたままだった。

・10月28日に何の対応もなされないまま6か月が過ぎていたため、D課長に電話をし、E部長、D課長と再度11月1日に18時00分に高津市民館で会った。

前年以前は校長昇任に名簿登載されていたはずなのに、今年度は小論文や面接さえも受けさせてもらえなかった。B部長は、順番に校長昇任者を取っていくので今回は定員もあるのでお呼びできなかった、という回答であった。

・12月27日、E部長からのメール（教育長に代わって）の回答には、

5、特別評定Ⅱ（昇任選考）は、お送りした「川崎市立学校管理職昇任候補者選考要領」に基づき、所管である教職員人事課が面接・小論文を実施した上で、退職者の動向等を踏まえ、昇任者を教育委員会で決定しております。また、評価項目等の公表は行っておりませんが、以前に御説明したとおり、一般的には人事評価等における管理職に求められる資質・能力等を評定しております。

と明らかに矛盾している。

「昇任選考は面接・小論文を実施した上で、昇任者を決定している」とはつきりと教育長に代わって書いてあるにもかかわらず、この年、通報した者に対しては特別評定Ⅱの試験を受けさせず、落第させたのか。E部長が中心となって故意に落とし、不正をしたれっきとした証拠である。また、通報制度の第6条にある通報者の保護違反は明らかである。

・2022年（令和4年）8月5日、校長昇任のための小論文試験が川崎市立高等学校で行われることが校長から7月に告げられた。事前に選考方法の変更の連絡もなく、「川崎市立学校管理職昇任候補者選考要領」から逸脱した形で実施されたことは大変不可解であり、面接を受けることもなく落第させられたことは、要領さえも完全に無視している横暴なやり方である。

・信頼できない元校長からのヒアリング内容による評価を甘んじて受けている状況で、しかも、前回から6か月以上もたっているのに、B教頭についての再評価は全くされなかった。要するに、校長昇任の評価基準に過去の学校での業績や職員からの評判等は全く関与していないことが判明した。

・E部長は総合的に判断していると述べているが、教頭の実績や思いや信念等は何も知ろうともしなかった。では、それ以外の具体的な評価基準は何になるのかを尋ねたが、黙ったままで何一つ出てこなかった。いまだに回答はない。

・校長選考について、2022年（令和4年）3月の面談でD課長は、教職員人事課全体で組織として選考しているとはっきりと答えていたが、2023年（令和5年）3月23日の団体交渉の場で教職員人事課F、G課長は、教職員人事課の人事担当が行っているの、他の担当は全く関わっていないとはっきり

と答えている。明らかな矛盾であるばかりか、うそをついていたことが確認できる。

・実際は、職員部部長と一部の校長で選考会議を行い、決定している。教職員人事課に所属した現校長は、その中に必ず含まれていることは確認している。選考基準もあいまいで、選考上の評価資料や評価記録はきちんと整理されているのかを確認したい。

選考委員となった校長の口利きが最優先されている。公正・公平に評価されているとは到底考えられない状況を作り出している。自分たちの都合主義、一部の方々の既得権保護のため、実に安易で軽率な方法を維持し続けている。

3 2008年(平成20年)の大分県教育委員会の不正汚職事件と同じ体質の維持、評価基準がなく基本的人権、特に公正・公平さを無視した制度と昇任試験について、多くの問題を指摘しているが全く回答はない。

・「大分県教育委員会の教員採用等汚職事件が発覚する前から、本市においては選考の公正性を確保するために、教頭職への公募制の実施や様々な関係部署等からの情報を踏まえた、複数の者による面接・小論文の評定の実施等を教職員人事課が所管課として対応しております。」と回答している。

つまり、「様々な関係部署等からの情報を踏まえた」とあるが、これが、派閥化している各教科の常任委員の校長の推薦等に当たるのではないか。きちんと確認したい。

・教職員人事課内には小学校教員からは僅か2～3名程度の課長枠があると思うが、ほとんど各教科の常任委員で、特に体育の常任委員はほぼ毎年存在している。昨年度は2名も存在する。

一般職員からも体育の常任委員の校長が多いことや校長会の行事部を握っていること等について不審に感じている方も多い。これが教育委員会に対する不信感へともつながっている。現在、体育の常任委員会が一番大きく、関係性も強く、一大派閥化している。教職員はその件に触れることさえも恐れていて、本心を言えない。

・2022年(令和4年)3月7日、教職員人事課D課長は「コンプライアンスを守るための方策は取られているのか」の質問に対して、「他のところもやっていないので、川崎市も全くやっていない。」と平然と答えている。

大分県だけではなく、東京都でもきちんとした取組がなされているにもかかわらず、見習おうともしていない。そればかりか、不正の温床を取り除くために、「コンプライアンスを守る」方策を取ることの大切さを全く理解しようともせず、自分たちで正しい判断ができない。人権意識のない、正しい判断ができない方が教職員人事課を占めてきている。

- ・2008年（平成20年）に起きた大分県の汚職事件と同じように仲間意識、同僚意識が大変強く、自分たちの利権にしがみつこうと維持し続けている。その結果、教育に対するビジョンもない、やる気もない、非常識で暴慢な校長を作り出している。教職員人事課は任命責任、管理責任を取ろうともせず、ずっと放置している。

- ・公正・公平に実施するために、なぜ大分県での試みを参考ともせず、コンプライアンスを守る方策を何も取られていないのか説明がない。公正・公平というのであれば、きちんと評価記録を提示し、外部による監査を受けるべきである。

内部監査だけで終わりにしようとするなら、「統一協会の寄附金等の問題」、「陸上自衛隊のセクハラ事件」の弁解と変わらず、信用できる根拠は何もない。教育委員会という壁に守られているからといって自分たちの好き勝手にしてよいのであろうか。教育委員会の透明性が急務である。

- ・一部の権力を握った人間の意見だけを尊重し、汚職につながるような温床を残し、継続していること、密室で、旧態依然のやり方を踏襲し、悪習から抜け出していないれっきとした証拠であることを伝えた。校長昇任システムや昇任評価基準などを示すよう求めたが、単に要領を示しただけで、いまだ回答を得ていない。

4 1～3までの内容について、何度も教職員人事課、教育長に向けて発信してきたが、全て無視されてきている。何一つまともな回答はなく、誠意のある姿勢は何も感じられない。教育界において絶対あってはいけない不正が横行し、教職員の基本的な人権を守るところはどこにもない。

一つ一つの問題に真摯に向き合い、きちんとした回答とともに、未来に向けて透明性のある組織へと改善していくことを強く要求する。



請願第 5号

令和5年 9月 1日

川崎市議会議長 青木功雄様

中原区

川崎市教職員組合

執行委員長

ほか 2,280名

きめ細やかな教育の実現に向けた定数改善等に係る意見書採択の  
要請に関する請願

#### 請願要旨

子どもたちの豊かな学びを保障するため、教職員の定数改善、義務教育費国庫負担制度の維持・拡充等を求め、国及び関係する行政機関に対し、以下の内容について意見書を提出していただきたい。

- 1 行き届いた教育を実現するために、学級数によらない教職員の定数改善、「学級編制基準の弾力的運用」のための加配等、豊かな教育環境を整備するための予算を確保・拡充すること。
- 2 学校の働き方改革・長時間労働是正に向けて、教職員の職種に応じた役割の明確化や教員事務支援員等の教員免許を有しないスタッフの拡充により学校の教育力の向上、平準化に向けて少数職種や教員免許を有しないスタッフの配置増の予算を確保・拡充すること。
- 3 G I G Aスクール構想による1人1台端末については、円滑な更新が行えるよう予算を確保するとともに、国としても環境整備を推進すること。
- 4 義務教育費国庫負担制度を堅持すること。

#### 請願の理由

学級規模と教職員の配置について、義務標準法の改正により、小学校の学級編制標準が段階的に35人に引き下げられています。一方、中学校以上の学級編制標準は40人のままとなっています。子どもと向き合い、きめ細かく支援するためには中学校以上での35人学級の実現を始めとした教育予算の拡充が不可欠です。

また本市では、日本語指導と学習支援の両方を必要とするなど、必要とする支援が多様化・複雑化しており、その対応も課題となっています。さらにSNS等によるいじめや性犯罪、不登校や感染症により欠席を余儀なくされた子どもへの対応など、子どもの数に対して教職員の数が十分ではなく、きめ細かな対応が難しい現状があります。こうした課題の解決に向けて、少人数学級の推進、学級数によらない職員などの計画的定数改善が必要です。

学校の働き方改革・長時間労働是正は喫緊の課題であり、これらを実現し子どもたちの豊かな学びを保障するためには、教員を始めとした学校における教職員それぞれの職種による役割を明確化し業務遂行体制を改善するなど、義務教育費国庫負担制度を堅持し、少数職種や教職員事務支援員等の専門スタッフの配置を拡充するなどの措置が必要です。

GIGAスクール構想による1人1台端末は導入から2年以上が経過しましたが、今後更に教育のICT化を進め、主体的・対話的で深い学びを実現する上では、内容に見合った端末の更新や通信環境の整備等が不可欠です。

子どもの学ぶ意欲・主体的な取組を引き出す教育の役割は重要であり、そのための条件整備が不可欠です。こうした観点から、政府予算編成において上記事項が実現されるよう、地方自治法第99条の規定に基づき国の関係機関への意見書提出をお願いいたします。

#### 紹介議員

原	典	之
川	島	雅
堀	添	健
宗	田	裕
岩	田	英

重 富 達 也  
月 本 琢 也  
吉 沢 章 子

請願第 6号

令和5年 9月 4日

川崎市議会議長 青木功雄様

多摩区在住者

ほか 10,440名

### 学校給食費の無料化を求める請願

#### 請願の趣旨

日本国憲法は、第26条で「義務教育は、これを無償とする」と定めています。

ところが、実際に無償化されているのは授業料と教科書代に限られており、義務教育期の子どもがいる家庭の経済的負担は大きいものがあります。重い負担となっているものの1つが、学校給食費です。さらに、ドリルなどの副教材や体操服、ジャージ、標準服など様々な負担が重なります。保護者の教育費負担を軽減することが必要です。

学校給食は単なる食事の提供ではなく、食の教育（食育）として実施されています。

全ての子どもが、給食費の心配なく平等に給食を食べ、食の教育を受けられるようにするためにも、学校給食費の無料化を求めます。

#### 請願事項

小中学校の給食費を無料にしてください。

紹介議員

宗田裕之

陳情第 27号

令和5年 9月6日

川崎市議会議長 青木功雄様

多摩区

社会教育を考える川崎の会

ほか 1,767名

市民館・図書館の指定管理者制度導入の条例変更議案の  
継続審議を求める陳情

#### 陳情の要旨

市民館・図書館の指定管理者制度導入の条例変更議案を継続審議にしてください。

#### 陳情の理由

市民が最も利用する、市民みんなの大事な公共の社会教育施設である市民館・図書館の管理運営に指定管理者制度を導入するための条例変更の議案が、この9月議会に提案されることになっています。

- ① この管理運営の案は、昨年6月1日に本市のホームページで1か月間パブリックコメントの公募を知らせる掲示が出されただけで、各市民館や図書館への掲示もなく、これまで一度も市主催の市民への説明会は開かれていません。パブコメの集計は、521件中93%が疑問や反対の意見でした。
- ② 市へ説明会の開催を要望しましたが、「市主催では開催できない（理由は不明）。市民団体が開催し、市の方へ要請があれば出掛ける」ということで、去る7月30日当会主催で市の説明会を開催しました。高津市民館の一番広い一般会議室（大会議室ではない）へ入り切れないぐらい市民が集まりました。市の社会教育に関して提言することが役割の川崎市社会教育委員会では、指定管理者制度の導入の是非は審議されなかった、ということが分かりまし

た。

- ③ 継続審議になれば、7つの各市民館で一般市民を対象にした指定管理導入の理由の説明会を市主催で開催することもできます。市民に一番身近な市民館・図書館が市民の知らないうちに、そして社会教育委員会議での十分な審議もなく、民間の営利会社等に委託されるということが決められるのは到底納得できません。

（自治基本条例第2条）本市の最高規範である自治基本条例第15条（行政運営の基本）市民の意思を市政に適切に反映するため、市民の参加を推進すること、第11条（議会の責務）議会は市民の意思が適切に反映されるよう必要かつ十分な会議を行うとともに、開かれた議会運営に努めます、にのっとり適切に審議くださるようお願いいたします。

令和5年 9月6日

川崎市議会議長 青木功雄様

幸区

川崎の文化と図書館を発展させる会

ほか 1,529名

市民館と図書館への指定管理者制度導入にかかわる条例  
改正に関する陳情

陳情の要旨

市民館及び図書館への指定管理者制度導入は、一般市民、利用者を含めた議論がまだ十分ではないので、9月議会での条例改正を見送ってください。

陳情の理由

- 1 市民館や図書館は、学校教育と同じ教育機関の社会教育施設です。誰もが文化・情報・資料を見たい、知りたい、学びたい、楽しみたいとき、住民に最も身近な文化的環境を提供するのが公共施設としての市民館・図書館です。
- 2 指定管理者制度導入により、自治体と現場との意思疎通が図れない、サービスの向上が望めない、直営なら必要ないモニタリング業務が職員の負担を増やす、自治体に専門性が継承されないなどの問題があります。
- 3 指定管理者制度導入は、非正規労働の温床になっており、低賃金、身分保障が不安定で、年金等生涯にわたっての生活保障や、特に女性の自立に不利な影響を及ぼします。
- 4 市民館や図書館は、地域、歴史、文化、時事関連など、今を生きる市民のあらゆる関心、要求に対応する仕事です。そのため、専門職として経験・知識を蓄積できるよう、短期でなく安定した働き方への配慮が必要です。
- 5 市民館・図書館など公共施設は、住民の福祉を増進する目的で設置され、

長期的な展望が必要です。なぜ直営ではなく指定管理でなければならないのか、1～4のように、いまだ検証されていない様々な問題も含め利用者である市民と十分に協議し、その経過は市民自治（川崎市自治基本条例）の観点から広く市民に共有されるべきです。