

○議長（中西峰雄君）引き続き、順番10、19番 中本君。

〔19番（中本正人君）登壇〕

○19番（中本正人君）ただ今議長のお許しをいただきましたので、通告に従い、一般質問を行います。

一点目としまして、本市の人事評価制度についてお伺いします。これまでの人事評価制度は、昭和26年に国の各省庁で勤務評定、人事院方式ですね、が実施され、民間企業や自治体に広まりました。そして、昭和32年には、愛媛県が財政赤字のため、全教員の3割の昇給を停止することを決め、勤務評定を実施しました。翌33年には、全国で教員の勤務評定を実施しようとする政府、自民党と日教組とが激突する勤務闘争が起こり、教育現場は大混乱になったと言われております。勤務闘争の影響により、3分の2の自治体では勤務評定は導入されていません。また、導入した3分の1の自治体でも、勤務評定は形骸化し、ほとんど機能していないということです。平成19年6月に、国家公務員法等の一部を改正する法律が成立しました。能力、実績主義の人事管理ということで、一つ、能力本位の昇任・転任制度、二つ、新たな人事評価制度の構築、三つ、人事評価の結果を分限事由にとこの三点であります。

次は、地方公務員法が改正されることになるとは思わないのかなと私は思います。私は、人事制度は、職業を管理するためのものではないと思います。職員が持つ力を最大限に発揮し、その力を結集して、行政サービスの最大化を図ることにあると思います。本市においても、平成20年12月に職員の人事評価制度

の導入がされ、まずはじめに、部長からの人事評価から取りかかるとのことでした。

ここで伺います。一点目としまして、本市が人事評価制度を導入した目的、二点目としまして、査定者と査定内容、三点目としまして、人事評価制度が導入決定後、1年半が経過するが、進捗状況は。四点目としまして、査定結果をどう生かしていくのかをお伺いします。

二点目としまして、植物アレルギー体質児童の学校給食について伺います。全国で食物アレルギー体質児童が急増しております。各自治体においても、増え続けるアレルギー体質児童の学校給食について、いろいろと工夫、努力して、児童が元気にすくすくと成長していただくために、鋭意努力してくれております。同様の質問を22番議員が平成19年12月定例会において質問しております。それから2年半が経過しますが、本市において、食物アレルギー児童の学校給食がどのように改善されたのか。また今後、どのように対応していこうというお気持ちがあるのかをお伺いして、1回目の質問を終わります。明快なる答弁をよろしくお願いします。

○議長（中西峰雄君）19番 中本君の一般質問に対する答弁を求めます。

教育長。

〔教育長（松田良夫君）登壇〕

○教育長（松田良夫君）食物アレルギー体質児童の学校給食について、お答えします。食物アレルギーのある児童生徒は、ほとんどの学校に在籍し、学校生活において、十分な配慮が必要となってきました。しかし、食物アレルギーはごく当たり前の日常生活の行為

が命を脅かしかねない重大な事態の、直接的な原因になるという点で、学校における子どもの健康管理の中でも特殊な問題と言えます。

このようなことから、学校での対策は、医師から指示された医学的な診断と、指示に基づき、給食センター、教育委員会事務局と連携し、慎重に取り組む必要があると考えています。

本年5月食物アレルギーのある児童生徒について調査を実施したところ、181名で、全児童生徒数の3.4%でした。このうち、食物に関し、医師の診断に基づくアレルギー管理指導表を提出されている児童生徒数は、10名在籍しており、中にはアナフィラキシー等の重い食物アレルギーのある児童も数名含まれています。

食物アレルギーのある児童生徒への対応としては、給食センターが作成した詳細な成分表を保護者に配布し、保護者と学校とが連絡を取り合い、除去するようにしている児童が11名、非常にアレルギー反応が強いため、除去などの安易な対応では危険が伴うケースがあり、毎日弁当持参で登校している児童が2名います。他については、原因食品が牛乳と特定できており、牛乳を除去している児童、保護者や本人の判断で、特定の食品を食べていない児童生徒となっています。

このことから、重い食物アレルギーのある児童生徒に対しての取り組みや、保護者への食物アレルギーに対する啓発が課題となっています。

子どもたちに対する食育は、心身の成長及び人格の形成に大きな影響を及ぼし、生涯にわたって、健全な心と身体を培い、豊かな人間性を育む基礎であり、また学校給食は必要な栄養をとる手段であるばかりではなく、児童生徒が食の大切さや役割、食事の楽しさ等理解するための教材としての役割も担ってい

ます。これらのことは、食物アレルギーのあるなしにかかわらないことであると認識しています。

食物アレルギー対応給食については、冒頭でも触れましたように、生命を脅かしかねない重大な事態につながることから、医師の指示書や診断書に基づくアレルギー食品の完全除去が基本であると考えています。しかし、給食センターの施設、設備、人員等の現状や実施ガイドラインについての研究等の要因により、すぐの実施ということは難しいと判断しており、先進地の取り組みについても、さらなる研究が必要と考えています。

児童生徒の個別の聞き取りにより、一人ひとりの状況を把握して、保護者との情報共有をしながら、今後、対応について検討したいと思います。その間、該当児童生徒等の保護者を対象に、食育や栄養指導を内容とした研修会や懇談会を開催し、食物アレルギーに対する正しい理解と、個々の児童生徒の正確な現状把握の大切さ等を学ぶ機会を設けるとともに、学校、給食センター、教育委員会事務局等関係者によるさらに詳しい情報の共有に努めたいと考えています。

また原因食品を除去しやすい献立、アレルギー症状を起こしやすい食品の使用の精査等、献立や調理方法の研究にも努めてまいりますので、ご理解のほど、よろしくお願い申し上げます。

以上でございます。

○議長（中西峰雄君）企画部長。

〔企画部長（吉田長司君）登壇〕

○企画部長（吉田長司君）人事評価制度のご質問にお答えいたします。橋本市の人事評価制度は、橋本市人材育成制度検討委員会を、平成19年4月に設置し、人事評価制度を中心とした、人材育成制度の構築をめざし、1年間かけ、作業部会を中心に、能力評価マニユ

アルなどの検討を行いました。平成20年度では、12月1日を評価基準日とした管理職を対象に人事評価制度の試行を行ったところです。

現在、この試行を経て、平成21年度より管理職員を対象とした勤勉手当への反映を伴う本格実施を行っております。この人事評価制度を導入した目的は、評価という道具を使い、職員一人ひとりが市民や組織から期待される行動と成果を残せる職員に成長することをめざすもので、その最大の目的は、市民に信頼される職員の育成にあります。また、現在実施している管理職を対象として、人事評価制度の評価者については、最初に自己評価を行うため、本人が評価者となります。

次に、被評価者を市長部局の主幹とした場合、第1評価者は課長、第2評価者は部長、最終評価者が副市長となります。また、参事、課長の場合、第1評価者は部長、最終評価者が副市長となります。最後に、被評価者が部長の場合は、市長が評価者となります。教育委員会及び市民病院においても、同様の考え方で評価を実施しております。

評価内容としましては、評価要素として、職務知識1項目、業務の遂行力や指導力などの能力が6項目、業務に取り組む姿勢、積極性、コスト意識や責任感などの取り組む姿勢6項目の計13項目について、評価を行います。

評価の流れとしましては、まず被評価者が自らの自己評価を行い、評価者は面談を行う中で、自己評価の妥当性を検証し、それぞれ評価要素について基準に照らし、絶対評価を行います。また、第2評価者、最終評価者は、必要に応じ、第1評価者や第2評価者の意見聴取や、被評価者との面談を行い、前の評価者の評価ばらつきを減らし、公平化を図っています。

次に、人事評価制度の進捗状況ですが、平成21年度、詳しくは平成21年10月1日ですけ

ども、における人事評価実施職員として、部長等12名、参事、課長55名、主幹51名、計118名の管理職について人事評価を行いました。また、この評価による評価上位者、それは人数の5%以内ですけれども、及び評価下位者、これも5%以内です。に対し、勤勉手当の増減、ポイントで5%を行ったところです。

最後に、査定評価はどう生かすかとおたただしですが、さきに申し上げたとおり、人事評価は人材育成が目的であります。まず自己評価を行い、また評価者の目から見た評価を踏まえ、評価結果を本人へフィードバックし、評価者から本人へ十分な説明を行うことにより、評価に対する信頼感、納得性を確保するとともに、職員の長所をさらに伸ばし、短所は克服する取り組みができるものと考えています。

以上でございます。

○議長（中西峰雄君）19番 中本君、再質問ありますか。

19番 中本君。

○19番（中本正人君）ありがとうございます。それでは、まず人事評価から質問させてまいりたいと思います。

今、答弁いただきまして、導入した目的につきましては、私もよくわかりました。確かにそうであろうと思います。ただ、私が言いたいのは、この評価はしますけれども、もう少し早くでも、この導入するあれがあってもよかつたのではないのかなというふうに、私は思います。

さて、この日本経済も、どん底を脱したとも言われておりますし、これからは景気のほうもよくなってくるだろうと言われておりますけれども、まだまだこの厳しい経済が続くであろうと、私はそう思っております。もちろん、国も地方も財政も厳しいですから、ということの中で、当然本市の財政も厳しいとい

うことですが、またそして、一般企業におきましてでも、我々の時代には考えられない契約社員とか、能力給なども取り入れられて、あるいは企業存続のために必死になっているということの中で、本市においてでも、この人事評価制度を取り入れたということにつきましては、市民の皆さんも評価してくれるのではないのかなと思います。

さて、ここでお聞きしたいんですけども、先ほど全管理職の人を評価、査定した副市長にお伺いしたいんですけども、初めての評価ですんで、どのような点に注意されて評価したか。またどのような点にご苦労があったのかというのをまずいっぺんお聞きしたいと思いますので、よろしくお願いします。

○議長（中西峰雄君）副市長。

○副市長（清原雅代君）ご指摘のとおり、非常にやはり公平性といいますか、評価の公平性を確保するという点におきまして、大変苦労はいたしました。最終的に、私のほうで、調整の必要な職員、あるいは部長のほうで調整、今後、必要な職員とかいろいろあるわけですけれども、私自身が個人個人の職員をすべて細かいところまで、日常の業務を把握しているかと言いましたら、それはなかなかそういうわけにもいきません。ですから、その段階で、きっちりとやはり部長とのヒアリングをして、いろんな私なりの疑問点について、会話で確認をするといった作業もさせていただきましたし、最終の評価の調整者といいますのは、市長部局は私がさせていただくわけですけれども、教育委員会は教育長、それから病院につきましては、病院の管理者ということになりまして、それぞれが同じレベルでの評価をしているかと言いましたら、やはり考え方とかをちゃんときちんと調整しないと、ばらつきが出てくる場合もございますので、最終的には3者が集まりまして、全体の評価

の調整といいますか、そういうことも行いました。

そういう中で、どこかで高くつけ過ぎているところがあれば、そのとこのバランスというか、調整も最終的には評価の点数を平準化するといいますか、そういったことも取り組みまして、最終的に皆さんに納得いただけるような評価をしていくという努力はしてきております。

以上でございます。

○議長（中西峰雄君）19番 中本君の再質問を保留し、この際、午後1時まで休憩いたします。

（午前11時53分 休憩）

（午後1時00分 再開）

○議長（中西峰雄君）休憩前に引き続き会議を開きます。

一般質問を行います。先ほど保留しました19番 中本君の再質問から始めます。

19番 中本君。

○19番（中本正人君）それでは、気を引き締めまして、再質問させてもらいたいと思います。

確かに、今、副市長のほうからお話聞きましたけども、難しいということはよくわかります。一般企業でありましたら、業績、成績等で評価できますけども、公務員というのはやはり組織、チームでやっていくという中で、評価しにくいということは、私も思います。

そういう中で、ちょっとお話しさせてもらいますけども、先ほども副市長言っていたけども、やっぱり管理職の中で、副市長、また市長と、今までお話もしたことのないのに、どのように私たち、僕たちを評価してくれるのかなという声もありました。本当、これも事実です。ありましたよ。それは、副市長も先ほども言ってくれていましたので、わか

ってくれているんだなと思いますけども、そういうことの中で、これからも多忙とは思いますが、できる範囲で、庁舎をまた回っていただいて、課長なり職員なりとお話をしてもらえる機会を持っていただけたらいいなというふうに、私もそう思います。

それで、お聞きしますけども、一応人事評価はすべて終わったということですけども、これ、今回でもう終わったからいいのかということもないと思うんですけども、また今後もやるのかどうか。当然だと思う。そのいっぺん再確認します。

○議長（中西峰雄君）企画部長。

○企画部長（吉田長司君）この人事評価につきましては、平成20年度から管理職を試行ということで、21年度から実施したわけですが、これについては、一定の期間だけやるということでなしに、今後も続けていくということでございます。それで、まだ完全なものになっていない中で、改良すべきところは改良しながら、進めていくという考えでございますので、これは今後も進めていくというふうに考えています。

○議長（中西峰雄君）19番 中本君。

○19番（中本正人君）当然だとは思いますが、一応確認のため、ご質問させていただきました。

それで、私、その中で、先ほどの答弁の中で、おかしいな、納得できないなと思いましたが、たしか答弁の中で、最高評価者と最低、最も低い評価の人に勤労手当の5%ということですけども、5%どのようにするということですか。教えてください。

○議長（中西峰雄君）企画部長。

○企画部長（吉田長司君）これは、20年度の試行のときは、評価だけということだったんですけど、21年度の期末手当につきまして、最高者というより、評価順に並べさせていた

だきまして、上位5%、約昨年度は118名のうちの5名でしたけども、上位5名と、下から5名ということで、その方には、期末勤労手当のうちの勤労手当に反映させていただきまして。ということで、数値については、ポイントで5と言いましたですけども、140分の70が掛けるということになるんですけども、上位5名については、100分の75、それから下位5名については、100分の65ということで、勤労手当の額に反映してございます。

○議長（中西峰雄君）19番 中本君。

○19番（中本正人君）答弁聞いていまして、ちょっと不満というか、納得できない。1回目の答弁の中でも、やはり人材育成のためということで、評価制度を用いたんでしょう。そこで、どうして今言ったように、勤労手当の5%ですよ。上位と下位の人につけんのかなど。ちょっとおかしい、答弁の中ではおかしいなと私は思うんですけどね。

そういう中でお聞きしますけども、そしてまた、私、耳にしたんですけど、評価の少ない管理職に対して、もし不満、納得できない疑問あれば、申し出てほしいということ、そういうふうになっていますよね。そういう人はいたのかどうか。そしてまた、勤労手当の5%というのは、金額にしていくぐらいになるのかということについて、お教え願いたいと思います。

○議長（中西峰雄君）企画部長。

○企画部長（吉田長司君）一点目の勤労手当に反映するという理由というんですか、ことごとくでございますけども、これは地方公務員法でございます。これ、以前の議会でも指摘されたところがございます、この40条に勤務成績の評定ということがございます。任命権者は職員に、執行について、定期的に勤務成績の評定を行い、その評定の結果に応じた措置を講じなければならないという項目がござい

ます。

ということで、議員言われていますように、昭和26年からそういう話ができただけでございますけども、公務員については、日教組の勤務評定、反対闘争があった中で、できていないのが現状でした。そういう中で、平成10年ぐらいからですけども、人材育成という観点からしなさいというような話が出ておまして、現在のところ、7割から8割近い自治体がそういうことをやっております。ということで、それじゃ根拠の中で、人材育成ということを含めた中で、勤勉手当の反映も実施しているところでございます。

それと不満ですね。不満は出なかったかという点ですけども、一部不満が出ております。どこに原因があるかという、やっぱり面談がうまくやっていなくて、最後にちょっと言わせてもらうんですけども、目的が勤務評価をするのが目的じゃなしに、評価に対する信頼感、納得性を確保するということがうまくできていなかったということで、その部分について、本人がきちっと納得した上でのことやということが出ていなかったことが事実でございます。これは平成20年にアンケート調査を、試行のときにしたわけですけども、その部分についても、きちっと納得するような話し合いができていなかったというところが反省点で、いろいろ改善したわけでございますけども、21年度につきましても、そういう部分が一部、全員じゃなしに、一部にあったのは事実でございます。これにつきましても、今後の進める中で改善していきたいというふうに考えてございます。

それと、勤務手当に、具体的にどれぐらいの金額かといいますと、これは複数名いてますので、代表的な、率では同じことでございますけども、管理職の平均的な給料、もらっているもんでございますけども、額にしまし

て2万円から2万5,000円の差、2万5,000円ちょっと切れますけど、2万円強ということで、2万円、2万2,000円ぐらいの差が出ております。プラス部分についてもそれぐらい。マイナス部分についてもそれぐらいということになってございます。

○議長（中西峰雄君）19番 中本君。

○19番（中本正人君）わかりました。金額にしてそれぐらいの金額でしたら、私は、金額つけないほうがいいんじゃないのかな。逆に、信頼関係とか、逆に悪い意味でのしこりというのが残ってくるんじゃないのかなと、私なりに考えるんですけども、本当の人材育成のためでしたら、勤勉手当に5%とか2万5,000円ほどの金額が、つく必要があるのかなと、私、思います。そんな意味では、1回目の質問では評価させてもらうということを行いましたけども、今、部長も言われたように、まだまだおかしなところがたくさんあるということで、これからまだまだ考えてほしいなと思いますし、という中で、今後も続けていくということですけども、やはり今、部長言われたように、改善していってもらわないと、今回の同じような評価でしたら、僕はする必要ない。言い方は失礼ですけども、何の意味もないと、僕はそう感じますんやけどね。違いますやろか。今後、どのような点に対して改善していきたいと思われているのか、もし今、答弁できるのであれば、お答え願いたいと思いますので、よろしく願います。

○議長（中西峰雄君）企画部長。

○企画部長（吉田長司君）22年度の前期の評価も今、終わった段階で、被評価者のポイントというのが、21年度の下期の評価者とかわっております。ということで、実際多くの人は、自分の短所を指摘していただいて、改善をしているというような状況もございまして、ということで、今のやり方がすべてが悪いと

ということじゃなしに、どれだけのものをどうしていくかというところとか、内容的にはもうちょっと面談をどないしていくかという問題がございますけども、概ね今のやり方というのは間違っていないんじゃないかというふうに考えてございます。

それで、一番大事な何が、やっぱり納得するというんですかね。納得して、自分のきちっと直して、理解した中で、きちっと欠点を直していくというような形のもんがあれば一番ええというふうに考えてございますので、その一番大事なのが、面接ということでの話し合いということになるかと思えます。その部分について、今後、改善していきたいなど考えてございます。

○議長（中西峰雄君）副市長。

○副市長（清原雅代君）この評価というのには、二つの期待するところがございます。一つは、評価される立場の方が、ほかの第三者の目から見て、どういうふうに思われているのかという、自分の思っているのとのいわゆるギャップというのを知っていただく。それで、やはり何とか改善をしていっていただくという一面と、それからもう一つ、評価する者、上司ですね。上司がやはりその評価する人のことを評価しなければいけないことで、すぐ見ていただくことになるというんか、見る力をつけるというか、いろんな意味で指導をしていただくことにつながってくるのかなという二つの視点がございます。

先ほど、私がすべての職員を知らない、すべてを知っているわけではないというふうに申し上げましたが、私がすべての職員をすべて評価するというのではなくて、まず第1次評価を課長なり部長がしていただいて、その部間のいわゆるばらつきとか、そういったことを私のほうで調整していくという役割もございます。

ですから、一義的には、やはり所属長である課長、それからその所属を束ねている部長なりがきちっと課長、またその他の職員をやはり見ていただくというんか、そういうことが必要になりますので、二面性の効果というものを期待しております。

○議長（中西峰雄君）19番 中本君。

○19番（中本正人君）もちろん、今言われたとおりにやと思います。その中で、一番当局に申し上げたいのは、やはり評価の少なかった課長に対して、不満があれば、疑問があれば言ってきてほしいということですが、これ、逆でしょう。そういう評価の少ない職員こそ、こういうところが低かったので、今後頑張ってもらいたい。こういうところはええところもあるけども、こういうところまで頑張ってもらいたいというのが、するのが責任違いますの。それをしないで、もし不満、疑問があれば、言ってきてほしい、教えてほしい、というのは、僕はおかしいなというふうに考えますけど、どうですか。

○議長（中西峰雄君）副市長。

○副市長（清原雅代君）答弁が不十分だったかもわかりませんが、その評価シートをお返しするときは、基本的には会話をしながらお返ししていくということですので、私からは部長に、部長からは所属長に、所属長からは、その被評価者に会話をしながら返していただくというのが基本になっておりますので、当然、そういったこともしていく必要はあると思います。

○議長（中西峰雄君）19番 中本君。

○19番（中本正人君）そうであってほしいと思います。しかし、実際、私の聞いたところでは、そこまで意思の伝わっていないというふうに、私、感じましたので、こういう質問をさせてもらいました。

これ、今、岸和田市ですか。ここが15年に

試行されて、18年度から本格的に導入していますわ、岸和田市が。私も調べさせてもらいましたけども。そして、やはり一番大事なのは、面談、話し合い、これが十分時間をかけてやっているということです。そういうことの中で、徐々に職員とのあれも、また変わってきたというふうに言ってますんで、やはり面談、話し合いというのをこれからも十分につくってほしいなというふうに思います。

ですから、私はこの人事制度というのは、組織とそれと職員を元気にするための制度でしょう。そうでなければ、何の意味もない。ただ、上位と下位を、言葉は悪いですけども、上位と下位をつければ、はい、それでいいんだというものでないと思いますし、やはり本来の目的は組織、そして職員を元気にするための、僕は制度でなければいけないということは当然だと思いますんで、これからまた新たに改善するところは改善してもらって、やっていただきたいということを要望して、この質問を終わりたいと思います。

続きまして、アレルギー体質児童に対しての再質問に移りたいと思います。

1回目の質問でも言わせてもらいましたけども、19年度の12月定例会で22番議員が同様の質問をされております。そして、当局の答弁としまして、やはり給食審議会もあり、そこで検討していきたい。そして、最後に慎重に検討して、慎重に対応していくという答弁で終わっていますわ。しかし、あれから2年半たちますけども、どのように話し合いされたのか。どのように改善されたのか。その点、お聞きしたいと思いますので、よろしく願いします。

○議長（中西峰雄君）教育長。

○教育長（松田良夫君）今、ご質問の以前に、議会で取り上げられた課題を受けて、教育委員会で慎重に討議したということ、私、引き

継ぎの中で、受けておりません。したがって、今後、慎重に各校の実態、それから子どもの実態、そして学校がその子どもにどのように対応しているか調査しながら、新たな取り組みとして展開していきたい、そういうふうに考えております。

以上でございます。

○議長（中西峰雄君）19番 中本君。

○19番（中本正人君）私、この質問、我々議員は、こういう質問、質問するなりには、それなりの調査というものを私らも最低限調べて質問するわけですわ。そういう中で、先ほど言いましたように、給食審議会というのも、僕はその中で、検討してないと思いますよ。私もいろいろとちょうだいさせてもらいましたけども。

ですから、そういう中で、答弁として、教育長にいうと何ですけども、話として言うた、答弁した以上はやっぱり最低してもらわないと。私もこの話、あるお母さんから聞きました。どないしたんいうたら、何ぼ地方議会へ行っても、財政が厳しいので、どうもできませんのやという話ですわ。それでは何のあれにもならないと、僕は思いますし、そう言う中で、一応他市をちょっと調べてみたんですよ。ほとんどのところが、本市と同じように、毎月の献立を見て、アレルギー児童のお母さん方は、この日は食べられない、この日はいけるというて、そして食べられない給食については、お弁当を持っていくということですよね。果たしてそれでいいのかなと、僕はそう思うわけですよ。

それでちょっと紹介させてほしいんですけど、全部はちょっと無理ですので、抜粋して言わせてもらいますけど、仮に河内長野市でしたら、これも一応特別食というのはしてないです。しかし、仮にサラダでしたら、卵は別の皿に置いてつけていると。混ぜないで。

カレーなんかでも、今まではチーズは入れていたけども、今では入れていないということですね。そして、東大阪市、ここなんかは人口48万8,000人の人口ですわ。その中でも、ここもセンター方式でやってられますけども、東大阪市は、卵と牛乳、イカ、エビを全小学校で抜いていると、その児童に対して。こういうところもあるんですよ。また高野山では、今まではセンター方式でやってましたんけども、今は民間委託でしとるらしいですわ。その中で、委託する中で、アレルギー児童に対して、対応食をつくってほしいということで、町に了解得であると。今の現在はいてないということで、それはいいんですけども、もしそういう児童がいれば対応しますということです。

いっぱいいろいろあるんですよ。あちこちと。その中で、私、一番言いたいのは、千早赤阪村、もちろん学校の大きさ、自治体の大きさもあるんですよ。それも私、わかって言いますけども、ここは完全に特別食をやっています。ここは2校ありますわ。赤阪小学校と千早小吹台かな。2校あって、だいたい一つの学校で百二、三十人の学校やと思うんですけども、完全にやはり別メニューで、特別食をやっておるところもあるんですよ。

そして、もう1件、長野県かな、松本市、ここは逆に重度の、軽いアレルギーの人たちは別にして、重たい児童を対象にやっているということ、こんなんあるんですよ。ですから、できないということはないと思うし、いろんな話、今の話の中で、そしてまた繰り返しますけども、答弁、2年半から、もう2年半たちますけども、何もできていない。これはおかしいと、教育長、思うでしょう。教育長に聞いてもだめ、いかんですけどもね。その場しのぎ、こんな答弁、僕、悪いけども、そんなふうに僕らもとりにたくないんやけども、

とらにゃしゃあないということになるんですわ。

ですから、お母さん方にしたら、一番栄養をとって、とらない時期に、カロリーが偏るとか、子どもたちと同じ器で、同じものを食べさせたいというのは、どこの親御さんでも一緒やし、子どもでもそうだと思います。同じ器で中身多少違っても、同じ器で食べたいというのは一緒だと思うんですよ。

そういう中で、私やってほしいなというふうに思うんですけども、そういう中で、やはり他市の実態も見学して、視察して、もちろんしてくれてると思うんですけど、やってほしい。そして、その中で、本市でできるものがあれば、一つでも二つでもやってもらえるんじゃないのかなと思うんですけども、その辺どうでしょう。

○議長（中西峰雄君）教育長。

○教育長（松田良夫君）私自身、長らく小学校へ勤めて、給食指導もしてまいりました。その中で、アレルギー対応ということを考える機会、なかったんですよ。今ちょっと振り返りなら、経験の中で、よう積み上げてなかったなということを反省しています。

そのことを踏まえて、私、つい最近、ある学校を訪問して、アレルギー対応をしなければならぬ子どもに対して、学校としてどんな取り組みをされているかと、ちょっと聞き取ってきました。その中で、各学校、本当に保護者の方との連携、きっちりとして、誤食のないように、除去せるものは除去したりとか、そんなきめ細やかな対応の中で、子どもの給食指導をしていただいているということ、つぶさに見てきました。大変ありがたいなと思いました。

その中で、やっぱり教育委員会として考えることは、除去しなくても、持って行って混ぜることによって、対応できるような献立と

というのが、今の体制の中で、考えることができな
いかどうか。本来的には、議員ご指摘のように、松本市のように代替食、完全除去食とか、そんなものをつくっていくのが最終的な目標になろうかと思うんですけど、今できること、例えば、学校で混ぜてもらふようなことによつて、アレルギーの子が食べられる献立を広げていくつて、そんな研究できないだろうとか、あるいは今ご指摘のあつたように、河内長野市なんかもそんなことをやられているんで、私どもも給食センターも含めて、今ある体制の中で、できる対応で何だろうか、そんなことを、本当に研究していきたい、そういうことを考えております。

それともう一つ、大事にすることは、そういうアレルギー対応せんなん状況の学校、そしてアレルギーの子どもを送り出しているお母さんの思いとか願い、それ、僕しっかり学校が把握する必要、あると思います。例えば、1年生の子どもなんてやさしいです。おまん、これ一緒に食べへんとか、そんなこと、ついつい日常の中で起こるんかなつて、そんなことも心配すると思います。例えば遠足に行つておやつ交換せえへんとか、そんな中で、食べたらかんもん、親切の中で食べてしもうて、大きな事故になってしまう。そんなことも心配される範疇の中に、僕はあると思います。

だから、今、そういった完全な対応できないと思いますけども、できること、何かという研究していくということ、一つ。

それともう一つは、そういう重度なアレルギー対応の子どもを持つ学校に、人的にどんな配慮できるんか。そんなこともこれから研究の対象として進めていきたい。そんなふうにかつたいと思いますので、ご理解のほど、よろしくお願ひします。

以上でございます。

○議長（中西峰雄君）19番 中本君。

○19番（中本正人君）教育長の言わんとすることも、私、わかるんですけども、やはり今言つた中で、一番多いのは、卵、牛乳とかあの辺でしょうね。その中で、卵と言へば、ほとんどの食べ物の中に、給食でも一番多いと思うんですよね。それだけでも何とかならないもんかなと。これ、保育園ですけど、自園でやっていますから、これも同じようにはいかないと思うんですけども、仮に小麦粉のだめな子やつたら米粉、牛乳が飲めない子やつたら豆乳またはジュース、卵が食べられない子やつたら、コーンとかかぼちゃ、よく似たものとか、エビがだめな者はかまぼこでしたりというふうにか、栄養士さんがいろいろ工夫、苦勞してやつてくれているわけですね。そういう中で、やはり同じようにはいかないと思ひますけども、先ほど言ひましたように、東大阪市でしたら、これ1日のあれ、3万食、本市やつたら、四千五、六百食違うんかなとそう思つたんですけどね。東大阪市は3万食ですよ、1回の。それでも、さつきほど言つた四点はその児童に対しては抜いていると。これまた調べていっぺん、見学に行つてほしいと思うんですけど、せめて卵とか牛乳も。牛乳飲めない人は、その分返金しているとは言うてるらしいけども、それはそれでいいと思うんですけども、これ、私が調べる中で、橋本市が一番高い。これもちょっと参考にお話しますけど、河内長野市でしたら、低学年、中学年、高学年で分けていまして、低学年にしたら218円、中学年、3年、4年で223円、5年、6年の高学年でしたら228円かな。何か5円ずつ違いますわ。けど、橋本と比べたら、低学年にしたら52円違うんですよ。それでも、何も保護者の方、何も文句言つてませんもん。それにも本市でできることあつたら、たつた一つでもやはりお母さん方のためにも、また

子どもたちのためにもしてあげてほしいなと思うんですけど、例え卵だけでも今、教育長の答でこれから早急に抜いていけるように努力しますとか、検討じゃないですよ。できることでしたら、早急に、今すぐとは、明日かと言いませんけども、できる範囲でお答えできるものがあつたら、お答えほしいなと思うんですけど、いかがでしょう。

○議長（中西峰雄君）暫時休憩いたします。

（午後 1 時 30 分 休憩）

（午後 1 時 32 分 再開）

○議長（中西峰雄君）再開いたします。

19番 中本君の再質問に対する答弁を求めます。

教育長。

○教育長（松田良夫君）今卵を抜いたメニューというのは、現状では実施していないということを確認いたしました。特に卵だけ抜いてということについては、小学校を対象にした給食では実施していない。別にするとか、そんなことも実施していないということを確認しました。それができるかどうか、ちょっと研究。卵って、本当にアレルゲンの中で、本当に上位を占めるもんだって、私、把握しています。卵、牛乳、小麦粉、それからエビ、カニ、このあたりが良質たんぱくであるとともに、アレルゲンであると。だから、卵を抜いた給食が、全体を考えたとき、どうなのかといういろんな問題があると思いますんで、他市でどんな取り組みをされているんかどうか、そんなのも研究したい、そういうふうに思いますんで、ご了解、よろしく願います。

○議長（中西峰雄君）19番 中本君。

○19番（中本正人君）ご了解はできませんけども、しかし、そんな難しい問題じゃないと、僕は思いますよ。教育長、本当に。いっぺん

ですから、これまた他市の、他の自治体のを見てもらって、またいっぺん、後でいいですから、また私に答えいただけます。できないことはないと思いますよ。まして、高野口でしたら、まだ新しいセンターであって、十分できますよ。ほいで、栄養士も言うてますよ。もし人材でも仮に1人でも増やしてもらえたら、できんことない、言うてますよ。そやけど、これはぜひとも、僕、してあげてほしいと思うし、そうでないと、もし検討して調整したけどもできないという答えになるかもわかりません。僕はそんなこと、期待していませんけども、してもらえると、僕は思ってますけども、ですから、最低でも卵ぐらいのものは抜けて、抜くというの、別の皿でもいいですし、そういうぐらいの工夫、どうにかしてあげてほしいなと思うんですけど。これも、検討課題とするんやったら、教育長のお顔立てで、今回いっぺんしますわ。そのかわり、ちゃんと返事はくださいね、僕に対して。これだけはちゃんと約束してくださいよ。私もそれだけの責任ありますんで、よろしくお願ひしたいと思います。

それで、最後に一点だけお伺ひしたい。アレルギー児童を持つお母さん方は、子どもの栄養カロリーというのを、非常に敏感に感じておりますわ。ですからいろいろと工夫はしておると思います。けど、そういう中で、やはりプロでも本職でもないし、そういう中で、年に1回、2回でもいいですから、その児童の保護者を対象に、栄養指導とか、栄養教室等をやっていただくわけにはいきませんかということを、ちょっとご質問、お伺ひしたいと思います。

○議長（中西峰雄君）教育長。

○教育長（松田良夫君）そういう要望については、おこたえして、ともに私どももともに学び合う機会にしたい、保護者の方と学校関

係者も寄って、そんな機会はぜひ必要かと思
いますので、計画していきたいと思います。

以上です。

○19番（中本正人君）終わります。

○議長（中西峰雄君）これをもって、19番 中
本君の一般質問は終わりました。