

神戸市教職員組合との交渉議事録

1. 日 時：令和4年12月20日（火）13：30～14：00
2. 場 所：教育委員会会議室
3. 出席者：
 - （市）特別支援教育課長、特別支援教育課担当課長（特別支援教育推進担当）、特別支援教育課担当課長（特別支援教育相談センター 担当・センター長）、学校教育課担当課長、学校教育課担当係長、教職員課長、教職員課労務制度担当係長、他1名
 - （組合）副執行委員長2名、書記長、書記次長3名
4. 議 題：2023年度 教育環境整備・労働条件改善に関する要求書の提出について
5. 発言内容：
 - （組） はじめに、特別支援教育課に対して発言させていただきます。
 - （組） 3つの項目について一度にまとめて発言させていただきます。まず1点目、項目1番です。9月9日に国連の障害者権利委員会から日本政府へ示された勧告を受けて、インクルーシブ教育への関心が高まっています。しかし、現在の学校現場は代替教員が未配置の学校も多数あり、通常学級・特別支援学級の定数、加配教員や支援員の不足等、様々な課題が山積みで、インクルーシブ教育を推進できる状況とはなかなか言えません。条件整備が整わない間にも、居住区の学校への就学を望む保護者の要望は高まってきており、就学相談の窓口となる学校現場での対応は年々困難さを増しています。

特別支援学級は、年々、在籍児童数が増加しています。重度から軽度まで障害も多様になってきており、特別支援学級担任を対象に組合が実施したアンケートでは、担任と支援員だけでは運営できない学級が急増していることも明らかになってきました。また、同じアンケートで、担任の4分の1を超える方から、来年、特別支援学級を受け持つことには後ろ向きであるといった回答も寄せられています。

回答で示されているように、支援員や通常学級担任のスキルアップだけで対処できる状況ではないと感じています。特別支援学級担任が安心して働き続けられるような具体的な支援策を求めます。加配や支援員の増員はもちろんのこと、例えば、今年度新設された特別支援就学相談センターについては、まだ1年目ですが就学相談を受け切れておらず、結局学校頼りになっている現状も多数聞いています。この辺りの改善、そして適正な就学を保護者に助言できる体制づくりを整えていただきたいと思っています。

また、兵庫県が来年度から全県実施する副籍を神戸市でも導入することを検討していただき、子供や保護者の就学の選択肢を増やして、就学先が特別支援学級に集中することがないような具体的な御支援をよろしくお願いします。

続いて2点目、項目4番です。今年度から教育実践研修に通級の部を新たに設置していただいたことで、担当者同士の連携が以前より取りやすくなったという声を

多数聞いています。本当にありがとうございます。一方で、25校に増えた自校通級の担当者が、研修やOJTが十分にできていないまま教室運営を進めているという現状もあります。拠点校や自校通級の連携、OJTが担当者だけでは十分に実施できていません。一部の区で実現している定期的な自主連絡会等を全区に広げたり、初担当者が、例えば拠点校教室での実地研修等を受けたりすることができないか、といった具体的な声も多数上がっています。令和5年度以降、小ブロックでの連携などの話も上がっていると思いますので、現場のニーズに沿った形となるよう、今後も意見交換の機会を設けていただきたいと思います。

続いて、項目9です。昨年度、学校現場からの意見を基にCLARINETのシステム改修に迅速に取り組んでいただき、本当に感謝しています。子供と向き合う時間が増えたという声も多数聞いています。一方で、いまだに改修が必要な部分も多数残されています。今後も、現場で子供たちや保護者と向き合っている教員のニーズに合ったものとなるよう、CLARINET改修に関する学校現場との意見交換の機会を設けていただきたいと思います。

(市) 1点目の、いかに教職員をサポートしていくかというところですが、1つ大事にしていきたいと考えているのが、全市の校園長研修です。研修の中で特別支援教育の項目を入れるようにしており、校園長が強いリーダーシップを取って特別支援教育の推進をしていく姿勢を、しっかりと作ってもらう必要があると考えています。

その中で、例えば自校通級や特別支援教育の担任を担当することは、自分のキャリアプランを含めて非常に有益であると教職員が意識できるような働きかけを、校園長が行っていくことが重要だと考えています。その点は、校園長研修でも伝えていますが、引き続き、今後の特別支援教育の在り方についても伝えていきたいと考えています。

その上でのサポート体制については、重度重複、肢体不自由も含めて病弱の子も増えていますので、重度加配をどれだけ配置できるかということも、しっかりと教職員課と協議しながら、必要などころには配置していきたいと考えています。

インクルーシブ支援員については、今年度実績で最終的には27校に配置していますが、それでは不十分だと考えています。次年度は、さらに会計年度任用職員として、有償ボランティアではない職員が学級担任とともに子供たちを支えていく体制を、より強化できればと考えています。

2点目の、拠点校と自校の関係ですが、私たちも、東灘区で拠点の先生や自校の先生と連携を取り自主的な動きをされていることは把握しています。そういった動きをより推進できればいいとは思いますが、自校通級の学校数がさらに増えていきますので、拠点の先生方に自主的な形で連携をして、そこでしっかり対応してくださいと言うだけでは、御自身の通級や他校通級もありますので、拠点校の先生方だけに頼ることは難しいと考えています。

そこで、幼稚園から中学校まで、ベテランの拠点校の通級の先生方に御意見をい

ただ取り組みを行っています。今回が2回目になりますが、3学期にも、もう一回行う予定です。幼稚園から小中学校の代表者に入ってください、私たちから「このような事案があるので、これでやってください」と言うわけではなく、今の拠点の先生方から見て、自校が100校になったときに自分たちはどうあるべきか、どのように拠点自校の先生も連携していくべきか、現場の先生方のご意見をお聞きしながら、無理のない有効なシステムや研修の在り方について、検討しています。

今回は、拠点の先生がメンターとなり、自校通級対象の先生方にも入っていただいて研修を行いました。2回終了しましたが、受講者、メンターからも評価が高く、有効であるというアンケート結果が出ていますので、今後も進めていきたいと考えています。自校が小中100校になったとき、どのようなあり方が相互にとって一番いいのか、先生方の意見を聞きながら検討していきたいと考えています。

3点目のクラリネット対応についてです。私たちもお礼を言わなければならないのが、小中学校の「あゆみ」と「個別の指導計画」の改修についてです。組合の皆さんから、文章表記が多過ぎて本当に負担になっているという現場の声をしっかりと聞かせていただきました。建設的にどうしていくか一緒に考えていきましょうという形で現場の声をお聞きできたため、現場のニーズをしっかりと把握できたと思っています。また、あゆみ検討委員会の先生方のアンケートを見ましたら、業務改善につながったという声をたくさん聞いております。今年度、実施できたのは、現場の声をしっかりと聞かせていただいたことも非常に大きいと思っています。クラリネットのシステム上で難しさがあるということも聞いていますので、その点は業者とも連携しながら、予算面の制約もありますが、現場の先生方の負担軽減のための対応をさらに進めていきたいと思っていますので、今後ともよろしく願います。

(組) ありがとうございます。本当に特別支援学級、通級、特別支援学校、それぞれの働き方で配慮していただきながら、そして現場の声も聞いていただいたのは本当に感謝をしています。特別支援教育に関わっておられる方は本当に高い志を持っておられます。今後とも現場の声を聞いていただく場を設けていただき、ビジョンを共有できるような形で進めていただきたいと思いますので、よろしく願います。

(組) 引き続き、学校教育課に対する要求に移ります。

(組) 私からは3点、まとめて発言させていただきます。まず初めに、進路事務に関して発言いたします。令和の時代における学校の業務と活動の第2弾として、学校、家庭、事務局の役割分担がなされ、課題解決に向けて大きく前進しようとしていることに感謝します。また、今後検討されていくこととして、出願方法や受験業務の方法、私立高校の統一様式における調査書の校務支援システムなどでの出力など、引き続き前向きに検討していただき、さらなる進路事務改革に御尽力いただきたいと思っています。一方で、大きな改革の影響を受け、不安を抱える保護者や生徒が出てくることも考えられます。保護者、生徒や教職員への通知方法やタイミングについ

ては十分考慮した上で、安心できる説明を事務局が中心となって検討していただくようお願いいたします。

続きまして、同和人権教育の項目1、2について発言させていただきます。学校現場の大幅な世代交代が進み、来年度の採用者がさらに増えることに合わせ、若い世代の様々な人権問題の周知や啓発に関する研修の必要性を感じています。差別問題については、正しい知識と態度を持ち合わせた教職員が子供たちと関われば、偏見を正し得る知識や態度、スキルを持った子供たちが育っていくはずですが、差別を知らないことは差別がないということではなく、差別をなくす具体的な行動には決してつながりません。今までも様々な人権課題に対する研修を実施していただいておりますが、その研修の成果はどのように評価されているのでしょうか。大幅に新規採用者が増えていますので、事務局内の関係各課と連携し、さらなる充実した研修が計画されることを願います。

最後に項目3、4について発言させていただきます。要求書に御回答いただきましたとおり、外国にルーツを持つ児童生徒が日本語教育を受ける機会を最大限確保できるように取組をお願いします。学校現場をサポートする目的で開設された「こども日本語サポートひろば」ですが、実際に目の前の児童生徒をサポートしていくのは現場の先生方です。今後も外国にルーツを持つ児童生徒が増えることは明らかであり、転勤した先に日本語指導を必要とする児童生徒がいる可能性は十分にあります。サポートひろばの人材にも限界があり、日本語指導をサポートひろばに頼っているばかりでは、希望する児童生徒全てが日本語教育を受けることができなくなります。日本語指導に関する研修を、加配がついている学校のみならず、全校に周知のうえ、より多くの教職員が積極的に参加できる体制を整えていただきたいと思います。

- (市) まず進路指導についてですが、現在、令和の時代における学校の業務と活動での教職員に対する働き方改革の1つの項目として、進路指導の改善について検討しています。例えば、入学、受験料について、神戸市立高等学校についてはどのように納めていくか検討中ですし、出願方法については、特に大阪等では個人で出願していますので、神戸市としてどのように進めていくか検討しているところです。一気に個別出願をする場合、当然リスクが生じますので、今のところは郵送出願を事務局からは推奨している状況です。引き続き協議や検討を行い、各校に周知徹底していきたいと考えていますが、学校ができる範囲で対応いただくことが、学校にとっては一番だと思います。学校によって件数や動くことができる先生方の人数が違いますので、その辺りは学校毎に判断し、郵送で出願できるものについては、しっかりと郵送で出願するというのを周知していきたいと思います。さらに、私学の校長会と連携し、私学の調査書については一括収集し、学校経営支援課でチェックを入れてK I I F端末の作業ができるような形に直し、1つのフォルダーに入れ、そこから各先生方や校長先生がアクセスし、データを取り込んで配付するような形で考えています。現状で対応できること、最善のところまでは行っているという自負

がありますが、学校によってはウェブ出願が非常に増えていますので、この点も課題となっています。事務局と市の対策本部が連携して、どのように私学連合会に申入れをしていくかが、今後の課題だと認識しています。

外国人児童生徒に対する対応については、日本語サポートひろばがしっかりと、対応をしているところですが、御指摘のとおり人材確保が課題になっています。現在、進めているのが、大学生の人材確保です。きちんと対価は発生しますので、ボランティアとは異なりますが、母校への指導といいますか、サポートを行うかたちで、人員確保に動いている状況です。担当が大学に赴き、例えばウクライナから来た子がいれば、ウクライナ語が分かるような大学生、留学生に対して声をかけ、大学を通してフォローアップさせていただき、条件を提示してサポーターとして活躍しませんか、ということをお話し、支援ができる体制を整えています。

日本語指導の加配教員に関しては、御指摘のとおり、これから先、どんどん外国人の児童生徒が増えていくことが予想されますので、各校に1人などで、指導ができる教員が必要になってくるということで、日本語指導加配の研修をまずはベースにし、さらには裾野を広げていく形で、一般的な先生方にも日本語指導を勉強していただくということをお呼びかける、日本語指導ができる教員の裾野を広げるための活動も進めています。

(市) 日本語指導養成者講座といった研修も今年度開催しておりまして、1人でも多くの先生が、そういった指導ができるような支援の取り組みを推進しています。

(組) 研修のその成果のことをおっしゃっていましたが。

(市) そうですね、成果ということで、数値的に申し上げることは難しいですが、全市の校園長研修や日本語指導の担当者研修、初任者研修や8年目、16年目研修などで、人権啓発研修という形で、しっかりと取り組ませていただいています。その研修を全く受けるチャンスが今のところはないという先生方もおられるかもしれませんが、対象になる年がくれば必ずそれを受けていくという形で、人権に対する意識を啓発しています。

さらに、来年度を目指していますが、人権教育の実践研修で、今までは研究をしたいという先生方が任意で集まって研究を進めていましたが、事務局がしっかりと指導し、実践研修のような場で取り扱うことも進めていこうと考えています。来年度、人権教育の教育実践研修グループの中で、幼小中高すべての校種を集めての実践発表会を計画しています。人権に対する取組を、さらに推進していくことになると考えています。

(組) 先ほど課長からお話しいただいたウェブ出願が増えているということは、現場からも声を聞いています。現場としては、どのように進めていくのか事務局から現場に対し周知することが、重要だと考えます。実例を挙げますと、実際にウェブ出願を市が行って、恐らくポチッと押すと出願されましたと返ってくる、それをみて保護者・生徒も確認するということですが、しっかりと理解していない保護者等は、担任に依頼し、出願ができているかどうかを直接私学の出願先に問い合わせること

が可能だそうです。担任には、ログインのパスワードであったりIDであったり、いろいろな手続をして、初めてその方が出願できているかを確認することができます。実際に対応すると、個人の問題になってくるため非常に手間がかかり、結局、自分たちで確認をして出願したほうが早かったという考えを持つ先生方もいらっしゃいます。

ただ、そうなると、結局、出願は学校側が全て責任を負わなきゃいけない。ここで切離すと段階的な移行は難しくなるため、学校事情があると思いますが、まず、家庭の責任、家庭に返していくという考え方を少しずつ浸透させていき、学校が少しずつ、出願事務や責任を学校から家庭、本人、それから保護者に持っていくという説明を丁寧にしていただきたく、この発言に至ったということは御理解いただけたらと思います。

(市) なるほど、分かりました。

(組) 重ねての話になりますが、色々な対応を進めていただいていることは本当に感謝しています。同時に教職員にも、今まで行ってきたことは全て意味があって、そのような対応になっていたというところ、今までやってきたことが否定されないような声かけ等を、お願いしたいと思います。

(組) 引き続き、教職員課に対する発言に移らせていただきます。要求項目2番です。本年度は、年度当初から未配置問題で、多くの学校が人員の不足により危機的な状況になりました。人員確保のために、できる限りの策を取っていただいたことに大変感謝申し上げます。しかしながら、対策はまだ十分ではなく、人の不足を人が補っているため、心身に不調を来し、休職者も増加しています。休職や離職を考えているという切実な相談も後を絶ちません。今、職場に求められているものは、やりがいなどの魅力はもちろんですが、教職員のメンタルヘルスケアをどれだけ充実させるかということも重要になっています。

文科省が令和5年度予算概算要求で、公立学校教員のメンタルヘルス対策に関する調査研究事業に取り組むことを掲げています。調査研究等のモデルが実施されるようであれば、ぜひ神戸市が先進的に進めていくことも検討していただきたいと思います。今後も人員確保のために、短期間でなく中長期的な計画を立てていただきたいと思います。授業ができる人材を増やすこと、あわせてスクールサポートスタッフなどの人材についても全校に配置することを求めます。

また、人材不足の中、臨時的任用教員、特に60歳を超えた方の処遇については改善を求めます。定年引上げもあり、長く現場で働くことが増えております。高齢期の教職員が多様な働き方ができるよう、今後も協議していただきたいと思います。現場で仕事をするうえで、安心して過ごせる場所も必要だと考えます。学校施設の老朽化、過密化など要因は様々ですが、安心して使える更衣室がない学校もあります。改修、修繕が必要なところを調査し、整備を進めていくことを強く要望いたします。最後になりますが、人的な配置、環境整備が、ゆとりのある働き方につながることを共通認識できればと思いますので、よろしく願いいたします。

(市) 今年度は全国的な教員不足の影響もございまして、未配置が生じている学校園におかれましては、校園内の他の教員による担任業務や授業の実施、時間割の組換えなどの御対応をいただき、通常業務に加えて御負担をおかけしていることと思いません。私どもといたしましても、教職員の皆様が心身ともに健康で働いていただくため、メンタルヘルスケアの取組の拡充が重要であると考えています。先ほど御紹介いただきました、文部科学省の調査研究授業のモデル実施の検討を含め、引き続きメンタルヘルスケアの取組を充実させるとともに、多忙化対策やワーク・ライフ・バランスの推進といった様々な観点から、皆様方がゆとりをもって働くことができる労働環境の整備に努めてまいりたいと考えています。

また、スクールサポートスタッフや授業ができる人材を全校配置すること等の御要望につきましては、職員定数及び配置に係る事項のため管理運営事項となりますので、この場での回答は差し控えさせていただきます。60歳を超える臨時的任用職員の処遇改善を含む勤務労働条件に係る事項については、継続して協議させていただきたいと考えています。

学校施設につきましては、老朽化しているところも多く、御指摘のように更衣室がない学校もあり、労働安全衛生の観点から様々な課題があることは私どもも認識しています。現在使用されている更衣室の改修、修繕が必要な学校については、まずは包括管理センターに御相談いただきましたら、状況を確認させていただいた上で、必要に応じて対応させていただきます。

最後に私どもといたしましても、職員がゆとりをもって働くためには、人的な配置に加え、労働環境の整備が必要であると考えています。今後も、職員が仕事と生活を両立して、ゆとりを持った働き方ができるよう、引き続き労働環境の整備に努めてまいりたいと考えていますので、よろしく申し上げます。

(組) ありがとうございます。教職員がゆとりをもって働くことが、何よりも子供たち、保護者、地域に返っていくことだと思います。教職員のためだけでなく、全体的な広い視野で、これからも改善に向けて一緒に協議していけたらと思いますので、よろしく願いいたします。