

神戸市立高等学校教職員組合との交渉議事録

1. 日 時：令和6年8月2日（金）16：00～16：50
2. 場 所：教育委員会会議室
3. 出席者：（市） 教職員課長、労務制度係長、他1名
（組合） 執行委員長1名、副執行委員長1名、書記長1名、他11名
4. 議 題：2025年度 要求書の提出について

5. 発言内容：

（組合） 日頃は神戸市の教育の発展のためにご尽力いただき感謝申し上げます。私からは現場の教員の意識や、現場の雰囲気をお伝えしたいと思います。

まず高校の教員間で最もナーバスな話題は中学校への異動です。中学校への異動があれば、高校の特色づくりや大学受験の指導など、これまで一生懸命取り組んできたことがすべて不要になってしまいます。こういった希望を持ってない状況で、熱心に仕事に取り組める人は、まずいないと思います。県の採用試験を受ける、私学に行く等、個人的な対応をとる方が増えると思いますが、市高の教員が浮足立った状況になるのはよくないと私たちは考えています。

また、幼稚園では職員の処遇の問題が気になります。特に主任が安い手当で激務に耐えなければならないという問題があります。組合員ではありませんが、園長の処遇も低いと聞いています。園の規模が大きくなり、スーパーバイズ的な機能を持つのであれば課長級の園長がいてもおかしくないし、むしろ意思決定においては必要なのではないのでしょうか。主任や園長の処遇改善は急務だと思います。

こういった問題は「管理運営事項」として一蹴されることと思いますが、今後の市高や幼稚園を揺るがしかねない問題として、あえて問題提起をさせていただきます。

要求ですが、今回は大幅に項目を絞っています。具体的なことは、書記長から説明させていただきます。よろしく願いいたします。

（組合） 書記長です。今年度の要求書について詳細を説明させていただきます。委員長挨拶にもありましており、今年度の要求書は今年度をぜひ実現をお願いしたいという項目に厳選して絞りました。文書回答をいただいて、それを精査した上で、12月の本部交渉、同一内容で当たらせてもらうつもりですので、一年を通してこれを徹底的に教育委員会に検討お願いしたいと思います。委員長挨拶の中にもありましており、今年度最重要と考えている項目から説明させていただきます。

全体要求の12番とそれに付随して13番です。昨年度、一昨年度、2年続けて高

等学校の先生が本人の意に反して中学校へ異動させられるというケースが生じております。市高としては非常にこれを問題視しておりまして、12番として本人の意向を尊重した人事異動を行うこと、特に中学校への異動について、本人の意に反した異動は決して行わないことを要求させていただいております。これは本人のキャリアを考えた上でも、高校ですでに教鞭を取った後で中学校への異動を命じられるというのは、本来ではあってはならないことだと考えています。本人が希望すれば構わないと思いますが、本人の希望しないそのような強制的な異動というのは許されないと思います。

13番ですが、教員採用の際に高校単独での募集にすること、これも長年要求してきたことですが、これについては中学校への強制異動がない時には、要求してこなかったわけですが、中学校への異動がなされる根拠として、採用時に中学校または中学校・高校両方希望するというようなことを挙げられていますので、そういうことであれば、高等学校のみの採用ということ強く要求しなければ、安心して働く職場とは言えないのではないかと考えております。中学校では部活動が全面的になくなるという話にも通じます。部活動を指導したい先生は、中高一緒の募集では中学校へ行くことになるかもしれないということで、敬遠する先生も出てくるはずですが、そのあたりも高等学校の募集ということを考えて非常にマイナスですので、合わせて考えていただきたいと思います。12番、13番は強く今年度要求したいと思います。

あと委員長発言の中でありましたのは、3枚目の幼稚園要求の15番です。幼稚園の主任の待遇改善を行うこと。幼稚園の現場、主任の先生方の負担が以前にも増して重くなっています。園長先生の負担もそうですけれども、園長会との懇談を持たんですけど、園長先生が係長級のため、幼稚園の将来にかかわる重要な議論をする会議にも対象が課長級以上ということで出席できないケースがあると聞いております。また、保育所の所長さんは課長級だというふう聞いています。今度、子ども家庭局へ移管の話が出た際にも、待遇面での差が問題になるんじゃないかなと思います。やはり、幼稚園の園長先生全員とは言いませんけれども、課長級の先生をきちんと置くべきではないかと思っております。これは管理運営事項だと思いますけれども、幼稚園全体の処遇を適正なものに持っていくためには欠かせない部分かなと思いますので、ぜひ考慮のほうをお願いしたいと思っております。

それでは、全体要求を一項目ずつ見ていきたいと思っております。

1番、勤務の割振変更制度を改善することとして、2点を挙げさせていただいております。割振変更制度については、対象業務が非常に狭いことが問題なのと、システムが未だに使いにくいことが問題になっています。月単位の変形労働時間制ですので、月末には手続が非常に煩雑になりますので、承認の手続もありますし、タイムラグが生じて入力しきれないということも生じます。システムのさら

なる改善を強く要求したいと思っています。

2番目です。子の看護休暇を子育て支援休暇として再構築すること。子ども1人5日を付与すること。大勢のお子さんをお持ちのご家庭は大変苦慮しております。特にコロナ、インフルエンザ、立て続けに子どもたちが感染していくと、年次有給休暇が足りなくなってしまうという訴えが組合員から寄せられています。この部分はぜひ改善をお願いします。

3番の育児短時間勤務制度を取得しやすいよう条件整備を行うこと。取得者のいる職場への負担軽減の策を具体的に講じること。育児短時間勤務制度を利用する先生方が徐々に増えてきていますが、現場に負担が生じていると、特に周りの先生、それをサポートしなければいけない先生方が非常に不満を感じるような状況に置かれてしまっています。これは職場として非常に不幸なことですので、周りへのサポート、管理職の配慮が必要だと思うのですが、育児短時間勤務制度を利用する方のいる職場、周りの方々へのサポート、これもセットで具体的に策を講じていただきたいと思います。

4番の主幹教員の業務について内容検証を行うこと。主幹が入って、もう数年経ちましたけれども、我々一般の教員と職務上何が違うのか明確でないというのが現場の不満として上がっています。きちんとした業務内容の検証をお願いしたいと思います。あと、教育委員会にいる主幹教諭とどう仕事が違うのかという話もぜひお聞かせいただきたいと思います。

5番。人事評価制度について年代別の相対化を検討すること。前年度の人事評価について教育職全体結果を個人が特定されない範囲で開示し、問題点、改善点について組合と十分調整すること。人事評価制度についても導入後しばらく経ちまして、かなり形骸化しております。役職に就いている先生は高評価、そうでない先生は高評価を付けないという管理職の安易なランク付けが横行しています。そのように明言している校長もいらっしゃいます。人事評価がマイナスに働いているというような状況です。年代別の相対化を検討することと言っているのは、結局、役職に就いているのは年齢が高い先生方、経験を積んだ先生方で、若手の頑張りは全然評価されないということです。その部分もきちんと見直して改善していただきたいと思います。

6番、奨学給付金の業務を案内、配付、回収のみとし、事務補助スタッフの仕事内容を拡充して、教員の負担を軽減すること。これはこの通りで、教員の仕事としては案内、配付、回収のみというのを徹底していただきたいと思います。

7番、同一労働同一賃金の原則に従い、常勤講師の処分・改善を行うこと。特に採用時から給料2級適用を行うこと。これについてはもう言うまでもないですが、一度そのような検討もなされた、数年前になされたわけですが、結局財源不足ということで見送られ、中途半端な形で決着していますが、これはずっ

と残っている宿題だと考えておりますので、今年度ぜひよろしく申し上げます。

8番、時間講師の時間当たりの固定報酬額を引き上げること。また、時間講師に期末勤勉手当を支給する際の基準に、授業準備や評価等に要する時間を含めること。非正規の働き手の対応改善が全職種にわたって行われていますが、教育現場の非常勤講師については、この期末勤勉手当の支給について、支給要件が細かい雇用条件になっているために漏れてしまっています。常勤講師の授業時間数の半分持っているような非常勤講師には十分期末勤勉手当を支給してもおかしくないわけですが、そのような支給条件より高いハードルになっています。その部分の改善をお願いしたいと思います。

9番、入試業務の軽減を図ること。入試の願書受付業務を教職員の仕事にしないこと。特殊勤務手当の5号入試手当について、勤務実態に見合うように引き上げること。また、手当の対象業務を拡大すること。特に、入試問題作成業務に対して手当を支給すること。これはもうこの内容のとおりです。

10番、KIIFや学事システムなどICT導入や変更について、仕様策定段階から学校への意見や要望を反映すること。特に、視覚障害教員の意見を十分に聞くこと。これについても毎年お願いしていることですが、ぜひお願いしたいと思います。

11番、部活動外部支援員を高校に配置すること。中学校部活動が全廃されるということですが、高校は部活動が活発に行っております。部活動の外部支援員、中学校に導入されましたけれども、高校には導入されていません。高校への配置をよろしく申し上げます。

12番、13番は先ほどの通りです。

14番、早期退職応募制度を教職職にも実施すること。昨年度見送られたというふうに聞いております。今年度はぜひきちんと教職現場にも実現をお願いしたいと思います。

(組合) 六甲アイランド分会です。主に変わることはないのですが、上から1つ、2つ、3つまでが例年と同じような要求をさせていただいています。追加で、教室の窓に網戸の設置や、トイレや教室の電灯に人感センサーを設置していただけるとありがたいと思っております。ご検討ください。よろしく申し上げます。

(組合) 科学技術高校分会です。例年通り、こちらに書かれているところですが、施設設備に関して、補修・保全工事を行うこと、外壁外窓の清掃についても外部委託をしていただければと思います。かなり汚れて危険なところなので、なかなか掃除もできないというところもありますので、よろしく願いいたします。

2番、旅費予算の減額しないこと。

3番、実習機器更新予算の配当を行うこと。

4番、各学級に教職員・教員室とのインターフォンなどの設置をお願いしたい

と思います。

(組合) 神港橋分会です。書かせていただいているとおりになりますが、まず1番についてですが、本校では身体的にハンディキャップを持った生徒が数名在籍しております。今後も入学が予想されますので、トイレの改修の方をよろしく願います。

2番と3番、GIGAスクールWI-FI環境に関してですが、全生徒タブレットを持っていますが、本校はICT教室があります。そのICT教室のパソコンの機能をそのまま維持していただきたいのは、パソコンを使った授業があり、教育活動に不都合が生じてしまうため、縮小は避けてほしいです。

それから4番、部活動の負担を軽減するために外部指導員予算枠の拡大。

5番、校舎グラウンドの整備としまして、年々ひび割れ等がひどくなってきていますので、調査をお願いしたいです。また避難経路としての不備があるところも改修をお願いしたいです。イの将来、全館土足禁止にするためのスペース確保もお願いしたいです。ウの築50年となるグラウンドの整備ですが、今現在も顧問と業者の方々のご厚意によって草刈りなどを行っている状態ですが、怪我をするというような事案も発生しましたので、この草刈りを業者に依頼するというのを書かせていただいています。エは屋上プールにAEDと内線がないので、設置を検討したいです。よろしく願います。

(組合) 須磨翔風分会です。要求としましては、こちらに書いてあるものですが、全体的に組合の中で人員に関する疑問が出ておりますので、追加で述べさせていただきます。まず一つ目ですが、過去数年で大規模な人事異動があったかと思いますが、その中でそれをまず完遂されていないのではないかなという意見が出ております。意に反した異動があったとは思いますが、過去これまでの異動の目的にそぐわないような残り方をしている先生方がいるのではないかなということで、そこでまた新しく入った先生とすれ違いが大きくなっていて、翔風高校では混乱が生じています。そのため、もう一度そういったところを見直してほしいと思います。同じく人員に関するものですが、須磨翔風高校は学校の特色を残すために単位制であり、さまざまな科目があります。そのため7限授業というのが基本になっています。その中でその7限授業であるために教員の勤務時間が少し圧迫されておりますので、そういったところでさらに本年度は外国人生徒を受け入れるということで、人員が全く増えておりません。もちろん教員の数が足りないということは重々承知ですが、やはり委員会の方から外国人生徒を受けてくれないかと、そして年度当初には何と言われたかという、バックアップをできる限りするというふうにして述べられていて、すごく期待していましたが、そこに対するバックアップというものが未だになされていないというのが須磨翔風高校の意見になります。そういった面も含めて、今後まずは人員が減らさ

れると非常に困るということ、もしできれば、どの学校もそうだと思いますが、さらに人員を追加してほしいというのが要求になります。最後になりますが、それに加えて、須磨翔風高校は先ほどのように独自の授業として、人間関係士などの授業がありますが。授業数が担任に関してはカウントされるのですけれども、他にも携わって授業をしている教員もいますが、そこはカウントされないというところもありまして、これだけ時間数が圧迫されておりますので、やはり人員の配置の仕方そういったところを一度確認していただいて、より働きやすい環境にしていいただければと思います。

(組合) 神戸工科分会です。1番ですが、洋式トイレを設置していただいておりますが、ありがたい話です。県立の工業高校の方にも行くのですが、これだけ洋式トイレがある学校はございません。暖房の便座、ウォシュレットもあればというようなことを要求させていただいております。

2番に関してなんですけれども、配慮というような言葉を使っているのですけれども、療育手帳を持った生徒、外国籍の日本語を全くしゃべれない、保護者も同様にしゃべれないというような生徒が入学しております。それに対応するためにいろいろと策は講じており、日本語教室みたいなのを開催する等の対応をしていますが、なかなかうまい形ではできておりませんので、そこら辺の人員もよろしくをお願いします。

3番は、割愛します。

4番ですけれども、旅費予算、旅費規程がだんだん厳しくなってきたり、条件緩和をよろしくをお願いします。

5番は、危険な箇所がいろいろあります。管理員さんが高圧洗浄機で洗ってくれたりしておるんですけれども、6階まであり上の方はできませんので、そこら辺は業者さんでなんとかできたらなと思います。保護者からも、外部からも立派な校舎という評価を受けておりますが、一度きれいに外部の業者さんでできたらなと思います。

6番に関しましては、高額備品になるところでございます。老朽化した工作機械、これは科学技術高等学校、工科高等学校、全体で同じ部分になるんですけれども、ここら辺の予算、いろいろとお金かかってしまいますけれども、20年経っておりますので、更新に必要な予算立てをお願いしたいということでございます。

(組合) 摩耶兵庫分会です。新しい校舎と喜んで早くも30年、水回りの劣化が激しく、具体例として、例えば職員トイレも昔ながらの悪臭が漂ってしまうという状況があります。本校は確か教員採用試験の会場にも使われていますが、果たして受験に来た教員志望者にとって、よし頑張ろうという魅力的な校舎を見せてあげられているのかという気はちらっといたします。校舎の床面も、前年ようやく30年ぶ

りと聞いておりますが、床面清掃が教室、職員室に入りました。でも廊下階段は汚れが残ったままの状況です。壁もどうしてもいろんなことがあって、ベニヤ板で塞いだ後、ペンキでとりあえず塗ったみたいなどころもあるのが現状です。保護者あるいは生徒も設備の新しさということに非常に敏感なところがあるかと思えます。前任校は葺合高校でしたけど、やはり葺合の入学生の多くの子が、校舎がきれい、設備がいいと言いますがその裏返しが、築20年、30年の学校で起きてしまうのではないかと。現に私が採用された40年前はまさしくそうで、県立はつまらん校舎だという気はしますが、それでも鉄筋コンクリートの4階建てか5階建ての時に、市立高校は古いのを継ぎ剥ぎのように補修しながらという状況がありましたし、やはりどうしても外見からというのは人間の性だと思います。ましてそれにそういう経年劣化を思わせるような匂いであるとか、そういう問題が出るというのは、今手を打たないといけないと考えています。3階の体育館に非常出口がないので、検討いただきたい。同じように非常ベルも全館一斉に鳴らない仕組みとなっているので、それが相応しいのかどうか検討していただきたい。

(組合) 楠分会です。1番は例年と同じです。療育手帳を持っている人で極端に学力が低い、対人関係が家庭内でも学校内でもうまく築けていない人がいる。現状の教育水準が維持可能な配慮をお願いしたい。

2番、湊川中学校の全面改修があり、併用の教室の扉は新しくなったが、高校単独の扉は木製のままで、安全面での配慮から新調されていないのでお願いしたい。

3番は例年と同様です。

4番ですが、第二職員室の異臭対策及び職員トイレの異臭対策をお願いしたい。

(組合) 盲学校の委員が欠席しているので、代読します。1点目ですが、教師用点字教科書について点字を使用して学習する児童・生徒に対しては、教師も同じ点字教科書を読み、変更が加えられている個所や図表等の処理について事前に把握して授業に臨まなければならない。しかし、点字教科書は非常に高額であるため、教科書改訂等の際に公費を圧迫しないように予算を確保する必要がある。点字使用の生徒が安心して学習に取り組めるために、引き続き配慮をお願いしたい。

2点目ですが、KIIF3、KICSによる業務が、視覚障害をもつ教員にとって過度な負担にならないよう配慮いただきたいと思います。

(組合) 幼稚園部です。1番の3年保育ですが、3園増やすことうれしく思います。私立の幼稚園から反対の声も上がっていると聞いていますが、必ず実現していただきたい。また、幼保小連携をすすめていくように言われていますが、神戸市の教育の質を担保するためにも、3年保育の拡大をお願いします。

3番です。スーパーバイズ・バックアップ機能の役割が明確化されていないの

で、現場はどのように頑張ればいいのかわからないので、なるべく早く具体的な案を掲げてほしいです。

6番です。公立学校には配慮が必要なこどもはクラスに複数いるのが現状で、中には目をはなすと命に係わる子もいます。教員は常に気を付けなければならず、休み時間ありません。また、年度途中から転園してくる子供もいるので、余裕のもった人員配置をお願いしたい。

7番です。幼稚園には事務員がいないので、分からない事務作業が多いです。メールや電話で相談窓口を設けていただくことや、月に1度事務改善するための支援者を派遣してくれるなどの対応をお願いしたいです。

8番です。預かり保育は、園によって実情は異なりますが、パソコンに長けている人がいれば助かります。

14番です。幼稚園は教員が少ないので、このシステムはそぐわないと思います。とても負担に感じていますので、係長級の園長が評価するのもどうなのかなと思います。

(市) はじめに、皆様方におかれましては、平素から本市の教育の振興に、日々ご尽力、ご協力いただいていることに対しまして、厚くお礼申し上げます。

ただいま、教育環境整備・労働条件改善に関する要求書をお受けし、概要をご説明いただくとともに、現場の実情をお聞かせいただきました。ご要求の内容は多岐に渡っており、現場で直面する様々な問題や課題の多さを実感しております。

特に近年の教員不足の問題は、早急に解決しなければならない喫緊の課題であると認識しております。今年度の教員の採用選考においても、昨年度より160人多い、600人の募集を行いました。また、昨年度に引き続き、教員免許状を持っているが現在教職に就いていない潜在的な人材を確保するための特別選考を実施しており、はじめて教壇に立つ教員が対象の「採用前研修」においては、前年度受講者の声を反映し、「学校園現場研修」を新たに実施するなど、研修内容の改善やさらなる充実を図っているところでございます。しかしながら、年度途中の正規教員の産育休や病気休職等が増加傾向にあり、代替教員の確保が難しく、数名の不足が生じるなど、依然として厳しい状況でございます。

教育委員会事務局といたしましても、引き続き総力を挙げて、新たな人材確保対策に取り組んでいるところです。より多くの教員志望者に受験してもらえよう、教員採用選考において試験スケジュールの前倒しや大学推薦区分の推薦人数上限を撤廃するほか、大学3年生等を対象とした選考の実施しております。

これらの人材確保対策と同時に、教職員がいきいきと働くことができる環境の構築に向けて、働き方改革の取り組みを進めてまいりたいと考えております。令和6年1月には働き方改革の取り組みの「スローガン」と「目標」を策定してお

り、まずは「遅くとも19時までには退勤」という目標を実現するために、引き続き既出項目の定着と新規改善項目の洗い出しを進めていきます。あわせて、勤務時間外在校時間の削減という「量」の観点だけではなく、「質」に着目した働き方改革をより一層推進していく必要があります。昨年度に引き続き、今年度も文部科学省の「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」に採択されましたので、今年度から配置された事務局に所属する保健師とともに、より実践的で効果的な取組を進めてまいりたいと考えております。今後も引き続き、皆様方からのご意見をお聞きし、事務局と学校園で連携しながら、勤務時間外在校時間の削減とメンタルヘルス対策の両輪で働き方改革に取り組んでいきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

これら教員不足や働き方改革への対応が求められる一方で、私ども地方公務員の給与については、非常に厳しい目が向けられており、加えて、各種制度について、国からの指導も強くなってきております。また、本市の財政状況については、物価高騰や急速な円安への対策、さらに、公共施設の光熱費や公共事業の事業費の増加など、追加の財政需要が生じており、一層厳しくなることが見込まれております。このような中でも、強い財政基盤を確立させることが重要であり、今後の財政運営にあたっては引き続き、危機感を持って臨む必要があります。こうした状況を勘案する必要はございますが、勤務労働条件に関する事項については、皆様方と協議をさせていただきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

いずれにいたしましても、本日いただきましたご要望につきましては、ただいまお受けしたところであり、個々の内容についてお答えできる状況ではございませんが、従来どおり誠意を持って検討させていただきたいと思っております。

皆様方とともに創意工夫をこらし、お互いによく話をして理解を深めながら、一つでも多くの課題を解決していきたいと考えておりますので、引き続きのご理解ご協力をお願いいたします。

(組合) 回答ありがとうございました。教職員の未配置問題や働き方改革など大きな課題に直面している状況ですが、学校現場で教職員も一生懸命に解決に向けてとりにくんでいます。市教委事務局も現場の思いに寄り添い、誰もが安心して働き続けられる学校を実現し、支えていただくべく、これまで同様、丁寧な協議をお願いいたします。

(市) 先生方におかれましては、子どもたちのため、日々情熱を注ぎ、本市の教育振興のために大きく貢献していただいておりますことを、厚くお礼申し上げます。

ただいま、勤務労働条件に関する要求書をお受けし、概要をご説明いただくとともに、各先生方からも現場の実情をお聞かせいただきました。ご要求の内容は多岐に渡っており、現場で直面する様々な問題や課題の多さを実感しております。

特に、学校園における多忙化対策は喫緊の課題であり、教職員がいきいきと働くことができる環境の構築に向けて、働き方改革をより一層推進していく必要があります。引き続き、事務局と学校園で連携しながら、時間外在校時間の削減といった「量」の削減に努めるとともに、「質」に着目した働き方改革としてメンタルヘルス対策を強化し、勤務時間外在校時間の削減とメンタルヘルス対策の両輪で働き方改革に取り組んでいきたいと考えております。

一方で、私ども地方公務員の給与については、非常に厳しい目が向けられており、加えて、各種制度について、国からの指導も強くなってきております。また、本市の財政状況については、物価高騰や急速な円安への対策、さらに、公共施設の光熱費や公共事業の事業費の増加など、追加の財政需要が生じており、一層厳しくなることが見込まれております。このような中でも、強い財政基盤を確立させることが重要であり、今後の財政運営にあたっては引き続き、危機感を持って臨む必要があります。こうした状況を勘案する必要はございますが、勤務労働条件に関する事項については、皆様方と協議をさせていただきたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

いずれにいたしましても、本日いただきましたご要望につきましては、ただいまお受けしたところであり、個々の内容についてお答えできる状況ではございませんが、従来どおり誠意を持って検討させていただきたいと思っております。

皆様方と創意工夫をこらし、お互いによく話をして理解を深めながら、一つでも多くの課題を解決していきたいと考えておりますので、引き続きのご理解ご協力をお願いいたします。