

## 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7年12月9日（火）17:00～18:45
2. 場 所：教育委員会会議室
3. 出席者：（市）教職員給与課長、労務制度係長、他1名  
教職員人事課長、教職員人事係長  
学校経営支援課情報管理担当課長、情報化推進係長2名  
学校環境整備課長  
(組合) 執行委員長、副執行委員長2名、書記長、他10名
4. 議 題：勤務労働条件に関する団体交渉（本部交渉）

### 5. 発言内容：

（組合） 平素は神戸市の教育充実に向けてご尽力いただきありがとうございます。  
さて、組合として大きな問題点は、業務量の改善、子育て支援の2点と考えています。また、時間講師の処遇が兵庫県に比べて劣っている問題などもあります。

全体要求の後に各分会と女性部の代表から発言させていただきます。各校や女性教職員の抱えている問題について理解していただき、改善に繋げていただけるよう要望したいと思います。

高校は今後、少子化の影響に加えて、私立・通信制高校の大幅な増加や私学無償化により大きな環境の変化に見舞われます。その中で現場の問題点を一つずつ解決し、これまでの学校文化の長所を活かしながら次の時代を模索していかなければなりません。行政からも必要な支援をいただけますようお願いします。

#### 〈全体要求〉

全体要求についてです。

1の1です。部活動を法律に当てはめて取り扱うことは理解できますが、過重労働の一因となっているため、働き方改革を進めるならこの問題を放置しておいてはいけません。時間外の勤務をしているのに、平日に早く帰らないといけないときに割振ではなく年休を消化しないといけないのはおかしいと思います。

1の2です。システムベンダーに要望したが、容易に対応できないという回答は、疑問が残ります。せめて決裁を待たず後続の申請ができるようにしてください。

2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。そして、子ども1人につき5日付与することを要望します。

3です。育児短時間勤務制度を取得しやすいように条件整備を行うこと。特に、取得者のいる職場への負担軽減策を具体的に講じることを要求します。

4と5です。教員特別手当の引き下げはあったものの、一定の処遇改善を講じてくださいました。幼稚園教員に関しても教員特別手当に関して処遇改善を行つていただき、ありがとうございました。引き続き処遇が前進するよう検討お願ひします。

6です。主幹教諭について、学校現場で管理職の補佐をするというのは分かります。今日も職員会議で主幹教諭がそのような役割を果たしておりましたが、教育委員会事務局の主幹教諭は、処遇に見合った職務を担っているのか疑問を持つております。教育委員会事務局と学校現場の主幹教諭が同じ給料なのは妥当と判断されているのかをお聞きしたいと思います。

7です。人事評価制度について、評価結果の全体的な傾向が掴めるようなデータ開示が一切ありません。特に教育現場で我々が実際に感じているのは、校内の役職に就いている方あるいは校務運営会議等のメンバーが高評価でそれが固定化されているということです。評価結果のデータが可視化されていないのではっきりと申し上げられないのですが、評価が固定化し、特定の人が毎年高評価を得ているのではないかという声を非常によく聞きます。まずは年代別の評価結果をデータとして出していただきたいです。年齢が高い人が高評価で、若い人は低く評価されがちですが、人事評価導入時は、頑張っている人を評価する、頑張りを引き出す制度と聞いていました。実際に学校現場で我々がメインで対峙しているのは、生徒です。授業や生徒指導が一番メインなはずなのに、どうも運営側の仕事が評価されて、授業などはきちんと評価されていないように感じています。まずどういう状況にあるかが我々にも分かるような協議の土台となるデータを出してもらえないかという要求です。係長級までは人事評価を査定昇給に反映していますけれども、担当者級にも導入する議論が始まろうとしています。その時に教育現場に果たして人事評価に基づいた査定昇給がなじむのかどうかというのは、まずはきちんとデータを精査して、我々の肌感覚と合っているかどうか、正しく評価が行われているかを検証することが必要だと思います。

8です。就学支援金については、今後も手厚い支援をお願いしたいと思います。今年度から就学支援金と奨学給付金のオンライン申請が開始されました。その申請処理を行う端末は事務室に配備されています。2つの申請業務を事務室で全て取り扱うのが合理的ではないかと思います。個人情報も扱いますし、ハード面においても教員が奨学支援金の業務を行うのは、合理的ではないと思います。事務の分担については特に県から指定がないため、各学校の状況に応じて分担を変更することは可能という文書回答でしたが、令和8年度から校内の調整、つまり学校長が主に決めていくことになると思うのですが、奨学給付金について教員が主担当ではなく事務室が主担当で教員は補助的な業務を行う体制に変更することは可能というのが委員会の見解でしょうか。

9です。現在、多くの常勤講師が、正規教員と変わらない、あるいはそれ以上とも言える重要な役割を担っています。具体的には、担任として生徒指導の中心的役割や部活動の顧問として日常的な育成・指導、教科主任として教科運営を担うなど、学校運営に不可欠な業務を常勤講師が担っています。このように、職務の内容・責任・負担の程度は、正規教員と実質的に同等であるにもかかわらず、現在は給料表の格付けが異なり、賃金に大きな差が生じている状態が続いております。これは、同一労働同一賃金の理念から見ても大きな乖離であり、教育現場の士気の低下、優秀な人材の確保・定着の難しさといった深刻な課題につながっています。つきましては、常勤講師の果たす役割と責任にふさわしい待遇とするため、常勤講師に対して給料表「2級」の適用を行うことを強く求めます。常勤講師の待遇改善は、個々人の生活の安定のみならず、教育現場全体の活性化・教育の質向上に繋がるものであり、未来に直結する重要な課題であると確信しております。どうか現場の実情をご理解いただき、前向きなご検討を賜りますようお願い申し上げます。

10です。第三の加配、いわゆるプール制です。年度途中の欠員に備えて、1ヶ月雇用で各校に配置しておく制度ですが、年度途中で異動を伴う可能性があるにもかかわらず、年次有給休暇の付与等もイレギュラーですし、異動を伴う過酷な立場に置かれていますので、1年単位の雇用をぜひ検討していただきたいと思っております。年度途中の異動については、精神的にもかなり過酷ですので、手当も検討していただけないかと考えているところです。

11です。育休を取得していた教員が年度途中で復帰した時に代替で配置された職員を異動させずに、その学校に置いてほしいという要求です。一部幼稚園では、育休代替から第三の加配に切り替えて、配置を継続するという取り扱いも実際にあったと聞いています。年度途中で担任が変わるのは、やはり不都合がありますし、これまで教えていた先生が急に異動でいなくなることを避けるためにも、10と合わせて、通年雇用にして育休を取得していた教員が復帰しても代替職員がその学校園に残れるような制度を検討お願いします。

12です。時間講師の時給単価が、今年度も給与改定に合わせて多少の増額があったと聞いているのですが、日本全体の非正規雇用の待遇改善が大きく進みボーナスが出るようになったりしている中で、時間講師は、授業準備の時間や成績処理の時間など、授業以外に行われている業務が全く勤務時間にカウントされていないために、ボーナスが一切出ていません。近隣の自治体ではコマ数のカウント方法を変更するなどして独自の改善を行っていますので、神戸市もぜひ非正規の待遇改善という観点から見直しを行っていただければと思います。

13です。特に推薦入試の問題作成業務に対して手当が出ないのはおかしいと思います。問題作成はすごく時間がかかり、授業の合間に何度も管理職とやり取り

しています。さらに守秘義務を伴いますし、作成ミスがあればニュースにもなる過酷な仕事のため、神戸市独自で処遇改善の方策を考えてください。

14です。KIIF4が10月下旬に導入されましたが、日々の授業で使う学事システムがきちんと使えるまで1か月以上かかりました。使用できるようになってからも学事システムのアイコンが表示されるまで何度も起動・再起動をするなど苦労しました。学期途中に変更するなら、きちんとした状態で導入していただきたいです。また、情報室のパソコン入れ替えも授業日に行われたため、授業でパソコンが使えないこともありました。特に楠高校は情報の授業が1週間に1回2時間があるので、そこで使えないのは不便でした。今後、導入や変更については、現場と時期、内容等をしっかりと打ち合わせた上で行っていただきたいと思います。

15です。部活動の外部指導員に関して、コベカツで中学校から外部指導員がいなくなるタイミングで、高校に配置していただきたいと思っています。中学校で部活動を経験していない生徒が高校で初めて部活動に参加することになりますので、これまで以上に問題が起こる可能性が考えられます。

17です。高校単独募集は、他府県では行われているので、神戸市でも実施してほしいと思います。中学校では広い分野で教科指導をする必要がありますし、コベカツで部活動がなくなります。それに対して高校では深みのある専門性の高い教科指導をしています。また部活動があります。このように明確に業務内容が異なるので、しっかりと今後協議していただきたいなと思っています。

18です。応募認定退職は、今年度も実施見送りということですが、60歳をもうすぐ迎える身として、不安に思っています。実際に50代になってから身体のいろいろなところにガタが来ています。実習授業は何とかなりますが、座学授業の教室の往復で息を切らす場面があり情けなく思える時があります。早期退職も検討しなければと思うときがあります。

19です。神戸市は六甲山系が市内を二分する地形で、特に北区・西区在住者は通勤に大幅な時間を要するため有料道路の利用を認めていただきたいです。今回調査した結果、六甲北有料道路を利用している教員もいましたのでこちらも要求したいと思います。

20です。教育委員会事務局は誠意をもって組合と協議しており、より良い環境作りに努力してくださっていることは日々の折衝でも感じています。しかし一部管理職はそのような姿勢が全く感じられず、それは言動からも明らかです。

また市立高校で働く様々な派遣職員の勤怠管理は教員ではなく管理職で行っていただけるようお願いします。教員は勤怠管理を行うことができません。

〈分会要求〉

続いて分会要求の説明です。

楠分会です。生徒数は年々減少しておりますが、特別な支援や関係機関との連

携を要する生徒が多くおります。担任や他の教員が市役所や関係機関に出向いたりすることもあります。現在の教育水準が維持できる配慮をお願いしたいと思います。

2です。HR教室の扉が閉まっているときに、身長が低いと背伸びしても教室の中が見えません。安全配慮の観点から扉を新調していただきたいと思います。

3です。スクールカウンセラーの配当時間は、悩みを抱えた生徒はもちろん保護者の利用もありますので、配慮をお願いしたいです。

4です。職員トイレの異臭は、今学期、外部業者に入っていただき、ほとんど無くなりました。ありがとうございます。職員室の異臭対策もお願いしたいと思います。以前より少しマシですが、マスクをしていても、職員室に入ると異臭を感じることが度々あります。職場環境を良くするための対策をお願いします。

5です。現在更衣室が独立した部屋として存在しておりません。人数が少ないためだと思うのですが、会議室に全員のロッカーがある状態です。会議室に入つてすぐ女性用のロッカーがあり、奥に男性用ロッカーがあるという配置です。カーテンを閉めて男性は着替えていますが、やはり気を遣います。会議室の奥に女性用ロッカーと畳があるのですが、簡単には利用しづらいのが現状です。会議を行っていると利用することができません。環境改善のために男女別更衣室へ改善をお願いしたいと思います。

6です。以前からお願いしております通り、教科準備室（理科・被服）の空調設備を設置していただければと考えております。

7です。来年度から自校通級制度が始まると聞いております。本校は湊川中学校と併設されているため、現在は相談室などを使って通級指導を行っております。来年度も通級制度を利用する予定の生徒が複数おりますので、専用のスペースを設置し、生徒が安心して通級指導を受けられる環境を整えていただきたいと考えております。

神戸工科分会です。配慮が必要な生徒について、具体的には日本語を母語としない韓国、中国、シリアや中南米などいろいろな国から生徒が来ておりまして、大変苦労している現状があります。それらの生徒とのコミュニケーション能力が必要になってきますが、十分に対応できていないのが現状です。

3です。KIIの更新時期が12月の成績処理と重なり不安を感じています。またWi-Fi環境が整っていないためポケットWi-Fiも検討されてはどうかと提案いたします。また就職や進学で様々な外部業者が来校しますので、学校のイメージ向上として校舎の外側も綺麗になればと思っています。

摩耶兵庫分会です。GIGA端末の購入について、家庭環境が非常に厳しい生徒が多いため、貸出端末の拡充をお願いします。また校舎の問題上どうしようもない

のですが、避難口がありません。入口が一箇所しかなく、校舎の敷地から外へ出るのも正門しかありません。いわゆる裏門や非常口が校舎にはほとんどありません。500名の生徒の安全確保のためにも、避難時の動線確保が課題だと認識していただければと思います。7階建の4から7階は、外付け階段もありませんので、多額の費用が掛かるのは、重々承知ですが、開校から30年が経過し校舎も老朽化する時期ですので、ご検討いただければと思います。

六甲アイランド分会です。先日学校説明会があった際に保護者アンケートにトイレが臭いという意見がありました。

3つ目は温水設備の改修です。

4つ目は地盤沈下の影響か、舗装が凸凹する状況が見られます。車いすを利用している生徒が2名おり、そういう面でも不安ですので、ぜひ改善お願いします。これまで地盤沈下への対応として、校舎のジャッキアップを数年に一度行っているのですが、これ以上は実施できないと聞き、不安に思っていますので、そちらもよろしくお願ひします。

また、先日学校衛生委員会で、トイレや窓の不具合のほかに毎週末PCの持ち帰りをしている教員が20名以上いることが分かりました。業務量の精査や職場環境の整備をお願いします。

また全体要求にもありましたが、本校にも北区在住の先生がおり、例えば新神戸トンネルで往復1,100円、山麓バイパスで往復420円掛かりますが、やむを得ない事情があると有料道路を使用するがあるため、通勤手当の支援もよろしくお願ひいたします。

科学技術分会です。施設設備については、すべてのエアコンが改修されました。生徒たちも快適に授業を受けることができ大変喜んでおります。また、メインアリーナ、サブアリーナ共に床面の改修が行われ安全に活動できるようになりました。ありがとうございます。

しかしそのほかにも開校から20年が経つと至る所で老朽化が進んでいます。具体的には、校内の道路のアスファルトのめくれ、外壁・外窓の汚れ、生徒用トイレの汚れなど、ますます補修、保全工事が必要な箇所が山積しています。何卒よろしくお願ひいたします。

次に、実習機器更新予算の継続配当についてです。科学技術高校では4つの科があり、ISOへの準拠などで更新が必要になります。またコンピュータも工業系では一般的なものとは異なる仕様・使い方をします。工業科独特の機器更新が今後も続けられるようよろしくお願ひいたします。

最後に旅費予算を減額しないことを要求します。全体要求で申し上げましたが、本校でも部活動だけでなく、企業や大学との連携や学科ごとの研究会などがあります。年度の序盤で旅費予算が切迫しているとも聞きますので減額をしない

ようお願いします。

神港橋分会です。1つ目は、多機能トイレの早急な改修です。本校では、車いすの生徒が1名在籍しております。現状は、トイレの横に手すりがなく不安定、またトイレの横幅が狭く、介助が必要な際に十分なスペースが確保できない状態です。安全に利用できるトイレ環境の整備をお願いします。本校では、不自由のある生徒を継続的に受け入れていますので、今後のためにも可能な限り早い改修をお願いいたします。

2つ目・3つ目の要求は、iPadを含むICT教育環境の改善です。現在8教室でICT授業を行っており、すでにiPadの導入も進んでいます。しかし現状では、ICT教室をオンラインで運用する際にネットワークが不安定でしばしば授業が中断する、教室ごとで通信速度に大きなバラつきがあり、授業進行に支障が出ているといった問題が発生しています。そこで、アクセスポイントの増設、回線強化、ネットワークの安定化を強く要望いたします。これは教員のためだけでなく、生徒の学習機会確保に直結する重要な課題です。

4つ目です。外部指導員の受け入れ体制の整備です。本校では、外部指導員の力を借りながら部活動の質向上・生徒指導の幅を広げていますが、待遇の改善を要望いたします。

5つ目です。校舎、およびグラウンドの安全確保のための点検・補修です。生徒や職員が毎日使用する施設でありながら、破損箇所、滑りやすい部分、雨漏りなど、安全性に問題のある箇所が複数確認されております。生徒の安全確保のためにも、早急な点検と改善工事を要望いたします。最後に屋上プールにAEDが設置されていませんので、安全管理の観点から、改善をお願いします。

須磨翔風分会です。校舎設備等の改修・保全について、お配りした資料の4枚の写真をご覧ください。教室廊下の回線がむき出し状態です。本来であれば天井があるのですが、2階以上は、ほとんどの教室・廊下で配線がむき出しになっています。ここに埃が大量に溜まり続けています。資料裏面です。吹き抜けの階段があるのですが、その鉄柱にも埃が大量に溜まっています。管理員の方に依頼して対応いただいたのですが、簡易的にやっても一切取れませんので、専門業者の清掃をお願いします。

2つ目です、教員の人材不足は、十分承知ですが、人的支援をお願いしたいと思います。本校は単位制の総合学科で、生徒一人一人が他の生徒とは異なる自分だけの時間割を設定します。一人一人が時間割を作つて授業を受けるためには、多種多様な科目が必要ですが、教員の人材不足のために非開講にせざるを得ない科目も出てきています。生徒にも申し訳なく思つており、今後も非開講の科目が増えてしまわないか懸念しています。また本来は正規職員が行うのが望ましいと思われる業務も非正規の先生にしてもらつて現状があります。

一昨年から外国籍の特別入試を実施し、毎年3名ずつ受け入れているのですが、入学後も特別な配慮が必要になります。ランゲージ支援員の配置はもちろん助かるのですが、教員を配置いただいた方がより助かるのが実情です。

多様な科目の確保、また適正な人員配置、外国籍生徒の対応についてご支援をお願いします。

〈女性部要求〉

続いて女性部です。

4点あります。まず、安全衛生委員会の開催状況についての課題です。安全衛生委員会は、必ず労使で1ヶ月に1回程度、話し合いの場を設けるとされていますが、管理職のガバナンスについて疑念を抱くところがありまして、4月からこの安全衛生委員会が1回も開催されておらず、先日の職員会議でいつ開催されるのか質問したところ、すでに管理職だけで済ませたとの回答がありました。本校は、2期制で、10月までが前期、3月までが後期なるのですが、後期はいつ開催する予定か聞いたところ、2月頃を予定しているとの回答がありました。管理職だけで済ませていいのか改めて管理職に質問させていただこうと思っているのですが、そういう状況ということを知りたいと思っていまして、今回ご相談しました。

また長時間労働に関する委員会の封書も今月分が届いたと管理職から渡されるのですが、果たしてラインケアというものを把握しているのか。教職員給与課からは、わざわざ直接お電話があり、体調について心配いただき、産業医面談をご提案いただいたのですが、それすらも時間を捻出するのが難しいです。労働法令や安全衛生委員会に対する管理職の研修がどうなっているのかお考えいただきたいなと思っております。

2点目です。より良い職場環境づくりということで、公正公平なルールの在り方が非常に大事になると思います。3年ごとの異動ルールはきちんと運用されているのでしょうか。全職員に公正公平に適用されているのでしょうか。

3点目です。キャリア形成についてお考えを伺いたいと思います、担当教科以外の免許を持っている正規職員が、前任校の校長先生からある高校にその教科の正規職員のポストがあり、その方が定年退職を間もなく迎えるので、もしかしたらその教科の先生になれるかもしれないと言われて異動したのですが、現在、その教科を教えることができません。正規職員のキャリア形成をどのように考えているのでしょうか。

最後にアンコンシャスバイアスについてです。男性教員が管理職に苦言を申しますと、すぐに改善されることがあるのですが、女性が提言しても、正面からきちんと向き合っていただいている状況がありまして、これはアンコンシャスバイアスがあるのではないかと思います。真摯な訴えをしているにもかかわらず、

管理職がそれを軽視して、時には偽りの情報を伝えられたこともあります。最後に申しました件は、非常に粘り強く、忍耐強く、管理職に相談を持ちかけています。委員会にも現状をお伝えし、真摯に耳を傾けていただきたいと思っておりますので、本日は直接書面でお渡しさせていただきます。

(市) 勤務労働条件に関する部分についてこれから回答させていただきますが、全体要求6番の教育委員会事務局の主幹教諭に関する部分と女性部からの具体的なご要望・ご意見については後日回答させていただければと思います。

〈学校経営支援課〉

(市) では、まず学校経営支援課から回答させていただきます。

今のシステムは、データの整合性を担保するように作られています。決裁を待って1件ずつ申請するのをお手間だと思うのですが、決裁を待たず連続で申請でできてしまうとそれが承認されなかった場合に、不整合が生じることになってしまいます。現在のシステムの特性上、改修できないという話ではなく、整合性を担保して改修する方法を考えるのが難しいという回答になります。根本的に現在のシステムを一から作り直すとかであれば、その部分も仕様に入れて作り込みできますが、現システムのまま改修するのは簡単ではないことをご理解いただきたいと思います。

(組合) システム上難しいというのは分かるのですが、月締めまでに申請が間に合わず、割振制度を活用できない一因になっています。特に就学旅行で大量の割振を行うときに、月締めまでに1件ずつ承認を受けるのでは間に合わないことがよくあります。システムを改善していただかないと現場ではどうしようもないで、ぜひ知恵を絞って前向きに検討していただきたいなと思います。

(市) 学校現場のご苦労は認識していますので、改善できるところはベンダーとも協議をしながら進めさせていただきます。ただ要望いただいた内容は、今すぐの対応が難しい部分として、しばらくこの状態となることをご理解いただきたいと思います。

また現在KIIF4への移行・機器更新でご迷惑お掛けしております。特に学事システムはご不便お掛けしております。申し訳ございません。今も想定していない不具合が起きていますが、限られた予算の中で一定のセキュリティを担保しシステムを作り変えており、改善できるところは日々ベンダーと連携して改善を進めていますので、ご理解お願いします。また生徒に貸し出すiPadに関しましても、一定のルールのもと限られた予算の中で調達しております。

(組合) KIIF4への入れ替えでKIIF3のマウスが回収されましたが、KIIF4はマウスが付属していませんでした。

(市) KIIF3はマウスも含めてリースなのですが、紛失で返却していただけないことが多くあります。KIIF4はマウスを付けないで、本体が返却されればリース業

者に不備なく返却できる形を取らせていただきました。マウスは学校予算で調達していただくようお願いします。

〈学校環境整備課〉

(市) 続きまして、学校環境整備課から回答させていただきます。

ただ今、分会の代表の先生方から、各校における具体的なご要望等を伺いました。学校施設における、保守点検、修繕などの維持管理業務に関しまして、令和4年度より包括的に民間事業者に委託を行っております。学校施設全般の建築・設備について、有資格者による法定点検を実施していますほか、年に3回学期毎に、点検業者による専門的・技術的な観点での安全点検を実施するとともに、概ね2か月に1回程度、各学校の巡回点検を行っているところでございます。各点検において確認された不具合や危険な施設設備について、早急な補修等の対応を行うとともに、学校園からヘルプデスクへご連絡いただきました案件につきまして、緊急性・優先度を踏まえながら、丁寧な対応に努めているところです。限りある予算の中で、学校の安全性確保に係る修繕を優先した対応となり、内容によっては、実施の見送りや経過観察といった場合もございますが、今後も、施設・設備の老朽化への対応につきまして、施設巡回等を通じて状況を確認いたしまして、必要な対応に取り組んでまいりたいと考えておりますので、今後ともご理解・ご協力のほどよろしくお願ひいたします。

(組合) 分会から清掃についての要望が多く出ていたと思うのですが、どこの課でご対応していただけるのですか。後日で結構ですので、回答お願いします。

〈教職員人事課〉

(市) 続きまして、教職員人事課から回答させていただきます。

部活動につきましては原則として、法令及び条例に基づき時間外勤務を命ずる業務に該当しないため、割振対象とならないことをご理解いただきたいと思います。ただ、部活動が業務負担になっていることは十分認識しておりますので、全体の働き方改革の中でどういったことができるかは今後も検討していきたいと思っております。

子の看護休暇については今年度から休暇対象を拡大させていただきました。今後も子育て支援について検討していきたいと思っております。

育児短時間制度の取得しやすい条件整備については、補完教員の配置を拡充させていただいているが、今後も引き続き人材確保に努めたいと思います。

人事評価制度ですが、与えられた職責に対して求められる能力を発揮したか、求められる役割を果たしたかで評価されるものであって、校務運営委員会やマネジメントの要職に就いたことを以て高評価とする制度ではありません。評価者に対しては研修等を行っていますが、今後も継続し、不適切な人事評価がないように努めてまいります。

第三の加配について、配置の根拠となる法令により任期が決まるのですが、勤務条件は、今後も必要な見直しを進めていきたいと思っています。休暇の付与についてのご指摘はご意見として受け止めて、今後も検討してまいりたいと思います。

時間講師について、準備時間のお話もありましたが、それについて一定の措置はしております。現場に見合った措置なのは、勤務労働条件のルールの中で協議させていただければと思います。女性部の方から、キャリア形成についてご意見がありました。個別の案件についてお答えすることはできませんが、正規教員の方に今後を見据えてモチベーションを持って働いていただくのは非常に重要と思っております。人事異動は、組み合わせもありますので、必ずご希望通りにはなりませんが、それぞれの管理職がよく聞き取りを行った上で、教職員人事課の方も、職員の将来を見据えた配置を行うことが重要と思っております。

(組合) 育児に関する制度の習得を促進する際は、同時にそれをフォローする職場への配慮もセットで考えていただくようお願いします。

〈教職員給与課〉

(市) 続きまして、教職員給与課から回答させていただきます。

処遇改善につきましては、労使で真摯に協議・交渉を重ねた結果、11月18日に妥結をいたしました。引き続き、教員の皆様が意欲をもって働くことができる給与制度の実現に向けて、皆さま方と協議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。

奨学給付金の申請事務を教員から事務室に移管することについては、通常、教員は児童・生徒やその保護者の個人情報を知り得る立場にあり、個人情報を取り扱う業務を教員が行うことができないものではないと考えていますが、教職員給与課として教員が担うべき業務と位置づけているものではありません。業務分担については、各学校の状況に応じて、適切にご判断いただきたいと考えております。

常勤講師については、令和2年度より教員としての経験年数などの基準を満たした場合に格付けを2級とする制度改正のほか、定年引上げに合わせて、段階的に期末勤勉手当の支給月数の引き上げや住居手当・扶養手当の支給対象とする処遇改善を実施しているところです。常勤講師の初任給における級の格付については、今後も国の動向および全国的な状況を踏まえて検討してまいります。

時間講師の時給については、令和6年4月から時給単価を給料表と紐づけ、給与改定時には時給単価も連動して改定しております。その結果、令和6年給与改定では、それまでの固定額2,780円から2,812円に引き上げられ、今年度の給与改定を反映した最新の時給単価は2,897円となっています。固定額と比較し117円の改善です。時間講師等の会計年度職員の処遇については、今後も国の動向及び他都市の状況も勘案し検討してまいります。

入試問題作成については、時間的な負担だけではなく心理的にも非常に負担が大きいということでのご要望とお受けとめをいたしました。しかしながら、特殊勤務手当については、国や他の自治体の均衡を考慮して決定する必要があることを踏まえると、現時点で、神戸市独自で支給額の引き上げや対象業務を拡大することは困難であると考えています。今後も国や他都市の動向も踏まえつつ検討してまいりたいと思います。

通勤手当と旅費については、山麓バイパスや六甲北有料道路の話がございました。まず通勤手当は、市長部局を含む神戸市全体の規定がございます。ただ学校園が公共交通機関の便が悪いところに多いという事情も認識してございますので、我々としては引き続き行財政局と協議をしてまいりたいと思います。旅費につきましては、教育委員会自有料道路使用料支給事務処理要領があり、それに基づき決定しております。山麓バイパスについては、通勤手当の支給対象外とさせていただきますので、通常の使用は認めていないという状況でございます。また旅費の減額をしないようにというご要望もいただきました。旅費については、我々もできる限り、確保に努めているところでございます。一方で本年度も予算は非常に厳しい状況になっております。全体の中で、例えば小学校、中学校の旅費予算から高校の旅費に充当するということも含めて、対応していきたいと思っております。

(組合) 時間講師について、給与改定との連動は当然としてボーナスについても改善していただきたいと思います。時間講師は、授業コマ単位で勤務時間をカウントしていますが、ボーナス支給要件の週15.5時間というのは、我々正規教員のコマ数と同等です。正規と同じだけ授業時間を持たないとボーナスが出ないため、該当者がほとんどいない状況になっています。

時間講師で生計を立てている方もたくさんいらっしゃるわけです。その方々にほとんど100%ボーナスが出ていない状況は、勤務時間のカウント方法が間違っていると判断せざるを得ません。授業準備にも成績処理にも時間がかかりますが、その時間が全然カウントされないのはおかしいと思います。京都府は授業1コマ100分でカウントして、ボーナス支給対象者が全体の30%になっています。近隣の自治体でもカウント方法を工夫しているところがありますので、ぜひ前向きに検討していただきたいと思います。

組合側の要望は以上になります。

(市) ただいま分会の代表の先生方および女性部の皆様方からご要望をお伺いいたしました内容につきましては、設備の改修・老朽、ICT環境の整備、要支援生徒への対応、人材の配置の確保、キャリア形成など、改めて各校で多種多様な課題が山積していることを認識するとともに、そのような状況でも将来を担う子供たちのために日々ご尽力いただいている皆様方のご苦労を痛感しております。教職

員の皆様が活き活きと働き、また各校の特色ある取り組みをこれまで以上に推進していただくためにも、本日お伺いしましたご意見ご要望については、本日同席していない所属も含めて、所管課にしっかりとお伝えさせていただきます。

本市におきましては、財政状況や人口減少など取り巻く状況は非常に厳しいものがありますが、教育現場の第一線で働く皆様が抱えるご苦労を一つでも解消し、少しづつでも日々の環境改善に繋げていくことが、神戸市の児童・生徒の教育の発展・充実に繋がっていくものと考えておりますので、今後ともよろしくお願ひいたします。本日はどうもありがとうございました。