

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18日（木）18:00～19:15
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
学びの推進課長、係長（初等教育担当）
学校経営支援課長、運営係長、学事計画係長
特別支援教育課長、特別支援教育相談センター長
(組合) 副執行委員長、書記長、他4名
4. 議 題：勤務労働条件に関する団体交渉（専門部交渉）

5. 発言内容：

（組合） 通級指導教室について、他校種との連携や専門性の充実のために、拠点校通級をなるべく維持したうえで段階的に自園通級を実施していただくようお願いします。また、経験ある先輩方が定年退職などで少なくなる中で、OJTなども頑張っているのですが、それだけでは専門性の向上が難しいところがあります。担当者の意見も取り入れた研修を今もご用意いただき、本当に感謝しておりますので、今後も専門性を高める研修の充実をよろしくお願いします。

〈特別支援教育課〉

（市） 神戸市の通級指導教室は、スタートして長い歴史があります。就学前の児童たちが安心して小学校に入学できるようにお力を貸していただき、感謝しております。通級指導の今後の方針が昨年打ち出されましたが、その中で今後は、相談しやすく指導を受けやすい環境となるよう小学校の拠点教室から幼稚園に順次、機能移転を進めることを検討していくと書かれております。通級の先生方の役割などをしっかりと踏まえて、検討を重ねているところですので、もうしばらくお時間をいただければと思います。

研修に関しては、今後もしっかりと計画を立てて実施したいと考えています。

要求の中で自園通級という言葉が使われているのですが、自園通級と言うと、小学校・中学校の自校通級のように、自園の児童だけを指導するというイメージが先行してしまうのですが、そうではなく神戸市の児童すべてを支えていただきたいと考えていますので、そのための検討に時間が掛かっていることをご了承いただきますようお願いします。

（組合） 自園通級については、拠点校通級の良さと比較して、現場から挙がっているデメリットとして、自分の園だと通いにくくなるケースがあるというのは、ぜひ知

っておいていただきたいと思います。別の場所に通って指導を受けたい保護者も一定数いらっしゃるということです。近くの園だから良いとか、通園している園だから良いというメリットを想定していると思うのですが、それがデメリットになることもあるというのは、ぜひご承知いただきたいと思います。

各園で自園通級に全面移行するのではなくて、拠点校通級と併存した形で考えていただきたいという声が通級の先生方から挙がっていますので、ぜひ検討よろしくお願いします。

(組合) 小規模園が増えてきまして、保育をしながら一人の職員が多くの事務作業を担当する形になっておりまして、事務に追われる日々が続いております。少しでもサポートしていただき、何とか保育と事務を並行できる体制にしていただきたいと思います。

幼稚園教諭は、事務の専任ではないため、聞きたいことや分からぬことを気軽に相談できる窓口があればとてもありがたいです。時間や曜日指定でも構いません。あるいは、巡回で事務スタッフが定期的に各園に来ていただくという形でもとても助かります。

入園事務に関しましては、途中入園も大変ですが、入園事務が秋の運動会や音楽会の時期に重なり、少ない職員で書類を準備したり、行事の準備をしたりと、本当に忙しくなります。配慮のいる家庭には個別で教えたり、紙に書いて渡したり、その対応に時間が掛かっておりまして、できれば委員会で引き取っていただけるとありがたいと思っています。

退職関係、産育休手続き、再任用管理員等の任用関係ですが、事務専任ではない幼稚園教諭では、多様な雇用形態に対してどの書類が必要なのかも分かりません。園長がそのような事務を担当している園もあります。委員会の方で引き取つていただければありがたいです。

次にパート・再任用管理員の出勤簿は、一般の教職員と同じように庶務事務システムで管理していただきたいです。

また事務手続きで大きな変更があるとマニュアルを作成いただいているが、マニュアルに書かれていることを理解するのに時間がかかり、結局聞かないと分からないことが多いです。事務手続きに大きな変更がある際は、事前に説明会を開いていただければとてもありがたいです。

〈学校経営支援課〉

(市) 入園事務に関しましては、園児や保護者の状況を、各園で実際に把握されていると思いますし、また保護者が、園児の様子を知る大切な機会だと考えています。そのため入園手続き、入園事務につきましては、各園でお願いしたいと考えているところです。

事務手続きでございますが、新しいシステムの導入をする時など入園手続きが大きく変更する際は、事務作業に大きな支障が出ないようにマニュアルを作成するというのはこれまで同様させていただきますが、事前に説明を行うなどして混乱が生じないようにしたいと考えています。

(組合) 入園事務に関して具体的にどのようなサポートができるとお考えですか。

また教育委員会は、事務担当者を集めて説明会を行っていますが、そこに幼稚園の先生が呼ばれないケースがあります。要するに幼稚園が忘れ去られて、幼稚園だけが説明を受けられず困るということです。幼稚園には事務職員がいませんので、現場の幼稚園教諭に伝えていただかないと困るのですが、教育委員会はその認識がなく、小中の事務担当者のみに連絡して幼稚園だけ混乱するということが結構ありますので、そこはぜひ改善していただきたいと思っています。

(市) 具体的な取組については、これから検討して改善していきたいと思います。

(組合) 書類の提出先が分かれている場合は、マニュアルを見ながら送り先を1件ずつ確認しないといけません。小さな手間ですが、積み重なると大きな負担になるため、提出先を集約していただけるだけでもとても助かります。

また最近外国籍の園児が増えてきて、入園案内は、既に外国語対応していただいているが、その他の書類は、スマホアプリで翻訳して説明することも多々ありますので、すべての入園に関する配布書類を外国語対応にしていただけたらすごく助かります。

(組合) 3年保育について、山手幼稚園は、今年から3年保育が始まり保護者の皆さんや地域の方たちもすごく喜んでいます。一方、全園で3年保育が実施されていない中で公立幼稚園が幼児教育を担っていくことができるのか、職員も不安に感じています。やはり2年保育では、時代のニーズや市民のニーズに合っていません。ぜひ3年保育を全園で実施していただきたいです。

園区の見直しにより、その区の居住者はどの園にも通えるようになったのですが、遠距離の園には車や電車じゃないと通うことができません。車で行きたくても幼稚園には駐車場がないので、園の前に停めるとか、近隣のスーパーの駐車場に停めて、急いで送り迎えをしている保護者もいます。運動会や音楽会では長時間駐車することもありますので、地域に迷惑をかけないためにも園内や近隣に駐車場があると、保護者も通いやすいですし、通園の選択肢も広がると思います。

また、スーパーバイズ・バックアップの機能役割について教えていただけますでしょうか。新たな機能役割が増えたときに、現場の負担や人員体制について教育委員会としてどのように考えているのか不安に思っていますので、決まったら教えていただきたいと思います。

預かり保育について、保護者にとってはとてもありがたい事業だと思っています

す。ただ保護者のニーズの高まりで利用が増えていまして、職員の事務負担も大きくなっています。申し込み者のチェックや、預かり指導員の調整・勤務日数の報告など様々な事務作業があり、それを少人数で分担して行うのは本当に大変です。小学校の学童保育ではシステムが活用されています。そのようにシステム化することで、取りまとめの手間や利用日数の集計も簡略化できるのではないかと思います。また夏休み期間中に預かり指導員が出勤すると、幼稚園教諭も出勤する必要があり、休暇が取れることや研修に参加できないこともあります。

〈学びの推進課〉

(市) 園区の見直しにつきましては、募集ポスターやホームページをリニューアルし、周知を強化していきたいと考えています。

通園の補助については、私立幼稚園との公平性の観点から、費用の補助は難しいと考えております。また、駐輪スペースも、なかなか拡充は難しいですが、限られたスペースをいかに活用できるか各園の状況等を確認しながら検討していくたいと思います。

スーパーバイズ・バックアップについては、市立幼稚園、特に支援が必要な児童の受け皿として、これまで実践いただいている標準的で質の高い幼児教育、あるいは特別支援教育の充実に取り組み、公・私立の教育・保育施設の拠点となる機能役割を市立幼稚園が担うというものになります。少子化や市立保育所の運営状況も踏まえながら、スーパーバイズ・バックアップの機能や役割について検討していくたいと考えております。

預かり保育について、現段階では新規にシステムを導入することは、慎重に考えていく必要があると考えていますが、少しでも事務の改善や簡略化に取り組んでいきたいと思っております。

(組合) 保護者の車利用について、園に駐車するのが難しいのは承知しています。ただ、近くのコインパーキングや商業施設と提携するとか、朝の時間だけスーパー等に駐車を許可してもらうとか、そういう働きかけを教育委員会がしていただきたいと思います。

(市) 園区拡大は私立幼稚園の反発もありながら、実現に取り組みました。本日いただいたご意見も踏まえて検討させていただきますが、全市で見たときに、市立幼稚園だけ補助するというのは、公平性の観点からは、慎重に考えないといけないところもございます。

(組合) 市立幼稚園は、私立に行けない幼児の受け皿になっています。公平性の観点は分かることですが、通園の困難を取り除かないと、私立にも公立にも通えないことになり、保護者は八方塞がりになってしまいますので、一定の補助は必要だと思います。

(組合) 3歳児学級については、現在の担任1名と会計年度任用職員1名の体制では問題があるため改善するよう要求していますが、私自身も6、7年ほど3年保育を実施している園で勤めており、担任と副担任の会計年度任用職員の2人で3歳児学級を見ているのですが、職員会議をする時間の確保も難しいですし、配慮をする児童もすごく増えている、支援方法を一緒に考えたりするうえで共通理解を形成することも出来ず、悩んでいる先生たちを何人も見てきました。会計年度任用職員ではなく、常勤の教諭であれば、保育終了後の時間で保育や児童のことについて共通理解を形成する時間も確保でき、保育の充実に繋がると思います。

次に特別支援対応について、神戸市立幼稚園は、本当に特別支援が必要な児童の受け皿となっていて、配慮が必要な児童がたくさん通っています。職員が少ない中で、部屋から飛び出す児童の対応など、毎日必死に働いていました。そういった中で、1人でも人材の確保に配慮していただければありがたいです。公立幼稚園を求めて通っている親御さんがたくさんいらっしゃるので、安心して通える幼稚園を目指す上で、人材確保は必要だと思います。

続いて、多様な勤務形態の職員がいる中で、勤務報告書等の提出先が分かれたり管理が煩雑になっていますので、一般教職員のように同一のシステムで管理していただきたいと思います。

続いて、自園にも育児短時間勤務者が1人いるのですが、現在5時間勤務を選択しています。3歳児学級の担任をしているのですが、特別支援が必要な児童も多い中で、経験年数が少ない常勤の教諭と会計年度任用職員が同じクラスに配置されています。勤務時間が5時間だと、引き継ぎの時間が取れないことと一番の悩みは、保護者対応ができないことです。6時間勤務を選べたら、保護者対応や翌日の保育の準備、職員同士の打ち合わせにも参加できるのにという思いが強くあります。本人は、同じクラスに常勤の教諭や会計年度任用職員がいることで、すごくありがたい環境と言いつつも、9時出勤15時退勤で昼休みもご飯を食べながら仕事をし、児童に呼ばれればすぐに様子を見に行くという状況で働いています。育児短時間勤務者はクラス担任に固定せず、フリーに出来れば一番良いのですが、やはりクラス数が多く、職員が不足している園だと、担任を持たないと他が回らなくなってしまうというのが現状です。育児短時間勤務者がもう少し気持ちよく勤務する体制をぜひ検討していただきたいと思います。

続いて、人事異動については、本人の意向を十分尊重していただきたいと思います。主任も園長も恐らく2、3年で異動しています。自身のことで言わせてもらうと、主任として配属され、1年目でようやくその地域や保護者のことを知ることができ、続く2年目も、この調子で地域の人たちと共に頑張っていこうと思っていたら異動が決まり、また違う地域でその地域について知るところから始まるというのをずっと繰り返しています。やはり3、4年勤務する中で、地域の方

たちとも協力して、児童のことをしっかりと支えていくことができると思うので、本人の意向を十分に尊重していただけたらと思っているところです。

続いて、園長の360度評価について、主に少人数の園で評価者の匿名性が担保されておらず、誰が評価したかが一目瞭然で、本当の意見を評価に反映しにくいという声をよく聞きますので、意味があるのか疑問に思っております。廃止をお願いしたいと思っております。

続いて、処遇改善については、園長を課長級に、主任を主幹教諭級にしていただきたいです。主任は一般教諭級ですが、園長の出張時の防犯体制、子どもたちの安全確保、何かあったときの救急搬送体制の構築、養護教育との連携、すべてを担っています。主任が一般教諭級なのは、やはり園長が係長級であるためというのが大きいと思います。保育所の所長は、皆さん課長級です。園長の処遇を上げないと主任の処遇も改善されないと私は思います。園長を課長級にというのは、園長会からも要望していると聞いているのですが、我々主任も園長先生たちの処遇を心配しています。今後のキャリア設計としてこれ以上キャリアアップが望めないというのは改善が必要だと思います。

〈教職員人事課〉

(市) 管理運営事項の部分は、ご意見として受け止めさせていただき、勤務労働条件に関する部分を回答します。

勤務管理システムに関してですが、会計年度任用職員の勤怠管理でお手数をかけていることは重々承知しているのですが、教育委員会で任用している会計年度任用職員の勤務形態が多種多様ということがありまして、現状のシステムで対応できるようにする改修が難しい状況です。技術的に全く出来ないわけではないのですが、複数のエラーチェックをして勤怠管理をしないといけない中で、ベンダーにも相談しているのですが、勤務形態が余りにも多種多様であるがゆえになかなか開発の目途が立っていないのが現状であります。ただ、エクセル等の報告様式が複数あり、お手数をお掛けしていることは把握していますので、少しづつでも、処理の手間を省略できるように工夫していきたいと思います。

続いて育児短時間の勤務時間数の選択肢について、質問させていただきたいのですが、現在育児短時間で勤務されている方が、1日6時間の勤務をされたいとおっしゃっているのですか。

(組合) そうです。6時間という選択肢があれば職員会議にも出席できるのではないかと思います。

(市) 勤務時間の設定としては、育児短時間ではなく育児部分休業という形で6時間勤務する方法もあると思います。元々育児部分休業という制度があって、より短時間の勤務制度として育児短時間勤務が導入されたと認識しております。無数の勤務時間の選択肢を作ると、会計年度任用職員と同様に勤怠管理がむしろ難しく

なってしましますので、育児部分休業など他の制度もご検討いただけたらと思います。

育児短時間勤務者の補完については、幼稚園の場合、パートタイムの会計年度任用職員を上限週28時間で配置可能としています。引継ぎを行う時間が確保できないというご意見もいただきましたが、育児短時間勤務の補完に常勤の職員を配置することを対外的に説明できるかという課題もあり、現在はパートタイムの会計年度任用職員を配置しております。育児短時間勤務を選択する方が気兼ねなく利用できるような工夫は今後も考えていきたいと思います。

- (組合) 常勤の職員は配置できないという回答でよろしいでしょうか。
- (市) 必ずしも育児短時間勤務者とパートタイムの会計年度任用職員の勤務時間が週38時間45分を超えないようにする必要はないと思いますが、常勤の職員を配置することについては、対外的に説明することが難しく、できないという回答になります。
- (組合) 現場での情報共有、あるいは保護者対応の引き継ぎや保育の引き継ぎを考えて、現在のパートタイムの配置ではオーバーラップする時間帯が少なすぎて、情報共有しにくいという声が出ています。そのため、もう1時間でもパートの勤務時間を延ばしていただけだと、情報共有もスムーズになり育児短時間勤務の先生が勤務時間を延ばしたいと考えることもなくなると思います。それについては難しいのでしょうか。
- (市) ご意見としてはお伺いさせていただきます。勤務時間の設定はこちらでしていることですので、法的にできないという話ではありませんが、予算的なハードルはあります。
- (組合) 先ほどの会計年度の勤怠管理の件で、システム化は無理とのことでしたが、雇用形態が複雑すぎて、事務の専任ではない幼稚園教諭は本当に困っています。管理員の再任用への切り替え手続きを保育の傍ら3月の忙しい時期にしなくてはいけません。システム化は無理とのことですですが、どのようにすれば事務負担を軽減できるのかを考えていただきたいです。システム化できないくらい多様化している勤務形態の管理を現場は紙でしています。また管理員の再任用への切り替えは、頻度が少ないがゆえにその都度勉強して、委員会にも確認しながら進めなくてはいけません。そういう部分はぜひ委員会で引き上げて、各園が困らない工夫をぜひお願いしたいです。小中では事務専任の職員がいるから困っていないと思いますが、幼稚園には事務職員がおらず本当に困っています。ぜひ教育委員会全体で話し合って、負担軽減策を本気で考えていただきたいと思います。

今お話をありましたように、本当に幼稚園の3～4月は卒園と入園があって、職員の人事異動もあります。主任や園長が2～3年や、1年スパンで異動することもあります。自分の異動のことも考えながら、他の職員の退職や転入してくる

職員の受け入れ体制を整えたり、本当に3～4月は目まぐるしく過ぎていきます。そういった中で、このような業務を園長、主任が担っている現状を何とか改善していただければと思っています。よろしくお願ひいたします。

また産休育休についても、出産日が変わったときにいつまでが産休で、いつまでが育休で、この期間は産休と育休のどちらに該当するのか日数を計算して毎回考えています。また手当の請求で必要な書類も全く分からず、マニュアルを見ながら対応しています。一つ一つの事務が積み上ると大きな負担になるので、できれば委員会で引き上げていただけるとすごくありがたいと思っています。自分たちのことではなく他の職員に関する事務作業で、保育との両立に苦しんでいるをぜひ委員会には分かっていただき、サポートしていただきたいと思います。委員会に引き上げてもらうのが一番良いですが、サポートや問い合わせ先を作つていただくだけでも助かります。幼稚園の先生方の苦しみや負担を何とか軽減していただく策を考えていきたいと思います。

〈教職員給与課〉

(市) 事務負担については、本日先生方から多くのご要望をいただきましたが、そうした意見を真摯に受け止めて、我々としても手続きが難しい部分は分かりやすく簡素化してまいりたいと思います。今でもそれぞれの所属が少しでも分かりやすい内容になるように工夫して通知などを出しているのですが、引き続き事務負担の軽減に繋がるよう取り組んでまいりたいと思っております。

また主任の処遇改善については、主任の先生方の業務負担が大きくその結果、なり手が不足しているということもよく聞いております。一方で大幅な処分改善を神戸市独自に行なうことは困難ではありますが、今回の給特法改正に合わせた処遇改善では、主任の先生に限った措置ではありませんが、幼稚園の教育特別手当について神戸市独自に改善させていただいたところでございます。引き続き皆様方が意欲を持って働くことができる給与制度を検討してまいりたいと考えております。本日はありがとうございました。