

神戸市教職員組合との交渉議事録

1. 日 時：令和5年7月27日（木）13：30～14：00
2. 場 所：教育委員会会議室
3. 出席者：（市） 教職員課長、労務制度担当係長、他1名
（組合） 副執行委員長2名、書記長1名、書記次長2名
4. 議 題：2024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：

（組合）本要求書におきましては、各分会からの要求書を基に各専門部、研究部によるアンケートや現場での意見交換等により作成したもので、神戸の子どもたちの豊かな教育を行いたいという教職員の強い想いを凝縮した要求書です。定員不足が慢性化している学校現場では、業務負担が増えており、先の見通せない状況に不安を抱いています。きめ細やかで丁寧な対応ができ、誰もが安心して過ごせる学校づくりを進めていくためには、今こそ、教育環境整備の充実・労働状況の改善が必要不可欠です。つきましては、ここに2024年度の要求書を提出いたします。本日はその中でも特に重要な内容に絞って、各担当より要求についてお伝えさせていただきます。

（組合）私の方からは、2頁の要求書1番と3番に関わって、発言させていただきます。

昨年度、全国的に教員不足の影響が明らかになり、神戸市でも欠員未配置の状態で行っていた教育活動を展開せざるを得なかった学校が多く発生しました。事務局の対応として、採用人数を増やす方針を示していただいたこと、事務局から欠員のある学校への異動を決断していただいたこと、さらには、採用前研修や「令和の時代における学校の業務と活動」の第2弾等、できる限りの手段を講じていただいたことは、大変有難く感謝しております。しかしながら、今年度も依然として欠員未配置の状態に陥っている学校が日を追うごとに増えており、学校によっては2学期中に5名の欠員になる可能性がある危機的な状況が神戸市内で発生しています。このような状況を改善するためには、応急的な対応だけではなく、根本的に教職員の勤務労働条件や環境を改善することも急務です。大手民間企業でさえも同じように人材不足の状況にあるため、採用面接で、処遇面や有給の消化率等で学生にアピールできないと選んでももらえない厳しい売り手市場になっていると聞いています。

また、人員不足解消と合わせて、更衣室や休憩室などの働きやすい職場環境整備も、学校の魅力アップにつながります。依然として、多くの学校で男女の更衣室がロッカーで仕切られただけの学校も多く、体を休められる場所が全くない職場も多いのが現状です。学校現場が魅力的な職場として、就職先・転職先に選んでももらえるよう、処遇面とともに職場環境整備をぜひすすめていただきたいです。

また、教職員の勤務労働条件として、通勤にかかる時間や費用は大変重要な課題です。通勤の負担を減らすために自分で調べて高速道路を使用していた教職員が、後日通勤手当の認定によって高速道路の使用が認められず、自己負担や処分を受けることがないように、認定要件の緩和や、わかりやすい認定システムへの改善をお願いしたいです。

(組合) 私からは、2頁の要求書2番・5番・6番に関わって、発言させていただきます。働き方改革については、以前から教職員課業務改革担当と意見交換を重ねてきました。6月に令和における業務と活動の第3弾に向けて話をした際には、「学校独自で見直すこと」はできることはほぼ出し尽くした感があるという話をしました。さらに進めるためには、『予算をかけないと実現できないこと』にとりくむことです。教員不足の現状を見ても、働き方改革へのとりくみは待ったなしです。神戸市独自の予算をつけてでも前に進めるべきです。未来をつくる子どもたちのためにも、教育への投資が優先されるべきです。ただ、予算を獲得する難しさもわかっているつもりですので、例えば事務局で現在進めてもらっている通知通達や調査回答依頼などに関するルールを再確認することや、環境改善を順番に進めてもらっていることなど、具体的な改善につながっているという声もあります。学校現場を支える事務局内でできることに取り組んでもらえたら、現場における働き方改革の大きな手ごたえとして感じることにと思います。さらに進めていく、具体的で実効性のあるとりくみを事務局から示してください。

休暇制度については、制度自体は充実しつつあります。ただ、利用するとなると個々の希望に添えない現状があります。育休中の教員が復帰後に育児短時間勤務を望んでいるがそれがかなわない例も依然としてあり、仕方なく離職を選択するという現状があります。育児短時間勤務の実現については、育短を取得する2人を合わせて1とし、後補充(0.5×2)を生み出した1として常勤とするような人事ラインでの工夫をこれまでも何度か話をしています。この世代が確実に現場へ戻れるよう、早急に対応を検討してもらいたいです。育短の取得に関しては、育短の教員を支える現場の同僚を含めて、『前もって相談できる・みんなで話し合うことができる職場環境づくり』、これこそがみんなが納得しての学校運営ができる秘訣だと考えます。私たちがボトムアップの相談体制づくりに向けてできることはしたいと思っていますので、教職員課としても管理職へ働きかけてください。

最後に、ハラスメントを許さない職場づくりについては、やはり同僚同士・管理職との『対話とコミュニケーション』が大切です。人と顔を合わせ・人の話を聞き、対話し一緒に考える。これこそがすべての課題を解決する鍵ではないでしょうか。私たちに寄せられる内容を見ても、コミュニケーションが足りない、または機能していない職場にトラブルが生まれています。対話とコミュニケーションが活性化するよう神戸教組としても働きかけます。対話、コミュニケーションには時間が必要です。ただ早く学校を閉めたらいいというような発想に管理職がならないような働きかけもお願いしたいです。

(組合) 私からは2頁の項目4番・7番に関わって、「人事評価制度・昇任選考・人事異動」の課題について発言させていただきます。

人事評価制度について、4月に、市職員と同様に標語・評価基準の見直しと総合評価決定方法の範囲の変更がありました。現場からは、区分Ⅲに対する評価区分対象者がこれまでより増えるのではないかと不安の声が届いています。それにともない評価が下がる場合、どの部分が低評価につながったのか被評価者の納得いく説明が管理職からされるのが課題です。

昇任選考では、意向調査時において、主幹教諭にぜひ挑戦したいという項目に印をつけても、その後何も連絡がなく1年がすぎてしまうということが発生しています。希望者への説明をしっかりともらえるような体制をお願いしたいです。

人事異動においては、令和3年度より異動対象者への人事主事面談がなくなったことにより、人事の思いを伝える窓口が所属長しかなくなりました。人事説明会で説明をしっかりといただいていると思いますが、職員のモチベーションがさがることのないような人事異動を求めます。

続いて、「ICT環境」について現場の様子を交えながら発言させていただきます。GIGA端末管理における業務が負担になっているという声が多く届いています。年度末・新年度の引継ぎにおける作業が毎年現場に大きな負担を強いています。人員が十分ではない学校が多い中、破損対応に人手が間に合わず、学校によってはスクール・サポート・スタッフにも協力してもらっていると聞いています。

現在、特別教室へのWi-Fiの接続を拡充していただいていることについて、現場から喜びの声が届いています。今後も教育活動の充実のためにぜひ続けていただけると有難いです。

児童用端末の更新時期を控え、現場からは、「端末を持ち帰らせたいけど、端末が重いので躊躇してしまう」という声も届いております。低学年でも端末を持って帰る機会があることから、次回の更新時には機能面だけでなく、端末の重さにも配慮した選定がおこなわれることを期待しています。

(組合) 私からは2頁の項目8番に関わって、中学校課題について発言させていただきます。今年度からは、休日部活動の改革推進期間とされており、現場の教職員や地域の子どもや保護者も関心を寄せているところですが、依然として具体がしめされておらず、今後どうなるのかと疑問の声が大きくなってきています。昨年度の有識者会議に続き、今年度も休日部活動の地域以降に向けての活発な議論がなされ、指導者の確保やその待遇、私たちが兼職兼業の選択ができる等、議論された内容や現在の進捗状況とこれからどのような改革が進むのかを動画配信などのツールを通して、現場の教職員に共有されることを求めます。

また、休日の部活動の大会運営に関しては、多くの場合が教職員のボランティアで運営

されているのが現状であります。大会運営や審判で神戸市の子どもたちのために頑張ってくれている教職員は、審判をするための道具や研修費用、また交通費すら実費負担となっているのが現状です。そのような自己負担がなくなり、また、自校の生徒引率なしでも大会に係わる運営要員としての休日出勤ではしっかりと手当が支給されることを、地域移行に関する議論と同時になされることを求めます。

最後は進路事務に関してです。昨年度、令和の時代における学校の業務と活動にも示されましたが、学校内でできる進路事務の見直しとは別に、県教委（オンラインでの出願や受検料の支払い方法について）や、私学連合会（統一様式の調査書）とも連携をはかり、進路事務の簡素化をより一層進めていくことを求めます。

（組合）私からは特別支援教育と同和・人権教育に関する要求について発言させていただきます。特別支援学級と通級指導教室に関してですが、校内の人員の不足によって特別支援学級の担任や児童生徒に影響が出ています。年度当初から産休に入ることが分かっている教員を担任に配置し、産休代替が見つからないままになっていたり、自校通級担当が本来の役割を果たせていなかったりしています。人員不足のしわ寄せが特別支援教育に影響を及ぼしている状況は大きな課題です。

また、通常学級のあゆみやクラリネットについて、負担軽減がなされたが、特支級についてはまだ取り残されている感があります。特別支援学級の児童数が多すぎて交流学級での学習の様子を十分把握できない状況もあり、全教科を3観点で評価するのは無理が生じています。また、特別支援関連の調査回答依頼は膨大な量があり、業務負担も大きくなっています。今年度予算で、特別支援教育支援員を増員していただいたことには感謝していますが、まだ十分ではありません。目の前の支援を必要としている子どもたちに安心して自信をもって子どもたちに教育活動をおこなうことができるよう具体的な対策が必要です。

同和・人権課題については、いじめ事案、ジェンダーの課題、外国籍児童への対応など、各校での対応事案が増えています。子どもたち一人ひとりに人権感覚を定着させるための授業が今こそ必要だと思いますが、余剰時間数について厳密に指示が出ていることもあって、各校の課題に応じた人権教育を展開する余裕がなかなかないという状況です。新しく成立した「子ども基本法」の理念に基づいた人権教育も含めて、事務局からも人権教育の必要性について改めて発信をお願いしたいです。

その他、専門部の要求につきましては、要求内容について関係課とも直接話をさせてもらうつもりですので、前向きで具体的な誠意ある回答をよろしくお願いします。

（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。

特に教員不足の問題は、昨年度から継続して、大きな課題であると認識しています。昨年度については、教員採用選考において前年度比約2倍の人数を採用し、これまで以上に積極的な採用を行ったほか、採用前研修を実施する等、新たな取り組みを実施してまいりました。今年度の始業日時点において担任が不在という状況は生じなかったものの、常勤ポストを非常勤講師で埋めざるを得ない等、依然として厳しい状況にあります。

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、人材確保対策に取り組んでいるところです。具体的には、事務局から学校への応援や、支援員、スクール・サポート・スタッフの配置拡充等により、欠員が生じている学校の負担軽減に努めているほか、今年度の教員採用選考において、「臨時的任用教員区分」の要件を緩和し、また、小論文試験を廃止するなど、教員採用選考をより受験しやすいものとするとともに、今年度より臨時免許状の活用や特別免許状の活用を前提とした新たな採用選考の実施や、昨年度に引き続きペーパーティーチャー等を対象とした研修の実施などを予定しております。

これらの取り組み等により、人材確保に努めると同時に、今いる教職員がゆとりをもって、いきいきと働くことができる環境の構築にも努めてまいりたいと考えています。多忙化対策については、継続的に取り組む必要がある課題であり、学校と事務局の業務や活動を「令和の時代にふさわしい『学校の業務と活動』」へ創り直す取り組みの推進をより一層推進していく必要があります。また、同時に、今年度からメンタルヘルス対策の充実を進めてまいります。全国的に教員の精神疾患による病気休職率が上昇傾向にあり、神戸市においても、その対策は喫緊の課題です。今年度、文部科学省の「教員のメンタルヘルス対策に関する調査研究事業」に応募し、採択をされましたので、その事業の中で、医療専門職や民間企業だけでなく、現場の教員の方々のご意見をお聞きしながら、より効果的な取組を進めてまいりたいと考えておりますのでよろしくお願いいたします。

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、これまでの感染症への対応、物価高騰や急速な円安への対策、さらに、公共施設の光熱費負担の増加など、想定外の財政需要の発生により、一層厳しくなることが見込まれており、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) 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くんでいます。市教委事務局も現場の思いに寄り添い、支えていただくべく、一体となってすすめていくしかありません。

これからの神戸の学校が安心して過ごせる学校になるよう、これまで同様、丁寧な協議をお願いいたします。