

2024年度

教育環境整備・労働条件改善に関する要求書



2023年7月

神戸市教職員組合

2023年7月27日

神戸市教育委員会
教育長 長田 淳 様

神戸市教職員組合
執行委員長 柴田 健太郎

2024年度 教育環境整備・労働条件改善に関する要求書について

神戸市教育委員会におかれましては、神戸の教育の発展と充実のため、教育諸条件の整備・拡充、ならびに教職員の勤務条件改善にご尽力されていることに対し、深く敬意を表すとともに、厳しい財政状況の中、教育予算の拡充に努めていただいていることに心より感謝申し上げます。

私たち教職員は、子どもたちの一人ひとりの自立にむけた力を伸ばし、生きる力を育むため、全力でとりくんでいますが、教員の未配置、教職員の長時間労働、学校施設設備の老朽化など、課題は山積しています。いじめや不登校への対応はもちろんのこと、特別支援を要する子どもや日本語指導を必要とする子どもへの対応、貧困に苦しむ子どもへの支援など、さまざまな配慮・支援を必要とする子どもたちへの対応は極めて難しくなる一方です。人員不足が慢性化している学校現場は、業務負担が増し、私たち教職員は先の見通せない状況に不安を抱えている状況です。誰もが安心して過ごせる学校づくりをすすめていくためには、今こそ教育環境整備の充実、労働条件の改善が必要不可欠です。

つきましては、ここに2024年度教育環境整備・労働条件改善に関する要求書を提出しますので、その実現にむけ、神戸市当局はもちろんのこと、国や関係省庁にはたらきかけるなど、最大の努力をされますようお願いいたします。

2024 年度 教育環境整備・労働条件改善に関する要求

1. すべての教職員がゆとりをもって働くことができるよう、人員不足の解消や教職員の労働環境整備も含めた教育環境を整備すること。
2. 「学校園働き方改革推進プラン」を着実に実行するために、持ち帰り業務及び休憩時間の勤務、休日の勤務などについても学校現場の実態をもとに課題を整理し、改善すること。
3. 教職員の実働に見合った賃金となるよう、また可能な限り自己負担が発生しない手当支給となるよう改善すること。
4. 給与反映される人事評価制度や人事異動制度、昇任選考については、課題を整理し対策を講じること。
5. 今ある休暇制度が利用しづらい状況になっている原因を整理し、誰もがワーク・ライフ・バランスのための休暇制度を利用することができるようにさらなる充実をはかること。
6. あらゆるハラスメントを許さない職場づくりに向け、研修や相談体制等を充実させ、学校現場へ確実に周知すること。
7. 学習支援充実のため、ICT 環境の整備及び人的支援の拡充をおこなうこと。
8. 中学校の部活動指導や進路事務等に関する課題を集約し、解決すること。
9. 関連団体と連携して、福利厚生事業をさらに充実させること。
10. その他、勤務労働条件に関連する事項については、誠意をもって神戸教組と協議をすること。

【青年部】

1. 青年層教職員が、支援を要する児童・生徒一人ひとりに対し、心のゆとりをもって、きめ細やかな教育をおこなうための環境を整えること。
2. 世代交代が進んでいる中、青年層教職員が校内外の研修にゆとりをもって参加できる体制を充実させること。
3. 勤務の多忙化解消については、超過時間の縮減のみにとらわれず、教職員の業務の精選、校務分掌の見直しや偏りの是正、外部委託やボランティアの活用など、現場の実態に即した実効性のあるとりくみとなるよう努めること。
4. 各種休暇制度や育児に関する制度を教職員が安心して取得・利用できる環境を整え、心身の健康維持向上がサポートされる労働環境となるよう、管理職への指導と合わせて、教職員、保護者や地域の意識改革を市教委が中心となってすすめること。
5. 人事評価制度については、五原則二要件が具備された制度となり、日頃の管理職とのコミュニケーションや助言などを通して、青年層教職員の意欲向上につながるよう、管理職への指導とともに制度の充実に努めること。
6. 中学校における部活動・トライやるウィークについて、青年層への心的負担を軽減し具体策を講じるとともに、今後の展望についての情報発信を積極的に行うこと。
7. あらゆる物価の上昇に対し、青年層教職員が自立し、安心・安定した生活ができるよう、住居手当等の拡充に努めること。
8. GIGA 端末の保守管理に関する業務を教職員が負担することのないよう、具体的な対策を講じること。また、今後も特別教室等の ICT 環境整備をさらに充実させ、より効果的な学習を実現させること。
9. 学校徴収金に係る業務を教員から切り離し、本来業務に集中できる環境を全市で整えるよう具体的な対策を講じること。
10. 未来の神戸の教育を担う青年部層独自の課題については、誠意をもって協議すること。

【女性部】

1. 「神戸市男女共同参画計画（第5次）」「神戸市立学校園における女性教職員の活躍推進計画」にもとづき、男女共同参画の視点に立った教育を推進すること。女性管理職が働きやすいと実感できる環境を整えるための具体策を講じること。
2. 「神戸市立学校園働き方改革推進プラン」にもとづき、教職員の仕事における多忙感が軽減され、育児・介護等の家庭生活、余暇活動をバランスよくおこなえるよう、実感できる具体策を講じること。
3. 「子の看護休暇」の対象年齢の引き上げなど、家族の介護・看護・育児にかかわる諸制度を拡充すること。
4. 男性教職員が取得できる「育児休業制度」「出産補助休暇」「育児参加休暇」などの休暇制度等について、すべての教職員に周知徹底するとともに、取得可能な職場環境を整えること。
5. 「出生サポート休暇」の取得可能日数を拡大すること。「健康支援休暇」の適応要件に更年期障害を加えること。
6. 「妊娠障害休暇」を1時間単位で取得可能とするなど、妊娠中の負担軽減のための措置を拡大・改善すること。妊娠中の補助教員配置の要件をさらに拡大すること。
7. 「パワーハラスメント」「セクシュアル・ハラスメント」「マタニティ・ハラスメント」の未然防止を周知徹底し、管理職を含めた全教職員への研修を充実すること。女性相談員を配置した教職員相談室の周知徹底をはかるなど、安心して相談できる環境を整備すること。
8. 性の多様性への理解を深める研修の充実をはかり、子どもや保護者の意向を尊重した支援体制などを構築すること。
9. 空調の整備された男女別更衣室および休憩室、シャワー室、洋式トイレ、シャワー式トイレの設置をすすめること。
10. 希望するすべての教職員が毎年人間ドックや各種検診が受けられるよう、公立学校共済組合に働きかけること。また、生活習慣病検診の検診項目の拡充をはかること。

【事務職員部】

1. 学校経営担当職員としての事務職員の役割について、管理職や市教委事務局内で周知徹底し、学校事務をつかさどり学校経営に十分に携わることができる環境を整えること。
2. 複数配置基準に満たない大規模校や課題の多い学校に対しては具体的な支援策を講じること。
 - ・小中一貫の義務教育学校については、小学校・中学校それぞれに該当する事務があることを考慮すること。
3. 神戸市人事評価制度については、適正な評価が実施されるよう、市教委事務局内で情報共有につとめるとともに、評価者に事務職員の職務内容を十分理解させること。
 - ・評価にあたっては相互支援体制での活動についても十分に反映すること。
4. 相互支援体制が円滑に運営されるよう教育委員会事務局各課が継続して支援し、その趣旨・目的を管理職に周知すること。
5. 時間外勤務手当については、勤務実態に見合った手当支給を堅持すること。また、グループリーダーを担っている事務職員の処遇改善をおこなうこと。
6. 事務職員が安心して本来の職務に専念できるように、以下のことを含めて学校現場の声をもとに改善にむけてとりくむこと。
 - ①新財務会計システムについては、学校現場の課題を把握し、改修するよう働きかけること。
 - ②通知文の発出時期や内容の精選について検討すること。
 - ③代理入力が発生している状況を解消するために、ハード面の整備やシステム改修などを検討すること。
 - ④給与の諸手当等の届出システムの導入にあたっては学校現場の業務改善につながるよう事前協議を行い、また学校現場の声を反映し改修するよう働きかけること。
7. 「令和の時代における学校の業務と活動」で示された業務改革については、業務のふりかえではなく、削減・効率化によって実現するよう、学校現場の声をもとにとりくむこと。また、学校内の改革だけでなく、教育委員会内においても業務改革を進めること。
8. 研修体系の見直しにあたっては、事務職員が自らのキャリアについてビジョンをしっかりと持ち、それぞれが考えるキャリアプランを積み上げていくことができるような研修を行うこと。

9. 事務職員の勤務労働条件に関する事項については、教員との差異を改善することをはじめ、誠意をもって協議すること。
- ・ 定年延長に伴う定年期間引上げ中の働き方について、単数配置の多い事務職員にも多様な働き方が選択できるよう、短時間勤務での働き方を拡充すること。

【養護教員部】

1. 感染症・熱中症・アレルギー対応など、迅速な判断や対応が必要となる多くの事例に対し、管理職を中心に、教職員全体でとりくむこと。
2. 定年後の働き方については、他の職種と同様に、短時間勤務の制度化を含めた多様な働き方を選択できるよう、養護教員の人材確保の観点からも柔軟な働き方を検討すること。
3. 検診器具の業者委託については、子どもの安全確保ならびに養護教員の多忙化解消の観点から、業者委託基準となる児童生徒数の引き下げをもとめる。
4. 学校内でのフッ化物応用について、モデル校での実施状況や結果・検証を公開すること
また、この事業には、教員は携わらせないことについて、継続して確認をもとめる。
5. 帯同看護師については、配当基準の人数を引き下げること、配当回数を引き上げること
また、学校の実情に応じた回数追加配当に引き続き対応するようもとめる。
6. 宿泊を伴う教育活動については、養護教員に過度な負担とならない引率・保健室体制の計画を立てるよう、年度当初に管理職と確認をとることを周知・徹底すること。
7. 就学時健康診断については、教職員の人員不足や業務改革の観点から、検査会場や実施方法の見直しも含め、学校が主体とならない形を検討すること。
8. 学校保健安全法施行規則第6条で定められた健康診断以外については、教職員の業務改革の観点や児童生徒の負担を考慮し、過大な実施とならない形を検討すること。
9. 医療的ケアや合理的配慮など、各校で生じている様々な個別対応について、養護教員の過度な負担とならないよう、特別支援の視点から人員の確保と制度の充実を図ること。
10. 労働安全衛生法及び個人情報保護の観点から、教職員の健康診断及び健康診断関係書類については管理職が作成・保管することを周知・徹底すること。
11. 養護教員の勤務労働条件に関する事項については、誠意をもって協議すること。

【栄養教員部】

1. すべての学校において組織的・計画的に食育が推進され、より食育が浸透するように効果的な手立てを講じること。
2. 中学校給食全員喫食を見据え、現場と情報を事前に共有すること。
3. 栄養教職員の専門性が活かせるよう、現場の意見を反映し多忙化解消の具体的な解決策を講じること。
4. 物価高騰の影響によって献立の内容が左右されないよう来年度以降の対応案を示すこと。
5. 給食室の老朽化した施設や設備については、安心・安全でおいしい給食を提供できるよう早急に改善すること。
6. 2021年度より使用開始されている「献立立案作成システム」について、使用者目線での課題を把握し、今後も改善にむけてとりくむこと。
7. 食物アレルギーをもつ児童の増加に対して、学校現場の負担を解消し、安心・安全な給食を提供できるよう具体的な解決策を講じること。
8. 給食調理等業務委託校については、現場との意見交換をおこない、職務内容の整備および必要な環境整備をおこなうこと。
9. 学校給食共同調理場については、現場との意見交換をおこない、配置されている栄養教職員や所属校における課題を集約し、職務内容の整備および必要な環境整備をおこなうこと。
10. 特別支援学校における給食のあり方については、現場との意見交換をおこない、配置されている栄養教職員や学校現場における課題を集約し、必要な環境整備をおこなうこと。
11. 栄養教職員の勤務労働条件に関する事項については、誠意をもって協議すること。

【臨時採用教職員部】

1. 臨時的任用教職員、再任用教職員、育児休業代替任期付教職員および会計年度任用職員が、神戸市での任用を希望し、安心して働き続けられ、人員不足解消につながる勤務労働条件の改善をすすめること。
2. 臨時的任用教職員、再任用教職員、育児休業代替任期付教職員および会計年度任用職員が、現在や将来の生活に不安を感じることがないように、「同一価値労働・同一賃金」に則した処遇の見直しをすること。
3. 臨時的任用教職員、再任用教職員、育児休業代替任期付教職員および会計年度任用職員の休暇制度の拡充や福利厚生の実施については、正規教職員と付与日数で大きく差がある休暇制度や任用形態の変わり目で繰り越されない休暇の残日数等の課題を改善すること。
4. 多様化している臨時的任用教職員、再任用教職員、育児休業代替任期付教職員および会計年度任用職員の勤務時間および勤務形態について、本人だけでなく、職場内にも周知され、特に短時間勤務教職員については勤務実態が適正なものとなり、本人の意向が尊重されるよう、管理職への指導に努めること。
5. 臨時的任用教職員、再任用教職員、育児休業代替任期付教職員および会計年度任用職員が、勤務初日から KIIF を使用できる環境を整備するとともに、管理職への周知の徹底をはかること。また、短時間勤務教職員も含めたすべての教職員に1人1台の KIIF が配布されるよう、環境整備をすすめること。
6. 多様な任用形態のもとで勤務する臨時的任用教職員、再任用教職員、育児休業代替任期付教職員および会計年度任用職員の研修体制を充実させるとともに、希望する研修を正規教職員と同じように受けられるよう、環境整備をすすめること。また、不安を感じた時にすぐに相談できる環境を充実させること。
7. 神戸市で継続して勤務をし、神戸市の教育に貢献している臨時的任用教職員、育児休業代替任期付教職員および会計年度任用職員が神戸市の教員採用試験を受験しやすくなる環境整備をすすめること。また、受験の際、所属校に負担がかからないよう配慮すること。
8. 臨時的任用教職員、再任用教職員、育児休業代替任期付教職員および会計年度任用職員が、児童生徒や保護者の目に触れる文書に「臨時」や「講師」と表記されたり、挨拶の順番や文書への掲載順が年齢や経験年数に関係なく正規教職員の後になされたりする等、本人が不利益を被ったり、屈辱的な思いをしたりすることがないように、管理職への指導に努めること。
9. 神戸市で継続して勤務し、神戸市の教育に貢献している臨時的任用事務職員、育児休業代替任期付事務職員が、次年度の雇用について、管理職や事務局等に意向を伝え、相談できる環境を充実させること。

10. 採用の際に原則として年齢を不問としなければならないとする雇用対策法の精神に則り、また民間企業における正社員転換措置の義務化の精神も鑑みて、臨時的任用事務職員や育児休業代替任期付事務職員が 40 歳以降、正規採用の機会を与えられずに勤務している現状について見直しを検討すること。

【特別支援教育に関する要求】

1. 特別支援教育に携わる教職員が、児童生徒一人一人に寄り添いながら、教育的ニーズに合わせた細やかな指導及び支援ができるよう、具体策を講じること。
2. 特別支援学校において、障害の重度重複化・児童生徒数の増加により、教職員の業務が増大していることを踏まえ、教職員がゆとりをもち、専門性を活かしながら、すべての児童生徒の学びを保障するための支援体制を充実させること。また、医療的ケアに関わる対応を教職員が求められることがないよう、環境整備をすすめること。
3. 特別支援学級において、すべての教員が専門性を高めながら、安心して児童生徒と向き合うことができるよう、研修や情報交換体制を充実させること。また、校内や校外への研修に参加したり、日常的に他校と連携をとったりしやすくなるような体制を充実させること。
4. 通級指導教室において、今後も自校通級が増加する現状をふまえ、拠点校と自校を含めたすべての教員が専門性を高め、自信をもって児童生徒や保護者や他の教職員と関わり、各地域や学校の課題に合わせた対応ができるよう、担当者本人の研修に加え、設置校の教職員全体で自校通級への理解がすすむような研修体制を充実させること。
5. 障害の重度重複化や児童生徒数の増加、医療的ケアが必要な児童生徒も増加している現状をふまえ、特別支援教育支援員や特別支援教育ボランティア、看護師等について、学校現場に必要な人材の確保や拡充をすすめるとともに、処遇面を改善すること。
6. 特別支援学校や特別支援学級において、ICT やオンラインを活用した学習環境整備を進め、教員が児童生徒の多様なニーズに応え、障害や特性に合わせた子ども達の学びを保障できる環境を充実させること。
7. すべての児童生徒の学習権を保障し、安全かつ快適に学校生活を送れるよう、看護師派遣事業や看護師添乗による通学支援を拡充するとともに、合理的配慮の観点からの施設設備の改善をすすめること。
8. 一部の特別支援学校で依然として過密化対策が必要な現状をふまえ、将来的な推計に落ち着くまでの差し迫った現場のニーズに合わせた具体的な環境整備をすすめること。
9. 特別支援教育に関する業務の合理化について、会計処理や評価、事務局への報告等、事務的な業務が過度な負担とならないよう、教職員からのボトムアップの意見集約に努め、具体策を講じること。
10. 各特別支援学校の独自の課題については、誠意をもって協議すること。

【同和・人権に関する要求】

1. 学校現場の大幅な世代交代が進む中、2016年に成立した「部落差別の解消の推進に関する法律」の理念にもとづき、あらゆる差別の解消に向けた同和・人権教育実践の重要性を周知すること。
2. 同和・人権教育について神戸市としての基本的な考え方を明確にし、市教委としての積極的なとりくみをすすめること。
3. 2019年に成立した「日本語教育の推進に関する法律」の理念に基づき、外国にルーツをもつ児童生徒に対応する細やかな支援体制や進路保障のさらなる充実に努めること。
4. 「神戸市外国人に対する差別の解消と多文化共生社会の実現に関する条例」「神戸市子どもを虐待から守る条例」の理念に基づき、子どもの権利が保障されとりくみをすすめること。
5. 2023年に成立した「子ども基本法」の理念にもとづき、子どもの意見を尊重し、子どもの権利を保障し、誰一人取り残さない社会の実現に向けて努めること。
6. 桜の宮小中分校、夜間中学校、若葉学園については、現場との意見交換を密におこない、課題を集約し、必要な教育環境整備をおこなうとともに、勤務の適正化をはかること。
7. いじめ・不登校・LGBT等多様な課題を抱える児童生徒に対する細やかな支援体制を、関係部局や他都市教育委員会とも連携しながら充実させること。