

神戸市教職員組合 青年部との交渉議事録

1. 日 時：令和5年12月12日（火）17：28～17：59
2. 場 所：教育委員会会議室
3. 出席者：
 - （市）学校経営支援課長、学校経営支援課長（情報管理担当）、学校経営支援課係長（運営担当）、学校経営支援課係長（情報化推進担当）、教職員課長、教職員課係長（労務制度担当）、他1名
 - （組合）書記長、書記次長、他3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） 私からは要求書（8）番の 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について発言します。

ICT 機器が全市に現場に導入されてから4年が経とうとしています。この間、ICT 環境整備のためにご尽力くださり、ありがとうございます。

さて、先日 ICT 機器の活用度が低い学校に対して、各校の担当者が校長と一緒に研修を受けることになったということを知りました。各校によって活用頻度はさまざまそれぞれの学校における課題もあるとは思いますが、青年部の情報交換の中で出た ICT の更なる活用に向けての意見をお伝えさせていただきます。

まず一つ目は無線 LAN 等の整備拡充についてです。無線 LAN の回線容量については、学校規模に応じて増強していただいているとのことですが、一斉に使われることは想定されていないのか、ある中学校では一斉に使うと通信が止まるので使用する時間を全体で打ち合わせをしながら調整をしているということを知りました。使いたいときに使えないのであれば、指導する側もためらってしまうと思います。また、全教室で ICT 機器などを使用するとブレーカーが落ちる校舎もあるそうです。全国学力調査も今後 CBT 方式に変わっていくことが予想されるので、安定した環境を学校の実態に応じて改善していくことを求めます。

二つ目は機器の整備についてです。導入から4年が経過し、端末の故障も目立ってきました。修理が重なると代替機がない状態も発生します。この状況では個人の端末を活用した授業はできません。また、特別教室等の整備はまだ進んでいません。今年度理科室にディスプレイが配置されましたが、中学校の実技教科の先生方によると特別教室はまだ進んでおらず、思うように活用できていないとの声も聞こえています。今後も更なる環境整備についてのスケジュールについて示して頂きたいと思います。

最後に、授業で活用できるサイトを教師も子どもたちも利用できるように検討していただきたいと思います。他市の教育実践等で紹介されているサイトのコンテンツが神戸市ではネットの規制が厳しいために閲覧・活用できないといった声もきました。その都度、問い合わせをすべきなのかもしれませんが、他の市町村の子ども

たちは使えて神戸の子どもたちが使えない理由は何なのでしょう。他都市とのセキュリティポリシーなども参考にし、授業に活用できそうなものは積極的に取り入れていくようにすれば、ICTの活用頻度も上がるのではないかと思います。

- (市) まず、無線LANの環境については、学校規模に応じて、回線を配置しております。令和3年当初始まった時には、各学校1回線でしたが、現在は学校規模に応じて最大3回線となっております。一斉に使うとどうしてもネットワークが遅くなるというのは仕方がないことでありまして、人数が多くなって一斉に使うとその度に回線を増やさないといけなくなってしまいます。ネットワークの通信の状況は日々刻々と変わるものでありますので、少しずらしてご使用いただくなど、して頂けたらと思います。もしどうしてもなくなってしまい、授業の運営に影響を及ぼす等ございましたら、個別のご相談に乗らせていただきます。今でもそういったご相談に対応しております。

ブレーカーが落ちるといのは初めてお伺いしましたが、具体的にはどこのブレーカーでしょうか。

- (組) 校舎のブレーカーです。ある中学校では、ICTの機器スイッチをいれて、加湿器の電源をいれると、電源がおちてしまうと聞いています。

- (市) ご家庭でも一緒のことで、電源から一定以上の電流が流れてしまうと、落ちてしまいます。もともとプロジェクター専用のブレーカーを引いている状況ではありますが、機器自体というよりも、学校の施設整備上の課題ではないかと考えます。

次に、機器の整備についてですが、我々もこの2年間ずっと頭を悩まされており、故障や破損があった際に、学校から随時申請をいただいていたら、端末を取りに行かせていただいて、代替機をお渡ししたら、だいたい2ヵ月くらいで戻ってきますので、ストックができますが、なかなか随時出していただけず、年度末にまとめて申請されるという状況であります。そうすると我々の方でも新年度に向けた用意というのが、難しくなります。例えば、USBの破損があるとなったら、各学校の規模に応じて予備が必ずあると思いますので、壊れたらこまめに修理の申請をいただきますようお願いいたします。もし突発的に1週間に5台、10台壊れてしまうということがあるかもしれませんが、そういった場合は、我々にご連絡いただいたら、担当者が手持ちで運んでお渡しするというをやっております。あわせてお願いしたいのは、学校現場でも、管理をきちんとしていただきたいということでございます。

また、特別教室でのプロジェクターの整備について、ご承知のとおり理科室に整備しております。他の特別教室につきましては、費用対効果の部分もありますので、電子黒板が移動式になっておりますので、移動して使っていただくなどご検討いただきたいと思います。

最後に、サイトの制限についてですが、子どもたちが授業に関係のないサイトを接続して、ウイルスの感染リスクや不適切なコンテンツから守るという仕組みでございます。このフィルタリングのどういう設定をしているかというのは、我々も把握ができない部分であります。これが、フィルタリングソフト会社の肝の部分であり、ど

のサイトを制限しているというのが広まってしまうと、制限速度が機能しなくなり、誰でも制限できてしまうため、ビジネスとして成り立たなくなってしまうというものです。ただ、ある程度グルーピングして、カテゴリーのなかで制限をしており、ゆるやかな制限になっております。その中でたまたま他都市では見られるサイトが神戸市で見られないということかと思いますが、そういうのがあれば我々に申請をいただき、中で確認いたしまして、制限を管理させていただきたいと思っております。

(組) 理科室のディスプレイについては、移動式で対応とのことですが、来年度以降の対応予定はないということでしょうか。

(市) 今のところ、予算的なこともありまして、難しいところでございます。

(組) 小学校は理科室を結構使うと思っておりますが、中学校の方では、理科室に行くのではなく、基本教室で授業をしており、他の教科の先生が使うという都合もあるかと思っております。今後、先生方に移動してもいいということ伝えていきたいと思うのですが、音楽室にディスプレイをいれてほしいという声を聞く事がありますので、拡充を検討していただきたいと思っております。

(組) ご回答いただいたなかで、その都度学校でも管理して頂きたいというお話がありましたけれども、ご承知だとは思いますが、教職員も、学校で管理をしたいとは思っておりますが、人員不足の状況であるということは把握していただいたうえで、ご検討いただければと思います。今後とも先生方がスムーズに端末を使えるようにご支援の方よろしく願いいたします。

(組) それでは、教職員課に対する発言に移らせていただきます。

(組) 私からは要求書(1)番の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について発言します。

まずは昨年度に引き続き、今年度も教員不足解消に向けて、採用を増やしていただいたことに感謝しております。おかげさまで4月のスタート時には、全員がそろった状態で児童生徒を迎え入れることができたという声を多くで聞くことができ、私たち教職員のみならず、児童生徒や保護者にとっても安心したスタートを切れたのではないかと考えています。

その一方で、年度途中からの育休や病気休職による欠員の補充がなされていないという声も多々届いており、授業や校務分掌などの穴埋めのために負担が増え、持ち帰り業務を余儀なくされているといったケースもアンケートから明らかになってきました。スタート時点での人員配置はもちろんのこと、まずは年度途中での欠員に対しても安定した学校運営がなされるよう、今後も人材の確保に努めていただきたいと思っております。

また、心のゆとりをもってきめ細やかな教育を行うためには、今の1学級あたりの児童生徒数を減らし、少人数学級を実現してほしいといった声も上がっています。

実際、学級編成基準の見直しにより、小学校では35人学級がもうすぐで完了する予定ですが、さまざまな支援を要する子どもたちに対してのサポート、保護者対応、福祉的な面での学校の関わり、いじめや虐待の早期発見につなげるにはもう一歩前

進させなければならないと思います。コロナ禍が明けて今までの学校生活に戻りましたが、コロナ禍に分散登校した際には、一人ひとりの子どもたちと接する時間も長く、心に余裕をもって接することができたことを覚えています。また、大規模校から小規模校に転勤した知人の話を聞くと、クラスの子どもたちの人数の違いから、まるで時間の流れが変わったかのように、一人ひとりの子どもたちと向き合う余裕ができたと聞きました。それだけではなく、人数が減ったことによる採点や点検に係る時間や放課後の保護者対応に係る時間が縮小したことで、校務分掌の負担は増えたが、それでも教材研究の時間を確保できるようになったそうです。

一方で、中学校では少人数学級の議論の対象にもなっておらず、依然として40人のままであることから、小学校と中学校での差に子どもたちがつらい思いをする場合もあるのではないのでしょうか。中には40人と特別支援学級からの交流で1クラス41人となる学校もあるそうです。1クラス40人では、声をあげたくても周りの生徒に埋もれてしまう結果、不登校のきっかけになっているかもしれません。今後中学校でも少人数学級の実現に向けて議論がなされることを望みます。

(市) 今日お集りの、部長・副部長の方々をはじめ、青年部の皆さま方におかれましては、慢性的な教員不足や、産育休取得・病気休職中の教職員の数も増えている、極めて難しい状況下にある各学校現場において、日々の教材研究、生徒指導、校務分掌などの広範な業務に、使命感・責任感を持って奮闘いただいておりますことに、改めて感謝申し上げます。また、皆さん方の世代、いわゆる若手教員のメンタル不調による休職者数も増加しております。未来の神戸の学校教育の中核を担っていただくことになる皆さん方には、若いからこそ、ご自身の心身の健康状態にも充分にお気を付けいただき、周囲へ相談し、周囲からの協力を得ながら、日々の業務にあたっていただきたいと思います。

まず、きめ細やかな教育を行うための環境整備ということであったかと思います。

各学校の学級編制につきましては、原則、国の標準法の基準に基づき実施しております。国においては、小学校2年生から6年生までの学級編制基準を令和3年度から5年間で段階的に引き下げる方針が決定されており、令和5年度は小学校1年生から4年生で35人学級編制が実施されているところでございます。

中学校においても、児童・生徒にきめ細やかな支援をするために、少人数学級の実現してほしいというご要求については、しっかりと受け止めたいと思います。ただ、少人数学級編制を神戸市独自で実施していく場合、教職員の配置や教室の整備等にかかる多額の財政負担が必要であることや、全国的な教員不足の影響等により人材確保の観点からも課題が多く、現時点では、実施が困難であると考えております。

本市における学級編制基準のさらなる改善については、教育環境の一層の充実を図るため、国に対して引き続き要望してまいりたいと考えておりますが、まずは、国の制度変更に合わせて、段階的に小学校の35人学級編制を実施していくことを予定しているところでございます。今後につきましても、引き続き、計画的に優秀な教員の確保等に取り組み、円滑に制度移行できるよう努めてまいります。

(組) 私からは要求書(4)番の心身の健康維持向上がサポートされる労働環境について発言します。

最近では一般企業でも男性の育児に関する休暇制度が少しずつ認知されるようになり、人不足が叫ばれながらも、私たちの現場でも育児休業を取得する男性職員がようやく増えたと肌で感じます。社会の流れに沿った休暇制度が安心して取得・利用できる環境があることは、教職を目指す人たちにとってとても大切なことなので、今後も安心して取得ができる環境づくりに努めて頂きたいと思います。

現在、管理職を対象としたサービスに関する研修が実施されているとのことですが、知識を伝達するような研修ではなく、必要な人に助言をし、職員の心身の健康維持向上に寄与することができるような研修になっているのでしょうか。

残念ながら、心身の健康維持向上のマネジメントをすべき一部の管理職の対応に、つらい思いをしている教職員がいるということが青年部のアンケートからわかりました。具体的には、

- ・ 育休の取得について遠回しに否定された。
- ・ そもそも日ごろからの関係が悪く相談したくても相談しにくい。
- ・ 職員のことを「お前」と呼ぶことに違和感がある。管理職がパワハラのようなことをしている。
- ・ 職員間でのパワハラに関与しようとしていない
- ・ 保護者からの理不尽な要求に管理職がNOと言えず、職員が疲弊している

などの声が多数あがっています。

ただでさえ忙しい毎日に真面目に仕事に専心するなかで、このような心理的な不安が重なると、心身の健康を損ないかねません。まずは管理職がしっかりと相談に乗ってくれる、話を聞いてくれることが第一に求められると思います。

青年部層が安心してこれからも神戸の教育を支えていくためにも、管理職の教職員にたいする心身の健康維持向上の視点での意識改革を求めるとともに、メンタルヘルス対策事業での効果や課題の検証を行い、休職者や離職者を減らすとりくみにつなげていってほしいと思います。

(市) 教育委員会における各種休暇制度につきましては、今年度、「教職員向け休暇制度マニュアル」について、よくあるFAQを記載のうえ、制度利用に対する理解をより深めていただける内容に改定いたしました。また、出産・育児に関する取得可能な休暇制度一覧を、女性教職員・男性教職員それぞれに向けて作成し、教育委員会事務局イントラネットに掲載しており、教職員が安心して取得・利用できるよう、環境の整備に努めているところでございます。

管理職への研修につきましては、新任の校園長や教頭に対して、学校園サービス総括担当の課長よりサービスに関する基礎的な研修を行っているほか、全市の校園長・教頭に対しましても、教職員のハラスメント防止に関する研修を実施しております。研修では、ハラスメントの知識やサービスに関することのみならず、管理職が教職員の働きやすい環境を作っていかなければならないことを伝えているところです。

なお、ハラスメントに関しては、「ハラスメント対策基本方針」において、所属長の責務として風通しの良い職場づくりを進め、ハラスメントの予防と早期発見に努めなければならないと明記されているほか、定例の校長会においても学校園服務総括担当課長よりハラスメント防止の徹底などを伝えております。

青年部のアンケート結果を拝見しましたが、しっかり教職員に寄り添えていないと思われている管理職がいるということは、大変残念でございますし、改善しなければならない重要な課題でございますので、引き続き、管理職として教職員に寄り添い、風通しのよい職場づくりを行っていかねばならないということを研修など通じて伝えてまいりたいと思います。また、ハラスメント等管理職の対応でつらい思いをされた場合には、「教職員相談室」や「職員の総合相談窓口」に遠慮なくご相談いただければと思います。

若手教職員のメンタルヘルス不調による休職や離職の課題に対しては、管理職によるラインケアが重要であることはもちろんですが、それだけでなく、教職員自身の意識改革や産業保健スタッフによるケア等、多方面から取り組みを進めていく必要があると考えています。今年度、文部科学省に採択されましたメンタルヘルス対策事業において、試行錯誤しながら様々な取り組みを進めているところですので、しっかり現場の声をうかがいながら、効果や課題の検証を行ってまいりたいと考えております。令和5年度中に全教員向けに効果的な事業やメンタルヘルス不調の原因分析のためのアンケートを実施する予定でございますので、自身の健康維持のため自分事として捉えていただき、アンケートの回答にご協力をお願いいたします。教職員の皆様方が心身共に健康で、自身の能力を最大限に発揮することができる職場環境の実現に向けて、引き続き取り組みを進めてまいりますよろしく願いいたします

(組) 回答の中にございました「教職員の相談窓口」や「職員の総合相談窓口」について、組合の方にいろんな相談の電話がかかってくることもあり、ケースによって、当該相談窓口を紹介することがありますが、皆さん存在を知らないように思います。どのような場面で周知をされていますでしょうか。

(市) 研修の場でどこまで周知されているか把握できておりませんが、定期的に周知しているのは、「つなぐ」の一番下の欄に相談窓口を掲載しております。また、事務局イントラネットでも相談窓口の一覧をのせているところでございます。

確かにおっしゃっていただいていますように、相談ツールがあるということは、我々なりにお伝えしているつもりではありますが、伝わってなければ意味がないので、伝わって、窓口の利用を検討していただくということが大切ですので、という形でお伝えしたらより皆様方に伝わるのかということは、皆様方からも前向きなご提案をいただきながらしっかり対応してまいりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

(組) 保護者対応のなかで、管理職が介入してもらえず、対応に苦慮しているという声が多くあるので、知っておいていただきたいと思います。よろしく願いいたします。

(組) 今後とも、全職員が働きやすい、ひいては若い世代も働きやすいということですので

で、環境整備の方、よろしくお願いたします。