

神戸市教職員組合 青年部との交渉議事録

1. 日 時：令和6年12月13日（金）17：57～18：30

2. 場 所：教育委員会会議室

3. 出席者：

（市）学校教育課長、学校教育課人権・教育振興係（人権教育・中学校教育）係長、教科指導課課長（中等教育担当）、教科指導課初等中等教育係長、学校経営支援課長、学校経営支援課運営係長、教職員人事課長、教職員人事課人事係長、教職員給与課長、教職員給与課労務制度係長、他1名

（組合）書記長、書記次長、他3名

4. 議 題：2025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：

（市） 青年部の皆さま方におかれましては、各学校現場において、日々の児童・生徒への指導、教材研究、保護者対応、校務分掌などの非常に広範な業務に、使命感・責任感そして、不安感も抱えつつ、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、皆さま方の世代、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。そのような中、今年度から、事務局に保健師を配置し、相談窓口を開設したり、あるいは、新規採用教員へのオンライン面談を実施したりするなど、皆さま方若手世代への重点的なサポート体制を強化しつつあります。皆さまは、未来の神戸の学校教育の中核を担っていただいている大切な存在です。だからこそ、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。

（組） 学校教育課に対しての要求を発言します。要求書（5）番トライやるウィークについてです。負担軽減策として、「事務局による事後アンケートの回収・集計」「Formsによるアンケートの作成・配布」「受け入れ先の事業所のデータベース化での情報共有」など、さまざまな対策をしていただき、ありがとうございます。中学籍の方の話の中にも、Formsは活用しやすく、活動終了時の報告もFormsで行っており、今までより負担が減ってきたとの声も聞いております。

引き続きの課題にはなりますが、トライやるの帰着確認をformsで行ったが、確認がこないところの電話対応や繋がらない場合は、教員が遅くまで残ることもあったと聞いております。また、生徒の交通費の申請処理が大変、配慮が必要な子への受け入れ先が難しい、その他にも、仕方がないですが、急なお店の店舗移転や閉店があり、中止することになり、新たな開拓が大変だった、などの声が上がっています。

トライやるウィークによる学びの効果は高いと実感します。教職員の事務的な負担が軽減されることで、さらによりよいものになると思いますので、これからも対策を進めてください。

（市） ただいま要求いただきました内容については、トライやるが開始されて以来、毎年挙がってきている課題でございますが、教育効果も高く、子供たちのことを考えると、

トライやるの活動はしっかりと続けていく必要があると考えております。

当局としても改善に取り組んでいるところであり、交通費について、以前はソフトから地図を添付して申請していただいていたのですが、地図を省略できるよう改善いたしました。さらに、交通費の申請の仕方についても今後さらなる改善を検討しているところでございます。

また、トライやるの活動についても、長期間続けていくと、画一的になりつつあると言われておりましたが、しっかりと見直しを進めながら取り組んでいるところでございます。ただ、生徒が家に帰ったかどうかというのは、修学旅行など外で活動していたら、どのような確認方法を取っても、「帰っていないのではないか」というような児童生徒が出てきてしまうのは、個別の対応になるため、なかなか事務局からの改善は難しいと考えておりますので、Forms での確認が現状可能な最大限の対応だと考えています。また、合理的配慮が必要な生徒の事業所の開拓については、どうしても突発的に事業所がなくなり、代わりを探さないといけないというところは、どうしても出てくるとは思いますが、介助補助員の配置や、受け入れ事業所への丁寧な説明を行うなどの対応をお願いしているところですので、なにか不明点があれば、ご助言等させていただきたいと思っております。昨年度から、事業所一覧を作成しており、さらに1000件を超える登録が出ておりますので、困ったことがあれば、それを参考にしていただき、代わりの事業所を見つけていただきたいと思います。まだまだ改善の余地はたくさんあると思っておりますので、今後も引き続き、改善・検討を進めてまいりますので、ご理解いただきたいと思います。

- (組) トライやるウィークとは話がそれますが、先日、全教職員を対象にAI活用研修が行われたかと思っております。AI活用における危険性や著作権に関する注意点などの伝達が主な内容だったため、実際にどのようなアプリ導入が検討されるのか、AI活用により具体的にどのようなことができるのか、といったところはまだ見えてきていないというのが感想です。教職員が実際に活用し、業務の改善につながることを実感し、教職員同士が情報を共有していくための時間が必要だと思っております。

私自身、AI活用については、まだ勉強中の身ですが、画像生成を活用して掲示物を作成したり、会議等の議事録をまとめたり、行事の会場図や配布物の文章作成などの提案など、多岐に渡って活用が可能で業務改善につながることは間違いないと感じています。

現在も、業務改善につながる効果が期待されるアプリがKIIF端末では、現状セキュリティにかかってしまっています。セキュリティを見直していただき、アプリを導入できるようにご検討よろしく申し上げます。また、端末の選定についても、先ほど述べたことも踏まえ、業務改善につながるように、よろしく願いいたします。

- (組) 中学校では、部活動の地域移行という大きなターニングポイントに直面している中で、トライやるウィークが改めて非常に大事なものになっていくと思っています。今までの伝統を大事にしながら、新しいものを取り入れて私達も教職員の立場として精一杯貢献していきたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

(組) それでは、教科指導課に対する発言に移らせていただきます。

(組) 要求書(5)番について発言します。

小学校のプール授業について、Teams「スポーツ×体育」のチャンネルに載せていただいた動画を、今年本校でも取り入れさせていただきました。高学年では、知りたい動きを、見たい時にいつでも見ることができ、とても便利でした。これからもプール指導だけでなく、他の単元でも活用させていただきたいと思います。

現場の教員からは、プール授業に関連して大きく2つの課題が挙げられています。1つ目は、人員不足による業務負担です。プールの授業では、子どもの安全を第一に考え指導、監視にあたっています。指導には学年担当があたり、監視には学年以外の専科の空き時間の教員があたることが多いです。欠員がある学校では、指導にあたる教員の数が少なかったり、監視にあたる教員を確保することさえ難しかったり、通常の学級での業務が滞ったりしています。場合によっては、1日中管理職がプールの中にいるような学校もあります。プール学習の時期は人員不足に拍車がかかっていると感じます。また、プール授業中は、子どもの安全を第一に考え、教員が過度の緊張を強いられることが多いです。特に、専門的な監視スキルを持たない教員が担うことは、安全面でのリスクとなっています。

2つ目は、時間外労働ありきの業務内容ということです。プールの授業を実施するためには、水温、気温、水質、水位の確認や調整など準備に時間がかかります。朝は通常よりもさらに30分は勤務時間が早まります。また、放課後にも片付けの時間が不可欠です。多くの時間と労力が割かれる状況が続いています。これらの課題を解決し、教員の負担を軽減するため、「外部人材の活用拡大」と「プールの民間委託」をご検討いただきたいと思います。これにより、教員が指導の一部または全体を担う負担を大幅に軽減できるとともに、指導や安全管理の質を高めることができると考えます。各学校が個別に対応するのではなく、市として包括的な外部委託契約を結び、全市的に外部指導員の派遣をスムーズに行える体制を整えていただければと思います。

(市) 小学校のプールの授業については、人員の配置であるとか、安全管理、施設管理において業務負担が課題になっていることは、私どもも十分認識をしているところです。安全管理についても、水泳指導の手引き等を発行して、そこに記載されている監視の心得で小学校の体育世話係に周知して、Teamsにも資料をアップして、周知しているところです。

水泳事業の民間委託については、現状では自校にプールがない六甲山小学校、美野丘小学校、妙法寺小学校の3校で、令和5年度より民間のプールを利用して、民間のインストラクターを活用した水泳授業を実施しているところでございます。

今後の検討にあたってですが、民間事業者の確保や学校からの移手段の確保、財源の確保など、様々な整理すべき課題があると考えております。いずれにしても水泳授業において、よりよい教育環境の確保、それから教職員の負担軽減に繋がるように他都市の取り組み状況も注視しながら課題を整理し、検討してまいりたいと考

えております。

教育委員会事務局としましても、全市の体育世話係などを通じて水泳指導のあり方の伝達や施設の修理・管理に取り組むなど、現場の先生方が安心安全で充実した水泳指導ができるように今後も取り組んでまいりますので、ご理解いただきたいと思っております。

(組) 要求文(7)番について発言します。

私自身校内でGIGA担当をしております。端末故障・破損の際の申請をWebフォーム化、棚卸の作業の簡略化により負担が軽減されたと実感しております。以前はサービスデスクに電話が繋がらず、作業が進まないようなこともありましたが、改善され、有難く感じております。しかし、各学期に行われているGIGA端末活用アンケートについてですが、質問文が適正なのか、学校ごとの活用度のランキングがふさわしいのか、具体例としては、不登校児童はアンケートがとりにくい、小規模校は1人のアンケート結果が与える比率が大きい、などの意見がありましたので、協議していただけたらと思います。

(市) GIGAの端末活用アンケートについてですが、各校の端末活用の状況および児童生徒のICT活用の意識を把握するために実施しているところでございます。質問内容については、例えば今年度は、令和6年度の全国学力学習状況調査の児童生徒質問紙の調査のICT機器に関連する質問を参考にしております。

アンケートの結果の開示についてですが、令和5年の調査結果では活用率が全国平均値と比較して20%弱低い状況でしたので、学習用端末の活用促進のために市全体で取り組もうということで、学校別の活用状況一覧を提示することで、課題意識の高揚を図ったという経緯がございます。令和6年12月現在にいたっては、各学校のご尽力もあり、一定数以上の端末活用は進んでいると捉えているところでございます。この現状を踏まえ、事務局内でも一覧表の出し方について、内容の見直しを議論しているところでございますので、今回いただいたご指摘の部分も踏まえて、結果の開示について検討してまいりたいと思っております。

(組) プール指導や、GIGA端末の活用については、子供たちの教育にとっては必要不可欠なものだと認識しております。ただ、教職員の時間外勤務を前提に運営している面もあったと思いますので、改善に向けて今後とも協議を続けていただきたいと思います。

(組) それでは、学校経営支援課に対する発言に移らせていただきます。

(組) 要求書(8)について発言します。

今年度給食費を学校業務と切り離していただきありがとうございます。しかし、スタートの年だったこともありますが、事務作業がとても煩雑で現場では混乱が生まれました。今年度末には、そのようなことがなく手続きが完了することを望みます。私自身担任をしている中で、会計に関わる業務が負担であると感じる場面が多々あります。具体例を挙げると、3点あります。まず一つ目は、未納者に対する対応です。支払いのお願いをしたり、口座登録が進まない家庭に何度も連絡をしたり、現金管理

をしたりなど、多くの時間を費やしています。二つ目に、就学援助や生活保護の家庭のある場合の学期ごとの購入報告書作成です。三つ目に、調理実習などの資金前渡金の出金や戻入です。資金前渡金に関しては、銀行窓口の開いている時間に担任業務をしながら銀行に行くことは厳しいです。準公費や公費会計についても教職員の業務から切り離し、本来業務に専念できるよう、環境整備をお願いします。また教職員から業務を切り離したものが、単数配置の多い事務職員へ負担を押し付ける形にならないよう人的配置も含めご検討よろしくをお願いいたします。

(市) 1つ目の未納者に対する対応につきましては、10月に未納者対応対策マニュアルを策定しておりますので、未納者対応の参考にしていただければと思います。対応についてご相談等ございましたら、ご連絡を頂戴したいと思います。

2つ目の購入報告書作成につきましては、事務職員の職務の基本要綱では、標準職務として就学支援に関することが定められており、実際も事務職員が取り組んでいる学校が多いと認識しております。ただ、業務実施のレベル差があると思っております。毎年、事務職員の取り組み状況確認調査を行っており、令和5年の実績では事務職員が就学支援事務を行っている学校は、全市で92%となっております。

3つ目に、資金前渡金のシステム入金に関しましては、事務職員の標準職務に公費準公費に関する事務全般が入っておりますので、管理職中心に校内の事務分担をご確認いただきたいと思っております。

いずれにしても、教職員の負担軽減を含めた事務機能の強化を進めていく上で、相互支援体制の活動などを通して、引き続き事務局と学校園が一体となって、取り組んでいきたいと考えているところでございます。

(組) 以前と比べると、会計業務は、相互支援体制ができたことで、大きく改善が進んでいると実感しております。ただ、現場では様々な課題が残されていると思っておりますので、引き続きの協議をよろしくお願いいたします。

(組) それでは、教職員人事課に対する発言に移らせていただきます。

(組) 要求書(1)について発言します。

大学を卒業したばかりの教員は毎日不安を抱えながら勤務しています。そんな新卒の教員は相談したくてもしにくいのが現状です。重点要求項目に挙げたように経験の浅い青年層教職員は学級副担任や複数配置校で補佐的な仕事をしたりするなど、本人と学校の実情に合わせて神戸市独自の具体策を検討頂きたいです。そして、心のゆとりをもてる環境を整えて頂きたいです。また、人員確保のためにご尽力いただいていること嬉しく感じています。しかし、採用者数の増大により課題の声も挙がってきています。学校の規模によって課題の声が異なっています。まずは、大規模校についてですが、現在、大規模校では、若手教員の割合が高く、経験の浅い若手教員同士が支えあったり、2、3年目の教員が1年目の教員をサポートしたりすることが日常的に起こっています。青年層同士お互い声をかけあえることは良いのですが、中堅・ベテランの先輩方に仕事の内容、子どもたちへの支援や保護者へ対応などの相談など、教えていただきたいことはたくさんあります。青年層教職員の配置が大規模校に

偏ることのないようご配慮ください。次に小規模校、特に中学校についてですが、中学校の小規模校では各教科の人数が1人という学校もあります。私も経験がありますが、その教科を1人で担当することはとても不安があります。同じ教科の教員がいない中、教科の指導方法の相談など質問もできず、他教科の教員に聞くことしかできず困りました。新卒者については、教科単数配置がないようご配慮ください。

青年層の配置の際には、現場で働く教員の声が反映されるよう努めていただきたいです。

- (市) 新規採用教員について、不安を抱えて仕事をしていることは認識しております。ただ、教員不足の中、定数を満たしていくためには、新採教員でも学級を担っていかないといけない状況がございます。一部幼稚園では、担任外でスタートするなどを試みしておりますが、その他の校種において、全面的に実施することは非常に困難な状況でございます。チーム担任制を導入など工夫はしておりますが、緩やかに業務に慣れて、経験を積んでいくことができる制度や方策については、引き続き検討してまいりたいと思います。

次に、大規模校の青年層の配置につきましても、青年層に限らず、年齢構成のバランスを考慮した人事異動については引き続き考慮していきたいと考えております。

最後に、教科単数配置について、小学校の小規模校に関しましては、新卒者等を教科単数配置しないことに努めているところでございますが、中学校においては、定数上教科単数配置が仕方ない場合もあると考えております。その場合でも校内の支援体制を整えるとともに教育実践グループ内での研修体制や初任者研修のあり方も含めて、校園長への周知や教職員研修とも連携を図ってまいりたいと思っております。

- (組) 引き続き要求書(4)について発言します。全組合員対象のアンケートの結果では、80%超の教員が適正な人事評価を得ることができていると回答しました。適正な評価を得ることができるようご尽力いただきありがとうございます。一方で、20%弱の方から、人事評価に対して疑問をもつ声が上がっています。特に、大規模校では、管理職と教員が日々のコミュニケーションをとる機会が少ないのが現状です。特に私が勤める特別支援学校では250人以上の教員が働いています。教員は、管理職の前で働く時間より子供たちと教室で過ごす時間の方が圧倒的に長いです。期首、期中、期末の面談だけでは個人の教員の頑張りが伝わっていないのではないかという声もあります。目標役割シートを見ながらの面談だけで、適切な評価が行われているのか疑問があります。業務量の多い校務分掌を担当すれば、評価も良いものが付くように感じます。1回あたりの面談の時間も15分と非常に短く日常の業務の細かな頑張りを伝えることもできません。本校ではありませんが、「5分程度の隙間時間で面談が終了した」という話も聞いています。その時間では、与えられた校務分掌の中でどのような成果を出していれば、更に良い評価となったのかを詳しく聞く時間すらありません。管理職の先生方には、普段与えられた学級や分掌を丁寧にこなしている先生の評価を適切に行ってほしいです。そして、職務にどのように向き合い、どのような成果が出ていれば良い評価をもらえることができたのかを知ることができるように努

めていただきたいです。

- (市) 管理職に対して、自らが評価者であり人材育成を行っていることを意識してもらいながら、年3回の面談のみならず、日頃のコミュニケーションをしっかりとっていただくことによって、教職員一人一人の評価事実を積極的に収集するよう、働きかけているところでございます。1回あたりの面談時間については、学校状況もそれぞれ異なっており、指標を示しているわけではございませんが、それぞれのメンバーが持つ意義や目的をしっかりと果たす必要があると考えており、引き続き管理職には面談時間をしっかり確保して、計画的に実施するように指導していきたいと考えております。
- (組) 青年層の多くは職場に支えられて、前向きに勤務できていると思いますが、課題としてお伝えさせていただいたように、やはり一部の青年層が初めから担任を受け持つことに不安を抱えたり、評価で不安を抱えたりしているということを聞いております。そういった方々のセーフティネットを今後ともご検討いただきたいなと思うと同時に、前向きに自分の力を発揮したいと思っている青年層に対しても、人事評価等を通じて管理職とのコミュニケーションをしっかりと取れるような環境整備を、教育委員会事務局全体で検討いただければと思っておりますので、今後とも協議をよろしくお願いいたします。