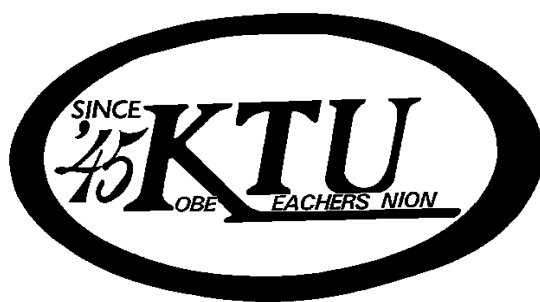


2026年度

教育環境整備・労働条件改善に関する要求書



2025年7月

神戸市教職員組合

2025年7月31日

神戸市教育委員会

教育長 福本 靖 様

神戸市教職員組合

執行委員長 柴田 健太郎

2026 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。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 2026 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要望いたします。

【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安心して働くことができるよう、人員不足の解消やメンタルヘルス対策も含めた教育環境を整備すること。
2. 働きがいのある学校づくりに向けた業務改善が、時間外在校等時間の削減のみにとらわれず、持続的・継続的にすすむよう具体策を講じること。
3. すべての子ども達や教職員が健康で快適に過ごせる学校施設環境を整備すること。さらに教職員にとっては魅力的な労働環境となるよう、更衣室や休憩室等の整備をすること。
4. 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、学校現場の実態をもとに課題を整理し把握するとともに、持ちコマ数の軽減等の実効性のある具体策を講じること。
5. 通勤手当および旅費の支給要件、駐車料金等については、神戸市内の各地に学校が散在していることをふまえ、教職員の勤務実態に見合ったものとなるよう改善すること。
6. 給与反映される人事評価制度については人事異動制度、昇任選考とあわせて課題を整理し対策を講じること。
7. 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、休暇制度を利用することができ、学校間の情報格差や取得状況の差が広がらないよう学校現場に確実に周知し、環境を整えること。
8. 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るとともに、保護者や地域によるハラスメントから教職員が守られる環境整備をすすめること。学校現場へ確実に周知すること。
9. 学習支援や労働環境の充実のため、ICT 環境の整備をすすめるとともに、教職員が端末管理や修理対応を負担することがないよう人的支援の拡充をおこなうこと。また、GIGA2、KIIF4 は現場の意見を反映させるとともに、導入時の支援を充実させること。
10. KOBE◆KATSU 開始に向けて、自校での指導を可とするなど学校現場の意見が反映されるように努めること。また、環境整備、大会運営、家庭の負担減など必要な支援を充実させること。
11. 入学者選抜に係る進路事務に関する課題を集約し、解決すること。
12. 「主務教諭」の創設、「担任手当」の導入については、民主的な職場づくりの観点から、職場の分断につながる恐れがあるため、十分な意見交換、情報交換を行うこと。
13. 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。
14. 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. 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行えるとともに、同僚と相談しながら安心して業務に向かえるよう、採用されてすぐの教員が大規模校や単学級校へ偏ることのないように環境を整えること。
2. 青年層新規採用者が安心して働き始めることができるよう、研修期間を設け、すぐに担任とならないよう具体的な方策を講じるとともに、学級副担任や複数配置校で補佐的な仕事をするなど、心のゆとりをもてる環境を整えること。
3. 青年層教職員が自己研鑽を積むための校内外の研修に安心して参加できる体制を確立させること。また、新規採用者、臨時採用者、分け隔てなく、指導や研修が充実するよう配慮すること。
4. 中学校において、教職経験のない者が、教科担任を単独でその教科を担当する環境とならないよう配慮すること。
5. 昨今の物価上昇に対し、青年層教職員が自立し、安心・安定した生活となるよう、住居手当の拡充に努めること。また、自家用車使用における自己負担を必ず撤廃すること。
6. 青年層が担うことの多い学校徴収金の業務を教職員から切り離し、本来の業務に集中できる環境を整えるよう具体的な対策を講じること。ただし、事務職員の負担とならないよう考慮すること。
7. 経験の浅い教職員が、児童・生徒一人ひとりの特性を適切に見取ることができ、児童・生徒のことを安心して相談できるよう、専門的な見識をもった者が定期的に全校訪問できるシステムを構築すること。

【女性部】

1. 「育児休業制度」「出産補助休暇」「育児参加休暇」や「育児短時間勤務」「フレックスタイム」などを活用しやすい環境を整えること。同時に、制度の充実によって生じる仕事の偏り、欠員によって影響を受ける周りの教職員への手立てを講じること。
2. 「神戸市男女共同参画計画」「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、ジェンダーバイアスにとらわれず、多様な役割を経験し、個人の豊かなキャリア形成に努めること。
「働きがい」のある管理職の姿を幅広く周知し、誰もが管理職を目指すことができる環境を整えること。
3. 担当教科を問わず、妊娠中の全ての教職員に補助教員を先読み配置すること。また「育児短時間勤務」や「男性育休」の補完を配置すること。
4. 「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具体例を用いた対話的な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更なる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。
5. 性の多様性への理解を深める全教職員対象の研修を実施し、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。

【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. 経験年数の少ない事務職員や初めて神戸市に採用された臨時事務職員へのサポート、大規模校など課題の多い学校への支援を行う神戸市独自の加配を措置すること。たとえば、60歳以降は短時間で働くという人材を活用するために、再任用だけでなく非常勤職員として配置できるよう職の拡充をもとめる。
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。また、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、ブロックの規模を適正化することと、ブロック長に欠員が出たときにあらかじめ名簿に記載された方から選出するなど、学校現場に混乱をきたさない制度を構築すること。
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。
6. 事務職員が本来の職務に専念できるよう、代理入力の解消と旅費の発生源入力をもとめる。
7. 会計年度任用職員については、事務局内に担当課を作り、勤務状況等事務処理の一本化を行うこと。
8. 事務職員の育成指標の作成にあたっては現場の声を反映し、事務職員が自らのキャリアのビジョンを持てるようなものにするために、事前協議をおこなうこと。
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。

【養護教員部】

1. 学校現場における医薬品（ブコラム®・バクスミー®など）の取り扱いについて、管理職への周知を含め、管理職研修に組み込むこと。またすべての養護教員に対しても、専門性を高めるための研修を対面にて実施、充実させること。
2. 学校内でのフッ化物洗口・洗口液配付事業について、その効果や事業の継続の可否について、現場の声を聞き、十分に検証・検討すること。また、この事業に「教員を携わらせない」ことを毎年確認し、洗口液の配付についても学校を介さない方法を検討すること。そして神戸教組と十分に協議・検討すること。
3. 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、実際に取得できるよう、養護教員の人材確保の観点からも柔軟な働き方を推進すること。
4. 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。あわせて、養護教員単数配置校において実施している業者委託の追加配当を、引き続きおこなうこと。
5. 帯同看護師については、配当時間数を引き上げること。さらに、歯科・耳鼻科が対応科目となっているが、内科検診の実施に特段の配慮をする必要から、内科においても対応すること。
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継続して周知・徹底すること。また宿泊行事の代休日に救護員を充てることができるよう、救護員制度の要件を拡充すること。
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善の観点から、検診は行政主体、面談は学校で行うなど、検査会場や実施方法の見直しも含め、運営方法を柔軟に検討すること。
8. 労働安全衛生法及び個人情報保護の観点から、教職員の健康診断の名簿作成・実施（服薬管理）・事後措置・及び健康診断関係書類について、管理職が作成・保管することを重ねて周知・徹底すること。かつ、養護教員が主となりおこなう必要はないとの確認すること。
9. PHR（Personal Health Record）に学校健康診断情報を記録することについて、慎重に検討すること。
10. 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について、安全安心な給食ができるよう時間の確保など現場と情報を事前に共有すること。
3. 栄養教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. 安心・安全でおいしい給食を提供できるよう、給食室の老朽化した施設や設備の改善、給食調理時間の確保をおこなうこと。
6. 食物アレルギーを持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組織的に具体的な解決策を講じること。
7. 給食調理等業務委託校については、職務内容の整備および必要な環境整備をおこない、また更新の際は現場の意見を反映できるよう現場との意見交換を行うこと。
8. 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、職務内容の整備、必要な環境整備、人事評価制度の在り方などの課題を集約し、改善すること。
9. 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。
10. 定年延長に伴う定年期間引き上げ中の働き方について単数配置の多い栄養教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。
11. 全ての栄養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。

【臨時採用教職員部】

1. 再任用教職員、育児休業代替任期付教職員、臨時的任用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安定雇用を第一に勤務労働条件の改善をすすめること。
2. 育児休業代替任期付教職員と同様に常勤勤務の再任用教職員、臨時的任用教職員が、現在や将来の生活に不安を感じることなく、モチベーションを維持して働き続けられるよう、「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. 休暇制度の拡充や福利厚生の実施については、再任用教職員、育児休業代替任期付教職員、臨時的任用教職員および会計年度任用職員が、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. 再任用教職員、育児休業代替任期付教職員、臨時的任用教職員が、勤務初日から KIIF 端末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。
5. 多様な任用形態のもとで勤務する再任用教職員、育児休業代替任期付教職員、臨時的任用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。
6. 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育児休業代替任期付教職員、臨時的任用教職員、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。

【特別支援教育に関する要求】

1. 児童生徒の一人一人が充実した学習活動にとりくむことができるよう、子どもたちの教育的ニーズに合わせた細やかな支援ができるよう具体策を講じ、さらなる充実を図ること。
2. 校務分掌や校内研修など全ての教育活動において特別支援教育の視点をもって臨めるよう、管理職を対象とした事務局主催の研修を充実させること。
3. 特支校において、障害の重度重複化（医療的ケアを要する）、児童生徒数の増加、家庭教育力の低下等により教職員の業務が増大している現状をふまえ、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。
具体的には以下の2点。
 - ・専門性向上のため、児童生徒への指導の方向性を揃え、標準化された検査法に基づく指導法を示すこと。
 - ・現在 KICS にある基礎的な内容の研修だけではなく、より専門的な内容の研修を経験年数に応じて受講できるシステムを構築すること。
4. 特支校をはじめ、特別支援学級（視覚聴覚も含む）、自校通級等の専門的な指導法の助言をもとめるために、言語聴覚士が採用されていることの周知と、積極的な配置計画を含めた運用の充実をもとめる。
5. 特支校における特別支援教育ボランティアや看護師等について、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、処遇面を改善するなどの対策で学校現場に必要な人材を確保すること。
6. 特支校において、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ることができるよう、看護師派遣事業や看護師添乗による通学支援をさらに拡充するとともに、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。
7. 自校通級はどの校も1人で担当して指導法や見立てなどについて校内で学び合う機会が無く、他校の教員と共に研修をしている現状のため、指導法や見立てのサポート体制の充実、研修の機会を設けるための多面的な支援を充実させること。

8. 通級指導を必要とする児童生徒が基礎定数を大きく上回り、基礎定数が形骸化している現状をふまえ、子どもへの指導の質を確保し、教員の業務過多の状況を改善するためにも、基礎定数に近づけるように対応すること。
9. 自校通級に通っている子どもが、小学校から中学校へ安心して学べる場をつなぐため、中学校の自校通級開設を推進すること。
10. 特支級において、個別の指導計画やあゆみ・通知表を作成するにあたり、Clarinet の作業の重複した作業や膨大な作業量が特支級の教員の大きな負担を強いているため、現場の声を反映したシステムの変更をおこなうこと。
11. 特別支援教育に関する業務の合理化・専門性の向上の面から、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にすること。
12. 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. 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。
2. 各学校の教育課程における同和・人権教育の位置づけを明確にし、組織的・計画的な推進がはかられるとともに、不当な差別や偏見によるいじめ等が生じない、子どもの人権が尊重される学校づくりを推進すること。また、教職員の人権意識のさらなる向上をはかるため、差別の実態をふまえ、具体的な措置を講じること。
3. これまでの同和・人権教育の成果をふまえ、あらゆる差別の解消に向けた教育実践を充実させるとともに、同和教育をなし崩しにせず、神戸市としての基本的な考え方を明確にし、市教委として積極的にとりくみをすすめること。
4. 外国にルーツをもつ児童生徒が増加している実態をふまえ、人権や教育権にかかわる諸条件整備について、さらなる充実をはかり、細やかな支援体制を確立させること。
5. 「神戸市外国人に対する不当な差別の解消と多文化共生社会の実現に関する条例」の理念に基づき、外国にルーツをもつ子どもや教職員の権利が保障されとりくみをすすめること。
6. いじめ・ヤングケアラー・LGBTQ・虐待等多様な課題をもつ児童生徒に対する細やかな支援体制を、関係部局や市教委とも連携しながら充実させること。また各学校の教職員がSC、SSWとより連携してとりくめるよう、派遣回数・時間を拡充すること。
7. 不登校の子どもの学習支援等にあたっては、子どもたちの学ぶ権利や意思を尊重し、安心して教育が受けられる学校づくりを推進すること。また、校内サポートルーム支援員の全校配置を継続させること。
8. 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、すべての子どもたちの人権が尊重され、安心して教育が受けられるような多様で適切な学校づくりをすすめること。また、其校に勤める教職員の勤務の適正化をはかること。
9. 民法改正により、26年までに導入される離婚後の共同親権については、今後策定される「運用指針」の内容や国段階での情報を収集するとともに、子ども・保護者や学校現場が混乱することのないよう対応すること。