

## 神戸市教職員組合との交渉議事録

1. 日 時：令和7年7月31日（木）14：00～14：30
2. 場 所：教育委員会会議室
3. 出席者：（市） 教職員給与課長、労務制度係長、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：2026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） 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、感謝申し上げます。

先ほど提出させていただいた「教育環境整備・労働条件改善に関する要求書」は、各分会からの要求書および各専門部・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、神戸の子どもたちにゆたかな教育をおこないたいという教職員の強い思いを凝縮した要求書です。

人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いただいています。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年度の要求書を提出します。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。よろしく願いいたします。

（組合） 私からは要求書、1番と2番と13番について発言します。

私たち教職員の抱える課題のすべてに紐づく「人員不足」の問題ですが、採用者を増やしても解消に至らないもどかしさや苦しさは、委員会事務局と現場の共通の悩みです。

現在全国のニュースで、教員の欠員状況が3600人超と報道され、深刻度を増すばかりです。休んでいく教員の急増が止まらない背景には、学校現場に「休めない」「ゆとりがない」「安心して働くことができない」という不安な要因が解決されないことにあります。その対策として、神戸市のメンタルヘルス対策事業にも期待をしています。相談体制について、組合員からの声として、「産業医や保健師が親身になって話を聞き寄り添ってくれた」という感謝の声があります。事業として行っている学校訪問やアプリのとりくみなど、事業の手ごたえや効果という点ではどのような評価をしていますか？

人員不足の課題には、現状増加している病休、そして新規採用者を増員していることによる産育休の増を見越した人員が必要です。例えば休職者が1割発生するというデータがあるならば、先読み加配で700人を確保する。人員を確保しても、

できる限り病休は防ぎたい。人員確保と教職員のメンタルヘルス対策はセットで行うことに効果を期待します。

神戸市の教職員が生き生きと働くことのできる安心感、満足感、そして働く教職員をどのように大切にしてくれるのか？改めて人員不足の解消に向けた具体的、長期を見据えた対策の整備を求めます。

働く環境に目を向けますと、組合員の相談の声で一番多く寄せられるのが環境整備の課題です。私たちも直接学校に足を運び視察に行きますが、どれにおいても早急に改修補修が必要と考えています。事務局においても、現場の状況を把握し、日々尽力をいただいていることにはとても感謝しています。「教職員が安心して働くことのできる環境整備」そして、「子どもが安心して過ごせる学校づくり」ため、重点化して取り組んでもらいたい3点、①男女別の更衣室、休憩室の設置②トイレの温便座化③駐車場の整備をお願いします。組合員の声から集めた要件ですので、誠意ある迅速な対応を求めます。

最後に神戸市教職員の福利厚生は課題です。市共済の解散により、現在私たち教職員が神戸市から受ける福利厚生事業がありません。民間でも選ばれる企業・会社には「福利厚生が充実している」という要件が上位に上がるほど労働者のニーズは高いです。神戸市職員が加入できる福利厚生事業があっても、私たち教育の管轄ではそれにさえ加入できません。

私たち神戸教組では、とりこぼされている福利厚生を支援するために独自の専用アプリから組合員限定でサービスを提供しています。これから神戸市の福利厚生事業をどのように進めていくかについて検討をお願いします。

(組合) 私の方からは、要求文6. 7. 8. について話をします。

6. 人事評価についてですが、教育現場に現在の人事評価制度はそぐわないと考えています。「誰がどういった理由で区分Ⅰに評価されているのか分からない以上、何を目指して職務を遂行したらよいのか分からない。」「そもそもの期待値が高い場合に期待どおりの仕事のできたので区分Ⅱだと言われても納得はできない。」など、8割弱の方が、現在の人事評価は教員の意欲向上につながっていないと回答しています。職務・職責に対する正当な評価が得られる公平性、客観性、また透明性のある人事評価の実施を求めます。

人事異動については、教職員の生活・仕事などに大きく影響があるものです。異動に際し、不安がある場合、納得性を高めるためにも、個人で相談ができる場が必要ではないかと考えます。その上で、通勤時間を十分配慮し、学校運営に支障がないこと、できる限り個人の意向が反映されることを求めます。

昇任選考については、なり手不足の解消とあわせて、学校現場の活性化にもつながるよう、現場の教職員の声を聞きながら検討してください。

7. 休暇制度についてですが、新たな休暇制度の導入や制度の拡充については市労連交渉事項と承知していますが、取得可能な環境を整えていくことは、委員会事務局の対応事項と考えています。フレックスタイムの活用や、割振り制度の活用な

ど、活用状況に学校間、個人間で差が生じています。制度の内容と実際の活用の手順などがどの教職員にも理解が広がり周知されることを求めます。

また、育児短時間勤務の取得について今以上に取り組みの強化を望みます。実際に取得するにあたり、育短2名を合わせて1とし、後補充1としての人事ラインの工夫をこれまでもお願いしています。人員が足りない状況は承知していますが、育児をきっかけに離職を選択するという現場の悲痛な声は相変わらず届いています。さらに、長期にわたる病気休暇者については、代替教員が配置できない状況にあることは承知していますが、余裕のある神戸市独自の人員確保を求めます。

8. あらゆるハラスメントを許さないとしている中、現在保護者による教員に対するハラスメントについての事例が多く発生しています。保護者からの執拗な電話や毎日のすぐーへの投稿、特定の教員への批判、複数での圧力などのハラスメントにより、管理職を含め、教員の精神的苦痛は増すばかりです。その結果、精神疾患による病気休職に陥る事案が絶えません。保護者側から弁護士を立てて話し合いの場がもたれるような場面では、学校側も法務専門官が同席し、解決への糸口を一緒に探っていくことができるようになりましたが、現在どれくらいの事例があるのでしょうか？全体への周知、横展開を求めます。また、それに伴い、令和4年度作成の「不当要求・クレーム対応マニュアル」の改定を検討してください。

(組合) 私からは要求書、3から5番について発言します。

まずは3番の持ち帰り業務についてです。組合員向けのアンケートでは、一昨年度よりも昨年度の方が持ち帰り業務の時間が長くなっているという結果が出ています。事務局としてこの現状は掴んでおられますか。そんな中、時間外在校等時間の削減だけが取り沙汰されます。しかし、時間外在校等時間の削減が目標ではなく、業務の「量」が削減された結果、時間外在校等時間が短くなったとなるべきです。「仕事は残っているのに早く帰らなければならない。」という心理から働きにくく、心的にも負担が大きくなっていると声が寄せられています。そこで、業務を圧迫している要因である通知通達の数の削減、調査回答依頼の数や内容の抜本的な見直し、あゆみ所見欄の廃止、研修記録の簡略化、研修動画視聴の本数削減と動画時間短縮などを求めます。

それと同時に、放課後の時間以外にも業務を行えるようにすることも重要です。具体的には、授業の持ちコマ数削減です。持ちコマ数削減については、6月に改正された給特法の附則にも盛り込まれましたが、現状は終日空きコマがないことによって長時間労働が常態化しています。持ちコマ数の上限を20時間以内と設定すれば、大きな業務改善となります。これらを求める意見が、分会から届いた分会要求書、意見集約書の中でこれだけ多数示されています。現場でできる業務量の削減には限界があります。だからこそ、事務局が率先して業務の「量」を見直していく必要があります。これらが達成されると、持ち帰り業務が減り、教材研究の時間や翌日の授業準備の時間が確保され、子どもに質の高い教育が提供できるようになります。業務時間内に教員が本来担うべき業務に力が注げる環境となるよう強く求めます。

続いて4番についてです。3番で述べたように、業務時間内に仕事を終えられる業務「量」にすることが大前提です。しかし「質」の観点にも目を向ける必要があ

ります。物理的な業務量が減ることで、自分たちから「こうしたい。」というボトムアップ的に業務を考えられる余裕が生まれます。事務局として、現場から芽生えた想いを応援できるような体制であるべきです。それが「質」を高めるということではないでしょうか。教職員が「神戸の教職員として働きたい。」「神戸の子どもたちのために教えたい。」と思えるような働きがいを感じられるように業務の「質」について環境の整備を求めます。

次に5番の通勤手当と駐車場代についてです。学校園が神戸市内の各地に散在し、公共交通機関の便が悪い場所も多くあります。自家用車による通勤を余儀なくされている教職員も少なくありません。このような現状にも関わらず、現在の通勤手当の支給額では自己負担が発生している状況です。実際に私も、毎月必ず自己負担を強いられていました。そのうえ、駐車場代まで取られていることに到底納得ができません。この通勤手当と駐車場代について抜本的な見直しを強く要求します。

有料道路代の支給については、距離を優先した認定基準ではなく、通勤時間を考慮した支給要件であるべきと考えます。介護のため、通勤時間が短くなる有料道路を使用した経路を申請したところ、距離が長くなるとの理由で認められなかった事例を聞いています。通勤時間を1時間程度とする指標にも関わらず、この事例では下道では1時間を超過するというものでした。人事意向調査において、自家用車での通勤の可否を問うているにもかかわらず、このような事例が発生していることは看過できません。自己負担を理由にたくさんの方が公共交通機関を使用するようになれば、それこそ神戸市の予算が膨大となり、公共交通機関を使用した際の経費と差額を比較しても、有料道路の認定をする方が安価で済むのではないのでしょうか。私の場合ですと、自家用車の通勤では6カ月で約7万円に対し、公共交通機関の利用となれば約16万円でした。まさに経済的で合理的だと考えます。少しでも通勤時間が短くなるのが働きやすい環境となります。勤務実態に見合ったものとなるよう通勤手当等の改善を求めます。

(組合) 要求番号9番、10番、11番に関わってICT環境・進路事務・コベカツに関する課題について発言させていただきます。ICT課題に関わる内容は3点です。

1点目。現在のGIGA端末運用は、教育現場に多大な負担を強いており、教員が本来の業務に集中できない状況となっています。故障時にはGIGA端末デスクと長時間の電話対応が必要となること。破損原因や日時の記載のために子どもからの聞き取りを行うが、正確な把握は難しく、何度も申請をし直す必要があること。端末の紛失時の対応は、警察への届出が必要だが、判断や手続きが難しく、保護者の理解が得られないこと。など、端末運用に関わる事務作業は多岐にわたります。また、代替機の供給が遅すぎるため、授業の進行にも支障が出ています。申請後も端末が届かず、保護者への説明対応や授業の進度調整など、教員の業務負担は大幅に増加しています。現場の混乱を防ぐため、端末運用の手続きの簡易化と代替機をスムーズに提供できる環境整備を要求します。

2点目。年度初めや年度末の処理の負担は常軌を逸します。端末番号照合や、新入生用端末の準備作業には膨大な時間がかかります。卒業生が使用した端末の使い回しには限界があり、破損した端末の処理は毎年滞っています。新入生には新しい端末を支給し、適切な環境を整えるべきと考えます。

3点目。プロジェクターの故障や修理の相談が急増しています。リース契約にもかかわらず、故障時の対応に数十万円の学校運営費が使われているという話も聞いています。契約終了までの期間、プロジェクターの故障や修理に対しては学校運営費のかからない形にさせていただくことを強く求めます。

以上3点からも分かるようにICTに関わる教員の業務負担は限界に達しています。各学校から提出された要求書の7割以上にICT関連の相談項目が含まれており、その分量は10000文字にもなります。今回発言させていただいたものはそのほんの一部にすぎません（資料を提示）。今年度新しくKIIF4、GIGA2の導入を機に、ICT課題の解決に本気で取り組むことはもちろん。教員が教育に集中できる環境を整備するためにも、各学校にICT専門職員を配置することを要求します。

つづいて、進路事務・コベカツに関わる内容は3点です

1点目。進路の学区拡大に伴い、オープンハイスクールの案内が届かず「気づいた時には募集が終わっていた」という報告を聞いています。また、各校の特色を周知するために実施しているオープンハイスクールに希望者が多いことを理由に断られる状況が起きています。全ての希望する生徒が進路情報を得ることができる環境整備を望みます。

2点目。インターネット出願の詳細の発表が遅く現場教員は混乱しています。保護者からの細かな質問に答えることができない状況から、教育現場への不信感が募る原因にもなっています。制度変更の際にはより丁寧な説明を繰り返し発信していくことを求めます。また、制度変更に合わせて調査書の記載を簡易化し一覧表にすること。欠席日数欄を削除すること。進学先への抄本提出をネット提出とすること。なども合わせて検討していただきたい。

3点目。コベカツ移行にむけては、現場教員の声を聞く姿勢を今後も強く意識させていただくことを要求します。これまで多くの負担を受け止めながらも、部活動を支えてきた教員たちが制度変更を理由に、やる気のある教員の活動が制限されることは納得できるものではありません。各校での状況をよく把握し、所属校でもコベカツに参加できる条件などを柔軟に受け入れていくことを要求します。以上です。

(組合) 私からは12番の要求項目と特別支援教育、同和・人権教育に関する要求についてお伝えします。

「主務教諭」の創設と「担任手当」の導入については、職場の分断を生むような制度とならないよう、引き続き神戸教組と慎重に協議していただくことを望みます。年

齢に関わらず同じ業務をしてきた教員に階層は必要と感じません。また、全員の特別手当を減額して、担任にのみ手当をつけることには反対です。

特別支援教育に関しては、特別支援学校、特別支援学級ともに、少子化や人口減の現状に反して、児童生徒数が増加の一途をたどっています。その中で、通級指導で教員1人で20人もの子どもを支援している学校があります。通級による指導を必要とする児童生徒「13人に1人」という基礎定数を大きく超えるこの現状は、教員の負担の観点だけでなく、子どもたちに十分な支援ができないという観点でも改善が必要です。また、人不足の対処として教員以外の手を借りたいと思っても、特別支援教育ボランティアの謝礼があまりに低廉でなかなかお願いできない状況がありますので処遇改善を求めます。

人の配置が、児童生徒数の増加に追いつかない状況なのであれば、せめて、事務的な負担を減らすことを求めます。個別の指導計画とあゆみ・通知表で重複するClarinetへの入力を一元化したり、事務局への報告を減らすなどして、目の前で支援を必要としている子どもたちに向き合う時間を確保するために具体策が必要です。

同和・人権課題については、近年急速に増えている外国人児童生徒への支援拡充を望みます。日本語指導加配は増員されているものの、母国語がそれぞれ違う児童生徒を複数支援することは負担が非常に大きいです。適正就学年齢判断により、学年を繰り下げた結果、高校入試で出願資格を失うケースあるなど、知らなかったでは済まされない事態まで起きています。KFCや地域支援拠点などの支援機関との連携も含めて、事務局には学校園の支援をお願いしたいです。

また外国籍教員の任用の違いを是正してください。同じ思いで同じ業務をしているのに国籍の違いだけで扱いに違いがあることを不当に思います。労働基準法に基づいた均等待遇を求めます。

次に項目8に書かれている若葉学園についてです。桜の宮小中分校、夜間中学校の教育条件整備には尽力してもらっていると感じています。しかし、若葉学園は福祉と教育の狭間にあるせいか、一向に教育条件整備がすすみません。机・椅子・空調など最低限の整備が後手に回っていますし、園長や指導職へのヒアリングもなく教員の異動が決まるため、勤務実態や専門性が考慮されていない異動となっているように感じます。子どもたちがいて、そこで教員が授業をしている以上は、教育委員会として支援をしてもらえるよう強く望みます。

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願います

(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。

特に近年の教員不足の問題は、早急に解決しなければならない喫緊の課題であると認識しており、現状においても、年度途中の正規教員の産育休や病気休職等が増加傾向にあり、代替教員の確保が難しく、数名の不足が生じるなど、依然として厳しい状況でございます。

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。

安定的な人材の確保のために、まずは正規教員を増やしていく必要があると考えており、近年は積極的な採用に力を入れております。教員採用選考において、令和3年度の最終合格者 250 人に対して、令和4年度から倍近い人数を最終合格としており、令和6年度は 499 人を最終合格者としました。今年度も引き続き積極的な採用を行っていくほか、毎年教員採用選考の改正を行い、より多くの方がチャレンジしやすい制度に見直すとともに、秋から冬にかけて教員経験のある離職者を対象とした特別な選考も実施するなど、採用方法を工夫することで人材確保に取り組んでおります。

また、年度途中の教員不足への対応のため、ペーパーティーチャー等を対象とした「研修（KOBE 教員スタートプログラム）」を令和4年度より実施しているほか、教員として働くことに興味を持ってもらうため、「神戸の先生はじめかた説明会」を令和6年度より新たに実施し、年度途中の臨時的任用教員の確保に取り組んでおります。

これらの人材確保対策と同時に、教職員がいきいきと働くことのできる環境の構築に向けて、長時間勤務の解消といった「量」の観点だけではなく、働きがい・働きやすさの観点も含めた教育全体の「質」の向上にも取り組んでおり、今年度から、学校園主体の取組を支援する「働き方改革トライアル事業」を開始したところです。今後も「子供も先生も笑顔で過ごせる学校」の実現を目指し、学校園主体の働き方改革をより一層推進してまいります。

また、この「子供も先生も笑顔で過ごせる学校」の実現のためには、教職員が心身ともに健康であることが欠かせません。昨年度に引き続き、今年度も文部科学省の「公立学校教員のメンタルヘルス対策に関する調査研究事業」に採択されたことに加えて、今年度は教職員給与課に教職員健康推進担当ラインを新設し、産業保健体制を拡充いたしました。メンタルヘルス対策においても、より実践的で効果的な取り組みを進めてまいりたいと考えております。

今後も引き続き、皆様方からのご意見をお聞きし、事務局と学校園で連携しながら、働き方改革とメンタルヘルス対策を進め、働きやすい職場環境づくりを進めて

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。

また、千葉書記長からのお話にもありましたとおり、6月11日には、昭和46年の法制定以降初めてとなる教職調整額の引き上げ等の処遇改善を含む「改正給特法」が可決・成立いたしました。本市におきましても、国の法改正の内容を踏まえつつ、ただ今ご説明いただいた懸念点や学校現場のご意見をうかがいながら、皆様方と協議をさせていただきたいと考えております。

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、長引く物価高騰などにより、市民の暮らしや事業者の経営環境に対する支援をはじめ、光熱費の高騰や公共事業費の増加など、追加の財政需要が生じており、一層厳しくなることが見込まれております。このような中でも、強い財政基盤を確立させることが重要であり、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) 回答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、誰もが安心して働き続けられる学校を実現し、支えていただくべく、これまで同様、丁寧な協議をお願いいたします。