

## 神戸市教職員組合女性部との交渉議事録

1. 日 時：令和7年12月1日（月）17：30～18：10

2. 場 所：教育委員会会議室

3. 出席者：

（市）教職員人事課長、教職員人事課人事係長、教職員研修所担当課長、研修育成係長、  
教職員給与課長、教職員給与課労務制度係長、他1名

（組合）副執行委員長、書記長、他3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：

（市）女性部の皆さまにおかれましては、日頃より、子どもたちの健やかな成長のためにご尽力いただいていることに、改めて深く感謝申し上げます。働きやすい職場環境づくりに向けて、皆様方からのご意見を真摯に受け止めながら、近年、休暇制度の拡充や代替職員の配置拡充、職場応援加算制度の導入等、全市的に、育児や介護と仕事の両立を支援するための制度は着実に充実してきていると考えています。しかし、その一方で、現場からは「制度があっても、その制度を気兼ねなく利用できる環境が整っていない」という声も多く伺っています。その根本には、教員不足という課題があるため、一足飛びにこの課題を解決するのは難しい状況ですが、だからこそ、どうすれば少しでもこの課題の解決し、全ての教職員にとって働きやすい環境、働き続けたいと思える環境をつくることのできるのか、皆様と一緒にしていけたらと思います。本日はどうぞよろしくお願いたします。

（組）要求文1と3について発言します。まずは、要求文1についてです。出産や育児に関して休暇を取りやすい制度が整ってきました。ですが、学校現場では、正規教職員の育休代替がつかず、複数の教員が学級担任の補完にあたっているというような状況があります。そのため組合員のアンケートによると、「育児休暇制度などは利用しにくい状況」と回答した方が残念ながら昨年より1.3倍となってしまいました。加えて、職場応援加算制度ができましたが、「その制度があるから、安心して休もう！」という考えには、全くなりません。若い世代が大量に採用され、今後同時期に出産・育児休暇が取得されることが考えられます。このような現状について、委員会事務局としては、どのように捉えておられますか。

次に、育児部分休業や部分休暇を取得する場合に、補完教員を配置のための制度を新設との回答がありましたが、具体をお示しください。また、育児短時間勤務制度について、取得時間に関わらず一律29時間を上限として補完教員を配置できる制度に拡充されたとの回答もありましたが、現状として配置はできている状況でしょうか。

また令和7年10月1日から制度化された、本人または配偶者の妊娠判明時等に、校長との面談をどのように行うのか具体的な方法を聞かせてください。

続いて、要求文3についてです。男性と女性は、同じように、そして当たり前に出産や育児に関わる休暇が取得できるように、管理職への周知徹底をお願いします。管理職

が積極的に職員に対して周知や取得を促すためにも、退職者などを中心とした人材バンクを活用するなど、様々な形での補完教員の確保を検討していただきたいと思えます。特に、年度途中で産育休を取る場合にも、先読み配置などの対応をお願いします。人員が確保できれば、安心して制度を利用することができ、仕事の偏りやしんどさを軽減する取り組みになります。すべての教職員が安心して仕事と家庭の両立をできるように対策をお願いします。

(市) まず、要求文 1 についてですが、ご指摘の通り、近年の積極的な教職員の採用により、同時期に育児休業を取得する職員が増加していくことが想定されています。年度途中の代替の臨時的教員の確保というのは非常に大切だと思っていますが、ご存知の通り、全国的な教員不足もあり、臨時的任用教員の確保が十分にできているとは言い難い状況ですが、引き続き現場で制度取得に躊躇することもないよう、まず人材の確保に取り組んでまいりたいと思っています。

育児短時間勤務の要求ですが、育児短時間勤務に加えて、育児部分休業、それから部分休暇を取得する場合にも、補完教員を配置できるようにということで、令和 7 年度から制度を拡充しています。具体的に申し上げますと、同一所属内で育児部分休業、部分休暇の取得時間の合計が、任用予定月の月初で週 20 時間以上の場合には、非常勤講師 29 時間を上限に補完教員を配置でき、育児短時間勤務に加えて、育児部分休業、部分休暇の点についても、合わせて 20 時間以上取得される方が複数人発生する場合には補完を配置するというようにしています。実際にこの育児短時間勤務の補完についてできているのかというお問い合わせですが、育短の配置、いわゆる補完の配置というのは進めておりますが、29 時間に今回拡大した点で、その 29 時間の配置というのは全体の 4 分の 1 ぐらいになっております。補完として来ていただける方の勤務条件によってまいりますので、我々としては 29 時間の上限で入ってもらっていいということを伝えているのですが、なかなか必ずしもその希望をしないということもありますので、できるだけそういう条件を整えた上で働きやすい環境で 29 時間働けるという方を見つけていければと思っていますところでは。

令和 7 年 10 月 1 日から制度化されたこの校長との面談についてですが、男性女性問わず職員本人からの申出に基づいて申し出いただいて、両立支援制度が記載された「教職員の仕事と子育て応援ガイド」及び対象者本人が Excel シートに入力した「仕事と子育ての両立デザインシート」を活用しまして、どういった制度を活用したいかということについて、校長と面談を行うことになっております。特に男性教員は、これまで申し出ることはあったとしても、なかなか自分がどの制度を使おうかという考えるきっかけが難しかったと思うので、この面談を必須化することによって、具体的にどういった休暇を取りたいかということを申し出ただけであればと思っています。また 9 月 30 日付通知にて、教職員への周知も行っており、合わせて校長に対して説明を行い、制度周知、趣旨の浸透に向けて取り組んでいるところでございます。

要求番号 3 についてですが、今年度末までで、次年度、産育休に入ることが判明している教員については、次年度の 4 月 1 日から産育休先読みとして、代替教員を学

校に配置するということを行っています。また学校の運営状態が厳しいという場合には、代替教員を正規教員で配置するということが現在は行っております。年度途中で産育休が発生する、判明するということはもちろんあるのですが、その他の教員についても、いわゆる第三の加配の方に行っていただくということもあるのですが、年度後半になってくればくるほど、この代替の方の確保というのが苦しくなるのが現状です。なかなか年度途中で常勤で働ける方が見つからないというのは難しいところですが、ただやはり学校運営というのを考えて、制度も取りやすく、それから代替の確保もできるように努めてまいりたいと思っております。

(組) 退職される大先輩たちがたくさんいらっしゃる中で、そういう方々を活用しての補完であったり、退職者の活用的なところはどのように、システム化しているのか、何かされていますか。

(市) 60歳以上になっても、今は定年延長されているので、フルタイムとして働かれている方は、実際には一ということを計算していますので、現場では担任を持っていただいている方がたくさんいらっしゃいますし、それだから誰かの補完をというふうに思ったことはあまりありません。全体の数の中に配置させていただいているというのが状況ですので、短時間を希望される方、いわゆる退職して短時間を希望される方の配置の仕方として、補完として、本来非正規の29時間のところを変えてというのはあるのかと思いますが、その方たちの働きたい希望、希望場所、希望時間と、いわゆる育休取得者の方の場所と、なかなかそこがタイミング的にも完全に年度当初にマッチするかといったことや、希望を見たときに、60歳以降の方の活用を考えていますが、ちょうど育短ぐらいに代わるかということケースバイケースとかと思います。

(組) 私たちが人材バンクという言葉を出させてもらっているのですが、リスト化されているのかとか、この人はどうかなみたいな、退職者の活用的なところはどのように、制度化というかシステム化しているのか、何かされていますか。

(市) 臨時講師登録は随時受け付けていますので、教職員人事課で面接し希望の勤務条件をヒアリングさせていただいています。教職員人事課にいる人事担当の教員がどこか欠員が出そうだとすることであれば問い合わせさせていただくということも行っています。なかなかそれが年度途中になるとしてなるとだいぶ尽きてくるというか厳しくなってくるというところが、希望とこちらの希望がマッチする方が少なくなってくるというのがあります。

(組) 要求文2について発言します。現在、神戸市教育委員会は女性管理職の割合を、今年度末時点で25%にすることを目標としてきたと回答にあります。残念ながら、全職員の60%が女性だということを考えると、目標の25%でさえ低い目標であったにも関わらず、今年度末の達成は難しい状況だと聞いています。組合員のアンケートでは、管理職を考えていない方の割合を男女比で見ると、男性が75%、女性は96%となっており、昨年同様、明らかに女性の方が今後のキャリアに管理職という選択肢が少ない実態が見て取れます。しかし、アンケートでは「周囲からの推薦があれば前向きに検討したい」や「管理職として職責を果たしたい」と回答した女性も、27名いらっしゃ

いました。管理職としてのキャリアを視野に入れている方には、ぜひお声掛けいただき、今までの男性中心の管理職像の固定概念により女性が管理職を敬遠している状況を打開していただきたいです。より多くの女性が管理職を目指すことができるよう、次の3点を提案いたします。

- ①より多くの女性が管理職を目指せる環境を整えるために、現在3名配置されている管理職支援アドバイザーの人員を迅速に拡充すること。また、柔軟な教頭昇任配置を検討すること。
- ②多くの女性管理職が活躍し、それが当たり前の環境になるまでの措置として、本人の意向に限らず、人事課が面談を行い、管理職への道も選択肢になるよう促すなど、新たな施策の導入を検討すること。
- ③管理職業務の負担軽減のために、スクールサポートスタッフの勤務時間を各校種間で柔軟に活用すること。

①の柔軟な教頭昇任配置について補足すると、小学校の教員は、学級担任として職責を果たしたいと思っている方が多く、管理職になると、それができないと考えています。教頭業務を経験し、その後管理職としてキャリアを進めるのか、学級担任に戻るのかを選択することができれば、「1度は教頭をやってみようかな」と思えるかもしれないという意見があったので、提案させていただきました。

②についても補足すると、現在管理職になるには、本人の意向が尊重されています。もちろんそれが大前提ですが、周りの信頼や期待、勤務実績を考えたときに、ぜひ管理職になってほしい！と思う女性教員がたくさんいます。そのような方には、管理職だけではなく人事課からも、面談をすることで、他者からの評価を得ることで女性教員にとっても管理職というキャリアの選択肢が広がっていくのではないかと考えました。

女性が学校のリーダーとして活躍することで、学校運営に多様な視点が入り入れられ、よりしなやかな学校づくりが可能になります。また、ジェンダー平等が進むことで、学校自体が社会に対して信頼されるロールモデルとなり、子ども達も、性別にとらわれず自分の将来を描けるようになると思います。先ほどの3つの提案について、ぜひご検討いただき、まずは、クリティカルマスの30%まで女性管理職を増やしてください。

- (市) ①のご要望についてですが、管理職を目指される方を増やすことのみならず、現在管理職として勤めていただいている方の働きやすい環境整備というのが非常に重要であると認識しております。現在、学校の状況からこのため、地区統括官やご指摘のありました管理職支援アドバイザーと連携して積極的な管理職支援を行っているところで、今後も継続していきたいと考えております。増員等に関してはですね、状況を見てここで答えすることはできませんけれども、まず管理職を支援するというスタンスを今後より積極的に行っていきたいと思っております。ご提案いただいています、教頭から教諭に戻るといふことを選択は、ご存知の通り現行の制度でも本人の意向があれば可能ですが、まずは本人に管理職の魅力とかその意義などをご理解いただく、納得いただく、そういうところに力を入れていきたいと思っております。2つ目ですが、ご提案いただきました本人の意向に限らず管理職への道を促していくという取り組みについてですが、

令和7年度に現在の学校に関して管理職を補佐するような役割を担っている教員の方を中心として、今後のキャリアを考えるきっかけづくりとして、教職員人事課から情報提供やヒアリング等の取り組みを行っております。まだ開始したところですので、ここからというところですが、そういった形で広く、本人のキャリアの選択肢を広げていきたいと思っております。スクールサポートスタッフについてですが、管理職を含めた教員の負担軽減を目的として、昨年度から全ての小中特支校に配置しているところですが、昨年度の夏に実施したアンケートでは、「最も効果的と考える配置時間はいつですか」というアンケートをしましたが、8時台、9時台、10時台という答えが他と比べて突出しておりまして、どの校種においても多数を占めていたというのが現状でございます。限られた予算のことをご理解いただいていると思うのですが、引き続き、学校状況に応じた効果的な運用については検討していきたいと思っております。

(組) 要求文4について発言します。組合に寄せられる相談から、「職場でハラスメントと思われる行為が繰り返されている状況」が考えられます。同じ職場の中では、関係を悪化させたくないと考え、なかなか相談できない、管理職から適切に指導がされていないように感じる、と言った声も聞かれます。相談があった場合には、専門家による聞き取りやカウンセリング、研修への参加を義務づけるなど、ハラスメントが繰り返されない対策を検討していただきたいです。人材不足の中、一人の仲間も失わない方策作りを強く要求します。

次に、教職員による児童への性被害についてお聞きします。過去にハラスメントが認められても懲戒解雇に至らなかった教職員の経過観察については、どのように対策が講じられていますか？各校の校園長に委ねるのではなく、委員会事務局が責任をもって面談・研修指導等をしていただきたいです。

最後に、セクシャルハラスメントの未然防止又は児童生徒への性暴力防止のために、教職員が盗撮カメラの有無を点検・確認するという自治体もありますが、私たちにとっては「見たこともないものを探して見つけ出すこと」は非常に困難を極めます。委員会事務局としては、どのような対応を考えているかお聞かせください。

(市) ハラスメントに関して、ハラスメントの事実が認められた場合には、これまで懲戒処分の指針に基づきまして、加害者などに対して懲戒処分を行うなど対応しているところですが、懲戒処分となった場合、事務局から同様の行為が行われないように、再発防止の観点から、事案の周知や、所属長等には職場におけるハラスメントを防止、対応にかかる方針等について周知徹底を依頼しているところですが、そもそもハラスメントを起こさせないということが大切ですので、そのためには個人ももちろんそうですけれども、全ての教職員にハラスメントに対する意識を高めるということが必要だと思っております。冒頭にもありました通り、研修や通知様々な機会を通じてハラスメントの予防、未然防止に努めてまいりたいと思っております。このハラスメントを受けたことにより、被害の方が勤務できなくなることが決してないように取り組んでいきたいと思っております。盗撮についてなんですけど、盗撮の未然防止にあたって、まずは教室、トイレ、それから更衣室といった盗撮される可能性の高いところに、教室であれば常に整備・整

頓することによって、カメラを設置できないようにしているというのが重要かと思っております。あとは、教員が大丈夫でも運動会や音楽会、選挙、学校会合など外部の方が入ることもありますので、そういった中で、やはり日常的に何かあり得るのではないかという目線で日常の点検に合わせて未然防止の点検をお願いしていくということになっております。なかなか専門的なものがどういうものかというところはもちろんあるのですが、やはりそういう死角を作らないですとか、そういったところが未然防止にとっては大きいと言われておりますので、まずはそういったところから意識的に行っていただきたいと思っております。

(市) 性被害というのがいわゆるハラスメントというのは子どもに対するセクシャルハラスメントということですかね。教育委員会は、以前から懲戒処分の基準として非常に厳しい処分を規定しております。ですので、懲戒免職という形で行われている方は多いと思いますけれども、おっしゃる通りそこまでに至らなかった事例というのも確かにありまして、実際に強く指導・研修はしております。たびたび呼び出して研修しているのかというと、既に一つの処分をしているものになりますので、そういったことは行っておりませんが、そういうことがないようにということで、所属長や我々としてもそこは考えてきています。

(組) それでは甘いのではないかという提案です。やっぱりその懲戒処分に至らずに授業をし続けているという事案があって、最終的に処分されてしまったということも昨年ありましたし、そこをやっぱりその性被害・加害というところにおいては、もっともっと厳しく、その一回懲戒で処分が下っているの、あとはじゃあ見守ります。ではダメなんじゃないですかと思います。

(市) 懲戒免職に至るような場合は当然そうしていますので、そういったことがなかったということは何かしら判断基準があったのだと思うのですが、もちろんさらに何か疑わしいというのであれば、もちろんすぐにご相談いただいて、さらなる対応をとっていくということになると思います。そこは一つの事例に対して行っている、それから日々のご相談に対して対応していくというところまで、それがもう看過できないということであればもちろん、はっきりした処分も下るのですが、おそらく懲戒処分、懲戒免職になっていないようなところは、何かしらご本人にはそういったことがなかったということや、その辺の認定が難しいからこそ判断されていない部分もあるので、そこは何か怪しいことが追加であるのであれば、もちろんすぐに言っていただければと思います。それを契機にまた指導していくということはもちろん行っております。また、この子ども性暴力防止法の制定において、性的加害というものについて、さらなる対応というのを全国的にも進めていくことになると思いますので、そういった時には、いわゆる加害者から被害者の保護ですとか、そういったこともルールとしては盛り込まれていっておりますので、再びそういったことにならないようにという対策というのはしていかななくてはならないと思っております。

(組) 要望に対して真摯なご回答ありがとうございました。公平な教育を担う教員や学校運営を支える職員の人材確保が重要だという共通認識が確認できたということによかった

と思っています。ただ大前提として働く人口が減ってきてしまっているということなので、大量にこれから教育現場に人が増えるというのは難しいなということももちろん承知しています。事務局へのお願いだけではなくて、限られた人員の中で各校工夫していくことですか、誰もが働きやすい学校運営を行っていくことが大切だというふうに私たちも考えています。育児や介護とお仕事の両立についても、女性管理職を増やす施策についても、ハラスメントを撲滅についても、学校現場の教職員が管理職とともに学校運営を主体的に行い、安心して働くことができる雰囲気づくりを作っていくということが解決の糸口かなというふうにも考えています。神戸教祖としては、学校現場の教職員にその思いをしっかりと発信していくことを続けていきたいと思っています。今後も学校現場と事務局ともに手を取り合って頑張っていけたらと思います。ありがとうございました。

(組) 要求文4と5について発言します。まずは、要求文4についてです。様々な対象者に多様な研修を計画・実施していただき、ハラスメントへの理解・意識は年々高まってきていると感じます。また、今年度は、研修の内容の刷新、重点項目の入れ替え、OJTの推進などが行われていることも承知しております。ハラスメントの防止には、教職員同士のコミュニケーションが重要だと考えます。実際のケースを想定した研修はもちろん、良好な職場づくりにつながる対話の機会を多く取り入れた研修を行うなど、継続してハラスメント研修の実施、内容の充実をお願いします。

また、妊娠した本人または、配偶者への管理職との面談については、働き方について考える節目となります。面談の際には、管理職と教職員が、両者納得の上で気持ちよく働くために建設的な話し合いが行われることを願います。若い世代が大量に採用され、今後同時期に出産・育児休暇が取得されることが考えられます。神戸の貴重な人材を失うことのないよう管理職への指導の徹底をお願いします。同時に、管理職自身の学校経営・組織づくり等の悩みについて、より相談しやすい仕組みも考えていただきたいと思います。

引き続き、要求文5についてです。性の多様性への理解は、一人一人を大切にすること人権課題そのものです。昨年度に引き続きの要望となりますが、全校、全教職員対象の多様な性に関する「動画視聴研修」など、研修の内容の充実をお願いします。研修の内容については、用語の説明だけでなく、学校で起こりえる場面から考えるものや、当事者の切実な思いに触れるものであってほしいと思います。教職員が性の多様性について理解することは、声をあげられていない子どもたちへの気づきや救いにもなり、すべての子どもたちが安心して過ごすことができる環境づくりにつながります。全教職員で受けられるような研修の機会、また、内容の更なる充実をお願いします。そして、子どもたちが自分自身を守り、人権を尊重する社会を築くためには、包括的性教育が不可欠です。包括的性教育は、不安や危険から子どもを守り、互いを尊重する心を育てる命の教育です。子どもたちが自分の体と命を守るためには、正しい知識が必要です。神戸市として、幼少期からの包括的性教育の推進をぜひ検討してください。

(市) まず要求番号4の方ですが、文書回答に書きましたとおり、まず令和2年度より神戸市でハラスメント対策基本方針を踏まえたハラスメント防止研修を、ミドルリーダーの方

に好評であったということ嬉しく思っています。まさに我々が意図している形ですので、本年度は内容を刷新し、かなり頑張っていました。それで、パワーハラスメント、セクシャルハラスメントを重点的に取り上げて未然防止を図っているということで、OJTの効果ということを重視しており、同僚が困難な状況にあるということをお話するという一方で、同僚性を高めると思います。OJTの効果はそこかと思しますので、それにより浸透を図り、良好な人間関係につながり、ハラスメントの防止につながることを願っていますので、進めていきたいと思っています。

それから校長と教頭の部分ですが、両研修で、ハラスメント防止に関わる研修を取り扱っていますが、学校経営講座の中で、実際に学校園の中で、直接ハラスメントに関わらないかもしれませんが、心理的安全性をしっかりと確保しましょう。そして、それが先生方の well-being につながるということをお話でかなり言いました。上から抑えつけるだけではダメだと、幸せのために心理的安全性を作っていきますということについてお話をさせていただいています。12月4日に、校園長先生も含めて、マネジメント研修を行います。そこで三井住友銀行の副部長に来ていただき、校園長にお話ししていただきます。我々が神戸市として目指していること、コンプライアンスということは、一般の企業でもやはり同じだということ、観点を一致させていただいて来週実施予定です。先生方にはそのような形で働きかけをさせていただいています。逆に校園長先生方の相談をしやすいところも作ってほしいということで、そこも逆に校園長の立場ではありがたいと思って聞いてきました。実際にはその公的な部分というのはもちろんその統括官がまず一番寄り添っていただいていますし、これはどのように伝えたらいいのだろうということについても、教員経験の方ばかりですので、分かっているしやるので、それは相手の先生にそれはこうだよというようなことを助言できるようにしています。それから区の校長会がやはり大きな存在です。相談を受けてからの校長先生にこういう思いがあればどうしたらいいだろうというのを実際に相談ができていく体制ができていますので、そういったところで校長先生を独りにしないような体制はできていると思っていますので、安心はできませんが、引き続きその形で進めていけたらと考えております。

それから5つ目の幼少期からの包括的性教育の推進についてですが、性の多様性につきましては、昨今言われ続けていることですが、ご要望の趣旨はよく理解できますので、やり心理的安全性を持てるような形をつくれたらと考えています。具体的に全職員にこういった動画を流しましょうということは、そこまでは言いませんが、まずは初任研、それから8年研、フレッシュ研修、まだ正規になっていない、これからという人たちに対して、こういった部分の研修を全部が性の包括的ではないのですが、全体の流れの中でできれば望ましいと思います。動画も良いのですが、できるだけまずは集合型の研修をして直接的にこちらから語る場面を作っていますので、そういったところから進めていけたらと考えています。

(組) ハラスメントの未然防止に関しては回答にもいただいた通り、同僚性の高める良好な人間関係の構築が重要だと思っています。そのためには何より対話が重要だと思っています。あらゆる研修において、対話の機会を作ってくださいこと現場に対話の文化が根付くことを願っています。また、性の多様性に関しても正しい知識を身に着けるとともに、子供の

気持ちを受け止める対話スキルが重要だと思っています。誰もが安心して働ける環境づくり誰もが安心して過ごせる学校づくりを研修の面からサポートしていただけるよう今後ともよろしくお願いします。