

神戸市教職員組合 執行部との交渉議事録

1. 日 時：令和7年12月22日（金）18：00～19：00

2. 場 所：教育委員会会議室

3. 出席者：

（市）監理室長、監理係長、学校経営支援課課長（情報監理担当）、情報化推進係長、児童生徒課長、児童生徒課課長（政策担当）、児童生徒課課長（コベカツ推進担当）、児童生徒課長（生徒育成担当）、学校環境整備係長、学びの推進課長（中等教育担当）、学びの推進課係長（人権教育担当）、特別支援教育課長、特別支援教育課課長（特別支援教育推進担当）、特別支援教育課課長（センター長）、教職員人事課長、人事係長、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、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：

<監理室>

（組）近年、組合への相談で不当要求、クレームの対応に苦慮しているという内容の相談件数が急増しております。学校側の初期対応で不信感を与えることがあったとしても、教職員の人格を否定する言動、深夜時間まで及ぶ長時間の拘束、担任・顧問の変更、異動や休職を強要する等は許されてよいのでしょうか。先月11月に神戸市カスタマーハラスメント対策基本方針が策定されました。その基本的な対策の中に、市民への周知・啓発、録音・録画・対応記録等による事実の把握とあります。学校園へのカスタマーハラスメントに対する基本姿勢の周知・啓発、自動録音機能の整備等、実効性のある対策をお願いします。令和4年度に作成された「不当要求・クレーム対応マニュアル」に関しましても、これまでの事例を考慮しながら、より学校園が使いやすいものになるようにお願いします。また、文科省も「保護者や地域からの過剰な苦情や不当な要求など、学校だけでは解決が難しい事案が学校運営上の大きな課題。学校のみによる対応とせず、経験豊かな学校管理職経験者等の活用も含め、様々な専門家と連携した行政による支援が必要。」と示しています。神戸市でも今年度から、不当要求事案をはじめとした対応困難事案において、学校法務専門官の面談への同席を含めた支援を制度化したとありますが、その効果はどのように評価しているのでしょうか。

（市）学校や教員の不適切な対応等を原因とする要求やクレーム、これは可能な限りまず発生させないように取り組むということが重要であって、そのためには社会情勢の変化に併せて、学校の対応を見直していかないといけないと思っています。その一方で、暴言、暴力、過度な要求という行為が許されるものではありませんので、毅然とした対応をしていく必要があると考えています。

神戸市のカスタマーハラスメント対策基本方針につきましては、11月4日に学校に対して周知をいたしました。今後は不当要求・クレーム対応マニュアルの更新を予定しており、学校現場の実情を踏まえた内容となるよう検討を進めています。具体的には、

カスタマーハラスメントに関する内容を追加し、対応時間の目安、また対応を打ち切る際の相手への伝え方、弁護士・警察に相談する際の判断基準などを明確に示していきたいと考えています。マニュアルの更新後は、研修等の機会を通じて対応の周知も予定しているところです。

電話機につきましては、自動録音ではないものの、ほとんどの学校で手動録音が可能となっています。現状で録音に非対応の学校園につきましては、学校からの相談に個別に対応を行っているところです。

対応困難事案への支援制度については、今年度現時点で 6 校に対して支援を実施しています。学校法務専門官が直接対応するほか、法的観点からの助言や文書回答の作成を行っておりますので、学校の業務負担だけでなく、心理的負担の軽減という意味でも大きく寄与していると考えているところです。

(組) マニュアルの更新ありがとうございます。学校園が使いやすいものになるように期待しています。また、学校法務専門官の支援の状況も教えていただきありがとうございます。こちらも学校が相談しやすい環境づくりをしていただけたらと思っています。また周知に関しては、できれば広く市民に周知できるような形を作っていただけたらと思っています。ある自治体では学校の入口に掲示するような形でされているというのも聞いています。いろいろな形で広く周知される方法を検討していただけたらと思いますので、よろしくお願いします。

<学校経営支援課>

(組) ICT 環境整備に日々ご尽力ありがとうございます。学習用タブレットとして iPad を選定していただいたこと、KIIF 4 の端末台数を以前より増やしていただいたこと、とてもありがたく感じています。私からはさらなる環境整備面と人的支援面について要望させていただきます。まず、現在使用しているプロジェクターについてですが、今年に入って非常に多くの故障に関する問い合わせを受けています。多くの学校が同時期に導入しているため、同じような故障トラブルが発生しています。修理については、学校運営費での対応ということから、大規模な故障の場合は学校運営費を圧迫し、当初計画していた教育活動に予算を執行できないなどの影響が出ています。来年度で多くのプロジェクターのリース期間が終了するという事も伺っています。まずはリース期間中の故障についての対応を考えて頂きますようよろしくお願いします。また、次期については今回の反省を踏まえ、リースにするのか、購入にするのか、または大規模モニターの導入なども踏まえ、現場の意見を積極的に吸い上げた対応をお願いしたいと思います。

KIIF 4 について、台数を以前より確保していただいているとのことですが、依然として配備されていない教職員からは不満の声が聞こえてきます。代理入力などの問題を改善するためにも、KIIF 端末が必要な教職員の手元にはしっかりと端末が届くよう、予算の確保をお願いします。特に第三の加配や育児短時間勤務の補完で授業や成績処理をしている教員については、予備機ではなく確実に配備していただけるようお願いいたします。また、常時必要としない教職員のために学校内で共用とする端末を配備していただければと考えます。

次に、GIGA 端末の切り替えに伴い、学校現場に負担がかかることが予想されます。昨年度より要求していることではありますが、再度、学校現場の負担とならないよう、端末の回収や修繕、整理などの作業が必要なのであれば、そういった作業に従事する人員を派遣するなどの対応をよろしくお願いします。また、年度の切り替えはもちろんですが、年間通して GIGA 端末に関する課題に対応する支援員は今後学校には常時必要であると考えます。GIGA 支援員の拡充はもちろんですが、GIGA 端末だけでなく、ICT 機器の整備や操作、トラブル対応が頻繁に起こる学校現場において、これらの問題に教員が対応しつづけることは子どもたちの教育機会の損失ともいえます。デジタル・シティズンシップを推進していくためにも、全校に ICT 専門職員の配置など改善策を検討していただきたいです。

また、KIIF サービスデスクと GIGA ヘルプデスクを統合し、新たにサービスデスクとして窓口を 1 本化することですが、現状より連絡がつながりにくくなることや、対応が遅くなることのないようにすすめていただきますようよろしくお願いします。

(市) まず、プロジェクターについてですが、ランプを交換して対応できないというのはこちらにも声が届いております。部品交換で高額になってしまうところも聞いています。学校園の方々にはご不便をおかけしており申し訳ありません。ただ、この修理は経年劣化によるものであって保証が効かないためどうしても高額になってしまいます。学校経営支援課のほうですべて対応することもなかなか難しいのが現状ですので、先ほどお話ありました通り、来年度以降、大量に入れ替える予定がございますが、その間の期間についてどうしたらよいかというところは難しい問題で、学校経営支援課も予算がないのが正直なところで、リースアップする前に早く入れ替えられないかどうかという点は検討させていただきます。来年度全部変わるわけではないので、残っているところも問題は依然残り続けることにはなってきますので、そのあたりは予算措置ができるかどうかも含めて、検討を進めさせていただきます。今後は、まだプロジェクターなのか、大型ディスプレイなのか、というところで議論の余地が残っていると思いますが、プロジェクターになったとしても、ランプ式ではないレーザー方式に変えさせていただく予定にしております。それをすることによって、劣化による色あせがかなり軽減されている状況で、おそらくそのあたりで今までのようなことがなくなるのではないかとこのところを考えている状況です。何を入れるか、どうかというところの話は、現場の意見を聞きながら、何が最適なのかというところを判断させていただいて、来年度以降導入を進めさせていただこうと思っております。

次に KIIF4 の導入ですが、いろいろ現場の方にご迷惑をおかけして申し訳ございませんでした。また色々ご協力いただきありがとうございます。KIIF 4 端末ですが、KIIF 3 に比べて調達台数は増やしています。ただ、各学校に十分行き渡るだけあるのかというところ、そこまで調達できていない事実があります。今回合わせて教員用として、授業用に学習用タブレットを使ってくださいということで、教員一人一人に学習用タブレットを配らせていただいています。そのあたり当課の線引きとしては、校務用として使う人が KIIF 端末、授業にしか使わない人は学習用タブレットという形で、一旦は線を引かせ

ていただき、配布させていただいております。学校によって個別の事情があるとは思いますが、そのあたりは個別に対応させていただきたいと思っておりますが、一旦現在整理している最中ですので、整理ができ次第余っていただければ追加でお渡しさせていただきます。余っていただければどうすべきか検討しなければならないですが、学習用タブレットとの組み合わせを考えながら進めていきたいと思っておりますので、ご了承いただければと思います。今回は共用 ID というものを無くしています。端末自体が足りない場合は共用で使っていただきたい、教材作成機を使っていただきたいという話はしていますが、ID に関しては共用の ID を今年 KIIF 4 から廃止させていただいております。必要な方には ID を付与して使っていただくという形にしますので、この辺りも学校の方で分からないことがあれば、学校経営支援課に連絡していただければと思います。

続いて、GIGA、学習用タブレットの配布についてですが、極力学校のご負担を減らすよう努力させていただいております。ただ、どうしても学校にご協力いただかないといけない部分については申し訳ないですが、学校の方に対応させていただきたいと思っております。その代わり分かりやすいマニュアル等を用意させていただき、教育ポータルの方に掲載するよう努めますので、学校の方も利用しやすいように考えさせていただいております。児童生徒の学習用タブレットの配布にあたっては、配送と合わせて支援員の派遣する予定にしています。したがって、生徒の分の学校の納品確認は支援員を使っていただいて、その学校の必要な体制がきちんと確立されているかどうかというところは確認させる予定にしております。また年度替わりの時期の、別途、支援員については今まで通り派遣する予定にしておりますので、そのあたりは学校が使いやすいように予約サイトのようなものを構築してやらせていただこうと思っております。

常駐する ICT 支援員ですが、当課としても、当然必要であると認識しています。ただこれも予算の話になるため、今後はこういった形でつけられるかというところは検討を進めていて、予算確保の方に進めていければと思っております。

サービスデスクですが、統一させていただいております。多く連絡もあるようで、若干つながりにくい状態になっているようです。業者の方にはその辺を改善するようということと、日々研鑽して応答時間を短くして応答できる数を増やすよう強く言っています。サービスデスクにつながらなくても、先ほど申し上げた教育ポータルで、すぐ理解できるようなマニュアルを配布させていただいておりますので、その中で何とか乗り切っていければと考えています。年度末の繁忙期になってくれば、体制を増やして対応いたしますので、よろしく願います。

(組) プロジェクターに関して、早めの入れ替えの検討や、予算の検討も進めていただいているということで、何より現場の意見をしっかりと聞いていただけるということで非常にありがたい言葉かと思っております。KIIF 4 に関しては、授業時の学習用タブレットで校務を行う方には KIIF というのですが、授業者は基本的に校務を行う上でやはり必要があり、成績を処理していく必要があるというところも、今後、懸案事項として受け止めてもらいたいと思っております。GIGA 端末について、支援員を派遣していただけるということもありがたく思っております。何より常駐の必要性という意識を共有することができた

ということが何よりありがたいことと思いますので、すぐには進むことではないということは分かりますが、一緒に進めていけるようにご協力いただけたらと思います。

(組) プロジェクターについて、レーザー式を検討しているとのことですが、学校園によっては予備のランプを購入してストックしているところもあり、また年度末余った学校運営費で来年度のランプを購入する学校もあると思いますので、できれば早めにそれを周知いただけたらと思います。

<児童生徒課>

(組) KOBE◆KATSU の3次募集もおわり、いよいよ開始に向けて調整の段階に入ったことだと思います。前例のないとりくみだからこそ大変な苦勞をされていることだと思いますが、日々ありがとうございます。コベカツについて2点発言いたします。

1点目は学校現場の意見反映についてです。様々な機会を通じて現場の意見に耳を傾け、制度の円滑な移行に努めると回答をもらっています。コベカツへの移行が迫ってきており、方針決定時とは違った意見が出てきていると思います。組合にも、コベカツに関して意見を言える機会がほしいという相談がありました。今、コベカツに関する市教委の考えと学校現場の教員の受け止めは一致しているのでしょうか。コベカツを成功させるためにもぜひ情報を発信するとともに現場の声を聞く機会を定期的に作っていただきたいです。また、コベカツの最新情報がわかりづらいという意見もあります。説明会や懇談会で保護者や地域から質問を受ける機会も増えています。教員が必要な情報を取れるよう、情報発信の工夫をお願いします。

2点目は大会運営に関してです。移行期間においては教員に協力いただきたいと回答をもらっております。たしかに大会運営のノウハウは教員がもっています。しかし、自校の生徒が出場しない大会運営をこれまでのように教員が手弁当で行うことは反対します。また、大会当日だけでなく、そこに向かうまでの準備も各部副部長を中心に相当な時間をかけておこなってきました。子どもたちのために大会を継続させることは賛同しますが、大会運営に携わる教職員にはそれに見合う手当をつけることを求めます。

(市) 1点目の今後現場の展開や情報発信についてお話しさせていただきます。コベカツの実施に当たりましては、日頃からご理解をいただきまして、大変感謝しております。これまで大体1000クラブご登録いただいておりますが、その中にも教員の方も指導して協力いただいております。先日まで第三次募集しておりまして、それに対してもたくさんのご応募をいただいております。現在申請内容を精査しているところです。2月上旬頃の公表予定で手続きを進めています。一方で我々も地域のほうに行っている中で感じていることですが、移行期においてはやはり生徒、保護者も不安を感じられております。新しい仕組みに移行していくということで、誰もが体験したことのないことですので、そういったところを教員の方々が同じように感じられている方がいらっしゃると思っています。そういった中で不安感を払拭するためには、やはりコベカツは魅力的なものなんだなというイメージを具体的に持ってもらうことが大事だと思っていますので、そのあたりは我々がしっかり情報提供する努力をしていきたいと思っています。そのためには、まずはwebサイトを充実させていますし、インターネットだけでなく、しっかり紙媒体

であるとか、いろんな媒体を通じてお届けすることが必要だと思っています。その地域で二次募集、三次募集を受けて足を運んで懇切丁寧に地域の方にもご理解いただけるような努力もしているところです。教員の方にも、しっかりご理解いただきたいということで、これまで年度当初、4月に説明会を実施させていただきました。その時の動画配信をしましたし、9月に教育長のメッセージということで、全学校園の教職員向けの動画を配信したというところがございます。今後の予定としましては、今二次募集まで登録いただいた1000団体の詳細情報ですね。やはり今発表しているのは、活動の場所や会議等だけなので、まだイメージしにくいという状況だと認識しています。具体的にこんな活動方針ですよとか、こういった指導者が指導に当たりますよといったことを7月頃に公開する予定です。二次募集までに登録された約1000団体を公開予定です。三次は後から公開するわけでありませけれども、そのような形で今予定しています。

そういった情報を公開しますので、まず各中学校の教職員の皆さんにおかれましては、ご自身の勤務されている学校にどんなクラブが登録されているか、あるいは子供たちには自転車で10分、15分で通える範囲内にまず探すよということを行っていますので、自校に限らず近隣校の学校でもどんなクラブが登録されているのかということも含めて、お含みいただいて、情報提供するようなこともしていただきたいと思っています。なかなか初めての試みのことなので、生徒さんによってはどんなクラブに入るのか悩まれることもあると思いますので、そういったことには個別に寄り添って相談を受けていただけたらと思っています。そのために引き続きコベカツクラブの最新情報を分かりやすくお届けする工夫もしていきたいと思っていますし、コベカツ推進ラインではコーディネーターで校長OBの方が3名おり、その方が各学校を回っていますので、現場の声をしっかりお受けして、参考にしていきたいと思っておりますので、よろしくお願ひします。いずれにしても、コベカツのスムーズな移行には教職員の皆様のご協力が不可欠と思っていますので、どうぞよろしくお願ひします。

2点目は教職員給与課からお答えさせていただきます。移行期間における大会運営の手当ということですが、コベカツクラブに参加する大会運営に携わる教員の皆様方にかかる手当の支給については、我々としても課題認識を持っておりますので、皆様方からのご意見をうかがいながら、検討を進めてまいりたいと考えております。

(組) ありがとうございます。1点目に関してですが、地域や学校、教職員だけではなく、子ども、運営団体、色々なところに情報が発信になると思うので、本当に大変かと思ひます。教職員が自分事として捉えて、前向きに進んでいかないと成功しないと思ひますので、もし事務局の方から教職員から意見を吸い上げるというのが難しければ、神戸教組が意見を集約してそれを伝えるという形でもできたらと思ひますので、その際また対応を検討していただければと思ひます。よろしくお願ひします。

(組) 続いて、不登校について発言させていただきます。校内サポートルームの支援員を全校に配置していただきありがとうございます。学校園やサポートルーム支援員から、時間を拡充したい、運営費を増やしてほしいなどの声が組合にも届いています。市教委事務局でもサポートルーム支援員からの声を集めて、時間を拡充するなどの対応を検討し

ていただきたいです。

また、昨年度お願いした神戸市の不登校支援が一覧で見られるリーフレットを作成いただきありがとうございます。そこにもある、学校園での不登校に対するオンライン支援についてですが、学習用パソコンを活用した自宅でのオンライン授業に関しては、各学校で各教員が工夫して行っている現状があります。しかし、子どもが主役の対話的な授業をすすめると、どうしても授業のライブ配信だけでは学習内容が十分に伝わらない状況が生まれます。以前は感染症対策のため一斉授業のスタイルが多かったからよかったのですが、今は自宅やサポートルームで学習する子どものニーズに応えられていません。仮にニーズに応えようとするすると全く別物の授業を用意しないといけなくなり、かなり大きな負担が生じます。学校園でのオンライン支援について学校任せでは限界がきています。状況を把握していただき、学校任せにならない支援をお願いします。

(市) まず、サポートルームについてですが、11月に令和6年の不登校児童生徒数が公表されました。全国では増加していたのですが、神戸市では減少という形になっています。こちらは、やはりサポートルームの設置が大きいかと思っていて、教員の皆さんがサポートルームを精力的に運営していただいたことがこの結果につながったと思っています。改めて感謝申し上げます。サポートルームですが、1日4時間、週20時間ということで予算を配分していますので、4時間程度で開設しているところが多いと聞いております。ただ、やはり実態としては、児童生徒の状況に応じて柔軟に運営していただくことが重要かと我々も考えています。今サポートルームの状況を伺っているのですが、使用状況は学校ごとにばらつきがあるという状況になっております。今後については、サポートルームの利用者が多い学校に支援員の配置時間を再配分することなど、学校の実態に応じて運用ができるように検討していきたいと考えています。またサポートルームの利用者が増加しておりまして、各校で様々な工夫して組んでいただいていることでもありますので、様々な通知で各校の取り組みを皆さんと共有をしていきたいと考えています。状況が変化してきておりますので、現場の声しっかりと聞いて現状を検証し効果的な運用ができるようにさまざまな取り組みを考えていきたいと思っています。

もう一つがオンライン授業についてです。オンライン授業については、特に児童生徒の状況や、保護者のご意見を踏まえていただき、各学校において、教員の皆様のご尽力によってご対応いただいていることに感謝いたします。ご指摘いただいた通り、教育委員会が進めている個別最適な学びや、対話的な授業を進める場合には、教室だけの配信というのが、なかなか成り立たないケースが生じているというのが課題であると考えています。現在、各校においてさまざまなオンライン支援の授業が展開されていますので、事務局としても今後さまざまな好事例を紹介していくことで、先生方の負担を軽減していきたいと考えています。また、外出しづらい不登校児童生徒のためのメタバース空間ということで、今「こうべっ子オンライン広場」が9月に開始しています。現在は外出しづらい生徒を対象に、試行的な実施ということで、上限人数を決めてやっていますが、ライブ授業やオンデマンド授業なども展開しておりますので、今後の授業展開の中で、さまざまな状況の生徒が活用できないかというところを検討していきたいと考え

ています。

(組) いろいろと検討していただきありがとうございます。現状としては、サポートルームは年度当初4時間で始まったものの、保護者から要望があつて1時間目から6時間まで開設している学校があるということを聞いています。実際に朝から放課後まで開設している学校は増えてきているように思いますので、柔軟な対応をよろしくお願いいたします。ありがとうございました。

<学校環境整備課>

(組) 平素は各校の整備にご尽力いただきありがとうございます。特に今年度は、昨年度要望に挙げた更衣室内の間仕切りがカーテンやロッカーであつたり、エアコンが未設置であつたりする学校園の環境整備やトイレの温便座の設置が進んだこと、嬉しく思っています。ただ、温便座の設置に当たっては、予算の関係上ということは承知していますが、上限が設けられ残りは学校運営費より捻出する形であつたため、全ての設置は諦めた学校園があつたと聞いています。そして、学校運営費だけでは、整備しきれない課題を抱えている学校がたくさんあります。例えば、校舎内に湿気が多く長期休暇の間に教室中にカビが生えてしまう、非常階段が錆びて穴が開いている、大木の管理に苦慮している、運動場の水はけが悪かったり、傾きがあつて雨が降ると体育倉庫が水浸しになってしまつたりする、木製の手すりやウッドデッキが老朽化している、などです。大規模改修までの付け焼刃の対応で現場は困っています。また講堂が2階にある学校では、エレベーターがない場合、式典の際に車いすで参列の方を職員が抱えて2階へ上がるということが起こっています。入学児童生徒への対応でエレベーター設置が第一優先とは思いますが、教職員側から、また保護者側から、どちらで考えてもエレベーターの設置は必要ではないでしょうか。さらに、来年度から本格的に始まる「コベカツ」や今後いつ発生するか予測できない災害に備え、体育館の空調なども急務だと考えます。昨年度も要望しましたが、子どもたちが使用するトイレに関しても計画的な改修が必要です。和式トイレが設置されている学校園もまだ多くあり、和式を避けて洋式に並ぶ児童も多いです。さらには、薄暗い雰囲気トイレが怖いと感じていて学校ではトイレに行かない、という児童もいます。子どもたちが安心して学校でトイレに行くことができることは喫緊の課題だと思います。

子どもたちは一日の多くの時間を学校で過ごします。後回しにしていると、子どもたちが体調を崩したり、大きな怪我をしてしまつたりすることに繋がると考えます。子どもたちを守るため、また、それに対応する教職員の負担を軽減するためにも対応をお願いします。

(市) まず、更衣室の環境改善ですが、お話がありましたように現在、事務局の方で相談に応じながら、間仕切りや設置工事等を少しずつですが整備を進めているところです。引き続き、できる限りの対応を図っていきたいと考えております。トイレの温水洗浄便座の設置ですが、こちらは今年度、まずは温水洗浄便座が未設置の職員用トイレに男女一台ずつ設置できるように、1台4万円、コンセント工事を伴う場合は5万円ということの上限を設けながらですが、学校環境整備課において費用負担しています。また、排水

工事等で費用負担の上限金額を大きく上回るケースもありましたので、そちらにつきましては、学校と個別に相談を受け付けて追加での予算確保も行ってきたところです。令和8年度以降ですが、すべての職員用トイレに温水洗浄暖房便座が設置できるように予算確保も含めて引き続き対応を図っていくということで考えています。

続いて、学校施設の老朽化対策ですが、いくつか事例等もご説明いただいたところでございます。こちらは、まずは計画保全ということで、大規模改修工事を実施していくということがもちろんありますが、それ以外にも、修繕等の業務、あるいは設備の保守管理点検等において民間事業者のノウハウ等も活用しながら、包括的な施設管理業務こちらの業務委託の枠組みを使って、適切に修繕できるように努めているところです。当然、予算の限り等もございますので、優先順位や緊急性等をこちらで加味しながらですが、学校の安全確保のためにできる限りの対策をしていくというところです。

それから、バリアフリーの対応の関係で、エレベーターに関してのお話がありました。エレベーターを設置する際の基本的な考え方として、児童生徒の在籍や、あるいは入学予定がある学校について状況を確認してまずは対象校に一基設置していくというところでの取り組みを進めているところです。上階の体育館がある学校でのお話ということで、今後の課題と我々認識しているところですが、現在、年間4ないしは5校程度、学校へ肢体不自由者が入学した際に備えた整備が必要な状況が続いているところですので、まずはこちらを優先しながらの対応となることをご理解いただければと思っています。

また、体育館の空調に関してご意見があったところです。非常に高温が常態化しているような状況ですので、体育館全体に空調効果が及ぶような、そういう状況の必要性は我々で認識しているところです。他都市の整備状況なども参考にしながら、本市における体育館空調の増強方策、どのように計画していくかということも早期に検討していきたいと考えているところです。

それから、トイレの整備の件です。こちらも、大規模改修工事に合わせての洋式化やまた、特に大規模改修工事が無い学校につきましても、洋便器の割合が低い学校については、洋式化を順次実施しているというところです。また、洋式化率が棟ごとに違うケースがありますので、洋式化率が50%以下の校舎、学校につきましても、洋式化を優先的に実施することで、和便器から洋式化への取り組みを順次進めているところで、今年度末で91.8%という数字も我々持っているところです。引き続き、洋式化の取り組みを順次進めていきたいと考えているところです。児童生徒、それから教職員にとっての魅力的で働きやすい環境づくりに向けて、今後も教育現場の働く環境の改善に努めていきたいと考えています。

(組) ありがとうございます。学校での課題についても、共有していただいているとありがたいと感じています。また、来年度はすべての職員トイレにということでも、尽力していただいていることを嬉しく思っています。来年度も引き続き、学校の安全確保のためにどうぞよろしくお願いいたします。

<学びの推進課>

(組) 進路事務の改善について、今年度はインターネット出願の過渡期ということもあり、

その煩雑さについて多くの声が寄せられています。通知が来るのが締め切りに対して期間が短く、進路の担当はその対応に振り回されています。年間の計画を先読みして、余裕をもって準備できるよう、現場への通知をお願いします。テストランにおいて、メールの不具合からワンタイムパスワードが使えなくなり、出願の承認が直前までできなかったというような問題も聞いています。本番でこういった問題が発生しないためのテストランであることは重々承知しています。しかし、ネットワーク等の不具合が原因で出願等の進路事務が期限内に実施できなかった場合、どのような対応になるのかということ想定し、あらかじめ進路担当者に向けて発信しておくことをお願いしたいと思います。

進路事務の手続きについて、現在は事務局からの情報を元に各校で冊子や便りにまとめ直し、保護者や生徒に発信をしています。事務的な手続きの方法や日程、入学制度や高校の要項一覧などについては神戸市の統一の内容をまとめ、事務局から直接、新三年生の生徒と保護者に向けてすぐー等で正確な情報を発信していただくようお願いしたいです。

最後に、毎年お願いしていますが、私立高校の調査書作成については、神戸市が使用している校務支援システムを用いて作成する統一様式を利用できるよう、校長会と連携を密にとり、今後も私学側との協議を進めて頂ければと思います。

(市) まず、一つ目の通知についてですが、今度インターネット出願のシステムの導入にともなって、新たなシステム設計や、校務支援システムの改修などに伴って、手続きが複雑化して現場に負担をかけてしていることは十分認識しているところでございます。また、県教委からの情報提供が非常に不十分なこともあって、現場への通知が遅くなったケースがあったことについても認識しているところでございます。今後については、県教委、高等教育課からの情報収集や、課内の承認作業を迅速化して、可能な限り早期に通知できるように改善を図ってまいりたいと思っています。それから 2 つ目のネットワーク不具合の対応についてですが、今回のワンタイムパスワードが届かないといった事案について、事務局としても十分把握しているところでございます。県教委の高等教育課に対しては学校経営支援課の情報化推進係を通じて申し入れを行っているところでございます。万が一同様の事案が発生した場合、県教委の高等教育課と連携して事務局としても迅速に対応してまいります。それから 3 つ目の情報発信の統一化についてですが、これについては出願システムへの導入に伴って選抜要項の方が改定されています。選抜要項の方には、出願の受け付け時の開始日が記載されておらず、中学校長の承認期限のみが明示されている形式に変わっております。このため、事務局で統一した日程および統一した事務手続の方法をまとめて発信することは、かえって学校現場の実情と乖離しており、混乱を招くことが懸念されるため、各校の実情に応じて、志願者アカウントの登録、あるいは出願情報の登録、入学考査料の支払い日等を各校で策定した上で、志願者及び保護者に発信していただく方が、教員の負担軽減につながると考えているところでございます。また、高等学校の募集要項については、既に各高等学校のホームページや、特に私立高校においては、校長会が主催する合同説明会の資料等で情報がまとまられているため、詳細な情報が手軽に入手できることから、事務局

からの発信が不要であると考えているところです。なお、私立高校の募集要項一覧表につきましては、校長会から各学校に配布されていると聞いているところです。それから、4つ目の市立高校の調査書の統一様式についてですが、私立高校の調査書については、各校で仕様が異なります。この点については、事務局が私立高校側に要望するような立場ではありませんが、校長会及び市立高校側で協議を継続していると伺っているところです。また、一部の私立高校につきましては、従前の公立高校の調査書様式を求めているケースもあるというふうにこちらも聞いております。これを踏まえて、校務支援システムでは、出願システムに対応した調査書情報作成機能に加えて、これまでの従前の様式にも対応できるよう、調査書の作成機能を設けておりますので、負担軽減に向けた配慮を進めているところでございます。

(組)ありがとうございます。進路事務に関するトラブルや誤情報の発信は学校の信頼を大きく失う原因になりかねないこともありますので、そういったことにつながらないように子供たち保護者にも安心してもらえるようなシステムの構築を今後ともよろしく願いいたします。

(組) 外国にルーツを持つ子どもたちへの諸条件整備について、ご尽力いただきありがとうございます。しかしながら5年前と比べて1.62倍という急激な増加に対して、条件整備が追い付いていないと言わざる負えない状況です。日本語指導が必要な児童生徒について、周囲に言葉の通じる人が誰もいない環境で学び続けることの精神的な負担は想像を絶します。そういった子どもの精神的な負担を少しでも軽くするために、担任の教員をはじめ、学年の教員がつきっきりになることで、他の児童生徒へのめが行き届かなくなる問題も出てきています。まずは、日本語指導加配教員を増やすこと、日本語指導等を行う支援員の常駐など、具体的かつ即効性のある対応を検討していただきたいと思います。

(市) まず、日本語指導加配教員配置校以外の学校とも連絡を密にして、初期日本語教室の派遣型や訪問指導を継続して積極的に実施するなど、日本語指導のさらなる充実に取り組んでいるところです。引き続き、日本語広場や日本語支援事業、JS 教室等の充実に取り組んでまいりたいと思います。

(組) 桜の宮小中分校、夜間中学校、若葉学園の諸課題の改善に向けてご尽力いただきありがとうございます。これらの学校については一般校以上に多様な児童・生徒たちが学びにきています。一人ひとりに対してより丁寧な対応が必要なことから、教員の責任も重大であり、その結果、負担感も大きくなっています。特殊な勤務状況の中、使命感を持って児童・生徒たちと関わりつづけるためにも、諸手当等の充実を今後も検討していただきたいです。また、多様な児童・生徒と関わるうえで、福祉との連携は必要不可欠となります。生活面でも施設面でも教育と福祉の連携がうまくなされていないことから、現場の教員も学びに来る児童・生徒も課題の解決が進まず、たらい回しにされるケースを見聞きします。こういった行政上の問題で現場や児童・生徒が不利益を被ることは誰も望んでいることではありません。今年度の好事例として局での連携を密にした結果、若葉学園では遮光カーテンがスピーディーに設置されたと聞いています。局を跨ぐような課題が見受けられたときには、最優先事項として局で連携し早期改善していくという共通意識をもって

対応していただくようお願いします。

(市) 桜の宮小中分校につきましては、令和4年度より、関係課連絡会というものを年2回開催しております。この連絡会の方には、教育委員会事務局、それから分校、しらゆりホームが一堂に会して、現場の課題や今後の方針等について率直に意見交換を行う、非常に貴重な機会となっております。この場におきましては、教育と福祉がそれぞれの立場、視点から課題を共有して解決に向けた具体的な対応策を協議することで、現場の改善につながっているところでございます。例えば、今年度は担当者が学校訪問を行った際に、非常階段の破損や腐食といったような危険箇所を確認し、記録写真を添えてこども家庭局、家庭支援課の方に報告をしているところでございます。その結果、しらゆりホームによる修繕が迅速に実施され、安全性の確保につながったという事例もあります。このような事例につきましては、こども家庭局との密な連携によって実現したものであり、今後も局をまたぐような課題が見受けられた場合には、関係局が共通認識を持って、児童・生徒が安心して学べる環境を整えるために、教育と福祉の連携を一層強化してまいりたいというふうに考えているところでございます。

諸手当の充実に関しましては教職員給与課から回答します。桜の宮小中分校、夜間中学校、若葉学園の皆様方におかれましては、多様な児童・生徒に対し、一人ひとりに応じた決め細やかな対応が求められるなか、責任感を持って働いていただいていることに改めて感謝申し上げます。手当の充実に関しまして、夜間中学校に勤務する職員につきましては、特殊な勤務形態を考慮して、夜間学級手当の支給を行っているところです。また、桜の宮小中分校・若葉学園につきましては、児童・生徒対応の特殊性や困難性を踏まえ、令和8年1月1日より導入する教員特別手当の加算措置において、加算割合を上乗せすることとしております。

手当の充実にあたっては、予算上の制約や国・他都市との均衡等を考慮する必要がございますが、引き続きご要求をしっかりと受け止め、意欲を持って働くことができる給与制度の実現に取り組んでまいりたいと考えています。

(組) 要求書にはありませんが、現場で話題に上がることの多いチーム担任制について発言させていただきます。チーム担任制については現在学校の抱える諸問題の解決策の一つとして、大いに期待できる制度だと考えます。しかし、現在トップダウンで急にチーム担任制を導入した学校から不満の声が私たちに届いています。形だけのチーム担任制の導入では本来のチーム担任の良さを発揮することはできていません。チーム担任制の根本的な理念の共有が必要です。

まずは、学校の管理者である管理職が各校の抱える諸問題をよく分析、理解したうえで、その解決策としてチーム担任制が本当に妥当な方法なのかどうかを判断する力が必要と考えます。事務局としては管理職に対してチーム担任制をはじめの必要が本当にあるのか、その判断ができるように丁寧な説明や学習会を実施することを望みます。

また、チーム担任を実施するにあたっては、現場の教員が納得し、前向きに意欲をもって取り組む必要があります。実際にチーム担任制がうまく導入できている学校は、トップダウンではなく、現場教員の声のしっかりと聞き、対話をもって理念を共有するこ

とから始めています。こういった対話の文化が学校にあってはじめて、チーム担任制の導入が可能だと考えます。

現場の教員がチーム担任制の導入を必要と感じ、ボトムアップで各校がチーム担任制を実践していくためにも、学びの推進課のみなさんがどのようにこの制度を広めていくかはとても重要だと考えます。各校の管理職がリーダーシップをとり、現場の教員がいきいきと実践していく、そんな推進策の提案を期待しています。

(市) 学年チーム担任制につきましては、多様な教育課題に対応するための学校運営の手法の一つであります。それが教職員を惑わせるようになっては意味がございません。そうならないように、御指摘にもございましたが、まずは管理職が狙いを明確に持ちまして、全教職員でしっかり共通理解をすることが重要であると考えております。学校に対しましては、導入の準備や、あるいは実践校での取り組み、そういったものをニーズに応じて確認できるように、学年チーム担任制の手引にまとめまして、それを配信しております。また、導入説明会を対面で開催したり、あるいは実践校の教職員を講師とした研修を実施したり、そういうようなことを行ってきました。管理職がリーダーシップを取って、ボトムアップで学年チーム担任制を実践していくためにこれまでの各校での取り組みを活かしながら、より学校状況に応じた学年チーム担任制にしていくことが必要だと感じています。すべての学校でこの先、子どもが主役の学校づくりに向けましてさらなる高みを目指した学校運営にチャレンジできるように引き続き導入や実践についての支援をしっかり行っていきたいと考えています。

<特別支援教育課>

(組) 今年度、2026 年度採用のリハビリテーション専門員（実習助手）の採用選考試験が2年ぶりに実施され2名の採用結果でした。専門的な技能を持つ実習助手の中でも、学校現場における言語聴覚士の役割は、児童生徒の言語・コミュニケーション・摂食嚥下などの発達や機能に関する専門的支援を担っています。

今後、神戸市は視覚支援学級や聴覚支援学級の設置を行う予定であり、両障害種を指導経験のある専門性の高い言語聴覚士を特別支援学校に正規採用し、設置する必要があります。また、知的障害や情緒障害学級より指導助言のためのセンター的利用を求める声も小中学校より多く寄せられています。しかし、現在の言語聴覚士の数では対応しきれっていないのが現状です。今後、特別支援学校を始め、特別支援学級、自校通級等の専門的な指導法の助言を求めるために、STの積極的な配置が必要であると考えます。

現在特別支援学校に籍を置く言語聴覚士を、幼稚園の派遣以外に、小・中ともに必要とされる子どもがいる学校へ派遣し、通常校での個別・支援を担うような仕組みづくりと言語聴覚士の周知を含めた活用の拡充を求めます。

2点目です。中学校の自校通級の開設についてです。回答で述べられている通り、中学校の開設については、小学校での手厚い通級指導体制を途切れさせることなく安心して学べる場の接続として、既に開設されている小学校区の中学校には特に開設を望む声が多い状況です。また、中学生の大きな課題である進路について、保護者や子どもの手探りの中、進むべき選択の幅を増やす指導を自校通級担当教員と進路担当教員が連

携を図るなど、通級指導を受ける子どもへの「総合的な支援のチーム体制づくり」を校内で進めることが、自校通級の運営を様々な教員が理解をしてよりよく進めていくことができると思います。開設3年目以降の実績を積んでいる中学校自校通級の様子や、小中連携、運営等のモデルとなる好事例を学ぶ研修の場をつくるなど、今後、中学校自校通級の開設を進めるための様々な具体的な方策を示すよう求めます。

3点目です。特別支援学校における業務の合理化、専門性の向上の面からあゆみの作成などについてです。回答には「事務の負担軽減に向けて、様式の見直し、提出書類の削減等取り組んでいる。」とありますが、現場からは負担が減ったという声を聞くことがありません。具体的にどう減っているのでしょうか、その点について回答をお願いします。

(市) まず言語聴覚士の周知を含めた活用の拡充についてです。現在実施している取組みのところから少しご紹介させていただきます。市立特別支援学校で、言語聴覚士が2名配置されているところです。特別支援学校のセンター的機能として、言語聴覚士の派遣について要請があれば、特別支援学校から言語聴覚士等の派遣を行い、必要な助言等を特別支援学級の先生方に行っています。校区以外の学校園から要請があった場合についても、特別支援学校同士で連携をとりながら、支援や助言ができるように調整させていただいています。要望がありました今後、視覚支援学級、弱視・難聴支援学級を設置していくということで現在準備を進めているところです。そこで考えていることを二つお伝えします。一つは今年度からすでに取り組んでいるところですが、視覚や聴覚に障害がある児童生徒が通常の学級に在籍されていることもあり、昨年度我々が調査した中で、一定把握しているところです。そういった学校の中で特に要望があったところに対しては、拠点校通級指導教室の教員等がすでに巡回フォローを通じて支援しています。今年度は、小学校17校 中学校5校に対して実施しました。これは今年度だけでなく、必要に応じて今後も引き続き支援をさせていただきたいと考えています。

もう一つは、今後弱視学級と難聴学級が設置されていく中で、学級運営や児童生徒に対する指導及び支援についての研修がますます必要になってくると考えています。特別支援学級の担任を対象とした研修の方法や内容を見直し、より拡充した形で研修を実施していき、人材育成の方もより積極的に取り組んでいきたいと考えています。

今後も、視覚・聴覚に障害のある児童生徒が、それぞれの障害の状況に応じて、多様な場で学ぶことができるよう、言語聴覚士の活用方法の検討を含め、教育環境の充実に取り組んでいきたいと考えています。

中学校の自校通級指導教室では、中学校において重要な進路指導についても通級指導の中で取り上げています。特に見通しの持ちにくい生徒や自己理解が難しい生徒も多いため、見通しをもって安心して活動に取り組む経験をしたり、自身の得手不得手を理解したりする支援を通級指導の中で行って、それらの活動を通じて、それぞれの子どもに合った進路を担当部署の方で共に考えるという活動を行っています。その内容については、学級担任や進路指導担当と連携を図り、生徒一人一人に合った進路指導を進めています。

今後、中学校における自校通級指導教室設置が増えていくことを視野に入れ、今年度は全市管理職研修において、中学校の自校通級設置校の校長・教頭に自校通級の効果や学校における役割などを実践発表してもらい、管理職の自校通級への理解を促す機会を設けました。小中連携の話もありましたが、小学校の教育実践研修の特別支援教育グループに通級部会があり、そちらに中学校の自校通級指導教室の担当者が参加して、その中で中学校の取り組みと小中との連携という内容で話をする予定が1月にあります。また、中学校の教育実践研修においても中学校の自校通級指導教室がこれからどんどん増えていくことを視野に入れて、「通級指導委員会」の立ち上げに向けて今年度準備を進めていくということを行っています。また、担当者の人材育成も非常に重要と考えています。これまでも事務局主催で担当者の経験年数に応じた研修を行ってききましたが、それに加えて、来年度、児童生徒のアセスメントとそれに基づいた教材の作成、約150種類の研修動画を使用できるICTツールを導入する予定で考えています。現在10校で試験導入しており、実際の声をもとに予算要求しているところです。

今後も中学校の自校通級指導教室の設置を進めるにあたって、管理職研修の場においても取り上げて、先生方の理解を推進できるようにと考えているところです。

続いて事務の負担軽減についても私から回答させていただきます。本当に特別支援教育にかかる事務は多岐にわたっているので、特別支援教育課の方でも、学校園の負担軽減になるように、毎年様式の検討を行っており、様式の簡素化や、提出書類の削減について取り組んでいるところです。ここ数年の改善点ですが、特別支援学級の学級編制等の資料、児童生徒が入級するときに作成していただく判断報告書については、それまですべて学校に文言を入力していただく形をとっていましたが、簡素化してプルダウンで選択できる部分を増やしました。それによって、学校が記入しやすく、間違いを防止できるような様式に大幅に変更しております。また、年度初めに、校内支援委員会の構成員を報告する資料がありましたが、それについては削減しました。年度末には、校内支援委員会の活動状況報告書を出していただいています。従前は、個別の検討事案・協議事案についても事細かく書いていただいていたのですが、それも協議事案等の数のみの報告という形で簡素化しております。また、拠点校通級指導教室も色々書類の提出が必要ですが、開始・終了の報告書については、年間3回提出してもらっています。これまでは拠点校通級指導教室が、特別支援教育課と児童生徒が在籍している学校の校長宛の2箇所提出する必要がありましたが、これを拠点校通級指導教室の先生方の負担軽減のために簡素化し、特別支援教育課のみに送っていただくこととし、在籍校には特別支援教育課から送る形としました。最初に申しましたように、多岐に渡る特別支援教育に係る書類がありますので、引き続き様式の見直しや提出書類の削減について検討し、学校現場の負担軽減に繋がるようにしていきたいと考えています。

(組) ありがとうございます。まず初めの言語聴覚士のところですが、様々な巡回指導等も始めてくださっているということで、大変感謝しております。学校現場にそれぞれ足を運んでいただき声を聞いていただく、困り感なども話を聞いていただくということで、今回特別支援教育課では指導主事の訪問を今年始めていただいて、その反響は大変大

きいです。非常に心強いということも現場から聞いておりますありがとうございます。引き続きよろしく願いいたします。自校通級にしても、中学校の校長、教頭、管理職の理解が本当にそれを進めていくのに必要になってきていますので、そちらの方を含めて、あと人材育成の観点からのアプリの開発を進めていただいていること、より中学校現場でも有効に活用していくことを望んでおります。ありがとうございます。最後にたくさん削減している部分も今回お聞きしておりますので、現場で確認いたしまして、また現場の声としっかり合わせて確認していきたいと思っております。

<教職員人事課>

(組) 1点目です。今年度も採用枠の拡大、採用前研修の充実、臨時的任用教員継続勤務者区分導入など人員確保にご尽力いただいていることに感謝しております。ただ、それでも今年度も9月当初30人以上の未配置が起きている状況です。女性部交渉でもお伝えしましたが、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。また10月の条例改正もあり、男性育休の取得もさらに増えることが見込まれます。今後も実効性のある人員確保策を推進することで、学校現場の負担軽減、ひいては離職・休職の減少につなげていただきますようお願いします。

2点目です。私たちは「教育の現場には人事評価はそぐわない」という考えが大前提にあります。現行の制度の課題に関して発言します。現行の人事評価制度を円滑に運用するためには、管理職の時間的、精神的なゆとりを生み出し、「教室を見回る」「日常的に職員に声をかける」ことが必要不可欠です。人事評価制度について、全組合員対象のアンケートでは、77%の方が「現在の人事評価制度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。自由記述の中には、働き方が評価されていない、教員の仕事は目に見える結果につながらない部分が多い。目に見える部分だけ、もしくは管理職が見えている部分だけで評価されるのは正当な評価につながっていないおそれがある。などの意見がありました。管理職にとって、そもそも評価できるものではない評価をすれば、少しでも客観的な評価をしなくては…と役割目標シートやキャリアデザインシート、研修の記録などを頼りにせざるを得ないような状況が伺えます。これらのツールは自分がどのような働き方をしたいのか、どんな力を発揮したいのか、自己を見つめるためのものだと思います。期首面談では、今年度の個人の挑戦していきたいことや学級・学年・学校経営において自分が果たしていきたい思い、または今抱えている不安など、働く上で感じていることを対話すべき時間のはずが、役割目標シートにおけるこの文末表現は書き直しが必要、もっと具体的な数字を組み込んでいつまでに何をどのくらいなどと違うところに労力を費やしているという声が度々届きます。委員会事務局としてはどのように考えているのか、お聞かせください。今後も評価が適正に行われるよう、評価の透明性や納得性、学校の活性化につながる個人への適正な評価をもとめます。次にこの度の給特法の改正により、指導改善研修の対象者には教職調整額がなくなりました。神戸市の指導改善研修は、研修者に寄り添い学校現場で頑張るための研修の実施だと私たちは捉えています。罰を与えるような指導改善研修の在り方は本来の目指す研修の在り方ではないと思いますが、いかがでしょうか。

3点目です。通級指導の教員を確保することがかなり難しい状況の中、在籍数が多い学校でクラスを増やしたり教員の配置を増やしたりという考え方は現状そぐわないと理解しています。しかし、13人の定数を大幅に超える児童生徒を一人の教員が担当している状況については、特別支援課と連携をし、現場の負担軽減策について今後も検討を重ねてください。この課題に加えて、国の定数基準では「特別支援学級の児童生徒は通常学級での人数に含まない」となっています。ほとんどの学校で特別支援学級の児童は通常級の仲間として教育活動をしているに、基準の定数に入れられないというのは納得できません。特別支援学級の児童にとっても、通常級の周りの児童にとっても同じ教室で学び、生活することはお互いの違いを認め合い多様性を受け入れ共存する社会を築いていく大切な時間になります。国の方針で決まっていることですが、通常学級が35人の学級定員を超えてしまう状況が年々増えてきていますので教員の負担を軽減し、一人一人に寄り添った質の高い教育を実現するためにも、特別支援学級の児童生徒も通常学級児童生徒数の定数内に数えることはできないでしょうか。国にもぜひ要望をしてもらいたいです。

(市) 一つ目についてです。ご承知の通り安定的な人材確保のために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を行っています。また第三の加配と言われるとおり、国の定数を超えて市独自の取り組みとして年度途中の急な欠員への対応というところで異動を前提としてですが、常勤講師の方を多数雇用させていただいております。年度後半になってきますと欠員が生じるということは事実でありますので、今後もっと取り組みを深めていき、教員の皆さまが安心して働けるよう人材確保に努めていきたいと考えています。

二つ目についてです。納得感のある評価というのは非常に重要であると考えています。まず管理職が適正な評価を行うスキルを持つべきだと考えています。ご指摘のような役割・目標シートにすべてが縛られているわけではなく、個人にあった目標設定をしていくべきだと思いますし、その中で色々な議論を年度当初にその方に応じた目標を立てるべきだと思っております。評価にばらつきが出ないように一般的に言われているようなスキル等もありますので、校長等に研修を通じてレベルを上げていくということを今後も続けていきたいと考えています。アンケートにご指摘があったようにフィードバックを通じて本人がどう思っているか意見を言ってもらって、きちんとコミュニケーションが取れる関係性づくりの中でフィードバックを行っていくことが重要ではないかと思っています。引き続き、管理職研修等の機会を通じて制度の理解を深めて評価が適切に行われて皆さんが納得して勤めていただけるようにしていきたいと考えています。指導改善研修について、教育公務員特例法第25条に基づき実施しておりますが、給特法の改正を踏まえて教職調整額の支給対象外とさせていただきました。これは職務や勤務の状況に応じた処遇の実現という観点によるものですが、処遇に影響するということですので、対象者の判定についてこれまで以上に納得性のあるものにしていく予定です。あわせて、そもそも指導力不足に陥らないようにということで、未然防止、早期対応に力を入れていきたいと考えています。

3点目の通級指導担当教員については、ご承知の通り、通級指導担当教員は、国から配当される定数を基に、配置校を決定しています。今後も特別支援教育課と連携しながら、現場の実態を踏まえた配置を目指してまいります。特別支援学級と通常学級の児童生徒の交流及び共同学習の活発化により、対応する教員の負担が増えていることのご指摘については、働き方改革をはじめとする教員全体の負担軽減の検討の中で考えていきたいと思っております。

<教職員給与課>

(組) これまで教職員の働き方改革のとりくみにご尽力いただいていることに感謝しています。学校が抱える業務量については、年々削減されているように感じています。ぜひ、今後も積極的に取り組んでいただくようお願いいたします。ただ、配慮いただきたい点が2点あります。1点目は、時間外在校等時間が短くなったことのみが、業務改善の指標とならないようにしてください。そこが目的になってしまうと、結局持ち帰り業務が増加するだけになります。2点目は、働き方改革がすすんでいるにもかかわらず、現場の負担感は減っていないことについてです。組合が現場の教職員へ取ったアンケートでは、業務の改善が「されていない」「あまりされていない」との回答が半数を超えていました。また、持ち帰り業務は「1～3時間」が全体の70%を超えています。休憩時間に関しては「取れていない」「あまり取れていない」が96%でした。この状況を打破するには、業務量の改善はもちろんですが「働きがい」も重要だと考えています。そこで、今年度より取り入れられた「トライアル事業」は非常に評価しています。ぜひ来年度も継続すること、とりくみを横展開すること、事業拡大のための予算確保を求めたいと思っております。さらに「エンゲージメントサーベイ」の導入についてです。新たな調査を導入することで、現場は間違いなく負担を感じます。教職員の負担が少なく、働きがいにつながるものであれば賛同しますが、導入については慎重に検討してください。

これらの諸課題において、メンタルヘルス対策として産業医や保健師の増員、初任者や希望者に面談の実施など、体制を強化してもらったことは良かったと思っておりますが、残念ながら現場の苦しい現状は解消には至っていません。メンタルヘルス対策は即効性を期待するのは難しいですが、担当課として現状をどう分析しているか聞かせてください。保健師との面談で休職を踏みとどまったケースや復帰に至ったケースはどのくらいあるのでしょうか。効果が出ている例があるのであれば、全世代に周知することを求めます。

通勤手当の支給要件が、経済的かつ合理的と認められる経路とありますが、働き方改革で勤務時間にスポットが当たっているにもかかわらず、時間の要件が置き去りになっているのではないのでしょうか。昨年度、介護を行っている方が、支給対象になっている有料道路を利用した経路が一般道の経路よりも時間短縮となるため、その経路を申請されました。しかし、一般道の経路の方が若干距離が短くなるという理由だけで支給対象ではないと判断された事例がありました。このような事例が毎年複数届きます。通勤時間を短縮することは負担軽減につながるため、時間の要件も考慮した制度設計となるように検討いただきたいです。また、駐車料金については、目的外使用料として徴

収されていることに納得ができません。車通勤を前提とした人事を行っているにもかかわらず、使用料を徴収することは矛盾しているのではないのでしょうか。人事院勧告において「1か月当たり5,000円を上限とする駐車場等の利用に対する通勤手当を新設」とありますが、これを目的外使用料にも該当するようにするべきであると考えています。教育委員会事務局のみでの判断で実施することは難しいと理解していますが、有料道路の件と合わせて市長部局へ強く要望をあげていただきたいと思います。

(市) 最後になりましたが、執行部の皆様におかれましては、学校現場の様々な声を丁寧に拾い上げながら、教職員の勤務環境改善に向けて日々ご尽力いただいていることに加え、各種研修の企画や取組を通じて、神戸の教育の発展に全力で取り組んでいただいていることに、改めて深く感謝申し上げます。先の専門部交渉におきましては、学校現場の最前線で奮闘されている先生方が抱える課題や思いを直接お聞かせいただきました。生の声で現場の実情を教えていただくことは非常に貴重な機会であり、改めて皆様が抱える課題の解決に向けて、事務局として取り組みを進めていきたいという思いを強くいたしました。本年度は、給特法改正に伴う処遇改善という重要な交渉事項がございましたが、交渉にあたりましては、皆様から学校現場の実情をお聞かせいただき、真摯に協議を重ねた結果、妥結に至ることができました。予算の制約はございますが、可能な限り現場の実情に即した制度設計ができたものと考えております。これまでのご理解とご協力に、心より感謝申し上げます。すべての教職員がやりがいを持ち、いきいきと働ける職場環境をつくっていききたいという想いは、私ども事務局も皆様方も同じだと思います。今後も率直な協議と意見交換を重ねながら、一緒に、一つずつ課題を解決してまいりたいと考えておりますので、引き続きよろしくお願ひ申し上げます。

さて、要望についてですが、一つ目の働き方改革についてです。事務局としても、時間外在校等時間の削減のみをもって業務改善の指標とすることは適切ではないと考えています。時間外在校等時間の削減はあくまで一側面であり、働き方改革の目的は、教職員が子どもたちと向き合う時間を確保し、教育の質の向上につなげることにあります。このため、現在策定作業を進めている「業務量管理・健康確保措置実施計画」においても、「働きやすさ」「働きがい」「ワークライフバランス」の観点から、時間外在校等時間だけではなく、それ以外の指標についても目標として掲げる予定です。また、ご指摘のとおり、負担感の軽減に向けては、教職員一人ひとりの「働きがい」を高めることが重要であると認識しています。そこで今年度から「働き方改革トライアル事業」を新設し、各校が自分たちで考え「やってみたい」と思っていた取組を後押しする施策として展開しています。同事業には想定を上回る34件の応募があり、一定のニーズがあることも確認できています。あわせて、好事例については働き方改革ポータル等を活用して横展開を図るとともに、次年度も引き続き実施していききたいと考えています。さらに、「エンゲージメントサーベイ」については、教職員の働く意欲や職場への愛着（エンゲージメント）を定量的・客観的に把握するために有効な手法の一つであると考えています。もっとも、ご指摘のとおり、調査を実施するだけでは負担が増えるだけであります。このため、実施にあたっては、結果を所属ごとに組織分析し、「働きがい」の向

上や学校現場の環境改善につなげることを前提として検討しています。また、設問数や実施方法等についても、可能な限り負担の少ない形となるよう検討しているところで

す。

メンタルヘルス対策につきまして、令和6年度の休職者数は103名と高止まりとなっており、採用後数年以内の休職者も多く、依然としてメンタルヘルス対策は喫緊の課題だと認識しています。今年度の状況として、「こころと身体健康相談窓口」の相談件数は、昨年度は延べ215件でしたが、今年度は11月末時点で733件とすでに約3.4倍で、年間1,000件を超えるペースとなっており、現場の相談ニーズを感じております。また、対応に苦慮されている校園長からの相談も多く、校園長や教職員自身に寄り添いながら支援を行っていきたいと考えております。不調の段階で早めに相談いただくことで適切に受診につながる方や、復職後も必要時相談することで再発を予防しながら勤務できている方もおられます。数値として短期間に結果が出るものではないと考えておりますが、いずれは休職者や再休職率が減少していくことを目指して、現場のニーズに合わせて支援を充実させることで、安心して働ける職場環境づくり対策を進めてまいります。

通勤手当についてですが、通勤手当の額は、運賃、時間、距離等の事情に照らし、最も経済的かつ合理的と認められる通常の通勤経路及び方法により算出することとなっており、指定された有料道路にも認定の要件が付されています。通勤手当をはじめとした諸手当や制度の適切な運用にあたっては、客観的な基準に基づいて認定することが必要となりますが、一方で、働き方改革を進めていく上でも、通勤に費やす負担を軽減することは重要だと考えており、何ができるか検討してまいります。

駐車場料金の徴取については、平成18年11月、名古屋地裁判決において「小学校校地を教職員の通勤用自動車の駐車場として使用することは、行政財産としての小学校校地本来の目的に含まれるものとはいえない。」と判示されています。また、平成21年6月に住民監査請求が提起され、「校地内駐車を承認するのであれば、明確な基準、真に教育目的に合致するものを厳選するための手続きを検討するとともに、目的外使用については使用料の徴収も検討すること。」との勧告を受けた結果、通勤用車両の駐車等に関する取扱要綱を制定し、全市的に統一した取扱いを行っているところで

です。

ご意見ありました人事院勧告を受けて、本市人事委員会勧告においても、国や他都市の状況を踏まえ検討していく必要がある旨勧告されています。これを受け、庁舎内の家用自動車の駐車料金についての取扱いを全市的に検討しているところですが、ご要望につきましては市長部局へお伝えいたします。

(組) 本日はありがとうございました。今後も引き続き勤務労働条件の改善のために私たちの声に誠実に対応していただきたいと思います。引き続きどうぞよろしく願います。