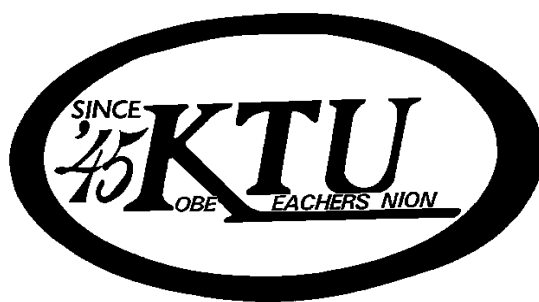


2027年度

教育環境整備・労働条件改善に関する要求書



2026年7月

神戸市教職員組合

2026年7月27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 小川 紀子

2027 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が、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ます。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 2027 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等の労働環境も含めた教育環境整備をすすめること。
2. 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。
3. 教職員に「余白」を生み出すための業務改善が持続的・継続的にすすむよう具体策を講じること。
4. 全国学力・学習状況調査、神戸市学力・学習状況調査は、子どもの主体的な学びを把握できるものではなく、子どもや教職員に負担を与えていることから廃止を含めた見直しをすること。
5. すべての子どもたち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。また、すべての人が安心安全に学校施設を利用できるようバリアフリー化を進めること。
6. 60歳超教職員の給与、給料の調整額、通勤手当および旅費の支給要件、駐車料金等については、教職員の勤務の特殊性をふまえ、勤務実態に見合ったものとなるよう改善すること。
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、誰もが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. 人事評価制度については、学校現場の特殊性を考慮し、教職員の育成やモチベーションの向上につながるよう、課題を整理し対策を講じること。また、人事異動制度、昇任選考についても、課題を整理し対策を講じること。
9. 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過剰な要求から教職員が守られる環境整備をすすめること。
10. 学習支援や労働環境充実のため、ICT環境の整備をすすめるとともに、端末管理や修理対応の負担が軽減するよう人的支援の拡充をおこなうこと。
11. KOBE◆KATSU、トライやるウィークに係る業務や進路事務等の中学校に関する課題を集約し、解決すること。
12. 関連団体と連携して、福利厚生事業の充実をはかること。
13. 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. 大規模校や単学級校では、校務量や学級経営の負担が相対的に大きく、教職経験のない者の負担が大きい状況が生じている。学校規模・校務特性に起因する負担を軽減するため、経験段階に応じて円滑に職務に取り組める支援環境を整備すること。
2. 教職経験のない者が安心して勤務を開始できるよう、本人の希望を踏まえた業務配置を行い、学級副担任等の補佐的業務から段階的に職務経験を積める体制を整えること。
3. 中学校において、教職経験のない者または経験の浅い者を単独で教科担任として配置しないよう配慮すること。配置せざるを得ない場合には、過度な負担が集中しないよう支援体制を組織的に構築し、一人で業務を抱え込むことのない環境を確保すること。
4. 初任者研修において、オンデマンド研修やオンライン研修の導入拡大、研修開始時刻の見直しなど、授業への影響を最小化するよう改善すること。併せて、対面実施の際には一方向的な講義形式に偏ることなく、初任者が主体的に参加できる対話型の研修となるよう内容を工夫すること。
5. 初任者研修担当者については、選任に際して指導者として適格性があるか十分な確認を行い、初任者の安全と尊厳を守る観点から判断すること。
6. 学校徴収金業務において、特に青年層に過重な負担が生じている状況を鑑み、作成義務のある各種書類の精査・統合等により書類総数の削減を進め、業務改善および負担の軽減を図ること。
7. 若手教職員のメンタル不調による休職・退職が後を絶たない現状を踏まえ、実効性あるメンタルヘルス対策を強化し、早期支援体制の充実により休職者・退職者を生じさせないようこれまで以上に取り組むこと。

【ジェンダー平等推進部】

1. 育児関連制度を職員が利用しやすくするため、分かりやすい情報整備と復帰支援の仕組みを構築すること。
2. 多様な勤務形態の運用を各校で適切に行えるよう、管理職同士の対話・情報交換を行い、運用改善を横展開する仕組みを整備すること。
3. ジェンダーバイアスにとらわれず、多様な役割を経験できるよう、公平な役割配置とキャリア形成支援の仕組みを整備すること。
4. より多くの女性が管理職を現実的な選択肢として描けるよう、支援体制の拡充や人事課による能動的な声かけを進め、多様なリーダーが活躍する学校現場を実現すること。
5. 「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」につながる言動を周知徹底し、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や良好な職員関係を築く研修を継続すること。
教職員相談室の更なる周知徹底をはかるなど、誰もが安心して相談できる環境を整備すること。
6. 国際的に用いられる包括的性教育の枠組みを踏まえ、性と人権、多様性、暴力防止、同意、性と健康等を体系的に扱う教育内容について、カリキュラムの整備と必要な支援体制を構築し、学校が主体的にとりくむことができる環境を保障すること。

【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、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、たとえば再任用短時間事務職員の配置などを措置すること
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. コベカツをはじめとした新たな事業を進める際には、予算などについて事務職員にも情報提供を行うこと。
10. 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®・バクスマー®など）、アレルギー対応、医療的ケアに関する判断や対応は、一部の教職員のみの負担にならないよう、管理職を中心に学校園全体で取り組むように引き続き配慮すること。また、すべての養護教員に対して、専門性を高めるための研修機会を充実させること。
2. 校内フッ化物洗口・家庭への洗口液配付事業については、「教員を携わらせない」「学校が担わない」ことを前提とし、現在の事業についても現場の声を十分に聴き、教職員の業務負担の最大限縮減を目指し、事業の継続可否も含めて検証・検討すること。また、洗口液は配付して終えるのではなく、使用状況等も含めて追調査し、多額の予算に見合う事業かどうかをよく検討すること。なお、事業の検証・見直しについては、神戸教組と十分に協議すること。
3. 必要に応じて養護教員にもタブレット端末を貸与するとともに、保健室の Wi-Fi 環境を整えること
4. 定年後の働き方については、養護教員の人材確保の観点からも、他の職種と同様に短時間勤務を含めた多様な働き方を選択でき、実際に取得しやすくなるようにすること。
5. 帯同看護師を速やかに探して依頼できるように、帯同看護師リストを作成すること。また、救護員名簿との統合を図るなど工夫し、養護教員が帯同看護師・救護員を探す際の負担を減らすこと。
6. 検診にかかる業務の縮減を引き続き図ること。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ること。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、引き続き予算内においておこなうことをもとめる。
7. 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。
8. 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、検査会場や実施方法の見直しも含め、学校が主体とならない形を検討すること。
9. 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ことの確認をもとめる。
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. 栄養教員の全校配置をすすめること。
2. 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。
3. 物価上昇や給食無償化による影響を理由として、給食の質が低下する事態を決して招かないよう必要な予算を確実に確保すること。
4. すべての学校において組織的・計画的に食育が推進される手立てを講じること。特に、中学校給食における牛乳選択制は、栄養教育の一貫性を損ない、食育の推進に反するものであるため、速やかに見直しを行うこと。また、食材の地産地消の推進は、地域の食文化理解や食への関心を高め、食育の充実に大きく寄与する施策であることから、積極的に推進すること。
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を計画的に進めること。特に害虫対策については必要な学校を調査のうえ、専門業者による効果的な駆除が実施できるよう予算を計上すること。また、回転釜についても調理の安全性を担保するため、専門修理業者による年1回の安全点検を実施できるよう予算を計上すること。
6. 食物アレルギーを持つ子どもの増加に対して、学校現場の負担を軽減し、安心・安全な給食を確実に提供できる体制を整えること。また、社会情勢の変化のみを理由とした給食開始日の前倒しについては、十分な安全確認が行えず、子どもの健康管理上重大な支障を生じるため、実施を見送ること。
7. 給食調理等業務委託校の継続・更新にあたっては、必ず協議の場を設け、現場の判断を反映した決定を行うこと。過去に、理由説明が示されないまま委託校の変更が行われ、現場の負担が著しく増大した事例を繰り返さないこと。
8. 特別支援学校における給食の運営は、一般的な学校とは全く異なることを考慮し、現場との意見交換を行い、必要な環境整備を進めること。とりわけ現在の給食費システムは特別支援学校の実態に合致しておらず、極めて使いづらい仕様となっているため早急に改善を進めること。
9. 第一・第二学校給食センター、北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。
10. 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、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. 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. 年度途中に同一の臨時的任用教職員を繰り返し異動させる運用を避け、可能な限り配置の継続性・安定性を確保すること。
4. 育児短時間勤務補完教職員や第3加配教職員など学校現場の実態に即して勤務初日からK1F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. 経験がない、または浅い任期付教職員、臨時的任用教職員に対し、研修体制を充実させること。また、不安を感じたとき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し、神戸市の教育に貢献している任期付教職員、臨時的任用教職員および会計年度任用職員が神戸市の採用試験を受験しやすくなる環境整備をすすめること。
7. 60歳を超える臨時的任用職員の給与改定に伴う号給の調整において、暫定再任用職員と同程度の処遇とするため、暫定再任用職員が受ける給料月額の直近下位に相当する額の号給が適応される件について、号給が下がることを見直すこと。少なくとも、臨時的任用基準を暫定再任用職員と同程度に設けるのではなく、同年齢の正規職員との比較とし、不当な処遇とならないよう制度をすすめること。
8. 任用形態の変わり目（臨時的任用職員⇄会計年度任用職員）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。

【特別支援教育に関する要求】

1. 特別支援学校および特別支援学級担当者に支給されている給料の調整額について減額方針が示されているが、多忙化や求められる専門性の高度化が進む現状を踏まえ、単なる減額ではなく、別形態の手当への付け替え等を含め、神戸市独自の制度設計とすること。
2. 特別支援学級において、個別の指導計画やあゆみ・通知表等を作成する際、Clarinet 上での重複した入力作業や過大な作業量が教員の大きな負担となっているため、書類作成を一元化し、現場の実態を反映したシステム改善を行うこと。
3. 特別支援教育に関する会計処理や評価、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各種書類の精査・統合等により提出書類総数の削減に努めること。
4. 特別支援教育ボランティアや看護師等について、処遇面のさらなる改善をおこない、学校現場に必要な人材を確保できるよう努めること。
5. インクルーシブ教育の観点を踏まえ、特別支援学級に入級している児童生徒についても交流学級の在籍数として扱い、通常学級の適正な学級数配置が図られるよう、在籍数カウントの取扱いを見直すこと。
6. 自校通級担当者が専門性を高め、安心して指導および校務に向かうことができるよう、通級による指導に関する研修のさらなる充実をはかり、互いに相談できる体制の構築すること。併せて、ICT 支援ツール「LITALICO」を全校に導入すること。
7. 通級指導担当教員について、国が示す『通級による指導を受ける児童生徒 13 人につき教員 1 人とする基礎定数が確実に遵守され、適正な指導体制が維持されるよう徹底すること。
8. 特支校において、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。
9. 各特別支援学校の独自の課題については、今後も誠意をもって神戸教組と協議していくこと。

【同和・人権に関する要求】

1. 「こども基本法」の理念を基盤とした学校園づくりを推進するため、子どもの権利について、教職員、子ども、保護者、地域の理解の充実をはかるよう努めること。
2. 昨今の人権課題をふまえて、神戸市の同和・人権教育についての基本的な考え方を明確にするとともに、各学校の教育課程において同和・人権教育が組織的・計画的に推進されるようにし、不当な差別や偏見によるいじめ等が生じない、人権が尊重される学校園づくりをすすめること。
3. いじめ等が生じないように、教職員が子どもとおき合い、見守ることのできる環境整備、学校への支援体制の強化を進めること。また、スマートフォンやSNS利用に関わる問題の最終的な責任は保護者にあることや、放課後や校外等を含めた子ども同士のトラブルの防止と解決には、家庭や地域の協力が必要であることを市教委として積極的に発信し、学校園任せにしないこと。
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、子どもや学校園に対する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、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・SOGI・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、関係部局や専門家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、配置校・派遣回数・時間等を拡充すること。
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引き続き推進すること。また、校内サポートルーム支援員の全校配置を継続するとともに、学校園の実態に応じて、配置変更や勤務時間の拡充等を柔軟におこなうこと。
8. 桜の宮小中分校、夜間中学校、若葉学園、みらいポートについては、管理職とだけでなく、現場教職員との意見交換をおこない、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と環境整備をはかること。
9. 民法改正により2026年4月に施行した「共同親権制度」については、子ども・保護者・学校現場が混乱することのないように、情報提供や支援をおこなうこと。