

神戸市教職員組合との交渉議事録

1. 日 時：令和8年7月27日（月）11：00～11：30
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：2027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、深く敬意を表するとともに、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。

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。よろしくお願いいたします。

（組合） 私からは要求書、1番、5番、6番について発言します。

1番の人員不足の課題はほぼ全ての分会から解消してほしい課題としてあがってきます。神戸市は幸いみなさんのご尽力により、なり手がおらず年度当初から未配置が頻発するという状況ではありません。しかし、欠員が出ているわけでもなく、国の基準以上に加配をもらっている分会からも人手不足の声が上がっています。

決められた人員が配置されているにもかかわらず人手不足感があるということは、それだけ今の学校現場が抱えている業務量が多いということだと思います。定数以上の教職員が配置されることを一番望みますが、教職員の確保が難しければ、せめて、教員でなくてもできる業務を担ってもらえるスクールサポートスタッフ、サポートルーム支援員の時間拡充、学校に常駐のICT専門職員、日本語指導支援員の獲得を望みます。

また、毎年年度途中から欠員が生じることも課題に思います。政令市の中でも休職率が2番目に高いところは見過ごせません。産業医、保健師体制が強化されたことで期待はしておりますが、休職率を減らすために具体的にどのような

なとりくみを進めていくかを見える形で示していただきたいです。

神戸市の教職員が生き生きと働くことのできるよう、長期を見据えた対策の整備を求めます。

5 番の学校施設の環境整備、6 番の給与・手当の充実も人員不足の解消には必要だと感じています。

環境整備に関しては、更衣室の整備、トイレの温便座化をすすめていただき感謝しております。

「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」のため、引き続き、男女別室の更衣室整備、更衣室のエアコン設置、加えて、トイレの洋式化、駐車スペースの整備を進めてください。さらに教室のエアコンが老朽化により利きが悪くなっているという声も上がっています。エアコンの入れ替えや教室の断熱性を高めるなどの対応をお願いします。

また、コベカツ開始等に伴い、これまで以上に学校施設を利用する方が増えます。エレベーターのない学校では教職員が車いすの方を持ち上げて階段の昇降を介助するという例もあります。エレベーターの全校設置も早期に進めてください。

給与・手当の充実に関しては、特に 60 歳を超えると給与が 7 割になる措置を改善していただきたいです。教育現場においては、教員も事務職員も 60 歳に達したからといって業務量を調整することは難しく、働き方を変えられません。働き方が変わらないのに年齢のみを理由に給料が下がるため、経験豊富なベテランの教職員が定年を待たずして退職を選択されるケースが少なくありません。新たな人材を確保することも大事ですが、今いる人を大事にして引き続き働いてもらうこともとても大事だと考えています。他にも自家用車を家庭訪問や地域の見回り等の公務で使用しているにも関わらず目的外として使用料を取られることも教職員ならではの課題です。これらのことは国や市全体の制度によるものと理解していますが、教職員の勤務の特殊性をふまえ、教育委員会独自で解消できる手立てを講じていただきたいです。

また、修学旅行等の宿泊行事の費用を教職員が立て替えることも改善していただきたいです。多額の立替になりますし、それを集める係の先生は何十万ものお金を管理するという精神的な負担も生じます。立替しておいて旅費として個人に返す方式ではなく、学校運営費から支払うなど個人を介さない仕組みづくりをお願いします。

(組合) 私の方からは、要求文 8. 7. 9. について話をします。

8. 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。大きな理由としては、教員の仕事は個人の業績で図ることは

できないからです。教員の成果は、最終的に児童生徒の変容に現れますが、それは複数の教員のチームワークや保護者との関係に依存しているため、個人の業績として切り分けることが不可能です。また、10年後に児童生徒が気づくような関わりもあるため、短期評価は本質を捉えないと考えます。そして、教育の価値は数値化・序列化できないため、給与反映は教育観と矛盾します。管理職への研修等で改善されるようなものではないと捉えています。

しかし、法律で義務付けられている以上、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。

昨年度も、100人を超える教職員をいったいどうやって評価しているのか、評価基準が不透明で根拠が示されていない、管理職が日常の働きを十分に見ていないまま評価をしている、区分が下がった理由が説明されない、業務量の偏りや負担感が評価に反映されていない、苦情申し立て制度が成り立っていない等の課題の声が依然として届いています。特に、苦情申し立て制度に関しては、被評価者から話を聞くことはあっても制度の建付けとして抜本的に見直す必要があるのではないのでしょうか。区分分けされ、仕事ができる人、できない人と評価することではなく、誰もが生き生きと働くことができる制度へと改善を求めます。

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。通勤時間を十分配慮し、学校運営に支障がない範囲で、できる限り個人の意向が反映されることを求めます。

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。それと同時に、多様な働き方の時間を埋め働いている教職員が多くいます。仕事の偏りが是正されるよう求めます。

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。

9. 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。「カスハラ対応マニュアル」は改訂されましたが、依然として保護者からの執拗な電話や、大声で怒鳴りつける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。文部科学省「行政による学校問題解決のための支援体制の構築」において、学校問題解決支援コーディネーター、行政による伴奏支援、早期対応などの予算立てがされました。神戸でも不当要求において、学校・教職員を守る行政支援を引き続き求めます。

(組合) 私からは特別支援教育と要求番号2番と3番合わせて発言します。

まずは要求番号2番・3番の業務負担軽減についてです。具体的に求める方策は、授業の持ちコマ数削減です。これについては、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議の十四に「教育職員の業務の縮減のため、教育職員の担当授業時数を軽減するための教育課程の実施と抜本的な教職員定数の改善に努めること。」と盛り込まれました。しかし、一番の働き方改革になると考えられる標準授業時数は残念ながら削減されないでしょう。そのため、現在も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る状況があります。「政府及び関係者は、本法の施行に当たっては、次の事項について特段の配慮をすべきである。」と記載されているにもかかわらず、一向に進みません。持ちコマ数の上限を20時間以内と具体的に設定すれば、大きな業務改善となることは間違いありません。これが実現すると、自ずと持ち帰り業務は減り、休憩時間も確保でき、休日の勤務は減るでしょう。そうすると、教職員に「余白」がうまれます。好循環しかありません。ぜひ、神戸市が全国の先駆けとして持ちコマ数上限20時間を実行してください。

次に、特別支援教育についてです。特支の調整額の減額が示されていますが、求められる専門性の高度化の中、単なる減額は納得できません。別の手当てに付け替えるなど、減額のみとならない制度設計を構築してください。また、現場からは、作成書類が多岐にわたることへの負担感について、よくこちらに声が届きます。精査し、統合や廃止も含めて提出書類の総数を削減することを求めます。

(組合) 私からは要求番号4、10、11について発言します。

まず、要求番号10のICT環境整備についてです。現在、育短補完や第三の加配にはKIIF4が配備されていません。養護教員と栄養教員はタブレットを共用となっています。業務や授業を担う教職員に必要な端末が行き渡るよう、予算措置をしてください。

保護者連絡アプリを「ツムギノ」に変更したことでトラブルが多発しました。緊急時に活用できない連絡アプリでは意味がありません。事務局として最優先で改善に取り組んでいただきたいと思います。また、アダプターの発煙問題も現場を混乱させています。安全性に不安のある機器を学校で使用することは許されません。さらに、プロジェクターの老朽化が進み、今年度は昨年度以上に故障増加が予想されます。

ICT関連業務の増加により、教員が本来力を注ぐべき授業準備や子どもと関わる時間が削られています。一学期末に通知された学習用タブレットの棚卸しおよび初期化作業により、学校によっては3時間以上の授業時間を削ることになり、教員の負担はもとより子どもたちにとっても大きな不利益が生じています。作業に携わったほぼ全ての教員が「教員がやるべき業務ではない」と感じています。実際に国の「業務3分類」においても、ICT機器の管理は「教員以外が積極的に参画すべき業務」となっており外部委託等も積極的に検討することと記されています。大事な授業時間を削ってまで教員がこの作業を行う現状を繰り返さないよう、具体的な対策を求めます。その解決策として「各校に常駐のICT専門職員を配置すること」を提案し、検討を要望します。

充実したICT教育を行うには充実した予算が必要です。現在は不十分な予算で無理な運営を行っており、教職員の業務負担は限界です。前述の課題をふまえて持続可能なICT教育環境整備への十分な予算措置と人員配置をお願いします。

次に、要求番号11についてです。コベカツについては現場から多くの不安の声が届いています。運営責任が不明確で、学校・事務局・受託団体の役割が曖昧なこと。授業後からコベカツ開始までの「居場所」の問題が学校任せであること。兼職兼業や報酬の取り扱いが煩雑であること。備品、施設の修繕や準備について、教育事務職員の負担増加していること。など、数え上げればきりがありません。

これまで現場教職員が支えてきた「部活動」をスムーズに「コベカツ」に切り替えるためには、何よりも現場教職員の協力が不可欠であるはずです。現場と協力してコベカツをすすめていくためにも、現場の声を何より大事にし、必要な情報は教職員に最優先で共有することを求めます。

つづいて進路事務についてです。昨年度の公立高校入試では、インターネット出願システムの不備により、多くの混乱が生じました。システムについては県教委の管轄であることは理解していますが、進路事務のトラブル対応は現場教職員にとって多大な負担となっています。進路事務については依然として多忙を極めます。事務局として現場教職員の負担軽減の対策を講じる

ことを強く求めます。

最後に、要求番号4の学力調査について申し上げます。神戸市学調については多額の費用と教員負担によって支えられています。この調査が合目的性を担保できているか、冷静に見直す必要があると考えます。神戸の目指す子ども像に一致しているのか、丁寧な検証を求めます。

また、全国学調についても国が実施しているからという理由だけで追随する必要はなく、自治体として参加しないという判断も可能です。その際に最も重視すべきは、子どもの人権の観点から、本当に実施すべきなのかを根本から見直すことだと考えます。数年後、「神戸市は全国に先駆けて正しい方向へ舵を切った」と言われるような教育行政の転換を期待します。

(組合) 私からは12番の福利厚生と、人権課題に関する要求についてお伝えします。

まず、「福利厚生」についてです。どの業界でも人手不足が叫ばれる中で、福利厚生が充実している企業というのは魅力的に見えるものです。神戸市教職員の福利厚生が少しでも充実することで、神戸市での採用を希望する人が増える可能性があり、さらに、一生懸命に働く教職員の健康や幸福につながります。昨今の社会の流れから、行政が教職員の福利厚生を充実させることは難しいかもしれませんが、学校厚生会や公立学校共済組合への意見反映をぜひお願いします。

次に、人権課題についてです。まず、校内サポートルームへの支援拡充を求めます。現在、支援員の配置時間は1日4時間程度に限られており、不在の時間帯は教職員が対応せざるを得ません。特に空き時間の少ない小学校では、その負担が大きくなっています。また、支援員と担任が十分に情報共有する時間が確保されておらず、支援方針の相談や家庭との連携にも支障が生じています。さらに、生徒指導係のような一部の教員に運営が集中し、学校全体で取り組みにくい、関わりにくい状況も見られます。子どもたちを継続的に支援できるよう、学校園の実態に応じた柔軟な運営と支援体制の拡充をお願いします。

次に、外国にルーツをもつ児童生徒への支援についてです。支援策の拡充が進んでいることは承知していますが、支援員が配置されていない時間がほとんどであり、担任や授業担当者が個別支援に追われ、学級全体への指導が難しくなる場面が少なくありません。こうした状況は学級経営に影響し、教職員の負担増につながっています。誰一人取り残さない教育を実現するため、外国にルーツをもつ児童生徒に寄り添って支援できる人員配置の拡充を求めます。

また、外国籍教員の任用の違いを是正してください。同じ志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。神戸市には10名以上の外国籍教員がいると聞いています。これだけ人権の大切さが訴えられ、多様な人材が活躍できる新国際都市神戸を目指しているからこ

そ、外国籍教員にも労働基準法に基づいた均等待遇を求めます。

次に桜の宮小中分校、夜間中学校、若葉学園、みらいポートについてです。継続的に教育条件整備に尽力してもらっていると感じています。若葉学園については、引き続き、部局をまたいで連携が速やかにおこなえるようによろしくお願いします。桜の宮小中分校においては、体育等で体を動かす場が十分とは言えず、近隣施設を借りる際の連絡調整や、配慮の必要な子どもたちの引率、体育器具等の準備にもかなりの労力を要しています。桜の宮中の校区再編の議論にも、分校を置き去りにすることなく、現場の声を反映してください。みらいポートについては、通級指導やカウンセリング、教具や備品を置く場が十分ではありません。また、子ども用のいすの不具合についても声が寄せられています。別フロアの部屋を借りる等の改善をお願いします。夜間中学校においては、教職員が特殊な状況で勤務しているにもかかわらず他校の常勤教職員と同様のフレックスタイムを利用できないことや、同じように働いているにもかかわらず一部の教職員に定時制手当が支給されていないことは大きな課題です。いずれの学校においても、現場の声を聴く機会を大切に、教育条件整備を進めていただきますようお願いします。

(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、厚く御礼申し上げます。

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ございまして、現状におきましても、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にございます。

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ございます。

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まして、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人に対しまして、令和4年度から倍近い人数を最終合格としておりまして、令和7年度は506人を最終合格者としたところでございます。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、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年度より実施しており、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。

さらに、今年度からは若手教員を教職員リクルーターに委嘱しており、実際の教育現場の体験などの語りを通じて、受験者セミナーや大学説明会等において、神戸市で教員として働く魅力をPRしてもらう取り組みも進めております。

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まして、勤務時間外在校等時間の削減だけではなく、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まいります。昨年度から、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ありますが、今年の3月には教職員の働き方改革をより推進していくために「神戸市立学校園 働き方改革推進プラン_2.0」を新たに策定したところでございます。今後も学校園と事務局が一体となり、教職員が安心して教育に専念できる環境づくりを進め、“学校で働いていて良かった”と心から思える働き方に繋がるよう、着実に改革を進めてまいります。

メンタルヘルス対策におきましては、令和8年度に新たに常勤産業医1名、心理職1名を配置いたしまして、さらなる産業保健体制の拡充を行いました。先般策定いたしました「神戸市教職員こころの健康づくり指針」に基づき、セルフケア研修等の実施、学校訪問による相談体制の強化、休職者の復職支援の拡充など、不調の未然防止から回復支援まで一貫した対策に取り組んでまいります。

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、時間外在校時間の削減とメンタルヘルス対策の両輪で働き方改革に取り組んでい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。

昨年度におきましては、給特法の大幅な改正が行われたことにより、様々な給与や手当関係に関する改正を行いました。併せて、夏季作業手当の創設や、期末勤勉手当への職場応援加算制度の創設、今年度においては、中学校の部活動の地域移行、いわゆるコベカツに関する特殊勤務手当の創設に加えまして、通勤手当の有料道路利用については、教員だけではなく、事務職員等へも対象職種の拡大を行いました。

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ます。加えて、各種制度につきまして、国からの指導も強くなってきてございます。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ございます。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ございます。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きましては、皆様方と協議をさせていただきたいと考えてございますので、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ございまして、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考えてございます。

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まいりたいと考えてございますので、引き続きのご理解ご協力をよろしくお願いいたします。

(組合) ご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。