

## 全教神戸市教職員組合との交渉議事録

1. 日時：令和7年12月5日（金） 18：00～20：00
2. 場所：教育委員会会議室
3. 出席者：（市）健康教育課長、学校保健係長、学校保健係係長、学校給食係長（小学校担当）、教職員人事課長、人事係長、教職員給与課長、教職員給与課  
労務制度係長、他1名  
（組合）執行委員長、副委員長、書記長、書記次長2名、他7名
4. 議題：勤務労働条件にかかわる団体交渉
5. 発言内容：

（市）全教神戸の皆さま方におかれましては、それぞれの職場で様々な課題に直面されながらも、子供たちのため、神戸の教育のために日々ご尽力していただいておりますこと、この場をお借りしまして、感謝・御礼申し上げます。団体交渉・意見交換会に先立ちまして、私から、お話をさせていただきます。一昨年度から、交渉時間の4時間中、およそ半分を「団体交渉」とし、残りの半分を管理運営事項も含めて説明や意見交換を行う、「意見交換会」という形で、実施させていただいております。本日はその2回目ということになります。行政の企画立案、予算編成、人員配置等いわゆる管理運営事項については交渉で回答することはできませんが、意見交換会の場で、ご質問・ご発言いただきました部分については、我々からお答えできる範囲で、考え方をご説明させていただきます。交渉と意見交換を併存する形式も一定かたちになってきましたが、より有意義な交渉・意見交換を実施するため、引き続き皆様からの率直なご意見をいただければと考えていますのでよろしく願いいたします。それでは、本日はよろしく願いいたします。

（市）それでは早速、健康教育課との交渉に移ります。健康教育課長の〇〇です。学校保健係長の〇〇です。同じく学校保健係係長の〇〇です。小学校給食担当係長の〇〇です。

（組）六甲小学校で養護教諭をしております、〇〇です。今年初めてフッ素洗口液の配布をさせていただきました。配布の時期ですが、保護者への配布となっているため、なかなか保護者に来ていただく機会がなく、個別懇談会しか設定する日がありません。個別懇談になると、結局担任が個別懇談しながら配るか、別の場所で個別懇談が終わるまで待機し、終わったら配布するという形になります。担任は個別懇談だけでかなり大変な中で、渡し忘れが発生するといったことも聞いています。あと、別の場所で待っている場合は、保護者は自分が受け取るべきか把握していない方もおり、受け取らずに帰ってしまい学校が結局再度連絡を取って取りにきていただくことや、渡し忘れた担任が家庭訪問をしながら配られたというケースも聞いています。ただ配布するだけですが、保管場所も衛生的な場所が必要で、小さな学校だとスペースを確保するのもなかなか大変

な状況です。来年度は3～6年生を対象を拡大することになるので、何かいいやり方がないのかと思っています。間違っって子供に直接配布してしまったという学校も聞いています。間違いなくきちんと配布できる方法があればと思っています。

(組) ひよどり台小学校の養護教諭の〇〇です。補助養護教諭の配置について発言させていただきます。一学期の健康診断の時は、健診も重なる中入学して保護者に手紙を配布する作業が続きます。耳鼻科健診が特にですがすごい数の子供が受診します。一学期の忙しい時期だけでも、洗浄や片付けなど補助的な作業を手伝っていただけるような方を配置していただければありがたいと思っています。よろしくお願いします。

(組) 日本スポーツ振興センターの事務についてです。振興センターの事務手続きは、保護者に書類を渡して返ってきたところから始まりますが、書類提出の確認や出してから医療機関への内容の問い合わせ、不備のチェックなど保護者に給付するまでに、何段階もやり取りがあります。最後の給付金を送金するだけでも行政事務センターにさせていただけるとありがたいと思っています。給食会計が学校でなく、行政事務センターに移ったこともありますしそういったシステムを活用して送金していただくということを検討していただけたらと思います。

(組) 副委員長をしています、〇〇です。給食の地産地消化と無農薬栽培についてお伺いしたいと思います。神戸市が米を市内産にしたり、野菜の地産地消の取り組みを進めているのはすごいことだと思います。詳細は後に資料を交えてご説明しますが、今後も引き続き地産地消化や無農薬栽培を進めていく考えがあるのかまずお伺いしたいです。

(市) まず、フッ化物洗口液の配布の件についてお答えします。今年度は、これまでのモデル実施に加えまして、フッ化物洗口液を全市の小学5、6年生の希望家庭に配布しました。初めての取り組みということで、どうすれば全市展開できるか、先生方に負担をかけないでどうすればできるか、昨年度から有識者の意見を聞きながら健康局と一緒に考えてまいりました。その結果、配布のやり方が一番いいだろうということで、先ほどお話ありましたとおり、学校にご協力いただいて配布させていただきました。今年度の実施状況を踏まえ、来年度の有益な実施方法について今検討を進めています。

具体的には、今年度は、学校を通じて保護者向けのチラシや動画の案内、希望者の取り纏めをお願いしましたが、来年度は健康局・教育委員会事務局が「すぐーる」で全保護者に発信し、希望の集約を行う予定です。次に、希望者数の報告や名簿についても同様に健康局と事務局で対応する方向で考えています。希望者への配付については、今年度はご協力いただける学校は個別懇談などを通じて配付を行いました。この点について、来年度は、原則として配付体制を拡充のうえ、健康局で対応することとしています。やはり全校での完全対応は困難な部分がありますので、この点については引き続き学校での配付にご協力をいただく場合があることをご理解いただいた

と思います。今ご意見いただきましたので、どういった方法が効果的であるかについて現場のご意見を伺いながら、これから来年度に向けて最終調整させていただければと思います。

スポーツ振興センターの事務についてです。現在、行政事務センターとの契約は、各学校園数に応じた仕様となっています。各家庭への口座振り込みは、各校で対応していただいていることは重々承知していますが、現行契約および予算の制約から、直近での追加対応は困難であることをご理解いただきたいと思います。なお、日本スポーツ振興センターでは、災害共済給付オンライン請求システムのリニューアルを予定していると聞いております。設置者や学校等の業務負担を軽減し、保護者への迅速かつ確実な給付を目指しているところだと我々としても承っているところですので、実際は令和9年1月からと聞いており、詳細は未定ですが、この動向を注視し、負担軽減につながる仕組みの導入について検討を進めていきたいと考えています。

地産地消化等については、交渉後の意見交換の場でお話させていただきます。

(組) どのように変わっていくかまだ分からないので現時点で何とも言えないところですが、負担軽減の方向に向いていくということはよく分かります。難しい面もあると思いますが、現場の声を聞いていただき情報が分かれば教えていただければと思います。

(組) 委員長の〇〇です。フッ素洗口液についてです。さきほど課長から健康局のほうで動いているが、全校対応は無理だというお話でしたが、無理な理由は何でしょうか。

(市) 健康局も健康教育課と同様に外部人材を導入して進めておりますが、人材の確保の問題があります。神戸市は非常に範囲が広く、全校にそれだけの人材を確保できるのか、例えば近隣にお住まいの保護者の方等と人材派遣会社がうまくマッチングができれば対応は可能かと思いますが、人材確保の面でやはり色々な地理的な条件もありますので、努力はさせていただくのですが、最終的に全校に外部人材を導入してできるかと言われると確約は難しい状況です。

(組) そもそも、フッ素を学校が扱なければならないという点について我々は疑問を感じています。要するに虫歯予防の観点からフッ素が非常に有効だということでそういう話が出たのかと思いますが、確かに我々は子供相手の仕事をしていますが、何かしら子供のためという名目であれば簡単に学校が使われてきたということが今まで色々な面でありました。業務改善の流れの中で無駄な業務はそぎ落とされて行っている中、いきなり入ってきたこの事業はすごく逆行していると思います。本来、虫歯を予防するということは例えば保健所や、歯科医師会がするのであれば、地域の歯医者さんがそこにかかわっていくということになるのに、なぜ学校に安易に学校からの連絡、学校から配布したらやりやすいということになるのでしょうか。もちろんそこに予算がかかるのは理解できますが、結局その予算が足りないという理由に我々の仕事が増えてきたということは、今回のフッ素の件に限らず色々な部分ではないかと

思っていて、本来我々は教育をするのが仕事であってフッ素を配るというのは我々の仕事ではないと思います。それを肩代わりさせられているというところで、有識者が集まって話をされたということですが、我々現場には当然情報が下りてきません。知らないところで決まっていつの間にか全校実施するということになり、びっくりしています。その説明もなく、結局は安易に学校を使うのかという憤りを感じています。初年度であったので今後変えていくという点は安心材料ですが、やはり予算がないので検討したけれどこうなりましたというのでは、一部の学校に負担が残り続けることになりその学校の職員がしんどい思いをすることになるということについて、我々教職員組合としては分かりましたとは言えないかと思っています。

(市) 今ご意見いただいた内容ですが、まず事業の目的ですが、洗口液を配布するということが目的ではなく子供たちの虫歯を減らす、予防する、健康格差を縮小するということが一番の目的になっています。それに対してどういう手段がいいのかということで、集団洗口、あとの配布というハイブリッド方式でやっておりますが、モデル実施校の校長から意見を書きいただいていますので、現場の教員の意見ももちろんそこで聞いています。また令和5年に文科省のほうから「学校における集団フッ化物洗口について」という通知が発出されておまして、健康格差・虫歯予防について記載されています。

(組) 趣旨は理解できますが、それを進めるのに学校を安易に使うのはいかがなものか、それは学校の仕事ではありません。意見としてお伝えします。

(組) それは希望した保護者が区役所や地域の歯科医院に取りに行くなどの運用にしていただければ簡単に思うがいかがでしょうか。

(市) その点も含めて来年度に向けて検討したいと思います。

(市) 続いて、教職員人事課との交渉に移りたいと思います。教職員人事課長の〇〇です。人事係長の〇〇です。

(組) 高倉台小学校の〇〇です。重点要求1、7の未配置の問題と、子育て休暇についてお話をさせていただきます。先日の文書回答で採用数を増やすなどといった努力をしていただいていることについては、まずは採用を増やさないと正規職員が増えないということもあるので、一定評価しています。神戸市は先進的な努力をしていただいていると感じています。なによりもまずは処遇改善も含めて長く働き続けることのできる環境づくりが重要だと思っています。特に離職者を減らす、神戸に勤めたいという人を増やすということが何より大事です。よくお分かりかと思いますが、現場では休憩時間も満足に取れていません。取れるような人員配置や長時間過密労働を減らす努力をしてもらいたい、条件を整えてもらいたいと思います。初任ですぐに辞めてしまう、子育て介護で働き続けられないという人も出てきています。やはり子育て日本一の街ということで、自分が今回育休を取得していることもあり、これから保育所の送り迎えも出てくるかと思っています。子育てを安心してできる支援制度の拡充もして

もらいたいと思います。特に通勤問題で、支援学校では職員が多いこと中で、送り迎えに必要な車の駐車スペースを確保できないという部分がネックになってくるのではないかと思いますので、そのあたりの拡充も駐車場料金の点も含めて検討していただきたいと思います。離職者について、精神面が理由での離職もあると記載されていますが、やはり大事にしてもらいたいのは離職の理由を個人の問題ととらえるのではなく、労働環境の問題、働き続けられる環境、制度を作っていくという点をぜひ拡充していただきたいと思います。あと、未配置の人数の公表も是非していただきたいと思います。これは委員会を責めるというわけではなく、国の制度を見直すきっかけづくりになってくるかと思っています。いろんところで公表していく中でそれだけ人員確保が必要な状況だということ、労働条件・賃金も含めて変えていくということをぜひ委員会を応援できる立場になりたいと思います。あと、プール制についても記載しましたが、第三の加配ということで臨時講師を職場に充ててもらっていると思いますが、やはり正規として代替が必要になったときにすぐに行けるというポジションを置いていくということも大事かと思っています。現場はぎりぎりの状況になっているので、穴が開いてしまうという場面で、代替が来ないとすれば安心して産育休が取れないということもありますので、年度途中で穴が開いたところに正規の人員を充てていただきたいと思います。また、子の看護休暇を子育て休暇という名称に変更できないかと思っています。県ではできていた学校行事への参加についても拡充してもらえたらと思います。

(組) 鹿の子台小学校の〇〇です。私からは重点項目 3、8 について発言します。まずは 3 の割振りの確実な取得についてです。職場全体の雰囲気や昔に比べて割振りを積極的に取っていこうという風潮を感じています。ただ、取っていこうという話はありませんが、高学年に関して 5 年生は自然学校、6 年生は修学旅行というところで割振りの話が出てきています。教科担任制を活用している関係もあり、教科の調整によって取得が一部できている状態であり、全体として取れているという状況ではありません。私は特支級の担任をしています。今年度は 30 名児童が在籍していますが、その担任の中でも宿泊行事に行ける人とそうでない人もいますが、時間の中で割振りをすべて取得は難しく、特支級の性質上途中で抜けることはできず、取得できず今までできてしまっています。現状として絵に描いた餅状態になってしまっている割振り制度をより効率化してもらえたらと思っています。続いて 8 番の特別支援コーディネーターの定数外配置について発言します。今まではコーディネーターの数が少なく動くことができていないということもあったので、年々幅を広げるために、今年度については通常級の担任、特支級の担任、通級指導教室の担任、養護教諭という 4 種類の教員がコーディネーターについて運用していますが、どの職種の先生もそれぞれの仕事がある中で、非常に忙しい状況に拍車がかかっていることに変わりはありません。一人ひとりの子供たちによりよい教育を考えていこうと思うと、特別支援コーディネーター

ター選任の教員が必要かと思っておりますので、よろしく願いいたします。

(組) 委員長をしています、〇〇です。まずは重点項目5の日番の廃止です。日番が神戸市の中でずっと続いてきた一つの慣習的なものであることは確かですが、我々全教としてはずっと反対を訴えてきましたが、なかなか実現しませんでした。まず、日番制度が兵庫県内でやっているところが神戸市以外に姫路市などがあります。一方で明石、尼崎、西宮、川西、宝塚などは、日番はありません。つまり日番がなくても長期休業中学校は運営できます。本来、我々は子供の教育をするのが仕事であって、休み中に学校の管理をするというのは、我々の仕事ではないと思っています。管理職だけでは回らないということで、助け合いの精神で続いてきた制度だとは思いますが、そもそも休み中にどれだけの仕事があるのかということです。今回の文書回答で、年休の時季変更権の範疇との内容がありましたが、労基法の39条5項かと思いますが、これは事業運営に支障が出る場合に限りとなっています。日番制度がなくなってやれている自治体があるのに、神戸だけが日番がないと学校が回らないとは我々は思いませんので、それを理由に日番制度をこれからも続けていくのはおかしいのではないかと思います。

次に、重点項目6の会計年度職員への超過勤務手当の支給についてです。今会計年度職員が濫用されています。正規の教員でないとできない仕事がたくさんある中でその穴を埋める形で会計年度職員が各校にいます。その方々のおかげで何とか回っている状況です。本来時数も賃金も決まっていて、正規職員に比べて非常に待遇面がよくない状況の中で入ってもらっている会計年度職員のおかげです。現場の中で穴が開き出すと、その方々が当てにされています。元教員の方も多数いる中で、今自分が抜けると学校が回らないと思うと、仕事を頼まれると断れずに超過勤務や休日出勤をしている実態があります。そのあたりの実態を教職員人事課がどの程度把握されているかをお聞かせいただきたいと思いますが、本来割振りを使えないので、超勤手当を支給すべきだと思っています。3つ目について、割振りを取得しやすいシステムについてです。K I I Fで申請しますが、非常に煩雑になっています。まずは1か月の指定をして管理職に承認してもらい、それが決まっからいつ取得するというのをまた承認が必要ということを何度もしないといけない状況です。事実上面倒だから取らず、年休取得をしている実態があります。勤務の割振りはきちんとした権利としてもっと取りやすいシステムを構築してもらいたいという趣旨です。学びの推進課の教科担任制の加配の配置基準についてです。神戸市に配当されている加配がいったいどの項目で何人いてどの職場に配置されているのか明らかになっていません。兵庫県では公表されていますが、なぜ神戸市では公表されていないのか分かりませんので教えていただきたいですし、教科担任制・チーム担任制を推す動きがありますが、本来文科省が言っている教科担任とは異なり、そこに加配がついて教科を区切ってやるのが本来の教科担任ですが、神戸市は組と組で教科を交換しているだけです。そこに空きコ

マができないので、教員の負担軽減になっているとは思っていません。本来の教科担任制をとるならば、そこにプラス1の加配がついて二クラスが三クラスになって初めて動かせると思いますが、教科担任の加配の状況が把握できないので、基準等を明らかにしていただきたいと思います。

(組) 港島学園小学部の〇〇です。栄養教諭の全校配置について発言します。クラスに複数人アレルギーがある子供がいて、担任だけではチェックしきれない部分を栄養教諭が声掛けをしていただけるなど、全校に栄養教諭がいることで子供たちが安心して給食を食べられるということにつながると思います。それだけではなく栄養教諭がいることで、栄養指導をしていただいたり、給食の内容を詳しく説明いただいたりすることで、子供たちも食に興味関心を持ってもらうことになるかと思えます。全校に栄養教諭がいることで、担任の負担軽減になるほか食の指導が行き届くことになるので、ぜひ全校配置を要望したいと思います。

(組) 多聞台小学校の〇〇です。私からは重点項目10、11について発言します。私自身、昨年14学級の規模の学校で同時に6名の通年の育休取得者、さらに1名の追加取得希望者が在職していました。校務分掌もGIGA担当、運動会、音楽会、書き初め担当など、5年目以下の教員が7名いる中で正直負担が大きかったことを覚えています。正規職員が国庫負担の対象となったことはとても大きな意味を持っていると思っています。ただ、この問題はまだ解決の途上にあります。令和5年度以降の大量採用で多くの臨時講師が正規教員として採用されましたが、依然として正規採用を希望しているにもかかわらず、5年以上も人員調整に充てられている臨時講師がいることも事実です。令和8年度全体の採用数が大きく変わらない中で定年退職者がいないことを見据えた採用決定であることは重々理解していますが、小学校の採用数が4年ぶりに200名を下回って、188名になったことはとても残念に思っています。また、臨時講師区分においては正規採用より任期付採用者、他の選考区分に比べて高いことを懸念しています。そもそも学校経営、学級経営などの公教育を臨時採用という立場でこれからも担っていけるのかということだと思います。改めて令和7年度水準を超える思い切った優秀な正規教職員の採用増を強く求めます。即戦力となりえて学校園の何よりも業務改善につながる臨時講師経験者の正規教職員化を強く求めます。また、夏休みにならなければ周りの教職員とともに二次試験、特に個人面接試験の対策をすることができません。せっかく一次試験に合格しても、二次試験の対策が十分でなければ意味がありません。7月最終週以降に個人面接試験、実技試験の日程を設定いただけますようご配慮をよろしく申し上げます。依然として定数内であったとしても正規教職員が充足されず欠員補充として臨時講師を充てていたり、年度途中の休職に伴い定数を下回っている学校園も存在しています。安定的な学校運営のためにも正規教職員を配置することが現場の正直な要望です。優秀な臨時講師の正規教職員化を強く押し進めることを求め発言を終わります。

(組) 書記長をしています、〇〇です。重点要求2について発言します。教科担任制を進めるにあたって、人が増えない教科担任制、3クラスを3人で回すチーム担任制であれば、結局担任の負担や教科の負担は変わっておりません。今までそれぞれの教科を持っていたので、悩み事については同じ教科の先生に相談できたのが、教科担任制になるとなかなか相談できないという現状が起っています。今のままの体制で教科担任制・チーム担任制を進めていくことに無理が生じてきています。私は実際進めている港島学園小学部に勤務していますが、やはり無理が生じています。教職員人事課としてどこに人を当てるのかを見ていただければと思います。

(組) 重点要求4の宿泊行事における割振りについてですが、養護教諭は学校に一人しかいないので、なかなか割振りを取得することができません。2日間養護教諭が宿泊行事に行っているのであれば、3日間代替の人が来ていただけるシステムにしていればありがたいです。

(組) 桜ノ宮分校の複式学級の解消について発言します。桜ノ宮分校にはしらゆりホームに措置された子供がやってくるという特性上、4月当初の児童数と現在の児童数が大きく変わってきます。4月は8名でスタートしましたが、今は15名になっています。ほかの小規模校とは違い、全員が何らかの不適応を持っている状態でやってくるので、全員が教育的ニーズの高い子供たちであるといえます。そのような中、国の規定だからというわけではなく社会的養護という観点からもここの教育を手厚くしていただければと思います。高和小、淡河小、藍那小、有馬小等ほかの小規模校は、桜ノ宮小分校ほど児童数が少なくないとはいえ、そういう学校では複式学級でなくても、実質的には運営上は複式学級の対象としてできるぐらいの人員が配置されています。桜ノ宮小分校は現在3名の担任と1名の加配で年度当初はスタートしました。しかし、他の小規模校は総務担当、教科担任、学習指導員、学習支援員がいるという実態があります。なぜ同じように分校に人員が配置されないのか、人数だけの問題ではないと思います。一人ひとりの教育的ニーズが高い、途中転入が多いという特性があるので、途中から人数が増えても対応できるような人員配置をお願いしたいと思います。特別支援学級がないのに特別支援学級の子供を受け入れている実態もあります。分校の実態をよく調べていただいて、年度当初から年度終わりのことまで想定して人員配置していただきたいと思います。

(市) 早期退職者の件についてですが、早期退職者は引き続き多い状況については認識しています。理由は様々ですが、その中でもメンタルを病んでの早期退職についてはおっしゃるように絶対に避けたい、貴重な人材をそのような形で失うというのは望ましくないと考えております。昨年度健康相談窓口を開設して今年度は産業医、保健師体制等も拡げていますが、まだまだメンタルヘルスの対応について力を入れていきたいと考えています。

勤務の割振りについてですが、取得いただくようにということで我々も指導してい

るところですが、実態としてなかなか取得が進まないという実態はあることは認識しています。これまで以上にどういった取り方があるのか我々のほうでも検討していきたいと思っています。システムの問題についてご指摘の状況については認識しています。今のシステムのベースにあって、他の休暇との兼ね合いなど一つ一つ時間を確認していく必要があり、エラーチェック等色々な機能を入れていることもあり、システム業者から割振りという制度は珍しい制度で、解消のイメージがなかなかできていないということを知っています。問題は認識していて、使いやすいシステムにしていけないといけないと思っています。

会計年度職員の超過勤務についてですが、非常勤講師としての位置づけで、常勤ではなく非常勤として勤務したいということですので、週当たりの勤務時間等を守る状態で働いていただくべきところです。それは学校現場で皆さんも気にされていることかと思しますので、その上で生じるということはあるかと思いますが、どうしても宿泊行事に同行される場合は、時間外勤務もあり得ますということ勤務条件確認書の段階でも記載しています。基本的には日常業務において時間外勤務をするということは想定していませんが、場合によってはどうしても発生したということであればもちろん時間外勤務手当は支給すべきものと思っております。ベースとしてはやはり非常勤で働いていただくということを、本人もわかっていると思いますが、周りの皆さんもそういう条件で雇用しているということを守りつつ、どうしても仕事を依頼したいということが生じれば、それについてはその都度対応していくという形かと思いません。

日番について、我々の認識では、決まった定義はありませんが、校舎の巡回等を担当されていることかと思っています。文科省の指針でも教頭等の特定の職員に責任や負担が集中しないように、校舎の管理等については職員間で役割分担するようとの通知が出ていますので、一定当番を決めて特定の方がしないといけないということにならないようにという経緯であったのかと思います。そこで時期変更権のご指摘がありましたが、確かにこの日にこの人がいなければならないというのは長期休業期間中はないかと思いますが、実態としてはお互い譲り合ってというところはあるかと思いますが、高等学校等では日番を廃止しているというケースも出てきていると聞いていますが、それがどうなったかという、結局管理職が引き取るというようになってさすがに負担が大きいともう一度輪番制に戻したという話を聞いています。日番をしなくても解決する方法があるのであれば何か教えていただければと思います。我々としては休みをどうしても取りたいという時に誰にも言い出せずに日番をしなければならないということはなく、そこは融通を効かせるという学校の状況づくりの機会をあまり堅苦しくなく作っていくべきではないかと思っておりますし、他都市の成功事例があれば遠慮なくおっしゃっていただいて、学校によってはそれを参考に取り入れていくということもあり得るかと思っています。

子の看護休暇を子育て休暇にということですが、兵庫県では、参観日が対象になるということについて神戸市より適用範囲が広いかと思っています。神戸市では、国の子の看護休暇の制度の中で、国の改正に追いついているというところが一定ありますが、もちろん皆さんも含めた職員団体と交渉してというところがありますので、今後もそういったことで子育ての制度というのは色々検討していきたいと思います。今年度、入学式や卒業式についても対象に広がったということもありますので、そういった形で、子育てしやすい神戸について、制度の検討の際にもその視点持って議論していきたいと思っています。

(組) さきほど、保健師を入れて相談もしていくというお話がありましたが、件数やどのくらい有効性があるかという点と、人事異動後のケアということが非常に重要だと思えますが、その点について委員会はどのように考えていますか。また、未配置の公表について県は5月と10月にも公表してもらっていますが、公表していく中で、正規教員が必要なプール制をしていくぞということを京都では行われてきていますが、その点についてどのように考えていますか、お聞かせください。

(市) 国の考え方の定数のベースで考えているところですが、4月は欠員なく配置することができましたが、直近では国ベースの計算の仕方という欠員は16名となっています。

保健師の対応についてですが、昨年度は人材派遣で今年度は大幅に体制を拡充しまして、5名ということで心と身体健康相談窓口を開設しています。昨年度、相談者は84名でのべ相談件数は215件です。今年は途中経過ですが、件数は700件を超えています。毎日当課の保健師が真摯に対応しています。それがどういった結果になるかについてはまだ分かりません。メンタルヘルス対策は息の長い取り組みで、学校長や周囲に相談できない人たちを我々が拾っていく、この取り組みは継続していきますので見守っていただければと思います。

(組) 神戸に勤めたい人を増やすというところで、ぜひ子育てしやすい神戸を打ち出していくためにも、子育て休暇が充実していることもとても大事なことだと思いますので、まずは名前からその意気込みを見せていただければと思います。よろしくお願いいたします。

(市) 最後に教職員給与課との交渉に移りたいと思います。

(組) 1番の持ち帰り業務について発言します。教職員の負担を減らすために、学校の業務改善・働き方改革を進めていただいていることは重々理解しています。しかしながら、その中で、最近学校が早く閉まる、管理職から早く帰るように言われることを感じています。子供は16時手前までいますが、その後に家庭連絡や学校でしかできない仕事をしていきますが、閉まるのが19時になると、その後、例えば明日授業教材の準備や学年打ち合わせの資料作成などは学校ではなかなかする時間がありません。そうすると家にパソコンや教材を持ち帰って仕事しているのが現状です。子供たちの

ための授業の準備以外の業務があるというのが現状で、持ち帰り仕事をしているという事について委員会がどこまで把握していただいているのか、どういう業務を持っているかについてきちんと把握していただき改善するようにしていただければと思います。先生の仕事ができる業務改善をしていただければと思っています。よろしくお願いいたします。

(組) 私からは、2番の学校園は公共交通機関の便が悪い場所も多いという点について発言します。交通の便の悪い学校に勤務する子育て世代について、自分の子供を保育所に預けてから勤務するとなると、どうしても車通勤にならざるを得ない職員がいます。これだけ働き方改革が進んで、育休等も取得しやすい制度になっているにもかかわらず、学校内の駐車料金は発生したままです。平成20年代のオンブズマンの意見がきっかけですが、それからもう20年経過している中でまだ制度化されたままです。旅費の駐車場料金について来年度から変更することになりましたが、兵庫県は学校内の駐車料金もそこに含めることになりましたが、今後そうなる見通しがあるのかお聞かせください。

(市) 持ち帰り業務についてですが、教職員の勤務時間については、出退勤時刻をタイムレコーダーにより把握しているところですが、持ち帰り業務を含めた勤務の実態については、業務の性質上、どこまでが職務に該当するかの線引きが難しく、管理職の現認の方法も含めて、一律の基準で客観的かつ正確に把握することは容易ではないと考えています。なお、一部の政令市においては、国の勤務実態調査と同様の調査を独自に実施している例や、システム上で持ち帰り業務の時間や内容を入力する方法を採用している例も政令市20市中3市ほど実施されていると把握しています。いずれの手法も一定の負担を伴うものですので、実態把握の方法としては慎重な検討が必要であると考えています。いずれにしても、業務の持ち帰りは原則として行わないことが基本であり、引き続き事務局と学校園が一体となって働き方改革の取組みを進めてまいりたいと考えています。

駐車料金について、学校園が神戸市内の各地に散在し、交通の便が悪い場所もあり、市長部局の職員よりも自家用車による通勤者が多いという勤務実態があることは認識しています。

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取も検討すること。」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す。

一方、今年度の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すること」と勧告されており、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、庁舎内の自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あり、改めて考えをお示しさせていただきたいと考えています。