

2025年度

教育環境整備・労働条件改善に関する要求書



2024年7月

神戸市教職員組合

2024年7月25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 柴田 健太郎

2025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る状況です。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2025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ち、安心し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、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. 「令和の時代における『学校の業務と活動』」の取り組みの成果と課題を精査し、働きがいのある学校づくりに向けた業務改善が持続的・継続的にすすむよう具体策を講じること。
4. すべての子ども達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。
5. 通勤手当および旅費の支給要件、駐車料金等については、神戸市内の各地に学校が散在していることをふまえ、教職員の勤務実態に見合ったものとなるよう改善すること。
6. 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、誰もがワーク・ライフ・バランスのための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。
7. 給与反映される人事評価制度については、学校現場の特殊性や多忙化の実態を考慮し、教職員の育成やモチベーションの向上につながるよう具体策を講じること。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。
8. 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ハラスメントから教職員が守られる環境整備をすすめること。
9. 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。
10. 中学校の「KOBE◆KATSU」実施に向けて、学校現場の意見が反映されるように努めること。また、自費負担の状況を把握し、対策を講じること。
11. 入学者選抜に係る進路事務や入学・卒業に関する事務等に関する課題を集約し、解決すること。

12. 神戸市立学校教職員共済会の解散後も、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. 青年層教職員が、支援を要する児童・生徒一人ひとりに対してきめ細やかな教育を行うために、青年層教職員の配置が大規模校に偏ることのないようにしたり、経験の浅い青年層教職員は学級副担任や複数配置校で補佐的な仕事をしたりするなど、心のゆとりをもてる環境を整えること。
2. 青年層教職員が自己研鑽を積むために、校内外の研修にゆとりをもって参加できる体制を充実させること。また、新規採用教職員、臨時的任用教職員の分け隔てなく、指導や研修を行うこと。
3. 各種休暇制度や育児に関する制度については、教職員が安心して取得・利用できる環境を整え、心身の健康が保たれる労働環境となるよう、管理職への指導と合わせて、教職員や保護者地域の意識改革を市教委が中心となってすすめること。
4. 人事評価制度については、五原則二要件が具備された制度となり、日頃の管理職とのコミュニケーションや助言などを通して、青年層教職員の意欲向上につながるよう、管理職への指導とともに制度の充実に努めること。
5. 中学校におけるトライやるウィークや小学校におけるプール授業の見直しなど、青年層教職員への心的負担を軽減するための具体策を講じるとともに、今後の展望についての情報発信を積極的に行うこと。
6. あらゆる物価の上昇に対し、青年層教職員が自立し、安心・安定した生活ができるよう、住居手当等の拡充に努めること。また、自家用車を使用した通勤に関する学校現場特有の課題について、改善策を講じること。
7. GIGA 端末について、保守管理業務の負担やアンケート調査や報告などの負担を軽減すること。また契約更新時には、業務改善につながる端末の選定、アプリの導入を検討すること。KIIF 端末については、年度当初に初任者を含むすべての教職員に配布すること。
8. 学校徴収金に係る業務を教職員から切り離し、本来業務に集中できる環境を整えるよう具体的な対

策を講じること。

9. さまざまな悩みや不安を抱えている青年層教職員一人ひとりが働き甲斐を感じることができるよう、青年層教職員とその家族を含めた心身の健康維持向上をサポートすることに努めること。

【女性部】

1. 「神戸市男女共同参画計画（第5次）」「神戸市立学校園における女性教職員の活躍推進計画」にもとづき、ジェンダーバイアスにとらわれず、だれもが多様な役割を経験し、個人の豊かなキャリア形成を選択できるように努めること。「働きがい」のある管理職像を広く周知し、だれもが管理職を目指すことができる環境を整えること。
2. 「子の看護休暇」における対象年齢引き上げや、気象警報による臨時休校時の子の見守りへの適用など、家族の介護・看護・育児にかかわる諸制度を拡充すること。
3. 「育児休業制度」「出産補助休暇」「育児参加休暇」などの休暇制度等については、取得しやすい環境を整え、男性教職員が取得することを前提に時期や期間を相談するように、管理職に周知徹底すること。
4. 育児休暇取得から職場復帰をする教職員には、「いきいきプレ出勤」に加え、KIIF 端末や GIGA 端末の活用講習など、復帰前後のサポートを充実すること。
5. 教職員が安心して妊娠・出産できるよう「出生サポート制度」の取得日数を拡充すること。「妊娠障害休暇」を1時間単位で取得可能とすること。担当教科を問わず、妊娠中の全ての教職員に補助教員を先読み加配先読み配置すること。また、「健康支援休暇」に更年期障害を加えること。
6. 「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」の未然防止を周知徹底し、管理職を含めた全教職員への対話的な研修を充実すること。女性相談員を配置した教職員相談室の更なる周知徹底をはかるなど、安心して相談できる環境を整備すること。
7. 性の多様性への理解については、全教職員対象の研修を実施し、子どもや保護者の意向を尊重した支援体制などを構築すること。
8. エアコンのある男女別更衣室および休憩室の設置について具体策を講じること。暖房便座、シャワー室の設置を検討すること。

9. 希望するすべての教職員が毎年人間ドックや各種検診が受けられるよう、引き続き公立学校共済組合に働きかけること。

【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. 複数配置基準に満たない大規模校や課題の多い学校に対しては、神戸市独自で短時間の加配を行うなど具体的な支援策を講じること。
 - ・小中一貫の義務教育学校については、小学校・中学校それぞれに該当する事務があることを考慮し、具体策を講じること。
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。
 - ・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教育委員会事務局各課が継続して支援し、ブロックの規模等を含めてより発展していくことができるよう見直しをおこなうこと。
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。また、グループリーダーを担っている事務職員の処遇改善をおこなうこと。
6. 事務職員が安心して本来の職務に専念できるように、以下のことを含めて学校現場の声をもとに改善にむけてとりくむこと。
 - ・財務会計システムについては、学校現場の課題を把握し、改修するよう働きかけること。また業務に支障がでないようサーバーの増設等の措置を講じること。
 - ・通知文は事務局内でチェックを行ったうえで発出すること。
 - ・代理入力を解消すること。
7. 「令和の時代における学校の業務と活動」で示された業務改革については、業務のふりかえではなく、削減・効率化によって実現するよう、学校現場の声をもとにとりくむこと。また、学校内の改革だけでなく、教育委員会内においても業務改革を進めること。
 - ・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. 研修体系の見直しにあたっては、事務職員が自らのキャリアについてビジョンをしっかりと持ち、それぞれが考えるキャリアプランを積み上げていくことができるような研修を行うこと。

9. 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。

・定年延長に伴う定年期間引上げ中の働き方について、単数配置の多い事務職員にも多様な働き方が選択できるよう環境を整えること。

【養護教員部】

1. 児童・生徒にかかわるアレルギー対応・医療的ケアなど、迅速な判断や対応が必要となる多くの事例に対しては、管理職のリーダーシップのもと、教職員全体でとりくむこと。また、学校現場における医薬品（ブコラム®・バクスミー®など）の取り扱いについて、管理職を含むすべての教員が受講できる研修をおこなうこと。
2. 学校内でのフッ化物応用（モデル校）の実施については、その効果や事業の継続の可否について、現場の声を聞き、実施が難しい場合は中止も含めて検証・検討すること。また、この事業に教職員を携わらせないことを毎年確認し、あわせて学校を介さない方法での事業展開を再検討すること。
3. 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を検討すること。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おこなうこと。
4. 定年後の働き方については、他の職種と同様に、短時間勤務の制度化を含めた多様な働き方を選択でき、実際に取得できるよう、養護教員の人材確保の観点からも柔軟な働き方を推進すること。
5. 帯同看護師については、配当時間数を引き上げること。さらに、歯科・耳鼻科が対応科目となっているが、内科検診の実施に特段の配慮をする必要から、内科においても対応科目とすること。
6. 宿泊を伴う教育活動において、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、宿泊行事後の代休日に救護員を充てることのできるよう改善すること。
7. 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（服務管理）・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がないことも確認すること。
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. PHR（Personal Health Record）に学校健康診断情報を記録することについては、今後慎重に検討すること。
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. すべての学校において組織的・計画的に食育が推進され、より食育が浸透するように効果的な手立てを講じること。
2. 中学校給食全員喫食について、先行実施校の取組を紹介するなど現場と情報を事前に共有すること。
3. 栄養教職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。
4. 物価高騰の影響によって献立の内容が左右されないよう来年度以降の対応案を示すこと。
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、給食調理時間の確保をおこなうこと。
6. 食物アレルギーを持つ児童の増加に対して、学校現場の負担を解消し、安心・安全な給食を提供できるよう組織的に具体的な解決策を講じること。
7. 給食調理等業務委託校については、現場との意見交換をおこない、職務内容の整備および必要な環境整備をおこなうこと。
8. 学校給食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。
9. 特別支援学校における給食のあり方については、現場との意見交換をおこない、配置されている栄養教職員や学校現場における課題を集約し、必要な環境整備をおこなうこと。
10. 定年延長に伴う定年期間引き上げ中の働き方について単数配置の多い栄養教職員にも多様な働き方が選択できるよう、短時間勤務での働き方を拡充すること。
11. 全ての栄養教職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. 臨時的任用教職員、再任用教職員、育児休業代替任期付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勤務労働条件の改善をすすめること。
2. 臨時的任用教職員、再任用教職員、育児休業代替任期付教職員および会計年度任用職員が、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. 臨時的任用教職員、再任用教職員、育児休業代替任期付教職員および会計年度任用職員の休暇制度の拡充や福利厚生の実施については、正規教職員と付与日数で大きく差がある休暇制度や任用形態の変わり目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。
4. 多様化している臨時的任用教職員、再任用教職員、育児休業代替任期付教職員および会計年度任用職員の勤務時間および勤務形態について、本人だけでなく、職場内にも周知すること。また、校務分掌が偏ることなく、勤務の適正化がはかられ、本人の意向が尊重されるよう、管理職への指導に努めること。
5. 臨時的任用教職員、再任用教職員、育児休業代替任期付教職員および会計年度任用職員等が、勤務初日から KIIF 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。また、短時間勤務教職員も含めたすべての教職員に 1 人 1 台の KIIF 端末が配布されるよう、環境整備をすすめること。
6. 多様な任用形態のもとで勤務する臨時的任用教職員、再任用教職員、育児休業代替任期付教職員および会計年度任用職員の研修体制を充実させるとともに、希望する研修を正規教職員と同じように受けられるよう、環境整備をすすめること。また、不安を感じた時にすぐに相談できる環境を充実させること。
7. 神戸市で継続して勤務をし、神戸市の教育に貢献している臨時的任用教職員、育児休業代替任期付教職員および会計年度任用職員が神戸市の教員採用試験を受験しやすくなる環境整備をすすめること。また、受験の際、所属校に負担がかからないよう配慮すること。
8. 臨時的任用教職員、再任用教職員、育児休業代替任期付教職員および会計年度任用職員が、児童生徒や保護者の目に触れる文書に「臨時」や「講師」と表記されたり、挨拶の順番や文書への掲載順が年齢や経験年数に関係なく正規教職員の後にされたりする等、本人が不利益を被ったり、屈辱的な思いをしたりすることがないように、管理職への指導に努めること。

9. 神戸市で継続して勤務し、神戸市の教育に貢献している臨時的任用事務職員、育児休業代替任期付事務職員が、次年度の雇用について、管理職や事務局等に意向を伝え、相談できる環境を充実させること。

10. 神戸市で継続して勤務し、神戸市の教育に貢献している臨時的任用事務職員、育児休業代替任期付事務職員の賃金を改善すること。また、2級適応を前提に、1級の頭打ちを解消すること。

【特別支援教育に関する要求】

1. 児童生徒の一人一人が充実した学習活動にとりくむことができるよう、子どもたちの教育的ニーズに合わせた細やかな支援ができるよう具体策を講じ、さらなる充実を図ること。
2. 校務分掌や校内研修など全ての教育活動において特別支援教育の視点をもって臨めるよう、管理職を対象とした事務局主催の研修をすすめること。
3. 特別支援学校において、障害の重度重複化・児童生徒数の増加により、教職員の業務が増大している現状をふまえ、教職員がゆとりをもち専門性を活かしながらすべての児童生徒の学びを保障するための支援体制を充実させること。また、医療的ケアに関わる対応に教職員がたずさわることがないよう、子供たちの安全を考えた環境整備をすすめること。
4. 特別支援学級において、管理職を含めすべての教員が専門性を高めながら安心して児童生徒と向き合うことができるよう、研修や情報交換体制を充実させること。
5. 通級指導教室において、今後も自校通級が増加する現状をふまえ、拠点校と自校を含めたすべての教員が自信をもって児童生徒や保護者そして他の教職員との関わりができるよう、担当者本人の専門性を高めるための研修に加えて、設置校の教職員全体で自校通級への理解がすすむような校内外の研修体制を充実させること。なお、1年目の担当者における研修は総合的に網羅したものとなるよう、研修内容を充実させること。
6. 障害の重度重複化や児童生徒数の増加、医療的ケアが必要な児童生徒も増加している現状をふまえ、特別支援教育支援員や看護師等について、処遇面を改善するなどの対策で学校現場に必要な人材を確保すること。
7. 特別支援学級の児童生徒数の増加による教員の負担を軽減するために、端末の操作性や児童生徒の多様なニーズに応える OS として他都市でも採用されている ipad を導入するなど、学校現場のニーズに合った ICT 環境を整備すること。
8. すべての児童生徒の学習権を保障し、安全かつ快適に学校生活を送ることができるよう、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. 依然として課題となっている過密化対策について、一部の特別支援学校において改善が必要な現状をふまえ、将来的な推計を作成しなおすとともに、差し迫った現場のニーズに合わせた具体的な環境整備をすすめること。
10. 特別支援教育に関する業務の合理化・専門性の向上の面から、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、「就学相談マニュアル」の作成、また評価においてはあゆみの3観点評価を通常学級と合わせることなどの具体策を講じること。
11. 各特別支援学校の独自の課題については、誠意をもって協議すること。

【同和・人権に関する要求】

1. 2023年に成立した「子ども基本法」の理念にもとづき、子どもの意見を尊重し、子どもの権利を保障し、誰一人取り残さない社会の実現に向けて努めること。
2. 各学校の教育課程における同和・人権教育の位置づけを明確にし、組織的・計画的な推進がはかられるとともに、不当な差別や偏見によるいじめ等が生じない、子どもの人権が尊重される学校づくりを推進すること。また、教職員の人権意識のさらなる向上をはかるため、差別の実態をふまえ、具体的な措置を講じること。
3. これまでの同和・人権教育の成果をふまえ、あらゆる差別の解消に向けた教育実践を充実させるとともに、同和教育をなし崩しせず、神戸市としての基本的な考え方を明確にし、市教委として積極的にとりくみをすすめること。
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、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・LGBTQ・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、関係部局や市教委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、派遣回数・時間を拡充すること。
7. 不登校の子どもたち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させること。
8. 桜の宮小中分校、夜間中学校、若葉学園については、現場との意見交換を密におこない、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をはかること。
9. 民法改正により、26年までに導入される離婚後の共同親権については、今後策定される「運用指針」の内容や国段階での情報を収集するとともに、子ども・保護者や学校現場が混乱することのないよう対応すること。