

## 神戸市教職員組合との交渉議事録

1. 日 時：令和6年7月25日（木）16：58～17：24
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：2025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。

つきましては、ここに2025年度の要求書を提出します。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。

よろしく願いいたします。

（組合） 私からは要求書、1番と2番について発言します。

まずは神戸市独自の少人数学級導入についてです。子どもたちの多様化の一層と、誰一人取り残すことなく、すべての子どもたちの可能性を引き出す教育を実現させるには、一人ひとりのニーズに応じた指導体制と教育環境整備が不可欠です。ある学校では、特別支援学級の児童生徒との関係で1クラスの人数が36人や41人になったということも聞いています。また、ある学校では、学校の裁量で41人学級を解体して少人数学級にしているそうですが、教職員の数は変わらないままなので、教員が無理をしながらの運用となっています。

少人数学級の実現は子どもたちの学校生活はもちろんのこと、学校運営面、学力面、教員の負担軽減など効果は多岐にわたると実証されています。こうした好事例を参考に、神戸市独自の少人数学級の導入をお願いします。

これに合わせて、授業持ちコマ数の適正化についても話します。現在、授業の持ちコマ数に関する上限は設定されておらず、各学校の判断で持ちコマ数が設定

されているのが現状です。その影響で学校によって持ちコマ数の差があり、人によっては毎日空きコマもなく、授業を回す・こなすで精いっぱい教員もいます。国が初めて法律によって教員定数を規定した際、定数の算定について1日4コマ、週6日の24コマを基準に定数配置が行われてきたという経緯がありますが、週5日となった今でも24コマは変わらず、中には終日空きなしという教員もいます。1日6コマの授業をこなし、放課後の時間で翌日の授業準備をしようとするれば、持ち帰りも含め、長時間の残業は必須です。神戸市として、持ちコマ数の上限を設定し、子どもたちの教育に必要な授業準備や研修の時間を確保できるような環境整備をすすめてもらいたいです。

最後に、働きがいのある学校づくりや健康で快適に過ごせる学校設備環境の整備についてです。昨年度まで業務改革ラインを中心に策定された「令和の時代における学校の業務と活動」では、働き方改革を市教委が先導して例をしめしてくれたことで、各学校が今までのあたりまえを見直すきっかけとなりました。今後についてですが、昨年度の第3弾につづいた方針は示される予定でしょうか。今後は、学校独自でとりくんでいる好事例がさらに横展開で広がっていくようなとりくみをお願いします。

その一方で、学校の創意工夫だけでは解決できない問題もたくさん残っています。職員室の過密化、更衣室・休憩室の未整備、各施設の老朽化等、まだまだ健康で快適に過ごせるレベルではない学校が多い状況です。心身が整った状態で仕事ができる環境整備をすすめていただきたいと思います。

教職員が気持ちに余裕をもって生活ができることは、メンタルヘルスの維持・向上につながり、神戸で教員を目指す人たちにとっても大きな魅力になると思います。神戸で教えたい、働きたいと思えるような条件整備を全国に先駆けて整えてください。

(組合) 私の方からは、要求文7番と8番について話をします。

人事評価については、学校現場特有の難しさがあります。学校現場は勤務が始まれば一日の大半の時間、全員が違う空間で業務をおこないます。当然ながら「普段見てもらえていないのに評価されることが納得できない」という声が根強くあります。また、「面談時間がきちんと確保されていない」「モチベーションが上がらない内容だった」という声もあります。神戸教組の調査では、人事評価に納得しているという声もあるので、360度フィードバック評価などで、公平・公正・客観性の確保ができていくという学校の管理職を参考にして、今ある制度でも適正な人事評価がなされるよう、事務局からも働きかけてください。

なお、研修所が担当している教職員のキャリアデザインシートが提出の義務がないはずなのに提出するようにもとめられたり、自己研修記録簿が評価材料として使用されたりしている例があるようです。課を超えて連携してもらうようお願い

いたします。

また、人事異動について、教職員人事課が担当するようになって3年経ちます。「標準的な在職期間」を設定している影響で、職員が半数以上入れ替わった学校がある、管理職とのコミュニケーション不足が影響して異動先で働きにくい状況が生まれるなどといった現状があります。「学校のことをよく知っている先生がいない」「年齢や男女の比率が偏っている」などの声が年度末、年度当初の時期に寄せられました。人事異動は教職員の生活・仕事などに大きく影響があるものです。この制度への納得性を高めるためにも、通勤時間、異動のサイクルなどに十分配慮をし、学校運営の支障がないことやできる限り個人の意向が反映される人事異動が行われるよう求めます。

昇任選考については、管理職を通じて結果の提示がされるようになり、改善された部分もあります。引き続き、なり手不足の解消とあわせて、学校現場の活性化にもつながるよう、現場の教職員の声を聞きながら検討してください。

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。民間企業におけるカスタマーハラスメントが昨今世間で話題に上がる中、教育の現場においても同様に、保護者からの執拗な電話や毎日のすぐるへの投稿、特定の教員への批判、複数での圧力などの教員へ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。

このような状況を回避するために昨年度より実施している「お困りごとポスト」の運用ですが、学校現場の負担軽減につながっている事例や対応件数など、事業の現状をお聞かせください。

保護者によるハラスメントにより、学校現場の混乱や教員の疲弊が、学校運営が立ち行かなくなるほどの大きな影響を及ぼしています。学校現場の困り感に対応できる相談体制・スクールロイヤーの活用など、現場と事務局が共に問題解決に臨む体制づくりをもとめます。

(組合) 私からは、要求文4番、5番、自家用車における通勤手当と駐車場代について発言します。

現況の通勤手当の条件については承知しています。一定のルールを設けることが必要であることも理解しています。ただ、距離だけで判断されてしまうのは、教職員の職務上、困難な状況もあり、一定数あり得る個別対応を求めます。

同じ職場に勤務するにあたって、隣町に住んでいても、片方は有料道路代が支払われ、もう片方は支払われないということが起こっているという声が届いています。8時15分勤務開始であっても、子ども達は8時には登校します。それまでに授業準備や環境準備を行わなくてはなりません。渋滞状況等までは踏まえて

検討頂いていないことで想定以上の時間を費やして通勤している現状があります。

仮に、有料道路代が出ないのであれば、公共交通機関に通勤手段を変更した場合、時間はどれくらいかかるようになるのか、また、通勤手当はいくら必要になるのか、ということも比較して頂くことで、有料道路利用を認める方向の検討余地があるのではないのでしょうか。

通勤に時間を費やすことは、ワークライフバランスを欠くことにもつながり、多忙感・疲労感に拍車をかけます。ますます教員のなり手が減少してしまう一因になり得ると考えます。教員の勤務の実態を知りうる所属長の判断による柔軟な個別対応をご検討ください。

次に駐車場代についてです。

学校は、役所等とは異なり、交通の便が良いところばかりではありません。私の経験上、自家用車であれば、10分で出勤できるが、公共機関を利用すれば1時間かかるということもあります。また、学校現場には、保育園に子どもを預けたり、小学校へ送り出したりしてから出勤する教員が、多くいます。それらの教員が皆、公共交通機関を活用すれば、子どもたちの登校時間には間に合うことができなくなり、今以上に学校現場は人員不足が加速します。また、異動の意向調査には、自家用車通勤の可否を聞いていて、それをもとに配置されています。

学校園の場所や教員の職務の特性上、自家用車での通勤がやむを得ないと考えます。そんな中、駐車場を徴収されることに納得がいかないという声が根強くあります。駐車場代について教職員には適応除外にするなどの対応を求めます。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るように思います。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増えていると感じます。

管理職が1人1人の実態に寄り添い働き方を考えることができるように事務局からの働きかけをお願いします。

(組合) 私の方からは、要求書9番、10番、11番に関わって、「ICT環境に関する課題と中学校部活動に関する課題、進路・入学・卒業事務に関する課題」について発言いたします。

まず「ICT環境に関する課題」について3点、現場の様子を交えながら発言いたします。1点目です。昨年度、特別教室へのWi-Fiの接続、ICT機器の整備を拡

充していただいたことについて、現場から喜びの声が届いています。引き続き体育館、保健室等、特別教室へのICT機器、Wi-Fiの整備を拡充してください。

2点目です。GIGA端末管理における業務が負担になっているという声が多く届いています。年度末・新年度の引継ぎにおける作業が毎年現場に大きな負担を強いています。また端末も4年目に入り、故障が相次いでおり、日々の破損対応にも人手が足りない状況が続いています。破損報告の簡略化や、教員・事務職員以外のGIGA端末管理者を設置するなど具体的な負担軽減を求めます。

3点目です。今年度はじめに小学校からデジタル教科書の登録作業が煩雑だという声が多数届きました。担当になった方は深夜まで作業をしていたということや、苦勞したにもかかわらず授業開始に作業が間に合わなかったということを開いています。年度当初は業務に忙殺されています。デジタル教科書の登録、管理の業務は市教委事務局で担ってください。

続いて、中学校に関する課題で2点発言いたします。1点目です。部活動の地域移行に関して大きな方針が示されましたが、現場の先生方はトップダウンで決められたという感覚を持っています。現場には部活動指導をやりがいに行っている先生もいますし、負担に感じている先生もいます。KOBE◆KATSUがどの立場の先生も納得いく形になるよう、現場の意見をしっかり聞き、反映させてください。

2点目です。休日の部活動の大会運営に関しては、多くの場合が教職員のボランティアで運営されているのが現状です。今年度から児童生徒課からの出務依頼があれば生徒引率を伴わない大会運営や審判が出張扱いになるという規定が設けられました。運用後の課題にも柔軟に対応していただきありがとうございます。しかし交通費だけでなく、審判をするための道具や研修費用も自費負担となっています。教職員の自費負担についても地域移行に関する議論と同時になされることを求めます。

最後に、進路事務、入学・卒業事務に関して2点発言いたします。

1点目は進路事務に関してです。一部県立高校のオンライン出願について示されましたが、進路事務負担が軽減される形ではありませんでした。県教委と連携をはかり、オンライン出願ができる学校の拡充と、受験料の支払いや願書の送付までオンラインで済ませる形となるよう求めます。また、私学連合会とも連携をはかり、調査書を統一様式にするなど進路事務の簡素化をより一層進めていくことを求めます。2点目は入学・卒業事務に関してです。入学、卒業の時期は業務に追われることが多いのでできるだけ入学卒業に関する業務を簡素化することを求めます。特に卒業証書の割印は神経の使う作業になります。卒業証書の割印を廃止している自治体もありますので、ぜひ廃止をご検討ください。

(組合) 私からは特別支援教育と同和・人権教育に関する要求についてお伝えします。

特別支援学校、特別支援学級ともに、少子化や人口減の現状に反して、児童生徒数が増加の一途をたどっています。特に特別支援学級は、1校で在籍数が30人を越える学校も現れ、国の定数が変わらない中で、担任が抱える負担は膨らむばかりです。特別支援教育支援員を毎年増員していただいていることには感謝しておりますが、1対1対応が必要な重度な児童生徒の入級が増えていたり、育児短時間勤務の教職員が特別支援学級に配置されているにも関わらず補完教員が配置されていなかったり、未配置がある状況で他学年からの支援を頼める状況になかったりと、人員不足はますます深刻になっています。継続した人的支援の拡充が必要です。

また、通常学級のあゆみやクラリネットについては負担軽減が進んでいる状況で、特支級だけが取り残されています。人の配置が、児童生徒数の増加に追いつかない状況なのであれば、せめて、神戸市単位でできる業務改善だけでも早急にすすめていただきたいです。例えば、交流学級での学習の様子を見に行ける状況ではないのに3観点で評価していたり、通常学級でも3観点では評価していない特別活動なども特別支援学級では3観点で評価していたり、矛盾することが多々ある状況です。目の前で、支援を必要としている子どもたちに向き合う時間を事務仕事に奪われている状況を改善する具体策が必要です。

同和・人権課題については、いじめ、ジェンダー、外国籍児童への対応などに加えて、LGBTQ、ヤングケアラー、不登校等、課題が多様化、複雑化しています。子どもたち一人ひとりに人権感覚を定着させるため、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、また校内サポートルーム支援員等の配置や派遣日数・時間の拡充が必要です。

新しく成立した「子ども基本法」の理念に基づいた人権教育も含めて、事務局からも人権教育の必要性について改めて発信をお願いしたいです。

その他、専門部の要求につきましては、要求内容について関係課とも直接話をさせてもらうつもりですので、前向きで具体的な誠意ある回答をよろしく願います。

(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、厚くお礼申し上げます。

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おります。今年度の教員の採用選考においても、昨年度より160人多い、600人の募集を行いました。また、昨年度に引き続き、教員免許状を持っているが現在教職に就いていない潜在的な人材を確保するための特別選考を実施

しており、はじめて教壇に立つ教員が対象の「採用前研修」においては、前年度受講者の声を反映し、「学校園現場研修」を新たに実施するなど、研修内容の改善やさらなる充実を図っているところでございます。しかしながら、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でございます。

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、新たな人材確保対策に取り組んでいるところです。より多くの教員志望者に受験してもらえよう、教員採用選考において試験スケジュールの前倒しや大学推薦区分の推薦人数上限を撤廃するほか、大学3年生等を対象とした選考の実施しております。

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ができる環境の構築に向けて、働き方改革の取り組みを進めてまいりたいと考えております。令和6年1月には働き方改革の取り組みの「スローガン」と「目標」を策定しており、まずは「遅くとも19時までには退勤」という目標を実現するために、引き続き既出項目の定着と新規改善項目の洗い出しを進めていきます。あわせて、勤務時間外在校時間の削減という「量」の観点だけではなく、「質」に着目した働き方改革をより一層推進していく必要があります。昨年度に引き続き、今年度も文部科学省の「公立学校教員のメンタルヘルス対策に関する調査研究事業」に採択されましたので、今年度から配置された事務局に所属する保健師とともに、より実践的で効果的な取組を進めてまいりたいと考えております。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、勤務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、よろしく願いいたします。

これら教員不足や働き方改革への対応が求められる一方で、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、加えて、各種制度については、国からの指導も強くなってきております。また、本市の財政状況については、物価高騰や急速な円安への対策、さらに、公共施設の光熱費や公共事業の事業費の増加など、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おります。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あります。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いては、皆様方と協議をさせていただきたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

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あり、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思っております。

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いきたいと考えておりますので、引き続きのご理解ご協力をお願いいたします。

(組合) 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取り組んでいます。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。