

全教神戸市教職員組合との交渉議事録

1. 日 時：令和4年12月19日（月）17:30～19:30

2. 場 所：教育委員会会議室

3. 出席者：

（市）健康教育課長、担当係長、特別支援教育課長、担当係長
教職員課長、担当係長、他1名

（組合）

4. 議 題：

5. 発言内容：

（組） 本日はよろしくお願ひします。お忙しい中、我々、全教神戸市のためにお時間を割いていただき、ありがとうございます。

今年度2回目の交渉になります。前回も有意義な話がさせていただけたと思っていますので、限られた時間内ですが、現場の生の声を聞いていただき、御検討いただけたらと思いますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

（組） ひよどり台小学校の〇〇と申します。私のほうから修学旅行に養護教諭が行っている場合に、看護師さんを頼んで学校に来ていただくということが可能だということを知り、それを管理職が知らないというところがあって、それは制度として確立されているのでしょうか。それから、確立されていたら、周知をしていただきたいなということがあります。あと、対応してもらうか、学校に残ってもらうかというのは、その養護教諭が行かない限り、選べるのか。3歳以下の小さい子がいる場合は、看護師さんに修学旅行に行ってもらってという制度があること分かっていますけれども、そこを選べるような制度にさせていただいたら、学校の実情に合わせて、ついていくのかどうかという、残ったほうがいいのかというのを選んでいいなと思いますので、お願ひします。

次にフッ化物洗口について、何校か導入されている学校があるというのをお聞きしております。今後どのような形で進めていくのか、今後の動向を教えてくださいと思っています。よろしくお願ひします。

（組） 続いて、就学時健康診断のことでお伺ひします。今年、幼稚園以下の子はマスクを強要しないということで、お手伝い係の子たちを使わずに、先生たちでちょっと回してみましたが、やはり、今まで3年生とか4年生がすごく活躍してくれたのだなと分かるような感じになりました。先生たちもやっぱり出張とかもありますし、トラブルもあったりして、なかなか全員、就学前健診にかかるのも難しく、例えば3年生とか4年生をお手伝い係にした学校も、コロナで学級閉鎖になって、お手伝いがいなくなって大変になったということもあると思います。

就学時健康診断は、いつもすごく不安で、校医、歯科の先生と内科の先生の日程がきちっと合っているか、先生たちはちゃんと覚えてくれているのか。区にお知らせしますが、区の人のはがきがちゃんと間違えずに保護者のところに行っているの

かとかいうふうに、本当に大丈夫か不安になります。というのも、校医の予定がバッティングしていて、学校で健診することを忘れていたというケースも過去にありました。なので、校医と、何日にするみたいな日程調整は市もしくは区とかでしてもらえないでしょうか。西宮だったら市が全部日程調整して、校医も、例えば大きい学校なら2人市が雇ってくれています。そういうふうにできたら、ちゃんと区に言った日程が合っているとか。区から行っているはがきが大丈夫だとか。校医さんもちゃんと分かっているなどということも分かったりしていいかなと思ったりします。

(市) それでは、何点か御質問があったことにお答えしたいと思います。まず、養護教諭の先生だけではなくて、学校現場の先生方には、日々、学校保健のことに关しては、もう御協力いただきまして、本当にありがとうございます。子供たちが安心して学校に来られるのは、やはりそのような御尽力によるものだと思っております。その中で、何点かいただきましたご質問について、まず、修学旅行等の泊を伴う学校行事について救護員の方に残っていただくか、行っていただくかというのは、そのような御判断は学校でいいのかなと考えてはおります。

ただ、まずは養護教諭の先生は、その冬期野外活動だけに限らず、宿泊訓練、中学校になると、各学年で宿泊訓練等もあつたりしますので。学校行事の捉え方としましては、その養護教諭の先生だけに御負担がかからないように、救護員等の活用する制度も含めまして、改めて学校のほうには、学校長がまず初めとして、学校行事は全教職員で実施するものということで、養護教諭の先生初め1人だけではなく、一部の人に負担がかかることがあつてはならないということも委員会としても考えておりますし、そのようなことも含めて、校外行事の日程調整や、養護教諭が常時動行する必要性、どうするのか、残るのか等は。もしくは行かれた場合、養護教諭不在の在校生の対応については、やはり学校全体で、校長、管理職でしっかりと検討していただくということも含めて、改めて学校園のほうには、そのときにそのような運用もあるということも含めて周知をしたいと思つます。代理派遣のほうに关しましても、3歳以下のお子さんを持たれているとか、幾つかの条件はありますが、もちろんそれに当てはまる方はぜひとも使つていただいて、無理のないようにしていただければと思つます。年度初めに申請もできますので、そこに関しましては、健康教育課の予算で運用しておりますので、活用をしていただければなと思つております。それがまず1点目の回答とさせていただきます。

それと2点目、フッ化物洗口のことですが、お話のあつたように、モデル校という形で、今、小学校2校で、フッ化物の洗口を週に1回行つております。それとは別に、フッ化物塗布に关しましても、小学校2校モデル校という形で、これに关しましては、9月に1回目の実施という形で、それは学習として1時間お時間をいただいて、授業の半分は学校歯科医の先生から、神戸市学校歯科医の担当の先生から、歯の大切さについて授業していただいた後、後半は、歯科衛生士の方に塗つていただく。それを45分で行うというのを9月にやらせていただいております。これに關

しましては、2月にももう一回予定をしております。何にしろ、洗口にしまして、塗布にしまして、学校現場の先生方、もちろん養護教諭の先生初め、担任の先生方等に負担がかからないように、洗口に関しましてはシルバー人材の方々を採用して、その方々に洗口のことをやっていただくという形で、御負担がないように考えて、やってきておりますし、今のところスムーズに行っておりますので、振り返りもしまして、今後どのようにしていけばいいかというような検証は引き続きしていきたいと考えております。ただ、委員会としまして、学校現場の先生方が御負担のないようにという方法で神戸市歯科医師会、そして健康局とも今後、協議していきたいと考えておりますので、お伝えと回答とさせていただきます。

そして3つ目の就学時健康診断のことに關しましてですが、今年度、一律に幼稚園の子供たちにマスク着用を求めないということがありましたので、就学時健康診断についても、もちろんつけてこられるお子さんもいらっしゃると思いますが、つけてないお子さんについても、つけてねということは控えていただくような形で通知を出させていただきました。その上で、お手伝い係の子供たちについても今のコロナ禍の中では、そういう手をつないで一緒に歩くというのもなかなか難しいということで、そういう意味では、その分が先生方をお願いをしている部分というのは多くの学校であるのかなと考えております。本当に御配慮いただいて、先生方の御協力の下、行っているのかなと思います。

就学時健康診断に関しましては、政令指定都市等を見ましても、やはり政令指定都市であって学校数が多いということもありまして、それぞれの学校でしていただいているというのが現状でありました。ただ、保護者の方々にとっては、自分の子供が行く小学校に行けるということも1つ意義のあることだと思いますし、人材も含めまして、4月から来る子供たちについて、学校が関わるということは、4月以降の学年運営についても、プラスになるのではないかなとも考えております。御負担はすごくあるかとは思いますが、また協力をしていただきながら、もちろん委員会でできることに關しましては、努力させていただきたいと考えております。

私からの回答は以上です。

- (組) 質問なのですが、その代理ナースのことですけど、代理ナースを誰がやってくれるかということについて、どういう方が受けてくれるのかが分からなくて。私たちの中でも、去年来てくれた人が来なくなったら、次誰に頼んだらいいか、そのナースを探すっていうのもしています。そういうことは、例えば来れそうな人の名簿みたいものはあるのでしょうか。
- (市) 1つは救護員名簿というのが昔ありましたけど、昔は自然学校もそれで各学校で探していましたので、全学校には行っていました。ただ、そういう名簿というのは、もう今も整えてあるそうなので、学校教育課等に問い合わせいただければ、その名簿は共有させていただくというふうに聞いておりますので、そこから探していただくという形になるかと思えます。
- (組) 次に、フッ素洗口をシニアボランティアの方がされている学校が2校あるって

うことで聞きました。朝に子供たちが登校して、シニアボランティアの方がされているというふうに聞きましたけど、例えば飲み込んでしまったとか。朝行くのを忘れたとか、何かフッ素によって気分悪くなったとか、そういうことはないのでしょうか。

(市) 朝、例えば、ちょっと登校が遅くなって、時間内に来られなければ、無理してその日は来なくてもいいですよという形でお伝えしております。まずは例えば1時間目の授業にかかっちゃうとか、もう絶対みんな登校している子はしなければならぬというわけではもちろんないので。休んでいる子ももちろんいますし、遅れて来る子とか。1つの学校は集団登校なので、そのまま流れで来てくださったりもしますが、もう一つの学校は、集団登校ではなく、銘々で来ていますので、来た子から始めると。やっぱり8時ぎりぎりに登校して、朝の準備とか、もうすぐ1時間目みたいなきは、もう無理して来る必要はないという形でやっております。

それと、洗口自体は先ほど言ったようにシルバー人材の方と、あとその中に歯科衛生士の方も1人いらっしゃいまして、そのような形で対応していますが、気になることなんかは、シートがありまして、そのシートを学校通じてファックスで私どもがもらって対応をするという形でしております。今のところ大きなというか、本当のシルバー人材の方々、丁寧に対応してくれております。

(組) ありがとうございます。私のほうから1点お聞きしたいことがあります。コロナの対策費というものが予算としてつけていただいていると思っておりますけれども、本校の場合、子供たちの手指消毒のために、最初はプッシュ式のものを使っていましたけれども、何らかの形で先がよく破損することがあって、それならばいいそのことということで、電動式の壁につけてしまうタイプのものを、導入させていただきました。それが前年度でした。大分、電池の消耗も激しい部分もあって、その電池を、最初、そのコロナ対策費で購入して、充てさせていただいていましたが、その使用品目のコロナ対策費として使用していいものの中から、恐らく電池が外されていました。その辺りも対策費が使えるということで、電池も含めてスタートしていましたが、それでも、それが今年度に入って使えなくなってしまったというのが痛手になっている部分があります。その辺りを、現場としては、そこは使えるようになったらありがたいというところ、お話ができたということなんです。

(市) 公立の学校及び幼稚園に対して、感染拡大の防止対策として、事業補助金について、国の補助事業を利用して、そのお金を各学校のほうに、運営費の予算として配分させてもらっています。令和4年度につきましては、実は令和3年度につきましては、備品、例えば空気清浄機とか、非接触型の温度計や体温計とかCO₂モニターとかというのが令和3年度は駄目でした。令和4年度は、新たにその保健事業の品目の中に、備品という項目が新たにできて、きちんと感染防止対策で、かつ、一回一回ある程度もう使えるものについては、備品ということで、実は使えるようになったということで、ある意味拡大というか、増えてはいます。ただ、おっしゃられるように、電池とかについては、実は令和3年度のほうも駄目ですと言っていました。

た。なぜかと言うと、あくまでも国の事業目的としては感染防止対策ということで、例えば、買ったものが何に使われるかというのは確かに、予防に使われるとは思いますが、買われたものに関して、完全にそれが使われるかどうかというところで一定、疑義が出てくるものに関して、補助金としてはなじまないというのがあります。例えば、アルコールの消毒のシートとかであれば、感染防止対策ですという話になりますが、逆に純粋の水のシートだけであつたら、難しいなどがあります。そこはあくまでも国のある程度基準を定めてくださっている、感染防止対策にということをやっていますので、御迷惑かけるところがあるかと思えますけれどもお願いします。また要綱を我々も見ながら、マニュアルもできるだけ伝えるようにしていますので学校現場の皆さんにも、一度、一緒に見ていただいて、最大限活用して、感染防止対策に努めていただけたらなと思っております。

(組) ありがとうございます。次に食品のことなのですが、給食に使われる食品でトマトとか、今、国で遺伝子組換えの認定をされたものが神戸市にも、給食に入ってくるのではないかという話を聞いています。今後、遺伝子組換えされているトマトを給食に入れているとか話は出ているのでしょうか。

(市) お聞きはしてないです。

(組) そういう食品をチェックみたいなのは、もう遺伝子組換えされているとか、されてないとか、NON-GMOとか、そういうものを確認しているのでしょうか。

(市) 遺伝子の組換えは表示義務があるものになります。食品を調達するときに、そこは必ず見えています、学校給食会のほうで。だから、今、少なくとも今は、遺伝子組換えは一切入ってないです。

(組) ありがとうございます。

(市) ありがとうございます。今度ともよろしく願いいたします。

(市) 続きまして、特別支援教育課ということでよろしく願いいたします。

(組) よろしく願いいたします。私のほうから5点お話をさせていただきたいと思えます。まず1点目は、就学相談センターのことについてです。今年度から就学相談センターで保護者の方が相談できるというふうになって、学校に来る前に、ある程度、支援学級ってどんなところかとか、通常学級とどう違うかというところの話をしていただいて、とてもありがたいと思っています。保護者の方の中には、前向きにそれで支援学級のほうに在籍をというふうにご考えてくださる保護者もいれば、なお、すごく支援学級か通常学級で迷っているという保護者の方もいます。その保護者の方に私も対応したことがあるのですが、相談センターでも相談し、校長とコーディネーターと1時間程度相談をし、それでもまだどういうところか知りたいということで対応させていただきましたけれども、相談センターのほうで支援学級と通常学級で迷っているという話をし、軽度の、数値的にも軽度であつたので、分かってらっしゃると思いますけど、星印本を見させていただきました。その教科書で支援学級に入ったら勉強しなくちゃいけないのかというふうに、もしかしたら、それは勘違いなのかもしれないですけれども、思われて、すごくショックというか、それでい

いのだろうかみたいなところですがごく迷われている方もいて。いえいえ、そういうことではないですよという話をさせていただきました。ですので、その保護者の方の勘違いなのかもしれないですけども、やはり教科書のことについては、それぞれの学校や、そのお子さんによって、同じ学年の教科書を支援学級で学習するということも多いというか、1年生の場合は、小学校であれば、かなり知的に重い方ではない限り、教科書を使いながら、その子の理解に応じて学習していくということが多いと思いますので、適切な説明をしていただきたいなというふうに思っています。それと、支援学級について、中学校の支援学級と特別支援学校がどう違うのかとか。その小学校から中学校への相談も今後さらに充実していただけたらなというふうに思っています。

2点目ですけども、これは来年度から入級するという、判断報告書とかを今ほとんど各出していると思っておりますけれども、数値的に、いわゆる境界域の子供が通級に行きたいというふうに保護者が要望しても、この数値だと結果が得られないから通級には入れないと、学校から連絡をしてほしいということや、この数値だと支援学級には入れないので、学校から連絡をしてほしいというようなことが、もう複数、勤務校の中でも出てきています。そのうちの1人は、通級も駄目、支援学級も駄目ということで、お医者さんのところに行ってとかいうところが出てきているので。そもそも数値でというのがどうなのかなというところもありますし、学校が聞き取りして、支援学級から、保護者の要望からも妥当というふうに判断しても、数値によって左右されるというのはいかがなものかなというふうに考えています。それを、しかも学校から連絡をするというのは、すごくその連絡をする担任も配慮が必要になってくる。じゃあ診断書をもらってきなさいというふうなところになってくるのかというシビアな話にもなってくるので、その辺りの改善を検討していただきたいと思っております。

3点目は、昨年度もお話しさせていただきましたけれども、一般図書の幅をもう少し広げていただきたい。特に軽度の知的な遅れの子のための一般図書を増やしていただきたいなと思っております。この教科書、この一般本は中学校で使うから、小学校では取らないでほしいと、選んだものを言われてしまうと採択するものがない。複数学年いる学級の中で、6年生なのに4年生の教科書を使って、4年生の子もいる、5年生もいるというような、教室で使うのは、やっぱり子供の気持ちからしても、保護者の気持ちからしても、やっぱり多学年本を使ってというのは難しいところがあると思います。学年が書いてない教科書があればいいなとは思いますが、それ自体は今の日本の中にはないというところで難しいところだと思うので、一般図書のほうをもう少し充実していただけたらなというふうに思っています。その一般図書がないことで、著作権に配慮しながら教材を作るというのがすごく負担になっています。その辺りもよく御配慮していただければなと思っております。

4点目は会計のシステムのことです。学級担任の手引きには、学級ごとに帳簿をまとめるようにというふうになっています。勤務校では、人数が少なかったときは

1人の者が会計を担当していましたが、もう20人を超えてきている中で、1人の者が全てをやるというのは、もう現実的ではなくなっているのです。担任ごとにとというふうに考えていましたけれども。そうすると、同じ学年で3学級にわたっていたりすると、納品書をまず分けていただくところとか。同じことを3回、それぞれ、その担任がしないといけない。学校の中で3回同じ書類を作らないといけないというふうになってきています。今後、事務の方が担当するようになるというのは伺っていますが、それにしても支援学級の中の4年生とか、支援学級の中の5年生というような、実態に応じて帳簿をまとめて、会計システムの中でも操作できるようにしていかないと負担が大きいと思いますので、ぜひ御検討いただきたいです。

最後、5点目ですけれども、教員の欠員についてです。もうこれは致し方ないところはあるかもしれないですけれども、やはり欠員が出ている学校で、学級を合併するというところができています。転入生が相次いで、勤務校は11人の学級ができています。そういうところで、その勤務校のほうでは短時間の方が来ていただいているのは来ていただけていますが、やはり授業を任せられない、それから成績をつけられない。それから会計等事務の仕事も任せられないというか、それはできないことになっているので、かなり負担が大きくなっています。それから、種別ごとの学級編成というのがやはり難しくなってきている。どうしても11人で1人は絶対見られないので、その子たちはほかのクラスに分けるというか、グループを編成しないといけなくなってきていますので、今後、その教員の欠員が改善されてくるようなときには、柔軟にフルタイムで人を増やすというふうに考えていただけたらなと思っています。また、国からも支援学級で半分以上過ごすようにという原則が出ているので、それを本当に守ろうと思ったら、どうしてもやっぱり人が必要だと思いますので、よろしく願いできたらと思います。以上になります。

(市) それではまず私のほうから、相談センターに関わる部分のお話をさせていただこうと思います。もう皆さん御存じのように、今年度は新たな体制を整えるということで、特別支援教育相談センターを立ち上げました。5歳児さんの就学相談も新たにすることで始めさせていただきました。何分、手探りの状況でこちらも始めておりますが、本当に現場の御協力をいただいて、何とか360件を超える就学相談に対応することができ、そして、その情報は、その都度、進学先、予定先の学校に情報提供させていただいて、先生方から非常にありがたいというふうなお話をいただいております。本当に現場の協力なしにはできないということを思っております。

そして、今、御指摘がありました、教科書のことなどを含めまして、こんなふうに言われたというふうな捉えをさせる保護者がいらっしゃいますが、先生おっしゃっていただいたように、決してそんな断定的な説明はしておりません。教科書、教育課程につきましても、当然学校の、それから、お子さんの障害に応じて、子に応じた教育課程を組むのが原則ですし、あとはもう学校と教育相談していただきながら、教育課程を組んでいただくというふうな説明をさせていただいております。

それと、もちろん、就学相談会での説明だけでなく、ホームページのほうでいろいろと見ていただき、そこでまた分からないことは、学校のほうと相談して分からないことがあれば、再び御連絡いただくことも大丈夫ですよというふうにお伝えしていますので、保護者によってはなかなか決められないと、二度、三度と、やはりお電話をいただく方もいらっしゃいます。そういう方はぜひぜひ、またセンターのほうを御活用いただければというふうに思っております。

それから、もう一点、小学校から中学校に上がる際の学びの場の変更、実際これも相談かかってきております。当然、小から中に上がるだけでなく、例えば3年生から4年生に上がるときとか、学びの場の変更を考えている方もいらっしゃいます。こういった場合については、基本は学校のほうで就学相談を進めていくということにしておりますけれども、学校のほうとしてもちょっと悩ましいなど。あるいは手帳が更新されなくなった、どうしたらいいだろうかというふうなケースで相談上がってくる場合があります。こうした相談も今現在も数件入ってきている状況ですので、そういった相談にも応じております。中学校の学びの場、あるいはそれだけでなく、中学校卒業後の進路の情報についても教えてほしいというふうな御相談ありますので、それについては中学校を経験された教員のOBであるとか、あるいは特殊校の先生の情報であるとか、そういったこともいろいろ活用しながら、保護者に情報提供させていただいております。まだ何分始まって1年目の取組ですので、今日いただいたような現場のお声もいただきながら、来年度によりよい就学相談になるように取り組んでいきたいと思っております。

(市) 続いて通級指導の利用であるとか、支援級の入級のところの基準について、私のほうから回答させていただきます。やはり支援級、通級指導のほうで、保護者の御希望、そして児童生徒の希望というところを最大限に生かしますが、どうしても基準というものは必要になってまいります。もちろん我々委員会のほうが最終的に決定ということになります、教育支援委員会のほうでも御意見を頂戴した上でということになりますので、入級の根拠というのが支援級に関しては必ず必要ということになります。今、昨今やはり知的に遅れのある児童生徒についても、本当に支援級のほうでの教育が適切なのかどうかというところの、その根拠というものは必ず示さないと、委員の先生方からも、何でこれは支援級妥当ということで判断したのですかということで、御質問も頂戴しますので、先生方には御負担をおかけすると思いますが、その辺り、また保護者のほうともやり取りしながらで、今後をお願いをできたらと思います。

一般図書の実態については、そうですね、また教科書担当のほうにも、先生方からそのような御希望があったということは伝えておきますので、また今後、検討していければと思います。

(組) 会計に関してですが、学級経営の手引きには学級ごとにしなさいって書いてあります。だから、そこを学校の運用でもいいって書いてくださると、しぼりがなくなるので、各学級に分かれているので大変だから、学年ごとにまとめたほうがや

りやすいとか、学級ごとのほうがやりやすいとかいう判断ができると思います。生徒さんとか、種別の複雑な学年とか、いろんな学校があると思うので。会計については、そのしぼりを書いてあるというのをなくしていただくと、勤務校のように大変なところは楽になるのではないかと思います。どうしても学年ごとの行事とか教材とか多いですので、その学年を何種類にも分けなければいけないのはとても不都合があるので、それを取っていただけたらという要望です。経営支援課のほうでは全くそういう問題がないとお聞きしたので、特別支援課のその学級運営の手引きのほうでしていただけると助かります。

(市) はい、分かりました。また検討させていただきます。ほかの先生方にとっても御負担をおかけしていることだと思います。こちらもそれぞれ、いろんな所管課とも連携しながら一緒に頑張っていきたいと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

(組) CLARINET のほうについて、個別の支援計画が、通知表にも入るように CLARINET をしていただいていますけど、あれの記入が個別の支援計画の実態把握はデータの、エクセルで出入力できるようなシステムになっていますが、肝心の期末処理をしなければいけない、指導の記録の部分が物すごく手間がかかります。これにはエクセルとかで記録できるというボタンありません。なので、それを改善してほしいなという強い願いがあります。学級担任の物すごい手間なので、それをぜひ、CLARINET をよく使うという場所がありましたら、特別支援課さんのほうから言っていただくと大変助かりますので、ぜひお願いしたいです。

(組) 一般図書のこと追加ですけれども、教科書採択をするために本を見る場所ですけど、やっぱり本を奪い合うようなことになるっていうのは、昨年度もお話しさせていただきましたが、見られる場所であるとか、本の冊数を増やしていただかないと、見にいても、複数校の先生方で本を、奪い合いまではなっていないけど、なかなかやっぱり 1 冊しかないっていうのは、一応決められた期間で行くには、決まっている期間と、あと、それに現実的に勤務時間で行ける時間となると、やっぱり集中してしまうので、その辺り改善していただくか、本が増やせないのであれば、資料を増やしていただきたいなと思います。東京都なんかは、その教科書のほうを研究されて、この程度の学力のお子さんには、この本が妥当という目安を、3段階ぐらいに分けて、その資料もかなり充実されているところもあります。東京の首都の教育委員会等と比べると、やっぱり大変だと思いますけど、やはり本の名前や値段、出版社だけでは、そもそもどんな本かも分からない。行って見ないと分からないところが多いので、資料のほうを充実していただくか、本の冊数をもう少し増やして、場所を増やすかというふうにしていただけたらなと思います。

(市) 今、国から示されているのが 4,000 冊ぐらいでして、我々も厳選はしているところなので、見にきていただいている先生方に御負担をおかけしているのかなと認識をしているところです。だけど、種類を増やしてほしいし、1冊のやつを複数あれば見やすいのにとということですかね。

(組) そうですね。あまり採択されていない本は増やさなくて正直いいと思いますけれども。やはり傾向は多分あると思うので、採択されやすい本は2冊でもいいので、置いていただくと助かるなと思います。

(市) はい、ちょっとどういうやり方ができるか、また考えていきたいと思います。

(組) お願いします。私、中学校で特別支援担当していますが、本当に小学校で使われてしまうと、中学校で使えるものがなくなることが本当に切実です。この子、これ使ってしまったら、小学校でというのは泣きを見ます。もうほかにも取れる本がないです。なので、種類を増やす、軽度の子たちが教科書に沿った内容で勉強しやすい。でも中学校で小学生の教科書を使うっていうのはかなり難しいことですので、ぜひ、そういう小学校の教科書に沿っているけれども、高学年の内容でというような書籍が増えますと本当に助かりますので、ぜひよろしくお願いします。

(市) ありがとうございます。

(組) では、教職員課の交渉のほう、よろしくお願いします。答えにくい部分もあるかもしれませんが、定数のことが私らの働き方に大きく影響していると思いますので、労働条件だということに聞いていただけたらと思います。

まず、少人数学級の推進についてです。神戸市の教育振興基本計画の重点政策の第1番目に、一人一人に応じたきめ細かな指導の充実を挙げてありますが、そうするならば、国の施策を待たずに小学校五、六年生と中学校全学年に少人数学級を市独自の予算で実施するべきだと私は考えています。全国では様々な工夫と努力で自治体独自の少人数学級の取組が広がっています。中学校1年生の少人数学級に限れば、全国の政令市で少人数学級が実施されていないのは、神戸市を含む3自治体のみとなっています。あとは大阪の2つの政令指定都市。隣接する明石も中学1年生の少人数学級を実施しています。神戸でもできるはずやと思いますので、よろしくお願いします。また、収まり切らない新型コロナウイルス感染症から子供たちの命と健康を守り、成長と発達を保障するためにも、早急に中学校3年生までの35人学級を実現して、さらに20人学級にも踏み出す必要があると私は考えています。ぜひ御検討いただけたらと思います。

次に、長時間過密労働の解消についてです。少人数学級の推進が、教職員の数を増やし、それが多忙化解消にもよい影響をもたらすと私たちは考えています。今、全国的に教員未配置の問題が大きく取り上げられています。先週のNHKの夕方のローカルニュースでも兵庫県内の教員未配置の問題、取り上げる報道がありました。神戸市の詳しい状況は教えてはいただけませんでしたが、先日の採用試験の結果発表で、大きく増えた来年度の新規採用者の数を見ても、未配置の問題、深刻だなということを僕らは感じています。現場では、教員の未配置が多忙化の一員になっていることを、さきの賃金交渉の場でもお話ししましたが、その多忙化のために、新たな未配置が起きるといふ負の連鎖が実際に起こっていると思います。根本的な原因に目を向けなければ、幾ら人を多く採用しても、この問題は解決しないと思っています。全国に先駆けて実施している先読み加配の制度をさらに拡充するととも

に、その背景にある多忙化解消に全力で取り組むこと、全ての教職員、とりわけ臨時、非常勤教職員、再任用職員の待遇改善に今すぐ取り組む必要があると考えています。また、以前いただいていた各月の時間外在校時間のデータをまたいただきたいと思うのですが、よろしいですか。ぜひいただきたいと思います。

それから3つ目は、高齢層対策についてです。12月6日付でこういう通知をもらいました。再任用の先生方の給料表が変わったので、それに伴って、僕ら常勤講師の給料も下がりますよと。今、1級の71号給ですが、それを1級の70にします。1ランク下げますというふうに書いてあります。来年の3月31日までは現給保障で、今の給料を保障しますと書いてありますが、その給料が下がるっていうような話、この間の賃金交渉で一言も聞いてなかったのです。急にこれが先週末に置かれていて、びっくりしています。何かちょっと僕ら、再任用の先生方もそうですけど、それに付随して私らも。その高齢層に対して、何かひどい扱いをされておられるんじゃないのかなと。どうせ65までは年金がないから辞めないだろうみたいな、何かそんなお考えで、ちょっと給料減っても問題ないだろうみたいに思われているのではないかなと思うので、ちょっと説明をこの後していただけたらと思っています。

臨時や非常勤の先生、それから再任用の先生方の待遇改善の課題も、教員未配置を解消する対策強化に直接つながることだと僕らは思っています。僕らもそのために、まだ辞めないで働こうかな、みんな若い先生がすごく困っているので、僕らちょっとでも助けになればなと思って、歯を食いしばって、へとへとになりながらやっていますけど、給料も減らされながら。でも、何かその辺り、ぎりぎりの状態で頑張っている、僕らも含めて、若い人なんかもっと頑張っていると思っています。その神戸の教職員を心から励ます改善をぜひお願いしたいと思いますので、御回答よろしくお願いします。

また、人事評価制度について、毎年ここでお話しさせてもらっていますが、学校の現場には全くなじみません。例えば、僕の勤めている支援学校では、1クラス5人で9人の子供を担当していますが、それらの先生方、5人の中で同じ仕事をしていますけど。何かこの人はA、この人はB、この人はCとか、この人はSとか、そんな差がつけられながら、その5人がチームワークを保てるかというたら、ちょっとすごく、それには僕自身も不安を感じるどころです。学校現場には、この人事評価制度はなじまないと思います。競争させて何か成果を得る、上げるみたいな、何かそういうのは、何か人間らしくないなとずっと思っていますし。ずっとそれで、この制度は中止してくださいと言いつけてきましたが、学校現場になじむかどうかというのをやっぱり考えていただけたらなと思っています。

あと、ここには載っていませんが、人事異動のことについて、制度がここ2年ほど前ですかね、変わっています。特に組合員のほうからは、ひどい扱いを受けたとか、不当な配置なんていう話は聞いていないのですが、やっぱり校長先生、各学校の校長先生としっかり話をする機会をつくっていただいて、異動する先生が希望して納得できる人事異動の制度にいただけたらと思っていますので、よろしく

お願いします。私からは以上です。

(市) はい、ありがとうございます。まず冒頭に、回答に入る前にとということですがけれども、全教神戸の皆様方におかれましては、皆様方、それぞれの学校現場で、本当にそれぞれ日々難しい課題に直面して頑張っているということ、我々もよく承知をしております。その中で、皆様方お一人お一人が、神戸の子供のため、神戸の教育のために力を尽くしていただいているということに、まずは感謝を述べたいと思います。ありがとうございます。

今、大きく分けると5点のお話をいただいたのかなと思います。1点目が少人数学級のお話、2点目が長時間過密労働多忙化解消のお話、3点目が、2点目と3点目は関連するかと思いますけれども、このたびの60歳超えの臨時的任用職員の処遇の変更の説明という話含めて、全ての職員の待遇改善についてのお話であったのかなと思います。それから4点目が人事評価制度におけるお話をいただいた。それから最後の5点目が、人事異動制度が変わって2年ほどたっていますけれども、その中でもいろいろな思いを持たれている方がいらっしゃるというようなお話の、大きく分けて5点のお話をいただいたのかなと思っております。

それぞれ個別の回答前に総括的なお話を私のほうからまずはさせていただきたいと思っておりますけれども、先ほど御説明の中で書記長も触れておられましたが、交渉事項と管理運営事項の話というのが、当然もう皆様方よく御承知の話かと思っておりますが、改めてその部分のお話をまずは冒頭に差し上げたいなと思っております。どうしても今回いただいている重点要求書の中でも、私どもの、教職員課にかかる話では諸権利、労働条件、この辺りはもう当然しっかり交渉事項の対象に入っているということでこれは問題ないですけど、定員の話、あるいは採用・承認・人事の話、それから予算の話も内容によってはというような部分がどうしても管理運営事項ということになってくるということになります。改めて管理運営事項を、これもいろいろと考え方はありますけれども、基本的には組織に関する内容であるとか、あるいは行政を企画立案及び執行に関する事項ということで、まさに少人数学級を実施するかどうかというような教育の施策そのものはやっぱりこの項目に入ってくるのかなというところがございます。あるいは職員の定数及びその配置に関する事項であったり、あるいは予算の編成に関する事項であったり、その辺りは管理運営事項ということで、当然、団体交渉という場面以外の意見の交換であったり、協議というのは当然、それは我々も当然それはまたいろいろなお話をお聞かせさせていただきたいですけれども。どうしても団体交渉のこの場面では回答できることが極めて限られてくると。具体的な回答については差し控えさせていただかざるを得ないということがございます。例えば現状この制度がどうなっているのかというような、現状のその制度のご説明や、そういった部分は、まさに先ほど書記長の話にもありました、あれも処遇の話ですから管理運営事項ではないですけれども、現状の制度説明を求めていただいて、こちらのほうからするというような辺りは問題ないかなと思っておりますけれども、どうしても、申し訳ございませんが、具体的な回答、コメントというのはちょっと

しづらい部分が幾つかございますので、ちょっとその辺りを踏まえた上での、団体交渉のこの場でお答えできる内容ということで、前提でお聞きいただければと思いますので、よろしくお願いいたします。

それでしたら、まず1つ目の項目の少人数学級の部分でございますけれども、このお話もう当然皆様方から長年にわたって要求されてきて、その現状がそれにだんだん追いついてきているという部分があると思います。あと、先立っての陳情でもこの部分を訴えかけられているということで、もう皆様方の中での本当に最重要項目であるということは、もう私どもも認識をしているところでございますけれども、本日のこの団体交渉の場面では、その少人数学級についてのコメントは差し控えさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

それから2つ目の項目が長時間の過密労働多忙化解消というあたりの話からの切り口で、書記長のお話ですと、その辺りの切り口から、職員、教員の未配置の話であったり、あるいは先読み加配というものをどんどん、これからも続けていってほしいというような話であったりと。あとは資料提供というか、データ提供で、時間外、在校時間のデータの御要求というお話だったかと思っております。長時間過密労働と多忙化解消、これももうなかなか皆様方からの毎年のように御要求、御要望をお受けして、私どももいろんな手を打っているところではございますけれども、なかなか目に見えて状況が大幅に改善するということにはまだ残念ながら至っていないところは正直でございますし、書記長がおっしゃっていただいた、御指摘の部分っていうのはもうそのとおりかなという部分がございます。一方で、先ほど触れさせていただきましたけれども、来年度の採用者の数については、一定これまでにない数を決めさせていただいたということも含めて、未配置の話は本当に皆様方に負担をかけていると、おかけをしているということは、これは本当に我々も強く受けとめておりますので、そうならないようにどうしたらいいのかということを常に私どもは内部でも議論しておりますし、今回いただいた実情に基づくお話というのもしっかり受けとめたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。先ほどの加配、配置的な話は申し訳ございませんが、管理運営事項になるということで、この場ではコメントは差し控えさせていただきたいなと思っております。

それから、60歳超えの臨時的任用職員の方の処遇の話は後ほど係長のほうから説明をさせていただきたいと思っております。

続いて、4点目の項目でございます。人事評価制度について、学校現場では、A評価、B評価としたところでなかなかなじまないのではないかなというようなお話でございました。このお話についても、その人事評価制度を導入する前というか、導入した当初から、ずっと皆様方からお話しいただいている部分であるとは認識はしておりますし、私どもは行政局と皆さん方、学校現場との違いというものも認識はしております。ただ、人事評価制度についての具体的なコメントは大変申し訳ないですが、今日のこの場面では控えさせていただきたいと思っておりますけれども、ただ皆様方の感じておられている思いは受けとめさせていただいたということで、よろしく

お願いしたいと思います。

それから、私から最後に、人事異動制度が変わって2年たつが、なかなかしっくりいっていないというところがあるというのがお話でございました。人事異動についても管理運営事項にはなりますけれども、ただ今いただいたお話を受けてコメントできる部分があるとすれば、これも言うまでもない話ですけれども、当然、人事異動、人員配置というのは機械的に進めていくものでは当然ございませんので、全体的な最適配置を目指して、職員の意向、健康状態などを考慮しながら決定しなければいけないということで、これも常に認識した上で、人事作業を行っておりますということでございますので、よろしくお願いしたいと思います。

ちょっと皆様方が望んでおられる回答ではない部分が多いかと思っておりますけれども、私からの回答は以上でございます。

(組) 答えてもらうのは難しいかもしれないですけど、その多忙化解消の具体的な解決方法、いろいろ考えて、これからも考えていくと今おっしゃいましたけど、ちょっと具体的にどんなことをお考えになっているのかなというのがあればお聞かせ願いたいです。

(市) それもなかなか難しい部分ではございます。ただ、その部分についても、どうしても一般的な話には当然なりますけど、それは当然その働き方改革という大きな旗印の下での話でございまして、それは学校現場の先生方の多忙化解消の話も当然議論のテーブルに載せる、ど真ん中に載っている話でございますけれども、私どもの、行政職員にとっても同じく働き方改革の話というのは重要になっている部分がございます。そういった意味では、働き方、その多忙化解消で議論されている内容を御紹介すると、当り前の話かもしれませんが、やはりゼロベースでの見直しといたしますか、これまでやってきている仕事というのが果たしてどういう必要性があって、特に我々行政局は、当然法に基づいた業務執行、先生方は当然そうですけど、教育公務員ですから。その法に基づいた業務執行が当然求められますけれども、その根拠を踏まえた上でやっていることなのか、そういった根拠がなく慣例的にやっているものなのかということと、まずは色分けをしていくとか、あるいは、これまでの業務分担でも、これは職場によっていろいろですけれども、1人の人がある分担をしたら、その職場を3年間卒業するまでずっと同じことをする職場もあれば、1年ごとにローテーションをしていって、みんなができるだけ仕事を共有できるようにしようということをしている職場があったりするところですから、そういった意味では、できるだけみんなで共有して、1人が困っていたら回りが助けられるようにするとか、そういった部分でできるだけ、時間外勤務が多いから駄目とか少ないからいいとかいう単純なことでは当然ないですけども、そういった部分で、しっかり何に基づいてやっているのか、それは必要なのかどうかという部分と、あとは上司の立場からしますと、できるだけ、部下に資料作成なんかをする場合はもう簡便な簡易な資料でいいよという形にするとか、そういった細かなところの積み上げで我々はやってきています。その辺りを当然、学校現場で、それを適

用できる部分もあれば、できない部分もあるし、それぞれに考える部分もあると思いますので。ちょっとお答えになっているかどうか分かりませんが、そういうことは考えています。

(組) 僕らが働いていて困っていることについても、また、いろいろ御相談させていただきたいと思いますので。

(市) はい。それはいろんな場面でおっしゃっていただいたら、むしろ我々は学校現場のことは当然、全く知らないわけではないですけど、なかなか、特にお困りごとについてはなかなかキャッチできていない部分があるかと思いますので、その辺りはまたしっかり教えていただきたいと思います。

(組) はい。それから、もう一つ、人事評価のことですけど、その評価結果の開示のときに、管理職から口頭で、あなたはこの評価でしたよと結果を聞きますけど、それ以前、県費の時代だったときは、管理職から評価結果のシートをコピーして、写しをもらっていました。だから、そういう形で残るような結果の示し方というのを、去年もその前の年もお願いしましたが、口頭でと言って、前の課長さんからも回答いただいていますけど、何で県のときには写しをもらえたのに、神戸市になったら口頭で、音声だけでその結果を聞かなくちゃいけないのかという、その理由がよく分からないのでぜひ。

(市) 分かりました。そういう御意見があったということは、また対象の担当にはまた伝えておきます。

(組) よろしくお願ひします。そうしましたら、その高齢者の賃金の話をお聞かせいただきたいと思います。

(市) 今回の給与改定を受けまして、60歳以上の臨時的任用職員の処遇を下げるという形で何か制度改正があったというわけではないというところでして。少し過去の経緯からお話をさせていただきますと、令和2年に臨時的任用職員の処遇の見直しというのをしております、そのときには60歳未満の臨時的任用職員については、例えば最高号級未満で上限を設定されていたものを、その撤廃するとか、あるいは退職手当の支給を開始するとか、そういった形で正規職員と全く同じではないんですが、正規職員に近づける形で60歳未満に関して言えば処遇の改善を行わせていただいたというところがあります。ただ、そのときに同時に60歳以上の臨時的任用職員についても正規職員と合わせようということでの改正が行われましたので、そのときに臨時的任用職員の処遇、具体的にいいますと、給料月額につきましては、再任用職員の給料月額の直近下位になる号級にするということで定めをさせていただいたところがございます。なので、今回、再任用職員の給与が何か下がったから、臨時的任用職員が下がったというわけではないんですね。そのときに、少し具体的な数字で申し上げますと、再任用職員の給料月額というのが、小中特支の給料表につきましては、27万600円という金額で再任用の方には給料月額が決まっています。その再任用職員のこの27万600円の直近下位となる号級が、その小中特で探すと、1の71号級という号給の、金額で言うと27万300円というところで、そこ

が直近下位の号級だったので、その金額で決まっていたというところですよ。

ただ、今回の給与改定がありまして、若年層を中心に、むしろ逆に給与が上がるといふ変更がありましたので、この1の71号給というのは、今はまっていたいでいるのは60歳以上の臨時的任用職員の方がそこに該当しているのですが、1級71号給は、給料表の考え方から見ると、本来はという言い方が正しいか分かりませんが、若い方がいる号給になっています。なので、この1級71号給というのが、給与改定を受けまして増額した。その結果、その号級が、27万1,100円ということで再任用職員を上回る給料月額になってしまいましたので、それだと、やはり今この条例から受けて、規則、要綱とかで60歳以上の臨時的任用職員の処遇も定められているのですが、その中では1級71号給を支給しますということで決まっているのではなくて、再任用職員が受ける給料月額の直近下位に相当する号給を適用するという形で決まっておりますので、そのまま1級71号給の金額を支給してしまうと、条例等に基づかない支給ということになってしまいますので、その1級71号給での給料の支給ができなくなってしまったため、1級70号給で支給させていただいたということになります。改定後の1級71号給の給料月額は26万9,700円になるのですが、それを今後支給すると。ただ、過去に遡って、やはりもう令和4年の4月から、この26万9,700円でしたということにすると、逆に還付、お金返してくださいということになってしまいますし、また、今、任用で、例えばもう3月末までとかで任期を定めて雇用させていただいているので、さすがに返していただくのはちょっと不利益な変更になるということもありますので、現給保障という形で、過去にも遡らないですし、本年度も令和5年3月までは従前の給料月額を保障するという形をとっております

(組) 分かりました。あと、採用試験の結果についてですけれども、採用されたのが今年結構募集に対してかなり多い数で合格しましたけど、その内訳の中で、正規採用では、小学校の場合、男性が73、女性150。男性の2倍、女性が採用されています。そういう中で、任期付の職員ですが、男性も女性も47名と、男性と女性と同じ数です。どういうことかなと思って。こういう任期付は、一般の採用よりもちょっと条件がいいわけですよ。条件がいい、こういう採用をしているのに、男女のこう数が同じというのが、成績がそうだったとは思えないです。今、ジェンダー平等実現をしていこうという流れはみんな汲んでいますけれども、これはジェンダー平等に反するのではないかなという感じを受けたわけですよ。それで受けた男性も女性も、試験、募集、受験した人の数が多分違うと思いますが、その中で、そういう任期付だけが男女比を一緒にしたというのは、その理由ですね。どういう見解でこういうふうな数を決めたのかなと。私の感覚としては女性のほうが多いのではないかなと思って、これ見て、びっくりしました。この男女の同じ数になっているということについて、どういう理由でというか、男性、女性を同じにした理由を知りたいということです。お願いします。

(市) はい。まずはそういう観点からの御説明を求めている話を、今、初めてお聞き

しましたので、大変申し訳ないですけれども、今ここでは回答はできません。また、先ほど申し上げたとおり、団体交渉という、この場面ではその採用試験のそういう過程の話ですので今日は回答できません。

- (組) 分かりました。すみません、次に重点要求の英数字1番の5番のところにある子育て休暇のことについてですけれども、本当に若い先生方が増えてきております。採用も増えてきている中で、子育て休暇がやっぱり充実していることが、神戸で続けたいと思う1つだと思います。退職者数が定年退職ではなく普通退職される方が今増えてきている。その現状の中に、20代がどのぐらい入っているのか。じゃあ20代、30代の人たちがなぜそれで辞めていくのかとなったときに、やっぱり子育てのことであったりとか、妊娠のことであったりとか、そういうことに関わってくるということは多分分かると思いますが、この子育て休暇は、給料に関わるわけではなく、充実することによって、働きたいな、働いていこうという意欲につながると思います。それこそ、これは交渉の事項だということを、この前もさんざんおっしゃっていたにもかかわらず、ここはずっと進まない状況が何年も続いているということについて御回答いただけたらと思います。以上です。
- (市) 今の副委員長から、子育て休暇制度の充実について、当然これは交渉事項でございますので、去年までも交渉のテーブルには載せていたし、それは全く問題ないですけれども。今おっしゃったように、兵庫県と神戸市の、特にその子育て支援制度で、子育て支援休暇の内容についての差がもう年々開いている一方ということは、それはもう我々も分かっています。例えば、県のほうが、入学式とか卒業式とか、あと授業参観も今入っていますよね。あと、健康診断とか予防接種も入っているという中で。挙げ出すと切りがないですけれども、当然その内容というのは我々も把握しています。どうしても神戸市全体の休暇制度の中での議論に当然なりますので、まず、この神戸市教育委員会だけで決められるというものではありませんので、そこはきちんと神戸市の制度全体を所管している部局と定期的に意見交換、意見共有、情報共有してまいります。
- (組) よろしくお願ひします。回答いただいて、これは市労連の交渉事項みたいな回答をいただいていますけれども。教員の数というのは、市の職員の中で結構な割合占めていると思います。なので、やはり教育委員会に頑張ってもらいたいと思います。
- (組) ちょっといいですか。今のところで、教育委員会として、教職員課としては子育て休暇とか、そういうことの改善は取り組みたいと思ってくださっているというふうに感じましたけど、その神戸市の職員全体のことだというふうにおっしゃいますけど、やはり小中に勤めている教員という職種の特殊性もあると思います。だから、もちろん市全体に子育て休暇が広まることも望みますけれども、ほかになくても、小中の、もちろん高校もあってもいいですけど、そういう職場だからこそ、子供たちの、我が子のために休みを取りたいとか、そういう理由でもない職場を休めない、年休や時間給の制度があっても使いにくいという職務的な特殊性があるということ、ぜひ、担当部局に教職員課さんとして働きかけていただきたいと思います。

(市) 分かりました。ありがとうございます。

(組) よろしくお願ひします。では次に青陽須磨支援学校の〇〇です。よろしくお願ひします。学校教育課さんがお答へしていただけたらなと思うんですけど、私のほうからは、子どもの権利条約に関する2点お願ひがあります。1点目が子どもの権利条約というのをもうちょっと高いレベルで理解してほしいなということです。もう一点が、実際、子どもの権利条約が尊重された学校をつくってほしいなというのが2点目のお願ひです。

資料のほう見ていただくと、これは2010年に国連から日本が勧告されている内容ですけれども、その43のほうには、ちょっとだけ読みますけど、学校において子供の意見が尊重、重視される分野が限定されていること及び施策策定プロセスにおいて、子供及びその意見に言及されることがめったにないことを依然として懸念する。委員会は、権利を有する人間として子供を尊重しない伝統的見解、これ、日本の中にこういう見解があるというのが、国連の勧告ですけれども、尊重しない伝統的見解のために子供の意見が深刻に制限されていることを依然として懸念するというふうに書いてあります。44条の最後のほうには、あらゆる場面において、自己に影響を及ぼすあらゆる事柄に関して、全面的に意見を表明する子供の権利を促進するための措置を強化するよう勧告するというふうに書いてあります。

2019年が最新なので、資料は古いものですけど。同じ内容が、ほとんど、2019年でも勧告されています。私のほうからは、ちょっと子どもの権利条約って、やっぱり日本ではなかなかそんなに理解が進んでいないのかなと思って。この前、研修動画とかいただいて、すごく変わったなと思ったのは、今までは、いじめられないとか、守られるというのが権利ですよということを押し出したと思いますけど、今回、動画でその意見表明権というのも入っていて、それはすごく聞いていただけたのかなとか、社会情勢変わってきたのかなというふうに思います。

ただ、日本の学校現場は一応法的には、さっきも委員長にお伺いしましたけど、各学校に教育編成権ってあると思います。教育課程を編成する権利というのがあると思いますけど、その中で、例えば神戸市の中で全部同じ学校の似たようなカリキュラムになっていると思いますけど、例えばモデル校みたいなものをつくってもらったりして、子供の権利というのが本当に保障されるような学校を目指していくということをやってもらえないかなというふうに思っています。具体的なやり方はいろいろあると思いますけど、子供の権利って、行政職の方より、どちらかという和学校現場の先生が嫌がる僕は印象がすごくあって。特に中学校なんかって、はっきり言ったら制服もそうですけど、校則とかって全部子どもの権利条約っていう観点からすると、すごく条約に沿ってないというか。子供の権利があるのに、もう強制して、それを選ばせるということをやっている感覚を受けて、小学校にも言ったように、もう学校で決まっている、学校でこうなっているところがすごく学校の中にはたくさんあると思います。それを僕がすごく勝手にイメージしているんですけど、子供たちが、例えば海外だったらモンテッソーリプランとかがあります

けど要は、例えばこういう形で、学校の運営とか、例えば校則決めるときに、子供たちもみんな参加してきて意見を言って、みんなの意見の上で、そういう対話の中で学校づくりをしていこうというのが子供の権利の精神なのかなと思っています。実際に日本でも私立学校であったりしますけど。例えば校長先生を募集するとか、そういう職員を集めるとか、そういうことを本当にやってほしいなというふうに思っています。子どもの権利条約を理解してほしいって最初に1点お願いしたのは、その子供が何か言うとか、尊重されるみたいなことばかりどうしても表面的に捉えられると思いますけど、実際は先生の側も、その教員は人と人なので、こういうふうに思っていますよとか、こういうふうと考えていますと、子供に言う権利はあると思います。だから子供たちが言ってきたら、今までみたいに学校で決まっているから駄目とかじゃなくて、先生たちは、こういうことを考えていてという、対話が生まれると思います。そうやったら子供たちも大人たちもすごく考えるようになるし、合理的で論理的なコミュニケーションというのが出てくると思います。そうなったら、教育日本一の神戸と言えると考えています。

実際、科学的な論証として出てきているものとして、いわゆるそういう自由学校の中では、責任感とか、主体性とか、自己主張とかってというのがすごく高いです。学力も高いです、そういう子たちというのは。よく心理学的に言われるのは、自分で自分たちのことを決められる仕事とか、そういう居場所というのは自己肯定感がすごく高まります。日本の学校の子供たちは、PISAのテストでも出ていますけど、自己肯定感がすごく低くて、それを日本の学校教育の現場で変えていく手立てってまだ何もないと思います。だから、そういうことに関してもすごく有効になってくると思うので、ぜひそうやって、今、日本の子供が持っている課題とか日本の将来支えていく子供たちの社会状況とかを考えたときに、子どもの権利条約ってすごく生きるものだととなりますし。批准している限りは条約守らなきゃいけないのは当然義務としてあるので、その目に見える形でモデル校でもいいですし、その何か道筋をぜひつけていっていただけたらなというふうに思っています。以上です。

(組) これは学校教育課の人権担当にぜひお願いしたいと思います。

(市) 分かりました。はい、お伝えします。

(組) すみません、続きまして、児童生徒課の内容、大きく3点述べさせていただきます。よろしく願いいたします。執行委員の〇〇と申します。

まず、毎月毎月、生徒指導の係、それから生徒指導担当の仕事として、各校での状況報告、生徒指導案件や、あとは長期欠席の児童生徒の報告というものを行っております。それをCLARINETで報告をするというふうになってはいますけれども、実際に生徒指導担当、私自身もしておりますので、その生徒指導担当も月1回は会議というものがあるって、そこでその本当にその区でどんなようなことで困っているかというふうな状況調査も実際に行ってくださいなんですけれども、本当にそのCLARINETでの報告、入力が非常にしづらい。先ほど特別支援課のほうでもCLARINETのということがありましたけれども、これも、いじめの案件が1件起こったとしま

す。4月からずっと続いていて、今であれば12月の報告を入力しているところですが、その過ぎた月の報告というものに、もう入力されていますけれども、それが、どのような経過かというふうな、そのいじめの解消が行われているかどうかというところの入力をその過ぎた部分もどンドンしていくこととなりますけれども。それが4月とかだと、まだ最初のページなのでいいですが、中途半端の6月頃のものをしてしようとしたときに、6月のページ、2ページ目、3ページ目とかに飛んで、クリックをする。それをイロハというふうには3つ並んでいるのが解消したというふうに入力をして、更新ボタンを押しますが、そうすると、そのページでとどまってくれば、次のその6月に続けて入力はしていけますが、全て最初のページに戻ってしまいます。それがもう本当に、かなり生徒指導係、生徒指導の担当の者が苦しんでいるという報告を受けています。これは生徒指導課との会議でも報告はしていますが、実際のところ、それをどこにどのように要求していけばいいのかと。児童生徒課の方々にも、それは報告もしている部分もありますが、とどのつまり、どこに要求していけば、それがプラスに転じるのか疑問です。本当に、どの学校でも、この話は出てきているところなので、これを1つ変えられるだけでも、大きな業務改善になるかと思しますので、ぜひとも、それはお願いしたいところです。

次、2点目です。生徒指導の係の会議の中で、生徒指導連絡協議会というものが学期に2回ずつ行われています。ただ、これが2種類、大きくありまして、小学校、中学校、高校、それぞれの区ごとの小中高の生徒指導係が集まる会議、そして、小学校だけ、小学校の教員だけの会議というもの計2回がセットになっているような状態で行われています。ただ、区によっては、集まることもなかなか難しい。そこまでの需要がない。今、K I I Fのほうでもkicsで、電子連絡が充実してきている、T e a m s だとかで。実際に電話であっても会議は行えてしまうような状態の中で、これどこまでこうしていく必要があるのかなというところが疑問です。

また、小学校のみの会議に関しては、各地区に配属されている生徒指導担当が呼び取りをしている。内容についてもそうですし、どこの会場でやるかだとか、誰が出席するのか、関係機関はどうなのか、その辺りも含めてのその運営の仕方というのが、かなり区によってまちまちな部分もございますので、その辺りを、正直思い切って、なしにしたらどうかみたいな話も出てきているところがありますけれども、そのあたりを御検討いただけたらというのが2点目です。

3点目は人員増員の話にはなってきてしまいますけれども、生徒指導担当教員の増員というところです。各区の報告の中でも、そもそも授業だとか学校運営の前に、本当に子供がもう荒れ狂っているのを誰がどう止めたらいいのか。自分も自分のクラスがある。でも、人手が足りない。ただ、学校から子供が出ていく。追いかける。クラスがまた手薄になるというふうな、本当にもう悪循環で、どうしたらいいでしょうかと。ただ、僕たちも、そう簡単に、そこに、じゃあどうしましょう、こうしましょうというのが言える立場でもないというところの、かなり苦慮している話を

聞きつつも、何がどうこうできるわけでもなくというので、児童生徒課の皆さんには本当に助言や、相談させていただいている次第ではあります。そういった中で1人でも、ちょっとどっしり構えて、本当に動きが自由に取れる教員を配置というのは非常に今の学校現場には必要なものなのかなと思っています。

加えて、不登校対応というのも非常に急増しています。学校にまず、そもそも出てこられない、連絡がつかないというのも多いですし、学校には何とか出てきても、教室には上がれない、保健室に行きたい、理科室で何とか授業、オンライン授業をする、それもできないから、ちょっとその理科室で何か違うことをする。もう本当に、その対応の仕方も多岐にわたります。しかも、またさらに複雑化してきているところがありますので、そういった意味でも、その生徒指導担当教諭の増員というのは、もう、なかなか難しいところはあると思いますけれども、人手を増やす、自由に動ける人手を増やすためにも必要なものかなと思いますので、それをぜひともお伝えいただけたらと思います。以上です。よろしく願いいたします。