

神戸市自立教育労働者組合との交渉議事録

1. 日 時：令和4年12月23日（金）

2. 場 所：教育委員会会議室

3. 出席者：

（市）健康教育課学校保健係長、健康教育課担当係長、学校環境整備課管理係長、総合教育センター研修育成係長、児童生徒課長、児童生徒課担当課長、特別支援教育課管理係長、特別支援教育課担当係長、特別支援教育課推進係長、特別支援教育課指導主事、学校教育課係長、学校教育課管理係長、学校経営支援課運営係長、学校経営支援課情報化推進係担当係長、学校経営支援課運営係担当係長、教職員課労務制度担当係長、他1名

（組合）執行委員長、書記次長、他4名

4. 議 題：2023年度勤務労働条件に関する交渉

5. 発言内容：

<健康教育課>

（組）組合要求番号19番に対してのお答えをいただいておりますが、特にこの文書で回答いただいた部分について、補足とか追加があれば答えていただきたいのですが、まずはこのまま文章どおりでよろしいですか。

（市）はい。

（組）ここで私たちが要求しているのは、言葉足らずのところがあるかもしれないですが、児童生徒や職員間の感染防止のために、今までやってなかったようなことを、色々やっていますと。例えば、かなり緩和されていると思いますが、机をしっかりと拭いたりとか、日によっては、児童生徒が下校してからも消毒したりしていましたが、その辺り、はっきりと管理職が命じてということではなくて、何となく雰囲気的に、学校でいうと割と職員が自発的に動くという美しい言葉がありますので、管理職が自分は指示した覚えがないとか、指示しなくてもやってくれる、といったことを逆に嬉しそうに言われる方がいて、そんなところで、もし何らかの形でリスクが現実化したときに、その辺りもちゃんと責任を持ってもらうようなことが必要なのではないかと、その位置づけをはっきりしてほしい。だから奉仕だとかボランティアとかいうような言い方ではない形でお願いしたいです。

対策対応に関しては、こちらに書いていただいているようなことが最もだと思いますが、事前にこれも論点整理でお出ししたらよかったですでしょうが、その辺りも管理職がきっちり命じて、感染対策をやっているのかどうか、回答いただきたいのですが、どうでしょうか。

（組）そうですね。まず感染防止対策について、各学校園で消毒や掃除、いろいろとやってもらっていたとは思いますが、そこに関して、例えば学校運営、子どもたちに関わる部分については、基本的には業務の範囲内ではと思います。

ですので、奉仕というか、むしろ業務の一環としてというところであるとは思いますが

が、ただ、感染防止対策も、今、国のほうもいろいろ動いているじゃないですか。それを見極めながら、どこまでそういったことができるかというところで、学校によっても対応が変わっているところはあるとは思いますが。少なくとも業務中にやってもらっているということは、例えば、業務中に行われたことはもちろん公務災害でありますでしょうし、災害補償はきちんとされていくでしょうし、業務の中で行っているのは、管理職の管理監督下で行われていることかなとは思いますが。

(組) まあそうでしょうね、そうだと思っていますが、ここで微妙な言い回しで、管理職の義務を回避させるかのような雰囲気が蔓延しないようにというところが私たちの主眼ですね。具体的に、お話ししないと分かりづらいかもしれないので、先ほど申し上げたような形で学校業務全般に当たってとありますが、管理職が、先ほど申し上げたように、自発的に一緒にやってくれとか、本当に助かると言って感謝はしてくれているけれども、という部分ですよ。何か事が起きれば当然これは公務災害の対象になるということで仰っていただいたところですけども。何かこう管理職を啓蒙するような方法というか、そういうこと回避するためにね。ちょっとごめんなさいね、あまり抽象的な言い方なので、分かりづらいかもしれませんが。

(組) あるいは健康教育課として、各校にコロナ対策について、業務であることを通達しているんですか。

(市) 業務というのは、コロナ対策のことを業務としてということですかね。

(組) はい。

(市) 業務としてというところでは、明確にこれが業務にあたるとか、そこに関しては、健康教育課として学校全体としてやってほしいというところは伝えていると思いますが、細かいセクションに分けてお伝えは多分していないと思います。学校全体のこととしてやってくださいということでは、伝えていないと思います。

(組) 学校全体でやってくださいということは、要するに、それは管理職の業務命令の下にやっているということになりますね。

(市) そうですね。そこに関して、健康教育課としてどこまで踏み込めるかというところもありますので、特に感染防止対策をやってもらっているところではありますので。管理職の奉仕というような、全体的な雰囲気づくりとか、そこに関して、あくまでも業務、奉仕ではなくて、あくまで勤務中にやってもらっていますから、それは業務だと思いますし、そういった雰囲気をどこまで健康教育課から言えるかというところで。特に先生方の感染者も増えていますので、健康管理をしっかりしてもらいながら、引き続き学校では、学校運営に協力してもらって、チーム学校として取り組んでくださいと、ただ、学校の先生にも感染者が出られた場合は、早めに管理職に言って、自宅待機とか、適した措置を取るようには言っていますので、そこで無理がないようにはお願いをしています。

(組) 今の話からいくと、各学校にお願いしているけど、具体的な例が出ていないから、全部抽象的な話をお願いしますという話になりますよね。そうすると、Aという学校、Bという学校、Cという学校で、結局は、やっていることは、具体例が出てきていな

いから、ばらばらというふうに捉えたらいいですか。

(市) 例えば、そうですね、具体的に感染防止対策で、先生たちの健康管理に関しては一律、教職員課ともお話をしながら、熱が出た場合については自宅待機してもらったらいいか、そういうところはお伝えをしていますので、そこに関してはやってもらっていると思っています。その業務、感染防止対策に関して、各課も含め、いろいろと事務局としてお伝えしている部分については、個別具体的にどこまで言えるかというところでは、おっしゃるとおり、幅広く、掃除に関してとか、給食に関してとか、授業のことにに関してとか、様々なセクション、部署に様々な通知をしてもらって、総合的に感染防止対策をしてもらっていますので、確かに具体的に言えればいいですけど、健康教育課としても、あくまでもいわゆる総論というか、コロナ対策とか学級閉鎖のことで学校と携わっていますので、その中で学校から問合せがあれば対応していますけれども、具体的に、何かの教科に関してはこういうふうに言っていますといったことは、健康教育課では難しいです。学級閉鎖基準とかであれば言えるんですけども。

(組) そうですね、それは言えますけど、例えば各学校での、コロナ対策の取組とか言われていますが、結局は下りてきてやるのは、その職員だから。割と具体的にそれを全部パンパンと出していただいているのであれば、それとこれとこれをやったらいいというようなことが分かりますが、抽象的なことで下りてきたときは、学校によって独自になってくるじゃないですか。

(市) はい。

(組) そうすると、やっぱり学校によって取組の軽重が出てきますよね。そうしたら、仕事量も変わってくるじゃないですか。

(市) はい。

(組) だから、その辺りを健康教育課が具体的に出していただけると、ありがたいと思います。

(市) そうですね。確かに、学校園にお伝えする通知等はできるだけ具体的かつ分かりやすく伝えることを、事務局としても主眼に置かないと、受ける側の学校としては、どう受け取ったらいいのか、という部分は確かにあると思います。一方で、感染防止対策も学校によって変わってくるのは、学校の大きさや教室の広さ、立地条件であるとか、本当にどこも何校も学校を回らせてもらいましたが、学校の造りって似ているようで全然違うようなところもあって、手すりは何個もある学校もあればとか、おっしゃられるように、軽重というか、学校によっていろいろ出てきてしまうのは確かにあるとは思いますが。引き続き、健康教育課としても各事務局としても、感染防止対策だけではなくて、教育委員会の事務局の通知文等について、具体的かつできるだけ個別に分かりやすいように学校園にお伝えすることは大事なことだと思っていますし、それを基に通知はしていますが、なかなか及ばないところも確かにあると思います。学校に御負担をかけている部分はありますので、そこに関しては丁寧に対応していけたらと思っています。

- (組) 学校に負担をかけているという、その部分です、改善してほしいのはね。
- (市) はい。
- (組) 必要なことは必要だし、大事なことは大事だけれども、健康教育課がこういった指示を出されて、結局、我々は労働組合なので、それがいいことであっても、それだけ言われたら、結果的には、客観的に労働強化になるわけで。労働強化になっているということを意識しない形で、管理職もしくは事務局がやられると困るのでね。果ては教職員課に関わる問題でもあるので、この話を聞いてもらったうえで、教職員課にもしっかりとお聞きしたいと思います。先ほど、学校に負担をかけていますという言葉いただいたので、そこは、こちらも意識して、これからは必要なことは必要だけれども、いろいろと調整すべきはしていただきたいと思います。
- (市) 私たちも学校園に対して、できるだけ円滑に学校運営していただきたいという、事務局全体としての思いがありますから、学校に寄り添いながら、そこを中心にしながら、通知通達などもさせてもらっています。それでも足りないことがあれば、個別にでもご相談いただいて、どういったものが足りないかという御意見をいただいて、対応していきたいと思っています。
- (組) 特別支援教育課との垣根がよく分からないんですよね。だから特別支援教育課のことかなといったら、特別支援教育課は健康教育課に聞いてくれと言うし、健康教育課に言ったら、それは特別支援教育課に聞いてくれというようなことを、たらい回しにされることが結構あるんですよ。ですから、その部分を意識していただければ、どっちに聞いたらいいかというのがすぐ分かるので、そういうことは可能ですか。
- (市) いわゆるたらい回しは、学校としても困るし、一市民としても困るというのは、オール神戸でも言われていることですので、いわゆるたらい回しがないようには、関係部署に情報共有等はやってはいますが、完全にそれで対応できるかということ、今もご意見をいただいているところはありますので、できるだけないように努めていきたいと思います。特に具体的な案件があれば、改めてお伝えしないといけないと思いますが、例えば何かありますか。
- (組) ブコラムという薬の件です。
- (市) ブコラムという薬、はい。
- (組) 今まで特別支援教育課の中でも取り扱っていなかったんですが、各普通校に回覧で全部回っていますが、ある支援学校では、教頭がそれを全部止めていて、職員に一切回さなかったという話があつて。
- (市) 特別支援学校の中で、はい。
- (組) はい。それと、そういうような話があつたときに養護教諭に伝えるようにと、そういうような研修をするように、という話も出てきていますので、そういったことは養護教諭がすることではないかと思います。要するに、そういうことは管理職から話しをしていくことだと思いますし、健康教育課と特別支援教育課の間でやり取りがかなりあつたというお話を聞いていますので、今後、特別支援教育課と話をよくしていただいて決めていただけるとありがたいと思います。

(市) そうですね。プログラムなどの新しい薬が承認されたというか、文科省とか厚生労働省に認められたときには、健康教育課から学校園にお伝えしますし、その際には、例えば特別支援教育など、関係部署に情報共有しながら、うまく学校をサポートできるように伝えていきたいと思います。通知を止められてしまったらということも、できるだけ全体共有してもらいたいとは思っています。そこで、例えば、養護教諭の先生がするべきなのか、それともほかの管理職がするべきなのかということは、学校と相談しながら、うまく研修をしてもらって学校全体として、そういう薬が使えるということを知ってもらわないと、何かあったときに知らなかったでは済まない話にはなりますので、そこは、管理職や他の先生を含め、チーム学校として対応してもらえよう努めていきたいと思っています。

(組) お願いします。

(市) はい。

(組) 時間もありますので、ありがとうございました。

(市) ありがとうございました。

<学校環境整備課>

(組) 事前に論点整理事項で、再度説明してくださいという内容をお出ししていますので、それに対する回答からお願いしたいと思います。

(市) 回答させていただいたとおり、要は新築とか、増改築とか、そういうときには一からスペースを考えることが当然ありますので、その中では、横になることができるスペースの確保を行っています。具体的に言うと、新築でいうと灘の浜なども行っていませんし、現在、建て替えを準備しているところ、もしくは今後予定しているところについては、そういったスペースを取るように、設計から入れていますので、対応させていただきたいと思っています。

(組) 労働安全衛生法に基づいた休憩室ですね、休養室の設備に関しては、私たちも結成された直後から十数年来にわたって、毎年同じ要求を提出しています。私たちの論点整理事項にもお出しいただいたように、当初は、ほかの組合でそういうことを要求されることがなかったのかもしれませんが、びっくりするような言葉が返ってきましてね。予算がないので、といった言い方しか出てこなかったですね。

それがだんだん変わってきまして、今回の回答のように、予算という言葉が出てきているのではなくて、必要ではあるが、なかなか十分な形になっていないということで、予算も書いておられない。プラス二段組のところには具体的な形で一応、重ねてお話しいただいたようなところは、ある程度実現されつつあると思います。私たちが、ずっと求めてきたものは、既設の学校も適法でないようなところも多いでしょう。それを、例えばいつ頃までにどんな形で改修していくような目途があるのかないのかをお聞きしたい。

(市) すみません、もともと教職員課から答えるべき内容だったかもしれないですが、確かに既設校についても労働安全衛生関係法の中でも、一定の労働者がいるところにつ

いては、休憩室を設置しないといけないという規定があります。ただ、現実的に、スペースの問題等もありますが、学校園に対しては改めて、そういった休養室も必要であることを周知するといったことも含めて、休養室を確保について、教育委員会事務局としても進めていかないと考えております。

ただ、現時点で、具体的にいつまでに、どれだけ休養室を設置する、といった計画まではお示しできていないところでございます。

(組) 各学校で管理員室や調理士の休憩室は確保されていますよね。これは、予算の問題やスペースの問題ではなく、組合の力による差ではないですか。やる気はあるんですか。

(市) 造った時代等もあるかもしれませんが、先ほども申し上げたような、新築については確実に対応していこうとしていますので、早くというお気持ちも重々分かってはおりますが、できることはさせていただきたいと思っています。

(組) やる気があるんですか、という問いかけをしているのは、現在、適法でないところが幾つあって、どこの学校が適切でないのかと。要するに、法の趣旨が守られていないのかという、まず実態把握があって、その上で、それをどう改善するのかを考えたときに、ある程度の年次目標とか、この学校はいつまでにとか、次の計画の中で改修のときがあるから、そのときにということ具体的に示していかないと、結局、私たちが十数年来にわたって求めています。少しずつ前進しているとはいえ、根本的な解決に全然なっていないですよ。そこなんです、要するに、お話聞きたいのは。教職員課からも同趣旨のお話があったと思いますが、そこまでは、なかなかできないということで。だから、なぜかという話になりますよね。そこは、教職員課も当然関係していますし、労働条件の問題もあります。もっと言えば、法律を守らなければいけないところ、守っていないわけです。ある意味、最優先で考えなければいけない事ではないかという主旨です。

(組) あとは、新設校で休憩室を設けたとしても、そこが実質的に休憩室として使われておらず倉庫になるなど、そこで休憩を取れる雰囲気というか、教職員課で、そういう労働条件をしっかり守っていただきたいと思います。

(市) そうですね、特に新設校で設置されたところについては、校園長にそういったところは休養室として置いており、別の要件で使うものではないことは、しっかり当該校の校長に伝えていくことは必要であると思っております。

(組) すみません、新設校に事務室が配置されないというようなことを聞いたんですが。

(市) 事務室ですか。

(組) はい。

(市) 今のところ、私のほうでは聞いていません。

(組) 分かりました。

(組) 教職員課の話になってきますが、穿った見方をすると、休養室をつくっていない、そういう把握もできてないということは、教職員なんかどうせ休憩を取っていないという思いがあるのかなと。これは穿った見方ですけどね。

現実において、昼休み、13時5分から13時20分までの15分と、16時から16時45

分の 45 分間で合計 1 時間なんて言っていますが、子どもが給食を食べている 13 時 5 分から 13 時 20 分に休憩なんか取れるわけじゃないじゃないですか。それと 16 時からなんて会議が入っていて、休憩なんか取れるわけがないのに。ですから、そういうことを把握していて、休憩室をつくらないのかという、穿った見方もできることは、分かっていたいただきたいと思います。

(組) 御承知のとおりね、管理職が休憩時間を取らせなかったら、刑事罰に問われますからね、その辺も重々頭に置いていただきたいと思います。

(市) 休憩時間がしっかり取れていないというお声は様々な形で教員の方からお聞きしていますので、そこは大きな課題であることは十分承知しています。ただ、だから休養室をつくらないということで、つくっていないというものではありませんので、御理解いただけたらと思います。

(組) いや、だから穿った見方と言っています。

(市) もちろん、そう思われてしまう状況にあるというのは、確かにおっしゃるとおりだとは思いますが。

(組) 引き続き、教職員課と学校環境整備課で私達が申し上げた実態把握と、今後の対応についてしっかり動いていただきたいということを最後要望して、終わりたいと思います。

<総合教育センター研修育成係>

(組) 大量の資料をいただきまして、誠にありがとうございます。今年は、いろいろな事情で一部できてないものがあるということですが、資料の中に書いてあることは、基本的には、どこの学校の管理職に問い合わせをしても、ぱっと答えていただける状態ですね。

(市) いろいろな研修ではきちんとお話をしまして、しっかり頭に入れておくようにということはもちろん伝えておりますし、研修資料はいつでも目の届くところに置いて、何かあったときには、それをすぐに見て参考にできるようにということは、研修の中でも伝えてはいますが、実際、ぱっと何か聞かれたときに、それを管理職がすぐに答えられるかということ、そこまでは頭に入っていないこともあるかとは思いますが。

(組) 努力していただいているのは、この資料を見ても分かりますが、内容的にも、毎年、きっちりとマスターすればいい資料だなと。ただ、あくまで結果として分かってない方があまりに多過ぎてですね。基本的なこと、別に試験問題で出すわけではないけれども、一体、本市においては、休憩時間は最低何時間充てたらいいか知っていますが、ということです。「ええっと、いや、1 時間と聞いています」「いや、45 分とかいふの分かりますか？」と聞いても「労基法上は」と聞いても、「え、違うんですか」といった感じで、正しく理解されていないんですね。ちょっとした細かいところを。超勤の 4 項目にしても、それは職員会議でいいと言われたらいいのではないかと、とかね。

(市) はい。

(組) 基本的にはおかしいでしょう。

- (市) そうですね。
- (組) あとは、臨時的かつ緊急やむを得ない場合であるのに、修学旅行はどれだけ時間をかけて計画してもいいと思っていますからね。
- (市) はい。
- (組) 計画段階だったら駄目でしょう。
- (市) そうですね。
- (組) 臨時的でかつ緊急のときだけですから、もの凄く縛りがかかっているんですよ。だから、そんなことまで含めて、この資料の中ではちゃんと書いているように思いますが、そこが現に伝わっていないというところですね。例えば、私たちの組合は、校長講習をやりますからね。執行部で校長を問いただしに行くことありますので、「教育委員会の研修で勉強しているでしょう」と言っても、「いやあ」とか言われるので、「資料を出してみなさい」と言って。
- (市) そうですね、資料は確実に渡しています。
- (組) いつでも確認できるように資料を渡してくれているとお聞きしたので、それを守っていない、あなたがおかしいというスタンスでやりますよ。全然分かっていない人がいますから。
- (市) はい。
- (組) 大概の校長は知りませんよ。刑事罰になることを自分がやっている。違法行為をやっていることを。それが実態です。
- (組) 裁判所の判断もいろいろありますが、ただ最低限、長いこと仕事をしていたら止めなさいと言わないと、安全配慮義務違反になることに関しては、定着していますでしょう。その辺は、多分御存じだと思し、この資料でそこまでは書いてないかもしれないけど、資料を見れば、それをうかがわせるような中身になっていましたから。資料をいつも頂いていますが、徹底されてないから。その点は、引き続き、指導というか、働きかけをしていただき、私たちも研修の中でこういうことを言われているからということ、繰り返し求めていきたいと思いますが、原則、それを徹底するのは教育委員会の責任です。
- (市) はい。
- (組) では、よろしくをお願いします。
- (市) ありがとうございます。

<児童生徒課>

- (組) それでは、論点整理ということで、改めて御説明お願いしたいと依頼していた9番の部活動に関してコメントをお願いしたいと思います。
- (市) 部活動の顧問の件については、一応、学校長が事前に教員の希望を確認した上で決定をしているということ、それから、事情があり部活動の顧問ができない場合については、その旨を学校長にお伝えいただいて相談いただいたうえで決めるということ

引き続きお願いしたいと思っております。また、ここ数年、未経験の部活動を担当していただいている方が増えてきているという課題を我々も認識しておりますので、まずは御自分の御事情をしっかりと校長先生と確認いただいて、顧問になる、ということをお願いしたいと思っております。

(組) それは、建前ではないですか。実際の現場では、部活動の顧問を持つことは当たり前。顧問を持たなければいけないと思っている職員もいるし、校長も当然のごとく「この部活の顧問になってね」と言って、回っている部分が多いのではないですか。

(市) 部活動については、もちろん参加する生徒は希望制という形になりますけれども、校務分掌の1つと位置づけておりますので、基本的にはお願いをする、ただ個々の先生方の御事情はよく聞くように校長先生にお願いしております。

(組) 今お話しいただいたのは、既に文書回答に出ていることで、私たちがお聞きしたのは、そのことをきちっと職員全体に明示してほしいということをお願いしているわけで、今言われたような内容については、校長から、ちゃんと全職員の前でどうしても部活動を持たないという方がある場合は言ってきてくださいとか言っているんですか。

(市) 我々としては、校長先生方に顧問を決めるときに、しっかりと先生方の御意見を聞いてくださいとお願いしております。

(組) ですから、校長はそのときは黙っていて、何か申し出があったら受けるという形であれば、今、執行委員が申し上げたように建前ではないのかと。いや、私も持ちません、私も持ちませんと出てきてしまったら困るので、あえて全体場で、もしこういうことがありましたら、ぜひ御相談くださいと言っているのかをお聞きしたかった。

(市) 全体場というのは、いわゆる職員会議といった場ですよ。

(組) もちろん、周知するというのは、そういうことです。

(市) まずは、部活動について、保護者や子どもたちが希望されているといった部分もありますので、もちろん個々の事情は、先生方も絶対にあります。それは我々も認識しております。ですから、我々ができることとして、校長先生に、しっかりと先生方にお知らせいただいた上でやってくださいとお願いをしています。

(組) お知らせいただいたうえですね。

(市) はい。

(組) では、知らせていなかったら、どうします？

(組) まずは、部活動は、もともと校務分掌の中の1つですので、基本的には、やらない訳にはいかない。部活動は学校としての活動の1つという形になりますので、校長先生方が先生方の事情に応じて、顧問を決めるという形になると思います。

(組) 校務分掌になることに関しては、数年前の学習指導要領にも位置づけられてしまったので、私どもは単なるボランティアだと言っていましたが、文科省がそういう形で出してくれていますので、おっしゃるような意味合いが分からないでもない。ただし、部活動が現実的には、慢性的、恒常的な超過勤務の原因になっていることは事実です。それは、認識されているでしょう。

(市) もちろん、そういったことで、今、国のほうでも休日の部活動については、いわゆる

地域でクラブ活動という言い方をし始めていますけれども、地域移行という形で検討を進めているところです。先生方にも、部活動についてのアンケート調査を、昨日ですけれども、どんな思いを持っておられるのか、もちろん記名式ではありませんので、どういった状況かお聞きしています。

(組) 中学校では、生徒全員がいずれかの部活動に参加しなければいけないという縛りをしているところもありますね。

(市) ないです。

(組) ないですか。

(市) ないです。

(組) 今はもうないみたい。

(組) 了解しました。

(市) はい。

(組) 次に、私たちが、ずっとこだわっているのは、平日の部活動については、割り振り対象にはならないと明確に言っているのは何故ですか。

(市) 教職員課から回答させていただきます。よく御存じのところだとは思いますが、教員に対して時間外勤務を命ずることができるのは、いわゆる超勤4項目に限定されていますので、平日の時間外に部活動指導を行ったとしても、それについては時間外勤務命令を出すことができないということで、それにつきましては割り振り変更の対象としていないということになっています。

(組) ちょっと不思議な話ですね、いや、時間外勤務命令は出せません。ですが、割り振り変更で、これだけ部活動をやったら、さっきおっしゃったように、これは校務分掌の1つでしょう。この校務分掌で長く働いたら違う日を短縮して、38時間45分に入れたらいいだけの話であって、時間外勤務を命じる訳ではないでしょう。

(組) おかしいな。

(組) 校務の一環だから、しないといけない、ほかの分掌と一緒にだという一方で、時間外勤務命令を出せませんという話ではなく、あくまで校務の中で、校務をどういうふうにして1週間あるいは1か月割り振るかという話だから、それは理由にならないでしょう。

(市) ですから、割り振り変更の対象としている業務については、基本的にその業務として時間外勤務を命じた業務について、割り振り変更をすることになっていますので。

(組) いやいや、時間外勤務を命じたものではなく、建前は事前割り振りじゃないですか。延びてしまったから、縮めましょうという話ではないから。最初から、この日は部活動がこれだけあるから、ほかの時間を短縮しますとしないといけない話でしょう。実務的には、後から減らす場合もありますが、今の話は違うと思う。そもそも、元は時間外勤務じゃないから。結果としてなってしまうかもしれないですが、ですから我々としては、勤務時間の割り振り変更が予めきちんと明示されて、この日の練習は何時までしなさい、この日の活動は何時までしなさい、その代わりこの日は短縮しますというふうになっていけば、問題ないと思っています。部活動を校務とおっしゃるなら

ば。

(市) 部活動については、割り振りとは別ですけれども、休日1日どちらかですね、土日であればどちらか。平日であれば5日間、月曜日から金曜日のうち必ず1日休むということで、ガイドラインを策定しております。お休み、いわゆる部活動をしない日ということが平日、休日、いずれか1日はあるということは御理解いただけたらと思います。

(組) それで38時間45分にはまりますか。1日だけ完全に休ませたとして。校長が、この日は絶対に部活動をするなど命令してやめさせたところで。そういう現実的な問題から言えば、そもそもは学校自体がめちゃくちゃなので、38時間45分が守られている学校は、まずないですから。特に中学校においては、小学校もそうでしょう。今、言われたことは、ガイドラインとして、それを目指すための方法として出されていることに関しては理解していますが、回答の中で割り振りの対象にはならないと書いてあります。これは、市教委の公式見解ですか。割り振り対象にならないというのは。

(市) そうですね。割り振り変更の対象となっている業務については、基本的に、いわゆる超勤4項目の該当の業務を割り振り変更の対象としていると。

(組) いやいや、違うよ。だって1番から十何番までずっとあるでしょう。超勤4項目以外、もいっぱい入っていますでしょう。それは、きちんと割り振り変更の対象にしているので、それは理由にならないと思う。逆に言えば、超勤4項目に入っていることは、言い方が悪いですが、臨時的かつ緊急やむを得ない場合であれば、命令が出るわけです。極端に言えば、あまり言いたくないですが、仮に、その分ほか短縮されなくても、やむを得ないという構造になっていますが、超勤4項目以外が延びた場合には、それは短縮する対象に入れないとはいけません。

以前は、部活動はその性格上、校務ではないということでしたから、部活動も担当しないように進んでいますよね、という話しをしたことがあって。私も昔、中学校勤務していた時には、私は部活動を持ちませんと言って、持たずに済んだ年がありました、2年間。神戸市に移管されたとき、これ何で？と聞いたときに、当時の対応は、「県がつくったガイドラインなので、いずれはいろいろと考えるときもあるだろうが、今のところは県のをそのまま持ってきています」とおっしゃった。

我々が県教委と交渉したとき、県教委の当時の教職員課の副課長だったかな、後ほど教育部長になった方だけど、この方は、「なぜ、これが対象にならないのか」と言ったら、「いや、そんなことをしていたら、部活動が好きな教員が、部活動をやったから次の日は授業を自習にして休むという話になったら困るから。何でもかんでもしたらいけないので。」という答えで、むちゃくちゃだろうと言って抗議したことがありました。そこから話は始まっています。

ですから、理論的な説明を、きちんと教育委員会として考えておかないといけない。

そうでなければ、逆に割り振り対象にしないとはいけません。

(市) おっしゃっていることは分かりました。

(組) はい。

- (組) 中学校の部活動の教育効果はあるんですか。
- (市) いわゆる授業ではなく、別の集団、学校のクラスではない集団の中で、どういうふう
に人間形成していくのかということで、子どもたちの別の側面を見られる部分を伸
ばすということで、部活動の意義は大きいと思っています。
- (組) 高校に多いとは思いますが、中学校においても、逆に部活動の集団が、いじめの温床
になっていることもあるでしょう。
- (市) いじめの温床ですか。
- (組) 温床までいかななくても、そこまで言い切らなくても、そういう例はあるでしょう。
- (市) 集団になると、人間関係の、接触の中で摩擦が起こるということは、どこの団体でも
あると思います。
- (組) 教育委員会でもあるんですか。
- (市) はい？
- (組) 教育委員会でもあるんですか。
- (市) そういった趣旨ではなく、一般的な話として、お話しさせていただいています。
- (組) 一般的な話で集団というなら、教育委員会は1つの集団ですよ。
- (市) すみません、公式な見解として、私がそれを答える立場にはないと思います。子ども
たちにとって、大人になっていく過程の中でいろいろな経験を積んでいただくこと
が大事だと思いますので、部活動の意義は大きいと思っています。
- (組) 部活動の意義があるとかないとかという話は、なかったらやめたらいいという話だと
いうことは前提で聞いていますが、仮に意義があったからといって、だから君たちは
奉仕してやりなさいという話ではないですよね。
- (市) はい、そうです。
- (組) ですから、当然私たちは、勤務条件がきちんと整備された中で部活動をするものだと
思っています。まして、部活動をやらないわけにはいけないとおっしゃったので、冒
頭に言ったように、慢性的、恒常的な超過勤務の大きな原因になっていることは事実
です。好きでやっている人もいますが、でも、だからこそ止めないといけない話です
よね。まあ言ったら、エスカレートする前に。今おっしゃったガイドラインですが、
これは、文科省からもいろいろと見直しの話も出てきていますし。
- (市) 出ていますね、はい。
- (組) 全国組織で交渉したときも、同様の話も出ていますが、週1回はやめてくださいとい
う日があるんですか。
- (市) はい、休養日です。
- (組) これについては検証されていますか。
- (市) 学校から報告いただいています。
- (組) 漏れなく神戸市立の全校ですか。
- (市) はい、市立の、全ての中学校の部活動について、報告いただいています。
- (組) 私的なことで申し訳ないですが。うちも中学校、高校と子どもが2人いて、経験があ
りますが、夏休みに部活動の練習があつて、家族で旅行に行くことができませんでした。

夏休みにゆっくり家族と旅行することもすごく大事なことだと思いませんか。

(市) それは大事なことだと思います。

(組) だけど、実態は、できません。部活があるから旅行に行けないと。

(市) 長期休みのときも、連続して休むことをお願いするということは、確認いただいています。ただ、それで旅行に行けるかどうかは別の話ですけれども。

(組) そういった部活動の休みがあることは分かりますが、大概、お休みがあるのはお盆前後じゃないですか。

(市) はい、そうですね。

(組) そうなってくると、そこに全部固まってしまうので、固めるのではなく、例えば、この部活はこっち側でやるといった割り振りというか。ステレオタイプの感じでやろうとするのではなく。

(市) ちょうど6月から7月、8月が、いわゆる大会が集中します。それぞれ、その種目の大会を目指してやっていたというところですので、どうしても、直前やお盆を挟んで前後、といった形になっています。8月の中旬や7月の下旬が、物すごく大会が集中する時期ですし、部活動は子どもたちが希望してやっていたところもありますので、我々から休みを指定することは難しく思います。

(組) 難しい。

(市) はい。

(組) うちの旅行に行けなかったですよ。部活の予定が全然出てないんです、最初からね。

(組) 私がさっき思っていたのは、例えば土日の中で、半日やったとしますよね。

(市) はい、今3時間。

(組) 3時間やったとしますよね。そしたら、校務分掌だったら勤務になりますよね。校務分掌であてがわれていますが、勤務ですよ。

(市) その分ということですか。

(組) そうですね。例えば土曜日に3時間出たら勤務になりますが、その3時間分は、先ほど委員長が言ったように、超過勤務でも何でもなく、その3時間分を割り振りで取れることは、当然の権利としては……。割り振りではなくて、土曜日に出たから日曜日に出たからということで、その分の半休の対象になるんですか。

(組) 例えば土曜日とか日曜日の部活の業務です。部活の業務で、今言われたように、3時間とか4時間とかで必ずどちらかには出ているわけじゃないですか。そしたら、その分というのは、振替の対象になる。

(市) その部活動の内容にもよりますが、いわゆる普通の部活動だけであれば、振替の対象にはなっていません。

(組) 大会だけ。

(市) そうですね。部活動の公式戦の大会に出場された場合は、引率指導された場合は、振替の対象になっていますが、部活動については部活動指導手当という特殊勤務手当は当たりますが、普通の振替はできないことになっています。

(組) そこは部活動手当ということで、休日手当が出るという形で。

- (市) そうです。
- (組) ほかのときには休まないという事で、手当が出ているということですね。
- (市) そうです。
- (組) 手当は安いけどね。
- (組) 特殊勤務手当が出たからといって、休みを取ったらいけないというものでも本来ないです。いじめの問題ですが、いじめの御担当は。
- (市) はい。
- (組) 要求書を出したときも、隠蔽するなということを出しているわけです。ごく最近も、これまでも何度もマスコミや市会でも聞かれていると思いますが、隠蔽していたという報道がありましたね。あの一連のことは事実ですね。
- (市) 報道が全て事実かどうかということに関しては、報道各局の捉え方が違いますし、我々が、例えばいじめがあって、それに伴って調査をした内容とそのまま同じであるとは考えておりません。
- (組) ということは、一切問題がなかったのでしょうか。そうではないでしょう。
- (市) 調査に関しては、調査委員会の方にやっていただきますので、そこについては問題ないと考えております。
- (組) 調査委員会、第三者委員会ではないのですか。
- (市) 学校が主体となる調査委員会になります。その中に、状況によっては弁護士が入るパターンもありますし、自死等があった場合には、外部の第三者の方だけが調査をするということになっております。
- (組) 自死があった場合は第三者のみで調査を行う
- (市) はい。
- (組) ずっと昔の件もありましたが、あの辺りは事実ですか。
- (市) すみません、私もそれだけでは、うまくお答えはできかねます。
- (組) じゃあ、それはいいです。
- (組) 教育委員会とか学校は閉鎖的ですね。別にコメントは要りません。感想を言っただけですから。
- (組) 東須磨のときも随分指摘されましたね。いじめの隠蔽とはちょっと違いますが。それでは、先ほど申し上げたように、部活動の勤務が、なぜ割り振り変更の対象にならないのか、もう一度理屈を整理してほしいということ。それから、先ほどの特殊勤務手当の問題を、整理していただきたいと思います。この点は、教職員課からいずれお答えいただくということで。
- それでは、児童生徒課は以上で、ありがとうございました。
- (市) ありがとうございました。

<特別支援教育課>

- (組) 13 番の通級指導教室のところについて、改めて説明をお願いしている文章を出させていただきましたので、それに対する回答なりコメントをいただきたいと思います。

(市) 通級指導教室についてですが、通級を利用するという事で、ケア等、通級を利用する子どもたちの安全を考えて、大きく改善する必要がある部分については、特別支援改修として、各教室から要望を上げていただいています。その必要性に応じて、改修されていくことになるかと思えます。ただし、特別支援改修の基準に当てはまらないものについては、学校運営費での対応になるかと思えます。

そのような対応につきましては、管理職の先生方を通じて、きちんとお伝えさせていただいておりますので、今後もその道筋に従って各教室から要望等で必要なことを上げていただけたらと思っております。以上です。

(組) 基準とは、どんなものですか。示されていますか。

(市) はい。特別支援改修。ということで、学校負担額と、改修についてということで、特別支援改修、基準、目安がまとまっているものが出されていると思えます。

(組) はい、それは例えば、今までの話から行くと、その特別支援改修というものの基準が例えば特支の教室の教員とか通級指導教室の教員に示されているのですか。

(市) 管理職を通じて示されているものということは聞いております。

(組) そんなもの見たことがないですよ、私は。

(市) そうなのですね。

(組) はい。だから管理職で止まっているのではないですか。

(市) 事務局イントラにもアップされておりますので、先生方にも見ていただける形にはなっていると思えます。

(組) そうなのですね。この話ですが、例えば小部教室の話を書かせていたと思えます。小部教室の場合、2年前までに、いろいろと改修してほしいということを特別支援教育課に出していましたが、一切、伝わっていなかったという話は御存じですか。

(市) いえ、その辺りは、令和2年度に先生方にいただいて。

(組) 令和2年度にとおったのは、小部教室、小部小学校に学校環境整備課の課長が来られ

(市) 整備課の。

(組) 学校環境整備課と、どこか、もう一つの課だったと思えますが、小学校の研修で、どんなところだろうということで来られて、我々がその課長に要望を出したことによって、初めてすずかぜ校舎の半分をいただけるようになったという経過があります。ですから、ここで私が挙げているのは、本来であれば学童に全部取られてしまうことになっていましたが、その課長が来てくれたおかげで、その半分以上を我々がいただいて、小部教室にたくさんいた子どもたちが救われたということがありました。ですから、どのような改善点があって、どのように改善していくのかという道筋をきちんと返していただかないと我々は全然分かりません。校長をとおしても、校長からは、「いや、あかんかってん」というような話で、センターに行って〇〇校長に聞いたと言ったら、そんなことは上がってきていない、といった話が我々に届いていましたので。なぜ、あがってきていないかということは、我々にも分からなかった。こういうことがあったので、この1番を書かせていただいているのです。ですから、そういう流れをきちっと我々にも分かるようにしてほしいと。今、係長が言われたような基準を、

我々を見たことがありませんので、やっぱり管理職で止まるんですよ。管理職だけで回っているから我々も知らないし、管理職に話していただいても管理職も理解していないから、我々には届いてこないことはたくさんあります。その辺りを何とかしていただけると、とてもありがたいと思います。小部は、そういう経緯で、すずかぜを半分いただいて、とても子どもたちには良かったのですが、例えば、子どもたちがたくさん来ているけれど部屋が足りないところとか、こういうふうに改修してほしいところも、こういった流れが分かっていたら、要求していけるということで、通級というのは、文科省からも、今これだけ言われていますので、やはり大事にしていくべきではないかという思いです。

(市) 分かりました。

(組) 2番に行きましょうか。

(組) はい、2番にいらしてください。

(市) 専門性という点については、大事だと思います。専門性ということで考えていたのですが、テーマとしたら1日の研修で終わるかというぐらいにはなると思います。まずは自校通級ということで、3年目も迎えて自校通級同士のつながりというものもできつつあるようです。その中で、相談し合いながら指導法を探っているということがあるかもしれません。書かれているところですけども。ただ、自校通級、2年目、3年目の学校について、拠点校通級としての指導を仰ぐ、指導していただきたいというような要望を出せるエリアサポートシステムみたいなものは、1年目と同じように続いているということです。ですので、その依頼が、実際に教室から上がってきた場合には相談に乗っていただいて、ぜひその先生方が持っていらっしゃる子どもに応じた指導法や、その経験を、教えていってあげていただけたらと思っています。

(組) ありがとうございます。ちょっと論点がずれているのですが、私が一番言いたいのは、拠点校通級に求められる専門性です。拠点校通級に求められる専門性のところです。この質問を出したときに、センターでの執務が専門性に磨きをかけられるというように書かれていましたが、センターでの執務というようなものが、専門性に磨きをかけるのであれば、実践から得られるのが専門性だというふうに、お答えの中では捉えられますね。そうすると、センターの執務ということになると、私が一番多いですね。センターの執務は、23回とか。よそはたくさんいるから10回とか12回の方もいらっやいます。そうなってくると回数が違う、年数が違うということで、専門性の磨きも違ってきますよね。

(市) はい。

(組) そういったようなことがあって、〇〇係長が去年、校長として出る前に、彼女が、教育相談係というのは、支援マイスターになれないから、だから教育相談係で、そこで勉強してくださいと言われたのです。支援マイスターと教育相談係を分けると言われたのです。そしたら、私みたいに回数の多い人間、年数が長かった人間は、支援マイスターにどうやったらなれるのでしょうか。その道筋すらない。それはセンターが、全然出さないからですよ。まして12年、20年やられている方でも、教育相談係をや

られている。まして私なんかは、こんなこと自慢でもないですが、大阪大学の発達臨床までやっています、3年間病院で。その私が、専門性が足りないと言われるのであれば、一体このセンターの専門性というのは、どんなものなのですか。まして、私は博士号を2つも持っています。では、その博士号を2つも持っている私に足りないものは何ですかと、私は聞きたいです。

20年経験がある方も、教育相談係をしておられる。5年間の方でも支援マイスターもいる。その違いは何ですか。そういったお話は、全然そちらから出てこないじゃないですか。それはあまりにも相談員を軽んじていると、相談係の人間は、みんな思っています。それはセンターの怠慢であり、センター長の怠慢だと思います。係長ではないです。係長は、今年異動されたところですから、そういうことは決まっています出てきた問題です。でも、センター長は3年いますから、それはセンター長としての怠慢だと私は思っています。ですから、そういったバラバラな経験を持っている人たちがいる中で、どうやって支援マイスターを目指していくのかという道筋をつけることは、センターでの管理職の仕事ではないのですか。我々の仕事ではないと思います。

(市) 支援マイスターへの道筋ということですね。

(組) はい。それと、やっぱりそれだけ長いことやっている方が、支援マイスターではなく教育相談係にいるということ。〇〇元係長が言われたことの齟齬が、完璧に出ていませんよね。教育相談係は、足りない人がなるというようなことを言われましたし、それを聞いていた人が3人も4人も5人もいますし、〇〇主事も聞いています。それでは一体、その話はどこにいったのかと、我々が疑問を持つのは当たり前だと思います。そう言われたけれども、全然解消していただけないのに、センター業務だけが忙しく通級業務に支障が出てきているという事実があることを、分かっていたきたいと強く思います。

(市) 専門性というか、経験というようなところで言うと、そのとおりでなと思うところがありまして、今の業務体制も御存じのとおりだと思います。業務体制についても、ベテランの先生方が経験で得たものを引き継いでいくというところでは、物理的な面があるなど、書かれているとおりで、すごく難しいところがあると思っていますところもあります。来年度からは、コロナの影響もあり、状況にもよりますが、例えば、月に1回や週に1回、集まっていただくという仕組みをつくりながら、ベテランの先生方が若い先生方などに、経験というか、こういうふうにした方がいいといったところを引き継いでいただき、みんなが集まって、例えばこういうことをしていったらいいのではないかとアドバイスいただくような仕組みをつくっていかうと考えているところなんです。経験年数というところでは、違う人が同じ話を受けても全然、捉え方が違うと思います。センターの業務については、本当に忙しい中、皆さんに取り組んでいただいています、〇〇先生の受取方と、また違った受取方をする方がいると思いますので、それは、集まってもらったときに、いや、そこはそういうふう考えたよとか、いや、全然違うよというようなことは、集まるなどしないと、なかなか話ができまないので、こういうことができる仕組みを検討していかうと思っています。

- (組) 一応それが小部教室の中ではできるんですよ。谷上教室の中でもチェックをしていくと思いますが、なかなか、行にくい状況にあることは、係長も御存じだと思いますので、よろしくお願いします。
- (組) 次に、3番ですが、センター業務を担っている主事の明確な使命ということですが。センターには主事がたくさんいますが、〇〇主事は分かりませんが、あとは誰が担ってくれるのかというのがはっきりしないです。
- (市) 今は、〇〇主事と〇〇主事の二人だけです。
- (組) はい。〇〇主事、特支関係にはいますが、彼女は通級というものをあまり分かっていないではないですか。通級業務をしたことがないので。分かっているのは、〇〇主事だけですが、彼は、ひとこの人間なので、そとこのこともう一つよく分からないですね。そうなったときに、以前の、学びのときであれば、ひとことそこ、両方主事がいたので分かりやすかったですが、その辺りで、通級業務の経験があって、両方よく変わっている方を何とか配備していただければということをお願いしたい。
- (市) 今年度から、名前が少し変わりました。相談センターということで、神戸市全部ですね。言われたとおり、センターの主事としたら昨年度までいた、経験されている〇〇主事と、あとは通級、通常の学級、それから通級経験を担当してきた〇〇主事が担っています。〇〇主事については、特別支援学校の経験もあります。今年度から、特別支援教育相談センターというのがありますので、幼児から高校生、それから学びの場にも関係なく幅広く見ているというようなところがあります。ですので、そのセンター、今年ですけれども、センターという主旨が、通級の専門性ということで、例えばきこえとひとこの深く知っている、それも必要かもしれないですが、全域を見るようになってきていますので、幅広く特別支援教育の知識を持っている必要があります。相談業務もががが入ってきます。それに基づいた指導の仕方を、それについての対応を、どこまで、誰にお願いするといった見極める力が必要になってきます。そのときの専門家につなぐということですので、全てを通級にお願いするということにはなってきませんので、幅広い人材という意味で担っていただいています。
- (組) はい。そこの部分はいいですが、次に4番のところですが。結局、次年度も変わらず微細な部分を変更したということになって、言葉遊びにならないように、ちらっと示していただきましたが、どのような具体策を考えられているのかということで、分かっている範囲というか、漏らせる範囲だけでも教えていただければうれしいと思っています。
- (市) 変更しています。微細な部分ですが、よりよいものをつくっていかうとしていますが、今年度開設したところですので、分かることもあります。本当は変えると皆さんが混乱するということがあります、どのような仕事であっても少しずつ何かをブラッシュアップしていくことは必要だと思いますので、長いスパンで何か、ここで変えるということではなく、これを変えると子どもたちにとって意味があるというところは少しずつでも変えていながら、よいものにしていきたいと思っています。例えば、今の相談システムのことであるとか、あとは担当曜日につきましても、今後

検討を重ねていくべきところではないかと思っています。

(組) そこと関係して5番ですが、「申し訳なく思っています」という回答が返ってきましたが、誰が申し訳なく思っているのが全然我々は分からない。そして、そのことについて、今まで我々通級の人間に対しては、誰からも何も出てきていない、運営委員会でもこの話は出てきていません。申し訳なく思っている、こういったことで今、混乱しているのは事実ではないですか。その混乱が、事実として、ありありと分かっているのに、申し訳なく思っていると、ここの文面として、私は分かりましたが、ほかの通級担当者はそういうことが全然分からない。運営委員会でもそういう話は出ていないはずで、聞いていないですから。運営委員会で、申し訳なく思っているというふうな話が出ましたとか、あり方委員会でこういうふうなことが出ました、といった話は一切こちらに聞こえてきていませんので。ということは、どこかで止まっているのか、それとも、申し訳なく思っていると言っていないのか、というようなことですが。うちの〇〇に聞いたときには、そういった話は、運営委員会では出ていないと言っていました。そうすると、一体誰が思っているのか。ここで謝ってほしいと言うわけではなくて、一体何が駄目だったのか。4年度にやり始めて、ニュースでボーンと出してきてメディアを使ったけれど、一体どこが駄目だって、それで、どのように改善されていくのかということを出していただかないと、我々としてはいつまでたっても不安です。通級の人間から言うと、前の学びのほうよかったと言う人がたくさんいます。どんどんシステムが悪くなっていると思っている方はたくさんいます。一体どういう風にそれを伝えていっていただけるのか、教えていただけるとありがたいです。

(市) はい。これについては、当初に決定したことに変更がないということが、先ほども申しましたとおり一番だと思いますけれども、しかし、今年から始まったということで、4月初めに、私も含めて運営委員会の者がセンターを構成する皆さんに説明したことと、今現在の業務で、変わっているところもあります。それについては、今年度もセンターを担当する特別支援教育課、特別支援教育相談センターとして運営する立場として、そのときに言ったことと変更が生じたことについては、本当に申し訳なかったという思いを、言葉で表しています。

ただ、そんな中で、皆さんが臨機応変に動いてくださっていますので、何とかこの2学期を終えることができることは、大変ありがたいと思っています。当初の計画の改善点も含めた情報についてですけれど、例えば、前期の振り返りであれば、運営委員の先生方に集まっていたときに、私が前で説明をしていますので、そのときに変更について申し訳なかったということを行っています。そこから、この振り返りについてですけれども、運営委員の先生方の前でお話をさせていただいた後で、恐らく見られたかと思いますが、書面としてはセンター長のほうから直接、代表校園長の先生方に持って行っていただいて、業務の改善について伝えてもらっています。そこから、代表校園長先生方から設置校園長先生方に伝えていただいて、そこで校長先生から先生方に情報をお伝えしていると思います。

(組) どこで止まっているのかは分かりませんが、そういう話は基本的に見たことがないので。

(市) 書類を見られていないですか。

(組) 見ていません。

(組) 何で見せてないのかと怒っていいですか。

(組) いや、私が忙し過ぎて見ていないのかも分かりません。

(市) 今のお話を聞いていると、〇〇先生の掴まれていることであるとか、〇〇主事が掴まれているようなことなど、そういった内容も含まれていますので、実際にまたお見せして、こういうようなものだとお伝えします。

(組) ありがとうございます。

(市) はい。

(組) これに関係していますが、私なんかは、このように直接お話しすることができますが、やっぱり校長を通して委員会に電話をするというような話があるじゃないですか。センターではなく推進課のほうに電話する。例えば〇〇主事とか〇〇主事等に、緊急的に電話するとことがあります。校長先生を通してくれと言われることがよくあります。そうしたら、ニュアンス的にも違うふうに伝わってしまうことがあって、こっちは急いでいるのに、早く、このことだけ欲しいということがあって。校長を通して、どのぐらいの要件であれば直接を電話かけたらい、といった話も委員会に言ってもらっていますが、その返答が全然ないです。

ここには書いていませんが、例えば、そういった言いたいことや聞きたいことがあったときに、できたら校園長を通してほしいという話になってくるじゃないですか、今は、どこの部署でも。

(市) そうですね。

(組) だけど、特に通級なんかの場合は、すぐに聞きたいことが、どうしても出てくるのです。そういうふうなことを、校園長に回していたら、やっぱりこちらが言いたいことのニュアンスがきちっと伝わらないこともあります。直接、電話をかけて聞きたいという場合もありますが、そうしたら、以前、担当者会で、代表校長の1人が「電話をかけるのは、なるべくやめてくれ」といったことを言われていました。ですので、どの程度のことであれば電話をかけていいのかという、ガイドラインを示していただくと、大変ありがたく思います。

委員会が忙しいのも分かりますが、このぐらいのガイドラインのことは聞きたいという思いがあります。何でもかんでも校園長を通して、とするのではなく、このぐらいのことであれば電話をかけてきてもいい、というガイドラインをきちんと制定していただければ、とてもありがたいです。こういった交渉の場だけではなく、今、こういうことで困っている、といったことが見えるような、何か開かれた委員会になっていただければ、とても風通しがよくなり、教育的な効果がうまく出てくるのではないかと思います。その辺りについて、もう一度考えていただければ、ありがたいです。

(組) もう一点、14番の高等部の生活コースのパート職員の件です。すごく圧がかかって

いますので、どうしたらいいのかということに関して、今までお聞きした中で、管理運営事項ということで、お答えがないですね。ただし、以後にまたお伝えさせていただいたと思いますが、定数の部分を言っているのではなく、何らかの工夫をしないと、実際にそこに携わっている人間が、ともしんどい思いをしていますので、何らかのコメントや回答が欲しいということをお願いしていましたが、何か語っていただくことは可能でしょうか。

(市) 生活コースに在籍する生徒に関しましては、食事や排泄、生活訓練といったところで生徒に関しての指導、日常生活や授業を含め、内容が多岐にわたりますので、難しいところがあるという現状に関しましては認識しております。

また、排泄も含めて同性での対応が、必要になってくる場面も、職業コースに比べても多いと考えております。障害の状況によっては、情緒不安定になってパニックになったりだとか、自傷だつたりの疑いがあるために複数での対応が必要になる場面があったりと、逆に特定の教員が継続的に関わっていくことが必要になる場面もありますので、そういった場合には、どのような教員でも対応できるということではないところで、苦しさを感じるのではないかと考えております。

それらの部分に関しましては、他のコースにおいても、場合によっては言えることでもあり、コースによっては、生徒指導の問題も多く含まれる場合もあると考えております。そのため、生活コース内だけではなく、他のコースの教員との生徒の情報交換、情報共有を密に行い、対応できる教員が複数に広がっていくことで、1人の教員の負担というような縛りが、緩和されるのではないかと考えております。

例えば、生活コースの生徒で、生活コースの授業、職業コースの授業で、生活コースの先生方と関わるということで、そういった時間割も組んでいるような学校もあると聞いております。このように、学校全体の体制として支えていけることが重要だと思っております。

学校においては、課題を見極めて適切な教員配置ができるよう、より努めていただきたいと考えておりますが、学校でも、限られた中で工夫して教員を配置していただいておりますので、今後も子どもたちのために、そういったところでの支援をお願いしたいと考えております。

(組) その辺の実情というか、それはしっかりと把握していただいているなと思いました。

私も特支で、昔のコース制がないときでしたら、1つのクラスの中にいろいろな児童生徒がいる中で、特に今でいう生活コースに当たるような生徒たちの担当をしてきたことが本当に多かったです。別にほかのコースが楽だという言い方ではないですよ。独特の負担がかかるのでね。特に、保護者から「この先生はあかんわ」と言われたら、すぐに怒られる。逆に、「よくやってくれました、ありがとうございます」と言われたら、ずっと受け持たないといけないから。ずっと受け持つということは、嬉しいけれども、知らない間にももの凄く負担がかかっているということが、独特の辛さ、しんどさ、負担があるんですね。コース制にしたら、今までは、みんなで見ていたのが、何か世界が狭くなって、今おっしゃっていただいた学校全体でフォローしてい

くというようなことも大事だとおっしゃるけれども、それでは、やりにくくなるのではないかと予想していたら、実際にやりにくくなっているような感じがあります。それで、私たちの組合としても、こういった要望、要求を出しているのです。

それもお知りおきいただいた上で、本当は言いたいですよ、定数をもっと増やしてと言いたいです、それは管理運営事項になりますので、あえて抑えています。実際に、今のような形のお話が聞きたかったということで。ある程度それに応じていただいたと思いますので、承りたいと思います。ありがとうございます。特別支援教育課はこれで終わらせていただきます。

(市) ありがとうございます。

<学校教育課>

(組) 学校教育課のほうは、事前の論点整理メモでいろいろとお話ししつもりですが、例えばハラスメントの部分は教職員課が回答してくださっているのですね。ハラスメントのことをお話ししたかったのですが、職員間の問題だと教職員課ですか。

(市) そうですね、基本的には。

(組) それであれば、教職員課の時間に。いわゆる論点整理メモのお答えも、後ほど、教職員課からですね。

(市) はい。

(組) ということは、学校教育課からダイレクトに論点整理をお答えしていただくことはなかったですね。そうしたら、16番の人権教育のところですが、かつて同和教育と言っていた部分のものが、やっぱりいろいろな流れの中で、法がなくなったこともありまして、人権教育という形に変わってきているというところで、いわゆる人権同和教育ということは、同和も外れてしまっている。薄められているような感覚がすごくしてきたのです。まあ、ある程度、もともと特化しないほうがいいと思った時期もありましたが。といいますのは、直接教育の世界ではないですが、ユーチューブでとんでもない動画が流れていることは御存じですか。部落探訪。

(市) 地域を訪れるとかの。

(組) そうそう。

(市) 見てはいませんが、そういった動画があることは存じています。

(組) そうですか。もう見られないと思いますけどね、私らから見ればとんでもない、何かそれを売りにして、被差別部落の中に入って行ってというのをやっていたのです。わざと壊れかけの家とか、前にごみが散らかっている家なんかを一生懸命撮って、こういうところですよと、ずっと入り込んで。それで、はっきりと言葉の中で、こんなひどいところとは言わないけれども、それを殊更に演出して、というようなことをされている。

他の都府県もたくさん映されています。学校の中での取組に関しては、当然、各学校の実情に応じて支援してくださっていますが、こういった社会の動きの中で、やっぱり子どもたちも、ユーチューブを見ますよね。すごく影響があると思います。ある程

度、こういったことを意識した形での対策も要るのではないかなど。あの動画を見る方がいいかどうかは知りません。見たら見たで、作った人間がある程度儲かってしまうから。ですが、こんなものを子どもたちが見ているかもしれない、というようなことを意識しながら、学校でのいわゆる人権教育、同和教育をどうするかを考えたほうがいいと思います。何かその点でのお考えはございますか。

(市) 特に昨今は、様々な人権課題が多くある中、例えば、デートDVであったり、子どものいじめの問題であったり、子どもに関しては、子どもの権利について、大変声高く言われております。それ以外にも、高齢者、障害者、拉致の問題であったり、外国人のことであったり。非常に多岐にわたる人権の課題を、各学校の実情に合わせて、人権に関する教育活動、全てが人権に関わる教育だとおっしゃる先生もいらっしゃいますが、人権学習を進めていただく上で、特に今年に関しては子どもの権利について、子どもたちに学習を必ずしてくださいとお願いしています。あとは、教員研修、職場内の研修で、LGBTを必ず取り扱ってくださいとお願いさせていただいています。当然、それ以外にも多種多様な活動計画を立てていただき、それを年度当初にご提出いただいております。

その中で、動画に関して扱っておられる学校も一定数ございます。全ての人権課題について、全ての学校で必ず取り組むことは無理な話だと思いますが、神戸が持っている背景といったものを考えますと、同和教育自体も当然重要な課題と認識はしております。

特別に何かを生み出してということは、なかなか難しい部分もありますが、教材や資料提供をさせていただく環境はしっかりと整えておりますので、学校の先生方が教えていく中で、しっかりとした情報をお出しできるようにしたいと考えております。

(組) この項目をこれまでやり取りするときに、あえて、いわゆる同和問題ということについて、先にも申し上げましたけれども、それが薄められているのではないかという言葉を使いました。これは、久しぶりなんですね。おっしゃったように、人権教育ということで、全て網羅されることが一番理想ですけれども、昨今の情勢からいうと、そういうことも社会で起こっているというところですね。

神戸市の地域改善まちづくり協議会というのは御存じですね。昔の神戸市同和促進協議会、同促協というやつで、今は、名前を変えてという団体があるんですけどね。私はその団体の副会長をやっていますが、その中でも人権推進課の方々と話をして。今まで、我々は同和促進というものを、地域改善まちづくりという言い方に変えて、以前の、部落差別だけをクローズアップしたようなものの言い方というのは、今はしていないですが、こういったユーチューブの存在を見たときに、先日もその理事会で人権推進課の課長や部長級の職員の方が来られて、神戸市全体の社会教育として、どのように解決していかなければいけないか、という話をしました。

それから、今は減りましたが、かつて市役所のほうでも、朝鮮人は韓国へ帰れ、朝鮮へ帰れというふうなことを叫ぶ、ヘイトスピーチの人たちが何度もやってきていま

した。この四、五年前。そういったものも、神戸の独自の状況から見ると課題としてかなり大きいと思います。当時、私も、今こういった状況がひどいから、状況に応じてクローズアップしたほうがいいのではないかと申し上げたこともあります。今はヘイトスピーチをやっている方々も、市役所の方にはいらっしゃらないですか。

(市) 私は令和3年度に事務局に来ていますので、それ以降は。

(組) ああ、そうですか。当時は、いっぱいユーチューブに顔が映されていましたが、御存じですね、それは。

(市) はい。ちょうど本庁舎、1号館におりました時期でしたので。

(組) しっかり声も聞こえて。

(市) はい、見ておりました。

(組) ですから、申し上げたいことは、最初に同和教育、部落差別のことを出しましたが、今、全般的に人権を扱うことは別に間違った方向ではないと当然思っていますが、その時々々の社会情勢に合わせて、少しアクセントのつけ方を変えるようにしていかないと、ずっと同じ教材でやられると、効果が上がらないのではないかと思います。もちろん、拉致の問題とかも取り上げてらっしゃいますが、政治的な部分があって、取扱いが難しいですけどね。そんなことに関して、先ほどもお答えいただきましたが、やはり社会情勢とか、今の神戸市の状況に合わせて軽重をつけていくことに関しては、いかがでしょうか。大事なことですよね。だからといって、具体的にどうこうではなく、一般論としてですが。

(市) なかなか、軽重と申しますか、順位づけは難しいと思いますが、その時々々の社会情勢等に応じて、今で言いますと、特に子どもの権利に対する期待がすごく高まっている背景が、校則の見直しなどにもあります。LGBTについても、悩んでいる子どもたちの傾向が高いという大学の先生方のお話などもいただいておりますので、まずはそういったところを取り組んでおります。当然、現在扱っていただきたいとお話しているテーマが、今後変わっていくことは、おっしゃるとおりかと思えます。

(組) 学校教育課として、部落差別はまだあると思えますか。あるいは、減ってきているという認識か、どうですか。

(市) 差別案件の集計まで行うわけではございませんので、多い少ないというのはちょっと。

(組) まず、部落差別はまだあると思えますか。

(市) はい、思っておりますけれども。

(組) 減りつつあると思っておりますか。

(市) そこは分かりかねます。

(組) 地域によっても、農村と都市でも違いますしね。

(市) そうですね。

(組) ただ、実体的にはどうかという調査も、国全体としても、今はあまりされていないから。感覚的なところではゼロにはなっていないというのは、間違いはないと思いますが、少なくなっているかどうかに関しては、お答えしづらいとは思いますが、実感から言うと、確かにある程度効果は上がっているのではないかと思いますけど。行政の施策

とか運動などで。

(市) そういった地域に住んでおられる高齢の方なんかは、これまで接してきた中で、常に差別意識をお持ちで過ごしておられるというふうに感じておられるのだな、という感じで。多い少ないというよりかは、ずっと感じてらっしゃるというか。

(組) そうそう、感じ方。

(市) そのように、ずっと感じながら過ごしておられる方がいるということは、常に思っておかないといけないという部分でございますけどね。

(組) それは、考えてもらわないとね。私らも今そこに住んでいる人間だから。今おっしゃったように、高齢という高齢でもないですが、やはり地域の自治会の立場としても、まだまだだなど思うこともあります。そんな実情もよく知っていただき、引き続き、それも含めて見ていただく必要があるのではないかと思います。LGBTの問題もありますし、いわゆる在日コリアに対するものもあります。それがどんどん、広がっています。

(組) 御承知だと思いますが、日本の人権宣言と言われる水平社宣言、あの中ので、長年いじめられてきた我が兄弟たちよ、という文言があります。御存じですか。

(市) すみません、全文は記憶していません。そういった宣言があること自体は存じていますが。

(組) その言葉に象徴されるように、いじめというのは差別ですよ。いじめという形で、よくマスコミには言われていますが、根源にあるのは差別ですよ。あるいは、職員間のパワハラ、セクハラ、モラハラ。根源にあるのは、全て差別ですよ。そういう意味でも、特に神戸は、日本最大の都市部落、日本で最大の面積の農村部落です、ある意味で。もう少し、そういった認識を持たれる必要があると思いますので、人権の中で部落問題が薄まっていくのは、いかがなものではないかと思います。

(組) いじめの問題が出ましたが、いじめの問題に関して私たちが要求していたのは、あくまで立場上、児童生徒の話でね。教職員課と切り離すところが難しいですが、そういったことを、例えば指摘する人間を、うるさいとか、邪魔とかいった感じで周りが言うのではなく、という部分に関して、お答えをいただいています、言いやすい雰囲気をつくるということが、日常の教育活動全般でやっていかないといけないことでしょうかね。

そのことに関して、ここでお答えも出していただいています、日常の中とは、はっきりと書いていませんが、その辺りの見解も一応お聞きしときたいと思います。

(市) 職場環境ということでしょうか。

(組) 職場環境はもちろん教職員課ですけど。子どもたちから、「先生、いじめられているのです」とか、「誰それさんがいじめられているのです」といったことが出やすい雰囲気をつくっていく。現場の教員の力量もあるかもしれませんが、学校全体をどういうふうにつくっていくかは、事務局の、学校設置者の役目になりますから。その辺りも今後展開していただけたらと思いますが、いかがでしょうか。

(市) 当然、教員の方が正しい知識を持って、人権課題に関する正しい知識を持って、相談

を受け、間違った対応をしないようにすることは、大変必要なことです。戻ってしまいますけれども、そういった意味でも特に今はLGBTに関する正しい知識を持ってくださいと。その上で、チームで必ず対応をしてくださいというお願いもさせていただきました。これはLGBTの相談を受けるに当たってもお示ししておりますけれども、そういったことは全ての問題につながることに、当然受け止めていただけるのではないかと考えております。先生お一人が全て抱え込むのではなく、必ず、学校全体がチームとして取り組んでいただけるように、いじめの問題もそうですし、今こちらでも出ましたようにLGBTにつきましても、そのように取り組んで。

(組) ちょっと気になったんですが、間違った行いをしないようにというのは。

(市) 間違った対応ですね。

(組) 対応をしないようにというのは、要するに、間違った対応をしたことによって、マスコミに騒がれたりしないようにということでしょう。

(市) いいえ。

(組) 少なくともそういうことではないです。人権問題というのは。

(市) すみません、ちょっとお話ししていいですか。決して、そんな意味で申し上げてはいません。

(組) いや、そうなります。

(市) いえ、LGBTに関しては、間違った対応というのは、例えばアウティングをしてしまうであるとか、その子の考え方が一時的なものだと否定をしてしまうとか。そういった子ども本人に寄り添わない対応のことを、申し上げました。決してマスコミ対応のことを想定して、間違った対応をしないようにという主旨で申し上げたものではありませんし、お示ししている資料や通知内容についても、そのようにお知らせしております。そこは違います。

(組) いいですか。今、子どもの中でのいじめという事ですが、職員同士ではどうですか。職員間のいわゆる問題は教職員課とおっしゃいました。それはそうでしょうが、僕は、子どものいじめの問題は、大人の社会を反映しているような印象がすごく強いです。そういった中で、学校現場が、教職員がきちんと、そういったことを体現しているかという、僕はそうはなっていないと思います。事件もありましたが、いろいろな職場でそういった問題があるのではないかと考えています。そういった中で、学校教育課と教職員課で連携をしっかりとしてほしいと考えています。また後で、教職員課とも話しをしますが、別の問題ではないと考えています。

(組) いいですか。それでは、これで終わらせていただきます。ありがとうございました。

(市) ありがとうございました。

<学校経営支援>

(組) 教職員課にも同席していただいておりますが、幾つか論点整理メモでお願いした部分がございますので、それに対するコメントからお願いします。まず2番と15番ですかね。

(市) それでは、2番の超過勤務縮減のための具体的な成功例の紹介について、教職員課より回答させていただきます。4月に「令和の時代における学校の業務と活動」の第2弾を実施させていただき、全小学校・中学校で、様々な取組を進めているところでございます。

具体的には会議時間の短縮や、17時完全下校、ICTツールの活用等の取組を行っております。例えば、ICTツールの活用の具体的な事例で言いますと、Teamsを活用しまして、回覧板や職朝の廃止、職員会のペーパーレス化を行っていたり、あるいは日々の連絡についてもできるだけKICSの回覧や校内連絡等で済ませるということでありましたり、施設予約をKIIFに一元化するという取り組みを行っているところでございます。

また、会議時間の短縮というところでは、少しずつの工夫ではございますが、会議の個々の提案時間や会議が終わる時間をしっかり明記をした上で実施することや、会議までに全員が資料をきちんと確認しておき、会議までに情報共有を実施する、気がついたことがあれば、提案者に伝えるといったこと、あるいは職員会、運営委員会を、隔月の開催にするといったものです。そういった様々な取組を各所で行っており、こういった取組が進んでいるということは、機会を捉えて全体にも周知をしています。

(組) 続けて、そしたら15番をお願いします。

(市) こちらも教職員課ですが、15番の学校事務職員制度ということで、事務室での執務を強制しないことに関し、要求をいただいておりますが、その点につきましては、通知文でも、職員間の連携やコミュニケーションを高め、風通しのよい職場づくりや学校の組織力強化を図るため、教員及び事務職員は基本的には職員室で執務を行うことを通知させていただいております。特別教室や事務室等については、目的に応じて適切に使用するように方針を示しておりますので、必ず、常に職員室で働くことを強制する通知を出しているわけではありません。

(組) 強制しているものではないですね。

(市) はい。あくまでも目的に応じて適切に事務室等を使うことは、学校として判断していただくということは、通知の中でも明記させていただいております。

(組) それは個人判断でいいですか。

(市) 学校長が判断することになると考えています。

(組) 学校長判断ということは、各校によって違ってくこともあり得るということですね。

(市) そうですね。各校によって事務室で執務をしていたりとか、あるいは職員室で執務をしたり、現状は、学校によって運営が異なっている部分はございます。

(組) それは、事務職員の話だけではなく、例えば保健室とかでも、そういった通達か何かが出ているのでしょうか。職員室で仕事をしてくださいといった話は出ているのでしょうか。

(市) 申し訳ありませんが、その点は把握しておりません。

(組) 先に回答をいただきましょうか。2番、3番については、学校経営支援課でしょうか。

(市) そうです。

- (組) それでは、論点整理メモの答えをお願いします。
- (市) はい。基本的には押しつけというよりは、これはできるようになろうという形で相互支援のグループ活動を通して、事務職員の資質向上や事務の均質化をはかり、対応できるようにしていきます。学校の中で、それを押しつけとするのではなくて、個人個人の業務量を押し量りながら、学校の中でも相談しながら調整していくようにしています。他のところに力を入れる場合であれば、これは要らないですといった判断があるような学校については、全て行うようにといった形では通知をしていません。個人の力量という点でも、全市に総合支援体制を拡大することもできましたので、グループ長が個別対応として、1つのところに負荷がかかりすぎないような形で、各校、事務職員や管理職とも相談しながら進めさせていただいているのが、今年度の状況です。
- (組) これは、押しつけではないですか。
- (市) 3条につきましては、実際に、これは標準職務として出ている形になっていますので、できるようになろうというふうに、グループ活動で進めています。
- (組) できるようになろうというのは、誰が誰に言っているんですか。
- (市) 市の中でこういうふうに出ている分については、やっつこうという形になっていきます。
- (組) それでは、押しつけですよ。市が押しつけているでしょう。
- (市) 押しつけではなく、職務ごとに教員の職務とか事務職員の職務とか養護教諭の職務とか、今までいろいろと整理されていないところがありました。ですので、これは教員がやる業務というように、職種ごとにやるべき業務を整理した結果、この標準職務は事務職員の仕事ですよ、というふうに決まった、整理されたわけです。
- (組) ということはそれやっぱり、これはしなさいという内容ですよ。
- (市) そうですね、できるようになればという。
- (組) だから要するに、これは嫌な人間から見ると押しつけですよ。
- (市) 嫌な人間から見るとすれば、そうなりますね。
- (組) そうなるでしょう。
- (市) 本来、やるべき業務であるという整理になっています。
- (組) その整理の根拠は何ですか。
- (市) 要綱です。
- (組) いや、そういったことを神戸市が独自に決める基になった国の法律とか、通知・通達とかは何ですか。それは神戸市が決めたでしょう。
- (市) そうです。
- (組) 神戸市が決めるに当たっての、根拠規定は何ですかと聞いているのです。
- (市) 根拠規定というと、私もその辺りは不勉強ではありますが、標準職務という以前から、文科省が推奨するような形で出ていたものを参考にしていると聞いています。
- (組) 文科省が、昔からそんなことを推奨していましたか。
- (市) 文科省というか、国が。

- (組) 推奨していたんですか。
- (市) そうですね、基本要綱ですとか。申し訳ありませんが、もっと若い頃に聞いていたことですので、これのまた前段階のものが、平成 21 年度ぐらいに出ていると思います。
- (組) 私が聞いているのは、国がどんなことを、いつの時点で出しているか聞いています。
- (市) 国がきちんと出しているのは。
- (組) ないでしょう。
- (市) そうですね、学校がする業務、事務職員がする業務、学校以外がする業務という平成 29 年の時点で分類をしていたものがあったと思いますが。
- (組) 誰がですか。誰が。
- (市) 文科省です。
- (組) それを、参考にしたということですか。
- (市) それを参考にしながら、国が、事務職員に期待しているといいますか、事務職員の職務のように言っている部分について整理したと聞いていますが、今、新たに国が事務職員に、こうなさいというような形で基本のものを出していると思います。そちらについては、本来は合わせていくように検討し直さないといけないと思っていますが、まだこちらは、市の形がきちんとできてから、国に合わせていこうと計画している現状です。
- (組) 国は、平成 29 年にそんなものを出しているんですね。本当に出しているんですか。
- (市) そうですね。
- (組) 間違いないですか。
- (市) 答申の何かで出ている分です。
- (組) 国の資料名も言ってもらえますか。
- (市) 調べてお答えさせていただきます。
- (組) はい、また後で調べていただいて、教えてもらえたらいいです。準備不足ですよ、そういうことが説明できないと意味ないでしょう。なぜかと言うと、これが出たおかげでしんどがっている事務職員が大勢いるからです。伊達や酔狂でこんなものをつくったのではないのであれば、いつ言われても、きちんと説明できないと駄目でしょう。
- (市) はい、申し訳ありません。
- (組) しんどがっている事務職員がどれだけいるか、耳に入っていないですか。
- (市) しんどく思われている方がいることは、もちろん耳に入っております。
- (組) しんどがっている人は大勢います。
- (組) それでは、私たちが押しつけという言い方をするのは、間違っているんですか。こういう言い方をするのは。
- (市) そうですね、押しつけ、そうですね。押しつけというのが間違っているかどうかは、私の感覚としては適切な言葉が思い浮かばないですが、基本的には押しつけないというよりは、やっつけていけるようにしていこうということです。

- (組) いや、だから、やっていけるようにしていこうだけど、意味のないことをしていきましようと呼びかけるのが押しつけです。
- (組) やっていきましようねと言うのは、単なる希望を伝えているだけです。
- (市) こちらとしては、標準職務は本来、事務職員でやるべき業務ということで一旦整理させていただくということで。
- (組) ですから、本来の業務で整理するときに、その本来というのは、本来はどこから出ていくものか。
- (市) また後程、確認させていただきますが、国からの通知としては。
- (組) あるのは間違いないとおっしゃるけど、あるんですね、それは。
- (市) 至急確認させていただきます。
- (組) ええ、ちょっと待って。あるということをごここで言ってもらっておかないと、後でなかったらどうするんですか。
- (市) ですから、それも曖昧にお答えすることはできませんので、確認させてください。
- (組) それを前提に話をしていけないといけませんから。でも、さっきから言っているように、あるのであれば、あることが分かっている、「本来は」という言葉が出てくるわけでしょう。根拠がないのに本来なんか出てきません。
- (市) ですから、神戸市の教育行政の中で、今まで教員がやってきた業務や事務職員がやってきた業務などが重なり合っているところや、学校によってバラバラだったものを整理したということです。
- (組) バラバラだったらいけないのですか。
- (市) いけないことはないですが、人員体制もある中で、教員の負担軽減という点もありますし、標準化していると、誰がどこの学校に行っても、その事務をできるようになります。
- (組) さっきから聞いていると、できるという言い方が、耳に差し障って仕方ないです。相手と事務局との関係性を無視した言い方でしょう。やろうと思って、できるよね。それって、実質的には強制ですよ。押しつけではないですか、その言い方は。できるよね、ごめん、できません、それなら仕方ないね。そうではなく、できるよね、できませんと言ったら、それは駄目ですと言うなら強制ですよ。できるよね、やる、やれるようにしようね、でも私は無理なんですと。
- (市) 私は無理なんですという人がいれば、ブロック長として、係長級の職員を加配し、フォローする体制を取っています。
- (組) 係長は、ちゃんとフォローしていますか。
- (市) していると思っています。
- (組) 係長が週にどれだけの業務をやっているのか、その時間と各学校の事務職員の時間を、きちんと検証されていますか。
- (市) まだそこまでは検証していません。
- (組) それは検証してもらわないといけない。多くの人から話が出ているのは、係長は所属校に、何かフォローできる人間をつけてもらって、自分は先に帰っているのではないか、

という声がどれだけ出ていると思いますか。具体的に名前を挙げられますけどね。この場では言いませんが。係長が楽をしているのではないか、という声がどれだけ出ていると思いますか。結局、仕事を振るだけがあなた達の仕事でしょう、という声が出ているんです。そんな声は聞こえてこないでしょう。

(市) そうですね。

(組) みんな、思っても言えないんです。そういう職場になってしまっている。〇〇さん、この雰囲気わかりますか。頷いてくれているから、分かってくれていると思いますが。

(市) はい。全員が全員に伝わってないとは思いたくない部分もありますが、そういうふうに、係長が何をしているんだと、言っている人たちへの周知が、私たちのほうで足りない部分があると話を聞いて思いました。

(組) 本当は、やっているけれど、それが周知されていないから、皆が取り違えているということですね。あなたの立場ではそういうことですね。

(市) そうですね、決して早く帰っている人ばかりではないと思っています。

(組) いや、皆が皆とは言わなくても。

(市) はい。ただ早く帰っているような実態も、こちらでは掴めていないところがあります。実際に行っている業務、こういうことをしたという中身でいくと、かなりいろいろな学校に、会計の点検や支援に行かれていますので。相互支援体制が入った当初は、何をしているんですかという質問が多くありましたが、今はブロック長の活動が、事務職員自身にも見えてきていますので、周りが見えているという感覚で認識しておりました。

(組) 多くの事務職員は、係長に対して、ブロック長に対して、ああ、よくやってくれているな、私たちも助けられているというふうに思っているということですね。多くの事務職員が。

(市) 支援を必要としている方たちについてはそういうふうに思っただけにいると思います。実際に、若手の事務職員や臨時の事務職員、異動により1人配置で厳しかった事務職員などから、支援の声が上がったところにつきましては、ブロック長に行っただけでおりますし、学校からも来ていただいておりますし、学校からも来ていただいております。その後も、電話対応をさせていただいたり、こちらから様子伺いといった電話もさせていただいたりしていますので、そういう意味では支援につながっていると実感しています。

(組) 調べようと思ったら調べられますよね。係長が週にどれくらい働いていて、それ以外の事務職員がどれだけ週に働いているか。記録がありますからね。

(市) はい。

(組) 調べられないのであれば、公文書公開請求をしようと思っています。せっかく関係がありますから、資料を出してもらえれば、そんなややこしいことはしなくてもいい訳ですから。係長が楽をしているのに、という声をどれだけ聞いているか。それは、客観的に数字が出ればわかりますよね。もちろん時間の長短だけでは、楽か楽じゃないか

は分からないですが、それは大きな1つのファクターではないですか。

(市) 係長自身も介護等の事情で、持ち帰り仕事をされているといったことも聞いておりません。

(組) 持ち帰りしたらいけませんよね。

(市) 持ち帰りをしないようにはしていますが、勤務時間十分働いている、時間だけというわけではない部分もあると感じています。

(組) 係長は持ち帰りしているんですね。

(市) 毎日というわけではないとは思いますが。

(組) 毎日ではなくても、1日でもしたらいけないでしょう。持ち帰りしたら、我々は厳しく言われますよ。仕事をもち帰ってされています、介護されている方なんかも、とおっしゃったじゃないですか。

(市) はい。

(組) 持ち帰りしているということでしょう。

(市) 確認しているわけではありませんが。

(組) もう断言しましたからね。

(市) はい。ただ、その量についてはもちろん把握はできていませんので、実態としては聞いています。

(組) それであれば、そういう情報を出してもらって、この人は少ないと言ったら持ち帰りしていますと言ってもらったらいいです。それなら分かりましたでいいでしょう。

(市) ちなみに、少ないとかいう水準はどれぐらいを指されているのでしょうか。

(組) 私が言っているのは、比較の問題です。ひょっとしたら係長も含めて事務職員全体が物すごく過大な仕事をさせられているかもしれないですが、その中でも特に係長が楽をしているという声が出ていますので。全市に配置されるようになってから。以前は試行的という話で、試行だと言いながら実際にはあつという間に決定しましたけれども。

(市) はい。

(組) 勤務時間の情報を出してください。係長がどれだけ働いているか。逆に一般の事務職員はどれぐらい働いているか。分かる範囲でいいから。今までの分かる範囲を。

(市) はい。

(組) それを見ながら、基礎資料にして、今後どうなっていくのかを私たちも図っていきたいと思います。

(市) はい。

(組) 先日、教職員課と給与改定の交渉をしたんです。そのときに、係長級に昇進意欲の情勢のために、若い人たちは4,000円程度で、係長は3,000円とかを上積みしましょうというような形の給料が今年から出るのを御存じでしょう。

(市) はい、給与改定の通知は見ております。

(組) 私たちとしては、本当はそういう声があるから、それに関しては妥結したくなかったです。ですが、逆に妥結するのであれば、ちゃんと働けよというような気持ちで妥結

したんです。言ったら、組合員になってもらえるような立場の方ですから。ですが、組織内からすごく反発の声が出ていますから、働いてもらわないといけないんです。みんなが一切超勤をしなくて済むような職場が一番いいですよ。だけど、超勤せざるを得ない事務職員がたくさんいる中で、係長が超勤していなかったら、少なめというのであればね。しかも、そこに人までつけてらっている中で。分かりますか、私が言っていることが。感情的になっているかもしれませんが、感情が大事ですから。

(市) はい。

(組) それと、先ほどおっしゃったように、できるようになろうねって、こんな欺瞞的な話はありません。根拠は何かと問うたら、市で決めていますと。決めた根拠は何かと聞いているんです。根拠がはっきりしないですし、あつたと聞いていますという返事は駄目でしょう。あなた方が事務職員の仕事を新しくつくっているのだから。先ほど言われた、アップアップしている事務職員に関しては、何かフォローをするような主旨のこともちらっと聞こえましたが、それはそうなんですか。

(市) いっぱい、いっぱいですんどいと、校長先生からも声が上がっているところにつきましては、既に学校訪問を行ったり、校務分掌のバランスも少し考えたり、そういった形で管理職とも相談しながら、対応させていただく形にしています。ただ、そんなにたくさんの学校からそういう声が上がっているわけではないですが、3条を広める際に、おっしゃっていただいているように、事務量が増えるというようなことに対してはケアをしていくなど、うまくやっていけるような形、学校の中でそこまでストレスや負担にならないような形を一緒に考えさせていただくという形で、提案をさせていただき、学校訪問もさせていただいております。

(組) 事務量が増えるかもしれないということは、想定済みですよ。

(市) 今までされていなかった方については、新たに行っていただくことが増えていくと受け取られるという部分ですが、校務分掌でも整理されていなかったところが、役割分担の見直しがかかって自分たちがやるとなったときの時間の調節ですとか、そういった部分で不安になるというような声は聞かせていただいています。

(組) この人がしんどいという話になったときに、校長、教頭がそれをフォローしていますか。フォローというのは、要するに、この仕事は、学校の業務量などを考えて難しいですというときに、僕がしてあげると校長や教頭が言っていますか。

(市) その辺りは分かりませんが、今まで支援に行かせてもらった話合いの中では、こちらは事務の人にやってもらって、この部分についてはもう教員のほうでやりますというような話合いでは。

(組) それは教員の方ですか。

(市) もとものの役割分担、事務職員がやっていた部分が、全部教員にいくということはないですが、この役割分担を、全部持っていこうとしていたことを、ここまではやるので、こっち側はしてくださいという、その辺りはちょっと難しいですが。

(組) 難しいでしょう。

(市) はい。

- (組) その形の中でね、教員から一旦、標準職務が出ていて、事務職員が本来やるべき、本来の中身については疑いがありますが、これは大事だよとしたときに、教員がそれを、うちの学校の事務職員は、前任者はやっていたのに、この事務職員はしないのか。それなら誰がするのか、自分がするかと、給食のこととか、教員はそういうふうに引き受けますか。全然、現実的ではない話ではないですか。話合いしてフォローするといっても、余程強力なリーダーシップを取っている校長がいろんなことを言って、教員にほかのことをもう少し、あなたの仕事を軽くするから、これはやってあげてくれへないかとか、きちんと調整できるのであればいいですが、そういうふうに対応できる校長ばかりではないですから。今、言っていることは現実的ではないです。現場におられたら分かるでしょう。1つ、具体的な例を言いますけど、最近、〇〇中学校の、事務職員、組合員が、体調のこともあって、ブロック会議には出ていません。出ていないけれども、そのときに、須磨のブロック長の〇〇係長が、今後は私のから必要な書類を送りますと約束をしていたにもかかわらず、それを怠ってしまっていて。別のグループ長に送りなさいと指示したらしいけど、指示が通っていなかったから、送ってなかった。それで、結局11月か、書類が来ていないと言って、やっと届いたということがありましたが、御存じですか。
- (市) はい、そういった話があったことは、事後報告で聞きました。
- (組) 会議に出なかったら送ってくると約束して、それを忘れていたのでしょうか。とにかく〇〇係長の責任で送らないといけませんので、〇〇係長の責任ではないですか。
- (市) はい。再度確認されていなかったのかと聞いたら、確認していなかったとおっしゃっていました。
- (組) そうでしょう。結局、係長級に位置づけられて、それなりの手当ても貰っていて、そのための仕事として、あちこちフォローに行くために、自分の勤務校にそのための人員をつけてもらっていて、1人の責任でやらないといけないことでしょう。でも、それは忘れられていたと。1回きりだったらいいですよ。でも、以前もいっぱいやらかしています。〇〇係長の話しをさせてもらって、いろいろとどうしたものかといって。それでも、頑張ろうねという話を、我々の中でもしたんです。それでまた、こんなことが出てきて。後悔していますよ。なぜ賃金交渉でこんなことを妥結したのかと、後悔しています。
- (組) 教員のブラック問題は、今に始まったことではなく、ずっとブラックがあったと思います。やっと世間が、教員はブラックだと言い出して、守らなきゃとなって。じゃあ事務職員がいるじゃないか、事務職員に仕事をしてもらえばいいじゃないかということで、結局たらい回しですね。今、声を上げた人が、少ないと言われましたが、教員がブラックだということを全然言わなかったと思います。みんな必死でやっていたんです。ずっと、しんどい思いをしながら、ブラックだったけれども、やってきた。事務職員も今、たらい回しにされて同じですよ。頑張ろう、頑張ろうと思って自分1人で頑張っているんです。

特に事務職員、1人校が多いですよ。1人校って分かりますか。1人で仕事をするということは、体の調子が悪いときもあれば、家族の調子が悪いこともいっぱいあっても、誰にも頼ることができないですよ。そういう人が、私は大変ですと、声を上げられますか。校長先生に、「大変なんです、助けてください」なんて言えますか。声を上げる人は少ないと言いましたが、教員だってブラックだということ、今まで全然言っただけでこられなかったですよ。事務職員だって仕事をたらい回しにされて、私はしんどいですよ、なかなか言えないですよ。だから家で頑張ろうとか、残って頑張ろうと、していると思います。体を壊しながら。

だから今、あまりそんなことはあがってないと、おっしゃられたけれども、心の中で大変だと思っている方は幾らでもいるし、すごく耳に入ってきます。ですから、先ほどうちの執行委員長が言ったように、実際どうなっているのか、今は何か蚊帳の外ではないですが、何か曖昧なことを言われていますが、実際の数字が全然上がってきませんので、係長がどういう仕事をしているのか、事務が今、本当に大変なことになっているのかどうか、数字を上げていただいたら、ある程度こちらでも回答できるかなと思います。先ほど執行委員長が言われたようなことを、真剣に調べていただき、今どういうふうになっているのか、こちらでも真剣に考えていきたいと思っています。

(組) 本当に、相互支援のおかげで、うちの学校事務職員の組合員が圧倒的に増えてきています。まだ表には、顔も名前も出せませんが、加入してくる組合員が徐々に増えていきます。これは大変なことになりますよ、このままでいくと。顔も名前も出せないというのは、余程、風通しが悪いのでしょうか。神戸市立の学校事務の世界は。

(組) 例えば、教育委員会であれば、例えば就学援助もそうですが、繁忙期に派遣の方が来ていると聞いています。事務室も4月、5月のすごく大変なときに、教員も大変だと思いますが、例えば北九州の取組だと、繁忙期に教員や事務職員にサポートみたいなものがつくような制度を設けているみたいです。このような他府県の状況も調べていただいて、どうやったら本当にいい感じになるのか考えてください。こちらでも調べてはいますが、みんなが風通しのよい状況にさせていただくことを、希望しております。

(組) 時間もなくなってきましたが、国の、さっき言われた通知か通達か分かりませんが、根拠になる、神戸市が参考にしたとされているものを、まずは示していただきたいということ。それから先ほど申し上げたように、今の神戸市立学校の事務職員の、勤務の長短が現状ではどうなっているかに関する情報提供が欲しい。どうしても出なければ公文書公開請求でやります。

あと確認しておかないといけないのは、先ほど、教職員課から、職員室で勤務することを強制してないというふうに取り合お話がありました。ところが、学校経営支援課からのいろいろな指示の中で、はっきりと、都合が悪かったら校内で議論してくださいというような文書は出ていないでしょう。説明の中でも、事務職員はほかの職種との風通しよくするために職員室で勤務してくださいということしか言ってないはずですよ、知っている限りは。

(市) はい。

(組) それはやっぱり強制ですよ、事実上は。日本は大体、何とかが望ましいとか、何とかして下さるようお願いしますが強制になるんですよ、特に行政のやることは。それなら、今、教職員課が言われようなお話は、学校経営支援課は知らないと言っているのですか。強制というのは、そういう事情があったら事務室を使っていいというような話は、学校経営支援課は皆さんに説明していないし、下手したら知らないということではないですか。

(市) 基本的には、やはり職員室で執務を行うということは言うてはおります。ただ、事務室等については、目的に応じて適切に使用するよということ、確かにそのこの捉え方というのは、学校によっては違っている部分はあると思います。

(組) 職員室で勤務することが適切だとおっしゃっていますが、例えば家の口座番号などの教員の個人的な、シークレットな部分であるとか、そういうことを、例えば職員室では、物すごく怯えながら業務をしないとイケない。誰が見ているか本当に分かりません。例えば、業者の方が来ることもあります。職員でも、人の口座、学校の生徒の口座、親の口座ですよ、そういうものを書いていたときに、誰かが来た、電話がかかってきた。状況としては、そのまま隠しようがなかったときとか、いろいろあると思います。急いで電話を取らなくちゃいけないとか、そういうことが発生しやすいです。それから、電話がかかってくると、お分かりになると思いますが、こうやろうと考えていたときに電話がかかってくたら、それがどれだったか分からなくなることが誰にでもあると思います。どうしても大事な書類で、しっかりと数字を追わなきゃいけないときは、こっちやってあっちやってということではできません。コミュニケーションどころではなく、こちらの業務のほうが大事なときがあります。そういった線引きをしないとイケないにも関わらず、一般的にコミュニケーションだといって、職員室で執務を行うという状況は、押しつけだと思えます。どうしてもこれは事務室に行ってやらなきゃいけない業務というのは必ずあります。個人情報扱っているときは、職員室のような大勢人がいらっしやる場所ではやりにくい。

それに昨今は、結婚や離婚など、いろいろ難しいことが本当にたくさんあります。そういうことを職員室内で、例えば結婚や離婚であるとか、育休を取るとか、男性の方でも育休を取ることが多く、非常に神経を使う部分があります。そういうものを、万が一、誰かが見たときのことを懸念することが多いと思います。ですから、コミュニケーションを取るために職員室で執務しなさいというのは強制だと思います。

(組) そのとおり。教員の側も嫌ですよ、皆さんがいる時に書類を広げられたら。

(組) あの人が結婚するとか、あの人が離婚するとか、話がどこから漏れるか分からないですよ。で、誰々の口座はないとか、口座のない親とかいらっしやるんですよ。生活保護をもらっている方など、口座を持っていない方もいらっしやるんですよ。そういった、あまり皆さんに知られたくないことが、たくさんあるんです。それを万が一、誰かが見たらと考えると、やっぱりドキドキします。パソコンを打っていても、ドキドキしながら、誰か見てないかと思いつつ仕事をすることはよくないと思います。非常に効率が悪いと思います。そういうときだけは事務室に集中して、誰もいないとこ

ろで仕事をしたほうが、非常に効率が上がると思います。

(組) 賛成。今の話でも、コミュニケーションを取るために職員室にいななければいけないですか。

(市) 確かに、おっしゃるように、例えば個人情報を扱う作業を集中的にされるときなどは、まさに通知に記載しているような、目的に応じて適切に使用という範囲内に十分入る業務だと思います。そういった業務をされるときに、事務室等でされることを、特にその事務局のほうから絶対に強制するものではありません。

(組) でも、相談している途中で、ちょっと事務室に来てくださいといったら、皆さん、あれ、何があるんだろうとなりますから。そういう微妙な問題をね。ですから、〇〇係長が言われる話は、一応は分かります。そういう筋道だということは、分かっています。何が何でも使ってはいけないとは言っていない、そうでしょうと分かっています。でも、訳の分かっていない管理職は、職員室で執務しないといけないんだ、というふうにしかな、単純に受け取れないような校長も実際にいます。

(組) 例えば、女の方は5時に帰りたい。保育園へ迎えに行かないといけない。そして、ら職員室みたいにうるさくて、電話がかかってくるような場所では、全然集中して仕事なんてできないです。そうすると、どこで仕事をするかといったら事務室しかありません。私たちも教員ですが、教員の成績をつけるとき、丸つけをするときに、職員室なんかでは、できません。それが効率化ということで、残業を減らすことになります。コミュニケーションであれば、暇なときや昼休みに取れますでしょう。

(組) 余裕をつくるほうが、もっとコミュニケーションが取れるんですよ。場所的にそこでするように、では、全然訳が分からないです。

(組) コミュニケーションを前提に持ってきて、そのために職員室にいるようにというのは、効率化を無視した強制ですよ。

(組) もっと目を覚ましてほしい。本当に、現場の皆さんの状況というか、人の気持ちをきちんと想像して。今、事務職員が生き生きと働いているかどうかですよ。

(組) 教員もですよ。

(組) まあ教員もですけどね、もちろん。

(組) コミュニケーションと言ったら、管理員や調理士もコミュニケーションつくるよう努力したらいいでしょう。

(組) あっちには話がいかない。何か話がおかしい。

(組) あの人達は全くの別室でしょう。自分たちの仕事が終わったら、冬なんかはこたつにあたっているでしょう。

(組) さっき言った2つの件は、またお知らせください。

それからもう一個、せっかく来ていただいたから、1個だけ聞きますが、今のいわゆる庶務事務システムの中で、休憩時間に働かざるを得なかったことを書く欄はないのですが、何か理由がありますか。

(市) 回答に書かせていただいています。予算の中で絶対やらないといけない部分、制度

変更の部分であるとか、そういったところに、まず対応していく。その次に利便性の件で、今回、御要望いただいているような話を含めて、一番利便性が上がるものというように、優先順位をつけながら対応させていただきますので、順次、できることから対応させていただいています。

(組) 以前の紙ベースのときみたいに、設定することはできますよね。

(市) 今のシステムでは難しいです。

(組) 今言われた更新の時期が来たときです。

(市) はい。

(組) できますよね。とても大事なことです。今でも対応しないとイケないです。実際、休憩時間にただ働きさせられていますので。

(市) 御要望は、十分認識しておりますので、検討させていただきます。

(組) 検討ではなく、すると言いなさいよ。

(市) 大事な問題だということは、認識しております。

(組) 認識しているのであれば、すると言いなさいよ。

(組) 刑事罰につながるような内容ですから。

(市) はい。

(組) 大事なことです。

(市) 大事なことでもあると思いますし、いろいろな方法もあると思いますので、システムでやるかということも含めて検討させていただきます。

(組) 休憩時間とは別に帳簿でつけるとか。

(組) システムで対応できないなら紙でやったらいいでしょう。

(組) そうです。

(組) 以前は、管理職の判子で何とでもなっていたんですから。それができないのであれば、金も時間もかかるのであれば、こちらは、さっさとやってもらわないと困ります。ですから、紙ベースでやりましょうとあって、そちらから出していただけるのであれば、それで済むことではないですか。

(市) どういった形で対応させていただくかを含め、御提案については、また検討させていただきます。

(組) 絶対してね。

(市) 紙ベースで対応することも含めてですが、やはりそういったことを実施するとなると、記録をつけることで、職員の負担が増えるところもありますので、そこは状況等を踏まえて考えていかないとイケないと考えております。

(組) 教員が休憩を取れることと、紙ベースでの負担が増えること、どちらが大事か分かっていますか。

(組) 休憩時間を取れてないことが大問題であることを、もっと認識させないとイケないです。大問題です。

(組) 市役所は休憩時間を取っているでしょう。

(市) そうですね。

- (組) 取っているでしょう。1時間絶対取れと言われてますでしょう。そして、年休も確実に消化するように言われているでしょう。
- (市) 年休は、5日は確実に取るという形ではあります。
- (組) ただ、本来は全部取らないといけないですよ。
- (組) 我々の組合の、全国労組というのがありますが、そこで毎年文科省交渉をしています。が、教員が休憩を取れないような状態にしている管理職は刑事罰に当たりますということをお伝えするという話を励行しています。それでも実際、そんなことすら知らない校長が、大勢いますから。
- (組) そういうハイペースでやったらやっただ、そこに出てくる証拠がいっぱい集まるから、我々は刑事告発しますから。その紙をつくる時に、一切書かなくていいような状態をつくらないといけない訳ですから。つくってください。その後、刑事告発しますから。とにかく、記録は大事ですから残してほしいです。それでは、学校経営支援課はこれで終わらせてもらいます。
- (市) ありがとうございます。

<教職員課>

- (組) よろしくお願ひします。要点整理メモの部分で、まだお答えいただけてないところだけ、お話いただけますか。
- (市) はい。まず、1番と7番、給料表の一本化の話も含めての御要望かと思ひます。一部の自治体でも教育職給料表を一本化している自治体があるということは承知していますが、本市においては、現時点で、具体的に教育職給料表一本化を検討するという段階には至っていないという状況にはございます。
- また、この一本化するかどうかというところによらず、まず高校給料表につきましても、全人連モデルと比較しましても年収ベースで高くなっている状況にありますので、本市の財政状況や他の自治体の状況を踏まえると、高校給料表については、むしろ、今後見直しを進めていく必要があるというふうに考えております。次に、7番、幼稚園のほうです。1番と7番で、最初に書いていただいていた幼稚園の給料表につきましても、現時点で幼稚園の給料表を見直すことを具体的に検討しているというところではないですが、もし幼稚園給料表を見直すということになるのであれば、こちらも神戸市の厳しい財政状況等を踏まえると、現在、小中学校の教員が適用されている教育職給料表に近づけたものになるというふうには考えております。
- (組) ちょっと待って、給料表に何ですか。
- (組) 下に合わせる。
- (市) 近づけたものにする。
- (組) 近づけたものにする。
- (市) はい。ただ、そちらにつきましても、引き続き国や他都市の状況も見ながら検討していきたいというふうに考えております。
- 続いて主任の職務についてですが、主任の職務の重要性ということも含めて、教員業

務連絡調整手当の廃止を要望いただいておりますが、こちらも多く自治体で認定されている手当でもあり、回答にも記載させていただいておりますとおり、教員給与の優遇措置としての性質があるものでありますので、御理解いただきたいと思いますと考えております。

また、こちらの教育業務連絡調整手当が当たっているのが、主に学年の世話係であるとか、教務主任などが当たっているということでございまして、その職務として自分のクラスのことだけではなくて学年全体のことを考えたり、他のクラスの経験の少ない担任に目を配ったりとか、あるいはその学年内の仕事の分担を考えたりということで、神戸市において、この教育業務連絡調整手当が当たっている職員については、学校内で重要な職務を担っていただいていると考えております。

次に、2番の4です。教職員の意識改革の中でも、特に管理職の意識改革が必要ではないかと、論点整理の中で記載いただいておりますが、基本的には教職員全員の意識を向上させることが大切であると認識はしております。ただ、教職員の意識改革をする上では御指摘のとおり、管理職のリーダーシップというものが非常に重要だと考えておりますので、こちらにつきましては、今後も様々な機会を捉まえて働きかけをしていきたいと考えております。

続いて、2番の5で、国の動向等というのはどういうことを指しているのかということところです。こちらにつきましては、今年度、御承知のとおり6年ぶりとなる教員の勤務実態調査が実施され、文部科学省でも今後、その調査の速報値を公表し、教員の勤務実態を踏まえた上で、給特法の見直しに向けた議論を開始するという状況でございます。

本市といたしましても、教員志望者を増やしていくためには、働き方改革も重要と考えておりますが、それだけではなく、労働条件の見直しが急務であると考えておりますので、こういった点も踏まえ、国の動向を、しっかりと注視していきたいと考えています。

続きまして6番のサービス残業の、『超勤をさせるな。するな。』と言うだけではなく、業務量そのものを教育委員会や管理職が減らす努力が必要である。」というところです。こちらにつきましては、まず前提といたしまして、時間外勤務の執行については、所属長における事前命令及び履行確認を徹底するとともに、実際に勤務した時間については漏れなく実績登録を行わせるなど、適切な勤務時間の管理を徹底することとしております。実際に必要で、時間外勤務をした時間につきましては時間外勤務手当として申請をいただくものと考えております。

また、事務職員にたくさん仕事を担わせているという点つきましても、まだ十分な成果が出ていない部分はあるかもしれないですが、様々な取組を行いまして、学校事務職員を含めた業務の見直しを進めております。例えば、学校経営支援課が中心となり、事務局から学校園の文書発出について、事務局内のルールを作成し、余計な通知の発出を抑制し、読み手の負担を軽減するような通知文書の発出に取り組んでおります。また、令和4年度から会計年度任用職員の任用及び服務管理に関する様式を統一す

るとともに、事務取扱の標準化を行いました。

また、業務の効率化に関しては、人事サービス関係の手続の押印廃止、あるいは簡略化を行ったほか、駐車場使用料の事務手続につきましても紙申請から電子申請に変更するといった業務の見直しも行っているところでございます。引き続き、業務の効率化に努めていきたいと考えております。

続きまして、8番と11番に関しまして、現時点では、平成19年の制度見直しの際に市労連との交渉で勤務時間を見直したという経緯もございまして、全市の運用とも密接に関係する事項でもございますので、教育委員会独自の運用がどこまでできるかという、難しい部分もあると考えておりますが、こういった御要望をいただいていることは、しっかりと受け止めさせていただきたいと考えております。

続きまして9番の休憩時間関係につきましても、先ほどお話しさせていただいたところかと思っております。

続きまして14番、フレックスタイム制につきましても、ポストコロナにおける運用についても答えていただきたい、というところです。確かに、御指摘のとおり、現在は新型コロナウイルス感染症防止のため、フレックスタイムの要件を拡充しておりますが、ポストコロナの運用、新型コロナウイルスの感染状況が収まった後については、この制度を引き続き学校に導入した場合の影響等をしっかり考慮しながら検討していきたいと考えています。

続きまして、休養室につきましても、先ほどお話しさせていただきました。続きまして4番、泊を伴う行事の勤務時間の割り振りについて、具体的な解決策をというところで論点整理を記載いただいております。

具体的な解決策につきましては、予算の面で夜間対応に特化した人員の配置が困難な状況と考えており、どうしても教職員の協力を仰がなければならない実情があると考えております。

そうした中において夜間対応に関して、例えば、見守り以上の生徒への急病の対応といった児童生徒の指導に関しての緊急の措置を必要とする場合に該当すると言えるような場合には、割り振り対象業務として考えているところでございます。

また、既に実施をいただいている学校園もありますが、泊行事に同行している教職員の役割分担を行い、例えば就寝時間帯の前後にまとまった休憩、あるいは仮眠時間を取得することや、2日目以降の日中業務を軽減するといった運用も考えることができると考えております。具体的な解決策といいますか、どうしても運用面での対応になりますが、御理解いただければ幸いです。

続きまして、人事異動に伴う労働条件の悪化防止ということで、こちらは、管理運営事項として未回答としていましたが、人事異動の基本的な考え方、また人事異動後の職場の改善等についての配慮ということで、答えられる範囲で回答させていただきます。

まず、人事異動の基本的な考え方といたしましては、事務局、学校園の組織力の強化や組織力の礎となる個々の教職員の資質や能力、経験等を踏まえた適材適所の配置

により計画的なキャリアの形成の推進等の基本方針と併せて、当然本人の意向についても加味して行うものと考えております。

要求書で記載いただいているような勤務時間、育児・介護などの家庭事情によって勤務が継続できないということや、加重労働により働き続けることが困難になるということにつきましては、こちらは人事異動の結果ということに関わらず、あつてはならない、改善していかなければならない問題であると考えております。例えば、教職員がゆとりを持って働くことができる環境の整備のためには、多忙化対策をはじめとする労働環境の改善、あるいはフレックスタイム制や在宅勤務等の多様な働き方の推進、また育児や介護に関する休暇制度の拡充など、多様な側面から対応していきたいと考えております。

続きまして、部活動につきましては、先ほど回答させていただきました。各ハラスメントの防止につきましては、特にモラルハラスメントについて、よりしっかりと対応すべきではないかと論点整理に記載いただいていたと思います。

こちらにつきましては、提出済みの回答と同じような回答とはなりますが、基本的には、神戸市教育委員会ハラスメント対策基本方針に基づき、モラルハラスメントだけでなく、あらゆるハラスメントの防止と、早期発見・早期対応に取り組んでいるところでございます。現時点で、モラルハラスメントのみを切り離して取り上げていることはしておりません。

続きまして、12番の職員の分限及び懲戒に関する条例第2条第3号の廃止というところでございます。この条例につきましては、職員間のハラスメント事案に関する分限休職処分というところで、市全体の公務能率を維持させる目的から、議会での承認を得て施行された改正条例を適用しているものでございますので、このときの処分については必要な措置であったと考えています。13、14、15番については、既に終わっているかと思えます。

1番の6番、臨時的任用職員について、私が飛ばしてしまっていました。大変失礼いたしました。回答内容の周知の実施ということでございますが、こちらで回答させていただいているような内容を、具体的な通知は行っておりませんので、こういった形で周知を行うかについては、今後とも検討していきたいと考えています。以上でございます。

(組) 事務局でも、いわゆる学校での職場環境をよくしようと頑張っておられると思いますが、やはり学校の文化というか、なかなか変わらないところがあつて。パワハラとか、いじめというようなことが、私が関係するところでも結構あります。

管理職研修をしているということですが、幾ら研修してもなかなか変わらないという現状をどう捉えられるのか。これはやめてください、研修をしてください、と言ったところで、なかなか現場は変わらない。その辺りをどれぐらい御存じで、どう変えていこうと考えておられるか、お聞きしたいと思えます。

ただ、私の職場なんかでは、トップが結構言いたい放題というか。ほかの職員の目の前で職員を大声で叱るとか、そんなことでその職員が精神的に病んでいく。頑張っ

来てはいますよ、来てはいますけども、しょっちゅう年休を取って病院に行くようなこともされています。また、それを真似するプチ管理職みたいな人がいて。上がそういうことをしていると、下も真似をする、それがまた職場の雰囲気悪くしていき、体の調子も悪くなるということがある。

先ほども出てきましたが、職員室で仲よく仕事ができる環境じゃない。本当にそれぞれが、丸付けとか、教材研究するとかとか、結構あるんですよ。そういう現状をきちんと知っていただいているのかなという思いもあります。職員を集めてこうしてくださいと言うだけではなく、もっと現場を知ろうとしてほしい。

(市) まず、ハラスメントにつきましては、繰り返しにはなってしまいますが、確かに管理職に対しては、毎年、ハラスメント防止のための研修を行っております。一方、ハラスメントを受けた方が、そのハラスメントをすぐに相談しやすい体制をつくっていくことが重要だと考えています。管理職に対してはしっかり研修をしていき、表現が正しいか分からないですが、ハラスメントを受けた方につきましては、それをすぐに相談できるような体制をつくる。そのために、ハラスメントの相談先としまして、教職員相談室を含めて様々な窓口を設置しており、できるだけ相談しやすいように、女性の相談員を配置したり、あるいは相談受付時間を拡充したりということで、対策を進めています。そこから、きちんと発見につなげていくことで、しっかりと両輪で対応していくことが必要であると考えています。また、これらの取り組みを引き続き、続けていく必要があると考えています。

(組) 管理職だけじゃないですよ。管理職を筆頭にして、そういう職場の雰囲気というか、それを真似する人間が出てくる。そういう中で、なかなか相談しにくいというか、声を上げにくいですよ。最初に出てきた休養室だってそうだし、部活動もそうだと思います。なかなか、それが言えない状況になってくる。教職員相談室というものが、どういう方が相談員になっておられるか分からないけども、ある人は、それって管理職寄りの相談員じゃないかと。相談に行ったら、結局意味がなかったということを言われています。その辺りを考えていただきたい。それなりに頑張って努力はされていると思いますが、現実として、現場は変わっていないということだけ知ってほしいと思います。

(市) ありがとうございます。すみません、先ほどおっしゃったような、教職員相談室に相談をしても、むしろその相談室の相談員が管理職寄りだと捉えられてしまっているということは、初めてお聞きしたお話でしたが、そういったことは、あってはならないと思います。そういった御意見があったことについては、共有させていただきたいと思います。

(組) すみません、その教職員相談室のことで、御存じないと思いますが、私も何年前に教職員相談室に相談をしたことがありました。そこで、相談室の人に、「俺にどうせえっちゅうんじゃ」と言われて。自分が弱い立場だったんですね。当時の学校に、校長のパワハラみたいなことは、いっぱいあったんです。仕方がないので、教職員相談室に行ってくるといって話しをしたら、そういう言葉が返ってきて。「そんなもんど

うにもできるか、俺に、ほんなら学校行って校長に文句言えと言うんか」と言って、逆ギレして、そういう人が相談員になっているんです。実際に。私がそういうことを経験したから、「教職員相談室に相談しようかな」と言う人がいたら「やめとけ」と言っています。「無駄やし、何の役にも立たん」と言っています。そういうところが教職員相談室で、退職校長の温床なんです。ですから、教職員相談室は、はっきり言って何の役にも立ちません。我々の組合の中では、役に立たないというようなことを思ったりして。

(組) 場違いかもしれませんが、組合の役員に相談しても、逆にあなたが悪いと言われますから。それもそのはずでしょう、組合の幹部は、みんな将来は、教頭、校長になっていくのだから。

(組) いかんせん、うちの組合に相談に来てくれたら一番いいけど、うちも知名度が低いものだから。

(組) 管理職個人の資質だけの問題ではなく、この教員という世界の文化というか、そういうことを根本的に変えていかないと、この問題は、絶対変わらないと思いますよ。先ほど誰かが言ったプチ管理職みたいな人が、やっぱりいるんです。長く残って仕事をするやつの方が偉いんだ、といったことを平気で言うわけです。今でもそうですが、16時50分、16時55分ぐらいになってから、若い方をつかまえて、「今から打合せをしようか」とか言うわけです。そうしたら、若い方は帰れないでしょう。そうすると、どうしても残って仕事をしないとイケなくなる。そういうことが日常茶飯事だということが、現場の実情だと知ってほしい。ここで言うだけでは駄目だということだけ知ってほしいし、現場はもっと知ってほしいと思います。

(組) 先ほど話が出たように、教育相談室は、相談員が退職校長です。はっきり言って、そこが温床というか、相談に行ったのにパワハラされている人の話を、何人も聞きます。逆に「あなたが悪いんじゃないの?」というか、相談者寄りではなく、寄り添わないというか、相談に行った人が悪いような感じになるというか。それに、相談員は退職校長だから、教職員課の、それこそ校長で配属されている人、教頭から来ている人に、結構話が漏れるんです。よく話が漏れていて、誰々が相談室に行っていたらしい、みたいな話は本当によく聞きます。御存じないと思いますけど、すぐ話が回りますので。誰々が行っていた、そこで、こういうふうに言われた、といった話が速攻で回りますので。そのぐらい漏れているんです。ですから、パワハラもありますし、相談に行っても全部丸裸にされるというか。こんなことを相談していた、といったことを言われるらしいので。一番怖いところですよ。

(組) そうですね。あんな部署、潰したらいいのにとおもいますよ。

(組) 本当に相談室を入れるのであれば、第三者の人を相談員にするとか、民間の方とか。校長上がりの方は、横、横、横なので、話が漏れやすいですよ、本当に。

(組) それに、話の聞き方が高圧的なんです。自分が校長をやっていたという意識で聞くから、こっちを下の者だと思って聞くんです。必ずしゃべり方が上からだから。

(組) 上からになるから、あんたが悪いみたいな感じで。相談に行っているのに、相談にな

ってないですね。

(市) 教職員相談窓口がそういう実態であるというか、少なくともそう捉えられているということは、申し訳ありませんが、まったく把握しておりませんでした。ただ、少なくとも、そういうふうに使われている方が多いということであれば、相談室は機能していないことになると思いますし、特におっしゃっていただいたような、話が漏れるなんていうことは、本来は絶対あってはならないことだと思います。少なくとも、そういうふうに使われていることについては、しっかりと中で共有しなければいけないと思います。

また、民間の方への相談ということであれば、神戸市で実施している、例えば職員の総合相談窓口というものも、教員の方も使っていただくことができます。そういった教職員の相談窓口以外にご相談いただくことも、1つの手だと思います。いろいろな窓口を使って早期発見というところが非常に重要であります。相談窓口が十分周知されていない部分もあると思いますので、周知も含めて進めていかなければいけないと考えております。

(組) 本来は、職場の中でそういったことがないような、職場環境が一番理想的です。

(市) そのとおりです。

(組) 外に相談に行くというのは時間もかかりますし、さっとは相談できないでしょう。

(市) はい。

(組) 皆が忙しい中で。だから、そこはきちんと正してほしいと言っているわけです。

(市) そうですね。そもそも起こらないということが一番重要であることは、そのとおりだと思います。

(組) 相談しに行かなくてもいいような職場が理想だけだね。

(市) そうですね。

(組) ですが、教育相談室は、本当に問題があるので、改善の方向に持っていけないと思います。

(組) まず、人選が悪いです。元校長ばかり集めることが一番よくないです。絶対によくない。

(組) 教員、特に、元校長を、僕が退職してからよく見ますが、自治会関係の方でも、この人は、昔は校長だったのではないかと、すぐ分かります。言い方が上から目線です。周りからの評判も悪くて「何や、あの人は」と言うと、「あれは元校長先生やっただけで」「何じゃ、あれは」というような人が、地域活動でもいますよ。見方が違うんです。

私的な話ですが、裁判所の調停委員になったとき、当事者に後から文句が入るんですが、元校長とか、元教員が多いですよ。面接のときに言われましたから。「学校の先生とか、よくこうやって上から目線やとか偉そうに言ってクレーム入るんですけど、その点は大丈夫ですか」と面接で聞かれるんです。それで、「いや、私は絶対そんなことはありません」という話もしましたが。そういう感じですよ。

だから、相談室も、元校長をできるだけ減らしたほうがいいと思います。余程の人選

で、この人なら大丈夫だという人以外は。今も順繰りに、退職、再就職の場所のようになっているのではないかという感想です。

- (組) 先ほどの説明で気になっていたのが、幼小中高の教員の、要するに給料表の一本化をすべきではないかという、理念の問題なんです。我々からすると、少なくとも幼稚園も小学校も中学校も高校も、全部仕事の質は違いますが、どちらが上か下か、職務職階制で差をつけるような理由はないと思っています。

ですから、本来そうすべきではないか、ということで要求しています。ただ、先ほどの回答の中で、全人連の資料を見たときに、神戸市の、要するに高校の給料は高水準だということでしたが、一番恐れていることだったんです。それはないでしょう。高校教員の給料を引き下げないことを前提に、一本化しないといけないのではないですか。その心は何かというと、神戸市と兵庫県では、行政職員の給料が違いますでしょう。神戸市のほうが、兵庫県よりも高水準できているわけです。

典型的な数字を言うと、私が神戸市を退職したときに、大学に中退で入って、高卒採用で勤めたとき、最終的に退職したときの月の給料は、11万7,800円なんです。その後、大卒の公務員で教員ですから、神戸市に採用されたら県の給料適用でしたから、11万9,800円、2,000円しか変わらない。これはあり得ないだろうと当時思いました。しかも超勤がつかなくなりましたし、勤務時間が長くなっていますので、時給換算すると、大幅に減りました。それぐらい、兵庫県と神戸市で格差が大きいです。

格差が低い兵庫県の給料表を使っていた我々が、神戸市に入ったら同じ給料表をそのまま使っていて、それで、小中の給料表に比べたら、神戸市が大分高いから、下ろすなんていうことはあり得ない話です。もともと小中が県から市にやってきたときに、給料表が低いんですよ、給料が。それは上げないとおかしいと思います。県立高校と市立高校でいうと、市立高校のほうがいいですよ。大体いわゆる8号ぐらいです。そんな実情を抜きにして、給料を落とすということは、教員全体を落とすという話になってくるわけで、先ほど言われたことに関しては、あり得ないと思います。

これもなかなか大きな話になってくるから、この場でお答えいただけないと思いますが、我々としては、かなり耳に触りました。

- (組) 想像ですが、幼保一元化と言われてますよね。国も保育士の給料を上げないといけないと言ってやっていますが、幼保一元化して、今の幼稚園の職員を小中高と同じにしたら、莫大な出費になる、そんなことも見据えたことにならないかと思います。

- (組) 先ほど、学校経営支援課の方にも言いましたが、職員室で業務をするということは、想像されているより、職員室は非常にうるさいところで、集中力がなかなか保てないです。丸つけとかもおっしゃっていましたが、事務が個人情報を整理するときに、昨日の番組がどうだったとか、大きな声で話をされる方もいるんです。本当に、想像されているよりも、がやがやとしているところです。本当に、集中してやらなければならない業務があると思います。そのときは、やっぱり事務室でやらないと、効率が物

すごく悪いです。ですから、目的に応じてという言葉ではなくて、例えば個人情報を扱うとか、具体的な文言を入れていただいたほうがいいと思います。校長によっては分からないというか、目的に応じてという言葉が今ひとつ理解できていない校長、管理職が多いです。ここでやりたくないからだというふうに考える方がいらっしゃるが、そうではなくて、本当に効率的なことを考えて、業務のやりやすいところを考えたときに、事務室でやらなければならない、ということがあるんです。それをもう少し具体的に示していただくほうがいいと感じています。

- (市) 非常に個人的な話をさせていただくと、私は2日間、中学校の職場体験研修も行かせていただきまして、1日中ずっと職員室にいたわけではありませんが、職員室がどういう状況なのかということは体験させていただきました。日中、先生方は授業に出ていらっしゃる方が多いですが、確かにひっきりなしにインターホンが鳴って、電話が鳴って、それを主に教頭が対応しているというような状況にはなっていました。確かに、あの場に、仮に事務職員の方がいらっしゃる場合は、恐らくその事務職員がそういった業務を、細々した電話対応のつなぎとか、インターホン対応とか、特に小学校であれば授業時間中、教員の先生方も職員室にほとんどいらっしゃらないという状況もあると思います。確かに、事務職員の方が職員室で働くということについては、集中が途中で乱されるというようなこと、おっしゃっていることはよく分かります。通知の仕方に関しては、事務局が、どこまで制限するのがいいかという点は、検討する必要があります。それぞれの学校現場の状況を見無視して、一律に教育委員会事務局から、この業務とこの業務については事務室でするように、という通知が、いいのかどうかという点は考える必要があると思いますが、ただ、確かに校長先生によっては、目的に応じてという言葉があることを、なかなか認識していただけない状況があることはよく分かりますので、そういった御意見があったことは関係課にしっかりお伝えさせていただきたいと思います。
- (組) 関係課はもちろん、学校経営支援課自体がちゃんと分かっていたんじゃないですか。「そんなん全然言うてないし書いてないし」と言ったら「そうですね」と仰っていました。改めて、関係課にしっかりと行ってもらわないといけません。
- (市) 通知を出したのは教職員課の業務改革ラインからです。
- (組) 通知はね。実際の運用の窓口になっているのは、学校経営支援課だから。リモートで説明会も見せてもらいましたが、そのときも、それしかないみたいな話で終わりますし、資料もそうでした。ですから、コミュニケーションどうのこうので一緒に仕事をするという話になっていたら全然逆で、効率は上がらないし、正直にいうと、労務管理でやっているだけではないかと思っていますよ。
- (組) コミュニケーションは、普段からとることもできますし、事務室にいてもコミュニケーションはとれます。職員室にいたからといって、基本的には、コミュニケーションをとる時間がないですよ。コミュニケーションを取りたくても、職員室にいてもコミュニケーションはできない。それこそ、むしろ、休憩の時間があるかないか分かりませんが、その間にコミュニケーションは取ろうと思えば、本当にどこでだって取れま

すから、わざわざ効率を捨ててまで職員室で業務を行うことは、大問題だと思います。

- (組) 我々からすると、それを通して形だけ作って思想攻撃みたいなものですよ、言ってしまうと。忠誠心をしっかり育てるためのイデオロギー攻撃という捉え方をしますよ。
- (組) それを何とも思わなくて、それを強制ではなくても、ほぼ強制させられている今の職員室ということ自体が、すごく問題だと思うし、それに反発するというか、嫌だなど思っている人が異端児というわけではなく、個人のそういう尊厳というのを守ることが当たり前なのに、それが守られていないというのが、共産主義化している今の日本かなと思ったりもします。
- (組) 今日の交渉全体で感じたのは、皆さん、今後検討してまいりますというのが多いです。例えば、こちらが要望で出した、何年も前の内容に対しても、今後検討します。うちの組合が少数組合で、低く見られているんだろう。
- (市) 少数組合だから、検討しますだけで終わらせているわけではないです。なかなか実現ができない部分があるというところだと思います。
- (組) でも、メディアに乗るようなことは、すぐに飛びつくじゃないですか。ペーパーチャーもそうじゃないですか。今度、小学校と中学校で担任をなくして、持ち回りでやるとか。そういう、全国で初めてだとかいうことやっていますが、あんなことをしたら潰れますよ、本当に。そういうことに関しては、やりましたということを出してきて、全国で初めてということを神戸市はすごく好きですけど、今までから改善してほしいなということを、こちらが幾ら出してきても、改善していただけないところに、何か硬直化している問題があるのではないかと思います。
- 通級の話でも出したと思いますが、通級でも部屋を何とかしてほしいというようなことを言ってもなかなか変わらなかったが、課長がやってきたら即座に変わった、というようなことがあります。一体どういう話の流れになっていったのか、令和2年のときに思わされました。そういう辺りの改善というか、情報の流れをスムーズに上げていただく。もし、スムーズに流れないのであれば、こういう流れで、今こうしたらきれいに流れていっているんです、といったことを、ここでこういうふうに話を持ってきたら、次にここに行って、ここに行く、という流れだけでも示しただけであれば、ここで止まったんだろうな、というようなことが分かります。そうしたら、後は、組合の方でも、ここで止まっているでしょう、ということが言えますので。
- まして、普通の教員は、教育委員会に電話はかけられないですよ。かけたらずごく迷惑がられますので。そうすると、どこにも何も言うてはいけないということになってしまいますので。これは何とか改善していただければありがたいと思いました。
- (市) 確かに、現場の教員の方が事務局にお電話をされるときに、教頭先生等を通さなければいけないという話は、研修に行った際にもお聞きをして、私としては衝撃だなど思っていました。だからといって、すぐに改善できるものではないとは思いますが、おっしゃっていることはよく分かります。
- (組) ですから、特別支援教育課に対して私が言ったように、どこまでなら電話をかけていいのか、ガイドラインを決めてくれたら、それで済むことなのに、そういうことを大

半は全然しないから、どんどんおかしくなってくるのではないかと思います。

(組) 事案によって、直接対応しないといけないことがあるでしょう。例えば、学校の組織がこうなっているのをこういうふうに変えてほしいと思っている、ということであれば、ある程度、中のコンセンサスがないといけないから、代表者たる校長や教頭がするほうがいいでしょう。ただ、明らかに法律や条令に違反しているようなことを学校でやっていることの訴えについては、校長、教頭を通してくださいなんて言うのはおかしいわけで、ちゃんと聞かないといけないですよ。あるいは、自分の私的な生活が破壊されようとしているんだけど、何とかしてとか、これは当然聞かないといけないですよ。でも、雰囲気的に、教頭先生を通じてみたいなことばかり言われると、確かに、電話しづらい状態になってくるだろうと思います。

先ほど、衝撃的だったと言われたのは、内容的に、そんな内容であれば直接、電話してもいいんじゃないかと思うようなことでも、教頭を通じてというような感じの話になったから、びっくりしたということですか。

(市) そうです。かつ、この場で言うことではないかもしれませんが、担当の教員の方が、こんなことを直接言ったほうがはるかに早いのに、間に教頭が入ったらうまく伝わらないといったことをおっしゃっていたので。教頭先生に後でお話をしたら、確かに、そういう連絡を事務局にすることは、少なくとも教頭が聞いておくとしても、連絡自体は直接やってもらったほうが効率的だけどな、というようなことをおっしゃっていたので。具体的な内容までは覚えていないですが、私もそのときに聞いて、そうだなと思いましたので。

(組) 研修というのは、教育委員会に赴任されることになってから行かれたんですか。

(市) そうですね。教育委員会事務局に新任で配置をされた職員につきましては。

(組) それは管理職であろうがなかろうが。

(市) 係長級については、全員2日間研修をしまして、担当者につきましては、具体的な課名は覚えていませんが、恐らく、学校教育課や児童生徒課など、特に学校現場との関わりが深い課については、担当者は1日だけ研修をするということになっております。

(組) 現場で、今、事務職員をやっている者として困るのは、今日も労災のことで新しく、先に労災で認められたことの後で、もう一度手術をするという話で、服務はどうなるのかといったことです。

まず、一報は教頭先生に入れていただくみたいな形です。もちろん、教頭先生がいろんなことをお知りおきいただいたり、取りまとめいただいたりすることは当然ですが、詳しくお分かりになっていないことについて、「すみません、第一報を入れていただけますか」ということを言ったときに、一から紙に書いて、いつ起こった労災で、どうしてこうしてと、今回聞いてほしいのはこれで、ということをお渡ししてお電話をかけていただく。そして、その後、事務職員がいろんなことを聞くというような形になっていますが、勝手にかけて教頭先生が御存じなかったときに困ることもありますが、自然学校の会計でも何でもそうですが、教頭先生と係と事務が同じ資料

を持って質問に答えられるようにすることと書いてあったりするんです。

それはそうですが、なかなか時間的に難しかったり、生徒指導でいろいろなことをされているときだと、丸1日ぐらい質問が空いてしまいます。小学校なので、いろいろな方の相談にも乗られますので。ということで、これっていつから始まったのかなというのがありますよね、直接かけないでくださいというのは。

もちろん、いろんな人が勝手にかけられると、事務局の方々も、ほかに仕事をしようと思って電話が回ってくるわけですが、どうして教頭先生を挟まないと駄目なのかということの説明がないまま、何となくそんな感じになって、勝手にかけたら駄目です、ということを経験先生から言われるような感じです。ですから、どこかにかけるときは必ず、この内容についてかけますがいいですか、とか言わないと駄目です。公務員として、もちろん組織の中でやっていく中では必要でしょうが、本当に負担になっているように思いますので、どう振る舞えばいいのか分からないです。

(市) 組織として事前に確認をしていたわけで、組織としてのこれに対する回答できるものは持ち合わせてはいないですが、おっしゃっていただいていることはよく分かります。それが、一方では、教頭が非常に忙しいというのもありますので、教頭の業務負担の軽減ということも考えないといけないと思います。この場で回答できるものはありませんが、そういった声があることは伝えさせていただきたいと思います。

(組) 正反対の話にはなりますが、教頭先生にもお知りおきいただきたいこともたくさんあるんです。いや、そんなことがあったん？とか、それはそれで、会計は弱いから分からない、みたいなことで流れていくと、それは組織としてはよくない感じがします。事務職員の仕事の内容も大きな変革期にあって、職員室での仕事を強制されることもそうですが、大変頑張っているんですが、どうなっていくのだろうというのが本音です。

またお話を戻してしまうんですが、カレー事件以降、風通しのよい職員室ということで、職員室で仕事をするということをお話を伺って、説明会でもそういうお話でした。もちろん職員室で電話が鳴ったら取りますし、当たり前のことではありますが、やっぱり風通しがいいというか、困った小さな話を聞くときには、職員室は皆さんのお耳に入ってしまうので。それで、事務室でこそっと、お体の調子が悪いことや、妊娠されたこと、御結婚が近いこととかを聞いていました。みんなには秘密ということで。ですが、逆に風通しは意外とよくなる感じはするんです。みんなが聞いている前で、ちょっとすみませんと、こういったことを言ったら、小さな声で言ってもみんなに聞こえていますので。

そういう現場になっているのと、小学校は人手が少ないため、1型糖尿病の子がやってきたときに調子が悪そうならゼリーを口に入れたりということまで、もちろん養護教諭や栄養教諭の先生がいらっしゃいますが、皆さん、担任が休まれたり、今は上に上がられていたりとかで、とにかく人が足りない。

そのときに、もちろん頑張らないといけないんです。バスケットのゴールを、一緒に5年生と動かしに行ったりしないといけないんです。子どもだけだと危ないので。い

いんですよ、子どもが元気で危険なくやっただくということに自分の力を使うのもいいんだけど、とにかく旅費の締め切り日と重なっているときに、誰もいない職員室で、たった1人で電話は鳴るし、宅急便は来るしというような状況です。それで何か頭を打って、今から下ろしますとか言われたときに、本当に、何度か戸惑うことがありました。

とにかく、そんなときは、大事なことから全部時系列も書いて記録を残していました。たった1人ですので。というようなことが、やっぱり小学校の職員室の中では、どの学校も同じ状況だと思います。人が足りなくてなっている感じですね。

(組) 学校事務職員のことに関して、学校経営支援課がいるときに言ってもよかったけど、今日も、〇〇委員はすごく遅れてきましたよね。本当は、先ほど言ったように、現職の事務職員の組合員もたくさん増えてきて、今日はぜひここにということで、学校経営支援課にも、ストレートに意見を言おうという話をしていましたが、彼女が遅れてきたのと同じように、皆さん、この終業式の日、仕事が片づかないんです。ここには来られない状態ができてしまっているんです。これだって、組合活動を妨害するために事務職員に仕事を沢山与えているのかとかね。今日が終業式で終わりだから、月曜日は、教員は割と休む人が多いです。そうなったときに手立てができないから、今日中に全部始末をつけとかないといけないという理由で、今日、明日皆さん大変遅くまで仕事をされているんです。

(組) 一番困るのが、12月28日に職免を取られたりしたときに、実績を入れてもらわないと月締めができない。でも、1月5日の午前中で月締めは締切になる。それぞれの部署の、市役所の中の方々のお立場もある、みんなで神戸市を運営していると思いますが、やっぱり負担が大きいです。学校経営支援課の、去年の初めの説明で最初に出てきたのは、事務職員にいろんなことをやってもらって、活躍してもらおうのであれば、庶務事務システムは先生方自身でしましようということをおっしゃっていましたが、なかなか難しい。全然悪気はないですが、かぎすのが漏れていたり、変な決裁の入れ方をしてしまって、それを修正したり。依然として負担ですね。誰も悪意やいじわるでやっていないですが、教員の方々は今日で終わり、寝ずに通知簿をつけて、あとは、お休みということなので、非常に困りますよね。

今もやってきたんですが、私の学校であれば13職種ぐらいですか、ALTとかいろんな職種の方々がいます。コロナが流行していますので、濃厚接触者になられるなど、当初、あらかじめ登録している内容と変わってくる。それをまたクリックして教頭先生に出す、教頭先生が各課に飛ばすということも、私の学校は600人ちょいで、事務職員が1人なので、いろいろな方が来てくださって、学校にとっては大きな力になっていると思いますが、人数が少ないところに、短期間の方を送り込んでいただけるのはありがたいですが、やはりその事務処理が一気に事務職員のところに来るといこともなかなか負担です。今日も、遅れずに16時から参加というのは、とてもできないです。とても大事な会だと認識していますが、月締めができなければ、給料が、神戸市全体で止まってしまうので。

(組) 御説明いただいたことに対して、4点ほど意見を申し上げますね。まず、主任等の職務、1番ですね。1番の主任等の職務の重要性ということについては書かれているから、市教委の見解を回答いただきましたが、いつもしきりに言っていますが、やはり、これは主任が行っているから特別な仕事であるという訳ではないことを非常に強調したい。自分の経験から言うと、私は今の青陽灘支援学校、青陽東養護学校の高等部で、高等部の主事ですね。いわゆる部主事という、学校教育法施行規則の主任に当たる仕事を7年間しました。そのときに、正直しんどかったです。なぜしんどかったかという、それまでの部主事は、一切担任を持たず、全体のマネジメントだけをやっていた。授業時間数はすごく少ないし、いざ校長や教頭が留守をしたときには、その穴埋めに入るといふような仕事をしていました。

私は、そんなことはおかしいだろうと言って、その仕事を受けるときに、私は校長や教頭のサポートは一切しませんから、あくまで学校園の職員のために仕事したい。したがって、ただでさえ担任が足りないのだから、私には担任をさせろということで、それが条件だと伝えました。当時の校長は、そんなことしたら大変だと言うんです。大変じゃないです。私は教頭や校長の代わりをしないから、それでもよければやりまうと言って、させてもらいました。その結果、クラス担任を持って授業も持って、皆さんと同じように動いて、その中で、要するに学校全体のマネジメントをやりました。7年間やりましたが、非常にしんどかったです。

ですが、それは逆に言うと、今までの、いわゆる学年主任にしてもそうですが、中学校の学年主任の中でも、クラスは持ちません。ですから、直接の保護者の対応、生徒との対応は非常に少ない。そういう中で、段々とそれが特権意識化してきて、先ほど言ったブロック長と一緒に。やっぱり、授業が少なかったら、ある程度自分で自由に使える時間があるんです、上手に工面すれば。

極端に言うと、うまく問題なく回っているときは、ほかの担任をやっている職員よりも楽なんです。私はもちろん経験していませんよ、そんなことは一切。全部、自分で担任を持っていましたから。ですから、そんな人に、わざわざ、たとえ1日200円でも金を払う必要はないです。これも1つの仕事でしょう。特権意識というやつが、先ほども話がでたようなプチ管理職化して、あたかも自分はみんなとは違うんだというふうになってくるんです、年数が経つと。それで、校長に自分の学部の主事の人事のことまで進言して、あいつは働かないから、今度はこうしたほうがいいのか、そういうことをやるような立場に変質しているんです。そんなことを実際に自分が体験していますので、主任手当というか、連絡業務調整手当なんかを出す必要はないというのが原点で、個人的な体験からもこれは思っています。

2点目がね、泊を伴う行事の勤務時間の割り振りですね。幾つか例をお話いただき、やはり今の形だと予算がつかないとおっしゃったけども、夜の見回り専門は誰もいないとか、現状の職員の役割分担になると。もう断言します。絶対休憩時間は取れませんから。緊急やむを得ないことで動いたとしたって、その時間は常にいつ何が起こるか分からない、児童生徒が寝ているからとか、仮眠時間というのは、ある程度判例

を類推すると、勤務時間なんです。休憩なんかないです。休憩は、職場から離れたとき、完全に勤務から開放されないといけないでしょう。そうであれば、何回も言っていますが、夜中に、たまたま行った先がうちの実家の近くだから、実家のお母さんのところで寝てくるということは、許されないわけです。ですから、はっきり言って、お金かけるのでなければ絶対に解決しません。文科省には、労働関係の法律で説明できないことであれば、宿泊行事を禁止するよという要求を全国組織が出しています。

それから3点目ですが、人事異動に伴う労働条件の悪化防止、まさに今日、係長が管理運営事項だけれども、何とか言える範囲でとおっしゃっていただいた。あれが、やはり一番期待していた答えであって、今日はかなりうまく、そういった説明をつけながらも覚悟して言ってくださった発言だと思います、ある程度は。

(市) 管理運営事項について交渉はできないというのは当然のことではありますが、先ほど、特に前半で言った話については、その管理運営事項の説明というか、考え方をお伝えしたもので、交渉をしているというものではありません。

(組) 回答でなく説明ですね。

(市) はい。

(組) 分かりました。そういう形で理解しておきますので、当然と言えば当然ですが、思っていたよりも、いいお話が聞けたなと思いました。それから4点目が、12番の職員の分限及び懲戒に関する条例の件ですが、私が聞いたかったのは、議会の議決というのは、言ってしまうと、何もかも全部、いろんな勤務条件なんか全てそうでしょう。これをお答えする立場にないというのはおかしいでしょうということを言いたいわけであって。内容とか、評価に関しては、先ほどいみじくもおっしゃったように、非常に苦しかったけど、あのときのあの処分は必要な処分だったという表現でしょう。ですから、これが実際できて、発動されたときに必要だったという総括をされているから、それはいいんでしょうけども。そもそも、そういう議会の議決云々ということも理由に交渉はできません、交渉の回答はし難いというような形は、今後ともやめていただいたほうがいいのではないかと思います。

今日も、最後のところで、評価はそういうことですね、ということで分かりましたが、本当に、庁内全体がああときの処分は、この条例のおかげであの処分したらよかったというふうに皆が皆、思っているというのはちょっと苦しいというか、違うかなというのは正直思っています。これは最後の感想ですけども、期待していた答え、形式は整っていたと思います。これに関してもありがとうございました。

以上で、この度の各課交渉は全て終わろうと思います。ありがとうございました。