

市高専門部との交渉議事録

1. 日 時：令和4年12月13日（火）16:00～17:55

2. 場 所：教育委員会会議室

3. 出席者：

（市）教職員課長、労務制度担当係長、他1名

健康教育課長、担当係長

総務課政策調整担当課長、担当係長、他1名

学校教育課長、担当係長

学校経営支援課長、担当係長

（組合）副委員長1名、書記長、書記次長1名、他11名

4. 議 題：

5. 発言内容：

（組） 本日は専門部交渉ということで、定時制部、女性部、養護教諭委員会、それから高専部、それから幼稚園部から、今日はよろしくお願ひいたします。

そうしましたら、重点要求の説明と、それから現場の切実な訴えをしたいと思ひます。定時制部のほうからよろしくお願ひいたします。

（組） 失礼します。楠高校の執行委員の〇〇でございます。

要求書の1番から4番までについて御説明させていただきます。

まず1番についてですが、近年の生徒数は少子化の影響が大きく、減少傾向にあるのは否めません。生徒減を理由に県立の全日制高校では統合再編計画が先日発表されました。神戸市では令和2年の3月26日に市立定時制高校のあり方検討会の報告が教育委員会に出されました。報告書には神戸市立定時制高校は高校卒業資格の取得を支援するのみでなく、学習意欲、勤労意欲、自尊感情というような社会性及び人間関係力などを高めることによって、社会に役立つ自立した人材を育成する役割を果たすべきであると記述がございました。市立の定時制3校ではそれぞれの特色を生かして教育活動を実施しており、学んでいる多様な生徒たちが日々の学校生活の中で自信を取り戻し、新たな目標を持ち、卒業を目指しております。定時制の将来計画、立てる段におきましては、生徒数による機械的な再編、統合を行わずに現場の声を丁寧に聞き取っていただいて、オープンな検討をお願いしたいと思ひます。

2番についてです。定時制課程には特別な配慮を要する生徒、これ療育手帳を持っているとか発達障害とか、指導困難な生徒、それから日本語を母国語としない生徒、それからまた小中学校で不登校を経験し、心のケアが必要な生徒など、様々な背景を持った生徒が1つの教室で学んでおります。ボーダーの子も含めたら、その割合は年々増える傾向にあるのが事実で、教員の負担は増す一方です。うちの学校の例を聞きましたら、単なる生徒指導担当員をぼんと置くだけじゃなくて、地域連携の担当員を置いています。要するに指導部長が今は兼ねていますが、医療機

関とつながらなければならないとか、役所とつながらなければならないケースが最近多々生じているので、かなり外回りをしなければならないという状況が、下手したら指導部2人ともいないとかいうふうな形もございます。それ以外にも養護教員にかかる負担は非常に大きいものになっています。早急に支援をお願いしたいと思っております。

3番、定時制教育予算の増額ですが、定時制振興会が解散いたしまして、定時制の教育予算はさらに縮小されたのが現実です。定時制の生徒たちに日頃触れる機会も少ない、高いレベルの芸術鑑賞やプロスポーツ観戦などがあることによって、部活動などで活躍の場を見つけた生徒たちにとっても励ましの場になっております。だから、ぜひともこういった形の予算についての配慮をお願いしたいと思っております。

4番、人間ドックの件ですが、これ一日職免にできたらしていただきたいと思っております。私まだ経験がないですけど、やっぱり行かれた方に聞いたら、その半日やった後で帰ってきて授業すると、すごくしんどいというか、バリウム飲むだけで体調変調するような方もおられますので、できたら一日職免でお願いしたいと思っております。以上です。

(組) じゃあ、私、書記長のほうから5番についてお話しさせていただきます。

今年度より摩耶兵庫高校は昼間部、夜間部ともに2クラス募集になっています。募集クラス数の変動はないんですけども、教室が狭くて昼夜間6クラスで対応をしております。今後、教室不足が懸念されています。また時間講師については、昼間部は全日制が勤務時間のために人手不足、また夜間部に全日制の先生に来てもらうと12時間勤務を強いることになり、依頼しにくい状況です。そのため、フルタイム等の配置などの配慮が必要になってきています。いずれにしても、学校からの要望に最善の配慮をしていただきたいと思っております。定時制は以上です。

(市) それでは、教職員課からよろしく願いいたします。

ただいま定時制部の皆様から5点の項目について御要求と御説明をいただいたところでございます。

まず1点目につきましては、統合再編計画を行うという議論の中で丁寧に声を聞き、オープンな検討という御要望でございました。学校教育課の所管部分でございますので、私のほうから代読という形にはなりますが、回答させていただきたいと思っております。管理運営事項に関する内容のため、詳細についての回答はこの場では差し控えさせていただきますけれども、計画を進める際には現場で働く皆様方からいただいた御意見も踏まえながら進めていきたいと考えております。また、本日頂戴しました御意見につきましては、私どもから学校教育課にもしっかりとお伝えをしておりますので、よろしく願いしたいと思っております。

それから、2点目でございます。支援を要する生徒あるいは指導困難な生徒への対応についての実情、御説明をいただきました。切実な、お話しにありましたような切実な現場の状況として重く受け止めさせていただきますが、配置につきましては管理運営事項のため、具体的な回答は差し控えさせていただきたいと思っております。

ます。ただ、特別な支援を要する生徒あるいは指導困難な生徒の割合が年々非常に高まってきており、教職員の皆様の御負担が大きくなってきているということは、常日頃から皆様方よりお聞きをしておるところでございます。私も教育委員会事務局といたしましても、学校現場の切実な状況というものは強く認識をしております。

3点目の項目でございます。定時制教育予算の増額の話ということでございました。こちら学校教育課の所管ということで、代読という形にはなりますが、私からということで、三校合同行事の関連予算につきましては、現状の状況というもののお話をいただきました。予算に関しましては管理運営事項のため、具体的な回答は控えますけれども、限られた予算の中で皆様方の工夫で成り立っているということは認識をしておるところでございます。非常に厳しい状況下ではございますけれども、定時制高校についても、一般校あるいは他校種との均衡も考慮しながら対応してまいりたいと考えてございます。

それから、4点目の項目、人間ドックの一日職免の御要望ということでございました。職務専念義務免除につきましては、全市的なサービスの取扱として、あくまでその対象の業務に必要な時間のみを対象としておる。正規の勤務時間の終了時間よりも前に人間ドックが完了した場合、残りの勤務時間について通常どおり勤務するか、休暇を取得する必要がございます。一方で、定時制高校については一般的な学校園と勤務時間が異なるため、それに伴う課題があることは我々としましても認識をしております。

それから最後に5点目でございます。昼間定時制と夜間定時制の併置に起因にする様々な問題についてよく声を聞いて解決に努めてほしいというような話、あるいは施設整備の確保・充実というお話でございました。かねてより御要望いただいた内容ということで認識をしておる項目でございまして、昼間、夜間定時制の併置に起因する課題は我々も認識しております。今後とも皆様方から御意見をいただきながら引き続き対応を検討させていただきたいと思っております。

また、教育課題を抱えた生徒への対応につきましては、先ほどお話を伺いする中でも年々複雑化、多様化しており、皆様方の御負担が大きくなってきているということでお聞きをしておるところでございます。教育委員会といたしましても、学校現場の切実な状況は重く受け止めなければならないものとして強く認識をしております。なお、摩耶兵庫高校の教室不足につきましては、今後の生徒数の推移を見ながら引き続き検討することになりますけれども、本日お伺いした内容は学校教育課にもしっかりとお伝えをさせていただきたいと思っております。

私からは以上でございます。

- (組) よろしいですか。そうしましたら、定時制部のほうは終わりたいと思います。ありがとうございました。
- (市) ありがとうございました。
- (組) ありがとうございました。

(組) では、引き続き女性部、養護教諭委員会になります。

(組) そしたら、女性部、養護教諭委員会のほうからよろしく願いいたします。

(組) 失礼します。今日、養護教諭の先生方、皆さん、コロナの濃厚接触者ということで来られないということで、私、須磨翔風分会の書記次長をさせていただいております〇〇と申しますが、代読をさせていただきたいと思います。座って失礼させていただきます。

まず養護教諭委員会のほうからは3点お願い申し上げたいと思っております。1つ目が検診器具の業務委託、そして2つ目が代替者の制度化について、そして3点目が初任者研修で市民救命士・普通救命コース 180 分の講習を実施し、新採者が学校現場で早期にAED等を対応できるようにすることということが養護教員のほうから上がっております。

まず1つ目の検診器具の業務委託ということですが、これにつきましては過去からずっとお願いしている次第ですけれども、生徒数、学級減なので生徒数1,100人を切った場合もこれを維持して、一斉検診実施校については生徒数800人以上の学校は可能にしていきたい。と申しますのは、ここに、今、科技校の例を扱っていますが、一斉検診を一度に4科、内科医師3名、歯科医師3名、耳鼻科医師2名、眼科医師1名の下に実施されますけれども、学年ごとに3回あります。で、1回の検診に使用する機材ですけれども、歯科検診の場合、検診会場が3か所で、歯の鏡840本掛ける3回ということで2,520本、耳鼻科の検診については検診会場を2か所用意しまして、耳の鏡420個掛ける3回で1,260個、そして鼻の鏡420本掛ける3回ということで1,260本、非常に大量な機材を使用するわけですけれども、この準備とそれから消毒作業に非常に負担がかかっているという現場の状況です。私もこの検診のときは学年団として一緒に対応していますけれども、生徒たちが動くと同時に保健室も対応に当たっているのですけれども、これと並行して日々、生徒たち不調を訴えたときは養護教師の先生たちが対応するわけですね。並行してやらなくてはいけない。もうてんでこ舞いの状況です。

この科技校の先生が業務委託をした場合のメリットについても考えてくださっております。滅菌済みの機材がパックされて届く。で、各検診会場用のバットにぼんぼんとセットしやすく準備作業の時間の短縮につながる。そして2点目は、機材使用後は水洗いをして乾燥させて種類ごとに袋詰め作業のため、滅菌消毒対応よりも作業時間の短縮になる。そして、3点目が新型コロナウイルス感染症の流行もあり、消毒作業で唾液等に保健の先生方が汚染された機材に触る、そういうリスクが少ないということにもつながっているということで、やはり対応する側の健康と、それから安全ということにも留意をしていただきたいというふうに考える次第ですけれども、これは科技校の先生からお預かりした文章を読みまして、私、これが一体いつから交渉のテーブルに乗せられているのかということをやっと係の者に聞きましたら、もう2020年からずっと言い続けています。内容がこの3年間全然変わっていないという、そここのところがなぜなのか、合理的な理由があつて動

いていないというようなことになろうかと思えますけれども、そういったところについても合理的な説明をいただいた上で、なぜこれが前進していないのかというところ、御説明いただきたいなと思っておりますし、早急にコロナのこともありますので、前進させていただきたいなというふうに思っております。

2点目の代替者の制度化についてなんですけれども、修学旅行等の引率については、年度当初に引率の可否を養護教諭の先生に調査して、養護教諭の代理派遣、実施要領に当たらない場合でも個別に対応し、早期に代理派遣ができるようにしていただきたいということです。で、修学旅行の引率業務も個々人の家庭の状況もあり、個別の対応をしてほしいというふうな話をされていて。私は女性部会のほうで、女性部のほうで養護教員の先生方の話を聞いているのですけれども、なかなかこの辺りも前進していないなと思えますし、私、今年も修学旅行に行きましたが、本当に養護教員の先生方、てんてこ舞いです。現地でやはり不調に陥る生徒たち、特に今回はコロナのこともありましたので、私たち担任もそうですけれども、養護教員の先生をどうしても頼らざるを得ない場面というのが多々あります。ですから、こういったところで養護教員の先生が行きやすい、あるいは代替者をお願いしたいということになれば即応していただける、そういうような環境づくりというものをお願いしたいと思います。留守にする学校のほうも養護教諭がいない状況というのは非常に困ります。

それから3点目です。初任者研修ですね。市民救命士のコースをとということですけれども、学校職員の多くが現在、市民救命士を取得しています。新たに取得する人と、それから再講習の人とは内容が少々異なるということなんです。神戸市は100%取得を目指しているとうたわれていますので、新規採用の研修計画に入れてほしいと。これ現場にとってはAEDを使える教員が1人でも多くいるということは物すごく助かることなんです。1分1秒を争います。体育館で、アリーナで運動中に倒れた子供、AEDが使えない新人がすぐそばにいた場合、子供たちの生命がどうなるかということなんです。やはり全員が使える、そういうような環境づくりというものをお願いしたいと思いますし、そういった新任の採用研修のときにやっていただけるメリットとしては夏休み中に取得の機会があるのですけれども、6月半ばまでの申込みのために、さらに教科会等の予定が分からない理由で申込み者がなかなか少ないそうです。で、かつ6月の半ば以降の申込みは抽選ということなので、必ずしも新規採用の教員がその抽選に当たるかどうかということとは分からない状況です。ですから、新任の初任者研修でやっていただくと100%実施ということになりますので、現場の教員が1人でもAED、子供たちの安全、そして教職員の安全を守るためにも、そうしたことを前向きに捉えていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

以上、よろしく願いいたします。

(組) たくさん多岐にわたっておりますが、ここでもしコメントが聞けましたらお願いいたします。

(市) ありがとうございます。自己紹介させていただきます。健康教育課の〇〇と申します。よろしくお願いいたします。

いただいた御意見に関しまして、それではコメントのほうさせていただきたいと思います。まず、検診器具の業務委託のほう、〇〇のほうから説明を申し上げます。

(市) では、まず現時点では業務委託の導入について、おっしゃられた 800 人以上の一斉検診実施校についての導入というのはちょっと難しいと考えています。

まず、実績では、今年状況ですけれども、令和4年度につきましては12校を対象として業務委託をしております。で、健康診断マニュアルの改訂や養護教諭の業務改善の一環から児童生徒1,100人に満たない学校には平成28年度よりオートクレーブを段階的に導入しており、昨年度全ての学校園へ配置することができました。そして、そのオートクレーブ導入校からは養護教員の業務が軽減されたという意見もお伺いしています。ただ一方で、経年劣化とかによるそのオートクレーブの機器の不具合とか修理の必要性があるということも報告を受けております。で、業者に問い合わせましたところ、やはりもう古い型のやつはなかなかその修理とか難しく、新規購入しかないというようなことは聞いております。

オートクレーブ、1台数十万円、非常に高価なものになっております。当課、教育委員会含めて限られた予算という中で、これらの状況、壊れているものがあるとか、あと検診業務の際に非常に苦労されているということも踏まえて、総合的に判断して検診に係る業務の軽減が図られるよう引き続き検討をしていきたいなと思っております。そして、800人以上になると、また高校とかだけで5校ありまして、小学校18校、中学校も3校とか含めまして、合計二十五、六校をまたその新たにこの検診業務、一斉の委託業務に導入するということは、ちょっと予算的に厳しいかなと考えております。ただ、委託のことも含めて、オートクレーブの導入も含めて、現場の意見も聞きながら、どういうふうにやっていけばやっぱり検診業務が一番効率的になるかというのを、運用を含めてお話しさせていただければなと思っております。

(市) では、続きまして、私のほうから代替者の制度化のことについて御説明を差し上げたいと思います。御質問がありました修学旅行等のことに関しまして、まず事務局としましては、学校行事に関しましてはもちろん宿泊を伴う行事にかかわらず、学校長をはじめとする全教職員によって実施するものと考えておりますし、養護教諭等を含めて一部の人に負担がかかることがあってはならないと考えております。そういう意味では校内行事の日程調整でしたり、養護教諭が行事に代行する必要性、養護教諭の先ほどもお話に上がっていましたが、不在時の在校生への対応等も含めまして、教諭の職務内容も含めて学校全体で検討していただきたいと考えておりますし、先ほどお話があったように、一緒に付添いで行っていただいている養護教諭の先生の本当に大変なことについては重々こちらとしても考えておりますので、そのことをまず申し上げたいと思います。

その上で、御指摘がありました、御意見がありました養護教諭の代替派遣実施要

領についてですけれども、もう御承知のとおり5つの認定の要件があります。妊娠中であるとか、御病気で医師の御承認を受けている、または短期の介護休暇であるとか、3歳未満の子の養育等という形で、これに関しましては、この認定に関しまして、最大限こちらのほうでしっかりと対応させていただきたいと思っておりますし、時期が空く等でありましても、これ年度初めの申請で、私どもすぐ対応のほうをさせていただいておりますので、申請のほうをしていただければと考えております。

ただ、このような認定の要件に関しましては、今この5つということが基準にはなっております。全ての方がどのような状況でもなかなか行けないという方は、この5つの要件以外でもあるかとは本当に思いますけれども、まずはこの5つをしっかりと適用していただいて、もう少しでも養護教員の先生方の御負担を軽減できればと考えておりますので、また、そういう制度のことにつきまして健康教育課のほうにも分からないことがあったら御連絡いただき、情報共有をしながら制度の活用をしていただければと考えております。

それと初任者研修のことです。研修育成係のほうの対応になるかと思っておりますが、健康教育課として申し上げるコメントとしましては、もうおっしゃるとおりで、やはりこの震災があった、このような状況で、高齢の先生方が1人でも多くこのAEDをはじめ、そういうような研修を受けるというのは切に願っております。健康教育課としましては、新任の養護教諭の先生方については5月に研修をさせていただきまして、市民救命士の研修のほうを実施しております。で、あとはインストラクター講習会等なんかも養護教諭の先生に関しましては実施をして、私どもの予算で実施をさせていただいております。養護教諭の先生方がインストラクター講習、インストラクターの免許等を取りましたら、その先生方が学校に戻られて講習会等ができて、市民救命士の免許等を講習した先生方が取得することができるというようなこともありますので、そういうことも養護教諭の先生を通じてではありますが、広く先生方に市民救命士等の講習を受けていただきたいと考えております。

AEDの活用についても、やはりなかなか触らないと使えないということもあります。各学校で万が一に備えての研修等をしていただけるのは本当にありがたいと感じております。そういうことの周知徹底も含めて、また一人一人の多くの方が、もし子供たちが命に関わることに遭遇したときに御自分でできるように、そういうようなことがしっかりとやっていきたいなと思っております。以上になります。

(組) 御説明どうもありがとうございます。現場でもいろんな工夫をしながら、よりよい状況をつくっていくということで養護教員の先生方も対応してくださっているのですが、一言申し上げておきたいのは、養護教員の先生、1,000人あるいは800人以上、いろんな規模の学校ありますけれども、お一人で頑張ってもらってるわけですよ。ですから、毎年、私は学年担ですから、3年に1回の修学旅行ですけれども、養護教員の先生方はほぼ毎年どうするかという、そういう判断を迫られているという状況があるということ、それを念頭に置いておいていただきたいということ。それと、もう一点は一度健康教育課の方って、検診してもう学校ぐるみでもうすごく

大変な状況で、担任もみんなやっているのですけれども、学校、見に来ていただいたことってあるのでしょうかね。

やはり説得力というものが私たちからすると切実な願いですので、その点においてはちょっと分かっていたけてないのではないかなというような懸念がありますので、ぜひ皆様見学にというか、一緒にやっていただいたら一番いいですけども、いらしていただいた上で御回答というね、形でやっていただけたらなというふうに思っております。

(組) よろしいですか。そしたら、続けて女性部からお願いいたします。

(組) 失礼します。神戸工科高等学校の教諭で〇〇と申します。

子の看護休暇についてですが、なかなか前進が見られず、しかも対象が小学校6年生までということになっております。この点に関しては幾つか疑問があります。子の看護休暇取らせていただいて行くこともあるのですが、中学生はありませんので、自分で行けるってことで、もう行ってくださいねという感じで子供を送りましたら、お医者さんから電話かかってきまして、お母さんがいないと何の治療もできませんと言われました。

また、生徒が鼻血が止まらないということでお医者さんに連れていったときも、高校生ですけど、やっぱり1人じゃ心細いと、親御さんすぐ来られないということです。ずっと手術中、手を握っていたこともありますし、休みの日に急に体を壊した高1の男の子がしんどいということで付き添ったこともあります。そのときもお医者さんに聞かれても、やはり適切なことが答えられない。保護者がいないとお医者さんの横で何も言えないという状況を目の当たりにしております。私としては義務教育の間だけではなく、未成年の間はやはり保護者がついていくべきではないかなというのをすごく思いますので、ぜひ前進していただいて、義務教育の間ではなく、未成年の間は子の看護休暇を取らせていただけたらと思います。

また、子の看護休暇ですので、病院に行ったという領収書があったらということで添付資料がありますけど、なかなか多忙の中、連れていくのは例えば病院に電話しても熱があるのだったらちょっとということを言われたりして、家で休むこともあります。そういった添付資料があってもなかなか取りづらい、使いづらい許可制度だなというのを聞いたりすることもありますので、その辺りも少し考えていただけたらと思います。

私どもも生徒数が減る中で、組織として成立させるために分掌で兼務が非常に増えております。あれもこれもしなくてはならない。生徒数が減ってもやはり組織としてやっていかなきゃいけないものが多々あります。その中でやっぱり自分の子育ても充実していきたい。生徒にとって余裕がある先生で、いろんなことに対面していきたいというのが私たちの所存ですので、どうか前進できるようにという回答を一度いただいておるそうなので、工夫のほうを何とか考えていただけてと思います。よろしく願いいたします。

(組) それでは、私のほうからもお願いいたします。神戸工科高校の〇〇と申します。

先ほど切実な子育ての生の声があったと思いますけれども、御存じだと思いますけれども、兵庫県と神戸市の子育て支援休暇の差がもう年々開いていく一方だなというのが現状です。ちょっと遡らせていただきますけれども、今年2022年より、県では自然学校または修学旅行の説明会でも子育て支援休暇が取れるという要件が広がりました。さらに昨年1月より入学説明会、これはそれが分かる、日付が分かる書類を提示ということだそうなのですが、これも認められるようになりました。それ以前も家庭訪問や個別懇談や学級閉鎖や臨時休校、授業参観、入学・卒業式等、神戸市のほうの病気に絡む、または健康診断、予防接種以外も非常にもう広がりが大きいんだなということで、昨年、神戸市のほうからも兵庫県との差が開いているので、県に近づくようにという声がありましたので、非常に私たちは期待をしております。それだけ切実ということを知っていただきたいと思います。

教育現場というのは御存じだと思いますが、もういろんな面で困難な実態が年々増えておりまして、対応を要する生徒も増え、勤務時間も延びという中で、何とか頑張っていますけれども、一番このやっぱりこの切実な、これだけを女性部のほうが今回子育て支援に特化して挙げさせていただいたという、その意を酌んでいただきたいですし、それと、その教育現場ということの特殊な実態がありますので、教育委員会独自に改善をお願いしたいと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

(組) 女性部は以上でよろしいですか。

(組) それに加えて、子育ての短時間勤務につきまして、やはりもっと使いやすい、使い勝手のいい制度にさせていただきたい部分もありますけれども、本部交渉のときに私から申し上げましたとおり、利用する方と、そして、それを支える周辺の教諭との間に対立構造が生まれているというお話をさせていただいたと思いますけれども、そういったところもお休みを取られる、あるいは短時間勤務されるというようなことであれば、それを支える周辺の教諭にさらに負担が追加で上乗せされるようなことがないように代替の教員あるいはその代替のためのいろんな仕組みなり何なり、もうちょっと工夫をして、現場もう本当に逼迫している状態ですので、そこで現場が本当は一丸となって子供の教育活動に向かっていかなければならないのに、それを阻害するような対立構造を生んでいるということ事態がゆゆしき問題だと私は思っています。ですから、周辺の先生方に上乗せをして、何とか教科で吸収してくれないかとよく管理職は言いますが、そういうことではなくて、やはりきちんと人を用意すると、あるいはそういった負担につながらないような環境整備をするということが委員会にさせていただきたいということをもう一度お伝えさせていただきたいと思っております。

それともう一点は、12月10日に大都市のその神戸大会というのがありまして、札幌とかいろんな大都市の方々と意見交流をさせていただいたんですけども、以前、生理休暇について、仙台では健康支援休暇ということで、更年期障害のことも含めて、男女ともにこれは市労連のほうもそうなんですけれども、もう全体的に男女と

もに取得できるような、そういった休暇、特別休暇制度を新たに設けられて、もう既に運用されているそうなんです。ですから、そういったものも今後いろいろな部分をしていただいて、先生が元気でなければ教育現場もなかなかまいこと回っていかないかと思しますので、先生の健康というところにもちょっと光を当てていただいて、何とか教育現場がもっと生き生きといい状況になるようにしていただけたらなというふうに思っております。ちょっと急な追加で申し訳ないですけども、たまたま 12 月 10 日にそういう情報を得ましたので、仙台でできることであれば神戸でもできるだろうというふうに思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

(組) そうしましたら、コメントありましたらお願いいたします。

(市) ただいまの女性部の先生方から子育て支援についてということで多岐にわたる実体験にも基づくお話ということで幾つかいただいたところでございます。なかなかその子供看護休暇については未成年の間までの拡大ができないかというお話でしたり、なかなか事実上、取りづらい制度になっている状態ではないかというようなお話もいただきましたし、あるいは年々その県とのその制度的な広がりといいますか、差が当分県のほうからは差がつけられる実情があるということも紹介をいただきました。自然学校であったり、入学説明会であったりという部分がどんどん対象にはなってきているというようなお話もいただいたところでございます。

それから、子育ての短時間勤務のための代替措置のお話であるとか、あるいはその直近のこの大都市での、仙台でのお話とかいうような、様々な他都市の状況も含めた現状について教えていただいたというところでございますので、それを踏まえて回答させていただきたいと思えます。

先日も本部交渉の際にも、切実な御要求、御要望ということでお聞かせをいただいた内容かと思っております。で、毎年切実な御要望としてお聞きをさせていただいているというところでありまして、特別休暇については県の制度と比較して、また繰り返しになりますけれども、内容に差があるということも十分認識をしてございます。一方で休暇制度、どうしても休暇制度の話にはなりますので、神戸市全体で考えていくということになる部分がございますので、我々としましては先ほどの御説明の中でも学校現場の特殊性というお話もあったかと思えますけれども、そういう部分をしっかり行財政局にも内容を伝えると。こういう御要求があったという実情があるというのをしっかり、これまでも当然伝えてはいますけれども、これからは当然伝え続けたいといけないということは強く認識をしておるところでございますので、改善に向けた引き続きの取組を進めていきたいというふうに考えております。また同時に、今ある制度を活用できる環境を整備するということも、これも重要であると考えておりますので、そういった環境づくりに向けても、こういった生の声を聞かせていただくということも含めて、皆様方と我々教育委員会事務局が協力しながら、少しでも改善が図れるように取り組んでいきたいと思っておりますので、引き続きにはなりますけれども、ひとつよろしく願いしたいと思います。

私からは以上です。

- (組) 特別休暇については本部交渉でも強くお願いをしておる、昨年度のかなり前向きの回答がありましたので、我々としては大いに期待しています。ぜひ少しでも前進できるように強く要望したいと思います。よろしくお願いいたします。
- (組) じゃあ、そうしましたら、続いて高専部のほうにお願いしたいと思います。
- (組) 神戸高専の〇〇と申します。私からは重点要求申込書3ページの専門部要求の2、高専部から要求6項目についてお願いをさせていただきます。

まず、1番の独法化が決定した高専の今後に関して、現場の意見を吸い上げ、十分に議論した上で現状の賃金手当、定員、福利厚生等、不利益のないよう方針を決定することについてでございます。独法化は高専をさらに地域に貢献できるように発展させるためにという大きな重要な政策目的のために行われるものとされておりますが、いかに重要な政策目的のために行われる制度変更であっても、労働契約法第9条において、「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない」と定められております。また、厚生労働省の使用者向けガイドラインにも、使用者が一方的に就業規則を変更しても労働者の不利益に労働条件を変更することはできませんと明記されているとおり、同法第10条の条件を満たさない限り一方的に変更することはできません。同法第10条には不利益の程度、変更の必要性、変更後の内容の相当性、労働組合との交渉の状況が合理的であることが必要とされており、厚生労働省の使用者向けガイドラインで引用されている4件の最高裁判決においても、労働者に不利益な労働条件を一方的に課すことは原則として許されないこと、合理性のほうの判断になったときは労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容を受ける代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況などを総合的に考慮して判断すべきであることなどが判示されております。

これらのガイドラインと照らしまして、教員の労働条件に関しては当初より労働条件に不利益変更はない予定である旨をお知らせいただいております。一部、時間年休の取得が制限される部分においても実質的に介護や育児のニーズに対応できる柔軟な勤務制度とすると伺っており、それらが健康への対応も含め、柔軟に実現されるのであれば法の要求に沿った進め方をいただいているものと感謝しております。

一方で、会計年度任用職員の労働条件に関しては、これまで説明会も開催されていないばかりか、出生サポート休暇、妊娠障害休暇、育児参加休暇など、職員の生活に密接に関わる重要な制度が、統合が予定されている法人の制度としてまだ導入されていないと伺っております。これらの制度はいずれも神戸市において、地域に貢献する重要な仕事を担う職員の生活面での不安を軽減することを目的に導入されているものであり、それらをなくする不利益変更を行わなければならない必要性があるわけではありません。統合が予定されている法人におかれても、諸制度については神戸市に合わせることを基本としておられると伺っておりますので、遅滞なく神戸市同様の制度の導入を決め、不利益変更のないようお願いいたします。

同じく1の、また現状の校務を円滑に継続し、かつ体制移行に伴う業務にも遅滞なく対応できるよう他高専と同水準の事務職員大幅増員を行うことについてでございますが、これまでも毎年お願いさせていただいておりますとおり、本校におきましては労基署のいう在校等時間で毎月平均50時間を超える状態が続いており、その原因は国立高専機構がホームページで公表している情報公開内容と比較して、本校の教員数は学生1人当たりでほぼ平均的なところではありますが、事務職員数が約半分であることによる校務負担であります。教務課、入試課、学生課、地域協働や情報教育とシステム管理を担うセンターに正規の専門性を持った事務職員が配置されて主体的に運営されている国立高専と異なり、本校においては教員の役割分担で行われている状況です。

このように事務職員数を少なく抑えることが組織として地域に対する貢献を最大化しようとするときに効果的な運営であろうはずがないことを毎年訴えてまいりましたが、ちょうど本年3月に、滋賀県総合企画部企画調整課が策定し、公表した令和の時代の滋賀の高専構想骨子によれば、学生当たりで本校の2倍の事務職員数が平均的であると報告している上に、実施されるカリキュラムや授業の手厚さによっても必要数は変わってくるとして、県民の理解を得ようとしていることがうかがわれます。

神戸市におかれましても、カリキュラムや地域貢献において、平均の半分程度の高専を目指しておられるのではないはずでありますので、適切な配置に向けて、まずは可能な限りの大幅増員をお願いしたいと思います。

次に、2番の給料表4表の1級から3級での不合理を是正するため、抜本的改善を行うこと、特に2007年の給料表変更時に号給対応表で生じた不利益を速やかに回復すること、教育職4表3級、高専准教授の給料表の足伸ばしを行うことについて申し述べさせていただきます。

2007年の給料表変更では、従来の1号が4分割されるとともに、これまでの昇級時は直近上位の金額と個別に比較して飛び先を決めていたものを、あらかじめ全ての場合について号給対応表で決められることになりました。これは神戸市の4表だけで行われた変更ではなく、国の人事院の平成17年勧告に基づいて国は平成18年から実施し、地方公共団体も全人連モデルに倣って平成18年と19年にわたって実施されたものであり、神戸市も19年に変更したものであります。このときの変更前後の昇級時の飛び先を比べると、4級の特定部分で間違いがあることは誰の目にも明らかであるため、これまで毎年修正いただくように要求してきていますが、いまだに修正いただいております。

そもそも当局は全人連のモデルに倣って適切に決定したと繰り返されますが、その全人連モデルは労働者に示されていません。当時の全人連モデル自体がそういう号給対応になっていたというのであれば、それをお示ししたいと思っております。また、4表の3級であります准教授の給料表だけは異常に短いものとなっており、高専教員の給与が教授に昇格しない限りは高校の先生方より低額である原因となっ

ております。高校の先生方をはじめとする他の職種、他の級で働いておられる先生方も、あるいは方々の給料表とも比べて均衡を失しない形の給料とするために足伸ばしを行っていただきますようお願いいたします。

続きまして、重点要求の3番、年齢構成の不均衡による教授の承認の遅れが生じないように合意した基準に達した候補者は遅滞なく全員承認させることについて申し述べさせていただきます。高専の先生方の給料はただいまも申し上げましたとおり、教授になるまではずっと極めて低く抑えられている状況にあります。これを毎年神戸市人事委員会が4月時点での各給料表の年齢別の月額給与平均額を職員の給与等に関する報告及び勧告として9月にホームページで公開している資料で、本年9月の資料では46ページに掲載されている給料表別、級別、年齢別職員数平均給与月額でも誰もが明確に確認できる内容です。

高専においては、専攻科での授業や研究指導はもちろん、本科においては、また地域貢献も行う上においても研究は重要な校務の1つであり、公募においても学術研究への熱意が応募資格とされており、ほとんど全ての先生方が博士課程を終えて赴任され、その年齢は28歳程度からになることはただいま述べました人事委員会の公表資料でも28歳からのデータしか存在しないことから明らかでございます。この28歳からスタートしているのがそれに相当いたします。博士課程在籍時の奨学金返済負担があることも含め、生涯年収が非常に低いものとなってしまっただけでは生活も立ち行かなくなってしまうので、これまでどおり合意した基準に達した候補者は遅滞なく全員承認させるようお願いいたします。

続きまして、重点要求4番に挙げさせていただいております前歴のあるものの採用については前歴を適切に評価し、前歴に見合う職階を適用すること、初任者格付時の不合理を是正すること、過去に著しく不利益となったケースについて回復措置を行うことについて申し述べさせていただきます。この項目については当事者の先生からお願いしたい、主張をお願いしたいと思います。

(組) よろしくお願いいたします。

項目の4に関しましては当事者の私自身が別途、人事委員会に措置要求をしているところでございます。今そのやり取りの最中ですので、今回はこの詳細には触れないで話をさせていただきます。自分と同様のケースが今後二度と起こらないようにということをも、その対応を検討してほしいというのが要望の1つ目です。

で、自分ほどではないですけども、前歴換算の不合理で不当な低い給料が現在も続いておられる高専で働いている教員がまだほかにもおります。で、私が今行っている措置要求が人事委員会で認められた場合には、ほかの教員の方、不合理で不当な扱いを受けているほかの教員の方にもぜひ待遇改善に対して前向きに考えていただきたいとお願い申し上げます。また、次の法人におきましても、我々組合が長年この前歴換算の不合理の是正に関する要求をずっとしてきておりますので、その引継ぎを次の法人にもぜひお願いいたし、お願いを申し上げます。

(組) ありがとうございます。ただいまも申し上げさせていただきましたとおり、直

接の当事者の先生の案件は既に人事委員会のほうで是正も受けてか、御審査をいただいておりますが、他にも同様の方がおられるということで、本日は引継ぎも含めましてお願いさせていただきたいという主旨でございます。

初任者格付に当たり、任命権者が教員資格を確認するのは当然の責任があることは心得てございますが、その教員資格に関する文部省令第23号にある高専設置基準の第11条から第14条にあって、一般化教員と専門家教員に何の差も認めておりません。本校の教員公募においては、本校のウェブサーバー上に今日現在でも記録が残っている中で最も古い2008年の理科教員の公募でも先ほど述べた学術研究への熱意が応募資格として記載されており、その点においても当時から一般科教員と専門科教員で求められるものの差は何もなかったことが確認されています。

神戸市の人事委員会規則第8号、神戸市職員の初任給昇給等の基準に関する規則の第6条から8条を読みますと、経験年数を有する者の給与月額決定に当たり大切なことは、在職者と比較して均衡を失することのないようにということであり、そのために必要であればプラス・マイナス8号の調整を行うことができると定められています。第8条では、特定の職にあっては「部内の他の職員との均衡を考慮してあらかじめ人事委員会の承認を得てその者の給料月額を決定することができる」とも決められており、その職には高専教授、准教授も含まれております。

このように、法の要求が明確にあるにもかかわらず、根拠なく明らかに准教授として採用すべき者を講師とし、明らかに均衡を失した状態としてよいと解釈することは到底できないものであります。そもそも求人や公簿は労働契約申込みの誘引に当たり、一般にそれがそのまま労働条件とならなくとも、直ちに違法とは言えないものの、最初から変更ありきで好条件を提示し、採用後には著しく不利な条件で労働に従事させることは求人詐欺の可能性があるとされており、人事委員会規則に照らして算出される経験年数が講師として均衡を失しないものであればよいのですが、准教授、講師または助教として公募され、明らかに准教授に相当する者を根拠なく講師として採用し、著しく不利な労働に従事されることが社会通年上、許されるものでないことは明らかであります。

高専において、1級である助教を経験するのは博士の場合、例外なく1年だけであり、2年目からは必ず2級になる実態と人事委員会規則6条から8条の主旨を踏まえると、今後このような悲劇を生まないためには一定以上を経験年数となる場合には一定程度2級での経験年数を数えるか、調整幅であるプラス・マイナス8号を拡大するか、第8条の定めを講師にも拡大する対応が均衡を失しないためには必要と考えます。今後の独法に向けて対応を引き続きお願いしたいと思います。

続いて、重点要求項目の5番の時間外手当は現状では特定の休日勤務にのみ支払われ、他の割り振りができなかった勤務の全てが未払いであるため、独法化する新年度以降は労働基準法の求めにのっとり、割り振りができなかった勤務について時間外手当を支払うことを前提とした予算を措置することについて申し述べさせていただきます。

これまでは割り振り対象業務が入試問題の作成など極めて限定されていたため、先に述べたとおり現実的に実態として1人平均につき50時間を超える在校等時間の削減には生かせていない現状がございます。重点要求1でもお願いのとおり、まずもって勤務時間の割り振りについては条件を設けずに柔軟に必要な勤務が行われるように変更への対応も含め、現実的に使い勝手のよいシステムとしていただきますようお願いいたします。そのためには仕様書作成の段階から教員の意見をよく聞いていただきたいと思っております。それらを十分に行った上で、割り振りできなかった勤務につきましては労働基準法の求めにのっとり、時間外手当を支払うことを前提とした予算を措置いただきますようお願いいたします。

予算要求は管理運営事項であるので、交渉を行うことができないと言われることがございますが、確かに地公法第55条3において、「地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項は、交渉の対象とすることはできない」とされておりますが、一方で職員の給与、勤務時間その他勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社会的または公正的活動を含む適法な活動に係る事項に関しては交渉対象とされています。ここでいう勤務条件とは、立法時の法制意見によれば職員が地方公共団体に勤務を提供するについて存する諸条件とのことですので、割り振りできなかった勤務について予算がないことを理由に未払いとなることは、勤務を提供するについての諸条件として極めて重要なものですので、ぜひともそうならないようお願いしたいものでございます。

最後に重点項目の6番、今年度の市教委安全衛生委員会のパトロールでも明らかとなった危険箇所について早急な改善を実施するとともに、これまで後延ばしにしてきた全ての修繕と改善、最近になって校内各所で急激に目立ち始めている全ての老朽化や不具合の徹底した調査、修繕を実施するための予算を措置することについて申し述べさせていただきます。

本年度の市教委の安全衛生委員会のパトロールで御確認いただいた箇所は高専に関して1点目は教室の窓の開口部が144センチと非常に広いものであるにもかかわらず、窓の縁の高さが90センチと廊下の手すり高さ115センチと比べて低く、かつ、手すりもない状態となっていることでもあります。廊下や手すり高さの115センチは転落防止のために建築基準法施行令第126条に定められた「高さが1.1メートル以上の手すり壁、さく又は金網を設けなければならない」との法の要求であり、通常の教室では手すりが設けられていることも踏まえ、本校においても対応をお願いしたいと思います。

2点目は屋外廊下、屋外階段の至るところで床面塗装の中央付近が完全に剥げ、雨の日には水たまりとなって転倒リスクがあるだけでなく、冬期には水たまりは凍結し、転倒必至の状況となる点がございます。どちらも人的な事故が発生してから悔やんでも遅過ぎますので、早急な改善をお願いしたいと思います。

また、これまで教育委員会の中でトイレの洋式化等の近代化を含め、全ての改修が最後に回されてきました。これは学校種が年齢的に最高齢であるためと考えれば

一定の合理性はあったのかもしれませんが、修理・修繕においても大きな不具合が健在化した場合には年度途中であっても教育委員会の大きな全体予算の中で緊急の工事を行っていただける体制であったことを踏まえると、効率的な運営方法であったのかもしれませんが。

しかしながら、どのような事情があったとはいえ、最後に回されてきたのは事実であり、本来必要であるからこそなされている廊下や階段の塗装が完全に剥げてしまっていて、転倒リスクがあるというようなどころに限らず、校内全体が急速にぼろぼろになっている状態であることを踏まえ、全ての老朽化や不具合の徹底した調査と修繕を実施いただきたいと思います。統合が予定されている法人は学生数、教職員数においても、校舎においても、教育委員会参加の全学校園とは到底比較にならない規模でありますので、ぜひとも教育委員会の責任において必要な予算を独法化に合わせて措置いただきたいと思います。教室窓からの転落リスクも廊下や階段での転倒リスクも、職員が勤務を提供するについて存する諸条件に間違いございませんので、勤務条件に関する申入れとしてお願いさせていただきたいと思います。以上でございます。

(市) それでは項目1につきまして、まず総務課のほうからお答えさせていただきます。

独法化の勤務条件につきましては、これまでも皆様のほうから御意見を頂戴する場を設けていたところでございますけれども、今後も引き続きこのような場を設けながら検討を進めさせていただきたいというふうに考えております。これまでの現在の基準運用ですね、十分に配慮をして徹底していく必要があると考えておりますので、十分、法人と協議をしていきたいというふうに思っています。

その中で御指摘のありました、現在、会計任用職員の休暇制度、この充実につきまして御要望いただいた内容につきましては、法人のほうにしっかりお伝えするとともに、十分に考慮して検討していただけるよう我々のほうからまた議論したいと考えております。

(組) ありがとうございます。では、引き続きよろしく願いいたします。

(市) それでは、その他の項目は教職員課から回答させていただきます。

まずは2番、3番、4番ということでございますけれども、教育の抜本的な改善のお話、あるいは号給対応表での不利益のお話であったり、あるいは項目の3番で言いましたが、教授承認の遅れ等、そういった不均衡の内容というようなお話があったり、あるいは4番目の項目では前歴のある方の採用における昇給格付のお話であったりというようなところであったかと思えます。

まず2番、3番、4番についての回答ということにさせていただきたいと思えますけれども、これら内容はもう以前よりも様々な場面で、様々な形で御指摘、御要望いただいている内容でございますので、高専の皆様方が大変強い問題意識を持たれている諸項目であるということは我々も十分承知、認識をしております。ただ、管理事項で、どうしても給料表の話をはじめ、財政部分の話に当然かかってくる部分も多いですから、市のそういった部分ではやはり市の財政状況というものも厳し

い中、なかなか御要望の主旨に沿った処遇の見直しというものは非常に難しいというのは現状でございます。また、その前歴に対する評価の内容や、あるいは教授承認の人事の内容というものについては御要望の内容をしっかりと高専とも共有をしたいと思っておりますし、さらに言えば法人のほうのこういう要望が、非常に強い要望があるということは伝えさせていただきたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願ひしたいと思ひます。

それから、その次の項目、5番目の項目でございますけれども、時間外手当に関わる話ということで、この辺りは未払い等の関連からの予算措置のお話であったかと思ひます。先ほど管理運営事項についての御説明があったところではありますけれども、この予算に関する内容でございますので、管理運営事項になるということになりますから、この場での詳細な回答というものは控えさせていただきますけれども、ただいま御説明いただいた様々な業務内容あるいは勤務実態をこれも考慮して、適切な対応を検討してまいりたいと考えておりますのでよろしくお願ひしたいと思ひます。

それから、最後の6番目の項目でございますけれども、これは先日の市教委の安全衛生委員会での職場パトロールの結果を踏まえてのお話というところで、もともと建築年数がかなりたっている建物、かつ、教員の先生方、あるいは学生の数でいうと非常に大きな数を抱えている、そういう施設であるので、適切な修繕を責任を持ってお願ひしたいという内容であったかと思ひます。しっかりと予算措置をすることという御要求でございました。こちらでも予算措置に関する内容という部分では管理運営事項になりますので、この場での詳細な回答は差し控えさせていただくのですが、御指摘の危険箇所、滑りやすい話、あるいは窓枠の話ということで、具体的な御指摘をいただいた箇所の話も承りましたので、この辺りは高専事務室ともしっかり共有して、かつ、明日の市教委の安全衛生委員会も開催されるというタイミングでもございますので、その中でも安全パトロールでの経過報告というものが議題にも挙げさせていただく予定でもございますので、明日の安全衛生委員会でも報告をさせていただきますし、また本日お伺ひしました、そういう修繕の責任を持ってしていただひてほしいという御要望についても改めて高専事務室には共有したいと思ひしておりますので、よろしくお願ひいたします。私からは以上です。

(組) 私から発言していいでしょうか。ありがとうございます。

総じて私どもがお伝えした内容を新しい独法のほうにもお伝えいただけるという御回答であったと心得ております。大変感謝いたします。時間外の問題について、よろしくない状態ではないということをお場で御発言いただひて、現在の状態にまで改善しているところでございますし、その後、校内では鍵のセキュリティー問題は、もう校内では幾ら話してもらちが明かかなかったところが、この場で教職員課長から、それは予算の問題ではないのかというお言葉をいただひて、学校に帰って、じかに校長交渉してみますと、課長の態度が変わってしまいました。できないと言っているわけじゃないんだよというのが開口一番で、おかげさまで今年、鍵は全て取り

替えられることになりましたので、ぜひ独法のほうに、この状態を引き継いでいただきまして、全ての目的は神戸市に貢献するためと心得ておりますので、引き続きお力添えをいただきますようお願いいたします。

(組) そうしましたら、続いて幼稚園部のほうから重点要求の説明と現場の状況をお伝えさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

(組) 港島幼稚園の〇〇と申します。

今日は重点要求の4番と5番の常勤講師会計任用職員についてと、5番の特別支援対応で現場の負担が増すことのないように人材確保に十分配慮することの点について話させていただきます。

現在、幼稚園では支援を必要とする幼児の例が多くなっていて、現場では本当に日々疲弊して過ごしている状態です。必要な支援も身体的なものから精神的なものまで様々で、すごく神経をすり減らしながら日々保育をして支えている状態です。同じ1つのクラスでも1人で出ていってしまう子や、友達にすぐに手を出してしまう子や、持病があって、常に誰かがそばにいて目を離せない子や、大人がいないと安心して過ごせない子供や、このような、いろいろな子供たちが1つのクラスに複数人ずつ在籍している状況です。このような状況ですが、職員のほうもコロナのこともあり、お休みを取られることもしばしばありまして、そういった場合、1人欠けただけでも、もう園がなかなか回らないという状況になっています。

また、特別支援が必要な子供に対する関わりも研修などでこういった関わりをしたらいいかというのを学ぶ機会はありますけれども、実際に個別の関わりを幼児とか別に関わる時間というのを確保するのはなかなか難しく、こういうふうにしたらいいいというのは分かっていますが、実際にそういった関わりができないという部分をすごくもどかしく感じ、子供にも申し訳なく思う場面もあります。

今は事前の就園相談で支援が必要な子供については把握していただいて、担当の方や講師の方の需要については配慮していただいていると思うんですけども、途中入園で来る幼児にもそういった配慮の必要、配慮が必要な幼児がいることも多いので、そこは余裕を持った人員配置を考えていただきたいなと思っています。令和5年度、来年度の幼稚園教諭は採用も多く、そこは現場の状況を分かっていたことに感謝しています。ですので、令和5年度以降も引き続き人材の確保に配慮していただきたいと思います。よろしくお願いいたします。以上です。

(組) 東灘のぞみ幼稚園の〇〇と申します。お願いします。

重点要求の1番、2番、3番につきまして、私は3年保育と2年保育における幼児の育ちを見た上で、幼児にとっての3年保育の重要性を実感しています。私自身、どちらの幼稚園にもいたことがありますので、やっぱり3歳児を経験してのいろいろな育ちというのはとても大きいなと思いますし、やっぱり3年働いている先生方の話とかをお聞きしてもやっぱりその1年の軽減ということはすごく大事ななどということを実感しています。

また、保護者側から見ましても、3歳から公立幼稚園に入れたいけども、4歳児

からしか受入れがないため一旦3歳で私立の幼稚園に入園して、また4歳児で公立幼稚園に来られるという方も何人か私も関わっています。また、年々配慮を要する幼児が増えている中で、3歳児で私立の幼稚園に入れなかったという方も知っています。公立幼稚園の3歳児の定員が25人のため、それを超える幼稚園では抽選で外れ、1年間行き場がなくなっているという現状があります。一旦、私立に入園して、また公立に来てという入園の手続や、子育て支援の観点から保護者の負担軽減のためにも1番、3番のことを要求したいと思います。

2番の3歳児学級については、現在、担任1名と会計年度任用職員では問題が多いため改善していただきたいことについてですけども、3歳児は現在、担任1名と会計年度任用職員となっていますが、会計年度任用職員の方は、もう保育が終わるとすぐに帰られてしまう上に、保育が終わった後に幼児のことについてじっくりと話し合うという時間を取ることがすごく難しいです。一人一人への幼児への支援、保育の質の向上のためにも現在の配置の改善をお願いしたいと思います。以上です。

(組) 道場幼稚園の〇〇です。今日はありがとうございます。

幼稚園の事務のことについてです。重点要求の6番になります。幼稚園では事務職員がおらず、全ての事務を幼稚園職員で分担して行っている状況です。現在では、小規模園が多く、各園の職員数がとても少なくなっています。大規模園と言われる幼稚園でも職員数が十分でない場合が多いです。保育中はパートの先生に助けていただいておりますが、保育時間外の事務をお願いできないという状況になります。そういう状況の中で1人当たりの事務の負担がとても大きくなっている現状です。また、特別支援を必要とする幼児が増えている中で、支援方法を考えたり、職員間の共通理解の場を設けたり、職員研修をしたり、保育の教材研究をしたりと、幼児のことに全力で取り組みたいという思いがある中、事務が追いつかないことが多々あります。で、その状況を改善しようと教育委員会におかれましても御配慮いただいていることにとっても感謝しております。昨年度は入園募集ポスターの園名や住所をあらかじめ印刷した状態で各園に配付してくださったこと、そして今年度は入園募集の際の1号認定の申請をインターネットで教育委員会と保護者の直接やり取りにくださったこと、大変ありがたく感謝しております。今後とも少しでも事務負担を少なくしていただけるように御配慮いただけるとありがたいです。

幼稚園の現場におきましても、具体的にどのような方法をお願いすれば減負担につながるのかを考えており、一番の方法は各園に事務員の配置があればと思うのですが、それは難しいということであれば学校経営支援課に幼稚園事務支援スタッフを置いていただき、より手厚く幼稚園の事務についてバックアップしていただける体制ができればありがたいです。で、常時の配置ではなく、午後の時間帯だけや、曜日限定であっても構いません。御検討よろしく申し上げます。

そして、人事の事務につきまして幾つかお願いできればと思います。まずは履歴書の整理についてですが、個人の号給等の履歴については教職員課でも管理されていると思いますので、幼稚園での記入について省略可とさせていただければ大変助

かります。さらに、退職した職員、産休・育休中の職員についての内容確認については、現在は幼稚園の教室に置かれている状況です。教育委員会から幼稚園に依頼があり、離職中の対象職員に連絡し、報告を受け、それを幼稚園から教職員課に報告するという方法が取られています。こちらも幼稚園を介さずに教育委員会と対象者のやり取りにさせていただけるとありがたいと思います。よろしくお願いします。以上です。

(組) 事務負担軽減につきましては、具体的に現場から上がった声として重点要求に入れさせていただきました。入園前健康診断問診票が、園ごとにばらばらになっていまして、まずは全園統一様式にさせていただいて、で、保護者がインターネット経由でそれを、様式を取り寄せられるような形にさせていただくと現場は大変助かるということでしたので、ぜひ御検討いただきたいと思います。

(組) いかわ幼稚園の〇〇です。いつも幼稚園に御尽力いただきありがとうございます。まず初めに、7番の育児短時間勤務についてです。現在、育児短時間勤務を利用し、働いている職員は始業の8時15分より遅く来て、終業の5時よりも早く帰るようになっていますが、その時間の補助がついてない園があります。補助の教諭がいないことで短勤務の職員も時間どおりに帰れず、短時間という本来の意味をなしてないことや、それを利用することで他の職員の負担になってしまうことが考えられています。補助の教諭を必ずつけていただき、常勤講師が補助教諭となるようにしてほしいと思っております。また、小学校入学までの取得期間がありますが、家庭によって大変な時期が違っているので、小学校以降になると退職を考えないといけないという現状があります。また、制度としてはありますけれども、取っている方が少ない現状なので、取りたくても取っていいのかというふうに不安に思ってしまう方もいらっしゃいます。サポート体制が整備されることで働く職員みんなが働きやすい職場になるのではないかと考えていますので、よろしくお願いいたします。

次に、9番の預かり保育についてです。預かり保育については指導員の確保が難しく、市教委のほうで確保していただければと思っております。各幼稚園で指導員に、候補になりそうな保護者や地域の方に声はかけていますけれども、既に働いておられる方も多く、ちょっと働いていただくのが難しいのが現状です。このような仕事があるということを市民に向けてアナウンスをし、人材を確保する必要があると感じています。また、指導員不足によって教師が預かり保育に入る場合も多く、少ない職員で園の運営を行っている園にとってはとても大きな負担となっています。そのためにも、預かり保育関連の事務につきましては月初めに提出する実績表の入力や確認作業を少しでも時間短縮するために実績表と各園で作成している預かり保育の出席簿がリンクするような様式を作成いただければ少しでも時間短縮になるのではないかと考えています。よろしくお願いいたします。

(組) 幼稚園部からは以上です。ぜひよろしくお願いいたします。コメントいただける項目があればぜひお願いします。

(市) 3年保育のところで、いつも御尽力いただき本当ありがとうございます。先生方が熱心に保育に取り組んでいらっしゃる。特に私自身も担当課として見に行かせていただいたりとかしながら、すごくそういうことは感じているところです。3年保育についても、幼稚園の先生方、保育園の先生方がしっかりと計画を立てて実績も上げられているところも我々も本当に感謝しているところです。

あと、現状としましては共働き家庭が増えていることと、少子化がかなりのスピードで進んできているという現状があります。そういうこともあって、現在、要するに在り方についても検討会のほうを持っているところです。ですので、今日のような御意見だとかいろんな方面の方から御意見をいただいているところですので、それは総合的にそういったもの、御意見を伺った上で、こういった問題に対しても検討していく必要があるかなというふうに思っていますので、現在はそういったことでさせていただいている状況であるということ御理解していただけたらと思います。以上です。

(市) 学校経営支援課長です。よろしく申し上げます。

私からは6番、事務の改善のところで、学校経営支援課に幼稚園事務支援スタッフの御要望は毎回いただいておりますけれども、今現在も、経営支援課のほうには2名、派遣職員がおりまして、幼稚園の支払い関係の事務の一部を事務局に引き上げさせていただいております。ですので、なかなか派遣の方2名で回されるのは結構大変な分量、幼稚園全体を合わせますと結構な量にはなっております。ですので、曜日限定ですとか、午後だけ何というか、支援スタッフが経営支援課にいれば逆に言うとうとうかどうかがお手伝いできるのかなというイメージもちょっと湧きづらいところですけども、先ほど御評価いただいたポスターなどの工夫ですとか、なかなか目に見えた体制強化がなくてもできることはまだまだあるのかなというふうに思っております。

ですので、預かり保育のその事務につきましても、我々その支払いの事務は経営支援課でやっておりますので、こういったところからも少しずつでも工夫ができるところはぜひ着手していきたいなというふうに思っています。

正直なかなか予算全体が厳しい中で、派遣職員2名の予算を確保するのは結構厳しいですが、幼稚園の皆さんから負担軽減で一旦引き上げた事務ですので、そこは何とか、学校経営支援課としても予算確保をして来年度も継続していきたいというふうに思っております。引き続き、人とお金が前提になるものはなかなかお約束できないですけども、幼稚園の現場で皆さんお忙しいから、もう取りあえず何とかこなして提出してとかいう日々だと思います。落ち着いて時間があつたら、こういうことがあれば、こういう何か少しでもエクセルとか工夫しただけでも御負担軽減になるとかいう具体的な御提案いただければ、ぜひ前向きに対応していきたいなというふうに思っております。引き続きよろしく申し上げます。私からは以上です。

(組) 触れ損なってしまいましたけど、14番だけ追加で、360度評価についてです。

管理職ですね、360度評価ですけど、これは制度としては非常にいいですけど、た

だ、その幼稚園の職場が非常に少人数のところが多くて、管理職をその評価するというと、その一応匿名ということにはなっていますが、誰が書いたか特定されてしまうという問題が多くて、なかなか真実というか、率直なことを書けないという声が現場から上がっています。ありのままを書いてしまって関係が悪化するということが非常に危惧されるものになっているということで、また、それを記入するのにも非常に気を遣って時間がかかってしまうということで、もしその 360 度評価を行うのであれば、どの立場の職員も全員平等にその全員がやるということで、その特定の人書いているということが特定されないような形をお願いしたいのと、あと項目ごとにその書くような形になっていますが、項目をなくして自由記入という形にしてみると、特定のことに對して誰が書いたということが分かりにくくなるのではないかと。そのような評価者の特定、匿名性を担保できないうちは逆にちょっとやられては職場もギスギスして困るという声が出ていますので、そこを十分ちょっと検討していただきたいというのが 14 番です。すみません、ちょっと申し上げるのが漏れました。

(市) それでは最後に教職員課から回答を申し上げたいと思います。

私から回答に先だってということですが、先ほど幼稚園の先生方におかれましては、本当にひととき目を離すことのできないというような緊張感の中で、日々の仕事に取り組んでいただいているということに、まずは感謝申し上げたいと思いますし、また、どうしても幼稚園での事務職員という職種の間がいませんので、それに伴う様々な御苦勞、御負担であったり、お悩みということは今のお話でも十分私も認識を新たにさせていただいたところがございます。本当に日頃お世話になっております。ありがとうございます。それを踏まえて、私のほうからの回答ということをごささせていただきます。ありがとうございます。

まずは項目番号の 1 番と 2 番、常勤講師会計年度の欠員、人材確保の配慮の話と特別支援対応でというお話についてです。これについても御説明にありましたように、1 人でもフォローが出てしまうと、どうしてもそれにかからないといけないという話や、あるいはそれに伴って 1 人の先生が欠けただけでもなかなか回っていかないというような話、あるいは、もうそもそも欠員で欠けるだけでも当然、園運営に支障を来すということの御説明だったかなと思います。また、途中入園の幼児についての話もいただきました。それに備えて、ある程度余裕を持った配置ができないかというような切実な御要求だったかなと思ってございます。

ただ、おっしゃっていただいた、そういう人員の配置の話になってまいりますので、管理運営事項ということになりますから、どうしてもこの場での詳細な回答というものは差し控えさせていただかざるを得ないということにはなるんですけれども、ただ、日頃の御苦勞の話もお聞きした中で、かつ、幼稚園の定数では非常に限られている定数の中で、先生方、お一人お一人の日頃の業務の負担ということが非常に大きな重い、責任の重いものであるということは我々も再認識したところがございますので、引き続き、今日伺った話も含めて、それぞれの職場の実態も十分含

めさせた上で業務に支障が出ないように人材確保にはしっかり努めてまいりたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願ひしたいと思ひます。

それから、次の項目、番号でいったら3番でございますけれども、幼稚園の事務を改善というお話でございました。こちら支援スタッフの配置、この話がまずお聞きをしたところでございますけれども、スタッフの配置という御提案については、こちら管理運営事項になるということですので、この場で詳細な回答はできるといふわけではございませんけれども、繰り返しになります、定数が限られていることに加えまして、人材確保が非常に厳しい昨今の状況の中で、日々本当に多種多様な業務をしていただいている先生方の御負担、御苦勞というものは改めて認識をさせていただきました。どうしても予算の話になってまいりますので、限られた中身の話にはなつてまいりますけれども、本日教えていただきました実情でしたり、いただいた御提案というものはしっかり踏まえて、取り得る方法というものが今後何になるのかということもしっかり検討していきたいと思ひしておりますので、よろしくお願ひいたします。

それから、3番の項目、もう一つの話でございますが、これもかなり事務作業の悩みの話と承りました。履歴書の話や、退職関係の書類整理の話ということでございます。で、こちらにつきましても、これまでも度々御要求、御指摘いただいている内容であるかと認識をしてございます。本日その履歴書に関する内容と退職、産育休の職員と幼稚園との仲介作業に関する実情ということでお話をいただきました。それぞれの項目はどれも幼稚園の先生方の多忙化解消の面からは非常に重要な問題であると考えていますので、こちらについても限られた人員の中でどのように先生方の業務の見直しができるのかというものを、また、いろんな場面で御意見も賜りながら引き続き検討してまいりたいと思ひますので、どうぞよろしくお願ひしたいと思ひます。

続きまして、4番、育児短時間勤務をもっと使いやすくするため、常勤講師の御要望でございました。こちら人員配置、人事異動に関する内容でございますので、管理運営事項ということで個別回答は差し控えざるを得ないですけれども、幼稚園の現場で生じている様々な課題、先ほど教えていただきましたので、切実な御要望として重く受け止めさせていただいております。引き続きいただいた声を踏まえまして、何ができるのか、取り得る方法をしっかり考えていきたいと思ひますので、よろしくお願ひいたします。

それから次がこちらでの番号は7番ということですが、3歳児学級についてということで、現在の担任1名、会計年度1名では問題が多いので改善を要望されているというお話だったかと思ひます。こちら配置に関する内容ということで、詳細な回答は差し控えるということになりますけれども、今いろいろと、この3歳児保育の話をお伺ひしたところでございます。この3歳児保育の実施園につきましては会計年度任用職員を配置するなど、一定の配慮はさせていただいているところではございます。保育の向上のためにも本日お伺ひした課題については引き続き検

討してまいりたいと考えておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

それから、続きまして13番、入園前の健康診断、問診票の全国統一様式のお話でしたり、あるいはネットでできないのかというお話でございました。この件については今年度より新たにというか、新規で御要望いただいた項目ということで認識をしておりますので、ちょっと申し訳ありませんが、今日この場では明確な御回答ということではできませんけれども、引き続き幼稚園の先生方の、繰り返しになりますが、負担軽減の面からも重要な問題だということは認識をしておりますので、しっかりいただいた御意見を踏まえて、これについてもどういった対応ができるのか、検討をさせていただきたいと考えております。

最後に14番でございます。園長の360度評価の話ということで、なかなか少人数職場で個人が特定されるおそれがあるということで、自由記入にする等々の何か方策、方法が考えられないのかというような御要求であったということだと思ひますけれども、こちらについても人事評価に直接関係する内容でもございますので、この場での詳細な回答は差し控えさせていただきますけれども、いただいた御説明の内容は受け止めた上で、また検討してまいりたいと思ひますので、どうぞよろしくお願ひしたいと思ひます。

駆け足で大変恐縮ですけれども、私からの回答は以上でございます。どうぞよろしくお願ひします。

(市) 学校教育課の〇〇と申します。

預かり保育の支援員の方ということで、事務局のほうで、ホームページとかで随時募集のほうはしております、また確保で困ってらっしゃる園のほうには近隣園で兼務可能な方がいらっしゃらないとか、そういうことのお声がけのほうはさせてはいただいているんですけども、それは今後も引き続き丁寧に対応のほうはさせていただきたいなというふうに思っています。

(組) 幼稚園部からは以上です。ありがとうございました。切実な要望ですので、ぜひよろしく御検討いただきたいと思います。今後ともよろしくお願ひします。ありがとうございました。

(組) 本日はどうもありがとうございました。

(市) ありがとうございました。