

神戸市教職員組合との交渉議事録

日 時：令和2年8月6日（木）11時～11時45分
場 所：教育委員会室
出席者：（市） 教職員課長 労務制度係長 他1名
 （組合） 副委員長2名 書記長1名 書記次長3名
議 題：要求書の提出について

～要求書の手渡し～（組合から市へ手渡し）
（組合）よろしくお願ひします。

（市）では、ただいまから、「教育環境整備・労働条件改善に関する要求書」について、交渉を始めさせていただきます。よろしくお願ひします。

（組合）先ほど提出させていただいた「教育環境整備・労働条件改善に関する要求書」は、各分会からの要求書および各専門部・研究部によるアンケートや現場での意見交換等により作成したものです。神戸の子どもたちにゆたかな教育をおこないたいという教職員の強い思いを凝縮した要求書です。

今年度は新型コロナウイルス感染症対策により、通常とは異なる課題も多くあります。本日はその中でも特に重要な内容に絞って、各担当より現場の実態をお伝えさせていただきます。

（組合）私からは、要求項目1に関連しまして、学校現場における働き方改革が完全に飛んでしまっている1学期の学校現場の現状についてお話をさせていただきます。

登校時の検温チェックや消毒などの業務負担が増えています。手すりや、机、椅子やボール、ゼッケンまで消毒しています。中学校においては、部活が終わってから消毒作業ということもあり、19時から自分の仕事にかかるということもあり、本当に業務が増えているのが現状だと思っています。

また、1日に授業を行う時数が増えています。児童・教職員の負担もあるが、時数は満たしているけれども、習得期間が短くなってしまうので、子どもの理解・力をつけていくところでの課題も感じていると聞いています。

6月の学校再開をうけ、学校現場は今まで以上に気をつかいながら日々の業務に取り組んでいる結果だと思いますが、超勤時間が例年とほぼ同じところまで6月になって戻っています。これについては、15日から通常授業が開始した状況であっても、例年と同じ状況に戻っているというのが、今の学校現場を表していると思っています。

当然夏休みも短くなっています。児童生徒も保護者も長い2学期を頑張れるのか不安に

思っています。子どもたちからも先生方に相談があるとお聞きしているので、学校現場が今ぎりぎりの状態で踏ん張っているところを、市教委として人員の配置など具体的な対応をお願いしたいと思います。

環境整備の部分では、休憩室や更衣室など、教職員がほっとできる場所がなかなかないところもあるので、環境整備も含めた学校現場に寄り添ったメンタルケア等の対策をしていただきたいと思います。

また、1学期に学校現場においても、児童生徒・教職員の新型コロナウイルス感染がありました。そのような中、さまざまな声が当該校には寄せられています。学校現場にプラスの声もあれば、誹謗中傷も届きます。神戸市として市教委として、学校で発生した場合の指針やフォロー体制について、市長や教育長からメッセージを出していただきたいと思います。また、夏休み中には学校名は出さないという配慮には感謝しています。

最後に、栄養教員部の担当としてお話をさせていただきます。今年度は、学校休業期間があったことをうけ、8月に給食の提供がおこなわれます。ただ、8月の給食室の環境はかなり厳しく、ちょうど細菌が活発に動く気温になるということもあるので、スポットクーラー設置もしていただいています。安全・安心な給食を提供できるよう、給食室の環境整備もよろしくをお願いします。

(組合)私からは要求項目1と6に関してお話させていただきます。

6月に学校再開してから、しばらくは現場が混乱、疲れている状態に一旦陥りました。このままでは危ないということで、管理職からなるべく早く帰ろうという声をかけた学校もたくさんありました。実質学校にいる時間を短くすることで、業務が減るわけではなく、持ち帰り仕事が増え、さらに職員間のコミュニケーションが少なくなってしまいます。経験の浅い先生や、困っている先生に十分は支援ができず、感情的なやり取りが増えてきてしまいます。あってはならないことですが、昨年度のようなトラブルが発生しないか心配です。職員スポーツや放課後の会食もできないので、業務を離れてのコミュニケーションも少なく、人間関係が希薄になっており、それを心配する声もあります。

1学期は6月末にボーナスが出て、そこから1ヵ月で夏休みになり、なんとか乗り切れましたが、2学期が心配です。行事が簡素化されたのは良かったのですが、大きな目標を持って行事を乗り越え子どもたちも頑張るといふ2学期を乗り越える波がなだらかなものになるので、より一層2学期の長さを感じてしまい、乗り越えられるのかという不安があります。

現在のメンバーで乗り切れた1学期でしたが、2学期が長くなり、欠員が出ると、残っている先生に負担がかかるので、それも大きな心配の一つです。

授業時間の編成など、学校ごとに工夫をし始めているところもあります。保護者・地域に清掃・消毒の補助に入ってもらい動きもあります。ただ、学校ごとの取り組みには管理職に躊躇もあるので、工夫を後押しする支援をお願いしたいです。

資料を付けていますが、文科省が来年度から少人数学級の段階的实施を検討という記事が新聞に載りました。少人数指導のための支援員を入れていただいたことは現場に大きな助けとなっています。教室や人材の確保など課題があることも分かっています。国が少人数学級に向けて議論を進めている中なので、引き続き神戸市として少人数学級の実現に向けて、できるところから少しずつでも前に進めてもらえたらと思います。

最後に、養護教員部の担当としてお話をさせてください。休業中も再開後も感染予防の手立てを養護教諭は最前線で考えています。時には管理職から判断を求められたこともあり、正解が分からない中で判断することに不安を感じた方もいます。子どもの対応もその子だけでなく、周りの子の保護者に対しても説明があるなど、負担が大きくなっています。

また、学校内で例年行っている、就学時健診やフッ化物洗口を本当に実施できるのか、不安な状態です。早い段階で判断していただけたらと思います。

宿泊行事の実施についても、現場では新たな心配も増えています。今までしていた行事が違う形になることで、計画の練り直しにも時間がかかっています。安全・安心な暮らしが確保されることが最優先だと思うので、現場の状況に寄り添った対応をよろしく願います。

(組合)要求項目5について、2点発言させていただきます。

1点目はICT支援員のことです。1人1台端末を進めていただいていることに感謝しています。ただ、学校現場の現状は、パソコンルームの40台のパソコンの管理だけでも悲鳴を上げているのが現状です。一部の教職員、特に青年部層に負担がかかっている、苦情・相談が来ると担任業務より優先して対応しなければいけません。例えば、夏休みに丸1日、2日パソコンルームにこもって作業をしたり、毎年、何人もの職員で一日かけて整備しているのがやっとなです。さらにプロジェクターやスクリーン、1人1台端末が来るのに対応できるのか不安です。文科省は、2022年までにICT支援員を4校に1人と言っているが、報道によると、各自治体の人材確保がなかなか進んでいない現状があると聞いています。予算の都合があると思いますが、間に合わなかったのが教職員にお願いということになるとパンクするので、なんとか支援員の確保を今から進めていただきたいです。

2点目は、1人1台端末の有効活用をお願いしたいということです。KIIFが導入されたときに、ほとんどの教員が全然使っておらず、使うまでに時間がかかりました。1人1台端末を授業で使うとなると、もっと抵抗があるというのが正直な印象です。そこで、端末がきて良かったと教職員が思うことが子どもたちに還元されると思うので、デジタルドリルの導入の必要があると感じています。武庫川女子大学や大阪市教育委員会の事例資料も添付しています。予算はかかるが、導入することが授業での活用にもつながると思うのでお願いしたいです。

続いて、要求項目6についてです。7月17日の文科省の通知で学校以外が担うべき業

務、必ずしも教諭が担う必要がない業務の例示がされました。その中で4点あります。1点目が登校指導です。神戸の現状はほとんど教職員がしていて、時間外労働です。西宮では、学校警備員が全校にいて、さらに保護者の見守り当番の仕組みができていますので、教職員は教室で待っていられますのですが、神戸は残念ながら教職員が輪番でしているので、改善したいというのが1点です。

2点目は、学校徴収金の問題ですが、青年部のアンケートでも毎年これが一番の負担になっているという声が上がっています。システムの改修を市教委で進めていただいているのですが、改修してもやるのは先生で、先生の業務でないと文科省もいっているのに、会計担当者は学期末の度に長時間残業しているのが現状です。他都市は何年も前から教職員の手を離れている自治体が多数あるので、神戸も早く進めていただくようお願いしたいです。

3点目は休憩時間と掃除時間です。資料の文科省の例示では、学校と地域の役割分担に関する取り組み例として、休憩時間の外部見守りスタッフ、掃除時間の外部スタッフを導入して教職員がちょっと一息つける時間ができるという取り組みの例示があがっているので、神戸も進めていただきたいと思います。

最後に、教科担任制より一歩進めた学年担任制についてご検討いただきたいと思います。丹波市の取り組みの資料を添付しています。意見は分かれるのですが、1人担任という仕組みが、1人の先生に責任がかかり、子どもたちの多様化に合っていないのでさまざまな問題が起きているのが現状だと私は考えています。ハラスメントも多忙化も保護者対応も学年担任制に変えることでおおむね解決すると私は思っています。担任の力量によって大きな差異が生まれてしまい、それが去年のハラスメントにもつながっていると思っています。このあたりを解決するためには、チームで担任して、チームで子どもたちの成長を喜び合うような学年担任、教科担任を進めていくのが未来の学校のあるべき姿かと感じています。自分一人で担任をしたがる教員はまだ多いので反発はあるかと思いますが、だからこそ市教委が中心になって教科担任・学年担任を進めていただきたいと思います。

(組合)私からは項目9と10についてお話をさせていただきます。

昨年度の東須磨小学校のハラスメント問題を受け、神戸教組も組合員の方の声を拾い、ハラスメント問題について取り組みをおこなっております。神戸教組の「誰もが安心して過ごせる学校づくり」の提言はまさに組合員の声を取り上げたものです。しかし、残念ながら、管理職からの心ない一言や、校務分掌の軽重や部活動実績によるパワーバランスの関係で、今なおハラスメント問題に関して悩んでおられる教職員の方はいらっしゃると思います。一人一人の事案を受け、解消に向けて手立てを講じることはもちろんですが、そのような事を未然に防ぐ土壌づくりが肝要です。コロナ禍でコミュニケーションがとりにくい現状ですが、風通しの良い職場づくりを進めるにあたり、教職員が一体となって働き、誰もが安心して過ごせる学校づくりを実現するため、市教委と学校が緊密に連携

をとることが大事だと思っています。教職員の方の心身の健康を維持するよう管理職への働きかけを強く求めます。

また、360度フィードバック制度も課題がある中で行われています。現場の声として、誰にも相談できない、小規模校では個人の判別が容易である、勤務時間が増える、どこまで・どのように評価すればいいかわからない等の意見が届いています。このように不透明で、一部の教職員の意見が反映されるものではなく、教職員一人一人の直接的な対話が促進されるような制度を求めます。

中学校課題の一つに部活動における諸問題があります。本日は2つの事例を示します。

1つ目は初任の方の事例です。この方は経験のないサッカー部を持つことになりました。若いので体当たりで指導に当たろうと一生懸命グラウンドで生徒に交じり、指導されていました。しかし、ゴールキーパーを引き受けた際、シュートを手のひらで受け、親指を骨折してしまいました。経験がないからこそ、けがにつながってしまった例です。

2つ目は臨時的任用の男性常勤講師の方です。この方も同様、経験のないバスケットボール部を持つことになりました。しかし、女子の部だったことで、指導にはいろいろと気を遣うこともあったようです。接触のあるスポーツなので、中に入って一緒に活動することをやめていると、「やる気のない顧問」と生徒や保護者から非難されました。部活動の評判はそのまま学校生活にも影響を及ぼし、一時は授業を成り立たせるのにも苦勞されたことがありました。

また、お二方とも生徒のためにとという思いの中、個人的に審判講習を受け、ライセンスを取得されたり、独学で審判を勉強されたりしましたが、その講習費や審判服の購入、雑品はすべて自己負担で購入されています。自らが望んでいない部活動指導でありながら、肉体的、精神的、金銭的にも過度の負担がかかっているのが現状です。

部活動にやりがいを感じ、一生懸命打ち込まれる方もいらっしゃいますが、その方が異動した後、残された生徒や保護者がどんな気持ちになるのかを考えなければいけません。残された部員や保護者の不満の矛先はすべて、そのあとを引き継いだ方へ向いていきます。前の方のようにできる方とは限りません。ますます外部指導員や外部支援員の配置が促進されることを望みます。教職員の負担を減らし、本来の業務の推進ができるように強く求めたいです。

最後に一点、神戸教組としては一昨年からお話させていただいていますが、長期休業中の平日に公式戦や練習試合で学校外に出ることがあります。平日なので4号業務にあたりません。出張扱いのサービスになると思いますが、旅費が支給されることはなく、交通費は自己負担になるという現実があります。このようなサービスをきちんと整理し、改善して、示していただくようにお願いします。

(組合)私からは要求項目3と10に関してお話させていただきます。

女性部のアンケートの中で、特に回答が多かったのが、子育て支援に関することと更衣

室や休憩室、トイレ等施設設備に関する項目でした。

子育て支援については、徐々に制度が拡充していますが、実効ある制度になっていません。育児短時間勤務制度は、取得されている方が増えない現状があります。管理職を含めよく制度を理解しておらず、当該の方が相談しても、なかなか「難しい」というかたちで終わってしまうという声も聞きます。また、学級担任制である小学校での取得が難しい現状もあります。制度の全教職員への周知と共に、活用が進む制度の研究や構築をお願いします。横浜市では取得者が200人以上という例もあります。

また、現行の「子の看護休暇」に子育ての視点が盛り込まれていないとの声も多数ありました。せめて、短期の介護休暇が適用されない子どもの年齢を中学校卒業まで引き上げてほしい、あるいは、介護・授業参観・個別懇談会等にも適用させてほしいとの声がたくさん届いています。

今回のコロナ禍の中で、妊婦や基礎疾患のある教職員はできるだけ在宅勤務でと言われているにも関わらず、妊娠中の教職員が、家庭訪問を行い対面で会話をすることに不安があったとの声もありました。昨年8月に策定された神戸市教育委員会ハラスメント対策基本方針のなかにも、妊娠、出産、育児等に関するハラスメントの項目もありますが、妊娠、子育てに関して、すべての教職員が理解を深められるように進めていただきたいと思えます。

設備面では、特に、男女一室の更衣室で、ロッカーやカーテンで仕切られているだけで、とても狭く、空調もない上に、声や音も筒抜けで気を遣うとの声が多数寄せられています。ぜひとも前向きな改善をお願いします。

2点目です。進路事務の負担軽減について発言させていただきます。私自身も、進路担当の係を過去3回させていただきました。中学校3年の学年団は、進路担当教諭及び学年総務を中心に、秋口から生徒の進路先が決定する3月下旬まで、多様な進路事務に追われます。ミスの許されなという精神的な重圧も感じながら、仕事をしています。特に、中心となる立場の者は、資料作成や引率等のために、3学期の土曜・日曜もなかなか休むこともできません。

今回、特にお話したいのは、進路に関わるさまざまな提出事務についてです。数年前に学区が拡大されて以降、各校が書類を持っていく先が大幅に増えました。郵送も可能なのですが、もしものことがあればとの心配や、いち早く生徒の手元に受検票を届けるために、大半を持参しています。書類の提出は、平日の日中です。時間割のやりくりをして持参しています。自習を避けるために、残留の教員がその分の授業を行います。移動時間の短縮のために大半は、自家用車を使用して動きます。小規模校ほど人手不足で厳しい状況です。別紙をご覧ください。特に、書類提出機会ですが、公立高校へ4回、加えて、1月中下旬は私学の出願もあります。私学も最近は郵送のみも増えていますが、これだけのものを日中に出さなければなりません。

入試に関することは、県教委に関わるものがほとんどなのですが、神戸市として、市立

高校の書類受付について、1日だけでも結構ですので、KECの一室で一括して受け付けてもらえるようにできないでしょうか。神戸市の中学校においては、市立高校の受検者は非常に多いので、これだけでも大幅な時間短縮・業務改善につながると思います。お願いします。

(組合)6月15日の学校再開以降、新型コロナウイルス感染症対策に迫られた教職員の心身の健康についての不安は先日の申し入れでもお伝えしました。

特に、7月に教員と生徒が感染した中学校の混乱はご承知のことと思います。PCR検査の結果に伴い臨時休業の連絡等が必要となり、教職員は深夜や休日でも対応に迫られました。しかし、これらの時間外勤務は何の手当も発生しません。給特法があるから仕方ないと言ってしまうことは簡単ですが、心身に負担がかかる業務は非常災害や緊急対応と同様であると考えています。感染が終息するまで、何の手当もなく、勤務の割り振りも取れない状態で同様の業務が続くことも考えられます。この非常時に対応できる制度改善の検討と同時に、校長主導で割り振りを取れる体制づくりをすすめるようご指導をお願いします。Withコロナの学校生活において、今まで以上の業務改善や働き方改革の検討もお願いします。

2点目は「人事評価制度」についてです。これまでも訴えている通り、そもそも人事評価制度は学校現場には馴染まないものです。市長部局と違い、超大規模校では評価すべき職員の数が200人を超えます。200人の大規模校でどのように面談や評価を実施することができるのかスケジュールの例示もお願いしたいです。そして、どの学校においても授業が始まればそれぞれの教室・執務場所に動きます。勤務時間のほとんどは職員室に戻ることなく、それぞれの場所で仕事をしている教職員を評価するためには、管理職が教室や校舎内を見回る必要があります。一人一人の職務を評価する時間は十分とは言えません。何より仕事の成果が目に見えにくく、数値化が難しいことは明確です。教職員は、自分たちの成長につながる評価は受けたいと思っています。しかし、昨年度の人事評価に関するアンケートでは、「面談でやる気につながる言葉はいただけなかった」「勤務時間外に短時間の面談をした」「一度も授業を見に来ていないのに、どうやって評価しているのか疑問が残る」「評価区分の理由を聞いてもはっきり答えてもらえなかった」などが多数を占め、人事評価によってモチベーションアップにつながったという意見はごく少数でした。今年度より試行実施されている360度フィードバック制度は、目に見えない部分が多く、お互いの信頼が高まるものにはなっていません。今後の人事給与制度の見直しも同様に、何のための評価であるのか、現場の声をもとに検証し、神戸市の教育のビジョンを達成するため、教職員の育成につながる制度改革をお願いします。

事務職員部の要求についてです。相互支援体制の拡大により、事務職員が積極的に学校運営に参画することが可能となってきました。しかし、相互支援体制の意義や基

本要綱の内容が十分周知されていないことによる課題もあります。また、通勤時の有料道路代や離職再採用制度など事務職員に適用されていない制度について、早急な検討・改善をもとめます。

最後に、「その他、勤務労働条件に関連する事項については、誠意をもって協議すること」についてです。今回のコロナ対応について市教委と組合は、子どもたちのために、教職員のためという視点で、同じ思いをもって協議をさせていただけたと考えています。そして、昨年、法改正された給特法による変形労働時間制の導入は、すでに閑散期であるはずの夏季休業期間が短縮されている学校現場には不要であり、長時間労働の是正にむけた抜本的な改革をお願いして趣旨説明とさせていただきます。それぞれが発言した現場の思いも含め、教育環境整備・労働条件改善について誠意ある回答をお願いいたします。

(市) それでは、私から一言ご挨拶させていただきます。はじめに、神戸教組の皆様方におかれましては、平素から本市の教育の向上に、日々ご尽力、ご協力いただいていることに対しまして、厚くお礼申し上げます。

また、本年におきましては、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、今までに経験のない非常に困難な状況の中で、教職員と子どもたちが安心して過ごすことができる環境を目指してご尽力いただき、心から感謝申し上げます。

新型コロナウイルス感染症については、引き続き警戒を継続する必要がありますが、これまでの対応の教訓を生かし、子どもたちのため、迅速かつ的確な行動がとれるよう、全職員が一丸となって感染拡大防止に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い申し上げます。

さて、ただいま、教育環境整備・労働条件改善に関する要求書をお受けし、概要をご説明いただくとともに、現場の実情をお聞かせいただきました。ご要求の内容は多岐に渡っており、現場で直面する様々な問題や課題の多さを実感しております。

特に、学校現場での多忙化対策は喫緊の課題であり、先生方は日々、非常に多種多様な業務に追われ、その結果、深刻な長時間勤務につながっているものと認識しております。

また、先ほども申し上げましたとおり、今年度は、新型コロナウイルス感染症の対応により、年度当初から通常とは異なる業務が多岐に渡り発生することとなり、教職員の皆様には多大な負担をおかけしております。

教育委員会としてもこれまで様々な多忙化対策に取り組んでまいりましたが、長時間勤務の抜本的な改善には至っていない状況です。皆様のご意見、ご要望をお聞きしながら、引き続き効果的な取組を実施できるよう努めてまいります。

一方で、本市の財政状況につきましては、少子・超高齢化の進展や社会保障関係費などの財政需要の増大により、引き続き予断を許さない状況にあり、また新型コロナウイ

ルス禍による消費の冷え込みや企業の業績悪化などが表面化するなど、来年度予算編成は、極めて厳しい状況にあります。

そのため、引き続き「行財政改革 2020」を着実に実行するとともに、全ての業務について中長期的な視点に立ち、官民の役割分担を見極め、一層の民間活力の導入や更なる効率化について、抜本的な見直しを図っていく必要があります。

また、昨年度末に市労連交渉において、提案させていただいた人事・給与制度の見直しにつきましても、これからの社会情勢や職員に求められる業務を踏まえ、「職員が能力を最大限に発揮できる環境づくり」と「これからの市政を担う将来有望な人材の確保」を目指して、頑張っている職員が真に報われる人事・給与制度改革に取り組んでまいりたいと考えています。

我々といたしましても、本日ご要求をいただいた学校環境整備・勤務労働条件に関する内容につきまして、皆さま方と協議しながら真摯に取り組み、組織を支える職員一人ひとりが明るく前向きに仕事に取り組める市役所を作り上げていきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

いずれにいたしましても、本日いただきましたご要望につきましては、ただいまお受けしたところであり、また、非常に多岐にわたっているところがございますので、個々の内容についてお答えできる状況ではございませんが、従来どおり誠意を持って検討させていただきたいと思っております。

皆様方とともに創意工夫をこらし、お互いによく話をして理解を深めながら、一つでも多くの課題を解決していきたいと考えておりますので、引き続きのご理解ご協力をお願いいたします。

(組合)ありがとうございました。一緒にやっていきたいという思いは同じですし、全ての教職員ががんばれる職場をつくりたいと思っています。そのためには、勤務労働条件の安定はもちろんですが、お互いに意見を言い合える職場をつくることがスタートだと思うので、教職員側でやること、市教委としてやっていただくことを明確にして協議させていただけたらと思います。よろしくお願いいたします。