

神戸市教職員組合との交渉議事録

1. 日 時：令和4年7月27日（水）13：30～14：00
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
（組合） 副執行委員長2名、書記長1名、書記次長2名
4. 議 題：2023年度 教育環境整備・労働条件改善に関する要求書の提出について
5. 発言内容：

（組合）本要求書におきましては、神戸教組の分会、研究部、専門部、それぞれの意見を集約して、神戸の子どもたちの豊かな学びに繋がるように結集したものになっております。依然として新型コロナウイルス感染症の課題が残っておりますが、今年度は特に、年度当初からの未配置等により、現場の負担感は増大している一方です。本日、重点的な内容を執行部各担当からお話させていただきます。

（組合）私の方からは、2頁の要求書2番に関わって、「人員不足」の課題について発言させていただきます。先日、ある学校に一日、視察と支援に行っていました。その学校は、年度当初からの未配置に加えて、5月に一人休職、6月にもう一人休職されて、さらに、運動会とプールの指導中に、子どもたちの目の前で、教職員が意識を失って倒れるということが続いている学校です。その学校では、校長先生も教頭先生も授業をしていて、専科の授業時間に教員同士で支援にまわっていても、余裕のない学校現場では、生徒指導案件も増えていました。7月は毎日、生徒指導で放課後に保護者対応が入っている状況です。病休の総務担当の代わりに生徒指導担当をしている方は、毎朝5時半に出勤して、身を削りながら学校と自分の学級を支えていました。そこに追い打ちをかけるように、2学期からはさらに2人追加で休むことになっており、5人欠けた状態で、担任も2クラス不在、もちろん代替教員もいないという状況でスタートせざるを得ない状況です。そんな過酷な状況で、ある若い先生が言われた一言が忘れられません。「神戸市は、人は人によって人となるという素晴らしい教育理念を掲げているので、憧れて他都市から異動してきた。でも、現実は違った。神戸に来なければよかった。」と僕に伝えてくれました。神戸市は、本当に教育にお金をかけてきたと言えるのでしょうか。例えば、私が住む西宮市では、スクールサポートスタッフが既に全校配置されており、さらに、午後も配置されています。それに加えて、警備員も全校配置されているため、教頭の業務が大幅に軽減されています。管理職のゆとりは、学校全体のゆとりになり、教職員のキャリアプラン、将来の見通しも明るくなります。

さらに、神戸でいう「生きる力学ぶ力支援員」の人数も、西宮市の私の住む校区では、

6名配置されています。すべて教員免許をお持ちの方ですので、探しても教員のなり手がいない神戸市とは状況が全く違います。ぜひ、神戸市でも定年引上げのタイミングで、定年前短時間のポストを市費の独自加配で拡充するなどの抜本的な改善をお願いします。それが、今のような有事の際に助けていただける人員にもなると思っています。

同じように、60歳以上の臨時的任用教員の処遇を改善し、再任用の方に臨時的任用を選んでもらえるようにすることはいかがでしょうか。それによって、定数外の人員を増やすとともに、定数内の正規教員の採用枠を確保することもでき、人員不足の解消につながると思います。採用試験の加点制度の充実も、神戸を選んでもらうというきっかけになると思います。「神戸を選んで良かった。」という思いを、私は、神戸市のすべての仲間と共有したいと思っています。今年度内の緊急の対策と共に、ぜひ来年度に向けた予算と人の拡充をご検討をお願いします。

(組合) 私からは、要求書4番に関わって、育児短時間勤務制度についてお話しします。育児短時間勤務制度は、出産前や、現在、子どもを養育している育児休業中の方、また実際に、この制度を利用している方など、様々な組合員からの相談がとて多いです。書記局に寄せられる相談内容においても件数としては上位を占めている状況で、多くの組合員の方が興味関心を寄せられる制度となっています。

しかし、今年度の教員未配置の課題の煽りを受けまして、この制度を補完する臨時教員の不足により、この制度の利用が非常に困難な状況になっています。現在、育児休業中の教員からの相談として、「復帰後に育児短時間勤務制度を利用したいが、もし利用できない状況になった場合は、一旦離職することも考えています。」と、本人が希望しない道を選ばざるを得ない状況も生まれています。これは、まさに組合員から相談を受けている内容です。育児休業中の教員で、来年4月に復帰を予定しており、3歳と2歳のお子さんがいるのですが、お子さんの幼稚園の関係で、どうしてもその園に通い続ける必要があるという状況で、制度を利用しながら働き続けることをご希望されています。しかし、もし、制度を利用できない場合は、育児休業から継続して離職をするという選択肢も考えているということでした。

制度があっても、運用方法をよく検討しなければ、制度の活用は見込めないと思います。制度の充実と並行しまして、制度の周知、また行使しやすい環境を整えるところまでしっかりして、初めて制度として確立されるのではないかと考えます。育児短時間勤務制度を利用したいという需要に応えるマッチングの臨時教員の確保は、教員未配置の状況から、かなり困難であることは想定されますが、復帰される教員が現場に戻らずに離職することになっては、さらなる教員不足を引き起こしてしまいます。この負の連鎖を生まないためにも、補完的臨時的任用教職員の確保への策を講じていただくよう求めます。そして、子育てをしながら安心して働き続ける事ができる環境整備をお願いいたします。

続きまして、養護教員の働き方ということで、「定年後の働き方」については、長きに

わたり課題としています。現在は再任用のフルタイムの枠しか、養護教員の働く枠がなく、働きたい意思があっても、週5日のフルタイムでは負担が大きすぎるという声が非常に多いです。希望する働き方が現在できていない状況です。ここで提案なのですが、養護教員の再任用短時間の枠で働く教員と、現職で育児短時間勤務制度を希望する教員とを結ぶという方法を実現していただきたいと考えています。現職と退職者の養護教員の需要は必ずありますので、65歳定年引上げが、これから段階的に進んでいくと思いますが、その中で、養護教員が安心して働くことのできる定年後の働き方の選択肢について、検討と制度の充実、制度の実現に向けご尽力いただきたいと思います。どうぞよろしくお願い致します。

(組合) 私からは2頁の項目3番についてお話させていただきます。併せて、青年部と同和・人権教育部の担当もしていますので、その声もお伝えさせていただきます。まず、「教職員の働き方改革プランを着実に実行すること」とありますが、神戸市が令和の時代における「学校の業務と活動」の第1弾を策定していただきまして、働き方改革に向けて大きく動き出していることは私たちも実感しています。

しかし、第一弾で示されて以降、これまでの当たり前の見つけ直しを通して、私たち教職員が、子どもたちと向き合い本当に必要な教育活動に力を注げるようになったかという点、依然として持ち帰り業務や超過勤務といった根本的な問題は解決されておらず、合わせて今年度の未配置の問題も重なり、教職員の心的・体力的負担が軽減されたという実感はないという声を多くいただいています。まだまだ多くの部分で教職員の善意に頼っている部分が残っていると思います。学校・学級だよりや生活ノートなど、教師としてのやりがいを感じる活動が「当たり前の見つけなおし」の対象になる一方で、現場では「当たり前」が依然として教師の善意で成り立っている部分があるのではないかと、ということが青年部の話し合いの中でも見えてきました。

例えば、3頁の青年部の要求項目3番にあるように、「勤務の多忙化解消については、超過時間の縮減のみにとらわれず、教職員の業務の精選、外部委託やボランティアの活用など、現場の実態に則した実効性のある取り組みをして欲しい」といった声があがっています。具体的には、プール清掃や油引き、芝の手入れ、GIGA端末の管理、学校徴収金や給食に関わる業務などがあがってきました。これらは本当に教職員がすべきことなのかというところも、一度考えてほしいと思っています。こういった時間を教材研究や校内外での研修の参加に充てることができれば、子どもたちに還元することができるのではないかと思います。また、持続可能な職場を作っていく上で、役職や職種に応じた業務の標準化について議論される場面は、増えてはきていますが、慢性的な人員不足、教職員のコロナ感染、オンライン授業の準備など、目の前の業務に一杯一杯で、議論を進めたくても、なかなか時間すらとる事ができないというのが現状です。今後も神戸で働くすべての教職員が、心に余裕をもって目の前の子供たちと向かい合える環境を、現場のニーズに合わせて

ながら、第2弾の「学校の業務と活動」で示して頂きたいと思います。よろしく願います。

(組合) 私からは2頁要求項目9番、中学校課題について発言させていただきます。まず、中学校課題の喫緊の課題としましては、休日部活動の外部委託に尽きるころです。国の情勢としてはスポーツ庁、文化庁における検討会議の中で示されているところもありますが、依然として現場ベースで降りてきている情報は全くない状況です。今後、有識者会議等も検討しているという話も聞いていますが、その中には是非とも現場の声というのを取り入れていただきたいと思います。元来、この議論が出てきた発端は、教員の働き方改革というのが中心になっておりましたが、メディア等が先行して色々な方々がこの話題を取り上げる中で、実際、目の前の子どもたちを置き去りにするのではないかと、教員のやりがい搾取、部活をもっと教えたいという教員が、それを取られてしまうのではないかと、それから、受益者負担による保護者負担、保護者側の、今までボランティアで行われていたものが、お金が発生するのかという危惧、色々な方面で教員の働き方改革という根本を忘れてしまっているというのが、現状ではないかと思っています。もう一度、原点に立ち返りまして、教職員、それから子どもたち、保護者、地域がより一体となって、新しい部活動改革というところを協議していきたいと思いますので、具体的な方向や議論等を求めたいと思っています。

続きまして、進路事務に関してです。先程、令和の時代の話も出ましたが、具体的に様々な方面で業務改善が進んでおりますが、殊更、中学校における進路事務に関しては、一定進んでいるとは言えない状況だと思っています。具体的に申し上げますと、神戸市の場合、どうしても県との協議が必要になりますけれども、神戸市立高校に関しては、一定、改善できる部分もあるのではないかと、毎年提案をさせていただいているところもあります。例えば、願書の提出であったりとか、出願内容であったりとか、出願方法や様式の一元化、一本化について、現場の方からも具体的な内容について声をあげさせていただいておりますので、そういったところに耳を貸していただいて、業務負担の軽減が実効的なものとなるよう求めていきたいと思っています。神戸市独自の業務改善について具体性もって行っていただきたいと思っています。

(組合) 私からは、要求書番号6番に関しまして、定年引上げに関連した事項をお話しします。令和5年度から定年引上げが段階的に始まりますが、定年引上げは年金接続までの有効な措置だと考えております。現時点では、現場で働く教職員には、興味関心は高いものの、なかなかイメージが湧いていないという人が多いと思います。すでに今年度の人事意向調査が始まっていますが、定年延長になった場合の働き方がどうなるのか示されていないため、働き方のプランが立てにくいという声を聞いています。異動の年限との兼ね合いで、いつ異動を希望するべきなのかという声も聞いています。定年引上げに関する情報や60歳以

降の具体的な働き方については、定年引上げに係る職員だけでなく全教職員に周知をお願いいたします。本人が自らの意思で働き方を選択できるような意向調査を行うようお願いしたいと思っています。

現状、業務改革に取り組んではいけるものの、人員不足に伴い、教職員の業務負担は相当なものになっています。60歳を過ぎていきいきと働き続ける自信がないという声も多くあがっています。業務負担はそのまま給与だけが減るのでは、働くモチベーションは維持できないという声もあります。教科担任制や育児短時間勤務とのマッチングなど、高齢期における業務のあり方についても十分検討していただきたいと思っています。60歳を過ぎた方々が退職を選んでしまえば、学校は機能しなくなってしまう。働きがいをもてる制度設計を求めます。

今年度、年度当初のからの未配置ということはありませんが、年度途中から未配置については毎年起こっている厳しい状況です。先読み加配などはたいへんありがたい制度だと感じています。安心して年度末まで学校運営が行われるよう、定年退職者が発生しない年に関しましても、1年おきにやってくると思いますが、ゆとりをもった採用計画をよろしく願います。また、60歳以上の常勤代替職員の処遇のことも出ましたが、再任用見合いになるように制限されている給料及び手当については、その制限を撤廃することを要求します。教職員の未配置問題が生じている現状もある中で、常勤代替教職員が61歳以降の選択肢の一つとしてあることによって、常勤代替教職員の確保と未配置解消につながるのではないかと考えています。定年引上げ後も、いきいきと働き続けられるよう制度設計がなされれば、魅力のある職として教職員から選んでもらえるのではないかと期待しています。私からは以上です。

(市) それでは、私の方から本日お話いただいた内容につきまして、回答させていただきます。皆様方におかれましては、平素から本市の教育の振興に、日々ご尽力、ご協力いただいていることに対しまして、厚くお礼申し上げます。また、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策と教育活動を両立させるという、これ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。

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ると認識しております。教職員の働き方の観点も念頭に、組織力の強化や多忙化対策とあわせて、学校と事務局の業務や活動を「令和の時代にふさわしい『学校の業務と活動』」へ創り直す取り組みを、より一層推進していく必要があると考えております。

また、今年度は全国的な教員不足の影響もあり、小学校において年度当初から教員の未

配置が生じることとなり、これまで未配置が生じている学校園においては、校園内の他の教員による担任業務や授業の実施、時間割の組み換え等の対応をいただくなど、通常の業務に加えてご負担をおかけしております。学校園でのご対応とご尽力に改めて感謝申し上げます。教育委員会事務局といたしましても、未配置の問題に対しては、あらゆる策を講じて、その縮減に努めていく必要があると考えております。教員人材の確保に向けた新たな取り組みとして、（１）非常勤講師の勤務時間を柔軟に設定し、勤務ニーズに幅広く対応することを可能とし、また（２）教員不足により学校運営が厳しい学校に対して新たに支援員の配置を検討していくほか、今後は（３）教員を中心とした事務局職員の学校園現場への応援体制や、（４）臨時免許状や特別免許状を活用した教員の配置等について、引き続き検討してまいります。

一方で、私ども地方公務員の給与については、非常に厳しい目が向けられており、加えて、定年引上げを予定している中で、各種制度について、国からの指導も強くなってきております。こうした状況を勘案する必要はございますが、臨時的任用教職員の処遇の検討等、定年引き上げに伴う諸課題のうち、勤務労働条件に関する事項につきましては、皆様方と協議をさせていただきたいと考えておりますので、よろしくお願いたします。いずれにいたしましても、本日いただきましたご要望につきましては、ただいまお受けしたところであり、個々の内容についてお答えできる状況ではございませんが、従来どおり誠意を持って検討させていただきたいと思っております。

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

（組合）ありがとうございました。丁寧に具体的な回答もいただき、大変感謝しています。最後になりますが、「だれもが安心して過ごせる学校」に向けて、取り組みを進めております。その実現のためには、勤務労働条件の安定はもちろんですが、学校に関わるすべての人がコミュニケーションをとりやすい職場環境ということも重要であると認識しております。その環境をつくるために私たち学校現場の教職員が取り組むことも、もちろんあります。そして、市教委事務局として取り組んでいただきたいこともあります。互いに学校現場を支える両輪として取り組みを進めていけるよう、これまで同様、現場の思いに寄り添った、丁寧な協議をお願いしたいと思います。本日は、ありがとうございました。