

神戸市教職員組合との交渉議事録

1. 日 時：令和5年12月21日（木）15：00～16：25
2. 場 所：教育委員会会議室
3. 出席者：
 - （市）児童生徒課長、児童生徒課課長（生徒育成担当）、学校経営支援課長、学校経営支援課課長（情報監理担当）、学校経営支援課管理係長、学校経営支援課係長（情報化推進担当）、学校教育課長、学校教育課係長、特別支援教育課長、特別支援教育課課長（特別支援教育推進担当）、特別支援教育課課長（特別支援教育相談センター担当）、教職員課長、教職員課係長（労務制度担当）、他1名
 - （組合）副執行委員長2名、書記長、書記次長2名
4. 議 題：2024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） まず、児童生徒課に対する要求について発言させていただきます。

休日の部活動の地域移行について、政府が示した改革推進期間の1年目が終わろうとしているが、令和8年度からの部活動のあり方の全容が見えてこず、不安を抱く教職員は多いです。現場の意見を取り入れながら、ニーズに合わせたシステムの再構築を進めるとともに、改革推進期間後の神戸市の部活動のあり方の方針を逐一現場の教職員と共有することを求めます。

次に不登校支援についてです。校内サポートルームの整備などの不登校支援の充実に向けた動きが活性化していくことで、必要とする児童生徒の心の支えになることを期待する一方で、サポートルームの効果的な運営にあたっては、児童生徒をサポートする人がいなければ支援はできません。

過去にも、別室登校を希望する児童生徒がいたのにも関わらず、そこに十分な人を配置することができず、本人や保護者の期待を裏切る結果になってしまったという事例もありました。

サポートルームの対応がその場しのぎの対応となつては、十分な対応をすることはできませんので、サポートルームの教員の配置については、授業の持ちコマ数にカウントされるような仕組みで、学校全体としての受け入れ態勢を整えていくことが必要です。また不登校特例校、いわゆる学びの多様化学校について、前向きに動き出していることについては嬉しく思います。全国ですでに開校している学びの多様化学校の中には、募集に対してそれを上回る生徒が入学を希望しているところもあり、生徒一人ひとりの学びに合わせる教育方針が示されれば、救われる生徒も増えます。

学校方針に生徒が合わすのではなく、生徒の個に合わせた学びが徹底されるような教育方針を示していただきたいと思います。
 - （市） 部活動の地域移行について、政府が大きな目標を打ち出した状態で、神戸市ではどうなのか分からないという状況かと思えます。随時動きがあれば、進捗の方を発信していきたいと考えております。神戸市は政令指定都市として学校数も多く、一斉に進

めていくことがなかなか難しいということが正直なところでございます。実態としても小さな市や町では進んでいるところもありますが、200 を超える学校を一律に進めていくのは難しいところではございますが、どういう形でできるのかということについて、具体的に検討を進めていきたいと思っております。そのなかで、現場の意見を聞きながら進めてまいりたいと思います。

不登校支援の校内サポートルームについては、県と市で足並みをそろえていくということも含めまして、どんな形でやっていったら児童生徒が利用しやすいのか、よく考えないといけないと思っております。先ほどお話がありました、サポートルームに行った時に誰かがいるという安心感など、そういうものが必要だと思っておりますので、それに対する予算要求をしているところでございます。

また、不登校特例校について、他都市で先進的に開校しているところもありますが、事務局においても、下準備を進めているところです。お話にもありましたとおり、生徒の個人の学びに合わせた学習というかたちで、30 日間休んだら不登校という形になってしまいますが、一人一人が居場所として感じられるように、寄り添った指導ができるように考えているところでございます。

3点とも、まだまだこれからだと思いますが、一つ一つ学校現場の実態にあわせた形で、進めていきたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

(組) それでは、学校経営支援課に対する要求についての発言に移らせていただきます。

(組) これまでに、『令和の時代における「学校の業務と活動」』や「働き方改革ポータルサイト」の中で、業務改革について学校現場に実践例を紹介される場面が増えたことで、業務改革における学校現場の意識がより高まってきています。一方、現場でできることは議論し尽されているという声も聞こえている現状です。そのような中、事務局から学校への通知・調査照会の精選・アンケートについては全校回答のものを抽出校で実施するなど、工夫することで、負担軽減がさらに図られるよう求めます。

市教委からの依頼文書について、一部 PDF 形式にそろっていなかったり、回答メ切りが通知日から早いものがあったりなど、学校現場に対して計画的に業務がなされるよう配慮をお願いします。

働き方改革推進プランが 2019 年に出されて 5 年が経過しようとしています。このプランの検証や過去データとの比較をおこなうことで、神戸市の教育現場における実情が新たに見えてくるのではないかと考えます。加えて、持ち帰り業務や休憩時間の勤務について、正確な実態把握が依然としてなされていない状態で、このままでよいのかと不安な思いのまま働いている教職員が大勢います。持ち帰り業務と休憩時間の勤務について、昨年度からの進展をお聞かせください。

続いて、項目 7 番について、7 月に児童用端末の使用を積極的に勧めるよう教育長からの訓示がありました。各校で、管理職や担当者から呼びかけがあり、とりくみ始めていますが、校内で一斉に端末を使用するとインターネットが遮断される・スムーズに授業で使えないことがあるという声も聞いています。授業で気持ちよく児童が使用できるように配慮いただきたいです。今後も学校からインターネット接続環境

について不備による点検依頼があった場合、調査を迅速におこなってもらえるようお願いいたします。

11月に文部科学省が公表した「学校保健統計調査」では、視力1.0未満の子どもが過去最高を更新したと公表されました。子どもの健康面も十分配慮したうえで、効果的な端末の学校での使用を推奨されることを望みます。

児童端末について、令和7年度末で児童端末の更新がおこなわれる予定の中、現在より端末の機能が下がらないことや持ち運びの際に重くならないよう端末重量にも配慮いただければ有難いです。物価高騰の影響で端末の値段も上昇し、国からの補助額も限られた中ではありますがよろしく願いいたします。

加えて、児童端末更新時に新しい端末のセットアップ作業など学校現場に負担がかかることが予想されます。児童数の多い学校では、その作業に膨大な時間がかかることが予想されます。セットアップ作業に携わる支援員を派遣するなど対応をお願いいたします。

最後に令和6年度採用試験では昨年度を上回る463名の合格がありました。新規採用された方が学校現場に加わることにより、必要になるKIIF端末も昨年度より多く必要になってくると予想されます。教職員がKIIFでスムーズに業務ができるよう対応を求めます。

(市) まず、通知・照会については、ご指摘のとおり課題として認識しているところです。当課としましては、対策としまして、毎月各課から発出される文書を全件チェックしており、発出件数の推移や注意事項について、各課にフィードバックを行っております。文書の必要性について、改めて検討を促したり、全市連絡での発信に切り替えたり、抽出調査に切り替える、ということを引き続き促していきたいと思っております。ご指摘いただきました、添付ファイルがPDF化できていないということについては、大変申し訳なく思っております。そのようなことがあれば、個別に指摘を行っているところをございまして、引き続き注意喚起をしていきたいと思っております。特に年度初めに通知・照会が集中するということが起こってしまっているのですが、文書の集約や発出時期の変更を検討したり、発出予定を把握して、ある程度発出日時を振り分けするというのを来年度実施していきたいという風に検討しております。いずれにしても、通知照会に関する事務については、引き続き、改善に努めていきたいと思っております。

時間外勤務について、推進プランを作成した平成30年度と比較して、小中ともに18%程度の減という風になっておりまして、データ分析についても引き続き行ってまいりたいと思っております。勤務時間につきましては、職員勤務実態調査を数年に1回実施しており、そこで一定把握はしているところです。本調査自体が非常に詳細な項目の回答が必要であり、回答する教職員の負担が大変大きいため、定期的には実施することは難しいですが、働き方改革に関する施策等の検討にあたって、一定の負担が発生するということを念頭におきながら、検討を進めてまいりたいと考えております。また、教員が勤務時間中にできるだけ休憩時間を確保できるように配慮していきたいと考えておりまして、特に職員会議等の時間設定にあたっては、配慮するように

管理職に働きかけていきたいと考えております。

ICTに関する事につきまして、インターネットの利用時にレスポンスが遅いということで、レスポンスの低下の原因は、さまざまな理由が考えられており、原因の特定ができれば対処ができますが、原因を特定しないといけないことがあります。昨日トラブルが発生した際に、事業者8名くらい連れていきましたが、ソフトの更新や、Wifiのアクセスポイントを移動したこと等が原因でご迷惑をおかけしているのかなと考えられました。事務局の方で個別に相談は受けておりますので、引き続き依頼がありましたら対応してまいりたいと思います。

視力の低下につきましては、確かに長時間画面を見すぎていると視力への影響があると思われまます。今年の1月に発出された情報モラルの指導の手引きにおいてもネット依存に関する項目がございまして、指導のポイントとしてその習性があることに気づかせるということがあります。また、家庭における配慮も重要かと思ひます。周りの方の協力も必要かと思ひますのでご協力をお願いしたいと思ひます。

7年度末に児童用端末の更新が予定されておりますが、限られた予算のなかで、なるべく軽いものを選択したいと思ひております。セットアップ作業については、来年度も支援員の予算措置をしておりますので、引き続き続けていきたいと思ひます。

来年度新規採用教職員のKIIF端末については、全体として、学級数の大きな増減はないので、特に定数としては大きく増えないのではないかと聞いております。

(組) 続きまして、学校教育課への発言に移らせていただきます。

1つ目です。進路事務の改善は大きく進んでいるところではあるが、進路担当者の業務量は依然として多く、取り扱う内容だけに心理的負担も多い。特に私立高校の調査書作成については各校によって様式も違うことから転記作業が必要となり、通常の授業準備に加え多くの作業時間を要する原因となっている。他都市では調査書Web登録システムを導入している事例もあり、そういった都市では多くの教員が負担軽減になったと回答しているそうです。

また、出願に関しては、私立高校によるウェブ出願や受験料のオンライン決算の対象校が増えてきています。

公立学校に関しても遅れを取ることなく、県教委とともにWeb出願や受験料のオンライン決算化など、更なる進路事務の負担軽減にむけてスピード感をもってご尽力頂きたいと思ひます。

2つ目です。人権項目全般について発言させていただきます。昨年度の交渉の際も触れさせていただきましたが、学校現場の大幅な世代交代が進んでおり、若い世代への様々な人権問題の周知や啓発に関する研修の必要性を感じています。差別問題について、正しい知識と態度を持ち合わせた教職員を育成するためにも人権課題に関する研修を実施して頂いていますが、その先については把握されていまいしょうか。研修内容が子どもたちにしっかりと還元されているのか気になっております。

余剰の授業時数の削減を受け、教科の指導で時数が減っている中で、人権問題について、時間の確保が難しくなっています。人権問題を自分ごととして考えることがで

きる子どもたちを育てるために、事務局内の関係する課と連携し、神戸市の人権教育が今後も熱意をもって展開されることを求めます。

3つ目です。コロナ渦を乗り越え、再び外国人児童生徒の数が増えてきています。外国にルーツをもつ児童生徒が安心して日本語教育を受けることができるように、サポート広場の支援体制の更なる充実と、日本語指導加配の担当者が日本語指導に専念できるような体制を整えて頂きたいと思います。また、須磨翔風高校に新しく採用された外国人特別枠の受験に関しても、必要な生徒に必要な情報が行き届くような配慮を求めます。

最後に、桜の宮小中分校、夜間中学校、若葉学園の課題については、時代の流れとともに求められるニーズが変化しつつあります。子どもたち安心できる学びを保障するとともに、学校設備や職員の配置等について、今まで以上に現場との意見交換を行ったうえで必要な対策を講じ、勤務の適正化を図っていききたいと思います。

(市) まず、進路事務については、負担が大きいところかと思いますが、やはり私学の方が特色をもった調査書を作成しておりますので、選抜において、そのような様式を鑑みることもございますので、なかなか様式を統一することまで至っていないという状況であります。Web 出願については、働きかけをしていこうということは高等学校の実現にどれくらいかかるか 県教委と市教委が連携しないといけない部分や県立高等学校と市立高等学校の違い、県と市の志願方法などデリケートな問題も含んでおり、難しいところもありますが、県と市で協力して、できるだけ早く対応できるように制度を整備したいと思っておりますので、県教委の動向を確認しながら、進めていきたいと思っております。

人権教育については、各学校において児童生徒がどれくらい取り組んでいるかを詳しく調べることはなかなか難しいですが、そのひとつの表れとして、人権作文というのがあります。今までも取り組んできていますが、人権教育の研修区分について、中学校に限られたことにはなりますが、人権作文に各校取り組むように案内をしており、絶対ではないですが、積極的に取り組んでいこうというような働きかけを行い、今年度は昨年度より応募が増え、人権作文が55校の応募がありました。私学の1校を含めておりますので、市立中学校で54校から、4945件ありました。これまでと比べてかなり多い数字になります。その内容をみますと、人種差別、戦争、人権とはなにか、障害、いじめ、国民性による違い、性の多様性、というようなものを題材にしており、非常に優れた人権感覚をもってきているのではないかとということが見て取れるというような状況です。

さらに教員が指導しやすいように、人権教育のハンドブックを改定しており、今まで冊子で配布していたところをPDFで各校へ配布し、すべてリンクがとぶように、必要な情報が見やすいようにしており、来年度の配布予定になります。

各課との連携については、当然にいろいろな課と連携が必要であり、福祉局の人権推進課や男女共同参画センターや事務局各課などとも連携しながら、情報共有しながら、進めていきたいと思います。

日本語教育については、今年度については、試行で30時間集中して初期指導を実施しており、日本語が全然分からない児童生徒に対して、サバイバル日本語として、例えば「おなかが痛い」「頭が痛い」「熱がある」「おなかがすいた」など困った時もSOSを発信するような、学習の日本語より、生活面で本当に困った場合に、対応できるようにということを、集中して教えるために支援員を配置するという試行を実施しております。定着できれば、支援員の人数を確保しなければなりません、なかなか難しいことがございまして、潤沢に支援員がいるような言語であれば問題ありませんが、ネパールやウクライナから来た児童生徒に対応できる支援員が少ないので、なかなかタイムリーに配置するというところは難しいところでもあります。そのあたりを工夫しながら、初期指導をしっかりと丁寧に充実させていきたいと思っております。

日本語サポート広場でのオンライン指導を進めており、多くの初期指導が必要な子供たちがオンラインで一緒に別々の学校でというカリキュラムを確立していきたいと思っております。動画コンテンツを作成しており、昨年度は名詞の動画を子供たちが見てしゃべれるようにするためのコンテンツを動画で配信しており、今回は形容詞と動詞のコンテンツであり、このあたりの動画をさらに充実させていくことを考えているところでございます。

最後に、桜の宮分校については、事務局としても課題を重くみており、子ども家庭局と連携しながら、当課としても協力しながら支援をすすめていきたいと考えておりまして、現状考えていることについては、分校と子ども家庭局と学校教育課で出来れば1月中に情報共有を行う会を設定できたらと考えております。

(組) 続きまして、特別支援教育課への発言に移ります。

昨年の国連勧告を受け、インクルーシブ教育への関心が一層高まり、居住区の学校への就学を望む保護者が増え、就学相談の窓口となる学校現場での対応は年々困難さを増しています。私たち教職員は、子どもや保護者の願いに寄り添いたい思いをもっています。しかしながら、現在の学校現場は、代替教員が未配置の学校が多数あり、特別支援学級の学級編成基準や加配教員や支援員、ボランティアの不足等、様々な課題が山積しており、インクルーシブ教育を推進できる状況には程遠い状況です。環境整備が進まない間にも、特に、特別支援学級は年々在籍児童数が増加し、重度から軽度まで障害も多様になり、担任だけでは運営がままならない学級が急激に増加しています。特別支援学級の現状は、回答で示されているような研修による教員個人のスキルアップで対処できる状況ではありません。特別支援学級担任が安心して働き続けられるような具体的な支援策として3点要求します。

一点目、重度加配、特別支援教育支援員のさらなる増員をもとめます。今年度、特別支援教育支援員を大きく増員していただいたことについては感謝申し上げます。しかしながらその増員も、特別支援学級の在籍児童数に加え、1対1対応が必要な重度障害の子どもが増えている過酷な現状には追い付いていません。1人の担任が対応に追われている間に、残された1人の担任が10人以上の子どもの支援するよう

な状況も散見されます。充実加配は特別支援学級が10人程度の規模であれば手厚い支援になりますが、昨今在籍児童数が20名を超える学校が急増しており、充実加配だけでは人手が足りていません。例えば、特別支援学校相当の重度障害の児童が居住区の特別支援学級を選択した場合は必ず重度加配が配置される等、特別支援学級の過酷な現状に合わせたさらなる加配教員の拡充が早急に必要です。また、特別支援教育支援員についても、ボランティアよりも、一定の責任をもって対応できる職員の配置で助かっている学校現場の声を多数聞いていますので、さらなる拡充をお願いします。

二点目は、特別支援ボランティアの謝礼金の増額と配当日数の拡充を求めます。障害の多様化、人員不足の状況下で、ボランティアの方の負担も年々重くなっています。交通費と給食費に消えてしまうような謝礼金では学生や現役世代の応募は期待できず、ボランティアの不足と高齢化も喫緊の課題になっています。

三点目は、特別支援就学相談センターでの就学相談の体制強化や改善を求めます。重度障害の児童生徒の保護者が居住区の学校への就学を望む場合、合理的配慮として人の配置や環境整備など、入学時点でどこまで整えることができるのかは学校で判断することはできません。環境が整わないまま多様な児童生徒を受け入れざるを得ない現状を早急に改善するため、第三者機関である就学相談センターの専門家による対応を拡充強化し、特別支援学級が対応できることに限りがある等の現実的な状況を含め、適正な就学を保護者に助言できる体制づくりを整えてください。

次に要求番号4について発言します。40校に増えた自校通級の担当者に向けた研修や環境整備を毎年改善していただいていることに感謝しています。しかし、経験豊富な拠点校通級の担当者も自校通級の状況を十分に理解しているわけではなく、担当者同士の連携が十分にできていない状況もあります。一部の区で実現しているような定期的な自主連絡会や初担当者への拠点校教室での実地研修等、具体的な要望も多数聴いていますので、今後も担当者の意見が反映された現場のニーズに合った研修になるよう改善をもとめます。

また、市立幼稚園の再編に伴い、通級教室の幼稚園担当者が自園に移行する提案が示されています。神戸市では、幼稚園と小中学校の通級指導担当者が同じ教室で指導を行い、子どもの見立てや指導方針について、発達を見通した知見を共有している事が、「博報堂賞」を受賞するほどの誇るべき伝統であり、専門性を向上させてきた基盤でもあります。原案通りに進んでしまえば、通級教室の専門性を維持することは難しいと懸念されます。今後の神戸市の通級のあり方も含めて、通級教室の現場を支えている担当者の声をしっかりと聴いていただけるようお願いします。

続きまして要求番号9についてです。

個別の指導計画の統一様式導入から数年が経過し現場の意見をもとに改善を進めていただいたことを感謝しております。しかしながら、人員不足や在籍児童数の急増も相まって、全教科3観点という膨大な項目数が、真に子どもたちのためになっているのか疑問に感じている声が特別支援学級担任対象のアンケートにも多数寄せ

られています。

来年度からのあゆみの改定も突然の知らせで動揺している声を多数聴いています。特別支援学級が年々困難な状況になっている中でせめて事務的な部分だけでも早急に現場の負担を軽くしていただきたいと切に願っています。子どもたちや保護者、そして教員のニーズに合ったものとなるよう、学校現場との意見交換の機会を設けていただきたいです。

(市) 幼稚園や小学校、中学校など、さまざまな推進をしておりますが、現場の声をしっかりと聞かせていただいて、さらによくするにはどうしたらいいのか検討していくなかで協力をしていただき、感謝申し上げます。

1点目について、今は多様性の時代で、ダイバーシティかと思います。まずできるのは、個々に応じた学級があれば子供たちが伸びていくということを、まず第一に考えたいと思っております。今進めておりますのが、通常の学級の方には自校通級を増やしていくというのを、令和8年までに100校の小中学校でということです。次年度からは兼務校を発令いたしまして、1人の担当者が複数の小学校や中学校を担当する、それをもって児童生徒数の少ない学校にも自校通級ができるということを進めております。例えば自閉症スペクトラム症の子どもが、通常の学級で自校通級があれば、通常の学級のなかで伸びていくという子たちも、なんとかそこで支えていきたいという観点もあり、自校通級をさらにすすめていきたいと思っております。小学校中心に学級で30名近くの児童がいるということがあります。12月の校長とのヒアリングのなかでも現状を聞いております。これにつきましては、他課とも連携して、情報共有しておりますので、なにかできるように検討しているところでございます。

特別支援教育支援員の増員という要求について、限られた予算のなかで、学校の希望通りに沿っていないところもありますが、当課としましても、できる限り配置をしていきたいと思っておりますので、難しい面もありますがよろしくお願いいたします。

続いて、特別支援教育ボランティアの謝礼金の増額については、特別支援教育支援員は会計年度任用職員ということがありますし、責任や役割ということが違いますので、金額の増額については精査する必要がありますが、難しい面はございますが、配当日数の拡充については予算の範囲内で検討させていただきたいと思っております。

3つ目のセンターの就学相談について、現在センターには保護者担当・子供担当で3名体制であり、指導主事と元小学校長と元通級指導の担当者が特別支援学校からきていただいて対応しているところです。1つの親子の相談に対して多面的にお伝えできるように基本3名体制にしております。保護者の気持ちに寄り添いながら、子どもの状況をみてより最適な学校をご紹介できるように、保護者が選択できるように伝え方というのを心がけており、今後もそのようなかたちで考えながら、させていただきたいと思っております。またお話しした記録に関しても、保護者の了承を得て学校に共有させていただいておりますので、相談センターでどんな話があったのかご確認いただいたうえで対応にあたってもらうかたちになっております。また、重度なお子さんの場合には、通級担当と連携して、担当主事が同席する場合もございますので、よ

り丁寧にやっていきたいと思えます。たとえ入学したからといって、ずっとそこにいなければいけないという訳ではございませんので、今後も丁寧に相談の対応にあたっていきたいと思えます。

自校通級ができた年から、拠点の先生方が地域の方々に支えてもらいながら、できる範囲で取り組んでいただいて、意識をもってしていただいている先生方がおり、非常にありがたいところはあるのですが、増え続ける自校通級を拠点の先生方をお願いすることは、拠点校の先生方の負担が大きくなり、自校の先生方もきちんとした体制を整えていかないといけないと考えております。より専門性の高い拠点校の先生方がいなければ、子どもたちはやはり伸びていかないケースについては、自校があれども拠点の先生が巡回指導であったり、そういうかたちで活躍していただく、ビジョンをもっておりますので、現場の先生方と話し合いを通じながら、しっかりと先生方のやりがいを感じられる拠点通級でうまくやっていくために話し合いの場はもってやっていきたいと考えております。

幼児通級につきましても、市立幼稚園の在り方と関わってきますが、今ある幼児通級の子どもたちがあがってくる小学校には連携ができていますが、実際には認定こども園であったり、たくさんの幼稚園がありフォローしきれていないのは確かです。トップダウンで変えていきますだけでは、うまくいかないことは分かっておりますので、先生方と話し合いをしたうえで、時間をかけながら、みんなが意識をもって頑張れるように考えていきたいと思っております。よりスムーズにいくように情報共有できたらと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

個別指導計画について、3カ年の評価はどうしたらいいのかということについては、集合型の研修は難しいと思えますが、イメージしやすいように、研修動画等で発信していきたいと思えますので、よろしくお願いいたします。

(組) 続きまして、教職員課への発言に移らせていただきます。私からは、要求項目1・2・3について発言します。

まず、人員不足については大きな課題として人材確保対策に取り組んでいることは承知していますが、不十分であることは否めません。今年度、年度途中からの人員不足は深刻でした。年度途中から代替職員を見つけるのは非常に難しいと思えますので、年度当初から先読み加配としてできるだけ多くの人材の確保に努めていただきたいと思っております。また、人員不足の中、スクールサポートスタッフについても勤務時間が減らされたことは苦しいと現場から聞いております。全校への配置拡充をもとめます。

人員にゆとりはありませんが、更衣室等の働く環境整備をすすめていただいていることに感謝の声が届いています。今後も継続して環境整備に努めるようお願いいたします。

安心して働くという点では、公務災害についても見直しが必要ではないかと考えます。公務災害に関する相談が寄せられますが、認定までに必要な書類等の準備に多大な労力が必要であるため諦めたという声や第三者加害事案では、学校特有のその

後の加害者との関係の悪化が不安なために泣き寝入りしているという状況があると聞いています。現在、人事院でも精神疾患などの公務災害の認定指針を見直す方向で検討されています。その動向にも注視しながら安心して必要な時には申請がしやすい制度となるようもとめます。

次に要求項目2についてです。働き方改革について意識改革が必要であることは言うまでもありませんが、今までやってきたことをなくすことがマイナスのイメージとして伝わっている部分があるのではないのでしょうか。そうではなく、今までやってきたことを大切にするため、またこれから描く学校の姿に近づけるものであるという認識にしていかないとなかなかすすんでいかないのではないかと思います。現在作成中の次期教育振興基本計画を共有し、めざす教育活動と一体となった意識改革が必要です。トップダウンでは意識改革は実現できません。

現在、各校ですすめている効果的な事例があります。今年度、働き方改革ポータルサイトが立ち上がり、閲覧数も多いと聞きました。今後も学校現場の好事例をタイムリーにキャッチし、横展開していく積極的なとりくみをお願いしたいと思います。

この場で毎年確認をしていますが、変形労働時間制の導入は学校現場の現状からするとそぐわないと考えていますが、事務局としても考えていないということでしょうか。

次に要求項目3について発言します。働き方改革や教員の人材確保については、やはり給特法について廃止または抜本的な見直しは必要であると考えます。廃止すれば全てがうまくいくということではありませんが、少なくとも他の職業と同程度の規制が必要です。ゆとりある教育課程を組むこと、一人一人の業務量に制限を設けること、まだ進んでいない業務の切り離しなどをすすめていくことが大切です。国の動向を待たただけでなく、神戸市教育委員会としての検討をすすめ、積極的にはたらきかけをおこなっていただきたいと思います。

また、神戸市独自で検討可能な部分については見直しをお願いしたいと思います。例えば、車通勤を前提とした人事配置をおこなっているにも関わらず、有料道路代が支給されていない例があります。指定された有料道路にも関わらず、距離が縮まらなければ不支給となっています。

次に中学校の部活動について、公式戦の役員等で自校の生徒の引率がない場合の特殊勤務手当についても、今後も継続協議させていただきたいと思います。他都市の動向よりも現状に合っていないという点で考えるべきです。

最後にもう一点、臨時的任用教職員の処遇については、臨時採用教職員部の交渉の際にも要求しておりますが、正規職員との均衡を理由に年齢で処遇決定がなされることは不当だと考えています。臨時的任用教職員の方々は学校現場になくてはならない存在です。処遇改善について検討することを強くもとめます。

(組) 私からは、要求項目4、5、6、9に対し発言します。

新しい人事異動制度になり3年目を迎えますが、個人の希望が反映されていないケースがあります。希望が全く叶わない異動や、校種を超えた異動などにおいては、そ

の目的や効果が本人に伝わらず、モチベーションが大きく下がってしまうことがあります。また、管理職によって面談の内容や実施時期が適正でない例も聞きます。本人の不安や信頼関係の悪化の原因にならないよう配慮し、意向を十分に聞き取り、それを適切に漏れなく人事担当へ伝えるよう、周知徹底してください。

要求項目 5 に対し発言します。育休からの復帰後の働き方で一番望んでいるのが育児短時間勤務です。育休復帰者が担当しやすいポストがないという状況が起きています。短時間勤務の働き方は、仕事と子育ての両立を図ることにおいて、非常に有効な働き方であると思います。両立がうまくいかない場合は、最終、離職を選択するということがおきます。これは有能な人材の損失につながります。育短希望者がいる場合、校内で制度が利用しやすい環境づくりの推進をお願いします。

また、フレックスタイム制の取得要件がなくなり、全教職員が取得できるようになったことが、まだ十分に周知されていません。個人の事情に合う働き方ができるこの制度は、非常に利用価値が高いものであるため、全体の認知度を高めるためにも工夫した周知をお願いします。

現在進められている教職員のメンタルヘルスマodel事業は、正直なところ現場の声は前向きではありません。一斉に時間を拘束されて受ける、また「受けさせられている」という受け身の研修になっていることなどから、研修の形式が今の多忙な現場の状況に合っていないことが考えられます。病気休職取得者が休職を繰り返す傾向があることや、若年層に精神疾患が多いことなどの、よくある具体的なモデルを基にした事例研修、予防研修を提案します。そして来年度もこの事業を継続することを求めます。またメンタルヘルスマodel事業における教職員の健康管理の促進のため、産業医や保健師の配置を含めた産業保健体制の構築を進めていただくよう、前向きに検討を進めていくようもとめます。

要求項目 6 に対し発言します。ハラスメント防止研修について、ハラスメント防止の一番の有効な手立ては、職場の対話環境です。職場内で安心して話ができる「対話文化」があれば、結果、ハラスメントの予防につながると考えます。研修の形式を対話型の研修に変えていくなどの工夫をしてください。また教職員が相談する窓口はいくつかありますが、それぞれがどのような相談に対応するのかがわかりにくい状況があります。例えば、「教職員相談室」が、女性相談員を配置していることや、相談員が元校長であることなどの認知度は低いです。さらなる利用を促進していくためにも、積極的で具体的な周知を行うことで、悩みを抱える教職員が利用しやすいような体制となるよう切に願います。

要求項目 9 に対し発言します。人間ドックの申し込み日時が令和 5 年度においては 4 月 24 日でした。年度初めの多忙な時期にこの日程はかなりタイトであり、締め切りを逃して申し込みができなかったという教職員もいます。以上、公立学校共済組合への働きかけをもとめます。

(市) 先日 6 つの専門部の方々と団体交渉をさせていただきました。学校現場の最前線で奮闘いただいている各部の皆様方の切実な思いや悩み、要望について、顔を直接拝見

しながらお聞きをする、我々にもとっても貴重な機会になったと感じております。また、組合員の皆様にも私どもの思いや考えを我々の顔を直接見ていただきながら、お聞きいただくという面もあることから、お互いにとって有意義な時間になったと思っております。常々、私からは申し上げておりますけれども、学校現場と事務局は車の両輪であるということで、お互いを理解しあって力をあわせていく事が不可欠であると思っております。これからも、互いを共有し、一緒に考え、一緒に悩み、一緒に改善にむけて力を尽くしていければと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、いただきました要求について、回答させていただきます。

教員の人材確保につきましては、これまでも、年度途中の産育休等による休業・休職が見込まれるポスト等の代替教員として、予め臨時的任用教員を年度当初から各学校へ加員配置いわゆる先読み配置するなどの対応を行ってまいりましたが、全国的な教員不足の影響もあり、年度当初の人材確保についても、大変厳しい状況となっております。

現在、育児休業者の多い学校について、代替として正規職員を配置している学校もありますが、義務教育費国庫負担金の対象とならず神戸市独自での財政負担が必要となることから、大幅な拡充は困難であると考えております。

そのため、育児休業者などが増加傾向であること、また、昨今の教員不足により臨時的任用教員の確保が困難になっていることも踏まえ、育児休業者の代替として正規職員を充てた場合にも、義務教育費国庫負担金の算定基礎定数に含めるよう、国へ要望を行っております。スクールサポートスタッフの配置時間の拡充については、まずは現状の配置時間の中で有効活用を促進していくことが重要であると考えておりますので、各学校での活用方法の具体例の周知や好事例の展開などを進めてまいりたいと考えております。

配置校数の拡充については、国や他都市の状況等を勘案しながら、できる限り多くの学校に配置できるよう財政当局と協議していきたいと考えております。

学校施設における更衣室の改修やインターフォンの設置、駐車スペースの改善等については、学校から包括管理センターにご相談いただき、業者が状況を確認した上で必要な対応を行っているところでございます。教職員の方々が忙しい中でもゆとりを持って業務を全うできるよう、今後も引き続き、各課と連携しながら、対応していきたいと考えております。

教職員の公務災害の認定や補償については、地方公務員災害補償法等の規定に基づき、地方公務員災害補償基金において行われていますが、教職員課としては、請求手続き等について学校から相談があった際、状況をよくお聞きしながら丁寧な案内に努めているところでございます。第三者加害事案について、学校特有の事情から対応に苦慮されている状況は教職員課としても認識しております。先日、実際に認定を行う地方公務員災害補償基金神戸支部と意見交換を行い、学校現場の状況等についても基金にお伝えしたところですが、今後も必要に応じて基金との意見交換を行

い、少しでも教職員の負担が軽減されるよう丁寧に対応してまいります。

働き方改革につきましては、令和5年9月に「働き方改革ポータルサイト」を開設し、働き方改革の取組のヒントや校長先生のインタビュー、勤務時間外在校時間の状況等の参考資料を掲載しております。各校で取り組みを進めている好事例については、既に複数校の取り組みを紹介しており、引き続き、効果の高い取り組みについて積極的に発信してまいりたいと考えております。

また、保護者や地域への働き方改革の啓発や情報発信については、教育委員会だより等による周知に加え、学校運営協議会において理解・協力を求める動画メッセージを発信する等の取り組みを進めてきました。今後も保護者や地域の皆様にご理解・ご協力いただけるよう、市長部局とも連携を図りながら、様々な媒体を活用して、情報発信を進めてまいります。

1年単位の変形労働時間制については、本市の勤務外在校時間数等の実態を踏まえると、1年単位の変形労働時間制の導入を検討する段階には至っていないと考えています。まずは業務の見直し等による実態を伴った時間外勤務の縮減が必要であると考えています。

給特法が制定された昭和46年当時と比較して、教員の勤務時間は大幅に増加しており、現行の教職調整額は現在の教員の働き方の実態に即したものとなっていないため、国に対して、教員の業務実態に則した給与制度とすることを要求しているところでございます。

通勤手当の額は運賃、時間、距離等の事情に照らし、最も経済的かつ合理的と認められる通常の通勤経路及び方法により算出するとされていますので、単に時間が短縮されることだけをもって有料道路代を支給することは困難であると考えています。なお、通勤に費やす負担を軽減することについては、何かできないか今後検討いたします。

中学校における部活動公式戦への大会役員や審判等での出務につきましては、神戸市が公式戦と認める大会への事務局から依頼があった教職員は、職務として出務のうえ、旅費の支給対象とするよう、運用を改めて整理し、今年度末頃に通知予定でございます。ただ、特殊勤務手当の支給については、著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他特殊な勤務に対して支給する手当であることや、公務員の給与については、均衡の原則により、国や他の地方公共団体の職員を考慮する必要があること、厳しい財政状況の中、さらなる財政負担が生じることなどから、他都市の動向を十分に注視しながら、慎重に検討する必要があると考えています。部活動に係る業務上の負担や金銭的な負担は課題であると考えておりますので、状況の改善に向けて、児童生徒課と連携しながら、皆さま方と協議をしてまいりたいと考えておりますのでよろしく願いいたします。

臨時的任用教職員の処遇については、定年引上げに伴う段階的な処遇改善について来年度以降実施予定ではございますが、今後も学校現場で働く教職員の方々の意見を伺いながら、検討を進めてまいりたいと考えております。

次に、人事異動については、管理運営事項でございますので、回答は差し控えますが、校園長が把握すべき個人の意向等の集約については、人事説明会等を通して、面談や意向調査における人事に関する配慮・留意事項、面談の実施時期等を、重ねて校園長に周知してまいりたいと考えております。

育児短時間勤務の希望者については、育児短時間勤務の補完教員と組み合わせて配置をさせていただいているとことごとでございます。また、学校内の人員配置の体制について、例えばチーム担任制を実施している学校においては、育児短時間勤務取得者にも負担なく担任が持てるように、できる限り配慮をしています。しかしながら、教員の人材不足の影響で、補完教員が配置できていない学校もあり、仕事と子育てが両立できる環境整備のための喫緊の課題であると認識しております。

フレックスタイム制の取得要件拡充については、制度が改正されたことや、マニュアルの周知、今年度よりさらに詳しくなった休暇制度マニュアルへの反映など、学校園全体に、今年度4回にわたって周知してきたところでございます。引き続き、周知の方法については検討してまいります。学校園においても、周知された内容についてしっかりと情報共有を図っていただくよう、ご協力をお願いいたします。

教職員のメンタルヘルス対策事業については、今年度文部科学省に採択され、試行錯誤しながら様々な取り組みを進めているところです。いただきましたご意見を受け止め、民間事業者や医療専門職と連携しながら、効果や課題の検証を行い、来年度以降の事業に反映していきたいと考えております。また、メンタルヘルス対策をより一層推進するためにも、産業医や保健師などの産業保健専門職の存在は非常に重要であると認識しており、ホームページや広報紙等を通して、産業医を募集しているところではございます。今後も産業保健体制の構築に向けて取組を進めてまいりますので、よろしくをお願いいたします。

ハラスメント防止研修につきましては、2年次教頭研修において、大学教授の講義に加え、学校法務専門官による事例検討ワークショップを行っており、校長に対しては、学校経営講座において、弁護士による事例検討の講義と演習を行っているところでございます。講義形式以外の研修の形式については、総合教育センターと協議しながらより効果的な研修となるよう検討してまいりたいと考えております。

教職員相談室については、教育委員会通信「つなぐ」やKICSの全市連絡等を通して、相談窓口の案内を行っているほか、相談員が初任者の配属されている学校園に訪問し、窓口の周知を行うなど、様々な場面で周知を行っているところではございますが、引き続き、相談窓口の周知方法について検討してまいります。

人間ドックの受診を希望する教職員が、申し込み日が年度初めの多忙な時期であるため、申し込みが間に合わなかったという方がいる現状をお聞きいただきました。学校現場特有の福利厚生事業に関する課題や人間ドック及び各種検診実施に関する要望については、今後も引き続き、公立学校共済組合に伝えてまいりますので、よろしくをお願いいたします。

(組) ありがとうございます。今後ともいろいろと協議しながらより良い労働環境とな

るよう進めていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。