

事務職員部交渉議事録

1. 日 時：令和元年12月10日（火） 13：30～14：00
2. 場 所：教育委員会室
3. 出席者：
 - （市）学校経営支援課長、学校経営支援課事務改善係長、教職員課長、教職員課労務制度係長、他1名
 - （組合）副執行委員長、他3名
4. 議 題：2019年要求書に関する対市交渉(事務職員部)

5. 発言内容：

（市）よろしいですか。はい。

（組）では、そろいましたので、始めさせていただきたいと思います。よろしくお願ひします。

（市）いつもお世話になっております。学校経営支援課長の〇〇です。よろしくお願ひします。

（組）よろしくお願ひします。

（市）学校経営支援課事務改善係長の〇〇です。よろしくお願ひいたします。

（組）よろしくお願ひします。

（市）学校経営支援課の〇〇です。よろしくお願ひいたします。

（組）よろしくお願ひします。

（組）それでは、始めていただければと思います。お願ひします。

（組）はい。では、よろしくお願ひします。

本日はお忙しい中、交渉の時間を設定していただきありがとうございます。私、神戸教組副執行委員長をしております〇〇でございます。事務職員部の担当をしております。本日は事務職員部2役の方々とともに交渉のほうに参加しております、よろしくお願ひします。限られた時間ですけれども、ぜひよろしくお願ひいたします。

では、発言の中で挨拶を申し上げます。

（組）〇〇小の〇〇です。よろしくお願ひします。

まず、要求項目2番について、学校経営支援課への要望を述べさせていただきます。相互支援体制については、今年度は新たに2つの区を加え、3区となりました。相互支援体制の運用に当たっては、新たな区だけでなく、2年目を迎えた垂水区のグループ会議へも同席していただくなど、さまざまな支援をいただいています。今後も支援を継続していただきますようお願いいたします。

それとともに相互支援体制について、教職員課をはじめ、市教委、各課並びに管理職、教員等への啓発の継続をお願ひします。特に、管理職、教員には、学校事務職員が全ての事務を請け負ってくれるかのような誤解がある場合がありますので、丁寧な説明を継続してお願ひしたいと思います。

また、来年度も相互支援体制が新たな区で導入されると思いますが、未導入区への早

期導入をお願いします。その際には区域が広範囲になり過ぎないように検討していただきますようよろしくお願いします。

続いて、要求項目4番について述べさせていただきます。今年度から学校事務職員の研修、育成などに関して、学校経営支援課が担当されることになりました。それに伴って、いただいた回答にもあるように、学校事務職員の研修、育成のあり方や、指導協力員制度のあり方について、学校現場の意見を伺っていただけるとのことですので、よろしくお願いしますと思います。

一方で、学校事務職員の評価については、教職員課が担当となっています。教育委員会事務局内の分担、縦割りの仕組みの中でこのようなことになっているのかもしれませんが、本来目指すべき学校事務職員像があって、そこを目指して、学校事務職員を育成するために、段階的な研修があり、その段階に応じた評価がなされるものだと思います。

しかし、現状は評価を担当する教職員課は相互支援体制には全く関与していません。学校長の評価だけではわからない実態もあると思います。このような状況の中、学校経営支援課と教職員課とは、どのような連携を図っていかれるのでしょうか。お聞かせいただければと思います。

以上2点よろしくお願いします。

(市) いつも学校現場で御尽力いただきありがとうございます。先ほどもお話ありました学校事務職員の相互支援体制につきましては、構想段階から含めますと5～6年かけて皆さんと一緒に進めてきた事業です。

1年半前に垂水区でスタートして、ブロック長さん初め、皆さん方に本当に御苦労いただいて、少しずつですけれども確実に成果も出ているのかと実感しております。先ほどもお話ありましたけれども、引き続き皆さんと一緒にどうしても試行錯誤になりますが、一緒に考えながら進めていきたいと思っております。

教育委員会内にも引き続き十分に周知を図っていきたいと思っております。また、学校の管理職の皆さん、特に教頭先生になかなかまだ十分理解が薄いということもありますので、そのあたりいろんなチャンネル使いながら周知を図っていきたいと考えてございますので、また引き続きよろしくお願いします。

それから、学校事務職員の研修、育成のお話がありました。特に評価の部分のお話がありました。この評価は人事評価制度が始まって、まだ間もない状態です。

そこにこの相互支援体制も始まってきているということで、今後この相互支援体制が入っていく中で、この人事評価をどう考えていくのかは、私どもと教職員課と一緒に考えていく必要があると思っております。

相互支援体制がこれから全市に広がっていく中で、何とかいい形でそういう評価のほうも整理ができればと思っております。またいろんな面で相談させていただきながら進めていきたいと思っておりますので、引き続きよろしくお願いいたします。

(組) 事務職員部副部長をしております〇〇です。よろしくお願いします。

先ほど学校経営支援課長より評価の話がありましたけれども、なかなか相互支援体

制をやっていく中で、校長先生も見てない事務職員の姿っていうのが相互支援体制の中でもあるということを知っておりますので、また教職員課と一緒に、後々の評価のことも何か考えていただけたらありがたいなと思っております。

それからもう1点ですけども、権限委譲以降、学校経営支援課と学校現場の事務職員という関係性というのは、すごく今深く広がっているかと思っております。だからこそ、お互いの意思疎通というものが欠かせないものだと思っておりますので、これからも意見交換の場を持っていただいて、ベクトルを合わせて歩んでいけたらいいかと思っておりますので、またよろしくお願ひしたいと思ひます。ありがとうございます。

(組) 今、相談とか連携というようなお話もいただきましたので、何とぞ、ぜひそのような形で進めていただければありがたいと思ひます。

よろしくお願ひいたします。ありがとうございます。

(市) ありがとうございます。

(市) 改めまして、学校環境整備課長の〇〇です。よろしくお願ひします。

(組) よろしくお願ひします。

(市) 副部長をしております〇〇と申します。よろしくお願ひします。

要求項目5番について2点申し上げます。

1点目は、①の安全点検についてです。安全点検は事前に御回答いただいているように、安全対策の充実に資するものであることはもちろんなのですが、小修繕に関する事務の担当者である学校事務職員にとっては、学校の危険箇所、不具合箇所を把握して、それをもとに施設補修の計画を立て、学校全体の予算計画をつくるための重要な情報になります。そういう意味においても管理職に事務職員としっかりと情報を共有するよう周知徹底をお願ひします。

ただ、一方で、教職員が行う安全点検だけでは、危険箇所全て発見するということはずごく難しいかと思ひます。このたびの安全点検も急に報告が出てきて、その負担の大きさから、とりあえず報告するということが目的になってしまった学校も少なくないかなと思ひます。

事実6月に実施された専門業者による緊急施設保全パトロールにおいて、緊急性が高いと判断された結果報告を見ても、今まで学校で日常的に見ていても、こんなところは意識してなかったというところもあったという声を聞いています。学校施設の安全性の担保のためにも、今後も専門業者による施設保全のパトロールを継続的に行っていただきたいと思ひます。

2点目は②の調査書並びに現地調査についてです。例年2月ごろに学校は調査書を作成し、委員会に提出しています。そのため、学校事務職員を中心にして、現場の写真を撮影したり、優先順位をつけたりしながら、資料を作成しています。その作業が結構時間がかかるもので、決してすぐに済むようなものではないです。この学校も児童生徒が、安全・安心で学校生活を送れることは当然なのですが、より快適に過ごせるように施設設備をより有効に活用できるように知恵を絞って作成していま

す。しかし、そうやって提出をした調査書が、その後、委員会でどういうふうに取り扱われているか、どう処理されているのかというのが、最近ちょっと見えてこなくてわからないところがあります。

以前は、その調査書をもとに委員会が学校を訪問して、一緒に現場を確認しながら、こちらも事情を詳しく説明することができました。これが、私たちが再三申し上げている現地調査になります。しかし、ここ2年ほどは、ほとんどの区において行われていないように思います。改めて調査書を作成する必要性について、さらに現地調査の趣旨、目的について御説明いただきたいと思います。

また、たとえ学校環境整備課の方が、学校に現地調査に来られても、教頭だけと話をし、事務職員に同行を求めないということもあると聞いています。事務職員は訪問があったことすら知らなかった学校も少なくないということを知っています。

校内の連絡を密にすることも必要なのですけれども、学校環境整備課の方からも事務職員にも立ち会ってもらおうということを教頭に言っていただきたいと思います。このことは、これまでもお願いしてそのたびに、わかりました、課内で共通理解します、というような趣旨の回答をいただいているんですけども、担当が変わる度にまたもとに戻っているような感じがあります。課内の異動等で人が変わっても、しっかりと引き継いでいただきますようお願いいたします。

(市) わかりました。日々、学校の安全のために尽くしていただいております。ありがとうございます。

先に、まず緊急保全パトロールの件ですが、やはりいろいろ出てきましたけど、我々として、先生方に日常見えるところに関しては、教室のふだん使うところを見ていただきたいんですけど、ただ、やっぱり専門的な点検とかとなると、やはり業者じゃないと、難しいと思いますので、基本的にこれを毎年やっていきたいと思っております。場合によっては3年に1回となるかもしれないんですけど、今のところできるだけ、継続してやっていきたいと思っておりますので、その点は一緒に学校現場と専門家の目で学校の安全を図っていく体制をぜひ作らせていただきたいと思っています。

後半の部分ですけれども、調査書の件ですが、確かにちょっとこれはお詫びしないといけない部分があるのかと思います。制度のあり方も考えないといけないところもあるかと思ひまして、恐らく昨年は、台風とか地震等で、ブロック塀を一斉に撤去とかですね。今年度はその緊急安全パトロール等のほうで、そちらをちょっと安全でということ優先させておひまして、確かに学校側に提出していただいている調査書のほうが後回しになり、あるいはちょっと説明もきちんとなされていなかった状況というのがあるのは事実かと思っています。そのあたり我々としても反省すべき点はあるのかと思っています。

来年度以降どうするかというところについては、まだ検討ができておりませんので、安全を図る先ほどの緊急保全パトロール等は続けていきたいですけども、学校側のほうからの要望をどういう形で受けとめて、こう処理していくかという体制も含めて考えていかないといけないと思っています。ちょっと今すぐ従前の形にできるかどうかと言われると難しい面もありますが、なるべく良い形をつくっていききたいと

思いますので、今しばらく御迷惑をおかけするかもしれないですけど、よろしくお願ひいたします。

(組) こちらとしては現地調査というのは、できたら見ていただきたいということがあるというのは、これからも変わらないと思います。調査書から現地調査という流れが今後変わるかもしれないというお話ですけども、そうなってきたら、先ほどもおっしゃられておりましたが、学校の施設整備の進め方っていうのが大きく変わるのかと思います。学校の安全が担保されて、学校間の格差が生じないように新たな手順を構築するということになるかと思うのですけれども、それに際しては協議の場を設けていただけたらと思います。

(市) わかりました。

(組) 事務職員部長をしています〇〇と申します。学校施設のことについては、過去に自主性とか自律性とか、特色ある学校とか、学校づくりとかいうことが言われて、学校施設における学校長の決裁権というのが大きく拡大されました。ただし、拡大されたといっても、実態は予算が潤沢にない中で補修にばかり目が行って、施設の整備とか充実とかには、なかなか手が届いていないという実情があります。

もちろん、子供の命を守るというのが、これはもう一番に考えなければいけないことであるのは確かなのですけれども、しかし、子供たちが3年もしくは6年過ごすこの学び舎が、安全性は確保できているけれども、暗い廊下や、老朽化したトイレ、また壁の塗装の剥がれた部分が補修によって、継ぎはぎだらけになって、まるで幽霊屋敷のような校舎であつたらもうどうでしょうか。あつたら困るのですけれども、そのような学校が幾らかはあると思います。そういうところも安全点検や調査書の中で把握して行って、補修や施設整備のほうも進めて行っていただけたらありがたいなと思っています。

その中で、私たち学校現場と教育委員会事務局の中で意見をすり合わせる、協議の場をきちんと持っていただけたらありがたいなと思っております。それがまた共通理解につながっていくと思いますので、よろしくお願ひします。

(市) そうですね。できるだけ良い制度を、共通協議等を通じて、構築できたらと思っておりますので、よろしくお願ひいたします。

(組) よろしくお願ひします。

(組) 先ほどの経営支援課さんとの交渉でもありましたけれども、やはり現場の中で教頭先生への周知・意思疎通を図っていただき事務職員も立ち会ってもらう旨を共有していただけたらありがたいです。また、副部長や部長のほうからもありましたけれども、課内への共通理解であるとか、新しいものを構築していくということであれば、ぜひ現場の声を取り入れていただきたいと思っておりますので、よろしくお願ひいたします。

(市) よろしくお願ひします。

(組) ありがとうございます。以上です。

(市) よろしくお願いいたします。教職員課長の〇〇でございます。

(市) 教職員課労務制度係長の〇〇です。よろしくお願いいたします。

(市) 教職員課の〇〇です。よろしくお願います。

(組) 私のほうから発言をさせていただきたいと思います。副部長をしております〇〇と申します。よろしくお願います。

まず、要求1のところですが、事務職員が円滑に職務を行えるよう、勤務条件の整備というところについてです。

こちら管理運営事項ということで回答はないのですが、特に要求①の支援策についてですが、ある小学校では26クラス、児童数が849名。準要保護115人でも単数配置という学校があります。しかし、その学校の事務職員は、基本要綱にのっとった仕事をこなし、なおかつ相互支援体制ではグループリーダーも務めています。それは、役所におられる皆さんが想像するほど簡単なことではないはずですが。そういった現場の事務職員の実態について、管理運営事項という一言で片づけてしまわず、まずは耳を傾けていただきたいと思います。

続いて、要求3についてです。私たちの職務内容について、平成16年12月21日付基本要綱を学校長宛に周知しているという回答をいただいておりますが、平成30年4月に基本要綱が新たに出されたことを御存知ないのでしょうか。私たちは以前から、学校長や教育委員会事務局の方へ事務職員の基本要綱の周知をお願いしてきました。しかし、幾ら周知していると言われても、このように古い基本要綱を周知されても全く意味がありません。単に書き間違いと言われるかもしれませんが、そのような安易な回答をされること自体、事務職員のことを何も真剣に考えておられないという姿勢のあらわれではないかと思っております。そのような皆さんがどうやって正しく事務職員の職務内容や私たちの目指しているものを理解し、評価することができるのでしょうか。

昨年度から相互支援体制も始まっています。しかし、グループ活動やブロック長と市教委との連絡会にも教職員課の方は一度も参加されていないと聞いています。そのような状況で今後職務として行われている相互支援体制活動での事務職員の評価は誰がどのようにしてするのでしょうか。教職員課の方は何をもちて適正な評価とお考えなのでしょうか。

私たちは常にやるべきことをやり、学校運営に貢献する、その上で自分たちの勤務条件の改善を求めてきました。そして、その姿勢はこれからも変わらないつもりです。私たちの声を管理運営事項であるということをも盾にはね返すだけでなく、また決定事項としてトップダウンでおろすだけではなく、組織風土改革をうたわれるのであれば、現場の事務職員を市教委に引き抜く、一方的なやり方ばかりでなく、まずは学校現場目線に立ち、現場に足を運び、現場の声にもう少し耳を傾けていただきたいと思います。そういう双方向の意見交流があってこそ、信頼関係が生まれ、市教委と学校現場が一体となって、神戸の教育活動のために力を発揮していけるものと考えております。どうぞよろしくお願いいたします。

(市) 1点目につきましては、管理運営事項という御指摘もありましたように、具体的な回答は控えさせていただきますが、例に出されたような大規模校があることはもちろん私も承知しておりますし、その中で、事務職員皆さん、特に単数配置の学校におかれましては、非常に大きな負担を抱えておられるということは十分に認識しておりますので、常にそういったことを念頭に置きながら、どういった改善が図れるかということを考えていきたいと思っております。

それから、人事評価制度に関しての御指摘でございました。確かに回答文の中で、平成16年12月21日付の教育長通知というのを引用してございます。これは事務職員皆さんの職務内容なり、標準的職務領域というものを、きちんと考えていこうというその考え方がもう古くは平成16年12年にさかのぼって、教育長通知の中でも示されていたというところでございます。今御指摘がございました平成30年3月30日付だったと記憶しておりますが、改めて、平成30年度からの垂水区での相互支援体制の導入に合わせて基本要綱を発出しているということについては、当然のことながら私も承知しております。

これはいつも私が何かの有事のときに持ち歩く何でもファイルというか、もうこの1冊だけが私の頼りというか、地震のときでも火事のときにもこれを持ち出すというファイルですけど、ちゃんともちろん、学校事務職員の皆さんの仕事の関連ということでしっかりととじておりますので、認識がないなんていうことは絶対にありません。その点については御安心いただければと思います。

人事評価制度につきましては、非常にいろいろな御意見を頂戴しているところです。人事評価制度においては、評価者と被評価者が直接顔をつき合わせて、まず期首面談を行って、個々の役割と目標を設定し、期首面談を含め、個人面談というのは年に3回その後、期中、期末も含めて面談を行うこととしております。これはやはり管理職、校園長、教頭と、皆さんの間で、ふだんの職務内容や遂行状況等をきちんと情報共有し、問題点があればそれについて議論すると。非常に大事なコミュニケーションの場であるということで、その機会の確保を図っているというところであります。

管理職に対しては、我々教職員課の教員籍の人事担当課長が学校訪問する際には、適正な評価の実施に向けて、評価方法や制度の説明を丁寧に行わせていただいているところです。

今後も意欲と向上心を持って、職務に取り組んでいただけることができるように、学校現場の御意見を十分に踏まえながら、適正な評価がなされるよう制度の運用に努めてまいりたいと考えてございます。

以上でございます。

(組) 大規模校の複数配置に至らない大規模校のことについては、改善策を考えていただけるということなので、私たちがこれしか言えない状況ですので、何か手だてを打っていただけたらありがたいなと思っております。

それから、評価のことにつきましても、きちんと私たちの職務ということを教職員課の方が理解していただけると思っておりますので、そのことをまた、校長先生なり

に伝えていただき、私たちが今やろうとしていることは、校長先生にもきちんと理解していただいたうえ、私たちの評価が本当に正しくしていただけるように御支援いただけたらありがたいと思っておりますので、よろしくお願いします。

最後にもう1点私のほうからもうちょっと申し上げたいことがあります。

このたび、神戸市の学校事務職員制度の根幹と言える、職名、勤務場所、採用区分について、大きな変更がなされる、またはなされようとしております。これらは、私たち事務職員の勤務労働条件に大きく影響を与えるものにもかかわらず、いまだに正式に知らされていません。そして、私たちの知らないさまざまな場所で次々と発表され、既成事実だけが積み上がっています。こういったことに多くの事務職員が不安を抱えています。変更に至った経緯や理由をきちんと全事務職員の前で丁寧に説明していくことを求めたいと思っております。

そして、変更されようとするこの中でも、勤務場所に関しては私たち、神戸市立学校事務職員として採用されており、学校が勤務場所ではないのでしょうか。学校で働けるからこの職に就いた、これはある若い事務職員から聞いた言葉です。そんな勤務条件であるはずの勤務場所の拡大、変更が突然教育委員会会議で、しかも新規採用者の募集要項の中で提案される。この手法に対しては、もう理不尽さしか私たちは感じていません。組織風土改革の名のもと、このように大なたを振るっておられますけれども、学校現場の声を無視した急激な改革は、私たち事務職員のモチベーションを切り裂いているという、そういう認識はお持ちでしょうか。私たちは改革に反対しているわけではありません。求めているのは丁寧な説明、そして、再三申し上げている教育委員会事務局と学校現場の共通理解のもとでの改革です。

教職員課のおっしゃられる教育行政のスペシャリストとはどのような事務職員を指して言われているのでしょうか。私たちはなかなか理解も納得もできていないというのが現状です。過去には学校の自主性ということが言われていました。このような状況ですので、死語と言えらると思っております。せめて、教育委員会事務局と学校現場とが同じ歩調で歩んでいけるよう、繰り返しになりますけれども、私たち事務職員の思い、意見、それを聞いていただきたい。耳を傾けていただきたい。協議の場も持っていただきたい、丁寧に説明をしていただきたい、そのように思っておりますので、またよろしくお願いします。

(市) 今の御指摘については、真摯に受けとめさせていただきたいと思えます。

機会あるごとに御説明をさせていただいてるのかとは思いますが、改めて申し上げますと、今回、教育事務職員という名称に変更した経緯としては、一言で申し上げると、やはり実際に事務職員の皆さんが学校園で果たしていただいている役割の大きさ、それから今後、この教育行政の改善、発展に寄与していただける機会の大きさ、そのあらわれであるということだけは御理解をいただきたいと思えます。

今、神戸市教育委員会は非常に厳しい状況に置かれておりますが、その1つの原因としては、学校園と我々事務局との間の距離感であり、溝であり、情報共有の不十分さ、連携の不足といったことが指摘されています。そういった問題を改善するに当たっ

て、当然我々事務局の人間も尽力をしなければいけないことはもちろんですが、やはりそこに学校園に勤務される教員の皆さんや、事務職員の皆さんの力というのは欠かすことができない、非常に重要な要素であるというところから、事務職員皆さんに、既に事務局でも勤務していただいています、学校園の勤務で培っていただいたノウハウ、知識、経験、そういったものを事務局にも十分に拡大をしていただきたい。我々に教えていただきたい。そういうような意味合いで今後事務職員の皆さんのキャリアプランの拡大ということを図ろうという趣旨でこういった名称変更に至ったという経緯でございます。

そういった経緯を御理解いただけるように私自身も説明の機会があるごとにお話はさせていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

(組) 今、ありましたように、1つは、やっぱり管理運営上と言われたものの中にも、可能性として我々の勤務、労働条件にかかわるものもたくさんあるのではないかなというふうに思っています。我々から申し上げた、信頼関係であるとか、それから何がなんでもという反対というわけではなく、やはり丁寧に説明をしていただくとか、それからその手順を踏んでいただくとか、そういうところにやはり一番不信に思っているというのが、現状ではないかと思っています。

神戸の子供たち、あるいは神戸で働く方々のために、何とかやっていきたいというのは共通の思いだというふうに思っています。ですので、できるだけそういう機会、いろんなところで協議や、あるいは説明の機会を作っていただくということをこれからは期待というか、ぜひ、ここはもうお願いしたいです。ともにつくっていくためには、そういうところを丁寧にさせていただきたいというのが一番の思いですので、そこを理解していただいて、多分いろいろこれからはそういった場面が出てくるかと思っておりますので、ぜひそういうふうに進めていただければありがたいなと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

では、以上です。

はい。ありがとうございました。

(市) ありがとうございました。

(市) ありがとうございました。