

## 神戸市教職員組合との交渉議事録

1. 日 時：平成30年12月13日（木）17：01～18：05
2. 場 所：会議室（3号館8階）
3. 出席者：
  - （市）教職員課長、人事係長、学校経営支援課長、業務改善・情報監理担当課長、  
学校事務改善担当係長、情報化推進担当係長、学事計画係長、他2名
  - （組合）副執行委員長2名、書記長、書記次長2名、ほか9名
4. 議 題：2019年度勤務労働条件改善等に関する要求
5. 発言内容：
  - （組）専門部ごとに要求の趣旨説明をさせていただきますので、その後、ご回答をよろしくお願ひします。  
では、事務職員部の要求文についてまず読み上げます。  
1、職務に関する基本要綱で定められている事務職員の職務内容を、市教委各課及び学校長に対し、周知徹底すること。2、順次拡大されていく相互支援体制については、その趣旨・目的を学校長に周知徹底するとともに、円滑に進められるよう市教委が継続的に支援すること。  
以上の2つについて、ただいまから趣旨説明をいたします。では、お願ひします。
  - （組）今年、4月に新たな学校事務職員の職務に関する基本要綱が設定されました。しかし、そこに書かれている事務職員の職務内容を管理職、市教委各課の方々にどれだけわかっていたかという点については、例えば学校現場では、校務支援システムの権限を欲しいと申し出た事務職員に対し、校務支援システムで扱っているのはデリケートな情報だからと権限を与えてもらえなかった、そんな学校があったと聞いています。全校ではないにせよ、このように標準職務について理解をしてもらえていない管理職、学校現場の状況があります。管理職へは説明会で一度言った、それだけでは周知徹底は図られません。本当にわかってもらうためには繰り返し言っただけが必要です。
  - 一方、市教委については、今日は来られていませんが、学校環境整備課が行っている学校施設改修の現地調査への事務職員の役割についてなかなか理解が得られません。過去の対市交渉でもたびたび申し上げてきましたが、基本要綱にある小修繕に関する事務に基づいて、事務職員が学校施設補修にかかる調査書を作成していたにもかかわらず、いまだに教頭先生のところへ問い合わせの電話がかかったり、事務職員が知らないうちに現地調査が終わっていたなどということがあります。
  - また、今年度の総務課の学校基本調査の説明会では、基本要綱で各種調査に関する事務（学校基本調査等）とあることに基づいて、意欲と決意を持って説明会に参加した事務職員も多々いたと思いますが、事務職員が来ていることなどお構いなしに、教頭先生へ向けた発言もありました。指導するはずの市教委までがこの状況です。これでは学校現場まで浸透するはずがありません。市教委では担当までおろすこと

が重要です。たとえ課長がわかってくださっていても、一人一人の担当が十分理解できていなければ学校にとっては何の意味もありません。各課の一担当にまで徹底してほしいです。私たち事務職員が意欲的に職務に取り組めるよう、委員会各課での周知徹底と、さらに管理職、教員へ理解してもらうための周知について、今以上の御協力をお願いしたいと思います。

以上です。

(組) 事務職員部の要求文2番について発言したいと思います。

相互支援体制は来年度より拡大されますが、今後のスケジュールはどのようになるのでしょうか。垂水区では今年度より毎月1回相互支援体制のグループ活動を開催していますが、要綱に書かれている目的を初め、相互支援体制自体についても十分周知されていないと感じます。実際、管理職に相互支援体制への理解が十分に得られず、思うように活動が進められなかったということもありました。また、当事者である事務職員自身も相互支援体制の目的がわからない、必要性を感じないと、グループ活動に非協力的なケースもあります。

来年度以降、相互支援体制は全市に広がっていくと思いますが、今年垂水区で明らかとなった課題については市教委で十分検討していただき、ブロック長やグループリーダーにだけ負担が行くことのないよう、何らかの改善策を示していただきたいと思います。私自身、垂水区でグループリーダーとして4月からグループ活動にかかわっていますが、グループの中での立場、立ち位置が難しいと感じています。グループ活動に積極的でないメンバーに話してもらうためにはどうすればよいのか、実際問題悩んでいる途中です。垂水区については、2年目だからということで、市教委の支援から除かれることのないようお願いしたいと思います。

神戸教組事務職員部としては、この取り組みが教員の事務負担軽減、学校の業務改善につながると考えています。私たちの思いをぜひ御理解いただき、相互支援体制への支援とその趣旨、目的のさらなる周知をお願いしたいと思います。

以上です。

(市) 今年度スタートしました、まず相互支援体制のほうですけども、この運営に当たってましてですね、皆さん方多大なる御尽力いただきまして本当にありがとうございます。新しい取り組みということで、本当に手探り状態でスタートしましてですね、途中いろんな課題も生じてまいりましたが、本当にここまでよく運営いただいていると思ってます。市教委を代表しまして心からお礼を申し上げます。ありがとうございます。

いろんな課題が出てくる中でですね、来年度の拡大、それから垂水区自体どうしていくかというのもありまして、先月、皆さん方もご承知のとおり、校長先生、それから学校事務職員の皆さん、垂水区内ですけど、アンケートをとらせていただきました。まだ十分に分析はできていないんですけども、その結果を見ますとですね、特に先ほど校長への周知ということ、お話ございました。やはり校長の意見結構ばらつきがあります。いい取り組みだ、助かってるというようなご意見もありますし、

もっと目的を明確にして進めてほしいというようなご意見もあります。

一方で、活動内容が見えてこないというようなご意見もあります。先ほどのいい取り組みだ、助かってるといようなご意見は、恐らく若い事務職員さんがおられて、割とサポートはしてもらえてると、そういうことで助かってるといようなことであったり、それから、ふだんから事務職員さんと割とコミュニケーションが、校長自身コミュニケーションがとれてたりとか、そういった状況かなと思っております。この校長への周知につきましては、やはり私どもがもっとももっと頑張らないといけない部分だと思ってます。アンケートの結果も踏まえましてですね、1月には校長先生、それから学校事務職員の皆さん方にまたお集まりいただいてですね、お話をさせていただこうと思ってます。もちろん事務局各課に対しても、ここが正直、皆さん方も現場におられて、一人一人の教員の皆さんに周知するんが一番難しいと思います。私どもも一緒です。事務局の各課の各担当者一人一人、ここまで周知できるように、またこれから引き続き頑張っていきたいなと思います。

来年度ですけど、学校経営支援課がこれまで以上に、もう本当に学校事務職員の市教委内でのワンストップ窓口的な役割を果たせるように、さらに意識を高めてやっていきたいなと思ってます。

- (組) 現在、支援という形で全てのグループ活動に市教委の方が同席をしてくださっています。ただ、同席していただいて話を一緒に聞くだけでは、支援になっていないと思います。既に要綱は示されているわけですから、消極的な事務職員、グループ活動に、職務に積極的でない人については、それは違うと伝えていただきたい。校長先生たち、管理職にも周知をしていただけるというお話でしたが、やはり1回限りでは全然伝わりません。繰り返し、繰り返し徹底を図っていただきたい。

(市) はい。

- (組) 相互支援体制につきましては、本当にいろんなさまざまな場所で御支援をいただきたいなと思っております。校長会の話もありましたけれども、なかなか校長先生にばらつきがあるというのは、やはり事務職員にとっても、ある学校ではオーケーだったものが、ある学校ではだめというのは、やはり不安定な要素になりかねませんので、ぜひとも周知をしていただいて、どこの学校の校長先生も同じスタンスで相互支援体制を支援していただけたらありがたいなと思っておりますので、周知を、またよろしくお願ひしたいと思ひます。

それから、私のほうから最後に1つ申し上げたいことがあります。それは教育委員会事務局の方は学校現場で働く教職員をどのような目線で見られるのでしょうか。学校現場は児童生徒、保護者、地域住民と常に接してる、まさに最前線です。多様化している要望に対して、休憩時間でも勤務時間でも必死に対応しています。それは子どもたちのためという高い志を持った職員のモチベーション、やる気によって維持されています。

しかし、事務局の方が学校現場を軽視する、このような心理をもし私たちが感じたときには、学校現場のモラル、モチベーションは大きく低下するでしょう。世間で

は現場の声を軽視した結果、モラルが低下し、大きな問題が生じたということも報道されています。事務職員部としては、これまで市教委各課とはさまざまな協議の場を通じて学校現場の声を伝え、業務改善に努めてきました。また、市教委各課の方も私たちの声に耳を傾けてきてくださいました。今後も私たち学校現場の声をぜひ同じ目線で受け取っていただき、協議していただくようお願いします。

また、今年度から始まった、先ほど申しました相互支援体制では、神戸の子どもたちのために事務職員の持っている力を出し切るつもりです。しかし、現状では、先ほど申し上げたように、課題があるのは確かです。このことについても学校現場目線での支援をお願いします。繰り返しになりますが、市教委各課の方々には学校現場の課題を同じ目線で一緒に考えていただき、学校現場がやりがいに満ちる職場となるよう御支援をお願いします。よろしくお願いします。

(組) 神戸教組の事務職員部は、この相互支援体制及び新しい基本要綱につきまして、本当に積極的に、今言われてる教員の多忙化解消も含めて、やるぞという気持ちで皆さん言っていると思います。それは私もすごく感じるところです。ところがそのやる気がなかなか形にならずに、時にはくじかれて、市教委に電話したら教頭先生にかわってくださいと言われてたりすると、やっぱりすごく苦しくなっていくんですよ。これから頑張ろうとしているその意欲が苦しくなって気持ちが沈んでいくと、こういう相互支援体制の活動にもやっぱり非協力的な思いが芽生えてきます。

結局そういうことになると、ふだん頑張っておられる方に全てのしわ寄せが行っちゃうんですよ。そのようないいことやってるにもかかわらず歯車がうまく回らないと、一部の方の負担感、多忙につながっていくということも考えられますので、やはりここはみんなが同じ気持ちになって取り組んでいけるよう、私たちも事務職員部として精いっぱい頑張りますので、同じ気持ちで市教委の方々の御協力もよろしくお願いします。

相互支援体制が拡大されていきますけども、まだまだ市教委の皆さんの支援が必要としておりますので、この形がしっかりと定着するまで変わらずの支援をいただけたらと思っておりますので、よろしくお願いします。

以上で事務職員部の発言は終わらせていただきます。

続きまして、女性部の要求文、青年・女性部のほうの要求文になるんですけども、1の育児に関する休暇制度の拡充をすることと、4番のハラスメントの根絶に向けた具体的な措置をとることの2点について趣旨説明のほうをさせていただきます。

では、お願いします。

女性部の要求文の1について発言します。

私自身子育てをしながら、限られた時間を有効に使い働いています。今年度はフレックスタイム制度が導入されたとはいえ、生徒指導など突発的な勤務もあり、計画的に勤務を割り振ることはとても難しいです。やはり以前取得可能であった県の子育て支援休暇のほうの子育て中の私にとっては魅力的でした。以前の休暇制度は学校行事、PTA役員活動、予防接種などにも利用可能でしたので、より多くの時間

を我が子のために、また、我が子とともに過ごすために使うことができるすばらしい制度でした。子育て支援休暇を初め看護休暇、介護休暇の取得条件を県の制度と同じ条件にまで拡大することを強く希望します。

また、昨年度より育児短時間勤務という制度ができましたが、実際問題管理職や人事主事は嫌悪感を示し、現場ではとりづらい雰囲気です。学校のことを考えると、とることをためらう職員がたくさんいるという状態です。今後さらに管理職への指導を徹底すること、また、全職員に向けて実際の取得例などを紹介するなど、制度の周知を徹底していただきたいです。

子どもがいる教職員にとって子育て支援に関する休暇は大事な制度です。また、今後子どもが欲しいと思っている人にとっても大切だと思います。離職・再採用制度が今年度神戸市にできたように、子育ての視点を盛り込んだ制度の見直しをぜひ考えてください。

女性部の要求文4番について発言させていただきます。

さまざまなハラスメントに対して研修の機会を設けていただき感謝しています。しかし、現場では相変わらず心ない言動によって傷つけられている人が多く存在しています。そんなときに気軽に相談できる雰囲気でないことが多く、窓口の存在に気がつかないのが現場の実情です。

多くの場合、セクハラ被害を受けるのは女性です。その女性が相談しやすい状況をつくる必要がまだまだあると考えています。なかなか声を上げにくい状況であるということを十分御理解していただき、ぜひ改善をしていただきたいと思っております。どうぞよろしく申し上げます。

(市) まず、1点目の子の看護休暇についての御指摘、御要望がございました。今のお話にもございましたように、やはり兵庫県の制度との比較という形で当然御認識していただいているものと思います。正直なところ、兵庫県のいわゆるこういう福利厚生制度というのは全国的に見てもかなり進んだものになっておりまして、やはり兵庫県と比較すると、神戸市の現在の制度というのは総体的におくれをとっていることは事実でございますし、私どももそれは認識をしてるところでございます。

なかなかこう一足飛びにというわけにもいかないところもありますし、交渉事項としては市労連全体で協議をしていくという内容ではあるんですが。ただ、今、まさにお話しいただきましたように、学校現場ももちろんそうなんですけども、いろんな社会全体で女性の皆さんが子育てをしながら働くということを積極的に拡大していこうという動きがある中で、当然この子育て支援、介護の重要性というのは神戸市全体で取り組んでいかないといけないことだということも同時に強く認識しているところです。今日いただいたご意見も、当然のことながら、行財政局にも伝えて、こちらからも強く働きかけていきたいというふうに考えてございます。

また、同時に、この休暇があるとこんなふうに助かるんだというようなお声も、できるだけこうリアルに皆様方からもいただきたいと思っております。そして、今、お話がありましたように、実際にどういう形をとれば有効に休暇が使えるかというような

ことも、できるだけ事例とかをお聞きしてですね、それをご紹介しながら、あっ、こんなふうにやったら周りの方にも理解を十分してもらえるなというような形でとっていただけるように努めていきたいと考えてございます。

それから、ハラスメントの相談の対応のお話がありました。当然、まずはハラスメント事案というのは、まず未然になくすというか、根絶するということが第1の目的ですので、皆様にも、その学校現場で非常にお忙しい中でも、コンプライアンス研修というのを実施していただいているのは、まさにそのためでございます。引き続きこれは継続して実施していきたいと思っておりますので、ぜひ御協力をお願いしたいと思っております。

残念ながらハラスメントの事案が発生した場合には、次に必要なのは初動対応を早くとるということでもあります。そのためにはやはり、まあご指摘にもあったかと思っておりますが、管理職がですね、中心になって、その初動対応を適切に、迅速にとらないといけないということになってございます。やはりそういった意味では、管理職に対しての意識啓発というのが何よりも重要だと思っておりますので、その点についても注力をしていきたいと考えてございます。

それから、青年・女性部、女性部の皆様からの御要望ということもありまして、特にセクハラに関してはですね、やはり女性の方が被害に遭われることが大半だと思われまして、その場合にはやはり同じ女性の方に相談をしたいという思いを持たれるのが当然だと思っております。今いろいろな相談窓口というのは考えられるんですけども、私ども教職員課で申しますと、KEC、教職員相談室というのがございます。ただ、今、残念ながらちょっと男性のいわゆる教員、OBの先生しかおりませんので、女性の教員の方、教職員の方から相談しやすい環境にあるのかといたしますと、正直なところちょっと敷居が高いというか、行きにくいというようなところもあるのかなと思っております。これは人員配置の問題でもありますので、この場で明確な御回答はできませんけれども、私自身やはり女性の相談員の先生いうのをいってもらってですね、相談しやすい環境をつくるということは大事だと考えておりますので、その点についてはできる限りの努力をしていきたいと考えてございます。

以上でよろしいですか。

- (組) 先ほどセクハラのことに対して、相談が女性のほうがというふうにおっしゃられたんですけども、あわせてマタハラ、マタニティーのことについても、現場で話を聞いていると多いです、体調はいいのに切りがいいからもう休まないかんみたいな、4月の初めから、本当は産休に入るのはもうちょっと後なんだけどみたいな話を。そのこっちが望んですることであれば問題はないかと思うんですけども、それを管理職のほうから発言してしまうと、やはりそれはマタハラでありパワハラにもなるのかなと思う。そういう場合は相談できるよというのを先ほど御提案くださったので、それもあわせて女性の配置というのはとても望むところですので、あわせてよろしく願いいたします。

まず、1つ目の子の看護休暇のことについてなんですけども、その神戸市の制度の

中にはその子育ての視点が含まれてないということで、現場のほうからもたくさん困っているという声を聞きます。特にその自分の子どもの入学式とか卒業式、それから授業参観、個別懇談など、年休をとらないといけないという方がたくさんいらっしゃいます。

それから、育児短時間勤務についても、制度があるにもかかわらず、取得されている方がとても少ないのが現状かと思えます。それは周知の不足と小学校の先生、小学校の担任の先生が取得しにくいというのも1つの要因かなと思うんですけども、政令市の横浜市なんかは、育児短時間勤務の取得者が5月現在で200名近くにも上っているという話を聞いております。さらなる周知のほう、またお願いしたいなど思っております。

さらに、男女共同社会実現に向けての観点からは、男性の育児参加のほうも大きく求められるようになってきています。先ほど県の制度の話もありましたけども、権限移譲後にこの制度がなくなって困っている教職員が大変多くいるので、さらに県のほうでは来年1月からは取得要件が中学校卒業まで、義務教育終了までというふうに拡大されております。このままでは新しく神戸で先生になりたいという人も他都市のほうに流出されることも考えられるのではないかなと心配をしています。教職員の誰もが子育ての参加ができるように強く求めたいと思っています。

それと、もう一つ、ハラスメントのほうの問題なんですけども、先ほどの事例もありましたけども、研修会とか周知のほうをしていただいていることには大変感謝を申し上げます。しかし、これだけしていただいているにもかかわらず、やはり現場からはさまざまなハラスメントを受けているという相談は後を絶ちません。

内容については、先ほどもあったんですけども、マタニティーハラスメントもそうですし、あと、私の知っている方ではその不妊治療されている方、こちらのほうに関しても、ハラスメントまではいかなくても、その言い出せないというか、どのように休暇制度があるのかという部分を含めてなのですが、不安を抱えておられ、不安を抱えておられる方もいます。千葉市とか川崎市、相模原市、北九州市なんかにおいてはその名称自体、休暇制度の名称自体にも配慮しながら、妊娠、いわゆる妊娠治療休暇なんていう名前で制度を整えておられる政令市もございます。

今年度、職場意見登録システムというのができたかと思うんですけども、そのことには感謝しているんですけども、しかしその書き込む先のほうというのは、相手がどなたなのかというのは見えない状態で、相談しようにも相談ができにくいという状況もございますので、先ほど言っていただいたとおり、窓口にはぜひ女性の相談員の常設のほう、お願いしたいなど思っております。研修、研修会のみならず女性が安心して、男性もそうなんですけども、相談できるシステムづくりのほう、よろしくをお願いしたいなど思っています。どうぞよろしく願いいたします。

続いて青年部、よろしく申し上げます。

青年部と女性部の要求文の2番と3番。2番については、青年層教職員の超勤・多忙化の解消に向け、実効性のある取り組みを行うことと、3番、人事評価制度の課

題解決に努めること、という2つについて発言させていただきたいと思います。

青年部要求文2、青年層教職員の超勤・多忙化の解消に向け、実効性ある取り組みを行うことについて発言します。

小学校におけるスポーツ活動の大会の遠征、練習時間の縮小や夜間の電話対応など、さまざまな業務改善に御尽力いただきありがとうございます。朝や放課後に余裕ができ、教材研究や児童とのコミュニケーションなどに充てることができ、授業や学級経営など、子どもたちに返っていることを少しずつ実感しております。しかし、超過勤務の実態はまだまだこれだけでは解消には至っておりません。

ここで、組合の青年部員、30歳までの組合員にアンケートをとった結果を御報告いたします。こちらの、先ほどお配りさせていただいた資料です。538名の回答。仕事を時間内に終わることができていない人が全体の約92%、①番になります。ふだん持ち帰って仕事をしている人が全体の約85%でした。それが②番になります。また、時間外勤務が多いが約74%、ゆとりを持って教材研究をする時間がないが約78%、それが③番になります。時間外勤務では、小学校1日206分、月に換算すると68時間を超えます。それが④番です。中学校、225分、月換算では75時間。特支、105分、月35時間。教育委員会だよりと比較して、一般の平均以上であることを載せさせていただいています。

青年層の仕事の多忙化・超過勤務は深刻な現状となっております。原因は明らかです。人手不足と業務量の多さです。学校現場ではベテラン層や中堅層が少なく若手の教員がふえ、青年層の私たちも若手の指導に当たっている現状です。青年層の私たち自身はまだまだ勉強不足なのを補いながら後輩の指導に当たっているのにかなり苦勞しています。また、提出書類の多さ、英語、道徳の教科化など、仕事量はふえる一方です。特に小規模校では1人当たりの業務量が非常に多いです。よって、人手不足と業務量の多さの解消に向けた実効性ある手だてを確保してください。

また、これだけ超過勤務・多忙化が問題になっている中、権限移譲後にK I I Fで行えるようになった業務時間の割り振り変更の簡素化についてもお願いしたいところです。特に休憩時間の設定がわかりにくく、エラーが出るたびにやり直しをしている間に15分ぐらいたってしまうこと。また、月またぎでの取得ができないのはどうにかできないものなのかと考えております。月終わりの宿泊行事などがあるときには、行事後に使わせてほしいと思っております。そもそも使い方がわかっていない青年層が多いです。それがアンケートの⑤番の3分の1以上となります。休憩時間を自動設定できるようにするなど、勤務時間の割り振り変更の簡素化をお願いします。

この観点で中学校現場の話も私からさせていただきたいと思います。

特に中学校現場においては、部活動のガイドラインが今年度出ましたので、それによって時間に余裕が出たという話を聞いております。現在、その4号業務が3時間以上とあるので、これがガイドラインでは短時間で効率のいい活動がということと推奨されている中ですので、ぜひ3時間未満の活動であっても手当がきちっと



確保されるようにしていただけたらと思っております。政令指定都市の京都市では1時間ごとに手当がついてると聞いておりますので、よろしく申し上げます。

私からは青年部の要求文3、人事評価制度の課題解決について発言いたします。

昨年から施行実施された神戸市の人事評価ですが、多くの不安の声を聞いています。まず、まだ若いから評価が低い、生徒指導担当だから評価が高いというように、年齢や役職によって決められているという話を聞きます。そうすると、校長との面談や我々がしている自己評価を必要なく決められていることになります。年齢の違いで決められるのは相対評価ではないかといいます。この制度は絶対評価だと聞いていますので、これは本当に絶対評価なのかという疑問の声がたくさん出ています。

また、校外での発表を行っている人は評価が高いといったことも聞きます。もちろん力を認められて研究授業発表する方の評価が高いのはすごくよくわかります。ただ、その方が校外への出張に出られているその穴を埋めている教員が現場にいるということも評価していただきたいなと思っております。

ほかにも、残業の量で決められるという声も上がっています。これには持ち帰り仕事が含まれるのか、家庭があり、早く帰らなければならない人はどうするのかという不安にもなり、子育てがしにくくならないのかと不安になっている方もたくさんいらっしゃいます。そもそも私たちの仕事の業績は数値で見られるような基準がありません。そんな中で評価することに意味があるのでしょうか。

また、賃金の差が生まれることになればモチベーションは低下する一方で、職場内での関係に不和が生じますし、校長への不信感も出ている学校があるそうです。校外に出ることも多い校長が全教職員の評価をすることには無理があります。大規模校ならなおさらです。このような中で進められようとしているこの制度ですが、課題を解決する手だては何かお考えがありますでしょうか。私たちのモチベーションが上がるような制度になるようお願いいたします。

以上です。

- (市) 今、御指摘いただいた中で、教職員課に関連する部分といたしましては、勤務時間の割り振り制度のお話がありました。この割り振り変更がなかなかこう十分に活用できないというご指摘もございますし、月またぎのというご指摘も今までずっといただいているところではありますけれども、今、基本的な考え方としては、労働関係法規というのがいわゆる暦での月初めから月末までという単位で運用されてるということもありまして、現在のところは同じ月内での運用をお願いしてるところでございます。

ただ、今、ちょっとこのアンケートを拝見しまして、ちょっと私自身も正直なところ少し驚いてはおるんですが。活用しているかという問いに対して、使い方がわからないというお答えがかなり多いということは今まさに認識をいたしました。当然のことながら使い方をわかっていただかないと活用の余地もありませんので、このあたりについては、当然のことながら、もう少し十分に認知していただけるように周知を図っていきたくと、管理職を通じてきちんと説明をしていただくようにいう

ふうにご考えてございます。

人手不足の解消というのは、もうご指摘のとおりではあるんですけども、このあたりはやはり教員定数というのが、御存じのとおり法律、あるいは文部科学省の基準で定められてるということでもありますので、やはり限られた定数内での配置ということにはなっていないと思います。ただ、教員の先生方がやらないといけない仕事なのか、あるいは学校事務職員の方がどこまで仕事をしていただくのか、あるいは定数外の職員の方がどういう役割を担っていただくのか、そのあたりもきちんと整理しながら、定数外職員についても予算の範囲というのはありますけれども、できる限り教職員の皆さんの御負担が軽減できるようにということは努めてまいりたいと思っております。

学校現場の教職員の皆さんに対する生徒さんなり保護者の方なり、あるいは地域の求める要請というか、ニーズというのがやっぱりどんどんこう高まっていったというのは私も、まだ1年足らずですけども、やはりいろいろな報道なんかを見ましても常々感じてるところです。やはりそれにこう追いかけていくというか、追いついていくような取り組みが必要だというふうにご考えてございますので、真摯に努力していきたいと考えてございます。

それから、人事評価のお話がございました。これもかねがね御指摘いただいとるところでございます。御存じのとおり、改正地方公務員法に基づいて、今、学校現場の皆様にもこの人事評価制度の運用をお願いしてるところでございます。正直なところ、我々一般行政の職員にとってもこの人事評価制度というのは、導入当初やはり不安があったということは事実でございます。どんなふうに評価されるんだろうとか、給与面マイナスが出ないのかなとか、あるいは、一緒に働いてる仲間の中でというご指摘も、非常に私自身もよくわかるところでございます。

そんな中で、この正論というか、当たり前のことを言うのはちょっと、余り適切でないのかもしれないけれども、もともとやはりこの目標、人事評価制度というのは管理職と一般教職員の皆さんが年度当初にきちんと目標を立てて、その年度途中に軌道修正が必要かどうかとか、あるいは、新たな目標設定が必要かどうかとか、そういったことも議論して、さらに期末の面談ではその振り返りを行っていただいて、達成度を双方で確認し合って、また来年度に向けてどういう業務をやっていくかということを確認していただいて、今までの仕事の内容をさらに質を高めてもらうと、そういう趣旨のための制度になっています。

ただ、やはり学校現場の特殊性というのはよく考えないといけないということも認識しております。それは、1つは、今、ご指摘にもありましたけども、いわゆる管理職と一般教職員の皆さんの人数バランスというのが、かなり一般行政に比べても大きく離れています。

それから、もう一つは、学校現場の教職員の皆さんが、特に教員の皆さんはその授業の時間がかかなり拘束されてるということで、実際にこの面談に使える時間というのがどうしても限られてくるということも特殊性の1つだと思っております。そ

ういう意味で、より慎重に、あるいは改善策というのが必要になってくるかなというふうに考えております。

今、すぐに何かこう抜本的な見直しができるかと言われますと、なかなか難しいところではありますけれども、少なくともその面談の時期に関しましては、期首、期中、期末、少し幅広にとってですね、かなり時間は限られるかもしれませんが、できるだけそういった面談がじっくりと時間を確保してもらえようというところで、少しその運用を修正しているところでございます。ほかに、こんなことをやったらもう少し面談しやすくなるんじゃないかとか、そういったお声も当然出てくるかと思っておりますので、そういったところについてはできるだけ改善を図っていきたいというふうに考えてございます。以上でございます。

業務量の削減の観点からお答えをさせていただきます。

私どもが持ってます庶務事務システムのデータでもですね、やはり若い方ほど超勤が長い傾向にあります。昨年度で言いましたら、大体 20 代の方は、40 代、50 代の方と比べて毎月 10 時間ぐらいは超勤が多くなっています。仕事を覚えながらということで、一定やむを得ない部分もあると思うんですけども、やはりその働き方改革、考えていく中で、そのあたりはしっかり認識した上で、私どもも対策を考えていく必要があると思っております。

それで、来年度に向けました多忙化対策でございますけども、まず紹介しますと、まず 1 つは就学援助の申請事務の引き上げを考えてます。これ毎年度 2 万 2,000 件、全市でございますが、それをもう全て学校経営支援課で処理しようと思っております。それとあと、学校徴収金の未納対策ということで、例えば児童手当から引き当てができないかといったことであるとか、それから、悪質な滞納者に対して督促、皆さん現場で苦勞されてると思っておりますけど、そのあたりで事務局から支援ができないかと、そういったことを今考えております。

それから、細かい話になるんですけど、来年ちょうどコピー機の入替えのタイミングになります。ですので、そこで今よりもスピードのあるコピー機を入れたり、それからソート機能、パンチ機能のついたコピー機に入れかえたりということを今、考えております。それからあと、若い方に特にということで言いますと、予算がまだ確定しておりませんのはっきりしたこと申し上げられませんが、電子黒板等の ICT 機器についても整備を進めていきたいと思っております。このあたりは特に若い方についてはなじみやすいのではないかなと思っております、授業準備の時間ですとか、そういったところでかなり効果があるのではないかなと思っております。

よく言われますように、若いうちの苦勞は買ってでもしろというふうなこと言われますけども、子どもたちへのよい影響といいますか、そういったことを考えますとですね、決して仕事だけではなくて、やはり人間の幅も教員の方には広げてほしいと思っております。もちろん授業の内容も大事なんですけども、授業中のちょっとした脱線話ですとか休み時間中の雑談なんかも、大きく捉えると、私自身は教育ではないかなと思っております。そういった意味で魅力的な教員になっていただくと。そのため

にはやっぱり自分のための時間が必要だと思います。その点でもですね、また皆さん方の御意見いろいろいただきながら、私どもも引き続き実効性のある多忙化対策に取り組んでいきたいと思っておりますので、またご理解、御協力よろしくお願ひします。

私のほうからも1点だけ、K I I F関係の休憩、割り振りのときの休憩の設定の話がありましたので。割り振りのときは勤務を延ばそうと短くするというので、延ばす日と短くする日とあって、もう短くする日を入れると、皆さん休憩が大体16時から16時45分とかに設定されてて、1時間短くすると休憩が飛び出てますよという形で多分エラーでひっかかって、面倒くさいことになってるんだろなというのには推測されてるんですけど。短くしても6時間以上勤務するようなときはどっかで休憩をとらなあかんので、休憩を入れへんとかとらへんとかではなくて、そこはやっぱり入れなあかんものやというのをちょっと覚えていただきたいというのが正直なところです。

実際にエラー、それを入力をする、画面の一番上に赤字で休憩時間が勤務の時間の外に設定されてますよという警告が出て、画面が、休憩時間のところが赤で反転してると思うので。作ってる私たちは割と丁寧に文字を出してるつもりなんですけど、わかりにくいですか。割り振りの制度がわかりにくいのかなという、その制度の周知のほうと、制度が周知できたら、その入力も絶対せなあかんというところともあわせてという形なると思うので、周知をという話もありましたので、システムの運用とかについてもその中であわせて出していけたらなというふうに思います。

割り振りだけじゃないんですけど、ほかにも入力でわかりにくいだとか、特に庶務事務システム、エラーが見にくいだとかというのがあると思うので、もうこの画面のこれが見にくいみたいなのを教えてもらえると、そこの字は大きくなれへんかとかいうの検討していきますので、また、どっか別の場になるかもしれないですけど、ちょっと具体を教えてくださいましたら、毎年ちょっとずつでも改善して、少しずつでも使いやすいようにしていきたいと思っておりますので、予算とかもあるが、できるところまではやっていきたいと思っておりますので、また御理解のほう、よろしくお願ひします。

- (市) 多忙化の解消と直接かかわるというわけではないんですけど、実は部活動の指導にかかる特殊勤務手当の見直しを行うべく今、準備を進めてございます。今、週休日等に部活動で、学校の管理下における部活動で指導に当たられた場合には、1回につき3,600円、1回3時間以上について3,600円という形になってございますが、これを1時間以上1,200円、2時間以上2,400円、3時間以上3,600円という形で1時間刻みに変更するという形で、具体的には来年1月1日からの運用という形で準備を進めてございます。

多忙化の解消に直接つながるかどうかという御指摘はあろうかと思うんですけども、できるだけ週休日にクラブ活動される場合でも、短くて済むようだったら短くして、今のお話ですけども、ほかのプライベートな時間を使っただくという趣旨にも

つながってくるかと思いますので、1点ちょっとそれだけ申し添えさせていただきます。

(組) 今のお話ですけれども、これまでと同じように部活の準備とか片づけを含めたトータルの時間という捉え方でよろしいですか。

(市) はい。

(組) はい、ありがとうございます。

では、最後に、まとめて私からお話させていただきます。

まず、やはり人事評価のことなんですけれども、先ほどおっしゃったように、改善策ということで面談の時間がふえましたよというお話だけでしたが、やはり今、学校が多忙な中で、校長が50人、学校によっては100人超えるところもあってというところで、それだけは全然無理ではないかと感じます。これ以外にもやはりもっと改善策、課題を解決するという手だてが必要ではないかと考えております。これがないまま、今後学校に任されて、実施になっていくということはぜひ避けていただきたいなと考えております。

超勤につきましては、先ほど就援事務のことであったりとか、いろいろお話いただきました。そういった実効性のある取り組みをぜひ今後も進めていただきたいと思っております。学校の現場の中ではもうやりきってるのではないかというふうに感じておりますので、ぜひよろしく願いいたします。

同和人権推進委員会のほうからは、私のほうから要求項目とその説明させていただきたいと思います。まず、要求項目2つです。1、桜の宮小中分校、夜間中学校、若葉学園については、職場との意見交換をより密に行い、課題を解決すること。

2、さまざまな課題を抱える児童生徒に対する細やかな支援体制を充実させること。私はまず1番の夜間中学校の今後について御意見伺いたいなと思って話しさせていただきます。

2016年の12月に、義務教育の段階に関する普通教育に相当する教育の機会の確保等に関する法律、いわゆる教育機会確保法が成立したことを受けて、夜間中学校を取り巻く環境は大きく変化しています。夜間中学校はさまざまな事情で学べなかった方々にとっての希望であり最後のとりででもあります。現在神戸市には2校の夜間中学校があり、各校に20名ほどの生徒さんが通っておられます。また、神戸においては、過去から養護教諭の配置、給食など、さまざまな面で環境整備のほう行っていていただいております。ありがとうございます。

その中で、新聞報道等でもありましたが、来年度より入学要件が見直され、神戸市在勤も認められるとのこと。夜間中学に通う多くの生徒は、ロコミでの情報伝達によって、来日後さまざまな国籍の生徒の方、日本語の学びを求めて通学してきているということです。在勤に広げることで、神戸でも同じようにさまざまな国籍、さまざまな年齢の方が、やはり学びたいという希望を持ち集まってくることが考えられます。

また、要件拡大に伴い近隣の市同士の連携が非常に必要なことになってくると思わ

れます。夜間中学校を取り巻く環境が大きく変わっていく中で、神戸市教委がかじ取り役として推進力を発揮してほしいなというふうに切実に思っております。また、施策を進める上では現場の声にしっかりと耳を傾けていただいて、通う生徒も働く教職員も地域の方々も、学習する喜びや学習する意味を見出せる学校となるように取り組みのほうをお願いしたいなと思っておりますので、よろしく願いいたします。

(市) 夜間中学の関係、私から回答させていただきます。

もう既に御案内のとおり、来年度の入学者から市内在勤者も対象としていくということで拡大をさせていただきます。ここ2年ほど、非常に夜間中学が注目をされてございます。そういったニーズも広くお聞きしております。その中で市内在勤者に限らず、さらに拡大をという声もあることを聞いてはございます。現在、兵庫県が中心となって、そのあたり関係市町で意見交換を行っているところでございます。先ほどもおっしゃったように、やはり拡大していくに当たって一番課題になるのが教職員の体制の部分かと思えます。私自身もそのあたりは、課題意識を持っておりまして、7月に兵庫県主催の意見交換会があったなかで、そのときに講師として文部科学省の室長補佐の方が来られてましたので、その方に対して直接要望もさせていただきました。

そういった機会も捉えながら、もう何回もしつこく要望を続けていきたいなと思っております。今後も現場の皆さん方の御意見をしっかりと聞きしながら、夜間中学についても課題解決を図っていききたいと思っておりますので、また引き続き、よろしく願います。

(組) 夜間中学、ありがとうございました。現場としては、拡大によって勉強したい生徒がふえることに対して、そこは絶対大事にしなきゃいけないということはわかっておりますので、現場の声も聞きながら取り組みのほう進めていただければなと思えます。よろしく願いいたします。

事務職員部、それから女性部・青年部と同和人権のほうで発言させていただいたんですが、教育委員会事務局として、職員の割合から見ると、やっぱり女性の割合多いというのは、他の市長部局に比べても結構明らかな数字となって出てると思えます。

子育ては女性がするものじゃない、男性もするべきものなんですけども。ただ、女性が多いというところから、やっぱりさまざまな休暇を、やっぱり整備求める声はどうしても大きいです。こういった休暇制度はもちろん市労連の交渉事項なんですけども、この教育委員会だからこそ、そういった制度づくりの主導権をにぎっていただいて、ワーク・ライフ・バランス、男女の共同参画というところを真っ先にやっぱり目指していただきたいなと思っておりますので、そのあたり要望しときたいと思えます。

2つ目です。学校の多忙化解消は社会全体の問題となっております。先日中教審のガイドライン案が示されました。その内容は、現場の実態に応じた案になっていません。学校の多忙化解消に向けた思いは感じるのですが、変形労働時間制や月45時間

の上限規制といったことについては、現実的ではないと思います。

神戸市においても現在プランを策定しているところだと思いますが、神戸の課題に応じたプランとなるよう進めていただきたいです。国で検討されているプランのようになれば、間違いなく持ち帰り仕事が増えます。実効性のあるプランとなるよう検討をよろしくお願いします。

最後です。人事評価制度は、課題が大きすぎます。

教育公務員は特例法で、法的に特別であると位置付けられています。学校現場に寄り添ったものとなるよう、これまだまだ準備期間が必要であると考えています。今後の交渉で要望していきます。

以上で終わらせていただきます。