

神戸市教職員組合との交渉議事録

1. 日 時：平成30年12月26日（月） 9：58～11：04

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、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：2019年度勤務労働条件改善等に関する要求

5. 発言内容：

（組）先ほどお渡しさせていただいた要求書に沿って趣旨説明を一括でさせていただきます。

1点目、全ての教職員がゆとりを持って生き生きと働くことができるよう、教育環境を整備するとともに、勤務労働条件を改善することにつきまして発言いたします。勤務労働条件の改善ですが、通勤手当、旅費については、権限移譲がおこなわれてからずっと要望していましたが、朝早く、7時半から出勤しているという実態があるにもかかわらず、より安く、そして遠い経路で認定されているのが現状です。このような経路を使う教職員はおらず、結果として自腹を切って通勤している、あるいは出張に行っていることが多く起きています。この認定どおりの経路を使うということは、睡眠時間をさらに削らなければならないことになり、今叫ばれている働き方改革とは大きく逆行するものとなっておりますので、学校現場の特殊性に見合う通勤経路及び旅費の支給要件等について検討していただきたい。

スクールロイヤーについては、今、有識者会議でも言われていますが、非常に困難なケースが多発しておりまして、初期対応を誤ってしまうと、その後、過酷な状況に追い込まれていることがあります。このスクールロイヤー及び外部専門家の活用を初め、チーム学校としての体制づくりについてもよろしくお願いします。

今年、非常に暑い夏の日々が続きました。特別教室の空調につきましては、少しずつ整備していただいていることに感謝していますが、ただ、なかなか全ての特別教室に空調が行きわたっていないという現状があります。実際あった話ですけれども、調理実習をしながら教員が倒れてしまうということも起きていますので、労働環境の整備、休憩室スペースがないということもあわせて、こういった空調整備も進めていただきたい。

休暇制度の充実ですが、現在、神戸市では在宅勤務制度が運用されています。また、1月1日からはフレックスタイムの拡充が市長部局ではなされていくと思いますが、まだ学校現場においてはこの2つとも検討、準備中であると思いますが、速やかにこれが運用されていきますよう、協議させていただきたいと思っております。以上につきまして、勤務労働条件の改善について要望させていただきます。

では、続いて2点目に参ります。

「給与反映される人事評価制度については、2017年度の試行で明らかとなった課題

を検討し、その対策を考えること」についてですが、非常に大きな課題を抱えているのが現状であります。私たちが今捉えている課題と、教職員、神戸市教育委員会の皆さんが感じておられる課題についてずれがあるのではないかと感じております。どのような課題があると考えておられるのか、その見解をお聞かせいただきたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

3点目です。中学校の部活動指導に関する課題を集約し、解決するという観点でお話しさせていただきます。

5月に神戸市で中学校部活動のガイドラインが策定されました。それに伴って、外部指導者制度の拡充や4号業務が支給される要件の改定を進めていただき、本当にありがたいと思っております。現場からは、水曜日は早く帰れているという声もありますし、生徒たちの表情にも余裕が出てきたという話も聞いておりますので、ガイドラインの成果が出ていると思います。ただ、その一方で課題も多く見えてきているのも事実であります。

まず、大規模校に限らず、学校施設設備に対して生徒数が多い場合にはこういった声が多いのですが、活動場所の制限があり、広く使える時間がとても少ないという状況があります。全国に比べて神戸市では制約が多いと感じています。朝練の原則禁止、平日の休養日が水曜日に固定、週休日の練習時間が3時間以内、という制限により施設面での学校間の格差が生じているというのが現状です。

生徒数の減少に伴って教員の数もちろん減っていき、1つの部に複数の顧問がつけられないという状況があります。今年度から外部顧問が5名つき、外部人材の活用が拡充されていることはありがたいことです。今後も希望する全ての部に配属ができるよう、人材確保をお願いするとともに、1校当たりの配置数や配置時数、外部人材の処遇改善もお願いします。

また、ガイドラインには校内の部活動を適正な数にしなければならないと明記されているはずですが、生徒数の増減が読みにくい現状であるのは分かりますが、外部指導者制度が今の状況であれば、全部の部活には配置できない状況ですので、管理職がしっかりと先を見越した運営をしなければならないと考えています。

最後になります。運動部では生徒の意欲を高めるために、定期的な練習試合というのが必要だと考えております。学校の場所にもよりますが、練習試合に出かける際に、交通費等で4号業務の手当額を超えるような現状もあると聞いております。

また、特に深刻なのは、長期休業中、特に夏休みです。運動部は新しい体制になって生徒たちの意欲を一番高めないといけないという時期になっており、平日に練習試合を行います。この場合ですが、4号業務は平日のため支払われません。交通費もなく、全部自己負担になっているということは何とかできないもののでしょうか。この部活動ガイドラインは、現場で賛否両論があるところでもあります。決められたことなので、全員で守っていかないといけないと感じています。みんなで守ってこうと思えるように課題解決に向けた現場の意見を必ず聞いていただきたい。そして、改善していただきたい。

続いて4番、「教職員の勤務実態を正確に把握し、実効性のある働き方改革プランを策定すること。ただし、超過勤務の縮減のみに焦点が当たることの内容にすること」について発言いたします。

現在、カードリーダーによる出退勤管理が行われており、教職員の過酷な働き方の実態を把握されていることと思います。御存じのとおり、8月を除く平均超過勤務時間は、小学校で月50時間、中学校では月70時間に上ります。また、過労死ラインと言われている月80時間以上の超過勤務をしている人の割合は、10月ですと小学校で13%、中学校では41%にも上ります。

しかし、我々としてはこの数字は正確ではないと考えています。学校現場では、労働基本法上、本来あるべきはずの休憩時間が全くと言っていいほどとれていないという実態がございます。1日1時間、月20時間はあるはずの休憩時間も勤務をしているという実態ですので、その勤務実態を反映させると、小学校の平均超過勤務時間は50ではなく70時間に、中学校では70ではなく90時間になるというのが正確な実態だというふうに考えております。つまり、中学校においては平均すると全員が過労死ラインを超えているというふうに考えております。そのような休憩時間がとれていないということは労基法上違反ですが、そのような状態であることをどうお考えかお聞かせていただきたいと思っております。

また、このような過酷な状況を改善するには、仕事を減らすか人をふやすしかありません。そのような大原則を無視して超過勤務時間の縮減、数字だけに焦点を当ててしまうと、時短ハラスメント、いわゆるジタハラが発生することは明らかです。仕事量も減らず、人もふえていない状況で、とりあえず超勤時間だけを減らそうとすれば、持ち帰り仕事がふえるか、先にカードリーダーを通して仕事をするしかありません。そのような結果で出てきた数字には何の意味もありません。実際に既に現場では超過勤務が月100時間を超えそうになると、自身に通知が来るのを嫌がって先にカードリーダーを通して超過勤務を少なく申告している人もいます。そうならないためにも、時短ハラスメントを防ぐための手立てをきちんと打っていただきたいと思っております。どのような手立てがあるのか教えていただければと思っております。

働き方改革プランが数値だけを追い求めるものであれば、それは単なる数字合わせになってしまい、現状は何も変わらないということになってしまいます。大原則は仕事を減らすか人をふやすかだということを念頭に置き、真に実効性のある働き方改革プランの策定をお願いいたします。

当然、文科省が示している1年間の変形労働時間制は何の実効性もない制度であることは明白です。仕事の総量を変えずに超過勤務時間を見かけ上減らそうとしているだけだと私たちは考えております。また、残念なことに、6月、7月で過労死に至る教職員がいることも事実です。変形労働時間制では8月の長期休業中に勤務時間を減らせばよいという考え方ですが、そこまでもたないということです。全くもって意味がありません。繰り返しになりますが、時間合わせだけの働き方改革プラ

ンではなく、実効性のある働き方改革プランの策定をお願いいたします。

5番目の防災指令発令時の対応について、児童生徒・地域住民の安全確保はもちろん、教職員の安全確保・負担軽減についても検証し、適宜改善をお願いします。

今年度は自然災害が本当に多く、学校現場でもさまざまな対応に追われました。

6月の大阪北部地震、7月の西日本豪雨、8・9月の台風20号、21号。この4つの自然災害については、全て防災指令2号が発令され、教職員も公務員として学校現場の安全確保、避難所の運営や地域の方への対応などにあたりました。そのような中で課題も幾つか出てきました。私からは3点お話しさせていただきます。

まず1点目は、防災指令時の退勤途上の危険回避の事です。今回の災害では、公共交通機関がとまるということがありました。防災指令はいつ解除になるのかわかりません。そのため、次の日が授業日であるということを考えると、やはり休みをとって交代せざるを得ません。そのため、外が非常に危険な中、帰らざるを得ないという危険が生じております。また、公共交通機関が使用できないため、自動車通勤の方にどうしても負担がかかってしまうということもありました。

2点目です。避難場所の事です。災害時、学校が避難場所になるのは当然の事です。そして、最初の対応にあたるのも教職員です。その中でももう少し計画的に避難場所を考えるということは難しいのでしょうか。同じ敷地内に小・中・幼などが隣接している場合、全てを避難所として考えるのではなく、どこか1つを重点避難所として近隣の学校からそれぞれの教職員を出し、初めの対応をするなど、柔軟な動きはできないものなのかなと考えております。

また、区によっては避難所にする、避難所にしないというのを区役所で決めているということをお聞きしました。そのような具体的な対応を考えていただきたいです。また、防災指令、警報が解除になっても避難者の方がいた場合、その対応にあっていた教職員がいたということもお知りおきいただければなというふうに思います。

3点目です。今年度は防災指令の出る期間も長く、特に7月5日から8日の西日本豪雨では、小規模校においては防災指令による待機が何周も回ってしまい、1人の先生が複数回待機するという事もありました。疲労を抜く時間もなく、災害待機後の7月9日月曜日から授業にあられたそうです。子どもたちが登校してくるのに、代休をとることは無理です。これは教育公務員特例法の教育公務員の職務と責任の特殊性に当たるものだと思います。このような学校現場の特殊性を踏まえ、どのような対応がとれるのかというのを具体的にお考えいただければと思います。

6番の学習指導要領の全面実施に向け、必要な教育環境を整備することについて3点お話しさせていただきます。

まず1点目です。ICTの整備指針の事です。今年度、ICTの整備指針が出されるというふうに聞いておりますが、その中でも我々はプロジェクターをどの教室にも配置するように強く求めております。他のICT教育に比べ必要優先度が高く、プロジェクターが各教室にあるということが授業改善に直結すると考えております。

今年度はそのICTの教育重点校のみならず、全教室に配備していただきまして、取り合いになつたりしないように全教室への配置をよろしくお願ひしたいと思ひます。

2つ目が学習指導要領の改訂に伴う業務負担増についてのことです。もう御存じのとおり、学習指導要領の改訂が行われ、小学校においては、小学校3年生以上の英語活動、英語科の授業数が純増になっております。既に移行期間に入っておりますが、一方で働き方改革と言いながら、やることはますますふえているという声をたくさん聞きます。それぞれの各教職員の負担がふえないように、抜本的に業務量が見直されるように改善をよろしくお願ひします。

最後に3点目です。全国学力状況調査の扱いについてです。調査結果については、順位や他校の比較などに使われることなく、また点数に一喜一憂することなく、その結果が学力の一部であるということを再度この場で確認をさせていただきたいと思ひます。それによって誤解が生じることなく、管理職や保護者への周知もぜひともお願ひしたいと思っております。この3点について、どうぞよろしくお願ひいたします。

最後、7点目です。その他、勤務労働条件に関連する事項については、誠意を持って協議することという点ですけれども、このたび、さまざまな問題が起こったことに起因して、労使関係の適正化についてのさまざまな通知が出ていることは承知しています。これまで神戸市教職員組合と神戸市教育委員会の皆さんでいろんな話をしてきました。勤務労働条件の改善だけではなく、私たちは本当に子どもたちにどのような環境がふさわしいのかということ現場目線で伝えてきました。ただ、これが労使関係の適正化ということに伴って、交渉の対象外となつてきているものが増えていきます。

ブラックボックス化しているのではないかと危惧しています。例えば、今回の人事異動の改正については、11月21日に突然内示が通達されました。そして、10日後までに書いたことのない意向調査書を提出するように求められました。このように何の事前の連絡もないようなことが今後続くのではないかと懸念もしております。管理運営事項は私たちが関与すべきところではないのは承知しておりますが、例えばこういった事例1つとりましても、今後は丁寧に対応していただきたい。交渉の範囲については、労使協議をしっかりとしなければ争いが生じるのは明白です。ここは管理運営事項だからという一方的な区切りではなくて、やはり私たちの勤務労働条件に関連することは非常にたくさんありますので、この辺については慎重に、そして丁寧に取り扱っていただきたい。今後とも適正化に向けて私たちも協力いたしますが、本当に必要な話についてはさせていただきたいなと思っておりますので、よろしくお願ひします。

以上、全7点につきまして趣旨説明をさせていただきましたので、回答をよろしくお願ひします。

(市) まず初めに、神戸教組の皆様、先生方におかれては、日ごろから本市の教育振興の

ために多大なる御貢献をいただいておりますことを、この場をおかりしまして厚くお礼を申し上げます。

ただいま、2019年度勤務労働条件改善等に関する要求書をお受けし、執行部の皆様から要求の趣旨を御説明いただきました。専門部の要求書と同様に、要求項目は非常に多岐にわたっておりまして、現場で皆様がさまざまな問題、課題に直面されているということを改めて実感しております。私どもといたしましても、今お伺いいたしました実態を踏まえて、さまざまな方法を考えながら改善に取り組んでまいりたいと考えてございます。

職員団体等の活動における職務専念義務違反に端を發したさまざまな問題については、御存じのとおり、市長部局及び教育委員会においても調査が進められているところでございまして、引き続き市会や市民及びマスコミから非常に厳しい視線が向けられている状況にございます。今後、それぞれから提出される報告を踏まえて適切に対応し、全市的な取り組みの中で健全な労使関係を再構築することが重要だと考えております。中でも労使交渉につきましては、交渉の内容について市会から厳しい指摘を受けているところでございまして、今後、適正な交渉に努めてまいりたいと考えておりますので、よろしくお願い申し上げます。

今、各項目について要求の趣旨の御説明をいただいたところでございます。一部順不同になる部分がございますが、順次回答させていただきます。

まず、特別教室の空調に関してでございます。こちらについてもできる限り整備を進めていきたいという考え方は私どもも同じでございます。一方で、御存じのとおり、一部の学校施設では非常に老朽化が進んでいるということもございまして、こういった施設ではトイレ改修や給排水設備、受変電設備、あるいは運動場やプール、外壁、屋根の劣化、さまざまな問題が顕在化しているところでございます。学校全体の設備改修ということになりますと、当然そういった老朽化施設の改修ということも含めて優先順位をつけて、その中で順次対応していくということになってまいりますので、その点については御理解いただければと思っております。

それから、スクールロイヤーの御指摘がございました。これは御指摘いただいたとおり、いじめ問題など、学校だけでは解決が難しいというケースがございます。警察OBあるいは弁護士等で構成される学校サポートチームによって支援を行っているところではあります。また、26年度からは教育法務管理役として弁護士に委嘱をしまして、学校現場における法律問題に関して相談できる仕組みを設けているところでございます。

先ほどお話がございましたように、有識者会議の中間取りまとめの中でもこういった組織体制及び事務執行管理に関する緊急取り組みというのが必要であるというところでございまして、法律専門家による学校支援の充実というのが指摘されているところでございます。学校が日常的に法律専門家に相談しやすい、直接相談をしやすい体制を構築するというところで、このスクールロイヤーの配置についてはできる限りの検討を進めていきたいというふうに考えているところでございます。

それから、人事評価制度についての御指摘がございました。先ほどのお話でありますと、課題の認識にずれがあるのではないかと御指摘がございました。さまざまな課題があるということは事実かと思いますが、私自身、一番学校現場での人事評価制度の課題として認識しておりますのは、まず1点目として管理職1人が評価する教職員の人数、これがやはり一般行政に比べると非常に多いということは事実であると認識しております。

それから2つ目としては、やはり教員の先生方におかれましては、特に授業等による日中の拘束時間が非常に長いということではなかなか、勤務時間中とはいえ、御自身の自由に活用できる時間というのが短くなっている、そういったところも大きな課題であると認識しております。

こういった、ほかにもさまざまな課題があるということを認識しているところでございますが、引き続き学校現場からの御意見というのを丁寧にお聞きしながら、できる限り御負担をかけないような形で円滑な運営に努めていきたいと考えております。

それから、中学校の部活動指導に関する課題についても御指摘がございました。御存じのとおり、今年度5月に部活動ガイドラインが策定されまして、平日の休業日については、今、一応全市的に原則水曜日に設けるという形でお示しをしております。一方で、大規模校についてはなかなか運動場が使えないとか、そういった課題も出ているということも聞いてございます。できる限りこのガイドラインにのっとって全市的に一斉に取り組みができるようにということを進めてまいりたいとは考えておりますが、そういった課題についてもやはりスポーツ体育課ともきちんと相談をしながら、どういう対応が可能かということについても検討してまいりたいと考えてございます。

それから、部活動数の適正化についても御指摘がございました。こちら各校において部活動の統廃合を検討する際には、教職員、保護者による部活動検討委員会という委員会を設置いたしまして、今後の生徒数の推移なども含めて数年かけて考慮した上で、慎重に判断していくように指導しているところでございます。

それから、外部人材の拡充につきましては全く御指摘のとおりでございます。こちらは教員の先生方の負担軽減に直結する非常に重要な要素であると考えてございます。平成30年5月現在で261人の部活動指導員の方がおられるということでございますが、こちらでもできる限りの拡充に向けて努力してまいりたいと考えてございます。

それから、教職員の勤務実態についての御指摘がございました。こちらかかねがね御指摘をいただいているところでございます。全く御指摘のとおりでございます。全く御指摘のとおりでございます。超過勤務の縮減のみに、その時間数のみに焦点を当てるといえることになれば、やはり持ち帰り仕事がふえたりとか、あるいはカードリーダーの先通しがふえたり、全く根本的解決につながらないどころか、逆行してしまいかねないという危惧は私自身も持っているところでございます。当然のことながら、教職員の皆さんの勤務時

間の実態、学校現場の実情を十分に踏まえた上で対応を考えていきたいと考えております。

なかなか有効な方法というのは難しいところではありますけれども、例えば必要最小限の範囲で学校行事を見直すとか、あるいは管理職が一人一人の教職員の皆さんに目を配っていただく必要があります。また、学校全体で教職員の皆さんの業務が非常に多忙になっているところがほとんどではあります。中でも、例えば特定の教員の先生に仕事が偏り過ぎてないか、あるいは若手の教員の先生が少し業務にとまどっている部分がないかとか、そういったところも細やかに見ていただいて、そういった形で負担軽減を図っていくということも必要であると考えてございます。

それから、防災指令発令時の対応について御指摘がございました。今年度は本当に度重なる自然災害がございました。そのたびに教職員の皆様にも多大なる御負担をおかけしているということは私どもも非常に強く認識しているところでございます。総務課を通じて、いわゆる危機管理室にも防災指令の発令時の対応のあり方、それから教職員の皆さんにかかっている負担、こちらについては十分に説明をし、改善を求めているところでございます。

特に、避難所指定の考え方であるとか、また実際に避難所では、基本的には区の職員が避難されてきた住民の方の対応をするということにはなっておりますが、ただ職員の到着の前に住民の方を目の前にされた教員の先生方というのは、その場で何らかの対応をせざるを得ない状況にあるということもよく認識しているところでございます。そういった意味も含めて、神戸市全体で防災対応をどのように図っていくのかということを引き続き危機管理室にも十分に検討していただくように強く求めていきたいと考えてございます。

それから、新学習指導要領の全面実施に向けての御指摘もございました。まず、ICTに関しては、政令市あるいは周辺市との比較においても、残念ながら十分に進んでいるとは到底言えない状況であります。こちらにつきましては、平成30年度にICT環境整備計画を策定いたしまして、31から33年度にかけて全小中学校、義務教育学校、特別支援学校、高等学校の普通教室に電子黒板機能付きのプロジェクト、無線LAN、それから小学校のみではございますが、実物投影機などを整備していくため、所要の予算確保を目指しているところでございます。教育委員会としても全力を挙げて予算確保に努めていきたいと考えております。

それから、小学校の英語教育に関する御指摘もございました。32年度には20時間の授業時数の増ということが見込まれております。そのため、他教科の授業時数を確保しながら、時間割を各学校で編成していただくということになってまいります。こちらについては、御指摘がありましたように、教員の先生方の多忙化に拍車がかかるのではないかという危惧は私自身も持っているところでございまして、そういったことにならないような時間割編成というのを学校現場の皆様と私どもとの中で十分に相談をしながら、どういう対応が可能かという選択肢、方法を考えていきたいというふうに考えております。

それから、全国学力テストの点でございます。これはお話にもございましたように、その目的というのは決して学校間の優劣であるとか、あるいは職員の指導方法の序列化を進めるという目的ではございません。言うまでもございませんが、各学校がその調査結果を踏まえて各児童生徒の全般的な学習状況の改善等に努めていただくこと、主体的に教育指導等の改善に向けて取り組んでいただくということを目的としておるところでございます。機会あるごとにその趣旨については私どもとしても十分に説明してまいりたいと考えてございます。

それから、これまでのところで言及させていただかなかった点、例えば通勤手当、旅費の話、あるいは休暇制度、こういった御指摘でございます。こちらについては、かねてより御要望いただいているところでございます、私どもとしても非常に強く認識してございます。

特に、通勤手当、旅費に関して言いますと、高速道路の利用料であるとか、そういったところに関して教員の特殊性というのを踏まえてほしいという御指摘もかねがねいただいているところでございます。予算の制約等もありますので、あるいは学校間のバランスをどうとるかという問題もある中で課題はいろいろとあるかと思いますが、何らかの改善ができないかということは検討させていただきたいと考えております。

それから、休暇制度の中で在宅勤務であるとか、あるいはフレックスタイムの要件の拡充といった点も御指摘をいただきました。こちら教員の先生方のライフスタイルの改善につながる趣旨であると考えておりますので、こちらについても今後また協議をさせていただきたいと考えてございます。

その他さまざまな御指摘を頂戴したところでございます。全市的な枠組みがある中でのお話ですので、行財政局ともきちんと協議しながら、引き続き検討してまいりたいと考えてございます。

それから、最後に勤務条件に関連する事項についての御指摘がございました。冒頭でも申し上げましたが、労使交渉については、交渉の内容について市会から非常に厳しい指摘を受けているところでございます。今後も予備交渉の中できちんと交渉の範囲、内容、時間、そういったものを整理させていただきながら、適正な交渉に努めてまいりたいと考えてございます。また、必要な情報につきましては適宜提供・共有させていただき、今後とも誠意を持って協議させていただきたいと考えてございますので、どうぞよろしく願い申し上げます。

- (組) でまず多忙化のところですが、御理解いただいていると思いますが、学校現場の本当に厳しい状況の根底になるのは休めないということです。そして、休憩もとれない。目の前に子どもがいるのを置いて自分が休むことができない。授業もあけることができない。だから高速を使わなければならないということを皆さん御理解いただいていると思いますが、決して私たちが楽をしたいからではない。本当に休むことができないのです。防災指令、もちろん住民の命も大事です。でも、待機をした職員は、次の日に休暇がとれません。そういう状況にいるというところをしっかりと

と市長部局とも共有していただいて、職員の安全と住民の安全と子どもの育ちと、全て成立する方策を検討していただきたい。これは意見としてお伝えさせていただきます。

これは質問になりますが、部活のところについて、平日の練習試合を組んだとき、学校、所属勤務地を離れて他校や市外に出かけることがあります。これは服務上の取り扱いはどうなりますか。出張にはなりませんか。

(市) 長期休暇ですか。

(組) そうですね、夏休み。

勤務地を離れて隣の学校あるいは遠くの学校に練習試合に行く。その練習試合は校長が計画として認めているものですが、服務についてはどういう扱いになりますか。勤務地を離れるということは、出張命令であると認識していますが、どうでしょうか。

(市) 基本的にはそのような考え方になるのかなという認識です。

(組) 旅費が出ていないという状況がありまして、何とか改善してほしいという声も上がっています。ガイドラインが施行され、かなり部活は削られつつあります。精選される中でもやはり取り組まなければならないものがあります。部活の意義というのは、神戸市の教育委員会としても認めているところではありますが、部活の教育効果というところを非常に重要視しているわけです。夏休みの平日の練習試合はどう考えても服務上は出張しかないと思います。職免ではおかしい。子どもを連れていくために職場を離れているので、職免だというのは理屈が通らない。出張という取り扱いになるとと思いますが、現時点では平日、練習試合に行くときには旅費は一切出しておりませんので、自己負担の中で成立しているというところについても検討していただきたいと思います。

総枠があるのでここは出ないとなると、話が厳しくなってくるんですね。権限移譲のときに、神戸市としては出張は精選はするけれども、本当に必要なものについてはきちんとそれは出すという考え方があると何度も説明を受けてきました。現状それがかなっていない部分もありますので、ここについての改善もぜひよろしく願いしたいと思います。

人事評価制度について、細かいところをお聞きしたいなと思うんですけども、今、課題には2つおっしゃっていただいた。全くそのとおりだと思っています。認識として加えておいていただきたいのが、それぞれの職員がばらばらで仕事をしているということです。役所のように1つのラインがあって、机が並んでいて、いつも見えるところで仕事をしているのではなくて、朝で出会ったら、あとは夕方の4時半あるいは5時までなかなか出会うことが少ない。もちろん管理職が回りますけれども、見て回る時間は1クラス10分であったり、それぐらいの時間しかとれない。市長部局でもこういう場所ってあると思うんですね。皆ばらばらになって仕事をして、管理職はなかなか全体像を把握しにくいという、それも学校現場の特殊性としてあるのかなと思っています。

もう一つは、評価に使える数値がなかなかないということです。先ほど言っていた学力テストなんかもそうです。これで教員の評価が上がるというのは、もつてのほかです。また、いじめの件数が少ないのは評価につながるかというと、これも違いますよね。今、いじめの報告については小さなものでも上げるように言われていますので、逆に報告が少ないとちゃんと見ているのかと逆に言われるんですね。いじめの数が少ないから、その学校の担任はうまくやっているということにもならないですよ。数値というものがもうほぼ何も使えない。実態を本当に目視あるいはさまざまな観点から見ないといけないのが大きな課題の1つかなと思っています。

管理職1人当たりの対象者が多いということについて、どのような対策を市教委として考えておられるのか。

- (市) 大規模校になりますと、校長1人に対しての教職員の方の人数というのは非常に多くなってまいります。特別支援学校などもそうだと認識をさせていただきます。そのような場合の対応ということになりますと、管理職、教頭も含めて複数配置されているという学校については、その複数の管理職の中で役割分担をしていただくということも必要だと考えております。人事評価システム上でも複数の管理職が配置されている大規模校については、評価者の設定等を変更できるような仕組みにしております。複数といっても、10人、20人いるわけではありませんので、1人当たりの管理職の方が評価される教職員の方というのはやはり依然として多くはなるかとは思いますが、まずはそういった形での対応を図っていただくということが重要ではないかと考えてございます。

それから、1人当たりの教職員の方に対しての面談時間が十分に確保できないということも常々お聞きしているところです。人数バランスの問題と、それから先生方の授業による拘束時間、準備も含めてですけれども、そういった時間が長いということにも起因しているかと思えます。抜本的な解決とまでは至らないかもしれませんが、いわゆる期首、期中、期末の面談の期間ですが、これを比較的前倒し、かつ後ろ倒しにしながら広く確保して、できる限り時間を確保していただきます。

- (組) 例えば超大規模校、教職員数200人を超える学校がありますよね。そこは校長が2人と教頭が2人なので、単純に割ったら、4人で割ったら50人です。期首、期中はそれで対応できると思うんですけど、期末は校長でなければいけない。評価結果の開示であったり、さまざまな悩みも含めて面談をするわけなんですけれども、どうしても1人当たり100人になってしまうと思います。その中でさらに時間がないということです。ここは現時点では、期間をどれだけ延ばしても、かなり難しいことは御理解いただけると思います。期末の時期になるとどうしても校長がせざるを得ないと思います。

- (市) 期末面談に関しては、校長から実施してくださいということをお願いしていることは事実でございますし、それはこの人事評価制度における期末面談の重要性ということを考えましても、そうあるべきであるということをおもひとして考えてござ

います。校長先生が面談をする人数というのは非常に多くおられますし、面談期間が仮に2月ないし3月で2カ月になったとしても、校長が当然この時期は非常に多忙な時期でもありますので、なかなか時間を確保できないという校長もおられるということもよく聞いております。ただ、その中で何とか、この人事評価の年間のスケジュールをできるだけ時間を確保できるように工夫をしながら、少しでもこの可能な期間を確保していくということしかないと考えております。

(組) その手立てではなかなか難しいというのは、もう声として上がってきています。このような課題というのは、この人事評価制度を導入する前から予測されていたことだと思いますので、教育委員会においては2017年度について試行期間というのを設けていたのだと思います。このような課題をどのように把握し、そして対策をとるのかということをつかむための試行期間だと思っているんですけども、この試行期間において、どのような管理職への研修など準備をしてこられたのですか。

(市) 平成29年度につきましては、旧県費の教職員の皆さんにつきまして試行実施という対応をとらせていただきました。この試行実施に当たりましては、私ども教職員課に、教員籍のOBの人事評価担当係長2名配置いたしまして、全ての学校を訪問させていただき、管理職に対して、まずは制度の周知を行いました。また、行財政局で作成している人事評価ハンドブックの補足として、学校現場で活用していただくため、教育委員会版に読みかえた資料なども御用意をいたしました。

それから、8月に全校園長を対象とした研修を実施いたしまして、人事評価制度の内容を詳細に説明いたしました。試行実施をする中で、平成30年の1月から2月にかけてはK I I Fにおいてアンケートを実施いたしまして、その中でさまざまな問題点等を検証させていただいたというところでございます。

(組) 今4点、準備としておっしゃっていただいたと思うんですけども、OBの方、係長2名が全校、これ養護学校も含めての300校程度回っておられたと思うんですけども、1校当たりのその訪問時間はどれくらいですか。

(市) ちょっと詳細は持っていませんが、当然1日で複数校。

(組) そうですよ。多分、このお二人の方はすごく忙しかったと思うんですね。

ずっと外に出ておられるというふうに聞いたんですけども、ただ、どうしてもやっぱり2名で300何校を回るというのは限界があって、1つの学校当たりの時間というものがなかなか確保できない。物理的にどうしても難しくなっているという状況にあったのではないかなと思います。もっとここを増やすことができなかったのかなというふうに疑問は残るところです。

8月の研修ですが、私は管理職の方に向けた研修として聞いていたんですけども、ある管理職がこの研修は部下が何名対象の研修ですかとお聞きをしたら、部下10名程度ですというふうにお答えなされたようです。ただ、先ほど課長みずからおっしゃっていただいたんですが、学校現場の問題として、管理職1人当たりの人数が果てしなく多いということはわかっているにもかかわらず、部下10名あたりの研修を受けるということが、一体どこまでの効果があるのか。人事評価の総論としてはい

いと思いますが。学校現場の特殊性に応じた研修になっていたかというところ、これはなっていないのではないか。

そして、アンケートにつきましても1月ごろにとっていただいたと思いますが、それは期首、期中に関するアンケートであって、期末面談についてのアンケートはとられていなかったと思います。一番大事なのは期末だと思います。評価がちゃんと開示されて、次の育成に向けた面談がされるのが期末なんです。私たち、人事評価制度には、導入に関しては反対していない。これはもう法律で決められていますし、これが学校現場の教職員の育成につながることを願っていますが、期末面談に関してのアンケートをとらなかったのはなぜなのかというところを教えてくださいたいなと思います。どうして検証をしなかったのか、お聞かせいただけませんか。

(市) まずは、1月から2月までのそのアンケートの実施結果を踏まえて、どういう改善が可能かというところに注力したというのが実情であると考えております。確かに期末面談に関して意見集約をしないという積極的な理由というのは私どもとしても特段あるとは考えておりませんが、やはり新年度の実施に向けての準備にまずは注力していました。

(組) 今、手元にお渡しさせていただいた期末面談に関するアンケート、回答数は2,337件です。順番に見ていきますと、例えば、納得のいくものでしたかとか面談の時間は十分でしたかというところの回答を見たら、ここはおおむねいい評価でありました。ただ、例えば3番の期末面談は勤務時間内に終了しましたかというところで、「はい」と皆さん答えていただいているんですが、恐らくこれは休憩時間に行われているものもたくさんあるんですね。17時までに終わったというところで「はい」にしているんですけれども、勤務時間の設定から見ると、どうしても休憩時間の間にしている場面がたくさんある。ここもやはり時間のない中で何とかやりくりをしている1つのところかなというふうに思っています。勤務時間内にできているというふうに結論づけるのは違うと思います。

管理職の方もいろいろ工夫されて、根拠となる事実に基づいたものであったり、日ごろから声をかけられていることであったりというところの回答が多いので、ここについては安心できる部分です。ただ一方で、全くそう思わないという方もおられますので、このあたりについて、ゼロになるようにしっかりと管理職の研修を初め、取り組んでいただきたいなと思っているところです。

ただ、一番最後のページになりますが、問題と思っているのは、期末面談を実施しましたかという質問です。期末面談が実施されていないという方が98件。もちろん産・育休などは除いています。そのとき職場にいて受けるべき人たちが受けられなかったのが98件。パーセントで4.2%になります。これだけの数が期末面談、試行期間受けていないということについては、この4.2%、期末面談未実施ということのこの数字はどのように捉えておられるのか、お聞かせいただけませんか。

(市) 当然のことながら、未実施というのはゼロでなければなりません。4.2というのは決

して少ない数というふうには私どもも認識はしておりませんし、これは本当にお一人でも未実施の方がおられてはいけないというふうに考えております。

- (組) この未実施の理由、ずらっと抽出して書いているんですけども、やはり大規模校の方もたくさんおられるんです。最初に言われた管理職1人当たりの人数が多いところ、そして、なかなか面談の時間がないというところが、結局こういう未実施につながっている現状があるわけなんです。もちろん未実施、時間をとらなかった管理職の責任も当然あると思うんですけども、支援の手立てということをどこまで市教委として準備していたか、市教委側の責任も私はあると思います。

先ほど言われたように、複数の管理職でと言われても、期末面談は絶対校長がしなければいけないです。期首、期中は何とかクリアできても、期末ではこういうのが出てくることが試行期間で明らかとなっている。試行期間なので大分早目から期末面談を始めていました。恐らく本格実施になったら、この試行期間よりさらに前倒しは無理やと思うんです。スケジュール的にもこれより詰めてすることはできない。その中で未実施が起きている。

そして、大規模の中でもできていないということが明らかになったのですが、ここをどうして教職員課として調査しようとしなかったのか。給与反映されるものがこのような形で試行期間を終わっているということをどうして周りからの指摘でない気づけなかったのか。ここは大いに不満が残るところです。本当に学校現場の人事評価制度を本来の趣旨にのっとった育成ということを考えていくと、本当に丁寧に検証して、全ての学校においてもしっかりとこれがうまく運用されるよう、導入する責任が神戸市教育委員会にあるはずなんですけれども、その検証が十分なされないままでこしを迎えているということに関しては、大いに不満があるところではあります。

私たちはこの人事評価制度についてはまだまだ準備、整理しなければいけないものがたくさんあり、本格実施に移るには余りにも時間がないとは考えているんですが、そこはどうか考えておられますか。

- (市) これまでの経緯を今お話しいただいた中で、確かに私ども教育委員会として、必ずしも十分な検証ができてなかった部分はあったのではないかと私も率直に思っております。そういう意味では、お配りいただいたこちらのアンケート、この結果を踏まえて、私どもとしても新たに認識を深めたということも事実でございます。課題はまだ残っているということも事実ではありますけれども、ただ、一方でこの実態調査の中でも回答に寄せられているところではあります。やはりこの人事評価制度の本来の趣旨である管理職と一般の教職員の皆さんとのコミュニケーション、目標設定、それから年度途中の軌道修正、年度末の振り返り、課題の共有、あるいは悩みを聞いてもらう、そういった貴重な時間になっているということも事実であります。私どもとしてはやはりその人事評価制度の本来の趣旨というのを、日ごろから神戸教組の皆様にも御協力いただいているところでありましてけれども、一人一人の教職員の皆さんにも、当然管理職の皆さんにも改めて御理解を深めていただいて、

本格実施に進めていきたいというふうに考えてございます。

(組) ただ、施行できていなかった4.2%の人たちに対する救済であったり、措置は何もないまま本格に移るといことになるというわけですね。

(市) 未実施の方がおられたということについては、私どもとしても正直なところ、想定しなかったところです。もし試行実施だからそれほど重要じゃないだろうというふうに考えている管理職がいたとすれば、それは大きな過ちでありますし、きちんと私どもからも是正、指導しないといけないところでもあります。

今年度、本格実施に当たりまして、システム管理ができるようになったというところが昨年度との大きな違いでございまして、私ども教職員課において各学校園での人事評価の進捗状況というのはきちんと管理しております。残念ながら、やはり一部の学校園では非常に多忙な状況もあってだとは思いますが、所定の期日に間に合っていないという例もあると聞いております。そういった学校に対しては個別に管理職に対してきちんとした進捗管理を行っていただくように是正を指導しているところでございます。本格実施においてはこういった漏れがないような形で円滑に運営を進めていきたいと考えてございます。

(組) 現時点で、2018年度の期首、期中は100%実施されているということですか。

(市) 私どもとしてはそのように認識しております。

(組) それはシステムの中でそう把握しているということですね。

(市) はい。

(組) もしここに課題が生じたらどう対応されますか。

(市) 万一、課題が生じた場合につきましては、やはりその学校園に対して、きちんと管理職に指導をしていくということになります。

(組) 私が今言ったことは御理解いただいているのも十分わかっています。ただ、それに対する対策が今の段階では余りにもなさ過ぎて、結局学校お任せ状態になってしまっているのが、このようなことが起きています。これがしっかりと教職員の育成と、それから意欲につながっていくようになるためには、現段階での教育委員会の対策では全く十分とは言えないです。大規模校の期末面談では廊下での立ち話もありません。それは校長を責めたって仕方ないです。もうそういう時間しか見つけられない中でやっているの、何をしているんだと私たちも責めるつもりはないです。本当にすき間見つけて必死でやっているんだらうなというふうにかがえます。その中で立ち話も出てきているというのを考えると、校長もつらいですし、教職員もつらいんですね。この状態が放置されたまま本格実施に移るといことは、私としては非常に懸念材料しかありません。

現段階での期間を延ばす、複数の管理職で対応する、それでも対応できないものがたくさんあることに対しての今回、何らの回答が出ませんでしたので、この人事評価制度の課題については今後も引き続きさまざまな協議、交渉の場でお話をさせていただきたいと思っております。私たちとしては準備期間がまだまだ必要であるという認識を持っております。導入すること自体に反対はしておりません。これは

入れなければならないこととは思っておりますが、現段階で教育委員会側としての準備であったり、学校現場の特殊性に勘案した運用の仕方というところについては明らかに不備が残っておりますので、このままであったら恐らくまた未実施というものが生まれていくのではないかと思います。そういった中で給与が決められていくという非常に不合理な状況になっていく可能性が含まれておりますので、そういった可能性をできるだけゼロにするためにも引き続き協議をしていただきたいと思います。

本日要求した全7点につきまして御回答いただきました。初めにおっしゃっていただきましたが、教職員がやりがいを持って、働くことができる労働環境と、子どもたちの豊かな学びにつきまして、引き続きさまざまな場で協議、交渉していただきますようよろしくお願いします。