

青年部交渉議事録

1. 日 時：令和元年 12 月 16 日（月） 17：13～17：53
2. 場 所：教育委員会室
3. 出席者：
 - （市）児童生徒課担当課長、学校経営支援課長、事務改善係長、教職員課長、労務制度係長，他 1 名
 - （組合）書記長 書記次長 他 2 名
4. 議 題：2019 年要求書に関する対市交渉論点整理
5. 発言内容：
 - （市）教職員課長の〇〇と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。
 - （組）お願いします。
 - （市）教職員課の労務制度係長の〇〇と申します。よろしくお願いいたします。
 - （組）お願いします。
 - （市）教職員課の〇〇と申します。よろしくお願いします。
 - （組）お願いします。
 - （組）失礼します。本日はお忙しい中、神戸教組青年部の対市交渉の時間を設定していただきありがとうございます。神戸教組書記長〇〇です。限られた時間ですので、早速発言に移らせていただきます。よろしくお願いします。
 - （組）では、私のほうから失礼いたします。青年部副部長の〇〇学校の〇〇と申します。よろしくお願いします。私のほうから、要求書 5 番の人事評価制度について発言をします。

今年度から本格的に人事評価制度というのが始まり、青年層から困惑の声を聞いておりますのでお伝えします。評価の基準ですけれども、生徒指導担当だからだとか、市の担当だからという理由で高い評価がついていることについて、青年層として、これが絶対評価なのかと疑問を感じています。役職、年齢で評価が決まってしまうのであれば、4月の時点で評価が決まっていることとなります。それであれば、役割目標シートの記入についても、書く必要性に疑問を感じております。私たち青年層も、幾ら頑張っても評価されていないのでは感じており、それによってモチベーションが下がることも危惧しております。

私が今勤めています〇〇学校というのは、職員が 200 人程在籍しています。管理職の方には、時間をつくって面談をしていただいております。私たちの話を聞いてくださっていますが、名前と顔が一致しているのか不安に感じることもあります。そんな中で評価する校長先生も大変ではないかと感じております。

そもそも私たち教職員というのは、評価されたから頑張るという仕事ではありません。この評価によって勤勉手当が増額になり、モチベーションが上がるということもありますが、逆に下がる人もいます。これが本当にモチベーションの上がる評価の内容なのか、疑問に思っております。教職員はチームで動くものです。子供たちと成

長していく中で、子供たちのために頑張っていることを認めてもらえることが、私たちのモチベーションを上げるための一つの方法だと考えております。だからこそ、学校の現場の実態に合った評価制度、評価の基準を考えていただきたいと思っております。私のほうからは以上です。

(組) お願いします。

(市) はい。では、回答をさせていただきます。

人事評価制度については、昨年度以前からも非常に厳しい御意見を頂戴しているところです。特に、神戸教組の皆さんにおかれましても、青年部はもちろん、他の部からもそういった御意見をよくお聞きしているところです。特に、今、お話がございましたように、〇〇学校は特に教職員の数も多いので、円滑な運用が難しいことを我々もよく承知しているところでございます。

元々、人事評価制度というのは、評価者と、被評価者、いわゆる管理職と一般教員の方が、年3回、面談の機会を設けて、お一人お一人の役割、目標の設定、その達成状況を振り返るという機会を設けるとともに、評価結果については、評価者である管理職から、直接、被評価者である一般教員の方に開示するということで、公正、透明性のある制度運用を図っているというところであります。

真の目的というのは、モチベーションの維持、向上というところにつながらなければいけません。今、お話がございましたように、それがなかなかつながってないということになれば、私どもとしても、いろいろな改善をしていかないといけないと考えております。

先ほど、役職や年齢によってある程度決まってしまうのではないかと御指摘もありました。そういう所感を持たれるということも無理はないのかもしれませんが、決してそういうわけではありません。確かに、役職なり、年齢が上の方というのは、それに応じて重い職責を持ってらっしゃる部分はあろうかと思えますけども、当然その期待に見合った形、目標に到達したということをもって高い評価をするということでもあります。もちろん、一義的に役職や年齢で決まるということはないということとは明言をさせていただきたいと思っております。

ただ、モチベーションの維持、向上であるとか、この人事評価制度をもっと実りのあるものにしていこうと思いますと、学校現場の特殊性というのは、今一度、十分に認識をしていかないといけないと思っております。当然、私ども行政においても、人事評価制度は導入されているわけですが、学校現場では、まず1つ目に、授業であるとか、中学校以上になると部活であるとか、学校行事も日常的に多いことがあります。今、見直しは進めていただいているとお聞きしていますけれども、突発的な保護者対応であるとか、配慮を要する児童生徒への対応といったことで、日常的に拘束時間が長くなっていることは十分に認識をしております。

2つ目は、御指摘があったように、一人の管理職が多くの教職員を評価しなければいけないことです。これも、学校現場の大きな特徴であるというふうに考えております。

3つ目も御指摘がありました。教職員の皆さんの業務というのが、客観的な評価になじむのかという点についても、非常に戸惑いを感じていらっしゃるかと思います。この点についても、大規模校では難しいかもしれませんが、普段の先生方、職員の方の仕事ぶりを見てもらう機会をできるだけ増やしていかないといけないと考えております。

今、十分な、有効な手立て、対策が打てているかという点、なかなか厳しいと、私も思っております。当然、年3回の面談の実施期間というのは、行政に比べると長い期間を確保してもらって、長期間かかっても、お一人お一人ときちんと面談をしていただくという時間を設定していただくということ。それから、昨年度ですが、人事評価システムの入力の過程において、一々、教頭先生、校長先生の確認が必要だというような入力過程がありましたので、そういったシステム上の改善・改修は図らせていただいたところですが、今なお、御負担なり御不便をかけているということは十分に認識をしております。できるだけ改善できる部分については耳を傾けさせていただいて、少しでも前に改善ができるようにということは進めていきたいと思っております。

ただ、この人事評価制度自体は、あくまで、顕著な成果を上げられた教職員の皆さんには、それに応じて評価を反映させていこうという考え方にありますので、そのプラスの面というのも十分に御理解いただきながら、引き続き御協力をいただければというふうに思っております。

私からは以上でございます。

(組) では、私からも少しお話しさせていただきます。

先ほどもお話いただいたところなのですが、校長先生にちゃんと見てもらいたい。学校外に行ったり、忙しかったりというようなことがあり、ちゃんと見てもらう体制が整ってないということがあると思います。そういった中で、顕著な成績をおさめられたというのも、どこまで見ているのか不安です。たとえば、学校長に絶対評価をきちんとしていただいたとしても、例えば、その後、市教委のほうで相対化するということも納得しがたい、そのような思いがあるのではないかと思います。

青年層では、「若いからBですよ。」と言われた方もいらっしゃるみたいです。「若いからこうしとくね。」ということが、後を絶たないというのが現状ですので、今後ぜひ、現場の声を聞いていただけたらと思っております。お願いします。

(市) まさに、要求分の5原則2要件というのは、特に5原則の公正、公平性だとか、透明性、客観性、そのあたりが担保されて、どういう基準で評価されているのかということ、できるだけ具体例を加えながら、皆さんと同じように共有意識を持てるように、改善を図っていききたいと思っております。

(組) 最後に、私から。

改善できるところは改善していきたいという御回答いただきましたので、今後とも、我々の声を聞いていただき、ともに良い制度にできるようにしていけたらと思

ますので、どうぞよろしく申し上げます。

(組) よろしく申し上げます。

(組) ありがとうございます。

(市) 失礼します。児童生徒課担当課長の〇〇でございます。よろしく申し上げます。

(組) よろしく申し上げます。

(市) 〇〇と申します。よろしく申し上げます。

(組) よろしく申し上げます。

(組) 本日は、お忙しい中、神戸教組青年部の対市交渉の時間を設定いただきましてありがとうございます。神戸教組書記長の〇〇です。よろしく申し上げます。時間も限られておりますので、早速発言に移らせていただきます。よろしく申し上げます。

(組) 失礼いたします。神戸教組書記次長、青年部の担当の〇〇と申します。私からは要求書6番ということで、中学校の部活について発言させ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) お願いします。

(組) 昨年5名だった外部顧問が、今年度全校配置ということで、拡充していただく等、本当にありがとうございます。ご存知だと思いますが、未経験の部の顧問を受け持っている方が、約半数いるということが続いています。その割合は、青年層ほど多くなっています。青年層は、本業である授業を組み立てるために多くの教材研究の時間が必要な中で、未経験の部活動の種目について一から学ぶというのは、とても大変なことです。

私自身も、過去に未経験の部を持った経験があるのですが、練習は生徒と一緒に学びながらできたとしても、ルールを学ぶ時間もないまま審判業務を任されるのは相当つらいものがありました。大会運営に負担を感じているという方もいらっしゃるようです。

神戸市の部活動ガイドラインが策定されましたけれども、短時間で効率のいい練習計画が推奨されているかと思えます。そのガイドラインに沿って活動を進めていくためには部活動の専門性が要求されると思えます。

このように、指導に苦慮している青年層の教職員のためにも、部活動をガイドラインに沿って活動を進めていくためにも、外部人材、特に外部顧問の増員、各種の専門性を持った外部人材を確保していくことが必要であると考えられますので、どうぞよろしく申し上げます。

(組) 回答申し上げます。

(市) これまで部活動指導員の立ち位置というのが、顧問教員の補助役でした。例えば、野球でいうと、1カ所でノックしていたところを、部活動指導員を入れて2カ所でノックしたら効率のいい練習になるというような意味合いの部活動指導員だったのですが、昨年度より、顧問教員の負担軽減ということで、管理職のほうにも、補助的な役割ではなく、委嘱の希望のほうを出していただきたいということはお伝えしております。平日、休日ともに単独で指導ができる外部顧問を、5名から全校配置の82名

というふうになっております。

今年度、昨年度から大きく拡充しましたので、一定の検証をさせていただこうと思っております。高い専門性が要求される場所もございますので、今年度、教育地域連携センターと連携して、これまで学校支援員として、特別支援や生きる力・学ぶ力の支援員のところに、部活動の指導員を入れていただきまして、部活動支援員の人材バンクを、新たに設けることにいたしました。

既に、希望者のほうは、現存で約 100 名近くいらっしゃいます。その方々が、人材バンクの登録をしようとしております。そこから専門性の高い方を、学校のほうが問い合わせ、当事者とでマッチングしていくというような、ほかの学校支援員と同様の形をとります。これまでのように、学校が独自で探してという形ではなく、教育地域連携センターのほうに申し出て、そこで人材を探していくということが容易になってくるかなと思っております。

ただ、短時間で効率的な練習を行うところにつきましては、神戸市中体連の 17 種目の副部長のほうに、今年度、児童生徒課のほうから、指導者向けの講習会を行ってくださいということで、予算のほうが出ております。全員が全員そういう講習会に出られませんので、それを動画で配信して、いつでも見られるよう、中体連のほうで作成中ですので、近々、いろいろな先生方の目にすることができるということです。効率的な運動、練習内容というところも、児童生徒課のほうと、中学校体育連盟、神戸市の体育連盟のほうと連携して行っている状況でございます。

(組) ありがとうございます。様々なことを考えてやったださっているのだということがよくわかりました。やはり、苦しい思いをしている方や、人が足りてないところへ、人をつけられるような形が一番理想的だと思いますので、今おっしゃっていただいた連携センターとの連携などに期待しておりますので、今後ともよろしく願います。

(市) はい、ありがとうございます。

(組) ありがとうございます。

(組) よろしく願います。

(組) 願います。

(組) 先に自己紹介だけ願います。

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

(組) よろしく願います。

(市) 学校経営支援課の事務改善係長をしております〇〇と申します。よろしく願います。

(組) 願います。

(市) 学校経営支援課の〇〇です。よろしく願います。

(組) よろしく願います。

(組) 失礼します。本日はお忙しい中、神戸教組青年部対市交渉の時間を設けていただきま

してありがとうございます。神戸教組書記長の〇〇です。よろしく申し上げます。時間も限られておりますので、早速発言に移らせていただきます。資料をもとに発言させていただきます。

(市) はい、お願いします。

(組) 失礼いたします。〇〇小学校の青年部副部長の〇〇です。私からは、要求書3の多忙化解消について、青年部アンケートをもとに発言させていただきます。

今年度、青年部アンケートを8月から9月にかけて実施し、506名に回答いただきました。資料1を見てください。仕事を勤務時間内に終えることができてない人が、青年部では全体の94%を超えています。

下の資料2を見てください。個人の時間外勤務時間がわかるようになったために、4月から7月の時間外勤務時間の合計を教えてくださいました。すると、小学校が208時間、中学校は335時間、特別支援学校は113時間という結果になりました。表を見ていただいたらわかると思うのですが、4月から7月の神戸市全体の時間外勤務の平均を出した時間数よりも、小学校と中学校では、青年部層のほうが多くなっていることがわかるかと思えます。そして、中学校では、単純に四月で割ると、1カ月当たり約80時間以上になっています。青年層の仕事の多忙、超過勤務は深刻な状況になっていると感じています。

資料3を見てください。今までにもまして、管理職から早く帰るようにと言われるようになりまして、時間内に終えることができなかつた仕事を持ち帰って、1日平均で1時間以上費やしているということもわかりました。小学校77時間、中学校88時間、特別支援学校115時間になっています。

私の学校、〇〇小学校でも、現在20代の教職員、青年部層が教職員の3分の1を占めております。私自身も遅い日は22時を超えて学校を出ることもありまして、休日出勤をする教師が多いという現状があります。

資料4を見てください。今、あなたの仕事上で悩んでいることを聞いたのですが、時間外勤務や持ち帰る仕事が多いということで悩んでいる方が約80%です。また、ゆとりを持って教材研究をする時間がないということに悩んでいる人も約81%います。

裏面の資料5を見てください。私たち青年部職員が生き生きと働き続けられる職場であるためにどのようなことが必要だと思いますかというアンケートをとりました。すると、退勤時間が早くなるような業務改善を望むという内容が約84%。35人以下学級や、教職員の定数増を望む声が約90%となりました。子供たちとしっかり向き合う時間の確保や、子供たちに確かな学力を身につけさせたい等の、本来の仕事をしっかりやっていく環境も整えつつ、さらに、多忙化解消に向けた対策をお願いしたいと思います。

以上です。

(市) いつも子供たちの教育活動に御尽力いただきありがとうございます。皆さん小学校籍の方ですか。

(組) 小学校籍です。

(組) 特別支援学校です。

(市) 先ほど時間数の紹介をいただきましたけども、私どものほうでも、タイムカードを去年1年間終わった時点で細かく分析しているのですが、小学校で言いますと、20代の教員の方で、5、6年生を担当している方が、一般の担任の平均より、大体、月当たり10時間ぐらいはやっぱり長いという傾向になっています。また、20代が割と5年、6年の担任をまかされると言うと言い過ぎかもしれませんが、やはり若い方がかなり御苦労されているというのは、数字上からも認識しております。中学校のほうでも同じような傾向です。やっぱり20代の方が一番長いということになっています。

私どもとしましては、退勤時間が早くなるような業務改善ということで、今年度で言いましたら、就学援助の申請事務を委員会事務局に全部引き上げました。それから、コピー機も全部入れかえました。あと、電話機も、順次入れ替えを進めていまして、留守録設定の対応ができるようにということで、今進めております。

ただ、それでもなかなか十分ではないと思っております。若い方は事務仕事も授業準備もベテランの方に比べると時間がかかると思っています。質問みたいな形になるかもしれませんが、今、ICT機器、電子黒板を入れようと進めておりますが、導入されると、少なくとも授業準備については、若い人ほど効果があるのかと思うのですが、どう思われますか。

(組) 私は、今年度、〇〇小学校の研修目標がICTを使ってということだったので、1学期に算数で授業をさせていただいたのですが、やはり単元によって、ICTを使ったほうが有効であるものと、そうでないものが分かれていると思えました。

ICTの良いところが、残らないところだと思います。黒板に残しておくことによって、子供が視覚的に、その1時間の流れを見ることもできます。それがICTはできないと思ったのですが、子供の興味関心を引きつけたりとか、社会などで写真を大きく映したりするには有効でした。今までコピー機で印刷して、つなげて張り合わせるといった準備の時間は確かに減ると思います。単元によってもあると思いますが、やはりICTがあるとすごく助かるというのはあります。

(市) なるほど。ぜひ、そのあたりも効果的に活用いただけたらと思います。ICTを使って教材をつくられたりすることもあると思います。若い方は特に、手早くつくられるので、私どものお願いとしましては、そういう教材をできるだけ共有していただきたいと思っております。

私どもも、ICTも含めて、今後もいろんな形で業務改善やっていきたいと思っておりますので、また引き続きよろしくお願ひします。

(組) すみません。青年部部長をしております、〇〇小学校の〇〇です。よろしくお願ひします。私からも多忙化解消について発言させていただきます。

先ほどの回答にもあったように、就援事務や、コピー機はありがたく思っています。本当に使いやすいコピー機で、ホッチキスボタンを押すと、資料がホッチキスどめされて出てきます。〇〇小学校も人数が多いので、指導案を公開授業で作成するので

が、やはりホッチキスをとめる作業もすごく時間がかかっていたので、スムーズに出てくるようになって、すごくありがたいなと思っています。

来年度、I C T機器が拡充されるということで、研修も少しずつしていかないといけないという動きに今なってきています。本当にありがたいと思っています。

今年度、業務改善の研修がいろんな学校で行われ、本校でも夏期研修でもありました。これが必要だとか、必要じゃないという、それぞれの立場で話をしたのですけれども、教員同士の意識の差とか伝統を大事にしている部分だとか、地域とのつながりであるとか、そういうところを抜きにしましょうねと言いつつも、それぞれの教員が意見を出すことで、不和につながるようなところもありました。

検証した後に、あとは管理職の先生で聞いてあげてくださいねというような形で終わってしまいました。やはり、その管理職の先生にお願いしますと、終わってしまうと、その研修は意味があったのかなと思ってしまったのが一点あります。それであれば、委員会でも取り上げて、来年度に生かしますというような方向で、いろんな学校でこういう意見がありましたということをお知らせいただくと、じゃあ〇〇小だけじゃないのだという意見にもつながり、業務改善につながっていくと思います。

もう一点は、あゆみのことです。ほとんどの学校で所見欄があると思います。保護者の方に、子供たちの学校での様子を伝えられるととてもいいところです。懇談でお話しするのは大体お母さんだったり、お父さんだったり、特定の方だけなのですが、あゆみを通じて、おばあちゃん、おじいちゃんと、子供の成長を喜んでもらえるとても素晴らしいものだとは私は考えています。ただ、やはり保護者に渡す文章ですので、点検作業となると、かなり苦勞している教員が多いなと思っています。

やはり初任の方は学年主任に点検をしてもらったり、初任研担当に点検してもらったり、さらに、管理職の先生に点検してもらったりする中で、それぞれの先生の考えで訂正が返ってくることがすごく負担になっていると思います。

ある学校では、懇談済みというところもあると聞いているので、そういうところも業務改善として、広げていくことはできないのかというのが青年部として上がっています。

あとは、会計事務が青年層に偏っているところもあります。学期末になると、成績の時期とも重なりますので、そこがやはり負担だということがあります。最終的には、やはり人を増やしてほしいというところが一番ではあります。また、御検討いただけたらありがたいです。

(市) はい。

(組) お願いします。

(市) よろしいですか。最後のほうの会計事務のほうから行きますけども、皆さん方、なかなか御存じまだないかもしれませんが、東灘はもう入っています。学校事務職員さんの、相互支援体制と言いまして、学校事務職員さんがグループを組んで、お互い助け合いましょうという仕組みを順次入れていっています。今、垂水区、東灘区、兵庫区、3つの区で始まっています。始まった区では、できるだけ学校事務職員さんが、

学校の中の準公費会計の総括をしてくださいということで進めています。これを、まずは全区に広げていこうと今思っています。それを進めると、できるだけ会計の中心的な役割は、学校事務さんに担っていただく形で進めていこうと思っています。

それから、あゆみの話がございましたけども、この所見欄については、かなり負担が大きいということで、以前から随分御意見としていただいております。今年度、来年度以降の業務改善、何を進めていくかというところで、この所見欄もかなり中で議論をしました。中学校については、所見欄を来年度からなくそうという方向で今動いています。小学校のほうですけども、割とかたい方が多くて、所見欄自体は残ります。少しだけ整理されたような形になりますけれども、欄は残ります。

ただ、区によっては、区の校長会で、うちの区は、1学期、2学期は少なくとも所見欄なしで行こうかというような議論をされているような区もあります。私どもも、別の形をやっている区もあるということも周知しながら、皆様の負担が減る方向で進んでいったらいいなと思っています。

それから、私もこの間初めて聞いてびっくりしたのですが、所見欄の枠ありますけど、最後の行まで書けと言われるらしいですね。びっくりしたのですが、そういうのをやはり無くしていきたいと思っています。いわゆる先ほどもおっしゃった伝統の部分だと思えます。保護者は、そこまで気にしてないですよ。下2行ぐらい余っても全然気にしてないし、箇条書きでもいいと思います。どうしても、文化、伝統がかなり言われているので、そこは打破していきたいと思っていますので、現場のほうからも、御意見どんどんおっしゃっていただけたらと思います。

それから、研修につきましては、私どもの校長OBの職員が、夏場を中心にたくさん学校の回っております。研修の実施報告は、私どももちろん共有していますし、まとまった段階で、教育委員会会議にも報告は上げています。現場のほうに、どういった形でフィードバックしていくのかというのも考えていきます。そういう業務改善の流れが、皆さん方に広がるように、私どもも一生懸命やっていきたいと思っています。

(組) ありがとうございます。本当に現場の声を聞いてくださっていて、動いてくださることにも、今後も期待していきたいと思いますが、今回やはり青年層の声だということ、また新たに受けとめていただければありがたいと思っています。先ほどの話の中にも出てきたのですけれども、アンケートの中では、35人以下学級。教職員の定数増を望む声が多いというところが、退勤時間が早くなることも、もちろん80%以上あるのですけれども、早く帰るということだけが目的じゃなく、子供たちのために色々してあげたいところが一番強いということは、この青年部のアンケートを見て、喜んでいる部分でもある反面、そこを何とかしていかないといけないと思っています。

やはり定員の増員、職員の増員というところを考えていただきたい。これが一番の多忙化解消につながるなと考えておりますので、ぜひ、またこれも検討いただければと思います。

(組) 最後に、教育委員会、経営支援課さんにはほんとに、今おっしゃっていただいたよう

に、様々な対策していただいております。教育委員会事務局全体で、連携して取り組んでいただけたらと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

また、ICTに関しては、K I I F 3の更新も目前に迫っておりますので、より使いやすく、多忙化解消に資するものになっていけばと思っていますので、どうぞよろしくお願いいたします。

(組) よろしく申し上げます。

(市) ありがとうございました。