

執行部交渉議事録

1. 日 時：令和元年 12 月 25 日（水） 11：00～12：00

2. 場 所：教育委員会室

3. 出席者：

（市）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 2 名，書記長，書記次長 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：

（組）本日はお時間つくっていただきありがとうございます。神戸教組執行部交渉、始めさせていただきますのでよろしくお願いします。

まずこちらから 1 人ずつ発言をさせていただきます。よろしくお願いします。

（市）はい。

（組）まず私のほうから 1 番、2 番、3 番にかかわって発言をさせていただきます。

まず、全ての教職員がゆとりを持って働くことができるよう教育環境を整備することについてですが、今年度、私のところにも「明日から産休に入りますが、代替が決まっていません。同じ教科や学年の先生方に迷惑をかけると思うと、ボランティアで出勤しなければと思っています。でも、何とかならないでしょうか。」また、「担任が病気休暇をとることになりましたが、代替が来ないようです。総務学習指導担当の私が担任の替わりをすることになりました。心配なのは、自分がこれまでサポートしていた特別支援学級の子供たちです。その人が足りなくなります。」

このような相談が本当に何件も届きました。子供たちの教育にも影響が出る状態が続いています。教員は今まで法律どおりに配置されたとしても、1 人の仕事量が勤務時間を超えている状態です。誰かが休めば負担がふえるのは当然のことです。教員の業務でないと言われる仕事は、事務職員の協力や外部スタッフの配置によって、負担が軽減された部分もあります。しかし、超過勤務はほとんど変化がないことは毎月の集計結果からも明らかだと思っています。子供の主体性を伸ばす教育を実現するためには、子供と向き合う大人に余裕があることが大切です。子供が失敗から気づき、みずから学ぶ力を伸ばしていくためには、教える側のゆとりや準備が欠かせません。若い教職員の悩みを聞くための時間的なゆとりも必要です。

まずは代替未配置校の早期解消、そして、神戸市として教職員の健康と生活を守るため、そして、もちろん子供たちのため、思い切った独自加配の配置をお願いします。

2 つ目は、休暇制度等の充実についてです。ことし 1 月より政令指定都市である北九州市において、子の看護休暇が子らの看護または行事への参加に改められました。女性部の交渉でも言わせていただいたものです。

拡大された要件は、子だけでなく孫、孫については日数 3 日まで。看護だけではなく、子らの保育所や学校の行事等、2 人以上は 10 日から、3 人以上は 15 日と私た

ちが要求している内容から考えれば画期的な制度となりました。私の憶測なのですが、この北九州市の市長が子供を大切に育てる町であり続けることを挙げたことや、また、教員志望者の減少に先手を打って働きやすい制度を作ったのではないかと考えています。

神戸市においても、フレックスタイム制度が育児や介護だけでなく長期治療にも適用されるなど、ライフステージに応じた働き方が充実しつつあることは認識しています。現場では、不妊治療にも適用できないか。また、大学等での学びにも適用できないかなど、要件の拡充を求める声もあります。制度に関しては、育児世代が多い学校現場においては、子の看護に関する制度の充実を願う声は特に大きくなっています。小学生までは行事に参加できる休暇を、中学生には看護に適用できる休暇を望んでいます。

今年の4月から、兵庫県では子供の行事にも適用できる子育て支援休暇が中学生まで拡大されました。臨時的任用教職員や学生の中には、神戸と兵庫県、子育てしやすい制度がある兵庫県を受けようという人が実は少なくありません。また、離職再採用制度が教員のみ適用となっており、事務職員にも適用できるように拡大を求めます。そして、なかなか増えない男性の育児休業取得者を増やす手だてを示すことも、誰もが働きやすい神戸市になることにつながると考えます。

他都市では配偶者の出産に伴い男性も計画的に休暇を取得できます。今お渡ししました子育て支援シートを管理職とともに作成していると聞きます。少し見にくいのですが、これは兵庫県が出しているもので、これをもとにそれぞれ男性も妻の出産に合わせてどのように休みがとれるかというようなことを計画するそうです。

裏面にもあるのですが、これは兵庫県が出している、いわゆる事業種行動計画の中に子育て支援シートを活用するというものがありまして、そのシートが今回から配布されているそうです。少しデータが見えにくくて申しわけないのですが、やはり神戸市としてもそのような管理職のセクハラ発言やパワハラ発言にもつながらないような子育てを支える、そういう体制がとれるようなサポートをいただけたらと思っています。

教職員を大切に神戸市であることは、神戸市で働きたい人を増やすことにもつながると考えます。ぜひ私たちが安心して働き続けることのできる、それから制度の充実、また制度が利用できる体制づくりをお願いします。

3点目は、休憩時間の課題についてです。もう既に御回答いただいているとおり、労働基準法にも神戸市の条例にも、休憩時間を勤務時間の途中に置かなければならないと明記されていますが、児童生徒が在籍している間、勤務地を離れる休憩時間はもちろん、休息となる時間すらとれていないことは御承知のとおりです。この法律や条例違反状態をいつまで放置しておくのでしょうか。文科省のガイドラインには、在籍等時間から休憩時間を除いたものを勤務時間とすると明記され、休んでいないのに休んだことにされることには納得もいきません。

管理職、また市教委として、休憩時間の実態調査が必要であると考えます。担当者

会や研修等、出張時も、夕方の休憩時間が取れるはずもありません。本来は休憩時間であるはずの45分間を含む15時から17時までの出張が当たり前のよう設定されていることをどうお考えでしょうか。教職員の休憩時間が確実に確保できる体制作りをお願いします。

(市) それでは、私のほうからお答えをさせていただきたいと思います。

まず1点目の代替教職員の未配置校の解消についてですが、これについては本当にもう申しわけなく思っております。年度当初は、そういった事態というのは比較的解消できていると認識しているのですけれども、やはりここ数カ月、年度の半ばぐらいからどんどん未配置校が増えていっている状況です。私ども当然、各学校現場から直接お問い合わせいただいて、もうどうなっているのだというお叱りはずっと受けているところですので、学校現場の窮状については十分に認識をしているところでございます。

今、教員採用試験は幸い、かなり多くの方が他の自治体に比べても受験をいただいている状況ですので、近年は教員採用試験で残念ながら合格されなかった方について、かなり早い段階で、直接電話で臨時教員の常勤講師として勤務をお願いしたいと、お声がけをさせていただいて、登録者数をできるだけ増やすという努力はしているのですけれども、ただ、ちょっと今年に関して言うと、まだ未配置の解消が追いついてない状況ですので、これについては本当におわびを申し上げるしかないところではあるのですけれども、引き続きそういった人材の確保に懸命に努力をしていきたいと考えております。

独自加配の配置拡充についても、これは当然のことですけれども、国に対しても加配教員の拡充については強く訴えているところです。今まで神戸教組の各専門部の皆さんから様々な声をお聞きして再認識しているところですが、やはり色々な場面で、その加配教員の配置というのは非常に重要だということは認識しておりますので、引き続き強く訴えてまいりたいと思っております。

それから2点目のワーク・ライフ・バランスのための休暇制度の充実ということで、他都市の取り組みなども御紹介いただきながらお話をお伺いしたところです。確かに北九州市に関しては、前回は申し上げたかと思いますが、やはり人口減少を神戸市と同様、非常に危機的に捉えている中で、やはりその子供さんの存在、あるいは教育、そこを主軸に置いて市政を展開しているのだというふうに私自身も認識しております。

そういう意味で言うと、やはり勤務先である学校現場でもそうですし、家庭においてもやはり子供を中心に考えていくということが自然な流れなのかというふうに考えております。

このあたりは、もちろん学校現場では非常に大切なテーマではあるのですけれども、私ども行政の立場にとっても、要は学校現場以外のあらゆる職場にとっても非常に大事なテーマであります。やはり、そのあたりは市長も非常に積極的に捉えており

ますし、特にその男性の育休取得に関しては、我々管理職に対しても直接メールが送られてきたりとか、それぐらいの強い思いを持って取り組んでおられるところですので、学校現場、教育委員会としてもそうなのですけども、やはり全市的な取り組みの中で注力を図っていくべきだというふうに考えております。

それから、事務職員の離職再採用制度についても、こちらも当然学校現場における事務職員の重要性というのは言うまでもないところですけども、これはやはり市全体で、きちんと取り組んでいくべき話だと思いますので、このあたりも今日、改めて御要望受けたということをごきちんとお伝えしてまいりたいと思います。

それから、この配布していただいた、子育て支援シートというのは、すみません、私の勉強不足です、初めて拝見したところです。今、率直に思ったのは、非常にそのコミュニケーションのツールとして有効だなというふうに思いました。先ほどおっしゃっていましたが、例えばこれから産休育休に入るときに、どうしても、責任感という言葉が正しいのかどうか分からないですけど、かなり気を遣って休み入られるような先生方も多いでしょうし、また先ほどお話のあった、男性の育休ということになると、まだまだ、一般的になっていないというような現象もありますので、そういった無用な気遣いがないような自然な形で、こういうようなツールを用いて、共通の理解をしていけば、スムーズに産休育休の取得も可能になってくるのではないかなと思いますので、このあたりは私のほうからも行財政局にこういう例があるということをごきちんとお伝えして、これも繰り返しになりますけど、学校現場でも、もちろんそうですけども、市全体で取り組んでいくべき課題だと思いますので、非常に参考にさせていただけるかなというふうに思っております。それから、休憩時間の話ですね。これはもう、私も7月にたった2日間だけですけども、兵庫区内の小学校に現場研修という名目で、教頭先生にくっついて、職員室の様子とか拝見していましたが、全く休んでいないですね。

1つは、昼休みというか給食の時間ですね。今、国のほうでもそういう議論が挙がっていますけれども、例えば、給食の時間に外部の地域の方で教育に関心のある方が子供さんの給食時間を一緒に過ごすというような考え方もとられています。

私、現場の先生方とちょっとお話したときに、この給食の時間どうですかとお尋ねすると、たまたま、私がお尋ねした先生方皆さん、やはりこの時間が大事だというふうにおっしゃってまして、現に給食の時間にその授業中と違う表情で児童生徒さんが先生方とお話されるのを見ていると、何かこの時間は結構大事なのかなと、私は思ったりするところでした、ちょっとそのあたり私自身もどれが一番いいのかなというところは迷いがあるのですけども。

ただ、今御指摘があったその15時から17時の間に出張が普通に業務として組み込まれるというのは、最初から夕方の方の大半の休憩時間の存在が無視されているというような実態ですので、ちょっとこのあたりは労働基準法の規定もありながらなのですけども、学校現場でのその仕事の現実的な進め方っていうのを見ながら、どういう時間割りというか、時間設定をしていくのがいいのかというのを、申しわけない

ですけど、今、答えとして私は持っていないのですけれども、そのあたりはよく御意見をお聞きしながらどういう形がいいのか検討していきたいというふうに思っております。

私自身も今の状況が当然是認されるべき状況でないということは、きちんと認識しておりますので、引き続き真摯に捉えながら検討していきたいと思っております。

(組) 時間があれば、後ほど意見させていただきます。

(組) 続いてお願いします。

(組) 私からは、まず4番の教職員の金銭的な自己負担というふうなところをお話させていただきたいと思います。

まず1点目は、通勤のことについてなのですが、教職員の通勤経路については、今ある一定のルールがあってということは然るべきだと思うのですが、今の通勤距離が短くならないと認定されないというふうな、勤務地が点在していて、学校現場の働き方にはなかなか沿っていないのではないかなということを感じております。

教職員の多忙な状況は分かってもらっていると、今のお答えでもいただいているかもしれませんが、朝早くから夜遅くまで勤務している実態もあります。育児介護等で1分1秒、やはりぎりぎりのところでやりくりをしている方もいらっしゃいます。働き方改革で勤務の内容等の見直しはさまざま提案を出していただいているところですが、出退勤のこういったルールについても考慮していただけないものかなと考えております。通勤距離が長くなっても、時間短縮ができることで、少しでも余裕を持って子供たちに接することができたら、仕事のパフォーマンスを上げてというふうなこともできるかと思っておりますので、通勤時間を短縮するため有料道路代を今のところは自分で賄っているというふうな状況もあります。

また、今後の人事異動のやり方も変わろうとしている中で、通勤の負担への不安といったところもとても大きいものがあります。短時間で効率のいい経路の採用、有料の高速道路代の補償というのが必要不可欠ではないかと考えております。

2点目は、いぶき明生支援学校の駐車場の問題のことについてです。もう御存じのとおりだと思いますけど、合併してから3年たちまして、そこから解消されないままというふうになっているかと思っております。

現在でも近隣の駐車場を利用して個人負担が出ている方がいると聞いております。近隣のホームセンターの駐車場を利用している人は月々9,000円、そこからさらに片道2キロの道を歩いてというふうなことで学校へようやく着くということも聞いております。やはりその中で利用できる人と、利用できない人がいるというような中で、教職員間の中で不和が生じて、問題になってもおかしくない状況だと考えられます。

また、せっかく良い人材、特に特別支援ですので、専門的な知識や経験を持っている方はとても大事だと思うのですが、そういった方が通勤を理由に去っていったり、なかなか来てもらえないというふうなことになる、今後、教育の現場が厳しくな

っていくのではないかと考えております。ぜひ、この解消に努めていただきたいと思ひます。

次、飛びまして8番、中学校の部活動指導に関する課題についてお話しさせていただきたいと思ひます。

部活動のガイドラインが入って2年目となります。それぞれの学校でも部活動に対する意識も変わりつつ、ガイドラインが定着しているのではないかとと思ひます。そんな中、ガイドラインにもあります部活動数の適正化、これがなかなか進んでいないという状況があります。生徒がけがをしたときの対応であったり、引率と同時に総体の審判が当たったりと、複数の顧問で1つの部を持つことがやはり必要不可欠であると思ひます。

ただ、それがなかなかできていないという状況も適正化が進んでいない中であります。支援員が生徒数の減少に伴って、クラス数や教員数が1年ですぐに減っていくのはお分かりかとは思ひますのですけれども、丁寧に部活動を減らしていくとなると、なかなか1年では部活を減らすことはできなくて、今、1年生である子が3年生になって引退するまでということ、やはり3年ぐらゐをかけて、見直されていくことになるのですが、この3年のうちに実際は、管理職が変わっていったり、顧問が変わっていったりということ、なかなか学校だけで進めていくのは困難であるという状態です。市教委との連携が必ず必要だと思ひますし、また適正数になっていない学校に対して適正化を進めると同時に、適正化が進むまでの期間は外部人材を手厚く配置するといったような支援が必要ではないかと思ひます。

それから、もう一点、長期休業中の平日に練習試合を行う場合のことについてですけれども、出張であるという認識だというふうに昨年お答えがあったと思ひますが、その後どうなったのかということをお答えいただきたいと思ひます。特に夏休みは多くの運動部が新体制となり、生徒の意欲を高めるためにも定期的に練習試合をやっていくことも必要になることもあると思ひます。また、公式試合となっていない一部の部総体が練習試合の扱いとなっている中ですので、出張旅費が出なければ、交通費等が自己負担というふうな状況に今なっております。認められている活動であるはずなのに、おかしいなと感じる部分がありますので、こういったところについても回答をお願いしたいと思ひます。

(市) まず4番の教職員の金銭的な自己負担の件についてでございます。今、お話の中で触れていただきましたように、いわゆる出張旅費に関しましては、今年7月19日付だったかと思ひますが、一定の要件のもとで有料道路の利用料についても各学校に予算を措置させていただいて、その中で利用していただけるというような形をとらせていただいたところ、私自身も次はもうこの通勤手当の話だというふうに正直思ひます。

特に、ここでおっしゃっていただいたのが有料道路代ということですよ。通勤手当の見直しに関して言うと、私自身は2つに分けて整理をしております、1つがこの有料道路利用料と、それからもう一つは、実はこれも結構お問い合わせが多い

のですけれども、公共交通機関を利用する場合でも、なぜこの通勤経路でしか認められないのだとかいうお問い合わせもごさいます。私自身もこの2つ目の方をもう少し、問題視しているところがあります。

まず、1点目の有料道路利用料に関しては、これも出張旅費と同じで一定の制約を、私自身必要だと思っていますので、有料道路の特定の道路に限定するとか、あるいは地域に限定するというような要件はどうしてもつける形になろうかと思ひます。ただ、御指摘ありましたように、人事異動ルールを見直すという中で、この点については、まさに喫緊の課題だというふうに認識しております。行財政局に何度も足を運んで、出来ましたらこの年末年始でも、もう1回協議したいというような感じで、今協議を申し入れているところです。これに関しては、まさに御指摘があったように、その学校現場の特殊性という意味から、市全体の枠組みということではなくて、教育委員会独自で取り扱いを認めてくださいという方向で、今協議をしています。

学校園が非常に公共交通機関の利用の便の悪い場所にかかなり多く存在していますし、そういったところについては、やはり車を用いて通勤する。その際には有料道路を利用するというのは社会通念的にも普通だと思ひますし、市民に対しても説明が十分つくだらうというのが私の考えでありますので、そういった観点から、できるだけ急いで協議を進めていきたいと思っています。

私があえて申し上げた、その公共交通機関を利用しての通勤経路の認定なのですが、正直、私自身もあれっと思ひ認定があります。これについては、学校現場はもちろんそうなのですが、学校現場以外にも含めて、きちんと見直していく必要があるのではないかというふうに私は考えております。これもあわせて行財政局には何度か申し入れをさせていただいているところでごさいまして、まだ具体的な進捗なり回答はもらえていないところですが、こちらのほうは市全体の枠組みの中で基本的には見直しをしていくことを強く訴えていく形になるかというふうに考えております。

いずれにしてもこのあたりは、今日いただいているたくさんのメニューの中でも喫緊の課題というふうに認識しておりますので、それはお伝えしておきます。

それから、駐車場の課題ということで、いぶき明生支援学校の件ですね。これもかなり前から継続的にお話をお伺いしているところでありまして、学校の近隣の事業用地を活用し、そこを駐車場として利用してもらっている部分があるのですが、やはりまだ民間施設の駐車場を利用せざるを得ない教員の方がおられるということで、確かにそれは教職員の皆さんの中で利用できる、利用できないが分かれるというのは決して望ましい状況ではないと思ひます。他の隣接事業用地が使えないとか、そういうような検討も特別支援教育課でもしているのですが、ちょっと条件面での折り合いがなかなかつかないというところで、具体的な進捗は出ていないのですが、このあたりも特別支援教育課に再度、具体的な改善案がないか引き続き検討するよう私のほうからも申し伝えておきたいと思ひます。

それから、8番の中学校の部活動指導に関する課題ということで、ガイドラインに関しては一定の効果、メリットはあったのではないかなというふうに私自身も認識しておるのですけれども、なかなか今、部活動数の適正化が進んでいないというご指摘もありまして、正直なところ私がいまだにそのあたり具体的に認識はしていなかったところなのですけれども、このあたりも学校教育部にきちんと申し伝えていきたいと思っています。

やはり中学校の先生方のお話はもう異口同音に、やはり時間外勤務を減らすには何が一番効果的かという、やはり部活動だというのはもう紛れもない事実のようでして、このあたりはさっき給食の話が私がしていたのですけれども、部活動というのは割と外部人材の活用というのになじむのかなというふうに私自身思っていました、このあたりはその地域の人材、まあそうですね、現役の方もさることながら、退職されてもまだまだ元気な男性、女性いらっしゃいますので、そういった人材を活用していくということは、もちろん教員の先生方の負担軽減にもつながりますし、児童生徒にとっても何かそういう地域の方との接触というか、社会が広がるという意味で非常に効果的じゃないかなと思いますので、引き続きその外部人材の登用、活用を積極的に進めていくよう努めていきたいと思っています。

それから、長期休業中の練習試合の取り扱い。こちらについてもちょっと正直悩ましいところでありまして、出張かどうか、要は職務かどうかということであれば、これはやはり当然職務の範疇だということになるのですけれども、現実的に、例えば夏休み期間中の平日に、部活動の練習試合で生徒を引率した場合というのは、旅費が支給されていない状況です。これは県費時代からそうだったというふうに聞いておるのですけれども、部活動というのを、もちろん職務ではあるのですけれども、いわゆる授業とか、そういった職務と必ずしもちょっと同列に見てない部分があるのかなというふうに考えていまして、ただ、職務であることは間違いありませんし、出張であることは間違いありませんので、ちょっとこのあたりの出張旅費なり、あるいは手当もそうですね、取り扱いというのは改めて整理をしないといけないのかなというふうに思っています。

ご指摘を受けてから、かなり時間はたっていると認識はしているのですけれども、県での取り扱いの考え方なども、もう一度確認はしないといけないかなと思っておりますので、引き続き検討課題として認識させていただきたいと思っております。

(組) 私からは6番と10番、学校経営支援課と学校教育課のほうにお願いしたいところについて発言させていただきます。

まず、要求項目6番です。働き方改革プランの着実な実行というところで、やはり教師の負担軽減に向けて、2018年度に中教審においてさまざまな業務の仕分けが行われました。ただ、やはり児童生徒を取り巻く課題の多様化、複雑化の中で、やはり教科指導だけではなくて、いじめ対策や不登校対策など、さまざまな問題の解決に現場が取り組んでいる中、やはり疲労感や多忙感は増すばかりです。

神戸市教育委員会が毎月調査しています勤務時間外と在校時間の推移の結果から見

ましても、やはりいろんな取り組みを進めていただいていることには当然感謝しておるのですが、やはり超勤時間が昨年度に比べて、大きく減っているかという、そういうわけではございません。やはり抜本的に働き方改革を進めて、多忙化対策に取り組むためにも、人員を増やす、業務を減らすということが大きな解決策になるのかと思っております。

ただ、そのような中で、外部スタッフのさらなる活用というのが 1 つの対応策になるのではないのかと思います。具体的に言いますと、全校配置されていますスクールカウンセラーの方の曜日の拡充でありますとか、各区に 1 名配置されていますスクールソーシャルワーカーの配置拡充、そのようなことによって、教育と福祉の緊密な連携を図っていけると思います。

また、現在、市教委に配置されていますスクールロイヤーの方については、学校現場だけでは法律的なところが、かなり難しくなっておりますので、学校現場に巡回していただき、学校現場と直接つながるような形でお願いします。あとは、大変有効だと現場から声がある教頭業務補助スタッフについては、配置拡充をお願いします。学校園の施設における安全点検、これについては教職員が行え、確認できる部分と、専門性など専門業者への委託等を行う部分と、仕分ける必要があるのかと思います。そうすることで、子供たちが学ぶ学校の安全性も十分確保されて、学校現場の負担軽減にもつながるものだと考えております。

また、地域の方が、学校現場にどんどん参画してきていただいております、例えば、ガードマンとして、登下校の見守りをしていただいております、夏休みの水やりなどをいただいております。第 3 期の神戸市教育振興基本計画にも、地域と学校の協同による社会に開かれた教育の実現ということが謳われております。ただ、危惧しているのが、その中でコーディネートをするのが、学校現場となってしまう、地域社会を学校現場が取り込んでしまうことにより、負担感がさらに出てくるのではないかとこのことを危惧しております。

中教審のほうでは、学校及び教師が担う業務の明確化、適正化の中で、市教委に求めることという中で、地域社会と学校の連携の起点になる、つなぎ役として前面に立つというようなことが、文言として取り込まれておりますので、地域社会が学校現場を支える支援体制づくりを市教委がリーダーシップをとり行っていただくよう強く要望いたします。

続いて、要求項目 10 番です。新学習指導要領全面実施に向け、必要な教育環境を整備することということで、来年度から小学校で、2021 年度から中学校において全面実施となります新学習指導要領です。

やはり学校現場では本当に試行錯誤しながらなのですけれども、今、前に進めていく中で、課題も出てきています。回答にもいただいておりますのですけれども、やはり人的体制の確保を求める現場の声が非常に大きいものがあります。例えば、小学校現場における英語専任教員の配置については、いる学校といない学校によって学校間格差が生まれてしまうような現状があります。これは当然よいものではないと思

いますので、今年度 1,000 人文科省の予算で閣議決定されておりますので、国全体の動きにはなりますが、英語専任教員の全校配置に向けて、国だけではなくて神戸市独自で進めていただきますよう強く要望させていただきます。

続いて、ICT機器の整備についてです。プロジェクターについて本当に3年計画、今、2年目ということですが、非常に有効性があるという声を聞いております。ありがとうございます。これは本当に計画に沿った整備のほう、よろしく願いいたします。

また、普通教室の設置が完了しましたら、特別教室というところも設置されることで子供の勉強を分けて、複数で見るとか、そういうことでも有効に活用できるのかと思いますので、そちらのほうにも市教委としての取り組みのほうお願いいたします。

また、デジタル教材、教科書についてなのですけれども、子供の学力向上だけでなく、業務削減という観点から見ても有効だという声も聞いております。ただ、現状学校の予算の中でということになっておりますので、躊躇しているような現状がございます。国のほうでも、2024年度の使用開始を見据えているということですので、神戸市としても積極的な取り組みをお願いいたします。

また、先日、文科省で予算の閣議決定された中でGIGAスクールネットワーク構想というところで2,318億円の予算がついております。当然、これから神戸市も予算要求をして、必要な金額を求めていくことになると思うのですが、ぜひとも国に対して求めるべきところ、よろしく願いいたします。

ただ、こういうところは、交付税措置されて一般財源化されないように、市教委としても様々な場面で教育関係の予算なのだということを発言していただき、一般財源化されないようお願いいたします。

最後になりましたが、新学習指導要領実施に向けて、学校現場、授業時数の確保という点から、夏期授業日が設定されました。これより授業時数の確保において、学校現場では授業時数は十分に確保されていると考えておりますので、夏期授業日の増加でありますとか土曜日授業については必要がないものと考えております。こちらのほうもよろしく願いいたします。

市) 今御指摘いただいた点でございますが、確かに時間外勤務の縮減につながっていないという御指摘はもう本当におっしゃるとおりでございます。この間も業務改善検討委員会、委員長がご出席されたかと思っておりますが、時間外勤務の状況をいろんな方からお伺いしていると、数字が減っていないというよりは、何か持ち帰り仕事の時間は減ったかなというような感想が学校現場では一般的なようでして、集計の数字以前の問題のレベルをまだ脱していないのかなというのが正直な思いであります。

そういう意味で言うと、いろいろ取り組みは小さいながらも取り組ませてもらっていますし、学校現場のほうでも様々な工夫をしていただきながら意識改革の面も含めてやっていただいているのですが、一方では時間が減っているのですが、そ

の分また、新たな業務が増えているのではないかというところがあって、なかなか悩ましいなと思っております。

そんな中、やはり、先生方お一人お一人が、余裕を持ってなかなか生徒さんに向き合える時間が十分確保できていないのかなというところも非常に心配なところですが、けれども、1つはやはりご指摘があった、その教員以外の方の支えというか、フォローというか、違う目で手を差し伸べていただくということは非常に重要だと思っています。

特に、学校を巡回する仕組みという言葉がありましたけども、これは私自身も非常に重要だと思っています。当然、学校現場主体は教職員の方、特に担任の先生であるとか、そういった直接生徒さんに向き合っている方というのが中心ではあります。けれども、やはり様々な違った目を見ていただくということも必要でしょうし、その先生1人だけで抱え込まないという環境づくりというのが何よりも大事だと思いますので、今、市立小学校での教員間ハラスメントに関する調査委員会からの報告が、先延ばしになってしまったところなのですけども、その報告書の中でも恐らくそういったことは言及されるかと思えます。

これは報告書で述べられる、述べられないにかかわらず、我々としてもできるだけその事務局と学校現場の間の距離を縮める。そして問題を共通認識する。で、課題を早期に発見して早期に対応する。それを複数で協働して取り組んでいく。そういう仕組みを構築していく必要があろうかと思えますので、ここで上げられている具体的な職種全部大事ですけども、拡充していく方向で何とか考えていきたいと思っています。

教頭業務補助スタッフについては、我々としても理想は全校配置だと思っておりますが、今はなかなか国に対しても、人材派遣職員に関しての財政措置が認められていないという窮状がある中で、引き続き強く要望していくとともに、例えば、別の形態で教頭業務補助スタッフ的な役割を果たしていただけるような仕組みというのを作れないかというのを、まだ具体的にここで答えできるような段階ではないですけども、私自身も検討していきたいというふうに考えております。

それから、ガードマンの配置等のお話もありましたけども、危機管理的な、安全管理的な配慮というのは以前にも増して非常に強くなってきているのかなというところもありますので、このあたりも限られた予算の中ではあるのですが、遵守していかないといけないと思っています。

それから、10番は新学習指導要領の改訂に向けてということで、学校教育部に対して強く要求はしていただいているかと思えますけれども、このICTの環境整備というのは、もう本当に今、こちらも喫緊の課題というところでありまして、神戸市も正直なところ、ちょっと近隣自治体に比べて遅れをとっているという認識がありましたので、先ほど御指摘いただいたように、最初の3年間でとにかくまず全部整理するというところはもう何とか命題としてきちんと取り組んでいく必要があろうかと思えます。

それと同時に、文部科学省のほうでも様々新しい取り組みを出してきておりまして、そのたびに財政措置がどうなるのだろうというのが、我々の関心事ではあるのですが、けれども、そういった全国的な時流に乗り遅れないようにということは引き続き認識して取り組んでいきたいと思っています。

一方で、私の個人的な心配だけかもしれないですけど、私自身、それほどICTに馴染んでいるわけではないので、なかなかこの環境の激変に対して、現場の教員の先生方も結構大変だろうなという思いもあります。教員の先生方より、むしろ生徒さんのほうが早く慣れてしまうような場面もあろうかと思っておりますので、スムーズにその指導に入っただけのようなフォローアップというのも非常に大事だと思っていますので、このあたりも教育委員会として注視をしていきたいと考えております。

(組) 私のほうからは、9番と11番について発言させていただきます。

まず、9番の防災指令時の対応についての発言になります。ここ近年、度重なる台風の来襲に伴って防災指令が出されていますけれども、何度も順番が回ってくるというような声を聞いています。特に、学校現場の場合、平日に泊まり勤務をしても授業があれば休むことができない、現状泊まりがけの勤務だけでも翌日は授業をしている現状があります。

それから、最近だと、いきなり防災指令2号という発令も多いように思います。特に、中小規模校ほどその負担が大きい現状があります。災害時に学校が避難所になって、最初に対応に当たるのは教職員なのですが、昨年度も発言させていただいているのですが、もう少し計画を効率的にし、避難所指定を考えるということはどうでしょうか。

特に、近隣の学校等、隣接している場合等含めて全てを避難所として考えるのではなくて、どこか重点避難所として考えるというようなこともできるのではないかなと思っています。少し、参考までに、昨年9月4日の台風21号襲来時の、実際にどこの学校とか公的施設が避難所になったかの資料もまた持ってきましたので、また後で見いただいたら結構です。

今年度より、幼稚園のほうで防災指令1号、2号が発令された場合、園内の災害待機をなくすということで連絡員待機になるということで改善がなされました。先ほどの話とあわせて、一定規模の小学校は、できれば避難所から外して連絡員待機となるよう負担軽減をお願いしたいと思います。

昨年度の交渉の中で、これらの改善については、危機管理室のほうにも求めているというふうにありましたが、その後進捗状況等はいかがでしょうか。

また、本年度より、災害待機を行った場合、管理職に対して、管理職特別手当が支給されるようになりましたが、管理職の場合は平日と休日の場合、金額が違っていますが、教職員の場合の災害待機手当は平日、休日とは同額になっています。同様の措置が必要ではないのかと考えます。

最後に、警報発令時の危険回避に伴う退勤時のサービスについてですが、危険が迫って

いる、あるいは公共交通機関がまもなく計画運休になると予定している場合、危険を避けて早目に退勤するような場合も生じてくるかと思うのですが、県では職免扱いになるということですが、神戸市のほうは時間休を取らないといけない対応になっています。是非、神戸市のほうでも同じようになるよう要望したいと思っています。

それから、11番についてです。学校における集団フッ化物洗口について発言させていただきます。学校現場のほうでは、働き方改革待ったなしと言われ、様々な業務改善や行事など、ゼロベースで見直すなどの取り組みを進めています。職員朝礼や掃除時間までも見直しの検討対象になっています。時間外労働時間の目安もガイドラインから指針に格上げとなって、法的拘束力を持つような現状にあります。

現在、「こうべ歯と口の健康づくりプラン（第2次）」の取り組みが進められ、プランの文言の中に、学校でのフッ化物洗口の実施について調査検討すると盛り込まれています。フッ化物洗口のほうは1人当たり1分とって手軽にできるような印象を与えていますが、これは現実的ではありません。もし学校で集団洗口と考えた場合、その前段としての作業工程であるとか、それから洗口後の健康観察などを含めると多くの時間がかかります。実質、うがいの時間は1分かもしれませんが、その1分のために多大な時間がかかるという現状があります。

また、フッ化物洗口を行った場合、洗口液を吐き出して、その後30分間、うがいや飲食物をとらないようにということがあります。他府県で今行われている事例としても、洗口後の子供たちがなかなか落ちついて授業が受けられないとか、夏場なんかはやっぱり熱中症のこともございますので、水分摂取にも支障が出ます。働き方改革だけでなく、子供たちの授業時間とか、学習権も侵害されるような事態となります。

もし学校で教職員が先ほどあったような対応にかかわった場合、誤飲してしまった場合のクレームや責任の所在、あるいは、前段の希釈の部分に教職員がかかると仮定した場合、これまた同じような責任等々考えると、それ以上にまた時間が費やされるということが十分考えられます。

以上のように働き方改革の観点、あるいは子供たちの学習権保障の観点からも現状を考えると学校での実施というのは不可能ではないかというふうに考えます。

(市) まず、9番の防災指令の発令時の対応ということで、昨年度もこのあたり、特に昨年度は立て続けに台風、大雨があったということで、特に過度の負担を強いられた学校も幾つかあるというふうに承知をしております、去年のこの時期ぐらいからかなり精力的に協議をしていた覚えがございます。

ご指摘があったように、幼稚園に関しては1号、2号は待機なしにさせていただいたのと、あと、一部小中学校も同じ棟にあるとか、隣接しているとか、指揮系統が1本化しているといった場合には、1号、2号の場合には待機人数を1校の場合と同様にするというような形で、少しだけではあるのですがけれども、実情に応じて改善を図らせていただいたというところです。ただ、まだまだ、やはり小規模校でこ

ういった災害待機が出てくると、ご負担が大変であるというのは想像にかたくないところでもあります。

1つはこのあたりも、私たち学校現場の特殊性というのは十分に申し上げられるところだと思っています。おっしゃっていただいたとおり、次の日に授業があると、もう既に決まったカリキュラムがあるというわけですから、なかなか我々一般行政のように替わりが利くというという形ではないので、このあたりは教育現場の特殊性というのをきちんと主張できる場面だというふうに思っております。

一方で危機管理室としては、やはり地域の安全確保という趣旨で、かなりその拠点の数を減らすとか、人数を減らすということに関しては消極的です。それも理解できるところではあるのですけれども、その2つの要請で、どこまでこう折り合えるかという話ではあるのですけれども、引き続き、特にその小規模校のお話というのは身にしみてわかりますので、そのあたりをきちんとこれからも訴え続けていくという形をとらせていただきたいと思います。

避難所指定のあり方とか、そういったことも、基本的には危機管理室のほうできちんと考えていただく必要があろうかと思っておりますので、あわせて伝えてまいりたいと思います。

それから、災害待機手当については、そうですね、管理職特別勤務手当と同様にとご指摘です。災害待機という面という共通する部分はあるのですけれども、管理職員特別勤務手当が災害待機の場合には必ずしも限定されないという趣旨がありますので、少し手当の性質が違うという点はあるのですけれども、災害待機の面で見ると、なぜ区別があるのだというのは御指摘としてごもっともかと思っております。これについては検討課題というか、少し研究をさせていただければと思います。それから、退勤途上にも適用できる職免制度ということで、これは兵庫県ではその適用があるということだったかと思うのですけれども、こちらについてはもう、どちらかと言うと、学校現場特有のというよりは市全体で考えていくテーマかなと思っています。

ただ、最近本当に計画運休というのがかなり多くなってきていまして、かなり早い時間帯から災害の危険が現実化する、かなり前の時間帯から公共交通機関がとまるケースが多いので、そのあたりについては市の行財政局としてもそういう実情に鑑みて、色々見直しが必要なんじゃないかという認識は持っていると思っております。このあたりについても学校現場は、特に公共交通機関の便が悪かったり、公共交通機関を利用されている場合でもちょっと便数が少ないという立地条件もありますので、特にそのあたりの状況をきちんとお伝えし、検討を進めていただくようにしたいと思っております。

それから、フッ化物洗口に関しては、健康教育課の交渉のところでもそれほど回答してないのかと思っております。ただ、今お話がございました教員の負担軽減の面ももちろんそうなのですが、児童生徒の安全面であるとか、事故対応であるとか、具体的に1日の流れに組み込むときにどういう流れになるのかとか、様々課題はあろう

かと思しますので、このあたりは本日、お伺いしたことについて、改めて健康教育課にもきちんと伝えてまいりたいと思います。

以上です。

(組) 私のほうからは、5番と7番、12番というところで発言させていただきます。

5番の人事評価制度についてですが、やはり何よりも人事評価制度が教育の場になじまないというのが我々の一番の思いであります。そういった中、管理職は皆さん頑張っていると評価いただいているのですが、やはり評価される側としては、授業もばらばらで、特に大規模校ではほとんど見てもらえてないのに評価が行われている、お金ではないと思っていたのですが、やはり同じA評価なのに区分が違うことについては説明がないというようなところでギクシャクしてしまうというところに大きな課題があると思います。特に人事評価については、大規模校の課題がなかなか解決されないまま進んでいることは、我々としては、解決をしていただきたいと思っております。

人事評価制度では、モチベーションを上げるというのが一番の目的だと思うのですが、教育現場ではその点がなかなか伝わっていないと思いますので、人事評価制度が育成の視点を持った制度になるよう、今後も協議を続けていただければと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

7番のハラスメントを許さない職場づくりについてですが、今回のハラスメント事案を受けて、実施されたハラスメント調査、それについては本当に誠意を持って対応していただきたいと思っております。調査があると言われた時、神戸教組に、様々な相談が寄せられました。本当に書いていいのですかと、書き損になりませんかというような相談もありました。このことで、逆にまた自分がターゲットになるのではないかと。書いたことで不利益をこうむりませんかというような確認の電話相談が何件もありました。そういったことのないよう丁寧に、また誠実に対応していただきたいというのが1点あります。

ただ、今回のハラスメント事案がありました。私たち神戸教組は誰もが安心して過ごせる学校づくりを、自分たちの手で作っていかねばならないと考えております。自分たちが作ってきた職場環境にもやはり原因があったのではないかと、反省の上に立っております。

また、24年前の阪神・淡路大震災以降、採用の抑制が続き、年齢の偏りが多種よりも大きく、先輩が後輩を育てるとい、いわゆる年齢バランスのいびつさが出ているところも1つ原因ではないかと考えています。

他にも、次々とおりてくる教育制度改革の中で、勤務時間にゆとりがなくなってきたこと、長時間労働によって、コミュニケーションをとる余裕がなくなってきたことが原因と考えられるのですが、私たち神戸教組としても、自分たちのほうで、自分たちの力で、安心できる学校作りというのをやっていきたいと、意識づくり、環境づくりをしていきたいと考えております。

我々現場も当然今回の事案を受けて、ハラスメントのない学校づくり、安心・安全

な学校づくりをやっていきますので、ぜひ委員会のほうも御理解いただいていると思いますが、ほとんどの教職員は日々まじめに頑張っているところを御理解いただいて、現場に寄り添った今後の施策、対応をしていただけたらと思っております。

最後、12番の勤務労働条件に関する事項については協議いただけるというふうに回答いただいているのですが、今回のこの人事異動制度については、本当に協議もなく一方的に出てきている。人事異動については、様々な考えがあると思うのですが、勤務地に伴う通勤方法や、様々な勤務労働条件に関わってくると思っておりますので、丁寧な協議をしていただけたらと思っております。どうぞよろしく願います。

(市) **まず**、人事評価制度に関しては、私が昨年度に着任して以来、一番の問題としてご指摘をいただいているところですが、正直なところ、その抜本的な改善案というのをお示しできているわけでもありませんし、ご指摘のあった大規模校においては本当に1人の校長先生が数十人以上面談しないといけないというような状況がもうざらにあるということで、私自身、身を置きかえても、なかなか負担も大きいだろうし、面談を受けられる一人一人の先生方にとっても十分な面談をしてもらえたという満足感を得られない場面というのも正直なところあるのかと思っております。

すぐさま、管理職を増員できるかどうかというのはちょっと難しいところではあるのですが、何よりも一番大事なのは面談していただく機会をきちんと確保してもらうということです。昨年度は、神戸教組の皆様にもアンケートをとっていただいて非常に参考にさせていただいたという経緯もありますけれども、引き続きその管理職を通じて、きちんと計画的に面談を実施していく、そしてその評価に関しての丁寧な説明をしていくということは最低限遵守していただくよう改めて機会をつかまえてお伝えをしていきたいと思っております。

それから、先に12番の項目に関しては、当然、管理運営事項に関しては、交渉外になりますけれども、誠意を持って対応させていただきます。勤務労働条件に関することは当然協議をさせていただこうということでもよろしく願います。

それから7番のハラスメントに関するお話でございます。まず、ハラスメント調査に関しましては、正直なところ非常に悩んでおります。かなりたくさんの回答が寄せられている中で、非常にお一人が何十枚もの分量で回答を寄せてこられている方も少なからずおられます。

そんな中で、我々としては以前も申し上げたかもしれませんが、できるだけ速やかに対応したいという思いと、1件1件丁寧に対応しないといけないという思いと、それからやはり公平に対応しないといけないという思い、この3つが非常に悩ましいところがございます。我々だけではもう到底解決ができないというのが正直な感想だったので、12月13日付に、弁護士を3人選任させていただいて、その弁護士の指導協力助言のもとで、調査を進めていくということにさせていただいております。当然、我々事務局としても一定の通読はさせていただいたところではありますけれ

ども、調査の進め方も含めて、丁寧に弁護士の指導を受けながら、対応していきたいと考えております。

書記長から今お話があったように、書き損にならないかというのは、これは私も一番留意しないといけないところだと思っておりますので、まずは回答を寄せてくださった方の意向というのを第一に尊重して、どうしてほしいかということのを正確に把握したいと考えております。できる限り我々としてもこんな状況ですというのは、途中経過というのはなかなか難しいかもしれないのですけれども、可能な範囲でそういった情報発信というのはしていきたいと思っています。

ただ、いつぐらいまでにということをよく聞かれるのですが、全く目途は立っていませんし、恐らくかなり長期間かかると思います。それは色々とお問い合わせを受けてくださっている神戸教組の皆さんにもお分かりいただきたいのですが、かなり時間がかかるというのは、そういった御相談を受けられる中でおっしゃっていただくと、非常に我々としても助かります。

まさにほとんどの教員の先生方が頑張っている中で、今回の事案で先生方のモチベーションが下がるというのは一番良くないことだと思っていますので、まずは調査委員会から早く報告書をもって、関係職員の厳正な処分を行って、これからどう信頼回復に努めていくか、どんな魅力づくりをしていくかというようなステージに早く移らないといけないなと思っております。

その際には、当然こういう神戸教組の皆さまの学校現場のご意見に根差したご意見、ご指摘というのは我々としても絶大に信頼させていただいているところではありますので、引き続きそのあたりは同じ方向を向いて、一致団結協力しながら進めていきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

(組) 少し補足よろしいでしょうか。

(市) はい。どうぞ。

(組) まず、有料道路代については、学校は神戸市内で 250 以上あるという、各地に点在しているという、この特殊性をぜひ、教育委員会独自の特例というような形で認めていただけるよう、お力添えいただけたらと思います。行財政局に対して協議してくださっているということに感謝します。ぜひ、今回人事異動の制度が変わることにより、この部分が担保されないとなかなか難しいのではないかと思いますので、ぜひお願いしたいと思います。

また、平日の部活動が県時代も出ていなかったところなのですが、やはり県時代の旅費というのが、学校の予算配当があり、配当の中でやりくりをしているという実態がありましたので、当然中学校ですと、部活動は後回しになる。責任出張のほうの旅費を先に使っていくと、平日の部活動の練習試合等にはどうしても後回しになってしまうという実態があったのですが、権限移譲の際に神戸市での出張旅費の扱いはどうなるのかという協議の中、必要なものは必ず出すというふうなお答えをいただいておりますので、こちらについてはぜひ前向きに検討いただけたらと思っております。

また、フッ化物洗口、本当に時間がないということですが、やはりこの教育課程の中にはどう考えても入らないということをご理解いただければと思います。実施するとしたら、放課後であるとか、土日であるとかといったところでないと、今の昼休みとかそういったところを使うというのは、どう考えても難しいということをご理解いただければと思っております。今回は調査検討するということが、このプランの中に組み込まれているのですが、検討した結果、やはり学校では無理だということもわかるのではないかと、我々としては思っております。本当に子供たちの学習権ということを考えると、この今あるコマ数の中では到底入らないということをご理解いただければと思います。

また、10番の新学習指導要領実施に向けさまざまな整備をさせていただいているのですが、土曜授業というのを復活させて、色々やろうということはまた協議していただきたいと思っております。

最後、6番のところですね、専門性を発揮できるようにというところなのですが、今回、業者による安全点検を実施いただきまして、本当にさまざまな不良箇所、危険箇所があり、そこをまた直していただいているという状況です。やはり我々も安全点検ということは法律で定められておりますので当然やるのですが、どうしても素人にはわからない部分がたくさんあり、今回の専門業者による点検で見つかったと思います。今後もぜひ続けていただければと思っておりますので、今後も要望したいと思います。