

## 神戸市自立教育労働者組合との交渉議事録

1. 日 時：令和6年12月24日（火）16：07～20：03

2. 場 所：教育委員会会議室

3. 出席者：

（市）教職員研修所課長（研修育成担当）、教職員人事課人事係長、教職員人事課係長（評価担当）、児童生徒課係長、児童生徒課調整係長、学校教育課係長（小）2名、学校教育課指導主事（小）、特別支援教育課推進係長、特別支援教育課係長（学校支援担当）、特別支援教育課管理係長、監理室監理係長、学校経営支援課運営係長、学校経営支援課係長、学校経営支援課係長（情報化推進担当）、教職員給与課労務制度係長、他2名

（組合）執行委員長、書記長、他7名

4. 議 題：2025年度勤務労働条件に関する交渉

5. 発言内容：

<教職員研修所>

（市） まず2番⑦につきまして、資料1から5までの研修を実施しております。人数と参加校数を申し上げます。資料1 新任校園長研修につきましては49名、49校園でございます。資料2の2年次教頭研修につきましては、参加人数50名、参加校数が50校園でございます。資料3の学校経営講座につきましては73名73校園です。こちらは選択になりますが、例年大変多く方にご参加いただいております。資料4の新任教頭研修につきましては42名42校でございます。資料5の学校運営基礎研修、これは教頭昇任が決まった、次年度から教頭になる者を対象にしております。45名45校園となっております。

次に、教職員の労務管理につきましては労働基準法等の労働法規や地方公務員法や神戸市の労働条件・条例などを取り上げて理解を深めております。校園長対象の学校経営講座では、具体的な事例・判例等を取り上げて理解を深める研修を行いました。教頭研修では教職員のメンタルヘルスと職場のハラスメント防止をテーマに、セルフケアやハラスメントの未然防止、再発防止のための研修を行いました。学校経営講座、新任教頭研修、2年次教頭研修では、学校法務専門官や弁護士に講師を依頼し、法律に基づいた学校運営ができるよう研修を実施しています。研修での学びが実践に繋がるように研修資料はいつでも確認が取れる場所、イントラに保管するように伝えています。

2⑨研修の時間設定につきましては、できる限り教職員の負担とならないように考えておりますが、やむを得ず休憩時間に研修を実施する場合は、昼休憩の時間を確保した上で研修に参加するよう周知していきたいと思っております。また勤務時間外に教育委員会事務局が所管する研修を実施しないよう、引き続き取り組んでまいります。

（組） 15時すぎて、児童生徒が下校してから休憩時間を入れる学校が多いです。例えば

16時から研修があるとしたら、そこは休憩時間ではないかということについて、そこに私達は問題意識を持っています。なかなか校長がそこまで意識がないところが非常にあります。出張に行って研修すること自体を把握しきれない管理職は結構いますが、すでに周知されているのでしょうか。

(市) 休憩時間に実施される研修について、今年度はまず事例がございませんでしたので、もしそのようなことがある場合は、校長会で周知いたします。今年度はそのようなことがなかったので周知していきたいという文言になります。

(組) 校長会への周知は、どなたがされますか。

(市) 研修に関しては、教職員研修所の課長が行うものかとおもいます。働き方改革が進んでおりますので、校園内研修につきましても、当然我々も17時を過ぎて研修をするということはしておりません。勤務時間の終了後にならないようにというところの意識はだいぶありますが、休憩時間に重ならないようにという意識はまだ薄いと思いますので、もしなにかありましたら、必ず周知してまいりたいと思います。

(組) 労働基準法および労働安全衛生法の研修を実施したということですが、具体的にどの法令をカバーしているのでしょうか。

(市) 労働基準法32条、給特法3条及び6条、地方公務員法32条などとなっております。それ以外にも判例等を載せております。それぞれ資料1から4に掲載箇所が散財しておりますが合わせてそのような形になっております。

(組) 校園長と話すと、労基法や労働安全衛生法については、はっきりわからないと言われるような方もいらっしゃいます。そのあたりをきちんと理解した上でこれから努力していただけたらありがたいなと思います。

(市) こちらの研修講師の方にそのあたりの実情もお伝えして、また強調していただくというところで共通理解を深めていきます。給特法と労基法について特に理解が薄いということでしょうか。

(組) 地公法に重点を置かれていると思いますが、労働基準法や労働安全衛生法への理解が非常に薄いと思います。

(組) 地公法は、あくまで労基法の特別法であるという理解をされていない方が多いと思います。最初から教員の経験しかない校長は、学校の実情が世間の全てだと認識されている方がいて、そんなところも準備していただけたらありがたいです。

(市) 次に、ハラスメント防止研修につきまして、教職員研修所が実施しております。各校園から主幹教諭またはそれに準ずるミドルリーダーとか中核になる方に参加していただいて、そこで学んだことを踏まえた校園内研修を行っております。全校園対象の研修でございます。管理職にも、若手教員にも意見を言いやすい立場の主幹教諭が研修を行い、風通しの良い職場作りをすることを狙いとしております。今年度アサーションをテーマにさせていただきましたが、そういった職場作りをしていきたいという感想をいただいております。

(市) 教職員人事課評価・監察係より補足いたします。管理職がハラスメントとはどういうものか理解を進めるために、全市の校園長・教頭などの管理職に向けての研修は実

施しております。今年も昨年度も動画研修を実施し、それ以外にも教職員人事課所管ではありませんが、監理室の学校法務専門官による研修の中ではハラスメントも題材の一つに取り上げて研修を実施していると聞いております。

- (組) ハラスメント研修においての手法ですが、一方的な研修はなかなか効果がないと言われていまして、例えばグループワークとか、そういった内容での展開は現状ありますか。
- (市) 今、ほとんどの研修が対話型をとっております。小グループでお話をしたり、自分事にしていただいたりして、それにアウトプットすることで、その後の行動原理が促されますので、現在のところの研修は、何かしらの対話や小グループを必ず取り入れています。ハラスメント防止研修でももちろん教職員研修所を会場に実施する場合も同じようにしておりますし、持ち帰って研修するときも、先生方の個性も生かしていただいて校園内で研修していただいております。これはハラスメント防止とは直接関わりませんが、実際に講師をしていただいた主幹教諭の先生方の資質も上がっており、校園内の風通しも良くなるというやり方はある程度効果を出しているのではないかなと認識しております。
- (組) 管理職や主幹教諭が研修をしたら、その人自身の考え方や行動様式を変容させることも必要ですし、それをいかにして他の教職員に伝えていくか、テクニックが必要になってきますよね。
- (市) 校長経験から言うと、校長が教職員に「ハラスメント」と言っても聞いてくれません。やはり主幹教諭やミドルリーダーが前に立って、「ハラスメント」と言う入り方が違いますので、そこは一定効果があるかなと思っています。
- (組) どうしても職員側からみたら、事務局から指示されたから言っているだけじゃないかとか、研修のリーダーのことを疑ってしまうことがあったりするので、研修内容を広げていくことも当然大事ですし、校長や主幹教諭自体も日頃の言動や行動を変容させていくようなものがないのではないかなと常日頃思っております。
- (市) そのような研修になればと思って、いろいろ工夫してまいります。
- (組) 先ほど休憩時間に研修をしないようにとありましたが、先生は生徒のためだったら自分の権利もいらぬというぐらい、熱心さがある方ばかりなので、打ち合わせしましょうと言われて断れないです。誰かがそれを止めないといけないと思います。休憩時間に働かざるを得ない環境に置いているということは、使用者の責任ですから、労基法の違反になりますからね。また憲法 18 条強制労働禁止、奴隷的拘束の禁止、基本的人権の規定に繋がりますから。いじめ、セクハラ、パワハラ等の言葉が出てきて、そういう言葉が共通の認識にあって、やっぱり問題意識をもつことができていると思います。研修で働きかける努力をしていただければありがたいなというふうに思います。
- (市) 毎年ハラスメント研修で、何を題材にしようかすごく悩ましいところで、工夫して内容や領域は毎年少しずつ変えながら、専門家の話も入れながら対応しております。ラベリングにより認識が変わるということは考えられますので、ちょっとずつ潰し

ていくような感じで、何年かかるか分かりませんが、頑張っていきたいと思います。

<教職員人事課評価監察係>

(市) 人事評価から回答させていただきます。評価基準の透明性につきましては、能力評価・業績評価それぞれの評価項目について着眼点を設定して、参考行動例を示してイントラネットに掲載しており、一定透明性については確保できていると考えております。評価結果の透明性につきましても、期末面談において基本的には2次評価者の校長が対象者の能力の発揮状況や職務遂行状況を共有するとともに評価結果を基本的には開示するというところで、透明性を確保しております。

また、対象者の具体的な改善点につきましても、年度途中からお伝えしながらも来年度に向けて期末面談では具体的な改善点を認識していただいて、今後の職務に取り組むことができるように評価根拠となった事実も踏まえて、あわせて指導助言を行うようにしております。それでもなお評価結果に対して何かしらの疑義や申し立てがございましたら、苦情相談・苦情処理という制度を設けておりますので、教職員人事課の方に申し出ていただいたら、校長先生、教頭先生それぞれにどういった基準で評価したのかを聞き取り、それが妥当かどうか判断して、さらに苦情処理では人事評価調整会議で評価内容について確認することで、透明性の確保に向けて取り組んでいるところでございます。

(組) 給与への反映について、人事評価結果の勤勉手当への影響はどのように決まっているのですか。

(市) 勤勉手当に関しては、一般教職員の場合は相対化区分が3段階あり、そのなかで、上位区分の割合も決まっております。

(組) 評価結果で、自分自身がどの区分に入って、結果的に勤勉手当にどのような影響が出ているか、本人もわかりますか。

(市) 評価結果は期末面談で校長先生からお伝えいただいております。

(組) 給与明細を見たら増加額がわかるのでしょうか。

(市) 勤勉手当の評価区分Ⅰに該当したら、勤勉手当増加分が給与明細に掲載されるようになっております。

(組) その辺の認識が皆さんのなかにちゃんとあるのかが少し疑問です。

(市) 基本的に期末面談で校長先生から今年度の人事評価結果と合わせて相対化区分を開示するようにしております。

(組) 忙しいのもあるのかもしれないですが、経験上この3年間開示してもらったことはないですね。

(市) 本人が非開示を望む場合ではない限りは開示するようになっております。

(組) 3区分の配分率はどうなっているのでしょうか。

(市) 区分Ⅰに当たる人は上位25%以内で、残り75%の中で区分Ⅱか区分Ⅲになっております。

(組) 昔は、区分ⅠやⅢの人だけが話があって、それ以外は平均というようなことで面談

がなかったみたいなのもありましたが、それはよろしくないですね。

- (市) 期末面談はそれぞれ先生方の時間を設けて実施するように我々の方から指導しております。
- (組) 本組合としては人事評価システム自体、同僚職員のなかで評価をつけるということに、賛成することはできないですが、ただ、当然校園長は教育の質の向上を目的や健康と福祉を守ることが大きなマネージャーとしての仕事ですから、そういう面でも、やっぱり全員に丁寧に面談してもらえよう頑張っていたいただきたいなと思います。
- (市) 管理職は期末面談でいきなり話をするのではなくて、普段からコミュニケーションをしっかりとるように、地区統括官や我々からも管理職へ働きかけてまいりたいと思います。
- (組) 面談の中で、教頭や校長からいきなり「ちゃんと授業してますか」と言われましたが、職員に対して、圧迫的な面談をすることはあってはならないと思いますから、伝える努力をしていただきたいなと思います。
- (市) 各面談に限らず、丁寧に管理職からコミュニケーションを取るということを我々からも周知してまいりたいと思います。
- (組) 人事評価の結果、昇給にはどのように反映されていますか。
- (市) 今、制度上は課長級以上の職員、学校ですと校長については、人事評価結果を査定昇給の上位区分に反映させるということで制度が始まっております。ただ、現時点では係長級以下、学校だと教頭以下について、人事評価結果に基づいた上位区分への反映は現時点ではしておりません。今年度の神戸市の人事委員会勧告の中でも、今後係長級以下の職員も人事評価結果の反映拡大を進めていく必要があると述べられておりますので、人事委員会勧告の状況などを踏まえて、査定昇給への反映拡大については検討していくことになります。
- (組) 先ほど給与明細に反映しているとお聞きしましたが、校長によってばらつきがあって、はっきり説明していない校長もいるので、そこはもう少し周知してほしいと思います。自分自身の評価について個人がちゃんと知らないといけないと思うので、話のなかで、校長先生にどこに明記されるか伝えていただくように働きかけていただきたいなと思います。
- (市) ご意見として受け止めさせていただきます。
- (市) 9番の論点整理事項について回答します。ハラスメント基本方針におきましては、ハラスメントの定義や相談先等を整理しておりまして、ハラスメントについて対応を行ってきたところでございます。職員からの相談に対しては事務局の方でしっかりと調査してほしい等どういった意向なのか聞き取った上で、調査結果につきましては外部の弁護士からも意見をいただいた上でハラスメントに該当しない場合にも、事務局として不適切な対応だと判断できるものについては指導や処分、管理職と一緒に職場の環境調整などやっておりますところでございます。職員からの相談につきましては管理職から上がってくる場合ももちろんございますが、各種窓口から報告を受けており、窓口も一定機能していると思います。引き続き方針に基づいて適

切に対応していきたいと思います。

次に東須磨小事件の再発防止策についてですが、こちらに関しても基本的にはハラスメント基本方針に基づいて対応しております。相談窓口についてもいろんな研修やイントラで周知をしているところです。ハラスメントに関してどのようなものが該当するかなども含めて具体的な内容とか相談窓口については引き続きいろんな機会を捉えて、周知してまいりたいと思います。

続いて東須磨小学校の事件後の対応で懲戒処分等の指導を行ったというところですが、我々が調査した結果では懲戒処分は5名、事実上の処分は2名、注意指導は7人という形で処分を行っております。これら調査については、まず対象者が退職している等の理由で、調査の実施が困難と考えられるものや調査または解決を要しない言葉が明示されているものなどが約半数程度ございました。ハラスメント担当弁護士と一緒に確認いただきながら対応しておりましたが、その上で詳細な内容を把握する必要がある、何らかの対応が必要と考えられる事案については、ヒアリングを行ったものでございます。これら以外についても調査全体の報告を受けた中で、何かご希望があればヒアリングを実施する旨案内しておりますので、申し出がありましたら丁寧に対応していきたいと思います。

続いて職員の分限処分についてですが、当該規定に基づいて行った分限処分いわゆる現場での分限実績につきましては、令和元年度の処分2件のみとなっております。この点は審査請求の裁決において取り消しにはなりましたが、その中でも改正条例自体が違法で無効であるということはいえないとされております。形式的な瑕疵があっても処分は取消されることになりましたが、今後こうした事案がそもそも発生しないように努めることが大前提だと考えておりますが、万が一同様の事案が発生した場合には法令に基づいて適切に対応していきたいと思います。

- (組) 具体的にハラスメントの窓口への相談件数はどれくらいなのか、また相談件数や内容は公開されているのでしょうか。
- (市) 相談件数は今持ち合わせておりません。また、ハラスメントに特化した相談件数や内容についても特に公開はしておりません。
- (組) 例えば管理職の研修で、年間の相談件数や内容を公開したらいいと思いますが、されていないですか。
- (市) ハラスメントに特化した相談件数や内容について、明示はしていませんが、ただ懲戒処分に関しては注意指導も含めて件数をお伝えして、増えてきているということについて管理職にお伝えしております。
- (組) 自分がハラスメントを受けたと思って即相談窓口につながらないという状況があると思います。秘密の厳守とかいろんなこともあるとは思いますが、結果的に場合によっては加害者に対して処分を科すということもあると思うし、いかにフォローできるかということが大事だと思います。具体的に相談の件数がどれくらいあって内容的にはどういうことが聞けるとか、職員がいつでも相談できるものになってなかったら意味がないから、そのためにもある意味オープンにする体制が必要だと思います。

ます。

- (市) 相談をどこにするのかについては、イントラの最初の画面に分かりやすく表示していますし、教職員相談室はおそらくほとんど方が知っていると思います。まずそこで相談されてから我々に繋いでいただくケースが多いです。最近はメールアドレスに直接相談される件数も増えてきているのかなと思います。ちょっとずつ知っていただけいているところがあるのかなと思います。
- (組) 組合員からハラスメントについて相談されることもあります。もし、緊急を要するもので、組合として確認したい事例があったら、相談させていただいてもいいですか。
- (市) はい、ハラスメントにあたるかどうかは方針に則って調査しないとわかりませんが、相談はお受けいたします。

#### <児童生徒課>

- (組) 論点整理事項にはあげていませんでしたが、要求番号 16 番の職員による体罰、暴言の防止について、確認させていただきます。毎年いろいろ確認してきていますが、昔に比べたらかなりマシになってきている状況が現場であると思います。40 年ぐらい前だったら、先輩が生徒に嫌われてなんぼとか割と平気で言われるような状況でした。世論もありますし教育委員会の努力もあると思いますが、最近の現認状況はどうなってますでしょうか。この 1 年で体罰や暴言がカウントされたという事案はどれぐらいあったのでしょうか。事前に話をしなかったので資料がないかもしれませんが、傾向だけでも結構です。
- (市) 部活動における体罰というところで、正しい数字は持ち合わせておりませんが、当然減ってきている傾向にはございます。ただし指導における不適切な発言というようなところで、こちらから指導や対応する事案はございます。ただそれに関しましても減ってきている傾向にあります。ゼロにはなっておりません。
- (組) そこまで大きく報道等で取り上げられるようなひどいのは多分ないだろうと私達は見ていますが、そういう感じなのでしょうね。児童生徒等に対する暴言とかいう部分に関しては、研修等でちゃんとしていると思いますが、例えばそういうことをした者に対する厳罰とかはある程度意識されて運用されているのでしょうか。
- (市) 教職員人事課と協力しまして、部活動に関することでしたら児童生徒課の方で、一定の研修はさせていただいて、部活動中の指導での事案でありましたら、その種目の顧問を 3 年間は持てないというように厳しく対応させていただいております。
- (組) 運動部の部活動中や体育の授業中のほかにも、宿泊行事の時など、どうしても生徒たちがハメを外してしまうことがあるので、割と厳しくしたりすることがあると思いますが、部活以外のところについても、把握はされていますか。
- (市) 宿泊行事に特化したような形ではないですが、当然体罰や暴言等の不適切な指導がいけないということは十分周知されてきているところでもありますので、部活動に関しては、全教職員に対して研修を課しております。今夏、体罰暴言ハラスメントに関する事以外にも安全管理、熱中症予防をテーマにしています。やっぱり体罰がなくな

らない原因としましては、指導の仕方にきちっとした知識がない、特別な支援を要する生徒への理解が進まないために体罰や暴言に至ってしまうというケースが多々見られるので、特別な支援を要する生徒への理解もあわせて研修に盛り込んでおります。それらの研修は部活動指導員を合わせて、今年度から全員が受けられるよう動画による研修にしております。

(市) 部活動の指導員に関しましては平成14年度から配置しております、教員の負担軽減と部活動の充実を目的に配置しております。ご存知の通り指導員と顧問がおり、現在中学校全校に合計で324名配置しております。先生方がこれまでの指導経験のない部活動を担当することで、かなり負担もあったと思いますが、指導員の配置についてはこれまで拡大を続けております。管理職へアンケートをとったところ、多くの管理職から指導経験のない教員や多忙な教員の負担軽減に効果があったと回答を受けております。

今後の対応について、神戸市では部活動指導員の活用を進めてまいりましたので、令和8年6月から部活動の地域移行を予定しておりますが、それまでの間は、部活動がありますので、国や他都市の動向を注視しながら、指導員の確保等について検討してまいりたいと考えております。

部活動指導員の推移については、令和2年度におきましては、外部顧問と外部指導員合わせて274名、令和3年度は282名、令和4年度は311名、令和5年度は324名ですので、拡大に向けての取り組みを進めているところでございます。

(組) 政令市で初めて部活動を地域移行されるということですが、そのあたりもホームページにも既に公開されているとお聞きしております。これまで何十年も組合として言ってきた、部活動が教員の負担になってきたということに関しては、これは来年度に全てが終わると受け取っていいのでしょうか。

(市) はい、2026年9月を目途に移行予定です。運動部がチームを引退する時期に合わせて9月にさせていただいており、文化部は文化祭までというところで、その辺りは柔軟に対応したいと思っています。早くに引退したら当然7月に終わるところもあります。全国大会が終わるのは長くても8月末ですので、最長でも9月ということにさせていただいております。

(組) いわゆる部活動指導手当というようなものも打ち止めになるということですね。

(市) 部活動自体がなくなりますので、教員が携わることがなくなります。

(市) 同じ政令市でも熊本市は、これまで通り部活動を続ける代わりに先生方に報酬を支払うという形で続ける選択をされています。一方神戸市においては、部活動は地域に移行ということで、教員から完全に切り離す方向ですので、先生方の負担軽減には間違いなく繋がると思います。

(組) 昔からずっと、中学校に勤務した部活動をやらない職員は教員じゃないと先輩教員からも言われていましたが、保護者から先生がやる気ないと言われて大変なことがあります。今もう解決するのかなと、教員の労働条件という点から考えたときに、また一般市民とか地域の方々とか、保護者の中からリアクションがあって、何でやめる

んだという声があるのではないかと心配しています。そこはしっかりと教育委員会  
が趣旨を説明し、覚悟をお持ちだと思しますので、そんなに大きくは心配してないで  
すが、信じてよろしいですか。

(市) はい。

(組) 中学校体育連盟もなくなるのでしょうか。

(市) 別組織になりますので、私達が言えることはないですが、学校の教員が部活動から  
離れていくものですから、大会運営にどのように関わっていくのか、中学校体育連盟  
がその辺りのところを検討しているところでございます。

(組) 組織としては神戸市に関しては必要がないのかなと思いますがどうですか。

(市) おっしゃる通りですが、中体連という組織が学校の教員で成り立っているもの  
から、神戸市は部活動から手を離すと決めましたが、中体連が主催する大会は残るの  
で、神戸市だけがそこに参加しないというわけにはいかないの、KOBE◆KATSUに変  
わっても中体連主催の大会には参加できるシステムは構築しなければいけないと考  
えています。子供たちには不利益が生じないようにさせてはいただきたいので、運営  
するのが教員になるのか、地域の指導者が中心にやっていくことが理想だと思っ  
ているのですが、そこはまだ協議中です。

(組) 地域の方がしっかりそこに関わっていくのが、比較的良い形かなと思っ  
てはいますが、それを整理するのを教育委員会がやるのか、それぞれの組織が自  
発的自主的にやるのかという問題はありますが、そういう課題も残るかもしれませ  
んね。

(市) 当然我々は相談を受けますし、協力もしていきたいですが、基本的には競  
技団体が考えていかないといけないような問題かとは捉えております。ただ協  
会の役員もほぼ教員になっており、今までいかに教員頼りだったのかという  
ところが露呈されてしまっているので、そこをどう打開していくのか今協議  
させていただいております。いきなり今までやってこなかった方に大会運営  
を任すというのも非常に苦しいところでもありますので、一定期間移行期が  
必要であると考えております。

(組) 中体連は任意団体ということですか。事務局は活動費用を出していない  
ということですか。

(市) 任意団体です。総合体育大会の会場使用料や各種目の運営費は一部  
教育委員会事務局が負担しております。

(組) 形式的には任意団体だけでも、財政的にも神戸市が関わっている  
と思しますので、努力していただきたいと思します。

(市) おっしゃる通り、努力してまいりたいと考えております。

#### <学校教育課>

(市) 宿泊行事等の縮小・廃止における論点整理事項に対してお答えいた  
します。令和2年の1月に小学校における教育活動等についての方針を出  
しており、小学校自然学校それから修学旅行を基幹行事とし、また冬  
季野外活動は縮小または廃止されており現在は実施校においても、  
廃止するという形で今動いております。

教育的意義としては小学校の学習指導要領特別活動編の第3章には各活動学校行事の目標および内容「4 遠足・集団宿泊的行事」の「1 その狙いと内容の解説」については自然文化に親しむことや人間関係の構築について触れられていますので、その留意点として実施日数を一定期間、1週間または5日間程度とすることに触れられています。これらの教育的意義は理解しつつも、現在の子供を取り巻く環境や多様な子供たちの配慮また教職員の働き方などを検討して神戸市では今年度の自然学校も2泊3日で実施しているところでございます。

- (組) 子供たちがかわいそうだから廃止には少し奥手という形に読めますが、組合としてそれは決してないです。ただ実際に実行していこうと思ったら、そういう軋轢はあるので、全部踏まえた上で行ってもらわないと行事の縮小や廃止はできないと思います。児童生徒や保護者にとっては、いろんな考えがあると思いますが、現状の教員の配置からすると、限られたその資源の中でいったら限界ですから、そういうところをきっちりしてもらいたいと思います。

#### <教職員人事課人事係>

- (市) 要求番号4①②における論点整理事項について回答します。修学旅行などの泊を伴う行事では児童生徒の安全管理に配慮する必要があるため、十分な休憩時間の確保が難しいことについては理解しております。その上で、修学旅行等の計画については、学校によって異なっており、児童生徒の就寝後の打ち合わせの実施の有無も異なるため、一律にこうしてくださいという例はないですが、学校長の判断で割り振り変更を行っていただいております。具体的にどのような改善事例があるかは把握しておりませんが、例えば泊を伴う行事に同行している教職員の中で役割分担を行って就寝時間の前後にまとまった仮眠をとれるような休憩時間を取得することですか、2日目以降の日中業務を軽減するといった運用が考えられると思っております。
- (組) 割り振りのことについても、理論理屈から言ったらおっしゃる通りですが、現実にとれてない状況があります。児童生徒等の安全確保のために学校での普段の教育活動以上に気を配らないといけないことがあり、現行の人員の体制からしますと、交代で十分休んでねっという形が、できないケースが非常に多いということで、具体的にこの学校ではこうしています、というような例が欲しいと申し上げます。何時から何時までの間は職員を半分こっちで休みましょうねというような計画になかなかありません。やらないから慣れない、このことは、本当に学校の大きい課題です。具体的にこうやって説明できたというものがあれば知りたいです。
- (市) そこに関しては、ご指摘いただいたので確認は可能な限りして行って、全学校に周知できるかも含めて検討していきたいと思っております。
- (組) そうしないとなかなか校長の判断ではできないと思います。校長がもし言ったとしても、職員は自分たちが子供たちを見ているという気持ちがあるのでできませんと言われたり、話が流れたりすることが結構ありました。
- (組) 赴任していた学校で、泊を伴う業務に関する割り振りが一切されていないという状

況がありました。ちゃんと割り振りしてくださいと、教頭が割り振りは権利だから当然取得すべきと、丁寧にシステム入力の仕方を説明してくれました。ご存知ない方がたくさんおられるのが現状ではないのかなと思います。きちんとわかる形で、働きかけて行ってほしいと思います。

(市) はい。

(市) 2⑧休憩時間の確保における周知について、校長会での周知や、新任の校園長や教頭昇任時研修が年度初めにありますので、そのような機会があるたびに周知徹底していきたいと考えております。

7①の再任用希望者への情報提供につきましては、対象者から問い合わせがあった場合については、ご案内の書類を送付させていただくとともに電話や電子メールで勤務条件などを説明して、丁寧に対応しているところです。今年度についても5名ほどお問い合わせがありましたので、再任用選考のご案内をさせていただき、実際選考をさせていただいているところでございます。

(組) 休憩時間の確保についてですが、宿泊行事のときの休憩時間の確保は正直言って本当にない状態でやっています。それだけではなく、日常の教育活動の中で本来であれば、一斉で取得することが原則ということが労基法上の本則ですが、一斉は難しいとしても、休憩時間をとらせないことは、刑事罰にもなるということ、それぐらい重要なことだということを知っておいてもらう必要があると思います。私達はそれぞれの校長と交渉はしてきておりますが、なかなかうまくいかない部分があります。もちろん管理職の知識不足とか、休憩時間って何それっていう方は多いと思いますし、あとは教育委員会もその実情を知ってか知らずか、きっちり本来の労基法を遵守させるためにどうしたらいいかということも理論理屈の話だけで終わってしまっているのではないかと疑心暗鬼を常に持ち続けてきています。修学旅行の割り振りと一緒に、どうやって解決していくのか道筋をつけてもらうために、どうでしょうか。これが危機的な状況で、大変な状況だということ、まず認識しておられるか、それをどのように変えていくかということについて何らかの手立てを校長に徹底して本来はこうだということに言うだけではどうしようもないということがあります。

(市) 実際校園長の知識不足というところで、職員の方から休憩時間をとれてないという話も直接こちらにいただくことはありますが、校園長に対して休憩時間を適切に取りらせないといけないというところは指導や、説明して対応させていただいているところです。全体としては周知徹底しかないかなというところです。

(組) 休憩時間を慢性的恒常的にとらせないと刑法違反ですよ。書いているように、6ヶ月間の懲役または30万円以下の罰金ということで校長が処罰を受けることになります。ここは学校設置者として、きっちり危機感を持たないといけないのではないですか。知識付けてもらうために周知徹底する、本来こうだよということを伝えたいのですが、大体人間の行動様式っていうのは理論理屈よりもずっとこれでやってきたから、これからもこのままでいいというような考えで、本来勤務時間を管理すべきだと校長がそこまでわかってない、違反したら罰を与えるしかないじゃないです

か。それくらいじゃないと変わらないと思います。どうしたら強烈的な指導ができるか、私らもいろいろ考えて刑事告発してみようかとか、そういう中で議論したこともあります。ただ制度的に残念ながら、労働基準監督署と違って、人事委員会はそういう警察機能は果たせない仕組みになっていますけど、直接警察に持っていっても、これは告発できると弁護士から聞いています。

割り振り変更の要件について、県の方から引き継いでいるもので、基準が実情からかなり離れているところがあります。結局、慢性的恒常的な超勤が横行していますし、どうやっても回復されないところがあります。休憩時間のことも慢性的恒常的な超勤をなくすことも適切な割り振り変更も、できてない学校の現状がありますから、真剣に考えてほしいと思います。

(組) 過年度退職者全員に案内をしているのでしょうか、また、再任用選考で不採用となる人がいる場合は、どのような理由で不採用となるのでしょうか。

(市) 過年度に退職した方全員に対してはご案内してないですが、各学校長に対しては再任用制度の説明資料一式お渡ししているのです、現に学校にいらっしゃる方への周知はもちろん、そこで退職された方から問い合わせがあった場合は、その資料を提供してもらおうとともに教職員人事課にそういう再任用の希望があったということ連絡くださいということはお伝えしています。

また、再任用選考の可否についてですが、全員が全員合格になっているものではございませんが、具体的な不合格理由については、この場でのお示しは難しいと考えております。

(組) 再任用については、雇用義務があると理解しておりますので、毎年どれくらいの不採用者がいるのか分かれば教えてください。

(市) 今は持ち合わせておらず、お答えできません。

(組) 過年度退職者についても雇用すべき義務が教育委員会にあると思います。採用計画は立てられているのでしょうか。

(市) 採用の計画を立てるときの再任用の数をどこまで見込むかですが、今 59 歳でアンケートを取っていますのでアンケート結果を考慮して、採用計画に反映しています。

(組) 具体的に言うと、定年退職後の働き方が多様だと思います。そのなかでも、条件が合わないということもあると思いますが、もう少しきめ細かなプログラムを用意してもらって、再任用として働きたいという人それぞれにどうやって対応していくのか、もう少し分かりやすいようにしてもらいたいと思います。

(市) 60 歳未満の方もそうですが限られた定数の中でできるだけご本人の希望に沿うような形で、全てが希望叶うわけではないですが、できるだけ配慮させていただくようにしています。採用については教員不足の中で、60 歳超えた方もできるだけ引き続き勤務いただきたいと考えております。

(組) 不採用になった人の割合はどれぐらいなのか、情報提供してもらいたいです。

(市) 情報提供が可能かどうかも含めて、確認させていただきます。

(組) 文書回答で、校園長に対して適切に休憩時間が取得できるように周知してまいりた

いということでしたが、要求の中の休憩時間とか、適正な時間というのは憲法第 18 条「いかなる奴隷的拘束、強制労働もこれを禁止する」に抵触するということも理解されておられるということですよ。

- (市) 奴隷的拘束や強制労働にあたるかは、法律の専門家ではないので把握しかねます。労働基準法に基づいて休憩時間を取らせないといけないということになっているので、そこが実態としてとれてない方もいらっしゃるということなので、そこは適切に休憩時間を取らせるように援助に周知していくということです。
- (組) そのあたりも含めて周知を働きかけていくようお願いいたします。

#### <特別支援教育課>

- (組) 一般校と違って、特別支援学校は登校から下校まで学習指導要領の指導計画に含まれている時間なので、児童生徒がいる間は、全部が授業で空き時間が全くありません。支援学校職員の労働条件改善のために業務改善を進めていくべきか、特別支援教育課に考えてもらいたいと思います。
- (市) 先生方が本当に個別の指導計画の作成などに時間を取られておられるという現状については把握しております。個別の指導計画は、令和 4 年度に様式が変わり、各教科、三つの柱を設定して評価していくという形で、大きく展開しましたが、そこでの先生方の戸惑いや苦労は見ておりましたが、やはり個別の指導計画、授業案の作成、教材研究というのは全て授業に直結するものであって、児童生徒の実態に応じた学びを保障することに繋がってくると考えています。個別の指導計画をきちんと作成することによって授業案の作成や組み立ての時間短縮になっているのではないかと感じています。自分が担当になったときに何をしたらいいのか、今までどんなことを学んできたのか記録があまりないような状況でしたので、整理されてくることによって、子供たちの学びの軌跡を確認しての時間の短縮は大きいかなと思っています。そこについては一定の業務改善に繋がっているのではないかなと思っています。実際の授業を令和 4 年度・5 年度と間近で見ましたが、それ以前に比べると明らかに授業の組み方など目標をきちんと持って、系統性を持ってしているというところでは、本当に授業の様子が変わっていると考えております。業務改善という視点で改善できるところについては具体的に考えてはいるのですが、検討段階でお伝えすることは難しいですが、今のままではなく改善できるところは検討して現場の方に伝えていきたいと思っています。
- (組) 労働環境の改善と業務改善というのは切り離せないと思います。児童生徒の学びも大事ですけど、教員の休憩時間や適正な勤務時間というのは、基本的人権ですよ。最大限尊重しなきゃいけないので、自分の人権を大切にできない人は、人の人権を大切にできないと思っています。
- (市) やはり大事なところは押さえておきたいので、この部分については変えられないということもあるかと思いますが、業務改善という視点で変えられるところを探っているところではあります。

- (組) 教員の基本的人権がおかされてもいい、押さえるべきことはないですよ。
- (市) そこは踏まえたうえで、労働環境改善と業務改善のバランスをとって、検討していきたいと思います。
- (組) 子供たちのためにというのは別に間違ったことじゃないですが、それが先行する中で、ますます余裕がなくなっていることを踏まえたうえで、話してもらわないことには、特別支援学校教育課に来てもらった意味があんまりないです。まだこれからも一生懸命今までと同じように子供たちのために働けというふうにしかな聞こえない。今すぐには出せないけど、業務改善を考えていますとのことで、そこは信頼して期待したいなと思っています。

#### <監理室>

- (市) 論点整理事項について回答いたします。平成28年に発生しました垂水区中学生自死事案の対応が不適切だったというところから端を発しまして、組織構造改革として、有識者会議を設置し、平成31年に改革方針を定めたところで組織風土改革をどんどん進めていこうと取り組んでいた矢先のことでしたが、同年に須磨区教員間ハラスメント事案が発生しました。そのハラスメント事案の調査委員会による調査報告書や再発防止検討委員会からの提言などを踏まえて、神戸市教育委員会改革方針2021を策定し、再発防止の取り組みや組織風土改革を進めているところでございます。事務局におきましては、令和2年度に学校園と事務局を繋ぐ役割として、地区統括官を配置しております。地区統括官は本年度も行ってありますが、定期的な学校訪問や、管理職との面談を通じて学校が抱える課題などいろいろな諸問題の把握に努め、事務局による支援に繋がっているところです。また法的な視点からの指導助言体制を強化するために、元々児童生徒課に配置していた学校法務専門官を監理室と児童生徒課に増員配置し、学校に訪問してコンプライアンスに関するテーマで研修を実施したり、学校現場におけるコンプライアンス、ハラスメント再発防止に努めるためにいろいろな指導助言を行ったりしているところです。また、監理室主導ではないですが、教職員研修所による全教員向けの動画研修で、ハラスメント防止研修の講師を学校法務専門官が務めている他、教職員研修所が行っている様々な研修に学校法務専門官が法務的な職員として講師を担っているところでございます。地区統括官と学校法務専門官は学校の管理職を通じて、日々教職員間の人間関係や資質、学校運営に至るまで多岐にわたって積極的に情報収集を行い、それに対する指導助言などを行っているところです。今年の9月に、事務局各課に対して事件事故が発生したときには速やかに情報共有を地区統括官やいろいろな関係部署と行うように、というような情報共有体制についての通知を発出しまして、学校園で生じた事件事故などに対し迅速に対応できるように、相互に連携することを周知徹底しております。いずれにしても、引き続きこれらの取り組みを通じて二度とあのような事案が起きないように、教職員のコンプライアンス意識の醸成や、ハラスメントの再発防止に努めていきたいと考えております。

- (組) 令和6年9月に通知を发出されたとのことですが、なぜこのタイミングに发出したのか意味があるのでしょうか。
- (市) 通知を出した時期については、教育長が変わり体制も変わっているということもあり、こういうルールを進めていこうと改めて再確認した部分でもありますし、やはり年度当初4月から9月までは個人情報の誤破棄など、いろいろな事案が発生しやすい時期でもありましたので、年度後半に向けて改めて気を引き締めてという意味も込めて2学期である9月に发出しました。
- (組) 通知は毎年出されているのですか。
- (市) 基本的には毎年4月に学校園向けに出しておりますが、今回は事務局のみに対して通知した形になります。事務局の中できちんと情報共有してきちんと体制作りをして、学校に対しての支援体制を整えていきましょう、ということで通知しました。内容は、学校園から事件事故があった時は、どういうルートで情報を流しましょうということをお伝えしています。例えば児童生徒に関わることであれば、児童生徒課にきちんと情報共有して、次に地区統括官に情報共有をしてくださいというようなフローチャートのようなものが事案ごとにわかれているものでございます。
- (組) 取り組みに当たっては、東須磨小学校の一件が常に原点にあるってということですか。
- (市) はい、そうです。
- (組) 私達の要求も、その原因の検証があった上で、今後の教員間ハラスメント再発防止に繋げていくってところだと思いますが、教員間ハラスメントなくすということは、非常に大事な課題はあるにしても、改めて東須磨小学校のいじめの原点をどう取り除くのか、何をどう取り組んだらいいのかお聞きしたいと思います。
- (市) 監理室が所管している部分で回答させていただきますと、再発防止等検討委員会からの報告書の中には職員室が閉ざされた空間で情報自体が滞っていたりとか見えなっていう話もありまして、地区統括官制度を設置して各学校に状況を見に行ったり、時には学校法務専門官も地区統括官と同行して学校に行っております。例えば何々小学校の職員室の空気がちょっとあんまり良くないように感じるが何かないですか、とか弁護士からの目線で職員室の状況を見てもらうというのも一つあります。またハラスメントに対しての意識が低い、コンプライアンスが浸透してない、研修が少ない、ということが再発防止検討委員会から指摘されていたこともありますので、学校に対して訪問研修という形でハラスメント研修に行っています。新しく入られた先生方に対しても当然ながらハラスメントに対する意識やコンプライアンス意識の調整が必要ですので、毎年学校法務専門官が研修を行っているというところでございます。

#### <学校経営支援課>

- (市) まず庶務事務システムの簡素化について、これまでも、出張登録時の出退勤時間の自動設定や、旅費登録時のルート探索の最短表示対応など自動入力化できるものについて対応してまいりました。また、決済情報確認の表示や一覧画面への在宅勤務の

取得状況の表示など、画面操作の省力化を図ってきたところでございます。一般の自動入力やその管理手法を検討しまして、システムの簡素化に努めてまいりたいと思っております。取り組み内容ではありますが、システム活用による、教職員の省力化を図るために現在紙申請で行われている海外旅費の支払いや育児短時間勤務者の勤務管理などの廃止を進めております。また、よくある質問につきましては、FAQに随時追加するなど簡素化に努めております。簡素化について要望がありましたら、ヘルプデスクで受け付けておりますので改修に至るかは効果や費用を考えながら、検討させていただきたいと思っております。

次に、学校徴収金につきまして、学校徴収金を導入しない家庭への対応が、教職員の負担になっていることは課題意識しております。学校徴収金の運用対策につきましては、特定の職員のみには負担がかかるといけないように組織的に対応していく必要があると考えております。学校現場の意見をどのように反映しているかということですが10月に、学校徴収金未納対策マニュアルを改訂しており、未納家庭の状況を一元的に管理することで学校園内の情報共有や、方針決定ができるようにさせていただいております。今後も、学校徴収金の未納対策につきまして、学校現場のご意見を聞きながら組織的に対応できるよう取り組みを行っていきたくと考えております。

続きまして相互支援体制について、基本的に事務職員の資質向上のために、各校における事務機能の強化・均質化を図って、事務職員の専門性を発揮できるような事務機能が一層強化できるようにとこのところを目的としています。学校の事務職員の役割を果たしていくためですけれども、事務職員だけでなく、管理職などにも働きかけが必要だと考えています。現在ブロック長とも連携調整しながら各校との連携を図っているところです。そのような形で学校との連携をとっている中で事務支援が必要な学校については、事務手続きの現状や事務職員の様子なども伺いながら、ブロック長中心に支援に入っていくようにしております。主に長期休業日で事務職員が一時的に不在になっている学校とか新規採用の事務職員などは経験の浅い学校に対して月10回程度、ブロック長や4級の事務職員が交代で支援に入らせてもらっているという形になります。支援内容ですが、庶務事務システム対象外職員の勤怠登録や、公費の財務会計の発注支払いに関する手続き、準公費会計の学校徴収金のデータ送信等の手続きに関して、割と期限が定められている部分に関して中心に学校訪問して支援に入っているというところになります。直接支援に行く必要がなくなった場合もありますが、電話でのやり取り等で事務手続きの流れとか、業務方向性みたいなものをブロック部長と事務職員とで確認し合って、最終的には事務職員が自校で円滑に進めていくような形もとらせてもらっているところもあります。合わせて、そういった活動内容について月1回ブロック長と学校経営支援課の方で相互支援推進会議を設けており、支援内容や活動内容も含めて情報共有を図っております。

ブロック長の対応についてですが、会計訪問指導という会計を見ていただく職務の中で実際に学校に訪れていただく機会がありますので、そのときを活用してブロ

ック長が訪問して各校の事務職員の様子とか学校現場の様子をヒアリングして共有してもらっているというところがございます。

(組) 相互支援体制については、導入されるときに、事務職員にますます負担を与える制度を導入すべきではないということで、一貫して言ってきました。

このたび相互支援体制を求めているにもかかわらず、それがちゃんといわれなくて全然意味がないものではないかとなったときに、支援もできない相互支援ならやめてくれという表現で要求しています。その実情について具体的にどんなことがあったのかということで、個別に深く突っ込むつもりはないですけどどういう実情だったかお話しします。

(組) コロナに罹患した際に、月締め等の締め切りがあったので、担当のブロック長を頼ったところ、「教頭に相談しなさい。無理だったら対応する」と言われました。期限が迫っている学校徴収金等の事務が滞ってしまうため、結局自分でやりました。来てほしいと言っているのに来てもらえないこんな制度意味があるのかと思います。

(組) 相互支援は本来困った時に助けてもらうもので、実際はコロナに罹患して、学校に来ることができない状態の人がいたら、一緒にどうすべきか考えるのは当たり前だと思う。指揮命令系統が曖昧になっているのではないですか。どなたの指示でどなたの責任で支援するのかちゃんと決まっているのですか。

(市) 指揮命令系統については、今の制度でいうと各担当のブロック長にございますので、まずはそちらに相談してもらいたいと思います。

(組) だから担当のブロック長に連絡したけど、来てくれなかったということですよ。今のシステムではそのルールや筋道がはっきりしてないのではないですか。

(市) 今の話を聞く限りでは、改めて体制を検討すべきかと思います。

(組) 信頼して助けを求めているのに、断られるなんて事がある仕組み自体がおかしいのではないですか。機能しない相互支援体制なんかあっても意味ない。管理職も相互支援で助けに来てくれなかったなら、ブロック長になんで助けに来てくれないのかと問いただすべきだと思いますが、そのあたりの理解も足りないと思います。

(市) 管理職につきましては、一応相互支援体制はこういうふうな形で事務職員を支援しているということ、当時も代表校長通じてお伝えさせてもらっていますので、引き続き他の校長にもお伝えできるように継続していきたいと考えております。

(組) あと、相互支援を4級の職員が行くこともあるとのことですが、なぜ5級だけで対応できないのか。4級が支援に行く義務はないはずでしょう。

(市) 要綱において、4級の事務職員も支援に行くことができる権限をもっておりますので、必要に応じて支援に行ってください。

(組) 4級の職員が支援にいったら所属校の事務は誰がするのですか。実際は、そんな余裕はないし、5級の職員が支援すべきだと思います。その体制自体が間違っていると思うし、5級の職員に主体的に自分達だけでなんとかしないといけないという意識がないのだと思います。

(市) 制度の面も含めて今後検討は必要かと思いますが、確かに支援の声があった場合に、

支援が必要だと判断した場合はきちんとブロック長と協議して、支援に行かせていただきたいと思います。

- (組) ブロック長に指揮命令しているのは誰ですか。
- (市) 基本的には学校経営支援課長になると思いますが、改めて確認させていただきます。
- (組) はっきり分からないということは、相互支援体制の制度について普段から考えられてないということだと思います。ブロック長は自分の仕事を3級や4級の職員に振りまくって、自分は高い給料もらって、のうのうと暮らしているというような見方を多くの3級4級職員がしています。こんな形で本当に制度として成り立っているのですか。
- (市) こちらの制度に関しましては基本的に要綱等に則ってさせてもらっていますので、制度自体を見直すところはあるかもしれないですが、他の学校の事務機能の強化に当たっていくというのは、続けていく必要があると思います。
- (組) 国は教員が大変な状況になっているので、事務職員も教員の手助けをするという形に段々なっていったと思いますが、多くの学校ではたった1人で事務をやっています。今もうアップアップ状態です。教員が忙しいのも当然ありますが学校事務職員も同じぐらい疲弊しております。もうやめようかな、どうしようかなって思っている人達をたくさん聞いております。だからこのままの状態では本当によくないかなっていうことを真剣にやっぱり考えていっていただかないといけないし、教員の働き方も当然考えなきゃいけないけれども、学校事務職員の働き方ももっと真剣に考えていただいてもっと努力していただいて、どうすれば少しでも事務職員がよくなるかということ而努力していただきたいなというふうに思っています。相互支援に来ないということが今後ないようにするにはどうしたらいいか検討していただいて、しっかりフィードバックしていただきたいと思います。
- (市) 検討させていただいたうえで、支援体制を整えるかたちで対応してまいります。
- (組) そこは早急に検討していただく必要があると思います。
- (組) 結局仕事が多すぎるのです。要綱を考える時に、事務をする人数のことは考えられなかったのかなと疑問に思います。平成17年ぐらいに文科省からまずはチーム学校第1弾が発出されたと思いますが、ある程度の強制力を持って6年前に要綱という形でおりました。仕事は1人でやっているのに、毎年仕事が増えていきます。どういうことが起こるかという、どんどん辞めていく、その後のところは臨時の事務職員が入って、あまりにも仕事が多様で、付きっきりで指導してくれるものがないので、心折れて1ヶ月程で辞められるような人を何人か知っています。一体何人であることを想定してこの要綱が作られているのかいつも不思議です。どんどん毎年仕事が増えて、教科書、ICT機器管理もしなさいということですが、10時間以上職場にいますがどんどん仕事が増えてきて、どこの事務も疲弊しています。
- (市) 要綱につきましては最終的に発出しているのは教職員給与課になりますので、直接お答えはできませんが、事務職員の仕事としては職務に関する基本要綱にたくさん定められているのは確かに出てくるかと思えます。人数というよりはまずその仕

事の内容を見直していく形でなにができるのか、今後相互支援体制の制度の見直しも含めて考えていきたいと思います。

(組) 年度初めや年度末に元々事務がすべきこととされているのが年々増えていっていると思います。結局事務が仕事の大方を引き受ける前提ですよ。

(市) それに関しては基本的には文科省から出ている内容に準じてさせていただいています。

(組) 人が増えなかったら、休みの日も出て行くとか、家に持ち帰ってやるとかしないといけない状況がありますが、それについてはどうお考えですか。

(市) 申し訳ございませんが、個人の感想についてはこの場での回答はお答えできかねます。別の機会でまたお願いできたらと思います。

(組) 現場にいて、これはおかしいのではないかと、業務が多すぎるってことはお考えにならなかったのでしょうか。

(市) 確かにいろいろな仕事が増えてきていますので、見直しを凶っていく必要があるだろうなと思っていますし、それに関しては、対応させていただきたいと考えているところです。

(組) 見直しが行われている感じはなく、年々重くなっている感じがします。昔やっていたときと同じように先輩が助けて、みんなで和気あいあいとやっていた時代を知っているので、これ食いとめなくて大丈夫ですかという気持ちをずっと5年間持っています。

(組) このような現場の意見をしっかりと聞いていただいて、フィードバックしてもらわないと施策になりません。このままでは、大幅に事務職員が辞めてしまうのかなと思います。

(組) 次回、同じように要請したい時には、直接ブロック長本人に言うのか、係長経由で言うのかそういうのをきっちり、そちらで作っていただきたい。そしてみんなにちゃんと共有してもらいたいです。

(市) いろいろな工夫ができると思いますので、検討したうえで実施できるものはきちんと対応したいと思います。

(組) 少なくとも支援要請があった場合の道筋をしっかりと示してください。

#### <教職員給与課労務制度係>

(市) まず「国や他都市の動向を注視しながら市全体の中で検討ということについて具体的にどのような基準で評価をして、どのようなタイミングに結論を出す予定であるか」と再質問いただいていることについて回答させていただきます。

まず、55歳以上の昇給停止および定年引き上げ対象職員の給料月額7割措置というところですが、こちらについては国の動向や運用を踏まえた上で、神戸市教育委員会においても決定をしているというところです。どのようなタイミングで結論を出すのかですが、国のQAにおいても、給料月額7割措置というのは現時点の民間給与における高齢期雇用の実情を考慮し、当分の間の措置として設定されたもので

あり、将来的には所要の調整が必要であるというようなことが記載をされておりますので、国の取り扱いが変更になるということがありましたら、その動向を踏まえて、神戸市また教育委員会においてどのような対応する必要があるのか検討していきたいと考えております。

次に、処遇改善につきましては、ちょうど今朝ニュースになっていましたが、来年度予算要求の中で文部科学省が教職調整額を4%から13%に引き上げる処遇改善を盛り込む概算要求を出している一方で、財務省は、時間外勤務在校時間の縮減を条件に、段階的に教職調整額を10%まで引き上げて、10%に達する際に所定外の勤務時間外在校時間に見合う手当に移行するという一方で、文部科学省と財務省の方で違う処遇改善案が検討されている状況でございました。今後の対応がどうなるか何とも言えないですが、本日の報道でも将来的に2030年度までに段階的に10%まで教職調整額を引き上げて、来年度は教職調整額5%か6%になると、本日の大臣折衝で決定されると報道されておりますので、こちらについては、こういった国の動向を踏まえて、対応していきたいと考えております。

神戸市としましても人材不足が叫ばれている中で、安定的に教員を確保していくためには教員の処遇改善が必要であると考えており、機会があるごとに国に対して教員の処遇改善を要望してまいりましたので、国の処遇改善の方向性は一定評価できるものと考えており、基本的には国の動向を踏まえた上で、それに則って対応していきたいと考えているところでございます。

次に教育業務連絡調整手当について、主任の職務の重要性がそれ以外の職務とどのように違うのか、再質問いただいているかと思っております。教育業務連絡調整手当の支給対象になっているのは、学年総務や学年世話係といった自分のクラスのことだけではなく、学年全体のことを見て経験の少ない担任にも目を配り必要に応じて指導助言を行うなど、学校運営においても非常に重要な役割を果たしていただいていると認識しております。また業務量についても、国で実施している令和4年度の勤務実態調査の結果におきましては、主任である教諭は学校運営に係る事務等に時間を費やしているため、主任ではない教諭と比較をしても、勤務時間外在校等時間が長い傾向にある、ということが出ております。こういった主任の業務実態または今増加している若手教員のサポートをより充実をさせていく観点からも、国におきましては新たに主任教諭級を創設し、現行の主任手当よりも高い処遇とすることが検討されておりますので、主任の役割は今後ますます重要なものになってくると考えております。また主任以外の学級担任を受け持つ教員につきましては、子供たちの学習や生活の基盤である学級に関する様々な業務のほか、保護者対応等に取り組んでいるということで、その職務に応じた適切に処遇される必要があると考えております。こちら量観点で見ましても、令和4年度の勤務実態調査によると、学級担任の教諭については学級担任でない教諭よりも、勤務時間外在校等時間が長い傾向にあります。

国におきましては、この学級担任の職務の重要性を踏まえた上で教員特別手当の増額という形での処遇改善が検討されておりますので、主任につきましても学級担

任についても、こういった国の動向を注視しながら、神戸市において必要な対応の検討を進めていきたいと考えておりますので、ご理解いただきますようお願いいたします。

続きまして1⑤臨時的任用教職員の上限撤廃というところですが、確認された改善効果あるいは現在の課題について回答させていただきます。まず令和2年度に実施させていただきました臨時的任用職員の処遇の見直しにつきましては、最高号給未満の上限が適用されていた、小中特別支援学校の教員約170人が、それまで設定されていた上限を突破し、給料月額においては平均で約1万円以上改善しているところでございます。それ以降の処遇改善といたしましては、今年度より60歳を超える臨時的任用者職員を対象に定年引上げに伴う段階的な処遇改善を実施しており、今年度は約20人がこの処遇改善の対象になっております。正規職員と同様の諸手当が支給されることになっており、期末勤勉手当の支給月数が正規職員と同様に扶養手当・住居手当の支給もあるということで、処遇改善が行われております。

課題につきましては、基本的には、職員の給与につきましては、国や他都市の動向を踏まえて人事委員会勧告に基づき、それぞれの職務・職責を考慮して適切に決定しております。ただ学校現場からいただくご意見としましては、臨時的任用職員の級の格付けが正規職員と違うという点や、60歳以上の臨時的任用職員の処遇が低いといった声をいただくこともございます。教員不足が非常に厳しい状況でございますので、臨時的任用職員の先生の存在は欠かせない存在になっており、学校現場で働く方のご意見も伺いながら、今後検討を進めていきたいと考えております。

続きまして通勤手当の認定基準の見直しですが、具体的にどのような改善が見られたか、残る課題は何か、再質問いただいております。こちらにつきましては、令和2年度から教員を対象に有料道路の認定基準を拡充しまして、北区や西区の学校へ勤務する教職員100名以上が、令和2年度に拡充された有料道路を通勤経路として利用しているところですので。もし改正が行われていなければ、有料道路を使わず、時間がかかる地道で通っていただくか、あるいは自腹で有料道路代を支払っていただく、ということになっていたかと思っておりますので、この対象者につきましては、具体的な改善が図られていると認識しております。また令和4年度の認定要件の見直しにより、本来自分が通いたい公共交通機関を用いて通勤できるようになった職員が一定数いると考えております。

続きまして課題というところですが、学校現場からは、特に人事異動の後に、有料道路が認定されないケースがあるにご連絡をいただくケースはございます。基本的に通勤の有料道路認定をする際は、距離が短くならないと認定されませんので、有料道路としては認められる有料道路であっても、距離が短くならない場合は認定対象外になっているケースもございます。やはり実際に使われている先生方からは、多少距離が長くなったとしても、有料道路を使った方がだいぶ早く来ることができるという声もいただいております。学校現場につきましては、市長部局と違しまして、市内の各地の学校が散在しており、公共交通機関の便が悪い学校も多数あるため、自家

用車で通勤されている方が市長部局と比べても非常に多いという実態もございますので、そういった実態を踏まえて、教員の働き方改革という観点を考慮した上で、通勤手当の支給要件はどうやって改善していけるか検討していきたいと考えております。

続きまして、働き方改革と超過勤務のところ、実際に達成された具体的な成果や達成状況をどう評価しているか、という再質問をいただいております。スローガンと目標につきましては、長時間勤務の解消に向けて教職員 1 人 1 人が意識を高めながら、働き方改革に取り組んでいるために新たに策定をしたものというところです。スローガンにつきましては「見つめ直そう、子供も先生も笑顔で過ごせる学校へ」というもので、目標は「遅くても 19 時までには退庁しましょう」というものでございます。こちらの目標につきましては、小学校中学校の教員を合わせますと、特に年度内で長時間勤務となる 4 月や 5 月においても、7 割の教員が 19 時までには退庁できているというところでございます。実際の勤務時間外在校等時間につきましても、昨年度よりさらに時間削減ができており、学校の方でも時間を意識して業務に取り組むことができているのではないかと考えております

次に、業務の平準化というところで、具体的な進捗や効果測定はどのように行われているのかというご質問をいただいております。この業務負担の平準化につきましては、特定の教職員の業務が集中することのないよう、それぞれ校長のリーダーシップのもと改めて役割分担の適正化を図っていただいていると考えております。全体としての時間外在校等時間は年々減少傾向にありますが、特に長時間労働になっている職員、例えば月 80 時間以上勤務されているような職員の割合も、年々減少傾向にあるところですので、この業務負担の平準化につきましても一定の効果が出ているものと考えております。

続きまして、休養室の設置義務のある学校の調査について、改善実施スケジュールの再質問をいただいております。現時点でまだ通知は発出しておりませんが、1 月頃にはアンケートに協力いただいた学校や安全衛生委員会の場で共有していきたいと考えております。今回アンケートをさせていただきましたのが、休養室の設置義務のある学校およびそれに準ずる職員数の学校全 73 校を対象に実施させていただきました。その中で男女別の休養室が設置されていると回答がありましたのが、そのうち 21 校となっております。物理的に整備が可能と思われるような学校に電話で状況確認させていただいた上で、学校現場を訪問させていただき、休養室の整備に向けた調整を行ってきたところです。

ただなかなか一気に整備するのは難しいところございまして、更衣室の空調整備や、ソファベッドの設置によって 3 校において新たに休養室を整備させていただきました。あと、間仕切りを設置する方向で休養室の整備を調整している学校が 1 校ございます。こういった調査結果と対応状況につきまして学校に共有させていただき、他の学校においても休養室の設置を促していきたいと考えておりますし、その際には教職員給与課と学校環境整備課で連携しながら、対応していきたいと考えて

おります。

いずれにしても教職員の方々が気持ちよく働くことができる職場環境を実現するという事は人材確保の観点からも非常に重要と考えておりますので、引き続き学校施設設備の整備改善を進めていきたいと考えております。

続きまして、人事異動に伴う労働条件の悪化防止について、人事異動時の労働条件確認プロセスについてご質問をいただいております。人事異動の具体的なプロセスは管理運営事項のため回答は差し控えさせていただきますが、一般的には、校長がしっかり個人の意向を確認することが大事と考えておりますので、人事説明会などを通じて、配慮事項、留意事項等丁寧に聞き取りをして、正確に教職員人事課にお伝えするという事ですか、あるいは適切な時期に面談を実施するという事を校長に周知していきたいと考えております。人事異動の結果かどうかに関わらず、こういった健康上の問題や家庭の事情、あるいは慢性的な長時間労働といったことが原因となって働き続けることができないということになってしまうということはあってはならないと考えておりますので、働きやすい職場環境作りということにつきましては引き続き様々な観点から取り組みを進めていきたいと考えております。

(組) 特別支援教育課にもお答えいただいた、支援学校職員の業務改善について、教職員給与課にもお答えいただきたいと思っております。

(市) 児童生徒数が増加傾向にあるということもそうですし、学習指導要領に基づいた指導計画、教材研究に加えて、専門知識を習得するための研修など、教員の負担が非常に大きくなっているということにつきましては、現状の課題であるとしてしっかり受け止めさせていただきたいと考えております。先ほどおっしゃっていただいたメンタルヘルス不調の読売新聞の記事については、メンタルヘルス不調が65%とありますが、今メンタルヘルス不調に陥っている人が65%ということではなく、これまでメンタルヘルス不調を抱えたことがある方が65%となっておりますので、報道の仕方が誤解を与えかねないとは思いますが、特別支援学校の先生方の休職率が割合的には高くなっているということもありますので、昨年度から特別支援学校を対象としたメンタルヘルス対策もしっかりとさせていただいております。

また、多忙化解消につきましては、特別支援学校に限らないとは思いますが、中教審の特別部会の中でも答申されていたとおり、教員の多忙化解消が喫緊の課題であるということで実効性のある取り組みが必要であるということはおっしゃる通りであると思っております。しっかり学校現場の意見もお聞きして、実態を把握した上で、学校園と一体となった働き方改革を進めていただきたいと考えております。

(組) 遅くとも19時までには帰りましょう、というのは適法ではないと思っております。ましてや休憩時間が全く取れてないという状況で、教員の人権も尊重されないといけなはずなのに、子供のためなら先生は際限なく勤務するのは違うと思っておりますので、考えをお聞きしたいと思っております。

(市) 定時になったら帰宅するのがあるべき姿だと思います。これまでは、子供たちのた

めなら自分を犠牲にしても働くというのが一つの教員像になっていたと思いますが、行き過ぎた労働環境の悪化が教員という仕事が敬遠されている影響の一因であると考えておりますので、教員自身が意識を変えていかないといけない部分もあると考えております。

- (組) 先生だから仕方ないみたいな考えだと、これから学校も壊れていくと思います。
- (市) まさにそういうところで若手教職員がメンタルヘルス不調に陥ったりとか、あるいは離職してしまったりする方も一定数いらっしゃいますので、働き方の改革を進めていかないといけないと思います。
- (組) 基本的人権を守った労働条件にしてください。そのうえで、子供たちのために働きたいと思います。
- (市) まさに昨年度も教育長からメッセージを发出させていただきましたが、子供たちに良い教育をしていくためにはまず教員自身が心身ともに健康であることが大前提であるというのは、教育委員会全体の意識として持っていますので、ご意見を教育委員会全体で共有しながら、進めていきたいと思います。
- (組) 休養室の設置については、何年も言ってきていますが、しっかりしたお答えはなかったのですが、今年やっと調査したということですか。
- (市) はい。遅くはなりましたが、今年度教職員給与課で調査を実施しました。
- (組) やっぱり学校環境整備課だけだったらどうしても、労働安全衛生法の視点で考えられてなかったのだと思います。そこに教職員給与課が踏み込んでくれたから実施できたのかと思いますが、そうですか。
- (市) もちろん教職員給与課としても改善が必要だということで調査させていただいております。ただこれまで学校環境整備課の方で改修するとなると、これまでは、子供優先で、子供が安心安全に通えるようにという観点が最優先になって、教職員の働きやすい環境というのはあまり意識されていなかったこともあると思います。最近は学校環境整備課でも教員の働きやすい環境のためにということは意識的にしているのかなと思います。例えば更衣室をしっかりと整備するというのもそうですし、更衣室の空調を整備するとか、あるいはトイレを洋式にするとかについても、教員の人材不足の中で、教員が働きやすい環境を作っていくというのは、それぞれの視点から、しっかり考えながら取り組んでいると思います。教員のためというところも意識して、いろいろな施策が行われていると思います。
- (組) 教員という世界では、自分らの権利を切り縮めて、子供のことを考えてないような人が自分の権利ばかり主張しやがって、みたいなことを思われています。教員はとにかく倒れるまで働いて、労働条件が後回しされている、そのときに教育委員会の中で一番リーダーシップを取ってもらわないといけないのは教職員給与課や教職員人事課だと思います。他の課は子供のためということがどうしても先行しちゃうので、そこに歯止めをかけてくれるとやっぱり旧教職員課だと思います。
- (市) 今は教員が働きやすい環境を作るために何ができるのかというのは、全ての課が共通認識として持っているところですので、その中でサービスを所管している教職員給与

課と教職員人事課がしっかりその役割を果たしていきたいと思います。

- (組) 教員の仕事を減らしましょうと言って、事務職員に仕事が寄せられてきています。教員も事務職員もしんどいのに、仕事がどんどん増えていっている状況があります。
- (市) 数字として見ますと、勤務時間外在校時間は令和元年度から比べると、どの校種も大体20%以上減ってきています。例えば小学校であれば令和元年平均が41時間だったのが令和5年は32時間となっておりますし、中学校についても59時間だったものが46時間になっているところですが、実感できないというお声は確かにいただきますので、受け止めないといけないと思います。働き方改革として取り組んでいることは一定の成果は出ているのではないかなということであるが、どうしたら実感してもらえるか検討していきたいと思っております。
- (組) 家にKIIF端末を持って帰るのを禁止したらいいと思います。
- (組) やっぱり意識改革がいますね。子どものために、教員の仕事がどんどん増えて、他の職種にやらせるというのは悪循環ですから、考えていただきたいと思います。