

## 神戸市教職員組合 女性部との交渉議事録

1. 日 時：令和6年11月27日（水）17：30～18：08
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）、教職員研修所研修育成係長、教職員人事課長、教職員人事課人事係長、教職員給与課長、教職員給与課労務制度係長、他1名
  - （組合）書記次長、書記長、他3名
4. 議 題：2025年度 教育環境整備・労働条件改善に関する要求書の提出について
5. 発言内容：
  - （市） 女性部の皆さま方におかれましては、それぞれのキャリアプラン・ライフプラン・ご家庭・ご家族等の取り巻く状況の中で、日々悩みながら、それでも、子どもたちのために、前を向いて、業務にあたっただけでいることに、改めて感謝申し上げます。皆さま方が、これまでの間、女性にとって働きやすい職場環境・女性の能力が十分に発揮できる職場環境を目指して、組合活動をはじめ、様々な行動を続けられてきた結果、少しずつではありますが、着実に、そういった環境に近づいていると思います。そして、そういった大きな流れは、ひいては、すべての教職員にとっての、働きやすさや働き甲斐にもつながるのだと我々も、強く感じております。

今後も、ご自身の心身の健康状態には充分にお気を付けいただき、周囲のサポートも得ながら、日々の業務にあたっただけでいたいと思います。本日はよろしく願いいたします。
  - （組） まず、要求文1について発言させていただきます。

今年度は、本校校長よりお声がけいただき、マネジメント研修に参加しております。現職管理職の先生方の、多様な学校運営についての話が聞けたり、他校の先生方と課題や解決策を話し合うことができたり、とても充実した研修だと感じています。教職員人事課とも連携し、ぜひ、このような研修をもっと多くの先生方に受けていただき、女性だけでなく男性教員も含めて管理職になりたいと思える職場づくりを進めていただきたいと思います。

また、何より身近に疲弊した管理職がいるよりも、生き生きと働く管理職を目の当たりにする方が、当然、管理職にあこがれる人が増えます。現役の管理職の先生方をサポートする研修も大切だと思います。例えば、同期や経験年数の近い管理職同士の交流、先輩管理職と若手管理職の交流などが用意されていると安心だなと考えています。また、多忙な管理職ですので、研修や会議へオンラインで参加できるようにするなどの工夫も必要だと思います。各種の研修が充実し、女性管理職の割合が上がっていくことを望みます。
  - （市） 平成28年4月に女性活躍推進法の制定を受けまして、教職員の意識改革を図ることと女性教職員のキャリア形成の自覚を高めるということを狙いといたしまして、

平成 29 年度より性別に関係なく活躍できる職場環境作りを目指しまして、学校力アップ講座というもので女性活躍推進を開催してございます。

研修はグループディスカッションを積極的に取り入れるなど、参加者が課題意識を持って学びを深められるように工夫をしております。今年度につきましては、今週末になりますが、中教審の委員もされております京都大学の教授を講師として、ウェルビーイングをテーマにディスカッションを行う予定にしております。また、育成指標の節目である 3 年次フォローアップ研修や 8 年目研修、16 年目研修それから 50 歳のアドバンス研修の際には、キャリアデザインシートを作っていただく時間をとります。ご自身を振り返っていただき、より多くの女性職員が管理職という選択肢も含めたキャリアビジョンを描くことができるようにということで、なかなか現場ではご自身を振り返る時間を取れませんので、研修に来たときに、場と空間を提供し、時間を使ってご自身を振り返ることで、これからを思い描いていただけるような研修を心がけております。もちろん今後も性別に関係なく、誰もが活躍できる職場環境作りに向けて、取組を推進していきたいと思っております。

(組) 要求文 6 について発言します。

神戸市の教職員は様々な形で研修を受け、ハラスメントに対する意識は以前より高くなっていると思っております。昨年度、各校 1 名のミドルリーダーを対象にした研修は、受講後に学校で伝達研修を実施するようになっていたと回答をいただきました。また、その実施状況は報告にて確認していると伺いました。全教職員にも周知していくことを徹底するためにも、研修の実施方法や報告などに負担がかかることのないような形で実施していただきたいと思っております。

また、「ハラスメント相談担当」が校務分掌上、各校に配置されました。ハラスメント相談担当とミドルリーダーが同じ人でない学校もあるようです。自身の意識向上や担当者としての認識を強くもつため、「ハラスメント防止研修」を受けたミドルリーダーがハラスメント担当となるよう事務局から校長会へ働きかけをお願いします。「管理職において、パワハラ・マタハラに関する気になる言動を耳にする。」という声を聞きます。管理職と教職員との、目に見えない壁が、互いに伝えたいことを伝えられない状況となり、互いに対する誤解が生じることが増えているように思います。産育休やそれに伴う働き方の相談をすることはできても、学校事情などによる管理職からの説得で、望まない条件で勤務し、それを納得できないままにいるということもよく聞きます。産育休を取得する教職員が増えている今、管理職と教職員が、学校事情も踏まえたうえで、共に建設的な話し合いを行い、両者納得の上で気持ちよく働くことが求められているのではないのでしょうか。産育休に入ることになり、管理職との話し合いの中で教職を退職するか悩んだ、また、本当は復帰したかったけれどできなかったなどの声は依然として届いています。パワハラ・セクハラ・マタハラなど、様々な研修を通して取り組んでいることは事実として評価できます。しかし、それ以上に根本としてある、管理職と教職員が共に学校を作っていくような組織体制を育成していくことが大切だと思います。ハラスメントへの未然防止へと繋がる対話型

の研修方法の提案をお願いいたします。残念なことです、様々な研修をとおしても、神戸市教職員のハラスメントを含めた不祥事案が止まりません。研修で徹底することの他にも、繰り返し、意義のある工夫したモラル研修をお願いします。

- (市) 令和2年度から、「神戸市ハラスメント対策基本方針」を踏まえたハラスメント防止研修を研修体系に位置づけまして、全教職員を対象に実施しております。各校1名のミドルリーダー、主に主幹教諭をお願いしておりますが、その方を対象に実施し、受講者には各学校園での研修で、学んだ内容を伝達するように求めています。昨年度はアサーションに関する研修を実施しております、今年度は、構成的グループエンカウンターに関する研修を行ったところです。もちろん校園長研修、教頭研修でもハラスメント防止に関する研修は当然取扱っております。加えて校園長対象の学校経営講座でも、職場環境に関する諸問題としてハラスメント防止を研修内容に盛り込んで不祥事を起こさせない職場環境の構築というところを図っているところがございます。各校にハラスメント相談担当が校務分掌上、位置づけられたということでしたが、確認したところ、事務局からのそのような案内は見つかりませんでした。あくまでも校務分掌の差配というのは学校長に決裁権がございますので、より良い校内での経営ということでご判断をされたか、もしくは、校長会の方でそのようなご相談があったのかなということでご推察する次第でございます。ハラスメントの校内の相談担当の方とこちらがお願いをしている研修参加者が同じ人でない場合は、各校に置かれる分会長の方から管理職と相談していただくというのが一番現実的なところかなと思います。もしかしたら、学校長の経営方針として1人でも多くの方に自分事として考えていただきたいということで、あえて分けるということも当然可能性としてはありますので、そこは各校分会長と校園長の方でお話をさせていただいて、学校長の意図を汲んでいただくということかなと思います。

当課といたしましては、自分が行って研修を受けるということは確かに負担という面もありますが、学びという側面もございます。それを校内に持ち帰って、さらに研修するというのも、かなりのエネルギーが必要ですが、実は教員の育成指標の第3ステージ・第4ステージのちょうどミドルリーダーにあたるところで、ハラスメント・コンプライアンスに関する項目があります。そこで、コンプライアンスの教育理念の実現に向けて校内研修とか、OJTを推進するっていうことは、求める姿として掲げておりますので、ご本人の資質向上にも間違いなく寄与いたしますので、ご理解いただけるように、しっかりと発信をしていかなければならないと考えております。

- (組) ただいま教えていただいたことで、こちらから全体に共有できると思いますので、ご回答いただきありがとうございます。

- (組) 引き続き、要求文7について発言します。

性の多様性への理解は「知る」ことが第一歩です。初任者、フレッシュ教員基本研修、8年目研修に位置付けられていることは承知しております。ただ、若い世代やこれから中核を担う職員、校務分掌の担当職員には研修などで学ぶ機会もありますが、全世代の教職員にその理解が進んでいるかという課題があります。各校で校内研

修として取り組んではいますが、校務分掌担当者の力量によって、研修内容にばらつきがあることも事実です。そこで、全校、全教職員対象の多様な性に関する「動画視聴研修」などの性の多様性について知るための研修の内容の充実をお願いしたいと思います。

研修の内容についてですが、昨年度お願いしましたものと同様に、その言葉の「説明」だけでなく、学校で起こりそうなNG場面から考える研修や、一人一人を大切に人権課題、そして当事者の切実な思いに触れるものであってほしいと思います。本校では、当事者の方をお呼びし、校内研修を行いました。やはり、実際に当事者の声を聞くことで、教職員の中でも、多様性への理解が深まり、自然と学校の中で出来るだろう対応を職員同士で対話する姿が見られました。教職員の理解は、学校現場ですべての子どもが安心して過ごすことができる環境づくりにつながり、声をあげられていない子への気づきや救いにもなります。またこのような環境づくりが、心の奥底で悩んでいる子供たち自身にとって、自分を大切にし、命を守ることに繋がります。全教職員で受けられるような研修の機会、また、内容の更なる充実を強く希望します。

- (市) 人権教育研修については、もちろん性の多様性への理解、今日的課題ということでそれを深める研修も含めて、初任者研修、またはフレッシュ教員とこちらが呼んでおります臨時講師であるとか、経験がない人たちへの基本研修、8年目研修に位置づけて実施をしております。初任者研修の人権教育研修では、いつでも見られるようにイントラトップページにある研修システムで視聴できるように環境を整えております。やはり、人権というのは対面で、NG場面から考える事例検討などは、対話型の研修が必要になりますので、動画だけではなく、令和7年度から参集型で初任の方々に人権問題を考えていただく予定をしております。フレッシュ教員に関しましても、当然現場でそういった子供たちに接する機会がありますので、採用前ですが、同じように研修をさせていただいておりますので、よろしく願いいたします。
- (組) 対話であるとか、対面であるとか、コミュニケーションを大切にしたいご回答をいただき、本当に感謝をしております。交渉のなかで、研修の負担について要求させていただいていますが、やはり参集するときは対話・交流を大切にしたいという思いは一致していると思っております。管理職を目指すきっかけも、ハラスメント等の様々な研修に関しても、対話が基本になると思っておりますので、今後ともよろしく願いいたします。
- (組) それでは、教職員人事課に対する発言に移らせていただきます。
- (組) 要求文1について発言いたします。

現在、神戸市教育委員会は女性管理職の割合を、令和7年度末時点で25%にすることを目標としています。これまでの管理職業務軽減の成果で少しずつ目標値に近づいていることをうれしく思います。しかし、教職員全体の60%が女性であることを考えると、多くの女性が、資質を備えているにも関わらず管理職として活躍できていないのではないかと考えています。組合員アンケートにおいては、全体の48%が

「昇任を希望しない」と答えています。おおよそ同数の42%が「現時点では考えていない」と回答しています。これは、管理職が魅力的な仕事であることが伝われば「やってみよう」と思う方の割合が増える可能性があることを示しているのではないのでしょうか。ただ、管理職を考えていない方の割合を男女比で見ると、男性が78%、女性は95%となっていました。明らかに女性の方が今後のキャリアに管理職という選択肢が少ない実態が見て取れます。今までの管理職像の固定概念により女性が管理職を敬遠しているのではないかと感じています。より多くの女性が管理職を目指すことができるよう、次の3点を提案いたします。

- ①学校現場において、性別にとらわれることなく女性教員を積極的に多様なポスト（総務、世話係、主任、生活指導、進路、体育等）に配置し学校運営に参画できるようにすること。また、事務局から校長会や校長研修を通して職員と対話しながら組織の在り方を検討するように周知すること。
- ②スクールサポートスタッフの勤務時間を増やしたり、総務学習担当が年度途中で学級担任にならなくてもよい人員配置をしたりなど、管理職の業務負担の軽減に努めること。
- ③多くの女性管理職が活躍し、それが当たり前の環境になるまでの措置として、現在の管理職が新たな管理職を推薦する場合は、必ず女性を含むこととするなど、新たな制度の導入を検討すること。

性別に関係なく、生き生きと働く管理職を見れば、その職を目指す人はきっと増えます。その中で、特に女性が学校のリーダーとして母性的視点や細やかな関わり方を、学校運営に取り入れることは、これからの時代のしなやかで強い学校づくりに必要だと考えます。先ほどの3つの提案について、ぜひ検討いただき、まずは、クリティカルマスの30%まで女性管理職を増やしてください。

- (市) 女性管理職の割合について、この5年間で25%という目標で、令和2年は15%で、今は21%ですので、目標はまだ達成できておらず、何とか増やしていきたいと思いますが、なかなか進んでいないところが現状としてあります。まず、女性を多様なポストにということですが、女性が多様なポストで経験を積んでいくというのは、非常に重要なことだと思っております。教職員人事課においても、人事説明会や校長会、校長研修会等において、女性を積極的に多様なポストに配置して、学校運営に参画できるようにすることを全校長に伝えて、校内人事についても積極的な女性の登用を働きかけておりますので、引き続き取り組んでまいりたいと思えます。

二つ目のスクールサポートスタッフについてですが、今年度に全校配置を行ったところがございます。一方で、スタッフ向けに実施したアンケートでは、一部で手が空く時間帯がある等の状況を聞いており、まずは現状の配置時間の中でスタッフの有効活用をしていただくことが重要であると考えております。

あとは人員の確保について、皆様ご存知のとおり、ここ2・3年ぐらいは積極的な採用を行っております。とはいえ、欠員がでている状況ですので、全力で取り組んで

いきたいと思っており、引き続き積極的に採用していきたいと考えております。最後に、女性管理職が活躍して、それが当たり前の環境になるということは、すごく大事なことだと思いますし、やはり意識そのものを改革していかないといけないと思っています。あとは、お話ありましたように魅力的なモデルになる管理職っていうのも必要だと思っております。ただ、やはり一丁一石にできるわけではないので、地道な取り組みを続けていきたいと思いますし、また効果的な方法も模索していきたいと思いますので引き続きご協力の方よろしくお願いたします。

(組) 引き続き、要求文2、3について発言いたします。

女性だけでなく男性教職員も含めた、誰もがワークライフバランスをとることができる働きやすい職場を目指して、「働き方改革」「休暇制度の周知」などをしてくださいありがとうございます。

そのような中でも、やはり多くの教職員から声が挙がるのは、子の看護休暇の対象年齢を中学生まで引き上げることや入園・卒園、入学・卒業以外の学校行事でも取得可能にすることなどで、女性だけでなく、男性教職員からも多くの声を聞きます。市労連の交渉事項だということは理解しています。しかし、このままだと、神戸市外へと人材が流出していく可能性もあると思います。学校現場からの声を直接聞いている委員会事務局からも行財政局に、ぜひはたらきかけてほしいです。

残念ながら、組合員向けアンケートにおいて「仕事の悩みがある」や「仕事を辞めたいと思うことがある」と答えた皆さんの多くは、理由を「子育てと両立できていない」「今後、子育てをすることに不安」と回答しています。性別に関係なく、誰もが自分のペースで、自分のバランスで子育てと仕事の両方を満喫できる職場となるよう、新たな人事アイデアや改革を願います。

(市) こちらに関しましては、市労連交渉事項ではありますが、我々も行財政局の方から改善の検討をしているということ聞いております。全国的な動きがあると思いますので、教育委員会としましても改善に向けてどういったことができるか検討してまいりたいと思います。

(組) 要求文4、5について、発言をします。まずは、要求文4についてです。

育休後、復帰する時は、働き方や家事・育児との両立など様々なことが不安です。休んでいる間に、通知・更新される情報は山のようにあり、復帰後、問題なく円滑に働き出せることは大変難しい状況です。そんな中「いきいきプレ出勤」に加え、ICT基礎研修の実施など復職者へのサポートはとてありがたい制度だと感じます。育休から復帰される方は、働き方こそ変わるかもしれませんが、これまでの経験に加え、親の立場になり、保護者理解、子ども理解においてパワーアップして戻って来られる貴重な人材です。

現在日本の人口は減少、超少子時代と言えます。今こそ、若い教職員が子育てと仕事を両立しやすいと思える環境を整える時です。もうこれ以上後回しにできる問題ではありません。ここ数年、神戸市は大量に教員を採用しています。採用者の年齢を考えると、今後、今まで以上に多くの教職員が男女ともに育児休暇を取得することが

考えられます。育児休業後も働きやすい環境が整っていないとなると、ますます離職が増えてしまいます。他都市の取り組みで、育児休暇から復帰する際は、最初の1年に限り、年限に関係なく働きた元の勤務校に復帰することができることを聞きました。また、年度途中からの産休教員や男性の育児休業取得の補填として、正規教員を4月当初から多めに確保している自治体もありました。

若手の急増、退職者の増加により、人手不足が続き、皆さんが満身創痍で働く今、育休から復帰される方の不安を軽減し、スムーズに働けるように少しでもサポートすることができれば、復帰された方だけではなく、その方と一緒に働く方、フォローする方、現場で子どもたちに向き合う全ての人にとって有益なことだと思います。神戸教組でもカムバックセミナーで休日または昼間の時間帯での ICT 研修など引き続きサポートしていきますが、委員会事務局として育休から復帰する希望者への充実したサポート支援を願います。

引き続き、要求文5についてです。

「妊娠障害休暇」については、市労連交渉事項であることは承知していますが、現行「1日単位で取得」は、学校現場では現実的には使えません。子どもたちが待っているのに、代わりに入ってくれる人もいないのに、1日丸々休むなどできません。つわりで吐きそうな中、体調が悪く感じる中でも、学校に行き、授業を行っています。1時間単位でとれるなら、もっと状況に合わせて使うことができます。学校現場特有の難しさを、強い願いを、行財政局に声を届けていただきたいと思います。

また、全市的な人員不足の状況により、数年前は考えられなかった産前産後休暇の代替教員が来ないということも多く起こっています。子どもたちや先生方に、「申し訳ない。」を繰り返す教職員のお話を聞くと、とても胸が苦しくなります。妊娠や出産の時期、担当教科などによって補助教員の有無などに不平等がないよう、安心して妊娠・出産できる環境を整えるよう、十分な人員の採用・確保をしていただけるよう、強く要望します。

最後に、今回の組合のアンケートには、女性部だけではなく全組合員対象で実施し、例年よりたくさんの方に回答いただきました。その40%の人が、「しばしば辞めたいと思う。毎日、辞めたいと思う。」と回答しました。「休みたいが、代わり的人がい、子どもたちが待っていると思うと、自分の心身の不調をおしてでも行かなければと思う。他の教職員に負担がいくとなれば、もう行くしかない。やるしかない。もうこの仕事に未来が見えない。」という切実な声がたくさん届きました。私たちも自分たちのできる限りを尽くしていますが、誰もが心にゆとりをもって安心して働くことができる環境作りを願います。

- (市) まず、育休復帰につきまして、もちろん復帰時は大変な状況もありますので、ご苦労されていることがあることは重々承知しております。現在は、育休中に在籍期間が7年を超えた教職員は、育休中に異動ではなく、復帰と同時に転任となっております。ただ、1年間残るといった話もありましたが、転勤となる場合は、もちろん育児への配慮等は考えて、人事異動を検討しているところです。また、その学校に残りたいかど

うかは個人個人の状況等もあると思いますので、いただいたご意見については、状況を確認していきたいと思います。また、多めに教員を確保している自治体もあるということは我々ももちろん承知しております。ただ、人件費負担という話もありますが、一番課題として認識しているのは、今これだけ積極的に採用しても、余りがでないくらいの欠員状況ですので、質を担保しつつ今まで以上に教員を採用することができるかは課題があります。一方で、もちろん安心して産育休を取得できる環境を整えるのは、非常に重要だと認識しておりますので、人員確保が非常に厳しい状況ではありますが、有効な手段がないか検討していきたいと思っております。

最後に、ここ3年くらい急激に人員不足が起こっていると認識されていると思います。令和4年が一番厳しい状況だったと思います。今年はまだ少しマシなのかなという印象もありますが、3年前から積極的な採用を行っていることが影響していますが、やはり欠員が出ておりますし、数年前まであれば、年度途中で声掛けをしたら来てくれるという状況は、もうなかなかないと思います。こちらは全国的な状況もあり、神戸市だけではないですが、様々な手を使って、人材確保の方に取り組んでまいりたいと思います。

(組) 教職員人事課の皆様におかれましては、全国に先駆けて、あらゆる手を尽くし、新たな人材確保施策に取り組んでいただいていることに感謝いたします。女性部の交渉にもありましたが、やはり人材確保のなかで、教員を集めるということももちろん大事ですが、人材が辞めない、休まないということが一番大切なところだと思っております。その鍵になってくるのが、やはり育児、介護そして退職が近づくこの辺りの働き方だと思います。私達も安心して働き続けるための現場からの声をたくさん集めて届けたいと思っておりますので、今後ともよろしく願いいたします。