

神戸市教職員組合 執行部との交渉議事録

1. 日 時：令和6年12月20日（金）10：00～11：10

2. 場 所：教育委員会会議室

3. 出席者：

（市）学校環境整備課長、学校環境整備課管理係長、学校経営支援課課長（情報監理担当）、学校経営支援課運営係長、学校経営支援課情報化推進係長、学校教育課長、学校教育課係長、特別支援教育課課長（特別支援教育推進担当）、特別支援教育課課長（特別支援教育相談センター長）、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）、児童生徒課長、児童生徒課係長、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）副委員長2名、書記長、書記次長2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：

（組） それでは、学校環境整備課に対しての要求を発言させていただきます。

平素は各校の駐車場・更衣室などの整備にご尽力いただきありがとうございます。しかし、更衣室内の間切りがカーテンやロッカーであったり、エアコンが未設置であったりする学校園は多数あり、教職員が気持ちよく働くことができる環境整備には遠いと感じています。

また、子どもたちが使用するトイレに関しても計画的な改修を希望します。現状、声が届いている例としては、人数が多い学校園では5分の休み時間に自分のフロアにある3つの個室トイレに対して50人近い子どもが使用するような状態があります。和式トイレが設置されている学校園もまだ多くあり、和式を避けて洋式に並ぶ児童も多いです。さらには、薄暗い雰囲気トイレが怖いと感じていて学校ではトイレに行かない、という児童もいます。設置場所などでなかなか工事が進まないという事情も承知していますが、子どもたちが安心して学校でトイレに行くことができることは喫緊の課題だと思います。日々困っている子どもたちがいます。予算確保のもと、早急に対応していただくことを要望します。

現状の改善が優先だとは思っていますが、どの学校園においても「みんなのトイレ」の設置や、特に寒冷地における温便座の設置についてご検討いただきたいです。誰もが一緒に学べる、安心して通える学校の実現に向けてどうぞご尽力ください。

（市） お話にありましたとおり、更衣室につきましては、学校によっては、単独の部屋ではなく、別の部屋の中にロッカー等で、間仕切りをして使用している場合があります、改善の必要性については認識をしています。現状の取組みといたしましては、学校からの相談に応じながら、パーテーション設置や更衣室の拡張などにより、改善を進めているところでございます。また、更衣室の空調についても、少しずつではありますが、整備を進めているところであり、引き続き、できる限りの対応を図ってまいりたいと考えております。

小中学校トイレの環境改善として、洋式化・乾式化に順次取り組んでいるところがございます。現在、和便器が多く残っている学校から計画的に順次、改修工事を行っているところです。引き続き、児童・生徒にとって、できるだけ利用しやすいトイレとしていくことで、環境改善に努めてまいります。

男女共用の車いす利用可能な多目的トイレにつきましては、避難所に指定されているすべての学校に1箇所以上確保されるよう、現在、計画的に整備を進めているところがございます。また、トイレの環境改善としましては、これまで洋便器化改修を順次進めてきたところであり、現状、温便座につきましては、標準仕様としていない状況で、今後の検討課題かと考えております。

いずれにしましても、みなさまのご意見も踏まえながら、教職員の皆様が気持ちよく働くことができる職場環境、児童・生徒の誰もが安心して通える学校の実現に向けて、学校施設環境の整備・改善を進めてまいりたいと考えておりますので、ご理解・ご協力のほど、よろしくお願いいたします。

(組) 組合の方にも、教職員の更衣室の間切りが壁に改善されたとか、子供たちのトイレが全部洋式に変わったというような声が届いています。とてもありがたいと思っておりますが、現状として、先ほども述べたような状態であるということもお知りおきいただいて、全ての子供たちや教職員が健康で快適に過ごせる学校設備環境というところに、予算拡充・確保のもと、今後とも検討をよろしくお願いいたします。

(組) それでは、学校経営支援課に対する発言に移らせていただきます。

(組) ICTの環境整備に日々ご尽力ありがとうございます。端末修理依頼がWEBフォームで申請できるようになったことで、負担軽減を実感しているという声をよく聞きます。また、サービスデスクにも電話がつながりやすくなり、破損以外の質問がしやすくなったことも有難く感じています。

私からはさらなる環境整備面と人的支援面とに分けて要望します。

まず、環境整備についてです。新設された各校のサポートルームや自校通級教室にも無線LANの完全装備を望みます。多様な働き方の教職員が増え、端末を共有で使用する場面も多く見られます。実態として授業実施や会議・諸連絡確認などに不便を感じている教職員がいます。安心して業務に専念し働ける環境整備のために予備の端末の台数確保を願います。令和7年度も450人を超える新規採用された方が学校現場に加わることで、必要になるKIIF端末も昨年度より多くなると予想されます。加えて、多くの教職員の異動が例年通り行われます。4月1日より、教職員がKIIFでスムーズに業務ができるようご尽力ください。

次に、人的支援についてです。冒頭で申し上げたWEBフォーム申請をスクールサポートスタッフが行うことで、教員の負担軽減につながっているという学校があります。どの学校でもスクールサポートスタッフがこの業務を担うことができることを望みます。スクールサポートスタッフの仕事内容についての依頼は担当課と連携し実施へ向けにご検討ください。そのためには、現在スクールサポートスタッフ用の端末がないという学校があると聞いていますので、全てのスクールサポートスタッフ

に1台端末を配布して頂きますようにお願いします。

また、令和8年度の児童端末更新時には今使用している端末の引上げ、新しい端末の準備作業など学校現場に負担がかかることが予想されます。児童数の多い学校は、その作業に膨大な時間がかかると考えられます。それらの作業に携わる人員を派遣するなど対応をお願いします。

より良いICT環境での教育の実践に向けて予算の拡充を求めます。

(市) サポートルームや自校通級教室への無線LAN関連の整備ということで、こちらは当然、不登校対策特例校の取り組みの一環として、ICT環境の整備を行っていくものと理解しており、我々もできる限り無線LANの設置について技術支援を行いたいと考えております。サポートルームにつきましては児童生徒課が、設置希望の照会かけており、希望すると回答した約100校については、設置を行う予定となっております。また、自校通級教室については、特別支援教育課で取りまとめいただき、来年度の予算要求をしていると聞いております。我々としましては、引き続き技術支援を行い、環境整備に努めていきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

次に、予備端末の確保、4月1日からのスムーズな導入という意見がございました。3月31日までは、前の学校でKIIF端末を使用し、翌日に新しい学校行って、その端末を使うということになりますので、物理的に端末の移動であると少し時間をいただく場合がございます。また、内示があった方に対しては、事前に配布の計画を立てることができますが、学校の方からの申請があったときは、それを受けてからということもありますので、数日の時間をいただく場合がございます。予備機につきましても、一定数確保しており、4月1日に増える学校については事前に配布する対応をしておりますが、数に限りがございます、少し待つていただく場合がございますので、ご理解ご協力をいただきますようお願いいたします。

スクールサポートスタッフについて、関連する担当課との連携は前提に考えているところがございます。今年度、スタッフの人数が増えたということで、昨年度までは、スクールサポートスタッフに予備の台数の中から割り当てを進めておりましたが、なかなか全ての方に配布をするというのは難しいかもしれませんが、どうしてもという要望がありましたら、個別のご相談を常時受け付けておりますので、引き続き技術支援の中でご相談いただければと思います。

最後に、新端末の方針について、子供たちが利用していますGIGA端末は令和8年2月でリースが終了いたしますので、今は次の端末の調達に向けての、予算要求段階でございます。今の端末の引き上げや、新しい端末の配布に関する現場の負担に対するご懸念があると認識しております。なるべく現場の負担がないようにしていきたいと考えておりますが、例えば、校内の1ヶ所に集めておいてくださいというようなお願いをするかもしれませんので、ご協力いただければ幸いです。

(組) 子供たちにとっても教職員にとってもICTの環境もなくてはならないものだと、感じております。ICT環境整備については課をまたいで、対応していただくことが多いと思うので、今後も十分に連携を図っていただきたいと思っております。また、令和8年度

の児童端末更新時には、教職員が協力できる場所もたくさんあると思いますのでその部分を共有しながら対応できればと思いますのでよろしくお願いいたします。

(組) それでは、学校教育課に対する発言に移らせていただきます。

(組) 進路事務の改善は少しずつ進んでいるところではありますが、進路指導に関わる職員の負担は依然として大きいという声が届いています。

今年度から導入が始まっている県立高校のインターネット出願システムは、デモ操作の段階で予定していた期日より遅れ、その対応に現場は振り回されています。今後、全公立高校への導入を予定していると思いますが、早い段階から操作方法の説明やデモができるように県教委事務局と調整しながら進めて頂きたいです。加えて、市立高校の受験料の回収方法も現金徴収ではなく、ウェブ出願サイトから決済できるようなシステムの構築をお願いします。

また、各学校で作成している「進路の手引き」ですが、その中身はほとんど一緒なものにも関わらず、毎年各学校で校正や印刷発注を行っており、作成に多くの時間を費やしています。手引きにおける共通事項については「神戸市版の進路の手引き」として、事務局が主体となり、作成していただけないでしょうか。そうすることで、子どもたちに向き合う時間が確保され、生徒一人ひとりに対し、より丁寧な進路指導の時間が確保されるはずです。

最後に、毎年お願いしていますが、私立高校の調査書作成については、神戸市が使用している校務支援システムを用いて作成する統一様式を利用できるよう、今後も私学側と協議を進めて頂きたいです。

(市) まず負担軽減については、昔はB4の調査書で、1つ間違えると一次挿入、一時削除などの記載を加えて全て書き直さなければならず大変でしたが、それがA4の様式になり手書きのコピーが可能になり、さらにコンピュータ入力が可能になり、さらにクラリネットでのデータ流し込みが可能となるようになっております。また元々学校ごとにシステム構築しなければならなかったところが、クラリネットでできることによって、全校一律に一度経験すれば、次の学校でも役に立つというようなかたちになっており、さらにWeb出願の整備など、改善に向けてはかなり進歩していると考えております。今後のWeb出願については、今回テストランで、現場の先生方には、初めてのところで、ご負担をおかけしていると思います。来年度は全校導入となり、これがしっかり定着していけば、さらに業務改善になっていくのではないかと考えています。立ち上げ当初から県教委とも協議しておりますし、当然神戸市教育委員会としてしっかり関わらせていただいております。考査料の払い込みについても、当初の計画から、システムを利用したの支払いというかたちでの要望を出ささせていただき、開発を進めていってもらっているところです。

進路の手引きについては、各校で独自に作っているのが現状で、作らなければならないというような義務はございません。各校の生徒たちをどう指導していくかというところは、各校の実情に応じて実施していく必要があると思いますので、事務局から統一した進路の手引きを作成する計画はございません。進路指導については教育

課程上に位置づけて、しっかりと各校で取り組んでいただくのが適切だと考えています。進路の手引きを作成するかしないかの判断は各校に委ねられておりますので、必要ないというのであれば作らないことも選択肢の一つかと思います。

私立高校の調査書の統一様式については、以前から議論されてきているところです。ただ、事務局としましては、私学に要望していくような立場にはございませんので、これについては校長会の支援対策委員会を中心として、働きかけを行っていただいていると聞いておりますので、そちらの方で継続的に要望を出していくかたちになるとと思います。

- (組) 続きまして、項目3番の人権課題について発言させていただきます。外国につながるのある子どもたちへの諸条件整備について、今年度から始まっている初期日本語指導教室の開設や授業通訳支援ツールの導入など、日々ご尽力いただいていることに対し、改めて感謝申し上げます。

外国につながるのある子どもや保護者は年々増加しており、学校によっては十分な支援を受けられていない学校もあります。各支援員の派遣や通訳支援ツールの貸出など現場のニーズに応じた柔軟な対応ができるよう、支援体制のさらなる充実をはかっていただきたいです。また、日本語指導加配の担当者が本来業務に専念できるような体制や管理職への周知も徹底していただきたいです。

加えて、外国につながるのある子どもたちの進路指導の際、特例として年齢相当の学年ではなく、下の学年を選択している生徒については受験制度上の注意が必要であることを教員に周知していただきたいと思います。

- (市) おっしゃっていただいた通りだと思います。日本語の指導が必要な外国にルーツを持つ子供たちは年々増えていく一方ですので、しっかりと対応していきたいと思っておりますし、学校への周知もしっかり行っていきたいと思っております。

- (組) 項目6番について発言させていただきます。桜の宮小中分校、夜間中学校、若葉学園の課題について、子どもの権利条約に基づいた安心できる学びを保障するとともに、学校設備の充実を図っていただきたいです。また、職員の配置等について、各校の特性を理解し、前向きに子どもたちと関わりたいと思う教職員が関われるような配慮をしていただきたいです。

今後も現場の教職員との意見交換を行ったうえで必要な対策を講じ、勤務の適正化を図ることを求めます。

- (市) 毎年、特に桜の宮小中分校については、連絡会等を開かせていただいて、参加いただいていると思っておりますし、当課だけの対応ではなく、教職員人事課や特別支援教育課、監理室の地区統括官、局をまたいで、こども家庭局、こども家庭センターの方にも同席いただいて情報交換を行ったり、業務改善に向けて話し合いを行ったりしているというようなところで、少しずつ改善に向けて取り組むことができていると思っております。設備面では、施設側の状況もありますし、なかなか進まない部分もありますが、おっしゃっていただいたように必ず改善に向けて努力をしていきたいと思っております。

(組) 最後に、人権項目全般について発言します。社会情勢の変化はスピードを増しており、多様化する社会のなかで、あらゆる人権に関する理解を深め、人権尊重の精神を育むことが必要不可欠であり、学校における人権教育の重要性はますます高まっています。そんな中、子どもたちは限られた時間の中で多くのことを学ばなければならず、その影響で人権教育にかける時間が少なくなっているのではと危惧しています。

人権教育の具体的推進にあたっては、全体的な概念や位置づけを全教職員が共有し、組織的・計画的な推進が図られることが必要であると考えます。人権教育を「知識として教え学ぶ」といった狭い教育だけでとらえるのではなく、「人権についての理解を深める教育」、また「人権を尊重する主体を育てる教育」に広く展開できるような教育活動を充実させるとともに、教職員の人権意識をさらに向上させるための、具体的・積極的なとりくみを推進していただきたいです。

人は人によって人になるという神戸市が大切にしてきた教育理念のもと、今後も神戸の人権教育が熱意をもって展開されることを求めます。

(組) それでは、特別支援教育課に対する発言に移らせていただきます。

(組) 特支校の教員が授業に専念し、安心して働くことのできる支援策として「教員が担う医療的ケア」についてお願いしたいことがあります。

現在、特支校における教員の多忙化は増えています。児童生徒数が年々増え、教員の人員不足は課題となっています。さらに生徒指導や保護者対応等の他の業務に多くの手が取られている中、教員の本務である授業を遂行する環境が十分整っていません。そして、中でも医療的ケアを行うことに教員は大きな心理的負担を感じている現状があります。

子どもたちと教員が安心して学びを進める環境の整備には、医療的ケアを行うことを多少なりとも不安に思っている教員と専門家である看護師が共に連携して携わる環境を整えるとともに、看護師が学校を支援する体制をさらに充実して欲しい。

看護師の配置についての拡充は、子どもや保護者、そして教員や看護師にとっても全体の負担軽減につながります。特支校の安心・安全の体制づくりをお願いします。

(市) ご存知の通り特別支援学校の方には学校看護師を配置しておりますが、医療的ケアの必要な児童生徒が安心して学習するためには、学校看護師だけではなく一定教員の方が医療的ケアに携わるということも必要となっていきます。教員が医療的ケアに携わることで日々の子供たちの状況変化に気づきやすくなって、またその結果、例えば危険な状態になることを未然に防げたり、何かあったときも早期に対応できるということに繋がったりしています。

また医療的ケアというのは、特別支援学校の根幹とも言えます、自立活動の一環というところでもありますので、やはり教員が行うことについては意義があると考えております。ただ先ほど申し上げましたように、先生方の不安な部分は、たくさんあると思いますので、心理的負担を少しでも軽減するために、看護師と連携して医療的ケアに係る体制を充実させないといけないと考えております。教員が医療的ケアを

行うという意義について、各特別支援学校を回らせていただいて、研修を今年度初めて実施しました。その中では看護師がどのような工夫をしたり、配慮をして、教員と共同で医療的ケアに関わっているのかであったり、看護師の役割などを先生方に理解していただく機会にもなりました。

特別支援学校で、医療的ケアを行うことにつきましては、医療的ケア児の健康面、心理的安定、コミュニケーションの向上とか人間関係の形成にも繋がると考えておりますので、今後も看護師の見守りのもと、医療的ケアを行いながら、生徒の安全安心を担保し、子供たちが安心して教育を受けられる、教育の保障というものの体制作りをこれからもしていきたいと考えております。

また看護師の配置につきましても、医療的ケア児の人数やケアの内容など、そのあたりを鑑みながら今後検討していかねばいけないと考えております。

(組) 高い専門性を求められる拠点校・自校通級の担当者の研修計画について要求します。

専門性を向上させる研修を行っていますが、その内容や研修体制に対し「事務局が主導になっていないか」「受講する現場側の、学びたい・学ぶべき研修となっているか」という声があります。現場のニーズとずれていることはないでしょうか。実際、令和6年度の1年目の担当者研修では「発達障害」に偏っていたと聞いています。自校の場合は「発達障害」そのものが対象分野なので当然ではあるが、拠点校の場合「構音」「難聴」「吃音」など専門知識が必要とされる指導を着任後にすぐ行わなければならないこともあり、早期に研修が必要となります。

研修において、3つ提案があります。1つ目、自校・拠点校の専門性の違いを今一度整理し、それぞれのニーズに合った研修を構築すること。2つ目、主事が現場の教員と密に連携し、共に研修体制を検討できるような場を設けて欲しい。3つ目、3年間をかけて行っている研修内容を、着任1年目ですべての課題の大枠、概略が把握できるような研修計画に変更すること。拠点校と自校のすみわけ、役割を明確にすることで、それぞれの効果が発揮されるよう、教員の養成と研修体制の確立を求めます。

(市) 現状の研修に関しましては、活動の基礎的なことから専門性の高いものまで、教員の経験年数等に応じて実施しているという現状があります。それから、自校と拠点校のすみわけに関しましても、自校通級が非常に増えてきている中で、研修以外にも自校通級の近隣の担当者が情報交換し、その場に拠点校通級の担当者が入って一緒に話をする機会も構築されつつある状況は、お知り置きいただいているかと思えます。もっと現場のニーズを拾ってほしいというご提案だと思えますが、今自校通級が設置されている学校には指導主事が必ず訪問させていただいておりますし、拠点校通級で行われている評価会等にも指導主事が行っております。そして、教育相談センターにも拠点校通級の担当者が出務しておりますので、指導主事と話す機会はたくさんあります。今後もそれを生かして現場のニーズもお聞きしたうえで、こちらが求める専門性などもありますので、そのあたりを上手に考えながら計画を立てていきたいと思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思えます。

(組) 最後に、特別支援学級における評価について求めます。特支級におけるあゆみにつ

いてですが、特支校において前期・後期の2回にしていることが、子どもの実態把握に時間がかかるからということであるならば、特支級も全く同様です。あゆみの作成が3回ある中、1学期は評価ではなく、子どもの実態を家庭にわかりやすく伝える「所見」の形であゆみの作成を行っていくべきだと考えます。あゆみの作成について、工夫・柔軟な対応をお願いしたいと思います。

また、特別支援学級の事務負担は、以前より課題であり、担任や評価担当者からも負担が大きいとの声が多くあります。特別活動と総合的な時間は、通常学級においても観点別評価をあゆみに表記していないことから、特別支援学級もその二教科において、自立活動のように1項目で評価できるようにならないでしょうか。1教科につき9項目は書くことが多すぎて評価がとても大変です。記号式に変更したことで、まだまだ負担は解消されていません。

あゆみ・評価の方法について、子どもたちや保護者、そして教員にとって一番良い形を一緒に目指しませんか。どうぞご検討をお願いします。

(市) 特別支援学級に関わる事務負担については、現場の声も届いておりますし、感じているところでありますので、様式の見直しや、いわゆる提出書類の削減とか、いろいろな部分で、できるところで取り組んでいるところでございます。あゆみに関しましては、現状では個別の指導計画に紐づいているものになっております。特別支援学級につきましては、子供たちに関わってくることでありますので、個別の指導計画が非常に大事なものであり、計画の充実を一番考え、そちらに重きを置いて良いものにしていきたいと考えているところでございます。神戸市としては文部科学省の通知等に従って、現状の形になっているところでございます。ただ、だからといって何もしないわけではなく、教育の質を落とさずに、現場の先生方の負担を軽減できるような形で、今後も考えていきたいと思っております。

(組) 神戸市の特別支援教育というものは、専門性の高い先生方、技術や知識を備えた教員が非常に多く、これからも自校通級100校を目指す中、先生方の養成にも力を注いでいただいていると思います。今回3点要求させていただきましたが、先生方の研修体制について、現場は「対話をする研修がしたい」「悩みや現場の課題をともに共有できる研修がしたい」という意見が非常に多かったです。

医療的ケアをする特支校の先生方の心理的負担がある中で、看護師の方と一緒に協働して働くことで、教員の負担は軽減されると思います。子供たち、保護者、教員みんなが笑顔になる特別支援教育を進めていけるように、これからも特別支援教育の更なる発展と、今後も私たち現場の声を届けていきますので、よろしく願いいたします。

(組) それでは、児童生徒課に対する発言に移らせていただきます。

(組) KOBE◆KATSUという全国的にも類を見ない先進的なとりくみを進めてくださりありがとうございます。昨年度までは地域移行の方向性が現場の教員に見えてこなかったところを、今年度は方向性を示してもらえたことに感謝しております。教員の中にはKOBE◆KATSUの指導者に興味を持っている方がいます。1月に一般公募をされる



とのことですが、現場の教職員へ事前に情報提供をしていただくようお願いいたします。

また KOBE◆KATSU が子どもたちにとって最善のものになるよう期待しています。来年度に中学校部活動に入部した新生が、KOBE◆KATSU 移行時に行き先がなくなったり、経済的に苦しい家庭が KOBE◆KATSU に参加することができなかつたりと子どもたちに不利益が被ることのないように制度設計してください。

それから中学校部活動がなくなることで中学校教育のあり方が大きく変わることを懸念しています。KOBE◆KATSU に移行したあとの学校運営に関して、現場の意見を聞きながら課を超えた連携で方針を示してほしいと思います。現在の部活動顧問の自費負担につきましても、引き続き検討をお願いします。

(市) 今週月曜日に教育長会見をいたしまして、メディアでも地方ローカルだけではなく全国の放送とかでも取り上げてもらっています。非常に注目されている事業かなと思いますので、今は、より具体的な説明が必要な段階に入ったと考えており、方針が決まりましたので、突き進んでいきたいと考えております。一昨日、事務局内での職員向けの勉強会を開催し、多くの方に参加いただきました。参加された方の中でも、指導員をやりたいという声もいただいておりますので、子供たちにとっても参画して下さる方にとっても、いい仕組みになるように、様々な課題をクリアしていきたいと思います。また、年明け1月の早々に、活動団体の募集を開始しますので、どれだけ集まるのかが一番の課題かと思っています。専用ホームページも立ち上げておりますので、より積極的に情報発信して少しでも多くの方に携わってもらえたらと思っていますので、引き続きよろしく願いいたします。

(組) 部活動あり方検討委員会でも多くの委員が教員の兼職兼業について興味を持たれているようなところがあったように思います。子供たちの居場所作りとともに、スポーツ文化活動の指導に熱心な教職員がうまくマッチングできるように、よろしくお願い致します。

(組) 校内サポートルームの支援員を全校に配置していただきありがとうございます。しかし、小学校においては人員に余裕がないため、午後からサポートルームを見守る人がいないという課題があります。来年度も引き続き全校配置していただくとともに支援員の時間の拡充に関しましてもご検討ください。

また、校内サポートルームの運用についても現場の関心が集まっております。サポートルームの内装やルール作りについて各現場で創意工夫しているところですが、中には思うようにいかない学校もあるようです。好事例を紹介するなどサポートルームについて情報共有できる場があれば、困り感の軽減につながると思います。

次に、スクールカウンセラーについてです。不登校やその予備軍の子どもたちが増えている中で、子ども、保護者ともにスクールカウンセラーへの需要が高まっています。しかし、スクールカウンセラーの時間は限られており、学校によっては3か月以上希望者を待たせてしまうところもあるようです。ニーズや学校規模に応じて配置を拡充してもらえると救われる家庭、学校もあると思われます。

最後に、学びの多様化学校、みらいポートについてです。来年度から開校する学びの多様化学校には大きな期待が寄せられていることと思います。しかしながら、保護者説明会での様子を見ると、不登校の子どもを抱える家庭のニーズに合っているようには感じませんでした。学びの多様化学校の方針は事務局が主体となって決めていったのでしょうか。それとも不登校に悩む家庭の意見をもとに決めていったのでしょうか。不登校の子どもをもつ家庭のニーズは多種多様です。学びの多様化学校がそのニーズに応えられるものになり、不登校の子どもたちの居場所になるよう、教職員・保護者・地域とともに作り上げていただきたいです。

また、学びの多様化学校も含め、「くすのき教室」や「ICT を活用したつながり」など神戸市の不登校支援について知らない教員、保護者がいるように感じます。それぞれの支援にそれぞれの良さがあると思いますので、すべての不登校支援について知っておくことが重要です。神戸市の不登校支援のグランドデザインを誰もが共有できるような情報発信をしていただくことを求めます。

- (市) 校内サポートルームにつきまして、今年度急ピッチで各校で工夫して整備していただきました。また支援員の配置について、日頃から学校に関わりのある方や、元教員の方を集めていただいて、運用できているところです。なかなか前例がないので、自由に各校で工夫を凝らしてやっていただきました。事務局から各校を訪問して、室内で工夫されていることや運用状況など、好事例はまとめて研修資料という形で今年度改めて共有させていただきました。今後も好事例が出てくると思いますので、横の連携という形で、よりいい部屋にしていきたいと考えております。

スクールカウンセラーにつきましては、ご指摘の通り待ち状況がどうしても発生してしまっていると聞いております。一方で、あまり待ち時間がない学校もあるとのことで、今年度から一律配分時間を減らせていただいて、待機が発生しているようなところにちょっと多く按分する形で対応いただきました。今年度初めてですので、検証をしていきたいと思っており、うまくいっていたら、次年度以降も続けていけたらと思っております。

そして学びの多様化学校につきましては、こちらもまた前例がなく、児童生徒課が各先進事例を見に行き、何ができるかを試行錯誤して進めてまいりました。不登校児童生徒について、本当にいろんな児童生徒がいるため、説明会でも様々なご意見をいただきました。あまり偏りすぎないように、スタンダードの形のものがないのかなと思っており、小集団で落ち着いて学校生活を送れることを最低限のベースとして、準備を進めているところでございます。保護者説明会の中で、質疑回答した内容もありますが、あまりガチっとしすぎないで、細かい部分は子供たちの意見も聞きながら、柔軟に対応していけたらと考えております。

最後に不登校支援全般に関しまして、昨年度「不登校支援の充実に向けた基本方針」を策定しました。まだまだ現場への浸透ができていないと感じています。そのため教員向けのポイントを記載したマニュアル等も配布はしておりますが、なかなか思ったような解釈をされてない学校もあると思いますので、今後も引き続き情報発信を

しっかりしていきたいと考えております。

また、保護者向けにも、これまであまり不登校の施策について、ホームページにも全然発信しておらず、特定の家庭に特定の情報しか伝わってなかったのが、昨年度ぐらいいからホームページで発信をしておりますので、今後も、必要な人に必要な情報が渡るように情報発信していきたいと思っております。

(組) 既に取り組んでいただいていることもたくさんあって、ありがたいと思っております。いろんなニーズがあると思いますので、神戸市の不登校支援がそれぞれのニーズに合った形で、取り組んでいただけるように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) 項目1番について発言させていただきます。教職員人事課におかれましては、昨年に引き続いての採用枠の拡大、採用前研修の充実、そして新たに臨時的任用教員継続勤務者区分を来年度から導入し、神戸市の学校現場で継続して活躍している臨時的任用教員を大切に考えていただいていることに感謝しております。

他にもありとあらゆる人材確保策に、全国に先駆けて取り組んでいただいておりますが、それでも年度途中の未配置が起きている状況です。また、男性育休の取得も増え、年度途中の短期間の欠員も学校現場の大きな負担となっています。

今年、文科省が産育休の代替要員に正規教員を充てても国庫負担とする方針を打ち出しました。国に先駆けて実施している政令市もあり、これを活かせば、新たに様々な施策が実現できると思います。人員対策の充実は学校現場の負担を大きく軽減させ、ひいては離職・休職の減少にも間違いなくつながります。今後とも総力をあげ、実効性のある人員確保策をよろしく願います。

また、スクールサポートスタッフの全校配置の実現につきましてもありがとうございます。スクールサポートスタッフの存在は、管理職のゆとりを生み、管理職のゆとりが教職員の安心につながる好循環の兆しが多くの学校で生まれています。一方で、「スクールサポートスタッフが午後もいてくれたら、教頭が若い教職員をもっとフォローできる。」「時間が短いことが原因で優秀な方が辞めてしまった」等の要望や課題の声もあがってきています。スクールサポートスタッフにGIGA 端末の故障対応などを任せられている学校では、業務改善を実感しています。今後も教職員がゆとりをもって働ける環境整備のために、スクールサポートスタッフに関する実効性のあるとりくみをお願いします。

(市) まず、産育休代替に正規教員を配置できるようになったという方針について、現時点でも、件数は少ないですが、産育休者が複数いるなど学校運営が厳しい場合には、正規教員を配置しているケースもあり、本市独自で柔軟に対応しているところがございます。ただし報道もあり、我々も考えたところですが、正規教員を代替教員とするには、そもそも全国的な教員不足の中で質を担保しつつ、今以上に多くの教員を採用することができるのか、という課題はあると考えております。ただ代替教員をどのように配置すれば、学校現場の負担を軽減することができるのか、引き続き国の方針も踏まえて、検討していきたいと思っております。

またスクールサポートスタッフについては、今年度全校配置に向けて取り組んでいるところでございます。限られた予算の中でスクールサポートスタッフを最大限に有効活用することがもちろん重要なことと考えており、引き続きマニュアル等の改定や各校への周知に取り組んでいくとともに、どのようなことができるのか、引き続き検討してまいりたいと思います。

- (組) 項目7番について発言させていただきます。現行の人事評価制度について、全組合員対象のアンケートでは、2割弱の教職員が適正と感じていません。回答いただいているような評価の調整や標語の変更で人事評価が充実するとは思えず、管理職の時間的、精神的なゆとりを生み出す取り組みが必要だと考えます。管理職が教室を見回り、日常的に職員に声をかけることができ、より適正な人事評価へと充実していくよう実効性のある対策を求めます。

人事異動制度については、「標準的な在職期間」が短くなったことにより、引継ぎがうまくいかず学校運営が不安定になっている職場もあると聞いています。人事主事面談がなくなり、校長との面談でしか意向が伝えられなくなっている状況についても、校長の恣意的な評価が加わる不安を抱えている教職員も実際におり、公平性や透明性に欠けている状況もあると考えております。

人事評価制度と人事異動制度が一体となり、教職員が管理職と対話的な関係を築き、安心して働くことができるトータルサポートとして機能するよう、今後も実効性のある具体策を求めます。

- (市) まず、管理職の負担軽減策としては、複数教頭配置校の拡充、管理職支援アドバイザーの設置などを行ってきました。また働き方改革として、「令和の時代における学校の業務と活動」において、これまでの当たり前の見直しに加えてそれぞれの役職や職種に応じた業務の標準化を行っており、令和6年1月には基本要綱を策定し、通知したところでございます。各学校においては、学校の状況を踏まえて、校長教頭のリーダーシップのもと、特定の教職員に負担が集中しないよう、役割分担の適正化を図っていただきたいと考えております。

次に、人事異動については、管理運営事項でございますので、回答は差し控えさせていただきますが、よりよいものとなるように校園長が把握すべき個人の意向等の集約については、説明会等を通じて、面談や意向調査における人事に関する配慮、留意事項等を丁寧に聞き取り、正確に伝えることや、適切な時期に面談を実施すること等、引き続き校園長に周知してまいりたいと思います。

- (組) 教職員相談室を含む各種相談窓口の体制や受付時間の拡充をすすめていただきありがとうございます。今年度新たに配置された保健師も含めて、引き続き積極的で具体的な周知を行うことで、悩みを抱える教職員が必要な時にすぐにアクセスできるセーフティネットとして機能するようよろしくお願いいたします。

また、理不尽な保護者対応に悩まされている学校現場や教職員が安心して働ける環境づくりのためにも、ハラスメント対策基本方針に明記されている内容が、回答の中にお示しいただいた「対応フロー」のように、より簡潔にわかりやすく、すべての

教職員が共有できるものとなるよう検討をお願いします。

(市) 保護者や地域からの理不尽な要求等への対応について、必要に応じて管理職に相談するなど組織として対応するものと考えております。ハラスメント対策基本方針より詳しい内容で、「不当要求クレーム対応マニュアル」を作成しており、イントラに掲載しております。今後も様々な機会を通じて周知をしまいたいと思います。

(組) 神戸市が様々な施策に積極的に取り組んでいただいていることを感じております。一方で、たくさん採用していただいたからには、私達教職員が現場で連携し、育成していくことも必要だと感じておりますので、今後とも協議をよろしくをお願いします。

(市) それでは、教職員給与課の交渉に先立ちまして、ご挨拶をさせていただきます。

執行部の皆さま方におかれましては、日々、現場組合員・管理職からの、様々な声を聴きながら、説明・相談・調整・協議に汗をかき、走り回っていただいているかと思っております。また、学校現場と我々事務局をつなぐ潤滑油としても重要な役割を果たしていただいていることに、改めて感謝申し上げます。

さて、先日来、6つの専門部の方々と、団体交渉を持たせていただきました。学校現場の最前線で奮闘いただいている、各部の皆さま方の切実な思いや悩み・要望について、顔を直接拝見しながら、お聞きをする、我々にとっても貴重な機会だと感じております。また、組合員の皆さんにも、私ども事務局の思いや考えを、我々の顔も直接見ていただきながら、お聞きいただくという面もあることから、お互いにとって有意義な時間であったのではないかと思います。常々申し上げておりますとおり、学校現場と事務局は、車の両輪として、互いをよく理解し合い、力を合わせる事が不可欠だと考えております。これからも、お互いに課題を共有し、一緒に考え、一緒に悩み、一緒に解決に向けて力を尽くしていければと考えております。どうぞよろしくお願いいたします。

(組) ありがとうございます。それでは、項目2番3番について発言させていただきます。ほとんどの教職員が休憩時間を取れておらず、持ち帰り業務も把握できていない現状では、いくら在校等時間が減っていても、勤務状況が改善しているとは言えないと考えます。引き続き、休憩時間の取得促進や持ち帰り業務の把握方法について、現場に負担のない方法でご検討いただきたいと思います。

また、3年間取り組んでいただいた「令和の時代における学校の業務と活動」につきましても、一旦の総括は必要かと思いますが、まだまだ道半ばであり、今後「量」から「質」の観点にシフトしていくためには、今まで以上に学校現場を知る教職員の意見反映が必要です。今後も協議していただけるようよろしくお願いします。

この場で毎年確認をしていますが、変形労働時間制の導入は学校現場の現状からするとそぐわないと考えていますが、事務局としても考えていないということでしょうか。

(市) 持ち帰り業務の実態把握については、文部科学省が実施している「教員勤務実態調査」を参考に、令和3年度に神戸市独自の「教職員勤務実態調査」として、いわゆる持ち帰りも含めた勤務時間の調査を行っており、一定の持ち帰りが発生していると

いうことは認識しております。本来、業務の持ち帰りは行わないことが原則でございますので、持ち帰りが発生しないよう、引き続き働き方改革を進めてまいります。

また、「令和の時代における『学校の業務と活動』」については、令和3年度からの3年間の振り返りアンケートを今年度実施する予定でございます。今後も引き続き学校現場の意見に耳を傾け、実態把握をした上で、学校園と一体となって働き方改革を進めてまいりたいと考えております。

変形労働時間制については、昨年度のこの場での回答と同様に、本市の勤務外在校時間数等の実態を踏まえると、1年単位の変形労働時間制の導入を検討する段階には至っていないと考えております。まずは業務の見直し等による実態を伴った時間外勤務の縮減が必要であると考えております。

(組) 項目1番について発言させていただきます。今年度、保健師の配置を実現していただきありがとうございます。学校現場にとって画期的な一歩だと感じております。現場の心の支えとなるよう今後も周知に努めて頂くとともに、教職員相談室や公立学校共済組合など、課や局、立場を超えた総合的なセーフティネットの構築を実現していただきたいです。

一方で、新たな相談体制ができたことで、改めてメンタルヘルスを統括する役割の重要性が増している面もあると感じております。精神科にかかった教職員の話を見ると、学校現場の実態を理解していない精神科医がいるようで、相談内容に満足できていない方が多いようです。やはり産業医の存在は必要ではないでしょうか。教育委員会内への配置実現を引き続きご検討いただきたいです。

(市) 教職員のメンタルヘルス対策事業につきましては、昨年度、文部科学省によるモデル事業の採択を受け、事務局としても試行錯誤しながら実施したモデル校での包括的なメンタルヘルス対策等を通して、産業医や保健師などの産業保健専門職の存在の重要性を改めて認識し、今年度より保健師を1名配置したところです。保健師による教職員専用「こころと身体の健康相談窓口」利用件数は、5月の開設以降、11月末時点で延べ148件となっており、日々様々なご相談をいただいております。また、小学校を対象として、教員歴のない新規採用教員87名の採用后面談を10月中旬から実施しており、生活環境・生活リズム・勤務状況の確認や今後の保健師との関係作りを行っています。いずれも、必要に応じて、学校長・事務局内など関係各所へ情報共有を行っており、対象職員が直接言いにくいことは保健師から代わりにお伝えする等、必要に応じて連携しながら進めているところでございます。

また、面談対象教員所属の学校長からは、新規採用教員の業務面だけでなく、メンタル面での状況は全てを把握しきれないため、保健師の方がフォローに入っただくことは、非常にありがたいという声も聞いております。

今後、メンタルヘルス対策事業をより一層推進するためにも、産業保健体制の更なる強化は早急に取り組むべき課題であると認識しております。事務局への産業医の配置や、相談・面談業務の中心的役割を担う保健師の増員など、市長部局と連携して産業保健体制の強化を進め、メンタルヘルス対策の取り組みを進めてまいりたいと

考えております。

- (組) 車通勤を前提とした人事配置をおこなっているにも関わらず、有料道路代が支給されていない例があります。指定された有料道路にも関わらず、距離が縮まらなければ不支給となっています。時間が短縮されることだけをもって支給は困難となっておりますが、逆に距離が少し長いだけをもって支給していないということもおかしいのではないかと考えております。大きく時間が延びてしまっている職員については、教育委員会独自の個別対応を検討していただきたいです。

最後にもう一点、臨時的任用教職員の処遇については、臨時採用教職員部の交渉の際にも要求しておりますが、正規職員との均衡を理由に年齢で処遇決定がなされることは不当だと考えています。特に、長年にわたって神戸市で臨時的任用教職員として勤務していただいている方々は学校現場になくてはならない存在です。長年にわたり神戸市で臨時的任用教職員として勤務されている方の処遇改善について検討していただくことを強くもとめます。

- (市) 通勤手当の額は、運賃、時間、距離等の事情に照らし、最も経済的かつ合理的と認められる通常の通勤経路及び方法により算出することとなっており、指定された有料道路にも認定の要件が付されています。通勤手当をはじめとした諸手当や制度の適切な運用にあたっては、客観的な基準に基づいて認定することが必要ですので、おっしゃるような距離の長短については、厳格に判定せざるを得ません。この基準については、市長部局を含む神戸市としての規定があり、これに基づくこととなりますが、自家用車による通勤者が多いという学校現場の特殊性については、引き続き行財政局へ訴えてまいります。

また、教員の働き方改革を進めていく上でも、通勤に費やす負担を軽減することは重要だと考えており、先日、有料道路が不認定となった人のリストを人事担当ラインへ共有したところです。

臨時的任用教職員の皆様方におかれましては、60歳を超えてもなお、学校園の中で重要な役割を果たし、子どもたちのために熱意を持って働いていただいていることに改めて感謝を申し上げるとともに、その処遇が不十分であるというご要求は、しっかり受け止めなければならない課題であると認識しております。また、近年の厳しい教員不足の状況において、経験豊富な教職員の方に学校現場に残っていただくことは、人材確保や人材育成の観点から非常に重要なこととございます。臨時採用教職員部の交渉でも回答させていただきましたとおり、一律で60歳超えの臨時的任用職員の処遇を改善することは困難ではございますが、全ての教職員が神戸市で働いてよかった、神戸市で働きたいと思ってもらえるよう、皆様方のご意見もしっかり伺いながら、引き続き検討を進めてまいり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。

- (組) 専門部の交渉からこれまで、真摯なご回答をいただき、ありがとうございました。私達も学校現場の課題を聞いており、難しい時代にはなっておりますが、対話が充実している職場は、課題があっても乗り越えていけていると感じております。課長の冒

頭の言葉にありましたが、顔の見える関係が大事ではないかなと思っております。

私たち自身も、まずは学校内の職員同士での対話、管理職を含め学校と保護者と地域の対話、ひいては学校と教育委員会事務局の皆様との対話を、引き続き大事にさせていただきながら、神戸市の子供たちの教育を充実していけるよう、我々もしっかり取り組んでいきたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。