

神戸市自立教育労働者組合との交渉議事録

1. 日 時：令和5年12月22日（金）16：05～19：58

2. 場 所：教育委員会会議室

3. 出席者：

（市）監理室管理係長、学校環境整備課管理係長、総合教育センター研修育成係長、学校教育課係長（小）、学校教育課係長（中）、学校教育課指導主事（小）、児童生徒課長（生徒育成担当）、児童生徒課調整係長、特別支援教育課推進係長、特別支援教育課担当係長、特別支援教育課推進係長、特別支援教育課指導主事、学校経営支援課管理係長、特別支援教育相談センター係長、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（情報化推進係担当）、教職員課係長（労務制度担当）、他2名

（組合）執行委員長、書記次長、他6名

4. 議 題：2024年度勤務労働条件に関する交渉

5. 発言内容：

<監理室>

（組） 要求番号9⑥に対する回答をいただいておりますが、そのなかで原因の検証ということで色々書いていただいておりますが、以後継続して検討していることや他部局が集約されていることがありましたら、お聞かせいただきたいと思っております。

（市） 文書の回答のなかで書き切れていない内容もございますが、風通しの良い職場づくりが大切であり、コンプライアンスの徹底っていうのは進められているところですが、おそらく皆様も受けられていると思っておりますが、今年度からパソコンで学校法務専門官がコンプライアンスに関するお話をしている研修動画をご覧になっていただけているのかなという風に思います。なかなかコンプライアンスに関する研修については、いろんな場面で先生が受けられていると思っておりますが、毎年何らかの形でやっぱり受ける必要もあるのかなということで、今年度新たにそういった取組をさせていただいております。また、そういうことも含めまして、それが今年の新しい取組にはなりますが、いろんな形で、支援をさせていただければと思っております。

（組） 事前の予備交渉の時に、このところについては、特段改めて、調べてくださいますかというのとはなかったですが、むしろ、こちらのその現場の実情など、そんなことをちょっとここで聞きいただけたらと思っております。

（組） 先日、私の学校で、教職員の一部が、私の人事について飲み会の場や、学校の中で、噂話をしていたと聞きました。親しい同僚がそんな話をしていたと教えてくれましたが、その同僚も聞いていて嫌な気持ちになったと言っていました。他人の人事についての噂話をされると、情報が錯綜してしまうので、管理職に相談して、管理職から職員会議のなかで人事について職員室等で話すことではないと、伝えて頂きました。所属年数等について、誰が異動になるとか、60歳だから退職間近だからあれかなというような、予測は立てられると思うが、それを流して、その方のマイナスになるよ

うなことをお話しするっていうのはなかなかよろしくないと思います。やはり、一人一人の人生があり、職につく、つかない、特に講師枠の先生方は、気にされている方もたくさんいらっしゃるので、そういうところは適切にしていなければと思うので、お考えがあれば、ご回答いただきたいです。

(市) 管理職から情報が漏れているということではないと思いますが、まず情報が漏れるようなことは絶対あってはならないと思います。あとは、今回みたいにその職員同士でお話をされるということは、あり得ることなのかなとは思いますが、やっぱりそういうものが今回のように間接的に耳に入ったりするということで、職員室の雰囲気だったり職員関係が、そういう小さなきっかけで、ちょっとずつ変わっていったりするようなこともありますので、そういうところも認識をいただけるように、やっぱりコンプライアンスっていうのは、各個人で知っておく必要があるのかなと思います。また、それだけじゃなくて、今回管理職の対応いただけたということですけど、組織として認識をして、注意喚起を行っていくということも大切だと思いますので、今回、実際起こってしまったことではありますが、そのようなことのないように、今後も側面的な支援をしていければと思います。

(組) これは、総括されている中でも色々感じられると思いますが、学校の職員というか、職員室っていうのは、独特の文化がありまして、やっぱり違うなと思ったのは、お互い同士を先生、先生と呼び合うというような、おかしな文化があります。そういう中で、一見、相手を敬っているようなふりをしながらですね、実は後輩に対する上から目線とか、そういうことが非常に強くて、居心地が悪いなと思った時期はありました。あと、同僚性という言葉をよくきくんですけど、教員同士、同じ学校の教員は団結して仕事しないと、特に、対児童、対保護者でうまくいかないというところがあるので、そこはいいのですが、言いたいことや正しいことが言えない、道徳の教科書に書いてあることが実践できない、変な感じのところがありますので、まさに理屈で、コンプライアンスということをしっかり知っておいていただくべきですけども、今までの殻をとにかく打ち破るとかいう風なところができるような、意欲というか、そんなのを作っていないと、学校の悪い文化は潰れていかないと思います。

<総合教育センター>

(組) 資料の提供、いつもたくさんあるのに、ありがとうございます。毎年見せていただいていますけども、大体同じような評価ですが、我々から見たら、ニュートラルなところで色々解釈されている分とか、学者とか、書かれている分に関しても、当たり前のことを書いておられるので、管理する側からの一方的な解釈ではないような形で、資料を作っていただいておりますので、それ自体は、毎年敬服しております。気になるところは、そういう資料をしっかりと校長とかに与えて、それをきっちり、理解されてないケースが非常に多いです。まずは、どんな研修の仕方をして、どんな反応があるのかなっていうところを、お聞かせいただけたらと思います。

(市) まず、管理職が1回の研修でなかなか全てを理解して、学んだことを職場に浸透し

ていく、自分自身が意識を高く持ってってというのは、本当に正直難しいところはあると思っています。それで、昨年度、常に手元に資料は持って置いて見返すことができるような環境を作っておきおくべきであろうという、意見をいただいたということで、そのことに関しましては、校園長に必ず、いつでも手元に用意できるようにっていうことをこちらから、年内、そして新年度の段階で周知しております。議論ばかりの研修をしていますが、なかなか実践に活かさないというところが実際ありますので。昨年度と言いますと、1回目に新任校園長研修、2回目に2年次教頭研修、校園長対象の学校経営講座、4回目の新任教頭研修、最後の学校運営基礎研修というのは管理職に上がる候補者に対する研修ですが、昨年度は3と4と5の、3つに関しましては、直接現場で起こるであろう事例を取り上げた研修、こういうケースがあった場合に、どう考え、どう行動しますかという実践をイメージした研修を積極的に取り入れるような形で、そして、我々教員の感覚で、現場の判断にならないように、弁護士を講師に招いて、民間の弁護士をお招きして、そして、事務局の、学校法務専門官と、お2方の弁護士という立場で、法律に詳しい立場の方の事例研修の講師として招いて研修を進めて、少しでも学んだことが学校現場のケースに合わせて動けるようにという、そういうところをイメージして、全てはカバーできないですが、そういうものが実践に近いだろうという意識で、研修を計画して運営しようとしているところです。

(組) 公務員は基本的に、法令に基づいて仕事しなきゃいけないということにはなっていますが、やっぱりその職種によって、なかなか日頃からの訓練が積まれてないっていう職種がございますよね。教員はかなりいわゆるリーガルマインドから離れて仕事しているところがすごく多くて、法令の解釈よりも前からこうしてきたとか、それから、あるいは、自分が尊敬する先輩なんかに言われたら、こんなもんだと言われたら、なんか違うかなと思っても、そうですかと答えてしまっていたり、ということも結構あるっていうのは実情だと思っています。教員同士で動いている限りは、別に、そんなに、法令の解釈なんかをするようなこともないですが、ただ管理職という立場で、特に労働法規とかの理解が本当に低いなと思われる方が結構いらっしゃいます、正直なとこで多分、研修の成果もあるかなと思いますけど、そういうものを調べてみますとか言う方は、まだいい方で、中にはですね、私、詳しくないので、教えてくださいとかね。けしからんなって逆に怒るんですけどね。やっぱり管理職が管理職としてプロになるためですから、少なくとも労働法規をきちんと理解して、どの理論を管理するかということをやっぱり自分から知っておかなくてはならないんで、きっちり最低限、服務監督する上で必要なことは理解してなかったらダメでしょうと思います。研修資料も、すごくいいも思いますから、全部読み込んだらね、だいぶ、彼らも変わると思いますから、それを常に手元に置いていてなんてこともちょっとお話しているので、あなたもそれを実践してくださいねっていう、交渉したら、変えることもあったんですよ。だから、すごく、そのことを工夫しているので、管理職に言っただいて、嬉しいなという風に思いました。

- (市) そうですね。引き続き、声掛けは続けようと思います。
- (組) 残念ながら、教員の管理職の期間っていうのは、行政職と違ってすごく短いんですから、大体10年も、教頭や校長をしている方は意外と少なく、もう本当に10年以下の方が多いと。その中で、校長につかれても4年とか、たったそれだけで、せっかく研修でしっかりとやっても、それが引き継がれないということがあるので、ひよっとしたら、新任管理職向けっていうだけではなくて、管理職同士の中でも、普通に校長会とかそういう場所で、うちの学校の職員でこんなことを言う人いますが、これってどうしたらいいのか、と聞いた時にちゃんと法令にのっとって、それはこういう風になっているよっていうことを、今度は管理職同士で教え合うと、伝達しているとか、そういうこともあってもいいのかなど。ちょっとなかなか難しいかもしれませんがどね。大体、管理職が集まったら、そういうことよりも、子供たちのことを中心に話されるケースが多分多いと思うので、そんなこともお互いに、情報交換し合っって教え合うとかいうようなこと、またちょっと新しい観点で持っていただけたら効果あるのかなという風に思います。
- (市) ありがとうございます。限られた研修の時間ですが、本当に今おっしゃられたように、やっぱり学校園の子供のことが中心のケースでの学び合っっていうのが中心になり、一方的なところを 実際直面したケースについて話し合うというような、そういう切り口も、今後検討していきたいと思います。
- (組) 特にサービスの点に関してあまりにも知らない方がよく目立つよということだけちょっとわかっていただけたらと思います。
- (市) はい、ありがとうございます。
- (組) では、昨年申し上げたことを、実践していただいたのと同様に、また検討していただけたらと思いますので、よろしくをお願いします。

<学校環境整備課>

- (市) 文書回答の方で回答させていただいた通り、学校の施設配置については、これまで、限られた面積のなかで、普通教室や特別教室に加えて、学習室や多目的室などの学習面に必要な部屋の確保を優先してきたところではありますが、今後、整備を行う学校については、更衣室を広く確保し、横になることができるスペースを確保するよう設計において配慮しております。また、既設校で設置が必要な学校については、簡易ベッドが置けるスペースの確保について検討してまいりたいと考えております。
- (組) 毎年の回答の中で、新設校についてはですね、ちゃんと位置付けてやっているということでお聞きしています。ただ、残念ながら、新設校の中でも、児童生徒が多かったり、その他、色々学校の中で必要な設備品ですね、そんなものの置き場所、収納場所になっていて、結局そもそも休養スペースとして、設けていたはずのスペースが、いつの間にやら違うことに使われているとかいうような例をこの間も特別支援学校の中でもご指摘をしたことですが、その時にいつも言うのは、当然、学校管理者がそこをきっちりやらないかんのですけども、また、設置者たる教育委員会としても、

本来の目的を事務局から言っていたらいただかなかっただけでいいと思います。何年か言っていますが、その辺りの対応はどうなっていますか。

(市) 定期的に、教育委員会事務局の方から、状況を確認してということまでは、できてないところもあるかなと思います。ただ、人事委員会の方でも、労働基準法と労働安全性の遵守調査というものもあります。あと、一部の学校園について、実地調査もされているというところで、そこで、一定、各学校に設置をしないといけないものだという事は認識いただいているのかな、と思います。

(組) 人事委員会も、全校はいってないですけど、一応、期間決めて、校数決めて、労働基準監督の機能を果たすべく、やられていますよね。その中で、特に、指摘をされたりとかっていうようなことって、事務局の方では把握できるのでしょうか。

(市) こちらの方に連絡とかはないです。

(組) あくまで、事業所としての学校長に対して勧告や指導とかは、ありうるということですね。

(市) 各学校に対しては、労働基準法が遵守できていないところっていうのは、各事業所単位で指導がされて、どういう風に改善しましたとかっていう報告はされていると思います。そこまで全ての情報を教育委員会の方で一元的に管理するという事は、できていないところです。

(組) では学校環境整備課の方では、整備はされているけど、その後の運用とか、運営に関して、そのつもりで作ったからその通り使いなさいっていう風なことを言うような立場にはないのでしょうか。

(市) 立場にはないというか、そういう風に使っていただきたいなというお願いや思いはあります。

(組) 具体的に、校長に対して こうやって使わなアカンねんと言って、強く働きかけるとかというようなルートラインにはなってないですね。

(市) そうですね、そういうようなことを自分たちの権限として与えられているかっていうと、明示的にはなってないですね。

(組) やっぱりそうなんです。あと、既存の学校に関して、例えば私たちが休養室が整備されてないっていうことに関しては、これも学校環境整備課の方ではないのでしょうか。

(市) 実際問題、その学校の方からですね、こういったスペースがあって、休養室としてこういう形にしたいであるとか、そういう場合は建築基準法とかそういった話も出てきますので、その時は学校環境整備課の方で、改修させていただきまわすっていう流れになります。

(組) ということは、事業上の責任者である校長の方から、設置者たる教育委員会に、そんな校長減多におらんかもしれませんが、休養室がなくて、もう労働安全衛生法上ちょっと問題があるんだっていうことを自覚して、だからこういうスペースを確保したいから、ここをこういう風に直してくれへんかということを経理自身が言ってきたら、それに対しては一定、調整しながら、対応がありうるということですね。

- (市) そうですね。
- (組) 積極的に学校環境整備課が、その施設見て、労働安全衛生法に反していますよと、おたくには30人女性がいるでしょうとか、50人常時雇用しているでしょうとかっていうような立場ではないということですか。
- (市) 基本的にはそうですね。
- (組) そうなんです。職員なり、我々組合の方が、ここは休養スペースが実質ないじゃないかっていうことに関しては、校長に言ったり、校長通じて言うてもうたり、あるいは、組合が直接、教職員課の労働安全衛生関係の担当の方に働きかけていく中で、物理的にスペースがないから、それはなんとか手入れて作らなあかんいう場合は、結局、一緒になって学校環境整備課と協議するとか、そういうことですね。
- (市) もしそういうご相談とかがあれば、確かに、労働安全衛生法の所管って言うていいのかわからないですけど、教職員課の方で見えていますので、具体的にどう改修したらいいのかは、わからないので、どういうことができるかっていうのは、また、学校環境整備課が、話をして対応していくということになると思います。
- (組) 校長に対して、ここを活用したらどうですかとかいうような相談には、当然乗るっていうことでしょうか。
- (市) そうですね、確かに、その、新しく部屋を作るとかっていうのは、なかなか多分、スペースの問題も難しい、もちろん、法令上必要であっても、現実的になかなか対応が難しいみたいなことはあるかなと思います。少しの改修とかできるようなことであれば、そこも、学校環境整備課との相談にはなるかなと思います。可能な対応はさせていただきたいと思います。
- (組) あと、法令に違反しているところがあるのかなのかとかいうことの洗い出しと言いますか、そういうのも、要求の中で、そういう点検をして、計画的に整備してくれていう要求を出しますよね。どこが答えるかに関しては、学校環境整備課になるのか教職員課になるのかわからないけど、まあ、投げたら、そういう形で学校環境整備課が回答くださるので、いつもそういう風に言うのですが、それを調べてっていうのは、学校環境整備課そのものをやるわけではないということでしょうか。
- (市) 先ほどの話に戻ってしまいますけれども、建物そのものについて違反状態が、建築基準法上、何か問題があるとか、そういうようなことについて基本的に対応していくのが我々っていう整理にはなっています。
- (組) なるほど、労働安全衛生法に関しては、じゃあストレートにどうこうという話ではないということですね。ちょっと正直曖昧ですよ。どこがちゃんと責任持って、労働安全衛生法をどうやってクリアしていくかということに関しては。
- (市) そうですね、そこは確かに、おっしゃっていただいているような調査ができているわけではないですね。
- (組) そうですね。私たちは、まあ別に取り立てて、学校環境整備課に対してそういうことをやってくれていうのではなくて、教育委員会に対していつもそういう要求を出してきて、なぜすれ違ふのかなって考えたら、やっぱりそういうシステムの問題

はありますよね、責任持ってそれを受けてくださるところっていうのはね。で、それを受けて、当然学校環境整備課の方がきっちりいろんな法令にのっとって改築したりとか改装したりとか、いろんところで予算をつけてってなるんでしょうけどね。やっぱり進まないんですけど。

(組) 今回、12月に入ってから、学校の空き教室ありませんかっていうようなことで、学童保育の話が学校に来ているんですけど、学童保育のそういうようなことやってら、改修して行ってやっていこうっていうようなことで、空いている教室があれば、そういう風になっている休養室っていうようなものができるはずですが、学童保育は空いている教室があったらやって、じゃあ教員の方の休養室っていうようなものはやりませんというようなことがあったら、そこに軽重っていうのが出てくるとおもいますが、その辺りどうなっていますか。

(市) 軽重っていうことは基本的にはないです。学童保育は基本的に子ども家庭局の事業で、そこが主体になっていて、我々が基本的にするのは、場所を貸すとか目的外使用を認めるとか、っていうことになるので、主体的にやる部署は全然違うっていうような話になるかと思います。

(組) ということは、学童保育の方には予算があって、学校施設を借りてもいいけど、学校の教員の部分っていうのは、なんでもいっていい風に捉えられる可能性がありますよね。

(市) それは若干の誤解があると思いますが、我々は、先ほども申し上げましたように、学校運営上の中で、ここについてはこういうような教室を作りたいとか、更衣室をどういう風にしたいとか、そういうようなご要望を受けた場合につきましては、できる範囲の改修なり、そういうことはさせていただきますっていうのが基本的なスタンスですので、学校運営の話で、学校長がここについてこういう風な形にしたいと相談を受けた場合は対応させていただきます。ただ、先ほども言いましたように、学校保育っていうのは、むしろ他局がこういうようなことで使いたいっていう風な話をもってきますので、それについて、空き教室について、こういう風な状況でできますから、対応させていただきますという、受け身の話になります。

(組) おっしゃること、とってもよくわかるんですけど、今の話からいくと、例えば、なかなか学校の中に休養室ができないっていう言うか、更衣室があまりにも汚いとか狭いとかっていうようなことっていうのは、校長の怠慢っていうようなことになってきますよね。

(市) それは、総合的に考えてらっしゃるんだと思います。

(組) 良いように言ったら総合的に考えているのかもしれないけど、何も考えてないかもわからないですよ。

(組) 正直、本当に感度の低い方がいるのは事実ですよ。休養室ないって言っても、仕方ない、で終わるからとかね、話にならんような言い方される方もいるんですけど、先ほど、法令遵守の問題で、研修育成係とも話させてもらいましたけどね、やっぱりそういうところがやっぱり足らへんのか。今の学校管理、学校の管理職もちょっともど

かしいとこやなど我々は常に思っていました。

- (組) 私のいる学校なんていうのは、トイレはかなり汚いし、男子更衣室、女子更衣室もそうなんですけど、とつてもジメジメしてエアコンかけても、なかなか快適にならないって言うようなところなんですけど、校長は、自分の校長室を使いますからね。そしたら、そういうのとか全然わかってないし、上から言われたら、言われたままやるだけですから、ただ、それに対して批判的なことって言うようなことができるような人はなかなかいないって言うのが現状なんです。教育委員会の方から、言っていたりしてもいいのかなって言うようなことは思ったりします。
- (市) 私たちとしては、学校長が、教育委員会や文科省の言いなりになるって言うこと自体は好まないんだけど、ただ、明らかに法律違反している時なんかは、ルールとかいうのはもうちょっとあってもいいかなと思います。私たちの問題意識は、そういうところにあります。そこも踏まえて、こうやってお答えしていただいていますから、ちょっとそこは連携取りながら、やっぱり私たちが要求するところをどうしたら実現するのか。つまり、環境がきちり整備されてないところがまあほぼ完璧に整備されるためにはどのように、委員会の組織の改正、改善とか、あるいはその運営の方向とか連携のやり方とかいうのはやっぱり考えていただきたいなと思います。
- (組) 実際に現場で働いていると、やはり最近メンタルヘルス不調を抱えている職員の方々も中にはいらっしやったり、ちょっとしんどいなと思った時に、何か少し一息つける、休憩時間というのは、先生は特に取りにくくて、一応15時45分から1時間、休憩時間が、ありますが、会議が入ったりとか、実際、休憩時間をなかなか取りづらななかで、休養室とか少し、そういうスペースがあると、実際にあったらいいなっていう思いも現場でも聞くので、進めていただけると働きやすい環境になるのかなと思います。

<学校教育課>

- (市) 要求項目4③について、令和2年1月に神戸市立小中学校における教育活動等についての方針を教育委員会から通知し、小学校では5年生の自然学校と6年生の修学旅行を基幹的な宿泊行事として、冬季野外活動、スキーキャンプ等その他の宿泊行事は段階的に廃止し、また中学校では1・2年生における野外活動等の宿泊行事について、1・2年生の期間を通じて2泊以内とすることを標準としています。

自然学校における代休及び勤務の割り振りに関しては、「自然学校推進事業実施事務手続」に関する説明資料において、「引率指導業務において、勤務時間の割振により正規の勤務時間を延長する時間については、割振変更の単位期間内において勤務時間を短縮するものとする。なお、実施期間中に、週休日が含まれる場合は、週休日の振替を取得するものとする。また、実施期間中に休日が含まれる場合は、休日の代休を取得することができる。」と周知を行っています。

児童生徒や教職員の負担が過度にならず、過密なスケジュールにならないようなプログラムの設定や内容の精選を図っていくよう、今後も校長会等の機会を通して、

周知してまいりたいと思います。

(組) 今の件に関してなんですけどね、働き方改革ということもあいまってですね、整理はされてきたなという風には思っています。かつては、宿泊行事がどんどん増殖していくような感じがあったりして、兵庫県が導入した自然学校とかね、教員をどんだけ使おうとしてるんやみたいな時代がありました。

私たちとしてはですね、宿泊行事に関しては、全面廃止するのがいいかどうかという議論が十分に尽くせてないんですが、ただ、労働法規の関係から言った時にですね、本来は、2泊3日とか3泊4日とかいうことで、とにかく、その間、実質的には休憩も取れない、割り振りもちゃんと取れてないっていう形がある中で、教職員課にも関係するんですけども、最終的には、これはやっぱりクリアできてないんであれば、もう労働法規としては辞めるしかないんじゃないかと。宿泊行事は意義がありますっていうことを否定しないとしてもね。勤務のことに関してもおっしゃっていただいたように、週休日の振替とか、いわゆる休日の代休とかですね、これについてはまあまあ基準が出されていると承知していますけど、やっぱり羨ましいのはね、勤務時間の割り振りとか、休憩時間をどこにどういう風にこう取るかなんです。これは服務に関することやから両者関係あるんですけど、まだ、その行事を設定して運営するにあたって、それはもう当然無関係じゃないと思うので、ちょっとやっぱり考えも聞きたいなと思うんですけど、現実問題、その休憩ってどこでとれてますかね。

(市) おそらく、プログラムの合間のところで初めから考えた上でプログラム設定しないといけないかと思います。私自身も教員ですので、やはりつつい、プログラム全部をいろんなかたちに詰め込んでしまおうという気持ちがどうしても、なんかさせてあげたいって気持ちが強くなりすぎて、詰め込みすぎているところもあると思いますし、子供の充実はもちろんなんですけども、引率者も含めて余裕を持ってできるように間をあけたりとか、教員間において交代で休める状態を設定するべきだと思います。そこはやっぱり中身の部分の精選が必要な時期だと思っています。

(組) 確かに何にもしない時間を作ったら、子供がなにをするか分からないとか、そういうような発想が、まだまだ学校の中にあるし、今、何もしなくていいよ言うて、ちゃんと休んどきなさいって言ったってね、見守りせなあかんし、その見守りする方がむしろ大変です。要するに、どうしてもそういう話になっていって、どうぞ自由にしなさいって言ったって、結局その間、絶対教員全く見ない訳にはいかんでしょ。そういう問題なんですよね。おっしゃることはね、理屈はすごくよくわかります。で、事前に設定もせんと行事計画してしまうというのは、正直この修学行事の担当やるとね、やっぱりこう張り切ってね、とにかくこれして、これして、生徒たち、児童たちがすごく喜んでくれるって思ってやってまうねんけど、誰か止めなあかんから、少なくとも計画って管理職が、言うべきでしょ。やっぱこれってあかんって、なかなかそれ作れないですね。

(市) そうですね、ただやはり現状を考えると、先生たちが、交代であったりとか、そのあたりも考えたプログラムにしないといけないと思います。昔のままの流れでは、だ

めだと思います。

- (組) 数年ぐらいで、だいぶその考えというか、回答というか、いただけるようになってきてるんですけども、数年前ぐらいまではね、これを書くと、宿泊行事は、非常に教育的効果のあるものでっていう、これによって、子供たちの自主性が育てられるとか、いろんなことを書かれて、職員の労働問題に関しては全然触れられなかった経緯があったんですけど、今、そうやって少しでも進化はしているなとは思うんですけど、管理職もそういう感覚ってあるんでしょうかね。現場感覚が非常に疑問なんですな。
- (市) 持ってもらわないとダメだと思います。
- (組) はい、持ってもらわないとダメなんだけど、持ってもらうためにどうしたらええのかっていうところなんですな。まさにおっしゃるように、こう、回答としてはすごくわかるんですけど、私たち、全国組織で文部科学省と交渉するんですよ。年に1回、2回ですね。文科省の偉い人たちはですね、どう答えるか言ったら、宿泊行事を私たちの、私たちの労働環境とか労働法規を守るという観点からすると、本来あってはならない行事じゃないのかって、わざと挑発するんですな。なら、文科省の官僚の皆さんは、次の答えはもうこんなんですか。それは、各地方公共団体の教育委員会で権限と責任をもってることだから、それについては文科省に言われても、お答えできないと。まあ一応文科省としても、本来はきっちり、やっぱ勤務時間の割り振り変更であるとか、それから休憩時間をきっちりとらせるべきものであるという風に言われる。じゃあ、どないするんですか。どんな実力あるんですか。いや、それは承知してませんと。結局、教育委員会に全部投げかける形になるんです。ほんならこれやめたらどうやって話もするんですよ。次は、なんか、教育課程に位置づけられてるのか、それは当然やらなあかんからとかいうこと言って、じゃあどっちが一体ほんまなんやって話しながら、かえってくるんですけどね。実際に、確かにその事業をやっているのは、神戸市立の学校園であって、ある程度基準を示したりするのは教育委員会であって、宿泊行事とかあったりしたら計画書出しますよね。指導の中で、教員どこで休むんやとか、例えばそんなことなんかを事務局でチェックできないでしょうか。
- (市) 教員の動きまで分かるような、そこまでの計画書が上がっておりませんので、あくまでもプログラムでしかございませんので、学校内でそのさらに詳細なプログラムを立てているかと思えますけど、そこまではやっぱ届いてないなというところもありますので、チェックはやっぱりできてないところです。
- (組) まあ、逆にね、そこまで全部の書類を出さなあかんのやったら、係は大変ですけどね。なかなか、見解としてはね、本来は、そういう休憩時間とかもちゃんと確保してる、割り振り変更をちゃんとやれるというものをベースにしながら計画を立てるべきですねっていうことは、本当におっしゃる通りです。ま、否定もしない。現実的にはどうなるかなっていうところね。本当はやっぱりそこに切り込んでいかないと変わりませんからね。
- (組) 割り振りなんか取れるわけじゃないじゃないですか。どうやって取るんですか。だって、子供は毎日来てますやんか。毎日子供は確かに、楽しくやってくるけど、教員は自分

が割り振り取った時にね、その代わる余剰人員っていうのが学校にいないじゃないですか、まず。そしたら、そこのクラスの授業、誰が見るんですか。それを考えた時に、教員なんか取れるわけじゃないじゃないですか。それを取れっていうこと自体が無理なことを言ってるんですよ。だから、それだったら、そういうようなものの期間っていうのは夏休みとかに伸ばしていただいて、割り振りをそこで取ってくださいとかって言うんだったら取れますよ。だけど、そうじゃないのに、普通、平日子供って、私休みますからって言って、病気でもないのに休みにならないじゃないですか。例えば、普段の割り振りにしてもそうなんですけど、特別支援学校は1時間休憩があるかもわからないですけど、普通の学校の場合、昼の15分間っていうのが、これが休憩時間になってるんですよ。その時間、子どもたちと飯食ってますよ。じゃあ、今日そこ休憩とってええんかい。っていったら、いいですって言われる、それを先生の飯食ってる時間に休憩してるじゃないですか、と言われました、飯なんて3分ぐらいで食うんですよ。学校教員なんて5分かな、その後何してるかって言ったら、子供の連絡帳見て丸つけしてやってもご存知なんじゃないですか。それを休憩時間ですからって言うって、おかしいんちゃうって今の教員はなかなか言えなくなってしまってるっていうのが現状じゃないですか。委員会が率先してこうやってくれっていうようなことの権限を持っていたら、出してくれればとってありがたいんだけど。

(組) 宿泊行事だけじゃなくて、本当は平常時からね、きっちり労基法が守られてるかって言ったら、守られてない実情が、現場におられたらご存じだと思います。そのところも含めて、特に宿泊業者さんなんか、矛盾というのが余計に出てきて、結局、この学校の授業の時でも、やっぱりどうも雰囲気としては特に、校外学習に行った時も宿泊しなくても、行事でいわゆる演奏とか、校外学習やっても、そんな時間で、まず取れない、連続8時間勤務とか、休憩時間なしでっていうことはありますよね。もうちょっと、現場のエピソードを申し上げますけどね、学部主任をやってましてね、今から思えば、今のこの流れを先取りしたみたいなき感じになるんですけど、2泊を、1泊にしようとかいいう話が出てきた時に、そうやな言うて、賛成する方もあったし、逆に、教員の中には、やっぱり、そういう機会があってこそ、子供理解が進むから、やっぱり、やってあげるべきじゃないとか、あるいは、親を少しでも楽にさせてあげて例えば、夫婦で一緒にね、ゆっくり食事とれる時間とか、そんなんも与えられたらいいんじゃないかっていうことで、ほんと、善意でそういう話もいっぱい出てきたんですよ。けども、最終的にはなかなかこう、まとめることができなかつたんですけども、当時の管理職に、それを相談したらですね、管理職は、それはもう、言われる通り、子も大事やけど、先生も大事やから言うて、減らす方向に示してくれたんです。説明はちゃんと僕がするからと言って、保護者からもきつと色々なリアクションありますからね、言ってくれはって。ちゃんとそういうことはやってくれるんやなと思った時に信頼度ちょっとアップしたし、職員に対しても、校長はこういうこと言うてくれようから、保護者にも説明するって言ってたって言うたらね、皆さん納得したっていうことあったんですよ。だから、そういう意味で言うと、やっぱりある程度、その管

理者である校長なり、教育委員会がですね、主導して、ちょっとでも楽できるかなと、元々がむちゃくちゃやから、ちょっとでもその正常に戻すような労働環境を作っていくってことをやっぱり担っていただきたい。

だから、今おっしゃっていただいている、これはするべきですねっていうことを、このやり取りのなかではいいんですけど、本当に浸透するような具体的な方策をちょっと考えていただきたいなと思います。

(市) はい。

<児童生徒課>

(市) 中学校学習指導要領では、部活動は「学校教育の一環として教育課程との連携が図られるよう留意すること」とあり、単に技術指導にとどまらず、学習意欲の向上や責任感、連帯感の育成等につながるものとして、中学校教育において大きな教育的役割があると認識しています。部活動の顧問については、学校長が事前に職員の希望を確認した上で、決定することとしているため、事情があり部活動の顧問ができない場合は、その旨を学校長に伝え、相談していただきたいと思います。近年、教員の約半数が未経験の部活動を担当し、指導に当たって、困難さや疲労感が増すことが課題となってきたことから、学校業務日・学校業務日以外に関わらず顧問教員に代わって部活動の技術指導を含む運営全般を単独で行うことができる外部顧問と、教員が校務や生徒指導等で部活動場所にいなくても、学校業務日には単独で、学校業務日以外には顧問教員と協働で、部活動の技術指導を行うことができ、教員不在での校外引率ができる外部支援員を令和元年度より全校に配置しました。令和3年度からは外部顧問各校2名と外部支援員各校1名とし、令和2年度から配置数を拡充しております。今後も学校や教員の課題やニーズに対応できるよう努めてまいりたいと思います。

部活動の顧問は、事前に職員の希望を確認した上で決定しており、部活動を担当しないことによって不利益な取り扱いがあってはならないと認識おります。

平日の勤務時間外の部活動の指導に関しては、割り振りの対象にはなりません。神戸市総体・新人大会・県大会等の公式戦に出務した際は、代休が認められています。神戸市立中学校・義務教育学校部活動ガイドラインでは、「週休日等は、休養の日としなければならない。なお、活動を行う場合でも、少なくとも1日以上は休養日とし、事前に保護者の同意を得て、校長が許可する。週休日等に大会参加等で活動した場合は、休養日を他の日に振り替える。」としております。また、毎年、部活動調査を実施し、適切に休養日をとっていない部活動がある場合は、管理職に確認し指導している。今後もガイドラインに則った運営を行うよう指導してまいりたいと思います。

(市) 文部科学省は、各学校において、いじめの積極的な認知を求めており、当課においては、学校に対し積極的ないじめの認知および報告をするよう指導しています。さらに、いじめの重大事態については、いじめ防止対策推進法やガイドラインに基づき、被害児童生徒・保護者から申し立てがあった場合には、いじめによって重大な被害が

生じた「疑い」があるものとして教育委員会に報告することも併せて周知しています。

特に、児童生徒が自殺を企図した場合、身体に重大な傷害を負った場合、金品に重大な被害があった場合、などの具体例を挙げ、このような事案については、事実確認ができていなくても、児童生徒・保護者から訴えがあった時点で、教育委員会事務局へ報告するよう通知しています。

現在、いじめの重大事態が発生した際には、国の指針・ガイドライン等に則り、学校又は教育委員会において調査を実施しております。学校が調査の主体となる場合、いじめ防止対策推進法に規定する学校常設の「校内いじめ問題対策委員会」が調査主体となり、重大事態の性質に応じて、弁護士や臨床心理士などの外部の専門家を加えて、調査を実施しております。一方、教育委員会が調査の主体となる場合、学識経験者、弁護士、臨床心理士といった専門家による調査委員会を設置し、調査を実施しています。「神戸市いじめ防止等のための基本的な方針」では、調査委員の「人選について、いじめられた児童生徒・保護者に対して説明するとともに、調査の開始前に、速やかに役職及び氏名を公表する。」こととしています。また、調査結果については、国のガイドラインに「いじめの重大事態に関する調査結果を公表するか否かは、学校の設置者及び学校として、事案の内容や重大性、被害児童生徒・保護者の意向、公表した場合の児童生徒への影響等を総合的に勘案して、適切に判断することとし、特段の支障がなければ公表することが望ましい。」とされており、本市では、国のガイドラインに則って、個々の事案ごとに、適切な対応に努めています。今後も、これらの指針・ガイドライン等に則り、被害児童生徒・保護者に寄り添いながら適切に対応していきます。

体罰防止に向けては、従来から通知によって学校園を指導するとともに、各学校園で研修を重ねております。各校種校長会では、教育委員会から各校での体罰防止の徹底について指導しています。また、毎学期、開催されている各地区生徒指導連絡協議会や、毎月の各ブロック中学校生徒指導連絡協議会で、リーフレット「体罰を許さない学校づくりに向けて」の活用を進めるとともに、体罰にかかわる具体例を通じて各学校で体罰防止の取組を進めるよう指導しております。

さらに、学識経験者や弁護士、スポーツ指導者などからなる「体罰を許さない学校づくり検討委員会」を開催し、本市の体罰防止対策について、専門的な見地及び市民の立場から幅広く意見を求めています。

加えて、市立学校園に「体罰禁止の徹底について」（令和元年6月5日付）、「体罰に対する対応方針の決定について（通知）」及び「体罰等に対する対応方針」（令和3年5月11日付）を通知し周知徹底を図っております。

管理職に対しては、前述のように校長会等において教育委員会から体罰防止の徹底について職員研修の実施を指導しています。

また、児童生徒や保護者からの相談や問題提起についても相談者に寄り添った対応を指導するとともに、必要に応じてスクールカウンセラーにつなぐことも併せて指導している。さらに、「体罰を許さない学校づくり検討委員会」において、体罰の

相談窓口の確保が必要であるという意見を受け、平成 25 年 9 月より 24 時間いじめ相談電話に体罰の相談機能を持たせた「いじめ・体罰・子ども安全ホットライン」（平成 28 年 4 月にフリーダイヤル化）として児童生徒や保護者から相談が受けやすい体制をとっています。令和 4 年度からは「こうべっ子悩み相談」を児童生徒用と保護者用に分けて開設し、それぞれの問題提起に寄り添える体制を整えています。

さらに、部活動における指導については、毎年、「部活動の指導について」（令和 5 年 4 月 10 日付）を市立学校に通知し、「体罰は、学校教育法第 11 条により禁止されている行為であり、個々の人権・人格を尊重し、体罰・暴言等の不当な行為や、行き過ぎた指導がないよう常に心がける。」を周知し、加えて、部活動における体罰防止研修を中学・高等学校の管理職及び部活動担当教員に対して悉皆で毎年実施しています。また、中学校・義務教育学校の運動部では、各大会の抽選会等において「体罰根絶宣言」を読み上げて決意表明を行っております。

今後も、管理職及び教員に対し、体罰・暴言の防止について周知徹底していきたいと考えております。

- (組) 部活動の方に関してなんですけど、私たちがちょっとお聞きしたかったのは、一部ご解答あったのかもしれませんが、どうしても、部活動を持つことはできませんっていう場合に、管理職に相談していただいたらっていうところも、結構前からお答えいただいているんですけれども、まだまだですね、ひょっとしたら、中学校の中で、部活動を持たないと 1 人前の中学の教員ではないとかいう風に、ご自身が思っちゃるケースもあったりするので、管理職の方から、大体前年度の終わりぐらいに、どういう分掌を希望するかとかいうようなことを、調査をやっばされている学校多いですからね。その時に、例えば、いろんな事情で部活動を持つことができないという方いらっしゃったら、っていうような言い方で、言いやすい雰囲気を作るとか、あるいはその調査用紙の中に、例えば部活動のどこを希望するかいのを書かなくても済むような、そういう表記があるとかは必要なんではないかなというのが私たちの問題意識ではあります。そこまで校長にしてもらうことはできませんかっていうことです。
- (市) そうですね、要望とかが、遠慮なく伝えられる雰囲気づくりっていうのは、校長がすべきこと、という風には考えております。調査方法につきましては、各校にお任せをしているところが非常に大きいので、そのところは、校長がどのように考えているかっていうところと、その辺を伝えやすいような雰囲気づくりが、普段から醸成されているっていうことが、必要かなという風に思っております。
- (組) ただ、口頭でね、どうしても事情で持てない方がいらっしゃったら、ご相談くださいということ伝えること自体は、どう思われますか。
- (市) はい、そうですね。そこはもう学校の中で、校長が判断すべきことだと思います。
- (組) 校長がそれ言うてしもうたら、もう私、もちたくない、僕も持ちたくないって出たいって出ることがあるかもしれない。
- (市) そういうところが、強引に顧問を任せるようなことがないようにしなければなら

いことだという風に、思っております。

(組) ずっと昔の話なんですけど、なんで部活動も持たなあかんのですかと先輩に聞いたら、部活もたれへんかったら、中学校教員ちゃうでとか言うてね、言われて。で、それがみんな今でもずっと残ってるような感じがしてましてね。ちょっと体調を崩して、私、部活動持ちませんっていう風に言ったんやけども、当時は今と違って、学習指導要領もきっちり位置付けられてなかったから、完璧にボランティアやないかっていう思いがあったんで申し上げたんです。誰か1人でもそういうとこでこの人なして書いていたら、示しがつけへんから、形だけでいいから野球部の名前入れてくれ言うてはりました。

(市) そうですね。そこのところで、不利益が生まれないように相談をしていただきたいなという風に考えております。

(組) そこはちょっと難しいですが、不利益にならないように関しては、これはもう、この間何回も回答していただいていますから。これはもう、それで、組合に説明したり、校長に話はしていきますので。それからですね、勤務時間外の部活動が割り振り対象にはなりませんっていう部分ですけど、教職員課に回答してもらいたいです。

(市) ここの部分は、ご指摘いただいている通り、ちょっと明確に整理ができていないところがあるのかなというのは、思っております。一応振替対象業務ということで、基本的には、通常の勤務時間を超えて特に勤務する必要がある場合ということになっておまして、まずは、超勤4項目に該当する業務と、それ以外、例えば地域行事であるとか、家庭訪問とか、超勤4項目以外の業務についても一部については、特に勤務する必要があるということで、振替対象業務になっているところではありますが、ただ、その平日の部活動の指導については振替対象業務になっていないと、勤務することを命じるものというのに入っていないということにはなっておりますので、そこは過去の経緯があつてこのように整備されているところではございますので、現状ではちょっとこの枠組みでさせていただいているところになります。

(組) この件ね、去年も求めて言っていたいただきましたけど、部活動だけは割り振り変更等についてできないのかということ自体、正直きっちり整理できてないと、おっしゃるように、整理できません。正直、今の法令上どうなのかに関して、歴史がありましてね、神戸市で、割り振り対象業務というのが描かれたのはいわゆる、県から、神戸市に権限移譲があつた時に、県から来た文章そのままなんです。県の方の基準として、県の割り振りを行うようになった時に、そういう風に、決めてるんですよ。当時、私たちは、県教委とも交渉して、なんでやねんって、だいぶ言うたんです。県の要請に、その中で、本音に近い話を、やっと言わはつたんが、まず1つは、命令を下してまで、やるようなものではないって言い方をするんですよ。校長の命令を受けてまでやるものではないと。となれば、勤務時間外の部活動やつたらあかんことにしなあかんやろっていう理屈になっていくんですけどね。で、さらにもっと突っ込んでいくと、そんななんでもかんでも割り振り対象にしとつたら、要するに部活動大好きな教員がいるわけですよ。そういう人が、例えば部活動を長いことして、で、これ割り振り対

象だと言ったら、部活動を2時間ぐらい長くやって、別の時に2時間休み取りますということされたら、本末転倒やからいうことを正直本音で言われました。それをそのまま、神戸市も多分ご存知やと思うんですけども、そのまま使っていると。割り振り対象業務は全然変わってませんもんね。

(市) はい。特に拡大とかはしていません。

(組) そうでしょ。権限移譲した時に見直すべきちゃうか言うたら、それも検討していかなあかんことですねって言ってたけど、一切検討されてないっていう経緯なんです。一応しといていただいて、その上でどうなるかなっていうことは、まだこれからちょっと議論を続けていきたいと思います。

(組) いじめの件ですけども、私たちにとっても、これを出すにあたっては、ちょっと悩ましいところありますね。と言いますのは、いじめがあるということと、私たちの勤務条件とかいうのはどういう関連性があるのかって考えた時に、必ずしも直結しない部分があったり、それからいじめというのは、もちろん管理職だけの責任とか、教育委員会だけの責任というわけではなくてね、私たち自身がやっぱりお互いに教員同士の声かけ合いながらやらなあかんし、もちろん体罰はですね、そんなところもありますので、ちょっと悩ましいところではあるんですけども。ただ、昔に比べたら随分ね、これもまた昔の古い話ですよ。中学校の教員になって10年ぐらい前は、生徒の1発もしばけんようでは、中学校に通用せんとかね、そんなことを当たり前言う人が、先輩や管理職でも言うてたんです。それがだいぶ今、是正されてきて、実際、この件数での体罰って、減っているんですよ。認知件数、いじめは増えているけど。実際はそんな件数多くないですよ。

(市) そうですね。体罰はそんなに数も多くないです。

(組) ですよ。今は処分対象になったり、マスコミも場合によったら、誰かわかるような程度で発表しますよね。実際ね、子供たちは知ってるから、隠したってわかるしね。ただ一方で、よく地域のおじさんたちと話すよね、今の先生らはほんま甘い。昔はな、もうボコボコされとったんやけどな。言うて、親もなんも文句も言うてこうへんかってんからな。かつてやったら、悪いことしたらなんかしばかれるからしゃあないかなって言ってしたことだけでも、今はそういう、なんかこう、子供の言うこと聞けへんとかね、そんなの本音の世界からやっぱり出てくる場合があります。でも、私はそれはおかしいって言いますが、やっぱり学校設置者として教育委員会がきっちりやってこられたからやろなとは思ってます。ただ、根絶するにあたって、何が必要かなっていうあたりでも、なんかありますか。

(市) こればかりはどんどん周知徹底して、浸透して、それしか言いようがないと感ぜます。この間、時代はどんどん変わってきていて、意識も大きく変わってきて、少しずつ伝わっているのではないかなとは思いますが、我々としては、やっぱり今後も周知徹底していくってことを続けていくってのが大事かなと思います。

(組) 私は別に、今、体罰をなくすということについて、一般市民とか古い頭の中にあるよってことを持って、だからもうちょっと緩和してもいいなんか一切思ってい

ませんよ。そこのところがまだまだ障害になっているので、本当にそういう人たちも全部こう理解していただくために、根絶するための方法っていうのはまだまだ考えなあかんのかなということを思います。

(市) はい。

<特別支援教育課>

(市) 通級指導教室につきましては、10月2日から配信されている校長研修動画や教頭研修動画の中で「特別支援改修(通級指導含む)及び特別支援に係る備品購入について」伝えております。また、10月6日に令和5年度通級指導を含む特別支援改修という形で、通知の方を各学校の方に送付しております。教室の整備についてはまず担当者の意見を管理職に伝えていただき、それによって整備の拡充検討に入ることとなるかと思えます。管理職が、教育委員会の担当者にご共有しているのか、ということでしたけれども、流れも同時にお伝えした方がわかりやすいかなと思えますので、お伝えさせていただきます。

改修とか、備品購入についてですけれども、令和4年度から、学校環境整備課の包括管理事業の対象となっております。ですので、特別支援教育課の特別支援改修等の申請ではなくて、管理職から管理センターに特別支援改修として連絡を入れていただくことになっております。もちろん、改修の対象には、通級指導教育が含まれています。管理職から管理センターに連絡を入れていただく際には、必ずその時に、特別支援改修である旨を伝えていただいた上で、なぜその改修が必要となるのかということの説明をさせていただきます。その説明の時に、通級担当者の方々の意見が反映されていくことになるかと思えます。実際の改修にあたっては、学校環境整備課、それから特別支援教育課で内容を協議するために、この時点で、管理職から管理センターへ要望されたことが事務局に共有されるかと思えます。その後ですけれども、事務局が具体的な状況を、聞き取りする場合があるという流れになります。すべての事項に対応するとは限りませんが、実施した改修に関しても、内容や規模によっては年度内に、完了できないということもあります。このような内容は、管理職研修や通知でお伝えしているところです。ここで、どの教室からどのような改善点が上がっているっていうのは、それをまとめるような時期でもありますので、お答えすることが少し難しいのですが、申しましたような流れで共有されておりますので、お伝えをさせていただきます。以上です。

(組) ありがとうございます。今ご説明いただいた流れについて、各通級教室の担当の人間っていうのは、こういうような流れになっていることは、もう熟知していると思われていますか。

(市) 今申しましたように、管理職研修の方で伝えさせていただいた後に、もちろん管理職の方に、通知として、そういう通級指導を含む特別支援改修ということで通知を出しておりますので、そこから管理職の方から、お話がいくということはあるかと思えますが、いかがでしょうか。

- (組) KICS 通知で回してこられたやつが、こちらに回ってきている可能性は多分あると思いますが、そこで何かの説明があったとかそのようなことは私としては聞いていないと思うので、委員会はそういう風に管理職研修でお話をさせていただいているんだけど、それを KICS 出ましたよってというようなことで言われても、それを今度は管理職からの説明が私としては聞いた覚えがないので、そういうような流れになっていて、我々としてはそうしなければいけないんだってという風なことが今初めてわかったので、例えば私のようにこういうような場に出てこられるものだけではないし、私が伝えるのかというと、そうではないと思うんですね。それをどうやって伝えていったらいいのかなってというようなところを検討してほしいなと思っています。特に、私がいた通級教室など古い校舎だったのでトイレの状態がかなり悪くて、今お聞きしたことで、特別支援改修を出せるかなというようなことが今初めて分かってきたので、今言っていただけるのはとてもありがたかったなという風に思います。各学校の管理職も万別でございますから、そういうようなことをきちっと出していただける管理職もいらっしゃるし、ただ流しただけだよってというような人も、いらっしゃるのも事実だというようなことを分かれていると思いますので、できたら、各通級教室の担当者とかに送っていただいて、今こういう流れになっているからというのも、その詳しい説明をいただくと、そのあたりをぜひお願いしたいなという風に思います。
- (市) 特別支援教育の中で、環境設定ってすごく大切だと思います。その中でも、管理職のリーダーシップも含めて周知ということで、先生のご意見を踏まえながら、今後考えていきたいと思いますので、よろしくをお願いします。
- (組) はい、ありがとうございます。よろしくをお願いします。
- (組) 通級指導教室の場合ですね、やっぱり職員数がすごく少ないってということもありますよね。それと、あちこち分散しているんで、やっぱりその方々を組織としてこうきっちりそのフォローしていく、要望を受けるにしても、そういうシステムの問題のかなと思いますけども、今の話の中で、そういうのをきっちり伝わるような手立てを取ってくださいということを多分言っていたと思います。そこら辺なんかはずっとやっぱり私は、印象としてはかなり欠けていたというか、パイプが細かったのかなと思うんですけど。その辺りは今お答えの中で、今後はっていうところも考えがあるということですよ。
- (市) 例えば、曜日研修とか、ちょっと様々にはしておりますので、先ほども申しましたが管理職への働きかけと、そういうようなことでできるかなと思いますので、ちょっと専門的な話になってしまうのですが、相談センターに来ていただいている方々が通級の先生方ですので、そんな中でお知らせをしたりとかいう風なことも考えられるかとは思いますが、そういうところも考えていきたいと思っています。
- (組) 昔は、いわゆるなかよし学級っていうだけで、完全に孤立していたみたいないところがあったりしてね。担当する職員をできるだけ情報発信して、なかよしがあんねんっていうことを示そうとはするんだけど、なかなか、校長も含めて、理解してく

ださらなかった時代があったように思うんですよね。今の理念的なことをおっしゃったけども、それがちゃんと実現したらいいなという感触で、ぜひ信用したいなと思っております。

(市) まずは、今言われたような管理職のそのリーダーシップも含めて、そういうところをしっかりとできたらいいなと思いますので。

(組) 校長もだいぶ変わりましたか。やっぱりそのいわゆる校長さんらの特別支援教育に対する理解とか、そこのところ、問題意識ないままずっと学校運営されている校長が、私から見たらおったと思うんですけれども。

(市) それは、徐々に程度も変わってきていると思います。配慮が必要な子供たちを見る目っていうのも変わってきておりますので、なんとかしたいって思って、こちらの方の特別支援教育課や特別支援教育相談センターなどに電話かかってきて、見に来てほしいとか、そういうことが要望として多いですので、そういうようなことも少しずつ進めていきたいとも思っています。

(組) 管理職のリーダーシップでも何回かそういうフレーズをお話しされたので、そのこのこの感触があっておっしゃっている部分もあるでしょうし、かつてと違って、今は、だいぶ校長も変わったんかなというようなことも言われていたので、新しいチームが入って行ってね、どんどん進めていただくようになってきているのかなっていう感じなんです。

(組) 次に、標準次数の確保について、例えば、通級指導教室の場合、週5日ありますけど、そのうちの1日は、確実に特別支援教育相談センターに勤務しているので、実質的に4日間で子供たちを取らなければいけないんだけど、13人以上、35時間以上っていうような縛りがありますよね。それができなかつたら、特別支援教育課から必ず電話がかかってきますよね。それなんですけど、例えば標準日数の確保と、その他の業務が両立できにくい状態っていうのが、現実にもあるんですね。やりたいんだけど、到達しないっていうようなことが、やっぱり祭日とかが例えば月曜日に固まってくるとかで、通級指導会議とか、色々なそういうような研修関係が絡まってきて、去年なんかで行くと、木曜日にそれが固まってきて、木曜日に時数が取れないとかっていうようなことがあったんですけど、電話がかかってきて、こっちもなんとかしようとするんだけど、なんともできないっていうのが現状です。なぜかって言うと、やっぱり人数的に、私なんかは今もう19人抱えている、それを19人の35時間やれっていうようなことになってきた時には、四苦八苦しながらやっている、私だけじゃないく、他のところも多分全部一緒だと思うんですね。そこでセンター業務が今度入ってきた時に、去年まではコロナだったから帰ってもいいよっていうような話で、例えば私なんか火曜日だから火曜日帰れて、そこから通級の子供を呼んでというような予定を立ててそこに入れ込んでたっていうのが現状なんです。だけど、その日1日は、詰めてほしいっていうようなお話になってきている。そしたら、推進係から言われている35時間っていうのはかなり苦しい。で、13人っていうのも、自校通級っていうのが、例えば北神間のところで大規模校っていうのはあまりないので、じゃあそ

こで13人の確保ができるのかっていうことも色々兼ねて、どういふようなつもりで、35時間ありませんよっていうようなことを、推進係の方からこちらの方に、願ひしますっていうようなことを言われるのかなというように、我々としては一生懸命やっているけど、できないものはできないんだと思ひていて、委員会の方のいうことはわかるんだけど、だけどそれと一緒に、できないものはできないなという風に、その辺りの考えをちょっとお聞かせいたひたいです。

(市) 先生方に関しましては、本当に色んな業務がありまして、研修の方も、ご協力いただひているんですが、なかなかそういった時間っていうのが決まっているところで、何とか相談センター業務も含めまして、また共有というかこちらの方でできてない部分もありましたので、より一層、できるだけ負担がかからないような形で協議して行く中で、授業時数の確保に対しての、業務の改善ができるように進めていこうと思ひています。

(組) 業務の改善をしていきたいと思ひますとかって今言われたけど、じゃあ、例えば、考えている業務の改善っていうのは、どんなものですか。

(市) 今、考えているのは、改修作業をお願いしている部分もあって、その時に、データでのやりとりをさせていただいている部分と紙ベースでやり取りさせていただいているのがあると思ひますので、例えば紙ベースのものを廃止したりできないかなと、考えております。それだけでも、随分手間は省けるんじゃないかなっていうのは、感じます。細かいことなんですけど、ちょっとずつ軽減できたらと思ひております。

(組) 今言われたみたいになんかちょっとずつ改善されてきていて、各学校に送らなければいけない書類とかっていうようなことが、軽減されてきたのは確かに事実なんですけど、そういうのはほんとに微々たるもので、努力していただひているのはよくわかるんですけど、10の中の0.01ぐらいかなっていうようなことを思ったりもするんですね。できる事なら例えば、今だったら、メンターとかの研修のこともやらなければいけないっていうようなこともありますでしょう。どんどん通級にいるメンバーが年を取ってきているので、そろそろ退職していくっていう方が結構いらっしやるっていうようなことになってきた時に、1人前になるには3年絶対かかるんだけど、推進係から言われてることとか、センターのこととか、いろんなことで悪化してるといふのが現状なんです。例えば、学校訪問に行ったらまたその報告出さなきゃいけないっていうようなことになってくると、面談の質もやっぱ人によって違うんですね。やっぱりみんなものすごく緻密なことをやられてる先生もやはり多数いらっしやるので、その辺りのことを色々やめていただひて少しでも負担軽減になるようなことを推進係の方でしていただひけると、我々としても仕事がやりやすくなるだろうなということだと思ひています。今年はこの風に変えてくれたんやなっていうようなことで、相談員の方も出てたし、そこで満足していただくわけじゃなしに、どうやって行ったら業務の効率化できていって、子供たちのため、ひいては、先生たちのためになるのかなっていうようなことを推進係で考えていただひければ、みんなもありがたひと思ひうんじゃないかなっていうので、その辺りを少し願ひしたいと思ひま

す。

(市) わかりました。ありがとうございます。

(組) 3つ目ですが、センター業務に関わっている3名の主事がいらっしゃるんですけど、業務分担と言いますか、しっかりと示しておいていただければ、このことについてはこの指示、このことについてはこの指示に聞いてっていう風にですね。みんな大体で分かってるっていうような感じなんで、それが文章化していただけると、我々としてもとてもやりやすいと思っているので、そのあたりをなんとか改善していただけるととてもありがたいなっていうところです。だから、令和4年度までに比べてものすごくそういうお話がしやすくなったっていうのは事実なので、とてもありがたくは思っているのですが、今までとどまらずに、もっとお互いが切磋琢磨できるような、意思疎通ができるような組織風土に変えていただければとてもやりやすく、さらに、子供の人数が、今年は相談人数減ったと言われてはいますが、人数もまた増えてくるのかなというようなことだと思いますので、その辺りをよろしく願いいたします。

④のところの、相談員は意思疎通の意識を持っているが、主側からの積極的、能動的な働きが一層必要であると考えているというのはその部分なんです。皆さん、特に女性の方が多いので、私のように図々しい人間ばかりではないので、思っていることもなかなかやっぱり言えないっていうものっていうのはあります。こういうような話をした後で、その場で言えばいいのになんか言えなかったようなことがあるし、やはりまだできていない部分があるのかなんか言えなかったようなことは思っていますので、その辺りも色々考えていただきたいと思っています。

次に、⑤の微調整するのはいいと思っているんですけど、例えば令和3年度からの通級指導教室っていうようなものがあるんですけど、令和5年に小ブロック化で、令和8年に地域ブロック化で、令和8年に自校通級100個達成っていうようなことで、出されてきているんですけど、小ブロック化っていうのが、令和5年度予定なんですけど、小ブロック化っていうのはどうなってるんだ。じゃあ、地域ブロック化するのを令和8年にするって言うんですけど、どうなってるんだっていうことがわからないのと、それと、例えば、今年出た令和5年度神戸市拠点交通級指導教室っていうものがあるんですけど、これの中に、育ちと心聞こえた言葉の教室の共通確認事項ということで、通級の開始・終了についてで、教育相談は令和7年度または現行通り各教室で受付、社会教育相談を実施するっていうようなことがここに書かれているんですけど、でも、実は令和3年度の時のそういうようなお話ではなくって、令和3年度のやつは令和4年度まで引き継がれているので、じゃあ、それはいつ、通級担当者たちに、令和5年度から変わりますよということが周知徹底されていったのかなんか言えなかったようなこともちょっとよくわからなかったんで、この場でそのことについて、お話をいただければと思います。

(市) まず小ブロック化につきましては、拠点校・自校の各区の中のブロックをつくらせていただいて、ブロック内での困りごとだとかを相談しやすくするようにブロック

化させていただいております。春にもブロックごとに会議を行ってるところもあり、ご活用いただいたっていうところに、感謝しております。これからの小ブロック化、地域ブロック化のような話について、今のような形を継続させていただきまして、拠点校の先生には、ご協力願っておりますので、なるべくご負担がかからないように、例えば、職務研修の中では、自校通級の相談事だったり、そういったところに、助けていただくような形を、いわゆるブロック内の OJT 的なかたちで考えてはおる次第です。

- (組) さっきのことに戻ってくんねんけど、そうなってきた時にね、言ってることとやることが逆じゃないですか。なんとか簡素化して行って、サポートしたいっていうようなことを言われてたけど、小ブロック化して行って、自校通級の話が入ってきた時に自己通級の先生って専門性の問題からいくと、やっぱり拠点校の先生方とはちょっと違うんですね。個別の指導計画を立てていけないので、小ブロック化した時に、誰がその負担をおうかっていったら、拠点校通級に決まってるじゃないですか。そこで、OJT やってって言ったら、拠点校通級の人間がしなければいけないでしょ。そしたら、小ブロック化で負担が増える、今度地域ブロック化したら、この地域っていうのはかなり大きい地域になってるから、そこで負担が増えるっていうようなことになってくるけど、推進係は、それはやれて言うけど、その微々たる削減をしてくれるけど、すごく矛盾してないですか。
- (市) 基本、研修の中では、そういったスキルアップだったりだとか、協力していただきながら、進めさせていただくということで、今までと変わらないと思うんです。関係というか、職務研修の中では、ちょっと言えなかった、緊急性のあるものの指導についての相談だとかこととかも、少しは聞けるような感じで、個別にスキルアップができていったらいいんじゃないかなってところで、本当に、おっしゃる通りだと思うんですけど、その辺のご負担を考えながら、何々しなければいけないとか、しなきゃいけないとか、そういったような扱いにはしないようにしていきたいなと思います。
- (組) その辺りをよく推進係の方でよく考えていただいて、少しでも負担軽減になるようにしていただければありがたいんですけど。先ほど私が言いましたように、令和 3 年度に出ていた文章で令和 4 年度の変更がなくそのままいってると思うんですけど、令和 5 年度もそういう、変更しますとかっていう新しい文章が出てきているわけではないので、これは今、引き継がれているんでしょうか。
- (市) そうですね、この辺も含めまして、検討したいと思います。もちろん引き続いておりますので、これに関しましてもまた新たなことが追加ということじゃないですけど、令和 8 年度までのことに関して、検討が必要かなと思いますので、ご意見を大切にしながら、進めていただければなと思っています。そして、お伝えできればなと思います。
- (組) 令和 8 年度に計画したら、令和 9 年以降に実施されるじゃないですか、行政的なもので言うと。そうすると、令和 7 年度の間になんかそういうような計画が全て出てきて、

で、令和8年度にそれを実施するっていうような風に解釈したらいいですか。

(市) 何かしらしていきたいなと思いますが、この場でお答えすることは、ちょっと難しいです。

(組) それは、とても理解しているので、お分かりになられた時に早めに情報共有していただけると我々としてはとてもありがたいんです。分からない中、暗中模索していかなければいけないということと、それと今まで通級っていうようなもののやっばり歩んできた道っていうようなものが、みんな自負として持っているので、じゃあなんでこれ変えるんだと思ったりするので、変える時に、人が納得できるような説明っていうようなものは絶対必要だと思うんですね。教育委員会から、上から言われて、反発があったことがあるんですね。ものすごく通級指導員が反発してたので、やっばりそういうことっていうのは、これからなくしてからなければいけないんじゃないかなっていうことを思わせていただくのと、それと、中学校通級が、東京のように、各校に行って通級指導するとかっていうような話が出ましたよね。センターとか各校に行ってもらおうとかっていうことで、東京のような形でやるっていうようなことを言われてましたよね。

(市) 学校訪問に行かしてもらって、子供たちを見て、中学の特別支援教育の推進と、クラスの中で、全体を見てというような感じになるとと思います。通級指導というわけではなく。

(組) だから、それが急に入ってきたじゃないですか。負担があるのと、それと、支援マイスターっていう言葉がまだ残ってるんです。支援マイスターっていうのは、ある意味、教育相談員にとっては屈辱だったんですね。なんで、5年の人が支援マイスターで、12年いる人が教育相談員なんだっていうようなことが、やっばりそういうことがあったんです。それは、説明が1番悪かったんですけど、教育相談員になる人はそういうような勉強が足りなくてまだ慣れない人が、教育相談員で支援マイスターになる人はそういう風なことが足りてる人だっていうようなことを説明をされたから、皆さんそこで、私10年もやってんのに、まだ教育相談員で、人5年なのに支援マイスターだっていうようなことの、そこでやっばりものすごいショックっていうのがあったんですね。でも、その名称が残ってるっていうこと自体も、やはり、なんとか変えていただければなっていうことは思います。

(市) 今言われていた、その通級指導やマイスターというところ、ちょっと難しかったところを、よくわかってくださってると思います。今年、本当に、人材育成のためには一緒に行つてとか、マイスターだけで動くっていうことにはちょっと無理があるというようなこと、経験していただいていると思いますので、ちょっと変えていながら、人材育成の部分も改めて考えていかないといけないかなと思っています。

(組) はい、よろしくお願いします。

(組) 教職員課の方から、高等部の生活コースの要求項目について、この場で回答いただけますか。

(市) まず、現状の人員配置ではということで書いていただいておりますが、人員配置につい

ては、管理運営事項ということもありますので具体的な回答については、差し控えさせていただきます。ただ、ご説明いただいている通り、特別支援学校の知的部門、高等部の生活コースというところの、業務負担が大きいということは、当然、教職員側の方も認識はしておりますし、実情、ご説明いただいているような内容というのは、教職員側の内部でも、ちょっと共有はさせていただいております。人員配置について、一般的なお話でさせていただきますと、基本的には、国から配当される定数に基づいて、配当しているということで、各学部、コースの教員数については、学校状況に応じて柔軟に対応しているというところがございます。ですので、国から配当される定数以上に、職員を配置するというのは、現状、なかなか難しいということについては、ご理解いただければな、と思います。神戸市の特別支援学校全体的に言えることかなと思いますが、児童生徒数が、非常に増えているということで、教員1人あたりに対する児童生徒数が、多くなっているということは、重ねてになりますが、認識しておりますので、その対策ってというのは、何ができないかというのは、教職員課の方でも、しっかり考えていきたいと思っておりますので、よろしくお願ひします。

- (組) おっしゃるように、管理運営事項であることはある程度、一定承知の上で書いたんですね。ただ、論点整理の中では、現行の職員配置に関しては致し方がないと仮に置いてそれでもやっぱり具体的な方策とか、実践とかないですか。というのは、基本的には学校長の権限ではあるんだけど、現実には学校の中でね、ある程度、話し合いをしながらですね、大体こう配置決めていくとかっていうのがあると思うので、そういう実践例が欲しいなということを今回は要求していたものでございます。
- (市) 現状で具体的な方策については、各校でどういうことで対策をしているかということところは把握できていないとろでございます。横展開できるようなものがあれば、確かに共有ということは考えられると思いますので、改めて確認できる範囲でさせていただきます。
- (組) あともう1点。要求には考えてなかったんですけど、盲学校の今後のあり方についてちょっと情報を提供いただきたいと思ひます。
- (市) まず、視覚障害なんですけども、聴覚障害とあわせて、その感覚機能の障害に関する教育というのは、これまでその神戸市では有識者とその専門家を交えた具体的な議論というのは残念ながらされてきていなかったというのは、1つ背景にあったと思ひます。そのためですね、昨年度から就学支援委員会で意見聴取を行いまして、特に今年度からですね、視覚障害教育の方向性を考えていくために、神戸市就学支援委員会の部会として、視覚障害教育部会というのを設置しまして、視覚障害の子供たちの適切な学びの場について、学識経験者、大学の先生であったりだとか、医師であったり、障害当事者、あとは盲学校のPTA会長に、ご参加いただいているいろいろご意見をいただいているところです。内容につきましては、特別支援教育課のホームページに、部会で使った資料であったり当日の議事要旨を公開しておりますので、ご確認いた

だけたらなという風に思っております。よろしく申し上げます。

- (組) いま、審議をしてる最中であって、私たちが要求で追加ということで、ちょっと情報提供をお願いしたいことが書いてあるんですけども、この中に廃校や統合も含めてとかいう表現でね、出してるんですけど、そんなことまでまだ決まってるわけではないということですか。
- (市) 第1回目で、視覚障害をとりまく現状を説明させていただいた後ですね、適切な学びの場を検討していくためにどういったことが必要なのかというようなところを議論させていただいております。その中でできたのが、例えば、その教員の専門性あるいは、その専門性を確保するために、どういった取り組みをしないといけないのか、そういったところを検討していく必要があったりだとかですね、あとは、学校内の環境整備であったりだとか、あとは、その教育の現場だけではなくて、就学前までであったりだとか、未就学時ですね、就職前の家族同士の連携、検討していくにあたっては重要ではないかといったようなご意見をいただいております。次回以降につきましては、重要なお意見を踏まえてですね、議論を進めていきたいという風に考えております。
- (組) 特別支援教育課長から盲学校職員に対して情報共有等がありました。教職員の方からの意見も吸い上げていただけるという形で、会が開かれたんですけども、盲学校を卒業させていただいて、視覚障害を持っており、ご意見を言わせていただいたんですけども、廃校とか統合とかっていうのも、噂話みたいなのがいろんなところに出てくるという中で、昔からずっと人数が少ないから、なくなっちゃうんじゃないかみたいな話とか、こう広まってしまっているところがあります。今回のお話の中では、その教育のあり方っていうところは重点的にお話していただいているのかなと思うんですけども、まず1つはですね、今ちょうどあはきマッサージ、鍼灸の学科で働かせていただいているんですけども、その際、特別支援教育課長から理療科についての話が特になかったっていうのが、受けた印象なんです。視覚障害教育について考えていただいて、すごいありがたいなと、思うんですが、自分自身は、視覚障害をもって社会に出た時に、やはり鍼灸マッサージの資格持っててよかったところもあるので、やはり、そういう、理療科っていうところの需要は絶対あるので、そこに対しての教育についても、しっかりと考えていっていただきたいなって、意見としてあります。なかなか話がついていない、あとこれまでの背景とかをまず見てもらえていないのかなというところがあって、盲学校の理療科はどうなるんだろうとってくるっていう、ちょっと噂になってしまうんですけど、そういう風になると、やっぱり他都市にうつるしかないのかなというところで、ちょっとお話聞いてみたいと思います。
- (市) おそらくその理療科など専門科のところについても、解いていただきたいたいというのは、今回特別支援教育課から学校に、第1回目の部会の協議結果をご説明させていただく際に、ご意見というのは、その場でも出てきたものと記憶しております。そこにつきましては、特別支援教育課としても、部会の中で、どういった形になるのかなんですけども、議論を上げていきたいと検討しておりますので、引き続き、検

討結果ですね、関心を持っていただければと思います。よろしくお願いいたします。

- (組) 私が在籍してた、30年ぐらい前に、統廃合とか言われてた時期あったんですよ。これは、やっぱり情報提供の足りなさが、やっぱりすぐそういう噂になってしまうところがあるかなと思うので、適宜、学校に対する情報提供も、何かあれば、組合の方にもそういう情報を提供していただけたらという風に思います。
- (組) ご意見とかも、僕は現場の人間になりますので、視覚障害を持つてる人の意見とかも含んでいただけると、視覚障害教育にも繋がるのかなというのは個人的には考えてますので、ご検討いただければなと思います。
- (市) ありがとうございます。

<学校経営支援課>

- (市) では学校経営支援課と教職員課の共通の項目について、教職員課から回答させていただきます。2①④どちらにも関わってくる内容ではございますが、まず、超勤4項目以外の分につきましても、校園長が、職務が発生した自発的な業務も含めてということでご指摘をいただいていると思いますが、こちらで勤務時間の管理をしているものについては、そういった自発的な業務も含めて、学校教育活動に関する業務を行っている間を在校等時間として勤務時間管理の対象とさせていただいております。その在校等時間について、長時間になっているものを放置したりする例への具体的な対策ということで書いていただいておりますが、それにつきましては、勤務時間外在校等時間が一定時間を超える対象の職員がいる学校につきましては、学校法務専門官、地区統括官が学校訪問をいたしまして、校長及び本人と面談を行い、勤務時間の縮減についてであるとか、あるいは校長に対しては、法的なリスクも含めて指摘を行っているというところでございます。あるいは、勤務時間縮減の具体的な成功例ということで、論点整理でいただいておりますが、こちらについては、令和5年9月に働き方改革のポータルサイトを開設しております、様々な働き方改革の好事例の紹介をさせていただきます。具体的な内容につきましては、働き方改革のポータルサイトをご確認いただいた方がわかりやすいかなと思いますが、例えば会下山小学校であれば勤務時間の前倒しであるとか、夢野の丘小学校においては、連絡帳のデジタル化でありますとか、授業時数の実現を、桜宮小学校の方で進めているという内容でありますとか、多岐にわたる取り組み事例を紹介しておりますので、またそちらのサイトをご確認いただければと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。
- (市) 続いて、14番の方に移らせていただきますが、職員室での勤務を強制しないことについてということで、こちらについては、重ねての回答になりますが令和の時代の学校の業務の活動において、教職員間の連携やコミュニケーションを高め、風通しの良い職場環境づくりや学校の組織力等を図ることを目的に、事務職員は基本的に、ま、職員して質問を行っていただき等については目的によって適切に使用するよう方針を示しているというところでございます。事務局から、職員室での執務というのは、推奨していると、基本的にはそうしてくださいということで、お伝えをさせてい

ただいております。実際に、事務職員が、職員室で勤務をすることに、使うことについて、コミュニケーションが取りやすいというようなことで、学校からは、ポジティブな受け止めをされているというような話も聞いております。ただ、予備交渉の中でも色々ご説明をいただきましたが、基本的に職員室で勤務をするという方針で進めさせていただいておりますが、事務室での勤務を全くするなということを言ってるわけではございませんので、例えば、個人情報に記載された書類を、集中的に作業するというようなことでありますとか、そういった場合には事務室を利用した方がもちろん効率的に作業できるものもあると思いますので、その部分については、学校の状況に応じて、適切に使用するということで対応いただきたいなと思っておりますので、よろしく願いいたします。

(市) では、学校経営支援課の方から、論点整理事項で頂いておりました2④の「教職員の意識改革」のなかでも、とくに管理職の意識改革が最も必要な現状をどう捉えているのか」という点について回答いたします。これにつきましては、私どもも同じように考えておまして、管理職の意識改革というのは非常に重要だと思っております。どのように意識改革をしていくのかという方法を考えております。教職員課の方でご紹介になった業務改革の取り組みの意見交換だとか、というのは考えたいと思っております。

(市) 続いて、14番の業務の拡大に伴って予想される勤務条件の悪化に対する対応ということに対する回答がないという点に関してなんですけれども、基本的には、相互支援の中での取り組みという形で回答させていただきますが、学校事情も色々おこってきていることに対応するという意味合いで、事務職員1人1人の状況をブロック長の方で確認した上で、事務職員とも話し合い、無理なく参画できるような形で、校長先生、管理職の方とも話し合っ、こう役割分担がうまくできるような形で、1個1個、1人1人に寄り添った形で対応していくよう、現状としては進めさせていただいております。その声は全て拾えるような形で、呼びかけもしているという形で進めております。

(市) 2⑨の庶務事務システムに関しましては、今でも学校現場に精通していないということは認識しておまして、ご要望いただいた点も含めてベンダーとの協議を重ねているところであります。なかなかちょっと根本的に改善は難しいところがあって、優先度を付けながら予算を要求しながら進んでいってるところです。

(組) まず、確認ですが、職員室での執務を強制しないことを明確に答えてくれっていうのが、私たちの要求なんですけど、今の話で言うと、推奨はしているけれども、そうしないかんとは言うてないし、現場の事情に応じてということ、考えてもらったらいという風な理解でよろしいですか。

(市) そうですね。はい。

(組) 学校経営支援課もそのいう理解でよろしいですね。

(市) はい。

(組) なんで2度にわたって確認しているかという、制度ってそういう、推奨してると

か、望ましいとかいう風な表現が、現場サイドは強制的に捉えて、周りもそういう風に理解してしまって、管理職もそういう言い方をしてるっていう風なケースがないわけではないんですよ。だから先ほど言われた、プライバシーに関する個人情報を持って仕事する時にみんながおるところでなんでせなあかんねんとか、学校によってシステム色々ありますけど、電話が鳴ったら電話取らなあかんとか、その分また余計に仕事が増えると、学校によっては、教頭がもっぱら電話をとるとかという学校もあったり色々すると思うんですけど、来客来た時の対応もせなあかんし、ということで、私たちは、それは労働強化に繋がってるよっていうことを言ってるんですね。だけど、今お聞きした限りは、学校の実情において、強制ではありませんと、推奨はしてますと。理由は、コミュニケーションを深めていくためと、そこまでのお話で理解します。ただ、現実それがどう機能してるかということは、これからも様子見ていきますので。

次に、業務の拡大に伴って予想されるという表現をしていますが、確実に事務職員が担わなければならない、そちらの言い方からすると、標準職務のことで自主的、自発的に担いましょうということを事務職員で合意してやっていると理解かもしれませんが、客観的には業務増えてるっていうのは間違いないですよ。だから、それに対してどうするんですかっていう話をして、それぞれの事務職員に寄り添いながらということで、その姿勢そのものは別におかしくもないし、当たり前のことではないけど、私たちが求めているのは、元々やらずに済んでいたところをやらなければならない、それも自発的、自主的ではなくて、学校経営支援課の方から流れてくる情報によって、管理職がそれをあんたがするもんやっていう言い方をすることもあれば、逆に管理職によっては、うちの学校では可哀想やなっていう言い方で、これはやらなくていいとかっていう話もあるのは聞いてます。だけど、標準職務という形に位置付けられたら、やらなあかんようになるわけですよ。その時に、労働強化になるっていうのは客観的に明らかなんですよ。それに対する具体的な手立てを示してくださいって言ってるんです。だから、答えがちょっと今の話だけやから理解できない。例えば係長から学校事務職員に対して直接、あるいは、ブロック長からこんな仕事してくださいっていう風なことを、依頼と取るか強制と取るか、それは色々だと思いますけど、そういうことって結構しょっちゅうされてるでしょ。

(市) 例えばどのようなことでしょうか。

(組) 例えば、前ちょっと問題にしたことがありますけど、事務職員のハンドブックですか。それを作成するにあたって、してくださいと。だから、客観的にも仕事増えるじゃないですか。自発的にやってるもんじゃないでしょ。

(市) ハンドブックにつきましては、ちょっとご指摘いただいたとおり、負担になるということも、少し考慮に入れさせていただきまして、今年度につきましては、その部分の負担を本人とよく話し合っ、振らせていただくか、ある程度はこちらの方で、割り振るとか負担をかけないようにページ数をちょっと削減するとか、そういう形で改善していこうという風に今年度分については検討を進めております。

- (組) 受け取る側がしなくてはならないという風に、受け取らないような依頼なり、お願いの仕方をされるってことですか。
- (市) はい、そうです。
- (組) 学校事情によってね、やっぱり本当に今だけでも仕事増えて超勤増えてるよっていうのをたくさん聞いとるんですよ。だから学校経営支援課の主観的といかに関わらず、客観的には、それは統計とったわけじゃないですけど、声はいっぱいあると思うんですよ。組合員はもちろん、組合員以外の方とか。これ明らかにやっぱりその人たちの効率が悪いと、実際仕事増えてるからでしょ。だから私たちは、相互支援制度も、当初はこんなもの入れるな、という反対署名出して反対の交渉しましたけど、労働条件はどうなんですかっていうことを聞いているんですね。
- (市) ハンドブックの件に関わらずですけども、ご指摘いただいてから、他の部分が、この4級の仕事だからとかいうの、割り振りを行わず、どこだったらできますかという風に希望性にさせていただいたりですとか、十分話し合いをさせていただく場を極力持つようにという形で、今年度は進めさせていただいております。絶対やるべきことという考えも見直すということで、本当にやるべきことが依頼すべきことかというところから考え直して、今から検討していくというようなところはしていますので、こういうところが、本当にいるのかというようなご指摘がありましたら、言っていただきましたら、再度検討したいなという風にも考えております。
- (組) 今の答えで、また本当に指摘と言いますか、悲鳴ですね、そういうことがあれば指摘しますので、改めてほしいなと思います。なんか最近、ゴミの収集の仕方といいですか、事務局の方で方針変えられたんではしたかね。自分の持ち込んだものについては元々捨てるなっていう話になっただけで、それも捨てるでもいいようになりました。そういう通知と言いますか、連絡されていますよね。
- (市) 資源ごみについては、去年までは、2ヶ月に1回の収集だったんですね。教頭会の方から、家から持ってきたペットボトルを持って帰らないといけないと、それが負担だと、なんとかしてくれないかっていう話のございまして、見直しました。現在は、月2回の収集になっています。
- (組) その連絡を係長から、一斉にされたんですね。
- (市) KICS で学校経営支援課長名で発出してるんですけども、なかなか周知が行き渡ってないということで、全市連絡でもう一度お知らせさせていただいております。
- (組) 事務職員の方からもそれを皆さんにお伝えくださいっていう趣旨の内容ですかね。
- (市) 全市連絡なので、他の教職員もみれるような案内になりますので事務職員だけへの案内ではないです。
- (組) 今のお話が、そのままその通りだと思うので、誤解しとったかもしれませんが、そういう連絡1つでもなぜ係長から来るんだろうかっていうこともね、そういう疑問もね、聞いとるんですね、その後はね読みようによって違うと思うんやけども、ま、結局、そういう収集の仕事を誰がするんだろうと疑心暗鬼で、また事務職員や技術職員なりの仕事を増やそうとしてるん違うかっていう見方もあったんですよ。それは

違うでしょってという話は一応聞いたんだけど、それぐらい、学校経営支援課から何か連絡が来ると、新たな仕事と受け取っている人たちも少なからずいると。このシステムの構造自体が、事務職員は、多忙な教員のためにこれだけのことをしましょうっていうので、仕事がやっぱり実際増えてる。だから、今日なんかね、うちの組合員も、この時間にもまだ参加してない。具体的な手立てということやけど、今こうやって、1人1人に寄り添うって言われたから、それは嘘やろとは最初から言う気ないんで、そうしていただきたいし、相談とか苦情とか悲鳴にはちゃんと答えてほしいと思います。

(組) 14番の回答についてなんですけど、全く昨年と同じ回答になっております。解決できてないことの表れかなという風を感じています。相互支援について、拡大して実施していきたいという風に書いているんですけども、拡大実施して、どんな成果がありましたかっていうことですね。まずお答えください。次ですけれども、先ほども委員長が言ったように、教員のブラック問題が、取り上げられていると思うんですけども、先生のために教員の仕事を担おうみたいな感じのキャッチフレーズがあるという風に聞いております。事務職員がそれまでも仕事が当然あったわけですけども、それに上乘せして、今まで教員がやっていたものを事務職員がするようになって、教頭も仕事も大変だということで、教頭の仕事も応援にたっている、今のそういう状況にあります。約1名、2名のところもあるんですけども、非常に疲弊しております。そもそもたらい回しにされたような感じになってるんですけども、そもそもが、教員の仕事とまあ自分の仕事ともそうですけど、人が足りてないんじゃないかなという風に思っています。教員も足りてない、事務職員も足りてないから、こういうようなことになってるんじゃないかなという風に思っています。事務職員が本当はかなり疲弊しておるんですけども、倒れたらどうなるのかなという風に、教頭が対応するんでしょうか。現状、本当にもう倒れるというような直前になってる事務職員をたくさん聞いておるんです。今1割ぐらいおりまして、ブロック長がまあそこに行ったりとか色々していることを聞いているんですけども、もうほぼほぼ倒れそうな事務職員がもうかなり増えておりまして、これ以上増えていくと、どうなるんだろう、学校はどういう風に回っていくんだろうという風に、非常に心配しております。また、スクールサポートスタッフの方が、各学校には、配置されてると思うんですけども、教頭の方の仕事が、少しずつこう緩和されている状況にあります。また、鍵締めも、今、学校によっては教員がやるとか、ま、教職員がやるということで、昔よりは教頭の仕事が少しずつ緩和されております。で、また、電話の方もその教頭サポーターがやっているという現状であるので、ま、例えばその方に少しでも、事務職員の今大変なところを補っていただくということが可能なのかどうかということも今ちょっとお聞きしたいなという風に思っております。

(市) 回答できる範囲でさせていただきますが、まず事務職員がまま倒れられるような状況になっているというところで、どうしてもその事務職員の代替の配置とかがどういう状況になっているのかはちょっと正確に把握していないんですが、まあ一般論と

して申し上げますと、当然、病気休職なので、そういった状況に陥った場合には、臨時事務職員等が配置されているかと思いますが、ただ、どういう状況だったらその代替の職員につくのかっていうのは、正確な情報は持ち合わせておりませんので、正確なお答えはできないんですが、そのような形で対応させていただいているということのかなと思います。教頭の業務が、少し減ってきているというところで、お話いただいたんですが、すいません、今手持ちでの勤務時間外在校時間のデータをもってはいるわけではないので、明確なお答えはできないんですが、やっぱりまだまだ教員の全体で見ますと、長時間に及んでいるという事実はございますので、もちろんそれを事務職員が担ってくださいというわけではもちろんないですが、引き続き、令和の時代の学校の業務の活動というものについても、来年の1月に第3弾の発出予定でございまして、働き方改革を進めていくということは必要なのかなという風に思っております。

(組) 先ほど言われたように、事務職員とかが配当されるってことはもちろんわかっているんですけども、例えば教員が休職をしました、すぐ配当されるかっていうと、配当されないんですね。もう非常に圧迫状態で、教頭がやったり、残りの先生でそれを補ったりしていることが、通常運転なんですね。事務職員もですけども、簡単にぱっと来てさっとできるような仕事ではないんですよ。一般論はもちろんわかっております。だから、そのぐらい今大変な状況になっているんだということを伝えておるわけです。

(市) 教育事務職員の方については、時間外勤務をどの程度されているのかというデータは、把握させていただいております。確かに今年度については、特に財務会計システムが新しくなったということで、事務職員の方の負担が、増えて時間外勤務が今年度増えているということは、こちらとしても状況を把握しておりますので、学校事務職員の方の超勤を減らすために具体的に何ができるかということ、具体案はちょっと持ってはいないんですが、もちろん教員もそうですし、事務職員の働き方改革推進で、できるだけこう業務を少なくしていくという方向性は同じだと思いますので、引き続き進めていきたいと思っておりますので、ご理解いただきたいと思っております。

(組) 何ができるかっていう部分に関して言えばね、私たちは当初から、今のような、この標準職務体制の強制とか、私はそう思っていますけど、そんなものをやめて、相互支援体制っていうやつももうちょっと見直すと、改善するっていう必要があるんじゃないかなとは思っています。そういう意味で言うと、どうやったら教職員がもう少し疲弊する業務を減らそうと、するしかないと思っておりますんですけど、そこに踏み込むと、これはまた、管理運営事項という形で、拒否されてしまうので、それは要求としては申し上げませんがね。ただ、労働条件に関しては、しっかり私たちは守っていかないといかんと思うので、それについては言われたように、1人1人に寄り添っていくっていう姿勢を持ってますっておっしゃっているんだから、そのまま受け取っていますので、組合員であろうがなかろうが、指摘というわけじゃないけど、場合によったら抗議とか怒るとかも入りますけど、そんなこともまた労務制度

担当を通じてお話しすることになると思います。その際には、その人は能率が悪いからとかというようにことじゃなくて、その人のそれぞれの学校に状況があって苦しんでんねんから、それに対してはしっかり、より寄り添っていただきたい。それが、私たちが言ったら、それについて、本来、組合ですから、ある程度こう、組合の束を集めて、皆さんが共通してることを訴えていくっていうのが私とってるけど、元々は人数の少ない、スポット対応で、そういう形のことを、まだ話していることがひょっとしたらたくさんあるかもしれませんので、ご承知ください。この際に言いますけどね、私たちがちょうどこの制度に関しては全面受け入れられないと、反対だという風に言っていたにも関わらず、12月に入ってからです、翌年からそれやるから言うて、校長の方に対する説明資料の中に、既に職員団体の了解を得てますなんて表現書いてあったんです。それは、私たちは実は、知らないもんですから、やっぱりそのことについて疑問を持っておられる方とか、私たちがやってることで支持されてる校長の方から、こんなん書いてるの、あんたどこ了解したのか言われたんで、違うやろということで問いただしたら、勝手にそういう文章入れてます。つまり、同じように人事委員会に登録された職員団体であるにも関わらず、私たちのことは完全に無視だ、しかも抗議をしてると。係長にこれ書き直せ、最終的には、文章は、私が考えるという文章を書いて、それをそのまま出していただいたようなこともありました。だから、学校経営支援課に対する不信感はその時からものすごく大きくて、今でもですね、私たちがもしそういう話を持っていった時にそんな扱いをされるということがあれば、もういろんな意味でやっぱり我慢できないだろうなという風に思いますので、そこも一応お知り置きください。

<教職員課>

(市) では、論点整理でいただいていた項目で、まだ回答していないものについて、順次お答えをさせていただきます。まず、1①教育職給料表の1本化について、ご説明をさせていただきます。こちらについては、昨年度と状況は特に変わってはおりませんが、教育職給料表を一本化している自治体があるということについては承知をしておりますが、現時点では、全人連モデル給料表においても、高等学校と小中学校では、異なる給料表となっているというところであり、現時点で一本化するということを検討する段階には至っておりません。

続きまして、主任の職務についてでございます。これも去年と同じ回答になってしましますが、多くの自治体で設定されている手当であり、教員給与の優遇措置としての側面がある手当でございます。またこの手当の対象となっているのは、学年主任や総務主任であり、これらの職務につきましては、自分のクラスのことだけではなく、学年全体のことを考えて仕事をしているということ、また、他のクラスの経験の少ない担任の様子に気を配ったり、あるいは学年内の仕事の分担を考えたりと、校内において、重要な職務を担っていただいていると認識をしております。また、国においても、教員の職務や勤務の実態を踏まえて新たな手当を創設することが検討されてい

るところでございまして、主任につきましては、学級経営や学校経営、あるいは事務に時間を費やしており、在校等時間については、一般の教員よりも長い傾向があるということで、国においても、主任手当の増額が検討されているところがございます。これらの国の動向を注視しながら、神戸市においても今後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、主任手当については、ご理解をいただきたいと考えております。

次に2⑤の三六協定を締結し、超過勤務手当を支給するという点について、国の動向はどのような状況かという点でございます。こちらにつきましては、少し古い情報にはなりますが、平成31年の1月の中央教育審議会において、教員の専門性や職務の特徴を認識した上で検討した場合に、三六協定を要請することは、現状を追認する結果になり、働き方の改善にはならず、学校において現実的に対応可能ではないと審議をされておりました。近年の国の給特法の見直し、あるいは教員の処遇改善に向けてというところでは、令和5年8月に開催された中央教育審議会の特別部会において、教員の働き方や給与のあり方についても議論をされ、来年春頃に、一定の方向性が示されるということです。本市においても、教員の勤務時間外在校等時間が、旧特法制定時から大幅に増加をしているということは把握しておりますので、国に対しても、しっかり教員の勤務実態に即した給与制度とすることを要求しているところでございます。今後も引き続き、国の動向について注視をしながら、これまで以上に、今後の取り組みを検討していきたいと考えております。

続きまして、2⑥でございます。給特法の適用を受けない教職員の超過勤務について枠組みをはめるだけでは、サービス残業が増えるだけであるということで、具体的な対応策についてご要求いただいているところでございます。枠組みというところについては、教育事務職員の105時間の時間外勤務時間のことかと思いますが、まず、こちらにつきましては、所属長による事前命令及び履行確認を徹底し、実際に勤務した時間については漏れなく実績登録を行わせるということが原則でございます。ただし、このことを前提としまして、実際に所属長からの命令により、必要があって時間外勤務をした時間については、時間外勤務手当の対象となりますので、105時間という枠組みを例外なく当てはめているということではなく、実際に必要な時間外勤務については、105時間を超えて申請いただいて問題ありません。具体的な対応策としては、令和2年度からは、学校経営支援課が中心となり、事務局から学校園への文書発出について、事務局内でルールを作成し、不要な通知の発出を抑制したり、あるいは読み手の負担を軽減する通知文書の発出に取り組んだりしているところでございます。また、学校経営支援課において、事務局から発出された文書の全件チェックを行っておりますので、事務局内の発出状況や、あるいは具体的にこういった改善が必要だということがあれば、適宜学校経営支援課からフィードバックを行っているところでございます。また、令和5年10月から、給与の諸手当の届出システムを導入いたしまして、教育事務職員による書類の受付や送付の省略化といった業務の効率化を図っているところでございます。引き続き、業務量そのものを

縮減するというところに向けた実効性のある取り組みを推進していきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

続きまして、2⑧の休憩時間についてでございます。こちら、昨年度と大きな変更はございませんが、平成19年度の見直しの際に、市労連との交渉の中で勤務時間を見直した経緯があるというところであり、全市の運用とも密接に関係をいたしますので教育独自の運用をするのは難しい側面があると考えております。また、勤務時間が現状のまま、休憩時間を45分に短縮するというについては、勤務条件が悪くなったと思われる方もいらっしゃるのかなと思っておりますし、特に教員の方については多くの方が超勤をされているという状況においては、正規の勤務時間を超えて勤務をする前に、15分さらに追加で休憩を取らないといけないという運用をすることについては課題があると考えておりますので、現状では、教育委員会が独自で運用を変えていくということは難しいと考えております。引き続き、現場の要望等踏まえながら、市長部局の動向も踏まえて、検討していきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

続きまして、5番の人事異動に伴う労働条件の悪化防止というところでございます。こちらは、人事異動自体については、管理運営事項でございますので、人事異動についての回答は差し控えさせていただきますが、健康上の問題や家庭の事情、慢性的な長時間労働により働き続けることができなくなるということは、あってはならないことであると考えています。今後、すべての教職員が仕事と生活との両立に安心して、かつ、積極的に取り組むことができるよう、ワークライフバランスの推進や休暇制度のさらなる拡充、働き方改革の取り組み事例の発信など、教職員が安心して働き続けることができる職場環境の実現に向けて取り組みを進めていきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

次に、9番のハラスメントの防止については、特にモラルハラスメントについて、論点整理の中で、ご要望いただいております。このモラルハラスメントについては、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントと違い、法律等による明確な定義がされていないということで、神戸市教育委員会のハラスメント対策基本方針においても、個別にモラルハラスメントについては言及されていないという状況でございます。しかしながら、他のハラスメントと同様に、人格の尊厳を不当に傷つける、絶対に許されない行為であると考えております。神戸市教育委員会は、ハラスメント対策基本方針に基づきまして、ハラスメント防止・予防のために、所属長等は風通しの良い職場作りを進めることが必要であるとともに、教育委員会としては、ハラスメントの事実が確認された場合については厳しい姿勢で対応にあたっているところでございます。また、教職員が相談しやすい環境作りが大事であると考えておりますので、各種相談窓口の情報でありますとか、相談後の流れや相談時に配慮される事項などを分かりやすくまとめた教職員のハラスメント等相談にかかる対応フローを作成いたしまして、イントラネットにも掲載をして、全教職員に対して繰り返し周知を図っているというところでございます。

続きまして、11 番の職員の分限の懲戒に関する条例の廃止についてということでございます。こちらについては、昨年度から特に変更はございませんが、当時の職員間のハラスメント事案に対する分限休職処分につきましては市全体の業務の能率を維持させる目的から、議会での議決を経て施行された改正条例を適用したものであり、処分は必要な措置であったと考えております。今後、こうした事案が2度と発生しないように努めることが大前提ではございますが、万が一同様の事案が発生した場合には、法令等に基づき適切に対応していきたいと考えておりますので、よろしくお願いたします。

(組) 4 番の宿泊を伴う行事の勤務時間の割り振りについて、具体的な解決策の明示を求めたいというのはいかがでしょうか。先程の話にはなりますけども。

(市) こちらも、なかなか対応が難しいところがあるというのが実情でありまして、まず、予算面ではご要求いただいているような夜間対応に特化した人員配置というのはなかなか困難だという状況でございますので、どうしても現場の教職員の協力を仰がなければならない実情があるところでございます。

修学旅行の計画については、学校によって異なり、児童生徒の就寝後の打ち合わせの実施等の有無も異なりますので、学校の判断で、割り振り変更を行っていただいているというところでございます。勤務時間の割り振り変更の対象業務として、児童生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合というものがございまして、修学旅行中にそのような業務が発生し、対応しているという場合には、現実的にはなかなか難しいところもあるとは思いますが、割り振り対象とするということで問題はございません。また、既に実施している学校園もあるかと思いますが、宿泊行事に同行している教職員の中で役割分担を行い、例えば就寝時間帯の前後にまとまった休憩を取ることや、2 日目以降の日中業務を軽減するといった運用は考えられると思います。なかなか抜本的な対策というのが難しく、運用面で工夫をして対応しているというようなお話になってしまいますが、こちらについてもご理解いただければ幸いです。

(組) 職場の実情についてお話させていただきたいと思っております。先ほどお話しさせていただきましたとおり、臨時で実習助手をさせてもらっているのですが、現状鍼灸師としての正規雇用がないということで、専門職の雇用はあると思うんですが、私も盲学校で、教える中で、このままというのなかなか雇用がですね、安定として見れないのが実情かなというところなんですけど、どうでしょうか。

(市) 採用についてはこの場でお答えできることではございませんが、鍼灸師に限らず、臨時講師として学校に貢献をされていらっしゃる方というのは多数いらっしゃるということは承知しておりますし、確かに他の教員であれば、正規の道がある中で、臨時講師をされていても、今正規職員の募集がない中で不安に思われている気持ちというのは、確かにおっしゃられる通りだと思います。今後鍼灸師の採用がどうなるかということはこの場でお答えできる内容ではございませんが、予備交渉の段階でもこういったお話はいただいておりますし、おうかがいしたお話は、教職員課の中でも

共有させていただいております。

- (組) 専門職の有資格者の採用もされているということで、それに鍼灸マッサージ師の有資格者も含んでほしいんですよ。ぜひとも。
- (組) そのことと連動して、盲学校の廃校とか統合とかいうことに関して、どっからも別に打ち出しているわけじゃないけれども、将来的には、あはき関係で、実習助手いらんのかなというところが、結びついてしまうんですね。採用してくれっていうことも、もちろん、願いというか要求としてはあるんだけど、盲学校をこれから今まで以上にもっと教育を高めていくんやったら、いるんちゃうんっていう、こう素朴な話なんですね。
- (市) おっしゃられることはよくわかりますし、労務職もずっとこう採用がない中で、不安な状況で働かれているという職員はおりますし、その気持ちは非常に分かります。ただ、これは、今後の盲学校のあり方に関わってくる部分かなと思いますし、現時点では、明確な回答ができないという状況で、申し訳ないですがご理解いただけたらと思います。
- (組) そうですね、なぜ今回このようなお話をさせていただいたかといいますと、先日、実習助手会が行われまして、給料に関するところと言うと、1級から2級にというところで、大卒12年か、14年でしたっけ、主任助手になれるっていう制度があるのをお聞きしましたが、私で5年、もう1人が8年以上働いている中で、そこにトライできない、異動もないものですから、5年も8年も10年いると、やっぱり業務量が増えてくるのを知っているからっていうところですよ。ずっと盲学校でいてくれるし、現状知っているから、あれやってこれやってって業務がすごい今増えている状態です。なかなかすごい量が増えてきているし、臨床実習等と現場の本来の仕事ですね、拘束時間が長くなってきているんですけども、このトライができないっていうのと、世間一般では、公務員には該当しないと思いますけども、派遣の方なんていうと、無期雇用に切り替わるところも進んでいて、派遣へのそういう待遇でも世間一般には変わっていていることを考えると、公務員の中でも、そういう考えを持っていただけるのなら、そういうところもまた安心して今後も働けるのかなと。正規採用っていうのは給料とかいろんなことが出てくると思います。また別で、雇用の安定化っていうところも目線を持っていただければなと思います。
- (市) 明確な回答は難しいですが、一般的には公務員の場合は、どうしても採用試験ということでないと正規採用はできません。例えば臨時講師の雇用が不安定であるということにつきましては、様々な場面でおききしている内容でありますし、翌年度の雇用については、管理職からしっかり、本人の意向を確認させていただいた上で、もちろん、その職種によっては、継続雇用とならないケースもどうしても出てくることもありますが、丁寧にお話を聞き取った上で、対応させていただいておりますので、よろしく申し上げます。
- (組) 私は小学校勤務ですが、今回さらに仕事が増えたなというのは、共済会の解散に基づいて事務処理をなささいということで、その請求の用紙は各先生に書いていただ

くんですけど、履歴書を整えてコピーをしなさいということなんですが、やはり教職員課の人事係が近くにいるのに現場でそれをいちいちコピーを取って整えて、2月の何日から何日までにしなさいという指示ですが、何かもうちょっとお助けいただけたら嬉しいのかなってというのは、仲間内で出ておりました。1月に1度、業務改善の支援をお互いにするということでグループ活動をさせていただいてるんですが、何か筋道をつけていただいたら、とっかかりやすいんですが、いきなりやってきて、これどうやるんやろうとかいう形から始めないとダメで。どんどん時間もたっていく、その時に、公務災害が学校の中で起こるとか、病気休暇の方がいると、いろんなことが日々起こったり、なかなか恵まれない地域の場合は、教育扶助1つでも、該当される方が10人以上いっちゃって、学校長預かりも10人弱おりますんで、そうなると、やはり随分それに時間が取られてしまって、やはり、学校間格差が随分大きいというのがあります。例えば本校は、600人規模に私1人で、就学援助はもう別の方と一緒に相談しながらやらせていただいているんですが、教育扶助1つだけでも随分手間取ります。それ以外にも、やはり学校格差で、大きな学校で、事務の方は2人で就学援助がそんなにいない学校もあって、そうすると、その辺りでやはり一律にいろんな業務が標準業務ですということで割り振られて、毎回調査があつて、それをやっていますか、やっていませんかというのは、精神的にきついなというのはありますね。やっぱり頑張ってお給料に見合った働きをしてよりよい自分を作っていくってことは思っているんですが、今回、4月から新しく公費も変わって、それに連動してもう公費をやっているだけで時間がいっぱいみたいな、あまりお稽古をする時間がないまま現場でやるという形になったんですが、一生懸命支出命令まで作って、終わったって言ったら、もう返されてきているんですね、データで。支出命令より以前の予算の最初の分類が違いますっていう形になると、それがやっぱり続くと、約半年なんですけど、心がもう本当にしんどくなります。きちっとしたマニュアルで一定期間お稽古さしていただいていたらいいんですが、とにかく一斉にスタートっていうことでやって、もうあなたはバツですみたいな、そういう心理状態にやはりいろんな学校の先生方なられていると思うんですね、事務の先生方が。やっぱりお休みをされている方とかも 増えているって風には伺っていません。うちの職場はチームワークが良くて、先生方がこれは自分の仕事やから私はしませんとか、そんなことおっしゃらなくて、一生懸命みんな頑張らしようということをやっているんで、準公費も回っているんですが、やはり学校間格差とこののを少し加味していただいて人が来ていただくとかそういう形ですることができれば、その相互支援っていうので、うまく回っていくのかなって思うんですが、絶対的な人の数が足りない中で、やはり今のいろんな業務をするのはなかなか厳しいというのがあります。それから、その電話が鳴ると、小学校なんかは皆さん授業に行かれていますので、教頭か事務かみたいな形で、スクールサポートスタッフの方も配当していただいて大変ありがたいんですが、やはり限られた時間なんで、その方が11時にお帰りになったら、もうあとはいるもので頑張って電話を取るという形

になってます。そういうことが現状になっておりますので。前の話し合いの時に、色々ご配慮いただいて、必ずしも事務職員が職員室でなくてもいいということを言っていたので、随分気分が楽になったんですが、やはり教頭によっては、事務室の中に入っている、とにかく職員室に誰もいいひんからってというようなことを、わっと振られるんですがそれもなかなかこちらの仕事をしている最中で、途中辞めてPC持ってそっちに行くっていうのは、履歴書とか、そういうものをしている時に、それはやはり辛かったりということもいろんな学校で聞いています。だから、こういった話し合いを持っていただいて、少しずつ汲み取っていただくことは、本当にありがたいと思っています。今日の機会を与えていただいて、ありがとうございました。

(組) 今日もね、学校経営支援課のおられる時に推奨はしているけれど、学校の状況において、それはそれで判断できるっていうことはお聞きしています。運用については、学校により違うから、一概には言われんかもしれんけど、だから、それは学校経営支援課の3人の係長も領ずかれましたので。

(組) 今日もみんな帰った後なんですけど、やはり何をしてるかという、庶務事務システムを月締めまで持っていかないとダメなんですけど、もう25日から来られない方もいらっしやるんですね。それに対するクリックもしていただかないとダメで、なかなか1人であれこれやるっていうのが、本当に難しいですね。とはいうものの、お給料いただいている以上は、一生懸命やらないとダメなんですけど、本当に顔の前でバツってされてみたいで、もっとより良い方法というか、ちょっとした打開策があったり、お許しがいただいたら、随分みんなのやる気が上がるのではないのかなっていう風には、思っています。

(組) しんどいしんどいってね、思わせられたら、そうやって、逆効果やもんね、働くようになったらね、逆に能率上がりませんわねっていうことを、さっきも学校経営支援課の係長にはお伝えしたつもりやねんけど、リアルな声はまさに今言ったような話で、やっぱりこれまでなんか割とひょうひょうとやってこられた方が、もう夕方になつたらずっと体重がどっと落ちるんだって、今日もちょっと来れるかどうかわからないとかね、この場ではせっかく訴えたかってんけど。

(市) 教育事務職員の標準職務もそうですし相互支援もそうですが、教育事務職員が今よりさらに学校運営に参画し、より広い視点を持って学校運営全体の把握をすることができるようにという目的で始められているものだと思いますので、本来であればよりやりがいを持ってやっていただけるような形で進めていかないといけないと思います。そうなっていない部分があるということについては、やはり真摯に受け止めないといけないと考えています。

(組) そうですか。本当は、みんながしんどかったら、スポット対応じゃなくて、この制度、枠組みそのものを変えなあかんねんけど、なかなかスタートしたばかりか知らんけど、そういうお答えは今まで聞いたことないし、ちょっとそこはね残念で仕方ないです。

- (組) それと、やはりブロック長は、そのみんなを統括するという仕事で係長だと思うんですが、やはり現場からちょっと乖離されている感じがするんです。何か現場で起こった時に、必ずお電話で相談すると、一生懸命考えてくださるんですけど、ちょっと最近やってへんから、よくわからへんのやけどってというようなことなんで、もうちょっとその辺りも臨場感を持って仕事に当たっていただくには、やはりちょっと仕事を分担して受け持っていていただくとかしていただいた方がいいような感じがするんですね。公費のことについても、年度始め、年度末がとっても大変だと思うんですけど、何か困ったことがあったらそれをまとめて質問に出すから、やっぱり現場で頑張っておられる方の意見を聞きたいっておっしゃったんですけど、たった1人で一生懸命やっている人間としては、同じ体験をして、同じ方向を向いていただきたいなっていう風には思うんですね。自分に降りかかってこないことは、明日、明後日、また今度会った時の会議で、みたいな形になるんですが、現場で一緒にちょっとでもしていただけたら、自分のことという風に受け止めていただけるのかなっていうのは思っているところです。
- (市) 財務会計システムの話とかもされてらっしゃいましたけど、私自身直接作業することはないですが、確かに、私も担当者の時にシステムが変わっていたら、大変だっただろうなと率直に思いますし、また、教育委員会事務局であれば、もちろん、大変ではあっても、身近に聞くことができる存在がいるので、特に1人配置の学校の事務職員の方が非常に苦勞されているということがよくわかります。
- (組) もちろん1番最初のところから作り直す形で差し戻されるので、そしてクリックを受けていたら、またそれをほどこいていかないといけないとだめなんです。最初の時にちょっとどこかでチェックが入っていただけたら、こんなに遅くまで残って苦勞する必要もないのかなと思いつつながら、やはり業務改善するんやったら、どんな人でもできるようなシステムであってほしいと思うんです。
- (組) イレギュラーなもので引っかかってくるんですね。だから、その学校に聞いても、うちはこんな見積もりはしてないからやってませんとかってなる。あんまり遅い時間に学校経営支援課に電話をかけるのも良くないっていうことなんですけど、やはり1年終わってみると、自分なりのコピーとかで、一生懸命、これが出てきたら、この分類表っていう形ではするんですがなかなか選びにくいプルダウンもあって、そういうことをやはり細かく相談するところが、みんなが同じように変わっているので、必死で学校経営支援課もされてるんだと思うんですが、少ない人数で、やはりその辺りが、どんどん自分の自信がなくなっていくっていうかすごく辛いんですね、一生懸命作ったもんが、ダメですっていう形になると。しかも、ちょっとずつシステムが変えられていってるので、またそれでややこしいんですね。
- (組) 同じ事務所でずっと一緒に仕事されてて、そこに、係長がおってっていうんだったら、助け合いとか、なんかあった時にも、大体すぐ聞けるとかあるんですけどね。大方、1人勤務が多いところと言うのは、やっぱりどうしてもそういう無理が出てくるし、仕事を、新しく振られてきたら、全部1人にかかってくるわけですよ。なんと

か係に仕事振りしましたやったら、ある程度まで分担しようかなって。わからへんことは、得意技、不得意技あるから、だから相互支援体制っていう理屈なんですけどね。今の形が、普段からコミュニケーションちゃんととつとて言うけど、取れてない中でね、逆にブロック長に対してすごい不信感持っとう事務職員が結構いっぱいおるから、一緒に協力しましょうっていう気持ちは主観的にはあんねんけど、結局は、1つの流れの中で、ブロック会やることそのものが、目的化されている感じがあって、その日程をどうしましょうっていうところで、ものすごく時間拘束されて、グループリーダーにしてもね。だから、組織を作ったんやけど、それがもう結局、なんか逆にそのことが、仕事が増えて、本来業務をただしんどいのにという事態にもなっているというところで、根本的に変えるからやめろというのが 基本的な考え方なんです、本当は。

(組) この場で言うのがふさわしいかどうかわからないんですが、やはりブロック長さんに寄り添っていただくんだったら、例えば各学校を回ってもらって、実際にPC一緒にやってもらって、いつも赤字が出て先に進めないんですみたいなことを実際に相談できたらいいんですが、なかなか自分たちはちょっとやってないので、またうちの、初任の事務の人に聞いてみます、みたいなことなんで、ちょっとそれはどうなんかなっていうことがありますね。来ていただいたら、なんぼでも聞きたいしPC音痴ながらも、頑張っていこうと思うんですが、そういうこと1つを見ても、いくつでも、やり方はあるのかしらって、思っているんです。とにかく日々、いろんなことがやってきますし、子供が、トイレに閉じこもったって言ったら、一緒に探しに行くこともあるし。うちは、1型糖尿病の女の子がいるのでみんなで、ご飯の盛り付けで、どれぐらいの分量なんかっていう研修にも、もちろん、私も参加するし、日々の学校全体の動きの一員としてやることもやはりあるんですね。

(組) 例えば、担当がこれちょっと仕事、私わかれへんからって係長に聞いたりしますやん。係長も、それ僕やったことないからわからへんって言われたら辛いでしょ。ある程度ね。ただ、それは他に聞ける人おるから、僕わからへんから誰に聞いてとかいう話とかある。僕わからへんけど、聞いてみるわとか言うて対応してくれるから、頼りにする上司になるわけでしょ。

(市) そうですね。

(組) 結局、その中にはいろんなキャラクターおるよ。同じところにおんのに、わからんわ言うても、全然教えてくれへんとかね、おるけど、要するにベースができへんのは今の学校事務の相互支援体制、はっきりそう思いますよ。

(市) 確かに、どう支援するかっていうところではあると思います。当然ブロック長が全てに対応できて、何を聞いても分かる存在になるっていうのは、やっぱり現実的に難しいと思いますので。

(組) やっぱりちょっと、せめてこれぐらいのこと、いっぺんちょっと学校経営支援課に聞いてまた伝えるわとかいうようなやりとりする人もおるんかな。あんまり聞けへんけどね。みんな怒っとう人の話しか聞けへんから、いい話はいい話もあるんかもわ

からん。

(市) 共済会の関係で、ということもお話いただきましたけど、確かに学校現場では業務改革が進められてないところがあるとは思っておりまして、例えば市長部局でも昔は各所属に人事記録カードがあって、発令の度に手入りを各所属の担当がやっていましたが、それもデジタル化していったら、業務負担を減らしているところですので、学校現場ではできていないことがあると思います。ただ共済会の事務は、教職員課で全ての処理をしきれないかというところ、正直それは難しいところもありますので、どうしても、学校現場の方、特に事務職員にとっては業務負担が増えるっていうことはわかりつつも、ご協力をお願いしていることについてはご理解いただきたいところでございます。

あと職員室での勤務については、先ほどの繰り返しの話になりますが、まずもちろん強制まではしていないというのはありますが、事務局としては基本的には職員室で勤務を行っていただくようにという方針は出させていただいております。ただ学校事業等もございまして、一律で学校園に対して命令をすることも難しいと考えています。学校の管理職からすると、この時間は事務職員の方に職員室で働いていただきたいという時間はあるかもしれませんが、各学校園の中で、今後こういった作業する時は、事務室で業務を行うが、この時間帯はできるだけ職員室にいるといったように、各学校事情にも応じて、適切に対応していただくしかないのかなと思いますので、よろしく願いできればなと思います。

(組) 今日せっかく回答いただいたから、コメント言うといったらね、基本的には、ほとんど今までと同じような形で、神戸市の方針が変わっていくことには、係長も多分なんも言われへんと思うし。基本的には一緒やけども、新しい情報なりなんなりして、今日結構言ってくださったなとは思ってます。例えば、文科省の主任手当の増額とか、主任の仕事で重要性があるんだという説明にはなっとったかなと思います。自分も主任の仕事もしてましたから。

(市) やっぱ主任の時は、主任でない時と比べて、時間外勤務とかは、長かったですか。

(組) まあ、そうなりますよね。何か突発的なことが起きたら対応しないといけないんでね。国の動向等というも、もうすでに出ている資料であるけれども、やっぱこの質問は、あくまで国の動向やから、よし悪しじゃなくて、動向はどうですかということ、これはちゃんと調べて書いていただいたなという風に思いますし、それから、休憩時間の問題もね、今までもずっと並行して過去の経緯の話しとったけど、今日は1つの視点として45分にしてみたら、逆に労働強化になると感じる人もおるかもわからんとか、教員の場合は、超過勤務が多いねんから、というような話とかにひっつけてくれたのはね、よう言うてくれたなと思うし、その辺りをあえて反論して、この場で議論に決着つけようなんて気は全くないし、議論に決着したって、できないことはできないとは思いますが、色々ネタを揃えて今回言ってくださったなっていう気持ちはあります。実際には変わらへんけど。そしたら、これで交渉は終わらせていただきます。ありがとうございました。

(市) ありがとうございます。