

神戸市教職員組合 女性部との交渉議事録

1. 日 時：令和4年12月6日（火）17：30～18：00
2. 場 所：教育委員会会議室
3. 出席者：
 - （市）総合教育センター担当課長、総合教育センター研修育成係長、
教職員課長、教職員課労務制度担当係長、他1名
 - （組合）副執行委員長、書記長、他3名
4. 議 題：2023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） 要求文1について発言させていただきます。学校力アップ講座には、8年目研修以降できる限り参加しています。民間企業の管理職の方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。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です。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ほうが、当然管理職に憧れる人が増えます。現役の教頭先生方をサポートする研修も大切だと思います。各種の研修が充実し、女性管理職率が上がっていくことを望みます。
 - （市） 女性活躍推進ということですが、今年度も学校力アップ講座を2回開催させていただきました。1回目がパネルディスカッションということで、今年初めてハイブリッド型で行いました。実際に集まっていたのが28名、オンライン参加が26名、合計54名の先生方に参加していただきました。幼稚園から高校まで、いろいろな校種の方に、それぞれ参加していただきました。
 - 小中学校の校長先生や、こども家庭局の〇〇課長にもお越しいたいただき、パネリストとして発言いただきました。学校のことも分かったうえで行政の視点もあり、違う切り口からの話も出ましたので、非常によかったと思っています。
 - 先日の2回目のグループ研修でも、65名に参加していただきました。こちらはグループディスカッションの集合型で行いましたが、65名のうち男性の参加者は21名でした。こちらも、各校種から参加していただいております。男性の参加率もかなり高くなっています。内容も大きく4つ、働きやすい職場づくり、ワーク・ライフ・バランスとして仕事と子育て・介護、仕事とプライベート、教職員のキャリア形成という4つの大きな分科会に分かれ、かつそれを小さなグループに分けて実施しました。
 - 男性、女性に限らず、また管理職だけではないですが、働きやすい職場づくりについて、みんなで考えていこうという、1つのきっかけづくりになっていると思います。年々、男性職員の参加率も増えてきていますので、非常にありがたいと思っています。グループディスカッションも男性の先生方もたくさん参加していただいております。子育てがこんなに大変だとか、旦那が家で言うこと聞いてくれへんとか、女性教員の生の声

を実際に聞くことで、すごく考えることが多かったというアンケート結果も出ています。それが実際に学校でも生かされると思っています。

先ほど現役の教頭先生方のサポートというお話もありましたが、教頭研修自体もたくさん行っています。特に、教頭になる前に学校運営基礎研修を2回実施しています。2回目は、ICTといいますが、K I I Fの使い方といったことを、1回目は、管理職として押さえておきたい規則等の内容です。教頭先生として学校での立場が変わってきますので、少しでもスムーズに仕事に移行できるよう、事前に研修を実施しています。以前は、4月に入ってから研修を行っていましたが、少しでも早く実施できるよう、年度内に行っています。これに関しても好評で、教頭としての意識づけにもなっているのではないかと思います。そこで新しく昇任される先生方と横のつながりもできますので、4月に入ってから分らないことを相談し合えるといった関係づくりにもなっていると思っています。

また、女性管理職率を上げていくことも含めて、教職員課と一緒にキャリアデザインの手引きを作成しており、4月から運用していきたいと考えています。免許更新制が廃止になるため、今後、研修受講履歴を残していき、校長と面談する中で研修を招聘していくこととなりますが、単に校長から招聘されていくという、受け身の研修ではいけないと考えています。どんな研修を受けるのか、主体的に考えていくことが大事だと考えています。研修だけではありませんが、そういう意味でのキャリアデザイン、自分がこれからどんな役職について、どんな仕事をやっていきたいか、将来どんなふうになりたいか、当然変わっていきますが、現時点での思いを考え、例えば、この1年こんなことをしなければいけないという事を考えて、主体的に研修に取り組んだり、業務に主体的に取り組んだりできるように、キャリアデザインの手引きを作成しています。その中にはキャリアデザインシートという、自分のこれからの道筋のようなものを書いていくものも作ろうとしています。

その中には、単なる研修や仕事だけではなく、簡単なものではありますが、ライフプランとして、特に女性であれば、例えばどれぐらいの年齢でお子さんを産んで、30代から40代の頃ぐらいまでは子育てによる仕事と家庭の両立で、家庭と子育てのほうに少しウエイトが重くなるだろう。例えば45歳ぐらいになれば子育ても一段落するため、ここからは仕事に少しギアを入れて行って頑張りたい、といったことを計画していくものです。先のことを見据えながら、少しでも主体的に仕事に取り組み、そのために研修を受け仕事をしていく、といったことができるよう、4月に向けて作成しています。現時点でお見せはできませんが、こういったことも考えていますので、それが女性管理職率の向上にも繋がれば良いと考えています。

- (組) ありがとうございます。
- (組) それを作ることが逆に負担になったり、時間がかかったりしないか、心配になりました。
- (市) そうですね、最初は、皆さんで考えていただくことにはなるとは思いますが、現時点では、3年目、8年目、16年目、50歳のという節目の研修がありますので、その時

点でのキャリアプランとして作成いただくことを考えています。イントラ等には掲載する予定ですので、自分で何か考えてみたいというときにはご自身で使っていただき、多忙感のない形で進めていきたいと考えています。

(組) ありがとうございます。今年度の実績や、女性管理職に向けての課題等を比較分析し、これからどのように生かしていくかが、非常に重要だと思います。今までなぜ女性管理職の割合が低かったのか、ここに視点を合わせていかなければ、これから何とか女性管理職を増やしていこうという視点に立っても、どうしても、現状、男性管理職が多いという中で、そういった検証の中身の部分がそぐわない、そぐわないまではいなくてもマッチしないのではないかと思います。この点を考えていくためには、現場にいる女性管理職の方々の意見等をしっかり分析する必要があると思います。ただし、率を上げたいという思いがあっても、数字だけを追うのではなく、中身をしっかりと見ていくという部分では、主体性や、キャリアアップデザインといった部分をしっかりと考えられている話が出てきた点は、よかったと思います。ありがとうございます。

(組) 要求文 9 番について発言します。多様な性の研修について意見を申し上げます。様々な人権教育が神戸で行われていることは承知しています。ただ、その中でもセクシャルマイノリティーの子供たちについてはまだまだ知らない先生も多く、知識を持っていないことによって、いないものとされていることが一番多い課題ではないかと思っています。たった1人の例外もなく育てることが公教育だと思っています。既に初任者研修や8年目研修、16年目研修などで少しずつ取り上げられているとお聞きしました。ただ、そこに該当していない、漏れている方々も多くいます。実際、中学校で、生徒同士のやり取りに対して、先生が「おかまか」と子供に向かって発言したということがありました。今の時代、このようなやり取りはSNS等ですぐに外部に漏れて、場合によっては神戸市の教員の信頼失墜にもつながると思います。

今年度実施された全校全教職員対象の動画研修は画期的だったと思います。それぞれの学校任せにせず、知らなかったことが原因で傷つけてしまったということがないよう、担当課と連絡を取り、必要に応じて全職員対象の研修の充実を進めることを強く要望します。

また、神戸の先生方が各地の勉強会に足を運んでくださり、つながっているすばらしい講師の方々がたくさんいらっしゃいます。子供たちの命を守っていくために力を貸してくださる方々です。しかし、職員研修や出前授業となると、その費用は高額なことが多いです。一部でも補助していただくことはできないでしょうか。関係部局と連携し、研修制度の充実について御検討いただくようお願いいたします。

(市) セクシャルマイノリティー、LGBT等については、今年度は学校教育課で全職員対象の多様な性にかかる教職員研修として、鳴門教育大学の先生にお話しいただき、今年度末まで全員閲覧できるようにしています。学校教育課から話をきいても、人権課題はたくさんあることから、ここだけに特化するのには正直難しいと考えています。LGBT、それから、次に管理職研修では虐待を取り上げるなど、いろいろなことをや

っています。先ほどおっしゃっていただいたように、年次研修の中では、LGBTだけを行うわけではないですが、引き続き、広く様々な研修を取り入れていきたいと考えています。

また、動画等のオンデマンド研修なども充実していなければいけないと考えています。現在、教職員支援機構が研修受講履歴のシステムを作成しており、令和5年の後半ごろに完成する予定です。それに伴い、教職員支援機構が研修コンテンツを一元化するプラットフォームを作成しています。全国の自治体の研修動画があげられており、既に、教職員支援機構の校内研修シリーズとして100本以上の動画があがっています。そこでも、学校で配慮や支援が必要なLGBTの子供たちといった研修の動画が上がっており、全国の先進的な大学の教授等が動画を作成しています。20分程度の動画ですが、校内研修のような動画となっていますので、たてつけとしては20分動画を見て、その後ワークシート等を行い、小一時間程度の研修になるといったものです。こういったものを、今後は活用していく必要があると考えています。

先ほどの研修費用の補助については、難しいというのが正直なところです。予算化はされていませんので、研究指定校、総合教育センターでは研究開発ということで校内研修やOJT推進ということで、主事が学校に1人ずつ入り、校内研修に取り組んでいます。ただ単に大学の先生等を紹介するのではなく、こちらから学校に入っていく、ワークショップ等を進めていくといった研修を進めています。現時点では、学校で研修を行う際の予算を補助することは難しいです。

高額ということもおっしゃっていましたが、いい講師というか、研修をしている企業の方を呼ぶと高いのではないかと思います。私たちも神戸市の基準の中で対応していますので、学校園でも基準の下に講師を探していただくしかないと考えています。

(組) ありがとうございます。1番の要求項目にときにも御発言がありましたが、主体的に研修に取り組むことは、個人だけではなく各学校も同様であり、今の時代に合ったテーマで研修を行いたいというニーズが高まっていると思います。講師料の規程等が神戸市で決まっており、総務課が管轄していると思います。研究開発の事業を立てて、そこに予算をつけられているということですので、研修が充実するような事業を、各課と連携しながら予算確保していただきたいと思います。

また、教職員研修支援機構のオンデマンド研修が非常に充実していることは、私も初めてお聞きしました。まだまだ現場では周知されていないと思いますので、活用方法などを現場が活用しやすいように周知していただきたいと思います。よろしくお願ひします。

(組) 続きまして教職員課に対する要求に移らせていただきます。

(組) 要求文の5、6について発言します。令和4年度に新設された出生サポート休暇について、市労連交渉事項であることは承知していますが、私たちの元に多くの声が届いていますので、発言させていただきます。

自分らしく安心して仕事に取り組むためにも、ぜひとも他都市の動向とともに積

極的な改善をお願いしたいです。また、妊娠中の負担軽減のための措置として先読み加配の補助教員の配置があり、とてもありがたかったという声を聞いています。補助教員の配置があることで自身の体調を第一に考え、休みを取ったり病院に行ったりすることができたそうです。また、同時に働くことができたために引継ぎも安心して行えたというふうに聞いています。どの学校にも先読み加配がつけられるように、十分な人員体制の確保を進めていただきたいと思います。

私自身は妊娠が分かったときにプール時の加配がなく、校長が全ての時間にプールに参加して指導をしてくださったことを覚えています。補助に当たる人が本来の業務を負担なく遂行することができるためにも、加配の人員の確保が不可欠だと感じています。また、環境面では、悪阻等で体調が思わしくない中、休憩する場所も時間もありませんでした。今後とも労働環境の整備に御尽力いただきますようお願いいたします。

(市) 先ほどの御発言にもありましたが、令和4年4月に新たに出生サポート休暇が設けられたところです。さらなる拡充という点につきましては、他都市の動向も注視しながら、引き続き検討していきたいと考えています。

妊娠中の教職員の負担軽減については、御承知のとおりですが、全国的な教員不足の影響もございまして、妊娠中の補助教諭の配置ができていない学校があることは御指摘のとおりです。本当に御負担をおかけしている状況でございまして、申し訳ございません。

また、環境面としての御指摘ということで、休憩ができるスペースについてのお話もございました。灘さくら支援学校、あるいは灘の浜小学校といった新設校につきましては、更衣室を広く確保することで、その中で横になっていただくことができるスペースを確保するようにしています。既設校にのうち対応が必要な学校については、簡易ベッドを置くことができるスペースの確保について検討していきたいと考えています。

また、体調が思わしくない場合でも、なかなか休暇を取っていただけないという状況については、学校現場の多忙化の話とも大いに関係してまいりますし、繰り返しになります。十分な人員が確保できていない状況により、本当に御負担をおかけしていることを痛感しています。人材配置あるいは多忙化対策につきましては、私どもとしましても喫緊の課題であると当然認識していますし、取組を進めているところではありますが、今日も具体的なお話もお伺いできましたので、課題の改善へ向けて、引き続き、労働環境の整備に努めていきたいと考えています。

(組) ありがとうございます。やはり現場で働いている方々の声は非常に貴重だと思っておりますが、出生サポート休暇に関して、多くの声が集まっています。神戸教組の意見集約の課題フォームにもたくさんの声をいただいています。代表的なものとしては、やはりプライバシーへの配慮がもう少し欲しいというところや、突発的な通院、どうしても明日行かないといけない、ピンポイントで病院に行かなければいけなくなった際に、穴を開けるわけにはいかないところが難しいというものです。例えば、後補

充のような制度を使うことができないか、現場の声をどんどん集めていただきたい。他都市の動向を注視することも勿論ですが、他都市の動向として、こういったところが先駆的に取り組んでいるのかをしっかりと把握し、それを提示していただいたうえで、その中で神戸市が取り入れられるラインを提唱していただきたいと思います。

具体的などころで言うと、他都市では、例えば不妊治療で月に1回、休暇を使いたいという場合には、10日では毎月1回の通院がカバーできないため、12日に設定しているところもあります。神戸市の中でも変えていけるところ、他都市の動向を見ながら先駆的に取り入れていけるところ、もちろん神戸の中からの課題というのも出したいところではありますが、合わせていけるところはどんどん合わせていただきたいです。まだ新しい制度ですので、柔軟に取り入れる姿勢を示していただきたいと思います。

- (組) 続いて要求文8番について発言いたします。ハラスメントについての研修が実施され、言葉の上ではハラスメント防止が叫ばれるようになりました。多くの研修を実施していただけていますが、残念ながら、実際にはまだまだハラスメントが身の回りにあふれていると思います。特に管理職の意識の低さを感じています。例えば、男性職員が定時で退勤しようとした際に「彼女か」というような発言があったと聞いています。また、中学校では、結婚した女性教諭に対して、妊娠を望んでいるという話がない中、新年度の配置で学年に同じ教科の教諭を配置することがあったそうです。

立場の弱い者が声を上げることはとても勇気の要ることだと思います。教育委員会事務局が学校を訪問する際には、希望する者が面談を行えるようにして、私たちが安心して相談できる、そして、それに対して真摯に向き合っていただける環境をぜひ整えていただきたいと思います。

- (市) 令和4年度には、管理職に対してハラスメント防止のための服務研修を行っているほか、風通しのよい職場風土、職場環境の実現に向け、全ての学校園長に対して、改めてハラスメント対策基本方針や相談窓口対応フロー等の周知徹底を図るよう周知をしているところです。

一方で、ハラスメントに関しては、今なお私どもにも様々な通報相談が寄せられており、その解決や撲滅といったものがいかに難しいか、我々も痛感しているところでございます。安心して相談していただける環境の整備に関しましては、できるだけ気軽に御相談いただけるような様々な窓口を設けることが非常に重要であると考えています。教員出身者による教職員相談室、民間相談員による職員の総合相談窓口、弁護士が対応する内部通報相談窓口、あるいは教職員課の直接相談窓口やメール相談等を設けていますので、御活用いただきたいと思います。引き続き、研修や通知等の様々な取り組みを通じて、全ての教職員のハラスメントに対する意識を高めるとともに、ハラスメントに関する相談がしやすい環境づくりを一層進め、何よりも、早期発見・早期対応につなげていきたいと考えています。

- (組) ありがとうございます。周知という点では、体制に欠ける部分もあり難しいところもあると思います。ただ、現在のコロナの情勢もあり、コミュニケーション不足とい

うことが、根本にあるのではないかと考えています。発言自体は許されるものではなくても、普段であれば、そういった意図ではないという発言が、コミュニケーション不足によって増長されたり、それが一人歩きしてしまったりということも考えられるのではないかと考えています。どうしても、こういったハラスメントを起こさないようにしようと思うと、逆に分断が起こり、普段からコミュニケーションや発言が抑制されることにつながりかねないため、伝え方を間違えないこと、正しく周知していくことが必要だと思っています。引き続きよろしくお願ひしたいと思っています。

- (組) 要求の2、3、4について発言いたします。女性だけでなく男性職員も含めた誰もがワーク・ライフ・バランスを実現することができる、働きやすい職場を目指し、働き方改革の推進や休暇制度についての周知をしてくださっていることと思います。そのような中で、子育て支援休暇での制度拡充については、多くの声があがっています。特に、対象年齢を中学生まで引き上げること、証明書の適用日数を柔軟にすること、予防接種でも使えるようにすることなどは、女性だけでなく男性教職員からも、とても多くの声を聞きます。市労連交渉事項だということは理解しています。しかし、神戸市で休暇制度について検討していただく際に、本当に子育てをした経験のある方によって話し合われているのでしょうか。

今年、兵庫県教職員組合は、子育て支援休暇の更なる制度拡充を県教委に求めました。既に中学生まで取得可能となっている対象年齢を18歳まで引き上げようという状況です。このままでは、神戸市外へと人材が流出していく可能性があると思います。学校現場からの声を直接聞いていただいている教育委員会事務局からも、行財政局にぜひ働きかけてほしいです。

現在、日本の人口は減少傾向にあります。このままでは超少子化時代がやってきます。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ときだと思っています。もうこれ以上、後回しにできる問題ではありません。他都市では、今年度200名以上の方が育児短時間勤務制度を利用していたり、子育て世代に特化した休暇制度を周知する冊子が配布されたりしています。神戸市においても、育児短時間勤務制度や出生時育児休業、育児休業分割取得などについて管理職への周知徹底はもちろん、各研修の際になるべく多くの教職員の目に触れるような周知の仕方を検討していただきたいです。教職員の皆さんが自分のペースで、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ことを願っています。

- (市) 御要求いただいた内容は、毎年お伺いしている内容でございます。子育て支援のための休暇制度の拡充については、学校現場で非常に強く求められていることは私も強く感じています。兵庫県をはじめとする他都市の状況については、本市において休暇制度を考えていく上でも勘案する必要があると考えています。子育て支援については、神戸市全体で推進していく必要がございますので、本日いただいた、あるいはこれまでいただいている学校現場の実情のお話も含めて、きちんと行財政局に伝え、我々行政職員同士でもしっかりと議論していきたいと考えています。

また、子育て支援制度につきまして、今ある制度をしっかりと周知する必要がある

ことは御指摘のとおりです。また、休暇を含めて子育て支援制度を活用できる環境を整備することも非常に大切であると考えています。引き続き、制度の周知を行うとともに休暇制度等の取得促進を図り、ワーク・ライフ・バランスが取れた職場環境の整備に努めてまいりたいと考えています。

最後に、子育て支援休暇の制度拡充の中で、子の看護休暇について、対象年齢を中学生まで引き上げることや、あるいは証明書の日数に加えて、予防接種でも使えるようにするという点について具体的にお話いただきました。この点について、既に子の看護休暇制度の中で、子供の健康審査、健康診断または予防接種等を受けさせる際の世話については対象に含まれています。予防接種については県のみならず市の制度の対象にも含まれていることを、確認のためお伝えさせていただきます。

(組) ありがとうございます。この項目は、まさに子供が生まれた後も教職員が安心して働ける、そういった環境を整えるためのものだと思います。これは女性部だけの問題ではなく、当然、男性教職員に関しても同じことが言えます。〇〇部長は、色々な政令市の会議にも参加されており、他都市の状況等もよく勉強されています。神戸市はもっと先進的にできないのか、もう少しできるのではないかというところを、実体験を基にしながら発言されています。そういったところの言葉の重みも十分に承知していただいているとは思いますが、現場の声の中でも、本当に最たる代表の声だと認識していただきたいと思います。

本日いただいた回答の中には、具体的なものや前向きな回答も多くあったと思います。今後の交渉の中で継続の案件も多いですが、今後もいろいろなアイデアを集めながら、一緒に神戸の教育や制度の拡充・改善を進めていけたらと思っていますので、今後ともよろしくお願いします。

(組) 最後に一点だけよろしいですか。教職員課に要求させていただいた項目の中に、ハラスメントの項目がありましたが、デリケートな問題ゆえ、発見が遅れるというか、目に映りにくいこともあります。神戸市では、積極的な発見をしているため、いじめの認知件数が高いと聞きました。ハラスメントも同様ではないかと思っています。周りの教職員が積極的に自分たちの過ごしやすい職場づくりを意識して、発見できるような環境づくりが大事だと考えています。

日頃からあらゆる手段で人材確保に努めていただいていることは本当に感謝しています。厳しい状況ではありますが、今日要求しました様々な項目については、離職や休職とつながっている部分も多いと思いますので、人材確保と制度の充実という両輪で取り組んでいただければ大変ありがたいです。本日はありがとうございました。