

神戸市教職員組合 女性部との交渉議事録

1. 日 時：令和5年12月13日（水）17：27～18：10
2. 場 所：教育委員会会議室
3. 出席者：
 - （市）総合教育センター課長（研修育成担当）、総合教育センター研修育成係長、
教職員課長、教職員課係長（労務制度担当）、他1名
 - （組合）書記長、書記次長、他3名
4. 議 題：2024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） 始めに、要求文1「女性教職員活躍推進」について発言させていただきます。
管理職を目指す世代に対し実施している「女性活躍推進」の研修ですが、女性側のみに研修を行っても、一緒に働く男性教職員や管理職、家庭の協力など、様々な場面での理解が得られなければ、女性が働きやすい、そして管理職に就きたいと思う環境は生まれません。性別に関係なく誰もが活躍できる職場環境づくりに向けた全市すべての教職員が受講できる研修が、女性が活躍できる環境を作るための効果的な研修です。
今年度、女性管理職の割合が高い政令指定都市において、女性の配置率は5割にのぼります。管理職を目指す「キャリア形成」の研修が効果的に行われていると思います。現女性管理職やこれから目指す世代の方々の声を聞きました。管理職を目指すことに抵抗がある理由、1つ目は、見本となる女性管理職が非常に少ないため、キャリア形成の像が描きにくい、2つ目は、育児・子育て・家庭のことを担いながらの、職場での管理職業務は事実上困難である、3つ目は、キャリアを積む年代において、様々な事情で経験やキャリアを積むことができなかった、など、管理職を目指すハードルが高いという声がありました。
職場に女性の管理職を生み出し、いこうとする機運があれば、職場全体で女性管理職を支え、働きやすい職場づくりに向かう全体の意識の変容が生まれるはずですが、8年目や16年目の法定研修において、キャリアシートを書くようになりました。自分を見つめ、どのように働いていくか、どんな教職員を目指すのかを考えるにあたり、現女性管理職や管理職経験者から、やりがいや体験談を聞く、男性と女性が、共に対話し、女性が管理職を目指すためにできることを語り合うなど、管理職を目指す女性が今後増えるような、効果的な研修を実施していただくようお願いします。
 - （市） 平成28年4月の「女性活躍推進法」の制定を受けまして、平成29年度より性別に関係なく活躍できる職場環境づくりをめざして、学校力アップ講座「女性活躍推進」を年間2回開催しているところでございます。管理職にも参加していただいております。年々男性の参加率が増えており、実際に子育てに関わっている男性の職員など、悩んでいるのは、女性だけではないというような事を共有できる貴重な機会となっております。今年度につきましては、1回目は少人数のグループディスカッションで

それぞれのグループで、いろんな意見が出ていました。2回目につきましては、パネルディスカッションというかたちで、行っております。4名おりますが、男性校長、女性校長、今まさに育児中の男性教員、女性教員として、男女比率と管理職の比率をそれぞれ同じにして、「管理職としては、子育て中の職員をどのようにバックアップしてきた」とか「こんなことに困っている」というような事をディスカッションしていただきました。そして、スピーカーとして、神戸市男女共同参画センターの「あすてっぷ KOBE」所長にも参加していただき、働く女性にはこんな風な学ぶ機会があるというような助言をいただき、非常に勉強になりました。学校力アップ講座は、振り返りにおいても非常に高い評価を得ており、次年度以降も重要な研修のひとつとして、大切にしていきたいと思います。

一方で、全員が対象になります、法定研修においては、それぞれの区切りの段階で、キャリアデザインシートを書いていただきました。ご自身を見つめ直すことが、なかなか忙しくてできていなかった先生方に、今までの自分とこれからの自分をしっかりと考え直す時間をつくらせていただきました。結果的に女性がどう教員人生を生きるべきか、考えていただき、一つの選択肢として、女性管理職もよいと思う方がいらっしゃると思います。女性管理職の数が少なく、モデルがないという課題はありますが、キャリアデザインの手引きにおいては、女性管理職のインタビュー等が掲載されておりますので、そういったものも参考にしてくださいという事を、年次研修や校園長会においても周知をさせていただき、そのように努めております。

(組) 16年目研修において、キャリアデザインシートを書く機会がありました。自身のキャリアをじっくり考えることは非常に大事な事かと思うのですが、そのシートを横に座っている初対面の方に見せることが気になってしまいます。先ほどご回答いただいた女性活躍推進の研修内容はすごく魅力的だと感じました。管理職のモデルや自分と違う立場の人の話をぜひ法定研修の場で、聞く事ができれば、選択肢が広がるのではないかと思います。

(市) キャリアデザインシートについては、個人情報をご自身の判断で、見せる用と見せない用を選択できるように案内はさせていただいております。期末面談で参考になると思いますので、管理職に提出する際に言いたくないことは省いていただくなど、使い分けていただくことは可能な限りしておりますので、こちらも気を付けて案内するようにさせていただきます。

(組) 要求文7「ハラスメント防止に向けたとりくみ」について発言します。

東須磨小の事件以来、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います。

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ないか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。全ての教職員に周知していくことを徹底するためにも、報告に負担のないような形で、確認はしていただきたいと思います。

また、「ハラスメント相談担当」は全校に配置されていますでしょうか。校内でハ

ラスメントの予防、事案に適切に対応できるよう、担当職員には必要な働きをしてもらわなければなりません。伝達研修を受けた教職員が担当者となっているはずですが、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」を担当者が直接受講できる研修体制を整えていただきたいと思います。

「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よく耳にする。」という声を聞きます。男性の管理職には、妊娠や出産に関する女性の体調や心情を察することはなかなか難しいと思います。産育休を取得する教職員が増えている今、復帰後の働き方について管理職に相談をした時、心無い発言をされたと聞いています。傷ついた経験は、辛い体験になり、トラウマも生まれてしまいます。パワハラ・セクハラに加えた、マタニティ・ハラスメントの内容についても研修でしっかり伝えていただくようお願いします。

神戸市教職員のハラスメントを含めた不祥事案が止まっておらず、研修で徹底することの他に、例えばスクールロイヤーを講師とした事例研修や、教職員のモラル研修など、繰り返し、工夫した研修をお願いします。

- (市) 令和2年度より、「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、全教職員を対象に実施しているところがございます。各校1名のミドルリーダーを対象に実施し、受講者には各学校園の研修で学んだ内容を伝達するよう求めております。年度末に報告書を作成いただきまして、令和4年度100%の完了を頂戴しております。報告書のなかには、研修担当者の言葉ややっていることが書いてありますが、管理職がどのような助言をしたか、という事も含めて報告頂いており、各管理職の各学校現場の状況に応じてしっかりと助言をしているということは確認しております。

管理職につきましては、学校経営講座が年5回開かれております。こちらは、学校法務専門官が講師を務めており、3回目の講座がハラスメントの対策講座となっております。本講座につきましては、非常に管理職の関心が高く、毎回ほぼ定員に達しております。また、2回目3回目を受講される方もおり、かなりハラスメントへの意識が高まっていると考えております。

スクールロイヤーを講師とした事例研修につきましては、監理室の方で学校法務専門官が学校園で研修をしたいとのことで聞いております。教員に限らず、学校現場に関わる全ての人に対して、コンプライアンス研修をしてほしいということで、学校現場で非常に課題としての意識が高い事案に関しては、情報を収集しながら、研修を作成し、学校での状況を理解したものにしていきたいと思っておりますので、意見を聞かせて頂きたいと思えます。

- (組) 引き続き、要求文8「多様性への理解を深める研修」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、若い世代は比較的その教育課程、研修等で知る機会、学ぶ機会もあります。しかし、まだまだ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。

そこで、昨年度のように全校、全教職員対象の多様な性に関する「動画視聴研修」など、性の多様性について知るための研修を、引き続き行っていただきたいと思いません。

研修の内容についてですが、その言葉の「説明」だけではなく、学校で起こりそうなNG場面から考える研修や、一人一人を大切にする人権課題、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。実際、研修の充実に向けて多様性の方の実情や切実な声を掴んでいますでしょうか。現在、自分が自分自身に正直に生きていくために、カミングアウトして、実体験を広く世の中へ発信している方々がいます。私たち神戸教組では、昨年度と本年度の計2回、これらの当事者の方を講師に招いた学習会を開催し、本人が願うこれからの社会のありよう、多様性への理解、学校現場や学校教育への願いなどを共有し、一緒に考えています。受講した組合員の感想では、「実際に当事者の方の話を聞いて、学校現場の中にもまだまだ高いハードルがあることを知ると同時に、「知ること・理解すること」がまだまだ足りないことが分かった。目の前の子どもの「私に気付いて」というサインに気付くことができる教員でなければと思う。」とありました。

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。研修内容の更なる充実を強く希望します。

(市) 人権教育研修は、性の多様性への理解を深める研修を含んでおりますが、初任者研修、新規の任期付教員と1年目の臨時講師対象のフレッシュ教員基本研修、中堅の8年目研修に位置づけてしっかりと実施しております。初任者研修用の人権教育研修の研修動画は、事務局イントラにある神戸市教育研修システムにアップしており、いつでも視聴できるようにしていただいております。

子どもや保護者の意向を尊重した支援体制については、直接の所管課ではありませんが、事務局内各課や関係機関と管理職、担任教員、生徒指導担当教員、スクールカウンセラー等が連携しながら、組織的に対応されていると聞いております。人権教育については学校教育課で独自に研修を行っている。学校教育課との情報共有をし、より効果的な研修が行えるよう努めていきます。

(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) 始めに、要求文1「女性の活躍推進」について発言させていただきます。

「神戸市教育委員会における女性教職員の活躍推進計画」において、女性管理職の割合を令和7年度末時点で25%以上とする目標数値を掲げています。しかし、現在、神戸市における女性管理職の割合は、他の自治体と比較して非常に低く、10%台であると聞いています。積極的に女性を管理職に登用していくという強い信念をもとに、施策を進めていますでしょうか。抜本的な方策を講じなければ、2年後の目標数値を達成することは難しいのではないかと考えます。

教職員課が調査したアンケートにおいて、女性が管理職を目指さない理由として「管理職としての業務負担や責任が大きい」という声があるのは、私たちのアン

ケートからも同じでした。複数教頭の配置や職員数を増やすことは確実に管理職を支えることに繋がります。そして、各学校のスクール・サポート・スタッフにおいては、教頭業務の補助としてとても有益です。全校に配置すること、そして以前の4時間勤務に戻すこと、業務内容についても具体的に示すことで、全職員の業務改善は勿論のこと、さらなる教頭業務の軽減になることは間違いありません。

管理職を支えることを含め、教職員の業務改善に努めていただいていることに感謝いたします。そしてさらに女性が管理職を目指していけるよう、環境を整えとりくみに向けて、私たちは次の3点を提案いたします。1点目、校長が学校現場において、女性教員を積極的に主要な役職（総務・世話係・主任・生徒指導・進路等）に配置し、キャリアを積む場を設定する、校長が意識的に女性を主要ポストへ配置する、学校運営に参画させるなど校長会や新任校長研修など様々な場面において周知するよう事務局からアプローチをしていただきたいと思います。2点目、様々な職場を経験することで、広い視点を養う、学校現場以外の仕事を経験することで補完的・多角的な視点を養う、例えば、市教委事務局の経験も子育てをしている女性にも機会を与えて頂きたいです。3点目、管理職の業務は、学校運営において、女性のかかわりがチームに有用に働く、つまり女性は管理職業務に向いていることを前提に、事務局は女性活躍推進のとりくみを進めること

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。その中で特段、女性がキャリアを積み、学校のリーダーとして女性の視点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な要件となります。まずは、2年後に女性管理職の配置率が25%以上になるよう、具体性のあるとりくみをお願いいたします。

(市) 今日お集りの、部長・副部長の方々をはじめ、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、業務にあたっていただいていることに、改めて感謝申し上げます。

皆さん方が、これまでの間、女性にとって働きやすい職場環境・女性の能力が充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ていただきたいと思います。

神戸市教育委員会における女性管理職の割合につきましては、令和2年度は15.4%でしたが、令和5年度には19.7%となり、少しずつではありますが25%に向けて、増加を続けております。これは、昇任選考の見直しや、全教職員を対象とした昇任意向調査の実施、複数教頭配置校の拡充を行い、男女問わず資質・能力のある教職員の管理職への計画な登用を行ってきたことや、働き方改革の推進し、誰もが働きや

すい職場環境づくりに取り組んできたことによる一定の成果であると考えています、一方で、アンケート調査において、女性回答者の多くが“管理職を目指さない理由”として、「管理職としての業務負担や責任が大きいため」と回答しており、女性管理職の拡大を図るためにも、より一層管理職の業務負担を軽減し、働きやすい環境づくりを進めることは喫緊の課題であると考えています。

教頭業務の軽減に向けては、「令和の時代における『学校の業務と活動』」において、教頭業務の偏りを是正する取り組みを行っているほか、スクール・サポート・スタッフを配置することで、事務作業を中心とした業務負担の軽減も行っております。スクール・サポート・スタッフの配置にあたっては、まずは現状の配置時間の中で有効活用を促進していただくとともに、国や他都市の状況等もみながら、財政当局と協議していきたいと考えております。

3点のご提案をいただきましたが、ご意見も参考にしながら、研修育成係とも連携をして、今後も女性管理職の増加に向け、引き続き努力してまいりたいと考えております。

(組) 引き続き、要求文2「ワークライフバランス」について発言します。

女性だけでなく、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、新規採用人数を増員、学校行事の在り方の見詰め直し、授業時数の適正化についての取り組み等、「働き方改革」を進めて頂いていること、ありがとうございます。

人員の増加をして頂いているにも関わらず、現場では全市的に人員不足の声があがっています。総務学習担当や学年加配として位置づけられたはずの教員が1年間その業務を遂行できている学校は少ないのではないかと、というのが現場での体感です。

チーム担任制の導入が始まりました。ワークライフバランスを主軸においた教職員の働き方とチーム担任制のメリットはリンクすると考えております。時数の適正化により業務内容の見直しも各校において進んできておりますので、具体的に効果の高い見直し例や神戸市としての方向性の打ち出しを、今まで以上に積極的に発信して頂きたいです。

全ての教職員が、仕事と家庭生活とのバランスを大切に生き生きと働けることを強く願っています。

(市) ワークライフバランスの推進については、働きやすい職場の実現にむけて、「令和の時代における『学校の業務と活動』」として、これまでに第1弾、第2弾を発出してありますが、令和6年1月頃に第3弾を発出予定ではございますが、令和5年9月には「働き方ポータルサイト」を開設し、働き方改革の取り組みのヒントや学校長へのインタビュー等を掲載し、さまざまな取組事例を発信しているところでございます。

チーム担任制につきましては、その効果として、指導技術の継承と、業務の平準化・標準化が図られることにより、働き方改革につながることを期待されています。また、

学校教育課より、さまざまな場面で、チーム担任制の情報を発信しております。今後は、モデル実施校の取り組みをもとに、取り組みの改善や評価・検証を進め、各学校の状況に適した形での運用方法を研究するとともに、各学校が円滑に体制を整えるための相談対応および支援を行ってまいりたいと考えております。

(組) 要求文5「健康支援休暇の要件拡充」、要求文6「妊娠障害休暇の取得単位時間」について続けて発言をします。

「健康支援休暇」への名称変更 2022 年度に行われたことはとても喜ばしく、他の政令指定都市においても神戸を含めた 2 自治体しかありませんでした。「使いやすくなった。」という声の通り、名称変更前の 2022 年と変更後の 2023 年では、取得日数は増加していると市教委事務局より聞いています。健康支援休暇との名称変更に伴い、取得要件は生理だけでなく、男女ともに関係する更年期障害についても要件を拡大することを望みます。市労連との交渉事項であることは承知していますが、自分らしく安心して仕事にとりくむためにも、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の声を聞いています。補助教員の配置があることで、自身の体調を第一に考え勤務することができたそうです。また、同時に働く期間中に引継ぎができるため、安心だったとの声も聞きます。一方で、全市的（全国的）な人員不足の状況により、後任の臨時講師さえ見つからない状況であり、学校に穴をあけるとして「申し訳ない」と産前休暇に入ると聞きます。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の不平等がないよう、どの学校にも先読み加配が付けられる十分な人員を確保して頂きたいです。全ての女性教職員に補助教員を配置し、安心して妊娠、出産できる環境をととのえていただきますよう、強く要望します。

「妊娠障害休暇」についても、市労連交渉事項であることは承知していますが、健康支援休暇と同様、1 時間単位で取得可能とすることで、とても使いやすい制度になることは、私の経験上、間違いありません。多くの教職員が、悪阻で体調が思わしくない中授業を行い、放課後に数時間休暇を取って家に帰ってから休憩をしています。

「健康支援休暇」の名称変更が実現した今、「妊娠障害休暇」についても声を届けていただきますようお願いいたします。

なお、今年度の市労連交渉において「子の看護休暇」の要件拡充について、仕事と育児に係る両立支援の観点から、国における検討を踏まえつつ、取得要件の緩和など神戸市独自の対応について具体的に検討を進めるとの回答を引き出しました。引き続き、子育て中の全教職員が働きやすい職場となりますよう声を届けてください。

(市) 男女ともに関係のある更年期障害等の更なる取得要件の緩和につきましては、他都市の動向も注視しながら、引き続き検討してまいりたいと思います。

妊娠中の教職員の負担軽減に関しては、全国的な教員不足の影響もあり、妊娠中の補助教員の配置ができていない学校があることは、ご指摘の通りであり、改めて教職員の人材確保や多忙化対策が喫緊の課題であると痛感しております。教育委員会事

務局としても、新規採用教職員の大幅な増加を含めて、総力を挙げて取り組みを進めているところではございますが、全ての女性教職員が安心して、妊娠、出産に専念できるよう、引き続き、人材確保のための対策について検討してまいりたいと考えています。

「妊娠障害休暇」及び「子の看護休暇」の要件の拡充につきましては、誰もが取得しやすい環境を整備することが重要であると認識しておりますので、ご承知のとおり市労連交渉事項にはなりますが、引き続き、市長部局にもしっかりと学校現場の思いを伝え、少しでも女性教職員が働きやすい環境となるよう、労働環境の整備に努めてまいりたいと考えています。

(組) 学校現場特有の課題というのは、やはり事務局の方から挙げていただかないと、声が届かないところがありますので、これからもどうぞよろしく願いいたします。