

神戸市教育委員会改革方針 2021・実施プログラム 2021 の取組状況について（報告）

教育委員会では、いじめ事案に係る不適切な対応等を受け、平成 31 年 4 月、「神戸市教育委員会改革方針」を定め、組織風土改革に取り組んできました。そのような中、令和元年 9 月に発覚した教員間ハラスメント事案を受けて、令和 3 年 4 月、「神戸市教育委員会改革方針」を改め、「神戸市教育委員会改革方針 2021」及び「実施プログラム 2021」を策定し、下記の 5 つの方針に基づき取組を進めています。

子どもの権利を守り、子どもたちの健全な育成を図るため、事務局と学校園が一体となって、引き続き組織風土改革に取り組んでいきます。

1. 学校園への支援の充実及びガバナンスの強化

事務局内の指揮命令系統の明確化や縦割り意識の解消、所属間の連携強化等、事務局の組織体制の強化を図ります。また、事務局と学校園の情報共有と連携を深め、学校園への支援の充実に努めるとともに、教育委員会のガバナンスの強化を図ります。

<主な取組内容>

- ・令和 2 年度に監理室を設置し、地区統括官や学校法務専門官と連携しながら、学校園運営の課題への対応・支援を迅速かつ適切に行うとともに、学校園におけるコンプライアンスの徹底を図り、教育委員会のガバナンスの強化に取り組んでいる。また、令和元年度に設置した教育監理役より、教育委員会が抱える諸課題について、専門的見地から助言をいただき、教育行政への反映に努めている。
- ・事務局に転入した行政職を対象とした学校園での現場研修を実施するとともに、令和 4 年度から、教頭を対象とした事務局での実務研修を実施するなど、事務局と学校園との相互理解を図り、密に連携をすることができるよう取組を進めている。

2. コンプライアンスの徹底及び開かれた学校づくりの推進

子どもたちの健やかな成長を第一に、コンプライアンスに基づく教育活動や事務執行の徹底を図ります。また、コミュニティ・スクール（学校運営協議会の取組）を推進して、保護者や地域住民の学校教育活動への参画・協働を促進し、地域とともにある開かれた学校づくりを進めます。

<主な取組内容>

- ・令和 3 年度に、「つなぐ・育てる」生徒指導への転換を図るため、「生徒指導に関する基本的な方針」を策定した。教職員一人ひとりが児童生徒を自立に導くための適切な指導を行えるよう、具体的対応を示した「生徒指導マニュアル」の作成を進めている。
- ・授業や部活動等における体罰や不適切な指導を根絶するため、令和 3 年度に「体罰等に対する対応方針」を策定し、動画による体罰防止に向けた管理職研修などを実施している。
- ・令和 4 年度に、神戸が目指すこれからの学校の姿を「人がつながり ともに創る みんなの学校」として、学校づくりの指針を定めるとともに、全ての小・中学校、義務教育学校に学校運営

協議会を設置しコミュニティ・スクールを推進している。学校運営協議会を中心として、学校と保護者・地域住民等との連携・協力活動を推進することにより、地域とともにある開かれた学校づくりを進めていく。

3. 学校園の組織力の強化及び教職員の資質向上

各学校園において、校長がリーダーシップを発揮し、教職員が風通しの良い職場で、いきいきと教育活動に取り組めるよう、教職員の人事制度や研修制度の充実、外部専門家のさらなる活用、働き方改革の推進を行うなど、学校園の組織力の強化や教職員の資質向上に取り組みます。

<主な取組内容>

- ・標準的な在籍期間を基にした人事異動により、教員として必要となるキャリア形成、及び学校園の組織力強化を図るため、令和3年4月の定例人事異動より、人事当局が適材適所の観点から人事異動案を調整・決定する方式に改正した。
- ・令和3年度より、学校において重要な職責を担う主幹教諭の職務の明確化を図るとともに、学校間における主幹教諭の偏在を是正し、学校の組織力の強化を図っている。
- ・教育委員会が主体となって実施すべき研修と、教員の任意団体である教育研究会の研修との整理を行い、教職員の研修制度を再構築した。
- ・はじめて教壇に立つ教員が、自信を持って教員生活を始めることができるよう、学級づくり・授業づくりなど実践的指導力を学ぶ「採用前研修」を令和4年度に引き続き実施する。
- ・教員が自らキャリアデザインを描き、主体的にキャリアアップに取り組めるよう、令和5年4月、「キャリアデザインの手引き」を作成した。今後、教員が①主体的・自律的な目標設定（キャリアデザイン）のもとで、②教員育成指標に基づく研修計画を立て、③主体的に研修を受講して、④受講履歴を記録し、⑤管理職による指導助言を受け、新たな目標設定に繋げる人材育成サイクルを運用していく。
- ・令和3年度より、「これまでの当たり前」の見つめ直しと役職や職種に応じた業務の標準化を柱に、「学校の業務と活動」を令和の時代にふさわしいものへと創り直す取組に着手しており、引き続き、地域や保護者等の理解を得ながら業務改善を図り、働き方改革を推進していく。
- ・令和4年度より、小学校高学年における教科担任制を全校で導入しており、教職員が連携・補完することによって、教員の負担軽減や授業の質の向上を図っている。
- ・学級担任を固定せず、学級における児童生徒の指導等の業務を複数の教員がローテーションで担当し学級運営を行う「学年（チーム）担任制」について、令和5年度より小学校2校、中学校2校でモデル実施し、複数の教員によるチーム内の連携により、児童生徒の多面的な理解を進め、教員の指導力の向上及び組織力の強化を図る。

4. ハラスメント防止対策の強化

教職員に対してキャリア段階に応じたハラスメント研修を実施し、ハラスメントに対する意識を高め、ハラスメントを発生させない、許さない、見過ごさない組織文化の醸成を図ります。また、教員間

のハラスメントは今後も起こりうるという前提に立ち、早期発見・早期対応につなげるシステムを構築します。

<主な取組内容>

- ・令和元年度に策定した「神戸市教育委員会ハラスメント基本方針」に基づき、管理職や主幹教諭等を対象としたハラスメント防止研修を実施し、受講者が校園内研修を行うことで、教職員の意識改革を図っている。
- ・初任者研修においてハラスメントに関する基本知識を習得するとともに、各キャリア段階（8年目・16年目・50歳次）に応じたハラスメント防止研修を実施している。
- ・令和4年度に引き続き、全ての学校園・所属に対し、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を行い、教職員のハラスメントに対する意識向上を図るとともに、相談しやすい環境づくりを進めている。

5. いじめ防止対策等の推進

「神戸市いじめ防止等のための基本的な方針」や「神戸市いじめ対応のための実施プログラム」に基づき、いじめ防止対策等を推進し、いじめ等の未然防止や早期発見・早期対応を図ります。

<主な取組内容>

- ・令和元年度に、「神戸市いじめ防止等のための基本的な方針」を改定し、いじめ重大事態が発生した際、中立性・公平性・専門性の確保の観点から第三者委員会を設けて調査を行うこととし、被害児童生徒・保護者の意向を踏まえ、迅速かつ丁寧な調査を行っている。
- ・スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーの配置を拡充するなど、専門家の活用や関係機関との連携の強化を進め、児童生徒や保護者への支援の充実を図るとともに、学校の対応力の向上に努めている。
- ・学校以外の相談窓口として、24時間フリーダイヤルで対応する「いじめ・体罰・子ども安全ホットライン」及び総合教育センターにおける電話相談・面接相談を行っているほか、令和3年度より、児童生徒や保護者が、学校や教育委員会を通さず、弁護士に直接相談し助言を受けることができる教育相談会を実施している。
- ・学校内の児童生徒間の序列（スクールカースト）を理解するための研修や、いじめや虐待を受けた子供の心の傷つきを理解し、対応を検討する方法（トラウマインフォームドケア）を学ぶ研修など、年度ごとにテーマを設定した研修を実施し、教員の対応能力向上を図っている。
- ・「いじめ対応のための実施プログラム」に基づき、令和2年度より、全市統一のいじめアンケートや、学校における子供の適応実態を客観的に把握することができる学校環境適応感尺度「アセス」をモデル的に実施するなど、いじめの早期発見に努めている。