

令和元年度  
第3回神戸市総合教育会議

と き 令和元年11月26日(火)

13:00～14:35

ところ 三ノ宮研修センター8階 805号室

## 1. 開 会

### ●企画調整局教育行政支援課長

定刻となりましたので、市長、よろしくお願いいたします。

## 2. 議 事

(1) 教員間のハラスメント事案に対する「今後の方向性」に基づくその後の対応

### ●久元市長

令和元年度3回目の総合教育会議を開催させていただきます。

私が進行をさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

始めに、この総合教育会議というのは何なのかということにつきまして、きょうは傍聴者の方もおられますので、少しお話をさせていただきたいと思います。

教育に関する権限につきましては、教育委員会が基本的には権限を行使するということになっています。市長には予算の編成や執行や議会への議案の提出などを除きまして、権限はないわけです。教育に関する大部分の仕事は、教育委員会の権限と責任で行われます。これは、選挙で選ばれた政治家である市長が、教育に介入すべきではないという考え方でつくられているわけです。このことについてはさまざまな議論がありまして、知事や市長が権限を行使すべきであるという考え方もありますが、現行法上は、こうなっています。

しかし、そういう議論があることを踏まえまして、何年か前の地方教育行政の組織及び運営に関する法律の改正により、「総合教育会議」が設置されました。これは、教育委員会の委員の先生方と市長が一堂に会して、教育の方針に関する基本的な方向性を示す「教育大綱」の策定をするということなどが規定をされました。あわせて、児童生徒等の身体や生命に切迫した危険が生じるような場合には、総合教育会議を開くことができるという規定も盛り込まれています。今回の神戸市立の小学校におけるいわゆるハラスメント事案につきましては、そういう事態ではないかと考えられまして、総合教育会議で議論することとしたわけです。

したがいまして、この総合教育会議は、「教育大綱」を決めるということ以外は決定をする場ではありません。この場で議論をしていただいて、教育委員会の責任で決定し、実施をすると、これが前提ということになります。そういう前提で今日は議論をする、議論の場であるということをもまず前提として進めていきたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いを申し上げます。

さて、今回の議題は、神戸市立の小学校におけるハラスメント事案と、それから垂水区における、いじめ問題に起因したいじめ再調査委員会からの提言と改善状況に関する検証・評価の現状報告、この2つということになっております。

#### ■方向性1・方向性2

##### ●久元市長

まず、神戸市の小学校のハラスメント事案につきましては、前回10月17日に総合教育会議を開いて議論をし、幾つかの方向性を示すことといたしました。今日は、この方向性に基つきまして、一つ一つの項目について、この間の状況を説明していただき、そして、さらに、特にこの教育委員会のガバナンスのあり方につきまして議論を深めていただければと考えておりますので、どうぞよろしくお願いを申し上げます。

前回示されました方向性についてですけれども、1つは、今回の事案の事実解明を早期に、できれば年内に明らかにするということと、それから、明白な事実が明らかになった場合は、速やかにその都度公表を行う、説明責任を果たしていくということでしたけれども、まず、現在設置された調査委員会における調査の進捗状況、それから、あくまでもこの調査委員会で調査するわけですけれども、その後に明白な事実が判明したときには、これを公表するというようになっておりますので、そういうようなことがあったのかどうか、これは事務局から説明をお願いいたします。

##### ●企画調整局教育行政支援課長

事務局から報告させていただきます。

今回の職員間ハラスメント事案については、教育委員会から独立し、中立かつ公正で客観的な立場より事実調査を行いまして、可能な限りの事実認定を行いますとともに、これを評価して、原因を分析するため、3名の弁護士を委嘱いたしまして、10月18日には第1回調査委員会が開催されたところでございます。

第1回調査委員会開催後、加害教員をはじめとします当該小学校等の教職員への聞き取りの調査を随時行っておりまして、11月下旬には概ねヒアリングを終える予定であるということで、委員長から確認をさせていただいております。

今後につきましては、中間報告という形ではなく、できるだけ早く最終報告書を提出するべく精力的に作業、検討を進めているところであるということ、加えて、第1回以降は、委員会という形式ではなく、補助委員を含めました内部的な打ち合わせや作業を継続して行っておりまして、年内の最終報告時に次の委員会を開催したい旨、これらを調査委員会から伺っているところでございます。

以上です。

#### ●久元市長

それから、「事務局」というふうに申し上げましたけれども、市長と教育委員会との権限配分が非常に重要ですので、まず、この総合教育会議の事務局、これは以前は教育委員会事務局をお願いしていたわけですがけれども、教育委員会からご意見もありまして、市長部局である企画調整局で担当していただくということにいたしました。ただいまは、藤井教育行政支援課長から説明をしていただいたということです。

総合教育会議の事務局以外の仕事は、これは教育委員会で担当していただいておりますので、その後新たに判明した事実、また、このハラスメント調査の結果につきまして、教育委員会事務局から説明をお願いいたします。

#### ●教育委員会事務局総務部教職員課教職員服務担当課長

ハラスメント事案につきまして、スライドの3ページをご覧いただきたいと思います。ハラスメント調査につきましては、実施対象、期間を、全教職員を対象に、令和元年10月

15日から29日の期間で実施をしてございます。

回答人数でございますけれども、全教職員約1万2,000人ほぼ全員が今、回答をしているという状況でございます。

今後の進め方でございますけれども、内容について精査を進めていくということで、必要に応じまして外部の弁護士の協力を得ながら、調査を行っていきたいと考えてございます。

以上です。

●久元市長

それから、前回の方向性では、「関係職員に対し厳正な処分を行う」とされておりますけれども、この処分につきましてのその後の状況がもしあれば、説明をお願いいたします。

●教育委員会事務局総務部教職員課教職員サービス担当課長

はい。条例改正がなされまして、この加害教員4名に対しましては、10月31日付で無給の分限休職処分ということにしております。

以上でございます。

●久元市長

ありがとうございました。

それでは、この事実関係の解明、それから処分につきまして、教育長、教育委員の方から、もしご意見が、ご質問がありましたら、お願いいたします。いかがでしょうか。

●山本委員

あつてはならない事案で、関心が高く、ネット上も含めて、根拠あるなしにかかわらず、事案に関する情報やうわさがかなり入り乱れていると思います。事実解明の速さももちろん大切ですが、こんな事案が起こった要因、本当に事実はどうなのかなど、今後、二度とこのような事案を起こさせないための方策につながるような取り組みをしていただけたらありがたいと思っています。

あわせて、ハラスメント調査が、その根絶を目指しての調査であることは十分理解でき

ます。ただ、このような調査が、教職員個人、それから組織を高めていくために必要な管理職や、それから先輩、同僚の必要な指導・助言やとかアドバイス、そうしたかかわりを消極的にする、また、そういったことに対して萎縮することがないように、事務局が、現場に対してしっかりと応援、支援をしていっていただきたいと思います。

●久元市長

ハラスメント調査につきましては、回答があったということですが、これ、事務局に、山本委員のご質問に関連いたしまして、これを今後どういうふうはこの回答を踏まえて調査をとりまとめ、また対外的に公表するのか、その辺のことを、事務局、もしお考えがありましたら、ご発言いただけますか。

●教育委員会事務局総務部教職員課教職員サービス担当課長

たくさんのお返事が返ってきてございますので、今後、内容をさらに精査していきまして、どこかのタイミングでこの数値なり、こういった案件があったのかというのは公表したいとは考えております。

以上です。

●久元市長

ハラスメント調査などにつきまして、ほかの教育委員の方からご発言はありませんか。

●今井委員

まだ今からしっかり精査を進めていくということで、個別の対応は、訴えがあった件について個別対応していかなくちゃいけないのはもちろんなんですけど、個別対応はもちろんとして、今回、この件があって、東須磨小学校の件があって、このハラスメント調査があって初めて掘り起こせたということであれば、すごくそれはやっぱり残念なことだと思います。本来であれば、学校の中でしっかり声が上がって問題になって、一つ一つ対応していくべきだったものを、こういう機会がなければ掘り起こせなかったということは残念だと思いますし、それをどうして学校で、各学校あるいは各現場で掘り起こせなかったのかということ、真摯に今後の分析の中でしっかりその声の上げにくかった状況が、ど

ういうものがあれば声を上げられたのか、被害を受けた方はもちろん、もし周りの見ていた人、気づいていた人がいたとすれば、そういう人たちがどうして声を上げられなかったのかということまで踏み込んでしっかり精査して、その今後の対応につなげていくべきだと考えています。

●久元市長

今回の小学校の被害教員の方は、ご親族の方と一緒に相談に訪れられたのは、市長部局に設置をいたしました内部通報窓口でした。これは、去年発覚いたしました、神戸市のヤミ専従問題が起きたということで、やっぱり非常に不都合な事実があるという場合には、匿名でも相談できる窓口をつくるべきではないかということで設置をしたわけです。そこに相談に来られたということでした。

あわせて、教育委員会事務局から、各学校の先生方に対して、そういう内部通報窓口についての周知もしていただいているとは思いますが、その辺について、補足して説明していただけますか。

●教育委員会事務局総務部教職員課教職員サービス担当課長

はい。内部通報制度ということでございますけれども、いろんな窓口がございますので、さらに相談しやすい体制といいますか、周知をして、相談しやすい体制のほうを築いていきたいと思っております。

●久元市長

それから、今井先生からお話がありましたのは、今回のようなことがあって、ハラスメント調査が行われたということですが、それ以前は、教育委員会事務局のほうで、小中学校の先生方に対して、直接相談を受けるとか、そういうような窓口はなかったんでしょうか。

●教育委員会事務局総務部教職員課教職員サービス担当課長

教育委員会の中には、「教職員相談室」というところが教職員課の位置づけでございますけれども、そちらが相談を受け付けているという窓口がございます。

●久元市長

わかりました。

それでは、最初のこの件につきまして、ほかにはご発言はありますか。よろしいでしょうか。

■方向性 3

●久元市長

それから、前回の総合教育会議で、3番目に、被害教員に対してケアを適切に実施をする、それから、この小学校の児童・保護者に寄り添った対応を行う、こういうことが方向性として示されたわけですが、この点のその後の状況につきまして、教育委員会事務局から説明をお願いいたします。

●教育委員会事務局総務部教職員課教職員サービス担当課長

はい。スライドの4ページをご覧いただきたいと思います。児童の心の安定や学校生活の正常化等を図るために、取り組みを実施してございます。

まず、1つ目といたしまして、児童の心の安定化ということで、スクールカウンセラーを毎日、配置をしてございます。その中で、5・6年生の全児童を対象にスクールカウンセラーによる個別懇談を実施し、また、担任が交代しました1年、5年、6年生の各クラスでは、担任の新しい先生方による家庭訪問も実施をしているところでございます。

次の5ページにスライドを移っていただきまして、そのほか、全学年に対しましても個別懇談を実施してございます。

また、卒業生の進学先の中学校の全生徒を対象に、ストレスチェックを実施しております。

また、児童に対するいじめアンケートと同時に、「困っていること、心配なこと」についてのアンケートも実施をする予定でございます。

また、献立の配慮や家庭科室の内装の変更の実施も検討してございます。



それから、2番目といたしまして、授業運営のサポートということでは、新担任が配置されました4クラスに専門指導員を配置いたしまして、複数指導体制による授業を実施しております。

また、「学ぶ力・生きる力向上支援員」の配置時間を拡充しまして、授業中から放課後に至るまでの児童への学習支援強化を、12月実施予定で考えてございます。

それから、次の6ページのスライドに移っていただきまして、通学時の安全な見守りということでは、部外者・不審者等の学校への立ち入りとかございますので、児童への危害を防ぐために、登下校時の専科教員や教育委員会の事務局職員による見守り・巡回に加えまして、校門へもガードマンを配置してございます。

また、警察による巡回活動とも連携をして、児童の安全確保に努めているところでございます。

それから、最後に、4つ目ということで、各種行事のことでございますけれども、校外学習・学年行事等延期をしてございましたが、行事も11月に実施をしておりますし、修学旅行・音楽会も予定どおり実施をしておりますし、今後する予定でございます。

そのほか、スポーツ体験や文化的行事の実施も予定をしております。

また、今後、この学校のあり方につきましては、児童や保護者、地域のご意見を伺いながら検討していきたいと考えてございます。

説明は以上です。

#### ●久元市長

はい。非常に深刻なこの事案が発生をしたこの小学校の子どもたち、そして保護者の皆さんが受けた傷、衝撃は大変大きかったと思いますので、その後のケアということ、寄り添った対応ということが大変重要なテーマですけれども、教育長、また教育委員の方からこの点につきましてのご質問あるいはご意見をお願いいたします。

#### ●梶木委員

担任が交代したクラス、1年生、5年生、6年生の各クラスに新担任が行き、そのク

ラスに非常に手厚くクラスの立て直しというのがされているのは、もちろん重要なことだと思いますが、新しく行かれた先生以外で残っておられる先生で、そのハラスメントが行われていたものを見て、言葉を発することがなかった先生たちがまだ担任をされています。それらのクラスの児童たちや先生たちがどのような状況になっているのかということも非常に心配です。そこでまだ子どもたちが授業を受けているということが事実としてあるわけですから、新担任により強化したクラスとそれ以外のクラスというのが非常に鮮明に分けられるのではなく、すべてのクラス、やはり子どもたちに手厚い保障をしていくということが大事かと思います。以前から残っておられる先生方への寄り添い方も非常に重要かと思ひますし、その先生たちがなぜ声を発することができなかつたのかということも、丁寧に聞いていくことも必要かと思ひます。

以上です。

●久元市長

この点、事務局から説明をすることがありますか。

●教育委員会事務局総務部教職員課教職員服務担当課長

はい。ほかのクラスということでございますけれども、ほかのクラスにつきましても、10月7日から担当課長を学校に、現場に配置をしております。

そういった担当課長の見守りでありますとか、あと、スクールカウンセラーの方につきましても、各クラスの見守りを重点的にお願いしているところでございます。

以上でございます。

●久元市長

今、梶木先生がおっしゃったご発言の中で、前回の総合教育会議でも、この加害教員が行った行為が、正確には調査委員会の中で調査されることになるわけですが、かなりの行為があったことは、これは前回も報告があったとおりですね。そして、どうしてこれを周りの教員の皆さんが、これに対して声を上げることができなかつたのか、また、校長先生と学校の先生方との関係とか、この辺のことは調査委員会の中の調査で明らかにな

るのか、あるいは、調査委員会の調査は、専ら処分のあり方を調べるための調査であって、先ほど申し上げたような教員間の関係とか、校長先生と教員の間関係などというものは、これは別途調査されるのか、その辺の方針を事務局から説明をお願いいたします。

●教育委員会事務局総務部教職員課教職員サービス担当課長

はい。今、市長からございました件につきましても、今、調査委員会には、そういった背景とかも含めまして、この原因が、なぜ事前にとめることができなかつたのかも含めまして、周囲の先生からの聞き取りもして、調査を進めていると聞いてございますので、調査委員会の調査結果を待ちたいと思います。

●久元市長

どうぞ。

●長田教育長

今、事務局から説明がありましたように、調査委員会の結果を待たなければいけないと思いますが、やはり、今、弁護士の3人の先生方をお願いしておりますのは、背景・要因の分析、もちろん事実関係の解明ということですが、一定そのあたりの背景・要因は分析していただいて、ご報告いただけたらと思っておりますが、今お話に出ておりますように、被害・加害以外の教員の方が、この間どういう状況で、どういう対応で、どういう気持ちであったのか、そういったことについて、やはりその調査委員会の報告を踏まえて、これは事務局が中心になりつつも、例えば、臨床心理士なり、社会福祉士なり、いろんなご専門の方々のご協力、ご意見もいただきながら、一定やはり教育委員会としても、そのあたりの分析といいますか、こういうことについても探っていく必要があるのではないかと、そんな感想を持っております。

●久元市長

どうぞ。

●正司委員

今、教育長のおっしゃったこと、先ほどの方向性の1と2の議論に絡むのかもわかりま

せんけれども、調査委員会で解明されたことの情報を生かしながら、さらにいろいろな外部の方の知見も生かしながら、学校の組織をどうする、それと教育委員会もどうする、学校と教育委員会との関係、例えばその間に中間組織みたいなものをつくるのか、そういったシステムとしてうまく対応できるようにする体制をつくっていく議論を今後、進めることが、さらに前に行くためには必要と考えます。ちょうど災害のときに、「復旧から復興へ」といわれますが、今回の場合、どういうことをすれば創造的復興になるのかという議論をしていくことが一つ大切かと感じております。

それとともに、寄り添った対応、児童の皆様、それから保護者の方々、それから被害教員等、関係者の皆さんにちゃんと対応しないといけないですね。どうしても一番問題の重たい方に目がいってしまうんですけども、その横にいらっしゃる方々にもちゃんと目配りできる、そんな余裕を我々全員が持てるような仕組みもつくっていくことが大切かと感じています。

●久元市長

ほかにいかがでしょうか。

●伊東委員

梶木先生と似ているところはあるんですが、やはりこの該当する学年以外のところの先生方がとても心配だなと。何度か学校へ寄せていただいて、立場が変われば見方が変わるというのを大分実感しましたので、やはり校長先生になると学校を経営する立場から見るものと、若手の先生が見る児童像というのは、たぶん大分異なるところがあったように感じましたので、そういう意味で、この該当する学年の教員以外の先生方の心の状態とかを一度お話しする機会を持たせてもらいたいというところはあります。

●久元市長

ほかいかがでしょうか。

●山本委員

少し離れるかもわかりませんが、今、子どもたちの周辺は、学校環境を含めたら以前よ

りは少しずつ落ち着き始めているのかと。ただ、校内で見れば、大方の子どもたちは落ち着いた状況ですけれども、まだ一部に本当に不安というのも残っている状況もあります。あわせて考えたときに、今、周辺のすべての方々にご協力いただいて、子どもたちが、先生や友達とじっくり向き合って学ぶ楽しさや集う楽しさを感じることも、とても大切かと。そういう意味では、静かに時間をかけて子どもたちを見守っていく、そのためにぜひ周辺の方々にご協力いただけたら大変ありがたいと思います。

●久元市長

マスメディアの皆さんがいらっしゃる前で、大変これは心苦しいんですけれども、いわゆる取材によってですね、この小学校の教育に支障が生じるというようなことがなかったのかとか、あるいは、個別の児童、特に子どもたちが、そういう取材も含めて、世間の関心が大変高いわけですから、当然そういう世間の関心も集まるわけなんですけれども、それによって支障が生じたり、あるいは困ったというような声上がるようなことはありませんでしたか、事務局にお伺いします。

●教育委員会事務局総務部教職員課教職員人事担当課長

私からお答えさせていただきます。今般の事案は、10月の初めに、我々から記者会見する形で市民の皆様のご知るところとなったんですけれども、やっぱりお叱りのお電話ですとか、お手紙とか、かなり多数の数をちょうだいする形になりました。事務局もそうですけれども、一番は当該校に対してそういうお電話が入ってきたりとか、また、当該校に連絡がつかないということで、近隣の学校に対しても同じような状況になりました。今は大分おさまっている状況になってきてますけれども、当時は、かなり通常業務に支障を来す状況になったというのが実情でございます。

●久元市長

これだけの事案が生じたわけですから、マスメディアも含めて取材が行われるというのは当然だと思うし、これは、そういう報道に対して対応しなければいけないという責務が行政のほうにあるということも間違いありません。しかし、それによって学校運営あるい

は子どもたちの日常というものが、平穏が損なわれることがあってもならないということだと思いますが、この間のバランス、それから、苦情というものに対して対応しなければいけないわけですけれども、同時にそれによって学校運営に支障が生じるということもあってもならないと思うんですけれども、この点については、教育委員会事務局としては、今、かなりそういうほかのところにも電話があったということでしたけれども、それに対して、どういう対応をされたんでしょうか。

●教育委員会事務局総務部教職員課教職員人事担当課長

我々は、的確にその現状のご説明等も、情報がなかなかきちんと整理できないまま発表をせざるを得なかった部分等があつて、市民の皆様方にもご迷惑、ご心配をおかけしたところがありまして、そのあたりが混乱を招いたということで大変反省してございます。

その部分も含めて、極力その発表をしますとともに、一番は、お子様とか保護者の方々の学校生活、家庭生活の安定が必要ですので、関係部局とも調整したうえで、マスコミの方々にもそのような形でご配慮いただきたいという形でお願いを何度かさせていただいたというようなことで、今に至ってございます。

●久元市長

こういうことがあつたら、校長先生や教員の先生方が、いわゆるそういう取材とかの最前線に立たざるを得ない面もあるかもしれないけれども、しかし、きちんと教育委員会事務局の職員が対応して、極力その先生方が子どもたちのために時間を割くことができるように、きちんと子どもたちに向き合うようにすることができるということが求められたのではないかと思います。その点についての対応についての所感や、あるいは、反省点みたいなものがあつたらお願いいたします。

●教育委員会事務局総務部教職員課教職員サービス担当課長

はい。当該校につきましては、かなりの苦情の電話がありまして、業務にも支障を来しているという状況でございましたので、そういった苦情につきましては、事務局で一括して受け付けるという体制に変えてございます。

また、電話が混線しておりましたので、保護者の方から学校に電話してもつながらないという状況もございましたので、別の電話を用意しまして、保護者の方にはその電話番号を通知して、連絡体制がとれるようなことをさせていただきました。

以上です。

●久元市長

わかりました。

そしたら、このテーマは、これぐらいでよろしいでしょうか。

(「はい」の声)

■方向性4

I 教育委員会のガバナンス強化に向けて

●久元市長

それでは、次のテーマです。「今回の事案は、教育委員会のガバナンスの欠如によるものと考えられ、教育委員会と学校現場が密に連携することを主眼として、外部人材の登用・連署内申方式の見直しを含め、早急に抜本的な改革を行う。」と、これは、今後やらなければいけないということとして、このテーマが設定されているわけです。これまでの検討状況や今後の対応方針につきまして、説明をお願いいたします。

●教育委員会事務局総務部改革特命担当課長

ご説明をさせていただきます。

まず、外部人材の登用に基づいてのガバナンスの強化の部分について、ご説明をさせていただきます。

8ページをご覧ください。趣旨でございますけれども、1つ目といたしまして、コンプライアンスの徹底ということで、①ハラスメント・体罰等の非違行為及び②法令・ガイドライン等に反する不適切処理・対応の不祥事案の抑止・防止の観点の1つ目は未然防止の観点でございます。2つ目が、いじめ・自死等の重大事態・事故の初動期における適切な

対応ということで、こちらは事後の対応、初動対応ということでございます。

その2つを図るために、教育委員会事務局と学校現場との連携を密にいたしまして、教育委員会会議での決定事項の徹底をはじめとした教育委員会のガバナンスを強化してまいりたいと考えてございます。

9ページをご覧ください。具体的な業務と外部人材の登用についてご説明をさせていただきます。先ほどの2点につきまして、それぞれの知見を有した外部人材を登用するとともに、専門の部署の設置も含めまして効果的な体制を構築いたしまして、学校園を巡回・調査するなど、対策と支援に取り組んでまいりたいと考えてございます。

1つ目の未然防止の観点、コンプライアンスの徹底でございますけれども、全学校園を対象にした調査票に基づくヒアリング・指導、また、相談窓口等からの情報提供に基づく監察、地区担当の統括職員からの学校状況報告に基づく調査などを実施してまいるとともに、いじめの対応といたしましては、いじめ・自死等の重大事態・事故の初動期における適切な対応といたしまして、所管課及び学校園への初動対応の指揮・支援を実施してまいりたいと思います。

こういった対応に対しまして、外部人材の方の知見を活かしていきたいと思っております。外部人材の方につきましては、当初は数名の方の登用を目指してやっていきたいと思っております。その後、状況等を見ながら、増員も含めて検討をしてまいりたいと考えてございます。

以上でございます。

#### ●久元市長

このガバナンスの問題は、ガバナンス強化全体的な議論ですね、外部人材の登用も含めた、それをまず議論していただいて、その次に人事異動制度のことを議論していただいて、3番目に人事評価制度のあり方、こういう形で議論を進めていきたいと思っておりますけれども、よろしいでしょうか。

そのまず前提といたしまして、今回の小学校のハラスメント事案とそのガバナンスの間



題との関係です。どうしてここでガバナンスの議論を、この小学校のハラスメント事案に起因してガバナンスのあり方を議論しなければいけないのかということです。そこがはっきりしなかったら、具体策を議論してもあまり実りが少ないと思いますけれども、まずそこはきっちり最初に押さえておかないといけないと思うんですが、それにつきましては、これは非常に大事な問題ですので、教育長あるいは教育次長から少しお話をさせていただければと思いますが、いかがでしょうか。

●後藤教育次長

今回、この被害にあった教員というのが、新採で、3年前ですので、平成29年の4月から当該校に着任した。これは、私どもの調査では明らかになっておりますけれども、職員間での飲み会があって、そこに出てこいということを当時の管理職から言われて、それがパワハラであったということも明らかになっているわけですが、それから3年近く経過をしていく中で、そのことが、やはり管理職の把握もこれも課題であったと思いますし、それが教育委員会の事務局に伝わってこなかった。最終的に学校から申し出があったのが今年の6月で、それを私どもの担当課長のほうが聞いたわけでございますけれども、結果的には、先ほど市長がおっしゃいましたように、9月に市の相談窓口にご親族の方が申し出てこられて、初めてこれが明るみに出た。

つまり学校と教育委員会事務局との間の意思疎通であったり、情報交換であったり、報告・連絡ということが目詰まりを起こしているということの象徴的な事例であると私どもは受け止めているわけでございます。この一事をもちましても、教育委員会の中のとりわけこの事務局と学校現場のガバナンスというのが機能していない。これがもし機能していれば、こんなに大きな事態に発展することもなかった。ですから、ガバナンスの欠如がこの問題のそもそもの出発点ではないかと、そういうとらえ方を我々はしているということでございます。

●久元市長

ありがとうございました。そういう前提でこのガバナンス強化の議論をしていただけれ

ばと思いますが、いかがでしょうか。

●長田教育長

このガバナンスについての背景というのは、今、後藤次長から話があったとおりでございまして、やはり教育委員会として、学校現場の中でのガバナンスあるいはマネジメント、また教育委員会事務局と学校現場との関係、それをトータルした上で、この教育委員会のガバナンスの問題が非常に重要であるという認識を持っています。

これまでもコンプライアンスの徹底とかいうのは、再三再四通知をし、また声をかけて徹底を図ってきたわけですが、なかなかやはり浸透していない、学校現場の末端の教職員まで残念ながら浸透していないというのが現実のところでございます。

そういう意味で、やはり今までどおりのやり方では、なかなか大きな組織でもありますので、徹底が図れないと思っております、前回のこの総合教育会議で議論のありました、特に外部人材を登用した上で、やはり専門の部署も含めた体制をつくっていく必要があるのではないかと私も考えております。

この専門の部署は、私のこれイメージですけども、教育委員会事務局に属するのではなくて、教育委員と私、教育長のもとでのこの教育委員会直属の組織というようなものをつくることが効果的ではないかと私は考えております。その上で、おそらくどういう人材の方というのは、これから検討していくことになろうかと思いますが、まずは弁護士さんが中心になるのではないかと考えておりますけれども、こういった方々にやはり現場も巡回し、調査をしていただいて、監察的な視点と、それとは逆に現場から相談をしてもらいやすい、そういう意味で、両面からの調査・巡回ということを行っていただいたらどうかというようなイメージを持っております。

●久元市長

教育長から具体的な提案もあったわけですが、このことも含めまして、ご発言をお願いします。

●今井委員

今、教育長からも話もありました、教育長、教育委員、委員会に直轄でというのはすごく大事だと思います、ある程度独立性を持たせるという意味で大事だと思います。私は、前回の総合教育会議でも、コンプライアンス・リスク管理の専門の部署ということで今回、進んでいこうとしているので、そこもいいと思います。

本当にこれからいろいろ詰めなければいけないこと、外部人材として本当にどういう人が一番望ましいのかって、いっぱい詰めなければいけないことがあるんですけども、ただ、やっぱり大事なのは、こういうことをやっていくというのが、頑張っている先生たちのために、そして子どもたちのためになるんだということ、その理念であったり、方針であったりということをまず現場にしっかり共有していただいて、この専門の部署が、しっかり、いい形で働いていけるように、その土壌づくりをまずあわせて検討していく必要があると思っています。

#### ●正司委員

教育委員会組織は、ボードメンバーである我々がいて、その下に事務局——本部みたいな組織があって、そして現場の学校がたくさんあるという、そういう形になっている。ガバナンスというと、何か上から命令するようなイメージもあったりするんですが、そうではなくて、「サーバントリーダーシップ」という言葉もございますけど、ボードメンバーが、現場が生き生きと生きるために、どうシステムをつくっていくのかということを考える、そんなリーダーシップを発揮することが大切かと思っています。そのようなボードメンバーの意図がうまく機能する、事務局体制に改善する余地があれば取組む必要があるかと。現場からすると、これまで事務局にも頼ってきたし、それなりに機能してきたと思いますが、それだけでない視点からのアドバイスも受けれるような体制をつくるということが、今回の事例からしても必要なタイミングかと思っています。今、教育長が申したとおり、その議論を進めていきたいと感じています。

#### ●久元市長

どうぞ。

●梶木委員

私たち教育委員というのは合議体でありまして、意見をみんなでいろいろ言い合って議論していくわけですが、今回の例えば当該校の事案に関しましても、先ほど市長がおっしゃいましたように、9月に、最初にその事案が明るみになっていて、私たちも聞いたのは9月の半ばごろではあるんですけども、そこから10月に行くまでの間にその加害の先生たちが教壇に立ってしまうんですね。教育委員のメンバーとしては「それはおかしいじゃないか」というようなことを言ったわけですが、やはり現場が混乱するとか、まだ事実が解明されていない、きちんとまだわかっていないとかいうことで、それが10月の最初になるまでそういう状況で教壇に立ってしまったということを、私たちの教育委員会の教育委員のメンバーでは、「おかしいじゃないか」と意見を申し上げたにもかかわらず、現場が混乱するというような声ですとか、そこに押されてしまって、そのままになってしまったというようなところもありますので、すごく大きな反省だと私は思います。

こういうことがこれまでも、そんなにしょっちゅうあるわけではないですけども、「現場が混乱するから、こういうことは無理です」とか言われると、そんなに現場を混乱させてしまうのかと私たちも思ってしまうことがありますので、先ほどの教育長のご提案のように、この教育委員のメンバーに直轄の形で、もう少し見ていただける方が外部の人材でおられるということは心強いかと思います。

●久元市長

今のお話を聞いて非常に奇妙に思うのは、教育委員会が意思決定をしたのか、しなかったのかということですよね。教育委員会は、審議機関ではなくて、執行機関ですから、教育委員会で決めたことは、これは基本的に実現されないといけないわけですね。その辺が何となくうやむやなままに、何が決まったのかわからないままに加害教員が教壇に立つと。立つことを許すのであれば、立つことを許すという決定を教育委員会はしなければいけないし、立たせるべきではないということなのであれば、教育委員会がしっかりとそれを決めて、それが実施されなければいけない、これが普通の組織のあり方だと思うんです

けれども、どうなんでしょうか、そこは。

●長田教育長

私の記憶にありますのは、教育委員会として、そういう教壇に立たせるということを意思決定したわけではないと記憶しています。

加害教員の聞き取りを教育委員会事務局ができたのが、9月の下旬ではなかったかと思うんですが、一方のこの言い分だけではなく、両方の言い分をつなぎ合わせて、その上で、教育委員会として一定の事実関係を把握した上で、その対応を決めると、私はそういう立場で判断をしたつもりです。

●久元市長

ほかいかがでしょうか、このガバナンスの問題ですが。はい、どうぞ。

●伊東委員

確かに外部から人を入れていただくのは非常にありがたい話なんですが、今回、通報があったように、今までの教育委員会会議であれば、市長のところに来ていた市民の声というものが下りてきて、それに対してのわからないことを教えていただいたりしていた機会が今はないんですね。ですので、こういう市民の方からのお声をいただける機会を復活させないといけないかというようなところで、これも同様に、教員の先生方からの声はどう反映できるかというところも少し考えないといけないのかと思っています。

●山本委員

ガバナンス強化のためには、いかに有効な手だてがあっても、トップから組織の隅々までそれを理解して、行動を共にする、そのようにしなければ、その効果は発揮できないと思います。

ガバナンス強化には、丁寧なしっかりとしたコミュニケーションを伴わなければいけないというところですが、今ここに来るまで、たくさんの方が、早急にいろんなことがありましたので、なかなかそこが現場も含めて事務局と十分なコミュニケーションが機能していたとは言えない部分があると思います。

現場もおそらくこの危機を今後に活かすために、大半が危機感も、それからアイデアも、そして主体的な考えを持っていると思います。今こそ現場と事務局がワンチームになって、目指す子供像である「心豊かにたくましく生きる人間」の育成を目指して、ともに丁寧なコミュニケーションをとりながら、それに向かって進んでいかなければいけないと思っています。

●久元市長

どうぞ。

●長田教育長

少し私が先ほど申し上げた外部人材の登用の体制というか、専門部署の補足みたいなこととなりますが、片一方で、専門の人材の方にお力をお借りしてやっていくというのは、そのとおりなんです、一方で、あまりぎすぎすして何かあらを探しにいくぞというような格好になりますと、現場とのコミュニケーションがうまくいかないという事態にもなりかねませんので、そういう意味では、現場からも何かあったら相談をしやすいという雰囲気をつくることも大切ではないかと思っております、やはり現場のことがわかる、エリア、地区を担当するような幹部職員を置いて、一つワンクッションといいますか、そういう間に入った職員がですね、いわゆる教育活動をはじめ、教育内容を含め、学校運営全般についてのそれぞれの地域の状況を常日ごろから把握してもらい、そういう仕組みも一方では構築した上で、外部人材のお力を借りてガバナンス強化の体制をつくっていく方向が、私自身は望ましいのではないかと考えています。

●久元市長

神戸市の小中学校って、全部で260近くあるわけですね。そこで本当に子どもたちのために頑張っている先生方の声というものを、どうやって実際の教育委員会の決定に反映させるのかということも非常に大事ですね。まさに正司先生がおっしゃいましたように、「ガバナンス」というと、直訳すると「統治」ということかもしれないんですけど、本当は、「ガバナンス」というのは、「統治」よりももっと広い意味で企業なんかで

は、企業経営なんかでは使われるとは思われるんですけども、上から目線でひたすら上意下達ということではなくて、先生方のご苦勞とか、それが教育委員会の意思決定、方針に反映されるためのありようというもの、これは教育委員会で議論していただくことではあるんですけども、その辺、もしお考えとか、あるいは事務局でも結構ですけど、大変これは難しい問題なんですけれども、もしお考えとかがありましたら。どうしたら同じ気持ちで子どもたちのために向き合うことができるかということですね。

#### ●正司委員

そんな一朝一夕で解決する話ではなくて、いつでも話を聞くよと言っていても、なかなかそれだけで解決するわけではないですね。まずは顔を合わす機会を増やすのが大切かと思っています。そういう意味では、たとえば事務局を、若い世代のうちに一度経験する、経験を持つ、そういうことで人のつながりをつくっておくという、こういった形式的な仕掛けをいれることも、精神的なことだけではなくて、具体的にやることで、役に立つかもしれない。顔を知っていると、いろいろ相談に行きやすいし、ほかの先生も巻き込みやすいという、そういうことがあるので、そういうのも一つの手法ではないかと思っています。

#### ●久元市長

よろしいでしょうか。

#### ●梶木委員

教育委員会でずっとやっています「スクールミーティング」というのがありますけれども、学校の現場に出て行って、地域の方とかからお話を聞く機会なんですけれども、最近ですと、そういうスクールミーティングの機会を利用して、スクールミーティングが一旦終わった後に、その学校の先生方と教育委員で意見交換する機会を設けております。この機会が非常に有効でして、先生たちがいろんなご意見を言ってくださいます。こういう機会をもっともっと私たちも積極的に持っていきたいと思いますので、これからますますそういう機会を利用して現場の声を聞いていきたいと思っています。

#### ●伊東委員

同じく、スクールミーティング等々で現場の意見を聞くというのも当然重要ですけど、あと、校長会さんがどのような役割をしっかりとっていただくかというのも、我々もお話し合いをちょっとしなければいけないのかなというのは、今回のことで感じております。

●久元市長

この後は、教育委員会として、この部分は議論を進めて方向性を出していただければと思います。

## Ⅱ 新たな人事異動制度の構築

●久元市長

それでは、次に、人事異動制度の議論に移りたいと思うんですけども、事務局から、その後の検討状況の説明をお願いします。

●教育委員会事務局総務部教職員課教職員人事担当課長

スライドの10ページをご覧ください。Ⅱ番として、「新たな人事異動制度の構築」として対応をまとめさせていただいてございます。

1番のところです。連署内申をはじめとしました「神戸方式」の廃止という形でまとめさせていただきますが、この連署内申というのが、校長と異動する当人とが異動案の調整を行うという、非常に特殊なやり方でやっていた異動方式でございます。それ以外にも、「神戸方式」でいいますと、年限というところが、他都市に比べて異動のタームが長いということなどもございまして、そのような形で行ってきた「神戸方式」については、廃止をしていく方向で対応をまとめてございます。

当面の取り組みとしましては、記載のとおり、小学校の中核的役割を担う立場にある者、校長、教頭に次いで指導的立場にあります主幹教諭という役割が法律で定められてございますけども、この者について、「本科の教諭」と書いてございますが、音楽や図工とか専門科目以外のいわゆる担任を持つ小学校の先生について、この冬に行います定例の人事異動から「神戸方式」を廃止しまして、通常のいわゆる人事当局が行う異動で対応をしてい



くこととしてございます。

加えて、次の次の異動からということになりますが、令和3年4月の人事異動からは、すべての校種、中も、高も、幼稚園も含めてですが、すべての教職員について、完全に「神戸方式」による異動を廃止するという形にしていまいます。

加えて、2番目の「標準的な在籍期間による人事異動の実施」と書いてございますが、こちらについては、さきほどございました長い年限のところについては、新たな人事異動制度を導入するときには、小学校・中学校で「9年」となっているところを、「5年から7年」という形で、より活性化するように短めにするということです。

それ以外に、3番にまとめてございますように、その他としまして、今年度のこの冬に行います人事異動からは、「若手教員」と書いてますけど、今、事務局等で学校現場以外で働いている教員については、概ね40歳代以上で、教頭等の管理的役割を担っている者が入ってくることが一般的なんですけれども、そのような役割には至ってないですけど、若手の教員、30歳代半ばの者を中心に配置するポストを増やして行って、学ぶ機会・学校現場に還元する機会というのを拡大していきたいということ。

それに加えまして、教育行政のスペシャリストを養成していきたいという思いを持ちまして、学校での事務職員につきましても、事務局での配置ポストというものを拡大していきたいというような取り組みを今年度の異動から実施してまいりたいと考えてございます。

説明は以上でございます。

#### ●久元市長

これも先ほどと同じなんですけど、今回の小学校のハラスメント事案を契機として、どうしてこの人事異動制度の議論をしなければいけないのかということですね。ややおさらいになるかもしれませんが、そこを押さえておかないと、具体的な議論に、なかなか実のあるものにならないと思いますから、どうしてこの人事異動制度を今回の事案を契機として議論をして、改革しなければいけないのかという認識を少しお示しいただければと思います。

●住谷教育次長

先ほど説明しました人事異動制度の新たな構築の件ですけど、この事案が起こってからこの人事異動制度というのを新たなものを考えたわけではなく、2年、3年ほど前から、この「神戸方式」というものが現在の状況には少し合わない。といいますのは、やはり人事当局が鍵を握っているわけではございませんので、全市によって非常に偏った、若い教員が非常に多いところであるとか、区によっては通勤のこともございますので人が集まらないというのがございまして、偏在しているというのがございましたので、何とか形を変えながら人事制度をさわってきたわけですけど、それが、もうそろそろ限界に来てるんじゃないかということで、今年度のこの事案が起こる前に、「神戸方式」というのは令和3年度4月には変えていきたいと思いますという決定をしたわけです。それが、新聞等の報道で、この事案と関連が非常に濃い形で報道されてますけど、事実はそうであります。

今回の件につきましても、やはり教員の構成等を考えますと、人事については何らかの影響があるとは考えております。その辺については、調査委員会も立ち上がってますので、そこでも検討を加えていただけるということで、それをもってまた考えたいと思っています。

●久元市長

それでは、議論をお願いいたします。

●正司委員

このシステム、悪いことばかりではなかったから、今まで続いてきたと思うんですけど、やはり地域的な偏在が起きたりとか、悪い意味での仲よしクラブみたいな運営が、学校の一部で起きてたのではないかと指摘を受けているということは、やっぱり反省すべきで、見直すべきだと考えます。方式を変えて新たなシステムを構築・運営していく際には、先生方をどう育てていくのかを併せて考えなければならない。キャリア形成をどうしていくのか、そういうところは、人事異動制度の根本になるわけですけど、その議論をあわせてやっていくことが大切かと思う。「神戸方式」廃止の話は、非常に形式的なところの

インパクトがありますけど、それで若手・中堅の先生をどう育てていくかということを我々は考えていけないといけないかと思ってます。今までのやり方にも長所はあるとは思いますが、今までのやり方では不足の点があるということが今回、明らかになったので、その点を考えていきたいと思えます。

●山本委員

新たな人事制度の構築が、神戸の子どもたちの健やかな成長を促進することにつながることを願いたいと思えます。

そのためには、2点ちょっと話しておきたいと思えます。

1点目は、新たな人事制度と言われるものは、既に以前から全国各都市で行われている人事異動のやり方がひとつのベースになっていると思えます。各都市では、既にその人事異動の方法で、その成果と課題がある程度あげられていると思えますので、それらをしっかり吟味して、よりよい制度にしてほしいというのが1点。

2点目は、昨年ベースでいうと、小学校の場合は、おそらく新卒3年目の先生方の異動を教職員課人事としましたので、おそらく「神戸方式」で行われた人事というのは、神戸市の小学校全体の3割程度で、あとの7割は教職員課・人事当局の人事になったかと思えます。

そんなことから、その割合から考えても、「神戸方式」の人事の変更のみですべてがうまくいくかというのと、そうではないと思えますが、その変更と同時に、今まで以上に事務局と学校現場の密な学校情報、人事情報の交換、そして連携が必要になると思えます。イメージとしては、300近い学校園にいわゆる人事担当課長兼校園長さんがいて、そして密に連携するというイメージになるかと思えます。いずれにしても本当に神戸ワンチームでの人事異動制度の構築を目指してほしいと思えます。

●久元市長

はい。いかがでしょうか。

●長田教育長

少し細かい話になるかも知れませんが、先ほども事務局から説明がありましたように、今の一般教員のその人事異動のターム、期間が、採用されて最初は3年、その次異動しますと、次は小学校・中学校では9年というのが、今の年限になっております。この期間は少し長すぎるということは、前から私も感じておりました、先ほど事務局から説明がありましたように、大体「5年～7年」を標準的な在籍期間ということで、これは市全体の中で個々の事情も踏まえた上で、もちろん全員を5年から7年で異動させるということではないと思いますけど、逆にいいますと、例えば、3年とか何年か以上の在籍期間の者は、原則として異動対象にするという当然の考え方のもとに、標準的な在籍期間を踏まえた人事異動を行うべきであると考えています。

それともう一点は、今回の事案でも少し議論になっておりますが、やはり校長の在籍期間、これが少し短いのではないかという気は私もしております。もちろん取り巻く状況なり、全体的な中で、短い2年とか、場合によれば非常にレアケースですけども1年で動く場合もあるかも知れませんが、子どもさんを抱え、そして保護者、地域の方との関係からいいますと、校長自身をもう少し長く、例えば、3年から4・5年、逆に今の在籍期間をもう少し校長は長くすべきではないかと、そういった中で校長がリーダーシップをとって、学校の中でのガバナンスあるいはマネジメントをしっかりと行ってもらう、そういう方向に持っていくことによって、学校園の組織力の強化なり活性化につなげていくべきではないかと、そう思っています。

●久元市長

はい、どうぞ。

●今井委員

今の教育長からの話で、校長なり管理職の在籍期間といたしますか、そこを長期化させていくというのは、私もすごく大事だと思います。先ほどもお話が出たスクールミーティングで現場に行かせていただいたときに、保護者の方からも、校長先生、教頭先生は、今すごく頑張っていていて、そんな簡単にかえなくてくださいというお話をお伺いする

ことが結構あります。保護者の視点から見ても、すごく校長先生、教頭先生がしっかりその学校で続けて頑張っていてくれるという、そこはすごく期待されているところでもありますので、管理職の在職期間を長期化に向けて話を進めていくべきだと思っています。

●久元市長

ほかは、いかがでしょうか。

●梶木委員

私は、この「神戸方式」というものを変えていったほうがいいんじゃないかと結構前から言ってるんですけど、こういう非常に不祥事がエンジンになって進むというのが、逆にすごく残念だと思っておりまして、こういうことがなければ、まだもっとゆっくりと議論をしてということで長引いてしまったんだろうと思います。

こういうことになってしまって、これで進めていくというので、ガバナンスを進めていくということになるのであれば、もう本気でこれを神戸市全体の教育行政の信頼を高めていくというチャンスにしないと、何をやっていることなのかわからないと思うんですね。神戸市全体の学校の先生方、校長先生の全体最適を考えて、それができる事務局の体制を整えてやっていくべきだと思いますので、人が足りないとかというのでできないというのではなく、そのあたりの人が足りない部分なんかは、ぜひ市長の力をお借りして、人を少し教育委員会のほうにも、人事の担当が足りないのであればということもありますし。

若い先生が本当に多いですから、異動される方も多いですけども、その人たちが希望を持って仕事ができるような、そういう現場をつくっていけるような、神戸のどこの学校に行ったら自分の力が発揮できるんだよ、ここの学校じゃないと嫌だとか、そういうのではなくて、どこの学校に行ったら素晴らしい力が発揮できるんだと、そういう人事制度を目指していきたいと思いますので、ぜひこれからも期待していただければと思います。

●久元市長

ここの場がですね、決定的場ではなくて、議論の場だということを前提でお話をするわけですけども、今、梶木先生から、校長先生の全体最適が非常に大事だというお話があ

りまして、全くそのとおりだと思うんですね。その場合、校長先生の人事のあり方ということについて、これは私の意見ということではなくて、時々報道であったり、あるいは市民の皆さんから直接聞くこともあるわけですが、一つは、今回の起きた小学校の校長先生は、2代続けて教頭先生から昇格したんでしょうか。これは今回の事件と結びつけて考えるかどうかというのは調査が要ると思うんですけど、こういう人事のあり方について、もう市民の皆さんの間でも話題になっているわけです。

それから、校長先生の数は少ないんですけども、民間の人材をですね、校長先生に登用するという、極めて少ないですけども、そういう自治体もありますね。

それから、神戸の場合には、再任用の校長先生が、どれぐらいの数かわかりませんが、いらっしゃる。

そういうような実態もあるということ踏まえて、校長先生が、今回の事案については校長先生のあり方が少なくとも議論があるので、繰り返しになりますが、そのことと今回起きたこととを軽々に結びつけるべきではないし、きちんとした調査に基づいて議論すべきだとは思いますが、今わかっていることとか、あるいは議論になっているということも含めて、教育長も含めて、校長先生の今、人事の議論をしておりますので、校長先生の人事のあり方につきましてご意見がありましたら、出していただければと思います。

#### ●長田教育長

今、校長につきましては、現役で若手を随分登用していこうということでやっておりますけれども、残念ながら、人材がそこまで追いついていないということで、再任用校長が、小中合わせて何人ぐらいでしたかね。7～8人ですか。数人おります。これは一時的なものということで、当然現職の校長を、新進気鋭の校長を抜擢していくということを考えなければいけないと私は思っています。

片一方で、民間人を登用されている自治体もあるわけですが、私は、従前からこの民間人の登用には実は反対でした。特に公募という手続きによる校長は、私は反対、これは今も反対です。

ただ、やはり今回の事案を受けまして、先ほども外部人材の登用のお話がありましたけれども、教育委員さんとともに、教育委員会会議の中で、その民間人校長についてどうなのかということは一度議論してみたいとは思っております。その中で、例えば、優秀な人材がいらっしゃって、もちろん私立学校を含めて、やっぱり学校経営の経験がどこかでないと、なかなかそこは難しいのではないかと思いますけれども、そういったことを踏まえて一度議論をさせていただく、そういう必要はあるのではないかというふうに今、思っているところでございます。

●住谷教育次長

再任用校長は、小学校は13名で、高校が1名です。

●久元市長

中学校は、いないんですね。

●住谷教育次長

中学校は、いないです。

●久元市長

はい。いかがでしょうか。非常に大事なところですよ。

●正司委員

任期とか、そのあたりは比較的早く変えられるものかも知れないですが、ただ、母数の問題もあるので、そのあたりうまくスムーズにしないといけないと思います。ここでもう一つ考えないといけないのは、これは企業の方とお話しても同じようなことをおっしゃるんですけど、より責任の重いポストにつくことを好まない層が相対的に増えてきているように思えます。もし先生方も同様だとしたら、それは、やはりキャリアアップすることがより魅力的になるような仕組みにどうするのかについて我々が考える必要があると思っています。

そのように変えることのサポートを教育委員会事務局並びに我々ボードメンバーがしっかりしていく必要がある。実際に受験者数とか、希望者数はあまり増えてないという話も

伺っておりますので、ちょっと心配なところもあります。

●久元市長

はい、どうぞ。

●山本委員

今のことにも関係するんですけども、今、非常に残念なのは、なかなか管理職希望の人員が増えない、なかなかというところがあります。そのためにも、いろんな手を打っていただいて、その身分であるだとか、その待遇であるだとか改善もありますけれども、なかなかその業務、その他を含めてそこに希望する者が少ないということは、このままいけば魅力のないということになってしまうので、それぞれの管理職をするというのは、校長先生、教頭先生の仕事というのは、本当にすばらしい胸を張れる仕事ですので、その仕事につこうという人がもっともっと増やせるように、現場もあわせて努力をしていかねばいけないと思います。

●久元市長

兵庫県の教育委員会から神戸市の教育委員会に権限が移譲されたのは、いつでしたっけ。

●教育委員会事務局総務部教職員課教職員人事担当課長

平成29年度です。

●久元市長

平成29年ですね。そのときに、とにかく特に教頭先生の業務が非常に多忙でということでしたから、先生方は何も給与面での待遇のために仕事をされているわけではないと思うんですけど、やっぱりそういうご苦労に報いるために、確かあのとき教頭先生の給与を引き上げたと思うんですね。平均どれぐらいでしたか、60万円ぐらい引き上がったんではっけ。相当引き上げたはずです。

●教育委員会事務局総務部教職員課教職員人事担当課長

管理職手当の水準を引き上げることによって、多分年間の収入額が増えているという感じになったと思います。



●久元市長

どれぐらい増えたんですか。50万円か、60万円か増えたはずですけど。

●教育委員会事務局総務部教職員課教職員人事担当課長

正確な数字は持ち合わせておりません。すみません。

●久元市長

はい。校長先生もその見合いで引き上がっているはずなんですよ。繰り返しになりますけど、待遇だけがすべてではありませんよ。これは、教育大綱をつくったときに相当これは議論したわけですけど、とにかく「教員の多忙化」ということを1丁目1番地として議論をして、あそこに書いてるわけです、教員の多忙化をどうするのか。特に、女性の先生方で教頭を希望される方が1%ぐらい、私は「3%」という話をしましたけど、3%もいません。1%ぐらいしかいませんという話でしたね。それは今も変わってないんですか、事務局にお伺いしますが。

●教育委員会事務局総務部教職員課教職員人事担当課長

女性で、今、年齢制限は撤廃したんですけども、一般的に受けられる方というのは、前までの年齢でおいているところで、例えば、40歳ぐらいを適齢期と見た場合でいきますと、達している方が受けている数値でいきますと、1%とか、2%とか非常に低い水準のままとどまっています。

●久元市長

2%ぐらいですよ。それは全然変わっていないということは、教育大綱で示した、教育大綱のフォローというのは、総合教育会議にかけて教育大綱をつくったわけですから、これがきちんと機能しているかどうかというのは、この総合教育会議の任務ですよ。女性教員が1%しか希望しないと、教頭を。というのは、これ変えていかないといかんと思うんですけど。教頭先生が校長先生になるわけですからね。大多数の女性教員は、校長になりたくないということでしょう。そういうことですよ。どうしたらこれが変えられるのかです。難しい問題ですけど、放置できんのと違うんですか。今回の問題と直接関連しな

いかかもしれないけれども、今回の問題にも関連して人事異動制度を議論するとき、これは避けて通れんと思うんですけど、何かご意見がありましたら。

●長田教育長

もちろん避けて通れない、非常に難しいですけども、重要な課題だと思っています。やはり特に女性、これはどこの社会、組織でもそういう昇任希望が減っているという話を聞きますが、教員の場合、特に、先ほどの話のように、1～2%しか教頭試験を希望しないということになってます。

一つは、また議論をいたしますけれども、試験そのものを撤廃する、いわゆる指名制といますか、そういう格好にする。ただ、もちろん、それでも希望しない場合には指名できるのかどうかという問題はありますけれども、試験制度の撤廃は一つあるかと思いません。

それともう一つは、教頭の業務が、教頭業務補助スタッフも予算もいただいて増員をしていますし、またいろんな業務の見直しもしてありますが、やはり今の現状でもなかなかいわゆる超勤時間数は減っていない、業務負担軽減に結びついていないという問題もありますので、このあたりの教頭の業務を少しでも今以上に軽くするということが、あわせて重要であると思います。

●久元市長

これはずっと議論されてきたことで、今さら、順番にこの辺の多忙化対策等、とにかく責任をもって校長先生、教頭先生に仕事をしていただけるようにするにはどうしたらいいのかという、人事制度の中でこれは避けて通れない課題なんですけれども、もしお考えがありましたら。

●今井委員

私が教育委員に就任させていただいたのは、ちょうど市長が教職員全員に多忙化アンケートをされたちょっと後ぐらいだったので、アンケートを全部見せていただいて、本当に悲痛な声がいっぱいあって、それで、まさに多忙化対策とともにこの2～3年歩んできて、

本当に何度も議論して、ああいうことしよう、こういうことしようとして、できたこともあるんですけど、やっぱり予算の壁があったり、人員の壁であったり、できてないこともたくさんあって、そして、結局、在校時間のデータが今とれるようになりましたので、本当に目に見えた改善がなかなかできてない状況なんです。本当にすごく深刻な問題だと思っています。

先ほどの女性管理職のなり手がいないというのは、この多忙化の問題と本当に密接にかかわっていると思います。どうしても女性で家庭との両立とか、いろいろ考えたときに、今の教頭先生のようにはとても真似できないというので、どうしても踏み出せないというお声は聞いてますので、やっぱり多忙化問題を何とか進めて、そして女性でも安心して教頭先生になっていただけるような仕組みを一刻でも早くつくらなければいけないというのは痛切に感じています。

#### ●梶木委員

女性の管理職を増やしてほしいということは、私も教育委員になってからずっと言い続けてきています。でも、逆に減っていったような、率としては減っていったような現状があるのかもしれないと思っているんですけども、やはり教頭業務の時間が、特に小学校ですね、非常に長いというのが、データがとれるようになって、より鮮明にわかってくるようになってきたんですけども、ただ、今回、人事制度を変えていくということであったり、校長のガバナンス強化ということも含めて考えますと、今、校長先生は出張が非常に多いと聞いておりますので、校長先生が学校にいる時間が長くなれば、教頭先生の負担も少し減ってくるのかなと思いますけれども、人事に関して外に出て行っている時間が長いとかいうお声も聞いたりもしますので、そのあたりで、教頭先生が学校に一日じゅう朝から晩までいるというのは、校長先生と分担できる部分をもう少し鮮明にできていたりして、教頭先生の負担を減らす。あるいは、校長先生にもう少し学校の中の教育の方針の自由度みたいなものを上げて、自分の目指す教育を実践していきたいというふうな夢のある校長像が描けるようになると、教頭先生になって、次に校長になって、自分の

思い描く学校を思い切ってやってみたいなあみたいな、そういう希望が出てくればいいのかなと思います。

●山本委員

4点挙げたいと思います。

1点目は、現在いわゆる管理職になる年齢の先生方が非常に少ないという、母数が少ないということが一つ原因で挙げられるかなと。今後その年代が随分増えてくる、そのことに期待したいという点。

2点目は、先ほどから出ている、管理職、特に教頭先生の業務改善を、学校全体の中、また事務局の支援もいただきながら、さらに改善を進めていくという点。

3点目は、今、管理職をしている者が、その魅力をどうもっと現場で発信していくかというあたりが出てくるとと思います。

4点目は、もう一つ今回の提案の中にもありますけれども、人材育成ステージじゃないですけれども、30歳代で例えば事務局等に行く中で、さまざまな仕事を経験していくことが、視野や経験を広げてそこにつながるというようなことを含めると、こんなことも必要かと思います。

●久元市長

ありがとうございました。この人事の問題というのは、また次回の総合教育会議で議論していただきたいと思うんですけど、これは私からのお願いなんですけれども、多くの市民は、今回の小学校のハラスメント事案を、いろんところで情報に接して、どうしてああいう人物が教員になったのか、どうしてああいう人物がかなりの長期間、教壇に立ち続けることができたのか、あの加害教員に対してどういう指導や研修をしたのかということをかかなり多くの市民の皆さんが疑問に思っていることなんですよね。

ですから、教員の採用と研修のあり方ということにつきまして、次回ちょっとご論議いただきたいと思うんですけども、いかがでしょうか。よろしいですか。

(「異議なし」の声)

●久元市長

それをお願いしたいと思います。

Ⅲ 人事評価制度のあり方について

●久元市長

それでは、時間も大分押してきましたので、人事評価制度のあり方につきまして、事務局から、今の課題認識と基本的な方向について説明をお願いします。

●教育委員会事務局総務部教職員課教職員サービス担当課長

それでは、スライドの11ページをご覧いただきたいと思います。人事評価制度のあり方についてでございますけれども、基本的な方向性といたしましては、学校園の管理職がこれまで以上に適切な人事評価を行えるよう、よりわかりやすく具体的な評価基準等を提示する。

それと、管理職が学校現場において教職員一人一人の仕事ぶりをよく観察し、その業績や能力を的確に把握する力の向上に向け、継続的な指導・助言等を実施していきたいと考えております。

課題といたしましては、この制度が29年度から試行実施、昨年度から本格実施ということとまだ浅いということもございまして、評価をするに際しまして、年齢や経験、分担されている校務等に基づく印象評価に陥るリスクが高いという課題が一つございます。

また、評価対象となる先生方の業績や能力の把握が十分でない面があるのではないかといったことが課題かと考えてございます。

以上でございます。

●久元市長

この人事評価につきまして、ご意見をお願いいたします。

●長田教育長

この人事評価制度は非常に重要だと思うんですが、先ほど出てきました人事異動制度の

根底をなすものでもあると思いますし、いろんな意味で大切なことなんですけども、ただ、本格実施してまだ2年目ということで、学校現場には、なかなかまだなじんでいないという印象を率直に持っております。

ただ、それではいけないわけですし、先ほども説明がありましたように、何か今の人事評価のあり方、やり方が、一面的な印象的な評価に陥っている、とどまっているのではないかという気がしています。

やはりこの人事評価制度を考えるにあたりまして大事なことは、一つは、評価基準をしっかりしたものをつくる、明確化するということ、もう一つは、その評価者自身が、被評価者を日ごろから十分に行動観察する、この2つが一番大事だと思います。

そういう意味で、今、両面とも課題がある、問題があると思っております、特に、先ほども出ておりましたが、現場の教員の評価をするのは教頭であり、第1次評価者が教頭、第2次評価者が校長となっておりますので、特にこの教頭と校長、特に校長が、やはりその教員を評価するにあたって、例えば、職員室での様子、雰囲気、コミュニケーションをとった上でどうなのか、そして、子どもと接する場面、実際の授業をしっかりと観察して、その上でどう評価するのかということも含めて、多面的な評価に持っていく必要があると思っております。このあたりは、これからかなり本腰を入れて取り組んでいくべき重要な課題であると思っております。

●久元市長

どうでしょうか。

●今井委員

私は、管理職の評価ですね。校長先生、教頭先生をどう評価するか。校長先生ですと、結局、現場じゃなくて事務局のほうで評価して、そこにいない人が評価をしているという、それはどうなのか。教育委員会の改革実施プログラムのほうで、行政職における「管理職360度フィードバック制度」を、今後の実施について検討を今するというところでしていると思うんですけど、その今の行政職、市長部局のほうでされているその多面観察制度とい

いますか、そのまた状況なんかもお聞きしながら、管理職の評価をどうしていくかというのをもうちょっとしっかりスピードアップして検討していかなくてはいけないと思っています。

●長田教育長

先ほどガバナンスの際に、私は、エリアマネジャー的な地区を担当する管理職を置くべきだという提案を申し上げたんですけれども、実は、私が思っていますのは、その地区を担当する管理職が、校長の日ごろの働きぶりもしっかり見てもらいたい。その上で、その管理職員に校長の評価をまずは第1次評価をしてもらうのがいいのではないかと私は思っているんです。その上で、事務局に対してしっかりと報告をしてもらうというのが望ましいのかなと思っています。今の現状は、今、委員がおっしゃったように、事務局のほうで実際に普段の仕事ぶりはなかなか見れないわけですので、そういう意味で、年に1回、2回期中面談とか、期末面談をするぐらいですから、なかなか普段の働きぶりが実際把握できてない中での評価をせざるを得ない。これは非常に問題があると思いますので、できましたら、第1次評価をその地域の地区の担当職員に日ごろの仕事ぶりを見てもらった上で評価をしていただくというのがいいのではないかと私は思っています。

もう一つ、360度評価、180度評価、多面的な評価のお話がありましたが、今、市長部局のほうでも、昨年度から取り組んでおられますので、その状況を十分に見た上で、教育現場にそれを入れるのがいいのかどうか。一つ違いますのは、やはり市長部局の場合は、しっかりとしたピラミッド組織になっておりますが、学校現場は、鍋ぶたの組織で、管理職が教頭、校長しかいないというようなところですので、そういったところまでその多面的な評価を入れるには、どういうメリット、デメリットがあるのかということも十分に検討をする必要があると考えています。

●久元市長

評価というのは、評価のためにあるのではないわけですね。結局、客観的に自分がどう評価されているのかということを経験した本人が、それを踏まえて、どう自分を高めるこ

とができるのか、自分をより理想的な教員像に自分なりに近づける努力をしていくことにどう結びつけるのかということが多分評価の目的ではないかと思うんです。

つまり、もし次回ですね、この人事に関する議論をするときに、評価をどう使ってそういうふうにして自己改革というか、自分を高めていくために結びつけることができるのかという観点と、それから、残念ながら、どう客観的に見てもこの方は申しわけないけど教壇に今は立たせたら子どもたちが迷惑しますよというような、仮にそういう教員がいらっしまったら、その教員に対してどういうふうな指導をしたらいいのかということですね。

教育大綱にはこれははっきり書いてるわけですけども、丁寧に丁寧にそういう方に対しては指導をしましょうと。どうしても指導してもこれは無理ということであれば、これは市長部局で引き取りますよということを書いてあるわけですよ。これは今までやったことはあるんですか。

余り現実的でなかったですか。私は、あり得ると思うんですよね。大前提として、先生になりたいと思って先生になったんですから、先生としての天職を全うしていただきたいと思うけど、残念ながら、中には、幾ら指導しても、なかなかこれは大変ですよという可能性もありますよね。そういう方は、事務仕事をしてもらうとか、教育委員会事務局の中で。市長部局で働いてもらってもいいと思うんですけど、無理なんですかね。どなたか、いかがですか。

●教育委員会事務局総務部教職員課教職員人事担当課長

先ほど市長からご指摘のありました、教員としての資質がちょっと不足しているという職員に対しての対応ですが、法律に基づく指導・改善研修等々を重ねた上で、どうしてもそのような形で教壇に立つことが難しいという場合については、教員以外の働き方ということも選択肢の一つで考えていかなければいけないものでございます。

教員の経験のあった者が、今、教壇に立っていないという形で、それは資質がないということではなくて、どちらのパターンもできるけども、いろんな可能性も含めて、今、教員でない働き方をしているという職員は、これまでもいます。ただ、市長部局で働く形に



なっている教員の方というのは、今のところ、いないという状況になってございます。

●久元市長

はい、わかりました。そしたら、大分時間も来ましたので、これはまた引き続き次回に議論ということで。

#### ■方向性 5

●久元市長

情報発信の今の現状と課題の説明をお願いします。

●教育委員会事務局総務部改革特命担当課長

はい。ご説明をさせていただきます。

まず、ホームページにつきましてですが、教育委員会のトップページにつきまして、写真を増やしまして、取り組み内容をわかりやすく紹介するとともに、クリックするボタンの配置を改善いたしまして操作性を高めるなど、より見やすく閲覧しやすいページに刷新をいたしております。

今後も、掲載内容につきまして、充実をさせていただきたいと考えてございます。

また、2番で、教育委員会の活動や広報といたしまして、教育委員会の活動や会議での議論が市民に伝わりますよう、会議の公開方法につきましても工夫をしながら取り組んでまいりたいと思っておりますし、会議の内容につきましても、ホームページのほうで公開をしっかりとしていきたいと考えてございます。

3つ目といたしまして、「教育委員会だより」でございますけれども、全保護者を対象として、年に6回発行しております「教育委員会だより」につきまして、学校園に関する情報をはじめ、教育委員会の活動状況につきましても掲載を充実してまいりたいと考えております。

以上でございます。

●久元市長

ホームページの改善をやっているということでしたけど。

どうぞ。

●今井委員

きょう、出る前に、もう一度今の最新のページを見てきたんですけど、やっぱりまだまだだと思っんです、正直。もっと本当に、何でしょうか、保護者が知りたいと思う情報にぱっと行けるであるとか、スクリーンに出てきましたけども、神戸市の学校がどういう方針で、例えば、いじめの問題であるとか、例えば体罰の問題であるとか、例えば不審者情報が近くであったらどうするかとか、こういうときに、神戸市の学校はこう対応していきますという大きな枠組みとかをもっともっと広報していくほうが、より保護者の方の信頼、地域の信頼につながっていくんじゃないかなと思っていますので、また引き続き改善の提言を私もしていきたいと思っています。今の「SOSダイヤル」とかも、下のほうにあるんですけど、それとかは本当はもっと上のほうにあったほうがいいんじゃないとか、いろいろ言いたいことがあるなと思って、きょう、出る前に見てきましたので、またこれからもどんどん改善していきたいと思います。

●梶木委員

あわせて、各学校園のホームページは、非常に充実しているところと、中身が去年のままみたいところもあったりするので、両方ですね、学校現場と教育委員会の事務局側のホームページ、どちらも情報発信をしっかりしていく方針で進めていければと思います。

●伊東委員

過去に大津のほうでトラブルがあったときに、どういう活動をしているんだというので、やはりホームページを改めようという動きが神戸市でもあったんですが、やはりちょっと人が変わると、そういうのが薄れていくときがありますので、やはり継続してよりよいものつくっていただければと、つくっていくべきだと思っています。

●長田教育長

きょうも報道で出ておりましたが、教育委員会会議自体の公開についてですけども、こ

これは、どこの自治体も、神戸も含めて、かなり苦勞していると思いますが、なかなか事案の内容によって非公開とせざるを得ないものが多いわけですが、そうは言いましても、原則公開しなければならないということを十分踏まえた上で、やはり今も少しずついろんな工夫をしております。一つの事案によりましても、ここの部分までは公開しましょう、ここから先は非公開にしましょうというような取り組みもやっておりますので、引き続きゼロベースから、できるだけ公開できるように、そして、公開したその会議の概要については、広く市民の皆様にはホームページ等を利用してお伝えができるように努力をしていかなければならないと考えています。

●久元市長

はい、ありがとうございました。

(2) その他

- ・「いじめ再調査委員会からの提言と改善状況」に対する検証・評価の現状報告

●久元市長

それでは、最後に、総合教育会議の委嘱による検証委員の先生方の活動状況の報告をお願いします。

●企画調整局教育行政支援課長

事務局からご説明します。資料の3、1枚ものをお配りしております。神戸市いじめ問題再調査委員会からの提言に対しまして、教育委員会で取り組みを実行されている点についての検証・評価の進捗状況のご報告を1点させていただきます。

1番に書いておりますとおり、10月1日付で、検証委員3名を総合教育会議として委嘱をさせていただいています。

2番の(1)、(2)につきましては、前回の会議でもご説明をさせていただいたとおりでございます。

きょうご報告させていただきますのは、(3)でございます。先日になりますが、11月25

日、月曜日に、この提言等に対します教育委員会の取り組みの状況のヒアリングをさせていただいたところでございます。詳細につきましては、また次回の会議までに整えましてご提示をさせていただきたいと思っておりますが、2点ほど意見を書かせていただいております。

先ほど来申し上げます提言、それから教育委員会の改革実施プログラムについて、中身を見てまいりますと、内容に重複する点があるという点。これらについて、達成する目標をしっかりと見据えながら、意識をしながら、体系的に計画を整理する必要があるのではないというご意見。

それから、事例検討会というものが、単に情報交換会に終わるのではなくて、外部の専門家のお力も、意見もお聞きしていただきながら、多職種との連携も必要である、重要であるというようなご意見が出ておりました。

②ですけれども、今後も教育委員会によります取り組みの状況の検証・評価というのをこの検証委員のほうでしていただきながら、総合教育会議のこの場でその内容について報告をさせていただきたいと考えております。

報告は以上です。

●久元市長

今の点は、よろしいでしょうか。

(「はい」の声)

3. 閉 会

●久元市長

それでは、これできょうの議事が終わりました。この小学校のハラスメント事案の調査委員会の報告の状況を見ながら、また総合教育会議の開催につきまして、教育委員の方にご相談申し上げたいと思います。

どうもきょうは、ありがとうございました。