

令和元年度
第4回神戸市総合教育会議

と き 令和2年1月16日(木)

15:30～17:05

ところ 神戸市役所1号館14階 大会議室

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。

●久元市長

令和元年度の4回目となりました総合教育会議を開催いたしましたところ、教育長、また教育委員の先生方には、お忙しい中ご出席をいただきまして、ありがとうございます。

神戸市の小学校のハラスメント事案が発生をいたしましてから、10月17日にこの総合教育会議を開催いたしまして、その議論を踏まえまして、そのときに今後の方向性につきまして取りまとめをいたしました。

調査委員会による事実解明を早期に、できれば年内に明らかにする。明白な事実が明らかになったときには、その都度公表をする。

その上で、厳正な処分を行う。

被害教員に対するケアと小学校の児童・保護者に寄り添った対応を行う。

ガバナンスの欠如ということが考えられるので、早急に抜本的な見直しを行う。

学校現場における状況、教育行政の積極的な情報発信を行う。

こういう方向性をまとめまして、11月26日に、市として、その後の状況、それからガバナンスのあり方について議論をしていただいたわけです。

今回は、そのときに教育長から出されました方向性もありましたので、より具体的なその後の検討状況につきまして報告をしていただき、議論をさせていただきたいと思っておりますのと、やはりどうしてこういう教員が採用され、そして長く教壇に立つことができたのかというのは市民が疑問に思っているところですから、教員の採用、また研修のあり方につきまして現状を説明していただきまして、議論をさせていただければと考えております。

●梶木委員

よろしいですか。

●久元市長

はい。

●梶木委員

冒頭に大変失礼かもしれないですけども、この本日の総合教育会議の議案につきまして、議題ですね、私ども、一昨日、教育委員会会議の後に説明を受けて、こういう議案でいくと聞きまして、今日までの時間、丸2日ない状況で今日来ているのですけれども、この総合教育会議の場というのは、市長と私たちが本当に議論をたくさんできる貴重な機会ですけれども、市長は、この議題に関して、いつごろ決められたというか、これでいきましようみたいな話をご存じだったのかというのを、すみません。大変失礼で申しわけございません。

●久元市長

最終的な議案をこうしますよと、事務局、これは企画調整局が総合教育会議の事務局をやってもらっているわけですけど、一昨日でしたかね、一昨日に聞きました。ただ、その前にも、今年に入ってから、いつだったかわかりませんでしたけれど、事前に「こういう方向で考えていますよ」と聞きましたし、それから、これは去年の12月ぐらいだったと思いますけれども、この4回目ですね、あの事件が起きてから3回目ということになるわけですけど、これについては、こんな議論をしましょうかというような腹案のようなものは、去年の12月ぐらいですか、相談を受けていたと記憶しています。

●梶木委員

去年の末にそういう方向でというのは、何となくこういう方向でというのは聞いてたんですけど、内容が伝わってくるのが非常に遅かったので、できたら、今後、もう少し早目にこの議論をこうしたいということで。やはりきちんと準備をして臨みたいと思いますので、お願いしたいと思います。

●長田教育長

私から申し上げますと、私の記憶では、次回は、「採用」なり、「研修」のことをこの総合教育会議で議題にしてやりたいというのは、恐らく市長のお言葉で前回にあったよう

な気がするんですけど、いずれにしても教育委員会事務局のこの教育委員、教育長への情報伝達という、かねてより言われていることが、今の梶木委員のお話からも、もう少し事前に早くそういった情報が伝わる格好にしなければいけないのではないか。確かに、具体的な細かい内容を教育委員に説明したのは、一昨日の教育委員会会議の後で、若干日にちがなかったこともありますから、そのあたりは、少し今回においてどのようなことだったのかというのを、事務局においても少し反省をしてもらう必要があるのではないかと思います。

●伊東委員

すみません。畳みかけて申しわけないんですが、これだけ世の中の注目を浴びていまして、記者さんもたくさん来られていまして、梶木先生とか、今、教育長もお話されていましたが、できるだけしっかりと今まで過去に行っていた議論を振り返って見直して、そして市長としっかりお話したいと思って、皆さん委員は思っていると思いますので、できれば、こういうのを市長の前で言うのは大変おこがましいんですが、せめて1週間前ぐらいには「こういうもので」ということで、今、学校現場で話が上がっていること、私らはどうしても中立の立場で物事を考えなければいけないので、少しでも早く、今回は年明けでしたので、次回は早く挙げていただきたいと思います。

●久元市長

そもそもこの総合教育会議で、これは決定する場ではないので、議題をどうするのかということきちっと決めて、それで議論をする仕組みにはなっていないと思うんですが、しかし、例えば、こういう項目を議論することを考えているということについては、完全に配付する資料、説明する資料がまとまらなくても、私との間で1回目の議論をして、次はこういう議題をしたらどうですかと相談をして、これでいきましょうとなれば、教育委員の先生方の、もちろんその段階では、教育長、教育委員会事務局とはある程度腹合わせをして準備をするわけですから、その段階で、教育委員の先生方に、例えば、教育委員会会議は月に2回あるわけですか、そのときにでも時間をとっていただいて説明をして、ご

意見を聞いて、それで「こういう議題にしましょう」とするとか、そういうことはできませんか。

●企画調整局教育行政支援課長

会議の事務局、企画調整局といたしまして、議題のある程度が目途、方向性なり、議論の進捗につきましても教育委員会事務局と連携を密に取らせていただいて、今後、進めさせていただきたいと思っております。

●久元市長

よろしいでしょうか。

●梶木委員

はい。

2. 議 題

(1) 市立小学校における教員間ハラスメント事案に関する状況報告

①調査委員会による事実解明の進捗

●久元市長

今日の議題は、市立小学校における教員間のハラスメント事案の現在の状況報告と、それから、これに関連して、これは報道もされておりますが、学校園におけるハラスメント調査をしているようですけれども、その状況、それから、ガバナンスの強化として、一つは、ガバナンスの強化策、それから、ガバナンスの強化と言えるかどうか分かりませんが、教員の「採用」と教員の「研修」の問題、それから、いじめ問題再調査委員会の提言に関する履行状況の検証・評価と、こういうことで議論していきたいと思っておりますけど、よろしいでしょうか。

まず、事務局から説明をしていただきたいと思います。今回の神戸市立小学校のハラスメント事案に関する調査委員会の事実解明がどう進捗しているのか、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服務担当課長

事務局から報告をさせていただきます。

調査委員会は、10月18日に第1回の委員会を開催して以降、被害者、加害者、その他関係者にヒアリングを行って、事実確定作業を進め、12月20日に最終報告書を提出する予定でございました。しかしながら、12月14日、教育委員会から調査委員会に資料が送付された際に、今まで調べてきたものとほぼ同数の新たな事実関係を覚知したため、追加調査の必要が生じ、その経緯の確認と今後の進め方を議論するため、12月20日に第2回調査委員会が開催をされました。

今後は、遅くとも年度内には報告書を完成させるべく、1月中にはヒアリングを終えて、可及的、速やかに報告書を提出したい旨を調査委員会から伺っております。

以上でございます。

●久元市長

今の説明につきましていかがでしょうか。ご質問とか、あるいはご意見とかあれば。

●梶木委員

このハラスメント調査に関しまして、事実解明の書類に不備があったということで、非常に大きな問題だと思うんですね、出てなかったと。これに関して、教育委員会事務局からなぜそうなったかということを知りましたが、多くの職員がかかわっていて、組織として動いているのに、なぜこういうことが起こったのかというのは非常に不可解で仕方がないんです。

そういう意味で、また、その直前にもですね、直前と言いませんけれども、垂水の事案でも、メモの件で、教育委員会はこういうことはきっちりと臨んでいこうという体制を確認した後でまたすぐにこういうことが起こっているというのは非常に問題だと思うんですが、そのあたり、この決裁というんですかね、どんなふうに教育委員会事務局の中でなっていたのかというのが少しわかりにくいんですけども、例えば、市長部局と同じよ

うなやり方で書類を出す仕組みがあったのかをもうちょっと説明を聞かせていただけたらと思います。

●久元市長

どうぞ。

●後藤教育次長

教育次長の後藤でございます。

改めまして、今回のこの資料提供漏れの経過につきましても若干含めてご説明をさせていただきます。

この事案が明るみに出ましたのが、9月の初旬でございます。被害教員側から、その後、郵送や持参で十数回にわたって学校に資料が提供されておりました、それらの一部についてワードデータとしていただいております。そのワードデータを調査委員会に提出していたわけでございますが、このデータにすべての資料が含まれているものと思い込んでしまったということです。この時点で、例えば、紙媒体とワードデータの突合がきちっとできていればこういうことはなかったんですが、それを怠ってしまった。それを、当然これは複数の目でチェックすべき、ダブルチェックすべきところ、それができていなかった。

さらに、梶木委員ご指摘のように、この決裁なんです、これも少なくとも教育次長までは上げるべきところが、課内で処理されてしまっていたという、非常にもう本当に初歩的なミスが重なり、結果として、12月のもうぎりぎりにやっとそれが露見をしたということございまして、垂水の事案の教訓が全く活かされていなかったと、非常にお粗末な事務処理であったということで、これは、もう申し開きしようがないことだと思っております。

本当に関係の皆様方に改めて教育委員会事務局としてお詫びを申し上げますとともに、二度とこういったミスを繰り返さないために、万全を期してまいりたいと考えているところでございます。

●久元市長

いかがですか。

●伊東委員

今の説明で大分わかったんですが、私ら大学で運営委員会とか、そういう場合は、文書と決裁書とを判子を回して、最後トップまでいくという資料は目にしたことがあるんですが、神戸市として一律同じようなものに、まず市長にお聞きしたいんですが、なるんでしょうか。

●久元市長

普通こういうものを調査委員会に提出するときには、「これこれの資料を提出します」という中身の文書を添えて決裁文書を回すわけです。普通は、この決裁文書については、それぞれの決裁文書の種類に応じて決裁区分が決められていて、この決裁区分に応じて、例えば、市長部局であれば、課長決裁でいくのか、局長決裁でいくのか、副市長決裁でいくのか、市長決裁までいくのか。市長まで上がってくる案件は、そんなに数多くありません。今は、電子決裁で大多数のものは回ってきて、紙の決裁は極めて少ないというのが状況ですね。

ですから、今回の事案は、例えば、問題は、その決裁区分が何に該当して、それで、本来はどこまで決裁をとらなければいけなかったのかということでしょうね、恐らく。伊東先生がおっしゃっておられるのは、多分そういうことなので、その決裁区分とか、そのルールがどうなっていて、それがそのとおりになっていたのかという、恐らく梶木先生もそのことをお知りになりたいのではないかと思います、そこはいかがですか。

●梶木委員

そういうことですね。どこに、教育委員会の中でミスが起こってしまったのかというのが、今回、解明されていない気がするんですね。それをしっかりとっておかないと、やはりまた同じことをすることになってしまうと、垂水の案件から1年もたたない間ということになってしまうと、やはりちょっとこれは、そのときに本当に見直したのかということもありますので、ちょっとどうなっているのかというのは、本当に今回もうこれで最後

にしたいと思っています。

●久元市長

もう少し具体的にね、これは調査委員会に対する被害教員の陳述内容の提出ですよ。これは決裁区分でいうと、どういうものになって、どこまで決裁をとらなければいけなかったのかというルールになっていて、そのとおりになったのかということですよ。そこを両先生はお聞きになっていると思いますので、ちょっと具体的に教えてください。

●後藤教育次長

これは調査委員会に事務局から提出する、調査委員会が調査を進めるにあたっての基本的な非常に重要な資料類でございますので、非常に重要な公文書ということからしますと、事務局のトップまで、具体的には教育次長まで当然これは決裁をとるとというのが原則でございます。ですので、原則どおりに事務処理が行われていなかったと、そういった点で非常にこれは問題があったと認識をしております。

●久元市長

よろしいでしょうか。

そしたら、これ以外にも、今回のその調査委員会の調査結果、この結果、遅れたわけですよ。いつごろ調査委員会の報告が出されて、処分は懲戒処分が想定されるわけですけども、その辺の見通しとかも含めて、もう一回説明していただけますか。

●後藤教育次長

若干繰り返しになりますが、調査委員会のご意向としては、1月中には改めて関係者に対するヒアリングを終えて、どんなに遅くとも年度内には報告書を完成させたい、そういう意向をお持ちでございます。

●久元市長

いかがでしょうか。この件はこれでよろしいでしょうか。

はい、どうぞ。

●伊東委員

ちょっと繰り返しになるんですが、次長の欄があるのに判子を押さずに渡してしまったという回りなんですか、その決裁文書というのは。例えば、「教育長」「教育次長」と名前が書いているところに判子を押していくのか、見たら白紙のところの名前・判子を押していくような、何か書式に基づいて今回やっていたのかな。それができていなければ、やっぱりそこを見直さないといけないんですが、今回はどのような、私らは事務局の中に入れていませんので、書式というのはちょっとイメージできないものですから、くどいように申しわけないですけど、ご説明いただければと思います。

●後藤教育次長

先ほど市長からも電子決裁というお話もありましたが、必要となる決裁者まで名前を出力いたしまして、そこまで上げていく。ですから、もともと規定の欄があつてということではなくて、決裁区分に応じてその決裁者の職名と名前が表示されると、こういう仕組みになっております。

●久元市長

私も役所の世界にどっぷり浸ってきた人間なので、この決裁文書なんかは星の数ほど見てきたわけですけど、まず、その決裁文書がですね、文書の種類が、カテゴリーがあるわけです。その文書の処理のカテゴリーが。そのカテゴリーに応じて、このカテゴリーごとに重要なものは上のほうで最終決裁権者になる、軽易なものは下のほうでなるというんですから、今回の調査委員会に対する提出書類は、教育委員会の決裁規程のようなものがあると思うんですけど、どこの欄に該当するんですか。要するにルールがあるわけでしょう、その決裁文書の。教育委員会の仕事をしたことがないから知りませんが、教育委員会であれば、例えば、学校の建設の契約で幾ら以上のものは誰それとか、文部科学省についての何か学習指導要領に基づく報告は何かと、詳しい決裁区分があるわけでしょう。どのカテゴリーに該当するんですか。

●後藤教育次長

「調査計画」というまず大きなくくりがあつたと認識しておりまして、その中で、市長

がおっしゃいましたように、その中で非常に重要な文書、比較的重要な文書、軽易な文書ということで、決裁区分が局長級、部長級、課長級と分かれていたと認識しております。今回のケースは、局長級まで上げるべき文書であるということだと思っております。

●久元市長

よろしいですか、伊東先生。

●伊東委員

説明は受けたんですけど、その現物がどういうものかがわからないので、イメージが湧かないんですけど、何か入力しないとそこまでいかないという解釈でよかったですね。

●後藤教育次長

はい。さようでございます。

●久元市長

そうしましたら、この調査漏れのことも含めて、この調査委員会の事実解明の進捗状況、それから、処分ですよね、この件はよろしいですか。よろしければ、次の議題に行きたいと思っております。

②学校園等のハラスメント調査の進捗

●久元市長

今、学校園のハラスメント調査ですね。これも新聞にも報道されておりましたけど、これにつきましての今の調査の進捗状況と、今後これをどうやっていくのかということの説明をお願いしたいと思います。

●教育委員会事務局総務部教職員課長

事務局からご説明させていただきます。

資料1でございます。右下にシートの番号を振っております。最初のページの2枚目のシートをご覧ください。1. 回答結果の概要でございますが、1月10日（金）にプレスリリースをさせていただきましたとおり、調査対象者のほぼ全員、約1万2,000人から回答

がございまして、「何らかのハラスメントがある、もしくは、あった」という回答が約1,600人、1,755件ございました。

このうち、「調査の実施が困難と考えられるもの、及び、調査または解決を要しないことが明記されているもの」が半数程度含まれております。

続きまして、次のページ3枚目のシートの2. 調査方法でございますが、昨年12月に選任いたしました3名の調査担当弁護士に法的判断等を仰ぎながら、調査を実施してまいります。

4枚目のシート、3. 調査結果に基づく対応でございますが、被害教職員の意向を十分に確認した上で、調査担当弁護士の意見も参考に、処分・指導について厳正に対処してまいります。

調査の完了までの期間については、申しわけございませんが、現段階では、いまだ見通しが立っていない状況でございますが、その進捗状況については、定期的にご報告をさせていただきたいと考えております。

ハラスメント調査についてのご報告は、以上でございます。

●久元市長

この点については、いかがでしょうか。

●正司委員

一昨日の委員会で、我々、実際にアンケートの原紙を拝見させていただきました。これぐらいの分厚さの資料であってですね、非常に多様な形になっていて、早く調査を進めないといけないのは理解できるんですが、やはり少し時間をかけて、背景も分析しながらやらないといけない。ただ、ここに書いてある方針で着実に処理していくことが大切かなと思いました。

●久元市長

いかがでしょうか。

●長田教育長

今の正司委員のとおりなんですけれど、やはりこの事案の中には、この1,600件の中に、1,755件ですけども、かなり軽重といいますか、重大なものから、なかなか調査が難しいものまで多岐にわたっていると思うんですけど、やはり優先順位をきっちりとつけて、特に重大な事案があれば、それからまずは迅速に取りかかって、処分が必要であれば、厳正に処分なり指導を行っていくと、こういう姿勢が必要ではないかと思っています。

●山本委員

厚労省などの調査によると、ハラスメント調査を含め、ハラスメントの予防・解決に向けた取り組みを行っている企業、事業所、いわゆる相談窓口だとか、研修を行っているところは、ハラスメントが減少している。その結果、メンタル不調の者が減って、生産性の改善につながっているというデータもあります。ぜひ今回の調査をよい方向に結びつける必要があるのではないかと思います。

あわせて、学校現場の教職員の資質向上に欠かせない職場内での先輩や同僚同士の助言、積極的なかわり合い、これが消極的になることのないように、慌てず、正確に丁寧な調査を行う必要があるのではないかと思います。

●今井委員

本当に今回かなりの数のご回答が来ていまして、ハラスメント案件って、1件を調査して対応していくのに本当にいろんな配慮もしなくてはいけないし、1件1件がすごく時間も手間もかかるものですので、今、調査担当弁護士ということで、3名弁護士の助力をいただけてますけれども、恐らく本来対応すべき案件に一つ一つちゃんと取り組むためには、今の教職員課の職員がというのではなかなか難しいと思うので、やはりもっとヒアリング担当だけでも、補助のような形で弁護士にもう少し入っていただくとか、そういうことも必要になってくるというお話は、先日の委員会会議でもお話させていただいたのですが、感じているという部分が1点。

もう一つは、今回、教育委員会が直接アンケートの回答を得るという形で始めて、ここまでのハラスメントというのが浮き彫りになってきたということで、今ある相談窓口とか

では相談しにくかった、今の体制では相談しにくかったのを今後どう改善していくか、あるいは、こういうハラスメント調査を定期的にやっていくべきかという今後のこともしっかり考えていかななくてはいけないと思っています。

●梶木委員

先ほどのご説明にもあったんですけども、先日の教育委員会会議でもちょっと質問したんですが、メインになるのは、やはり教職員課の職員が調査をしていくということで、ここにも書いてありますように、弁護士の先生方にご助言をいただきながら、判断をいただきながら、教職員課が調査を進めていくということが書かれているんですけども、やはり同じような立場の者が調査するというのは、教職員課に来ている指導主事の方たちも次は現場に戻られるということもありますので、そのあたりをしっかりと配慮をして、弁護士の先生たちがメインでやっていただけるような。それには、先ほどおっしゃったように、補助の弁護士の方がついていただくとか、そういう配慮をしないと、なかなか本質まで迫ることができないような体制でやっては意味がないと思いますので、体制に関しては、しっかりとこれを追究していける体制を築いて、速やかに進めてほしいと思います。

また、あわせて、先ほどのご説明の中に、「その進捗状況については、定期的に報告する」ということですが、これは、だれに報告するのかなということ、だれになのかなというのがなかったので、そのあたりを教えてくださいたいと思います。

●久元市長

まずそこをお答えください。

●教育委員会事務局総務部教職員課長

このたび、調査の進め方について、先日、プレスリリースをさせていただいたところですが、同じように、例えば、何か月かに1回プレスリリースをさせていただくとか、あるいは、こういった教育委員会会議あるいは総合教育会議、議会、そういった機関に進捗状況、件数の進み方等をご報告させていただきたいと考えてございます。

●久元市長

私からも質問させていただくんですけど、このハラスメント調査をなぜしたのかというのは、恐らく、もし違ったらまたお答えいただければいいと思うんですが、今回起きた非常におぞましい教員間のいじめ事件というものがね、極めて例外、特殊なもので、ほかには絶対にこんなことはあり得ないけれども、あそこの小学校では極めて特殊なものとして起きたのかということなのか、それとも、全くその正反対のことをいえば、ハラスメントが、残念ながら神戸市の小・中学校で蔓延していて、全然今までわからなかったのかということなのか、答えは恐らくそのどこかの中間にあるのかもしれませんが、そんなに蔓延してるとは言えないけれども、やはりハラスメント事案というものがあるのかもしれない。今回は、この1,600件、1,750何件かが「ある」と回答されたわけですよ。そして、これだけの件数のものをどうやって調査をして明らかにするのか、というのがわからないわけです。イメージがつかめないわけです。

全部明らかになった時点で報告するというのではなくて、定期的にとというのはどういう意味なんですか。

●教育委員会事務局総務部教職員課長

まずは、ヒアリングの必要があると弁護士の相談の結果判断された回答者に対しては、一通りヒアリングをさせていただきたいと考えております。その上で、懲戒処分等が必要な事案というのが含まれているということであれば、それを優先的に調査して、処分を進めていく。その必要までは至らないけれども、例えば、学校現場で職場の雰囲気が非常に悪いとか、処分までは必要がないけれども、何らかの指導が必要であるとか、そういった対応が必要である場合には、学校園を通じて必要な指導を行っていきたいと考えてございます。

●久元市長

この件は、よろしいですか。

●伊東委員

先ほど正司委員がお話をしていましたが、一昨日の教育委員会会議で実際のアンケート

の回答用紙を見て、どこのファイルかと見ると、東灘区と書いていたんですね。あれは全市じゃない。恐らく膨大な量。もしここにあったら、市長、そのファイルの厚さだけを見ていただくと、多分この3人の弁護士さんだけではなかなか回らない。梶木委員もお話がありました、教職員課といっても、教員籍の先生方もいらっしゃるんで、そうすると、なかなか学校現場のお話が聞きにくくなるかと思うので。そういうファイルは、今日は、ありますか、ないですか。

●教育委員会事務局総務部教職員課長

持参しておりません。

●伊東委員

その厚さだけ見ていただくと、この3人で回せないんじゃないかというのは感じていただけののではないかと。

●長田教育長

実際にファイルも教育委員とともに見たわけですから、このあたりは、どういう体制で、どういう格好でいくのか、この総合教育会議の場で市長にお願いするというのは、非常にこれは筋違いだと私は思います。これは我々教育委員会として、責任ある立場で、どうやっていけということを事務局に対して指示をするということが基本ですので。

確かに教育委員の皆さんも、3人で果たして大丈夫かと、もう少し補助員をつけるとか、そういった体制をとるべきではないかということ、この一昨日の教育委員会会議でそういう意見も出ておりますので、それを受けて、事務局のほうも、どういう体制が望ましいのか、しっかりと検討をしてもらいたいと思います。

●久元市長

基本的にですね、ハラスメント事案がこれだけあるということなので、その調査結果を教育委員会会議に報告をしていただいて、教育委員会として、これにどう対応するのかというのを考えていただくのが、これが本来の姿ですね。本来の姿なんですけれども、なぜ総合教育会議でこのことを議論しているのかということですよ。それは、多くの市民が関

心を持っているのは、あの小学校で起きたことが、繰り返しになりますけれども、極めて例外的、特殊なものであって、もうほかではそんなことはないんですよということなのかどうか、これは早く市民は知りたいと思うんですよ、市民が。だから、これから1,600人の調査をずっとして行って、それでまだいつ終わるかわからないということでは、これは市長の立場としては困るんですよ。

やっぱり非常に重大な事案がもしもあるんなら、これは、総合教育会議の場というか、これは、市民に対してですね、もちろん事柄の事案によって、どこまでつまびらかにすることができるかというのはわからないけれども、それはやっぱり明らかにしていただかないと、市民は納得しないんじゃないですかね。「ずっと調査してますよ。調査してますよ。何か月に1回出しますよ」では、この起きた事柄の重大性からいうと、ほかにそんな重大なものがあるのかなのか、どうなのかということは、もちろんまずは教育委員会会議の中でしっかりとその事実を明らかにし、そして、それに対する対応を決めてですね、同時に、総合教育会議の場がいいかわからないけれども、やっぱり対外的に明らかにしていただかないと市民の理解が得られないんじゃないかなということですけど、いかがですか。

●後藤教育次長

全く市長のご指摘のとおりだと思っております、その事案の軽重に応じて、やはり仮に重大な事案が含まれている場合は、できるだけ速やかに全容を明らかにして、教育委員会会議でも報告させていただいた上で、対外的に公表していくことが肝要であると思っております。

●久元市長

先ほどから、本当にこの3人の先生で大丈夫なのかというご指摘をいただいているわけですよ。この点については、教育委員会で、今日の総合教育会議の各先生のご指摘を踏まえて、さらに体制の強化が必要なのかどうかということと、もしもそれで必要な予算措置が必要であればですね、また相談をしていただければと思います。

ただ、その前提としてですね、やっぱり見通しをつけていただかないと、この問題については。やっぱりいつごろまでに全体の調査結果をまとめるとか何かその見通しをつけていただかないと、予算措置をするにしても、その必要性とか、あるいは、これぐらいの体制でやれば、これぐらいの期間で決着がつくとかでなければ、ちょっとそれは説明に窮すると思うんですね。その点いかがですか。

●後藤教育次長

この1,700件以上のものをどれぐらいの体制で、どれぐらいの進捗でやればこれぐらいかかりますという全体の見取り図といたしますか、目途を早急につけて、これについてもご報告させていただきたいと思っております。

●久元市長

よろしいですか。

そういうことでお願いします。

(2) 教育委員会のガバナンス強化

①ガバナンスの強化策

●久元市長

次に、議題2の「ガバナンスの強化策」です。これは前回も長田教育長から大きな方向性について説明があり、大体そういうことで具体化しましょうということではなかったかと思いますが、その後の具体策の検討状況につきまして、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改革特命担当課長

教育委員会のガバナンスの強化策につきまして、ご説明をさせていただきます。

先ほどもご紹介いただきましたが、第3回の総合教育会議でもご説明をさせていただきました。今回は、簡単なイメージ図を用いまして、現時点の検討の状況につきまして、ご説明をさせていただきたいと思っております。

5 ページ、6 ページにつきましては前回と同様の資料でございますので、7 ページをご覧いただければと思います。イメージ図のように、外部の人材を登用するとともに、学校支援チームを立ち上げ、2つの柱を中心に取り組んでまいりたいと考えてございます。一つ目は、(1)コンプライアンスの徹底でございます。職場内のハラスメント等の非違行為や法令・ガイドラインに反する不適切な処理などが発生することのないよう、学校園を巡回し、調査票等に基づくヒアリングや調査のほか、学校園からの通報や相談への対応など、学校園の運営が健全な状態で維持できるように支援をしてまいりたいと考えてございます。二つ目は、(2)事故発生時等の初動対応でございます。児童生徒の生命にかかわるなど重大事態または事故等において、学校現場における初動対応を支援するために、専門のチームを派遣するなどの対応を検討しております。

外部の人材につきましては、現在、弁護士や学識経験者等の方々との面談を通じて、仕組みづくりのアドバイスをいただくとともに、学校支援チームにご参画いただける方の人選を進めているところでございます。

また、仮称ではございますが、「地区担当統括職員」として、市内を数地区に分け、それぞれの地区の学校園の総合的な窓口となるような職員を複数名配置することを検討してございます。地区担当統括職員が、日ごろより学校園への定期訪問を実施するなど、学校園運営全般にかかる管理職等への指導・助言のほか、教育委員会の決定事項の現場への周知、学校支援チームの補佐等に取り組んでいきたいと考えてございます。

地区担当統括職員が、学校園と教育委員会事務局あるいは外部人材を登用した学校支援チームとのつなぎ役となることで、相互理解の促進を図り、教育委員会のガバナンス強化を図ってまいりたいと考えてございます。

説明については、以上でございます。

●久元市長

ご質問、ご意見がありましたら、お願いいたします。

●梶木委員

この仕組みはこういうイメージで伝えていただいているんですけども、その中で、今日配られているスライドの5ページですかね、「前回の資料より」というところになりましてけれども、「教育委員会会議での決定事項の徹底」というところが、なかなか難しく、できていないんじゃないかなと思うんです。例えば、働き方改革の話も何度もしていますけれども、80時間ですとか、100時間、120時間、200時間近い残業をされている教員の方々がおられるわけですけども、それについて、減らしてくださいと、例えば、部活のガイドラインを守ってくださいと教育委員会会議では決めているんですけども一向に守られてこないとか、そのあたりが、個々の子どもたち、生徒に向き合うと、そうになってまいりますということで、現場ではそういうことは無理なんですという回答が教育委員会会議で質問しますと返ってきます。そうすると、決定しても、原則ということに縛られてしまうことがあって、大切な教員を守っていくことができないんですよ。もちろん教員を守っていくことができなければ、子どもたちを守ることもなんてとってできません。

そのあたりは、何のために決めているのかということをもっともっと徹底していただきたいと思うんです。現場が大変だというのは重々わかります。でも、守るべきは子どもだと思います。

以上です。

●久元市長

これは、どなたに答えていただいたらいいかと思うんですが、まず、教育委員会会議で決められていたことが実行されないというのは、これ非常に大きな問題ですよ。ただ、何が決められたのかということをもっとはっきりさせないといけないとも思うんですけども、その問題と、それから、要するに教員の多忙化対策、これは教育大綱にも書いていますが、これが全然進んでいないという、これは非常に大きな問題、どちらも大きな問題なのかもしれませんが、2つのことを梶木委員はおっしゃったのかと理解したんですけども、これ、どなたが答えていただけますか。

●後藤教育次長

ご指摘につきましては、本当にもう事務局として重く受けとめなければならないと思っています。

1点目でございますが、例えば、この部活のガイドラインを昨年策定いたしました、そこには、必ず週1回は休む、土日いずれかの日は休む、そして公式戦は例外にすること、ということが書かれていますが、これは一例でございますけど、その「公式戦」の解釈が非常にルーズになってしまっているという例も起きているわけでございます。

ここは事あるごとに周知徹底を図っていくしかないと思っておりますので、この教育委員会会議において決定されたという、ことの重大さですね、重みというものを学校現場にも周知徹底を図っていくと、これに尽きるのかなと思っております。

それから、教育大綱でございますけれども、例えば、1点目のですね、学力の向上ということで掲げられておりますけれども、この度重なる不祥事でそのところが少し後手に回ってしまっているという点につきましては、本当にこれは反省すべきところだと思っておりますので、この点につきましても、改めて着実に進捗を図っていくように心がけていきたいと思っております。

●久元市長

これはまさに教育委員会の運営の問題なので、市長が口を出す範囲のことではないです、この部活動のガイドラインがどうなのかというのは。ただ、ここの場で議論する文脈は、ガバナンスの問題です。つまり、教育委員会会議で決められたことが実行されないということの問題が、これガバナンスの問題なんです。このガバナンスの問題を今、議論しているわけで、そういう文脈で議論していただきたいということなんですけれども。

ただ、今のお話では、それ決めたわけですか、部活動ガイドラインというのを。決めて、週1回休むとか、土日は公式大会に行かないと決めて決めたけれども、行っているという、行っている実態があるということなんですか。

●後藤教育次長

はい。おっしゃるとおりです。そういう事態が散見はされるという認識でございます。

●久元市長

どうですか、まずこの点と、それ以外のガバナンスの問題。先ほど具体的な対応方策もイメージ図で示されましたけれども、この点につきましていかがでしょうか。

●山本委員

少し先ほどの図に入るかもわかりませんが、ガバナンス強化のためには、前もお話させていただいたんですけど、いかに有効な手だてであっても、トップから組織の隅々までそれを理解して、行動を共にしなければその効果はなかなか発揮できないと思います。その強化のためには、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ならない。

これまでは、恐らく急ぐ必要もあったと思いますし、急激に膨大に事務局から現場への一方通行のコミュニケーションになっていたかなと。今、有識者会議からの指摘にもあるように、今こそ落ち着いて現場と丁寧な双方向のコミュニケーションをとる時期になっているのかなと思います。

このイメージ図からいうと、特に地区担当統括職員と呼ばれる者が、各校の実態把握のために、可能な限り学校現場に足を運び、実際に目で見て、耳を傾け、そして現場に寄り添って連絡、相談しやすい環境づくり、指導・支援をぜひお願いしたいと思いますし、あわせて、外部人材からなる学校支援チームにも可能な限り学校現場を見ていただいて、現場力向上につながる適切な指導・支援をお願いしたいと思います。

●久元市長

いかがでしょうか。

●長田教育長

今の山本委員の話と関係しますが、私も、この地区担当統括職員、いわゆるエリアマネージャー、これが非常に肝である、このガバナンス強化のいかにこのチームを機能させていくかという意味でいいますと、やはり学校園とこのチームをつなぐ、ある意味翻訳するでもいいでしょうか、そういう意味で、非常に重要な役割を担っていると思っています。そういう意味で、学校園にもこの地区担当統括担当職員が、市民の方がどう思われている

か、また世間からどのように見られているか、こういったことも含めて、教育委員会との間でわかりやすく学校園にそういったことを伝える役割があると思いますし、また、そういったことを十分に理解して学校園との関係をつくってもらえる人物を充てる必要があるのではないかと考えています。

●久元市長

よろしいですか。

●伊東委員

ぜひこれを進めていかないといけないというところと、先ほど梶木委員等々からありました、教育委員会で決まったことを我々がどういうふうにその後を見ていくかが重要になってくるかなど。先ほどの決裁のやつもそうなんです、もしかしたら私たちは今まで一度もそういうものは見たことがないんですが、案件によっては、見ないといけないのかなと感じているんですが、そこはちょっと行き過ぎでしょうか。決裁とか、ああいう文書は一度も見たことがないので、そこまでは委員としてやる必要がないのかどうか、この図を見ながら、教育委員会会議のことが守れていないとなると、項目によってはそういうものも見させていただかなければいけないのかなと今、感じました。

●長田教育長

事務局がどういう仕事をしているか、あるいは、その決裁がきちんと適正になされているか、それをまず一義的にチェックするのは、事務局のトップである教育次長だと思いますし、また、その次は、この教育委員会の中では、常勤である私、教育長の役割だと思います。一義的にはそう思います。ただ、こういう重大な案件で、教育委員会の皆さんとも教育委員会会議の中で一緒になってチェックをしていく必要がある。今回の事案を見ますと、こういった非常にお恥ずかしい事態になっておりますから、私ども教育委員会として、みずからそういうチェックを一緒になってやっていくと、こういう必要性もあるのではないかと思います。

●久元市長

それでは、この件はよろしいですか。

②教員の「採用」

●久元市長

それでは、次に「教員の「採用」」について、現状と、それから取り組み状況、あるいは、課題があるとするならば、今後どういうふうに検討していくのかということについて、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人事担当課長

説明させていただきます。資料のシート8ページをご覧ください。教員の採用についてでございます。

教員の採用を取り巻く環境については、神戸市に限らず、全国的に、いわゆる団塊ジュニアの世代の方が就学されたときに急激に生徒数が増えてまして、昭和50年代前半にどの都市とも教員の採用を拡大してございます。この時期に採用した教員が数年前から定年退職を迎えていることから、どの都市とも新規採用を拡大している状況でございまして、このような状況にあわせて、少子化によりまして新規の学卒者が減少していることで、教員の採用試験の競争倍率が低下している傾向にございます。

資料に記載してございます数値は、31年4月に採用した試験における、小中等を含めたすべての校種での試験の倍率を文部科学省がまとめたものから抜粋したものでございまして、神戸市は5.7倍と比較的高い倍率を維持しているものでございます。

一方で、2つ目に書いてございますが、正規の教員の割合を記載してございますが、教員の配置基準については法律で決められてございまして、特に義務教育におきます教員の雇用については、財源を原則国の負担で賄われるスキームとなっております。そのために、一般の配置基準を超えて人員を大きく配置することのないように、学級数の変動も見越して配置基準いっぱいまで教員を採用しない構造とどの都市ともなっております。このような仕組みの中で、神戸市としては、定数に占める正規の教員の割合は95.8%と全

国平均よりもまだ高い割合を維持している状況になってございます。

このような中で、神戸市では、志願者数は近年、平成18年以降2,000人の志願者を募っておりまして、採用者数は300人～400人の程度で推移してございます。

資料が変わりまして9ページでございますが、このように、他都市との比較におきましては、現在、志願者数は一定確保している状況でございますけれども、今後、全国的に少子化が進展しまして、新規学卒者が確実に減少してまいります。そのため、採用環境が一層厳しいものとなることが予想されますので、今後の教員の採用の方向性としましては、大きく学級編成の基準などが変わらなければ、教員の定数も子どもの人数に比例して減少していくことが予想されます。

このような形になってきますと、新規採用者数というのは、どうしても抑制的な対応をとっていかないといけないだろうと考えていることと、一方で、教育にかかる課題が複雑化・多様化してございますので、今後、的確にこのような課題に対応できる能力を備えた優秀な人材を十分に見極めて採用していくことが特に重要になってくると考えてございます。

10ページになりますけれども、採用面接に、例えばスクールカウンセラーの起用ですとか、適性検査の実施など、優秀な人材をいかに確保するかということでこれまで実施、いろいろ方策をとってきておりまして、その具体例を記載してございます。

これまで以上に採用環境が非常に厳しくなりますので、神戸市としても、どのような能力、ポテンシャルを有する人材を求めているのか、それが志願する方に明確に伝わるように、試験の内容を見直すことが必要であろうかと考えてございます。

4番に記載のとおり、今後の方向性としましては、試験の例えば配点、筆記と面接のあり方、そのウエイトをどうしていくかですとか、選考基準の公表などについて、それぞれ見直しが必要ではないだろうかと考えてございます。

資料が変わりまして11ページ以降に、神戸市で現在実施しております試験の内容をまとめてございます。

今年度実施した教員採用の内容でいきますと、神戸市のたてつけでございますと、1次試験と2次試験の2段階で試験を実施してございまして、11ページには第1次選考の内容を書いてございます。これは「一般選考の場合」と書かせていただいておりますが、新規の大学卒業の方など、一般に一番多くの志願者が受けているものを参考に書かせていただきました。

まず、1次選考におきましては、筆記試験と面接試験の2種類がございますけれども、筆記試験については、教養と専門試験の2種類から構成されてございます。教養試験では、一定の水準を満たした者を対象としまして、筆記試験と別の日に実施します集団面接を実施してございます。教養試験については、この集団面接の対象者を絞り込むことに用いるのみで、1次選考の合否判定は、あくまで筆記試験の専門試験と集団面接の試験結果の合計得点で判定してございます。数字を記載してございますが、その際の配点のウエイトが、専門の筆記試験が30%、集団面接の割合が70%となっておりまして、近隣の他都市に比べますと、一般にこの筆記と面接の配点ウエイトが大体5割程度ずつで半々になっているところが多いところと比較しますと、本市におきましては、面接に大きなウエイトを置いた選考に1次試験はなっていると考えてございます。

12ページにまいりまして、これは2次選考についてまとめてございます。2次選考については、小論文、体育等の実技とあわせて、模擬授業や、子どもや保護者等への対応にかかるスキルを見極めるためのロールプレイングをする場面指導という内容を含んだ個人面接を実施してございます。

個人面接におきましては、事前に実施した適性検査の結果を踏まえまして、ストレスへの耐性ですとか、コミュニケーション能力などを見極めるために掘り下げた質疑を行ってございます。

配点のウエイトにつきましては、個人面接が8割、小論文と実技を合わせて2割という形で、こちらも面接に大きくウエイトを置いた選考となっておりますが、2次選考につきましては、他都市においても、ほぼほぼ面接に大きくウエイトを置いた対応となってい

るところが一般的でございます。

このように、ウエイトが面接にかなり重きを置いた形になってございますので、今後、他都市の状況等も踏まえながら、面接の割合がどうあるべきか、あと、面接のあり方で、求める人物を見極めるような方策がどのようにできるかということも工夫してまいりたいと考えてございます。

最後の資料になりますが、13ページに選考基準の公表の状況を他都市、近畿圏の10都市についてまとめたものでございます。

教科ごとの配点ですとか、英語資格を有する者の加点の配点の状況をあらかじめ公表している団体が大半になってございますけれども、本市におきましては、配点等について公表している項目がございませんでして、透明性についてなかなか確保された試験制度とはなってございません。今後、この公表のあり方も見直すことと考えてございますので、中身について詰めていきたいと考えてございます。

採用についての説明は、以上でございます。

●久元市長

それでは、採用につきまして、今の説明に対するご質問あるいはご意見をお願いいたします。

●正司委員

12月の教育委員会会議でもこの資料が出て、我々が議論した第1段階で、先ほどのようなやりとりで、方向の検討という話は聞いたところでして、それを推し進めていかないといけないと思うんですが、そのときにも申し上げたことなんですけれども、まず、1次選考で2,000人受けに来られるということ考えた対応を考えないといけないと思います。人物本位でとることの大切さはわかるんですけど、1次選考の段階では、この人数を面接のウエイトを高めてチェックするというのは、事実上難しいのではないかと。2次選考のほうでそこは手厚くやるのが基本形ではないかと思えます。

そういう意味では、この多くの受験生が一番努力してきた教養・専門の筆記試験で基礎

的なチェックを行うというのが基本かと思っています。さらに、細かい話でいくと、例えば、教養試験が受験者平均の75%という基準でいいのかとか、そのあたりもやはり見直していく必要があるのではないかと感じております。

●梶木委員

私どもも、2次選考の面接官は担当したことが何度もあるんですけども、そのときには、面接の評価項目というのが決められていまして、それに従って採点していくということとをしますけれども、1次面接の集団面接で評価項目がどうなっているのかということを知ることがなかったのは、申しわけないんですけども、2次に上がった人たちを選考しているだけなので、1次はどんな評価項目でされているのかというのを、事務局にこの場でお伺いしたいんですけども。

●教育委員会事務局総務部教職員人事担当課長

面接の内容で評価ですけど、1次面接の場合の流れを簡単にご紹介しますと、集団面接は大体1時間程度の枠組みで、8人～10人の受験者を3人の面接官で質疑応答しながら見ている状況になってございます。

その中で、限られた時間になりますけれども、コミュニケーション能力ですとか、論理的に物事が説明できるかとか、協調性のある考え方ができているかとか、そのような観点で面接して行って、人物評価をしてございます。

●久元市長

はい、どうぞ。

●伊東委員

追加するようにちょっとご質問なんですけど、この合否の判定というのは、どのような形で決まってくるんですか。いつも人数は聞いているんですけど、採点で項目をつけていったとき、合否の判定というのは、どこか会議とかで決まっているんでしょうか。

●住谷教育次長

合否の判定につきましては、教職員課のほうで人事主事を含めて会議しまして、それぞ

れの点数化したものについて議論をしまして、決めております。それを決裁ということで上にも上げていく形になっています。ただ、教育委員には、人数等だけの報告になっているということでございます。

●長田教育長

補足しますと、そういう合否判定会議をした上で、最後、教育長、私まで説明をしてもらって、決裁も私まででしたかね、やっているということで、教育委員の皆さんには、教育委員会会議で人数のご報告ということにとどまっておりますが、また何かそのあたりのご質問なり、ご意見があれば、教育委員会会議でもぜひ出していただければと思います。

●久元市長

これはもし間違っていたら教えてほしいんですけど、たまたま耳に挟んだ話なんですけど、この面接に民間の方も入るんですか。その民間の方から、神戸市の教員の面接に入ったら、余りにも恐ろしい場面が続出してきて、泣き出す学生もいるとかという話を聞いたんですけど、そういうことがあるんですかね。それがいいかどうかはわかりません。それは考えていただいたらいいんですけど、そういうシーンというものはあるんですか。

●教育委員会事務局総務部教職員人事担当課長

ご説明させていただきます。昨年度、31年4月に採用する職員までの面接で、2次面接の中で、個人面接、先ほどご説明させていただきました内容の中で、12ページにございますが、場面指導という内容で個人の能力を見極めるメニューを設けております。その中で、昨年まで民間の方にも幾人か入っていただいていたんですけども、今年度からの試験には、すべて本市の職員で対応しているんですが、例えば、先ほどございました場面指導の中で、子どもへのかかわり方がどうであるか、保護者の方ですとか地域の方への対応がどうであるかという形での対応スキルを見ていくロールプレイングを課しております。

その中で、例えば、登下校中のマナーに対する苦情を言ってきた地域の方がいらっしやいましたという形で、そのときどのように対応できますか、校長先生がいないときどう対応できますかという場面を設定して対応するときがありまして、そのときどのように的確

な対応ができるかを見極めていくのですが、すべてがその中で例えば「苦情対応」ということで設定しているのではなくて、例えば、新規の学卒者の志願者の方でいきますと、教育実習はしてますけども、教育現場というものは見知ったものではないでしょうから、一番に見るのは、子どもへのかかわり方で、例えば、授業に集中できない子どもに対してのふれあいとか、孤立している子どもに対するふれあいとかという形で、どういう形でソフト面の対応ができるかというところを見極めるようなロールプレイもしておりますので、その一つで、例えば苦情対応のところ、そのような場面に見受けられたものがあったのかと思っております。

●久元市長

いかかでしょうか、ほか。

●今井委員

前から思ってたんですけど、臨時講師さんで、もうしっかり現場に立たれて、正規で落ちられて臨時講師されて、それで1年、2年と経験を積まれて、かなり現場で活躍して、もう本当に正規の先生と何ら遜色のない、むしろより活躍しているような先生が、採用試験では結局落ちてしまって、私が聞いたのは、それで、結局、神戸で受からないから、別の自治体を受けて、そっちに流れてしまったということをお聞きしたことがあるんですけども、それはすごく神戸の学校現場にとってはもったいない、残念な話なので、やっぱりすぐにでも活躍できる方が受かれるシステムに、合格できるシステムに変えていかなければいけないのかなと思ってます。

●久元市長

今のは非常に重要な論点で、従来からも議論がなされてきたと思うんですけど、現時点での考え方はいかがですか。

●教育委員会事務局総務部教職員人事担当課長

ご説明させていただきます。臨時講師を経験して、正規の採用に至っている者の割合は、年度によってばらつきはあるんですけど、大体5割程度が、大学を卒業してから講師の経

験をしている者が採用されています。

ただ、小学校・中学校で、それぞれの科目ごとで校種によっては非常に倍率が、採用人数が絞られてまして倍率が高いところがありますと、なかなか1回や2回の受験では通ってないという先生がいるところなんですけれども、中には、先ほどご紹介したとおり、一定講師の経験をした方というのは、やはり現場での能力実証はされていますし、そのような能力も磨かれていきますので、採用に至ってる例というのは多いのかと受けとめてございます。

●久元市長

よろしいですか。

●今井委員

はい。

●久元市長

いかがでしょうか、この採用の件については。

●山本委員

今の点とかぶる部分があるかと思うんですけれども、神戸をいかに受験してもらうか、いかに選んでもらうかという視点で考えてきたときに、神戸の現場に携わっていただいた臨時講師の先生、それからスクールサポーター等のボランティア、それから教育実習生も含めてそうですけれども、正規教員の予備軍の方々は、現場でその優秀さや適性を感じることができます。それらの方々に確実に神戸を受験していただくというあたりが一つの大きなポイントになるのではないかと思います。

過去にもこれらの受験者の方々の面接の際、「教員になりたい」という希望とともに、神戸の現場の雰囲気よさを言葉にされていたことを思い出します。現場の先生方が、「自分たちの勤務する神戸の現場はいいぞ。ともに働こう」と胸を張ってアピールできる、プライドの持てる現場風土が必要になってくるのではないかと思います。特に現場からの口コミや、ツイートや、それから情報が受験生の選択の大きな基準となると思いますので、

よい現場をつくること、よい現場であることが受験生の確保につながる。そういう意味では、現場と事務局が一体となって、そうなるように取り組んでいかねばいけないと思います。

あわせて、大学からの新卒者に対しては、これは教職員課内の仕事分担にも関わると思いますが、採用試験担当者が、やはり全国の教員養成部門に受験情報をいかに早く情報として流すかということ、きめ細かい大学訪問や、思いのこもった神戸アピールなど、素早い、綿密な取り組みが必要ではないかと思います。

●久元市長

この件はよろしいですか。

●長田教育長

今回のこのハラスメント事案を考えますと、採用がどうあるべきかという非常に難しい課題があるわけですが、やはりなかなか難しい面があると思います、採用の段階でどうそれを拾うのか、あるいは選別するのかというのは。言い方は悪いですが、そういう意味で、数年前からそのスクールカウンセラーにも面接に入らせていただきまして、できるだけ多面的な評価に、面接に努めているところではありますけれども、私が思いますのは、一度ですね、今回の事案も含めて、これまでの不祥事を起こした、懲戒処分を行った職員、この職員の採用面接時の評価がどうであったのか、どこまでできるかわかりませんが、分析してみてもいいのではないかという気がしています。

その上で、どのような評価であったのか、もし、言い方は非常に悪いですが、見抜けなかったのであれば、この面接におけるどういう危険性があるのかとか、そういった傾向と対策とでもいうんでしょうか、傾向があるのかないのか一度分析してもいいのではないかと考えています。

それとともに、やはり面接官の面接能力、今も面接官の研修はやっておりますけれども、人を見る目というものもあわせて養っていく、そういう必要を感じています。

●久元市長

どうぞ。

●今井委員

教育長のお話のその過去の処分対象者というのは、採用時もそうなんですけど、その後の教員生活の評価がどうだったのか、適正に評価されていたのかということもあわせてぜひ分析して、教員の評価のあり方が本当に今の状態でいいのかということもあわせて検討すべきだと思っています。

●長田教育長

人事評価の関係は、前も申し上げたことがあるかも知れませんが、今までの人事評価では全くだめだと思います。ですから、今回の事案も十分踏まえて、まずは学校園で一義的に教員の評価を行うわけですから、その管理職である校長・教頭が、どういう評価基準に基づいてどういう評価をすればいいか、また、それを十分指導・支援するのが、先ほど出てきました地区担当統括職員、エリアマネジャーの役割ではないか。そういうことを通じて適正なまずは人事評価、そして、それに基づいてしっかりとした研修、人材育成を行っていく、こういう方向で進めていくべきであろうと考えています。

●久元市長

市長部局でも、不祥事件を起こして辞める職員もちろん、処分を受けて懲戒免職になったりする職員もいるわけです。それを、例えば、5年、10年、20年たって、この処分を受けて辞めた職員の採用時にさかのぼって、一体これはだれが面接したのか、人を見る目がなかったのではないかという、そういう問いかけは余り意味がないというか、ほとんど意味がないと思うんですね。しかし、採用したばかりの職員が、例えば、条件付採用期間中に、これはもう辞めざるを得ないということになる、あるいは1年ぐらいで、あるいは2年目ぐらいで辞めるようになるといったとき、これは一体だれが面接したのかということで調べたことがあるんです。そうすると、同じ局長クラスが面接員になっていて、この局長は人を見る目が無いんだということがわかるわけなんですけど、それはともかく、やっぱり面接官の人を見る目というものを、例えば、今は、受験校などで、面接でどうやって

うまいこと対応するかどうかということも行われるようですから、そういうことを見抜いて、本当に志を持って神戸市の公務員の職場を選んだのかということが見抜けるような、そういう面接官の研修というか、訓練というのも必要ではないかということ最近始めておりまして、来年度の採用試験には、そういうことをきちっと研修を積んだ面接官に臨んでもらいたいと思っております。

それから、例えば、デザイン・クリエイティブ枠というものをつくったんですけれども、これは、基本的にはデザインとか芸術とかに詳しい民間の方に基本的には面接官になっていただいて、評価をしてもらいました。これもちょっと参考までにお話しておきます。

③教員の「研修」

●久元市長

それでは、ちょっと時間もありますので、研修の現状と今後の課題につきまして、説明をお願いします。

●教育委員会総合教育センター研修育成課長

教員の研修につきまして、ご説明させていただきます。

14枚目のスライドをご覧ください。まず、コンプライアンス研修の現状と課題ですが、総合教育センターの初任者研修や16年目研修、また、各学校園で不定期に実施していったものの、4つのキャリアステージすべてにおける体系的な研修や全教職員向けの定期的な研修は実施できておりませんでした。

そこで、組織風土改革のための有識者会議の意見を踏まえ、今年度から、コンプライアンス研修が実施できていなかった第2と第4のステージにおいてもコンプライアンス研修を追加で実施し、これにより、すべての階層別研修においてコンプライアンス研修が実施されることとなりました。

また、今年度10月から12月にかけて、全教職員を対象にコンプライアンス研修を実施し、ハラスメントを始めとした不祥事防止の徹底を図りました。

これらの研修を継続実施していくとともに、来年度から外部人材を登用した専門チームの活用により、さらなるコンプライアンスの徹底を図ってまいります。

おめくりください。次に、研修におけるガバナンスの確保でございます。

これまでは、教育委員会が法定研修等教職員として基礎的な部分に関する研修を担う一方、授業力・指導力の向上につながる、より継続的で実践的な研修については、教員の自主的な団体である教育研究会において実施しておりました。結果として、教育委員会が教員育成全般に関して、体系的・網羅的に研修ができているとは言えない状況となっております。

そこで、再構築の方向性としまして、今後は教育研究会の活動内容を精査した上で、授業力・指導力の向上に必要不可欠と考えられるものは、来年度より教育委員会のガバナンスのもとで公務として実施してまいります。

従来教育研究会に委ねてきた児童生徒の作品展等、本来教育委員会で実施すべき事業についても同様に考えております。

その推進体制としては、事務局と学校園が一体となったプロジェクトチームを組織し、校種・教科ごとに担当する校長や事務局の関係課の課長をプロジェクトチームの役職に任命しまして、指揮命令系統を明確化いたします。

なお、これ以外の活動は、公務外の活動として位置づけてまいります。

以上です。

●久元市長

研修につきまして議論をお願いいたします。

●梶木委員

今説明をいただいた基本的な方向性のところで、「教育研究会の活動内容を精査した上で」という、自主的な教員組織の研修内容を教育委員会が精査するというのは、ちょっと何となくおかしいんじゃないかと私は感じるんですね。本来はやってなくちゃいけないものややってないのだったら、それをまずちゃんとやるべきであって、教育研究会のことに、

自主的な研修なのであれば、教育委員会が口をはさむことではないと思うんですね。違うんでしょうか。ガバナンスという意味でいうと、教育研究会は教員組織の自主的な組織である、教育委員会の研修組織は総合教育センターでやるのであるということであれば、こちらは自主的にさまざまにやっていただいたらいいじゃないか。本来きちんとやるべきものは、教育委員会が責任をもってやるべきなんですね。それを勝手に教育委員会がそれを精査しますというのは、ちょっと越権行為なんではないかと私は思うんですけれども。

●久元市長

いかがですか。

●住谷教育次長

今の梶木委員の意見であります。こちらで「精査」という言葉を使いましたが、考えていることは、梶木委員が言いましたものと一緒で、本来教育委員会として実施すべきものについて、委員会で考えて、それを委員会の実施ということで組織していく。それ以外のものについては公務外とするということで、委員会が実施すべきものというのを一度精査するという意味でございます。

●梶木委員

この研修体制に関しては、これまで何度も教育委員会がすべきでないかということを見させていただいてきましたけれども、教育研究会ですか、そこが伝統的にこれまでやってきたということで、これを続けていくんだということで、これをなくしてはいけないという説明をたくさん受けてきました。ですから、今回、その精査して切り分けてきちんとやるということであれば、ここはもう徹底してやっていただきたいと思います。

それ以外にもたくさん、教育研究会以外の研修というものもやっていかないといけないと思うんですけれども、コンプライアンス研修に関しては、非常に遅きになってしまっているのであろうなど。さまざまな事案、不祥事案がたくさんあった中で、今年度からということになってしまったのは非常に申しわけなかったことでもありますし、今後きちんとすべての職員、これは臨時の人も含めて、やっていくべきだと思っています。

●長田教育長

ちょっと補足します。先ほどの事務局の説明でもわかりにくかったのですが、コンプライアンス研修は、今年度からではなくて、私の認識としては、昨年度、垂水の事案があって、一昨年夏になるんでしょうか、全所属、学校園も含めてコンプライアンスの研修をやってもらったと思ってますけど、それで間違いないでしょうか。

●教育委員会事務局総務部教職員人事担当課長

悉皆で各所属、各学校でやる研修というのは、一昨年の垂水の事案を受けてやり出したので、今年度からやり出したのではなくて、一昨年夏からやり出したのが状況になってございます。

●久元市長

ほかありませんか。

●正司委員

これも一昨日の会議で議論したことで、この資料には載ってないことで一つ議論になったんですけど、こうやって研修の体系化が機会に応じてできるようになるということは一歩進歩だと思うんですけど、その中で、全員を対象にできない、教えられる人数に限りある中で、自主的に立候補制で研修をしているケースが結構多いという点です。これは研修を受ける人を、現場の校長なり教育委員会なりがある程度選びながら進めていくほうが、研修という性格上いいのではないかと教育委員会の議論でなりました。もちろん、それが、指名制にしてしまうことによる逆機能には注意が必要なので、その指名の仕方をよく考えないといけないんですけど、立候補制については考えていくべきではないかと感じております。

●久元市長

いかがですか、研修の問題ですが。

●山本委員

個人的には、長年にわたり教科研究会で学びました。学ぶことは、受け身より主体的に

学ぶほうが効果があるという言葉どおり、授業力や指導力、学級経営、リーダーシップなど多くのことを学ばせていただきました。もちろん課題もあるかと思いますが、新しい枠組みの中でも、主体的に学ぶことを大切に、そして、研究会が培ってきたよい点をまた活かしていただけたらと思います。

また、コンプライアンスの遵守、指導力の向上などをそれぞれの事務局で体系化することは本当に大切なことだと思います。ただ、教員を育成する研修の本体というのは、毎日の学校現場にあります。ぜひ事務局と現場がワンチームで取り組んでほしいと思います。

加えて、全体を通して一連の改革で、事務局の仕事が非常に膨大に、たくさん量になってきています。滞りなく、ミスなく、現場と認識を共有しながら、本当にこれが実行できるのかという点でいくと、事務局内の業務の再点検、総点検を行って改善していく必要性もあわせて感じていますので、よろしくお願ひしたいと思います。

●久元市長

市長部局というか、民間企業もそうですけれども、研修の中でかなり大きなウェイトを占めるのが、人事管理に関する研修なんです。上司が部下にどう接したらいいのか、あるいは、法令違反が起きたときに上司はどう対応したらいいのかとか、そういう人事管理、あるいは部下の育成についての研修が、恐らく民間企業の場合でも非常に大きなウェイトを占めるわけです。自治体でもそうです。市長部局では、そういう研修を研修所で行っているわけですが、教育委員会の学校現場の例えば校長先生が教員と、これは上司、部下の関係にあるのかどうかよくわかりませんが、どう教頭先生が教諭の先生方に接してどう育成するのかとか、それから、教諭は、これは年齢に関係なく対等なんですか。それもちよつと私はわからないんですけど、もしも対等なのであれば、先輩が後輩にどう接するのか。これは今回のハラスメント事案でいうと非常に大事な話なんですよ、先輩・後輩の関係。どう先輩が後輩を育成するのかとか、その点について理不尽なことが起きないようにするためには、どういう接し方をしたらいいのかとか、これは今回の事案に鑑みると大事なテーマではあると思うんですけど、その辺の研修とかはどうやってい

るんでしょうか。

●教育委員会総合教育センター所長

本市におきましては、校内で先輩が後輩を指導するというシステムを、基本的には8年目を迎えた教員が、いよいよ中堅になるというところで、その8年目の研修の中で、メンターとして今後は若手の育成にもかかわっていきましょうという研修を行っています。ただ、その中では、当然コーチングですとか、そういった面も指導はしておるんですけども、今回の事案を踏まえますと、やはりそういったメンターになるにあたってのカウンセリングマインドとか、そういったところの指導が十分ではなかったと反省をしておるところでございますので、今後は、そういったところをしっかりと総合教育センターの研修でも入れていくことで、先輩と後輩の適切な関係の中で、しっかりと後輩が育っていくというシステムを構築してまいりたいと考えているところでございます。

●久元市長

研修については、よろしいでしょうか。

はい、どうぞ。

●梶木委員

神戸市の教育研究会というのは、非常に手厚い研修体制があったということで、「ここに行ったら大丈夫」ということで、非常に多くの先生がそこで学んでこられたというのは、山本委員がおっしゃったとおりで、よいことだと思うんですけども、外を知らないんですね。外の例えば他市がどんな事例になっているかとか、もっと全然神戸とは違う事例でやっていて、先進的にうまくいっているという事例を学んでみようというように外に出て行く先生が非常に少ないんじゃないかと。面接していて、「他市ではどうかご存じですか」と聞くと、「ちょっと他市は知りません」という方が多いんですね。ですから、やはり研修の中で、神戸市の中にだけこもっていると、「それでいいんじゃないか」ということになりますけども、やはりもっと外に出て行くような、別に教員の世界だけではなくてもいいと思うんですけども、子どもたちに刺激を与えられるような、いろんなことを

研修してもらえそうな制度、また、学校に対してもそういうことを認めていけるような、そういう制度になっていけばいいかなと思っています。

以上です。

●久元市長

はい。研修ということではよろしいでしょうか。

(3) その他

- ・「いじめ問題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

その他、「いじめ問題再調査委員会からの提言と改善状況」に対する検証・評価の進捗状況をお願いします。

●企画調整局教育行政支援課長

企画調整局からご報告をさせていただきます。

お手元、右肩「資料2」を配付させていただいております。「神戸市いじめ問題再調査委員会からの提言に対する履行状況の検証・評価の進捗状況」ということでご報告をさせていただきます。

1番ですが、第1回の検証・評価ヒアリングを、総合教育会議から委嘱させていただいております、春日井敏之委員、三木憲明委員、渡邊隆信委員、3名の委員が教育委員会事務局からヒアリングを行うということで、昨年ですが、11月25日に開催をさせていただきました。

2番ですが、教育委員会事務局からの説明概要ということで、前提としまして、1つ目ですが、いじめ問題再調査委員会からのご指摘・ご提言を真摯に重く受け止め、いじめの未然防止や早期発見・対応に全力を挙げ、教育行政の信頼回復に取り組むこと。

2つ目としまして、14項目の提言につきましては、一例としてですが、①の「第1章「いじめ防止対策推進法」といじめの認定、初期対応」という項目に関連して、いじめの

重大事態が発生した場合、「事実の確認が取れていなくても、児童生徒・保護者から連絡があった場合、また、新たにいじめによって欠席日数が5日連続する場合」にも、教育委員会事務局へ報告を実施すること。

それから、④ですが、「第5章 スクールロイヤールの活用」等について、平成31年の4月から学校法務専門官を配置し、事案発生時におけます学校サポートチームへの参加や、校園長等に対するコンプライアンス研修を実施すること。

それから、3つ目と4つ目ですけれども、教育委員会の附属機関であります「神戸市いじめ問題審議委員会」での取り組み状況を検証・評価し、そこでまとめます意見に加えまして、教員間におけるハラスメント事案の調査を踏まえた対策等について、「教育委員会改革方針」や「教育委員会改革実施プログラム」に順次盛り込み、不祥事の再発防止、組織風土改革に取り組むといった説明がございました。

次のページに移りまして、それらに対しまして、検証委員からの発言・ご指摘ということですが、そこにずらっと書かせていただいておりますが、何点かご紹介をさせていただきます。

まず、1点目ですが、いじめ問題再調査委員会からの「提言」や組織風土改革に関する指摘等は、全体を見渡して統合整理した上で、「いつまでに何をする」といったことを盛り込んだ具体的な計画を立てること。

それから、取組に優先順位をつけて、短期（1年）、中期（3年）、長期（6年）で何をするのか、それぞれの取組がどのようにつながってくるのかという整理もすべき。

それから、3つ目ですけれども、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、スクールロイヤールの他職種連携の要となります3職種の相互理解を促進するとともに、「配置して終わり」にせず、育成方針を示して資質を向上させる取組が必要。

5つ目の点になりますが、自死予防につきまして、諸課題を抱えたハイリスクの生徒のピックアップは非常に重要であり、家庭・生活環境の変化等を注視しながら注意深く見守っていく必要がある。

また、いじめアンケートについては、担任と管理職（校長）という1本の線だけではなく、スクールカウンセラーや養護教員等を含めたチームとして機能することが重要であるというご指摘、ご発言がございました。

事務局からの報告は以上となります。

●久元市長

この点については、いかがでしょうか。よろしいですか。

はい。

それでは、予定していた議題はこれで終わりですね。

そうすると、今度、次回いつ開くのかということですが、ハラスメント事案に関する調査委員会が、もともとは年内を想定されていたのが、調査資料提出漏れということもあって遅れて、先ほどのお話では、遅くとも年度内ということでしたけれども、この調査委員会の報告を受けて、処分するわけですね。これは教育委員会が決めて処分をする。その調査報告書の中には、具体的な事実とともに、こういう事案が発生した背景のようなものも触れられると理解していいわけですね。背景あるいは構造というようなことについても、わかる範囲で触れられると理解していいわけですね。

●後藤教育次長

そのようにお願いをしております。

●久元市長

わかりました。そうしますと、この調査委員会の報告が出て、処分が出された後に、この調査委員会の報告の内容を踏まえながら、改めて教育現場の再生のために何が改めて問われているのかという観点から議論をしていただく。

まずはですね、この教育委員会の「ガバナンス」、「採用」、「研修」、これは教育委員会の権限ですから、今日の議論を踏まえて、教育委員会会議の中で議論を深めて、具体策を講じていただく。

ただ、この調査委員会の報告が出て、また新しい事実も判明すると思うんですけれども、

それを踏まえて、この点についてもう一回議論をする必要があるということがあれば、改めて議論をするという形で進めたいかがかなと思いますが、タイミングとそれから議論の視点は、そういうことでよろしいでしょうか。

3. 閉 会

●久元市長

それでは、今日はこれで終了させていただきますが、一つだけ最後に私からのお願いなんですけれども、明日で震災から25年になります。神戸は、学校の先生方の努力があって、震災の記憶というものが、それぞれのその時期において子どもたちにも伝えられてきたと思いますし、だからこそ、若い世代にもそれが伝わってきているということで、非常にこれは有意義な取り組みが行われてきたと思うんですけど、25年ということ为契机にして、この震災の記憶あるいは教訓というものを、歳月がこれから流れていきますから、またそういう記憶の継承、教訓の継承について、教育委員会で、学校現場でどういうことをしたらいいのか、またお考えいただければ大変ありがたいと、これはお願いです。

それでは、今日の総合教育会議を終わらせていただきます。

どうもありがとうございました。