

神戸市教育委員会改革方針（案）

垂水区中学生自死事案に係る一連の不適切な対応や後を絶たない教職員による不祥事を受けて、平成30年7月に設置した「組織風土改革のための有識者会議」より、同年9月に「中間取りまとめ～組織体制及び事務執行管理について～」が、平成31年2月に「教職員による不祥事の防止に関する報告書（中間とりまとめ その2）」が提出されました。

有識者会議からいただいたご意見を踏まえ、教育委員会が基本的な方針やガイドラインを明示し、学校園に対して適切な指導・支援を行うなど、教育委員会としてガバナンスを機能させ、設置管理者としての責務を果たすとともに、学校園の組織力の強化、いじめ等の未然防止や適切な対応、教職員による不祥事の防止に取り組みます。

長年築き上げてきた良き伝統は守りつつも、変えるべきものは変えていくという強い意志で、下記の4つの視点から事務局と学校園が一体となって改革に取り組み、教育行政に対する信頼の回復に努め、学校教育のさらなる充実、児童生徒の健全な育成につなげていきます。

1. 教育委員会事務局組織の再構築

事務局内において、コンプライアンスに基づく適正な業務遂行を徹底するとともに、従来の縦割り意識や連携不足を解消するため、所属やラインごとの権限・責任や指揮命令系統、行政職と教育職の役割分担を明確化し、迅速な情報伝達、情報共有や連携の強化を図るなど、事務局組織の再構築を行います。

2. 学校園の組織力の強化及び学校園に対する支援の充実

教育を取り巻く社会情勢が急激に変化する中で、各学校園において、校園長がリーダーシップを発揮し、教職員が安心して児童生徒と向き合えるよう、教職員の人事制度や研修制度の再構築、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学校園に対する支援の充実を図ります。

3. いじめ等の未然防止や適切な対応に向けた取組の強化

垂水区中学生自死事案におけるご遺族への対応などを猛省し、いじめ防止対策推進法等の制度意義や趣旨を十分理解させるために必要な研修を徹底するとともに、「神戸市いじめの防止等のための基本的な方針」を改定します。全教職員が児童生徒の些細な兆候を見逃さず、いじめの積極的な認知を図るとともに、組織として児童生徒や保護者に寄り添いながら、いじめ等の未然防止や早期発見、早期対応に向け、真摯かつ適切に対応できるよう取り組みます。

4. 教職員による不祥事の防止に向けた取組の強化

教職員による不祥事を防止するため、コンプライアンス研修の充実やハラスメント対策基本指針に基づく啓発・指導の強化、通報・相談窓口の充実を図るとともに、風通しの良い職場づくりやチーム学校としての取組など、不祥事を起こさせない職場環境づくりを推進します。

神戸市教育委員会改革 実施プログラム（案）

1. 教育委員会事務局組織の再構築

（1）コンプライアンス推進体制の強化

目的	事務局の全教職員が法令をはじめ文書管理や決裁ルール等を十分に理解し、これらを遵守して誠実かつ公正に業務を遂行する体制を構築する。
内容	事務局の全教職員に対して研修をはじめ、あらゆる機会を通じて、当事者意識を醸成し、コンプライアンスに基づく適正な業務遂行を徹底する。
開始時期	2018年5月
内容	事務局に新たに弁護士を学校法務専門官として配置し、法的な支援を充実させることにより、コンプライアンス推進体制を強化する。
開始時期	2019年4月

（2）事務局内の権限・責任の明確化、情報の共有化・集約化

目的	事務局内における縦割り意識や連携不足を解消し、情報の共有や集約が適切に行われる組織にする。
内容	<ul style="list-style-type: none">・所属やラインごとの権限・責任や指揮命令系統を明確化する。・所管がまたがる案件は、関係課で情報共有の上、主担当・副担当等を決めて、連携して対応にあたる。・重大事案や国・県など関係機関等からの重要文書、市会への説明・報告、マスコミへの情報提供、学校園への通知等について、上位職と適切に報告・連絡・相談を行った上で、教育長・教育委員への迅速な伝達や関係課との情報共有や協議、連携を行うことなどを徹底する。
開始時期	2018年9月

(3) 行政職と教育職の役割分担の明確化及びチームとしての連携強化

目的	行政職・教育職それぞれの専門性を発揮させて、組織力の向上を図るとともに、個人判断ではなく、組織として適正な業務を遂行する体制を構築する。
内容	行政職と教育職の適正な配置・役割分担を行い、教育職が学校園への支援に集中できる体制や行政職と教育職がチームとして連携・協働して、組織としてチェック機能が働く体制を構築する。
開始時期	2018年9月

(4) 事務局の窓口の明確化

目的	学校園が事務局に相談する窓口を明確化する。
内容	学校園が事務局のどこに相談すべきか、窓口を明確化し、相談しやすい体制を構築するとともに、相談の多い児童・生徒に関する指導・支援や施設整備といった業務については各区担当者を明示する。
開始時期	2018年9月

(5) 事務局の組織改正及び補職名の変更

目的	上記(1)～(4)の取組を推進するため、事務局の組織改正や補職名を変更する。
内容	・児童生徒課の新設 学校教育課の組織規模の適正化や児童・生徒に関する指導・支援等の体制を強化するため、学校教育部に児童生徒課を、同課に調整係と児童生徒係を新設する。また、児童生徒課に新たに行政職を配置し、行政職と教育職との役割分担のもと、チームで対応する仕組みを構築する。
開始時期	2018年10月

内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学校教育・研修体制の強化 学力向上の取組や教職員の研修体制を強化するため、学校教育部に教科指導課を、総合教育センターに研修育成課を新設する。また、市民スポーツの市民参画推進局への移管に伴い、スポーツ体育課のうち、教科としての体育を教科指導課へ、部活動を児童生徒課へ移管する。 ・ 学校支援部の新設 学校園に対する支援体制を強化するため、学校園の運営をソフト面から支援する学校経営支援課、ハード面から支援する学校環境整備課、保健衛生や給食・食育を担う健康教育課から構成される学校支援部を新設する。 ・ 教職員課の人事機能の強化 教職員課に給与支給係、労務制度係、組織定数係、任用係を新設して、組織の再編を行うとともに、事務局の教職員の人事機能を教職員課に一元化して、人事機能の強化に向けた体制の充実を図る。 ・ 組織風土改革やコンプライアンスの推進 今回の改革やコンプライアンスの推進を図るため、総務課に組織監理担当課長と業務改革担当係長を新たに配置する。 ・ 教育職の補職名の変更 組織内の権限・責任及び指揮命令系統の明確化を図るため、事務局の教育職に対して用いてきた「首席指導主事」（校長級）や「指導主事」（教頭級）の名称を「担当課長」や「担当係長」に改める。
開始時期	2019年4月

(6) 学校園や教育施策に精通した職員の育成

目的	学校園の状況に精通し、教育施策に係る豊富な経験や知識を備えた職員を育成する。
内容	学校事務職員の事務局への積極的な配置や教育行政に精通した職員の育成のあり方等について検討を行う。
開始時期	2019年4月（検討開始）

(7) 事務局と学校園の相互理解の促進

目的	事務局と学校園、行政職と教育職の相互理解の促進を図る。
内容	<ul style="list-style-type: none">・事務局の教職員が積極的に学校園との情報交換や現場訪問などを行い、教育現場の実態やニーズの把握に努めるとともに、事務局と学校園が相互理解と信頼関係のもとで密な連携を図る。・事務局に転入した行政職に対して、学校園での現場研修を実施する。・事務局に配置される教育職に対して、行政上の仕組みや課題、文書管理や決裁ルールなどの研修を実施する。
開始時期	2019年4月

2. 学校園の組織力の強化及び学校園に対する支援の充実

(1) 学校園に対する適切な指導・支援

目的	学校園の現場に判断や対応を任せきりにすることなく、教育委員会が適切に指導・支援を行い、設置管理者としての責務を果たす。
内容	学校園の現場で起こる様々な問題や規則・要領等で校園長が決定するとされている事項等について、校園長が学校や地域の実情を踏まえ、適切な判断・対応が行えるよう、教育委員会が基本的な方針やガイドライン等を示すなど、積極的に指導・支援を行い、学校園と一体となって課題の解決を図る。
開始時期	2019年4月

(2) 教職員の人事異動制度の再構築

目的	全市を見据えた教職員の最適配置による学校園の組織力の強化や長期的な人材育成・キャリア形成による教員の資質及び指導力の向上を図る。
内容	柔軟かつ機動的な教職員人事を行うことができるよう、教職員の人事異動制度を再構築する。
開始時期	2019年4月（検討開始）

(3) 教職員の適切な人事評価の実施及びモチベーションの向上につながる施策の充実等

目的	教職員の適切な人事評価の実施、優れた成果をあげた教職員のモチベーションの向上につながる施策の充実、指導力等に課題を有する教員に対する研修等の強化を図り、教職員のモチベーションと資質の向上、学校園の活性化につなげる。
内容	<ul style="list-style-type: none">・行政職における管理職 360 度フィードバック制度（多面観察制度）の実施やさらなる人事評価結果の給与への反映に準じ、公正・公平な教職員の人事評価制度を確立し、評価結果を適切に勤勉手当等へ反映する。・教科指導等教育活動において、優れた成果をあげた教職員がより評価され、努力に報いるよう、表彰制度の積極的な活用などモチベーションの向上につながる施策の充実を図る。・指導力や授業力などに課題がある教員に対して実施している指導改善研修の対象者を拡大するとともに、継続的な指導を要する教職員に対する指導の強化を図る。
開始時期	2019 年 4 月（検討開始）

(4) 教職員の管理職選考の見直し

目的	教職員の管理職に適材を登用し、学校園のマネジメント機能の向上と組織力の強化を図る。
内容	教職員の管理職について、実力本位・人物本位の登用を行うため、能力や業績の評価により重点を置いた選考制度に改正する。
開始時期	2019 年 4 月（検討開始）

(5) 主幹教諭の役割の明確化・選考の見直し

目的	主幹教諭が管理職を補佐するミドルリーダーとしての役割を発揮することにより、学校の組織力の強化を図る。
内容	<ul style="list-style-type: none">・主幹教諭の位置づけを明確化し、校務分掌をその役割や責任に応じたものにして、学校の経営へ積極的に関与できる仕組みを導入する。・主幹教諭について、明確化した役割・責任を果たしうる資質をもった人材を登用するため、能力や業績の評価により重点を置いた選考制度に改正する。
開始時期	2019年4月（検討開始）

(6) 校園長会活動や研修制度等の再構築

目的	校園長会や教育研究会等の活動について、学校園のマネジメント機能の強化や働き方改革の観点も踏まえつつ、時代や社会の要請に即し、市民の理解が得られるよう再構築する。
内容	<ul style="list-style-type: none">・校園長会の各活動について、公務かどうかの観点から整理を行い、学校園のマネジメント機能の強化等につなげる。・校長会の下部組織である教育研究会の研究・研修と総合教育センターの研修との役割分担のあり方について、学識者を含む関係者による検討会を設け、育成指標に基づく持続可能な研修制度の検討を行い、教職員の研修制度の再構築を図る。・学校教職員スポーツ大会・スポーツ交流会の活動について、時代に即し、市民の理解が得られるよう改める。
開始時期	2019年4月（検討開始）

(7) 外部専門家の活用や関係機関との連携強化

目的	外部の専門家の配置や関係機関との連携強化により、指導困難な児童生徒や保護者への対応などによる教職員の負担の軽減を図る。
内容	<ul style="list-style-type: none">・児童生徒や保護者の心のケアを図るため、教育相談・支援を行うスクールカウンセラーを全ての小・中・高・特別支援学校等に配置する。・学校だけでは解決困難な家庭環境など特別な配慮が必要な児童生徒の問題に対応するため、スクールソーシャルワーカーを各区に1名配置する。・学校園現場における様々な事案に関して法的な助言などを行う弁護士を「学校法務専門官」として事務局の児童生徒課に配置する。・学校とスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー及び学校法務専門官並びにこども家庭センター、区役所こども家庭支援課及び警察などの関係機関との連携を強化し、チーム学校としての体制の充実を図る。
開始時期	2018年度（スクールカウンセラーの増員、スクールソーシャルワーカーの全区配置） 2019年4月（学校法務専門官の配置）

(8) 地域とともにある学校づくり

目的	学校評議員制度の活性化や学校運営協議会の設置促進を図り、地域・保護者と学校園運営の現状や課題を共有し、学校と地域・保護者との協働関係を高める。
内容	学校評議員制度の一層の活性化を図るとともに、学校運営協議会を全区において少なくとも小学校・中学校いずれか1校に、また、幼稚園・高等学校・特別支援学校の各1校園に、モデルケースとして設置して、その効果や課題などの検証を行う。
開始時期	2019年4月

(9) 学校園における働き方改革の推進

目的	学校園における教職員の長時間勤務を改善するため、「神戸市立学校園働き方改革推進プラン」を策定し、事務局と学校園が一体となって、さらに踏み込んだ業務改革を推進するとともに、教職員一人一人の意識改革に取り組む。
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学校園の組織力の充実 教職員定数の有効活用、学校の事務機能の強化、部活動における外部人材の配置拡充、学校司書の配置拡充など ・ 学校園業務の適正化 中学校部活動ガイドラインの策定・運用、行事・出張等の精選・見直し、地域・保護者に向けた積極的な広報など ・ 教職員の事務負担等の軽減 就学援助事務の改善、自動採点ソフトウェアの導入、幼稚園における事務の一部引き上げ、学校徴収金の未納対策など ・ 教職員の勤務環境の改善 夏季の閉校・閉園日の拡大、ICTによる学習環境の整備など ・ 学校園現場における意識改革と人材育成 職場風土の醸成と教職員の意識改革、業務改善事例の収集・周知と職場慣行の見直しなど
開始時期	2019年3月（「神戸市立学校園働き方改革推進プラン」の策定）

3. いじめ等の未然防止や適切な対応に向けた取組の強化

(1) いじめ防止に関する研修の徹底

目的	全教職員に、いじめ防止対策推進法やガイドライン等の制度意義や趣旨の周知徹底や生徒指導担当教員の対応能力の向上を図る。
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ いじめ防止対策推進法やガイドライン等の制度意義や要旨を記載した研修資料を学校園の全教職員や事務局の教職員に配布し、校内研修等を実施するとともに、階層別研修において、いじめ防止に関する研修を実施する。 ・ 各学校の生徒指導担当教員等を対象に、市内10地区の地区別研修会において、いじめ問題に関する事例研修を実施する。
開始時期	2018年12月（全教職員に研修資料の配布、校内研修等の実施）

(2) いじめの重大事態に係る事実関係を調査する体制の再構築

目的	垂水区中学生自死事案における事実関係の調査の開始に際して、ご遺族に調査機関の構成を説明しなかったことなどを猛省し、文部科学省の「いじめの重大事態の調査に関するガイドライン」を踏まえた対応を徹底する。
内容	「いじめの重大事態の調査に関するガイドライン」に則り、「神戸市いじめ防止等のための基本的な方針」を改定する。 <ul style="list-style-type: none"> ・重大事態が発生した際、新たに第三者委員会を設ける ・第三者委員会の委員は外部の専門機関からの推薦等により選定する ・委員の人選過程を児童生徒・保護者に対して説明するとともに調査開始前に公表する など
開始時期	2019年3月（「神戸市いじめ防止等のための基本的な方針」の改定）

(3) いじめや虐待、不登校などの未然防止等に向けた相談・支援体制の充実

目的	いじめや虐待、不登校などの未然防止や早期対応を図るため、相談・支援体制の充実や関係機関との連携を強化する。
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・児童生徒や保護者の心のケアを図るため、臨床心理士の資格を持つスクールカウンセラーを全ての小・中・高・特別支援学校等に配置し、専門的な視点に立った教育相談・支援を行う。(再掲) ・学校だけでは解決困難な家庭環境など特別な配慮が必要な児童生徒の問題に対応するため、福祉の専門家であるスクールソーシャルワーカーを各区に1名配置し、関係機関との調整を図る。(再掲) ・学校園現場における様々な事案に関して法的な助言などを行う弁護士を「学校法務専門官」として事務局の児童生徒課に配置する。 ・学校とスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー及び学校法務専門官並びにこども家庭センター、区役所こども家庭支援課及び警察などの関係機関との連携を強化し、チーム学校としての体制の充実を図る。(再掲)
開始時期	2018年度（スクールカウンセラーの増員、スクールソーシャルワーカーの全区配置） 2019年4月（学校法務専門官の配置）

(4) 児童生徒や保護者向けの相談窓口の充実・周知

目的	いじめや体罰など、児童生徒や保護者からの相談窓口の充実を図るとともに、その周知に努める。
内容	<ul style="list-style-type: none">・ 24 時間フリーダイヤルで対応する「いじめ・体罰・こ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・面接相談を引き続き実施するほか、兵庫県教育委員会が実施するSNS教育相談と積極的に連携を図る。・ 全児童生徒等に対して相談窓口を紹介するチラシ・カードの配布や広報紙・ホームページへの掲載などにより、相談窓口の周知に努める。
開始時期	2019 年 4 月（兵庫県教育委員会SNS教育相談との連携）

(5) 学校事故対応の強化

目的	文部科学省の「学校事故対応の指針」に基づき、事故発生の防止及び事故後の適切な対応を行う。
内容	「学校事故対応の指針」に基づき、重篤な事故が発生した際、必要な場合に外部専門家で構成される調査委員会を設置して、詳細調査を実施するなど、学校事故対応に関する方針をまとめ、学校と事務局が一体となって事故発生の防止及び適切な事故対応を実施する体制を構築する。
開始時期	2019 年 2 月（検討開始）

4. 教職員による不祥事の防止に向けた取組の強化

(1) コンプライアンス研修の充実及び不祥事を起こさせない職場環境づくり

目的	教職員に対するコンプライアンス研修を充実し、コンプライアンスに係る知識の定着と意識の向上を図るとともに、不祥事を起こさせない職場環境をつくる。
内容	学校園の全教職員に対して、具体的な事例を用いて参加・体験型のコンプライアンス研修を実施するなど、当事者意識を醸成し、コンプライアンスに基づく適正な業務遂行を図る。
開始時期	2018年5月
内容	<ul style="list-style-type: none">・ハラスメントや体罰、個人情報の取扱などコンプライアンスに係る研修を整理して、節目の年数でコンプライアンス研修を実施するとともに、50歳時にコンプライアンスやキャリアプラン等の研修を新たに実施する。・不祥事の発生要因や背景等を体系的に分析・検証して、当事者意識の醸成や不祥事防止に向けた研修プログラムを作成し、全ての学校園や所属において、定例的に参加・体験型のコンプライアンス研修を実施する。・新たに配置する学校法務専門官によるコンプライアンス研修を実施する。・各職場において、風通しの良い職場づくりやチーム学校としての取組などを推進し、不祥事を起こさせない職場環境をつくるとともに、不祥事が発生した際に迅速かつ適切な対応が行うことができるよう、管理職に対するマネジメント研修や学校園のマネジメント機能の強化に向けた指導・支援の充実を図る。
開始時期	2019年4月（検討開始）

(2) 神戸市ハラスメント対策基本指針に基づく啓発及び再発防止に向けた指導

目的	教職員一人ひとりの尊厳や人格が尊重される職場づくりに取り組んでいく。
内容	<ul style="list-style-type: none">・ハラスメントの定義や具体的な言動例、教職員の心構え、所属長の責務等について規定した「神戸市ハラスメント対策基本指針」が策定されることから、全教職員に対して研修等による啓発を図る。・ハラスメントを行った教職員について、指導プログラムを作成して、再発防止に向けて継続的な指導を行う。
開始時期	2019年4月（検討開始）

(3) 内部通報制度の再構築や相談窓口の充実

目的	業務上の法令違反行為や職場のハラスメント等について、安心して通報・相談できるよう窓口の充実を図るとともに、十分な周知を行う。
内容	<ul style="list-style-type: none">・内部通報の窓口を庁外窓口（弁護士事務所）に一本化するなど、内部通報制度の再構築及び外部専門人材による職員総合相談窓口の新設に伴い、教職員による活用が図られるよう十分な周知を行う。・女性の教職員が相談しやすい窓口となるよう、教職員相談室に女性相談員を配置する。
開始時期	2019年4月（内部通報制度、教職員相談室） 2019年5月（職員総合相談窓口）

(4) 児童生徒や保護者向けの相談窓口の充実・周知（再掲）

目的	いじめや体罰など、児童生徒や保護者からの相談窓口の充実を図るとともに、その周知に努める。
内容	<ul style="list-style-type: none">・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・面接相談を引き続き実施するほか、兵庫県教育委員会が実施するSNS教育相談と積極的に連携を図る。・全児童生徒等に対して相談窓口を紹介するチラシ・カードの配布や広報誌・ホームページへの掲載などにより、相談窓口の周知に努める。
開始時期	2019年4月（兵庫県教育委員会SNS教育相談との連携）