

神戸市教育委員会改革方針 2021

神戸市教育委員会では、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の不祥事を受けて設置した「組織風土改革のための有識者会議」から二度にわたり提出された中間とりまとめに基づき（最終報告書は令和元年9月に提出）、平成31年4月1日に「神戸市教育委員会改革方針」を策定し、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月に須磨区小学校における教員間ハラスメント事案が発覚し、それを受けて、令和2年2月に「神戸市立小学校における職員間ハラスメント事案に係る調査委員会」から調査報告書が、令和3年1月に「教員間ハラスメント事案に係る再発防止検討委員会」から報告書が提出されました。

これらの附属機関や有識者会議からいただいた様々な提言や意見を真摯に受け止め、「神戸市教育委員会改革方針」を改め、新たに「神戸市教育委員会改革方針 2021」を策定します。このような事案を二度と起こさないという強い決意のもと、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、下記の5つの方針に基づき、事務局と学校園が一体となって、再発防止の取組や組織風土改革をより一層推進し、神戸の教育行政に対する信頼の回復に努めてまいります。

記

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。

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。

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、校園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。

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。

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。

神戸市教育委員会改革 実施プログラム 2021

1. 学校園への支援の充実及びガバナンスの強化

(1) 事務局の組織体制の強化

事務局内の指揮命令系統の明確化や縦割り意識の解消、所属間の情報共有・連携強化等により、事務局の組織体制の強化を図る。

平成 30 年 9 月	<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。 ・事務局内における縦割り意識の解消や連携強化を図り、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・連携が適切に行われる組織体制を構築する。 ・行政職・教育職が各々の専門性を発揮して、チームとして連携・協働するとともに、組織として適正な業務を遂行する体制を構築する。 ・学校園が事務局に相談する窓口を明確化し、相談しやすい体制を構築する。
平成 30 年 10 月	<ul style="list-style-type: none"> ・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し、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。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。
平成 31 年 4 月	<ul style="list-style-type: none"> ・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し、学力向上の取組や教職員の研修体制を強化する。また、市民スポーツの市長部局への移管に伴い、スポーツ体育課の業務のうち、体育を教科指導課に、部活動を児童生徒課に移管する。 ・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し、学校園に対する支援体制を強化する。 ・学校園・事務局の教職員に係る人事・組織を一元的に管理するため、教職員課の組織を再構築する。 ・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、組織内の権限・責任及び指揮命令系統の明確化を図る。
令和元年 6 月	<ul style="list-style-type: none"> ・学校教育部に監理・調整担当課長を配置し、事務局内のガバナンス及び学校支援体制の一層の強化を図る。

令和元年 11月	<ul style="list-style-type: none"> ・総務部に改革特命担当課長を配置し、不祥事の再発防止とガバナンスの強化・風土改革を推進する。
令和2年 3月	<ul style="list-style-type: none"> ・教育監理役を新設し、教育委員会が抱える諸課題に対し、専門的見地から助言をいただく。
令和2年 4月	<ul style="list-style-type: none"> ・行政職の教育次長の名称を事務局長兼教育次長とし、教育次長2名（行政職・教育職）の役割の明確化を図る。 ・監理室を設置し、地区統括官や学校法務専門官等と連携しながら、学校園におけるコンプライアンスの徹底を図るとともに、学校園運営の課題への対応・支援を迅速かつ適切に行うことにより、教育委員会のガバナンスの強化を図る。
令和3年 4月	<ul style="list-style-type: none"> ・児童生徒担当部長を配置し、いじめや不登校への対応など、児童生徒に係る事案に対してより機動的かつ重点的な対応を図る。 ・業務改革担当課長を配置し、事務局や学校園の既存業務等の見直しを計画的に調整・推進するとともに、校長、教頭、主幹教諭、一般教員、教育事務職員、技術職員それぞれの標準的な業務について整理を進める。 ・スタッフ制（係の統廃合）を推進し、業務量に応じて柔軟に事務分担の変更や課内の協力等を行いやすくし、機動的な業務運営により教育課題への対応力を強化する。

（2）学校園への支援の充実

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。

平成31年 4月～	<ul style="list-style-type: none"> ・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、事務局が学校園と一体となって課題の解決を図る。 ・弁護士を学校法務専門官として監理室と児童生徒課に配置し、学校園の様々な事案に関して法的な助言・支援等を行うとともに、コンプライアンス研修や重大事故等発生時に学校園の初動対応支援を行う。 <p>平成31年度 児童生徒課：1名 令和2年度 監理室：7名（うち常勤1名）、児童生徒課：4名</p>
--------------	--

	令和3年度 監理室：7名（うち常勤2名）、児童生徒課：4名
令和2年 4月	・「教育・地域連携センター」を機能強化して、「教育人材センター」を開設し、学校が必要とする多様な地域人材・外部人材のさらなる掘り起こしを行うとともに、人材のコーディネート機能や事務支援機能等を充実させる。
令和2年 4月～	・地区統括官を配置し、担当地区の学校へ定期的に訪問を行い、学校や教職員の状況を把握するとともに、学校の抱える課題の解決等に必要な支援や指導を行う。 令和2年度 8名 令和3年度 9名
令和3年 4月	・管理職支援アドバイザーを配置し、教頭業務の支援等を行う。

（3）事務局と学校園の相互理解の促進

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。

平成31年 4月	・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とともに、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。
令和元年 8月～	・令和元年度実施の採用選考より、学校事務職員の名称を教育事務職員に変更するとともに、事務局への積極的な配置を行い、教育行政のスペシャリストとなり得る人材の確保・育成を図る。 令和元年8月 教育事務職員に名称変更 令和2年4月 事務局への配置拡大

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

(1) 事務局・学校園のコンプライアンス推進体制の強化

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。また、教職員に対するコンプライアンス研修を充実させて、コンプライアンスに関する意識の向上を図る。

平成 30 年 5 月	<ul style="list-style-type: none">・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。・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。
平成 31 年 4 月	<ul style="list-style-type: none">・学校法務専門官の配置（再掲）・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。
令和 2 年 4 月	<ul style="list-style-type: none">・主幹教諭等を対象に校内で参加・体験型のコンプライアンス研修を行うための研修を実施し、校内でのコンプライアンス研修を通じて、当事者意識の醸成や風通しの良い職場づくり、ミドルリーダーの育成を図る。

(2) 「学校事故対応に関する指針」に基づく対応

文部科学省の「学校事故対応に関する指針」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。

平成 31 年 4 月	<ul style="list-style-type: none">・「学校事故対応に関する指針」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。
----------------	---

(3) 生徒指導のガイドラインの作成

「平成 29 年 12 月 22 日に発生した神戸市立高等学校における学校事故に係る調査委員会」の調査報告書の提言に基づき、生徒指導のあり方を検討し、ガイドラインを作成する。

令和2年 2月 (検討開始)	・生徒指導のあり方を検討するためのプロジェクトチームを設置し、生徒指導における基本手続きやルールを明文化し、教員、児童生徒、保護者の共通認識のもとに生徒指導を行うガイドラインを作成する。
----------------------	---

(4) 体罰等の根絶に向けた取組の強化

授業や部活動等における体罰や不適切な指導の根絶に向けた取組を強化する。

令和2年 12月 (検討開始)	・体罰から児童生徒を守るため、事案が発生した際、一定期間は複数での指導体制を徹底するなど、対応を厳格化するとともに、体罰を行った教員については、集中的な研修の実施や児童生徒に対する指導への関わりを制限するなど、二度と体罰を行わせない仕組みを構築する。
-----------------------	---

(5) 地域とともにある開かれた学校づくり

保護者や地域住民の学校運営への参画や協力・支援を促進し、学校と保護者・地域住民との協働した教育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、学校運営の改善及び児童生徒等の健やかな育成を図る。

平成31年 4月～	<ul style="list-style-type: none"> ・平成30年度からモデル的に設置してきた学校運営協議会について、全小・中学校に設置できるよう取り組むとともに、神戸っ子応援団を含む地域と学校の協働した教育活動を充実させることで、一体的にコミュニティ・スクール（学校運営協議会の取組）を推進する。 平成31年4月 新たに8校園で学校運営協議会設置（計18校園） 令和2年10月 新たに1校で学校運営協議会設置（計19校園） 令和3年4月 新たに26校で学校運営協議会設置（計45校園）
令和3年 4月 (検討開始)	・保護者や地域住民の理解が得られ、地域と一体となった学校教育活動の展開に向けて、本市として目指すべき学校づくりの理念（行動指針）を策定する。

3. 学校園の組織力の強化及び教職員の資質向上

(1) 教職員の人事異動制度の再構築

教職員の人事異動制度を再構築して、柔軟かつ機動的な教職員人事を行い、全市を見据えた教職員の最適配置により、学校園の組織力の強化を図るとともに、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。

令和2年 4月	・令和2年度の定例人事異動より、校長による人事異動案作成段階において、人事当局が積極的に関与するとともに、須磨区小学校の教職員や小学校の主幹教諭について人事当局が人事異動案を調整・決定する人事異動制度を実施する。
令和3年 4月	・令和3年度の定例人事異動より、本人の希望と承諾を前提として、校長が実質的に人事異動案を作成する方式を見直し、人事当局が調整・決定する新たな人事異動制度を実施する。

(2) 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

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。

令和2年 4月～	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p style="margin-left: 40px;">令和2年4月 校園長を対象とした360度フィードバック制度の試行実施</p> <p style="margin-left: 40px;">令和3年4月 校園長を対象とした360度フィードバック制度の本格実施、教頭・園長や教諭等における人事評価結果の勤勉手当への反映拡大</p>
-------------	--

令和3年 4月 (検討開始)	・教職員の人事評価制度について、評価者研修の実施等を通じ、管理職が人材育成をより重視するよう、意識改革を図るとともに、管理職の負担感の軽減に取り組み、継続性をもった公正・公平な人事評価制度の確立を図る。
----------------------	---

(3) 管理職やミドルリーダー等の資質向上

管理職や主幹教諭に適材を登用するとともに、研修の充実や主幹教諭の位置づけの明確化等により、管理職やミドルリーダー等の資質向上を図る。

令和2年 4月	・若手教員のうち30歳代を中心に事務局への配置を拡大し、学校現場以外における経験を通じて視野を広げ見識を深めるとともに、市民ニーズを踏まえた教育活動を展開できる総合力を養う。
令和2年 7月	・管理職昇任選考及び主幹教諭選考について、これまでの試験的選考を廃止し、多角的な視点による人物評価や勤務成績、経験した役割等を総合的に評価して選考する制度に再構築する。
令和3年 4月	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員一人一人について、計画的な人事配置や職務分担等により着実なキャリア形成を図り、管理職に相応しい人材を育成していく。 ・校園長研修においてワークショップ型研修を取り入れるなど、自らの学校経営を振り返る機会をつくとともに、地区統括官による助言・指導や人事評価制度等を通じて、学校管理職の人材育成を重視したマネジメントの支援を行う。 ・管理職を補佐し、学校において重要な職責を担うという、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る。
令和3年 4月 (検討開始)	・教頭や教頭昇任候補者のマネジメント力を育成する研修を実施するとともに、教員としてのキャリアに自らの展望を持たせるツール（キャリアデザインノート）を導入し、研修や管理職面談での活用を検討する。

(4) 校園長会活動や研修制度等の再構築

校園長会や教育研究会等の活動について、学校園の組織力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。

平成31年 3月～	・校園長会の各活動について、公務としてのあり方、実施主体、保護者や市民の理解など、様々な観点から検討を行い、学校園のマネジメント機能の強化等につなげる。
--------------	--

<p>平成 31 年 3 月～</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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、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。 平成 31 年 3 月 学校教職員スポーツ大会・スポーツ交流会の活動中止 令和 2 年 4 月 研修体系を再構築し、授業力・指導力向上に必要不可欠な研修を教育委員会のガバナンスの下で教育実践研修として実施
<p>令和 3 年 4 月</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・全ての教職員を対象に基本的知識の定着を図る研修などにおいて、オンデマンドの積極的な活用を図るとともに、研修の計画段階において専門家の知見を活用して、研修内容の充実を図る。

(5) 外部専門家の活用や関係機関との連携強化

各種専門家の活用や関係機関との連携を強化し、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。

<p>平成 30 年 4 月～</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・スクールカウンセラーの配置を拡充し、児童生徒や保護者等の心のケアや支援の充実を図る。 平成 30 年度 月 4 回：169 校、月 2 回：92 校 令和元年度 月 4 回：174 校、月 2 回：86 校 令和 2 年度 月 4 回：197 校、月 2 回：63 校 令和 3 年度 月 4 回：228 校、月 2 回：33 校 ・関係機関との調整を図るスクールソーシャルワーカーの配置を拡充し、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への対応を充実させる。 平成 30 年度 S V 1 名、各区 1 名 計 10 名 令和 2 年度 S V 1 名、北・垂水・西区 2 名、他区 1 名 計 13 名 令和 3 年度 S V 1 名、中央・北・長田・須磨・垂水・西区 2 名、他区 1 名 計 15 名 ・学校と各種専門家、児童相談所や区役所、警察等の関係機関との連携を強化し、チーム学校としての取組を強化する。
-------------------------	--

平成 31 年 4 月～	・学校法務専門官の配置（再掲）
-----------------	-----------------

（6）学校園における働き方改革の推進

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」や「小中学校における教育活動等について（方針）」に基づき、事務局と学校園が一体となって、教職員の働き方改革を推進する。

平成 31 年 3 月	<p>・「神戸市立学校園働き方改革推進プラン」に基づき、さらなる業務改革や教職員一人ひとりの意識改革に取り組む。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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など 2. 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 3. 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 4. 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 5. 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
令和 2 年 1 月	<p>・「小中学校における教育活動等について（方針）」に基づき、保護者・地域の理解や協力を得ながら、小中学校の働き方改革の取組を進める。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 全校での取組 成績通知表の記載項目の見直し、夜間電話の音声アナウンス対応への切替、夏休みプールの見直し、効率的な会議運営の推進など 2. 標準とする取組 定期家庭訪問の見直し、学校行事の見直し、宿泊を伴う行事の見直しなど

<p>令和2年 7月～</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・民間の知見を活用し、モデル校における働き方改革を支援するとともに、教職員の勤務実態を把握・分析し、さらなる働き方改革への取組につなげる。 <li style="padding-left: 20px;">令和3年3月 モデル校における取組の報告会を開催 <li style="padding-left: 20px;">令和3年4月 モデル校における取組を踏まえ、各小中学校において働き方改革推進リーダーを配置し、組織一体となった働き方改革を推進
<p>令和3年 4月 (検討開始)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・既存業務等の見直しや標準的な業務の整理の実施（再掲） ・小学校における35人学級編制の段階的な実施や教科担任制の導入などの制度変更等を踏まえて、学校園の課題や状況に応じた効果的・効率的な教員配置が行えるよう、加配の活用方法など教員配置のあり方について見直しを行う。

(7) 風通しの良い職場づくりの推進

風通しが良く、互助的な職場風土を醸成し、教職員一人ひとりがチームの一員として活躍できる職場づくりを推進する。

<p>令和3年 4月</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校における教科担任制の本格的な導入に伴い、教員間の連携や組織的な対応の強化を図る。 ・管理職やミドルリーダー等の研修を通じて、教職員のダイバーシティに対する意識の向上を図り、互助的な職場づくりを推進する。 ・教育実践研修において、若手教員に対して積極的に研究授業の機会を付与し、若手教員の学校横断的な交流・研鑽を図り、視野を広げることや新たな人間関係の構築を促進する。
--------------------	---

(8) 望まれる教員像の再構築と人材確保・育成の観点に立った採用

望まれる教員像を再構築し、採用における求める人物像や人材育成指標を見直すこと等により、長期的により優秀な人材の確保・育成を図る。

<p>令和3年 4月 (検討開始)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・互いに相談し、助け合える職場風土を醸成し、教員一人ひとりがチームの一員として活躍できる職場づくりを推進するため、生徒指導力だけでなく、対話力を重視するなど、望まれる教員像を再構築する。それに伴い、採用における求める人物像や神戸市教員育成指標の改正を行う。
-------------------------------	--

令和3年 4月 (検討開始)	<ul style="list-style-type: none">・採用選考制度を適宜見直し、複雑化・多様化する教育課題に的確に対応しながら、児童生徒の成長に資する支援・指導を行うことができる人材の確保を図る。・任期付教員を正規教員として計画的に採用することができるよう、任期付教員に対する支援や指導、研修体制の充実を図る。
----------------------	--

4. ハラスメント防止対策の強化

(1) ハラスメントに対する意識改革

全ての教職員の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る。

令和元年 8月	<ul style="list-style-type: none">・「神戸市教育委員会ハラスメント対策基本方針」を策定し、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。
令和2年 4月	<ul style="list-style-type: none">・「懲戒処分の指針」を改定し、パワーハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントについて、処分量定の目安を新たに設定する。
令和3年 4月	<ul style="list-style-type: none">・初任者研修においてハラスメントに関する基本知識や相談窓口を周知するとともに、各キャリア段階における研修でハラスメントを「される側」から「する側」に回るリスクを踏まえた内容とするなど、キャリア段階に応じたハラスメント研修の充実を図る。・新任校園長研修及び学校経営講座におけるハラスメントに関する研修を通じて、管理職のハラスメント対策への意識向上を図る。・いじめやハラスメント防止対策、コンプライアンスに関する研修において、弁護士や臨床心理士等の専門家の活用を図り、法律的な枠組みやいじめ・ハラスメントの構造等の理解を促進する。

(2) ハラスメントを早期発見・早期対応できるシステムの構築

相談者保護の徹底や相談窓口の充実を図り、教職員が利用しやすく、安心して相談窓口で相談、調査に回答でき、ハラスメントを早期発見・早期対応できる体制・制度を構築する。

平成31年 4月	<ul style="list-style-type: none">・教職員が安心して通報・相談できるよう、内部通報の窓口を庁外窓口（弁護士事務所）に一本化する等、内部通報制度を再構築する。・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。
令和元年 5月	<ul style="list-style-type: none">・外部専門人材による職員総合相談窓口を新設し、教職員の悩みを誠実に受け止め、迅速かつ適切な問題解決を図る。

<p>令和3年 2月 (検討開始)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員が安心して通報・相談できるよう、相談に関して守秘義務の厳守や不利益な取扱を受けないこと等、相談者の保護を前提としたフロー図の作成やマニュアルの整備を行う。 ・教職員に認知されるよう工夫を図りながら、通報・相談窓口の周知を図るとともに、通報・相談窓口の受付時間等の改善を行う。 ・「神戸市スクールカウンセラー設置要綱」等の改正を行い、スクールカウンセラーが職務として教職員の相談を受けられるようにすることで、相談ルートの拡充を図る。 ・各校にコンプライアンスやハラスメント防止を推進する委員会を設置し、風通しの良い職場づくりを推進するとともに、相談窓口の一つとして位置づけ、相談ルートの拡充を図る。 ・職場におけるハラスメントに相談しやすくするため、中立的な第三者が調査・調整する方法を検討する。 ・ハラスメントに関するアンケート調査について、回答しやすく、実効性のある調査となるよう検討を行い、定期的実施する。
-------------------------------	--

5. いじめ防止対策等の推進

(1) いじめ防止に関する研修の徹底

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・趣旨を周知徹底するとともに、生徒指導担当教員の対応能力の向上を図る。

平成 30 年 12 月	<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・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。
平成 31 年 4 月	<ul style="list-style-type: none"> ・いじめの重大事態について、理解の徹底や適時・適切な対応を図るため、初期対応等に不備があった事案を事例として取り入れた実践的な研修を実施する。

(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

いじめの重大事態に係る事実関係の調査にあたっては、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。

平成 31 年 4 月	<ul style="list-style-type: none"> ・「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」を改定し、重大事態が発生した際、校内いじめ問題対策委員会又は第三者委員会において、速やかに事実関係を把握することや、第三者委員会を設置する場合、委員は外部の専門機関からの推薦等により選定すること、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ことなどの対応を行う。
----------------	--

(3) いじめや虐待などの防止等に向けた相談・支援体制の充実

いじめや虐待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。

平成 30 年 4 月～	<ul style="list-style-type: none"> ・スクールカウンセラーの配置拡充（再掲） ・スクールソーシャルワーカーの配置拡充（再掲）
平成 31 年 4 月	<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し、

	<p>児童生徒や保護者からのいじめ等の相談窓口の充実を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。
平成 31 年 4 月～	<ul style="list-style-type: none"> ・学校法務専門官の配置（再掲）
令和 3 年 4 月	<ul style="list-style-type: none"> ・スクリーニングの手法及びA I 診断を活用し、特に配慮を要する児童生徒の状況把握及び支援の方向性を検討し、支援につなげる取組を試行的に実施する。 ・児童生徒・保護者がいじめ・体罰・不登校など学校における悩みごとについて、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する。

(4) 「いじめ対応のための実施プログラム」に基づくいじめ対策の推進

「神戸市いじめ問題再調査委員会」からの報告書における提言を踏まえ、令和2年9月に策定した「神戸市いじめ対応のための実施プログラム」に基づき、より一層いじめ対策を推進する。

令和 2 年 9 月	<ul style="list-style-type: none"> ・「神戸市いじめ対応のための実施プログラム」に基づき、より一層いじめ対策を推進するとともに、いじめ問題審議委員会においてプログラムの点検評価を行う。 1. いじめ対応：「未然防止」、「初期対応」、「重大事態への対応」の徹底 <ul style="list-style-type: none"> ・学校現場の意見を取り入れた、全市統一のいじめアンケートを実施し、その結果に基づき適切に対応する。 ・いじめ対応における児童生徒への積極的な関り方や実践的な対応を学ぶ研修を実施する。 ・学校におけるいじめの重大事案の検証から、リスクマネジメントを再構築する。 ・いじめの加害生徒への対応方法を含めた、いじめ対応の研修を実施する。 2. 子供理解：いじめに関する子供理解の促進 <ul style="list-style-type: none"> ・学校内で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を実施する。 ・トラウマインフォームドケアに関する研修を実施する。 ・学校環境適応尺度「アセス」を実施する。
---------------	---

<p>令和2年 9月</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・子供が「いのちの大切さ」を学ぶ教育とメンタルヘルスの授業を実施する。 3. 学校組織：教員一人で抱え込まない、学校組織体制の構築 <ul style="list-style-type: none"> ・各区内の小学校の生徒指導体制の整備を推進する。 ・管理職・主幹教諭へのマネジメント論・リーダーシップ論・メンタルヘルス論などの研修の充実を図る。 ・スクールカウンセラーによる「スクールカウンセラーの活用方法」についての研修を実施する。 ・生徒指導のマニュアルを作成し、教職員による事実確認手法の共通理解を推進する。 4. 地域・多職種連携：学校と地域や多職種との連携強化 <ul style="list-style-type: none"> ・「いじめ問題対策連絡協議会」の体制を見直すとともに、構成団体間の連携強化を図る。 ・専門職と学校をつなぐ役割を担う教員育成のための研修を実施する。 ・「子供の最善の利益」のための弁護士が関われる仕組みを構築する。 ・スクールカウンセラーの学校における活用実態の調査と改善、活用事例の周知を実施する。
--------------------	---