

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）

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。

事務局と学校園の相互理解の促進	
令和5年度	<ul style="list-style-type: none"> 事務局に転入した行政職に対して、学校園での体験研修を10月～12月の間で、係長級以上は2日、担当者は1日で実施した（課長級7名、係長級12名、担当者12名が受講）。 学校園に勤務する管理職等に対して、事務局での現場研修を実施し、事務局の仕事の実態を知るとともに、学校園と事務局の相互理解の促進を図った（2年次教頭51名を対象に実施）。

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。

事務局・学校園のコンプライアンス推進体制の強化	
令和5年度	<ul style="list-style-type: none"> 事務局に配置される教員職及び行政職に対して、年度当初に、教育委員会制度をはじめとする基本的な仕組みや方針、組織や事務についての理解促進を図る目的でオンデマンド研修を実施した。
令和6年度	<ul style="list-style-type: none"> 体罰・不適切な指導、児童生徒への性暴力等の禁止、諸費用の不正受給・不適切な処理など、懲戒処分になる事例を中心にオンデマンド研修を全教職員に対し実施する。
地域とともにある開かれた学校づくり	
令和5年度	<ul style="list-style-type: none"> 令和5年4月に「学校生活のルールや決まりに関するガイドライン」を一部改訂し、すべての学校において児童生徒が主体となって話し合ったり、保護者や地域の意見を聴くなどして見直し（確認・検討）を進めた。 <参考> 校則（学校生活のルールや決まり）を変更した学校（令和5年度） 小学校：69%、中学校：93%、高等学校：50%、特別支援学校：33% 令和5年5月に小学校・義務教育学校の教頭を対象に、コミュニティ・スクールの研修会を実施し、好事例の紹介のほか、グループディスカッションを通し、各校の課題解決や横の連携強化につながる取組を行った。
令和6年度	<ul style="list-style-type: none"> 令和6年5月に「学校生活のルールや決まりに関するガイドライン」を一部改訂し、特に留意すべき事項として「健康上の配慮がないもの」「ルールや決まり（校則など）の趣旨や目的が十分説明されていないもの」について、児童生徒が主体的に考える機会を設ける。 令和6年4月にコミュニティ・スクール推進ガイドライン「実践編」において、令和5年度の取組の好事例を追加し、学校園に周知している。また、コミュニティ・スクールの推進をテーマとして、6月には全市校園長研修を、8月にはミドルリーダー向け講座を実施する。

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。

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	
令和5年度	<ul style="list-style-type: none"> ・校園長が面談において、研修受講履歴を活用した資質向上に関する指導助言が円滑に行えるよう、「学校園管理職のための研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励ガイドブック」を作成するとともに、ガイドブックの内容を周知するため、全校園長を対象に研修を実施した。 ・より納得性の高い公平・公正な人事評価制度となるよう、評語・評価基準の見直し、勤勉手当反映にかかる総合評価決定方法の変更などの制度改正を行った。 ・職員がモチベーションを高く持って日々の業務に取り組めるよう、課長級以上の職員における人事評価結果の査定昇給への反映を拡大した。
管理職やミドルリーダー等の資質向上	
令和5年度	<ul style="list-style-type: none"> ・将来の管理職やミドルリーダーの育成、女性のさらなる活躍推進等を図るため、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、「キャリアデザインの手引き」を作成した。 ・学校園の中核を担っている教員等を対象に学校園経営におけるマネジメント力の向上を図る目的で、マネジメントスキル養成講座を3講座開設した。
令和6年度	<ul style="list-style-type: none"> ・令和5年に開設したマネジメントスキル養成講座を6講座実施し、学校園の中核を担っている教員の学校園経営におけるマネジメント能力の育成を図る。
外部専門家の活用や関係機関との連携強化	
令和5年度	<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った。(令和5年度 月4回：254校 月2回：6校)
令和6年度	<ul style="list-style-type: none"> ・長期対応事案(いじめ等)に対する体制強化を図るため、常勤の学校法務専門官1名を増員した。
学校園における働き方改革の推進	
令和5年度	<ul style="list-style-type: none"> ・令和5年9月より、各学校の取り組みの支援となるよう「働き方改革ポータルサイト」を開設し、学校現場で実践されている好事例等を共有するとともに、「令和の時代における学校の業務と活動」の取組の第3弾として、令和6年度に向けて、給食費の徴収・管理業務の一元化や、公立高校入試へのWeb出願の導入等に取り組むこととした。 ・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、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った。 ・教職員一人ひとりが意識を高めながら長時間勤務の解消に取り組んでいくため、令和6年1月にスローガン(「見つめ直そう 子供も先生も笑顔で過ごせる学校へ」と目標(「遅くとも19時までには退勤しましょう」)を策定した。

令和6年度	<ul style="list-style-type: none"> 学校・事務局を含めた教育委員会全体で検討・議論を重ね、引き続き既出項目の定着と新規改善項目の洗い出しを行うとともに、勤務時間外在校時間の削減という「量」の観点だけではなく、教員のウェルビーイングの実現という「質」に着目した取り組みを進めていく。 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、モデル実施校を拡大し、小学校5校、中学校3校、義務教育学校1校で実施する。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。
風通しの良い職場づくりの推進	
令和5年度	<ul style="list-style-type: none"> 対話的な校園内研修を通して風通しの良い職場となるよう、各校のOJT推進担当者を対象にファシリテーションスキルを身に付ける研修を実施し、成功事例をオンデマンド研修にて紹介した。
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	
令和5年度	<ul style="list-style-type: none"> 小・中高・特別支援学校に加え、幼稚園教員も対象に加え、採用前研修を実施した。新たに学校現場研修を取り入れた。

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。

ハラスメントに対する意識改革	
令和5年度	<ul style="list-style-type: none"> 主幹教諭等のミドルリーダーを対象としてアサーション（※）に関する理解を深めることでハラスメントを容認しない風通しの良い職場づくりを目指す、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た。 <p>※相手を尊重したうえで自分の意見を主張するコミュニケーションの方法</p>

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。

いじめ防止に関する研修の徹底	
令和5年度	<ul style="list-style-type: none"> いじめ未然防止のための学級づくり研修を実施した。 児童生徒のポジティブな行動を支援・評価し、学校全体で取り組む発達支持的生徒指導について研修を実施した。
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	
令和5年度	<ul style="list-style-type: none"> いじめや不適切指導を含め、学校生活で困っていること、学校に相談しにくいこと等について投稿することができる「お困りごとポスト」を設置し、児童生徒や保護者からの声に積極的に応え、児童生徒それぞれの状況に応じた教育や支援を提供する仕組みを構築した。

「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	
令和5年度	<ul style="list-style-type: none"> ・神戸市いじめ問題審議委員会において、いじめの解消・再発防止等につながる研修資料等の策定を進めた。 ・文部科学省の「いじめに対する理解を促す動画教材」を活用し、全小中学校・義務教育学校・特別支援学校の児童生徒を対象に、いじめ未然防止の学習を実施した。
令和6年度	<ul style="list-style-type: none"> ・神戸市いじめ問題審議委員会において、「神戸市いじめ対応のための実施プログラム」の取組状況について検証を行う。 ・いじめの解消・再発防止等につながる研修資料として、いじめ重大事態事例集を策定する。 ・必修プログラムとして、児童生徒がいじめに対する理解を深め、また、いじめに対し適切な対応が取れるよう、発達段階に応じた「神戸市いじめ未然防止学習」を実施する。 ・道徳や特別活動等におけるいじめ未然防止に向けた学習教材を学年ごとに整理し、選択プログラムとして、各校が学年や学級の状況に応じて、効果的な学習教材を選択し授業を実施する。