

令和元年度第2回 神戸市総合教育会議 会議録

- 1 日 時 令和元年 10 月 17 日（木） 9：00～10：47
- 2 場 所 神戸市役所 1 号館 14 階 大会議室
- 3 出席者 久元市長、長田教育長、山本教育委員、伊東教育委員、今井教育委員、
正司教育委員

4 会議内容

1. 開 会

（企画調整局副局長）

それでは、定刻がまいりましたので、市長、よろしくお願いたします。

2. 議 事

（1）東須磨小学校における教員間のハラスメント事案

（久元市長）

おはようございます。

神戸市立東須磨小学校で教員間のいじめ事件が発生をいたしました。広く報道がなされ、市民の怒りが高まっています。全国からも神戸市の教育に対する批判が高まっています。憂慮すべき事態であると言わざるを得ません。

児童生徒に対していじめの根絶を訴え、指導をすべき立場の教員間においてこのような事案が発生したことは、まことに憤りに堪えないところでありまして、神戸の教育現場でこのような事案が発生したことは極めて遺憾です。

そこで、きょうは、教育委員会と市長との間で、この東須磨小学校事案などを中心に、幾つかの議題について意見交換を行うため、総合教育会議を開催することといたしました。

総合教育会議は、市長が進行することとなっておりますので、以下、着座をさせていただきますまして進行させていただきます。

きょうは、市民の皆さんの関心も高く、傍聴人の方も多数いらっしゃいます。

そこで、初めに、「総合教育会議」とは何なのか、その前提といたしまして、教育に関する制度はどうなっているのか、簡潔にご説明をさせていただきたいと思います。

神戸市のような自治体の行政の意思を決定するのは、市民の代表である議員各位から構成される議会です。議会の議決に基づいて市長が事務を執行いたします。議会の議決を要しない事項については、市長の責任と判断で執行をいたします。大部分のものは、そのような形で執行が行われ、これを補助する機関として市長部局が置かれ、局長、部長、課長、係長などの職員が仕事を担当いたします。そして、その責任は、最終的には市長に帰属をするわけです。

これに対しまして、教育は、そのような市長の責任範囲には入っておりません。市長には、基本的には権限はないわけです。教育につきましては、教育委員会が独立の執行機関として、これを担当いたします。議会の同意を得て市長が任命する5名の教育委員、そして教育長から構成される合議体の教育委員会が、教育に関する方針を決定し、実施をするということになっております。

どうしてこのような制度になっているのかというと、教育については、政治的中立性を確保する必要がある、選挙で選ばれた市長がこれを担当することは適当ではない、こういう考え方で行われているからです。しかし、やはり知事や市長も教育に対して関与したほうがよいのではないかと、こういう意見が高まりまして、数年前に法律改正が行われ、この総合教育会議が設置をされることになりました。

この総合教育会議の大きな目的は、教育大綱を策定することです。大きな方針をこの場で決定をいたします。しかし、この総合教育会議の場で決定するといえども、法律にわざわざ規定がおかれておりまして、この大綱を決定する規定は、地方公共団体の長に対し教育委員会が執行する権限を与えるものと解釈してはならないという規定がわざわざ置かれております。

今回、東須磨小学校に関する事案は、次の規定ですけれども、教育委員会の教員の

任免その他の人事、それから学校の組織編成、教育課程、学習指導、生徒指導に関すること、それから教員の研修といったことが権限に深く関わることになると思いますが、これらについては、教育委員会が全責任を負っているということです。

その前提に基づきまして、この総合教育会議では、ここで方針を決定する場ではありません。あくまでも協議を行って、調査、審議をするというのがこの総合教育会議の役割です。そのような前提のもとに議事を進めていきたいと思っております。

まず、この東須磨小学校の事案について、最初に行わなければいけないことは、正しい事実関係を把握するということです。何が起きたのか、これを明らかにするということです。

この明らかにするという方法としては、教育委員会の内部調査では市民の理解は得られないというふうに教育委員会は判断をされました。外部のメンバーによる調査を行うことにしたわけです。この外部のメンバーの人選も、これも教育委員会の責任で行われるべきではありますが、教育長からは、これは今の状況に鑑み、市長部局のほうで行っていただきたいという要請がありました。

これを受けまして、地方自治法の規定に基づき、教育委員会から市長部局の行財政局長にこの調査委員会の人選の委任を行うことといたしました。急ピッチで人選を進めまして、これが固まりました。この総合教育会議の終了後、3名のメンバーからなる調査委員会を設置することといたします。この調査は、できるならば年内に調査を終え、公表をする予定で進めいただくこととしております。

このように、外部のチームによる調査が行われるわけですが、この調査が完了するまでの間、何もこの事実関係を明らかにしないということでは市民の理解が得られるわけがありません。そこで、きょうは、教育委員会事務局におきまして、これまで明らかになっている事実、これをまず報告をしていただきたいと思いますので、この時系列による説明も含めまして、事実関係を説明していただくようお願いをいたします。

(教育委員会事務局総務部教職員課教職員人事担当課長)

教育委員会でございます。東須磨小学校における教員間のハラスメント事案について、ご説明を行わせていただきます。

資料1、お手元に配付させていただいております資料の1番をご覧ください。

まず、1番の概要でございます。平成30年ごろから当該校の教員間におきまして、暴言、性的ないやがらせ等を内容とするハラスメント行為が行われていたことが判明してございます。

このうち、被害教員の一人は今、自宅で療養しておりまして、加害となった教員につきましては、学級担任等の学校業務から外したものでございます。

2番に書いてございますとおり、関係者としましては、自宅療養中の男性教員を含めて、ほか数名の教員が被害を受けたものでございまして、今、調査で判明している内容としましては、加害教員4名。40歳代の女性1名、男性30歳代3名というものになってございます。

事案の経緯につきましては、別紙の1番ということで、本事案の経緯というのを1枚おめくりいただいたところに書いてございます。詳細については、今は時間の都合で割愛させていただきますけども、一番初めのページに戻らせていただきまして、ハラスメント行為となった内容につきましては、4番、考えられる具体的な内容について、身体を叩くなどの暴力行為、性的な内容を含む人格を侵害する言動、その他、送迎・飲食の強要、器物損壊などのいやがらせ行為というものが行われてございました。内容につきましては、別紙2でまとめておりますので、またご覧ください。

今回、5番、事実関係と要因・背景の調査につきましては、今回、9月2日に事案の判明をして以降、今、自宅療養されているこの被害を受けている教員を除く、この学校に30年、31年在籍した教員全員30数名のヒアリングを実施し、事実の確認を行っているものでございます。

先ほど市長からご説明のありましたとおり、弁護士等の第三者による調査チームを

速やかに設置し、さらなる事実関係の確認をしていくことと考えてございます。

また、この学校以外にも同じような事態がないかということ把握するために、先般、各学校に対して全教職員についてのハラスメント調査を実施するという取組みを進めてございます。

あわせて、内部通報制度ですとか、ハラスメント対策の基本方針等につきましては、改めて全教職員に周知の徹底を図ったところでございます。

この今、自宅で療養されている男性教員から警察のほうに被害届が提出されておりました、この警察の捜査、調査につきましても、教育委員会事務局として全面的に協力していくという状況でございます。

今、学校のほうでは、6番ですね。この被害教員が休んでいるところにつきましては、臨時の講師を配置することですとか、人事異動を伴う体制の支援というものを10月の頭から行っているところでございます。

おめくりいただきまして、7番のところ、今の子どもたち、この東須磨小学校の子どもたちの心のケアとしまして、スクールカウンセラーの配置を常駐で継続して行っております。子どもたちの心のケアについて、特に重点的に対応を行っていくことを継続していきたいと考えてございます。

保護者の皆様に対する説明としましては、10月3日に第1回目の保護者会を行いまして、昨日、2回目の保護者会を開催したところでございます。

今後、保護者の皆様方に対しましても、丁寧な説明をさせていただきまして、この状況等についての対応ということを説明してまいりたいと考えております。

経緯としては以上でございます。

(久元市長)

別紙の1、それから別紙の2、別紙の2がハラスメント行為と考えられる具体的な内容です。ここに事実関係が書かれておりまして、詳細な説明は省略をするということ

でございましたけれども、こういうような事実関係を教育委員会として把握をされているということでした。

念のために、確認ですけれども、この事案の経緯については、先般、校長先生と教育委員会事務局から記者会見で説明があったことが、ほぼ書かれているという理解でよろしいんですか。

(教育委員会事務局総務部教職員課教職員人事担当課長)

はい。

(久元市長)

教育委員会が、今回の事案を教育委員会として、いつ把握をしたのかという事実関係ですが、それは、この4ページの、9月2日、被害教員が、ご親族と職員総合相談窓口、これは先般のヤミ専従事件を受けて市長部局で設置した総合相談窓口ですけれども、ここに訪れられて、そして、その情報が教育委員会に伝えられ、翌日には教育長まで情報共有がなされ、その後、対応がなされたと、こういう理解でよろしいですか。

(教育委員会事務局総務部教職員課教職員人事担当課長)

ご指摘のとおりでございます。

(久元市長)

もう2点だけ質問させていただきます。被害教員と教育委員会事務局とは連絡がとれていますか。

(教育委員会事務局総務部長)

被害教員とは直接私どもとの連絡はとれておりませんが、代理人弁護士を通じて情報共有は図っているところでございます。

(久元市長)

加害教員は今、どのような状況になっていきますか、加害教員とは連絡はとれていきますか。

(教育委員会事務局総務部長)

加害教員とは定期的に学校の管理職のほうが連絡をとってございます。4人とも、基本的には自宅待機をしているところでございます。

(久元市長)

教育委員会は、直接加害教員とは連絡はとっていないわけですね。

(教育委員会事務局総務部長)

9月の末に事情聴取をしております、そこで事実の把握をしております、それ以降は、学校側で連絡をとっているという状況でございます。

(久元市長)

きょう、神戸新聞に加害教員の手記というものが掲載されていましたが、これは教育委員会を通じて報道機関にわたったということでしょうか。

(教育委員会事務局総務部長)

9月の末に加害教諭の事情聴取をした際に加害教諭が申し述べたことをまとめて、

昨日、保護者会でご説明をさせていただいた内容でございます。

(久元市長)

わかりました。

それでは、今までの説明を踏まえまして、教育委員の先生方、そして、最後に教育長にこの問題に関する所感、そして、まず、どうしてこういう問題が起きたのか、そのことにつきましてのご意見などを順次ご発言いただければと思います。

(山本教育委員)

前代未聞の本当にあってはならないこの事案、それで、情報・事実解明がまだまだ不十分なところでその要因をしっかりと探ることはなかなか難しい面もまだありますけれども、先日の事務局、それから学校長の会見等をあわせると、学校側の課題から3点。

まず、1点目は、これだけに制約するわけではありませんけれども、1点目は、加害者個人の資質、あり得ない言動・暴力、教員である前に人としてどうあるべきかという点で断罪せざるを得ないと思います。いろいろ採用試験だとか、それから初任研、それから平素の研修等資質向上の取り組みにこれから課題が出てくるかというふうに思います。

2点目と3点目は、先日の会見で学校長が課題・要因としてあげられたので、ここでは詳しく触れませんが、今回の事案への管理職の対応、そして職員風土の乱れ、どちらも早目に適切に連携して対応をされれば、方向が変わっていたのではないかと無念になります。

ただ、今やらねばならないのは、東須磨小学校にいる子どもたちが早く安心して、安全で、そして楽しい学校生活を一刻も早く取り戻すこと、そのために、現場に対する事務局からの支援を継続して確実にしっかり行っていくことが大事ではないかという

ふうに思います。

続けて、教育委員会事務局の課題ではありますけれども、1点目は、これまでも、組織風土改革等を含めて、有識者会議で強く指摘された部分ですけれども、マンパワー不足で、慢性的にオーバーワークの要素がある事務局は、突然の事態が発生したりすると、電話対応を始め、さまざまな内部・外部の対応に追われ、日常の業務がストップしてしまう。そして、きめ細かい対応がなかなか難しい状態が生まれてきます。現在もまさにその状態ではないかというふうに思います。

昨日の保護者会への対応等についても十分な配慮等ができたか、やや心配な部分もありますけれども、私が委員になって約3年の間も、いじめ問題を中心とする重大な事案が続けて起こり、そして、全体的な流れの中では、指導要領の改訂だとか、組織風土の改革、次から次へと間を開けずに起こっている中で、オーバーワークが慢性化しているのではないかと。

そんな中で、日常の、神戸の子どもたち、学校現場との間に必要な丁寧なコミュニケーション、それから、打ち合わせ協議に手が回らない状態、そのことが慢性的な現場との乖離というようなところにつながっているのではないかというふうに思います。

事務局再編後の仕事分担の人員配置、見直し等を経て、神戸の子ども、現場等を見据えた日常的な取り組みをしっかりと望みたいなというふうに思います。

(久元市長)

どうぞ。

(教育委員会事務局総務部長)

先ほどの加害者の保護者に紹介した手記の件ですけれども、先ほどの説明に加えまして、その後、学校側が改めて電話で加害者に確認したことも付け加えてご紹介をしたということで、補足させていただきたいと思います。よろしく申し上げます。

(久元市長)

あの手記が報道されたことを聞いているのではなくて、要するに、教育委員会事務局とその加害教員との間のコミュニケーションがどのようになっているのかという観点からお聞きをしたということで、そういうふうにご理解いただければと思います。

伊東先生、お願いいたします。

(伊東教育委員)

教育委員の伊東です。今回の事件を受けまして、大卒は皆さんと同じような気持ちでいるのは当然なんです、私自身は、神戸市立の幼稚園、小学校、中学校を卒業し、私自身の子どもも神戸市立の学校でお世話になり、そして、今もお世話になっていて、大変すばらしい先生方に恵まれて、しっかりと成長はしている。そのような中でこのような事件が起きたということは非常に残念であり、頑張っている先生が、逆にこの報道を受けて士気が下がる、そのことイコール児童や生徒の皆さんに、もしくは園児に多大なる影響があるのではないかと。

私も神戸市出身ですので、同年齢のスポーツをやっていた仲間が教師をやっていたり、または大学を卒業して教師になっている、そういう先生方、皆さん頑張っているというようなところは、ちょっと付け加えさせていただきたいというところで、各学校の先生方を皆さんで支えて、事務局はもちろんそうですけど、市民の皆さんで支えていただきたいというようなところは感じております。

私は、もう10年近く教育委員を務めさせていただきまして、今回の経緯を受けまして痛切に感じていることは、やはり先生方に独自の文化・考え方が定着しているところ、それを理解するのに大分時間はかかってきていたんですが、何か事を大きなものを改めようとする、「神戸の伝統である、これを急に変わると学校が混乱する、先生方に丁寧に説明しないといけない」、そういう回答がたびたび返ってきて、そ

れを言われると、なかなか反論はできなかつたんですが、先生ももちろん大事なんです、少し児童生徒、そういう立場が少し置き去りになってしまって、この10年の課題が置き去りにされているものもごく一部あるのではないかというふうに感じております。委員会で議論したことが、なかなか学校の現場に下りずに、委員会で決めたことが行われぬ、そういうケースも目にしたり耳にする、そういうことも感じてきました。

事務局に関しましては、大変頑張っていて、昨晚もお邪魔したときには、この重大案件をどうにか解決しようというような姿勢で頑張っておられたんですが、人数が増えたところでこれがどう解決するかというのも少し課題としてわからないところはあるんですが、先般言われている「組織風土改革」のところを、各校長先生も我々も他人事ではなく、一つの学校で考えていかなければいけないのではないかと。臨時の校長会の記事を見たときに、「神戸方式」は間違っていないかのような発言があったときには、ここは奥深いものがまだあるのではないかと感じていましたので、きょうは、委員の皆さんのお話も聞きつつ、自分の考えをより整理できればというふうに思っております。

(久元市長)

どうぞ。

(今井教育委員)

今井でございます。まず、所感という意味では、もう今回の本当に前代未聞の事態に対して、被害教員はもちろん、当該校の児童・保護者、私も小学校の娘が2人いますけれども、自分の子どもたちの学校で起こったら、これ本当にどんな思いだろうと思うと、本当に申しわけない気持ちです。また、全国の教育にかかわる皆さんに与えた影響って、本当に今回、大きかったと思います。本当に委員の一人として責任を痛

感しています。

私、教育委員としてこの第一報を受けたときに、神戸市では、垂水区の案件があって、去年から市長部局でも再調査していただきましたし、それに関する不祥事と教員の頻発していた不祥事もありまして、教育委員会のほうでも、「組織風土改革のための有識者会議」を立ち上げて、かなり濃い議論を17回か18回、もう相当議論してきていただきました。そして、中間取りまとめも出していただいて、それを今年の4月に、教育委員会のほうでは、「改革実施プログラム」ということで方針を出して、最終報告は9月にいただいたんですけども、その改革に取り組んでいる中でこれなのか。教育委員会で決めてやっていこうということが、本当に現場に伝わっていないんだなどいうのをまず本当に痛感しましたし、本当に無力に感じました。

でも、それは、教育委員会と学校現場との距離といいますか、溝といいますか、こちらからの伝える姿勢とか伝え方という意味でですね、私もこれまで委員会で見てきた中で何度も気になってご指摘もさせていただいたんですけども、議論されていることとかの現場への伝え方が、例えば、市教委から通知を出して、その資料をつけてバーンと送って、それが先生のところに届いたら、先生たちが当然熟読して、守るべきものだというような頭があるんじゃないかなと。そうではない。先生方も本当にお忙しい中で、どうわかりやすくそれを伝えていくか、その姿勢が本当に欠けていたのではないかというふうに思います。あるいは、例えば、校長会で伝えたら、校長がちゃんとそれぞれ全校に持ち帰って、校長が学校の中でちゃんと伝えてくれるとか、そういう姿勢が甘さがあったのではないかというふうには思っています。

神戸市でこれだけ問題になっているから、先生たちも当然これまで以上に関心を持って見てくれているだろうとかいう甘えとか思い込みというものが前提にあって、大事なことが、しっかり現場の先生方に伝わっていなかったのではないかというのを反省とともに本当に思っています。

もう一つ、意思決定の過程でトップダウンになってしまっている部分が多くて、本

当に現場の教員、特に若手を含めた教員の本当にリアルな声がちゃんと吸い上げられているのかということも気になるというか、やっぱり変えていかないといけないところだと思っています。例えば、私たちは、スクールミーティングという形で学校を訪問させていただいて、その中で先生方とだけの意見交換の時間なんかも持たせていただくようにしているんです。けれども、そうすると、管理職とはまた異なる視点で、すごくリアルなお声を聞かせていただけることがあります。ただそれは限られた学校しか行けてませんが、もっと広く本当に現場の先生たちがしっかり声を上げて、お聞かせいただけるような、そういう関係性というのを改めて再構築していかなければいけないというふうに思っています。

まずは、その点を申し上げさせていただきたいと思います。

(久元市長)

どうぞ。

(正司教育委員)

今月11日から教育委員になった正司です。初めまして。よろしく願いいたします。

今回の案件については、正式に着任する前から事務局から説明を受け、教育委員の先生と事前の意見交換の場でもいろいろお話を伺ってきたところですが、全体として、とても信じられないというのは、もう皆さんおっしゃるとおりだし、加害教員を中心とした関係教員、そんな人たちがいたとは信じられないというのが第一印象であり、私自身、神戸生まれ、育ちだけに、ショックが大きいです。

現在、中立性・信頼性を確保するために、市長部局のほうで、もう早速動いていただいているようですので、我々組織としての教育委員会としては、それをしっかりとサポートしながら、一方でその結果を待つだけではなく、この案件に関しての事実関係の調査等は今後は調査チームにお任せしないと、中立性を守れないことになってし

まいりますので、それ以外のところについては、遅滞なく一つずつ積み上げていかないと考えております。

時計は戻せないのです、いまやるべきことは、これが起きた背景ないし一因はシステムなのか、組織なのか、両方なのか、そのあたりの問題点の解明と、その改革をどうしていくかということをしかりと議論して前に進めていかないといけないと思います。

その意味では、先ほど今井委員もおっしゃってましたけど、従前から、まさに組織改革といえましょうかシステムの改革を始めているところだった、その途上だったということなので、その改革のスピードを上げるということがまずは大切なのではないかなと考えております。もちろん100%無欠といったシステムはないのでしょうから、その新しいシステムにも若干の問題点は残っているんだと思いますが、やはり既存の問題点を踏まえた上で提案されているシステムですから、その根幹の部分を変えないことが必要かと。

それとともに、先ほど教育委員会事務局がかなり飽和状態になっているというお話もありましたが、当然その人員は日ごろ日常的にある仕事に見合ったかたちでいるわけで、それにプラスアルファでこのような大きな事案が発生すると、追加で仕事が増える、さらに組織・制度を変えようとする、さらに仕事が増える、そういう形になるので、より大変なことになるといえます。この事態は理解できるのですが、これは、結局、単純に人を増やしたら解決するわけではなくて、むしろ仕事のやり方を変えていくことが、より大切になってくると考えます。

その意味では、学校現場と教育委員会との間の制度改革・組織風土だけではなくて、この教育委員会及び教育委員会事務局を含めた全体組織のほうも、組織の仕事のやり方とか、分掌とか、学校現場との関係とか、市長部局との関係も、法律の許される範囲ではありますが、考えていくことが大切ではないかと感じております。

そのように考えております。

(久元市長)

きょうは、梶木委員が欠席されておられるわけですが、梶木委員から文書で意見が出されていると聞いておりますので、ご紹介いただければと思います。

(長田教育長)

きょうは、梶木委員が、この総合教育会議、一刻も早く開催する必要があるということと、日程調整をした関係で、どうしても出席がかなわなかったということで、欠席をしておられます。

梶木委員から聞いておりますのは、まずは、今回のこの事案につきまして、皆様方に心よりお詫びを申し上げたいということと、神戸の教育に対する信頼を大きく失墜させてしまったということについての重ねてのお詫びを、お聞きをさせていただきます。

梶木委員のこの所感また意見ということでございますが、一つは、加害教員については、その行為内容の暴力性や凄惨さ、陰湿さから、子どもたちの心に与えた負の影響は甚大であり、加害教員に対し速やかに厳しい処分を行うとともに、子どもたちに丁寧なケアを行っていく必要がある。

それから、今回の事案の要因は、加害教員本人の極めて意識が低いという、この部分に尽きると思う。それを管理職や現場の同僚がとめられなかったことが大きな課題であるということで、管理職のマネジメントが未熟であったり、あるいは教員への研修の効果がなかったといったことなどが考えられるのではないかとということでございます。

それから、管理職につきましては、現在の校長、教頭は当然のこと、前校長についても、このような事案が発生していたにもかかわらず、結果的にハラスメント行為を継続させ、エスカレートさせた責任は重く、同様に管理監督責任がある。

それから、同僚の教員につきましては、見て見ぬふりをしたということは許される

ものではないけれども、相談の窓口の存在に対する周知が十分でなかったのであれば、この点については、職員研修等で通報窓口の存在について今後、十分に周知していくことが求められる。

事案の背景についてですが、この背景には、いわゆる「神戸方式」と言われる人事異動方式が、多かれ少なかれ影響を及ぼしていると思われる。この「連署内申方式」の廃止ということにつきましては、現場から大きな反対がありましたが、教育委員会としては、この方式を廃止し、新たな人事異動制度に変更することと決定をいたしました。が、しかし、梶木委員としましては、この「連署内申方式」を即刻停止することと、そのための人員補強を市長部局に強くお願いしたいと、こういうご意見も伺っております。

組織風土改革の取り組みについては、まだまだスピードが遅く、神戸の伝統、学校の文化、現場が混乱する、あるいは丁寧な話し合いの必要性があるなどの理由でがんじがらめになっている現状から脱却し、組織風土を抜本的に改めていかなければならない。

要約しますと、このようなご意見をいただいております。

(久元市長)

それでは、教育長としてのご所見をお願いします。

(長田教育長)

先ほど教育委員が言われたことと大分重なる部分がございますが、まず初めに、やはり今回のこの事案は、前代未聞の不祥事と言わざるを得ないわけでありまして、保護者の皆様や市民の皆様にお詫びの言葉もございません。教育委員会を代表する者として、痛切に責任を感じております。

特に、やはり心に深い傷を負った子どもたちのことを考えますと、本当に言葉では

言い尽くせませんが、胸が張り裂ける思いがいたしております。まずは、やはり一日も早く、一刻も早く正常な学校生活が送れるようにしっかりとサポートをすることが、私ども教育委員会としての責務であるというふうに考えています。

その上で、今回の事案につきましては、徹底した調査、徹底的に調査をするということと事実の解明、また、当然ですけれども、加害教員に対する厳正な処分をしっかりと行っていかなければいけないと思っています。

この事案自体が発生した背景ということについてでありますけれども、先ほども出ておりましたが、やはり一つは、この加害教員の資質ということだろうと思いますし、2つ目には、やはりこの管理職、校長を初め、学校という組織としての対応がどうであったのか、いわゆる学校風土等に関するところが2つ目の要因、背景ではないかと私自身は考えています。

1つ目の個人の資質ということについて言いますと、やはりこれは大学を卒業して、教員として採用されて、すぐに学校現場に配置をされて、児童生徒を指導する立場にあると、こういうことになるわけですけど、どうしてもそういう授業や学級経営・運営をやっていく中で、いわゆるOJTのように育っていくとか、育てていくというようなのが現実だろうと思いますので、このような点については、「組織風土改革のための有識者会議」の最終報告書でもそういった指摘がされておりますけれども、やはりこれからは、まずは採用のあり方。もちろん今も人物重視の採用ということをやっておりますけれども、教員として本当にふさわしい人材を、よい人材を確保していくためには、どういう方法をとらなければいけないかということ、また、いわゆる人材育成をどのようにしていくのか。これから研修体系の見直しももちろんやりますけれども、やはりいきなり子どもたちの前に立つということで、これは国全体の制度にかかわる問題ですけれども、いわゆる新人として、しっかりと集中した社会人としての心構えといいますか、そういう常識を本来であれば大学を卒業するまでに身につけていただかなければいけないということだろうと思いますが、そのあたり

をどのように育成、研修をやっていくのかという問題もあろうかと思っています。

あとは、2つ目の学校風土ということにつきましては、先ほども出ておりましたが、現場から見ますと、教育委員会あるいは教育委員会事務局との間に溝があるという言葉をよく私も聞きます。

ただ、これについては、現場から見るとそうかもわかりませんが、私の印象からしますと、やはりこの教育委員会という組織の中に教育委員会事務局と学校現場があるわけでありまして、全体の教育委員会の組織の一員であるという認識、意識が非常に薄いのではないかと感じています。よく言えば、教育委員会のほうに頼らずに学校で、学校内で問題を解決したい、少し言い方を悪く言えば、おさめたいという気持ちが強いのではないかと感じています。悪く言いますと、これは非常に言い方がきついかもわかりませんが、学校を運営するということと教育行政は別ものであるというような錯覚といいますか、誤解、間違った認識があるのではないかと感じるを若干私も持っています。

そういう意味では、やはり教育委員会としては、どうやってガバナンスを機能させて、きかせていくのかということが非常に大事だと思っていまして、そういう意味でも、やはりそのガバナンスの根底となる人事異動制度なり、採用制度も、研修制度もそうですけれども、そういったところからしっかりと抜本的に改革をし、その風土や雰囲気を変えるために、まずはガバナンスの強化ということから取り組んでいかなければならないというふうに思っています。

(久元市長)

次に、「ガバナンス」の議論に入っていきたいと思うんですけど、その前に、山本委員からも、長田教育長からも、教員の資質というお話がありました。この加害教員の行為については、きょうも、新たなおぞましい行為が報道をされておりますね。当然のことながら、教育委員会事務局として、個々の教員の勤務成績、人事評価、この辺はされていると思うんですけども、その辺はどうなっていますか。

(教育委員会事務局総務部長)

人事評価につきましては、当然教員の評価につきましては、1次評価が教頭、2次評価が校長というようなことで、各学校の評価というのは導入をしておるところでございます。校長の評価につきましては我々事務局の部長・局長級で評価をしているという状況でございます。

(久元市長)

この中心的役割を果たした加害教員については、教育委員会事務局はどういうふう
に評価していますか。

(教育委員会事務局総務部長)

加害教諭4人につきましては、学校運営において中心的な役割を担っておるという
ことで、学校の評価としては、一定の役割を果たしておるという評価になってござい
ます、4人とも。

(久元市長)

それを前提にして、これから調査が進められるというふうに理解をいたしました。

それから、ガバナンスの話として、複数の教育委員の先生方から、教育委員会事務局と校長先生方など学校との間に溝がある、意思疎通がうまくできていないというお話が複数ありましたね。これは非常に大事な問題です。私も、この前、校長先生の会見を聞きまして、例えば、教職員課の職員が「何でも言ってください」と言っているけれども、相談することもなかったわけですね。それから、あの校長先生は、数十回にわたって「教育委員会さん」「教育委員会さん」と言っているんですね。赤の他人のように見られているということで、この事務局と校長先生など学校現場との関係に

ついて、学校現場にもおられた後藤次長と、それから住谷次長、もしご所見がありましたら、少しお話していただけますか。

(後藤教育次長)

私、行政職でございますけれども、校長経験が2年ございますし、この3月までは、港島学園の学園長も3年間務めさせていただいています。

最近、感じますのは、やはり垂水の自死事案をきっかけとしまして、組織風土改革に取り組まなければいけないという中で、事務局としては、その取り組みを当然進めていこうとしているわけでございますが、取り組みを進めようとするほど学校現場との距離感がどんどん開いていくなあというのが正直な感想でございます。

(住谷教育次長)

私のほうは、教員籍として事務局、それから学校現場と何回か往復をしておりますので、その辺の感想を言わせていただきますと、やはり管理職についても、さまざまたくさん人間がおりますので、中には教育委員会の事務局を経験した者もたくさんおりますので、その者については、ある程度の教育委員会の事務局、教育委員会というものを理解しておると思うんですが、なかなかやはり理解ができていないのも事実かもわかりません。

あと、学校というものは、先ほど話に出てきてましたけど、大きな改革については少し抵抗感がある。10年、15年、20年ぐらいですね、学校の運営が非常に厳しい時代、そういうことがございましたので、何とか子どもたちが落ち着いた学校生活を送っていくというのが大前提になっていきますので、それを変えていくというのを少し一歩踏み出すのが弱いところは若干あるのかなあと、そういうふうに思っております。

(久元市長)

それでは、ガバナンスの議論に入っていきたいと思うんですが、「神戸方式」というお話が複数の先生方からお話がありまして、傍聴されている方は、ちょっと意味がわからないかもしれませんので、これは、事務局からでも結構ですが、「神戸方式」と言われているのはどんな方式ですか。

(教育委員会事務局総務部教職員課教職員人事担当課長)

私のほうからご紹介させていただきます。いわゆる教員の人事異動ということで、通常でありますと、人事当局が人事異動案を考えていくということになるのが一般的だと思うんですけども、「神戸方式」と言われている中で特徴的なものとしまして、年限が設定されているものと、あと教員一人一人の希望というのがある程度重点的に配慮されるというものが大きなものとしてございます。

まず、年限のほうですが、校種別に違うんですけども、一般には、2回目以降の異動については、3年までは異動するというものというのは基本的には短期で動くことではないんですけども、3年を経ますと、9年までというのは、本人の意思で異動するか、残るかということを出せるということです。本人が異動したいという形になれば、異動は必ずできる。異動しないとなれば、9年まではその学校で残留することができるというルールがございます。

それについて、異動を希望した者について、どういう形で異動されているかというものが名簿化されまして、各校長は、異動を希望している者に対して自分の学校で能力を発揮しないかというようなことでアプローチをしていって、人事異動の素案というものを、校長と本人で、今いる学校と転出して行くであろう学校の校長間との3人で異動素案をつくったものが教育委員会のほうに素案として上がってくるというような形で、人事当局がつくっていく人事異動案の前の素案というものが、広範囲に校長先生が関与する中でつくられるということが大きな特徴となっております。

以上でございます。

(久元市長)

今の説明も踏まえながら、人事のあり方、あるいは採用ですね、あるいは研修のあり方、教育委員会事務局と学校現場のあり方、こういうガバナンスの議論について、ここからはもうご自由に発言をいただければと思います。いかがでしょうか。

(正司教育委員)

「ガバナンス」というのは非常に難しい言葉と、日頃から思っています。一般企業ですと、例えば、売上げとか、何かはっきりした数値目標が中心にできるわけですが、教育の現場で同種のことを求めるのは本質的に違うと思います。「よい教育」と、一言では言えますけど、それをどう評価するかといたら、人によって定義が変わるという、そういう性格のものであるということを意識する必要があります。もちろん、神戸全体としてよい教育をしていくシステムをつくらないといけないことはいまでもないわけで、そうすると、中央で全部考えて、上意下達ですべてやれるかという、それは事実上無理ではないかと思います。この点を踏まえた上で、いかにガバナンスがうまく機能するように考えるかといった問題だと思います。

現場で頑張ってる先生もおられれば、そうでなかった先生も残念ながら今回いた。同じように、管理職の方でも、非常にうまく本部と連絡をとりながらやっておられる先生もおれば、なかなかそこでは上手にいけない先生もおられるということだと思うんです。

そのときに、現状うまくいけないと思われる先生たちをどうサポートするのか。それは当然教育委員会が中心になってそのサポートのシステムを考えないといけないのですが、教育委員会が全部一手に引き受ける形にしてしまうと、やはり人員が幾らいても足りないということになるし、現場が受け身になってしまって、主体性がなく

なることもその逆機能として生じるのではないかと心配になります。一般論かもしれませんが、そのこのところを守りながら取り組んでいくべき課題と考えます。

あともう一つ、先ほどこちら側が働きかけているのに、現場から声がうまく上がってこないという点について。もちろん現場側に研修等でその大切さをちゃんとわかっていただけるようにすることは当然必要なんですけど、研修だけでうまく徹底できると思ってしまうと、そこもシステムの罫があると思います。聞く側は、現場が言っている言葉の裏を想像できるように、ちょうど災害が起きたときに、目の前に起きている事象の裏、先のことを考えないといけないということが、今般のことでも報道されていますけれども、それと同じことがここにもあるんじゃないかなと思うんです。

そして、そのような聞ける体制となるには、聞けるだけのゆとりがこちらにないといけないという話にもなるんだと思います。

そういう環境を整備しながら、もっと気軽に、本部・教育委員会事務局が現場に頼られるような存在になることが大切ではないでしょうか。

(久元市長)

先ほど伊東委員からも、今また正司委員からも、現場で頑張っておられる先生方がたくさんおられるというお話がありました。

少し市長あてに届いたメールを紹介させていただきたいと思うんですけれども、子どもさんは今、高校生だそうです。そして、この方は、隣のある市から、いじめが原因で、神戸市のM中学校に1年生の4月から入学をされたんだそうですが、以下こういうようなことが書かれてあります。

親子ともども不安いっぱい入学したのですが、担任の先生——お名前が書いてありますが、「M先生」と言いますが——、M先生の賢明な指導や励ましで、欠席もほぼなく、志望校に入学ができ、有意義な中学生生活を過ごすことができました。

M先生は、気の小さな息子を励まし、寄り添ってくださいました。部活の顧問の先

生方も優しく見守ってくださり、部活では親友もできたようです。受験期には、学年主任の先生を初め、英語の先生も早朝から勉強を見てくださり、熱心な先生ばかりでした。本当に感謝しかありません。息子が不登校にならずに速やかに成長できたのは、中学の名前が書かれてありますが、「M中学」の先生方のおかげです。

小学校で先生と生徒からのいじめで不登校になり、挫折した息子でしたが、M先生と出会えたことで、現在の高校でも先生方とスムーズにコミュニケーションがとれるようになりました。

神戸市の教諭の報道で不快な気持ちになった保護者もおられると思いますが、すばらしい先生方もおられると思っている保護者もいたことをお伝えしたくメールさせていただきましたというメールが届いています。

こういうような、今、正司委員からお話がありましたように、管理監督というようなことだけではなくて、こういう頑張っておられる先生が、やる気をきちんと持って頑張ってもらえると、そのためにも今回の事件は絶対に許すことができないし、きちんとこれは教育委員会のガバナンスを立て直さないといけないという気が改めていたします。

いかがでしょうか。

(長田教育長)

今の市長からご紹介いただいた件に、私も非常に嬉しくある意味思ったところであり、大部分の教員は、一生懸命子どもたちのためにとということで頑張ってくれていますが、特に、信賞必罰ではないですが、頑張っている教職員にしっかりと報いる、人事制度、給与制度も含めてですが、処遇も含めて報いていくということも大事だろうと思っています。

これまでも特に授業力、非常に授業の力のある教員を「授業マイスター」ということで認定をしまして、表彰をしているわけですが、こういったことをしっかりと公

正・公平な観点から、よりしっかりと人選をして認定をする。そして、少しめり張りを給与面でもきかせていくといったようなことを通じて、やはり頑張っている教員の人たちのモチベーションの向上ということも、これは真剣に考えていかなければいけないと思っています。

(山本教育委員)

いいお話をありがとうございました。あわせて、自分も10年ほど前に見た事務局のデータの中に、初任研を受けた若い先生が、「自分の学校に自分の将来のモデルとなる、また自分が目指すモデルになる先生がいる」と答えた神戸の初任研の教員が9割いたデータを見たことがあります。これこそ、このつながりが本当に神戸の教育のモチベーションだなあというようなことを感じ、あわせてそういう現場であってほしいなあと願っています。

先ほどの「神戸方式」という件ですけど、私は、自分が現場にいてそれにずっと携わってきた人間ですので、それを語るあれはないかもわかりませんが、半世紀にわたって続いてきた、教育委員会と学校現場が連携して行ってきた方式ですので、50年間、半世紀続いたということは、それがうまくいっていた時期もあるでしょうし、含めて課題が出た時期もあるだろうというふうに思います。メリットとしては、先ほど言うモチベーションだとか、それから、先の見通しが持てるだとかというようなところもありますし、もしくは、デメリットとして考えると、全市的視野に立てたかどうかというところでは、やっぱり課題もあるのかなと。

ただ、教育委員会としては、今、もう令和3年度から新しい人事方式ということで既に方向を決めていますので、そんなことも含めると、今後は、やはりそれぞれの学校の課題に適材適所の先生をとというようなことを含めると、今まで以上に現場と事務局が密接に情報共有、情報交換しながら進めていかないと、神戸の教育の底上げにはつながらないと思いますので、そこをしっかりと注視していきたい。今まで以上に本

当に現場と事務局の連携、協力が必要かなあというふうに感じています。

(久元市長)

このメールからは、少なくともこのM中学校は、先生方が本当に助け合って、子どもたちに寄り添う空気、これだけから判断するわけにいかないかもしれませんが、そういう空気が伝わってくる気がします。それにひきかえ、東須磨小学校は、かなりこの加害教員を中心とするグループが、ほかの教員を押さえつけているような雰囲気を感じられますね。垂水の女子生徒・いじめ自死事案は、教育委員会の調査委員会ではご遺族が納得されなくて、市長のほうで調査したわけですけれども、そこで明らかになった事実は、「スクールカースト」という言葉でした。このスクールカーストの存在ということが、このいじめの背景にあったということが強く指摘されたわけです。

今回、断片的な情報ですけれども、このスクールカーストというものが、児童生徒の間だけではなくて、教員間のある中にもあるのではないか。このスクールカーストというようなことも含めて、極めて好ましくない学校現場の実態ということについて、何か感じておられる、そういう存在ということ、全くそんなことは知りませんということなのか、あるいは、そういうことがある可能性というのはあるのかとか、その辺のことを、もしご所見があればおっしゃっていただきたい。次長でも結構です。

(長田教育長)

人事当局のほうで、やはり日ごろの勤務ぶり等々を聞く中で、各学校のそういった人間関係の様子というものは極力把握をするように日々努めてくれているところです。ただ、現場そのものがいわゆるハラスメントに該当するのかなとか、今回は、ある意味暴行・暴力ということもありますから、そういったものに該当するというはっきりした意識、認識がないということが今回の問題であるということですが、そういう意味で、もうひとつうまくいってない学校があるというのは、学校組織力という意

味で私も幾つか聞いております。

今の人事異動の「神戸方式」の話もありましたけれども、やはりこの人事異動制度を廃止して、新たな制度を構築するという一番の趣旨は、もちろん教員の資質向上もありますけれども、学校の組織力をやはり弱っている学校を引き上げていくということが、私は一番のねらいである、目的であるというふうに考えています。

このような事案がほかにないかということで、当然もう既に、先ほども説明がありましたけれども、全教職員に対してハラスメント調査を実施する。これは学校に直接届けるということじゃなくて、教育委員会の事務局のほうに届けてもらう、出していただく。それもなかなか難しい場合は、内部通報制度なり、職員総合相談窓口といった制度を利用してくださいということで今、周知をしておりますので、今月中にはその回答を得て、このような、同一の事案は絶対あってはならないともちろん思っておりますけれども、そういったハラスメント事案なり、今、市長がご指摘のような学校があれば、しっかりと対応、フォローをしていきたいというふうに考えています。

(久元市長)

学校現場に問題があるのかなのか、それをどういうふうにしてこれを把握するのかという手法の問題ですね、具体的な。先ほど、山本委員からは、とにかくものすごく忙しくなってという、「オーバーワーク」という言葉を何回も使われましたね。教育委員会事務局もオーバーワークになっている。学校現場も余裕がなくなっている。

そういう中で、こういう学校現場で問題が起きているのか、どんな問題が起きているのかということ把握する手法というもの、これについて、今のままでいいのか、あるいは、こういうふうに変えていくというような何か具体的な方策が、今の時点で考えられるものがあるのでしょうか。

(今井教育委員)

私の個人としての意見なんですけど、本当にこういうハラスメント、もっと広い意味でのコンプライアンス違反を防いでいくというために、本当に大事なところというのは、トップがしっかり強く、ハラスメントは絶対に許さない、コンプライアンス違反を許さないという、その強い発信力と、それが本当に現場の一人一人に行き渡る、それを継続的に根づかせるということが大事だと思うんですけど、それが、今の教育委員会事務局の体制では本当に十分できてなかったんだというふうに思っています。

神戸市は、学校が300校近くあって、教員が8,000人近くいまして、児童が12万人近くいますね。かなりの大きな組織なんです。だけど、それを支える事務局の部でいうと、総務部のだれかがそういうことをちょっと担当しているとか、教職員課の服務担当とか、何か本当にそういう不祥事、問題を未然に防ぐという観点、あるいは、起きたときに対応するという、そういうのに専門化、特化した部署っていうのはないんですね。でも、本来大きな組織であれば、法務であったり、コンプライアンス部門であったり、リスクマネジメント部門とか、いろんな形でそういうものに特化した部門があるんですけど、それがなくいまここに来ているという意味では、私は、そういうちゃんと独立した部門をつくって、しっかり「そういうことを許さない」ということを根づかせるための取り組みというのを長期的なスパンでいろんなことができると思います。全職員に定期的に発信していくことももちろんですし、効果的なコンプライアンス研修のあり方をちゃんと企画して実施していくことであるとか、あるいは、やっぱり定期的に全職員にアンケート調査なり、実態調査というものをしていかないと、本当にどこで何が起きているかというのが掘り起こせないんじゃないかというふうには感じています。

以上です。

(久元市長)

教育長、いかがですか。

(長田教育長)

私も今井委員と同じ意見でして、やはり今回のハラスメントの事案なり、あるいはコンプライアンス違反とかいうことも含めて、また、初動対応、初期対応に問題があるケースも、特にこのいじめ対応については、まま見られるわけでございますので、そういったところをしっかりとフォローする組織というものが、教育委員会のもとに必要ではないか。

ただ、これは、内部のもちろん教職員の教育・職員の力といいますか、それだけではなかなか難しいのではないかという気がしております、やはりこういったところに外部の人材を登用する、外部の人材にお入りいただいて、外部の視点からいろんなチェックをしていただく、またご意見をいただくというような体制というものを、この際、考える必要があるのではないかというふうに思っています。

(久元市長)

先ほど、正司委員からは、この体制を強化するというだけではなくて、仕事のやり方を変えなければいけないというご指摘もありましたけど、今、教育長からは、学校現場をしっかりと把握して、その問題・悩みにこたえていくために、外部の人材を登用した新たなやり方を導入するという具体的なお提案が今ありました。その方向性は、このガバナンス改革の一つの方向性として、具体的な一つの方策として確認をしていきたいというふうに思います。

それから、今、人事のやり方について、今の「神戸方式」、いわゆる人事・連署内申方式というものを変えるというお話がありましたけど、これ、聞いておられる方は、今やっていることが具体的にこれからどう変わるのかというのは、イメージがちょっ

とわからないと思いますので、長田教育長、少しそこをわかりやすく説明していただければありがたいですね。

(長田教育長)

先ほど、事務局のほうから、いわゆる人事の「神戸方式」の内容、やり方の説明がございましたが、これは、私自身も、平成30年4月に就任しまして、非常に違和感を感じました。ほかの組織ではまずあり得ない人事の方式だろうと思います。そういう意味で、この間、私も見直しが必要だと思ってきましたが、少し経緯を申し上げますと、教育委員会会議で教育委員の皆様とも議論をし、実は、この今回の事案が起こる前に、この今の「神戸方式」は、もう廃止をしましょうという決定をいたしました。

その決定に至る過程の中では、やはり現場との混乱が起きないように、よく現場と話し合いながらやっていく必要があるという意見もございましたし、また、即刻、先ほどの梶木委員のご意見と同様ですが、直ちにやめましょうというご意見もありました。いろんなご意見があったんですけども、教育委員会会議としては、令和3年4月の定例異動からこの「神戸方式」による人事異動はやめましょうということで、それに向かって、令和3年4月に向かって新たな人事異動制度を再構築をしていくということにしております。

今、事務局のほうで作業をしてもらっていますが、私自身は、やはりこの人事異動というのは、当然組織の活性化なり、一人ひとりの教員の資質向上なり、学校の組織力の強化なり目的を持ってやるわけですので、制度を変えたことでその所期の目的が達成できないということは、これは本末転倒でございますので、やはり実施時期についても、しっかりと責任を持って判断をしなければいけないと思っています。

そういう意味で、令和3年4月の定例異動からとなりますと、あと1年半あるわけですが、来年の春の人事異動ですと、あと半年先。この半年先の人事異動で新しい制度を導入するのは、なかなか先ほど申し上げたように、所期の目的が達成できない、

また現場に大きな混乱を招く可能性が大であるというふうに私は思っております、来年春の異動につきましては、今の制度・枠組みのもとではありますけれども、しっかりと教育委員会として、その人事異動の内容を、もちろん今までもやっておりますが、精査をし、チェックをし、現場から上がってくる人事異動のとおりとなるということは絶対に避けてですね、十分全体を俯瞰した上での人事異動となるように、教育委員会として役割を發揮していきたいと、こういうふうに考えています。

(久元市長)

かなりイメージが明らかになったと思います。ただ、人事は人事のためにあるのではなくてですね、子どもたちにしっかりと教育をし、授業をし、指導を生活指導も含めて行うことができる優れた教員を育成することにあると思うんですね。

そういう意味でですね、今回、このようなおぞましい行為に及んだ教員が、これ30歳代半ば、40歳代の人もいるんですね。長くどうして教育現場に居続けることができたのか、今までの行為というのをどういうふうに把握をして、資質に欠けると言わざるを得ないと思うんですけれども、どうしてこういう人たちが野放しになったのかということについて、繰り返しになりますが、教員の評価、それから研修ですね、この点についての現状と問題点ということがもしありましたら、これは、教育長あるいは事務局、また各委員。これは市民の皆さんが相当疑問に思っていることだと思うんですよ。どうしてこんな行為をやる教員がこれまで、しかも先ほどの事務局の説明では指導的立場としていられたということは、これかなり市民の皆さんは疑問に思っていると思うんですけれど、この点につきまして何か。今はわからないということはたくさんあると思うんですけど、何もわからないということでは、なかなかこれ納得しないと思うんですね、世間が。その辺いかがでしょうか。どなたでも結構です。

(長田教育長)

また私から少し申し上げますけども、一つは、やはり現場の校長なり教頭、管理職が、当然今の人事評価制度に基づいて評価をしているわけですが、もともとしっかりと人間関係なり、その働きぶり、あるいは、個々人の資質ということまで踏み込んで見れてなかった、もちろん人事評価自体もそういう意味ではきちんとした評価ができてなかったということだろうと思いますが、その背景には、やはりこの人事評価制度そのものも、当然教育委員会事務局のほうで案をつくって、教育委員会会議で決定して、現場に下ろしているわけですけども、この評価制度が、例えば、S、A、B、Cとかいうのをつけるにあたって、きめ細かくもっと基準そのものをしっかりとしたものにしていく必要があるということを感じています。

もちろん今もそれなりの一定の評価基準はあるわけですけども、それが現場に下りたときに、果たしてそういう物差しで職員一人ひとりを校長、教頭が見ることができているのかどうか、この辺については一度しっかりと検証をしないといけないというふうには思っています。

(久元市長)

後ほどまたご発言いただければと思うんですが、あと、市民がかなり疑問に思っていることは、前校長の教員に対する指導のあり方、これももう報道されておりますので、なかなか十分にまだ聞き取れていない部分があるかもしれませんが、この校長とこの教員との間の関係、校長のリーダーシップとか、この辺につきまして、これは一般論ではなくて、この東須磨小学校について、今、わかっていることがあれば、教えていただければと思います。

(教育委員会事務局総務部長)

前校長の件についてお答えさせていただきますが、東須磨小学校におきまして、こ

の加害教諭4人という教員を配置しておりますが、報道等では、前校長の先ほどから申しております人事制度に基づく連署内申で配置をされたというような報道が一部ございましたけれども、実際には、前校長が校長として着任する前にこの加害教諭4人は着任をしているところでございます。前校長が教頭時代に着任した教諭がおるのは事実ですけれども、校長として人事異動にかかわった時点での着任というのはございません。

その中で、ただ、1人の加害教諭につきましては、以前の学校で、前校長とともに仕事をした経歴があるという教員が1人おるという状況で、確かに前校長時代には、その加害教諭の1人が、先ほども申しましたように中心的な役割を担って学校運営していたというのは事実でございます。

(久元市長)

今ご説明がありましたようなことを含めて、これは今後、調査委員会のほうで、そういう背景も含めて調査がなされるということを期待したいというふうに思います。

今井委員、どうぞ。

(今井教育委員)

先ほど申し上げようと思ったのは、研修のことに絡んでなんですけど、組織風土改革のための有識者会議のほうでも、研修体制が全く不十分だということがご指摘されて、本当にこれから変えていかなくちゃいけないというところなんですけど、今回すごく感じたのは、教員は道徳を教えているんですよ。道徳を教える立場の先生だということなので、こちらとしては甘えがあったのじゃないか。「まさか」という思い。本当に甘さがあったのじゃないかなというふうに思っています。

ちょっと話が違うかもしれないんですけど、弁護士会でも、弁護士の不祥事が続いたこともあって、倫理研修であるとか、ハラスメント研修というのは、かなり厳格に

ちゃんと年限を区切って必ず受講しなさいという義務があつて、それをもし受けなかつたら何遍も督促が来てというふうに、そういうふうになっています。そのあたりが、教育委員会、この研修制度の中で、人権研修であつたり、ハラスメント倫理研修であつたりというのが、やっぱり確実に不足していたんだというのは改めて思っています。これから変えていかなくてはいけないと思います。

(久元市長)

伊東委員さん。

(伊東教育委員)

ちょっと重複してしまうんですが、もう垂水で生徒さんが一人お亡くなりになっているという事実があるので、もう理屈で何かを並べるよりも、第三者委員会さんとかから「これは直したほうがいいよ」というやつは、先ほどの梶木先生ではないですけど、前倒しをしてでもやらなくちゃいけないのかなあと。もう教育委員会会議では決まっている案件なんですけど、今回苦しんだ先生もいらっしゃるので、長い期間をかけて何かを考えるよりも、今、手をつけられるやつは、可能な範囲で手をつけないといけないのかなあと。とにかくもう垂水のことを考えると、もう待たないで思えますので、一度決まったことではありますが、教育委員会会議でも再度話し合うべきではないかなあというふうに、それをちょっと付け加えさせていただきます。

(久元市長)

スピード感をもって取り組むということですね。

それでは、ガバナンスの議論、これはまだまだやらないといけないかもしれませんが、時間の関係もありますので。

もう一度東須磨小学校に対する対応に戻りたいんですが、被害教員とは接触はでき

ていないということでしたけれども、それでは、これをどうケアをするのかということですが、そういうことも含めて、被害教員に対するケア、それから、きのうの保護者会の模様も含めて、東須磨小学校における児童、そして保護者の皆さんにどうふうに寄り添って対応をしていくのか、そういうことも含めて、この東須磨小学校に対する当面の対応の考え方をお聞かせいただければと思います。

(教育委員会事務局総務部教職員人事担当部長)

人事担当部長の梶本と申します。

昨日、保護者会のほうに私も会場のほうに入っておりました。保護者の方からは非常に厳しいご指摘、ごもつともだなあと思うご意見をたくさんいただきました。その中でも、子どもたちの不安についてご心配なさっている保護者の方がたくさんいらっしゃいました。やはり信頼していた担任の先生が、このような形で重大な不祥事を起こしてしまったということ、それから、報道等を目にすることによって、非常に精神的に不安定になっているということで、実際学校に行きにくくなっているところを、保護者の方が一生懸命登校を促しているというようなお話も出ておりました。

そのあたりについては、当方といたしましては、スクールカウンセラーの常時配置でありますとか、学校の安全を守るためのガードマンの配置等々順次行っているところであります。何よりも、担任の先生方が、今いらっしゃる先生、そして新しく着任しました教員のほうが子どもたちに寄り添って、まずは、教室の中、学校の中で安心して暮らせる状況をつくっていくということを最優先にしたいと思っております。

それから、厳しい意見の中には、教員に対するエールというか、応援の意見もたくさんいただきましたので、恐らく東須磨の教員は、子どもたちのために今後、それぞれいろいろな思いを持っていると思うんですが、子どもたちの安心安全、安定、落ち着いた学校生活のために、今後、力を合わせて頑張っていくものと信じております。

(久元市長)

もうちょっと具体的に説明してくれませんか。今のお話では、スクールカウンセラーの配置とガードマンの配置ですか。その2つだけですか。

(教育委員会事務局総務部教職員人事担当部長)

今のところ、緊急処置として、そのようなことをしております。

(教育委員会事務局総務部長)

ちょっと補足させていただきます。9月に入りまして、被害教諭が休みを始めたということで、まず、被害教諭のかわりに臨時教諭を配置しまして、そこには複数配置をしております、子どものケアを十分にやっていきたいと思っているところでございます。

それから、当然のことながら、加害教諭につきましては、教壇に立たせておりませんので、新たに教員を3人配置するとともに、そちらにつきましても、我々の教職員課から、教員、校長OB等を配置しまして、複数で生徒を見るように心がけているところでございます。

あと、それ以外にも、やはり子どもたちが事件を思い出すような学校現場等がございますので、そういった場所については、保護者からの要望がありますので、ハード的なこととなりますけれども、思い出さないように改修を行ったりということもこれから取り組んでいきたいと思っております。

(久元市長)

当然のことながら、この加害教員に対しては、調査委員会の調査チームの調査ということでしょうけれども、明らかになった時点で厳正な処分を行うということによりよいですね。

(教育委員会事務局総務部長)

はい。それはもう当然のことでございます。

(久元市長)

教育長から何かありますか。

(長田教育長)

先ほどの市長のご質問で、被害教員に対するケアの話が漏れておりますので、私が聞いているところだけを申し上げますと、教育委員会事務局のほうから代理人弁護士を通じて何度かヒアリングといたしますか、お会いしたいということの申し出はしてるんですが、残念ながら実現していないということですので、ご親族もおられますので、この代理人弁護士とご親族に対して、引き続き、やはりその被害教諭のケアということも私どもは非常にしっかりとやっていかないといけないと思っているということも含めて、直接お会いできるように努力をしていきたいというふうに思っています。

(久元市長)

わかりました。そうしますと、そろそろまとめに入りたいと思うんですけれども、総合教育会議は、ここで何か方針を決定することができる場ではありませんが、きょうの議論で、この東須磨小学校事案について、どういう方向性で臨むのかということ、今、私なりに、まとまらないところもありますが、少し総括をさせていただきますと、一つには、調査委員会による事実の解明を含めて、これをできれば年内に明らかにするということと、明白な事実があれば、調査委員会の報告を待たずに、その都度教育委員会で公表し、市民に対する説明責任を果たすということですが、もしご意見があれば、途中でも言っていただきたいと思います。

2つ目は、その上で、関係職員に対して厳正な処分を行うということですね。

それから、被害教員に対するケア、それから東須磨小学校の児童・保護者に寄り添った対応を行うということです。

それから、今後の改革ですけれども、やっぱり今回の事案は、教育委員会のガバナンスの欠如にもその一因があるという認識のもとに、教育委員会と学校現場との連携の抜本的な見直しを含めた改革を行うために、外部人材の登用を含めた対応を早急に行うということではないかなというふうに思います。

それから、あと、これは特段のご意見、これは私の意見ということになるんですけども、神戸市の教育委員会の市民への説明というのが、やはり不足しているんじゃないかなと、全体的に。例えば、ホームページを見ましても、出てくるかな、ホームページが。神戸市のホームページと、ほかの例えば川崎市……、すぐ出てこなかったらいいんですけども。情報発信をですね、神戸市の教育委員会のホームページは、正直相当ひどいですよ。神戸市のホームページも褒められたものではないんですけど、もっと川崎市とか、ほかの自治体のホームページも見て、しっかりと市民の皆さんに対して、教育委員会が何をやっているのか、これぜひ情報発信をしていただきたいというふうに思います。学校現場における状況、それから教育行政の積極的な情報発信を行う、こういうことをぜひやっていただきたいと思います。

こういう方針のもとに、神戸市教育行政の信頼回復に向けて、教育委員会と市長が連携して全力で取り組むと、こういう方向性をこの問題につきましては、きょうは皆さんとの間で共有させていただいたと、こういうことにしていかがかと思いますが。

文章になりましたか。

ご覧いただければと思います。

きょうは、教育長から明確に「連署内申方式を含めた改善を行う」ということですから。「改善を行う」のでは困るねえ。先ほど伊東委員からもお話がありましたように、早急にやるものと考えられるので、「連署内申方式を含め、早急にスピード感を

もって改革を行う」ということでいかがですか。

それから、「教育委員会と学校現場が密に情報共有・連携を行う」。

それから、外部人材の登用もですね。「外部人材の登用を行うとともに、連署内申方式を含めた改革を早急にスピード感をもって行う」、そういう文章にしたらいかがですか。

それから、あとは、「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」というのは、これ大事ですね。よろしいですか。

もしご意見があれば。この方向性、これは一種の方向性ですけれども、これでよろしいでしょうか。

(長田教育長)

全く異存はございません。当然先ほどの人事異動方式も含めて、研修制度、それから、既に改革のプログラムをつくっておりました、この事案の前に。ただ、それにつきましても、もう一度一から見直して、やはり原点に立ち返って、このガバナンスの強化も含めた組織風土改革というものを、とにかく不退転の決意で取り組んでいかなければならないと思っています。改めて、来週、次回の教育委員会会議でも、この事案を受けて、どういう方向性で取り組むのかということについて、教育委員の皆さんと議論をしたいと思います。

(山本教育委員)

ちょっとだけよろしいですか。

(久元市長)

はい。

(山本教育委員)

特にじゃないですけど、この余りにもショッキングな東須磨小学校の事案でしたので、このことに関連して、現場への指導とか、アンケート調査、さまざまなことがこれから予想されると思いますが、教職員が、後輩の指導や、それから同僚とのかかわりについて萎縮をしたり、消極的になったりすることがないように、そういう仕組みや配慮を整えていくことが今後も必要かなあというふうに思います。そのことだけちよっと最後に申しておきます。

(2) 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・評価に係る今後の進め方

(3) 組織風土改革のための有識者会議最終報告

(久元市長)

そうしましたら、次の(2)「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・評価に係る今後の進め方」、(3)「組織風土改革のための有識者会議最終報告」、これも教育委員会、学校現場で不祥事事件が相次いだと、いじめの垂水の問題も含めてですが、あったので、これが挙げられたと思うんですが、これは、事務局から説明いただけるわけですか。

(企画調整局副局長)

それでは、私のほうからご説明をいたします。資料2-1をご覧くださいと思います。

本件は、垂水区中学生自死事案に関する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確認の検証・評価の今後の進め方についてでございます。

まず、1の検証委員につきましては、10月1日付で、記載のとおり、3名の有識者に委嘱をいたしました。3名の検証委員が、今後の進め方につきまして協議をされたので、報告をいたします。

2 (1)、この検証の対象についてでございますが、提言をされました14項目に対する履行状況に加えまして、教育委員会の組織風土改革の取り組み状況もその対象に含むことといたしました。

(2)検証委員の役割及び基本的なスタンスにつきましては、教育委員会が自浄作用を働かせて組織風土改革が進められるよう、改革の方向性及び効果を継続的にモニタリング、確認をいたします。

なお、この検証につきましては、事実の追及や批判が目的ではなく、教育委員会、教育委員会事務局、学校現場が一体となった改革が着実に進められるよう検証・評価を行ってまいります。

(3)検証方法とスケジュールにつきましては、記載のとおり、段階的に進捗状況等の検証・評価を行いまして、その内容を総合教育会議で報告をいたします。

以上です。

(教育委員会事務局学校教育部児童生徒課監理・調整担当課長)

続きまして、資料2-2のほうになります。

神戸市いじめ問題審議委員会による提言に基づく検証評価についてです。

今年の4月16日に、神戸市いじめ問題再調査委員会より提出された調査報告書における項目の14項目につきまして、教育委員会及び学校現場における現在の取り組みについての検証評価を神戸市いじめ問題審議委員会にて実施しております。

2の開催実績および予定なのですが、これまで6月から4回開催しております。

今後、10月、11月におきまして、現時点での検証・評価のまとめを行いまして、12月から1月にかけて、さらに取り組むべき具体的施策等があれば取り組んだ上で、2月にその検証も含めて評価を行う予定にしております。

資料2-2の説明は以上になります。

(教育委員会事務局総務部総務課組織監理担当課長)

続きまして、資料3の説明のほうに入らせていただきたいと思います。

「組織風土改革のための有識者会議」は、垂水区中学生自死事案における一連の不祥事の背景の要因の分析及びあるべき組織体制について、また、後を絶たない教職員による不祥事の要因の分析、その再発防止策について広く意見を求めることを目的としまして、昨年7月に設置しております。

2度にわたる中間取りまとめを経て、この9月30日に最終報告書が提出されております。

資料3におきましては、その最終報告書の内容につきまして、4つの視点から分類を行いまして、左側に不祥事等の背景・要因や課題、右側にはそれらに対する提言・意見をまとめております。

以上でございます。

(久元市長)

説明は以上ですか。

(教育委員会事務局総務部総務課組織監理担当課長)

はい。

(久元市長)

これにつきましてご意見がありましたら。

(長田教育長)

教育委員会としましては、まず、1つ目の資料2の関係になりますが、いじめ問題の検証・評価の関係ですが、これにつきましては、教育委員会のもとに設置をしてお

ります「いじめ問題審議委員会」の検証・評価というものを、この総合教育会議のもとに設置をしていただいています3名の検証委員さんのほうに提出させていただきまして、それも含めて検証・評価をお願いできればというふうに思っております。

それから、「組織風土改革のための有識者会議」の最終報告書の関係につきましては、先ほども申し上げましたとおり、今も、これまでもこの「改革方針」「実施プログラム」をこの4月に策定いたしまして、組織風土改革の取り組みを進めてきたところですが、残念ながら、今回の事案を考えますと、そういうところの徹底ができてなかったと、これは認めざるを得ないと思いますので、改めて、今回の調査を踏まえて、この方針なりプログラムを点検した上で、原点に立ち返って取り組んでいく、取り組みを加速化させていきたいと、このように思っています。

(久元市長)

教育委員の先生方、ご意見ありますか。よろしいですか。

幾ら立派な報告書をつくっても、これ実行されないと意味がありませんから、先ほどもありましたように、ぜひ学校現場とよく連携を密にさせていただいて、ここで書かれていることが実施できますようお願いをしたいというふうに思います。

(4) 組体操の今年度の実施状況及び今後の方針

(久元市長)

それでは、次の組体操の関係なんですが、これは、ちょっと私から意見を言わせていただきたいと思うんですが、私は、組体操については、安全が確認されない限り、実施を見合わせていただきたいというお願いを教育委員会にしてきました。

今回、また後で報告があるかもしれませんが、この秋の運動会、体育大会の事故の状況を見ると、その思いを改めて大変強く持ちます。

私は、事故が起きたから組体操をやめていただきたいということを申し上げている、

そのことだけではないんですよ。子どもたちの体力、運動能力をめぐる状況の変化です。最近の報道では、シニア世代の体力は大変よくなっている。これは非常にいいことですね。しかし、子どもたちの体力・運動能力は低下し続けているというのが、これが実態ではないかと思うんです。特に、県の教育委員会も、神戸市の教育委員会も、なかなか資料を明らかにしようとされませんが、全国的に見て、兵庫県・神戸市の子どもの運動能力・体力は、全国の中でも最低レベル、あるいは最下位グループですね。

このように子どもたちの運動能力・体力がずっと落ちてきているのに、組体操のように危険度の高いそういう演技をですね、もう10年1日のごとく続けていていいのかということを申し上げたいわけです。子どもたちの体力・運動能力を上げることは絶対に必要です。そのやり方が組体操が適切なのか、もっと違う方法で体力・運動能力を上げるということ、これが教育の専門家である教育委員会の皆さんに考えていただいて、見直して、まかり間違っても骨折で4週間とか、そんな事故のないようにしていただきたいというのが私のお願いですので、これにつきましてちょっとご意見をお伺いしたいと思います。

(長田教育長)

市長のお考えは私も十分に理解をしているつもりでございます。ただ、しかしながら、今回のこの秋の運動会・体育大会におきましては、教育委員会として、市長からの要請を受けて、安全な状態で実施できるように、もういろんな手段を、考えられる手段を講じてやったわけですが、それでも結果として骨折を含む事故が発生をしたということについては、極めて重く受けとめなければならないと思っています。

いずれにしても、きょうも資料として今回の秋の状況、あるいは春の状況も含めた今年度の状況をお示ししておりますので、これを踏まえて、この際、やはり組体操をどうするか、それから、もう一つ言えば、組体操を含む運動会・体育大会をどうい

あり方にするのか、また、体育の授業も含め、安全な体育活動をトータルとしてどのように考えればいいのかというような総合的な視野で検討をしていかなければいけないと考えています。

近々専門家等も入っていただいた検討会を設ける予定にしておりますので、ここでのご意見を伺いながら、やはり第一には子どもの安全確保、それから、市長もおっしゃいました体力向上、こういった視点も踏まえながら検討していきたいと思っています。特に、その中でも組体操を今後どうするのかということにつきましては、年内には結論、方向性を出したいと考えています。

(久元市長)

教育委員の先生方、いかがでしょうか。

(山本教育委員)

本年については、組体操について、練習、それから本番、いろいろ取り組みを見させていただきました。練習については、小・中4校の練習を見せていただいて、学校長が率先して担任のサポートを、それぞれの教職員とともに補助に入ったり、指導をしていた姿が印象的でした。中でも、マットを敷いたり、指導の手順を、スピードを落としてゆっくりしたり、技を簡略化したり、さまざまな指導の工夫とサポートをしていました。あわせて、教科指導課の担当者も、すべての学校を回って、どんどん出ずっぱりで指導をしていたというのが印象的でした。多くの労力がそこに割かれているなというのをまず一つ感じました。

本番では、4校、組体操に取り組んだ学校とそうでない学校。取り組んだ学校も、ワールドカップのラグビーのハカを組み合わせて演技をし、大変安定した演技を見せていただきました。次年度からは、神戸っ子応援団の力も借りて支援するぞというような声も周囲から入ってきました。いろんな地域と学校の実態があるんだなあという

ことを改めて実感するとともに、安全配慮と、それから体力低下を補うサポート量の増大というのをあわせて感じました。

体力の向上というところにねらいをもって、今後、開催される安全な体育的活動のあり方検討委員会の議論を待ちながら、やはり学校に混乱があってはいけないので、年度内にある一定の方向性を出すということについては、そうかなというふうに思います。

(久元市長)

はい、どうぞ。

(伊東教育委員)

もう市長のおっしゃるとおりで、まずは部活動をどうするかというところ、特に女性、中学生の女子の部活動、運動しない率が40%を超えてくるという、運動する機会がなくなってくる、そこをどうするか。あと、小学校の運動場、その辺の広さとか、整備が重要である。

先ほどのお話と重複してしまうんですが、組体操がだめであれば、棒体操をやっ
てしまえ、マスゲームでタワーをつくってしまえと少し話をすりかえているところがあるので、やっぱり根本的な体力であれば、今度、小体連ができなくなったとかという話が、根本のブレがあると思いますので、やはり教育委員会でその体力というところを今の学校活動の中で改善できるところはないかというのは探らないといけないというふうに思っております。

(久元市長)

どうぞ。

(今井教育委員)

うちは、上の娘が6年生で、まさに今年、組体操をしました。運動が苦手な子で、初めすごい組体操を嫌がっていたけど、練習していく中で、やってて楽しいみたいな。中でちょっともめたり、でも、そういうのを乗り越えて、当日は成功して、本当に親として子どもの成長を実感したり、子どもが喜んでいる様子やら、先生が感動している様子を見て、これが、組体操がきっと続いてきた理由なんだろうかなというのは、今年、正直初めて思いました。

ただ、でも、これだけの事故が起こっているということを踏まえて、これが組体操じゃないと得られないものなのか、別の手段もあるんじゃないかというのは、本当に真剣に考えていかなければいけないというふうに思っています。

(久元市長)

梶木先生から意見をいただいているんですね。

(長田教育長)

梶木委員からは、これ組体操はガイドラインをつくってやってきましたけれども、やはり今年に入ってから、運動会の実施の前に、研修がどうなっているかというような報告を求めたところ、やはり研修が未実施な学校があったとかというようなことで、しっかりと担当者の引継ぎも含めて、学校現場で本当に真剣に対応がなされてきたのかという疑問点が示されておりました。

また、先ほど伊東委員のほうからも若干ご紹介がありましたが、今年秋に実施した体育大会を見学したところ、組体操を実施しないというふうに実施計画書を出していなかったにもかかわらず、組体操を、「棒体操」と称して、棒の上での倒立や3段タワーを行っていたというような事例も見られたということで、これは非常に私も不信感を持っております。

こういったことも踏まえて、これからこの組体操のあり方を検討する前に、まずは、今年度のこういった、「組体操」と名乗らずに実施したところがどういうところだったのかという検証はしっかりとやらなければいけないと思いますし、また、組体操を中止し、体育大会・運動会のあり方そのものを各学校で真剣に議論していただきたいというのが梶木委員のご意見でございます。

(久元市長)

梶木委員は大変重要な指摘をされているんです。教員の研修出席義務から逃れていることは明らかで、子どもの安全軽視にほかなりません。これらの学校については、管理職に対して経緯を明らかにしてもらう必要があります。

一方、事務局側も事前に把握できなかったのか、見て見ぬふりだったのかを明らかにせねばなりません。組体操実施校について、偽装の可能性がありますので、正しく修正する必要があります。

こういうご指摘をいただいている、これ一つだけかもしれませんが、事務局と教育委員会の委員の先生方との間に正しく情報の提供がなされているのかということについて疑念を差し挟まざるを得ないようなご意見が出されているということについては、ぜひ、これは、きょうおられる皆様方に、これでは教育委員会という制度がきちんと機能しているのか、委員の先生方と事務局との間でも正しい情報が共有されていない、偽装が行われているというようなことでは、やっぱりこれは困る。これは東須磨小学校の事案にも関連すると思いますから、ぜひここは、教育長、教育委員の皆様方のリーダーシップで、事務局としっかりと情報を共有していただきたいということをお願いしたいと思います。

(5) 第3期教育振興基本計画

(久元市長)

それでは、最後に教育振興計画ですね、これ簡単にご説明いただければと思います。

(教育委員会事務局総務部総務課教育企画担当課長)

それでは、ご説明いたします。

教育振興基本計画につきましては、教育基本法に基づき、神戸の教育施策に関する総合的な中期計画を定めるものでございます。

第2期計画が30年度で終了しておりますので、今年度から5年間の第3期計画を今、策定作業中でございます。

今回の計画につきましては、28年1月の教育大綱策定後初めての改訂にあたりますので、大綱の実現に向け、今後5年間の教育の充実に向けた方向性・取り組みを定めるべく今、作業を進めてございます。

政策や重点事業の柱立てにつきましては、(3)でご覧いただきますとおりでございますけれども、めくっていただきまして、2ページには、教育大綱の7本の柱立てに計画案の重点事業の項目と主な新規・拡充事業がどう対応しているのかを整理をさせていただきます。

3ページ以降につきましては、計画の全体の概要でございます。

簡単ですが、以上でございます。

(久元市長)

それでは、この計画を着実に実施していただきたいと思います。

以上で、本日、予定しておりました議事は、すべて終了いたしましたけれども、ほかにこの際ご発言がございましたら、お願いしたいと思います。

よろしいでしょうか。

3. 閉 会

(久元市長)

それでは、以上をもちまして、第2回の神戸市総合教育会議を終了させていただきます。

どうもありがとうございました。