

令和7年度第18回 教育委員会会議 会議録

- 1 日 時 令和8年3月30日（月）13：30～14：26
- 2 場 所 教育委員会会議室 ハーバーセンター4階
- 3 出席者 福本教育長
正司委員 今井委員 山下委員（WEB） 本田委員 吉井委員
- 4 欠席者 なし
- 5 傍聴者 0名（一般0名・報道0名／報道0社）
- 6 会議内容

（福本教育長）

それでは、教育委員会会議を始めます。

本日は、山下委員がリモートでの参加となります。また、所用により、途中で退席される予定になっております。

それでは、議題に入ります。本日は、議案9件、協議事項6件、報告事項3件です。まず、非公開事項について、お諮りいたします。議題のうち、協議事項46、報告事項2、報告事項3については、教育委員会会議規則第10条第1項第2号により、職員の人事に関する事。教第71号議案、教第72号議案については、同項第4号により、社会教育委員及び法律又は条例に基づき設置する附属機関の委員の委嘱及び解嘱並びに任免に関する事。協議事項45、報告事項1については、同項第6号により、会議を公開することにより、教育行政の公正かつ適正な運営に著しい支障が生じるおそれのある事項であって、非公開とすることが適当であると認められるものとして非公開としたいと思いますが、御賛同いただけますでしょうか。

（賛同）

（福本教育長）

ありがとうございます。

それでは、議事に入ります。

教第64号議案 神戸市教育委員会公印規則について

（福本教育長）

教第64号議案、神戸市教育委員会公印規則について、事務局より説明をお願いします。

（吉田総務課長）

前回に引き続きまして、教育委員会規則等の見直し作業の一環としまして、神戸市教育委員会公印規則を改定しようとするものでございます。

改正内容について御説明いたしますので、4ページの参考資料を御覧ください。公印の取扱いについては、市長部局では神戸市公印規則及び神戸市公印取扱規程で定められております。しかし、教育委員会では神戸市教育委員会公印規則のみで規定しておりまして、記載内容にもかなりの違いがありますので、今回、神戸市教育委員会公印規則を市の公印規則及び取扱規程に準じる内容に修正を行いたいと考えております。主な修正点としましては、市の公印規則に準じて、各条項の記載事項を整理するとともに、所属職員等に令達する内容については規則から削除しまして、新たに教育長訓令を制定して規定することとしたいと考えております。また、公印の取扱いに関しては、現在、廃止した公印は廃棄処分をすることになっておりますが、市長部局の取扱いに準じまして、教育委員会の印及び教育長の印であったものは無期、その他のものについては、10年間保存するように変更したいと考えております。そのほか組織改正に伴い、公印事務の総括者を総務課長から教育総務課課長（監理担当）へ変更したいと考えております。

（福本教育長）

公印の規則について、市長部局と同じような形に揃えていくということが第一の趣旨でございますが、御質問等ございますか。

よろしいでしょうか。

では、意見がないようでしたら、採決を行います。教第64号議案を承認とさせていただきます。よろしいでしょうか。

（賛同）

（福本教育長）

ありがとうございました。

それでは、次の案件に参ります。

教第65号議案 神戸市教育委員会職員の特殊勤務手当に関する規則の一部を改正する規則について

（福本教育長）

教第65号議案、神戸市教育委員会職員の特殊勤務手当に関する規則の一部を改正する規則について、事務局より説明をお願いします。

（筒井教職員給与課長）

2. 改正内容としては、4号特勤の見直しということで、学校の管理下において行われる週末等の部活動指導に係る手当の見直しです。この度国の基準変更がございまして、変更後の金額に置き換えるものでございます。なお、部活動は中学校、高校が対象となりますが、中学校は9月からコベカツが始まりますので、それまでの間が対象ということになります。

(福本教育長)

御質問等ございますか。

よろしいでしょうか。意見がないようでしたら、採決を行います。教第65号議案を承認とさせていただきますよろしいでしょうか。

(賛同)

(福本教育長)

ありがとうございました。

それでは、次の案件に参ります。

教第66号議案 神戸市立幼稚園園則の一部を改正する規則について

(福本教育長)

教第66号議案、神戸市立幼稚園園則の一部を改正する規則について、事務局より説明をお願いします。

(日出嶋学校経営支援課長)

改正点は3点ございまして、1点目は、国が令和8年4月より幼稚園の学級編制基準を「35人以下」から「30人以下」に引き下げることに伴いまして、文言の整理及び教諭1人の担当する幼児数を同様に引き下げることを規則に反映するものでございます。

2点目は、太山寺幼稚園及び櫛谷幼稚園の廃止を規則に反映させようとするものでございます。

3点目は、令和8年度から園区を原則、区単位に改めたことに伴いまして、不要となりました別表のうち、備考の削除を規則に反映させようというものでございます。これらの改正の施行日は、全て令和8年4月1日でございます。

(福本教育長)

御質問等ございますか。

特にございませんか。

それでは、採決を行います。教第66号議案を承認とさせていただきますよろしいでしょうか。

(賛同)

(福本教育長)

ありがとうございました。

それでは、次の案件に参ります。

教第67号議案 神戸市教育委員会事務局組織規則等の一部を改正する規則について

(福本教育長)

教第67号議案、神戸市教育委員会事務局組織規則等の一部を改正する規則について、事務局より説明をお願いします。

(平井教職員人事課長)

1. 概要を御覧ください。組織改正に伴いまして、3つの規則の改正を行います。

①神戸市教育委員会事務局組織規則について、これは組織の役割等を示しているものですが、改正の概要といたしましては、課名及び所管事務の変更を反映させていただいています。また、学校法務専門官の名称、配置の位置づけ、それから、職務に関する記載を変更しております。児童生徒課の所掌事務にコベカツを追記しております。

このたび、監理室が総務課と一緒になるということで、室に関する記載を削除しております。

その他、必要な改正を行っておりまして、詳細は2ページ以降に新旧で記載しております。

②教育機関の組織に関する規則の改正です。教育機関、特に学校園を除く教育機関について定めている規則ですが、神出自然教育園の所管を総務課から学びの推進課に変更することについて、反映しております。

③神戸市教育委員会職員職名規則の改正です。学校法務専門官の名称をこちらで定めておりますので、変更を反映しております。また、職名のほかに補職名及び職種名もこの規則で定めておりまして、過去の使わなくなった職種名等が残っておりますので、このタイミングで整理させていただいております。

詳細については、②に関する規則については8ページ以降、③に関する規則については9ページに記載しております。

(福本教育長)

御質問等ございますか。

(正司委員)

学校法務専門官が教育法務監理官に変わるということで、仕事の表記の仕方が変わっていますが、実態に合わせて変更しているのでしょうか。

(平井教職員人事課長)

学校法務専門官は監理室の中に位置づけておりまして、監理室の職務の内容を遂行しているという形になっておりました。この度、事務局づけということになりましたので、規則の項で、どこかの課の職務をよむのではなく、直接、職務内容に記載させていただいています。

(今井委員)

春は一番忙しい時期だと思いますので、組織改正や課の名称が変わったことを学校現場にお伝えするときに、ぜひポイントを絞る等、分かりやすくお伝えいただくという配慮をお願いいたします。

(平井教職員人事課長)

承知しました。

(福本教育長)

ほぼ毎年変わっていますので、学校が混乱しないように、我々も配慮していきたいと思っています。

ほかに御質問等ございますか。

ほかにないようでしたら、採決を行います。教第67号議案を承認とさせていただいてよろしいでしょうか。

(賛同)

(福本教育長)

ありがとうございました。

それでは、次の案件に参ります。

教第68号議案 職務に専念する義務の特例に関する規則及び神戸市教育長の職務に専念する義務の特例に関する規則の一部を改正する規則について

(福本教育長)

教第68号議案、職務に専念する義務の特例に関する規則及び神戸市教育長の職務に専念する義務の特例に関する規則の一部を改正する規則について、事務局より説明をお願いします。

(平井教職員人事課長)

改正内容について御覧ください。１．改正の趣旨ですけれども、国の運用改正に伴い、災害時における職務に専念する義務を免除される要件の見直しを行っております。

２．改正する規則ですけれども、①職務に専念する義務の特例に関する規則、及び②神戸市教育長の職務に専念する義務の特例に関する規則を改正させていただいております。

３．具体的な改正内容ですけれども、災害時における職務専念義務の免除の要件につきまして、退勤途上の危険回避。それから、食料確保等の場合に、職務専念義務の免除申請を申し出ることができるという形にさせていただいております。

(福本教育長)

御質問等ございますか。

(今井委員)

表現上のことで確認したいと思いますが、②神戸市教育長の職務に専念する義務の特例に関する規則に関して、改正後の内容が、例えば（２）イで「職員」という言葉を使っていますし、この後も使っていますが、対象となるのは教育長だけの規則なので、「職員」ではなく「教育長」で良いのではないかと気になりました。敢えて職員にされているのであれば構いませんが、教育長にしない理由があるのでしょうか。

(平井教職員人事課長)

御指摘のとおり、対象は教育長だけという規則になっております。ほかの人事委員会の規則等も全て同様の内容で改正しているということで、この形にさせていただいていますが、少し分かりにくいので、改めることができるかどうか、どこかのタイミングで判断したいと思います。

(福本教育長)

ほかに御意見等ございますか。

よろしいでしょうか。今井委員ご指摘の件は確認してください。

では、採決を行います。教第68号議案を承認とさせていただいてよろしいでしょうか。

(賛同)

(福本教育長)

ありがとうございました。

それでは、次の案件に参ります。

教第69号議案 神戸市立小学校、中学校及び義務教育学校の管理運営に関する規則等の一部を改正する規則について

教第70号議案 事務長の設置に関する規則等を廃止する規則について

(福本教育長)

教第69号議案、神戸市立小学校、中学校及び義務教育学校の管理運営に関する規則等の一部を改正する規則について及び教第70号議案、事務長の設置に関する規則等を廃止する規則について、の2議案について、まとめて事務局より説明をお願いします。

(平井教職員人事課長)

教第69号議案の1ページ目にある概要資料を御覧ください。

1. 統合の内容につきまして、＜統合により改正する規則＞は「神戸市立小学校、中学校及び義務教育学校の管理運営に関する規則」、「神戸市立高等学校の管理運営に関する規則」、「神戸市立特別支援学校の管理運営に関する規則」の3つとなります。1つ目と3つ目の規則におきまして、主任に関する部分は、これまで「主任等の設置に関する規則」を引用した形でしたけれども、それぞれ管理運営に関する規則に取り込む形で統合いたします。2つ目の「神戸市立高等学校の管理運営に関する規則」においても同様に、これまで引用していた「事務長の設置に関する規則」及び「神戸市立高等学校の主任等の設置に関する規則」を統合いたします。

2. その他の改正点といたしまして、①、②につきましては、今日の実態として、各学校でこれらの主事や主任を以前より配置しているところでした、この度の改正のタイミングで規則に明記するものです。

③につきましては、当該規則で明示されておらず、各学校の実情に応じて分担しているその他の校務を分担する主任等というものについて、これまで主幹教諭、または、教諭に限定していたところですが、広く教員全般に担ってもらえるように要件を緩和しております。

④につきましては、これまで校長の職務専念義務の免除について、教育長の承認を必要としておりましたけれども、教育長の承認を廃止しまして、校長自らが要件に従って取得の判断を行うということにさせていただいております。

⑤につきましては、廃止の規則を引用している規則の文言について、統合後の改正規則

に引用するよう改めるものです。

以上のことから、教第69号議案と、統合される側の規則を廃止する規則を教第70号議案として上げさせていただいております。

(福本教育長)

御質問等ございますか。

(山下委員)

教務主任と総務学習指導担当との関係や、主幹教諭といった学校教育法上の職名との関係について教えてください。

(平井教職員人事課長)

まず、教務主任に関しましては、国の規則でも定めがあるところですが、神戸市の特に小学校においては、教務主任という形では配置してないところが多く、実際には主幹教諭がどの学校にもいますので、主幹教諭が教務主任の任を担っているという形になっております。

一方で、総務学習指導担当というのは、神戸市の小学校において特別に配置しているポジションとなっております、置くことができるという形にはさせていただいておりますが、全小学校に配置させていただいています。これは神戸市独自ということもありまして、主幹教諭がいればいなくても良いといった、ほかの主任にはあるような表現を用いていない形になっております。

(山下委員)

独自の職種ということで、これまで伝統、歴史があって、非常に円滑に、効果的に運用されているものと思っておりますので、ぜひ、これからも大切にさせていただくと同時に、また、我々としても、ほかの制度との比較なり並べたりするときに、少し念頭に置いておく方が良いのではないかと思います。

(福本教育長)

ほかに御質問等ございますか。

意見がないようでしたら、採決を行います。教第69号議案を承認とさせていただいてよろしいでしょうか。

(賛同)

(福本教育長)

続いて、第70号議案を承認とさせていただいてよろしいでしょうか。

(賛同)

(福本教育長)

ありがとうございました。

それでは、次の案件に参ります。

協議事項43 神戸市教育委員会における組織風土改革の取組について

(福本教育長)

協議事項43、神戸市教育委員会における組織風土改革の取組について、事務局より説明をお願いします。

(高野尾政策調整担当課長)

1. では、「教育委員会改革方針2021」の策定背景と取組を記載してございます。

2. では、これまでの取組について学識経験者よりいただいた御意見を、教育改革方針の柱に沿った形でまとめてございます。

1つ目は、学校園の支援内容の質をさらに高め、学校園が安心して相談・連携できる仕組みへと発展させること、学校の対応能力を高めること。

2つ目は、地域に開かれた学校づくりの推進として、学校の目指す姿や地域との連携・協力活動について丁寧に対話を重ね、コミュニティ・スクールを学校の個性や強みを形づくる場として活用すること。

3つ目は、次期学習指導要領を見据え、教育の質を高めること、授業改善には教員の主体性が不可欠のため、校内研修等を活用し、職員室における開かれた対話文化が、組織としての成長につながることを。

4つ目は、子供たち一人ひとりに応じた、きめ細かな支援に向け、より一層のスクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーの活用と校内連携、子供への関わり方に関する実践的研修の充実をすること、の御意見をいただいております。

3. では、「教育委員会改革方針2021」に基づく各種の取組については、「第4期神戸市教育振興基本計画」の重点施策として体系的に位置づけ、継承し、毎年度、現状や効果を把握し、社会状況や教育課題の変化に応じて、柔軟に施策を見直すことで、発展させていきたいと考えてございます。

4. では、点検及び評価の中で学識経験者から御意見をいただき、議会へ報告し、取組の透明性、客観性を確保するとともに、次年度以降の改善につなげていきたいと考えてございます。

(参考) は対応関係を示したものでございます。

(福本教育長)

御質問等ございますか。

よろしいでしょうか。

それでは、次の案件に参ります。

協議事項44 神戸市教育委員会における女性教職員の活躍推進計画（第3期）の策定について

(福本教育長)

協議事項44、神戸市教育委員会における女性教職員の活躍推進計画（第3期）の策定について、事務局より説明をお願いします。

(平井教職員人事課長)

鑑文の理由のところにも書かせていただいておりますとおり、令和7年度末をもって現計画の期限が到来することから、新たな計画の策定をさせていただきます。

神戸市女性教職員の活躍推進計画というのは、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条に基づいて、特定事業主行動計画として策定するものです。

計画期間につきましては、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間としております。

目標につきまして、2段落目に分析の結果とありますが、女性の教職員の割合は神戸市も高くなっており、管理的地位にある教職員に占める女性の割合は、今は増加しつつありますけれども、まだ十分な水準とは言えないと考えておりまして、こちらを目標に設定したいと考えております。

四角の中に書いておりますとおり、教頭・係長級以上の教職員を令和12年度で30%以上を目標に、今後の人材育成や人事の配置等、色々なことを考えていきたいと思っております。

あわせて、教職員一人ひとりの「心身の健康」が保たれ、「働きやすさ」「働きがい」及び「ワークライフバランス」の確保が実感できる組織・環境の構築を目指すということで、もちろん管理職の数というのも1つの目標ですけれども、教育委員会事務局や学校園全体で男女問わず働きやすい環境であることというのが一番ですので、そちらも目標とさせていただきます。

最後に、達成するための取組ということで、(1)(2)とあげさせていただいておりますけれども、神戸市学校園働き方改革推進プラン_2.0を定めたところですので、そちらを用いて女性管理職の地位、男女問わず働きやすい環境づくりというのを取り組んでいき

たいと思ひまして、そちらの項目をこの取組の中でも反映しております。令和8年の4月1日からの計画として推進していきたいと考えております。

(福本教育長)

女性教職員の活躍推進ということで、管理職だけが全てではありませんが、現在21.6%のものを5年間で30%にするということです。御意見をいただきたいと思ひます。

(今井委員)

今回3期目ということで、1期目と2期目の目標値と目標達成度合いを教えてください。

(平井教職員人事課長)

令和7年度末で終える2期目は、女性の管理職の割合は25%を目標としておりました。先ほど教育長からも説明がありましたとおり、現状、令和7年度で21.6%ですので、目標値に達していないという状態で、2期目を終えております。2期目を策定する際の令和2年度時点では、15.4%が実績でしたので、そこからは5年間で6%ほど上げてきたという実績です。目標を高く設定し、それに向けて取り組んでおひまして、次の目標は30%ということになりますので、着実に進めつつ、思い切った考え方も入れていく必要があるのではないかとおひしているところではあります。

(今井委員)

目標には届きませんでしたが、何とか少しずつ上がっていつている中で、今いる21.6%の女性管理職の皆様は、その位置に行くのにどうひいうハードルがあったのかというところをぜひしっかり聞き取っていただきたいと思ひます。あるいは、管理職に進んでいない方のお声もしっかり拾っていただいて、今後の施策に反映させていただければと思ひます。

(正司委員)

30%を目指して、この計画を進めてほしいと思ひますけれども、目標を達成するための取組について2点お尋ねしたいと思ひます。

1点目、以前も伺ったと思ひますけれども、管理職支援アドバイザーという方々は、どうひいうステータスの方で、どこに所属されていて、どうひいうお仕事をされているのか教えてください。

2点目、一人ひとりのウェルビーイング向上は非常に重要なことだと思ひています。ただ、ウェルビーイングは定義が非常に難しく、教育委員会としてはどうひいうふうにウェルビーイングを捉えて、向上させようとしているのか、御説明ください。

(平井教職員人事課長)

まず、管理職支援アドバイザーですけれども、教職員人事課に配置しておりまして、現在は3名の元校長の教員の配置しております。新年度より4名の配置とする予定になっておりまして、普段から学校の現場に訪れて、管理職、教頭先生、それから、校長先生の困り事や職員との関係性を支援しています。また、今後、管理職の役割を担っていただきたいような方や教職員人事課のほかの教員籍とのつなぎ役を行う等、管理職を支援するという立場です。さらに、今後の管理職の育成も見据えて、全体像を把握して、現場の情報を事務局にいる教員籍に伝達するという役割も担っております。また、運営が厳しい学校が年度途中に発生することが結構ありますが、そういったところには、いち早く支援に入りまして、学級・学校運営を支援し、疲弊している教員のサポートに入っていくことで、管理職だけではない学校全体の支援もしています。その場に応じた支援をしていますけれども、やはり教頭先生や校長先生に新しくなられた方等をメインに、心配事や困り事に対する支援を行っています。

ウェルビーイングに関する内容ですけれども、今は講師をお呼びして研修を行っており、受講者は80名程度です。ウェルビーイングの考え方が難しいというところはあるのですが、やはり神戸市としては、女性だけでなく全員が学校教育の教育活動を通じて、やりがいを持って動けるような働き方や気持ちの持ちようというのはどういうことか、というところを神戸市独自で考えていくということも含めて、今年度から、そういった研修を入れています。定義も含めて、現状は探っているところがありますが、女性管理職だけではなく、全員が意識を高めていこうというところが、これまでの女性管理職の研修からこの研修に切り替えた1つの意義ではないかと思っております。お答えになってないかもしれませんが、ウェルビーイングの持ちようと言いますか定義みたいなものは、もう少し研修を積み重ねて出していきたいと思っております。

（吉井委員）

今回の目標を達成するための取組を5に掲げておられる中で、「全教職員を対象とした昇任意向調査を実施」と記載されていますが、調査をこれまで実施されたことはありますか。

（平井教職員人事課長）

全教職員に対する意向調査に関して、次年度の人事異動等を考えていく中で、意向は必ず確認するようにしております。教頭等になる前にも、主幹教諭というのもありますので、年数等は満たしていなくても将来目指しているか、意識しているかということは、毎年度、調査の中で校長先生からもヒアリングするという形で行っています。

（吉井委員）

御質問させていただいた趣旨として、30%はかなりハードルが高いと私は思っています。

特に、我々一般企業も女性を管理職に登用したいけれども、管理職になりたくないという方がたくさんいらっしゃいます。理由としては、なかなか仕事がハードだということもあるし、私生活を犠牲にしないといけない部分が出てくるのではないかなというような懸念もあって、管理職になりたくないという意向が出てくるのではないかと思います。これまでに調査された昇任意向調査の中で、男女で差があるとか、あるいは、管理職になることに対するヘジテイト（躊躇い）のようなものが見えるとか、そういったことはありませんでしたか。

（平井教職員人事課長）

男女差というところを詳細に分析はできていませんが、現在、教頭の昇任希望者が潤沢にいるという状態ではないというところがありますので、全体的に管理職の負担感というところが、ネックになっているのではないかなという印象を、教職員人事課としては受けております。世代によるベースの人数の差もありますが、今後の世代にとって、管理職がすごく負担ということがないように、先ほど今井委員もおっしゃっていただいたように、特に女性がどのように考えていらっしゃるのかということは、それぞれの声としては聞きますが、整理してまとめて、どういう傾向があるのかを分析することまではできていません。今後30%を目指す中で、現場の声をもう少し分析して、男女の差や年代の差のようなものがあるのかどうかを、しっかり調べていきたいと思っております。

（吉井委員）

ぜひ、よろしくお願いいたします。

（本田委員）

15.4%から現状21.6%ということで、5年間で6%ぐらい上がっていると思いますが、どの取組が一番効いているのかという評価はできていますか。

（平井教職員人事課長）

社会情勢も相まって、女性が管理職になるということにそれほど違和感を抱かないということが、まず1つの理由としてあるのではないかと思います。それ以外には、現場で活躍されている女性の教諭、主幹教諭の方に個別にお声がけをしています。また、男女関係なく、自信がないですという方にもこういうところを評価しているし、チャレンジしても良いのではないかなということを、校長先生等を通じてしっかり言っていただくということで、気持ちのハードルを下げていくということは、ここ数年ずっと取り組んでいます。そのため、社会全体的に女性が進出しているという雰囲気醸成と、個別の声かけを続けてきた成果ではないかと、我々としては思っております。

(福本教育長)

ほかに御質問等ございますか。よろしいでしょうか。

では、次の案件に参ります。

協議事項42 神戸市教職員こころの健康づくり指針について

(福本教育長)

協議事項42、神戸市教職員こころの健康づくり指針について、事務局より説明をお願いします。

(筒井教職員給与課長)

前回から変わったところを中心に御説明をさせていただきます。

1. 基本方針は変わっていません。

2. メンタルヘルスケアの基本的考え方ということで、前回4つのケアを御説明させていただきました。ここで一番大切なのは、セルフケアでございます。そして、やはり教職の方々、自分自身よりも子供を中心にしてしまいがちだということで、下のほうに少しコラム的にセルフケアの重要性と、たまには子供たちに声をかけている“大丈夫？”を自分にもかけてはどうですかというふうな問いかけを記載させていただいています。

12ページ、5. 個人情報の保護というところは、こちら也非常に重要でして、先生方が安心して相談をするということが大切ですので、「個別の相談内容は、本人の同意なく第三者に提示することはありません。安心してご相談ください。」ということを下部に追加しています。

そして、最後のリーフレットのところでございますが、まず、教職員編です。先ほどの4つのケアのところと同様に、上部に「先生の仕事は…」ということで、たまには、ホッとしましょうという文言や、「先生でよかった」と思える毎日と一緒にいきましょうというメッセージを、リーフレットにも追記しています。

また、管理監督者編につきましては、職場の環境改善を通して、メンタルヘルスの向上を図りましょうということを追記しています。

(福本教育長)

より先生方にとって見やすく、響くような形に変更していただいたということでございます。

御質問等ございますか。

(今井委員)

こういう指針をつくっていただいて、リーフレットも教職員編と管理監督者編という形

でそれぞれに作っていただいて、分かりやすく伝わっていくということが、すごく大事だと思います。1度お伝えして終わりではなく、先生方の一番忙しい時期や、しんどい時期等、学校状況に応じて色々なタイミングがあると思うので、ぜひ、小まめに伝え続けていけるような取組が望ましいと思います。産業保健スタッフの方や外部の専門の方に御相談しながら、良いタイミングを見計らって、少しずつ小まめに伝えていただけるような仕組みがあれば良いと思いますので、ぜひ御検討いただきたいと思います。

（筒井教職員給与課長）

我々も作って終わりではなくて、本当に皆さんに知っていただくということが重要だというふうに考えております。指針は少し文字が多いので、リーフレットを作りました。このリーフレットを常に目に見えるところに置いていただきたいと思いますと考えていますので、例えば学校の中で休憩をするところや気が抜けるようなところに、リーフレットを少し大きくして貼っていただきたいと思いますということも含めて、4月の冒頭に学校へお伝えさせていただこうと思っております。また、メンタルヘルス対策について、教職員も管理職も知識が重要でございますので、研修にも必ず入れていきたいと考えています。

（吉井委員）

最近、会社も健康経営やサステナビリティということを言われていまして、方針を出す必要があります。進捗の管理をする際に、例えばバンドー化学では、3つの指標を管理しています。1つは、エンゲージメントサーベイのスコアで、どういう水準が上がってきたかということを皆さんにアンケートで取っています。それから、プレゼンティーイズムというのがありまして、WHOが出している、ストレスチェック結果と掛け合わせて算出するものがあるようです。それから、アブセンティーズムというのがあり、疾病等によって、7日以上休業となったときの従業員の休業日数からの算出ということで、休業する日数をカウントして、それぞれ年々で評価するという評価の仕方があるようです。あくまでも参考までの情報ですが、今回は色々な施策の提案となっており、ラインケア、セルフケア等、我々もそういうふうな形で取り組んでおりますので、大変良いと思いますけれども、何らかの成果が見えるような形で進めることができればより良いのではないかとということで、お伝えしました。

（福本教育長）

参考にしていただければと思います。

ほかに御意見ございますか。よろしいでしょうか。

ありがとうございました。

それでは、次の案件に参ります。

協議事項 7 不登校支援の取組について

(福本教育長)

協議事項 7、不登校支援の取組について、事務局より説明をお願いします。

(河上児童生徒課長)

1つ目が、1. フリースクール等利用料助成についてです。こちらは来年度から新しく始めるものですが、背景といたしましては、不登校の要因が様々であるのに対しまして、フリースクール等民間施設を利用する方が、近年、増えてきているという中で、保護者の経済的負担が増加している状況があるということと、今年度、不登校児童生徒と、その保護者に実施したアンケートにおきまして、最も市に力を入れてほしい支援といたしまして、フリースクールへ通う家庭への経済的支援というものがあつたものを踏まえて、このたび、令和8年度予算案を上程いたしまして、先日、議決を受けたものでございます。

(1) 制度の概要といたしましては、こちらに記載のとおりですが、制度開始は令和8年4月1日。対象は市立の小・中・義務教育学校に在籍する児童生徒。対象経費につきましては、利用料に該当するもので、月額上限2万円、オンラインの場合は、月額上限1万5,000円を想定しております。補助率は利用料の2分の1としております。

対象の施設は、学校から出席認定を受けていること、かつ、この事業におきまして、教育委員会が施設認定を実施しているということを条件にする予定にしています。

施設の認定の基準ですが、文科省が令和元年に作成した民間施設についてのガイドラインというのがございますので、それを基に基準を設けて認定をしていきたいと思っております。

内容については、記載のとおりです。予算額については4,400万円となっております。

(2) 今後の実施のスケジュールですが、本日から認定施設について募集を開始しております。4月6日からe-KOBEというオンラインのシステムで申込みを受付けます。保護者の申込みにつきましては、1年かけて学期末ごとに申請をしていただく予定にしております。最初の申請は7月下旬を予定しています。

2つ目、2. こうべっ子オンライン広場についてです。今年の9月26日より事業を開始し、今年度が終了したものでございます。1日の平均の児童生徒の利用は、15名程度ということになりました。月別に人数の推移を見ていきますと、3月に向けて徐々に増加はしましたが、最終的には17名程度ということになっております。実人数でいきますと、延べ63名が1度は参加をしたということになっております。利用人数の上限が100名となっており、100名しかIDを付与できないので、利用しない児童生徒に関しましては、了解を取った上で、ほかの児童生徒にIDを入れ替えるという形で、今年度63名の入替えを行っております。

(3) 成果といたしましては、参加者の中には、放課後に学校へ登校できるようになっ

たケースや、校内サポートルームを利用できるようになったケースもあります。参加を継続するうちに、今まで声が出せなかったけれどもオンライン上で声を出せるようになったという児童もいます。また、あとクイズやゲームを交えたライブ授業で、参加者同士が協力し合っている様子なども見られるようになりました。

また、（４）課題といたしましては、１日当たり参加人数が、まだ低くなっておりますので、利用者の増加に向けた取組が必要であると考えております。また、コミュニケーションは、よく取っていますが、授業や勉強に向かうという様子はなかなか見られなかったもので、そういったところも課題ではないかと考えております。

（５）来年度の取組といたしましては、来年度も継続して予算をつけておりますので、来年は１年通年で実施をしたいと考えております。事業検証を行った上で、今後の事業展開について、検討していきたいと考えています。

また、利用者増加に向けた取組といたしましては、これまでは利用人数の上限が100人のIDでしたので個別に案内していましたが、ホームページ、チラシに掲載いたしまして、関心のある子が利用できるような取組をしていきたいと考えています。また、IDをそのまま渡すのではなくて、体験用の１週間程度のIDを付与して、興味のある子に参加してもらうというような形を取っていききたいと考えてございます。

３点目が、３．校内サポートルームの運営です。令和６年度に全校の配置を実施いたしました。今年度の利用状況でいいますと、２月末時点ではありますが、１日の平均利用人数は546名でございました。

（２）成果といたしましては、校内サポートルームであれば登校できるようになるなど、安心して過ごすことができる場所として定着してきました。サポートルームに通いながら、好きな科目から授業に顔を出したり、給食に参加したりということをきっかけに、教室に復帰した事例も見られました。また、児童生徒が支援員と相談しながら、１日の目標を決めるというようなこともよくやっておりまして、これで自己調整力・自己効力感が向上したという声も聞かれております。

（３）課題といたしましては、学校によって校内サポートルームの利用頻度や利用時間に差があるため、１日４時間、週５日の20時間で支援員を配置していますが、支援員配置時間外は教員が対応しないといけないことや、対応が困難なケースが見られたということです。利用人数が増えているところでは、静かに過ごしたい生徒と活動したい生徒が混在しているため、運用に工夫の必要があると考えてございます。

（４）令和８年度のサポートルームの新たな取組としましては、繁忙に対応するために、サポートルームの支援員が、例えば勤務している学校で利用がない期間に、ほかの学校で運営できるような、学校間の応援制度を導入することです。学校間応援制度の利用等を検討した上でも、それでも運営が困難な学校には、配置時間の追加配分を行っていききたいと考えております。

(福本教育長)

なお、今後の方針については、教育委員会会議規則第10条第1項第6号により、会議を公開することにより、教育行政の公正かつ適正な運営に著しい支障が生じるおそれのある事項であって、非公開とすることが適当であると認められるものとして、後ほど非公開の場で協議したいと思っておりますが、よろしいでしょうか。

(賛同)

(福本教育長)

ありがとうございました。

では、今後の方針以外のただいま説明いただいた部分について、御質問はございますか。

(山下委員)

3. 校内サポートルームの運営の成果として、教室復帰に成功した例が多数報告されたということは、大変嬉しいお知らせだと思っております。今後、校長会や先生方にも共有していただけますととても良いのではないかと感じました。

以上、感想でありますけれども、関連して何かあればお教えください。

(河上児童生徒課長)

こういった報告は、支援員が毎月報告書を上げておりまして、その中から出てきたものでございます。内容につきましては、サポートルームの支援員の研修会などで共有しますとともに、校長会等の全体の間でも良い事例として共有していきたいと考えております。

(今井委員)

フリースクールの利用料助成が始まるというのは、ずっと以前から要望があったことですので、本当に実現して良かったと思います。これは令和9年度以降も予定されていると思って良いでしょうか。

(河上児童生徒課長)

そのように考えております。

(福本教育長)

ほかに、御質問等ございますか。よろしいでしょうか。

ありがとうございました。

公開案件は以上となりますが、教育委員の皆様から教育委員会会議で取り上げるべき事項について、御意見ございませんでしょうか。

それでは、本日の公開案件を終了いたします。

閉会14時26分