

# 令和6年度 第2回神戸市総合教育会議

と き 令和6年9月11日(水)

10:00～11:30

ところ 神戸市役所1号館14階 大会議室

## 1. 開 会

○企画調整局大学・教育連携推進課

それでは定刻になりましたので、ただいまより令和6年度第2回神戸市総合教育会議を開会させていただきます。以降の進行につきましては、市長、よろしくお願いいたしますします。

○久元市長

おはようございます。今日も大変暑さが厳しいですが、そういう中で、お忙しい中、御出席いただきありがとうございます。今日のテーマは教員の確保・育成と働く環境が議題ですね。これはもともと非常に神戸市の教育大綱でも問題意識を持っていたところで、多忙化対策ということもしっかり柱に掲げておりました。ただ、そういう中で教員の不足が全国的に深刻な問題になっておりまして、なかなか苛酷な労働環境のイメージっていうのが変わってはいないように思います。今日は、このテーマを事務局から現状と課題も含めて説明をいただきながら、自由闊達に御議論いただければと思います。いつも申し上げているところですが、総合教育会議は決定する場ではないわけですが、この議論を踏まえて教育委員会、また、市長部局での意思決定につなげていただければと思いますから、よろしくお願いいたしますします。

それでは、事務局から教員の確保・育成、あと全国的な教員採用を取り巻く現状や神戸市としての取組について説明をいただければと思います。よろしくお願いいたします。

## 2. 議 題

### (1) 教員の確保・育成について

○教育委員会事務局総務部部長（人材確保対策担当）

それでは教員の確保並びに育成について御説明します。初めに、教員採用を取り巻

く現状について御説明します。

まず、全国的な教員採用を取り巻く現状です。平成12年度をピークに倍率は減少傾向、令和5年度の倍率は3.4倍で過去最低となっております。受験者の減少に加え、採用者は増加していますので、今後も倍率が低下していくことが予想されます。次に、本市の受験者の推移です。志願者が全国同様に減少傾向にあり、平成21年度をピークに減少傾向です。令和4年度から2,000人以下、今年度は1,788人となっております。

続いて、本市の採用倍率です。志願者が減少する中で、令和5年度採用から合格者数を大幅に増やしているため、採用倍率は、令和4年度の7.1倍から令和5年度は3.6倍、令和6年度は3.5倍と、全国平均並みへ低下しております。

次に、本市の教員の欠員状況です。積極的な採用を進めていることもあり、今年度当初は欠員数ゼロでスタートすることができました。しかしながら、今後、産育休、病気休職などが年度末にかけて増加していくことや、全国的な教員不足により、代替となる臨時講師の確保が困難となっていることから、教員不足が年度末にかけて増加する傾向にあり、今年度も予断を許さない状況にあります。

次に、産育休・病休などの推移です。産育休・病休などは、令和3年度と令和5年度を比較しても増加しております。また、年度当初から年度末にかけて増加する傾向にあり、産育休では全校種合わせて120人程度、病休などでは40人程度が増加します。これらの代替として臨時講師を確保する必要がありますが、全国的な教員不足の中で非常に厳しい状況となっております。

続いて、教員確保の取組について御説明します。全国的な教員不足の中、非常に厳しい状況であり、教員確保は重要なミッションとなっており、対策を進めています。受験者増の取組、臨時講師の確保、その他の取組、今後の取組に分けて説明いたします。

まず、受験者を増やすために、積極的な教員採用を令和4年度から続けています。採用選考の改正を毎年実施しており、今年度も様々な改正を行っています。そもそも

の受験者数の底上げのために、市立高校生へ教員の魅力を伝えるセミナーを今年度から実施しております。

産育休などの代替のための臨時講師の確保も不可欠であることから、臨時講師確保のために教員採用選考不合格者を対象とした臨時講師特別面談。令和4年度からペーパーティーチャーなどを対象とした研修の実施。令和5年度から臨時免許状の授与を前提とした選考の実施。今年度から臨時講師向けのセミナーの実施といった取組を進めています。

そのほかの取組としては、他都市での正規教員経験者を対象とした特別選考。補欠合格制度・前倒し採用の実施、免許は持たないが、専門性の高い人材を活用することができる特別免許状の活用を前提とした特別選考を実施しています。

以上、様々な対策を行ってきておりますが、まだまだ予断を許さない状況にあることから、対策を継続するだけでなく、来年度も新規に対策を実施していく必要があります。例えば、日程の前倒し、採用選考のさらなる制度改革、本市の魅力向上など検討を進めているところです。

次に、教員の育成についてです。令和4年度から取り組んでいる積極的な採用により新卒者が年々増加しており、教員の育成も重要な取組となっています。令和4年度から、教職経験のない正規教員、任期付教員、臨時的任用教員を対象に、採用前の2月から3月において、初めて教壇に立つ教員が、学級づくり、授業づくりなど実践的指導力を学ぶ採用前研修を実施しております。また、法定研修としての1年次の初任者研修に加え、本市独自で実施している2年次、3年次フォローアップ研修も含めて、初任者育成3年プランとして運用しております。きめ細やかな支援により、若手教員の資質能力向上に取り組んでおります。以上で説明を終わります。

○久元市長

はい、ありがとうございました。正直、福本教育長以外、私も含めて、現場の実態が分からんわけですよ。それでね、これだけ倍率が下がっていたら、なかなか公開の

場なので言いにくいかもしれませんが、相当レベルが落ちているのかとか、それから最近入ってきた新規の先生、若いね、新規の先生方は今までの、かつての新規採用者、つまり、今は採用何年目って10年目とか20年目とかっていう方々が新規採用された方々とメンタリティとか、あるいは士気とかですね、何か変わってきているっていうふうに思うのか。主観が入るかも分かりませんが、もうちょっと何か実感を伴う説明を、どなたでも結構です。次長、事務局長も含めて。

○教育委員会事務局総務部部長（人材確保対策担当）

まず私から。実際に、採用選考、今年も2次面接などを、私も何人もさせていただいたのですけども、やっぱりこれだけ忙しい職場であるというイメージがあるにもかかわらず、神戸市を受験してくださる方々へは感謝しております。実際にコミュニケーション能力であるとか、あるいはもちろん模擬授業も含めまして、実践的なところも総合的に見て、この方たちならば、任していけるという方々を正規、そして、任期付に採用させていただこうと思っておりますので、決してレベルは下がっているとは思いません。ただ、やっぱり昨今の社会状況として、ある意味、容易に転職していくという傾向は、確かに、この数年出てきているような気がしますので、この辺り何とか、神戸市の教員として続けて頑張っていただけのような、そんな環境づくりもしていきたいなと思っております。

○久元市長

ありがとうございます。答えにくい質問をして、すみませんでした。ありがとうございました。ほか、もし次長、事務局長何かありましたら。

○教育委員会事務局教育次長

私も、これだけ大量採用している昨今ですので、現場の教員たちに、初任者の様子などは努めて聞くようにはしております。その中で、質が落ちているというよりも、非常に真面目な初任者たちが多いと。我々が若い頃よりは授業に向かう姿勢が真面目過ぎて、ちょっと苦しいのではないかというような、そこを心配しているという声は

聞いております。そこについては、指導教員なども、もちろん初任者研修などは特に手厚くつけてはいるのですけれども、授業に向かう姿勢、ここまで授業をきっちりやり切らないといけないのではないかというものが大きくプレッシャーになっているのではないかというようなことは、現場の教員からはちらほら聞こえてきている状況です。

○教育委員会事務局長

少しだけ補足をさせていただきますが、子供たちを教え導く教員として、やはり最低限の資質というものを持った方を採用しないといけませんので、この教員不足の中で、募集人数にとらわれない積極的な採用ということに努めてきております。ただ、どうしてもやっぱりこれ以上レベルを下げると、ちょっとこの方、教壇に立っていただくのはしんどいかなという方は、それはもちろん採用するわけにはいきませんので、一定そういうことでない、この人であれば大丈夫かなという方を積極的に採用した結果、今の倍率になっているというふうに考えてございます。

○久元市長 はい、ありがとうございます。

それでは今の事務局からの説明を基に、教員の確保・育成について、どなたからでもおっしゃっていただければと思います。

どうぞ。

○本田委員

ありがとうございます。新卒者がこれだけ増えているというところで、やっぱり育成が大事だなというのはすごく思うのですけれども、これを例えば、私たち看護師でもそうなのですが、病院の新任教育というのがすごく充実しているっていううわさが上がると、結構そこに学生は集中するっていうのは今までの経験上あるのですね。どこももちろん打ち出してはいるのですが、やはり手厚くサポートしてもらえていうところに学生さんたちは行きやすいのかなと思うと、これだけ今やっただいてるところをもう少し見える形といいますか、神戸市はこれぐらいやっただいて、

こういうところで新任が頑張れるんだよ、みたいなどころを出していくっていうのもすごく大事じゃないかなというふうに思っています。

○正司委員

私も面接を、横から見させていただいたりしているのですが、やっぱり倍率が3倍あるおかげで、2次の段階で面接に来られる方は、それなりにしっかりされた方々なので、選考はできているかなとは思っています。ただ、倍率がこれ以上下がると、ちょっと心配になってくるというのが正直な感想です。何故そう思うかというのと、以前でしたら、誰を落とすのだろうという感じだったのですが、今は、この人はちょっと向いてないなとか、素人の私が見ていても分かる方が中には2次に臨まれているので。そうは言ってもまだ3倍あるのでちゃんと選んでいるのだと思うのですが、これが例えば2.5倍とかになると厳しくなるのではないかと。神戸で教員になりたいという母数をどう増やすのかというのと、なっていた方をどう育てるのか、働き続けていただくか、この両面が非常に大切だと思っています。

○今井委員

ありがとうございます。倍率の関係につきましては、もう数年前から学校の世界がなかなか苦しい状況にあるっていうのが本当に周知されていく中で、それでも教員を目指す、そして神戸でやりたいっていう人が志願してくれる中なので、本当に今ギリギリの倍率ではありますけれども、その中でいい人を選考していただいているように思っています。

先ほど、本田委員、おっしゃった、新任への手厚いサポートっていう意味で、神戸では、数年前からの採用前研修っていうのも取り入れて、それもすごく新任の方々には好評いただいているっていうふうにお聞きしています。やはり、そういう新任の方へのしっかりしたサポートに取り組み、生き生きと働いてもらい、それをしっかり周知していくことで、また神戸を目指してもらえる人が増えるっていうのがすごくいい循環なのかなっていうふうに思っています。

あともう一つ、先日、中教審の答申が出た中にも少し触れられていたのですが、全員というのはもちろん無理だと思うのですけれども、できるだけ新任の方に担任を持たせずに、手厚くサポートしながら育てていくみたいな考え方。山形ですかね、の県教委が、去年から導入してしまっていて、全員は無理なのですが、一定規模以上の学校では1年目に担任を持たせず、教科担任と副担任を兼務するような形で、しっかりみんなで育てていく。ただ、どうしても、指定の規模を外れて担任を持たなければいけないときは支援員をつけて授業の持ちコマ数を減らすことで、教材準備とか学級運営をしっかり学んでいく時間を確保するっていう、そういう制度を導入したっていうのをニュースでも見てしまっていて、神戸でそれが合うのか合わないのか。仮に導入できるとして、どんな形があるのかとかもちろんいろいろ検討も議論もしなくちゃいけないと思うのですが、一つそういうことも考えられるのではというふうには思っています。

1年目の初めて仕事に就くときに、一つの学級を、子供たちを、保護者をどっと任されて、全ての責任を持つというのは、普通で考えるとなかなかない仕事のやり方だと思うのです。これはもう学校現場ではずっとそれでやってきて、何とか乗り越えてきた方が今残っておられると思うのですが。やりたいっていう大学生もいるかもしれないですけど、やっぱりなかなかハードルが高いのではというふうに個人的には思っています、そういう意味でちょっと検討したいテーマだなっていうふうに思っています。

○久元市長

これどう考えるのかっていうことを前に、神戸市の現状はどういうふうになっていますか、新任の担任ということは。

○教育委員会事務局総務部部長（人材確保対策担当）

数年前に中学校現場で初任者が結構複数、休職に入ってしまうということがございまして、その翌年には、できるだけ初任者には担任を持たせないようにということで、

校長会を通じてお願いしたといういきさつがあって、翌年は休職者が激減したというのはありました。かなうならばそういうことをしていきたいと思っていますが、そのためにも、積極的な採用を行って、そして、先生方がスムーズに、例えばメンター、メンティーのような形で、悩み相談などもできるような環境をつくりながら、担任をまずは横から見させていただく形で少しずつ慣らしていくってというような形。そうすると、2学期から担任につくことも可能かも分かりませんし、何か方策を考えていきたいと思います。

○久元市長　はい、ありがとうございます。

ほか、いかがでしょうか。

はい、どうぞ。

○山下委員

国際的には教員不足の国ってすごくたくさんあるので、日本がこれまで、志望者が持っている希望といいますか、教師への憧れみたいなものにちょっと依存し過ぎていた面があるというふうには考えています。だから、これが一般的に倍率3倍を切るとちょっと厳しいということをよく言われていまして、先ほど、正司委員がおっしゃったように、ちょっと難しくなってくるのかなと思うのですが、もう実は、この3倍を切るっていう状況は避けられなくなるのかなという気もしてはいます。ですから、入ってきてもらうときのこっちの受け止め方と育て方をちょっと変えていく必要があるのかなという気はしています。さっきの教師への憧れってというのは、よろしくない面もあって、それが子供をちょっと下に見てしまうような部分ともつながっているの、そここのところも丁寧に考える必要があるのですけれども、でも、これを全くなくしてしまうと、もっと大変なことになるので、ちょっとこれは大切に育てていかないといけないということは思っています。

この間、学会発表で聞いたところでは、限られた母数の調査なのですが、特にこの憧れってというのが、女性の教員志望者のほうが結構壊れやすいと。例えば、教育実

習に行って、実際に大変な職員室を見ると、教師に対する憧れというのが結構壊れやすい。男性志望者のほうは割とそれがずっと保たれているままというのがあって、そういう意味では男女問わず、働きやすい職場なり、さっきの初任の働き方っていうのをちょっと考えていかなきゃいけないのが一つです。

もう一つが、教師への憧れっていうのも関係するのですが、保護して守ってあげることも必要なのですが、一方で、子供の前で毅然としないといけない仕事なので、プライドとか、自分でできる裁量の幅っていうのも、ある程度保障してあげないといけない。安心感、安心できる職場づくり、他人に依存できる環境ということと、自分自身で結構フリーにできるということ、万能感、責任感を伴うものでないといけないのですが、それと自主独立。その両方の、安心感、他者依存と万能感、責任感と自主独立のバランスを取るような理念を持った制度設計はちょっと必要になってくるかなという気はします。

ですから、担任を、実はさせたほうがいいのかというお声もあって、これは私もすごく迷っているところですけど、自分も数年前に新任教員の研究してみたのですが、いい形で責任感を持てた子はやっぱり続いている、それが持てなかった子は、やっぱりちょっと辞める傾向があるので、ここは一つちょっと視点として持っておく必要はあるかなというふうに思っています。

最後三つ目なのですが、教師への憧れが壊れていくプロセスの中にはやっぱり社会からのプレッシャーとか、特に保護者に対応することがすごく難しい。保護者さんのプレッシャーっていうのがやっぱり一つの離職ポイントになっているようなので、これは私の立場からは、子供の対応ができるのであれば大人の対応も、っていうふうに本当はお願いしたいところなのですが、ここは結構やっぱり難しい面もあると思いますので、例えば、市民全体に向けて、教師に対して厳しい目ももちろん向けていただいているのですが、もうちょっと優しい目も向けていただくようなことも我々教育委員会としても、ちょっと働きかけしていかないといけないということも思

っています。

勤務時間は大分改善されたのですが、依然としてちょっと人手不足の面だとか、新任をもし担任からちょっと外してもらってということになると、やっぱり人手が必要になってきて、それは国の標準で決められている範囲ではちょっと賄いにくいので、ちょっと言いにくいことなのですが、また予算面でのサポート等もまたお考え、御検討いただければ大変ありがたいなと思っています。

以上です。

○久元市長

瑣末なことなのかもしれませんが、もし教えていただければと思うのですが、女性の教員志望者が、職員室を見てちょっと尻込みをするような雰囲気って、どういうところが、職員室に問題があると、女性が感じているのでしょうか。

○山下委員

やっぱり、主には、勤務負担のことだというふうにはおっしゃっていましたが、例えば、御覧になった職場、小中高どれだったかは分からなかったのですが、夜遅くまで仕事をしているのを見たときに、この仕事は自分に向いてないなと思ったということでしたので、恐らく遅くまで職員室に残っておられる職員、職場を御覧になったのかなということで、勤務負担の重たさというところかなと思いました。

○吉井委員

人材確保という意味でいきますと、企業も今、大変厳しい状況にありまして、それぞれいろいろ努力をして人材確保にトライしているわけですがけれども、例えば、ここにありますように、市立高校生へのセミナーをやったり、神戸市の教員の中身がどんなものかっていうのを、受験される方々にしっかり教え、知らせたりすることは非常に大事ななというふうに思います。企業とも競争だし、都市間も競争になっているということをまず認識しなければいけないと思いますけど、そういう意味では非常に丁寧に知らしめるってことが大事かなと。御存じだと思いますけど、企業ではこういう

サステナビリティレポートを作って、これを広く皆さんにお知らせして、この会社に入ったら安心・安全だねとか、今日の御説明の中にありましたけれども、2年目、3年目、あるいはこういう教育をしていくのですよと。安心して入ってくださいねということを、ちゃんと本に書いて開示しているのです。そういうことで安心して入ってくださいということを我々としては、入ってこられる皆さんに御案内申し上げて、当社を選んでくださいと、こういう姿勢で今進んでいるのです。教員の方々って非常に志の高い方が、皆さんいらっしゃるのですけれども、そうとはいえ、やはり入ってからの不安というものはおありでしょうから、そこを払拭してあげるような事前の案内というのは非常に大事なことでないかなというふうに思います。

○久元市長

はい、ありがとうございます。事前の案内、こういう職場であるということの情報提供っていうのは非常に大事なのと、同時に、私が時々見る会社のサイトでして、これは会員にならないと見られないのですけれども、これ離職者が何で辞めたのかっていうことをいっぱい書いているわけですよ。これどこまで正しいか分からないのですよ。辞めようと思っているという人がある。これ神戸市の職員、結構いっぱい書いているのですよ、私のことも書いているのです。経営者に対する注文っていうのも。結構これ面白いのですけれどもね。これ本当どこまでなのか分かりませんが、やっぱりこれも100%正しいということではなくて、そういう情報というのも見て、参考になるところもあることはあるので、ただ、それを見ると、これはやっぱり今の公務員制度では対応できないっていう面もあるということであれば、もう国と一緒に公務員制度の在り方、例えば、昇任とか給与決定の在り方とかっていうのを相当抜本的に考えないと、公務職場に優秀な人材を確保することができないなというふうに感じることもありますし、一方で、それを前提にして実施、それぞれの自治体の判断で、神戸市の判断で考え直すっていう面もあるし、私自身の物の言い方とかも、もうちょっと考えた方がいい、考え直すという気づきを与えてくれるって、単なる参考情報です。

今それぞれ御意見いただきましたけど、教育長いかがでしょうか。

○福本教育長

全国的ということなので、神戸市に何ができるかっていうようなことを考えていったときに、やっぱり私個人は大胆なことをしていかなければならないのかなと思っています。その大胆なことってというのは何か派手なことではありません。来週の日本教育新聞に、私ちょっと出ているのですが、そのときに書いたのですが、やっぱり神戸の先生ってもともと結構おせっかいな人が多くて、割と何ていうか、子供にも同僚にも保護者にも、一回ちょっと悩みを聞いたら、首を突っ込まなければ気が済まないという先生が多かったのですよ。ですので、家庭訪問とかもずっとやってきたのですが、やっぱりそういうものがだんだんなくなっているっていうのは間違いないことですね。

今のような若い先生が入ってくるってなったら、我々はすぐにシステム化とかマニュアル化をするのですが、よくよく考えたら、今学校では主体的に学べとか自主的に学べと言っているのに、その子達が神戸の小・中学校を卒業生して、7、8年たって、先生になったと思ったら今度はマニュアル化だとなった場合に、子供達が先生になったときの喜びみたいなのを味わえるのかっていうふうなことで。私が一番今気になっているのはやっぱり職員室の雰囲気です。これは別に先生方がそういう、人間性が悪くなったというのではなくて、やっぱりちょっとしたことでも不適切な指導といってやっていかなければならないというのもあって、ぎすぎすしているのですね。

10年目、15年目というか、中堅の先生が職員室で夢が語れていない。なので、それを見たらやっぱり初任者の人もしんどいのはと思うので、我々としてはやっぱりもうちょっと学校の在り方、社会の在り方まで訴えなければなりませんけど、社会の在り方はもう戻らないので、そこに合わせながら学校の在り方を根本的に見つめ直して、やっぱりもうちょっと先生が先生らしく楽しくいれる職場をつくっていくというか、次の話になるかもしれないのですが、それによって神戸の教育の良さみたいなもの

のを出していきたいなど、そのように思っています。

○久元市長

もうちょっと議論を進めたいと思いますが、今それぞれ具体的な提言や、また、教育長からもお話がありましたけど、それぞれ出していただいた意見を踏まえながら、もう少し教員の確保・育成のためにこういうことを考えたほうがいいと。今やっていることの説明もあったのですが、それに対する評価でも結構ですけども、あるいはこういうことをやったほうがいいのか、こういうことは本当に効果が上がっているのかっていうことでも結構ですけど、いかがでしょうか。

はい、どうぞ。

○本田委員

先ほど市長もおっしゃっていたんですけど、給与体系であるとか、そういう受入れ体制として、今やっぱり、優秀な若者を確保するために日本企業もすごくドラステックに変わってきているかなというところがあるので、やっぱりその辺りも本当にいい人材を確保しようと思っているなら、すごく大事なところなのかなと思います。

さっき、おせっかいの話がありましたけれども、教育と医療現場ってすごく似ていると思うのですね。何か性善説というか、おせっかいに何々をしてあげる、ケアリングの精神が高い人がみんなそうだっていう前提の下でやっぱり動いている。上の世代の人は自分がそうしてきたから、下の人もそうあるべきというのが何となくもう根底に多分流れていて、でも若い人たちは少しずつその働き方だったり、ワーク・ライフ・バランスというか、そういうところも感覚が違ってきたりしているので、おせっかいが当たり前とか、子供のために全力を尽くすのが当たり前みたいなところの当たり前っていうのもちょっと考えていかないといけないのではというふうには、医療現場もそうなのですが思っているところです。

○久元市長

今のお話と直接関連するかどうか分かりませんが、さっき山下委員から、この教員

に対する憧れっていうのがあって、それから医療の世界では、ドクターに対する憧れとか、ナースに対する憧れっていうのもあって、そういう面でも一種の共通しているところもあると思うのですけれども、憧れられるような職業であり続けるっていうことは、特に、そのいずれにおいても、非常に大事だという気がするのですけれども、その問題点をさっき山下委員が指摘されたと思うのですが、もうちょっと先ほどの話と繰り返しになるかもしれませんが、その辺でお考えになっていることと、若者の意識が変わってきたり物すごく人材不足になって取り合いになって、まさに人材獲得競争の、分野を超えたですね。そういう中で、そういうかつての意識っていうものを、あるいは憧れっていうようなものを大切にしながら、我々はこの教育現場での人材確保ということを考えたほうがいいのか、あるいはそういう価値観というものをやっぱりもう修正をする、あるいは転換する時期に来ているのかっていうことについて、まず山下委員から、その辺のお話を少ししていただければと思います。

#### ○山下委員

はい、ありがとうございます。ちょっと究極の選択みたいに自分も考えるときがあって、もうひたすら機械的な感じで仕事をしていけるような環境をどんどんつくっていくこともできるかなとも思うのですけど、でも、ちょっと夢物語の面もあるので、当面は過渡期っていうことを見据えながら考えざるを得ないところもあると思います。放っておいても憧れがあるから教師になってくれる人が多くて、それで倍率も一定確保できていたっていう、まずはそのことにちょっと依存してきたっていうことはちょっと反省しないといけないのかなという気はします。

その上で、でもそういう憧れといいますか、それで何とか成り立っている面もあるので、これはこれでやっぱりちょっと育てていかないといけない。そのためには、今の神戸市の小、中、幼稚園、高校、特別支援学校も含めて、そこに通っているお子さんたちが、一人でも面白いな、楽しいなと思える人を増やすのはすごく大事になってくるかなと思います。ですから、ちゃんとしたお答えにはならないのですけれども、

今のやり方を全く変えることはちょっと難しいので、その憧れをうまく生かしていくってことは引き続きやっていく必要があるかなという気がします。

その上でさっきのことで思い出したのですが、女性がちょっと教員になることはやめようかなと思った瞬間のもう一つの理由で上げられていたのが、実習中にちょっと子供たちから危害を加えられるような、暴力的な雰囲気があったときに、やっぱりちょっと男性よりも女性のほうが、離職意識がすごく高くなっていたのですね。これは学会でもちょっと議論になって、だから男性が残るからいいって問題ではないのではという御意見もあって、だから暴力性みたいなところは残る面もあるかもしれないから、そこは慎重に考えないといけないけど、でも、いずれにしてもそれで女性志望者が辞めていくのだったら、それはやっぱりちゃんと守ってあげる仕組みをつくる、あるいは守ってあげる体制、雰囲気があるってことを教育界全体として示していく必要があるだろうという御意見はあったのですね。

ですから、そういった意味ではまず安全がちゃんと確保されますよと。心身ともに健康でいられますよということは強調して、神戸は私が見させていただくところでは、まだうまく需給がちゃんと回っているところなので、もう少し打ち出すポイントを絞って、アピールしていくってことは必要なのかなという気がします。

その意味でいうと今、注目しているのが事務局さんすごく頑張ってくださいているのが、さっき出てきた事前研修ですね。これは、私はすごくいい効果があるのではと思います。着眼点さえ見誤らなければ、かなり効果を発揮すると思うので、事前研修はやっぱりちょっと力を入れていく必要があるかなというのと、もう一つがチーム担任制とか学年担任制と呼ばれる制度、複数の教員でローテーションして担任を変えていくって形なのですが、これはかなり初任の方にとってもちょっと安心しながら足を踏み入れられるところかなと思います。ただこれさっき言った教師としてのやりがいとかをちょっと低下させるおそれもあるので、その辺、見極めながら、今ちょうど実証中ですので、その成果を見極めながら、その二つは少し神戸として、外にアピ

ールしていけるところがあるのではと思っています。

○久元市長

ありがとうございました。今、山下委員がおっしゃった安全ということ。これは物理的な安全と心理的な安全の両方あると思いますが、これは働く環境とも非常に関連するので、次にこれに移ってまた戻りながら議論したいと思うのですが、その前に、とにかく吉井委員がおっしゃったように、あらゆる分野でこの人材獲得の競争になっているわけです。これは、本当は好ましいことではないと思うのですが、もう日本全体がもうこれからどんどん働く層の、生産年齢人口が減っていく、特に出生数がずっと減っていくということは20年後の採用可能数が減ることですよね。今入ってきている層、20代前半というのは大体110万人前後に生まれた層で、これが去年は72万7,000人ということですから、20年後には20年ちょっとたってからの採用可能数っていうのは3分の2になるっていうことですよね。ですから、そういうことはみんな分かっているから、人材獲得に関する競争に入っているわけです。これは、これ国がちゃんとこれをコントロールしてもらわないと困るのですけれども、なかなかそうならない現状では個々の自治体にしても企業にしても、とにかく少しでもいい人材を確保するための方策っていうことを従来よりも必死に考えないといけないということですね。自治体もそうですし役所もそうです。そういうことを考えたときに今、事務局から説明がありました、この受験増の取組ですね。9ページ、10ページ、11ページ。これについての今の評価、あるいはこれが効果が上がっているかどうかということも含めて、あるいはもっとこんなことやったほうがいいっていうことを、もしありましたら出していただいて、次に移りたいと思いますがいかがでしょうか。

この辺、教育長、何か感想ありますか。今やっておられることについて。

○福本教育長

やっていることのほとんどについては神戸市独自というよりも、他都市もどんどんやっていますのでね。そのほかの職種との比較ということで、やれる範囲のことはも

うやっているのかなという形になりますので、なかなかこれ以外のことを何かしようかというのも現状では難しいかもしれません。

○久元市長

やれることはもう今、現状全てやっているという、そういう御認識ですね。

特に先ほどもお話がありましたように、事前の研修ってというのは非常に効果が上がっている。これは非常に先導的な取組だと思いますが、やれることは全てやっているということで、次にこの働く環境ですね。これに事務局のほうで説明をお願いいたします。

○教育委員会事務局総務部部長（人材確保対策担当）

では、教員の働く環境につきまして御説明いたします。まず、教職員の働き方改革について御説明します。

教職員の時間外在校等時間の状況についてですが、小学校、中学校の2校種について御説明します。小学校については、令和5年度の一月当たりの時間外勤務の平均が32時間となっており、コロナ禍前の令和元年度と比べると22%減となっております。

続いて、中学校については、令和5年度の一月当たりの時間外勤務の平均が46時間となっており、こちらも令和元年度と比べると22%減となっております。

これまで教育委員会として、事務局と学校園が連携して、働き方改革に取り組んできており、その取組の効果が着実に表れてきていると認識しています。

次に、他都市との比較ですが、令和5年度実績において、政令市の平均時間外は小学校で32時間、中学校で42時間となっております。神戸市は小学校が10位、時間数についても平均となっておりますが、中学校は5位、時間数については平均よりプラス4時間と少し高くなっております。

次に、直近の働き方改革の取組について御説明します。令和3年度より令和の時代における学校の業務と活動として、これまで当然のものとして取り組んできた業務や活動がそもそも本当に必要なのか。必要以上に手間や負担をかけていないかといった

観点から、仕事の進め方をゼロベースで見つめ直すとともに、学校における役職や職種に応じた業務の標準化を行うことで、管理職のマネジメント機能の強化や、学校内での業務負担の平準化に取り組んでいます。

主な取組内容としては、入学式や運動会といった学校行事において、過度な練習を抑制するなどの見直しに取り組んだほか、授業時間数の適正化や、給食費の徴収・管理業務の一元化などを進めてまいりました。

あわせて、この働き方改革の取組を一人ひとりの教員が意識しながら、持続的、継続的に取り組んでいくためのスローガンと目標を令和6年1月に策定いたしました。スローガンは「見つめ直そう 子供も先生も笑顔で過ごせる学校へ」です。若手教員も含めて発言しやすい雰囲気をつくり、教員同士が率直に意見を交換し合い、対話を重ねることによって、業務や活動を見つめ直し、子供も教員も笑顔で過ごせる学校づくりに取り組んでいます。

そして、目標は、「遅くとも19時までには退勤しましょう」です。教員自らが意識して取り組めるように、遅くとも勤務時間が終わる17時から2時間後の19時までには学校から出るという分かりやすい目標にしています。

また、外部人材の活用にも取り組んでおります。主な事例としては、教頭をはじめとする教員の負担軽減のための業務支援員、スクールサポートスタッフを今年度より全校に配置しているほか、授業中や放課後などに学習状況や定着度に応じた学習の支援を行う学習指導員や、教員志望の大学生などが学習や学校教育活動の補助支援を行う学生スクールサポーターなど、様々な方に学校運営に携わっていただいております。

次に、業務そのものを外部に移行する取組として、中学校部活動のコベカツへの移行に向けた取組を進めています。部活動は、生徒数の減少の影響により、今後、子供たちの選択肢がさらに少なくなることが危惧されています。また、中学校教員の時間外勤務は、小学校教員の約1.4倍で部活動が大きな業務負担となるとともに約5割の教員が経験のない種目を受け持つなど、心理的な負担にもなっています。

令和4年度の教員アンケートでは、「今までどおり顧問を続けたい」と回答した教員は約24%であり、これまでの部活動の仕組みは限界に近づいています。

そこで、本市では2026年9月から平日・休日ともにコベカツに移行し、部活動を教員の業務から切り離したいと考えています。地域の団体を幅広く公募し、中学校の施設を活用して生徒に活動の場を提供し、各クラブの運営に必要な最低限の費用は各御家庭に御負担いただくことを考えています。

主な課題として、地域バランスの取れた活動団体の確保や経済的に困窮する家庭への支援が上げられますが、十分に検討しながら、団体の公募に向けた準備を進めてまいります。

また、学校園のICT化の側面から、学校園の情報教育基盤の更新と、児童・生徒が使用する学習用パソコンをより壊れにくく、使いやすい端末に更新することで、教員の負担軽減を進めていきたいと考えています。学校園におけるAIの活用については、児童・生徒の発達段階に留意しながら、AI時代に必要な情報活用能力の育成を図っていきたいと考えています。これらの取組を含む学校園のICT化については、引き続き、企画調整局デジタル戦略部の支援を受けながら推進していきたいと考えています。

次に、教職員のメンタルヘルス対策につきまして御説明します。

まず、教員の休職状況についてですが、全国的に精神疾患で休職する教員は増加傾向にあり、全国的な課題となっております。本市におきましても、近年、休職者が増加傾向にあり、平成30年度から令和4年度の5年間で、およそ1.5倍に急増しています。

その背景として、教員の人材不足の中で業務負担が増加していることや、多忙化により、周囲の同僚を気にかけるゆとりがなくなっていること。ストレスを感じても無理をして頑張り過ぎてしまい、自身の健康管理がおろそかになっていることなどが考えられています。また、在職者に占める休職者の割合は1.29%であり、これは大阪市

に次いで政令市2位となっております。都道府県も含めた全国で比較しても、沖縄県、大阪市に次いでワースト3位と教員の人材不足が叫ばれる中、休職者をいかに減らしていくかが喫緊の課題となっております。

昨年度、メンタルヘルス対策強化のために全教員アンケートを実施しました。アンケートの結果から、教員のメンタル不調の要因としては、1位、業務負担過多、2位、保護者への対応、3位、対処困難な児童・生徒への対応であることが分かりました。また、回答者のうち、メンタル不調を感じたことがあると答えた教員は65%、実際に医療機関にかかったことのある教員は15%となっており、実際に休職している教員は氷山の一角であり、病気休職者以外にも、メンタル不調を抱えている教員が多数潜在していることが分かります。

令和元年度から5年度までの休職者を対象とした休職者分析では、全体として、男性教員よりも女性教員のほうが休職者が多いです。加えて、この数年の大量採用の中で、特に小学校については、女性の比率が高いとはいえ、女性休職者の4人に1人が、採用3年以内に休職に入っていることが分かっております。若手教員の休職者が多いことから、できる限り早期にフォローができるような体制の整備、特に自分からなかなかSOSの出せない方も支援できるような学校訪問型の支援体制が必要となっております。

このような状況の中、昨年度より、メンタルヘルス対策について、専門的な見地から助言を得るため、産業医の資格を有する有識者にメンタルヘルス対策アドバイザーとして委嘱しています。また、今年度からは教育委員会事務局に、人材派遣ではありませんが保健師を1名配置し、教職員専用の「こころと身体の健康相談窓口」を開設したほか、学校園へ出向いての出張相談会、新規採用教員を対象とした採用後面談を順次進めているところです。

ただ、教育委員会における産業保健体制は、市長部局と比較しても決して十分とは言えません。特に、実際の相談業務や休復職支援を担う保健師、心理職について、市

長部局が計9名体制となっているところ、教育委員会には人材派遣の保健師が1名となっております。

また、他都市と比較しても、産業保健体制は明らかに十分ではありません。ただ、他都市も一朝一夕でこのような体制になったわけではありません。例えば、右側のβ市などは、平成18年頃から少しずつ体制を強化してきた経緯があります。教員の心身の健康保持だけではなく、教員の人材確保、働き方改革の観点からも、メンタルヘルス対策の強化は重要だと考えておりますが、産業保健体制の強化は、息の長い取組であるため、早急に体制の強化をスタートさせる必要があると考えています。

以上で説明を終わります。

○久元市長

ありがとうございました。今、この働く環境の現状、それから、課題、それから、今後の改善方策の提案、大変分かりやすく説明していただきまして、ありがとうございました。

もう御自由に議論いただければと思います。いかがでしょうか。どうぞ。

○今井委員

ありがとうございます。私、教育委員にならせていただいたとき、ちょうど市長が全職員、教員に多忙化アンケートを取ってくださった、多分ちょっと後にならせていただいたので、あのときアンケートを読ませていただきました。本当に悲痛な叫びがたくさん書かれていて、こんなに忙しいのだからというのは本当恥ずかしながら、教育委員になることで初めて知ったっていうような時期でした。でもその後、やっぱり市長部局の御支援もあり、教育委員会のほうも頑張り、そして、学校のほうが皆さんしっかり意識を少しずつ変えていってくださったことで、ようやく少しずつ時間外の在校時間の数字が下がってきている状況にあるっていうのは、本当にいろんな力が合わさって、また、やっぱり何よりも保護者や市民、地域の方の御協力や御理解もあって、ようやくここまで少しずつ進んできたということはあるがたいと思っています。

とはいえ、メンタルヘルスの検討のほうでもありましたとおり、やっぱりまだまだ業務負担が厳しい状況で、大変メンタルの不調を感じていらっしゃる方はかなりの割合でいらっしゃるっていうことで、本当にまだまだ道半ばだと思いますので、やっぱり引き続き、働き方改革を進めていく必要があるっていうふうに思っています。

#### ○正司委員

感想めいたことになって恐縮なのですが、先生方は、子供たちが来るので、朝8時から学校にいて、スローガンでも夜の7時には帰りましょうと言っても、11時間学校にすることになる。でもこれが現状だと思うのです。実際、子供たちが5時、6時までいたら、そうになってしまう。でも教師は子供たちを育てるというのが、先ほど、山下委員も言われたように、憧れのかなり大きなところだと思うので、子ども達のためにいるならそこはある意味ではやりがいがある残り方と感じているかもしれない。

ただ、そればかりじゃないのでメンタルヘルスの問題とかいろいろ問題が起きて、ブラックという印象を持たれてしまっていると。そこをもう少し考える必要があるのかなと思います。もちろん子供たちからの発言や危害で、というケースも中にはあるかと思いますが、むしろそれよりも、それ以外の大人の方々、特に保護者の方々とのやり取りでいろいろ苦勞されているケースが多いのだと思う。ただ子供たちは保護者との付き合いで育っているわけですから、そこは簡単に、切り分けるってわけにいかないのだけど、やっぱりそこは検討が必要なのかなと思っています。

最近の若い人は真面目な人が多いってというのは、我々も学生を見ていると何か評価されるのを待っているのかなって思うような子が多いですね。それを答えのない仕事を自分で何とかやれるようになってもらわないといけないので、評価されるのではなくてちゃんと加点主義で見ているのだから積極的にトライして失敗してほしいって、変えていかないといけないのですが、それがなかなかできないまま、大学から社会へ出てしまっているかもしれません。それは反省なのですが、社会も以前だったら大学である程度、鍛え直されて上がってききましたが、まだそこまでできていない子が来

ているってというようなことを少し考える必要があるという印象があります。先ほどチーム担任制でプラスになるのではという話がありますが、そういう形で若い教員の育成の仕方ってというのはやっぱり考える必要があるかなと思っています。

ただ、このメンタルヘルス、事務局にお伺いして、復職率は低いわけじゃなくてむしろ高い、戻ってきてくださっているって話なので、その意味では早めに休んでいる人が多いのかなと思うので、そこはちょっと救いだなと思います。ですが、それにしてもちょっと数が多いので、体制は考えないといけないし、例えば、教育長おっしゃっていますが、学校の中でもちょっとこういう人をフォローできるだけの余裕がない、余裕がないからメンターとなるべき中堅の先生方が若い先生をケアできていないのかなという、そこは非常に心配しております。

○久元市長

このメンタルヘルスの問題がもうクローズアップされているわけですがけれども、その辺、本田委員いかがでしょうか。

○本田委員

人材がそもそも少ない中で、そこでメンタルヘルスが不調でまた休まれるってというのは本当になくはないようにしたいところです。今回もメンタル不調の要因が出ていたと思うのですが、業務負担っていうところは今、働き方改革だということでは何か一生懸命いろいろやっているところかなと思うのですが、そのほかが保護者への対応と、ちょっと難しい対応が必要な児童や生徒への対応ってところだと思うのですね。ここがやはり全て担任の先生だったり、教職員、先生だけで負うにはちょっとあまりにも負荷がかかり過ぎているのだろうなと思いますし、スクール・ミーティングとかで行かせていただいても、やはり不登校事例の対応であるとか、保護者への対応で時間が長くなってしまいます。保護者に時間を合わせて関わらないといけないとかっていうこともあってというところがあったので、この辺りも一人の先生では抱えられないので複数配置であったり、配慮が必要な保護者や児童・生徒の対応に別の人をつけると

かっていうことはもう考えていかないといけないのではというふうの一つ思っています。

職員のメンタルヘルスの対策って、私も教育委員になるまで、この状況をあまり知らなかったのですけれども、やはりこれだけの職員を抱えていて、産業保健制度があまりにも脆弱だなんていうことは思います。メンタル不調になる前に、やはりちょっとカウンセリング等にかかれるっていうのはすごく大事なことで、これって医療業界、教育業界すごく似ているなと思うのですが、患者さんへの対応とか、学生、子供への対応は手厚く頑張ろうと思うのですけれども、じゃ、医療者自身への対応とか、この教職員自身への対応っていうのはすごく何か、自分で頑張るといえるか、そういう感じで放置されるのはすごく似ているなと思っていて、海外の例えば、病院とかであると、ナースがちょっとしんどいなとか、人の死とかもいろいろ見るような場面ですので、心が苦しいなと思ったときにいつでもカウンセラーに相談できる体制を各病院が持っているっていうのを聞いたことがあって、そういうのは日本では全然ないなと思っていましたので、そういうふうに、もちろんメンター制度も大事なのですが、メンターだけではなくってプロフェッショナルにすぐに相談ができたりとか、かかれたりすることはすごく大事なことだと思うので、この辺り本当に、お金も関わってくるのだと思いますけれども、神戸市が強化すべきところではないかなと思います。

#### ○山下委員

先ほど、正司委員おっしゃったように休職者も多いのですが、事務局に伺うと復職者が多いっていうのは、これはすごく一つの特色だなと思っています。もしかしたら、何か案外、相談機能がうまく回っているかもしれない。学校現場って年度途中で休まれると本当に大変なことになってしまう。担任をまた誰かにお願いしないといけないことになるので。そういった面はあって、個人的にはちょっと途中でお休みされるのは困るなと思うのですが、実は、先月、自分の教え子が別の県で小学校の教員をやっているのですが、休職して、大丈夫かって言ったら、飲み会には来ていたの

ですね。ただ、それでどうやら、その人は自分のバランスを保っているような面もあって、ちょっと多分我々と、この休職に対するイメージが違うのだなと思いつつ、何か発想を変えながらうまくこの辺りが活用できるようなシステムづくりはできないかなということはちょっと思いました。ただ、これはやっぱり休む人が多いっていうのは問題っていうか、その人が非常に苦しい状況にあるので、やっぱりそれを助ける仕組みとしてはちゃんと持っておかないといけないなと思いました。

その意味では、さっき教育長おっしゃっていたように、いい意味でのおせっかい、このおせっかいも多分コツがあると思うのですが、うまくいくのは、まず同僚同士でサポートするシステムと、先ほど本田委員おっしゃったような専門家にちゃんとアドバイスをもらえるような仕組みをうまくマッチングさせていく必要があるなという気はしています。学校っていう職場は市内に分散配置されているので、ここの分散配置の壁をクリアできるような仕組みづくりっていうのをちょっと考えていけたらいいのかなということは思っています。

具体的にそこでのアイデアは持っていないのですが、以上のような感想を持ちました。

#### ○吉井委員

企業のほうも、健康経営銘柄ということで、ちょうど7、8年前に、厚生労働省と、それから東証が一緒になりまして、そういう制度をいろいろやって、企業に、健康経営に関わるお金も投資し、ちゃんとしなさいねというような指導がありまして、私どもも受けさせていただいているのですが、そういう意味で見ますと、この表にあります、まさにその産業保健体制というのを見て、ちょっと少々びっくりしました。というのは、産業医というより保健師ですね。保健師は私の会社でもそういう健康経営を推進するに当たって非常に重要な位置づけでありまして、メンタルヘルス不調になられた方よりも、その前の予防として、例えば、私の会社ですと、ヨガを会社でやったり、ストレスを発散するためのそういう企画をいろいろやっていたりして、そうい

う企画も、やはり保健師さんがいろいろ専門家の立場から立てていたりするのです。

それともう一つは、復職するときのプログラム。復職もなかなか難しく、復職されるのですけれども、またメンタル不調になって、お休みになられるっていう方もいらっしゃるのです。この復職の仕方って非常に難しいのですけれども、ここもやっぱり保健師が入ってどういう形で復職したらいいのだったっていうようなことも専門家の立場からアドバイスをいただきながら、我々としては進めているのです。

そういった意味で、保健師の配備っていうのは非常に重要なことではないかなと私も思いますので、資料を拝見させていただいて、今日は大変よいデータっていいですか資料だったなと思いますけれども、ぜひ御検討をいただきたいなというふうに思います。

○久元市長

もし分かれば、本田委員に、このメンタルヘルスにおける今、吉井委員から保健師の役割についてお話があったわけですが、メンタルヘルスにおける保健師、看護師、それから医師ですね。この役割分担とか、どういう対応をそれぞれできるのかっていう役割のようなお話について何か御示唆いただければと。

○本田委員

ありがとうございます。保健師というのはやっぱり先ほども言われていましたけども、予防から入っていくところとか、あと、個々の、もちろんカウンセリングとか、サポートもしますけれども、企業だったら企業全体で、例えば、教育委員会だったら教育委員会全体の職員の中でどういうふうに、メンタルヘルスの向上だったりを考えていこうかっていうことを企画したりということをするかなと思います。

やはり、ちょっと受診が必要だとか特別なカウンセリングが必要だとなってくると、産業医の方、また、さっきの復職ということになってくると、産業医の方と面談しながら、どういうプログラムがその人にとっていいのかっていうところを丁寧

に見ていく。もちろん、看護師もそういったメンタルヘルスだけじゃなくってやっぱり従業員は様々な疾患、慢性疾患等を抱えておりますので、そういったところの個別のサポートっていうところで、やっぱりそれぞれに役割はあるのかなと思いますし、さっき言っていたカウンセラーですよ。何か心の苦しいところがあったときにちょっとカウンセリングを受けるっていうのでは、やっぱり投薬ですね。薬を処方するとかになってくるとお医者さんになってしまいますけど、そういったところの心理士さんとか臨床心理士さんが活躍される場かなというふうに思います。

○久元市長

ありがとうございました。今、メンタルヘルスへの対応ということについて議論をしていただいたわけですが、そもそもメンタルヘルスに至る要因として、この難しい保護者に対する対応、難しい児童に対する対応という問題があるわけですね。この点については、やっぱり非常に問題がこじれると、これは弁護士の先生に相談をします。スクールロイヤーというのでしょうかね。そういう対応も、もう進めてきていただいていると思うのですが、同時に校長先生は非常に責任感があってやっぱり学校で起きた問題は自分で解決したいという意識があると思う中で、ここはなかなか、いろんな課題もあると思うのですが、この現状のこういう法的な観点からの解決、つまり紛争が起きたという認識に立って、その紛争を解決するための弁護士の先生方の関わりについて、今現状と課題をどういうふうに認識されているのか、まずちょっと事務局のほうからどなたでも結構です。

○教育委員会事務局長

はい。教育委員会事務局に学校法務専門官ということで、常勤も含めて弁護士を配置させていただいております。学校で日々起こる様々なトラブル、保護者対応、そういった中で、法的な側面から弁護士にアドバイスをいただき、その上で進めていくほうが良いというような案件がかなりございますので、そこは事務局から弁護士のほうが迅速に支援に入るようにいたしております。

ただ、通常の大人の世界ですと、もうここから先は役所として対応しかねますから、代理人の弁護士と話してくださいというような、ある意味、切るという対応も、場合によってはしないといけないと思いますけれども、学校は児童・生徒が在籍している以上、なかなか学校と児童・生徒、あるいは、その保護者との関係を断ち切るというわけにはいきませんので、そこが非常に悩ましいところではあるのですけれども、保護者の要求がもう不当要求に当たるような場合であるとか、学校の業務に支障を来たすというような場合については、これはやはり毅然とした対応が必要でございますので、学校法務専門官と学校が緊密に連携をしながら、場合によっては、今のところ、さほど多くはないのですけれども、弁護士が学校に代わって保護者対応をするというようなことも含めて、学校の負担軽減に、より一層努めていきたいというふうに考えております。

○久元市長

先ほど、山下委員からは学校は分散、当然ですけれども学校はそれぞれ散在しているわけですね。そこで教育委員会事務局にその学校法務専門官がおられて、そういう多数ある小・中学校に対する支援というのは、円滑にできているものなのでしょうか。

○教育委員会事務局長

はい。学校現場のほうにも大分この制度が定着をして、比較的、相談の敷居も低くなっておりまして、学校から種々御相談をいただき、学校法務専門官が駆けつける、あるいは来ていただいて、相談に乗るということは比較的スムーズにできておるかなというふうに考えております。

○久元市長

ありがとうございました。かなり問題は、少し多岐にわたったかもしれませんが、相互に関連している面もありますけれども、教育長から全体を通じて御発言いただければと思います。

○福本教育長

はい。先ほどの産業保健体制は、またいろいろ、市長部局にもお願いはするという前提ですけれども、やっぱり学校として何かできないかなということ考えたときに、やはり一番大切なことは、昔から言われているのですが、学校の常識と社会の常識がずれているのだということをも今の各学校園がもう少し認識するべきだと私は個人的に校長OBとしても思っています。

つまり、しんどう子供さん、保護者っていうのがおられても、それをさらにしんどくするような対応を、やっぱりやってしまっていることが非常に多かったり、もっともっと戦略的に対応していたら、そこまでいっていないなというのが結構あるのですね。20年前、30年前に通用していたやり方、例えば、画一的に子供たちに対してこうしなさい。例えば、筆箱の中身はこういう鉛筆をこれだけ入れときなさいとか、校舎の窓側を歩きなさい、右側を歩きなさいとか。昔、例えば、混乱して秩序が乱れたような学校のとときにできたルールをいまだもって、まだ神戸の学校は一部でやっていて、今の子供さんや保護者はよく見ているのですよね、学校を。だから今、自分のお預かりしている子供やその保護者が何を考えているかっていうことを、日々学校園がもっともっと深く考えていって、それでうまく回していれば一定、一般の職員のメンタルヘルスの部分で、軽減がまだまだ図れると。そのために我々は何か事件が起こったら教育委員会が何かするとか、学校法務専門官を派遣するとかじゃなくて、もっと未然の段階で、もっともっと学校をきちっと分析できていけば、一般の先生方がここまでしんどう思いをしないのではという、まだまだ私個人としては教育委員会としてやれることはたくさんあるなど、そのように思っています。

○久元市長

はい。今の教育長の御発言も含めて、また事務局からの学校法務専門官の説明もありましたけど、さらに、この先生方の働く環境を改善していく上で考えなければいけないことというのはどういうことがあるのでしょうか。

どなたでも結構ですが。はい、どうぞ。

○山下委員

これはちょっと、どういうふうにしていけばいいのか、私も今ずっと考えている最中なのですが、ちょっと今日、御紹介しておいたほうがいいなと思ったことが2件あります。1件が、先ほどの学校法務専門官とも関わって校長先生が地区ごとに相談できる方を神戸市は派遣してしまっていて、アドバイザーみたいな存在で、地区統括官と呼んでいます。これは私、他府県ではあんまり聞いたことがなくて、研究上も非常に注目に値するシステムだなと思って拝見しています。これがあることで校長先生方はかなり安心感を持って、日々の職務に取り組んでいただけているのではと思いますので、これから精査して、さらに充実を図っていけるところがあれば、ほかのところにもモデルになるというふうに思っています。

もう一つが、いわゆる部活動の地域移行、コベカツで、ちょっと事務局から教えていただいた情報によると、他府県の教員から感想が寄せられていて、コベカツがあるのであれば神戸に移ろうかなという声もあったそうなので、案外そういうこともあるのかなということも思っています。部活動の地域移行に関しては、ちょっとさっきの教員のやりがいの問題との兼ね合いで複雑な心境になるときもあるのですけれども、こういう形で神戸市が今、教育界で先陣を切っているようなところもあるので、これを今後検証しつつ、拡大を図っていったらいいのではというふうに思っています。

○久元市長

今、山下委員からお話がありました、地区統括官、これ何年か前からそれぞれお願いをいたしまして、サポート、アドバイスしていただいているのですけれども、その運用状況につきましてちょっと説明していただけますか。

○教育委員会事務局総務部部長（人材確保対策担当）

2年前まで、私もさせていただいておりました。校長先生方からしたら何か事案が起こったときに、これをどこに相談したらいいのか。事務局経験がおありでない校長

先生方は、ちょっと迷われます。まず、こういうことが起こりましたってなったときに、地区統括官が、じゃあこの課にかけたらどうですか、情報共有も先にしておきますね、ということで、事案をワンストップでスピーディーに対応できるようにしています。

あと、もし残念なことによって自死事案等あったときには機敏に対応できるように、初動対応のほう、地区統括官がまず学校のほうに駆けつけて、こういうふうなところから対応していきましようということで、最初にサジェスチョンをさせていただくというようなことで運用させていただいております。

特に、小学校の校長先生方、頻繁に地区統括官のほうに相談のほう、投げかけられているのも聞いております。

○久元市長

それから、今、お話がありました、部活の話ですよ、コベカツは非常にパイオニア的っていうか、意欲的な取組で、これは2026年の9月ですから、まだあと2年あるわけですよ。ですからいろんな意見が寄せられていると思いますし、賛成意見、あるいは正直、反対意見もあると思いますし、もっとこうしたらいいという意見があって、これはこれからそういうことを、そういう議論を踏まえながら進めていっていただくと。その前提としてはもう、先生方の多忙化っていうのをとにかく、もう非常に断固たる決意を持って対応していかなければいけないということが前提にあるかと思うのですが、先ほど今、山下委員からこれを非常に神戸で、神戸に移りたいという意見がある一方で、たまたま、私が一昨日の夜、市民の皆さんと意見交換をした中に、やっぱり学校関係者もおられましてね。やっぱりどちらかという、ネガティブまでは言わないけれども、消極的意見で、ちゃんと今の部活の顧問に代わる指導員を確保できるのかと。これはよく言われる意見だと思うのです。指導員が確保できるのかと。

例えば、体育系の部活に焦点が当たりがちだけれども、吹奏楽部の指導員はどう確保するのかと。私はすみません、勝手に思いつきで、やっぱりそれは、例えば、市長

部局のほうの文化スポーツ局なんかも関わりながら、やっぱり音楽に通じている、神戸は特に芸術文化活動っていうのは非常に盛んなので、仕事をしながら楽器をやっている、仕事をしながら歌を歌っている人たくさんいるわけですね。そういうような人材も、よく御存じだと思いますが、アマチュアのオーケストラ、アマチュアのコーラスもたくさんある。そういう方に指導していただくということもあり得るのではないだろうか。そういうような関わりを、文化スポーツ局とも相談させて、すみません勝手に、勝手にそういうふうに申し上げて、後で怒られるかもしれませんが。そんなことを申し上げたのですけども、その辺の今のコベカツへの移行に関する議論とか、あるいは今の、これからどう進めるのか少し事務局からお話をいただいて、また、教育長からもその辺、お話しいただければと思います。

#### ○教育委員会事務局学校教育部長

はい、コベカツでございますけれども、神戸の一番の特徴は、平日も含めて地域移行しますと、はっきり打ち出したことでございます。これにつきましてはもちろん反対意見もたくさんあるのですけれども、教育長がおられた、川西市をはじめ、近隣市で、平日も含めて地域移行しようという動きが進み出してございまして、ここを逃すともう、先ほどの議論もありましたけれども、教員不足の中で、これから教員がますます確保できなくなるというおそれが一番大きいところでございます。

もちろん、少子化の中で部活動そのものの運営も難しくなってきてございます。ですので、先ほど吹奏楽の話もありましたけれども、今までどおり部活動と同じような活動を続けるというのは、これはもう無理です。ですので、部活動の概念そのものを変えて、例えば、吹奏楽で言えば、もう土日だけの活動になるかもしれません。あとスポーツなんかでもそうですけれども、今は平日の夕方ですけれども、その時間帯に指導できる方って本当に限られているので、夜の中学校施設を活用して、夜に教えていただける方をお願いすると。そういう、発想そのものを転換してやっていく必要があると考えておりまして、このたび、一つの大きなチャレンジではありま

すけれども、そういった形でやっていきたいと思ってございます。

○久元市長

はい。例えば、市役所の職員でも、何かふだんあんまり言わないけれども、すごい才能を持った、隠れた才能を持った人っていますよね、結構ね。そういう人にやっぱり部活の指導員になっていただくっていう余地っていうのは、すみません、どなたでも結構ですけど、あり得るでしょうか。

○小原副市長

御紹介いただきましたように、例えば、小学校なんかでクラブチームなんかでの指導というのは、市の職員も休みの休日使って野球とかサッカーとかってたくさんいると思います。ですんで、こういった方々もひとつ担っていただく可能性って十分あるかと思います。

それから、少しずつれますけども、先ほどおっしゃっていただいたような、例えば、文化の関係なんかでも、実際、地域で文化活動を展開されている方々も、今回のコベカツの動きについては、自分たちも関わっていける余地があるのではないかという、既に、皆さん方もそういう意識をお持ちの方もいらっしゃると思いますので、早くそういう方々と連携を取っていく仕組み。例えば、スポーツ協会の会員の団体なんかもそういう意識をお持ちですので、早くその観点からの調整に動いていく必要があるかなと思っています。

○久元市長

はい、ありがとうございます。今のお話を通じて、コベカツについて教育長から少しお話しを。

○福本教育長

一般的には、地域移行って言われているのですが、私はもう社会移行だと思っています。なので、子供たちが放課後と休みの日をどう過ごすかというのを、家庭だけじゃなくても神戸市民みんな考えていって、芸術にいそしみたい子、スポーツ

にいそしみたい子がそれぞれ自主的に自分の判断で、できるだけ簡易に、今までの部活とは違うのだけど簡易にできるような体制を整えてやっていくと。ただ、これは本当に大きな実験ですので、該当の学年のところでは、やっぱり大きな混乱はあると思うのです。でも、それを乗り越えると、さらにその先には神戸市の地域活動というか、地域住民が学校との連携という新しい形というか、子供たちを見守るといふ新しい地域の在り方みたいなものもできてくると思いますので、大きな視点で我々としてはできるだけ混乱を少なくするように、今、御指摘いただいたように、多方面にいろんな説明をして回ってやるのですが、これはもう神戸市民の総合力というか、力を出してみせて、やり遂げたいなというふうに思っております。

○久元市長

はい、ありがとうございます。ぜひ、この辺は市長部局とも教育委員会事務局との間で連携を取りながら、とにかく、これを前に進めていくことができるようにと思います。

あと、もう大分時間も限られてきましたけれども、これ二つとも非常に重要なテーマなので、この働く環境というものを改善するということを通じて教員の確保をしていくという、そういう視点、もう一回、最初のほうの教員の確保ということにも関連づけて、もし、さらにこういうことを考えたらどうかっていう御意見がありましたら、今までの議論を踏まえてお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

特にやっぱり難しいのは、メンタルヘルスですよ。メンタルヘルスを引き起こすような要因っていうものを、どう除去し、あるいは緩和し、軽減をするということと、実際にメンタルヘルスになりそうになった場合には、どうこれを予防するのかっていう観点。それから、実際にメンタルヘルスになった方々に対して、どうケアをするのかっていうことと、できるだけ復職をしていただくと。その復職した後のケアということも非常に大事になってくると思うのですが、その辺いかがでしょうか。

どうぞ。

○本田委員

先ほど、メンタルヘルスの不調の要因ってというのが、大ざっぱには出てきていたと思うのですが、例えば、保護者への対応、児童・生徒の対応の中で、どこは教員たち自分たちがしたいというか、自分たちの責任の下でしないといけないと思っているところなのか。ここは例えば、違う方に代わってもらえるのかとか、もうちょっと詳細を分析していく必要があるのかなと。業務負担もそうなのですけども、教員がやるべきところで、過剰になり過ぎているところ、必ずあると思うので、誰かに助けてもらえるところっていうのと、まず分けて考えていく。もっと詳細な分析が必要かなと思いますし、先ほど、休職者は多いのだけれども、復職者も多い。そこはいいのではというのは数字だけで多分今言っているかなと思うのですが、ということは、休職がほかの都市とかより早めに休職しているのかとか。何をもちいて早めとするのかというようなところとか、復職するときのプログラムですね。ほかの少し進んで取組をされているところの情報も交換しながら、この辺り詳しく分析して行って、神戸の在り方というか、メンタルヘルスのところの体制を整えていくっていうところは、何か必ずしも医療者を大量投入したらいいって話ではないと思うので、その辺りは考える必要があるかなと思います。

コベカツもそうなのですけど、メンタルヘルスとか、あと教育、研修体制が整っているとか、すごく働き方というか働く環境が整っているのだよっていうところをやっぱり打ち出していくと、学生さんたちからの支持ももらえて神戸を選んでもらえるのかなと思いますので、両方、大切かなと思います。

○久元市長

はい。今、復職の話がありましたけど、先ほど。復職率が高いっていうことがありましたよね。復職については何かすごく努力をされた結果こういう、なかなか因果関係難しいかと思うのですが、復職に対してはどのような取組をされているのでしょうか。

○教育委員会事務局総務部部長（人材確保対策担当）

はい。リワークプログラムっていうのがございまして、休職に入られた方については、医療機関のほうに月に1回、2回と通っていただく中で休職者同士での会話などをしていただく中で、お互いの悩みを聞き合ったりとか、述べ合ったりすることで自分の気持ちを落ち着かせていって、その後、プレ出勤制度がございまして、それができて、復職に至るといようなことで丁寧に取り組んでいる成果かなとは思っています。

ただ、御質問ございましたけれども、割と休職勧奨を早めにさせていただくことで、そういうプログラムの方に乗っていただいてというふうなことで復職のほうに向かって歩いていただけたらと思っております。

○久元市長

そのプログラムの内容、ごく簡単にどんなプログラムなのでしょうか。

○教育委員会事務局総務部部長（人材確保対策担当）

近畿中央病院ですかね、そちらのほうと提携しまして、そちらのほうに行っていたき、そちらのほうで、先ほど申し上げたような形で、同じ休職をされている方同士での交流なども含めてやっている、そういうプログラムでございます。

○久元市長

今の件について、何か感想とかおありでしょうか。

○本田委員

そういった例えば、この教育委員会の中に抱えてなくても、そういうふうにもろんなところと連携して、神戸市全体でプログラムができたらすごくいいのかなというふうに今お聞きしておりました。やっぱり、神戸市教育委員会だけが抱えるっていうのは、財政的にも人数的にも難しいかなと思うので、そういった地域の資源をやっぱり使っていくっていうのはすごくいいことかなと思いました。

○正司委員

直接、教員の確保にはつながらないのですが、やっぱり神戸で働きたいと思う人

を増やす、それにはやっぱり神戸のまちの魅力もあるので、そこを意識することも必要ではないかと思います。先ほど、コベカツで社会移行の話もあって、地域で子供たちといろいろ付き合う場が増えるということは子供たちも、神戸でいろんな活動ができる楽しさを覚えるので、こういうことからプラスになることがあるかもしれません。神戸自体が楽しく仕事のできる、住める、遊べる場所であるということが、やっぱり先生方、たくさん受けてくださる一つの大きな要素だと思うので、そちらのほうも大切かなと思っています。

○久元市長

ありがとうございました。ささやかなことですがけれども、神戸の子供たちが、できるだけ、もう家に閉じ籠もって、ゲームとかスマホばかりやるのではなくて、神戸は山もあり海もあり、公園面積も指定都市の中でトップクラスなので、神社もたくさんありますからね。そういうところで外遊びができるようにしようということで、教育委員会にも参画していただいて、こども家庭局が中心になって、有識者会議をつかって、それで実際に活動していただいている方にも参画をしていただいて、提言も出していただきましたので、これをできるだけ具体化をしていきたいというふうに思っております。子供たち、それは子供たちの精神状態を健全に保つていくということにもやっぱりつながっていくと思います。前、議論した体力の低下への対応にもなると思うので、そういうことも進めていく。それも神戸の魅力、東京や大阪にはない神戸の魅力、子供たちが健やかに育てるような環境というものを、神戸がしっかり提供していけるというようなことも含めた魅力発信にもつなげていきたいと思っております。

そろそろ時間になりましたので、もし最後に何か発言をということがありましたら、おっしゃっていただければと思いますが。

今日は教員の確保・育成、それから、これに相互に関連する問題として働く環境っていうのをどう改善するのかっていうことについて、非常に幅広い観点から議論をしていただきましたが、一つは、やはり具体的な方向性として、このメンタルヘルス、

これを支える産業保健体制について、もう少し充実をしたほうがいいのではないかと  
いうお話がありましたので、これは市長部局とも関わりますので、これは来年度の予  
算、組織体制に向けて、どんなことができるか。今日は小原副市長も出席していただ  
いておりますので、市長部局でも引き取らせていただいて、検討させていただきたい  
と思います。

同時に本田委員からお話がありましたように、内部の体制だけではなくて、専門的  
な医療機関も含めて、そういう専門的な機関へのお願いをするような方法もあろうか  
という御指摘もいただきましたので、そういうことを踏まえながらやっていきたいと  
いうふうに思います。

あとは、多忙化対策っていうことを考えたときに、コベカツの取組が2年を、実施  
をめどに進められていくことになりますので、これももちろんいろんな意見があろう  
かと思いますから、一つのこれは非常に大きな実験ですから、各方面の意見をしっか  
り聞くということと、あと、こういうコベカツに参画をしていただく、小原副市長か  
らのお話もありましたけれども、それに対する関心が広がっているということは大変  
ありがたいことだと思いますから、こういうような動きがさらに広がるように市長部  
局としても、教育委員会事務局と取り組んでいきたいというふうに思っております。

それではちょうど時間になりましたので、今日の総合教育会議はこれで終わらせて  
いただき事務局にマイクをお返しします。

#### ○企画調整局大学・教育連携推進課

はい。本日は活発な御発言いただきまして、ありがとうございました。本日、予定  
しておりました議題は以上でございます。

これをもちまして、令和6年度第2回神戸市総合教育会議を終了させていただきま  
す。お忙しい中ありがとうございました。