教育委員会会議の概要（令和７年３月定例会）

◆ 日　　時　令和７年３月 27 日（金）午前９時００分から午前１０時２０分まで

◆ 場　　所　教育局　第１会議室

◆ 出　席　者

教　育　長	天 野　　元	出席
委員・教育長職務代理者	花 渕　　浩 司	出席
委　　員	山 田　　理 恵	出席
委　　員	庄 司　　弘 美	出席
委　　員	長谷川　真里	出席
委　　員	永 富　　良 一	出席
委　　員	松野　大二郎	出席

◆ 会議の概要

１　開　　会

２　議事録の承認　１月定例会、２月定例会

３　議事録署名委員の指名　　松　野　委　員

４　報　告　事　項

（１）食物アレルギー対応の手引改訂について

（健康教育課長　説明）

資料に基づき報告

花　渕　委　員　児童生徒にアレルギー症状が発症した場合、学校の先生方が医療行為を行うことは禁じられていたかと思うが、これまで通り変更はないということでよろしいか。

健康教育課長　エピペンについて、基本的には自己注射を原則としている。学校においては給食主任など、先生方を対象に健康教育課でエピペントレーナーを使った、練習の機会を設けることにより、緊急時の対応について、研修をしている。その対応については、手引改訂以降も変更はない。

庄　司　委　員　１ページ目の学校給食におけるアレルギー対応等の状況を見ると、学校給食において何らかの配慮や対応が必要な児童生徒数がとても多い。全体の半数が何らかの対応が必要ということとなっており、実際には担任の先生がアレルギー対応等を行っていると思うので大変であると感じた。私の子どもが小学生のときから、アレルギーに対応している子どももいたので少しは理解しているが、これだけ増えていると生活など大変なのではないかと感じた。

健康教育課長　表でもご覧いただけるとおり、全体の児童生徒数はゆるやかに減少していく中、一方で、アレルギーなどを有する児童生徒については年々増加傾向にある。多くの児童生徒について、発達や成長に伴って、アレルギーの症状はある程度軽減されていく。そういった中でも一歩まちがえると命に係わるような事故が起きかねないので、ご家庭、教育現場においての負担は増えていると認識しているところである。

永　富　委　員　資料の最後の方にアレルギー症状が起こった時の事故事例集が非常によくまとまって記載されている。エピペンの事例と同様に、様々な研修が必要だと思うが、トレーニングや研修についてはどのくらいの頻度で行われているのか。

健康教育課長　健康教育課で年間何回などと定めているものはないが、アレルギー症状を有する児童生徒の数や非常に重篤なアレルギー症状がある方がいる場合など、各学校で判断し、研修など実施いただいているところである。

永　富　委　員　実際にそのようなケースが起きると、慌ててしまうと思うので、突発的に起こる事故に対する対応について可能であれば、年に１度でもシミュレーションいただけると良いかと思う。

（２）文化財の登録について

（文化財課長　説明）

資料に基づき説明

５　付　議　事　項

第 43 号議案　小学校及び中学校の通学区域に関する規則の一部改正について

（学事課長　説明）

資料に基づき説明

原案のとおり決定

第 44 号議案　仙台市教育委員会会計年度任用職員の給与に関する規程の一部改正について

（人事課長　説明）

資料に基づき説明

原案のとおり決定

第 45 号議案　仙台市立義務教育諸学校及び特別支援学校高等部の学級編制基準及び教職員定数配当基準の一部改正について

（教職員課長　説明）

資料に基づき説明

原案のとおり決定

第 46 号議案　「仙台市立学校・園における教職員の働き方改革取組指針 2025」の策定について

（企画調整担当課長　説明）

資料に基づき説明

永　富　委　員　最後の進行管理のところで「教職員アンケート調査や学校訪問による聞き取り調査を実施」と記載されているのが、結局、調査の対応自体も時間がかなりとられると思う。現場の先生方のご意見について改めて調査するのではなく、あまり負担無く情報収集できるような仕組み、自然に情報を集められるような仕組みがあると良いと思う。被災地の方が研究調査対象となった場合に、「調査疲れ」が起きてしまうというような話題もあったが、それと同様のことが想定されると思った。

企画調整担当課長　アンケート調査が学校の負担になってしまったのでは元も子もないと我々も考えている。既存の調査を活用するとともに、必要なものを最低限、絞った形で学校の負担とならないように取り組んでまいりたい。

松　野　委　員　５ページの組織体制の強化について、チーム担任制など具体の取組みについて確認したい。複数の人数で、生徒の個別案件に関わると、情報共有の仕方であったり、個人情報を共有すべき範囲などが親や児童生徒の意向に沿ったものでなくなってしまう可能性が多少なりともあるのではないかと思う。情報を取り扱うルールや指針を明確化していった方がよいと思う。

企画調整担当課長　新たな事業としてチーム担任制を導入する過程で、情報共有が非常に大事であることを我々も認識している。スクールソーシャルワーカーやスクールカウンセラー、学校職員の情報共有や情報管理という部分を徹底していきたい。チーム担任制の導入について、他の自治体では、一定期間で担任が入れ替わるというやり方で行っているが、本市のチーム担任制については、従来型のベースとなる担任を置きながら、そこに短時間再任用の教員が担任業務や教科担当で入っていくことになる。一日の中で複数の教員が関わることとなるが、情報共有や情報管理についてはしっかりと扱っていきたいと思う。

松　野　委　員　従来の担任の教員がいて、そこにサポートで入るということだと思うが、そうすると児童生徒からは、「あの先生に言った」「この先生に言った」というケースが想定されるため、情報共有には気を付けていただきたいと思う。

山　田　委　員　10 ページの「取組期間内の目標」について、ストレスチェックの値についてお尋ねしたい。①「仕事の量的負担・コントロール度」健康リスクの値について、現状（R6）の数値が 106 であり、目標（R11）が 100 以下となっている。現状の 106 という数値が高いのか低いのかよくわからない。

企画調整担当課長　こちらは学校教員だけではなく、全国的な調査において平均値が出されているものである。例えば『①「仕事量的負担・コントロール度」健康のリスクの値』が 106 というのはやや高い数値であると思われるが、必ずしもこの目標に達すればよいとか目標に達しなければ悪いなどということではないが、現状よりもよりよい数値になるように目標値を定めているところである。ストレスチェック実施については労働安全衛生法に基づいて一定以上の企業規模の企業に求められているものであり、公務員も対象となっている。数値については、市内の学校の中でも高い学校や低い学校がある。

山　田　委　員　アンケートに答えることで、教員の方一人一人に 100 点満点中何点というような結果がでるものなのか。

企画調整担当課長　多数の質問項目を教員一人一人がチェックしていき、それによって数値として評価がでる仕組みとなっている。その仕組みを今回の指標として使用するということである。

副　教　育　長　例えば、「眠れているか」「悩みがあったときに相談できる上司はいる環境か」などのような質問項目があり、それが個人ごとに結果としてでるものである。全国の教員との比較というよりは、様々な業種の方のデータがあって、その中で仙台市の教員はどの程度かなどの比較はできる。低い数値が望ましいものについては低い数値を目標にし、高い数値が望ましいものについては高い数値を目標に設定している。

山　田　委　員　自分自身の結果はどのように分かるのか。

教　　育　　長　結果は個別にフィードバックされ、組織ごとの結果も組織の長に届く。

長 谷 川 委 員　ストレスチェックの値について伺う。取組指針の中には、詳細について記載する必要はないのかもしれないが、教育委員としてはどのような調査かを知りたいと思う。例えば、調査方法として、質問項目があり、回答の選択肢が複数あって、それについて回答をしていき、合計点数がでる方法かと思う。そのような方法であれば、①「仕事の量的負担・コントロール度」健康リスクの値については、最高何点から最低何点の幅の中で、仙台市の平均が 106 であるという状況であって、この手のストレスチェックには何点以上なら危険などある程度の基準値があるものだと思う。そのような基準がないと、突然現状が 106 と言われてもそれが全国の教職員の中で見ると高いのか、低いのか判断できないので基準を知りたい。その基準が分かった上で、現状の 106 が目標の 100 以下になることがどれほどの変化に値するということが理解できると思うので、調査方法の細かなところを指針に記載する必要はないと思うが、教育委員としては知りたいため、後ほどで構わないので教えていただきたい。

　ウェルビーイングについてだが、説明の中で、国の動向を踏まえてとあるが、国が示している定義と同じということか、あるいは、仙台市独自の意味付けがあるものなのか。

企画調整担当課長　ウェルビーイングについては、本市の教職員にとってのウェルビーイングはどうあるべきかを考え、働き方改革においては、「働きがい」「働きやすさ」「心と体の健康」という部分を必要な要素と捉えてその部分をしっかり高めていきたい。それが高まった状態を教職員のウェルビーイングの状態として捉えているところである。

長 谷 川 委 員　仙台市独自のものであるということを理解した。

花　渕　委　員　私は学校現場を離れて４年経過するが、外から見ているとこの４年間でとても進歩しているのではないかと思った。この取組指針の中で、新規や拡充として様々なことを取り組んでいくということで非常に良いことだと思っているところである。私からは、学校現場や現場の教員とのミスマッチにならないようにしていただきたいと思っている。教育委員会の意向と現場の教員が求めているものが一致しなければ効果的なものにはならないと思う。教員のライフステージや経験に応じて、それぞれ求めるものが異なると思う。そこをくみ上げていただきながら、施策を実施いただくのが多忙化解消につながると思う。現場の教員は多忙化というよりも多忙感の解消を求めていると思うので、現場の声を吸い上げながら、進めてほしいと思う。今回の人事異動を見ると、他県他市に行く若手の教員もいるが、若い教員で退職する方もいる。若手の教員が仙台市の学校教育と子どもたちのために頑張っていただけるように、若手の教員が何を求めているのか、何が足りなかったから退職していくのかなど

を検討していただきたいと思う。

企画調整担当課長　今回の取組指針策定にあたっては現場の声を聞かせていただいて、小学校においては担任の教員の時間がないなどの声があって、チーム担任制を検討することとした。また、保護者とのやりとりの中で、電話の回線が少ないため、電話をかけるための待ち時間により業務が遅くなってしまうなどの声も学校訪問の中で多く聞こえてきた。その対応として公用スマートフォンの検討などにも繋がっているところである。今後も学校の声を聞きながら取り組んでまいりたい。

永　富　委　員　教職員の方々のメンタルヘルスについては９ページにメンタルヘルスカウンセリングの記載があるが、子どもたちに対応しているスクールカウンセラー、スクールロイヤー、スクールソーシャルワーカーの方々については、こども専門の方もいれば、もう少し広く診られるかたもいると思う。そういった方々が先生方への対応もできるとよいと思っている。

それから、退職される教員の中には若い方もいる。経験によってできることも異なるので、若い先生やライフステージごとのキャリアなどについてどのようにスキルアップしていくのか、それに対するサポートはどのようになっているのかがわかると教員の方も安心である。特に若い先生のキャリアがどのように積みあがっていくのか教えていただきたい。

企画調整担当課長　これまでも教員が悩みを抱えたときに、相談する体制はあったが、特に若手の先生方で悩んでいるが悩みを相談できないという状況もあるのではないかということで、今回は積極的な相談体制を整えるため学校巡回型のメンタルヘルスカウンセリングを導入したところである。

また、教員のスキルアップやキャリア形成については、研修体制を組みながら、学校内での 0JT やチーム担任制により行っていく。特にチーム担任制の導入については、ベースとなる担任のほかに、一緒のクラスを経験が多い再任用の先生が見ることで様々な気づきが得られ、それを共有することも 0JT のひとつになるのではないかと期待しているところである。

永　富　委　員　医療職のスキルアップも同じような構造になっているため、そのようなことが見えたほうが安心だと思う。

松　野　委　員　学校巡回型のメンタルヘルスカウンセリングについて、これは面談という形式で実施するのか。中学校に入ったばかりの保護者と話をする機会があり、ショートメールやＳＮＳだとたくさん意見を送ってくれるが、直接話をすると一言も話さないという方もいたりする。もしかすると若い先生の中にも、巡回ももちろん大事なことではあるが、投稿や投書をいただいて、それに対する面談という流れの方法もあるのではないかと思った。

企画調整担当課長　学校巡回型メンタルヘルスカウンセリングについては新規事業であり、ご提案いただいた運用の仕方など、今後の活用方法などについて引き続き検討してまいりたいと考えている。

庄　司　委　員　男性育児休業制度の利用率については現在の 32%から、目標を 85%以上の取得としている。現在社会的にも男性育児休業制度の利用率を上げる方向での動きがあると認識しているので、一般企業でもそのような目標数値を掲げているかなどの状況が分かれば教えていただきたい。自分の子どもが小学校へ通学しているときに、子どもから、男性の先生が先生の子どもが具合が悪くなり休暇を取得している話を何度か聞いたことがあり、当時としては、共働きが少なかったこともあり、男性の先生も柔軟に休暇が取れることについて良いことだと感じたことを思い出した。時代の流

れもあり、育児休業制度の利用が推進されているものだと思うが、先生方においても推進していくことで、85%の目標は達成できるものなのか。

企画調整担当課長　仙台市の「子育て推進・女性職員活躍推進プラン」の中での目標を 85%としているところであり、教職員についても同様の目標を設定しているところである。

教育人事部長　仙台市の目標設定の前段として、国として、民間企業も含め 2030 年までに男性育児休業制度の利用率85%を目標としてかかげている。民間企業については従業員100人以上の企業については公表を義務付けていくという動きもあり、そのような状況の中で仙台市も目標を設定しており、教職員の目標を定めていくというものである。

教　育　長　32%というのは、市長部局の男性育児休業制度の利用と比較するとどのような数値なのか。

教育人事部長　市長部局の利用率はほぼ 85%に近い数値だったと思う。市長部局、企業局、消防局、教育局と任命権者によって目標等の数値が設定されている。教育局においては、子どもに授業をする学校という教員の業務の特殊性や、育児休業に伴う代替職員の確保など課題もあり、現状そこまでの数値には至っていないところである。仙台市全体の中での比較としても 32%という数値は低い数値である。以前と比較すれば、ここ数年で利用率は上昇してきてはいるところではあるが、なお、目標値に対しては一層の取組みが必要であるという状況である。

山　田　委　員　男性の育児休業制度の利用は日数など期間は決まっているのか。知人で２日休暇を取得して育児休業と言っていたケースもあった。

教育人事部長　手元に正確な資料が無かったが、短期間の取得において、本質的にはどうなのかというところはあると思う。

松　野　委　員　学校現場の方でこの指針をどのように捉えるかが一番重要であると思う。学校によっては、目的よりも目標の数値にとらわれてしまう可能性もあるのではないかと思う。目標数値を達成し、目的も達成できるのが一番だと思うが、数値目標があるとそこの達成を意識してしまうものである。例えば、地域からの依頼やＰＴＡからの依頼について、数値目標があるため、話し合いもせずに断られてしまうことにもなりかねないと思うので、現場の先生には「働きがい」「働きやすさ」「心と体の健康」などの目的が主であるということについて、上手く伝えていただきたい。

企画調整担当課長　数値だけを意識するのではなく、教職員のウェルビーイングの向上というところが働き方改革の目的であるということを、各学校へ伝えていきたいと考えている。地域との連携は学校にとって互いに必要な部分であると認識しているので、そのような部分についても伝えながら進めてまいりたい。

原案のとおり決定

第 47 号議案　臨時代理に関する件について
（教職員の人事に関する事項について（教職員の人事異動について））

（教職員課長　説明）

資料に基づき説明

原案のとおり承認

第 48 号議案　臨時代理に関する件について
（教職員の人事に関する事項について（学校職員の懲戒処分について））

（教職員課長　説明）

資料に基づき説明

原案のとおり承認

６　閉　　会