

教育委員会会議の概要（令和8年3月定例会）

- ◆ 日 時 令和8年3月26日（木）午後2時00分から午後3時49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	佐 藤 淳一	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
委 員	高 橋 知子	出席

◆ 会議の概要

- 1 開 会
- 2 議事録の承認 2月臨時会、3月臨時会
- 3 議事録署名委員の指名 永 富 委 員

4 報 告 事 項

- (1) 仙台市社会教育委員の会議の提言について

(生涯学習課長 報告)

資料に基づき報告

庄 司 委 員 本件については大変興味があったので、提言内容をじっくり読ませていただいた。国見小学校や国見の社会学級なども丁寧にヒアリング調査を行い、提言にまとめていただいていると感じた。私も会議などに出席した際は、社会学級のことや、こういった国際学級が小学校にあるということをお話してきたと思うのだが、こういう形でまとめていただいたので、ぜひ手に取って、いろいろなところでこれが役立ってほしいと感じた。とても丁寧にまとめていただいたので、本当に感激している。

生涯学習課長 ありがとうございます。今回、特に外国にルーツを持つこどもの学ぶ居場所という点については、国見小学校区にそういったお子さんが多いところであるが、加えて社会学級のほうで、その保護者の方に対する日本語教室というようなことも始めているというようなところである。外国にルーツを持つこどもを支える、そうした芽

が出てきているかなというふうに感じているので、そうしたところを様々なところにこの提言書を基に周知をし、取組を進めてまいりたいと考えている。

教 育 長 教育局としても、国際探究ラボを来年度設置する予定で、再来年度からは、この外国につながるのあるこどもたちへの初期にも対応していくというような話もあり、この提言書は非常に参考になるというふうに読んでいたところである。そうしたことを施策のほうに追加していきたいと思っている。

佐 藤 委 員 私もこの提言資料を読ませていただいて、社会教育のポテンシャルを考えさせられると同時に、その重要性について改めて認識させていただいた。本当に、こどもたちは多くの人に支えられながら育っていくのだなということを改めて感じたところである。

先ほど、外国にルーツを持つこどもたちについては、教育局でもそういう動きがあるということで、この間も総合教育会議で話題になっていた。これからさらに課題というのは多様化し、多岐にわたっていくことになると思うので、学校教育や社会教育が、連携・協働しながらやっていく必要性がますます重要になってくると感じている。

大きく2つの提言概要のうちの(1)に関わると思うが、私は困窮生活世帯のこどもたちに何ができるのかというのをどうしても考えてしまう。2021年のデータだと11.5%、相対的貧困率では9人に1人くらいがそういう状況に置かれているということこどもたちである。改めて、これは部署が違うと思うが、仙台の相対的こどもたちの貧困率というのは分かるものなのか。後で構わないが、当然これは平均値なので、地域や学校によって随分偏りや差が生まれると思う。義務教育の活動費は、大体7割くらいが、学校外活動、要するに塾とか習い事とか、そういう教育施設のいろいろな環境、触れ合う機会ということに使われていく。情操教育や感性の育成に使われていくわけであるが、困窮生活世帯の子たちというのは、そういうことに触れる機会が本当に少ないわけである。そういう子たちとどう社会教育が関わっていけるのかというのは、重要なことだとふだんから考えている。仙台では、どこでもパスポートなど、とても有意義な取組を行っているが、やはり彼ら彼女らは、全員が全員ではないと思うが、例えば学校に行ったときに感じるコンプレックスとか疎外感、それから将来に対する漠然とした不安感などを抱えているのだと思う。そういったものを、学校教育の中でもフォローしていくわけであるが、当然経済的なことなので限界があるわけで、行政としていろいろな形でサポートする部署だったり、アプローチの仕方だったりがあるのだと思う。ただ、それをどうケアしていくのか、フォローしていくのかというのをやはり私は常に考えている。そういう将来に可能性を持った子たちに対して、手を差し伸べてあげるのが学校教育であり社会教育だと思っているので、本当にもっと真剣になってみんなで考えていかなければいけないが、何か学校教育の中でも埋没しているような感じがしている。こども食堂など、いろいろなフォローアップはできているのだが、おそらく社会の中でなかなか見えない、もしくは改めて表にしないような中で、もがきながら頑張っている子たちを支えていけるような体制というのをつくっていかねばならないんだろうなというのを、改めて感じさせられた。

副 教 育 長 今、情報提供のご依頼があった貧困率については、教育局のほうで把握している数値はないが、こども若者局で把握している可能性があるなので、確認し改めて委員の皆様にお送りしたいと思う。

教 育 長 改めて、その貧困と教育の機会というか、体験の機会というか、その確保について

は、当然ながら学校教育だけでは用意することができないし、それから教育委員会所管の社会教育だけでもできない。今、こども若者局という話が出たが、来年度の予算ではバウチャー制度創設に向けた準備を進めるということになっている。特に、貧困というか困窮世帯を中心に、例えば体験に関して使える金券、クーポンを配るといような準備も、来年度、その制度設計などに着手するということになっている。やはり、教育委員会だけではできないことだと思うので、もう少し広いパースペクティブを、視野を持って取り組まなければいけないというふうに感じている。

永 富 委 員 様々なNPOなどの活動を詳しく解説いただき、それぞれ素晴らしいことだと思うが、一つ気になるのは、本当に必要な、例えば困窮家庭も含めてなのだが、こどもたちにちゃんとアクセスがあるのかというのが一つの懸念点である。例えば、高齢者の運動教室などではいつも同じような方々が来るという光景が見られる。もちろんその方々にはベネフィットがあり、必要であるし、必要性があるからいらっしゃるわけだからいいのだが、そうじゃない方々がなかなか入りにくくなったり、あるいはそもそも知らなかったりということがあるのではないだろうか。市の広報に載っていますよと言っても、なかなかアクセスがないということがあると思うのだが、そこら辺についてはいかがか。

例えば、日本全国の留学生の調査結果を見てみると、むしろ日本人ではないがためにかえって情報に対して敏感で、むしろアクセス率が高いのではないかと思っている。日本は、どちらかというと、うまくできた社会、しくみなもので、何か困れば誰かが助けてくれるというようなマインドセットを持っている日本人の学生さんたちが非常に多い。その2つの観点から、社会教育に対するアクセスという点についてどういうふうになっているのか、教えていただければと思う。

生涯学習課長 確かにアクセスというところでいくと、本当に必要な方にそういった参加機会が設けられているのか、そういった情報を届けられているのかというところについては、今回の社会教育委員の会議の中でも、社会的に困っているお子さんほどそういう機会が難しいなというようなご意見は出ていた。そういったところで、どうやってアプローチするかというのは、今後の課題になってくるかと思う。外国にルーツを持つお子さんであれば、学校につながっているお子さんについては、例えばそういった情報を提供しながら、社会教育のほうのそうした学びの機会というところにもつなげていただくというようなこともあろうかと思う。また、今回、様々な調査をしたようなところに情報を提供することで、そこにつながっていらっしゃるお子さんが、また社会教育のほうにもつながれる機会が得られるのかなというふうにも考えており、きめ細やかな情報提供に今後も努めてまいりたいと思う。

松 野 委 員 資料ありがとうございます。ちょうど令和5年だったと思うが、僕のほうのPTAでも、こどもの居場所というのが一時、話に上がり、そのときに生徒たちと居場所というところについて話をしたことがある。そのときに、生徒たちから返ってきたのが、居場所って何という質問だった。いろいろな団体があり、いろいろな活動をされているが、そこで結びつけられるものをこどもたちが理解していない。一方で大人が理解しているかということ、大人も自分の居場所というものに対して理解ができていない。理解できていないというか、見つけ出せないというか、見いだせないと言えいいのか。そういう環境にあるのではないかということで、ちょうど昨年度くらいから、いろいろな仲間たちと協力して、居場所というよりも、心のよりどころを僕たちでつく

ろうという話をしていた。

何度か話しているが、柳生では地域イベントが9月くらいから12月、1月くらいまで毎月のように続くのだが、その中で、子どもたちがこれをやってみたいというものを探してもらおうというような活動を続けている。そのため、実際この資料を僕も持ち帰って、資料として役立てさせていただこうかなとは思いますが、まずはここにたどりつくまでが根本というか、例えば、いろいろな活動をやっているよということを、子どもたちや大人も把握できていないというところに、何か矛盾が生じたりしているのではないのかなと思ったりした。一つ僕のためごとというか、そんな感じで聞いていただければと思う。

生涯学習課長 ありがとうございます。やはり、先ほどの永富委員からもご指摘があったが、そうした活動をたくさんやっていらっしゃる方というのは、社会教育の中でも市内に多々いらっしゃる。そういったところでどうやって結びつけるかというのは、やはり同じように情報の周知であるとか、あとは人とのつながりで、ここで面白いことをやるよというような口コミのような形でつながっていく、そういった形もあるのかなとも思うので、そうしたところから地道に活動の周知に取り組んでまいりたいと思う。

5 付 議 事 項

第39号議案 「仙台市教育構想2026」の策定について

(総務課長 説明)

資料に基づき説明

教 育 長 策定にあたって参画いただいた児童生徒に対するフィードバックについても言及できれば。

総 務 課 長 今回の教育構想では、ウェブを通じたアンケートや対面での意見交換といった、子どもたちからの意見募集を実施した。

ウェブアンケートについては、フィードバック資料という形で、資料をホームページに掲載する予定としている。それから、直接意見交換を行った子どもたちに対しては、冊子が出来上がった段階で、そちらを学校を通じて、また卒業された方もいらっしゃる方で、そういう方には直接郵送する形で、意見交換時の写真やフィードバックの資料を含めてお送りしたいと考えている。

原案のとおり決定

第40号議案 仙台市学校給食の実施及び学校給食費の管理に関する条例施行規則の一部改正について

(健康教育課長 説明)

資料に基づき説明

原案のとおり決定

第 41 号議案 教育委員会事務分掌規則の一部改正について

(人事課長 説明)

資料に基づき説明

佐藤委員 やはり現場のニーズに応じて、課題改善のために柔軟に組織改編するというのは、非常に大事なことだと思う。硬直した状況下の中で、こういう形によって何か改善が見られるような動きというのを非常に期待したいと思う。

特に、働き方改革推進室を新設するというのは、おそらく現場も期待していると思うし、期待に応えられるような中身も成果も上げていただければと思う。

原案のとおり決定

第 42 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 43 号議案 仙台市教育委員会職員の給与に関する規程の一部改正について

(企画調整担当課長 説明)

資料に基づき説明

原案のとおり決定

第 44 号議案 仙台市立学校・園における教職員の働き方改革取組指針 2025 の一部改正について

(企画調整担当課長 説明)

資料に基づき説明

佐藤委員 働き方改革については、現場が疲弊しているので喫緊の課題だと思っている。本当に期待するところで、先ほど申し上げたが大変である。とにかく、教職員が生き生きとした人生を歩んでいるとか、働きがいや生きがいを持って教壇に立っているということが、子どもたちをきらめかせることだと思う。したがって、教職員の働き方改革のその先には、当然子どもたちの豊かな学びと充実した人間形成があるんだというふうに、それに還元されていくんだというふうに考えている。

この一部改正についてというよりも、全体的な話で幾つかお聞きしたいと思うのだが、この指針というのは、学校現場への広報というのはいかなるような形でなされているのか。

企画調整担当課長 ホームページのほうでも載せているが、学校のほうにもお伝えしているところである。また、校長会のほうでもお話しさせていただいて、資料も提示させていただいている。

佐藤委員 なかなか遅々として進まないというのが多分現場サイドからの思いだろう。ただ、本当に細やかな、本当に些細なことだと思うかもしれないが、一つ一つでも削ってい

かないと進まないというのが見ていて分かる。したがって、こういうふうに取り組んでいるよというのを、まず現場にも分かっていたきたい。要するに、働き方改革とは、現場の先生方の実感であると思う。ああ、ちょっとよくなってきたとか、そういうふうにしてもらえることが、そしてそこで生じる余力が、こどもたちへの向き合う力に向けられたり、ワークライフバランスのような形で生活に充実感を持たせたりするわけなので、やはりそういう形が分かるようなふうに、実感が持てるような改革を進めていっていただきたいと思っている。

そんな中で、少し私の経験から幾つか話をしたいと思うが、私が市教委から離れて新設校の初代校長になったときに、私なりに働き方改革を推進するのがミッションだというふうに自分に課して学校現場に入っていった。新設校だからこそできることがある、やらねばならぬことがあると職員にもそういう形で啓発して、とにかく大胆な学校改革をするぞという形で、かなり振れ幅の大きいことを、学校現場からできる、要するに教育委員会、文科省からトップダウンで下りてくるのではなくて、学校現場から改革がここまでできるよというのをみんなでやろうということをやった。コロナとの兼ね合いもあって難しさもあったが、それでも実践した。

そんな中でやった結果、想定したものでもあったが、本当に面白いことに、振れ幅が時間がたつと戻ってくる、普通の学校になってくるというか、やはり改革を推進していくのは非常に難しいと感じた。まず1校でやるのが難しいのと、コロナ禍の中で発信が難しかったというのが自分なりに振り返ってある。一方で、新設校だとある程度思い切ってできるし、地域の期待もあった。こどもたちも日本の学校の先生方って世界一忙しくて、世界一働いているんだと感じているようだったが、それをこの学校では変えていくぞという、要するに教師主体の学校改革をしようということに対して、こどもたちもすごく賛同する。それに対して、教師だけがメリットがあるようにはその時は全然捉えなかった。

何を言いたいかという、そのときに伝統校だからできないと私に言ってくる校長先生が何人かいた。新設校だからできるんだよねと。伝統校だといろいろなご意見があって、今までの流れもあって、なかなか変えられないと。通信表の所見欄をなくすよと言っても、うちではこれは厳しいねという形で、やはり二の足を踏んでしまうという。そういうふうな実情を考えたときに、また1校でやったときに、私はバックアップがないので、非常に孤独感を感じた。ということから考えると、例えば、働き方改革を推進校とか、そういうモデルまでいかななくてもいいのだが、何かいくつかそういうことを推進するような、奨励するような学校をつくって、実際に、何かいろいろあると思うのだが、やらせ方としてもいろいろな優先順位をつけてやるとか、もしかしたら参加しなくていいというものもある程度大胆にやって、ただ、教育効果は絶対落とさないようにするというか、そういうのはきちんとやらなければいけないと思うのだが、ある程度大胆な切り口でやっていく。そういうふうにして、何か遅々として進まない中で、大なたを振るうのは難しく、でも何か打開しなければいけないというときに、風穴を開ける一つとしてそういう方法というのは議論されたことが今までもあったのか、今後どうなのかということをお聞きしたい。

企画調整担当課長 今、委員からお話いただいた推進校という形で働き方改革を進めるというふうなところは、まだ議論していなかったが、チーム担任制の導入など、そういったモデル校で実際にいろいろなことをやっていたところである。

佐藤委員 何か一つ議論していただいてもいいのかなと思う。喫緊の課題なので、どこかでそういうモデル化的に推進を、それを市教委もバックアップしながらという形で議論してもいいのではないだろうか。そして、あまり逸脱すると、おそらくブレーキがかかったりすると思うのだが、その辺も少し大胆に見守りながらやっていただきたい。もちろん、保護者や地域の方のご理解もいただきながらだが、市教委がバックアップすれば、おそらく伝統校であってもできないことはないとは私は考えている。だから、その辺のことも含めて何か後押しするような形で、その学校での成果の一般化を図って、他学校でも実践に踏み込んでもらうというような形を取るというのも、一つの在り方なのかなというふうに感じたりもしている。

あともう1点は、やはり教員の意識改革はすごく大事だと考えている。教育委員会や文科省の体制として大きくどんと落とすという形ができれば、それはそれで現場の教員は待っているのだが、やはり諦め感とか、ブラックと呼ばれる自分たちの職場に対する、どうせ改革なんて無理というふうなそんな閉塞感が漂っているように思う。しかし、本来はそうではなくて、学校はつくることできるし、変えられるのである。その意識を、例えば新任教員や若手教員から学校経営参画意識のようなものを醸成していく研修みたいなものや校長の意識も重要だと思う。トップだけがつくっていくわけではなくて、みんなで意識改善をしていく、改革をしていく中で、学校は変わっていくのではないかと考えている。前にも何度か話したことがあるが、教員は効率化より内容を求めるので、その辺でなかなか進まない。そして、教員はタイムコントロールスキルというか、時間調整能力が弱いというか、もしくは苦手というか、それよりやはり子どもと向き合う、そういうふうなのはどうしてもウエートが置かれてしまうので、そういう力をつけていくようなことが、とても大事なのかなと思う。先ほど話した通り、目的はもちろん自分の仕事の軽減などいろいろあるのだが、子どもたちに全部還元されていくんだという、教育者としてそれをやっていくためには、ここは変えていくんだという部分のアピールとか、そういうことなどもしっかりと取り組んでほしい。どうも学校現場も待ちの姿勢になっているような気がする。自分たちで変えていくというエネルギーを持たないと変わらないような感じがあって、双方向でやっていくということが変わっていくことにつながるのだろうなと思っている。

企画調整担当課長 ご意見ありがとうございます。委員からもお話があったとおり、学校現場の先生たちの実感が伴ってこそその働き方改革だと思っている。例えば次年度予定している事業の中に、学校でワークショップを行うものがある。こちらは、学校の働き方改革を専門にやっている会社があり、そちらに業務委託をした上で、学校の先生たちを1か所の、例えば図工室などに集め、課題を話し合っていたり、今の自分の働き方改革が5段階で言うと何段階にありますかとかという自分の内省を促すところから始めて、その上で学校特有の課題などを抽出した上で、今後その学校でどうこの改善を進めていくかというところを学校ごとにやっていくワークショップを予定している。そういった、これだと1校ずつにはなるが、一遍に全てのほうの意識を改革することは難しいと思うので、一つ一つではあるのだが、先生たち一人一人の意識が変わるような具体の取組を積み重ねていって、意識改革を進めてまいりたいと思う。

また、その業務委託の中で、タイムマネジメント研修というものも予定している。委員のお話にもあったが、効率よりも内容を求める先生たちが多くいらっしゃる中で、その中でも自分の一日の時間の使い方を改めて振り返り削れるところがあるかどうか

か、という検討にはなってしまうが、より効率的に事務を進めることで児童生徒と向き合える時間が増えるのではないかとといった観点を、来年度施策として実行してまいりたいと思うので、一つ一つの取組を積み重ねて、先生たちの意識醸成にもつなげてまいりたいと考えている。

佐藤委員 期待している。

高橋委員 今のお話で、今後ワークショップをされるような予定があるということを伺った。事業所、一企業だといわゆるコンサルのような存在かと思うのだが、その一企業または事業所などだと継続をしていくということが重要である。また、内部の状況を知り、ヒアリングなどを社員と行い、問題点、課題の解決に取り組んでいくというのを、外部のプロの方に入ってもらい取り組んでいくという流れがあるが、そういうスタイルを、学校で取り組んでやっていかれるのかなと今聞いていて感じた。

その中で、先生方が、例えば異動されたり替わられたりするというのが現場の常であるとなると、それを継続していくということがとても大切であり、先生方の意識改革というところにもつながっていくのかなと思う。また、今はそういったプロの方がたくさん外部にもいらっしゃるの、そういう方たちの意見を取り入れやすいような状況づくりみたいな、そういうものも必要なのかなと、今聞いていて思った。

教育長 ソリューションを提示するタイプのコンサルテーションは今年度から始めており、来年度も継続してやる予定である。そこでは、例えば通信表の仕組みをどうしたらいいのかというような、ソリューション型のこともやっていくのだが、先ほど説明があったのは、どちらかというとモチベーション、佐藤委員が指摘されたような先生方のモチベーションを高めるため、火をつけるためのコンサルテーションというのをやっていこうということかと思うが、その重要性については認識しているところである。したがって、現在二層に分けて考えており、まさに佐藤委員が指摘されたような現場のモチベーション、待ちではない姿勢をどうつくっていくか、そこにソリューション業としてコンサルタントが、今は具体的にいうとデロイトトーマツさんにやっていたいでいるのだが、そうしたものを併せてやっていきたいと思っている。

松野委員 少し確認だが、PTAのほうに、さきほども申し上げたが、僕のほうの地域ではすごく地域のイベントが多い。先生方がそこにいらっしやっていたことに、正直僕の中では違和感が少しあった。保護者の目線からすると、まずは自分のこどもを見ていただく、学校に通っている生徒児童を見てもらうというのが、僕の中では先生の仕事であるのだが、地域にいらっしやっていて、何で来ているんですかという話をしたときに、いわゆる地域のドン、地域に来いと言われたと。だから来なくちゃいけないと。

それってどうなんだろうと思って、そこで先生方とお話をしたり、地域の人とお話をしたりして、僕のところの地域は、先生たちに自由度を与えてくださいと地域の人をお願いをした。例えば、先生が興味のあるものを、こどもがいっぱいいて、あとは教え子もいてというところで、興味があるものであれば参加する。実際そこに興味がない、例えば地域のお祭りだったり、そういうところにも顔を出している先生方がいらっしやったので、土日、ご自分の家庭もある中でどうなんだろうというちょっとした違和感もあったりして、そういったものには行きたい先生が行くというくらいで判断をつけられないんですかという話を、最初学校さんのほうにした。そうしたら、やはり学校さんのほうは、地域から呼ばれてしまうと、どうしても行かざるを得ないんだという返答があり、もし先生が行きたい、行ってみようという思いがあるのであれ

ば、全然構わないと思うのだが、さきほどの話にも出たが異動が先生方もある中で、伝統的にそれが引き継がれていくというのを、地域で考えてあげなければいけないのではないのかなという思いがあって、ここ1年、2年くらいで、例えば裸参りなんか先生方が、ちょうど公立、私立の推薦入試の真最中に神社のほうに裸になって参加して下さったりしていた。ただ、本来の業務は違いますよね、というのを地域の人たちに発信をしていって、先生たちに自由度を与えるといった言い方は変だが、先生方が興味のあるもの、ご自分の学びにつながるようなところで参加していただくという地域づくりを今進めているというか、そういった形になってきている。おそらくうちの地域だけではなくてほかの地域でも同じように先生方は、そういう案内が来たから行かなければいけないとか、悩まれている先生方はたくさんいるのではないかとこの働き方改革自体を、少し地域の人たちにも伝えられるような仕組みというか、地域の人たちに自信を持って説明ができるような仕組みみたいなものがあると、少し先生たちのお仕事の負担感というのも減ったりするのではないのかなと思ったので、一言お話しさせていただいた。

企画調整担当課長 松野委員のほうにもお話しいただいたように、地域との関わりというのは学校もすごく大事である。先生方も地域と関わることでいろいろな学びがあったりするところはあるのだが、今お話があったとおり、負担になっている部分もあるので、そういうところは今後、地域でもいろいろ考えていただかなければいけないところだと思う。また、その地域に、この働き方改革ってどういうふうに行っているんだということを伝えられる何か手だても考えていかなければいけないと思っているところである。

永 富 委 員 先ほど教育長がおっしゃったソリューション提供と、それからワークショップ型で先生方に考えていただく、これは両方、車の両輪ではないかなと思う。例えば、どこの職場でもそうだが、私どもの大学でも働き改革を推進しているわけだが、とにかく総量規制、要は上限が決まってしまって、それは一つの目安なのだが、それを守らなければいけない規則になってしまうと、本来やったほうがいいこともやれなくなってしまったり、あるいは、実は退室時間を決められてしまうものだから余ったものを、できない分を持って帰って家でやったりとか、そういうことが起こったりする。それから、もう一つは、今松野委員がおっしゃったような、ここは何となく行かなきゃいけないような雰囲気みたいなものが出来上がったりして、ということなのだが。

少し話を元に戻すと、ソリューションとしていろいろなものがあるのだが、結局自分ごとにならないと、こう言われたからやるではなくて、自分ごとにならないと実際の働き方改革というのはいまよくいえないかなと思う。そうすると、やはり両方車の両輪で、そうすると、右側だけがそういう研修を受けて下の方に伝えるという形がよくある話だと思う。全員を研修に集めるわけにはいかないと思うのだが、どうやって全体的にそういうそれこそ意識改革というか、みんなに自分ごとになっていただくかというところが、やはり工夫の余地が必要なのではないかなというふうに思う。

もっとやりたいんだけど我慢しているみたいなことをおっしゃる方もいらっしゃるが、総量規制というか、規則ではなくて、規則にしてしまっているところが多いのだが、一つの目安なんだということはどう伝えて、かつそれで、すごく難しいのだけど、やはり自分ごとで、自分で考えていいんだということはどうやって実現していくかという、難しい課題ではないかと思う。

教 育 長 確実に在校時間などはすでに減ってきているので、そこは例えばビジネスプロセス

という意味では非常に確保されてきているのだが、それが佐藤委員からもお話があったし高橋委員からも話があった。それから松野委員からも話があったとおり、個人の先生の工夫とかが積み積もって次の先生に受け継がれてしまうというところが。だから一旦見直しするのだが、やはり情熱的な教員というのは、そこがよりどころだとは思っているのだが、前の先生は熱心だったのにという話でまた戻ってくるというところがあるので、そこはジレンマだというふうに思うが、だから結局、高橋委員がおっしゃったように、これで終わりということではなくて、永続的な運動としてやっていかなければいけないと思う。

実は、先ほどのソリューション型とモチベーション型ワークショップというところは、どちらかというところ永続的な運動体としての働き方改革をどう職場に定着させるかということに着目してやるというつもりで今いるので、そうしたことが必要ではないかなと思う。

原案のとおり決定

第 45 号議案 文化財の指定について

(文化財課長 説明)

資料に基づき説明

原案のとおり決定

第 46 号議案 「仙台城大手門復元基本構想」の策定について

(文化財課長 説明)

資料に基づき説明

原案のとおり決定

第 47 号議案 「史跡仙台郡山官衙遺跡群整備基本計画」の策定について

(文化財課長 説明)

資料に基づき説明

原案のとおり決定

第 48 号議案 「仙台市図書館振興計画 2022」中間見直しについて

(市民図書館館長 説明)

資料に基づき説明

原案のとおり決定

第 49 号議案 仙台市教育委員会職員に係る懲戒処分の基準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 50 号議案 仙台市社会教育委員の委嘱等について

(生涯学習課長 説明)

資料に基づき説明

原案のとおり決定

第 51 号議案 仙台市博物館協議会委員の委嘱等について

(博物館長 説明)

資料に基づき説明

原案のとおり決定

第 52 号議案 仙台市科学館協議会委員の委嘱等について

(科学館長 説明)

資料に基づき説明

原案のとおり決定

第 53 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))

(企画調整担当課長 説明)

資料に基づき説明

原案のとおり決定

6 閉 会