

令和8年4月相模原市教育委員会定例会

○日 時 令和8年4月22日（水）午前10時30分から午前11時06分まで

○場 所 相模原市役所第2別館5階 教育委員会室

○日 程

1. 開 会

2. 会議録署名者の決定

3. 報告案件

日程第 1（報告第 9号） 相模原市教職員健康審査会の活動状況等について（教職員課）

○出席者（5名）

教 育 長 細 川 恵

教育長職務代理者 小 泉 和 義

委 員 白 石 卓 之

委 員 中 澤 吉 裕

委 員 細 田 のぞみ

○欠席者（1名）

委 員 宇田川 久美子

○説明のために出席した者

教 育 局 長 若 林 和 彦 学 校 教 育 部 長 石 井 紀 子

教育総務課総括副主幹 安 田 亨 教職員課課長代理 濱 端 雄 高
(総務企画班) 兼主幹 (労務担当)

教職員課総括副主幹 齋 藤 創 教職員課副主幹 中 村 和 恵
(厚生・健康管理班)

○事務局職員出席者

教育総務課主査 伊 本 誠一郎

□開 会

◎細川教育長 ただいまから、令和8年相模原市教育委員会4月定例会を開会いたします。

本日の出席は5名で、定足数に達しております。

なお、本日、宇田川委員より欠席の届出がありましたので、ご報告いたします。

本日の会議録署名につきましては、白石委員と中澤委員を指名いたします。

ここで、4月1日付けで就任されました細田委員を紹介いたします。

細田委員でございますが、小児科医として、北里大学病院や横浜市西部地域療育センターでの勤務を経まして、この3月末まで、15年にわたり相模原療育園の施設長を務められました。

また、平成15年度から、相模原市の学校医を務められております。

あわせて、平成19年には、教師、医師、心理士等が協働し、発達障害のある子どもを支える勉強会「さがみ虹色ネット」を立ち上げ、現在も活動を継続されています。

これまでの医療・教育・福祉を横断して連携されてきたご経験を踏まえまして、お力添えをお願いしたいと思います。

また、他の委員におかれましても、教育委員会のさらなる発展のため、事務局、学校も含め、一丸となって教育行政に邁進してまいりますので、引き続きご尽力いただきますようお願いいたします。

□相模原市教職員健康審査会の活動状況等について

◎細川教育長 それでは、これより日程に入ります。

はじめに、日程1、報告第9号、「相模原市教職員健康審査会の活動状況等について」を議題といたします。

事務局より説明をいたします。

○濱端教職員課課長代理 報告第9号、相模原市教職員健康審査会の活動状況等につきましてご説明申し上げます。

お手元の資料を1枚おめくりいただきまして、別紙をご覧いただきたいと存じます。

はじめに、1にございます相模原市教職員健康審査会の設置目的ですが、教職員の疾病

に係る治療の要否、勤務の可否等及び健康管理に関する事項について、教育委員会の諮問に応じて調査審議し、その結果を答申することでございます。委員の数は5人以内で、任期は2年となります。

次に、2の委員でございます。相模原市教職員健康審査会規則第2条の規定により、医師のうちから教育委員会が委嘱しております。令和7年度は、相模原市医師会から推薦を受けた医師3人、北里大学医学部より推薦を受けた医師が2人、合計5人に委員をお願いいたしました。氏名・所属等につきましては、一覧表に記載のとおりでございます。

続きまして、裏面をご覧くださいと存じます。

3の会議開催実績等でございますが、復職の審査及び復職後の療養経過報告の内容の審議等のため、(1)にございますとおり、令和7年度につきましては、4月から令和8年3月までの間に12回審査会を開催し、審査件数につきましては(2)にございますとおり、指定難病や悪性新生物等を含む一般と、精神疾患の精神を合わせ、復職審査10件、療養経過報告27件、合計37件ございました。

以上で、報告第9号についての説明を終わらせていただきます。

なお、今回、補足の内容として、本市のメンタルヘルスの現状についても併せてご説明させていただきます。

お手元の資料、「教職員のメンタルヘルス支援について」をご覧ください。この資料の左側のグラフ及び一覧表には、精神疾患事由での傷病休暇者、休職者の経年変化を示しております。この一覧表の数値について、年度ごとの比較をしてみますと、本市の精神疾患休職者数は、令和5年度は39人と、過去最高でしたが、6年度につきましては、休職者数は28人と大幅に減少、7年度も、暫定値ではありますが、26名とさらに2名減少しており、徐々に改善傾向が見られます。

なお、7年度の詳細につきましては、一覧表の下の方をご覧くださいと、新規の休職者は13人と、前年度の15人より2人減少し、継続の休職者13人と合わせた休職者数の合計も、前年度の28人より2人減って26人となっております。資料の右側には、新規休職者の状況をお示ししていますが、内訳としましては、(1)年代は20代、(2)勤続年数は勤続2年目が多く、経年的には若い世代が多い傾向が見られます。休職者のストレス要因については、(3)の項目の中で、ストレス対処方略、身体不調、教職員関係が多い傾向が見られます。なお、ストレス対処方略とは、ストレスへの対処を効率的・効果的にできない状態のことを指します。

次に、ここ2年間で状況が少しずつ改善してきた背景についてですが、これまでは、人員不足や業務負荷の増大により、教職員関係に軋轢が生じやすくなったり、課題がある教職員へのサポートの余裕も失われ、特に過去最高の休職者数だった令和5年度は、新型コロナウイルス感染症が5類感染症へ移行し、これまで開催を見送っていた集合行事等が再開し、例年以上の負荷が生じたものと考えられます。

6年度になりますと、対面の研修や会合の機会も増え、同期や上司との交流を通して、悩みの共有や相談ができるようになり、同時に、保健師と管理職の円滑な連携も徐々に強化され、早期に保健師の相談介入ができた事例が増えるなど、風通しが良くなったことや、早期予防、早期介入の意識が浸透してきたことも、状況改善の理由の一つと考えておりました、その状況は令和7年度も継続しております。

今後もこの傾向を継続するとともに、令和8年3月に改訂しました、「教職員の心の健康づくり計画」に基づき、この計画で目標として掲げたより良い職場環境づくりや、個々のメンタルヘルス保持への意識の向上、不調時の適切な対応の確保等を実現できるよう、働き方改革推進室や学校現場とも連動し、早期予防、早期介入の意識も重視しながら、様々な取組を実施してまいります。

以上で説明を終わらせていただきます。

◎細川教育長 説明が終わりました。これより質疑、ご意見等がございましたらお願いいたします。

◎小泉教育長職務代理者 会議が12回あったということで、この月日は分かるのですが、どういう時間帯でやったのかなということと、審議内容で特に多く審議されたとか、こういう傾向にあったという中身を、教えていただける範囲で聞けるとありがたいです。

○齋藤教職員課総括副主幹 会議開催の時間帯につきましては、毎月第4月曜日の夜7時30分より開催をさせていただいております。暦の関係等で第3月曜日になることはございましたが、時間帯はすべて夜の7時30分から開催をさせていただいております。

また、審査の傾向につきましてですけれども、こちらについては別紙の3(2)のところにもありますとおり、件数としまして、やはり療養経過が主で、メンタル疾患の方に関する復職審査及び療養経過の報告、こちらの方の審議が大半を占めていたという現状でした。

◎小泉教育長職務代理者 メンタルヘルス支援についてですが、2年目、20代がとて多いということなのですが、それに特化した何か具体的な、例えば審議会で話題になった

とか、取組をしていることがあれば教えていただきたいです。

○齋藤教職員課総括副主幹 委員おっしゃるように、若い世代の方の休職者が多いということもございまして、私どもの方で新規採用の方の研修でしたりとか、実際に現場にいる先生方に対して相談対応する保健師が3名おりますけれども、そちらでいつでも相談をお受けできるということを、個々の教職員の皆様に周知を行い、対応を図らせていただいております。

◎白石委員 休職された方は、傷病休暇の期間の90日を超えた場合で、確か最大で3年までかなと思うのですが、この休職期間も過ぎてしまって、結局退職せざるを得なかった方っていうのは、どれぐらいの人数の方がいらっしゃるか分かりますでしょうか。

○中村教職員課副主幹 実際に数値を計上しているわけではないのですが、相談対応をしている中では、3年の末期まで休職をして辞めるという方は少なく、その前に体調の具合を見て、復職が難しいだとか、キャリアチェンジというか、教職以外でも何か能力を活かした仕事に変わられる方が大半かと思えます。

◎白石委員 続いてですね、この初任者の方は休職を取得できないということになっていすけれども、例えば1年目で傷病休暇は取れるのでしょうか。

○中村教職員課副主幹 傷病休暇は取得できますが、取得する時期によっては、常勤の2年目以降の方よりも日数が短い場合もございます。

◎白石委員 その傷病休暇は、メンタルを崩して休んでしまって、とりあえず傷病診断書が出て、傷病休暇で休まれて、ただ1年目だと条件付き採用なのですよ。それで、そのまま経過してしまった場合は、逆に言うと退職という道を選ばざるを得ないという理解でよろしいでしょうか。

○中村教職員課副主幹 昨年度もそのような状態でお休みになられた方が2名ほどいらっしゃいました。やはり体調の回復と休暇の時期と合わない状況はどうしても生じています。

◎中澤委員 私の方からはですね、こういったいろんなことがある中で、全て未然に防いでいくというのがすごく重要な観点かなと思っております。

有識者の方たちも、皆さんいろいろなお話をされていて、資料によると(3)ストレスの要因について皆さんお話しされていると思うのですが、なってしまったことの原因を探るといことも大事なのですが、なる前の対策として傾向対策が取れていれば、職場にこういった傾向が出たからこういうふうになりやすいですよといった、それが一概に絶対とは言えないのですが、何か未然に防ぐような対策、お話では風通しが良くなったとい

う言葉とか、なかなか抽象的な言葉で、具体的な指標みたいなものを使いながら、部下なのか、いろいろな仲間のチェックするような形が取られているところもあるので、もし、そういった取組がされているのであれば、可能な範囲で教えてもらえればと思います。

○齋藤教職員課総括副主幹 我々の未然防止の取組といたしましては、毎年1回のストレスチェックを全校的に実施させていただいております。その結果を、各校ごとに集計いたしまして、管理職の方にどういった傾向があるのかというのを全体的に見ていただいて、各校での職場環境改善に向けた取組について役立てていただいているというところが一つです。

また、先ほどから申し上げております研修等で、全体的な傾向と、早期予防、もし少しでもおかしいなと思ったら、本人だけではなく周囲の方にも、お声を掛けていただけるような形での、皆様への周知をさせていただくことで、対策ということでやらせていただいております。

◎細川教育長 お手紙とか、そういう具体的なものがもしあれば、付け加えていただきたいのですが、いかがですか。

○齋藤教職員課総括副主幹 長時間勤務等をされた方につきましては、法に基づいて、産業医の面談等を促すような声掛け、通知等の発出をさせていただいております。

◎中澤委員 今のところもう少し深掘りすると、この人数が減っていくのは非常に良いことで、これからも減っていくと思うのですが、人数が減っていても、その人の深みというのが分からないところがあると思うのですね。例えば私がいるスポーツ界では、アントラージュとの関係が非常に重要になってくるので、先ほど言った、周りの方々との連携という言葉の中に、個別対応をしっかりとしていきながら、アントラージュの方たちの役割分担を明確にしていかないと、深みが増した時にもう復帰できないという状態にならないようにするというのが必要なことになってくると思いますので、もし何か必要があれば、この後でも引き続き情報交換できたらと思います。

◎細田委員 外来をやっておりますと、担任の先生が休んでしまったとか、いなくなってしまうということを知りまして、教員の皆様がとても負荷が掛かったお仕事をされているということを実感しておりますけれども、このメンタルヘルス支援についての新規休職者の状況のところ、「ストレス要因（複数回答）」というところがございます。これは新しく休職した方に、なぜこうなのかということアンケートされているということですのでよろしいでしょうか。

それから、そのストレス要因の項目の中で特に気になったのは、ストレス対処方略と教育能力、これは自分の教育能力がないのではないかとということで丸を付けたということなのか、となると、ストレス対処の能力がない、教育者として自分に能力がないとなると、これは個人内要因だと思うのですね。それに対する形で、児童生徒とか保護者とか、教職員関係、管理職関係、勤務時間、業務管理というのは外因だと思います。このアンケートの内容の中で、外因の中にその個人内要因を含めた意図、やはり外因を解決するための方策と、個人内要因に対応する方策は少し違うと思うので、同じアンケートの中に、外因と個人内要因を混ぜてアンケート調査を作った意図について。

それからもう1つ、令和6年と令和7年を比べますと、外的要因が減っているのですけれども、ストレス対処方略が50%増えています。つまり、自分がストレスに対しての対応力が弱いのだなって自覚をされたということだと思うんですけど、これについてはどのようにお考えかということをお聞きしたいと思います。

○中村教職員課副主幹 ストレス要因の複数回答につきましては、本人と保健師が面談をしまして、そこからその調子が悪くなった理由、経緯を聞き取った中で、要素を保健師の方が選択しています。

また、北里大学病院の大石先生にもコンサルテーションをお願いしてまして、少し対応が難しい案件に関しましては、大石先生のご助言をいただきながら、こういう要素もあるのではないかとということで、この項目としている状況ですので、本人から、こういうことが理由でと話される場合もありますし、こちらの推察で判断している内容もあります。

3年ほど前までは、なかなか本人と面接ができない状況が多くありまして、お休みに突然入ってしまうので、その後保健師と繋がれないままお休みが長くなってしまおう方が多かったのですが、昨年度からはなるべくタイムリーに校長先生から情報をいただいて、保健師につないでいただくという作業が進んできましたので、本人の声をもとに、要因のところに当てはめております。

そのため、本人にとっても、こちらのアセスメントを通してフィードバックをかけて、こういうところがやはり悩みの原因だったのではないかと伺いすると、自身でも、学校に行くのが辛い、仕事が辛いというモヤモヤとした中でも、何が要素なのか、自身でできるところ、できないところというのが、保健師との面接の中で整理されていて、復職するときに、そのウィークポイントをどうカバーするかということにもつなげられたり、保健師の方でも、様々な相談を受けていく中で、どういった未然に防ぐ対応、研修の内容を考

えるのか、相談窓口につながりやすいようなアプローチの仕方をするのか、というところに生かすような形をとっているという中で、このストレス要因の中に外的要因と内的な要因が混ざっているのは、保健師の方が対応するという中で設定したものということになっております。

◎細川教育長 内因が増えたことについて、何か分析などはされていますか。

○中村教職員課副主幹 相談に上がってくる方がその年によっても違うので、環境要因のところではやはりストレスが高くなる方と、自身の仕事とのマッチングの関係もあって、休職の方が20代とか2年目の方とか、比較的若い方が多いということもあるので、1年目ではむしろに現場に入ってやってきたけれども、1年学校に行ってみて、振り返ったときに、やはりアップアップになってしまう、環境に適応できないという方が、この7年度の中では多いと感じていて、そういうところの表れがストレス対処方略の人数が増えたことにも少し影響しているかなと思います。

◎細田委員 要は、対応した保健師さんが当てはめているということなのですね。それに外因としても、ほとんどが人間関係ですよね。だから、勤務時間や業務管理というのが何とかうまくできて、人間関係というのはなかなか難しいところで大変かと思えます。

もう1つだけよろしいでしょうか。答えられる範囲で結構でございます。ストレスチェックの受検率はどの程度でしょうか。

○齋藤教職員課総括副主幹 令和7年度のストレスチェックの回答率につきましては76.1%ということでした。

◎白石委員 全般的には、約3000人の先生方がおられる中で、50名ぐらいの人数ということで、感覚としては思ったより少ないなと感じています。一般行政の方だともっと多いのではないかなという気はするのですね。

先生方のアンケートの中でも、相模原市は支援体制がすごく整っているという感想を多く出されていましたがけれども、この数字、他市の例えば横浜とか川崎とか、先生方の休職率を比較したものは何かありますでしょうか。

○濱端教職員課課長代理 毎年全国で平均値を出しております、こちらについては相模原も、以前は全国平均を超えているところもあったのですが、令和5年のピークのところから、平均のレベルまで下がってきているという状況があります。実際に政令市・県という中でワースト1が、5年が川崎で、6年が横浜であったということで、近隣もそうなのですが、大きな規模の自治体で、その率が高いという傾向も見られるのかなとい

うところがあります。

◎白石委員 横浜、川崎よりは低いという理解でいいのですか。

○濱端教職員課課長代理 そうですね。現状としてはそういったところですよ。

◎白石委員 先生を募集する中で、あまり大きく書くことではないですけども、休職率は他の市より低いということも、ある意味、ポイントにもなるのではないかと思います。ですから、そんなこともぜひもっと頑張って進めていただければと思います。

◎細川教育長 私の方からは意見なのですが、未然防止について等々、委員の皆様からいただいたところです。このストレス対処方略であるとか、教育能力というのは、学校現場の一日の教育活動の中で身に付いていくところもあろうかと思いますので、ぜひ、副校長であるとか、校長であるとか、そういった者がどういう働きかけを、教職員たちにすることが大事か、ということも発信していただけると、環境要因の1つが、向上していくのではないかなと思います。

それではこの件は報告ですので、これで終わりにしたいと思います。

それではここで、前回定例会後の私の活動状況についてご報告いたします。

もう4月も半ばを過ぎたということで、3月27日金曜日に岩田委員の退任式を行ったところです。改めまして、岩田委員には家庭の貧困をテーマに研究されていらっしゃるということもございまして、就任いただいた時には、本市では、貧困と学力格差の課題として、学校教育課内に学力保障推進班を設置したところでもございました。岩田委員には、各施策につきまして、専門的なご意見をいただいたところです。この場を借りて、改めて感謝のお気持ちを伝えたいと思います。

3月31日には、教職員に関わる退職の辞令交付式がございました。今年度は定年延長がない年なので、昭和38年度生まれの方が、昨年度61歳で定年を迎えられたのですが、次は昭和39年度の生まれの方は62歳で定年ですので、今年度61歳で定年がなかったという、少し分かりづらい数え方になっております。そうした中、普通退職として57名の方が退職されました。そのうち19名の方が勤続功労表彰対象者ということで、定年退職という形ではありませんでしたが、長らく本市教育に尽力いただいたということで、私の方からも労いのお話をさせていただいたところです。

4月1日には、本日ご紹介させていただいた細田委員の辞令交付式と就任式がございました。大変その時は緊張されていたのですが、今日はめでたく初回を迎えまして、引き続きのお力添えをいただければと思います。

新規採用者の方なのですが、教職員に関しましては140名の新規採用者の方に辞令をお渡しいたしました。昨今、新卒の方だけではなく、他市・他県で、または本市の中の非常勤・常勤代替で、すでに活躍されている方々もおいでになっておりまして、多様な方々、いろいろな年代の方もいらっしゃいましたので、ぜひ皆様に本市の教職の魅力を感じ、やりがいを感じながら、持っている力を発揮していただきたいと思いつつ見守らせていただいたところです。

4月9日には、大野南中学校分校の夜間学級の入学式に行つてまいりました。今年度は11名の新入生が将来の夢を語ってくださったのですが、様々な背景の中で、義務教育で十分に学びを得られなかった方々が、将来の夢を一生懸命語っておられたということに、やはり素敵な学校だなと感動して帰つてきました。ぜひ皆さんの学びをしっかりと応援していきたいと思つています。

それ以外にもたくさんあるのですが、4月16日に校内教育支援センターの視察ということで、上溝南中学校に行つてきました。皆様もすでにご承知のように、1月には、不登校に関する「さがそうみらい みんなでつながる アクションプラン」を策定し、今年度から様々な施策を進めていくところではあるのですが、その中の大きな取組として、学校にある教育支援センターを充実させていこうということで、今年度新たに12校の学校に人付けをしまして、21校で、相模原市の施策として進めているところです。

上溝南中学校は大変素晴らしい取組をしておりまして、通常の学級も学びの場としっかりと位置付けておりまして、特別支援学級も学びの場となります。いわゆる登校支援教室ですね、なかなか学校に足が向かない子どもたちが、そこにおいて学びを深める場所。それとは別に、学習のつまずきがあって、このまま行くと不登校になってしまうかなというところのケアの部屋。そして、ステップアップという部屋で、問題行動が悪いというわけではなくて、自己表現の1つで問題行動をせざるを得ないような状況の子どもたちが、安心して学校に来られるように、勉強であるとか、人との関わり方も含めて支援していこうというところです。

また、今現在というわけではないのですが、今後も含めて、友達関係の中で、離れなければならないような状況の時に、一旦、学びの場となるようにというような、校内教育支援センターというのは、私の認識では登校支援教室のところのみだったのですが、多角的に人配置プラス自校努力でやっている姿を見て、ああ、こういう姿だなということを実感しながら帰つてきました。今後も様々な取組を、市内の中学校で進めておりますので、積

極的に様子を見てきて、相模原としてのスタンダードをしっかりと作っていきたいな、なんてことを考えながら帰ってきました。

◎白石委員 視察に行ったりできたらいいですね。

◎細川教育長 そうですね。おそらく大丈夫だと思うので、しばらくしましたら、不登校の子どもたちに、私も多く関わっているのですが、閉鎖的でもなんでもなくて、外からどんどんお客様が来ることも、かえって喜んで対応したりもしますので、よろしければ、近くに「銀河」「いずみ」もありますし、お声掛けいただければ、一緒に視察を、私が行く時にまたお声掛けができればと思っています。

4月18日土曜日に、教員採用試験に向けた志願者説明会を実施しました。70名弱がいらして、とても盛況でした。そのまま皆さんが受験してくれればいいな、なんて思いながら参加してきたのですが、ここでは先ほど白石委員がおっしゃったように、相模原市の職場が温かいという初任者からいただいたアンケートの声をたくさん伝えてきました。

また、パネルディスカッションで、本市で働いてくれている5年目の栄養教諭・養護教諭も含めて、小・中の教諭が話してくださったのですが、どの教諭からも相模原はとても素敵だという発言がありまして、本当に嬉しく思いました。

また、部活動改革が心配だと思うのですが、部活をやりたい人も、ちょっと部活は苦手だなと思う人も安心して受験できますよ、なんていう現場の声も中学校の教員の方からありまして、本当に良い会だったなと私自身は思っています。

まだ来月の末頃までは志願者を受け付けているところですので、ぜひ皆様もお知り合いの方がいて、悩んでおられる方には「教職は素晴らしい、相模原で教職を」というのをお声掛けいただいて、広めていただければなと思います。

では、ここで次回の会議予定日を確認いたします。

次回は5月15日金曜日、午前10時から教育委員会室で開催する予定でよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

◎細川教育長 それでは、次回の会議は、5月15日金曜日、午前10時からの開催予定といたします。

以上で、本日の日程は全て終了いたしました。

これをもちまして、定例会を閉会いたします。ありがとうございました。

□閉 会

午前 11 時 06 分 閉会