

令和7年4月相模原市教育委員会定例会

○日 時 令和7年4月23日（水）午前9時30分から午前10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7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（6名）

教 育 長 鈴 木 英 之

教育長職務代理者 小 泉 和 義

委 員 岩 田 美 香

委 員 宇田川 久美子

委 員 白 石 卓 之

委 員 中 澤 吉 裕

○説明のために出席した者

教 育 局 長 河 崎 利 之 教育支援担当部長 島 崎 俊 介

教 育 環 境 部 長 佐 野 強 史 学 校 教 育 部 長 農 上 勝 也

生 涯 学 習 部 長 清 水 芳 枝 教 育 局 参 事 沖 本 健 二  
兼教育総務課長

教育総務課総括副主幹 安 田 亨 教 職 員 課 長 辻 野 宏  
(総務企画班)

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 栗 原 明 伸

---

□開 会

◎鈴木教育長 ただいまから、令和7年相模原市教育委員会4月定例会を開会します。

本日の出席は6名で定足数に達しております。

本日の会議録署名につきましては、小泉委員と岩田委員を指名いたします。

ここで、4月1日付で就任されました中澤委員を紹介いたします。

中澤委員でございますが、一般社団法人日本車いすテニス協会の日本代表チームコーチや監督などを歴任し、現在は公益財団法人日本テニス協会強化育成本部車いすテニス委員会委員長や、同協会普及推進本部多様化テニス委員会委員長としてご活躍されています。また、公益財団法人日本パラスポーツ協会日本パラリンピック委員会において、ハイパフォーマンススマネジャーや強化本部長も務められており、昨年開催されましたパリ2024パラリンピック競技大会では、日本代表選手団の副団長も務められました。世界でご活躍された経験、また、日頃からパラスポーツに関わられている経験を生かしていただきながら、多様性や共生社会の実現に向けてご指導・ご鞭撻をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

また、他の委員におかれましても相模原教育の更なる発展のため、引き続きご尽力いただけ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

◎鈴木教育長 それでは、日程に入ります。

はじめに、日程1、報告第7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。

事務局より説明をお願いいたします。

○辻野教職員課長 報告第7号について、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、別紙をご覧くださいと存じます。

はじめに、1にございます本審査会の設置目的は、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す。委員の数は5人以内で、任期は2年です。

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3月31日現在、相模原市医師会から推薦を受けた医師3名、北里大学医学部より推薦を受けた医師2名、計5人に委員をお願いしております。氏名、所属等につきましては表に記載のとおりでございます。なお、欄外にありますとおり、高木医師につきましては任期途中の退職により、令和7年4月1日より廣岡医師を委嘱しております。

続きまして、裏面をご覧くださいと存じます。3の活動内容等でございますが、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6年度につきましては、令和6年4月から令和7年3月までで審査会を11回開催し、(2)にございますとおり、審査件数は、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8件、療養経過報告42件、計50件でございます。

以上で報告第7号についての説明を終わらせていただきますが、本市の現状について別紙参考資料にてご説明申し上げます。

はじめに、本市の精神疾患、休職者の割合は全国的に見ても高い割合を示しており、令和5年度は都道府県政令市の中でワースト8位となっており、全職員に対する割合が1.27%、休職者数は39人と過去最高でした。令和6年度につきましては、暫定値ではありますが、全体の割合は0.93%、休職者数は28人で、令和元年から連続で上昇していた値が5年ぶりに減少しておりますが、仮に令和5年度にこの数値を当てはめてみましても、ワースト8位がワースト15位になるだけで、高い割合であることに変わりはありません。令和6年度の詳細につきましては、新規休職者が15人で、前年度の22人より減少、継続者13人を含めた全休職者数は11人減っております。休職者の内訳につきましては、20代、勤続2年目の出現率が高く、傷病休暇者につきましては20代、勤続1年目、配属1年目が高くなっており、若い世代に出現率が高い傾向が見られます。

休職・傷病休暇者のストレス要因につきましては、ともに教職員関係、勤務時間・業務管理、個人特性が多い傾向です。不調者が高止まりしている背景には、先ほどお伝えしたストレス要因が学校の多忙化と関連している可能性があり、これまで学校内の協力体制で支え合ってきたものが、人員不足や業務負荷の増大により教職員関係にあつれきが生じやすくなったり、個人特性や教育能力に課題がある教職員をサポートする余裕も失われたりしていると考えております。不調者への対応につきましては、管理職から保健師に連絡をいただき、傷病休暇に入る前から関わりを開始したケースが半数以上となっておりますが、既に傷病休暇は避けられない状況のケースも見られます。早期支援、職場の環境調整等に

より予防や早期の職場復帰ができるケースもあることから、ポイントといたしましては、相談のタイミングが非常に重要であると考えております。管理職への早期の相談について周知を更に強化してまいります。またそのほかの対策として、研修等により対処能力を高める取組や、教員自身の相談窓口の周知等、相談しやすい環境をつくるため、働き方改革への共通認識を高め、先生方と連携して取り組んでまいります。

◎鈴木教育長 説明が終わりました。これより質疑、ご意見等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 学校の現状をお話させていただくと、多分これは本市だけではなく、全国的にも同じことが言えるのかなと思います。それを食い止めるにはどうしたらいいかというところで、本市ならではといたしますか、力を入れているような対応策といたしますか、何か方策等があれば教えてください。

◎辻野教職員課長 保健師相談は前々から予防的介入ということで始めておりますが、これまで2名だった保健師を今年1名増員することができまして、3名となりました。相談がやはり早いタイミングでできるということは、大きな効果が出ている1つではないかと感じております。

◎小泉教育長職務代理者 その保健師は、通常は教育委員会にいて、各学校を巡回するのでしょうか。

◎辻野教職員課長 教職員課に現在3名在籍をしております。学校から連絡をいただき、訪問するケースもございますし、こちらに来ていただくケースもございます。

◎中澤委員 早期に相談があるといいというお話だったのですがけれども、そのとおりだと思います。スポーツ界でもこういった問題が非常に増えています。問合せをするときには個人が限定されるようなことがないような配慮がされているのか、市の対応を教えてください。

◎辻野教職員課長 健康管理部門の電話番号が個別に用意をされております。また、メールの方でも相談ができるようになっておりますので、個人が直接そちらの方に連絡でき、個人が限定されることのないような体制を取っています。

◎中澤委員 分かりました。何件くらいの相談があったのかわかりますでしょうか。

◎齋藤教職員課総括副主幹 相談件数でございますけれども、令和6年度に関しましては、延べ519件で、相談の内容としましては面談・電話・メール、あとは医師によるメンタルヘルス相談、様々ございますが、令和5年度が延べ617件であったことから、件数は

減ってはいるのですけれども、お手元の資料のとおり令和5年度につきましては、メンタルの休職の方が非常に多い年であったということも影響しております。相談件数は減っておりますが、相談窓口の周知等もありまして、学校の管理職の方と保健師との連携というのは徐々に図られているものと認識しております。

◎中澤委員 件数が増えていくと、数字ももちろんあるのですけれども、多分一人ひとりがすごく大事な相談をされている中、問合せもいろんな形でされて実際対面でお話されたりとか、そこまでいかなかったり、うまくいった例もたくさんあると思うのです。そういった事例とかを横展開していきながら、先生たちとも共有していきながらサポートしていく体制、やり方とかを議論していくといいのかなと思いました。

◎岩田委員 2つ質問があって、1つはこの参考資料のところのストレス要因で、個人特性がストレスというのはどういうことなのかということ、この個人特性の中身を知りたいのと、もう1つは資料の方で復職審査について、復職プログラムがどのようなものなのか、また、どのような先生が復職できているのか教えてください。

○辻野教職員課長 ストレス要因のところ、先ほど教職員関係、勤務時間・業務管理、個人特性とあります。この教職員関係と個人特性は関連するようなケースもあると思っています。それぞれの個人としてこだわりが強かったりですとか、社会に出てなじまない中でなかなか相談ができないとか、そういった状況の中でストレスを抱え込んでしまっているというような、その方の外向性とか社交性とかそういった部分を含めた個人の特性が最近目立っているというような傾向がございます。

復職プログラムにつきましては、期間は特に定めてはいませんが、数か月かけて復職をしている人もおります。段階としてはまず学校に行くことから始めて、職員室の中にいる、そして少し業務を始める、少しずつ会える人を増やしていくなど、個人に合わせてやっておりますが、実際にはなかなかそこが継続できず、復職プログラムの途中でもう一度休職に戻っている方もいらっしゃいますので、今後そういった、どのような形がいいのかというのと、あとは病院等でも外部の復職プログラムというのも増え始めておりますので、そういったところに行きながら学校の復職プログラムに向けて準備をしている方もいらっしゃいますので、様々なパターンを想定した復職プログラムをつくらなければいけないと思っています。

◎鈴木教育長 岩田委員の質問は、この参考資料の(3)の個人特性の分類はどうなっているのかという、教職員関係と関連があるのではなくここに分類されたのはどういう理由かを

答えてください。

○齋藤教職員課総括副主幹 個人特性の分類についてですけれども、こちらにつきましては休職をされた方の休職の主な要因ということで載せております。休職になった主な理由が、例えば頑固でなかなか考えを曲げられなかったりとか、それで周りとの折り合いがうまくいかなかったりとか、そういった特性みたいなものが休職につながってしまっている場合については、個人特性という分類にさせていただいております。

◎岩田委員 個人特性に分類されている方には、こだわりをなくしなさいと指導なり支援をするということでしょうか。先ほどのお話を聞くと、発達障害のような特性があるというのとまた違う分類みたいですし。

○齋藤教職員課総括副主幹 自閉症スペクトラム障害ですとか、そういった発達障害も、もちろん大きな要素を占めているというところがございます。それ以外にも神経質気質、あとは双極性障害でしたりとか、そういった気質をお持ちの方もいらっしゃいます。あとはコミュニケーションが不得意、そういった方もいらっしゃいます。

◎岩田委員 発達に課題があるというのは子どもにもあることで、そのためのプログラムなり、対応等があるけれども、分類として個人特性と書かない方がいいかなと思いました。

○中村教職員課副主幹 このストレス要因の分析というところは、独自に相模原市の方でやっているもので、数年前から研究部会ということで教職員のメンタルヘルスをどう切り込んでいったらいいかというところで、幾つかストレス要因を分類して健康対策を考えて行ったらいいのではないかということで、8つの項目に分類しているもので、ここにお示しているものになります。やはり一番多いのは児童生徒への対応というところにストレスを抱える部分で児童生徒、保護者からのクレームとかもかなり増えているので保護者という分類、あとは教職員関係というのは同僚との関係がうまくいかないだとか、相談したいのにうまく相談できないとか、逆に関わりを持とうと思っているのに受け入れてもらえないとか、そういったもの。管理職関係というのは、業務負荷が自分にとっては大きいのですが、業務改善をしてほしいといっても、なかなかそこを聞き入れてもらえなかったみたいなどころ、勤務時間・業務管理というのは、長時間勤務ということもありますけれども、どちらかというところご家庭の育児だとか家事とかとの両立、ワークライフバランスみたいなものがうまくいかない方がその分類に入ってきています。身体不調というのは身体疾患との兼ね合いだったりとか、メンタルヘルスの部分が体の不調に出てきている方、個人特性というものは、性格だったり、ささいなことをすごく気にし過ぎる、精神疾患とはま

た別のその方の性格傾向が強くなってしまおうという方、教育能力というのは、学級運営がうまくできないとか、他の教員と協働をしないとなかなか学校運営もうまくいかないの、そのあたりの協働ができない傾向があるのではないかと、項目になっていきます。個人特性に関しては委員の先生方がおっしゃるとおりご本人の気質もあるので、そこを曲げるということはなかなか難しいので、その場合には周囲の環境をどう整えようか、管理職がどうアプローチしたらいいかというようなことを検討しております。

◎岩田委員 相模原市独自ということであれば、個人特性と教育能力というのは、これは用語としても変えた方がいいと思いました。そこの学校のクラス運営なり、授業で使う教材などを作っていく、そこのところに課題があるとしても、それを教育能力というのか、ちょっと気になりました。

◎中澤委員 私も個人特性という名称はちょっと変えた方がいいのではないかと思います。なぜならば、皆さんにこの個人特性という用語を出したときに今のような話になるということと、個人特性という枠組みに入った人に対する対応が曖昧であること、それはやはり市として、個人特性が要因の方たちに対して、具体的な対応を組織としては求められると思います。私のやってきた組織の中でもいろんなことがあって、こういったことが非常に多い。変えていくのに時間がかかるのは重々理解しているのですけれども、それまでの間にもどんな対策をしているかというのをきっちり説明ができるようにする必要もあると思います。

○中村教職員課副主幹 今、この分類に分けた経緯についてお伝えしなかったのですけれども、相模原市は北里大学病院との連携を長く取らせていただいている関係で、精神科医師の方にも一人ひとりのケースの実情をお伝えしながら、この方にはこういう傾向があるねというところで、保健師だけではなく、精神科医師の見立ても入れながら、分けております。これを始めたときには個人特性とか教育能力というところも、表に出て行く言葉ではなかったので、こういう使い方をしていたのですけれども、今、メンタルヘルスのことを表に発信していかなければいけない状況が出てきていますので、言葉の使い方というところは今後検討してまいります。

実際の個人特性のところには要因があるとなった方に対しては、メンタルヘルス相談といって、北里大学病院の診察室をお借りしながら精神科医師が相談員という形になって、個別にお話をお伺いする場面を設定しておりますので、こちらの方で、自身でも自覚がある方は相談員、精神科医師の方にお話いただきながら、どう対処したらいいかという、ご本

人へのアプローチということもしておりますし、自覚がない方に対しては、精神科医師の知見も含めてご本人にストレス要因のところを伝え、保健師も一緒に同席しておりますので、今後の対策というところもご本人にアドバイスする。あとは管理職に対してもそのお話を聞いた保健師からどう今後対応したらいいかということもフィードバックをかけていきますので、さらにそのあたりもいろんな職員の方が適応できるような形にしていきたいと思えます。

◎鈴木教育長 各委員さんから言葉の使い方についてご指摘がありましたので、恐らくこの健康審査会の各精神科医の方々と相談してみただいて、どういう表現ができるのか、またこういう分類でいいのかというのは検討していただきたいなど。

◎宇田川委員 それに追加して、分類の仕方について、勤務時間・業務管理のところ、私はこれを見たときに職場内の業務管理ということだけなのかなと思ったのですが、お話を伺ったら、育児や介護の両立ということもおっしゃられていたので、やはりそれは分けた方がいいのかなど。問題が明確になりやすいのかなと思いました。

◎白石委員 いろいろ出ましたけれども、子どもの不登校で一番多い要因は本人も理由がよく分からないといったことですが、あれも結局学校の先生側から見て、分からないということで、同じようにこの教職員の方についても、いわゆる医師等が見た外側からの見かけと内側の本人の本当の部分って、なかなか見えてこない部分があるのだと思うのですよね。そこをしっかりと汲んであげる、解いていってあげるということがまず1つ必要だと思うということと、20代、2年目が多いということなのですが、男女差の傾向みたいなものは何かありますでしょうか。

○齋藤教職員課総括副主幹 令和6年度につきましては、女性の方が多く、女性が11名、男性が4名ということで、令和6年度の暫定の数値としましては女性の方が多いのですが、令和5年度に関しては男女ほぼ同数というところもありまして、今のところ特段の傾向はございません。

◎鈴木教育長 割合としてはどうでしょうか。

○齋藤教職員課総括副主幹 出現率ということで、全体の先生に対する出現率という意味で、令和6年については、女性の方が0.67%で、男性の方が0.29%ということで、令和6年度につきましては女性の方が高いです。ただ、令和5年度につきましては、男性が0.72%の女性が0.71%ということで、出現率としてはほぼ同等の実績になっております。

◎白石委員 出現率が低くなったということで、低くするための新たな取組等、何かありますか。

○辻野教職員課長 新たな取組を始めたということはありません。令和6年度は、コロナが明けて様々な対面での研修とか会議の機会も増えて、今までよりも同僚であったり、上司との交流を通して、そういった悩みの相談ができるようになったということは考えられると思っております。同時に保健師と管理職の連携についても、毎年新任の校長研修とかそういったものを通して、早めの保健師への相談を毎年お願いし続けてきた中で、そういった部分も強化されたと考えております。

あと、先ほどコロナの話をしました。令和3年度以降に採用された者の多くは、学生時代をコロナ禍で過ごしており、これはある一例なのですけれども、悩んでいる新規採用職員が校長先生に、自分は学生時代に対面での授業をやってこなかったもので、誰にどう相談したらいいのか分からないと言っている学生もいましたので、コロナの影響というものも、令和5年度あたりは少しあったのかなと。明確な根拠はないですが、今後は少しずつ解消されていくのかなと思っております。

◎白石委員 課長がおっしゃったように先生に限らず行政の方も同じだと思うのですけれども、やはりこのコロナ世代といえますか、人とのつながりがなかなかうまく、そういう機会がなかった方がすごく増えていて、人とつながるといことが1つポイントなのだと思うのですよね。いろんな意味で、誰もが不安を抱えているけれども、それを外に出せるかどうか、そういう機会があるかどうかは非常に大切だと思うので、そういう職場風土とか空気とか、そういうものをうまくつくっていくことが効果的であると思っておりますので、ぜひよろしくお願ひしたいと思ひます。

◎鈴木教育長 本市の場合104校、児童生徒数が多い学校も少ない学校もあるので、学校の規模による特徴というのはあるのですか。

○中村教職員課副主幹 統計上、規模が大きいから、少ないからといって明らかに差が出るということは、ストレスチェックの傾向を見ても、大規模でも雰囲気がいい学校というのですかね、ストレスが少ない学校もありますし、やはり高ストレス値の職員が多い学校もあります。小規模校だからといって、目が行き届くかというところもそういうわけでもなく、小規模だからこそ密な関係になりやすいので、そこに入れないとストレスを感じる方もいたり、逆に小規模だから和やかな雰囲気、一体的な職員室の雰囲気があるという学校もあるので、学校の規模によって、ストレスが高い低いというのは明らかに言えない状況

があります。

◎鈴木教育長 よろしいでしょうか。

報告ですのでこの件は終わらせていただきます。

それでは、ここで前回定例会後の私の活動状況等についてご報告いたします。

3月31日には定年退職の発令式、勤続功労表彰式がございました。

4月1日、中澤委員の辞令交付式、それから新規採用教職員の人事発令式がございました、今年度は教職員131名の新規教職員の採用がありました。

4月5日の土曜日と6日の日曜日は相模原市民桜まつりに出席をさせていただきました。

翌週の4月9日水曜日、大野南中学校の夜間学級の入学式で、今年度の入学者は8名、卒業生が10名ですから2名少なくなったという状況です。一番遠い所だと小田原から2時間以上かけて通っている生徒さんもおります。

4月13日の日曜日は本市の退職校長会の定期総会に出席をいたしました。

15日の火曜日は神奈川県各市町村教育委員会連合会の総会、これはオンラインで参加いたしました。

4月18日の金曜日は全校長を集めて、令和7年度市立小中学校・義務教育学校運営説明会を行いまして、今年度の取組、組織改編等についてお話をさせていただきました。

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14日、水曜日、午前9時30分から、教育委員会室で開催する予定でよろしいでしょうか。

それでは、次回の定例会については、5月14日、水曜日、午前9時30分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。

これもちまして、定例会を閉会いたします。

---

□閉 会

午前10時06分 閉会