

神戸市教職員組合 青年部との交渉議事録

1. 日 時：令和4年12月5日（月）17：30～18：00
2. 場 所：教育委員会会議室
3. 出席者：
（市） 監理室長、監理室監理係長、教職員課長、教職員課労務制度担当係長、他1名
（組合） 書記長、書記次長、他3名
4. 議 題：2023年度 教育環境整備・労働条件改善に関する要求書の提出について
5. 発言内容：
（組） 要求書10番の不当要求クレーム対応マニュアルについて発言させていただきます。
私は、アンケートの結果から青年部の声を届けたいと思っております。アンケート項目の中に、今の仕事を辞めたいと思うことがありますかという質問について、思ったことがある、いつも思うと回答した青年部が6割を超えています。同じ質問を昨年度も実施しておりますが、割合に変化はなく、依然として半数以上の青年部がこのようなことを考えざるを得ない状況が続いています。
さらに、なぜそう思ったのかという質問に対して記述で答えてもらいました。その中の理由としては、業務量の多さやワーク・ライフ・バランスなど多岐にわたりますが、その中でも気になったのが、保護者対応についてでした。具体としては、家庭のトラブルや保護者の家庭同士のトラブルにより、学校が関係ないことに巻き込まれる。保護者からの長時間の叱責や罵倒。子供以上に、その背後の大人に気を遣いながら仕事をしなければならないなどです。
そんな中、こうして理不尽な苦情、要求に苦慮するケースに対し、不当要求・クレーム対応マニュアルを作成してくださり感謝しております。しかし、実際に不当要求やクレームが起きた際の対応は、そう簡単ではありません。私自身が保護者対応で苦慮した経験からお話しさせていただくとすれば、日々エスカレートする保護者対応に加え、通常の学校業務と並行して行われる事務局からの聞き取りなど、何度も心が折れそうになりました。今後このマニュアルが活用され、私と同じような思いをする教職員が出てこないことを願っていますが、このマニュアルが形だけで終わってしまわないか心配しております。マニュアルがあっても、それが学校や教職員を守ってくれるものではなければ意味がありません。そして、学校の業務と活動の取組状況のアンケートにも、保護者からの不当要求に対して学校での対応に限界を感じると回答があり、もはや青年部だけの課題ではないことは明らかです。
また、学校法務専門官が研修を実施すると御回答をいただいておりますが、私自身は、直接、学校法務専門官と相談する機会を得ることはできませんでした。研修のみならず不当要求やクレームが起きた際に、学校や本人が法務専門官とも直接相談できる体制を構築していただくことは可能でしょうか。私からは、マニュアルが学校や教職員を不当要求から守ってくれるように活用されるための体制づくりと、学校法務専門官と学校教職員の相談体制の構築を事務局にお願いしたいと思っております。

(市) 我々も、学校現場から御報告いただいている案件には色々と目を通させていただいており、保護者対応でかなり長期間にわたって粘り強く対応いただいている様子は伺っています。

一方で、我々のところに届いている報告はごく一部だと思いますし、現場の方々が大変苦労されていることと存じています。先ほども御紹介いただきましたが、そういった現場の声もいただき、こういった対応マニュアルを作成しました。また、今年度は学校法務専門官が各学校を訪問させていただき、研修を実施しています。

研修をしたから不当要求や困難な保護者対応が凌げるものではなく、マニュアルどおりすれば何とか収まるというものではないことは、重々承知しています。ただ、こういったマニュアルをもとに、不当要求や困難な保護者対応は、担任の先生だけが頑張ればいいものではなく、組織として管理職のリーダーシップの下でこういった対応をしていくのをしっかりと考えてほしい、という思いもあります。研修などを通じて、困難な事例に際してどのように対応するか、皆さんで話し合っていたきたいと考えています。

研修の中で学校法務専門官と直接お話しする機会がなかった点については、残念に思っています。できるだけ質問の時間もとれるように調整させていただきましたが、限られた時間の中で難しい部分もあったと考えています。特に不当要求については、学校の管理職の指揮命令の下で、こういった対応をしていくのかを決めていくことが一番重要だと考えています。現場の先生が学校法務専門官に気軽に電話をし、相談していただくことができれば有難い面もあるとは思いますが、例えば、校長先生が知らないところでアドバイスをもらって現場対応を行い、それが校長先生の方針と異なっていたことで、よりトラブルが大きくなることも考えられます。学校法務専門官も法的な観点からアドバイスをさせていただきますが、現場での対応として、保護者や子供の関係等を総合的に見ているのは校長先生だと思いますので、その点は重要だと考えています。つきましては、学校法務専門官に相談したいという場合は、ぜひ校長先生、教頭先生を通じて御相談をいただきたいというのが大前提です。

ただし、校長先生、教頭先生に言ってもなかなか問題意識を持っていただけないとか、担任の先生が1人で頑張っているが、校長先生、教頭先生が全く関与してくれないといった困り感が生じる場合もあるかもしれません。そういった場合は、監理室に御相談をいただければ、指揮命令の観点から直接お電話をいただいた方にお答えすることは難しいものの、校長先生に聞き取りさせていただき、学校法務専門官の見解も踏まえた、適切な助言やアドバイスができるようにしたいと考えています。

(組) 必要に応じて法務専門官に直接聞くことも、状況によっては、あり得るということですか。

(市) きちんと理解していただいている先生であれば、こういうふうに学校法務専門官から助言いただいたと、校長先生や教頭先生に相談した上で対応を決められると思いますが、そこまで理解が及ばなかった場合、直接やり取りしてしまうと、そのアドバイスだけで対応してしまうことが起こり得ますし、これは学校組織としては望まし

くないと思います。例えば研修の機会が今後あれば、そういう場には恐らく校長先生や教頭先生も同席されていると思いますので、具体的な事例を出していただき、御質問いただくことは可能だと思います。

(組) 実際に不当要求の対応をしている際、校長先生から法務専門官の先生がついてくださっているというお話をお聞きしても、実際にお会いすることがなかったため、本当に対応してくださっているのかなという不安感も正直ありました。

(市) 例えば、全ての件に対応できるかは別として、校長先生とお話をしている中で、担任の先生も交えて一緒に相談をしたいといった具体的な相談があれば、地区統括官と学校法務専門官が学校を訪問させていただき、担任の先生、校長先生、教頭先生も含めてお話させていただく場を持つことは可能だと思います。

(組) そういった相談も監理室とさせていただければ、可能ということでしょうか。

(市) はい、おっしゃっていただければ。

(組) ありがとうございます。私も不勉強で申し訳ないですけども、このマニュアルはイントラ等にはあがっているのでしょうか。

(市) はい、イントラにあげています。

(組) ありがとうございます。恥ずかしながら、ここに来てから見させていただき、これはぜひ知っておかないといけないと、知っていればこういう動きができるのだろうと思いました。現場にいたときは、なかなか読む機会がなかったため、皆さんに、声かけさせていただきます。

(組) 実際に不当要求の事例が出てきたときに有効な手段としてマニュアルがあることや、対応をしていただけることは心強いと思います。ただ、未然防止という観点も必要だと思いますので、監理室だけではなく他の課とも連携して、不当要求が当然なくなるというよりは、あるものという前提で未然防止ができるよう、各課で連携していただければと思います。

(組) それでは、教職員課に対する発言に移らせていただきます。

(組) 私からは、要求書1番の心のゆとりを持って働くことができる環境の整備について発言します。今年度の青年部層を対象とした生活実態アンケートを実施しました。現状としては、勤務実態や職場環境について大きく改善されたとは言えない結果になっており、まだまだ心のゆとりを持って働くことができるとは言えません。青年部アンケートの2ページをご覧ください。ゆとりのなさの大きな理由としては、時間外勤務の多さ、休めない、年休が消化できない、家庭との両立ができないということがアンケートから分かります。実際、私の周りでも、家庭の事情で定時過ぎに学校を出る職員がいますが、いつも、すみませんとK I I Fを片手に申し訳なさそうに帰ってきます。青年層の先生方と話す、平日に自宅で育児と学校業務を両立する先輩は尊敬するけれども、自分には続ける自信がないとか、あと30年以上もこの業務を続けることは考えられないという人がほとんどです。メンタルヘルスチェックで自身の状況を振り返る機会も設けていただいています、チェックを受けて何か変わるわけでもなく、そういった調査回答などの業務が多いことが教職員の負担となって

いる場合もあります。

要求書の回答にもいただきましたが、多忙化対策やワーク・ライフ・バランスの推進、休暇制度の拡充などは、まさに青年部層が大きく改善を必要としているところです。しかし、その改善の恩恵を実感できている人はまだまだ少ないのではないのでしょうか。また、勤務間インターバルがしっかりと確保されていることも心身の健康やワーク・ライフ・バランスが確保されるためには必要であるはずですが、実際には、そのインターバルを確保できていない人も多くいます。

そこで、働き方改革に合わせてワーク・ライフ・バランスの推進や休暇制度の拡充を軸にした休み方改革を教育委員会事務局で整えていただきたいと思います。教職員も1人の人間です。仕事のことを忘れてしっかりと充電する時間が必要です。休みたくても休めない、家族を犠牲にして仕事を優先させなければならない。このような仕事は持続可能ではなく、ますます先生を目指す人が減っていくのではないのかなと心配しているところです。先生が毎日生き生きと笑顔で働く姿を子供たちに見せることができる仕組みづくりをしていただくよう、お願いします。

(市) アンケートを引用されながらの御説明ということでお聞きいたしましたが、改めて先生方のおかれている厳しい実情や切実な思いを痛感したところでございます。そういった厳しい状況で働いておられる中でも、まずは子供たちのため、日々それぞれの持ち場で御尽力いただいていることに、感謝を申し上げたいと思います。ありがとうございます。先ほど述べていただいたアンケートについても、一通り拝見させていただきました。先ほど引用された部分も含め、極めて厳しい状況にあることも改めて認識させていただきましたし、監理室とのやり取りの中でも触れていただきましたが、仕事を辞めたいと思った先生方も6割おられるという実情も正直驚かされたところでございます。

まず、ゆとりのない中で働かざるを得ないという状況にあるため、何とかゆとりを持って働くことができる環境の整備を求めていきたいということや、昨今どういった職場でも行われていますけれども、多忙化対策、ワーク・ライフ・バランスの推進、あるいは休暇制度の拡充、そして、その休暇をきっちり取るといったことが一連の話が中心であったと思います。教職員も1人の人間だということは、もちろん私もそのとおりだと思った次第です。そういったことを踏まえて、回答させていただきます。

繰り返しになりますが、長時間労働に加えて休暇が取得できないこと、あるいは持ち帰り業務が多数発生していることは、御説明いただいたとおりでございます。我々としても、長年の課題ということで重く認識をしておりますし、事務局としましても、何とかその改善に向けて様々な取組を進めているところですが、それが目に見えて大きく改善できていないことは、御指摘のとおりだと考えています。

具体的な取組内容の一端として、例えば、メンタルヘルスチェック、あるいは長時間勤務者への産業医面談の勧奨等は、御自身の健康状態を把握することや、メンタルヘルス不調を未然防止する、早期に察知するという機会としては重要なものではありますが、それで全てが解決するわけでは当然ございません。根本的な部分と申しま

すか、長時間勤務そのものが、なぜこれだけのボリュームが発生していて、それをどう解消していくのか、あるいはメンタルヘルス不調に陥ったケースがある場合には、その不調に陥る原因が何か、それをどう解消していくべきなのかといった、いわゆる抜本的な対策が本来的にも本質的にも重要であると、我々も非常に強く感じています。学校現場と私ども事務局は、車の両輪の部分がございまして、学校と事務局の業務、あるいは活動を令和の時代にふさわしいものにつくり直す取組を進めていくとともに、御要求いただいたことも踏まえながら、多忙化対策、ワーク・ライフ・バランスの推進、あるいは健康対策、それから休暇制度の拡充、休暇をきっちりと取れるようにする等、いろいろな側面から、教職員が心のゆとりを持って働くことができる環境整備に努めてまいりたいと考えています。

(組) ありがとうございます。先ほどのメンタルヘルスチェックにおいて、メンタルの不調が分かった職員がいたとして、この制度によってその翌年、少しでもその方が仕事量や生活が改善されたといった検証などは行われているのでしょうか。あくまで自身が不調を察知するというものに留まっているのでしょうか。

(市) まずは、メンタル不調に陥る、できるだけ初期の段階でキャッチアップすることが、第一目的となります。その上で一定時間数、特に、今年度10月以降150時間以上となっている方については、お忙しい中ですけれども、産業医面談を義務づけ、御本人のために何とかお忙しい時間の中、産業医面談をしていただいていることが、次のステップだと考えています。産業医面談を受けますと、産業医から教職員課にもどういった内容の面談が行われたのか、そこで医師のほうから専門的な観点からどういったアドバイスを、それを本人方がどう受け止めたのかといったものが、第一段の報告として上がってまいります。産業医と御本人との話だけで終わるものではありませんから、それはきっちりと学校現場に持ち帰るといいますか、学校側では、これまでの仕事の詰め方を見直して、メンタルヘルス不調で苦しんでいる職員をどのように支援していくのかを、学校でも認識しなければいけません。そういった産業医とのやり取りは、産業医と御本人の個人的な内容の相談を除き、学校の管理職、学校にも伝えられるものは伝えた上で、できるだけ追跡をしていくことは考えていますし、行っています。ただ、追跡をした上でさらにその方が二度目、三度目、そういった状況に陥ることを防ぎ切れているかということ、正直申し上げて防ぎ切れていない部分は残念ながらございます。二度目、三度目という形につながらないように、どのように対応していくのか、我々も内容を見ながら取り組んでいるところです。

(組) 先ほどのお話とは切り口が変わりますが、来年度の新規採用者を増やしていただき、本当ありがとうございます。心のゆとりは、単純に人が多ければ解決する部分もあると思います。一方で、人が増えたら増えたで、新たに出てくる課題もあると思います。若い人が入ってくるというところで、一般の社会常識的なマナー等の研修が事前であれば、スムーズに合流できるのではないかと思います。現場の先生方の負担がこれ以上増えないような仕組みづくりを考えといていただければと思います。

(組) 私からは、要求書の3番、当たり前の見つめ直し、外部委託や外部ボランティアの

活用について発言をさせていただきます。令和の時代における学校の業務と活動の第一弾に続き、第二弾が協議されていると聞いています。私たち教職員がしっかり子供たちと向き合い、教育活動に力を注げるように御配慮くださりありがとうございます。

先日発出された学校の業務と活動の取組状況に関するアンケートの結果からも各校の状況や具体例が示され、全市で共有できることで、さらなる改善へとつながっていくのではないかと期待しているところです。しかしながら、アンケートの結果からも分かるように、学校施設管理を学校の教職員で回していくことは限界があり、学校だけでは解決できない課題が見えてきたと思います。例えば、本校の天然芝生グラウンドの管理は教員が行っており、芝の維持管理は非常に多くの時間を要します。また、作業が18時を超えると、芝刈り機の騒音で地域住民からの苦情が絶えないという現状です。夏場には2週間に一度は必ず芝刈りを必ずしなければならず、芝の管理が不十分だと地域のスポーツクラブから苦情を受けることもあります。このほかにも、油引きやワックスがけ、プール清掃などの施設管理を当たり前の見つけ直しが必要な業務として、今後、教職員の業務から切り離していきたいというニーズがある一方で、最終的には財源の確保の難しさから教職員の善意に頼るしかない現状ではないでしょうか。

特に青年部層は先輩方と違い、日々の教材研究、生徒指導、校務分掌などの業務に追われており、仕事時間が増えることによって、本来やりたい、やるべき仕事をこなすために、毎日いかに時間を生み出すかを考えながら日々過ごしています。もしこういった学校施設管理を外部委託や外部ボランティアにお願いすることができれば、心に余裕を持って教材研究や子供たちに直接関わる業務に時間を割くことができます。学校の施設管理といった直接子供たちと関わらない業務を外部委託にお願いできるよう、教育委員会事務局で議論を進めていただくことをお願いしたいと思います。

(市) 青年部の皆様方の置かれているお立場といたしますか、ベテランの先生方とは違って、教材研究を含めたいろいろな部分に時間を割く必要があるということも、よく分かります。一方で、恐らく若いということで、学校内でこれらの作業について頼りにされている部分があり、そういった狭間で御努力されていると思います。その中で、1点目のお話とも重複する部分もありますが、教員がより一層子供と直接向き合って、真に必要な教育活動に力を注いでいただくため、教職員の働き方の観点を念頭に置いて、学校と事務局の業務や活動についてゼロベースで見直しを行っているところです。

先ほどの具体的なお話の中で、在籍されている学校の天然芝のグラウンドの管理について御紹介いただきました。それぞれ学校における事情や、芝の管理についてのこれまでの経緯など、大げさな言い方かもしれませんが歴史的な経緯といたしますか、積み重ねの議論があるとは思いますが、しかしながら、そういった芝の管理業務は、一般的には学校管理員が本来担う業務であると思います。ただ、これまでの経緯や議論

は、丁寧に押さえる必要があると思いますので、経緯等も押さえた上で、学校の管理職に是非とも御相談していただき、本来は管理員がすべき業務という前提の下で、学校内で議論の俎上に上げていただきたいと思いますと考えています。学校内で話をしていく中で、何かお困りごとがあれば、遠慮なく御相談いただきたいと思います。

一方で、芝の管理のほか、油引き、プール清掃といった、いわゆる施設管理業務については、アンケート結果を拝見しても、かなり多岐にわたっていることを、我々も改めて認識したところです。引き続き、学校ごとの課題の把握や、取組状況の共有なども図っていきたいと考えています。学校と事務局が意見を率直に出し合いながら、第二弾、第三弾として、いろいろな取り組みを行っていく予定でございますので、地域あるいは保護者などの理解も得ながら、実効性のある、現場の役に立つ取組をしっかりと推進していきたいと考えています。

(組) ありがとうございます。本校の中で、まずは管理職の方に相談してというところは承知した上で、現状として申し上げさせていただきます。歴史的背景というところにつきまして、例年、生徒指導の担当が受け持つという形になっています。本校は、もともと小学校、中学校が一体となり、非常に広大な敷地となっています。管理員の方が今年度も2名いらっしゃるものの、備品の修理や果樹園、学校の敷地の歩道に生えている木の管理等、業務が本当に多岐にわたります。学校内で考えた中で、毎年、生徒指導が当たるという取り決めが歴史的な背景としてあります。私たちがいつ芝を刈るのかといえ、18時以降は厳しいということで、基本的には授業中の子供たちがいる時間に対応しなくてはいけません、何か起こったときに生徒指導がないという現状が、ずっと続いていることが一番厳しいと思っています。その中で、芝の管理というのは本当に教員がするものだろうか、芝って本当に必要だろうか、現場はやきもきしていることを御報告させていただきます。

(市) 教職員課では学校の管理業務の支援等を行っておりますので、果樹園等、管理員がその他色々な業務を対応されている中で、どのようなやり方がいいのか、時間がかかるかもしれませんが確認させていただきたいと思いますので、引き続きよろしく願いしたいと思います。

(組) ありがとうございます。業務改革のラインでもいろいろと進めていただいていること、とても感謝しています。アンケートにも、いい事例がたくさんありますので、知られていないだけで自分の学校でもできるようないい事例をシェアできる形を考えていただければ、ゼロから考えるよりも早く業務改革が浸透していくと思います。課長から、何度も学校と事務局とが両輪でというお話をさせていただきました。最上位の目標は同じだと思っていますので、今後とも協議しながら進めていただければと思います。ただ、学校で働くことの魅力というのは、学校で働いている私たちしか伝えられないと思っていますので、その部分は、ぜひ現場に信頼をおいていただければと思います。

(市) そうですね、分かりました。

(組) 一緒に業務改革を進めていき、働きやすい職場になるように一緒に頑張っていけた

らと考えています。どうぞよろしくお願いいたします。