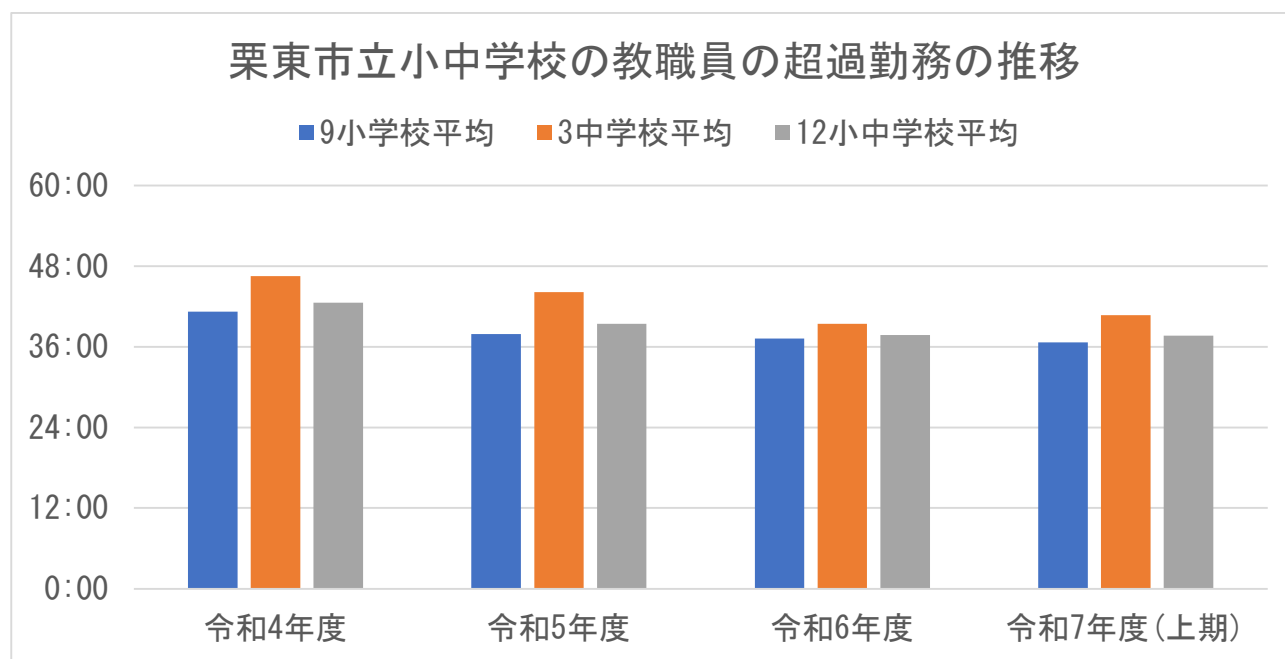


校・園の組織力向上に向けた 仕組みづくり

教職員を取り巻く状況

1. 教職員の超過勤務の現状

本市立小中学校の教職員の勤務時間は、滋賀県の規定により7時間45分（休憩時間45分を除く）である。しかし、勤務時間内に業務が完了できる教職員は少なく、多くが超過勤務している現状がある。



	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度(4~9月)
小学校平均	41 時間 13 分	37 時間 52 分	37 時間 13 分	36 時間 40 分
中学校平均	46 時間 32 分	44 時間 08 分	39 時間 26 分	40 時間 41 分
小中平均	42 時間 33 分	39 時間 26 分	37 時間 46 分	37 時間 40 分

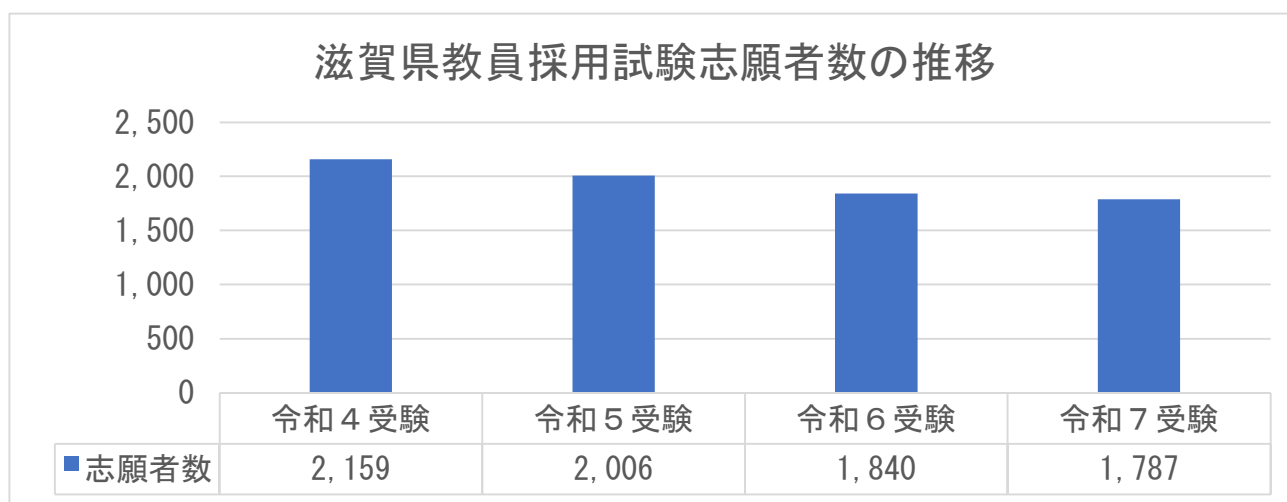
※それぞれ一月当たりの超過勤務時間数

超過勤務の理由としては、授業以外にも、授業準備、教材作成、生徒指導、部活動の運営、保護者対応、膨大な事務作業など、幅広い業務を担っており、業務負担の多さが長時間労働につながっている。また、保護者からの過度な要望の対応や児童生徒間のトラブル対応といったことが心理的負担にもなっている。

「子どもたちの成長に貢献できている」というやりがいを感じている教職員がいる一方で、多様化・複雑化する教育課題への対応に日々追われ、身体的・心理的負担を抱える教職員が少なくない現状である。

2. 減少を続ける教員志望者

近年の滋賀県における教員採用選考試験の志願者数は、下記のとおり減少傾向である。



教員への志望者が減少傾向になっている背景には、教員の激務化と過労の問題が1つの要因として挙げられる。教員の仕事量は以前より多様化、複雑化しており、精神的・肉体的な負担が強くなっている。例えば、部活動の指導や報告書類の作成といった事務作業の負担が多く、授業以外の業務が過大となっている現状がある。さらに、休職等により教員が不足気味になり、結果として勤務環境がさらに厳しくなっている現状もある。

また、教員の社会的評価の低下も1つの要因に挙げられる。いじめ対応の遅れや不適切指導といった問題など、一部の学校における問題がテレビやインターネットといったメディアで大きく報じられた結果、教員全体へのイメージが悪化している可能性があり、教員に対する社会的評価や信頼感が以前より低下していると考えられる。そのため、若い世代が「不当な批判を受けるリスクがある仕事」という先入観を持ち、教員への志望を避けることにつながってしまっていると推測される。

さらに、少子化の影響で教員需要が減る一方、待遇改善が十分に進んでいないことも要因の1つと考えられる。

3. 保護者などからの過剰な要求への対応

保護者や地域の方からの学校への要望は実に多様である。具体例としては、教育内容の充実や ICT 活用の推進、いじめへの迅速な対応、食育や安全な給食提供、部活動の指導改善などが挙げられる。また、地域の方からは、子どもの登下校時の安全確保や防災対策、学校施設の開放などといった声がある。

子どもたちの健やかな成長を願っての要望については、すぐにできることもあれば、人的なことや予算的なことですぐにできないこともあるのが実情だが、相手の思いに寄り添いながら対応している。また、合理的な配慮に係る要望についても、できるだけ要望に応えられるよう対応している。

しかし、一部の保護者などからは、学校や教職員に対する過度な要求が見られるケースもある。事例として、担任と子どもとの関係を一方的に不安視し、他の教員が常に子どもに付き添うよう学校に求める事案や、子どもに関する学校の調査結果に納得できず電話での訴えが何度も長時間に及んだ事案、いじめに対する学校の対応が保護者の思いに沿うものになるよう、複数回・長時間にわたる面談や電話対応を求められる事案などが挙げられる。また、学校からの電話での対応に納得できず、保護者が直接学校に訴えに来られ、感情のまま大声で教職員に迫る事案もあった。

このような過度の要求は、合理的な配慮の範疇を大きく超えており、教職員の業務負担を著しく増大させる。また、長時間対応しなくてはならないことがほとんどであり、心身ともに大きな負担になっている。

日々、様々な教育的課題に直面する教育現場では、教職員は多岐にわたる期待に応えながらも、自らの心身の管理をしていかなくてはならない厳しい現実があるといわざるを得ない。

組織力向上に向けて

1. 栗東市「学校における働き方改革」推進協議会への諮問

今年度、栗東市「学校における働き方改革」推進協議会に、「教職員が笑顔で働ける安心・安全な職場環境の整備（教職員の「心理的安全性の確保」、保護者等からの過剰な要求「カスタマーハラスメントの対応」）に関すること」を諮問している。

第1回推進協議会では、学校現場から安心・安全な職場環境を整備するため、学校の電話にナンバーディスプレイや録音機能をつけてほしいという要望があった。ナンバーディ

スプレイがあることで、かけ直しが必要な家庭への対応が迅速にできるようになり、録音機能があることで、保護者と学校の間で伝えた内容や受け取った情報が正確に記録され、後で「言った・言わない」「聞き間違えた」といったトラブルを防ぐことができるということが要望の理由である。

2.「懇談の音声記録」についての実証実験

また、6月から9月末まで、市立学校1校で、「保護者等との懇談の音声記録」について実証実験を行った。実証実験の内容は、校長や教頭が保護者等と重要な懇談をするときには、相手の了解のもと、ICレコーダーで懇談を音声記録するというものである。実施した学校からは、以下の効果があったという・

○学校や保護者がどう言ったか、答えたかが、時間が経過しても音声を聞くことで確認することができ、納得されることが多かった。

○保護者も学校も録音していることを意識して冷静に話すことができた。

この実証実験は、教職員の心理的安全性を確保するとともに、職場環境を守る重要な一歩と考えている。音声記録を行うことで、保護者等との懇談において双方の発言を正確に記録することで、「言った、言わない」といったトラブルを回避することができる。さらに、録音されることを意識することで、双方が冷静かつ建設的な対話を行うことができることが期待され、信頼関係の構築にも寄与することができる。

学校現場からの要望と実証実験の取組は、保護者からの過剰な要求に対応する教職員の負担を軽減し、安全に安心して働ける職場環境づくりそのものである。今後、これらの取組を全市内公立学校に拡充していき、教職員の心理的安全性の確保と保護者等からの過剰な要求（カスタマーハラスメント）から守ることに注力していくことが重要である。

3. 教育の質と学校への信頼の向上に向けて

教職員が安心・安全に働ける職場環境を整備することは、教職員の心の余裕を増大させ、一人ひとりの子どもたちに対応する時間や笑顔を増やすことに直結する。その結果、学校教育の量と質の向上につながる。さらに、笑顔で学校に通う子どもたちが増えると、保護者や地域の人々の安心感や学校への信頼は増す。今、そのための改善が求められている。