

日時：令和5年1月26日（木）15時00分～16時40分

場所：鎌倉商工会議所1階 101会議室

出席者：佐々木部長（会長）、小日山次長（副会長）、河合（克）校長、河合（幸）校長、坂本教頭、古川教頭、堀江教諭、伏見教諭、事務局（石川課長、池田補佐）
学校訪問産業医（橋本医師）

1 **開会あいさつ（会長）**

- ・本日は、学校訪問産業医 橋本先生にご出席をいただいている。橋本先生には、長年にわたり、長時間勤務の教職員面接指導を担当していただくとともに、この安全衛生協議会発足時の令和元年度から、ご出席いただき、長時間勤務の身体への影響等についてお話をいただいている。
- ・令和2年度、3年度は、コロナ禍で、ご出席いただく予定の協議会が開催できなかったが、今回はのちほど、お話をいただく。

2 **学校訪問産業医あいさつ**

- ・教職員の方々は、真面目な方が多い。児童生徒の家庭の状況に丁寧に対応していると、どうしても業務時間が長くなる傾向がある。年齢とともにストレスが蓄積し、心臓系、血管系の病気が発生するため、長時間勤務の方はご相談いただければ、できる限り協力したい。

3 **報告事項**

(1) 職員意識調査実施結果(職員周知用)について

<事務局>

(1) 鎌倉市立学校職場の組織風土やコンプライアンスにおける現状の問題点を洗い出し、対応すべき課題を整理し、今後の働きやすい職場作りの取組に活用するため、令和4年8月26日（金）～令和4年9月22日（木）の間、Google フォームを活用した職員意識調査を実施した。令和4年9月現在鎌倉市立学校に在籍している県費負担教職員745名、回答数は531件で、回答率は71.3%だった。昨年実施した職員意識調査では、回答率は43.4%だったため、回答率はかなり上がった。ただ、学校によって回答率に大きな差があるため、校長先生方には、教職員のさらなる意識向上のため、調査への回答を呼び掛けていただく必要がある。

【問1～問9 組織風土の現状について】

業務の現状や課題の共有・対話について、9割以上が、「行っている」、「概ね行っている」と回答しているが、業務上の問題点については、2割近くが「指摘しにくい」、「指摘できない」と回答している。自由記述では、管理職ともしっかりコミュニケーションをとりたい、情報共有をしたい、高圧的に話さないでほしい、同僚と雑談をしたいという意見がとても多く寄せられており、管理職及び同僚同士のコミュニケーションをとりながら、課題や問題点を指摘し合える組織風土を整えより良い職場環境づくりを進めることが大切だと考える。

【問10、問11 組織風土改善のために必要なものについて】

教員不足、業務多忙、時間不足等の意見が圧倒的に多く、職場内での衛生懇談会等を活用し、業務の整理や見直しをするなど、少しでも多忙解消に努めていただきたい。一方、多忙な中でちょっとした心遣いや声掛けがもたらす効果は大きく、頑張っている人や、お疲れ気味の人への一言の声掛けは、すぐにも実践していただきたい。ただ、親しさを示そうとして踏み込んだ発言をしたりすると、今度はハラスメントに関わってくる可能性があるため、ポジティブな内容の声掛けをすることが大切である。

【問12、問13 不祥事について】

本来であれば、全員が不祥事について「自分事として捉える」という回答となるべきところであり、9割が

不祥事を自分事として捉えているが、「無関係」12件、「事案自体知らない」11件の回答があった。全教職員が等しく同じ情報を把握し、同じ方向に向かって行かなければ不祥事事案はなくならないため、事故不祥事防止会議等での事案の周知徹底により、意識の改善と再発防止に努めていく必要がある。

【問 14～問 19 セクハラについて】

「ない」の回答が大半だが、令和3年度に比べ、回答の件数は多くなっている。

また、セクハラと感じる内容が多岐にわたっており、言っている本人は親しみのつもり、親切のつもり、冗談のつもりで、ハラスメントをしているとは思っていないくても、言われた側にとっては不快であったり、傷ついたりしており、ハラスメントと捉えていることが多いことが伺える。時代とともに、ハラスメントの定義は広がっており、調査結果の「ある」の回答を参考に、何がハラスメントと捉えられているか、現状の把握と、ハラスメントを抑止するための風土づくりを徹底していくことが大切だと考える。

【問 20～問 25 パワハラについて】

1年以内に受けたことがある、又は受けているという回答が 31 件あり、セクハラと同様、令和3年度に比べ、パワハラの内容が多岐にわたっている。多忙な業務や人員の配置不足等、学校現場ではなかなか時間的な余裕がない中でも一呼吸おいて、相手への気遣いを忘れずに対応することが大切だと考える。

パワハラを受けたことが「ある」の回答を参考に、何がハラスメントと捉えられているか、管理職を始め、教職員全員が意識を高めておく必要がある。

その他の回答でも、ひどい言動、人前での叱責でどれだけ自分が傷ついたかという記載が多く見られるが、相手の自尊心を傷つけ、侮辱する行為であり、管理職、上の立場、先輩であっても許されることではない。相互に尊重し合う組織風土づくりを進めていく必要性について、常に呼びかけを行っていくことが大切である。

【問 20～問 25 マタハラ等について】

あるとの回答数は少ないが、マタハラを受けたことがある、という回答では、同僚よりも、管理職からの言葉をハラスメントと捉えている傾向が伺える。妊娠中は、精神面が不安定になりやすく、また、育児休業から復業した際にも、職員は大きな不安を抱えている。普段から相手を尊重する職場風土であれば、自然な心遣いができ、また、当人自身も、配慮してほしいことなどを周囲に伝え、理解を求める姿勢が大切である。

介護に関するハラスメントについては、特に回答はなかった。

【問 32～問 34 学校の職務を通じたワクワク感】

全体としては、8割超が「よくある」、「ときどきある」と回答しており、学校という職場において、教職員がいかに児童生徒のことを第一に考え、健やかな育ちの過程に接する充足感を得られているかが伺える。また、問 10 の職場に必要なもの、足りないものの回答でも、職員同士のコミュニケーションの必要性がとても重要視されており、多忙な中でも可能な限り言葉を交わし、快適な職場環境を目指していく姿勢が大切だと考える。

この調査結果については、近日中にデータを教育ネットに保存し、職員に周知するよう、学校長に依頼するとともに安全衛生通信で調査結果を取り上げ、職場風土の改善に向けた内容を記載したい。

<意見交換>○会長、副会長、事務局 ●各委員

●昨年度とあまり結果自体はかわっていない。個別のハラスメント関係は増えているので、しっかり対応していく必要がある。管理職に相談できないという意見には、良好なコミュニケーションに努めていく必要性を感じた。

●回答が増えたことは良かった。足りないものは、率直に言って、教員数である。現場として足りていないと感じているのをどう解決していくか、雑談する時間と余裕については、以前は放課後に教員同士がコミュニケーションを行う機会があった。

- 問題点を指摘しにくい職場環境をどう捉えるかは難しい。コンプライアンスに関する意識が、10割にならないのはいかがなものか。
- コミュニケーションの余裕、雑談が欲しい、同僚への関心が薄いという意見はよく聞く。8割の教職員が業務にワクワク感を感じているという結果については、安心した。
- 情報共有が、概ねできているということで満足してはいけない。事故は隙間から発生するので、もう少し共有されているという意見が増えなければいけないと思った。
- 回答率3割が回答していないということで、ほかの3割が回答したら結果が変わるかどうかということも気になる。回答率を上げていくことが課題である。
- 回答率の呼びかけを各学校がどのように行ったのか。7割回答ならいい方だが、回答しない人がネガティブな考えの持ち主かもしれない。学校ごとの結果も見たい。課題として、時間、人員と回答しているが、学校として何ができるか考えていきたい。
- 当初、回答率が5割に満たず、回答期限間際に再度メールで学校長に呼びかけた。今後も同様のアンケートには、ご協力いただきたい。100%の回答率を達成した学校については、職員会議の際、冒頭の時間に一斉に回答の時間を設けたという話を聞いている。「回答してください」と言うだけよりも、その時間を設けることが大切である。また、不祥事を自分事として捉えていないことが残念である。学校内で不祥事が起こると、自分のみならず周囲の先生方も膨大な時間を割かれることになることを認識してほしい。
- 回答率上昇したのは良いことである。人員不足については、特別支援学級の配置基準について言えば、児童8人につき教員の配置1名という国の基準は、現場の実情を把握できていないと言える。重複障害があり、支援学校が望ましいが、地域の学校に通いたいという保護者の意向に対応するためには、明らかに不足している。何度も県に訴えかけ、現場を見に来て欲しい。
- ワクワクしているのがよかった。学校生活においてワクワクすることはたくさんある。児童生徒支援に力を注いでいただきたい
- アンケート結果が、自分事として結びつかないから、回答しないということが考えられる。取組の一例の話をしてもらったが、みんなでいい職場を創っていこうという意欲を持って取り組むことが大切。メンタルを抱えた人、多忙で長時間勤務者は心身が病んでしまうということにつながるので、どう思っているかをアンケートに示していただき、学校でできること、教育委員会でできることを考えていくことをしていきたい。
- (産業医)問21の回答は、コロナストレスがベースにあるのではないか。教職員の方は、皆さん優しい方が多い。内科は、どのような症状でも診るが、受診者の7~8割はメンタル不調を抱えている。体に異変を感じたら、相談してほしい。専門医につなげることもある。教員に限らず、児童にもマスクのストレスはある。恐怖感で家に閉じこもる人もいる。コロナ禍も3年にわたり、人々は1000日を超えるストレスを抱えているように思う。
- コロナに関し、学校現場で抱える課題はあるか？
- 保護者アンケートから少数上がってくるのが、貴重な時間をコロナで自粛して3年にもなるのはいかがなものか、ウイズコロナで行事を対応してほしい、給食時も今まで通りおしゃべりさせたい、という意見がある。
- 卒業式に間に合うようにマスクを外す指導をしてほしいという意見もある。外す指導をすると、マスクをつけている子の立場も気になる。

(2) 鎌倉市立学校職場環境改善プランⅡ事業実施効果アンケート実施結果(中間報告)について

<事務局>

令和4年12月14日から、令和5年1月13日までの期間、学校のフルタイム教職員(県費:正規、再任用、

臨任、任期付職員、市費:技能員・栄養士)を対象に、事業実施効果アンケートを実施した。締切時点では、対象職員 720 名のうち、358 件の回答、49.7%と低い回答率のため、回答期限を延長する旨学校長宛に連絡している。本日は、中間報告を行い、詳細な分析については、後日とする。今回は職場環境改善にかかる設問について、説明する。

問4, 出退勤システムの導入により、自分の勤務時間を意識するようになりましたか、については、大いにそう思う、そう思う、を合わせて3割程度にとどまっている。逆に、あまり思わない、全然思わないを合わせると約6割であり、時間への意識の低さが伺える。時間外勤務を客観的に可視化しても、意識が低いままなのは大きい問題があり、意識づけを行っていく必要がある。

問6～問9は、平日、自宅で行っている業務についての質問で、業務内容については、授業準備、校務分掌、事務処理等が多くを占めているが、回答のうち約半数は自宅で業務を行っていないという結果になっている。こちらも、職種ごとに把握する必要があるが、この結果だけ見ると、平日自宅で毎日、1～2時間、21週以上行っている人が一番多いこととなる。

問 13、14、ノー残業デーの実施について、3割弱が実施または実施予定、試行中との回答だが、あまり効果を感じないという意見が半数以上となっている。ただ、ノー残業デーの実施により、持ち帰り業務が増加したという意見は1割程度であり、ノー残業デーの実施がかえって負担になっていることは多くはなさそうである。できるだけ多くの学校で実施し、効果を検証していただきたい。

問 15、16、給食会計に関する質問では、督促業務が特に負担が大きかったことが伺える。また、公会計化による教職員の負担軽減については、8割超が負担軽減を実感しており、学務課給食担当に情報提供したいと考えている。

問 17、18 は、日常の業務に関して、学校の教職員以外でできると思うこと及び業務をどこが実施すべきと考えるかという質問で、こちらも回答を細かく検討していく必要がある。ざっと目を通していただき、のちほどご意見があれば伺いたい。

問 19 以降は、部活動に関する質問で、中学校の先生方に見ていただきたいが、部活動方針の手引きに沿って実施されている様子が伺える。意見を頂戴し、教育指導課にデータを提供したいと考えている。

<意見交換>○会長、副会長、事務局 ●各委員

○詳細に分析したものを配布、次回協議会でしたいと思う。中間報告の中で、質問、意見などはあるか。

●会計業務が他でできればいいと思う。仮に、1週間に2回、1時間勤務の人を雇用するとしたら、いくらくらいかかるか。

●sss(スクール・サポート・スタッフ)に依頼することは可能ではないか。以前の学校で、sssにお願いしようと依頼したら、担当が嫌がった。小学校は、クラスごとに会計報告が出てくる。

●クラスごとに違うと、保護者から意見が出てこないのか。

●そこまで大きな違いはない。給食のシステムを使用することはできないか。

●最低賃金で1時間で25校分とすると、570万円くらい。sssに担ってもらうなど、別の手段があるのではないか。

●実際にsssがやっている学校はあるか？

○学校によって、どこまでお願いするか。教材費だけなのか、部活動費も含めるか。

●小学校は、学期末ごとに集金業務がある。全クラスがsssを通して会計業務ができるようになれば、楽になるだろうか。

●sssは、次年度はどのくらい配置されるのか。

○まだ県から内示はないが、今年度並み現状維持か、少し増えるのではないかと考えている。

●プールの清掃、エアコンの清掃など、お金で解決できることを対応していくしかない。

- そのお金の都合が、なかなかつかない。施設の維持管理にお金がかかるので、巨額になる。しかし、エアコンも入り、順調に施設整備は対応ができています。環境整備はとても大事である。
- 保護者アンケートでも、教員業務がブラックと言うのは周知が図られているので、今が職場環境改善や予算を付けるチャンスかもしれない。
- ご指摘通り、トイレ改修や、給食室のエアコン設置等、環境整備にかかる予算上の便宜が図られている。すべて聞いてもらうだけの予算はないが、緊急度等をみて対応していきたいと思う。老朽化対策は、特に巨額である。それ以外に予算を付けられるかどうか、教育委員会としては順次対応していきたいと考えているので、ご理解いただきたい。
- 児童支援専任後補充非常勤講師は市で雇用しているが、本来、県費でつけるものであるもので、県内全市で要望をしていきたいと考える。
- 業務のスリム化と言う視点で、行事をスリム化していると思うが、コロナが収束していく中、元に戻すのか、このままにするのか、学校でどう対応していくか教えてほしい
- 半々である。ベテランは、このままでいい、若者は、物足りないという。卒業式も、来賓は呼んでほしいという意見もある。
- 文化祭は、かなりスリム化した。元に戻すことはないのではないか。運動会はリレーをなくしているが、元に戻してほしい、このままでいいという保護者の意見がある。
- これから本格的に議論していきたい。保護者の思いもわかるが、自分としては、元に戻す必要はないと思う。
- 負担軽減のため、市費でsssを雇用してほしい。県の予算では、どこかの予算を増やすと他の予算を減らさなければならない。
- 鎌倉市の財政状況からすると、市税に対して人件費、扶助費の収支比率は99%以上である。人件費の比率が高く、雇いすぎと言う状況である。来年度以降、支出の見直しを図っていく予定であり、これから議論を進めていく。

4 学校訪問産業医から

先ほど、学校の先生方による児童生徒のマスクや体温計測等の話をされており、大変だと思った。新型コロナウイルス感染予防は特別なことではなく、うがい、手洗いをするという基本的なところがとても大切である。コロナに限らず、声掛けして100人が100人やって効果があるものなので、呼びかけをしていただきたい。

- コロナの後遺症で苦しんでいる職員がいる。
- 橋本: 重傷者の患者の例を挙げると、50代後半男性、一流ホテルのホテルマンであったが、昨年り患し、思考力がなくなり、1日が午後2時で終わり、何もできない。寝ると咳がでる、下痢が続く、仕事は辞めざるを得なくなったという人がいる。失業保険で生活している。漢方薬で少しずつ改善してはいるが、捕中益湯という漢方薬は、効果的なようである。
- 学校施設の話 水が冷たくて、手を洗わない児童がいる。対処法はないか。
- 橋本: 効果を説明しても児童に理解させるのは難しい。習慣にしてもらうしかない。
- 教員が洗い場に立っているなど、根気よくやっていただきたい。
- 橋本: 物理的に水で洗い流すのが一番効果的な予防法である。

5 協議内容

(1)安全衛生通信 No.3 について

今回は、職員意識調査結果の中でもハラスメントについて取り上げ、加害者と被害者、どちらの当事者にもなりうるということを強調し、ハラスメントのない職場環境を目指していただきたいと思っている。

また、今回の橋本先生のお話を、「学校訪問産業医から」ということで掲載したい。

※時間の都合で、意見があれば各自後日提出ということで了解

6 閉会

○今年度の協議会はこれで終了となり、この委員での開催も、今回で最後となる。

次年度については、また校長会長あてに委員の選出を依頼し、新体制で会議に臨むこととなる。

○委員の皆様には、活発なご発言や意見交換、ご提案等をいただき、毎回有意義な会議を開催できたと思っている。今後とも、職場環境改善に向けた取組にご理解ご協力をお願いしたい。