

役員選出のための互選会辞退権創設についての議案書

提案日 2021年 11月 21日

提案者

戸田高弘

提案内容

十分な理由がある場合に限り、役員選出のための互選会出席の辞退を認める「辞退権」を創設したい。

提案理由・必要性

仕事の環境や家庭状況が多様化する昨今、コロナ禍の影響でそれがますます加速されている。家庭によっては現実的に役員活動が難しい状況が存在するにも関わらず、これまでは「くじ引きは絶対」「過去の例にない」というような前時代的な理由で辞退は認められていなかった。しかし、そもそもPTAはボランティア活動であって、抽選によって生活負担の大きい家庭の役員参加が半ば強制され、家庭運営や仕事(収入)に大きな影響が出るのは、本来のPTAの目的から考えれば全くもって本末転倒である。

十分な理由があると審査会で認められた場合に限り、役員選出の最終段階である互選会出席を辞退できる環境を整えることは、PTAという組織そのものへの拒否感を低減し、参加意欲を高めるはずである。PTAの活性化は児童の安全や学校環境改善にも繋がると考える。

現在の役員選出システムの最大の問題は、「それぞれの家庭状況を考慮せずに抽選を行い、抽選結果には絶対的に従わねばならない、という封建的な慣習が成立してしまっている」という点であると考え、互選会に出席する会員を選抜する公開抽選と、最終的な抽選を行う互選会の間に、互選会出席の辞退を申請できる期間を設けることを提案する。

詳細な条件や手続きの流れは、別紙「令和5年度以降のPTA役員8役+補佐2名 候補者選出までの流れ(案)」を参照。

現状の課題・問題

令和2年度の互選会は会長の立候補者が最後まで現れず、抽選となった。最終的に会長に当選したのが、コロナ感染拡大に歯止めがかからない状況の中、多忙を極める医療従事者で、さらにひとり親家庭の会員であった。当時はワクチンもなく、感染がどこまで広がるのか全く予想がつかない過酷な状況であったため、その会員は家庭の状況と仕事内容及び現在の感染拡大状況を合わせて考えると、令和3年度中に自身が会長職を勤めることは不可能である、と辞退を申し出たが、規定にない、過去に例がないことを理由に辞退は認められなかった。その後も承諾を求める連絡が相当な頻度で続き、大きな精神的負担がかかったとのことである。

100年に一度と言われるパンデミックの中、最前線で市民の健康を支える医療従事者でひとり親という極めて特別な状況ですら、規定がないために辞退が認められず、役員活動への参加を強要されるというのは、同じ小学校に通う児童の保護者に対してあまりにも情け容赦なく、あってはならないことであると考えます。

また、本議案書作成者である令和3年度会長もひとり親であり、自営業で有給などがなかったため、PTA活動のために時間を割くことで、1系統しかない収入を多少なりと減らしながらの役員活動となっている。

現実的に役員活動が困難な状況であっても、状況説明の機会すらなく決定を押し付けられ、精神的、時間的(ひいては金銭的)な負担を強いられるような強権的な選出方式は、前時代的であると言わざるを得ないし、そのような役員選出システムと、それを実行するPTA組織に対して、会員が多少なりと拒否感を持つてしまうことは想像に難くない。同時に、令和2年度のような難しい状況になる可能性のある抽選を行う側の役員会役員、委員会委員の精神的負担も決して軽くはなく、辞退の規定がないが故に強硬な姿勢を取らざるを得ないという側面もまた存在する。

このように、現状の役員選出システムは、どの立場であっても何らかの不条理さを感じざるを得ず、会員全員にとって前向きになれないイベントとなってしまっているように思われる。

しかし、PTAは地域の防犯や学校イベントの安全な運営上必要不可欠な、極めて重要な役割を担っているのであって、役員選出システムに僅かに見られる不条理さによってPTAそのものへの拒否感が生まれてしまうのは、学校に通う児童の健全な育成を考える上でも、大変大きな損失であると考えます。

また、時代に合わせた柔軟な改革を行っていく前例としても、辞退権の創設は意義のあるものと考えます。

辞退条件の策定における困難と、学校側の協力

辞退を希望する会員の家庭状況を、他の会員から見ても十分に納得のいく状況であると確認するためには、その会員の重大な個人情報を取り扱わざるを得ない。辞退条件を策定するにあたり、他人に知られたくない場合も多いであろう辞退理由を適正に扱えるのか、という点について、役員会で大いに議論を交わした。

結果として、

- ・役員も一保護者の立場に変わりはなく、このような理由で同じ学校に通う家庭の重大な情報を扱い、守秘義務を負うのは荷が重い。次年度以降の役員会がどう考えるかも心配。
- ・最終的な抽選に当たったわけではない互選会前の段階で個人情報を提出してもらうということは、つまり抽選に当たりさえしなければ提出する必要のない個人情報ということになる。人によっては役員回避のメリットと役員会に個人情報を知らせるデメリットが釣り合わないと判断して提出を見送り、当選した後にやっぱり無理です、となったりしないだろうか。制度がうまく機能しないのでは。
- ・個人情報を扱う人間を極端に制限し、例えば会長ひとりだけが書類を審査するとしても、今度は審査の公正さを担保できなくなる。また、少数の役員が辞退承認の権限を全て握ってしまうと、制度の恣意的な運用(例えば、友人の辞退申請を特別な理由なく承認する、など)が行われる可能性も出てくるのではないかと。

など、PTA組織内での解決が不可能な問題が多数持ち上がり、本議案の実現は困難かと思われた。

そこで、学校側の協力が得られないものかと副校長先生に相談したところ、**校長先生**、副校長先生に書類の審査にご協力いただけることとなった。**校長先生**、副校長先生は各家庭の状況を含む学校内の全ての情報に通じており、同時に教職員として学校内の個人情報についての守秘義務を負われている立場である。**お二方**に申請書類の確認、精査をお願いすることで、PTA内では解決できない上記の諸問題が解決できると思われる。

実際の申請の流れとしては、辞退希望者に重要な個人情報を含む申請書類一式を副校長先生に提出してもらい、それを校長先生と副校長先生のみが閲覧する。副校長先生に会長、役員選出委員会委員長を加えた3名で構成される審査会に対しては、ひとり親や介護などの大まかな辞退理由は伝えるが、介護や障害の詳細、収入などの重大な個人情報は伝えない形をとる。審査会メンバーは、伝達された全ての情報についての守秘義務を負うものとする。別紙「令和5年度以降のPTA役員8役+補佐2名 候補者選出までの流れ(案)」も参照のこと。

これにより、重大な個人情報がPTA側に不必要に知られることは回避される。また、校長先生にも申請内容をご確認いただくことで、審査会メンバーによる恣意的な制度の運用も不可能となる。

今後、**校長先生**、副校長先生が転勤される際には、新任の先生**方**に同様のご協力をお願いし、本制度を維持していく。

提案が採用された場合のメリット

- ・現実的に生活の負担が大きい家庭環境の保護者が役員に選出されてしまう可能性を制御できる。
- ・「抽選は絶対」などの強権的な役員選出システムが招いているPTA組織への拒否感の低減。
- ・時代に合わない制度は会員の意思で変えていける、という前例作り。
→参加しやすいPTAのイメージ作りへの貢献。

提案採決の希望時期とその理由

令和3年度中の総会での成立を目指したい。

(令和4年度の役員会は全ての役職が立候補にて決定しているので、実際の運用は令和5年度以降になる)