

令和 7 年 5 月 2 3 日

横浜市立学校管理職組合
執行委員長 豊澤 尚弘

令和 8 年度 教育予算編成に関わる要望書

横浜市長および教育委員会事務局の皆様におかれましては、日頃より学校教育の充実と改善にご尽力いただき、誠にありがとうございます。おかげ様をもちまして私たち学校管理職は、日々困難な教育課題を抱えながらも子どもたちのために力を尽くすことができいております。また、昨年度末には、学校が抱える法的な問題に関して、学校が弁護士に直接電話や対面で相談できる制度を 7 年度より創設するとのお話を賜り、感謝に堪えません。

さて、私たち学校管理職で構成される横浜市立学校管理職組合では、毎年学校が抱える様々な課題に関するアンケートを実施しております。ほぼすべての会員から回答を得、それを分析したところ次のような課題が明らかになりましたのでお伝えいたします。内容により国及び関係機関に働きかけていただかなければならない部分もございますが、横浜市の児童生徒のためご助力を賜りますようお願い申し上げます。

1 教員欠員の問題について

教育委員会事務局のみなさまのご尽力により、令和 7 年度のスタートを切ることができました。しかし、臨任・非常勤の未配置が散見され、年度途中での病気や産育休の欠員補充の問題がすべて解消されているわけではありません。

本年度も、4 月 7 日時点での「臨任・非常勤欠員調査」を実施いたしました。内容を抜粋いたしますと、臨任・非常勤の未配置が小学校で 102 校、中学校で 36 校、特別支援学校で 3 校となっています。その後、配置された学校もありますが、4 月末時点でまだ未配置の学校もあります。欠員状態のまま、他の教員の力を借りながら、何とか授業を行っている学校も多く、中には、児童支援専任が担任を持ち、副校長が授業をしている学校もあります。

中学校では、技術科や家庭科の教員が補充されないまま、免許外申請をして何とか授業を行っている学校も複数あります。このような状況は、児童生徒たちにとって良いこととは思えませんし、教員の負担は計り知れないものがあります。昨今の人材不足については十分承知していますが、ぜひ、欠員のないように教職員を確保していただきますようお願いいたします。

2 慢性的な人手不足の問題について

○ 学校教職員の人手不足

学校教職員の人手不足は、すでに社会的な課題として取り上げられていますが、私たち学校管理職としても、座視できない喫緊の課題でもあります。この問題の解決には「教員定数法」の改正や、「教員採用試験」の根本的な見直し、実績のある臨時任用教員の積極的な採用などの抜本的な取り組みが必要と思われますので、ぜひ国や関係各機関へ引き続き強く働きかけていただきますようお願いいたします。

学校現場では、個に応じた指導を丁寧に行っていることはご存じのことと思います。その効果として、いじめの早期発見や認知件数の増加、特別な支援を要する児童生徒への対応増加が数値上にも表れています。「児童生徒数が減少しているから教員も減らす」という動きもあるようですが、個に応じた丁寧な教育を継続していくためには、多くの人手が必要であるということをご理解ください。

○ 働き方改革の推進について

教員のなり手が年々減少しており、特に小学校では厳しい状況が続いています。「学校はブラック職場だ」と言われて久しいところであり、教職に対する魅力を強くアピールしていくためには、教職員の業務負担を大幅に軽減し、「働き方改革」を強力に推進していく必要があります。

市教委としてもご尽力いただいているところですが、しかし現状では、その多くが学校現場での工夫と努力に求められ、時間外勤務時間数の目標数字がただ現場を圧迫している状態です。学校や教職員個人の努力には限界があります。市教委として大胆に業務負担の軽減を進めていただきますようお願いいたします。

特に中学校では、部活動の業務負担が課題であるにもかかわらず、今年度は部活動指導員一人あたりの上限時間が約半分となり、その活用を進めることが困難になっています。是非とも部活動指導員の予算確保をお願いいたします。

3 法的な教育課題の増加について

保護者や地域からの法的課題に対応に苦慮している学校管理職が多いことはすでにご存じのことと思います。暴言や不当な要求、中には金銭や文書の強要まで経験している管理職が年々増えています。もはや学校が対応できる一線を越えている事案も見受けられ、関係各機関との連携が必須の状況です。直接学校から電話や対面で相談できる制度を創設していただきましたが、この制度が学校管理職にとって、法的な課題の解決の一助となりますよう、利用しやすい制度設計をお願いいたします。

横浜市では、4月30日に「横浜市カスタマーハラスメント対策基本方針」が制定され、カスタマーハラスメント対応マニュアルも策定されました。現段階では、市長部局の職員が対象であると思いますが、他都市ではカスタマーハラスメント対策を学校現場にも適用していく動きがあります。教員は、保護者から過度な要求や理不尽な言動などがあっても、児

童生徒のことを思い我慢してしまうこともあり、こうしたことが心身の負担の増加につながっています。また最近ではSNS等で、無断で録音された音声や職員を名指しした侮辱的な表現での投稿があげられたこともあります。ぜひ横浜市でも積極的にこの問題に取り組み、市民の皆様へ広報するなど働きかけていただくことをお願いいたします。

4 定年の引上げに関わる課題について

令和5年度より定年が段階的に引上げられることになり、60歳を超えて学校管理職を続けるためには、毎年選考を受ける必要があります。令和6年度に行われた特例任用管理職選考では、合格者の数が例年以上に絞り込まれたと認識しております。特にお伝えしたいのは、特例任用管理職の給与並びに手当が60歳時点の30%削減されているという点です。確かに国家公務員や他の自治体が同様の削減を行っていることは理解しています。しかし、60歳以前と同様の業務内容をこなさなければならないのに、この給与削減は厳しいものがあります。特例任用や暫定再任用の管理職は、これまで培ってきた学校管理職としての資質能力や経験を生かし、安定した学校運営に取り組むことができます。そのような貴重な人材を失うことは教育現場にとってもマイナスでしかありません。また、モチベーションの維持にも障りがあると思われますので、その職責に見合った給与や待遇の改善をお願いいたします。

5 副校長の業務内容精選について

副校長は児童生徒対応・教職員対応・施設設備の管理・教育課程の管理・保護者対応・地域対応・会計処理等の業務が多岐に渡ります。「副校長は学校運営の要」と言われる所以です。私たちが実施したアンケートによると、副校長がもっとも負担に感じている業務は「会計処理」であることが明確になりました。前渡金・学年費・部活動費等の一部または全部をほぼすべての副校長が行っています。そもそも学校の教員は現金を扱わない方針だったはずですが現実にはそうなっていません。ぜひ、副校長が、教職員や児童生徒のためにより力を尽くせるよう会計処理のための人材配置や新たな制度の創設など、ご検討いただきますようお願い申し上げます。

また、副校長が対応に苦慮している業務に「調査回答・資料作成」があります。教育委員会事務局や各関係機関からの通知は、最初に副校長が処理して担当者に振り分けていくことが多いのですが、その量の多さは尋常ではありません。多忙な副校長に対して「副校長アシスタント」の配置のさらなる拡大をお願いいたします。

6 学校管理職にも特別勤務手当を該当させる件について

コロナ禍が収まり、地域行事や学校行事・部活動が以前の状態に戻りつつあります。アンケートでは、ほぼすべての学校管理職が週休日に地域の行事や部活動の応援に参加しています。実に喜ばしいことではありますが、週休日の出勤に対して振替がほとんど取得できて

いません。管理職が振替を取得しやすい環境や制度を早期に設定していただきますようお願い申し上げます。また、教員と同じように「特別勤務手当」を該当させていただきますようお願い申し上げます。

7 管理職手当について

学校管理職の待遇については「管理職加算」という形で処遇していただいておりますので、一定程度の水準を維持していることに深い感謝を申し上げます。しかし、「管理職手当」としての額は県内で最も低い額であり、厳しさを増す学校経営環境を鑑みれば、改善していただきたい部分でもあります。学校管理職が負う職責は、すべての児童生徒及び教職員、保護者・地域と多岐に及びます。ぜひ、管理職が誇りを持って職責を全うできますよう、職責に見合った「管理職手当」の増額をお願いしたいと思います。