

令和6年6月 日

横浜市長様

横浜市立学校管理職組合
執行委員長 黒田由希子

令和7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、学校管理職の待遇につきましても細やかなお心遣いを賜り、感謝に堪えません。これからもみなさまと手を携えながら学校運営に全力を尽くす所存です。

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、昨年末に「学校管理職実態調査」を実施いたしました。会員の約8割から回答を得、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6年度のスタートを切ることができました。しかし、臨人・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1日付で「臨任・非常勤欠員調査」を実施いたしました。別紙にその結果を添えておりますのでご高覧ください。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63校、中学校で12校、特別支援学校で1校となっています。その後、配置された学校もあるようですが、4月末時点でもまだ未配置の学校もあります。欠員を抱えたまま、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、免外申請（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。このような状況が続くことは児童生徒たちにとって良いこととは思えません。ましてや教員の負担は計り知れないものがあります。ぜひ、欠員につきましては、速やかな臨任教員の補充をお願いいたします。

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」の改善や実績のある臨時任用教員の積極的任用など採用方法の抜本的な見直しが必要

と思われますので、ぜひ国や関係各機関へ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の対応の増加が数値にも表れています。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、人が必要であるということをご理解ください。

また、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。「教員はブラックだ」と言われて久しいですが、教職に対する魅力も強くアピールしていく必要があると思われます。そのためには、「働き方改革」をより強力に進めていただくとともに、「教職員の業務内容削減」をお願いいたします。

さらに「給特法」の見直しを早期に実現し、様々な手当が支給されるように関係各機関に働きかけていただきますようお願いいたします。

3 法的な教育課題の増加について

「学校管理職実態調査」では、保護者や地域からの対応に苦慮している学校管理職の実態が浮き彫りになりました。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。教育委員会事務局の皆様におかれましては、このような学校管理職の現状をご理解いただき、これまで以上にサポートをしていただけるようお願いいたします。

また、学校が法的な判断を強いられるケースも増えており、ぜひスクールロイヤーの早期配置を実現していただきますようお願いいたします。

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5年度に行われた特例再任用選考では、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。65歳定年完全実施に向けて、60歳役職定年制を定着していきたいという方針の現れだと思いますが、私たちには情報が明確に伝わっておりません。

また、特例再任用管理職や暫定再任用管理職は、業務内容や責任が60歳までとほぼ同じなので、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。実態調査によると、副校長がもっとも負担に感じているのは会計処理です。前渡金・P

TA・学年費・給食費・部活動費等の一部または全部をほとんど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になっていません。かつて、事務職と副校長の職務分担例が示されましたが、あくまでも「例」でしたので、ぜひ「職務分担」を明確に示していただきたいと思います。

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。時期にもよりますが、同じ調査が各機関から寄せられたり、提出期間が短かったり、とても苦勞しています。ぜひ、学校に調査依頼をかける際は、同じような調査にならないよう、関係各機関で情報を共有していただきたいと思います。

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

コロナ禍がある程度収まり、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。「学校管理職実態調査」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。教員と同じように「特別勤務手当」を該当させていただくことをお願いしたいと思います。

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」という形で処置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、職責に見合う「管理職手当」の増額をお願いしたいと思います。