

令和7年8月7日

東京都教育庁人事部長 秋田 一樹 様

東京都公立小学校長会
会 長 松原 修
会長代理 佐藤 友信

提 案 書

東京都公立小学校長会では、会員である小学校長を対象に、令和6年度における学校経営等に関わる諸課題についての調査を実施し、各校長が喫緊の最重要課題に対して感じている苦難や都や区市町村に対しての要望等を把握してまいりました。これらの結果も踏まえ、今後の小学校教育振興のための文教施策および教育予算等について以下の通りまとめましたので、提案いたします。貴職におかれましては、提案内容実現のため、格段のお力添えを賜りますようお願い申し上げます。

1 次代を担う優れた若手教員の確保

令和6年度東京都公立学校教員採用候補者選考（7年度採用）における小学校全科の受験倍率は、1.2倍となった。次代を担う優秀な教員の確保が最優先に取り組むべき課題である。特に、ここ数年は、新規採用教員や期限付任用教員の不足や資質の低下により、学校への不信や副校長業務への圧迫などの問題も生じている。令和6年度に東京都公立小学校長会が実施した調査（以下「都小の調査」という。）では、「昨年度、職務を果たせなかった初任者がいた」と答えた校長が21.8%（R5 14.4%）であり、力量のある新規採用教員等の確保が急務である。

人事部におかれては、教員採用試験の大学3年生前倒し選考の実施や東京都公立学校正規教員経験者のカムバック採用、社会人特例選考における年齢要件の緩和、第一次選考における地方会場の新設など、教員選考の仕組みについて大きく見直しを図られた。

しかし、令和6年度東京都公立学校教員採用候補者選考（7年度採用）における小学校全科の受験者は2,441人であり、小学校教員の希望者を増やすことが急務である。

報道やネットでは「長時間労働」「理不尽な保護者への対応」さらには、「業務以外の対応が多すぎる」といったネガティブな報道があふれている。教職の志望者がこのような情報ばかりを聞いていると、教職に対して躊躇することは当然である。教員の負担を軽減する施策によって、目に見える形での教員への支援策が必要である。特に、受験者に対して影響をもつ、経験の浅い教員への支援の充実を図り、教員としてのスタートが円滑になるよう手厚い支援をお願いする。また、東京都は全国に先駆けてカスタマーハラスメント防止条例を制定した。学校への過剰な要求や悪質なクレーム、迷惑行為等によるハラスメント被害を防ぐための具体的な対策をお願いする。

また、東京都公立学校の教員となる者を対象として奨学金返還支援事業を実施し、教員の人材確保に努めている。本事業についても、支援額を引き上げるなど拡充を図り、優れた人材を積極的に確保する対策をお願いする。

2 働き方改革を推進するための教職員定数等の見直し

「働き方改革」の取組について、自治体ごとに、働き方改革の方針や方策を示すなど、工夫して取り組んでいるものの、学校現場では、授業時数の増加や学年学級事務、校務分掌、教材準備等により、教員の在校時間の大幅な減少には至っていない。小学校教員の持ち時数の削減や標準的持ち時数の設定をするなど、十分な授業準備や個に応じた指導の時間等を確保する必要がある。「都小の調査」では、国への要望として「教員定数の見直し」を望む校長が91.7%（R5 93.4%）と昨年度に引き続き最も多く、教員が抱える業務量を大幅に削減し、児童一人一人に向き合う時間を確保するために、人的配置の充実が求められている。専

科加配による高学年の教科担任制の推進や指導法工夫改善による教員の弾力的運用、講師や会計年度任用職員等の増員等、都独自の人的支援の推進をお願いする。

3 高い見識をもち、広い視野で学校経営ができる管理職の育成・確保

教育管理職候補者選考の受験者数が低迷している状況が続いている。令和6年度におけるA選考の受験倍率が2.5倍（R5 2.0倍）、B選考においては1.4倍（R5 1.3倍）という状況である。

A選考受験対象者の大半は子育て世代であり、現在でも「指導主事は多忙である」という印象は未だに強く、受験をためらう傾向がある。指導主事においても働き方改革をさらに進め、子育て世代のA選考合格者が働きやすい職場環境の整備をお願いするとともに、猶予期間の延長等、制度の見直しを期待している。一方では、A選考に合格してもなかなか指導主事等に任用されない、若くして校長選考に合格してもなかなか昇任しないという状況も見られ、本人のモチベーション維持のためにも、合格者は速やかに新たな立場で力を発揮できるようをお願いする。

また、若くて意欲のある人材を主任教諭や主幹教諭にする必要があるが、新たな枠が少ないなどの現状がある。主任教諭枠の増大や、意欲のある教諭に対して主任教諭選考時に校長の評価が反映されるなど選考制度の見直しとともに、主任教諭から受験できるB選考の受験者の年齢制限の緩和をお願いする。

4 教科担任制の実施による教育の質の向上

教科担任制を実施している学校は、「都小の調査」で56.7%（R5 50.0%）あり、教科では社会が約86.5%、理科が78.9%と多かった。一方で、教科担任制を実施する上での課題として「時間割が組めない」が68.2%、「人員の確保ができない」が60.4%、「教員の持ち時数で均等に割り振れない」が58.8%と、実施にあたって解決すべき課題が多いことが分かる。理科や外国語・外国語活動の教科担任制による指導を推進するには、教科の専門性の高い教員の確保が必要である。

そのため、指導法工夫改善加配教員を教科担任制の教員に充てるのではなく、国に先駆けて、理科、体育、外国語等の教科における加配による専科教員を都独自に配置し、指導の充実を図る取組の推進をお願いする。また、教科担任制を踏まえた校長の人材育成方針を、人事異動に反映させることをお願いする。

5 特別支援教育推進に向けた人事施策の推進

発達障害と診断されている児童が通常の学級に在籍している学校が、「都小の調査」によると、90.4%（R5 90.4%）であった。通常の学級に在籍する児童に対する特別支援教育を発展・充実させていくために、「特別支援教育の専門性のある教員の加配措置及び定数外配置」を要望する学校が83.2%（R5 81.6%）であった。

特別支援教育の一層の充実が図られるよう、年度途中での児童数増への対応や専門性の高い教員の加配措置など、人事施策の更なる推進をお願いする。さらに、特別支援教育コーディネーター（養護教諭を含む）は、保護者対応や関係機関と連携する際の果たす役割が大きく、重要な役割をもっているため、手当の支給等処遇の改善をお願いする。

6 多摩地区隔遠地校や島しょ地区への支援の充実

多摩地区隔遠地校や島しょ地区では、地域間格差の是正及びそれぞれの実情に合わせた配慮が必要である。「都小の調査」でも、多摩・島しょ地区に関わる諸問題の改善について当該地域の84.6%（R5 84.2%）の学校が「地域格差に関する財政援助」を挙げており、地域格差是正のための支援の拡大を求めている。

市町村教育委員会とも連携し、多摩地区隔遠地校や島しょ地区の教育の向上に向け、人事異動についてのきめ細かな配慮など、具体的な支援の充実をお願いする。特に、隔遠地や島しょ地区の中学校においては、小規模校に対しても9教科の教員が配置されている。小学校の5学級以下の小規模校においても、音楽と図工の専科の配置をお願いする。そして、専科教員については、専科指導だけでなく他教科の指導もできるよう、小全の免許を保有している教員の配置をお願いする。

7 不登校対策について

「都小の調査」によると、不登校の児童がいる学校は96.6%にのぼり、ほぼ全ての学校が不登校対策に取り組んでいる。不登校の解決に向けて効果のあった対応について、「スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーの活用」と回答する学校が58.6%、「校内別室登校（保健室登校含む）の環境整備」と回答する学校が50.9%であった。校内別室での指導を含め、不登校対策に関わる教員を加配するとともに、学校の状況に応じて専門職員、指導補助員、支援員等の配置をお願いする。