

教職員の欠員・未配置の解消を求める請願

2023年2月3日

川崎市教育委員長 小田嶋 満様

請願者 住所 川崎市中原区
氏名 大前 博

請願の趣旨

学校に定数法で定められた教職員が配置されない、いわゆる教員不足問題が、深刻さを増しています。

今年は年度当初から34名の先生が未配置という前代未聞の事態が起きました。産休や育休、病気で休職する先生が出て代わりの先生を配置しきれない状況は拡がり、11月1日時点で110人の先生が配置されておらず、文字通り「教育に穴が開く」状況です。学校現場では、子どもたちの学ぶ権利が保障されていない深刻な事態がおこっています。

A小学校 担任の先生がいない！

「支援級は、週3日は非常勤講師の先生が教えてくれるが、残り2日はボランティアの対応」

B小学校 3名もの教員が未配置！

「オンラインとテレビを活用しながら、先生1人が2クラスの授業を同時展開」

C中学校 教科担当の先生が不在！

1月間授業が行われない教科があった。

正規教員の採用人数を減らし、非正規教員を増やしたため、代替の先生が確保できなくなっているのではないのでしょうか。

また、昨年の定年退職者が122人であるのに対し、定年前退職者数が135人にのぼります。しかも20代が48人、30代が49人で定年前退職の7割が20代、30代です。正規教員として採用され、希望を持って働いていたはずの若者が川崎の教育の場から去っていくということは、取り返しのつかない大きな損失です。

不登校の増加、いじめ件数の増加というかたちでヘルプサインを出している子どもたちの声を教職員がしっかり聴きとることが出来るようにするため以下の事項を請願します。

請願事項

1. 教育委員会が直接学校に足を運んで聞き取りを行い、教職員の未配置と教職員の過重労働のもとで、子どもたちの学ぶ権利が保障されているのか、学校と教職員がどんな苦境に陥っているのかなどの実態をしっかりと把握すること。そのうえで、教育委員会全体で現状についての共通理解を持ち、現状打開のための方針を確立すること。
2. 2022年度は、大量の欠員状態でスタートしたことを踏まえ、3月に策定する2024年度の教員採用計画を精査すること。そして、教職員の未配置などという定数法に違反した事態が起こらないようにすること。

尚、上記の請願について意見陳述を希望します。

請願事項に賛同します。

名前	住所



(資料1)

今川崎市の学校・職場は

教員不足の背景にある療休者・退職者の急増と、教職員未配置がもたらしている状況

2022年 10月~12月

A 中学校

先生が不足している問題・・・これ、本当に困ります。勤務校では、社会科の非常勤の先生が夏休み前に、退職することになりました。その代替りの先生は来ません。3学年分を、2人の正規職員で授業することになりました。その2名の社会科の先生は、学校での中核を担う先生なので、仕事量が増えました。さらに、その授業コマ数を少しでも減らすために、特別支援学級の授業をカットするということが起きました。

B 中学校

数学の先生が休職に入り、代替の先生が来ないため、臨任の先生が現在週26コマと全職員の中で一番多いコマ数の授業を担当しています。その先生は、最近休みがちになっています。

C 中学校

中学、美術の非常勤の先生が、9月から来なくなりました。9月の最初のときに、2度ほどお姿を見かけましたが、以降、見かけなくなり、勿論、授業は行われておらず。

先週末だったかと思いますが、教頭先生が「新しい美術の先生です。前任の先生は、体調不良で急にお辞めになりました」とのこと。しかし、授業は1月行われていません。

D 小学校

E小では4月に体調不良でお休みに入った先生のクラスを特別支援コーディネーターと英語専科、体育専科の先生が分担してもっています。長く担任不在が続き、子どもたちも不安定です。カパーに入る教員にも負担が大きく、特別支援コーディネーターも業務が進まないそうです。

E 小学校

心的理由で2人休職。1人は復帰しましたが、それまでの期間代替の方が配置されなかったの
で、学年総出でそのクラスの援助に入りました。

F 小学校

もう、学校だけでは限界がある！そう感じています。

うちは、欠員一人で新学期をスタートし(それでも教員が多いので、大きく問題にはならず)10月で離職される初任研の後追いの方がまだ見つかっておりません。

離脱している子が数人おりますが、彼らに対応できる教員がおりません。コーディネーターや後追いの先生が空き時間を割いて見てくださっています。苦しんでいる彼らにあった環境を提起できていません。インクルーシブ教育を進めるならば教員増やせ！と心から思います。担任一人では限界があると毎日思っています！問題は、欠員に止まらず、現場に子どもの学ぶ権利を保障するための人が圧倒的に足りない!ということではないでしょうか。このままでは教師の言うことだけを聞ける子だけが過ごせる学校になってしまうと思っています。

G小学校

年度初めより2名の先生が年内に産休に入る事は分かっていたましたが、産休代替が見つからないまま産休に入りました。当時家庭科専科をやっていた先生と少人数の担当のコーディネーターが5年生のクラスを交代で見ることになりました。

少人数教室では、当初2人から3人の教員(児童CO+非常勤講師+空き時間の教諭)が2~3クラスの子供たちを見ていました。多い時間は9人位の子供たちが来る時もありました。

コーディネーターの教諭が5年の教室にはいってしまうと、少人数教室には予定していた子どもたちをキャンセルせざるを得なくなり、非常勤講師が1人で対応できる人数(同一クラス3人程度)に絞るようになりました。

H小学校

先日、3年生のクラスでは、2クラスの授業を1人の先生がをオンラインで行っていました。

教員のいないA組では、テレビ画面を通じて授業を行われているB組の板書と授業の様子を見ています。PCを扱えるしっかりさんの女の子が教師の机でPCを操作し、A組ターンと言われると、マイクをONにして、クラスの子を指名します。指名された子は、前に出てきてPCのマイクに向かって発言します。B組にいる教員は、自分のクラスの黒板に双方のクラスの意見を板書していきます。時々、A組にもB組の先生が走ってきて、「黒板見えるかなあ?」とか聞いてくれました。(A組では、廊下側の子はTV画面の板書が読めません。目のいい子が読んであげていました)

B組の先生は、A組の児童に「君たちオンライン授業に慣れてきたね!!」と褒めてあげていました。

I小学校

一昨年、昨年と連続して、2人の初任の先生が退職。

J小学校

夏休み前に「退職したい」ともらしていた初任の先生が、10月に退職。「生きることには希望を見いだせない」という。1学期、学級内で児童の持ち物がなくなる事件が頻発していた。残業代も出ない長時間勤務に疑問を感じていたようで、民間企業に転職した。理科専科の先生が担任の代わりにするため、5・6年の理科授業とその評価は担任が行うようになり、負担が増えている。

K小学校

初任の先生が5月に退職し、5月以来年末まで学校で一番忙しい教務主任が担任を兼務。

聞き取りの中で見えてきたことは…一刻の猶予もならない危機的状況

- ① 子どもたちの学ぶ権利が保障されていない。 C中学校 H小学校 F小学校
- ② 少人数学級、クラスに入れられない子、特別支援学級など、個別指導が必要な子どものところに寄せがいき、学ぶ権利が保障されていない。 A中学校 G小学校 F小学校
- ③ 担任不在の学級では、最低限の教育条件が保障されていない。 D小学校 E小学校
- ④ 一部の教員への加重負担が起こり、教員が疲弊している B中学校 D小学校 J小学校 K小学校
- ⑤ 教員不足の背景に、初任や若い先生の離職、退職問題がある。 I小学校 J小学校 K小学校

下線は、大前が記入。

(資料2)

川崎市の学校教員の退職者数
(2021年度)

定年前退職者
135人

定年退職者
122人

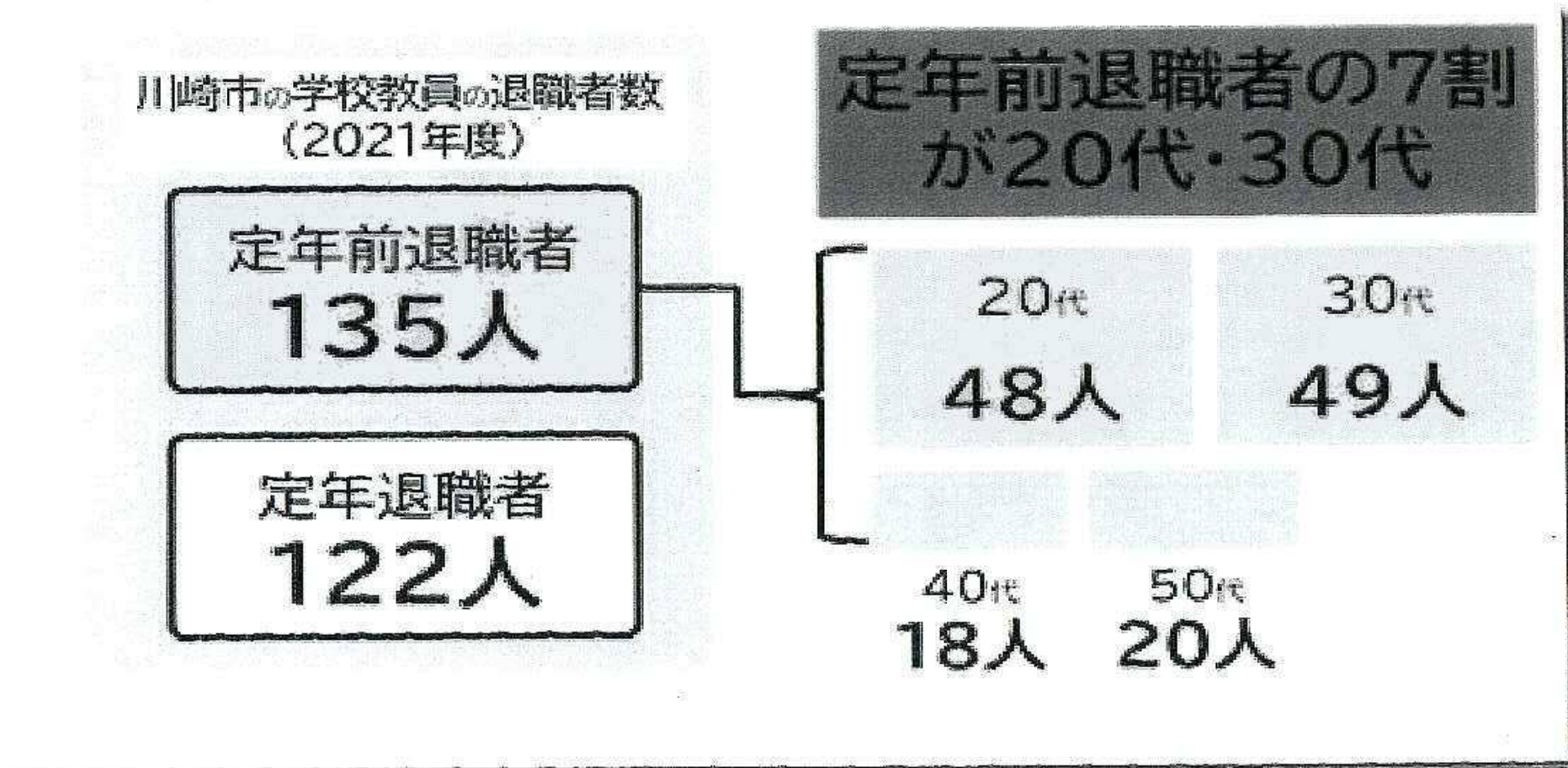
定年前退職者の7割
が20代・30代

20代
48人

30代
49人

40代
18人

50代
20人



(資料3)

2022年12月7日の川崎市議会での議論から

(川崎市議会会議録より抜粋)

小堀議員

教員不足への対応についてです。市内の支援級で週3日しか有資格の教員が配置されていない事例を示し、義務教育の機会すら保障できない事態となっていることの認識を伺いましたが、答弁がありませんでした。教育長に改めて伺います。教員不足の事態に対し、臨時的任用教員等の登録者が限られている、非常勤講師を増やして対応しているとの答弁でしたが、質問で指摘したように、これらの対応は市が非正規の教員ばかりを増やしてきたことが根本の原因であり、すぐに改める必要があります。長期的な視点で計画的に進めるなどと悠長なことを言っていたら、来年も今年と同様の事態となることは明らかです。速やかに定数内欠員を解消できるような取組をすべきですが、伺います。

○教育長 小田嶋 満

教員不足についての御質問でございますが、初めに、特別支援学級におきましては、学校が作成する指導計画に基づき、特別支援教育サポーター等の外部人材の方が教員と連携の上、学校生活上の介助や学習活動上の支援等を行い、特別支援学級の指導体制の充実に向けて取り組んでいるところでございます。年度途中における臨時的任用教員の配置が困難な場合には、新たな非常勤講師の配置をはじめ、既に配置している非常勤講師の持ちこま数を増やすことや他の教員による応援体制を構築することにより、安定的な学校運営が図られるよう取り組んでいるところでございます。次に、教員採用に当たりましては、学級数の変動や退職者の動向など様々な不確定要素がございますので、継続的に安定した教育活動を展開していくために、長期的な視点に立って、臨時的任用の制度を活用しながら、優秀な新規採用教員の確保等を図ることにより、計画的に進めてまいります。以上でございます。

(資料4) 川崎市 2022 年度当初の教員配置と 2021 年実施教員採用試験

項目	人数	コメント
2022 年 4 月正規教員で配置する場合の必要教員数	461 人	(2022 年 4 月配置できた正規教員数) + (定数内欠員数)
2022 年 4 月配置できた正規教員数	190 人 (271 人分の不足)	名簿登載者数は、本来は必要数の 460 人より多くすべき (教員採用試験は選抜試験ではなく、選考試験)
定数内欠員教諭数	271 人 (資料 6 参照)	小学校教諭 90 人、中学校教諭 96 人、高校教諭 40 人 特別支援学校教諭 32 人、養護教諭 13 人
欠員を補うための 2022 年 5 月 1 日配置できた臨任教員数	236 人を配置 (271 人に 35 人不足)	271 人分の不足を臨時任用で配置しようとしたが 236 人しか配置できなかった。(資料 6 参照)
2021 年実施教員採用試験受験者数	945 人	うち不合格は 620 人
最終合格者数	325 人 (合格者数) - (配置者数) = 325 人 - 190 人 = 135 人	合格者のうち 135 人以上が辞退している (この原因究明も必要)
採用試験不合格となり、4 月に、 臨任・非常勤で採用された数	196 人	620 人の不合格者のうち、196 人の人は臨任・非常勤として 採用され、初任者研修を受けられないまま教壇に立つ。

※市教委提供資料より大前作成

(資料5)

「『教師不足』を改善しない関係機関の無責任」

(雑誌「世界」2022年7月号所収)

片山善博(前鳥取県知事、元総務大臣)

からの抜粋。

■講師名簿登録者数の減少はなぜ起こったのか

「それは多くの都道府県で、正規教員に替えて非正規教員を配置する傾向がみられるようになったからである。

もともとこの名簿は、もっぱら産休・育休・病気代替教員を採用するために用意されているはずなのに、今や正規教員の定数を減らし、それを代替する非正規教員を採用するために使われるようになってきているのである。

しかも、教員の超多忙化など学校がブラック企業の代名詞のように批判される今日、正規教員ならともかく、敢えて非正規教員を志す人がどれほどいるだろうか。

教師不足の背景にはこうした事情があることも念頭に置いておかなければならない。」

■小手先でなく本質を突いた改善を

—正規教員を減らしてそれを非正規教員に替える便法をやめること—

「教師不足などの解消策として、アンケートの回答とは別に見えてくるのは、まずは正規教員を減らしてそれを非正規教員に替える便法をやめることだ。

国は47都道府県の児童生徒数や学校数に応じて、標準的に必要となる教員を正規教員として雇用できるだけの財源措置を講じている

ところが、少なくない都道府県委員会ではこの正規教員を非正規教員に置き換えている。これが教師不足の最大の要因と断言していい。せっかく国が財政措置をしているのに、どうして都道府県で非正規化を進めているかといえば、それによって財源を浮かすことができるからだ。」

■市町村教育委員会が責任をもって学校現場のブラック化の解消を

「学校現場のブラック化の解消も大切な課題である。教員の非正規化の進行を止めることによって、ある程度教員の労働環境を改善できるが、それで問題が解消するとは思えない。教員が超多忙で喘いでいるなら、まずは市町村教育委員会が問題解決に乗り出さなければならない。・・・教員の労働環境に責任を持つべきは市町村教育委員会である。その点で、市町村教育委員会の責任感の欠如が気にかかる。」

(小見出しは、大前が付す)

(資料6)

2022年度年度当初(5月1日)から36人の教員未配置が起こる

—271人になる定数内欠員者と236人の欠員補充の臨時的任用職員者—

教育委員会事務局
教職員人事課

8 2022年度 校種別の定数内欠員者数と欠員補充の臨時的任用職員者数

令和4年5月1日現在

校種	教諭	養護教諭	栄養教諭	栄養職員	事務職員	合計
①小学校						
定数内欠員	90	6	0	8	8	112
臨時的任用職員	62	6	0	8	7	83
②中学校						
定数内欠員	96	4	0	0	7	107
臨時的任用職員	96	4	0	0	7	107
③高等学校(全定)						
定数内欠員	40	1			-1	40
臨時的任用職員	32	2			0	34
④特別支援学校						
定数内欠員	32	2	0	1	2	37
臨時的任用職員	32	2	0	1	2	37

臨時任用の先生の思い

これくらいの時期になると、次年度の不安が大きいのしかかってきます。

「臨任8年目、この生活がいつまで続くのだろう…?」と考え出し、今まで遭って来た様々な差別を思い返します。「今度はどんな目に、遭うんだろう?」と。

本当に駒としか扱われず、生活も不安定でふと「生きがい搾取」という言葉がよぎり、ネットで色々な記事を読んでいました。

そこには普段私が感じて来ていることや、実際に公然と非正規に対してまかり通っているおかしな「差別」が、沢山書いてありました。同じ目に遭っている仲間が沢山いるんだと、感じました。

(資料7)

令和3年3月17日 衆議院文部科学委員会 附帯決議

政府及び関係者は、本法の施行に当たり、次の事項について特段の配慮をすべきである。

一 全ての子供たちの可能性を引き出す個別最適な学びと協働的な学びを実現するとともに、全ての子供たちの教育的ニーズに応じたきめ細かな指導体制と安全・安心な教育環境を整備するため、政府は、少人数学級の効果検証結果等を踏まえ、中学校三十五人学級の検討を含め学校の望ましい指導体制の構築に努めること。また、高等学校の学級編製の標準の在り方についても検討すること。

二 小学校六年生までの段階的な三十五人学級編制は、必要な加配定数を削減することなく、安定的な財源によって措置すること。特に、地方公共団体がそれぞれ行っている三十五人を下回る少人数学級やチーム・ティーチング等の少人数指導、いじめ・不登校等に係る指導、専科配置などの加配定数は、教育環境の改善に必要不可欠なものであることを踏まえ、必要な教職員定数を引き続き確保すること。

三 三十五人学級を担う教員の人材確保のため、文部科学省が進める教員免許更新制や研修の包括的な検証において、教員免許更新制の大幅な縮小や廃止を含め、教員の資質能力の確保、負担の軽減、必要な教員の確保の観点から検証・検討を行い、その結果に基づき必要な措置を講ずること。

四 意欲と情熱をもって教育に取り組む優れた教員を確保するため、学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法の趣旨を踏まえた処遇の充実を図るとともに、義務教育費国庫負担金及び地方交付税の財源確保を確実に行うこと。また、学校における働き方改革を推進するとともに、教育職員の勤務実態調査を行い、これを踏まえ、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法その他の関係法令の規定について抜本的な見直しに向けた検討を加え、その結果に基づき所要の措置を講ずること。

五 学級編製の標準の引下げが教育活動に与える影響に関する実証的な研究については、学力の育成のみならず、指導方法・学習環境の改善や不登校児童生徒、発達障害児童生徒など特別なニーズを持つ子供への対応などを含め総合的に行うこと。

六 学校における働き方改革に資するため、小学校高学年の教科担任制は、教員の定数増を含め検討し、小学校教員の持ち授業時数の軽減を図ること。また、中学校教員が小学校で指導する場合には、十分な負担軽減策を講ずること。

七 質の高い教員の確保に向けて幅広く人材を活用するために、多様な知識又は経験を有する社会人が働きながら教員免許状を取得することや教員免許状保有者が学び直しを経て学校現場で働くこと等を支援するなど、教育職員免許法の抜本的な見直しを含む検討を行い、その結果に基づき必要な措置を講ずること。

八 本法により計画的な教員定数の改善が図られることによって、地方公共団体においては必要な教員を採用・配置しやすくなる。国は、非正規教員が増加することのないよう、地方公共団体に対し、正規教員を計画的・安定的に採用・配置するよう促すこと。

(下線は、大前が付す)