令和８年7月８日

徳島県人事委員会
　委員長　石本　寛子　様

徳島県小中学校管理職員協議会
会長　清　水　一　人

徳島県人事委員会に対する要望書

　徳島県人事委員会におかれましては、平素から本県教育向上のため格別のご尽力を賜り、深く感謝申し上げます。
　近年、学校を取り巻く状況は益々厳しく、生徒指導、学力・体力向上、防災教育等の課題に加え、いじめ・不登校や保護者への対応等、管理職にとっては学校経営上重要な課題が増すばかりであります。しかしながら、どのような状況であっても、児童生徒の安全・安心な教育環境及び学習環境の整備と学力の保障をどのように確保していくかが重要なことであり、大きな課題です。
　また、教職員の長時間勤務や学校現場での教員不足は改善が遅々として深刻な問題となっており、学校現場における教職員、とりわけ校長・副校長・教頭の管理職員の負担軽減は重要な課題となっています。そして、教員不足と関連して教員を目指す人が減少傾向にあり、教員採用試験の倍率が低下し、優秀な人材を確保する点で大きな課題となっており、学校現場の厳しい状況に更に拍車を掛ける事態になっています。このような中、私たちは教育管理職としての責務の重大性を自覚し、学校教育の充実を図るため、全教職員が協力して秩序ある学校運営の確立に努め、本県教育向上のため全力を尽くしております。
　そこで、県民の負託と信頼にこたえる教育を推進するため、校長・副校長・教頭及び昨年度に引き続き配置された特定管理監督職群である特例任用管理職（校長・教頭）の職責に見合う身分保障・処遇及び教育諸条件の改善をお願いいたします。
　以上のことを踏まえて、本年度は次の諸点について要望いたします。県財政の厳しい状況下ではありますが、格段のご配慮をお願い申し上げます。

人 事 委 員 会 要 望 事 項

※［　　］内は回答

1　教育職給料表の抜本的見直しを図り、教育の職責に応じたメリハリのある給与制度の構築を図ること。

①　６級制の制度化(1級講師、2級教諭、3級主幹教諭・指導教諭、4級教頭、5級副校長、6級校長)

②　上記の号俸増設と給与月額の増額

６級制の制度化については困難である。また、号俸増設等については、他の都道府県の動向を注視していきたい。

2　雇用と年金の確実な接続を図るために、令和５年度より開始となった定年延長制を踏まえて、本人の希望を尊重した役職定年後の働き方とするとともに、教育管理職の経験を活かせる職種拡大の整備を進めること。また、「役職定年制」の特例として認められる特定管理監督職群である特例任用管理職（校長・副校長・教頭）の具体的な内容の情報提供と積極的な運用を図ること。

国及び他の都道府県の動向等を踏まえ、任命権者と協議しながら適切に対応したい。

3　小学校・中学校の教員給与と高等学校の教員給与を一本化にすること。

小学校中学校教育職給料表を高等学校等教育職給料表に統一することは困難である。

4　生活の基盤となる給与又は期末・勤勉手当等の減額は、絶対避けること。また、管理職員不足解消のため管理職手当の増額を図ること。

民間給与実態の精確な調査に努めている。また、管理職手当については、国や他の都道府県の動向を注視していきたい。

5　給特法改正による教職調整額増率に伴う教育管理職員の本給改善は措置されたが、管理職員の処遇改善を確実に進めていくため管理職手当の改善を図ること。

他の都道府県の動向を注視していきたい。

6　特定管理監督職群である特例任用管理職（校長・副校長・教頭）については、教育管理職員の責任の重さを考慮して、給与の一律７割支給ではなく、管理職手当は職責に鑑みて減額しない等の改善を図ること。

６０歳を越える職員の給与水準に関する措置は、原則として国に準じており、今後の国の動向を見守っていきたい。

7　教職員の健康確保等教職員を管理監督し、業務の見直し、必要な人員の確保などのマネジメントを行う校長等の教育管理職員のメンタルヘルス対策の充実・強化を図ること。

任命権者と連絡を密にしながら、メンタルヘルス対策の推進が図られよう努めたい。

８　役職段階別加算制度の改善を図ること。
①　校長一律20%、副校長・教頭15%、（26年以上の教諭10%）

役職段階別加算制度を改善することは困難である。

９　扶養手当、住居手当、通勤手当の改善を図ること。

民間給与実態の精確な調査に努めている。

10　併設型及び一貫校の小・中学校を兼務する校長の処遇改善を図ること。

他の都道府県の動向を注視していきたい。

11　管理職員特別勤務手当の支給要件の拡大と請求手続きの簡素化を図ること。
　支給要件の拡大については、修学旅行等宿泊行事において管理職員が引率して行う指導業務で泊を伴うものを適用すること。また、特に次の週休日、代休等における勤務や参加を適用すること。
①　学校設備の修繕工事等の管理・立会
②　県小中学校長会及び教頭会の総会、研修会、理事会等の参加

管理職員特別勤務手当制度は原則として国に準拠しており、今後の国の動向を見守っていきたい。

12 人材確保法を堅持し、同法の趣旨を踏まえ、義務教育等教員特別手当の支給額を維持すること。

他の都道府県の動向を注視していきたい。

13 管理職手当を期末・勤勉手当及び退職手当の算出基礎への繰り入れを図ること。

管理職手当を期末・勤勉手当及び退職手当の算出基礎へ繰り入れることは困難である。

14 市町村立小中学校事務室長の管理職員への指定を図ること。

任命権者と十分協議していただきたい。

15 「学校における働き方改革」において、「教員の業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定及び公表が給特法で義務付けられたが、学校長のみに過度の負担と一方的な責任の集中をもたらすことがないよう県教育委員会に働きかけること。

任命権者と連携し、教職員の長時間勤務が是正されるよう努めたい。

16 特殊業務手当については、３号業務による管理職員への特殊業務手当の支給を図ること。また、４号業務による管理職員がやむを得ず部活動指導に関わった場合、特殊業務手当の支給を図ること。

管理職員への特殊業務手当の支給は困難である。