

令和 6 年度 川崎市総合教育会議

教員の人材確保・働き方改革について

令和6年11月25日（月）

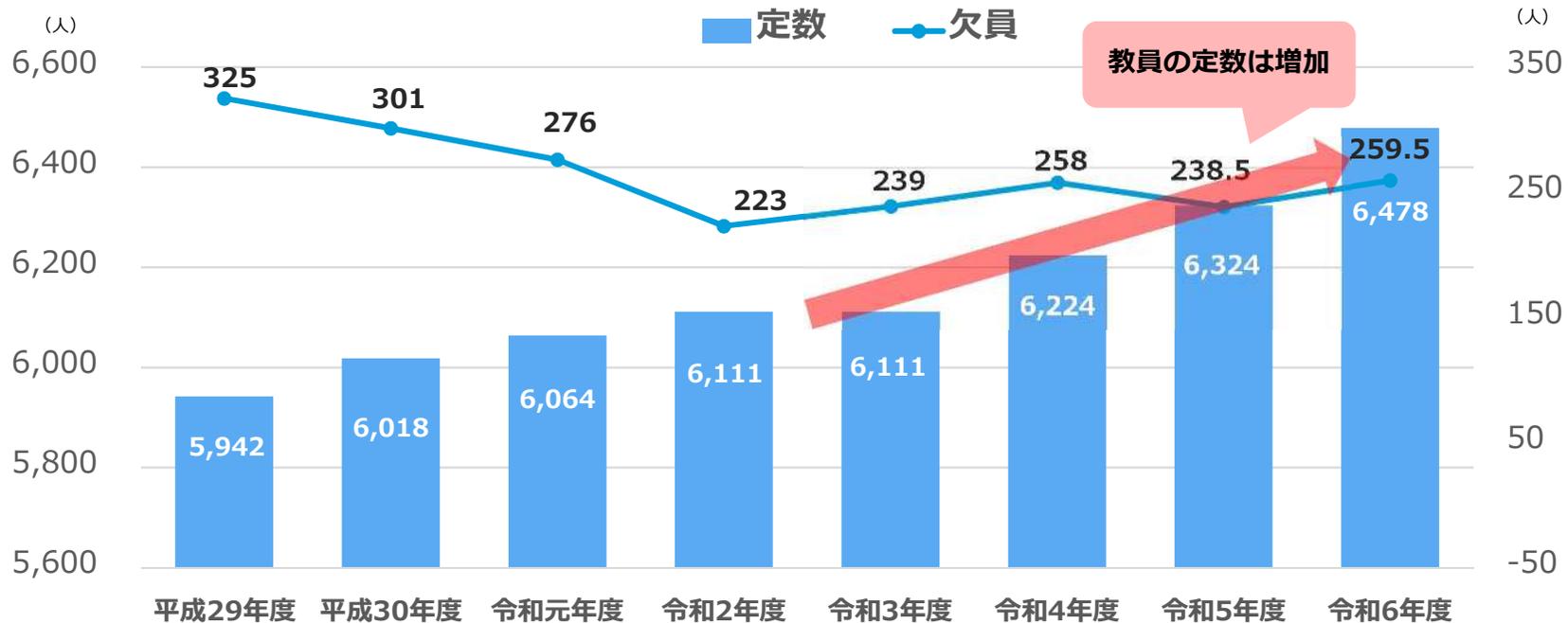


1 本市の教員を取り巻く状況

市立学校における教員の定数と欠員の推移

- 教員の定数は、35人学級化、特別支援学級の児童生徒数の増加、小学校における教科担任制の導入等により、平成29年度以降増加している。
- 令和6年度の欠員数は259.5人であり、採用者数の確保に努めている中、令和3年度以降は小学校の35人学級化などに伴う定数の増加により、近年は横ばいの状況となっている。
※欠員とは、必要な教員定数のうち、正規教員が充てられていない数をいう。

市立学校における教員の定数と欠員の推移（全校種）



※各年度5月1日時点（新規採用者数のみ4月1日時点）

※校長、副校長、教頭、総括教諭、教諭、実習助手を含み、養護教諭、栄養教諭を含まない。義務標準法第18条に定めるもの（18条定数）は含まない。

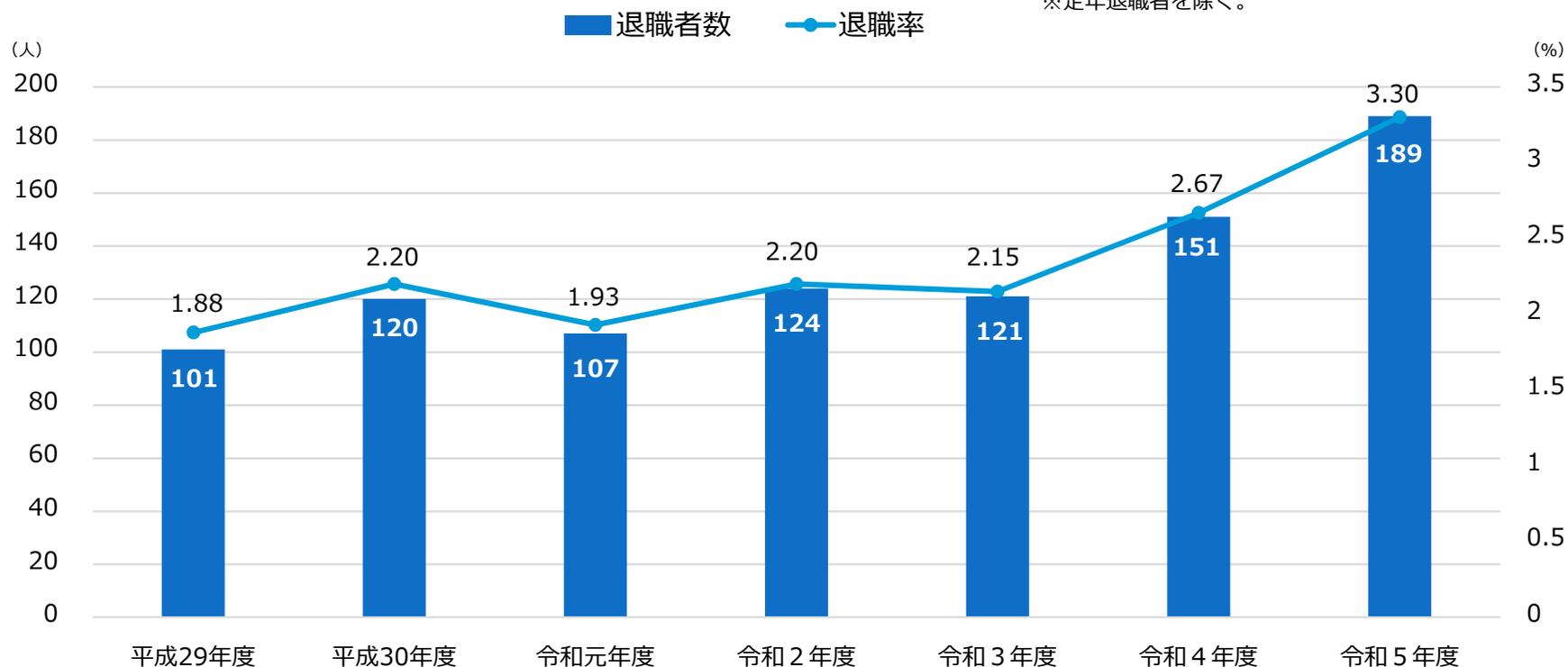
※小数点以下の数値は、産育休等の前倒し任用や再任用短時間勤務職員等を任用しているために生じているもの

市立学校における教員の退職者数及び退職率の推移（全校種）

- 定年退職者を除く退職者数・退職率は、増加傾向であり、令和5年度には、退職者189名、退職率3.3%となり、過去7年間で最も高い状況となっている。

市立学校における教員の退職者数及び退職率の推移（全校種）

※定年退職者を除く。



※校長、副校長、教頭、総括教諭、教諭、実習助手を含み、養護教諭、栄養教諭を含まない。

※一般任期付職員は含まない。

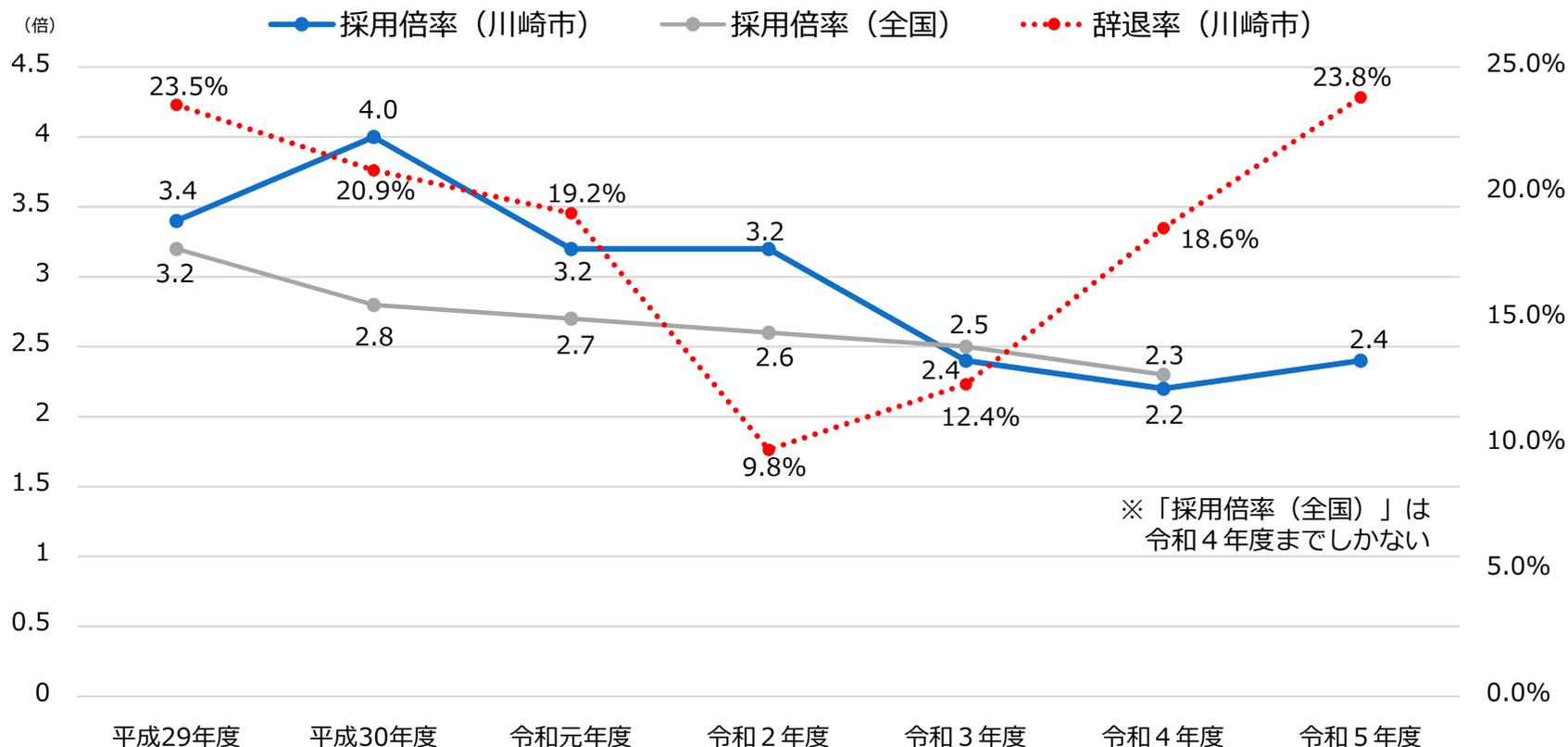
※令和5年度は定年退職年齢引き上げのため、定年退職者は0人

※退職率 = 該年度の退職者数 ÷ 該年度5月1日の職員数 × 100

市立小学校における教員採用試験の採用倍率等の推移

- 小学校における教員採用試験の採用倍率については、低下傾向にある。
- 併願者が他自治体を選択していることから、辞退率が高い状況となっている。

市立小学校における教員採用試験の採用倍率等の推移



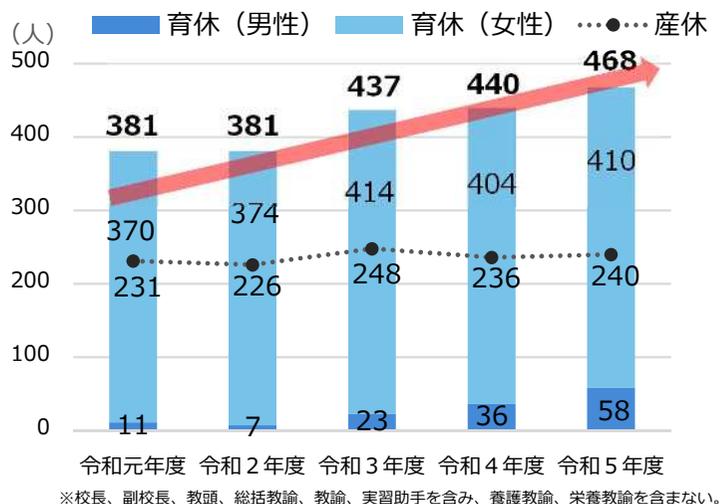
市立学校における教員の産育休の状況

- 年間を通じて、毎月一定数の教員が新規に産育休を取得している。
- 育児休業取得者数は増加傾向にある。
- 市長事務部局に比べ、長期の育休を取得する者の割合が高い。
- 全教員のうち5割が20代、30代のため、産育休取得者数の増加傾向は今後も続く見込み。
⇒これらの教員の代替として、確保すべき臨時的任用教員等のニーズが高まっている。

令和5年度（月別）新規産育休取得者数の推移（全校種）

始期	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
（新規）産休者	19	29	17	9	17	13	16	12	8	14	11	16	181
（新規）育休者	25	16	36	22	29	18	20	17	19	19	17	12	250

産育休取得者数の推移（全校種）



育休取得期間の比較

	1年以上2年未満の割合	2年超の割合
教育委員会	29.1%(69名)	38.4%(91名)
市長事務部局 (消防・公営企業除く)	26.6%(47名)	8.5%(15名)

※「勤務条件等に関する調査」令和4年度版より作成。
※育休取得期間は、R4年度新規取得者における育休請求の承認期間をもとにしている。

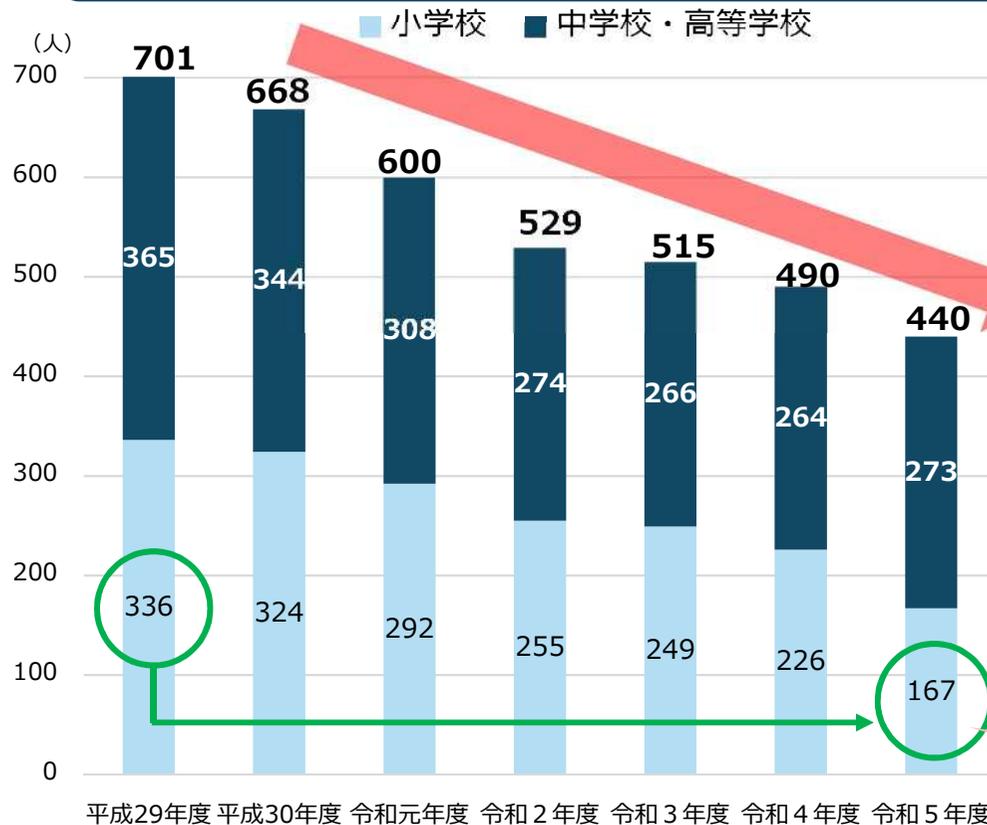
教員の年齢構成（R6年度時点）

	20代	30代	40代	50代	60歳
小中学校合計	21.0%	30.5%	23.6%	18.4%	6.5%
小学校	21.9%	30.5%	24.3%	18.1%	5.2%
中学校	19.1%	30.4%	21.9%	19.2%	9.4%

市立学校教員採用試験における既卒者の受験者数の推移

- 近年は、教員採用試験の受験者の多くが正規教員として採用されていることから、既卒者の受験者数が減少している。特に小学校は平成29年度比で半減している。
- 既卒者は臨時的任用教員・非常勤講師の担い手であるが、教員採用試験を受験する既卒者数の減少に伴い、臨時的任用教員等の人材確保が困難になっている。

市立学校教員採用試験における既卒者の受験者数の推移



既卒者の減少
||
臨任・非常勤講師の減少

臨時的任用教員と非常勤講師の違い

	臨時的任用教員	非常勤講師
勤務時間	38時間45分 (フルタイム)	最大29時間
働き方	正規教員と同等	原則、授業のみ
学級担任	あり	なし
校務分掌	あり	なし
部活動	あり	なし

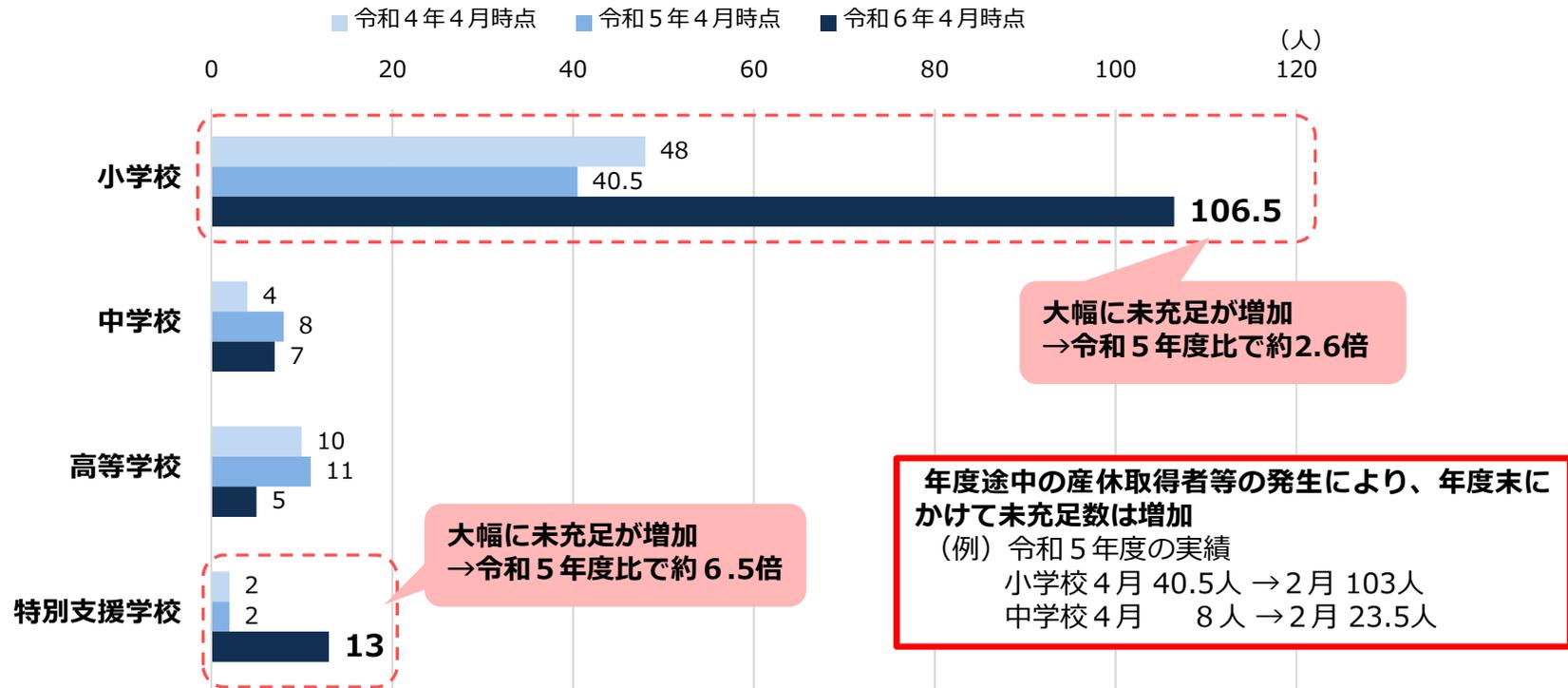
令和5年度は平成29年度比で半減

市立学校における教員の未充足の状況

- 臨時的任用教員等のなり手不足（供給の減少）と教員定数の拡大や産育休代替教員の確保の必要性の高まり（需要の増加）により、必要な人材確保（特に年度途中の産休取得者の代替教員の確保）が困難となっている。
- その結果、小学校及び特別支援学校では、令和6年度は令和5年度と比べて未充足が大幅に増加し、小学校で66人増の約2.6倍、特別支援学校で11人増の6.5倍となっている。

※未充足とは、欠員や産育休等により教員不足が生じている中で、代替教員が充てられていない数

市立学校における教員の未充足数（令和4・5・6年度比較（4月時点））



小学校における未充足への対応状況

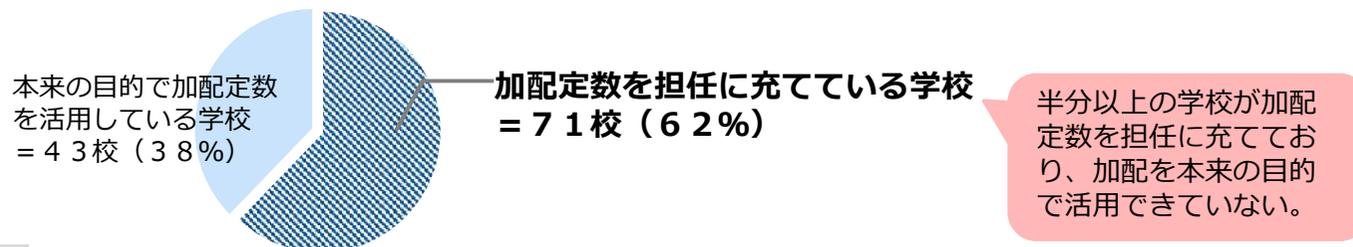
- 令和6年度は、18校の小学校において、学校運営の中核となる教務主任や支援教育コーディネーターが学級担任を行っている。
- さらに半数以上の学校で、加配定数に充てる予定の教員の学級担任への振替を実施
- それでもなお、担任不足が生じることが想定されたことから、令和6年度は4校5学級で、いわゆる「義務標準法」に規定する1クラス35人を超えるクラス編制を行った。

取組内容

対応①

- 学校運営の中核となる教務主任や支援教育コーディネーターが学級担任
- **加配定数（日本語指導担当加配など）に充てる予定の教員の学級担任への振替**及び加配そのものの抑制の実施（中学校免許資格による教科担任制等、学級担任へ振替ができない加配は維持）

加配定数を担任に充てている小学校の状況（令和6年9月1日時点）



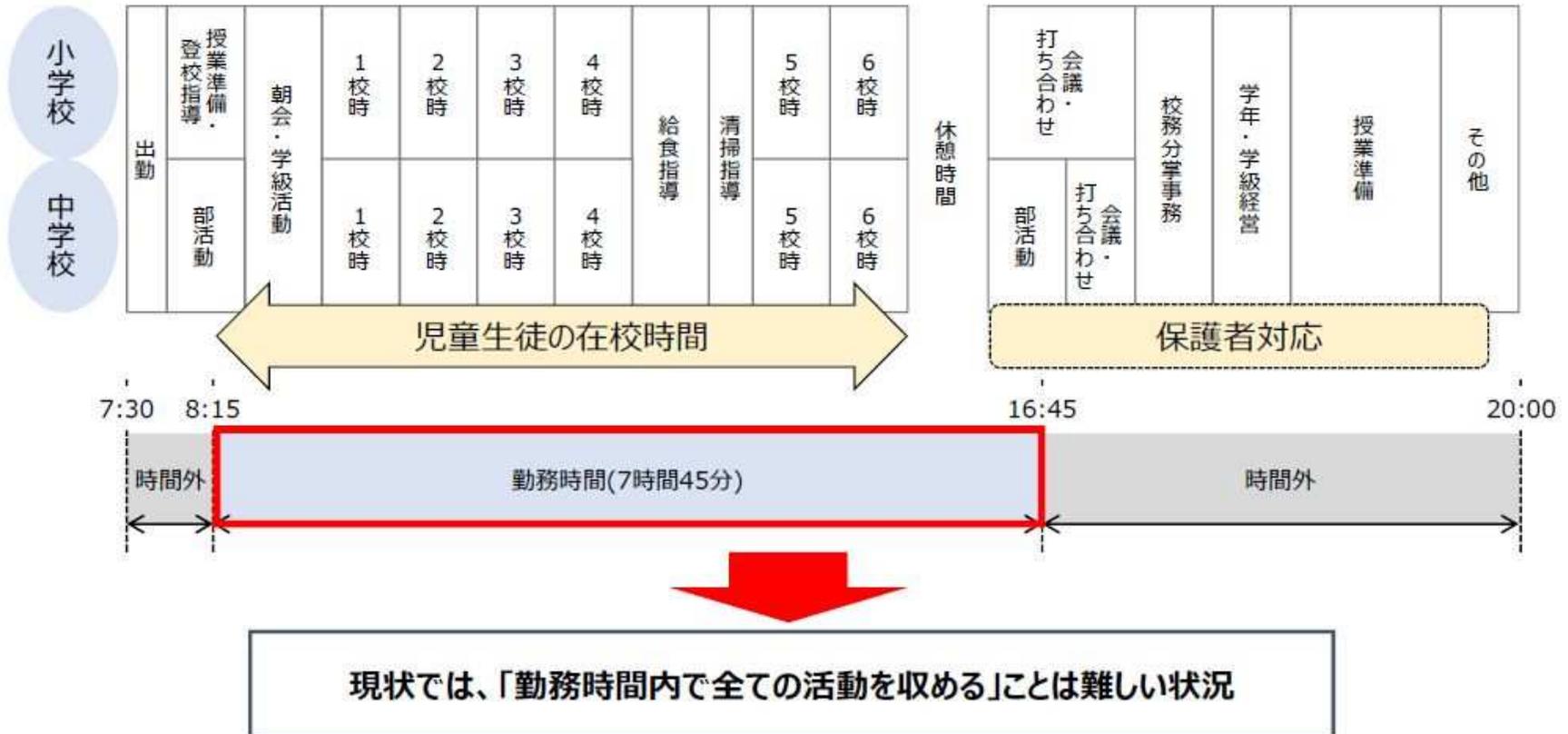
対応②

上記対策をとっても、なお担任不足が生じることが想定されたことから、学校運営の中核となる「校長、教頭、教務主任、支援教育コーディネーター」が学級担任となることを回避するため、**義務標準法による学級編制の標準（R6年度は5年生まで35人、6年生40人）を超える編制となる「弾力的運用」を許容**

教員の一日（例）

- 教員は授業以外にも、翌日の授業準備や会議・打合せ、学校運営に必要な業務のほか、保護者対応や、中学校では、部活動指導業務も、所定の勤務時間外にも対応している状況であり、**現状では勤務時間内で全ての活動を収めることは難しい状況**となっている。

教員の一日（例）

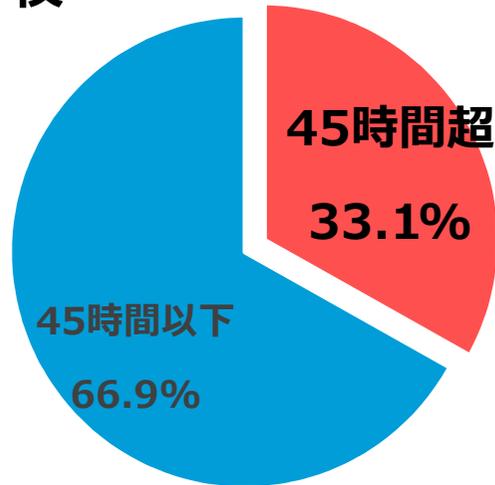


教員の時間外在校等時間

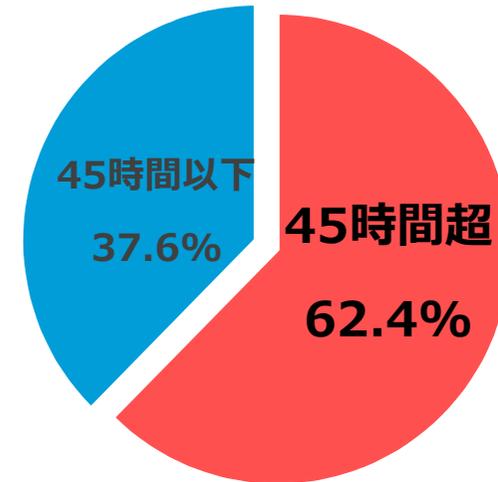
- 令和5年度において、国の指針に基づき規則上定めた時間外在校等時間の上限である「月45時間」を超える割合が、小学校では33.1%、中学校は62.4%であり、教員の時間外在校等時間は、依然として高い水準にある。

時間外在校等時間が1か月45時間を超える教員の割合（令和5年度平均）

小学校



中学校



「時間外在校等時間」 = 「在校等時間※1」 - 「所定の勤務時間※2」

※1 教員が校内に在校している時間及び校外で業務に従事する時間を外形的に把握した上で合算し、そこから「休憩時間」及び「自己研鑽の時間その他業務外の時間」を除いた時間

※2 休日以外の日における正規の勤務時間

各種業務に対する考え方（意識調査アンケートの結果）

- 令和5年度に教員に実施した「意識調査アンケート」では、やりがいを感じる業務で最も高い割合は、いずれの校種も「授業」であること、一方、負担感を感じる業務は、「成績処理」や「保護者・PTA対応」がいずれの校種も割合が高く、中学校においては「部活動、クラブ活動」も割合が高いことが明らかになった。
- また、今より時間をかけたい業務で最も高い割合は、いずれの校種も「授業準備」であることが明らかになった。

意識調査アンケートの結果（上位3つ）

	小学校	中学校
やりがいを感じる業務	<p>授業 69.0%</p> <p>学習指導 35.5%</p> <p>授業準備 25.7%</p>	<p>授業 75.8%</p> <p>部活動、クラブ活動 36.6%</p> <p>学年・学級経営 32.3%</p>
負担感を感じる業務	<p>成績処理 47.3%</p> <p>保護者・PTA対応 37.9%</p> <p>調査・報告書作成等 29.5%</p>	<p>成績処理 41.7%</p> <p>部活動、クラブ活動 38.2%</p> <p>保護者・PTA対応 27.0%</p>
今より時間をかけたい業務	<p>授業準備 81.0%</p> <p>学習指導 39.3%</p> <p>授業 38.4%</p>	<p>授業準備 80.0%</p> <p>授業 36.4%</p> <p>学習指導 31.1%</p>

※アンケート対象抽出校以外の管理職は含まない。 ※各考え方について、22の業務から最大3つまで選択

※授業とは、主担当として行う授業、実験・実習などをいい、学習指導とは、正規の授業時間以外に行われる学習指導（課外指導や補修指導など）や宿題への対応などをいう。

本市の教員を取り巻く状況のまとめ

- ✓ 教員の定数は、35人学級化、特別支援学級の児童生徒数の増加、小学校における教科担任制の導入等により、平成29年度以降増加している。
- ✓ 定年退職者を除く退職者数・退職率は、増加傾向にある一方で、教員採用試験の辞退率は高くなっていることなどから、年度当初から欠員の状況が生じている。
- ✓ さらに、産育休の取得者等が増加傾向にある中で、それらの代替教員として任用する臨時的任用職員のなり手が減少しており、人材の確保（特に年度途中の産休取得者の代替教員の確保）が困難となっているため、教員の未充足が発生している。

教員の未充足状況のイメージ



- ✓ また、現在の教職員の勤務実態として、時間外在校等時間は依然として高い水準にあり、意識調査からは、授業にはやりがいを感じている一方で、「成績処理」や「保護者・PTA対応」等、一部の業務に負担感を感じており、本来、時間をかけたい「授業準備」に手が回っていないことなどが明らかになった。

様々な手段を講じて、これらの状況に対して対応策を講ずる必要がある。

2 令和6年度の主な取組

教員の人材確保に向けた取組〔緊急対応〕

- 令和6年度、教員未充足への緊急対応として、小学校と特別支援学校において、**非常勤講師の任用週数を35週／年から42週／年に延長**
- さらに、**正規教員の採用試験を複数回実施**

42週任用の取組概要

現 状

- 一部の特殊な職を除き、これまで**非常勤講師は35週任用**（学習指導要領で定められた指導時間数）としてきた。
- 一方、学習指導要領に定める内容の多様化（プログラミング教育、人権、環境・・・）等に伴い、35週では不足する実態があるため、**学校現場では約42週の指導時間を確保している**。
- そのため、年間を通じて約42週相当の日数で組まれるカリキュラムに対し、非常勤講師は35週相当分の日数しか確保できていない状況にあり、その**差分（約7週）は、他の教員が対応している等状況**である。



対応

- 未充足分の約7週分に対応するために**非常勤講師の任用週数を42週に延長**



教員の人材確保に向けた取組〔その他の取組〕

- 教員の人材確保に向けて、教員採用試験の工夫や臨時的任用教員等の確保に向けた取組など、様々な取組を実施している。

項目	主な対策
任用方法	一般任期付教員採用選考の実施 (採用人数：R4年度64人、R5年度42人、R6年度64人)
人材育成 ・ 人事配置	中学校から小学校への異動による専科教員を配置 (R4年度12人、R5年度5人、R6年度11人)
	育児短時間勤務制度の積極的な運用 (R3年度5人、R4年度21人、R5年度35人、R6年度48人)
臨時的任用教員 ・ 非常勤講師登録	臨時的任用教員、非常勤講師の臨時登録会(土曜、夜間)の実施 (R2年度4回、R3年度14回、R4年度49回、R5年度43回、R6年度12回(9/1時点))
	教員免許状保有者向け個別相談会の開催 (R4年度 2回実施 26人、R5年度 1回実施 23人、R6年度 11月実施予定)
正規教員採用試験	正規教員の採用試験の早期化として、小学校における大学3年生を対象とした受験区分の新設 (R5年度：30人程度募集32人合格、R6年度：50人程度募集53人合格)
	小学校における大学推薦対象大学の拡大 (在籍大学と提携大学での単位認定による小学校免許取得見込者を対象に追加)
	地方会場試験(R2年度、R3年度は中止)を再開 (R4年度、R5年度：2会場(愛知、宮城)、R6年度：3会場(愛知、宮城、兵庫))

教員の働き方改革に向けた取組〔意見交換会の実施〕

- 令和5年度から引き続き、現状や課題を把握しつつ、既存の概念や業務に捉われない柔軟な発想や、最先端の実践事例等を基に参加者の視野を広げることで、**新たな解決の対応の方向性を見出すことを目的として、ワークショップ形式で教員との意見交換会を実施**

これまでの意見交換会で出た主なアイデア

①教育課程の編成による創造的な余白づくり

【小学校】

- 週時数・シーズン制・40分授業
- 日課（下校時刻を早める）教育課程 など

【中学校】

- 教育課程・授業時間やコマ数の弾力化
- 行事の精選（体育祭や文化祭の短縮等）など

②教員の負担軽減・業務改善

【小学校】

- 複数教員での授業・学校運営（教科担任制・学年担任制等）
- 学校徴収金・会計業務（保護者直接対応等）など

【中学校】

- 採点ソフトの導入、テスト作成の業者委託
- 部活動（大会の見直し、引率の軽減）など

③児童生徒主体の学びへ転換

【小学校】

- 学び方・授業の在り方（子ども主体の授業等）
- 評価の在り方・成績表（テストの廃止等）など

【中学校】

- テストの在り方（クラウド化等）
- 学び方・授業の在り方（子どもが主語の授業、オンライン授業等） など

④仕組みづくり・環境整備など

【小学校】

- 保護者、地域連携の負担軽減
- 働き方・勤怠管理（勤務時間の弾力化等）など

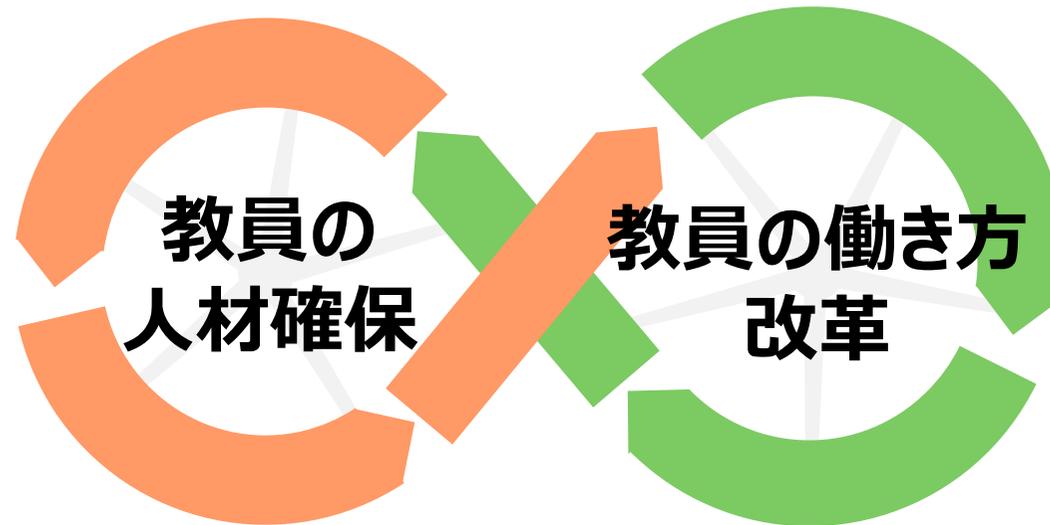
【中学校】

- デジタル化・文書削減・一元化（市の依頼文書削減等）
- 清掃活動（外部委託等） など

3 今後の取組の方向性

教員の人材確保・働き方改革に向けた考え方

人材の安定的確保と教員の働き方改革を両輪で進めることで、好循環を生み出す。



「川崎市の教員になりたい」
「川崎市で教員を続けたい」
「川崎市の教員なら、仕事もプライベートも充実できる」



“持続可能な学校運営体制の構築”を目指す。

人材確保に向けた視点

◆ 教員の欠員・未充足を生じさせない環境づくり

学校運営に必要な教員数を安定的に維持することで、本来あるべき体制を構築し、教員が気兼ねなく安心して子育てできる環境を創出する。

◆ 幅広い人材の確保に向けた取組の充実

教員に加えて、非常勤講師の人材確保や教員以外のスタッフ職の充実・強化を図ることで、多様な専門性を持つ教職員が連携・協力して学校を支える体制を構築する。

◆ 教員志望者への効果的なメッセージの発信

本市の考え方や取組を効果的に発信し、新たに教員になる不安を払拭することに加え、教員を志す多くの人たちが「川崎市の教員になりたい」と思える取組を進める。

働き方改革に向けた視点

主に教育委員会が主体で取り組むもの

◆ 働きやすい環境整備・仕組みづくり

多様な働き方を支える柔軟な制度の整備や、スタッフ職や地域人材等の活用、必ずしも教員が担う必要のない業務の見直し等を行い、教員が授業に専念できる働きやすい環境づくりを進める。

◆ 学校現場とのコミュニケーションの充実

学校現場との対話や効果的なメッセージを通じて、改善に向けた課題の共通認識を図り、学校と連携して対応を進めていくことで、教職員を心身ともに支えていく。

主に学校が主体で取り組むもの

◆ 授業準備等の時間を生み出す教育課程の編成の工夫

年間授業時数及び授業時間の見直しや、子どもたちが主体的に学ぶための支援の推進などにより、教員が子どもたちのことを考え、向き合う時間を創出する。

◆ 運営体制の工夫等による教員の負担軽減

学年（チーム）担任制の導入や業務ローテーションなどにより、チームで学年を支える仕組みづくりを進める。