

文教委員会資料

請願第2号 教員不足の解消で子どもたちが安心して学べることを求める請願

- 資料1 欠員の補充及び産育休者の代替者の任用種別
- 資料2 「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」 抜粋（総務省資料）
- 資料3 川崎市立学校教員の新規採用及び欠員状況の推移
- 資料4 川崎市立学校教員の産育休取得者数及び退職者数の推移
- 資料5 川崎市立学校教員の欠員及び産育休等代替教員の未充足の状況
- 資料6 川崎市立学校教員の定年前退職者数の推移
- 資料7 新しい時代の学びの環境整備（義務教育費国庫負担金）（文部科学省資料）
- 資料8 令和4年度（令和3年度実施）公立学校教員採用選考試験の実施状況のポイント（文部科学省資料）
- 資料9 川崎市立学校教員採用試験実施状況（平成30年度～令和4年度実施分）
- 資料10 公立小・中学校等の教員定数の標準に占める正規教員の割合（令和4年度）
- 資料11 川崎市立学校教職員の睡眠時間及び熟眠感～産業医職場巡視前アンケート結果より～
- 資料12 川崎市立学校における人材確保に向けた取組
- 資料13 川崎市教職員のこころの健康づくり指針
- 資料14 請願事項に対する本市の考え方

令和5年8月30日

教育委員会事務局

欠員の補充及び産育休者の代替者の任用種別

任用形態	任用種別	任用する条件	根拠法
臨時的任用	欠員臨任	欠員を生じた場合	地方公務員法第22条の3
	休職臨任	休職が発令された場合	地方公務員法第22条の3
	産休臨任	女子教職員が出産をする場合	女子教職員の出産に際しての補助教職員の確保に関する法律第3条
	育休臨任	教職員が育児休業を請求した場合で、当該請求期間が1年未満のとき	地方公務員の育児休業等に関する法律第6項第2号
育児休業代替任期付	育休任期付	教職員が育児休業を請求した場合で、当該請求期間が1年以上のとき場合（本市では育児休業2年度目以降に適用）	地方公務員の育児休業等に関する法律第6項第1号
一般任期付	一般任期付	当面の間の学級数の増加（定数増）に対応する場合	地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律第4条

「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル(第2版)」抜粋

(平成 30 年 10 月 18 日付総行公第 135 号・総行給第 49 号・総行女第 17 号・総行福第 211 号・総行安第 48 号公務員部長通知)

I 2 (3) 臨時的任用の適正確保

改正法においては、国家公務員の取扱いを踏まえ、「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」に該当することを新たに要件に加え、常勤職員の任用を予定し得る地位に現に具体的な者が充当されていない場合に限定しています。

したがって、臨時的任用職員については、フルタイムで任用され、常勤職員が行うべき業務に従事するとともに、給料、旅費及び手当が支給されることとなります。また、給料等の水準については、常勤職員の給料と同様に、新地方公務員法第 24 条に規定する職務給の原則等の趣旨を踏まえ、職務の内容と責任に応じて適切に決定することが必要です。

問 3 - 3 臨時的任用について、「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」という要件が新たに追加されたが、例えば学校の教員の場合、どのような場合であれば、臨時的任用が可能なのか。

- 例えば、学校の教員については、児童生徒数の減少傾向に不確定要素があったり、当該年度の児童生徒数が年度の開始時点で確定しなかったりするなどして、これに対応した時限的に確保が必要となる教員数を一定の確度で見込めない時には、必要となった教員の職を「臨時の職」と捉え、かつ「常時勤務を要する職」に該当する場合には、臨時的任用により、教員を採用することは可能である。

川崎市立学校教員の新規採用及び欠員状況の推移

【教諭】

(単位：人)

校種	内訳	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
小学校	新規採用者	181	180	148	182	228
	欠員	115	71	78	90	59.5
	臨時的任用教員	113	69	73	62	37
	未充足	2	2	5	28	22.5
中学校	新規採用者	81	88	44	71	85
	欠員	102	81	98	96	126
	臨時的任用教員	102	81	97	96	126
	未充足	0	0	1	0	0
高等学校 (全・定)	新規採用者	20	13	11	11	20
	欠員	40	42	39	40	31
	臨時的任用教員	40	41	37	32	25
	未充足	0	1	2	8	6
特別支援学校	新規採用者	32	31	19	14	25
	欠員	19	29	24	32	22
	臨時的任用教員	19	26	23	32	22
	未充足	0	3	1	0	0
合計	新規採用者	314	312	222	278	358
	欠員	276	223	239	258	238.5
	臨時的任用教員	274	217	230	222	210
	未充足	2	6	9	36	28.5

※各年度5月1日時点（新規採用者数のみ4月1日時点）

※養護教諭、栄養教諭を除き、実習助手を含む。

川崎市立学校教員の産育休取得者数及び休職者数の推移

1 産休（産前産後休暇） (単位：人)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
	231	226	248	236	143

※令和5年度は8月1日までの取得者数

2 育児休業取得者数 (単位：人)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
男	11	7	23	36	38
女	370	374	414	404	299
合計	381	381	437	440	337

※令和5年度は8月1日までの取得者数

3 休職者数 (単位：人)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
男	22	20	23	36	18
女	69	61	63	65	36
合計	91	81	86	101	54

※令和5年度は8月1日までの人数

川崎市立学校教員の欠員及び産育休等代替教員の未充足の状況

(単位:人)

	校種	4月6日時点			5月1日時点				
		欠員未充足	産育休代替未充足	休職者代替未充足	欠員未充足	産育休代替未充足	休職者代替未充足		
令和5年度	小学校	40.5	22.5	13	5	45.5	22.5	16	7
	中学校	8	2	3	3	3	0	0	3
	高等学校	11	6	3	2	10	6	2	2
	特別支援	2	0	2	0	1	0	1	0
	計	61.5	30.5	21	10	59.5	28.5	19	12
令和4年度	校種	4月6日時点			5月1日時点				
		欠員未充足	産育休代替未充足	休職者代替未充足	欠員未充足	産育休代替未充足	休職者代替未充足		
	小学校	48	29	8	11	44	28	8	8
	中学校	4	1	2	1	3	0	2	1
	高等学校	10	8	0	2	9	8	0	1
	特別支援	2	1	0	1	1	0	0	1
	計	64	39	10	15	57	36	10	11
	校種	11月1日時点			2月1日時点				
		欠員未充足	産育休代替未充足	休職者代替未充足	欠員未充足	産育休代替未充足	休職者代替未充足		
	小学校	83	30	34	19	96	35	41	20
	中学校	15.5	2.5	8	5	20.5	4.5	7	9
高等学校	9	7	1	1	14	8	3	3	
特別支援	2	0	1	1	6	0	4	2	
計	109.5	39.5	44	26	136.5	47.5	55	34	

※養護教諭、栄養教諭は含まず、実習助手を含む。

川崎市立学校教員の定年前退職者数の推移

(単位:人)

退職事由別／年度別	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
家事専念等	27	19	24	16	30
転居	11	9	6	17	11
転職(官公署)	37	25	44	47	41
転職(民間)	13	20	25	8	18
進学	0	3	0	0	0
私傷病	13	11	8	15	19
勸奨	16	17	13	12	26
その他	3	3	4	6	6
合計	120	107	124	121	151

※養護教諭、栄養教諭を除き、実習助手を含む。

新しい時代の学びの環境整備（義務教育費国庫負担金）

資料 7



～小学校における35人学級の計画的な整備と高学年の教科担任制の推進～

令和5年度予算額（案）
（前年度予算額）

1兆5,216億円
1兆5,015億円

小学校における35人学級の計画的な整備や、教科指導の専門性を持った教師による高学年の教科担任制の推進等を図り、義務教育9年間を見通した指導体制による新しい時代にふさわしい質の高い教育の実現を図るとともに、学校における働き方改革、複雑化・困難化する教育課題へ対応するため、教職員定数4,808人の改善。

- ・教職員定数の改善 +104億円（+4,808人）
- ・教職員配置の見直し ▲8億円（▲350人）
- ・人事院勧告による給与改定等 +255億円
- ・教職員定数の自然減等 ▲132億円（▲6,132人）
- ・国庫負担金の算定方法の適正化 ▲18億円

少人数によるきめ細かな指導体制の計画的な整備等 3,708人

○ 小学校における35人学級の推進 +3,283人

令和3年3月の義務標準法の改正を踏まえ、令和7年度までに小学校の35人学級を計画的に整備するため、令和5年度は、第4学年の学級編制の標準を35人に引き下げる。

（学級編制の標準の引下げに係る計画）

年度	R3	R4	R5	R6	R7
学年	小2	小3	小4	小5	小6

※少人数学級等の実施のために措置している加配定数の一部振替を含む。

（参考）35人学級等の効果検証に必要な実証研究を令和4年度から実施中。
・経済財政運営と改革の基本方針2022（抜粋）
35人学級等についての小学校における多面的な効果検証等を踏まえつつ、中学校を含め、学校の望ましい教育環境や指導体制を構築していく。…（略）



○ 教育課題への対応のための基礎定数化関連 +425人

（H29.3義務標準法改正による基礎定数化に伴う定数の増減）

- ✓発達障害などの障害のある児童生徒への通級指導の充実 +664人
- ✓外国人児童生徒に対する日本語指導教育の充実 +111人
- ✓初任者研修体制の充実 ▲58人
- ※基礎定数化に伴う定数減等 ▲292人

小学校高学年における教科担任制の推進等 1,100人

○ 小学校高学年における教科担任制の推進 +950人

※小学校におけるTTの実施等のために措置している加配定数の一部振替を含む。

学習が高度化する小学校高学年において、各教科の系統性を踏まえながら、専門性の高い教科指導を行い教育の質の向上を図るとともに、教員の持ちコマ数軽減など学校の働き方改革を進めるため、地域や学校等の実情に応じた取組が可能となるよう専科指導教員の計画的な配置充実を図り、小学校高学年における教科担任制を推進する。

（優先的に専科指導の対象とすべき教科）
外国語、理科、算数、体育



教師の確保の観点等を踏まえながら、対象とすべき教科の専科指導の取組を円滑に推進できるよう令和4年度から4年程度をかけて段階的に進めることとし、令和5年度は、950人の定数改善を図る。（改善見込総数は3,800人程度）

※「小中一貫・連携教育への支援」も活用。

○ 学校における働き方改革や複雑化・困難化する教育課題への対応 +250人（一部再掲）

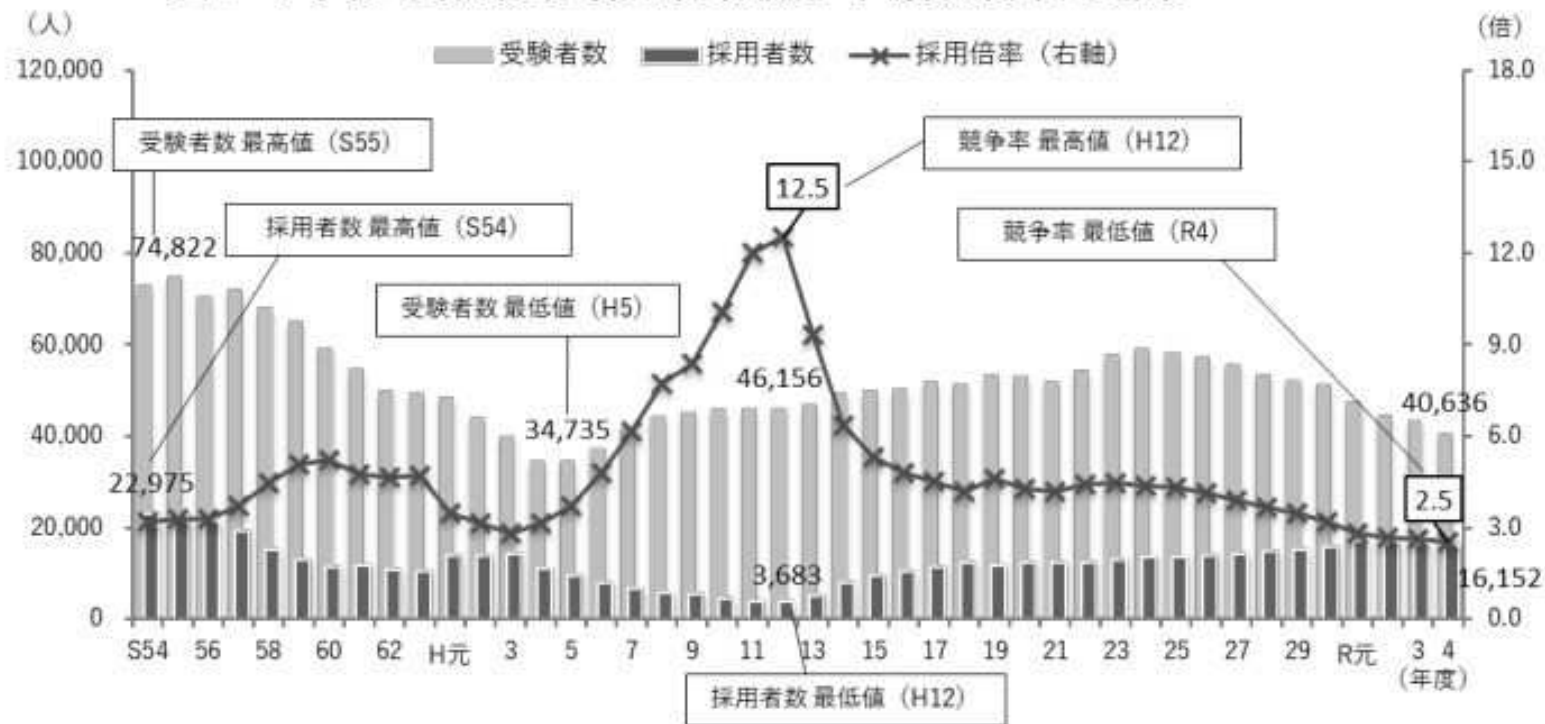
- ✓中学校における生徒指導、小中一貫・連携教育への支援 +160人
- ✓チーム学校や学校DXの推進に向けた運営体制の強化 +50人
（主幹教諭、養護教諭、栄養教諭、事務職員）
- ✓離島や過疎地域を含む小規模校への支援 +20人
- ✓貧困等に起因する学力課題の解消 +20人

令和4年度(令和3年度実施)公立学校教員採用選考試験の実施状況のポイント(小学校)
 (令和4年9月9日文部科学省資料抜粋)

1. 小学校 受験者数・採用者数・競争率(採用倍率)

- 競争率(採用倍率)は、2.5倍(過去最低)で、前年度の2.6倍から減少
- 小学校において採用倍率が過去最高の12.5倍であった平成12年度においては採用者数が3,683人であるのに対し、令和4年度は採用者数が16,152人と4倍以上増えている。
- 採用者数は近年増加が続いていたものの、令和元年度をピークに減少に転じた。
- 採用者数が中長期的に安定している自治体では高い採用倍率を維持している一方、採用者数を大幅に増やしてきた自治体で採用倍率が低下している状況にある。

図2 小学校 受験者数・採用者数・競争率(採用倍率)の推移

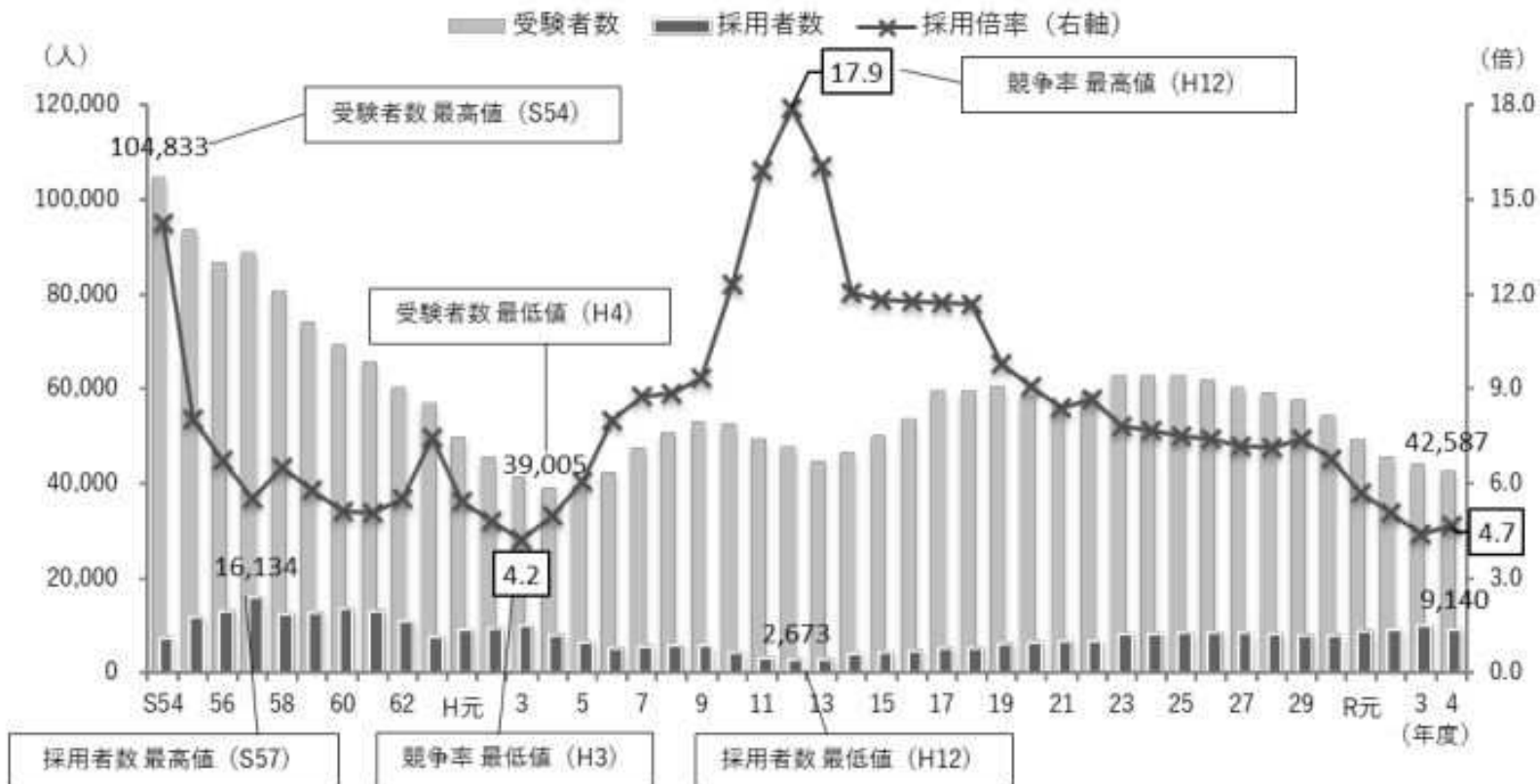


令和4年度(令和3年度実施)公立学校教員採用選考試験の実施状況のポイント(中学校)
 (令和4年9月9日文部科学省資料抜粋)

2. 中学校 受験者数・採用者数・競争率(採用倍率)

- 中学校の競争率(採用倍率)は、4.7倍で、前年度の4.4倍から増加
- ・採用者数は、9,140人で、前年度に比較して909人減少
- ・受験者数は、42,587人で、前年度に比較して1,518人減少

図3 中学校 受験者数・採用者数・競争率(採用倍率)の推移



川崎市立学校教員採用試験実施状況（平成30年度～令和4年度実施分）

単位：名

資料 9

試験 実施年度	内訳	小学校	中学校／高等学校	高等学校（工業）	特別支援	養護教諭	合計
令和 4年度	募集者数	220名程度	90～95名程度	5～10名程度	15～20名	10名程度	348名程度
	応募者数	563	486	10	70	73	1,202
	受験者数 a	500	416	9	65	64	1,054
	合格者数 b	285	109	2	28	12	436
	R5採用者数	227	104	0	27	12	370
	合格倍率 a/b	1.8	3.8	4.5	2.3	5.3	2.4
令和 3年度	募集者数	190名程度	50～55名程度	5～10名程度	10名程度	5～10名	268名程度
	応募者数	514	434	6	65	73	1,092
	受験者数 a	443	375	3	59	65	945
	合格者数 b	210	83	0	18	14	325
	R4採用者数	182	81	0	15	13	291
	合格倍率 a/b	2.1	4.5	-	3.3	4.6	2.9
令和 2年度	募集者数	160名程度	55名程度	5～10名程度	20～25名	5～10名	253名程度
	応募者数	519	456	8	82	93	1,158
	受験者数 a	469	418	7	73	87	1,054
	合格者数 b	163	55	3	20	9	250
	R3採用者数	148	51	3	20	10	232
	合格倍率 a/b	2.9	7.6	2.3	3.7	9.7	4.2
令和 元年度	募集者数	180名程度	85名程度	5～10名程度	25名程度	10名程度	308名程度
	応募者数	605	472	4	82	94	1,257
	受験者数 a	577	452	3	73	88	1,193
	合格者数 b	224	105	1	31	10	371
	R2採用者数	180	99	1	32	8	320
	合格倍率 a/b	2.6	4.3	3.0	2.4	8.8	3.2
平成 30年度	募集者数	200名程度	65名程度	-	35名程度	10名程度	310名程度
	応募者数	755	552	-	105	107	1,519
	受験者数 a	715	532	-	96	103	1,446
	合格者数 b	230	107	-	35	14	386
	H31採用者数	181	101	-	32	14	328
	合格倍率 a/b	3.1	5.0	-	2.7	7.4	3.7

*採用者数には、大学院就学等による採用延期の後に採用した者を含む。

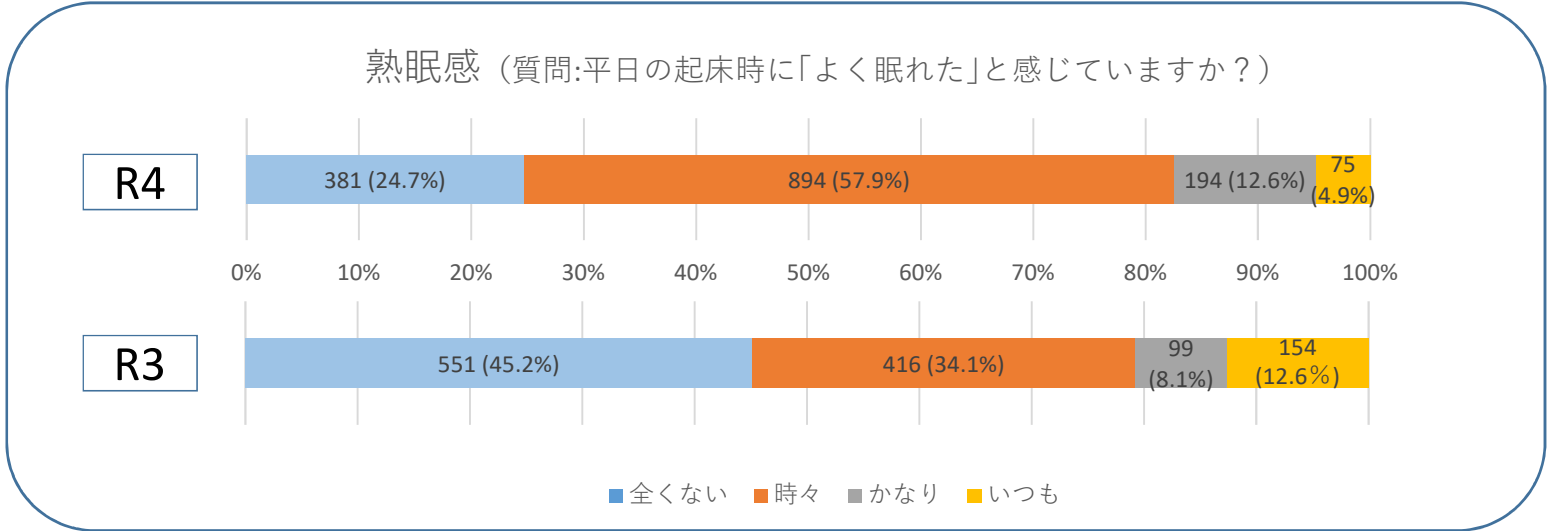
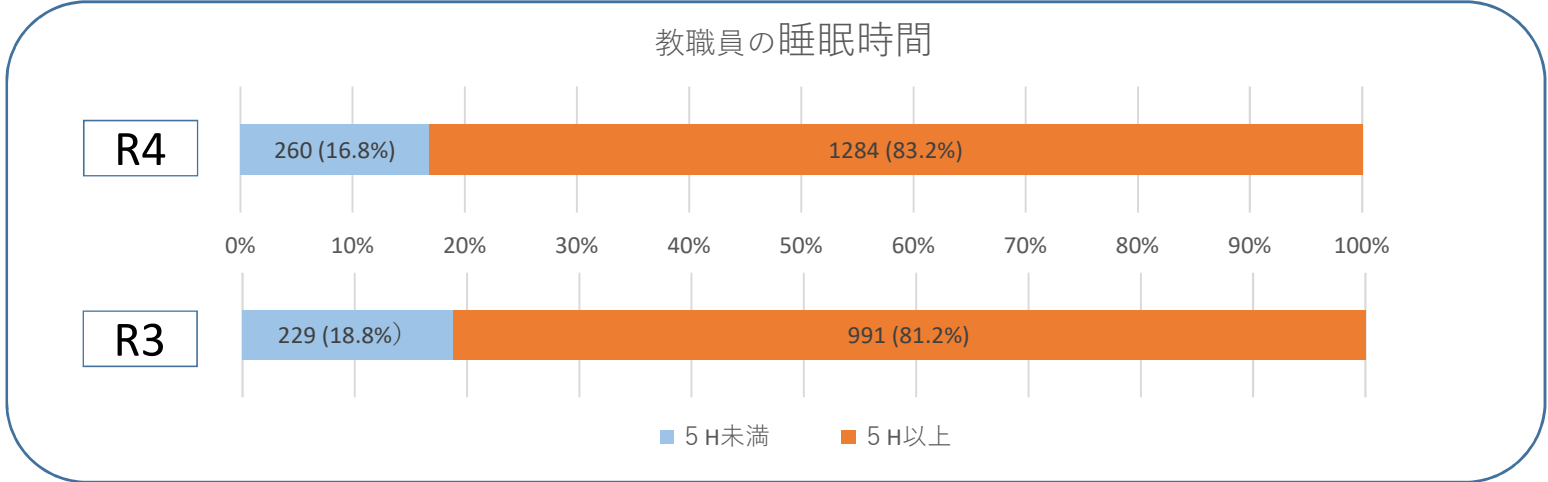
公立小・中学校等の教員定数の標準に占める正規教員の割合(令和4年度)

	政令指定都市名	正規教員の割合 (%)
1	仙台市	98.9
2	名古屋市	96.9
3	横浜市	94.7
4	川崎市	94.5
5	札幌市	93.9
5	福岡市	93.9
7	新潟市	93.8
8	静岡市	93.2
8	京都市	93.2
10	千葉市	92.9

	政令指定都市名	正規教員の割合 (%)
11	北九州市	92.6
12	相模原市	91.5
13	神戸市	91.3
14	浜松市	91.0
14	大阪市	91.0
16	さいたま市	88.9
17	広島市	88.8
18	熊本市	88.4
19	岡山市	85.2
20	堺市	84.6

(文部科学省資料より作成)

川崎市立学校教職員の睡眠時間及び熟眠感 ～産業医職場巡視前アンケート結果より～



* 産業医職場巡視前アンケート (R4年度回答者: 1,544人 R3年度回答者: 1,220人)
 労働安全衛生法第13条第1項に該当する学校 (50人以上の教職員が配置) の職場巡視前に実施した任意アンケート

川崎市立学校における人材確保に向けた取組

資料 1 2

項目	具体的な対策
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）
	R5年7月までの産休予定者の一部について、代替の臨時的任用教員予定者を年度当初から前倒し任用（小学校35人、中学校13人、特別支援学校4人）
	R5年8月以降の産休予定者の一部について、代替の臨時的任用教員予定者を非常勤講師として前倒し任用（小学校5人、中学校6人、特別支援学校1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）
	中学校教員の小学校教員免許等取得費を予算化（R4年度3人、R5年度9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33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の実施（R2年度4回、R3年度14回、R4年度49回、R5年度15回）
	ペーパーティーチャー向け個別相談会の開催（R4年11月・2日間26人参加）
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（募集人数：30名）
	市内・地方・大学での採用試験説明会の増加（R4年度【春期】92回（前年比+39回）参加者911人（+207人）・【秋期】95回（+38回）参加者1,114人（+499人）、R5年度【春期】97回（+5回）参加者1,187人（+276人））
	SNS活用等情報発信の強化（X（旧Twitter）投稿数 R3年度：33回、R4年度：682回、R5年度7月まで：616回）
	加点措置の工夫（R2年度：複数免許加点導入、R3年度：英語資格加点導入、R4年度・R5年度：複数免許加点対象拡大）
	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）

【川崎市教職員のこころの健康づくり指針】

令和4年3月策定
取組期間 令和4～7年度

基本方針

子どもたちの輝く笑顔と豊かな学びのためには、教職員の心身の健康は極めて重要です。一人ひとりの教職員が、やりがい、生きがいを感じながら心身ともに健康に働き続けられることを目指し、教職員メンタルヘルス対策に取り組みます。

目 標	評価指標	主な取組
目標1 セルフケア・ ヘルスリテラシーの向上	<ul style="list-style-type: none"> ● 健康診断受診率98%以上 ● ストレスチェック受検率98%以上 ● 定期健康診断結果及び時間外在校等時間において、産業医による面接指導等が必要と判断された教職員の面接指導等100%実施 	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期健診等健診とストレスチェックの受診・受検勧奨 ● GIGA端末を有効活用した面接、普及啓発及び研修等の実施 ● 教職員の健康意識及び生活習慣の把握・分析 ● 産業医等の面接・相談等の実施 ● 休暇取得状況、時間外在校等時間の把握
目標2 健康で働きやすい 職場環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> ● 学校安全衛生委員会の月1回実施100% ● 職場安全衛生検討会の年2回実施100% ● ストレスチェック集団分析結果の共有と職場環境改善の検討100% ● 睡眠に関する職場啓発及び睡眠時間5時間未満の教職員数ゼロ ● ストレスチェック集団分析結果から健康リスク（職場の支援）の平均80点以下 	<ul style="list-style-type: none"> ● 安全衛生委員会の適正な実施と年1回の「こころの健康」の研修又は意見交換の実施 ● 安全衛生委員会の実施内容の把握と「こころの健康」に関する研修支援、講師派遣 ● 日常の疲労を回復するための睡眠量・質のモニタリング及び対策の実施 ● ストレスチェック集団分析結果に基づく現状分析及び職場環境改善等の対策の検討・実施 ● 職場環境改善の取組に活用できるツール及び好事例の紹介
目標3-1 メンタルヘルス不調者の早期発見・ 早期対応・療養支援 目標3-2 メンタルヘルス不調者の円滑な職場 復帰・再発防止	<ul style="list-style-type: none"> ● 保健相談員による新任教職員等面談100% ● 保健相談員による復職後面談の実施100% ● 復職後6か月以内の再発ゼロ 	<ul style="list-style-type: none"> ● 不調の兆候が見られる教職員への気づきと対応 ● 早期に気づく身近な支援者を育成する仕組みづくりの検討 ● 保健相談員による新任教職員等への巡回相談の充実強化 ● 管理職と保健相談員による復職者への確実な支援 ● 保健相談員の人材育成及び相談の質の向上

請願事項に対する本市の考え方

●請願事項「教職員の欠員をなくし、長時間労働をなくすこと」について

請願事項「教職員の欠員をなくし、長時間労働をなくすこと」につきましては、

教員採用試験の実施においては、35人学級の実施や小学校高学年における教科担任制の推進などに伴う定数の増加、児童生徒数の長期推計を踏まえた学級数や、教職員定数に関する国の動向、教職員の年齢構成を踏まえた定年退職者数、再任用教職員の任用率を踏まえた推計と定年引き上げ、定年退職以外の理由による退職者数の見込、校種間人事交流等、不確定な要素も含む、さまざまな要素の動向を勘案の上、毎年の採用計画を策定しております。採用計画の策定に当たり、募集、採用者数決定の各段階において、常に最新のデータに更新しながら取り組んでおりますが、教職員定数と国庫負担との関係性から、いわゆる義務標準法に照らして過剰な状態となる可能性を考慮し、定数の一部については、臨時的任用教員により充足することが必要と考えております。

また、小学校においては令和7年度まで、中学校においては令和11年度まで学級数が増加した後、減少傾向に転じていく見通しであることや、全国的に教員採用選考試験の受験者数が減少する中、本市においては、出産休暇や育児休業の代替教員、特に年度途中において出産休暇を取得する教員等の代替となる教員の確保が一層困難となり、年

度当初の欠員以上に深刻な課題となっていることを踏まえ、一時的な教職員定数の増加に対応するために、一般任期付教員の募集・採用等の任用方法の工夫や、国による産育休者の代替教員の前倒し任用に対する定数措置の活用などに取り組むとともに、より多くの方に本市教員を志望していただけるよう、採用試験の受験区分の新設や広報活動の強化等にも取り組んでいるところでございます。

現状において欠員臨任等の臨時的任用教員の配置が困難な学校におきましては、非常勤講師の配置等により対応しているところでございますが、今後も、社会状況の動向等を踏まえ、計画的な教員採用に加えて、臨機の対応としての採用選考の実施などにより、引き続き、教員の確保に取り組んでまいります。

また、教員の長時間労働が全国的な課題と認識される中、本市におきましては教職員の時間外在校等時間の是正及び心身ともに健康を維持し、やりがいや誇りを持ちながら、業務遂行できるようにすることが重要であることから、令和4年3月に策定した「第2次教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針」に基づき、業務改善や支援体制の整備、人員体制の確保等、教職員の負担軽減に取り組んでおり、時間外在校等時間の縮減に向けては、引き続き、取組を進めてまいります。