

文教委員会資料

陳情の審査

陳情第102号 学習者の声を教育政策に反映させることを
求める陳情

資料 学習者の声を教育政策に反映させることを求める陳情

参考資料 教員不足と労働環境の改善について

令和7年6月13日
教育委員会事務局

1 政策プロセスの改革について（川崎市子ども会議）

1 これまでの経緯

- 平成元年 子どもの権利条約が国連総会で採択
 平成6年 子どもの権利条約を日本で批准
前身となる 子ども議会 開催
平成13年 川崎市子どもの権利に関する条例 施行
平成14年 川崎市子ども会議（第1期）開催
令和4年 川崎市子ども会議の拡充（カワサキ☆U18開催）
 令和5年 こども基本法 施行



2 条例上の位置付け

川崎市子どもの権利に関する条例

（子ども会議）

- 第30条 **市長は、市政について、子どもの意見を求めるため、川崎市子ども会議（以下「子ども会議」という。）を開催する。**
- 子ども会議は、子どもの自主的及び自発的な取組により運営されるものとする。
 - 子ども会議は、その主体である子どもが定める方法により、子どもの総意としての意見等をまとめ、市長に提出することができる。**
 - 市長その他の執行機関は、前項の規定により提出された意見等を尊重するものとする。**
 - 市長その他の執行機関は、子ども会議にあらゆる子どもの参加が促進され、その会議が円滑に運営されるよう必要な支援を行うものとする。

3 川崎市子ども会議の概要

（1）対象者

市内在住・在学・在勤の小学4年生～18歳（公募）

（2）主な参加形態

ア 定例会議

毎月2回程度、子ども夢パーク等で、子どもたちによる議論などを実施

イ カワサキ☆U18

単発での参加も可能な形態として令和4年から実施。子ども同士での議論のほか、地域の大人や市長と議論する機会など、年3回開催



4 子ども会議の意見表明の流れ

【R5テーマ】デジタル技術でかなえるミライの学校スタイル
 【R6テーマ】子どもが考える地震のそなえ

（1）意見取りまとめの流れ

「子ども・若者の“声”募集箱」等に多く寄せられるテーマを抽出し、子どもたちが主体的に検討を深め、対応案等について取りまとめた上で、年度末に市長へ意見表明を実施（令和6年度延べ参加数：647名）



（2）これまでの主な子どもの意見と対応

年度	子どもの意見	対応
R5	GIGA端末からのウェブ閲覧の一部制限を緩和してほしい	学校活動に必要なページについて、閲覧リクエストを出せる機能を実装
R5	プログラミングを習いたい	地域主催のプログラミング教室開催
R6	普段から防災情報に触れるきっかけがほしい	関係部署と調整中
R6	子どもが過ごしやすい避難所にしてほしい	関係部署と調整中

<参考> 子ども・若者の“声”募集箱について

（1）実施目的

- 子ども・若者が本市に対して想っていること等を把握する仕組みを構築し、市政運営の参考意見とする
- 自分たちの声が尊重されていることを実感できる機会とする

（2）対象者

市内在住・在学・在勤の小学4年生～18歳

（3）意見聴取の方法

市HPからオンラインで意見投稿（GIGA端末からもアクセス可能）

（4）寄せられた声の市としての受け止め

- 意見は全て市長が確認するとともに所管局と共有し、市政運営の参考とする
- 意見に対し、市が対応した内容や市の考え方などをHPに掲載する

<参考> 被選挙権の年齢引き下げについて

同内容の請願が国に対し提出されており、受理後、現時点で審査未了となっている

2 教員不足と労働環境の改善について

1. 現状

教員の事由別退職者数及び退職率の推移

- 令和6年度における定年以外の退職者数は179人となり、前年度に比べて10人減少となっていますが、退職率は3%を超えている状況です。

退職事由	退職者数/退職率	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
家事専念等	退職者数(人)	24	16	30	56	69
	退職率(%)	0.43	0.28	0.53	0.98	1.17
転居	退職者数(人)	6	17	11	8	3
	退職率(%)	0.11	0.30	0.19	0.14	0.05
転職 (官公署)	退職者数(人)	44	47	41	46	47
	退職率(%)	0.78	0.84	0.73	0.80	0.80
転職 (民間)	退職者数(人)	25	8	18	33	20
	退職率(%)	0.44	0.14	0.32	0.58	0.34
進学	退職者数(人)	0	0	0	2	0
	退職率(%)	0.00	0.00	0.00	0.03	0.00
私傷病	退職者数(人)	8	15	19	21	13
	退職率(%)	0.14	0.27	0.34	0.37	0.22
勸奨	退職者数(人)	13	12	26	15	18
	退職率(%)	0.23	0.21	0.46	0.26	0.30
その他	退職者数(人)	4	6	6	8	9
	退職率(%)	0.07	0.11	0.11	0.14	0.02
定年外 退職合計	退職者数(人)	124	121	151	189	179
	退職率(%)	2.20	2.15	2.67	3.30	3.03
定年	退職者数(人)	102	116	120	0	94
	退職率(%)	1.81	2.07	2.12	0.00	1.59
合計	退職者数(人)	226	237	271	189	273
	退職率(%)	4.02	4.22	4.80	3.30	4.63

- ※校長、副校長、教頭、総括教諭、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

教員の未充足の状況

- 令和7年度の教員の未充足数の合計は120人であり、前年度に比べて20.5人減少しています。
- 教員の未充足数のうち、61名分は代替となる非常勤講師を配置しており、教員の未充足の影響が最小限となるよう取組を進めています。

(単位:人)

	欠員未充足			産育休代替未充足			休職代替未充足			未充足計		
	R6年度	R7年度	増減	R6年度	R7年度	増減	R6年度	R7年度	増減	R6年度	R7年度	増減
小学校	63.5	31.5	▲32	34	37	3	12	16	4	109.5	84.5	▲25
中学校	6	7	1	2	7	5	1	9	8	9	23	14
高校	2	2	0	0	1	1	3	0	▲3	5	3	▲2
特別支援 学校	15	3.5	▲11.5	1	6	5	1	0	▲1	17	9.5	▲7.5
合計	86.5	44	▲42.5	37	51	14	17	25	8	140.5	120	▲20.5

このうち、61名分は代替非常勤講師を配置し、教員未充足の影響が最小限となるよう取組んでいる。

- ※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。
- ※各年度5月1日時点
- ※短時間職員については、0.5人換算

休職者数の推移

- 休職者数について、精神疾患による休職者数が令和6年度は81人となり、令和5年度と比べ10人減少したが、休職者数全体では100人を超えています。

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
精神疾患	61	68	84	91	81
その他疾患	20	18	17	22	20
合計	81	86	101	113	101

- ※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。

2 教員不足と労働環境の改善について

2. これまでの取組状況

川崎市立学校における教員の人材確保に向けた取組

1. 任用方法

- ・教員未充足の影響を最小限にとどめるため、**一般任期付教員選考**や**産育休予定者の代替となる非常勤講師の前倒し任用**などを進めています。

具体的な対策

一般任期付教員採用選考の実施

(採用人数は令和4年度64人、令和5年度42人、令和6年度64人、令和7年度45人)

令和7年7月までの産育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29人、中学校8人、高等学校1人、特別支援学校2人)

産育休予定者の一部について、代替の臨時的任用職員等予定者を非常勤講師として市独自に前倒し任用
(小学校10人、中学校1人、特別支援学校4人) *令和7年度任用実人数

2. 人材育成・人事配置

- ・**育児短時間勤務制度の積極的な運用**を進め、**育児休業取得者が復帰しやすい環境づくり**を進めています。

具体的な対策

中学校・高等学校から小学校への異動による専科教員を配置
(令和4年度12人、令和5年度5人、令和6年度11人、令和7年度11人)
*高等学校からの配置は令和7年度異動者から実施

中学校教員等の小学校教員免許等取得費を予算化
(令和4年度3人、令和5年度9人、令和6年度10人、令和7年度10人)
⇒ 実績 令和4年度2人、令和5年度9人、令和6年度6人、令和7年度7人) *令和7年度は受講予定者数

育児短時間勤務制度の積極的な運用

(令和3年度5人、令和4年度21人、令和5年度35人、令和6年度48人、令和7年度77人)
*令和7年度は取得予定者を含む

未充足のうち、61人分は代替非常勤講師を配置し、影響が最小限になるよう取組
(小学校44人、中学校5人、高等学校1人、特別支援学校11人) *令和7年5月1日時点

3. 臨時的任用教員・非常勤講師

- ・教員未充足の影響を最小限に留めるため、**非常勤講師の年間総勤務時間数の最大52週化への拡充**や**週勤務時間数の拡充などによるマンパワー補填**を進めています。

具体的な対策

非常勤講師の任用週数（年間総勤務時間数）の最大52週化

⇒ 最大52週分の総勤務時間数とし、年間を通じて安心して働ける雇用と教材研究時間や研修を受ける機会を確保

非常勤講師の週勤務時間数の拡充

⇒ 未充足が生じている学校で勤務する非常勤講師の週勤務時間数を35時間まで拡充しマンパワーを確保

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
(令和3年度14回、令和4年度49回、令和5年度43回、令和6年度36回)

4. 正規教員採用試験

- ・受験者数の拡大に向けて、**奨学金返還支援事業の新設**や、**採用試験の複数回実施**などを進めています。

具体的な対策

教員採用試験の成績上位者を対象とした、**奨学金返還支援事業の新設**

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
(令和5年度は30人程度募集32人合格し全員採用、令和6年度は50人程度募集53人合格)

正規教員への受験機会を拡充し、優れた人材、多様な人材の更なる確保を目的とした**試験の複数回実施**
(令和6年度は秋期選考、冬期選考を実施、採用人数は計23名)

市内・市外・大学での採用試験説明会の実施（令和6年3月から一般向けオンライン説明会を実施）
(令和5年度は176回実施し1,995人が参加、令和6年度は213回実施し1,819人が参加)

学校見学会の実施（令和5年度から再開）
(教員を目指す学生やいわゆるペーパーティーチャーを対象とし、授業参観や現職教員との懇談等を実施)

地方会場試験（令和2年度、令和3年度は中止）の再開及び新設
(令和4年度、5年度は2会場（愛知、宮城）で実施、令和6年度は兵庫会場を新設)

2 教員不足と労働環境の改善について

働く人の健康とメンタルヘルス対策

- ・平成18年度から教職員の健康に関する相談窓口を開設し、産業医や保健相談員等の医療専門職とともに、**心と身体の健康を一体的に支援する環境**を整えています。
- ・これまでのメンタルヘルス対策推進計画を改め、「**教職員のこころの健康づくり指針(令和4～7年度)**」を策定し、目標と評価指標を定めて取り組んでいます。
- ・近年の課題を踏まえ、**令和6年度は精神保健相談員3名、令和7年度は産業医3名を増員**し、現在、産業医9名・精神保健相談員7名・健康管理保健相談員8名の、計24名で**教職員のこころと身体の健康をサポート**しています。

目標	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"> ● 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【学校現場へ出向く】 ● 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"> ● 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【総合健康リスクの低い学校へヒアリング実施】
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"> ● 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【本人・管理職との顔の見える関係づくり】 ● 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【新規採用職員の新全員面談実施】 ● 管理職と保健相談員による復職者への確実な支援【復職後6か月間の定着フォローの実施】 ● 保健相談員の人材育成及び相談の質の向上

教員の働き方改革に向けた取組

- ・平成31年2月に策定した「**教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針**」に基づき、**教職員が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を遂行できるように、また、業務の役割分担・適正化を着実にを行い、授業や学級経営、児童生徒指導等の本来的な業務に一層専念できる環境を整備するなど、「3つの視点」を柱として取組を推進し、令和4年から令和7年度までを期間とした第2次方針を策定し、働き方改革に取り組んできました。**

視点	主な取組
視点1 学校における業務改善・支援体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> ● 各学校における業務改善の支援 ● 学校給食費の管理の在り方 ● 就学援助システムの効果的な運用 ● 地域住民等との更なる連携の推進 ● 校務の情報化の更なる推進 ● GIGA端末を活用した学校業務の効率化の推進 ● 研修体制の見直し ● 調査業務の見直し ● 留守番電話の設置 ● 通知表に関する検討 ● 押印の見直し及び連絡手段のデジタル化の推進
視点2 チーム体制の構築と学校を支える人員体制の確保	<ul style="list-style-type: none"> ● 教育課題に対応した教職員配置の工夫 ● 学校事務職員の能力活用 ● 教職員事務支援員等の効果的な配置 ● 部活動指導員の配置拡充 ● 専門スタッフの効果的な配置の継続 ● 法律相談弁護士の配置
視点3 働き方・仕事の進め方に関する意識改革の推進	<ul style="list-style-type: none"> ● 教職員一人ひとりの働き方に関する意識改革 ● 出退勤時刻の管理 ● 学校閉庁日の実施 ● 部活動指導業務の見直しに向けた取組 ● ヘルスリテラシー向上の取組 ● 多様な働き方の推進 ● 学年始休業の変更

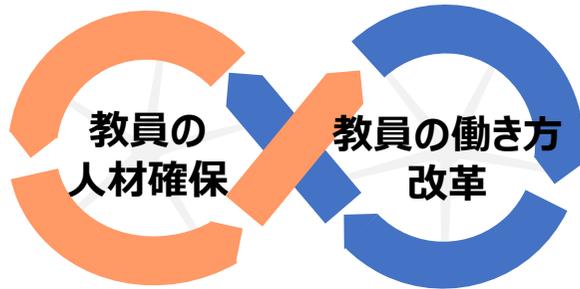
2 教員不足と労働環境の改善について

3. 今後の取組

教員の人材確保と働き方改革の推進に向けた考え方

- ・ 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、好循環を生み出し、持続可能な学校運営体制の構築を目指します。

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**”を目指します。

教員の人材確保に関する今後の取組

- ・ 担任不足が生じている小学校や教科担当教諭の確保に課題が生じている中学校において、非常勤講師等の配置や、既配置の非常勤講師の週勤務時間数の拡充によるマンパワー補填の取組を優先して進めます。
- ・ 学校と教育委員会事務局が連携し、地域に潜在している非常勤講師等の掘り起こしを進めます。
- ・ 教員採用選考試験の複数回実施の内容検討を進めます。
- ・ 次年度以降の改善に向けて、教員不足の解消に向けた次の取組を推進します。
 - 教員確保に向けた取組の強化(他自治体の臨時的任用教員等の経験者向けの選考区分の新設など)
 - 大学連携等による中期的な本市教員志願者の掘り起こし
- ・ 心身ともに健康で働き続けられることを目指し、次期「教職員のこころの健康づくり指針」の策定と合わせて、教職員のメンタルヘルス対策を推進します。

教員の働き方改革に関する今後の取組

- ・ これまでは、教育委員会事務局が検討して、学校に提案しながら働き方改革の取組を推進してきましたが、今後は第2次方針までの取組に加えて、学校との「対話」を通じた、学校アイデアの取組や学校発意の好事例を価値付け・後押しすることが必要です。
- ・ そのため、小学校・中学校との意見交換会を行い、「4つの対応の方向性」を取りまとめました。

1 教育課程の編成による創造的な余白づくり	2 人材確保の取組や教員の負担軽減・業務改善
3 児童生徒主体の学びへの転換	4 しゅくみづくり・環境整備など

- ・ 今後、これらの方向性を踏まえて、次期「教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針」の策定に取り組みます。

3 「主権者教育」について

主権者教育の目的（国の動向）

○主権者教育の目的

政治の仕組みについて必要な知識を取得させるのみならず、主権者として社会の中で自立し、他者と連携・協働しながら、社会を生き抜く力や地域の課題解決を社会の構成員の一人として主体的に担う力を、発達段階に応じて身に付けてけるようにすること。

（「主権者教育の推進に関する検討チーム 最終まとめ」平成28年6月）

○主権者教育で育成を目指す資質・能力

【知識及び技能】

- ・ 現実社会の諸課題（政治、経済、法など）に関する現状や制度及び概念についての理解
- ・ 調査や諸資料から情報を効果的に調べまとめる技能

【思考力、判断力、表現力等】

- ・ 現実社会の諸課題について、事実を基に多面的・多角的に考察し、公正に判断する力
- ・ 現実社会の諸課題の解決に向けて、協働的に追究し根拠をもって主張するなどして合意を形成する力

【学びに向かう力、人間性等】

- ・ 自立した主体として、よりよい社会の実現を視野に国家・社会の形成に主体的に参画しようとする力

（「幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について（答申）」平成28年12月21日中央教育審議会）

本市の主権者教育への取組

○本市の主権者教育

主体的な社会参画の姿勢の育成を目指し、

- ・ 政治や社会の諸問題や地域課題に関心をもつこと
- ・ 社会や地域の一員としての自覚を高めること

の2つの視点での推進

○本市作成「自分の意思が社会を創る-主権者教育の手引き-」

「自分の意思が社会を創る」という思いが、社会問題や地域課題について、「自分はどうか考えるか」等の課題意識を抱くこと、「自分は何ができるのか」という主体的な社会参画の姿勢を育むことにつながっていきます。各学校が小学校、中学校、高等学校と発達段階に応じて主権者教育に取り組むことができるよう、手引きを活用しています。



○「主権者教育に係る説明会 兼 主権者教育希望研修」の実施

毎年5月 全校種各学校の代表者を対象に実施

⇒令和6年度からは、さらに研修時間を十分に確保し、各学校の実践を踏まえがら、主権者教育の視点を取り入れた取組について考える研修を兼ね、グループでの協議を取り入れながら主権者教育の充実にに向けて話し合いを行っています。
⇒令和7年度（令和7年5月2日実施）は、令和6年10月に実施された衆議院議員選挙の投票率や主権者教育におけるネットリテラシーへの指導についても説明しています。

【参加者の声】

- ・ これからの未来を生きる子どもたちが様々な課題を自分事として捉え、周りの多様な考えや立場を理解しながら、自ら解決していこうとする気持ちを育てていきたいと思いました。
- ・ グループ協議もあり、近隣校の方々と情報交換を行うことができました。あらためて、主権者教育の必要性を感じました。

3 「主権者教育」について

主権者教育の具体的な取組

【教職員に向けた取組】

○研修会、授業研究会、協議会等における周知

小学校社会科教育研究会、中学校教育研究会社会科部会、高等学校各教科等研究協議会において、社会科の学習と主権者教育の関連や取組について説明しています。

高等学校においては、令和4年4月から新設された公民科必修科目「公共」について、主権者教育と関連付けながら説明しています。

○実践事例集を通じた主権者教育に関する学習の周知

毎年3月に総合教育センターが発行する「実践事例集」では、小学校、中学校における主権者教育に関わる学習について掲載しています。

【児童生徒に向けた取組】

○「市議会キッズページ」及びデジタル副読本「私たちの川崎市議会」の活用

市議会の取組について身近な事例を通して学習し、主権者教育の充実が図られるよう、各学校の実態に応じた活用を推進。中学校「私たちの川崎市議会」は、GIGA端末副読本ポータルサイトにも掲載しています。



○選挙管理委員会 模擬選挙体験

選挙管理委員会では、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校からの希望に応じて、実際に使用する機材を利用した模擬選挙体験を実施。社会科の学習や生徒会役員選挙などで模擬選挙体験を実施し、1票の重要性や政治参加について考えることができるようにしています。

市議会による「高校生と川崎市議会議員の意見交換会」

市立高等学校から各校5名の代表生徒が参加し、**市議会議員との意見交換**を実施しており、昨年度は、12月24日（火）に川崎市議会にて開催し、一般公募により応募のあった市内在住の県立・私立高等学校の生徒も含め、計37名の高校生が参加しました。

参加者は議員の進行のもと、「100年後の川崎市は〇〇な街になってほしい」という主題の下、【皆が活躍できる街】【安心して暮らせる街】【緑豊かな街】【多彩な文化を育む街】【活気にあふれる街】など、各視点から意見交換を行いました。

「人口が減少しても笑顔が絶えない豊かな街にしていきたい。」「自然を大切にしつつ、最先端な機能を有する街にしていきたい。」等、日頃より抱いている身近な課題意識や、まちづくりに対する熱意を積極的に発言していました。

児童会・生徒会活動における主権者教育

○自発的、自主的な活動の効果的な展開について

「指導内容の特質に応じて、教師の適切な指導の下に、生徒の自発的、自主的な活動が効果的に展開されるようにすること。その際、よりよい生活を築くために自分たちできまりをつくって守る活動などを充実するよう工夫すること」

（学習指導要領解説 特別活動編「児童会活動、生徒会活動の内容の取扱い」）

【取組例】

- ・生徒会予算の運用についての検討
- ・児童会活動、生徒会活動で、**学校の実情に応じて、自分たちできまりをつくって守る活動。**
→ジャージのデザイン変更、ポロシャツの導入等

今後に向けて

- ・**今年度実施される選挙の動向や投票率等を注視**し、今後の主権者教育の取組に生かしていけるよう、主権者教育に関する最新の情報を学校に伝達します。
- ・「**主権者教育に係る説明会 兼 主権者教育希望研修**」では、**主権者教育に関する現状や課題を踏まえながら、発達段階に応じた主権者教育の取組が充実するよう、各校の実践を踏まえた情報共有や具体的な取組の検討**を進めます。

4 個別最適な学びの環境整備について

1 本市における不登校の現状と課題等

(1) 不登校児童生徒数の推移等

本市の不登校児童生徒数は増加傾向にあり、特に小学校段階での増加の割合が大きくなっています。

学年が上がるにしたがい、不登校状態の継続や欠席日数の長期化がみられます。

(2) 不登校の要因

不登校となる背景は一人ひとり異なり、その要因は多岐にわたります。

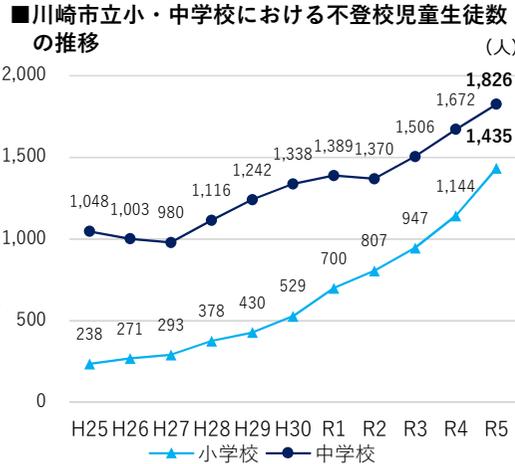
「学習のつまずき」が、不登校のきっかけや不登校が継続する要因になる場合があります。

(3) 不登校児童生徒への支援状況等

支援教育コーディネーター等の教職員を中心として、別室指導など、学校全体で支援を行っていますが、カウンセラー等の学校内外の機関等で専門的な相談・指導を受けていない不登校児童生徒の割合は、小学校で約3割、中学校で約6割となっており、中学校においては全国平均より高くなっています。

(4) 不登校生徒本人へのアンケート調査

勉強のことについて困っている生徒が多く、ゆっくり丁寧に勉強を教わることや個別に勉強を教わることに高いニーズがあります。



3 別室指導及びオンライン学習教材の状況について

「不登校対策の充実に向けた指針」において、「取組4 別室指導の充実」及び「取組7 ICTを活用した学習支援等の充実」を掲げています。

本市では、全ての市立小・中学校において、教室に入りづらい児童生徒のために、各学校の実情に応じて、学校内に教室以外の学習室等を設けて、校内での居場所を確保する「別室指導」の取組を行っており、指導を行う人員体制に課題があることから、令和6年度・7年度の2年間、小・中学校8校において、新たな支援スタッフを配置するモデル実施を行っています。

別室指導スタッフ配置の手法	配置先学校
派遣委託	小学校2校
非常勤講師	中学校2校
有償ボランティア	小学校2校、中学校2校

また、市でオンライン学習サービスを契約し、市立小・中・特別支援学校に在籍する不登校児童生徒等にアカウントを貸与しており、学校内外での学びとして活用しています。

2 不登校対策の充実に向けた指針の策定

不登校児童生徒一人ひとりの社会的自立に向けて、本市の不登校対策を総合的に推進するための基本的な方針を定めるものとして、令和6年7月に「不登校対策の充実に向けた指針」を策定しました。

2つの基本方針のもと、3つの方向性として「「チーム学校」による校内支援の充実」「多様な教育機会の確保」及び「関係機関との連携強化」を定めています。

4 今後の取組

既存の取組も含めて、今後の更なる支援の充実については、モデル実施の取組の効果検証等を踏まえ、引き続き、総合的な不登校対策について検討していきます。

5 実践的な学びと情報提供の強化（情報提供の強化）

地方での就学に関する制度

○地方移住等に伴う区域外就学制度の活用

- ・「地方移住等に伴う区域外就学制度の活用について」(平成29年7月26日付け文部科学省通知)

区域外就学について、「児童生徒等の具体的な事情に即して相当と認めるときは、保護者の申立により、これを認めることができること」としており、「相当と認めるとき」には、「地方への一時的な移住や二地域に居住するといった理由から、保護者が児童生徒を住所の存する市町村以外の学校において就学させようとする際、市町村教育委員会において、教育上の影響等に留意しつつ、児童生徒等の具体的な事情に即して相当と認められる場合」も含まれるとされている。

- ・上記の通知を受け、学校教育法施行令第9条に規定する区域外就学の手続により、**住所地以外の小中学校への就学が可能**

奨学金に関する情報提供

○市が実施する奨学金制度に関する周知

- ・対象となる学校への募集要項・ポスターの送付及び周知依頼
- ・区役所・図書館等での募集要項・ポスターの掲示
- ・市ホームページ、市政だより等への募集案内の掲載



○市を含めた奨学金等に関する情報提供

- ・市立中学校の進路担当教員に対して奨学金制度一覧の資料提供及び説明を行い、当該教員が生徒に対する進路指導に活用
- ・市民向け情報冊子や神奈川県ホームページに奨学金情報の掲載
- ・外部団体が実施する奨学金制度の市立学校への情報提供

課外活動における情報提供

○児童生徒・保護者への各種イベントの周知

- ・川崎イベントアプリでの配信
令和6年6月から、今まで学校を通した紙チラシの配布によって行っていた各種イベントの周知について、原則「かわさき イベントアプリ」による配信へ変更しています。
- ・アプリを活用すれば、保護者がいつでもどこからでも情報を閲覧できます。
- ・児童生徒に配布しているGIGA端末から見ることもできます。

※かわさきイベントアプリ

川崎市民・川崎市域を対象として実施する各種イベント情報を一体的に発信するアプリで、川崎市が運営しています。



5 実践的な学びと情報提供の強化（防災教育）

本市の防災教育

・学校保健安全法に基づき、各学校が作成する学校安全計画の中で、各学校では、児童生徒が災害から自らの生命を守るための安全な行動をとる能力や態度を育てること、自然災害のメカニズム、地域の自然環境、災害や防災についての基礎的・基本的事項を理解できるよう、系統的・体系的な防災教育の取組を実施しています。

・また、「川崎市立学校防災対策指針」においても、各学校が年間指導計画に位置付け、計画的に指導を行うこととしています。

主な取組

・本市では、市立学校の防災力の向上や、児童生徒の防災意識の醸成を図るため、毎年、学校防災教育研究推進校を7校指定し、学校防災に関する実践的な指導方法の研究及び効果検証を行っており、その成果を防災担当者研修会等を通じて、全校に横展開することで、学校安全に関する取組の充実を図っています。

※学校防災教育研究推進校の取組（令和6年度）

推進校	研究テーマ
川崎市立戸手小学校	いざという時に役立つ 知って、やってみて、身につける防災教育
川崎市立上作延小学校	実効性のある学校防災 PDCAに基づいた取組から一人一人が自助の意識を高める
川崎市立西菅小学校	体験を中心とした防災教育～体験したことを基に、自助、共助の意識を高める子～
川崎市立王禅寺中央小学校	実際の災害を想定した防災マニュアルの改善と防災教育～ひとりも取り残さないために～
川崎市立川崎高等学校附属中学校	縦と横のつながりを重視した学校防災教育の効果的な推進
川崎市立井田中学校	災害時に自ら進んで地域の一員として活躍できる生徒の育成～地域やPTAと連携した3年間の学びを通して～
川崎市立高津高等学校	有事（自身・水害）における教職員の適切な避難所運営の関わり方

今後に向けて

・児童生徒一人ひとりが、防災教育に必要な知識や能力等を身に付けさせるため、家庭や地域とも連携しながら、学校の実情や児童生徒の発達の段階に応じた防災教育を実践してまいります。

5 実践的な学びと情報提供の強化（英語教育）

本市の英語教育の目標

外国人とのコミュニケーションを積極的にとることのできる児童生徒の育成

主な取組

○国や市の学習状況調査の結果を活用した英語教育の推進

- ・国の全国学力・学習状況調査や英語教育実施状況調査、市の川崎市学習状況調査の結果を活用、分析し、**確かな根拠**に基づき、**本市の英語教育の課題に応じて、さまざまな事業を推進**しています。

○ALT（外国語指導助手）の配置・活用

- ・**市立の全小・中・高等学校・特別支援学校にALTを計115名配置**し、ネイティブスピーカーと英語でコミュニケーションをとる実践的な授業が行われています。
- ・**希望する学校へ、複数のALTを配置**するALT複数配置を実施しています。



ALTとのコミュニケーション

○各校種における研修の充実

- ・様々な研修の機会を通し、教員の指導力向上を図っています。
[小学校] 中核英語教員（CET）研修〈年3回〉
[中・高等学校] 外国語教育指導力向上研修〈中・高各年2回〉
[全校種] 夏季希望研修〈年3回〉
- ・**自分の考えや気持ちを英語で伝え合う言語活動を中心とした授業づくりを推進**しています。

主な取組

○授業研究の推進

- ・**研究推進校の研究発表会**など、**年10回以上の授業公開・協議**を通し、**各校の優れた取組**をもとに、**学校を支援**しています。



端末を使い英語でプレゼン

○実践事例集の作成・公開

- ・川崎の子どもたちのためのより良い授業を行う事例をまとめた**実践事例集を全教員に公開**しています。
- ・市内の教員は**端末で閲覧**でき、**授業づくり**に**日常的に活用**しています。



令和6年度の実践事例集より

今後に向けて

今後とも、外国人とのコミュニケーションを積極的にとることのできる児童生徒の育成を目指し、**子どもたちが英語で自分の思いを相手に伝えようとする態度**を大切にしながら、**ALTを効果的に活用して、より実践的な学びができるよう、授業が実際のコミュニケーションの場となるような英語教育を展開**していきます。

6 市立学校の授業の終始について

川崎市立高等学校の終始時刻

全日制

川崎高等学校	8時50分から15時45分まで
幸高等学校	8時55分から15時20分まで
川崎総合科学高等学校	8時55分から15時25分まで
橘高等学校	9時00分から15時25分まで
高津高等学校	8時55分から15時20分まで

定時制

川崎高等学校	14時25分から17時25分まで
川崎総合科学高等学校	17時20分から20時55分まで
橘高等学校	17時25分から20時55分まで
高津高等学校	17時50分から20時40分まで

川崎市立中学校の終始時刻

全学年6時間の一般的な例	8時45分から15時30分まで
--------------	-----------------

川崎市立小学校の終始時刻

6年生6時間の一般的な例	8時45分から15時00分まで
--------------	-----------------

現在の考え方

学校教育法施行規則第60条の「授業終始の時刻は、校長が定める」との規定に基づき、校長が児童生徒の授業の時間や通学事情、教職員の勤務時間等を踏まえ決定しています。

7 本市の考え方について

陳情趣旨

教育政策の立案・実施に際し、学習者である私たちの声を一層反映していただきたいと思います。あわせて、学習者の意見として、以下の内容についてご審議いただきたいです。

本市の考え方

本市では、引き続き「川崎市子ども会議『カワサキ☆U18』」や「子ども・若者の“声”募集箱」などを通して、子どもたちの声の市政への反映を図っていくとともに、当事者である子どもたちの意見を聞きながら、こうした仕組みへの参加や利用の裾野が広がるよう取組を進めてまいります。

一方、「令和の日本型学校教育」の構築を目指して～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の実現～（答申）」（令和3年1月中央教育審議会）では、「一人一人の児童生徒が、自分のよさや可能性を認識するとともに、あらゆる他者を価値のある存在として尊重し、多様な人々と協働しながら、さまざまな社会的変化を乗り越え、豊かな人生を切り拓き、持続可能な社会の創り手となることができるよう、その資質・能力を育成することが求められている」とされています。

子どもたちがその資質・能力を養うには、様々な体験、人との関わりが不可欠であり、そのためには、学校が家庭や地域の声にも耳を傾け、連携・協働しながら、社会全体で子どもたちの成長を支えていく必要があります。

今後も、子どもたち一人ひとりの個性を大切に、生きがいのある人生を自分らしく送ることで輝くことができるよう、引き続き、子どもたちの意見や、保護者や地域の方々の意見を取り入れながら、より良い教育施策を推進してまいります。

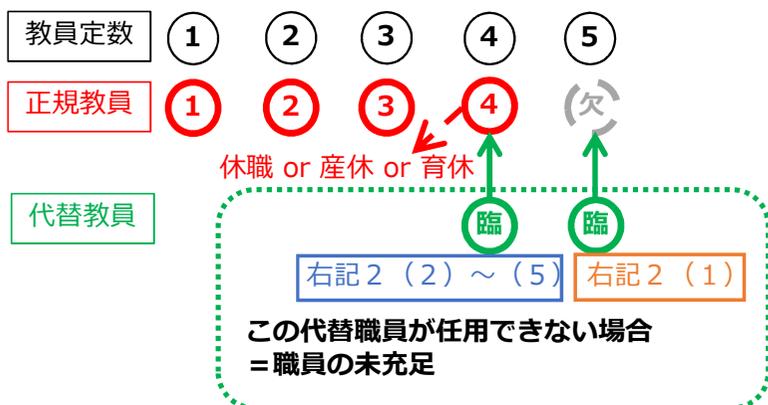
教員不足と労働環境の改善について

参考資料

代替職員の配置イメージ及び任用種別

- ・教員定数に対して、正規教員が配置できなかった定数分を欠員といい、欠員が生じた場合、代替教員を配置して補充しています。
- ・配置された正規教員が、休職や産育休により勤務できなくなった場合も同様に、代替教員を配置して補充しています。
- ・これらの補充が出来ない場合、教員の未充足が生じるものです。

代替職員の配置イメージ



代替教員の種類

任用形態	任用種別	任用する条件	根拠法
臨時的任用	(1) 欠員臨任	欠員を生じた場合	地方公務員法第22条の3
	(2) 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
	(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
育児休業代替任期付	(4) 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条第1項第2号
	(5) 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（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条第1項第1号
一般任期付	(6) 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

【参考】 正規教員、臨時的任用教員、非常勤講師の違い

	正規教員	臨時的任用教員	非常勤講師
職務	授業（教科指導）、部活動等の指導 学級担任、学校行事の運営	など	原則、授業のみ
週の勤務時間	38時間45分（フルタイム）		最大29時間（パートタイム）
学級担任	あり		なし
校務分掌	あり		原則なし
部活動	あり		なし

教員不足と労働環境の改善について

参考資料

川崎市立学校教員の定数・欠員状況及び新規採用者数の推移

- 令和7年度の教員定数は6,558.41人（前年度比80.25人増）となった一方で、欠員数は168人（前年度比91.5人減）でした。
- 令和3年度以降、教員の新規採用者数を増やすことで、教員定数の増加数に対して欠員数を減少させています。

【教諭】 (単位 人)

校種	内訳	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
小学校	定数	3,569	3,582	3,686.5	3,766.67	3,847.08	3,913.49
	欠員	71	78	90	59.5	98.5	61.5
	新規採用者	180	148	182	228	192	269
中学校	定数	1,770	1,765	1,787.5	1,814.8	1,869.75	1873.75
	欠員	81	98	96	126	97	54
	新規採用者	88	44	71	85	122	149
高等学校 (全・定)	定数	400	398	397	397	395	396
	欠員	42	39	40	31	28	23
	新規採用者	13	11	11	20	21	23
特別支援 学校	定数	372	366	353	345.2	366.33	375.17
	欠員	29	24	32	22	36	29.5
	新規採用者	31	19	14	25	23	28
合計	定数	6,111	6,111	6,224	6,323.67	6,478.16	6,558.41
	欠員	223	239	258	238.5	259.5	168
	新規採用者	312	222	278	358	358	469

※各年度5月1日時点

※養護教諭、栄養教諭を除き、実習助手を含む。

※公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律第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。

育児休業取得者の推移

- 育児休業取得者数は、近年400人超で推移しており、特に男性の育児休業取得者数が増加傾向（令和6年度は66人）となっています。
- 令和6年度の休職者数は、精神疾患によるものが81人となり、前年度に比べて10人減少となっていますが、休職者全体は100人を超えている状況です。

育児休業取得者数（全校種）

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
男性	7	23	36	58	66
女性	374	414	404	410	360
合計	381	437	440	468	426

※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。