Ⅵ　意欲と指導力のある教職員の確保・育成と活力と魅力にあふれた学校づくり

１　かながわの人づくりを担う教職員の確保・育成の計画的な推進

①　多様で優秀な教職員の確保と指導力の高い教職員の育成

取組み１　神奈川県公立学校教員採用候補者選考試験の充実

実績・成果

・　採用試験の工夫・改善や、大学からの依頼に応じて、志願者説明会に赴き、神奈川の教員になることの魅力や、試験制度を説明するなど広報活動の工夫により、採用試験の全校種の合格倍率は県内の３政令市及び近隣の５都県市の平均3.2と比べて高い倍率を維持しており、受験者の質を保つことができた。

教員の採用者数（教員採用候補者選考試験）　　　（令和２年４月１日現在）

	最終合格倍率		採用者数	
	平成30年度	令和元年度	平成30年度	令和元年度
小学校	3.4	3.0	358	375
中学校	5.8	5.9	201	181
中等教育学校	－	－	1	3
高等学校	6.1	5.0	384	387
特別支援学校	3.1	2.8	132	144
養護教諭	15.5	11.2	16	21
計	4.9	4.3	1,092	1,111

※　政令市を除く神奈川県所管分

課題

・　全国的に採用試験の倍率低下が続いており、採用試験受験者をより一層獲得していくことが課題である。

今後の対応方向

・　今後も人材の確保が厳しい状況が続くことを踏まえ、大学との連携を強化した広報活動を行うとともに、採用試験の改善について検討していく。

取組み２　障がい者雇用の促進

実績・成果

・　「神奈川県教育委員会障がい者雇用推進会議[1]」において、障がい者雇用に係る職種・職域の拡大及び障がい者が働きやすい職場づくりに係る検討を実施した。
・　令和元年度実施の教員採用選考では、身体に障がいのある人に加え、知的障がいのある人及び精神障がいのある人に対象を広げ、「障がいのある人を対象とした特別選考」を実施し、４名を採用した。
・　行政事務職員、小中学校事務職員の「障がいのある人を対象とした職員採用選考」において、行政事務職員は13名、小中学校事務職員は８名を採用するとともに、障がいのある人を対象に学校技能員の採用選考を実施した。
・　障がい者の能力や適性を生かす雇用の拡充のため、これまで障がい者を採用してこなかった、高校の実習助手、特別支援学校の寄宿舎指導員、図書館等の司書の採用選考を実施し、高校の実習助手は９名、図書館等の司書は１名を採用した。
・　障がい当事者の視点に立つとともに、「ともに生きる社会かながわ憲章」に掲げる「障がい者の社会参加を妨げるあらゆる壁、いかなる偏見や差別も排除する」との理念等を踏まえ、「神奈川県教育委員会障がい者活躍推進計画」を策定した。

---

[1] **神奈川県教育委員会障がい者雇用推進会議**
　県教育委員会において障がい者の雇用を推進するため、教育局関係課、県立高等学校、県立特別支援学校、教育事務所により構成する会議を、平成31年４月に設置。

課　　題	・　障がい者の能力や適性を生かす雇用の拡充のため、障がい者雇用に係る職種・職域の拡大や、より一層の働きやすい職場づくりが課題である。 ・　障がいのある教員の採用に当たり、大学等の教員養成機関において教員を目指す障がい者の割合は決して多くないという状況の中、受験者確保に向けた対応が課題である。
今後の対応方向	・　障がい者雇用の法定雇用率達成を目指すとともに、職員が働きやすく、より定着が図られる雇用形態による障がい者雇用を推進するため、多様な雇用形態による「神奈川県教育委員会サポートオフィス」を設置する。 「サポートオフィス」において、チャレンジ雇用を実施し、障がい者への就労経験の機会の提供を通して、就労支援を図るとともに、教育委員会における障がい者雇用の推進を図っていく。 ・　短時間勤務を可とする柔軟な勤務形態と通勤負担の少ない勤務地への派遣などを通して、障がい者が働きやすく定着しやすい雇用を進め、教育委員会における障がい者雇用の推進を図っていく。 ・　「神奈川県教育委員会障がい者活躍推進計画」に基づき、働きやすい職場づくりに取り組んでいく。 ・　障がいのある教員の採用に当たり、大学等の教員養成機関において教員を目指す障がい者の割合は決して多くないという、全国に共通する教育委員会固有の構造的課題が存在するため、全国都道府県教育長協議会などの場を活用し、各都道府県の課題や取組状況などについて共有するとともに、引き続き国への働きかけを実施する。 ・　教員採用試験の説明会で、障がい者に対する試験実施上の配慮や、採用後の合理的配慮の例などの説明を充実していく。
取組み３　「かながわティーチャーズカレッジ [2]」の実施	
実績・成果	・　優秀な人材を確保するため、教員志望者に対し、「かながわティーチャーズカレッジ」を実施し、268名が受講した。 ・　「シンポジウムを通して、教員という仕事の魅力と責任、身に付けるべき力について考えることができましたか」というアンケートに対して、「とても思う」「思う」と合わせて99.6％が回答したことにより、受講者の教職への理解の深化を図ることができた。
課　　題	・　全国的に教員志望者が減少している中、カレッジでも平成29年度をピークに受講者数が減少傾向にあるため、受講者数の増加を図ることが課題である。
今後の対応方向	・　受講者アンケートの結果等を踏まえ、より効果的な講座としていくとともに、「かながわティーチャーズカレッジ」の趣旨や概要をより積極的に広報することで、その応募者数の拡大を図っていく。
取組み４　「フレッシュティーチャーズキャンプ [3]」の実施	
実績・成果	・　新規採用予定者の不安解消を図るための採用前研修「フレッシュティーチャーズキャンプ」で実施する、総合教育センターでの集合研修と赴任予定校での赴任予定校研修のうち、集合研修は新型コロナウイルス感染拡大を防ぐために中止した。 ・　赴任予定校研修の内容の共通性を確保するため、実施要領に研修パターンを例示した。
課　　題	・　令和元年度は集合研修が中止となったが、今後も新規採用予定者が赴任後の教育活

[2] **かながわティーチャーズカレッジ**
教員志望者に対し、指導主事等の講座や学校現場の体験を通し、教職に求められる使命感と責任感を持ち、多様な教育的ニーズに対応する実践力の向上を図るとともに、神奈川県の教育の理解を深めることを目的に、平成20年度から実施。

[3] **フレッシュティーチャーズキャンプ**
採用前研修として、新規採用予定者が任意で参加する研修で、着任に当たっての不安解消を図るとともに、神奈川県の教育に関する理解や、教育公務員としての自覚・意欲を高めるため、教員として直ちに必要な技能・知識や実践力を習得し、教員生活がスムーズにスタートできるよう平成20年度から実施。

	動に抱える負担感や困り感の軽減を図っていくことが課題である。
今後の対応方向	・　引き続き、現職教員による実践報告や協議などの活動を通して、負担感や困り感の軽減に向けた情報提供ができるよう、研修内容の充実を図る。
取組み５　「高校生のための教職セミナー[4]」の実施	
実績・成果	・　教員を志望する県内の高校生に対し、教職への理解を深め、将来の神奈川の教員として優秀な人材を育成するため、セミナーを実施した。 ・　大学教員や外部講師、現職教員等を招聘し、全８回の講座を実施。延べ337名の高校生が参加した。 ・　「教員になりたいという気持ちが高まりましたか」というアンケートに「とても高まった」、「高まった」と回答した参加者は95.8％であった。アンケートの自由記述には、「授業の展開の仕方が具体的に分かった。」「高校生のうちに貴重な体験をすることで、自分が教員になってからのイメージを持つことができた。」など、前向きな感想が多かった。 **高校生のための教職セミナー**
課題	・　教職セミナーの受講者による、「かながわティーチャーズカレッジ」の受講申込みが少ない状況がある。 ・　全国的に教員志望者が減少している中、将来の教育人材を確保するためにも教職セミナーへの受講者数の増加を図ることが課題である。
今後の対応方向	・　教職セミナーを受講した高校生が、引き続き「かながわティーチャーズカレッジ」の受講者となるための方策を検討していく。 ・　高校生の段階から教職の魅力を伝え、本県の教員を目指してもらうための取組みとして、新たに教育局職員による学校訪問を実施する。この機会を捉え、広報活動などを積極的に行い、より多くの受講者確保を図る。
取組み６　効果的・効率的な研修の実施に向けた取組み	
実績・成果	・　中堅教諭等資質向上研修の一部免除について検討した結果、令和２年度から、免許状更新講習の受講をもって、中堅教諭等資質向上研修の一部（教諭の場合、８日のうち3.5日）免除を実施することとした。 ・　研修の効果測定について、受講者アンケートの様式を一部変更し、研修後に実践したい内容を記述させた。その結果、中堅教諭等資質向上研修（高等学校）受講者の７割以上が、研修の目的及び内容を理解したことが分かる記述をしていることから、改善の効果が見られた。
課題	・　初任者や若手教員向けの基本研修について、多様な経歴を持った新規採用者の増加に対応した内容にしていくことが課題である。
今後の対応方向	・　基本研修を中心に研修体系を整理していくとともに、臨時講師などの勤務経験者等に対する個別対応を求める国通知を踏まえ、引き続き対応を検討し、実施していく。
取組み７　教員研修の充実	
実績・成果	・　学校運営等の中核的な役割を担う人材を育成するため、県立特別支援学校に在籍する自立活動教諭を対象とした研修を中堅教諭等資質向上研修に新設し、21人が受講した。 ・　教職としての専門性を高める研修の充実を図るため、「ＳＤＧｓの理解を深め

[4] **高校生のための教職セミナー**
　教員を志望する高校生に対し、キャリア教育の一環として、講座の受講やグループ活動等を通して、教職への理解を深め、その資質や意欲の向上を図ることにより、将来の神奈川の教員、次世代を担うべき優秀な人材を育成することを目的に、平成27年度から実施。

	る研修講座～企業の取組から学ぶ～」他11講座を新設し、783人が受講した。受講者アンケートの「今後の教育活動に役立つ研修か」という項目について評価の平均値は3.7（４点満点）であり、今後の教育活動に役立つ研修が実施できた。 ・　就学前教育の充実を図るため、公立の幼稚園教諭、保育教諭等を対象に、新規採用教員研修講座や幼保小連携研修講座など10種の研修講座を開催し、延べ995名が参加した。受講者アンケートでは、実際の保育の事例を交えた講演や、幼稚園と小学校の双方からの実践発表が参考になった等の意見が得られた。
課　　題	・　総合教育センターの新庁舎への移転が行われることを踏まえ、受講者にとって充実した研修が提供できるよう研修の内容や実施形態について検討することが必要である。 ・　新学習指導要領の円滑な実施に向けて、カリキュラム・マネジメントに関する研修を充実させることが必要である。 ・　各幼稚園において子どもと向き合う時間を確保するために、集合研修の在り方や実施方法について検討する必要がある。 ・　就学前教育と小学校教育との連携の更なる充実を図るため、研修内容等について検討する必要がある。
今後の対応方向	・　新庁舎の施設・設備を効果的に活用した研修の在り方について検討していく。 ・　現在、授業力に特化した内容を扱っていない15年経験者研修・25年経験者研修において、新学習指導要領の内容を扱うよう改善していく。 ・　幼児教育に係る研修の在り方や実施方法、研修内容等について、市町村教育委員会等と検討しながら見直し、引き続き、幼稚園教諭、保育教諭等の資質向上を図っていく。

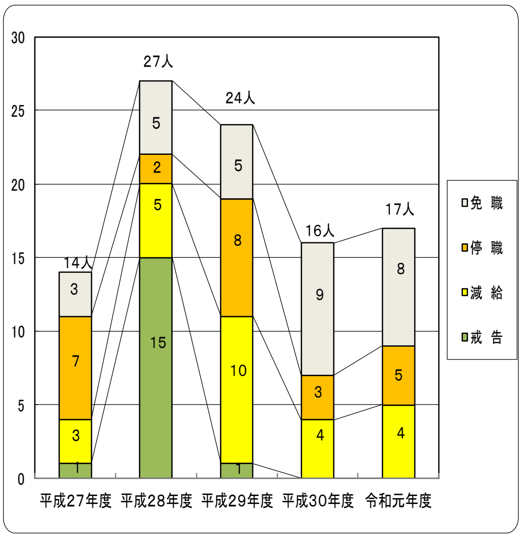
②　県教育委員会の不祥事防止の取組み

取組み１　不祥事防止の取組み	
実績・成果	・　教職員一人ひとりが不祥事防止を自分のこととして取り組むため、各所属で不祥事ゼロプログラム[5]を作成し、職員の全員参加により職場研修等を実施した。 ・　各所属の研修支援のため、毎月、不祥事防止職員啓発・点検資料を発行した。 ・　不祥事防止啓発リーフレットを使い、全県立学校長が一人ひとりの教職員と個別面談し、不祥事防止の指導を実施した。 ・　わいせつな行為やセクシュアル・ハラスメントによる事案の発生抑止をより一層強化するため、懲戒処分の指針を改正した。（令和２年４月１日施行） ・　不祥事防止を啓発するＤＶＤや新たに作成した体罰防止リーフレットを配付し、全県立学校における研修での活用を促進した。 ・　教育局職員が県立学校を訪問し、校長との面談で不祥事防止の取組状況の確認と必要な指導を実施した。（77校訪問） ・　教育長から一人ひとりの教職員に対して、不祥事防止、パワーハラスメント防止についてメッセージを送信した。

[5] **不祥事ゼロプログラム**
　不祥事の未然防止を図るため、各所属で不祥事の発生リスクや発生事案等に基づいた課題の抽出を行い、課題に応じた取組項目ごとに目標を設定し、行動計画を定めたもの。平成18年度から実施。

【教育委員会における懲戒処分者数】

（懲戒処分者数の推移）　　　　　　　　（事案別懲戒処分数）



（単位：人）

年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
わいせつな行為等	5	5	7	8	7
体罰等	0	1	4	1	3
酒気帯び運転等（同乗含む）	3	1	0	0	2
交通事故、交通違反等	1	0	3	1	0
その他	5	20	10	6	5
計	14（8）	27（22）	24（13）	16（9）	17（9）

（参考：教育関係職員定数）

平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
53,994	54,016	29,062	29,103	29,141

※　処分者数は、県立学校等（事務局職員含む）及び市町村立学校（政令指定都市を除く）の人数
※　表中の（　）内は、県立学校等処分者数で内数
※　服務監督責任により処分を受けたものを除く。
※　教育関係職員定数は、教育委員会事務事業の概要による。（平成27年度及び平成28年度は、政令指定都市含む。）

課　　題	・　わいせつな行為など懲戒免職となる重大な事案が減少していないため、教職員の遵法意識や当事者意識を高めることが課題である。
今後の対応方向	・　今後も、わいせつな行為や体罰等の防止対策に重点を置き、職員啓発資料の内容を充実するとともに、教育委員会ネットワークを活用した教員への働きかけを通して、教職員一人ひとりの遵法意識や当事者意識の醸成を図る取組みを行っていく。

２　信頼に根ざした活力と魅力にあふれた学校づくり

①　小中一貫教育の推進

取組み１　小中一貫教育推進のための研修の実施	
実績・成果	・　小中一貫教育サポートデスクを設置し、市町村教育委員会（政令市を除く）や公立小・中学校（政令市を除く）に指導主事を派遣した。「小中一貫教育推進ガイドブック」（平成30年度改訂）を基に、その重要性や取組事例等について周知した。 ・　全市町村教育委員会を対象に研究協議会（年３回）を開催し、コミュニティ・スクール導入と一体に小中一貫教育を推進する地区の取組事例等を周知した。
課　　題	・　市町村教育委員会（政令市を除く）による小中一貫教育の推進に際し、県教育委員会として、学校数や規模など、各市町村の実情に即した、きめ細かな支援を行っていくことが課題である。
今後の対応方向	・　引き続き小中一貫教育サポートデスクを設置し、市町村教育委員会（政令市を除く）等の個別の訪問や、市町村教育委員会（政令市を除く）担当者による研究協議会の開催をする中で、各市町村の実情に即した効果的な推進が図られるよう、必要な情報提供や助言等を行っていく。

②　県立高校改革の推進

取組み１　県立高校改革実施計画（全体）[6]、同（Ⅰ期）及び同（Ⅱ期）の推進・普及	
実績・成果	・　令和４年度入学生から実施される新学習指導要領への対応のため、県立高校改革実施計画（Ⅰ期）で研究指定している各指定校等において、実践的な研究等を実施した。 ・　各指定校の研究協議会や研究成果発表会の充実に向けて３年間の計画を示し、年間３回以上のテーマ別研究協議会を実施することにより、指定校間で研究成果を共有する機会を設けることができた。 ・　Ⅰ期計画に基づく再編・統合により、令和２年度に開校する４校の校名を決定した。 ・　県立高校改革の取組みについて周知を図るため、リーフレットを209,800部作成し、県内のすべての国・公立中学生に配布した。
課題	・　質の高い教育の充実に向けて、各指定校に対し継続的に支援を行うことが課題である。 ・　Ⅱ期計画に基づく学科改編等を円滑に進めることが課題である。 ・　県立高校改革の着実かつ円滑な推進に向けて、継続的に生徒、保護者等への周知・広報や卒業生、地域の方等への丁寧な説明を行うことが課題である。
今後の対応方向	・　各指定校の研究の推進に向けて、連絡を緊密に取り合い、訪問し指導・助言するなどの支援を充実していく。 ・　Ⅱ期計画に基づく学科改編等に向けて、準備委員会の開催や設置計画の策定など、準備を着実に実施していく。 ・　県立高校改革の着実かつ円滑な推進に向けて、県立高校の魅力や改革の取組みを継続的に周知・広報するとともに、丁寧な説明を行っていく。

令和２年度開校に向けて再編・統合等に取り組んだ県立高校

統合後	統合前	統合後	統合前
横浜氷取沢高等学校	氷取沢高等学校	高浜高等学校 ※	高浜高等学校
	磯子高等学校		平塚商業高等学校（定時制）
横須賀南高等学校	横須賀明光高等学校	相模原弥栄高等学校	弥栄高等学校
	大楠高等学校		相模原青陵高等学校
平塚農商高等学校	平塚農業高等学校（全日制）		
	平塚商業高等学校（全日制）		

※高浜高等学校への定時制課程の移行

③　県立特別支援学校の教育環境の整備

取組み１　県立特別支援学校の整備	
実績・成果	・　横浜北部地域及び周辺地域の特別支援学校の過大規模化に対応するため、横浜市青葉区の旧県立中里学園跡地を活用し、あおば支援学校を新設した（校舎の新築工事及び体育館の改修工事を実施）。 ・　西湘地域の特別支援学校の地域的課題に対応するため、令和３年度の開設を目指し、湯河原町において、小田原養護学校湯河原・真鶴方面分教室（仮称）校舎の新築工事に着手した。 ・　特別支援学校の整備のあり方について、昨年度設置された「神奈川県の特別支援教育のあり方に関する検討会」において、引き続き検討した。
課題	・　小田原養護学校湯河原・真鶴方面教室（仮称）開校後の地域と連携した学校運営や湯河原町有施設等の使用等の調整が課題である。

[6] **県立高校改革実施計画（全体）**
計画期間の全体にわたる改革内容とともに、今後の展望を示した計画。

今後の対応方向	・　引き続き湯河原町と協議し、地域とともにある学校づくりを進めていく。 ・　「神奈川県の特別支援教育のあり方に関する検討会」の成果を踏まえ、今後の特別支援教育の充実を図っていく。
取組み２　スクールバスの運行	
実績・成果	・　県立特別支援学校に通う児童・生徒の教育を受ける機会及び安全な通学を保障するため、116台（継続97台、更新13台、増車６台）のスクールバスの運行及び整備を実施した。 ・　スクールバスの運行により、1,656人の児童・生徒の通学に寄与した。
課題	・　卒業後の自立と社会参加に向け、自力通学を基本とする高等部知的障害教育部門の生徒のうち、自力通学が難しく保護者等が付き添って通学している生徒に対し、今後は学びの保障の観点からも、必要な通学支援を講じることが課題である。
今後の対応方向	・　引き続き、障がいのある児童・生徒の教育を受ける機会及び安全な通学を保障するためのスクールバスの運行を行っていく。 ・　高等部知的障害教育部門においては、路線バスによる通学にあたり、見守りがあれば通える生徒に対して、通学支援員の配置を充実していく。 ・　障がいの状態により、通学支援員がいても公共交通機関での通学が難しい生徒には、スクールバスに乗車できるよう、座席配置の工夫や運行ルートの見直し、登校便を増車する。

④　教員の働き方改革の推進

取組み１　学校経営アドバイザーの派遣	
実績・成果	・　市町村（政令市を除く）における教員の働き方改革の取組みを支援するため、平成30年度に引き続き、県内５地区の小・中学校（モデル校５校）に学校経営アドバイザーを派遣した。 ・　教員（総括教諭・教諭）の１日の平均学内勤務時間が、平成29年度調査と比べ、モデル校すべてにおいて減少した。また、教員一人当たりの１日の平均学内勤務時間では約35分減少するなど、働き方改革に寄与した。
課題	・　モデル校での取組みの成果を県内に広く還元していくことが課題である。
今後の対応方向	・　成果報告書を公立小・中学校（政令市を除く）に発出するとともに、県のホームページに掲載し、活用を促進していく。
取組み２　神奈川の教員の働き方改革に関する指針の策定	
実績・成果	・　教員が、心身ともに充実して子どもたちと向き合い、誇りとやりがいを持って職務に従事できる環境を整備するために、神奈川の教員の働き方改革検討協議会からの意見や国の動向を踏まえ、令和元年10月に、「神奈川の教員の働き方改革に関する指針」を策定した。 ・　国の「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」の改正を受けて、「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に関する条例」（以下「給特条例」という。）を改正するとともに、「県立学校の教育職員の業務量の管理に関する規則」を制定した。（令和２年４月１日施行） ・　「神奈川の教員の働き方改革に関する指針」を給特条例に位置付けるに当たり、時間外在校等時間の上限の設定等、所要の改正を行った。
課題	・　指針に示した各取組みの効果検証の方法を定めることが課題である。 ・　勤務時間の客観的な把握を行うため、勤務時間管理システムを導入する予定だが、システムが導入されるまでの間の勤務時間の把握が課題である。
今後の対応方向	・　指針の取組みを実効あるものとするために、県及び市町村教育委員会の代表、校長会等の代表で構成される「神奈川県教職員人材確保・育成推進協議会」に「働き方改革部会」を新たに設置し、学校現場の声を聴きながら、各取組みの効果を検証していく。 ・　勤務時間管理システムを導入するまでの間は、時間外登下校簿等を活用し、勤

	務時間の把握を行う。 ・　学校と保護者・地域等がコミュニティ・スクールのしくみを活用するなど、連携を図り、「神奈川の教員の働き方改革に関する指針」や学校運営の基本方針を踏まえ、学校運営体制の構築に取り組む。
取組み３　外部人材の活用	
実績・成果	・　業務アシスタント[7]については、県立学校全校配置を継続した上で、これまでの各校の業務アシスタント活用事例のうち、効果的な事例を取りまとめ、各校に周知した。 ・　県立高校等延べ61校で「かながわハイスクール人材バンク」を活用し、サポートティーチャーや学校支援スタッフなどによる、学習支援や進路支援を行い、きめ細かな指導を実現するとともに、教員の業務負担の軽減を図ることができた。 ・　教員の部活動指導に対する負担軽減のため、部活動の顧問となることができる部活動指導員を県立高校10校に配置した。 ・　部活動指導員を配置した学校へのアンケートでは、顧問教員の部活動指導の負担感が79％に軽減された。
課題	・　業務アシスタントの活用状況については、各校の実情が異なることから、配置の効果について差異があることが課題である。 ・　かながわハイスクール人材バンクが、学校現場で更に有用な活用ができるようにするための学校のニーズと登録者のマッチングは、引き続き課題である。また、国庫補助金を活用した事業であるため、申請通りに国から補助がなされない場合に、十分な配置ができないことが課題である。 ・　部活動指導員の配置による教員の負担軽減だけでなく、部活動の質的向上が課題である。 ・　市町村立学校の教員については、授業や児童・生徒指導等、教員の本来業務だけで所定の勤務時間を超過していることが課題である。また、働き方改革の推進に有効であるとされるスクール・サポート・スタッフについて配置に至っていないことが課題である。
今後の対応方向	・　業務アシスタントについては、継続的な教員及び業務アシスタント本人へのアンケート調査などにより、その効果を把握、検証する中で、各学校の実情を踏まえた配置の工夫をしていく。 ・　今後も、学校のニーズと登録者のマッチングを工夫し、「かながわハイスクール人材バンク」を活用した教育支援を実施していく。また、国の動向を見据えながら、国からの予算が減少した場合は、国へ要望していく。 ・　これまでの配置効果の検証結果をもとに、部活動指導員の配置校を15校に増やし、県立高校等の教員の一層の負担軽減を図るとともに、部活動指導員の配置効果を検証する中で質的向上について調査・研究していく。 ・　市町村立学校における働き方改革を支援するため、「神奈川の教員の働き方改革に関する指針」に盛り込んだスクール・サポート・スタッフを新たに配置する。

有識者の意見

【大柱全体を通して】

○　神奈川県では、学校現場の一方の主役である教師の採用・育成等について、高校生の段階から、教職セミナーなどを通して、早期かつ多角的に行われており、採用試験の倍率も維持できていることから、引き続き努力していただきたい。

---

[7] **業務アシスタント**
教員以外の者でも対応可能な業務を行い、教員の事務的な業務をサポートする非免許職の第１号会計年度任用職員。

【中柱１－①について】
○　障がい者雇用の促進について、「神奈川県教育委員会障がい者雇用推進会議」において職場づくりに係る検討や「神奈川県教育委員会障がい者活躍推進計画」を策定するとともに、「神奈川県教育委員会サポートオフィス」を設置するなど、幅広い取組みによる雇用の促進を評価する。また、「高校生のための教職セミナー」から「かながわティーチャーズカレッジ」への接続に問題があるようだが、後者の方が、よりハードルが高そうに見えることと、前者によって分かった気になってしまう高校生もいるのかもしれない。教職は、厳しい目にさらされがちであることから、厳しい現実を知らせる必要もあるが、やはり夢のある仕事であることを前面に出すなど、工夫いただきたい。

【中柱１－②について】
○　不祥事防止の取組みは工夫されており評価できるが根絶には至らないので、教職員一人一人の教師としての自覚と意識を高める取組みをしていく必要がある。

【中柱２－①について】
○　小中一貫教育の取組みについて未だに保護者への周知が十分とは言えず、更なる周知の工夫や保護者への理解を考慮する必要がある。

【中柱２－②について】
○　県立高校改革の推進において、周知に工夫が見られ評価できる。また、再編・統合については丁寧な周知を継続して行う必要がある。

【中柱２－③について】
○　特別支援学校を必要とする児童・生徒が増加する中、特別支援学校の整備やスクールバスの運行も重要である。様々な障がいのある児童・生徒や医療的ケアを要する児童・生徒が増加する中、今後に向けた十分な教育環境の整備を期待する。

【中柱２－④について】
○　教員の働き方改革についても、成果を上げている。学校経営アドバイザーや外部人材の活用などについては重要な取組みであり、「教員の働き方改革検討協議会」による「神奈川の教員の働き方改革に関する指針」の策定は大きな成果だが、そこに止まらず、引き続き、種々の場で教員の「誇りとやりがい」について議論を深めていただきたい。また、保護者や地域と連携しコミュニティ・スクールなどを活用しながら、教員が「働き方改革」を自覚できるような体制を構築していくことを期待する。