

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	<ul style="list-style-type: none"> 採用試験の工夫・改善や、大学等からの依頼に応じて説明会に赴き、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3.3倍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。 <p>【新型コロナウイルス感染症の影響を受けたもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> 第1次試験では、試験時の密集を避け、1試験室当たりの受験者数を減らし、その分の試験室数を増やすために、会場を増やして分散実施した。第1次試験と同日実施予定だった第2次試験の論文試験は時間短縮のため中止した。また、第2次試験の模擬授業（協議を含む）及び実技試験を中止した。 志願者説明会、春の大学説明会をすべて中止した。大学説明会を行う予定だった大学に募集案内を送るとともに、大学に連絡し、学生への周知を依頼した。 <p>教員の採用者数（教員採用候補者選考試験）（令和3年4月1日現在）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">最終合格倍率</th> <th colspan="2">採用者数</th> </tr> <tr> <th>令和元年度</th> <th>令和2年度</th> <th>令和元年度</th> <th>令和2年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>小学校</td> <td>3.0</td> <td>2.9</td> <td>375</td> <td>359</td> </tr> <tr> <td>中学校</td> <td>5.9</td> <td>4.2</td> <td>181</td> <td>234</td> </tr> <tr> <td>中等教育学校</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>高等学校</td> <td>5.0</td> <td>5.0</td> <td>387</td> <td>373</td> </tr> <tr> <td>特別支援学校</td> <td>2.8</td> <td>3.1</td> <td>144</td> <td>131</td> </tr> <tr> <td>養護教諭</td> <td>11.2</td> <td>10.0</td> <td>21</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>4.3</td> <td>4.1</td> <td>1,111</td> <td>1,125</td> </tr> </tbody> </table> <p>※ 政令市及び横須賀市立高等学校（全日制）を除く神奈川県所管分</p>		最終合格倍率		採用者数		令和元年度	令和2年度	令和元年度	令和2年度	小学校	3.0	2.9	375	359	中学校	5.9	4.2	181	234	中等教育学校	-	-	3	4	高等学校	5.0	5.0	387	373	特別支援学校	2.8	3.1	144	131	養護教諭	11.2	10.0	21	24	計	4.3	4.1	1,111	1,125
	最終合格倍率		採用者数																																										
	令和元年度	令和2年度	令和元年度	令和2年度																																									
小学校	3.0	2.9	375	359																																									
中学校	5.9	4.2	181	234																																									
中等教育学校	-	-	3	4																																									
高等学校	5.0	5.0	387	373																																									
特別支援学校	2.8	3.1	144	131																																									
養護教諭	11.2	10.0	21	24																																									
計	4.3	4.1	1,111	1,125																																									
課題	<ul style="list-style-type: none"> 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。 コロナ禍における採用試験の実施に当たり、これまでの経験を踏まえ、感染防止策をよりの確とすることが課題である。 コロナ禍において対面による大学説明会の実施が困難な中での受験者獲得が課題である。 																																												
今後の対応方向	<ul style="list-style-type: none"> 今後も人材の確保が厳しい状況が続くことやコロナ禍における状況を踏まえ、オンラインによる説明会の実施など、大学との連携や広報活動を更に充実させるとともに、採用試験の改善について検討していく。 試験会場の分散化や試験内容の一部省略など、新型コロナウイルス感染症の感染状況に応じた対策を講じていく。 																																												
取組み2 障がい者雇用の促進																																													
実績・成果	<ul style="list-style-type: none"> 令和2年3月に策定した「神奈川県教育委員会障がい者活躍推進計画」に基づき、「誰もが、ともに生き生きと働ける職場の実現に向けて」取組みを行った。 障がい者雇用の推進するため、「神奈川県教育委員会障がい者雇用推進会議¹」を3回開催し、サポートオフィスの取組み、障がい者雇用率、今年度の取組み 																																												

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。

	<p>等の報告・議論等を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和2年度中に教員、公立小中学校事務職員、行政事務職員、学校技能員、高校の実習助手、特別支援学校の寄宿舎指導員及び図書館等の司書の障がい者採用選考を実施し、合計45名を採用した。 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」を設置し、85名を採用した。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> 国に提出した平成31年1月1日から令和2年12月31日までの2年間の障がい者の採用計画に基づき、令和2年12月31日までの法定雇用率達成をめざしていたが、雇用率は2.08%にとどまり、達成できなかった。 また、法定雇用率が、令和3年3月に2.40%から2.50%に引き上げられたことから、法定雇用率を達成するべく、障がい者の雇用の拡充と定着のため、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めざ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	<ul style="list-style-type: none"> 「神奈川県教育委員会サポートオフィス」において、事務サポーターと学校技能サポーターについて、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、学校業務サポーターとICT支援員について、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むとともに、毎年度、推進計画の取組状況を確認・検証し、必要に応じて見直しを行っていく。 全職員向け啓発資料に、県教育委員会の「障がい者雇用の推進」について、新規採用者数等の具体的なデータを示すとともに、障がいのある職員の声を掲載し、管理監督者向けには、各所属での好事例や障がいのある職員の声を掲載した資料を配付し、所属での取組みや研修等に反映していく。 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めざ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していく。 受験者確保に向けて、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、障がいの種類や特性を勘案して配置計画を立てる等の採用後の配慮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	<ul style="list-style-type: none"> 「『かながわ教育学講座』を通して、神奈川県教育について知り、教員の仕事について学ぶことができましたか」という受講者アンケートに対して、「とてもできた」、「できた」と合わせて100%が回答したことから、受講者の教職への理解の深化を図ることができた。 <p>【新型コロナウイルス感染症の影響を受けたもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> 大学等での事業説明会の中止により、周知活動が十分にできなかったことから、受講者数は昨年度の268名から172名に減少した。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> 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。

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、神奈川県教育の理解を深めることを目的に、平成20年度から実施。

	<ul style="list-style-type: none"> 大学等での事業説明会の中止により、十分な周知活動ができず受講者数が減少したことから、対面による事業説明ができない状況となった場合の対応が課題である。
今後の対応方向	<ul style="list-style-type: none"> 学生ポータルサイトへの情報提示及び「かなチャンTV」を利用した動画配信等も含めて周知していく。 説明会については、対面による事業説明ができない状況にも対応できるよう、オンラインビデオ会議ツールの利用や、動画配信等も含めて実施していく。
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	<ul style="list-style-type: none"> 「『着任に向けた準備』では、教員生活をスタートするにあたっての不安や疑問を共有し、その解消または軽減をすることができましたか」という受講者アンケートに対して、「とてもできた」と「できた」を合わせて96.5%が回答していることから、着任に当たっての不安や疑問の解消や軽減を図ることができた。 赴任予定校研修は、「教育職員免許法の特例法」を受けて、教育実習を実施していない新規採用予定者を対象に最大5日間の研修を実施し、2名が受講した。
課題	<ul style="list-style-type: none"> コロナ禍においても、新規採用予定者が教員生活をスタートするにあたっての不安や疑問の解消又は軽減を更に図っていくことが課題である。
今後の対応方向	<ul style="list-style-type: none"> 対面実施を基本とするが、今年度のアンケート結果からインターネットを活用した実施方法でも成果が得られているため、実施時期の状況を踏まえ最適な方法を選択していく。
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	<ul style="list-style-type: none"> 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、教職セミナーを実施した。また、令和2年度より県立特別支援学校の生徒に募集を行い、延べ18名の生徒が参加した。受講者数は、昨年度の延べ337名に対して、延べ577名と大幅に増加した。 「講座を通して、教員になりたいという気持ちが高まりましたか」という受講者アンケートに対して、「とても高まった」と「高まった」を合わせて97.0%が回答していることから、教職への理解と将来の神奈川の教員としての人材育成を図ることができた。
	 <p style="text-align: center;">高校生のための教職セミナー</p>
課題	<ul style="list-style-type: none"> 教職セミナーの受講者数は大幅に増加したが、講座内容や実施時期により、申込者数に偏りがあることが課題である。
今後の対応方向	<ul style="list-style-type: none"> 高校生のニーズに沿った内容に精選していくとともに、ニーズが高い講座は別日に2回実施していく。
取組み6 「かながわ学校管理職育成指針」の策定	
実績・成果	<ul style="list-style-type: none"> 管理職のリーダーシップやマネジメント能力がますます重要となっている一方、40歳代から50歳代前半までの教員が非常に少なく、今後の管理職の計画的な育成が課題となっている。こうしたことから、計画的かつ一貫した管理職人材育成のため、令和3年3月に「かながわ学校管理職育成指針」を策定した。
課題	<ul style="list-style-type: none"> 「かながわ学校管理職育成指針」に沿った管理職育成研修体系の内容の充実を

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となる技能・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。

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。

	<p>図ることが課題である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 校長への登用にあたり、マネジメント能力について判定するために、より客観的な評価手法の検討が課題である。 ・ 「かながわ学校管理職育成指針」をしっかりと学校現場に定着させ、管理職人材の育成につなげることが課題である。
今後の対応方向	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修内容の充実を図るため、受講者のニーズを踏まえつつ、管理職育成研修の講座・講義の内容等を検討していく。 ・ 令和3年度から実施する県立学校校長選考アセスメントを円滑に実施し、実施結果を検証していく。 ・ 「かながわ学校管理職育成指針」をしっかりと学校現場に定着させるため、学校現場の意見を十分に参考にしながら、「『かながわ学校管理職育成指針』の運用について」の内容を検討していく。

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	<ul style="list-style-type: none"> ・ わいせつ事案の防止に資する方策等を教育長に提言するため「わいせつ事案防止対策有識者会議」を設置し、これまでの取組みや発生防止のための新たな方策等について検討した。 ・ 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。 ・ セクハラ防止や職場のハラスメント防止に向けた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86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。 ・ 教育長から一人ひとりの教職員に対して、不祥事防止についてメッセージ動画を送信した。 <p>【教育委員会における懲戒処分者数の推移及び事案別懲戒処分数】</p> <div style="display: flex; align-items: flex-start;"> <div style="flex: 1;"> <p>(参考：教育関係職員定数)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</th> <th>令和2年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>54,016人</td> <td>29,062人</td> <td>29,103人</td> <td>29,141人</td> <td>28,987人</td> </tr> </tbody> </table> </div> <div style="flex: 1; margin-left: 10px;"> <p>(単位：人)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</th> <th>令和2年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>わいせつな行為等</td> <td>5</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>7</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>体罰等</td> <td>1</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>3</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>酒気帯び運転等(同乗含む)</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>2</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>交通事故、交通違反等</td> <td>0</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>20</td> <td>10</td> <td>6</td> <td>5</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>27 (22)</td> <td>24 (13)</td> <td>16 (9)</td> <td>17 (9)</td> <td>9 (5)</td> </tr> </tbody> </table> </div> </div>	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	54,016人	29,062人	29,103人	29,141人	28,987人	年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	わいせつな行為等	5	7	8	7	5	体罰等	1	4	1	3	0	酒気帯び運転等(同乗含む)	1	0	0	2	0	交通事故、交通違反等	0	3	1	0	0	その他	20	10	6	5	4	計	27 (22)	24 (13)	16 (9)	17 (9)	9 (5)
平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度																																																	
54,016人	29,062人	29,103人	29,141人	28,987人																																																	
年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度																																																
わいせつな行為等	5	7	8	7	5																																																
体罰等	1	4	1	3	0																																																
酒気帯び運転等(同乗含む)	1	0	0	2	0																																																
交通事故、交通違反等	0	3	1	0	0																																																
その他	20	10	6	5	4																																																
計	27 (22)	24 (13)	16 (9)	17 (9)	9 (5)																																																
	<p>※ 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</p> <p>※ 表中の()内は、県立学校等処分者数で内数</p> <p>※ 服務監督責任により処分を受けたものを除く。</p> <p>※ 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28年度は、政令指定都市を含む。)</p>																																																				


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。

課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 不祥事ゼロプログラムの推進等を通じ、懲戒処分の全体数は減少しているものの、わいせつ事案は、毎年一定程度発生し、減少には至っていないため、新たな取組みを実施するとともに、これまでの取組みに改善等を加え、継続して実施し、わいせつ事案を根絶していくことが課題である。
今 後 の 対 応 方 向	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「わいせつ事案防止対策有識者会議」からの提言を踏まえ、策定したわいせつ事案根絶の取組方針に基づき、教職員の倫理に関する指針等の策定や、児童・生徒が受けた性被害の影響について教職員の理解を深める研修の充実、自分を見つめるチェックシートの作成・活用等の新たな取組みを実施していくとともに、セクハラアンケートの年2回の実施など、これまでの取組みの改善等を行っている。

2 学校支援や教職員研修に関するセンター機能の充実と強化

① 県立総合教育センターの再編整備

取組み1 県全体の研修の充実に向けた取組み	
実 績 ・ 成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・ PFI事業の手法により県立総合教育センターの再編整備を進め、令和3年度からの供用開始に向けて、令和2年12月末に整備を完了することができた。 ・ 再編整備に伴い、全校種・全教科の指導主事等による研修・調査研究・教育相談の様々な知見と機能が集約された。 ・ 県立総合教育センターと、教育事務所及び市町村教育委員会の研修における役割を改めて整理・確認した。
	<p>県立総合教育センター棟</p>
課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県全体の研修を充実させていくために、整理・確認した役割に基づいた研修や新たな取組みを実施し、県立総合教育センター、教育事務所及び市町村教育委員会のそれぞれが、継続して役割を果たしていくことが課題である。 ・ 教育人材の確保や不登校への対応といった学校教育を取り巻く状況の変化等に応じた事業に、機能集約した強みを生かして取り組んでいくことが課題である。
今 後 の 対 応 方 向	<ul style="list-style-type: none"> ・ 引き続き、基本研修・指定研修は県立総合教育センターが全体のリード役を担い、地域の独自性を生かした研修や市町村の施策に基づく研修は、教育事務所及び市町村教育委員会で実施していく。 ・ 新たな取組みとして、教育事務所及び市町村教育委員会の研修を支援するための窓口を県立総合教育センターに設置し、必要に応じて指導主事を教育事務所等に派遣していく。 ・ 県立総合教育センターが主催する研修について、各地域の教員の移動や経費負担に配慮し、研修場所を地域の会場に移して行う「サテライト研修」を教育事務所協力の下、実施していく。 ・ 教育人材の確保に対応するため、教員免許を取得したものの、教職に就かなかった方や、教育現場から長らく離れている教員経験者など、いわゆる「ペーパーティーチャー」向けの研修を、各部門の経験豊富な職員を活用して実施していく。 ・ 不登校の高校生等に対する教育相談の新たな形として、県立総合教育センター内に学習支援を含めた支援を行う高校生版「教育支援センター」としての「K-room」を設置し、社会的自立を促す取組みを進めていく。様々な教科の指導主事等が連携することで、学習だけではなく、社会的自立のための支援も行うなど、不登校生徒の高校への復帰等を支援していく。

② 教職員研修の充実

取組み1 効果的・効率的な研修の実施に向けた取組み	
実績・成果	<ul style="list-style-type: none"> 類似した研修を受講する教員の負担軽減のため、教員免許状更新講習を中堅教諭等資質向上研修の一部とする制度（一部免除制度）を令和2年度より実施し、令和2年度の受講者1,086名中627名が制度を利用した。 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・中堅教諭等資質向上研修講座を開催し、集合研修では述べ57名が参加した。受講者アンケートでは、「実習や演習を自身の業務等に生かすことができた」や、「様々な研修や協議からミドルリーダーとしての意識を持ち、園運営に積極的に関わっていききたい」等の記述が見られた。
課題	<ul style="list-style-type: none"> 他校種の教員免許状取得等、教員免許状更新講習以外の講習受講についても一部免除を検討することが課題である。 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に、幼児教育に係る研修の、より効果的な研修内容や実施方法の検討を進めることが課題である。
今後の対応方向	<ul style="list-style-type: none"> 国の動向を見据えながら、他校種の教員免許状取得等、教員免許状更新講習以外の講習受講についても一部免除となるよう、研修の受講方法や内容について検討していく。 幼児教育に係る研修の効果的な実施方法等について、市町村教育委員会等と引き続き連携しながら検討し、幼稚園教諭、保育教諭等の資質向上を図っていく。
取組み2 教員研修の充実	
実績・成果	<ul style="list-style-type: none"> 初任者研修の未修了者について、次年度の初任者研修の聴講を可能とする実施要項の改定を行った。 「かながわ学校管理職育成指針」にあるめざすべき管理職像の指標に基づき、管理職の研修について整理し、体系の見直し及び再構築を行った。
課題	<ul style="list-style-type: none"> 初任者研修について、教職大学院修了者や臨時的任用職員としての経験等がある初任者と、全く経験のない初任者が同じ校外研修の実施日数となっているため、採用前の経験に応じた内容の研修にしていことが課題である。 管理職研修について、管理職の経験年数に左右されない、受講者のニーズを踏まえた受講方法や講座内容を検討することが課題である。
今後の対応方向	<ul style="list-style-type: none"> 初任者が教職大学院修了者等の場合の初任者研修の実施日数の軽減等について、検討していく。 令和3年度管理職研修において、2年目以上の管理職が新任管理職研修講座等の講義を選択受講することを可能にするとともに、選択受講について更に整理及び精選していくことで、ニーズを踏まえた講座になるよう内容を見直していく。

3 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	<ul style="list-style-type: none"> 「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するとともに、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）や公立小・中学校（政令市を除く）に指導主事を派遣した。 全市町村教育委員会を対象に研究協議会（年1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	<ul style="list-style-type: none"> 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、各市町村の学校数や規模などといった実情を十分に踏まえ、より効果的な指導・助言を行っていくことが課題である。

今後の 対応方向	<ul style="list-style-type: none"> ・ 今後も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）等への個別の訪問や、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について、新型コロナウイルス感染症の感染状況に応じた実施方法を検討しながら実施していく。 ・ 各市町村の学校数や規模などの実情に即し、義務教育9年間を見とおした教育計画に基づい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 公立高校入学者選抜の実施・改善

取組み1 学力検査採点業務等の改善	
実績・ 成果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 平成27年度及び平成28年度の採点誤りを受け、「再発防止・改善策」を策定し、①記述式問題の2系統での採点・点検、②記述内容チェックと誤字・脱字チェック等の役割分担、③合否判定分岐点付近の受検者に対する再点検、④基本マニュアルの見直しに取り組んできた。 ・ 平成30年度入学者選抜からは、問題の質を落とすことなく、採点のしやすい作問を工夫してきた。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 令和3年度入学者選抜における県教育委員会による抽出再点検により、採点誤りが判明し、全校に記述式問題の2系統での照合について、再度の点検を指示したところ6校において合計7件の採点誤りが判明した。さらに、平成31年度入学者選抜について、2校において合計2件の採点誤りが、令和2年度入学者選抜について、1校において2件の採点誤りが判明した。 ・ 採点誤りを防ぐための採点・照合・点検について、重層的な方策を検討し、誤りのない入学者選抜を実施していくことが課題である。
今後の 対応方向	<ul style="list-style-type: none"> ・ 当該高等学校において採点等に関わった教職員（管理職を含む。）からの聞き取りを踏まえた報告を基に、検証を行い、改善方策を策定する。策定した改善方策に基づき、誤りのない入学者選抜を実施していく。

③ 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 及び同（Ⅱ期）の推進・普及	
実績・ 成果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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（Ⅱ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。 ・ 「県立高校改革実施計画（Ⅰ期）成果と課題」を取りまとめ、令和元年度に終了したⅠ期計画における取組みの検証を行い、成果を確認するとともに、課題について整理した。 ・ 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209,500部作成し、県内のすべての国・公立中学生に配布した。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 質の高い教育の充実に向け、各指定校への継続的な支援を行うとともに、オンラインの活用を含めた研究協議会の効果的な実施方法を検討していくことが課題である。 ・ 県立高校改革実施計画（全体）は、令和6年度からの期別計画である県立高校改革実施計画（Ⅲ期）策定時に見直すこととしているが、見直しにあたり社会状況の変化などを的確に捉えて、計画に反映させていくことが課題である。 ・ 県立高校進学希望者等に、県立高校改革がめざす、質の高い教育の充実や魅力ある学校づくりが、しっかりと伝わるよう取り組んでいくことが課題である。
今後の 対応方向	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各指定校の研究の推進に向けて、研究協議会の実施や指導・助言などの支援を継続していく。

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。

	<ul style="list-style-type: none"> 令和4年度予定のⅢ期計画策定時に、全体計画の見直しを行っていく。 県立高校改革を通じた県立高校の魅力が進学希望者等にしっかりと伝わるよう、学校説明会などの機会を活用し、継続的な周知・広報に取り組んでいく。
--	---

令和3年度に向けて学科改編に取り組んだ県立高校

学校名	改編後の学科	改編前の学科
神奈川総合高等学校	普通科（個性化コース・国際文化コース）・ 舞台芸術科	普通科（個性化コース・国際文化コース）

④ 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	<ul style="list-style-type: none"> 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年度の開設をめざし、小田原養護学校湯河原校舎新築工事を実施した。 令和4年4月より、岩戸養護学校において、肢体不自由教育部門に加え、知的障害教育部門の生徒にも給食を提供開始することを目的とした、給食施設整備工事に向け、基本・実施設計を行った。 令和3年3月に作成した「かながわ特別支援教育推進指針」（仮称）（素案）では、「神奈川県の特設支援教育のあり方に関する検討会」より報告された「最終まとめ」及びこれまでの施策や県内の児童・生徒数の推移等を踏まえながら、概ね10年間を見通す中で、本県における特別支援教育の推進を図るため、「特別支援学校の整備」を柱のひとつとし、その施策の方向を示した。  <p style="text-align: center;">小田原養護学校湯河原校舎完成イメージ</p>
課題	<ul style="list-style-type: none"> 今後、国が定める特別支援学校の「設置基準」の内容や、市町村教育委員会等の意向を踏まえ、地域の実情に沿って、効果的な整備の方向を検討していくことが課題である。 障がい重度・重複化、多様化を踏まえ、児童・生徒等の実態に応じた施設・設備となるよう整備していくことが課題である。
今後の対応方向	<ul style="list-style-type: none"> 小田原養護学校湯河原校舎の設置・運営について、引き続き湯河原町と連携し、地域とともにある学校づくりを進めていく。 「かながわ特別支援教育推進指針」（仮称）（素案）に示された、「児童・生徒数の将来推計に伴う地域的課題に対応した学校づくり」「地域の教育資源を活かした、児童・生徒等の居住地に近い学校づくり」「県立特別支援学校の高等部知的障害教育部門への対応」「老朽化対策と教育内容の充実を図るための施設・設備の充実」について、検討を進め、指針を策定する。
取組み2 スクールバス等による通学の支援	
実績・成果	<ul style="list-style-type: none"> 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、118台（継続107台、更新9台、増車2台）のスクールバスを配備し、運行した。 スクールバスの運行により、1,766人の児童・生徒の通学に寄与した。 令和2年度より、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に在籍する生徒のうち、自力通学は困難だが、見守りがあれば路線バスを利用した通学が可能な生徒が在籍する12校に、通学支援員を配置した。 また、自力通学が困難かつスクールバスの乗車が必要な高等部知的障害教育部門の生徒については、マイクロバス9台を新たに配車することで対応した。
課題	<ul style="list-style-type: none"> 令和2年度より実施した、通学支援員の配置等の高等部知的障害教育部門の生徒に対する通学支援の状況を把握し、その成果等について検証することが課題である。

今後の対応方向	<ul style="list-style-type: none"> 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、スクールバスの運行を行っていく。 検証結果を踏まえ、高等部知的障害教育部門の通学支援の充実を図っていく。
---------	---

⑤ 教員の働き方改革の推進

取組み1 勤務時間管理システムの導入	
実績・成果	<ul style="list-style-type: none"> 客観的な勤務時間の把握を行うため、勤務時間管理システムの開発を進め、令和2年11月から勤務時間管理システムを全県立学校に導入した。 客観的な勤務時間の把握により、県立学校において時間外在校等時間の上限（月45時間）を超える職員が一定割合（令和2年12月時点、県立高校等：15.1%、県立特別支援学校5.2%）いることが明らかとなった。
課題	<ul style="list-style-type: none"> 勤務時間管理システムで集計された時間外在校等時間の状況を踏まえ、長時間勤務の縮減を図ることが課題である。
今後の対応方向	<ul style="list-style-type: none"> 長時間勤務の縮減に向け、引き続き、「神奈川の教員の働き方改革に関する指針」に掲げた取組みを進めていく。また、勤務時間管理システムを活用して時間外在校等時間の動向を把握し、恒常的な長時間勤務の要因を解明していく。
取組み2 外部人材の活用	
実績・成果	<ul style="list-style-type: none"> 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、これまでの各学校の業務アシスタント活用事例のうち、効果的な事例を、改めて各学校に周知した。 県立高校等延べ34校で「かながわハイスクール人材バンク」を活用し、学習支援員やスクールキャリアカウンセラーによる、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のできる部活動指導員を県立高校15校に配置した。
課題	<ul style="list-style-type: none"> 業務アシスタントの活用状況については、各学校の規模や業務内容などそれぞれ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り、引き続き、教員の負担軽減を図りながら、部活動を質的に向上させていくことが課題である。
今後の対応方向	<ul style="list-style-type: none"> 業務アシスタントについては、教員及び業務アシスタント本人への継続的な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、国からの予算の拡充について、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17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。

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。

有識者の意見

【大柱全体を通して】

- 採用倍率の増加をめざした上での質の向上も指摘されているところだが、OJTなどの指導に当たる40代の教員の当時の採用数が極端に少なかったことから現場での新採用教員の育成がどのような状況であるのかが危惧される。採用してからの教員としての成功体験や課題解決が進まない、その後の離職率の上昇なども懸念されるので、学校全体で、また、県域で全体的な採用から研修等の一連の充実をするようにしてほしい。
- 教員の確保、育成に関しては、全体として種々の取組みが奏功していると考えられる。

【中柱1-①について】

- 「障がい者雇用の促進」については、法定雇用率にとらわれることなく、積極的に有能な人材の採用を進めることにより、インクルーシブな教育のあり方との調和を図ってほしい。その際、教員、生徒共に通いやすい学校というハード整備についても積極的に進めるようにしてほしい。
- この状況下でも、教員採用候補者選考試験の高い倍率を維持できたことは高く評価できる。他県も日程を工夫するなどの動きを見せており、引き続き努力してほしい。オンラインによる説明会は、ポスト・コロナにおいても受験生確保のため継続してほしい。障がい者雇用については課題が残ったが、自治体のみでなく、高校・大学を含む大きな構想が必要と考える。

【中柱2-②について】

- 教職員研修に関しては免許状更新講習との乗り入れを高く評価できる。ただし、免許状更新講習は廃止の動きも出ており、それも視野に入れた検討が必要になる。

【中柱3-③について】

- 今後は少子化に伴う学校の再編がテーマになってくると思われるが、単に人口減少地域の生徒の選択肢の減少にならないような適正配置をすることと、選択できる学校の一つ一つが魅力のあるものであるべき点について留意してほしい。

【中柱3-⑤について】

- 教員の働き方改革において、業務アシスタント等の配置の効果に差異が出ている。今後の課題だが、教員の仕事は事務的な内容であっても専門性と切り離せない部分も大きい。学校におけるスタッフ構造を教員と職員だけでなく、大学における研究マネジメント人材であるリサーチ・アドミニストレーター（URA）など第3の職種に当たるような存在も考えていく必要があるかもしれない。