

## 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"> <li>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3.3倍と、県内の3政令市及び近隣の4都県市の平均2.7倍と比べて高い倍率を維持することができた。</li> </ul> <p><b>【新型コロナウイルス感染症の影響を受けたもの】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。また、第2次試験の模擬授業における協議を中止した。</li> </ul> <p>教員の採用者数（教員採用候補者選考試験）（令和5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3年度</th> <th>令和4年度</th> <th>令和3年度</th> <th>令和4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>小学校</td> <td>2.6</td> <td>2.1</td> <td>363</td> <td>433</td> </tr> <tr> <td>中学校</td> <td>4.3</td> <td>3.9</td> <td>220</td> <td>231</td> </tr> <tr> <td>中等教育学校</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>高等学校</td> <td>4.6</td> <td>4.2</td> <td>369</td> <td>364</td> </tr> <tr> <td>特別支援学校</td> <td>2.6</td> <td>2.3</td> <td>141</td> <td>148</td> </tr> <tr> <td>養護教諭</td> <td>9.0</td> <td>9.8</td> <td>27</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>3.7</td> <td>3.3</td> <td>1,122</td> <td>1,200</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3年度	令和4年度	令和3年度	令和4年度	小学校	2.6	2.1	363	433	中学校	4.3	3.9	220	231	中等教育学校	-	-	2	1	高等学校	4.6	4.2	369	364	特別支援学校	2.6	2.3	141	148	養護教諭	9.0	9.8	27	23	計	3.7	3.3	1,122	1,200
	最終合格倍率		採用者数																																													
	令和3年度	令和4年度	令和3年度	令和4年度																																												
小学校	2.6	2.1	363	433																																												
中学校	4.3	3.9	220	231																																												
中等教育学校	-	-	2	1																																												
高等学校	4.6	4.2	369	364																																												
特別支援学校	2.6	2.3	141	148																																												
養護教諭	9.0	9.8	27	23																																												
計	3.7	3.3	1,122	1,200																																												
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>																																															
今後の対応方向	<ul style="list-style-type: none"> <li>今後も人材の確保が厳しい状況が続くことを踏まえ、オンライン説明会の実施など、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。</li> </ul>																																															
取組2 障がい者雇用の促進																																																
実績・成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、取組を行った。</li> <li>「神奈川県教育委員会障がい者雇用推進会議<sup>1</sup>」を2回開催し、サポートオフィスの取組、障がい者雇用率、令和4年度の取組等の報告・議論等を行った。</li> <li>令和4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18名を採用した。</li> <li>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の推進するため、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」において、195名を採用した。</li> <li>国に提出した令和3年1月1日から令和4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4年12月31日現在の障がい者雇用率を算出したところ、2.61%となり、法定雇用率（2.5%）を達成した。</li> </ul>																																															

<sup>1</sup> 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の推進するため、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。


	<ul style="list-style-type: none"> <li>働きやすい職場づくりに向けて、障がいのある職員同士が交流できる機会を提供し、66名が参加した。</li> </ul>
課 題	<ul style="list-style-type: none"> <li>法定雇用率が令和6年度に2.7%、令和8年度に2.9%に引き上げられるほか、令和7年度には除外率<sup>2</sup>が一律10%引き下げられることから、現在の雇用を維持したとしても、雇用率が大きく低下してしまうため、雇用率を維持できるよう職員数を確保することが課題である。</li> <li>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が少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。</li> </ul>
今後の対応方向	<ul style="list-style-type: none"> <li>引き続き、「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。</li> <li>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、ICTサポーターと業務サポーターについて、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、引き続き、障がい者が働きやすく定着しやすい雇用を進めていく。</li> <li>サポートオフィスにおいて、職種ごとの研修の実施や、個々の目標に合わせた研修の実施を通じ、人材育成の強化を図るとともに、チャレンジ雇用だけでなく、働きやすさと定着を意識した雇用であるICTサポーター及び業務サポーターについても巡回相談を実施するなど、引き続き、相談支援体制の充実を図っていく。</li> <li>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が少ないという、全国に共通する課題があるため、全国都道府県教育委員会連合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。</li> <li>受験者確保に向けて、教員採用試験の説明会等において、引き続き、障がい者に対する試験実施上の配慮、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。</li> <li>働きやすい職場づくりに向けて、障がいのある職員同士が交流できる機会を、引き続き提供していく。</li> </ul>
<b>取組3 「かながわティーチャーズカレッジ<sup>3</sup>」の実施</b>	
実績・成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>「『かながわ教育学講座』を通して、神奈川県の教育について知り、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では、「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を深めることができた。</li> <li>令和4年度から、チャレンジコース修了者は県教育委員会が実施する公立学校教員採用候補者選考試験の第1次試験免除の特別選考の対象となること、及び国語コースを新設することについて強調して広報活動を行った結果、受講者数は令和3年度の241名から303名に増加した。</li> </ul>
課 題	<ul style="list-style-type: none"> <li>全国的に教員志望者が減少している中、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。</li> </ul>
今後の対応方向	<ul style="list-style-type: none"> <li>教員採用試験の方向性を見定め広く広報活動を行うとともに、遠方からの受講を可能とするオンライン研修を導入するなど、講座内容のより一層の充実を図る</li> </ul>

<sup>2</sup> 除外率

機械的に一律の雇用率を適用することになじまない性質の職務があることから、障がい者の就業が一般的に困難であると認められる業種について、雇用する労働者数を計算する際に、労働者数を控除する割合。

<sup>3</sup> かながわティーチャーズカレッジ

教員志望者に対して、指導主事等の講座や学校現場の体験を通じ、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。

	ていく。
<b>取組4 「フレッシュティーチャーズキャンプ<sup>4</sup>」の実施</b>	
実績・成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和3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こと、及び県外の採用予定者が参加しやすいことも踏まえ、令和4年度からオンライン研修とした。</li> <li>「『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では、「とてもできた」と「できた」を合わせて95.5%が回答したことから、着任に当たっての不安や疑問の解消・軽減を図ることができた。</li> <li>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及び小学校の採用予定者を対象に最大5日間の研修を実施し、希望者25名が受講した。なお、それ以外のすべての採用予定者は、校長面談及び赴任予定校の概要説明等をもって赴任予定校研修に充てた。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>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・軽減を図っていくためのオンライン研修での講座内容の充実が課題である。</li> </ul>
今後の対応方向	<ul style="list-style-type: none"> <li>引き続き、インターネットを活用した実施方法でも十分な成果が得られるよう講座内容のより一層の充実を図っていく。</li> </ul>
<b>取組5 「高校生のための教職セミナー<sup>5</sup>」の実施</b>	
実績・成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>教員に興味・関心を持つ県内の高校生を対象に教職セミナーを実施した。受講者数は令和3年度の延べ614名から延べ863名に増加した。</li> <li>「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では、「とても高まった」と「高まった」を合わせて99.4%が回答したことから、教職への理解を深め、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。</li> </ul>
	 <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"> <li>教職セミナーの受講者数は増加したが、講座内容や実施時期により、申込者数に偏りがあるため、講座内容や実施時期を検討することが課題である。</li> </ul>
今後の対応方向	<ul style="list-style-type: none"> <li>引き続き、高校生のニーズに沿った講座内容に精選するとともに、ニーズが高い講座は別日に2回実施するなど実施方法を工夫していく。</li> </ul>
<b>取組6 「かながわ学校管理職育成指針」の運用</b>	
実績・成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>「めざすべき管理職像」を示した、「かながわ学校管理職育成指針」を運用し、研修や上位職等によるOJTを通じて、計画的かつ一貫した管理職人材育成を図ることができた。</li> <li>研修内容の充実を図るため、受講者を対象としたアンケート等を実施したことで、次年度の研修内容の改善や講師の選定を行うことができた。</li> <li>県立学校の校長への登用に当たり、候補者を対象とした「県立学校校長選考アセスメント」を実施したことで、マネジメント能力を客観的に把握した上で、校長を登用することができた。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>グローバル化や情報化が急速に進展し、社会が激しく変化する中で、学校にはより時代の要請に応じた教育や学校づくりが求められており、そうした教育を取り巻く環</li> </ul>

#### 4 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。

#### 5 高校生のための教職セミナー

教員に興味・関心のある高校生に対して、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。

	境等の変化に応じた研修等へ対応を図ることが課題である。
今後の対応方向	・ 引き続き、国の動向や受講者等のニーズを踏まえつつ、教育を取り巻く環境等の変化に応じて、研修の内容や講師等について、対応を図って行く。

② 県教育委員会の不祥事防止の取組

<b>取組 1 不祥事防止の取組</b>																																					
<p><b>実績・成果</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>令和4年度は、わいせつ事案の根絶を最重要課題として、昨年度から実施している「わいせつ事案防止対策有識者会議」からの提言に基づく取組を継続して実施し、その定着を図った。</li> </ul> <p><b>&lt;わいせつ事案の根絶に向けた取組（主なもの）&gt;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>教職員として求められる5つの基本的な姿勢を示した「神奈川県公立学校教職員の倫理に関する指針」の趣旨等の理解促進を図るための啓発資料を作成した。</li> <li>教職員の心理状況を客観的に分析できるような質問事項を盛り込み作成したチェックシートを教職員に配付し、自己の内面の振り返りに活用した。</li> <li>市町村教育委員会教育長が出席する会議等の場において「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」に係る対応を中心に不祥事防止の協力依頼を実施した。</li> <li>県立学校におけるセクシュアル・ハラスメントの実態をより正確に把握するため、質問項目の見直しを実施した上で、生徒及び教職員へのアンケート調査を年2回実施し、実態把握、事実確認及び被害への対応を行った。</li> </ul> <p><b>&lt;全体的な不祥事防止の取組&gt;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>教職員一人ひとりが不祥事防止を自分ごととして取り組むため、各所属で不祥事ゼロプログラム<sup>6</sup>を作成し、職員の全員参加により職場研修等を実施した。</li> <li>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。</li> <li>教育局職員が県立学校87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。</li> </ul>	<p><b>事案別懲戒処分者数</b> (単位:人)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</th> <th>令和2年度</th> <th>令和3年度</th> <th>令和4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>わいせつな行為等</td> <td>8</td> <td>7</td> <td>5</td> <td>8</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>体罰、不適切な指導</td> <td>1</td> <td>3</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>交通事故、交通違反、飲酒運転等</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>2</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>6</td> <td>5</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>9</td> <td>11</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>	年度	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	わいせつな行為等	8	7	5	8	4	体罰、不適切な指導	1	3	0	0	1	交通事故、交通違反、飲酒運転等	1	2	0	2	0	その他	6	5	4	1	4	計	16	17	9	11	9
年度	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																																
わいせつな行為等	8	7	5	8	4																																
体罰、不適切な指導	1	3	0	0	1																																
交通事故、交通違反、飲酒運転等	1	2	0	2	0																																
その他	6	5	4	1	4																																
計	16	17	9	11	9																																
<p>(参考：教育関係職員定数)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</th> <th>令和2年度</th> <th>令和3年度</th> <th>令和4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>29,103</td> <td>29,141</td> <td>29,081</td> <td>28,940</td> <td>28,956</td> </tr> </tbody> </table> <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。          ※ 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。</p>		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	29,103	29,141	29,081	28,940	28,956																										
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																																	
29,103	29,141	29,081	28,940	28,956																																	
<b>課題</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、根絶には至っていないことに加えて、経験の浅い教職員等の不祥事が高い割合を占め、体罰や不適切な指導等に係る事案も複数発</li> </ul>																																				

<sup>6</sup> 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。



	生していることなどが課題である。
今後の対応方向	<ul style="list-style-type: none"> <li>依然として、わいせつ事案が発生している状況や採用から5年以内の経験の浅い教職員の不祥事が全体の半数以上を占めていることを踏まえ、令和5年度においても、わいせつ事案の根絶を最重要課題として、従来の取組の更なる定着を図っていくほか、経験の浅い教職員の不祥事防止にも重点的に取り組んでいく。</li> <li>体罰や不適切な指導等の防止に係る取組等を強化するなど、近年の不祥事状況も勘案し、適切に対応していく。</li> </ul>

## 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 教職員研修の充実

<b>取組1 効果的・効率的な研修の実施に向けた取組</b>	
実績・成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>教員免許更新制の解消後の教員の主体的な学びの推進に向けて、研修履歴システムを構築し、令和5年度からの運用に向け各学校等に周知を図った。</li> <li>他校種の授業を担当する教員や対象外の研修受講を希望する教員など多様な現状及びニーズに対応し、校種を超えた研修受講や一部聴講制度の整理を行った。</li> <li>教職経験に応じた基本研修や管理職研修の一部において内容を見直し、集合研修とオンライン研修を組み合わせて実施した。</li> <li>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」向けの研修を実施し、155名が受講した。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修履歴システムの安定的運用や研修制度の見直しが課題である。</li> <li>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引き続き検討することが課題である。</li> </ul>
今後の対応方向	<ul style="list-style-type: none"> <li>教員自らが受講履歴を活用し、個別最適な研修受講ができるよう、研修履歴システムの安定的運用を図るとともに、研修の受講方法や内容を見直すことで、教員の主体的な学びの推進を図っていく。</li> <li>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できる仕組みを継続するとともに、選択受講講座についてより受講者のニーズに即した講座内容となるよう整理・精選を進める。</li> <li>「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引き続き実施していく。</li> </ul>

## 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

<b>取組1 小中一貫教育推進のための研修の実施</b>	
実績・成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>「小中一貫教育推進ガイドブック」を基に、市町村教育委員会に小中一貫教育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た。</li> <li>市町村教育委員会を対象に研究協議会を3回開催し、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。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>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の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。</li> </ul>
今後の対応方向	<ul style="list-style-type: none"> <li>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）等への個別の訪問や担当者による研究協議会を実施していく。</li> <li>各市町村の学校数や規模などの実情に即して、義務教育9年間を見通した教育計画に基づく効果的な小中一貫教育の推進が図られるよう、引き続き、必要な情</li> </ul>

	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1 学力検査採点業務等の改善	
実績・成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和3年度、令和2年度及び平成31年度入学者選抜における採点誤りを受け、採点業務に係る研修会を実施し、採点誤りの再発防止に努めた。</li> <li>検査問題の質を確保しつつ、より一層採点誤りを起こしにくい問題となるよう、作問を工夫した。</li> <li>令和5年度入学者選抜において、県教育委員会による抽出再点検を合格発表前に実施し、採点誤りが無いことを確認した。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>今後も基本マニュアルに基づく適切な採点を徹底した上で、県教育委員会による抽出再点検を合格発表前に実施することで、採点誤りを未然に防ぎ、誤りのない入学者選抜を継続して実施していくことが課題である。</li> </ul>
今後の対応方向	<ul style="list-style-type: none"> <li>今後も必要に応じて基本マニュアルの見直しと、採点・点検・照合方法の周知徹底に取り組むことで、誤りのない入学者選抜を継続して実施していく。</li> </ul>

## ③ 県立高校改革の推進

取組1 「県立高校改革実施計画（全体）」 <sup>7</sup> や同（Ⅱ期）の推進・普及、同（Ⅲ期） <sup>7</sup> の策定	
実績・成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>Society5.0など社会状況の変化や、新しい学習指導要領など高校教育をめぐる動きに加え、Ⅰ期・Ⅱ期計画の進捗状況の検証結果や、新型コロナウイルス感染症等への対応で得られた経験等をも踏まえて、「県立高校改革実施計画（全体）」の一部改定を行った。</li> <li>一部改定した全体計画の方向性に沿って、Ⅱ期計画の一部改定及びⅢ期計画の策定を行った。</li> <li>Ⅲ期計画における再編・統合、学科改編、インクルーシブ教育の推進等について、各国・公立中学校長、市町村教育委員会に対して説明会を開催した。</li> <li>県立高校改革の取組について周知を図るため、リーフレットを206,000部作成し、県内のすべての国・公立中学生に配布した。</li> <li>令和6年度再編・統合対象校1組の新校設置に向けて、設置の目的や新校の在り方など、学校づくりを進める上での指針となる「設置計画」を策定した。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>県立高校進学希望者等に県立高校改革の取組内容等がより一層伝わるよう取り組んでいくことが課題である。</li> <li>令和7年度学科改編対象校1校の新学科設置に向けて、対象校職員と県教育委員会職員で構成する準備委員会を開催して「設置計画」を策定するとともに、並行して令和6年度再編・統合対象校1組について開校準備委員会を、令和8年度及び令和9年度学科改編対象校2校、再編・統合対象校5組について準備委員会を開催し、それぞれに向けた支援が課題である。</li> </ul>
今後の対応方向	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育の質の充実、学校経営力の向上により、魅力と活力にあふれる県立高校をつくとともに、県立高校への進学を希望する中学生を確実に受け入れることができるよう、引き続き、県立高校改革実施計画に基づく取組を実施していく。</li> <li>令和6年度再編・統合対象校1組の新校設置に向けた開校準備委員会の開催や、令和7年度学科改編対象校1校の「設置計画」の策定など、準備を着実に進めていく。</li> </ul>

<sup>7</sup> 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。（「全体計画」という。）

<sup>7</sup> 県立高校改革実施計画（Ⅲ期）

令和6年度から9年度までの具体的な工程表を取りまとめたものであり、全体計画で示した内容に従って、Ⅰ期計画、Ⅱ期計画との連続性を保ちつつ、また一方で国の動向や社会状況の変化に対応したものととして、策定。

令和5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
横浜瀬谷高等学校	瀬谷高等学校
	瀬谷西高等学校
逗子葉山高等学校	逗葉高等学校
	逗子高等学校
相模原城山高等学校	城山高等学校
	相模原総合高等学校

④ 県立特別支援学校の教育環境の整備

取組1 県立特別支援学校の整備	
実績・成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>川崎南部地域の特別支援学校の地域的課題に対応するため、令和4年9月に川崎市の保有する候補地について、新築計画を進めるための覚書を締結した。</li> <li>湘南地域の特別支援学校の地域的課題に対応するため、増改築予定の建物の耐震診断や敷地測量等の調査を実施した。</li> <li>横浜東部地域の特別支援学校の地域的課題に対応するため、令和4年11月に横浜市が保有する土地を候補地とすることを横浜市教育委員会と確認した。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>「かながわ特別支援教育推進指針」に沿って、今後、特別支援教育を必要とする子どもたちの増加や、障がいの重度・重複化、多様化等へ対応するため、地域ごとに個別の特別支援学校の設置計画等を取りまとめていくことが課題である。</li> </ul>
今後の対応方向	<ul style="list-style-type: none"> <li>川崎市内への県立特別支援学校の新設及び湘南方面の県立特別支援学校等の増改築に向けて、引き続き、必要な調査等を実施し、その結果を踏まえ、各学校の設置計画等を策定し、早期の開設をめざして、準備を進めていく。</li> <li>横浜市内への県立特別支援学校の新設に向けて、引き続き、市教育委員会と連携しながら、具体的な工程等について、検討を進めていく。</li> </ul>
取組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"> <li>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、令和3年度に引き続き、117台のスクールバスを配備・運行し、1,784人の児童・生徒の通学を支援した。</li> <li>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、令和3年度に引き続き、通学支援員を配置した。</li> <li>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10台を配車することで対応した。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>高等部知的障害教育部門の生徒に対する通学支援の詳細な状況を把握し、各学校の取組の工夫を全県立特別支援学校で共有することが課題である。</li> </ul>
今後の対応方向	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、引き続き、スクールバスの運行等を行っていく。</li> <li>各学校の通学支援の状況を会議等において共有することで、引き続き、高等部知的障害教育部門の生徒に対する通学支援の充実を図っていく。</li> </ul>

有識者の意見

【大柱全体を通して】

- 学校教育における教員の確保と育成は喫緊の課題である。働き方改革の推進や教員の質の確保など取り組むべき課題は多いが、引き続き、県教育委員会による計画的な教員の確保と質の高い教員の育成が望まれる。

- 全国的に教員の確保と質の向上が喫緊の課題となっている。大柱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」では、こうした課題への取組の成果がまとめられている。

**【中柱1-①について】**

- 神奈川県では、採用試験の工夫・改善等により、「全校種の合格倍率は3.3倍と、県内の3政令市及び近隣の4都県市の平均3.3倍と比べて高い倍率を維持」している。こうした成果は大いに評価したい。ただし、教員の質の問題も大切である。そのために、「かながわティーチャーズカレッジ」や「フレッシュティーチャーズキャンプ」など様々な研修講座の改善・実施などが計画的・継続的に実施されていることは貴重な取組と言えよう。

その中で、「高校生のための教職セミナー」については、参加者も令和3年度から約250名増加していることに注目したい。教職に就いた者の約7割は、大学入学前にその意思を固めているというデータがある。上記取組の拡充とともに、教師自身が、将来の同僚となりうる人材（児童・生徒）を育成しているとの自覚も促したい。

- 採用試験の工夫やそのほかの改善により、採用試験の全校種の合格倍率が3.3倍となるなど近隣の4都県市を上回る倍率が出たことは評価できる。今後も、教員採用のための改善をさらに進め、神奈川県で教壇に立つ教員の確保に努めてほしい。

2年間の障がい者の採用計画に基づき、法定雇用率の2.5%を超えた2.61%という障がい者雇用率を達成したことは評価できる。さらに、法定雇用率が引き上げられることを考えると引き続き計画的な採用を続ける必要がある。

**【中柱2-①について】**

- 「ペーパーティーチャー」向け研修は、人材確保の面から重要である。教職は、やり甲斐のある職業であることを広く社会に知ってもらう必要がある。

- 研修履歴システムを構築し、ニーズに合った教員研修を構築したことは評価できる。今後は教員自らが受講履歴を活用した研修の充実が望まれる。

**【中柱3-④について】**

- 「かながわ特別支援教育推進指針」のもと川崎市、横浜市など政令市と連携し、地域的課題の解消をめざした県全体の特別支援教育の充実に向けさらに努めてほしい。