

## 基本施策5 信頼される学校づくり

### 施策の柱10 教員の資質を向上し、互いに高め合う職場づくりを推進する

取組23	大量退職に対応したミドルリーダーの育成等による指導力の向上
担当課	学校人事課、総合教育センター

○教員の指導力の向上を図るために、平成29年12月に定めた「群馬県教員育成指標」に基づき、教職員研修を充実します。

令和元年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「群馬県教員育成指標」を踏まえ、国や県の動向、今日的な教育課題に対応した研修を実施した。【R1拡充】</li> <li>・「群馬県教員育成指標」における「学校経営」のキャリア段階Ⅲの充実を図る研修を実施した。【R1新規】</li> </ul>
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「ICT活用指導力向上研修講座」などの今日的な教育課題に対応した研修を実施し、受講者の職種・職務に対応した資質能力の向上に寄与することができた。</li> <li>・「カリキュラム・マネジメント推進研修講座」や「学校組織マネジメント推進研修講座」の研修を実施し、キャリア段階Ⅲで求められるマネジメント力の充実を図ることができた。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・今日的な教育課題に応じた研修の充実を図るために、授業の進め方や学校の課題等について考える講座を開設し、最新の教育課題への対応力向上に資する必要がある。</li> <li>・学校の中核となる教員を育成するために、各キャリア段階において、学校経営に参画し学校の課題解決を図ることができる研修を充実する必要がある。</li> </ul>

○若手教員の研修を体系化し、指導力の向上に取り組めます。

令和元年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経験年数及び校種に応じて初任者研修、2年・3年・4年・5年目経験者研修など、初任段階における連続性のある研修を実施した。</li> <li>・初任段階の研修に必要な研修内容を再構築した。【R1拡充】</li> </ul>
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・初任段階の研修の連続性や経験年数の段階性を踏まえ、教科指導や学級経営等の課題解決を図り、実践的指導力の向上が図れた。</li> <li>・初任者研修（小・中学校、養護教員）に必要な研修内容を整理・精選したことにより、受講者の多忙化解消につなげることができた。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員の多忙化解消など働き方改革と教職員の資質向上の推進の観点から、初任段階における研修内容や日数の適正化を図る必要がある。</li> <li>・指定された初任段階の研修だけでなく、教職員の課題やキャリア段階に応じた研修の位置付けを更に明確にし、企画立案していくことが課題である。</li> </ul>

○教育研修員研修を通して、群馬県の教育活動の推進者を育成します。

令和元年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育の今日的課題の解決や実践的指導力の向上を目指し、長期研修、長期社会体験研修、特別研修を実施した。</li> <li>・今日的な教育課題を踏まえ、長期研修の領域に「小学校プログラミング教育」を追加した。【R1新規】</li> </ul>
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・今日的な教育課題の解決に向けた研究を通して、提案性のある教材や指導資料を開発し、授業実践に結び付けることができた。</li> <li>・「小学校プログラミング教育」において、国語科・算数科・理科・図画工作科の4教科で、プログラミングの体験などを取り入れた授業モデルを作成することができた。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教材開発研究や授業研究等の更なる充実を図ることにより、研究成果を積極的に県内の学校等へ普及していく必要がある。</li> </ul>

○教員の年齢構成を踏まえ、ミドルリーダーの育成及び資質向上に取り組むとともに、多数の若手教員と少数の中堅教員集団をまとめていく管理職のマネジメント力を強化します。	
令和元年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・11年目を対象に中堅教諭等資質向上研修（幼稚園、小・中、高校、特別支援、養護、実習）を実施した。</li> <li>・新任の園長、校長、副校長、教頭を対象に研修を実施した。</li> </ul>
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中堅教諭等資質向上研修では、受講年次を11年目に移行し、学校運営の中核となっている中堅教諭等245人に対して資質・能力の向上を図ることができた。</li> <li>・管理職対象の研修では、新任者300人に対してマネジメント力の向上を図ることができた。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・喫緊の課題である「働き方改革」や「リスクマネジメント」についての理解を深め、実践に結びつけられる研修内容を取り入れていく必要がある。</li> </ul>

○目的を明確にした人事異動を積極的に推進し、学校組織を活性化させるとともに、個々の教員の指導力の向上に取り組めます。	
令和元年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和元年度末人事 市町村立学校 3,122件、異動率 30.2% 中堅教員交流60人（派遣30人、帰任30人） 山平交流（へき地⇄平坦地） 79人 小中間交流（小学校⇄中学校） 294人 県立学校 930件、異動率 22.5%</li> </ul>
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学力向上や授業改善等の学校課題の解決に向け、過欠の状況や教科需要等を踏まえ、バランスよく配置するとともに、山平交流や小中間交流を積極的に行い、一人一人の教員の資質向上に努めることができた。</li> <li>・中堅教員の職能成長を期した積極的な異動を推進し、他市町村への異動が活性化した。</li> <li>・県立学校においては、全県的な立場に立ち、適材適所の配置を行うことができた。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・複数の市町村経験を積ませたり、研修の機会を付与したりして、教科指導及び教育活動全体に係る教員の指導力を向上させる。</li> <li>・教員の大量退職が続くため、特に中堅、若手教員の資質向上を図る。</li> <li>・県立学校において、専門性の高い教員の勤続年数が長くなる傾向にある。</li> </ul>

○人事評価制度の適正な運用を通して、個々の教員の職能成長を促します。	
令和元年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新任校長・副校長・教頭・事務長（県立学校）を対象として制度概要の講義、事例研究等を実施した。</li> <li>・経験年数別の研修（初任者・6・11年目）にて、制度概要の講義を実施（4～6月）した。</li> <li>・校長以外の教職員を対象とした能力評価結果の昇給反映の在り方を検討するとともに、これまでの運用上の課題等を検証した。</li> </ul>
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修等を通じ、評価者・被評価者に制度の目的や意義等を引き続き周知したことにより、教職員の制度理解を進めることができた。</li> <li>・校長以外の教職員を対象とした能力評価結果の昇給反映について、制度設計を行い、次年度からの制度改正に向けて、関係者へ周知することができた。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・制度改正に伴い、人事評価の公正性・透明性の確保と円滑な運用に向けて、改めてその目的・意義等について継続的に周知を図っていく必要がある。</li> </ul>

## 基本施策5 信頼される学校づくり

### 施策の柱10 教員の資質を向上し、互いに高め合う職場づくりを推進する

取組24 児童生徒に対する心のケアができる力をはじめとした様々な課題への対応力の向上

担当課 義務教育課、高校教育課、特別支援教育課、総合教育センター

○児童生徒の発達段階に応じた諸課題に対して適切な対応ができるように、学校全体及び個々の教職員の指導力向上に取り組めます。

令和元年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国家資格である公認心理師を任用し、専門性の高い有資格者をより多く学校に配置し、それらの専門家が教職員に助言等を行うことができるようにした。</li> <li>・各校の生徒指導担当者や教育相談担当者等を対象とした会議において、発達段階に応じた諸課題への適切な対応等に係る指示伝達を行うとともに、班別研究協議では、効果的な指導・支援方法等について参加者同士の協議を行った。</li> <li>・研修支援隊として、各学校の校内研修、教育委員会や研究所が開催する研修会等の講師として参加した。</li> </ul> <p>幼・小・中・高・特支の学校への支援 計22回、延べ受講者685人 市教委・研究所への支援 計2回、延べ受講者67人</p>
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・小学校で88.6%、中学校で92.5%の学校が、「教職員の相談技術が向上した」と回答した（SC事業評価）。</li> <li>・令和元年度における全日制課程生徒の問題行動件数は前年度比で72件減少した。また、中途退学者数についても前年度比19人減少した（県調査）。</li> <li>・生徒指導上の諸課題への対応に係る学校全体としての指導力の向上が図られた。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・児童生徒の心のケアに関する校内研修等を行い、教職員の更なる指導力の向上を図る。</li> <li>・生徒指導担当者及び教育相談担当者以外の教職員の指導力の一層の向上が必要である。</li> </ul>

○スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーが相談活動をしやすい環境整備を進めるとともに、子どもの発達段階に適切に対応することができるよう、教員の指導力を高め、学校の教育相談体制を充実します。

令和元年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国家資格である公認心理師をスクールカウンセラーとして任用し、専門性の高い有資格者をより多く学校に配置することができた。</li> <li>・スクールカウンセラー連絡協議会を開催し、スクールカウンセラーの役割や学校での業務内容等について協議を行った。</li> <li>・初任者研修、経験者研修、中堅教諭資質向上研修、臨時的任用教職員研修講座、新任生徒指導主事研修等、生徒指導・教育相談に関わる講座を35講座実施した。</li> <li>・学校や教育研究所等に対し、生徒指導・教育相談に関わる研修支援を19研修実施した。</li> <li>・教育相談初級研修講座、教育相談中級研修講座を実施した。</li> </ul>
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公認心理師を任用することで有資格者の任用割合が大幅に上昇した（46%→61%）。</li> <li>・小学校で88.6%、中学校で92.5%、全日制で92%、定時制・通信制で80%の学校が、「スクールカウンセラー配置により教職員の相談技術の向上に効果があった」と回答した（教育相談調査より）。</li> <li>・児童生徒の心情の把握、よりよい人間関係の構築や問題行動の未然防止に資することができた。</li> <li>・生徒指導・教育相談の基礎的、発展的な理解と技能について、講義・実習等を通して実践的指導力の向上に資することができた。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校において心理や福祉の専門性を生かした支援がさらに充実できるよう、スクールカウンセラーとスクールソーシャルワーカーの効果的な活用例を周知していくことが必要である。</li> <li>・同一のSCが中学校と同区域の小学校を担当できるよう、任用や配置を工夫する必要がある。</li> <li>・各校に対し、心理や福祉の専門性を生かした支援がさらに充実できるよう、スクールカウンセラー及びスクールソーシャルワーカーの効果的な活用例をさらに周知していくことが必要である。</li> <li>・生徒指導・教育相談にかかわる研修を推進し、教師の指導力を高め、子どもの心のケアに取り組む学校の対応力向上と教育相談体制の充実を図る。</li> </ul>

○全ての教員が特別支援教育の理念を理解し、発達障害等の特別の支援を必要とする児童生徒への適切な指導ができるよう、教員個々の専門性を高めます。	
令和元年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各校の生徒指導担当者や教育相談担当者等を対象とした会議において、発達障害等特別な支援を要する児童生徒への指導について指示伝達を行うとともに、班別研究協議では、効果的な指導・支援方法等について参加者同士の協議を行った。</li> <li>・発達障害のある児童生徒理解及び指導の充実に関する研修会を実施した。（発達障害等に係る研究協議会（すべての校種）：1回、高等学校等特別支援教育研究協議会：1回）</li> <li>・エリアサポートモデル校（玉村町立芝根小、高崎市立金古小、中之条町立中之条小、邑楽町立中野小）における実践研究を行った。</li> <li>・発達障害の内容を中心とした研修を教員の経験年数や役職等に応じて実施した。 基幹研修：19回 延べ受講者1,245人 指定研修：6回 延べ受講者252人 希望研修：2回 329人</li> </ul>
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特別支援学校に配置されている専門アドバイザーを効果的に活用するなど、外部の専門家と連携して対応するケースが増加している。</li> <li>・令和元年5月1日現在で、本県の高校の95.8%が特別支援教育に係る教員研修を実施している（県調査）。</li> <li>・個別の指導計画を作成し指導・支援について共通理解を図るなど校内体制整備が進んできている。</li> <li>・発達障害等に対する理解が進み、具体的な指導・支援による工夫が広く行われている。</li> <li>・発達障害の理解や対応については、ニーズが多いため、経験年数に応じた研修を充実させた。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生徒指導担当者及び教育相談担当者以外の教職員の指導力を一層向上させる必要がある。</li> <li>・特別支援教育に係る教員（校内）研修の実施率の向上が必要である。</li> <li>・個別の指導計画・個別の教育支援計画を小から中、中から高へと確実に引継ぎ、切れ目ない支援ができる体制づくりが必要である。</li> </ul>

○学校や教員が心理や福祉等の専門スタッフ等と連携・分担する「チーム学校」体制を整備し、学校の機能を強化します。	
令和元年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県で配置しているスクールカウンセラースーパーバイザー、スクールソーシャルワーカー、生徒指導担当嘱託員を集め、「チーム学校づくり推進協議会」を開催した。</li> <li>・協議会では実践発表や事例検討を通して、「チーム学校」体制を構築するためのそれぞれの役割や連携の在り方について協議した。</li> </ul>
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・スクールカウンセラーの相談件数 小学校：13,598件 中学校：12,992件 高等学校：3,985件</li> <li>・教職員等に対する助言・支援 小学校：25,074件 中学校：18,271件 高等学校：3,285件</li> <li>・派遣型スクールソーシャルワーカー 支援件数：403件</li> <li>・巡回型スクールソーシャルワーカー 支援件数：2,856件 関係機関との連携：341件</li> <li>・生徒指導担当嘱託員 指導件数：7,088件</li> <li>・相談件数・支援件数は増加傾向にある。複合的な課題を抱える児童生徒に対しては、それぞれの専門性を生かした支援を行ったり、教職員へ助言したりすることで、問題の好転につながる事案もあった。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校とスクールカウンセラー等の外部専門家をつなぐコーディネーター役の教諭を中心に「チーム学校」としての協働体制づくりをより一層図っていく必要がある。</li> <li>・生徒指導にかかわる外部専門家それぞれの役割や強みを、すべての教職員がしっかりと理解できるように周知を図っていく必要がある。</li> </ul>

## 基本施策5 信頼される学校づくり

### 施策の柱10 教員の資質を向上し、互いに高め合う職場づくりを推進する

取組25	教職員が力を十分発揮できる職場の環境整備と健康の保持増進	担当課	福利課・学校人事課
○学校の組織運営体制の充実を図り、学校経営上の課題等にチームとして対応できるようにします。			
令和元年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「勤務時間の適正な管理並びに総労働時間短縮のための指針」を発出した。（3・4月）</li> <li>・全校長会議における指導助言及び定例校長会における指導助言を行った。（4月）</li> </ul>		
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「勤務時間の適正な管理並びに総労働時間短縮のための指針」において、連携した取組を進め、特定の教職員が業務を抱えることなく、組織として対応できるよう促し、教職員間の協力体制の確立や持続可能な運営体制の構築に努めることができた。</li> </ul>		
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・校務分掌の整理や精選及び役割分担の再編成を行ったり、業務内容のマニュアル化・スケジュール化を図ったりして、組織的な業務改善を推進する。</li> </ul>		
○教職員同士のコミュニケーションを図る機会を増やし、悩みや不安等を率直に話せる職場環境づくりを推進します。			
令和元年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「勤務時間の適正な管理並びに総労働時間短縮のための指針」を発出した。（3・4月）</li> <li>・全校長会議における指導助言及び定例校長会における指導助言を行った。（4月）</li> <li>・「学校におけるハラスメントの防止に向けて」の配布を行った。（3・4月）</li> <li>・特配教員の配置を行った。</li> <li>○公立学校共済組合群馬支部事業を活用した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ウォーキンググランプリ（3人1チームを作り、1ヶ月間のチーム合計歩数及び所属所平均歩数を競う）への参加 507チーム1,506人</li> <li>・健康づくり支援事業（所属所等が組合員に対して開催する健康づくり等に関する講習会等への費用助成）の利用 13所属</li> </ul> </li> </ul>		
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各種特配教員を配置して、一人一人の持ち時数を減らすことにより、教員同士で教材研究や学級経営等の意見交換を行ったり、教頭の負担を軽減して相談に応じられるようにすることができた。</li> <li>・公立学校共済組合群馬支部事業を活用することで、健康の保持増進だけではなく、職場のコミュニケーションの促進につながった。</li> <li>・ウォーキンググランプリの参加者は年々増加し、職場内での会話が aumentata 等楽しみながら健康づくりを実施できたことが実施後アンケートからうかがえた。</li> </ul>		
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・風通しがよく、働きやすい職場環境づくりを進める。</li> <li>・校内以外の相談窓口についても周知徹底を図る。</li> <li>・コミュニケーションが円滑にとることができる働きやすい職場環境づくりを、さらに進めていく。</li> </ul>		
○質の高い教育活動や適正な職務遂行を確保するため、ワークライフバランスの実現が不可欠であるとの観点に立ち、総労働時間の短縮を推進します。			
令和元年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・給特法の一部改正を受け、「群馬県立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」及び「群馬県立学校の教育職員の勤務時間の上限に関するガイドライン」を制定した。【R1新規】</li> <li>・教職員の多忙化解消に向けた協議会からの「提言2019」を踏まえ、管理職を対象とした「情報交換会」の実施【R1新規】、スクール・サポート・スタッフ及び部活動指導員の増配置等を行った。【R1拡充】</li> <li>・「勤務時間の適正な管理並びに総労働時間短縮のための指針」を発出した。（3・4月）</li> <li>・全校長会議及び定例校長会（4月）、各種会議及び研修会における指導助言を行った。</li> </ul>		
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・長時間勤務の状況について、各学校種とも一定の改善が見られた。</li> <li>・各市町村教育委員会においても県立学校と同様の規則及びガイドラインを策定するなど、長時間勤務の改善に向けて、連携して取組を進めることができた。</li> <li>・校長会議や各地区人事会議、各種研修会等において、休憩時間の確保や年次有給休暇等の取得促進に向けて周知を図り、環境整備に努めることができた。</li> </ul>		
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・長時間勤務は改善傾向にあるものの、規則・ガイドライン等の趣旨を踏まえ、さらなる改善が必要である。</li> <li>・長時間勤務の改善のみを目的化することなく、教育の「質」の維持・向上を図りつつ、業務改善と効率化に向けた取組を引き続き進めることが必要である。</li> <li>・総労働時間の短縮や年次有給休暇の取得促進が、教職員の心身の健康と福祉の増進に必要不可欠であるとともに、自己啓発の機会であることの認識を深める。</li> </ul>		

○教職員が健康づくりに主体的に取り組むことを推進するとともに、メンタルヘルス不調等に対して組織として適切な対応を図ることで、教職員の心身の健康の保持増進を推進します。	
令和元年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「群馬県教育関係職員第2次心の健康づくり計画」に基づく事業を実施した。</li> <li>・メンタルヘルス相談 相談件数 延10件</li> <li>・ストレスチェック事業 受検率 97.0% <ul style="list-style-type: none"> <li>高ストレスと判定された者 457人 (受検者の8.7%)</li> <li>医師による面接指導の実施 13人 (高ストレス者の2.8%)</li> <li>集団分析結果 教育委員会全体の総合健康リスク値 91</li> <li>総合健康リスク値が高かった所属への訪問指導 (職場環境改善コンサルテーション) 3 所属</li> <li>職場環境改善のための事例集の作成</li> <li>集団分析結果活用報告の実施 (県立学校)</li> </ul> </li> <li>・メンタルヘルス研修 <ul style="list-style-type: none"> <li>ストレスチェック結果活用研修 集団分析結果活用研修：管理監督者等 158人</li> <li>セルフケア研修：一般教職員 81人</li> <li>階層別メンタルヘルス研修 716人</li> <li>新任事務局等職員、ミドルリーダー研修 209人</li> </ul> </li> <li>・職場復帰支援の実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>教職員精神保健審査会の実施 年6回 延158件審査</li> <li>職場復帰支援会議 (事務局等職員) 1回実施</li> <li>職場復帰訓練実施 29人 (復職可 23人)</li> <li>訓練中・復職後の保健師による職場・県立学校等訪問 延13件</li> </ul> </li> <li>○公立学校共済組合事業を活用した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員カウンセリング事業の利用者数 延681人</li> <li>・令和元年9月から健康ポイント事業を開始 【R1新規】</li> </ul> </li> <li>○市町村等教育委員会への波及支援を行った。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「市町村等教育委員会との連絡会議」を通じた情報提供</li> <li>・ストレスチェックの実施に努めるよう依頼 (実施予定市町村等 32) (H30年度実施 29)</li> </ul> </li> </ul>
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ストレスチェックの実施について、受検率が僅かだが上昇し、高ストレスと判定された者の割合が初めて10%を切った。</li> <li>・管理監督者からストレスチェック集団分析活用報告を求めたことにより、働きやすい職場環境づくりにつながった。また、職場環境づくりの良い例を集めた「事例集」を作成した。</li> <li>・教職員が主体的に楽しんで健康づくりに取り組むことができるよう、健康ポイント事業を開始した。</li> <li>・「在職者数に占める精神疾患による退職者数の割合 (文部科学省調査)」が、全国平均0.57%に比較して、群馬県は0.34%と低い状況となっている。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・メンタルヘルス相談の相談件数が減少したため、周知を図る必要がある。</li> <li>・健康ポイント事業については、登録利用者が少ないため、更なる周知に取り組む必要がある。</li> <li>・メンタルヘルス不調等を未然に防止するため、職場環境の改善に更に取り組む必要がある。</li> </ul>

○教職員一人一人が教育公務員としての使命を再認識し、県民に信頼される教職員となるよう服務規律確保の徹底に向けた取組を推進します。	
令和元年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育長からの緊急メッセージを発出した。(4月)</li> <li>・「服務ガイドライン」を発出した。(4月)</li> <li>・服務規律の確保に関する通知を発出した。(7・12・3月)</li> <li>・各学校が作成する規律確保行動計画を提出した。(5月)</li> </ul>
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・校長会議や各地区人事会議等において、不祥事の根絶に向けた指導を依頼するとともに、「服務ガイドライン」を作成して積極的な活用を促したり、教育長メッセージや通知等を発出したりして、服務規律確保の徹底に努めることができた。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育職員としての使命感や倫理観を高め、不祥事を根絶する。</li> <li>・規律確保行動計画に基づき、より実効性の高い取組を推進する。</li> </ul>

## 施策の柱10における指標の状況、令和2年度の方角

### 指標の状況

指標		策定時		目標値	2020.4月末時点の最新値		進捗率	備考 (進捗が芳しくない場合や数値に大幅な上下があった場合等、説明を記入)
項目	細目	数値	年度		数値	年度		
公立特別支援学校における特別支援学校教諭免許状の保有状況		66.8%	2017	参考指標	72.6%	2019		
県内学校における時間外勤務の縮減  1か月の時間外勤務が ①45時間超の教職員 ②80時間超の教職員  ※現状値（H30(2017)年度）は、H30年4月～6月の状況について、全体の8%に当たる44校（小20校、中16校、高6校、特支2校）を抽出して調査した。	①小	61.0%	2017	参考指標	45.7%	2019		業務改善の取組等により、一定の改善が見られた。
	①中	82.0%	2017	参考指標	68.4%	2019		業務改善の取組等により、一定の改善が見られた。
	①高	44.3%	2017	参考指標	34.2%	2019		
	①特支	17.3%	2017	参考指標	8.0%	2019		
	②小	13.5%	2017	参考指標	3.1%	2019		業務改善の取組等により、一定の改善が見られた。
	②中	54.2%	2017	参考指標	19.0%	2019		業務改善の取組等により、一定の改善が見られた。
	②高	16.8%	2017	参考指標	7.7%	2019		
	②特支	1.3%	2017	参考指標	0.2%	2019		

### 令和2年度の方角

- ・長時間勤務は全体として改善傾向にあるが、教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則や、勤務時間の上限に関するガイドラインの制定を踏まえ、各市町村教育委員会及び関係機関等と連携しながら、さらなる改善に向けて取組を進めていく。
- ・ストレスチェック事業集団分析結果の活用等により、各職場の職場環境の改善につなげる。その一環として、職場訪問を実施する。
- ・教職員の自発的、継続的な健康づくりを促進するため、健康ポイント事業と既存の公立学校共済事業を連携させて、健康ポイント事業の認知度を上げるとともに、登録者の増加を図る。
- ・「教職員の多忙化解消に向けた協議会」や「市町村等教育委員会との連絡会議」等を通して、市町村の労働安全衛生管理体制の整備促進と機能充実にに向けた支援を行う。

## 基本施策5 信頼される学校づくり

### 施策の柱11 特別の支援を必要とする児童生徒の教育を充実する

#### 取組26 特別の支援を必要とする児童生徒への適切な対応と交流及び共同学習の推進

担当課 管理課、特別支援教育課、総合教育センター

○一人一人の子どもに対する指導及び支援の充実に取り組みます。

令和元年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>特別支援教育の推進及び指導支援の参考となるように、指導資料第31集「高等学校における特別な支援が必要な生徒への切れ目ない支援の実現に向けて」を作成し、Web上に掲載した。</li> <li>公立学校の特別支援教育コーディネーター研究協議会において、個別の指導計画の効果的な活用やケース会議の有効性等についての研修を実施した。（個別の指導計画の作成率：小98.7%、中95.7%、高校54.4%）</li> <li>特別の支援を必要とする児童生徒へ対応する教員の専門性向上のため、特別支援学校機能強化事業を実施した。作業療法士や理学療法士、言語聴覚士、臨床心理士等の専門家を小中学校や特別支援学校に派遣し、一人一人の状態に応じた適切な対応についての助言等を受けた。（派遣件数：延べ104件）</li> </ul>
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>個別の指導計画の作成率は特に小学校、中学校で上昇しており、実際の指導・支援方法等を校内で共通理解した上で児童生徒の支援にあたるなど校内体制づくりが進んできている。</li> <li>特別支援学校機能強化事業による専門家の派遣により、専門家の助言を受け校内で指導・支援の方法を見直し、検討するなど有効に活用することができた。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>指導資料の活用について、研修で紹介する等、県内学校等に周知していく必要がある。</li> <li>個別の指導計画の作成による効果について広く周知し、小から中、中から高へと確実に引継ぐことのできるシステムを作る必要がある。</li> </ul>

○医療的ケアの必要な児童生徒の安全を確保し、安心して学べる教育環境を整えます。

令和元年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>県立特別支援学校11校に26人の看護師を配置し、医療的ケアの必要な児童生徒の教育環境を整備した。</li> <li>群馬県立特別支援学校医療的ケア運営協議会を年2回開催した。</li> </ul>
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>適切に看護師を配置することにより、教職員、看護師、保護者とが連携協力して事故なく学校での安心・安全な医療的ケアが実施できた。</li> <li>各学校での医療的ケアの取組について、医療、福祉等専門家からの指導・助言を受けることで、各学校、県教委、専門家と共通理解を図り、学校での医療的ケアの慎重な実施を進めることができた。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>対象児童生徒の増加・医療的ケアの内容の多様化に対応する必要がある。</li> </ul>

○個別の支援計画の活用を通じて、教育、福祉、保健・医療等の各部局間の連携を図ります。

令和元年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>特別支援教育コーディネーター研修において個別の教育支援計画の効果的な活用方法等について講義を行った。（個別の教育支援計画の作成率：小97.1%、中91.4%、高校19.1%）</li> <li>教育事務所ごとにエリア別連携会議及び地域連携協議会を実施した。</li> </ul>
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>個別の教育支援計画の作成率は特に小学校、中学校で上昇しており、学校だけでなく様々な関係機関と情報共有することで支援の統一化が図られるなど、関係者間の連携体制が進んだ。</li> <li>域内の教育、福祉、保健・医療等の担当者が集まり、各機関の役割や連携について協議したことで、早期から支援の必要なケースについての情報共有や就学後の切れ目ない支援の重要性について共通理解することができた。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>個別の指導計画・個別の教育支援計画を小から中、中から高へと確実に引継ぎ、切れ目ない支援ができる体制づくりが必要である。</li> </ul>

○共生社会の構築に向け、障害のある児童生徒とない児童生徒との交流及び共同学習を組織的、計画的に進め、相互理解を促進します。	
令和元年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特別支援学校担当者を対象に交流及び共同学習推進協議会を実施した。(年1回)</li> <li>・居住地校交流の実践例を紹介するリーフレットを作成し、小中学校及び特別支援学校に配布し、理解啓発を図った。</li> <li>・居住地校交流実施回数は496回(延べ回数)、実施率は小学校31.6%、中学校18.2%。</li> <li>・特別支援学校3年目経験者研修及び特別支援学級新任者研修において、「交流及び共同学習」の基本的な内容を中心とした研修を実施した。</li> </ul>
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・居住地校交流の実施回数、実施率は上昇しており、特別支援学校児童及び保護者が継続実施を希望したり、小中学校の教員が参加する特別支援学校の実態を考慮して授業を工夫したりするなど理解が深まっている。</li> <li>・研修において、講義だけでなく、実践例を聴いたりや協議において意見交換したりすることで、理解を深めることができた。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実践例を参考に組織的、計画的な交流及び共同学習を進めるなど、充実を図る。</li> </ul>

○全ての教員が特別支援教育の理念を理解し、発達障害等の特別の支援を必要とする児童生徒への適切な指導ができるよう、教員個々の専門性を高めます。【取組24再掲】	
令和元年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・発達障害のある児童生徒理解及び指導の充実に関する研修会を実施した。(発達障害等に係る研究協議会(すべての校種):1回、高等学校等特別支援教育研究協議会:1回)</li> <li>・エリアサポートモデル校の指定を行った。(玉村町立芝根小、高崎市立金古小、中之条町立中之条小、邑楽町立中野小)</li> <li>・発達障害の内容を中心とした研修を教員の経験年数や役職等に応じて実施した。 基幹研修:19回 延べ受講者1,245人 指定研修:6回 延べ受講者252人 希望研修:2回 329人</li> </ul>
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個別の指導計画を作成し指導・支援について共通理解を図るなど校内体制整備が進んできている。</li> <li>・発達障害等に対する理解が進み、具体的な指導・支援による工夫が広く行われている。</li> <li>・発達障害の理解や対応については、ニーズが多いため、経験年数に応じた研修を充実させた。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個別の指導計画・個別の教育支援計画を小から中、中から高へと確実に引継ぎ、切れ目ない支援ができる体制づくりが必要である。</li> </ul>

○市立特別支援学校の県立移管に向けて取り組むほか、県立特別支援学校の再編整備を計画的に進めます。	
令和元年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・太田市立太田養護学校の県立移管に向け、調整を行った。</li> <li>・仮設校舎で生徒を受け入れている藤岡特別支援学校高等部について、令和2年度の2学期から新校舎で生徒を受け入れるため、必要な工事を進めた。</li> </ul>
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・太田市との信頼関係に基づき、令和2年4月、太田市立太田養護学校を県立移管し、県立太田特別支援学校を開校した。これまでの教育サービスを維持するとともに、今後は県立学校間の人事交流や研修等による専門性の向上が期待できる。</li> <li>・藤岡特別支援学校の高等部校舎が令和2年度2学期から供用されることにより、これまで以上に地域の特色を生かした作業学習や一般就労を目指した学習を推進できるようになる。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県立移管については、引き続き、設置市と十分協議を行い、条件面での合意を得られたところから移管を進めていく。</li> </ul>

## 基本施策5 信頼される学校づくり

### 施策の柱11 特別の支援を必要とする児童生徒の教育を充実する

#### 取組27 特別支援学校のセンター的機能をはじめとした特別支援教育の相談支援の充実

##### 担当課 特別支援教育課

○特別支援学校のセンター的機能を充実させて、幼稚園、保育所、認定こども園、小学校、中学校、高等学校等にとって相談しやすく、支援を受けやすい環境を整備します。

令和元年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・小中学校、高等学校等サポート事業により、県立特別支援学校の専門アドバイザー22名及び教育事務所の専門相談員11名が学校園を訪問する相談支援を実施した。</li> <li>・相談件数は13,152件（新規4,698件、継続8,544件）。</li> </ul>
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・相談件数は13,152件であり、小中学校等で積極的な活用が図られた。新規相談件数も上昇しており、支援を必要とする児童生徒の把握や専門家の助言を効果的に活用しようとする各学校の取組が進んでいる。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・継続相談については校内支援体制を充実させていくことで自校での解決力を高める必要がある。</li> <li>・個別の指導計画・個別の教育支援計画の作成・効果的な活用及び引継を行う必要がある。</li> </ul>

○各学校等の特別支援教育に関する校内委員会の体制を充実します。

令和元年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公立学校の特別支援教育コーディネーター研修を開催し、校内委員会の重要性等について周知した。</li> </ul>
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・すべての学校園で校内支援委員会を設置し、特別支援教育コーディネーターを指名している。定期的に委員会を開催し、支援を要する児童生徒についての情報共有を図った学校や、特別支援教育コーディネーターを複数指名することで組織的に校内支援体制を進める学校も出てきている。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個別の指導計画等に基づいた校内委員会の組織的、計画的な実施を進める必要がある。</li> </ul>

○各学校における特別の支援を必要とする生徒への指導を充実します。特に、通級指導など高校における指導を充実します。

令和元年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高等学校における通級による指導教室を3校に設置し、特別の支援を必要とする生徒に通級による指導を実施した。（設置校数 H30：2校→R1：3校、利用人数 R1：41人）</li> <li>・通級による指導の実際が分かるパッケージ（教職員向け）及びリーフレット（保護者向け）を作成・配布した。</li> </ul>
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高等学校の通級による指導を希望する生徒が増加し、高校通級制度及び指導の効果に対する高等学校、保護者、本人への理解が広がった。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・小中で実施してきた通級による指導の成果を高校まで確実に継続していくことができるような体制づくりが必要である。</li> </ul>

## 施策の柱 1 1 における指標の状況、令和 2 年度の方向

### 指標の状況

指標		策定時		目標値	2020.4月末時点の最新値		進捗率	備考 (進捗が芳しくない場合や数値に大幅な上下があった場合等、説明を記入)
項目	細目	数値	年度		数値	年度		
特別支援学校の居住地校交流の実施率	小学部	29.1%	2017	35.0%	31.6%	2019	42.4%	
	中学部	16.3%	2017	20.0%	18.2%	2019	51.4%	
小学校、中学校、高等学校等からの特別支援学校または教育事務所専門相談員への相談件数	新規	5,159件	2017	5,000件	4,608件	2019	—	※新規相談については、5,000件程度を維持することを目標とするため、進捗率は算出しない。
	継続	9,368件	2017	6,000件	8,544件	2019	24.5%	

### 令和 2 年度の方向

- ・ 交流及び共同学習のリーフレットの実践例を広く周知するなど活用を促し、組織的・計画的な実践を推進する。
- ・ 小中学校、高等学校等への相談支援を進める中で、ケース会議の積極的な実施や個別の指導計画等の活用を図るなど校内支援体制の構築を推進する。

## 基本施策5 信頼される学校づくり

### 施策の柱12 特色ある学校づくりを推進する

取組28	家庭や地域と一体となった地域とともにある学校づくり
担当課	義務教育課、高校教育課、特別支援教育課、生涯学習課

○学校評価や学校評議員制度等を活用して、学校・家庭・地域が一体となった学校づくりを推進します。	
令和元年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校評議員制度（県立高校（中央中等学校含む））の設置率は100%であった。</li> <li>・評議員数は、男性231名、女性97名であった。</li> <li>・構成メンバーは、学識経験者（34.8%）、保護者（15.5%）、自治会等関係者（12.8%）、企業関係者（12.3%）等であった。</li> <li>・年2回以上の評議委員会を開催し、学校運営の改善・充実を図った。</li> <li>・学校評価結果については、学校のHPにも掲載した。</li> <li>・学校評価の結果及び改善策について、学校関係者評価委員会等による協議を行い、学校・家庭・地域での共有を図るとともに、次年度に改善策を反映させた。</li> <li>・学校や地域の実情に応じた学校評議員の構成により各学校で評議員会を実施した。（特支）</li> <li>・「群馬県学校評価システム」による内部・外部評価の実施及び評価結果の公表を行った。（特支）</li> </ul>
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校評価や学校評議員制度の活用により、学校運営を見直し、学校経営の改善・充実を図ることができた。</li> <li>・地域とのつながりを意識した学校評議員制度により、開かれた学校づくりに役立てることができた。</li> <li>・学校評価結果については学校評議員（学校関係者評価委員）から幅広い視点で評価をいただき、学校運営の改善に役立てることができた。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校・家庭・地域の連携が一層図られるよう、学校運営協議会制度（コミュニティ・スクール）への移行により、一層進めていく必要がある。</li> <li>・学校の重点課題と関連付けた評価項目による学校評価の結果及び改善策を、学校・家庭・地域で共有し、次年度に改善策を反映させる必要がある。</li> <li>・外部評価における保護者の積極的な参画の推進が課題である。</li> <li>・ICT活用による学校評価システムの導入について検討する必要がある。</li> </ul>

○全ての小・中学校において学校支援センターの成果を踏まえ、コミュニティ・スクール等学校・家庭・地域が一層連携・協働する学校づくりを進めるとともに、そうした学校づくりを通して地域コミュニティの形成に取り組みます。	
令和元年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校・家庭・地域の連携の在り方について、県内各地域の優れた取組を共有するため、フォーラムを開催した。</li> <li>・県内9市町村、45校がコミュニティ・スクールに移行した。</li> <li>・吾妻教育事務所主催の研修会において、町村の教育長を対象に、コミュニティ・スクールの成果等について説明した。</li> <li>・県市町村学校教育主管課長会議において、県外の先進的な取組を紹介する講演会を開催した。</li> </ul>
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コミュニティ・スクールに関する最新の情報や取組を提供、共有することで、「地域に開かれた学校づくり」の推進について、学校全体の理解が進みつつある。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・開かれた学校づくりの一環として、コミュニティ・スクールの導入を促進する。（継続）</li> <li>・コミュニティ・スクールへの認識に対する地域差を解消できるよう、啓発活動を行っていく必要がある。</li> </ul>

○地域住民の学校教育活動への協力と、児童生徒の地域活動への参加という、双方向の交流を推進します。	
令和元年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校に配布している「学校教育の指針」において、外部人材を計画的に活用し、学習内容と日常生活や社会事象とのつながりを意識できる機会を設定することを示し、啓発した。</li> <li>・指導資料「はばたく群馬の指導プランⅡ」に、各教科等の授業に活用できる地域人材の一覧を示した。</li> <li>・後掲取組38により、地域住民の学校教育活動への協力について啓発を行った。</li> </ul>
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年間の学習計画に地域の教育力を生かした学習を位置付けている小・中学校の割合が94.9%と成果が見られた。</li> <li>・地域全体で子どもたちを育むための仕組みづくりについて共通理解を図ることができた。</li> <li>・各学校では、指導資料「はばたく群馬の指導プランⅡ」に示した地域人材の一覧を参考に、各教科等で授業における地域ボランティアの活用を工夫している。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域と学校のパートナーシップに基づく双方向の「連携・協働」について、研修会等で啓発を継続する必要がある。</li> </ul>

○教員の生涯学習・社会教育に対する知識・理解を高め、学校・家庭・地域の連携に向けた意識改革を推進します。	
令和元年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校教育関係者、社会教育関係者、行政関係者、地域住民等を対象とした「地域と学校のパートナーシップ推進フォーラム」を5回開催した。(参加者785人)</li> <li>・「各教育事務所社会教育主事の学校等訪問」を116回実施した。</li> </ul>
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域と学校の連携・協働をテーマにした研修会を通して、社会情勢の変化を踏まえた説明や事例発表、講演会を実施することで、地域と学校が連携・協働して社会総掛かりで子どもを育てる必要性に対する認識を深めることができた。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域による学校への「支援」から、地域と学校のパートナーシップに基づく「連携・協働」という双方向の活動へと発展させる意識を持たせることが今後も必要である。</li> </ul>

## 基本施策5 信頼される学校づくり

### 施策の柱12 特色ある学校づくりを推進する

#### 取組29 高校教育改革の推進 担当課 管理課、高校教育課

○新しい学習指導要領の趣旨を踏まえ、高校教育の一層の充実を図るとともに、特色ある学校づくりを更に推進します。

令和元年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>公立高等学校29校を対象に、学習指導要領の趣旨を踏まえた教育活動の推進等を図るため、学校訪問を実施した。</li> <li>全ての県立高校を対象に群馬県高校生ステップアップサポート事業を推進した。</li> <li>群馬県高校生Gアッププロジェクトを実施し、これからの時代に求められる資質・能力や多面的な評価の在り方について研究した。</li> </ul>
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>授業改善の推進をはじめ、学校運営上の諸課題の解決や教育内容・方法の改善・充実に係る指導・助言を行うことができた。</li> <li>新しい学習指導要領の趣旨に沿った授業公開を実施し、教員の専門性の向上に資する取組を行った。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>各校において特色ある学校づくりが推進できるよう、組織的な校内研修を実施し、不断に授業改善を行うことで教員の専門性の向上を図る。</li> <li>生徒の「思考力・判断力・表現力等」の育成するための指導方法や評価方法を研究する。</li> </ul>

○今後の中学校卒業者の大幅な減少や社会の急激な変化の中で、活力ある教育活動を維持・発展させることができるよう、地域住民や学校関係者の意見も踏まえながら新たな再編整備計画を策定し、地域と一体となって高校教育改革に取り組みます。また、再編整備に併せて、男女共学化を推進します。

令和元年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>桐生・みどり地区の県立高校再編整備計画に基づき、地元関係者との意見交換を行うなどしながら、新高校開校準備を進めた。</li> <li>沼田・利根地区において、地区の高校の在り方について、地元関係者との意見交換会を実施した。</li> </ul>
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>桐生・みどり地区の2つの新高校名の決定を始め、所用の開校準備が進行している。</li> <li>沼田・利根地区の高校再編について、今後の進め方の参考となる、関係者の多様な意見を聴取することができた。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>桐生・みどり地区における令和3年4月の新高校開校に向けて、学校を支援していく必要がある。</li> <li>沼田・利根地区の高校再編の検討に当たっては、引き続き地域の合意形成を図っていく必要がある。</li> </ul>

○中学校卒業者の減少に伴い、全県的な視野に立って、バランスの取れた学校規模の適正化に努めるとともに、高校教育改革の推進に係る課題については、随時検討を行って迅速に対応します。

令和元年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>公立高校生徒受入計画に係り、群馬県公立高校生徒受入等連絡調整会議等を実施した。</li> <li>令和2年度公立高校募集定員において、12学級減を実施した。</li> <li>高校教育改革の推進に係る諸課題の検討に当たって、有識者委員会（高校教育改革検討委員会）を3回開催、ワーキンググループ会議を8回開催した。</li> </ul>
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>地区の状況や生徒のニーズ等を踏まえて、募集定員の適正化を図った。</li> <li>有識者委員会からの報告により、今後の高校教育改革推進の方向性を得ることができた。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>今後の中学校卒業者の減少等に対応できるよう、再編整備を行う。</li> <li>高校教育改革の推進に向けて、令和4年度以降を計画期間とする推進計画を策定する。</li> </ul>

## 基本施策5 信頼される学校づくり

### 施策の柱12 特色ある学校づくりを推進する

参考：知事部局所管事項 **取組30** 私立学校の振興 **担当課** 私学・子育て支援課

○私立学校における教育条件の維持向上や保護者負担の軽減を図るとともに、学校経営の健全性が高まるよう、引き続き私学助成の充実に努めます。

令和元年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・私立学校教育振興費補助金により、教員人件費等の経常的経費に対する助成を実施した。（対象学種）幼稚園、小学校、中学校、高校、特別支援学校、専修学校及び各種学校（補助額）6,014,820千円</li> <li>・私立学校教育振興費補助金のうち、23,160円／人を保護者負担軽減分として交付した。</li> </ul>
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校経営基盤の安定化が図られるとともに、保護者負担の軽減が図られた。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・引き続き、助成の充実に図り、保護者負担の軽減を図る必要がある。</li> </ul>

○国の私立高等学校授業料の実質無償化の検討状況を踏まえつつ、保護者の教育費負担の軽減に努めます。

令和元年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・授業料負担の軽減を図るため、私立高等学校等就学支援金を支給した。（支給額）1,831,461千円</li> </ul>
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保護者負担の軽減が図られた。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和2年度から就学支援金が拡充されるが、これに伴い、年収約590万円を境として支援に格差が生じるため、支援格差の縮小を図る必要がある。</li> </ul>

○私立学校と公立学校が連携した全県的な取組を様々な分野で推進します。

令和元年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公立学校と連携が可能な取組について、私立学校に情報提供を行い、積極的な参加を働きかけた。</li> </ul>
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県内12地区で開催される「いじめ防止フォーラム」に私立学校教員が参加する等、公私連携した取組を行った。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・引き続き私立学校に情報提供を行い、積極的な参加を働きかける必要がある。</li> </ul>

## 施策の柱12における指標の状況、令和2年度の方角、基本施策5に対する点検・評価委員会の主な意見

### 指標の状況

指標		策定時		目標値	2020.4月末時点の最新値		進捗率	備考 (進捗が芳しくない場合や数値に大幅な上下があった場合等、説明を記入)
項目	細目	数値	年度		数値	年度		
年間の学習計画に地域の教育力を生かした学習を位置付けている小・中学校の割合		90.4%	2017	100.0%	94.9%	2019	46.9%	

### 令和2年度の方角

・地域による学校への「支援」から、地域と学校のパートナーシップに基づく「連携・協働」という双方向の活動へと発展させられるように研修会等を通して継続的に働きかけていく。

### 基本施策5に対する「群馬県教育委員会の点検・評価委員会」の主な意見

#### 評価できる点

- ・ICTの活用、カリキュラム・マネジメント、小学校プログラミング教育等、新しい学習指導要領に基づき、今日的な教育課題に関する教員研修を実施している。
- ・スクールカウンセラー配置により教職員の相談技術が向上したほか、スクールカウンセラーに相談した生徒のうち、状況の改善が見られた生徒の割合が増加するなど、教育相談体制が充実している。
- ・働きやすい職場環境づくりに向けて様々な取組を行っており、ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された者の割合が初めて10%を切るとともに、全学校種において時間外勤務の縮減が図られている。引き続き、教員の働き方改革を推進してほしい。

#### 課題

- ・高校における個別の教育支援計画及び指導計画の作成率が低下傾向にあり、中学校から高校への切れ目ない支援を進めていくためにも、一層の連携を図る必要がある。
- ・コミュニティ・スクールへの移行について、進みつつあるが、地域と学校の連携・協働に向けて一層推進するとともに、地域差なく、更に取り組む必要がある。
- ・スクールカウンセラーについては、全校配置により相談体制が充実しているものの、相談したい子どものニーズに答えきれていない事例もあることから、一層の充実を図る必要がある。
- ・教員の多忙化解消に向け、スクール・サポート・スタッフ等の人材を活用し、教員が本来業務に集中できる職場環境づくりに努めること。