

基本方針Ⅴ 教育活動を支える環境の整備**<平成27年度施策の取組方針>**

「生きる力」を育む教育活動を支える、優秀な教職員の養成・確保や安全・安心な学習環境の整備など、県民から信頼される質の高い教育環境の整備に取り組みます。

(1) 優秀な教職員の確保・育成

教育的情熱あふれる優秀な人材を養成・確保するため、教員の採用選考方法の充実や工夫・改善を図るとともに、大学との連携による教員の育成などに努めます。また、ライフステージに応じた研修の充実などによる教職員の資質向上や、個々の能力や実績を適切に評価し能力開発等に生かすシステムの確立に努めます。

(2) 安全・安心、快適で、質の高い教育環境の整備

児童生徒の生活の場、学習の場として、教育内容の高度化、指導法の多様化に対応した学校施設・設備の整備を推進します。また、安全・安心で快適な学習環境の整備のため、学校の耐震改修やユニバーサルデザイン化はもとより、危機管理体制の整備・充実を図ります。

(3) 信頼される学校づくりの推進

学校は、教育方針や重点目標等を保護者や地域住民に明らかにするとともに、意見や要望を教育活動の改善に生かしていきます。また、学校の組織としての取組や関係者が一体となった取組を支援するなど、保護者等から一層信頼される学校づくりを推進します。

(4) 雇用・経済情勢への対応

経済的理由により修学が困難な高等学校等の生徒に対し修学支援を行うことにより、教育を受ける機会の保障に努めます。

<関係課>

教育総務課、教育振興課、教育情報課、教職員課、学校教育課、保健体育課

<平成27年度における主な取組と成果（自己評価）>

(1) 優秀な教職員の確保・育成

○ 教員採用試験の選考方法・内容等の改善・充実（教育振興課・教職員課）

ア 平成27年度における主な取組とその成果

- (ア) より優れた人材を確保するため、小学校特別選考を拡充して、英語に加え、新たに算数、理科を追加するという改善を行いました。この選考で採用した教員が中核となり、小学校における理数教育を一層推進していくこととしています。
- (イ) 申込者数が、1,169人（前年度1,264人）で、受験者倍率（受験者／名簿登載者）は4.2倍（前年度比△0.9ポイント）でした。なお、ここ4年間の平均受験者倍率は5.5倍です。
- (ウ) 教員志望の学生に対し、教員としての使命感と実践力を育むため、県内の教育現場において、学習指導はもとより学校行事や体験活動等の様々な教育活動に携わる「教育ボランティア活動」を推進しました。派遣学校数は56校で、派遣人数は延べ196人でした。学生にとっては教育活動に直接携わり、児童生徒への支援を通して教職への魅力を肌で感じることができ、教職への意欲を高めることができました。学校にとっても学生の学習支援により児童生徒に対しきめ細かな指導を行うことができました。

イ 課題・問題点

- (ア) 確かな学力と豊かな心、健やかな体の育成を図るには、教育に対する使命感・情熱に加え、豊かな人間性や実践的な指導力を備えた教職員を確保・育成していくことが必要です。また、今後の大量退職の時期を迎えるに当たり、計画的な教職員の確保の必要があります。

ウ <参考>平成28年度の具体的取組と工夫

- (ア) 創造性に富み、豊富な社会体験や最新の知識など、様々な能力や特性等を持つ優秀な人材を幅広く求めるため、教員採用選考方法の充実や工夫・改善を行います。具体的には、「英語特定資格所有者特別選考」、特別支援学校教育専門試験の第一次試験での実施、社会人特別選考において特別免許状の授与を条件とした選考の実施等を行います。

○ 教職員研修の充実（教育振興課・教職員課）

ア 平成27年度における主な取組とその成果

- (ア) 教職員の資質向上を図るため、経験年数別研修（初任者研修、3年経験者研修、10年経験者研修）、職務別研修、課題別研修に取り組みました。初任者研修については27年度からの実施方法の大幅な見直し（校内研修210時間→150時間、校外研修25日間→13～14日間）により、初任者の負担軽減及び児童生徒と向

き合う時間の確保を図ることができました。また、研修体系の総合的な見直しを図るために、教職員研修検討ワーキングチーム会議等により、現在の教職員研修の点検・検証の作業を進めました。

イ 課題・問題点

- (ア) 教職員研修を教員のライフステージ及び重要教育課題に対応した研修とするには、教職員研修体系を明確化し、研修を精選することが必要です。また、中央教育審議会（教員の資質能力向上特別部会）の答申「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」において示された教員養成の在り方、教員免許制度の在り方、現職研修の在り方などを踏まえ、必要に応じて新たな対応や見直しを行う必要があります。

ウ 《参考》平成28年度の具体的取組と工夫

- (ア) 基礎学力の向上や特別支援教育、ICT利活用能力向上のための研修、民間企業等での社会体験研修など、時代の変化に対応した専門的な知識や指導法の改善等を目的とした計画的・実践的な研修の充実を図ります。
- (イ) 教職員研修検討ワーキングチーム会議を引き続き開催して、現在の教職員研修の精選・整理に取り組むとともに、国の動向を踏まえた検討を進めます。

○ 教職員評価システムの充実（教職員課）

ア 平成27年度における主な取組とその成果

- (ア) すべての公立学校（小学校、中学校、高等学校、特別支援学校）において評価・育成システムを活用し、個々の教職員の校内組織における役割と責任を明確化するとともに、校長等による面談や日常の指導・支援等を行い、教職員の資質向上及び学校組織の活性化を図ることができました。
- (イ) 校長や教諭等を対象としたアンケートの調査結果を生かした評価者研修会を開催し、評価力の向上や指導・育成力の向上等に役立てることができました。
- (ウ) 平成28年度から新たな人事評価制度^{*}を導入するに当たり、平成27年10月～12月に16校を対象に人事評価制度の試行を行い、その結果と反省点を平成28年度からの本格実施に役立てることができました。

イ 課題・問題点

- (ア) 新たな人事評価制度については、より効率的な制度にしていくため、引き続き改善を図っていくことが必要です。なお、平成28年度からの新たな人事評価制度では、評価育成システムにおける自己目標申告書を人事評価制度の業績評価表に移行しました。

ウ 《参考》平成28年度の具体的取組と工夫

(教職員評価制度の充実 (教職員課))

- (ア) 新たな人事評価制度については、教職員一人ひとりが自らの資質の向上や能力の開発に努め、各学校の教育目標の達成や課題の解決に役立てられるよう、また教育現場での運用の状況や課題などを踏まえ、より効果的な制度となるよう取り組みます。

○ 意欲や専門性に富んだ人材の活用 (教職員課)

ア 平成27年度における主な取組とその成果

- (ア) 各学校の特色ある教育活動の実現・推進を人事配置面から支援するとともに、個々の教員の熱意や創意工夫を教育課題の解決に役立てるため、教員の応募指名制度(F A制度)のより一層の活用を推進しました(F A制度による転任 H27:53人)。転任した教員は、学校内で学力向上、特別支援教育の推進等に中核となって活躍しています。
- (イ) 平成27年度末に、平成28年度スーパーティーチャー※として、新たに4人を認証し、スーパーティーチャーの数は25人となりました。

※ スーパーティーチャーの配置状況 (平成28年度)

小学校 12人 (国語2、国語・ICT利活用教育1、算数・ICT利活用教育1、理科・ICT利活用教育1、道徳2、外国語活動2、特別支援1、ICT利活用教育2)

中学校 7人 (国語1、社会1、数学1、理科1、英語1、英語・ICT利活用教育1、生徒指導1)

高等学校 6人 (国語1、世界史1、数学1、化学・ICT利活用教育1、英語1、特別支援肢体不自由教育・自立活動1)

- (ウ) 学校が抱える課題に対応するため、また児童・生徒や各教科について、より高度な知識・専門性を身につけた教員の採用、育成を図るため、採用選考試験の改善による専修免許状取得者の優遇、教職大学院への現職教員の派遣等による専修免許状取得の推奨に取り組んだ結果、平成27年度末に専修免許状を取得している教員数は、733人になりました。

【指標】 専修免許状を持つ教員数

H27目標 730人 → H27実績 733人

イ 課題・問題点

- (ア) スーパーティーチャー制度については、学校や各種研修会等での効果的な活用を促進していく必要があります。一方、ICT利活用教育の推進や特別支援教育の充

実が求められている現状があり、引き続きICT利活用教育や特別支援教育の分野で優れた人材をスーパーティーチャーとして認証する必要があります。

- (イ) 小学校での英語の教科化への対応やグローバル化に対応した教育の推進のためには、外国語（英語）指導及び理数教育に堪能な人材の確保とともに、スーパーティーチャーとしての認証をする必要があります。
- (ウ) 学校が抱える課題に対応するため、また児童・生徒が各教科について、より高度な知識や専門性を身につけた教員による指導が受けられるようにするため、大学院でより専門的に学んだ人材を確保・育成する必要があります。

ウ 《参考》平成28年度の具体的取組と工夫

- (ア) 優れた指導力を持つ教員をスーパーティーチャーとして認証し、十分な活用ができるよう所属校での業務量などにも配慮した上で、その専門的な力量を所属校だけでなく、広く県内において活用し、教職員の指導力向上に取り組みます。更に、今後の認証に当たっては、引き続きICT利活用教育や特別支援教育、また、外国語（英語）教育の分野において優れた人材の発掘に努めます。
- (イ) 英語指導及び理数教育に堪能な小学校教諭の採用に力を入れるとともに、英語教育推進リーダー*を養成し、外国語（英語）教育の地域の核となる人材を育成します。
- (ウ) 大学院でより専門的に学んだ人材を確保・育成するため、引き続き採用選考試験の改善による専修免許状取得者の優遇、教職大学院への現職教員の派遣等による専修免許状取得の推奨に取り組みます。

○ 教職員メンタルヘルス対策の充実（教職員課）

ア 平成27年度における主な取組とその成果

- (ア) メンタルリーダー*を育成するため、新任所属長等研修会のほか、新任教頭、新任事務長及び新任主幹教諭を対象とした研修を実施し、また、管理職や主幹教諭、指導教諭等を対象とした傾聴法の実技を含む研修を実施し、各学校におけるメンタルヘルス対策、特に校長・教頭等の管理職が行うラインによるケア（上司が部下のために行うメンタルヘルス対策）に活かしました。
- (イ) 各学校において、研修会の実施、職場環境改善の取組、相談窓口の周知に努め、各学校におけるメンタルヘルス対策、特に教職員が自ら行うセルフケア力の向上に活かしました。
- (ウ) 病気休暇入りの時点から重症化しないよう早期対応に努めました。その結果、職員のセルフケア力の向上と職場内での管理職が行うラインによるケアの充実により、平成27年度の精神性疾患による病気休暇者数は53人と、昨年度と同数であり、大幅な増加を防ぐことができました。
- (エ) 病気休職者の休職に伴う不安を軽減し、休職期間の短縮や再発防止、円滑な職場復帰を進めるため、休職時から復職に向けた支援を充実させました。また、平成27年度の復職者のうち、復職後病状が悪化し休職に再度入った者は1人と、昨年度

より1人減少し、管理職が行うラインによるケアの充実と合わせて復職者に対する支援が適切に実施できました。

イ 課題・問題点

- (ア) 本県の教職員の精神性疾患による病気休職者は、平成27年度は56人に増加し、過去最多となりました。
- (イ) 病気休暇・病気休職を減らすには、なお一層の予防的取組を行う必要があります。
- (ウ) 精神性疾患による休職者は、一旦復職しても再発して休職を繰り返すことが多く、引き続き、適切な復職時期の判断や復職後の支援など再発を予防するための取組を行う必要があります。

ウ 《参考》平成28年度の具体的取組と工夫

- (ア) メンタルヘルスに関する意識の啓発に取り組み、日頃から心身の健康状態の自己チェックを行い、ストレスに対処できるようセルフケアの向上を図ります。
- (イ) 管理職等を対象にメンタルヘルスの研修を実施し、ラインによるケアの充実を図り、メンタルヘルス不全の早期発見・早期対応に努めます。
- (ウ) メンタルヘルスに関する専門家の指導助言を受け、心身の健康増進に努めることができるよう、県教育委員会等の相談窓口の積極的な活用を促進します。
- (エ) 労働安全衛生管理体制の整備・充実を図り、気軽に相談したり情報交換をしたりすることができる良好な職場環境づくりに努めます。
- (オ) 病気休暇入りの時点から重症化しないよう引き続き早期対応に努めます。
- (カ) 病気休職者の休職に伴う不安を軽減し、円滑な職場復帰や再発防止を図るため、休職時から復職に向けた支援を充実させます。
- (キ) 県立学校及び教育庁職員を対象にストレスチェック*を実施します。
- (ク) 職場環境の改善及び職員の健康管理等について充実を図るため、全ての県立学校に産業医資格を有した医師を産業医として選任します。
- (ケ) 病気休業者の円滑な職場復帰を支援するために、病気休業者支援相談室を設置します。

(2) 安全・安心、快適で、質の高い教育環境の整備

○ 学校施設の整備推進 (教育総務課)

ア 平成27年度における主な取組とその成果

- (ア) 校舎の耐震化については、改築工事を鹿島高校、小城高校、多久高校の3校で取り組み、小城高校、多久高校の2校が完了し、鹿島高校は継続で工事中(平成29年度中に完了予定)です。また神埼高校については、平成27年度から全面移転改築による整備を進めており、用地測量等を実施しました。なお、県立高校の平成28年4月1日現在の耐震化率は99.3%となっており、神埼高校の2棟が残っている状況です。
- (イ) 非構造部材の耐震化^{*}については、屋内運動場等における吊り天井撤去工事を18棟、照明等補強工事を24棟実施しました。
- (ウ) ユニバーサルデザイン整備^{*}については、上記耐震改築工事が完了した2校の校舎に、1階部分の段差解消や多機能トイレの設置など基本整備を実施しました。また、個別の障害への対応が必要となる生徒が入学した高志館高校において、必要な個別整備(エレベーターの設置や多機能トイレや手摺の増設等。平成28年5月完了)を実施しました。
- (エ) 平成27年10月に策定された特別支援教育第三次推進プランに基づく整備については、特に児童生徒数の増加が顕著な大和特別支援学校において校舎(普通教室)を増築することとしました。平成27年度は基本設計を実施したところであり、平成29年度中の工事完了を目指しています。
- (オ) 学校施設の老朽化対策にかかる長期保全計画^{*}の策定について、平成27年度は、対象建築物の経年や改修履歴などの基礎調査を実施すると共に、劣化状況調査の方法を検討しました。

イ 課題・問題点

- (ア) 校舎の耐震化については、神埼高校が全面移転改築による整備のため、大規模(約4ha)の造成工事、それに伴う公有水面の付替え等を要することから、地元との調整を円滑に進めるなど、平成31年度完了に向けた進捗管理に努める必要があります。
- (イ) 非構造部材の耐震化については、耐震化工事との兼ね合い等により時期の調整が必要となったことから、吊り天井の落下防止対策については、7棟が未完了となっており、引き続き対策工事に取り組む必要があります。なお、工事については、神埼高校を除き平成29年度までに完了予定としています。
- (ウ) 大和特別支援学校の増築工事については、平成29年度中の完了に向けての進捗管理に努めると共に、知的障害の生徒が増加傾向にあることから、中原特別支援学校や唐津特別支援学校等、他の特別支援学校においても、施設整備の必要性が生じないか、特別支援教育推進室とともに検討していく必要があります。
- (エ) 学校施設の長期保全計画策定に向けて、施設の実態を把握するための調査方法、

整備方針を決定する必要があります。

ウ 《参考》平成28年度の具体的取組と工夫

- (ア) 校舎の耐震化について、鹿島高校の校舎の改築工事は、平成28年度中に完了する計画です。なお、外構工事等の関連工事がすべて完了するのは平成29年度の前定となっています。神埼高校は、計画どおり造成工事や建築基本設計に取組むこととしています。
- (イ) 非構造部材の耐震化は、吊り天井撤去工事を三養基高校の1棟(体育館)、照明等補強工事を鳥栖工業高校の3棟(体育館・武道場・レスリング場)で実施することとしています。
- (ウ) 大和特別支援学校の増築については、建築工事に着手します。
- (エ) 長期保全計画の策定については、平成27年10月に策定された佐賀県ファシリティマネジメント基本方針に基づき、学校施設整備の基本的な方針を定めると共に、施設毎の計画を専門家による計画的な実地調査・劣化状況評価を実施した上で、策定することとしています。

○ ICT環境の整備 (教育情報課)

ア 平成27年度における主な取組とその成果

- (ア) 特別支援学校高等部新生及び担当教職員への学年進行での情報端末整備が完了しました。
- (イ) 佐賀県教育情報システム(S E I - N e t)の運用・機能強化と併せ、市町での導入促進に向けた働きかけを行いました。
- (ウ) これらの取組により安全・安心な学校施設の整備を図りました。

イ 課題・問題点

- (ア) 学習用PC等の操作指導、トラブル等への教育現場の状況に則した対応や、快適な動作環境に必要な学習用PC等ICT機器の計画的更新、インターネット回線容量の確保等を行う必要があります。
- (イ) 佐賀県教育情報システム(S E I - N e t)の利便性の改善・機能強化、利用者ニーズや新たな課題への対応を行う必要があることから、継続した運用・機能強化やセキュリティ対策の強化を図る必要があります。なお、セキュリティ対策では、システムの構成内容の見直しなどのハード面や、運用の見直しや使用者の意識改革などのソフト面の両面において幅広い観点から俯瞰し対策を講じるなど、その強化を図る必要があります。

ウ 《参考》平成28年度の具体的取組と工夫

- (ア) 引き続き学習者用PC購入時の費用の一部を補助するとともに、学習用PCや電子黒板等ICT機器の操作に対する助言、軽微なトラブル対応等のためのヘルプデ

スクを設置し、現地員を各県立学校に配置します。

- (イ) 県立学校での教育活動の充実に向けた、機器整備と機能強化を行います。
- (ウ) 佐賀県教育情報システム（SEI-Net）の機能強化による、校務負担の軽減や指導の効率・高度化に取り組みます。併せて、ICT利活用教育の核となる佐賀県教育情報システムの市町教育委員会単位での活用を促進します。なお、セキュリティ対策に関しては、引き続きシステムの運用面及びシステムそのものの問題の有無等について調査し必要な手立てを講じるとともに、今後とも不断に充実・強化について検討、実施していきます。

○ 学校の安全管理の充実（保健体育課）

ア 平成27年度における主な取組とその成果

- (ア) 各学校の学校安全計画策定に対して指導・助言を行うとともに、学校内や通学路の安全について対策を講じるよう指導し、学校の安全管理の充実を図りました。
- (イ) 学校安全教育指導者研修会を実施し、児童生徒の学校安全（生活・交通・災害）について研修を行い、学校等における安全教育及び安全指導體制の充実・整備を図りました。

イ 課題・問題点

- (ア) 登下校時や校内における事件、事故、災害から児童生徒を守るため、日頃から学校内や通学路の安全点検を行うなどして安全の確保に努める必要があります。

ウ 《参考》平成28年度の具体的取組と工夫

- (ア) 各学校の学校安全計画策定に対して指導・助言を行うとともに、学校内や通学路の安全について対策を講じるよう指導し、学校の安全管理の充実を図ります。
- (イ) 学校安全教育指導者研修会を実施し、児童生徒の学校安全（生活・交通・災害）について研修を行い、学校等における安全教育及び安全指導體制の充実・整備を図ります。

○ 学校の危機管理体制の整備・充実（教育総務課）

ア 平成27年度における主な取組とその成果

- (ア) 公立学校から報告のあった約180件の事案の中から必要と思われる事案について、学校に対して県の関係課等を通じて指導や助言等を行うことで、より適切な対応に寄与しました。
- (イ) 学校現場における危機管理体制の整備、教職員の危機管理意識向上に資するため、校長、教頭、事務長など管理職等を対象とした研修会をはじめ、10年経験者研修や学校に新たに配属される臨時的任用職員等に対する研修会等において、危機管理研修を10回実施し、延べ1,188人が受講し、事後アンケートでは「危機管理の重要性を改めて理解した」など教職員の危機管理意識の向上がみられました。

イ 課題・問題点

- (ア) 児童生徒を巻き込んだ様々な事件・事故や予期せぬ自然災害が度々発生していることから、児童生徒が安全にかつ安心して学校生活を送れる体制づくりが強く求められています。
- (イ) 各学校においては、家庭、地域の関係機関・団体等と連携し、保護者や地域住民に対して危機管理への理解と協力を求め、学校の安全・安心の確保に一層努めるとともに、管理職をはじめとするすべての教職員が危機管理意識の更なる向上に努めていく必要があります。

ウ 《参考》平成28年度の具体的取組と工夫

- (ア) 県教育委員会で作成している「教育現場における安全管理の手引き」^{*}や各種マニュアル類、更に各学校における危機管理マニュアル^{*}の点検や見直しを進め、引き続き学校における危機管理体制の一層の充実に努めます。
- (イ) 危機管理マニュアルの整備だけでなく、危機を想定した訓練等の積極的な実施、教職員の危機管理意識向上のための校内研修等を実施するよう指導します。

(3) 信頼される学校づくりの推進

○ 学校組織マネジメントの確立（教育振興課）

ア 平成27年度における主な取組とその成果

- (ア) 学校経営が組織として機能的に行われるよう、校長等を対象とした学校組織マネジメントに関する研修、中堅教員を対象とした研修などを大学とも連携しながら実施し、校長等のマネジメント力を高め、学校経営の改善を図りました。
- (イ) 県立学校に157人の学校評議員^{*}を配置するとともに、学校評議員研修を実施することで、学校評議員からの適切な意見を受けて学校運営改善につなげるなど、学校評議員の活用と開かれた学校づくりを図ることができました。
- (ウ) すべての公立学校で学校評価^{*}を実施し、学校経営における現状の課題等を明確にし、改善のために活用しました。評価計画及び結果については、県立学校では学校ホームページに掲載するなど、すべての学校で公表しました。これにより開かれた学校づくり、信頼される学校づくりを推進することができました。
- (エ) 学校評価分析委員会において、保護者等の学校評価への理解を深め、更に関わってもらうための周知等の取組や学校運営の改善により活用するための方策について意見を聴取しました。当該意見の内容及び学校評価実施要領における関係記述について、市町教育委員会及び県立学校に対し情報提供し、取組の推進について依頼を行うことで、学校評価制度の改善充実を図ることができました。
- (オ) 学校評価を学校運営の改善に活用できたと回答した学校数の割合が、平成27年度は64.6%でした。

【指標】 学校評価を学校運営の改善に活用できたと回答した学校数の割合

H27実績 64.6%（調査初年度）

イ 課題・問題点

- (ア) 学校評価を学校運営改善のツールとして有効に活用するため、PDCAサイクルに基づいた学校評価システムを確立し、よりよい学校づくり・教育の質の向上を強く意識した取組となるようにしていく必要があります。
- (イ) 学校評議員については、マンネリ化（学校側からの報告を聞くだけになるなど）しないような工夫の必要があります。

ウ ≪参考≫平成28年度の具体的取組と工夫

- (ア) 各学校において、教育活動や学校運営に関する自己評価と保護者及び地域住民などの関係者による評価（学校関係者評価）を実施します。その際、達成目標を数値化し、達成状況や結果を公表しながら、保護者や地域住民からも理解と協力を得て、学校教育の改善に取り組むなど開かれた学校づくりを推進します。
- (イ) 学校評価が学校運営改善のツールとして有効に活用されるよう、自己評価や学校

関係者評価の更なる活用方法等について学校評価分析委員会において検討を行い、市町教育委員会や県立学校に情報提供を行います。

- (ウ) 学校評議員については、取組がマンネリ化しないよう、学校評議員の研修会において積極的な関わりについての実践協議を行うとともに、学校長に対して協議内容を周知し学校評議員の積極的な活用を促していきます。

(4) 雇用・経済情勢への対応

○ 修学支援の充実 (教育総務課)

ア 平成27年度における主な取組とその成果

- (ア) 育英資金^{*}の平成27年度の新規貸与者数は977人でした。これは平成24年度に制度を拡充する前と比較して約3割増加しており、入学一時金の創設や高額通学費の増額などが高校生の就学にかかる経済的負担に対応したものであったと考えます。
- (イ) また、平成26年度から県立高等学校に入学するすべての生徒が学習者用PCを購入することに伴い、負担軽減を図るため、育英資金の入学一時金の増額及び在学中に分割払いで返還可能な購入費貸付制度を開始しました。平成27年度は、入学者数の約1割にあたる568人が制度を利用して学習者用PCを購入しました。

イ 課題・問題点

- (ア) 育英資金については、今後とも必要な時に必要な人が活用できるよう、制度の周知に努める必要があります。
- (イ) 一方、貸与者からの返還金については、これまでの返還指導等の取組の結果、未収債権は前年度より減少しましたが、引き続き適切な運営を確保する必要があります。

ウ ≪参考≫平成28年度の具体的取組と工夫

- (ア) 育英資金について、引き続き広報など制度の周知に努めます。また、要件を満たす希望者全員に貸与できるよう予算の確保に努めるとともに、きめ細かな返還指導や返還猶予制度の適切な活用などにより、収入未済の解消と返還率の向上に努めます。

○ 就職支援の充実 (学校教育課)

ア 平成27年度における主な取組とその成果

- (ア) すべての専門高校16校と総合学科4校、就職希望者の多い普通科3校、計23校に1人ずつ、また、総括業務として学校教育課内に1人の合計24人の就職支援員を配置し、新規求人開拓や生徒・保護者に対する就職相談などの支援を行いました。
- (イ) 平成28年3月末の就職内定率は98.7%と前年比0.8ポイント減でしたが、過去5年間で2番目に高い就職内定率となりました。

イ 課題・問題点

- (ア) 産業別求人への偏り、原油価格や為替・株式相場の変動など予断を許さない状況には変わりはなく、雇用情勢は依然として見通しが不透明であり、引き続き生徒の就

職支援に学校を挙げて取り組んでいく必要があります。

ウ 《参考》平成28年度の具体的取組と工夫

- (ア) 平成27年度をもって、国の緊急雇用創出基金が終了したことにより、就職支援員配置事業についても終了となりましたが、引き続き佐賀労働局、県産業労働部とも連携しながら学校訪問を通じて指導主事等によるきめ細かな指導を行うなど、就職を希望するすべての生徒の就職が実現できるよう各学校の取組を支援していきます。

<平成27年度実績評価（外部評価）>

- (ア) 採用試験について受験者倍率が下がっているが、質を担保するためには一定の倍率は必要である。中長期的に考えて人材を採用してもらえればと思う。
- (イ) 人事評価をしたとき、教職員は自己評価がマイナスになりがちであるので、中長期的に教職員が実力を発揮していけるように養成と採用研修を一体で進められないかと思う。職務に求められるレベルが上がってきており、教職員の仕事環境も変化してきているため、教職員評価システムの在り方について、何か新しい取組や工夫を講じてもらいたい。
- (ウ) 新しい人事評価制度の導入についてはいいことだと思う。教職員の意欲を高めるためにも更なる導入をしてもらえればと思う。
- (エ) メンタルリーダーの育成は、現場の中で生かされているのか。例えば自分が苦しかったとしても、上司に打ち明けるということは最終手段になると思う。その前の段階で話や情報共有ができれば予防ができるのではないのか。上司だけではなく、同僚となる教職員の研修にも傾聴法等の研修を加えていくべきではないか。同じ仲間同士で話し合える環境は大事だと思う。
- (オ) かつてに比べ様々な問題を抱える就学前児童が増えており、就学してから小学校のシステムについていけない子どもが多くなっている。幼保小連携については、なだらかな接続の必要性がある。そのためにも小学校の先生が幼稚園などの現場を知ることは重要なので、研修などでそういった機会を設けてもらいたい。
- (カ) 就職内定率については良い一方、全国的に3年以内の離職率が高い数値となっている。これは本人の資質と職業のミスマッチがあると考える。就職後の追跡調査はできないのだろうか。地方から都会へ若者が流出している現状があるので、調査したデータを活用し、佐賀県に若者を引き戻せるような組織的対策を考えてもらいたい。

＜基本方針Ⅴの成果指標＞

(上段：目標 下段：実績)

指標名	単位	H 2 6 (現状)	H 2 7	H 2 8	H 2 9	H 3 0
指標 1 専修免許状を持つ 教員数	人	702	730	770	810	850
			733			
指標 2 英語教育推進リー ダー中央研修伝達 講習に参加する教 員数	人	0	140	270	410	550
			138			
指標 3 長期保全計画の策 定・整備			計画策定 9月まで	整備	整備	整備
			—			
指標 4 学校評価を学校運 営の改善に活用で きたと回答した学 校数の割合	%	— ※25年度 間	調査開始 ※26年度間	前年度以上	前年度以上	前年度以上
			64.5			