

付 議 第 5 号

平成 31 年 4 月 1 日付け高知県公立学校教職員人事異動方針議案

平成 31 年 4 月 1 日付け高知県公立学校教職員人事異動方針を別紙のとおりとすることについて、議決を求めます。

高知県教育委員会事務委任等規則（平成 4 年教育委員会規則第 1 号）

第 2 条 教育委員会は、次に掲げる事務を除き、その権限に属する事務を教育長に委任する。

(2)教職員の人事に関する基本方針を決定すること。

高知県教育委員会

第2期高知県教育振興基本計画の基本理念のもと、知・徳・体の調和のとれた生きる力を身に付け、課題に挑戦し、未来を切り拓く人材を育成するためには、学校の目標の実現や課題の解決に向けて、「チーム学校」の取組を更にレベルアップしていくとともに、教職員一人ひとりの特性や能力が十分に発揮できる適材適所の配置を行い、全県的に教育水準を高めていく必要がある。

平成31年4月1日付け人事異動については、こうした観点から行うこととし、下記のとおり人事異動方針を策定する。

記

- 1 人事異動は、第2期高知県教育振興基本計画に基づき、学力、体力、心の問題、厳しい環境にある子どもへの対応など、本県における現下の教育課題に的確に対応し、成果をあげることを第一義とし、本人の希望はその範囲内で考慮する。
- 2 学校の実情や教職員の勤務の実態をもとに、適正な教職員構成に努める。
また、小学校、中学校及び義務教育学校の人事異動においては、地域の拠点となる学校を活用した人材育成にも配慮する。
- 3 特色ある学校づくりや地域との連携・協働等を推進し、教育振興を図るための体制づくり、キャリア教育を継続的に推進するため、教職員の意欲や能力を一層生かすことができる教職員の配置に努める。
- 4 校長、副校長、教頭及び事務長の登用については、教育課題の解決に向け、リーダーシップを発揮し成果をあげることができる人物を以下の観点から選考審査し、適正な配置に努める。
 - (1) 教育に対する強い使命感と情熱を有すること。
 - (2) 先見性と幅広い視野、高い識見をもち、変革に挑む積極性と行動力を有すること。
 - (3) 学校経営に対する確かなビジョンをもち、組織的で機動性のある学校経営を行う組織経営能力を有すること。
 - (4) 管理職としての自覚をもち、サービス管理及び非違行為の根絶に向けて指導を徹底できること。
 - (5) 教育の質の向上と教職員の健康増進に向け、働き方改革に積極的に取り組む姿勢を有すること。
 - (6) 地域との連携・協働に取り組む意欲を有すること。
 - (7) 教職員の意欲を引き出し、人材を育成することができる能力を有すること。
 - (8) 防災や緊急時の組織的対応等、危機管理能力を有すること。
- 5 主幹教諭、指導教諭については、人材育成機能の強化を図る観点から、政策的に課題の解決が求められる学校や地域の拠点となる学校への配置に努める。
また、主幹教諭については、効果的かつ組織的な学校運営を推進するため、配置の拡充を図る。
- 6 大量採用することとなる新規採用教員については、人材育成を念頭におき、地域性や教員構成等を勘案して配置を行う。
- 7 事務職員については、組織的で効率的な事務体制の強化を目指した配置をするとともに、県教育委員会事務局への異動や知事部局との人事交流などにより、計画的な人材育成に努める。
- 8 再任用職員については、短時間勤務にもできる限り対応するなど、積極的な任用につなげるとともに、特性や能力に応じて、適正かつ効果的な配置に努める。
- 9 同一学校でおおむね5年以上勤務している教職員は、異動を検討する対象とする。
- 10 市町村（学校組合）立学校の県費負担教職員にあつては、市町村（学校組合）教育委員会の理解と協力を得て、広域的に適材を適所に配置するよう努める。
市町村の意向を踏まえた柔軟な教職員定数の活用に留意しつつ、同一市町村内で長期間勤務している教職員は、原則として異動の対象とする。
- 11 全県的な教育水準の向上や学校の活性化を図るため、教職員のキャリア形成を勘案しながら、校種間の人事交流、大学院及び県外の学校への派遣、広域人事異動、県教育委員会事務局への異動や知事部局との交流など多様な人事交流を進める。

新	旧
<p>平成31年4月1日付け高知県公立学校教職員人事異動方針（案）</p> <p>高知県教育委員会</p> <p>第2期高知県教育振興基本計画の基本理念のもと、知・徳・体の調和のとれた生きる力を身に付け、課題に挑戦し、未来を切り拓く人材を育成するためには、学校の目標の実現や課題の解決に向けて、「チーム学校」の取組を更にレベルアップしていくとともに、教職員一人ひとりの特性や能力が十分に発揮できる適材適所の配置を行い、全県的に教育水準を高めていく必要がある。</p> <p>平成31年4月1日付け人事異動については、こうした観点から行うこととし、下記のとおり人事異動方針を策定する。</p> <p>記</p> <ol style="list-style-type: none"> 人事異動は、第2期高知県教育振興基本計画に基づき、学力、体力、心の問題、厳しい環境にある子どもへの対応など、本県における現下の教育課題に的確に対応し、成果をあげることを第一義とし、本人の希望はその範囲内で考慮する。 学校の実情や教職員の勤務の実態をもとに、適正な教職員構成に努める。 また、小学校、中学校及び義務教育学校の人事異動においては、地域の拠点となる学校を活用した人材育成にも配慮する。 特色ある学校づくりや地域との連携・協働等を推進し、教育振興を図るための体制づくり、キャリア教育を継続的に推進するため、教職員の意欲や能力を一層生かすことができる教職員の配置に努める。 校長、副校長、教頭及び事務長の登用については、教育課題の解決に向け、リーダーシップを発揮し成果をあげることができる人物を以下の観点から選考審査し、適正な配置に努める。 <ol style="list-style-type: none"> 教育に対する強い使命感と情熱を有すること。 先見性と幅広い視野、高い識見をもち、変革に挑む積極性と行動力を有すること。 学校経営に対する確かなビジョンをもち、組織的で機動性のある学校経営を行う組織経営能力を有すること。 管理職としての自覚をもち、サービス管理及び非違行為の根絶に向けて指導を徹底できること。 教育の質の向上と教職員の健康増進に向け、働き方改革に積極的に取り組む姿勢を有すること。 地域との連携・協働に取り組む意欲を有すること。 教職員の意欲を引き出し、人材を育成することができる能力を有すること。 防災や緊急時の組織的対応等、危機管理能力を有すること。 主幹教諭、指導教諭については、人材育成機能の強化を図る観点から、政策的に課題の解決が求められる学校や地域の拠点となる学校への配置に努める。 また、主幹教諭については、効果的かつ組織的な学校運営を推進するため、配置の拡充を図る。 大量採用することとなる新規採用教員については、人材育成を念頭におき、地域性や教員構成等を勘案して配置を行う。 事務職員については、組織的で効率的な事務体制の強化を目指した配置をするとともに、県教育委員会事務局への異動や知事部局との人事交流などにより、計画的な人材育成に努める。 再任用職員については、短時間勤務にもできる限り対応するなど、積極的な任用につなげるとともに、特性や能力に応じて、適正かつ効果的な配置に努める。 同一学校でおおむね5年以上勤務している教職員は、異動を検討する対象とする。 市町村（学校組合）立学校の県費負担教職員にあつては、市町村（学校組合）教育委員会の理解と協力を得て、広域的に適材を適所に配置するよう努める。 市町村の意向を踏まえた柔軟な教職員定数の活用に留意しつつ、同一市町村内で長期間勤務している教職員は、原則として異動の対象とする。 全県的な教育水準の向上や学校の活性化を図るため、教職員のキャリア形成を勘案しながら、校種間の人事交流、大学院及び県外の学校への派遣、広域人事異動、県教育委員会事務局への異動や知事部局との交流など多様な人事交流を進める。 	<p>平成30年4月1日付け高知県公立学校教職員人事異動方針</p> <p>高知県教育委員会</p> <p>第2期高知県教育振興基本計画の基本理念のもと、知・徳・体の調和のとれた生きる力を身に付け、課題に挑戦し、未来を切り拓く人材を育成するためには、学校の目標の実現や課題の解決に向けて、「チーム学校」の取組を更にレベルアップしていくとともに、教職員一人ひとりの特性や能力が十分に発揮できる適材適所の配置を行い、全県的に教育水準を高めていく必要がある。</p> <p>平成30年4月1日付け人事異動については、こうした観点から行うこととし、下記のとおり人事異動方針を策定する。</p> <p>記</p> <ol style="list-style-type: none"> 人事異動は、第2期高知県教育振興基本計画に基づき、学力、体力、心の問題、厳しい環境にある子どもへの対応など、本県における現下の教育課題に的確に対応し、成果をあげることを第一義とし、本人の希望はその範囲内で考慮する。 学校の実情や教職員の勤務の実態をもとに、適正な教職員構成に努める。 また、小学校、中学校及び義務教育学校の人事異動においては、地域の拠点となる学校を活用した人材育成にも配慮する。 特色ある学校づくりや地域との連携・協働を推進するための体制づくり、キャリア教育を継続的に推進するため、教職員の意欲や能力を一層生かすことができる教職員の配置に努める。 校長、副校長、教頭及び事務長の登用については、教育課題の解決に向け、リーダーシップを発揮し成果をあげることができる人物を以下の観点から選考審査し、適正な配置に努める。 <ol style="list-style-type: none"> 教育に対する強い使命感と情熱を有すること。 先見性と幅広い視野、高い識見を持ち、変革に挑む積極性と行動力を有すること。 学校経営に対する確かなビジョンを持ち、組織的で機動性のある学校経営を行う組織経営能力を有すること。 教育の質の向上と教職員の健康増進に向け、業務改善に積極的に取り組む姿勢を有すること。 地域との連携・協働に取り組む意欲を有すること。 教職員の意欲を引き出し、人材を育成することができる能力を有すること。 防災や緊急時の組織的対応等、危機管理能力を有すること。 主幹教諭、指導教諭については、人材育成機能の強化を図る観点から、政策的に課題の解決が求められる学校や地域の拠点となる学校への配置に努める。 また、主幹教諭については、効果的かつ組織的な学校運営を推進するため、配置の拡充を図る。 大量採用することとなる新規採用教員については、人材育成を念頭におき、地域性や教員構成等を勘案して配置を行う。 事務職員については、組織的で効率的な事務体制の強化を目指した配置をするとともに、県教育委員会事務局への異動や知事部局との人事交流などにより、計画的な人材育成に努める。 再任用職員については、短時間勤務にもできる限り対応するなど、積極的な任用につなげるとともに、特性や能力に応じて、適正かつ効果的な配置に努める。 同一学校でおおむね5年以上勤務している教職員は、異動を検討する対象とする。 市町村（学校組合）立学校の県費負担教職員にあつては、市町村（学校組合）教育委員会の理解と協力を得て、広域的に適材を適所に配置するよう努める。 市町村の意向を踏まえた柔軟な教職員定数の活用に留意しつつ、同一市町村内で長期間勤務している教職員は、原則として異動の対象とする。 全県的な教育水準の向上や学校の活性化を図るため、教職員のキャリア形成を勘案しながら、校種間の人事交流、大学院及び県外の学校への派遣、広域人事異動、県教育委員会事務局への異動など多様な人事交流を進める。