

## 付 議 第 2 号

平成 25 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 25 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、高知県教育委員会事務委任規則（平成 4 年高知県教育委員会規則第 1 号）第 2 条第 2 号に基づき、議決を求めます。

高知県教育委員会事務委任規則

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。

## 平成25年4月1日付け高知県公立学校教職員人事異動方針

## 高知県教育委員会

高知県教育振興基本計画の理念のもと、子どもたちの持つ可能性を最大限に伸ばし、県民に信頼される学校をつくるためには、学校が組織として機能し、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25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、高知県教育振興基本計画重点プランの着実な推進により、学力、体力、心の問題など、本県における現下の教育課題に的確に対応し、成果をあげることが第一義とし、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、小中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 校長、副校長、教頭及び事務長の登用については、学力、体力、心の問題などの解決に向けてリーダーシップを発揮し成果をあげるとともに、危機管理能力を高め、力のある学校づくりを組織として推進することができるよう、以下の観点から人物を選考審査し、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、高い識見を持ち、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。
  - (4) 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。
  - (5) 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。
- 4 主幹教諭、指導教諭については、効果的かつ組織的な学校運営や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。
- 5 新規採用教員については、人材育成を念頭におき、地域性や学校規模、教員構成等を勘案して配置を行う。
- 6 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。
- 7 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。
- 8 特色ある学校づくりや地域の拠点となる学校づくり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、キャリア教育の推進を図る。
- 9 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、県外の学校との人事交流、校種間の人事交流、大学院等への派遣、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。
- 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。

高知県公立学校教職員人事異動方針新旧対照表

新	旧
<p style="text-align: center;">平成25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 style="text-align: center;">高知県教育委員会</p> <p>高知県教育振興基本計画の理念のもと、子どもたちの持つ可能性を最大限に伸ばし、県民に信頼される学校をつくるためには、学校が組織として機能し、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25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 style="text-align: center;">記</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 人事異動は、<b>高知県教育振興基本計画重点プランの着実な推進により</b>、学力、体力、心の問題など、本県における現下の教育課題に的確に対応し、成果をあげることが第一義とし、本人の希望はその範囲内で考慮する。</li> <li>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、小中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。</li> <li>3 校長、副校長、教頭及び事務長の登用については、学力、体力、心の問題などの解決に向けてリーダーシップを発揮し成果をあげるとともに、<b>危機管理能力を高め、力のある学校づくり</b>を組織として推進することができるよう、以下の観点から人物を選考審査し、適正な配置に努める。             <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 教育に対する強い使命感と情熱を有すること。</li> <li>(2) 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。</li> <li>(3) 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。</li> <li>(4) 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。</li> <li><b>(5) 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。</b></li> </ol> </li> <li>4 主幹教諭、指導教諭については、効果的かつ組織的な学校運営や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。</li> <li>5 新規採用教員については、人材育成を念頭におき、地域性や学校規模、教員構成等を勘案して配置を行う。</li> <li>6 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。</li> <li>7 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。</li> <li>8 特色ある学校づくりや地域の拠点となる学校づくり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、<b>キャリア教育の推進を図る</b>。</li> <li>9 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、県外の学校との人事交流、校種間の人事交流、<b>大学院等への派遣</b>、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。</li> <li>10 市町村（学校組合）立学校の県費負担教職員にあっては、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。</li> </ol>	<p style="text-align: center;">平成24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 style="text-align: center;">高知県教育委員会</p> <p>高知県教育振興基本計画の理念のもと、子どもたちの持つ可能性を最大限に伸ばし、県民に信頼される学校をつくるためには、学校が組織として機能し、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24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 style="text-align: center;">記</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 人事異動は、学力、体力、心の問題など、本県における現下の教育課題に的確に対応し、成果をあげることが第一義とし、本人の希望はその範囲内で考慮する。</li> <li>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、小中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。</li> <li>3 校長、副校長、教頭及び事務長の登用については、学力、体力、心の問題などの解決に向けてリーダーシップを発揮し成果をあげるとともに、<b>魅力ある学校づくり</b>を組織として推進することができるよう、以下の観点から人物を選考審査し、適正な配置に努める。             <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 教育に対する強い使命感と情熱を有すること。</li> <li>(2) 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。</li> <li>(3) 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。</li> <li>(4) 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。</li> </ol> </li> <li>4 主幹教諭、指導教諭については、効果的かつ組織的な学校運営や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。</li> <li>5 新規採用教員については、人材育成を念頭におき、地域性や学校規模、教員構成等を勘案して配置を行う。</li> <li>6 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。</li> <li>7 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。</li> <li>8 特色ある学校づくりや地域の拠点となる学校づくり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。</li> <li>9 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、県外の学校との人事交流、校種間の人事交流、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。</li> <li>10 市町村（学校組合）立学校の県費負担教職員にあっては、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。</li> </ol>