

令和2年4月公立学校教職員人事異動基本方針を定めました。

本日の教育委員会において、令和2年4月公立学校教職員人事異動基本方針について次のとおり決定しました。

併せて、この基本方針に沿って、市町（学校組合）立小中学校教職員については別紙1のとおり、県立学校教職員については別紙2のとおり人事異動の基本的な考え方を定めました。

なお、今回から、県立学校と高松第一高校との人事異動の一体化を行い、人事の活性化を図ることとしました。

令和2年4月公立学校教職員人事異動基本方針

香川県教育委員会

県民の信頼に応える公教育を行うためには、全ての教職員が教育に携わる公務員として職責の重大性を自覚し、情熱を持って教育の充実に取り組む必要がある。あわせて、各学校が校長のリーダーシップのもと、子どもたちの夢と笑顔を大切に、香川県教育基本計画の基本理念である「夢に向かってチャレンジする人づくり」を目標に、自主的・自律的に特色ある教育活動を展開していく必要がある。

こうした課題に対応する観点から、学校の運営体制をより充実するとともに、一人一人の教職員の職能成長を図るため、次の人事異動基本方針に沿って、全県的視野に立ち、計画的に、そして、適切に人材を配置する。

- 1 魅力ある学校づくりを推進し、教育活動の一層の充実を図る。
- 2 教職員については、長期的展望に立って、適材を適所に配置する。
- 3 管理職については、適格者を登用し、全県的視野に立って配置する。

令和2年4月市町(学校組合)立小中学校教職員人事異動の基本的な考え方

香川県教育委員会教育長

1 魅力ある学校づくりを推進し、教育活動の一層の充実を図る

- (1) 学校が、保護者や地域住民と連携・協働して特色ある教育活動が展開できるよう、リーダーシップを持つ校長の具体的な学校経営方針等を踏まえた人事配置に努める。
- (2) 知識及び技能の習得、思考力・判断力・表現力等の育成、学びに向かう力、人間性等の涵養のための教育の実現に向け、きめ細かな指導体制の充実に必要な人事配置に努める。
- (3) 暴力行為、いじめ等の問題行動や不登校等の実態を踏まえた各学校の対応方針に応じて生徒指導体制や教育相談体制の充実・強化が図られるよう人事配置に努める。
- (4) 学校における長時間勤務の是正や業務改善等の環境づくりが推進されるよう、働き方改革の視点も踏まえた人事配置に努める。

2 教職員については、長期的展望に立って、適材を適所に配置する

- (1) 各学校の課題解決が図られるよう、市町(学校組合)教育委員会との連携を密にし、その意見を踏まえた人事配置に努める。
- (2) 各学校における教職員構成については、年齢・勤務経歴・特技等を勘案した配置に努める。
- (3) 同一校在職期間については、特別な場合を除き、以下の考え方による。
 - ① 原則として、同一校勤務3年以上の者を人事異動の対象とする。
 - ② 特に、同一校勤務6年以上10年未満の者については、積極的に人事異動を行う。
 - ③ さらに、同一校勤務10年以上の者(定年前教職員は除く)については、必ず人事異動を行う。
- (4) 地域間人事交流を推進する。
 - ① 教職員の資質能力の向上、学校の活性化を図り、もって本県の教育水準の維持向上に資するために、全県の視野に立った地域間人事交流を推進する。その際、教職員のキャリアステージを考慮し、計画的な人事交流を行うこととする。
 - ② 教職員は、小豆地域、さぬき・東かがわ地域、高松・讃岐地域、坂出・綾歌地域、丸亀・仲善地域、三豊・観音寺地域の6地域のうち、異なる2地域以上に勤務することを原則とする。
 - ③ 次のⅠ・Ⅱ・Ⅲを経験した者は異なる地域の勤務を経験したものとみなす。
 - Ⅰ へき地(準へき地を除く。)又は転居を要すると認められる地域への勤務
 - Ⅱ 他の校種(小・中)、県立学校、国立大学法人への勤務
 - Ⅲ 行政機関、県外交流での勤務
 - ④ 新規採用教職員としての配置は含まない。
- (5) 主幹教諭については、学校の組織体制充実のために、全県の視野に立って配置する。
- (6) 指導教諭については、若年教員の育成や学校全体の授業力・指導力向上のために、全県の視野に立って配置する。
- (7) 新規採用教職員については、本人の経歴や適性等を考慮し、学校規模・市町等を勘案して配置する。なお、配置後は、以下の人材育成の視点に立った人事異動を行う。
 - ① 採用後10年間程度は、学校規模・校種・市町等を勘案した配置により、複数の勤務校において多様な経験を積む中で視野を広げ、基礎的な資質能力の向上及びミドルリーダーとしての素養の育成を図る。
 - ② それ以降は、それまでの勤務経歴・特技等を踏まえた適材適所の配置により、地域に根ざした学校づくりを推進する中で能力の拡充を図る。

3 管理職については、適格者を登用し、全県の視野に立って配置する

- (1) 年齢・性別にとらわれることなく、経営能力や柔軟な発想、強いリーダーシップを有する意欲ある人材の登用と全県の視野に立った配置に努める。
- (2) これからの学校経営に特に求められる管理職としての資質・能力の向上と、適格者の登用を目的とする管理職候補者登録制度により、管理職にふさわしい人材の育成に努める。
- (3) 副校長については、小中一貫(連携)教育校に配置する。

令和2年4月県立学校教職員人事異動の基本的な考え方

香川県教育委員会教育長

1 魅力ある学校づくりを推進し、教育活動の一層の充実を図る

- (1) 学校が、保護者や地域住民と連携・協働して特色ある教育活動が展開できるよう、リーダーシップを持つ校長の具体的な経営方針等を踏まえた人事配置に努める。
- (2) 各県立学校及び高松第一高校（以下「各学校」という。）の実態に応じて、児童生徒が予測困難な未来を生きていくために必要な力を育成できるよう人事配置に努める。
- (3) 暴力行為、いじめ等の問題行動や、不登校、中途退学等の実態を踏まえた各学校の対応方針に応じた生徒指導体制や教育相談体制の充実・強化が図られるよう人事配置に努める。
- (4) 中高一貫教育や特別支援教育の充実が図れるよう人事配置に努める。
- (5) 児童生徒の減少期においても、各学校が活力に満ち、児童生徒の多様なニーズに応じた学びが展開できるよう人事配置に努める。
- (6) 学校における長時間勤務の是正や業務改善等の環境づくりが推進されるよう、働き方改革の視点も踏まえた人事配置に努める。

2 教職員については、長期的な展望に立って、適材を適所に配置する

- (1) 各学校の課題解決が図られるよう、校長の意見を踏まえた人事異動に努める。
- (2) 各学校における教職員構成については、年齢・勤務経験・特技等を勘案した配置に努める。
- (3) 同一校在職期間については、特別な場合を除き、以下の考え方による。
 - ① 原則として、同一校勤務3年以上の者を人事異動の対象とする。
 - ② 特に、同一校勤務10年以上15年未満の者は、積極的に人事異動を行う。
 - ③ さらに、同一校勤務15年以上の者は、必ず人事異動を行う。
- (4) 地域や学校の実態に応じ、全県的視野に立った配置や校種間交流に努める。
- (5) 主幹教諭については、学校の組織体制充実のために、全県的視野に立って配置する。
- (6) 新規採用教員に対する初任者研修等の研修体制を勘案して配置を行う。

3 管理職については、適格者を登用し、全県的視野に立って配置する

- (1) 年齢・性別にとらわれることなく、経営能力や柔軟な発想、強いリーダーシップを有する意欲ある人材の登用に努める。
- (2) 各学校の教育力の維持、向上を図る観点から適切な人事配置に努める。
- (3) 副校長については、中高一貫教育校の併設中学校に、配置する。