

平成 2 7 年度

第 1 9 回大分県教育委員会 議事録

日 時 平成 2 7 年 1 2 月 1 8 日 (金)
開会 1 3 時 3 5 分 閉会 1 5 時 4 2 分

場 所 教育委員室

平成 2 7 年度
第 1 9 回大分県教育委員会

【議 事】

(1) 議 案

- 第 1 号議案 大分県教育委員会に係る行政手続等における情報通信の技術の利用に関する規則の一部改正について
- 第 2 号議案 平成 2 8 年度大分県教育庁職員定期人事異動方針について
- 第 3 号議案 技能労務職員の給与及び旅費に関する規則の一部改正について
- 第 4 号議案 教職員の懲戒処分について
- 第 5 号議案 教職員の懲戒処分について

(2) 報 告

- 平成 2 7 年第 4 回定例県議会議案に対する教育委員会の意見について
- 「教育県大分」の創造に向けた意見交換会の概要について
- 大分県子どもの貧困対策計画（仮称）の素案について
- 平成 2 7 年度日本学校農業クラブ全国大会等の結果報告について
- 平成 2 7 年度全国体力・運動能力、運動習慣等調査結果について

(3) その他

【内 容】

1 出席者

委 員	教育長	工 藤 利 明
	委員	林 浩 昭
	委員	岩 崎 哲 朗
	委員	松 田 順 子
	委員	首 藤 照 美
	委員	高 橋 幹 雄

欠席委員なし

事務局	教育次長	宮 迫 敏 郎
	教育次長	落 合 弘
	教育次長	大 城 久 武
	参事監兼教育財務課長	岡 田 雄
	参事監兼高校教育課長	岩 武 茂 代
	教育改革・企画課長	能 見 駿一郎
	教育人事課長	藤 本 哲 弘
	福利課長	姫 野 浩 之
	義務教育課長	後 藤 榮 一
	生徒指導推進室長	江 藤 義
	特別支援教育課長	後 藤 みゆき
	社会教育課長	曾根崎 靖
	人権・同和教育課長	甲 斐 順 治
	文化課長	野 尻 明 敬
	体育保健課長	蓑 田 智 通
	教育改革・企画課主幹	伊 藤 功 二
	教育改革・企画課主査	石 丸 一 輝

2 傍聴人

6 名

開会・点呼

(工藤教育長)

それでは、委員の出席確認をいたします。
本日は、全委員が出席です。

ただいまから平成27年度 第19回教育委員会会議を開きます。

署名委員指名

(工藤教育長)

本日の議事録の署名委員でございますが、岩崎委員にお願いしたいと思っております。

会期の決定

(工藤教育長)

本日の教育委員会会議はお手元の次第のとおりです。
会議の終了は15時45分を予定しています。
よろしく申し上げます。

議 事

(工藤教育長)

はじめに、会議は原則として公開することとなっておりますが、会議を公開しないことについてお諮りします。

第4号議案及び第5号議案については、人事に関する案件ですので、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第14条第7項ただし書の規定により、これを公開しないことについて委員の皆さんにお諮りいたします。

公開しないことに賛成の委員は挙手をお願いします。

(採 決)

それでは、第4号議案及び第5号議案については、非公開といたします。

本日の議事進行は、はじめに公開による議事を行い、次に非公開による議事を行います。

【議 案】

第1号議案 大分県教育委員会に係る行政手続等における情報通信の技術の利用に関する規則の一部改正について

(工藤教育長)

それでは、第1号議案「大分県教育委員会に係る行政手続等における情報通信の技術の利用に関する規則の一部改正について」提案しますので、能見教育改革・企画課長から説明いたします。

(能見教育改革・企画課長)

第1号議案「大分県教育委員会に係る行政手続等における情報通信の技術の利用に関する規則の一部改正について」説明いたします。本件は、1ページの提案理由にありますように、電子署名に係る地方公共団体の認証業務に関する法律の一部改正に伴い、規定を整備する必要があるため、提案させていただくものです。

資料1の「1 行政手続オンライン化法」をご覧ください。国においては、申請等の手続を情報通信技術を利用する方法、いわゆる行政手続オンライン化によることを目標とし、行政手続等における情報通信の技術の利用に関する法律、いわゆる行政手続オンライン化法が平成14年に公布され、15年に施行されております。この法は国の法律、規則に基づく手続についてのみ規定しており、自治体の条例、規則に基づく手続につきましては対象としておりません。そして、この行政手続オンライン化法第9条において、地方公共団体の手続のオンライン化の推進を求める規定を設けております。

この法律を受けて、県では行政手続オンライン化条例を県民の利便性の向上と行政運営の簡素化及び効率化を図る観点から平成16年に制定し、「3 行政手続オンライン化規則」にありますように、条例においてオンライン化による申請、処分通知などの手続の詳細については規則

等で定めるとしているため、教育委員会規則として、本規則を制定しております。内容は、知事部局の規則と同じものです。

「4 規則の概要」をご覧ください。「(1)」に記載のとおり申請を行おうとする者は、電子署名と電子証明書を送信する必要があります。電子署名とは「備考」の「注1」にありますようにいわゆる「印鑑の電子版」であり、電子証明書とは同じく「注2」のいわゆる「印鑑証明の電子版」です。このほかにIDとパスワードを利用する方法にもよることができるとされております。処分通知、縦覧、作成については記載のとおりです。

続きまして、今回の規則改正の概要について説明いたします。「5 規則の一部改正」をご覧ください。冒頭に提案理由として申し上げたとおりですが、「(1) 改正理由」にありますとおり、番号法、マイナンバー法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律の施行による電子署名に係る地方公共団体の認証業務に関する法律の一部改正に伴い、規定の整備を行うものです。内容としては「(2)」にありますとおり、法律の題名の改正に伴うもの、電子証明書の定義の改正に伴うものでありまして、資料2の新旧対照表を添付しておりますので併せてご参照ください。施行期日は法の施行と併せて、平成28年1月1日となっております。

以上でございます。ご審議の程、よろしく願いいたします。

(工藤教育長)

ただ今、説明のありました議案について審議を行います。ご質問・ご意見等のある方はお願いします。

(工藤教育長)

よろしいでしょうか。

それでは、ご意見等ないようですので、第1号議案の承認についてお諮りいたします。第1号議案について承認される委員は挙手をお願いします。

(採 決)

(工藤教育長)

第1号議案については、提案どおり承認します。

第2号議案 平成28年度大分県教育庁職員定期人事異動方針について

(工藤教育長)

次に、第2号議案「平成28年度大分県教育庁定期人事異動方針につ

いて」提案しますので、藤本教育人事課長から説明いたします。

(藤本教育人事課長)

第2号議案「平成28年度大分県教育庁定期人事異動方針について」説明いたします。

5ページの新旧対照表をご覧ください。昨年度の定期異動方針からの変更点を中心に説明いたします。

この異動方針は、教育庁本庁、地方機関及び学校を除く教育機関の職員の定期人事異動にあたり、「第1 基本方針」、「第2 昇任等」、「第3 異動」、「第4 退職」の4項目について方針を定めております。

初めに、「第1 基本方針」についてです。大分県長期教育計画を実効あるものにするために、「生涯にわたる力と意欲を高める『教育県大分』の創造」という基本理念を踏まえ、たうえで職員の異動に取り組んでいくため、今回基本方針に盛り込みました。合わせて、国の動き、高大接続の関係、教育振興基本計画の徹底、大分県の中での動き、教育大綱の策定、来年度の県政推進指針等々の改定を踏まえるとともに、今日の教育情勢を取り巻く社会情勢の中で、グローバル化、ICTの活用等も踏まえ異動を考えていく必要もあることから、ここに盛り込んでいるところです。また、「平成20年の不祥事以降県民の信頼回復に向けて続けてきた様々な教育改革を更に積み重ね、信頼される学校づくりを進めていく」ことについては、平成20年の事件を忘れることなく改革に取り組んでいく姿勢を盛り込んだところです。

次に、「第2 昇任等」についてです。人材の登用につきましては、人事評価に基づき、適材適所の観点に立って行ってまいります。特に、本年8月に成立した女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の趣旨を踏まえ、能力、意欲、実績をより重視した幅広い人材の登用を行ってまいります。

次に、6ページの「第3 異動」についてです。職員の勤務替えにつきましては、人事評価結果等を参考に、適材適所の観点に立って行ってまいります。特に、「芯の通った学校組織」の取組を一層活用推進するため、学校マネジメントの指導・支援を行う管理主事や指導主事等と主幹教諭、指導教諭等との人事交流を推進してまいります。また、学校事務、教育事務職員の人材育成と県立学校事務室、学校支援センターの機能充実を図るため、人事交流を推進します。

最後に、「第4 退職」についてです。退職につきましては、職員の年齢別構成の適正化を通じた組織活力の維持等を図るため、退職希望者の募集並びに退職勧奨を行います。詳細につきましては、知事部局の改正に合わせ、別途通知することとしています。再雇用制度につきましては、長年の勤務内容を考慮し、適材適所の観点から、職員定数の範囲内で再任用又は非常勤職員として配置することとしております。

以上でございます。ご審議の程、よろしくお願いいたします。

(工藤教育長)

ただ今、説明のありました議案について審議を行います。ご質問・ご意見等のある方はお願いします。

(松田委員)

管理主事の職務内容を教えてください。

(藤本教育人事課長)

現在、教育人事課の小中学校人事班、県立学校人事班の係長級以上の職員と教育事務所の総務課長を管理主事に充てています。職務については、教職員の人事やサービスの管理・指導を行っています。

(工藤教育長)

よろしいでしょうか。

それでは、第2号議案の承認についてお諮りいたします。第2号議案について承認される委員は挙手をお願いします。

(採 決)

(工藤教育長)

第2号議案については、提案どおり承認します。

第3号議案 技能労務職員の給与及び旅費に関する規則の一部改正について

(工藤教育長)

次に、第3号議案「技能労務職員の給与及び旅費に関する規則の一部改正について」提案しますので、藤本教育人事課長から説明いたします。

(藤本教育人事課長)

第3号議案「技能労務職員の給与及び旅費に関する規則の一部改正について」説明いたします。

8ページ「1 改正理由」をご覧ください。教育委員会が所管する技能労務職員に適用する給料表は、行政職給料表を合成して作成しています。人事委員会勧告に基づき、平成27年第4回定例県議会において職員の給与に関する条例が一部改正され、行政職給料表が改正されましたので、技能労務職給料表につきましても、これに準じて改正するものです。

「2 改正内容」でございますが、行政職給料表につきましても、平

均で0.12%引き上げられたことから、それに対応する技能労務職給料表の給料月額について、引上げ改定を行うものです。

施行期日につきましては、給与条例の施行日と合わせ、遡及して平成27年4月1日から適用するものです。

なお、これらの改正は知事部局の取扱いに準じて行うものです。

以上でございます。ご審議の程、よろしくお願いいたします。

(工藤教育長)

ただ今、説明のありました議案について審議を行います。ご質問・ご意見等のある方はお願いします。

(工藤教育長)

よろしいでしょうか。

それでは、ご意見等ないようですので、第3号議案の承認についてお諮りいたします。第3号議案について承認される委員は挙手をお願いします。

(採 決)

(工藤教育長)

第3号議案については、提案どおり承認します。

【報 告】

平成27年第4回定例県議会議案に対する教育委員会の意見について

(工藤教育長)

それでは、報告第1号「平成27年第4回定例県議会議案に対する教育委員会の意見について」能見教育改革・企画課長から報告いたします。

(能見教育改革・企画課長)

報告第1号「平成27年第4回定例県議会議案に対する教育委員会の意見について」報告いたします。

資料の3ページをお開きください。平成27年第4回定例県議会に上程されました議案のうち、教育委員会関係分として、中ほどの「1 議案名」にございます「職員の給与に関する条例等の一部改正について」、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第29条の規定により、知事から教育委員会の意見を求められたところです。

本来でありますと知事への回答にあたり、教育委員会で議決いただく

ところでございますが、日程の都合上、協議できませんでしたので、大分県教育委員会の権限に属する事務の一部を教育長に委任し又は臨時に代理させる規則第3条第1項に基づき教育長が臨時代理として処分をしたところです。

資料の2ページにありますとおり異議のない旨回答しましたので、規則の規定に基づき、本委員会にご報告いたします。

議案の内容等につきましては、担当課長より説明をいたします。

(藤本教育人事課長)

それでは、「職員の給与に関する条例等の一部改正について」説明いたします。資料の4ページから36ページに該当議案を掲載しております。なお、説明は改正の概要で行いますので資料の37ページをご覧ください。資料の太枠で囲んでいる部分が教育委員会に関係する部分でございます。

最初に、項目1の「職員の給与に関する条例の一部改正」については、平成27年給与改定に係るものです。まず、「(1)給料表改定」につきましては、人事委員会勧告に基づき、平均0.12%の改定を行うものです。次に「(3)勤勉手当」についてです。人事委員会勧告に基づき、年間の支給割合を0.1月分引き上げるものです。また、平成28年度以降につきましては、支給月数を6月期、12月期ともに、一般職員は0.8月、特定管理職員は1.0月に改正するものです。

続きまして38ページ項目4の「特別職の常勤職員の給与等に関する条例の一部改正」についてです。「(1)給料改定」、「(2)期末手当」について、記載のと通りの改正を行うものです。

その他、39ページにあります施行期日や適用日にかかる規定の整備等を附則として設けております。

この条例の一部改正は12月16日に議決されましたが、施行期日については平成28年3月31日までの間において、規則で定める日から施行することとしており、国の給与法改正案成立の見込みが立った段階で施行日を規則で定め条例を施行したいというものです。

以上でございます。

(工藤教育長)

ただ今説明のありました報告につきまして、ご質問・ご意見等のある方はお願いします。

(工藤教育長)

ございませんでしょうか。では、次の報告に移ります。

「教育県大分」の創造に向けた意見交換会の概要について

(工藤教育長)

次に、報告第2号「『教育県大分』の創造に向けた意見交換会の概要について」能見教育改革・企画課長から報告いたします。

(能見教育改革・企画課長)

「『教育県大分』の創造に向けた意見交換会の概要について」報告いたします。

資料1ページにありますように、趣旨としましては、大きく2点ございました。1つ目には、「芯の通った学校組織」の取組についてですが、「芯の通った学校組織」活用推進プランに基づき、第4フェーズの取組を推進してきたわけですけれども、来年度の確立に向け、現状認識・課題の共有と指導方針のすり合わせを行うということです。2つ目には、現在策定中の教育長計画につきまして、市町村教育委員会の意見を聴取するというものです。開催日程については、資料の2ページに添付しておりますので、ご参照いただければと思います。出席者については、市町村教育委員会からは、教育長以下、学校教育担当課長、教育計画担当課長等にご出席いただき、県教育委員会からは教育長または教育次長を筆頭に関係課長等で18市町村教育委員会に赴いたところでございます。

3ページからが意見交換会における主なやりとりの概要ですので、挿い摘まんでご紹介させていただきます。資料中「 」にしておりますのは県教育委員会からの発言内容、「 」にしておりますのは市町村教育委員会からの発言内容となっております。

まず3ページ、一つ目のテーマであります「芯の通った学校組織」の取組についてです。

学力向上のうち、「中学校の学力向上」については、一つ目の にありますとおり、教員相互の刺激が少なく、授業改善が思うように進んでいないということ。次の下線にありますとおり、教科を越えた取組や学校を越えた教科間の取組を進めることにより中学校の学力向上が図られると思うというご意見でした。次の ですけども、中学校の教員が教科の専門性のプライドを持っているということ、特に年配教員の意識改革が進んでいないのが要因ということ。また、中学校の方が余剰時数が少ないので、頻繁に練り合いの時間を確保することが困難といったご指摘もいただいたところです。

次の項目「学力調査の分析」ですけども、下線部分にありますように、ある市においては、児童生徒の個人レベルまで深掘りした分析により、小規模校が多いという特徴を活かした学力向上支援策が打てていないかということで個人カルテの作成に着手したという紹介がありました。

それから、次の項目「授業改善の5点セット」については、好事例を示してほしい、「アクティブ・ラーニング」に関しては、標準的にアクティブラーニングに適している単元例を示してもらえるといいのではないかといったご意見でした。

次のページにまいりまして、「教科指導力の向上」に関しては、国語、算数以外の指導力向上に向けた研修の機会を設けて欲しいというご意見です。また、「学力向上支援教員」につきましては、「授業改善推進教員」という名称に変更し、授業改善のマネジメントを担うこととしてはどうかといったご意見をいただきました。これに対しては、指導教諭との関係を整理する必要があるとお答えをしております。

続いて、「いじめ・不登校」の項目では、「スクールカウンセラー」「スクールソーシャルワーカー」の配置に関するご要望を多くいただいたところです。

「福祉部局との連携」については、一つ目の の下線にありますように、ある市においては、月1回要対協実務者会議を開催して、支援の必要な子どものケース会議を行っているということです。その次の行からですけれども、教職OBを相談員といった形で配置し、スクールソーシャルワーカー的な役割を担わせているというご紹介でありました。また、次の にありますように、ある市においては、教育委員会の隣に福祉部局の子ども子育て支援課を配置し連携をとっているということです。その次の は、5歳児検診を通じて、児童の特徴を学校と市教委、福祉部局で共有しているということです。保護者と協働で発育の状況を細かく記載したサポートファイルを作成し、小学校入学から中学校卒業まで共有するというこの取組によって、特別な支援を必要とする児童生徒の不登校が減ってきているというご紹介をいただいたところです。

次の項目「コミュニティスクール」です。成果としまして、一つ目の の下線部ですけれども、校内に緊張感が生まれたということ。次の の下線部にありますように、地域人材の学校支援に繋がっている。子どもたちの地域貢献意識、自己肯定感の向上にも繋がっているということでした。

次の項目「目標協働達成の取組とコミュニティスクール」ですけれども、一つ目の にありますように、ある市におきましては、県の目標協働達成の取組を推進する中で、地域の協力を得つつ学力向上に特化した「学力向上懇談会」を開始し、将来的なコミュニティスクールの導入も視野に入れつつ環境整備を図っていきたいということでした。それから、次の にありますように、コミュニティスクールと目標協働達成校との違いについて、参加者の意識の違いがあるというようなお話をいただいたところです。

次の項目「学校の組織力」につきましては、一つ目の にありますように、県が色々と提示をしております「学校評価の4点セット」、「授業

改善の5点セット」といったツールの連動、関係性を県教委で示してほしいといったご意見です。それから、「検証・改善サイクル」に関するご意見もいただいております。

「人事配置・定数」のところでは、加配教員に関する数多くの要望をいただいております。

次、6ページにまいりまして、「小中学校の人事交流」についてです。小中一貫教育を進める中での課題として教職員の意識の問題があり、それに対する解決策として小中の人事交流を促進すべきと考えているので、検討してほしいといったご意見です。また、県教育委員会から市町村教育委員会に対する指導主事の派遣に関するご意見も頂戴しているところです。

その他としましては、一つ目に「県教委と市町村教委の連携」に関してです。一つ目の にありますように、市町村の役割は、県から提示された内容を市町村の実態にあった形にしながら学校現場に伝えることと捉えている。ただ、次々に新しいものを提示されると学校現場が対応しきれないので、大きなものについては5年スパンで考えてほしいというご要望を頂戴しております。

「研修・会議の精選」につきましては、小規模校の負担を考慮すれば必ず全校参加という取扱いについて再考していただきたいといったご意見です。その次の ですけども、日程面でも配慮してほしいといったご意見を頂戴しております。

次の項目「独自の取組」としましては、小学校における教科担任制であります。主にその課題認識に関するご意見ですが、校長・教頭の指導力が必要であって、学校規模もある程度ないと実施は難しいといったこと、下から3行目ですけども、教員間で子どもを共通理解するための時間を確保しないといけないといったことであります。次に2学期制を導入している町がありますが、その成果について、7ページの上のところ、7月、12月の期末整理がないので長期休業に向けた生徒指導や学習指導が可能となった結果、子どもが落ち着いてきたということ。行事等を精選することで生まれた余剰時数を活用し、補充学習等を行うことができているということ。子どもたちの夏季休業中の学習への動機付けも可能になっているといったご意見でした。

次に、二つ目のテーマであります「教育長計(案)」についてのご意見です。

一つ目には、「社会教育」の充実に関するご意見です。それから、「アクティブ・ラーニング」、「ユニバーサルデザイン」について記述を盛り込んでどうかというご意見です。「アクティブ・ラーニング」については、既に記述を盛り込んでおりますが、「ユニバーサルデザイン」については、どこかで盛り込むことができないか検討したいと考えております。

「中学校の学力向上」に関しましては、「中学校学力向上対策プロジェクト会議」を受けた施策を盛り込んでどうかというご意見です。これにつきましては、現在進行形で検討しておりますので、長期的に取り組むべき内容が出てきた場合には検討したいと思っております。

次に「部活動」に関しましては、生徒数が減少する中、複数校合同での実施ができないかといったご意見であります。

「幼児教育」に関しては、幼児教育に携わる教職員の資質向上に向けて、私立の園での研修など、具体的な実施方法を示してほしいということで、指導主事の研修については持ち帰って検討したいと回答しております。

8ページにまいります。「合理的配慮の提供」に関しては、一つ目の2行目にありますように、どこまで合理的配慮を提供する必要があるのか、学校や市教委において判断に苦慮しているということですか、次の ですけども、人的支援や施設・設備の充実策を県が打ち出してほしいといったご意見を頂戴しております。二つ目の にありますように、合理的配慮については、研修実施の要望をいただいておりますので、可能な限り、考え方や手順等について説明をしていきたいと回答しております。

「ICT」に関しましては、機器整備の他、ICT支援員の配置に係る助成のご要望をいただいております。これについては、予算面については、地方財政措置がされておりますので、それを活用してほしいということ。それから、県として実施している出前研修等についても活用してほしいということをお答えしています。

「主権者教育」については、ある市におきまして、市議会でも質問が出ているということです。外部から見れば政治的中立性が本当に担保されるのか疑いが出てくるので、そうした対外的な説明とともに教員にしっかり指導する上でも政治的中立性に関する記述があった方がよいのではないかとご意見です。これについては、何らかの記述を盛り込む方向で検討したいと考えております。

「教員採用・広域人事」に関しましては、地域枠設定に関するご意見ですとか、教職員の年齢構成が二極化していて中堅層が少ないといったお話を戴いたところです。

「教職員の資質能力の向上」については、アクティブ・ラーニング、英語教育など教職員の資質能力の向上は必須である、若手教職員の育成方針をしっかりと示してほしい、といったご意見を頂戴しております。

9ページにまいりまして、「教育研究団体」に関しては、団体の活用は良いけれども、前例踏襲型の団体もある。各団体の進行管理について県教委がしっかりと把握する必要があるのではないかとご意見を頂戴しております。

また、「主幹教諭、指導教諭」については、教育長計（案）において

12学級以上に配置していくという目標値を設定しておりますけれども、12学級未満の学校へも配置してほしい、というご要望を頂戴しております。

それから、「中高連携」を進めていきたいという市がいくつかございました。

最後に「日本遺産」につきまして、認定に向けてこれまで以上の支援をお願いしたいというご要望です。

以上が主なやりとりの概要でございます。一つ目のテーマの「芯の通った学校組織の」取組につきましては、今回の意見交換会での意見を踏まえて、第5フェーズに向けた方策を検討していきたいと考えております。また、教育長計（案）につきましても年度内の策定に向けて仕上げの作業をしていきたいと考えております。

以上でございます。

（工藤教育長）

ただ今説明のありました報告につきまして、ご質問・ご意見等のある方はお願いします。

（松田委員）

4ページのスクールカウンセラーの件ですが、高等学校の組織はすごく立派でカウンセラーが入っていても先生方とスムーズにいく組織づくりがしっかりできていますが、中学校のカウンセラーはどこでどのようにしたらよいのか分からないというように組織がしっかりしていないのではないのでしょうか。県立学校ではうまくいっているのに、中学校においても県教育委員会の指導が必要ではないかと思えます。

それから、高校では60時間以上欠席すれば単位が取れないといった単位取得のことや学校の内容などについて知らないスクールカウンセラーが多く、中学校にも臨床心理士など専門的知識を有するカウンセラーは配置されていますが、教務や生徒指導の在り方などというものを学校側がもう少しきちんと伝えないと、なかなか学校と家庭との連携がうまくいかないのではないのでしょうか。勤務時間数を増やすだけでなく、そういう部分を考慮しないといけないのではないのでしょうか。

（江藤生徒指導推進室長）

教務や生徒指導も含めてスクールカウンセラーと学校との密なる連携が大切だと思っています。生徒指導推進室ではスクールカウンセラーとの連絡協議会を年間3回実施しています。その中の2回目に教育事務所単位で会議を開催していますので、そういう機会にご指摘の内容を研修や啓発という形で進めてまいりたいと考えています。

(岩崎委員)

こういった形で市町村教育委員会の方々と意見交換会を行い、摺り合わせを行うのは大変重要なことだと思っています。そして、色々な意見が出るのも素晴らしいことだと思っています。

意見交換会では、中学校の学力向上について議論されており、県教育委員会の抱えている課題の中でも中学校における学力向上が大きな課題というのは共通認識だと思います。その中で少し驚いたのは、3ページの「学力調査の分析」部分になりますが、中学校の方では今までの学力調査結果を分析して個々の生徒の学力向上に活用するということがほとんどなされていないという意見でしょうか。これは特定の市町村教育委員会との意見交換の中で出てきたものなののでしょうか。それとも、地域間格差があるという中で、進んでいない例の一つとして記載しているのでしょうか。

(後藤義務教育課長)

これはある町で出た一つの例ということです。個人レベルの分析等につきましては、全国学力・学習状況調査が開始された平成19年度からきめ細かな分析表を作成するように伝えていましたが、まだまだそういうところに至らずに全体の平均点等だけで、地域の様子や学校の様子を見てきた市町村があったということです。しかし、これからは小規模校が管内に多いので、もっと細かな部分を分析して取り組んでいこうという想いの表れだと受け止めました。

(岩崎委員)

我々がこれまで議論する中で、学力向上というのは、児童生徒に基礎学力を付けて大きな意味で「生きる力」を付けるために、教育委員会としてもやらないといけない責務として取り組んできたと思います。学力調査も、こういう部分で活用されてこそ実施する意味があると繰り返し議論して、それを前提に取り組んできていると思いますが、多くの市町村教育委員会では我々がこれまで議論してきた部分や指導や助言してきた部分について、ご理解をいただいているという認識でいいのでしょうか。

(後藤義務教育課長)

学力調査の趣旨そのものにつきましては、これまでも徹底して申し上げてきましたので、多くの市町村や学校でご理解いただいていると思いますけれども、ここではこのようなご発言がなされたということです。多くのところはしっかり受け止めていただいていると思います。

(能見教育改革・企画課長)

私がこの議論を聞いた際の認識としては、当然ながら学力調査結果について個々の学校の指導の中で活かされていると思いますが、市町村教育委員会が施策の立案に当たって指導主事や学力向上支援教員が中心となって分析し、施策に活かしていくという作業をする中で、平均点を追うのではなくて個人レベルまで深掘りをした上で対策を講じていくという次元の話として出てきていると捉えています。

(岩崎委員)

「中学校の学力向上」の二つ目の ですが、中学校の先生方が専門性のプライドを持っていて、一部講義式の授業が行われており、なかなか改善が進まないのは年配の先生方の意識改革が進んでいないことが原因というように書かれていますが、その後、余剰時間が少なく授業進度を保つための練り合いの時間や互見授業などの時間の確保が難しいという意見が出されています。中学校の現場では、これが普通の意見でしょうか。研修を行うなど授業力を高める時間を持つのが難しい状況にあるため、そのところに対応する必要があるとの認識を持たないといけないということでしょうか。

(後藤義務教育課長)

中学校の場合、生徒指導や部活動指導などで小学校よりも子どもに関わる時間が必要で、それが影響して授業力を上げるためのお互いの研修時間が取りづらいという本音のレベルでの声であろうかと思います。これに関しましても、プロジェクト会議で現場教員の生の声を吸い上げていますので、もう少し整理して、このようなことができるのではないかといい提案やこのような好事例がありますというような働きかけができるのではないかと考えています。

(岩崎委員)

私たちとしては、市町村教育委員会の方にこうあってほしいということで指導助言をしてきていると思いますが、もし授業進度を保つために、授業力の向上に向けた研修や研究をする時間確保ができないというのが実情というのであれば、対策を講じる必要があると思います。その点については、どのような状況でしょうか。

(後藤義務教育課長)

これまで岐阜県や福井県にも伺って、効率的な時間の生み出し方等も調査をしています。それを本県の実態にどのように合わせていけば、先生方の想いがかなうのかという工夫を考えていきたいと思っています。他県で成功事例がありますので、本県でもできないわけではないと思っています。

で、先生方の本音を受け止めながら、大分県のためにこのように取り組みましょうという提案を行い、来月行われる3回目のプロジェクト会議等で具体化していきたいと思います。

(岩崎委員)

他県と大分県の中学校の先生方に大きな差はなく、授業の在り方等の研修をどうするかなどの条件が同じだから、それをどのように工夫するか改善の余地があるということでしょうか。

(後藤義務教育課長)

他県の成功事例を目の当たりにしていますので、大分県の実態に合った工夫ができると思っています。そして、それをやらない限り現状を打破できませんので、そういうところを改善していきたいと考えています。

(岩崎委員)

前提としては、大きく他県と変わらないということでもいいでしょうか。

(後藤義務教育課長)

47都道府県、同じ学習指導要領に基づいた教育内容なので、大分県だけが厳しいということは言えないと思います。

(工藤教育長)

他県と著しく変わっている状況があるとは感じていません。むしろ、積極的にどのような工夫があるのかということから、いろいろな意見が出てきたものと捉えています。意見を全部ここに挙げましたけれども、それは全体の意見がこうでしたというものではなくて、いろいろな取組をする中で市町村教育委員会が悩んでいることなどを我々の方にしっかり意見として挙げてくれたのではないかと感じています。

(岩崎委員)

4ページの学力向上支援教員についてですが、県教育委員会から学力向上支援教員と指導教諭の関係を整理する必要があると回答されていますが、具体的にはどのように整理することになるのでしょうか。

(藤本教育人事課長)

現在、小・中学校に72名の学力向上支援教員を配置しています。その中には指導教諭がその職を担っている者も8名ほどいますので、そういった形で今後整理していく必要もあると考えています。

(首藤委員)

指導教諭や主幹教諭を任命する時に、やらなければいけないこと、やってほしいことなど、県教育委員会としての特命のようなものがあるのでしょうか。

(藤本教育人事課長)

主幹教諭については、学校組織をマネジメントするという役割を持たせる方向で整理しています。指導教諭については、以前はスーパーティチャーという意味合いが強かったわけですが、特に今年度からは授業改善などの指導のマネジメントという役割を学校で持ってもらうように位置づけています。

(首藤委員)

主幹教諭、指導教諭の状況ですが、主幹教諭は多くの学校で教務の仕事をしています。指導教諭は授業を見ると、確かに授業は上手だと思えますが、学校の中で具体的にどのような役割を担っているのかがはっきりしておらず、学力向上支援教員と役割が重複しているところがあり、そうすると学力向上支援教員を全員指導教諭にした方がいいのではないかと思います。せっかく新しい役割としてリーダー的な役割を果たす人ということで任命するので、もっと具体的なマネジメントの内容であったり、何をどうするというをもっと明確にしたり、この組織をどのように動かすのかという使命感などを任命する際に持たせる必要があるのではないかと思います。

(高橋委員)

6ページの「小中学校の人事交流」の部分についてですが、これから小中一貫教育に取り組む市町村や学校が出てくると思います。教員免許の関係で交流人事がうまく進んでいないということですが、どのような考えで進めていくのでしょうか。

(藤本教育人事課長)

それぞれの市町村で小中一貫教育を進めていく中、現状を見ますと小・中学校両方の免許を持っている人が十分でないという状況ですので、免許状認定講習の中で免許を取得させる取組や両方の免許保有者を対象とした採用試験制度を設けるなど、両方の免許状保有者を確保していく取組を今後検討していきたいと考えています。

(高橋委員)

両方の免許状保有者は早めに人事交流していただきたいと思いますが、それはコミュニティスクールの問題にも繋がってきますので、幅広い人事交流をしていただいて、地域密着型の小中一貫校にさせていただき

たいと思います。

(松田委員)

3ページの上から二つ目の についてです。「特に年配教員の意識改革が進んでいない」という問題が出ていますが、一般企業では年配の職員と若い職員が組んで改善の取組を行っていきませんが、年配とは教員歴が長いというような意味でしょうか。

それから、「授業進度を保つため頻繁に練り合いの時間を確保することが困難」とありますが、一人一人の授業力の向上については、自分自身がアクションまでPDCAで取り組むことが大切ではないでしょうか。専門性を向上させるためには、教員一人一人がプライドを持って資質を向上させるよう意識させることが必要だと思います。

次に、7ページの幼児教育についてですが、「私立の園での研修などの具体的な実施方法を示してほしい」とありますが、全国で一番ではないかと思うくらい大分県では公立・私立の保・幼・小を対象に研修をやっていると思います。課題は園長の意識が低いことではないでしょうか。私立の幼稚園はかなり研修に参加するようになってきているようですが、特に保育園では先生が足りないとか普通の日では出席できないという理由で出席率が低いので、5歳児だけでもいいので、就学前教育に携わる教員に研修を受けさせれば、小学校と滑らかな接続ができると思います。「指導主事の研修については持ち帰って検討したい」と回答していますが、実際に大分県では研修していますので、現場の管理職が前向きに研修に出すということが必要ではないでしょうか。

(高橋委員)

先程、岩崎委員が言われた中学校の教員の関係ですが、小学校でも年配教員の意識改革というような意見は出たのでしょうか。

(能見教育改革・企画課長)

今回の意見交換会の中では、中学校に関する意見だけです。

(後藤義務教育課長)

学力調査の結果を見ましても、小学校は学級担任制のため共通の認識の上で校内研究を進めていますが、中学校の場合は教科担任制ということで、個人研究や教科などであくせくして、なかなか古い殻を破れない方がまだまだいるということです。今回、組織的に授業改善を進めるために授業改善の手引きを作成して、学校の目標や教職員評価システムの目標管理等とも連動して研究の個人目標も立てていただいていますので、それが機能していけば、改善に向かうのではないかと考えています。

(高橋委員)

小学校では、年配の先生は担任を持ちたくないという方がいらっしゃるというようなことを聞いたことがあります、実際そうなのでしょうか。

(藤本教育人事課長)

平成24年に「芯の通った学校組織」推進プランを作成する前段階で、いろいろなところで先生方の意見を聞く中で、そういった先生もいるという意見を聞きました。学級担任に臨時講師が多いという状況がある中で、まず正規の教員が職責を果たすべきだということで、昨年度から人事異動方針の中にも明記し、市町村教育委員会の方にもお願いしているところです。

(工藤教育長)

あえて意見交換会でいただいた生の意見をこういう形でご報告させていただきました。また更に工夫を重ねて、より子どもたちの結果に繋がるようにしっかりやっていきたいと思えます。

大分県子どもの貧困対策計画(仮称)の素案について

(工藤教育長)

次に、報告第3号「大分県子どもの貧困対策計画(仮称)の素案について」能見教育改革・企画課長から報告いたします。

(能見教育改革・企画課長)

「大分県子どもの貧困対策計画」の素案について報告させていただきます。子どもの貧困対策に関しては、去る11月30日の総合教育会議でも特に学校現場と福祉の連携を中心としてご議論をいただいたところです。子どもの貧困対策計画については福祉保健部が中心となりまして、教育委員会も協力して策定作業を進めてきておりましたけれども、去る県議会第4回定例県議会常任委員会に福祉保健部が報告をいたしまして12月16日から1ヶ月の予定でパブリックコメントにかけているところです。その概要につきまして、まず、1ページの概要資料に沿って全体像をご説明した上で本文をかいつまんでご説明させていただきたいと思えます。

「1 計画策定の趣旨」にありますとおり、位置付けとしては子どもの貧困対策の推進に関する法律に基づく都道府県計画ということになります。また、福祉保健部が所管しております「子ども子育て応援プラン」の部門計画としても位置付けられておりまして、来年度から5ヶ年の計画ということになります。2として「子どもの取り巻く現状と課題」

3として「計画の基本方針」、4として「計画の推進体制」について記載された上で5で「具体的な取組」について体系的に整理されております。後ほどご説明いたしますけれども柱の一つが「教育の支援」ということで(1)から(6)の項目で整理されているところであります。最後に「計画の評価」について記述されております。それでは本文の方をご覧いただきたいと思っております。

資料右下の通し番号の6ページをお開きください。1として「計画策定の趣旨」とありますけれども、国が既に策定しております「子どもの貧困対策大綱」を勘案して子どもの貧困対策についての計画を定めると法律に規定されております。したがって基本的な整理としては、国の大綱の中に盛り込まれた要素のうち、国限りの施策を除いて県の計画に入れていくこととされております。同じ6ページの中ほど以下、「子どもを取り巻く現状と課題」とございます。次のページ以降データが記載されておりますけれども、少し飛びまして9ページをご覧ください。中ほど以降に去る総合教育会議の前にも提供しましたが、意識調査の結果について記載されております。一点留意が必要と思っておりますのは、この意識調査におきましては(7)にありまますように県内公立小中学校就学援助を申請する世帯が対象になっておりまして、次の10ページの下の方ですけれども、例えば「コ 利用したことのある行政制度やサービス」ですとか、「サ 特に充実を希望する行政制度やサービス」を中心として一定の偏りがあるということで、必ずしも子どもの貧困の状況の全体像を捕捉したものにはなっていないことに留意が必要と思っております。

続きまして11ページをご覧ください。「計画の基本方針」の二つ目の段落にありますように、基本目標としては「子どもの将来がその生まれ育った家庭の事情等によって左右されることなく、全ての子どもたちが夢と希望を持って成長していける社会の実現」されておりまして、この基本目標に沿って大綱で定める当面の重点施策である教育の支援以下四つを支援の柱として、子どもの貧困に視点を置いた具体的な施策を体系化することとされております。また、次の「計画の推進にあたって」では2行目にありますとおり教育分野や福祉分野等の関係部局が連携を深めるとともに、市町村や民間の支援機関とも連携を図ることが必要とされております。

12ページ以降具体的な取組が整理されております。そのうち教育の支援については、12ページから18ページとなります。「教育の支援」の中でも従来の施策や教育長計案の方で整理しているもの以外について、かいつまんでご紹介させていただきます。(1)としましては「学校」をプラットフォームとした総合的な子どもの貧困対策の展開であります。13ページ「学校を窓口とした福祉機関等との連携」という項目が出てまいります。そのイが「福祉部門と教育委員会・学校等との連携強化」ということで、スクールソーシャルワーカーについて記述をし

ております。この間の議論を踏まえまして、「専門性の高い人材の確保・育成を含め、スクールソーシャルワーカーの配置を促進するなど、学校現場において、家庭環境等に起因する様々な課題を抱える子どもを早期に生活支援等の関係機関、（児童相談所、福祉事務所等）に繋げていくことができる体制づくりを進めます。」という表現としたところです。次の14ページにまいりまして、中ほどにエとあります「定時制通信制高校生への教科書の給付」、これにつきましては国の大綱にはございませんけれども、県独自に実施しております取組として記述を盛り込んでおります。教育の支援の（2）が14ページ中ほど以下「幼児教育の質の向上」です。次のページにまいりまして、（3）が「就学支援の充実」、16ページの中ほど以下（4）として「大学等の進学に対する教育機会の提供」、17ページにまいりまして、（5）として「生活困窮世帯等への学習支援」、（6）として「その他の教育支援」とございます。（6）ですけれども、「義務教育未修了の学齢超過者等への支援」、いわゆる夜間中学の話がありますが、ここでは「義務教育未修了の学齢超過者等の就学機会の確保の在り方について、国や市町村と連携しつつ検討を進めます。」という表現としております。

以上でございます。

（工藤教育長）

ただ今説明のありました報告につきまして、ご質問・ご意見等のある方はお願いします。

（林職務代理者）

17ページの「（5）生活困窮世帯等への学習支援」で放課後や土曜日等の学習支援がありますが、社会教育担当課長というのはいろいろな意見を聞いているのでしょうか。社会教育課長が学校教育のこともよく理解しておかないと、ここもうまくいかないと思いますが、意見交換ははどうでしょうか。

（宮迫教育次長）

社会教育担当課長にも意見交換に出ています。

（岩崎委員）

従前は、学校は教育を中心として、家庭における子どもたちに対する保護者の責務とは明確に分けるのが基本だったのではないかと思います。それを今回、貧困対策計画という形で学校をプラットフォームと位置づけて施策を展開しようということは、これまでの流れを変えようという面があるように思います。それを実効あらしめるためには、学校の先生方の意識を少し変えていただく必要があるのではないのでしょうか。

現在は、家庭がやるべき責務の問題と学校がやるべき責務の問題を峻別する、学校がそこまで入っていくのは行き過ぎではないかという意見も学校現場にはあると思いますが、子どもの貧困の問題に先生が気づかなければいけないという責務について、先生方に意識を持っていただかなければならないと考えています。スクールソーシャルワーカーの方々が社会福祉施設等との連携を図る役割をされると思いますが、そのセンサー的な役割があるという意識を持っていただきたいというのが計画に書いてあると思います。特に義務教育の場合においては、市町村教育委員会への指導が不可欠になってくると思いますので、社会的役割が必要になってきているという指導をしていただきたいと思います。

(工藤教育長)

何か具体例はありますか。むしろ、学校で気づいても、なかなかその先にアウトリーチできない、先生もその子ばかりに時間を割けない悩ましさを抱えていたりすることがあるのではということをお聞きします。

(岩崎委員)

問題を抱えた児童生徒の指導を巡って、保護者と学校側との間でトラブルとなるケースがあるという実情があります。学校側としては何とかしたいと考えているケースでも、家庭の問題に口を出さないでほしいという保護者側からの反発やそれを原因としたトラブルになることを避けたいとか、当該児童生徒に力を注いだ場合に他の児童生徒との関係でどうだろうかということをお考えになってしまうこともあると思います。

今回、そういった面の調整役としてスクールソーシャルワーカーという専門職を充実させるということになったと思っています。今まで学校側としても家庭問題にはなかなか入っていけないというブレーキをかけていた部分や他の児童生徒や保護者との対応で平等的取扱いの面から、保護者側がなすべき範囲と学校側がなすべき範囲に関する意識について、より学校側に踏み込んだセンサーの役割を果たすことが大切であるというところが今回の計画にあると思っています。その意味で、教職員の意識を少し変えないと学校のプラットフォーム化はできないのではないかと思います。研修等で、「ここまでは先生方の役割である。」と整理する必要があるのではないかと思います。学校で児童生徒について生活困窮家庭の問題が現れている事象に気づくこと、問題のきっかけに気づくことが先生方の義務になるのだと思います。それを関係機関につなげて全体で解決しようとするのが基本的な考え方になるのではないかと思います。

(工藤教育長)

現在、スクールソーシャルワーカーについて市町村教育委員会という

いろな議論をしているところです。学校側はかなり貧困の実態に気づいていることが多いような気がしています。ところが、先生が家庭訪問をし、次のケアに繋げようとするけれども、福祉との関係でかなりの時間・労力がかかるためにそこまでできない、その子だけの対応が難しいというところがネックになっているんだと思います。市町村教育委員会からはぜひスクールソーシャルワーカーがほしいという声が挙がってきています。大分市には、ご案内のとおり既にスクールソーシャルワーカーが5人置かれていますが、それでもまだ足りないと聞いています。ここはぜひ力を入れたいということで調整を進めている段階です。

県の貧困対策計画の考え方はいろんなチャンネルを通じてしっかり説明していきたいと思います。

(岩崎委員)

弁護士業務をなしていますと、学校や先生方からご相談があります。保護者との関係でのトラブルもあるのですが、学校側や先生の側からは「どこまで家庭の側に入ることができるのか」という相談がポイントになるケースがあります。問題を抱えた児童生徒について踏み込んで解決を図ろうとして保護者との間でトラブルとなった事例では、保護者側からのクレームを受けて先生方が頭を抱えて行き詰ってしまったということもあります。相談を受けたとき、弁護士としてアドバイスするのは、「学校側としてここまでが学校側の責務であって、ここからは学校側の責務ではなく踏み込めない保護者側の責務の問題であると整理をする。つまり、児童生徒に対する指導等の責務の線引きをすることで解決を図る。」というものでした。これまでは、社会保障に関する問題などは学校の責務ではないということで線引きをしていた面があったと思っています。今回の計画では、社会保障に関する領域について、専門家をより多く投入することによって、いろいろな支援組織等に繋げて解決を目指すことにする方針だと思います。このような解決を学校現場だけで行うことは当然無理ですが、社会的に整備されているいろいろな支援組織と繋げる役割を専門家にしてもらうことで、社会全体で児童生徒の貧困対策をなし、何とか解決策を考えるということで、国の財産である子どもの未来を守る計画になっていると思います。

(松田委員)

私は中津市の要保護児童対策地域協議会の会長をしています。そのメンバーは学校長、児童養護施設長、市教育委員会学校教育課の指導主事、警察の安全課、市子育て支援課の保育担当、小児科医など全部で20名の構成となっています。月に一度代表者会議や実務者会議を行っていき、それぞれの立場から意見を出し合い、全体として対策ができる組織ができています。先般、この取組が前向きに進んでいるということで

厚生労働大臣が視察にいらっしゃいました。要保護という面で、地域では学校と連携して取り組む組織ができていますので、どう取り組むかは自治体の長の取組次第ではないかと思います。

(工藤教育長)

他にご意見等ありませんでしょうか。
いただいたご意見を参考にしながら、対応していきたいと思います。

平成27年度日本学校農業クラブ全国大会等の結果報告について

(工藤教育長)

次に、報告第4号「平成27年度日本学校農業クラブ全国大会等の結果報告について」岩武参事監兼高校教育課長から報告いたします。

(岩武参事監兼高校教育課長)

報告第4号「平成27年度日本学校農業クラブ全国大会等の結果報告について」報告いたします。

資料1ページをご覧ください。まず、農業高校の全国大会についてです。第66回日本学校農業クラブ全国大会のプロジェクト発表会で玖珠美山高校の生徒が、昨年度の最優秀賞に引き続き、本年度も「バークを中心とした循環型農業の展開 トマト栽培における省力化バークマット成功のメカニズムと農家への普及」というテーマで優秀賞、第2位を獲得しました。これは発表時間が超過したということで減点になりまして、今年は2位という結果になりました。研究の内容は、昨年度のバークマットの開発に続きまして、本年度はバークマットの特性を活かした栽培技術の科学的な検証と普及活動について報告を行いました。昨年度のバークマットの開発では、トマトを栽培し収量や糖度の向上などについて報告しましたが、本年度はさらに研究を進めまして、例えば果重のばらつきが少ない、根の張りが多い、作業性コスト面の経済的効果等も実際に生産をすることで非常に効果が高いという結果を出しています。また、保水性を向上させるかん水技術も開発し改良を進めています。その結果、現在、地域農家の3軒で試験栽培を開始しています。明治大学、県営農指導センター、地元役場の農林課、JA玖珠九重と連携し、更なる開発と普及活動に取り組んでいます。試験栽培等の研究を進めていき、引き続き研究を進めたいと思っております。

続きまして、2段目のところですが、第15回高校生ものづくりコンテスト全国大会において2部門で全国1位を獲得しました。一つは「電気工事部門」です。これは屋内配線工事を行い、器具の取り付け方や寸法の正確さなどを競うものです。大分工業高等学校の生徒が第1位となりました。もう一つは、「電子回路組立部門」です。これはプログラミ

ング技術や電子回路の設計・製作技術などを競うものです。昨年度に続きまして鶴崎工業高校の生徒が2年連続で優勝いたしました。
以上でございます。

(工藤教育長)

ただ今説明のありました報告につきまして、ご質問・ご意見等のある方はお願いします。

(岩崎委員)

高校生の活躍はとても素晴らしいことだと思います。高校生ものづくりコンテストの競技部門は全部でいくつありますか。

(岩武参事監兼高校教育課長)

全部で7部門です。県内の高校から5部門に出場しました。

(岩崎委員)

出場した5部門のうち2部門で優勝したということですか。

(岩武参事監兼高校教育課長)

はい、そうです。

(林職務代理者)

先日、農業大学校の学生によるプロジェクト発表会に行ってきました。県内の農業系の高校に限らず、いろいろな高校から集まった学生がとても積極的な発表をしていました。内容もすばらしく、とてもびっくりしました。今回の報告を聞いて、一次産業を支える人材育成が県内高校生のこうした取組と連携しながら行われていると感じました。

平成27年度全国体力・運動能力、運動習慣等調査結果について

(工藤教育長)

次に、報告第5号「平成27年度全国体力・運動能力、運動習慣等調査結果について」蓑田体育保健課長から報告いたします。

(蓑田体育保健課長)

「平成27年度全国体力・運動能力、運動習慣等調査結果について」報告いたします。

資料1ページをご覧ください。この調査は、全国的な子どもの体力の状況を把握・分析することにより、体力向上の施策の改善を図ることを目的として、全国の小学校5年生と中学校2年生を対象に平成20年度

から実施されています。調査事項としては、握力や50m走といった8種目の実技に関する調査と質問紙調査があります。

2ページの資料1をご覧ください。この表は、平成27年度全国体力・運動能力、運動習慣等調査結果における体力合計点での全国順位を示したものです。本調査は平成20年度から実施され、21年度までは悉皆、22年度と24年度は20%の抽出調査となり、25年度からは再び悉皆調査として行われています。なお、平成23年度は震災のため中止となりました。本県の全国順位は、小5男子は全国8位で九州1位、小5女子は全国10位で九州1位、中2男子は全国11位で九州2位、中2女子は全国23位で九州5位という結果でした。いずれも過去最高の順位となり、特に小学生は男女ともに九州トップを達成することができました。

次に、3ページの資料2をご覧ください。小学校の調査結果の年次比較を示したものです。「」は全国平均以上の項目を示しています。上段の表は小5男子、下段は小5女子となっています。網かけをしている平成27年の結果と過去の結果を縦軸で見ますと、平成20年の調査開始以降、男女とも「50m走」を除き全国平均を上回りました。また、下段の女子の項目を縦に見ますと、「上体起こし」が初めて全国平均を上回りました。

次に、4ページの資料3をご覧ください。中学校の結果の年次比較を示したものです。男子は「長座体前屈」、「シャトルラン」が初めて全国平均を上回りました。女子は、「握力」、「立ち幅とび」が初めて全国平均を上回りました。右下の小さい表は、全国平均以上の項目数を示したものです。その数は中2男子で6、中2女子で4となり、これまで横ばいであった中学校男女が過去最高となりました。資料1では、中2女子は23位という結果をお知らせしましたが、この表にありますように、中2女子を含め、本県の児童生徒の体力は確実に向上しています。

次に、5ページの資料4をご覧ください。本調査では、実技調査に加え、児童生徒や学校に対する質問紙調査も行っています。資料4は質問紙調査結果から抜粋したものです。1週間当たりの運動実施時間は全国平均を小5男子で約45分、小5女子で約15分、中2男子で約33分上回っています。また、学校質問紙による調査結果においては、小学校では、「体力・運動能力向上の目標設定」を行っている学校は、全国の56.4%に対して、本県は74.3%になっていることがわかりました。

学校での組織的・計画的な体力向上の取組により、児童生徒の運動の実施頻度が高まったことが、今回の体力調査結果が向上した大きな要因と捉えています。特に、資料には載せていませんが、体力の高い層A、Bの割合とそうでない層D、Eの割合との差は、全て全国平均を上回り、過去最高を記録しました。特に、中学生は男女とも昨年の大分県平均よ

り7ポイント以上増加しました。このことから、全体的な体力の底上げが図られていると判断しています。

今後は、児童生徒、特に女子中学生の運動の実施頻度を高める工夫を行い、さらに運動好きな児童生徒を育成していきたいと考えています。また、50m走については、すばやさや力強さなどが主な体力要素であり、前に進む能力が低下している面があるのではないかと思いますので、その向上に向けた取組も工夫していきたいと考えています。

以上でございます。

(工藤教育長)

ただ今説明のありました報告につきまして、ご質問・ご意見等のある方はお願いします。

(松田委員)

大変すばらしい結果だと思います。

資料1ページの表記について、「子供」と「児童生徒」という言葉をどのように使い分けているのか教えてください。

(蓑田体育保健課長)

これは国の要項をそのまま載せているものです。確認をいたします。

(高橋委員)

50m走について、前に進む能力が低下しているとの説明がありましたが、「フラッグとり」など何かを追いかけるような授業内容はありませんか。「鬼ごっこ」、「けいどろ」のように、対象物を追いかけて捕まえるような遊びをすると必ず前に行こうとします。そのような内容で子どもの体力を向上させることを行っている学校はありますか。

(蓑田体育保健課長)

フラッグをとる実践事例は把握していませんが、サーキットトレーニングや走る前のスタート練習など、各学校で工夫して取り組んでいます。脚を上げる動きはいいのですが、それを前に出す力がついていない部分がありますので、そこをしっかりと指導していけば改善されていくと考えています。

(高橋委員)

陸上選手以外にも、サッカー選手やラグビー選手が早く走れるのは、追いかけていくという動きがあるからです。対象物を追いかけるようなやり方も参考にさせていただければと思います。

(岩崎委員)

中学校2年生女子の体力が低い原因は何ですか。

(蓑田体育保健課長)

九州の他県と比較分析をしたところ、大分県女子の運動部活動入部率が低いことがわかりました。大分県は41.5%、他県は6割程度が入部しています。強制的に入部させることは難しいので、競技志向ではなく、例えばダンスなど楽しみ志向で取り組めるような部活動を模索していきたいと考えています。

(松田委員)

大分県は小規模校が多く、活動できる競技が限られている学校があり、卓球など個人的にできるものに取り組んでいるように思います。また、文部科学省から体育授業の見直しが出ていて、そのなかで小学校4年生までは屋外での鬼ごっこなどの運動を取り入れるようになると考えられます。

(工藤教育長)

それでは、先に非公開と決定しました議事を行いますが、その前に、公開でその他、何かございませんか。

では、先に非公開と決定しました議事を行いますので、関係課室長のみ在室とし、その他の課室長及び傍聴人は退出してください。

(関係課以外及び傍聴人退出)

【議案】

第4号議案 教職員の懲戒処分について

(工藤教育長)

それでは、第4号議案「教職員の懲戒処分について」提案しますので、藤本教育人事課長から説明いたします。

(説明)

(工藤教育長)

ただ今、説明のありました議案について審議を行います。ご質問・ご意見等のある方はお願いします。

(質 疑 ・ 意 見 等)

(工藤教育長)

それでは、第4号議案の承認についてお諮りいたします。第4号議案について承認される委員は挙手をお願いします。

(採 決)

(工藤教育長)

第4号議案については、提案どおり承認します。

第5号議案 教職員の懲戒処分について

(工藤教育長)

それでは、第5号議案「教職員の懲戒処分について」提案しますので、藤本教育人事課長から説明いたします。

(説 明)

(工藤教育長)

ただ今、説明のありました議案について審議を行います。ご質問・ご意見等のある方はお願いします。

(質 疑 ・ 意 見 等)

(工藤教育長)

それでは、第5号議案の承認についてお諮りいたします。第5号議案について承認される委員は挙手をお願いします。

(採 決)

(工藤教育長)

第5号議案については、提案どおり承認します。

(工藤教育長)

それでは、最後にその他、何かございませんか。
ないようですので、これで平成27年度第19回教育委員会会議を閉会します。

お疲れ様でした。

平成27年度第19回大分県教育委員会会議次第

日時 平成27年12月18日(金)

13:35～16:00

場所 教育委員室

1 開 会

2 署名委員の指名

3 議 題

(1) 議 案

第1号議案 大分県教育委員会に係る行政手続等における情報通信の技術の利用に関する規則の一部改正について

第2号議案 平成28年度大分県教育庁職員定期人事異動方針について

第3号議案 技能労務職員の給与及び旅費に関する規則の一部改正について

第4号議案 教職員の懲戒処分について

第5号議案 教職員の懲戒処分について

(2) 報 告

平成27年第4回定例県議会議案に対する教育委員会の意見について

「教育県大分」の創造に向けた意見交換会の概要について

大分県子どもの貧困対策計画(仮称)の素案について

平成27年度日本学校農業クラブ全国大会等の結果報告について

平成27年度全国体力・運動能力、運動習慣等調査結果について

(3) その他

4 閉 会

第一号議案

大分県教育委員会に係る行政手続等における情報通信の技術の利用に関する規則の一部改正について

大分県教育委員会に係る行政手続等における情報通信の技術の利用に関する規則の一部を改正する規則を次のように定める。

平成二十七年十二月十八日提出

大分県教育委員会教育長 工藤利明

大分県教育委員会に係る行政手続等における情報通信の技術の利用に関する規則の一部を改正する規則

大分県教育委員会に係る行政手続等における情報通信の技術の利用に関する規則（平成十六年大分県教育委員会規則第十五号）の一部を次のように改正する。

第三条第四項第二号中「電子署名に係る地方公共団体の認証業務に関する法律」を「電子署名等に係る地方公共団体情報システム機構の認証業務に関する法律」に、「電子証明書」を「署名用電子証明書」に改める。

第四条第二号中「電子証明書」を「署名用電子証明書」に改める。

附 則

この規則は、平成二十八年一月一日から施行する。

提案理由

電子署名に係る地方公共団体の認証業務に関する法律（平成十四年法律第百五十三号）の一部改正に伴い、規定を整備する必要があるので提案する。

「大分県教育委員会に係る行政手続等における情報通信の技術の利用に関する規則」の一部改正について

平成27年12月18日

1 行政手続オンライン化法

国においては、電子情報を紙情報と同等に扱う電子政府を実現し、実質的にすべての申請、届出等の手続を情報通信の技術を利用する方法（いわゆる「行政手続オンライン化」）によることを目標とし、「行政手続等における情報通信の技術の利用に関する法律（平成14年法律第151号。いわゆる「行政手続オンライン化法」）」が平成14年12月13日に公布され、平成15年2月3日に施行された。

なお、同法9条において、地方公共団体の手続に係るオンライン化の推進を求めている（訓示規定）。

2 行政手続オンライン化条例

県としても「県民の利便性の向上」と「行政運営の簡素化及び効率化」を図る観点から、条例等に基づく手続について、これまでの書面による申請、届出等の手続に加え、オンライン化による手続を可能とするための共通的な規定の整備を行うため、「大分県行政手続等における情報通信の技術の利用に関する条例（平成16年大分県条例第3号。以下「条例」という。）」を平成16年3月31日に公布し、同年10月1日に施行した。

3 行政手続オンライン化規則

(1) 条例の中で、オンライン化による **申請等、処分通知等、縦覧等、作成等**の手続の詳細は「規則等で定める」としており、各執行機関において規則等を制定する必要があるため、教育委員会においては、『大分県教育委員会に係る行政手続等における情報通信の技術の利用に関する規則（平成16年大分県教育委員会規則第15号。以下「規則」という。）」を制定し平成16年10月1日に施行した。

(2) その内容は、知事部局の県規則と同じものである。

4 規則の概要**(1) 申請等**

申請をしようとする者は、あらかじめ氏名又は名称、使用しようとする識別符合(ID)、暗証符合(パスワード)等を登録しなければならない。

申請等をしようとする者は、教育委員会が必要と認める手続については、申請様式、電子署名(注1)及び電子証明書(注2,3)をまとめて教育委員会に送信する。なお、電子署名を要しない手続は、識別符合(ID)、暗証符合(パスワード)を入力する方法によることもできる。

(2) 処分通知等

オンラインで行われた申請等に対する応答として処分通知等を行う場合は、原則としてオンラインにより行う。

オンラインにより処分通知等を行う場合、セキュリティを確保する観点から、処分通知、電子署名(注4)及び電子証明書(注5)を教育委員会のファイルに記録する。

(3) 縦覧等

電磁的記録による縦覧等を行う場合の方法等を次の3種とする。

インターネット上に縦覧すべき事項を掲載し、縦覧等を行う方法

教育委員会に設置された電子計算機を利用する方法

電磁的記録に記録されている事項をプリントアウトした上で、縦覧等を行う方法

なお、どの方法で行うかについては、個別手続等の内容・実情に応じて、適切に行えるものを個別に選択する。

(4) 作成等

書面等に代えて電磁的記録により作成等を行う場合とは、電子計算機を利用して作成を行い、電子計算機のハードディスク等の電磁的記録媒体に保存する方法をいう。

5 規則の一部改正**(1) 改正理由**

「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（いわゆる「番号法」、「マイナンバー法」）」の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成25年法律第28号。以下「整備法」という。）」の施行による「電子署名に係る地方公共団体の認証業務に関する法律（平成14年法律第153号）」の一部改正に伴い、規定の整備を行うもの

(2) 改正内容

題名の改正

「電子署名に係る地方公共団体の認証業務に関する法律」 「電子署名等に係る地方公共団体情報システム機構の認証業務に関する法律」（第3条第4項第2号関係）

電子証明書の定義の改正

「電子証明書」 「署名用電子証明書」（第3条第4項第2号、第4条第2号関係）

施行期日 平成28年1月1日（整備法の施行の日）

備考

注1 電子署名とは「電磁的記録に記録することができる情報について行われる措置であって、誰が当該情報を作成したか、当該情報が改ざんされていないかの双方を確認できる措置」（いわゆる「印鑑の電子版」）

注2 電子証明書とは「電子署名を行った者を確認するための事項が適正なものであることを証明するための電磁的記録」（いわゆる「印鑑証明の電子版」）

注3 電子証明書は原則として次の2種がある。

A 法人の場合 法務局の登記官が作成

B 個人の場合 これまでは県（地方公共団体情報システム機構に委託）が発行、今後は地方公共団体情報システム機構が発行（いわゆる公的個人認証のこと）（ICカード〔個人番号カード〕）

注4,5 この場合は、それぞれ大分県教育委員会電子署名規程に定める「電子署名」「職証明書」のことを表し、職証明カード（ICカード）により電磁的に記録するものである。

<p>第五条（第九条）略</p>	<p>三 略</p> <p>二 当該申請等を行う者に係る前条第四項第二号に掲げる署名用電子証明書 申請等を行う者に係る住民票の写し又は印鑑証明書</p> <p>一 略</p>	<p>6 略</p> <p>5 略</p> <p>四 略</p> <p>三 略</p> <p>二 電子署名等に係る地方公共団体情報システム機構の認証業務に関する法律（平成十四年法律第五十三号）第三条第一項に規定する署名用電子証明書</p>	<p>（電子情報処理組織による申請等に係る特例）</p> <p>第四条 教育委員会等は、前条第一項の規定により申請等を行う者が同項第二号に掲げる事項を入力する場合において、次の各号に掲げる電子証明書を送信する場合は、同項の規定にかかわらず、当該各号に掲げる書面等に記載されている事項の入力を省略させることができる。</p>
<p>第五条（第九条）略</p>	<p>三 略</p> <p>二 当該申請等を行う者に係る前条第四項第二号に掲げる署名用電子証明書 申請等を行う者に係る住民票の写し又は印鑑証明書</p> <p>一 略</p>	<p>6 略</p> <p>5 略</p> <p>四 略</p> <p>三 略</p> <p>二 電子署名に係る地方公共団体の認証業務に関する法律（平成十四年法律第五十三号）第三条第一項に規定する電子証明書</p>	<p>（電子情報処理組織による申請等に係る特例）</p> <p>第四条 教育委員会等は、前条第一項の規定により申請等を行う者が同項第二号に掲げる事項を入力する場合において、次の各号に掲げる電子証明書を送信する場合は、同項の規定にかかわらず、当該各号に掲げる書面等に記載されている事項の入力を省略させることができる。</p>

第二号議案

平成二十八年度大分県教育庁職員定期人事異動方針について

平成二十八年度の大分県教育庁職員の定期人事異動について、別紙のとおり方針を定める。

平成二十七年十二月十八日提出

大分県教育委員会教育長 工藤利明

提案理由

平成二十八年度の大分県教育庁職員の定期人事異動について、方針を定めたいので提案する。

平成 2 8 年度大分県教育庁職員定期人事異動方針（案）

第 1 基本方針

今日の教育行政を取り巻く社会情勢は、少子高齢化による人口減少社会が到来していることに併せ、グローバル化、ICTの進展や技術革新など、国内外を問わず、予想を超えたスピードで変化し多様化が進んでいる。

この状況に対処し、「生涯にわたる意欲を高める『教育県大分』の創造を図っていくには、県教育委員会としては、地方創生への流れをしっかりと据え、内外の連携を強化し、平成 2 0 年の不祥事以降県民の信頼回復に向けて続けてきた様々な教育改革を更に積み重ね、信頼される学校づくりを進めていくとともに、職員が、社会情勢の変化を敏感に受け止め、自ら謙虚に学び続け、子どもたちに本来の学びを実感させることができるよう、不断の見直しによる学校改革を進めていく必要がある。

そのためには、教育行政の根幹ともいべき教育庁職員人事については、「組織づくり」と「人づくり」を担う人材の育成という使命を踏まえ、教育庁等職員評価システムの積極的な活用による適正かつ体系的な人事管理の確立に向けて、次の事項を基本に行うこととする。

- 1 教育庁職員人事に関しては教育庁等職員評価システムの結果や職員一人ひとりの能力、適性、意欲等を踏まえ、全県的な教育水準の向上と組織の活性化を図り、さらに教育改革を徹底して進めるため、適材適所の人員配置を行うとともに、人事交流の推進により職員の意識改革を図る。

特に、平成 2 6 年 1 1 月策定の「子どもの力と意欲の向上に向けた『芯の通った学校組織』」活用推進プラン」を踏まえ、市町村教育委員会や学校を支援する体制を整備するとともに、それを担う人材を育成・配置していく。

- 2 人事作業の各段階において、公正かつ適正な人事事務を執行する。
- 3 人事に関して、職務上知り得た情報の管理を徹底するとともに、職員団体や教育関係団体等外部からの不当な要請・依頼等については、その趣旨を問わず、これらは一切受けない。

なお、一定の公職にある者等から、職務の公平・公正な執行を損なうおそれのある要望等を受けた場合は、「一定の公職にある者等からの職務に関する働きかけについての取扱要綱」により厳正に対処する。

上記基本方針のもと、平成 2 8 年度の定期異動については、次の方針により行うものとする。

第 2 昇任等

人材の登用については、原則として、次のような考え方に基づき、行政ニーズやポスト数の変化に応じて、適材適所の観点に立って行うこととする。

- 1 複雑・多様化する県民ニーズに迅速かつ適確に対応するためには、これまで以上に職員一人ひとりに高い能力が求められることから、年功序列による順送り人事を厳に排し、本庁・地方機関・教育機関を問わずあらゆる分野において、能力、意欲、実績をより重視した幅広い人材の登用を行うこととする。
- 2 管理監督者の登用にあたっては、能力、実績主義の徹底はもとより、意欲を持って真摯に努力している職員を評価するとともに、特に、部下職員の育成、能力開発が管理監督者の責務であることから、組織マネジメント能力や部下職員の育成能力もより重視し、風通しのよい職場づくりが実践できる人材の登用を本庁・地方機関・教育機

関を問わず、また、若年層に偏ることなく幅広い層から登用し、適切な配置に努めることとする。

- 3 昇任者数については、定年退職及び勤奨・希望退職の状況、組織の見直しに伴うポストの削減、職級別構成人員の適正な管理など行財政改革の動向を踏まえつつ、必要に応じた適正な数とする。
- 4 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の趣旨を踏まえ、政策立案等に参画できる企画・事業部門や予算・人事管理部門への女性職員の積極的な配置をはじめ、男女を問わず、頑張っている職員にチャンスが平等に与えられる適材適所の人事配置など、男女共同参画の推進を積極的に展開することとする。
- 5 昇任推薦基準については、原則として、人事委員会の任用基準によることとする。
- 6 主幹から課長補佐、主査から副主幹への昇格については、原則として、次の在級年数を満たす職員の中から、勤務評定等を参考に、能力・意欲・実績をより重視した人材の登用を行うこととする。
 - ・ 課長補佐 課長補佐級在級 5 年以上
 - ・ 副主幹 係長級在級 5 年以上

第 3 異 動

職員の勤務替については、原則として、概ね次のような考え方にに基づき、職員の希望やキャリア形成、勤務評定等を参考に、適材適所主義の観点に立つて行うとともに、異動の規模は、県民サービスの下下や教育行政の沈滞を招かないよう十分留意し、組織の実態に即した合理的な範囲とする。

- 1 異動の対象者は、原則として同一所属勤務年数が 3 年以上の者とする。(新採用職員は除く。)
- 2 高度な専門性や中長期的な継続性が求められる職種、あるいは、現場主義の観点から地域の実態に即した比較的長期の取組み等が求められる業務に就く職種については、それぞれの特殊性等を考慮した勤務替を行う。
- 3 新採用職員については、人材育成の観点から、できるだけ早い時期に教育委員会と学校の両方の業務を経験させるため、原則として、次のいずれかのローテーションにより勤務替えを行うこととする。
 - 本庁・地方機関・教育機関(2年) 学校(学校支援センターを含む。)
 - 学校(学校支援センターを含む。)(2年) 本庁・地方機関・教育機関
 - 現場において専門性を深める必要がある専門職員
 - 地方機関・教育機関(3~4年) 本庁
- 4 次に掲げる職員についてはその状況を十分配慮し、実状に応じて勤務替を行うこととする。
 - (1) 遠距離通勤職員及び単身赴任職員
 - (2) 健康上、家庭上等の事情から勤務地等について特に配慮を要する職員
 - (3) 組織・定数の改正や他職員の異動に関連して勤務替の必要となった職員
- 5 学校事務、教育事務職員の人事交流については、人材育成と県立学校事務室及び学校支援センター等の更なる機能充実のため、知事部局や県立学校、小中学校及び学校支援センターとの交流をより一層推進する。
- 6 公益法人等への派遣にあたっては、「公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律」による職員の同意が前提となることを踏まえ、担当業務、勤務条件等については、絶えず改善を重ね、不測の不利益が生ずることのないよう環境整備に

配慮することとする。

- 7 指導部門と学校との人事交流については、職員の人材育成を通じた指導力向上の観点から、より一層推進する。
- 8 学校の教育課題の解決に向けた「芯の通った学校組織」の取組を一層活用推進するため、学校マネジメントの指導・支援を行う管理主事や指導主事等と主幹教諭や指導教諭等の人事交流を推進する。
- 9 定期人事異動の実施時期については、別途通知することとする。

第 4 退 職

- 1 職員の年齢別構成の適正化を通じた組織活力の維持等を図るため、退職希望者の募集を行うとともに、行政職次長級相当以上の職員については、退職勧奨を行う。(詳細は別途通知)
- 2 再雇用希望者については、長年の勤務内容を考慮し、適材適所の観点から、職員定数の範囲内で再任用又は非常勤職員として配置する。

大分県教育庁職員定期人事異動方針 新旧対照表

平成27年度	平成28年度(案)
<p>第1 基本方針</p> <p>県教育委員会では、平成20年の不祥事を受けて、県民の信頼回復に向けて各種試験制度の抜本的な見直しを始めとする様々な教育行政の改善策を着実に実施してきた。</p> <p>今後は現状に止まることなく、教育を不断に改善し、子どもの力と意欲を一層伸ばせるよう、市町村教育委員会や学校との綿密な連携のもと、取組の推進を図っていくことが求められている。</p> <p>教育庁職員においては、教育本来の目的である、「子どもたちが夢に挑戦し、自己実現を図るための基礎となる力を身につけさせる」ため、常日頃から改革・改善の視点を持ち、情熱をもって教育行政に取り組み、教育の場で実をあげていくことが求められる。</p> <p>このため、教育行政の根幹ともいうべき教育庁職員人事については、「人づくりを担う人材の育成」という使命を踏まえ、勤務評定による人事評価結果や教育庁等職員目標管理の積極的な活用による適正かつ体系的な人事管理の確立に向けて、次の事項を基本に行うこととする。</p> <p>1 教育庁職員人事に関しては、勤務評定による人事評価結果や職員一人ひとりの能力、適性、意欲等を踏まえ、全県的な教育水準の向上と組織の活性化を図り、さらに教育改革を徹底して進めるため、適材適所の人員配置を行うとともに、人事交流の推進により職員の意識改革を図る。</p> <p>特に、平成26年11月策定の「子どもの力と意欲の向上に向けた『芯の通った学校組織』」活用推進プラン」を踏まえ、市町村教育委員会や学校を支援する体制を整備するとともに、それを担う人材を育成・配置していく。</p> <p>2 人事作業の各段階において、公正かつ適正な人事事務を執行する。</p> <p>3 人事に関して、職務上知り得た情報の管理を徹底するとともに、職員団体や教育関係団体等外部からの不当な要請・依頼等については、その趣旨を問わず、これらは一切受けない。</p> <p>なお、一定の公職にある者等から、職務の公平・公正な執行を損なうおそれのある要望等を受けた場合は、「一定の公職にある者等からの職務に関する働きかけについての取扱要綱」により厳正に対処する。</p> <p>上記基本方針のもと、平成27年度の定期異動については、次の方針により行うものとする。</p> <p>第2 昇任等</p> <p>人材の登用については、原則として、次のような考え方に基つき、行政ニーズやポスト数の変化に応じて、適材適所の観点に立つて行うこととする。</p> <p>1 複雑・多様化する県民ニーズに迅速かつ適確に対応するためには、これまでに以上に職員一人ひとりに高い能力が求められることから、年功序列による順送り人事を厳に排し、本庁・地方機関・教育機関を問わずあらゆる分野において、能力、意欲、実績をより重視した幅広い人材の登用を行うこととする。</p> <p>2 管理監督者の登用に当たっては、能力、実績主義の徹底はもとより、意欲を持って真摯に努力している職員を評価するとともに、特に、部下職員の育成、能力開発が管理監督者の責務であることから、組織マネジメント能力や部下職員の育成能力もより重視し、風通しのよい職場づくりが実践できる人材の登用を本庁・地方機関・教育機関を問わず、また、若年層に偏ることなく幅広い層から登用し、適切な配置に努めることとする。</p> <p>3 昇任者数については、定年退職及び勲奨・希望退職の状況、組織の見直しに伴うポストの削減、職級別構成人員の適正な管理など行財政改革の動向を踏まえつつ、必要に応じた適正な数とする。</p> <p>4 政策立案等に参画できる企画・事業部門や予算・人事管理部門への女性職員の積極的な配置をはじめ、男女を問わず、頑張っている職員にチャンスが</p>	<p>第1 基本方針</p> <p>県教育委員会では、平成20年の不祥事を受けて、県民の信頼回復に向けて各種試験制度の抜本的な見直しを始めとする様々な教育行政の改善策を着実に実施してきた。</p> <p>今後は現状に止まることなく、教育を不断に改善し、子どもの力と意欲を一層伸ばせるよう、市町村教育委員会や学校との綿密な連携のもと、取組の推進を図っていくことが求められている。</p> <p>教育庁職員においては、教育本来の目的である、「子どもたちが夢に挑戦し、自己実現を図るための基礎となる力を身につけさせる」ため、常日頃から改革・改善の視点を持ち、情熱をもって教育行政に取り組み、教育の場で実をあげていくことが求められる。</p> <p>今日の教育行政を取り巻く社会情勢は、少子高齢化による人口減少社会が到来していることに併せ、グローバル化、ICTの進展や技術革新など、国内外を問わず、予想を超えたスピードで変化し多様化が進んでいる。</p> <p>この状況に対処し、「生涯にわたる意欲を高める『教育県大分』の創造を図っていくには、県教育委員会としては、地方創生への流れをしっかりと捉え、内外の連携を強化し、平成20年の不祥事以降県民の信頼回復に向けて続けてきた様々な教育改革を更に積み重ね、信頼される学校づくりを進めていくとともに、職員が、社会情勢の変化を敏感に受け止め、自ら謙虚に学び続け、子どもたちに本来の学びを実感させることができるよう、不断の見直しによる学校改革を進めていく必要がある。</p> <p>このため、教育行政の根幹ともいうべき教育庁職員人事については、「人づくりを担う人材の育成」「組織づくり」と「人づくり」を担う人材の育成という使命を踏まえ、勤務評定による人事評価結果や教育庁等職員目標管理の積極的な活用による適正かつ体系的な人事管理の確立に向けて、次の事項を基本に行うこととする。</p> <p>1 教育庁職員人事に関しては、勤務評定による人事評価教育庁等職員評価システムの結果や職員一人ひとりの能力、適性、意欲等を踏まえ、全県的な教育水準の向上と組織の活性化を図り、さらに教育改革を徹底して進めるため、適材適所の人員配置を行うとともに、人事交流の推進により職員の意識改革を図る。</p> <p>特に、平成26年11月策定の「子どもの力と意欲の向上に向けた『芯の通った学校組織』」活用推進プラン」を踏まえ、市町村教育委員会や学校を支援する体制を整備するとともに、それを担う人材を育成・配置していく。</p> <p>2 人事作業の各段階において、公正かつ適正な人事事務を執行する。</p> <p>3 人事に関して、職務上知り得た情報の管理を徹底するとともに、職員団体や教育関係団体等外部からの不当な要請・依頼等については、その趣旨を問わず、これらは一切受けない。</p> <p>なお、一定の公職にある者等から、職務の公平・公正な執行を損なうおそれのある要望等を受けた場合は、「一定の公職にある者等からの職務に関する働きかけについての取扱要綱」により厳正に対処する。</p> <p>上記基本方針のもと、平成28年度の定期異動については、次の方針により行うものとする。</p> <p>第2 昇任等</p> <p>人材の登用については、原則として、次のような考え方に基つき、行政ニーズやポスト数の変化に応じて、適材適所の観点に立つて行うこととする。</p> <p>1 複雑・多様化する県民ニーズに迅速かつ適確に対応するためには、これまでに以上に職員一人ひとりに高い能力が求められることから、年功序列による順送り人事を厳に排し、本庁・地方機関・教育機関を問わずあらゆる分野において、能力、意欲、実績をより重視した幅広い人材の登用を行うこととする。</p> <p>2 管理監督者の登用に当たっては、能力、実績主義の徹底はもとより、意欲を持って真摯に努力している職員を評価するとともに、特に、部下職員の育成、能力開発が管理監督者の責務であることから、組織マネジメント能力や部下職員の育成能力もより重視し、風通しのよい職場づくりが実践できる人材の登用を本庁・地方機関・教育機関を問わず、また、若年層に偏ることなく幅広い層から登用し、適切な配置に努めることとする。</p> <p>3 昇任者数については、定年退職及び勲奨・希望退職の状況、組織の見直しに伴うポストの削減、職級別構成人員の適正な管理など行財政改革の動向を踏まえつつ、必要に応じた適正な数とする。</p> <p>4 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の趣旨を踏まえ、政策立案等に参画できる企画・事業部門や予算・人事管理部門への女性職員の</p>

<p>平等に与えられる適材適所の人事配置など、男女共同参画の推進を積極的に展開することとする。</p> <p>5 昇任推薦基準については、原則として、人事委員会の任用基準によることとする。</p> <p>6 主幹から課長補佐、主査から副主幹への昇格については、原則として、次の在級年数を満たす職員の中から、勤務評定等を参考に、能力・意欲・実績をより重視した人材の登用を行うこととする。</p> <p>・課長補佐 課長補佐級在級5年以上 ・副主幹 係長級在級5年以上</p>	<p>積極的な配置をはじめ、男女を問わず、頑張っている職員にチャンスが平等に与えられる適材適所の人事配置など、男女共同参画の推進を積極的に展開することとする。</p> <p>5 昇任推薦基準については、原則として、人事委員会の任用基準によることとする。</p> <p>6 主幹から課長補佐、主査から副主幹への昇格については、原則として、次の在級年数を満たす職員の中から、勤務評定等を参考に、能力・意欲・実績をより重視した人材の登用を行うこととする。</p> <p>・課長補佐 課長補佐級在級5年以上 ・副主幹 係長級在級5年以上</p>
<p>第3 異動</p> <p>職員の勤務替については、原則として、概ね次のような考え方に基つき、職員の希望やキャリア形成、勤務評定等を参考に適材適所主義の観点に立つて行うとともに、異動の規模は、県民サ・ピスの低下や教育行政の沈滞を招かないよう十分留意し、組織の実態に即した合理的な範囲とする。</p> <p>1 異動の対象者は、原則として同一所属勤務年数が3年以上の者とする。(新採用職員は除く。)</p> <p>2 高度な専門性や中長期的な継続性が求められる職種、あるいは、現場主義の観点から地域の実態に即した比較的長期の取組み等が求められる業務に就く職種については、それぞれの特殊性等を考慮した勤務替を行う。</p> <p>3 新採用職員については、人材育成の観点から、できるだけ早い時期に教育委員会と学校の両方の業務を経験させるため、原則として、次のいずれかのローテーションにより勤務替を行うこととする。</p> <p>本庁・地方機関・教育機関(2年) 学校(学校支援センターを含む。) 学校(学校支援センターを含む。)(2年) 本庁・地方機関・教育機関 現場において専門性を深める必要がある専門職員 地方機関・教育機関(3～4年) 本庁</p> <p>4 次に掲げる職員についてはその状況を十分配慮し、実状に応じて勤務替を行うこととする。</p> <p>(1) 遠距離通勤職員及び単身赴任職員 (2) 健康上、家庭上等の事情から勤務地等について特に配慮を要する職員</p> <p>(3) 組織・定数の改正や他職員の異動に関連して勤務替の必要となった職員</p>	<p>第3 異動</p> <p>職員の勤務替については、原則として、概ね次のような考え方に基つき、職員の希望やキャリア形成、勤務評定等を参考に適材適所主義の観点に立つて行うとともに、異動の規模は、県民サ・ピスの低下や教育行政の沈滞を招かないよう十分留意し、組織の実態に即した合理的な範囲とする。</p> <p>1 異動の対象者は、原則として同一所属勤務年数が3年以上の者とする。(新採用職員は除く。)</p> <p>2 高度な専門性や中長期的な継続性が求められる職種、あるいは、現場主義の観点から地域の実態に即した比較的長期の取組み等が求められる業務に就く職種については、それぞれの特殊性等を考慮した勤務替を行う。</p> <p>3 新採用職員については、人材育成の観点から、できるだけ早い時期に教育委員会と学校の両方の業務を経験させるため、原則として、次のいずれかのローテーションにより勤務替を行うこととする。</p> <p>本庁・地方機関・教育機関(2年) 学校(学校支援センターを含む。) 学校(学校支援センターを含む。)(2年) 本庁・地方機関・教育機関 現場において専門性を深める必要がある専門職員 地方機関・教育機関(3～4年) 本庁</p> <p>4 次に掲げる職員についてはその状況を十分配慮し、実状に応じて勤務替を行うこととする。</p> <p>(1) 遠距離通勤職員及び単身赴任職員 (2) 健康上、家庭上等の事情から勤務地等について特に配慮を要する職員</p> <p>(3) 組織・定数の改正や他職員の異動に関連して勤務替の必要となった職員</p>
<p>5 県立学校事務職員の採用試験が、平成20年度実施から試験区分を「行政」に統一したことを踏まえ、知事部局や県立学校等との人事交流を推進する。</p> <p>また、学校支援センターの更なる機能充実のため、小中学校及び学校支援センターとの人事交流も推進する。</p> <p>6 公益法人等への派遣にあたっては、「公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律」による職員の同意が前提となることを踏まえ、担当業務、勤務条件等については、絶えず改善を重ね、不測の不利益が生ずることのないよう環境整備に配慮することとする。</p> <p>7 指導部門と学校との人事交流については、人事の活性化により、職員の人材育成や「芯の通った学校組織」の活用推進の観点から、より一層推進する。</p> <p>なお、学校現場の指導教諭に指導主事等からも任用する。</p> <p>8 学校現場は組織的な課題解決が今まで以上に求められていることから、より組織的な運営が行えるよう学校マネジメントの指導・支援を行う管理主事を本庁及び教育事務所に配置する。</p> <p>9 定期人事異動の実施時期については、別途通知することとする。</p>	<p>5 学校事務、教育事務職員の人事交流については、人材育成と県立学校事務室及び学校支援センター等の更なる機能充実のため、知事部局や県立学校、小中学校及び学校支援センターとの交流をより一層推進する。</p> <p>6 公益法人等への派遣にあたっては、「公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律」による職員の同意が前提となることを踏まえ、担当業務、勤務条件等については、絶えず改善を重ね、不測の不利益が生ずることのないよう環境整備に配慮することとする。</p> <p>7 指導部門と学校との人事交流については、職員の人材育成を通じた指導力向上の観点から、より一層推進する。</p> <p>8 学校の教育課題解決に向けた「芯の通った学校組織」の取組を一層活用推進するため、学校マネジメントの指導・支援を行う管理主事や指導主事等と主幹教諭や指導教諭等の人事交流を推進する。</p> <p>9 定期人事異動の実施時期については、別途通知することとする。</p>
<p>第4 退職</p> <p>1 職員の年齢別構成の適正化を通じた組織活力の維持等を図るため、退職希望者の募集を行うとともに、行政職次長級相当以上の職員については、退職勧奨を行う。(詳細は別途通知)</p> <p>2 再雇用希望者については、長年の勤務内容を考慮し、適材適所の観点から、職員定数の範囲内で再任用又は非常勤職員として配置する。</p>	<p>第4 退職</p> <p>1 職員の年齢別構成の適正化を通じた組織活力の維持等を図るため、退職希望者の募集を行うとともに、行政職次長級相当以上の職員については、退職勧奨を行う。(詳細は別途通知)</p> <p>2 再雇用希望者については、長年の勤務内容を考慮し、適材適所の観点から、職員定数の範囲内で再任用又は非常勤職員として配置する。</p>

第三号議案

技能労務職員の給与及び旅費に関する規則の一部改正について

技能労務職員の給与及び旅費に関する規則の一部を改正する規則を次のように定める。

平成二十七年十二月十八日提出

大分県教育委員会教育長 工藤利明

技能労務職員の給与及び旅費に関する規則の一部を改正する規則

技能労務職員の給与及び旅費に関する規則（平成十六年大分県教育委員会規則第二号）の一部を次のように改正する。

別表第一を次のように改める。

別表第一（第二条関係）

技能労務職給料表

職員の 区分	職務の級	1級	2級	3級	4級	5級
	号給	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
		円	円	円	円	円
	1	131,100	226,400	242,000	258,900	285,100
	2	132,200	228,000	243,900	260,800	287,300
	3	133,400	229,500	245,800	262,600	289,400
	4	134,500	231,100	247,700	264,500	291,600
	5	135,600	232,600	249,600	266,400	293,600
	6	136,700	234,300	251,500	268,300	295,700
	7	137,900	235,800	253,400	270,200	297,900
	8	139,000	237,400	255,300	272,200	300,100
	9	140,100	238,900	257,200	274,100	302,200
	10	141,200	240,400	259,100	276,100	304,400
	11	142,400	242,000	261,000	278,100	306,500
	12	143,500	243,500	262,900	280,000	308,700
	13	144,600	245,000	264,800	281,900	310,700
	14	145,700	246,500	266,700	283,900	312,800
	15	146,800	247,900	268,600	285,800	314,900
	16	147,900	249,300	270,500	287,800	317,000
	17	149,000	250,800	272,400	289,600	319,000
	18	150,400	252,600	274,300	291,500	321,000
	19	151,700	254,300	276,200	293,400	323,100
	20	153,000	256,100	278,000	295,300	325,200
	21	154,300	257,800	279,700	297,200	326,900
	22	155,800	259,600	281,600	299,100	329,000
	23	157,300	261,400	283,400	301,000	330,900
	24	158,900	263,100	285,300	302,800	333,000
	25	160,200	265,100	287,000	304,600	334,800
	26	161,700	267,000	288,700	306,500	336,700
	27	163,200	268,800	290,500	308,300	338,600
	28	164,700	270,700	292,300	310,200	340,500
	29	166,100	272,600	294,000	311,800	342,300
	30	168,800	274,500	295,700	313,500	344,200
	31	171,400	276,400	297,400	315,300	346,100
	32	174,000	278,300	299,000	317,200	347,900
	33	176,700	280,200	300,700	318,700	349,600
	34	178,400	282,100	302,400	320,500	351,200
	35	180,100	284,000	304,000	322,300	352,900
	36	181,800	285,900	305,700	324,100	354,500
	37	183,300	287,800	306,900	325,800	356,000
	38	185,100	289,700	308,400	327,300	357,000
	39	186,900	291,600	309,900	328,900	358,300
	40	188,600	293,500	311,500	330,500	359,500
	41	190,200	295,400	313,100	331,800	360,600

	42	192,000	297,300	314,700	333,200	361,600
	43	193,800	299,200	316,300	334,500	362,600
	44	195,600	301,100	317,800	335,800	363,700
	45	197,200	303,000	319,300	337,000	364,600
	46	199,000	304,900	320,500	337,900	365,400
	47	200,800	306,800	321,700	339,000	366,200
	48	202,600	308,700	322,900	340,200	367,000
	49	204,300	310,600	323,600	341,400	367,600
	50	206,100	312,500	324,500	342,100	368,300
	51	207,900	314,400	325,300	343,100	369,100
	52	209,700	316,300	326,100	343,900	369,800
	53	211,100	318,200	327,000	344,600	370,300
	54	212,900	320,100	327,400	345,500	371,000
	55	214,600	322,000	328,100	346,200	371,700
	56	216,400	323,900	328,900	347,000	372,400
	57	218,100	325,800	329,700	347,600	372,800
	58	219,800	327,700	330,400	348,200	373,400
	59	221,400	329,600	331,100	348,800	374,100
	60	223,000	331,500	331,800	349,400	374,700
	61	224,500	333,400	332,300	349,800	375,100
	62	226,200		332,900	350,300	375,700
	63	227,800		333,400	350,900	376,400
	64	229,400		334,000	351,500	377,000
	65	230,800		334,300	351,800	377,400
	66	232,300		334,800	352,400	377,900
	67	233,800		335,200	353,000	378,500
	68	235,100		335,700	353,500	379,100
	69	236,400		336,100	353,800	379,500
	70	237,600		336,600	354,300	380,100
	71	238,700		337,100	354,900	380,600
	72	239,900		337,600	355,400	381,000
	73	241,200		337,900	355,700	381,400
	74	242,500		338,300	356,200	381,800
	75	243,700		338,800	356,800	382,200
	76	245,000		339,200	357,300	382,600
	77	246,000		339,500	357,500	383,000
	78	247,400		339,900	358,000	383,400
	79	248,900		340,400	358,500	383,700
	80	250,400		340,800	358,900	384,100
	81	251,800		341,000	359,300	384,300
	82	253,200		341,400	359,800	384,700
	83	254,600		341,900	360,300	385,100
	84	256,000		342,300	360,600	385,400
	85	257,200		342,400	361,100	385,600
	86	258,500		342,900	361,500	386,000
	87	259,900		343,300	361,900	386,400

再任
用職
員以
外の
職員

	88	261,300	343,600	362,300	386,700
	89	262,600	343,900	362,800	386,900
	90	263,700	344,300	363,200	387,300
	91	265,000	344,700	363,600	387,700
	92	266,300	345,100	363,900	388,000
	93	267,400	345,600	364,300	388,200
	94	268,500	346,000	364,700	
	95	269,800	346,400	365,100	
	96	271,100	346,800	365,400	
	97	272,200	347,300	365,800	
	98	273,200	347,700	366,200	
	99	274,300	348,000	366,600	
	100	275,400	348,300	366,900	
	101	276,600	348,800	367,300	
	102	277,600	349,200	367,700	
	103	278,500	349,500	368,100	
	104	279,500	349,800	368,400	
	105	280,300	350,300	368,800	
	106	281,200	350,700		
	107	281,900	351,000		
	108	282,800	351,300		
	109	283,800	351,800		
	110	284,600	352,200		
	111	285,400	352,500		
	112	286,200	352,800		
	113	287,000	353,300		
	114	287,500			
	115	287,900			
	116	288,400			
	117	288,500			
	118	288,900			
	119	289,100			
	120	289,500			
	121	289,700			
再任用職員			245,000		

附 則

(施行期日等)

- 1 この規則は、公布の日から施行し、改正後の技能労務職員の給与及び旅費に関する規則の規定は、平成二十七年四月一日から適用する。
- (一般職員の例による取扱い)
- 2 職員の給料の切替え及びその切替えに伴う措置その他この規則の施行に関し必要な事項については、一般職員の例による。

提案理由

人事委員会勧告に基づく行政職給料表の改正に伴い、同表を合成して作成している技能労務職給料表を改正する必要があるので提案する。

技能労務職員の給与及び旅費に関する規則（平成十六年大分県教育委員会規則第二号）新旧対照表

（傍線部分は改正部分）

改 正 案	現 行
<p>第一条～第十条 略</p> <p>1～4 略</p> <p>附 則</p> <p>（施行期日等）</p> <p>1 この規則は、公布の日から施行し、改正後の技能労務職員の給与及び旅費に関する規則の規定は、平成二十七年四月一日から適用する。</p> <p>2 職員の給料の切替え及びその切替えに伴う措置その他この規則の施行に関し必要な事項については、一般職員の例による。</p> <p>別表第一 別紙のとおり</p> <p>別表第二～別表第五 略</p>	<p>第一条～第十条 略</p> <p>1～4 略</p> <p>附 則</p> <p>別表第一 別紙のとおり</p> <p>別表第二～別表第五 略</p>

技能労務職員の給与及び旅費に関する規則の一部改正の概要

1 改正理由

「職員の給与に関する条例等の一部改正(第 1 条関係)」による「職員の給与に関する条例(昭和 3 2 年大分県条例第 3 9 号。以下「給与条例」という。)」の行政職給料表(別表第一)の改正(平成 2 7 年第 4 回定例県議会で議決)に伴い、当該給料表を合成して作成している技能労務職給料表を改正するもの

2 改正内容

職員の給与に関する条例の行政職給料表の改正(平均 0 . 1 2 % 引上げ)に準じて、技能労務職給料表の給料月額について、引上げ改定を行う。

3 施行期日

公布の日から施行し、遡及して平成 2 7 年 4 月 1 日から適用する。

(公布の日は給与条例の一部改正の施行の日と合わせる。給与条例の施行期日については、平成 2 8 年 3 月 3 1 日までの間において、規則で定める日から施行することとしており、国の給与法改正案成立の見込みが立った段階で施行日を県規則で定め、条例を施行するもの)

4 その他

技能労務職員の給与及び旅費に関する規則(昭和 3 2 年大分県規則第 7 1 号。知事部局所管)と同様の改正である。

報告第一号

平成二十七年第四回定例県議会議案に対する教育委員会の意見について

大分県教育委員会の権限に属する事務の一部を教育長に委任し又は臨時に代理させる規則（昭和三十五年大分県教育委員会規則第五号）第三条第一項の規定に基づき、別紙のとおり臨時に代理し処分したので、同条第二項の規定により報告する。

平成二十七年十二月十八日提出

大分県教育委員会教育長 工藤利明

教委教改第1698号

平成27年12月4日

大分県知事 広瀬勝貞 殿

大分県教育委員会

教育長 工藤利明



議案に対する教育委員会の意見について (回答)

平成27年12月4日付け財第456号で照会のあった上記のことについて、下記のとおり回答します。

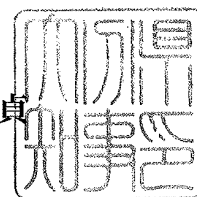
記

原案のとおり提出することに異議ありません。

財 第 4 5 6 号
平成27年12月4日

大分県教育委員会
教育長 工 藤 利 明 殿

大分県知事 広 瀬 勝 貞



議案に対する教育委員会の意見について（照会）

下記のとおり県議会に議案を提出する予定ですので、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第29条の規定により貴委員会の意見を求めます。

記

- 1 議 案 名
・ 職員の給与に関する条例等の一部改正について
- 2 議案提出県議会
平成27年第4回定例県議会

第二百十九号議案

職員の給与に関する条例等の一部改正について

職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例を次のように定める。

平成二十七年十二月七日提出

大分県知事 広 瀬 勝 貞

職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例

(職員の給与に関する条例の一部改正)

第一条 職員の給与に関する条例(昭和三十二年大分県条例第三十九号)の一部を次のように改正する。

第十一条の二第二項第一号中「四十二万二千二百円」を「四十二万三千三百円」に改め、同項第二号中「五万三百円」を「五万五百円」に改める。

第二十三条第二項第一号中「百分の七十五」を「百分の八十五」に、「百分の九十五」を「百分の百五」に改め、同項第二号中「百分の三十五」を「百分の四十」に、「百分の四十五」を「百分の五十」に改める。

別表第一から別表第六までを次のように改める。

(1)

(2)

別表第一 (第六条関係)

行政職給料表

職員の 区分	行政職給料表								
	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級
職務 の級 号給	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
	円	円	円	円	円	円	円	円	円
1	140,100	190,200	226,400	259,900	286,200	317,000	361,300	406,900	457,200
2	141,200	192,000	228,000	261,900	288,400	319,200	363,900	409,300	460,300
3	142,400	193,800	229,500	263,700	290,700	321,500	366,400	411,800	463,300
4	143,500	195,600	231,100	265,800	292,900	323,700	369,000	414,200	466,300
5	144,600	197,200	232,600	267,700	294,900	326,000	371,100	416,100	469,300
6	145,700	199,000	234,300	269,600	297,200	328,000	373,600	418,400	472,300
7	146,800	200,800	235,800	271,600	299,500	330,200	375,900	420,500	475,300
8	147,900	202,600	237,400	273,700	301,800	332,400	378,400	422,700	478,400
9	149,000	204,300	238,900	275,800	303,900	334,500	380,900	424,700	481,100
10	150,400	206,100	240,400	277,800	306,200	336,700	383,600	426,800	484,200
11	151,700	207,900	242,000	279,900	308,400	338,800	386,200	428,900	487,200
12	153,000	209,700	243,500	282,000	310,700	341,000	388,900	431,000	490,300
13	154,300	211,100	245,000	284,000	312,900	343,000	391,300	432,700	493,000
14	155,800	212,900	246,500	286,100	315,000	345,000	393,600	434,500	495,300
15	157,300	214,600	247,900	288,100	317,200	347,100	395,800	436,500	497,600
16	158,900	216,400	249,300	290,200	319,300	349,100	398,200	438,500	499,900
17	160,200	218,100	250,800	292,200	321,400	351,000	400,000	440,400	502,000
18	161,700	219,800	252,600	294,200	323,400	353,000	402,000	442,200	503,400
19	163,200	221,400	254,300	296,300	325,500	354,800	403,900	444,000	504,900
20	164,700	223,000	256,100	298,300	327,500	356,700	405,700	445,700	506,300
21	166,100	224,500	257,800	300,400	329,500	358,700	407,600	447,500	507,500
22	168,800	226,200	259,600	302,500	331,600	360,600	409,400	449,000	508,900
23	171,400	227,800	261,400	304,500	333,600	362,600	411,200	450,400	510,400
24	174,000	229,400	263,100	306,600	335,700	364,500	413,100	451,900	511,900

25	176,700	230,800	265,100	308,400	337,300	366,500	414,900	453,300	513,000
26	178,400	232,300	267,000	310,500	339,200	368,400	416,400	454,600	514,100
27	180,100	233,800	268,800	312,600	341,100	370,400	417,900	455,900	515,300
28	181,800	235,100	270,700	314,600	343,000	372,400	419,500	457,100	516,500
29	183,300	236,400	272,400	316,600	344,700	373,900	421,100	458,100	517,500
30	185,100	237,600	274,300	318,600	346,600	375,700	422,400	458,800	518,400
31	186,900	238,700	276,200	320,700	348,500	377,500	423,700	459,600	519,300
32	188,600	239,900	278,000	322,800	350,300	379,100	424,900	460,300	520,200
33	190,200	241,200	279,700	324,300	352,200	380,900	426,100	461,000	521,000
34	191,700	242,500	281,600	326,300	354,000	382,300	427,400	461,800	521,900
35	193,200	243,700	283,400	328,200	355,800	383,800	428,700	462,500	522,600
36	194,700	245,000	285,300	330,300	357,500	385,400	429,900	463,100	523,100
37	196,000	246,000	287,000	332,200	358,900	386,800	431,100	463,600	523,800
38	197,300	247,400	288,700	334,100	360,200	388,000	431,900	464,200	524,400
39	198,600	248,900	290,500	336,100	361,600	389,200	432,700	464,800	525,200
40	199,900	250,400	292,300	338,000	363,000	390,300	433,500	465,400	525,800
41	201,200	251,800	294,000	339,900	364,300	391,400	434,100	465,900	526,300
42	202,500	253,200	295,700	341,800	365,200	392,600	434,800	466,400	
43	203,800	254,600	297,400	343,600	366,300	393,800	435,500	466,800	
44	205,100	256,000	299,000	345,500	367,400	394,900	436,200	467,100	
45	206,300	257,200	300,700	347,000	368,200	395,600	437,000	467,400	
46	207,600	258,500	302,400	348,400	369,100	396,300	437,800		
47	208,900	259,900	304,000	349,900	370,000	397,000	438,200		
48	210,200	261,300	305,700	351,400	370,900	397,700	438,900		
49	211,300	262,600	306,900	353,000	371,800	398,300	439,400		
50	212,400	263,700	308,400	353,800	372,600	398,900	439,800		
51	213,400	265,000	309,900	355,000	373,400	399,400	440,200		
52	214,500	266,300	311,500	356,000	374,200	399,800	440,600		
53	215,600	267,400	313,100	356,900	374,900	400,200	441,000		
54	216,600	268,500	314,700	358,000	375,600	400,500	441,400		
55	217,500	269,800	316,300	358,900	376,300	400,800	441,800		
56	218,500	271,100	317,800	360,000	377,000	401,100	442,100		

89	244,300	292,200	339,500	378,200	390,800				
90	244,800	292,600	339,900	378,700	391,100				
91	245,300	292,900	340,400	379,100	391,400				
92	245,800	293,300	340,800	379,500	391,600				
93	246,100	293,400	341,000	379,800	391,800				
94		293,600	341,400	380,300	392,100				
95		294,000	341,900	380,700	392,400				
96		294,400	342,300	381,100	392,600				
97		294,600	342,400	381,400	392,800				
98		294,900	342,900	381,900					
99		295,300	343,300	382,300					
100		295,700	343,600	382,700					
101		295,900	343,900	383,000					
102		296,200	344,300						
103		296,600	344,700						
104		296,900	345,100						
105		297,100	345,600						
106		297,400	346,000						
107		297,800	346,400						
108		298,100	346,800						
109		298,300	347,300						
110		298,700	347,700						
111		299,100	348,000						
112		299,400	348,300						
113		299,500	348,800						
114		299,800							
115		300,100							
116		300,500							
117		300,700							
118		300,900							
119		301,200							
120		301,500							

(6)

121	301,900									
122	302,100									
123	302,400									
124	302,700									
125	303,000									
再任用職員	186,500	214,000	254,000	273,400	288,500	313,900	355,600	388,700	439,800	

備考 この表は、他の給料表の適用を受けない全ての職員に適用する。ただし、臨時職員及び非常勤職員を除く。

別表第二 (第六条関係)

研究職給料表

職員の区分	職務の級 号給	研究職					職務の級 号給	給料月額				
		1 級	2 級	3 級	4 級	5 級		1 級	2 級	3 級	4 級	5 級
		140,200	189,800	276,400	328,500	387,100	25	181,500	249,000	332,700	375,700	450,100
	1	141,300	192,400	278,800	330,700	390,000	26	183,700	251,400	334,600	377,400	452,400
	2	142,500	194,800	281,200	332,900	392,800	27	185,800	253,700	336,400	379,300	454,900
	3	143,600	197,200	283,700	335,000	395,600	28	187,900	256,000	338,300	381,200	457,400
	4	144,700	199,700	286,000	336,900	397,900	29	189,900	258,700	340,300	383,000	459,900
	5	146,000	202,000	288,200	339,000	400,600	30	191,700	260,900	342,000	384,900	462,400
	6	147,300	204,300	290,300	341,100	403,300	31	193,500	262,800	343,600	386,800	464,900
	7	148,600	206,500	292,300	343,200	406,000	32	195,200	264,900	345,300	388,700	467,400
	8	149,700	208,600	294,500	345,100	408,600	33	197,000	266,800	346,700	390,300	469,700
	9	151,400	210,900	297,200	347,100	411,200	34	198,900	268,800	348,100	392,100	472,100
	10	153,000	213,300	299,800	349,200	413,900	35	200,800	270,900	349,600	393,700	474,500
	11	154,600	215,600	302,600	351,200	416,700	36	202,700	272,900	351,100	395,500	477,000
	12	156,100	217,800	305,000	353,300	419,300	37	204,400	274,800	352,400	396,700	479,400
	13	158,000	220,200	307,600	355,200	422,000	38	206,300	276,300	353,800	398,200	481,900
	14	159,900	222,600	310,200	357,100	424,800	39	208,200	277,700	355,200	399,600	484,300
	15	161,900	225,000	313,000	359,000	427,500	40	210,100	279,200	356,600	401,000	486,800
	16	163,700	227,300	315,600	360,900	430,000	41	212,000	280,600	357,500	402,400	489,100
	17	165,900	230,100	317,800	362,800	432,600	42	213,900	281,700	358,600	403,700	491,300
	18	168,100	233,000	320,000	364,700	435,100	43	215,800	282,700	359,800	405,200	493,500
	19	170,200	235,900	322,200	366,700	437,700	44	217,700	283,700	360,900	406,800	495,700
	20	172,400	238,400	324,500	368,300	440,200	45	219,400	284,500	362,100	408,200	497,400
	21	174,800	241,100	326,500	370,300	442,800	46	221,300	285,700	363,300	409,400	498,900
	22	177,100	243,600	328,500	372,200	445,400	47	223,100	287,000	364,600	411,000	500,500
	23	179,400	246,300	330,600	374,100	447,900	48	224,900	288,200	365,700	412,600	502,000

(8)

49	226,600	289,600	366,800	413,900	503,700	77	264,000	320,700	389,400
50	228,400	290,900	368,100	415,300	505,100	78	265,200	321,700	390,000
51	230,100	292,000	369,400	416,800	506,500	79	266,500	322,600	390,600
52	231,800	293,200	370,700	418,200	508,000	80	267,700	323,500	391,200
53	233,300	294,400	371,400	419,600	509,100	81	269,100	324,600	391,800
54	235,100	295,600	372,400	421,000	510,300	82	270,400	325,400	392,400
55	236,800	296,900	373,300	422,400	511,500	83	271,700	326,100	393,000
56	238,400	298,100	374,300	423,800	512,700	84	272,900	326,900	393,600
57	239,900	299,200	375,100	424,900	513,600	85	274,100	327,400	394,100
58	241,100	300,400	375,900	426,200	514,600	86	275,200	327,900	394,600
59	242,200	301,600	376,600	427,600	515,600	87	276,500	328,400	395,100
60	243,300	302,800	377,300	428,900	516,600	88	277,700	328,900	395,800
61	244,500	303,800	377,900	429,700	517,700	89	278,700	329,200	396,200
62	245,600	304,900	378,600	430,600	518,600	90	279,900	329,700	
63	246,600	306,000	379,500	431,600	519,300	91	281,100	330,200	
64	247,700	307,100	380,400	432,500	520,000	92	282,300	330,700	
65	248,900	308,100	381,000	433,400	520,800	93	283,300	331,000	
66	250,000	309,200	381,800	434,200	521,600	94	284,300	331,400	
67	251,100	310,300	382,600	434,800	522,400	95	285,300	331,900	
68	252,100	311,300	383,400	435,600	523,200	96	286,300	332,400	
69	253,100	312,400	384,000	436,000	523,900	97	286,900	332,900	
70	254,500	313,400	384,700	436,600	524,700	98	287,800	333,400	
71	256,000	314,500	385,400	437,100	525,500	99	288,500	333,900	
72	257,400	315,600	386,100	437,600	526,300	100	289,400	334,400	
73	258,800	316,400	386,800	438,100	527,000	101	290,300	334,900	
74	260,200	317,400	387,400			102	291,000	335,400	
75	261,600	318,500	388,000			103	291,700	335,900	
76	262,900	319,600	388,700			104	292,400	336,400	

再任
用職
員以
外の
職員

(10)

別表第三 (第六条関係)

医療職給料表
イ 医療職給料表 (一)

職員の分	職員の分				職務の級	職員の分	職務の級			
	1 級	2 級	3 級	4 級			1 級	2 級	3 級	4 級
職務の級	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	号給	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	
1	243,300	328,600	394,300	470,100	25	328,200	400,900	455,300	519,700	
2	245,800	331,600	397,200	472,400	26	331,000	403,200	457,600	521,500	
3	248,300	334,500	400,100	474,600	27	333,700	405,500	459,800	523,300	
4	250,800	337,600	403,000	476,900	28	336,300	407,800	462,100	525,100	
5	253,100	340,300	405,700	479,200	29	339,100	410,200	464,300	527,000	
6	256,900	343,600	408,400	481,400	30	341,400	412,300	466,600	528,800	
7	260,700	346,800	411,200	483,600	31	343,600	414,300	468,900	530,600	
8	264,500	349,900	414,000	485,800	32	346,000	416,400	471,100	532,400	
9	268,100	352,900	416,600	487,800	33	348,400	418,500	473,100	534,000	
10	272,100	355,900	419,300	489,900	34	350,800	420,500	475,200	535,800	
11	276,100	359,000	422,000	492,000	35	353,100	422,500	477,300	537,500	
12	280,100	362,200	424,700	494,100	36	355,600	424,500	479,400	539,300	
13	283,900	365,300	427,200	496,200	37	358,000	426,600	481,500	540,900	
14	287,900	368,900	429,700	498,300	38	360,400	428,600	483,300	542,500	
15	291,800	372,300	432,100	500,400	39	362,800	430,600	485,100	543,900	
16	295,700	376,000	434,600	502,500	40	365,200	432,600	486,900	545,500	
17	299,500	379,600	436,800	504,600	41	367,500	434,600	488,600	547,000	
18	303,100	382,300	439,200	506,600	42	368,900	436,400	490,400	548,400	
19	306,600	385,100	441,600	508,600	43	370,400	438,100	492,200	549,800	
20	310,200	387,900	444,000	510,600	44	371,900	439,900	494,000	551,100	
21	313,800	390,800	446,000	512,400	45	373,400	441,800	495,600	552,300	
22	317,500	393,400	448,400	514,200	46	374,800	443,600	497,300	553,300	
23	321,000	396,000	450,800	516,100	47	376,300	445,400	499,100	554,300	
24	324,700	398,600	453,100	518,000	48	377,800	447,100	500,900	555,300	

再任用職員以外の職員	49	379,100	448,900	502,500	556,300	77	475,000	529,400	
	50	380,100	450,600	503,800	557,200	78	475,600	530,300	
	51	381,100	452,400	505,100	558,100	79	476,200	531,200	
	52	382,100	454,200	506,400	559,000	80	476,700	532,100	
	53	383,100	456,100	507,700	559,800	81	477,300	532,900	
	54	384,000	457,300	509,000	560,700	82	477,800	533,800	
	55	384,900	458,500	510,300	561,600	83	478,300	534,700	
	56	385,800	459,700	511,600	562,500	84	478,800	535,600	
	57	386,800	460,900	512,600	563,400	85	479,200	536,400	
	58	387,700	461,900	513,400	564,300	86	479,800	537,300	
	59	388,500	462,900	514,200	565,200	87	480,200	538,200	
	60	389,300	463,900	515,000	565,900	88	480,700	539,100	
	61	390,100	464,700	515,900	566,800	89	481,200	539,900	
	62	390,600	465,400	516,700	567,700	90	481,800		
	63	391,000	466,100	517,600	568,600	91	482,400		
	64	391,500	466,800	518,400	569,500	92	482,800		
	65	391,800	467,500	519,300	570,400	93	483,300		
	66		468,200	520,200		94	483,900		
	67		468,900	520,900		95	484,500		
	68		469,600	521,800		96	485,100		
	69		470,100	522,700		97	485,600		
	70		470,800	523,500					
	71		471,500	524,400					
	72		472,200	525,300					
	73		472,600	526,100					
	74		473,200	527,000					
	75		473,900	527,900					
	76		474,600	528,600					
							再任用職員		
								295,000	464,800
								337,400	391,800

備考 この表は、医師及び歯科医師で人事委員会規則で定めるものに適用する。

(12)

口 医 療 職 給 料 表 (二)

職員の 区分	職務 の級 号給	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級
		給料月額 円	給料月額 円	給料月額 円	給料月額 円	給料月額 円	給料月額 円	給料月額 円
	1	145,000	182,900	218,200	244,400	277,100	324,900	369,900
	2	146,400	184,500	219,800	245,800	279,100	326,900	372,600
	3	147,800	186,100	221,400	247,000	281,300	329,100	375,200
	4	149,200	187,700	223,000	248,400	283,500	331,300	377,900
	5	150,400	189,200	224,400	249,600	285,700	333,300	380,300
	6	152,200	190,800	226,000	250,800	287,800	335,500	383,000
	7	153,900	192,400	227,500	252,000	289,900	337,600	385,600
	8	155,600	193,900	229,100	253,300	292,100	339,800	388,300
	9	157,300	195,500	230,400	254,600	294,100	341,800	390,400
	10	159,000	197,200	231,900	255,600	296,300	343,900	392,700
	11	160,700	198,800	233,300	256,700	298,400	346,100	394,900
	12	162,500	200,500	234,600	257,700	300,600	348,200	397,100
	13	164,000	202,100	236,300	259,000	302,800	349,900	399,200
	14	165,900	203,700	237,700	260,600	304,800	351,900	401,200
	15	167,900	205,300	238,900	262,200	306,900	353,800	403,200
	16	169,800	206,900	240,300	263,700	308,900	355,800	405,300
	17	171,700	208,400	241,500	265,300	311,100	357,700	407,100
	18	173,600	210,000	242,700	267,100	313,100	359,700	409,100
	19	175,400	211,700	243,900	268,900	315,200	361,700	411,000
	20	177,300	213,400	245,200	270,800	317,300	363,700	413,100
	21	179,200	214,700	246,600	272,600	319,200	365,500	414,900
	22	180,700	216,200	247,600	274,400	321,200	367,500	416,500
	23	182,200	217,600	248,700	276,200	323,100	369,600	418,100
	24	183,700	219,100	249,800	278,000	325,100	371,700	419,600

(14)

57	222,900	263,100	301,900	329,000	370,800	402,500
58	223,800	264,400	303,100	329,900	371,600	402,800
59	224,600	265,700	304,300	330,700	372,400	403,100
60	225,400	267,000	305,700	331,600	373,200	403,500
61	226,300	268,000	307,000	332,400	373,600	403,700
62	227,200	269,200	308,200	332,700	374,300	404,000
63	228,100	270,500	309,500	333,300	375,000	404,300
64	229,200	271,800	310,700	334,000	375,700	404,600
65	229,900	272,800	312,100	334,600	376,100	404,800
66	230,700	273,900	312,900	335,300	376,700	405,100
67	231,500	275,000	313,700	336,000	377,400	405,400
68	232,400	276,100	314,500	336,700	378,000	405,700
69	233,100	277,200	315,100	337,400	378,400	405,900
70	233,800	278,200	315,800	337,900	378,900	406,200
71	234,500	279,300	316,500	338,500	379,400	406,500
72	235,200	280,400	317,100	339,100	379,900	406,800
73	235,900	281,300	317,800	339,400	380,500	407,000
74	236,700	282,000	318,000	340,000	381,000	
75	237,500	282,500	318,600	340,500	381,600	
76	238,300	283,300	319,200	341,100	382,200	
77	238,900	284,100	319,800	341,600	382,700	
78	239,500	284,700	320,300	342,100	383,200	
79	240,100	285,300	320,800	342,600	383,700	
80	240,700	285,900	321,300	343,000	384,200	
81	241,100	286,600	321,900	343,300	384,500	
82	241,500	287,100	322,400	343,600	385,000	
83	241,900	287,500	322,800	344,000	385,400	
84	242,300	287,900	323,300	344,300	385,800	
85	242,700	288,100	323,800	344,800	386,200	
86		288,300	324,200	345,100	386,700	
87		288,500	324,400	345,400	387,100	
88		288,700	324,800	345,700	387,500	

89	289,100	325,200	346,100	387,900		
90	289,300	325,600	346,400	388,400		
91	289,500	326,000	346,800	388,800		
92	289,700	326,400	347,100	389,200		
93	290,100	326,700	347,500	389,600		
94	290,300	326,900	347,800	390,100		
95	290,500	327,300	348,100	390,500		
96	290,800	327,600	348,400	390,900		
97	291,200	327,800	348,700	391,300		
98	291,500	328,100	349,100			
99	291,700	328,400	349,500			
100	292,000	328,700	349,900			
101	292,300	328,900	350,400			
102	292,500	329,200	350,800			
103	292,700	329,600	351,200			
104	293,000	329,800	351,600			
105	293,300	329,900	352,100			
106		330,200				
107		330,600				
108		330,800				
109		331,000				
110		331,400				
111		331,800				
112		332,200				
113		332,400				
再任用職員	187,500	242,300	255,700	280,900	321,600	363,800

備考 この表は、保健所、県立学校、市町村立の中学校及び小学校等に勤務する薬剤師、獣医師、栄養士その他の職員で人事委員会規則で定めるものに適用する。

(16)

別表第四 (第六条関係)

海 事 職 給 料 表

職員の分	職務の級 号給	職員の分						職務の級 号給	職員の分											
		1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級		1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級						
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額		
		円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円		
	1	143,400	168,200	221,800	265,800	314,900	352,400	178,600	224,400	266,800	312,200	368,500	412,700	25	178,600	224,400	266,800	312,200	368,500	412,700
	2	144,400	170,500	223,900	267,600	316,900	354,700	180,400	225,900	268,400	313,900	370,900	414,300	26	180,400	225,900	268,400	313,900	370,900	414,300
	3	145,500	172,900	225,900	269,400	319,000	357,000	182,200	227,400	269,800	315,400	373,300	416,100	27	182,200	227,400	269,800	315,400	373,300	416,100
	4	146,500	175,200	228,000	271,200	321,200	359,500	184,000	228,700	271,300	317,000	375,600	417,800	28	184,000	228,700	271,300	317,000	375,600	417,800
	5	147,500	177,600	230,000	272,500	323,400	361,800	185,600	230,300	272,700	318,500	377,800	419,000	29	185,600	230,300	272,700	318,500	377,800	419,000
	6	148,800	180,100	232,100	274,400	325,300	364,900	187,700	231,400	274,100	320,100	379,900	420,600	30	187,700	231,400	274,100	320,100	379,900	420,600
	7	150,100	182,500	234,200	276,200	327,000	368,100	189,800	232,500	275,500	321,800	382,100	422,100	31	189,800	232,500	275,500	321,800	382,100	422,100
	8	151,400	185,100	236,300	278,000	328,700	371,100	191,900	233,600	276,700	323,500	384,200	423,700	32	191,900	233,600	276,700	323,500	384,200	423,700
	9	152,500	187,300	238,500	279,500	330,400	374,000	193,800	234,800	277,800	325,100	386,100	425,300	33	193,800	234,800	277,800	325,100	386,100	425,300
	10	154,000	189,700	240,400	282,000	332,800	377,100	195,700	235,700	279,200	326,700	387,900	426,600	34	195,700	235,700	279,200	326,700	387,900	426,600
	11	155,600	192,100	242,300	284,200	335,100	380,200	197,600	236,600	280,400	328,000	389,600	427,900	35	197,600	236,600	280,400	328,000	389,600	427,900
	12	157,100	194,600	244,200	286,400	337,600	383,300	199,500	237,500	281,700	329,600	391,400	429,100	36	199,500	237,500	281,700	329,600	391,400	429,100
	13	158,400	197,100	246,100	289,000	339,800	386,200	201,300	238,300	282,800	331,100	393,200	430,300	37	201,300	238,300	282,800	331,100	393,200	430,300
	14	159,900	199,700	248,000	291,600	342,100	388,900	202,900	239,100	284,000	332,700	394,600	431,300	38	202,900	239,100	284,000	332,700	394,600	431,300
	15	161,400	202,400	249,900	293,800	344,600	391,700	204,500	239,900	284,900	334,300	396,100	432,300	39	204,500	239,900	284,900	334,300	396,100	432,300
	16	163,000	205,000	251,800	296,200	347,000	394,400	206,100	240,800	285,900	335,800	397,600	433,300	40	206,100	240,800	285,900	335,800	397,600	433,300
	17	164,400	207,400	253,500	298,600	349,400	397,300	207,500	241,800	287,000	337,300	398,400	433,700	41	207,500	241,800	287,000	337,300	398,400	433,700
	18	166,100	210,100	255,400	300,800	351,900	399,300	209,100	242,700	288,000	338,800	399,700	434,300	42	209,100	242,700	288,000	338,800	399,700	434,300
	19	167,800	212,800	257,300	303,000	354,300	401,300	210,700	243,600	288,900	340,300	400,900	435,000	43	210,700	243,600	288,900	340,300	400,900	435,000
	20	169,500	215,500	259,200	305,300	356,800	403,400	212,300	244,500	289,700	341,800	402,300	435,700	44	212,300	244,500	289,700	341,800	402,300	435,700
	21	171,100	218,100	260,700	307,300	359,200	405,100	213,700	245,300	290,700	343,300	403,700	436,300	45	213,700	245,300	290,700	343,300	403,700	436,300
	22	173,100	219,700	262,300	308,500	361,600	407,100	215,000	246,200	291,900	344,700	405,100	436,600	46	215,000	246,200	291,900	344,700	405,100	436,600
	23	175,000	221,300	263,800	309,700	363,800	409,000	216,200	247,000	293,100	346,100	406,500	437,200	47	216,200	247,000	293,100	346,100	406,500	437,200
	24	176,900	222,900	265,300	310,900	366,200	411,000	217,500	247,900	294,500	347,500	407,800	437,800	48	217,500	247,900	294,500	347,500	407,800	437,800

再任用職員以外の職員	49	218,900	248,300	295,900	348,600	409,100	438,300	81	248,900				373,000	426,900
	50	220,100	249,000	297,000	350,000	410,000	439,000	82	249,300				373,400	427,500
	51	221,300	249,600	298,100	351,500	410,900	439,700	83	249,600				373,900	428,200
	52	222,400	250,200	299,200	352,900	411,800	440,400	84	250,100				374,400	428,800
	53	223,700	250,500	300,300	354,300	412,000	441,000	85	250,400				374,800	429,200
	54	225,000	251,100	301,300	355,700	412,400	441,700	86					375,300	429,700
	55	226,200	251,600	302,400	357,000	412,900	442,400	87					375,700	430,400
	56	227,400	252,300	303,400	358,400	413,400	443,000	88					376,200	431,100
	57	228,500	252,600	304,600	359,300	413,800	443,400	89					376,700	431,300
	58	229,700	253,300	305,700	360,500	414,000	444,100	90					377,200	
	59	230,900	253,900	306,800	361,600	414,600	444,800	91					377,700	
	60	232,100	254,500	307,900	362,900	415,100	445,500	92					378,200	
	61	233,300	255,100	308,700	364,000	415,600	445,900	93					378,500	
	62	234,400	255,700	309,400	364,600	416,200	446,200	94					378,900	
	63	235,300	256,200	310,200	365,100	416,800	446,500	95					379,400	
	64	236,400	256,800	311,000	365,700	417,400	446,800	96					379,800	
	65	237,000	257,300	311,500	366,100	418,000	447,000	97					380,300	
	66	238,000	257,700	312,200	366,600	418,600	447,300	98					380,600	
	67	238,800	258,000	312,900	367,100	419,100	447,600	99					381,100	
	68	239,900	258,500	313,500	367,600	419,700	447,900	100					381,500	
	69	240,900	258,800	314,300	367,800	420,300	448,100	101					382,100	
	70	241,700			368,100	420,800	448,400	102					382,400	
	71	242,500			368,500	421,400	448,700	103					382,900	
	72	243,400			368,800	422,000	448,900	104					383,300	
	73	244,200			369,300	422,500	449,100	105					383,900	
	74	244,900			369,500	423,100								
	75	245,500			370,000	423,600								
	76	246,100			370,500	424,200								
	77	246,400			371,000	424,700								
	78	247,000			371,500	425,300								
	79	247,600			372,000	426,000								
	80	248,300			372,500	426,600								
備考									213,900	219,100	249,100	278,500	319,200	348,000

この表は、船舶に乗り組む職員で人事委員会規則で定めるものに適用する。

(18)

別表第五 (第六条関係)

公 安 職 給 料 表

職員の 区分	職務 の級	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級
		給料月額 円	給料月額 円	給料月額 円	給料月額 円	給料月額 円	給料月額 円	給料月額 円	給料月額 円	給料月額 円
	1	163,200	178,800	205,400	245,300	289,400	316,300	345,100	380,200	421,600
	2	164,900	180,600	207,400	247,100	291,600	318,500	347,300	382,400	423,400
	3	166,700	182,400	209,400	248,900	293,700	320,800	349,600	384,500	425,300
	4	168,400	184,200	211,400	250,700	296,000	323,000	351,800	386,600	427,200
	5	169,900	186,100	213,400	252,400	297,900	325,300	353,900	388,500	428,600
	6	171,800	188,400	215,400	254,200	300,100	327,500	356,000	390,500	430,300
	7	173,600	190,700	217,400	255,800	302,300	329,800	358,200	392,300	431,900
	8	175,500	193,000	219,300	257,500	304,500	332,100	360,400	394,100	433,400
	9	177,200	195,200	221,400	258,900	306,500	334,000	362,300	395,900	435,000
	10	178,900	197,800	223,200	260,500	308,700	336,300	364,500	397,900	436,700
	11	180,600	200,300	225,000	261,800	311,000	338,500	366,600	399,900	438,300
	12	182,300	202,800	226,800	263,200	313,200	340,800	368,800	402,000	439,900
	13	184,200	205,200	228,700	264,800	315,300	342,900	371,000	403,700	441,000
	14	186,300	207,000	230,600	266,200	317,600	345,000	373,100	405,800	442,600
	15	188,400	208,800	232,500	267,300	319,800	347,200	375,300	407,800	444,400
	16	190,500	210,600	234,400	268,600	322,100	349,300	377,400	409,900	446,200
	17	192,700	212,500	236,000	269,700	324,000	351,500	379,200	411,600	447,800
	18	195,100	214,400	237,800	271,100	326,300	353,500	381,200	413,300	449,600
	19	197,500	216,300	239,600	272,500	328,400	355,600	383,100	415,000	451,400
	20	199,900	218,100	241,400	274,000	330,700	357,700	385,100	416,600	453,100
	21	202,400	219,800	243,000	275,300	332,800	359,800	386,900	418,300	454,700
	22	204,200	221,600	244,400	276,700	334,800	361,800	389,000	419,900	456,400
	23	206,000	223,400	245,600	278,200	336,900	363,800	391,100	421,300	458,000
	24	207,800	225,200	246,900	279,700	338,900	365,900	393,100	422,800	459,800

25	209,700	226,900	248,200	280,900	340,900	367,800	394,800	424,100	461,300
26	211,500	228,600	249,500	282,900	343,000	369,800	396,800	425,500	462,700
27	213,300	230,300	250,800	284,900	345,000	371,800	398,900	427,000	464,200
28	215,000	232,000	252,000	286,900	347,000	373,800	401,000	428,600	465,500
29	216,900	233,400	253,200	288,900	349,200	375,700	402,500	429,900	466,700
30	218,700	235,200	254,300	290,900	351,300	377,800	404,300	431,600	467,400
31	220,500	237,000	255,600	292,800	353,300	379,900	406,000	433,300	468,100
32	222,300	238,800	256,700	294,700	355,400	381,900	407,700	434,900	468,800
33	224,000	240,200	257,600	296,500	357,100	383,800	409,400	436,300	469,300
34	225,700	241,700	258,800	298,300	359,100	385,900	410,900	438,000	470,100
35	227,400	243,000	259,900	300,200	361,000	388,000	412,500	439,700	470,800
36	229,100	244,400	261,100	302,100	363,100	389,900	414,000	441,300	471,400
37	230,500	245,700	262,100	303,900	365,000	391,600	415,300	442,700	471,700
38	232,300	247,000	263,300	305,800	367,100	393,100	416,800	443,400	472,300
39	234,100	248,200	264,400	307,700	369,100	394,400	418,300	444,100	472,800
40	235,900	249,400	265,400	309,500	371,100	395,800	419,800	444,800	473,300
41	237,300	250,600	266,600	311,400	373,100	397,000	421,300	445,200	473,800
42	238,700	251,800	268,100	313,200	375,200	398,100	422,600	445,800	474,200
43	240,000	252,900	269,400	315,100	377,300	399,100	423,900	446,500	474,600
44	241,200	254,000	270,600	317,000	379,300	400,100	425,100	447,100	475,000
45	242,500	255,100	271,800	318,800	381,000	401,300	426,100	447,900	475,300
46	243,600	256,200	273,300	320,700	382,700	402,500	426,800	448,600	475,700
47	244,600	257,300	274,900	322,600	384,300	403,600	427,600	449,100	476,100
48	245,500	258,500	276,500	324,400	386,000	404,800	428,400	449,600	476,500
49	246,400	259,500	278,300	326,000	387,400	406,100	428,900	450,100	476,800
50	247,500	260,700	280,000	327,600	388,400	406,900	429,300	450,400	
51	248,700	261,800	281,700	329,200	389,400	407,700	429,700	450,700	
52	249,800	262,900	283,300	330,900	390,400	408,400	430,000	451,100	
53	250,800	264,100	284,800	332,600	391,700	408,900	430,300	451,500	
54	252,000	265,200	286,600	334,300	392,800	409,600	430,700	451,700	
55	253,000	266,600	288,300	336,100	393,900	410,300	431,000	452,000	
56	254,200	267,800	290,100	337,900	395,100	410,900	431,300	452,200	

89	293,800	316,000	342,700	380,400	413,000	423,000
90	295,000	317,500	343,900	381,000	413,400	423,300
91	296,100	318,900	345,200	381,600	413,800	423,600
92	297,300	320,400	346,500	382,200	414,200	423,800
93	298,100	321,700	347,900	382,500	414,500	424,000
94	299,400	323,000	349,400	383,000	414,900	
95	300,500	324,400	350,900	383,600	415,300	
96	301,800	325,700	352,400	384,100	415,700	
97	302,900	326,900	353,700	384,500	416,000	
98	304,100	328,200	354,900	384,900		
99	305,300	329,500	356,000	385,500		
100	306,500	330,800	357,200	386,000		
101	307,700	332,200	358,300	386,400		
102	308,700	333,100	359,400	386,900		
103	309,800	334,200	360,500	387,500		
104	310,800	335,400	361,700	388,000		
105	311,600	336,500	362,900	388,300		
106	312,200	337,600	363,400	388,700		
107	312,800	338,600	364,000	389,200		
108	313,500	339,700	364,600	389,500		
109	314,000	340,900	365,200	389,800		
110	314,500	341,900	365,700	390,300		
111	315,000	342,900	366,200	390,800		
112	315,600	343,800	366,700	391,300		
113	316,400	344,700	367,100	391,600		
114	317,100	345,600	367,500	392,100		
115	317,800	346,600	368,100	392,600		
116	318,500	347,600	368,600	393,100		
117	319,100	348,600	369,000	393,400		
118	319,900	349,100	369,500	393,900		
119	320,600	349,700	370,100	394,400		
120	321,400	350,300	370,600	394,900		

(22)

121	322,000	350,600	370,700	395,300					
122	322,300	351,000	371,300	395,800					
123	322,800	351,500	371,800	396,200					
124	323,300	351,900	372,200	396,700					
125	323,600	352,300	372,700	397,100					
126		352,700	373,200	397,600					
127		353,200	373,700	398,000					
128		353,600	374,200	398,500					
129		354,000	374,500	398,900					
130		354,400	375,000						
131		354,800	375,500						
132		355,200	376,000						
133		355,400	376,300						
134		355,900	376,800						
135		356,300	377,200						
136		356,600	377,600						
137		356,900	377,900						
138		357,300	378,400						
139		357,800	378,900						
140		358,300	379,400						
141		358,600	379,700						
142		359,100							
143		359,600							
144		360,100							
145		360,400							
再任用職員	240,300	252,000	256,100	287,400	303,900	318,000	341,600	376,700	408,300

備考 この表は、警察官に適用する。

別表第六（第六条関係）

教 育 教 育 職 給 料 表 (一)

職員の分	職務の級 号給	教 育 職 給 料 表 (一)				職務の級 号給	職員の分	教 育 教 育 職 給 料 表 (一)				
		1 級 給料月額	2 級 給料月額	特 2 級 給料月額	3 級 給料月額			4 級 給料月額	1 級 給料月額	2 級 給料月額	特 2 級 給料月額	3 級 給料月額
	1	153,600	197,900	258,200	327,200	415,700	25	200,800	248,100	315,500	376,400	458,100
	2	155,100	199,600	260,700	329,400	417,500	26	202,500	250,600	317,800	378,200	459,700
	3	156,600	201,200	263,000	331,700	419,300	27	204,200	253,100	320,200	380,000	461,300
	4	158,100	202,900	265,400	333,900	421,000	28	205,800	255,500	322,500	381,900	462,800
	5	159,800	204,700	268,000	336,200	422,500	29	207,300	258,200	324,800	383,800	464,300
	6	161,700	206,400	270,400	338,400	424,000	30	209,000	260,600	326,800	385,700	465,600
	7	163,500	208,100	272,600	340,700	425,900	31	210,700	262,800	329,000	387,600	466,900
	8	165,300	209,700	274,800	343,000	427,800	32	212,400	265,000	331,200	389,600	468,200
	9	167,100	211,500	277,200	345,000	429,600	33	214,000	267,200	333,300	391,300	469,400
	10	169,200	213,400	279,500	347,100	431,400	34	215,800	269,400	335,500	393,000	470,100
	11	171,200	215,300	281,900	349,300	433,300	35	217,600	271,600	337,700	394,600	470,800
	12	173,200	217,200	284,200	351,400	435,100	36	219,400	273,700	339,800	396,400	471,500
	13	175,200	218,900	286,600	353,600	436,800	37	221,000	276,000	342,000	397,600	472,100
	14	177,400	220,900	288,700	355,600	438,700	38	222,800	278,000	344,100	399,100	
	15	179,600	222,900	290,700	357,600	440,500	39	224,600	280,000	346,300	400,500	
	16	181,800	224,900	292,700	359,600	442,400	40	226,400	282,000	348,400	401,900	
	17	184,100	226,800	294,900	361,500	444,100	41	228,100	283,900	350,500	403,600	
	18	186,700	229,500	297,500	363,400	445,900	42	229,800	286,400	352,600	405,000	
	19	189,200	232,200	300,000	365,400	447,700	43	231,400	288,700	354,600	406,300	
	20	191,700	234,900	302,700	367,400	449,500	44	233,000	291,200	356,700	407,800	
	21	194,200	237,500	305,200	369,200	451,100	45	234,600	293,400	358,700	409,400	
	22	195,900	240,300	307,800	371,100	452,800	46	236,000	295,900	360,700	410,700	
	23	197,600	242,900	310,200	373,000	454,700	47	237,300	298,300	362,700	412,200	
	24	199,300	245,600	312,900	374,900	456,400	48	238,600	301,000	364,700	413,800	

(26)

口 教 育 職 給 料 表 (二)

職員の分	職務の級 号給	1 級	2 級	特 2 級	3 級	4 級	職員の分	職務の級 号給	1 級	2 級	特 2 級	3 級	4 級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額			給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
	1	153,600	169,500	258,200	287,300	405,500		25	200,800	218,900	315,500	345,000	438,100
	2	155,100	171,600	260,700	289,900	407,000		26	202,400	220,900	317,800	346,800	439,300
	3	156,600	173,700	263,000	292,800	408,500		27	204,000	222,900	320,200	348,700	440,300
	4	158,100	175,900	265,400	295,400	410,000		28	205,500	224,900	322,500	350,600	441,400
	5	159,800	177,900	268,000	297,900	411,400		29	207,200	226,800	324,800	352,500	442,600
	6	161,700	180,100	270,400	300,300	412,800		30	208,900	229,500	326,800	354,300	443,400
	7	163,500	182,300	272,600	302,700	414,300		31	210,600	232,200	329,000	356,000	444,200
	8	165,300	184,500	274,800	305,100	415,900		32	212,300	234,900	331,200	357,900	445,100
	9	167,100	186,800	277,200	307,600	417,300		33	213,800	237,500	333,300	359,600	446,000
	10	169,200	189,600	279,500	310,300	418,700		34	215,500	240,300	335,400	361,300	446,500
	11	171,200	192,300	281,900	313,000	420,100		35	217,200	242,900	337,500	363,000	447,000
	12	173,200	195,000	284,200	315,900	421,400		36	218,900	245,600	339,500	364,800	447,500
	13	175,200	197,900	286,600	318,500	422,700		37	220,400	248,100	341,600	366,700	448,000
	14	177,400	199,600	288,700	320,500	424,100		38	222,100	250,600	343,500	368,200	
	15	179,600	201,200	290,700	322,600	425,500		39	223,800	253,100	345,500	369,800	
	16	181,800	202,900	292,700	324,900	426,900		40	225,500	255,500	347,400	371,400	
	17	184,100	204,700	294,900	327,200	428,100		41	227,100	258,200	349,300	372,700	
	18	186,700	206,400	297,500	329,400	429,400		42	228,800	260,600	351,100	374,100	
	19	189,200	208,100	300,000	331,700	430,600		43	230,400	262,800	352,900	375,500	
	20	191,700	209,700	302,700	333,900	431,900		44	232,000	265,000	354,600	377,000	
	21	194,200	211,500	305,200	336,200	433,000		45	233,700	267,200	356,400	378,500	
	22	195,900	213,400	307,800	338,400	434,200		46	235,200	269,400	358,100	380,100	
	23	197,600	215,300	310,200	340,700	435,500		47	236,600	271,600	359,700	381,700	
	24	199,300	217,200	312,900	343,000	436,800		48	238,000	273,700	361,300	383,200	

第二条 職員の給与に関する条例の一部を次のように改正する。

第二十三条第二項第一号中「百分の八十五」を「百分の八十」に、「百分の百五」を「百分の百」に改め、同項第二号中「百分の四十」を「百分の三十七・五」に、「百分の五十」を「百分の四十七・五」に改める。

(一般職の任期付職員の採用等に関する条例の一部改正)

第三条 一般職の任期付職員の採用等に関する条例(平成十五年大分県条例第四十二号)の一部を次のように改正する。

第四条第一項の表を次のように改める。

号給	給料月額 円
1	371,000
2	419,000
3	471,000
4	532,000
5	607,000
6	709,000
7	829,000

第五条第二項中「六月に支給する場合には百分の百二十二・五、十二月に支給する場合には百分の百三十七・五」とあるのは「百分の百五十五」を「百分の百二十二・五」とあるのは「百分の百五十五」と、「百分の百三十七・五」とあるのは「百分の百六十」に改める。

第四条 一般職の任期付職員の採用等に関する条例の一部を次のように改正する。

第五条第二項中「百分の百二十二・五」とあるのは「百分の百五十五」と、「百分の百三十七・五」とあるのは「百分の百六十」を「六月に支給する場合には百分の百二十二・五、十二月に支給する場合には百分の百三十七・五」とあるのは「百分の百五十七・五」に改める。

(一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の一部改正)

第五条 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例(平成十五年大分県条例第四十三号)の一部を次のように改正する。

第五条第一項の表を次のように改める。

号給	給料月額 円
1	393,000
2	453,000
3	515,000
4	595,000
5	692,000
6	790,000

第五条第一項の表を次のように改める。

号給	給料月額
1	円 327,000
2	363,000
3	391,000

第六条第二項中「六月に支給する場合には百分の百二十二・五、十二月に支給する場合には百分の百三十七・五」とあるのは「百分の百五十五」を「百分の百二十二・五」とあるのは「百分の百五十五」と、「百分の百三十七・五」とあるのは「百分の百六十」に改める。

第六条 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の一部を次のように改正する。

第六条第二項中「百分の百二十二・五」とあるのは「百分の百五十五」と、「百分の百三十七・五」とあるのは「百分の百六十」を「六月に支給する場合には百分の百二十二・五、十二月に支給する場合には百分の百三十七・五」とあるのは「百分の百五十七・五」に改める。

(特別職の常勤職員の給与等に関する条例の一部改正)

第七条 特別職の常勤職員の給与等に関する条例(昭和二十六年大分県条例第十四号)の一部を次のように改正する。

第五条中「百分の百六十二・五」を「百分の百六十七・五」に改める。

附則第三項中「減じて得た額」の下に「に千円を加えた額」を加える。

第八条 特別職の常勤職員の給与等に関する条例の一部を次のように改正する。

第五条中「百分の百四十七・五」を「百分の百五十」に、「百分の百六十七・五」を「百分の百六十五」に改める。

(大分県議会議員の議員報酬及び費用弁償条例の一部改正)

第九条 大分県議会議員の議員報酬及び費用弁償条例(昭和二十二年大分県条例第十号)の一部を次のように改正する。

第七条第二項中「百分の百六十二・五」を「百分の百六十七・五」に改める。

附則第七項中「一万円」を「九千円」に、「五千円」を「四千円」に、「三千円」を「二千円」に改める。

第十条 大分県議会議員の議員報酬及び費用弁償条例の一部を次のように改正する。

第七条第二項中「百分の百四十七・五」を「百分の百五十」に、「百分の百六十七・五」を「百分の百六十五」に改める。

(特別職の秘書の給与及び旅費に関する条例の一部改正)

第十一条 特別職の秘書の給与及び旅費に関する条例(昭和三十八年大分県条例第三十六号)の一部を次のように改正する。

別表を次のように改める。

別表（第三条、第五条関係）

特別職秘書給料表	
号 給	給 料 月 額
一号給	二二七、〇〇〇円
二号給	二四五、〇〇〇円
三号給	二六三、〇〇〇円
四号給	二八一、〇〇〇円
五号給	二九九、〇〇〇円
六号給	三二〇、一〇〇円
七号給	三四〇、七〇〇円
八号給	三六一、三〇〇円
九号給	三八〇、九〇〇円
十号給	四〇六、九〇〇円
十一号給	四二四、七〇〇円
十二号給	四五七、二〇〇円
十三号給	四八一、一〇〇円
十四号給	五〇二、〇〇〇円
十五号給	五二三、〇〇〇円
十六号給	五二一、〇〇〇円

附 則

（施行期日等）

- 1 この条例は、平成二十八年三月三十一日までの間において規則で定める日から施行する。ただし、第二条、第四条、第六条、第八条及び第十条の規定は、同年四月一日から施行する。
- 2 第一条の規定（職員の給与に関する条例（以下「給与条例」という。）第二十三条第二項の改正規定を除く。）による改正後の給与条例の規定、第三条の規定（一般職の任期付職員の採用等に関する条例（以下「任期付職員条例」という。）第五条第二項の改正規定を除く。）による改正後の任期付職員条例の規定、第五条の規定（一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（以下「任期付研究員条例」という。）第六条第二項の改正規定を除く。）による改正後の任期付研究員条例の規定、第七条の規定（特別職の常勤職員の給与等に関する条例（以下「特別職給与条例」という。）第五条の改正規定を除く。）による改正後の特別職給与条例の規定、第九条の規定（大分県議会議員の議員報酬及び費用弁償条例（以下「議員報酬条例」という。）第七条第二項の改正規定を除く。）による改正後の議員報酬条例の規定及び第十一条の規定による改正後の特別職の秘書の給与及び旅費に関する条例（以下「改正後の特別職秘書給与条例」という。）の規定は、平成二十七年

四月一日から適用する。

- 3 第一条の規定による改正後の給与条例（以下「改正後の給与条例」という。）第二十三条第二項の規定、第三条の規定による改正後の任期付職員条例（以下「改正後の任期付職員条例」という。）第五条第二項の規定、第五条の規定による改正後の任期付研究員条例（以下「改正後の任期付研究員条例」という。）第六条第二項の規定、第七条の規定による改正後の特別職給与条例（以下「改正後の特別職給与条例」という。）第五条の規定及び第九条の規定による改正後の議員報酬条例（以下「改正後の議員報酬条例」という。）第七条第二項の規定は、平成二十七年十二月一日から適用する。

（切替日前の異動者の号給の調整）

- 4 平成二十七年四月一日（以下「切替日」という。）前に職務の級を異にして異動した職員及び人事委員会の定めるこれに準ずる職員の切替日における号給については、その者が切替日において職務の級を異にする異動等をしたものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、人事委員会の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

（最高号給を受ける職員の号給の切替え）

- 5 切替日の前日において職務の級の最高の号給を受けていた職員及びこれに準ずる職員のうち人事委員会の定める職員の切替日における号給は、人事委員会の定めるところによる。

（切替日から施行日の前日までの間における異動者の号給）

- 6 切替日からこの条例の施行の日（以下「施行日」という。）の前日までの間において、第一条の規定による改正前の給与条例（以下「改正前の給与条例」という。）の規定により、新たに給料表の適用を受けることとなった職員及びその属する職務の級又はその受ける号給に異動のあった職員のうち、人事委員会の定める職員の改正後の給与条例の規定による当該適用又は異動の日における号給は、人事委員会の定めるところによる。

（施行日から平成二十八年三月三十一日までの間における異動者の号給の調整）

- 7 施行日から平成二十八年三月三十一日までの間において、改正後の給与条例の規定により、新たに給料表の適用を受けることとなった職員及びその属する職務の級又はその受ける号給に異動のあった職員の当該適用又は異動の日における号給については、当該適用又は異動について、まず改正前の給与条例の規定が適用され、次いで当該適用又は異動の日から改正後の給与条例の規定が適用されるものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、人事委員会の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

（給与等の内払）

- 8 改正後の給与条例、改正後の任期付職員条例、改正後の任期付研究員条例、改正後の特別職給与条例、改正後の議員報酬条例又は改正後の特別職秘書給与条例の規定を適用する場合においては、改正前の給与条例、第三条の規定による改正前の任期付職員条例、第五条の規定による改正前の任期付研究員条例、第七条の規定による改正前の特別職給与条例若しくは第十一条の規定による改正前の特別職の秘書の給与及び旅費に関する条例に基づいて支給された給与又は第九条の規定による改正前の議員報酬条例に基づいて支給された

議員報酬及び期末手当は、それぞれ改正後の給与条例、改正後の任期付職員条例、改正後の任期付研究員条例、改正後の特別職給与条例若しくは改正後の特別職秘書給与条例の規定による給与又は改正後の議員報酬条例の規定による議員報酬及び期末手当の内払とみなす。

(人事委員会規則への委任)

- 9 附則第四項から前項までに定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

理 由

人事委員会の勧告等の趣旨を尊重し、国及び各県の給与改定等の事情を考慮して、一般職の職員の給与の改定等を行う必要があるので提出する。

第129号議案 職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例案の概要

項目1：職員の給与に関する条例の一部改正（第1条及び第2条関係）

項 目	改 正 内 容	備 考																			
(1) 給料表改定 (別表第1～6)	若年層に重点を置いた給料月額の上上げ (平均改定率0.12%、月額454円)	平成27年4月1日 適用																			
(2) 初任給調整 手当 (第11条の2)	医師等に対する初任給調整手当の上限月額の上上げ ・医療職給料表(一)の適用を受ける職員 月額 412,200円 413,300円 ・医学又は歯学に関する専門的知識を有する者 月額 50,300円 50,500円																				
(3) 勤勉手当 (第23条)	期末・勤勉手当の年間支給月数の引上げ (4.10月 4.20月)に係る12月期の支給月数 の改正 引上げ分は勤勉手当に配分 <table border="1" data-bbox="424 801 1114 954"> <thead> <tr> <th rowspan="2">勤勉手当</th> <th colspan="2">6月期</th> <th colspan="2">12月期</th> </tr> <tr> <th>支給済</th> <th>現行</th> <th>改正後</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>一般職員</td> <td>0.75</td> <td>0.75</td> <td>0.85</td> <td></td> </tr> <tr> <td>特定管理職員</td> <td>0.95</td> <td>0.95</td> <td>1.05</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	勤勉手当	6月期		12月期		支給済	現行	改正後		一般職員	0.75	0.75	0.85		特定管理職員	0.95	0.95	1.05		平成27年12月1日 適用
	勤勉手当		6月期		12月期																
支給済		現行	改正後																		
一般職員	0.75	0.75	0.85																		
特定管理職員	0.95	0.95	1.05																		
	6月期と12月期の支給月数の改正 (期末・勤勉手当4.20月) <table border="1" data-bbox="424 1093 1337 1245"> <thead> <tr> <th rowspan="2">勤勉手当</th> <th colspan="2">6月期</th> <th colspan="2">12月期</th> </tr> <tr> <th>H27.12以降</th> <th>改正後</th> <th>H27.12以降</th> <th>改正後</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>一般職員</td> <td>0.75</td> <td>0.80</td> <td>0.85</td> <td>0.80</td> </tr> <tr> <td>特定管理職員</td> <td>0.95</td> <td>1.00</td> <td>1.05</td> <td>1.00</td> </tr> </tbody> </table>	勤勉手当	6月期		12月期		H27.12以降	改正後	H27.12以降	改正後	一般職員	0.75	0.80	0.85	0.80	特定管理職員	0.95	1.00	1.05	1.00	平成28年4月1日 施行
勤勉手当	6月期		12月期																		
	H27.12以降	改正後	H27.12以降	改正後																	
一般職員	0.75	0.80	0.85	0.80																	
特定管理職員	0.95	1.00	1.05	1.00																	

項目2：一般職の任期付職員の採用等に関する条例の一部改正（第3条及び第4条関係）

項 目	改 正 内 容	備 考												
(1) 給料表改定 (第4条)	任期付職員給料表の全ての号給の給料月額の上上げ	平成27年4月1日 適用												
(2) 期末手当 (第5条)	年間支給月数の引上げ(3.1月 3.15月)に係る 12月期の支給月数の改正 <table border="1" data-bbox="584 1563 1114 1680"> <thead> <tr> <th rowspan="2">6月期</th> <th colspan="2">12月期</th> </tr> <tr> <th>現行</th> <th>改正後</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.55</td> <td>1.55</td> <td>1.6</td> </tr> </tbody> </table>	6月期	12月期		現行	改正後	1.55	1.55	1.6	平成27年12月1日 適用				
	6月期		12月期											
現行		改正後												
1.55	1.55	1.6												
	6月期と12月期の支給月数の改正(3.15月) <table border="1" data-bbox="432 1783 1139 1899"> <thead> <tr> <th colspan="2">6月期</th> <th colspan="2">12月期</th> </tr> <tr> <th>H27.12以降</th> <th>改正後</th> <th>H27.12以降</th> <th>改正後</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.55</td> <td>1.575</td> <td>1.6</td> <td>1.575</td> </tr> </tbody> </table>	6月期		12月期		H27.12以降	改正後	H27.12以降	改正後	1.55	1.575	1.6	1.575	平成28年4月1日 施行
6月期		12月期												
H27.12以降	改正後	H27.12以降	改正後											
1.55	1.575	1.6	1.575											

項目3：一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の一部改正（第5条及び第6条関係）

項 目	改 正 内 容	備 考												
(1) 給料表改定 (第5条)	第1、2号任期付研究員給料表の全ての号給の給料月額 の引上げ	平成27年4月1日 適用												
(2) 期末手当 (第6条)	年間支給月数の引上げ(3.1月 3.15月)に係る 12月期の支給月数の改正	平成27年12月1日 適用												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">6月期</th> <th colspan="2">12月期</th> </tr> <tr> <th></th> <th></th> <th>現行</th> <th>改正後</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.55</td> <td></td> <td>1.55</td> <td>1.6</td> </tr> </tbody> </table>		6月期		12月期				現行	改正後	1.55		1.55	1.6
6月期		12月期												
		現行	改正後											
1.55		1.55	1.6											
	6月期と12月期の支給月数の改正(3.15月)	平成28年4月1日 施行												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">6月期</th> <th colspan="2">12月期</th> </tr> <tr> <th>H27.12以降</th> <th>改正後</th> <th>H27.12以降</th> <th>改正後</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.55</td> <td>1.575</td> <td>1.6</td> <td>1.575</td> </tr> </tbody> </table>	6月期		12月期		H27.12以降	改正後	H27.12以降	改正後	1.55	1.575	1.6	1.575	
6月期		12月期												
H27.12以降	改正後	H27.12以降	改正後											
1.55	1.575	1.6	1.575											

項目4：特別職の常勤職員の給与等に関する条例の一部改正（第7条及び第8条関係）

項 目	改 正 内 容	備 考												
(1) 給料改定 (附則第3項)	給料月額を1,000円引上げ	平成27年4月1日 適用												
(2) 期末手当 (第5条)	年間支給月数の引上げ(3.1月 3.15月)に係る 12月期の支給月数の改正	平成27年12月1日 適用												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">6月期</th> <th colspan="2">12月期</th> </tr> <tr> <th>支給済</th> <th></th> <th>現行</th> <th>改正後</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.475</td> <td></td> <td>1.625</td> <td>1.675</td> </tr> </tbody> </table>		6月期		12月期		支給済		現行	改正後	1.475		1.625	1.675
6月期		12月期												
支給済		現行	改正後											
1.475		1.625	1.675											
	6月期と12月期の支給月数の改正(3.15月)	平成28年4月1日 施行												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">6月期</th> <th colspan="2">12月期</th> </tr> <tr> <th>H27.12以降</th> <th>改正後</th> <th>H27.12以降</th> <th>改正後</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.475</td> <td>1.5</td> <td>1.675</td> <td>1.65</td> </tr> </tbody> </table>	6月期		12月期		H27.12以降	改正後	H27.12以降	改正後	1.475	1.5	1.675	1.65	
6月期		12月期												
H27.12以降	改正後	H27.12以降	改正後											
1.475	1.5	1.675	1.65											

項目5：大分県議会議員の議員報酬及び費用弁償条例の一部改正（第9条及び第10条関係）

項 目	改 正 内 容	備 考												
(1) 議員報酬 (附則第7項)	議員報酬を1,000円引上げ	平成27年4月1日 適用												
(2) 期末手当 (第7条)	年間支給月数の引上げ(3.1月 3.15月)に係る 12月期の支給月数の改正	平成27年12月1日 適用												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">6月期</th> <th colspan="2">12月期</th> </tr> <tr> <th>支給済</th> <th></th> <th>現行</th> <th>改正後</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.475</td> <td></td> <td>1.625</td> <td>1.675</td> </tr> </tbody> </table>		6月期		12月期		支給済		現行	改正後	1.475		1.625	1.675
6月期		12月期												
支給済		現行	改正後											
1.475		1.625	1.675											
	6月期と12月期の支給月数の改正(3.15月)	平成28年4月1日 施行												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">6月期</th> <th colspan="2">12月期</th> </tr> <tr> <th>H27.12以降</th> <th>改正後</th> <th>H27.12以降</th> <th>改正後</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.475</td> <td>1.5</td> <td>1.675</td> <td>1.65</td> </tr> </tbody> </table>	6月期		12月期		H27.12以降	改正後	H27.12以降	改正後	1.475	1.5	1.675	1.65	
6月期		12月期												
H27.12以降	改正後	H27.12以降	改正後											
1.475	1.5	1.675	1.65											

項目 6 : 特別職の秘書の給与及び旅費に関する条例の一部改正 (第11条関係)

項 目	改 正 内 容	備 考
(1) 給料表改定 (別表)	特別職秘書給料表の全ての号給の給料月額の上上げ	平成27年4月1日 適用

附則 (第1項 ~ 第9項関係)

項 目	改 正 内 容
第1項 <施行期日>	施行期日 この条例は、平成28年3月31日までの間において、規則で定める日から施行する。 ただし、第2条、第4条、第6条、第8条、第10条：平成28年4月1日
第2項 <適用日>	第1条、第3条、第5条、第7条、第9条、第11条について給料表・初任給調整手当等の改定の適用日：平成27年4月1日
第3項 <適用日>	第1条平成27年12月に支給される勤勉手当の支給率及び第3条任期付職員・第5条任期付研究員・第7条特別職・第9条議員の期末手当の支給率の改定の適用日：平成27年12月1日
第4項 <号給の調整>	平成27年4月1日(切替日)前の異動者の号給の調整 切替日前に職務の級を異にして異動した職員等については、切替日において異動した職員との均衡から調整を行う。
第5項 <号給の調整>	最高号給を受ける職員の号給の切替え 給料表の号給継足しに伴い切替日における号給は、人事委員会の定めるところによる。
第6項 <号給の調整>	切替日から施行日前の異動者の号給 施行日前に職務の級を異にして異動した職員等の号給は、人事委員会の定めるところによる。
第7項 <号給の調整>	施行日から平成28年3月31日までの間の異動者の号給の調整 施行日後に職務の級を異にして異動した職員等については、切替日において異動した職員との権衡から調整を行う。
第8項 <給与等の内払>	給与等の内払 改正前の給与条例、任期付職員条例、任期付研究員条例、特別職給与条例、議員報酬条例及び特別職秘書給与条例に基づいて支給された給与等は、改正後の各条例の規定による給与等の内払とみなす。
第9項 <人事委員会への委任>	人事委員会規則への委任 附則第4項から前項までに定めるもののほか、この条例に関し必要な事項は、人事委員会で定める。

「教育県大分」の創造に向けた意見交換会（概要）

1 趣旨

（１）「芯の通った学校組織」の取組について

「子どもの力と意欲の向上に向けた『芯の通った学校組織』活用推進プラン」に基づき、第４フェーズの取組を推進する中、市町村教育委員会とより緊密な連携を図るため、現状認識・課題の共有と指導方針のすり合わせを行う。

（２）「大分県長期教育計画」（案）について

「大分県長期教育計画（計画期間：平成 28 年度～36 年度）」（案）に対する市町村教育委員会の意見を聴取する。

2 開催方法 各市町村教育委員会を訪問して開催

3 開催期間 平成 27 年 11 月 9 日（月）～ 11 月 30 日（月）

詳細については、別添 1 参照

4 出席者

市町村教育委員会：教育長、教育計画担当課長、学校教育担当課長、他関係職員

県教育委員会：教育長又は教育次長、教育改革・企画課長、教育事務所長、

他関係職員

5 意見交換会における主な意見等（別添 2 参照）

「教育県大分」の創造に向けた意見交換会 日程

月日		時間	市教委名	備考
11/9	月	13:00 ~ 14:30	竹田市	
		15:30 ~ 17:00	豊後大野市	
11/12	木	10:00 ~ 11:30	日田市	
		13:30 ~ 15:00	玖珠町	
11/13	金	11:00 ~ 12:30	姫島村	
		15:30 ~ 17:00	日出町	
11/16	月	10:00 ~ 11:30	宇佐市	
11/17	火	10:00 ~ 11:30	別府市	
11/19	木	10:00 ~ 11:30	中津市	
		15:30 ~ 17:00	九重町	
11/24	火	10:00 ~ 11:30	佐伯市	
		13:30 ~ 15:00	臼杵市	
11/25	水	13:00 ~ 14:30	豊後高田市	
11/26	木	13:00 ~ 14:30	国東市	
		15:30 ~ 17:00	杵築市	
11/27	金	10:00 ~ 11:30	大分市	
		15:00 ~ 16:30	由布市	
11/30	月	10:00 ~ 11:30	津久見市	

別添 2

「教育県大分」の創造に向けた意見交換会
主な意見（概要）

県教委 市町村教委

「芯の通った学校組織」について

(学力向上)

【中学校の学力向上】

中学校の学力向上が進んでいないのは、教員相互の刺激が少なく、授業改善が思うように進んでいないのが大きい。1人の教員が1学年全てを指導するので、教員の力量に起因しているのか、生徒の学力に起因しているのかが不明となり、自分の身に置き換えて校内研修に取り組むことができていない。教科を越えた取組や学校を越えた教科間の取組を構築することにより中学校の学力向上が図られると思う。

中学校でも以前に比べるとかなり講義式の授業を実施している教員は減ってきたが、中学校の教員は教科の専門性のプライドを持っており、特に年配教員の意識改革が進んでいないのが要因である。また、中学校の方が余剰時数が少ないので、授業進度を保つため頻繁に練り合いの時間を確保することが困難である。

【学力調査の分析】

学力調査結果等をどのように分析しているのか。県全体でこういった部分は共通で分析すべきだというのがあれば指摘願いたい。

今年度から個人レベルの分析を始めたところである。これまでは全市の傾向、学校ごとの傾向レベルで分析が止まっていたが、児童生徒個人レベルまで分析を深掘りできれば、小規模校が多い特徴を活かした学力向上支援策が打てるのでないかということで個人カルテの作成に着手した。個人カルテを作成し、個人ごとにどの学年で躓いているのかを分析した学校では成果が出ているので、市としては個人カルテの活用を各学校にお願いしているところである。

分析をするとのことだが、具体的な数値目標を設定して取り組んでいる学校はあるか。

数値目標を設定した取組は実施していないが、今年度の偏差値をもとに来年度の偏差値を設定するとともに、下位層や無解答率の低減に努めている。

【授業改善の5点セット】

授業改善の5点セットを効果的に活用し授業改善が進んだ事例や、検証指標設定等の好事例を示してほしい。

教育課程研究協議会の中などで紹介できるよう検討したい。

【アクティブラーニング】

各教科で、標準的にアクティブラーニングに適している単元例を県から示してもらえると一層取組が進むのではないか。

参考例として提示することはできると思うので検討したい。

【教科指導力の向上】

小学校では、国語、算数以外は教科の指導力向上に向けた研修の機会が少ない。単元計画の作成や授業の流れ等を学ぶ場を設定してもらいたい。

持ち帰って検討したい。他方で、全ての教科で全ての教員が授業改善に取り組んでもらいたい。また、調査結果については、平均点ばかりを追うのではなく、一人ひとりの回答傾向などを詳細に分析し、有効な指導方法を見極め取り組んでいくことが必要である。県としても、このようなノウハウを集積し、情報提供していきたい。

【学力向上支援教員】

学力向上支援教員を「授業改善推進教員（仮称）」という名称に変更し、教科の専門性よりも授業改善のマネジメントを担うこととしてはどうか。

学力向上支援教員にそうした役割を持たせることの重要性は十分理解できる。指導教諭にも授業改善マネジメントの役割があるところ、今後、学力向上支援教員と指導教諭の関係を整理する必要があると考えている。

(いじめ・不登校)

【スクールカウンセラー（SC）】

SCの配置数や勤務時間数を増やしてもらいたい。

要望としてお聞きする。SCについては、中学校には全校配置、小学校には徐々に増やしていくということで、小中連携配置を進めることとしている。SCの育成が大きな課題であり、専門性のあるカウンセラー、臨床心理士とそれ以外の方との差がとても大きく、適任者が少ないのが現状である。

【スクールソーシャルワーカー（SSW）】

子どもの貧困と言われるが、児童生徒数は減少しているのに就学援助数が増え、収入を得るために母親が就労し、結果、児童生徒に目が届かなくなり、不登校につながっている。学校と福祉を繋ぐSSWを配置してもらいたい。

福祉と学校を繋ぐのがメインの仕事になるが、特に周辺部には適任者がいないのが課題となっている。教育と福祉との役割分担や学校と福祉を繋ぐ役目を担える人材を探したい。

【福祉部局との連携】

福祉担当課、教育委員会、警察、児童相談所が連携して、月1回要対協実務者会議を開催し、支援の必要な子どものケース会議を行っている。また、福祉のケースワーカーや家庭相談員に学校を熟知した教職OBを配置している。家庭相談員はSSW的な役割を担い、月1回開催する適用指導教室のスタッフ会議にも参加、支援が必要な子どもが在籍している学校に月に1回程度訪問し、学校や家庭での状況を共有している。

教育委員会の隣に福祉部局の子ども子育て支援課を配置し、SSWが福祉部局の子ども子育て支援課とも迅速に連携をとりながら対応している。

首長部局が実施する5歳児検診を通じて、児童の特徴を学校と市教委と福祉で共有している。また、5歳児検診の前後に保護者と協働で発育の状況を細かく記載したサポートファイルを作成し、小学校入学から中学校卒業まで共有している。平成20年度からこの取組を始め、特別な支援を必要とする児童生徒の不登校は減ってきている。

(学校・家庭・地域の協働)

【コミュニティスクール(C S)】

学校運営協議会の評価を通じて校内に緊張感が生まれたことが成果である。一方、C S 導入から 10 年経過して活動等がマンネリ化しつつあることが課題である。今後は学校が地域・保護者と熟議を行って、新しい取組をやっていく必要がある。

C S 導入により学校の敷居が低くなり、地域人材の学校支援に繋がっている。また、学校と地域との交流が広がり、子どもたちの地域貢献意識、自己肯定感の向上にも繋がっている。

【目標協働達成の取組と C S】

C S は教職員人事に絡む懸念から慎重にしようという話になった。そこで県の目標協働達成の取組を推進する中で、地域の協力を得つつ学力向上に特化した「学力向上懇談会」を開始したところである。この取組により将来的な C S の導入も視野に入れつつ環境整備を図りたいと考えている。懇談会では厳しい意見も出るが、学力に止まらず、子どもの将来を見据えた様々な課題について学校・家庭・地域が本音で語り合える場となっている。

C S では学校運営協議会で定期的な協議が行われると思うので、目標協働達成の取組と連動させてもらえると良いと考えている。

C S と目標協働達成校との違いを考えると、そこに参加する意識の違いがあるように感じる。目標協働達成校に参加する者は責任を課されていないので、より自主的に動いているのは C S の参加者であると思う。

(学校の組織力)

【学校評価の 4 点セット、授業改善 5 点セット等の連動】

「学校評価の 4 点セット」「目標協働の 4 点セット」「授業改善の 5 点セット」「学力向上プラン(4 月)」等の連動を県教委で整理して示してほしい。

これら全ては連動するものなので、今後何らかの形で示していきたい。

【検証・改善サイクル】

短期 P D C A サイクル、学校運営組織体制などの好事例を他校にも広げていきたい。

学校評価の 4 点セットにおいて、特に検証・改善の部分がまだまだ不十分と思っている。来年度の取組に向けて、検証改善の部分の考え方について提示したいと考えている。

【人事配置・定数】

学力向上、体力向上、学校の組織力向上を図る上で教育的効果が高いので、学力向上支援教員、習熟度別指導推進教員、体育専科教員、地域不登校防止推進教員、主幹教諭の配置を増やしてもらいたい。

全国的に教職員定数をめぐる議論がなされているが、現状維持ができるよう取り組んでいきたい。市町村教委においては、加配教員の効果等を検証し、効果的に活用いただきたい。

学校規模が小さく、技能教科(音、美、技、家)を中心に配当定数が 0.5 となっている。免許外教科指導を必要としない教員配置を検討してもらいたい。

引き続き効果的な人事配置を検討していきたい。

【小中学校の人事交流】

小中一貫教育を全市的に進める中で、課題として教職員の意識の問題がある。解決策として小中の人事交流を促進すべきと考えており、免許制度の問題もあるが、方向性として校種間交流をある程度促進することをお願いしたい。

必要性は十分に認識している。免許の問題等があり中々進んでいないが、新規採用者が増加していく中、校種間の異動を促進する仕組みなど市町村の意見を聞きながら検討していきたい。

【指導主事の配置】

市町村で指導主事を配置できない。現状は、主幹教諭に指導主事的な役割を担わせながら取り組んでいる。県から指導主事を派遣できないか。

市町村合併の際に、特例措置として「充て指導主事」を市町村へ派遣することもあったが、自前で負担することが原則であることから現在は廃止している。基本的には、市町村で財政負担してもらいたい。

(その他)

【県教委と市町村教委の連携】

市町村の役割は、県から提示された内容を市町村の実態にあった形にしながら学校現場に伝えることと捉えている。大分スタンダードを徹底するのに3年間かかった。次々に新しいものを提示されると現場が対応しきれないので、大きなものは5年スパンで考えてもらいたい。

市教委の学校訪問では、どちらかというと授業内容や学力向上といった視点での指導が多い。教育事務所は組織的な部分を指導し、学校での指導内容を市教委と情報共有してくれている。今後も現行の役割分担で指導してもらいたい。

【研修・会議の精選】

無駄な研修はないと思うが、研修自体の数が多と思う。また、小規模校の負担を考慮すれば必ず全校参加という取扱いを見直してもらいたい。

小規模校の負担が大きいというのは理解するが、小規模校にいと研修参加の機会を失うことにもなる。研修に行く回数を減らすのも1つの解決方法かもしれないが、これから新採用職員が増える中、教員配置も含めて具体的な案を提示してもらいたい。

例えば、夏季休業中に開催すると授業への影響を考慮しなくてすむ。日程面でも考慮してもらえると参加しやすい。

【独自の取組】

教科担任制に取り組まれているが、どのような状況か。

現状3校のみだが、国語・算数・社会・理科・体育を中心に実施している。教科担任制を行うには、校長・教頭の指導力が必要であり、規模もある程度ないと厳しい。また、家庭が担任に何でも相談できるという体制づくりに留意しないといけない。教科担任制では限られた教科しか教えないことから、子どもを全体的に見る目が不足するという不安が出てくるため、教員間で子どもを共通理解するための時間を確保しないといけなくなる。また、教員個人の力量に加えて、教員配置の工夫も課題となる。

2学期制の成果をどのように把握しているか。

3学期制の時は7月、12月に期末整理に忙殺されて子どもと向き合えない実態があり、無し崩しの長期休業に入ることもあった。2学期制では、期末整理がないので長期休業に向けた生徒指導や学習指導が可能となり、結果、子どもが落ち着いてきた。また、行事等を精選することで生まれた余剰時数を活用し、補充学習等を行っている。併せて、夏季休業中の学習成果を含め9月の前期通知表で評価できることから、子どもたちの夏季休業中の学習への動機付けも可能となっている。

「大分県長期教育計画」(案)について

(全体を通して)

【社会教育】

学校教育が中心の内容と感じる。もう少し社会教育の内容があっていいのではないか。教育長計を策定する委員会でも社会教育の充実に向けて様々なご意見をいただき、総論部分で「学校教育と社会教育と両面で進めていく」との趣旨を追記したところである。

(学校教育)

【アクティブ・ラーニング(AL)、ユニバーサルデザイン(UD)】

ALやUDについて記述を盛り込むべきではないか。

ALについては、総論部分と第2章でもリード文に記述している。UDについては、障がい者に限ったものでないので特別支援部分に記述するのは適当でないが、それ以外の部分で記述が可能か検討したい。

【中学校の学力向上】

中学校の授業改善が喫緊の課題である中、中学校に特化した具体的施策や指標がないのは違和感がある。「中学校学力向上対策プロジェクト会議」を受けた施策を盛り込むべきではないか。事業レベルで短期的に取り組む内容については記述していない。長期的に取り組むべき内容が出てくれば検討したい。

【部活動】

生徒数が減少する中、単独では大会に参加できない、十分な練習が困難といった学校がある。複数校合同での部活動ができないか。専門性を有する指導者の確保なども課題である。地域人材の活用や総合型地域スポーツクラブとの連携等の実効的な取組を進めていきたい。併せて、中体連等の大会参加規約等を確認し、今後の取組について検討したい。

【幼児教育】

来年度から幼・保・認定こども園等が増える予定である。幼児教育に携わる教職員の資質向上に向け、私立の園での研修などの具体的な実施方法を示してほしい。私立の保育園、幼稚園からも公立に上がるわけで、教育行政として放っておけないので、私立の園への関わり方や指導体制について示してもらいたい。

指導主事の研修については持ち帰って検討したい。また、文科省の取組や他県の好事例があれば情報提供したい。

【合理的配慮の提供】

障害者差別解消法の趣旨等は十分理解しているが、現実として、重い障がいを持つ保護者が通常の学級を希望することも少なくない。そのような場合、どこまで合理的配慮を提供する必要があるのか、学校や市教委は判断に苦慮している。

合理的配慮ができないならできないと言っても構わないが、全て否定することはできないので、どこまでならできるか保護者と話し合いを重ねて折り合いをつけてもらいたい。

インクルーシブ教育システムの構築や合理的配慮の提供の義務付けを推進するにあたり、人的支援や施設・設備の充実策を県が打ち出してほしい。

市町村から合理的配慮の提供に係る研修等の実施について要望をもらっており、可能な限り、考え方や手順等について説明に行きたい。なお、人的支援や施設・設備の充実に関しては、市町村の方で対応してもらいたい。

【ICT】

ICTを活用した教育を推進するため、機器の整備はもちろん、専門的知識を持ったICT支援員の配置に係る助成をお願いしたい。現状はトラブル等があった場合、教育委員会で対応しているが指導主事等の人数が少なく負担となっているので検討してもらいたい。

以前は「緊急雇用創成事業」を活用して、学校ICT運用支援員を各学校へ派遣し、機器のトラブル対応や機器操作研修を実施した。この事業は平成26年度に廃止されたが、県指導主事による出前授業や民間委託業者の授業支援サポーターによる出前研修を実施している。なお、地方財政措置等を活用し、ICT支援員を独自に確保している各市町村もある。小中学校からの問合せ対応やトラブル対応研修等は、大分県教育委員会ヘルプデスクが担っているので活用してもらいたい。

【主権者教育】

主権者教育については、市議会でも中学校でどう対応するのかと言われている。特に中学校の社会科では政治的な事項が出てくることもあり、外部から見れば政治的中立性が本当に担保されるのかという疑いは常に出てくる。そうした対外説明とともに、教員にしっかり指導する上でも政治的中立性に関する記述があったほうがよいのではないかと。

意見を参考に検討させてもらいたい。

【教員採用・広域人事】

大量退職により地域を知る教職員が少なくなる。地域枠を設定した採用試験を実施できないか。地域枠の設定は本当に優秀な教職員を採用できるのかという問題があり、見送ってきた。他県で地域ごとに採用人数を定めて実施している例があるが、結婚などを機に本人が異動希望を持ち、問題となっている例もある。

全県的な状況とは思うが、教職員の年齢構成が二極化しており中堅層が少ない。新採用が配置されても3年で異動するので、そのまま残って中間層になるということがない。

県全体の教育水準の維持向上のためには、どの地域にも行ってもらい、大分の教育のために尽力してもらう必要があるとの考えの下で、10年3地域という原則を設けている。どの市町村に配置されても、同じレベルで人材育成ができる体制整備を市町村教委にもお願いしているところであり、県としても共同歩調で取り組んでいきたい。

【教職員の資質能力の向上】

ALT、英語教育など教職員の資質能力の向上は必須である。今後10年で平均年齢が急激に下がるので、若手教職員の育成方針をしっかりと示してほしい。教員採用数を増やすとともに、質

をどのように担保するか検討してもらいたい。

【教育研究団体】

教育研究団体の活用は良いが、前例踏襲型の団体もある。特に県、九州大会等のための活動になっており、活動が学校に環流できているか検証するべきである。各団体の進行管理を県教委がしっかりと把握する必要があるのではないか。

研究団体の構成や活動内容について、各市町村教委に問題意識を持つようお願いしたところである。県教委が各団体に対して直接的な指導はできないので、市町村と方向性を一にして取り組んでいかなければならない。ほとんどの団体に対して市町村教委からの補助金が出ていると思うので、活動が適切かどうか常に問題意識を持ってもらいたい。

【主幹教諭、指導教諭】

主幹教諭、指導教諭を 12 学級未満の学校へも配置してもらいたい。

主幹教諭の配置増を進める方針の下、配置数については財政当局との協議を経て 12 学級以上を基準とした。それ以下の学級への配置については、アクションプラン等を勘案しながら検討したい。

【健康管理】

目標指標の中に、「若年層（40 歳未満）の定期健康診断有所見率」があるが、これを改善する具体的な手立てはあるのか。

教職員の有所見率が約 80 % であるが、これは年齢構成が高いことが原因である。具体的な手立ては早期診断・早期治療に尽きる。県教委では保健師を正規職員 4 名、嘱託を 3 名配置しており、医師の相談も受けられる。今後ともしっかりした体制を整えていきたい。

【中高連携】

地方創生に向けて中高連携を進めていきたい。授業改善などで域内の高校と連携していきたい。教育長計では、「芯の通った学校組織」の取組の中で、学校段階を跨ぐ教育課題の解決に向け、校種間連携を促進することとしている。中学校・高等学校間で学校評価の 4 点セットの擦り合わせを図るなど、次の方策を考えていきたい。

教員養成学部への進学希望者や将来教職に就きたい高校生が、長期休業中などに母校の小・中学校で補充学習を手伝う等の取組を行いたい。

県内では臼杵、宇佐等で取組を行っており、徐々に広がってきている。関係校に伝えたい。

（文化財）

【日本遺産】

豊後高田市も国東市と連携したシリアル型で「六郷満山文化」の認定を目指している。全国的にも狭き門なので、認定に向けてこれまで以上の支援をお願いしたい。

子どもの貧困対策計画（仮称）の概要について

1 計画策定の趣旨

<目標>

子どもの将来がその生まれ育った家庭の事情等によって左右されることのない社会の実現
 すべての子どもたちが夢と希望を持って成長していける社会の実現

<策定根拠、位置づけ、期間>

- ・「子どもの貧困対策の推進に関する法律」（平成26年1月施行）第9条第1項に定める都道府県計画
- ・おおいた子ども・子育て応援プラン（第3期計画）の部門計画
- ・平成28年度から32年度までの5年間の計画

2 子どもを取り巻く現状と課題

- ・生活保護世帯の子どもの数
- ・就学援助を受けた児童生徒数
- ・ひとり親世帯の子どもの数 等

3 計画の基本方針

本県の子どもを取り巻く現状と課題を踏まえ策定
 国の「子供の貧困対策に関する大綱」で定める次の4つを支援の柱として位置づけ

教育の支援

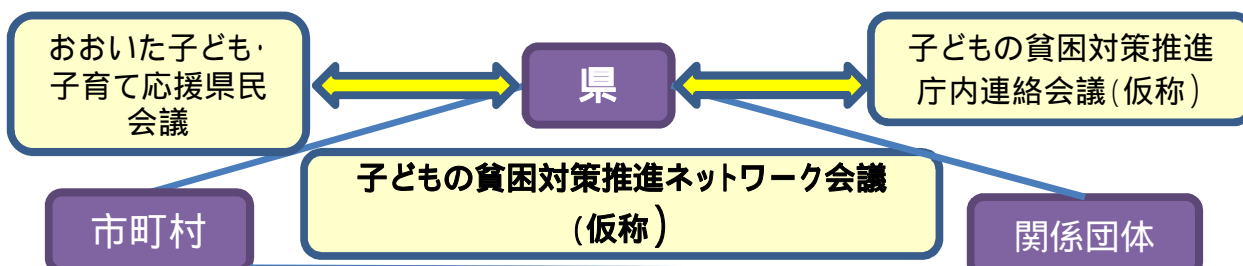
保護者に対する就労の支援

生活の支援

経済的支援

4 計画の推進体制

計画の策定を契機に、市町村や関係団体に支援の輪を広げ、支援の取組が連動し、効果的に展開されるよう連携の強化を図る



5 具体的な取組

教育の支援

- (1) 「学校」をプラットフォームとした総合的な子どもの貧困対策の展開
 学校教育による学力保障
 学校を窓口とした福祉関連機関等との連携 等
- (2) 幼児教育の質の向上
- (3) 就学支援の充実
 義務教育段階の就学支援の充実
 高校生等奨学給付金制度などによる経済的負担の軽減 等
- (4) 大学等進学に対する教育機会の提供
 大学進学者等への奨学金の貸与 等
- (5) 生活困窮世帯への学習支援
- (6) その他の教育支援

生活の支援

- (1) 保護者の生活支援
 保護者の自立支援 保育料の負担軽減 等
- (2) 子どもの生活支援
 児童養護施設等の退所児童等の支援 食育の推進に関する支援 等
- (3) 関係機関の連携
- (4) 子どもの就労支援
 ひとり親家庭の子どもや児童養護施設等の退所児童に対する就労支援 等
- (5) 支援する人員の確保等
- (6) その他の生活支援

保護者に対する就労の支援

- (1) 親の就労支援
 生活困窮者への自立相談支援 ひとり親家庭の自立支援プログラム策定 等
- (2) 親の学び直しの支援
 母子家庭等自立支援給付金の利用促進 等
- (3) 就労機会の確保
- (4) ひとり親家庭等の応援企業の開拓
- (5) ひとり親家庭の親と企業・事業所とのマッチング

経済的支援

- (1) 放課後児童クラブ利用料における低所得世帯への支援
- (2) 児童扶養手当の支給
- (3) 母子父子寡婦福祉資金の貸付け
- (4) 教育扶助の支給
- (5) 生活保護世帯の子どもの進学時の支援
- (6) 養育費の確保に関する支援
- (7) その他の支援

6 計画の評価

目標指標を設定し、取組の実施状況や効果等を検証、必要に応じて見直しや改善を図る

大分県子どもの貧困対策計画（仮称）

素 案

平成 2 7 年 1 2 月

大 分 県

【目 次】

計画策定の趣旨	p 1
計画の位置付け	p 1
計画期間	p 1
子どもを取り巻く現状と課題	p 1
(1) 生活保護世帯の子どもの数の推移	p 1
(2) 就学援助を受けた児童生徒の数の推移	p 1
(3) ひとり親家庭の子どもの数の推移	p 2
(4) 生活保護世帯の子どもの進学率、高等学校等中退率、就職率	p 3
(5) 児童養護施設入所児童の進学率、就職率	p 3
(6) ひとり親家庭の子どもの在学率	p 4
(7) お子さんを持つ家庭への意識調査	p 4
計画の基本方針	p 6
計画の推進にあたって	p 6
具体的な取組	p 7
1 教育の支援	
(1) 「学校」をプラットフォームとした総合的な子どもの貧困対策の展開	p 7
学校教育による学力保障	
学校を窓口とした福祉関連機関等との連携	
地域による学習支援	
高等学校等における就学継続のための支援	
(2) 幼児教育の質の向上	p 9
幼保小の円滑な接続の推進	
幼稚園等教員への研修機会の充実	
幼稚園等園長の運営管理協議会の開催	
保護者に対する学習機会の提供	

(3) 就学支援の充実	p10
義務教育段階の就学支援の充実	
「高校生等奨学給付金（奨学のための給付金）制度」などによる経済的負担の軽減	
特別支援教育に関する支援の充実	
各種貸付金	
(4) 大学等進学に対する教育機会の提供	p11
高等教育の機会を保障するような奨学金制度等の経済的支援の充実	
専門学校生に対する支援の実施	
各種貸付金	
(5) 生活困窮世帯等への学習支援	p12
自立相談支援事業、学習支援事業等の実施	
ひとり親家庭等の子どもの学習支援	
放課後や土曜日等の学習支援の充実	
(6) その他の教育支援	p12
義務教育未修了の学齢超過者等への支援	
県立中学校生徒への給食費補助	
県立定時制高校生の学校給食費の一部助成	
食育の推進	
2 生活の支援	
(1) 保護者の生活支援	p14
保護者の自立支援	
保育料の負担軽減	
放課後児童クラブの設置・運営に対する支援	
保護者の健康確保	
母子父子寡婦福祉資金貸付金の活用	
母子生活支援施設を活用した地域生活の支援	
社会福祉法人等による生活困窮者に対する支援	
その他の支援	
(2) 子どもの生活支援	p17
児童養護施設等の退所児童等の支援	
食育の推進に関する支援	
子どもの居場所づくりに関する支援	
その他の支援	
(3) 関係機関の連携	p18

生活困窮者自立支援機関の活用	
児童相談所への市町村職員の受入れや講師派遣	
(4) 子どもの就労支援	p19
児童養護施設等の退所児童等に対する就労支援	
親の支援のない子ども等への就労支援	
高校生の就労支援	
定時制高校に通学する子どもへの就労支援	
高校中退者や若年求職者等への就労支援	
(5) 支援する人員の確保等	p20
社会的養護施設の体制整備、児童相談所の相談機能強化	
相談支援者の資質向上	
(6) その他の生活支援	p21
妊娠期からの切れ目ない支援	
住宅支援	
その他の支援	
3 保護者に対する就労の支援	
親の就労支援	p24
親の学び直しの支援	p26
就労機会の確保	p26
ひとり親家庭等の応援企業の開拓	p27
ひとり親家庭の親と企業・事業所とのマッチング	p27
4 経済的支援	
放課後児童クラブ利用料における低所得世帯への支援	p28
児童扶養手当の支給	p28
母子父子寡婦福祉資金貸付金の活用	p28
教育扶助の支給	p28
生活保護世帯の子どもの進学時の支援	p28
養育費の確保及び面会交流に関する支援	p29
その他の支援	p29
計画の評価	p31

計画策定の趣旨

「子どもの貧困対策の推進に関する法律」(以下「法」という。)が平成26年1月に施行され、同法第9条第1項において、都道府県は国の定める「子供の貧困対策に関する大綱」(以下「大綱」という。)を勘案して子どもの貧困対策についての計画を定めるよう努めることが規定されました。

こうした動きを踏まえ、子どもの将来がその生まれ育った家庭の事情等によって左右されることのないように、また、貧困が世代を超えて連鎖することがなく、全ての子どもたちが夢と希望を持って成長していけるよう、子どもの貧困対策を総合的に推進するための基本指針としてこの計画を策定します。

計画の位置付け

この計画は、法第9条第1項に定める都道府県計画として策定します。

計画期間

この計画の期間は、平成28年度から平成32年度までの5年間とします。

子どもを取り巻く現状と課題

(1) 生活保護世帯の子どもの数の推移

本県の生活保護を受給している世帯の子ども(19歳以下の者)の数は、平成24年以降減少しているものの、平成26年で、1,915人となっており、被保護人員全体に占める割合は、9.5%となっています。

[生活保護世帯の子どもの数の推移]

(単位:人、%)

		平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
0～19歳	被保護人員(a)	2,103	2,164	2,135	1,961	1,915
	対前年増減	13.6%	2.9%	-1.3%	-8.1%	-2.3%
総数	被保護人員(b)	18,781	19,907	20,244	20,089	20,215
	対前年増減比	10.3%	6.0%	1.7%	-0.8%	0.6%
19歳以下の構成比(a/b)		11.2%	10.9%	10.5%	9.8%	9.5%

各年7月31日現在の人員(ただし、平成22年以前は、各年7月1日現在)

出典:平成22～23年「大分県の生活保護」(大分県地域福祉推進室)

平成24～26年「被保護者調査」(厚生労働省)

(2) 就学援助を受けた児童生徒の数の推移

本県の就学援助を受けた小学校の児童及び中学校の生徒数は、要保護児童生徒数と準

要保護生徒児童数の合計が、平成26年度で、14,575人であり、前年度に比較し+1.3%と増加しています。

また、全体の児童生徒数に占める割合も、16.13%となっており、就学援助を受ける児童生徒の割合も増加傾向にあります。

〔就学援助を受けた児童生徒数の推移〕 (単位:人、%)

区 分	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
要保護児童生徒数(a)	1,080	1,029	991	955	945
準要保護児童生徒数(b)	12,889	13,078	13,270	13,433	13,630
計	13,969	14,107	14,261	14,388	14,575
対前年増減比	4.4%	1.0%	1.1%	0.9%	1.3%
公立小中学校児童生徒数(c)	95,603	94,406	92,974	91,663	90,338
就学援助率((a+b)/c)	14.61%	14.94%	15.34%	15.70%	16.13%

出典:「就学援助実施状況等調査」(文部科学省)

平成26年度は、速報値。

(3) ひとり親家庭の子どもの数の推移

ひとり親家庭(母または父と20歳未満の子どもの世帯)の世帯数は、平成22年で、8,704世帯であり、前回調査時の平成17年と比較し、+2.7%と増加しています。

〔ひとり親家庭の世帯数の推移〕 (単位:人、%)

	平成2年	平成7年	平成12年	平成17年	平成22年
母子世帯(a)	6,792	6,280	6,894	7,612	7,813
父子世帯(b)	1,026	904	814	860	891
計(a+b)	7,818	7,184	7,708	8,472	8,704
対前年増減率	-	-8.1%	7.3%	9.9%	2.7%

出典:国勢調査

また、ひとり親家庭の子どもの数(ひとり親家庭の人員数からひとり親家庭の世帯数を差し引くことにより推計)も、14,438人となっており、前回調査時と比較し、+2.7%と増加しています。

〔ひとり親世帯の子どもの数〕 (単位:人、%)

	平成12年	平成17年	平成22年
母子世帯の人員数(a)	18,167	20,298	20,830
母子世帯数(b)	6,894	7,612	7,813
母子世帯の子どもの数(c=a-b)	11,273	12,686	13,017
父子世帯の人員数(d)	2,096	2,227	2,312
父子世帯数(e)	814	860	891
父子世帯の子どもの数(f=d-e)	1,282	1,367	1,421
ひとり親世帯の子どもの数(c+f)	12,555	14,053	14,438
対前年増減率	-	11.9%	2.7%

出典:国勢調査

(4) 生活保護世帯の子どもの進学率、高等学校等中退率、就職率

生活保護世帯の子どもの中学校卒業時の進学率は、平成26年度で、85.8%となっており、県全体の進学率の98.6%に比べ、低くなっています。

また、高等学校卒業時の進学率も、36.4%であり、県全体の進学率の47.0%に比べ、低くなっています。

生活保護世帯の子どもの中学校卒業時の就職率は、平成26年度で、1.8%となっており、高等学校卒業時の就職率は、53.0%となっています。

【生活保護世帯の子どもの進学率、就職率】 (単位:%)

中学校卒業時		平成24年度	平成25年度	平成26年度
進 学	生活保護世帯	90.0%	91.5%	85.8%
	県 全 体	98.8%	98.9%	98.6%
就 職	生活保護世帯	1.4%	1.6%	1.8%
	県 全 体	0.3%	0.4%	0.6%

出典:生活保護世帯 大分県地域福祉推進室調べ(次年度、5月1日現在の状況)
全体 「学校基本調査」(文部科学省、当該年度3月末現在の状況)

(単位:%)

高等学校卒業時		平成24年度	平成25年度	平成26年度
進 学	生活保護世帯	27.4%	29.5%	36.4%
	県 全 体	45.5%	45.5%	47.0%
就 職	生活保護世帯	55.6%	54.3%	53.0%
	県 全 体	26.2%	26.5%	26.3%

出典:生活保護世帯 大分県地域福祉推進室調べ(次年度、5月1日現在の状況)
全体 「学校基本調査」(文部科学省、当該年度3月末現在の状況)

生活保護世帯の子どもの高等学校等中退率は、平成26年度で、5.6%となっており、県全体の中退率1.5%を上回っています。

【生活保護世帯の子どもの高等学校等中退率】 (単位:%)

	平成24年度	平成25年度	平成26年度
生活保護世帯	5.6%	5.5%	5.6%
県 全 体	1.6%	1.7%	1.5%

出典:生活保護世帯 大分県地域福祉推進室調べ
全体 「児童生徒の問題行動等生徒指導上の諸問題に関する調査」(文部科学省)

(5) 児童養護施設入所児童の進学率、就職率

児童養護施設入所児童の中学校卒業時の進学率は、平成26年度で、93.1%となっており、県全体の進学率の98.6%に比べ、低くなっています。

また、高等学校卒業時の進学率も、22.6%であり、県全体の進学率の47.0%に比べ、低くなっています。

児童養護施設入所児童の中学校卒業時の就職率は、平成26年度で、6.9%となっており、高等学校卒業時の就職率は、74.2%となっています。

【児童養護施設入所児童の進学率、就職率】

(単位:%)

中学校卒業時		平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
進 学	施設入所児童	97.6%	96.8%	92.6%	100.0%	93.1%
	県 全 体	98.6%	98.6%	98.8%	98.9%	98.6%
就 職	施設入所児童	2.4%	3.2%	3.7%	0.0%	6.9%
	県 全 体	0.5%	0.6%	0.3%	0.4%	0.6%

出典:施設入所児等 大分県こども子育て支援課調べ(次年度、5月1日現在の状況)
 全体 「学校基本調査」(文部科学省、当該年度3月末現在の状況)

(単位:%)

高等学校卒業時		平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
進 学	施設入所児童	13.8%	15.8%	20.0%	33.3%	22.6%
	県 全 体	47.4%	45.7%	45.5%	45.5%	47.0%
就 職	施設入所児童	79.3%	84.2%	60.0%	66.7%	74.2%
	県 全 体	26.0%	26.8%	26.2%	26.5%	26.3%

出典:施設入所児等 大分県こども子育て支援課調べ(次年度、5月1日現在の状況)
 全体 「学校基本調査」(文部科学省、当該年度3月末現在の状況)

(6)ひとり親家庭の子どもの在学率

ひとり親家庭の子どもの在学率は、平成22年で、16歳の子どもでは、94.3%となっており、県全体の98.0%に比べ、低くなっています。

また、19歳の子どもでは、44.7%となっており、県全体の60.9%に比べ、低くなっています。

【ひとり親家庭の子どもの在学率】

(単位:%)

年 齢	分 類	就学状況			在学状況				卒業者の状況	
		在学中	卒業	未就学	小・中学校	高校	短大・高専	大学・大学院	就業者	その他
16歳の子ども	ひとり親家庭	94.3%	5.5%	0.2%	0.4%	98.7%	0.9%	0.0%	76.1%	23.9%
	県全体	98.0%	1.9%	0.1%	1.0%	97.4%	1.6%	0.0%	83.5%	16.5%
19歳の子ども	ひとり親家庭	44.7%	55.3%	0.0%	1.1%	13.2%	62.3%	23.4%	75.6%	24.4%
	県全体	60.9%	39.1%	0.0%	0.5%	5.0%	43.5%	50.9%	78.7%	21.3%

出典:平成22年国勢調査

(7)お子さんを持つ家庭への意識調査の実施について

調査の対象・目的

県内の公立小中学校就学援助を申請する世帯を対象として、各々の世帯が抱える困りごとや利用している支援策等を把握し、これらの世帯に対する県計画や福祉対策の充実を図るための基礎資料を得ることを目的にアンケート調査を実施しました。

調査事項

- ア 世帯の状況
- イ 就業等の状況
- ウ 子ども就学状況
- エ 保護者自身や子どものことで困っていること
- オ 相談相手の有無、相談先
- カ 公的支援策の利用状況、拡充希望など

調査の時期

- ・平成27年4月から5月
- 調査票の回答数等
- ・回答数 4,638件
- 調査結果の概略
- ア 世帯主の状況
 - 就業中(55.2%)と回答された方が最も多かったが、一方で、未回答(38.3%)が次いで多かった。
- イ 配偶者の有無
 - 配偶者なし(56.8%)と回答した世帯が最も多く、回答者の半数以上がひとり親家庭の世帯であった。
- ウ 子どもの平均人数
 - 回答者の平均は、2.17人であった。
- エ 子どもの状況
 - 小学生(44.7%)が最も多く、次いで、中学生(30.3%)、高校生(11.0%)の順番であった。
- オ 回答者自身が困っていること(複数回答)
 - 家計(81.8%)と回答した世帯が最も多く、次いで、仕事(25.1%)、子ども(17.5%)のことで困っているという回答が多かった。
- カ 子どものことで困っていること(複数回答)
 - 教育・進学(63.5%)と回答した世帯が最も多く、次いで、しつけ(31.2%)、身の回り(14.0%)ことで困っているという回答が多かった。
- キ 相談相手の有無
 - ほとんどが、いる(90.4%)という回答であったが、一方で、いない(8.2%)という回答も一定数あった。
- ク 相談相手は誰か(複数回答)
 - 家族(62.4%)、知人・友人(60.5%)、親族(34.8%)と回答した世帯が多く、一方、公的機関(3.3%)は、回答が少なかった。
- ケ 知っている行政制度やサービス(複数回答)
 - 回答の多い順に、小中学生の就学援助(85.1%)、放課後児童クラブ(82.0%)、児童扶養手当の受給(77.2%)、いつでも子育てほっとラインへの相談(77.2%)、保育園の保育料減免(65.7%)という結果であった。
- コ 利用したことのある行政制度やサービス(複数回答)
 - 回答の多い順に、小中学生の就学援助(68.5%)、児童扶養手当の受給(43.0%)、放課後児童クラブ(39.0%)、保育園の保育料減免(30.6%)、公営住宅への入居(17.8%)という結果であった。
- サ 特に充実を希望する行政制度やサービス(複数回答)
 - 回答の多い順に、高校生の教材費や学用品費などの助成(奨学給付金)(35.4%)、高校生の授業料の助成(就学支援金)(32.5%)、奨学金の受給(26.5%)、児童扶養手当の受給(18.4%)、小中学生の就学援助(17.9%)という結果であった。

計画の基本方針

子どもの貧困対策を総合的に推進するためには、教育分野、福祉分野等の地域における多様な関係者の連携・協力を得つつ、地域の実情に即した効果的な施策に取り組むことが重要です。

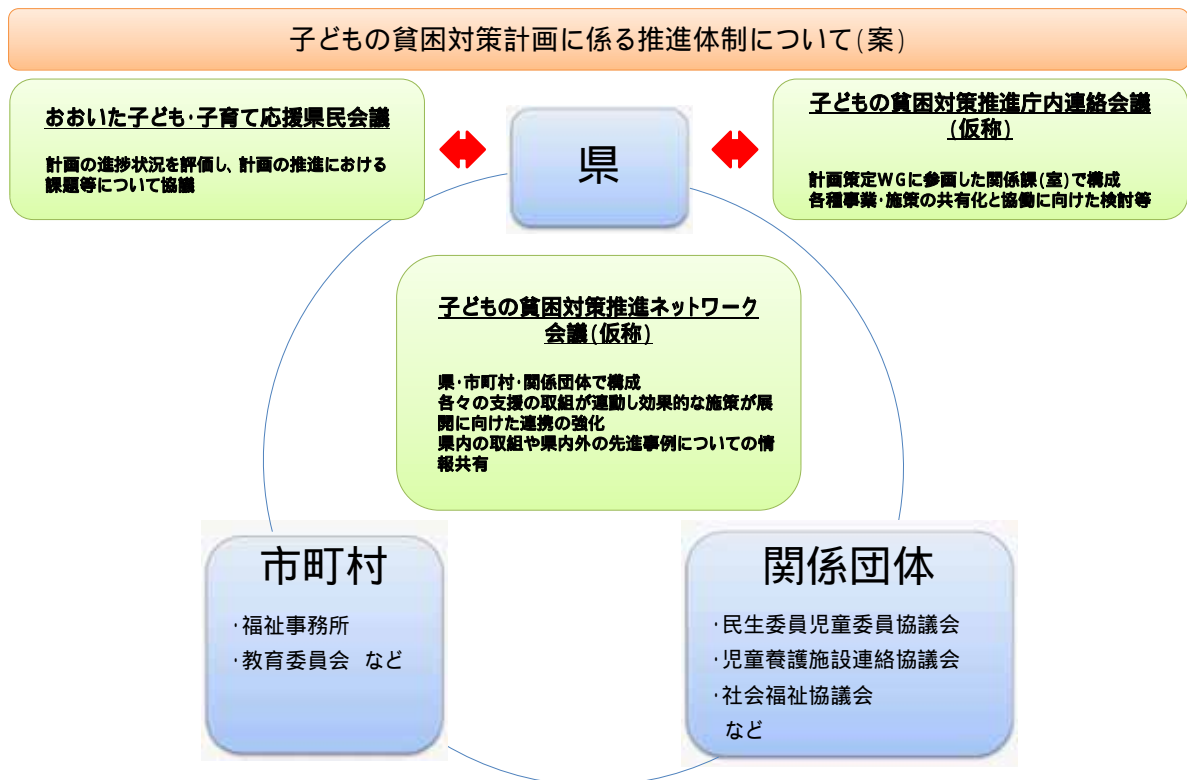
この計画では、本県の子どもを取り巻く社会環境等の現状と課題を踏まえ、「子どもの将来がその生まれ育った家庭の事情等によって左右されることなく、全ての子どもたちが夢と希望を持って成長していける社会の実現」を基本目標とし、大綱で定める当面の重点施策である、教育の支援、生活の支援、保護者に対する就労の支援、経済的支援の4つを支援の柱として、「子どもの貧困」に視点を置いた具体的な施策を体系化します。

また、県としての指標を設定しその改善に取り組むとともに、これに基づき施策の実施状況や効果等を検証し、必要に応じて施策の見直しを図っていきます。

計画の推進にあたって

この計画を推進するにあたって、ひとり親家庭や困難な状況にある子どもたちへの支援が効果的に行われるためには、各々の取組を所管する教育分野や福祉分野等の関係部局が連携を深めるとともに、市町村や民間の支援機関等とも連携を図ることが必要です。

そのためには、本計画の策定を契機に、今後、各市町村の支援機関や関係協議会等に支援の輪を広げ、各々の支援の取組が連動し効果的な施策が展開されるよう連携の強化を図ります。



具体的な取組

国の大綱で定める当面の重点施策である、教育の支援、生活の支援、保護者に対する就労の支援、経済的支援の4つを支援の柱として、市町村や民間の支援機関等とも連携を図りながら、「子どもの貧困」に視点を置いた以下の具体的な施策を総合的に推進します。

1 教育の支援

(1) 「学校」をプラットフォームとした総合的な子どもの貧困対策の展開

学校教育による学力保障

ア 確かな学力の育成

組織的な授業改善の推進

学校の教育課題解決のため、校長のリーダーシップの下、全ての教職員が目標達成に向けて組織的に取り組む「芯の通った学校組織」の取組の深化を図ります。

「芯の通った学校組織」を活用し『目標達成に向けた組織的な授業改善』推進手引き(平成27年3月)に沿って授業改善を進め、授業の質を向上します。

また、学力向上支援教員を各市町村の計画に基づいて配置し、模範的な授業を普及していきます。

「新大分スタンダード」に基づく授業の徹底(小・中学校)

低学力層の児童生徒も安心して学ぶことができ、確かな学力が身に付く「新大分スタンダード」に基づく授業が、全ての教室で実施されるよう、各種協議会や研修会で周知徹底します。特に、自己決定の場、共感的人間関係を育む場、自己存在感を感じる場の設定の生徒指導の三機能を生かした授業づくりを推進し、子どもの「学びに向かう力」(意欲・集中力・持続力・協働する力等)を育成します。

イ 習熟の程度に応じた指導の充実

小学校算数科・中学校数学科・中学校英語科の教員を加配し、その効果的な活用方策や配慮事項等を周知することにより、習熟の程度に応じた指導の充実を図ります。

ウ 補充指導・家庭学習指導の充実

個のつまずき解消等のため、夏季休業や放課後を活用した補充指導を充実させるとともに、学校・家庭・地域が連携・協働した放課後や土曜日等の学習支援の充実を図ります。

また、家庭での学習習慣の定着に向けて、PTA や地域と協働した家庭学習指導の充実を図ります。

学校を窓口とした福祉関連機関等との連携

ア スクールカウンセラーの配置推進

不登校やいじめ問題をはじめ児童生徒の問題行動等の未然防止・早期発見・早期解決等を図るとともに、中学校を中心に教育相談体制の充実を図るため、スクールカウンセラーを配置します。スクールカウンセラーは、児童生徒の感情や情緒面の支援を行うとともに、教職員、保護者の相談にも対応します。

また、児童生徒への継続支援が可能になるよう小中連携配置を進めます。

イ 福祉部門と教育委員会・学校等との連携強化

専門性の高い人材の確保・育成を含めスクールソーシャルワーカーの配置を促進するなど、学校現場において、家庭環境等に起因する様々な課題を抱える子どもを早期に生活支援等の関係機関（児童相談所、福祉事務所等）に繋げていくことができる体制づくりを進めます。

地域による学習支援

ア 放課後や土曜日等の学習支援の充実

放課後の子どもたちの安全・安心な活動拠点（居場所）を設け、地域の支援による学習やスポーツ・文化活動、地域住民との交流活動等の取組を実施するとともに、土曜日に多様な経験や技能を持つ地域人材・企業等の社会資源を活用し、補充学習や多様な教養講座、体験活動等を体系的・継続的に実施する教育支援体制等を構築します。

イ 地域「協育力」向上支援

公民館等を拠点に、学校・家庭・地域が連携・協働して子どもをはぐくむ「協育」ネットワークを各地域に構築し、学校教育活動等を支援するとともに、親への学習機会や情報の提供等の家庭教育を支援する体制を整備します。

ウ コミュニティ・スクールの普及推進

地域の教育力を結集した地域とともにある学校づくりに向けて、既存校の成果・課題の検証を踏まえ、コミュニティ・スクールの普及推進を図ります。

高等学校等における就学継続のための支援

ア 学習等に課題を抱える生徒への支援

高校中退の防止にも資するため、各学校において個別指導等を充実し、生徒の学習意欲を喚起することで基礎学力の定着を図ります。

また、生徒の進路希望等に応じた指導を工夫するなど、高校教育の質の確保・向上に向けた取組を推進します。

イ 体系的・系統的なキャリア教育の充実

生徒に望ましい勤労観・職業観と職業に関する実践的な知識・技能を身に付けさせ、主体的な職業選択の能力や態度を育成するため、地域産業界と連携したインターンシップの充実など体系的・系統的なキャリア教育の充実を図ります。

ウ 再入学に対する支援

高等学校等を中途退学した者が再び高等学校等で学び直す場合に、高等学校等就学支援金支給期間の経過後も、卒業までの間（最長２年間）、継続して就学支援金相当額を支給します。

エ 定時制通信制高校生への教科書の給付

中学校を卒業して勤務に従事するなど、様々な理由で全日制の高校に進めない青少年に対して、教育の機会均等を保障するため、定時制・通信制高校に通う定職に就いている生徒等の教科書給与を補助します。

(2) 幼児教育の質の向上

幼保小の円滑な接続の推進

幼稚園・保育所・認定こども園と小学校の交流活動や教職員間における教育内容の相互理解を促進し、子どもの発達や学びの連続性を確保することで、幼児期の教育と小学校教育の円滑な接続を図ります。

幼稚園等教員への研修機会の充実

幼稚園、保育所、認定こども園、小学校の教職員に対して、幼児教育に関する実践的指導力の向上及び小学校教員における幼児教育理解を充実させるため、幼稚園教育要領等の趣旨に基づいた研修会を実施し、質の向上を図ります。また、幼稚園の新規採用教員研修及び10年経験者研修を実施します。

幼稚園等園長の運営管理協議会の開催

園全体の教育活動の充実及び質の向上を図るとともに、園長等の幼児教育に対する理解促進を図るため、幼稚園、保育所、認定こども園の園長・主任、小学校長等に対して、幼稚園等における園の運営・管理に関する今日的課題に基づいた協議会を開催します。

保護者に対する学習機会の提供

子育てなど家庭が抱える課題解決を地域社会全体で支援するため、関係機関と連携して切れ目のない学習機会を提供します。

(3) 就学支援の充実

義務教育段階の就学支援の充実

ア 市町村の就学援助

学校教育法第19条に基づき、経済的理由によって就学困難と認められる学齢児童生徒の保護者に対して行う市町村の就学援助が適切に実施されるよう働きかけます。

イ 県立中学校及び特別支援学校児童生徒への医療費の助成

学校保健安全法第24条に基づく就学援助として、要保護及び準要保護世帯の県立中学校生徒及び特別支援学校（義務教育課程）児童生徒に対して感染性又は学習に支障を生ずる疾病にかかり、学校の指示により治療を受けた際の医療費を助成します。

「高校生等奨学給付金（奨学のための給付金）制度」などによる経済的負担の軽減

ア 高校生等奨学給付金の給付

経済的な理由により高等学校等への修学が困難な生徒の保護者等に対し、授業料以外の教育費負担を軽減し、教育の機会均等を図るため、「高校生等奨学給付金」を給付します。

イ 高等学校等就学支援金の支給

授業料の負担を軽減するため、所得要件を満たす世帯の高校生等に対し、高等学校の授業料の支援として、就学支援金を支給します。

ウ 私立高等学校授業料減免補助

私立学校の生徒を対象に、授業料の負担を軽減するため、私立高等学校が所得要件を満たす高校生等のいる世帯に対し授業料減免を行った場合、その経費の一部を負担します。

エ 高校生への奨学金の貸与

保護者等が大分県内に住所を有する者のうち、優秀な生徒で経済的理由により就学が困難な者に対して、教育の機会均等が図られるよう、（公財）大分県奨学会が実施する奨学資金の貸付制度の円滑な実施を支援します。

特別支援教育に関する支援の充実

教育の機会均等の趣旨に則り、特別支援学校へ就学する児童生徒の保護者の経済的負担を軽減するため、その負担能力の程度に応じ、特別支援教育就学奨励費を支給します。

各種貸付金

ア 生活福祉資金（教育支援資金）

低所得者世帯に属する者が、高等学校以上の学校に入学や修学するために必要な費用を貸し付ける生活福祉資金（教育支援資金）について、実施主体の（社福）大分県社会福祉協議会との連携を密にし、周知と円滑な実施を図ります。

イ 母子父子寡婦福祉資金貸付金の活用（就学支度資金、修学資金）

ひとり親家庭の子どもの就学支援のため、母子父子寡婦福祉資金（就学支度資金、修学資金）の貸付けを行うとともに、制度に関する情報提供を積極的に行います。

また、ひとり親家庭の相談窓口において、他制度の利用についても検討するなど適切なアドバイスを行います。

（４）大学等進学に対する教育機会の提供

高等教育の機会を保障するような奨学金制度等の経済的支援の充実

ア 大学進学者等への奨学金の貸与

（公財）大分県奨学会が実施する学校教育法第 1 条に規定する大学（通信課程、別科、専攻科及び大学院を除く。）に在学し、優秀な資質を有し、経済的理由により修学困難な者に対する大学奨学金の貸付制度について、教育の機会均等が図られるよう、その周知と円滑な実施を支援します。

専門学校生に対する支援の実施

ア 専門学校生経済的支援実証研究事業の実施

意欲と能力のある私立の専門学校生が経済的理由により修学を断念することなく安心して学べるよう、修学支援アドバイザーによるアドバイスの実施及び経済的理由により修学が困難な生徒に対する経済的支援、基礎データの収集を行います。

各種貸付金

ア 生活福祉資金（教育支援資金）（再掲）

低所得者世帯に属する者が、高等学校以上の学校に入学や修学するために必要な費用

を貸し付ける生活福祉資金（教育支援資金）について、実施主体の（社福）大分県社会福祉協議会との連携を密にし、周知と円滑な実施を図ります。

イ 母子父子寡婦福祉資金貸付金（就学支度金、修学資金）（再掲）

ひとり親家庭の子どもの就学支援のため、母子父子寡婦福祉資金（就学支度資金、修学資金）の貸付けを行うとともに、制度に関する情報提供を積極的に行います。

また、ひとり親家庭の相談窓口において、他制度の利用についても検討するなど適切なアドバイスを行います。

（５）生活困窮世帯等への学習支援

自立相談支援事業、学習支援事業等の実施

「生活困窮者自立支援法」に基づき、複合的な課題をもつ生活困窮者に対し包括的な支援を行う自立相談支援事業や、生活困窮世帯の子どもの対象に、居場所づくりを含む学習支援事業の実施を支援します。

ひとり親家庭の子どもの学習支援

ひとり親家庭の子どもの対象に、学習支援や子ども同士が交流できる居場所づくりに取り組めます。

放課後や土曜日等の学習支援の充実（再掲）

放課後の子どもたちの安全・安心な活動拠点（居場所）を設け、地域の支援による学習やスポーツ・文化活動、地域住民との交流活動等の取組を実施するとともに、土曜日に多様な経験や技能を持つ地域人材・企業等の社会資源を活用し、補充学習や多様な教養講座、体験活動等を体系的継続的に実施する教育支援体制等を構築します。

（６）その他の教育支援

義務教育未修了の学齢超過者等への支援

義務教育未修了の学齢超過者等の就学機会の確保の在り方について、国や市町村と連携しつつ検討を進めます。

県立中学校生徒への給食費助成

学校給食法第12条に基づく就学援助として、準要保護世帯の県立中学校生徒に対して給食費を助成します。

県立定時制高校生の学校給食費の一部助成

勤労青少年の定時制高校への就学を促進し、教育の機会均等を保障するため、爽風館高校、大分工業高校定時制、日田高校定時制、中津東高校定時制の4つの県立高校定時制において定職に就いている生徒等に対して、学校給食費を一部助成します。

食育の推進

学校において栄養教諭や学校栄養職員が担任等と連携し、学校給食を「生きた教材」として活用するなど学校教育全体での取組とともに、地場産物を学校給食に取り入れたり、生産者の方とのふれあい給食を実施したりするなど地域と連携した食育に取り組みます。

また、「早寝・早起き・朝ごはん」を基本とした規則正しい生活習慣を身につけるため、学校と家庭、地域が連携して食育を推進します。

2 生活の支援

(1) 保護者の生活支援

保護者の自立支援

ア 生活困窮者への自立支援

生活保護受給者以外の生活困窮者への支援

生活保護受給者を含む生活困窮者の増加を踏まえ、新たな生活困窮者自立支援制度が平成27年4月から開始されたことから、各実施主体（市及び県（町村部））における、総合的な相談支援や地域の実情に応じた任意事業の実施等について支援します。

自立相談支援事業の実施

「生活困窮者自立支援法」に基づき、複合的な課題をもつ生活困窮者に対し包括的な支援を行う自立相談支援事業の実施を支援します。

家計相談支援事業の実施

相談者の家計管理能力を高めるなど家計管理の視点に特化した家計相談支援事業の実施を支援します。

就労準備支援・一時生活支援・子どもの学習支援事業等の実施

日常生活や社会生活での自立に向けた訓練を行う就労準備支援事業、住居を持たない生活困窮者に対し、一時的な衣食及び宿泊場所を提供する一時生活支援事業等の実施を支援します。

イ ひとり親家庭に対する母子・父子自立支援プログラムの策定

大分県母子・父子福祉センターにおいて、専門の策定員が、相談者個別のニーズに応じた母子・父子自立支援プログラムを作成し、自立に向けたきめ細かな支援を行います。さらに、各市において、プログラムを策定できるよう、また、各市が策定したプログラムに基づき、支援実施機関と連携し、きめ細かで継続した支援を行うことができるよう、支援します。

ウ ひとり親家庭に対する相談事業の充実

大分県母子・父子福祉センターにおいて、専門員が、関係機関と連携し、来所や電話による一般相談に適切に対応するとともに、弁護士による無料法律相談を定期的を実施し、法的な課題にも対応するなど、相談事業の充実を図ります。また、大分県母子家庭等就業・自立支援センターにおける就業あっせん事業等との一体的な支援を行います。

エ ひとり親家庭に対する生活向上支援

ひとり親家庭の親が、生活の中で直面する課題や困難を解決し、共助の精神を養い自立のための意欲の形成を図り、生活を向上できるよう、生活支援の講習会等を開催し、総合的に支援します。

オ 母子・父子自立支援員に対する研修の実施

ひとり親家庭等からの様々な相談に適切に対応できるよう、また、住居や生活、就労、教育、DVなどに関する関係機関と密接に連携できるよう、母子・父子自立支援員を対象とした研修機会を提供します。

さらに、母子・父子自立支援員が、ひとり親家庭等からの相談に対して、必要な情報提供をワンストップで行うことができるよう、技術的な支援を行います。

カ 婦人相談所における相談対応の充実

家庭の問題としての「夫等の暴力・酒乱」「子どもの問題」など、女性からの様々な相談に幅広く応じ、助言や情報提供を行います。また、DV関係では、弁護士による法律相談を実施するとともに、被害者の保護や自立に向けた専門的な相談にも対応します。さらに、婦人保護施設を退所した方にも、必要に応じて訪問し、生活状況の把握や自立に向けた助言を行います。

緊急に保護することが必要と認められる女性については、同伴児がいれば同伴児とともに、最も適当な援助の方針が決まるまでの間、一時保護を行い、心理ケアや生活指導員による同伴児の支援も実施します。

DVに関しては、被害者により身近な市町村において支援の充実を図ることが大事であることから、婦人保護事業担当職員を対象とした研修会やケース検討会などを実施し相談対応の質の向上と関係機関との連携の強化を図ります。

保育料の負担軽減

子育て家庭の経済的な負担を軽減するため、保育所、認定こども園、認可外保育施設に入所する3歳未満児の保育料を減免する市町村の取組を支援します。また、私立幼稚園に同時入所する世帯の保育料の一部を助成します。

放課後児童クラブの設置・運営に対する支援

昼間家庭に保護者がいない小学生等を対象に、遊びや生活の場を提供し、その健全な育成を図る「放課後児童クラブ」の設置を推進するとともに、ニーズに応じた開所時間を確保するなどサービスの向上を図ります。

保護者の健康確保

市町村が実施するひとり親家庭等医療費助成事業に対し、その経費の一部を助成します。また、県・市町村・医療機関等との連携を深め、適正かつ円滑な事業実施に努めま

す。

妊娠・出産にかかる専門的な悩みに対応する体制の充実を図るとともに、市町村が実施する妊婦健康診査の受診促進と質の向上を図ります。

医療機関、地域保健、福祉関係機関等が連携した母子保健・育児支援ネットワークを強化し、母子保健体制の充実を図ります。

母子父子寡婦福祉資金（生活資金等）の貸付

技能習得期間の生活の安定・維持のためなどに必要な母子父子寡婦福祉資金（生活資金等）の貸付けを行うとともに、制度に関する情報提供を積極的に行います。

また、ひとり親家庭の相談窓口において、他制度の利用についても検討するなど適切なアドバイスをを行います。

母子生活支援施設を活用した地域生活の支援

支援が必要な母子家庭等の円滑な入所に努め、自立に向けた支援を充実します。また、退所後においても、各種の福祉サービスが効果的に活用できるように、市町村や母子・父子自立支援員と協力しての支援に努めます。

社会福祉法人等による生活困窮者に対する支援

県内の社会福祉法人有志により設立された「大分県社会福祉法人社会貢献活動推進協議会」は、会員が拠出する会費で造成する基金を財源として、社会福祉施設等へのコミュニティソーシャルワーカーの配置を行い、生活困窮者等地域で生活に困難を抱える方々の相談支援を行うとともに、緊急の支援を必要とする方に対し、現物給付による経済的援助（上限10万円）を実施しています。

生活困窮者に対し、より効果的な支援が行われるよう、生活困窮者自立支援制度と本取組の連携を促進します。

その他の支援

ア 児童や地域住民からの相談に応じる児童家庭支援センターの設置

児童家庭支援センターは、地域の児童と家庭の福祉の向上を図ることを目的とする地域の身近な支援機関として、地域の子育てに関する相談に応じる機能や、里親支援、関係機関との連絡調整機能を備えています。現在、県内に2か所の児童家庭支援センターが設置されていますが、今後も整備を促進します。

イ いつでも子育てほっとラインの設置

子育ての悩みや不安を抱える保護者に、身近な相談者がいない場合には、一人で悩み

事を抱え込んでしまうことも多いため、子育てに関するあらゆる相談に対応するいつでも子育てほっとラインを設置し、24時間365日、相談を受けることができる体制を整え、保護者が心配事を一人で抱え込まないで済むよう取り組みます。

(2) 子どもの生活支援

児童養護施設等の退所児童等の支援

ア 自立援助ホームへの支援

義務教育終了後、児童養護施設等を退所した20歳未満の児童を入所させ、日常生活上の援助及び生活指導並びに就業の支援を行い、児童の自立を促進する事業を展開している「自立援助ホーム」に、その事業運営に必要な経費を助成します。

イ 自立援助ホーム負担金の助成

義務教育終了後、自立援助ホームに入所した児童のうち、無職又は低所得のため入居費用が支払えない児童に対して、入所費用の助成を行います。

ウ 児童アフターケアセンターおおいたによる支援

児童養護施設等を退所する児童に、自立した生活を送る課程で生じる様々な課題を自らの力で解決できる力を身につけさせるため、「児童アフターケアセンターおおいた」を設置して、入所中から就労支援や生活訓練等の様々な支援を行います。

児童アフターケアセンターおおいたでは、児童養護施設等を退所した児童の自立生活に関するあらゆる相談に対応するために、各関係機関との連携強化を図り、ワンストップで児童の自立生活を安定させるための支援が可能になるよう体制の整備を行います。

食育の推進に関する支援

市町村が実施する乳幼児健康診査や相談会の機会を活用し、正しい食習慣や生活習慣が確立できるよう、市町村と連携した取り組みを推進します。

保育所における具体的な計画として立案される「指導計画」の中に、食育の視点を含めた計画が策定されるよう指導します。

子どもの居場所づくりに関する支援

ア 地域における幼児教育・保育の提供体制の確保

地域の実情に応じて、質の高い教育・保育が適切に提供されるよう、市町村の計画等に基づき新たな保育所や幼保連携型認定こども園の設置認可を行うなど、地域における幼児教育・保育の提供体制の確保を支援します。

イ 子どもの安全・安心な放課後等の生活の支援

昼間家庭に保護者がいない小学生を対象に、適切な遊びや生活の場を提供する「放課後児童クラブ」の設置を促進するとともに、サービスの向上を図ります。

また、地域の人たちの協力を得て体験・交流・学習活動を提供する「放課後チャレンジ教室」及び「土曜教室」の支援者を拡大し、教室の充実を図ります。

「放課後子ども総合プラン」を踏まえ、「放課後児童クラブ」と「放課後チャレンジ教室」の連携を促進させ、放課後等における子どもの安全・安心な居場所づくりを進めます。

ウ ひとり親家庭の子どもの学習支援

ひとり親家庭の子どもの学習支援や子ども同士が交流できる居場所づくりに取り組めます。

その他の支援

ア 児童養護施設入所児童に対する見学旅行費用の助成

児童養護施設入所中の修学旅行費用は、児童福祉施設措置費によって賄われていますが、修学旅行費用が措置費を超える場合等、措置費では賄えない事例に対し、措置費の基準単価を超える経費について助成します。

イ 里親へ委託された児童に対する高校通学費用の助成

里親に委託されている高校生の通学費用は、他の経費と合わせて定額の「教育費」が支弁されていますが、遠方に通学する高校生の通学費用が教育費を超える場合、通学費用の不足分を助成します。

ウ 児童養護施設における学習支援の充実

児童養護施設に入所中の児童については、十分な学習環境が確保できないで家庭で過ごしていた児童も少なくありません。そのため、学習の理解が十分でない児童もあり、高校進学への妨げになっている事例もあることから、児童の学力向上のための学習指導員の配置を支援します。

(3) 関係機関の連携

生活困窮者自立支援機関の活用

困難な環境に負けず、進学や就労による自立を目指す子どもたちを支援するため、生活困窮者自立支援制度に基づく自立相談支援機関を中心に、児童福祉関係者、母子保健関係者、労働関係者、教育委員会等の関係機関が連携して取り組む体制を整備します。

具体的には、各市町村及び自立相談支援機関、関係団体等で構成する「生活困窮者自

立支援制度推進検討会議」を開催し、県内全体のネットワークを構築するとともに、地域におけるネットワークの構築を推進します。

児童相談所への市町村職員の受入れや講師派遣

児童が安全安心な生活を継続するためには、児童虐待の未然防止と早期対応が重要です。そこで、児童相談に関する一義的な相談窓口となる市町村の担当職員のスキルアップを図り、地域のこども達の安全安心な生活を目指すために市町村職員を児童相談所での実地研修に受け入れるとともに、児童虐待に関する地域の意識を向上するための研修会等に児童相談所の職員を講師として派遣します。

(4) 子どもの就労支援

児童養護施設等の退所児童等に対する就労支援

ア 児童養護施設に就労支援、自立援助を行う指導員の設置

児童養護施設入所児童について、勤労の基礎的な能力及び態度を育て、児童がその適性、能力に応じた職業選択を行うことができるよう、適切な相談、助言、情報の提供、実習や講習等の支援を通じた児童の自立支援を行うため、各児童養護施設に職業指導員を配置します。

イ 児童養護施設入所時からの生活能力向上の支援

社会経験が乏しくなりがちな施設入所児童に対して、施設入所中から自立に必要なコミュニケーション能力やビジネススキルを始めとする「社会生活能力」を身につけるため、キャリア教育等の専門的かつ継続的な支援を行います。

ウ 児童養護施設から就職等をする児童に対する生活費の助成

児童養護施設入所児童が、進学又は就職を理由に措置解除となった場合には、退所当初の生活基盤が弱いため、円滑な自立生活への導入が困難とならないよう、新生活を始めるための支度費用を助成します。

エ 児童養護施設から就職等をする児童の身元保証の支援

児童養護施設等を退所する児童が、就職等の際に親族等からの身元保証が得られない場合に、全国社会福祉協議会の補償制度を活用して施設長等が保証人となっています。県はその費用の一部を負担して、保証人の有無が児童の自立を妨げることの無いように支援します。

親の支援のない子ども等への就労支援

ア 生活困窮者への自立相談支援の実施

「生活困窮者自立支援法」に基づき、複合的な課題をもつ生活困窮者に対し包括的な支援を行う自立相談支援事業の実施を支援します。自立相談支援機関では、総合的な相談窓口を設置するのみならず、民生委員・児童委員や自治会等と連携し、生活困窮者を可能な限り早期に発見し、訪問支援（アウトリーチ）を積極的に行います。

イ 生活困窮者への就労準備支援事業の実施

昼夜が逆転し生活リズムが崩れている方や就労経験はあるものの、離職後長期間ひきこもっており、すぐに一般就労が困難な方などに対し、適切な訓練を提供する就労準備支援事業の実施を支援します。

高校生の就職支援

高校生の就職を支援するため、大分労働局等の関係機関と連携して専門の講師を学校へ派遣し、生徒の職業意識啓発のガイダンスや個別相談等の支援を充実します。

定時制高校に通学する子どもへの就労支援

「ジョブカフェおおいた」において、相談員が、企業情報や職業訓練情報を提供するほか、就職相談の対応や就活の支援を行っています。

また、仕事内容などについて理解を深めてもらえるよう企業説明会や中小企業職場見学会を実施するほか、内定者講習会や新入社員セミナーなども行い、職業選択のミスマッチを防ぎ、職場定着を促す取組を行います。

高校中退者や若年求職者等への就労支援

「ジョブカフェおおいた」において、相談員が、企業情報や職業訓練情報を提供するほか、就職相談の対応や就活の支援を行っています。

また、仕事内容などについて理解を深めてもらえるよう企業説明会や中小企業職場見学会を実施するほか、内定者講習会や新入社員セミナーなども行い、職業選択のミスマッチを防ぎ、職場定着を促す取組を行います。（再掲）

（５）支援する人員の確保等

社会的養護施設の体制整備、児童相談所の相談機能強化

ア 児童養護施設の体制整備、機能強化

社会的養護を必要とする子どもたちの環境を整備するため、大分県家庭的養護推進計画により、施設の小規模化や里親委託率の向上等、家庭的養護の推進を図り、施設の処

遇改善のための措置費の加算制度等の積極的な活用を進めます。

また、児童養護施設等による市町村への支援協力を強化するための、「基幹的職員」の養成に努めます。

イ 児童相談所への精神科医の助言、顧問弁護士の配置

児童相談所においては、児童の処遇検討の際に、必要に応じて積極的に精神科医の助言を仰ぎながら、児童や保護者の精神的なケアを行い、少しでも早く家庭の再統合ができるように努めます。また、児童相談所に顧問弁護士を配置し、法律的な助言をいただきながら児童の最善の利益の確保に努めます。

相談支援者の資質向上

ア 母子・父子自立支援員に対する研修の実施（再掲）

ひとり親家庭等からの様々な相談に適切に対応できるよう、また、住居や生活、就労、教育、DVなどに関する関係機関と密接に連携できるよう、母子・父子自立支援員を対象とした研修機会を提供します。また、母子・父子自立支援員が、ひとり親家庭等からの相談に対して、必要な情報提供をワンストップで行うことができるよう、技術的な支援を行います。

イ 生活保護ケースワーカーに対する研修の実施

生活保護ケースワーカー及び就労支援員の資質の維持・向上を図るために、研修を実施します。

ウ 生活困窮者自立支援相談員等に対する研修の実施

自立相談支援事業等に従事する相談員については、厚生労働省が主催する養成研修に対し、積極的に派遣を行います。また、生活困窮者自立支援制度に従事する相談員等のみならず、関連機関・団体の職員を対象に、年2回伝達研修を実施し、制度に関わる方々の資質向上を図ります。

(6) その他の生活支援

妊娠期からの切れ目ない支援

妊娠期から子育て期にわたるまでの総合的相談支援のため、地域の実情に応じた「子育て世代包括支援センター」の整備を推進します。

医療機関、地域保健、福祉関係機関等が連携した母子保健・育児支援ネットワークを強化し、母子保健体制の充実を図ります。

住宅支援

ア 中学生までの子どもがいる世帯の県営住宅入居資格の緩和

一般世帯向けの申込資格（条例第6条）を満たし且つ、中学生までの子どもがいる世帯の場合、年間所得金額の上限額を引き上げ、所得要件の緩和を行います。

イ 子育て世帯等の県営住宅への優先入居

一般世帯向けの申込資格（条例第6条）を満たし且つ、現に同居し、または同居しようとする中学校を卒業するまでの者を含む親子を中心とした2人以上の親族（婚姻届をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者その他婚姻の予約者を含む）がある場合、優先入居（抽選の優遇）することができます。

ウ 多子世帯向け県営住宅の確保

県営住宅の一部を多子世帯向け住宅として指定しており、一般世帯向けの申込資格（条例第6条）を満たし且つ、入居の日において同居する3人以上の子（18歳に達する日以降の最初の3月31日までの間にあるものに限る。）を養育している場合、5年間を期限として入居することができます。（状況により、最大5年間延長することができます。）

エ 母子父子寡婦福祉貸付資金の活用

市及び県保健所地域福祉室を通じて、母子父子福祉資金貸付金（住宅資金、転宅資金）の貸付けを行うとともに、制度に関する情報提供を積極的に行います。

ひとり親家庭の相談窓口において、他制度の利用についても検討するなど適切なアドバイスを行うとともに、自立の妨げとならないよう、貸付時から償還についての相談対応も行いながら、無理のない償還となるよう取り組みます。

オ 住居確保給付金の支給

離職により住居を喪失する恐れのある県民に対し、有期で家賃相当額を支給し、住居に関する不安を取り除くことを通じて、再就職に向けた就職活動を支援します。

その他の支援

ア ひきこもり等の悩みを抱える子どもや家族への支援

ひきこもり等社会的自立に困難な悩みを抱える子どもやその家族を支援するため、子どもの相談・支援を行う3機関をワンストップ化した「おおいた青少年総合相談所」の利用促進を推進します。

イ 訪問型子育て支援（ホームスタート）の充実

就学前の子どもがいる家庭を研修を受けた地域の子育て経験者が訪問し、傾聴と協働を行う訪問型子育て支援（ホームスタート）を行うとともに、関係機関の連携、スタッフの研修により取組の充実を図ります。

ウ 児童相談所の児童虐待への対応強化

増加する児童虐待ケースに迅速かつ専門的な対応をするため、虐待の初期対応班を配置しています。このことで、虐待の早期支援が可能となり、子どもたちの健全な成長の確保に資するものと考えます。

また、精神科の嘱託医や顧問弁護士を配置することで、困難事例への対応の強化を図ります。

エ 児童虐待に対する理解の促進

児童虐待への理解を深め、早期発見、早期対応の重要性を周知するため、児童相談所の職員を関係機関の研修会等の講師として派遣しています。また、市町村職員を、児童福祉にかかる専門職員として養成するための研修を行います。

オ 保育所における相談支援機能の強化

障がいのある子どもやネグレクトなど、特別な配慮が必要な子どもや家庭に対して適切な支援ができるよう、専門性を高める研修を実施し、保育所等の機能強化を図ります。

3 保護者に対する就労の支援

親の就労支援

ア 生活困窮者への自立相談支援

自立相談支援事業の就労支援員による支援の実施

「生活困窮者自立支援法」に基づき、複合的な課題をもつ生活困窮者に対し包括的な支援を行う自立相談支援事業の実施を支援します。

就労支援については、自立相談支援機関に配置する就労支援員が、就労先の開拓や斡旋、就労に関するアドバイス等を実施します。

就労訓練事業（中間的就労）、就労準備支援事業の実施

すぐに一般就労が困難な方に対し、支援付き就労訓練の場（中間的就労）である就労訓練事業者の拡大を図ります。

昼夜が逆転し生活リズムが崩れている方や就労経験はあるものの、離職後長期間ひきこもっており、すぐに一般就労が困難な方などに対し、適切な訓練を提供する就労準備支援事業の実施を支援します。

福祉事務所の就労支援等による生活保護受給者の就労支援

生活保護受給者への就労支援については、就労支援員による支援や、ハローワークと福祉事務所等のチーム支援、就労の準備段階の者への支援などきめ細かく支援しています。また、就労や自立に向けたインセンティブの強化として、積極的に求職活動に取り組む者への就労活動促進費の支給や安定した職業に就いたこと等により保護を脱却した場合に就労自立給付金を支給することとしています。

イ ひとり親家庭に対する母子・父子自立支援プログラムの策定（再掲）

大分県母子・父子福祉センターにおいて、専門の策定員が、相談者個別のニーズに応じた母子・父子自立支援プログラムを作成し、自立に向けたきめ細かな支援を行います。さらに、各市において、プログラムを策定できるよう、また、各市が策定したプログラムに基づき、各市が支援実施機関と連携し、きめ細かで継続した支援を行うことができるよう、支援します。

ウ ひとり親家庭に対する就業あっせん等の充実

無料職業紹介の許可を得た一般財団法人大分県母子寡婦福祉連合会と連携し、母子家庭等就業・自立支援センターにおいて、専門員による相談対応、求人情報の提供、職業あっせんまで継続した支援を行います。

また、市町村と連携し、就業を目指すひとり親家庭を対象とした地域巡回就業相談会を実施します。

エ ひとり親家庭に対する職業能力開発の支援

就業・自立支援センタ - 及びひとり親家庭相談窓口において、国が実施する公共職業訓練やその他の職業能力開発事業についての情報提供を行います。

また、就業・自立支援センタ - において、県内各地で就業意識の向上と就職活動の支援を目的とする就職支援セミナーを開催し、職業選択や履歴書の書き方、面接対策などについて、きめ細かなアドバイスを行います。

オ ひとり親家庭を応援する企業・事業所の開拓

企業・事業所向けのチラシを作成・配布し、ひとり親家庭の親の採用促進への協力を求めるとともに、就業・自立支援センタ - への求人票提出を依頼し、ひとり親家庭の親の雇用に積極的な企業・事業所の開拓を行います。

また、ハローワークが所管する、ひとり親家庭の親を雇用した場合の雇用主に対する支援策について、企業・事業所に対する広報に努めます。

カ 母子家庭等自立支援給付金事業の利用促進

就業相談を通じて、就職に有利な資格取得を希望する方に対し、母子家庭等自立支援給付金（自立支援教育訓練給付金、高等職業訓練促進給付金）を支給するとともに、各市に対する情報提供、また、広報誌やホームページ等を通じての事業内容の周知を図ります。

キ 母子父子寡婦福祉資金（技能習得資金）の貸付

就職するために必要な知識技能を習得するためなどに必要な母子父子福祉資金（技能習得資金）の貸付けを行うとともに、制度に関する情報提供を積極的に行います。

また、ひとり親家庭の相談窓口において、他制度の利用についても検討するなど適切なアドバイスを行います。

ク ひとり親家庭への職業訓練

主として離転職者を対象に、機械加工科や電気設備科など主に技術的なものは県立の職業能力開発施設において、また、パソコン経理や医療事務などについては民間教育訓練機関に委託して職業訓練を実施します。

なお、入校検定料、入校料、授業料は無料です。

ケ ひとり親家庭の職業訓練中の保育料の一部を助成

未就学児童を持つ再就職希望者が職業訓練を受講しやすい環境を整備するため、県が実施する職業訓練の受講者が、職業訓練の受講により保育に欠けることとなる未就学児童を保育所（園）に預ける場合、職業訓練期間中の保育料を一部助成します。また、職業訓練施設近隣の保育所（園）に未就学児童を預けて職業訓練を受講できるよう、託児サービス付きの職業訓練も実施します。

コ 就職活動支援のための託児サービスの提供

出産や育児等で離職した子育て中の女性の再就職等を支援するため、マザーズコーナー（ハローワーク）における求職活動や、就職に向けた面接・試験などの際に利用できる、無料の託児サービスを実施します。

親の学び直しの支援

ア 生活保護法による生業扶助（高等学校等就学費）の支給

生活保護を受給しているひとり親家庭の親が、高等学校等に就学する場合は、卒業資格を得て就労することにより、収入増加や保護からの自立に繋がるなどの一定の要件の下、就学にかかる費用（高等学校等就学費）を支給します。

イ 母子家庭等自立支援給付金の利用促進（再掲）

就業相談を通じて、就職に有利な資格取得を希望する方に対し、母子家庭等自立支援給付金（自立支援教育訓練給付金、高等職業訓練促進給付金）を支給するとともに、各市に対する情報提供、また、広報誌やホームページ等を通じての事業内容の周知を図ります。

ウ 母子父子寡婦福祉資金（技能習得資金）の貸付（再掲）

就職するために必要な知識技能を習得するためなどに必要な母子父子福祉資金（技能習得資金）の貸付けを行うとともに、制度に関する情報提供を積極的に行います。

また、ひとり親家庭の相談窓口において、他制度の利用についても検討するなど適切なアドバイスを行います。

就労機会の確保

ア ひとり親家庭に対する就業あっせんの充実等（再掲）

無料職業紹介の許可を得た一般財団法人大分県母子寡婦福祉連合会と連携し、母子家庭等就業・自立支援センターにおいて、専門員による相談対応、求人情報の提供、就業あっせんまで継続した支援を行うとともに、市町村と連携し、就業を目指すひとり親家庭を対象とした地域巡回就業相談会の実施や県内各地で就業意識の向上と就職活動の支援を目的とする就職支援セミナーを開催し、職業選択や履歴書の書き方、面接対策などについて、きめ細かなアドバイスを行います。

また、就業・自立支援センター及びひとり親家庭相談窓口において、国が実施する公共職業訓練やその他の職業能力開発事業についての情報提供を行います。

さらに、就業相談を通じて、就職に有利な資格取得を希望する方に対し、母子家庭等自立支援給付金（自立支援教育訓練給付金、高等職業訓練促進給付金）を支給するとともに、各市に対する情報提供、また、広報誌やホームページ等を通じての事業内容の周知を図ります。

資金面では、母子父子福祉資金（技能習得資金）の貸付けを行うとともに、制度に関する情報提供を積極的に行います。また、ひとり親家庭の相談窓口において、他制度の

利用についても検討するなど適切なアドバイスを行います。

ひとり親家庭の応援企業の開拓

企業・事業所向けのチラシを作成・配布し、ひとり親家庭の親の採用促進への協力を求めるとともに、就業・自立支援センターへの求人票提出を依頼し、ひとり親家庭の親の雇用に積極的な企業・事業所の開拓を行います。

また、ハローワークが所管する、ひとり親家庭の親を雇用した場合の雇用主に対する支援策について、企業・事業所に対する広報に努めます。

ひとり親家庭の親と企業・事業所とのマッチング

労働局やハローワークと連携し、正規雇用への転職等を希望するひとり親家庭の親と、ひとり親家庭の親の雇用に理解を持ち積極的な企業・事業所とのマッチングを図り、親の就労を支援します。

4 経済的支援

放課後児童クラブ利用料における低所得世帯への支援

ア 保護者負担金の減免

保護者負担金が払えずに放課後児童クラブの利用を断念することのないよう、事業主体となる市町村とともに、所得の低い世帯の保護者負担金の減免に取り組みます。

児童扶養手当の支給

ア ひとり親家庭への児童扶養手当の支給

市町村を通じて、児童扶養手当の支給を行うとともに、制度に関する情報提供を積極的に行います。

また、受給資格者に対し、パンフレットなどによる制度の周知を行い、適正な支給に努めます。

母子父子寡婦福祉資金の貸付

ア 母子父子寡婦福祉資金の貸付（再掲）

ひとり親家庭の子ども就学支援のためなどの母子父子福祉資金の貸付けを行うとともに、制度に関する情報提供を積極的に行います。

また、ひとり親家庭の相談窓口において、他制度の利用についても検討するなど適切なアドバイスを行います。

教育扶助の支給

ア 生活保護法による教育扶助（小、中学生）の給付

生活保護における教育扶助については、義務教育に伴って必要な費用を支給します。支給方法については、親権者等のほか学校長に対して直接支払うことが可能となっていることから、こうした仕組みを活用し、目的とする費用に直接充てられるよう適正に実施されるよう努めます。

生活保護世帯の子ども進学時の支援

ア 生活保護法による生業扶助（高校生）の給付

生活保護世帯の子どもが、高等学校に進学する際には、入学料、入学考査料等を支給します。また生活保護世帯の高校生の就労収入のうち、本人の高校卒業後の大学等の進学費用にかかる経費に充てられる場合については、収入として認定しない取り扱いとします。

養育費の確保及び面会交流に関する支援

ア 広報・啓発活動の充実

子どものための養育費、面会交流という観点から、その必要性について、広報啓発を行うとともに、相談機関での情報提供、養育費関係パンフレット配布、ホームページへの掲載により、具体的な手続についてアドバイスを行います。

また、市町村の離婚届提出窓口において、養育費等に関するパンフレットを配布し、非同居親から子どもへの養育についての相談を受け付けることができるような体制づくりを支援します。

さらに、法テラス大分や養育費相談支援センターと連携し、県民の皆さんや母子・父子自立支援員を対象とした研修会を実施します。

イ 養育費確保に向けた支援

大分県母子・父子福祉センターにおいて、弁護士による無料法律相談を実施し、養育費に関する相談に対して適切に対応し、その取り決めの促進について支援します。

また、関係機関と連携し、養育費等に関する情報交換や状況把握に努め、連携した施策の実施について検討を進めます。

ウ 適切な面会交流の支援

大分県母子・父子福祉センターにおいて、面会交流に関する相談に対し、適切な面会交流の実施に向けた両親間の取り決めが促進されるよう支援します。

また、市町村に対し、研修会を通して面会交流の実例を紹介するなど、理解を深める機会を提供します。

その他の支援

ア 低所得者等への生活資金の貸付

低所得者や高齢者、障がい者の生活を経済的に支えるとともに、その在宅福祉及び社会参加の促進を図ることを目的とした「生活福祉資金貸付制度」は、県社会福祉協議会を実施主体とし、県内の市町村社会福祉協議会が窓口となって実施されています。

本制度に基づき、低所得世帯、障がい者世帯、高齢者世帯等に対して、それぞれの状況に応じて、例えば、就職に必要な知識・技術等の習得や高校、大学等への就学のための資金などの貸付の円滑な実施を支援します。

イ 子どもにかかる医療費の一部を助成

子どもの傷病の早期治療を促進し、保健の向上を図るため、市町村が実施する乳幼児等への医療費助成に対し補助を行い、経済的負担の軽減を図ります。

ウ 小児慢性特定疾病にかかる医療費の一部を助成

小児がんや慢性疾病等治療が長期にわたる小児慢性特定疾病児童等に対し、家族の経

済的負担を軽減するため、医療費の自己負担の一部を助成します。

エ ひとり親家庭の親子に係る医療費の一部を助成

市町村が実施するひとり親家庭等医療費助成事業に対し、その経費の一部を助成します。

また、県・市町村・医療機関等との連携を深め、適正かつ円滑な事業実施に努めます。

オ 母子・父子福祉団体への助成

地域のひとり親家庭からの相談対応や相互の交流活動を実施している母子・父子福祉団体の活動を支援します。

また、地域の母子・父子福祉団体に対して、行政の動向についての情報等を提供するとともに、定期的な情報交換の場を設け、ひとり親家庭の実情を把握することに努めます。

カ 貸付機関間の情報共有

母子父子寡婦福祉資金や生活福祉資金の貸付窓口などにおいて、制度の相互理解や情報共有を図り、相談者の状況に応じて適切なアドバイスを行います。

キ 交通事故により保護者を亡くした子どもへの支援

交通事故により保護者を亡くした遺児（小学生から18歳まで）を支援するため、県民の皆さんの善意の寄付金により、激励金や小中学校の入学祝金、中学卒業後の育英資金など、各種助成金を給付する救済援護事業を実施します。

計画の評価

子どもの貧困対策を進めるにあたって、国の大綱に設定された指標のうち次の6項目を指標として設定し、取組の実施状況や効果等を検証のうえ、目標値の達成に向けて取り組めます。

[生活保護世帯に属する子どもの状況](平成26年度)

(1) 中学校卒業時の進路決定率	現況値	87.6%
(2) 高等学校卒業時の進路決定率	現況値	89.4%
(3) 高等学校等中退率	現況値	5.6%

[児童養護施設の子どもの状況](平成26年度)

(4) 中学校卒業時の進路決定率	現況値	100%
(5) 高等学校卒業時の進路決定率	現況値	96.8%

[ひとり親家庭の親への就労の支援](平成26年度)

(6) 母子家庭等自立支援給付金利用者の就職・進学率	現況値	88.4%
----------------------------	-----	-------

目標値については、現在、検討中。

平成27年度 日本学校農業クラブ全国大会等 結果報告

1. 第66回日本学校農業クラブ全国大会

平成27年10月22日（木）群馬県

【プロジェクト発表会「環境分野」】

発表題目「パークを中心とした 循環型農業の展開 校内から地域へPart 1」
～トマト栽培における省力化パークマット成功のメカニズムと農家への普及～

優秀賞 大分県立玖珠美山高等学校 生物生産科3年 梶谷 裕治、中嶋 圭也、松原 大樹
地域産業科2年 清原 陸

（参考） 最優秀賞 兵庫県立農業高等学校 生物工学科

【概要】

各地区大会で1位の学校が全国大会に出場

地区大会：北海道、東北、関東、北信越、東海、近畿、中国、四国、九州

2. 第15回高校生ものづくりコンテスト全国大会

平成27年11月15日（日）大分県、宮崎県、鹿児島県会場

【電気工部門】

優勝 大分県立大分工業高等学校 電気科3年 雨川 薫

（参考） 優秀賞 3位 大分県立日田林工高等学校 電気科3年 鍋倉 彩加
茨城県立波崎高等学校 電気科2年

【電子回路組立部門】

優勝 大分県立鶴崎工業高等学校 電気科3年 西田 悠真

（参考） 優秀賞 3位 大分県立鶴崎工業高等学校 電気科3年 宮崎 恭寛
北海道札幌国際情報高等学校 情報技術科2年

【概要】

各地区大会で1位の選手が全国大会に出場（開催県においては開催県枠で1名出場できる）

地区大会：北海道、東北、関東、北信越、東海、近畿、中国、四国、九州

競技部門：化学分析、木材加工（宮崎県で開催）

電気工事、電子回路組立（大分県で開催）

旋盤作業、自動車整備、測量（鹿児島県で開催）

高校生ものづくりコンテスト全国大会 競技の様子

「電気工事部門」

競技内容：屋内配線工事を行い、器具の取り付け方や寸法の正確さを競う



「電子回路組立部門」

競技内容：プログラミング技術や電子回路の設計・製作技術などを競う



平成 27 年度全国体力・運動能力、運動習慣等調査結果について

教育庁体育保健課

1 調査の目的

- (1) 子供の体力等の状況に鑑み、国が全国的な子供の体力の状況を把握・分析することにより、子供の体力の向上に係る施策の成果と課題を検証し、その改善を図る。
- (2) 各教育委員会、各国公立学校が全国的な状況との関係において自らの子供の体力の向上に係る施策の成果と課題を把握し、その改善を図るとともに、そのような取組を通じて、子供の体力の向上に関する継続的な検証改善サイクルを確立する。
- (3) 各国公立学校が各児童生徒の体力や運動習慣、生活習慣等を把握し、学校における体育・健康に関する指導などの改善に役立てる。

2 調査の対象とする児童生徒

国・公・私立学校の以下の学年の原則として全児童生徒を対象。

(1) 小学校調査

小学校第 5 学年、特別支援学校小学部第 5 学年

(2) 中学校調査

中学校第 2 学年、中等教育学校第 2 学年、特別支援学校中学部第 2 学年

ただし、特別支援学校及び小・中学校の特別支援学級に在籍している児童生徒については、その障害等を考慮して、参加の是非を適切に判断。

3 調査事項

(1) 児童生徒に対する調査

ア 実技に関する調査（測定方法等は新体力テストと同様）

[8 種目] 握力、上体起こし、長座体前屈、反復横とび、20m シャトルラン、50m 走、立ち幅とび、ソフトボール投げ（中学校はハンドボール投げ）

（ 中学校は、持久走か 20m シャトルランのどちらかを選択 ）

イ 質問紙調査

・運動習慣、生活習慣等に関する質問紙調査

(2) 学校に対する質問紙調査

・子供の体力向上に係る取組等に関する質問紙調査

(3) 教育委員会に対する質問紙調査

・子供の体力向上に係る施策等に関する質問紙調査

4 大分県における調査校数・児童生徒数

(1) 小学校（ 281 校、男子 4,949 名、女子 4,705 名：特別支援学校含む ）

(2) 中学校（ 136 校、男子 5,048 名、女子 4,835 名：特別支援学校含む ）

[資料1]

体力合計点に見る全国順位の推移

対象		悉皆調査			20%抽出調査			悉皆調査		
		H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	
小学校 5年	男子	32 (6)	27 (5)	33 (6)	中止	20 (2)	12 (1)	9 (1)	8 (1)	
	女子	40 (7)	37 (7)	35 (6)		35 (5)	23 (4)	13 (2)	10 (1)	
中学校 2年	男子	39 (7)	38 (7)	33 (6)	中止	24 (3)	21 (3)	18 (3)	11 (2)	
	女子	43 (8)	46 (8)	45 (7)		41 (8)	41 (7)	36 (6)	23 (5)	

()内の数字は九州順位

平成27年度全国体力・運動能力・運動習慣等調査結果

全国体力・運動能力、運動習慣等調査結果の年次比較について(小学校)

小学校5年生男子

		児童数	握力 kg	上体起こし 回	長座体前屈 cm	反復横とび 点	シャトルラン 回	持久走	50m走 秒	立ち幅とび cm	ソフトボール 投げ m	体力 合計点	全国 順位	九州 順位
H20	全国	394,797	17.01	19.12	32.68	40.98	49.40		9.39	153.95	25.40	54.18	32	6
	本県	5,422	17.39	18.10	32.65	40.17	49.48		9.47	151.82	26.38	53.64		
	比較													
H21	全国	504,510	16.96	19.28	32.55	40.81	50.08		9.37	153.64	25.41	54.19	27	5
	本県	5,400	17.43	18.24	32.78	40.40	51.41		9.38	151.41	26.82	54.02		
	比較													
H22	全国	96,983	16.91	19.28	32.56	41.47	51.29		9.38	153.44	25.26	54.36	33	6
	本県	1,355	17.12	18.19	31.73	41.00	52.75		9.44	150.09	26.25	53.67		
	比較													
H23	中止											中止		
H24	全国	96,498	16.70	19.44	32.60	41.58	51.58		9.37	152.31	23.80	54.07	20	2
	本県	1,540	16.84	18.75	33.05	41.60	51.86		9.38	150.95	24.84	54.22		
	比較													
H25	全国	555,483	16.63	19.54	32.73	41.41	51.41		9.38	152.07	23.19	53.87	12	1
	本県	5,118	17.07	19.42	33.40	42.24	53.49		9.37	152.60	24.53	54.90		
	比較													
H26	全国	556,756	16.55	19.56	32.87	41.61	51.67		9.38	151.71	22.89	53.91	9	1
	本県	5,186	17.03	19.71	34.14	43.12	54.26		9.35	152.65	24.49	55.36		
	比較													
H27	全国	539,323	16.45	19.58	33.05	41.60	51.64		9.38	151.24	22.52	53.80	8	1
	本県	4,949	17.02	20.00	33.68	43.45	55.09		9.39	153.37	24.15	55.51		
	比較													

小学校5年生女子

		児童数	握力 kg	上体起こし 回	長座体前屈 cm	反復横とび 点	シャトルラン 回	持久走	50m走 秒	立ち幅とび cm	ソフトボール 投げ m	体力 合計点	全国 順位	九州 順位
H20	全国	378,161	16.45	17.63	36.62	38.76	38.71		9.64	145.74	14.86	54.84	40	7
	本県	5,076	16.81	15.91	36.22	37.55	35.86		9.78	140.83	15.15	53.00		
	比較													
H21	全国	481,976	16.35	17.65	36.62	38.48	38.73		9.64	145.11	14.62	54.59	37	7
	本県	5,316	16.69	16.35	36.37	37.71	36.74		9.72	141.08	15.20	53.38		
	比較													
H22	全国	92,962	16.37	17.74	36.74	39.17	39.65		9.65	145.20	14.58	54.89	35	6
	本県	1,321	16.75	16.38	35.88	39.02	38.70		9.73	141.72	15.44	53.91		
	比較													
H23	中止											中止		
H24	全国	93,136	16.23	17.92	36.68	39.23	39.89		9.64	144.84	14.25	54.85	35	5
	本県	1,423	16.48	17.04	37.40	38.44	37.30		9.73	142.57	14.67	53.85		
	比較													
H25	全国	532,419	16.14	18.06	36.87	39.06	39.66		9.64	144.55	13.94	54.70	23	4
	本県	4,922	16.52	17.44	37.06	39.72	39.44		9.69	143.33	14.71	54.78		
	比較													
H26	全国	533,376	16.09	18.26	37.22	39.37	40.30		9.63	144.79	13.89	55.01	13	2
	本県	4,845	16.58	18.03	38.34	40.89	41.19		9.66	145.46	15.12	56.21		
	比較													
H27	全国	516,574	16.05	18.42	37.44	39.55	40.69		9.62	144.77	13.77	55.18	10	1
	本県	4,705	16.60	18.81	38.07	41.25	42.10		9.67	146.27	14.92	56.62		
	比較													

- * :全国平均以上 全国平均未満(単純比較)
- *平成20・21年度は、全国の子児童生徒を対象に調査。
- *平成22年度は、抽出調査(全国抽出率 18.8%)
- *平成23年度は、東日本大震災で中止。
- *平成24年度は、抽出調査(全国抽出率 18.8%)
- *平成25年度からは、全国の子児童・生徒を対象に調査。
- *体力合計点は、8種目の調査項目の成績を1～10点に得点化して総和した合計得点。

全国平均以上の項目数		
年度	小5男子	小5女子
H20	3	2
H21	4	2
H22	2	3
H24	5	3
H25	7	4
H26	8	6
H27	7	7

全国体力・運動能力、運動習慣等調査結果の年次比較について(中学校)

中学校2年生男子

		生徒数	握力 kg	上体起こし 回	長座体前屈 cm	反復横とび 点	シャトルラン 回	持久走	50m走 秒	立ち幅とび cm	ハンドボール 投げ m	体力 合計点	全国 順位	九州 順位
H20	全国	377,595	30.05	26.76	43.02	50.52	83.48	395.71	8.06	195.32	21.30	41.50	39	7
	本県	5,187	30.07	25.07	41.18	48.91	80.29	407.77	8.16	194.09	21.62	39.69		
	比較													
H21	全国	453,843	29.82	26.73	42.91	50.50	83.27	396.19	8.05	194.62	21.27	41.36	38	7
	本県	5,091	29.85	25.20	41.53	49.52	80.29	404.04	8.19	192.72	21.49	39.89		
	比較													
H22	全国	90,624	29.70	26.98	43.08	51.04	84.49	395.46	8.04	195.37	21.23	41.71	33	6
	本県	1,258	30.13	25.73	41.42	50.13	82.11	411.63	8.09	194.95	21.45	40.94		
	比較													
H23						中止					中止			
H24	全国	91,574	29.65	27.58	43.27	51.55	86.24	391.04	8.01	195.37	21.23	42.32	24	3
	本県	1,338	29.55	26.54	41.59	51.70	85.59	392.98	8.04	195.13	21.70	42.12		
	比較													
H25	全国	532,639	29.21	27.58	43.11	51.08	84.98	393.90	8.04	193.68	21.01	41.78	21	3
	本県	4,889	29.51	26.91	42.24	51.39	84.16	401.98	8.07	194.24	21.49	42.06		
	比較													
H26	全国	540,750	29.00	27.45	42.92	51.31	85.29	392.89	8.03	193.43	20.86	41.74	18	3
	本県	4,740	29.27	27.22	42.46	51.98	83.79	409.83	8.05	194.21	21.49	42.17		
	比較													
H27	全国	516,763	28.93	27.43	43.08	51.62	85.56	392.63	8.01	194.05	20.65	41.89	11	2
	本県	5,048	29.44	27.40	43.33	53.00	86.56	400.38	8.02	195.63	21.65	43.27		
	比較													

中学校2年生女子

		生徒数	握力 kg	上体起こし 回	長座体前屈 cm	反復横とび 点	シャトルラン 回	持久走	50m走 秒	立ち幅とび cm	ハンドボール 投げ m	体力 合計点	全国 順位	九州 順位
H20	全国	356,677	24.24	22.26	44.53	44.57	56.47	292.62	8.89	166.66	13.56	48.38	43	8
	本県	4,836	24.08	19.54	42.78	42.85	50.93	303.25	9.07	160.69	13.73	45.13		
	比較													
H21	全国	430,199	23.98	22.08	44.39	44.56	56.35	294.25	8.90	166.02	13.40	47.94	46	8
	本県	5,002	23.70	19.44	43.04	42.70	50.55	307.35	9.13	159.27	13.08	44.22		
	比較													
H22	全国	85,315	23.88	22.33	44.59	44.97	56.45	294.77	8.90	166.63	13.29	48.14	45	7
	本県	1,314	23.51	19.80	42.53	43.43	52.41	299.44	9.09	160.78	13.60	45.36		
	比較													
H23						中止					中止			
H24	全国	87,651	23.98	22.84	45.00	45.46	57.87	292.23	8.87	167.13	13.12	48.72	41	8
	本県	1,258	23.53	21.41	43.28	45.06	53.97	303.13	9.06	163.11	13.26	46.62		
	比較													
H25	全国	507,282	23.76	23.03	45.12	45.27	57.20	292.71	8.88	166.18	12.97	48.42	41	7
	本県	4,775	23.58	21.27	43.46	44.46	54.61	306.25	9.01	163.90	13.14	46.62		
	比較													
H26	全国	514,404	23.70	23.07	45.23	45.63	57.77	290.64	8.87	166.53	12.88	48.66	36	6
	本県	4,440	23.68	22.00	44.50	45.75	56.15	303.16	8.95	164.89	13.03	47.89		
	比較													
H27	全国	491,651	23.68	23.26	45.53	46.09	58.06	290.03	8.84	167.28	12.83	49.08	23	5
	本県	4,835	23.91	22.40	45.19	46.60	56.97	308.49	8.89	168.37	13.26	49.04		
	比較													

- * :全国平均以上 全国平均未満(単純比較)
- * 平成20・21年度は、全国の子児童生徒を対象に調査。
- * 平成22年度は、抽出調査(全国抽出率 18.8%)
- * 平成23年度は、東日本大震災で中止。
- * 平成24年度は、抽出調査(全国抽出率 18.8%)
- * 平成25年度からは、全国の子児童・生徒を対象に調査。
- * 体力合計点は、8種目の調査項目の成績を1~10点に得点化して総和した合計得点。
(中学校2年生は、持久走又はシャトルランからいずれか選択)

全国平均以上の項目数		
年度	中2男子	中2女子
H20	2	1
H21	2	0
H22	2	1
H24	2	1
H25	4	1
H26	4	2
H27	6	4

児童・生徒質問紙による調査結果抜粋

【小学生】				
区分	1週間当たりの運動実施時間平均(分)		1週間の総運動時間60分未満の割合	
	男子	女子	男子	女子
全国計	597.49	351.65	6.6%	13.0%
H27大分県	642.17	367.11	6.1%	14.9%
全国との差	44.68	15.46	0.5%	1.9%
【中学生】				
区分	1週間当たりの運動実施時間平均(分)		1週間の総運動時間60分未満の割合	
	男子	女子	男子	女子
全国計	913.98	653.99	7.1%	21.0%
H27大分県	947.01	650.89	5.0%	17.8%
全国との差	33.03	3.1	2.1%	3.2%

学校質問紙による調査結果(抜粋)

質問項目		体育の授業以外で体力・運動能力向上の取組	体力・運動能力向上の目標設定	体育授業以外に運動時間確保の取組の有無	生活習慣改善の取組の有無	家庭へ体力向上に係る説明・呼びかけ	調査結果を踏まえた授業の工夫・改善	担当教員以外との調査結果の情報共有
回答		行った	行った	行った	行った	行った	行った	共有した
小学校	全国	87.2%	56.4%	87.4%	81.1%	67.8%	44.5%	74.7%
	大分県	91.5%	74.3%	90.3%	85.3%	80.4%	66.8%	87.4%
中学校	全国	63.7%	56.7%	64.0%	66.6%	44.1%	43.0%	69.4%
	大分県	81.6%	78.4%	84.3%	78.5%	63.0%	64.0%	77.9%