

平成 2 7 年度

第 1 6 回大分県教育委員会 議事録

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

場 所 教育委員室

平成 2 7 年度
第 1 6 回大分県教育委員会

【議 事】

(1) 議 案

第 1 号議案 大分県教育功労者表彰規則の一部改正について

第 2 号議案 平成 2 8 年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針等
について

第 3 号議案 教職員の懲戒処分について

(2) 報 告

公立学校職員の検定中教科書に係る不適切な対応について

(3) 協 議

平成 2 8 年度実習助手選考試験について

(4) 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
	社会教育課生涯学習推進班参事（総括）	阿 南 典 久
	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

10 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16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、首藤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14時40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3号議案及び協議の 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3号議案及び協議の 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 大分県教育功労者表彰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「大分県教育功労者表彰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「大分県教育功労者表彰規則の一部改正について」説明いたします。

3ページの資料1をご覧ください。「3 改正の理由」の2つ目のパラグラフにありますとおり、教育功労者表彰と知事表彰の接続を図るため、スポーツ分野において功績があったものについても表彰対象に加えたいと考えております。前回ご協議いただいた「体育」と「スポーツ」の概念整理を踏まえ、「2 改正の内容」にありますとおり、規則第1条第4号の「体育の振興又は学校保健の向上について功績の顕著なるもの」を「スポーツの振興について功績の顕著なるもの」と改めるべく、提案させていただくものです。

「体育」と「スポーツ」の概念整理については、4ページの資料2に基づき、前回もご説明をさせていただきましたが、その際ご質問のありました「社会体育」と「教育以外のスポーツ」の区分について追加的にスポーツ庁に確認をいたしました。その回答によれば、「社会体育」に該当するものとして例えば教育委員会が主催する競技会などが、「社会体育」に該当しないものとして例えばトップアスリートによる競技などが挙げられ、スポーツの内容・種別ではなく、その主体や目的によって一定の整理はあるようですが、その境界は組織的な教育としての性質の有無・濃淡という極めて観念的なものであるため、両者を明確に区分できるような定義は設けられていない、とのことでした。

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年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針等について

(工藤教育長)

それでは、第2号議案「平成28年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針等について」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年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針等について」説明いたします。

資料2ページをご覧ください。平成20年度の不祥事を受けて、同年調査結果報告書がとりまとめられ、その中で教職員の人事管理等の見直しについても言及されているところです。平成21年度からこれまでの人事異動方針等の変遷・経緯について説明いたします。まず、市町村立学校の方をご覧ください。平成20年度の不祥事を受けた調査結果報告書の中で3点言及がありました。1点目は教職員の広域人事の推進、その中で人事計画を見直すべきだという点、2点目は人事評価システムの確立、3点目は人事管理電算システムの導入、このような3点についての言及がありました。

それを受けまして、平成21年度は人事異動方針を全面改定いたしました。特に、教職員人事に関する情報管理の徹底と職員団体や教育団体等外部からの要請の排除を基本方針の中に盛り込み、広域人事異動を推進してきました。平成22年度もそのような観点から取り組み、大きく変わったのは平成23年度の人事異動方針からです。それまでは、毎年

度、人事異動方針として、翌年度の人事異動の基本的な考え方を示していました。また、人事異動方針とは別に、教職員人事計画というものがありました。教職員人事計画は、昭和40年に策定され、市町村合併による人事地域、市町村の見直し等があった以外は、基本的な考え方は変わらずに受け継がれていましたが、平成23年度人事異動方針策定の際に教職員人事計画を廃止し、人事異動方針に基づく教職員人事異動実施要綱を新設しました。何のために廃止・新設したかと申しますと、教職員が切磋琢磨する環境の醸成、これを人事異動を通じて行なうべきであるためです。観点としては3つあります。人材の育成と活用、校長のリーダーシップの確保、教職員の意識改革です。この3点を中心に人事異動を通じて、教職員が切磋琢磨する環境の醸成に取り組んでいるところです。さらに、同一校の在職年数は基本的に6年としていたところを、原則として3年から6年、適材適所の観点から3年未満でも異動することがあるとしたところです。

24年度の人事異動方針では、人事異動を通じた人材の育成というものを盛り込みました。

また、26年度からは、県全体の学校力の向上のため、若年期、新採用から概ね10年以内の教職員を中心とした広域人事の一層の推進と併せて、管理職選考を資格試験化し、常に意識を持った人材を確保していくこととしました。昨年度は、適正な校内人事の推進に向け学級担任は正規職員とし、異動の中でその環境を整理するということを盛り込みました。このように市町村立学校では、21年度以降改革を進めてきたところです。

県立学校でも同様に、小・中学校の教職員人事計画に相当するものとして、県立学校人事異動要領及び特別支援学校人事異動要領というものがありました。これらも平成23年度に廃止し、人事異動方針に基づく人事異動実施要綱を策定しています。23年度の人事異動方針以降、基本的には小・中学校と同様な考え方で、同一校在職年数を7年としていたものを3年以上は異動の対象とし、適材適所の人事を進めるという形で現在に至っております。昨年度の異動方針の中では、学級担任の正規職員化等を方針の中に盛り込んだところです。

次に、平成28年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針案について、ご説明いたします。3ページから8ページまでは、今年度の人事異動方針を載せています。9ページ以降に新旧対照表を載せていますので、これを使って説明をさせていただきます。

資料9ページ「第1 基本方針」をご覧ください。10月に大分県長期総合計画が策定され、これをもとに現在、大分県長期教育計画の策定に取り組んでいます。大分県長期教育計画の基本理念については、「生涯にわたる力と意欲を高める『教育県大分』の創造」です。この長期教育計画は平成28年度から9年間にわたる計画であり、この計画を実効

性のあるものにするために、この長期教育計画の基本理念を踏まえたいう
えで、教職員の異動についても取り組んでいくということで、今回基本
方針に盛り込みました。あわせて、国の動きとして高大接続の関係、大
分県の中での動きとして教育大綱の策定、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、ここに盛り込みました。

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
様々な教育改革をさらに積み重ね、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
いく姿勢を盛り込みました。「組織づくり」、「人づくり」から、組織力
の向上、教職員の資質向上を図るために、教職員評価システムを積極的
に活用し、適切に給与に反映することを盛り込んだところです。

基本方針の考え方の7項目については、大きな変更はありません。1
点目につきまして、「『芯の通った学校組織』活用推進プラン」を踏まえ
て、適正な校内人事を含む教職員人事を通じた教育改革・学校改革を進
めるとしてあります。7点目の教職員人事全般に関して、知り得た情報の
管理については、引き続き厳守させていきたいと考えています。

「第2 人事異動」では、1番目の校長及び教頭等への任用等にあた
っては、「『芯の通った学校組織』活用推進プラン」の全体像を十分に理
解するとともに、主任制度などの趣旨を踏まえ、学校改革に取り組む意
欲に富んでいる者を任用していきたいと思えます。

次に10ページをご覧ください。「2 新採用」につきましては、年
度の更新のみで特に修正はありません。

「3 転任等」につきましては、「(1) 市町村立学校」の最後、
「教職員の人材育成の観点から、地域間・校種間・職種間の異動、教職
大学院への派遣など多様な経験を積ませる人事異動の推進」ということ
で、大分大学等の教職大学院への派遣を盛り込みました。

「(2) 県立学校」についても、「」の最後に、「教職員の人材育成
の観点から、校種間・異なる規模校間の異動、教職大学院への派遣など
多様な経験を積ませる人事異動の推進」を追加したところです。これま
では、「」「」が同様の内容となっていましたのでこれを削除し、「」
の最後に盛り込みました。「」では、「学校事務職員については、総務
事務システムの導入を踏まえ、財務指導体制の強化や人材育成と活用等
を念頭において配置する。」ことを新たに加えたところです。

「第3 副校長、主幹教諭、指導教諭の配置」では、「各学校におけ
る教育課題の解決・目標達成に向けた組織的な取組を充実・強化する」
ため、必要と認める学校に副校長、主幹教諭、指導教諭を効果的に配置
するという記述をし、主幹教諭、指導教諭の配置数の増加も図っ
ていきたいと考えています。

「第4 退職」につきましては、昨年度と変更ありません。

続きまして、11ページの「平成28年度 大分県公立小・中学校教職員定期人事異動実施要綱」についてですが、人事地域の考え方で新たに「G」と「F」、採用前の臨時講師の経験が7年以上ある場合と他県での教員歴が5年以上ある場合には、新採用後の10年3地域の1地域とみなすことを盛り込みました。これは、平成27年度の人事異動の中でも通知し実施していたものです。それ以外につきましては、特に変更はありません。

最後に12ページをご覧ください。「平成28年度 大分県立学校教職員定期人事異動実施要綱」についてですが、大きく変更等はありません。

この「人事異動方針」、それに基づく「人事異動実施要綱」につきましては、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第38条に定められております県費負担教職員の標準的な在職期間、任用に関する基準を任命権者である大分県教育委員会が規定するものです。

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。

(林職務代理者)

今回の変更で、更に前向きになっていると思います。

再雇用制度についてですが、いろいろな課題に対応するため、2人体制による指導等様々な形式での指導が行われていますが、その際の臨時講師や育休代替が見つからないケースがあると聞きますので、再任用をもっと活用できればと思いますが、退職された教員の希望はどうか。

(藤本教育人事課長)

今後10年間で約半数の教職員が退職しますので、指導方法の引継ぎを適切に行うため、経験のある方に勤務してもらいたいと思いますが、小学校では学級担任を遠慮する方もいます。また、再任用は正規職員であり臨時講師比率も改善できますので、積極的に再任用の活用を行っていきたいと思います。

(林職務代理者)

積極的に進めていただきたいと思います。

(松田委員)

大分大学に教職大学院が設置されます。前回の教育委員会会議で教職

大学院で学んだ方は管理職への登用が有利になるとお伺いしました。教職大学院で学ぶことにより個人の資質向上は図れる一方で組織力をどう高めていくか、そこが課題ではないかと思えます。

また、人事評価がD、Eの教職員の学びはどうするのでしょうか。大学院などで研修を受けたい人もいれば、研修に熱意のない人もいます。そういう人の対応をどうするのか、どう組織内でバランスよく力を付けていくのかだと思えます。教職大学院派遣はいつ決まるのでしょうか。

先ほど、再任用に関する意見がありました。高校では各教科で希望を取ると聞きます。小中学校では、担任をもつのが難しいという問題がありますので、教科を主にして再任用を進めていけば、かなりの人が残るのではないのでしょうか。

(藤本教育人事課長)

まず教職大学院等の派遣については現在募集中です。4月から派遣できるよう進めていきたいと考えています。

学校の組織の中での育成という点につきましては、「芯の通った学校組織」の取組の中で校長、教頭を管理職としたミドルアップダウンマネジメント、目標達成に向けたマネジメントを進めていますので、教職大学院で学んだことが活かせるような組織が定着できればと思えます。

人事評価がD、Eの教職員の研修につきましては、特別支援プログラム及びそれに準ずるプログラムにおいて、個を重点的に改善するプログラムを実施しているところです。

小中学校での再任用の教科での採用につきましては、市町村教育委員会と連携して工夫を行いながら、確保できるよう対応していきたいと考えています。

(岩崎委員)

従前の流れからしても今回の人事異動方針は適切な内容だと思えますので、積極的にこの方向性をもって取り組んでいただきたいと思います。県教育委員会は、資料2ページにあるとおり、平成20年の事件を受けて、人事管理の見直しとして3つの方針を打ち出しました。その1つの「人事評価システムの確立」については、学校現場でも取り組んでいただき、県教育委員会としても可能な限り人事評価をきちんとやってきたのではないかと思います。今回、法改正により人事評価結果を給与に反映することになりました。これまで県教育委員会が行ってきた人事評価を給与にきちんと反映することになるということは人事管理のあり方として非常に重要なことだと思えます。

そこで質問ですが、人事評価の結果が適切に人事や給与に反映されるということは、人事評価がきちんとなされていることが前提です。この人事評価が適切になされているという認識でよいのか、人事評価が適切

になされることを担保する制度はどのようなものがあるのかを教えてください。

(藤本教育人事課長)

人事評価につきましては、平成21年度に試行、平成22年度から本格実施しています。評価はA、B、C、D、Eの相対評価で行われ、Aが10%以内、Bが20%以内、それ以外は残りの部分という分布率で、頑張っている教職員にはAやBの評価が付けられています。それを人事異動に限らず研修や昇任に反映させるにあたっては、過去5年間の蓄積、複数の目で見られた結果が人事に反映されますので、ある程度制度として担保されていると考えています。それが今後は給与にも反映されることとなりますので、より精度をあげていきたいと思えます。

(岩崎委員)

相対評価ですので、それぞれ学校等で相対評価によるばらつきが出るのではないかとと思いますが、それを公正・公平な評価に結びつけていかないと、問題になり得るのではないかとと思います。そこをきちんとするためには、管理職が人事評価が重要だという認識を持って教職員を評価するという前提が必要になります。平成23年から人事評価結果の活用が始まりましたが、これまでに学校現場で問題はありませんでしたか。

これまでは人事異動等に活用してきたわけですが、それが給与にも反映されるとなると、人事評価システムの意義をきちんと認識していない管理職がいた場合、問題が出るのではないかと危惧しています。そこは大丈夫でしょうか。

(藤本教育人事課長)

これまでも人事評価システムが人材育成のためのひとつのツールであることを研修を通じて管理職に指導してきました。これから給与への反映が始まりますので、適切な評価が行われるよう管理職への研修・指導をさらに行なっていきたいと思えます。

(岩崎委員)

給与に反映することについて、職員団体の理解は得ていますか。

(藤本教育人事課長)

職員団体とは昨年度の交渉で妥結、合意しています。具体的な反映方針につきましては、現在協議中です。

(工藤教育長)

評価者のスキルを上げることが大事ですので、そこをしっかりとやる

ことは今後も変わりありません。きちんと運用していきたいと思います。

(松田委員)

人事異動や給料等に人事評価を取り入れるのは良いことですが、1学年1学級の学校と生徒数の多い学校での評価は変わってくるのではないかと思います。学校規模が異なる状況での5年間の評価ということになれば、人事異動は小規模校から大規模校へ、あるいはその逆も経験させるような異動を考えていますか。

(藤本人事教育課長)

10年3地域で標準規模以上の学校を経験させるようにしています。その後の異動でも、その点を意識しています。市町村が変われば学校規模も変わりますので、広域人事異動を推進していく中でもその観点を市町村教育委員会にもお願いしているところです。

(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。

【報 告】

公立学校職員の検定中教科書に係る不適切な対応について

(工藤教育長)

それでは、報告第1号「公立学校職員の検定中教科書に係る不適切な対応について」藤本教育人事課長から報告いたします。

(藤本教育人事課長)

「公立学校職員の検定中教科書に係る不適切な対応について」報告いたします。全国的に11府県において、このようなことがあったと報道されています。本県でも、大分市の50歳代の校長が不適切な対応を行ないました。

資料の「2 概要」にありますとおり、平成26年8月23日(土)三省堂主催の「編集会議」に出席をしました。そこで、まだ検定される前の教科書の意見を聞かれ、編集会議後に懇親会があり、この校長につきましては30分程度出席したということです。三省堂からは、航空券、大分空港と住居地とのバス代、ホテルの宿泊等が準備され、それに加えて編集手当として5万円を三省堂から受領しました。この5万円につきましては、すでに三省堂の方に返納したということです。

経過としましては、平成26年8月に三省堂主催の編集会議に参加し、今年中学校の教科書採択がありましたが、この校長は大分市中学校教科書採択事務調査研究会英語種目部長という立場で、教科書の選定委員会に教科書の内容を述べる立場にありました。8月に教科書の採択が決定され、9月にこのような事案があったことが発覚いたしました。10月に大分市教育委員会から県教育委員会に報告がありました。

文部科学省は10月30日に三省堂及び教科書協会に対して、公文書による指導を行ないました。

大分市教育委員会からは、教科書採択については適正に採択されたと報告を受けています。

今後の対応につきましては、大分市教育委員会と十分に協議し、事実確認を行い、適切に判断し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。

(岩崎委員)

報道によれば、大分市教育委員会は他に同じようなことがないかを調査する予定はないということですが、過去に同じような問題がなかったかどうか、情報があるのでしょうか。

(藤本教育人事課長)

情報はありません。

(岩崎委員)

事実確認がなされた上で、県教育委員会としての対応も必要になると思いますので、具体的な内容がわかった段階で報告していただきたいと思います。

(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。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3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3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。

【協議】

平成28年度実習助手選考試験について

(工藤教育長)

それでは、協議の「平成28年度実習助手選考試験について」藤本

教育人事課長から説明いたします。

(説明)

(工藤教育長)

ご質問・ご意見のある方はお願いします。

(質疑・意見等)

(工藤教育長)

ご意見を踏まえて、進めてまいりたいと思います。

(工藤教育長)

それでは、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16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16回大分県教育委員会会議次第

日時 平成27年11月4日(火)

13:35～14:40

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 大分県教育功労者表彰規則の一部改正について

第2号議案 平成28年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針等
について

第3号議案 教職員の懲戒処分について

(2) 報 告

公立学校職員の検定中教科書に係る不適切な対応について

(3) 協 議

平成28年度実習助手選考試験について

(4) その他

4 閉 会

第一号議案

大分県教育功労者表彰規則の一部改正について

大分県教育功労者表彰規則の一部を改正する規則を次のように定める。

平成二十七年十一月四日提出

大分県教育委員会教育長 工藤利明

大分県教育功労者表彰規則の一部を改正する規則

大分県教育功労者表彰規則（昭和二十九年大分県教育委員会規則第九号）の一部を次のように改正する。

第一条第四号中「体育の振興又は学校保健の向上」を「スポーツの振興」に改める。

附 則

この規則は、公布の日から施行する。

提案理由

大分県教育功労者表彰の対象を、体育の振興等に対する功労者に加え、競技指導者や社会体育の普及活動を行う者を含むスポーツ活動分野（教育委員会所管分）において功労があつたものに拡大したいので提案する。

大分県教育功労者表彰規則（昭和二十九年大分県教育委員会規則第九号）新旧対照表

新	旧
<p>第一条 団体又は個人で左の各号の一に該当すると認められるものは、この規則により県教育委員会が表彰する。</p> <p>一 （変更なし） 二 （変更なし） 三 （変更なし） 四 スポーツの振興 五 （変更なし） 六 （変更なし） 七 （変更なし） 八 （変更なし）</p> <p>第二条 （省略） 第三条 （省略） 第四条 （省略） 第五条 （省略）</p>	<p>第一条 団体又は個人で左の各号の一に該当すると認められるものは、この規則により県教育委員会が表彰する。</p> <p>一 多年教育に従事しその成績顕著なるもの 二 教育職員で教職又は専門の事項について研究し、特にその成果をあげているもの 三 社会教育の振興について功績の顕著なるもの 四 体育の振興又は学校保健の向上について功績の顕著なるもの 五 文化の振興又は文化財の保護について功績の顕著なるもの 六 学校の支援について功績の顕著なるもの 七 教育事業に私財を寄附しその功績の顕著なるもの 八 その他教育発展のために著しく功労のあつたもの</p> <p>第二条 （省略） 第三条 （省略） 第四条 （省略） 第五条 （省略）</p>

大分県教育功労者表彰規則の一部改正について

1 大分県教育功労者表彰の概要

大分県教育功労者表彰は、本県教育の振興に功績のあった団体又は個人を対象とした表彰である。各市町村教育委員会や県立学校等へ推薦依頼を行い、教育委員会で選考の上、毎年 1 1 月 3 日（文化の日）に表彰式を開催している（大分県功労者表彰と併せて開催）

2 改正の内容

被表彰者の要件の見直し（第 1 条第 4 号関係）

（現 行）	四	体育の振興又は学校保健の向上について功績の顕著なるもの
（改正案）	四	スポーツの振興について功績の顕著なるもの

3 改正の理由

これまで慣例的に、大分県教育功労者表彰では学校体育及び学校保健に係る功労者を表彰の対象とし、いわゆる社会体育や競技スポーツに係る功労者については大分県功労者表彰（知事表彰）の対象としてきた。

しかし、この度、教育功労者表彰のうち学校教育関係枠の表彰再開の機を捉え、教育功労者表彰における社会教育枠や文化枠との均衡を図るとともに、知事表彰との接続を図るため、スポーツ分野（教育委員会所管分）において功績のあったものについても教育功労者表彰の対象に加えることとしたい。

ここで、「体育」という用語に関し、従前は学校体育、社会体育及び競技スポーツ等を包含する上位概念と捉えられていたが、今日的には、むしろ「スポーツ」が「体育」をも包含する概念と整理されていることを踏まえ、上記 2 の規則改正を行いたい。

なお、学校体育及び学校保健に係る功労者については、次期長期教育計画（素案）における整理も踏まえ、改正後は規則第 1 条第 2 号（学校教育関係）又は同条 6 号（学校支援関係）を適用する。

4 施行期日

公布の日から施行（平成 2 8 年の表彰から適用）する。

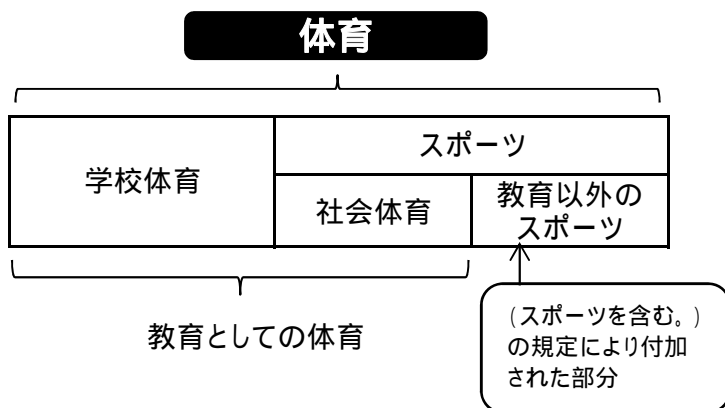
「体育」と「スポーツ」の関係について

文部省設置法第5条(平成11年廃止)では、次のように規定

文部省の所掌事務は、次のとおりとする。

五十五 イ 体育(スポーツを含む。)の振興

体育の概念図(文部省設置法の場合)



体育とは
適切な運動の実践を通して身体
の健全な発達を促し、運動能力や
健康な生活を営む態度などを養う
ことを目的とする教育。
(デジタル大辞泉より)
日常的には教育活動を伴うもの
として捉えられている。

スポーツとは
一般的に運動競技、身体活動、
余暇などを含む広い意味として用
いられている例が多い。

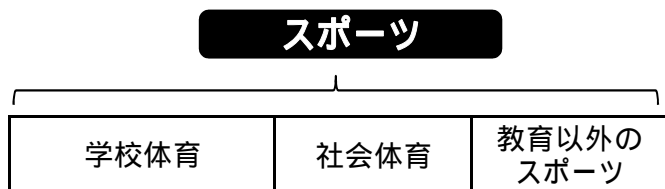
文部省設置法における「体育」は、スポーツを包含しており、単なる「教育としての体育」よりも広い概念で整理されている。

文部科学省設置法第4条(平成11年制定)

文部科学省は、...(略)、次に掲げる事務をつかさどる。

七十六 スポーツの振興に関する企画及び立案並びに援助及び助言に関すること。

スポーツの概念図



今日的には、一般的に「スポーツ」
の方が「体育」をも包含する身体活
動全般として位置づけられている。

旧文部省における、体育がスポーツを包含するという上位概念の考え方と、一般的・日常的に使
われているスポーツの概念が合致しないことから、その統一を図るため省庁再編の際に「体育(ス
ポーツを含む。)」(文部省設置法)を「スポーツ」(文部科学省設置法)に改めている。

大分県教育功労者表彰規則

(昭和二十九年大分県教育委員会規則第九号)

第一条 団体又は個人で左の各号の一に該当すると認められるものは、この規則により県教育委員会が表彰する。

- 一 多年教育に従事しその成績顕著なるもの
- 二 教育職員で教職又は専門の事項について研究し、特にその成果をあげているもの
- 三 社会教育の振興について功績の顕著なるもの
- 四 体育の振興又は学校保健の向上について功績の顕著なるもの
- 五 文化の振興又は文化財の保護について功績の顕著なるもの
- 六 学校の支援について功績の顕著なるもの
- 七 教育事業に私財を寄附しその功績の顕著なるもの
- 八 その他教育発展のために著しく功労のあつたもの

第二条 前条の表彰は毎年十一月三日に行う。但し、必要のあるときは随時行うことができる。

第三条 この規則により表彰されるものには、その功績をしるした表彰状又は表彰状と金品をあわせて贈与する。

第四条 市町村教育委員会、本庁の各課長、室長及び局長、各教育事務所長並びに県立学校長は、第一条に該当するものがあると認めたときは左の事項を調査し、県教育委員会に具申するものとする。

- 一 団体についての調査事項
 - イ 所在地及び名称
 - ロ 役員の氏名
 - ハ 設立年月日、組織及び沿革の概要
 - ニ 功績顕著と認める事項
 - ホ その他参考となる事項
- 二 個人についての調査事項
 - イ 現住所、職業、氏名及び生年月日
 - ロ 略歴及び賞罰
 - ハ 功績顕著と認める事項
 - ニ その他参考となる事項

第五条 この規則に定めるものの外必要な事項は別に定める。

参考 2

大分県教育功労者表彰規則（教育委員会規則第 9 号）に基づく
大分県教育功労者表彰選考について（内規）

平成 2 4 年 4 月教育長決裁

- 1 教育行政関係（規則第一条の一関係）
 - ・教育委員会委員や教育機関等の職員で、長年教育の振興に功績が顕著であると認められる者を対象とする。
 - ・市町村については、当該市町村のみならず、本県教育の振興等に功績が顕著であると認められる者を対象とする。
- 2 学校教育関係（規則第一条の二関係）
 - ・学校現場における職務又は専攻科目の研究について、特にその成果が顕著な教職員を対象とする。
校長会の会長など、単なる職指定のみを理由として推薦はしないこと。
肩書きにとらわれず、真に功績が顕著な者がいれば推薦してください。
- 3 社会教育関係者（規則第一条の三関係）
 - ・本県社会教育の振興等に功績が顕著であると認められる個人又は団体を対象とする。
同種の団体の中で、年齢若しくは経歴で順番が来たら推薦するような仕方はしないこと。
- 4 体育関係者（規則第一条の四関係）
 - ・本県において、児童生徒の体力の向上又は体育及び学校保健の振興について功績が顕著であると認められる個人又は団体を対象とする。
- 5 文化関係（規則第一条の五関係）
 - ・本県において、文化振興又は文化財の保護について功績が顕著な個人又は団体を対象とする。
- 6 学校支援関係（規則第一条の六関係）
 - ・教職員以外の者で、児童生徒の就学や学校現場に対し支援している個人又は団体を対象とする。
例・民間等で奨学金制度を設け、児童生徒の就学を支援している団体
 - ・地域全体で児童生徒の学習指導に取り組み、学力向上に寄与している団体
 - ・特別支援を要する児童生徒に対し長年支援している者 など
- 7 私財寄付者（規則第一条の七関係）
 - ・紺綬褒章に準ずるが、寄附相当額は累計とする。
- 8 その他功労者（規則第一条の八関係）
 - ・上記 1 ～ 7 に当てはまらない内容で、本県教育の振興に功績が顕著である個人又は団体を対象とする。
 - ・改正前の第 5 号「教育機関の施設並びに設備の整備について功績の顕著なもの」の該当者は第 8 号その他で扱うものとする。

表彰体系図

名称
表彰時期
対象
条件
選考方法
H26年実績(人数)

教職員及び行政職員

その他(一般県民等)

～退職前

文部科学省	優秀教員表彰 12月頃 学校教育に関し顕著な功績のあるもの 年齢35歳以上 ・現に教職員 ・教職員経験10年以上 (管理職は原則対象外) 教育長・次長協議 10名	教育者表彰 11月下旬 学校教育に関し顕著な功績のあるもの ・校長、園長又は教員の現職者 ・教育関係従事30年以上 かつ現場歴20年以上 選考委員会 ・学校教育担当次長 ・総務改革担当次長 ・課長(改・企、人事、義務、特支、高校) 3名(義務2名・高校1名)
-------	--	--

大分県教育委員会	大分県教育実践者表彰 11月頃 教育実践の成果が顕著であり、かつ、今後の精進が期待できるもの 3年以上にわたって教育実践の成果のあるもの (管理職は原則対象外) 教育委員会協議 12名	大分県教育功労者表彰(教育行政・学校教育関係者) 11月3日 多年教育に従事しその成績顕著なもの、教職又は専門の事項について研究し、特にその成果をあげているもの 大分県教育に功績の認められるもの 教育委員会協議 -	大分県教育功労者表彰(教育行政・学校関係者以外) 11月3日 社会教育・体育・文化の振興、学校の支援、その他教育発展のために著しく功績のあったもの 大分県教育に功績の認められるもの 教育委員会協議 6名(個人5名・団体1)	大分県教育奨励賞(H22制定) 8月最終週の月曜 学校現場の第一線で成果を上げている教職員や児童生徒、地域の方々等 県や全国等の他の表彰を受けていないもの 教育長・次長協議 67組
----------	---	---	---	--

大分県	大分県功労者表彰(知事表彰) 11月3日 (教育関係) 教育、スポーツ、学術又は文化の振興に貢献し、その功労の著しいもの ・個人55歳以上 ・団体関係者 ア 県レベル役員12年以上 イ 市町村レベル役員18年以上 ・関係分野従事25年以上 教育長・次長協議 5名
-----	--

第二号議案

平成二十八年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針等について

平成二十八年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針及び平成二十八年度大分県公立小・中学校教職員定期人事異動実施要綱を別紙のとおり決定する。

平成二十七年十一月四日提出

大分県教育委員会教育長 工藤利明

提案理由

平成二十八年度の公立学校教職員定期人事異動にあたり、その方針及び実施要綱を定めたので提案する。

平成 2 2 1 年度以降の人事異動方針等の変遷概要（市町村立学校）

<p>（平成 2 0 年度不祥事）</p> <p>〔調査結果報告書（20年8月29日）〕 教職員人事管理の見直し （1）教職員の広域人事の推進 （2）教職員人事評価システムの確立 （3）人事管理電算システムの導入</p> <p>平成 2 1 年度人事異動方針等 人事異動方針の全面改定（教職員人事に関する情報管理徹底、職員団体や教育団体等外部からの要請排除等） 人事異動実施に係る留意事項見直し （4 7 歳以上の地域間異動適用除外、人事地域間異動 4 0 k m かつ 1 時間程度の見直し） 臨時講師比率は正のため、広域人事を一層推進</p> <p>平成 2 2 年度人事異動方針等 市町村立学校支援センターの設置 全県的視野に立った広域人事を一層推進</p> <p>平成 2 3 年度人事異動方針等 教職員人事計画を廃止し、人事異動方針に基づき、教職員人事異動実施要綱を新設 教職員評価システムによる人事評価結果の全面活用 異動年数（同一職種）の考え方 原則として 6 年（原則として 3 年～ 6 年、適材適所の観点から 3 年未満でも可）</p> <p>平成 2 4 年度人事異動方針等 人材育成方針を踏まえ、人事異動を通じた人材育成 勤務地転回の廃止（離島、二豊学園） 若年期（新採用からおおむね 1 0 年以内）に 3 つ以上の人事地域経験</p> <p>平成 2 5 年度人事異動方針等 組織的課題解決方向上検討会議提言、芯の通った学校組織推進プランを踏まえ、教育改革・学校改革を推進</p> <p>平成 2 6 年度人事異動方針等 県全体の学校力の向上等のために、若年期（新採用からおおむね 1 0 年以内）を中心に広域人事を一層推進 管理職選考の資格試験化</p> <p>平成 2 7 年度人事異動方針等 適正な校内人事の推進（学級担任の正規職員配置や主任配置等） 人事地域の見直し（在外教育施設） 指導力優れる教職員の再雇用配置促進</p> <p>平成 2 8 年度人事異動方針等（案） 人事評価結果を人事に積極的に活用し、適切に給与に反映 主幹教諭・指導教諭の効果的配置 人事地域の見直し（臨時講師経験、他県教員）</p>	<p>（人事異動方針等）</p> <p>教職員人事計画</p> <p>人事異動方針</p> <p>人事異動実施要綱</p>
---	---

平成 2 2 1 年度以降の人事異動方針等の変遷概要（県立学校）

<p>（平成 2 0 年度不祥事）</p> <p>〔調査結果報告書（20年8月29日）〕 教職員人事管理の見直し （1）教職員の広域人事の推進 （2）教職員人事評価システムの確立 （3）人事管理電算システムの導入</p> <p>平成 2 1 年度人事異動方針等 人事異動方針の全面改定（教職員人事に関する情報管理徹底、職員団体や教育団体等外部からの要請排除等） 全県的視野に立った適正な人事</p> <p>平成 2 2 年度人事異動方針等 本県初の 3 部制（定時制）課程及び通信制課程を持つ爽風館高等学校の教育活動の円滑化 統合される別府地区特別支援学校の教育活動の円滑化</p> <p>平成 2 3 年度人事異動方針等 教職員定額人事異動要綱を廃止し、人事異動方針に基づき、教職員人事異動実施要綱を新設 教職員評価システムによる人事評価結果の全面活用 知事部局等との人事交流促進 異動年数（同一職種）原則として 7 年 3 ～ 6 年</p> <p>平成 2 4 年度人事異動方針等 人材育成方針を踏まえ、人事異動を通じた人材育成 行政区を市町村単位に変更</p> <p>平成 2 5 年度人事異動方針等 組織的課題解決方向上検討会議提言、芯の通った学校組織推進プランを踏まえ、教育改革・学校改革を推進 学校教育目標の達成と学校活性化を図るため、教職員人事異動公募制度を導入</p> <p>平成 2 6 年度人事異動方針等 人事異動公募制度の拡大 管理職選考の資格試験化</p> <p>平成 2 7 年度人事異動方針等 適正な校内人事の推進（学級担任の正規職員配置や主任配置等） 指導力優れる教職員の再雇用配置促進</p> <p>平成 2 8 年度人事異動方針等 人事評価結果を人事に積極的に活用し、適切に給与に反映 主幹教諭・指導教諭の効果的配置 総務事務システム導入（事務室機能強化）</p>	<p>（人事異動方針等）</p> <p>特別支援学校 人事異動要領</p> <p>県立学校 人事異動要領</p> <p>人事異動方針</p> <p>人事異動実施要綱</p>
---	--

平成 2 8 年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針（案）

平成 2 7 年 1 1 月 4 日
大分県教育委員会議決

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、「生涯にわたる力と意欲を高める『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 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、各学校、教職員が、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職員人事について、「組織づくり」と「人づくり」を担う人材の育成という使命に基づき、組織力の向上と教職員の資質向上を図る必要がある。組織力の向上については、学校教育目標の明確化、主任制度の徹底・活用など芯の通った学校組織の取組の深化が求められる。また、教職員の資質向上については、教職員評価システムによる人事評価（以下「人事評価」という。）結果を教職員の人事異動や校内人事に積極的に活用し、適切に給与に反映することにより、適材適所の人事配置を推進することなどが必要である。以上のことを踏まえ、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。

- 1 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、適正な校内人事を含む教職員人事を通じた教育改革・学校改革を進める。
- 2 平成 2 3 年 1 0 月策定の大分県公立学校教職員の人材育成方針に沿って、人事異動を通じた人材の育成を図る。
- 3 教職員評価システムの人事評価結果や教職員一人ひとりの能力、適性、意欲等を踏まえ、適材適所の人事配置を推進するとともに、平成 2 1 年度以降の人事異動方針等の見直しの趣旨を徹底する。
- 4 県全体の学校力の向上及び教職員の意識改革と人材育成を図るため、校長や市町村教育委員会の意見を聞きながら、広域人事を一層促進する。
- 5 人事委員会との共同実施による管理職登用選考試験をはじめ、教職員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。
- 6 教職員の意識改革を図るため、県教育委員会及び市町村教育委員会の事務局をはじめ、知事部局等との人事交流を促進する。
- 7 教職員人事全般（各学校における主任の任命や分掌の決定などを含む）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、これらを一切受けない。

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

第 2 人事異動

1 校長及び教頭等への登用

- (1) 校長及び教頭等への任用等にあたっては、次に掲げる「求める管理職像」を踏まえて行う。
「芯の通った学校組織」活用推進プランの全体像を十分に理解するとともに、主任制度などの趣旨をふまえ、学校改革に取り組む意欲に富んでいる者
- (2) 任用にあたっては、採用資格保有者名簿の上位の者から行うことを原則とする。ただし、有効期間内の採用資格保有者名簿の上位の者であり、かつ人事評価等が別に定める水準以上の者から優先して行うことを原則とする。
また、行政等からの任用にあたっては、別に定めるところにより校長及び教頭等として任用される資格を有する者の中から行う。
- (3) 配置にあたっては、人事評価結果や「求める管理職像」等を踏まえながら、次の事項に留意し、適任の者を配置する。
 - ・校長にあつては、優れた識見と教育改革・学校改革に対する確かな理念を有していること、指導力に富みマネジメント能力に秀でていること、具体的な学校経営ビジョンを有していること等
 - ・教頭にあつては、豊かな知識・経験と教育改革・学校改革に対する確かな理念を有していること、実践力・指導力に富みマネジメント能力を有していること、校長の示す学校経営ビジョンを実現するために必要な責任感・企画力を有すること等

- ・事務長・市町村立学校支援センター所長等にあつては、優れた識見と教育改革・学校改革に対する確かな理念を有していること、指導力に富みマネジメント能力に秀でていること、学校事務を中心とする学校経営に手腕を有し実績を上げていること等
- (4) 民間人校長の登用にあつては、その経験が学校経営に活かされ、波及効果が現れるように配置するとともに、適切な支援を行う。

2 新採用

- (1) 平成 28 年度大分県公立学校教員採用予定者名簿に登載された者の中から採用する。
- (2) 学校規模、地域性等を考慮しながら、全県的視野に立った均衡ある配置を行う。
- (3) 特別支援学校教諭(小学部・中学部)採用者は、県立の特別支援学校及び市町村立学校の特別支援学級に配置を行う。

3 転任等

教育のプロとして人材育成を図るため、キャリア形成を意識し、採用から早い時期に異なる環境、多様な経験を積ませる。

- (1) 市町村立学校
 - 人事評価結果等を踏まえ、次のような課題に留意し、全県的視野に立った広域人事を一層推進する。
 - ・小・中学校間において、専科教員の兼務発令などにより小中連携を強化する人事異動の推進
 - ・年齢、免許等を考慮した教職員構成の適正化
 - ・中学校における教科別教員構成の適正化
 - ・小・中学校における特別支援教育の専門性向上のための教職員の人材確保と適正配置
 - ・へき地学校における教職員の人材確保と適正配置
 - ・臨時講師比率の地域間格差の是正
 - ・教職員の人材育成の観点から、地域間・校種間・職種間の異動、教職大学院への派遣など多様な経験を積ませる人事異動の推進
 - 学校支援センターについては、人事評価結果等を踏まえ、次のような課題に留意し、全県的視野に立った広域人事を一層推進する。
 - ・学校事務職員の人材育成と活用
 - ・学校支援センターの機能向上のための人員配置
 - 学校事務職員及び養護教諭については、人材育成の観点から、県立学校等との人事異動を促進する。
 - 学校事務職員については、係長級在級 5 年以上の者のうち、勤務成績良好な者を主査から副主幹へ登用する。
- (2) 県立学校
 - 人事評価結果等を踏まえ、次のような課題に留意し、全県的な視野に立った適正な人事を行う。
 - ・年齢、免許等を考慮した教職員構成の適正化
 - ・教科別教員構成の適正化
 - ・同一校における勤務期間等
 - ・教職員の人材育成の観点から、校種間・異なる規模校間の異動、教職大学院への派遣など多様な経験を積ませる人事異動の推進
 - 学校教育目標の達成と学校活性化を図るため、教職員人事異動公募制度を実施する。
 - 学校事務職員及び養護教諭については、人材育成の観点から、市町村立学校等との人事異動を促進する。
 - 学校事務職員については、総務事務システムの導入を踏まえ、財務指導体制の強化や人材育成と活用等を念頭に置いて配置する。
 - 学校事務職員については、係長級在級 5 年以上の者のうち、勤務成績良好な者を主査から副主幹へ登用する。
- (3) 特別支援学校については、市町村立学校からの異動者は原則として上記(1)の方針に、それ以外の教職員は原則として上記(2)の方針に、それぞれ従う。
- (4) 県立中学校については、市町村立学校からの異動者は原則として上記(1)の方針に、県立学校からの異動者は原則として上記(2)の方針に、それぞれ従う。

第 3 副校長、主幹教諭、指導教諭の配置

校長がその指導力を発揮するとともに、各学校における教育課題の解決・目標達成に向けた組織的な取組を充実・強化するため、必要と認める学校に副校長、主幹教諭、指導教諭を効果的に配置する。

なお、主幹教諭の任用にあたっては、別に定めるところにより、教頭採用資格保有者名簿の登載者の中から、名簿の有効期間中に限り、教頭に任用されない者を、主幹教諭として任用することができるものとする。

第 4 退職

1 希望退職者の募集等

別に定めるところにより行う。

2 再雇用制度

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、教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。

また、若手教職員の人材育成の観点から、指導力に優れる教職員の再雇用配置を促進していく。

平成 2 8 年度 大分県公立小・中学校教職員定期人事異動実施要綱（案）

平成 2 7 年 1 1 月 4 日
大分県教育委員会議決

1 目 的

この要綱は、「平成 2 8 年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針」に基づき、公立小・中学校教職員の定期人事異動を実施するため必要な事項を定めるものとする。

2 異動基準

(1) 用語の定義

「広域的な異動」とは、(2) に示す人事地域間の異動をいう。

「標準規模以上の学校」とは、原則として小学校 1 0 学級以上、中学校 6 学級以上の学校をいう。

(2) 人事地域

人事地域は次の 1 4 地域とする。

1 中津市	2 宇佐市	3 豊後高田市
4 国東市・姫島村	5 杵築市・日出町	6 別府市
7 由布市	8 大分市	9 臼杵市・津久見市
1 0 佐伯市	1 1 竹田市	1 2 豊後大野市
1 3 日田市	1 4 玖珠町・九重町	

次に掲げる学校等については人事地域とみなす。

A 離島（姫島）にある学校
B 大分県立大分豊府中学校
C 大分大学教育福祉科学部附属学校園
D 児童相談所
E 教育委員会事務局等
F 在外教育施設
G 採用前の臨時講師歴（大分県における県費負担の臨時講師歴（病気休暇代替等を含む）の合計が 7 年（ 8 4 月）以上ある場合
H 他都道府県における教員歴（他都道府県の国公立学校の正規教員として 5 年（ 6 0 月）以上勤務したことがある場合）

(3) 管理職人事

全県的な教育水準の向上と均衡を図るため、これまでどおり広域的な異動を積極的に推進するとともに、学校種別間及び行政等との異動に努める。

市町村立学校支援センター（以下「支援センター」という。）所長については地域ごとの課題に的確に対応できる人事配置を行う。

(4) 一般教職員人事

人事評価結果や教職員一人ひとりの能力、適性、意欲を生かした人事配置に努める。

原則として同一校在職 3 年以上の者は異動の対象とし、特に同一校在職 6 年以上の者は積極的に異動を推進する。

早い時期に広域的な異動を経験させるものとする。原則として、新採用からおおむね

10年以内に3つ以上の人事地域を勤務するものとし、その間、標準規模以上の学校を1校以上経験する。

原則として、同一人事地域に12年以上在職する者は、広域的な異動を積極的に推進する。

原則として、校内人事における学級担任は、正規職員を配置する。

特別支援教育の一層の充実を図るため、特別支援学校との人事異動を推進し、異動後の配置において、特別支援教育の中核となる人材を育成する。

養護教諭については、原則として同一校在職3年以上の者を異動の対象とし、市町村立学校、県立学校及び教育委員会との人事異動を促進する。

学校事務職員については、原則として同一校及び同一支援センター在職3年以上の者を異動の対象とし、市町村立学校、支援センター、県立学校及び教育委員会との人事異動を推進する。

学校事務職員は、別途定める配置基準に基づき配置する。

(5) 新採用教職員人事

全県的視野に立ち配置する。

原則として標準規模以上の学校に配置する。

原則として同一校在職3年以上の者は、広域的な異動の対象とし、積極的に推進する。

なお、平成24年度以降の特別支援学校教諭（小学部・中学部）採用者で、市町村立学校の特別支援学級に勤務する者については、原則として在職3年以上の者を異動対象とし、県立の特別支援学校との人事異動を行う。

学校事務職員は、教育委員会、市町村立学校または支援センターに配置する。

平成 2 8 年度 大分県立学校教職員定期人事異動実施要綱
(平成 2 7 年 1 1 月 4 日教育長決裁)

1 目 的

この要綱は、「平成 2 8 年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針」に基づき、大分県立学校教職員の定期人事異動を実施するため必要な事項を定めるものとする。

2 異動基準

(1) 行政区

行政区は市町村単位とし、より一層の適材適所の配置に努める。
ただし、大分豊府中学校、定時制高校、通信制高校、教育委員会、大分大学教育福祉科学部附属学校園等は、別行政区として扱う。

(2) 管理職人事

各学校における特色ある教育活動の一層の充実を図るため、学校種別間及び課程間、行政等との異動に努める。
事務長については、地域ごとの課題に的確に対応できる人事配置を行い、学校と教育委員会事務局間との異動を推進する。

(3) 一般教職員人事

人事評価等を踏まえ、教職員一人ひとりの能力、適性、意欲を生かした異動に努める。
原則として、転任は行政区を変えるものとし、広域的な人事異動を推進する。
原則として、同一校在職 3 年以上の者を異動の対象とし、以下の者の異動を推進する。

A	: 新採用の学校に 3 年以上在職する者
B	: 2 校目の学校に 3 年以上在職する者
C	: 3 校目以後の学校に 6 年以上在職する者

教職員の適正配置及び人材育成の推進を図るため、採用から早い時期に普通科高校と専門高校間の異動を推進する。

特別支援教育の一層の充実を図るため高等学校から特別支援学校への異動を推進する。

新設校等の支援及び特色ある学校づくりの推進を図るため、別に定めるところにより教職員人事異動公募制度を実施する。

原則として、特別支援学校へ異動する者は、特別支援学校免許所有者とし、所有していない者は、異動後に特別支援学校免許を取得することとする。

課程間、校種間、教育委員会等との人事異動を推進する。

養護教諭については、原則として同一校在職 3 年以上の者を異動の対象とし、県立学校と市町村立学校及び教育委員会との人事異動を促進する。

学校事務職員については、同一校在職 3 年以上で異動対象とし、教育委員会、市町村立学校、市町村立学校支援センター等との人事異動を促進する。

司書については、人材育成の観点から県立図書館等との人事異動を推進する。

平成 2 4 年度以降の特別支援学校教諭（小学部・中学部）採用者は、県立の特別支援学校及び市町村立学校の特別支援学級との人事異動を推進する。

(4) 新採用教職員人事

原則として、高等学校は、適正規模（1 学年 4 学級以上）の学校に配置する。

特別支援学校教諭（小学部・中学部）採用者は、県立の特別支援学校及び市町村立学校の特別支援学級に配置する。

(5) 留意事項

学校運営上等の必要があれば異動対象者以外の異動を行う。

別府市立別府商業高等学校は、別府市の学校に準じる。

定時制高校間及び同一行政区内の高校と特別支援学校の異動を認め、かつ行政区を変更したものとして扱う。

原則として、小・中学校・高等学校採用者の特別支援学校間（大分大学教育福祉科学部附属特別支援学校を除く）異動は、行わない。

現 行	平成 2 8 年度
<p>平成 2 7 年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針</p> <p>平成 2 6 年 1 1 月 4 日 大分県教育委員会議決</p> <p>第 1 基本方針</p> <p>県教育委員会は、平成 2 0 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これまでに実施してきた。</p> <p>これらの改革は、学校における教育の質の向上を図るための基盤整備というべきものであり、全ての教職員自らが、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・改善の視点をもち、情熱をもって教育の実践に取り組んでいく必要がある。</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、国内外問わず、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、打ち勝つていくには、県教育委員会としては、内外の連携・運動を強化しこれまでの改革を一層推進するとともに、各学校、教職員が、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教育改革・学校改革を進めていく必要がある。</p> <p>そのためには、教育行政の根幹ともいべき教職員人事について、「組織づくり」と「人づくり」を担う人材の育成という使命に基づき、組織力の向上と教職員の資質向上を図る必要がある。組織力の向上については、学校教育目標の明確化、主任制度の徹底・活用など目標達成に向けて組織的に取り組むことの通った学校組織の更なる定着取組の深化が求められる。また、教職員の資質向上については、教職員評価システムによる人事評価（以下「人事評価」という。）結果を教職員の人事異動や校内人事に積極的に活用することにより、それぞれの教育課題解決に向けた適切な人材配置をより一層推進することが必要である。以上のことを踏まえ、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。</p> <ol style="list-style-type: none"> 平成 2 6 年 1 2 月策定予定の「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』」推進プラン（次期計画）を踏まえ、適正な校内人事を含む教職員人事を通じた教育改革・学校改革を進める。 平成 2 3 年 1 0 月策定の大分県公立学校教職員の人材育成方針に沿って、人事異動を通じた人材の育成を図る。 教職員評価システムの人事評価結果や教職員一人ひとりの能力、適性、意欲等を踏まえ、適材適所の人事配置を推進するとともに、平成 2 1 年度以降の人事異動方針等の見直しの趣旨を徹底する。 県全体の学校力の向上及び教職員の意識改革と人材育成を図るため、校長や市町村教育委員会の意見を聞きながら、広域人事を一層促進する。 人事委員会との共同実施による管理職登用選考試験をはじめ、教職員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。 教職員の意識改革を図るため、県教育委員会及び市町村教育委員会の事務局をはじめ、知事部局等との人事交流を促進する。 教職員人事全般（各学校における主任の任命や分掌の決定などを含む）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、これらを一受けけない。 <p>上記基本方針のもと、平成 2 7 年度の定期人事異動については、次の方針により行うものとする。</p> <p>第 2 人事異動</p> <ol style="list-style-type: none"> 校長及び教頭等への登用 （1）校長及び教頭等への任用等にあたっては、次に掲げる「求める管理職像」を踏まえて行う。 <ul style="list-style-type: none"> 「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』」推進プランの全体像を十分に理解するとともに、主任制度などの趣旨をふまえ、学校改革に取り組む意欲に富んでいる者 （2）任用にあたっては、採用資格保有者名簿の上位の者から行うことを原則とす。ただし、有効期間内の採用資格保有者名簿の上位の者であり、かつ人事評価等が別に定める水準以上の者から優先して行うことを原則とする。 <p>また、行政等からの任用にあたっては、別に定めるところにより校長及び教頭等として任用される資格を有する者の中から行う。</p> <ol style="list-style-type: none"> （3）配置にあたっては、人事評価結果や「求める管理職像」等を踏まえながら、次の事項に留意し、適任の者を配置する。 <ul style="list-style-type: none"> ・校長にあつては、優れた識見と教育改革・学校改革に対する確かな理念を有していること、指導力に富みマネジメント能力に秀でていること等 ・具体的な学校経営ビジョンを有していること等 ・教頭にあつては、豊かな知識・経験と教育改革・学校改革に対する確かな理念を有していること、実践力・指導力に富みマネジメント能力を有していること、校長の示す学校経営ビジョンを実現するために必要な責任感・企画力を有すること等 ・事務長・市町村立学校支援センター所長にあつては、優れた識見と教育改革・学校改革に対する確かな理念を有していること、指導力に富 	<p>平成 2 8 年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針（案）</p> <p>平成 2 7 年 1 1 月 4 日 大分県教育委員会議決</p> <p>第 1 基本方針</p> <p>県教育委員会は、平成 2 0 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これまでに実施してきた。</p> <p>これらの改革は、学校における教育の質の向上を図るための基盤整備というべきものであり、全ての教職員自らが、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・改善の視点をもち、情熱をもって教育の実践に取り組んでいく必要がある。</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、打ち勝つていくには、「生涯にわたる力と意欲を高める『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・運動を強化し、これまでの平成 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一層推進する更に積み重ね、信頼される学校づくりを進めていくとともに、各学校、教職員が、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教育改革・学校改革を進めていく必要がある。</p> <p>そのためには、教育行政の根幹ともいべき教職員人事について、「組織づくり」と「人づくり」を担う人材の育成という使命に基づき、組織力の向上と教職員の資質向上を図る必要がある。組織力の向上については、学校教育目標の明確化、主任制度の徹底・活用など目標達成に向けて組織的に取り組むことの通った学校組織の更なる定着取組の深化が求められる。また、教職員の資質向上については、教職員評価システムによる人事評価（以下「人事評価」という。）結果を教職員の人事異動や校内人事に積極的に活用し、適切に給与に反映することにより、それぞれの教育課題解決に向けた適切な人材配置をより一層推進することが必要である。以上のことを踏まえ、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。</p> <ol style="list-style-type: none"> 平成 2 6 年 1 2 月策定予定の「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』」推進プラン（次期計画）を踏まえ、適正な校内人事を含む教職員人事を通じた教育改革・学校改革を進める。 平成 2 3 年 1 0 月策定の大分県公立学校教職員の人材育成方針に沿って、人事異動を通じた人材の育成を図る。 教職員評価システムの人事評価結果や教職員一人ひとりの能力、適性、意欲等を踏まえ、適材適所の人事配置を推進するとともに、平成 2 1 年度以降の人事異動方針等の見直しの趣旨を徹底する。 県全体の学校力の向上及び教職員の意識改革と人材育成を図るため、校長や市町村教育委員会の意見を聞きながら、広域人事を一層促進する。 人事委員会との共同実施による管理職登用選考試験をはじめ、教職員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。 教職員の意識改革を図るため、県教育委員会及び市町村教育委員会の事務局をはじめ、知事部局等との人事交流を促進する。 教職員人事全般（各学校における主任の任命や分掌の決定などを含む）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、これらを一受けけない。 <p>上記基本方針のもと、平成 2 8 年度の定期人事異動については、次の方針により行うものとする。</p> <p>第 2 人事異動</p> <ol style="list-style-type: none"> 校長及び教頭等への登用 （1）校長及び教頭等への任用等にあたっては、次に掲げる「求める管理職像」を踏まえて行う。 <ul style="list-style-type: none"> 「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』」推進プランの全体像を十分に理解するとともに、主任制度などの趣旨をふまえ、学校改革に取り組む意欲に富んでいる者 （2）任用にあたっては、採用資格保有者名簿の上位の者から行うことを原則とす。ただし、有効期間内の採用資格保有者名簿の上位の者であり、かつ人事評価等が別に定める水準以上の者から優先して行うことを原則とする。 <p>また、行政等からの任用にあたっては、別に定めるところにより校長及び教頭等として任用される資格を有する者の中から行う。</p> <ol style="list-style-type: none"> （3）配置にあたっては、人事評価結果や「求める管理職像」等を踏まえながら、次の事項に留意し、適任の者を配置する。 <ul style="list-style-type: none"> ・校長にあつては、優れた識見と教育改革・学校改革に対する確かな理念を有していること、指導力に富みマネジメント能力に秀でていること等 ・具体的な学校経営ビジョンを有していること等 ・教頭にあつては、豊かな知識・経験と教育改革・学校改革に対する確かな理念を有していること、実践力・指導力に富みマネジメント能力を有していること、校長の示す学校経営ビジョンを実現するために必要な責任感・企画力を有すること等 ・事務長・市町村立学校支援センター所長等にあつては、優れた識見と教育改革・学校改革に対する確かな理念を有していること、指導力に富

<p>みまねマネジメント能力に秀でていて、学校事務を中心とする学校経営に手腕を有し実績を上げていること等</p> <p>(4) 民間人校長の登用に当たっては、その経験が学校経営に活かされ、波及効果が現れるように配置するとともに、適切な支援を行う。</p> <p>2 新採用</p> <p>(1) 平成27年度大分県公立学校教員採用予定者名簿に登載された者の中から採用する。</p> <p>(2) 学校規模、地域性等を考慮しながら、全県的視野に立った均衡ある配置を行う。</p> <p>(3) 特別支援学校教諭(小学部・中学部)採用者は、県立の特別支援学校及び市町村立学校の特別支援学級に配置を行う。</p> <p>3 転任等</p> <p>教育のプロとして人材育成を図るため、キャリア形成を意識し、採用から早い時期に異なる環境、多様な経験を積ませる。</p> <p>(1) 市町村立学校</p> <p>人事評価結果等を踏まえ、次のような課題に留意し、全県的視野に立った広域人事を一層推進する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・小・中学校間において、専科教員の兼務発令などにより小中連携を強化する人事異動の推進 ・年齢、免許等を考慮した教職員構成の適正化 ・中学校における教科別教員構成の適正化 ・小・中学校における特別支援教育の専門性向上のための教職員の人材確保と適正配置 ・へき地学校における教職員の人材確保と適正配置 ・臨時講師比率の地域間格差の是正 ・教職員の人材育成の観点から、地域間・職種間・職種間の異動など多様な経験が可能となる適正配置 <p>学校支援センターについては、人事評価結果等を踏まえ、次のような課題に留意し、全県的視野に立った広域人事を一層推進する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校事務職員の人材育成と活用 ・学校支援センターの機能向上のための人員配置 <p>学校事務職員及び養護教諭については、人材育成の観点から、県立学校との人事異動を促進する。</p> <p>学校事務職員については、係長級在級5年以上の者のうち、勤務成績良好な者を主査から副主幹へ登用する。</p> <p>(2) 県立学校</p> <p>人事評価結果等を踏まえ、次のような課題に留意し、全県的な視野に立った適正な人事を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年齢、免許等を考慮した教職員構成の適正化 ・教科別教員構成の適正化 ・同一校における勤務期間等 ・教職員の人材育成の観点から、職種間・異なる規模校間の異動、教職員への派遣など多様な経験を積ませる人事異動の推進 <p>県全体の学校力・教育力を向上するため、普通科系高等学校と専門学科系高等学校、大規模校と小規模校、全日制高等学校と定時制高等学校の人事異動を、それぞれ推進する。</p> <p>高等学校と特別支援学校の人事異動を行うことにより、相互の特別支援教育の振興及び教職員の専門性の向上を図る。</p> <p>学校教育目標の達成と学校活性化を図るため、教職員人事異動公募制度を実施する。</p> <p>学校事務職員及び養護教諭については、人材育成の観点から、市町村立学校との人事異動を促進する。</p> <p>学校事務職員については、係長級在級5年以上の者のうち、勤務成績良好な者を主査から副主幹へ登用する。</p> <p>(3) 特別支援学校については、市町村立学校からの異動者は原則として上記(1)の方針に、それ以外の教職員は原則として上記(2)の方針に、それぞれ従う。</p> <p>(4) 県立中学校については、市町村立学校からの異動者は原則として上記(1)の方針に、県立学校からの異動者は原則として上記(2)の方針に、それぞれ従う。</p> <p>第3 副校長、主幹教諭、指導教諭の配置</p> <p>校長がその指導力を発揮するとともに、組織運営体制、指導体制の充実や学校組織の活性化を図るため、引き続き必要と認める学校に副校長、主幹教諭、指導教諭を配置する。</p> <p>なお、主幹教諭の任用にあたっては、別に定めるところにより、教頭採用資格保有者名簿の登載者の中から、名簿の有効期間中に限り、教頭に任用されない者を、主幹教諭として任用することができるものとする。</p> <p>第4 退職</p> <p>1 希望退職者の募集等</p> <p>別に定めるところにより行う。</p> <p>2 再雇用制度</p> <p>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、教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>また、若手教職員の人材育成の観点から、指導力に優れた教職員の再雇用配置を促進していく。</p>	<p>富みまねマネジメント能力に秀でていて、学校事務を中心とする学校経営に手腕を有し実績を上げていること等</p> <p>(4) 民間人校長の登用に当たっては、その経験が学校経営に活かされ、波及効果が現れるように配置するとともに、適切な支援を行う。</p> <p>2 新採用</p> <p>(1) 平成28年度大分県公立学校教員採用予定者名簿に登載された者の中から採用する。</p> <p>(2) 学校規模、地域性等を考慮しながら、全県的視野に立った均衡ある配置を行う。</p> <p>(3) 特別支援学校教諭(小学部・中学部)採用者は、県立の特別支援学校及び市町村立学校の特別支援学級に配置を行う。</p> <p>3 転任等</p> <p>教育のプロとして人材育成を図るため、キャリア形成を意識し、採用から早い時期に異なる環境、多様な経験を積ませる。</p> <p>(1) 市町村立学校</p> <p>人事評価結果等を踏まえ、次のような課題に留意し、全県的視野に立った広域人事を一層推進する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・小・中学校間において、専科教員の兼務発令などにより小中連携を強化する人事異動の推進 ・年齢、免許等を考慮した教職員構成の適正化 ・中学校における教科別教員構成の適正化 ・小・中学校における特別支援教育の専門性向上のための教職員の人材確保と適正配置 ・へき地学校における教職員の人材確保と適正配置 ・臨時講師比率の地域間格差の是正 ・教職員の人材育成の観点から、地域間・職種間・職種間の異動、教職員への派遣など多様な経験を積ませる人事異動の推進 <p>学校支援センターについては、人事評価結果等を踏まえ、次のような課題に留意し、全県的視野に立った広域人事を一層推進する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校事務職員の人材育成と活用 ・学校支援センターの機能向上のための人員配置 <p>学校事務職員及び養護教諭については、人材育成の観点から、県立学校との人事異動を促進する。</p> <p>学校事務職員については、係長級在級5年以上の者のうち、勤務成績良好な者を主査から副主幹へ登用する。</p> <p>(2) 県立学校</p> <p>人事評価結果等を踏まえ、次のような課題に留意し、全県的な視野に立った適正な人事を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年齢、免許等を考慮した教職員構成の適正化 ・教科別教員構成の適正化 ・同一校における勤務期間等 ・教職員の人材育成の観点から、職種間・異なる規模校間の異動、教職員への派遣など多様な経験を積ませる人事異動の推進 <p>県全体の学校力・教育力を向上するため、普通科系高等学校と専門学科系高等学校、大規模校と小規模校、全日制高等学校と定時制高等学校の人事異動を、それぞれ推進する。</p> <p>高等学校と特別支援学校の人事異動を行うことにより、相互の特別支援教育の振興及び教職員の専門性の向上を図る。</p> <p>学校教育目標の達成と学校活性化を図るため、教職員人事異動公募制度を実施する。</p> <p>学校事務職員及び養護教諭については、人材育成の観点から、市町村立学校との人事異動を促進する。</p> <p>学校事務職員については、係長級在級5年以上の者のうち、勤務成績良好な者を主査から副主幹へ登用する。</p> <p>(3) 特別支援学校については、市町村立学校からの異動者は原則として上記(1)の方針に、それ以外の教職員は原則として上記(2)の方針に、それぞれ従う。</p> <p>(4) 県立中学校については、市町村立学校からの異動者は原則として上記(1)の方針に、県立学校からの異動者は原則として上記(2)の方針に、それぞれ従う。</p> <p>第3 副校長、主幹教諭、指導教諭の配置</p> <p>校長がその指導力を発揮するとともに、組織運営体制、指導体制の充実や学校組織の活性化を図る各学校における教育課題の解決・目標達成に向けた組織的な取組を充実・強化するため、引き続き必要と認める学校に副校長、主幹教諭、指導教諭を効果的に配置する。</p> <p>なお、主幹教諭の任用にあたっては、別に定めるところにより、教頭採用資格保有者名簿の登載者の中から、名簿の有効期間中に限り、教頭に任用されない者を、主幹教諭として任用することができるものとする。</p> <p>第4 退職</p> <p>1 希望退職者の募集等</p> <p>別に定めるところにより行う。</p> <p>2 再雇用制度</p> <p>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、教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>また、若手教職員の人材育成の観点から、指導力に優れた教職員の再雇用配置を促進していく。</p>
---	---

	平成28年度																																												
<p>平成27年度 大分県公立小・中学校教職員定期人事異動実施要綱 (平成26年11月4日教育委員会議決)</p> <p>1 目的 この要綱は、「平成27年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針」に基づき、公立小・中学校教職員の定期人事異動を実施するため必要な事項を定めるものとする。</p> <p>2 異動基準 (1)用語の定義 「広域的な異動」とは、(2)に示す人事地域間の異動をいう。 「標準規模以上の学校」とは、原則として小学校10学級以上、中学校6学級以上の学校をいう。</p> <p>(2)人事地域 人事地域は次の14地域とする。</p> <table border="1" data-bbox="795 1050 973 1927"> <tr><td>1 中津市</td><td>2 宇佐市</td><td>3 豊後高田市</td></tr> <tr><td>4 国東市・姫島村</td><td>5 杵築市・日出町</td><td>6 別府市</td></tr> <tr><td>7 由布市</td><td>8 大分市</td><td>9 臼杵市・津久見市</td></tr> <tr><td>10 佐伯市</td><td>11 竹田市</td><td>12 豊後大野市</td></tr> <tr><td>13 日田市</td><td>14 玖珠町・九重町</td><td></td></tr> </table> <p>次に掲げる学校等については人事地域とみなす。</p> <table border="1" data-bbox="1077 1050 1460 1927"> <tr><td>A 離島(姫島)にある学校</td></tr> <tr><td>B 大分県立大分豊府中学校</td></tr> <tr><td>C 大分大学教育福祉科学部附属学校園</td></tr> <tr><td>D 児童相談所</td></tr> <tr><td>E 教育委員会事務局等</td></tr> <tr><td>F 在外教育施設</td></tr> </table> <p>(3)管理職人事 全県的な教育水準の向上と均衡を図るため、これまでどおり広域的な異動を積極的推進するとともに、学校種別間及び行政等との異動に努める。 市町村立学校支援センター(以下「支援センター」という。)所長については地域ごとの課題に的確に対応できる人事配置を行う。</p> <p>(4)一般教職員人事 人事評価結果や教職員一人ひとりの能力、適性、意欲を生かした人事配置に努める。 原則として同一校在職3年以上の者は異動の対象とし、特に同一校在職6年以上の者は積極的に異動を推進する。 早い時期に広域的な異動を経験させるものとする。原則として、新採用からおおむね10年以内に3つ以上の人事地域を勤務するものとし、その間、標準規模以上の学校を1校以上経験する。 原則として、同一人事地域に12年以上在職する者は、広域的な異動を積極的に推進する。 原則として、校内人事における学級担任は、正規職員を配置する。 特別支援教育の一層の充実を図るため、特別支援学校との人事異動を推進し、異動後の配置において、特別支援教育の中核となる人材を育成する。 養護教諭については、原則として同一校在職3年以上の者を異動の対象とし、市町村立学校、県立学校及び教育委員会との人事異動を促進する。 学校事務職員については、原則として同一校及び同一支援センター在職3年以上の者を異動の対象とし、市町村立学校、支援センター、県立学校及び教育委員会との人事異動を推進する。 学校事務職員は、別途定める配置基準に基づき配置する。</p> <p>(5)新採用教職員人事 全県の視野に立ち配置する。 原則として標準規模以上の学校に配置する。 原則として同一校在職3年以上の者は、広域的な異動の対象とし、積極的に推進する。 なお、平成24年度以降の特別支援学校教諭(小学部・中学部)採用者で、市町村立学校の特別支援学級に勤務する者については、原則として在職3年以上の者を異動対象とし、県立の特別支援学校との人事異動を行う。 学校事務職員は、教育委員会、市町村立学校または支援センターに配置する。</p>	1 中津市	2 宇佐市	3 豊後高田市	4 国東市・姫島村	5 杵築市・日出町	6 別府市	7 由布市	8 大分市	9 臼杵市・津久見市	10 佐伯市	11 竹田市	12 豊後大野市	13 日田市	14 玖珠町・九重町		A 離島(姫島)にある学校	B 大分県立大分豊府中学校	C 大分大学教育福祉科学部附属学校園	D 児童相談所	E 教育委員会事務局等	F 在外教育施設	<p>平成28年度 大分県公立小・中学校教職員定期人事異動実施要綱(案) (平成27年11月4日教育委員会議決)</p> <p>1 目的 この要綱は、「平成28年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針」に基づき、公立小・中学校教職員の定期人事異動を実施するため必要な事項を定めるものとする。</p> <p>2 異動基準 (1)用語の定義 「広域的な異動」とは、(2)に示す人事地域間の異動をいう。 「標準規模以上の学校」とは、原則として小学校10学級以上、中学校6学級以上の学校をいう。</p> <p>(2)人事地域 人事地域は次の14地域とする。</p> <table border="1" data-bbox="795 121 973 999"> <tr><td>1 中津市</td><td>2 宇佐市</td><td>3 豊後高田市</td></tr> <tr><td>4 国東市・姫島村</td><td>5 杵築市・日出町</td><td>6 別府市</td></tr> <tr><td>7 由布市</td><td>8 大分市</td><td>9 臼杵市・津久見市</td></tr> <tr><td>10 佐伯市</td><td>11 竹田市</td><td>12 豊後大野市</td></tr> <tr><td>13 日田市</td><td>14 玖珠町・九重町</td><td></td></tr> </table> <p>次に掲げる学校等については人事地域とみなす。</p> <table border="1" data-bbox="1077 121 1460 999"> <tr><td>A 離島(姫島)にある学校</td></tr> <tr><td>B 大分県立大分豊府中学校</td></tr> <tr><td>C 大分大学教育福祉科学部附属学校園</td></tr> <tr><td>D 児童相談所</td></tr> <tr><td>E 教育委員会事務局等</td></tr> <tr><td>F 在外教育施設</td></tr> <tr><td>G 採用前の臨時講師歴(大分県における県費負担の臨時講師歴(病気休暇代替等を含む)の合計が7年(84月)以上ある場合)</td></tr> <tr><td>H 他都道府県における教員歴(他都道府県の国公立学校の正規教員として5年(60月)以上勤務したことがある場合)</td></tr> </table> <p>(3)管理職人事 全県的な教育水準の向上と均衡を図るため、これまでどおり広域的な異動を積極的推進するとともに、学校種別間及び行政等との異動に努める。 市町村立学校支援センター(以下「支援センター」という。)所長については地域ごとの課題に的確に対応できる人事配置を行う。</p> <p>(4)一般教職員人事 人事評価結果や教職員一人ひとりの能力、適性、意欲を生かした人事配置に努める。 原則として同一校在職3年以上の者は異動の対象とし、特に同一校在職6年以上の者は積極的に異動を推進する。 早い時期に広域的な異動を経験させるものとする。原則として、新採用からおおむね10年以内に3つ以上の人事地域を勤務するものとし、その間、標準規模以上の学校を1校以上経験する。 原則として、同一人事地域に12年以上在職する者は、広域的な異動を積極的に推進する。 原則として、校内人事における学級担任は、正規職員を配置する。 特別支援教育の一層の充実を図るため、特別支援学校との人事異動を推進し、異動後の配置において、特別支援教育の中核となる人材を育成する。 養護教諭については、原則として同一校在職3年以上の者を異動の対象とし、市町村立学校、県立学校及び教育委員会との人事異動を促進する。 学校事務職員については、原則として同一校及び同一支援センター在職3年以上の者を異動の対象とし、市町村立学校、支援センター、県立学校及び教育委員会との人事異動を推進する。 学校事務職員は、別途定める配置基準に基づき配置する。</p> <p>(5)新採用教職員人事 全県の視野に立ち配置する。 原則として標準規模以上の学校に配置する。 原則として同一校在職3年以上の者は、広域的な異動の対象とし、積極的に推進する。 なお、平成24年度以降の特別支援学校教諭(小学部・中学部)採用者で、市町村立学校の特別支援学級に勤務する者については、原則として在職3年以上の者を異動対象とし、県立の特別支援学校との人事異動を行う。 学校事務職員は、教育委員会、市町村立学校または支援センターに配置する。</p>	1 中津市	2 宇佐市	3 豊後高田市	4 国東市・姫島村	5 杵築市・日出町	6 別府市	7 由布市	8 大分市	9 臼杵市・津久見市	10 佐伯市	11 竹田市	12 豊後大野市	13 日田市	14 玖珠町・九重町		A 離島(姫島)にある学校	B 大分県立大分豊府中学校	C 大分大学教育福祉科学部附属学校園	D 児童相談所	E 教育委員会事務局等	F 在外教育施設	G 採用前の臨時講師歴(大分県における県費負担の臨時講師歴(病気休暇代替等を含む)の合計が7年(84月)以上ある場合)	H 他都道府県における教員歴(他都道府県の国公立学校の正規教員として5年(60月)以上勤務したことがある場合)
1 中津市	2 宇佐市	3 豊後高田市																																											
4 国東市・姫島村	5 杵築市・日出町	6 別府市																																											
7 由布市	8 大分市	9 臼杵市・津久見市																																											
10 佐伯市	11 竹田市	12 豊後大野市																																											
13 日田市	14 玖珠町・九重町																																												
A 離島(姫島)にある学校																																													
B 大分県立大分豊府中学校																																													
C 大分大学教育福祉科学部附属学校園																																													
D 児童相談所																																													
E 教育委員会事務局等																																													
F 在外教育施設																																													
1 中津市	2 宇佐市	3 豊後高田市																																											
4 国東市・姫島村	5 杵築市・日出町	6 別府市																																											
7 由布市	8 大分市	9 臼杵市・津久見市																																											
10 佐伯市	11 竹田市	12 豊後大野市																																											
13 日田市	14 玖珠町・九重町																																												
A 離島(姫島)にある学校																																													
B 大分県立大分豊府中学校																																													
C 大分大学教育福祉科学部附属学校園																																													
D 児童相談所																																													
E 教育委員会事務局等																																													
F 在外教育施設																																													
G 採用前の臨時講師歴(大分県における県費負担の臨時講師歴(病気休暇代替等を含む)の合計が7年(84月)以上ある場合)																																													
H 他都道府県における教員歴(他都道府県の国公立学校の正規教員として5年(60月)以上勤務したことがある場合)																																													

現行	平成28年度
<p>平成27年度 大分県立学校教職員定期人事異動実施要綱 (平成26年11月4日教育長決裁)</p> <p>1 目的 この要綱は、「平成27年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針」に基づき、大分県立学校教職員の定期人事異動を実施するため必要な事項を定めるものとする。</p> <p>2 異動基準 (1) 行政区 行政区は市町村単位とし、より一層の適材適所の配置に努める。ただし、大分豊府中学校、定時制高校、通信制高校、教育委員会等(附属特別支援学校・附属中学校を含む)は、別行政区として扱う。</p> <p>(2) 管理職人事 各学校における特色ある教育活動の一層の充実を図るため、異動を積極的に推進するとともに、学校種別間及び課程間、行政等との異動に努める。 事務長については、学校と教育委員会事務局間との異動を推進する。</p> <p>(3) 一般教職員人事 人事評価等を踏まえ、教職員一人ひとりの特性や能力を生かした異動に努める。 原則として、転任は行政区を変えらるものとし、広域的な人事異動を推進する。 原則として、同一校在職3年以上の者を異動の対象とし、以下の者の異動を推進する。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p>A : 新採用の学校に3年以上在職する者 B : 2校目の学校に3年以上在職する者 C : 3校目以後の学校に6年以上在職する者</p> </div> <p>教職員の適正配置及び人材育成の推進を図るため、採用から早い時期に普通科高校と専門高校間の異動を推進する。 特別支援教育の一層の充実を図るため高等学校から特別支援学校への異動を推進する。 新設校等の支援及び特色ある学校づくりの推進を図るため、別に定めるところにより教職員人事異動公募制度を実施する。 原則として、特別支援学校へ異動する者は、特別支援学校免許所所有者とし、所有していない者は、異動後に特別支援学校免許を取得することとする。 課程間、異校種間、行政等との人事交流を推進する。</p> <p>養護教諭については、原則として同一校在職3年以上の者を異動の対象とし県立学校と市町村立学校及び教育委員会との人事異動を促進する。 学校事務職員については、同一校在職3年以上で異動対象とし、教育委員会、市町村立学校、支援センター等との人事異動を促進する。 学校司書については、人材育成の観点から県立図書館との人事異動を推進する。 平成24年度以降の特別支援学校教諭(小学部・中学部)採用者は、県立の特別支援学校及び市町村立学校の特別支援学級との人事交流を推進する。</p> <p>(4) 新採用教職員人事 原則として、高等学校は、適正規模(1学年4学級以上)の学校に配置する。 特別支援学校教諭(小学部・中学部)採用者は、県立の特別支援学校及び市町村立学校の特別支援学級に配置する。</p> <p>(5) 留意事項 学校運営上等の必要があれば異動対象者以外の異動を行う。 別府市立別府商業高等学校は、別府市の学校に準じる。 定時制高校間及び同一行政区内の高校と特別支援学校の異動を認め、かつ行政区を変更したものと扱う。 原則として、小・中学校・高等学校採用者の特別支援学校間(大分大学教育福祉学部附属特別支援学校を除く)異動は、行わない。</p>	<p>平成28年度 大分県立学校教職員定期人事異動実施要綱(案) (平成27年11月4日教育長決裁)</p> <p>1 目的 この要綱は、「平成28年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針」に基づき、大分県立学校教職員の定期人事異動を実施するため必要な事項を定めるものとする。</p> <p>2 異動基準 (1) 行政区 行政区は市町村単位とし、より一層の適材適所の配置に努める。ただし、大分豊府中学校、定時制高校、通信制高校、教育委員会、大分大学教育福祉学部附属学校等(附属特別支援学校→附属中学校を含む)は、別行政区として扱う。</p> <p>(2) 管理職人事 各学校における特色ある教育活動の一層の充実を図るため、異動を積極的に推進するとともに、学校種別間及び課程間、行政等との異動に努める。 事務長については、<u>地域ごとの課題に的確に対応できる人事配置を行い、学校と教育委員会事務局間との異動を推進する。</u></p> <p>(3) 一般教職員人事 人事評価等を踏まえ、教職員一人ひとりの特性や能力、<u>適性、意欲を生かした異動に努める。</u> 原則として、転任は行政区を変えらるものとし、広域的な人事異動を推進する。 原則として、同一校在職3年以上の者を異動の対象とし、以下の者の異動を推進する。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p>A : 新採用の学校に3年以上在職する者 B : 2校目の学校に3年以上在職する者 C : 3校目以後の学校に6年以上在職する者</p> </div> <p>教職員の適正配置及び人材育成の推進を図るため、採用から早い時期に普通科高校と専門高校間の異動を推進する。 特別支援教育の一層の充実を図るため高等学校から特別支援学校への異動を推進する。 新設校等の支援及び特色ある学校づくりの推進を図るため、別に定めるところにより教職員人事異動公募制度を実施する。 原則として、特別支援学校へ異動する者は、特別支援学校免許所所有者とし、所有していない者は、異動後に特別支援学校免許を取得することとする。 課程間、異校種間、行政教育委員会等との人事交流異動を推進する。 養護教諭については、原則として同一校在職3年以上の者を異動の対象とし県立学校と市町村立学校及び教育委員会との人事異動を促進する。 学校事務職員については、同一校在職3年以上で異動対象とし、教育委員会、市町村立学校、市町村立学校支援センター等との人事異動を促進する。 学校司書については、人材育成の観点から県立図書館等との人事異動を推進する。 平成24年度以降の特別支援学校教諭(小学部・中学部)採用者は、県立の特別支援学校及び市町村立学校の特別支援学級との人事交流を推進する。</p> <p>(4) 新採用教職員人事 原則として、高等学校は、適正規模(1学年4学級以上)の学校に配置する。 特別支援学校教諭(小学部・中学部)採用者は、県立の特別支援学校及び市町村立学校の特別支援学級に配置する。</p> <p>(5) 留意事項 学校運営上等の必要があれば異動対象者以外の異動を行う。 別府市立別府商業高等学校は、別府市の学校に準じる。 定時制高校間及び同一行政区内の高校と特別支援学校の異動を認め、かつ行政区を変更したものと扱う。 原則として、小・中学校・高等学校採用者の特別支援学校間(大分大学教育福祉学部附属特別支援学校を除く)異動は、行わない。</p>

H27.11.4
教育人事課
義務教育課

公立学校職員の検定中教科書に係る不適切な対応について

1 当該職員

大分市立中学校長 (50歳代)

2 概要

- ・平成26年8月23日(土)三省堂主催の「編集会議」に出席(11府県)。
- ・懇親会には30分程度出席。
- ・航空券、大分空港バス代とホテル宿泊は三省堂が準備。
- ・編集手当として5万円受領。・・・(5万円は返納済み)

3 経過

平成26年8月 三省堂主催の編集会議に参加(23日)
平成27年7月 大分市中学校教科書採択事務調査研究会英語種目部長
平成27年8月 教科書採択決定
平成27年9月 事案発覚
平成27年9～10月 大分市教委から県教委へ報告

4 文部科学省の対応

10月30日(金) 三省堂に対して、公文書による指導
教科書協会に対して、公文書による指導

5 教科書採択について

大分市教委の見解：「教科書採択については適正に採択された」

6 今後の対応

事実関係を確認の上、適切に判断する。