

平成26年度

第18回大分県教育委員会 会議録

日 時 平成26年12月19日(金)
開会14時00分 閉会15時53分

場 所 教育委員室

平成26年度
第18回大分県教育委員会

【議 事】

(1) 議 案

第1号議案 平成27年度大分県教育庁職員定期人事異動方針について

第2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3号議案 学校職員の特殊勤務手当支給規則の一部改正について
委員長の選任について

(2) 報 告

①平和教育に関する現状把握の結果及び大分県平和教育指導方針
について

②世界農業遺産中学生サミットについて

③科学の甲子園ジュニア全国大会成績について

④第1回インターナショナルロボット相撲トーナメントの結果等
について

(3) 協 議

①社会教育主事選考の実施について

②大分県先哲叢書編さん審議会委員の委嘱等について

(4) その他

【内 容】

1 出席者

委 員	委員長	松 田 順 子
	委員長職務代理者	林 浩 昭
	委員	岩 崎 哲 朗
	委員	首 藤 照 美
	委員	高 橋 幹 雄
	教育長	野 中 信 孝

欠席委員なし

事務局	理事兼教育次長	河 野 盛 次
	教育次長	落 合 弘
	教育次長	大 城 久 武
	教育改革・企画課長	佐 野 壽 則
	教育人事課長	藤 本 哲 弘
	教育財務課長	岡 田 雄 志
	福利課長	大 石 尚 志
	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
	高校教育課長	高 畑 一 郎
	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	山 口 博 文
	体育保健課長	蓑 田 智 通
	教育改革・企画課主幹	勝 尾 裕 美
	教育改革・企画課主査	石 丸 一 輝

2 傍聴人

10 名

開会・点呼

(松田委員長)

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26年度 第18回教育委員会会議を開きます。

署名委員指名

(松田委員長)

本日の会議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

(松田委員長)

本日の教育委員会会議はお手元の次第のとおりであります。
会議の終了は15時50分を予定しております。
よろしく申し上げます。

議 事

(松田委員長)

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。

「委員長の選任」及び協議の①、②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13条第6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、「委員長の選任」及び協議の①、②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 平成27年度大分県教育庁職員定期人事異動方針について

(松田委員長)

それでは、第1号議案「平成27年度大分県教育庁職員定期人事異動方針について」提案を求めます。

(野中教育長)

第1号議案「平成27年度大分県教育庁職員定期人事異動方針について」、ご説明いたします。

教育庁本庁、地方機関及び学校を除く教育機関の職員の平成27年度の定期人事異動にあたり、基本的な考え方を示し、昇任、異動及び退職に関する方針を定めるものです。

これまで着実に実行してきた教育改革を推進するため、教育庁職員につきましても、勤務評定を積極的に活用した人事管理を行うこととし、さらに本年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」も踏まえ、適材適所の人事配置を一層進めていくこととしております。

詳細につきましては、教育人事課長からご説明いたします。ご審議の程、よろしく願いいたします。

(藤本教育人事課長)

第1号議案「平成27年度大分県教育庁職員定期人事異動方針について」、ご説明いたします。

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、ご説明いたします。

この異動方針は、「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。

はじめに、「第1 基本方針」についてです。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本年度から課長補佐級以下の職員に導入した目標管理、更には職員一人一人の能力、適性、意欲等を踏まえ、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っていくこととしております。

特に、本年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、引き続き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・配置していくこととしております。

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。「1」にありますように、年功序列による順送り人事を厳に排し、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。職員の勤務替につきましては、職員のキャリア形成や勤務評定等を参考に、適材適所の観点に立って行ってまいります。

特に、先ほど「第1 基本方針」で申しあげましたように、「『芯の通った学校組織』活用推進プラン」を踏まえ、学校等との人事交流を積極的に推進してまいります。

なお、学芸員や埋蔵職員など専門性の高い職種や中長期的な取組が求められる業務に就く職種については、その特殊性を考慮して勤務替を行うとともに、新採用職員の異動につきましては、人材育成の観点から教育委員会事務局と学校の両方をできるだけ早い時期に経験するように配置します。また、指導部門と学校との交流については、これまで以上に活性化させ、人材育成を行ってまいります。

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。

「2」の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。

参考として、11月にご審議いただいた「平成27年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針」を添付しております。

以上で説明を終わります。ご審議の程、よろしく願いたします。

(松田委員長)

ただ今、提案のありました議案について、審議を行います。質疑・意見等のある方は願いたします。

(林職務代理者)

「第3 異動」の「4」にある勤務替にあたっての配慮について、教職員についても、実情に配慮して適切に行ってください。

(藤本教育人事課長)

教職員の人事異動にあたっては、校長にヒアリングを実施するなどして、適切に行っています。

(松田委員長)

子どもたちを伸ばす手立てをとれるような人事をお願いします。

(松田委員長)

他に、ご意見等はございませんか。

(松田委員長)

それでは、ただ今、提案のありました第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)

(松田委員長)

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 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

(松田委員長)

それでは、第2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」提案を求めます。

(野中教育長)

第2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」、ご説明いたします。

資料7ページをご覧ください。「1 改正理由」にお示ししたとおり、教育委員会が所管する技能労務職員の給料月額につきまして、職員の給与に関する条例の一部改正による行政職給料表の改正に伴い、知事部局の取扱いに準じて改正するものです。

内容につきましては、担当課長から説明しますので、ご審議の程よろしくお願ひいたします。

(藤本教育人事課長)

「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」、ご説明いたします。

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が、人事委員会勧告に基づく職員の給与の支給に関する条例の一部改正により、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。

改正内容でございますが、行政職給料表について、平均で0.26%引き上げることから、それに対応する技能労務職給料表の給料月額についても、同様の引上げ改定を行うものです。この改正は行政職給料表の改正と同様に平成26年4月1日適用としています。

なお、本年第4回定例県議会において議決された、国家公務員の給与制度の見直しに準じて俸給表水準を平均2%引き下げる給与改定及び退職した職員の退職前の職責に応じて加算することとしている退職手当の調整額の改定については、別途、知事部局と併せて今年度末に改正する予定です。

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。

(松田委員長)

ただ今、提案のありました議案について、審議を行います。質疑・意見等のある方はお願いします。

(松田委員長)

ご意見等はございませんか。

(松田委員長)

ないようですので、ただ今、提案のありました第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)

(松田委員長)

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 学校職員の特殊勤務手当支給規則の一部改正について

(松田委員長)

それでは、第3号議案「学校職員の特殊勤務手当支給規則の一部改正

について」提案を求めます。

(野中教育長)

第3号議案「学校職員の特殊勤務手当支給規則の一部改正について」、ご説明いたします。

平成26年第4回定例県議会において、国の予算措置や人事委員会の報告等を踏まえ、教員の特殊勤務手当のうち、教員特殊業務手当の増額を内容とする学校職員の特殊勤務手当支給条例の一部改正が行われたことに伴い、所要の改正を行うものです。

内容につきましては、担当課長より説明しますので、ご審議の程、よろしく願いいたします。

(藤本教育人事課長)

「学校職員の特殊勤務手当支給規則の一部改正について」、ご説明いたします。

資料3ページをご覧ください。教員特殊業務手当のうち、部活動手当につきましては、学校職員の特殊勤務手当支給条例では、「3,400円の範囲内で教育委員会規則で定める額」と規定されていましたが、改正により「4,000円の範囲内」と増額されました。これに伴い、規則において定めている支給額をそれぞれ増額するものです。

同手当は業務に従事した時間数の区分に応じ支給されていますが、具体的には、2時間以上4時間未満1,200円を1,400円に、4時間以上6時間未満2,400円を3,000円に、6時間以上3,400円を4,000円に改定するものです。

施行期日は条例の一部改正と同じ平成27年1月1日としています。以上でございます。ご審議の程、よろしく願いいたします。

(松田委員長)

ただ今、提案のありました議案について、審議を行います。質疑・意見等のある方はお願いします。

(岩崎委員)

部活動手当は、「週休日等に行うものに従事した場合に支給する」とありますが、週休日等の「等」とは、具体的にどういう日になりますか。

(藤本教育人事課長)

祝日や年末・年始の休日です。

(松田委員長)

他に、ご意見等はございませんか。

(松田委員長)

ないようですので、ただ今、提案のありました第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)

(松田委員長)

第3号議案については、提案どおり承認します。

【報 告】

①平和教育に関する現状把握の結果及び大分県平和教育指導方針について

(松田委員長)

それでは、報告第1号「平和教育に関する現状把握の結果及び大分県平和教育指導方針について」報告をしてください。

(後藤義務教育課長)

「平和教育に関する現状把握の結果及び大分県平和教育指導方針について」、ご報告いたします。

資料1ページをお開きください。平成26年10月21日に開催されました第14回教育委員会会議において、ご報告いたしました「平和教育に関する現状の把握及び指導について」、平成26年10月17日付で、市町村教育委員会に調査依頼をいたしました。

その際、市町村教育委員会に対しては、1ページ中ほどにありますとおり、小・中学校の教育課程全般、特に、平和教育が法令及び学習指導要領に則ったものとなっているか、児童生徒の発達に即したものとなっているか、現状の把握並びに明らかになった問題点を解消する指導をお願いしました。

具体的には、記以下

- 1 学校で行われる平和教育の政治的中立の確保
- 2 教育課程上の平和教育の扱いの明確化、学習指導要領に示す当該教科等の目標、内容及び内容の取扱い等との合致
- 3 児童生徒の過重な負担の回避
- 4 大分県教職員組合の活動方針や同団体の活動方針に専ら用られている用語を排した平和教育の全体計画及び年間計画の策定
- 5 平和教育の全体計画及び年間計画の策定にあたる校長、教務主任

等の責任の明確化

以上5点を観点に、3ページの別紙1に示す資料をもとにして点検し、4ページ以下の別紙2の報告書をもって、8項目にわたり現状を平成26年11月21日までに報告するよう市町村教育委員会に求め、その後、義務教育課において、報告書、資料を精査してまいりました。

この度、報告書、資料の精査が終わり、指導方針がまとまりましたので、その内容等をこれからご報告し、ご議論いただきたいと考えます。

7ページをお開きください。この教育委員会会議後、本日付で、各市町村教育委員会教育長あて、「平和教育に関する現状把握の結果及び大分県平和教育指導方針について」通知したいと考えています。通知文をもとにご説明しますが、市町村教育委員会から提出いただいた報告書及び資料については、後ほど詳しく申し上げますが、8、9ページのとおり「平和教育に関する現状把握の結果について」として、観点別に整理してとりまとめました。

併せて、本調査結果及び市町村教育委員会からの意見を踏まえ、10ページにあります「大分県平和教育指導方針」として、県教育委員会の平和教育の指導方針を策定いたしました。

なお、本指導方針は、県内の小・中学校において実施される平和教育が、日本国憲法、教育基本法、学校教育法及び学習指導要領に則り、保護者をはじめ県民の理解と協力を得ながら適切に行われるよう、平和教育に対する県教育委員会の基本的な考え方や配慮すべき事項等を示したものです。

それでは、改めて、8、9ページをご覧ください。

8ページには調査に至った経緯と先に申し上げました留意すべき5観点を示した後、9ページのとおり調査結果をとりまとめました。

まず、「(1) 全体計画・年間計画、使用資料について」です。

市町村教育委員会から提出があった資料の中で、

- ・児童生徒の発達の段階に照らして適切でないと考えられるもの
- ・全体計画等に「四結節点」「平和カレンダー」等の大分県教職員組合が専ら用いる用語が使用されているもの
- ・過去の計画等を吟味することなく流用しているもの

の3点で、改善が必要と考えられる使用資料や全体計画等がありました。

「児童生徒の発達の段階に照らして適切でないと考えられるもの」としては、11、12ページにあります「小学校全校集会8月6日発表原稿」がその資料です。

「全体計画等に『四結節点』が用いられているもの」としては、13ページの「平和・環境教育実施計画」が、「『平和カレンダー』等の用語が用いられているもの」としては、14ページの「8.6 平和学習について」がそれぞれ、それにあたります。

なお、13、14ページの資料は、過去の文言の流用の事例でもあります。13ページの資料の過去流用部分は、下から2行目の「12・8加害・抵抗」の部分です。

一方、工夫された平和教育の取組として、

- ・地域の方に戦争体験を語ってもらうなど地域の実情に基づき地域と連携した取組
- ・保護者の参観のもとで地域に残る戦跡を題材にした創作劇を発表するなど、体験的な学習活動を行った取組

などの取組例があることが分かりました。

9ページにお戻りください。次に「(2) 実施回数について」です。

- ・年間実施回数が4回以上の学校の割合は、小学校で72%、中学校で66%
- ・教職員組合の活動の方針に記載されているいわゆる「四結節点」(5月3日、8月6日、12月8日、2月11日)の全ての日に平和教育を行っているのは、小学校で70%、中学校で65%
- ・この中で、実施率の最も高いのは、8月6日関連で小学校98%、中学校99%。ほぼ全校です。

次に「(3) 学校体制について」です。平和教育を行う学校体制については、1市町村から、「運営委員会を経ずに職員会議で平和教育の計画が提案された学校があった」旨、望ましくなかった報告がありました。

最後に「(4) 平和カレンダーについて」です。平和カレンダーにつきましては、全ての市町村教育委員会から、現在、平成13年8月通知に従い適切な対応が行われているとの報告がありました。

これらの調査結果を基にして、この度、10ページの「大分県平和教育指導方針」を策定いたしました。

構成は、「1. 平和教育の理念」、「2. 基本的な考え方」、「3. 配慮事項」の3点で構成いたしました。

「平和教育の理念」として、「平和教育は、日本国憲法の精神にのっとり、教育基本法、学校教育法に示される理念及び学習指導要領に即して実施する。実施に当たっては、児童生徒の発達の段階及び地域の特性を踏まえた上で、平和で民主的な国家及び社会の形成者の育成を目的として、我が国と郷土に対する理解と愛情を深めるとともに、他国を尊重し、国際社会の平和と発展に寄与する態度を養うこととする。」といたしました。

次に、「基本的な考え方」として、7点示しております。

「学校の教育活動全体を通じた児童生徒の育成」として、各教科、道徳等教育活動全体を通じた、学校の教育目標及び平和教育の目標を達成すること

「学習指導要領の趣旨に即したねらいの明確化」として、学習指導要領に示す各教科等の目標及び内容に合致したねらいや内容とすること

「学校として作成した全体計画と年間指導計画に基づく計画的・組織的な実施」として、特別に時間を設定して平和教育を行う場合は、児童生徒の発達段階及び地域の特性を考慮して、平和教育の全体計画及び年間指導計画を作成すること

また、十分な吟味を経ることなく全体計画等が決定されることがないように、学校組織として校長の責任のもと、教頭、主幹教諭及び教務主任の役割を明確にして計画・実施すること

「政治的中立の確保」としては、政治的な内容を扱う場合は、教育基本法第14条の規定に基づき、適切に行うよう特に慎重に配慮して、教育の中立性を確保すること

としました。以上4点につきましては、10月17日付の調査で示した観点にそったものです。

5点目以降、「これからの社会を生きる児童生徒に必要な資質・能力の育成」として、国際理解や国際協調、持続可能な社会の形成など、新しい時代に対応した平和教育を実施すること

「学習活動の工夫の推進」として、児童生徒の主体的・意欲的に学ぶ態度、確かな知識・技能、思考力・判断力・表現力等を育成するため、児童生徒の主体的・協働的な学習を重視し、例えば、地域の資料館や戦跡を訪問する、地域の戦争体験者の話を聞き取る等、地域の特性を生かした体験的な学習活動を取り入れるなどの工夫をすること

「開かれた平和教育」として、家庭や地域とともに進めるため、授業を保護者等へ公開することとしました。

これら3点につきましては、この間に県議会等でいただいたご意見や「大分県グローバル人材育成推進プラン」等を踏まえつつ、まとめたものです。

最後に、配慮事項については、

- 使用する資料について、出典及び記述内容の正確さ・公正さ、児童生徒の発達の段階との合致などの観点で十分な精査を行うこと
- 学習の展開が児童生徒の思考を誘導するものになって、一面的な感想や考えになる恐れがないか、指導案等により事前に十分な吟味を行うこと
- 平和教育が授業時数を圧迫し、児童生徒の過重な負担とならないようにすること
- 平和教育の全体計画及び年間計画が、大分県教職員組合の活動の方針等に即したものであったり、記述に際して活動の方針等に専ら用いる用語を用いたりすることは、保護者及び県民の不信を招くことから不適切であること

以上の4点を示しております。この後、ご議論いただきまして、市町村教育委員会に「平和教育に関する現状把握の結果について」及び「大分県平和教育指導方針」について、通知いたします。

市町村教育委員会には、管内の小・中学校に周知の上、今後、本指導指針に基づき、本年度内に計画されている平和教育も含め、来年度以降に教育課程で計画・実施されます平和教育が適正に実施されるよう求めてまいります。

以上でございます。

(松田委員長)

ただいまの説明について、何かご質問がありますか。

(岩崎委員)

ここで問題となっている「平和教育」とは、「特別に授業時間を設定して行われている平和教育という授業」のことであると考えてよいですか。

(後藤義務教育課長)

本県の多くでは、特別の時間で行われています。

(岩崎委員)

学習指導要領に平和教育という記載はあるのですか。

(後藤義務教育課長)

平和教育という言葉はありません。ただ、学習指導要領は、憲法や教育基本法に則り、教育を行うことを求めています。

(岩崎委員)

憲法や教育基本法に則って、授業の中で平和について考えさせたり、教えたりすることが大切であることは誰も否定はしないと思います。学習指導要領には、平和教育という授業を行うことについての記載がなく、平和教育という授業が本来の授業時間外の時間に行われているという理解でよいでしょうか。

ところで、このような平和教育と言われる特別の時間を設けた授業は、いつ、誰が始めたのでしょうか。

(後藤義務教育課長)

私が子どもの頃には、ありました。いつ、誰が始めたのか、詳しくは分かりません。

(岩崎委員)

ずいぶん前から行われていたけれども、始まった経緯は分からないということですね。小・中学校での教育については、市町村教育委員会が

大きな方針を決めたり、指導をしていると思いますが、平和教育については、市町村教育委員会はどのように取り扱ってきたのですか。

(後藤義務教育課長)

小・中学校は、市町村教育委員会の責務ですので、12月に教育課程の編成を指導します。その中で、平和教育について文言を設定しているかは把握していませんが、ある町では、学習指導要領に則って行うよう言ったり、地域のことを取り上げるように言っているところがあります。

(岩崎委員)

多くの市町村教育委員会は、それぞれの方針で指導してきているはずだと理解してよいですか。具体的な学校での教育については、校長がそれぞれの学校の教育目標を立て、その方針に従って教育が行われているということですね。

(後藤義務教育課長)

学校教育法上、責任者としては、校長です。

(岩崎委員)

平和教育についても、校長が立てた教育目標に従って行われていると言わざるを得ないと考えますが、そのような理解でよいですか。

(後藤義務教育課長)

基本的には、そうです。ある町では、職員会議の中で決めたこともあり、教員任せになっている場合もあるように聞いています。

(岩崎委員)

職員会議の中で決めているという場合は、芯の通った学校組織という組織的運営上の問題も出てきますが、一部の例外以外は、校長が運営委員会に諮って決めているのが実態ということですね。

(林職務代理者)

11ページの放射線に関する資料は、子どもが修学旅行で学んでまとめたものと考えていいですか。

(後藤義務教育課長)

これは、小学校の全校集会に用いられた資料ですので、1年生から6年生まで一緒に聞くことになります。小学校でも読み物資料はありますが、放射線は中学校で勉強する内容です。この時期、1年生は幼稚園を踏まえ、興味をもった内容を行いますから、内容としては難しいです。

(林職務代理者)

この資料には、明らかな間違いが2つあります。きちんと責任をもってチェックして欲しいと思います。

(岩崎委員)

大分県平和教育指導指針については、内容も文言もよいと思います。

今、保護者が一番不安に思っているのは、PTAから要望があったように、「親子で学ぶ韓国平和の旅」や「平和教育」で問題となった、県内の義務教育において偏った教育が行われているおそれがあるのではないかということだと思います。誤解を招くような資料が配られますと、「大分県の教育は大丈夫だろうか」と保護者等の不安を招くことになりかねません。

今回の平和教育指導方針を市町村教育委員会と管理職に十分理解してもらい、現場の教職員の方々に自覚と責任をもって誰からも納得してもらえるような形で平和を教える体制を作れるように周知をしてください。理念が重要だと思いますので、そこに誤解が生じないように、しっかり周知を行ってほしいと思います。

(松田委員長)

不安の声が寄せられる中、県教育委員会が方針を出したことで、安心していただけるようになると思います。

②世界農業遺産中学生サミットについて

(松田委員長)

次に、報告第2号「世界農業遺産中学生サミットについて」報告をしてください。

(後藤義務教育課長)

「世界農業遺産中学生サミットについて」、ご報告いたします。

昨年5月に、国東半島宇佐地域が世界農業遺産に認定されて以来、次代を担う子どもたちに地域のすばらしさを伝え、地域を愛する心を育てて行くために、域内全24中学校で特別授業を実施してまいりました。

その学習の成果を交流し、発信するために、平成27年1月17日(土)に、くにさき総合文化センターで「国東半島宇佐地域世界農業遺産中学生サミット」が開催されることとなりました。中学生サミットには、24校から各校5・6名の代表者が参加し、行われます。

内容は、推進モデル校に指定された日出町立大神中学校、豊後高田市立田染中学校、国東市立武蔵中学校、宇佐市立宇佐中学校、杵築市立山

香中学校の5校によるステージ発表、モデル校以外の19校によるポスターセッション、そして、各校代表がテーマに沿って意見を交流しあうシンポジウムとなっております。

その後、資料2ページにあります中学生サミット宣言文を採択し、和文と英文により世界農業遺産に認定された全地域をはじめ、世界に向け発信する予定となっております。

また、シンポジウムのコーディネートを協議会会長である林職務代理者に、全体講評をAPUのカゼム助教に、お願いしているところです。

以上でございます。

(松田委員長)

ただいまの報告につきまして、質問・意見はございませんか。

(林職務代理者)

今日の午前中も、外部講師として国東の中学校に行き2, 3時間続けて授業をしてきましたが、子どもたちはとても真剣でした。こうした取組が、ふるさとを真剣に考えるきっかけになっています。この子たちは、新しいことをやってくれるのではと期待しています。

(松田委員長)

次世代が取り組むことが大切だと思います。

③科学の甲子園ジュニア全国大会成績について

(松田委員長)

次に、報告第3号「科学の甲子園ジュニア全国大会成績について」報告をしてください。

(後藤義務教育課長)

今月5日から7日にかけて東京で開催されました、第2回科学の甲子園ジュニア全国大会に参加した本県の成績について、ご報告します。

県大会を勝ち抜いた2年生男子3名、女子3名計6名で編制されました県立大分豊府中学校チームが参加いたしました。

競技は、筆記のほか、私の理解で申し上げれば、実技①は濃度のわからない3種類のアミラーゼ酵素液について、ヨウ素でんぷん反応によって濃度の順位を求める競技、実技②として、ヘリウムガスによる飛行船を作り、2つのプロペラを駆動させ、決められたコースを正確に短時間に飛行する競技で競われました。

成績は全国13位でした。特に、3名以上の女子で構成されたチームで最高位に与えられる女子生徒応援賞「帝人賞」という特別賞に輝いて

おりました、健闘いたしました。
以上でございます。

(松田委員長)

ただいまの報告について、質疑・意見等はございませんか。

(林職務代理者)

大分市以外の中学校にも、参加するチャンスはありましたか。

(後藤義務教育課長)

去年、今年と大分市内の中学校が県大会に参加しています。すべての中学校に案内はしていますので、裾野を広げていきたいと思えます。

④第1回インターナショナルロボット相撲トーナメントの結果等について

(松田委員長)

次に、報告第4号「第1回インターナショナルロボット相撲トーナメントの結果等について」報告をしてください。

(高畑高校教育課長)

「第1回インターナショナルロボット相撲トーナメントの結果等について」、ご報告いたします。

資料2ページの新聞記事にありますように、去る12月14日に両国国技館にて、ロボット相撲の世界大会が開催され、日本代表として出場した大分工業高校が、4カ国11チームが参加する中で優勝いたしました。それに先だって、同日行われた全日本ロボット相撲大会で同チームが優勝したことで、日本代表としてインターナショナルロボット相撲トーナメントに出場したというものです。過去に高校生ロボット相撲全国大会において、国東高校が優勝した経験はありますが、今回の全日本ロボット相撲大会では大分県初の優勝となります。

次に、11月に実施されました高校生ものづくりコンテスト全国大会についてですが、全国9ブロックで勝ち上がった工業高校の生徒が技術・技能を競い合う大会で、鶴崎工業高校の生徒が電子回路組立部門において大分県初の優勝をいたしました。

また、11月に実施されました全国高校生みんなDE笑顔プロジェクトにつきまは、全国の農業高校から157チームが参加して、「農」をテーマに地域活性化のアイデアを競い合う大会で、玖珠農業高校の生徒が「パークマット培地の開発」の発表で見事優勝いたしました。この開発は、非常に有用性・実用性が高いと評価されております。

以上でございます。

(松田委員長)

ただいまの報告について、質疑・意見等はございませんか。

(松田委員長)

全国大会優勝の活躍は、とても素晴らしいことだと思います。各学校の今後の活躍を期待します。

(松田委員長)

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。

ないようですので、先に非公開と決定しました案件の議事を行います。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)

【協 議】

①社会教育主事選考の実施について

(松田委員長)

それでは、協議の①「社会教育主事選考の実施について」協議を行います。

(説 明)

(松田委員長)

何かご質問・ご意見等はございませんか。

(質疑・意見等)

(松田委員長)

では、協議の結果を踏まえて進めてください。

②大分県先哲叢書編さん審議会委員の委嘱等について

(松田委員長)

それでは、協議の②「大分県先哲叢書編さん審議会委員の委嘱等について」協議を行います。

(説 明)

(松田委員長)

何かご質問・ご意見等はございませんか。

(質疑・意見等)

(松田委員長)

協議の結果を踏まえ、次回の教育委員会議での議案の提出をお願いします。

委員長の選任

(松田委員長)

議案の審議が終わりましたので、次に「委員長の選任」を行います。課室長等は退出してください。

(教育委員のみ)

委員長任期は平成26年12月26日までとなっておりますので、本日の委員会において委員長の選任を行う必要があります。

はじめに、記録及び会議録の取扱いについて、お諮りします。

大分県教育委員会会議規則第15条第2項の規定では、「会議録中、議事に関する部分は、要領筆記によって記録するものとする。ただし、委員長は、委員の同意を得て、記録する必要のない事項については、これを除くことができる」となっております。

本件は人事に関することですので、これを記録することは適当でないと考えます。従って、同条同項のただし書き規定を適用して、記録する必要のない事項としたいので、委員の同意を求めます。

賛成の委員は、挙手をお願いします。

(採 決)

(松田委員長)

委員の同意を得ましたので、そのように取扱います。

<会議規則第15条第2項ただし書きの規定により記録せず>

(松田委員長再任、首藤委員を委員長職務代理者に選任)

(松田委員長)

最後にこの際、何かありましたら、お願いします。
ないようですので、これで平成26年度第18回教育委員会会議を閉
会します。

お疲れ様でした。

平成26年度第18回大分県教育委員会会議次第

日時 平成26年12月19日(金)

14:00~15:50

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 平成27年度大分県教育庁職員定期人事異動方針について

第2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3号議案 学校職員の特殊勤務手当支給規則の一部改正について

委員長の選任について

(2) 報 告

①平和教育に関する現状把握の結果及び大分県平和教育指導方針について

②世界農業遺産中学生サミットについて

③科学の甲子園ジュニア全国大会成績について

④第1回インターナショナルロボット相撲トーナメントの結果等について

(3) 協 議

①社会教育主事選考の実施について

②大分県先哲叢書編さん審議会委員の委嘱等について

(4) その他

4 閉 会

第一号議案

平成二十七年大分県教育庁職員定期人事異動方針について
平成二十七年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。

平成二十六年十二月十九日提出

大分県教育委員会教育長 野 中 信 孝

提案理由

平成二十七年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27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

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。

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。

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。

このため、教育行政の根幹ともい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。

- 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。

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。

- 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。

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つて行うこととする。

- 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、定年退職及び勸奨・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 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。

- 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 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。
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。
- 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、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。なお、学校現場の指導教諭に指導主事等からも任用する。
- 8 学校現場は組織的な課題解決力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。
- 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(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>今後引き続き新たな視点から「果敢に・しつこく」教育改革に取り組んでいくことが求められている。</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礎整備というべきものであり、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・改善の視点をもち、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24年11月策定の「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26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。</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> <ul style="list-style-type: none"> ・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>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>今後は現状に止まらなく、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・改善の視点をもち、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。</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> <ul style="list-style-type: none"> ・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>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づき、職員の希望や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> <ol style="list-style-type: none"> 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業務、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ついては、県民の声や現場の声も十分踏まえ、通常の異動スパンより長いスパンでの勤務替など、それぞれの業務の特殊性等を考慮した、より実態に即したものである。 3 新採用職員については、原則として、次のいずれかかの人事ローテーションにより勤務替を行うこととする。 <ul style="list-style-type: none"> ○本 庁 (2年) → 本庁以外 (2年) → 学 校 (2年) ○本庁以外 (2年) → 本 庁 (2年) → 学 校 (2年) ○学 校 (2年) → 本 庁 (2年) → 本庁以外 (2年) ○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(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。 <ul style="list-style-type: none"> (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>職 員</p> <ol style="list-style-type: none"> (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 <ol style="list-style-type: none"> 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。また、学校支援センターの円滑な立ち上げと運営が行われたことから、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。 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を一層推進する。なお、学校現場の指導教諭に指導主事等からも任用する。 8 学校現場は組織的な課題解決力が今ま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を支援する管理主事を本庁及び教育事務所に配置する。 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。 <p>第4 退 職</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 新たな再雇用制度の開始に伴い、今後は再雇用希望者の増加が見込まれる。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> <ol style="list-style-type: none"> 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業務、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<u>就く職種</u>については、<u>それぞれの特殊性等を考慮した勤務替を行う。</u> 3 新採用職員については、<u>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、次のいずれかかのローテーションにより勤務替を行うこととする。</u> <ul style="list-style-type: none"> ○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 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。 <ul style="list-style-type: none"> (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 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。また、学校支援センターの<u>更なる機能充実のため</u>、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。 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、<u>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。</u>なお、学校現場の指導教諭に指導主事等からも任用する。 8 学校現場は組織的な課題解決力が今ま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<u>マネジメントの指導・支援を行う</u>管理主事を本庁及び教育事務所に配置する。 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。 <p>第4 退 職</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 (削除) 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。
--	--

平成27年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針

平成26年11月4日
大分県教育委員会議決

第1 基本方針

県教育委員会は、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これまで着実に実施してきた。

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。

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、打ち勝っていくには、県教育委員会としては、内外の連携・連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。

そのためには、教育行政の根幹ともいえる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、主任制度の徹底など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更なる定着が求められる。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材適所の人事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。

- 1 平成26年12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。
- 2 平成23年10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21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27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。
「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。
 - ・校長にあたっては、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。
- (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
- ① 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・職種間の異動など多様な経験が可能となる適正配置
 - ② 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
 - ③ 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。
 - ④ 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
- ① 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
 - ② 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。
 - ③ 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。
 - ④ 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。
 - ⑤ 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。
 - ⑥ 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、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。

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。

第二号議案

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。

平成二十六年十二月十九日提出

大分県教育委員会教育長 野 中 信 孝

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。

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、平成二十六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。

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	128,600	224,600	246,300	262,600	289,600
	2	129,700	226,500	248,200	264,600	291,800
	3	130,900	228,400	250,100	266,500	294,000
	4	132,000	230,200	252,000	268,500	296,200
	5	133,100	231,900	253,900	270,500	298,300
	6	134,200	233,800	255,800	272,500	300,500
	7	135,400	235,700	257,700	274,500	302,700
	8	136,500	237,500	259,600	276,500	304,900
	9	137,600	239,200	261,500	278,400	307,000
	10	138,700	241,100	263,400	280,400	309,200
	11	139,900	242,900	265,300	282,400	311,400
	12	141,000	244,800	267,200	284,400	313,600
	13	142,100	246,500	269,100	286,300	315,700
	14	143,200	248,400	271,000	288,300	317,800
	15	144,300	250,200	272,900	290,300	320,000
	16	145,400	252,000	274,800	292,300	322,100
	17	146,500	253,700	276,700	294,200	324,200
	18	147,900	255,700	278,600	296,100	326,300
	19	149,200	257,700	280,500	298,100	328,400
	20	150,500	259,700	282,400	300,000	330,400
	21	151,800	261,600	284,100	302,000	332,300
	22	153,300	263,500	286,000	303,900	334,300
	23	154,800	265,400	287,900	305,800	336,400
	24	156,400	267,200	289,800	307,700	338,500
	25	157,700	269,200	291,500	309,500	340,300
	26	159,200	271,100	293,300	311,400	342,300
	27	160,700	273,000	295,100	313,300	344,300
	28	162,200	274,900	296,900	315,200	346,300
	29	163,600	276,800	298,700	316,800	348,100
	30	166,300	278,700	300,400	318,600	350,000
	31	168,900	280,600	302,100	320,500	351,900
	32	171,500	282,500	303,800	322,300	353,800
	33	174,200	284,400	305,500	324,000	355,500
	34	175,900	286,300	307,200	325,800	357,200
	35	177,600	288,200	308,900	327,600	358,800
	36	179,300	290,100	310,600	329,500	360,400
	37	180,800	292,000	311,800	331,200	362,000
	38	182,600	293,900	313,400	332,800	363,100
	39	184,400	295,800	315,000	334,400	364,400
	40	186,100	297,700	316,600	336,000	365,600
	41	187,700	299,600	318,300	337,300	366,800

	42	189,500	301,500	319,900	338,700	367,800
	43	191,300	303,400	321,500	340,100	368,800
	44	193,100	305,300	323,100	341,400	369,900
	45	194,700	307,200	324,600	342,600	370,800
	46	196,500	309,100	325,800	343,600	371,600
	47	198,300	311,000	327,000	344,700	372,400
	48	200,100	312,900	328,200	345,900	373,200
	49	201,800	314,800	329,000	347,100	373,900
	50	203,600	316,700	329,900	347,900	374,600
	51	205,400	318,600	330,700	348,800	375,400
	52	207,200	320,500	331,500	349,700	376,100
	53	208,800	322,400	332,400	350,400	376,600
	54	210,700	324,300	332,800	351,200	377,300
	55	212,600	326,200	333,600	352,000	378,000
	56	214,500	328,100	334,400	352,900	378,700
	57	216,300	330,000	335,200	353,500	379,200
	58	218,200	331,900	335,900	354,100	379,800
	59	220,100	333,800	336,600	354,600	380,500
	60	222,000	335,700	337,300	355,200	381,100
	61	223,700	337,600	337,800	355,700	381,500
	62	225,600		338,400	356,200	382,200
	63	227,500		339,000	356,800	382,800
	64	229,400		339,600	357,400	383,400
	65	231,000		339,900	357,800	383,900
	66	232,800		340,400	358,300	384,400
	67	234,500		340,800	358,900	385,000
	68	236,300		341,300	359,500	385,600
	69	237,700		341,700	359,800	386,000
	70	239,200		342,200	360,300	386,600
	71	240,700		342,700	360,900	387,300
	72	242,200		343,200	361,400	387,800
	73	243,600		343,600	361,700	388,200
	74	245,100		344,000	362,200	388,900
	75	246,600		344,500	362,800	389,500
	76	248,200		344,900	363,300	390,100
	77	249,500		345,200	363,600	390,600
	78	251,100		345,600	364,100	391,300
	79	252,700		346,100	364,600	391,900
	80	254,300		346,500	365,000	392,600
	81	255,700		346,700	365,400	393,200
	82	257,100		347,100	365,900	393,800
	83	258,500		347,600	366,400	394,500
	84	259,900		348,000	366,800	395,100
	85	261,100		348,100	367,400	395,700
	86	262,500		348,600	367,900	396,400
	87	263,900		349,100	368,400	397,000

再任
用職
員以
外の
職員

	88	265,300	349,400	368,900	397,700
	89	266,600	349,700	369,500	398,300
	90	267,800	350,100	370,000	398,900
	91	269,100	350,500	370,500	399,600
	92	270,400	350,900	370,900	400,200
	93	271,500	351,400	371,500	400,800
	94	272,700	351,800	372,000	
	95	274,000	352,200	372,500	
	96	275,300	352,600	372,900	
	97	276,400	353,100	373,500	
	98	277,500	353,500	374,000	
	99	278,600	353,900	374,500	
	100	279,700	354,200	374,900	
	101	280,900	354,700	375,500	
	102	281,900	355,100	376,000	
	103	282,900	355,500	376,500	
	104	283,900	355,800	376,900	
	105	284,700	356,300	377,500	
	106	285,600	356,700		
	107	286,500	357,100		
	108	287,400	357,400		
	109	288,400	357,900		
	110	289,200	358,300		
	111	290,000	358,700		
	112	290,800	359,000		
	113	291,600	359,500		
	114	292,100			
	115	292,600			
	116	293,100			
	117	293,200			
	118	293,600			
	119	293,800			
	120	294,200			
	121	294,400			
再任 用職 員			245,100		

○技能労務職員の給与及び旅費に関する規則(第2条関係) 新旧対照表

改正

現行

別表第一(第二条関係)		技能労務職給料表				
職員の区分	職務の号	1級	2級	3級	4級	5級
	給	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
	1	128,600	224,600	246,300	262,600	289,600
	2	129,700	226,500	248,200	264,600	291,800
	3	130,900	228,400	250,100	266,500	294,000
	4	132,000	230,200	252,000	268,500	296,200
	5	133,100	231,900	253,900	270,500	298,300
	6	134,200	233,800	255,800	272,500	300,500
	7	135,400	235,700	257,700	274,500	302,700
	8	136,500	237,500	259,600	276,500	304,900
	9	137,600	239,200	261,500	278,400	307,000
	10	138,700	241,100	263,400	280,400	309,200
	11	139,900	242,900	265,300	282,400	311,400
	12	141,000	244,800	267,200	284,400	313,600
	13	142,100	246,500	269,100	286,300	315,700
	14	143,200	248,400	271,000	288,300	317,800
	15	144,300	250,200	272,900	290,300	319,900
	16	145,400	252,000	274,800	292,300	322,000
	17	146,500	253,700	276,700	294,200	324,000
	18	147,600	255,500	278,600	296,100	326,000
	19	148,700	257,300	280,500	298,100	328,000
	20	150,500	259,200	282,400	300,000	330,000
	21	151,800	261,000	284,100	302,300	332,000
	22	153,000	263,500	286,000	304,300	334,000
	23	154,800	265,400	287,900	306,400	336,000
	24	156,400	267,200	289,800	308,500	338,000
	25	157,700	269,200	291,500	310,500	340,000
	26	159,200	271,100	293,300	311,400	342,000
	27	160,700	273,000	295,100	313,300	344,000
	28	162,200	274,900	296,900	315,200	346,000
	29	163,600	276,800	298,700	316,800	348,000
	30	166,300	278,700	300,400	318,600	350,000
	31	168,900	280,600	302,100	320,500	351,900
	32	171,500	282,500	303,800	322,400	353,800
	33	174,200	284,400	305,500	324,300	355,700
	34	175,900	286,300	307,200	326,200	357,600
	35	179,300	288,200	308,900	327,600	359,500
	36	179,300	290,100	310,600	329,000	361,400
	37	180,800	292,000	311,800	331,200	363,300
	38	182,600	293,900	313,400	332,800	365,100
	39	184,400	295,800	315,000	334,400	366,900
	40	186,100	297,700	316,600	336,000	368,700
	41	187,700	299,600	318,300	337,700	370,500
	42	189,500	301,500	319,900	339,400	372,300
	43	191,300	303,400	321,500	341,100	374,100
	44	193,100	305,300	323,100	342,800	375,900
	45	194,700	307,200	324,600	344,500	377,700
	46	196,500	309,100	326,000	346,200	379,500
	47	198,300	311,000	327,000	347,900	381,300
	48	200,100	312,900	328,200	349,600	383,100
	49	201,800	314,800	329,000	351,300	384,900
	50	203,600	316,700	329,900	352,000	386,700
	51	205,400	318,600	330,700	352,700	388,500
	52	207,200	320,500	331,500	353,400	390,300
	53	208,800	322,400	332,400	354,100	392,100
	54	210,700	324,300	333,600	354,800	393,900
	55	212,600	326,200	334,800	355,500	395,700
	56	214,500	328,100	336,000	356,200	397,500
	57	216,300	330,000	337,200	356,900	399,300
	58	218,200	331,900	338,400	357,600	401,100
	59	220,100	333,800	339,600	358,300	402,900
	60	222,000	335,700	340,800	359,000	404,700
	61	223,700	337,600	341,700	359,700	406,500
	62	225,600	339,500	342,700	360,400	408,300
	63	227,500	341,400	343,600	361,100	410,100
	64	229,400	343,300	344,500	361,800	411,900
	65	231,000	345,200	345,200	362,500	413,700
	66	232,800	347,100	346,000	363,200	415,500
	67	234,500	349,000	346,800	363,900	417,300
	68	236,300	350,900	347,600	364,600	419,100
	69	237,700	352,800	348,400	365,300	420,900
	70	239,200	354,700	349,200	366,000	422,700
	71	240,700	356,600	350,000	366,700	424,500
	72	242,200	358,500	350,800	367,400	426,300
	73	243,600	360,400	351,600	368,100	428,100
	74	245,100	362,300	352,400	368,800	429,900
	75	246,600	364,200	353,200	369,500	431,700
	76	248,200	366,100	354,000	370,200	433,500
	77	249,500	368,000	354,800	370,900	435,300
	78	251,100	370,000	355,600	371,600	437,100
	79	252,700	372,000	356,400	372,300	438,900
	80	254,300	374,000	357,200	373,000	440,700
	81	255,700	376,000	358,000	373,700	442,500
	82	257,100	378,000	358,800	374,400	444,300
	83	258,500	380,000	359,600	375,100	446,100
	84	259,900	382,000	360,400	375,800	447,900
	85	261,100	384,000	361,200	376,500	449,700
	86	262,500	386,000	362,000	377,200	451,500
	87	263,900	388,000	362,800	377,900	453,300
	88	265,300	390,000	363,600	378,600	455,100
	89	266,600	392,000	364,400	379,300	456,900
	90	267,800	394,000	365,200	380,000	458,700
	91	269,100	396,000	366,000	380,700	460,500
	92	270,400	398,000	366,800	381,400	462,300
	93	271,500	400,000	367,600	382,100	464,100
	94	272,700	402,000	368,400	382,800	465,900
	95	274,000	404,000	369,200	383,500	467,700
	96	275,300	406,000	370,000	384,200	469,500
	97	276,400	408,000	370,800	384,900	471,300
	98	277,500	410,000	371,600	385,600	473,100
	99	278,600	412,000	372,400	386,300	474,900
	100	279,700	414,000	373,200	387,000	476,700
	101	280,800	416,000	374,000	387,700	478,500
	102	281,900	418,000	374,800	388,400	480,300
	103	282,900	420,000	375,600	389,100	482,100
	104	283,900	422,000	376,400	389,800	483,900
	105	284,700	424,000	377,200	390,500	485,700
	106	285,600	426,000	378,000	391,200	487,500
	107	286,500	428,000	378,800	391,900	489,300
	108	287,400	430,000	379,600	392,600	491,100
	109	288,400	432,000	380,400	393,300	492,900
	110	289,300	434,000	381,200	394,000	494,700
	111	290,000	436,000	382,000	394,700	496,500
	112	290,800	438,000	382,800	395,400	498,300
	113	291,600	440,000	383,600	396,100	500,100
	114	292,100	442,000	384,400	396,800	501,900
	115	292,600	444,000	385,200	397,500	503,700
	116	293,100	446,000	386,000	398,200	505,500
	117	293,200	448,000	386,800	398,900	507,300
	118	293,600	450,000	387,600	399,600	509,100
	119	293,800	452,000	388,400	400,300	510,900
	120	294,200	454,000	389,200	401,000	512,700
	121	294,400	456,000	390,000	401,700	514,500
	122					
再任用職員					245,100	245,100

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32年大分県条例第39号)」の行政職給料表(別表第一)の改正(平成26年第4回定例県議会で議決済み)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0.26%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26年4月1日から適用する。

4 その他

- (1) 技能労務職員の給与及び旅費に関する規則(昭和32年大分県規則第71号。知事部局所管)と同様の改正である。
- (2) 「職員の給与に関する条例等の一部改正(第2条関係)」に伴う国家公務員の給与制度の総合的見直しに準じた給与改定(平成27年4月1日施行[俸給表水準を平均2%引下げ])及び「職員の退職手当に関する条例」の一部改正に伴う退職手当の「調整額」の改定(平成27年4月1日施行[国家公務員退職手当法の一部改正に準ずるもの])については、別途、知事部局と併せて今年度末に行う予定である。

第三号議案

学校職員の特殊勤務手当支給規則の一部改正について

学校職員の特殊勤務手当支給規則の一部を改正する規則を次のように定める。

平成二十六年十二月十九日提出

大分県教育委員会教育長 野 中 信 孝

学校職員の特殊勤務手当支給規則の一部を改正する規則

学校職員の特殊勤務手当支給規則（昭和二十九年大分県教育委員会規則第三号）の一部を次のように改正する。

第三条各号列記以外の部分中「第二条第一号」を「前条第一号」に改め、同条第一号中「千二百円」を「千四百円」に改め、同条第二号中「二千四百円」を「三千円」に改め、同条第三号中「三千四百円」を「四千元」に改める。

附 則

この規則は、平成二十七年一月一日から施行する。

提案理由

学校職員の特殊勤務手当支給条例（昭和二十七年大分県条例第二十七号）の一部改正に伴い、部活動手当の額を改定したいので提案する。

○学校職員の特殊勤務手当支給規則（昭和二十九年大分県教育委員会規則第三号）新旧対照表

（傍線部分は改正部分）

改 正 案	現 行
<p>（目的）</p> <p>第一条 学校職員の特殊勤務手当支給条例（昭和二十七年大分県条例第二十七号）第十条第二項第五号及び第十一条から第十三条までに規定する手当の支給については、この規則に定めるところによる。</p> <p>（支給範囲）</p> <p>第二条 前条の手当は、次に掲げる場合に支給する。</p> <p>一 教育職員が部活動における児童又は生徒に対する指導業務に 一日二時間以上従事する場合</p> <p>二 略</p> <p>第三条 前条第一号に定める場合の手当は、一日につき、業務に従事した時間数の区分に応じ、次に定めるところにより支給する。</p> <p>一 二時間以上四時間未満 千四百円 二 四時間以上六時間未満 三千円 三 六時間以上 四千円</p> <p>第四条及び第五条 略</p> <p>別表第一 略</p>	<p>（目的）</p> <p>第一条 学校職員の特殊勤務手当支給条例（昭和二十七年大分県条例第二十七号）第十条第二項第五号及び第十一条から第十三条までに規定する手当の支給については、この規則に定めるところによる。</p> <p>（支給範囲）</p> <p>第二条 前条の手当は、次に掲げる場合に支給する。</p> <p>一 教育職員が部活動における児童又は生徒に対する指導業務に 一日二時間以上従事する場合</p> <p>二 略</p> <p>第三条 前条第一号に定める場合の手当は、一日につき、業務に従事した時間数の区分に応じ、次に定めるところにより支給する。</p> <p>一 二時間以上四時間未満 千二百円 二 四時間以上六時間未満 二千四百円 三 六時間以上 三千四百円</p> <p>第四条及び第五条 略</p> <p>別表第一 略</p>

学校職員の特殊勤務手当支給規則の一部改正の概要

1 改正理由

(1) 国の教員給与の見直し

教員給与については、第2期教育振興基本計画（平成25年6月14日閣議決定）において、「真に頑張っている教員を支援することにより、教員の士気を高め、教育活動の活性化を図るため、教員の給料や諸手当等の在り方を見直し、それぞれの職務に応じてメリハリある教員給与体系の確立に向けて検討する。」とされており、国は平成26年度予算において、義務教育費国庫負担金を見直し、教員の特殊勤務手当のうち、教員特殊業務手当の増額措置を講じている。

(2) 本県の対応

本県においても、国の予算措置や人事委員会の報告等を踏まえ、教員特殊業務手当については平成26年第4回定例県議会において、手当額の増額を内容とする「学校職員の特殊勤務手当支給条例（昭和27年大分県条例第27号。以下「条例」という。）の一部改正」（平成26年12月24日公布予定）が議決されたところである（職員の給与に関する条例等の一部改正（第12条））。

(3) 規則改正理由

教員特殊業務手当のうち「部活動手当（条例第10条第1項第4号）」については、条例に規定する額の範囲内において、当該額を規則において定めることとされていることから、規則の一部改正を行うもの

※ 部活動手当

学校の管理下において行われる部活動（正規の教育課程としてのクラブ活動に準ずる活動という。）における児童又は生徒に対する指導業務で週休日等に行うものに従事した場合に支給する。

2 改正内容

部活動手当の増額（第3条関係）

	現 行		改 正
2時間以上4時間未満	<u>1,200円</u>	→	<u>1,400円</u>
4時間以上6時間未満	<u>2,400円</u>	→	<u>3,000円</u>
6時間以上	<u>3,400円</u>	→	<u>4,000円</u>

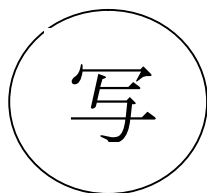
※ 参考：部活動手当に係る条例改正（平成27年1月1日施行）

現 行	改 正
<u>3,400円</u> の範囲内で教育委員会規則で定める額	<u>4,000円</u> の範囲内で教育委員会規則で定める額

3 施行期日

平成27年1月1日から施行する（条例の施行日と同じ。）。

教委義第1615号
平成26年10月17日



各市町村教育委員会教育長 殿
(教育事務所経由)

大分県教育委員会教育長

平和教育に関する現状の把握及び指導について (依頼)

学校における教育活動は、教育の目的を実現するため、教育基本法、学校教育法等の法令及び学習指導要領等に則り、保護者をはじめ県民の理解と協力を得ながら適切に行われる必要があります。

しかしながら、今般実施された大分県教職員組合主催の「親子で学ぶ韓国平和の旅」を契機として、学校での教育が中立性に欠ける指導内容となっているのではないかとの不安が、保護者及び県民から寄せられています。

このような保護者及び県民の不安を払拭し、信頼される教育活動を展開していくためには、その根本となる教育課程の管理をこれまで以上に厳格に行うことが求められます。

市町村教育委員会におかれては、管内の小・中学校の教育課程全般、特に、平和教育が法令及び学習指導要領に則ったものであり、児童生徒の発達に即したものとなっているか、下記の観点にご留意いただきながら、別紙1の資料により把握するとともに、その結果を別紙2により報告いただくようお願いいたします。併せて別紙1の資料についてもご提出ください。

また、大分県教職員組合が作成したいわゆる「平和カレンダー」について、平成13年8月24日付け通知に従い適切に対応されているかどうかについても各学校の状況を確認の上、別紙2により報告をお願いします。

貴教育委員会が現状に問題があると判断した場合は、学校に対して必要な指導をお願いします。

今後、県教育委員会においても、提出いただいた資料に基づき、必要に応じて指導を行うとともに、把握結果について公表する予定です。

記

1. 学校で行われる平和教育が、政治的中立が確保されたものになっていること。
2. 教育課程の中で平和教育を行う場合には、教育課程上の扱いを明確にするとともに、学習指導要領に示す当該教科等の目標、内容及び内容の取扱い等に合致したものであること。

3. 平和教育が授業時数を圧迫し、児童生徒の過重な負担とならないようにすること。
4. 平和教育の全体計画及び年間計画が、大分県教職員組合の活動の方針等に即したものであったり、記述に際して活動の方針等に専ら用いる用語を用いたりすることは、保護者及び県民の不信を招くことから不適切であること。
5. 平和教育の全体計画等が学校運営の責任者である校長の権限と責任のもと、教頭、主幹教諭及び教務主任の権限と責任を明確にして策定されること。

担当 大分県教育庁義務教育課 姫野 097-506-5531

別紙 1

平和教育の現状について把握・確認するための資料

○次の資料 1～4 を各学校から取り寄せて、具体的な指導内容を詳細かつ的確に把握してください。

【資料 1】

- ・平和教育の全体計画及び年間計画

【資料 2】

- ・平成 26 年度実施の「5 月 3 日憲法記念日」及び「8 月 6 日広島に原爆が投下された日」に関連する平和教育の各学年の指導案と使用資料（教材）。
- ・平成 25 年度実施の「12 月 8 日太平洋戦争開戦の日」及び「2 月 11 日建国記念の日」に関連する平和教育の各学年の指導案と使用資料（教材）。

【資料 3】

- ・上記【資料 2】に関する各学年の児童生徒の感想が分かる資料。

【資料 4】

- ・平和教育の全体計画及び年間計画を誰が作成したのかその職名が分かり、その内容が確定されるまでの会議等の経過（流れ）が分かる資料。（様式不問）

※別紙 2 の報告とともに、全学校分を平成 26 年 11 月 21 日（金）までに紙媒体にて教育事務所あて提出をお願いします。

※【資料 2】については、学年に複数学級がある場合、いずれか 1 つの学級分 1 部（各学年 1 部）を提出してください。

※【資料 3】については、【資料 2】の 4 回の授業それぞれに各学年 2～3 名程度の児童生徒の感想を提出してください。

別紙2

平和教育に関する現状の報告

教育委員会名：〔 〕教育委員会

1. 平和教育の全体計画及び年間計画や平和教育で用いられる資料（教材）が、政治的中立を確保し、児童生徒の発達に即したものであるか。

【把握した現状及び評価】

2. 平和教育の実施回数（時数）が、他の教科や領域等と比較して、著しくバランスを欠いたものとなっていないか。また、平和教育を実施する必然性や実施回数が、保護者や県民にとって納得のいくものとなっているか。（〔 〕には数値を記入）

○平和教育の年間実施回数別校数（学校全体で実施したもの。例えば、ある月に全学級が1回実施していれば実施日が異なっても1回としてカウントする。特定の学級や学年のみが実施したものは除く。分校は本校とは別にカウントする。）

【小学校】		【中学校】	
・ 1回〔 〕校	・ 6回〔 〕校	・ 1回〔 〕校	・ 6回〔 〕校
・ 2回〔 〕校	・ 7回〔 〕校	・ 2回〔 〕校	・ 7回〔 〕校
・ 3回〔 〕校	・ 8回〔 〕校	・ 3回〔 〕校	・ 8回〔 〕校
・ 4回〔 〕校	・ 9回〔 〕校	・ 4回〔 〕校	・ 9回〔 〕校
・ 5回〔 〕校	・ 10回～〔 〕校	・ 5回〔 〕校	・ 10回～〔 〕校

○下記4回の平和教育の実施校数（学校全体で実施したもの。同月実施は問わない。）

【小学校】	【中学校】
・ 5月3日関連〔 〕校	・ 5月3日関連〔 〕校
・ 8月6日関連〔 〕校	・ 8月6日関連〔 〕校
・ 12月8日関連〔 〕校	・ 12月8日関連〔 〕校
・ 2月11日関連〔 〕校	・ 2月11日関連〔 〕校

○上記4回の平和教育を全て行った学校数（学校全体で実施したもの。同月実施は問わない。）

【小学校】	【中学校】
・〔 〕校	・〔 〕校

【評価】

3. 平和教育の結果、児童生徒の感想等が一面的に事象を捉え、政治的に偏った見方や考え方になってしまうなど、保護者や県民から批判されることがないような指導結果となっているか。

【把握した現状及び評価】

4. 平和教育の全体計画及び年間計画が、大分県教職員組合の活動の方針等に即していたり、内容の記述に際して、活動の方針等に専ら用いる用語（四結節点など）を用いたりしていないか。

【把握した現状及び評価】

5. 平和教育の計画の策定に際し、校長の責任のもと、教頭、主幹教諭及び教務主任等が役割を明確にしたうえで、担任（担当）に任せきりにすることなく、運営委員会等で内容の確認や修正等の練り上げが行われているか。

【把握した現状及び評価】

6. 「平和カレンダー」が通知に従い適切に対応されているか。

【把握した現状及び評価】

7. その他、貴教育委員会が独自に把握した現状等

【把握した現状及び評価】

8. 平成26年度の教育課程の編成に際し平和教育に関係する事項として、貴教育委員会が学校に対して重点的に指導した事項があれば記入してください。

【重点的に指導した事項】

※編成方針等の通知文書の写しをもって記述にかえることも可能です。

※枠が不足する場合は、枠内の行を増やしてください。

※別紙1の各資料とともに、平成26年11月21日（金）までに紙媒体にて教育事務所あて提出をお願いします。

教委義第 号
平成26年12月19日

各市町村教育委員会教育長 殿

大分県教育委員会教育長

平和教育に関する現状把握の結果及び大分県平和教育指導方針について（通知）

県内の小・中学校における平和教育について、平成26年10月17日付け「平和教育に関する現状の把握及び指導について（依頼）」により現状等の報告をお願いしましたが、今般、その結果について取りまとめを行いました。

本調査結果は、提出いただいた報告及び資料について、観点別に整理して取りまとめたものです。

併せて、本調査結果及び市町村教育委員会からの意見を踏まえて、県教育委員会としての平和教育の指導方針を策定しました。

本指導方針は、県内の小・中学校において実施される平和教育が、日本国憲法、教育基本法、学校教育法及び学習指導要領に則り、保護者をはじめ県民の理解と協力を得ながら適切に行われるよう、平和教育に対する県教育委員会の基本的な考え方や配慮すべき事項等について示したものです。

市町村教育委員会におかれては、添付の「平和教育に関する現状把握の結果について」及び「大分県平和教育指導方針」を管内の小・中学校に周知いただくとともに、本指導方針に基づき、各学校における平和教育が適正に実施されるよう指導願います。

担当 大分県教育庁義務教育課 姫野 097-506-5531

平和教育に関する現状把握の結果について

1. 経緯

県教育委員会では、大分県教職員組合主催の「親子で学ぶ韓国平和の旅」を契機として、学校での教育が中立性に欠ける指導内容となっているのではないかとの不安が寄せられたことを受け、管内の小・中学校の教育課程全般、特に平和教育が法令及び学習指導要領に則ったものであり、児童生徒の発達に即したものとなっているかにつき、平成26年10月17日付けで市町村教育委員会に依頼し、現状を把握するための調査を行った。また、調査に当たっては、次の観点に留意するよう求めたところである。

1. 学校で行われる平和教育が、政治的中立が確保されたものになっていること。
2. 教育課程の中で平和教育を行う場合には、教育課程上の扱いを明確にするとともに、学習指導要領に示す当該教科等の目標、内容及び内容の取扱い等に合致したものであること。
3. 平和教育が授業時数を圧迫し、児童生徒の過重な負担とならないようにすること。
4. 平和教育の全体計画及び年間計画が、大分県教職員組合の活動の方針等に即したものであったり、記述に際して活動の方針等に専ら用いる用語を用いたりすることは、保護者及び県民の不信を招くことから不適切であること。
5. 平和教育の全体計画等が学校運営の責任者である校長の権限と責任のもと、教頭、主幹教諭及び教務主任の権限と責任を明確にして策定されること。

調査の結果は、以下の通りである。

2. 調査結果

(1) 全体計画・年間計画、使用資料について

市町村教育委員会から提出があった資料の中で、以下のような改善が必要と考えられる使用資料や全体計画等があった。

- ・ 児童生徒の発達の段階に照らして適切でないと考えられるもの
- ・ 全体計画等に「四結節点」「平和カレンダー」等の大分県教職員組合が専ら用いる用語が使用されているもの（※「平和カレンダー」については、実際には学校では使用されていないとのこと）
- ・ 過去の計画や提案文書等を吟味することなく流用しているもの

また、以下のような工夫された平和教育の取組があることが分かった。

- ・ 地域の方に戦争体験を語ってもらうなど地域の実情に基づき地域と連携した取組
- ・ 保護者の参観のもとで地域に残る戦跡を題材にした創作劇を発表するなど、体験的な学習活動を行った取組

(2) 実施回数について

平和教育の実施回数については、以下のような状況であった。

- ・ 年間実施回数が4回以上の学校の割合は、小学校で72%、中学校で66%。
- ・ 教職員組合の活動の方針に記載されているいわゆる「四結節点」（5月3日・8月6日・12月8日・2月11日）の全ての日に平和教育を行っているのは、小学校で70%、中学校で65%。
- ・ 実施率が最も高いのは、8月6日関連で小学校98%、中学校99%。

(3) 学校体制について

平和教育を行う学校体制については、1市町村から、運営委員会を経ずに職員会議で平和教育の計画が提案された学校があったことについて、望ましくなかったとの報告があった。

(4) 平和カレンダーについて

平和カレンダーについては、全ての市町村教育委員会から、現在、平成13年8月の通知に従い適切な対応が行われているとの報告があった。

大分県平和教育指導方針

平成26年12月
大分県教育委員会

1. 平和教育の理念

平和教育は、日本国憲法の精神にのっとり、教育基本法、学校教育法に示される理念及び学習指導要領に即して実施する。実施に当たっては、児童生徒の発達の段階及び地域の特性を踏まえた上で、平和で民主的な国家及び社会の形成者の育成を目的として、我が国と郷土に対する理解と愛情を深めるとともに、他国を尊重し、国際社会の平和と発展に寄与する態度を養うこととする。

2. 基本的な考え方

○学校の教育活動全体を通じた児童生徒の育成

- ・各教科、道徳、外国語活動（小学校）、総合的な学習の時間及び特別活動等の教育活動全体を通じた、学校の教育目標及び平和教育の目標の達成

○学習指導要領の趣旨に即したねらいの明確化

- ・学習指導要領に示す各教科等の目標及び内容等に合致したねらいや内容

○学校として作成した全体計画と年間指導計画に基づく計画的・組織的な実施

- ・特別に時間を設定して平和教育を行う場合は、児童生徒の発達の段階及び地域の特性を考慮して、平和教育の全体計画及び年間指導計画を作成
- ・十分な吟味を経ることなく全体計画等が決定されないことがないよう、学校組織として校長の責任のもと、教頭、主幹教諭及び教務主任の役割を明確にして計画・実施

○政治的中立の確保

- ・政治的な内容を扱う場合は、教育基本法第14条の規定に基づき、適切に行うよう特に慎重に配慮して、教育の中立性を確保

○これからの社会を生きる児童生徒に必要な資質・能力の育成

- ・国際理解及び国際協調、持続可能な社会の形成など、新しい時代に対応した平和教育を実施

○学習活動の工夫の推進

- ・児童生徒の主体的・意欲的に学ぶ態度、確かな知識・技能、思考力・判断力・表現力等を育成するため、児童生徒の主体的・協働的な学習を重視し、たとえば地域の資料館や戦跡を訪問する、地域の戦争体験者の話を聞き取る等の地域の特性を生かした体験的な学習活動を取り入れるなど学習活動の工夫を推進

○開かれた平和教育

- ・家庭や地域とともに進めるため、授業を保護者等へ公開

3. 配慮事項

- 使用する資料について、出典及び記述内容の正確さ・公正さ、児童生徒の発達の段階との合致などの観点で十分な精査を行うこと。
- 学習の展開が児童生徒の思考を誘導するものになって、一面的な感想や考えになる恐れがないか、指導案等により事前に十分な吟味を行うこと。
- 平和教育が授業時数を圧迫し、児童生徒の過重な負担とならないようにすること。
- 平和教育の全体計画及び年間計画が、大分県教職員組合の活動の方針等に即したものであったり、記述に際して活動の方針等に専ら用いる用語を用いたりすることは、保護者及び県民の不信を招くことから不適切であること。

「小学校 全校集会 8月6日 発表原稿」

全校集会の内容として児童の発達段階に照らして適切でないと考えられる内容

8月6日 6年発表原稿

川順	内容
1	これから6年生の発表をはじめます。礼
2	みなさんは、8月6日は何があった日か、知っていますか？
3	今から69年前のこの日、広島に原子爆弾が落とされました。
4	私たち6年生は、5月に長崎へ修学旅行へ行ってきました。
5	広島と同じように長崎にも原子爆弾が8月9日に落とされました。
6	そこで、私たちは原子爆弾のことについて発表します。
7	始めに 重さ、長さ、直径(丸の径)で 円か円すい 爆弾 そのまま
8	ぼくは広島に落とされたリトルボーイについて発表します。リトルボーイの重さは焼く5トン、前兆はぼく二人分の3M12CMで、一番太いところの長さは75CMです。広島に投下されたリトルボーイは小さな男の子と呼ばれていて最初は細長い形をしていて、シンマンと呼ばれていましたが、開発が進むうちに全長が短くなったので、リトルボーイと呼ばれるようになったのです。
9	ぼくは原子爆弾の威力はどのくらいかを調べました。ファットマンはダイナマイトと言う爆弾の約22000トン分です。そして、リトルボーイは、ダイナマイトの15000トン分です。
10	放射線について
11	放射線の種類、アルファ線、ベータ線、ガンマ線、エックス線、中性子線
12	穿透する力、アルファ線は強い、ガンマ線エックス線は弱い、ベータ線ちょっと強い、中性子線弱い
13	放射線を雨に例えてみると、ベクレル=毎時間に降る雨粒の量、グレイ=人に当たってぬらした水の量、シーベルト=人に当たった影響
14	アルファ線は紙一枚でとまる。ベータ線アルミニウムなどでとまる、ガンマ線エックス線厚い板などでとまる、中性子線は水中、コンクリートなどで止まる
15	X線
16	爆弾から出る放射線というものがあります。その放射線についてしらべました。
17	アルファ線は二個の 양성および二個の中性子からなる粒子線である。放射性原子の自然崩壊によって発生します。
18	ガンマ線は電磁波で、通常の可視光と似ていますが、エネルギーや波長が異なります。
19	中性子は中性子粒子は、ウラン235やプルトニウム239などの核分裂によって発生します。実際、原子爆弾の爆発にいたる原子核による連鎖反応を引き起こすのは中性子です。
20	中性子はエックス線ガンマ線とは異なり、粒子や原子のイオン化
21	私は長崎に落とされた原子爆弾はどれくらいの破壊力だったのかを調べました。投下された原子爆弾は爆発と同時に爆発した地点の中心の温度は100万度を超えました。空中に発生した火の玉は1秒後には最大直径280Mの大きさになりました。火の玉からたくさんの場所に放出された熱線は、爆発後100分の1秒から約3秒間、地上に強い影響を与えました。爆発した場所に近いところでは地面の温度は3000~4000度にもなりました。鉄の溶ける温度が1500度あまりですから、すごい高熱でした。強烈な熱線で焼かれた人々はすごいやけどを負い、多くの方が亡くなりました。また、爆心地から600M以内の屋根瓦は表面が溶けてぶつぶつの泡状になりました。また、約3KM以内では電柱、樹木、木材などが黒焦げになりました。修学旅行で長崎に行き戦争について学びました。そこで、戦争はいけない、いいことなんて一つもないことを改めて思いました。
22	広島と同じように長崎にも原子爆弾が8月9日に落とされました。私は原爆症のことを発表します。原爆症とは原爆の熱線・爆風・放射線が人にあたえる障害のことです。原爆が落とされてすぐに表れる病気を急性障害、4ヶ月よりあとになって現れる病気を後障害と言います。急性障害には熱線と火事による障害(やけど)、爆風による障害(外傷、骨折など)、放射線による障害(吐き気、だるさ、髪の毛が抜けるなど)後障害には、ケロイド(やけどのあとがもりあがったもの)、原爆白内障(目のレンズ=水晶体が白くにごって見えにくくなる病気)、小頭症(お母さんのおなかの中で原爆にあった子の頭が小さい病などがあります。一つの原爆でこんなにたくさんの病気になってしまうんだなあと思いました。今も原爆症で苦しんでいる人がいるので、二度と原爆を落としてはいけないと思いました。
	この写真は原爆が落とされたときの城山小学校です。
	城山小学校はぼく心地が一番近い学校であったため、原子ばくだんによりとても大きなひがいを受けてました。

	校舎は250mと言うばく風を受け、新校舎も屋根に大穴があくなど大きな日が井伊を受けました。今は、この部分が残されています。
23	夏休みのため児童は登校していませんでしたが、約1500人のうち1400人あまりが自宅周辺で死亡したと思われます。
	原ばく落下時、学徒動員として城山小学校にきていた県立高女4年生の林かよこさんも働いていましたが、校舎3階で勤務中、原ばくでひばく死されました。ひばく死したかよこさんをしのび、お母さんの林つえさんが、むすめさんが好きだったさくらの木をしょうわ24年に学校へ50本寄贈され植えられました。その後、グラウンド整備のためばっ採されて今では6本のみ残されました。
24	戦争でたくさんの方がひがいにあっているので、戦争はもうしないでほしいと思います
25	私たちは、修学旅行でたくさんの方のことを学ぶことができました。
26	たくさんの方が犠牲になって、あとで後悔するより
27	今できることをしていつか平和な世界になるよう努力する大切さを学びました。
28	被爆体験をした87歳になる和田さんも、ご自身の体験から
29	二度とこんなことがあってはならないとお話されていました。
30	安心して平和な未来を作り出すために、お互いのできることを始めていきましょう。これで6年生の発表を終わります。礼

大分県教職員組合が専ら用いる
用語が使用されている計画
例年の文言を流用している計画

平和・環境教育実施計画

平和教育

1. 目標

◎平和を愛し、戦争や差別や暴力、貧困や抑圧のない世の中にするために、国境や民族を超えて手をつなぐことの大切さに気づく子どもを育てる。

◎人間尊重の視点に立ち、弱者の立場を思いやることができる子どもを育てる。

◎問題解決に向けて、さまざまな角度から考え、自分なりの意見を持つことができる子どもを育てる。

2. 平和教育の内容

- (1) 平和教育の継承と発掘……原爆、空襲、戦争中の国民生活や教育など。
地域戦跡（佐伯空襲、海軍演習、防空壕、掩体壕、平和記念館）
- (2) 感性を育てる……命の大切さ、戦争の怖さ、戦争の恐ろしさ、戦争の悲しさ、
みんなで仲良く暮らすことのすばらしさ。
- (3) 戦争の本質の科学的認識……原爆投下の目的、15年戦争、朝鮮・ベトナム戦争、
民族紛争、イラク戦争など。
- (4) 核兵器と核の平和利用……核兵器の威力、放射能の恐ろしさ、チェルノブイリ原
発事故、フクシマ原発事故など。
- (5) 国際理解と連携……アジアと日本、国連など。

3. 平和教育の方法

- (1) 年間カリキュラムの作成
年間カリキュラムを作成し、年間を通じた実践（各教科、特別活動特設の中で）
- (2) 特設授業 各学年の発達段階に応じて、四結節点に授業を行う。
- (3) 集会活動 低中高持ち回りで、(集会の時間を使い、)内容や児童の実態に即した
提案や発表を行う。
「8・6原爆・被害」……(3・6年)
「12・8加害・抵抗」……(5年)
「2・11国際連帯・国際理解」……(1・2年)

大分県教職員組合が専ら用いる
用語が使用されている計画
例年の文言を流用している計画

8. 6 平和学習について

2014. 7. 9

1. ねらい

- ヒロシマ・ナガサキの被爆の学習をして、核兵器の残虐性、非人間性を知る。
- 核時代に生きる自分たちが何をすべきかを考える。

《とらえ方》

「平和」とは、単に「戦争をしていない」状態に限られるものではないこと。
「一人ひとりが自由で、安心でき、自信を持って幸せを求めて生きていられる」
状態としての捉えが大切であり、平和教育は、命の尊厳を守る人権教育だということ。

2. 特設授業

(1) 期日 8月6日(水)

(2) 指導内容

○クラス児童の発達段階に応じた内容を扱う。

例 「夏の友」平和教材、国語教科書の平和教材、平和カレンダー等

※「平和とは何か」を自分とくらし、自分と世界に学びをつなげる実践を日々
積み重ねていく。「知ること」だけでなく、「感じること」「考えること」を
中心にして取り組む。

(3) 全校平和集会(提案通り)

- ・テレビ視聴
- ・校長先生のお話
- ・6年生の発表
- ・全校合唱『青い空は』
- ・PTA研修部の発表

～お願い～

◇指導案、学習に使った資料など次年度以降残せるものがあれば保存しておきたい。

→ファイル、共有フォルダなどに

◇授業参観の呼びかけ。

国東半島宇佐地域世界農業遺産 中学生サミット

日時

平成27年1月17日(土)

会場

くにさき総合文化センター(アストくにさき)

大分県国東市国東町鶴川160番地2 Tel:0978-72-2121

参加者
300名
程度

- 国東半島宇佐地域内の全24中学校の代表生徒(1校5名程度)
(豊後高田市・杵築市・宇佐市・国東市・姫島村・日出町)
- 各中学校で講師をお願いした方
- 保護者及び学校関係者
- 市町村長、市町村教育委員会教育長及び市町村行政関係者
- 世界農業遺産推進協議会関係者、及び県教育委員会関係者 等

プログラム

アグリホール

ポスターセッション

- 第1グループ
豊後高田市立高田中学校
宇佐市立北部中学校、西部中学校
国東市立国見中学校、杵築市立杵築中学校
日出町立日出中学校
- 第2グループ
豊後高田市立河内中学校、都甲中学校
宇佐市立長洲中学校、院内中学校
国東市立安岐中学校、杵築市立宗近中学校
- 第3グループ
豊後高田市立真玉中学校、香々地中学校
宇佐市立安心院中学校、駅川中学校
姫島村立姫島中学校、国東市立国東中学校
日出町立南端中学校

アストホール

13:00 開会式

13:25 推進モデル校による
ステージ発表

14:55 ポスターセッション

※ポスターについては12:30よりアグリホールに掲示します。ご覧ください。

15:35 シンポジウム

16:05 サミット宣言

16:20 講評 立命館アジア太平洋大学 アジア太平洋学部
ヴァファダーリ・メッヘリージ・カゼム助教

16:35 閉会式

ステージ発表

- ①日出町立大神中学校
- ②豊後高田市立田染中学校
- ③国東市立武蔵中学校
- ④宇佐市立宇佐中学校
- ⑤杵築市立山香中学校



郷土の自然や伝統文化の
すばらしさを発信します！



国東半島宇佐地域世界農業遺産 Kunisaki Peninsula Usa GIAHS

サミット宣言文（案）

国東半島宇佐地域は、両子山系の峰々から放射状に延びた尾根と深い谷から成り、平野部は狭小で、短く急勾配な河川が多数あります。また、降水量が少ない上に、火山性の土壌のため、水の確保が困難でした。かつて、私たちの祖先は、水不足と闘いながら、自然の地形を活かした生活を営んできました。山麓一帯ではクヌギ林が先人の努力により管理されシイタケという食料を生み出しています。そこでかん養された水源が豊かな農林水産物や多様な生態系を育み、農山漁村の美しい景観を形成しています。また、六郷満山文化として、多くの農耕にまつわる民俗行事が今も継承されています。

平成25年5月30日、私たちの住む国東半島宇佐地域が世界農業遺産に認定されました。私たちはそれを機に、なぜここが世界農業遺産に認められたのか、何がどのように優れているのかを探究し発信していく学習を、地域内すべての中学校で行ってきました。

この学習を通じて、先人たちが創り上げたクヌギ林と複数のため池が連携した農林水産循環などについて学び、さらに、先人の意思や伝統を受け継ぎ発展させてきた地域の方たちの思いに触れることができました。

私たちの住み慣れた故郷が、国際連合食糧農業機関（FAO）という大きな存在から認められたとしても、私たちの生活に大きな変化はないかもしれません。しかし、今、私たちの心の中には、私たちの地域とそこに息づく伝統文化を大切にし、それらを誇りに思う気持ちが確かに芽生え始めています。

地域性あふれる豊かな農林水産物とそれらを育む生態系、先人が守り続けてきた農耕文化・食文化・美しい景観は、国東半島宇佐地域だけでなく、大分県、日本、全世界の宝物です。この宝物を受け継ぎ、守り、次の時代へ繋いでいくことが今を生きる私たちの役目です。

私たちは故郷から学び、故郷を守り、故郷を育てていくことをここに宣言します。

平成27年1月17日

国東半島宇佐地域世界農業遺産中学生サミット

第2回 科学の甲子園ジュニア全国大会の結果について

1 目的

科学の甲子園ジュニアは、理科、数学等における複数分野の競技に協働して取り組むことを通じて、全国の中学生が科学の楽しさ、面白さを知り、科学と実生活・実社会との関連に気付き、科学を学ぶことの意義を実感できる場を提供することによって、科学好きの裾野を広げるとともに、未知の分野に挑戦する探求心や創造性に優れた人材を育成すること。

2 主催 独立行政法人科学技術振興機構（JST）

3 全国大会の概要及び結果

- (1) 期日 平成26年12月5日（金）～7日（日）
- (2) 会場 BmB東京スポーツ文化館（東京都江東区夢の島）
- (3) 出場 都道府県代表選考で選抜された47チーム
※1チーム6名

(4) 競技内容

- 筆記（非公開）
- 実技① 「ヨウ素デンプン反応実験」
- 実技② 「ヘリウムガスを使用した飛行船作成」

(5) 本県成績

大分県立大分豊府中学校チーム
(2年生、男子3名、女子3名)

①全国13位（昨年度19位）

○筆記	189点	(平均点	137.4点)
○実技①	44点	(平均点	87.1点)
○実技②	235点	(平均点	183.6点)
○合計	468点	(平均点	408.1点)

②企業特別賞 帝人賞（女子生徒応援賞）

※女子3名以上で構成したチームのうち総合成績最上位

4 大分県大会

- (1) 1次予選 平成26年8月24日（日） 参加11チーム
豊府中（6チーム）、大分市立城東中（3チーム）、大分大学附属中（2チーム）
- (2) 2次予選 平成26年9月28日（日） 参加6チーム
豊府中（4チーム）、大分大学附属中（2チーム）

第1回インターナショナルロボット相撲トーナメントの結果等について

高校教育課									
大会名	期間	場所	部門	成績	学校名	ロボット名・チーム名	生徒名	参加校数	
第1回インターナショナル ロボット相撲トーナメント	12月14日	両国・国技館	ラジコン型	優勝	大分工業高等学校	昆虫門零	電気科3年橋爪優明	4カ国11チームが参加 日本:1チーム メキシコ:8チーム ブラジル:1チーム モンゴル:1チーム	
							電気科2年佐藤力也		
第26回 全日本ロボット相撲大会	12月14日	両国・国技館	ラジコン型	優勝	大分工業高等学校	昆虫門零	電気科3年橋爪優明	・全国9ブロック大会を勝ち上 がった32チーム ・日本代表として同日実施さ れたインターナショナルトーナ メントに出場	
							電気科2年佐藤力也		
第14回高校生ものづくり コンテスト全国大会	11月16日	岩手県	電子回路組立	優勝	鶴崎工業高等学校		電気科3年吉井悠哉	全国9ブロックの代表校9校 及び開催県1校の10校	
全国高校生みんななDE 笑顔プロジェクト	11月22日	東京農業大学	地域の活性化の アイディア アやプロセス	優勝	玖珠農業高等学校	チーム野菜	生物生産科3年中川一樹	全国116校157チーム (バークマツト培地の開発)	
							生物生産科3年熊谷雄一郎		
							生物生産科3年湯浅明博		

平成 26 年 12 月 15 日 (月) 大分合同新聞 (朝刊)

ロボット相撲大会



全日本ロボット相撲全国大会と世界大会で優勝した橋爪優明君(手前左)と佐藤力也君=14日、東京都の国技館

大分工業高が世界一

第26回全日本ロボット相撲全国大会(全日本の部)と、全国大会優勝者らが出場した第1回世界大会が14日、東京都の国技館であり、大分工業高校の未来ロボット工学研究部の「毘沙門零」

橋爪優明君(電気科3年、佐藤力也君(同2年)がラシコン型で、両大会を制し、初代世界チャンピオンに輝いた。

ロボット相撲は直径1.54メートルの土俵の外に、回中2

回、相手を出せば勝ちとなる。競技は、事前に設定したプログラムで動く「自立型」と、コントローラーで操作する「ラシコン型」の2部門。

全国大会で、大分工からは両部門にも出場し、計6台が出場。毘沙門零は順調に勝ち上がって頂点に立ち、世界大会への出場権を獲得した。世界大会では、海外のロボット相撲大会で上位入賞したメキシコやブラジルなど6カ国の選手らとトーナメント形式で世界一を争った。

橋爪君は「ロボットの調整を重ねて頑張った結果、日本一を目指してきた中で、世界一にもなれてうれしい」と話していた。

平成 26 年 11 月 28 日 (金) 西日本新聞 (朝刊)

11/28 西日本

トマト栽培 アイデアきらり

玖珠農高が全国

農業活性化目指す高校生大会



「全国高校生みんなDE笑顔プロジェクト」でパークマットを使ったトマト栽培について発表し優勝した玖珠農高「チーム野菜」のメンバー

スギ樹皮を使ったトマト栽培に取り組み玖珠農高3年生の「チーム野菜」が、「全国高校生みんなDE笑顔プロジェクト」(全国農業協同組合中央会主催)で活動発表し優勝した。スギ樹皮を固め独自に開発した「パークマット」を使った栽培法が「実用化に近い」と評価され、参加した全国116校の頂点に選ばれた。同校はパークマットを地域に広げるため今後も研究を続ける。

スギ樹皮活用 収量・糖度アップ

高校生のアイデアで農家と地域活性化を目指す同プロジェクトに参加。西日本地区大会を勝ち抜き、23日に東京であった全国大会に同地区代表として出場した。

全国大会には中川さんと熊谷雄一郎さん(18)、湯淺明博さん(17)の3人が出場。「パークを中心とした循環型農業の展開」と題し7分間、発表。「出場校の中で実用化が一番近く将来性がある」と高評価を得て優勝した。

「発表の時は緊張しましたが、優勝と聞いた瞬間、うれしくて何も言葉が出なくなりました」と中川さん。

「実用化最短」

「パークマットを使うとトマトの根の張り方がすごいので自信はありました。実験を続けてよかったです」と熊谷さん。湯淺さんも「他の高校の発表が良かったので優勝とは信じられなかった」と喜びを語った。

研究は2年生に引き継がれ今後も続くが、指導に当たる河津文昭教諭(55)は「農家からの問い合わせもあり、地域と連携しながら実用化を目指したい」と話している。

平成 26 年 11 月 24 日 (月) 大分合同新聞 (朝刊)

農をテーマに 玖珠農高が全国一

「農」をテーマに地域活性化のアイデアを競い合う全国高校生みんなDE笑顔プロジェクト(JA全中主催)で23日、西日本地区代表の玖珠農業高校(玖珠町)が優勝した。杉皮(パーク)をボード化した「パークマット」の開発・研究で、全国116校から選ばれた。

東京農業大学(東京都)での決勝大会で、中川一樹君(18)、熊谷雄一郎君(18)、湯淺明博君(17)の3人=いずれも3年=が発表した。

林業地帯で処理が課題となっているパークを有効活用したマットを試作。栽培したトマトの収量や糖度が高くなることを示した。審査員は「非常に実用化に近い研究。パークマットの大量生産ができれば、たいへん有望」と高く評価した。指導した河津文昭教諭は「来春にも地域の農家に実験的に使ってもらいたい」、発表した3人は「来年度に統合を控える玖珠農にとって最後の年。研究が地域の人々の役に立てばうれしい」と話した。