

議案第1号

平成26年度末公立学校教職員人事異動方針について

平成26年度末公立学校教職員人事異動方針について、別紙のとおり提出します。

平成26年11月10日

鳥取県教育委員会教育長 山本仁志

## 平成26年度末公立学校教職員人事異動方針

学校教育の充実発展と教育水準の向上を期するため、広く全県的視野から次の方針により人事異動を行う。

- 1 優れた資質・能力をもつ新進気鋭の者を採用する。
- 2 優れた識見と指導力を備え、幅広い勤務経験を有する人材を管理職に登用するとともに、若手及び女性の登用に努める。
- 3 地域間、学校間の格差が生じないよう幅広い人事交流と校種間の交流を行い、教職員の適正な配置に努める。
- 4 同一校の勤務期間が長くなる傾向を排除して人事の刷新を期するとともに、短期間の異動は努めて避ける。
- 5 へき地教育、特別支援教育、定時制・通信制教育及び教育上特別の配慮を必要とする地域における教育の充実を図るため、教職員の配置と人事交流について考慮する。
- 6 県立学校教職員の人事異動に当たっては、校長の意見具申を尊重して行う。
- 7 市町村（学校組合）立小・中・特別支援学校教職員の人事異動に当たっては、市町村（学校組合）教育委員会の内申を尊重して行う。ただし、同一市町村教育委員会内の人事異動に当たっては、原則として市町村教育委員会の内申に基づき行う。

## 平成26年度末県立学校人事異動取扱要領

平成26年度末公立学校教職員人事異動方針に基づいて、県立学校人事異動取扱要領を次のとおり定める。

### 1 管理職の人事について

#### (1) 校長の人事

ア 人物、識見、管理経営能力、指導力及び健康等を考慮し、全県的視野から有能な人材を任用するとともに、若手及び女性の登用に努める。

イ 学校運営の充実を図るため、原則として、同一校に3年以上在職させるものとする。

ウ 広く全県的視野から適材を適所に配置する。

#### (2) 副校長の人事

副校長の任用及び配置は、校長の意見具申を参考に、前記(1)のア及びウに準じて行う。

#### (3) 教頭の人事

教頭の任用は、原則として、管理職候補者名簿に登載された者の中から前記(1)のア及びウに準じて行い、配置・配置換については、校長の意見具申を参考に、それぞれ前記(1)のア及びウに準じて行う。

#### (4) 事務長（課長補佐相当職を含む。）の人事

事務長の任用及び配置は、校長の意見具申を参考に、前記(1)のア及びウに準じて行う。また、学校以外の職場との幅広い人事交流にも努める。

#### (5) その他

希望降任制度の導入により、希望者の意向を踏まえた配置とする。

### 2 教職員の人事について

#### (1) 主幹教諭の人事

主幹教諭の任用は、人物、識見、指導力及び健康等を考慮して行い、配置については、校長の意見を尊重するとともに、全県的視野から適正に配置する。

#### (2) 教員（主幹教諭を除く。）の人事

ア 設置課程、教育課程、職員構成等を考慮し、校長の意見を尊重するとともに、全県的視野から教員の適正な配置と人事交流を行う。

イ 種々の異なる教育経験を積むことで、新しい教育課題に適切に対応することができるよう、学校間、地域間、郡市間、校種間等の幅広い人事交流を促進する。

ウ 学校の活性化並びに教員の指導力向上のため、同一校に長年勤務した者（原則として8年以上）の異動を促進する。

エ 新規採用者で同一校に3年以上勤務した者は、異動の対象とする。

オ 平成26年度末鳥取県立学校教職員人事異動公募制度における応募教職員の人事にあたっては、公募実施校の校長の具申を十分に考慮するものとする。

- (3) 事務職員、司書、実習助手、寄宿舎指導員、介助職員、学校栄養職員及び現業職員の人事
- ア 事務職員、司書、実習助手、寄宿舎指導員、介助職員、学校栄養職員及び現業職員については、前記2の(2)(事務職員、司書については、ウを除く。)に準じ、学校運営の実態を考慮して適材を適所に配置する。
  - イ 事務職員、司書については、学校の活性化のため、同一校に長年勤務した者(原則として4年以上)の異動を促進する。
  - ウ 事務職員、司書については、学校以外の職場との幅広い人事交流にも努める。
  - エ 実習助手については、前記2の(2)のオに準じ、公募実施校の校長の具申を十分に考慮するものとする。

### 3 教員の採用について

- (1) 平成27年度鳥取県公立学校教員採用候補者選考試験を受験した者の中から、人物、識見、学力、専門性及び健康等を総合的に判定して、優秀な者を採用する。
- (2) その他、事情により必要と認めた場合には、前項の受験者以外の者についても、特別に選考を行い採用する。

### 4 特別支援教育の振興のための措置について

- (1) 特別支援教育の充実を図るために、優秀な教員の確保と配置に努める。
- (2) 特別支援教育における幅広い専門性を高めるために、特別支援学校間の人事交流を促進する。
- (3) 各校種における特別支援教育の充実を図るために、特別支援学校と小・中・高等学校との人事交流を促進する。  
小・中・高等学校の採用者で特別支援学校に相当年数勤務した者(原則として6年程度)の異動を促進する。

### 5 定時制・通信制教育の振興のための措置について

- (1) 定時制・通信制教育の充実を図るために、優秀な教員の確保と配置に努める。
- (2) 全日制と定時制・通信制課程間の人事交流を促進するために、定時制・通信制課程に相当年数勤務した者(原則として4年以上)の異動希望については、その実現に努める。

### 6 教職員の退職について

- (1) 定年退職  
平成27年3月31日において60歳に達している者は退職するものとする。
- (2) 退職の促進
  - ア 心身の状況、勤務の実績その他の事情からみて、退職が適当と認められる者については、退職を促す。
  - イ 生徒数の減少に対応するため、退職を促進する。

平成26年度末市町村（学校組合）立小・中・特別支援学校  
人事異動取扱要領

平成26年度末公立学校教職員人事異動方針に基づいて、市町村（学校組合）立小・中・特別支援学校人事異動取扱要領を次のとおり定める。

1 管理職の人事について

(1) 校長の人事

ア 校長候補者名簿に登載された者の中から、人物、識見、管理経営能力、指導力及び健康等を考慮し、全県的視野から有能な人材を任用するとともに、若手及び女性の登用に努める。

イ 学校運営の充実を図るため、原則として、同一校に3年以上在職させるものとする。

ウ 郡市間、校種間の交流を促進し、全県的視野から適材を適所に配置する。

(2) 副校長の人事

副校長の任用及び配置は、前記(1)のア及びウに準じて行う。

(3) 教頭の人事

教頭の任用及び配置は、前記(1)のア及びウに準じて行う。

(4) その他

希望降任制度の導入により、希望者の意向を踏まえた配置とする。

2 教職員の人事について

(1) 教員の人事

ア 教員組織の刷新と充実を図るため、全県的視野から人事交流を行う。

イ 種々の異なる教育経験を積むことで、新しい教育課題に適切に対応することができるよう、地域間、郡市間、校種間、規模の異なる学校間及び県外等の幅広い人事交流を促進する。

ウ 山村へき地及び教育上特別の配慮を必要とする学校に対しては、経験豊富な教員の配置に努める。

エ 同一市町村内に15年以上勤務する者については、他市町村との交流に努める。

オ 学校の活性化並びに教員の指導力向上のため、同一校に長年勤務した者は、異動の対象とする。(原則として7年以上)

カ 新規採用者で同一校に3年以上勤務した者は、異動の対象とする。

キ 小・中学校と県立特別支援学校との人事交流を促進する。

県立特別支援学校の採用者で小・中学校に長年勤務した者の異動を促進する。

(2) 事務職員及び学校栄養職員の人事

ア 事務職員及び学校栄養職員については、前記2の(1)(事務職員については、才を除く。)に準じ、学校運営の実態を考慮して適材を適所に配置する。

イ 事務職員については、学校の活性化のため、同一校に長年勤務した者(原則として4年以上)は、異動の対象とする。

ウ 事務職員については、学校以外の職場との幅広い人事交流にも努める。

3 教員の採用について

(1) 平成27年度鳥取県公立学校教員採用候補者選考試験を受験した者の中から、人物、識見、学力、専門性及び健康等を総合的に判定して、優秀な者を採用する。

(2) その他、事情により必要と認めた場合には、前項の受験者以外の者についても、特別に選考を行い採用する。

4 教職員の退職について

(1) 定年退職

平成27年3月31日において60歳に達している者は退職するものとする。

(2) 退職の促進

心身の状況、勤務の実績その他の事情からみて、退職が適当と認められる者については、退職を促す。

## 人事異動方針新旧対照表

公立学校教職員人事異動方針	
平成26年度末	平成25年度末
<p>2 優れた識見と指導力を備え、幅広い勤務経験を有する人材を管理職に登用するとともに、<u>若手及び女性</u>の登用に努める。</p> <p>3 地域間、学校間の格差が生じないよう幅広い人事交流と校種間の交流を行い、教職員の適正な配置に努める。</p>	<p>2 優れた識見と指導力を備え、幅広い勤務経験を有する人材を管理職に登用するとともに、若手の登用に努める。</p> <p>3 地域間、学校間の格差が生じないように<u>するとともに、全県的な学力向上の取組みを推進するため</u>、幅広い人事交流と校種間の交流を行い、教職員の適正な配置に努める。</p>
県立学校人事異動取扱要領	
平成26年度末	平成25年度末
<p>1 管理職の人事について</p> <p>(1) 校長の人事</p> <p style="padding-left: 20px;">ア 人物、識見、管理経営能力、指導力及び健康等を考慮し、全県的視野から有能な人材を任用するとともに、<u>若手及び女性</u>の登用に努める。</p>	<p>1 管理職の人事について</p> <p>(1) 校長の人事</p> <p style="padding-left: 20px;">ア 人物、識見、管理経営能力、指導力及び健康等を考慮し、全県的視野から有能な人材を任用するとともに、若手の登用に努める。</p>
市町村（学校組合）立小・中・特別支援学校人事異動取扱要領	
平成26年度末	平成25年度末
<p>1 管理職の人事について</p> <p>(1) 校長の人事</p> <p style="padding-left: 20px;">ア 校長候補者名簿に登載された者の中から、人物、識見、管理経営能力、指導力及び健康等を考慮し、全県的視野から有能な人材を任用するとともに、<u>若手及び女性</u>の登用に努める。</p> <p>4 教職員の退職について</p> <p>(2) 退職の促進</p> <p style="padding-left: 20px;">心身の状況、勤務の実績その他の事情からみて、退職が適当と認められる者については、退職を促す。</p>	<p>1 管理職の人事について</p> <p>(1) 校長の人事</p> <p style="padding-left: 20px;">ア 校長候補者名簿に登載された者の中から、人物、識見、管理経営能力、指導力及び健康等を考慮し、全県的視野から有能な人材を任用するとともに、若手の登用に努める。</p> <p>4 教職員の退職について</p> <p>(2) 退職の促進</p> <p style="padding-left: 20px;">ア 心身の状況、勤務の実績その他の事情からみて、退職が適当と認められる者については、退職を促す。</p> <p style="padding-left: 20px;">イ <u>学校数及び学級数の減少に対応するため、退職を促進する。</u></p>