

# 平成28年度末及び平成29年度公立学校職員人事異動方針

千葉県教育委員会

平成28年度末及び平成29年度における公立学校職員の人事異動は、各学校が校内組織を活性化し、今日的な教育課題に積極的に取り組むとともに、県民に信頼される学校づくりや特色ある学校づくりを推進し、もって本県教育の一層の振興に資するよう、次の方針によって行う。

## 第1 一般方針

- 1 心身ともに優れた人材の確保，職員の資質向上を図るとともに，教育効果を高め，調和的な学校運営が行われるように適材適所の人事を推進し，職員構成の適正化に努める。
- 2 地域間及び学校間の職員の過不足を調整し，学校種，課程の特性に即応する教育体制を強化するため，全県的な視野に立って，広域にわたる計画的な人事を積極的に推進する。
- 3 県費負担教職員の異動に当たっては，市町村教育委員会の内申を尊重し，特に同一市町村内の転任については，その内申に基づいて行うことを原則とする。
- 4 学校運営の充実・刷新を図るため，管理と指導に優れた適任者の管理職等への登用及び配置に努める。
- 5 障害のある職員については，十分に配慮した人事配置に努める。

## 第2 実施要項

- 1 適正配置について
  - (1) 開かれた学校づくりや異校種間の連携を推進するため，小学校，中学校，義務教育学校，高等学校，特別支援学校間の異動，人事交流及び兼務を含めた適正配置に努める。
  - (2) 特別支援教育，定通教育，へき地教育の振興を図るため，意欲あふれる適任者の配置に努める。また，高等学校においては，学科・課程間の積極的な配置換えを行う。
  - (3) 次の者については，強力に配置換えを行う。
    - ア 同一校又は同一市町村に永年勤続する者
    - イ 学校の配当定数，教科担当者数の調整上必要のある者
    - ウ 勤務実績を検討し，配置換えを必要とする者
  - (4) 学校組織の一層の充実を図り，円滑な運営に資するため，必要に応じて，主幹教諭を配置する。
  - (5) 職員としての適格性に乏しく，勤務実績の上がらない者等勤務に支障のある者については，降任又は退職を求める。

## 2 広域人事について

- (1) 小中学校及び義務教育学校については、職員構成の不均衡を是正し、地域の教育活動の活性化や人材の育成を図るため、教育事務所の管轄区域内の人事異動及び新規採用に優先して、全県的な視野に立って、計画的に配置換えを行う。
- (2) 県立学校については、年齢構成上の不均衡及び同一校勤務の長期化等を是正し職員構成の適正化を図るため、全県的な視野に立って配置換えを行う。

## 3 管理職への登用等について

- (1) 大幅交替期を踏まえ、特に責任感と管理能力、識見、勤務実績等をより一層重視し、全県的な視野に立って適任者の登用に努める。
- (2) 管理職への同一校昇任は、行わないことを原則とする。
- (3) 女性職員の管理職への登用を積極的に推進する。
- (4) 小中学校及び義務教育学校の管理職への登用は、複数の教育事務所管轄区域内の学校等に勤務した経験を有することを原則とする。
- (5) 県立学校の管理職への登用は、複数の学校に勤務した経験を有することを原則とする。
- (6) 管理職の希望による降任を認める。

## 4 主幹教諭への登用等について

- (1) 教諭等としての経験、識見、勤務実績等を踏まえて、全県的な視野に立って適任者の登用に努める。
- (2) 主幹教諭の希望による降任を認める。

## 5 新規採用職員について

- (1) 児童生徒数の変動等を見通した計画的な採用に努める。
- (2) 全県的な視野に立って地域間及び学校間の均衡を考慮するとともに、本県教育の進展に資する人材育成を効果的に図る観点に十分留意し、配置する。

## 6 再任用職員について

- (1) 「職員の再任用に関する条例」の定めるところにより、意欲と能力のある人材を再任用する。
- (2) 配置については、学校及び地域の実情等を踏まえて、計画的に行う。