

平成30年度末校長・教員等人事異動要綱について

このことについて、別紙のとおり策定いたしたい。

平成30年7月20日

岡山県教育委員会教育長

鍵 本 芳 明

1 基本方針

将来を担う人づくりを行うためには、調和のとれた教育を推進し、教育水準の向上を図ることが必要であり、「岡山県公立学校教員等人材育成基本方針」の趣旨を踏まえるとともに次の事項に留意して人事異動を行う。

- (1) 県教育委員会としての自主性、自律性を堅持し、厳正公平を旨とするとともに、市町村教育委員会、校長との緊密な連携のもと、全県の視野に立って、計画的な人事異動を推進する。
- (2) 教職経験の領域拡大を図るため、岡山市との交流を含めた郡市を越えた広域人事交流や他県との人事交流、他校種や異なる学校規模、課程等への異動を推進する。
- (3) 各学校の活性化と教職員の資質向上を図るとともに、児童生徒数の変動や学校の新設、統廃合等に適切に対応するための人事異動を推進する。
- (4) 落ち着いた学習環境を確保し、学力向上、いじめや暴力行為等への対応等、各校の課題に対応できるように、教職員構成の充実に努める。

2 重点

- (1) 特別支援教育の充実、グローバル人材や地域を支える人材の育成などを一層推進できるように教職員の勤務実績等を勘案した人事異動に努める。
- (2) キャリアステージごとに求められる資質能力の向上を図るため、若手から中堅（前半）までの早い段階での他郡市への異動、主幹教諭や指導教諭への任用や教職大学院や中央研修等への派遣を積極的に行う。
- (3) 管理職等の登用に当たっては、新進の抜てきを図るとともに、女性の登用を推進する。

3 実施要領

(1) 転任

次の者を対象とする。

- ア 特色ある教育活動の推進、へき地校・小規模校・中山間地域等にある学校・定時制通信制高等学校の教育及び特別支援教育の充実のため、必要があると認められる者
- イ 定数・教科・年齢・勤務経歴等教職員構成の調整や更なるキャリアアップのため、必要があると認められる者
- ウ 同一学校又は同一市町村内の学校の勤務が長期にわたる者
- エ その他人事行政上必要があると認められる者

(2) 新採用

新採用候補者名簿に登録されている者の中から、学校や地域の状況、個々の適性や事情、将来の教職員組織の適正化等を考慮の上、計画的な配置を行う。

(3) 退職

次の者を対象とする。

- ア 定年に達した者
- イ 早期退職募集制度により認定を受けた者
- ウ 教職員としてふさわしくないと認められる者
- エ 一身上の都合により願い出た者

(4) 再任用

再任用候補者名簿に登録されている者の中から個々の適性や事情、配置校の教職員構成等を考慮し、適所に配置する。

(5) 主幹教諭・指導教諭の任用

豊かな勤務経験とその実績を考慮するとともに、主幹教諭については、学校の課題を把握し、方策を立てて、改革しようとする意欲や推進力を有する者、指導教諭については、確かな学力、豊かな心の育成を推進するための高い専門性や人材育成のための優れた指導力を有する者の中から適材を積極的に任用する。

(6) 管理職（校長・副校長・教頭）の登用と配置

管理職は、改革へのビジョンを持ち、組織を効果的に動かすことによって、目標を達成することが重要であり、次の資質能力を踏まえ、適材を登用し適所に配置する。

- ア 落ち着いた学習環境の確保に努め、学力向上や問題行動等の解消に徹底して取り組む者
- イ 高い倫理性を有し、教育に対する識見と情熱を有する者
- ウ 本県の教育課題を把握し、改革への意欲や使命感、強いリーダーシップを有する者
- エ 幅広い連携により、開かれた学校づくりや地域貢献を意欲的に推進する者
- オ 学校の課題を明確にし、組織的・機動的・効率的な学校経営を行うことができる者
- カ 人材育成のための優れた指導力と適正な評価能力のある者
- キ 職務遂行に必要な心身の健康を維持している者