

議第6号

令和2年度教職員定期人事異動方針について

令和2年度教職員人事異動方針を別紙のとおり定めるものとする。

令和元年11月18日提出

岐阜県教育委員会

教 育 長 安 福 正 寿

令和2年度 教職員定期人事異動方針（小中学校）（案）

岐阜県教育委員会

『第3次岐阜県教育ビジョン』の具現を目指すために、市町村（組合）教育委員会が主体性・自律性を生かし特色ある学校づくりを推進できるよう、適材を適所に配置し、もって義務教育の機会均等と水準の維持向上を図る。

1 管理職

- (1) 任用にあたっては、高い倫理観と危機管理意識はもとより、確かな教育理念と経営ビジョンを有し、その具現のために検証に基づく改善を図るなどマネジメント能力を発揮できる人物、及び教職員の勤務の適正化と人材育成を図り、豊かな人間性と豊富なアイデアをもって率先して行動できる人物を登用する。また、若手や女性を積極的に登用し、適所に配置する。
- (2) 市町村教育委員会の長期的展望に立った学校教育の方針と重点の具現が図られるよう、全県的な視野に立って適材のバランスのよい配置に努める。

2 一般教員（主幹教諭・指導教諭・教諭・養護教諭・栄養教諭）

- (1) 市町村教育委員会の教育方針や校長の経営ビジョン・人事構想に基づき、免許教科、年齢、勤務歴、健康状況、能力、意欲、実績等を勘案して、適材を適所に配置する。
- (2) 教員としての資質の向上を図る研修の観点から、教科指導・生徒指導・学級経営等の指導力を生かし高めることができる異動を推進する。
- (3) 地域の課題に対応することができるよう、主幹教諭を任用し計画的に配置する。
- (4) 若手教員の指導力を効果的に高めることができるよう、主幹教諭を任用し計画的に配置する。
- (5) 教科指導、特別支援教育や外国人児童生徒教育等について適切な指導・助言を行い、学校教育の充実、指導体制の強化を図るために、指導教諭を任用し計画的に配置する。
- (6) 将来、学校のリーダーとして期待できる中堅教員の研修派遣を積極的に実施する。
- (7) 地域や中学校区における校種間の連携や接続を図り、教科や領域等の専門性をより高められるよう、小中学校間や高等学校・特別支援学校との人事異動を計画的に実施する。
- (8) 再任用教員を含むベテラン教員の高い見識や優れた実践力を生かし、若手教員や特別支援教育担当教員等の育成のための研修システムを構築できる異動を推進する。

3 事務職員

市町村教育委員会と連携を深めながら、共同実施（学校運営支援室）及び教職員の働き方改革を推進し、積極的に学校経営に提言・参画する力を発揮できるよう、年齢、勤務歴、健康状況及び能力、意欲、実績等を勘案して、適材を適所に配置する。

4 学校栄養職員

市町村教育委員会と連携を深め、積極的に学校給食の管理・指導や食育の推進に力を発揮することができるよう、年齢、勤務歴、健康状況及び能力、意欲、実績等を勘案して適材を適所に配置する。

令和2年度 小中学校人事異動 重点事項

教職員課

1. 若手教員の管理職への登用

- <方策> ○50歳代前半の優秀な教頭を校長へ登用
○40歳代後半の優秀な教諭を教頭へ登用

<現状> (大学附属小中学校含まず、市立特別支援学校含まず、充指導主事含む、教頭に副校長を含む)

	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63
校長				1		1	5	3	21	36	54	58	80	80	99	97	4	2	
教頭	1	9	22	27	42	56	63	61	44	60	66	34	41	30	33	32			

■平均年齢 (再任用校長は除く)

校長 57.0歳 教頭 53.8歳

2. 女性の管理職への積極的な登用

◇指導力・将来性のある女性のリーダー育成

- <方策> ・指導力の高い女性の教務主任、生徒指導主事への任用
・地域のリーダーとなる女性の市町村教育委員会への派遣
・地域のリーダーとなる女性の県教委事務局及び知事部局への派遣

<現状>

【小・中・義務】

	校長	教頭	合計
女性	83 (14)	179	262
総数	541	621	1,162
割合	15.3%	28.8%	22.5%

【H27年度】

女性割合	12.2%	23.7%	18.2%
------	-------	-------	-------

【小学校】

	校長	教頭	合計
女性	68(11)	153	221
総数	366	408	774
割合	18.6%	37.5%	28.6%

【中学校】

	校長	教頭	合計
女性	15(3)	26	41
総数	175	213	388
割合	8.6%	12.2%	10.6%

3. 教員のキャリアステージに基づく資質能力の向上

◇多様なキャリア形成を通じた幅広い指導力の育成

※各種派遣の積極的な推進

- ・岐阜大学教職大学院 (管理職養成コース) での管理職研修。
- ・へき地小規模校、在外教育施設派遣教員、県立学校等への派遣による資質向上。

※地域のリーダー育成のための市町村教育委員会への派遣

【派遣者数】 (自治法派遣含む)

岐阜	西濃	美濃	可茂	東濃	飛騨	合計
103	36	16	23	36	16	230

令和2年度 教職員定期人事異動方針（高等学校・特別支援学校）

岐阜県教育委員会

『第3次岐阜県教育ビジョン』を具現し、県民の学校教育に対する期待に応える特色ある学校づくりが推進されるよう、適材を適所に効果的に配置し、もって全県的な教育水準の維持向上を図る。

1 管理職

- (1) 各学校の特色や実情を考慮し、長期的展望に立って適材を適所に配置する。特に人事異動に当たっては、今後少子化の進展が見込まれる中、特色ある学校づくりの推進と適正な学校運営を図るため、経験や専門性を考慮した異動に配慮する。
- (2) 教育長等による校長面談や教育委員等による若手教頭面接等のさまざまな機会を通して、管理職としての適性や力量を測り、効果的な人事配置に活用する。
- (3) 任用に当たっては、その職責の重要性に鑑み、人間性が豊かで創造力と指導力に富み、自ら率先して行動できる人材を幅広く登用する。特に若手や女性の積極的な登用を図る。

2 一般教員

- (1) 教員の人材育成と能力開発の視点に立ち、校長の人事構想を踏まえながら、免許教科、年齢、勤務歴、健康状況、能力・意欲・実績等を勘案して、適材を適所に配置する。
- (2) 視野の拡大を通して資質の向上を図る観点から、指導力を生かし高める異動を推進する。
 - ア 同一校に長年勤務する者は、経験の幅を一層広げるため積極的な異動対象とする。また、採用後10年目までに複数校を経験させることとする。
 - イ 全日制の課程と定時制及び通信制の課程相互間の交流や高等学校と特別支援学校との交流、高等学校・特別支援学校と小中学校（義務教育学校を含む。）との交流などを通じて異なる課程や校種を経験させる計画的な異動を積極的に推進する。
 - ウ 中堅教員を教育委員会事務局、知事部局に積極的に登用するとともに、大学院等への研修派遣を積極的に推進する。
- (3) 新規採用者は、教職に対する基礎的な資質を身に付けさせ、幅広い知見を得させるため、将来を展望して計画的に配置する。
- (4) 再任用教員の豊富な経験をより生かせる異動を推進する。

3 事務職員等

学校と事務局・知事部局相互間及び学校間の交流に努めるとともに、年齢、経験年数、健康状況等を勘案して適材を適所に配置する。

令和2年度 県立学校人事異動 重点事項

1 管理職関係

(1) 若手職員の管理職への登用

- <方策> ○若手教頭面接の実施 → 若手教頭を校長へ登用
 ○50歳代前半の優秀な教諭を教頭へ登用
 ○各校にて、若手教諭を校内主任に登用

(現状)

	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	平均
校長					1	1	2	4	6	20	27	23	2	1	58.5
副校長							3		2	2	2	4			57.9
教頭	1	1	1	6	5	10	14	16	27	24	10	6			56.3

※対象：県内公立高等学校及び特別支援学校(岐阜特別支援学校は小中籍除く)

※平均年齢は再任用者を除いた平均

(2) 女性の管理職への積極的な登用

- <方策> ○優秀な女性教員を積極的に管理職・事務局へ登用
 ○各校にて、女性を積極的に校内主任に登用

(現状) ・県立学校における女性管理職の割合 19.1% (53人) 【H27末:14.5% (37人)】
 ・2020.4.1時点の県目標20% (55.6人) 「子育て支援と女性活躍の推進のための行動計画」による)

	校長	副校長	教頭	部主事	合計
女性	11(3)	1	17	24	53
総数	87	13	121	57	278
割合	12.6%	7.7%	14.0%	42.1%	19.1%

高等学校全体 8.6% (前年比▲1.0%)

	校長	副校長	教頭
女性	6 (2)	0	9
総数	66	11	97
割合	9.1%	0.0%	9.3%

特別支援学校全体 36.5% (前年比+3.8%)

	校長	副校長	教頭	部主事
女性	5(1)	1	8	24
総数	21	2	24	57
割合	23.8%	50.0%	33.3%	42.1%

※()内は今年度末の退職予定数(内数)

※対象：県内公立高等学校及び特別支援学校(岐阜特別支援学校は小中籍除く)

(3) 校長の再任用

- <方策> ○経験豊かな校長を再任用校長として任用
 ○地域連携や特別支援などの専門性の高い校長を再任用教員として任用し
高いスキルを後進に継承

2 一般

・多様な経験を通して視野の拡大を図る異動の推進

- <方策> ○30代半ばまでの若年教員の事務局・知事部局への登用
 (3年程度行政を経験し、行政の視点を持った上で学校現場に戻る職員を増加させることにより、学校現場における行政的感覚を醸成)
 ○長年勤務職員の積極的な異動
 ○異なる課程、異なる校種間の異動の積極的な推進