

報第2号

平成31年度教職員定期人事異動方針について

教育長に対する権限の委任等に関する規則第4条の規定により、平成30年12月5日、次のとおり専決したので報告し、その承認を求める。

平成30年12月25日提出

岐阜県教育委員会

教育長 安福 正 寿

〈根拠法令〉

○教育長に対する権限の委任等に関する規則

第1条 地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）第25条第1項の規定に基づき、教育委員会は、次に掲げる事項を除き、その権限に属する教育事務を教育長に委任する。

一及び二 （略）

三 教育委員会及び教育委員会の所管に属する学校その他の教育機関の職員の任免その他の人事に関すること。

四 学校その他の教育機関及び事務局の職員の懲戒を行うこと。

五 前号二号に定めるもののほか、人事の一般方針を定めること。

六から二十まで （略）

2 （略）

第2条 （略）

第3条 （略）

第4条 教育長は、緊急の場合には、第1条第1項各号に規定する事務を専決することができる。

2 教育長は、前項の規定により処理したときは、次回の教育委員会にこれを報告し、その承認を求めなければならない。

平成31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』（平成30年度中に策定予定）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、教員の指導力を生かし高める異動を推進する。特に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。
- (3) 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。
- (4) 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計画的に実施する。
- (5) 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。
- (6) 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。

平成31年度 教職員定期人事異動方針（小中学校）

岐阜県教育委員会

『第3次岐阜県教育ビジョン』（平成30年度中に策定予定）を具現し、市町村教育委員会が主体的・自律的に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) 任用に当たっては、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・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) 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。
- (5) 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（義務教育学校を含む。）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。

(6) 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、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。