

教育委員会定例会事項書

令和元年11月26日(火)

13:30～ 教育委員室

1 開会宣言

議事録署名者 大 森 委 員

2 前回定例会審議結果の確認(別紙参照)

3 議 題

議案第54号 令和2年度教職員人事異動基本方針について

4 報 告 題

報告 1 令和2年度三重県職員(文化財技師)採用選考試験の結果について

報告 2 令和2年度当初予算の要求状況について

5 閉会宣言

前回定例会の審議結果

1 日時

令和元年11月7日(木)

開会 9時30分

閉会 10時35分

2 場所

教育委員室

3 出席者及び欠席委員の氏名

出席者 廣田教育長、森脇委員、大森委員、黒田委員、原田委員

議事録署名者 森脇委員

4 採択議案の件名

議案第48号 令和元年度三重県一般会計補正予算(第5号)について

議案第49号 三重県地方産業教育審議会委員の任命について

議案第50号 公立学校職員の給与に関する条例の一部を改正する条例案

議案第51号 知事及び副知事の給与及び旅費に関する条例等の一部を改正する条例案(三重県教育委員会教育長の給与等に関する条例関係)

議案第52号 知事等の給与の特例に関する条例の一部を改正する条例案

議案第53号 令和元年度三重県一般会計補正予算(第6号)について

5 請願陳情の付議の結果

該当なし

6 諸般の報告

報告1 児童生徒の暴力行為、いじめ、不登校等の調査結果について

報告2 令和2年度三重県立学校実習助手採用選考試験の実施について

報告3 令和2年度三重県立特別支援学校理療科教員採用選考試験の実施について

報告4 損害賠償の額の決定及び和解に係る専決処分について

7 その他会議において必要と認めた事項

該当なし

議案第54号

令和2年度教職員人事異動基本方針について

令和2年度教職員人事異動基本方針について、別紙のとおり提案する。

令和元年11月26日提出

三重県教育委員会教育長 廣田 恵子

提案理由

公立学校職員の人事については、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第21条第3号及び三重県教育委員会権限委任規則第1条第2号の規定により教育委員会の議決を要する。

これが、この議案を提出する理由である。



令和2年度教職員人事異動基本方針（案）

三重県教育委員会

令和2年度は、現在策定を進めている「三重県教育ビジョン（仮称）」がスタートする年度であり、「子どもの未来の礎となる『確かな学力・豊かな心・健やかな身体』の育成」、「個性を生かし他者と協働して未来を創造する力の育成」などを掲げ、様々な施策を展開するとしているところである。

このため、各学校では、これらの施策を着実に推進し、本県の教育水準を向上させ、県民の公教育に対する信頼を高めていかなければならない。

また、家庭や地域と連携・協力して魅力ある学校づくりに取り組むとともに、今後も、質の高い学校経営を目指して継続的な改善を一層推進する必要がある。

こうした中で、教職員一人ひとりが、やりがいを高め、その能力を十分に発揮し、使命感と情熱を持って、児童生徒の目線に立った教育の実践に取り組めるよう、次の基本方針に基づき、積極的、計画的な人事異動を行う。

- 1 それぞれの学校の経営方針に資するため、教職員の適正配置に努める。
- 2 校長の意見を尊重する。
- 3 教職員の年齢・教科・勤続年数等を考慮し、学校運営組織の充実に努め、あわせて気風の刷新を図る。

令和2年度教職員人事異動基本方針新旧対照表

令和2年度基本方針	平成31年度基本方針
<p>令和2年度は、現在策定を進めている「三重県教育ビジョン（仮称）」がスタートする年度であり、「子どもの未来の礎となる『確かな学力・豊かな心・健やかな身体』の育成」、「個性を生かし他者と協働して未来を創造する力の育成」などを掲げ、様々な施策を展開しているところである。</p> <p>このため、各学校では、これらの施策を着実に推進し、本県の教育水準を向上させ、県民の公教育に対する信頼を高めていかなければならない。</p> <p>また、家庭や地域と連携・協力して魅力ある学校づくりに取り組むとともに、今後も、質の高い学校経営を目指して継続的な改善を一層推進する必要がある。</p> <p>こうした中で、教職員一人ひとりが、やりがいを高め、その能力を十分に発揮し、使命感と情熱を持って、児童生徒の目線に立った教育の実践に取り組めるよう、次の基本方針に基づき、積極的、計画的な人事異動を行う。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 それぞれの学校の経営方針に資するため、教職員の適正配置に努める。 2 校長の意見を尊重する。 3 教職員の年齢・教科・勤続年数等を考慮し、学校運営組織の充実に努め、あわせて気風の刷新を図る。 	<p>平成28年3月に策定した「三重県教育ビジョン～子どもたちの希望と未来のために～」では、「生きる喜びを感じながら、志を持って夢を実現させていく力」、「他者と支え合いながら、社会を創っていく力」を子どもたちに身につけて欲しい力としているところである。このため、各学校では、これらの力を育む教育を着実に推進し、本県の教育水準を向上させ、県民の公教育に対する信頼を高めていかなければならない。</p> <p>また、各学校においては、学力と社会参画力の育成、豊かな心の育成、健やかに生きていくための身体の育成に取り組むとともに、家庭や地域と連携・協力して魅力ある学校づくりに取り組みつつあり、今後も、質の高い学校経営を目指して継続的な改善を一層推進する必要がある。</p> <p>こうした中で、教職員一人ひとりが、やりがいを高め、その能力を十分に発揮し、使命感と情熱を持って、児童生徒の目線に立った教育の実践に取り組めるよう、次の基本方針に基づき、積極的、計画的な人事異動を行う。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 それぞれの学校の経営方針に資するため、教職員の適正配置に努める。 2 校長の意見を尊重する。 3 教職員の年齢・教科・勤続年数等を考慮し、学校運営組織の充実に努め、あわせて気風の刷新を図る。

令和2年度小中学校・義務教育学校教職員人事異動実施要領（案）

全県的な視野に立ち、市町等教育委員会と緊密に連携して、市町相互間及び学校種別間の人事交流を促進する。

また、校長の意向も踏まえ、質の高い学校経営を目指した継続的な改善活動の取組の中で各学校の諸課題の解決に向け、市町等教育委員会の内申に基づき人事異動を行い、教職員の適正配置を図る。

1 転任

- (1) 地域間、市町間において一層の交流を図る。特に、学校の統廃合等に伴う異動を適正に行う。
- (2) 特別支援教育の充実に向け、特別支援学校との一層の交流を図る。
- (3) 学校・事務局間、小・中・義務教育学校間において一層の交流を図る。
- (4) 都市部地域とへき地を含む周辺地域との交流を図る。
- (5) 同一校に長年月（原則8年以上）勤務する者の転任を積極的に行う。
- (6) 新規に採用した教員については、採用後3年ないし6年の間に転任することを原則とする。
- (7) 同一校には、3年以上勤務することを原則とする。

2 昇任及び降任

- (1) 職責に応じた自覚と使命感を持ち、次の各項に示す人物像にふさわしい者を全県的な立場から選考のうえ昇任させる。

① 管理職（校長・教頭）

- ア 高い倫理観を有する者
- イ リーダーシップを有する者
- ウ 課題解決能力を有する者
- エ 継続的な改善能力を有する者

② 主幹教諭

- ア 高い倫理観を有する者
- イ ミドルリーダーとしての資質を有する者
- ウ 課題解決能力を有する者
- エ 継続的な改善能力を有する者

③ 指導教諭

- ア 高い倫理観を有する者
- イ ミドルリーダーとしての資質を有する者
- ウ 高い専門性と優れた教科指導力を有する者
- エ 継続的な改善能力を有する者

(2) 若手及び女性の意欲と能力を重視するとともに、いじめや不登校への対応、学校における働き方改革等の諸課題の解決に取り組む者の積極的な登用を図る。

(3) 管理職の昇任に伴う人事異動は、管理職任用候補者名簿に登載された者の中から、適材適所の視点に立ち、原則、他の学校において昇任させる。あわせて、広域的な人事交流を図る。

(4) 主幹教諭・指導教諭の昇任に伴う人事異動は、主幹教諭・指導教諭任用候補者名簿に登載された者の中から、適材適所の視点に立ち、昇任させる。

(5) 希望降任制度の活用を図る。

3 退 職

(1) 教職員組織の年齢別構成の適正化を通じた組織活力の維持等を図るため早期退職者の募集を行う。

4 新規採用・再任用

(1) 学級規模等を考慮し、新規採用者の育成が円滑に実施できる学校への配置を行う。

ア 人材育成の観点から、出身地（合併前の旧市町村）及び生活の本拠地以外への配置に努める。

イ 複式学級担任及び特別支援学級担任としての配置や分校への配置は行わないことを原則とする。

(2) 再任用者については、その能力や経験を有効に活かすことができる配置に努める。

5 そ の 他

(1) 希望調書を提出させる。

(2) 各学校の実情を踏まえた特色ある学校づくりに向け、教育実践に対する本人の意欲を重視した適材適所の人事異動に努める。

(3) 異動に関し、健康状況や子育て、介護、障がい等の状況について、聞き取り等を通して把握し、必要な配慮に努める。

(4) 市町等教育委員会と十分な意見交換を行い、円滑な人事異動に努める。

令和2年度小中学校・義務教育学校教職員人事異動実施要領新旧対照表

令和2年度実施要領	平成31年度実施要領
<p>全県的な視野に立ち、市町等教育委員会と緊密に連携して、市町相互間及び学校種別間の人事交流を促進する。</p> <p>また、校長の意向も踏まえ、質の高い学校経営を目指した継続的な改善活動の取組の中で各学校の諸課題の解決に向け、市町等教育委員会の内申に基づき人事異動を行い、教職員の適正配置を図る。</p> <p>1 転 任</p> <p>(1) 地域間、市町間において一層の交流を図る。特に、学校の統廃合等に伴う異動を適正に行う。</p> <p>(2) 特別支援教育の充実に向け、特別支援学校との一層の交流を図る。</p> <p>(3) 学校・事務局間、小・中・義務教育学校間において一層の交流を図る。</p> <p>(4) 都市部地域とへき地を含む周辺地域との交流を図る。</p> <p>(5) 同一校に長年月（原則8年以上）勤務する者の転任を積極的に行う。</p> <p>(6) 新規に採用した教員については、採用後3年ないし6年の間に転任することを原則とする。</p> <p>(7) 同一校には、3年以上勤務することを原則とする。</p>	<p>全県的な視野に立ち、市町等教育委員会と緊密に連携して、市町相互間及び学校種別間の人事交流を促進する。</p> <p>また、校長の意向も踏まえ、質の高い学校経営を目指した継続的な改善活動の取組の中で各学校の諸課題の解決に向け、市町等教育委員会の内申に基づき人事異動を行い、教職員の適正配置を図る。</p> <p>1 転 任</p> <p>(1) 地域間、市町間において一層の交流を図る。特に、学校の統廃合等に伴う異動を適正に行う。</p> <p>(2) 特別支援教育の充実に向け、特別支援学校との一層の交流を図る。</p> <p>(3) 学校・事務局間、小・中・義務教育学校間において一層の交流を図る。</p> <p>(4) 都市部地域とへき地を含む周辺地域との交流を図る。</p> <p>(5) 同一校に長年月（原則8年以上）勤務する者の転任を積極的に行う。</p> <p>(6) 新規に採用した教員については、採用後3年ないし6年の間に転任することを原則とする。</p> <p>(7) 同一校には、3年以上勤務することを原則とする。</p>

令和2年度実施要領	平成31年度実施要領
<p>2 昇任及び降任</p> <p>(1) 職責に応じた自覚と使命感を持ち、次の各項に示す人物像にふさわしい者を全県的な立場から選考のうえ昇任させる。</p> <p>① 管理職（校長・教頭）</p> <p>ア 高い倫理観を有する者 イ リーダーシップを有する者 ウ 課題解決能力を有する者 エ 継続的な改善能力を有する者</p> <p>② 主幹教諭</p> <p>ア 高い倫理観を有する者 イ ミドルリーダーとしての資質を有する者 ウ 課題解決能力を有する者 エ 継続的な改善能力を有する者</p> <p>③ 指導教諭</p> <p>ア 高い倫理観を有する者 イ ミドルリーダーとしての資質を有する者 ウ 高い専門性と優れた教科指導力を有する者 エ 継続的な改善能力を有する者</p> <p>(2) 若手及び女性の意欲と能力を重視するとともに、<u>いじめや不登校への対応、学校における働き方改革等の諸課題の解決に取り組む者の積極的な登用を図る。</u></p> <p>(3) 管理職の昇任に伴う人事異動は、管理職任用候補者名簿に記載された者の中から、適材適所の視点に立ち、原則、他の学校において昇任させる。あわせて、広域的な人事交流を図る。</p>	<p>2 昇任及び降任</p> <p>(1) 職責に応じた自覚と使命感を持ち、次の各項に示す人物像にふさわしい者を全県的な立場から選考のうえ昇任させる。</p> <p>① 管理職（校長・教頭）</p> <p>ア 高い倫理観を有する者 イ リーダーシップを有する者 ウ 課題解決能力を有する者 エ 継続的な改善能力を有する者</p> <p>② 主幹教諭</p> <p>ア 高い倫理観を有する者 イ ミドルリーダーとしての資質を有する者 ウ 課題解決能力を有する者 エ 継続的な改善能力を有する者</p> <p>③ 指導教諭</p> <p>ア 高い倫理観を有する者 イ ミドルリーダーとしての資質を有する者 ウ 高い専門性と優れた教科指導力を有する者 エ 継続的な改善能力を有する者</p> <p>(2) 若手及び女性の意欲と能力を重視し、<u>積極的な登用を図る。</u></p> <p>(3) 管理職の昇任に伴う人事異動は、管理職任用候補者名簿に記載された者の中から、適材適所の視点に立ち、原則、他の学校において昇任させる。あわせて、広域的な人事交流を図る。</p>

令和2年度実施要領	平成31年度実施要領
<p>(4) 主幹教諭・指導教諭の昇任に伴う人事異動は、主幹教諭・指導教諭任用候補者名簿に登載された者の中から、適材適所の視点に立ち、昇任させる。</p> <p>(5) 希望降任制度の活用を図る。</p>	<p>(4) 主幹教諭・指導教諭の昇任に伴う人事異動は、主幹教諭・指導教諭任用候補者名簿に登載された者の中から、適材適所の視点に立ち、昇任させる。</p> <p>(5) 希望降任制度の活用を図る。</p>
<p>3 退 職</p> <p>(1) 教職員組織の年齢別構成の適正化を通じた組織活力の維持等を図るため早期退職者の募集を行う。</p>	<p>3 退 職</p> <p>(1) 教職員組織の年齢別構成の適正化を通じた組織活力の維持等を図るため早期退職者の募集を行う。</p>
<p>4 新規採用・再任用</p> <p>(1) 学級規模等を考慮し、新規採用者の育成が円滑に実施できる学校への配置を行う。</p> <p>ア 人材育成の観点から、出身地（合併前の旧市町村）及び生活の本拠地以外への配置に努める。</p> <p>イ 複式学級担任及び特別支援学級担任としての配置や分校への配置は行わないことを原則とする。</p> <p>(2) 再任用者については、その能力や経験を有効に活かすことができる配置に努める。</p>	<p>4 新規採用・再任用</p> <p>(1) 学級規模等を考慮し、新規採用者の育成が円滑に実施できる学校への配置を行う。</p> <p>ア 人材育成の観点から、出身地（合併前の旧市町村）及び生活の本拠地以外への配置に努める。</p> <p>イ 複式学級担任及び特別支援学級担任としての配置や分校への配置は行わないことを原則とする。</p> <p>(2) 再任用者については、その能力や経験を有効に活かすことができる配置に努める。</p>
<p>5 そ の 他</p> <p>(1) 希望調書を提出させる。</p>	<p>5 そ の 他</p> <p>(1) 希望調書を提出させる。</p>

令和2年度実施要領	平成31年度実施要領
<p>(2) 各学校の実情を踏まえた特色ある学校づくりに向け、教育実践に対する本人の意欲を重視した適材適所の人事異動に努める。</p> <p>(3) 異動に関し、健康状況や子育て、介護、障がい等の状況について、聞き取り等を通して把握し、必要な配慮に努める。</p> <p>(4) 市町等教育委員会と十分な意見交換を行い、円滑な人事異動に努める。</p>	<p>(2) 各学校の実情を踏まえた特色ある学校づくりに向け、教育実践に対する本人の意欲を重視した適材適所の人事異動に努める。</p> <p>(3) 異動に関し、健康状況や子育て、介護、障がい等の状況について、聞き取り等を通して把握し、必要な配慮に努める。</p> <p>(4) 市町等教育委員会と十分な意見交換を行い、円滑な人事異動に努める。</p>

令和2年度県立学校教職員人事異動実施要領（案）

全県的な視野に立ち、校長の意向を踏まえ、質の高い学校経営を目指した継続的な改善活動の取組の中で各学校の特色化の推進及び諸課題の解決に向け、教職員の適正配置を図る。

1. 転任

- (1) 同一校に長年月（原則8年以上）勤務する者の転任を積極的に行う。
- (2) 都市部・都市周辺地及び遠隔地の各学校間の相互交流を図る。
- (3) 全・定・通各課程間及び普通科、専門学科、総合学科校間の交流を図る。
- (4) 学校・事務局間の交流を図る。
- (5) 新規に採用した教員については、採用後3年ないし6年の間に転任することを原則とする。なお、平成24年度以降に新規採用した教員の転任については、上記(2)、(3)により行うことを原則とする。
- (6) 特別支援教育の充実に向け、特別支援学校と小・中・義務教育学校及び高等学校との一層の交流を図る。
- (7) 同一校には、3年以上勤務することを原則とする。
- (8) 新規に採用した教員のうち、競技力の向上や運動部活動の強化に特に資する教員の転任については、令和3年の国民体育大会までの間、上記(5)によらないものとする。

2. 昇任及び降任

- (1) 職責に応じた自覚と使命感を持ち、次の各項に示す人物像にふさわしい者を全県的な立場から選考のうえ昇任させる。
 - ① 管理職（校長・教頭）
 - ア 高い倫理観を有する者
 - イ リーダーシップを有する者
 - ウ 課題解決能力を有する者
 - エ 継続的な改善能力を有する者
 - ② 主幹教諭
 - ア 高い倫理観を有する者
 - イ ミドルリーダーとしての資質を有する者
 - ウ 課題解決能力を有する者
 - エ 継続的な改善能力を有する者

- (2) 若手及び女性の意欲と能力を重視するとともに、いじめや不登校への対応、学校における働き方改革等の諸課題の解決に取り組む者の積極的な登用を図る。
- (3) 管理職の昇任に伴う人事異動は、管理職任用候補者名簿に登載された者の中から、適材適所の視点に立ち、原則、他の学校において昇任させる。
- (4) 主幹教諭の昇任に伴う人事異動は、主幹教諭任用候補者名簿に登載された者の中から、適材適所の視点に立ち、昇任させる。
- (5) 希望降任制度の活用を図る。

3 退 職

- (1) 教職員組織の年齢別構成の適正化を通じた組織活力の維持等を図るため早期退職者の募集を行う。

4 新規採用・再任用

- (1) 新規採用者は、出身校及び生活の本拠地への配置は行わないことを原則とする。
- (2) 再任用者については、その能力や経験を有効に活かすことができる配置に努める。

5 そ の 他

- (1) 希望調書を提出させる。
- (2) 各学校の特色化の推進等に向け、教育実践に対する本人の意欲を重視した適材適所の人事異動に努める。
- (3) 異動に関し、健康状況や子育て、介護、障がい等の状況について、聞き取り等を通して把握し、必要な配慮に努める。

令和2年度県立学校教職員人事異動実施要領新旧対照表

令和2年度実施要領	平成31年度実施要領
<p>全県的な視野に立ち、校長の意向を踏まえ、質の高い学校経営を目指した継続的な改善活動の取組の中で各学校の特色化の推進及び諸課題の解決に向け、教職員の適正配置を図る。</p> <p>1 転 任</p> <p>(1) 同一校に長年月（原則8年以上）勤務する者の転任を積極的に行う。</p> <p>(2) 都市部・都市周辺地及び遠隔地の各学校間の相互交流を図る。</p> <p>(3) 全・定・通各課程間及び普通科、専門学科、総合学科校間の交流を図る。</p> <p>(4) 学校・事務局間の交流を図る。</p> <p>(5) 新規に採用した教員については、採用後3年ないし6年の間に転任することを原則とする。なお、平成24年度以降に新規採用した教員の転任については、上記(2)、(3)により行うことを原則とする。</p> <p>(6) 特別支援教育の充実に向け、特別支援学校と小・中・義務教育学校及び高等学校との一層の交流を図る。</p> <p>(7) 同一校には、3年以上勤務することを原則とする。</p> <p>(8) 新規に採用した教員のうち、競技力の向上や運動部活動の強化に特に資する教員の転任については、<u>令和3年</u>の国民体育大会までの間、上記(5)によらないものとする。</p>	<p>全県的な視野に立ち、校長の意向を踏まえ、質の高い学校経営を目指した継続的な改善活動の取組の中で各学校の特色化の推進及び諸課題の解決に向け、教職員の適正配置を図る。</p> <p>1 転 任</p> <p>(1) 同一校に長年月（原則8年以上）勤務する者の転任を積極的に行う。</p> <p>(2) 都市部・都市周辺地及び遠隔地の各学校間の相互交流を図る。</p> <p>(3) 全・定・通各課程間及び普通科、専門学科、総合学科校間の交流を図る。</p> <p>(4) 学校・事務局間の交流を図る。</p> <p>(5) 新規に採用した教員については、採用後3年ないし6年の間に転任することを原則とする。なお、平成24年度以降に新規採用した教員の転任については、上記(2)、(3)により行うことを原則とする。</p> <p>(6) 特別支援教育の充実に向け、特別支援学校と小・中・義務教育学校及び高等学校との一層の交流を図る。</p> <p>(7) 同一校には、3年以上勤務することを原則とする。</p> <p>(8) 新規に採用した教員のうち、競技力の向上や運動部活動の強化に特に資する教員の転任については、<u>平成33年</u>の国民体育大会までの間、上記(5)によらないものとする。</p>

令和2年度実施要領	平成31年度実施要領
<p>2 昇任及び降任</p> <p>(1) 職責に応じた自覚と使命感を持ち、次の各項に示す人物像にふさわしい者を全県的な立場から選考のうえ昇任させる。</p> <p>① 管理職（校長・教頭）</p> <p>ア 高い倫理観を有する者</p> <p>イ リーダーシップを有する者</p> <p>ウ 課題解決能力を有する者</p> <p>エ 継続的な改善能力を有する者</p> <p>② 主幹教諭</p> <p>ア 高い倫理観を有する者</p> <p>イ ミドルリーダーとしての資質を有する者</p> <p>ウ 課題解決能力を有する者</p> <p>エ 継続的な改善能力を有する者</p> <p>(2) 若手及び女性の意欲と能力を重視するとともに、<u>いじめや不登校への対応、学校における働き方改革等の諸課題の解決に取り組む者の積極的な登用を図る。</u></p> <p>(3) 管理職の昇任に伴う人事異動は、管理職任用候補者名簿に登載された者の中から、適材適所の視点に立ち、原則、他の学校において昇任させる。</p> <p>(4) 主幹教諭の昇任に伴う人事異動は、主幹教諭任用候補者名簿に登載された者の中から、適材適所の視点に立ち、昇任させる。</p> <p>(5) 希望降任制度の活用を図る。</p> <p>3 退職</p> <p>(1) 教職員組織の年齢別構成の適正化を通じた組織活力の維持等を図るため早期退職者の募集を行う。</p>	<p>2 昇任及び降任</p> <p>(1) 職責に応じた自覚と使命感を持ち、次の各項に示す人物像にふさわしい者を全県的な立場から選考のうえ昇任させる。</p> <p>① 管理職（校長・教頭）</p> <p>ア 高い倫理観を有する者</p> <p>イ リーダーシップを有する者</p> <p>ウ 課題解決能力を有する者</p> <p>エ 継続的な改善能力を有する者</p> <p>② 主幹教諭</p> <p>ア 高い倫理観を有する者</p> <p>イ ミドルリーダーとしての資質を有する者</p> <p>ウ 課題解決能力を有する者</p> <p>エ 継続的な改善能力を有する者</p> <p>(2) 若手及び女性の意欲と能力を重視し、<u>積極的な登用を図る。</u></p> <p>(3) 管理職の昇任に伴う人事異動は、管理職任用候補者名簿に登載された者の中から、適材適所の視点に立ち、原則、他の学校において昇任させる。</p> <p>(4) 主幹教諭の昇任に伴う人事異動は、主幹教諭任用候補者名簿に登載された者の中から、適材適所の視点に立ち、昇任させる。</p> <p>(5) 希望降任制度の活用を図る。</p> <p>3 退職</p> <p>(1) 教職員組織の年齢別構成の適正化を通じた組織活力の維持等を図るため早期退職者の募集を行う。</p>

令和2年度実施要領	平成31年度実施要領
<p>4 新規採用・再任用</p> <p>(1) 新規採用者は、出身校及び生活の本拠地への配置は行わないことを原則とする。</p> <p>(2) 再任用者については、その能力や経験を有効に活かすことができる配置に努める。</p> <p>5 その他</p> <p>(1) 希望調書を提出させる。</p> <p>(2) 各学校の特色化の推進等に向け、教育実践に対する本人の意欲を重視した適材適所の人事異動に努める。</p> <p>(3) 異動に関し、健康状況や子育て、介護、障がい等の状況について、聞き取り等を通して把握し、必要な配慮に努める。</p>	<p>4 新規採用・再任用</p> <p>(1) 新規採用者は、出身校及び生活の本拠地への配置は行わないことを原則とする。</p> <p>(2) 再任用者については、その能力や経験を有効に活かすことができる配置に努める。</p> <p>5 その他</p> <p>(1) 希望調書を提出させる。</p> <p>(2) 各学校の特色化の推進等に向け、教育実践に対する本人の意欲を重視した適材適所の人事異動に努める。</p> <p>(3) 異動に関し、健康状況や子育て、介護、障がい等の状況について、聞き取り等を通して把握し、必要な配慮に努める。</p>

