

# 平成29年度 大東市教育委員会

## 11月 定例会 会議録

1. 開催年月日

平成29年11月24日（金） 午前10時00分～午前10時30分

2. 開催場所

大東市教育委員会会議室

3. 出席者（5名）

- |       |        |
|-------|--------|
| ・教育長  | 亀岡 治義  |
| ・教育委員 | 花田 真理子 |
| ・教育委員 | 田中 佐知子 |
| ・教育委員 | 水野 達朗  |
| ・教育委員 | 太田 忠雄  |

4. 出席説明員（16名）

- |                         |       |
|-------------------------|-------|
| ・ 学校教育部長兼教育政策室長         | 品川 知寛 |
| ・ 学校教育部指導監              | 岡本 功  |
| ・ 生涯学習部長                | 南田 隆司 |
| ・ 学校教育部総括次長兼学校管理課長      | 辻本 雄大 |
| ・ 生涯学習部総括次長兼スポーツ振興課長    | 前田 長昭 |
| ・ 学校教育部次長兼野崎青少年教育センター所長 | 伊藤 晴人 |
| ・ 生涯学習部次長兼生涯学習課長        | 田川 愛実 |
| ・ 学校教育部教育政策室課長          | 藤原 成典 |
| ・ 学校教育部教育政策室課長          | 田口 誠  |
| ・ 学校教育部教育政策室課長          | 新井 雅也 |
| ・ 学校教育部教育政策室課長          | 宮田 典子 |
| ・ 学校教育部教育政策室課長兼教育研究所所長  | 渡邊 良  |
| ・ 生涯学習部生涯学習課参事          | 黒田 淳  |
| ・ 生涯学習部生涯学習課参事          | 吉田 浩樹 |
| ・ 北条青少年教育センター所長         | 梅本 正直 |
| ・ 学校教育部教育政策室上席主査        | 小田 恭裕 |

5. 傍聴者 2名

## 6. 議事日程

- 日 程 第 1 会議録署名委員の指名について
- 日 程 第 2 教委議案第32号  
平成30年度大東市立小・中学校教職員人事基本方針  
について
- 日 程 第 3 一般業務報告

## 7. 議案書

教委議案第32号

平成30年度大東市立小・中学校教職員人事基本方針について

平成30年度大東市立小・中学校教職員人事基本方針について、次のとおり決定する。

平成29年11月24日提出

大東市教育委員会  
教育長 亀岡 治 義

理 由

市民の教育に対する期待と要望に応え、学校教育の健全な発展を期すべく、組織的・機能的な学校運営と教職員の教育意欲・資質の向上をめざして、適切な人事管理のもとに教職員組織の充実を図るため。

## 平成30年度 大東市立小・中学校教職員人事基本方針

平成29年11月 日制定

大東市教育委員会

豊かな心と確かな学力を育む教育活動を展開し、新しい時代を主体的に切り拓く人材育成を推進するために、「大阪府公立学校教職員人事基本方針」及び「平成30年度市町村立小学校、中学校及び義務教育学校教職員人事取扱要領」に則り、下記の事項に重点をおいて適正な人事を行う。

- 1 本市のめざす教育、および各学校の教育目標の達成を図るため、全市的視野に立ち、適材を適所に配置する。
- 2 児童生徒数の増減および各校の実情を踏まえた適切な定数管理のもとに、計画的に人事異動を行う。
- 3 教職員としての経験を豊かにし、力量を高めるため、配置換および地区内異動等の人事を積極的に進める。
- 4 新規採用の教職員については、豊かな人間性と教育に対する熱意を有する人材の育成に努める。
- 5 校長・教頭等については、その職責にふさわしい高い識見と指導力を備えた人材の登用に努める。

## 平成30年度大東市立小・中学校教職員人事取扱要領

平成30年度大東市立小・中学校教職員人事については、「大東市立小・中学校人事基本方針」に基づき、大阪府・北河内地区各市教育委員会との密接な連携のもと、次の事項に重点を置き、計画的に実施するものとする。

### 1. 教職員の人事について

#### (1) 過欠員の調整

児童・生徒数の増減等に基づく定数事情を勘案の上、計画的な配置換および広域異動（以下「異動等」という。）を行い、効率的な過欠員調整を図る。

#### (2) 教職員構成の適正化

① 各学校における教職員の構成については、年齢別、性別、担当教科別、学校課題等を勘案するとともに、各分野の推進力となる教職員を適正に配置するように留意する。

② 「大東市人権教育基本方針」等の趣旨を踏まえ、同和教育、支援教育、在日外国人教育等、人権尊重の教育を推進する人材とともに学校の教育課題に対応する人材を学校の実情に応じて配置に考慮する。

なお、在外教育施設等への派遣経験者や様々な人事交流経験者の配置については、それぞれ経験した教育活動が活かされるよう配慮する。

#### (3) 学校の活性化を図る人事の推進

学校長の経営方針のもと、魅力ある学校づくりの推進を図るとともに、若手教職員の学校運営への参画を促進する等、教職員の意欲の向上を図る人事を推進する。

#### (4) 市町村間等における人事交流の推進

異動等を行うに当たっては、市町村間、政令指定都市・豊能3市2町・他府県及び異なる校種間等、多様な人事交流を積極的に推進する。

#### (5) 新規採用教職員の人事

新規採用教職員については、資質向上の観点から、適正な配置となるよう考慮する。

また、新規採用教員の異動に当たっては、様々な教育活動を経験できるよう人事交流を積極的に推進する。

## (6) 首席・指導教諭の配置

首席及び指導教諭の配置については、学校の実情、課題等を勘案の上、学校運営体制・機能の充実または教職員の指導力の向上を図るため、計画的に行う。

## (7) 異動の対象者

学校の活性化、教職員の資質向上の観点から、以下の基準により、同一校における長期勤務者の異動を積極的に推進する。

### ① 新規採用者

現任校において4年以上勤務する者。ただし、最長6年を目途とする。

### ② ①以外の者

現任校において7年以上勤務する者。ただし、最長10年を目途とする。

- ・ 現任校における勤務年数が7年未満の者であっても、校長の意見具申を受け市教育委員会が内申し、その内申に基づき大阪府教育委員会が異動することが適当であると認めた者を異動の対象者とする。
- ・ 現任校における勤務年数が10年以上の者であっても、校長の意見具申を受け市教育委員会が協議し、その協議に基づき大阪府教育委員会が引き続き勤務させることがやむを得ないと認めた者は異動の対象者から除外する。

## 2. 校長および教頭の人事について

校長および教頭の任用・異動等については、学校運営上の能力等を十分考慮するとともに、女性および若手教職員の登用を心がけ、学校の実情や地区人事協議会の協議を勘案の上、「特色ある学校づくり」を推進するため、適材を適所に配置する。

## 3. 女性教職員の人事について

- (1) 各学校における主任等の任命に当たっては、女性教職員の活用を計画的に進める。
- (2) 女性教職員の人事に当たっては、母性保護の観点に十分留意する。

## 4. 教職員の退職について

年度末に退職する教職員等の退職手当に関する優遇措置の適用については、その趣旨の周知徹底を図る。

## 8. 一般業務報告

1. 大東市プロジェクトアドベンチャー施設の使用に関する要綱の一部を改正する要綱について

## 9. 会議録

亀岡教育長

それでは、11月の教育委員会定例会を開催いたします。

本日の出席状況についてご報告をよろしく申し上げます。

品川部長

本日の出席者は教育長並びに教育委員4名、合計5名でございます。

亀岡教育長

それでは、議事に入らせていただきます。

日程第1 「会議録署名委員の指名について」でございますが、本日の署名委員は、太田委員によりしくお願いいたします。

次に、日程第2 教委議案第32号「平成30年度大東市立小・中学校教職員人事基本方針について」の提案理由の説明をお願いします。

新井課長

教委議案第32号「平成30年度大東市立小・中学校教職員人事基本方針」の決定について、教育委員会の議決を求めるものでございます。

提案理由といたしまして、市民の教育に対する要望に応え、学校教育の健全な発展を期すべく、組織的・機能的な学校運営と教職員の教育意欲・資質の向上をめざして、適切な人事管理のもとに教職員組織の充実を図るためでございます。

それでは2枚目の「平成30年度大東市立小・中学校教職員人事基本方針」をご覧ください。

豊かな心と確かな学力を育む教育活動を展開し、新しい時代を主体的に切り拓く人材育成を推進するために、下記の事項に重点を置いて適正な人事を行うものです。

人事基本方針に関しましては、昨年度の基本方針からの内容の変更点はございません。従いまして、年次修正のみとしております。

次に、この基本方針を踏まえた具体的な方向性を「平成30年度大東市立小・中学校教職員人事取扱要領」に示しております。

市の要領は、大阪府教育委員会が示す人事取扱要領が基礎となります。

今年度、府の要領につきましては、特に変更点はなく、年次修正のみとなっております。従いまして、市の要領につきましても、年次修正のみとしております。

「平成30年度、大東市小・中学校教職員人事取扱要領」について、概要を説明させていただきます。

まず、1. 教職員の人事について、(1) 過欠員の調整については、児童・生徒数の増減等に基づく定数事情を勘案の上、計画的な配置換および広域異動を行い、効率的な過欠員の調整を図ってまいります。

次に、(2) 教職員構成の適正化でございます。

年齢別、性別、担当教科別、学校課題等を勘案し、各分野の推進力となる教職員を適性に配置し、教職員構成の適正化に努めてまいります。

次に、(3) 学校の活性化を図る人事の推進の項目についてです。新規採用者の大量採用が続く中、若手教職員の育成とその活躍が学校運営のポイントであり、学校長の経営方針のもと、魅力ある学校づくりの推進を図るとともに、若手教職員の学校運営への参画を促進する等、教職員の意欲の向上を図る人事を推進してまいります。

次に、(4) 市町村間等における人事交流の推進について、異動等を行うに当たっては、様々な人事の交流を積極的に推進してまいります。

次に、(5) 新規採用教職員の人事について、新規採用教職員については、資質向上の観点から適正な配置を考慮し、異動に当たっては、様々な教育活動を経験できるよう人事交流を積極的に推進してまいります。

(6) 首席・指導教諭の配置についても、学校の実情、課題等を勘案の上、学校運営体制・機能の充実または教職員の指導力の向上を図るため、計画的に行ってまいります。

(7) は異動の対象者についてでございます。学校の活性化、教職員の資質向上の観点から、同一校における長期勤務者の異動を積極的に推進いたします。基準として、新規採用者については4年から6年、それ以外のものは7年から10年を基準としております。

続いて、2. 校長および教頭の任用・異動等については、学校運営上の能力等を十分考慮するとともに学校の実情や地区人事協議会の協議を勘案の上、「特色ある学校づくり」を推進するため、適材を適所に配置してまいります。

次に、3. 女性教職員の人事については、(1)、主任等の任命に当たり、女性教職員の活用を計画的に進めるとともに、(2)、母性保護の観

点に十分留意してまいります。

最後に、4、教職員の退職について年度末に退職する教職員等の退職手当に関する優遇措置の適用については、その趣旨の周知を図ることとしております。

以上、人事基本方針並びに人事取扱要領について、提案をさせていただきました。何卒、よろしくご審議のほどお願いいたします。

亀岡教育長

それでは、この案件に関しまして、ご意見、ご質問等がございましたらお願いします。

水野委員

ご説明ありがとうございます。

具体的なことで何点か質問させてください。「平成30年度大東市立小・中学校教職員人事取扱要領」の(2)「教職員構成の適正化」の「適正に配置する」とありますが、大東市教育委員会が考える適正な配置とはどのような考え方でしょうか。

2点目、(3)「学校の活性化を図る人事の推進」の「意欲の向上を図る人事」とありますが、具体的にはどのようなものか。

そして3点目、(7)「異動の対象者」の「新規採用者」と「新規採用者以外の者」で、異動の年数が違うのはなぜでしょうか。

最後に4点目、3.「女性教職員の人事について」の「母性保護の観点に十分留意する。」について、説明をお願いいたします。

新井課長

1点目、「適正に配置する」ですが、まず人事ヒアリングや学校訪問の中で、特に力を入れたい分野や現在抱えている課題等を聞き取ります。そして、異動対象年数に該当している教職員の中から、その学校にとってプラスになるような人材を検討し、適正な人的配置を行います。

2点目、「意欲の向上を図る人事」ですが、教職員から提出される異動希望調書により、教職員自身が特に力を入れたい分野や、新たに異動した学校で生かしたい長所を把握し、より意欲的に勤務できるような人的配置を行います。

3点目、「新規採用者」と「新規採用者以外の者」での異動対象年数の違いですが、大阪府の方針に基づいて行っているもので、新規採用者の異動対象年数が短い理由としましては、多くの学校でさまざまな経験を積み、その中で高めた力を2校目以降で生かしてもらうためです。そして、2校目以降では学校の力となってもらべく、腰を据えて勤務

してもらうため、新規採用者と比べて異動対象年数が長くなっており  
ます。

4点目、「母性保護の観点に十分留意する。」ですが、男性教職員と女  
性教職員では違った観点で子どもたちと接することが出来るため、教  
職員の男女比を考慮しつつも、母性保護の観点を持っている教職員が  
学校現場には必要であると考えため、その部分にも配慮しながら人  
的配置を行っております。

水野委員

ありがとうございます。

実際に学校を訪問する中で、人事配置の年齢的なバランスについて、  
例えば、深野中学校では教職員の年齢がバランスよく配置されていま  
すが、ある学校では30代後半から40代前半の教職員が在籍してお  
らず、ミドルリーダーを担う人材が居ないという悩みを聞いたことが  
あります。そのため、「適正な配置」、「意欲の向上を図る人事」は大切  
であると感じますので、よろしく願いいたします。

また、「母性保護の観点」について、学校現場に父性ばかりが偏るよ  
りも、父性的対応と母性的対応をバランスよくおこなう方が好ましい  
という認識でよろしいでしょうか。

新井課長

はい。

花田委員

「母性保護の観点」というのは、教職員に対しての保護という意味で  
解釈してよろしいでしょうか。男性教職員と女性教職員で、子どもたち  
に対して父性と母性ということでしたが、おそらくこの部分は教職員  
に対する「母性保護」という意味ではないかと思い、確認させていただ  
きました。

岡本指導監

先程新井課長が説明しましたとおり、母性の観点からの子どもたち  
への対応ということと併せまして、保護という意味では、教職員に対し  
ての出産休暇を十分に勘案する人事ということになります。

花田委員

ありがとうございます。

関連することといたしまして、本市の小・中学校の教職員は男性と女  
性のどちらが多いですか。

新井課長

小学校では女性教職員の方が多く、中学校では男性教職員の方が多  
いです。

水野委員

ありがとうございます。

亀岡教育長

他にございませんか。無いようであれば、この案件につきまして、賛成の挙手を求めます。

【挙手全員】

亀岡教育長

それでは、この案件に関しまして承認といたします。

．．．．．以下、一般業務報告につき要点のみを記載．．．．．

①大東市プロジェクトアドベンチャー施設の使用に関する要綱の一部を改正する要綱について

⇒教育委員会 9 月定例会で報告した大東市立青少年野外活動センター条例の一部改正及び、10 月定例会に議案上程し、可決された同条例施行規則の全部改正の両改正に伴い、所要の改正を行うもの。

**意見・質問等**

・施設を利用する団体の何割程度がプロジェクトアドベンチャーを利用していますか。

⇒民間企業の研修や役所の新人研修等の研修を利用目的とする団体において利用されるが、利用目的の半数以上がキャンプ等であるため、プロジェクトアドベンチャーの利用割合は半数以下。

・利用団体がプロジェクトアドベンチャーを利用する際、自らが指導者を設置することは可能か。

⇒プロジェクトアドベンチャー利用の際は指導者を設置しなければならない。利用団体は、施設へ指導者の派遣を依頼するか、自ら指導者を設置するかを選択できる。自ら指導者の設置を希望する場合には、株式会社プロジェクトアドベンチャージャパンが開催している講習会の修了証および免許証等の本人確認できるものの提示を求め、確認できた場合のみ可能となる。

②その他

(水野委員より)

11月10日に行われた弁論大会に今年も参加させていただきました。全国に誇れる取組だと感じましたし、本当に素晴らしいものでした。現状は小学校5・6年生及び中学生が対象であり、1年生から4年

生にはなかなか波及出来ていないとのことでしたが、素晴らしい取組であるため、4年生以下の子どもたちも参加対象となるよう裾野を広げてもらえればとあらためて感じました。

以上

平成29年12月26日

亀岡教育長

太田委員