

平成27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27年11月17日（火） 午後3時00分～午後4時00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 | 小南 市雄 |
| ・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 |

4. 出席説明員（15名）

- | | |
|-------------------------|-------|
| ・学校教育部長兼総括次長兼教育政策室長 | 品川 知寛 |
| ・学校教育部指導監 | 松下 佳司 |
| ・生涯学習部長 | 南田 隆司 |
| ・生涯学習部総括次長兼生涯学習課長 | 伊藤 晴人 |
| ・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 | 澤邊 正人 |
| ・学校教育部教育政策室課長参事 | 伊東 敬太 |
| ・学校教育部教育政策室課長参事兼教育研究所所長 | 宮田 典子 |
| ・学校管理課長 | 辻本 雄大 |
| ・生涯学習部スポーツ振興課長 | 前田 長昭 |
| ・生涯学習課参事 | 黒田 淳 |
| ・野崎青少年教育センター所長 | 向井 孝志 |
| ・北条青少年教育センター所長 | 末松 良三 |
| ・学校教育部教育政策室上席主査 | 米坂 知洋 |
| ・学校教育部教育政策室 | 白井 里奈 |

5. 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28号
平成28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

6. 議案書

教委議案第28号

平成28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28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27年11月17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 2 8 年度大東市立小・中学校教職員人事基本方針

平成 2 7 年 1 1 月 1 7 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、21世紀を担う人材育成を推進するために、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。
- 6 人事の刷新を図るため、退職勧奨制度の趣旨の周知に努める。

平成28年度大東市立小・中学校教職員人事取扱要領

平成28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。

大東市立小・中学校教職員人事取扱要領 新旧対照表

新	旧
<p><u>平成28年度</u>大東市立小・中学校教職員人事取扱要領</p> <p><u>平成28年度</u>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。</p> <p>1. 教職員の人事について</p> <p>(1) 過欠員の調整</p> <p style="text-align: right;">同 右</p> <p>(2) 教職員構成の適正化</p> <p>① 同 右</p>	<p><u>平成27年度</u>大東市立小・中学校教職員人事取扱要領</p> <p><u>平成27年度</u>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。</p> <p>1. 教職員の人事について</p> <p>(1) 過欠員の調整</p> <p style="text-align: right;">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。</p> <p>(2) 教職員構成の適正化</p> <p>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。</p>

新	旧
<p>② 同 右</p> <p>(3) 学校の活性化を図る人事の推進 同 右</p> <p>(4) 市町村間等における人事交流の推進 同 右</p> <p>(5) 新規採用教職員の人事 同 右</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>(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。</p> <p>(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・豊能地区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。</p> <p>(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。</p> <p>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。</p>

新	旧
<p>(6) 首席・指導教諭の配置</p> <p>同 右</p>	<p>(6) 首席・指導教諭の配置</p> <p>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。</p>
<p>(7) 異動の対象者</p> <p>同 右</p>	<p>(7) 異動の対象者</p> <p>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。</p>
<p>① 新規採用者</p> <p>同 右</p>	<p>① 新規採用者</p> <p>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。</p>
<p>② ①以外の者</p> <p>同 右</p>	<p>② ①以外の者</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。

新	旧
<p>2. 校長および教頭の人事について 同 右</p> <p>3. 女性教職員の人事について (1) 同 右 (2) 同 右</p> <p>4. 教職員の退職について 同 右</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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られた者は異動の対象者から除外する。 <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

7. 一般業務報告

1. 平成28年度教育委員会予算・実施予定事業報告について
2. 大東市教育大綱（素案）について
3. 小学校給食費の公会計化について

8. 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、議事日程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、水野委員によりお願いいたします。

次に日程第2 教委議案第28号「平成28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。

伊東課長参事

教委議案第28号「平成28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は、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、資料2枚目の「平成28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、21世紀を担う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。

次に、この基本方針を踏まえた具体的な方向性を資料3枚目以降の「平成28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、大阪府の要領につきましては、特に内容

の変更点はなく、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、市の新旧対照表のとおり、年次修正のみの変更としております。

それでは、平成28年度 大東市立小・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です。(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。

なお、(2)、(3)に係りましては、本日、参考資料として添付させていただいております。その中に、教員の年齢構成として20歳・30歳代の教員が占める割合が非常に高い点、及び経験年数10年未満の教員の割合が非常に高い点、また併せまして、全教員数に占める講師数の割合、いわゆる欠員数の多さというものが、本市のみならず大阪府下における大きな課題となっております。これらの点を十分に勘案しながら、効果的な人事異動を図ってまいります。

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。

(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、その趣旨の周知徹底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申し上げます。

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いたします。

資料の②ですが、講師の割合が特に中学校でかなり高くなっています。これに関して、今回の人事取扱要領のどのあたりに反映されているかを教えていただけますでしょうか。

亀岡教育長

花田委員

伊東課長参事

ただいまご指摘にありましたように、講師つまり欠員の割合は、特に中学校で高くなっています。これに関しては、本市に限ったことではありませんので、大阪府に対してもできるかぎり新規採用教職員の配置などについて要望してまいりたいと思います。人事取扱要領で申しますと、欠員に関して特に明記されてはいないのですが、1の(1)過欠員の調整や(2)教職員構成の適正化、例えば一つの学校に欠員が多く偏るといったことがないように学校事情を勘案しながら配慮していくことを考えております。

亀岡教育長

他にございますか。

水野委員

教職員の年齢についてなのですが、いくつか小・中学校をまわらせていただいて、やはりどの学校も若手教員が多く、30代後半から40代前半が極端に少ない。ゆえに、いわゆるメンター的な役割を果たす者がいなかったり、または、同世代の中でいろいろな意見をする機会が少なかったりしますが、学校ごとに特色ある取組みをして何とかケアに努めているというお話をお伺いしました。これについて、教育委員会として、現状をふまえて若手教員をうまくサポートしていく、育てていくというような取組みの何か基準はございますか。

伊東課長参事

ご指摘にありましたように、特に教員の年齢構成につきましては、平均年齢が現在、小学校が37.2歳、中学校が38.4歳とここ数年でまさに年々1歳ずつ下がってきたという実情がございます。若い世代が多いことのメリットもありますが、やはり経験ということと言えますと、まだまだこれから力をつけていかなければならないという場面は多くの学校で見受けられます。そのあたりの底上げとしましては、例えば、首席や指導教諭という職について、特に30代後半や40代前半からの登用を積極的に促すことで、ミドルリーダーの育成というのがいちばん重要になってこようかと思っております。学校長との人事ヒアリングでは、やはりまだまだ若いの

でといった声も聞かれますが、こういう年齢構成の中ですので、そういう要職を与えることでその教員を伸ばすことにもなりますし、まわりの教員も含めて底上げをしていくというような人事構成、あるいは人事構成の見直しも必要かと思いますので、そのあたりで若手教員を引っ張っていけるような構成にしていけるよう学校長にも促しているところです。

水野委員

メンタル面のケアも含めて、ぜひとも願います。

花田委員

校長先生との面談を教育長とさせていただいたときに、ある校長先生が若手をかなり責任のある立場に登用することで若手を伸ばしていくということをされているとおっしゃっていました。これには上の先生方のフォローなどがとても大切だとは思いますが、こういう形で責任ある立場に置くことによって成長を促すということも、人事とはまた別ですが、効果をあげている学校があるということが分かりましたので、このことでも偏りを多少なりとも補えるかなと思います。

田中委員

確認したいのですが、資料の①の中学校の教員の20歳代の割合が27.7%で、資料の②の27年度の中学校教諭の経験年数では1年から6年が46%とずいぶん増えているのですが、これは、いまの採用というのが、大学を卒業してからすぐの採用だけではなく、他の経験をされていた方をどんどん採用されていると考えたらよろしいでしょうか。

伊東課長参事

いまおっしゃっていただいたような他職の社会人経験のある方もいらっしゃいますが、例えば講師等を長くされていた方も、ここではあくまで正規職員としての年数になります。そういった意味で少し数字が跳ね上がっているという場合もあります。

亀岡教育長

他県で正教諭をしていた場合でも、あくまで大阪府で正教諭になってからの年数ですか。

伊東課長参事

はい。お配りした資料では、あくまで大阪府での採用年数です。

亀岡教育長

他にございませんか。無いようですので、この案件につきまして、賛成の委員の挙手を求めます。

【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平成28年度教育委員会予算・実施予定事業報告について

⇒平成28年度教育委員会（学校教育部、生涯学習部）の予算要求について。主要な事業、重点事業の概要報告。

②大東市教育大綱（素案）について

⇒大東市教育大綱（素案）について、これまでの経過の報告。10月に大東市議会合同委員会報告会において全議員に説明、パブリックコメントの結果は0件。12月開催予定の第3回総合教育会議において大綱の制定を諮る予定。

③小学校給食費の公会計化について

⇒小学校給食費の公会計化について、現状やスケジュール等の報告。平成28年4月より実施予定で進めている。

以上

平成27年12月25日

亀岡教育長

水野委員