

平成 2 8 年度

第 1 5 回大分県教育委員会 議事録

日 時 平成 2 8 年 1 0 月 2 5 日 (火)
開会 1 3 時 3 5 分 閉会 1 5 時 1 4 分

場 所 教育委員室

平成 2 8 年度
第 1 5 回大分県教育委員会

【議 事】

(1) 議 案

- 第 1 号議案 平成 2 8 年度大分県教育実践者の表彰について
- 第 2 号議案 平成 2 9 年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針等
について
- 第 3 号議案 大分県立津久見高等学校海洋科学学校の本校化にかかる校名
候補等について

(2) 報 告

- 「芯の通った学校組織」の定着状況等調査の結果について
- 「おおいた教育の日」推進大会について

(3) 協 議

- 平成 2 9 年度大分県立学校理療科教諭採用選考の実施について
- 平成 2 9 年度大分県教員採用選考特定教科特別選考（水産（機関））
の実施について

(4) その他

【内 容】

1 出席者

委 員	教育長	工 藤 利 明
	委員	林 浩 昭
	委員	岩 崎 哲 朗
	委員	松 田 順 子
	委員	首 藤 照 美
	委員	高 橋 幹 雄

欠席委員なし

事務局	教育次長	宮 迫 敏 郎
	教育次長	岩 武 茂 代
	教育次長	木 津 博 文
	参事監兼教育財務課長	森 崎 純 次
	教育改革・企画課長	能 見 駿一郎
	教育人事課長	藤 本 哲 弘
	福利課長	中 村 均 子
	義務教育課長	米 持 武 彦
	生徒指導推進室長	樋 口 哲 司
	特別支援教育課企画班課長補佐（総括）	木 村 文 美 枝
	高校教育課長	姫 野 秀 樹
	社会教育課長	曾根崎 靖
	人権・同和教育課長	甲 斐 順 治
	文化課長	佐 藤 晃 洋
	体育保健課長	井 上 倫 明
	屋内スポーツ施設建設推進室長	山 上 啓 輔
	教育改革・企画課主幹	伊 藤 功 二
教育改革・企画課主査	石 丸 一 輝	

2 傍聴人

2 名

開会・点呼

(工藤教育長)

それでは、委員の出席確認をいたします。
本日は、全委員が出席です。

ただいまから平成28年度 第15回教育委員会会議を開きます。

署名委員指名

(工藤教育長)

本日の議事録の署名委員でございますが、首藤委員にお願いしたいと思っております。

会期の決定

(工藤教育長)

本日の教育委員会会議はお手元の次第のとおりです。
会議の終了は15時00分を予定しています。
よろしく申し上げます。

議 事

(工藤教育長)

はじめに、会議は原則として公開することとなっておりますが、会議を公開しないことについてお諮りします。

第1号議案及び協議の 、 については、人事に関する案件ですので、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第14条第7項ただし書の規定により、これを公開しないことについて委員の皆さんにお諮りいたします。

公開しないことに賛成の委員は挙手をお願いします。

(採 決)

それでは、第1号議案及び協議の 、 については、非公開といたします。

本日の議事進行は、はじめに公開による議事を行い、次に非公開による議事を行います。

【議 案】

第2号議案 平成29年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針等について

(工藤教育長)

それでは、第2号議案「平成29年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針等について」提案しますので、藤本教育人事課長から説明いたします。

(藤本教育人事課長)

第2号議案「平成29年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針等について」説明いたします。

この人事異動方針、それに基づく人事異動実施要綱は、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第38条に定められている県費負担教職員の標準的な在職期間、任用に関する基準を任命権者である大分県教育委員会が規定するものです。

2ページをご覧ください。異動方針等の説明に入る前に、平成21年度からこれまでの人事異動方針等の変遷、経緯について説明いたします。まず、市町村立学校の方をご覧ください。平成20年度の不祥事を受けた調査結果報告書で3点言及がありました。1点目は教職員の広域人事の推進、その中で人事計画の見直しに触れられています。2点目は人事評価システムの確立、3点目は人事管理電算システムの導入、この3点について言及があり、これらについては現在実施しているところです。

それを受けまして、21、22年度と人事異動方針の改定を行いましたが、23年度に大きく考え方を変えました。平成23年度人事異動方針策定の際に教職員の人事計画を廃止し、人事異動方針に基づく教職員人事異動実施要綱を新設しました。この廃止・新設の観点は、教職員が切磋琢磨する環境の醸成であり、内容は人材の育成と活用、校長のリー

ダーシップの確保、教職員の意識改革です。この3点を中心に、人事異動を通じて教職員が切磋琢磨する環境の醸成に現在まで取り組んでいます。さらに、同一校の在職年数を6年から原則として3年から6年に、また、適材適所の観点から3年未満でも異動することがあるとしました。

24年度からは、若年期、新採用から概ね10年以内に3つ以上の人事地域を経験するという考え方のもとに、全県的な教育水準の維持向上、若年期の人材育成に取り組んでいます。

併せまして26年度から管理職選考を資格試験化し、常に意識を持った人材を確保していくこととしました。27年度は適正な校内人事の推進に向け、学級担任は正規職員とし、28年度には人事評価結果の人事への活用に加え、適切な給与への反映を盛り込みました。

県立学校でも同様に、小・中学校の教職員人事計画に相当するものとして県立学校人事異動要領、特別支援学校人事異動要領というものがありましたが、これらも23年度に廃止し、人事異動方針に基づく人事異動実施要綱を策定しています。基本的には、小・中学校と同様な考え方で、適材適所の人事を進めるという形で現在に至っています。

次に、平成29年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針案について説明いたします。3ページから8ページまでは、今年度の人事異動方針、実施要綱を載せています。9ページ以降は、新旧対照表を載せています。まず、資料9ページをご覧ください。「第1 基本方針」に、平成28年3月に策定しました「教育県大分」創造プラン2016の記述を追加、また後段では、大分県女性職員活躍推進行動計画に基づく女性の学校経営参画を推進する中長期的な人材育成等の展開について盛り込み、その他記述内容を整理しました。また、7項目については、「1」及び「2」で時点修正を行いました。

「第2 人事異動」では、「1 校長及び教頭等への登用」に「求められる管理職像」などの文言の整理と、本年度より新たに配置した県立学校の統括事務長についての記述を追加しています。

10ページをご覧ください。「2 新採用」については、年度の変更のみで、特に修正はありません。

「3 転任等」のうち、「(1) 市町村立学校」の「 」の修正は、専科教員の配置などにより、小中学校間の人事交流を推進しようとするものです。特に、今年度の採用試験におきまして中学校教員を21名多く採用し、中学校から小学校への異動を行うこととしました。市町村教育委員会と協議の上、小中連携が強化できるような異動を実施していきたいと考えています。「 」は学校事務職員の主査から副主幹への昇格についての規定ですが、実施要綱での規定に変更したため削除するものです。続いて、「(2) 県立学校」のうち「 」の修正は教職員人事異動公募制度の対象校の拡充を図るものです。また、「 」及び「 」については、今年度から設置した統括事務室の職員の配置について規定するこ

としたもの、「 」の削除は先ほど説明しました市町村立学校と同様の趣旨によるものです。

「第3 副校長、主幹教諭、指導教諭の配置」では、「指導教諭の任用にあたっては、人事評価結果等を踏まえ、別に定めるところにより適任者を配置する。」という規定を追加しました。指導教諭につきましては、県立学校では平成23年度、市町村立学校では24年度から配置を進めており、平成31年度までに県立学校ではすべての学校に、市町村立学校では12学級以上のすべての学校に配置する目標を立てています。これまでの任用の方法は公募や校長等による推薦制でしたが、出願数が少なく、また、教科ごとのバランスを考慮した配置ができにくかった面がありましたので、現行の選考試験を廃止し、人事評価結果等を踏まえ任用により指導教諭を配置したいと考えています。ただし、29年度においては、まず県立学校で先行実施し、市町村立学校においては、市町村教育委員会とも協議の上、新たな選考方法等について検討していきたいと思えます。

「第4 退職」については、昨年度と変更ありません。

続きまして、11ページの「平成29年度大分県公立小・中学校教職員定期人事異動実施要綱」についてですが、「(2)人事地域」の「G」の採用前の臨時講師歴を7年から5年に、「H」の他都道府県における教員歴5年から3年に、それぞれ経験期間を2年短縮するものです。また、「(4)一般教職員人事」の「 」は、先ほど説明しましたとおり、これまで人事異動方針に規定していた事務職員の昇格についての規定を実施要綱に規定することとしたものです。12ページの「平成29年度大分県立学校教職員定期人事異動実施要綱」のうち、「(5)」の「 」についても同様の変更です。

以上でございます。ご審議の程、よろしく願いいたします。

(工藤教育長)

ただ今、説明のありました議案について審議を行います。ご質問・ご意見等のある方はお願いします。

(林職務代理者)

小中学校間の人事異動は希望をとるのですか。また、希望者は多いのでしょうか。

(藤本教育人事課長)

これまでの異動は全県で13人と、なかなか進んでいない状況ですので、積極的に進めていきたいと考えています。

(松田委員)

若年期の広域異動は、新採用時の年齢が30代後半の場合でも、若年期の扱いになるという考え方でよいのでしょうか。

(藤本教育人事課長)

採用から10年以内ということにしていますが、さきほどの実施要綱にありましたように、一定期間の臨時講師経験を一つの人事地域とみなすこととしています。

(工藤教育長)

他にございませんでしょうか。

それでは、第2号議案の承認についてお諮りいたします。第2号議案について承認される委員は挙手をお願いします。

(採 決)

(工藤教育長)

第2号議案については、提案どおり承認します。

第3号議案 大分県立津久見高等学校海洋科学学校の本校化に係る校名候補等
について

(工藤教育長)

次に、第3号議案「大分県立津久見高等学校海洋科学学校の本校化に係る校名候補等について」提案しますので、姫野高校教育課長から説明いたします。

(姫野高校教育課長)

第3号議案「大分県立津久見高等学校海洋科学学校の本校化に係る校名候補等について」説明いたします。

本議案は、9月9日の教育委員会会議で承認された大分県立津久見高等学校海洋科学学校の本校化について、新たに設置する本校の校名候補、位置、設置時期及び津久見高等学校海洋科学学校の廃止について決定したので、提案するものです。

資料の2ページの「1 校名候補」をご覧ください。前回の教育委員会会議で提示させていただきました「大分県立海洋科学高等学校」、「大分県立海洋高等学校」、「大分県立水産高等学校」うちのいずれかに決定していただきたいと考えています。また、「2 位置」は現津久見高等学校海洋科学学校の位置に、「3 設置時期」は平成29年1月1日とし、「4」にありますとおり、平成29年3月31日をもって津久見高等学校海洋科学学校を廃止としたいと考えています。

資料3ページをご覧ください。再度、校名候補の3案について説明いたします。「海洋科学高等学校」は、全体応募総数が最も多く、一般、高校生、中学生及び海洋科学学校在校生のどの区分で見ても、応募数の最も多い校名候補であること、マリンスクールの活動等を通して地域の人々に広く受け入れられ親しまれていること、水産や海洋の各分野における知識・技術の習得と諸課題を科学的に探究する力の養成等、新たな時代の水産業や海洋関連産業を支える人材の育成が期待出来る校名であることが推薦理由です。

「海洋高等学校」は全体応募総数が2番目に多い校名候補であること、学校の特色をシンプルに表現していること、海洋関連産業の人材育成を目指した学校ということがわかりやすい校名であることが推薦理由です。

「水産高等学校」は前身となる学校の名称で、昭和28年4月から平成5年3月までの40年間使用されてきた校名であること、水産系専門高校を容易にイメージできることが推薦理由です。

資料4ページと5ページは前回の教育委員会会議でお示した校名公募から候補案の選定までの作業や準備委員会の様子をまとめたものです。

以上でございます。ご審議の程、よろしく願いいたします。

(工藤教育長)

ただ今、説明のありました議案について審議を行います。ご質問・ご意見等のある方はお願いします。

(工藤教育長)

3つの校名候補案から1つを選んだ後、どのような手続きになりますか。

(姫野高校教育課長)

校名候補3案から1案を候補として決定していただいた後は、資料2ページの「参考」にありますように、新設校の校名として大分県立学校の設置に関する条例を一部改正する議案の本年第4回定例県議会への上程に向けて手続きを進めていきたいと考えています。

(松田委員)

大分大学は、学部の名称を教育福祉科学部からシンプルな教育学部に変更しましたが、海洋科学学校については、「海洋」や「水産」のようなシンプルな名称よりも、これからの新しい水産業や海洋関連産業を支えるにふさわしい人材育成ができるという観点から「海洋科学」の名称がよいと思います。

(林職務代理者)

津久見高等学校海洋科学学校を廃止した後、在校生はどうなるのでしょうか。

(姫野高校教育課長)

現在の1、2年生につきましては、来年4月からは新設校の生徒となる形で手続きを行います。

(高橋委員)

「海洋科学」という名前への投票数が一番多いということは、地域の方々から支えられてきた歴史のある学校だと思いますし、これから学ぶ若い人たちにとっても「海洋科学」という名前はふさわしいのではないのでしょうか。これからも地域の方々から支えられる学校であってほしいと思いますので、「海洋科学」という名前のままいくのがよいと思います。

(工藤教育長)

校名候補として「海洋科学」がよいのではないかというご意見がありました。他にございませんでしょうか。

(工藤教育長)

それでは、第3号議案の承認についてお諮りいたします。校名候補として、「大分県立海洋科学高等学校」とすること、また、本校の位置、設置時期及び津久見高等学校海洋科学学校の廃止について、提案に承認される委員は挙手をお願いします。

(採 決)

(工藤教育長)

第3号議案については、「大分県立海洋科学高等学校」を校名候補とし、位置、設置時期、津久見高校海洋科学学校の廃止についても、提案どおり承認します。

【報 告】

「芯の通った学校組織」の定着状況等調査の結果について

(工藤教育長)

それでは、報告第1号「『芯の通った学校組織』の定着状況等調査の結果について」能見教育改革・企画課長から報告いたします。

(能見教育改革・企画課長)

報告第1号「『芯の通った学校組織』の定着状況等調査の結果について」報告いたします。

1ページをご覧ください。まず、四角囲みにあります調査の趣旨ですが、「芯の通った学校組織」に係る各学校の取組状況等を把握し、その定着状況を確認するとともに、調査結果を踏まえ今後の施策の展開に資することを目的とし、2年前にも同様の調査を実施しています。調査対象は、全公立学校の校長、主幹教諭・教務主任、保護者についてはPTA会長、学校支援センター所長、統括事務長です。

定着状況についてですが、1つ目の「 」の「目標の重点化・焦点化」ですが、3つ以下に絞り込んでいる学校が93%、次の「 」にありますように短期の検証・改善について年間3回以上のスパンで行っている学校が97%と、いずれも前回調査に比べて取組が進んでいるということが読み取れると思います。

次の「芯の通った学校組織」の取組を通じた変化です。ここは校長に回答いただいた部分ですが、「校長の意思決定の迅速化・効率化が図られた」、「校長としてのリーダーシップを発揮しやすくなった」、「主要主任等の学校運営への参画意識が高まった」、いずれも校長の6割が「そう思う」と回答、「ある程度そう思う」という回答を含めると100%に近い回答となっております。前回調査と比べても伸びておりまして認識の高まりが読み取れることと思います。この の主要主任の参画意識に対しまして、 の全教職員の意識になりますと若干低い回答となっております。

次の「 」は主幹教諭、教務主任の回答になります。「学校運営への参画意識が高まった」等、いずれも6割程度が「そう思う」と回答、「ある程度そう思う」という肯定的な回答を加えたと100%に近い回答となっております。次の「 」の「目標達成マネジメントツールの連動」についてです。各種マネジメントツールの相互関連性を整理し、それらが学校改善のためのツールとして「機能している」という学校、「ある程度機能している」とする学校はともに5割程度でした。

次の「 」の「8つの観点」の取組状況につきましては、定着状況等調査とは別に教育事務所による学校訪問を通じた評価でありまして、今年度第1回目の定期訪問終了時点での結果をまとめております。小学校では全観点の7割強、中学校では6割弱がS、A、B評価のA以上という結果となっております。今年度第5フェーズで確立をめざすにあたりましては、今年度を通して全ての学校の全ての観点をA以上をめざしていますので、道半ばといったところかと思えます。「8つの観点」の中

で、観点2は取組指標の設定、観点4は検証・改善、観点5は重点目標と人事評価との連動に関するものです。この3つの観点についてB評価の割合が高く、更なる徹底が必要とまとめております。

次の「 」主任手当の拠出ですが、主任制度の趣旨が徹底されておまして、全ての学校が主任手当の拠出なしという回答です。

次に、「芯の通った学校組織」の活用の部分ですけれども、まず組織的な学力向上の推進ということで、小中学校の授業改善、高等学校の授業改善、次のページに特別支援学校における個別の指導計画の改善というように区分しております。8割以上の教員が取り組んでいるとした学校の割合でお示しをさせていただいております。小中学校の授業改善につきましては、新大分スタンダードに関わる項目について実施割合を尋ねております。ご覧いただきますと、2つ目の「・」児童生徒の思考の根拠や違いなどを分かりやすく構造化した板書。3つ目の「・」習熟の程度に応じたきめ細かい指導、このあたりで小学校と中学校での定着状況の違いが見て取れます。高等学校の授業改善につきましては、県立高校授業改善実施要領にあります「目指す授業像」に関連する項目について、実施割合を尋ねた結果をまとめております。

2ページをご覧ください。個別の指導計画ですが、2つ目の「・」にありますように、特別支援学校における校内チェック体制が整っているという学校は31%でした。

次の「 」体力向上の推進ですが、「一校一実践」の位置付け、それに基づく検証・改善につきましては、小・中・高と記載されているような割合になっておまして、学校段階が進むにつれ定着していないという状況でございました。

次の組織的な生徒指導の推進ですが、「あったかハート1・2・3」の徹底につきましては、小中学校に比べて高校でやや数値が低くなっております。

次の「学校・家庭・地域の協働」、「校種間連携の推進」ですが、2つ目の「・」にありますように、重点目標達成のために家庭・地域が行う取組のいずれも決めている学校が小学校で58%、中学校で46%となっております。それから5つ目の「・」であります、「学校評価の4点セット」の小中連携への活用状況について尋ねております。まず、小学校、中学校それぞれが連携相手となる小学校、中学校の4点セットの内容を把握している割合は、小学校で80%、中学校89%でした。そのうち実際に4点セットというツールを小中連携の取組に活用している学校は小学校で40%、中学校で52%となっております。

次の「 」は「芯の通った学校組織」取組全般を通じた成果認識ですが、「教育目標の重点化や検証可能な指標の設定、それらに基づく短期のPDCAサイクルによる検証・改善が、学校教育活動全体を通じて行われるようになった」、「主要主任等が各分掌の責任者としてリー

リーダーシップを発揮するとともに、管理職と主要主任等から構成される運営委員会によって校長のリーダーシップを補助する体制が構築できた」という項目に「そう思う」と回答した割合が6～7割程度ということで、目標達成に向けた組織的な取組や基盤となる学校運営体制の構築が進んだと多くの学校で認識されております。他方で、活用の部分になります「学力向上につながった」、「体力向上につながった」、「不登校防止等につながった」、「学校・家庭・地域の協働が進んだ」という成果認識に対しては「そう思う」という回答が2～4割程度になっておりまして、学校マネジメントの徹底に関する項目に比べますとやや少なくなっております。ただ、いずれの項目につきましても、「ある程度そう思う」という回答を含めると、80%から100%に近い回答となっております。

最後に保護者の意識ですが、「芯の通った学校組織」の取組を「知っている」という回答は記載のとおりでございまして、前回調査から認知度の向上が見られるところです。また、保護者の多くが「大分の教育は、より良くなってきていると思う」と回答を寄せていただいております、この回答の割合につきましても、前回調査とほぼ同程度となっております。

続きまして、「芯の通った学校組織」の取組深化について自由記述による回答をいただいております。まず課題ですが、「全教職員に徹底していくにはもっと時間がかかる」、それから、「次々に新たなものを出すのではなく、今あるツールを徹底・改善し、全教職員に浸透させてほしい」といったご意見、「形ができたので、今後の課題は質の向上である」といったご意見、「家庭や地域との協働に関してまだまだ不十分」といったご意見をいただいております。

「芯の通った学校組織」の取組深化に必要な手立てにつきましても、2ページ最後の「・」にありますように、「いかにシンプルに取り組みやすくしていくか」ですとか、3ページの「各種マネジメントツールを整理・統合できるものは行って、全体像が見えやすいものにしてほしい」といったご意見、次の「・」では、「『芯の通った学校組織』を活用して新学習指導要領への対応を図ることで、新たな課題にも対応できる組織の仕組みを構築することができるのではないか」、それから、学校・家庭・地域の協働の一層の推進、小中連携の視点でのご意見もいただいております。

次は「チーム学校」に関わるご意見ですけれども、「専門スタッフ等の参画を得て連携・分担する体制を整備し、学校の機能を強化していく必要があるのではないか」、同様に、チーム学校の観点から「学校事務職員の経営参画が必要ではないか」というご意見をいただいております。

その次からは人材育成、人員配置に関わるご意見でございまして、5つぐらい下の「・」ですけれども、「人材育成のためにも教育研究団体の活性化を図る」というご意見ですとか、次の「・」では、教育事務所

の指導・支援について、「学校マネジメントやカリキュラム・マネジメント、授業改善に対する指導・助言を継続してほしい」というご意見をいただいております。

最後の2つの「・」ですが、会議等の精選・縮減、事務負担の軽減、スクラップ&ビルドについてもご意見を頂戴したところです。

3ページ下部の「まとめ」についてですが、定着状況等調査の総括としましては、前回調査時に比べてまして目標の重点化・焦点化や短期の検証・改善が進展しておりまして、教職員の学校運営の参画意識も向上しております。学校マネジメントの取組は着実に進んでおりますし、活用の部分についても、成果は確実に表れつつあるというようにまとめしております。他方で、第5フェーズで「確立」を掲げておりますけれども、「8つの観点」の取組状況や目標達成マネジメントツールの活用状況等踏まえれば、概ね「形」は整いつつあるものの道半ばであり、今後取組の継続・徹底と「質」の向上が求められるというように総括をしたいと考えております。

今後の方向性ですが、今回の定着状況等調査により把握した取組状況、各学校から寄せられたご意見も踏まえ、更には国の動向も見据えまして、「芯の通った学校組織」を基盤とした本県教育水準の向上を図り「教育県大分」の創造に道筋をつける新たなプランを策定したいと考えております。

以上でございます。

(工藤教育長)

ただ今説明のありました報告につきまして、ご質問・ご意見等のある方はお願いします。

(首藤委員)

2ページの3つ目の「学校・家庭・地域の協働、校種間連携の推進」の2つ目の「・」に、「重点目標達成のために家庭・地域が行う取組のいずれも決めている学校」が小学校58%、中学校46%ということですが、地域が行う取組をどういうふうに決めているのか、例がありましたら教えてください。

(能見教育改革・企画課長)

今年度、第5フェーズの取組方針を策定しておりますけれども、そこで例示しておりますのは、「学習サポーターの取組の充実」を地域の取組として掲げ、取組指標として「年間20回学習サポーターとして参加する」というものです。

(首藤委員)

地域の方々の学校教育への参画ということですね。

(能見教育改革・企画課長)

学校が掲げる重点目標に対して、地域としてどのようなことができるかということ「学校評価の4点セット」に記載していただいております。

(松田委員)

2ページの下の方に課題として、今後は「質」の向上と学校内での取組は進んでいるけれども、家庭や地域との協働に関する取組はまだまだ不十分ということが記載されています。また、必要な手立てとして、『芯の通った学校組織』はしっかり位置付いてきたと思う。深化させていくためには、いかにシンプルに職員に取り組みやすくしていくかを考えていくことが必要」とあるのですが、「芯の通った学校組織」というのは、そもそも学校を中心にした組織の在り方を言っているのであって、家庭や地域の取組はまだまだ不十分という評価は当たらないのではないのでしょうか。校長がリーダーシップを執って、いかにやっていくかということを検証していくことが大きな目標だと思いますが、そこをしっかりとシンプルにしていくことが必要ではないのでしょうか。

また、先生方によっては非常に良く取り組んでいるところとそうでないところ、学力が向上したところとなかなか向上しないところ、また、その学校組織の運営状況はどうか、今後はそのような課題の検証が必要になるのではないかと思います。

校長のリーダーシップが執りやすくなったという一方で、教職員の意識として組織での取組はまだまだという部分もあると思います。だからこそ、リーダーシップの中でも校長が教職員の力を引き出していくことが一番大事なことだと思います。「芯の通った学校組織」はトップダウンでやるというように受け止められている部分もあるので、もっと先生方が「芯の通った学校組織」がうまくいって、授業や行事等で我々は生徒一人一人に伝えられるようになったということが大事なポイントではないのでしょうか。

体力の向上などで高校の数値が出ていますが、高校の数値を出す必要はないのではないかと思います。小学校、中学校は児童生徒を同じように見ていかないとはいけませんが、高校は少し違うと思いますので、ここに数値を入れてもよいのでしょうか。高校の数値を入れていいものと入れるべきでないものがあると思いますので、検討をお願いします。

3ページに「教育県大分」の創造に道筋をつける新たなプランを策定するとありますので、新たなプランの一番重点的な目標はこの課題から絞ることになると思います。そこを検証しながら新たなプランについてはよりシンプルにさせていただきたいと思います。

この次は大まかな言葉だけでなく、ある程度具体化されたものを見せていただきたいと思います。中でも、まず小中学校の学校組織の充実ということを重点的に行っていくことが重要ではないでしょうか。

(能見教育改革・企画課長)

多岐にわたるご指摘をありがとうございます。

最初のご指摘の点につきましては、学校・家庭・地域の協働につきましても、「活用推進プラン」の中で進めてきたことをごさしまして、学校マネジメントはあくまで学校が中心になるわけですが、その中でいかに家庭・地域との協働を進めていくかということで、「学校評価の4点セット」の中に家庭・地域の取組を盛り込んでいくということも進めてきております。

もう少し全体的な流れで申しますと、開かれた学校づくり、地域とともにある学校づくり、次の学習指導要領では「社会に開かれた教育課程」と言われている中で、引き続き学校・家庭・地域の協働の取組を進めていく必要があると思います。そのような先生方の認識からもこのような意見が出されたと認識しています。

新たなプランの策定につきましては、ご意見を踏まえてしっかり検討していきたいと思えます。

(岩崎委員)

今回の調査結果を見させていただきました。私たちが「教育県大分」創造に向けた地域別意見交換会において拝見してきた授業の状況も、この調査結果報告書のとおりであると感じています。また、地域別意見交換会において学校現場から出される意見も同じような状況だと思えます。その意味では、大変よく現場の意見が反映された報告書だというのが率直な感想です。

第5フェーズの評価としては、「芯の通った学校組織」の考え方等は管理職の意識の中には相当浸透してきているが、学校現場の教職員全体がこの考え方で完全に同じ方向を向いて努力するという点からすると、まだまだ「『芯の通った学校組織』の確立」には道半ばと言わざるを得ないのではないかと思います。また、家庭・地域と協働するという点についてまだ不十分という意見が出ていましたが、この点は大きな柱として大変重要な点なので是非力を注いでいただきたいと思います。

「今後の方向性」のところに挙げられていましたが、芯の通った学校組織の在り方を浸透させる具体的な方法として、管理職の方々に学校マネジメントでうまくいっているモデルケースを研修等で示すことはできないのでしょうか。

それからミドルリーダーの方々にも、同じくうまくいっているケースの事例を研修等で示すことができれば、ミドルリーダーの認識を高める

ことができるのではないかと思います。県教育委員会が直接、義務教育の教員を指導することはできないと思いますので、市町村教育委員会にこのようなことをしていただくよう指導や協議をはいかがでしょうか。これまでの意見交換会等で、市町村の首長、教育長、教育委員会には、少し教育に取り組む姿勢等に差があるのではないかと思います。市町村全体でまとまっている教育委員会と必ずしもそうでない市町村の下にある教育委員会があるのではないかと考えられます。市町村教育委員会の方々に、地域間で格差があり得るとご認識いただいて、各地域で教員の方々を同じ方向を向いた教育に取り組んでいただくため、先程言った管理職の意識の問題とミドルリーダーといわれる方々の協力を得るための研修等を行うことはできないでしょうか。

(能見教育改革・企画課長)

学校における取組の浸透に関しましては、今回の定着状況等調査の中での自由意見でも良好事例や課題があるけれどもうまく改善した事例も含めて県教育委員会でとりまとめて紹介してほしいというご意見を多数いただいております。既に取組事例集を作成しておりますけれども、次期プランの策定と併せて第5フェーズまでの取組を総括するような形で、その事例集をブラッシュアップしてお示ししていくことも考えられようかと思いますし、定着状況等調査の回答の中では、もう少し日常的な教育事務所の学校訪問の中で、そういった事例を指導の中で示してほしいという意見もありましたので、そこは教育事務所と協議して学校訪問の在り方について考えたいと思います。

それから、教員全員という部分につきましては、先程「8つの観点」の観点2、4、5に課題が大きいという報告をさせていただきました。その観点5が重点目標と人事評価との連動というものになりますが、そこをうまく機能させていくことが末端まで取組を浸透させていく一つの方策になるのではないかと考えているところでございます。

市町村教育委員会への指導に関しましては、昨年度「教育県大分」創造プラン2016策定過程でも個別に市町村教育委員会を訪問し、なるべく実施の段階で足並みを揃えられるよう進めてきておりますし、この新しいプランの策定過程でも個別に意見交換をさせていただいて、少しでも実施段階で連携が図れるように取組をしていきたいと考えております。

(高橋委員)

地域との協働について、学校評議員とか学力向上会議とか各学校において開催していると思いますが、それらもここに入っているのでしょうか。

(能見教育改革・企画課長)

学校評議員については、これまでの「芯の通った学校組織」の取組の中で示してはおりませんが、学力向上会議については学校・家庭・地域の協働の一つの取組として盛り込んできております。他にはコミュニティ・スクールや当課で実施している目標協働達成の取組、これらを3本柱として行ってまいりました。そういうものを含めた回答になっております。

(首藤委員)

先程質問を行ったのは、これからは地域の取組が必要ではないかという思いからです。今回の学力調査結果を受けて秋田県との大きな違いは、保護者・地域全体が学校と協力できることを進んで行っていることではないでしょうか。教員も授業改善の中に家庭・地域の協力を組み入れながら取り組んでいるところに大きな差があるのではないかと考えています。県下を回ってみますと、市町村教育委員会が音頭をとりながら学習サポーターの配置等を進めている教育委員会がありますので、それが成果となって出るよう積極的に取組を進めていただきたいと思います。

(松田委員)

学校と地域との連携による学力向上の話がありましたが、学校には専門家が集まっていますので、地域も見てくださいという感覚で見本を示すくらいでないといけないのではないのでしょうか。プロとして学校の運営について地域から絶大な信頼を受けるくらい力量をつけていかないといけないと思います。

今回の調査の中で、学校の行うべき内容とそれ以外のことが一緒になっているので、別個にまとめないといけないのではないかと思います。

(岩崎委員)

学校で習熟度別授業を行っていて、うまくできている学校とうまくできていない学校で見せ合ったりすることにより課題を共有したりするのでしょうか。

(米持義務教育課長)

今、県内に習熟度別指導推進教員54名を配置しています。学力が「2こぶラクダ」傾向であったり、一部習熟の程度が弱い子どもがいる学校に重点的に配置を行っております。その教員の役目は、その学校の課題の解決に加えて、周辺の学校にもそのような授業を広めるというものです。

習熟度別指導のやり方はいくつかございますが、習熟度別指導推進教員には優れた教員が配置されていますので、学力が高いクラスと低いク

ラスがあった場合に、学力が低いクラスの子どもの指導をするケースが多いようです。それは、ゆっくり行ったり、繰り返しながら行ったりというように、児童生徒の状況に応じた指導を行うためです。

(岩崎委員)

大分県のかなりの学校で事実上の少人数学級となっていると思います。そういう意識を持って学校での授業の在り方を考えると、担任の先生方は個々の児童生徒の基礎学力に応じた個別的な指導をもっと効果的に行えるのではないのでしょうか。意見交換会の際に学校訪問をした小学校では、非常に規模の小さい学校でしたが、きめ細かい個別指導をしている事例を見ることが出来ました。他の学校でもそのような授業はなされているのでしょうか。

(米持義務教育課長)

習熟度別指導推進教員を配置していない学校でも、一斉指導の中で課題のある子どもを集めて指導するようなテクニックは本来持つておくべき指導力だと思います。

(岩崎委員)

少人数学級の場合は、かえってそのような習熟度別指導はやりにくいのでしょうか。

(米持義務教育課長)

20人規模の学校においても、授業のない教員がその学級に入って複数体制で指導しているケースもありますので、学校の工夫によって状況は違うと思います。

(工藤教育長)

いろいろなご意見ありがとうございます。

教育の問題ですから随分多岐に渡る議論、学校だけに限らず地域との問題、広げれば全部ここに出てきますが、この5年間やってきたことは学校運営をどのような視点でやっていけばよいのかという抛り所の一つを県教育委員会として提供しようという整理をしてきました。その5年の期限がきましたので、次の展開をどうするのかということで、ある意味学校の管理の問題、そこを行っていくための柱をどのような作り方にすればよいかを考えていきたいと思います。

いろいろな課題があります。委員が言われたように、地域との連携がまだまだ不十分なところもあります。それが全体としてどのような状況かということ、このアンケートの中で調査しまとめたのご理解いただければと思います。

今、次のものをどうするのかという議論をしていますので、いずれお示しをして、ご意見をいただきたいと思いますが、学校現場からのアンケートの状況から見ると、「芯の通った学校組織」というものが、それぞれの教職員にかなり意識付けされているというところははっきりしていると思います。それをもうワンステップ掘り下げるか、広げるか、そこは次に提示するプランの中で考えていきたいと思っています。

「おおいた教育の日」推進大会について

(工藤教育長)

次に、報告第2号「『おおいた教育の日』推進大会について」曾根崎社会教育課長から報告いたします。

(曾根崎社会教育課長)

報告第2号「『おおいた教育の日』推進大会について」報告いたします。

資料2ページをご覧ください。今年度の「おおいた教育の日」推進大会は11月1日(火)13時から杵築市文化体育館にて行われます。年間テーマは「人が育ち、輝くまちづくりをめざして～教育立市宣言のまちから発信～」でございます。本年度で12回目になりますが、平成22年から地域開催を行っており、別府市を皮切りに昨年度の臼杵市まで6市で開催いたしました。

大会スケジュールを説明いたします。「7 次第」をご覧ください。開会行事前に、学習成果発表として杵築市立上小学校子ども神楽による演舞を披露します。上小学校は本年度をもって閉校し、来年度から山香小学校と統合します。学校として最後の出演になりますので、地域の方々も期待しています。第1部では、開会行事、「おおいた教育の日」エッセーの表彰、各部門の最優秀賞3点の朗読を行います。第2部では、豊後高田市や姫路市など多くのコミュニティーの再生・発展に関わってこられたstudio-L代表山崎亮氏に講演をしていただきます。参加者は県民、学校教育・社会教育関係者など約1,000人を目標にしています。

3ページの「エッセー入賞一覧」をご覧ください。エッセーの募集は、子どもの発達段階を踏まえ、今年度から「小学校の部」、「中学校・高等学校の部」、「大学等・一般の部」の3部門構成としました。本年度のテーマは「わがまちの誇り」として作品を募集したところ、小学生176点、中学生195点、高校生999点、大学生等で12点、一般から20点の計1,402点と過去最多の応募がありました。エッセー審査委員会を10月4日に行い、大分県教育の日推進会議の参加団体から15名の方に慎重にご審議いただきました。各部門において、得点の高かつ

たものから、最優秀賞、優秀賞を決定いたしました。優秀作品は各部門とも、最優秀賞1名、優秀賞2名の計9名です。なお、学校賞については、東九州龍谷高等学校、杵築市立八坂小学校の2校が選出されました。いずれも全校を挙げての取組が高く評価されました。受賞作品につきましては、推進大会プログラムや県教育委員会ホームページに掲載して、広く県民に紹介する予定です。概要を掲載しておりますので、後ほどご覧いただきたいと思います。

以上でございます。

(工藤教育長)

ただ今説明のありました報告につきまして、ご質問・ご意見等のある方はお願いします。

(工藤教育長)

ご質問等ございませんでしょうか。

それでは、先に非公開と決定しました議事を行いますが、その前に、公開でその他、何かございますか。

では、先に非公開と決定しました議事を行いますので、関係課室長のみ入室とし、その他の課室長及び傍聴人は退出してください。

(関係課以外及び傍聴人退出)

【議案】

第1号議案 平成28年度大分県教育実践者の表彰について

(工藤教育長)

それでは、第1号議案「平成28年度大分県教育実践者の表彰について」提案しますので、能見教育改革・企画課長から説明いたします。

(説明)

(工藤教育長)

ただ今、説明のありました議案について審議を行います。ご質問・ご意見等のある方はお願いします。

(質疑・意見等)

(工藤教育長)

それでは、第1号議案の承認についてお諮りいたします。第1号議案について承認される委員は挙手をお願いします。

(採 決)

(工藤教育長)

第1号議案については、提案どおり承認します。

【協 議】

平成29年度大分県立学校理療科教諭採用選考の実施について

(工藤教育長)

それでは、協議の「平成29年度大分県立理療科教諭採用選考の実施について」藤本教育人事課長から説明いたします。

(説 明)

(工藤教育長)

ご質問・ご意見のある方はお願いします。

(質疑・意見等)

(工藤教育長)

それでは、今回の協議の結果を踏まえて、進めていきたいと思っております。

大分県教員採用選考特定教科特別選考(水産(機関))の実施について

(工藤教育長)

次に、協議の「平成29年度大分県教員採用選考特定教科特別選考(水産(機関))の実施について」藤本教育人事課長から説明いたします。

(説 明)

(工藤教育長)

ご質問・ご意見のある方はお願いします。

(質疑・意見等)

(工藤教育長)

それでは、今回の協議の結果を踏まえて、進めてまいります。

(工藤教育長)

それでは、最後にその他、何かございませんか。

ないようですので、これで平成 2 8 年度第 1 5 回教育委員会会議を閉会します。

お疲れ様でした。

平成28年度第15回大分県教育委員会会議次第

日時 平成28年10月25日(火)

13:35~15:00

場所 教育委員室

1 開 会

2 署名委員の指名

3 議 題

(1) 議 案

第1号議案 平成28年度大分県教育実践者の表彰について

第2号議案 平成29年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針等について

第3号議案 大分県立津久見高等学校海洋科学学校の本校化に係る校名候補等
について

(2) 報 告

「芯の通った学校組織」の定着状況等調査の結果について

「おおいた教育の日」推進大会について

(3) 協 議

平成29年度大分県立学校理療科教諭採用選考の実施について

平成29年度大分県教員採用選考特定教科特別選考(水産(機関))の実施
について

(4) その他

4 閉 会

第二号議案

平成二十九年大分県公立学校教職員定期人事異動方針等について

平成二十九年大分県公立学校教職員定期人事異動方針及び平成二十九年大分県公立小・中学校教職員定期人事異動実施要綱を別紙のとおり決定する。

平成二十八年十月二十五日提出

大分県教育委員会教育長 工藤利明

提案理由

平成二十九年大分県公立学校教職員定期人事異動にあたり、その方針及び実施要綱を定めたいので提案する。

平成 2 1 年度以降の人事異動方針等の変遷概要（市町村立学校）

<p>（平成 2 0 年度不祥事）</p> <p>〔調査結果報告書（20年8月29日）〕</p> <p>（1）教職員人事管理の見直し （2）教職員人事評価システムの確立 （3）人事管理電算システムの導入</p> <p>平成 2 1 年度人事異動方針等</p> <p>人事異動方針の全面改定（教職員人事に関する情報管理徹底、職員団体や教育施設に係る留職適用除外、人事地域間異動 4 0 k m かつ 1 時間程度の見直し）</p> <p>臨時講師比率は正のため、広域人事を一層推進</p> <p>平成 2 2 年度人事異動方針等</p> <p>市町村立学校支援センターの設置</p> <p>全県的視野に立った広域人事を一層推進</p> <p>平成 2 3 年度人事異動方針等</p> <p>教職員人事計画を廃止し、人事異動方針に基づく、教職員人事異動実施要綱を新設</p> <p>教職員評価システムによる人事評価結果の全面活用</p> <p>異動年数（同一縦職）原則として 3 年～ 6 年</p> <p>適材適所の観点から 3 年未満でも可</p> <p>平成 2 4 年度人事異動方針等</p> <p>人材育成方針を踏まえ、人事異動を通じた人材育成</p> <p>勤務視察の廃止（離島、二学圏）</p> <p>人事地域の見直し（離島、二学圏）</p> <p>若年期（新採用からおおむね 1 0 年以内）に 3 つ以上の人事地域経験</p> <p>平成 2 5 年度人事異動方針等</p> <p>組織的課題解決力向上検討会提言、芯の通った学校組織推進プランを踏まえ、教育改革・学校改革を推進</p> <p>平成 2 6 年度人事異動方針等</p> <p>県全体の学校力向上等のために、若年期（新採用からおおむね 1 0 年以内）を中心に広域人事を一層推進</p> <p>管理職選考の資格試験化</p> <p>平成 2 7 年度人事異動方針等</p> <p>適正な校内人事の推進（学級担任の正規職員配置や主任配置等）</p> <p>人事評価結果を人事に積極的に活用し、適切に給与に反映</p> <p>指導力優れた教職員の再雇用配置促進</p> <p>平成 2 8 年度人事異動方針等</p> <p>人事評価結果を人事に積極的に活用し、適切に給与に反映</p> <p>主幹教諭・指導教諭の効果的配置</p> <p>指導力優れた教職員の再雇用配置促進</p> <p>平成 2 9 年度人事異動方針等（案）</p> <p>小中連携の推進</p> <p>人事地域の見直し（臨時講師経験、他県教員経験年数）</p>	<p>（人事異動方針等）</p> <p>教職員人事計画</p> <p>人事異動方針</p> <p>人事異動実施要綱</p>
---	---

平成 2 1 年度以降の人事異動方針等の変遷概要（県立学校）

<p>（平成 2 0 年度不祥事）</p> <p>〔調査結果報告書（20年8月29日）〕</p> <p>（1）教職員人事管理の見直し （2）教職員人事評価システムの確立 （3）人事管理電算システムの導入</p> <p>平成 2 1 年度人事異動方針等</p> <p>人事異動方針の全面改定（教職員人事に関する情報管理徹底、職員団体や教育施設に係る留職適用除外、人事地域間異動 4 0 k m かつ 1 時間程度の見直し）</p> <p>臨時講師比率は正のため、広域人事を一層推進</p> <p>平成 2 2 年度人事異動方針等</p> <p>本県初の 3 部制（定時制）課程及び通信制課程を持つ茨風館高等学校の教育活動の円滑化</p> <p>統合される別府地区特別支援学校の教育活動の円滑化</p> <p>平成 2 3 年度人事異動方針等</p> <p>教職員人事計画を廃止し、人事異動方針に基づく、教職員人事異動実施要綱を新設</p> <p>教職員評価システムによる人事評価結果の全面活用</p> <p>異動年数（同一縦職）原則として 7 年 3 ～ 6 年</p> <p>平成 2 4 年度人事異動方針等</p> <p>人材育成方針を踏まえ、人事異動を通じた人材育成</p> <p>行政区を市町村単位に変更</p> <p>平成 2 5 年度人事異動方針等</p> <p>組織的課題解決力向上検討会提言、芯の通った学校組織推進プランを踏まえ、教育改革・学校改革を推進</p> <p>指導力優れた教職員の再雇用配置促進</p> <p>平成 2 6 年度人事異動方針等</p> <p>人事異動選考の資格試験化</p> <p>平成 2 7 年度人事異動方針等</p> <p>適正な校内人事の推進（学級担任の正規職員配置や主任配置等）</p> <p>指導力優れた教職員の再雇用配置促進</p> <p>平成 2 8 年度人事異動方針等</p> <p>人事評価結果を人事に積極的に活用し、適切に給与に反映</p> <p>主幹教諭・指導教諭の効果的配置</p> <p>指導力優れた教職員の再雇用配置促進</p> <p>平成 2 9 年度人事異動方針等</p> <p>指導教諭の人事による任職的配属</p> <p>県立学校と市町村立中学校間の異動</p> <p>人事異動公募制度の拡充</p>	<p>（人事異動方針等）</p> <p>県立学校 人事異動要領</p> <p>特別支援学校 人事異動要領</p> <p>人事異動方針</p> <p>人事異動実要綱</p>
---	---

平成 2 9 年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針（案）

平成 2 8 年 1 0 月 2 5 日
大分県教育委員会議決

第 1 基本方針

今日の教育行政を取り巻く社会情勢は、少子高齢化による人口減少社会が到来していることに併せ、グローバル化、ICTの進展や技術革新など、国内外問わず、予想を超えたスピードで変化し多様化が進んでいる。

この状況に対処し、平成 2 8 年 3 月策定の「教育県大分」創造プラン 2 0 1 6 の基本理念である「生涯にわたる力と意欲を高める『教育県大分』の創造」を図っていくには、県教育委員会としては、一億総活躍社会、地方創生への流れをしっかりと捉え、内外の連携を強化する必要がある。また、平成 2 0 年の不祥事以降県民の信頼回復に向けて続けてきた様々な教育改革を更に積み重ね、信頼される学校づくりを進めていくとともに、各学校、教職員が、社会情勢の変化を敏感に受け止め、自ら謙虚に学び続け、子どもたちに本来の学びを実感させることができるよう、不断の見直しによる学校改革を実現していく必要がある。

そのためには、教育行政の根幹ともいべき教職員人事について、「組織づくり」と「人づくり」を担う人材の育成という使命に基づき、組織力の向上と教職員の資質向上を図る必要がある。組織力の向上については、学校教育目標の明確化、主任制度の徹底・活用など芯の通った学校組織の取組の深化が求められる。また、教職員の資質向上については、教職員評価システムによる能力評価（以下「人事評価」という。）結果を適切に給与に反映するとともに、教職員の人事異動や校内人事に積極的に活用し、適材適所の人事配置を推進することなどが必要である。さらに、大分県女性職員活躍推進行動計画に基づき、女性の学校経営参画を推進する中長期的な人材育成等を展開していく。以上のことを踏まえ、適正かつ体系的な人事管理の確立に向けて、次の事項を基本に行う。

- 1 「芯の通った学校組織」を基盤とし、適正な校内人事を含む教職員人事を通じた教育改革・学校改革を進める。
- 2 平成 2 8 年 3 月改訂の大分県公立学校教職員の人材育成方針に沿って、人事異動を通じた人材の育成を図る。
- 3 教職員評価システムの人事評価結果や教職員一人ひとりの能力、適性、意欲等を踏まえ、適材適所の人事配置を推進するとともに、平成 2 1 年度以降の人事異動方針等の見直しの趣旨を徹底する。
- 4 県全体の学校力の向上及び教職員の意識改革と人材育成を図るため、校長や市町村教育委員会の意見を聞きながら、広域人事を一層促進する。
- 5 人事委員会との共同実施による管理職登用選考試験をはじめ、教職員人事作業の各段階において、公正かつ適正な人事事務を執行する。
- 6 教職員の意識改革を図るため、県教育委員会及び市町村教育委員会の事務局をはじめ、知事部局等との人事交流を促進する。
- 7 教職員人事全般（各学校における主任の任命や分掌の決定などを含む）に関して、職務上知り得た情報の管理を徹底するとともに、職員団体や教育関係団体等外部からの不当な要請・依頼等については、その趣旨を問わず、これらを一切受けない。

上記基本方針のもと、平成 2 9 年度の定期人事異動については、次の方針により行うものとする。

第 2 人事異動

1 校長及び教頭等への登用

- (1) 校長及び教頭等への任用等にあたっては、次に掲げる「求められる管理職像」を踏まえて行う。

「芯の通った学校組織」の取組の全体像を十分に理解するとともに、主任制度などの趣旨を踏まえ、学校改革に取り組む意欲に富んでいる者
- (2) 任用にあたっては、採用資格保有者名簿の上位の者から行うことを原則とする。ただし、有効期間内の採用資格保有者名簿の上位の者であり、かつ人事評価等が別に定める水準以上の者から優先して行うことを原則とする。

また、行政等からの任用にあたっては、別に定めるところにより校長及び教頭等として任用される資格を有する者の中から行う。
- (3) 配置にあたっては、人事評価結果や「求められる管理職像」等を踏まえながら、次の事項に留意し、適任の者を配置する。
 - ・校長にあつては、優れた識見と教育改革・学校改革に対する確かな理念を有していること、指導力に富みマネジメント能力に秀でていること、具体的な学校経営ビジョンを有していること等
 - ・教頭にあつては、豊かな知識・経験と教育改革・学校改革に対する確かな理念を有していること、実践力・指導力に富みマネジメント能力を有していること、校長の示す

学校経営ビジョンを実現するために必要な責任感・企画力を有すること等

・統括事務長・事務長・市町村立学校支援センター所長等にあつては、優れた識見と教育改革・学校改革に対する確かな理念を有していること、指導力に富みマネジメント能力に秀でていること、学校事務を中心とする学校経営に手腕を有し実績を上げていること等

- (4) 民間人校長の登用にあつては、その経験が学校経営に活かされ、波及効果が現れるように配置するとともに、適切な支援を行う。

2 新採用

- (1) 平成 29 年度大分県公立学校教員採用予定者名簿に登載された者の中から採用する。
 (2) 学校規模、地域性等を考慮しながら、全県的視野に立った均衡ある配置を行う。
 (3) 特別支援学校教諭（小学部・中学部）採用者は、県立の特別支援学校及び市町村立学校の特別支援学級に配置を行う。

3 転任等

教育のプロとして人材育成を図るため、キャリア形成を意識し、採用から早い時期に異なる環境、多様な経験を積ませる。

(1) 市町村立学校

人事評価結果等を踏まえ、次のような課題に留意し、全県的視野に立った広域人事を一層推進する。

- ・小・中学校間において、専科教員の配置・兼務発令などにより小中連携を強化する人事異動の推進
- ・年齢、免許等を考慮した教職員構成の適正化
- ・中学校における教科別教員構成の適正化
- ・小・中学校における特別支援教育の専門性向上のための教職員の人材確保と適正配置
- ・へき地学校における教職員の人材確保と適正配置
- ・臨時講師比率の地域間格差の是正
- ・教職員の人材育成の観点から、地域間・校種間・職種間の異動、教職大学院への派遣など多様な経験を積ませる人事異動の推進

学校支援センターについては、人事評価結果等を踏まえ、次のような課題に留意し、全県的視野に立った広域人事を一層推進する。

- ・学校事務職員の人材育成と活用
- ・学校支援センターの機能向上のための人員配置

学校事務職員及び養護教諭については、人材育成の観点から、県立学校等との人事異動を促進する。

(2) 県立学校

人事評価結果等を踏まえ、次のような課題に留意し、全県的な視野に立った適正な人事を行う。

- ・年齢、免許等を考慮した教職員構成の適正化
- ・教科別教員構成の適正化
- ・同一校における勤務期間等
- ・教職員の人材育成の観点から、校種間・異なる規模校間の異動、教職大学院への派遣など多様な経験を積ませる人事異動の推進

学校教育目標の達成と学校活性化を図るため、教職員人事異動公募制度を拡充する。

学校事務職員及び養護教諭については、人材育成の観点から、市町村立学校等との人事異動を促進する。

統括事務室事務職員については、財務・会計事務指導を充実させることを念頭に置いて配置する。

統括事務室に配置される総括には、統括事務長を補佐できる事務職員を配置する。

- (3) 特別支援学校については、市町村立学校からの異動者は原則として上記(1)の方針に、それ以外の教職員は原則として上記(2)の方針に、それぞれ従う。
 (4) 県立中学校については、市町村立学校からの異動者は原則として上記(1)の方針に、県立学校からの異動者は原則として上記(2)の方針に、それぞれ従う。

第 3 副校長、主幹教諭、指導教諭の配置

校長がその指導力を発揮するとともに、各学校における教育課題の解決・目標達成に向けた組織的な取組を充実・強化するため、必要と認める学校に副校長、主幹教諭、指導教諭を効果的に配置する。

なお、主幹教諭の任用にあたっては、別に定めるところにより、教頭採用資格保有者名簿の登載者の中から、名簿の有効期間中に限り、教頭に任用されない者を、主幹教諭として任用することができるものとする。

指導教諭の任用にあたっては、人事評価結果等を踏まえ、別に定めるところにより適任者を配置する。

第 4 退職

1 希望退職者の募集等

別に定めるところにより行う。

2 再雇用制度

再雇用希望者については、長年の勤務内容を考慮し、適材適所の観点から、教職員定数の範囲内で再任用又は非常勤職員として配置する。

また、若手教職員の人材育成の観点から、指導力に優れる教職員の再雇用配置を促進していく。

平成 29 年度 大分県公立小・中学校教職員定期人事異動実施要綱（案）

平成 28 年 10 月 25 日
大分県教育委員会議決

1 目的

この要綱は、「平成 29 年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針」に基づき、公立小・中学校教職員の定期人事異動を実施するため必要な事項を定めるものとする。

2 異動基準

(1) 用語の定義

「広域的な異動」とは、(2) に示す人事地域間の異動をいう。

「標準規模以上の学校」とは、原則として小学校 10 学級以上、中学校 6 学級以上の学校をいう。

(2) 人事地域

人事地域は次の 14 地域とする。

1 中津市	2 宇佐市	3 豊後高田市
4 国東市・姫島村	5 杵築市・日出町	6 別府市
7 由布市	8 大分市	9 臼杵市・津久見市
10 佐伯市	11 竹田市	12 豊後大野市
13 日田市	14 玖珠町・九重町	

次に掲げる学校等については人事地域とみなす。

A 離島（姫島）にある学校
B 大分県立大分豊府中学校
C 大分大学教育学部附属学校園
D 児童相談所
E 教育委員会事務局等
F 在外教育施設
G 採用前の臨時講師歴（大分県における県費負担の臨時講師歴（病気休暇代替等を含む）の合計が 5 年（60 月）以上ある場合
H 他都道府県における教員歴（他都道府県の国公立学校の正規教員として 3 年（36 月）以上勤務したことがある場合）

(3) 管理職人事

全県的な教育水準の向上と均衡を図るため、これまでどおり広域的な異動を積極的に推進するとともに、学校種別間及び行政等との異動に努める。

市町村立学校支援センター（以下「支援センター」という。）所長については地域ごとの課題に的確に対応できる人事配置を行う。

(4) 一般教職員人事

人事評価結果や教職員一人ひとりの能力、適性、意欲を生かした人事配置に努める。

原則として同一校在職 3 年以上の者は異動の対象とし、特に同一校在職 6 年以上の者は積極的に異動を推進する。

早い時期に広域的な異動を経験させるものとする。原則として、新採用からおおむね

10年以内に3つ以上の人事地域を勤務するものとし、その間、標準規模以上の学校を1校以上経験する。

原則として、同一人事地域に12年以上在職する者は、広域的な異動を積極的に推進する。

原則として、校内人事における学級担任は、正規職員を配置する。

特別支援教育の一層の充実を図るため、特別支援学校との人事異動を推進し、異動後の配置において、特別支援教育の中核となる人材を育成する。

養護教諭については、市町村立学校、県立学校及び教育委員会との人事異動を促進する。

学校事務職員については、市町村立学校、支援センター、県立学校及び教育委員会との人事異動を推進する。

学校事務職員は、別途定める配置基準に基づき配置する。

学校事務職員については、係長級在級5年以上の者のうち、勤務成績良好な者を主査から副主幹へ登用する。

(5) 新採用教職員人事

全県的視野に立ち配置する。

原則として標準規模以上の学校に配置する。

原則として同一校在職3年以上の者は、広域的な異動の対象とし、積極的に推進する。

なお、平成24年度以降の特別支援学校教諭（小学部・中学部）採用者で、市町村立学校の特別支援学級に勤務する者については、原則として在職3年以上の者を異動対象とし、県立の特別支援学校との人事異動を行う。

学校事務職員は、教育委員会、市町村立学校または支援センターに配置する。

平成 2 9 年度 大分県立学校教職員定期人事異動実施要綱
(平成 2 8 年 1 0 月 2 5 日教育長決裁)

1 目 的

この要綱は、「平成 2 9 年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針」に基づき、大分県立学校教職員の定期人事異動を実施するため必要な事項を定めるものとする。

2 異動基準

(1) 行政区

行政区は市町村単位とし、より一層の適材適所の配置に努める。
ただし、大分豊府中学校、定時制高校、通信制高校、教育委員会、大分大学教育学部附属学校園等は、別行政区として扱う。

(2) 管理職人事

各学校における特色ある教育活動の一層の充実を図るため、学校種別間及び課程間、行政等との異動に努める。
統括事務長及び事務長については、地域ごとの課題に的確に対応できる人事配置を行い、学校と教育委員会事務局間との異動を推進する。

(3) 一般教職員人事

人事評価等を踏まえ、教職員一人ひとりの能力、適性、意欲を生かした異動に努める。
原則として、転任は行政区を変えるものとし、広域的な人事異動を推進する。
原則として、同一校在職 3 年以上の者を異動の対象とし、以下の者の異動を推進する。

A	：	新採用の学校に 3 年以上在職する者
B	：	2 校目の学校に 3 年以上在職する者
C	：	3 校目以後の学校に 6 年以上在職する者

教職員の適正配置及び人材育成の推進を図るため、採用から早い時期に普通科高校と専門高校間の異動を推進する。

特別支援教育の一層の充実を図るため高等学校から特別支援学校への異動を推進する。

中学校免許所有者については、県立学校から別行政区、同一行政区の市町村立中学校への異動を認める。

新設校等の支援及び特色ある学校づくりの推進を図るため、別に定めるところにより教職員人事異動公募制度を実施する。

原則として、特別支援学校へ異動する者は、特別支援学校免許所有者とし、所有していない者は、異動後に特別支援学校免許を取得することとする。

課程間、校種間、教育委員会等との人事異動を推進する。

養護教諭については、県立学校と市町村立学校及び教育委員会との人事異動を促進する。

学校事務職員については、教育委員会、市町村立学校、市町村立学校支援センター等との人事異動を促進する。

司書については、人材育成の観点から県立図書館等との人事異動を推進する。

平成 2 4 年度以降の特別支援学校教諭（小学部・中学部）採用者は、県立の特別支援学校及び市町村立学校の特別支援学級との人事異動を推進する。

(4) 新採用教職員人事

原則として、高等学校は、適正規模（1 学年 4 学級以上）の学校に配置する。

特別支援学校教諭（小学部・中学部）採用者は、県立の特別支援学校及び市町村立学校の特別支援学級に配置する。

(5) 留意事項

学校運営上等の必要があれば異動対象者以外の異動を行う。

別府市立別府商業高等学校は、別府市の学校に準じる。

定時制高校間及び同一行政区内の高校と特別支援学校の異動を認め、かつ行政区を変更したものとして扱う。

原則として、小・中学校・高等学校採用者の特別支援学校間（大分大学教育学部附属特別支援学校を除く）異動は、行わない。

主幹教諭、指導教諭については、同一行政区内の異動を認め、かつ行政区を変更したものとして扱う。

学校事務職員については、係長級在級 5 年以上の者のうち、勤務成績良好な者を主査から副主幹へ登用する。

現 行	平成 2 9 年度
<p>平成 2 8 年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針</p> <p>平成 2 7 年 1 1 月 4 日 大分県教育委員会議決</p> <p>第 1 基本方針 今日の教育行政を取り巻く社会情勢は、少子高齢化による人口減少社会が到来していることに併せ、グローバル化、ICTの進展や技術革新など、国内外問わず、予想を超えたスピードで変化し多様化が進んでいる。 この状況に対処し、「生涯にわたる力と意欲を高める『教育県大分』の創造」を図っていくには、県教育委員会としては、地方創生への流れをしっかりと捉え、内外の連携を強化し、平成 2 0 年の不祥事以降県民の信頼回復に向けて続けてきた様々な教育改革を更に積み重ね、信頼される学校づくりを進めていくとともに、各学校、教職員が、社会情勢の変化を敏感に受け止め、自ら謙虚に学び続け、子どもたちに本来の学び直しによる学校改革を進めていく必要がある。</p> <p>そのためには、教育行政の根幹ともいべき教職員人事について、「組織づくり」と「人づくり」を担う人材の育成という使命に基づき、組織力の向上と教職員の資質向上を図る必要がある。組織力の向上については、学校教育目標の明確化、主任制度の徹底・活用など芯の通った学校組織の取組の深化が求められる。また、教職員の資質向上については、教職員評価システムによる人事評価（以下「人事評価」という。）結果を教職員の人事異動や校内人事に積極的に活用し、適切に給与に反映することにより、適材適所の人事配置を推進することなどが必要である。以上のことを踏まえ、適正かつ体系的な人事管理の確立に向けて、次の事項を基本に行う。</p> <ol style="list-style-type: none"> 平成 2 6 年 1 1 月策定の「子どもの力と意欲の向上に向けた『芯の通った学校組織』活用推進プラン」を踏まえ、適正な校内人事を含む教職員人事を通じた教育改革を進める。 平成 2 3 年 1 0 月策定の大分県公立学校教職員の人材育成方針に沿って人事異動を通じて人材の育成を図る。 教職員評価システムの人事評価結果や教職員一人ひとりの能力、適性、意欲等を踏まえ、適材適所の人事配置を推進するとともに、平成 2 1 年度以降の人事異動方針等の見直しの趣旨を徹底する。 県全体の学校力の向上及び教職員の意識改革と人材育成を図るため、校長や市町村教育委員会の意見を聞きながら、広域人事を一層促進する。 人事委員会との共同実施による管理職登用選考試験をはじめ、教職員人事作業の各段階において、公正かつ適正な人事事務を執行する。 教職員の意識改革を図るため、県教育委員会及び市町村教育委員会の事務局をはじめ、知事部局等との人事交流を促進する。 教職員人事全般（各学校における主任の任命や分掌の決定などを含む）に関して、職務上知り得た情報の管理を徹底するとともに、職員団体や教育関係団体等外部からの不当な要請・依頼等については、その趣旨を問わず、これらは一切受けない。 <p>上記基本方針のもと、平成 2 8 年度の定期人事異動については、次の方針により行うものとする。</p> <p>第 2 人事異動</p> <ol style="list-style-type: none"> 校長及び教頭等への登用 （ 1 ）校長及び教頭等への任用等にあたっては、次に掲げる「求める管理職像」を踏まえて行う。 「芯の通った学校組織」活用推進プランの全体像を十分に理解するとともに、主任制度などの趣旨をふまえ、学校改革に取り組み意欲に富んでいる者 （ 2 ）任用にあたっては、採用資格保有者名簿の上位の者から行うことを原則とす。ただし、有効期間内の採用資格保有者名簿の上位の者であり、かつ人事評価等が別に定める水準以上の者から優先して行うことを原則とする。 また、行政等からの任用にあたっては、別に定めるところにより校長及び教頭等として任用される資格を有する者の中から行う。 （ 3 ）配置にあたっては、人事評価結果や「求める管理職像」等を踏まえながら、次の事項に留意し、適任の者を配置する。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 校長にあつては、優れた識見と教育改革・学校改革に対する確かな理念を有していること、指導力に富みマネジメント能力に秀でていること ・ 具体的な学校経営ビジョンを有していること等 ・ 教頭にあつては、豊かな知識・経験と教育改革・学校改革に対する確かな理念を有していること、実践力・指導力に富みマネジメント能力を有していること、校長の示す学校経営ビジョンを実現するために必要な責任感・企画力を有すること等 ・ 事務長・市町村立学校支援センター所長等にあつては、優れた識見と教育改革・学校改革に対する確かな理念を有していること、指導力に富みマネジメント能力に秀でていること、学校事務を中心とする学校経営に手腕を有し実績を上げていること等 （ 4 ）民間人校長の登用にあつては、その経験が学校経営に活かされ、波及効果が現れるように配置するとともに、適切な支援を行う。 	<p>平成 2 9 年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針（案）</p> <p>平成 2 8 年 1 0 月 2 5 日 大分県教育委員会議決</p> <p>第 1 基本方針 今日の教育行政を取り巻く社会情勢は、少子高齢化による人口減少社会が到来していることに併せ、グローバル化、ICTの進展や技術革新など、国内外問わず、予想を超えたスピードで変化し多様化が進んでいる。 この状況に対処し、平成 2 8 年 3 月策定の「教育県大分」創造プラン 2 0 1 6 の基本理念である「生涯にわたる力と意欲を高める『教育県大分』の創造」を図っていくには、県教育委員会としては、一億総活躍社会、地方創生への流れをしっかりと捉え、内外の連携を強化し、平成 2 0 年の不祥事以降県民の信頼回復に向けて続けてきた様々な教育改革を更に積み重ね、信頼される学校づくりを進めていくとともに、各学校、教職員が、社会情勢の変化を敏感に受け止め、自ら謙虚に学び続け、子どもたちに本来の学び直しによる学校改革を進めていく必要がある。</p> <p>そのためには、教育行政の根幹ともいべき教職員人事について、「組織づくり」と「人づくり」を担う人材の育成という使命に基づき、組織力の向上と教職員の資質向上を図る必要がある。組織力の向上については、学校教育目標の明確化、主任制度の徹底・活用など芯の通った学校組織の取組の深化が求められる。また、教職員の資質向上については、教職員評価システムによる人事評価（以下「人事評価」という。）結果を教職員の人事異動や校内大事に積極的に活用し、適切に給与に反映することにより、適切に給与に反映するとともに、教職員の人事異動や校内人事に積極的に活用し、適材適所の人事配置を推進することなどが必要である。さらに、大分県女性職員活躍推進行動計画に基づき、女性の学校経営参画を推進する中長期的な人材育成等を展開していく。以上のことを踏まえ、適正かつ体系的な人事管理の確立に向けて、次の事項を基本に行う。</p> <ol style="list-style-type: none"> 平成 2 6 年 1 1 月策定の「子どもの力と意欲の向上に向けた『芯の通った学校組織』活用推進プラン」を踏まえ「芯の通った学校組織」を基盤とし、適正な校内人事を含む教職員人事を通じた教育改革・学校改革を進める。 平成 2 3 年 1 0 月策定平成 2 8 年 3 月改訂の大分県公立学校教職員の人材育成方針に沿って、人事異動を通じて人材の育成を図る。 教職員評価システムの人事評価結果や教職員一人ひとりの能力、適性、意欲等を踏まえ、適材適所の人事配置を推進するとともに、平成 2 1 年度以降の人事異動方針等の見直しの趣旨を徹底する。 県全体の学校力の向上及び教職員の意識改革と人材育成を図るため、校長や市町村教育委員会の意見を聞きながら、広域人事を一層促進する。 人事委員会との共同実施による管理職登用選考試験をはじめ、教職員人事作業の各段階において、公正かつ適正な人事事務を執行する。 教職員の意識改革を図るため、県教育委員会及び市町村教育委員会の事務局をはじめ、知事部局等との人事交流を促進する。 教職員人事全般（各学校における主任の任命や分掌の決定などを含む）に関して、職務上知り得た情報の管理を徹底するとともに、職員団体や教育関係団体等外部からの不当な要請・依頼等については、その趣旨を問わず、これらは一切受けない。 <p>上記基本方針のもと、平成 2 9 年度の定期人事異動については、次の方針により行うものとする。</p> <p>第 2 人事異動</p> <ol style="list-style-type: none"> 校長及び教頭等への登用 （ 1 ）校長及び教頭等への任用等にあたっては、次に掲げる「求める求められる管理職像」を踏まえて行う。 「芯の通った学校組織」活用推進プランの取組の全体像を十分に理解するとともに、主任制度などの趣旨を踏まえ、学校改革に取り組み意欲に富んでいる者 （ 2 ）任用にあたっては、採用資格保有者名簿の上位の者から行うことを原則とす。ただし、有効期間内の採用資格保有者名簿の上位の者であり、かつ人事評価等が別に定める水準以上の者から優先して行うことを原則とする。 また、行政等からの任用にあつては、別に定めるところにより校長及び教頭等として任用される資格を有する者の中から行う。 （ 3 ）配置にあたっては、人事評価結果や「求める求められる管理職像」等を踏まえながら、次の事項に留意し、適任の者を配置する。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 校長にあつては、優れた識見と教育改革・学校改革に対する確かな理念を有していること、指導力に富みマネジメント能力に秀でていること ・ 具体的な学校経営ビジョンを有していること等 ・ 教頭にあつては、豊かな知識・経験と教育改革・学校改革に対する確かな理念を有していること、実践力・指導力に富みマネジメント能力を有していること、校長の示す学校経営ビジョンを実現するために必要な責任感・企画力を有すること等 ・ 事務長・市町村立学校支援センター所長等にあつては、優れた識見と教育改革・学校改革に対する確かな理念を有していること、指導力に富みマネジメント能力に秀でていること、学校事務を中心とする学校経営に手腕を有し実績を上げていること等 （ 4 ）民間人校長の登用にあつては、その経験が学校経営に活かされ、波及効果が現れるように配置するとともに、適切な支援を行う。

	平成29年度																																																																																												
<p>平成28年度 大分県公立小・中学校教職員定期人事異動実施要綱 (平成27年11月4日教育委員会議決)</p> <p>1 目的 この要綱は、「平成28年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針」に基づき、公立小・中学校教職員の定期人事異動を実施するため必要な事項を定めるものとする。</p> <p>2 異動基準 (1)用語の定義 「広域的な異動」とは、(2)に示す人事地域間の異動をいう。 「標準規模以上の学校」とは、原則として小学校10学級以上、中学校6学級以上の学校をいう。</p> <p>(2)人事地域 人事地域は次の14地域とする。</p> <table border="1" data-bbox="795 1050 973 1927"> <tr><td>1</td><td>中津市</td><td>2</td><td>宇佐市</td><td>3</td><td>豊後高田市</td></tr> <tr><td>4</td><td>国東市・姫島村</td><td>5</td><td>杵築市・日出町</td><td>6</td><td>別府市</td></tr> <tr><td>7</td><td>由布市</td><td>8</td><td>大分市</td><td>9</td><td>臼杵市・津久見市</td></tr> <tr><td>10</td><td>佐伯市</td><td>11</td><td>竹田市</td><td>12</td><td>豊後大野市</td></tr> <tr><td>13</td><td>日田市</td><td>14</td><td>玖珠町・九重町</td><td></td><td></td></tr> </table> <p>次に掲げる学校等については人事地域とみなす。</p> <table border="1" data-bbox="1074 1050 1460 1927"> <tr><td>A</td><td>離島(姫島)にある学校</td></tr> <tr><td>B</td><td>大分県立大分豊府中学校</td></tr> <tr><td>C</td><td>大分大学教育福祉科学部附属学校園</td></tr> <tr><td>D</td><td>児童相談所</td></tr> <tr><td>E</td><td>教育委員会事務局等</td></tr> <tr><td>F</td><td>在外教育施設</td></tr> <tr><td>G</td><td>採用前の臨時講師歴(大分県における県費負担の臨時講師歴(病気休暇代替等を含む)の合計が7年(84月)以上ある場合)</td></tr> <tr><td>H</td><td>他都道府県における教員歴(他都道府県の国公立学校の正規教員として5年(60月)以上勤務したことがある場合)</td></tr> </table> <p>(3)管理職人事 全県的な教育水準の向上と均衡を図るため、これまでどおり広域的な異動を積極的に推進するとともに、学校種別間及び行政等との異動に努める。 市町村立学校支援センター(以下「支援センター」という。)所長については地域ごとの課題に的確に対応できる人事配置を行う。</p> <p>(4)一般教職員人事 人事評価結果や教職員一人ひとりの能力、適性、意欲を生かした人事配置に努める。 原則として同一校在職3年以上の者は異動の対象とし、特に同一校在職6年以上の者は積極的に異動を推進する。 早い時期に広域的な異動を経験させるものとする。原則として、新採用からおおむね10年以内に3つ以上の人事地域を勤務するものとし、その間、標準規模以上の学校を1校以上経験する。 原則として、同一人事地域に12年以上在職する者は、広域的な異動を積極的に推進する。 原則として、校内人事における学級担任は、正規職員を配置する。 特別支援教育の一層の充実を図るため、特別支援学校との人事異動を推進し、異動後の配置において、特別支援教育の中核となる人材を育成する。 養護教諭については、原則として同一校在職3年以上の者を異動の対象とし、市町村立学校、県立学校及び教育委員会との人事異動を促進する。 学校事務職員については、原則として同一校及び同一支援センター在職3年以上の者を異動の対象とし、市町村立学校、支援センター、県立学校及び教育委員会との人事異動を推進する。 学校事務職員は、別途定める配置基準に基づき配置する。</p> <p>(5)新採用教職員人事 全県的視野に立ち配置する。 原則として標準規模以上の学校に配置する。 原則として同一校在職3年以上の者は、広域的な異動の対象とし、積極的に推進する。 なお、平成24年度以降の特別支援学校教諭(小学部・中学部)採用者で、市町村立学校の特別支援学級に勤務する者については、原則として在職3年以上の者を異動対象とし、県立の特別支援学校との人事異動を行う。 学校事務職員は、教育委員会、市町村立学校または支援センターに配置する。</p>	1	中津市	2	宇佐市	3	豊後高田市	4	国東市・姫島村	5	杵築市・日出町	6	別府市	7	由布市	8	大分市	9	臼杵市・津久見市	10	佐伯市	11	竹田市	12	豊後大野市	13	日田市	14	玖珠町・九重町			A	離島(姫島)にある学校	B	大分県立大分豊府中学校	C	大分大学教育福祉科学部附属学校園	D	児童相談所	E	教育委員会事務局等	F	在外教育施設	G	採用前の臨時講師歴(大分県における県費負担の臨時講師歴(病気休暇代替等を含む)の合計が7年(84月)以上ある場合)	H	他都道府県における教員歴(他都道府県の国公立学校の正規教員として5年(60月)以上勤務したことがある場合)	<p>平成29年度 大分県公立小・中学校教職員定期人事異動実施要綱(案) (平成28年10月25日教育委員会議決)</p> <p>1 目的 この要綱は、「平成29年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針」に基づき、公立小・中学校教職員の定期人事異動を実施するため必要な事項を定めるものとする。</p> <p>2 異動基準 (1)用語の定義 「広域的な異動」とは、(2)に示す人事地域間の異動をいう。 「標準規模以上の学校」とは、原則として小学校10学級以上、中学校6学級以上の学校をいう。</p> <p>(2)人事地域 人事地域は次の14地域とする。</p> <table border="1" data-bbox="795 121 973 999"> <tr><td>1</td><td>中津市</td><td>2</td><td>宇佐市</td><td>3</td><td>豊後高田市</td></tr> <tr><td>4</td><td>国東市・姫島村</td><td>5</td><td>杵築市・日出町</td><td>6</td><td>別府市</td></tr> <tr><td>7</td><td>由布市</td><td>8</td><td>大分市</td><td>9</td><td>臼杵市・津久見市</td></tr> <tr><td>10</td><td>佐伯市</td><td>11</td><td>竹田市</td><td>12</td><td>豊後大野市</td></tr> <tr><td>13</td><td>日田市</td><td>14</td><td>玖珠町・九重町</td><td></td><td></td></tr> </table> <p>次に掲げる学校等については人事地域とみなす。</p> <table border="1" data-bbox="1074 121 1460 999"> <tr><td>A</td><td>離島(姫島)にある学校</td></tr> <tr><td>B</td><td>大分県立大分豊府中学校</td></tr> <tr><td>C</td><td>大分大学教育福祉科学部附属学校園</td></tr> <tr><td>D</td><td>児童相談所</td></tr> <tr><td>E</td><td>教育委員会事務局等</td></tr> <tr><td>F</td><td>在外教育施設</td></tr> <tr><td>G</td><td>採用前の臨時講師歴(大分県における県費負担の臨時講師歴(病気休暇代替等を含む)の合計が5年(60月)以上ある場合)</td></tr> <tr><td>H</td><td>他都道府県における教員歴(他都道府県の国公立学校の正規教員として5年(60月)以上勤務したことがある場合)</td></tr> </table> <p>(3)管理職人事 全県的な教育水準の向上と均衡を図るため、これまでどおり広域的な異動を積極的に推進するとともに、学校種別間及び行政等との異動に努める。 市町村立学校支援センター(以下「支援センター」という。)所長については地域ごとの課題に的確に対応できる人事配置を行う。</p> <p>(4)一般教職員人事 人事評価結果や教職員一人ひとりの能力、適性、意欲を生かした人事配置に努める。 原則として同一校在職3年以上の者は異動の対象とし、特に同一校在職6年以上の者は積極的に異動を推進する。 早い時期に広域的な異動を経験させるものとする。原則として、新採用からおおむね10年以内に3つ以上の人事地域を勤務するものとし、その間、標準規模以上の学校を1校以上経験する。 原則として、同一人事地域に12年以上在職する者は、広域的な異動を積極的に推進する。 原則として、校内人事における学級担任は、正規職員を配置する。 特別支援教育の一層の充実を図るため、特別支援学校との人事異動を推進し、異動後の配置において、特別支援教育の中核となる人材を育成する。 養護教諭については、原則として同一校在職3年以上の者を異動の対象とし、市町村立学校、県立学校及び教育委員会との人事異動を促進する。 学校事務職員については、原則として同一校及び同一支援センター在職3年以上の者を異動の対象とし、市町村立学校、支援センター、県立学校及び教育委員会との人事異動を推進する。 学校事務職員は、別途定める配置基準に基づき配置する。 学校事務職員については、係長級在職5年以上の者のうち、勤務成績良好な者を主査から副主幹へ登用する。</p> <p>(5)新採用教職員人事 全県的視野に立ち配置する。 原則として標準規模以上の学校に配置する。 原則として同一校在職3年以上の者は、広域的な異動の対象とし、積極的に推進する。 なお、平成24年度以降の特別支援学校教諭(小学部・中学部)採用者で、市町村立学校の特別支援学級に勤務する者については、原則として在職3年以上の者を異動対象とし、県立の特別支援学校との人事異動を行う。 学校事務職員は、教育委員会、市町村立学校または支援センターに配置する。</p>	1	中津市	2	宇佐市	3	豊後高田市	4	国東市・姫島村	5	杵築市・日出町	6	別府市	7	由布市	8	大分市	9	臼杵市・津久見市	10	佐伯市	11	竹田市	12	豊後大野市	13	日田市	14	玖珠町・九重町			A	離島(姫島)にある学校	B	大分県立大分豊府中学校	C	大分大学教育福祉科学部附属学校園	D	児童相談所	E	教育委員会事務局等	F	在外教育施設	G	採用前の臨時講師歴(大分県における県費負担の臨時講師歴(病気休暇代替等を含む)の合計が5年(60月)以上ある場合)	H	他都道府県における教員歴(他都道府県の国公立学校の正規教員として5年(60月)以上勤務したことがある場合)
1	中津市	2	宇佐市	3	豊後高田市																																																																																								
4	国東市・姫島村	5	杵築市・日出町	6	別府市																																																																																								
7	由布市	8	大分市	9	臼杵市・津久見市																																																																																								
10	佐伯市	11	竹田市	12	豊後大野市																																																																																								
13	日田市	14	玖珠町・九重町																																																																																										
A	離島(姫島)にある学校																																																																																												
B	大分県立大分豊府中学校																																																																																												
C	大分大学教育福祉科学部附属学校園																																																																																												
D	児童相談所																																																																																												
E	教育委員会事務局等																																																																																												
F	在外教育施設																																																																																												
G	採用前の臨時講師歴(大分県における県費負担の臨時講師歴(病気休暇代替等を含む)の合計が7年(84月)以上ある場合)																																																																																												
H	他都道府県における教員歴(他都道府県の国公立学校の正規教員として5年(60月)以上勤務したことがある場合)																																																																																												
1	中津市	2	宇佐市	3	豊後高田市																																																																																								
4	国東市・姫島村	5	杵築市・日出町	6	別府市																																																																																								
7	由布市	8	大分市	9	臼杵市・津久見市																																																																																								
10	佐伯市	11	竹田市	12	豊後大野市																																																																																								
13	日田市	14	玖珠町・九重町																																																																																										
A	離島(姫島)にある学校																																																																																												
B	大分県立大分豊府中学校																																																																																												
C	大分大学教育福祉科学部附属学校園																																																																																												
D	児童相談所																																																																																												
E	教育委員会事務局等																																																																																												
F	在外教育施設																																																																																												
G	採用前の臨時講師歴(大分県における県費負担の臨時講師歴(病気休暇代替等を含む)の合計が5年(60月)以上ある場合)																																																																																												
H	他都道府県における教員歴(他都道府県の国公立学校の正規教員として5年(60月)以上勤務したことがある場合)																																																																																												

現行	平成29年度
<p>平成28年度 大分県立学校教職員定期人事異動実施要綱 (平成27年11月4日教育長決裁)</p> <p>1 目的 この要綱は、「平成28年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針」に基づき、大分県立学校教職員の定期人事異動を実施するため必要な事項を定めるものとする。</p> <p>2 異動基準 (1) 行政区 行政区は市町村単位とし、より一層の適材適所の配置に努める。ただし、大分豊府中学校、定時制高校、通信制高校、教育委員会、大分大学教育福祉学部附属学校等は、別行政区として扱う。</p> <p>(2) 管理職人事 各学校における特色ある教育活動の一層の充実を図るため、学校種別間及び課程間、行政等との異動に努める。 事務長については、地域ごとの課題に的確に対応できる人事配置を行い、学校と教育委員会事務局との異動を推進する。</p> <p>(3) 一般教職員人事 人事評価等を踏まえ、教職員一人ひとりの能力、適性、意欲を生かした異動に努める。 原則として、転任は行政区を変え、広域的な人事異動を推進する。 原則として、同一校在職3年以上の者を異動の対象とし、以下の者の異動を推進する。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p>A : 新採用の学校に3年以上在職する者 B : 2校目の学校に3年以上在職する者 C : 3校目以後の学校に6年以上在職する者</p> </div> <p>教職員の適正配置及び人材育成の推進を図るため、採用から早い時期に普通科高校と専門高校間の異動を推進する。 特別支援教育の一層の充実を図るため高等学校から特別支援学校への異動を推進する。</p> <p>新設校等の支援及び特色ある学校づくりの推進を図るため、別に定めるところにより教職員人事異動公募制度を実施する。 原則として、特別支援学校へ異動する者は、特別支援学校免許所所有者とし、所有していない者は、異動後に特別支援学校免許を取得することとする。 課程間、校種間、教育委員会等との人事異動を推進する。 養護教諭については、原則として同一校在職3年以上の者を異動の対象とし県立学校と市町村立学校及び教育委員会との人事異動を推進する。 学校事務職員については、同一校在職3年以上で異動対象とし、教育委員会、市町村立学校、市町村立学校支援センター等との人事異動を促進する。 司書については、人材育成の観点から県立図書館等との人事異動を推進する。 平成24年度以降の特別支援学校教諭(小学部・中学部)採用者は、県立の特別支援学校及び市町村立学校の特別支援学級との人事異動を推進する。</p> <p>(4) 新採用教職員人事 原則として、高等学校は、適正規模(1学年4学級以上)の学校に配置する。 特別支援学校教諭(小学部・中学部)採用者は、県立の特別支援学校及び市町村立学校の特別支援学級に配置する。</p> <p>(5) 留意事項 学校運営上等の必要があれば異動対象者以外の異動を行う。 別府市立別府商業高等学校は、別府市の学校に準じる。 定時制高校間及び同一行政区内の高校と特別支援学校の異動を認め、かつ行政区を変更したものとして扱う。 原則として、小・中学校・高等学校採用者の特別支援学校間(大分大学教育福祉学部附属特別支援学校を除く)異動は、行わない。</p>	<p>平成29年度 大分県立学校教職員定期人事異動実施要綱(案) (平成28年10月25日教育長決裁)</p> <p>1 目的 この要綱は、「平成29年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針」に基づき、大分県立学校教職員の定期人事異動を実施するため必要な事項を定めるものとする。</p> <p>2 異動基準 (1) 行政区 行政区は市町村単位とし、より一層の適材適所の配置に努める。ただし、大分豊府中学校、定時制高校、通信制高校、教育委員会、大分大学教育福祉学部附属学校等は、別行政区として扱う。</p> <p>(2) 管理職人事 各学校における特色ある教育活動の一層の充実を図るため、学校種別間及び課程間、行政等との異動に努める。 統括事務長及び事務長については、地域ごとの課題に的確に対応できる人事配置を行い、学校と教育委員会事務局との異動を推進する。</p> <p>(3) 一般教職員人事 人事評価等を踏まえ、教職員一人ひとりの能力、適性、意欲を生かした異動に努める。 原則として、転任は行政区を変え、広域的な人事異動を推進する。 原則として、同一校在職3年以上の者を異動の対象とし、以下の者の異動を推進する。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p>A : 新採用の学校に3年以上在職する者 B : 2校目の学校に3年以上在職する者 C : 3校目以後の学校に6年以上在職する者</p> </div> <p>教職員の適正配置及び人材育成の推進を図るため、採用から早い時期に普通科高校と専門高校間の異動を推進する。 特別支援教育の一層の充実を図るため高等学校から特別支援学校への異動を推進する。 中学校免許所所有者については、県立学校から別行政区、同一行政区の市町村立中学校への異動を認める。 — 新設校等の支援及び特色ある学校づくりの推進を図るため、別に定めるところにより教職員人事異動公募制度を実施する。 — 原則として、特別支援学校へ異動する者は、特別支援学校免許所所有者とし、所有していない者は、異動後に特別支援学校免許を取得することとする。 — 課程間、校種間、教育委員会等との人事異動を推進する。 — 養護教諭については、原則として同一校在職3年以上の者を異動の対象とし県立学校と市町村立学校及び教育委員会との人事異動を促進する。 — 学校事務職員については、同一校在職3年以上で異動対象とし、教育委員会、市町村立学校、市町村立学校支援センター等との人事異動を促進する。 — 司書については、人材育成の観点から県立図書館等との人事異動を推進する。 平成24年度以降の特別支援学校教諭(小学部・中学部)採用者は、県立の特別支援学校及び市町村立学校の特別支援学級との人事異動を推進する。</p> <p>(4) 新採用教職員人事 原則として、高等学校は、適正規模(1学年4学級以上)の学校に配置する。 特別支援学校教諭(小学部・中学部)採用者は、県立の特別支援学校及び市町村立学校の特別支援学級に配置する。</p> <p>(5) 留意事項 学校運営上等の必要があれば異動対象者以外の異動を行う。 別府市立別府商業高等学校は、別府市の学校に準じる。 定時制高校間及び同一行政区内の高校と特別支援学校の異動を認め、かつ行政区を変更したものとして扱う。 原則として、小・中学校・高等学校採用者の特別支援学校間(大分大学教育福祉学部附属特別支援学校を除く)異動は、行わない。 主幹教諭、指導教諭については、同一行政区内の異動を認め、かつ行政区を変更したものとして扱う。 — 学校事務職員については、係長級在職5年以上の者のうち、勤務成績良好な者を主査から副主幹へ登用する。</p>

第三号議案

大分県立津久見高等学校海洋科学校の本校化に係る校名候補等について

大分県立津久見高等学校海洋科学校を本校化することに伴い、校名候補、位置、設置時期及び大分県立津久見高等学校海洋科学校の廃止について議決を求める。

平成二十八年十月二十五日提出

大分県教育委員会教育長 工藤利明

提案理由

平成二十八年九月九日、第十二回大分県教育委員会決定した大分県立津久見高等学校海洋科学校の本校化について、新たに設置する本校の校名候補、位置、設置時期及び大分県立津久見高等学校海洋科学校の廃止について決定したので提案する。

津久見高等学校海洋科学学校の本校化に係る校名候補等について

1 . 校名候補

校名候補の応募状況や本校化に係る準備委員会からの意見等を踏まえ、本校として新たに設置する高校の校名候補を下記のいずれかに決定したい。

大分県立 海洋科学 高等学校
大分県立 海 洋 高等学校
大分県立 水 産 高等学校

2 . 位 置

新設校の校地は、現在の津久見高等学校海洋科学学校の位置としたい。

臼杵市大字諏訪 2 5 4 番地 1 の 2

3 . 設置時期

新設校の設置時期は、入学者選抜等、開校に係る準備のため、下記の期日としたい。

平成 2 9 年 1 月 1 日

4 . 津久見高等学校海洋科学学校の廃止

本校化に伴い、津久見高等学校海洋科学学校を平成 29 年 3 月 31 日をもって、廃止としたい。

【参考】

大分県立学校の設置に関する条例（昭和 3 9 年大分県条例第 5 7 号）の一部改正に係る議案を平成 2 8 年第 4 回定例会に上程する予定

津久見高等学校海洋科学学校の本校化に伴う校名候補について

校名公募の応募状況や本校化に係る準備委員会の協議を踏まえ、以下の 3 案を候補としたい。

校名候補案	主 な 推 薦 理 由
かいようかがく 海洋科学	<ul style="list-style-type: none"> ・ 全体応募総数が最も多く、一般・高校生・中学生及び海洋科学学校在校生のどの区分で見ても、応募数の最も多い校名候補である。 ・ マリンスクールの活動等を通して、地域の人々に広く受け入れられ親しまれている。 ・ 水産や海洋の各分野における知識・技術の習得と諸課題を科学的に探究する態度により、新たな時代の水産業や海洋関連産業を支える人材の育成が期待出来る校名。
かいよう 海 洋	<ul style="list-style-type: none"> ・ 全体応募総数が 2 番目に多い校名候補である。 ・ 学校の特色をシンプルに表現している。 ・ 海洋関連産業の人材育成を目指した学校ということがわかりやすい校名。
すいさん 水 産	<ul style="list-style-type: none"> ・ 前身となる学校の名称で、最も長く使われてきた校名。(昭和 28 年 4 月から平成 5 年 3 月までの 40 年間使用) ・ 水産系専門高校を容易にイメージできる。

津久見高等学校海洋科学学校の本校化に伴う校名候補について

1. 校名候補選定についての方針（9月9日教育委員会にて提示）

地域の人々から親しまれ、特色・魅力・活力ある学校づくりを行うため、以下の視点を総合的に評価し、県教育委員会で決定する。

- ・ 公募による投票状況を踏まえた校名であること
- ・ 水産系高校がイメージ出来る校名であること
- ・ 将来にわたり地域や県民から親しまれ、愛されるような校名であること
- ・ 新しい時代を担い主体的に考え行動できる生徒像をイメージできる校名であること

2. 校名案募集・集計・選考の過程

募 集	募集期間... 9月12日(月)～9月26日(月) 広 報... 県教委HP、津久見高校海洋科学学校HP、報道各社(新聞等)
集 計	応募総数 936件 (応募点数 361案)
選 考	9月26日 津久見高等学校海洋科学学校にて集計 9月27日 事務局(津久見高校海洋科学学校)にて応募数の多い校名候補8案と少数案から5案の計13案を選抜 9月28日 本校化に係る準備委員会で校名候補案の選定

【本校化に係る準備委員会】

委員長：大分県産業教育振興会常務理事（臼杵商工会議所副会頭）

委 員：臼杵市教育委員会教育長、大分県漁協臼杵地区漁業運営委員長

臼杵市PTA連合会長、臼杵市区長会長、臼杵市中学校長会長

津久見高等学校海洋科学学校同窓会長、津久見高等学校海洋科学学校PTA会長

津久見高等学校海洋科学学校評議員（2名）

計 10 名

3. 校名案応募状況

応募方法	応募数	割合
回 収	925	98.8%
メー ル	6	0.6%
FAX	4	0.4%
郵 送	1	0.1%
合 計	936	

地 域	応募数	割合
一 般	56	6.0%
臼 杵 市	18	1.9%
津 久 見 市	2	0.2%
上 記 以 外	36	3.8%
学 校(生徒)	880	94.0%
臼 杵 市 内	560	59.8%
津 久 見 市 内	320	34.2%
上 記 以 外	0	0.0%
合 計	936	

4. 校名候補案（13案）

応募数が多かったもの（8案）

順位	校名候補案	応募数	割合
1	海洋科学	173	18.5%
2	海洋	104	11.1%
3	臼杵海洋科学	37	4.0%
4	臼杵水産	35	3.7%
5	水産	34	3.6%
6	臼杵海洋	29	3.1%
7	津久見海洋	20	2.1%
8	海洋水産	20	2.1%

その他、準備委員会で検討したもの（5案）

大分海洋	5	0.5%
海翔館	1	0.1%
大分海洋科学	1	0.1%
大分翔洋	1	0.1%
豊濤館 海洋科学	1	0.1%

津久見高等学校海洋科学学校の本校化に係る準備委員会における校名候補の推薦について

H28.9.28

1 準備委員会事務局（津久見高校海洋科学学校）説明内容

- ・ 応募総数 936 件、校名候補案 361 種類
- ・ 臼杵市・津久見市の高等学校及び中学校の生徒から 880 通の応募があった。
- ・ 応募数が 5 票以上の校名案が 16 案。
- ・ 事務局で、応募数の多い順に 8 案を選抜し、さらに少数案から 5 案を加え、13 案に絞って、準備委員会に提案。
- ・ 「一般」「高校生」「中学生」の各応募者区分で見ても海洋科学が最も多い状況。
- ・ 事務局（海洋科学学校）で選抜した 13 案の中から 1～3 案を選抜することを確認。

2 校名候補推薦にかかる主な意見

- ・ これまで慣れ親しんだ「海洋科学」という名前は伝統もあり、これがよい。
- ・ 校名からイメージされるものが、この学校に合っているものがよい。
- ・ 3 案まで推薦するとすれば、「海洋科学」・「海洋」・「水産」がよいと思うが、得票の状況なども考えると、「海洋科学」だけの推薦でよいのでは？
- ・ 「水産」に馴染みのある人もいるだろうが、今は「海洋科学」のイメージが強い。
- ・ 1 案だけの推薦でもよいのであれば、1 案の推薦でいきたいがどうだろうか？
- ・ 臼杵の生徒だけが入学するのではなく、県内各地から、この学校を目指して生徒が来ることを考えれば、校名の頭に臼杵などの地名は付いていないものの方がよい。
- ・ 「大分海洋科学」となると、大分市内にある学校と誤解されやすいので、大分県立「海洋科学」高等学校がよい。
- ・ 「海洋科学」という名前は、中学生など子供たちにも定着しており、スムーズに受け入れられると思う。この名前がベストだと思う。

「海洋科学」を校名候補案とする。（全会一致）
「海洋」・「水産」も候補案とし、3 案を推薦する。

「芯の通った学校組織」定着状況等調査結果（概要）

平成28年10月

調査趣旨：「芯の通った学校組織」に係る各学校の取組状況等を把握し、その定着状況を確認するとともに、調査結果を踏まえ今後の施策の展開に資することを目的に実施（前回実施：平成26年8月）。
 調査対象：全公立学校（小学校・中学校・高等学校・特別支援学校）の校長、主幹教諭・教務主任及び保護者（PTA会長）、学校支援センター所長（小中学校）、統括事務長（県立学校）
 調査時期：平成28年8月～9月

定着状況について

学校の目標の重点化・焦点化

・重点目標を3つ以下に絞り込んでいる学校：93%（前回調査：81%）

重点目標達成に向けた短期の検証・改善

・年間3回以上のスパンで行っている学校：97%（前回調査：90%）

「芯の通った学校組織」の取組を通じた変化

「校長の意思決定の迅速化・効率化が図られた」
 「校長としてのリーダーシップを発揮しやすくなった」
 「主要主任等の学校運営への参画意識が高まった」
 「学校教育課題への組織的対応に係る全教職員の意識が高まった」
 （「そう思う」小47%・中46%・高34%・特38%、「ある程度そう思う」小51%・中54%・高60%・特62%）

校長の6割が「そう思う」と回答
 「ある程度そう思う」が4割
 （前回調査：「そう思う」4割、「ある程度そう思う」6割）

「芯の通った学校組織」の取組を通じたミドルリーダーの変化

「学校運営への参画意識が高まった」
 「校長の学校運営方針を理解し、他の教職員に周知する意識が高まった」
 「主幹教諭・教務主任の重要性を認識するようになった」

主幹教諭・教務主任の6割が
 「そう思う」と回答
 「ある程度そう思う」が4割
 （前回調査：「そう思う」4割、「ある程度そう思う」6割）

目標達成マネジメントツールの連動

・各種マネジメントツールの相互関連性を整理し、それらが学校改善のためのツールとして機能しているとする学校：5割程度、ある程度機能しているとする学校：5割程度。

「8つの観点」の取組状況（教育事務所による評価、第1回学校訪問終了時点）

・小学校では全観点の7割強、中学校では6割弱がSAB評価のA以上と評価。「8つの観点」のうち、観点2、4、5についてはB評価の割合が高く、更なる徹底が必要。

8つの観点：「芯の通った学校組織」の確立に向けて、目標達成マネジメントや組織マネジメントに関し、取組の徹底が必要なポイントを8つに整理したもの

主任手当の拠出

・全学校が主任手当の拠出なしと回答（校長が主任に直接聞き取り）。
 （主任手当受給者：小学校703名、中学校392名、県立学校499名）

組織的な学力向上の推進

組織的な授業改善（小中学校）（ ）内の％は8割以上の教員が取り組んでいる学校の割合

- ・「めあて」「課題」「まとめ」「振り返り」を適切に位置付けること（小98%・中96%）
- ・児童生徒の思考の根拠や違いなどを分かりやすく構造化した板書（小91%・中76%）
- ・習熟の程度に応じたきめ細かい指導（小86%・中69%）
- ・生徒指導の3機能を意識した授業（小85%・中87%）
- ・問題解決的な展開を意識した授業（小81%・中78%）

組織的な授業改善（高等学校）（ ）内の％は8割以上の教員が取り組んでいる学校の割合

- ・生徒に身に付けさせたい力を明確にし、指導すべき内容を整理した授業（68%）
- ・生徒の思考の流れを大切に効果的な発問で構成した授業（45%）
- ・言語活動を取り入れた主体的・協働的な学びを重視した授業（64%）
- ・ICTや学校図書館を活用した授業（47%）

組織的な「個別の指導計画」の改善（特別支援学校）

- ・全校で「個別の指導計画」の作成及び見直しの手順が示されている。
- ・「個別の指導計画」の校内チェック体制及び指導・助言の体制(整っている31%・ある程度69%)

組織的な体力向上の推進

- ・「一校一実践」を体力向上プランの重点的取組に位置付けた上で検証・改善を行っている学校
(小74%・中48%・高26%)

組織的な生徒指導の推進

- ・不登校防止の初期対応「あったかハート1・2・3」の徹底(全教職員に徹底：小84%・中86%・高62%)

学校・家庭・地域の協働、校種間連携の推進

- ・「学校評価の4点セット」の内容について家庭・地域と話し合う機会が年間3回以上ある学校
(小90%・中87%・高87%・特100%)
- ・重点目標達成のために家庭・地域が行う取組のいずれも決めている学校(小58%・中46%)
- ・コミュニティ・スクールの仕組みの導入
(導入済み：小25%・中34%・高2%、導入予定：小6%・中7%・高0%、検討中：小18%・中21%・高0%、導入に関心あり：小17%・中14%・高11%)
- ・「協育」ネットワークを活用した学習支援の取組が重点目標達成と連動している学校
(小39%・中24%)

- ・「学校評価の4点セット」の小中連携への活用(互いの内容を把握：小80%・中89%、うち活用：小40%・中52%)

「芯の通った学校組織」取組全般を通じた成果認識

- ・「芯の通った学校組織」の取組により、「教育目標の重点化や検証可能な指標の設定、それらに基づく短期のPDCAサイクルによる検証・改善が、学校教育活動全体を通じて行われるようになった」、「主要主任等が各分掌の責任者としてリーダーシップを発揮するとともに、管理職と主要主任等から構成される運営委員会によって校長のリーダーシップを補助する体制が構築できた」と、目標達成に向けた組織的な取組や基盤となる学校運営体制の構築が進んだと多くの学校で認識されている。(「そう思う」：6～7割程度)
- ・他方で、「学力向上につながった」、「体力向上につながった」、「不登校防止等につながった」、「学校・家庭・地域の協働が進んだ」と認識する学校はやや少ない。(「そう思う」：2～4割程度)

保護者の意識

- ・「芯の通った学校組織」の取組を「知っている」とする回答
(小学校7割、中学校6割、高等学校5割、特別支援学校2割) (前回調査：小学校4割、中学校4割、高等学校4割、特別支援学校1割)
- ・保護者の多くが「大分の教育は、より良くなってきていると思う」と回答(小学校8割、中学校9割、高等学校6割、特別支援学校6割)。前回調査とほぼ同程度の割合。その主な理由は以下の通り。
 - ・学力向上、体力向上等具体的な取組が進み成果が出ている。
 - ・教職員が重点目標の達成に向けて全員で取組を進めている。
 - ・学校・家庭・地域が連携・協働して取り組む体制ができつつある。

「芯の通った学校組織」の取組深化について

「芯の通った学校組織」の取組深化を図る上での課題や必要な手立てについて、校長等から次のような意見が寄せられた(自由記述による回答)。

(課題)

- ・「芯の通った学校組織」の取組を全教職員に徹底していくにはもっと時間がかかると思う。
- ・今後は新たなものを次々に出すのではなく、今あるツールを徹底・改善し、全教職員に浸透させてほしい。それが出来れば「チーム学校」が動き出す。
- ・「芯の通った学校組織」としての「形」ができたので、今後の課題は「質」の向上である。
- ・学校内での取組は進んでいるが、家庭や地域との協働に関する取組はまだ不十分。

(必要な手立て)

- ・「芯の通った学校組織」はしっかり位置付いてきたと思う。深化させていくためには、いかにシンプルに取り組みやすくしていくかを考えていくことが必要。

- ・各種マネジメントツールを整理・統合できるものは行い、取組の全体像が見えやすいものにする。
- ・「芯の通った学校組織」を活用して新学習指導要領への対応を図ることで、様々な新たな課題にも対応できる組織の仕組みを構築する。
- ・チーム学校、コミュニティ・スクール、アクティブラーニングなど、これから新しく取り組まなければならないことについて、「芯の通った学校組織」の理念を踏まえて各学校の教育課程編成に効果的に反映されるよう、指導・助言を継続してほしい。
- ・学校・家庭・地域の協働の一層の推進（目標協働達成の取組とコミュニティ・スクールの一体的な普及・促進）。また、小中連携の視点から、9年間を見通して策定した「学校評価の4点セット」等により取組の深化を進めていくことが必要。
- ・教職員一人ひとりが専門性を発揮するためには、学校教育諸課題に対して、専門スタッフ等の参画を得て連携・分担する体制を整備し学校の機能を強化していく。
- ・学校運営を支えるスタッフの一員として、総務・財務面にとどまらず、地域との連携や危機管理等についても学校事務職員が関わっていく。
- ・今後は、教師力や授業力向上のためOJTの中心に授業を据えること。またその指導にあたって専門的知識・技能を持つベテラン(再任用教職員)の活用が手立ての一つ。
- ・研修やOJTにより、若手教職員を含め全ての教職員の学校経営への参画意識の向上を図る。
- ・ミドルリ - ダ - の人材育成のため、主要主任の研修に人材育成の観点をさらに盛り込む。
- ・主幹教諭や指導教諭の増員など教職員配置を充実する。
- ・人材育成のためにも教育研究団体の活性化を図り、草の根的に技術の向上や意識の向上を図る。
- ・教育事務所の指導・支援について、学校マネジメントやカリキュラム・マネジメント、授業改善に対する指導・助言を継続してほしい。
- ・取組モデルとして小規模校の教職員構成も念頭に進めることも必要。小中別や学校規模別にひな型を作成してもらえると助かる。
- ・先進的な取組、効果的な取組を進める学校の好事例について資料提供等をしてもらう。
- ・取組深化を図る上では、教職員間の情報共有がしっかりと図られ、意識統一も必要。そのためにも会議等の精選・縮減、事務負担の軽減等が必要。
- ・改革にスピードは必要だと思う。しかし次から次へと新しい施策が示されるので現場にとっては大変である。スクラップ&ビルドのスクラップにも取り組んでほしい。

まとめ

（定着状況の総括）

平成24年度から5カ年（第1フェーズ～第5フェーズ）にわたる「芯の通った学校組織」の取組により、前回調査時に比べても学校の目標の重点化・焦点化や短期の検証・改善が進展し、教職員の学校運営の参画意識も向上するなど、学校マネジメントの取組は着実に進んでいる。また、学校全体での組織的な学力・体力向上、不登校対策等の取組や学校・家庭・地域の協働も進み、成果は確実に表れつつある。

他方で、「8つの観点」の取組状況や目標達成マネジメントツールの活用状況等を踏まえれば、概ね「形」は整いつつあるものの、第5フェーズで掲げた『「芯の通った学校組織」の確立』には道半ばであり、今後も取組の継続・徹底と「質」の向上が求められる。

（今後の方向性）

今回の定着状況等調査により把握した取組状況や各学校から寄せられた意見等を踏まえ、また、学習指導要領改訂や高大接続改革など国の動向も見据え、「芯の通った学校組織」を基盤とした本県教育水準の向上を図り「教育県大分」の創造に道筋をつける新たなプランを策定することとする。その上で、市町村教育委員会との一層の緊密な連携の下、学校現場との意思疎通を図りながら取組を充実させていくこととする。

人が育ち 輝くまちづくりを めざして

教育立市宣言のまちから発信



三浦梅園肖像 [先哲資料館寄託]

三浦梅園は江戸時代中期の思想家、自然哲学者。杵築藩安岐郷富永村の生まれ。国東半島で生涯を送った梅園は、星学の書を読んで自ら研鑽を重ね、天球儀を作り、そこから広大な世界の広がりを目に向けた。杵築藩の藩校「学習館」の設立にも関わった。藩校では武士だけではなく、庶民の入学も許可し、広く門戸を開いていたため、杵築は文教の地と呼ばれるほどに教育の盛んな地となった。



三浦梅園自作の天球儀 [三浦梅園資料館寄託]

11月1日は「おおいた教育の日」

「おおいた教育の日」推進大会【開催日程】

日時 平成28年 **11月1日** (火)
13:00~15:45

場所 **杵築市文化体育館** (杵築市)

講演



山崎 亮氏

コミュニティデザイナー studio-L代表
東北芸術工科大学芸術学部コミュニティデザイン学科教授
慶應義塾大学特別招聘教授



きつき子ども歴史ガイド



酔屋の坂

〈学習成果発表〉 杵築市立上小学校子ども神楽 〈実践発表〉 きつき子ども歴史探検隊
主催：大分県教育の日推進会議 大分県教育委員会 杵築市教育委員会

お問い合わせ

大分県教育の日推進会議事務局
(大分県教育庁社会教育課内)

☎ **097-506-5528**

10月から11月は「おおいた教育の日」普及期間です 手をつなぎ 広げていこう 教育の輪

平成28年度「おおいた教育の日」推進大会 開催要項

- 1 目的 「おおいた教育の日」の趣旨を広く県民に周知し、学校、家庭及び地域社会が一体となった取組の推進をめざして、推進大会を開催する。
- 2 テーマ 共通テーマ 「手をつなぎ 広げていこう 教育の輪」
年間テーマ 「人が育ち、輝くまちづくりをめざして
～教育立市宣言のまちから発信～」
- 3 主催 大分県教育の日推進会議 大分県教育委員会 杵築市教育委員会
- 4 日時 平成28年11月1日(火) 13時00分～15時45分
- 5 場所 杵築市文化体育館(杵築市)
〒873-0014 杵築市本庄2005
- 6 参加者 県民、学校教育・社会教育関係者等(約1000名)
- 7 次第
学習成果発表 「杵築市立上小学校子ども神楽」

第1部 13時00分～14時00分

主催者挨拶 大分県教育の日推進会議会長

顧問挨拶 大分県知事

開催地市長挨拶 杵築市長

表彰

「おおいた教育の日」エッセー入賞者・入賞校表彰及び紹介
大分県教育の日推進会議会長賞受賞者による受賞作品朗読

休憩

第2部 14時10分～15時45分

実践発表

「きつき子ども歴史探検隊」の実践

講演

演題 「教育は地域づくりの資源」

講師 山崎 亮 氏 studio-L 代表

東北芸術工科大学教授、慶応義塾大学特別招聘教授

平成28年度「おおいた教育の日」エッセー入賞一覧

【個人賞】

<小学校の部>

作品番号	賞	氏名	学校名	学年	作品タイトル・概要
1025	最優秀賞	マツフジ リョウヤ 松藤 龍哉	杵築市立 杵築小学校	4年	「杵築の自まんカブトガニ」 杵築市の自慢はカブトガニであるが、今は絶滅の危機にある。漁師の網にかかって捨てられたり、海が汚れたことが原因だと知った。自分ができることを考え、みんなの力を合わせて、いつまでもカブトガニが自慢だといえる町にしたい。
1013	優秀賞	アベ ライツウ 阿部 雷蔵	杵築市立 大内小学校	4年	「歴史を感じて」 僕は、公民館の「杵築市こども歴史探検隊」や学校での社会見学をきっかけに古い城下町やそこでの暮らしを見つめなおした。市外からのお客も多いお祭り、小さいが負けなかった杵築城、生きた化石カブトガニがいる杵築市を自慢に思う。
1036	優秀賞	テシマ ユウト 手島 悠斗	杵築市立 豊洋小学校	5年	「わがまちの誇り」 僕が住む豊洋地区は緑に囲まれ、葉の色を見ると四季の変化がわかる。桜を見ながら家族で「きれいだね」と話したことが心に残っている。「見立山」の鉄塔は夜になると光り、まるで山が生きているようだ。緑豊かな豊洋の自然を守る活動を続けていきたい。

<中学校・高等学校の部>

作品番号	賞	氏名	学校名	学年	作品タイトル・概要
3038	最優秀賞	モリサキ ミオ 森崎 湊	大分県立 大分鶴崎高等学校	2年	「わたしのまちから全国に」 私が生まれ育ったこのまちには、環境問題があった。この問題を解決しようと立ち上がったのは地域の人々である。山、川、海はきれいになり、そして今でもきれいなままである。この地域改善の輪は、全国に広げられると思う。私はこのまちを本当に自慢に思っている。
3001	優秀賞	オオタ ミオ 太田 美緒	大分県立 大分鶴崎高等学校	2年	「ふるさとの力とこれからの大分」 私は故郷の鶴崎によって育てられてきた。鶴崎の祭りやそれに関わる人々の優しさ、あたたかさの中で、子ども達は成長し、お互いの地域への誇りを持ち続けてきた。私も地域の中で主体者として参加し、地域への誇りや思いを未来の子ども達にも受け継いでいきたい。
2003	優秀賞	カワムラ モエ 川村 萌	大分市立 滝尾中学校	3年	「大分の風に思いを託して」 親の転勤で3年間の北海道生活を終え、再び戻った大分の変化は予想外であったが、以前にも増して大分の良さが身にしみる自分がいた。変化の先に成長がある。人々に寄り添って変化していくまち、そんな温もりのある大分を失ってはいけない。

平成28年度「おおいた教育の日」エッセー入賞一覧

<大学等・一般の部>

作品番号	賞	氏名	居住地	作品タイトル・概要
4020	最優秀賞	テシマ イクコ 手嶋 郁子	玖珠町	「ご先祖様とつくるふるさと」 私の小さなふるさと、わずか二十五世帯の地域には、ご先祖様と人々をつなぐお墓掃除が今も脈々と受け継がれている。ご近所同士、力を合わせて交流する中で、お墓掃除が自分を磨く尊い活動であると自覚するとともに、助け合う心、先祖と向き合い敬う心の大切さを感じている。
4015	優秀賞	アサヒ ヨウコ 朝日 容子	大分市	「由布には菜の花が」 由布岳は、手を合わせる人の心を癒やし、温かく包み込むとともに、生きる勇気をも奮い立たせる。春、雪が解け、野に広がる菜の花の向こうに、来し方行く先を思い、また手を合わせる。由布には菜の花がよく似合う。
4025	優秀賞	ホリウチ マユミ 堀内 真由美	杵築市	「忘れえぬ景色のあるまち」 子どもの頃から「天神坂」という坂から町を見渡するのが好きだった。杵築出身者には自分と同様に、至福の感情に浸れる自分だけの景色がある。わがまち杵築の誇り、それはそこで育った人々が目を閉じれば思い出す懐かしい風景を持っていて、同じ世代どうし同じ風景であることであり、心の拠り所として存在し続けることである。

【学校賞】

NO.	学校名
1	東九州龍谷高等学校
2	杵築市立八坂小学校