

平成25年度

第19回大分県教育委員会 会議録

日 時 平成25年12月20日(金)
開会14時00分 閉会15時10分

場 所 教育委員室

平成 2 5 年度
第 1 9 回大分県教育委員会

【議 事】

- (1) 議 案
 - 第 1 号議案 平成 2 6 年度大分県教育庁職員定期人事異動方針について
委員長の選任について

- (2) 報 告
 - ①全国体力・運動能力、運動習慣等調査結果について
 - ②平成 2 5 年度 体罰調査の実施について
 - ③教育委員会制度の答申について
 - ④杵築市議会からの意見書について

- (3) 協 議
 - ①社会教育主事の選考について

- (4) その他

【内 容】

1 出席者

委 員	委員長	岩 崎 哲 朗
	委員長職務代理	松 田 順 子
	委員	波多野 順 代
	委員	麻 生 益 直
	委員	林 浩 昭
	教育長	野 中 信 孝

欠席委員なし

事務局	教育次長	河 野 盛 次
	教育次長	宮 脇 和 仁
	教育次長	別 木 達 彦
	教育改革・企画課長	佐 野 壽 則
	教育人事課長	藤 本 哲 弘
	教育財務課長	竹 野 泰 弘
	福利課長	大 石 尚 志
	義務教育課長	後 藤 榮 一
	生徒指導推進室長	江 藤 義
	特別支援教育課長	後 藤 みゆき
	高校教育課長	高 畑 一 郎
	社会教育課長	法 雲 淳
	人権・同和教育課長	小 池 昭太郎
	文化課長	佐 藤 英 一
	体育保健課長	蓑 田 智 通
	教育改革・企画課主幹	勝 尾 裕 美

2 傍聴人

8 名

開会・点呼

(岩崎委員長)

それでは、委員の出席確認をいたします。
ただいまから、平成25年度第19回教育委員会会議を開きます。

署名委員指名

(岩崎委員長)

本日の会議録の署名委員でございますが、麻生委員にお願いしたいと思っております。

会期の決定

(岩崎委員長)

本日の教育委員会会議はお手元の次第のとおりであります。
会議の終了は15時10分を予定しております。
よろしく申し上げます。

議 事

(岩崎委員長)

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。

「委員長の選任」及び協議の①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13条第6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「委員長の選任」及び協議の①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1号議案 平成26年度大分県教育庁職員定期人事異動方針について

(岩崎委員長)

それでは、第1号議案「平成26年度大分県教育庁職員定期人事異動方針について」提案を求めます。

(野中教育長)

第1号議案「平成26年度大分県教育庁職員定期人事異動方針」についてご説明申し上げます。

平成26年4月の教育庁本庁、教育事務所、埋蔵文化財センター及び学校を除く教育機関の職員の定期人事異動にあたり、基本的な考え方を示し、昇任、異動及び退職に関する方針を定めるものです。

これまで着実に実行してきました教育改革を今後も引き続き果敢に実行するため、教育庁職員につきましても、勤務評定を積極的に活用した人事管理を行うこととし、さらに昨年11月策定の「『芯の通った学校組織』推進プラン」も踏まえ、適材適所の人事配置を一層進めていくこととしております。

詳細につきましては、教育人事課長からご説明いたします。

(藤本教育人事課長)

「平成26年度大分県教育庁職員定期人事異動方針について」ご説明申し上げます。

議案書と併せまして、5ページの新旧対照表をご覧ください。

昨年度の定期異動方針からの変更点（アンダーラインを引いておりますが）を中心にご説明いたします。

この異動方針は、「第1 基本方針」「第2 昇任等」「第3 異動」「第4 退職」の4項目について方針を定めております。

「第1 基本方針」についてです。

教育庁職員人事に関しては、1にありますように、勤務評定による評価結果や職員一人ひとりの能力、適性、意欲等を踏まえ、さらに教育改革を徹底して進めるため、適材適所の人員配置を行うとともに、人事交流の推進により職員の意識改革を図っていくこととしております。

特に、昨年11月策定の「目標達成に向けて組織的に取り組む『芯の通った学校組織』推進プラン」を踏まえ、引き続き市町村教育委員会や

学校を支援する体制を整備するとともに、それを担う人材を育成・配置していくこととしております。

次に「第2 昇任等」についてです。

人材の登用につきましては、人事評価に基づき、適材適所の観点に立って行ってまいります。1にありますように年功序列による順送り人事を厳に排し、能力、意欲、実績をより重視した幅広い人材の登用を行ってまいります。

次に6ページの「第3 異動」についてです。

職員の勤務替えにつきましては、職員の勤務評定等を参考に、適材適所の観点に立って行ってまいります。

特に、先ほど「第1 基本方針」で申しましたように、『芯の通った学校組織』推進プランを踏まえ、学校等との人事交流を積極的に推進してまいります。

最後に「第4 退職」についてです。

退職につきましては、職員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、「早期退職希望者の募集」ならびに「退職勧奨」を行います。

なお、本年度末の退職者から、国家公務員の改正に準じて早期退職に対するインセンティブを拡大することとしております。

具体的には、「早期退職希望者の募集」対象者の下限年齢を45歳に拡大し、退職手当の算定における定年までの残年数による割増率を1年につき3%に引き上げます。

4の再雇用制度につきましては、新たな再雇用制度の開始に伴い、今後は再雇用希望者の増加が見込まれます。再雇用希望者につきましては、長年の勤務内容を考慮し、適材適所の観点から、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こととしております。

以上で説明を終わります。よろしくご審議のほどお願いいたします。

(岩崎委員長)

ただいま説明のありました議案について、質疑・意見等のある方はお願いします。

基本的には、昨年度と大きな変更はなく、年度修正を行ったくらいと思われませんが、特にご意見ございませんか。

それでは、ただ今、提案のありました第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)

第1号議案については、提案どおり承認します。

【報 告】

①全国体力・運動能力、運動習慣等調査結果について

(岩崎委員長)

それでは、報告第1号「全国体力・運動能力、運動習慣等調査結果について」報告をしてください。

(蓑田体育保健課長)

平成25年度全国体力・運動能力、運動習慣等調査結果についてご報告申し上げます。

この調査は、文部科学省が平成20年度から実施しているものであり、全国全ての小学校5年生と中学校2年生を対象にしております。

まず、本県児童生徒の体力合計点の全国順位についてですが、小学校5年生男子12位、女子23位、中学校2年生男子21位、女子41位という結果でした。

この内、小学校5年生の男女と中学校2年生の男子については、全国平均を超えており、中でも小学校5年男子は九州トップ（宮崎県と同順位）でした。

次に、全国順位の推移ですが、ご覧のとおり調査開始以来、確実に上昇していることがお分かりになると思います。

参考までに、この調査については、悉皆調査としてスタートしたものの、政権交代後の平成22年度からは20%の抽出調査となり、今年度から再び悉皆調査となっております。

また、平成23年度は震災の影響から中止となっております。

続いて、体力合計点の伸びについてですが、前回悉皆調査で行われた平成21年度結果との差を全国順位として示してみたところ、中学校2年生男子1位、女子2位、小学校5年生男子2位、女子3位という結果でした。

この結果からも、全国順位41位であった中学校2年生女子を含め、本県児童生徒の体力が確実に向上していることがわかりました。

最後は、体力向上対策の概要について取りまとめたものです。

これまで継続してきた体力向上対策に加え、今年度からはすべての学校で体力向上に向けた「一校一実践」に取り組んでおり、来年度以降はさらなる体力向上が期待されるところです。

以上で報告を終わります。

(岩崎委員長)

何か質問・ご意見等はありませんか。

(林委員)

全国各地で体力向上に向けた様々な取組が行なわれている中で、大分県としては来年度に向けてどんな新しい取組を行なっていくのですか。

(蓑田体育保健課長)

今年度から取り組んでいる、一校一実践の充実を図ります。

また、50m走や立ち幅跳びといった体力課題を踏まえ、体育・保健体育授業の工夫改善を行なっていきます。

(林委員)

中学校2年生女子の運動離れが深刻な状況だが、このことに対して、運動部活動のあり方も含め、どのように対処していくのですか。

(蓑田体育保健課長)

まず、運動の楽しさを味わわせる授業となるよう指導を行ないます。

女子生徒の中には、いわゆる思春期と重なり、一生懸命の姿を見せることが恥ずかしいと感じているものも少なくないことから、このことについても指導を行ないます。

運動部活動のあり方については、今後検討を行なっていきたいです。

②平成25年度 体罰調査の実施について

(岩崎委員長)

それでは、報告第2号「平成25年度体罰調査の実施について」協議をします。

(江藤生徒指導推進室長)

それでは、報告事項の2つ目、平成25年度体罰調査の実施について報告させていただきます。

資料の1枚目にありますように、体罰実態調査につきましては、昨年度末、文部科学省からの調査指示もあり1の(1)にありますように1次、2次と調査をして参りました。その結果、(2)平成24年度に体罰を行った教員数は382人でありました。

県教委としましては、この結果を受け「体罰の根絶に向けて」教育長

のメッセージを発出するとともに、国立や私立の参加・協力もいただきながら、県立や市町村立学校に対しまして、教頭・教務主任を集めての体罰根絶研修会を（各教育事務所単位のブロックで、）行って参りました。さらに、各学校でグループ討議等を行う校内研修会を実施して参りました。

中程2の（1）にありますように、昨年度末の調査の成果としましては、「授業中及び部活動中における、教員の指導上の現状（課題）が見えてきた」「教育委員会及び学校が、「体罰根絶」に向け一体となって取り組めた」「学校毎に、事例研究によるグループ討議が実施でき、教職員に体罰根絶の意識を喚起させることができた」等が挙げられます。

また、課題としましては（2）にありますように、「負傷の有無や程度が不明なものが見られた」「発生時と調査時の時間差により、事実認定が困難であった」「校内体罰調査委員会の役割が不明確であった」等が挙げられます。

そこで、3にありますように、本年度（平成25年度）も体罰実態調査を行います。

目的としましては、体罰の根絶に向けた研修等の本年度の取組の成果を検証したいと考えております。調査対象や内容等につきましては、実施時期を少し早めようと思っておりますが、昨年度末に実施しました調査とほぼ同様の形で行いたいと考えております。本年度は、昨年度実施分の課題から校内体罰調査委員会の更なる活用を図りたいと考えております。

なお、次のページには、昨年度末実施しました調査の実施要領、そして、教員や児童生徒保護者向けの調査票を「参考資料」として添付しておりますので参照願います。以上です。

（岩崎委員長）

何か質問・ご意見等はありませんか。

（林委員）

校内体罰調査委員会のメンバーはどのような人を想定していますか。

（江藤生徒指導推進室長）

実施要領（5）①に、「校長を委員長とし、教頭、人権担当者、学校評議員等校長が指名する者とする」とありますが、本年度もこれに基づいて、メンバーが教員だけにならないようにしたいと考えています。

（麻生委員）

平成24年度の課題に「校内体罰調査委員会の役割が不明確であった」という説明がありましたが、すべての学校が確実に校内体罰調査委員会

を組織して実施したという把握は行ったのですか。

(江藤生徒指導推進室長)

各学校からの確認・調査用紙の提出によって、すべての学校が委員会を組織したと把握しています。

(麻生委員)

校内体罰調査委員会の役割を明確にすることによって、委員会としての存在感も出てくると思います。委員についての報告を強制はしないとしても、その役割を明確にすることが重要であると思います。

(波多野委員)

現場の教職員の意識を変えることはなかなか難しいと思うのですが、2(1)③にあるように、事例研究等を積極的に行うことによって、先生方の体罰に対する意識をぜひとも変えていってほしいと思います。

(江藤生徒指導推進室長)

前回調査においても、6月以降、県教委幹部が各地に積極的に向いて研修を進めてきました。その結果参加者から「県が本気で取り組んでいる姿勢が伝わってきた」という声を聞くことができました。また、その研修に基づいて、学校で本音を語り合うような討議を行ってほしいということも訴えてきました。本年度の調査において、その結果がどうであったかを検証したいと考えています。

(麻生委員)

体罰としごきを区別することは大変難しいです。とくに、運動部活動等においては厳しい取組が必要だという声もあります。体罰調査においては、先生方が萎縮してしまわないような配慮をぜひともお願いしたいと思います。

(岩崎委員長)

2(1)①に「教員の指導上の現状(課題)が見えてきた」とありますが、どのような現状(課題)が見えてきたのか、具体的に教えていただけますか。

(江藤生徒指導推進室長)

もっとも大きな課題は「教職員が安易に手を出してしまう実態がある」ということです。指導が必要な場面において安易に手を出すのではなく、体罰によらず、教え諭すような指導が必要ではないかということが見えてきました。

(岩崎委員長)

その課題を解消するために、具体的にどのようにしようと考えているのですか。

(江藤生徒指導推進室長)

6月以降に実施した研修において、体罰により児童生徒にどのような影響があるのか、だからどのような指導が必要なのかを訴えてきました。今後も研修を継続していきたいと考えます。

(松田職務代理)

1学期は、子どもたちは比較的落ち着いています。2学期は10月～11月に行事が多く、子どもたちも落ち着かないと考えられます。だとすれば、体罰の研修を学期ごとに行って、事例研究は2学期にやった方が、より具体的な事例が出てくるのではないのでしょうか。

また、県下全ての学校の生徒指導担当者を集めて、幅広く研修を実施する必要があるのではないのでしょうか。

(江藤生徒指導推進室長)

今年度の調査結果を見て、検討していきます。

③教育委員会制度の答申について

(岩崎委員長)

それでは、報告第3号「教育委員会制度の答申について」報告をしてください。

(佐野教育改革・企画課長)

教育委員会制度の答申についてご報告いたしたいと思います。

A3の資料をご覧ください。「今後の地方教育行政の在り方について」答申が出たわけですが、もともとの議論の発端としては、本年の4月に教育再生実行会議の第二次提言として首長が直接任免する教育長を地方公共団体に教育行政の責任者とする、等の議論があったものが契機でございました。それを踏まえて中央教育審議会の方で4月から12月にかけて検討がおこなわれた結果として、12月13日答申が出たわけでございます。答申の内容であります、教育委員会制度の在り方について総論としては、

首長、教育長、教育委員会のそれぞれの権限と責任を明確化し、それぞれに期待される本来の役割を十分に発揮していくため、首長（執行機

関)の補助機関として、教育に関する事務執行の責任者の教育長を置くとともに、首長の附属機関として教育委員会を設置する改革案を提言、ということとされております。

改革案の中身は左側の絵の方をご覧ください。

首長と教育長の関係であります。執行機関である首長が、首長の補助機関である教育長を任命あるいは罷免をする、首長が教育長に対する関係性としては、特別な場合のみ指示＝独立性の担保という風にして書いておきまして、その特別な場合とは、教育長が行う事務の執行が著しく適正を欠く場合や、児童、生徒等の生命又は身体の保護のため緊急の必要がある場合などに首長が教育長に対して指示を行う、逆にいえば日常的な指示は行わない、といった関係性が想定されております。首長の権限といたしましては、大綱的な方針の策定、それからこれまでもありました予算に関する事、議会への議案の提出、となっております。この大綱的な方針を策定していくにあたっては右側にあります特別な附属機関である新しい教育委員会の議を経て策定をしなければならない、それから首長または教育長の事務が大綱的な方針に反する場合、政治的中立性の確保のため必要がある場合等については、教育委員会は、首長等に対して勧告を行うといった形で書かれております。また教育委員会の審議事項というのが右側に記載されております。審議事項といたしまして「首長が定める大綱的な方針の審議」「教育長が毎年定める施策の基本的な事項についての審議」「教育長の事務執行を毎年、点検・評価」をする、それから「教職員等の人事異動の基準、懲戒処分の基準」「教育内容の基本的な事項」「教科書採択の基準」など、それから首長または教育長の諮問を受け、答申したりとか、首長または教育長に勧告する、このあたりが教育委員会の審議事項として想定をされております。それから、首長、教育委員会の体制の中で、教育長はその事務局を執行する意味で、教育長が執行する事務として、「教職員や事務局職員の人事」「教育内容等」「教科書その他の教材の取り扱い」「学校、公民館等の設置、管理等」といったところが重点の方に明記されてる状態です。

この改革案に対して、他方で右側の点線部分の中でございますが、首長の影響力が強くなり過ぎるおそれがあるとの立場から、教育委員会を性格を改めた上で、執行機関として存続させるとともに、教育長をその補助機関とする別案についても議論が行われ、以下の案を支持する強い意見もあった、といったことも伝えられております。別案というのは、右側の下の部分であります。ご覧になっていただければわかります通り、教育委員会に関しては性格を改めた執行機関として執行機関のままとなっております。そして教育委員会が事務執行の責任者である教育長に対して日常的な指示は行わない、この部分に執行の意味合いにおける関係が出ています。大綱的な方針の策定は、教育委員会の方で行う。首長と教育委員長の関係につきましては任命・罷免それから調査・勧告といっ

た形で行っていく、そのような別案といったものもこの答申の中には書かれているという事でございます。しかしながら、この別案は、児童、生徒等の生命又は身体を保護するため緊急の必要がある場合などに、非常勤の教育委員の合議体である教育委員会の最終責任者としての責任の取り方をどう考えるのか、という問題に答えていないという指摘があった、といったことが書かれてあります。

この答申の中におきましては、教育委員会制度の改正以外にもいくつか検討がされております。

2. 教育行政における国、都道府県、市町村の役割分担と各々の関係の在り方について、ということで、

児童、生徒の生命・身体や教育を受ける権利を守るため、国が公教育の最終責任を果たせるよう、その権限を明確にするための方策を検討する必要がある。

県費負担教職員に関して、人事権の中核市等の市町村への移譲を検討するとともに、給与負担の指定都市への移譲について所要の制度改正を行う。

3. 学校と教育行政、保護者・地域住民との関係の在り方について、コミュニティ・スクールや学校支援地域本部等の拡大と充実を図るとともに、学校運営協議会を基盤とした学校・家庭・地域の三者の協働体制の在り方を検討する。といったことも答申の中には出てきております。

今回この12月13日にこのような答申がでておりますけれども新聞報道等でもありますように、これには、まだ様々な議論がされているようであります。今後、法案の提出までにはかなりの紆余曲折もあるのではないと思われる状況であります。以上です。

(岩崎委員長)

何か質問・ご意見等はありませんか。

(林委員)

全国の教育委員会の組織も申し入れしていますよね。そういうものも反映されたのでしょうか。

(佐野教育改革・企画課長)

参考資料として、答申の本体をつけております。参考資料の答申の中に初めのところで教育委員の意見や、教育長の意見といったことで3、4ページのところに、こういった意見がありました、という話が取り上げられた上で、それを踏まえた答申ということになっております。

(林委員)

分かりました。

(岩崎委員長)

この問題は今後どういう方向性でやるかということについて、今回の答申を踏まえて、いろいろ国会等で議論されるだろうと思っております。我々、その制度を前提として、全力でやっていくしかないかな、と思っておりますので、よろしくお願いします。

④杵築市議会からの意見書について

(岩崎委員長)

それでは、報告第4号「杵築市議会からの意見書について」報告をしてください。

(藤本教育人事課長)

杵築市議会議長から意見書が提出されたので報告します。

内容は、

①教育の継続性、効果的な教育活動、保護者や地域と学校の連携、教職員の労働安全衛生等の観点から、頻繁かつ行き過ぎた広域的な異動を行わないこと。

②「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」とする人事異動実施要綱の見直しを行うこと。

県としては、今まで議会答弁してきたとおり、3つの理由で広域人事が必要と考えています。①全県的な教育水準の維持向上、②教職員の意識改革、③若手教職員の人材育成、特に若年層の異動については、人材育成方針に基づき、教員としての幅広い視野と能力の伸長を図るため、採用から早い時期に異なる環境で多様な経験を積めるような異動を行うこととしています。他市の教育長からは「県に採用された以上、全県エリアで大分県教育の向上のために努めることは当然であり、広域人事異動について県教委としてこれまで以上に取り組んでもらいたい」と要請されています。

(岩崎委員長)

何か質問・ご意見等はありませんか。

ないようですので、先に非公開と決定しました議事を行います。その前に、公開でその他、何かございませんか。

それでは、非公開の議事を行いますので、関係課室長のみ在室とし、その他の課室長及び傍聴人は退出してください。

【協 議】

①社会教育主事の選考について

（岩崎委員長）

それでは、協議の①「社会教育主事の選考について」協議をします。

（説明）

（岩崎委員長）

質疑・意見等のある方はお願いします。

（質問・意見等なし）

（岩崎委員長）

それでは、今回の協議の結果を踏まえて、進めてください。

委員長の選任

（岩崎委員長）

議案の審議が終わりましたので、次に「委員長の選任」を行います。

委員長任期は平成25年12月26日までとなっておりますので、本日の委員会において委員長の選任を行う必要があります。

はじめに、記録及び会議録の扱いについて、お諮りします。

大分県教育委員会会議規則第15条第2項の規定では、「会議録中、議事に関する部分は、要領筆記によって記録するものとする。ただし、委員長は、委員の同意を得て、記録する必要のない事項については、これを除くことができる」となっております。

本件は人事に関することですので、これを記録することは適当でないと考えます。従って、同条同項のただし書き規定を適用して、記録する必要のない事項としたいので、委員の同意を求めます。

賛成の委員は、挙手をお願いします。

（採 決）

(岩崎委員長)

委員の同意を得ましたので、そのように取扱います。
課室長等は退出してください。

(教育委員のみ)

<会議規則第15条第2項ただし書きの規定により記録せず>

(松田委員を委員長、林委員を委員長職務代理者に選任)

(岩崎委員長)

課室長ほか、傍聴人等の入室を認めます。
予定していました議題はこれで終わりました。

最後にこの際、何かありましたらどうぞお願いします。

特にないようですので、これで平成25年度第19回教育委員会会議
を閉会します。

お疲れ様でした。

平成25年度第19回大分県教育委員会会議次第

日時 平成25年12月20日(金)

14:00~15:10

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26年度大分県教育庁職員定期人事異動方針について
委員長の選任について

(2) 報 告

①全国体力・運動能力、運動習慣等調査結果について

②平成25年度 体罰調査の実施について

③教育委員会制度の答申について

④杵築市議会からの意見書について

(3) 協 議

①社会教育主事の選考について

(4) その他

4 閉 会

第一号議案

平成二十六年大分県教育庁職員定期人事異動方針について
平成二十六年大分県教育庁職員の定期人事異動について、別紙のとおり方針を定める。

平成二十五年十二月二十日提出

大分県教育委員会教育長 野 中 信 孝

提案理由

平成二十六年大分県教育庁職員の定期人事異動について、方針を定めたいので提案する。

平成26年度大分県教育庁職員定期人事異動方針（案）

第1 基本方針

県教育委員会では、平成20年の不祥事を受けて、県民の信頼回復に向けて各種試験制度の抜本的な見直しを始めとする様々な教育行政の改善策を着実に実施してきた。

今後も引き続き新たな視点から「果敢に・しつこく」教育改革に取り組んでいくことが求められている。

これらの改革は、学校における教育の質の向上を図るための基礎整備というべきものであり、教育庁職員においては、教育本来の目的である、「子どもたちが夢に挑戦し、自己実現を図るための基礎となる力を身につけさせる」ため、常日頃から改革・改善の視点を持ち、情熱をもって教育行政に取り組み、教育の場で実をあげていくことが求められる。

このため、教育行政の根幹ともいえるべき教育庁職員人事については、「人づくりを担う人材の育成」という使命を踏まえ、勤務評定による人事評価結果の積極的な活用による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こととする。

- 1 教育庁職員人事に関しては、勤務評定による評価結果や職員一人ひとりの能力、適性、意欲等を踏まえ、全県的な教育水準の向上と組織の活性化を図り、さらに教育改革を徹底して進めるため、適材適所の人員配置を行うとともに、人事交流の推進により職員の意識改革を図る。

特に、平成24年11月策定の「目標達成に向けて組織的に取り組む『芯の通った学校組織』」推進プランを踏まえ、市町村教育委員会や学校を支援する体制を整備するとともに、それを担う人材を育成・配置していく。

- 2 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。

- 3 人事に関して、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、これらを一概受けしない。

なお、一定の公職にある者等から、職務の公平・公正な執行を損なうおそれのある要望等を受けた場合は、「一定の公職にある者等からの職務に関する働きかけについての取扱要綱」により厳正に対処する。

上記基本方針のもと、平成26年度の定期異動については、次の方針により行うものとする。

第2 昇任等

人材の登用については、原則として、次のような考え方にに基づき、行政ニーズやポスト数の変化に応じて、適材適所の観点に立って行うこととする。

- 1 複雑・多様化する県民ニーズに迅速かつ適確に対応するためには、これまで以上に職員一人ひとりに高い能力が求められることから、年功序列による順送り人事を厳に排し、本庁・地方機関・教育機関を問わずあらゆる分野において、能力、意欲、実績をより重視した幅広い人材の登用を行うこととする。

- 2 管理監督者の登用にあたっては、能力、実績主義の徹底はもとより、意欲を持って真摯に努力している職員を評価するとともに、特に、部下職員の育成、能力開発が管理監督者の責務であることから、組織マネジメント能力や部下職員の育成能力もより重視し、風通しのよい職場づくりが実践できる人材の登用を本庁・地方機関・教育機関を問わず、また、若年層に偏ることなく幅広い層から登用し、適切な配置に努めることとする。

- 3 昇任者数については、定年退職及び勸奨・希望退職の状況、組織の見直しに伴うポストの削減、職級別構成人員の適正な管理など行財政改革の動向を踏まえつつ、必要に応じた適正な数とする。
- 4 政策立案等に参画できる企画・事業部門や予算・人事管理部門への女性職員の積極的な配置をはじめ、男女を問わず、頑張っている職員にチャンスが平等に与えられる適材適所の人事配置など、男女共同参画の推進を積極的に展開することとする。
- 5 昇任推薦基準については、原則として、人事委員会の任用基準によることとする。
- 6 主幹から課長補佐、主査から副主幹への昇格については、原則として、次の在級年数を満たす職員の中から、勤務評定等を参考に、能力・意欲・実績をより重視した人材の登用を行うこととする。
 - ・課長補佐 課長補佐級在級5年以上
 - ・副主幹 係長級在級5年以上

第3 異 動

職員の勤務替については、原則として、概ね次のような考え方にに基づき、職員の希望や勤務評定等を参考に、適材適所主義の観点に立つて行うとともに、異動の規模は、県民サービスの低下や教育行政の沈滞を招かないよう十分留意し、組織の実態に即した合理的な範囲とする。

- 1 異動の対象者は、原則として同一所属勤務年数が3年以上の者とする。(新採用職員は除く。)
- 2 高度な専門性や中長期的な継続性が求められる業務、あるいは、現場主義の観点から地域の実態に即した比較的長期の取組み等が求められる業務については、県民の声や現場の声も十分踏まえ、通常の異動スパンより長いスパンでの勤務替など、それぞれの業務の特殊性等を考慮した、より実態に即したものとする。
- 3 新採用職員については、原則として、次のいずれかの人事ローテーションにより勤務替を行うこととする。
 - 本 庁(2年)→本庁以外(2年)→学 校(2年)
 - 本庁以外(2年)→本 庁(2年)→学 校(2年)
 - 学 校(2年)→本 庁(2年)→本庁以外(2年)
 - 現場において専門性を深める必要がある専門職員
地方機関(3～4年)→本庁
- 4 次に掲げる職員についてはその状況を十分配慮し、実状に応じて勤務替を行うこととする。
 - (1) 遠距離通勤職員及び単身赴任職員
 - (2) 健康上、家庭上等の事情から勤務地等について特に配慮を要する職員
 - (3) 組織・定数の改正や他職員の異動に関連して勤務替の必要となった職員
- 5 県立学校事務職員の採用試験が、平成20年度実施から試験区分を「行政」に統一したことを踏まえ、知事部局や県立学校等との人事交流を推進する。

また、学校支援センターの円滑な立ち上げと運営が行われたことから、小中学校及び学校支援センターとの人事交流も推進する。
- 6 公益法人等への派遣にあたっては、「公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律」による職員の同意が前提となることを踏まえ、担当業務、勤務条件等については、絶えず改善を重ね、不測の不利益が生ずることのないよう環境整備に配慮することとする。

- 7 指導部門と学校との人事交流を一層推進する。なお、学校現場の指導教諭に指導主事等からも任用する。
- 8 学校現場は組織的な課題解決力が今まで以上に求められていることから、より組織的な運営が行えるよう学校を支援する管理主事を本庁及び教育事務所に配置する。
- 9 定期人事異動の実施時期については、別途通知することとする。

第4 退 職

- 1 職員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、早期退職希望者の募集を行うとともに、行政職次長級相当以上の職員については、退職勧奨を行う。

(1) 早期退職希望者の募集（早期退職募集）

職員の退職手当に関する条例第8条の3第1項第1号の規定により、次のとおり早期退職者を募集する。

①対象者 年齢が満45歳から満59歳まで（労務職員については満48歳から満62歳まで）の者

②優遇措置 退職時給料月額 × $\{ 1 + 0.03 \times (\text{定年年齢} - \text{退職時年齢}) \}$
(ただし、定年前1年の職員は0.02)

③退職手当の支給率

職員の退職手当に関する条例第3条から第5条の支給率

(2) 退職勧奨

平成26年3月31日までを目途に、次のとおり退職勧奨を行う。

①対象者 行政職部長級、次長級及びこれらに相当する職にある者のうち教育長が指定する者

②優遇措置 退職時給料月額 × $\{ 1 + 0.03 \times (\text{定年年齢} - \text{退職時年齢}) \}$
(ただし、定年前1年の職員は0.02)

③退職手当の支給率

職員の退職手当に関する条例第3条から第5条の支給率

※平成18年度からの制度改正に伴い、経過措置の一つとして、旧制度での額を保障する措置（平成18年3月31日に旧制度で退職した場合の額を保障）が設けられたが、この経過措置の適用を受ける者（早期退職希望者は適用されない。）については、希望勧奨による率の割増効果がなくなる場合がある。

(3) 退職

定年及び勧奨退職については、平成26年3月31日付とする。

- 2 新たな再雇用制度の開始に伴い、今後は再雇用希望者の増加が見込まれる。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、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。

大分県教育庁職員定期人事異動方針 新旧対照表

	平成25年度		平成26年度(案)
<p>第1 基本方針</p> <p>県教育委員会では、平成20年の不祥事を受けて、県民の信頼回復に向けて各種試験制度の抜本的な見直しを始めとする様々な教育行政の改善策を着実に実施してきた。</p> <p>今後も引き続き新たな視点から「果敢に・しつこく」教育改革に取り組み、いくことが求められている。</p> <p>これらの改革は、学校における教育の質の向上を図るための基礎整備というべきものであり、教育庁職員においては、教育本来の目的である、「子どもたちが夢に挑戦し、自己実現を図るための基礎となる力を身につけさせる」ため、常日頃から改革・改善の視点を持ち、情熱をもって教育行政に取り組み、教育の場で実をあげていくことが求められる。</p> <p>このため、教育行政の根幹ともいべき教育庁職員人事については、「人づくりを担う人材の育成」という使命を踏まえ、勤務評定による人事評価結果の積極的な活用による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こととする。</p> <p>1 教育庁職員人事に関しては、勤務評定による評価結果や職員一人ひとりの能力、適性、意欲等を踏まえ、全体的な教育水準の向上と組織の活性化を図り、さらに教育改革を徹底して進めるため、適材適所の人員配置を行うとともに、人事交流の推進により職員の意識改革を図る。</p> <p>特に、「学校の組織的課題解決力向上について（提言）」及び「目標達成に向けて組織的に取り組む『芯の通った学校組織』」推進プランを踏まえ、市町村教育委員会や学校を支援する体制を整備していく。</p> <p>2 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。</p> <p>3 人事に関して、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> <p>なお、一定の公職にある者等から、職務の公平・公正な執行を損なうおそれのある要望等を受けた場合は、「一定の公職にある者等からの職務に関する働きかけについての取扱要綱」により厳正に対処する。</p> <p>上記基本方針のもと、平成25年度の定期異動については、次の方針により行うものとする。</p> <p>第2 昇任等</p> <p>人材の登用については、原則として、次のような考え方に基つき、行政ニーズやポスト数の変化に応じて、適材適所の観点に立って行うこととする。</p> <p>1 複雑・多様化する県民ニーズに迅速かつ適確に対応するためには、これまでに以上に職員一人ひとりに高い能力が求められることから、年功序列による順送り人事を厳に排し、本庁・地方機関・教育機関を問わずあらゆる分野において、能力、意欲、実績をより重視した幅広い人材の登用を行うこととする。</p> <p>2 管理監督者の登用にあたっては、能力、実績主義の徹底はもとより、意欲を持って真摯に努力している職員を評価するとともに、特に、部下職員の育成、能力開発が管理監督者の責務であることから、組織マネジメント能力や部下職員の育成能力もより重視し、風通しのよい職場づくりが実践できる人材の登用を本庁・地方機関・教育機関を問わず、また、若年層に偏ることなく幅広い層から登用し、適切な配置に努めることとする。</p> <p>3 昇任者数については、定年退職及び勤奨・希望退職の状況、組織の見直しに伴うポストの削減、職級別構成人員の適正な管理など行財政改革の動向を踏まえつつ、必要に応じた適正な数とする。</p> <p>4 政策立案等に参画できる企画・事業部門や予算・人事管理部門への女性職員の積極的な配置をはじめ、男女を問わず、頑張っている職員にチャンスが平等に与えられる適材適所の人事配置など、男女共同参画の推進を積極的に展開することとする。</p> <p>5 昇任推薦基準については、原則として、人事委員会の任用基準によることとする。</p> <p>6 主幹から課長補佐、主査から副主幹への昇格については、原則として、次の在級年数を満たす職員の中から、勤務評定等を参考に、能力・意欲・実績をより重視した人材の登用を行うこととする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・課長補佐 課長補佐級在級5年以上 ・副主幹 係長級在級5年以上 	<p style="text-align: center;">平成25年度</p> <p>第1 基本方針</p> <p>県教育委員会では、平成20年の不祥事を受けて、県民の信頼回復に向けて各種試験制度の抜本的な見直しを始めとする様々な教育行政の改善策を着実に実施してきた。</p> <p>今後も引き続き新たな視点から「果敢に・しつこく」教育改革に取り組み、いくことが求められている。</p> <p>これらの改革は、学校における教育の質の向上を図るための基礎整備というべきものであり、教育庁職員においては、教育本来の目的である、「子どもたちが夢に挑戦し、自己実現を図るための基礎となる力を身につけさせる」ため、常日頃から改革・改善の視点を持ち、情熱をもって教育行政に取り組み、教育の場で実をあげていくことが求められる。</p> <p>このため、教育行政の根幹ともいべき教育庁職員人事については、「人づくりを担う人材の育成」という使命を踏まえ、勤務評定による人事評価結果の積極的な活用による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こととする。</p> <p>1 教育庁職員人事に関しては、勤務評定による評価結果や職員一人ひとりの能力、適性、意欲等を踏まえ、全体的な教育水準の向上と組織の活性化を図り、さらに教育改革を徹底して進めるため、適材適所の人員配置を行うとともに、人事交流の推進により職員の意識改革を図る。</p> <p>特に、「学校の組織的課題解決力向上について（提言）」及び「目標達成に向けて組織的に取り組む『芯の通った学校組織』」推進プランを踏まえ、市町村教育委員会や学校を支援する体制を整備するとともに、それを担う人材を育成・配置していく。</p> <p>2 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。</p> <p>3 人事に関して、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> <p>なお、一定の公職にある者等から、職務の公平・公正な執行を損なうおそれのある要望等を受けた場合は、「一定の公職にある者等からの職務に関する働きかけについての取扱要綱」により厳正に対処する。</p> <p>上記基本方針のもと、平成25年度の定期異動については、次の方針により行うものとする。</p> <p>第2 昇任等</p> <p>人材の登用については、原則として、次のような考え方に基つき、行政ニーズやポスト数の変化に応じて、適材適所の観点に立って行うこととする。</p> <p>1 複雑・多様化する県民ニーズに迅速かつ適確に対応するためには、これまでに以上に職員一人ひとりに高い能力が求められることから、年功序列による順送り人事を厳に排し、本庁・地方機関・教育機関を問わずあらゆる分野において、能力、意欲、実績をより重視した幅広い人材の登用を行うこととする。</p> <p>2 管理監督者の登用にあたっては、能力、実績主義の徹底はもとより、意欲を持って真摯に努力している職員を評価するとともに、特に、部下職員の育成、能力開発が管理監督者の責務であることから、組織マネジメント能力や部下職員の育成能力もより重視し、風通しのよい職場づくりが実践できる人材の登用を本庁・地方機関・教育機関を問わず、また、若年層に偏ることなく幅広い層から登用し、適切な配置に努めることとする。</p> <p>3 昇任者数については、定年退職及び勤奨・希望退職の状況、組織の見直しに伴うポストの削減、職級別構成人員の適正な管理など行財政改革の動向を踏まえつつ、必要に応じた適正な数とする。</p> <p>4 政策立案等に参画できる企画・事業部門や予算・人事管理部門への女性職員の積極的な配置をはじめ、男女を問わず、頑張っている職員にチャンスが平等に与えられる適材適所の人事配置など、男女共同参画の推進を積極的に展開することとする。</p> <p>5 昇任推薦基準については、原則として、人事委員会の任用基準によることとする。</p> <p>6 主幹から課長補佐、主査から副主幹への昇格については、原則として、次の在級年数を満たす職員の中から、勤務評定等を参考に、能力・意欲・実績をより重視した人材の登用を行うこととする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・課長補佐 課長補佐級在級5年以上 ・副主幹 係長級在級5年以上 	<p style="text-align: center;">平成26年度(案)</p> <p>第1 基本方針</p> <p>県教育委員会では、平成20年の不祥事を受けて、県民の信頼回復に向けて各種試験制度の抜本的な見直しを始めとする様々な教育行政の改善策を着実に実施してきた。</p> <p>今後も引き続き新たな視点から「果敢に・しつこく」教育改革に取り組み、いくことが求められている。</p> <p>これらの改革は、学校における教育の質の向上を図るための基礎整備というべきものであり、教育庁職員においては、教育本来の目的である、「子どもたちが夢に挑戦し、自己実現を図るための基礎となる力を身につけさせる」ため、常日頃から改革・改善の視点を持ち、情熱をもって教育行政に取り組み、教育の場で実をあげていくことが求められる。</p> <p>このため、教育行政の根幹ともいべき教育庁職員人事については、「人づくりを担う人材の育成」という使命を踏まえ、勤務評定による人事評価結果の積極的な活用による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こととする。</p> <p>1 教育庁職員人事に関しては、勤務評定による評価結果や職員一人ひとりの能力、適性、意欲等を踏まえ、全体的な教育水準の向上と組織の活性化を図り、さらに教育改革を徹底して進めるため、適材適所の人員配置を行うとともに、人事交流の推進により職員の意識改革を図る。</p> <p>特に、「平成24年11月策定」の「目標達成に向けて組織的に取り組む『芯の通った学校組織』」推進プランを踏まえ、市町村教育委員会や学校を支援する体制を整備するとともに、それを担う人材を育成・配置していく。</p> <p>2 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。</p> <p>3 人事に関して、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> <p>なお、一定の公職にある者等から、職務の公平・公正な執行を損なうおそれのある要望等を受けた場合は、「一定の公職にある者等からの職務に関する働きかけについての取扱要綱」により厳正に対処する。</p> <p>上記基本方針のもと、平成26年度の定期異動については、次の方針により行うものとする。</p> <p>第2 昇任等</p> <p>人材の登用については、原則として、次のような考え方に基つき、行政ニーズやポスト数の変化に応じて、適材適所の観点に立って行うこととする。</p> <p>1 複雑・多様化する県民ニーズに迅速かつ適確に対応するためには、これまでに以上に職員一人ひとりに高い能力が求められることから、年功序列による順送り人事を厳に排し、本庁・地方機関・教育機関を問わずあらゆる分野において、能力、意欲、実績をより重視した幅広い人材の登用を行うこととする。</p> <p>2 管理監督者の登用にあたっては、能力、実績主義の徹底はもとより、意欲を持って真摯に努力している職員を評価するとともに、特に、部下職員の育成、能力開発が管理監督者の責務であることから、組織マネジメント能力や部下職員の育成能力もより重視し、風通しのよい職場づくりが実践できる人材の登用を本庁・地方機関・教育機関を問わず、また、若年層に偏ることなく幅広い層から登用し、適切な配置に努めることとする。</p> <p>3 昇任者数については、定年退職及び勤奨・希望退職の状況、組織の見直しに伴うポストの削減、職級別構成人員の適正な管理など行財政改革の動向を踏まえつつ、必要に応じた適正な数とする。</p> <p>4 政策立案等に参画できる企画・事業部門や予算・人事管理部門への女性職員の積極的な配置をはじめ、男女を問わず、頑張っている職員にチャンスが平等に与えられる適材適所の人事配置など、男女共同参画の推進を積極的に展開することとする。</p> <p>5 昇任推薦基準については、原則として、人事委員会の任用基準によることとする。</p> <p>6 主幹から課長補佐、主査から副主幹への昇格については、原則として、次の在級年数を満たす職員の中から、勤務評定等を参考に、能力・意欲・実績をより重視した人材の登用を行うこととする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・課長補佐 課長補佐級在級5年以上 ・副主幹 係長級在級5年以上 	

<p>第3 異 動</p> <p>職員の勤務替については、概ね次のような考え方に基づき、職員の希望や勤務評定等を参考に、適材適所主義の観点に立つて行うとともに、異動の規模は、県民サービスの低下や教育行政の沈滞を招かないよう十分留意し、組織の実態に即した合理的な範囲とする。</p> <p>1 異動の対象者は、原則として同一所属勤務年数が3年以上の者とする。(新採用職員は除く。)</p> <p>2 高度な専門性や中長期的な継続性が求められる業務、あるいは、現場主義の観点から地域の実態に即した比較的長期の取組み等が求められる業務については、県民の声や現場の声も十分踏まえ、通常の異動スパンより長いスパンでの勤務替など、それぞれの業務の特殊性等を考慮した、より実態に即したものとす。</p> <p>3 新採用職員については、原則として、次のいずれかの人事ローテーションにより勤務替を行うこととする。</p> <p>○本 庁 (2年) →本庁以外 (2年) →学 校 (2年)</p> <p>○本庁以外 (2年) →本 庁 (2年) →学 校 (2年)</p> <p>○学 校 (2年) →本 庁 (2年) →本庁以外 (2年)</p> <p>○現場において専門性を深める必要がある専門職員</p> <p>地方機関(3～4年)→本庁</p> <p>4 次に掲げる職員についてはその状況を十分配慮し、実状に応じて勤務替を行うこととする。</p> <p>(1) 遠距離通勤職員及び単身赴任職員</p> <p>(2) 健康上、家庭上等の事情から勤務地等について特に配慮を要する職員</p> <p>(3) 組織・定数の改正や他職員の異動に関連して勤務替の必要となった職員</p> <p>5 県立学校事務職員の採用試験が、平成20年度実施から試験区分を「行政」に統一したことを踏まえ、知事部局や県立学校等との人事交流を推進する。また、学校支援センターの円滑な立ち上げと運営が行われたことから、小中学校及び学校支援センターとの人事交流も推進する。</p> <p>6 公益法人等への派遣にあたっては、「公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律」による職員の同意が前提となることを踏まえ、担当業務、勤務条件等については、絶えず改善を重ね、不測の不利益が生ずることのないよう環境整備に配慮することとする。</p> <p>7 指導部門と学校との人事交流を一層推進する。なお、学校現場の指導教諭に指導主事等からも任用する。</p> <p>8 学校現場は組織的な課題解決力が今まで以上に求められていることから、より組織的な運営が行えるよう学校を支援する管理主事を本庁及び教育事務所に配置する。</p> <p>9 定期人事異動の実施時期については、別途通知することとする。</p> <p>第4 退 職</p> <p>職員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、退職希望者の募集を行うとともに、行政職次長級相当以上の職員については、退職勧奨を行う。</p> <p>1 退職希望者の募集 (一般募集)</p> <p>平成25年3月31日までを目的に、次のとおり退職希望者を募集する。</p> <p>(1) 対象者 年齢が満50歳から満59歳まで (労務職員については満53歳から満62歳まで) の者</p> <p>(2) 優遇措置 退職時給料月額 × { 1 + 0.02 × (定年年齢 - 退職時年齢) }</p> <p>(3) 退職手当の支給率</p> <p>職員の退職手当に関する条例第3条から第5条の支給率</p> <p>2 退職勧奨</p> <p>平成25年3月31日までを目的に、次のとおり退職勧奨を行う。</p> <p>(1) 対象者 行政職部長級、次長級及びこれらに相当する職にある者 のうち教育長が指定する者</p> <p>(2) 優遇措置 退職時給料月額 × { 1 + 0.02 × (定年年齢 - 退職時年齢) }</p> <p>(3) 退職手当の支給率</p> <p>職員の退職手当に関する条例第3条から第5条の支給率</p> <p>※平成18年度からの制度改正に伴い、経過措置の一つとして、旧制度での額を保障する措置(平成18年3月31日に旧制度で退職した場合の額を保障)が設けられたが、この経過措置の適用を受ける者については、希望勧奨による率の割増効果がなくなる場合がある。</p> <p>3 退職</p> <p>定年及び勲奨退職については、平成25年3月31日付とする。</p>	<p>第3 異 動</p> <p>職員の勤務替については、原則として、概ね次のような考え方に基づき、職員の希望や勤務評定等を参考に、適材適所主義の観点に立つて行うとともに、異動の規模は、県民サービスの低下や教育行政の沈滞を招かないよう十分留意し、組織の実態に即した合理的な範囲とする。</p> <p>1 異動の対象者は、原則として同一所属勤務年数が3年以上の者とする。(新採用職員は除く。)</p> <p>2 高度な専門性や中長期的な継続性が求められる業務、あるいは、現場主義の観点から地域の実態に即した比較的長期の取組み等が求められる業務については、県民の声や現場の声も十分踏まえ、通常の異動スパンより長いスパンでの勤務替など、それぞれの業務の特殊性等を考慮した、より実態に即したものとす。</p> <p>3 新採用職員については、原則として、次のいずれかの人事ローテーションにより勤務替を行うこととする。</p> <p>○本 庁 (2年) →本庁以外 (2年) →学 校 (2年)</p> <p>○本庁以外 (2年) →本 庁 (2年) →学 校 (2年)</p> <p>○学 校 (2年) →本 庁 (2年) →本庁以外 (2年)</p> <p>○現場において専門性を深める必要がある専門職員</p> <p>地方機関(3～4年)→本庁</p> <p>4 次に掲げる職員についてはその状況を十分配慮し、実状に応じて勤務替を行うこととする。</p> <p>(1) 遠距離通勤職員及び単身赴任職員</p> <p>(2) 健康上、家庭上等の事情から勤務地等について特に配慮を要する職員</p> <p>(3) 組織・定数の改正や他職員の異動に関連して勤務替の必要となった職員</p> <p>5 県立学校事務職員の採用試験が、平成20年度実施から試験区分を「行政」に統一したことを踏まえ、知事部局や県立学校等との人事交流を推進する。また、学校支援センターの円滑な立ち上げと運営が行われたことから、小中学校及び学校支援センターとの人事交流も推進する。</p> <p>6 公益法人等への派遣にあたっては、「公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律」による職員の同意が前提となることを踏まえ、担当業務、勤務条件等については、絶えず改善を重ね、不測の不利益が生ずることのないよう環境整備に配慮することとする。</p> <p>7 指導部門と学校との人事交流を一層推進する。なお、学校現場の指導教諭に指導主事等からも任用する。</p> <p>8 学校現場は組織的な課題解決力が今まで以上に求められていることから、より組織的な運営が行えるよう学校を支援する管理主事を本庁及び教育事務所に配置する。</p> <p>9 定期人事異動の実施時期については、別途通知することとする。</p> <p>第4 退 職</p> <p>職員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、早期退職希望者の募集を行うとともに、行政職次長級相当以上の職員については、退職勧奨を行う。</p> <p>(1) 早期退職希望者の募集 (早期退職募集)</p> <p>職員の退職手当に関する条例第8条の3第1項第1号の規定により、次のとおり早期退職者を募集する。</p> <p>①対象者 年齢が満45歳から満59歳まで (労務職員については満48歳から満62歳まで) の者</p> <p>②優遇措置 退職時給料月額 × { 1 + 0.03 × (定年年齢 - 退職時年齢) } <small>(ただし、定年前1年の職員は0.02)</small></p> <p>③退職手当の支給率</p> <p>職員の退職手当に関する条例第3条から第5条の支給率</p> <p>(2) 退職勧奨</p> <p>平成26年3月31日までを目的に、次のとおり退職勧奨を行う。</p> <p>①対象者 行政職部長級、次長級及びこれらに相当する職にある者 のうち教育長が指定する者</p> <p>②優遇措置 退職時給料月額 × { 1 + 0.03 × (定年年齢 - 退職時年齢) } <small>(ただし、定年前1年の職員は0.02)</small></p> <p>③退職手当の支給率</p> <p>職員の退職手当に関する条例第3条から第5条の支給率</p> <p>※平成18年度からの制度改正に伴い、経過措置の一つとして、旧制度での額を保障する措置(平成18年3月31日に旧制度で退職した場合の額を保障)が設けられたが、この経過措置の適用を受ける者(早期退職希望者は適用されない。)については、希望勧奨による率の割増効果がなくなる場合がある。</p> <p>(3) 退職</p> <p>定年及び勲奨退職については、平成26年3月31日付とする。</p> <p>2. 新たな再雇用制度の開始に伴い、今後は再雇用希望者の増加が見込まれる。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、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。</p>
--	--

平成26年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針

平成25年11月8日
大分県教育委員会

第1 基本方針

県教育委員会は、平成20年の不祥事を受けて、県民の信頼回復に向けて各種試験制度の抜本的な見直しを始めとする様々な教育行政の改善策をこれまで着実に実施してきた。

これらの改革は、学校における教育の質の向上を図るための基盤整備というべきものであり、全ての教職員自らが、教育本来の目的である、「子どもたちが夢に挑戦し、自己実現を図るための基礎となる力を身につけさせる」ため、常日頃から改革・改善の視点をもち、情熱をもって教育の実践に取り組んでいく必要がある。

さらに教育行政を取り巻く社会情勢は、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おり、県教育委員会としては、これまでの改革を一層推進するとともに、各学校が社会情勢の変化を敏感に受け止め、子どもたちのために十分な対応ができるよう、不断の見直しによる教育改革・学校改革を進めていく必要がある。

そのためには、教育行政の根幹ともいえる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、主任制度の徹底など目標達成に向けて組織的に取り組む芯の通った学校組織の一層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することにより、それぞれの教育課題解決に向けた適材適所の人事配置をより一層推進することが必要である。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。

- 1 平成24年11月策定の「目標達成に向けて組織的に取り組む『芯の通った学校組織』」推進プランを踏まえ、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23年10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21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26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は、採用候補者名簿の上位の者から行うことを原則とする。ただし、平成26年4月2日以降の任用にあたっては、有効期間内の採用候補者名簿の上位の者であり、かつ平成25年度以降の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。

- (2) 配置にあたっては、人事評価結果等を踏まえながら、次の事項に留意し、適任の者を配置する。

- ・校長にあつては、教育改革・学校改革への理念、人材育成への取組、学校種毎の経験、各学校毎の課題等
- ・教頭にあつては、教育改革・学校改革への理念、人材育成への取組、学校種毎の経験、各学校毎の課題及び学校規模、各学校の教科別教員構成等
- ・事務長・市町村立学校支援センター所長にあつては、教育改革・学校改革への理念、人材育成への取組、各学校・地域毎の事務運営上の課題等

- (3) 民間人校長の登用にあたっては、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26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

人材育成を図るため、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
 - ① 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
 - ・教職員の育成の観点から、地域間・校種間・職種間の異動など多様な経験が可能となる適正配置
 - ② 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
 - ③ 学校事務職員及び養護教諭については、育成の観点から、県立学校との人事異動を促進する。
 - ④ 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。
- (2) 県立学校
 - ① 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
 - ② 県全体の学校力・教育力を向上するため、普通科系高等学校と専門学科系高等学校、大規模校と小規模校、全日制高等学校と定時制高等学校の人事異動を、それぞれ推進する。
 - ③ 高等学校と特別支援学校の人事異動を行うことにより、相互の特別支援教育の振興及び教職員の専門性の向上を図る。
 - ④ 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実施する。
 - ⑤ 学校事務職員及び養護教諭については、育成の観点から、市町村立学校との人事異動を促進する。
 - ⑥ 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。
- (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、組織運営体制、指導体制の充実や学校組織の活性化を図るため、引き続き必要と認める学校に副校長、主幹教諭、指導教諭を配置する。

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、教頭採用候補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。

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

新たな再雇用制度の開始に伴い、今後は再雇用希望者の増加が見込まれる。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。

平成25年度全国体力・運動能力、運動習慣等調査結果

1 体力合計点の全国順位

小5男子			小5女子			中2男子			中2女子		
順位	都道府県	体力合計点									
1	福井県	57.74	1	福井県	59.35	1	茨城県	45.69	1	茨城県	53.00
2	新潟県	56.49	2	茨城県	58.55	2	福井県	45.55	2	福井県	52.93
3	茨城県	56.39	3	秋田県	58.52	3	新潟県	45.20	3	千葉県	52.21
4	秋田県	56.26	4	新潟県	58.02	4	秋田県	45.08	4	埼玉県	52.09
5	石川県	55.90	5	埼玉県	57.33	5	千葉県	44.55	5	新潟県	51.18
6	埼玉県	55.85	6	千葉県	56.84	6	石川県	44.13	6	石川県	50.92
7	千葉県	55.60	7	広島県	56.59	7	埼玉県	44.07	7	静岡県	50.80
8	広島県	55.53	8	石川県	56.54	8	岩手県	43.89	8	秋田県	50.73
9	島根県	55.10	9	富山県	56.26	9	宮崎県①	43.42	9	岩手県	50.32
10	岡山県	55.04	10	鳥取県	56.20	10	広島県	43.31	10	広島県	50.13
12	大分県①	54.90	13	宮崎県①	55.96	11	滋賀県	43.10	12	宮崎県①	49.76
12	宮崎県①	54.90	17	熊本県②	55.66	16	佐賀県②	42.73	16	長崎県②	49.30
16	熊本県③	54.36	21	長崎県③	55.17	21	大分県③	42.06	19	熊本県③	48.94
17	長崎県④	54.18	23	大分県④	54.78		全国集計	41.78	21	佐賀県④	48.85
	全国集計	53.87		全国集計	54.70	26	沖縄県④	41.76		全国集計	48.42
24	佐賀県⑤	53.73	35	鹿児島県⑤	54.02	29	熊本県⑤	41.68	35	鹿児島県⑤	47.32
31	福岡県⑥	53.49	39	福岡県⑥	53.58	30	長崎県⑥	41.66	37	沖縄県⑥	47.08
37	鹿児島県⑦	53.07	40	沖縄県⑦	53.55	37	福岡県⑦	40.66	41	大分県⑦	46.62
39	沖縄県⑧	52.96	41	佐賀県⑧	53.53	41	鹿児島県⑧	40.29	42	福岡県⑧	46.57

2 全国順位の推移

対象		悉皆調査		20%抽出調査			悉皆調査
		H20	H21	H22	H23	H24	H25
小学校 5年	男子	32	27	33	中止	20	12
	女子	40	37	35		35	23
中学校 2年	男子	39	38	33		24	21
	女子	43	46	45		41	41

3 体力合計点の伸び

(平成25年度と平成21年度の体力合計点の差)

小5男子					小5女子					中2男子					中2女子				
順位	都道府県	H25体力合計点	H21体力合計点	H25-H21	順位	都道府県	H25体力合計点	H21体力合計点	H25-H21	順位	都道府県	H25体力合計点	H21体力合計点	H25-H21	順位	都道府県	H25体力合計点	H21体力合計点	H25-H21
1	徳島県	52.71	51.80	0.91	1	和歌山県	55.60	53.87	1.73	1	大分県	42.06	39.89	2.17	1	広島県	50.13	47.66	2.47
2	大分県	54.90	54.02	0.88	2	奈良県	54.04	52.62	1.42	2	奈良県	40.48	38.49	1.99	2	大分県	46.62	44.22	2.40
3	東京都	54.12	53.32	0.80	3	大分県	54.78	53.38	1.40	3	広島県	43.31	41.62	1.69	3	和歌山県	47.03	44.74	2.29
4	奈良県	53.82	53.33	0.49	4	東京都	54.74	53.52	1.22	4	青森県	42.72	41.07	1.65	4	奈良県	46.71	44.74	1.97
5	広島県	55.53	55.18	0.35	5	高知県	54.46	53.36	1.10	5	和歌山県	40.19	38.61	1.58	5	徳島県	47.75	45.79	1.96
6	滋賀県	53.66	53.32	0.34	6	徳島県	54.04	52.98	1.06	6	高知県	40.51	39.08	1.43	6	青森県	48.23	46.41	1.82
7	和歌山県	53.91	53.63	0.28	7	三重県	53.65	52.80	0.85	7	徳島県	41.06	39.97	1.09	7	愛媛県	48.31	46.63	1.68
8	埼玉県	55.85	55.65	0.20	8	広島県	56.59	55.80	0.79	8	大阪府	40.03	39.03	1.00	8	東京都	46.21	45.01	1.20
9	三重県	52.98	52.83	0.15	9	滋賀県	53.60	52.92	0.68	9	東京都	39.50	38.51	0.99	9	福岡県	46.57	45.39	1.18
10	石川県	55.90	55.86	0.04	10	茨城県	58.55	57.92	0.63	10	北海道	39.73	38.77	0.96	10	熊本県	48.94	47.84	1.10
20	福岡県	53.49	53.74	-0.25	11	福岡県	53.58	53.01	0.57	11	福岡県	40.66	39.75	0.91	11	石川県	50.92	49.85	1.07
	全国集計	53.87	54.19	-0.32		全国集計	54.70	54.59	0.11	13	佐賀県	42.73	41.87	0.86	12	岡山県	49.82	48.76	1.06
23	鹿児島県	53.07	53.40	-0.33	23	沖縄県	53.55	53.60	-0.05	28	宮崎県	43.42	42.99	0.43	18	宮崎県	49.76	48.90	0.86
30	長崎県	54.18	54.85	-0.67	24	鹿児島県	54.02	54.08	-0.06		全国集計	41.78	41.36	0.42	19	沖縄県	47.08	46.26	0.82
34	佐賀県	53.73	54.46	-0.73	28	佐賀県	53.53	53.63	-0.10	29	熊本県	41.68	41.33	0.35	27	長崎県	49.30	48.75	0.55
37	沖縄県	52.96	53.81	-0.85	29	宮崎県	55.96	56.12	-0.16	31	長崎県	41.66	41.40	0.26		全国集計	48.42	47.94	0.48
39	熊本県	54.36	55.25	-0.89	40	熊本県	55.66	56.15	-0.49	36	沖縄県	41.76	41.64	0.12	29	鹿児島県	47.32	46.86	0.46
41	宮崎県	54.90	55.90	-1.00	41	長崎県	55.17	55.82	-0.65	41	鹿児島県	40.29	40.42	-0.13	34	佐賀県	48.85	48.77	0.08

4 体力向上対策の概要について

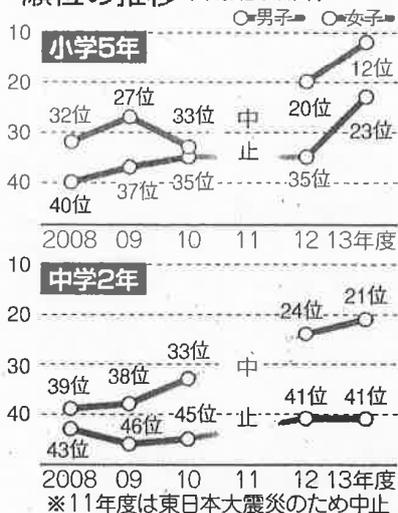
年度	20	21	22	23	24	25	26	27
事業名	チャレンジ体力 パワーアップ事業			おおいた元気っ子 体力パワーアップ事業		大分っ子 体力向上推進事業		
全校種						<ul style="list-style-type: none"> 一校一実践の推進 体力向上研修(管理職等)の開催 		
小学校	<ul style="list-style-type: none"> 体育専科教員活用モデル校の指定(6校)(H21~H22) 体力向上実践校の指定(12校) 体育授業での地域人材の活用【国費】(H21~H22) 			<ul style="list-style-type: none"> 体育専科教員活用推進校(16校) 体力向上推進校の指定(16校) 体育授業での地域人材の活用【国費】 		<ul style="list-style-type: none"> 体育専科教員活用推進校(16校) 体育専科教員の配置郡市内での活用 体育授業での地域人材の活用【国費】 		
中学校	<ul style="list-style-type: none"> 体力向上実践校の指定(6校) 運動部活動での地域人材の活用【国費】 			<ul style="list-style-type: none"> 体力向上推進校の指定(16校) 運動部活動での地域人材の活用【国費】 		<ul style="list-style-type: none"> 体力向上推進校の指定(16校) 運動部活動での地域人材の活用【国費】 		
高校						<ul style="list-style-type: none"> 運動部活動での地域人材の活用【国費】 		
その他	<ul style="list-style-type: none"> 子どもの体力向上推進フォーラムの開催(H20.11.11) 体力向上実践事例集の作成(H23.2) 指導者用ハンドブックの作成(H23.2) 			<ul style="list-style-type: none"> 大分県体力向上検討委員会の開催(年2回)【国費】 中学校、高校の体力調査を全員調査(H24~) 		<ul style="list-style-type: none"> 「芯の通った学校組織」に係る市町村体力向上アクションプランの作成 一校一実践に係る体力向上プランの作成及び計画的、組織的な取組の推進 		
成果	<ul style="list-style-type: none"> 指定校で児童・生徒の体力が向上 			<ul style="list-style-type: none"> 体力向上の顕著な成果などにより体育専科教員の評価が高まる 体力向上に向けた取組が広がる 		<ul style="list-style-type: none"> 管理職の意識改革 体力向上の重点目標への位置づけ 市町村体育主任会議の開催 		
課題	<ul style="list-style-type: none"> 体力調査結果が低迷 体力向上に向けた教職員の意識が低い 			<ul style="list-style-type: none"> 体力は上昇傾向にあるが依然低迷 学校や市町村間で体力格差 全国に比べ体力向上の取組を行っている学校の割合が低い 				

小5
男女

過去最高

中2
男子

全国体カテストの大分県の
順位推移(県教委集計)



全国体カテスト

文部科学省は14日、小学5年と中学2年を対象に4～7月に実施した全国体カテストの結果を公表した。県内の小5男女と中2男子は2008年度の調査開始以来、最高の順位となり、県教委体育保健課は「体力向上策が着実に浸透している」と評価。一方、中2女子は下位に低迷し、伸び悩んでいる。

同課によると、テストは県内の全小中学校が参加。握力測定や50メートル走など計8種目(中2は一部が選択制)を実施し、それぞれを点数化して順位をまとめた。

県内の小5男子は2年連続で全国平均を超え12位(前年度20位)に躍進。九州では宮崎県と並びトップだった。小5女子は23位(同35位)、中2男子は21位(同24位)でいずれも初めて全国平均を超えた。

唯一、順位が上がらなかった中2女子は前年度と同じ41位。「全体的な傾向だが、連続して腹筋

県教委「向上策が着実に浸透」

中2女子は伸び悩む

運動をする「上体起こし」など粘り強さが必要な種目が特に課題になっている」という。

県教委は09年度から、小学校に体育専科教員を配置するなど体力向上策を強化。09年度と比べると、男女ともいずれの学年も低体力層の割合が減っており効果が表れている。本年度からは、休み時間など体育の授業以外を利用して体力向上に取り組む「一校一実践」を全小中学校に導入しており「運動好きの子どもが増える施策をさらに定着させたい」としている。

大分大学教育福祉科学部の西本一雄教授(保健体育教育)は「体力はいろんなことに挑戦する意欲のベースになる。全国テストでは体力と学力には相関関係がみられる。小中学生の時に運動の楽しさを覚えることは、大人になっての運動離れを防ぐことにもつながるだろう」としている。

(乙 咩啓太郎)

小5男子、体力九州一

女子・中2も伸び率屈指

文部科学省の小中学生の今年度の体力・運動能力調査で、県内の児童・生徒は前回の[※]調査があった09年度と比べて、体力が向上していることが分かった。

中学女子を除いて体力合計点は全国平均を上回り、特に小学5年男子は合計点が全国12位(九州1位)と09年度の27位から大幅に上昇した。

この調査は、小学5年と中学2年の男女を対象。県内では、小中422校の計約1万9700人を4〜7月にかけて調べた。調査内容は、握力、上体起こし、50メートル走、ボール投げなど8種目。

各種目の合計点では、小学5年男子が54・9点(全国平均53・87点)で、全国

12位、小学5年女子が54・78点(同54・70点)で23位。中学生は、2年男子が42・06点(同41・78点)で21位、2年女子は46・62点(同48・42点)で41位だった。

一方、09年度からの合計点の差を比較した伸び率では、小学5年は男子が全国2位、女子が3位。中学2年は男子が1位、女子も2位と目立った増加を示した。

県教委は「多くの学校で体力向上の取り組みが行われている効果だと考えられる。今後は中学生の体力向上のため、保健体育の授業の充実や日常生活での運動の実施頻度を高める工夫を検討したい」としている。

(稲野慎)

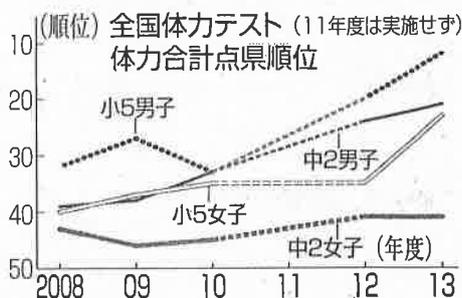
大分

大分総局
大分市城崎町2-1-11
TEL 097・532・3191
FAX 534・4395
メール s-oita@
asahi.com
別府支局
0977・23・1361
中津支局
0979・22・0085
佐伯支局
0972・22・0609
日田支局
0973・23・2525

13年度全国調査 県結果

小5男子12位 女子23位
中2男子21位 女子41位

体力テスト過去最高



県教委は、小学5年と中学2年を対象に、4～7月に実施した文部科学省の2013年度全国体力テストの県内分の結果を公表した。8種目の記録を点数化し合計した体力合計点の都

道府県別順位では、小5男子が12位、小5女子が23位、中2男子が21位、中2女子が41位で、08年度のテスト開始以来いずれも最高順位だった。

テストは、4年ぶりに全校参加となり、県内では小学校285校の1万40人と、中学校137校の9664人が参加し、8種目で記録を測定した。09年度まで全校参加だったが、10年度から一部学校の抽出方式に変更されていた。

県教委によると、都道府県別体力合計点で小5男女と中2男子は全国平均を上回った。中2女子の順位は、

過去最高の12年度と同じだった。また、全校参加だった09年度との比較では、各学年の男女とも、体力合計点の増加幅が全国トップクラスだった。全国平均と比べると、いずれの学年も握力やボール遠投の成績が良かったが、上体起こしや立ち幅跳び、50メートル走はやや劣るといふ。

部的小学校に体育専門教員を配置し、周囲の学校も含め、授業改善や休み時間の運動奨励を推進。体育保健課は「小学校での取り組みが体力向上につながったのでは。中2女子は、運動をする層としない層に二極化しており、体を動かすのが好きになってももらえない授業の工夫に取り組みたい」としている。

小中生の体力改善

全国テスト中2男子伸びトツプ

小学5年生				
種目	男子	全国平均	女子	全国平均
握力(キロ)	17.07	16.63	16.52	16.14
上体起こし(回)	19.42	19.54	17.44	18.06
長座体前屈(度)	33.4	32.73	37.06	36.87
反復横跳び(点)	42.24	41.41	39.72	39.06
20mシャトルラン(回)	53.49	51.41	39.44	39.66
50m走(秒)	9.37	9.38	9.69	9.64
立ち幅跳び(度)	152.6	152.07	143.33	144.55
ソフトボール投げ(m)	24.53	23.19	14.71	13.94
体力合計点	54.9	53.87	54.78	54.7
中学2年生				
握力(キロ)	29.51	29.21	23.58	23.76
上体起こし(回)	26.91	27.58	21.27	23.03
長座体前屈(度)	42.24	43.11	43.46	45.12
反復横跳び(点)	51.39	51.08	44.46	45.27
持久走(秒)	401.98	393.9	306.25	292.71
20mシャトルラン(回)	84.16	84.98	54.61	57.2
50m走(秒)	8.07	8.04	9.01	8.88
立ち幅跳び(度)	194.24	193.68	163.9	166.18
ハンドボール投げ(m)	21.49	21.01	13.14	12.97
体力合計点	42.06	41.78	46.62	48.42

※種目の括弧内は計測単位。中学2年生は持久走かシャトルランを選択。持久走は男子1500m、女子1000m

文部科学省が小学5年生と中学2年生の男女を対象に行った2013年度の「全国体力・運動能力・運動習慣等調査」(全国体力テスト)で、県内では小5女子と中2男子の体力合計点が初めて全国平均を上回った。小5男子も前年度に続いて平均を超えた。

平均以下は中2女子のみ

調査は08年度に始まり、09年度以来の全員参加方式で実施された。県内では、小学校285校の児童1万40人と中学校137校の生徒9664人が4、5、7月、50m走や握力、ボール投げなどの8種目に挑み、点数化した。

小5男子は、54.9点(全国平均53.87点)で全国12位。九州・沖縄8県ではトツプだった。小5女子は54.78点(同54.7点)で全国23位、中2男子は42.06点(同41.78点)で21位。中2女子は46.62点(同48.42点)で41位にとどまった。

種目別で優秀だったのはボール投げ。小5男子は24.53m(同23.19m)、女子は14.71m(同13.94m)、中2男子は21.49m(同21.01m)、女子は13.14m(同12.97m)で、そろって全国平均を上回った。

同じ全員参加だった09年度と比較すると、体力合計点の伸びは中2男子が全国

トツプ。小5男子と中2女子は2位、小5女子は3位と健闘した。県教委体育保健課は「09年度から一部の小学校に体育専科教員を置くなどした成果もあって、体力は確実に向上している」と評価している。

報道発表



文部科学省

MINISTRY OF EDUCATION,
CULTURE, SPORTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

平成25年12月14日

平成25年度全国体力・運動能力、運動習慣等調査結果について

このたび、平成25年度全国体力・運動能力、運動習慣等調査について、調査結果を取りまとめましたのでお知らせします。

<担当> スポーツ・青少年局
参事官（体育・青少年スポーツ担当）付 専門職
電話：03-5253-4111（代表）
03-6734-2649（直通）

平成25年度全国体力・運動能力・運動習慣等調査のねらいと結果のポイントについて

1. 調査のねらい等

【本年度調査の概要】

平成21年度以来の悉皆調査により、小学校は20,847校（全体の98.4%）、児童1,087,902人、中学校は10,499校（全体の95.0%）、生徒1,039,921人が参加。

【本年度調査の主な視点等】

現行の学習指導要領が実施されて初の悉皆調査であること、これまでの調査結果から運動する子供としない子供の二極化が課題として明らかになっていること等を踏まえ、本年度は、国・地方公共団体の取組、各地域・学校でのPDCAサイクルの円滑な実施に向けて、特に、

○運動が苦手、きらいな子供への取組の充実

○子供の運動やスポーツの主要な場である学校における体育・保健体育の授業での指導の改善

の根拠資料を確保することを視点において調査。

⇒スポーツ基本計画（平成24年3月30日）での「昭和60年頃の水準を上回ること」の達成とともに、2020年オリンピック・パラリンピック東京大会開催に向けて広く子供たちに運動やスポーツへの関心喚起、実施を促すことにつながることも期待。

【上記視点による本年度調査の特徴的項目、初調査の項目】

学校における指導内容・方法・体制に係る児童生徒の意識、学校の取組について下記の項目等を調査、分析。

〔児童生徒の運動・スポーツ、授業への意識〕

○今よりもっと運動やスポーツをしてみようと思う条件

○各発達段階（小学生は入学前、低学年、5学年、中学生は、小学校低学年、高学年、中学校2年生）での運動やスポーツに対する意識の変化

○各発達段階での体育・保健体育の授業への意識、取組の変化

〔学校における取組〕

○運動やスポーツが苦手、きらいな傾向にある生徒、性別に応じた取組の有無とその内容

○体育専科教員、外部人材の活用

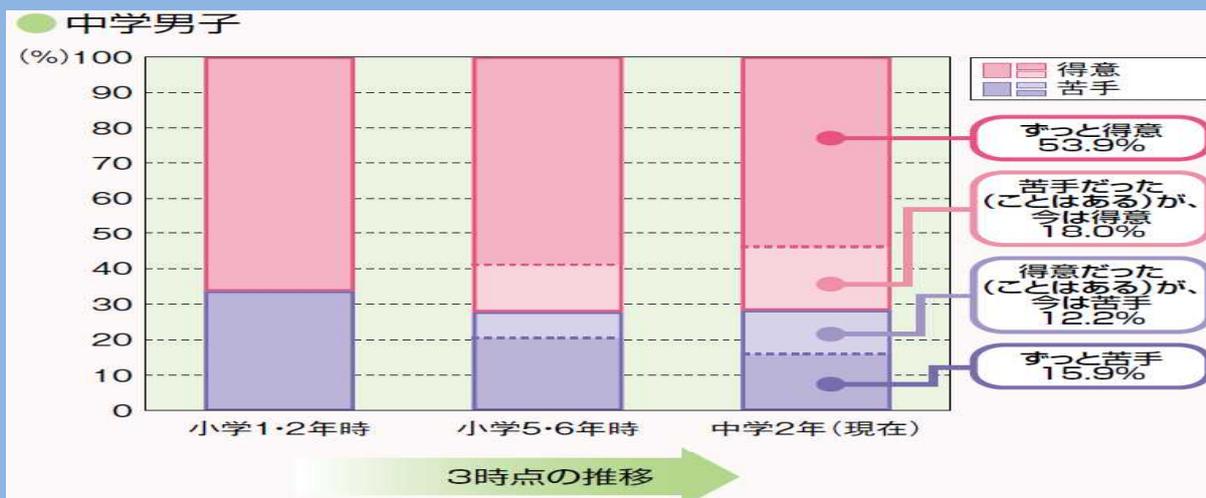
2. 本年度調査結果を踏まえて各地域・学校での体育・健康に関する指導の改善で特に参考とされることが望まれる7事項

下記のような調査結果を生かして、学校、学級の児童生徒の状況分析のうえ、学校全体で体育・健康に関する指導の改善を図ることを期待。

①児童生徒が「もっと運動をしてみようと思う」ための条件 〔中学校女子の場合〕

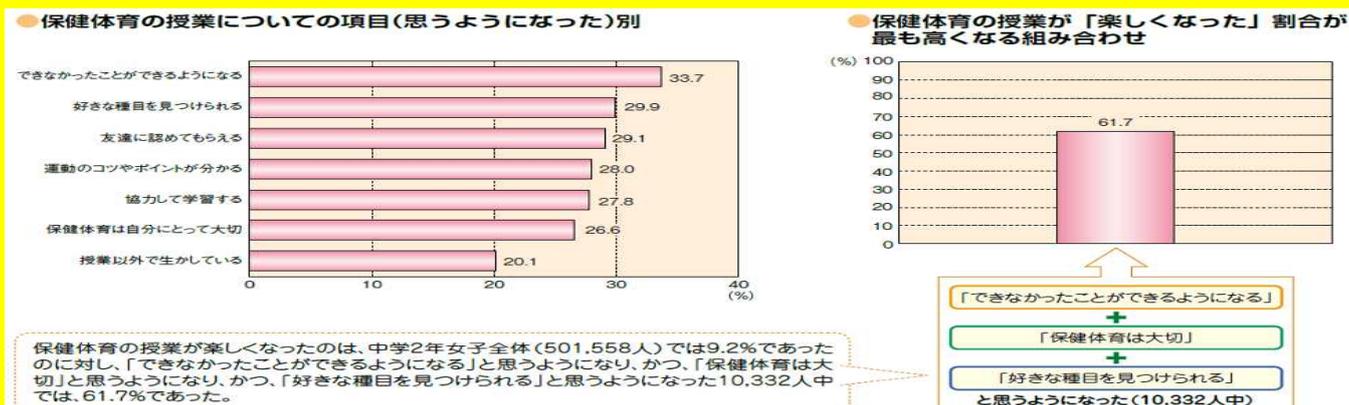


②児童生徒の運動やスポーツに対する意識の推移

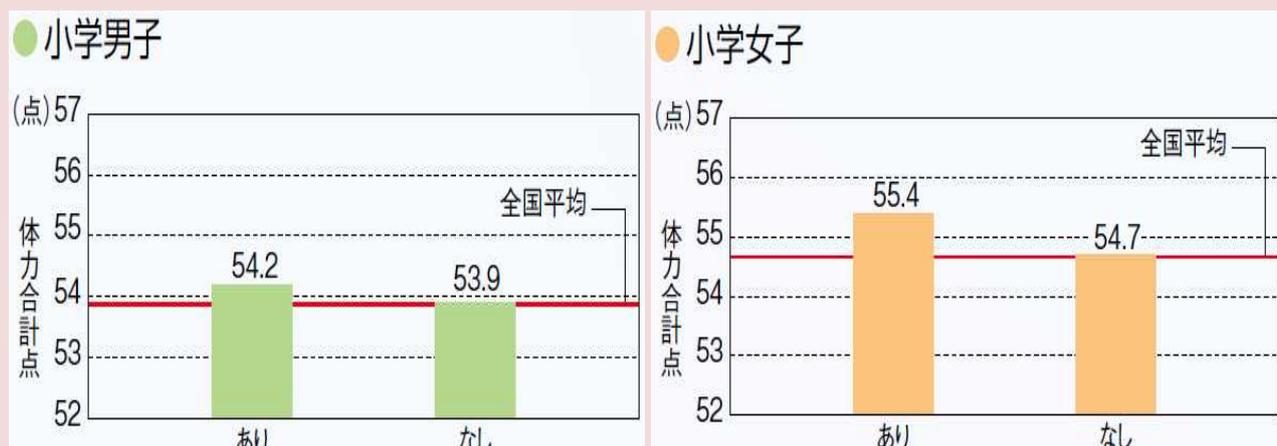


なお、運動やスポーツが苦手(嫌い)傾向の児童生徒向けの取組をしている学校は体力合計点が高い傾向。

③「体育の授業が楽しくなった」と変化するきっかけとなる条件 〔中学校女子〕



④学校における指導体制（体育専科教員を活用している小学校の体力合計点の状況）の充実の成果



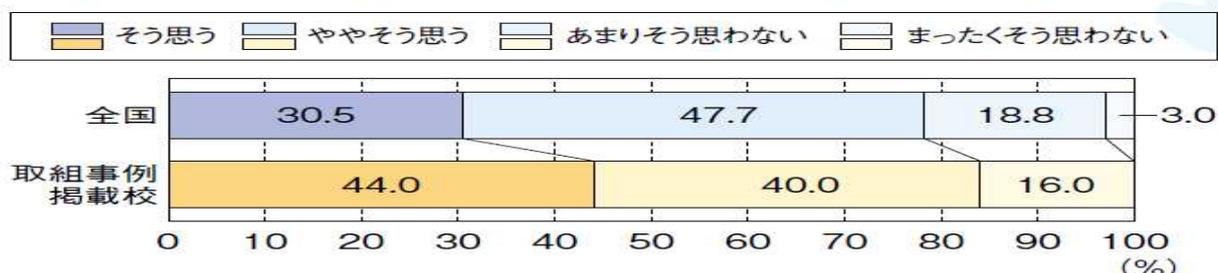
⑤ 1週間の総運動時間での二極化の状況

● 中学女子

女子の1週間の総運動時間と割合

	全国	取組事例掲載校
1週間の総運動時間(分)	610.3	829.6
60分未満の割合(%)	29.9	4.0

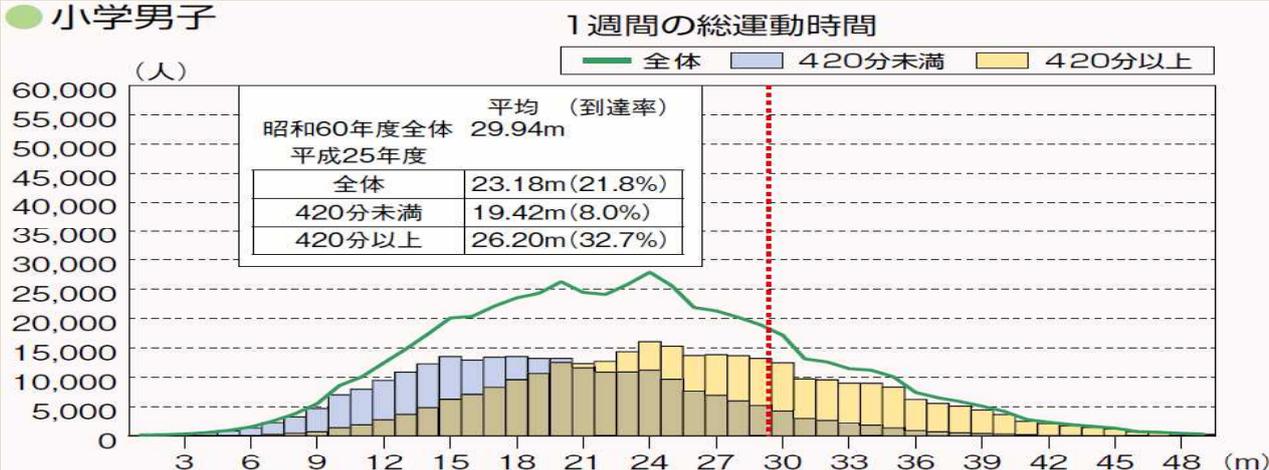
教え合ったり、助け合ったりして学習を進める



中学女子の30%は1週間の総運動時間が60分未満であるが、学校の取組等によって60分以上の総運動時間の生徒の割合が9割以上となっている学校もみられる。

⑥ 児童生徒の個別の体力・運動能力での課題

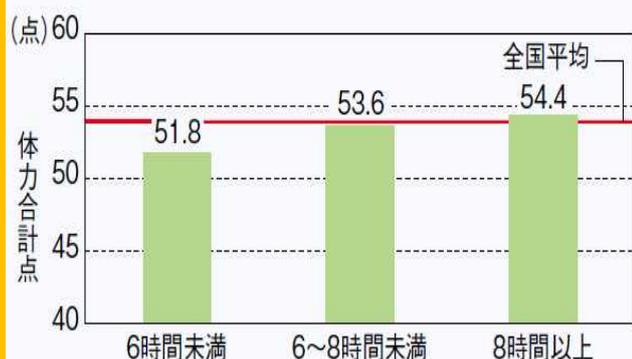
● 小学男子



ボール投げは、小学男子の80%が昭和60年度水準を下回っている。

⑦生活習慣（睡眠時間）と体力合計点の状況

●小学男子



●小学女子

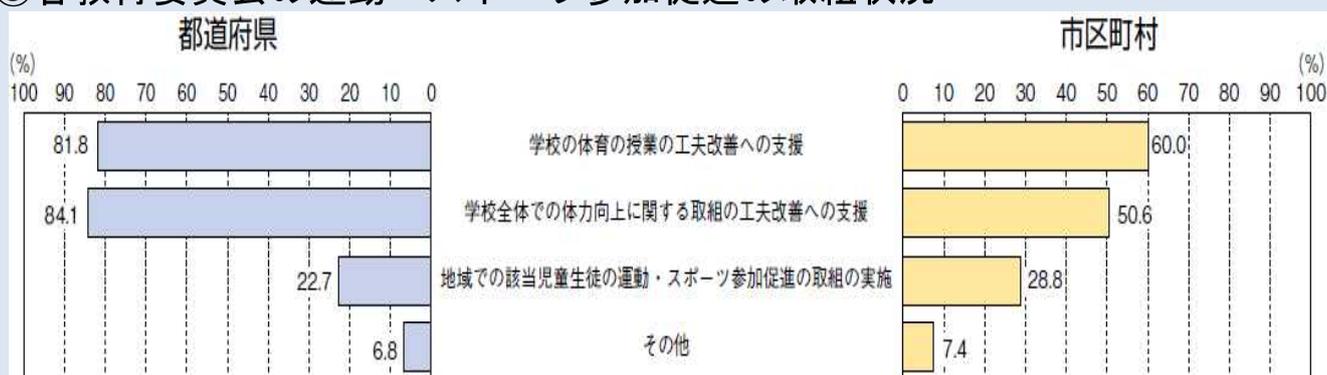


3. 各地域の状況

- ①各都道府県別の体力合計点（平均）の最大値と最小値の差
平成21年度調査結果（悉皆）と比較すると小学女子以外は差が縮小
- | | | | | | |
|--------|--------|------|---|--------|------|
| [小学男子] | 平成21年度 | 6.20 | ⇒ | 平成25年度 | 5.75 |
| [小学女子] | 平成21年度 | 6.83 | ⇒ | 平成25年度 | 7.13 |
| [中学男子] | 平成21年度 | 6.52 | ⇒ | 平成25年度 | 6.19 |
| [中学女子] | 平成21年度 | 9.36 | ⇒ | 平成25年度 | 9.18 |

- ②各地域別の体力合計点のD+E層の割合
平成21年度調査結果と比較すると最大と最小の地域での差が小学校女子以外は縮小。
- [中学校男子の例] 平成21年度 22.8 ⇒ 平成25年度 19.1

③各教育委員会の運動・スポーツ参加促進の取組状況



4. 文部科学省の支援

- 下記のような取組により各地域・学校の取組、授業の工夫改善を支援。
- 本年度報告書では、「運動が苦手・運動しない女子に対する取組」等、体育・保健体育の授業の工夫改善の参考となる事例を掲載。
 - 幼児期からの運動促進、小学校での教師用指導資料（デジタル教材）作成・配布、運動部や地域との連携の支援事業、子供の体力づくり研修 等

平成25年度全国体力・運動能力、運動習慣等調査結果【概要】

I 調査の概要

1 調査実施期間

(1) 児童生徒に対する調査

①実技調査実施期間……………平成25年4月から7月末までの期間

②児童生徒質問紙調査実施期間……………調査票到着から7月末までの期間
(今年度に限り9月13日までの期間)

(2) 学校質問紙調査実施期間……………調査票到着から7月末までの期間
(今年度に限り9月13日までの期間)

(3) 教育委員会質問紙調査実施期間……………調査票到着から7月末までの期間

2 調査対象

- ・小学校第5学年、特別支援学校小学部第5学年
 - ・中学校第2学年、中等教育学校第2学年、特別支援学校中学部第2学年
- ただし、特別支援学校及び小・中学校の特別支援学級に在籍している児童生徒については、その障害の状況等を考慮して、参加の是非を判断。

3 調査事項

(1) 児童生徒に対する調査

・実技に関する調査

[小学校、中学校8種目]

握力、上体起こし、長座体前屈、反復横とび、

※持久走(男子1500m女子1000m)、20mシャトルラン、

50m走、立ち幅とび、ボール投げ(小学校:ソフトボール、中学校:ハンドボール)

※小学校は20mシャトルランのみの実施

中学校は持久走か20mシャトルランのどちらかを選択して実施

・質問紙調査(運動習慣、生活習慣、食習慣等)

本年度は運動、生活、食習慣とともに、もっと運動やスポーツをするようになる条件、各発達段階での運動やスポーツに対する意識、体育(保健体育)の授業についての意識を調査

(2) 学校に対する調査

・質問紙調査(子供の体力向上に係る学校の取組等)

本年度は運動時間が少ない子供、運動やスポーツが苦手・きらい傾向の生徒、性別に応じた取組、運動部活動での指導内容や方法の改善充実に係る取組も調査

(3) 教育委員会に対する調査

・質問紙調査(子供の体力向上に係る施策等)

4 調査学校数、児童生徒数

- ・調査学校数 31,346校(小学校:20,847校 中学校:10,499校)

【小学校調査】※参加学校数及び学校総数には特別支援学校を含む

	参加学校数(A)※	学校総数(B)※	参加率(A/B)
小学校	20,847	21,194	98.4%

【中学校調査】※参加学校数及び学校総数には特別支援学校を含む

	参加学校数(A)※	学校総数(B)※	参加率(A/B)
中学校・中等教育学校	10,499	11,052	95.0%

- ・調査児童生徒数 約211万人

小学生:約108万人(男子:約55万人、女子:約53万人)
中学生:約103万人(男子:約53万人、女子:約50万人)

II 調査結果の概要

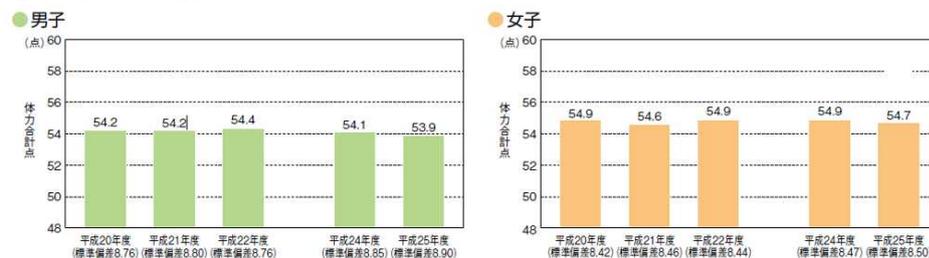
1 今年度の児童生徒の状況

(1) 体力

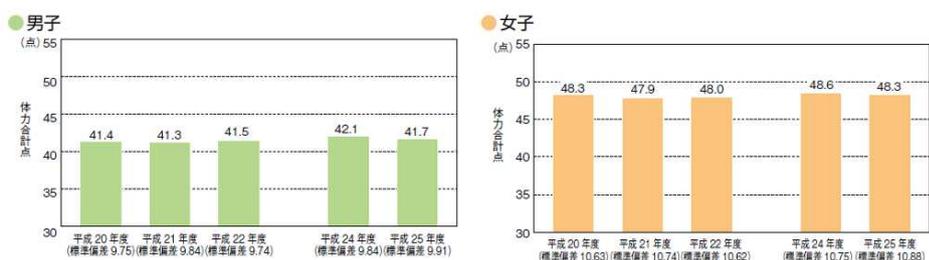
①体力合計点の推移 [報告書 44p, 80p]

体力合計点は、小学校・中学校・男女すべてにおいて、過去の調査と比較して大きな変化は見られなかった。

【小学校】



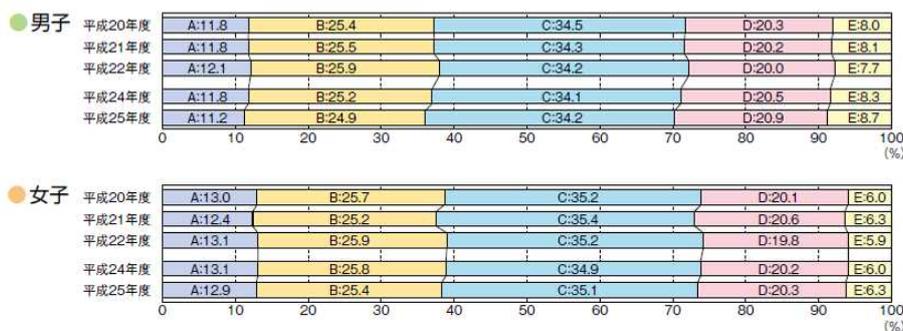
【中学校】



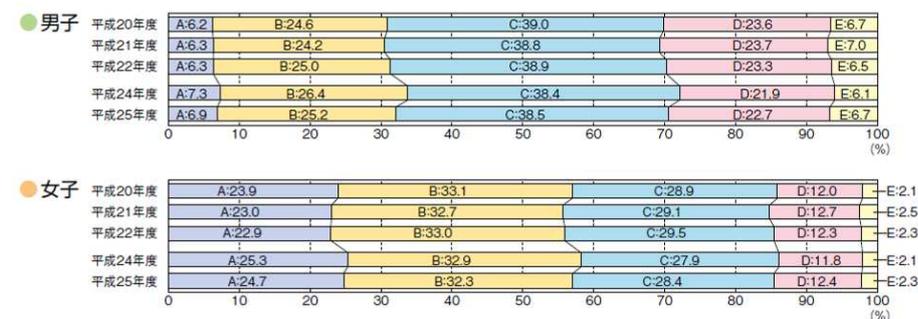
②体力総合評価の推移 [報告書 44p, 80p]

体力総合評価は過去の悉皆調査時と比べて、小学校男子でABの割合が減り、DEの割合が増えた。中学校男子ではABの割合が増え、DEの割合が減った。女子は小学校、中学校ともに5回の調査でほぼ同様の割合であった。

【小学校】



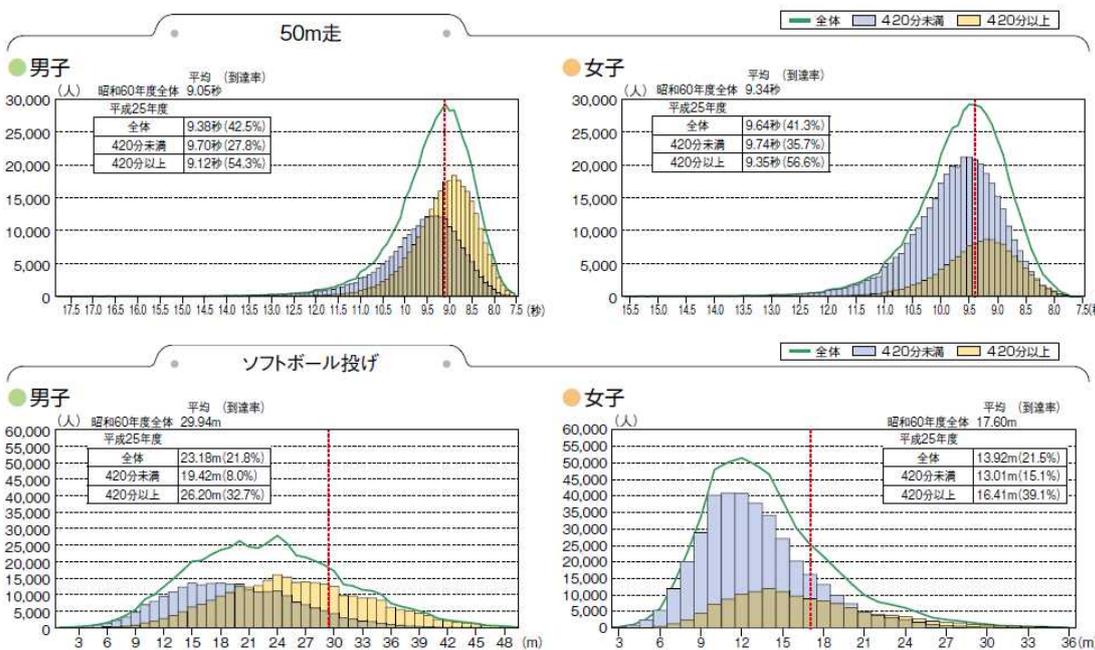
【中学校】



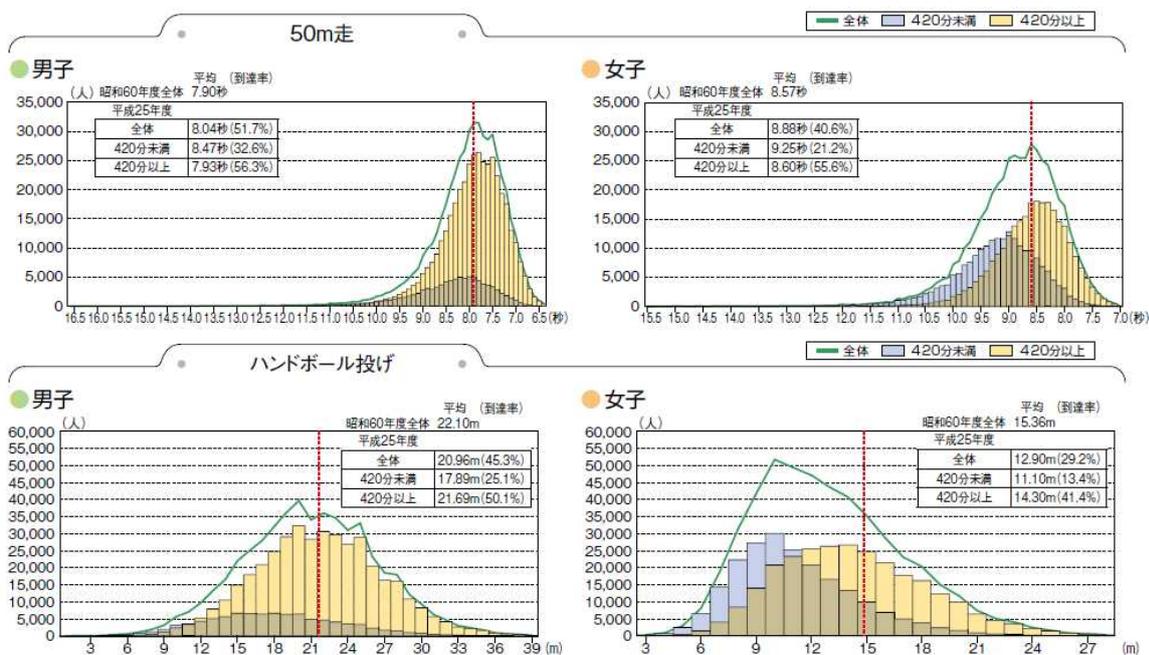
③ 1週間の総運動時間からみた昭和60年度水準の到達率 [報告書 35p、71p]

昭和60年度と比較可能な種目すべてにおいて、男女とも、1週間の総運動時間が420分以上の児童生徒は420分未満の児童生徒に比べて、昭和60年度水準到達率（各種目の昭和60年度平均値に到達した児童生徒の割合）が高かった。

【小学校】 ※グラフ中の縦の赤の点線は昭和60年度の平均値、表中の到達率は昭和60年度水準到達率



【中学校】 ※グラフ中の縦の赤の点線は昭和60年度の平均値、表中の到達率は昭和60年度水準到達率

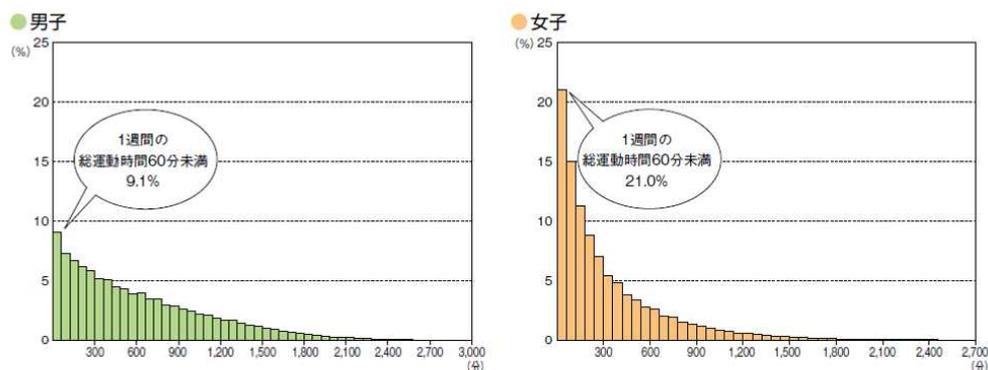


(2) 運動習慣の状況

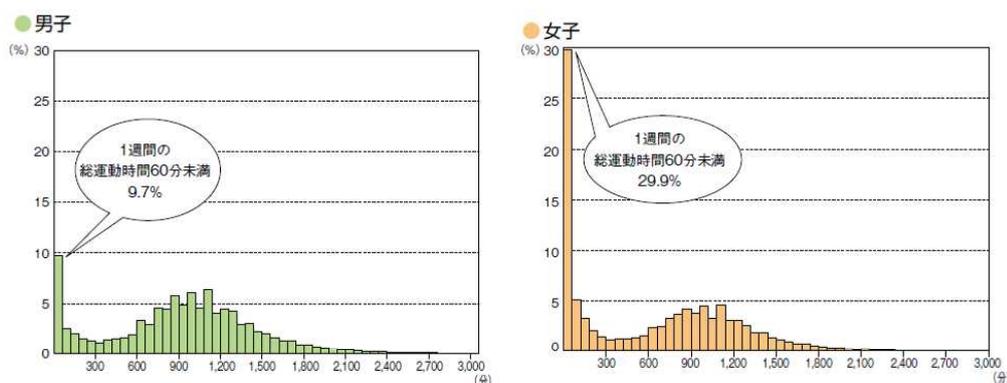
① 1週間の総運動時間の分布 [報告書 34p、70p]

1週間の総運動時間では、中学校で運動する生徒としない生徒の二極化がみられた。女子については、小学生で21.0%、中学生で29.9%の児童生徒が1週間の総運動時間が60分未満であった。

【小学校】



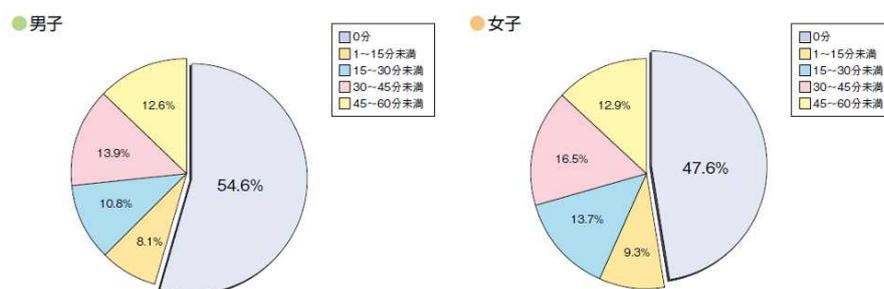
【中学校】



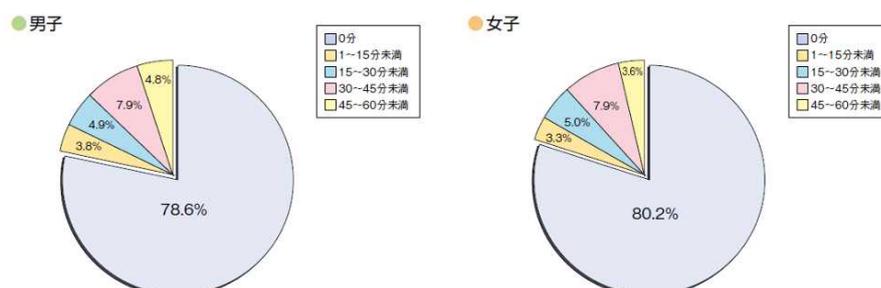
② 1週間の総運動時間が60分未満の児童生徒の運動時間の内訳 [報告書 34p、70p]

1週間の総運動時間が60分未満の児童生徒の運動時間の内訳をみると、総運動時間が0分なのが、小学校女子では47.6%、中学校女子では80.2%だった。

【小学校】



【中学校】



2 運動実施時間、運動の好き・きらい、運動能力別にみた、もっと運動するようになる条件 [報告書 36p・37p、72p・73p]

児童生徒に対する「もっと運動するようになるには」の質問項目の結果(報告書 31p、67p)を、1週間の総運動時間、運動やスポーツの好き・きらい、体力総合評価別に比較した。

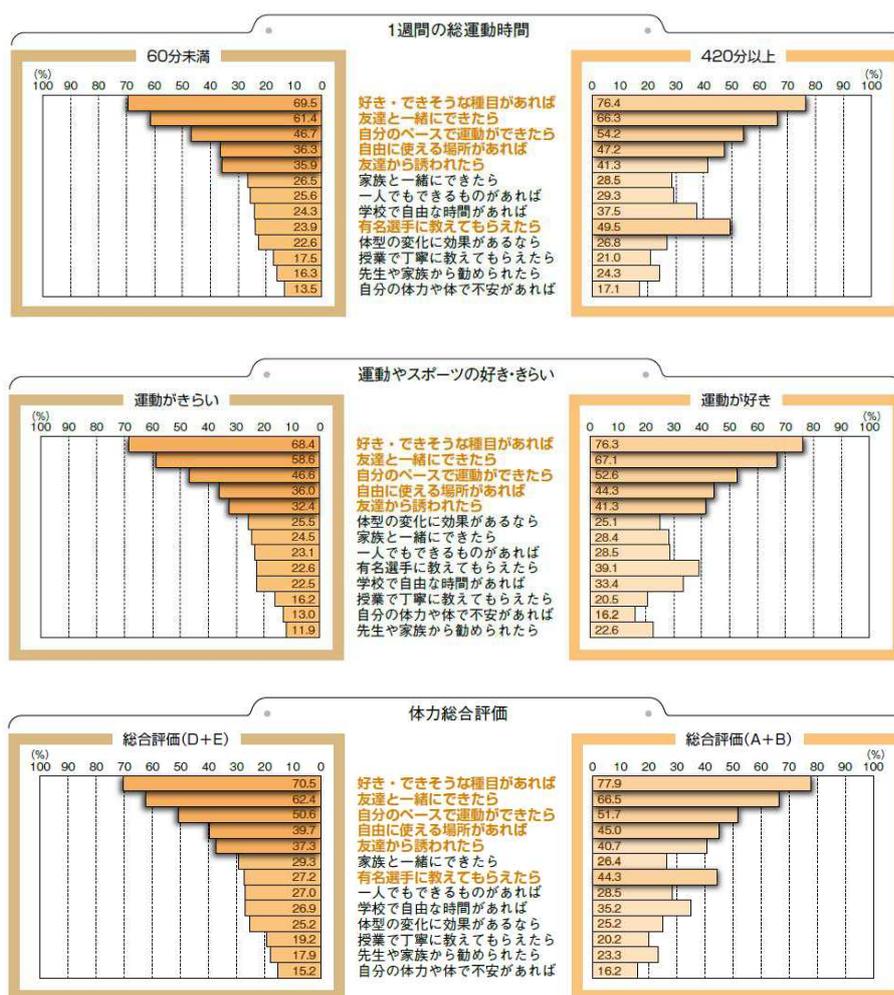
【小学校】

小学校では、男女、1週間の総運動時間、運動やスポーツの好き・きらい、体力総合評価を問わず、もっと運動をするようになる条件として、「好き・できそうな種目があれば」「友達と一緒にできたら」「自分のペースで運動ができたなら」「自由に使える場所があれば」「自由に使える場所があれば」が上位に挙げられた。

また、1週間の総運動時間が少ない児童、運動がきらいな児童が挙げた特徴的な条件は、男子は「一人でもできるものがあれば」、女子は「友達から誘われたら」であった。

さらに、1週間の総運動時間が多い児童、運動が好き児童、体力総合評価が A 又は B の児童が挙げた特徴的な条件は、男女ともに「有名選手に教えてもらえたら」であった。

【小学校女子】



【中学校】

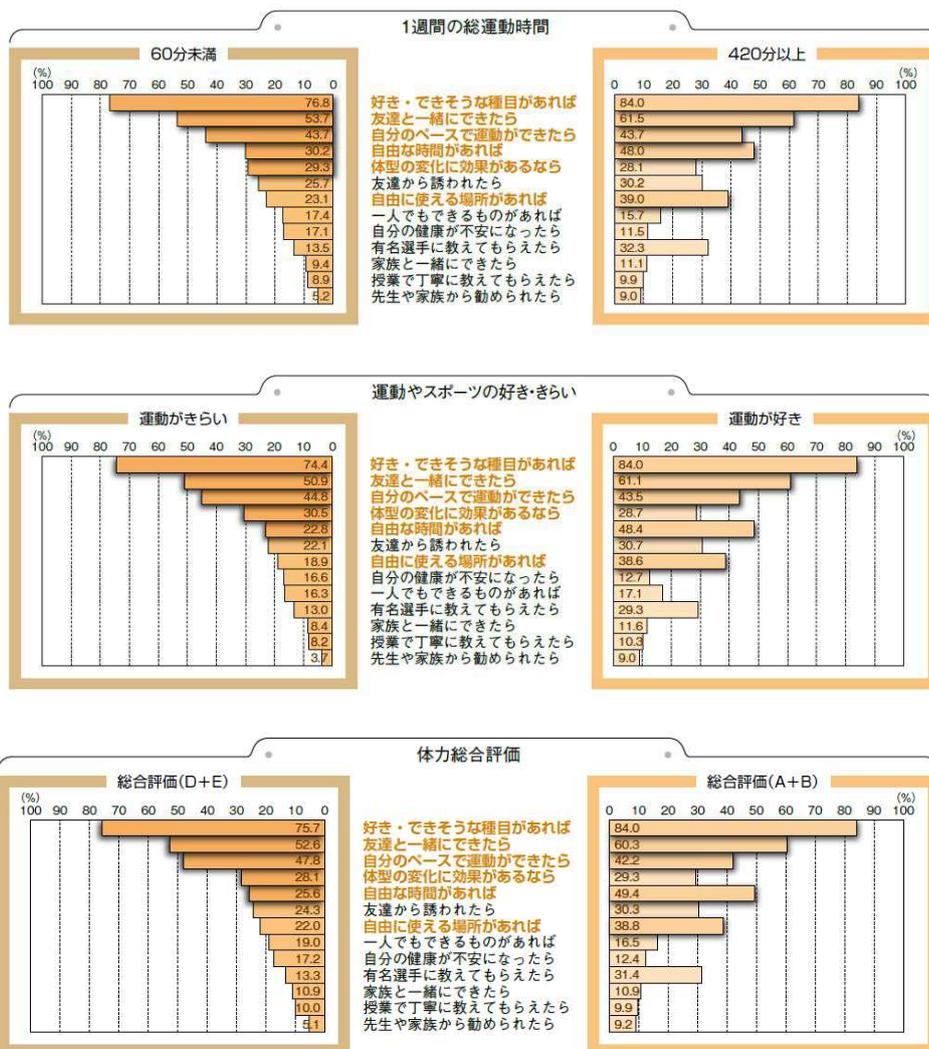
中学校男子では、1週間の総運動時間、運動の好き・きらい、体力総合評価を問わず、もっと運動をするようになる条件として、「好き・できそうな種目があれば」「友達と一緒にできたら」「自分のペースで運動ができたなら」「自由に使える場所があれば」が上位に挙げられた。

同様に中学校女子では、「好き・できそうな種目があれば」「友達と一緒にできたら」「自分のペースで運動ができたなら」が上位に挙げられた。

また、1週間の総運動時間が少ない生徒、運動がきらいな生徒が挙げた特徴的な条件は、「自由な時間があれば」であり、女子は「体型の変化に効果があるなら」であった。

さらに、1週間の総運動時間が長い生徒、運動が好きな生徒、体力総合評価がA又はBの男子が挙げた特徴的な条件は、「有名選手に教えてもらえたら」であり、女子では「自由に使える場所があれば」であった。

【中学校女子】



3 運動やスポーツが「得意・苦手」「好き・嫌い」の推移

[報告書 38p・39p、74p・75p]

運動やスポーツをすることが「得意・苦手」「好き・嫌い」に対する回答を、小学校調査では入学前、小学1・2年時、小学5年(現在)の3時点で、中学校調査では小学1・2年時、小学5・6年時、中学2年(現在)の3時点それぞれで肯定群・否定群に分類し、その推移を示した。

【小学校】

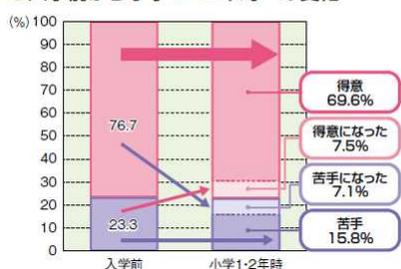
「入学前から小学1・2年時」及び「小学1・2年時から小学5年(現在)」の2時点の変化は、いずれも「得意」のままが約55%~70%前後、「好き」のままが約70%~80%前後で、「苦手」のまま・「嫌い」のままを上回った。

また、「得意」「好き」ともに、「入学前から小学1・2年時」より、「小学1・2年時から小学5年(現在)」の方が、「得意になった」、「好きになった」割合が高かった。

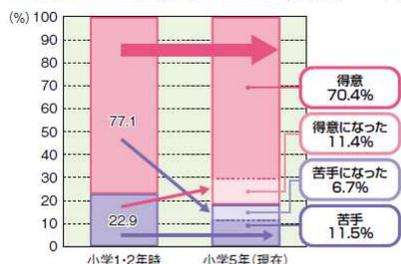
【小学校男子】

〔得意・苦手〕

●入学前から小学1・2年時への変化

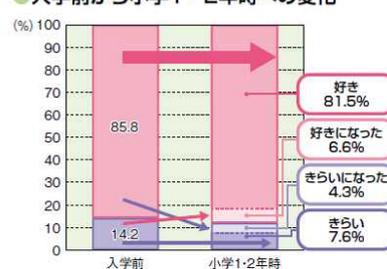


●小学1・2年時から小学5年(現在)への変化

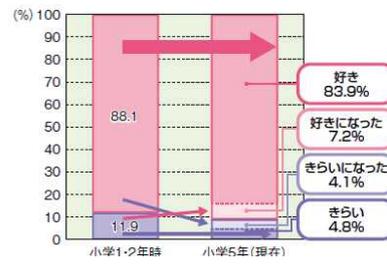


〔好き・嫌い〕

●入学前から小学1・2年時への変化



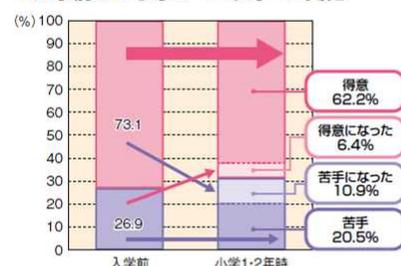
●小学1・2年時から小学5年(現在)への変化



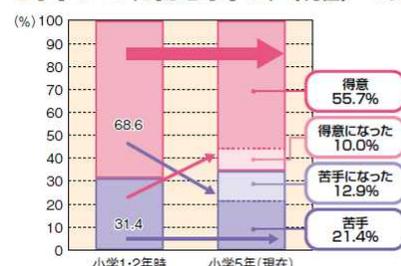
【小学校女子】

〔得意・苦手〕

●入学前から小学1・2年時への変化

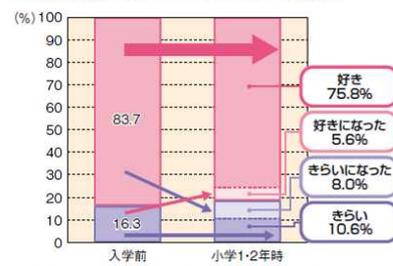


●小学1・2年時から小学5年(現在)への変化

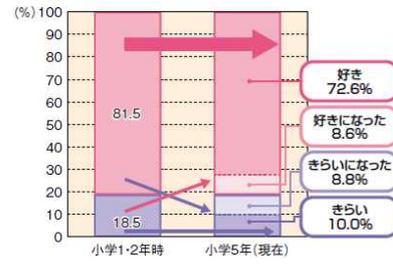


〔好き・嫌い〕

●入学前から小学1・2年時への変化



●小学1・2年時から小学5年(現在)への変化



【中学校】

「小学1・2年時から小学5・6年時」及び「小学5・6年時から中学2年(現在)」の2時点の変化は、いずれも「得意」のままが約45%~65%、「好き」のままが約65%~80%で、「苦手」のまま・「きらい」のままを大きく上回った。

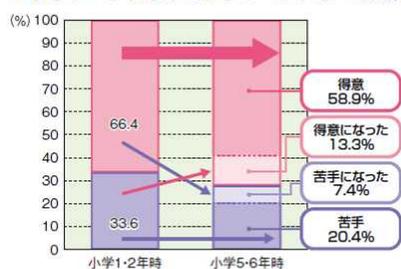
男子では、「得意」、「好き」ともに、「小学1・2年時から小学5・6年時」より、「小学5・6年時から中学2年(現在)」の方が「得意になった」「好きになった」割合が低かった。

女子では「小学1・2年時から小学5・6年時」より、「小学5・6年時から中学2年(現在)」の方が、「得意になった」割合が低く、「好きになった」割合は同値で、「きらいになった」割合が低かった。また、「小学5・6年時から中学2年(現在)」で「きらいになった」割合よりも「苦手になった」割合の方が高かった。

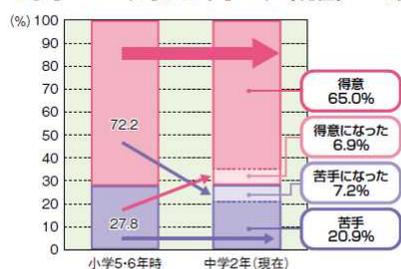
【中学校男子】

〔得意・苦手〕

●小学1・2年時から小学5・6年時への変化

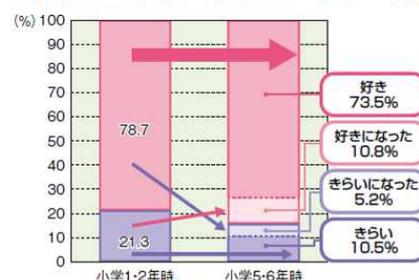


●小学5・6年時から中学2年(現在)への変化

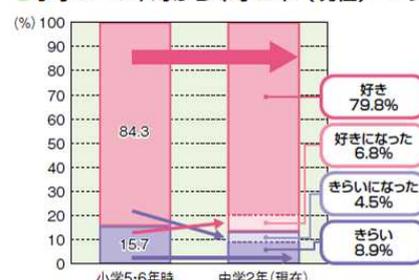


〔好き・きらい〕

●小学1・2年時から小学5・6年時への変化



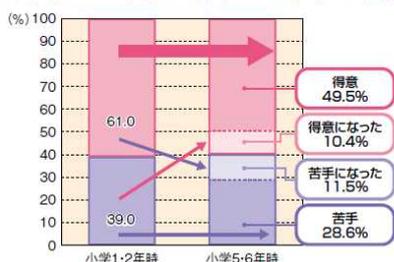
●小学5・6年時から中学2年(現在)への変化



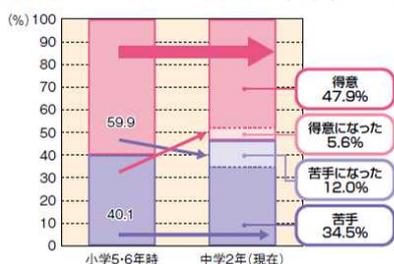
【中学校女子】

〔得意・苦手〕

●小学1・2年時から小学5・6年時への変化

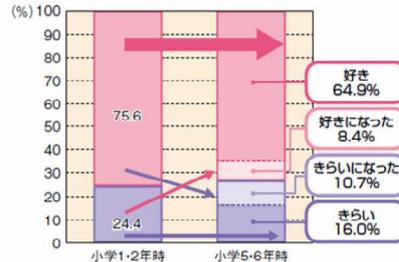


●小学5・6年時から中学2年(現在)への変化

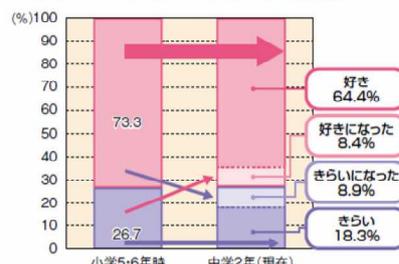


〔好き・きらい〕

●小学1・2年時から小学5・6年時への変化



●小学5・6年時から中学2年(現在)への変化



4 「(保健) 体育の授業が楽しくなった」児童生徒と、(保健) 体育の授業についての意識との関係 [報告書 40p・41p、76p・77p]

(保健) 体育の授業が楽しいかどうかについて、小学校調査では小学1・2年時と小学5年(現在)とを、中学校調査では小学5・6年時と中学2年(現在)とを比較した。

また、現在と過去とで比較可能な項目を対象に、(保健) 体育の授業が「楽しくない」から「楽しい」に変化した児童生徒の割合は、どのような条件のもとで高いかを示した。

【小学校】

男女ともに「体育の授業が楽しくなった」割合が高かったのは、「体育は自分にとって大切」「できなかったことができるようになる」「好きな種目を見つけられる」に対して、それぞれ「思うようになった」場合であった。

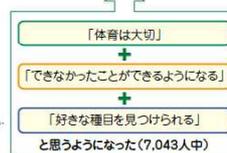
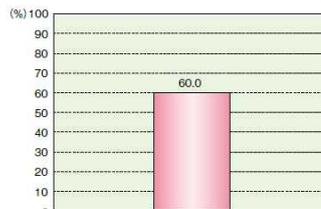
また、「体育の授業が楽しくなった」割合が最も高くなる組み合わせを探ったところ、この3項目すべてに「思うようになった」場合で約60%であった。

【小学校男子】

● 体育の授業についての項目(思うようになった)別



● 体育の授業が「楽しくなった」割合が最も高くなる組み合わせ



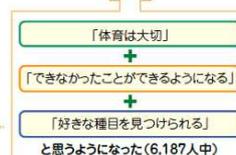
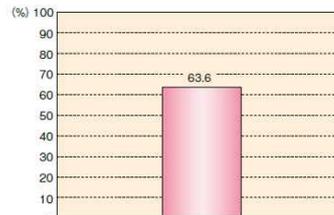
体育の授業が楽しくなったのは、小学5年男子全体(539,385人)では6.6%であったのに対し、「体育は大切」と思うようになり、かつ、「できなかったことができる」と思うようになり、かつ、「好きな種目を見つけられる」と思うようになった7,043人中では、60.0%であった。

【小学校女子】

● 体育の授業についての項目(思うようになった)別



● 体育の授業が「楽しくなった」割合が最も高くなる組み合わせ



体育の授業が楽しくなったのは、小学5年女子全体(522,859人)では7.6%であったのに対し、「体育は大切」と思うようになり、かつ、「できなかったことができる」と思うようになり、かつ、「好きな種目を見つけられる」と思うようになった6,187人中では、63.6%であった。

【中学校】

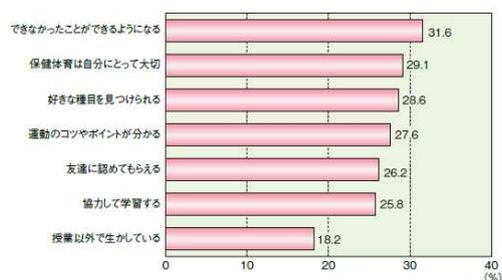
男子で「保健体育の授業が楽しくなった」割合が高かったのは、「できなかったことができるようになる」「保健体育は自分にとって大切」「好きな種目を見つけられる」に対して、それぞれ「思うようになった」場合であった。

女子で「保健体育の授業が楽しくなった」割合が高かったのは、「できなかったことができるようになる」「好きな種目を見つけられる」「友達に認めてもらえる」に対して、それぞれ「思うようになった」場合であった。

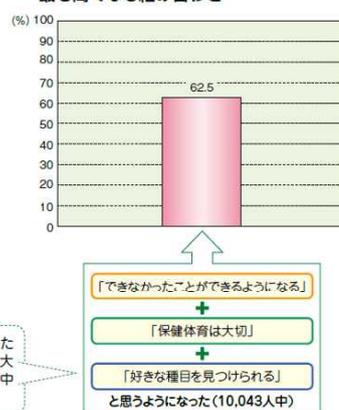
また、「保健体育の授業が楽しくなった」割合が最も高くなる組み合わせを探ったところ、男女ともに「できなかったことができるようになる」「保健体育は自分にとって大切」「好きな種目を見つけられる」の3項目すべてに「思うようになった」場合で約62%であった。

【中学校男子】

●保健体育の授業についての項目(思うようになった)別



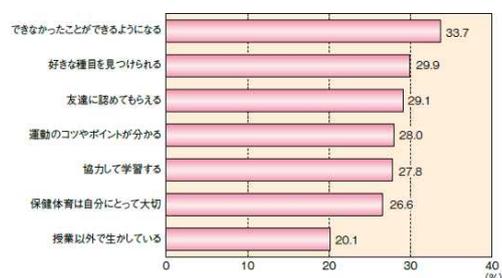
●保健体育の授業が「楽しくなった」割合が最も高くなる組み合わせ



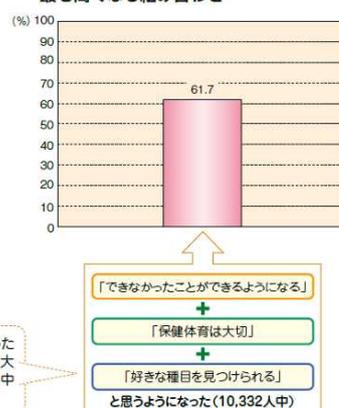
保健体育の授業が楽しくなったのは、中学2年男子全体(524,208人)では7.6%であったのに対し、「できなかったことができるようになる」と思うようになり、かつ、「保健体育は大切」と思うようになり、かつ、「好きな種目を見つけられる」と思うようになった10,043人中では、62.5%であった。

【中学校女子】

●保健体育の授業についての項目(思うようになった)別



●保健体育の授業が「楽しくなった」割合が最も高くなる組み合わせ



保健体育の授業が楽しくなったのは、中学2年女子全体(501,558人)では9.2%であったのに対し、「できなかったことができるようになる」と思うようになり、かつ、「保健体育は大切」と思うようになり、かつ、「好きな種目を見つけられる」と思うようになった10,332人中では、61.7%であった。

平成25年度体罰調査について

1 平成24年度文部科学省調査

- (1) 経緯
- ・ 2月28日 文科省第1次報告
 - ・ 2月5日～3月6日 生徒・教員調査（各学校）
 - ・ 3月22日 県教委に提出締め切り
 - ・ 4月30日 文科省第2次報告

(2) 調査結果

	小学校	中学校	高等学校	特別支援	合計
H24調査「体罰」教員数	146	146	89	1	382
・ H24訓告等実施分	3	8	3	0	14
・ H25訓告等実施分	143	138	86	1	368

- (3) 指導等
- ・ 4月30日 教育長「体罰根絶」メッセージ
 - ・ 5月7日 義務・県立校長会議（体罰根絶に向けて）
 - ・ 6月6日～ 教頭・教務主任対象体罰根絶研修会（PT主催全8回）
 - ・ 1学期中 各学校ごとに体罰事例研修会（グループ討議）の実施
教育人事課による該当教員事情聴取、訓告等の実施

2 調査の成果と課題について

(1) 平成24年度調査の成果

- ①授業中及び部活動中における、教員の指導上の現状（課題）が見えてきた。
- ②教育委員会及び学校が、「体罰根絶」に向け一体となって取り組めた。
- ③学校毎に、事例研究によるグループ討議が実施でき、教職員に体罰根絶の意識を喚起させることができた。

(2) 平成24年度調査の課題

- ①負傷の有無や程度が不明なものが見られた。
- ②発生時と調査時の時間差により、事実認定が困難であった。
- ③校内体罰調査委員会の役割が不明確であった。

3 平成25年度調査の実施

○本年度も体罰実態調査を行う。

①目的

- ・ 体罰根絶研修等の取組の成果を検証するため、児童生徒・保護者、教職員対象の調査を実施する。

②実施日・内容・方法

- ・ 内容は平成24年度とほぼ同様（実施日を少し早める）
- ・ 校内体罰調査委員会の更なる活用を図る。

体罰に関する第二次調査実施要領 (市町村教育委員会・事務所用)

- (1) 実施時期 平成25年2月5日～3月6日
- (2) 調査対象者
 - ①大分県内教職員全員（校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、講師（非常勤の者を含む。）、実習助手及び寄宿舎指導員。事務職員は除く）
 - ②児童生徒全員
※高校3年生については自宅学習期間に入ることから、出校日などを利用して適宜実施すること。
- (3) 調査対象期間 平成24年4月1日～平成25年2月調査時点まで
- (4) 教職員への調査の実施方法
 - ①各学校で校長が教職員に調査用紙を配布し、必要に応じて聞き取りを実施する。
 - ②新たに体罰の事実が確認された場合、事故報告書を作成し教育委員会に報告する。
- (5) 児童生徒向け調査の実施方法
 - ①学校長は、各学校で体罰調査委員会を設置し、全児童生徒に対する調査を行う。
体罰調査委員会の構成は校長を委員長とし、教頭、人権担当者、学校評議員等校長が指名する者とする（学校評議員等、教職員以外の者を委員として加えることが望ましい）。
 - ②体罰調査委員会は生徒向けアンケートの実施、集計、報告を行う。
また、アンケートによって新たに発見された体罰事案についての調査、報告を行う。
 - ③提出されたアンケートに体罰が記入されていた場合は、該当教師、児童生徒等から聞き取り調査を行う。体罰の事実が確認された場合、事故報告書を教育委員会に提出する。
 - ④児童生徒向けアンケート調査にかかる実施日程
 - ・ 2月5日 実施要領配布、説明
 - ・ 2月6日～ 各学校でアンケート実施。アンケート回収期間は学校で適宜定める。児童生徒への配布から回収までの期間は概ね1週間とする。
 - ・ アンケート回収～3月6日 各学校でアンケート集計、事案の調査
 - ・ 3月7日 学校から教育委員会への報告締切
- (6) 調査にかかる留意事項
アンケートの実施にあたっては、児童生徒が安心して事実を記入できるよう次の点を考慮し、各学校で工夫して実施すること。
 - ・ 持ち帰って保護者とともに記入できるよう配慮する。
 - ・ 提出は封入したうえで提出させるなど児童生徒が提出しやすい環境をつくる。
- (7) 提出書類
 - ①体罰実態調査報告書（エクセルファイル）
 - ②「体罰に関する調査（教職員用）」で「ある」と報告されたもの全ての写し
 - ③「安全安心な学校生活についての調査」回収分のうち、問1でア～キの回答があったもの全ての写し
 - ④上記②および③に対応する「職員・生徒向け調査結果の確認調査用紙」の写し※①についてはエクセルシートに入力し教育委員会に電子データにて送付する。
②③④についてはコピーしたものを、①を紙出力したものととも教育委員会に送付する。

(8) 市町村教育委員会の業務

学校から提出された④について、市町村教育委員会としての指導処分の判断を記入し、その写しを②③の写しとともに教育事務所に提出する。

①の集計用シートに各学校のファイルを統合するとともに、上記判断を入力し、教育事務所に電子データにて提出する。各学校の個票も併せて提出する。

提出期限 3月19日

(9) 教育事務所

市町村から提出された資料を集約の上、3月22日金曜日までに義務教育課長に提出する。(担当：阿部宰士)

安全・安心な学校生活についての調査(中学生・高校生用)

保護者と一緒に記入してください。

問1 平成24年4月1日から現在までの間、あなたは学校の先生から次に示すア～キのようなことをされたことがありますか。ある方は記号に○をつけてください。ない方はクに○をつけてください。

- ア 素手で殴られた
- イ 棒などで殴られた
- ウ 蹴られた
- エ 投げられた・転倒させられた
- オ 殴られ、蹴られた
- カ 長時間立たされた
- キ その他、肉体的苦痛を受けた指導 ()
- ク ない

ア～キに○をつけた方は以下の間に答えてください。クに○をつけた方はこれで終わりです。

問2 そのようなことをされたのはいつですか。はっきり覚えていない場合はおよその日付を書いて下さい。

(年 月 日)

問3 それは誰から受けましたか。

()

問4 それはどのような場面ですか。次の中からあてはまるものを選んでください。

- ア 授業中
- イ 放課後
- ウ 休み時間
- エ 部活動
- オ 学校行事
- カ ホームルーム(朝の会や帰りの会などの学級会活動)
- キ その他 ()

問5 それを受けた場所はどこですか。

- ア 教室
- イ 職員室
- ウ 運動場や体育館
- エ 生徒指導室
- オ 廊下や階段
- カ その他の場所 ()

問6 そのことであなたはどのような被害を受けましたか。

- ア 骨折したり捻挫したりした。
- イ 鼓膜を損傷した
- ウ 外傷を負った
- エ 頭を打撲した
- オ 顔を打撲した
- カ 足を打撲した
- キ エ～カ以外を打撲した。
- ク 鼻血が出た
- ケ 髪を切られた
- コ その他 ()
- サ 外傷はなかった

問7 上記以外にも同様のことがありましたか

- ア はい
- イ いいえ

問8 そのことであなたはどのように感じましたか。自由に書いて下さい。

※調査は学校に校長先生を中心とした委員会を作って進めます。皆さんが答えた内容については、秘密を厳守し、調査委員会以外で利用することは一切ありません。あなたへの確認が必要になることがありますので名前を記入してください。名前を書きたくない場合には無記名で提出してもかまいません。

学校名			性別	男	女
学年	年	氏名			

安全・安心な学校生活についての調査(小学生用)

おうちの方と一緒に記入してください。

問1 平成24年4月1日から現在までの間、あなたは学校の先生から次に示すア～キのようなことをされたことがありますか。ある方は記号に○をつけてください。ない方はクに○をつけてください。

- ア 素手で殴られた
- イ 棒などで殴られた
- ウ 蹴られた
- エ 投げられた・転倒させられた
- オ 殴られ、蹴られた
- カ 長時間立たされた
- キ その他、肉体的苦痛を受けた指導 ()
- ク ない

ア～キに○をつけた方は以下の間に答えてください。クに○をつけた方はこれで終わります。

問2 そのようなことをされたのはいつですか。はっきり覚えていない場合はおおよその日付を書いて下さい。

(年 月 日)

問3 それは誰から受けましたか。

()

問4 それはどのような場面ですか。次の中からあてはまるものを選んでください。

- ア 授業中
- イ 放課後
- ウ 休み時間
- エ 部活動
- オ 学校行事
- カ ホームルーム (朝の会や帰りの会などの学級会活動)
- キ その他 ()

問5 それを受けた場所はどこですか。

- ア 教室
- イ 職員室
- ウ 運動場や体育館
- エ 生徒指導室
- オ 廊下や階段
- カ その他の場所 ()

問6 そのことであなたはどのような被害を受けましたか。

- ア 骨折したり捻挫したりした。
- イ 鼓膜を損傷した
- ウ 外傷を負った
- エ 頭を打撲した
- オ 顔を打撲した
- カ 足を打撲した
- キ エ～カ以外を打撲した。
- ク 鼻血が出た
- ケ 髪を切られた
- コ その他 ()
- サ 外傷はなかった

問7 上記以外にも同様のことがありましたか

- ア はい
- イ いいえ

問8 そのことであなたはどのように感じましたか。自由に書いて下さい。

※調査は学校に校長先生を中心とした委員会を作って進めます。皆さんが答えた内容については、秘密を厳守し、調査委員会以外で利用することは一切ありません。あなたへの確認が必要になることがありますので名前を記入してください。名前を書きたくない場合には無記名で提出してもかまいません。

学校名			性別	男	女
学年	年	氏	名		

「今後の地方教育行政の在り方について」

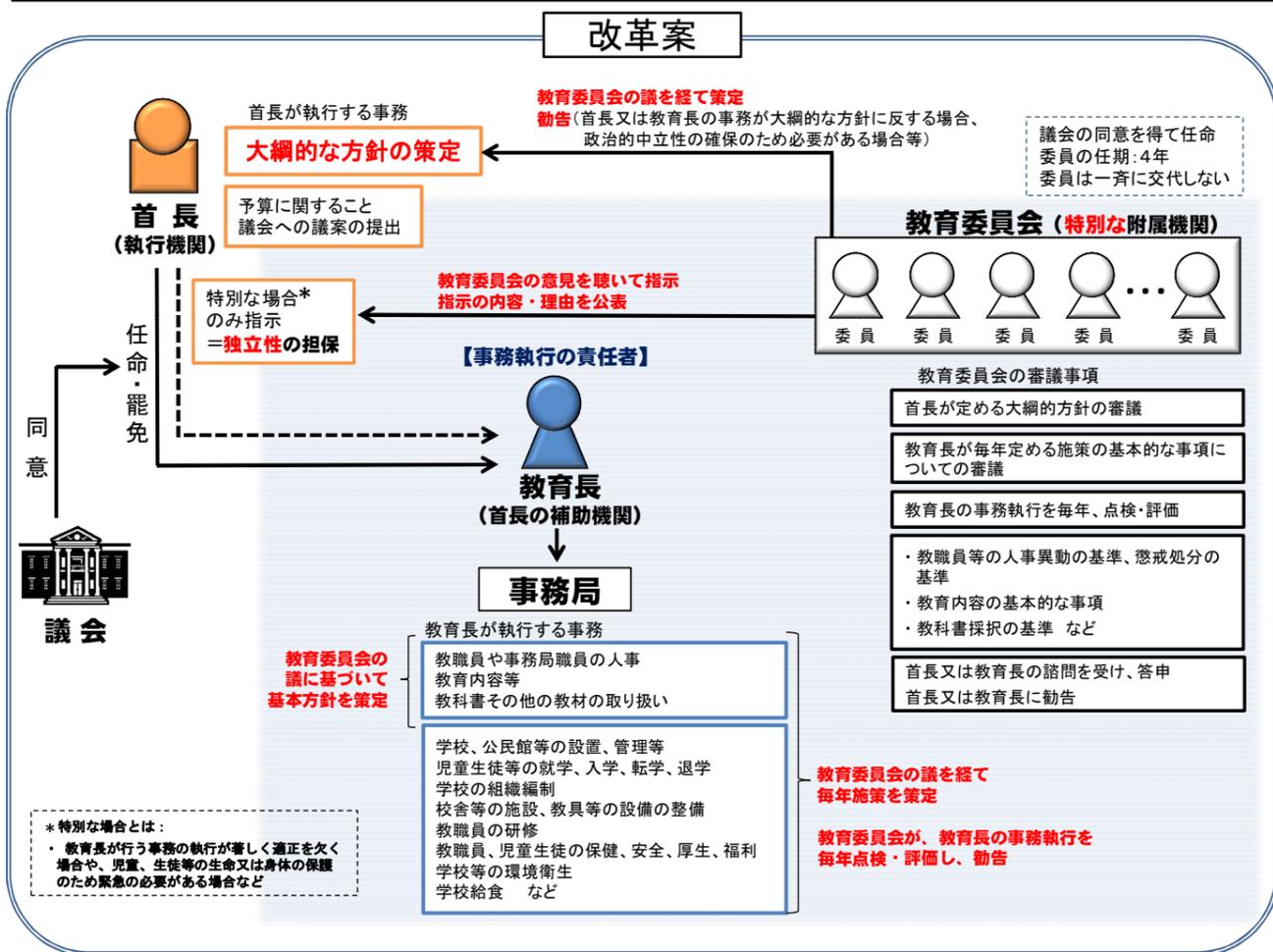
教育再生実行会議（第二次提言）

- 首長が直接任免する教育長を、地方公共団体の教育行政の責任者とする。
- 教育委員会は、基本方針などについて審議を行い、教育長に対し大きな方向性を示すとともに、教育長による教育事務の執行状況に対するチェックを行うこととする。
- 政治的中立性等を確保するため、教育長が教育の基本方針など重要事項を決定する際には、教育委員会で審議することとするなどの制度上の措置を講ずる。

中央教育審議会答申（平成25年12月13日）

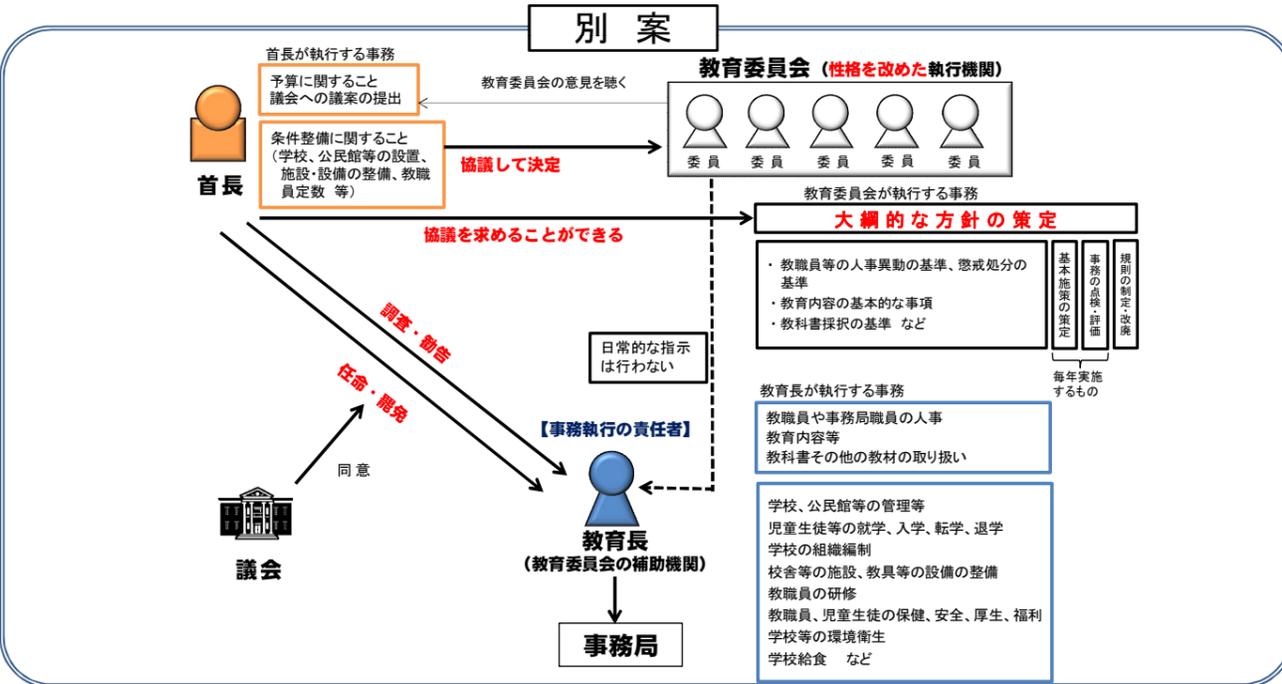
1. 教育委員会制度の在り方について

- 首長、教育長、教育委員会のそれぞれの権限と責任を明確化し、それぞれに期待される本来の役割を十分に発揮していくため、首長（執行機関）の補助機関として、教育に関する事務執行の責任者の教育長を置くとともに、首長の附属機関として教育委員会を設置する改革案を提言。



首長の影響力が強くなり過ぎるおそれがあるとの立場から、教育委員会を性格を改めた上で、執行機関として存続させるとともに、教育長をその補助機関とする別案についても議論が行われ、以下の案を支持する強い意見もあった。

しかしながら、この案は、児童、生徒等の生命又は身体を保護するため緊急の必要がある場合などに、非常勤の教育委員の合議体である教育委員会の最終責任者としての責任の取り方をどう考えるのか、という問題に答えていないという指摘があった。



2. 教育行政における国、都道府県、市町村の役割分担と各々の関係の在り方について

- 児童、生徒の生命・身体や教育を受ける権利を守るため、国が公教育の最終責任を果たせるよう、その権限を明確にするための方策を検討する必要がある。
- 県費負担教職員に関して、人事権の中核市等の市町村への移譲を検討するとともに、給与負担の指定都市への移譲について所要の制度改正を行う。

3. 学校と教育行政、保護者・地域住民との関係の在り方について

- コミュニティ・スクールや学校支援地域本部等の拡大と充実を図るとともに、学校運営協議会を基盤とした学校・家庭・地域の三者の協働体制の在り方を検討する。

今後の地方教育行政の在り方について

(平成25年12月13日中央教育審議会答申)【概要】

検討の経緯

- 本年4月15日、内閣総理大臣が開催する教育再生実行会議においてまとめられた「教育委員会等の在り方について(第二次提言)」において、「合議制の執行機関である教育委員会、その代表者である委員長、事務の統括者である教育長の間で責任の所在の不明確さ、教育委員会の審議等の形骸化、危機管理能力の不足」といった課題が指摘され、地方教育行政の責任者を教育長とすることを柱とする改革が提言された。
- 中央教育審議会では、本年4月25日に文部科学大臣から、「今後の地方教育行政の在り方について」の諮問を受けて以来、教育制度分科会において審議を重ね、計21回に及ぶ審議の結果を、本答申として取りまとめた。

今後の地方教育行政の在り方について

- ①教育長及び教育委員会の権限と責任の明確化、②政治的中立性、継続性・安定性の確保、③首長の責任の明確化、の視点から制度改正の検討を行った。

1. 教育委員会制度の在り方について

(1) 新しい教育委員会の組織と役割

- 教育長は地方教育行政の責任者として個別具体的な事務の執行を行うこととし、教育委員会が審議すべき事項を、特に政治的中立性等の確保や、地域住民の意向の反映が必要とされる事項に限定するなど、地域の教育のあるべき姿や教育の基本方針をじっくりと議論できるよう、役割を改めるべきである。
- 教育委員は、一步離れた立場から教育長の事務執行をチェックすることが必要である。
- 教育委員は、首長が議会の同意を得て任命することが考えられる。また、引き続き、任期4年とするとともに、委員の交代が一部ずつ行われる仕組み、厳格な罷免要件による身分保障という現行制度を維持することが適当である。

(2) 教育の政治的中立性、継続性・安定性の確保

- 教育の政治的中立性、継続性・安定性の確保のため、多様な属性を持った複数の委員による合議体が、地方教育行政に関与し、個々人の判断や恣意の介入を防ぐ仕組みを残すことが必要である。

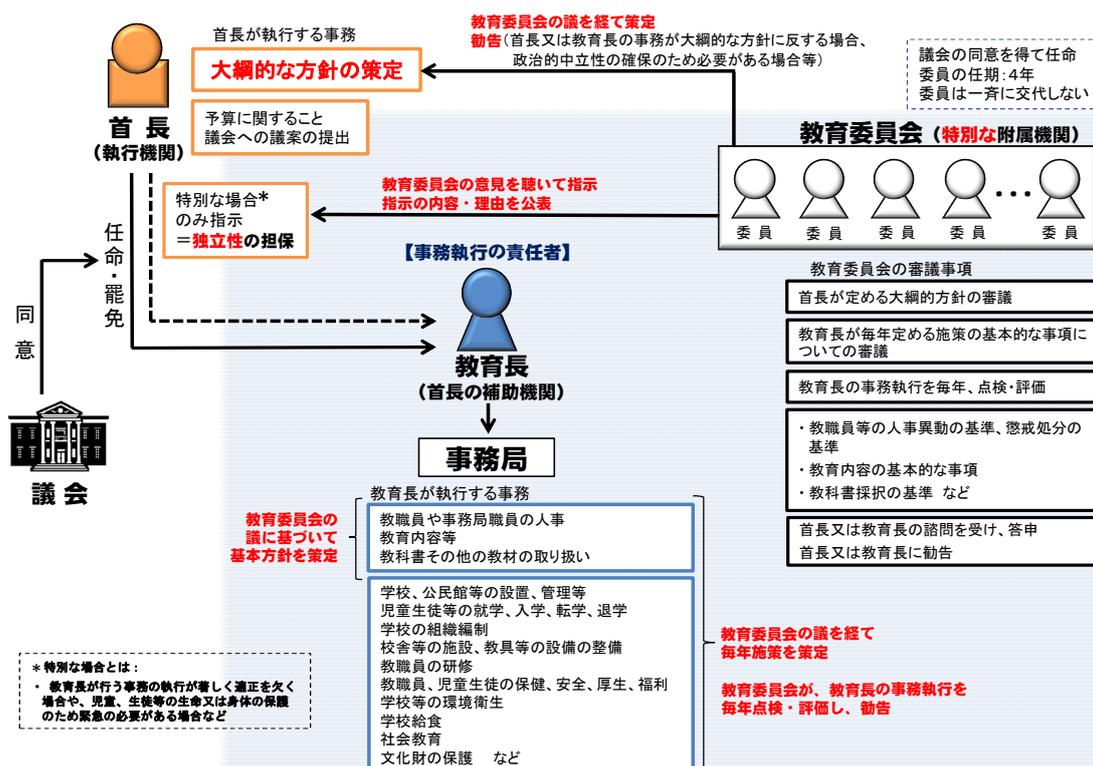
(3) 首長と教育長の関係

- 首長の任命責任を明確にするため、首長が、議会の同意を得て、教育長を直接任命することが適当である。
- 教育長の罷免については、首長が議会の同意を得て行うことができるようにし、罷免要件については、例えば、教育長の事務の執行が適当でないため学校運営等に著しい支障が生じている場合などには、首長が教育長を罷免できることとすることが考えられる。
- 地方教育行政の責任者が教育長であるという観点から、教育長は首長が任命するものの、一定の独立性をもった存在であるという前提に立って、制度設計を検討する必要がある。
- 首長の責任を明確化するため、教育長の事務執行が著しく適正を欠く場合や、児童、生徒等の生命及び身体を保護するため緊急の必要がある場合には、首長が積極的に関与できることとする必要がある。

(4) 新しい教育長及び教育委員会の制度の方向性

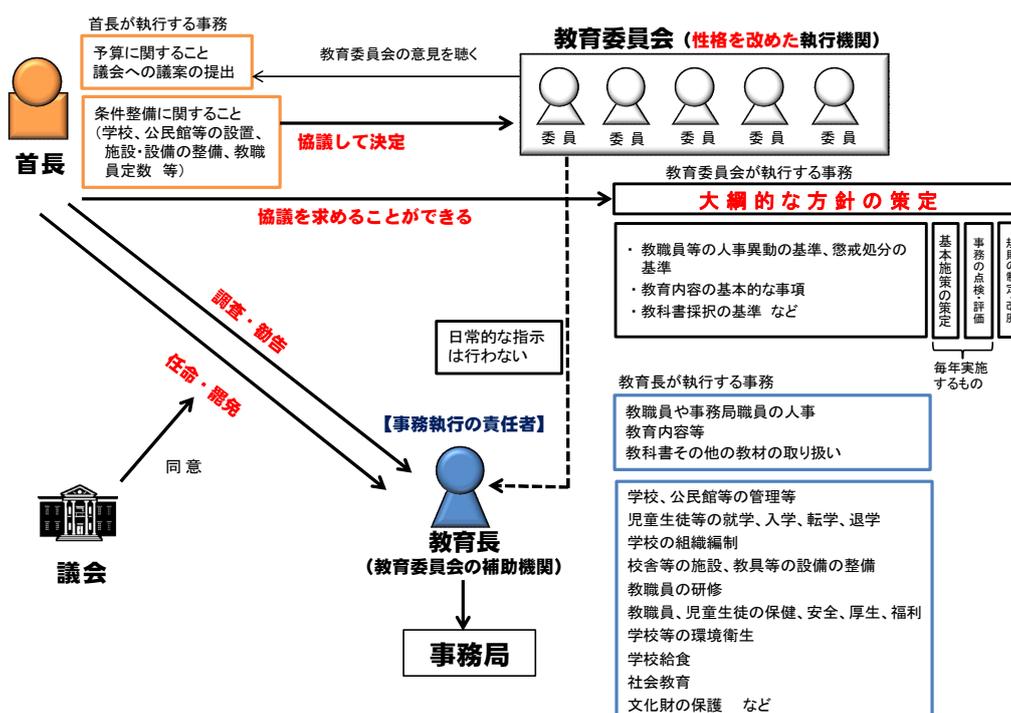
- 地方公共団体を統轄する首長、常勤の専門家である教育長、非常勤の合議体である教育委員会のそれぞれの権限と責任を明確化し、それぞれに期待される本来の役割を十分に発揮していくため、以下の改革案を提言する。
 - 地方公共団体に、公立学校の管理等の教育に関する事務執行の責任者として、教育長を置く。教育長は、首長が定める大綱的な方針に基づいて、その権限に属する事務を執行する。首長が大綱的な方針を定める際には、その附属機関として設置する教育委員会の議を経るものとする。
 - 教育長の権限に属する事務の執行について、首長の関与は、原則として、大綱的な方針を示すことにとどめ、日常的に指示は行わないものとする。
 - 教育委員会は、地域の教育の在るべき姿や基本方針について審議するとともに、教育長による事務執行を住民目線による第三者的立場からチェックすることを目的とする。
- ・ 教育委員会は、必要に応じて、首長（又は教育長）に対し、資料の提出や説明等を求めることができることとし、首長（又は教育長）の事務執行が大綱的な方針に反する場合などには、教育委員会が必要な勧告をできることとする。
 - ・ 教育長は、毎年、教育委員会の意見を聴いて首長が策定した大綱的な方針に基づき、次年度の施策を策定するにあたっては、その基本的な事項について教育委員会の議を経ることとする。
 - ・ 教育委員会は、毎年、教育長の事務執行の状況について点検・評価を行い、その結果を公表するとともに、必要な勧告を行うこととする。
 - ・ 教職員や事務局職員の人事、教育内容等、教科書その他の教材の取り扱いなどの特に重要な個別の事務については、教育委員会の議に基づいて、教育長が基本方針を策定することとする。

【制度改革案のイメージ】



- 上記の改革案について、首長の影響力が強くなり過ぎるおそれがあるとの立場から、教育委員会を性格を改めた上で、執行機関として存続させるとともに、教育長をその補助機関とする別案についても議論が行われ、この案を支持する強い意見もあった。
 - 教育委員会は、首長と協議して、教育に関する大綱的な方針を定めることとし、教育長は、この大綱的な方針に基づき、事務執行の責任者として、その権限に属する事務を執行する。
 - 教育長の権限に属する事務の執行について、教育委員会は、日常的に指示は行わないものとする。
 - 教育委員会は、現行のすべての事務執行に責任を負う執行機関という性格を抜本的に改め、地域の教育の在るべき姿や基本方針について審議するとともに、教育長による事務執行を住民目線による第三者的立場からチェックすることを目的とする。
 - 首長が連帯して責任を果たせるようにするという観点から、首長は、教育委員会が策定する大綱的な方針に対して、協議を求められることができることとする。
 - 教育長の事務執行について問題がある場合など特別な場合には、首長が調査を求めるとともに、必要な勧告ができることとすることが考えられる。
- この案は、教育委員会を執行機関として残すことにより、政治的中立性、継続性・安定性を確保するとともに、非常勤の教育委員の合議体である教育委員会が責任をもって決定できる事項と、常勤の専門家である教育長が責任をもって執行する事項とを法律で明示することにより、責任の所在の明確化を図ることができる。
- しかしながら、この案は、教育長の事務執行が著しく適正を欠く場合、児童、生徒等の生命又は身体を保護するため緊急の必要がある場合などに、非常勤の教育委員の合議体である教育委員会の最終責任者としての責任の取り方をどう考えるのか、という問題にできていないという指摘があった

【別案のイメージ】



(5) 首長と教育行政部局との事務分担の在り方について

- 特に教育の政治的中立性や、継続性・安定性の確保が求められる、学校教育や社会教育は、教育行政部局が担当するものとして存置すべきである。
- 文化財保護に関する事務については、政治的中立性、継続性・安定性の確保や首長部局が行う開発行為との均衡を図る必要等があることから、教育行政部局が担当する必要がある。
- 文化財保護を除く文化に関する事務や学校体育を除くスポーツに関する事務は、原則として首長の事務としつつも、地方公共団体の判断で、教育行政部局が担当することができるようにすることを検討する必要がある。

(6) 教育行政関係者の資質能力の向上等について

- 教育長には、強い使命感を持ち常に自己研鑽に励む人材が求められ、「学び続ける教育長」の育成を担保するため、国、都道府県、大学等が主体となって、現職の教育長の研修を積極的に実施することが必要である。
- 教育行政部局の体制強化のため、教育職、行政職双方の職員の資質向上が必要である。小規模の市町村においては、教育事務の処理の広域化への取組、指導主事の配置、学校への指導教諭の配置・活用が進むよう、国や県の支援が求められる。

2. 教育行政における国、都道府県、市町村の役割分担と各々の関係の在り方について

(1) 公教育における国の最終的な責任の果たし方について

- 地方教育行政の第一義的な責任は地方公共団体にあるが、児童生徒の生命・身体や教育を受ける権利を守るために、国がしっかりと公教育の最終責任を果たせるようにすることが必要であり、その権限を明確にするための方策を検討する必要がある。

(2) 県費負担教職員の人事権・給与負担の在り方について

- 県費負担教職員の人事権については、引き続き、小規模市町村を含む一定規模の区域や都道府県において人事交流の調整を行うようにする仕組みを構築することを前提とした上で、小規模市町村等の理解を得て、中核市をはじめとする市町村に移譲することを検討する。
- また、事務処理特例制度の活用や、都道府県と市町村の協議の上に地域を限定した勤務する教員の別枠採用という方策も考えられる。
- 指定都市に係る県費負担教職員の給与負担については、指定都市に対する安定的で確実な財政措置、指定都市教育行政部局における事務体制の整備及び人事交流の必要性などを検討し、関係者の理解を得て、指定都市に移譲する方向で所要の制度改正を行う。
- 教職員の配置に対する校長の意向を反映させる取組や予算面における学校裁量を拡大し、校長のリーダーシップの下で自主的・自律的な学校運営ができるようにすることが必要である。

(3) 教育現場の士気を高める方策について

- 教員評価の実施により、評価が透明化・双方向化された、面談前の授業観察を通じた校長と教員の意思疎通が図られたという成果がある一方、評価者の資質向上や評価方法の見直しによる評価の改善、評価結果を人事や給与等の処遇へ反映していくことが課題となっている。
- 多くの地方自治体で行われている、教育実践に顕著な成績を上げた教員を表彰する取組に加えて、児童、生徒や保護者によって教員を表彰する仕組みや、教員表彰を受賞した教員を研修の講師として活用する取組などが有効である。

(4) 第三者評価の在り方について

- 学校は、学校評価を通じて、家庭・地域と課題や目標を共有し、教育活動の充実につなげることが期待される。また、設置者は、評価結果を踏まえて学校に対する支援・改善の措置を講じることが重要である。今後、第三者評価の在り方についても、更に検討することが必要である。

3. 学校と教育行政、保護者・地域住民との関係の在り方について

(1) コミュニティ・スクールや学校支援地域本部の重要性

- コミュニティ・スクールや学校支援地域本部等の活用を通じ、社会総がかりで学校教育の質を高めることが重要である。

(2) 地域とともにある学校づくりの推進方策

- 国は、コミュニティ・スクールや学校支援地域本部の未設置の地域に対する支援、マネジメント力向上に向けた教職員研修等の在り方の検討及び地域人材の資質向上策などを推進する。
- 教育行政部局は、自主的・自律的な学校運営の促進や、マネジメント力を持った教職員の育成及び配置などを行う。
- 学校は、地域と連携・協働するための体制整備や学校に関する情報の積極的発信などを行う。

(3) 今後の展望

- 今後は、学校運営協議会を基盤とした、学校・家庭・地域の三者の協働体制の在り方を検討すべきである。

議 会 第 800 号

平成25年12月17日

大分県教育委員長 岩崎 哲朗 殿

大分県杵築市議会議長 富来 征一



意見書の提出について

上記のことについて地方自治法第99条の規定により、別紙のとおり意見書を提出いたします。



教職員が保護者や地域とつながり、地域に根ざした 学校教育活動ができるための環境づくりを求める意見書

小中学校では、子どもにとってより教育効果をあげるために、学校が保護者や地域とつながり、連携しながら日頃の学習や学校行事などとともに育てていくことの重要性が増しています。

そのためにも、教職員が保護者や地域を知り、理解を得ながら進めていくことが大切であることは言うまでもありません。

しかし、大分県教育委員会は、平成23年10月に「人材育成方針」を発表しました。そのなかで、人事異動を広域化するとともに、その学校を短期間の勤務年数で異動するという子ども、保護者、地域とのつながりを持ちづらくする「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」という「平成24年度大分県公立小・中学校教職員定期人事異動実施要綱」を同年11月に決めました。

広域化を含むこの「人事異動実施要綱」は、子どもや保護者、地域、そして、学校及び教職員にとって、多くの課題があると言わざるを得ません。

1点目として、信頼関係を結びながら教育活動することが大切であるにもかかわらず、わずか3年で、教職員と子ども、保護者、地域との関係が切れてしまうこと。

2点目として、昨今の大規模な災害を経験し、学校の避難場所としての役割が期待されるなかで、地域を知る教職員の重要性が増していること。

3点目として、教職員にとって新採用から3年を経過後、次の勤務校でじっくりと教育活動をしたくても、3年後、また異動しなければならないなど、おおむね10年間で3回、勤務地が変わることによるストレスや通勤時間の増加など、教職員が教育活動する上で、大きな負担になること。

つきましては、教職員がしっかりと腰を落ち着けて保護者や地域とともに、子どもたちに豊かな教育を保障する教育活動をしていくためにも次の事項について要望します。

1 教育の継続性、効果的な教育活動、保護者や地域と学校の連携、教職員の労働安全衛生等の観点から、頻繁かつ行き過ぎた広域的な異動を行わないこと。

2 「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」とする人事異動実施要綱の見直しを行うこと。

以上、地方自治法第99条の規定により意見書を提出します。

平成25年12月17日

大分県杵築市議会議長 富来 征



大分県教育委員長 岩崎 哲朗 殿

