府高教ニュース
速報 No. 3
2020年 9月 4日

発行所：大阪府立高等学校教職員組合
〒543-0021
大阪市天王寺区東高津町7-11
大阪府教育会館7階 707号室
電話：06-6768-2106 FAX:6768-1675
e-メール：osakafko@jn3.so-net.ne.jp
ホームページ：http://www.fukokyo.org/

府教委、2021人事について公表

「わかっているはず」は危険！
校長ヒアリングがきわめて重要

事情・希望は、詳しく正確に伝えよう

～「希望・納得」「公平・公正」の人事実現を～

府教委は９月３日の校長会で、２０２１年度当初人事について説明を行いました。今回は「人事取扱要領」の大きな変更はありません。「直轄強制異動」という府教委人事の本質は変わっておらず、府高教は人事方針の問題点を追及するとともに、恣意的人事や不当人事、人事を通じた管理統制強化を許さないたたかいを強めます。教職員が教育活動への意欲を高め、持てる力を最大限発揮するためには、個別事情・希望・校内体制等に配慮した人事が必要です。通勤を含めて人事は教職員の勤務労働条件に大きな影響を与えます。

不当人事を防ぐため、事情・希望は校長へ正確に伝えましょう

毎年府高教には、人事についての相談が多数寄せられます。その中には、本人事情をていねいに把握していれば避けることができたのではないかと思われる無理な人事や、若手教職員の教育力量向上・経験蓄積に配慮しない人事も見られます。「自分の事情・希望は分かってもらっているはず」と思っていても、この時期に改めて事情や希望を校長に伝えましょう。校長が個々の教職員から聞き取った事項も含めて府教委に具申し、府教委はそれをもとに人事作業を行います。

全教職員へのていねいなヒアリングは当然必要なこと

教職員の事情や希望を人事に反映させるため、府高教はていねいなヒアリングの実施を求めています。２０１４年度人事の際に「基準」の適用緩和があり、教職員各自が校長に事情や希望を正確に伝えることが、いっそう大切になっています。「人事取扱要領」も**「人事は校長・准校長の具申をもとに行う」**としています。正確な具申をするために、すべての教職員から個々の事情・希望をていねいに聞き取ることは当然必要なことです。ていねいなヒアリングが行われない場合は、府高教にご相談ください。なお人事取扱要領には「通勤事情等への配慮」は記載されていませんが、府高教の指摘に対して府教委は「配慮は当然のこと」と説明しています。

無理な人事・不当な人事を防ぐために

◆人事調書は詳しく具体的に記入しましょう（提出書類は必ずコピーを）

介護や子育て、結婚、妊娠・出産、転居、家庭事情、健康などで配慮が必要な事情や希望、「卒業生を出してから転勤したい」などの職務上の希望は、できるだけ具体的に人事調書に記入します。調書に書ききれないことや資料などは別紙として添付しましょう。

◆校長へ理解をもとめましょう

人事調書に記入するとともに、人事面談（校長によるヒアリング）では、口頭でも校長に事情や希望を具体的に伝えて説明し、理解と配慮、府教委への具申を求めます。

◆事情が変わった時は、直ちに校長に申し出ましょう

人事面談後に、事情が変化したり新たな事情が生じたら、直ちに府教委に伝えてもらうよう、校長に申し出ます。人事作業は刻々と進みます。遅れは禁物です。

◆「フルタイム」再任用希望は明確に伝えましょう

年金支給開始年齢が引き上げられ、退職後「フルタイム」での再任用希望が増えています。経済的な事情等で特に「フルタイム」を希望する場合は、そのことを校長に明確に伝え府教委への具申を求めます。府教委の再任用希望調査用紙に記入するだけでは希望が明確に伝わりません。府高教は希望調査方法の改善を求めています。

◆「府高教人事カード」で切実な事情・希望をお寄せください【十月二日締切】

「異動したい」「異動できない」どちらの場合でも切実な事情や希望がある方は、府高教の「人事異動カード」を府高教本部に提出してください（分会長に送付します）。府高教本部は提出されたカードをもとに府教委に情報提供します。プライバシーに留意し、カードは本部で厳重に保管します。

人事の本来の役割は？

人事異動の目的は、各校でよりよい教育活動が行われるよう人的条件を整備することです。人事異動にあたっては、各校の教職員の構成、教育課程、その他のとりくみに充分配慮されなければなりません。またどの学校においても質的に同等のよりよい教育が実践されなければなりません。府立高校全体の人的条件整備は人事の重要な役割です。本来の目的から外れ、人事異動を特定の施策の推進や教職員の管理統制・削減・退職強要の道具にすることは許されません。

同時に教職員の労働条件は子どもたちの教育条件と大きくかかわります。教職員が意欲を高め、持てる力を最大限発揮し、学校がゆきとどいた教育を進めるには、教職員の労働条件の維持・改善が必要です。

人事異動の結果、労働条件が悪化したり、教職員が意欲を失うなどはあってはならないことです。

これらのことを保障するためには、「本人の希望と納得」に基づき、「公正・公平」に行なうことを人事の大原則にしなければなりません。

【人事作業日程】

詳細な日程は公表されていませんが、昨年と大きくは変わらない見込みとしています。およその日程は次の通り。

- ◆９月３日　人事校長会（府教委が校長に説明）
　「人事調書」等配布、校長から職員に説明開始
　校長による本人からのヒアリング開始
- ◆10月　府教委による校長ヒアリング（第一次）
- ◆12月前半　再任用受付
- ◆１月　府教委による校長ヒアリング（第二次）
- ◆２月初旬　再任用（事務職員）結果通知
- ◆２月中旬　再任用（事務職員以外）結果通知
- ◆２月末～３月初旬
　異動予定者通知（事務職員以外）、公募制の合格者通知
- ◆３月上中旬　異動内示（事務職員以外）
- ◆３月下旬　事務職員への異動内示

大阪府公立学校教職員人事基本方針

平成9年9月26日制定

豊かな学力を育む学校教育を展開し、21世紀を担う人材育成を推進するために、下記の事項に重点をおいて適正な人事を行う。

1　各学校の教育目標の達成を図るため、全府的視野に立ち、適材を適所に配置する。

2　児童生徒数の増減及び各地域の実情を踏まえた適切な定数管理のもとに、計画的に人事異動を行う。

3　教職員としての経験を豊かにし、力量を高めるため、地域間、校種間、課程間等の交流人事を積極的に進める。

4　教職員の新規採用については、豊かな人間性と教育に対する熱意を有する人材の確保に努める。

5　校長・教頭等については、その職責にふさわしい高い識見と指導力を備えた人材を登用する。

6　人事の刷新を図るため、退職勧奨制度の趣旨の周知に努める。

【教諭・養護教諭の人事】

令和3年度府立学校教員人事取扱要領

1　府立学校教員人事の重点

令和３年度府立学校教員人事は、「大阪府公立学校教職員人事基本方針」に基づき、各学校の実情に応じて、校長・准校長の具申をもとに、次のことを重点として計画的に行うものとする。

（１）学校に清新の気風を醸成するとともに、教員の経験を豊かにし、資質の向上を図るため、異動を積極的に推進する。

（２）教員配置については、各学校の状況・需要、及び教員の専門性、経験、年齢、担当教科等を考慮して適正な配置を図る。

（３）校長・准校長の掲げる学校経営ビジョンの実現のため、人事を通じて校長・准校長のリーダーシップ発揮のための支援を図る。

2　府立学校教員の異動

（１）に示す対象者の中から、校長・准校長の具申をもとに、府立学校全体の状況を踏まえて、（２）①～⑤の類型毎に、教育委員会が計画的に異動を行う。

（１）異動の対象者（令和３年度当初に異動の可能性がある者）

次のアまたはイに該当する者

ア　現任校に４年以上勤務する者

イ　ア以外で、教育委員会が必要と認める者

（２）異動の類型

①新規採用後１校目の教員

原則６年までに計画的に異動を図る。

ただし、次のいずれかに該当し、教育委員会が必要かつ相当と認める場合は６年を超えて在籍させることがある。

ア【教員の配置状況】新規採用後１校目の教員が多数配置されている場合

イ【学校経営上の必要】校長・准校長から、学校経営上引き続きの在籍が必要との具申があり、当該教員も引き続き在籍の意思がある場合

ウ【その他】教員の心身の状況等による場合

（※６年を超えた在籍については、毎年度、上記の条件に照らし、その是非を検証する。）

②新規採用後１校目の教員及び２校目の教員

次の方法で異動を行う。

ア　すべての府立学校及び期限付き人事交流等を別表に示す７つのグループに区分する。

イ　新規採用後３校目までに、原則として異なる３つのグループを経験するものとする。

ウ　ただし、専門性、教員の適性、学校の需要を考慮し、教育委員会が必要かつ相当と認める場合は、同一グループ内で異動することがある。

③新規採用後３校目以降の教員

グループによる制限を設けず、計画的に配置する。

④採用選考テストにおいて、「特別支援学校　幼稚部・小学部共通、小学部」及び「中学校・特別支援学校中学部」、「特別支援学校中学部」(平成30年度当初採用者以降)、「特別支援学校高等部」(平成30年度当初採用者以降)※で合格した教諭並びに栄養教諭及び自立活動教諭

※大阪市の採用選考テストにおいては「特別支援学校　幼稚部・小学部共通、小学部、中学部・高等部共通」

②及び③にかかわらず、これらの教員の異動については、支援学校間で行う。

⑤新規採用後２校目以降の教員について、次の異動の類型を設ける。

・公募制による異動（ＴＲｙシステム）

各学校がそれぞれの学校課題に応じて教員を公募し、それに応募した教員の中から必要な人材を確保するため、公募制による異動を実施する。実施要項については別途定める。

・**特技・得意分野情報検索システム**を活用した異動

教員が自主的に特技や得意分野を登録した「特技・得意分野情報検索システム」を活用し、学校の活性化を図るため、特技等を活かした異動を行う。実施要項については別途定める。

・なお、新規採用後２校目の教員がこれらの類型により異動する場合は、②の適用を受けず、以後グループによる制限を受けない。

（３）１校における在籍期間の原則

１校における在籍期間は原則15年までとするが、教育委員会が必要かつ相当と認める場合は、この限りではない。

（４）経過措置

平成22年度当初人事以前に異動し、現在新規採用後２校目の教員

旧人事取扱要領により異動したこれらの教員についても、（２）異動の類型の②を適用するが、１校目のグループ設定が存在しないため、②イは「原則として現任校と異なるグループへの異動とする。」と読み替える。

（別表）

グループ	校種・課程等
１A※1	全日制の課程で、普通科のみを有する高校（普通科総合選択制高校及び単位制高校を除く）
１B※1	
２A※1	全日制の課程で、普通科総合選択制高校、専門学科と普通科を併置する高校、専門高校、総合学科高校、単位制高校、多部制単位制高校ⅠⅡ部
２B※1	
3	定時制高校、通信制高校、多部制単位制高校Ⅲ部
4	支援学校
5	期限付き人事交流（府内公立小・中学校※２、東大阪・岸和田市立高校、大阪市所管の高校、堺市立高校・支援学校、他の都道府県立学校、大教大附属学校）、私立高校、府教育庁、大阪府教育センター附属高校、府立富田林中学校

※１　A・Bは指導充実加配（中退防止、キャリア教育、生徒指導・事象対応、地域連携推進）の配置状況により区分。1A・2Aは加配の配置実績が一定期間ある学校、1B・2Bはそれ以外の学校。

※2　府内公立小・中学校には、豊能地区公立小・中学校を含む。

3　人事交流

府立学校と府内公立小・中学校（豊能地区公立小・中学校を含む）、東大阪・岸和田市立高校、大阪市所管の高校、堺市立高校・支援学校、他の都道府県立学校、大教大附属学校、私立高校との人事異動による相互交流を積極的に行う。

【実習教員・技術職員の人事】

令和3年度　府立学校教職員人事取扱要領

1　適用範囲

この要領の適用範囲は、府立学校に勤務する実習教員、寄宿舎指導員及び技術職員とする。

2　府立学校教職員人事の重点

令和３年度府立学校教職員人事は、「大阪府公立学校教職員人事基本方針」に基づき、各学校の実情に応じて、校長・准校長の具申をもとに、次のことを重点として計画的に行うものとする。

⑴ 学校に清新の気風を醸成するとともに、教職員の経験を豊かにし、資質の向上を図るため、異動を積極的に推進する。

⑵ 校長・准校長の掲げる学校経営ビジョンの実現のため、人事を通じて校長・准校長のリーダーシップ発揮のための支援を図る。

⑶ 各学校の人材配置については、教育目標の達成を図るため、適材適所の配置を行う。

⑷ 現任校に長期間勤務する教職員の異動を計画的に推進する。

⑸ 過欠員を生ずる学校については、その解消を図る。

3　府立学校教職員の異動

⑴　異動の対象

①　次のアまたはイに該当する者

ア　現任校に４年以上勤務する者

イ　その他教育委員会が学校運営上必要と認める者

②　上記以外の者で異動希望を有するもの

⑵　異動の方法

教職員の異動については、上記（１）の対象者から、校長・准校長の具申をもとに府立学校全体の状況を踏まえて計画的に行う。