

第40号議案

令和3年度教職員人事異動方針について

京都府教育委員会基本規則第17条第2号の規定により、別紙のとおり提出します。

令和2年11月5日

教育長 橋本 幸三

提出の理由

令和3年度教職員人事異動を実施するにあたり、その基本方針を策定する必要があるため、提出するものである。



## 令和3年度教職員人事異動方針

京都府教育委員会

社会の変化が急激で予測困難な時代の中、学校教育には、変化を前向きにとらえて主体的に行動し、豊かな人生を切り拓くことができる児童生徒を育成することが求められている。

本府においては、「京都府教育振興プラン～つながり、創る、京の知恵～」に基づき、地域のつながりや人材・自然・伝統や文化など、地域創生の観点を踏まえ、ふるさと京都が持つ様々な力を活かした、京都府ならではの教育を推進しているところである。

また、新型コロナウイルス感染症を経験する中、いかなる時も学びを保障し、新しい時代における教育を推進するためには、ICTを活用した教育や個別最適化された学びの推進などに対応する必要がある。

そのためには、校長のリーダーシップのもと、学校における働き方改革を着実に進め、学校のチーム力を高めるとともに、個々の教職員が公教育に課せられた使命と職責を自覚して、研鑽に努め、全力を挙げて日々の教育活動に専念し、府民の信託と期待に応えなければならない。

本年度は、下記事項を重点事項として定め、本府教育の充実と一層の推進を目指し、適正な人事異動を行う。

### 記

- 1 「京都府教育振興プラン」に基づく教育を一層推進するとともに、新学習指導要領への対応など、新たな教育課題に的確に対応するため、学校経営体制の充実を図る。
- 2 学力向上や生徒指導上の課題に適切に対応するため、重点的な人事配置を推進し、指導体制の強化を図る。  
特に、府立学校においては、特色ある学校づくりの一層の推進を図るため、適材適所の配置に努める。
- 3 教職員一人一人に多様な経験を積ませ、キャリアステージに応じた資質能力の向上を図るための異動を推進する。  
その際、人材育成を効果的に進めるため、年齢構成に配慮した配置に努める。
- 4 全府的見地から、地域間・学校種別間・課程間の交流を推進する。
- 5 学校教育に寄せられる府民の信託と期待に応えられない教職員については適切な対応を図る。

令和3年度教職員人事異動方針の改正

改正前

令和2年度教職員人事異動方針

京都府教育委員会

教育を取り巻く環境が複雑かつ多様に変化し、多くの課題が生じている今日にあって、次代を担う児童生徒が、健康で、伸びやかに、たくましく成長することは府民の願いである。  
本府においては、「京都府教育振興プラン〜つながり、創る、京の知恵〜」に基づき、地域のつながりや人材・自然・伝統や文化など、地域創生の観点を踏まえ、ふるさと京都が持つ様々な力を活かした、京都府ならではの教育を推進しているところである。

その実現に向けては、校長が強いリーダーシップを発揮するとともに、個々の教職員が公教育に課せられた使命と職責を自覚して、研鑽に努め、全力を挙げて日々の教育活動に専念し、府民の信託に応えなければならない。

一方で、令和2年度から順次全面実施される学習指導要領に適切に対応するためには、学校における働き方改革を着実に進め、指導・運営体制の効果的な強化・充実を図るとともに、教職員一人一人の資質能力の向上を図り、学校全体の教育力を高めていく必要がある。

本年度は、下記事項を重点事項として定め、本府教育の充実と一層の推進を目指し、適正な人事異動を行う。

記

- 1 「京都府教育振興プラン」に基づく教育を一層推進するとともに、新学習指導要領への対応など、新たな教育課題に的確に対応するため、学校経営体制の充実を図る。
- 2 学力向上や生徒指導上の課題に適切に対応するため、重点的な人事配置を推進し、指導体制の強化を図る。  
特に、府立学校においては、特色ある学校づくりの一層の推進を図るため、適材適所の配置に努める。
- 3 教職員一人一人に多様な経験を積み、キャリアアップに応じた資質能力の向上を図るための異動を推進する。  
その際、人材育成を効果的に進めるため、年齢構成に配慮した配置に努める。
- 4 全府的地域から、地域間・学校種別間・課程間の交流を推進する。
- 5 学校教育に寄せられる府民の信託と期待に応えられない教職員については適切な対応を図る。

改正後

令和3年度教職員人事異動方針

京都府教育委員会

社会の変化が急激で予測困難な時代の中、学校教育には、変化を前向きにとらえて主体的に行動し、豊かな人生を切り拓くことができている児童生徒を育成することが求められている。  
本府においては、「京都府教育振興プラン〜つながり、創る、京の知恵〜」に基づき、地域のつながりや人材・自然・伝統や文化など、地域創生の観点を踏まえ、ふるさと京都が持つ様々な力を活かした、京都府ならではの教育を推進しているところである。

また、新型コロナウイルス感染症を経験する中、いかなる時も学びを保障し、新しい時代における教育を推進するためには、ICTを活用した教育や個別最適化された学びの推進などに対応する必要がある。

そのためには、校長のリーダーシップのもと、学校における働き方改革を着実に進め、学校のチーム力を高めるとともに、個々の教職員が公教育に課せられた使命と職責を自覚して、研鑽に努め、全力を挙げて日々の教育活動に専念し、府民の信託に応えなければならない。

本年度は、下記事項を重点事項として定め、本府教育の充実と一層の推進を目指し、適正な人事異動を行う。

記

- 1 「京都府教育振興プラン」に基づく教育を一層推進するとともに、新学習指導要領への対応など、新たな教育課題に的確に対応するため、学校経営体制の充実を図る。
- 2 学力向上や生徒指導上の課題に適切に対応するため、重点的な人事配置を推進し、指導体制の強化を図る。  
特に、府立学校においては、特色ある学校づくりの一層の推進を図るため、適材適所の配置に努める。
- 3 教職員一人一人に多様な経験を積み、キャリアアップに応じた資質能力の向上を図るための異動を推進する。  
その際、人材育成を効果的に進めるため、年齢構成に配慮した配置に努める。
- 4 全府的地域から、地域間・学校種別間・課程間の交流を推進する。
- 5 学校教育に寄せられる府民の信託と期待に応えられない教職員については適切な対応を図る。

# 令和3年度小・中・義務教育学校教職員人事異動実施要綱

## 1 目 的

この要綱は、「令和3年度教職員人事異動方針」に基づき、教職員の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 基本的事項

次の点を踏まえて人事異動を行う。

- (1) 市町（組合）教育委員会との連携を密にする。
- (2) 学校体制の確立や指導体制の強化について、校長の意見を十分考慮する。
- (3) 教職員個々の積極性を重視するとともに、意向を把握する。

## 3 異動基準

### (1) 管理職人事

- ア 管理職については、教育に関する高い識見及び勤務実績を重視し、教職員の資質能力の向上が図れるよう全府的視野に立って適任者の登用に努める。
- イ 特に校長については、自らの教育理念や教育方針に基づいて、特色ある教育活動を推進することができるよう適材適所の配置に努める。
- ウ 各学校における教育活動の一層の充実を図るため、広域的な異動を積極的に推進するとともに、学校種別間の交流に努める。
- エ 管理職については、複数の市町村や行政機関での勤務など多様な経験を有する者の登用を積極的に推進する。
- オ 女性職員の管理職への登用を積極的に推進する。
- カ 職責を十分に果たしていない管理職に対しては、的確かつ厳正な対応を図る。
- キ 個人の能力と意欲に応じた任用を行うため、管理職本人の希望による降任を行い、もって組織の活性化を図ることとする。

## (2) 一般教職員人事

- ア 特色ある教育活動を推進するため、教職員評価等を踏まえて教職員一人一人の特性や能力を生かした配置に努める。
- イ 原則として同一校在職3年以上の者は異動の対象とするものとし、特に同一校在職6年以上の者及び新規採用以来3年以上同一校に在職する者については積極的に異動を推進する。ただし、特色ある教育活動の推進や学習指導及び生徒指導にかかる課題解決など、学校経営体制の維持・確立を図るため特に必要な場合については、その限りではない。
- ウ 新規採用教職員については、採用後概ね10年を目途として、3校での勤務経験をさせるよう努める。
- エ 小・中・義務教育学校における教職員の適正配置及び人材育成の推進を図るため、新規採用から10年以内に複数の市町村での勤務経験をさせるものとし、また、各教育局所管区域にとらわれることなく、隣接教育局管内の市町村への異動のほか、全府の見地から広域の人事交流を推進する。
- オ 年金支給開始年齢の段階的な引上げを踏まえ、定年退職後の再任用期間を見通した人事配置に努める。
- カ 学校種別間の円滑な連携をより進めるとともに、教職員に多様な経験を積ませるため、学校種別間の交流を推進する。また地域における特別支援教育の一層の充実を図るため、特別支援学校との交流に努める。
- キ 少子化や教育改革の動向等に適切に対応するため、必要に応じて、学校種別間の交流や同一校種間及び学校種別間の兼務を行う。
- ク 小学校における専科指導の推進に配慮するとともに教科担任制の導入を見据えた人事配置に努める。
- ケ 主幹教諭及び指導教諭については、教諭としての経験、識見、勤務実績等を踏まえて、全府的視野に立って適任者の登用に努める。
- コ 指導力に課題を有する教員に対しては、指導力回復のための指導・研修を継続しながら、的確かつ厳正な対応を図る。

## 4 留意事項

- (1) 通勤可能地域は、片道の通勤時間が1時間半程度とする。
- (2) 発令日の15日前に、市町（組合）教育委員会を通じて本人に内示する。

令和3年度小・中・義務教育学校教職員人事異動実施要綱の改正

NO. 1

改正前	改正後
<p>令和2年度小・中・義務教育学校教職員人事異動実施要綱</p> <p>1 目的 この要綱は、「令和2年度教職員人事異動方針」に基づき、教職員の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 基本的事項 次の点を踏まえて人事異動を行う。 (1) 市町(組合)教育委員会との連携を密にする。 (2) 学校体制の確立や指導体制の強化について、校長の意見を十分考慮する。 (3) 教職員個々の積極性を重視するとともに、意向を把握する。</p> <p>3 異動基準 (1) 管理職人事 ア 管理職については、教育に関する高い識見及び勤務実績を重視し、教職員の資質能力の向上が図れるよう全府的視野に立って適任者の登用に努める。 イ 特に校長については、自らの教育理念や教育方針に基づいて、特色ある教育活動を推進することができよう適材適所の配置に努める。 ウ 各学校における教育活動の一層の充実を図るため、広域的な異動を積極的に推進するとともに、学校種別間の交流に努める。 エ 管理職については、複数の市町村や行政機関での勤務など多様な経験を有する者の登用を積極的に推進する。 オ 女性職員の管理職への登用を積極的に推進する。 カ 職責を十分に果たしていない管理職に対しては、的確かつ厳正な対応を図る。 キ 個人の能力と意欲に応じた任用を行うため、管理職本人の希望による降任を行い、もって組織の活性化を図ることとする。</p>	<p>令和3年度小・中・義務教育学校教職員人事異動実施要綱</p> <p>1 目的 この要綱は、「令和3年度教職員人事異動方針」に基づき、教職員の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 基本的事項 次の点を踏まえて人事異動を行う。 (1) 市町(組合)教育委員会との連携を密にする。 (2) 学校体制の確立や指導体制の強化について、校長の意見を十分考慮する。 (3) 教職員個々の積極性を重視するとともに、意向を把握する。</p> <p>3 異動基準 (1) 管理職人事 ア 管理職については、教育に関する高い識見及び勤務実績を重視し、教職員の資質能力の向上が図れるよう全府的視野に立って適任者の登用に努める。 イ 特に校長については、自らの教育理念や教育方針に基づいて、特色ある教育活動を推進することができよう適材適所の配置に努める。 ウ 各学校における教育活動の一層の充実を図るため、広域的な異動を積極的に推進するとともに、学校種別間の交流に努める。 エ 管理職については、複数の市町村や行政機関での勤務など多様な経験を有する者の登用を積極的に推進する。 オ 女性職員の管理職への登用を積極的に推進する。 カ 職責を十分に果たしていない管理職に対しては、的確かつ厳正な対応を図る。 キ 個人の能力と意欲に応じた任用を行うため、管理職本人の希望による降任を行い、もって組織の活性化を図ることとする。</p>

令和3年度小・中・義務教育学校教職員人事異動実施要綱の改正

NO. 2

改正前

改正後

(2) 一般教職員人事

ア 特色ある教育活動を推進するため、教職員評価等を踏まえて教職員一人一人の特性や能力を生かした配置に努める。

イ 原則として同一校在職3年以上の者は異動の対象とするものとし、特に同一校在職6年以上の者及び新規採用以来3年以上同一校に在職する者については積極的に異動を推進する。ただし、特色ある教育活動の推進や学習指導及び生徒指導にかかると課題解決など、学校経営体制の維持・確立を図るため特に必要な場合については、その限りではない。

ウ 新規採用教職員については、採用後概ね10年を目途として、3校での勤務経験をさせるよう努める。

エ 小・中・義務教育学校における教職員の適正配置及び人材育成の推進を図るため、新規採用から10年以内に複数の市町村での勤務経験をさせるものとし、また、各教育局所管区域にとらわれないこととなり、隣接教育局管内の市町村への異動のほか、全府的見地から広域の人事交流を推進する。

オ 年金支給開始年齢の段階的な引上げを踏まえ、定年退職後の再任用期間を見通した人事配置に努める。

カ 学校種別間の円滑な連携をより進めるとともに、教職員に多様な経験を積ませるため、学校種別間の交流を推進する。また、地域における特別支援教育の一層の充実を図るため、特別支援学校との交流に努める。

キ 少子化や教育改革の動向等に適切に対応するため、必要に応じて、学校種別間の交流や同一校種間及び学校種別間の兼務を行う。

ク 小学校における専科指導の推進に配慮した人事配置に努める。

ケ 主幹教諭及び指導教諭については、教諭としての経験、識見、勤務実績等を踏まえて、全府的視野に立って適任者の登用に努める。

コ 指導力に課題を有する教員に対しては、指導力回復のための指導・研修を継続しながら、的確かつ厳正な対応を図る。

(2) 一般教職員人事

ア 特色ある教育活動を推進するため、教職員評価等を踏まえて教職員一人一人の特性や能力を生かした配置に努める。

イ 原則として同一校在職3年以上の者は異動の対象とするものとし、特に同一校在職6年以上の者及び新規採用以来3年以上同一校に在職する者については積極的に異動を推進する。ただし、特色ある教育活動の推進や学習指導及び生徒指導にかかると課題解決など、学校経営体制の維持・確立を図るため特に必要な場合については、その限りではない。

ウ 新規採用教職員については、採用後概ね10年を目途として、3校での勤務経験をさせるよう努める。

エ 小・中・義務教育学校における教職員の適正配置及び人材育成の推進を図るため、新規採用から10年以内に複数の市町村での勤務経験をさせるものとし、また、各教育局所管区域にとらわれないこととなり、隣接教育局管内の市町村への異動のほか、全府的見地から広域の人事交流を推進する。

オ 年金支給開始年齢の段階的な引上げを踏まえ、定年退職後の再任用期間を見通した人事配置に努める。

カ 学校種別間の円滑な連携をより進めるとともに、教職員に多様な経験を積ませるため、学校種別間の交流を推進する。また、地域における特別支援教育の一層の充実を図るため、特別支援学校との交流に努める。

キ 少子化や教育改革の動向等に適切に対応するため、必要に応じて、学校種別間の交流や同一校種間及び学校種別間の兼務を行う。

ク 小学校における専科指導の推進に配慮するとともに教科担任制の導入を見据えた人事配置に努める。

ケ 主幹教諭及び指導教諭については、教諭としての経験、識見、勤務実績等を踏まえて、全府的視野に立って適任者の登用に努める。

コ 指導力に課題を有する教員に対しては、指導力回復のための指導・研修を継続しながら、的確かつ厳正な対応を図る。

4 留意事項

- (1) 通勤可能地域は、片道の通勤時間が1時間半程度とする。
- (2) 発令日の15日前に、市町（組合）教育委員会を通じて本人に内示する。

4 留意事項

- (1) 通勤可能地域は、片道の通勤時間が1時間半程度とする。
- (2) 発令日の15日前に、市町（組合）教育委員会を通じて本人に内示する。

## 令和3年度府立学校教職員人事異動実施要綱

### 1 目 的

この要綱は、「令和3年度教職員人事異動方針」に基づき、教職員の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 基本的事項

次の点を踏まえて人事異動を行う。

- (1) 校長との連携を密にする。
- (2) 学校体制の確立や指導体制の強化について、校長の意見を十分考慮する。
- (3) 教職員個々の積極性を重視するとともに、意向を把握する。

### 3 異動基準

#### (1) 管理職人事

- ア 管理職については、教育に関する高い識見及び勤務実績を重視し、教職員の資質能力の向上が図れるよう全府的視野に立って適任者の登用に努める。
- イ 特に校長については、自らの教育理念や教育方針に基づいて、特色ある学校づくりを推進することができるよう適材適所の配置に努める。
- ウ 各学校における特色ある学校づくりの一層の充実を図るため、広域的な異動を積極的に推進するとともに、学校種別間及び課程間の交流に努める。
- エ 管理職については、複数の学校・課程や行政機関での勤務など多様な経験を有する者の登用を積極的に推進する。
- オ 女性職員の管理職への登用を積極的に推進する。
- カ 職責を十分に果たしていない管理職に対しては、的確かつ厳正な対応を図る。
- キ 個人の能力と意欲に応じた任用を行うため、管理職本人の希望による降任を行い、もって組織の活性化を図ることとする。

## (2) 一般教職員人事

- ア 特色ある学校づくりを推進するため、教職員評価等を踏まえて教職員一人一人の特性や能力を生かした配置に努める。
- イ 原則として同一校在職3年以上の者は異動の対象とするものとし、特に同一校在職6年以上の者及び新規採用以来3年以上同一校に在職する者については積極的に異動を推進する。ただし、特色ある学校づくりの推進や生徒指導にかかる課題解決など、学校経営体制の維持・確立を図るため特に必要な場合については、その限りではない。
- ウ 高等学校の新規採用教職員については、採用後概ね10年を目途として、3校での勤務経験をさせるよう努める。
- エ 年金支給開始年齢の段階的な引上げを踏まえ、定年退職後の再任用期間を見通した人事配置に努める。
- オ 地域間・学校種別間及び課程間の交流を推進し、とりわけ地域における特別支援教育の一層の充実を図るため、特別支援学校と小・中・義務教育・高等学校との交流に努める。
- カ 主幹教諭及び指導教諭については、教諭としての経験、識見、勤務実績等を踏まえて、全府的視野に立って適任者の登用に努める。
- キ 指導力に課題を有する教員に対しては、指導力回復のための指導・研修を継続しながら、的確かつ厳正な対応を図る。

## 4 留意事項

- (1) 通勤可能地域は、片道の通勤時間が1時間半程度とする。
- (2) 発令日の15日前に、校長を通じて本人に内示する。

# 令和3年度府立学校教職員人事異動実施要綱の改正

NO. 1

改正前	改正後
<p>令和2年度府立学校教職員人事異動実施要綱</p> <p>1 目的 この要綱は、「令和2年度教職員人事異動方針」に基づき、教職員の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 基本的事項 次の点を踏まえて人事異動を行う。 (1) 校長との連携を密にする。 (2) 学校体制の確立や指導体制の強化について、校長の意見を十分考慮する。 (3) 教職員個々の積極性を重視するとともに、意向を把握する。</p> <p>3 異動基準 (1) 管理職人事 ア 管理職については、教育に関する高い識見及び勤務実績を重視し、教職員の資質能力の向上が図れるよう全府的視野に立って適任者の登用に努める。 イ 特に校長については、自らの教育理念や教育方針に基づいて、特色ある学校づくりを推進することができよう適材適所の配置に努める。 ウ 各学校における特色ある学校づくりの一層の充実を図るため、広域的な異動を積極的に推進するとともに、学校種別間及び課程間の交流に努める。 エ 管理職については、複数の学校・課程や行政機関での勤務など多様な経験を有する者の登用を積極的に推進する。 オ 女性職員の管理職への登用を積極的に推進する。 カ 職責を十分に果たしていない管理職に対しては、的確かつ厳正な対応を図る。 キ 個人の能力と意欲に応じた任用を行うため、管理職本人の希望による降任を行い、もって組織の活性化を図ることとする。</p>	<p>令和3年度府立学校教職員人事異動実施要綱</p> <p>1 目的 この要綱は、「令和3年度教職員人事異動方針」に基づき、教職員の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 基本的事項 次の点を踏まえて人事異動を行う。 (1) 校長との連携を密にする。 (2) 学校体制の確立や指導体制の強化について、校長の意見を十分考慮する。 (3) 教職員個々の積極性を重視するとともに、意向を把握する。</p> <p>3 異動基準 (1) 管理職人事 ア 管理職については、教育に関する高い識見及び勤務実績を重視し、教職員の資質能力の向上が図れるよう全府的視野に立って適任者の登用に努める。 イ 特に校長については、自らの教育理念や教育方針に基づいて、特色ある学校づくりを推進することができよう適材適所の配置に努める。 ウ 各学校における特色ある学校づくりの一層の充実を図るため、広域的な異動を積極的に推進するとともに、学校種別間及び課程間の交流に努める。 エ 管理職については、複数の学校・課程や行政機関での勤務など多様な経験を有する者の登用を積極的に推進する。 オ 女性職員の管理職への登用を積極的に推進する。 カ 職責を十分に果たしていない管理職に対しては、的確かつ厳正な対応を図る。 キ 個人の能力と意欲に応じた任用を行うため、管理職本人の希望による降任を行い、もって組織の活性化を図ることとする。</p>

令和3年度府立学校教職員人事異動実施要綱の改正

NO. 2

改正前	改正後
<p>(2) 一般教職員人事</p> <p>ア 特色ある学校づくりを推進するため、教職員評価等を踏まえて教職員一人一人の特性や能力を生かした配置に努める。</p> <p>イ 原則として同一校在職3年以上の者は異動の対象とするものとし、特に同一校在職6年以上の者及び新規採用以来3年以上同一校に在職する者については積極的に異動を推進する。ただし、特色ある学校づくりの推進や生徒指導にかかると課題解決など、学校経営体制の維持・確立を図るため特に必要な場合については、その限りではない。</p> <p>ウ 高等学校の新規採用教職員については、採用後概ね10年を目途として、3校での勤務経験をさせるよう努める。</p> <p>エ 年金支給開始年齢の段階的な引上げを踏まえ、定年退職後の再任用期間を見通した人事配置に努める。</p> <p>オ 地域間・学校種別間及び課程間の交流を推進し、とりわけ地域における特別支援教育の一層の充実を図るため、特別支援学校と小・中・義務教育・高等学校との交流に努める。</p> <p>カ 主幹教諭及び指導教諭については、教諭としての経験、識見、勤務実績等を踏まえて、全府的視野に立って適任者の登用に努める。</p> <p>キ 指導力に課題を有する教員に対しては、指導力回復のための指導・研修を継続しながら、的確かつ厳正な対応を図る。</p> <p>4 留意事項</p> <p>(1) 通勤可能地域は、片道の通勤時間が1時間半程度とする。</p> <p>(2) 発令日の15日前に、校長を通じて本人に内示する。</p>	<p>(2) 一般教職員人事</p> <p>ア 特色ある学校づくりを推進するため、教職員評価等を踏まえて教職員一人一人の特性や能力を生かした配置に努める。</p> <p>イ 原則として同一校在職3年以上の者は異動の対象とするものとし、特に同一校在職6年以上の者及び新規採用以来3年以上同一校に在職する者については積極的に異動を推進する。ただし、特色ある学校づくりの推進や生徒指導にかかると課題解決など、学校経営体制の維持・確立を図るため特に必要な場合については、その限りではない。</p> <p>ウ 高等学校の新規採用教職員については、採用後概ね10年を目途として、3校での勤務経験をさせるよう努める。</p> <p>エ 年金支給開始年齢の段階的な引上げを踏まえ、定年退職後の再任用期間を見通した人事配置に努める。</p> <p>オ 地域間・学校種別間及び課程間の交流を推進し、とりわけ地域における特別支援教育の一層の充実を図るため、特別支援学校と小・中・義務教育・高等学校との交流に努める。</p> <p>カ 主幹教諭及び指導教諭については、教諭としての経験、識見、勤務実績等を踏まえて、全府的視野に立って適任者の登用に努める。</p> <p>キ 指導力に課題を有する教員に対しては、指導力回復のための指導・研修を継続しながら、的確かつ厳正な対応を図る。</p> <p>4 留意事項</p> <p>(1) 通勤可能地域は、片道の通勤時間が1時間半程度とする。</p> <p>(2) 発令日の15日前に、校長を通じて本人に内示する。</p>