

第 33 号議案

令和 7 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 6 年11月 11 日

教育長 前川 明範

提出の理由

令和 7 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7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、本府においては、「第2期京都府教育振興プラン」において、教育の基本理念として、「めまぐるしく変化していく社会において、変化を前向きにとらえて主体的に行動し、よりよい社会と幸福な人生を創り出せる人」を「目指す人間像」とし、そのために必要な3つの「はぐくみたい力」を掲げ、人権尊重を基盤と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、新しい時代における教育を推進するためには、ICTを活用しつつ、個別最適な学びや協働的な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、教職員一人一人がやりがいと達成感をもって全ての子ども達へのよりよい教育の実現を目指せるよう、学校の指導・運営体制の充実や学校における働き方改革を更に推し進めるとともに、全て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、直面する様々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、学校の使命や特色に応じた魅力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 教職員一人一人の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とともに、管理職を含め、教職員に多様な経験を積ませる等、将来の学校の指導・運営体制を見通した配置に努める。
- 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7年度教職員人事異動方針の改正

(傍線部分が改正部分)

改 正 前	改 正 後
令和6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、本府においては、「第2期京都府教育振興プラン」において、教育の基本理念として、「めまぐるしく変化していく社会において、変化を前向きにとらえて主体的に行動し、よりよい社会と幸福な人生を創り出せる人」を「目指す人間像」とし、そのために必要な3つの「はぐくみたい力」を掲げ、人権尊重を基盤と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、新しい時代における教育を推進するためには、ICTを活用しつつ、個別最適な学びや協働的な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、<u>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、</u> <u>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。</u> 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、直面する様々な教育課題に的確に対応するため、<u>学校経営体制の充実を図る。</u> 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、<u>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。</u> 3 <u>教職員一人一人に多様な経験を積み、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。</u> <u>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。</u> 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7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、本府においては、「第2期京都府教育振興プラン」において、教育の基本理念として、「めまぐるしく変化していく社会において、変化を前向きにとらえて主体的に行動し、よりよい社会と幸福な人生を創り出せる人」を「目指す人間像」とし、そのために必要な3つの「はぐくみたい力」を掲げ、人権尊重を基盤と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、新しい時代における教育を推進するためには、ICTを活用しつつ、個別最適な学びや協働的な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、<u>教職員一人一人がやりがいと達成感をもって全ての子ども達へのよりよい教育の実現を目指せるよう、学校の指導・運営体制の充実や学校における働き方改革を更に推進するとともに、全て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。</u> 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、直面する様々な教育課題に的確に対応するため、<u>学校経営体制の充実を図る。</u> 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、<u>学校の使命や特色に応じた魅力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。</u> 3 <u>教職員一人一人の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とともに、管理職を含め、教職員に多様な経験を積みせる等、将来の学校の指導・運営体制を見通した配置に努める。</u> 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7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7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引上げに伴う再任用期間の状況及び定年年齢の引上げを見据え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 小学校における教科担任制の推進を踏まえ、小・中学校間の交流に努める。
- ケ 多様な経験による資質能力の向上を図るため、教育委員会事務局との人事交流に努める。
- コ 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。
- サ 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7年度小・中・義務教育学校教職員人事異動実施要綱の改正

(傍線部分が改正部分)

改正前	改正後
令和6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6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、学校種別間の交流を図るため。 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。	令和7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7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、学校種別間の交流を図るため。 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引上げに伴う再任用期間の状況及び定年年齢の引上げを見据え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み重ねるため、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 小学校における教科担任制の推進を踏まえ、小・中学校間の交流に努める。

ケ 多様な経験による資質能力の向上を図るため、教育委員会事務局との人事交流に努める。

コ 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。

サ 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17日前に、市町（組合）教育委員会を通じて本人に内示する。

(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引上げに伴う再任用期間の状況及び定年年齢の引上げを見据え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み重ねるため、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 小学校における教科担任制の推進を踏まえ、小・中学校間の交流に努める。

ケ 多様な経験による資質能力の向上を図るため、教育委員会事務局との人事交流に努める。

コ 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。

サ 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7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7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、魅力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 各学校における魅力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 学校の使命や特色に応じた魅力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、魅力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引上げに伴う再任用期間の状況及び定年年齢の引上げを見据え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 多様な経験による資質能力の向上を図るため、教育委員会事務局との人事交流に努める。
- キ 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。
- ク 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7年度府立学校教職員人事異動実施要綱の改正

(傍線部分が改正部分)

改正前	改正後
令和6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6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、<u>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。</u> ウ 各学校における<u>特色ある学校づくりの</u>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、<u>学校種別間の交流に努める。</u> 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、<u>的確かつ厳正な対応を図る。</u> 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。	令和7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7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、<u>魅力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。</u> ウ 各学校における<u>魅力ある学校づくりの</u>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、<u>学校種別間の交流に努める。</u> 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、<u>的確かつ厳正な対応を図る。</u> 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 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引上げに伴う再任用期間の状況及び定年年齢の引上げを見据え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 多様な経験による資質能力の向上を図るため、教育委員会事務局との人事交流に努める。
- キ 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。
- ク 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17日前に、校長を通じて本人に内示する。

(2) 一般教職員人事

- ア 学校の使命や特色に応じた魅力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、魅力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。
- 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引上げに伴う再任用期間の状況及び定年年齢の引上げを見据え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 多様な経験による資質能力の向上を図るため、教育委員会事務局との人事交流に努める。
- キ 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。
- ク 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。