

「陳情第3号 川崎市教育委員会教職員人事課の人事権に関する陳情」  
について

資料1	川崎市立学校管理職昇任候補者選考について	1
資料2	令和4年度 川崎市立学校管理職昇任候補者選考要領	2
資料3	陳情者との対応状況	5
資料4	川崎市教育委員会職員通報制度等に関する要綱	6
資料5	公益通報者保護法第2条第3項、地方教育行政の組織及び運営に関する法律	10
資料6	かわさき教育プラン（抜粋）	11
資料7	令和4年度 川崎市教員研修体系	12
資料8	令和4年度教職員人事異動方針、令和4年度教職員人事異動実施要領	13
資料9	本陳情要旨に対する本市の考え方	20

## 川崎市立学校管理職昇任候補者選考について

## (1) 学校管理職昇任候補者選考の概要

学校管理職昇任候補者選考については、教育公務員特例法第11条の規定に基づき、円滑な学校運営とその活性化を目指すため、ビジョンを持って学校運営に積極的に取り組み、教職員の人材育成に尽力することへ意欲のある次世代の学校管理職にふさわしい人材を選考することを目的としている。

## (2) 特別評定Ⅰ及び特別評定Ⅱの実施内容

本市の管理職昇任選考は、特別評定Ⅰと特別評定Ⅱの2段階方式で実施

下図は、陳情にある令和3年度実施の選考内容

	特別評定Ⅰ	特別評定Ⅱ
位置付け	昇任候補者の適性確認	昇任選考
推薦方法	所属長による推薦	(推薦不要)
要件 (校長昇任候補者)	(1) 教頭経験1年以上 (2) 特別評定Ⅰ未受験者又はこれまでの特別評定Ⅰで一定以下の評価結果の者 (3) 前年度の人事評価 C 以下の者を除く。	(1) 教頭経験者 (2) 特別評定Ⅰで一定以上の評価結果の者 (3) 前年度の人事評価 C 以下の者を除く。
要件 (教頭昇任候補者)	(1) 正規教職経験10年以上の総括教諭 (2) 特別評定Ⅰ未受験者又はこれまでの特別評定Ⅰで一定以下の評価結果の者 (3) 前年度の人事評価 C 以下の者を除く。	(1) 特別評定Ⅰで一定以上の評価結果の者 (2) 前年度の人事評価 C 以下の者を除く。
選考科目	個人面接	小論文、個人面接
推薦者数・対象者数	原則1校2名以内	次年度昇任予定者数の2倍程度
	↓	↓
	名簿登載者(永年)の決定	昇任者の決定 【校長・教頭】

※以上については、「令和4年度 川崎市立学校管理職昇任候補者選考要領」で定められている。

なお、より適切な管理職昇任候補者選考を実施するため、随時見直しを行っている。

## 令和 4 年度 川崎市立学校管理職昇任候補者選考要領

この要綱は、教育公務員特例法第 11 条の規定に基づき、川崎市立学校管理職昇任候補者及び昇任選考に際し、必要な事項を定めるものとする。

## 1 目的

川崎市立学校の円滑な学校運営とその活性化を目指すため、ビジョンを持って学校運営に積極的に取り組み、教職員の人材育成に尽力することへ意欲のある次世代の学校管理職（校長、副校長、及び教頭）にふさわしい人材を選考する。

また、小中連携教育や中高一貫教育の推進、地域に開かれた特色ある学校づくり等の取組の観点から、多様な経験を積み、幅広い視野を持ち、異校種間の人事交流等に積極的に意欲のある人材を選考する。

## 2 特別評定 I（昇任候補者の適性確認）

所属長推薦による教員のうち、教育長が適当と認めたものを対象に評定を行う。

## (1) 推薦方法

所属長により校長昇任候補者、教頭昇任候補者の推薦を行う。

## (2) 推薦基準

推薦基準は次に掲げる要件を有する者の他、教育長が特に認めた者とする。

## ア 校長昇任候補者

- ① 教頭職経験 1 年以上の者を原則とする。
- ② これまで特別評定 I（令和 2 年度以前の特別評定 I を含む。）を受けていない者、又は、特別評定 I で一定以下の評価結果を得た者
- ③ 令和 2 年度の人事評価が C 以下を含む者を除く。

## イ 教頭昇任候補者

- ① 正規教職経験 10 年以上の総括教諭であることを原則とする。
- ② これまで特別評定 I（令和 2 年度以前の特別評定 I を含む。）を受けていない者、又は、特別評定 I で一定以下の評価結果を得た者
- ③ 令和 2 年度の人事評価が C 以下を含む者を除く。

ウ 以下のいずれかに該当する場合は昇任候補者として推薦できない。

- ① 地方公務員法第 28 条第 2 項の規定により休職中の者
- ② 地方公務員法第 29 条第 1 項の規定により過去 5 年以内に懲戒処分を受けた者

(3) 推薦者数

原則1校2名以内とする。

(4) 推薦書の提出

所属長は、所属教員の中から推薦基準を満たすものについて「校長（教頭）昇任候補者推薦書（様式2）」に必要事項を記入し、令和3年8月18日（水）までに、**親展**にて教職員人事課担当課長〔教職員人事・服務監察担当〕宛まで提出する。

(5) 適性確認方法

教育長の管理の下に、個人面接により行う。

(6) 選考期日及び場所（予定）

ア 期日

令和3年9月1日（水）・7日（火）・8日（水）・13日（月）・17日（金）・  
24日（金）・27日（月）・28日（火）・29日（水）

イ 場所

第4庁舎及び教育文化会館

ウ 選考実施に伴い、選考の対象となる職員の派遣依頼等については所属長に別途通知する。

3 特別評定Ⅱ（昇任選考）

これまでに特別評定Ⅰを受け、一定以上の評定結果を得た者の中から教育長の推薦を受けた者を対象に評定を行う。

(1) 推薦者数

次年度昇任予定者数の2倍程度とする。

(2) 昇任予定者の資格要件

校長職及び教頭職への昇任資格は、校内及び校外で優れた実績を有し、健康で識見、能力及び勤務成績に優れ、人望のある者で、次に掲げる要件を有するものとする。

ア 校長昇任

- ① 特別評定Ⅰを受けた者のうち一定以上の評定結果を得たもの（令和2年度以前の特別評定を受け、一定以上の評定結果を得た者を含む。）
- ② 教頭職を経験した者であることを原則とする。
- ③ 令和2年度の人事評価がC以下を含む者を除く。

#### イ 教頭昇任

- ① 特別評定Ⅰを受けた者のうち一定以上の評定結果を得たもの（令和2年度以前の特別評定を受け、一定以上の評定結果を得た者を含む。）
- ② 令和2年度の人事評価がC以下を含む者を除く。

ウ 以下のいずれかに該当する場合は昇任予定者として推薦できない。

- ① 地方公務員法第28条第2項の規定により休職中の者
- ② 地方公務員法第29条第1項の規定により過去5年以内に懲戒処分を受けた者

#### (3) 意見書の提出

所属長は、推薦された所属の教員について「校長（教頭）昇任意見書（様式1）」に必要な事項を記入し、選考期日の3日前まで（土日除く）に、**親展**にて教職員人事課担当課長〔教職員人事・服務監察〕宛まで提出する。

#### (4) 選考方法

教育長の管理の下に、小論文及び個人面接により行う。

#### (5) 選考期日及び場所（予定）

##### ア 期日

令和3年10月4日（月）・5日（火）・6日（水）・7日（木）・8日（金）・  
12日（火）・13日（水）・15日（金）・19日（火）

##### イ 場所

第4庁舎及び教育文化会館

ウ 選考実施に伴い、選考の対象となる職員の派遣依頼等については所属長に別途通知する。

#### 4 選考結果

- (1) 特別評定Ⅰの結果は、一定以下の評価結果となった者については、特別評定Ⅰにおいて再度推薦することができる旨を所属長に通知する。
- (2) 特別評定Ⅱの結果は、管理職昇任の内示をもって代える。

#### 5 その他

- (1) 選考の実施において、その他必要事項は、教育長が別に定める。
- (2) 川崎市立学校教頭昇任選考（チャレンジ教頭）は別に定める。

## 陳情者との対応状況

	面談	文書送付
令和 2 年度	1回	0回
令和 3 年度	3回	4回
令和 4 年度	0回	1回
<b>合計</b>	<b>4回</b>	<b>5回</b>

## 川崎市教育委員会職員通報制度等に関する要綱

## (目的)

第1条 この要綱は、職員通報の処理等について必要な事項を定め、教育委員会の機関における違法な行為が見過ごされることなく、職員自らが率先して是正することにより、市政運営において法令遵守をより一層推進することを目的とする。

## (定義)

第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 職員 教育委員会職員のうち、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第3条第2項及び同条第3項第3号に該当する者をいう。
- (2) 職員等 教育委員会の機関に属するすべての者をいう。
- (3) 職員通報 職員が、不正の目的でなく、通報事実が生じ、又はまさに生じようとしている旨を通報窓口に通報することをいう。
- (4) 通報者 職員通報を行う者をいう。
- (5) 通報事実 教育委員会又はその機関若しくは職員の行為であって、通報対象事実（公益通報者保護法（平成16年法律第122号）第2条第3項に規定するものをいう。以下同じ。）その他市の事務に係る法令（条例、規則等を含む。以下同じ。）に違反する行為の事実をいう。
- (6) 通報対応業務 職員通報を受け、通報事実を調査し、是正措置等を検討及び実行する業務をいう。
- (7) 通報対象者 職員通報の対象となっている職員等をいう。

## (通報対応責任者)

第2条の2 職員通報の対応責任者は、教育長とする。

- 2 通報対応責任者は、職員通報に対応する体制を整備し、通報対応業務を総括するものとする。

## (通報窓口)

第3条 職員通報の通報窓口は、総務部庶務課とする。ただし、学校に勤務する職員の通報窓口は、職員部教職員人事課とする。

- 2 通報窓口は、職員からの通報事実に係る相談を受けるものとする。

## (職員通報の方法)

第4条 職員は、職員通報をするときは、自己の所属、氏名及び連絡先を明らかにして通報事実等を記載した書面（ファクシミリ、電子メール等によるものを含む。以下「通報書」という。）により通報窓口に通報しなければならない。

（通報者の責務）

第5条 通報者は、他人の正当な利益を害することのないよう、又は正当な理由なく公務の遂行を妨げることのないよう努めなければならない。

（通報者の保護）

第6条 職員等は、通報者に対し、職員通報をしたことを理由として、不利益な取扱いをしてはならない。

2 職務上職員通報に係る秘密を知り得た職員等は、その秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後においても、また、同様とする。

3 通報等をした者を特定させる事項は、特に必要と認められる場合を除いて、通報対応責任者及び通報窓口に限り共有するものとする。

4 教育長は、職員等が前3項の規定に反する行為をしたとき又は職員通報制度を不正に利用したときは、その職員等に対し、懲戒処分その他の必要な措置をとることとする。

（独立性の確保）

第6条の2 教育長は事案の処理に当たり、通報対象者からの独立性を確保するために特に必要と認める場合には、所要の手段、方法、措置等を適切に用い、又は講じるものとする。

（利益相反関係の排除）

第7条 職員等は、自らが関係する職員通報の事案の処理に関与してはならない。

（通報の処理）

第8条 教育長は、職員通報を受けたときは、通報書の内容等について確認した後、職員通報として処理する場合はその旨を、職員通報として処理できない場合は理由を付してその旨を通報者に通知するものとする。ただし、通報者が通知を希望しない場合は、この限りでない。

2 教育長は、通報書に関して、通報者に連絡し、又は内容等を確認するときは、通報者の秘密が保持される手段、方法、措置等を適切に用い、又は講じなければならない。

（調査）

第9条 教育長は、職員通報について、必要な調査を行うものとする。



2 前条第2項の規定は、調査について準用する。

(協力義務)

第9条の2 職員等は、教育長が行う調査に協力するものとする。

2 職員等が通報対象者となった場合には、これに誠実に応じなければならない。

(是正措置)

第10条 教育長は、調査を行った結果、必要があると認めるときは、直ちに通報事実に係る法令の規定に沿うよう適正な措置を講じるものとする。

(結果の通知)

第11条 教育長は、調査を終了したときは、通報事実の調査結果等を通報者に通知するものとする。ただし、通報者が通知を希望しない場合は、この限りでない。

(公表)

第12条 教育長は、通報事実に係る職員通報の状況等について、年1回公表するものとする。

(匿名等による職員からの通報)

第13条 職員から匿名又は口頭により通報事実について通報があったときは、従前の例により処理するものとする。

2 前項の規定にかかわらず、匿名又は口頭によりなされた通報について、通報事実の内容により必要と認めるとき又は通報事実に係る客観的な資料等の提示があるときは、その通報事実を記載した書面を通報書とみなして処理することができる。

(職員以外の者等からの通報)

第14条 職員以外の者から通報事実について通報があったときは、従前の例により処理するものとする。

2 前項の規定にかかわらず、職員以外の者によりなされた通報について、自己の住所、氏名等を明らかにした書面による通報であるとき、通報事実の内容により必要と認めるとき又は通報事実に係る客観的な資料等の提示あるときは、その通報事実を記載した書面を通報書とみなして処理することができる。

3 前2項の規定にかかわらず、公益通報者保護法第2条第1項に規定する者（「職員」を除く。）が、不正の目的でなく、通報事実が生じ、又はまさに生じようとしている旨を通報窓口に通報する場合は職員通報として処理するものとする。

4 通報した者が不祥のまま、通報事実について通報がなされたときは、職員以外の者から通報があったものとみなし、第1項及び第2項の規定を適用して処理するものとする。

(委任)

第15条 この要綱に定めるもののほか、職員通報制度等の施行について必要な事項は、教育長が定める。

附 則

この要領は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和4年6月1日から施行する。

## 公益通報者保護法 第2条第3項

(定義)

### 第二条 (略)

3 この法律において「通報対象事実」とは、次の各号のいずれかの事実をいう。

- 一 この法律及び個人の生命又は身体の保護、消費者の利益の擁護、環境の保全、公正な競争の確保その他の国民の生命、身体、財産その他の利益の保護に関わる法律として別表に掲げるもの（これらの法律に基づく命令を含む。以下この項において同じ。）に規定する罪の犯罪行為の事実又はこの法律及び同表に掲げる法律に規定する過料の理由とされている事実
- 二 別表に掲げる法律の規定に基づく処分に違反することが前号に掲げる事実となる場合における当該処分の理由とされている事実（当該処分の理由とされている事実が同表に掲げる法律の規定に基づく他の処分に違反し、又は勧告等に従わない事実である場合における当該他の処分又は勧告等の理由とされている事実を含む。）

#### 別表 (第二条関係)

- 一 刑法（明治四十年法律第四十五号）
- 二 食品衛生法（昭和二十二年法律第二百三十三号）
- 三 金融商品取引法（昭和二十三年法律第二十五号）
- 四 日本農林規格等に関する法律（昭和二十五年法律第七十五号）
- 五 大気汚染防止法（昭和四十三年法律第九十七号）
- 六 廃棄物の処理及び清掃に関する法律（昭和四十五年法律第三十七号）
- 七 個人情報保護に関する法律（平成十五年法律第五十七号）
- 八 前各号に掲げるもののほか、個人の生命又は身体の保護、消費者の利益の擁護、環境の保全、公正な競争の確保その他の国民の生命、身体、財産その他の利益の保護に関わる法律として政令で定めるもの

## 地方教育行政の組織及び運営に関する法律

(教育委員会の職務権限)

**第二十一条** 教育委員会は、当該地方公共団体が処理する教育に関する事務で、次に掲げるものを管理し、及び執行する。

- 一 教育委員会の所管に属する第三十条に規定する学校その他の教育機関（以下「学校その他の教育機関」という。）の設置、管理及び廃止に関すること。
- 二 教育委員会の所管に属する学校その他の教育機関の用に供する財産（以下「教育財産」という。）の管理に関すること。
- 三 教育委員会及び教育委員会の所管に属する学校その他の教育機関の職員の任免その他の人事に関すること。
- 四 学齢生徒及び学齢児童の就学並びに生徒、児童及び幼児の入学、転学及び退学に関すること。
- 五 教育委員会の所管に属する学校の組織編制、教育課程、学習指導、生徒指導及び職業指導に関すること。
- 六 教科書その他の教材の取扱いに関すること。
- 七 校舎その他の施設及び教具その他の設備の整備に関すること。
- 八 校長、教員その他の教育関係職員の研修に関すること。
- 九 校長、教員その他の教育関係職員並びに生徒、児童及び幼児の保健、安全、厚生及び福利に関すること。
- 十 教育委員会の所管に属する学校その他の教育機関の環境衛生に関すること。
- 十一 学校給食に関すること。
- 十二 青少年教育、女性教育及び公民館の事業その他社会教育に関すること。
- 十三 スポーツに関すること。
- 十四 文化財の保護に関すること。
- 十五 ユネスコ活動に関すること。
- 十六 教育に関する法人に関すること。
- 十七 教育に係る調査及び基幹統計その他の統計に関すること。
- 十八 所掌事務に係る広報及び所掌事務に係る教育行政に関する相談に関すること。
- 十九 前各号に掲げるもののほか、当該地方公共団体の区域内における教育に関する事務に関すること。

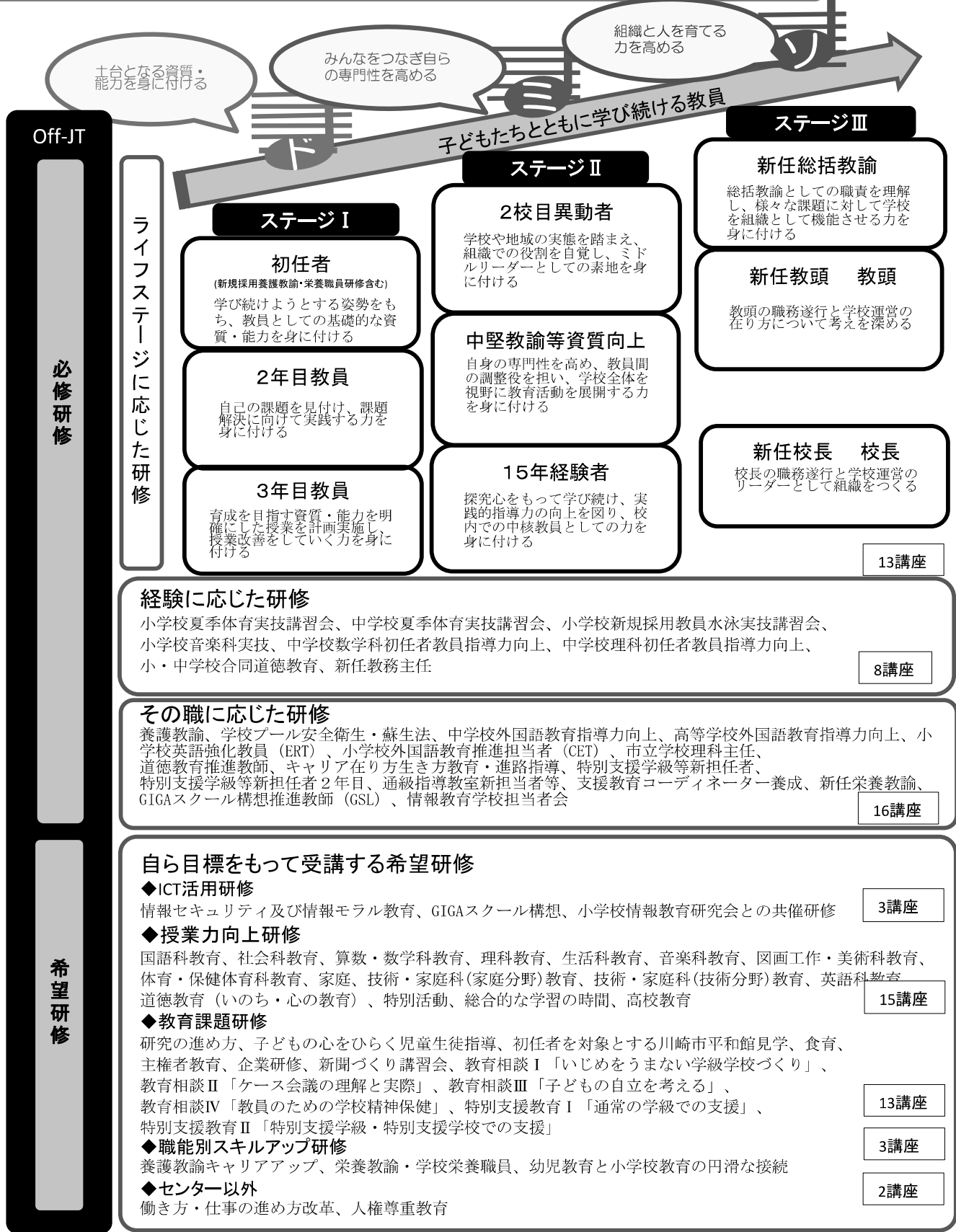
### 施策3. 教職員の資質・能力向上

教職員の採用に関する広報活動の充実を図り、試験方法等のさらなる工夫により、人間的魅力を備え、創意と活力に溢れた多様で優秀な人材の確保を進めます。また、学校における教育活動の充実を図るため、教員の力量形成やキャリア形成に資する人事異動を行います。教職員が研修・研究に取り組む時間の確保に努めるとともに、ライフステージに応じた研修や校内研修など、さまざまな研修機会を活用して、教職員一人ひとりの資質・能力の向上を図ります。

- ・「個別最適な学び」と「協働的な学び」の実現や、「学校における働き方・仕事の進め方改革の推進」に向け、きめ細かな指導体制を整備するとともに、より一層本市の教育課題に対応した効果的な教職員配置ができるよう取組を進めます。
- ・教職員同士の学び合いを促進し、日常的な授業研究の充実や校内研修の活性化を図り、教職員の資質・能力の向上に向けた取組を進めます。
- ・「令和の日本型教育」を担う、高い資質・能力を備えた教職員を確保するため、国の教職員の育成・採用・研修等のあり方の検討を注視しながら、既存の取組について必要な改善を行っていきます。
- ・首都圏をはじめ地方都市における採用説明会の実施に加え、オンライン説明会を開催するなど、あらゆる機会を通じて幅広く人材を募集するとともに、ホームページでのデジタルコンテンツの充実やSNS等多様な広報手段を用いて、本市の教職員として働く魅力を発信していきます。また、特別選考区分\*の実施や大学推薦制度の活用により、より多様で優秀な人材の積極的な確保を図ります。
- ・教員の資質向上に関する指標などに基づいて再構築した研修体系により、教職員に対して採用時からの経験年数やライフステージに応じた研修を実施し、教職員の資質・能力の向上を図るとともに、学校を支えるミドルリーダーの育成に取り組みます。また、新たな教育課題に対応した教員育成指標\*の見直しに取り組みます。

# 令和4年度 川崎市教員研修体系

～川崎市教員育成指標に基づき、教員の資質・能力(、指導力)の向上をめざして～



**OJT** 校内において日常的な職務を通して、必要な知識や技能等を高めていく取組

**SD** 協働的に学び合う教育研究会の取組、豊かな人間性の土壌となる自己研鑽

## 令和 4 年度 教職員人事異動方針

人事異動に当たっては、時代の変化に適応し、多様化・複雑化していく諸課題に柔軟に対応するとともに、学校の適正な運営を確保し、教育本来の目的を達成するため、次の方針に基づき、教職員の適正な配置に努めるものとする。

(1) 学校の教育力の強化に向け、全市的な視野に立ち、各学校運営の活性化を

図るとともに、教職員の資質の向上に資するため、人事異動を徹底すること。

(2) 教職員の人材育成・能力開発や「かわさき教育プラン」の施策推進の視点

から、適材を適所に配置すること。

(3) 地域との連携や地域に開かれた特色ある学校づくりを推進し、教職員の意

欲を一層引き出す人事制度の定着を図ること。

令和 3 年 8 月 2 4 日

川崎市教育委員会

## 令和4年度 教職員人事異動実施要領

この要領は、令和4年度教職員人事異動方針に基づき、川崎市立学校に勤務する総括教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、学校栄養職員、実習教諭、実習助手及び学校事務職員（以下「教職員」という。）の人事異動を実施するために必要な事項を定める。

### 1 基本的事項

- (1) 教職員の異動に当たっては、全市的な視点に立ち、性別、年齢、免許、教科、勤続年数等について、学校ごとの教職員構成の均衡が保たれるよう配慮する。
- (2) 本市の地域性等を踏まえ、教職員の経験を豊かにするため、配置の参考とする地区を「川崎区」、「幸区・中原区」、「高津区・宮前区」及び「多摩区・麻生区」の4地区に分け、他地区との異動を推進する。
- (3) 多様な経験を積み、幅広い視野を持てるよう異校種間の人事交流を推進する。
- (4) 中学校の総括教諭及び教諭の異動については、免許教科に十分留意し、免許教科外教科の教授担任の解消に努める。
- (5) 高等学校の教職員の異動については、学校間及び全日制の課程・定時制の課程間の人事交流を積極的に推進する。
- (6) 特別支援学校と小中学校の特別支援学級間の人事交流や小・中・高各校種間の円滑な連携を積極的に推進する。
- (7) 教員採用候補者選考試験における特別支援学校区分で新規採用された教諭については、特別支援学校に配置することを原則とし、将来的な校種間の人事交流を見据えるととも専門性が十分に発揮できるように、小学校又は中学校の特別支援学級又は通級指導教室に配置するよう調整する。
- (8) 教員採用候補者選考試験における特別支援学校区分で新規採用された特別支援学校の教諭は、将来の特別支援学校の教諭としてのキャリア形成を見据え、2校目以降の異動は小学校又は中学校の特別支援学級又は通級指導教室とし、3校目以降の異動は特別支援学校とすることを原則とする。
- (9) 特別支援学校の総括教諭及び教諭の異動については、特別支援学校教諭免許状を有する者をすべて配置し、専門性が十分発揮できるような人事異動

を積極的に推進する。

- (10) 特別支援学校の総括教諭及び教諭については、市立特別支援学校で対応する全ての障害種別に相当する特別支援学校教諭免許状を取得することを原則とし、キャリアプランを踏まえた上で特別支援学校間の人事異動の活性化と幅広い専門性を有する人材育成を図る。
- (11) 小学校又は中学校の特別支援学級を担当する総括教諭及び教諭の異動については、特別支援学校教諭免許状を有する者を配置するように努める。
- (12) 通級指導教室については専門性が十分発揮できるような人事異動を積極的に推進する。
- (13) 総括教諭については学校間の均衡が保たれるような配置に努める。
- (14) 栄養教諭又は係長級以上の学校事務職員については、職務上必要な知識、技能等の向上を図るとともに、学校教育の充実に資する視点に立ち、行政区間の均衡が保たれるような配置を積極的に推進する。
- (15) 障害のある教職員の異動については、本人の申し出に応じて相互理解の下、個々の障害の状況等に配慮して調整する。

## 2 異動の基準

- (1) 次のいずれかの事由に該当する教職員は、異動対象者として、異動するものとする。
  - ア 小学校又は中学校の総括教諭、教諭若しくは養護教諭のうち、同一校勤続年数が令和4年3月31日で7年（ただし、1（8）に該当し、現に小学校又は中学校に勤務する場合は4年）に達する者
  - イ 高等学校の教職員又は特別支援学校の総括教諭、教諭若しくは養護教諭のうち、同一校勤続年数が令和4年3月31日で10年に達する者
  - ウ 教職員（栄養教諭、学校栄養職員及び学校事務職員を除く。）のうち、新規採用から同一校勤続年数が令和4年3月31日で4年に達する者
  - エ 栄養教諭又は学校栄養職員のうち、同一校勤続年数が令和4年3月31日で4年に達する者
  - オ 学校事務職員のうち、同一校勤続年数が令和4年3月31日で3年に達する者
  - カ 学校事務職員のうち、係長昇任候補者選考又は課長補佐昇任候補者選考合格者名簿に搭載された者



キ 2校以上の勤務経験を有する小学校若しくは中学校の総括教諭、教諭若しくは養護教諭又は高等学校の教職員のうち、同一校勤続年数が令和4年3月31日で3年以上7年未満の者については、本人による異動希望及び校長による異動を必要とする意見具申に基づき、教育委員会が必要と認める者

ク 2校以上の勤務経験を有する特別支援学校の総括教諭、教諭又は養護教諭のうち、同一校勤続年数が令和4年3月31日で3年以上10年未満の者については、本人による異動希望及び校長による異動を必要とする意見具申に基づき、教育委員会が必要と認める者

ケ 2校以上の勤務経験を有する高等学校の教職員のうち、同一校勤続年数が令和4年3月31日で7年以上10年未満の者については異動可能対象とし、校長による異動を必要とする意見具申に基づき、教育委員会が必要と認める者

コ ア、イ及びオの規定にかかわらず、総括教諭又は係長級以上の学校事務職員のうち、全市的な視点に立ち、教育委員会が校長と協議の上異動を必要と認める者

サ その他特に教育委員会が認める者

(2) 次のいずれかの事由に該当する教職員は、異動対象者としなない。

ア 令和4年4月1日時点で、出産休暇、育児休業、自己啓発休業、配偶者同行休業、大学院就学休業、長期の病気休暇若しくは休職中の者又は出産休暇、育児休業、自己啓発休業、配偶者同行休業、大学院就学休業、長期の病気休暇若しくは休職となることが見込まれる者

イ 令和4年4月1日時点で定年退職までの勤務年数が3年以下の者(総括教諭又は係長級以上の学校事務職員のうち、全市的な視点に立ち、教育委員会が校長と協議の上異動を必要と認める者を除く。)

ウ その他特に教育委員会が認める者

(3) 次のいずれかの事由に該当する教職員は、次の年限の範囲内で1年毎に勤続年数を延長できる。

ア 小学校又は中学校の総括教諭、教諭若しくは養護教諭で、同一校勤続年数が令和4年3月31日で7年に達する者のうち、学校運営上の観点から引き続き勤務する必要があると教育委員会が特に認めた場合には、同日の属する年度後3年度以内

イ 特別支援学校の総括教諭、教諭又は養護教諭で、同一校勤続年数が令和4

年3月31日で10年に達する者のうち、学校運営上の観点から引き続き勤務する必要があると教育委員会が特に認めた場合には、同日の属する年度後5年度以内（ただし、特別支援学校の教諭の専門性の維持・向上を図る視点に立ち、学校運営上の観点から引き続き総括教諭が特別支援学校に勤務する必要があると教育委員会が特に認めた場合には、当該延長年限を1年度毎に延長することができる。）

ウ 小学校若しくは中学校の教諭若しくは養護教諭又は高等学校の教職員で、新規採用から同一校勤続年数が令和4年3月31日で4年に達する者のうち、学校運営上の観点から引き続き勤務する必要があると教育委員会が特に認めた場合には、同日の属する年度後2年度以内

エ 教員採用候補者選考試験における特別支援学校区分で採用された特別支援学校の教諭で、新規採用から同一校勤続年数が令和4年3月31日で4年に達する者のうち、学校運営上の観点から引き続き勤務する必要があると教育委員会が特に認めた場合には、同日の属する年度後4年度以内

オ 栄養教諭又は学校栄養職員で、同一校勤続年数が令和4年3月31日で4年に達する者のうち、学校運営上の観点から引き続き勤務する必要があると教育委員会が特に認めた場合には、同日の属する年度後2年度以内

カ 学校事務職員で、同一校勤続年数が令和4年3月31日で3年に達する者のうち、学校運営上の観点から引き続き勤務する必要があると教育委員会が特に認めた場合には、同日の属する年度後2年度以内

キ 令和3年4月2日から令和4年4月1日までの間に出産休暇又は育児休業から復職した者若しくは復職することが見込まれる者で、同年3月31日時点で（1）アからオまでに掲げる同一校勤続年数の年限に達する者若しくは年限を超える者のうち、本人の引き続き勤務する希望及び学校運営の観点から引き続き勤務する必要があるとする校長の意見具申に基づき教育委員会が必要と認めた場合には、同日の属する年度後3年度以内

ク 出産休暇又は育児休業から、令和2年4月2日から令和3年4月1日までの間に復職した者又は平成31年4月2日から令和2年4月1日までの間に復職した者は、キにおける「3年度」を、それぞれ「2年度」及び「1年度」に読み替えるものとする。

ケ 令和3年4月2日から令和4年4月1日までの間に長期の病気休暇又は休職から復職した者若しくは復職することが見込まれる者で、同年3月31

日時点で(1)アからオまでに掲げる同一校勤続年数の年限に達する者若しくは年限を超える者のうち、本人の引き続き勤務する希望及び学校運営の観点から引き続き勤務する必要があるとする校長の意見具申に基づき教育委員会が必要と認めた場合には、同日の属する年度後1年度以内

- (4) 高等学校の教職員については、定時制の課程間の異動希望はできないことを原則とする。
- (5) 教員の専門性の向上等人材育成を図るために実施した神奈川県内の特別支援学校間で人事交流した者については、交流終了年度の翌年度から同一校勤続年数を改めて算定する。
- (6) 本市教職員であった者が、計画的人事交流により国等の機関又は国立大学法人横浜国立大学附属学校で勤務するために本市を退職した後、引き続き本市教職員となる場合は、退職前の職及び校種に応じ、(1)アからエまでに掲げる年限に達する者として取り扱うものとする。

### 3 異動の手続

- (1) 令和3年11月と令和4年1月に計2回、校長との人事ヒアリングを実施する。詳細な日程については別途教職員人事課が通知する。
- (2) 校長は、「令和4年度校内人事計画」、「令和4年度校内人事計画資料(教員)」、「令和4年度校内人事計画資料(養護教諭・学校事務職員・栄養教諭・栄養職員)」及び「異動対象者自己申告書」に必要事項を記載し、令和3年10月14日(木)に教職員人事課に提出する。
- (3) 異動可能対象及び異動対象者は、「異動対象者自己申告書」に必要事項を記入し校長に提出する。
- (4) 校長は、面接によって本人の意向を十分把握するとともに、勤務校における業務実績等を斟酌し、意見具申する。(育児休業明けや病気休職明け等の異動対象者については、本人の意向や個別の事情を考慮すること。)
- (5) 校長は、11月からの1回目の人事ヒアリングの際に、令和4年4月5日時点の推計値を含む児童生徒数及び学級数や教職員等の現員数を記入の上、「人事ヒアリング資料」を2部提出する。
- (6) 令和4年3月上旬に教職員異動名簿を校長に提示する。また、各学校における教職員の異動内示日については別途通知する。

#### 4 その他

(1) 次に掲げる事項は別途定めるものとする。

- ア 学校用務員及び給食調理員の人事異動
- イ 管理職の昇任
- ウ 総括教諭の昇任
- エ 学校栄養職員及び学校事務職員の昇任
- オ 栄養教諭の選考
- カ 勸奨退職
- キ 希望降任

(2) 県立及び県内市町村立学校、県内政令市立学校への総括教諭、教諭、養護教諭及び栄養教諭の異動並びに人事交流については別途通知する。

(3) 1及び2の規定は、令和4年4月1日付け人事異動から適用する。

本陳情要旨に対する本市の考え方

### 陳情要旨 1

教職員人事課の小学校関係者枠のメンバーを一新し、評価基準を検討し、平等で、公平で、コンプライアンスを保った中での校長昇任選考が行われるようにすること。

(本市の考え方) 資料 1、資料 2、資料 3、資料 8

陳情要旨 1 については、これまでも、「川崎市立学校管理職昇任候補者選考要領」に基づいて、公平公正に昇任選考を実施してきました。また、人事異動についても、各年度における人事異動方針及び教職員人事異動実施要領に基づき、全市の各学校の状況を踏まえて、人事配置を行っています。今後も、必要に応じて要領の見直し等を行い、引き続き適切な事務の執行を行っていきます。

### 陳情要旨 2

「川崎市教育委員会職員通報制度」の窓口を教職員人事課ではなく、第 3 者組織を設置することで、その役割業務を移転すること。また、その組織に教育委員会の全ての取組（特に人事権）を監視できる強い権限を与え、直接、教育委員・組合等と連携できるようにすること。

(本市の考え方) 資料 4、資料 5

陳情要旨 2 については、教育委員会職員通報制度の窓口となる第 3 者組織を新たに設置し、その組織に、教育委員会が行う全ての取組（特に人事権）を監視できる強い権限を与えることを求めるものです。これは、教育委員会に対し、同委員会の全ての事務執行を監視する組織の設置を求めるものですが、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第 21 条で定める教育委員会の職務権限外の事項であることから、陳情の審議の対象とならないものと考えています。

なお、職員通報制度における通報の対象となるものは、「川崎市教育委員会職員通報制度等に関する要綱」で規定しているとおり、「公益通報保護法」で定めるものや、市の事務に係る法令に違反する行為であり、人事上の問題は、本制度の通報の対象となりません。

### 陳情要旨 3

教職員人事課を中心とした人事に関する営みが2008年以降も変わらずに継続してきた手続きの流れとその理由等を詳細まで明白にできるように、徹底的に調査分析していくこと。

(本市の考え方) 資料1、資料2、資料3、資料8

陳情要旨1の本市の考え方に同様

### 陳情要旨 4

教育委員会が中心となって、教職員を育成し、広く優秀な人材を希求し、登用していく筋道を作成し、教職員に提示できるようにすること。

(本市の考え方) 資料6、資料7、資料8

陳情要旨4については、本市において、かわさき教育プランの中に「教職員の資質・能力向上」を施策として位置付け、川崎市教員育成指標に基づき、ライフステージに応じた必修研修や希望研修を実施し、教職員の指導力の向上を図るとともに、学校を支えるミドルリーダーの育成等に取り組んでいます。

また、陳情要旨4の後段部分の「広く優秀な人材を希求し、登用していく筋道を作成すること」については、人事異動方針に基づき、全市の各学校の状況を踏まえて人事配置を行っています。

他にも、「教員公募制」の実施や、学校経営に意欲のある教員を管理職に登用し、活力ある学校づくりと、幅広い人材登用を推進することを目的とする、いわゆる「チャレンジ教頭」制度も設けており、それぞれ本市の学校における人事施策として定着しています。

## 陳情要旨 5

各教科の常任委員会の在り方を再検討、再構築し、教員の自己能力を高めていく本来の場としての機能を復活させ、全ての教職員にとって、価値のある、学びの多い組織になるように、検討委員会を設置すること。(ただし、派閥化するような組織にしてはいけないこと。)

(本市の考え方) 資料 5

陳情要旨 5 については、常任委員会は、教育委員会が所管する組織ではない「小学校教育研究会」を構成する各研究会の内部組織であって、常任委員会の在り方の再検討等を目的とした検討委員会の設置は、各研究会や「小学校教育研究会」が取り組むべきものであり、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第 21 条で定める教育委員会の職務権限外の事項であることから、陳情の審議の対象とならないものと考えています。

## 陳情要旨 6

1～5 の改革、改善に向け、教育委員が中心となり、常に公平性が保たれている中で全体像を構築し、審議すること。

(本市の考え方) 資料 1、資料 2、資料 3、資料 8

陳情要旨 1 の本市の考え方に同様