

# 令和4年9月定例会議案

久喜市教育委員会

## 議 案 目 録

- 議案第43号 久喜市立小・中学校通学区域に関する規則の  
一部を改正する規則について・・・・・・・・・・・・ 1
- 議案第44号 令和5年度当初教職員人事異動方針（案）に  
ついて・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

議案第43号

久喜市立小・中学校通学区域に関する規則の一部を改正する  
規則について

久喜市立小・中学校通学区域に関する規則の一部を、別紙のとおり  
改正することについて議決を求める。

令和4年9月28日提出

久喜市教育委員会  
教育長 柿沼光夫

久喜市立小・中学校通学区域に関する規則の一部を改正する規則

久喜市立小・中学校通学区域に関する規則（平成22年久喜市教育委員会規則第18号）の一部を次のように改正する。

別表第1 菖蒲地区の部久喜市立小林小学校の項中

「

菖蒲町小林

」

を

「

菖蒲町小林

菖蒲町柴山枝郷字神の木及び菖蒲町柴山枝郷字丸

谷

」

に改め、同部久喜市立栢間小学校の項中「菖蒲町柴山枝郷」の次に「（小林小学校通学区域を除く。）」を加え、同表備考を削る。

附 則

この規則は、令和5年4月1日から施行する。

議案第 4 4 号

令和 5 年度当初教職員人事異動方針（案）について

令和 5 年度当初教職員人事異動方針（案）について、別紙のとおり決定したいので議決を求める。

令和 4 年 9 月 2 8 日提出

久喜市教育委員会  
教育長 柿 沼 光 夫

## 【案】

### 令和5年度当初教職員人事異動方針について

久喜市教育委員会は、令和5年度当初人事異動を推進するにあたり、令和4年8月22日に埼玉県教育委員会が通知した「令和5年度当初教職員人事異動方針」に基づき、久喜市教育委員会の「令和5年度当初教職員人事異動方針」を定め、その実現を期すものである。あわせて、埼玉県教育委員会が通知した「令和5年度当初市町村立小・中学校等教職員人事異動方針細部事項」についても同様とする。

令和4年9月 日

久喜市教育委員会

### 令和5年度当初教職員人事異動方針

#### 1 基本方針

「第2期久喜市教育振興基本計画」を踏まえ、以下に基づき、人事異動を推進する。

- (1) 市内小・中学校の活性化を図り、気風を刷新して教育効果を高めるため、人材を抜擢し、適材を適時に適所に配置することを基本に異動を推進する。
- (2) 市内小・中学校の人材育成を期して、教職員の視野を広め職務経験を豊かにするための異動を推進する。
- (3) 教育の機会均等を図るため、各学校の教職員組織の充実と均衡化に努める。
- (4) 市内小・中学校の教育水準の向上を図るため、県教育委員会の指導のもと、長期的展望に立って、計画的に異動を実施する。
- (5) 新採用教職員については、人材育成の観点及び学校間の教職員組織の均衡を勘案して適切な配置に努める。
- (6) 再任用職員については、豊かな経験を生かすとともに、調和のとれた学校運営に資するため、適切な配置に努める。
- (7) 女性教職員の個々の能力、適正等を考慮し、積極的な登用に努める。
- (8) 障がいのある教職員については、個々の障がいの状況、能力、適性等を考慮し、適切な配置に努める。

#### 2 転任・転補

- (1) 魅力ある学校づくりを推進するため、教職員の特性、能力、勤務実績及び職務経験並びに各学校の教職員構成及び地域社会との関係を考慮して、適材を適時に適所に配置する。

- (2) 人事異動にあたっては、教職員組織の充実を図るため、学校間の教職員の性別、年齢、教科等の構成の均衡に配慮する。
- (3) 教職員の視野を広め職務経験を豊かにするとともに、学校の活力を高めるため、新規採用後早期に複数校を経験するよう、積極的に異動を行う。
- (4) 学校の気風の停滞を防ぐとともに、職務経験を豊かにするため、同一校勤続年数の長い者については、積極的に異動を行う。
- (5) 校長、教頭及び主幹教諭については、学校の活性化を図るため、勤務の実績及び能力等を考慮し、広域的な異動を行う。

## 令和5年度当初久喜市立小・中学校教職員人事異動方針細部事項

令和5年度当初久喜市立小・中学校教職員人事異動は、「令和5年度当初教職員人事異動方針」に基づき、次に掲げる各項目に従い実施する。

### 1 転任・転補について

- (1) 転任・転補については、教職員の意向を把握し、人事異動方針及び細部事項に基づいて行う。
- (2) 教職員の視野を広げ、職務経験を豊かにするため、他市町村との異動を積極的に行うとともに、校種間の人事交流に努める。
- (3) 次の教員（教頭及び主幹教諭を除く。）及び事務職員については、原則的として異動を行わない。
  - ア 同一校在職3年未満の者
  - イ 産休・育休等を取得中及び妊娠中の者
  - ウ 休職中の者
- (4) 経験豊かな教員（教頭及び主幹教諭を除く。）の異動については、各学校の教職員構成及び学校運営の適正化を図るため、計画的に推進する。  
特に、教頭候補者名簿登載者の異動を積極的に行う。
- (5) 事務職員については、職務経験等を考慮した計画的、積極的な異動を行う。  
特に、事務主幹については、同一校に複数配置をすることのないよう異動を行う。
- (6) 児童生徒数が少ない地域の学校における教職員組織の充実を図るため、それ以外の地域との交流に努める。
- (7) 近年新設及び統合した学校については、将来一時的に異動が集中しないよう、長期的展望をもって計画的な人事異動を行う。
- (8) 新設校あるいは通学区域に変更等のある学校については、管理職を含めて教職員組織の充実を図る。
- (9) 新採用の教員及び事務職員については、多様な経験を積ませ、資質の向上を図るため、採用後6年以内に異動を行う。その際、原則として他市町村との異動を行う。
- (10) 学校の気風の停滞を防ぐとともに、職務経験を豊かにするため、教員及び事務職員は、同一校在職10年以内に異動を行う。  
特に、7年以上の者については、積極的に異動を行う。
- (11) 過員を調整するための異動については、優先して行う。特に他市町村、他校種の異動も含め、重点的に行う。  
また、小・中学校間の異動については、資格及び特性等を考慮して行う。
- (12) 管理職の異動については、学校の効率的運営と適正な管理が行われるよう、年齢・経験年数・特性等を考慮して行う。  
また、原則として、校長・教頭の同時異動は行わない。
- (13) 教職員組織の均衡化を引き続き図るため、校種及び学校規模等を配慮し、



他市町村との異動を行う。

- (14) 魅力ある学校づくりを推進するために、他市町村との異動に努める。
- (15) 小中学校9年間を一貫した教育の推進を図るために、小・中学校間の異動に努める。
- (16) 女性教職員の異動については、個々の能力が十分に発揮できるように配慮する。
- (17) 障がいのある教職員の異動については、個々の障がいの状況、能力、適性等を考慮して行う。
- (18) 教職員の心身の状況に応じて、可能な範囲で人事上の配慮を行う。
- (19) 子育てや介護など、教職員の家庭状況に応じ、可能な範囲で人事上の配慮を行う。

## 2 その他

- (1) 長期的展望に立った人事異動計画の立案と実施について

市教育委員会は、県教育委員会の指導のもと、管内並びに関係市町教育委員会の人事の実態や課題を把握しつつ、市内小・中学校の教職員構成の適正化に配慮し、長期的展望に立った人事異動計画を立案するとともに、適正な実施に努める。

- (2) 退職

ア 退職については、職員の定年等に関する条例の定めるところにより、定年は60歳とし、定年退職日は、定年に達した日以後における最初の3月31日とする。

イ 勸奨退職については、学校職員勸奨退職取扱要綱に定めるところによるものとする。

なお、学校職員勸奨退職取扱要綱第2の「教育長が定める期日」は、令和4年12月8日とする。

