

発行  
長野県教職員組合  
長野市旭町 1098



号外  
2020-59  
2020年9月30日

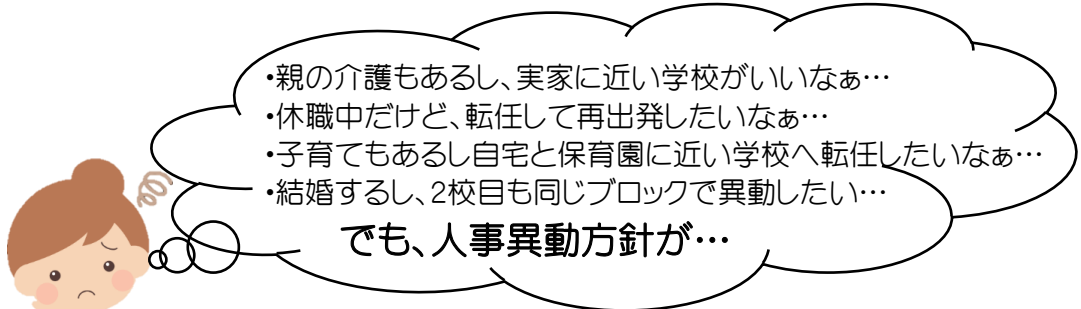
人事異動特集 全組合員配布  
(管理職の皆さんにもお配り下さい)

# 人事異動に関する希望調査・校長との面談にあたって

## 人事の日程

- 10月～12月 **希望調査**  
・学校事務職員・栄養教職員は「職員調書」を校長経由で各教育事務所へ提出
- 12月～  
・新採者・障害児学校教職員の配置や郡市間の異動を検討。  
・学校事務職員・栄養教職員の異動対象者・希望者に対し教育事務所ごとにヒアリング
- 1月下旬～2月初旬  
・中間報告が可能になる時期
- 2月初旬～中・下旬  
・郡内の人事がほぼ固まる頃
- 2月中旬  
・異動内示(教員)  
(栄養教諭・栄養職員同一日)
- 2月下旬  
・異動内示(学校事務職員)

**「希望」と「個別の事情」を率直に伝えましょう!**  
9月に校長面談をされた人も、変更があればすぐに伝えましょう。



**人事方針はあくまで原則  
個別の事情に配慮した人事異動が可能です。**

### 県教委との確認事項

- ①人事異動方針はあくまで原則であり、原則によらず個別の事情に配慮した異動もあり得る。
- ②介護、病気、結婚、育児、妊娠など、個別の事情に配慮する。  
※今年度、初めて、個別の事情として「妊娠」について確認しました。人事異動や管理職の問題のある発言を取り上げるなかで、妊娠についての配慮を県教組は求めてきており、県教委がその必要性を認めたこととなります。
- ③別居生活とならないように配慮する。
- ④高速道路利用を前提とした広域人事はしない。
- ⑤1月下旬から2月にかけて、必要な中間報告を学校長が行う。

### その他、県教委と確認していること

- 介護、病気、結婚、育児、妊娠などの個別の事情を、学校長にはしっかり話をしてほしい。
- 原則なので(初任者が)2校目に本拠地に帰り、その後可能な時期に他のブロックに赴任することもできる。

**県教委とも確認  
しています!**

## 学校長に必ず「希望」と「個別の事情」を伝えましょう!

(職場会で申し入れを行いましょう!)

それでもうまく  
いかないときは…

毎年、県教委の指導が徹底されず、人事異動方針の文言だけが一人歩きする職場があります。そうしたことのないように、職場執行部で学校長に申し入れを行い、「人事異動方針はあくまで原則であり、原則によらず個別の事情に配慮した人事もある」ことを確認し、本人の希望と納得に基づく人事を実現しましょう。(申し入れ文書のひな形を各職場に送ると同時にHPにアップしますので活用して下さい)

## 組合に相談

県教組は人事対策委員会を  
設置し相談活動にとりくみます

人事相談カード(水色)…人事異動で心配がある方

異動人事に関する希望調査書(クリーム色)

…県教組に委任し協力を求めたい方

「人事は秘密とは言いますが」…来年度の人事が子どもたちや保護者に伝わり、不要な混乱を招くことがないよう配慮することは大切です。しかし、これは「同僚や親しい仲間、組合にも秘密にする」ということではありません。人事に不安があれば、迷わずに周囲の同僚や県教組に相談しましょう。



相談したいけど…  
人事は秘密だって言われるし…  
人事相談して校長に咎められたら…

※組合に相談したことを校長が咎めることはできません。  
「不当労働行為」という違法行為になります。

困ったら早めに  
県教組に相談を!

**人事相談受付 県教組法制部 (TEL026-235-3700)**

# 再任用希望の場合の人事

	小・中教員	学校事務職員・栄養教職員	障学教職員
希望調査	10月	5～6月頃 第1回調査 10月 第2回調査 (第1回希望内容と変更可能)	10月
面接	12月中 教育事務所で実施	12月中 教育事務所で実施	12月中 所属長が実施
任用内定	1月下旬	1月下旬	1月下旬

**再任用も「希望」と「個別の事情」を率直に伝えましょう！**

**10月以降に提出する「希望調査票」に希望等を書いたり、校長面談で伝えたりしましょう。**

令和3年度 義務教育関係諸学校教育職員等人事異動方針  
義務教育課

## 太字 部分は今年度、変更された主な部分

《抜粋》

【前文】～、異動は教職員が地域に根ざした教育を実践できるようにすることに配慮するとともに、教職員の資質向上のために必要な研修の機会ととらえ、(以下省略)

1 教職員の異動について

(2)一般教育職員の異動について

①〔省略〕

②全県を4つのブロックと12のエリアに分けるものとする。

③教職員が自らの意志で主として勤務することを希望したエリアを本拠地という。

④在職期間中に本拠地を含むブロック以外のブロックを1つ以上経験するとともに、本拠地を含むブロック内の3つのエリアでの勤務を経験することを原則とする。

⑤⑥〔省略〕

⑦1校における在任期間は、原則として8年を限度とする。〔以下省略〕

⑧〔省略〕

⑨平成28年度以降の小中学校の新規採用者は、本拠地が含まれるブロックへの配置を原則とする。

⑩平成28年度以降平成31年度までの採用で、本拠地が含まれないブロックに配置された小中学校の新規採用者の2期目の異動に際しては、本拠地が含まれるブロックに配置することを原則とする。

⑪令和2年度以降の小中学校の新規使用者の2校目の異動は、各ブロックの実情を勘案して規定されたブロックの異動条件に沿って実施する。

⑫特別支援学校へ平成20年度以降配置された新規採用者の2校目、または3校目の異動に際しては、異職種経験を重視する立場から小中学校への異動を原則とする。

⑬〔省略〕

2、3、4〔省略〕

5 適用

本方針のうち、1(2)④については、平成28年度新規採用者から適用する。平成27年度以前の採用者については従前の異動方針(注)を適用するが、教職員が地域に根ざした教育を実践できるようにするという本方針の趣旨を踏まえた人事異動を可能な範囲で行う。

(注)上記従前の異動方針は、「在職期間中に少なくとも3ブロックを経験するものとする」及び「小中学校へ配置された新規採用者の二期目の異動は本拠地とするブロック以外への異動を原則とする」というもの。

## 1月下旬～2月初旬

### 人事の中間報告を求めましょう！

人事に関しては早めに校長と相談することが重要です。人事が進行している途中でも、自分の事情が変わったり不安を感じたりした場合には、すぐに校長に相談しましょう。教員の場合、1月の下旬から2月の初旬にかけて、校長から本人に中間報告をすることが可能となります。中間報告のない場合には、すぐに校長と連絡を取りましょう。「中間報告は義務ではない」とする校長が一部にありますが、県教委も「校長と先生たちとの信頼関係を考えれば、とりわけ本人の希望と異なる方向で人事がすすみそうな場合には、中間報告は必要」という見解に立っています。

学校事務職員・栄養教職員の「調書」「ヒアリング」、現業職員についても個別の事情や希望等をはっきり述べておきましょう。

### 中間報告で希望と異なる方向だったら…

納得のいかない異動については、その場で返事をせず、自らの希望と違う旨を話しましょう。それでも解決しない場合は、組合に相談してください。

### 育休明けの復帰・特別な事情に配慮を！

育休明けで4月から復帰する方に対し、「育休明けは転出できない」「転出先の希望は言えない」「育休明けでも片道1時間くらいは通勤圏内」と言う管理職がいます。県教委は、「(育児は)個別の事情として(管理職に)話してほしい」としています。管理職に事情をよく伝えて、子育てと仕事の両立ができるような異動が実現するよう配慮を求めましょう。

### こんな事例も県教組へ相談を！

- 初任者だが結婚するので同じブロックの異動をしたいが、校長から「初任者は希望がなかなか通らない」と言われて困った。
- 異動は考えていないのに、異動を勧められて困っている。
- 採用されたブロックを変更したいがどうすればいいのか。
- 高速道路通勤をしなくてはならないような学校への異動を言われて困っている。
- 配偶者とブロックは同じだが、距離が離れていて、別居生活をせざるを得ないかもしれない。

人事相談では  
こんな事例が  
解決しています

#### 転任して再出発したい！

「難しい学級を担当し、生徒指導と保護者対応に苦勞して休職。地域と学校種を変えて復職し、再出発したい！」休職していましたが、事情と本人の希望を率直に伝え、復職し、異動が実現しました。

#### 子育てしやすい、自宅と保育園に近い学校に転任したい！

「配偶者が民間企業勤務で出退勤が不規則。自分が子育ての中心を担わなくてはいけない」育休明けの異動を希望する組合員から相談を受け、子育てと仕事の両立が可能な、自宅と保育園に近い学校への異動を実現させました。在籍校の学校長も、育児という個別の事情に配慮しました。

#### 親の生活の面倒を見たい！

「離れて暮らしている両親が高齢になり心配。実家に同居し、親の面倒をみながら勤務したい」50代の方から介護の相談があり、実家に近い学校への異動が実現しました。