

一 基本方針

- (一) 全体的視野にたつて、適材を適所に配置し、教育効果の向上をはかる。
- (二) 教育の機会均等の理念に立脚して、地域差、学校差の解消につとめ、各学校の教職員組織の充実と均衡化をはかる。
- (三) 教育委員会の自主性を堅持し、厳正公平な人事を行ない、教職員の士気の高揚をはかる。

二 重点

- (一) 有能適格な教職員の確保につとめ、新進有為な人材の登用をはかる。
- (二) へき地学校の教職員組織の充実を期するため、都市、平地、へき地相互間の交流を促進する。
- (三) 学校管理の強化をはかるため、管理職の選考及び配置の適正を期する。
- (四) 教育水準の向上をはかるため、中堅的立場にある教職員の広域交流を促進する。
- (五) 特殊教育担当者に適格者を得るようにつとめる。

三 実施方針 (略)

(2) 人事異動の具体方針

人事異動の具体方針は、人事実施要項に定められているが、昭和43年度末人事の特色となる点を取り出してみる。

- ① 「大学新卒業者は原則としてブロック外に採用する」とこととした。これは、広域交流、へき地交流の円滑化をねらって、「原則として管外に採用する」という昨年度までの方針を改正したものである。
- ② へき地と平地間の交流については、これを促進するため、地域区分(C地区学校について)改訂を昨年に引き続いて行なうとともに、へき地学校勤務年数を次のように一部改正した。(第7節 へき地教育参照)
「相当期間とは、校長3年以上、教員2年以上、(ただし、人事委員会指定の学校のうち1級地の学校は3年以上、へき地教育振興会指定及び教育事務所指定のへき地の学校は4年以上)とする。この場合断続も通算する。」
また、へき地学校の多い会津ブロックの人事交流を促進するため、会津ブロックと他ブロックとの交流については特に考慮することとした。
- ③ へき地派遣制度によって昭和44年度は14名派遣されるが、へき地学校勤務年数の一部改正にともない、勤務年数を3年と改正した。
- ④ 校長昇任の資格要件のうち、「教頭又は教務主任の経験2年以上の者であること」を、「教頭経験2年以上の者であること」に改正した。
- ⑤ 教頭の選考については、本年度より管理職資格考査を実施して管理職適格者名簿を作成し、それにより市町村教育委員会と協議することとした。
なお、教頭の資格要件のうち「年令は35才以上45才までを原則とする」を「年令は35才以上50才までを原則とする」に改正した。
- ⑥ 退職勧奨の基準は前年度と同じであるが、本年度は新たに「小・中学校退職勧奨計画に関する要綱」を作成し、これによって退職勧奨を計画的に行なう

こととした。

人事異動の具体的な方針は一部改正にとどめたが、基本的な事項について抜本的な改正を行なった年度である。

(3) 教職員の配当基準

本年度は義務教育標準法が改正されたので、下表のとおり教職員の配当基準を改善した。(昭和44年度より実施)

一般教員配当数

小 学 校

	三 四 年 度	三 五 年 度	三 六 年 度	三 七 年 度	三 八 年 度	三 九 年 度	四 〇 年 度	四 一 年 度	四 二 年 度	四 三 年 度	四 四 年 度
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											1
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											2
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											3
27											
28											
29											
30											
31											
32											
33											
34											
35											4
36											
37											
38											
39											
40											
41											5

数字は学級数に加える数