第1号議案

件　　名	令和９(2027)年度教育委員会事務局等職員定期人事異動基本方針について
提案理由等	令和９(2027)年４月１日をもって行う、教育委員会事務局等職員の定期人事異動に係る基本方針を、別紙（案）のとおり定めようとするものである。

令和９(2027)年度教育委員会事務局等職員定期人事異動基本方針

第１　基本方針

厳しい行財政環境のもと、「栃木県行財政改革大綱 2026～2030」に基づき、適正な定員管理を行いながら、社会経済情勢の変化や複雑・多様化する行政課題等に的確に対応していくためには、職員の士気高揚を図りつつ、組織の活性化と「栃木県人材育成・確保基本方針 2026～2030」に基づく人材育成に務めていくことが不可欠である。このため、次に掲げる事項を基本として定期人事異動を行うこととする。

１　既存の行政課題はもとより、新たな課題等に的確かつ適切に対応できるよう、人事評価システムを活用しながら、職位や年齢に応じた能力開発・能力発揮に配慮して適材適所の人事配置を行う。

２　令和５（2023）年度から段階的に実施されている定年引上げ等に当たり、豊富な知識、技術、経験等を持つ 60 歳を超える職員に最大限活躍してもらうため、人事配置に十分留意し、執行体制の確保を図る。

３　幹部候補者を育成する観点から、意欲と能力のある職員を、在職年数にとらわれず、積極的に登用する。

４　教育委員会・他部局、管理部門・事業部門の積極的な異動を行う。

５　女性幹部職員の登用を含めた女性職員の幅広い活用を図る。

第２　具体的方針

１　職位別・年齢別

◇　部課長級への昇任は、人物、能力、実績等を重視し、時代の変化に柔軟に対応できる能力と部下職員の能力開発・能力発揮を通じて組織の活性化、効率的な運営を図ることができる強い指導力を持つ人材を選抜する。

◇　課長補佐（総括）、本庁のグループリーダー及び出先機関の課長等は、熱意、能力、適性を併せ持つ行動力の高い人材の中から選抜する。

◇　課長補佐級への昇任は、人物、能力、実績等を重視し、本庁のグループリーダー及び出先機関の課長等への登用に意欲がある人材を選抜する。

◇　係長級への昇任は、人物、能力、実績等を重視し、担当の筆頭又は中堅としてチームワークの保持に優れ、業務の改善に意欲がある人材を選抜する。特に、前職歴等のある職員のうち意欲と能力のある職員にあっては、前職での経験年数や年齢等を考慮して柔軟に選抜する。

◇　40 歳代以降は能力活用を図るため、これまでの職務経験や本人の意欲、適性等を重視し、能力を最大限発揮できるよう配置する。

◇　30 歳代までは能力開発を図るため、幅広い能力開発や自己の適性の発見ができるよう、本庁・出先機関で異なる分野を経験できるよう配置する。

２　異動ローテーション

◇　職員の異動については、業務遂行能力の維持・向上を図るため、次に掲げる場合を除き、在課年数４年とする。

・　部課長級、課長補佐級の異動は、在課年数にとらわれず行政課題への対応等を重視して行う。

・　40 歳代以降の職員にあっては、特定の分野で能力発揮が見込まれる場合などは、在課年数にとらわれず、柔軟な異動を可能とする。
・　許認可等担当職員は、在課年数３年を目安とする。新採用職員の在課年数も３年を目安とするが、前職歴のある場合など特別の事情がある者は、人材育成の観点から、２年以下の異動も考慮する。
・　研究業務等、業務の性格から一定の成果を上げるために時間を要する業務に従事している職員や、特定の資格免許や技能を要する業務に従事し異動先が限定される職員等については、在課年数５年以上を目安とする。
・　特定出資法人等派遣者は、同意書に基づき原則３年で復帰させる。

3　女性職員の積極的登用

◇　女性職員については、「栃木県教育委員会子育て応援・女性活躍推進行動計画（第２期）」を踏まえ、幅広い分野に配置するとともに、幹部職員への積極的な登用に努める。

4　新採用職員の配置

◇　新採用職員については、県職員として必要な基礎的能力を早期に身につける観点から、配置先を決める。
◇　社会人採用の新採用職員については、職歴やこれまで培った能力を最大限生かせるよう配置する。

5　60 歳を超える職員の配置

◇　60 歳を超える職員については、職員の経験や能力を最大限に活かすとともに、執行力を確保する観点から、本庁・出先を問わず適切な職場に配置する。

6　人事交流の推進

◇　人材育成、組織活力向上の観点から、本庁・出先機関、管理部門・事業部門の異動を積極的に行う。
◇　新たな政策課題等に的確に対応できる人材の育成と組織の活性化を図るため、国や民間企業、他自治体との人事交流や派遣を推進する。
◇　県からの派遣については、職員の士気高揚や能力開発の観点から、原則係長級以下の職員を対象とした公募制を積極的に活用する。
　なお、国や民間企業等からの復帰に当たっては、派遣先での業務経験を生かすことのできる職場への配置を積極的に行う。

7　庁内公募制の実施

◇　行政課題への対応力強化や職員の士気高揚の観点から、原則課長補佐級以下職員を対象とした公募制を実施し、意欲や知識・経験のある職員を積極的に配置する。

8　子育て・介護等家庭環境への配慮

◇　子どもが小学校低学年以下の場合や、常時介護が必要な家族がいる場合など、子育てや介護等家庭環境に特別の事情がある職員に対しては、勤務地、業務内容等について一定の配慮をする。その上で、子育て等が一段落した職員については、能力

を最大限発揮できる職場への配置を積極的に行う。

9　障害のある職員への配慮

◇　障害のある職員に対しては、障害の特性を踏まえ、業務内容や異動ローテーションについて一定の配慮を行うとともに、執務環境や通勤事情などを考慮しながら、能力を最大限発揮できる職場への配置を行う。

10　希望降任制度

◇　課長補佐級以上の職員で健康状態や家庭環境の変化等の理由により現在の職責を果たすことが困難となった者に対し、希望による降任を認めているので、組織の活力維持の観点から本人の意向を尊重しつつ制度の適切な運用に努める。

11　職位構成に配慮した職員配置

◇　職員の能力向上や組織の活性化を図り、組織としての機能を高めるため、グループの編成に当たっては、職位構成にも配慮した職員配置を行う。

第３　その他

１　異動の時期

◇　令和９（2027）年４月１日とする。

２　職員の能力・適性等の把握について

◇　適正な人事配置、能力開発・発揮のためには、職員の能力・適性等の把握が重要であることから、所属長は、日頃の業務に加えて、人事評価システムや身上報告書に基づく面談を積極的に活用し、より一層的確な把握に努める。

◇　所属長は、産休、育休、介護休暇等の取得を予定している職員の把握に努める。

３　異動後の体制整備

◇　所属長は、当該所属の事務事業の質、量及び職員構成等を十分勘案するとともに、労働生産性を高める観点も踏まえ、執行体制の早期確立に努める。

　なお、事務分担の決定に当たっては、職員の能力発揮、人材育成等の観点も踏まえ、十分に検討する。

◇　所属長は、次代を担う新採用職員や若手職員を育成することの意義や先輩職員が果たすべき役割をメンターやＧＬ等に伝え、所属を挙げて指導、育成に取り組む体制を整える。