

令和5年度 人事給与委員会計画の概要

県連小人事給与委員会

1 活動方針

近年、生産年齢人口の減少、グローバル化の進展や絶え間ない技術革新、さらには、相次ぐ自然災害の発生、新型コロナウイルス感染症の影響等により、社会構造や雇用環境は大きく、また急速に変化しており、予測が困難な時代となっている。このような先行き不透明な社会においては、子供たちが様々な変化に積極的に向き合い、多様な他者への理解を深め、他者と協働して課題を解決していくことや、様々な情報を見極め知識の概念的な理解を実現し情報を再構成するなどして新たな価値につなげていくこと、複雑な状況変化の中で目的を再構築することができる人材が必要とされている。

こうした時代の要請に応えるため、学校においては学習指導要領を踏まえ、「社会に開かれた教育課程」の理念のもとに、「主体的な学び」を促す教育活動の推進、「GIGAスクール構想」の推進など、よりよい学校教育を通じてよりよい社会を創るという目標を学校と社会とが共有し、必要な教育内容をどのように学び、どのような資質・能力を身に付けられるようにするのかを明確にし、社会との連携・協働によりその実現を図っていくことが重要である。

そのためには、相次ぐ自然災害等の発生により明らかになった学校と地域社会との絆をより強固なものとし、地域とともにある学校づくりを教育課程の編成においても促進していくなど、経営改善を着実に進めていくことが重要である。

我々は、このような現状を深く認識し、「生涯にわたる人材育成」を掲げる広島県総合計画「安心▷誇り▷挑戦 ひろしまビジョン」、本県教育施策全般の基本的方向性を整理した「広島県 教育に関する大綱」、さらに広島版「学びの変革」アクション・プランの趣旨を踏まえ、「広島で学んで良かったと思える 広島で学んでみたいと思われる 日本一の教育県の実現」に向け、校長としてより一層リーダーシップを発揮して「自ら未来を拓き ともに生きる豊かな社会を築く日本人の育成を目指す小学校教育」を推進し、もって県民の負託に応える学校づくりに努めなければならない。

そこで、平成5年度県連小の活動方針をふまえ、人事給与委員会は次のような方針で活動していきたい。

- 明確な人材育成方針・体制のもと、教職員としての使命感や倫理観、教職員個々の実践的指導力等の向上に努める。
- 教職員の職責に相応する適正な処遇が得られるように努める。

私たちは、教育改革の趣旨に沿った校長を中心にした学校経営が進むよう、とりわけ、本委員会においては、人事・給与面で裁量の幅が広がるよう努力していきたい。また、市町の教育委員会と校長会との連携を深め、より望ましい学校経営に寄与していきたい。

2 活動内容

- (1) 人事について広く実態を把握する。
- (2) 人材育成を図るための取組について広く実態を把握する。
- (3) 人材育成等に係る研修会の開催に努める。
- (4) 人事・人材育成の取組に関する課題について調査し，県教委との懇談会の基礎資料にするとともに，各校長の人事・人材育成に係る取組の参考資料とする。
- (5) 年度末，年度初めの子供の異動について，県内学校間の連絡を図る。

3 役員とその役割

- (1) 委員長（1名・呉市より）
（①県連小会議出席，②活動計画立案，③県連小事務局との連携，④委員会開催案内）
- (2) 副委員長（1名・呉市より）
（①委員会司会進行，②実態調査の総合調整）
- (3) 小委員（各地区代表1名）
※ただし西部は2名，うち1名は呉市 呉市以外の地区1年ごと輪番）

【福山】

【西部】大竹・廿日市（R3年度）→東広島（R4年度）→江田島（R5年度）
→安芸（R6年度）→安芸高田（R7年度）→山県（R8年度）
→豊田・竹原（R9年度）→大竹・廿日市（R10年度）
→東広島（R11年度）→江田島（R12年度）

【東部】尾道（R3年度）→世羅（R4年度）→府中（R5年度）
→神石（R6年度）→三原（R7年度）→尾道（R8年度）
→府中（R9年度）→世羅（R10年度）→神石（R11年度）
→三原（R12年度）

【北部】庄原（R3年度）→三次（R4年度）→庄原（R5年度）
→三次（R6年度）→庄原（R7年度）→三次（R8年度）

- （①実態調査の各地区別進行管理，②実態調査のデータ集計と分析）
※小委員は委員と兼務（小委員と委員を別にする可）

- (4) 委員（各市町代表1名）
（①実態調査の各市町別進行管理，②実態調査のデータ集計と分析）

4 活動予定（別紙「令和5年度 会合予定及び実態調査の手順」参照）