

諸報告資料

(令和2年門真市教育委員会第10回定例会)

門真市教育委員会

パブリックコメント実施結果

1. 案件名
門真市学校施設長寿命化計画（案）

2. 意見募集期間
令和2年9月14日（月）から10月9日（金）まで

3. 実施機関
（1）名称：教育委員会 教育部 教育総務課
（2）電話：06-6902-6082

4. 閲覧場所
教育総務課（市役所本館2階）・市情報コーナー（市役所別館1階）、市役所本館1階入口、保健福祉センター、南部市民センター、市民プラザ、市立公民館、文化会館、市民交流会館・中塚荘、図書館本館、ルミエールホール、女性サポートステーションWESS、市ホームページ

5. 受付した意見等の件数
意見はありませんでした

門真市教育委員会事務局職員の懲戒処分等の指針の改正内容の概要

【改正目的】

人事院の「懲戒処分の指針について」の一部改正に伴い、本市も見直しを行うもの

【改正内容】

1 変更項目

(一般服務関係)

⑱パワー・ハラスメント

現在	
標準例	標準的な処分量定
職務上の指導範囲を超えて、人格と尊厳を侵害する言動（過度の責任又は失敗の追及、過度の能力否定、過度の性格又は人格の否定（無視することを含む。）等）を継続的に繰り返した場合	停職 減給 戒告



⑱パワー・ハラスメント

変更後	
標準例	標準的な処分量定
ア パワー・ハラスメント（職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなものをいう。以下同じ。）を行ったことにより、相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えた場合	停職 減給 戒告
イ パワー・ハラスメントを行ったことについて指導、注意等を受けたにもかかわらず、パワー・ハラスメントを繰り返した場合	停職 減給
ウ パワー・ハラスメントを行ったことにより、相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させた場合	免職 停職 減給
⑰及び⑱に関する事案について処分を行うに際しては、具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮の上判断するものとする。	

【施行日】 令和2年10月20日

※「門真市職員の懲戒処分等の指針」、「門真市企業職員の懲戒処分等の指針」も同様に改正

門真市教育委員会事務局職員の懲戒処分等の指針

令和2年10月

門真市教育委員会

門真市教育委員会事務局職員の懲戒処分等の指針の策定について

平成20年3月1日

教育総務課

これまで教育委員会においては、職員の懲戒処分等を行う場合に指針がなく、門真市職員分限懲戒審査会においても、「過去の例」を判断基準とし、審査対象となる事象ひとつひとつに対し、個々の対応として、「過去の例」による判断でもって処分の方角付け、決定を行っていた。

また、19年4月に開催された審査会において、「今後はある一定の指針が必要である」とされ、処分の公平性・透明性を明らかにし、公務員倫理を保ち、市民から信頼される職員として行動するためにも、指針の策定が必要とされていた。

これらから、この度、門真市職員の懲戒処分等の指針が人事課において策定されたことを受け、教育委員会としても同様の指針を策定し、指針を処分の拠り所とし、処分の公平性、透明性を高めたところである。また、非行の疑いがある場合には、この指針でもってそれに対する処分の有無を明確化し、事実を捉え、その職員を厳正に処分し、あるいは処分の対象とならないことを明確にし、処分の可否の拠り所としても活用する。

この指針は、全職員に対し、周知されるものであり、特に所属長にあっては教育委員会への報告義務が課せられることから、留意が必要である。

また、通常の業務における上司からの指導上あるいは育成上の「注意」と処分による「注意」は、その性質が異なることに十分に留意し、管理監督の立場にある者にあっては、適宜、部下の指導と育成の上、必要な「注意」を怠らないよう常に心がけておくこと。

門真市教育委員会事務局職員の懲戒処分等の指針

I. 基本事項

本市教育委員会事務局及び学校その他の教育機関の職員（府費負担教職員を除く。以下これらを「職員」という）は、常に市民の奉仕者として、職務はもちろん職務外である個人の行為であっても地方公務員であることの自覚をもち、服務規律の確保と公務員倫理を保持し、市民から信頼される職員としての行動をとらなければならない。

本指針は、懲戒処分等に関する透明性、公平性を確保し、標準的な懲戒処分又は指導上の措置（以下「懲戒処分等」という。）を示し、職員に公務員としての自覚を喚起し、不祥事防止を図ることを目的とする。

量定の決定にあたっては、適宜、日頃の勤務態度や非違行為後の対応等も含め総合的に考慮の上、判断する。具体的には以下の項目を考慮する。

- 1 非違行為の動機、態様及び結果はどのようなものであったか。
- 2 故意又は過失の度合いはどの程度であったか。
- 3 非違行為を行った職員の職責はどのようなものであったか、その職責は非違行為との関係でどのように評価すべきか。
- 4 他の職員及び社会に与える影響はどのようなものであるか。
- 5 過去に非違行為を行っているか。

個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる量定以外とすることもあり、標準例に掲げられていない非違行為についても、懲戒処分等の対象となり得るものであり、それらについては、標準例に掲げる取扱いを参考とし、判断する。

また、5の「過去に非違行為を行っているか」については、過去に非違行為を行い、懲戒処分を受けたにもかかわらず、再び同様の非違行為を行った場合は、量定を加重する。

II. 懲戒処分等の種類

1. 懲戒処分

地方公務員法第29条の規定により、教育委員会が書面により、職員の非違行為に対して懲罰として行う次の処分

- (1) 免職 職員としての身分を失わせる処分
- (2) 停職 1日以上6月以下の間、職務に従事させない処分
- (3) 減給 1日以上6月以下の間、給料および地域手当の合計額の月額額の10分の1以下を給与から減ずる処分
- (4) 戒告 文書により、非違行為に係る責任を確認させ、その将来を戒める処分

2. 指導上の措置

教育長、副教育長、部長及び所属長が、職員の非違行為に対してその責任を確認させ、将来を戒めるために行う行為で、1. に当たらない次のもの

- (1) 訓告 教育長名で文書により行う注意
- (2) 嚴重注意 教育長名で文書により行う注意
- (3) 注意 教育長名で文書により行う注意
- (4) 口頭注意 口頭により行う注意

Ⅲ. 標準例

事由		懲戒処分等の種類					
		免職	停職	減給	戒告	指導上の措置	
一般 服 務 関 係	①欠勤	ア 正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いた場合			●	●	
		イ 正当な理由なく11日以上20日以内の間勤務を欠いた場合		●	●		
		ウ 正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた場合	●	●			
	②休暇の虚偽請求	病気休暇、特別休暇又は介護休暇について虚偽の請求をした場合			●	●	
	③タイムレコーダーの不正打刻	タイムレコーダーの代理打刻を依頼し、又は依頼を受けてタイムレコーダーの代理打刻を行った場合			●	●	
	④勤務態度不良	ア 正当な理由なく勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り公務の運営に支障を生じさせた場合			●	●	
		イ 上司の正当な職務命令に背き、公務の運営に支障を生じさせた場合			●	●	
	⑤職場内秩序びん乱	ア 暴行により職場の秩序を乱した場合		●	●		
		イ 暴言により職場の秩序を乱した場合			●	●	
		ウ その他の事由により職場の秩序を乱した場合			●	●	
	⑥公文書の不適正な取扱い及び公印不正使用	ア 公文書を偽造し、若しくは変造し、若しくは虚偽の公文書を作成し、又は公文書を毀棄した場合	●	●			
		イ 決裁文書を改ざんした場合	●	●			
		ウ 公文書を改ざんし、紛失し、又は誤って廃棄し、その他不適正に取り扱ったことにより、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合		●	●	●	
		エ 公印を不正に使用した場合		●	●		
⑦不作為等	ア 不作為により職務に重大な支障を与えたり、信用失墜に至った場合			●	●	訓告	
	イ 職務怠慢等により職務に重大な支障を与えたり、信用失墜に至った場合				●	訓告 嚴重注意 注意 口頭注意	

事由		懲戒処分等の種類					
		免職	停職	減給	戒告	指導上の措置	
一般 服 務 関 係	⑧虚偽報告	事実をねつ造して虚偽の報告を行った場合			●	●	
	⑨営利企業等の従事	許可なく営利企業等に従事した場合			●	●	
	⑩違法な職員団体活動	ア 地方公務員法第37条第1項前段の規定に違反して同盟罷業、怠業その他の争議行為をし、又は市の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をした場合			●	●	
		イ 地方公務員法第37条第1項後段の規定に違反して同項前段に規定する違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおった場合	●	●			
	⑪情報の漏えい	個人情報や施策に関わる情報を過失又は公文書の不適切な管理によって外部へ漏らした場合、若しくは外部へ漏れる恐れを生じさせた場合			●	●	
	⑫秘密の漏えい	ア 職務上知ることのできた秘密を故意に漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合	●	●			
		イ アの場合において、自己の不正な利益を図る目的で秘密を漏らした場合	●				
		ウ 具体的に命令され、又は注意喚起された情報セキュリティ対策を怠ったことにより、職務上の秘密が漏えいし、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合		●	●	●	訓告
		エ 門真市個人情報保護条例第3条の規定に違反して職務上知ることのできた個人情報をみだりに他人に知らせ、不当な目的に使用し、又は個人情報を機関外に漏らす恐れを生じさせた場合	●	●			
	⑬個人の秘密情報の目的外収集	その職権を濫用して、専らその職務の用以外の用に供する目的で個人の秘密に属する事項が記録された文書等を収集した場合			●	●	

事由		懲戒処分等の種類					
		免職	停職	減給	戒告	指導上の措置	
一般 服 務 関 係	⑭政治的行為の制限違反	ア 地方公務員法第36条第1項又は第2項の規定に違反して政治的行為をした場合			●	●	
		イ 地方公務員法第36条第3項の規定に違反して政治的行為を行うよう職員に求める等の行為をした場合		●	●		
		ウ 公職選挙法第136条の2の規定に違反して公務員の地位を利用して選挙運動をした場合	●	●			
	⑮官製談合	入札談合等関与行為の排除及び防止に関する法律第2条第5項に規定する「入札談合等関与行為」を行った場合	●	●			
	⑯施設利用者等に対する暴行・傷害	ア 施設利用者等に暴行を加えた職員が、傷害するに至らなかった場合		●	●		
		イ 施設利用者等の身体を傷害した場合	●	●			
	⑰セクシュアル・ハラスメント	ア 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・部下等のその地位を利用した関係に基づく影響力を用いることにより強いて性的関係を結び、若しくはわいせつな行為をした場合	●	●			
		イ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辞等の性的な言動」という。）を繰り返した場合		●	●		
		ウ イの場合において、わいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患した場合	●	●			
		エ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を行った場合			●	●	

事由		懲戒処分等の種類						
		免職	停職	減給	戒告	指導上の措置		
一般 服 務 関 係		オ エの場合において、わいせつな言辞等の性的な言動を行ったことにより相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患した場合		●	●			
	⑱パワー・ハラスメント	ア パワー・ハラスメント（職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなものをいう。以下同じ。）を行ったことにより、相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えた場合		●	●	●		
		イ パワー・ハラスメントを行ったことについて指導、注意等を受けたにもかかわらず、パワー・ハラスメントを繰り返した場合		●	●			
		ウ パワー・ハラスメントを行ったことにより、相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させた場合	●	●	●			
	⑰及び⑱に関する事案について処分を行うに際しては、具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮の上判断するものとする。							
⑲公務員倫理違反	ア 賄賂を収受した場合	●	●					
	イ 利害関係者から供応接待を受けた場合		●	●	●			
	ウ 利害関係者と公務員倫理違反に該当する意思を持って共に飲食し、遊戯し、又は旅行をした場合				●			
⑳内部通報者の詮索等	ア 非違行為の事実を内部機関に通報した職員を詮索し、又はこれに不利益を及ぼし、若しくは及ぼそうとした場合		●	●				
	イ 事実をねつ造して非違行為を内部機関に通報した場合		●	●				
㉑コンピュータの不適正利用	職場のコンピュータを不正な目的で利用した場合			●	●			

事由		懲戒処分等の種類					
		免職	停職	減給	戒告	指導上の措置	
公 金 等 取 扱 関 係	①横領	公金又は市の財産を横領した場合	●				
	②窃取	公金又は市の財産を窃取した場合	●				
	③詐取	人を欺いて公金又は市の財産を交付させた場合	●				
	④紛失	公金又は市の財産を紛失し市に多大な損害を及ぼした場合			●	●	
	⑤盗難	重大な過失により公金又は市の財産の盗難に遭い市に多大な損害を及ぼした場合				●	訓告
	⑥市の財産の損壊	ア 故意に市の財産を損壊及び破壊し、市に多大な損害を及ぼした場合			●	●	
		イ 不注意により市の財産（電子情報を含む。）を損壊及び破損し、市に多大な損害を及ぼした場合					訓告 嚴重注意 注意 口頭注意
	⑦出火・爆発	過失により職場において市の財産の出火、爆発を引き起こした場合			●	●	
	⑧放火	市の財産に放火した場合	●				
	⑨諸給与の違法支払・不適正受給	ア 故意に法令に違反して諸給与を不正に支給した場合			●	●	
イ 故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして諸給与を不正に受給した場合				●	●		
⑩公金又は市の財産の処理不適正	自己保管中の公金の流用等公金又は市の財産の不適正な処理をした場合			●	●		
公 務 外 非 行 関 係	①放火	放火をした場合	●				
	②殺人	人を殺した場合	●				
	③暴行・傷害	ア 暴行を加え、又はけんかをしたが人を傷害するに至らなかった場合			●	●	
		イ 人の身体を傷害した場合		●	●		
	④器物損壊	故意に他人の物を損壊した場合			●	●	
	⑤横領	ア 自己の占有する他人の物を横領した場合	●	●			
		イ 遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領した場合			●	●	
⑥窃盗・強盗	ア 他人の財物を窃取した場合	●	●				
	イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した場合	●					

事由		懲戒処分等の種類					
		免職	停職	減給	戒告	指導上の措置	
公務外非行関係	⑦詐欺・恐喝	ア 人を欺いて財物を交付させた場合	●	●			
		イ 人を恐喝して財物を交付させた場合	●	●			
	⑧賭博	ア 賭博をした場合			●	●	
		イ 常習として賭博をした場合		●			
	⑨麻薬等の所持等	麻薬、大麻、あへん、覚醒剤、危険ドラッグ等の所持、使用、譲渡等をした場合	●				
	⑩酩酊による粗野な言動等	酩酊して、公共の場所や乗物において、公衆に迷惑をかけるような著しく粗野又は乱暴な言動をした場合			●	●	
	⑪淫行	18歳未満の者に対して、金品その他財産上の利益を対償として供与し、又は供与することを約束して淫行をした場合	●	●			
	⑫痴漢行為	公共の場所又は乗物において痴漢行為をした場合		●	●		
⑬盗撮行為	公共の場所若しくは乗物において他人の通常衣服で隠されている下着若しくは身体の盗撮行為をし、又は通常衣服の全部若しくは一部を着けていない状態となる場所における他人の姿態の盗撮行為をした場合		●	●			
⑭公的債権の滞納等	公的債権を滞納し、履行の督促等にもかかわらず滞納し続けた場合			●	●		
交通事故・交通法規違反関係	①飲酒運転事故等	ア 酒酔い運転をした場合	●	●			
		イ 酒気帯び運転で事故を起こした場合	●	●			
		ウ 酒気帯び運転をした場合	●	●	●		
		エ 酒酔い運転及び酒気帯び運転の車に同乗した場合	●	●	●		
		オ 無免許で飲酒運転及び酒気帯び運転をした場合	●	●			
	②飲酒運転以外の交通事故等	ア 人を死亡させた場合	●	●	●	●	
		イ アの場合において、無免許運転等の悪質な交通法規違反をした場合又は事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした場合	●				
ウ 人の身体を傷害した場合				●	●	訓告	

事由		懲戒処分等の種類					
		免職	停職	減給	戒告	指導上の措置	
交通事故・交通法規違反関係	エ	ウの場合において、無免許運転等の悪質な交通法規違反をした場合又は事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした場合	●				
	オ	他人の物を損壊し、又は市に損害賠償を発生させた場合において、事故後の危険防止を怠る等の措置義務違反をした場合				●	
	カ	無免許運転をした場合		●	●		
	キ	カの場合において、他人の物を損壊する交通事故を起こしてその後の危険防止を怠る等の措置義務違反をした場合		●			
	ク	著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした場合		●	●	●	訓告
監督責任関係	①指導監督不適正	部下職員が懲戒処分を受ける等した場合で、管理監督者としての指揮監督に適正を欠いていた場合			●	●	訓告 嚴重注意 注意 口頭注意
	②非行の隠ぺい・黙認	部下職員の非違行為を知り得たにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した場合		●	●		

IV. 報告義務

職員に法令若しくは条例又は職務上の義務違反その他懲戒処分に該当する非違・非行行為があった場合又はその疑いのある場合は、直ちに所属長は教育部教育総務課長を通じ、教育長へ報告しなければならない。

V. 内部通報

1. 非違行為の事実を内部機関に通報した職員は、通報したことにより、いかなる不利益も受けないものとする。
2. 非違行為の事実を自ら発覚前に申し出た職員に対しては、懲戒処分等の量定を軽減することができるものとする。

VI. 公表基準

1. 公表する懲戒処分等
 - (1) 地方公務員法の規定に基づく懲戒処分
 - (2) 地方公務員法の規定に基づく刑事処分に関し起訴された場合の休職処分
 - (3) 特に市民の関心が大きい事案又は社会に及ぼす影響の著しい事案に係る指導上の

措置

2. 公表の例外

被害者等が公表しないように求めている事案は公表しない。

3. 公表する内容

公表する内容は、原則として、被処分者の所属部局、本庁・現地機関の別、職位、年齢、性別、処分内容、処分年月日及び処分理由とする。

なお、懲戒免職の場合、又は社会的影響が大きな事件で起訴等により氏名等が公にされている場合等は、所属名、職名、氏名等についても公表する。

被害者のある事案においては、被害者等の事情に十分配慮した上で公表する。また、公表することによって、被害者等に不利益が生じる恐れがある場合、公表しないことがある。

4. 公表の時期及び方法

(1) 懲戒処分等を行った後、速やかに公表する。

(2) 公表は、広報誌、ホームページ、報道機関への資料提供等により行う。

VII. 施行期日

この指針は、平成20年3月1日から施行し、同日以後に処分事由となる非違行為があった事案について適用する。

附 則

この指針は、平成21年10月30日から施行する。

附 則

この指針は、平成26年6月1日から施行する。

附 則

この指針は、平成28年1月1日から施行する。

附 則

この指針は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この指針は、平成29年2月1日から施行する。

附 則

この指針は、平成31年1月4日から施行する。

附 則

この指針は、令和2年10月20日から施行する。

年 月 日

教育長 様

報告者（所属長） 所 属.....

氏 名.....

報 告 書

門真市教育委員会事務局職員の懲戒処分等の指針Ⅳ（報告義務）の規定に基づき、
次のとおり報告します。

発生日時	年 月 日 () 午前・午後 時 分	
発生場所		
対象職員	所 属	
	氏 名	
事件・ 事故の 概 要		
事後措置		

門真市立学校教職員人事基本方針

平成9年10月23日制定
門真市教育委員会

豊かな人間性をはぐくむ学校教育を展開し、21世紀を担う人材育成を推進するために、下記の事項に重点をおいて適正な人事を行う。

- 1 各学校の教育目標の達成を図るため、全市的視野に立ち、適材を適所に配置する。
- 2 児童・生徒数の増減及び各学校の実情を踏まえた適切な定数管理のもとに、計画的に人事異動を行う。
- 3 教職員としての経験を豊かにし、力量を高めるため、広域異動、校種間異動等の交流人事を積極的に進める。
- 4 教職員の新規採用については、豊かな人間性と教育に対する熱意を有する人材の確保に努める。
- 5 校長・教頭等については、その職責にふさわしい高い識見と指導力を備えた人材を登用する。
- 6 人事の刷新を図るため、退職勧奨制度の趣旨の周知に努める。

令和3年度門真市立学校教職員人事は、「門真市立学校教職員人事基本方針」に基づき、次の事項に重点をおき、計画的に行うものとする。

1 教職員の人事について

(1) 過欠員の調整

児童・生徒数の増減等に基づく定数事情を勘案の上、市町村間の広域異動及び配置換（以下「異動等」という。）を行い、効率的な過欠員の調整を図る。

(2) 教職員構成の適正化

- ① 各学校における教職員の構成については、年齢別、性別、担当教科別等を勘案するとともに、各分野の推進力となる教職員を適正に配置するよう留意する。
- ② 「大阪府人権教育推進計画」・「人権教育基本方針」の趣旨を踏まえ、同和教育、支援教育、在日外国人教育等、人権尊重の教育を推進する人材を学校の実情に応じて配置するよう考慮する。

なお、在外教育施設等への派遣経験者や様々な人事交流の経験者の配置については、それぞれ経験した教育活動が活かされるよう配慮する。

(3) 異動及び配置換の推進

- ① 教職員の異動等については、教職員構成の適正化に基づき、学校運営体制の確立と教育改革推進のため適正に行う。その際、校長の意向を十分考慮する。
- ② 異動対象者は原則として、新規採用後、同一校に4年以上勤務する者については6年を上限とし、それ以外の者で、現任校に6年以上勤務する者については、8年を上限として計画的に異動等を行う
- ③ 前号の規定に関わらず、首席・指導教諭については、10年を上限として計画的に異動等を行うことができる。
- ④ なお、必要に応じて、勤務年数にかかわらず計画的に異動等を行う。
- ⑤ 異動等を行うに当たっては、市町村間及び異なる校種等、様々な人事交流を積極的に推進する。

なお、広く人材を求め、研究学校への配置等、学校の活性化を推進するための異動を行う。

- ⑥ 新規採用教員については、資質向上の観点から、適正な配置となるよう考慮する。
- ⑦ 統合校における教職員の異動等については、原則として前各号の規定に基づくものとする。なお、学校運営に支障が生じないよう特に考慮するものとする。

2 校長及び教頭の人事について

(1) 校長及び教頭の異動等

学校運営上の能力等を十分考慮するとともに学校の実情を勘案の上、「魅力ある学校づくり」を推進するため、適材を適所に配置する。

(2) 校長及び教頭の任用

- ① 優れた人材を広域的に任用するため、各選考要領に基づき適正に選考を行う。
- ② 校長及び教頭の任用については、候補者名簿に登載された者の中から、年齢、経歴にとらわれることなく、若手の登用を心がけ、学校の実情、本人の特性等を考慮して行う。
- ③ 女性教職員の管理職任用を、積極的に推進する。

3 女性教職員の人事について

- (1) 女性教職員を、学校運営の中心的な役職に任用するよう考慮をばらうものとする。
- (2) 女性教職員の人事に当たっては、母性保護の観点に十分留意する。

4 教職員の退職について

年度末に退職する教職員の退職手当に関する優遇措置の適用については、その趣旨の周知徹底を図る。

令和3年度門真市立幼稚園児再募集要項

1. 応募資格

- (1) 幼児及び保護者の住所が本市にあること。
- (2) 4歳児（2年保育）
平成28年4月2日から平成29年4月1日までの間に生まれた幼児
- (3) 5歳児（1年保育）
平成27年4月2日から平成28年4月1日までの間に生まれた幼児
- (4) 幼児の通園は、保護者が責任をもって送迎できること。
※通園バスを使用する場合は、バス停までの送迎が必要。

2. 募集人数（門真市立幼稚園の管理運営に関する規則第2条）

幼稚園名	募集人数		所在地	電話番号
	4歳児 (定員)	5歳児 (定員)		
大和田幼稚園	51人 (60人)	56人 (70人)	大橋町5番21号	072-883-3325

※5歳児の募集人数は、定員から4歳児在園数を引いた数。園児数の変動によって、募集人数も変動。

3. 入園願書等の交付

- (1) 交付期間 令和2年10月8日（木）から募集人数に達するまで
午後2時30分から午後4時まで
※土・日・祝日を除く。
- (2) 交付場所 門真市立大和田幼稚園

4. 入園願書等の受付

- (1) 受付期間 令和2年10月8日（木）から募集人数に達するまで
午後2時30分から午後4時まで
※土・日・祝日を除く
- (2) 受付場所 門真市立大和田幼稚園
・願書を受理したときに「入園願書受理票」を交付する。

5. 入園の決定

- (1) 園長は、入園願書等の審査その他必要な調査を行い、入園を決定する。
- (2) 園長は、保護者に対し「入園許可書」を交付する。

6. 入園許可説明会

- (1) 日時 令和3年1月13日（水）午後2時30分から
- (2) 場所 門真市立大和田幼稚園

7. 時間外教育

通常の教育時間終了後、希望する保護者の園児を対象に、時間外教育を実施。
詳細は、「時間外教育実施のお知らせ」を参照。

8. 通園バス

一部の地域で通園バスを運行。詳細は、「通園バス運行のお知らせ」を参照。

9. 費用等

利用者負担の額	幼児教育無償化により4・5歳児は、市町村民税所得割額の階層に関わらず利用者負担の額は0円。
諸経費	月額1,500円（絵本代や材料費など）のほか、遠足費用などが別途必要。 入園当初には、用品費（帽子、かばん、上靴、スモック、その他の教育用品費）が別途必要。
時間外教育に係る利用料（希望者のみ）	1月を単位に利用する場合 月額5,000円 1日を単位に利用する場合 [月・火・木・金] 日額300円 [水・短縮期間] 日額500円
通園バス使用料（希望者のみ）	月額3,000円（往復）

10. 特記事項

- (1) 園児再募集については、広報11月号・市ホームページに掲載予定。
- (2) 園児保護者には、「令和3年度門真市立幼稚園児募集案内」「入園願書」「支給認定申請書兼教育・保育施設等利用（利用調整）申請書」「支給認定申請書兼教育・保育施設等利用（利用調整）申請書【記入例】」「時間外教育実施のお知らせ」「時間外教育年間利用申請書」「通園バス運行のお知らせ」「通園バス使用申請書」を配布する。