

協議事項30

令和7年度教職員の人事異動方針について

令和7年度教職員人事異動方針について、協議事項として以下のとおり提案する。

令和6年10月29日提出

神戸市教育委員会事務局

事務局長 高田 純

教職員人事異動方針（令和 7 年 4 月定例異動）

（はじめに）

教育委員会においては、学力・体力の向上、いじめ等の未然防止や早期対応、不登校児童生徒への支援、特別支援教育や日本語学習指導の充実など、さまざまな教育ニーズへの確かつ機動的に対応しながら、神戸の子供に対して将来にわたって優れた教育環境を安定的に提供していくことが求められています。

そのためには、今まで以上に教職員一人一人が自らの能力の開発・向上に努めるとともに、教職員が心身ともに健康な状態で教育活動に取り組むことができるよう、メンタルヘルス対策を進め、各校園長がリーダーシップを発揮し、働きやすい職場環境づくりを行うことが重要です。

また、後を絶たない不祥事案や不適切な対応等を踏まえ、学校園及び事務局のコンプライアンスの徹底・ガバナンスの強化に取り組んでいますが、更なる再発防止の取り組みや学校園・事務局の組織風土改革が求められています。その中で人事異動制度については、令和 3 年 4 月の定例人事異動より人事当局が人事異動案の調整・決定を行なっていますが、学校園の支援や組織力の強化、人材育成等さまざまな観点から、全市的に検討・判断し、全体最適の人事配置を行っていくことが一層求められています。

さらに、昨今の全国的な教員不足への対応として、令和 7 年度も積極的な採用を行っており、経験の浅い教員の育成が重要となる中で、元管理職を含む定年延長者や暫定再任用教員などの経験豊富な教員を指導的な立場に配置することで若手教員のさらなる育成を図ることも、学校園組織力の強化には欠かせません。

令和 7 年 4 月の定例人事異動においては、このような観点を踏まえながら、学校園・事務局の体制の強化と組織の活性化を図るとともに、組織力の礎となる個々の人材についてそれぞれの資質や能力、経験等を踏まえた計画的な育成を図ることができるよう、下記の基本方針に基づき、積極的に人事異動を行います。

（基本方針）

1. 学校園の組織力の強化

- (1) 全体最適の視点から適材適所の人事配置を行い、教職員一人一人の資質・知識の涵養、能力の開発・向上を推進するとともに、個々の学校園の組織力を総合的に強化します。
- (2) 教育現場において中核的役割を担う主幹教諭の学校間の偏在を解消し、主幹教諭による校長、教頭に対する業務の補佐や他の教職員への指導や助言の充実を通じて学校園のガバナンスの強化と校長・教頭のマネジメント力の向上を図ります。

- (3) 教育活動に対して意欲的に取り組み、高い指導力を有する教職員を積極的に管理職へ登用し、学校組織の活性化を図ります。特に、管理職の業務負担の軽減に取り組み、女性・若手教員が管理職として活躍できる環境の構築に努めます。
- (4) 小学校における教科担任制、及び小・中学校（義務教育学校含む）における学年（チーム）担任制を効果的・積極的に推進できるよう、配置を行います。
- (5) 教科指導力の向上や校種間連携の推進が図られるよう、小学校・中学校間や中学校・高等学校間等における校種間の異動を行います。
また、特別支援教育の充実を図るため、専門的な知見や組織的対応等を相互に学び合う校種間異動・特別支援スキルアップ交流に積極的に取り組みます。
- (6) 実効性のある支援を機動的に実施するため、従来の加配等の人事配置の在り方を見直し、現在の状況に照らして、強化や支援を必要とする学校園に対して重点的に配置を行います。
- (7) 定年延長者や暫定再任用教員などの経験豊富な教員を、学級担任や教科担任、初任者研修の指導教員等へ配置することに加え、元管理職の教員については、学校運営上特別に配慮が必要となる学校園の支援ポスト等への配置も行い、学校園の組織力の強化を図ります。

2. 教職員の計画的なキャリア形成の推進

- (1) 多様な教育環境における職務経験を通じて教職員としての能力の開発・向上が図られるよう、標準的な在籍期間（5年から7年）を念頭において、学校園の状況等を踏まえながら計画的に人事異動を行います。
なお、令和5年度より65歳まで2年に1歳ずつ定年年齢が段階的に引き上げられます。定年延長者については標準的な在籍期間に基づき、学校園の状況等を踏まえて人事異動を行います。また、定年退職後の暫定再任用教員については、全体の状況や個人々の状況を確認し、配置先について検討することとします。
- (2) 教育公務員として常に高い意識と意欲をもって教育活動に取り組み、能力の開発・向上に資する研鑽を積むことができるよう、校園長は教職員一人一人の経験や能力等に応じて校園務の分担を定めます。

3. 若手教員の事務局等への配置

若手教員のうち30歳代を中心に、学校現場以外における経験を通じて視野を広げ見識を深めるとともに、市民ニーズを踏まえ的確に教育活動を展開できる能力を培うことができるよう、事務局等への配置を行います。

4. 教育事務職員の事務局への配置

学校園の状況に精通し、教育施策に係る豊富な経験や知識を備えた職員を育成するため、若年世代を中心に教育事務職員について、事務局への配置も行います。