

教職員人事異動方針

平成27年11月10日
奈良県教育委員会

教職員人事異動方針を下記のとおり定める。

記

1 基本方針

教育に対する県民の期待と要望に応え、学校教育の一層の進展を期するため人事行政の秩序を保ち公正にして適切な人事異動を行う。

- (1) 各学校の教職員組織の充実と均衡を図るため、全県的な視野に立ち、適材を適所に配置する。
- (2) 教職員の経験を豊かにし、気風の刷新を図るため、同一校長期間勤務者の解消に努める。
- (3) 若手教職員の人材育成の観点から、多様な経験を積ませるため、全県的な視野に立った人事異動に努める。
- (4) 児童・生徒の指導の充実強化を目指し教員の特性、経験を生かす異動に努める。

2 実施要領

人事異動に当たっては、所期の目的を達成するため、市町村教育委員会及び学校長との連絡協議を密にし、次のとおり行うものとする。

なお、特に、へき地教育、人権教育、特別支援教育並びに定時制・通信制教育の一層の振興を図るため、教職員組織の充実に努める。

(1) 任用

- ① 校長・教頭については、年齢、経歴にとらわれることなく校種、地域の実情、本人の特性等を考慮の上、原則として校長・教頭候補者名簿に登載された者の中から任用する。
- ② 小・中学校長の任用に際しては、県内全域を対象として適材を適所に配置する。
- ③ 教職員の新規採用者の配置については、採用候補者名簿に登載された者の資格、特性等を考慮の上で行う。

(2) 転任

- ① 小学校、中学校における市町村間・校種間の交流を積極的に進めるとともに、高等学校における地域・学科及び課程相互間、特別支援学校とその他の学校間、並びに教育委員会事務局と学校間等の交流を図る。
- ② 年齢・性別・教科・勤務年数等を考慮し、適材を適所に配置する。
- ③ 同一校に10年以上勤務する者については、地域や学校の実情を考慮しながら、原則として異動を行うこととする。なお、同一校10年未満勤務の者についても、長期的観点から段階的な異動に努める。
- ④ 新規採用後、初回の異動については、地域や学校の実情を考慮の上、早期の段階で行うこととする。小・中学校においては、県内全域の他市町村への異動を基本とする。

附 則

- 1 この方針は、平成28年4月1日人事異動から適用する。

平成30年4月県立学校教職員人事異動の重点項目

- 1 高等学校については、地域・学科間及び若手教職員の異動並びに多様な人事交流を進める。

(教職員人事異動方針2(2)①④)

【趣 旨】 高等学校全体の活性化を図り、次代を担う人材（ミドルリーダー）を育成するため、地域・学科間の異動を進めるとともに、採用後早期の段階から多様な教職経験を積ませる。また、魅力と特色ある学校づくりを推進する人材の育成を図るため、機会をとらえ積極的に人事交流を行う。

- 2 特別支援学校については、新規採用後4年以上の者の異動や異校種間の交流を進める。

(教職員人事異動方針2(2)①②③④)

【趣 旨】 児童生徒の障害の重度重複化に対応するため、新規採用以来同一校に4年以上勤務する者については、他の障害種に対応する学校への異動を積極的に実施して、資質能力の向上を図る。

また近年、特別支援教育を必要とする児童生徒数の増加が顕著であることから、小・中・高等学校における特別支援教育の一層の充実を図るために、特別支援学校が有するセンター的機能を活用して、特別支援教育に携わる教職員の力量を向上させる人事交流を積極的に推進する。

- 3 管理職及び県教育委員会事務局指導主事等への若手教員等の登用を図る。

(教職員人事異動方針2(1)①、(2)②)

【趣 旨】 魅力と活力ある学校づくりや教育行政の質の維持向上を目指すとともに、教育を取り巻く環境の変化や今日の教育課題に積極的に対応するため、管理職や県教育委員会事務局指導主事等への若手教員等の登用を推進する。

平成30年4月小・中学校人事異動の重点項目

- 1 **新規採用後に配置された学校での勤務が4年以上となる者については、地域や学校の実情を考慮の上、全県的な視野に立って、県内全域の他市町村への異動を行う。その他の市町村間交流についても、積極的に異動を進め人材交流を活発化させる。**

(教職員人事異動方針2(2)③④)

【趣旨】 採用後4年以上の者については、6、7年までの間に、市町村を越えて配置することにより、多様な経験を積ませ、ものの見方や考え方を広げ、実践的な指導力を向上させる。さらに、それ以外の他市町村間異動についても、学校の状況によっては初回の異動者の動きと組合わせて異動を進め、県内各市町村間の人事交流を活発化させる。

- 2 **女性管理職の積極的な登用を進める。**

(教職員人事異動方針2(1)①)

【趣旨】 本県の女性管理職が全管理職に占める割合は、全国的に低位な状況にある。女性教員の活躍する場と機会の充実を図ることにより、次代を担う女性教員の育成に努めるとともに、管理職への積極的な登用を推進する。

- 3 **管理職及び県教育委員会事務局指導主事等への若手教員の積極的な登用を進める。**

(教職員人事異動方針2(1)①、(2)②)

【趣旨】 中央研修や大学院研修、人事交流等の機会を通し、次代を担う人材（ミドルリーダー）の育成に努めるとともに、魅力と活力ある学校づくりを進めるため、管理職及び県教育委員会事務局指導主事等への若手教員の積極的な登用を推進する。

- 4 **小・中学校間及び小・中学校と特別支援学校間での相互交流や、国公立学校等との校種間交流等多様な経験を積ませる人事交流を積極的に進める。**

(教職員人事異動方針2(2)①)

【趣旨】 小・中学校と県立特別支援学校間での相互交流は、これまで3年間を基本にしてきたが、短期(1年)の交流を導入し、お互いのノウハウを学び生かせるような人材を増やす。また、小中一貫で9年間を見通した学習指導や生徒指導等を進めるための小中間の交流や、特別支援教育や通級指導の充実を目指した小中間の交流、高度な研究を生かした指導を学ぶための国公立学校との人事交流等を推進する。