

教職員人事異動方針

令和4年11月8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、全県的な見地に立って、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に、積極的な人事異動に努める。
- (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、多様な経験を積ませるために、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、令和5年4月1日人事異動から適用する。

令和6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、小・中・高等学校との交流を推進する。
(教職員人事異動方針2(2)①②)

【趣 旨】 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。

- 4 高等学校については、公募制人事異動を進める。
(教職員人事異動方針2(2)①②)

【趣 旨】 県立高等学校適正化及び県立高等学校における特色ある教育等の推進を図る上で、下記の(1)～(5)について意欲と情熱をもって各課題に取り組もうとする教員を県立中学及び高等学校全体から公募する。

- (1) スポーツ・文化活動推進校においては、部活動の競技力や表現力等を向上させる。
- (2) 進学教育重点指定校及び進学教育推進指定校においては、教科指導及び探究活動等を充実させる。
- (3) 山辺高等学校においては、オンライン教育を強化する。
- (4) 十津川高等学校においては、総合学科での多様な学びを充実させる。
- (5) 国際中学校・高等学校においては、国際バカロレア教育が目指す、多様な文化の理解と尊重の精神を通じてより良い平和な世界を築く生徒の育成を図る。

令和6年4月小・中学校教職員人事異動の重点項目

1 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。

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 初回異動対象年限を4年～10年までとし、特別支援教育を複数年経験することを進める。

(教職員人事異動方針2(2)③④)

【趣旨】 初回異動対象年限を4年から10年までとし、特別支援教育の専門性向上のため、採用後10年以内に特別支援学校教諭二種免許状取得など特別支援教育を複数年経験することを推進する。

4 人材育成を目的とした特別支援学校及び国公立学校との交流、並びに小中一貫教育及び特別支援教育・通級指導の充実を目的とした小・中学校間の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、短期(1年)から基本の3年間の期間において、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、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交流や小中一貫で9年間を見通した学習指導・生徒指導等を進めるための小・中学校間の交流、特別支援教育・通級指導の充実を目指した小・中学校間の交流を推進する。

5 へき地教育推進のための公募制人事異動を進める。

(教職員人事異動方針2(2)①)

【趣旨】 へき地教育に対し意欲のある教員を公立小・中学校及び義務教育学校から公募し、適材を適所に配置することで人事面から学校づくりを支援し、へき地教育の一層の充実を図る。