

令和7年度末校長・教員等人事異動要綱について

このことについて、別紙のとおり策定いたしたい。

令和7年8月1日

岡山県教育委員会教育長

中 村 正 芳

1 基本方針

将来を担う人づくりを行うためには、調和のとれた教育を推進し、教育水準の向上を図ることが必要であり、「岡山県公立学校教員等人材育成基本方針」の趣旨を踏まえるとともに次の事項に留意して人事異動を行う。

- (1) 県教育委員会としての自主性、自律性を堅持し、厳正公平を旨とするとともに、市町村教育委員会、校長との緊密な連携のもと、全県的視野に立って、計画的な人事異動を推進する。
- (2) 教職経験の領域拡大を図るため、郡市を越えた広域人事交流や任命権者間での人事交流、他校種や異なる学校規模、課程等への異動を推進する。
- (3) 各校の魅力化・活性化と教職員の資質向上を図るとともに、児童生徒数の変動や学校の新設、統廃合等に適切に対応するための人事異動を推進する。
- (4) 落ち着いた学習環境を確保し、学力向上、不登校や暴力行為、いじめへの対応等、各校の課題に対応できるよう、教職員構成の充実に努める。

2 重点

- (1) キャリアステージごとに求められる資質能力の向上を図るため、若手から中堅（前半）までの早い段階での様々な地域（小・中学校の教員等の異動については他郡市）や異なる学校規模、課程等への積極的な異動を行う。
- (2) 「社会に開かれた教育課程」の実現や、課題解決型学習の推進やICTの効果的な活用等による学ぶ力の育成に向けた、適正な人事配置や主幹教諭・指導教諭への任用を積極的に行う。
- (3) 中山間地域・へき地等にある学校や定時制通信制高等学校の教育及び特別支援教育の充実、グローバル人材や地域を支える人材の育成などを一層推進できるよう教職員の勤務実績等を勘案した人事異動に努める。
- (4) 管理職等の登用に当たっては、新進の抜てきを図るとともに、女性の登用を推進する。

3 実施要領

(1) 転任

次の者を対象とする。

ア 同一校又は同一市町村内の学校の勤務が長期にわたる者

イ 定数・教科・年齢・勤務経歴等教職員構成の調整や更なるキャリアアップのため、必要があると認められる者

ウ 特色ある教育活動の推進のため、必要があると認められる者

エ その他人事行政上必要があると認められる者

(2) 新採用

新採用候補者名簿に登録されている者の中から、学校や地域の状況、個々の適性、将来の教職員組織の適正化等を考慮の上、計画的な配置を行う。

(3) 退職

次の者を対象とする。

ア 早期退職募集制度により認定を受けた者

イ 一身上の都合により願い出た者

ウ 教職員としてふさわしくないと認められる者

(4) 再任用

再任用候補者名簿に登録されている者の中から、個々の適性、配置校の教職員構成等を考慮し、適所に配置する。

(5) 主幹教諭・指導教諭の任用と配置

豊かな勤務経験とその実績を考慮するとともに、主幹教諭については、学校の課題を把握し、方策を立てて、改革しようとする意欲や推進力を有する者、指導教諭については、学ぶ力、豊かな心の育成を推進するための高い専門性や人材育成のための優れた指導力を有する者の中から適材を積極的に任用する。また、役職定年制による主幹教諭・指導教諭についても、それまでの経験と実績を考慮し、適切に配置する。

(6) 管理職（校長・副校長・教頭）の任用と配置

管理職は、改革へのビジョンを示し、組織を機動的に動かすことによって、目標を達成することが重要であり、次の資質能力を踏まえ、適材を登用し適所に配置する。

ア 高い倫理性を有し、教育に対する識見と情熱を有する者

イ 本県や学校の教育課題を把握し、改革への意欲や使命感、強いリーダーシップ、危機管理の意識を有し、課題解決型学習の推進やICTの積極的な活用を図るなど、組織的・効率的な学校経営を行うことができる者

ウ 夢や目標を持って学びに向かう児童生徒の意欲を高めながら、知・徳・体のバランスのとれた教育を推進できる者

エ 幅広い連携による開かれた学校づくりを行うことができる者

オ 人材育成のための優れた指導力と適正な評価能力のある者

カ 職務遂行に必要な心身の健康を維持している者

1 基本方針

将来を担う人づくりを行うためには、調和のとれた教育を推進し、教育水準の向上を図ることが必要であり、「岡山県公立学校教員等人材育成基本方針」の趣旨を踏まえるとともに次の事項に留意して人事異動を行う。

- (1) 県教育委員会としての自主性、自律性を堅持し、厳正公平を旨とするとともに、市町村教育委員会、校長との緊密な連携のもと、全県的視野に立って、計画的な人事異動を推進する。
- (2) 教職経験の領域拡大を図るため、岡山市との交流を含めた郡市を越えた広域人事交流や任命権者間での他県との人事交流、他校種や異なる学校規模、課程等への異動を推進する。
- (3) 各校の魅力化・活性化と教職員の資質向上を図るとともに、児童生徒数の変動や学校の新設、統廃合等に適切に対応するための人事異動を推進する。
- (4) 落ち着いた学習環境を確保し、学力向上、不登校や暴力行為、いじめへの対応等、各校の課題に対応できるよう、教職員構成の充実に努める。

2 重点

- (1) キャリアステージごとに求められる資質能力の向上を図るため、若手から中堅（前半）までの早い段階での様々な地域（小・中学校の教員等の異動については他郡市）や異なる学校規模、課程等への積極的な異動を行う。
- (2) 「社会に開かれた教育課程」の実現や、課題解決型学習の推進や ICT の効果的な活用等による学ぶ力の育成に向けた、適正な人事配置や主幹教諭・指導教諭への任用を積極的に行う。
- (3) 中山間地域・へき地等にある学校や定時制通信制高等学校の教育及び特別支援教育の充実、グローバル人材や地域を支える人材の育成などを一層推進できるよう教職員の勤務実績等を勘案した人事異動に努める。
- (4) 管理職等の登用に当たっては、新進の抜てきを図るとともに、女性の登用を推進する。

3 実施要領

(1) 転任

次の者を対象とする。

- ア 同一校又は同一市町村内の学校の勤務が長期にわたる者
- イ 定数・教科・年齢・勤務経歴等教職員構成の調整や更なるキャリアアップのため、必要があると認められる者
- ウ 特色ある教育活動の推進のため、必要があると認められる者
- エ その他人事行政上必要があると認められる者

(2) 新採用

新採用候補者名簿に登録されている者の中から、学校や地域の状況、個々の適性、将来の教職員組織の適正化等を考慮の上、計画的な配置を行う。

(3) 退職

次の者を対象とする。

- 子 定年に達した者
- アイ 早期退職募集制度により認定を受けた者
- イウ 一身上の都合により願い出た者
- ウエ 教職員としてふさわしくないと認められる者

(4) 再任用

再任用候補者名簿に登録されている者の中から、個々の適性、配置校の教職員構成等を考慮し、適所に配置する。

(5) 主幹教諭・指導教諭の任用と配置

豊かな勤務経験とその実績を考慮するとともに、主幹教諭については、学校の課題を把握し、方策を立てて、改革しようとする意欲や推進力を有する者、指導教諭については、学ぶ力、豊かな心の育成を推進するための高い専門性や人材育成のための優れた指導力を有する者の中から適材を積極的に任用する。また、役職定年制による主幹教諭・指導教諭についても、それまでの経験と実績を考慮し、適切に配置する。

(6) 管理職（校長・副校長・教頭）の登用と配置

管理職は、改革へのビジョンを示し、組織を機動的に動かすことによって、目標を達成することが重要であり、次の資質能力を踏まえ、適材を登用し適所に配置する。

- ア 高い倫理性を有し、教育に対する識見と情熱を有する者
- イ 本県や学校の教育課題を把握し、改革への意欲や使命感、強いリーダーシップ、危機管理の意識を有し、課題解決型学習の推進や ICT の積極的な活用を図るなど、組織的・効率的な学校経営を行うことができる者
- ウ 夢や目標を持って学びに向かう児童生徒の意欲を高めながら、知・徳・体のバランスのとれた教育を推進できる者
- エ 幅広い連携による開かれた学校づくりを行うことができる者
- オ 人材育成のための優れた指導力と適正な評価能力のある者
- カ 職務遂行に必要な心身の健康を維持している者