

協議事項44

令和5年度教職員人事異動方針について

令和5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4年11月10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5年4月定例異動）

### （はじめに）

教育委員会においては、コロナ禍への対応や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、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、職責や経験に照らして相応しい業績を上げ、学校園・事務局の組織力を高めていくことが重要です。

また、忘れてはならない一連の不適切な対応や不祥事案等を踏まえ、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向けて、再発防止の取り組みや学校園・事務局の組織風土改革を進めています。その一環として、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要素について、組織的に検討を重ね、全体最適の観点から人事配置を実現することが重要です。

さらに、昨今の全国的な教員不足への対応として、令和5年度には新規採用者の大幅な増員を見込んでおり、経験の浅い教員の育成が重要となる中で、元管理職も含む再任用教員や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5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) 令和4年度から本格的に導入された小学校における教科担任制を円滑に実施できるよう、教科担任制の実践に資する適任者の配置・育成を積極的行います。  
また、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。
- (5) 学校園の状況を踏まえ、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、強化や支援を要する学校園に対して重点的に配置を行います。
- (6) 元管理職を含む再任用教員など経験豊富な教員を、初任研の指導教員として積極的に登用し若手教員のさらなる育成を促進することや、教科担任制の一部を担うなど学校園運営に寄与するポストに配置することで、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）に基づき、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。
- (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積極的な配置**

若手教員のうち30歳台を中心に、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た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積極的な配置**

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、事務局への配置を拡大します。