

付 議 第 1 号

令和7年4月1日付け高知県公立学校教職員人事異動方針議案

令和7年4月1日付け高知県公立学校教職員人事異動方針を別紙のとおりとすることについて、議決を求めます。

高知県教育委員会事務委任等規則（平成4年教育委員会規則第1号）

第2条 教育委員会は、次に掲げる事務を除き、その権限に属する事務を教育長に委任する。

(2)教職員の人事に関する基本方針を決定すること。

令和7年4月1日付け人事異動については、教職員一人一人の適性や能力を生かすことができる適材適所の配置を行い、全県的に教育水準を高めていく観点から、下記のとおり人事異動方針を策定する。

■ 基本方針

- 1 人事異動は、高知県教育振興基本計画に基づき、確かな学力・健やかな体・豊かな心の育成を目指し、生徒指導上の諸課題の解決、厳しい環境にある子どもたちへの支援など、本県における現下の教育課題に的確に対応し、成果を上げることが第一義とし、本人の希望はその範囲内で考慮する。
- 2 学校の実情や教職員の勤務の実態を基に、適正な教職員構成に努める。
- 3 ICTを活用した教育の実践及び特色ある学校づくりや地域との連携・協働、学校における働き方改革の推進、キャリア教育等の教育施策を継続的に推進するため、教職員の適性や能力を生かすことができる教職員の配置に努める。
- 4 組織の活性化や人材育成促進の観点から、同一校でおおむね5年以上勤務している教職員は、異動を検討する対象とする。同一校で長期間勤務している教職員は、原則として異動の対象とする。
- 5 市町村（学校組合）立学校の県費負担教職員にあつては、市町村（学校組合）教育委員会の理解と協力を得て、広域的に適材を適所に配置するよう努める。また、市町村の意向を踏まえた柔軟な教職員定数の活用に留意しつつ、同一市町村内で長期間勤務している教職員についても、原則として異動の対象とする。

■ 人事配置について

- 1 校長、副校長、教頭及び事務長については、教育課題の解決に向け、リーダーシップを発揮し成果を上げるとともに、教職員の意欲を引き出し、組織的かつ計画的に人材を育成することや、教職員の業務負担の軽減、ハラスメントを含む不祥事の防止、ワークライフバランスの推進等に積極的に取り組み、風通しの良い働きがいのある職場をつくることのできる人材を選考したうえで、適正な配置に努める。女性活躍推進法の趣旨や役職定年制の導入を踏まえ、能力や適性等に応じて女性や若手教職員の積極的な登用に努める。
- 2 主幹教諭、指導教諭については、人材育成機能の強化を図る観点から、政策的に課題の解決が求められる学校への配置に努める。特に、主幹教諭については、チーム学校の構築による授業改善、学校マネジメント機能の強化による業務の効率化、人材育成等を推進するため、効果的な配置に努める。
- 3 事務職員については、組織的で効率的な事務体制の強化を目指した配置を行うとともに、計画的な人材育成に努める。
- 4 新規採用教職員については、本人の経歴や適性等を踏まえ、人材育成を念頭におき、地域性や教職員構成等を勘案して配置を行う。
- 5 定年年齢の引き上げ及び役職定年制の導入に伴い、60歳を超えて勤務をする教職員については、これまで培ってきたキャリアや経験、本人の希望等を踏まえ、適正かつ効果的な配置に努める。
- 6 再任用職員については、短時間勤務にもできる限り対応するなど、積極的な任用につなげるとともに、経験や能力に応じて、適正かつ効果的な配置に努める。
- 7 障害のある教職員については、個々の障害の状況、能力、適性等を考慮し、適正な配置に努める。

■ 人事交流について

- 1 全県的な教育水準の向上や学校の活性化を図るため、教職員のキャリア形成を勘案しながら、大学院への派遣、広域人事異動、校種間の人事交流、県教育委員会事務局や知事部局との人事交流を進める。特に、小・中学校における連携促進や小学校高学年における専科指導の充実の観点から、小・中学校間の異動を積極的に推進する。
- 2 割愛となる人事交流の場合には、書面によって勤務条件等を示しながら、本人の意思確認を行う。

新

令和7年4月1日付け高知県公立学校教職員人事異動方針

高知県教育委員会

令和7年4月1日付け人事異動については、教職員一人一人の適性或能力を生かすことができる適材適所の配置を行い、全県的に教育水準を高めていく観点から、下記のとおり人事異動方針を策定する。

■基本方針

- 人事異動は、高知県教育振興基本計画に基づき、**確かな学力・健やかな体・豊かな心の育成を目指し**、生徒指導上の諸課題の解決、厳しい環境にある子どもたちへの支援など、本県における現下の教育課題に的確に対応し、成果を上げることが第一義とし、本人の希望はその範囲内で考慮する。
- 学校の実情や教職員の勤務の実態を基に、適正な教職員構成に努める。
- ICTを活用した教育の実践及び特色ある学校づくりや地域との連携・協働、学校における働き方改革の推進、キャリア教育等の教育施策を継続的に推進するため、教職員の適性或能力を生かすことができる教職員の配置に努める。
- 組織の活性化や人材育成促進の観点から、同一校でおおむね5年以上勤務している教職員は、異動を検討する対象とする。同一校で長期間勤務している教職員は、原則として異動の対象とする。
- 市町村（学校組合）立学校の県費負担教職員にあつては、市町村（学校組合）教育委員会の理解と協力を得て、広域的に適材を適所に配置するよう努める。また、市町村の意向を踏まえた柔軟な教職員定数の活用に留意しつつ、同一市町村内で長期間勤務している教職員についても、原則として異動の対象とする。

■人事配置について

- 校長、副校長、教頭及び事務長については、教育課題の解決に向け、リーダーシップを発揮し成果を上げるとともに、教職員の意欲を引き出し、組織的かつ計画的に人材を育成することや、教職員の業務負担の軽減、ハラスメントを含む不祥事の防止、ワークライフバランスの推進等に積極的に取り組み、風通しの良い働きがいのある職場をつくることのできる人材を選考したうえで、適正な配置に努める。
女性活躍推進法の趣旨や役職定年制の導入を踏まえ、能力や適性等に応じて女性や若手教職員の積極的な登用に努める。
- 主幹教諭、指導教諭については、人材育成機能の強化を図る観点から、政策的に課題の解決が求められる学校への配置に努める。特に、主幹教諭については、チーム学校の構築による授業改善、学校マネジメント機能の強化による業務の効率化、人材育成等を推進するため、効果的な配置に努める。
- 事務職員については、組織的で効率的な事務体制の強化を目指した配置を行うとともに、計画的な人材育成に努める。
- 新規採用教職員については、本人の経歴や適性等を踏まえ、人材育成を念頭におき、地域性や教職員構成等を勘案して配置を行う。
- 定年年齢の引き上げ及び役職定年制の導入に伴い、60歳を超えて勤務をする教職員については、これまで培ってきたキャリアや経験、本人の希望等を踏まえ、適正かつ効果的な配置に努める。**
- 再任用職員については、短時間勤務にもできる限り対応するなど、積極的な任用につなげるとともに、経験や能力に応じて、適正かつ効果的な配置に努める。
- 障害のある教職員については、個々の障害の状況、能力、適性等を考慮し、適正な配置に努める。

■人事交流について

- 全県的な教育水準の向上や学校の活性化を図るため、教職員のキャリア形成を勘案しながら、大学院への派遣、広域人事異動、校種間の人事交流、県教育委員会事務局や知事部局との人事交流を進める。
特に、小・中学校における連携促進や小学校高学年における専科指導の充実の観点から、小・中学校間の異動を積極的に推進する。
- 割愛となる人事交流の場合には、書面によって勤務条件等を示しながら、本人の意思確認を行う。

旧

令和6年4月1日付け高知県公立学校教職員人事異動方針

高知県教育委員会

令和6年4月1日付け人事異動については、教職員一人一人の適性或能力を生かすことができる適材適所の配置を行い、全県的に教育水準を高めていく観点から、下記のとおり人事異動方針を策定する。

■基本方針

- 人事異動は、高知県教育振興基本計画に基づき、学力や体力の向上、生徒指導上の諸課題の解決、厳しい環境にある子どもたちへの支援など、本県における現下の教育課題に的確に対応し、成果を上げることが第一義とし、本人の希望はその範囲内で考慮する。
- 学校の実情や教職員の勤務の実態を基に、適正な教職員構成に努める。
- ICTを活用した教育の実践及び特色ある学校づくりや地域との連携・協働、学校における働き方改革の推進、キャリア教育等の教育施策を継続的に推進するため、教職員の適性或能力を生かすことができる教職員の配置に努める。
- 組織の活性化や人材育成促進の観点から、同一校でおおむね5年以上勤務している教職員は、異動を検討する対象とする。同一校で長期間勤務している教職員は、原則として異動の対象とする。
- 市町村（学校組合）立学校の県費負担教職員にあつては、市町村（学校組合）教育委員会の理解と協力を得て、広域的に適材を適所に配置するよう努める。**また、市町村の意向を踏まえた柔軟な教職員定数の活用に留意しつつ、同一市町村内で長期間勤務している教職員についても、原則として異動の対象とする。**

■人事配置について

- 校長、副校長、教頭及び事務長については、教育課題の解決に向け、リーダーシップを発揮し成果を上げるとともに、**教職員の意欲を引き出し、組織的かつ計画的に人材を育成することや、教職員の業務負担の軽減、ハラスメントの防止、ワークライフバランスの推進等に積極的に取り組み、風通しの良い働きがいのある職場をつくることのできる人材を選考したうえで、適正な配置に努める。**
- 主幹教諭、指導教諭については、人材育成機能の強化を図る観点から、政策的に課題の解決が求められる学校への配置に努める。特に、主幹教諭については、チーム学校の構築による授業改善、学校マネジメント機能の強化による業務の効率化、人材育成等を推進するため、効果的な配置に努める。
- 新規採用教職員については、**本人の経歴や適性等を踏まえ**、人材育成を念頭におき、地域性や教職員構成等を勘案して配置を行う。
- 事務職員については、組織的で効率的な事務体制の強化を目指した配置を行うとともに、計画的な人材育成に努める。
- 再任用職員については、短時間勤務にもできる限り対応するなど、積極的な任用につなげるとともに、経験や能力に応じて、適正かつ効果的な配置に努める。
- 障害のある教職員については、個々の障害の状況、能力、適性等を考慮し、適正な配置に努める。**

■人事交流について

- 全県的な教育水準の向上や学校の活性化を図るため、教職員のキャリア形成を勘案しながら、大学院及び県外の学校への派遣、広域人事異動、校種間の人事交流、県教育委員会事務局や知事部局との人事交流を進める。
特に、**小・中学校における連携促進や小学校高学年における専科指導の充実の観点から、小・中学校間の異動を積極的に推進する。**
- 割愛となる人事交流の場合には、書面によって勤務条件等を示しながら、本人の意思確認を行う。