教第23号議案

2027（令和９）年度教職員の人事異動方針について

2027（令和９）年度教職員の人事異動方針ついて、以下のとおり提案する。

令和８年10月27日提出

神戸市教育委員会事務局

事務局長　　竹森　永敏

神 戸 市 教 育 委 員 会
２０２６年１０月３０日

# 教職員人事異動方針（2027 年４月定例異動）

## （はじめに）

教育委員会においては、個別最適な学びと協働的な学びの充実、学力・体力の向上、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的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。

そのためには、教職員一人ひとりが自らの能力の開発・向上に努めるとともに、各校園長のリーダーシップによる働きやすい職場環境づくりを行うことが重要です。また、教職員が心身ともに健康な状態で教育活動に取り組むことができるよう、メンタルヘルス対策を推進することも重要となります。

これまでも不祥事や不適切な対応等を踏まえ、学校園およ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取り組んでいますが、更なる再発防止の取り組み・組織としての対応力向上が求められています。その中で、人事異動については、人事当局による人事異動案の調整・決定過程において、学校園の支援や組織力の強化、人材育成等さまざまな観点から、全市的に検討・判断し、全体最適の人事配置を行っていくことが求められています。

また、学校園組織力の強化には、60 歳以上の方も含めた経験豊富な教員の活躍が欠かせないものであり、積極的に校務に参画し、学校運営に携わることが求められています。併せて、昨今の全国的な教員不足への対応として、2027（令和９）年度も積極的な採用を行っており、指導経験の浅い教員の育成が急務となる中、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重要です。

2027（令和９）年４月の定例人事異動においては、上述の観点を踏まえながら、学校園・事務局の体制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異動を行い、教職員一人ひとりの資質の向上を図るとともに、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を全校に配置し、主幹教諭による管理職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管理職のマネジメント力の向上を図ります。

（３）教育活動や授業改善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。また、管理職の業務負担の軽減や風通しの良い組織風土の醸成により、誰もが働きやすい環境づくりに努めることとあわせて、女性教員の管理職への登用や特例任用制度の活用を進めます。

（４）特別な支援等を必要とする児童生徒の増加に伴い、特別支援教育の充実を図るため、専門的な知見や組織的対応等を相互に学び合う校種間異動・特別支援スキルアップ交流を積極的に実施します。

（５）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、中学校・高等学校間等における人事異動を行います。

（６）学年(チーム)担任制および小学校での教科担任制を本市全体で推進していくこと、小学校における音楽や図工の担当教員も学級担任(チーム担任含む)等を担うこと、を前提に配置を行います。

## ２．計画的なキャリア形成・配置の推進

（１）多様な教育環境における職務経験を通じて教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（５～７年）を念頭において、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）若手教員のうち 30 歳代を中心に、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的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、事務局等への人事異動を行います。

（３）定年年齢の段階的な引き上げに伴い、60 歳から定年年齢までの教員については、上記の標準的な在籍期間に基づいた人事異動を行います。

また、定年退職後の暫定再任用教員については、全体の状況や個々人の状況を確認し、異動先について検討することとします。

## ３．教育事務職員・技術職員の活躍促進

（１）多様な教育現場を経験することにより、学校経営ビジョンの実現に向けて主体的な参画を実践し、チーム学校の一員として専門知識の活用と技術の向上を目指す職員を育成するため、校種間の積極的な人事異動を行います。

（２）相互支援体制のさらなる充実に向け、４級教育事務職員の効果的な配置を行うとともに、教育施策に係る豊富な経験や知識を備えた教育事務職員を育成するため、若年世代を中心に事務局や高校事務室への人事異動を行います。