

第二号議案

令和八年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針等について

令和八年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針及び令和八年度大分県市町村立学校教職員定期人事異動実施要綱を別紙のとおり決定する。

令和七年十月十日提出

大分県教育委員会教育長 山田雅文

提案理由

令和八年度の公立学校教職員定期人事異動に当たり、その方針及び実施要綱を定めるため、令和八年度の公立学校教職員定期人事異動に当たり、その方針及び実施要綱を定

平成21年度以降の人事異動方針等の変遷概要（市町村立学校）

（平成20年度不祥事）

（人事異動方針等）

〔調査結果報告書（20年8月29日）〕

教職員人事管理の見直し

- （1）教職員の広域人事の推進（教職員人事計画の見直し）
- （2）教職員人事評価システムの確立
- （3）人事管理電算システムの導入

平成21年度人事異動方針等

- ◎人事異動方針の全面改定（教職員人事に関する情報管理徹底、職員団体や教育団体等外部からの要請排除等）
- ◎人事異動実施に係る留意事項見直し（47歳以上の地域間異動適用除外、人事地域間異動40kmかつ1時間程度の見直し）
- 臨時講師比率是正のため、広域人事を一層推進

平成22年度人事異動方針等

- 市町村立学校学校支援センターの設置 ○全県的視野に立った広域人事を一層

平成23年度人事異動方針等

- ◎教職員人事計画を廃止し、人事異動方針に基づく、教職員人事異動実施要綱を新設
- ◎教職員評価システムによる人事評価結果の全面活用
- ◎異動年数（同一校在職年数）の考え方
原則として6年 → 原則として3年～6年
※適材適所の観点から3年未満でも可

教職員が切磋琢磨する環境の醸成

- ①人材の育成と活用
- ②校長のリーダーシップの確保
- ③教職員の意識改革

平成24年度人事異動方針等

- ◎人材育成方針を踏まえ、人事異動を通じた人材育成
- ◎勤務拠点の廃止 ○人事地域の見直し（離島、二豊学園）
- ◎若年期（新採用からおおむね10年以内）に3つ以上の人事地域経験

平成25年度人事異動方針等

- 組織的課題解決力向上検討会議提言、芯の通った学校組織推進プランを踏まえ、教育改革・学校改革を推進

平成26年度人事異動方針等

- ◎県全体の学校力の向上等のために、若年期（新採用からおおむね10年以内）を中心に広域人事を一層推進 ○管理職選考の資格試験化

平成27年度人事異動方針等

- 適正な校内人事の推進（学級担任の正規職員配置や主任配置等）
- 人事地域の見直し（在外教育施設） ○指導力優れる教職員の再雇用配置促進

平成28年度人事異動方針等

- ◎人事評価結果を人事に積極的に活用し、適切に給与に反映
- 主幹教諭・指導教諭の効果的配置 ○人事地域の見直し（臨時講師経験、他県教員）

平成29年度人事異動方針等

- 小中交流の推進 ○人事地域の見直し（臨時講師経験、他県教員経験年数）

平成30年度人事異動方針等

- 指導教諭選考方法の見直し（選考試験の廃止）

平成31年度人事異動方針等

- 教育委員会事務局課長補佐級（総括）の教頭への任用
- 教頭選考試験の見直し（1次試験と2次試験の得点の扱い）

令和2年度人事異動方針等

- 学校支援センター所長選考方法の見直し（選考試験の廃止）
- 人事地域の見直し（小中異動）

教職員人事計画

人事異動方針
人事異動実施要綱

令和3年度人事異動方針等

○再任用校長制度導入 ○学校支援センター事務職員配置基準の見直し

令和4年度人事異動方針等

○定年引上げ ○校長選考試験の受験資格見直し
○主幹教諭選考方法、事務職員昇任選考方法の見直し（選考試験の廃止）

令和5年度人事異動方針等

○定年段階的引上げ ○暫定再任用導入 ○管理職選考試験見直し（年齢引き下げ）

令和6年度人事異動方針等

○広域異動について、若年期について教員の負担軽減の観点から「3地域」から
「2地域」へ及び配置年数「3年」から「3～4年」への変更
○ミドルリーダーとなる中堅職員の広域異動 ○特例任用校長導入

令和7年度人事異動方針等

○特別支援学校教諭（新採用）の特別支援学級への配置見直し

令和8年度人事異動方針等

○管理職の人事配置見直し ○管理職選考試験見直し（年齢引き下げ（教頭））
○主幹教諭選考方法の見直し

--	--

令和8年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針（案）

令和7年10月10日
大分県教育委員会議決

第1 基本方針

今日の教育行政を取り巻く環境は、少子高齢化による人口減少社会の到来に加え、グローバル化や生成AI等の技術革新の進展、いじめや不登校をはじめとする教育課題の複雑・困難化など、大きく変化している。

また、教職員の長時間にわたる時間外在校等時間の状況に鑑み、勤務時間管理の徹底や業務・研修の効率化・精選等を行う、学校における働き方改革が求められている。

この状況に対処し、令和7年3月に策定した「教育県大分」創造プラン2025の基本理念である「変化の激しい社会を生き抜く力と意欲を育む『教育県大分』の創造」を実現するには、AIや遠隔教育などの先端技術を積極的に活用し、リアルとデジタルの最適な組合せによる教育効果の最大化を図るとともに、学校・家庭・地域が連携・協働した取組を強化する必要がある。また、平成20年の不祥事以降県民の信頼回復に向けて続けてきた様々な教育改革を更に積み重ね、信頼される学校づくりを進めていくとともに、各学校、教職員が、社会情勢の変化を敏感に受け止め、自ら謙虚に学び続け、子どもたちに本来の学びを実感させることができるよう、不断の見直しによる学校改革を実現していく必要がある。

そのためには、教育行政の根幹ともいべき教職員人事について、「組織づくり」と「人づくり」を担う人材の育成という使命に基づき、組織力の向上と教職員の資質向上を図る必要がある。組織力の向上については、学校教育目標の明確化、主任制度の徹底・活用など芯の通った学校組織の取組の深化が求められる。また、教職員の資質向上については、教職員評価システムによる能力評価（以下「人事評価」という。）結果を適切に給与に反映するとともに、教職員の人事異動や校内人事に積極的に活用し、適材適所の人事配置を推進することなどが必要である。また、教育DXの推進を担う人材育成、次世代育成や女性活躍に向けて、女性の学校経営参画を推進するためのワークライフバランスに配慮した中長期的な人材育成等を展開していく。さらに、障がい者活躍に向けた環境整備を進めていく。以上のことを踏まえ、適正かつ体系的な人事管理の確立に向けて、次の事項を基本に行う。

- 1 「芯の通った学校組織」を基盤とし、適正な校内人事を含む教職員人事を通じた教育改革・学校改革を進める。
- 2 令和6年3月改訂の大分県公立学校教職員の人材育成方針に沿って、人事異動を通じた人材の育成を図る。
- 3 教職員評価システムの人事評価結果や教職員一人ひとりの能力、適性、意欲等を踏まえ、適材適所の人事配置を推進するとともに、平成21年度以降の人事異動方針等の見直しの趣旨を徹底する。
- 4 県全体の学校力の向上及び教職員の意識改革と人材育成を図るため、校長や市町村教育委員会の意見を聞きながら、広域人事を推進する。
- 5 人事委員会との共同実施による管理職登用選考試験をはじめ、教職員人事作業の各段階において、公正かつ適正な人事事務を執行する。
- 6 教職員の意識改革を図るため、県教育委員会及び市町村教育委員会の事務局をはじめ、知事部局等との人事交流を推進する。
- 7 教職員人事全般（各学校における主任の任命や分掌の決定などを含む）に関して、職務上知り得た情報の管理を徹底するとともに、職員団体や教育関係団体等外部からの不当な要請・依頼等については、その趣旨を問わず、これらを一切受けない。

上記基本方針のもと、令和8年度の定期人事異動については、次の方針により行うものとする。

第2 人事異動

1 校長及び教頭等への登用

- (1) 校長及び教頭等への任用等にあたっては、次に掲げる「求められる管理職像」を踏まえて行う。
「芯の通った学校組織」の取組を実践する中で、勤務時間管理の徹底や業務の効率化等を行う学校の働き方改革を積極的に推進しながら、学校改革に取り組む意欲に富んでいる者
- (2) 任用にあたっては、採用資格保有者名簿の中から、人事評価等を考慮して行う。
また、行政等からの任用にあたっては、別に定めるところにより校長及び教頭等として任用される資格を有する者の中から行う。
- (3) 女性職員の管理職への登用を積極的に推進する。
- (4) 配置にあたっては、人事評価結果や「求められる管理職像」等を踏まえながら、次の事項に留意し、適任の者を配置する。
・校長にあたっては、優れた識見と教育改革・学校改革に対する確かな理念を有していること、指導力に富みマネジメント能力に秀でていること、具体的な学校経営ビジョンを

有していること等

- ・教頭にあっては、豊かな知識・経験と教育改革・学校改革に対する確かな理念を有していること、実践力・指導力に富みマネジメント能力を有していること、校長の示す学校経営ビジョンを実現するために必要な責任感・企画力を有すること等
- ・統括事務長・事務長・市町村立学校支援センター所長等にあっては、優れた識見と教育改革・学校改革に対する確かな理念を有していること、指導力に富みマネジメント能力に秀でていること、学校事務を中心とする学校経営に手腕を有し実績を上げていること等

- (5) 民間人校長については、その経験が学校経営に活かされ、波及効果が現れるように配置するとともに、適切な支援を行う。

2 新採用

- (1) 令和8年度大分県公立学校教員採用予定者名簿に登載された者の中から採用する。
- (2) 学校規模、地域性等を考慮しながら、全県的視野に立った均衡ある配置を行う。
- (3) 原則として、特別支援学校教諭採用者は、障がい種や学校規模等を踏まえた上で、県立の特別支援学校に配置を行う。

3 転任等

教職員の人材育成を図るため、キャリア形成を意識し、採用から早い時期に異なる環境、多様な経験を積ませる。

(1) 市町村立学校

- ① 人事評価結果等を踏まえ、次のような課題に留意し、全県的視野に立った広域人事を推進する。

- ・小・中学校間において、専科教員の配置・兼務発令などにより小中連携を強化する人事異動の推進
- ・年齢、免許等を考慮した教職員構成の適正化
- ・中学校における教科別教員構成の適正化
- ・小・中学校における特別支援教育の専門性向上のための教職員の人材確保と適正配置
- ・へき地学校における教職員の人材確保と適正配置
- ・臨時講師比率の地域間格差の是正
- ・教職員の人材育成の観点から、地域間・校種間・職種間の異動、教職大学院への派遣など多様な経験を積ませる人事異動の推進

- ② 学校支援センターについては、人事評価結果等を踏まえ、次のような課題に留意し、全県的視野に立った広域人事を一層推進する。

- ・学校事務職員の人材育成と活用
- ・学校支援センターの機能向上のための人員配置

- ③ 学校事務職員及び養護教諭については、人材育成の観点から、県立学校等との人事異動を推進する。

(2) 県立学校

- ① 人事評価結果等を踏まえ、次のような課題に留意し、全県的な視野に立った適正な人事を行う。

- ・年齢、免許等を考慮した教職員構成の適正化
- ・教科別教員構成の適正化
- ・同一校における勤務期間等
- ・教職員の人材育成の観点から、校種間・異なる規模校間の異動、教職大学院への派遣など多様な経験を積ませる人事異動の推進

- ② 学校教育目標の達成と学校活性化を図るため、教職員人事異動公募制度を実施する。

- ③ 学校事務職員及び養護教諭については、人材育成の観点から、市町村立学校等との人事異動を推進する。

- ④ 統括事務長が配置される所属には、統括事務長を補佐できる事務職員を配置する。

- (3) 特別支援学校については、市町村立学校からの異動者は原則として上記(1)の方針に、それ以外の教職員は原則として上記(2)の方針に、それぞれ従う。

- (4) 県立中学校(大分豊府中学校、学びヶ丘中学校)については、市町村立学校からの異動者は原則として上記(1)の方針に、県立学校からの異動者は原則として上記(2)の方針に、それぞれ従う。

第3 副校長、主幹教諭、指導教諭の配置

校長がその指導力を発揮するとともに、各学校における教育課題の解決・目標達成に向けた組織的な取組を充実・強化するため、必要と認める学校に副校長、主幹教諭、指導教諭を効果的に配置する。

主幹教諭及び指導教諭の任用にあたっては、人事評価結果等を踏まえ、別に定めるところにより適任者を配置する。なお、教頭採用資格保有者名簿登載者の中から、教頭に任用されない者を、主幹教諭として任用することができるものとする。

第4 退職

1 定年の引上げ

定年年齢を2年に1歳ずつ段階的に引き上げ、令和13年度に65歳とする。

2 再雇用制度

定年の段階的引上げ期間中の再雇用希望者については、長年の勤務内容を考慮し、適材適所の観点から、教職員定数の範囲内で暫定再任用（フルタイム勤務、短時間勤務）又は会計年度任用職員として配置する。

また、優れた学校経営の取り組みや経験の継承を推進するため、特例任用校長等を配置するとともに、若手教職員の人材育成及び教職員の人材確保の観点から、指導力に優れる教職員の再雇用配置を一層推進していく。

第5 降任

希望降任は希望降任制度実施要綱に定めるところにより行う。

令和8年度 大分県市町村立学校教職員定期人事異動実施要綱（案）

令和7年10月10日
大分県教育委員会議決

1 目 的

この要綱は、「令和8年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針」に基づき、市町村立学校教職員の定期人事異動を実施するため必要な事項を定めるものとする。

2 異動基準

（1）用語の定義

「広域的な異動」とは、（2）に示す人事地域間の異動をいう。

「標準規模以上の学校」とは、原則として小学校（義務教育学校前期課程含む。）

10学級以上、中学校（義務教育学校後期課程含む。）6学級以上の学校をいう。

（2）人事地域

人事地域は次の14地域とする。

1 中津市	2 宇佐市	3 豊後高田市
4 国東市・姫島村	5 杵築市・日出町	6 別府市
7 由布市	8 大分市	9 臼杵市・津久見市
10 佐伯市	11 竹田市	12 豊後大野市
13 日田市	14 玖珠町・九重町	

次に掲げる学校等については人事地域とみなす。

- A 離島（姫島）にある学校
- B 大分県立大分豊府中学校
- C 大分県立学びヶ丘中学校
- D 大分大学教育学部附属学校園
- E 児童相談所
- F 教育委員会事務局等
- G 在外教育施設
- H 採用前の臨時講師歴（大分県における県費負担の臨時講師歴（病気休暇代替等を含む）の合計が5年（60月）以上ある場合）
- I 大分県及び他都道府県における教員歴（国公立学校の正規教員として3年（36月）以上（休職・育児休業の期間を除く）勤務したことがある場合）
- J 採用校種と異なる校種の学校（対象は教諭で、小学校又は中学校への異動に限る）

（3）管理職人事

全県的な教育水準の向上と均衡を図るため、広域的な異動を推進しつつも、過度な負担とならないよう配慮し、適材適所の人事配置に努める。併せて、学校種別間及び行政等との異動にも努める。

(4) 一般教職員人事

- ① 人事評価結果や教職員一人ひとりの能力、適性、意欲を生かした人事配置に努める。
- ② 原則として同一校在職3年以上の者は異動の対象とし、特に同一校在職6年以上の者は積極的に異動を推進する。
- ③ 早い時期に広域的な異動を経験させるものとする。原則として、新採用からおおむね10年以内に2つ以上の人事地域を勤務するものとし、その間、標準規模以上の学校を1校以上経験する。
- ④ 原則として、同一人事地域に12年以上在職する者は、広域的な異動を積極的に推進する。
- ⑤ 原則として、校内人事における学級担任は、正規職員を配置する。
- ⑥ 特別支援教育の一層の充実を図るため、特別支援学校との人事異動を推進し、異動後の配置において、特別支援教育の中核となる人材を育成する。
なお、特別支援学校教諭採用者で、市町村立学校の特別支援学級に勤務する者については、原則として在職3年以上の者を異動対象とし、県立の特別支援学校との人事異動を行う。
- ⑦ 養護教諭については、市町村立学校、県立学校及び教育委員会との人事異動を推進する。
- ⑧ 学校事務職員については、市町村立学校、支援センター、県立学校及び教育委員会との人事異動を推進する。
- ⑨ 学校事務職員は、別途定める配置基準に基づき配置する。
- ⑩ 学校事務職員については、係長級在職5年以上の者のうち、勤務成績良好な者を主査から副主幹へ登用する。

(5) 新採用教職員人事

- ① 全県的視野に立ち配置する。
- ② 原則として標準規模以上の学校に配置する。
- ③ 原則として同一校在職3年以上の者は、広域的な異動の対象とし、積極的に推進する。
- ④ 学校事務職員は、市町村立学校又は支援センターに配置する。

大分県公立学校教職員定期人事異動方針 新旧対照

令和7年度	令和8年度
令和7年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針 令和6年10月25日 大分県教育委員会議決 第1 基本方針 今日の教育行政を取り巻く社会情勢は、少子高齢化による人口減少社会が到来していることに併せ、グローバル化、ICTの進展や技術革新など、国内外問わず、予想を超えたスピードで変化し多様化が進んでいる。 また、教職員の時間外勤務の状況に鑑み、勤務時間管理の徹底や業務・研修の効率化・精選等を行う、学校における働き方改革が求められている。 この状況に対処し、現在、新たな長期教育計画として策定作業を進めている「教育県大分」創造プラン2016（2020改訂版）の基本理念である「生涯にわたる力と意欲を高める『教育県大分』の創造」を図っていくには、県教育委員会としては、一億総活躍社会、地方創生への流れをしっかりと捉え、内外の連携を強化する必要がある。また、平成20年の不祥事以降県民の信頼回復に向けて続けてきた様々な教育改革を更に積み重ね、信頼される学校づくりを進めていくとともに、各学校、教職員が、社会情勢の変化を敏感に受け止め、自ら謙虚に学び続け、子どもたちに本来の学びを実感させることができるよう、不断の見直しによる学校改革を実現していく必要がある。 そのためには、教育行政の根幹ともいうべき教職員人事について、「組織づくり」と「人づくり」を担う人材の育成という使命に基づき、組織力の向上と教職員の資質向上を図る必要がある。組織力の向上については、学校教育目標の明確化、主任制度の徹底・活用など芯の通った学校組織の取組の深化が求められる。また、教職員の資質向上については、教職員評価システムによる能力評価（以下「人事評価」という。）結果を適切に給与に反映するとともに、教職員の人事異動や校内人事に積極的に活用し、適材適所の人事配置を推進することなどが必要である。また、次世代育成や女性活躍のため、女性の学校経営参画を推進する中長期的な人材育成等を展開していく。さらに、障がい者活躍に向けた環境整備を進めていく。以上のことを踏まえ、適正かつ体系的な人事管理の確立に向けて、次の事項を基本に行う。 「芯の通った学校組織」を基盤とし、適正な校内人事を含む教職員人事を通じた教育改革・学校改革を進める。 - 令和6年3月改訂の大分県公立学校教職員の人材育成方針に沿って、人事異動を通じた人材の育成を図る。 - 教職員評価システムの人事評価結果や教職員一人ひとりの能力、適性、意欲等を踏まえ、適材適所の人事配置を推進するとともに、平成21年度以降の人事異動方針等の見直しの趣旨を徹底する。 - 県全体の学校力の向上及び教職員の意識改革と人材育成を図るため、校長や市町村教育委員会の意見を聞きながら、広域人事を一層促進する。 - 人事委員会との共同実施による管理職登用選考試験をはじめ、教職員人事作業の各段階において、公正かつ適正な人事事務を執行する。 - 教職員の意識改革を図るため、県教育委員会及び市町村教育委員会の事務局をはじめ、知事部局等との人事交流を促進する。 - 教職員人事全般（各学校における主任の任命や分掌の決定などを含む）に関して、職務上知り得た情報の管理を徹底するとともに、職員団体や教育関係団体等外部からの不当な要請・依頼等については、その趣旨を問わず、これらを一切受けない。 上記基本方針のもと、令和7年度の定期人事異動については、次の方針により行うものとする。 第2 人事異動 1 校長及び教頭等への登用 (1) 校長及び教頭等への任用等にあたっては、次に掲げる「求められる管理職像」を踏まえて行う。 「芯の通った学校組織」の取組を実践する中で、勤務時間管理の徹底や業務の効率化等を行う学校の働き方改革を積極的に推進しながら、学校改革に取り組む意欲に富んでいる者 (2) 任用にあたっては、採用資格保有者名簿の上位の者から行うことを原則とする。ただし、有効期間内の採用資格保有者名簿の上位の者であり、かつ人事評価等が別に定める水準以上の者から優先して行うことを原則とする。 また、行政等からの任用にあたっては、別に定めるところにより校長及び教頭等として任用される資格を有する者の中から行う。 (3) 配置にあたっては、人事評価結果や「求められる管理職像」等を踏まえながら、次の事項に留意し、適任の者を配置する。 - 校長にあつては、優れた識見と教育改革・学校改革に対する確かな理念を有していること、指導力に富みマネジメント能力に秀でていること、具体的な学校経営ビジョンを有していること等 - 教頭にあつては、豊かな知識・経験と教育改革・学校改革に対する確かな理念を有していること、実践力・指導力に富みマネジメント能力を有していること、校長の示す学校経営ビジョンを実現するために必要な責任感・企画力を有すること等 - 統括事務長・事務長・市町村立学校支援センター所長等にあつては、優れた識見と教育改革・学校改革に対する確かな理念を有していること、指導力に富みマネジメント能力に秀でていること、学校事務を中心とする学校経営に手腕を有し実績を上げていること等 (4) 民間人校長の登用にあたっては、その経験が学校経営に活かされ、波及効果が現れるように配置するとともに、適切な支援を行う。	令和8年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針 令和7年10月10日 大分県教育委員会議決 第1 基本方針 今日の教育行政を取り巻く環境は、少子高齢化による人口減少社会の到来に加え、グローバル化や生成AI等の技術革新の進展、いじめや不登校をはじめとする教育課題の複雑・困難化など、大きく変化している。 また、教職員の長時間にわたる時間外在校等時間の状況に鑑み、勤務時間管理の徹底や業務・研修の効率化・精選等を行う、学校における働き方改革が求められている。 この状況に対処し、令和7年3月に策定した「教育県大分」創造プラン2025の基本理念である「変化の激しい社会を生き抜く力と意欲を育む『教育県大分』の創造」を実現するには、AIや遠隔教育などの先端技術を積極的に活用し、リアルとデジタルの最適な組合せによる教育効果の最大化を図るとともに、学校・家庭・地域が連携・協働した取組を強化する必要がある。また、平成20年の不祥事以降県民の信頼回復に向けて続けてきた様々な教育改革を更に積み重ね、信頼される学校づくりを進めていくとともに、各学校、教職員が、社会情勢の変化を敏感に受け止め、自ら謙虚に学び続け、子どもたちに本来の学びを実感させることができるよう、不断の見直しによる学校改革を実現していく必要がある。 そのためには、教育行政の根幹ともいうべき教職員人事について、「組織づくり」と「人づくり」を担う人材の育成という使命に基づき、組織力の向上と教職員の資質向上を図る必要がある。組織力の向上については、学校教育目標の明確化、主任制度の徹底・活用など芯の通った学校組織の取組の深化が求められる。また、教職員の資質向上については、教職員評価システムによる能力評価（以下「人事評価」という。）結果を適切に給与に反映するとともに、教職員の人事異動や校内人事に積極的に活用し、適材適所の人事配置を推進することなどが必要である。また、教育DXの推進を担う人材育成、次世代育成や女性活躍に向けて、女性の学校経営参画を推進するためのワークライフバランスに配慮した中長期的な人材育成等を展開していく。さらに、障がい者活躍に向けた環境整備を進めていく。以上のことを踏まえ、適正かつ体系的な人事管理の確立に向けて、次の事項を基本に行う。 「芯の通った学校組織」を基盤とし、適正な校内人事を含む教職員人事を通じた教育改革・学校改革を進める。 - 令和6年3月改訂の大分県公立学校教職員の人材育成方針に沿って、人事異動を通じた人材の育成を図る。 - 教職員評価システムの人事評価結果や教職員一人ひとりの能力、適性、意欲等を踏まえ、適材適所の人事配置を推進するとともに、平成21年度以降の人事異動方針等の見直しの趣旨を徹底する。 - 県全体の学校力の向上及び教職員の意識改革と人材育成を図るため、校長や市町村教育委員会の意見を聞きながら、広域人事を推進する。 - 人事委員会との共同実施による管理職登用選考試験をはじめ、教職員人事作業の各段階において、公正かつ適正な人事事務を執行する。 - 教職員の意識改革を図るため、県教育委員会及び市町村教育委員会の事務局をはじめ、知事部局等との人事交流を推進する。 - 教職員人事全般（各学校における主任の任命や分掌の決定などを含む）に関して、職務上知り得た情報の管理を徹底するとともに、職員団体や教育関係団体等外部からの不当な要請・依頼等については、その趣旨を問わず、これらを一切受けない。 上記基本方針のもと、令和8年度の定期人事異動については、次の方針により行うものとする。 第2 人事異動 1 校長及び教頭等への登用 (1) 校長及び教頭等への任用等にあたっては、次に掲げる「求められる管理職像」を踏まえて行う。 「芯の通った学校組織」の取組を実践する中で、勤務時間管理の徹底や業務の効率化等を行う学校の働き方改革を積極的に推進しながら、学校改革に取り組む意欲に富んでいる者 (2) 任用にあたっては、採用資格保有者名簿の中から、人事評価等を考慮して行う。 また、行政等からの任用にあたっては、別に定めるところにより校長及び教頭等として任用される資格を有する者の中から行う。 (3) 女性職員の管理職への登用を積極的に推進する。 (4) 配置にあたっては、人事評価結果や「求められる管理職像」等を踏まえながら、次の事項に留意し、適任の者を配置する。 - 校長にあつては、優れた識見と教育改革・学校改革に対する確かな理念を有していること、指導力に富みマネジメント能力に秀でていること、具体的な学校経営ビジョンを有していること等 - 教頭にあつては、豊かな知識・経験と教育改革・学校改革に対する確かな理念を有していること、実践力・指導力に富みマネジメント能力を有していること、校長の示す学校経営ビジョンを実現するために必要な責任感・企画力を有すること等 - 統括事務長・事務長・市町村立学校支援センター所長等にあつては、優れた識見と教育改革・学校改革に対する確かな理念を有していること、指導力に富みマネジメント能力に秀でていること、学校事務を中心とする学校経営に手腕を有し実績を上げていること等 (5) 民間人校長については、その経験が学校経営に活かされ、波及効果が現れるように配置するとともに、適切な支援を行う。

2新採用 (1) 令和7年度大分県公立学校教員採用予定者名簿に登載された者の中から採用する。 (2) 学校規模、地域性等を考慮しながら、全県的視野に立った均衡ある配置を行う。 3転任等 教職員の人材育成を図るため、キャリア形成を意識し、採用から早い時期に異なる環境、多様な経験を積ませる。 (1) 市町村立学校 ①人事評価結果等を踏まえ、次のような課題に留意し、全県的視野に立った広域人事を一層推進する。 ・小・中学校間において、専科教員の配置・兼務発令などにより小中連携を強化する人事異動の推進 ・年齢、免許等を考慮した教職員構成の適正化 ・中学校における教科別教員構成の適正化 ・小・中学校における特別支援教育の専門性向上のための教職員の人材確保と適正配置 ・へき地学校における教職員の人材確保と適正配置 ・臨時講師比率の地域間格差の是正 ・教職員の人材育成の観点から、地域間・校種間・職種間の異動、教職大学院への派遣など多様な経験を積ませる人事異動の推進 ②学校支援センターについては、人事評価結果等を踏まえ、次のような課題に留意し、全県的視野に立った広域人事を一層推進する。 ・学校事務職員の人材育成と活用 ・学校支援センターの機能向上のための人員配置 ③学校事務職員及び養護教諭については、人材育成の観点から、県立学校等との人事異動を促進する。 (2) 県立学校 ①人事評価結果等を踏まえ、次のような課題に留意し、全県的な視野に立った適正な人事を行う。 ・年齢、免許等を考慮した教職員構成の適正化 ・教科別教員構成の適正化 ・同一校における勤務期間等 ・教職員の人材育成の観点から、校種間・異なる規模校間の異動、教職大学院への派遣など多様な経験を積ませる人事異動の推進 ②学校教育目標の達成と学校活性化を図るため、教職員人事異動公募制度を実施する。 ③学校事務職員及び養護教諭については、人材育成の観点から、市町村立学校等との人事異動を促進する。 ④統括事務長が配置される所属には、統括事務長を補佐できる事務職員を配置する。 (3) 特別支援学校については、市町村立学校からの異動者は原則として上記（1）の方針に、それ以外の教職員は原則として上記（2）の方針に、それぞれ従う。 (4) 県立中学校_____については、市町村立学校からの異動者は原則として上記（1）の方針に、県立学校からの異動者は原則として上記（2）の方針に、それぞれ従う。 第3副校長、主幹教諭、指導教諭の配置 校長がその指導力を発揮するとともに、各学校における教育課題の解決・目標達成に向けた組織的な取組を充実・強化するため、必要と認める学校に副校長、主幹教諭、指導教諭を効果的に配置する。 主幹教諭_____の任用にあたっては、人事評価結果等を踏まえ、別に定めるところにより適任者を配置する。なお、教頭採用資格保有者<u>選考試験の第1次合格者</u>の中から、教頭に任用されない者を、主幹教諭として任用することができるものとする。 指導教諭の任用にあたっては、人事評価結果等を踏まえ、別に定めるところにより適任者を配置する。 第4退職 1希望退職者の募集等 別に定めるところにより行う。 2定年の引上げ 定年年齢を2年に1歳ずつ段階的に引き上げ、令和13年度に65歳とする。 3再雇用制度 定年の段階的引上げ期間中の再雇用希望者については、長年の勤務内容を考慮し、適材適所の観点から、教職員定数の範囲内で暫定再任用（フルタイム勤務、短時間勤務）又は非常勤職員_____として配置する。 また、優れた学校経営の取り組みや経験の継承を<u>促進</u>するため、特例任用校長等を配置するとともに、若手教職員の人材育成及び教職員の人材確保の観点から、指導力に優れる教職員の再雇用配置を一層推進していく。 第5降任 希望降任は希望降任制度実施要綱に定めるところにより行う。	2新採用 (1) 令和8年度大分県公立学校教員採用予定者名簿に登載された者の中から採用する。 (2) 学校規模、地域性等を考慮しながら、全県的視野に立った均衡ある配置を行う。 3転任等 教職員の人材育成を図るため、キャリア形成を意識し、採用から早い時期に異なる環境、多様な経験を積ませる。 (1) 市町村立学校 ①人事評価結果等を踏まえ、次のような課題に留意し、全県的視野に立った広域人事を_____推進する。 ・小・中学校間において、専科教員の配置・兼務発令などにより小中連携を強化する人事異動の推進 ・年齢、免許等を考慮した教職員構成の適正化 ・中学校における教科別教員構成の適正化 ・小・中学校における特別支援教育の専門性向上のための教職員の人材確保と適正配置 ・へき地学校における教職員の人材確保と適正配置 ・臨時講師比率の地域間格差の是正 ・教職員の人材育成の観点から、地域間・校種間・職種間の異動、教職大学院への派遣など多様な経験を積ませる人事異動の推進 ②学校支援センターについては、人事評価結果等を踏まえ、次のような課題に留意し、全県的視野に立った広域人事を一層推進する。 ・学校事務職員の人材育成と活用 ・学校支援センターの機能向上のための人員配置 ③学校事務職員及び養護教諭については、人材育成の観点から、県立学校等との人事異動を<u>推進</u>する。 (2) 県立学校 ①人事評価結果等を踏まえ、次のような課題に留意し、全県的な視野に立った適正な人事を行う。 ・年齢、免許等を考慮した教職員構成の適正化 ・教科別教員構成の適正化 ・同一校における勤務期間等 ・教職員の人材育成の観点から、校種間・異なる規模校間の異動、教職大学院への派遣など多様な経験を積ませる人事異動の推進 ②学校教育目標の達成と学校活性化を図るため、教職員人事異動公募制度を実施する。 ③学校事務職員及び養護教諭については、人材育成の観点から、市町村立学校等との人事異動を<u>推進</u>する。 ④統括事務長が配置される所属には、統括事務長を補佐できる事務職員を配置する。 (3) 特別支援学校については、市町村立学校からの異動者は原則として上記（1）の方針に、それ以外の教職員は原則として上記（2）の方針に、それぞれ従う。 (4) 県立中学校（大分豊府中学校、<u>学びヶ丘中学校</u>）については、市町村立学校からの異動者は原則として上記（1）の方針に、県立学校からの異動者は原則として上記（2）の方針に、それぞれ従う。 第3副校長、主幹教諭、指導教諭の配置 校長がその指導力を発揮するとともに、各学校における教育課題の解決・目標達成に向けた組織的な取組を充実・強化するため、必要と認める学校に副校長、主幹教諭、指導教諭を効果的に配置する。 主幹教諭及び指導教諭の任用にあたっては、人事評価結果等を踏まえ、別に定めるところにより適任者を配置する。なお、教頭採用資格保有者<u>名簿登載者</u>_____の中から、教頭に任用されない者を、主幹教諭として任用することができるものとする。 _____ _____ 第4退職 _____ 1定年の引上げ 定年年齢を2年に1歳ずつ段階的に引き上げ、令和13年度に65歳とする。 2再雇用制度 定年の段階的引上げ期間中の再雇用希望者については、長年の勤務内容を考慮し、適材適所の観点から、教職員定数の範囲内で暫定再任用（フルタイム勤務、短時間勤務）又は<u>会計年度任用職員</u>_____として配置する。 また、優れた学校経営の取り組みや経験の継承を<u>推進</u>するため、特例任用校長等を配置するとともに、若手教職員の人材育成及び教職員の人材確保の観点から、指導力に優れる教職員の再雇用配置を一層推進していく。 第5降任 希望降任は希望降任制度実施要綱に定めるところにより行う。
---	--

大分県市町村立学校教職員定期人事異動実施要綱 新旧対照

令和7年度	令和8年度
令和7年度 大分県市町村立学校教職員定期人事異動実施要綱 (令和6年10月25日 大分県教育委員会議決)	令和8年度 大分県市町村立学校教職員定期人事異動実施要綱 (令和7年10月10日 大分県教育委員会議決)
1 目 的 この要綱は、「令和7年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針」に基づき、市町村立学校教職員の定期人事異動を実施するため必要な事項を定めるものとする。	1 目 的 この要綱は、「令和8年度大分県公立学校教職員定期人事異動方針」に基づき、市町村立学校教職員の定期人事異動を実施するため必要な事項を定めるものとする。
2 異動基準 (1) 用語の定義 「広域的な異動」とは、(2)に示す人事地域間の異動をいう。 「標準規模以上の学校」とは、原則として小学校（義務教育学校前期課程含む。）10学級以上、中学校（義務教育学校後期課程含む。）6学級以上の学校をいう。 (2) 人事地域 人事地域は次の14地域とする。 1 中津市 4 国東市・姫島村 7 由布市 10 佐伯市 13 日田市 2 宇佐市 5 杵築市・日出町 8 大分市 11 竹田市 14 玖珠町・九重町 3 豊後高田市 6 別府市 9 臼杵市・津久見市 12 豊後大野市 次に掲げる学校等については人事地域とみなす。 A 離島（姫島）にある学校 B 大分県立大分豊府中学校 C 大分大学教育学部附属学校園 D 児童相談所 E 教育委員会事務局等 F 在外教育施設 G 採用前の臨時講師歴（大分県における県費負担の臨時講師歴（病気休暇代替等を含む）の合計が5年（60月）以上ある場合） H 大分県及び他都道府県における教員歴（国公立学校の正規教員として3年（36月）以上（休職・育児休業の期間除く）勤務したことがある場合） I 採用校種と異なる校種の学校（対象は教諭で、小学校又は中学校への異動に限る）	2 異動基準 (1) 用語の定義 「広域的な異動」とは、(2)に示す人事地域間の異動をいう。 「標準規模以上の学校」とは、原則として小学校（義務教育学校前期課程含む。）10学級以上、中学校（義務教育学校後期課程含む。）6学級以上の学校をいう。 (2) 人事地域 人事地域は次の14地域とする。 1 中津市 4 国東市・姫島村 7 由布市 10 佐伯市 13 日田市 2 宇佐市 5 杵築市・日出町 8 大分市 11 竹田市 14 玖珠町・九重町 3 豊後高田市 6 別府市 9 臼杵市・津久見市 12 豊後大野市 次に掲げる学校等については人事地域とみなす。 A 離島（姫島）にある学校 B 大分県立大分豊府中学校 C 大分県立学びヶ丘中学校 D 大分大学教育学部附属学校園 E 児童相談所 F 教育委員会事務局等 G 在外教育施設 H 採用前の臨時講師歴（大分県における県費負担の臨時講師歴（病気休暇代替等を含む）の合計が5年（60月）以上ある場合） I 大分県及び他都道府県における教員歴（国公立学校の正規教員として3年（36月）以上（休職・育児休業の期間を除く）勤務したことがある場合） J 採用校種と異なる校種の学校（対象は教諭で、小学校又は中学校への異動に限る）
(3) 管理職人事 ① 全県的な教育水準の向上と均衡を図るため、<u>これまでどおり広域的な異動を積極的に推進するとともに、</u> <u>学校種別間及び行政等との異動に努める。</u> ② <u>市町村立学校支援センター（以下「支援センター」という。）所長については地域ごとの課題に的確に対応できる人事配置を行う。</u>	(3) 管理職人事 全県的な教育水準の向上と均衡を図るため、<u>広域的な異動を</u> <u>推進しつつも、過度な負担とならないよう配慮し、適材適所の人事配置に努める。併せて、学校種別間及び行政等との異動にも努める。</u>
(4) 一般教職員人事 ① 人事評価結果や教職員一人ひとりの能力、適性、意欲を生かした人事配置に努める。 ② 原則として同一校在職3年以上の者は異動の対象とし、特に同一校在職6年以上の者は積極的に異動を推進する。 ③ 早い時期に広域的な異動を経験させるものとする。原則として、新採用からおおむね10年以内に2つ以上の人事地域を勤務するものとし、その間、標準規模以上の学校を1校以上経験する。	(4) 一般教職員人事 ① 人事評価結果や教職員一人ひとりの能力、適性、意欲を生かした人事配置に努める。 ② 原則として同一校在職3年以上の者は異動の対象とし、特に同一校在職6年以上の者は積極的に異動を推進する。 ③ 早い時期に広域的な異動を経験させるものとする。原則として、新採用からおおむね10年以内に2つ以上の人事地域を勤務するものとし、その間、標準規模以上の学校を1校以上経験する。

④ 原則として、同一人事地域に 1 2 年以上在職する者は、広域的な異動を積極的に推進する。 ⑤ 原則として、校内人事における学級担任は、正規職員を配置する。 ⑥ 特別支援教育の一層の充実を図るため、特別支援学校との人事異動を推進し、異動後の配置において、特別支援教育の中核となる人材を育成する。 なお、特別支援学校教諭採用者で、市町村立学校の特別支援学級に勤務する者については、原則として在職 3 年以上の者を異動対象とし、県立の特別支援学校との人事異動を行う。 ⑦ 養護教諭については、市町村立学校、県立学校及び教育委員会との人事異動を<u>促進</u>する。 ⑧ 学校事務職員については、市町村立学校、支援センター、県立学校及び教育委員会との人事異動を推進する。 ⑨ 学校事務職員は、別途定める配置基準に基づき配置する。 ⑩ 学校事務職員については、係長級在級 5 年以上の者のうち、勤務成績良好な者を主査から副主幹へ登用する。 （５）新採用教職員人事 ① 全県的視野に立ち配置する。 ② 原則として標準規模以上の学校に配置する。 ③ 原則として同一校在職 3 年以上の者は、広域的な異動の対象とし、積極的に推進する。 ④ 学校事務職員は、<u>教育委員会、市町村立学校または支援センター</u>に配置する。	④ 原則として、同一人事地域に 1 2 年以上在職する者は、広域的な異動を積極的に推進する。 ⑤ 原則として、校内人事における学級担任は、正規職員を配置する。 ⑥ 特別支援教育の一層の充実を図るため、特別支援学校との人事異動を推進し、異動後の配置において、特別支援教育の中核となる人材を育成する。 なお、特別支援学校教諭採用者で、市町村立学校の特別支援学級に勤務する者については、原則として在職 3 年以上の者を異動対象とし、県立の特別支援学校との人事異動を行う。 ⑦ 養護教諭については、市町村立学校、県立学校及び教育委員会との人事異動を<u>推進</u>する。 ⑧ 学校事務職員については、市町村立学校、支援センター、県立学校及び教育委員会との人事異動を推進する。 ⑨ 学校事務職員は、別途定める配置基準に基づき配置する。 ⑩ 学校事務職員については、係長級在級 5 年以上の者のうち、勤務成績良好な者を主査から副主幹へ登用する。 （５）新採用教職員人事 ① 全県的視野に立ち配置する。 ② 原則として標準規模以上の学校に配置する。 ③ 原則として同一校在職 3 年以上の者は、広域的な異動の対象とし、積極的に推進する。 ④ 学校事務職員は、<u> </u>市町村立学校<u>又は</u>支援センターに配置する。
---	---