令和９年４月市町(学校組合)立小中学校教職員人事異動の基本的な考え方

香川県教育委員会教育長

１　魅力ある学校づくりを推進し、教育活動の一層の充実を図る

（１）学校が、家庭・地域と連携・協働して特色ある教育活動が展開できるよう、リーダーシップを持つ校長の具体的な学校経営方針等を踏まえた人事配置に努める。
（２）知識及び技能の習得、思考力、判断力、表現力等の育成、学びに向かう力、人間性等の涵養のための教育の実現に向け、学習指導の充実が図られるよう人事配置に努める。
（３）暴力行為、いじめ等の問題行動や不登校等の状況とともに、多様な個性や特性、背景を有する児童生徒の実態を踏まえ、各学校の対応方針に応じて生徒指導体制や教育相談体制の充実・強化が図られるよう人事配置に努める。
（４）学校における長時間勤務の是正や業務改善等の環境づくりが推進されるよう、働き方改革の視点も踏まえた人事配置に努める。

２　教職員（管理職は除く）については、長期的展望に立って、適材を適所に配置する

（１）各学校の課題解決が図られるよう、市町（学校組合）教育委員会との連携を密にし、その意見を踏まえた人事配置に努める。
（２）各学校における教職員構成については、年齢・勤務経歴・特技等を勘案した配置に努める。
（３）主幹教諭(養護、栄養を含む)については、学校の組織体制充実のために、全県的視野に立って配置する。
（４）指導教諭については、若年教員の育成や学校(他校を含む)全体の授業力・指導力向上のために、全県的視野に立って配置する。
（５）同一校在職期間については、特別な場合を除き、以下の考え方による。
　①　原則として、同一校勤務３年以上の者を人事異動の対象とする。
　②　特に、同一校勤務６年以上１０年未満の者については、積極的に人事異動を行う。
　③　さらに、同一校勤務１０年に達した者については、原則人事異動を行う。
（６）地域間人事交流を推進する。
　①　教職員の資質能力の向上、学校の活性化を図り、もって本県の教育水準の維持向上に資するために、全県的視野に立った地域間人事交流を推進する。その際、教職員のキャリアステージや地域の実情を考慮し、計画的な人事交流を行うこととする。
　②　教職員は、小豆地域、さぬき・東かがわ地域、高松・讃岐地域、坂出・綾歌地域、丸亀・仲善地域、三豊・観音寺地域の６地域のうち、異なる２地域以上に勤務することを原則とする。
　　ただし、次のⅠ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳを経験した者は異なる地域の勤務を経験したものとみなす。
　　Ⅰ　へき地（準へき地を除く）又は転居を要すると認められる地域への勤務
　　Ⅱ　他の校種（小・中）への勤務　（養護教諭・栄養教諭・事務職員を除く）
　　Ⅲ　夜間学級、県立学校、国立大学法人への勤務
　　Ⅳ　行政機関、県外交流での勤務
（７）小・中学校における連携促進や各学校の課題解決、小学校における教科担任制の拡充、教員の職能成長等の観点から小・中学校間の異動を推進する。また、県立学校との連携を視野に入れた異動に努める。
（８）新規採用教職員については、本人の経歴や適性等を考慮し、学校規模・市町等を勘案して配置する。なお、配置後は、以下の人材育成の視点に立った人事異動を行う。
　①　同一校勤務５年に達した新規採用教職員については、必ず人事異動を行う。(令和３年度までに採用された教職員は除く)
　②　採用後１０年間程度は、積極的に地域間人事交流を行うこととし、複数の勤務校及び複数の地域において勤務することを原則とし、多様な経験を積む中で視野を広げ、基礎的な資質能力の向上及びミドルリーダーとしての素養の育成を図る。
　③　それ以降は、それまでの勤務経歴・特技等を踏まえた適材適所の配置により、地域に根ざした学校づくりを推進する中で能力の拡充を図る。

３　管理職については、適格者を登用し、全県的視野に立って配置する

（１）年齢・性別にとらわれることなく、経営能力や柔軟な発想、強いリーダーシップを有する意欲ある人材の登用と全県的視野に立った配置に努める。
（２）これからの学校経営に特に求められる管理職としての資質能力の向上と、適格者の登用を目的とする管理職候補者登録制度により、管理職にふさわしい人材の育成に努める。