

令和6年度 福岡市立学校教職員人事異動について

1 人事異動規模

福岡市立小学校、中学校、特別支援学校及び高等学校に勤務する校長、副校長、教頭及び教諭等の教職員について、人事異動要綱に則り令和6年度の人事異動を行った。異動規模は、小学校が1,248人、中学校が672人、特別支援学校が196人、高等学校が33人、合計2,149人で、前年より137人減の異動となった。

(1) 全体(令和6年5月1日現在)

(単位:人)

	新任管理職				特例任用 再任用管理職		新任 主幹教諭 指導教諭	転任	採用	退職	合計 異動人数／正規職員数
	校長	副校長	教頭	室長	校長	室長					
小学校	14 (18)	4 (2)	24 (30)	1 (1)	25 (15)	0 (0)	52 (43)	724 (674)	296 (365)	108 (155)	1,248 / 4,572 (1,303 / 4,413)
中学校	7 (12)	0 (3)	20 (12)		15 (8)		25 (25)	388 (296)	164 (229)	53 (106)	672 / 2,423 (691 / 2,301)
特別支援学校	1 (0)	0 (1)	3 (4)		0 (0)		8 (8)	109 (121)	62 (74)	13 (34)	196 / 750 (242 / 717)
高等学校	1 (0)	1 (1)	1 (0)		0 (1)		5 (0)	11 (23)	13 (11)	1 (14)	33 / 262 (50 / 259)
合計	23 (30)	5 (7)	48 (46)	1 (1)	40 (24)	0 (0)	90 (76)	1,232 (1,114)	535 (679)	175 (309)	2,149 / 8,007 (2,286 / 7,690)

※上表に計上する対象者は、教職員及び実習助手（再任用校長及び室長以外の再任用職員、高等学校に在籍する事務職員を除く）とし、新転任・採用先の校種及び補職にて計上するものとする。（退職は退職時の校種及び補職で計上）

※（ ）内は、令和5年度異動者数。

※転任・退職には、福岡教育大学附属福岡小・中学校との人事交流による人数を含む。

異動者の割合（正規職員数に占める異動者の割合）は以下の通りである。
29.7%（令和5年度）→ 26.8%（令和6年度）

(2) 養護教諭、栄養教諭及び事務職員(令和6年5月1日現在)

(単位:人)

	転任	採用	退職	合計 異動人数／正規職員数
養護教諭	46	7	11	64 / 258
栄養教諭	34	3	5	42 / 107
事務職員	105	14	8	127 / 345

※ 上記の表は、(1) 全体における内数。

※ 高等学校に在籍する事務職員は除く。

2 推進方策（「令和6年度福岡市立学校の人事配置の考え方」より）

（1）適切な管理職の任用及び管理職のマネジメント力の発揮を図る人事配置

- 能力・知識・経験等を踏まえ全市的な視野にたった管理職人事配置
- 学校経営の充実に向けた校長の在籍年数の長期化、校長候補者としての職務経験の蓄積に向けた副校長・教頭の在籍年数の短期化
- 若手管理職の登用及び再任用校長の適切な任用
- ◎ 特別支援教育の経験を含め総合的に考慮した管理職の登用
- ◎ キャリアステージの複線化による管理職の積極的登用

① 校長在籍年数の長期化、副校長・教頭の在籍年数の短期化

	R 5	R 6
同一校在籍3年以上の校長	37%	35%
同一校在籍2年以内の副校長・教頭	92%	94%

② 若手管理職の積極的な登用

	R 5	R 6
50才までの校長	8名	9名
30～40代 副校長・教頭	131名	186名

③ 暫定再任用及び特例任用校長の登用

	R 5	R 6
小学校	15名	25名
中学校	8名	15名
特別支援学校	0名	0名
高等学校	1名	0名

④ 特別支援学校に係る管理職の登用

	R 5	R 6
小中学校から特別支援学校へ	3名	5名
特別支援学校から小中学校へ	2名	5名

⑤ 主幹教諭・指導教諭の管理職への昇任状況

	R 5	R 6
主幹教諭から管理職へ	35名	34名
指導教諭から管理職へ	3名	6名

今後の課題

- 現在の教職員年齢構成から、若手管理職数も増加しつつある。暫定再任用、特例任用校長を積極的に登用し、若手管理職等への知識・技能を継承する人事配置に努める必要がある。
- 若手管理職登用に伴い、学校状況が安定した学校への配置を進めたため、経験ある管理職の長期の同一校在籍年数割合が若干名低下しているが、学校運営を安定させるためにも、経験ある管理職の在籍年数長期化を引き続き推進する必要がある。
- 管理職選考試験受験者を増加させるため、キャリアステージの複線化をさらに推奨しながらミドルリーダーを育成し、主幹・指導教諭選考試験受験対象者を増加させていくことが必要である。

(2) ミドルリーダーの育成に向けた人事配置

- 校務分掌の中心を担う若手教職員の主幹教諭、指導教諭への積極的任用
- 多様な経験を通じ幅広い視野を持った教職員の育成に向けた事務局等への人事配置
- ◎ ミドルリーダーの活躍による組織力の強化に向けた指導教諭の配置拡大、主幹教諭及び指導教諭の複数配置校の増加

① 主幹教諭、指導教諭の人事配置 () 内は 30～40 歳代 (単位:人)

	R 5		R 6	
	新規配置	総数	新規配置	総数
主幹教諭	5 4 (50)	1 5 6 (122)	5 2 (25)	1 6 8 (128)
指導教諭	2 2 (19)	7 1 (50)	3 3 (29)	8 7 (54)

② 教育委員会事務局等への人事配置 () 内は 30～40 歳代 (単位:人)

	R 5		R 6	
	新規配置	総数	新規配置	総数
教育委員会事務局主事	2 9 (28)	8 4 (63)	2 1 (20)	8 6 (65)
教育センター長期研修員	6 (6)	1 0 (10)	3 (3)	7 (7)
附属福岡小中学校長期研修員	1 (1)	1 (1)	1 (0)	1 (0)
教職大学院研究員	1 (1)	3 (3)	2 (2)	3 (2)

③ 主幹教諭及び指導教諭複数配置校 (小学校)

	R 5	R 6
主幹教諭複数配置校	4 校	7 校
指導教諭複数配置校	2 校	1 0 校

今後の課題

- 主幹教諭、指導教諭の総数は増えているが、主幹教諭の新規は横ばいである。人材育成シート等を活用した校内での主幹教諭、指導教諭候補者の人材育成を推進する。
- 主幹教諭、指導教諭の複数配置校が増加している。学校課題解決のための効果的な校内人事配置になっているか、教務等の業務改善につながっているか、ミドルリーダーの育成に効果がでているか等を継続的に検証していく必要がある。

(3) 女性教職員の活躍による組織の活性化に向けた人事配置

- 女性管理職候補者の育成を見据えた、事務局等への積極的な配置
- 女性教職員の活躍による組織の活性化に向けた主幹教諭、指導教諭への積極的任用
- ◎ キャリアステージの複線化による女性教職員の活躍の場の拡大

① 女性管理職の登用 R7 年度目標値 (校長 23%、教頭 25%)

	R 5	R 6
校長	2 3 . 9 %	2 3 . 8 %
副校長・教頭	2 5 . 1 %	2 3 . 7 %

② 女性教職員の事務局、長期研修、教職大学院への配置

	R 5		R 6	
	新規配置	総数	新規配置	総数
教育委員会事務局主事	9名	14名	3名	15名
教育センター長期研修員	2名	2名	1名	4名
附属福岡小中学校長期研修員	1名	1名	1名	1名
教職大学院研究員	1名	2名	0名	1名

③ 女性教職員の主幹教諭、指導教諭への配置

	R 5		R 6	
	新規配置	総数	新規配置	総数
主幹教諭	6名	23名	12名	29名
指導教諭	11名	42名	20名	53名

今後の課題

- 管理職における女性の数は、昨年度と同等であるものの、割合はわずかに低下している。また、主幹教諭に関しては、女性の任用数は増えているものの、依然として少ない割合である。管理職志願者を増加させるため、以下のことに取り組みたい。
 - ・ 誰もが管理職に志願できるよう、教頭マネジメント支援、スクールサポートスタッフを活用しながら教頭の業務の適正化を行い、管理職の働き方改革を推進する。
 - ・ 委員会主催の各研修会等と併せ、校内でも管理職より魅力ある管理職像を発信する環境を作ることを推進し、女性教職員の積極的な登用を働きかけていく。

(4) 特別支援教育に関わる教師の専門性向上に向けた人事配置

- 全ての教員が採用後10年目までに、特別支援教育を複数年経験できる人事配置
- 特別支援学校採用教員の、小・中学校の特別支援学級担任への積極的な配置
- ◎ 特別支援学校と小・中学校間の人事交流の促進
- ◎ 特別支援教育の経験年数等を考慮した人事配置

① 新規採用者の配置

- ・ 小学校採用者を特別支援学校（小学部）に配置（10名）
- ・ 中学校教科採用者を中学校の特別支援学級の担任候補者として配置（12名）
- ・ 特別支援学校採用（小学部）を小学校の特別支援学級に配置（7名）
- ・ 特別支援学校採用（中学部）を中学校の特別支援学級に配置（3名）

② 特別支援学校と小中学校間の人事交流

	R 5	R 6
特別支援学校から小中学校への異動	19名	53名
小中学校から特別支援学校への異動 （特別支援教育免許未保有者含む）	36名	40名 （小10、中5）

今後の課題

- より多くの教職員が特別支援教育に関する知見や経験を得ることができるよう、人材育成課、発達教育センター等と連携して学校における効果的な人材育成の支援体制について検討していく。
- 特別支援教育に関わる人事交流の更なる推進方策について検討していく。

(5) 学校の組織的指導力の向上に向けた人事配置

- 個々の経験や実績に応じた管理職及び教職員の配置
- ◎ 異校種間人事交流の促進、特色ある学校づくりに向けた研究領域等を活かした教職員配置
- ◎ 若手教職員の力量向上に向けた校内人材育成体制の構築に資する人事配置
- ◎ 新設校の教育活動の充実に資する人事配置

① 組織の活性化を図るための異校種間人事交流

	R 5		R 6	
	新規配置	総数	新規配置	総数
小学校から中学校へ	2名	11名	3名	9名
中学校から小学校へ	10名	19名	4名	19名
中学校から高等学校へ	3名	8名	1名	9名
高等学校から中学校へ	0名	1名	0名	1名

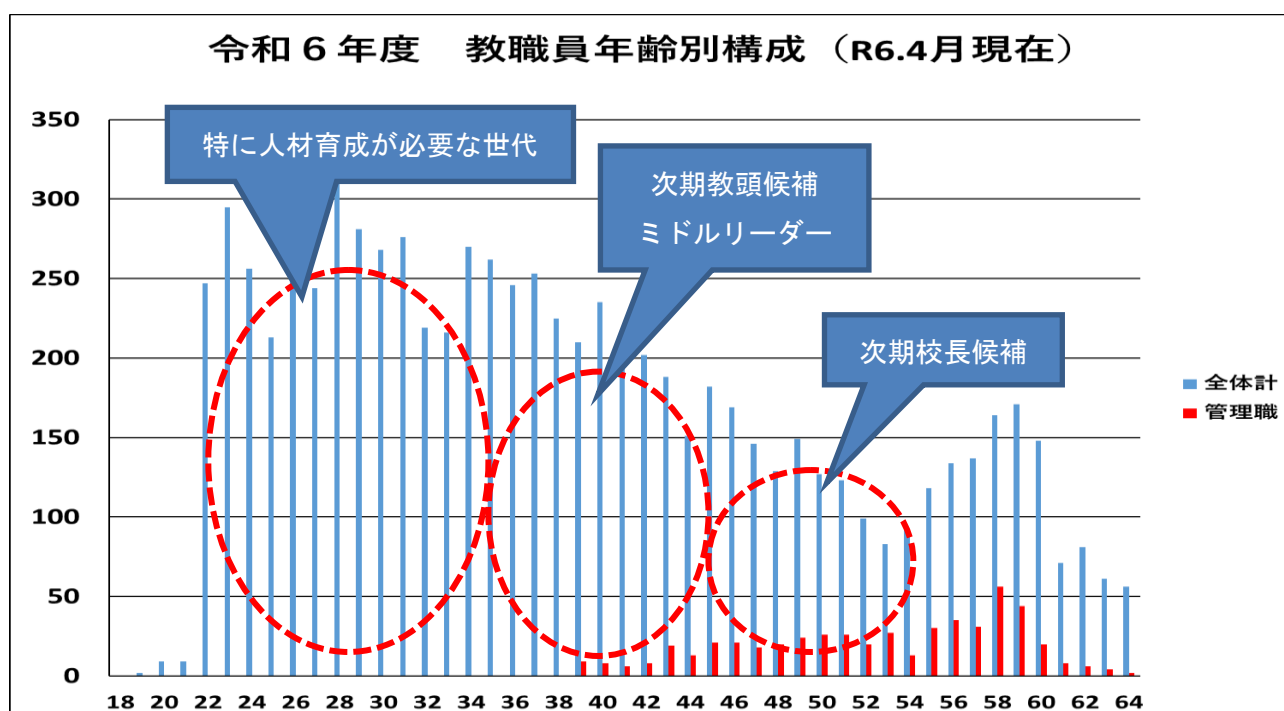
- ・ 照葉はばたき小には、照葉北小から11名の教職員を異動
- ・ 照葉小には、照葉北小から2名の教職員を異動

今後の課題

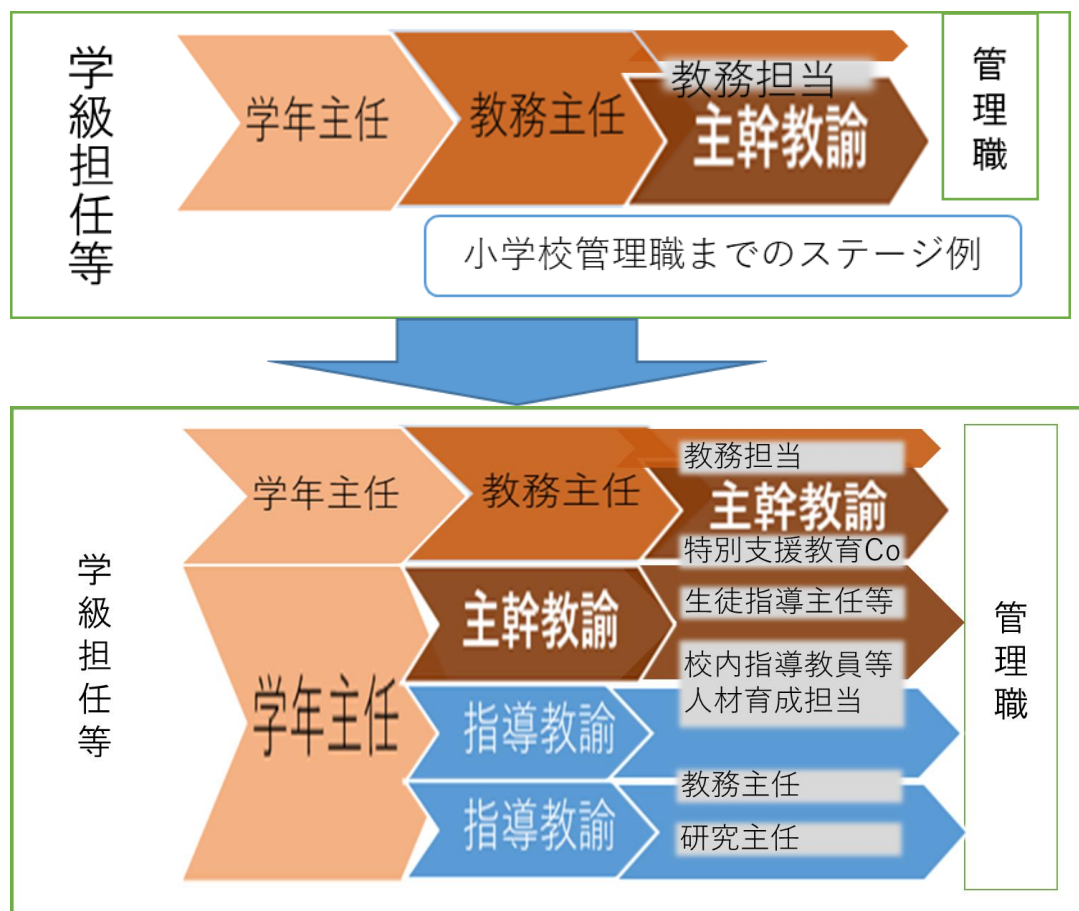
- 異校種間人事交流に関しては、学校課題解決、人材育成を目的とした、学校の活性化につながる適正な交流を検討していく必要がある。

資料 1

令和6年度教職員年齢別構成

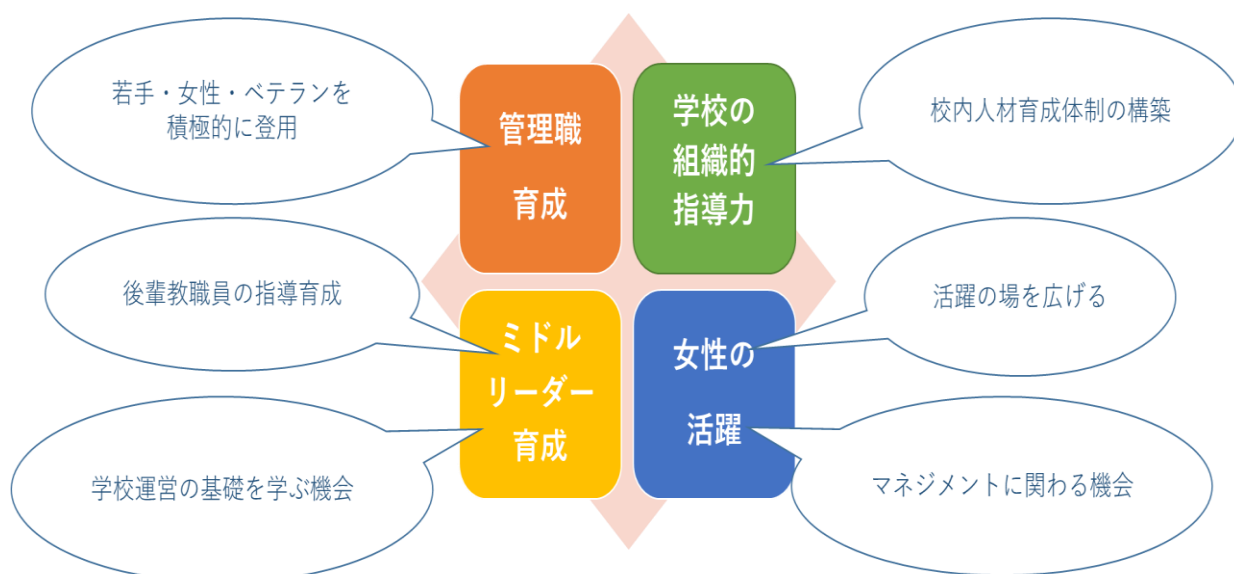


キャリアステージの複線化について



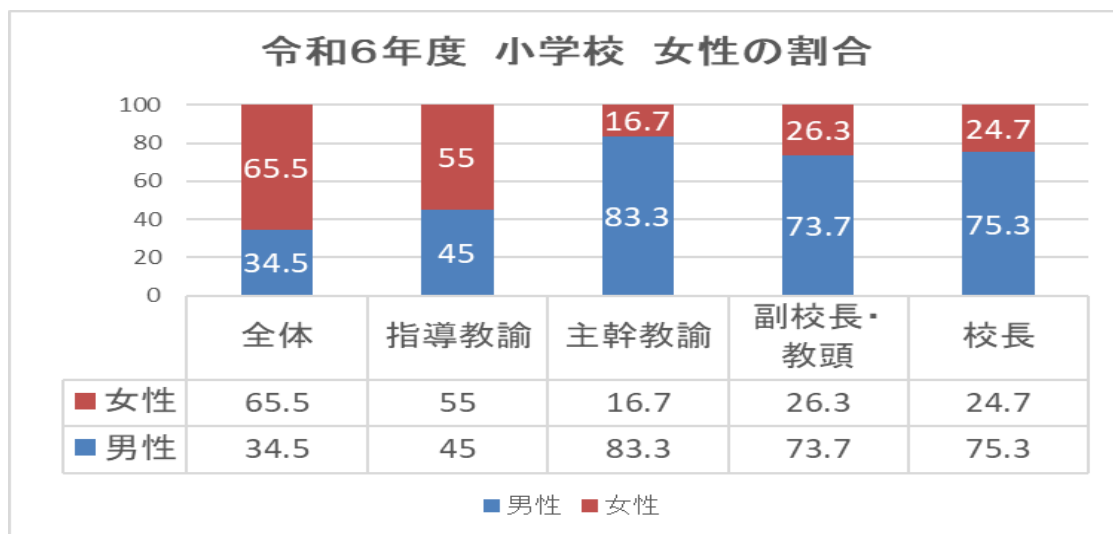
複線化による効果

キャリアステージの複線化により、女性や若手教員、ベテラン教員が様々な立場でマネジメントに関わることができる。



教職員における女性の割合

【小学校】



【中学校】

