

令和7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7年度の人事異動を行った。異動規模は、小学校が1,376人、中学校が799人、特別支援学校が223人、高等学校が41人、合計2,439人で、前年より290人増の異動となった。

(1) 全体(令和7年5月1日現在)

(単位:名)

	新任管理職				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・係長・ 学校主査					
小学校	19 (14)	0 (4)	23 (24)	2 (1)	58 (52)	778 (724)	342 (296)	154 (108)	1,376/ 4,871 (1,248 / 4,572)
中学校	8 (7)	1 (0)	14 (20)		36 (25)	426 (388)	204 (164)	110 (53)	799/ 2,635 (672 / 2,423)
特別支援学校	2 (1)	1 (0)	1 (3)	1 (0)	4 (8)	116 (109)	60 (62)	38 (13)	223 / 775 (196 / 750)
高等学校	0 (1)	0 (1)	3 (1)		5 (5)	19 (11)	2 (13)	12 (1)	41/ 248 (33 / 262)
合計	29 (23)	2 (5)	41 (48)	3 (1)	103 (90)	1,339 (1,232)	608 (535)	314 (175)	2,439/ 8,529 (2,149/ 8,007)

※上表に計上する対象者は、教職員及び実習助手（特例任用・暫定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6年度異動者数。

※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。
26.8%（令和6年度）→ 28.6%（令和7年度）

(2) 養護教諭、栄養教諭及び事務職員(令和7年5月1日現在)

(単位:名)

	転任	採用	退職	合計 異動人数／正規職員数
養護教諭	38	13	14	65 / 263
栄養教諭	10	6	1	17 / 110
事務職員	72	26	15	113 / 363

※ 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7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
- キャリアステージの複線化による管理職の積極的登用
- ◎ 若手管理職の登用及び特例任用、暫定再任用校長の適切な任用

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（単位：名）

	R 6	R 7
同一校在籍4年以上の校長	3 5	4 5
同一校在籍2年以内の副校長・教頭	9 4	7 1

② 若手管理職の登用（単位：名）

	R 6	R 7
50歳未満の校長	9	7
30～40歳代 副校長・教頭	1 8 6	1 7 5

③ 暫定再任用及び特例任用校長の登用（単位：名）

	R 6	R 7
小学校	2 5	2 8
中学校	1 5	1 5
特別支援学校	0	3
高等学校	0	2

④ 主幹教諭・指導教諭の管理職への昇任状況（単位：名）

	R 6	R 7
主幹教諭から管理職へ	3 4	3 1
指導教諭から管理職へ	6	5

今後の課題

- 若手管理職登用に伴い、学校運営を安定させるために、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。
- 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、特例任用校長については、今後、人数のバランスを考慮して、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。
- 管理職選考試験志願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・指導教諭選考試験志願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・指導力の強化に向けた主幹教諭・指導教諭の配置拡大及び複数配置校の増加
- ◎ 教頭候補者選考試験における主幹教諭、指導教諭の併願を取り入れた主幹教諭及び指導教諭の配置校増加

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

	R 6		R 7	
	新規配置	総数	新規配置	総数
主幹教諭	5 2 (25)	1 6 8 (128)	5 7 (51)	1 8 5 (143)
指導教諭	3 3 (29)	8 7 (54)	4 6 (39)	1 2 7 (91)

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

	R 6		R 7	
	新規配置	総数	新規配置	総数
教育委員会事務局	2 2 (20)	8 6 (65)	2 4 (18)	8 9 (66)

③ 主幹教諭及び指導教諭複数配置校 (小学校) (単位:校)

	R 6	R 7
主幹教諭複数配置校	7	8
指導教諭複数配置校	1 0	1 1

今後の課題

- 主幹教諭、指導教諭の総数が増加している。また、30～40 代のミドルリーダーが増加しており、次期管理職候補としての人材育成にもつながっている。今後も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、指導教諭の全校配置に向けて、配置校の拡大は進んでいる。また、複数配置によって学校運営が円滑になることや専門性を活かした指導ができるよさを検証し、各学校へ広げ主幹教諭、指導教諭志願者を増やしていく必要がある。
- 若手教員の指導や学校内外との連携・調整などを担う「主務教諭」について、文部科学省より示されており、今後、導入に向けた検討を進めていく必要がある。

(3) 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
- 特別支援学校と小・中学校間の人事交流の促進
- 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
- ◎ 特別支援教育の核となり得る人材の全市的視野にたった人事配置

① 特別支援学校と小中学校間の人事交流 (単位:名)

	R 6	R 7
特別支援学校から小中学校への異動 (うち初異動)	5 3 (3 6)	6 4 (4 9)
小中学校から特別支援学校への異動 (うち特別支援教育免許未保有者)	4 0 (小 10、中 5)	4 5 (小 3、中 6)

② 特別支援学校新規採用者の配置

- ・ 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 (7 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 (6 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 (4 名)

③ 特別支援教育の核となり得る人材（特学リーダー候補）の配置（R7より）

	小	中	合計
特学リーダー候補通知校（異動者のみ）	23校	5校	28校
特学リーダー候補在籍校	135校	43校	178校
割合	94%	65%	85%

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。
- 採用10年以内に特別支援教育に携わることが浸透してきており、特別支援の免許保有者が増加している。今後、特別支援教育の専門性を高めるため、特別支援学校と特別支援学級相互の人事交流の更なる推進方策について検討していく。
- 特別支援教育の核となり得る人材の把握と意図的な配置について検討していく。

（4）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な任用
- ◎ 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
- ◎ 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た教頭業務の適正化による女性管理職志願者の増加

① 女性管理職の登用

（単位：%）

	R6	R7
校長	23.3	22.7
副校長・教頭	23.4	24.6

② 女性教職員の事務局、長期研修、教職大学院への配置

（単位：名）

	R6		R7	
	新規配置	総数	新規配置	総数
教育委員会事務局主事	3	15	5	16
教育センター長期研修員	1	4	0	2
附属福岡小中学校長研・本官	1	1	2	4
教職大学院研究員	0	1	2	2

③ 女性教職員の主幹教諭、指導教諭への配置

（単位：名）

	R6		R7	
	新規配置	総数	新規配置	総数
主幹教諭	12	29	13	34
指導教諭	20	53	26	71

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、教頭の割合はわずかに増えている。また、主幹教諭・指導教諭に関しては、取組による総数は増加傾向にあり、次期管理職候補としての裾野を広げつつある。今後も継続して管理職志願者を増加させるための取組を検討していく。
- 学校運営参画意識が高い女性教職員の誰もが管理職に志願できるよう、働き方改革の観点から、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業務の適正化を図る。
- 委員会主催の各研修会の中で、魅力ある管理職像を発信する機会をつくり、女性教職員の積極的な登用を働きかけていく。

(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の配置
- ◎ 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

(単位:名)

	R 6		R 7	
	新規配置	総数	新規配置	総数
小学校から中学校へ	3	9	3	10
中学校から小学校へ	4	19	5	14
中学校から高等学校へ	1	9	3	8
高等学校から中学校へ	0	1	0	0

② 中学校ブロックの活性化を図るための人事交流

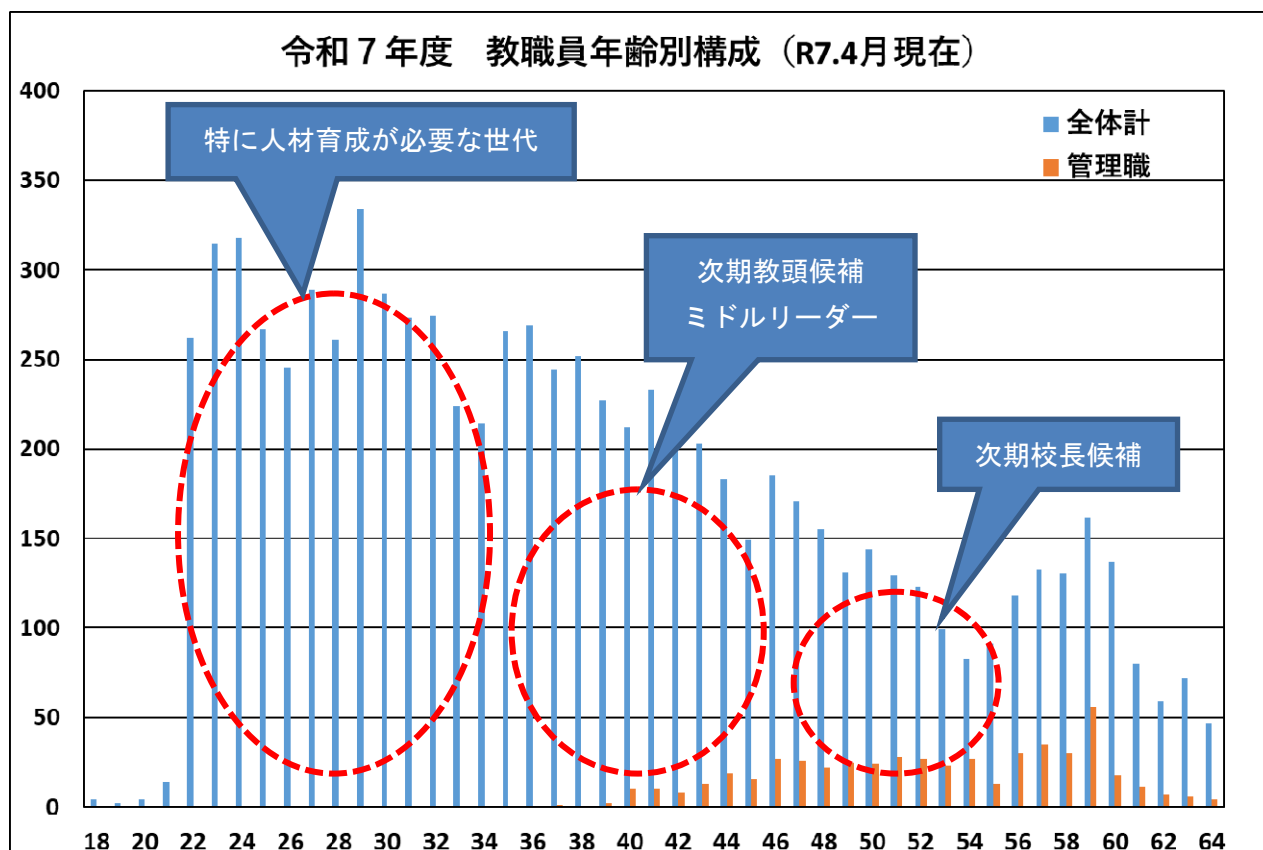
- ・ 校長の異動・・・4ブロック
- ・ 副校長、教頭の異動・・・4ブロック

③ 新設校の教育活動の充実に資する人事配置

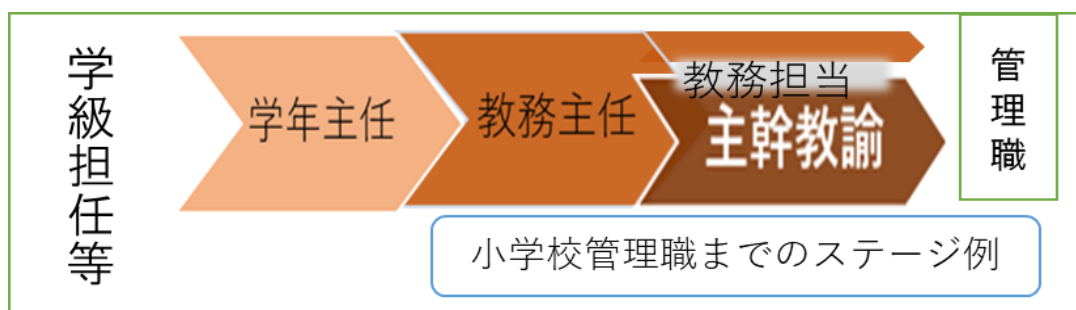
- ・ 城浜高等学園には、事務局から2名と特別支援学校から8名の教職員を異動
- ・ 百道松原中学校には、事務局から3名と適応指導教室から2名の教職員を異動

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。

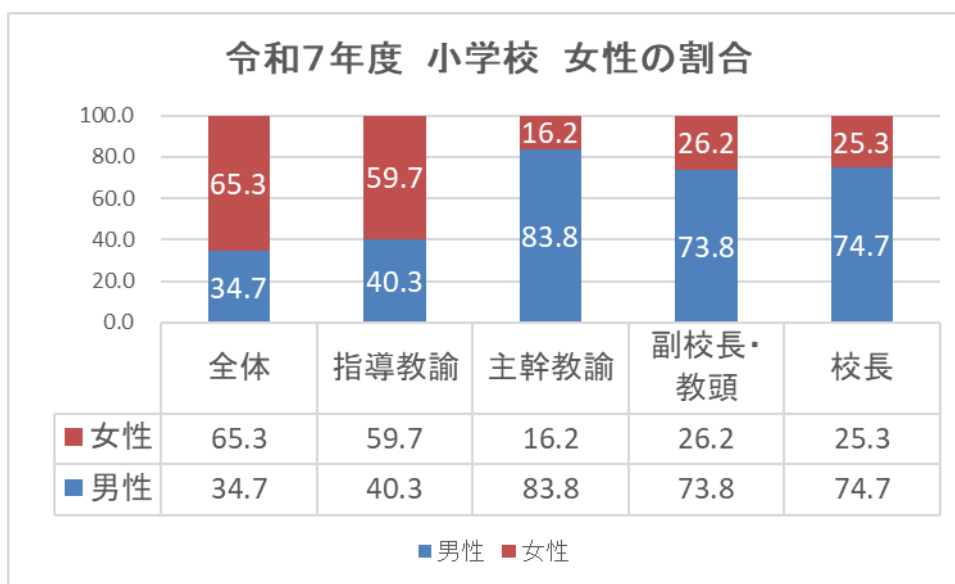


キャリアステージの複線化について



教職員における女性の割合

【小学校】



【中学校】

