

## 令和8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8年度の人事異動を行った。異動規模は、小学校が1,328人、中学校が791人、特別支援学校が213人、高等学校が35人、合計2,367人で、前年より72減の異動となった。

(1) 全体 (令和8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	18 (19)	3 (0)	30 (23)	3 (2)	66 (58)	791 (778)	279 (342)	138 (154)	1,328 / 4,841 (1,376 / 4,871)
中学校	9 (8)	2 (1)	8 (14)		36 (36)	483 (426)	206 (204)	47 (110)	791 / 2,660 (799 / 2,635)
特別支 援学校	1 (2)	0 (1)	0 (1)	0 (1)	15 (4)	111 (116)	66 (60)	20 (38)	213 / 789 (223 / 775)
高等 学校	0 (0)	0 (0)	0 (3)		4 (5)	20 (19)	7 (2)	4 (12)	35 / 246 (41 / 248)
合計	28 (29)	5 (2)	38 (41)	3 (3)	121 (103)	1,405 (1,339)	558 (608)	209 (314)	2,367 / 8,536 (2,439 / 8,529)

※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7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。  
28.6%（令和7年度）→ 27.7%（令和8年度）

### 2 推進方策（「令和8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

- ◎ 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に努め、特例任用、暫定再任用校長から若手管理職等への知識・技術が継承されるよう人事配置を行う。

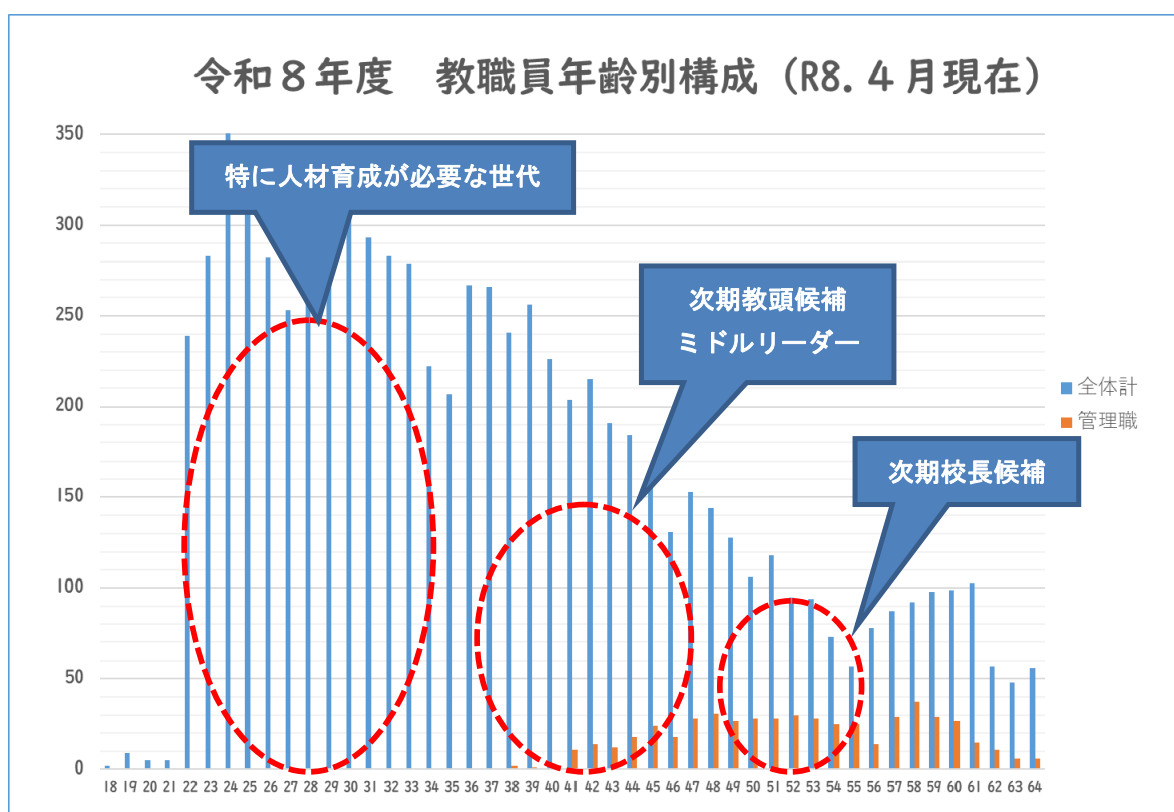
① 校長と副校長・教頭の在籍年数の比較 (単位：名)

	R 7	R 8
同一校在籍4年以上の校長	45	49
同一校在籍2年以内の副校長・教頭	71	65

② 暫定再任用及び特例任用校長の登用 (単位：名)

	R 7	R 8
小学校	28	40
中学校	15	21
特別支援学校	3	4
高等学校	2	2

資料 1



今後の課題

- 多様化する学校課題や、今後も増加が見込まれる若手管理職登用に対応し、学校運営を安定させるために、経験と実績のある管理職の在籍年数長期化を維持する必要がある。
- 学校組織マネジメント体制の強化に向けて、施設一体型小中連携校3校に小中それぞれの副校長を配置し、副校長と教頭との役割分担を明確にした学校運営の機動的なマネジメントの在り方について検証する。
- 40代後半から50代前半教員の育成と意識改革を通じた管理職の掘り起こしが必要である。特例再任用、暫定再任用校長については、新規採用校長との人数のバランスを考慮しつつ、若手管理職等への知識・技能の継承と人材育成を見越した人事配置が求められる。

(2) ミドルリーダーの育成に向けた人事配置

◎ ミドルリーダーの活躍による組織力の強化に向け、主幹教諭・指導教諭の配置数を拡大し、主幹教諭及び指導教諭の複数配置校を増やす。

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

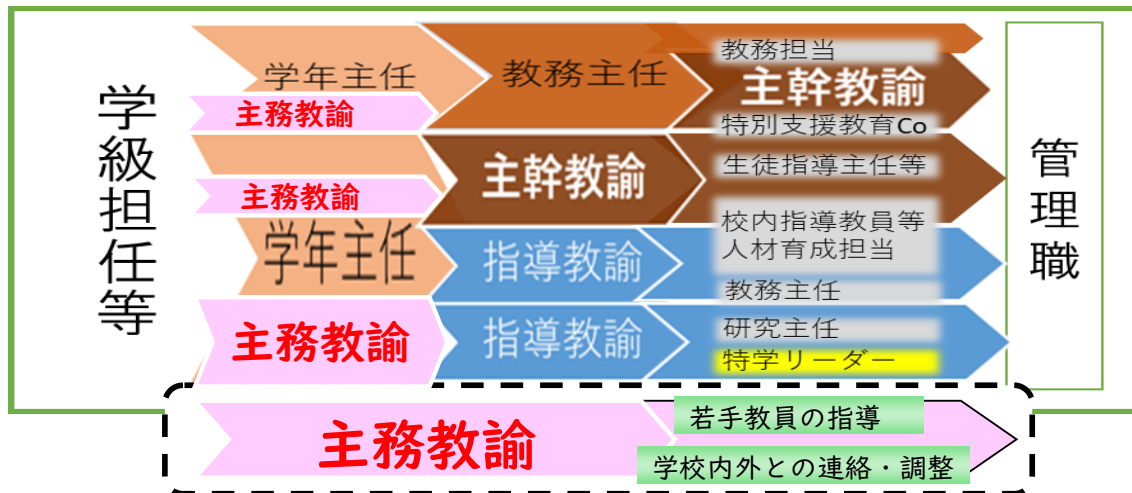
	R 7		R 8	
	新規配置	総数	新規配置	総数
主幹教諭	57 (51)	185 (143)	46 (41)	191 (146)
指導教諭	46 (39)	127 (91)	75 (63)	185 (141)

② 主幹教諭及び指導教諭複数配置校 (小学校) (単位：校)

	R 7	R 8
主幹教諭複数配置校	8	11
指導教諭複数配置校	11	18

資料 2

小学校管理職までのステージ複線化の例 ※主務教諭はイメージ



今後の課題

- 主幹教諭、指導教諭共に前年度から増加しているが、指導教諭が大きく数を伸ばしたのに対して主幹教諭の伸びが小さい。次期管理職候補としての人材育成を促進する上で、より深く校務運営に関わる主幹教諭の志願者を増やしていく必要がある。
- 主幹教諭、指導教諭の複数配置が増加し、学校によっては主幹教諭と指導教諭を担任から外すことで、より機動的な学校運営につなげる事例も見られる。これら複数配置の効果を検証し各校へ広げることで、主幹教諭、指導教諭志願者をさらに増やし、早期の全校配置へ向けた道筋をつける。
- 次期管理職候補者育成のため、キャリアステージの複線化につながる個々のキャリアデザインとキャリアアップを側面から支援し、特に主幹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。
- 「主務教諭」について、主幹教諭及び指導教諭との役割の違いを明確にして導入に向けて検討し、新たなキャリアステージの複線化をめざすことでミドルリーダーの育成を促進する。

(3) 特別支援教育に関わる教員の専門性向上に向けた人事配置

- ◎ 特別支援教育の推進と人材育成のために、特別支援教育の核となり得る人材（特学リーダー）を、全市的に学校状況を見ながら配置する。

① 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

	小	中	合計
特学リーダー候補通知校（異動者のみ）	15校	4校	19校
特学リーダー候補在籍校	126校	51校	177校
割合	88%	75%	82%

② 特別支援学校と小中学校間の人事交流 (単位:名)

	R7	R8
特別支援学校から小中学校への異動 (うち初異動)	64 (49)	35 (19)
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)	45 (小3、中6)	40 (小8、中2)

③ 特別支援学校新規採用者の配置

- ・ 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（5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（5名）

今後の課題

- 採用10年目までに特別支援教育を複数年経験し、特別支援教育への知見を深めようとする意識が浸透し、校内における特別支援学級担任候補者の人材育成が進んでいる。今後、特別支援学級だけではなく通級等に携わる等、より特別支援教育の専門性を高めるための効果的な人事交流や人事配置について検討していく。
- 特別支援教育の核となる人材を育成するために、特別支援学校と小中学校それぞれの課題を的確に把握し、双方向の意図的な人事交流と配置を行う。

(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

- ◎ 女性教職員の活躍による組織の活性化を図るため、主幹教諭、指導教諭への積極的任用を行うと共に、校内人事において、力のある職員が学校運営に関わるポストを経験できるように、学校状況を考慮し、人事異動において参画意識の高い女性教職員の配置に努める。

① 女性管理職の登用 (単位:%)

	R7	R8
校長	22.7	25.0
副校長・教頭	24.6	23.0

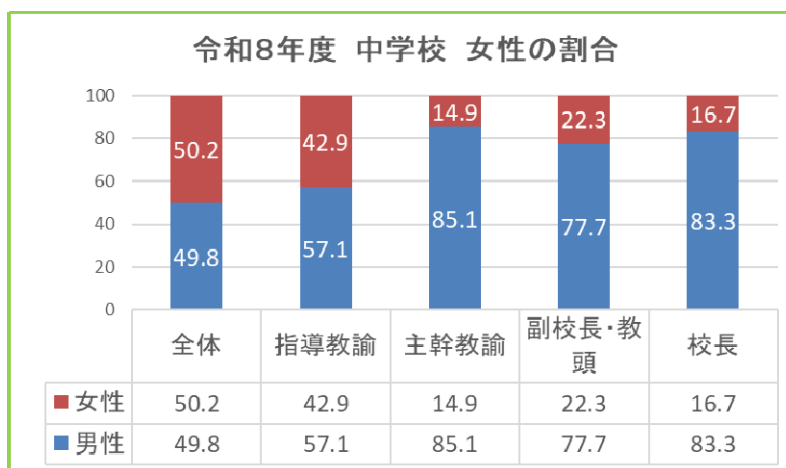
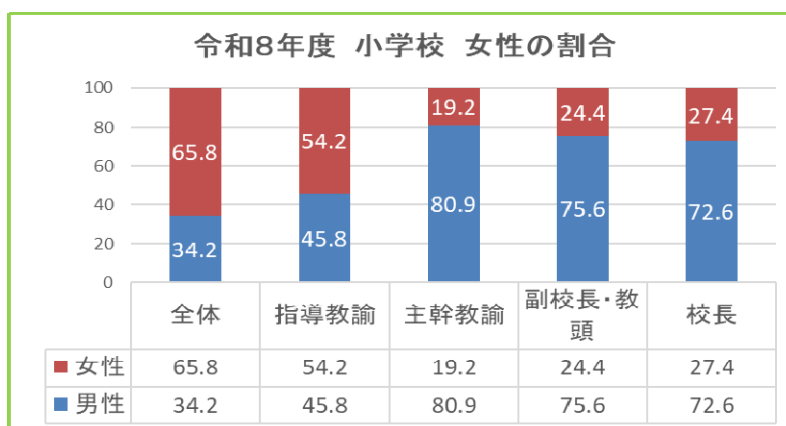
② 女性教職員の事務局、長期研修、教職大学院への配置 (単位:名)

	R 7		R 8	
	新規配置	総数	新規配置	総数
教育委員会事務局主事	5	16	6	23
教育センター長期研修員	0	2	2	2
附属福岡小中学校長研・本官	2	4	1	4
教職大学院研究員	2	2	1	3

③ 女性教職員の主幹教諭、指導教諭への配置 (単位:名)

	R 7		R 8	
	新規配置	総数	新規配置	総数
主幹教諭	13	34	13	34
指導教諭	26	71	31	88

資料3



今後の課題

- 管理職における女性の割合は、校長の割合が大幅に増加したことに伴い、教頭の割合が若干低下した。また、主幹教諭に関しては昨年度と同等であるものの、指導教諭は増加している。昨年度同様、全体的には女性教職員の主幹教諭と指導教諭の総数は増加傾向にあり、管理職候補者としての母数を大きくするための取組を継続する必要がある。
- 学校経営参画意識が高い女性職員は一定数いるものの、教務、管理職となると二の足を踏む傾向に変わりはない。女性教職員が安心して管理職に志願できるよう、教頭業務の適正化を図る施策の推進が求められる。
- 女性教職員を含むミドルリーダー候補者を対象としたキャリアデザイン研修を実施し、魅力ある管理職像に触れる機会を設けることで、女性教職員の積極的な登用を推進したい。

(5) 学校の組織的指導力の向上に向けた人事配置

- ◎ 特色ある学校づくりに向けて、若手教職員を支え力量向上を図ったり、新設校の教育活動の充実を図ったりする校内体制の構築に資する人事配置を行う。

① 若手育成育成支援パッケージの運用

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・・・3ブロック
- ・副校長、教頭の異動・・・3ブロック

③ 新設校（周船寺中）の教育活動の充実に資する人事配置

- ・事務局から校長1名と特別支援学校から1名の教職員を異動
- ・主幹教諭2名と指導教諭2名を配置
- ・分離前の元岡中学校から部活動をスムーズに運用できるように部活顧問の適切な配置

今後の課題

- 学校課題解決、人材育成に資する効果的な異校種間人事交流を図り、人事交流先の学校の活性化だけでなく、当該職員のキャリアアップや元校種において経験を生かした積極的な学校運営参画につなげていくことが求められる。

やりがいもち、安心して次のステージへ挑戦できる若手教員

支え合い、高め合いながら学びを深める教師集団

若手育成に関する基本的な考え方

- ① 同僚性を高め、互いに認め合い学び合う環境の構築
- ② 教員が自ら学び、自らの実践と向き合うことのできる機会の創出

横のつながりの創造

1日研修における交流 (1年次)

- ・同期のつながりを生み、互いに励まし合える関係性を構築

同一グループでの自己課題研修 (2年次)

- ・年間を通してグループで同一課題に取り組み、互いに切磋琢磨できる研修を実施

夏季レクリエーション研修 (1年次)

- ・同期の元気と笑顔が生まれ、子どもたちの笑顔につながる、実技を取り入れた研修を実施



学びの場の充実

グループ授業研修 (1年次)

- ・同期の授業を見合うことで、悩みを共有し、授業づくりを学べる場を設定

研究会と連携した多様な授業参観 (1年次～)

- ・優れた授業を参観し、自身の実践を振り返り、授業改善のヒントを得られる機会の提供

学級経営、事案トラブル等の実践的研修 (1年次)

- ・不安を解消するために、採用後早い段階で研修を実施

ハンドブックの作成 (1年次)

- ・安心して教職生活をスタートできるよう、心構えや学校の基本的な流れを紹介

先生応援サイト (1年次～)

- ・実践事例や取組内容を「いつでも、どこでも」閲覧できる環境を整備し、教員の学びを応援



フォロー体制の充実

1年次教員フォローアップ

- ・学習指導や学級経営に不安のある1年次教員に対して、アウトリーチ型支援を実施

拠点校指導教員の活用

- ・充実した初任者研修となるよう寄り添った指導・支援を実施

指導力向上支援教員の配置

- ・不安を抱えている若手教員に伴走型の支援を実施

指導運営体制の充実

- ・小学校での教科担任制の拡充
- ・持ち授業時数の軽減による働きやすい環境づくり
- ・新規採用教員の育成支援を中心的に担う教員の配置

メンタルヘルスの充実

- ・メンタルヘルスに関する研修や健康管理専門員による相談等により、心の健康を保持・増進

主務教諭の導入を検討

- ・ミドルリーダーとして校内の若手教員をサポート

カリキュラムマネジメント

- ・柔軟な教育課程の編成によりいきいきと働ける環境を構築

令和9年度以降

良好な人間関係づくり

学級づくり・授業づくり

カリキュラムマネジメント

各学校におけるOJT

- ・孤立感の解消
- ・ミドルリーダーのメンター意識の醸成
- ・組織の一員としての役割

- ・学習指導力の向上
- ・学級経営力の向上
- ・保護者対応への理解
- ・社会人としての素養

- ・業務負担の軽減
- ・ワークライフバランスの向上
- ・メンタルヘルスの充実