

第四号議案

令和八年度大分県教育庁職員定期人事異動方針について

令和八年度の大分県教育庁職員の定期人事異動について、別紙のとおり方針を定める。

令和七年十二月十九日提出

大分県教育委員会教育長 山田雅文

提案理由

令和八年度の大分県教育庁職員の定期人事異動について、方針を定めたいので提案する。

令和8年度大分県教育庁職員定期人事異動方針(案)

令和7年12月19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、限られた人的資源で、複雑化する教育課題に対応していくためには、優秀な人材の確保、多様な人材の活躍推進に加え、ICTを活用した更なる業務の効率化などの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、リアルとデジタルに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、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るべき教育庁職員人事については、「組織づくり」と「人づくり」を担う人材の育成という使命を踏まえ、教育庁等職員評価システムの積極的な活用による適正かつ体系的な人事管理を確立するとともに、受験生確保のためのインターンシップの受入れ時期の拡充、次世代育成・女性活躍に向けた女性の管理職等への登用の更なる推進、障がい者活躍に向けた環境整備及び教育DXの推進を担う人材育成も進めていく。また、職員がその持てる力を最大限に発揮するため、管理監督者による適切な業務管理及び勤務時間管理を進めるとともに、真に職員の負担軽減に繋がる業務改善や業務スクラップを積極的に実行していく。

以上のことを行ふこととする。

1 教育庁職員人事に関しては教育庁等職員評価システムの結果や職員一人一人の能力、適性、意欲等を踏まえ、全県的な教育水準の向上と組織の活性化を図り、更に教育改革を徹底して進めるため、適材適所の人員配置を行うとともに、人事交流の推進により職員の意識改革を図る。

特に、「芯の通った学校組織」を基盤とし、市町村教育委員会や学校の取組の支援を担う人材を育成・配置していく。

2 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。

3 人事に関して、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。

なお、一定の公職にある者等から、職務の公平・公正な執行を損なうおそれのある要望等を受けた場合は、「一定の公職にある者等からの職務に関する働きかけについての取扱要綱」により厳正に対処する。

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

第2 昇任等

人材の登用については、原則として、次のような考え方に基づき、行政ニーズやポスト数

の変化に応じて、適材適所の観点に立って行うこととする。

- 1 複雑・多様化する教育課題に迅速かつ適確に対応するためには、これまで以上に職員一人一人に高い能力が求められることから、年功序列による順送り人事を厳に排し、本庁・地方機関・教育機関を問わずあらゆる分野において、能力、意欲、実績をより重視した幅広い人材の登用を行うこととする。
- 2 管理監督者の登用に当たっては、能力、実績主義の徹底はもとより、意欲を持って真摯に努力している職員を評価するとともに、特に、部下職員の育成、能力開発が管理監督者の責務であることから、組織マネジメント能力や部下職員の育成能力もより重視し、徹底した勤務時間管理や業務の効率化、風通しのよい職場づくりが実践できる人材の登用を本庁・地方機関・教育機関を問わず、また、若年層に偏ることなく幅広い層から登用し、適切な配置に努めることとする。
- 3 昇任者数については、定年退職及び希望退職等の状況、組織の見直しに伴うポストの削減、職級別構成人員の適正な管理など行財政改革の動向を踏まえつつ、必要に応じた適正な数とする。
- 4 大分県女性職員活躍推進行動計画に基づき、企画・事業部門や予算・人事管理部門への女性職員の積極的な配置を始め、男女を問わず、能力・意欲・実績に基づき管理職への登用をより一層推進することとする。
- 5 昇任・昇格に係る推薦基準については、別に定める基準によることとする。

第3 異動

職員の勤務替については、原則として、おおむね次のような考え方に基づき、職員の希望やキャリア形成、人事評価等を参考に、適材適所の観点に立って行うとともに、異動の規模は、県民サービスの低下や教育行政の沈滞を招かないよう十分留意し、組織の実態に即した合理的な範囲とする。

- 1 異動の対象者は、原則として同一所属勤務年数が3年以上の者とする（新採用職員は除く。）。
- 2 同一業務の担当期間は、原則として3～4年を基本とし、定期的な人事異動を徹底する（育児休業期間、病気休職期間等を除く。）。
- 3 専門性や業務継続性から、4年を超える勤務が求められる職種については、それぞれの特殊性等を考慮した勤務替を行う。
- 4 新採用職員については、人材育成の観点から、できるだけ早い時期に教育委員会と学校の両方の業務を経験させるため、原則として、次のいずれかのローテーションにより勤務替えを行うこととする。
 - 本庁・地方機関・教育機関（2年～3年）→学校（学校支援センターを含む。）
 - 学校（学校支援センターを含む。）（2年～4年）→本庁・地方機関・教育機関
 - 現場において専門性を深める必要がある専門職員
　　地方機関・教育機関（3～4年）→本庁

- 5 次に掲げる職員についてはその状況を十分配慮し、実情に応じて勤務替を行うこととする。
 - (1) 遠距離通勤職員及び単身赴任職員
 - (2) 健康上（障がいの状況を含む。）、家庭上等の事情から勤務地等について特に配慮を要する職員
 - (3) 組織・定数の改正や他職員の異動に関連して勤務替の必要となった職員
- 6 学校事務、教育事務職員の人員配置については、学校経営に資する人材育成と県立学校事務室及び学校支援センター等の更なる機能充実・体制強化のため、知事部局や県立学校、小中学校及び学校支援センターとの交流をより一層推進する。加えて、来年度から社会人

経験者を採用するなど、教育事務の採用者数を増やすことにより、県立学校等への教育事務職員の配置を拡大し、多様化する教育課題に対応できるプロパー事務職員の確保と学校事務室の体制強化を図る。

- 7 公益法人等への派遣に当たっては、「公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律」による職員の同意が前提となることを踏まえ、担当業務、勤務条件等については、絶えず改善を重ね、不測の不利益が生ずることのないよう環境整備に配慮することとする。

なお、派遣先の担当業務を踏まえた配置を推進する。

- 8 指導主事、社会教育主事の新陳代謝を図るため、指導部門と学校との人事交流をより一層推進する。

- 9 学校の教育課題の解決に向けた「芯の通った学校組織」の取組を一層活用推進するため、学校マネジメントの指導・支援を行う管理主事や指導主事等と主幹教諭や指導教諭等の人事交流を推進する。

- 10 定期人事異動の実施時期については、別途通知することとする。

第4 退 職

- 1 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 定年の段階的引き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、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。
- 3 定年引上げについて、職員への制度周知及び退職予定者への意向調査等を実施する。

大分県教育庁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
<p>第1 基本方針</p> <p>今日の教育行政を取り巻く<u>社会情勢</u>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、国内外を問わず、予想を超えたスピードで変化し多様化が進んでいる。</p> <p>また、<u>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の効率化等を行う働き方改革が求められている。</u></p> <p>この状況に対処し、<u>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）</u>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、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に、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。</p> <p>そのためには、教育行政の根幹ともいるべき教育庁職員人事については、「組織づくり」と「人づくり」を担う人材の育成という使命を踏まえ、教育庁等職員評価システムの積極的な活用による適正かつ体系的な人事管理を確立するとともに、受験生確保のためのインターンシップの受入れ時期の拡充や次世代育成・女性活躍に向けた女性の管理職等への登用の<u>推進</u>、障がい者活躍に向けた環境整備<u>も進めていく</u>。また、職員がその持てる力を最大限に發揮するため、管理監督者による適切な業務管理及び勤務時間管理を進め<u>てい</u>く。</p> <p>以上のことを行なうこととする。</p> <p>1 教育庁職員人事に関しては教育庁等職員評価システムの結果や職員一人一人の能力、適性、意欲等を踏まえ、全県的な教育水準の向上と組織の活性化を図り、更に教育改革を徹底して進めるため、適材適所の人員配置を行うとともに、人事交流の推進により職員の意識改革を図る。</p> <p>特に、「芯の通った学校組織」を基盤とし、市町村教育委員会や学校の取組の支援を担う人材を育成・配置していく。</p> <p>2 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。</p> <p>3 人事に関して、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。</p> <p>なお、一定の公職にある者等から、職務の公平・公正な執行を損なうおそれのある要望等を受けた場合は、「一定の公職にある者等からの職務に関する働きかけについての取扱要綱」により厳正に対処する。</p> <p>上記基本方針の下、令和7年度の定期異動については、次の方針により行うものとする。</p> <p>第2 昇任等</p> <p>人材の登用については、原則として、次のような考え方に基づき、行政ニーズやポスト数の変化に応じて、適材適所の観点に立って行うこととする。</p> <p>1 複雑・多様化する<u>県民ニーズ</u>に迅速かつ適確に対応するためには、これまで以上に職員一人一人に高い能力が求められることから、年功序列による順送り人事を厳に排し、本庁・地方機関・教育機関を問わずあらゆる分野において、能力、意欲、実績をより重視した幅広い人材の登用を行うこととする。</p> <p>2 管理監督者の登用に当たっては、能力、実績主義の徹底はもとより、意欲を持って真摯に努力している職員を評価するとともに、特に、部下職員の育成、能力開発が管理監督者の責務であることから、組織マネジメント能力や部下職員の育成能力もより重視し、徹底した勤務時間管理や業務の効率化、風通しのよい職場づくりが実践できる人材の登用を本庁・地方機関・教育機関を問わず、また、若年層に偏ることなく幅広い層から登用し、適切な配置に努めることとする。</p> <p>3 昇任者数については、定年退職及び希望退職等の状況、組織の見直しに伴うポ</p> <p>第1 基本方針</p> <p>今日の教育行政を取り巻く<u>環境</u>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。</p> <p>また、限られた人的資源で、複雑化する教育課題に対応していくためには、優秀な人材の確保、多様な人材の活躍推進に加え、ICTを活用した更なる業務の効率化などの働き方改革が求められている。</p> <p>この状況に対処し、<u>令和7年3月に策定した「教育県大分」創造プラン2025</u>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、リアルとデジタルに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、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に、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。</p> <p>そのためには、教育行政の根幹ともいるべき教育庁職員人事については、「組織づくり」と「人づくり」を担う人材の育成という使命を踏まえ、教育庁等職員評価システムの積極的な活用による適正かつ体系的な人事管理を確立するとともに、受験生確保のためのインターンシップの受入れ時期の拡充、次世代育成・女性活躍に向けた女性の管理職等への登用の<u>更なる推進</u>、障がい者活躍に向けた環境整備<u>及び教育DXの推進</u>を担う人材育成も進めていく。また、職員がその持てる力を最大限に發揮するため、管理監督者による適切な業務管理及び勤務時間管理を進めるとともに、真に職員の負担軽減に繋がる業務改善や業務スクラップを積極的に実行していく。</p> <p>以上のことを行なうこととする。</p> <p>1 教育庁職員人事に関しては教育庁等職員評価システムの結果や職員一人一人の能力、適性、意欲等を踏まえ、全県的な教育水準の向上と組織の活性化を図り、更に教育改革を徹底して進めるため、適材適所の人員配置を行うとともに、人事交流の推進により職員の意識改革を図る。</p> <p>特に、「芯の通った学校組織」を基盤とし、市町村教育委員会や学校の取組の支援を担う人材を育成・配置していく。</p> <p>2 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。</p> <p>3 人事に関して、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。</p> <p>なお、一定の公職にある者等から、職務の公平・公正な執行を損なうおそれのある要望等を受けた場合は、「一定の公職にある者等からの職務に関する働きかけについての取扱要綱」により厳正に対処する。</p> <p>上記基本方針の下、令和8年度の定期異動については、次の方針により行うものとする。</p> <p>第2 昇任等</p> <p>人材の登用については、原則として、次のような考え方に基づき、行政ニーズやポスト数の変化に応じて、適材適所の観点に立って行うこととする。</p> <p>1 複雑・多様化する<u>教育課題</u>に迅速かつ適確に対応するためには、これまで以上に職員一人一人に高い能力が求められることから、年功序列による順送り人事を厳に排し、本庁・地方機関・教育機関を問わずあらゆる分野において、能力、意欲、実績をより重視した幅広い人材の登用を行うこととする。</p> <p>2 管理監督者の登用に当たっては、能力、実績主義の徹底はもとより、意欲を持って真摯に努力している職員を評価するとともに、特に、部下職員の育成、能力開発が管理監督者の責務であることから、組織マネジメント能力や部下職員の育成能力もより重視し、徹底した勤務時間管理や業務の効率化、風通しのよい職場づくりが実践できる人材の登用を本庁・地方機関・教育機関を問わず、また、若年層に偏ることなく幅広い層から登用し、適切な配置に努めることとする。</p> <p>3 昇任者数については、定年退職及び希望退職等の状況、組織の見直しに伴うポ</p>	

<p>ストの削減、職級別構成員の適正な管理など行財政改革の動向を踏まえつつ、必要に応じた適正な数とする。</p> <p>4 大分県女性職員活躍推進行動計画に基づき、企画・事業部門や予算・人事管理部門への女性職員の積極的な配置を始め、男女を問わず、能力・意欲・実績に基づき管理職への登用を積極的に推進することとする。</p> <p>5 昇任 <u>推薦基準</u>については、別に定める基準によることとする。</p> <p>6 <u>主幹から課長補佐、主査から副主幹への昇格については、原則として、次の在級年数を満たす職員の中から、人事評価等を参考に、能力・意欲・実績をより重視した人材の登用を行うこととする。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・課長補佐 課長補佐級在級4年以上 ・副主幹 係長級在級5年以上 	<p>ストの削減、職級別構成員の適正な管理など行財政改革の動向を踏まえつつ、必要に応じた適正な数とする。</p> <p>4 大分県女性職員活躍推進行動計画に基づき、企画・事業部門や予算・人事管理部門への女性職員の積極的な配置を始め、男女を問わず、能力・意欲・実績に基づき管理職への登用を<u>より一層推進することとする</u>。</p> <p>5 昇任・<u>昇格に係る推薦基準</u>については、別に定める基準によることとする。 <u>(削除)</u></p>
<h3>第3 異動</h3>	<h3>第3 異動</h3>
<p>職員の勤務替については、原則として、おおむね次のような考え方に基づき、職員の希望やキャリア形成、人事評価等を参考に、適材適所の観点に立って行うとともに、異動の規模は、県民サービスの低下や教育行政の沈滞を招かないよう十分留意し、組織の実態に即した合理的な範囲とする。</p> <p>1 異動の対象者は、原則として同一所属勤務年数が3年以上の者とする（新採用職員は除く。）。</p> <p>2 同一業務の担当期間は、原則として3～4年を基本とし、定期的な人事異動を徹底する（育児休業期間、病気休職期間等を除く。）。</p> <p>3 専門性や業務継続性から、4年を超える勤務が求められる職種については、それぞれの特殊性等を考慮した勤務替を行う。</p> <p>4 新採用職員については、人材育成の観点から、できるだけ早い時期に教育委員会と学校の両方の業務を経験させるため、原則として、次のいずれかのローテーションにより勤務替えを行うこととする。</p> <p>○本庁・地方機関・教育機関（2年～3年）→学校（学校支援センターを含む。）</p> <p>○学校（学校支援センターを含む。）（2年～4年）→本庁・地方機関・教育機関</p> <p>○現場において専門性を深める必要がある専門職員</p> <p style="text-align: center;">地方機関・教育機関（3～4年）→本庁</p> <p>5 次に掲げる職員についてはその状況を十分配慮し、実情に応じて勤務替を行うこととする。</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 遠距離通勤職員及び単身赴任職員 (2) 健康上（障がいの状況を含む。）、家庭上等の事情から勤務地等について特に配慮を要する職員 (3) 組織・定数の改正や他職員の異動に関連して勤務替の必要となった職員 <p>6 学校事務、教育事務職員の人事交流については、学校経営に資する人材育成と県立学校事務室及び学校支援センター等の更なる機能充実・体制強化のため、知事部局や県立学校、小中学校及び学校支援センターとの交流をより一層推進する。</p>	<p>職員の勤務替については、原則として、おおむね次のような考え方に基づき、職員の希望やキャリア形成、人事評価等を参考に、適材適所の観点に立って行うとともに、異動の規模は、県民サービスの低下や教育行政の沈滞を招かないよう十分留意し、組織の実態に即した合理的な範囲とする。</p> <p>1 異動の対象者は、原則として同一所属勤務年数が3年以上の者とする（新採用職員は除く。）。</p> <p>2 同一業務の担当期間は、原則として3～4年を基本とし、定期的な人事異動を徹底する（育児休業期間、病気休職期間等を除く。）。</p> <p>3 専門性や業務継続性から、4年を超える勤務が求められる職種については、それぞれの特殊性等を考慮した勤務替を行う。</p> <p>4 新採用職員については、人材育成の観点から、できるだけ早い時期に教育委員会と学校の両方の業務を経験させるため、原則として、次のいずれかのローテーションにより勤務替えを行うこととする。</p> <p>○本庁・地方機関・教育機関（2年～3年）→学校（学校支援センターを含む。）</p> <p>○学校（学校支援センターを含む。）（2年～4年）→本庁・地方機関・教育機関</p> <p>○現場において専門性を深める必要がある専門職員</p> <p style="text-align: center;">地方機関・教育機関（3～4年）→本庁</p> <p>5 次に掲げる職員についてはその状況を十分配慮し、実情に応じて勤務替を行うこととする。</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 遠距離通勤職員及び単身赴任職員 (2) 健康上（障がいの状況を含む。）、家庭上等の事情から勤務地等について特に配慮を要する職員 (3) 組織・定数の改正や他職員の異動に関連して勤務替の必要となった職員 <p>6 学校事務、教育事務職員の人員配置については、学校経営に資する人材育成と県立学校事務室及び学校支援センター等の更なる機能充実・体制強化のため、知事部局や県立学校、小中学校及び学校支援センターとの交流をより一層推進する。加えて、来年度から社会人経験者を採用するなど、教育事務の採用者数を増やすことにより、県立学校等への教育事務職員の配置を拡大し、多様化する教育課題に対応できるプロパー事務職員の確保と学校事務室の体制強化を図る。</p>
<p>7 公益法人等への派遣に当たっては、「公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律」による職員の同意が前提となることを踏まえ、担当業務、勤務条件等については、絶えず改善を重ね、不測の不利益が生ずることのないよう環境整備に配慮することとする。</p> <p>なお、派遣先の担当業務を踏まえた配置を推進する。</p> <p>8 指導主事、社会教育主事の新陳代謝を図るため、指導部門と学校との人事交流をより一層推進する。</p> <p>9 学校の教育課題の解決に向けた「芯の通った学校組織」の取組を一層活用推進するため、学校マネジメントの指導・支援を行う管理主事や指導主事等と主幹教諭や指導教諭等の人事交流を推進する。</p> <p>10 定期人事異動の実施時期については、別途通知することとする。</p>	<p>7 公益法人等への派遣に当たっては、「公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律」による職員の同意が前提となることを踏まえ、担当業務、勤務条件等については、絶えず改善を重ね、不測の不利益が生ずることのないよう環境整備に配慮することとする。</p> <p>なお、派遣先の担当業務を踏まえた配置を推進する。</p> <p>8 指導主事、社会教育主事の新陳代謝を図るため、指導部門と学校との人事交流をより一層推進する。</p> <p>9 学校の教育課題の解決に向けた「芯の通った学校組織」の取組を一層活用推進するため、学校マネジメントの指導・支援を行う管理主事や指導主事等と主幹教諭や指導教諭等の人事交流を推進する。</p> <p>10 定期人事異動の実施時期については、別途通知することとする。</p>
<h3>第4 退職</h3>	<h3>第4 退職</h3>
<p>1 <u>職員の年齢別構成の適正化を通じた組織活力の維持等を図るため、退職希望者の募集を行う（詳細は別途通知）。</u></p> <p>2 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。</p> <p>3 定年の段階的引き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、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。</p> <p>4 定年引上げについて、職員への制度周知及び退職予定者への意向調査等を実施する。</p>	<p>1 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。</p> <p>2 定年の段階的引き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、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。</p> <p>3 定年引上げについて、職員への制度周知及び退職予定者への意向調査等を実施する。</p>