

名古屋市公立学校教職員人事異動基本方針

名古屋市教育委員会

市民の信頼と期待にこたえとともに、学校教育の振興を図るために、「ナゴヤ子ども応援大綱」、「ナゴヤ学びのコンパス」及び「第 4 期名古屋市教育振興基本計画（コンパスぷらん）」の理念をふまえ、次の方針により、全市的視野に立って公正かつ適正な人事異動を実施する。

- 1 学校教育の充実を図るため、教職員を適材適所に配置する。
- 2 各学校の気風の刷新及び学校教育の活性化を図るため、広く人材を登用する。
- 3 将来にわたって学校教育を支え、発展させるため、人材の育成に資する配置を行うとともに、教職員の意欲向上を図る。

○ 令和 6 年度末人事異動における具体的な取り組み

- ・ 「ナゴヤ学びのコンパス」の理念の具現化に向けた、子ども中心の学びを実現するための授業改善等に資する人事の推進
- ・ 各学校の学力・体力面の課題対応に資する人事の推進
- ・ いじめ防止等の生徒指導や教育相談等、各学校の課題対応に資する人事の推進
- ・ インクルーシブ教育に留意した交流人事の推進
- ・ 教員の指導経験を豊かにする校種間交流の推進
- ・ 女性や若手教職員の管理職等への積極的な登用の推進
- ・ 中堅・ベテラン教職員の知識や技術の伝承に資する人事の推進
- ・ 育児や介護等のワークライフバランスに配慮した人事の推進

名古屋市公立学校教職員人事異動基本方針比較表

令和5年度末	令和6年度末
「ナゴヤ子ども応援大綱」、「第4期名古屋市教育振興基本計画（策定中）」及び「ナゴヤ学びのコンパス」をふまえ、市民の信頼と期待にこたえて学校教育の振興を図るために、次の方針により、全市的視野に立って公正かつ適正な人事異動を実施する。	市民の信頼と期待にこたえるとともに、学校教育の振興を図るために、「ナゴヤ子ども応援大綱」、「ナゴヤ学びのコンパス」及び「第4期名古屋市教育振興基本計画（コンパスぶらん）」の理念をふまえ、次の方針により、全市的視野に立って公正かつ適正な人事異動を実施する。
1 教職員の意欲向上及び学校教育の充実を図るため、適材を適所に配置する。 2 各学校の気風の刷新及び学校教育の活性化を図るため、広く人材を登用する。 3 将来にわたる学校教育の継承及び発展を図るため、人材の育成に資する配置を行う。	1 学校教育の充実を図るため、教職員を適材適所に配置する。 2 （変更なし） 3 将来にわたって学校教育を支え、発展させるため、人材の育成に資する配置を行うとともに、教職員の意欲向上を図る。
○ 令和5年度末人事異動における具体的な取り組み ▪ 「ナゴヤ学びのコンパス」の具現化に向けた、個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実や生徒指導・教育相談に資する人事の推進	○ 令和6年度末人事異動における具体的な取り組み ▪ 「ナゴヤ学びのコンパス」の理念の具現化に向けた、子ども中心の学びを実現するための授業改善等に資する人事の推進 ▪ 各学校の学力・体力面の課題対応に資する人事の推進 ▪ いじめ防止等の生徒指導や教育相談等、各学校の課題対応に資する人事の推進
▪ 育児や介護、通勤の利便さ等のワークライフバランスに配慮した人事の推進	▪ （項目移動）
▪ 校種間交流やインクルーシブ教育に留意した交流人事の推進	▪ インクルーシブ教育に留意した交流人事の推進 ▪ 教員の指導経験を豊かにする校種間交流の推進
▪ 女性や若手教職員の管理職等への積極的な登用の推進	▪ （変更なし）
▪ 中堅・ベテラン教職員の知識や技術の伝承に資する人事の推進	▪ （変更なし）
	▪ 育児や介護等のワークライフバランスに配慮した人事の推進

令和6年度末 名古屋市公立学校教職員人事異動実施要項

名古屋市公立学校教職員人事異動基本方針に基づき、人事異動の具体的な進め方について必要事項を以下のように定める。

1 校（園）長・教頭の人事について

(1) 新 任

- ① 校長任用及び教頭任用選考審査を多角的な視点から行った上で、名簿登載する。
- ② 登用に当たっては、名簿登載者から次の点を総合的に評価し、公正かつ適正に行う。
 - ア 高い教育的識見と豊かな包容力を有すること。
 - イ 経営管理の才幹と優れた指導力を備えていること。
 - ウ 時代の進展に深い洞察力をもち、これに対処し得る能力をもつこと。
 - エ 健康で、信頼を受けるに足る資質を有すること。
- ③ 本人の能力、特性により適材を適所に配置する。

(2) 転 任

学校経営の充実と発展を図るため諸般の事情を考慮して配置換えする。

2 主幹教諭の人事について

(1) 新 任

- ① 主幹教諭任用選考審査を多角的な視点から行った上で、名簿登載する。
- ② 登用に当たっては、名簿登載者から次の点を総合的に評価し、公正かつ適正に行う。
 - ア 高い教育的識見と豊かな包容力を有すること。
 - イ 時代の進展に深い洞察力をもち、これに対処し得る能力をもつこと。
 - ウ 健康で、信頼を受けるに足る資質を有すること。
- ③ 本人の能力、特性により適材を適所に配置する。

(2) 転 任

学校経営の充実と発展を図るため諸般の事情を考慮して配置換えする。

3 教員（栄養教諭を除く）の人事について

(1) 新 任

- ① 本市教育委員会の教員採用計画に基づいて採用する。
- ② 学校の教員構成を検討して適材を適所に配置する。

(2) 転 任

学校・園の事情を考慮し、次の点を総合的に判断して公正かつ適正に行う。また、配置換えを希望する者、配置換えを必要とする者については、勤務状況・指導能力・校種別歴任校・在職年数等、諸般の事情を考慮して行う。

<高等学校>

- ① 各校の教育課程の円滑な実施を図るため、将来の教員構成を見通して配置換えする。
- ② 新規採用以来同一校勤務者については、教職経験を豊かにするため、できるだけ配置換えする。また、同一校における永年勤務者についても、可能な範囲内において配置換えする。
- ③ 定時制教育の充実のため勤務年数等も考慮し、全日制・定時制課程間の配置換えに努める。
- ④ 中学校、小学校、特別支援学校、幼稚園への配置換え（校種間交流）を希望する者は、別途審議する。

<小学校・中学校・特別支援学校>

- ① 同一校に引き続き8年在職している者は配置換えする。
- ② 新規採用以来同一校に6年以上在職している者には、配置換えを強く進める。
- ③ 配置換えを希望することのできる者は、同一校在職3年以上の者とする。
- ④ 配置換えを必要と認める者は、別途審議する。
- ⑤ 中学校区内居住者には、配置換えを強く勧める。
- ⑥ 同一校に3年以上在職し、下記ア・イに該当する者は別途審議し交流を図る。
 - ア 高等学校、中学校、小学校、幼稚園への配置換え（校種間交流）を希望する者
 - イ 特別支援学級・特別支援学校から通常学級、通常学級から特別支援学級・特別支援学校への配置換え（特通交流）を希望する者
- ⑦ 配置換え対象者には、教職経験を豊かにするために、歴任校を勘案し異なった地域への配置換え及び校種間等の交流を強く勧める。
- ⑧ 夜間中学校については、勤務時間等の勤務条件を周知した上で配置を進める。

＜幼稚園＞

- ① 各園の教育課程の円滑な実施を図るため、将来の教員構成を見通して配置換えする。
- ② 新規採用以来同一園勤務者については、教職経験を豊かにするため、積極的に配置換えする。また、同一園における永年勤務者についても、配置換えを進める。
- ③ 高等学校、中学校、小学校、特別支援学校への配置換え（校種間交流）を希望する者は、別途審議する。

4 栄養教諭の人事について

（1）新 任

- ① 本市教育委員会の教員採用計画に基づいて採用する。
- ② 食中毒対策など衛生管理面やアレルギー対応の強化に留意し、学校規模や全市的配置状況を考慮して教育委員会が必要と認めた学校に3年から5年配置する。小学校については原則1行政区当たり2校以上、小学校給食調理等業務委託校に配置する。特別支援学校については全校に配置する。（若宮高等特別支援学校を除く）

（2）転 任

配置換えを希望する者、配置換えを必要とする者については、勤務状況・在職年数等、諸般の事情を考慮して行う。

- ① 同一校に引き続き5年配置している者は配置換えする。
- ② 配置換えを希望することのできる者は、同一校在職3年以上の者とする。
- ③ 配置換えを必要と認める者は、別途審議する。
- ④ 中学校区内居住者には、配置換えを強く勧める。

5 事務職員（高等学校事務職員を除く）の人事について

＜係長級事務職員＞

（1）新 任

- ① 登用にあたっては、本市人事委員会規則に則って、公正かつ適正に行う。
- ② 係長級事務職員は、係員段階事務職員とは別に小学校、中学校及び特別支援学校に配置する。なお、係長級事務職員は、小学校及び中学校については、全市的な立場に鑑み、市内全域に均等に配置するように努め、特別支援学校については全校に配置する。

（2）転 任

全市的な立場で本市の学校事務の円滑な運営と発展を図るため諸般の事情を考慮して配置換えする。

＜係員段階事務職員＞

（1）新 任

- ① 本市職員の採用計画に基づいて採用する。
- ② 1校に1名配置する。
- ③ 特に必要と認めた学校及び特別支援学校に複数配置する。
- ④ 新規採用者は複数配置校に配置するよう努める。

（2）転 任

配置換えを希望する者、配置換えを必要とする者については、勤務状況・在職年数等、諸般の事情を考慮して行う。

- ① 同一校に引き続き5年在職している者は配置換えする。
- ② 新規採用以来同一校に5年以上在職している者及び新規採用以来同一の複数配置校に3年以上在職している者は、経験を豊かにするために配置換えする。なお、新規採用以来同一の複数配置校に在職3年未満の者には、配置換えを強く勧める。
- ③ 配置換えを希望することのできる者は、同一校在職3年以上の者とする。
- ④ 配置換えを必要と認める者は、別途審議する。
- ⑤ 中学校区内居住者には、配置換えを強く勧める。

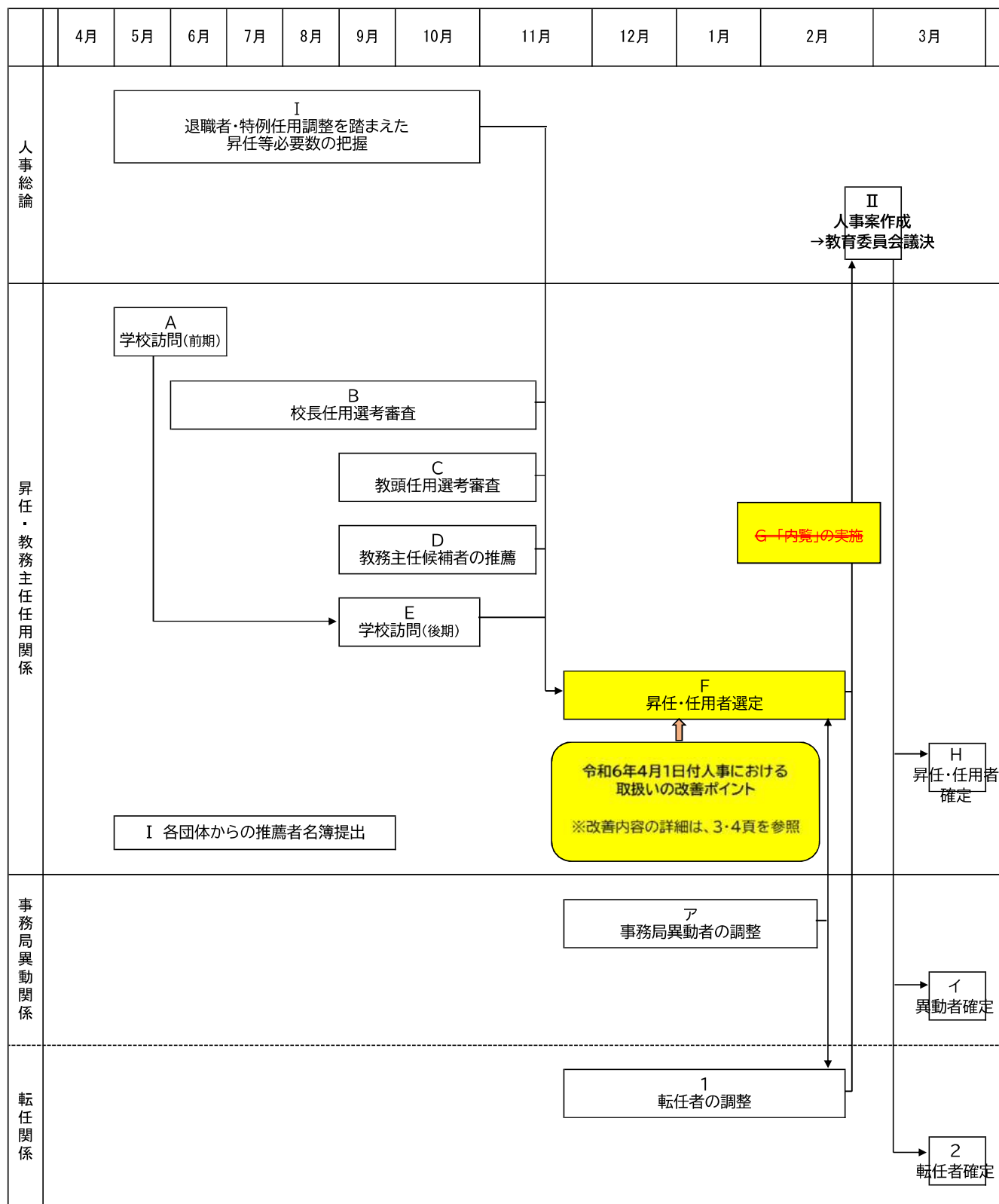
6 学校栄養職員の人事について

学校栄養職員は栄養教諭に準ずる。

7 付記

- （1）特別な事情により配置換えをしない者については、別途審議する。
- （2）所有する普通免許状の範囲内で担当教科の変更をする場合は、別途審議する。
- （3）その他、実施要項によりがたい場合は、別途審議する。

令和6年4月1日付教員人事にかかる事務フロー案（小・中学校、特別支援学校の管理職）



I 退職者・特例任用調整を踏まえた昇任等必要数の把握

- ・退職者、役職定年にかかる特例任用者の調整を踏まえて、翌年度4月1日に欠員（後任人事が必要）となるポスト数を把握

II 人事案作成→教育委員会議決

- ・昇任者選定、転任者及び事務局異動者の調整を踏まえた人事案を作成し、教育委員会に議案として提出
- ・具体的な配置校は、「名古屋市公立学校教職員人事異動基本方針」を踏まえ、以下の条件により決定する
- ・議決を経て人事案確定

A 学校訪問(前期)

- ・管理主事（区担当）が全校の校長、教頭、教務主任と面談

B 校長任用選考審査

- ・6月：学校から「実績書」提出
- ・7月：記述・口述試験実施
- ・～10月：記述・口述試験結果、実績書を踏まえ、結果を確定
- ・11月：候補者名簿に登録（名簿登録有効期間3年）

C 教頭任用選考審査

- ・9～11月：B 校長任用選考審査と同様の過程を経て候補者名簿に登録（名簿登録有効期間6年）

D 教務主任候補者の推薦

- ・9～11月：学校長から推薦書が提出された者を昇任候補者とする（推薦書の有効期間1年）

E 学校訪問(後期)

- ・管理主事（区担当）が全校の、校長・教頭承認候補者、教務主任候補者と面談
- ・管理主事（区担当）が面談等に基づいて、人物評価、業績評価を実施

F 昇任・任用者選定

令和5年4月1日付人事まで

11月	12月	1月	2月	3月
㉑ 1次しぼり	㉒ 2次しぼり	㉓ 3次しぼり	㉔ 部長ヒアリング	㉕ すり合わせ、課長調整
				㉖ 部長調整、推進監調整、 教育長・次長調整

㉑ 1次しぼり

- ・教職員課長、首席管理主事、管理主事の全体会議において、各区担当の学校訪問の結果を踏まえた昇任者案を検討（候補者を昇任者必要数の1.5～1.7倍まで絞り込み）

㉒ 2次しぼり

- ・教職員課長、首席管理主事、管理主事の全体会議において、1次しぼりの検討を踏まえ、各区担当が再検討した昇任者案を検討（候補者数は1次しぼりと同じ）

㉓ 3次しぼり

- ・教職員課長、首席管理主事、管理主事の全体会議において、2次しぼりの検討を踏まえ、各区担当が再検討した昇任者案を検討
(区ごとに昇任順位及び昇任の優先度印 (㊦：昇任確定的、○：昇任ほぼ確定、△：昇任の可能性あり) の各記号を付与する)

㉔ 部長ヒアリング

- ・候補者について、教務部長・課長・首席が、区担当管理主事からヒアリングを行う。

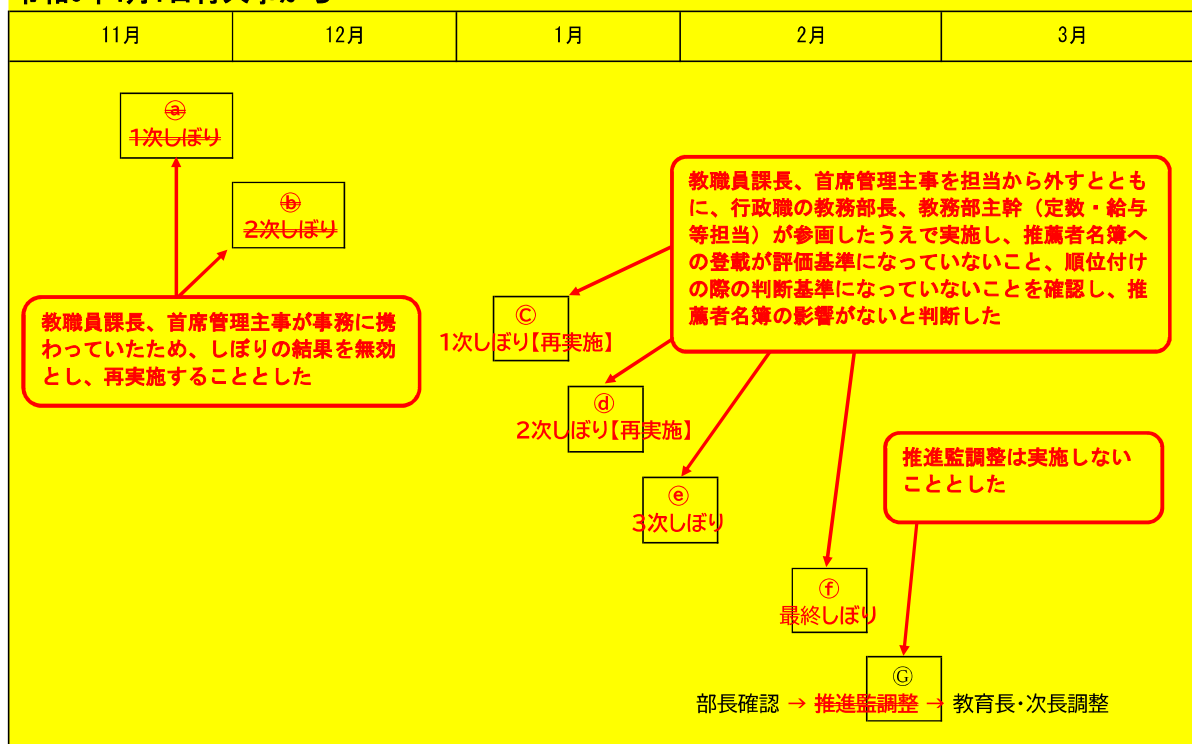
㉕ すり合わせ、課長調整

- ・教職員課長、首席管理主事、主任管理主事において、3次しぼりの検討を踏まえ、最終昇任者案を検討 (候補者を昇任者必要数の1.0倍まで絞り込み)

㉖ 部長調整、推進監調整、教育長調・次長調整

- ・これまでの作業工程に基づく昇任者案を教職員課から説明、最終案として確定

令和6年4月1日付人事から



㉓ 1次しぼり【無効】

㉔ 2次しぼり【無効】

㉓ 1次しぼり【再実施】

- ・教務部長、教務部主幹(定数・給与等担当)、管理主事の全体会議において、各区担当の学校訪問の結果を踏まえた昇任者案を検討 (候補者をその時点での昇任必要数の1.5～1.7倍まで絞り込み)

㉔ 2次しぼり【再実施】

- ・教務部長、教務部主幹(定数・給与等担当)、管理主事の全体会議において、1次しぼりの検討を踏まえ、各区担当が再検討した昇任者案を検討 (候補者数は1次しぼりと同じ)

㉕ 3次しぼり

- ・教務部長、教務部主幹(定数・給与等担当)、管理主事の全体会議において、2次しぼりの検討を踏まえ、各区担当が再検討した昇任者案を検討

⑧ 最終しぼり

- ・教務部長、教務部主幹(定数・給与等担当)、管理主事の全体会議において、3次しぼりまでの検討、事務局人事最終の調整結果を踏まえた最終昇任者案を検討（候補者を昇任者必要数の1.0倍まで絞り込み）

⑨ 部長調整 → 教育長・次長調整 【推進監調整を省略】

- ・⑧までの過程を踏まえて作成した昇任者案を教職員課から教務部長の確認を経て、教育長・次長に説明、最終案として確定
※従来行っていた推進監調整は実施しないこととした

G 内覧の実施

- ・教職員課長、首席管理主事、主任管理主事とOBとで「内覧」を実施

令和5年度より、内覧を廃止した。

H 昇任・任用者確定

- ・教育委員会において、人事案にかかる議題の議決を経て、昇任・任用者が確定

I 各団体からの推薦者名簿提出

- ・区校長会(16団体)、年次会(22団体)、教科研究会(18団体)等、合計86の団体から推薦者名簿が提出される

行政職の教務部長、教務部主幹（定数・給与等担当）がしぼり等の過程に参画し、推薦者名簿への登載が評価基準になっていないこと、順位付けの際の判断基準になっていないことを確認し、推薦者名簿の影響がないと判断した

A 事務局異動者の調整

- ・事務局異動者（事務局から学校への異動・学校から事務局への異動）について、総務部総務課において調整

イ 異動者確定

- ・教育委員会において、人事案にかかる議題の議決を経て、異動者が確定

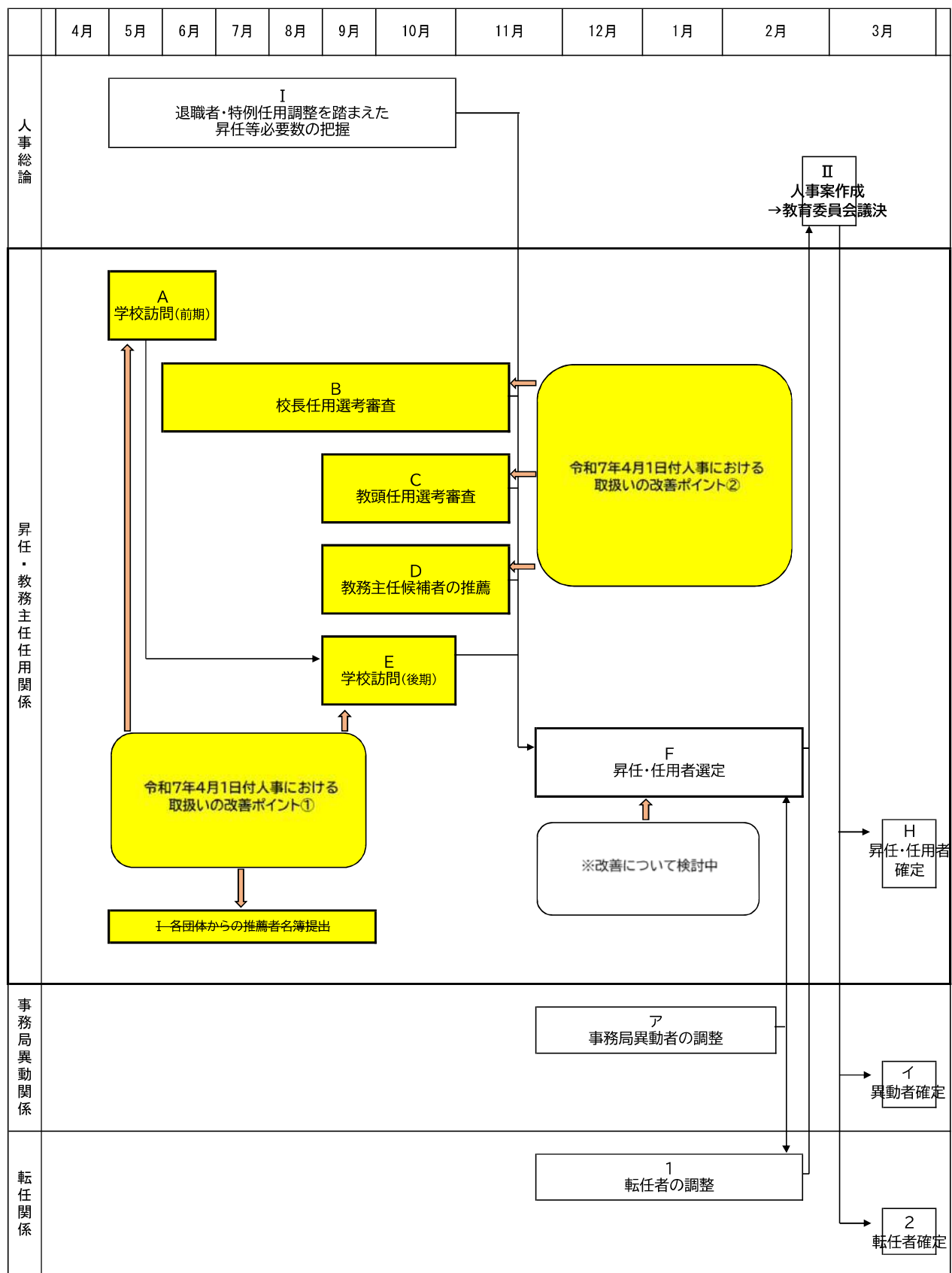
1 転任者の調整

- ・学校に勤務している者について、勤務校の変更（転任）の調整を行う

2 転任者確定

- ・教育委員会において、人事案にかかる議題の議決を経て、転任者が確定

令和7年4月1日付教員人事にかかる事務フロー案（小・中学校、特別支援学校の管理職）



A E 学校訪問(前期・後期)	改善ポイント①
・管理主事（区担当）が全校の校長、教頭、教務主任と面談 ※【改善点】昇任選考を含む人事全般の参考資料収集のため、面談で各区担当管理主事が確認することを共通項として明文化 ⇒共通様式の面談票を別途作成、他課からの情報を事前に収集 ・全国学力・学習状況調査等を踏まえた学力向上の取組、いじめの認知件数等に係る認識と取組、 キャリア教育、スクール・バージョン等に係る取組み、事務監査の状況、当該校の課題、自身の課題等 ※【改善点】調査票様式への学校による事前入力、指導主事との情報共有	
I 各団体からの推薦者名簿提出	改善ポイント①
・区校長会(16団体)、年次会(22団体)、教科研究会(18団体)等、合計86の団体から推薦者名簿が提出される ※【改善点】推薦者名簿の受け取りを廃止した	
B 校長任用選考審査	改善ポイント②
・6月：学校から「実績書」提出 ・7月：記述・口述試験実施 ※【改善点】面接官に行政職を加えるよう取扱いを変更 ・～10月：記述・口述試験結果、実績書を踏まえ、結果を確定 ※【改善点】結果を本人通知するよう取扱いを変更 ・11月：候補者名簿に登録（名簿登録有効期間3年） ※【改善点】候補者名簿への登録を、全員から一定水準以上の者に変更 登録期間満了前でも、非登録者は翌年度も受審できるよう取扱いを変更	
C 教頭任用選考審査	改善ポイント②
・9～11月：B 校長任用選考審査と同様の過程を経て候補者名簿に登録（名簿登録有効期間6年） ※【改善点】校長推薦から本人意向により受審できるよう取扱いを変更 「教務主任若しくは事務局に勤務する者」という対象要件の変更 ※【改善点】面接官に行政職を加えるよう取扱いを変更 ※【改善点】結果を本人通知するよう取扱いを変更 ※【改善点】候補者名簿への登録を、全員から一定水準以上の者に変更 登録期間満了前でも、非登録者は翌年度も受審できるよう取扱いを変更	
D 教務主任候補者の推薦	改善ポイント②
・9～11月：学校長から推薦書が提出された者を候補者とする（推薦書の有効期間1年） ※【改善点】現行の教務主任を主幹教諭候補者とし、選考によって主幹教諭に昇格させる ※【改善点】校長推薦から本人意向により受審できるよう取扱いを変更 ※【改善点】採点者に行政職を加えるよう取扱いを変更 ※【改善点】結果を本人通知するよう取扱いを変更 ※【改善点】候補者名簿に登録するよう取扱いを変更 （名簿登録有効期間6年） ※【改善点】教務主任は他の主任と同様の取り扱いに変更	