

令和3年度 広域人事に関する調査の集計と考察

北海道小学校長会 対策部

■はじめに

平成23年度から始まった広域人事制度は、今年度で11年目を迎えた。

これまでの調査から、広域人事を経験した多くの職員が、異動先で得た貴重な経験を基に、戻った管内で新しい教育の在り方や考え方を広め、学校の中心的な役割を担っているという報告が挙がっている。

今年度、新たに異動した職員は、コロナ禍の中でも、新しい環境の中でこれから始まる教師生活に期待を感じながら、意欲的に働こうとしている。

広く浸透している制度ではあるが、今回の調査の回答からも、人材を送り出す側（異動元の学校）・受け入れる側（異動先の学校）双方において、広域人事のよさや課題など様々な声が届いている。

本調査に関わって、ご多用の中、ご協力いただいた皆様に心より感謝申し上げる次第である。

■調査対象

令和3年6月1日現在、広域人事の対象者のうちから、以下の方々に調査を行った。

- I 3年目終了者本人及びその異動先校長と異動元校長
- II 1年目対象者本人及びその異動先校長と異動元校長
- III 広域人事終了後2年経過した本人及びその学校の校長

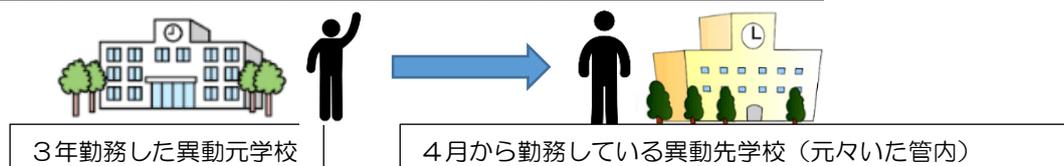
※対象者76名のうち、69名からの回答となった。（回収率90.7%）

■調査項目

調査を基に、対象者本人の成果や困り、対象校の成果や課題、北海道教育委員会・各教育局・市町村教育委員会の対応等について、対象者や対象校を通して調査を行った。

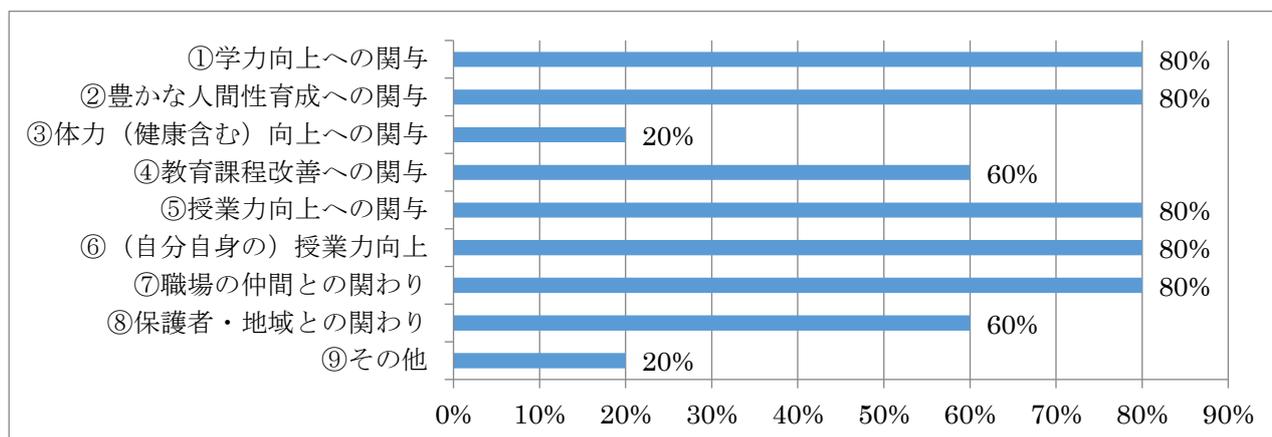
■調査の分析

I 3年目終了者本人及びその異動先校長と異動元校長に対する調査



1 3年目終了者本人による回答と分析

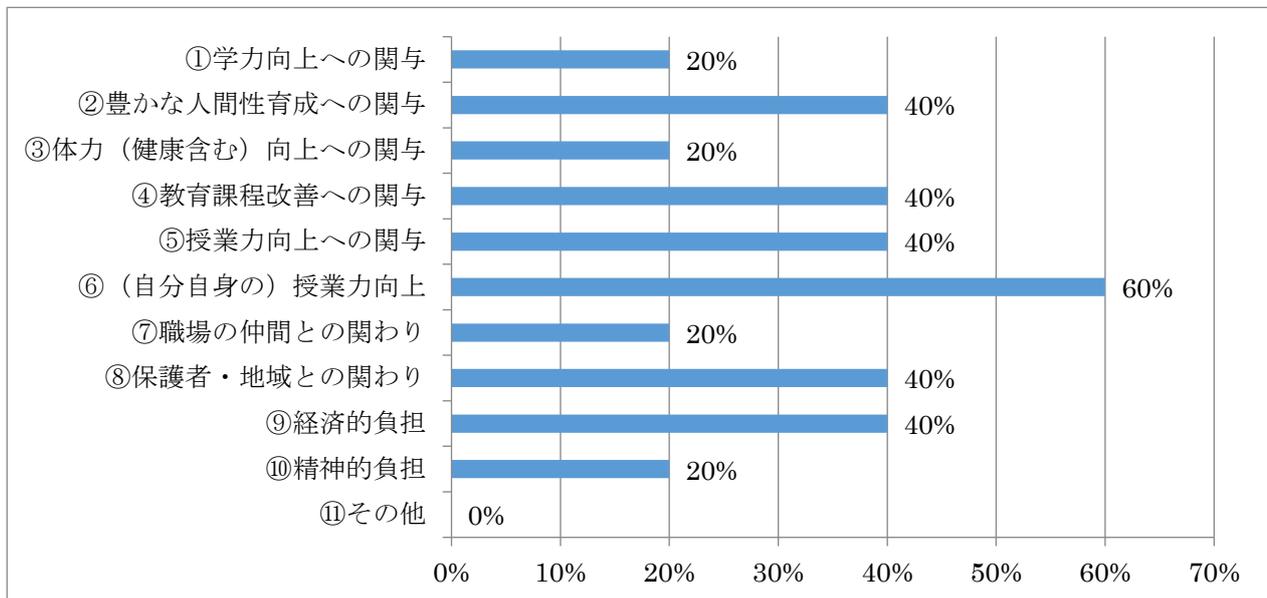
①この制度に参加してよかったと思うこと《3年目終了本人》※複数回答可：人数に対する割合



【その他】

- ・この制度を通して、自分の専門性の向上につなげることができた。

②この制度に参加して大変だったと思うこと《3年目終了本人》※複数回答可：人数に対する割合



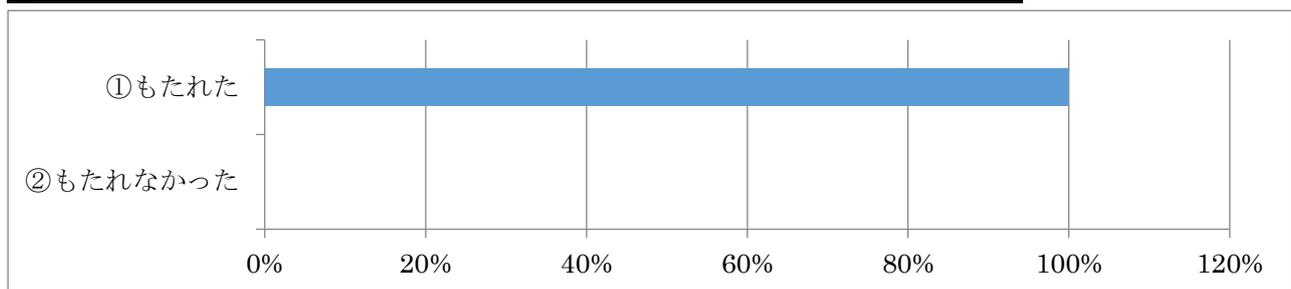
【その他】

- ・異動先の決定が急だったので、引越などに関わるものについて大変であった。

③サポート体制について（教育局、市町村教育委員会等）の記述《3年目終了本人》

- ・広域人事に参加する際の面接では、他管内で勉強したいことなどについて、一つ一つ親身に話を聞いていただいた。
- ・広域人事の仕組みについて丁寧に説明していただいたことで、安心して異動することができた。
- ・何度か教育局の方に面談に来ていただき、感謝している。

④元の管内に戻る際の実務担当者との話し合いについて《3年目終了本人》



【話し合いの内容】

- ・今までの経験や3年間で学んだこと、今後の働き方についてなど、時間をかけてじっくりと話を聞いていただいた。
- ・働き方についてのアドバイスもしてくださり、異動についてだけでなく、安心して広域人事を終えることができるよう配慮していただけたことに感謝している。
- ・A町に異動したいという希望を伝えさせていただいた。
- ・広域人事で得られたこと、元の管内へ戻る際にどのように生かしていくか話した。人事面でも希望を聞いていただいた。
- ・人事の希望を聞いてもらい、配慮をしていただいた。

⑤広域人事のよさについての記述《3年目終了本人》

- ・ベテラン教員の層が厚く、学年内での連携の仕方や分掌の面で教わることがたくさんあった。（元の管内では、20代で学年主任や校務分掌の部長を務めることも多いため）
- ・校内の業務や行事について、地域が変わると大きく違うことがあり、実際に経験できたことは今後生かすことができると思う。
- ・自分が学んできたことを職員に伝えることができた。
- ・元の管内には少ないと言われている中堅教員が多い職場で、授業の進め方や生徒指導、保護者対応など様々な方法について学ぶことができた。
- ・元の管内にはない大規模な学校に勤務することができることがとても良いと思う。

⑥広域人事の課題と改善点についての記述《3年目終了本人》

- ・同じ期間に同じ地域に赴任されている先生方との交流の機会があればよいと思った。
- ・異動する際の引越し代や諸経費がかかったので、もう少し考慮してほしい。

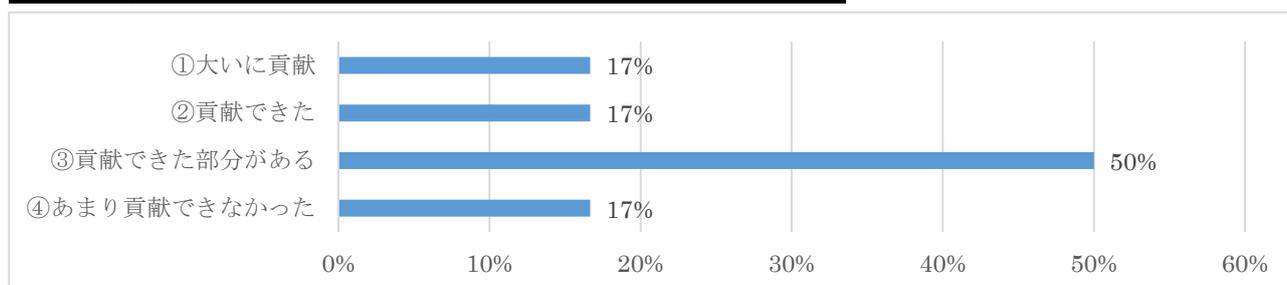
分析

「学力向上への関与」「豊かな人間性育成への関与」「授業力の向上」「職場の仲間との関わり」を中心に、広域人事制度に参加してよかったという回答が多い。対象者が、異動した地域で多くのことを学び、教師としての成長を感じていると思われる。

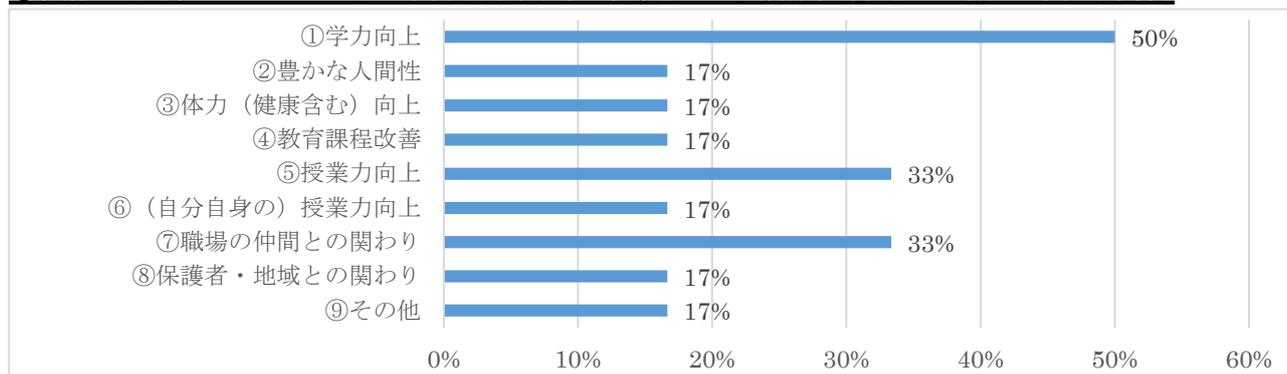
一方、「保護者・地域との関わり」「経済的負担」が大変だったとの回答が例年通り多い。また、「自身の授業力向上」「豊かな人間性や教育課程への関与」など、異動先での教育環境に困りを感じ、思うように力を発揮できなかつたとふり返っている回答もあることから、対象者に対するサポート体制が必要である。サポート体制（実務担当者の訪問面談や電話によるサポート）については、回答を見ると、ここ数年でさらに充実してきていることが分かる。こうしたサポートが、対象者の精神的な支えとなっていると推察される。

2 3年目終了 異動元校長、異動先校長による回答と分析

①対象教諭の3年間の様子について《3年目終了異動元校長》



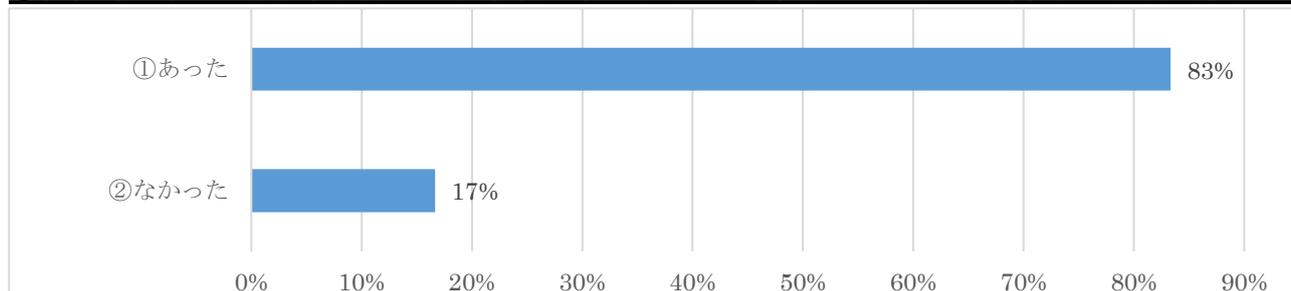
②貢献の内容について 《3年目終了異動元校長》 ※複数回答可：人数に対する割合



【その他】

- ・ICT環境の整備に力を発揮した。

③教育局（市町村教育委員会）の実務担当者による意向調査について《3年目終了異動元校長》



【意向調査の内容】

- ・本人の希望を最優先にしていただけのことについて
- ・勤務の状況、次年度の希望先などについて
- ・自宅から通えるところに異動したいとの希望について
- ・本人について、元の管内への異動希望の有無などについて
- ・後任については、学校体制を踏まえて、本校が希望する人材について

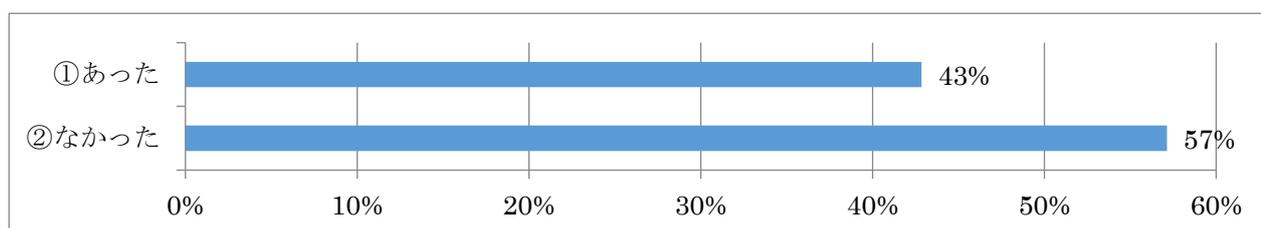
④広域人事のよさについての記述《3年目終了異動元校長》

- ・限られた時間の中で、自己の目標達成や課題解決を目指す意欲が職場全体に伝わり、学校力向上の一助となる。
- ・互いの管内の教育情勢などについて教諭同士で交流することができた。
- ・異動者にとって、自分の管内では経験できない規模の学校で自分の指導力を試すことができた。
- ・地域特有の課題を解決したり、若い教員の研修の機会となったりする。
- ・事前に広域人事についての意向調査や話合いがあれば、本人がイメージをもちながら積極的に職務に入っていけると考える。
- ・管内での人材確保が難しい中、離島を希望する教職員を確保することができる。また、他管内の風土や教育実践を紹介してもらうことができる。

⑤広域人事の課題と改善点についての記述《3年目終了異動元校長》

- ・赴任旅費の関係もあるが、北海道は広域になることから、着任時期については、赴任先によって弾力的に扱われるようになると着任しやすい。
- ・本人の申し出や希望により3年以上在籍し、当該管内で退職を迎えた場合、再任用を希望したときは元の管内に戻ることができるのか、詳しい制度を教えてもらいたい。
- ・生活上の都合ではなく、広域人事の意義を理解した人物の人選をお願いしたい。
- ・広域人事を終えた教員は、その後の異動人事の処遇について、本人の希望が優先されるようなメリットはあるのだろうか。

⑥教育局（市町村教育委員会）の実務担当者による意向調査について《3年目終了異動先校長》



【意向調査の内容】

- ・本人がどの市町村を希望し、どの学校に行きたいかについて
- ・あまり資質向上につながっていない点について
- ・今後の人事に関わって
- ・研修内容について
- ・異動先と異動元の違いについて

⑦広域人事のよさについての記述《3年目終了異動先校長》

- ・豊かな人間性育成への関与を高めることができる。
- ・学校規模による教育活動推進方法の違いなどを経験することで、対応力や応用力が身に付く。
- ・規模の大きな学校で、複数の児童や教職員と関わる中で教師としての経験値を高めることができる。
- ・違った環境において、メリット・デメリットを感じながら、自校の対応にあたることができる。
- ・様々な年代の教職員と仕事を共にすることで、刺激を受けている。
- ・他管内で多くの経験を積むことができる。

⑧広域人事の課題と改善点についての記述《3年目終了異動先校長》

- ・今回の調査で出された異動者の経験や意見をもとに、今後、制度が改善、充実されることを望む。
- ・対象者が戻ってからの還元方法について、地区によって違いがあるように見受けられる。
- ・広域人事は他管内への異動ということで、引越の手配に苦慮したことが過去にあった。離島からの異動は特に困難である。

分 析

異動元校長の多くが「大いに貢献した・貢献した・貢献した部分がある」と回答しており（84%）、学校への貢献を感じていることが分かる。「学力の向上」「授業力の向上」「職場の仲間との関わり」など、他管内との人事交流によって教育活動に対する見識を深め、授業や校務改善の活性化に影響を与えたと考えられる。

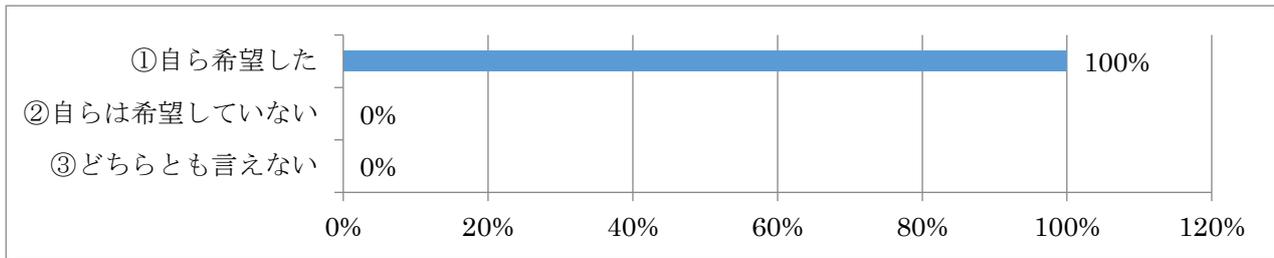
実務担当者による意向調査の有無については、異動元校長の多くが「あった」と回答している（83%）のに対して、異動先校長では約4割となっている。対象者が元の管内に戻る際、3年間で得た知識や経験を異動先の学校や管内でどのように還元していくかを明らかにしておく必要があると考えられる。

Ⅱ 1年目対象者本人及びその異動先校長と異動元校長に対する調査

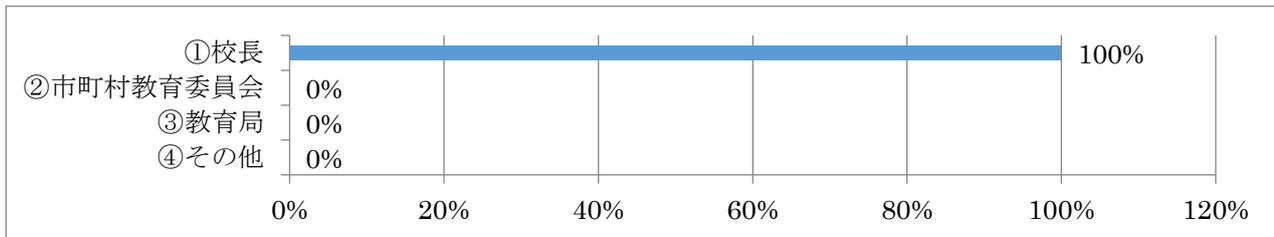


1 1年目対象者本人による回答と分析

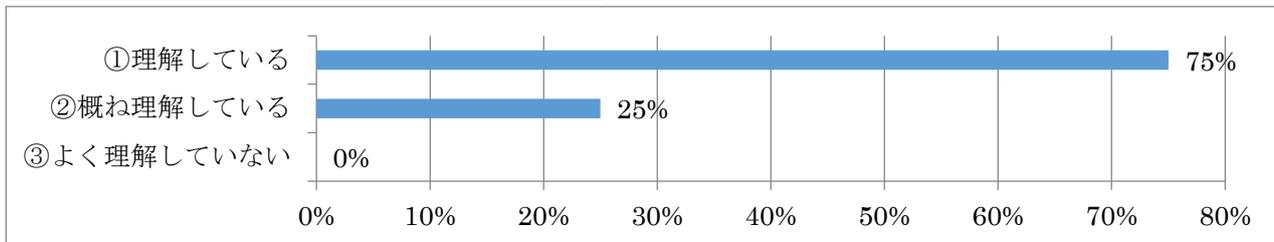
① 今回の異動希望について（自らの希望かどうか）《1年目本人》



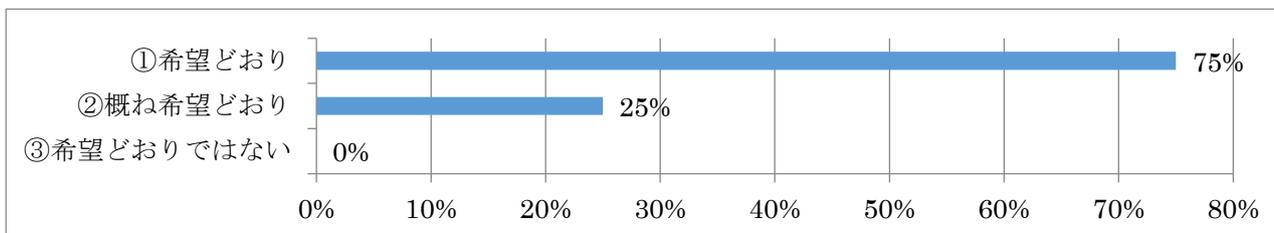
②制度の説明について（誰から、どこから）《1年目本人》※複数回答可：人数に対する割合



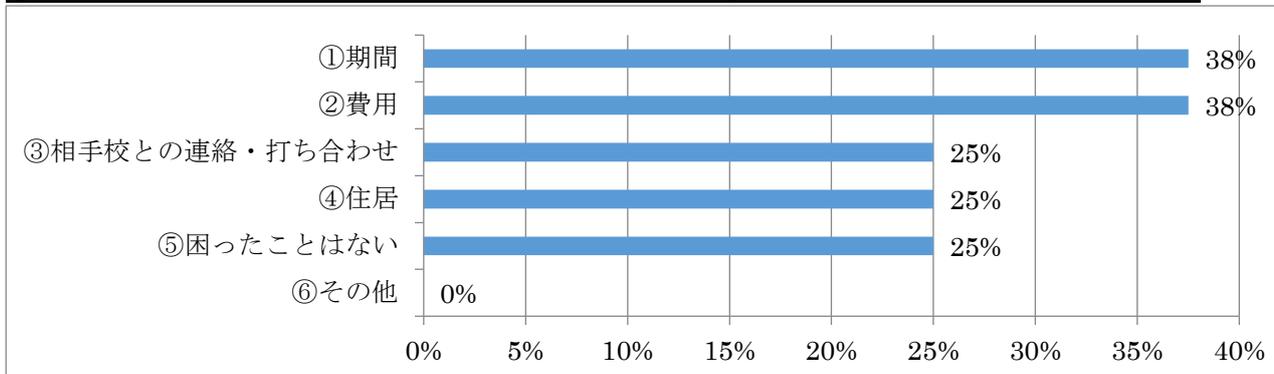
③制度の趣旨の理解について《1年目本人》



④異動の希望はかなったか。（学校規模、着任先、校務の内容等）《1年目本人》



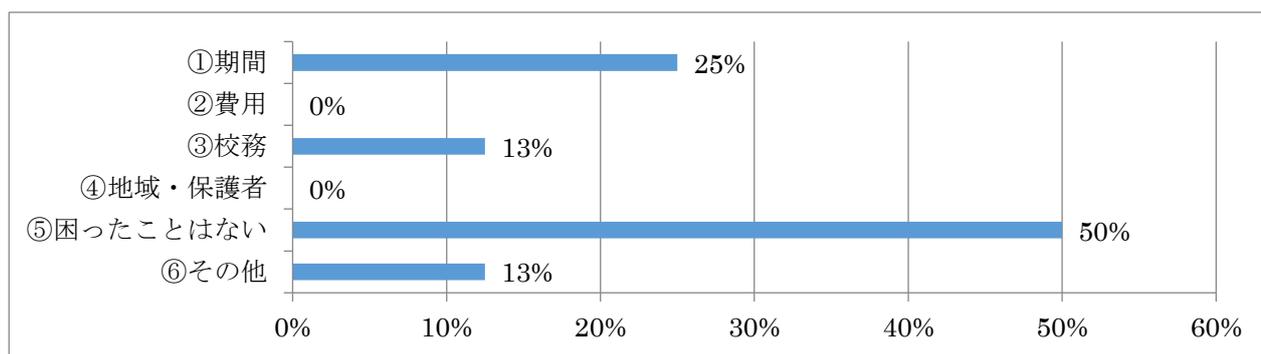
⑤異動までの準備で困ったこと 《1年目本人》 ※複数回答可：人数に対する割合



記述より

- ・引越の手配に困った。

⑥着任してからのことで困ったこと 《1年目本人》 ※複数回答可：人数に対する割合



【その他】

- ・通信手段（スマートフォン）が使えないことがあった。

⑦広域人事の課題と改善点についての記述

- ・引継ぎをするために、年休を取って行かなければならないことがあった。
- ・移動手段が限られているため、学校で使用できる公用車があるとよいと思う。
- ・異動が決まってからの準備が短いと思った。
- ・始業式までの期間も短いため、移動日も含めると慌ただしかった。
- ・着任してすぐに土・日があり、翌週初めの始業式だったので、1～2日程度始業式を遅らせていただけるとありがたいと感じた。
- ・一般の人事よりも遠くへ行くことになるので、なるべく早く知らせしてほしい。
- ・他管内への異動のため分からないことが多いので、地域の様子や生活に関わることを異動前に教えていただけると助かる。

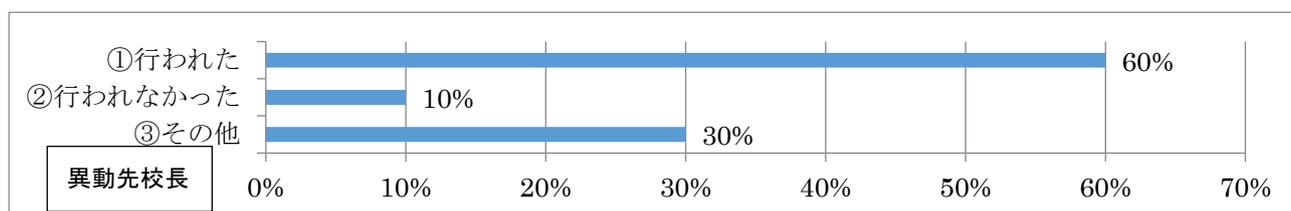
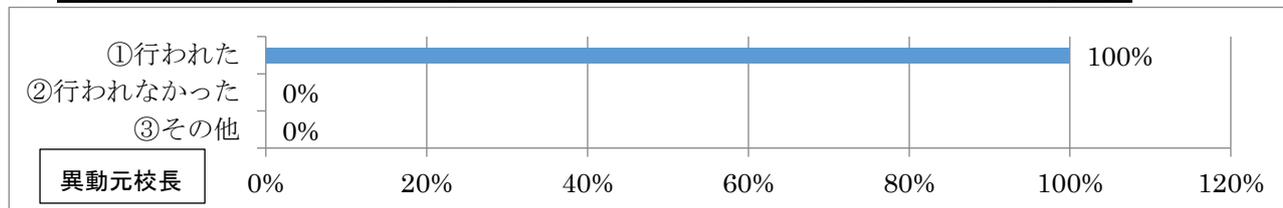
分 析

対象者全員が自らの意思でこの制度に参加している。制度の説明については、校長からであり、制度について「理解している」「概ね理解している」と回答している。

対象者の異動先の規模・場所などの希望は叶えられている。困りについては、準備段階では「異動までの期間」と「引越に伴う費用や住居探し」に関する困りが多い。また、着任してからも、休日を挟んだため、始業式までの準備期間が短かったという意見も散見された。

2 1年目 異動元校長、異動先校長による回答と分析

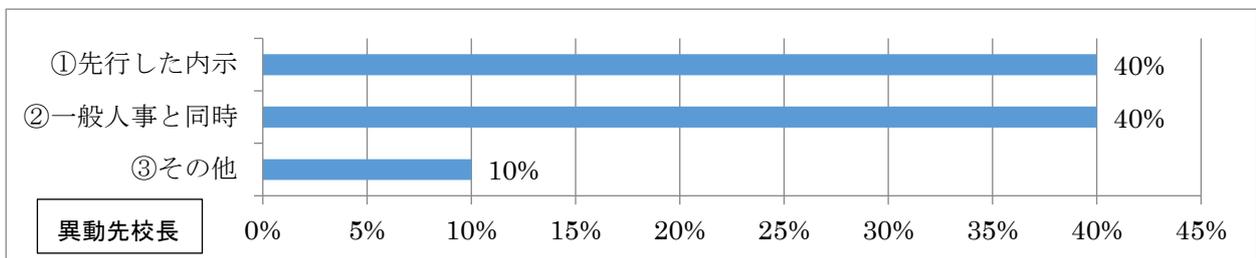
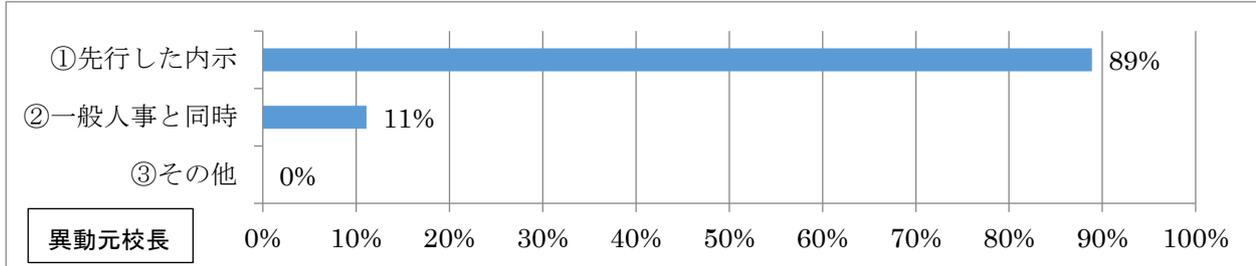
① 各校長会への説明会、意見交換会等について《1年目異動元校長・異動先校長》



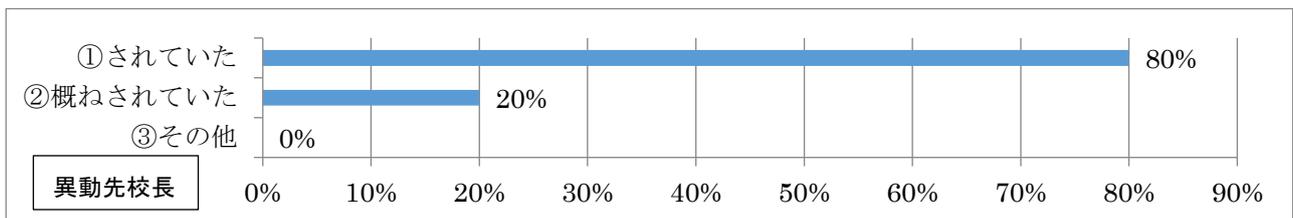
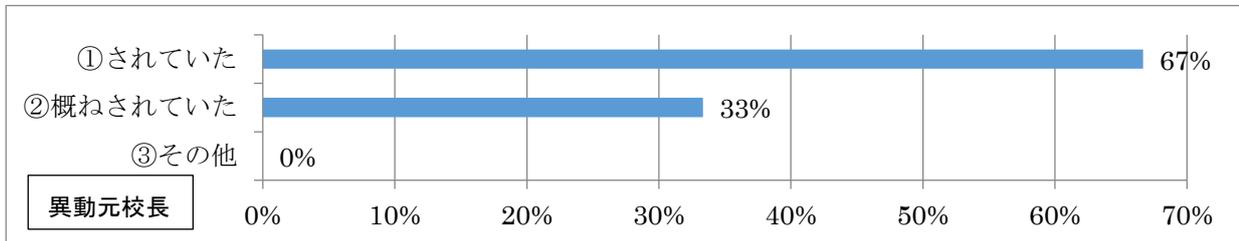
【その他】

- ・管内校長会全体への説明会や意見交換の機会はない。
- ・離島交流人事に関する資料が送付され、受入希望を表明している。受入側にとっては必要感があるので、説明を受けたり、意見交換を行ったりする必要はなかった。

② 一般人事に先行した内示であったか。《1年目異動元校長・異動先校長》



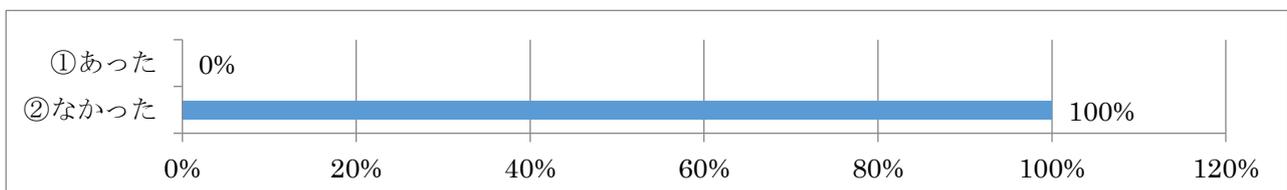
③ 趣旨等の周知について《1年目異動元校長・異動先校長》



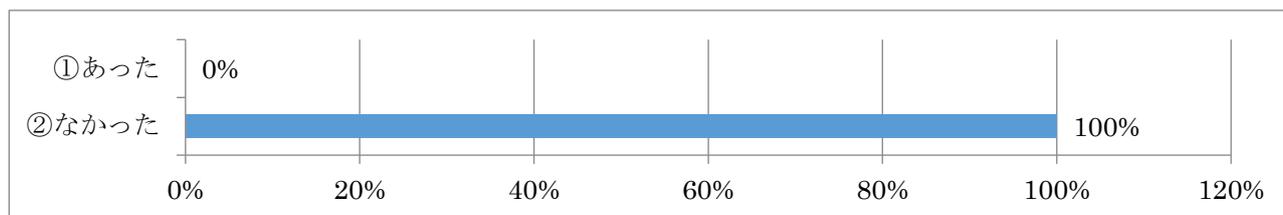
【その他】

- ・離島交流人事は、受け入れる側にとって、とても必要感の高い制度なので、周知の必要がないほど十分理解していた。

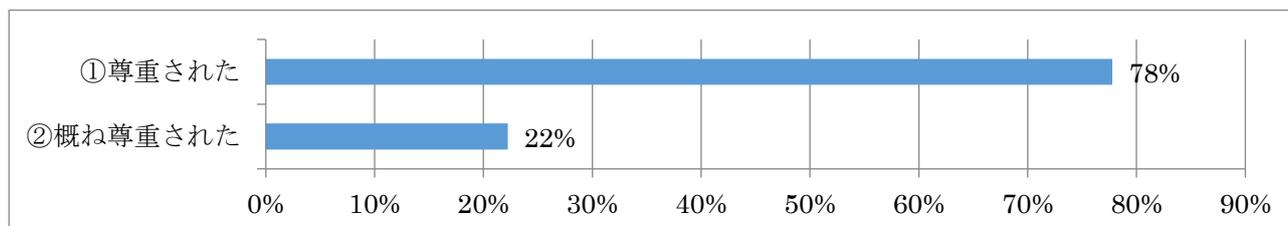
④ 異動希望者の決定にあたり困難に感じることはあったか。《1年目異動元校長》



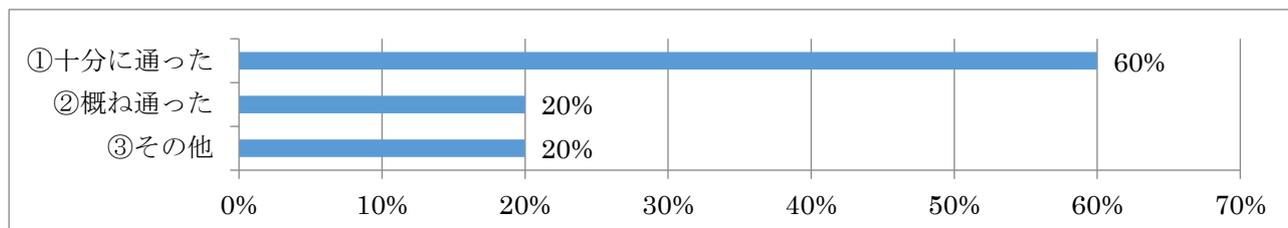
⑤受入体制に困難を感じることはあったか《1年目異動先校長》



⑥送り出した後の人的保障について校長の具申を尊重されたか《1年目異動元校長》



⑦受入希望等、校長の希望は通ったか《1年目異動先校長》



【その他】

- ・若手教員の場合、広域人事3年間の間でライフスタイルが変わる場合もあると思う。戻りの人事に際して、異動者のライフスタイルへの配慮があるとよい。

⑧広域人事の課題と改善点についての記述

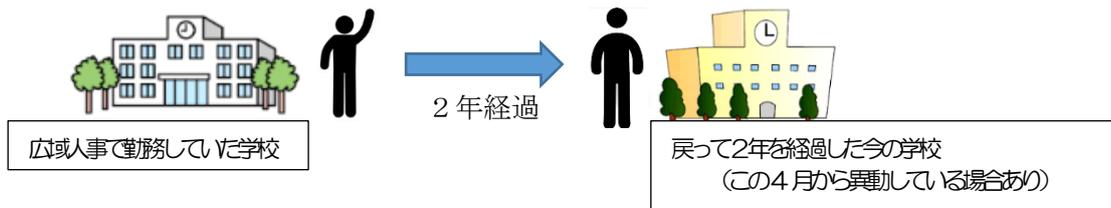
- ・広域人事制度による教諭の異動後の後補充については、概ね校長の意見等が反映されている。しかし、広域人事戻りの教諭については、元管内でどのように働くか、何を貢献するかなどが定かでない現状がある。当該教諭と十分に協議しながら教師力向上の一層の充実を図りたい。
- ・「出」と「入り」のバランスが大切である。趣旨に沿った異動が行われるべきである。「出」を確保したにもかかわらず「入り」が無かったことがある。本年度は改善されているが、大きな目で見ると、北海道全体の教育に資するものにしなければならない。広域人事の趣旨を改めて大切にしたい。

分 析

広域人事制度の趣旨についての周知は、異動先・異動元の各校長会への説明会、意見交換会など、各管内で行われており、この制度が確実に浸透してきていることが分かる。

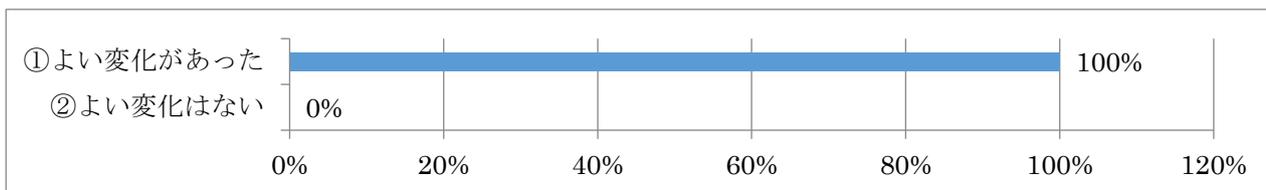
異動希望者受け入れにあたっては、困難に感じるものが「なかった」とすべての学校が回答している。しかし、一部の管内で、戻り人事対象者の役割が明確でなかったり、人材を送り出した際の人的な補充が十分でなかったりなど、制度の運用面について指摘があった。

Ⅲ 広域人事終了後2年経過した本人及びその学校の校長に対する調査

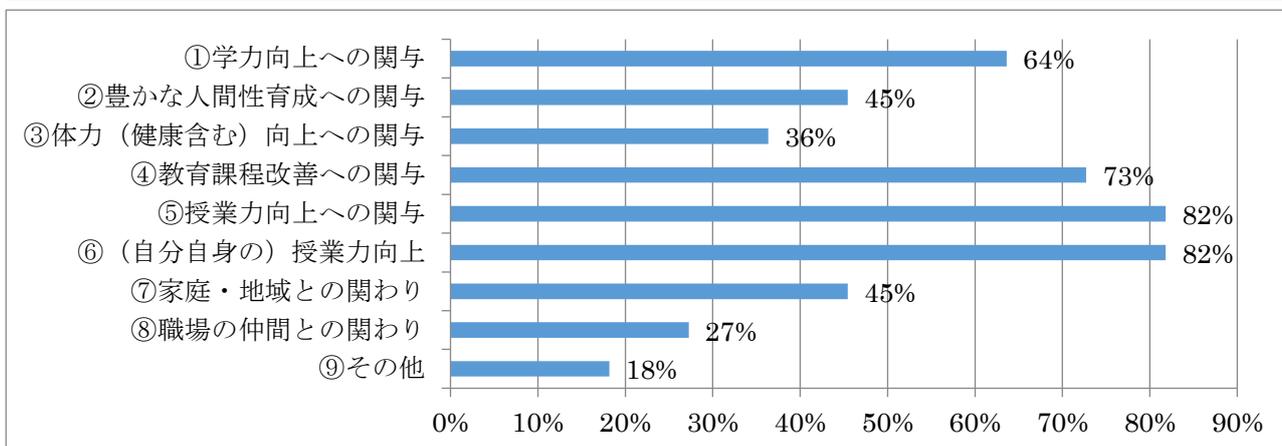


1 広域人事終了後2年経過した本人による回答と分析

①広域人事制度に参加する前と後での自分自身の変化《広域人事終了後2年経過した本人》



②どのような変化があったか。《広域人事終了後2年経過した本人》※複数回答可：人数に対する割合



【その他の記述】

- ・特別支援について担任をする機会を与えられた。障がいの理解に関する研修やコーディネーターの仕事について経験することができた。
- ・地域の支援センターや福祉課の方々と交流することがあり、児童が支援センターでどのような支援を受けているのか知ることができた。
- ・個人ファイルの書き方・取扱い方を知ることができた。
- ・校務分掌や学級経営などの組織的な動きを学ぶことができた。
- ・大人数の子どもを動かす手立てを学ぶことができた。
- ・教育実習生の指導や若手育成セミナーに参加し、教師としての視野が広まった。

③広域人事のよさについての記述《広域人事終了後2年経過した本人》

- ・海村の生活などを体験できた。
- ・「教えて、考えさせる学習」の研修を受け、その考え方を経験することができた。
- ・他管内に行ったことで、多くのベテランの先生方から学ぶことができた。
- ・元の管内では経験できない大人数の学年・学級の担任や行事の担当ができた。
- ・他管内の様子（児童の実態、教育環境などあらゆる面で）を自分の管内と比較ができることがよさである。
- ・個人的には、今一度、自分の教育観を見つめ直す期間となった。
- ・それぞれの地域や学校により、様々な面で違いがあり、とてもよい経験ができた。
- ・大きな範囲での異動は、視野が広まるため積極的に行った方がよい。

- ・他管内の授業実践や地域による学校風土を直接体験し、考え方や取組方に広がりが出た。
- ・元の管内で取り組んでいる内容を職員会議や話題の中で提示することで、学校の活動により形で変化をもたらしたことがあった。
- ・管内によって、考え方や学校の雰囲気などが違うので、いろいろと見ておくことは勉強になる。
- ・他管内の取組が学べる。教育活動のスピード感を感じ、組織的に動く仕組みを理解できた。
- ・地域による学校教育の在り方や教員の姿勢の違いを知ることができた。
- ・他の地域を経験することで、視野が広まり、考え方が深くなったと感じている。
- ・全道的な視野に立つことができる。
- ・教育の機会均等の意識が高まった。
- ・たくさんの研究会の参加や人数の多い学校での勤務など、元の管内では経験できないことを経験できた。
- ・学年を一つのチームとして協力したり、役割分担しながら業務を進めたりすることによって、業務の効率化と仕事の負担感の軽減などにつながる経験をした。
- ・校務分掌の仕事をチームとして進めるなど、ふり返ると今に生きていることが多くあると感じている。
- ・他管内の学校経営の仕方や文化の違いがよく分かる。
- ・学校の諸問題に関するアプローチの仕方がたくさんあることを深く理解することができた。

④ 広域人事の課題と改善点についての記述《広域人事終了後2年経過した本人》

- ・他管内に赴任している間、元の管内の担当者からあまり連絡はなかった。3年目が過ぎ、広域人事が終了し、異動希望先を確認される頃に連絡があった。「もっと、元管内から連絡があった方がいいのでは。」と同僚から心配された。
- ・個人ファイルは、各地域によって書式が違う。統一されていないと、学校が変わるたびに一から作成しないといけないことが課題である。
- ・80人規模の学校から1500人規模の学校に異動したため、環境への適応が難しかった。
- ・広域人事制度のよさについて、元の管内への還元方法に工夫があるともう少し盛んになるのではと思う。
- ・広域人事制度は希望者を募るだけではなく、「3年は他管内を経験しなければならない。」など、教員の人事異動の条件にすることも必要と考える。
- ・広域人事2年目の時に連絡がなく、忘れられたのではないかと不安に感じたことがあったので、元の局は1年に1回は連絡を取っていただけると有難い。
- ・元の管内は大規模校が少ないので、広域人事制度で他管内に行くなら、なるべく児童数が多く、たくさんの先生方と一緒に働いたり、学年を組んだりできる環境の学校がよいと思う。
- ・異動前の経験や得意とする分野を異動後にすぐに発揮することができない場合がある。(例えば、文化部関係を得意としていたが、研究部の担当となるなど)
- ・広域人事終了後のメリットについて、もっと明らかになっていくとよい。
- ・引越による経済的な負担が大きい。

分 析

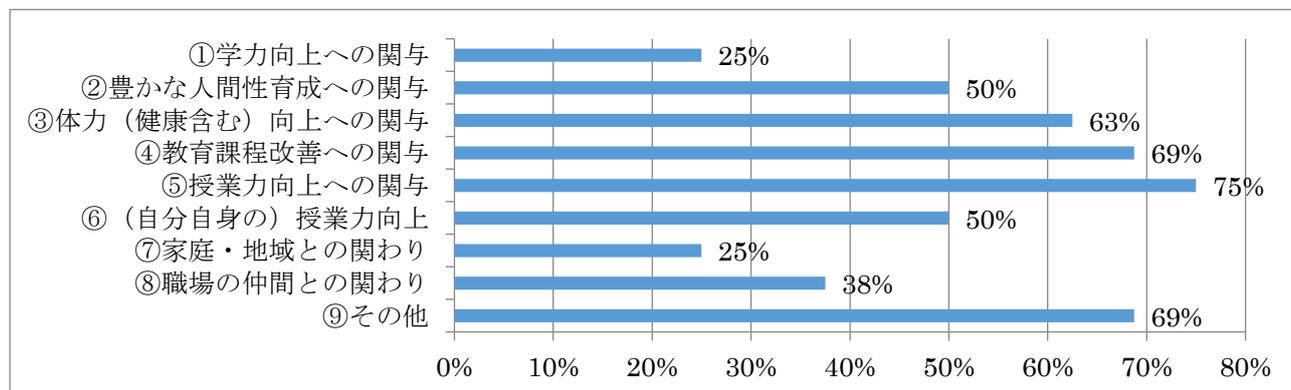
今年度も、対象者全員が広域人事制度を経験して「よい変化があった」と回答している。

「自身の授業力の向上」「授業力向上へ関与」「教育課程改善への関与」「学力向上への関与」など、教師としての意識の変化を感じるとともに、学校の教育活動をリードする中心的な役割を担っていると思われる。

また、他の地域の教育環境（学校規模や業務の取組み方）の違いを知り、教育に対する考え方が広がったり、深まったりしたという実感をもつことができたようだ。

2 広域人事終了後2年経過した教員の校長による回答と分析

①広域人事戻り教員の活躍ぶり《広域人事終了後2年経過した教員の校長》※複数回答可：人数に対する割合



【その他の記述】

- ・学校運営全般に対する積極的な関与が見られる。
- ・1年目は4年生担任として、課題であった学力の二極化を解消するため、積極的に習熟度別授業に取り組み、学力の向上に向けて力を発揮していた。また2年目には、研修部長として、校内での授業力向上と子どもたちの実態を考えた教育課程づくりにも貢献し、研修分野で力を発揮していた。

② 広域人事のよさについての記述《広域人事終了後2年経過した教員の校長》

- ・広域な北海道の中で地域ごとの強みや弱みはあると思う。一つの管内ではなく、違う管内の学校で学んだことは多々あると思う。戻ってきてその経験を発揮できるのがよさである。
- ・教員としての見識を広げることができる、
- ・多様な考え方にふれる貴重な経験となる。
- ・元の管内では、できない経験ができた。（大規模校、教職員との交流など）
- ・他管内の特色ある教育活動等を様々な形でフィードバックできる。
- ・広域人事により、本人の経験値が高まる。
- ・他管内の情勢について収集も早く、情報提供を欠かさない。
- ・他管内で取り組んだ授業改善について意識を高くもち、経験したことの還元に努めている。
- ・管内の実践だけでなく、他の管内や学校での実践を共有してもらうことにより、多くの実践を学ぶことができる。
- ・管内において、人事異動では、若年層を受け入れることが多く、2校を経験している教員は、中核としてその力を発揮できている。
- ・離島へ全道からの異動が生まれたことについては、管内の人事課題解決に成果があった。
- ・他管内の教育活動を学ぶことで、対象職員の視野が広がり幅の広い見方や考え方ができるようになる。
- ・異動した市町村の教育行政や学校教育を理解し、幅広く豊かな視野をもって、業務を推進することができるようになる。
- ・先進地での様々な経験を還元してくれており、学校運営に大変寄与している。
- ・教職員集団の意欲の活性化に寄与している。
- ・大規模校での多種多様な教職員との勤務経験により、様々な指導方法やアイデアを身に付けることができている。

③ 広域人事の課題と改善点についての記述《広域人事終了後2年経過した教員の校長》

- ・研修成果や経験を次の学校でどのように生かしていくかを本人に任されているような現状は課題である。今回のアンケートのように記録に残るものがあったとしてもよい。
- ・広域人事制度による様々な効果が想定されるが、戻る際の意向を十分に配慮しなければ、そのよさも発揮されない。
- ・戻り人事の際に、自分の希望していない町への配属となったケースがある。教育局、教育委員会は、戻り人事の際は、本人の意向を丁寧に聞き取り、十分に配慮することが必要である。
- ・教職経験が5～10年未満の教員がもっとこの制度を活用するとよい。
- ・若年層の他管内への転出に対し、中堅教員の転入が必要である。人事交流が一方向的にならないように配慮してほしい。
- ・「広域人事を希望する教員を増やす手立てを講じてほしい。」「制度の趣旨を理解した適切な人選をしてほしい。」など、広域人事制度に対する要求や課題は多い。広く全道の人事交流を促進し、各管内での人事課題の解決となるように、広域人事制度の在り方を見直していくことが必要と考える。
- ・主幹教諭や教頭候補については、他管内での教育実践経験をさせる機会があるとよいと感じている。
- ・異動後、自分の得意な分野を即戦力で発揮できる分掌に配置ができると、異動者の自信につながると思う。
- ・3年間でなくても、2年間での異動も対象者にとってはよいのではないかと思う。
- ・異動者と受け入れ先の学校長とその学校の職員の三者の思いが同方向であると、よりよい学校経営が進められると感じた。
- ・対象者が、自校や管内教育へ還元が期待されているという自覚がもてるように、教育委員会や管理職が関わっていくことが大切である。

分析

対象者が「授業力向上への関与」「教育課程改善への関与」「体力向上への関与」などを中心に、異動先の学校で現在も活躍している様子が伺える。リーダー的存在として周囲に良い影響を与えているようだ。

一方、管内によっては、広域人事制度の趣旨にそった適切な人事異動が実現しなかったとの報告が挙げられている。本人・学校にとってプラスとなるような人選・人事の在り方について、各管内の課題を解決していく必要がある。

IV 広域人事制度について考察

■考察

広域人事制度に参加した多くの教諭は、教育者としての意識の変化や成長を実感し、元の管内に戻ってその成果を発揮している。授業力向上や教育課程改善への関与など、職場に良い刺激を与え、学校運営を活性化する上で大きな役割を担っている。

校長は、対象者の3年間の実績を勘案し、元の管内に戻る際に力を発揮しやすい環境や役割を用意するなどの配慮をしていきたい。

広域人事制度については、教育局や教育委員会によって適時管理職への説明が行われ、広く理解されるようになった。

今後は、さらに一般の教諭にも、制度のよさや魅力について広めていきたい。広域人事を終え3年目を迎える教諭全員がアンケートの中で「よい変化があった」と回答している。

その一方で、管内によっては、広域人事で得た貴重な経験や知識をどのように元の管内や学校に還元していくとよいか、十分に検討されていないとの報告がある。広域人事制度を経験した教諭を講師にした研修会など、還元できる機会があるとよいのではないか。

異動対象者の困りについては、経済的な負担と異動・着任までの準備期間の慌ただしさを訴える声が挙がっている。精神的な不安については、近年、教育局や教育委員会の担当者による電話や面談等の継続的な支援や話合いが丁寧に行われており、異動に際しての不安はほとんどなくなっている。

課題と改善策について、次の3点に整理してみた。

《対象者の選考に関して》

- 広域人事制度の趣旨や目的を理解した使命感の高い人選と人材の育成を図ることが重要である。
- 異動（行く・戻る）にあたっての処遇、役割などについて、事前の丁寧な説明が必要である。
- 教育局、教育委員会による3年間を通した定期的なサポート体制の充実が求められる。

《情報の共有に関して（対象者や対象学校）》

- 異動先と異動元の両方の学校に対して、先行した内示をすることによって、対象者の情報をいち早く共有することができる。また、赴任先の地域の様子や住宅の斡旋など多くの情報があると、対象者の生活面での不安が解消される。

《制度の運用に関して》

- 異動対象者は、異動元の学校の貴重な人材であり、学校経営上において中核的な存在である場合が多い。異動させた場合の人的な補償を確実にを行う必要がある。
- 広域人事制度の対象地域の見直しや優遇措置などを明確にすることで、より多くの希望者を募ることができると期待される。
- 異動者に対する精神的・経済的な負担への配慮（軽減）を行う必要がある。
- 広域人事経験者による一般教諭向けの研修会などを開催することで、この制度のよさがより具体性をもって広がっていくと考える。