

平成27年度 北海道小学校長会
第2回理事研修会

広域人事に関する調査について

今回の広域人事の調査に関わり、たくさんの校長先生方にご協力をいただいたことに、感謝申し上げます。

さて、今年度は、広域人事制度が始まり5年目の年になる。

3年間の期間を終了し元の管内へ戻られる「戻り人事」の2回目が行われた年になる。お手元に配布させていただいた対策部の綴りの中にある「広域人事に関する調査の集計と考察」の資料をもとに説明させていただく。

今回の調査の対象は、平成27年4月1日、制度の対象となった3年目終了者、及びその異動元校長と異動先校長。それから、1年目対象者、及びその異動元校長と異動先校長に対して調査を実施した。調査対象者数は、合計115名になる。

調査は5月の中旬から、下旬にかけて行ったが、そのうち、105名の方から回答を得ている。回収率は91.3%。なお、今回の調査の3年目終了者には、自己都合で退職された方が1名、2年目で戻られた方が2名、教頭に昇任された方が3名含まれている。

アンケート項目は選択肢から選ぶ部分と、記述式の部分とに分かれる。対象者本人の成果や困り感、対象校の成果や課題、そして、対象者や対象校を通して、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調査を行っている。

なお、平成27年度の調査においては、各校長先生方に対しては、制度のよさや課題について、「異動教員にとって」、「対象校各地域にとって」という観点で記述をしてもらった。

大きくこの調査をとらえると、北海道全体を視野に入れた、教職員の適正配置をしていくことによって、制度のねらいとしている児童生徒の学力の向上、教育課程の改善に対して、この制度は成果を上げてきていることがわかる。先週行われた全道会長研修会の場でも同様のご意見が聞かれた。ただし、一部ミスマッチの方がいらっしゃったことや、地域によっては人選に苦慮されている実態も浮かび上がってきている。また、異動される本人だけでなく、ご家族等の困り感も読み取ることができる。3年間を終了した方の取り組まれたこと、1年目の方の意気込みや不安感、各校長先生方から寄せられた貴重なご意見から、この制度の成果・課題・改善点が明らかになってきた。



《成果》

- ・教職員の適正配置を推進することによって、地域における学力の向上，教育課程改善を図ることができる。
- ・他管内の教育実践に触れることによって，教職に対する新たな視野が広がり，個人の力量が高まる。特に若年層の先生方にとってはその傾向が大きい。
- ・「使命感」をもって取り組まれる姿を通して，受け入れ側の学校や職員，地域にも新しい風が吹きこまれ活性化される。

《課題》

- ・制度の趣旨や運用について丁寧な説明が必要であること
- ・期間中のサポート体制に地域差があること
- ・異動先での３年間を見通した計画的な研修プログラムの作成
- ・異動元の学校における人材選抜の在り方
- ・経済的，精神的支援の充実

《改善点》

- ・３年間という期間，受入体制，管内の組み合わせ等，制度の弾力的な運用について検討を加えることと，その運用の仕方を明確にすること。
- ・精神的，経済的サポート体制について地域格差を是正していくこと。
- ・終了時の待遇措置，メリットを明確にしていくこと
- ・全ての校長先生方に対する説明会，意見交流会の実施をしていくこと

これ以外にも，アンケートの回答からは，この調査の時期について疑問を投げかけるものや，制度の成果は戻られた方の数年後に現れてくるものだと思うので，さらに追跡して調査をすべきである，というご意見もいただいている。