

## 広域人事に関する調査の集計と考察

今回の広域人事の調査に関わり、多くの校長先生方にご協力をいただいたことに、心より感謝申し上げます。では、お手元の資料の対策部の綴りにある「広域人事に関する調査の集計と考察」をもとに説明する。



広域人事制度は平成23年度から始まっているが、今回の調査対象は、平成28年4月1日、制度の対象となった3年目終了者本人と1年目対象者本人、及びそれぞれの異動元校長と異動先校長、加えて、戻り人事2年目終了者本人とその学校の校長です。

調査対象149名のうち、145名の方から回答を得た。回収率は97%。なお、調査対象となった異動元の学校で今年度異動された方については、対象の職員と面識がない状態である。前校長先生や教頭先生から情報を得ながら回答していただいた。お忙しい中ご協力いただいた皆様に、改めて感謝申し上げます。

さて調査の分析についてである。

この場では、一つ一つの項目に対する細かな分析については触れないが、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することによって、制度のねらいとしている児童生徒の学力の向上や教育課程の改善に対して、この制度が成果を上げていることが分かる。

特に、戻り人事2年目を終え3年目に入られた方については、多くの校長先生が活躍を感じ、自分自身も広域人事によってよい変化があったとし、「授業力の向上」「学力の向上」を中心に「職場の仲間との交流」「教育課程改善への参画」などに生きていると考えていることが分かった。

ただし、異動者の中には意欲や資質・能力に欠けるところがあったり、受け入れる学校側の体制が異動者の資質・能力を生かし切れていなかったりする場合がある。特に後者は、情報共有不足による異動者の希望と受け入れ校の状況や思惑がマッチしていないことが原因と考えられる。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。

この制度によって異動を経験した職員本人やその異動に関わった校長先生方から寄せられた貴重な調査回答から、この制度の成果と課題・改善策をまとめた。