

平成30年度 北海道小学校長会

第2回理事研修会 2018. 7. 2

広域人事に関する調査について



まず、調査の対象についてである。今回の調査対象は、平成30年4月1日、制度の対象となった3年目終了者本人、及びその異動先校長と異動元校長。それから、

1年目対象者本人、及びその異動先校長と異動元校長、加えて、戻り人事2年目終了者とその学校の校長である。

調査対象138名。そのうち、121名から回答を得た。回収率は88%である。なお、調査対象となった異動元の学校の校長で、今年度異動されてきた方については、前校長や教頭から情報を得ながら回答していただいた。また、今回は未回答が非常に多く、対象者本人が異動先1年で異動した、退職した。戻ってきて2年の間に産休育休異動休職等がかなりあった。

アンケート項目の内容については、対象者本人の成果や困り、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。

調査の分析については、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、この制度が成果を上げていることがわかる。

特に、戻り人事2年目終了の本人とともに、広域人事制度で獲得した成果は大変大きいということであった。確かに、1年目の精神的負担や経済的な負担はあるものの、現地で子どもの学力向上を目指して、自分や同僚の授業力向上に向け頑張った成果を自分自身で実感するとともに、校長も大いに評価している、その財産を異動先で使って学校改善に役立てているという生のこ

とばがあった。

ただし、異動者の中には意欲の面、資質・能力の面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・能力をいかし切れていなかったりする場合もある。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から寄せられた貴重な回答から、この制度の成果と課題・改善点をまとめてみた。

成果は次の３点である。

- ①教職員の適正配置を推進することによって、地域における学力向上や教育課程の改善を図ることができる。
- ②異動者は、今まで経験のない他管内の教育実践に触れることで、新たな気付きや意欲の向上につながり、実践の幅や視野を広げることができる。
- ③受け入れる学校にとっては、意欲をもって異動してきた教員の言動を通して職員が刺激を受け、意識改革や意欲の向上につながる。

課題・改善策については次の６点である。

- ①制度の趣旨や期待されていることを丁寧に説明し意見交換しながら、制度の改善を進める。（校長に対する説明、意見交換会等）
- ②異動者への経済的・精神的なサポートを充実させる。
- ③異動者が元の管内に戻る際の待遇措置を明確にする。
- ④異動者や受け入れ校の希望に配慮し、年限等について柔軟に運用する。
- ⑤異動者は意識を高め目的をしっかりとって異動し、受け入れ校は、３年間を見通して計画的な研修を進められるよう明確なビジョンをもち、異動者と目的を共有して実践を進める。
- ⑥制度の運用に関わって、地域格差を少なくするように配慮する。