

令和元年度

## 広域人事に関する調査の集計と考察

令和元年7月1日



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きましたことに、心より感謝申し上げます。ありがとうございました。

さて、平成23年度から始まった広域人事制度は、今年度で9年目を迎えました。3年間の期間を終了し元の管内へ戻られる「戻り人事」の6回目が行われた年になります。

では、お手元の資料【広域1～18ページ】にあります「広域人事に関する調査の集計と考察」をもとに説明させていただきます。

### まず、調査の対象についてです。

今回の調査対象は、令和元年5月1日現在、制度の対象となっている教員のうちから、次の方々に調査を行いました。

- ①3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、
- ②1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、
- ③戻り人事2年目終了者とその学校の校長 です。

調査対象116名。そのうち、112名の方から回答を得ました。回収率は97%。具体的な人数、男女の割合、年代別等については、広域1ページをご覧ください。

なお、調査対象となった異動元の学校の校長先生で、今年度異動されてきた方については、前校長先生や教頭先生から情報を得ながら回答してくださってありがとうございました。ご協力いただいた皆様に、心から感謝申し上げます。

### 次に、アンケート項目の内容についてです。

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ます。

### 調査の分析についてです。

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ませんが、この調査を大きくとらえますと、広域人事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、大きな成果を上げていることが分かります。

また、集計作業をしていてうれしく思ったことがあります。  
それは、3年目終了本人、戻り人事2年目終了の本人ともに、**教育者として「視野の広がり」「授業力の向上」**などを実感しており、**広域人事制度で獲得した成果は大きい**ということでした。

異動に関する人事について、異動者本人や異動元・異動先校長先生から、異動先の学校や人的な補償などの優遇措置について、要望が出ております。また、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ます。

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ご回答から、この制度の成果と課題・改善点をまとめてみました。

### 成果については次の3点です。

- ① 異動者は他管内の教育や文化に触れることで、新たな気付きや、意欲の向上につながり、教育者として実践の幅や視野を広げることができる。
- ② 広域人事に「参加した、これから参加する」教員は、新たな教育の在り方を吸収し、推進していこうという高い志と意欲をもっているため、他の職員も刺激を受け、教育活動の活性化につながる。
- ③ 教職員の適正配置と人事交流を推進することにより、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。

### 課題・改善策については次の6点です。

- ① 異動者への精神的・経済的なサポートを一層充実させる。
- ② 異動者が元の管内に戻る際の優遇措置（赴任先・役割）を明確にする。
- ③ 異動者や受入校の希望に配慮し、期間の延長・短縮などについて柔軟に運用する。
- ④ 制度の運用にかかわって、地域による差を少なくするように配慮する。
- ⑤ 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。
- ⑥ 異動者と受入学校が目的を共有して日々の実践を進められるように、3年間を見通した研修を計画する。

更に詳しい制度のよさ、課題・改善策については広域18ページをご覧ください。