

# 令和4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12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上がっている。

今年度、新たに異動した職員は、コロナ禍の中でも、新しい環境の中での教師生活を自ら希望し、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。

本調査にかかわって、忙しい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4年5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

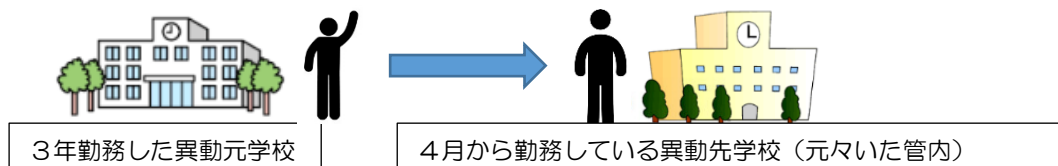
※対象者75名のうち74名からの回答となった。（回収率98.7% ※未回収1名は産休中）

## ■調査項目

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。

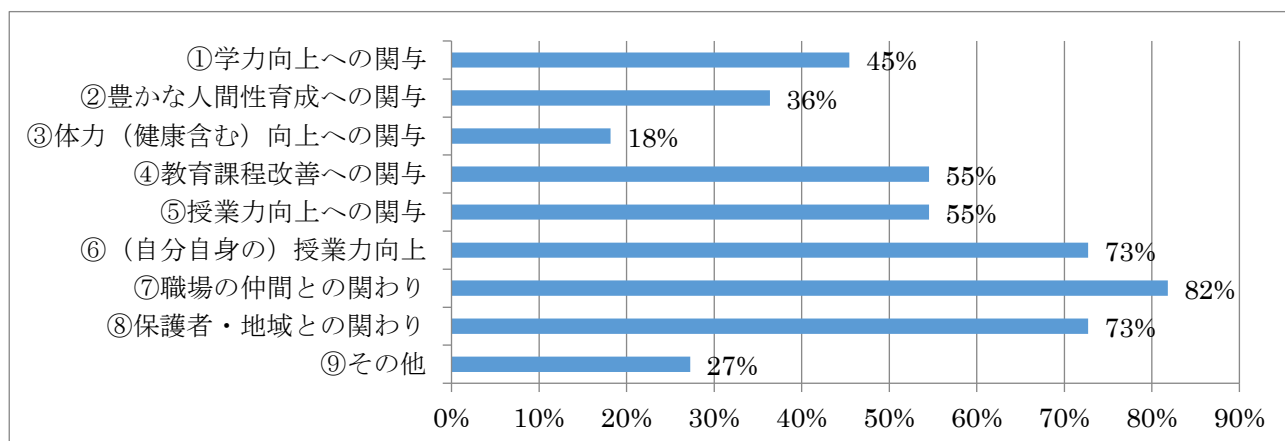
## ■調査の分析

### 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

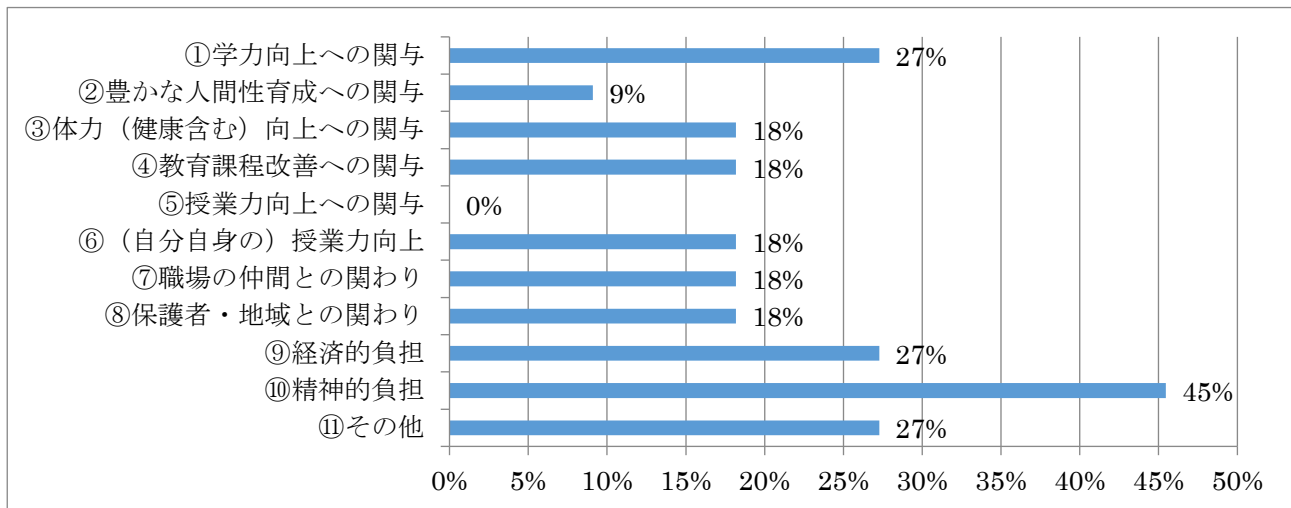
##### ① この制度に参加してよかったと思うこと《3年目終了本人》※複数回答可：人数に対する割合



## 【その他】

- ・校内研修の在り方について学び深めることができた。
- ・働き方改革の具体的対策について研修となった。（校内メール・タブレットによる情報共有など）
- ・他管内の教育事情や教育環境の中で働けたこと、他管内の教員と働けたことは教員として精神的に幅が広がった。特に教員同士の関わりが深まりやすい環境は、指導の仕方や教材について深い学びとなった。
- ・家庭生活（プライベート）の充実を図ることができた。
- ・オンライン授業を含む ICT の操作技術や活用方法を学ぶことができた。

## 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



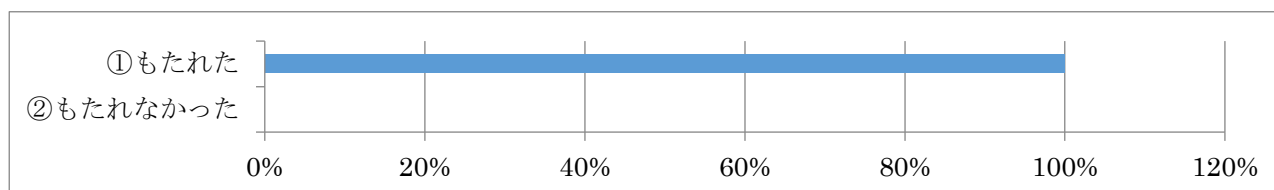
## 【その他】

- ・制度改正により、赴任手当が実質減額され、転居するにあたって家財道具等を揃えるのが大変だった。
- ・僻地手当が配当され有り難かったが、想像以上に普段の食材購入や帰省等に移動費用（船賃やガソリン代）の負担が大きかった。
- ・フェリーが1日1便となったため、通院や所用など、北海道本土との行き来の際に必ず泊を伴うことになったことや、欠航時の宿泊費が負担となった。
- ・教員住宅が古く、夏場の害虫発生や冬場の寒さなど生活環境が厳しかった。
- ・異動した1. 2年目は、少年団の指導をした。未経験の中、経験している指導者と同じように指導することを求められ、負担が大きかった。また、土日も午後まで練習があり、負担となった。
- ・離島勤務のため、本道の実家で何かあった際にはすぐに駆けつけることができず大変だった。また、仕事の上でも児童の生活経験が限定される面があり、広い視野から伝わるように工夫する必要がある。
- ・研修などは zoom などの遠隔での講習でいくつも参加でき良かった。
- ・学級経営が大変だったという精神的負担はあったが、楽しく立て直すことができました。
- ・島からの移動時に、フェリーや飛行機の欠航のタイミングがぎりぎりでも気をもむことが多かった。
- ・様々な管内の教育に触れ、優れた点を吸収したり、自身の経験を伝えたりすることで、相互に教育力を向上させることができる。
- ・新型コロナウイルスの関係で校内研修や他校の公開研究会に参加できなかった。
- ・狭い地域コミュニティーだったがコロナ禍で参加する機会もほぼなく、関係を築くのが難しかった。
- ・必ずしも元の管内に戻らなくても良いというのなら、より幅の広い人事交流であっても良いと思う。

### 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》

- ・生活環境等にかかわる問題が発生した際に、市町村教育委員会の担当者が、すぐに現場に駆けつけ、相談に乗ってくれた。
- ・広域人事終了の際、局からは次の異動先について希望を聞いていただいた。
- ・教育局の方には校務支援システムの推進や防災教育、学校ホームページの実践について、評価していただいた。
- ・町教委は離島人事についてのサポートは特になかった。とりわけ、戻り際の異動先についての情報を伝えていただくのが遅く、困ることがあった。

### 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】

- ・自宅から比較的近距離にある学校に異動することができた。
- ・異動先について希望を聞いていただいた。
- ・実母の健康状態が心配で人事をお願いしていた。丁寧に状況を聞いてくれ、返答も快いものであった。安心して話をすることができた。
- ・自分の希望や、そのときの職場環境について話すことができた。
- ・結果的に希望通りの人事となったが、異動先の情報を伝えていただくのが遅かった。遠方より戻ることになるので、離島を対象にした引っ越し業者探し、家探しなどがぎりぎりになった。
- ・個人的に家庭環境が変わったことで、希望をお伝えすることができた。

### ⑤ 広域人事のよさについての記述《3年目終了本人》

- ・地域による学校運営や教育活動等の違いが分かり、自分自身の指導方法等を振り返ることができた。
- ・若い年齢のうちに他管内の教育活動について学ぶことで、自分の実践と照らし合わせ、改善を図ったり、新たな視点で考えたりすることができるようになった。
- ・他管内の教育の実態把握、働き方を知ることができ、それぞれの良さや課題を知ることができる。
- ・他の管内の様子や文化の違いなど学ぶことがたくさんあった。直接学校運営の中で知ることができてよかった。
- ・管外の教育を知ることができる。生活環境が変わり、人間性を豊かにすることができる。
- ・他管内での取り組み（教育課程、子供や保護者との関わり、研修等）に触れることができ、自分のいた管内に持ち帰り還元できる。
- ・他管内の気候風土に触れることで、新たな視点や気づきが増えた。とりわけ異動先の管内の体力作りや学力向上の取り組みを知ることができたのは良かった。
- ・市町村のよさや課題を比較することができた。異動先の管内は、ICT 機器環境が充実し、GIGA スクール構想も進んでおり、教育の差を感じた。

### 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》

- ・一般の人事異動と異なり、比較的期間が短いことに加え、自宅を離れての異動となるので、引っ越しや家具・家電の費用など異動に伴う経済的な負担が少なくなるよう配慮いただきたい。
- ・広域人事で配属となった管内で学び、その成果を活かすために3～4年という任期に限定するだけでなく、そのまま残るといような考えもあってもよいのではないかと感じた。

- ・特にありません。良い制度だと思う。
- ・行く際も戻る際も、内示が出てから住宅や引っ越し業者を見つけることが大変なので、もう少し早く次の学校がわかるといいと思う。
- ・離島人事において、赴任先の教育委員会の理解がもう少しあると良かったと思う。
- ・引っ越しを引き受けてくれる業者が少なく、できるだけ早めに予約を入れる必要があるため、異動先の内示を可能な限り早くしていただくとみんな助かると思う。
- ・学力向上や教育課題を改善していくためには、3年間という交流人事の期間は短い。1校だけで他管内の地域を知ることは難しい。

## 分析

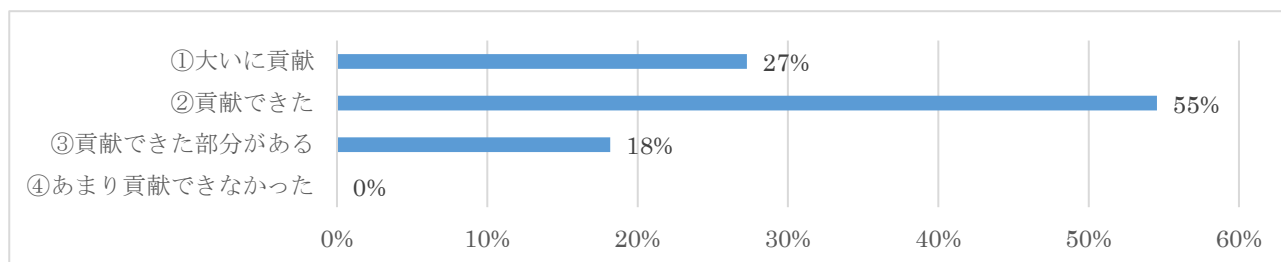
「授業力の向上」「職場の仲間との関わり」「保護者・地域との関わり」を中心に、広域人事制度に参加してよかったという回答が多い。対象者が、異動した地域で多くのことを学び、教師としての成長を感じている。期間を3年間に限定しなくてもいいと言う意見が複数あるのは、有意義な制度として職能向上につながると感じていることが推測される。

一方、「豊かな人間性育成への関与」「教育課程改善への関与」「(自分自身の)授業力向上」が大変だったという回答が、今年度は少なくなっているが、「精神的負担」が大変だったという回答が多くなっている。社会情勢の変化による引っ越しの手配への困難さが増していることや生活環境の変化へ対応するための負担感に関する回答が多い。また、期待していた交流や研修がコロナ禍で思うように経験できていないことも困難感につながっていると推測される。

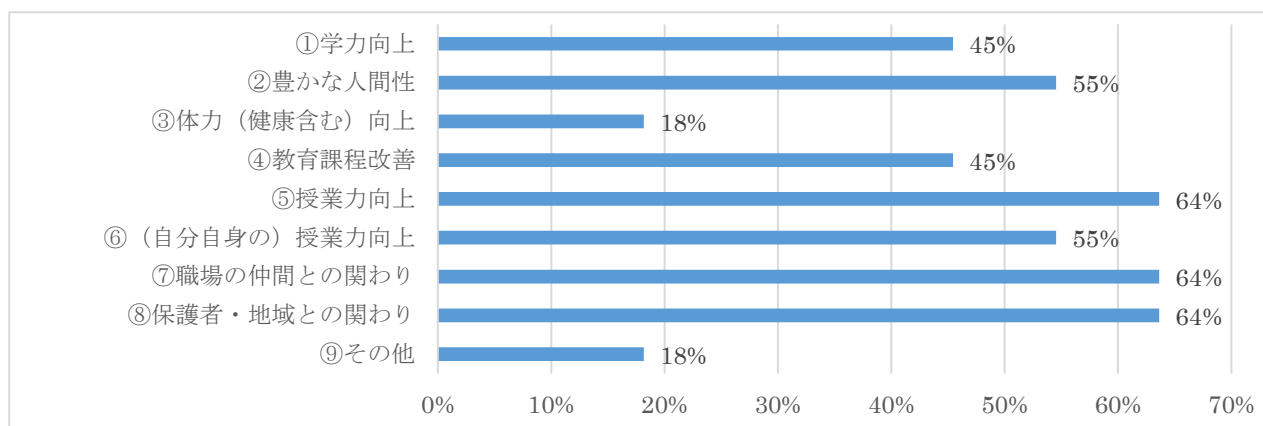
対象者に対するサポート体制（実務担当者の訪問面談や電話によるサポート）はここ数年でさらに充実してきている。こうしたサポートが、対象者の精神的な支えとなっていると推察される。

## 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》



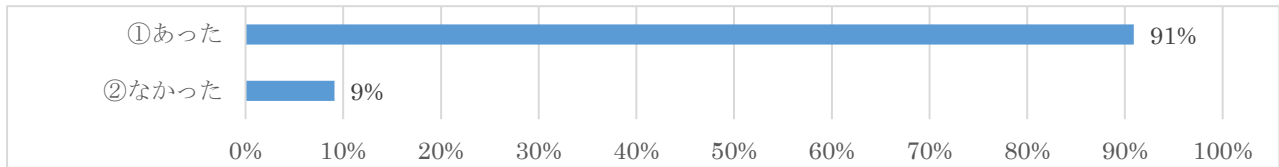
### ② 貢献の内容について 《3年目終了異動元校長》 ※複数回答可：人数に対する割合



## 【その他】

- ・学級経営力向上への関与
- ・クラスの学級力向上への関与
- ・ICT 関係での貢献。

### 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】

- ・「広域人事修了者に係る意見書」に異動希望を書く欄があった。
- ・ズーム面談の際には、担当者より対象者に対し「本人の希望」を聞く場面があった。担当者より校長に対し「本人の希望」を優先する趣旨の発言があった。
- ・異動先の希望について
- ・管内のエリア等についての異動地の希望について、小学校希望で良いのか等
- ・電話による意向調査
- ・本人が過去に経験していない市町村への着任
- ・可能な限り本人の希望を優先
- ・異動先（戻）学校について、本人の希望を第3希望まで聞いていただいた。
- ・3年目の秋に異動元の教育局職員が来校し、本人と面談を行い、本人の希望について確認している。
- ・後任人事に関して、当地教育委員会及び教育局の人事面談の際に要望を伝え、対応していただいた。

### 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》

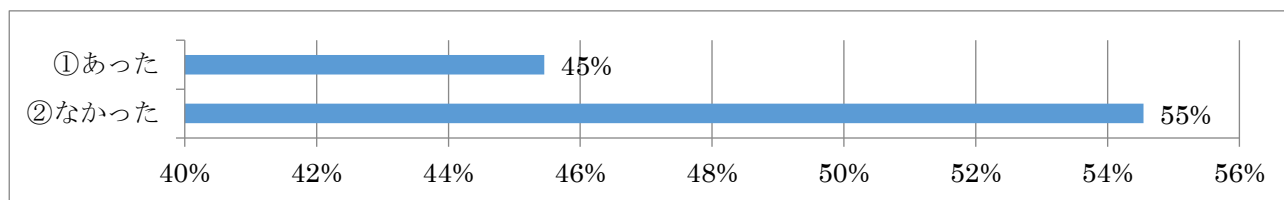
- ・資質向上において優秀な人材を異動させてくれた。
- ・他地域での実践を配置校に広めてくれた。
- ・対象者の研鑽が深まる。
- ・管内独自の文化や良いところがあり、それらを教育活動の中で生かしたり、融合したり、新しい物が生まれたりして、教育の質が高まった。
- ・他管内の教育指導のよいところを当管内の教育に還流できている。
- ・当該教諭が教育の視野を広げ、次のステップに向かえる。
- ・広い視野で北海道教育に貢献する教員を育むことができる。
- ・経験者の異動希望がほぼなく、新採用者ばかりの離島地域においては、大変有意義な制度である。
- ・通常の6年間より短い期間で異動となり、人事面でプラス面が大きい。環境が変わることで、本人の学びも多く、成長を促すものとなる。学校としても、活性化につながる。
- ・他管内の教育指導のよいところを当管内の教育に還流できている。
- ・当管内に来ていただく教職員は40代が多く、手薄な年代でもあり受け入れ校のミドルリーダーとして分掌業務や授業改善の牽引役として力量を発揮してもらっている。一方、当管内から他管内に広域人事で出る教職員は初任段階研修が終了した20代が多く、児童数・職員数が多い学校で、教師力向上の機会となっている。当管内で経験できない環境下で研鑽を積むことの意義は大きい。

### 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》

- ・もう少し長い期間の配置が望ましい。
- ・優秀な人材と人数の確保。

- ・広域人事制度そのものは良いと思うが、誰が異動してくるかが課題である。本人と学校や地域とが合わなければ、どちらも不幸になってしまう恐れがある。原則3年という縛りはない方が良い場合もある。
- ・3年間は短すぎると感じた。
- ・年数の短さから、学校運営参画の意識が薄い面が見られる。
- ・多くの教員が興味を抱くメリットを発信すること。
- ・異動先の担当者に当該管内の学力等の教育状況等について、情報提供をお願いしたが情報提供はなかった。当該教員や受け入れ校にもう少し異動先などの情報提供があるなど配慮があってもよいように感じている。他管内では、広域人事対象者の交流会などを開催したり、きめ細かに情報提供をしたりしているところもあると聞いている。今回、本校に対しては1年に1度の面談しかなかった。受け入れ校任せ、異動者任せにならないよう配慮が必要と考える。
- ・着任学校での役割や担当などについて、異動対象者に事前に詳細を伝えることが必要。イメージしたものとギャップがあると本人の意欲低下につながるおそれがある。
- ・この期間に結婚し、異動間際に妊娠となり、異動後ひと月あまりで妊娠障害休暇取得となった。このような場合も、原則通りの異動（戻り）ということであった。なかなか難しいかもしれないが、特例的対応があってもよいのではないかと考えている。
- ・年数の短さから、学校運営参画の意識が薄い面が見られる。
- ・都市部ではない当管内にきた教職員には、地域・保護者との関わりを体験してもらうメリットがある。CSが目指す取組が当管内では古くから実践されている。しかし、コロナ感染への対応で、地域とのつながりやふるさと学習の推進に制限がかけられ、当管内の強みを経験してもらえないのは残念である。

#### 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】

- ・教育局（市教委）の人事担当から、本校への異動について連絡があった。（学校として可か否か。）
- ・教育局の実務担当者から本人に電話があり、異動元の勤務校で4年が経つので、戻ってくるということで良いかどうかの確認について、話があったとのこと。
- ・本人の意向や人事に関わる配慮等について
- ・本人の体調に関することや今後の勤務の見通し（産休など）等について

#### 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》

- ・広域な北海道において、教育の機会均等と教育水準の維持向上に必要な側面を有し、資質能力の向上の観点からも、派遣教員が自身の経験や考え方などを振り返り、スキルアップを図ることにつながる。
- ・ベテランの職員であるので当管内の、優れた取り組み、実践を他管内に広めてくれたことと思う。本校においては他管内の優れた取り組みや実践の良さを環流してくれることを期待している。
- ・管内が違えば、当たり前と思っていたことがそうではないなど、知見が広がると思う。本人の大きなスキルアップにつながると思う。
- ・人事を管内に留めるのではなく、広域的な人事を通して、教員の資質能力の向上を図ることは大変重要なことだと思う。
- ・他管内の教育状況や教育環境を知ることにより、勤務校のおかれている教育状況や教育環境の長所や課題を身をもって切実に感じることができる。
- ・広域人事により幅広い視野で物事を見たり、指導力が向上したりと人材育成につながる。

- ・他の管内の学校運営や地域の様子等のよさを還元できる。
- ・地域における学力向上や生徒指導等教育課題の改善が見込まれる。
- ・対象教員が知見を広げるとともに、豊かな人生経験を積むことができる。
- ・管内によって様々な違いがあると思うので、交流することにより、よりよい方向性が見いだせる。
- ・今まで当たり前感じていたことが当たり前ではないことや、行政や地域とのかかわりについて改めて捉え直すなど、無意識だったことを意識化し課題をもつための契機とすることができる。新たな目で異動元管内の教育活動の価値を再認識し、見直し策について考えることができるようになる。

## 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》

- ・都市部と郡部の学校、中堅と若手の教員の双方にとってメリットがある制度であり、そのためにも、本制度以外の人事制度等との連動が一層重要である。また、派遣教員に対する生活環境の改善や経済的な負担の軽減については、道教委主導で取り組んでほしい。
- ・遠距離の異動なので、早めに引っ越しの手配ができるような配慮をお願いしたい。
- ・管内によって広域人事を希望する人材が非常に少ないように思われる。
- ・各管内の教育や地域のPRがもっとあると他の管内への魅力を感じることができるのではないかと。
- ・たまにはあるが教員経験年数から考えると授業力や生徒指導力に課題が見られる教員が来ることがある。

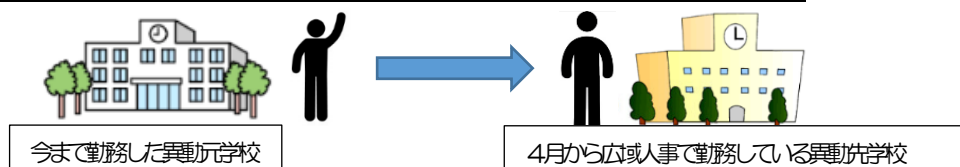
### 分析

異動元校長の全員が「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（100%）、本制度の学校への貢献が大きいことが分かる。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ことが「豊かな人間性」「学力の向上」「授業力の向上」「職場の仲間との関わり」「保護者・地域との関わり」など学校運営における様々な面での貢献につながっていると考えられる。

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（91%）のに対して、異動先校長では5割弱となっている。

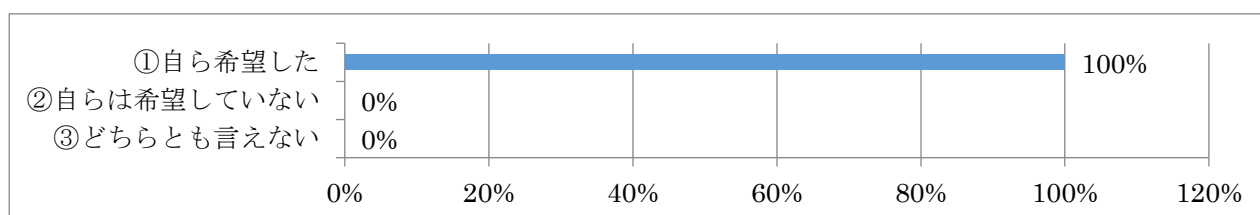
本制度により、異動した人材の他管での経験が自校だけでなく管内全体へも好影響を与えることを期待していることが推測されるので、異動者の知識や経験を異動先の学校や管内でどのように還元していくかを明らかにしておく必要があると考えられる。

## 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

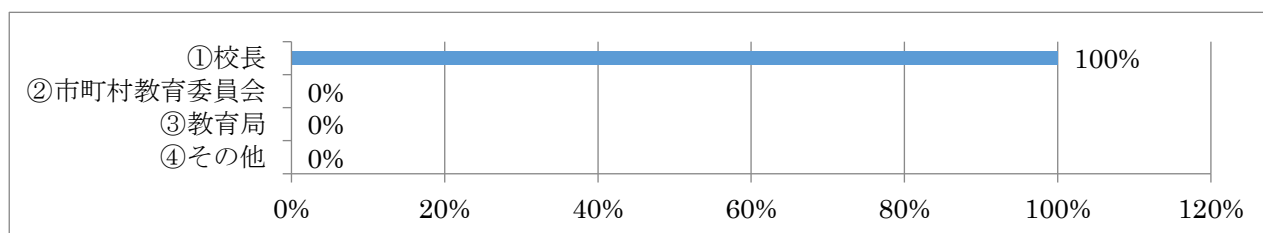


### 1 1年目対象者本人による回答と分析

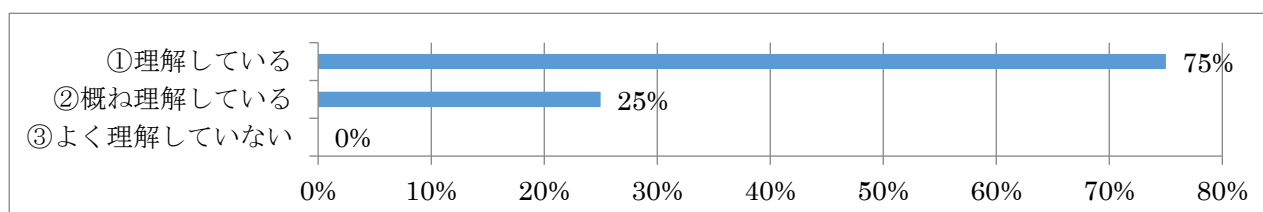
#### ① 今回の異動希望について（自らの希望かどうか）《1年目本人》



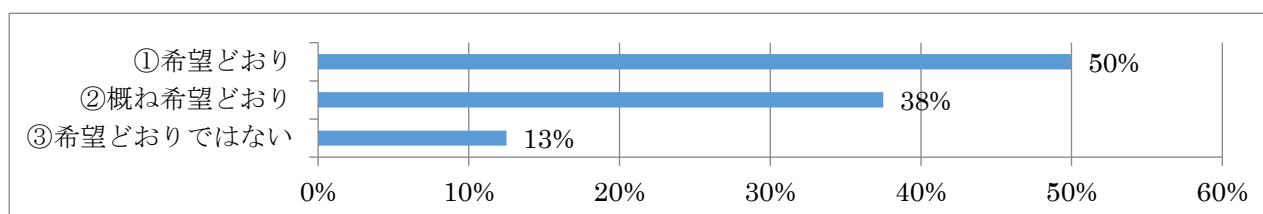
## ②制度の説明について（誰から、どこから）《1年目本人》※複数回答可：人数に対する割合



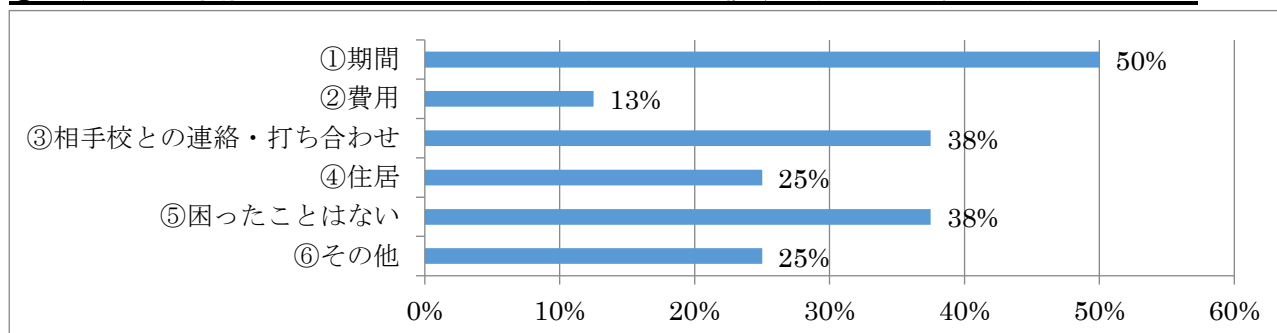
## ③制度の趣旨の理解について《1年目本人》



## 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》



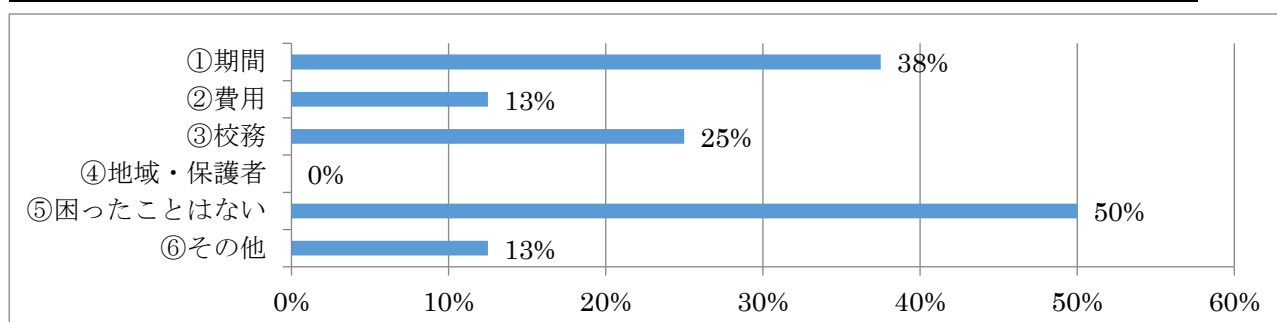
## ⑤異動までの準備で困ったこと 《1年目本人》 ※複数回答可：人数に対する割合



### 【記述より】

・異動先の学校での勤務での具体的な生活イメージを知りたかった。学校にある備品、教材や機材の詳細（何を持っていくかの選定のため）

## 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】

- ・地域学習の教材や、児童の指導の経緯、分掌業務などの蓄積が少なく、1からのことが多い。
- ・引っ越し業者の都合により、着任はしたが、家財が届かない。入居した住居が汚い。

**⑦広域人事の課題と改善点についての記述**

- ・内示とほぼ同じタイミングでの連絡となり、そこから引っ越し業者を探しても遠くてなかなか見つからないのが一番困った。もう少し早いとありがたいです。
- ・もう少し早く地域（学校名）がわかるとありがたいです。（引っ越し、住居探しの関係で）
- ・異動が決まってから、異動者が引っ越し業者を選定・依頼するのではなく、予め広域人事枠として、無理なく引っ越しできる日程で引っ越し業者を確保しておくとのよい。また、引っ越し費用を考えると、家財を新たに買った方が結果的に費用が安く済む場合は、引っ越し費用の枠内で、家財を購入できるような柔軟な対応を望む。住環境の改善を望む。

**分析**

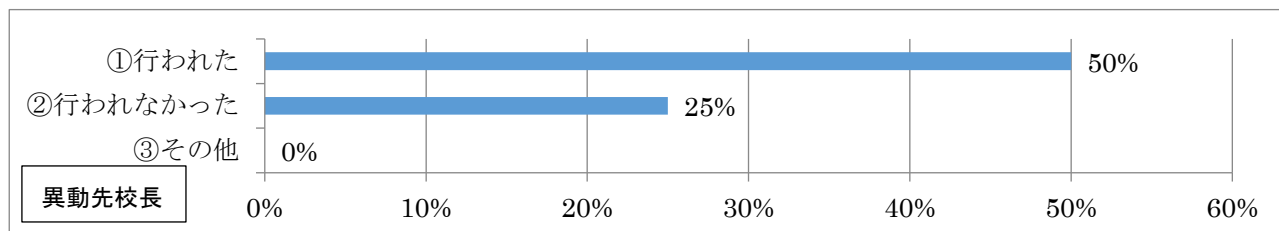
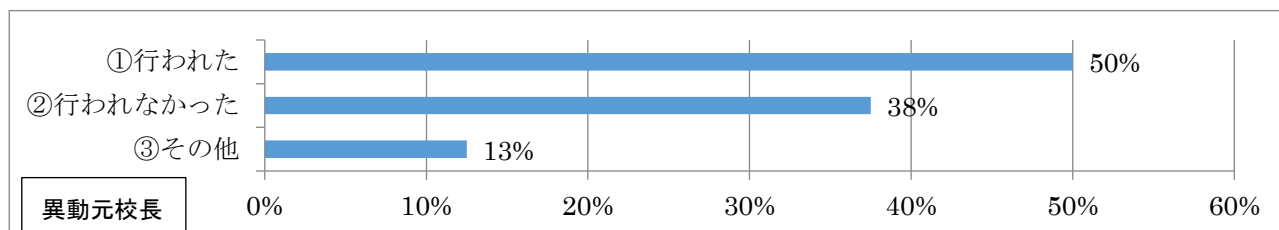
対象者全員が自らの意思でこの制度に参加している。制度の説明については、校長からであり、制度について「理解している」「概ね理解している」と回答している。

対象者の異動先の規模・場所などの希望は概ね叶えられているが、一部叶えられていない対象者が見られる。

困りについては、準備段階では「異動までの期間」「異動先との打ち合わせ」「引っ越しに伴う業者の選定・依頼」に関するものが多い。また、着任してからも、引っ越し業者の情勢変化に伴い家財が届かなく困ったという意見が寄せられた。

**2 1年目 異動元校長、異動先校長による回答と分析**

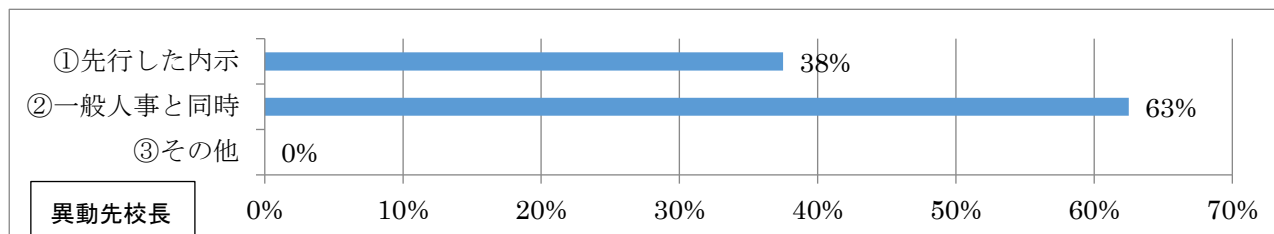
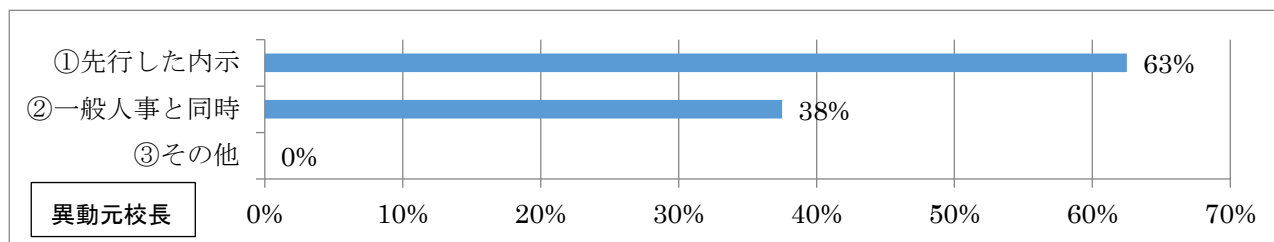
**① 各校長会への説明会、意見交換会等について《1年目異動元校長・異動先校長》**



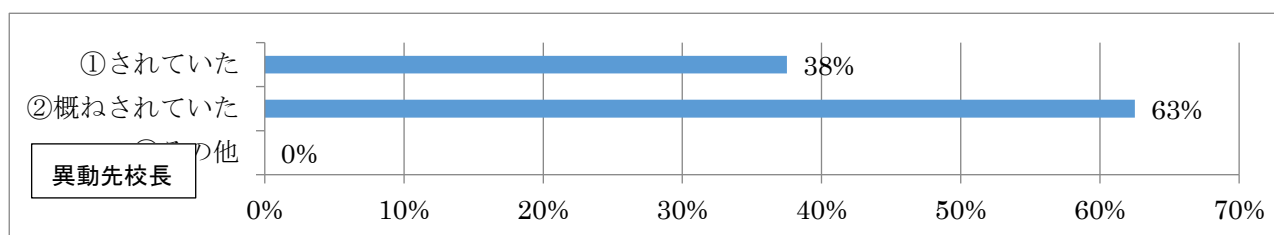
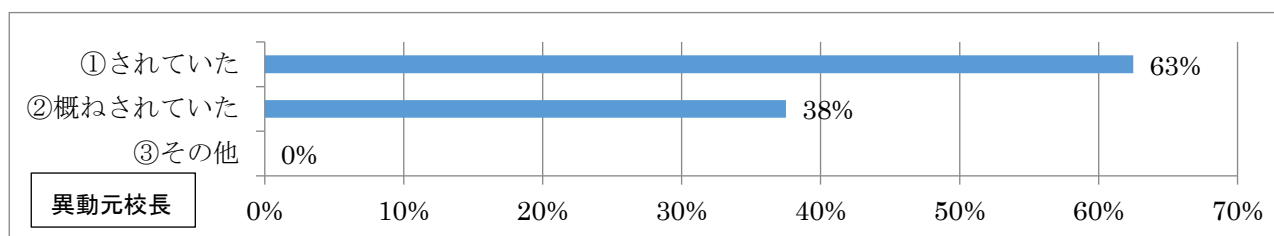
【その他】

- ・自分のところまで内容が届いていないためわからない。
- ・説明は、通知文書によるところと理解している。意見交換はなかったと理解している。

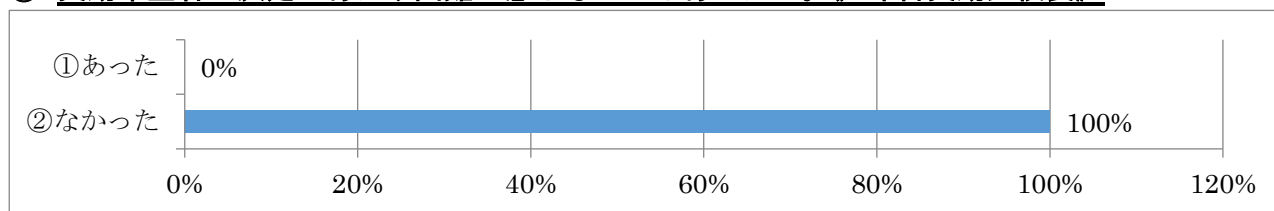
② 一般人事に先行した内示であったか。《1年目異動元校長・異動先校長》



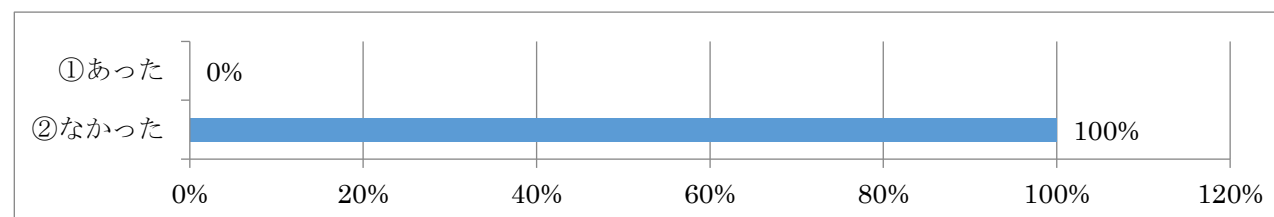
③ 趣旨等の周知について《1年目異動元校長・異動先校長》



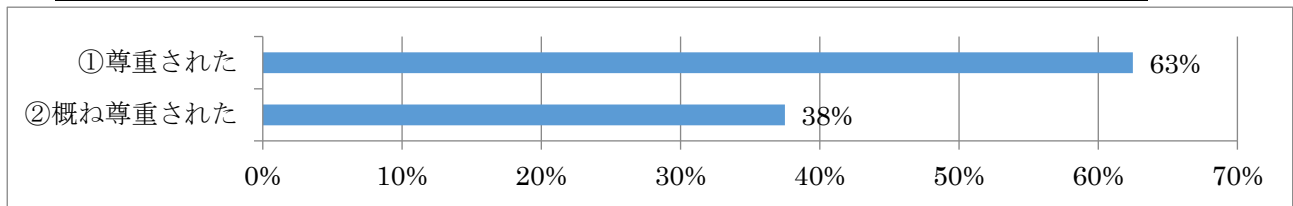
④ 異動希望者の決定にあたり困難に感じることはあったか。《1年目異動元校長》



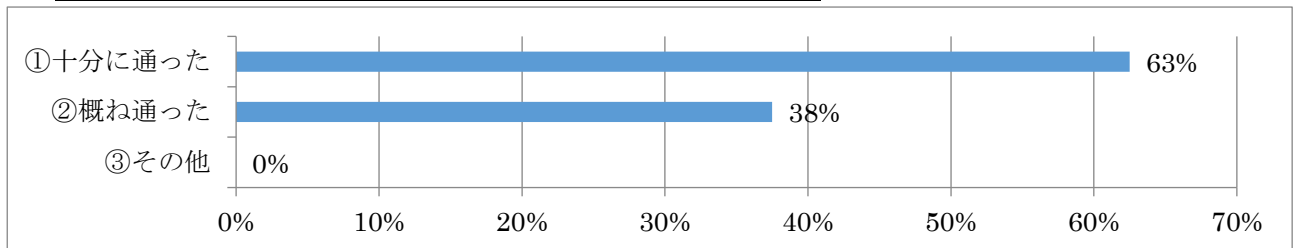
⑤ 受入体制に困難を感じることはあったか。《1年目異動先校長》



**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》**



**⑧ 広域人事の課題と改善点についての記述**

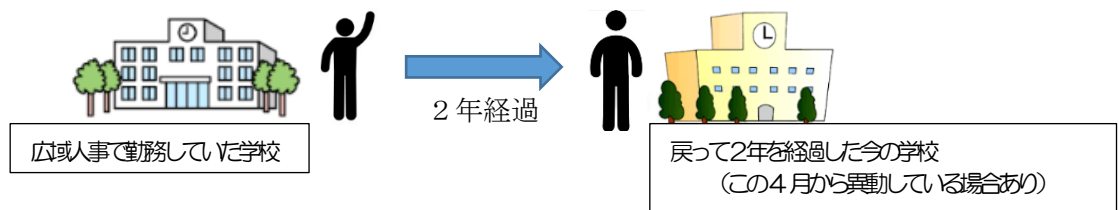
- ・ 今回の広域人事に関しては、非常に丁寧な対応であり課題や改善点はないが、若手を広域異動させるため、送り出した後の人的保障面では、できるだけ校長の具申を尊重していただきたい。
- ・ 制度の趣旨を理解していない人材が広域人事で送り出されることがある。
- ・ 制度の趣旨や意義の説明を、校長や対象者にしっかりと説明すること。校長により理解が異なり、異動先や対象者に不利益になる場合があることがあるようだ。

**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。

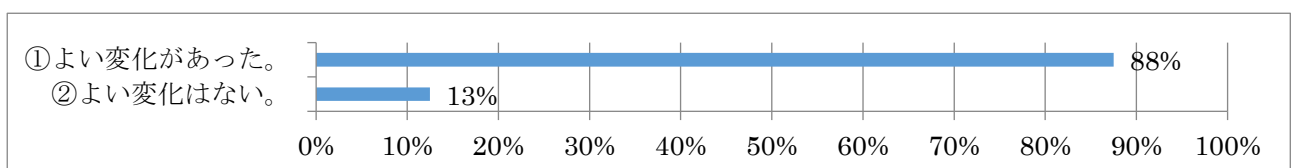
異動希望者受け入れにあたっては、困難に感じるものが「なかった」とすべての学校が回答している。しかし、本制度の趣旨への理解が不十分なために、異動先や対象者が不利益を被ることへの懸念や人材への不安に関する意見が出されている。本制度の趣旨の周知に継続して力を入れていくことが重要だと考える。

**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**

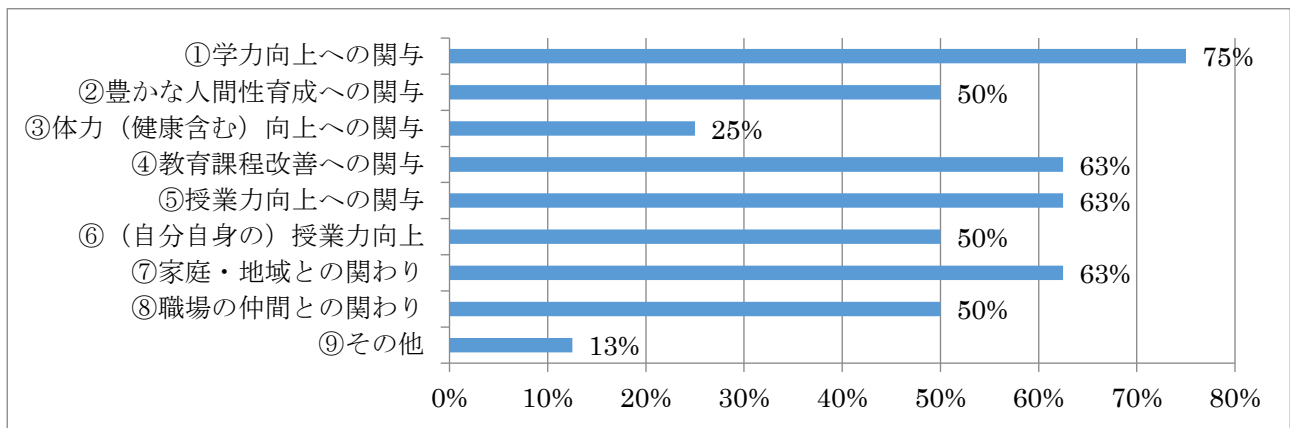


**1 広域人事終了後2年経過した本人による回答と分析**

**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》

- ・私が派遣された学校では、体力向上のため体育専科が地域の学校を巡回し、体育の授業指導はもちろん体力向上のための手立てを知ることができた。また、それぞれの地域での特別支援教育の特徴や支援の仕方を知り、自校でも学んだことを活かすことができた。元の管内でも同僚と変わらずに、つながりをもてることに良さを感じる。
- ・規模の大きな学校勤務だったため、学年経営や分掌業務などの連携を意識することができた。
- ・自分の学びや経験を還元する大きな機会をいただけること。今までの自分の教員生活を外側から見つめ、これからにつなげられること。
- ・これまでの自分の経験を勤務地での改革に生かした。違う地域の特性を知り、自分の糧とできること。
- ・管内において大規模校・町内の学校数が減少している中、様々な学校規模を経験でき、教職員としての学びの場が保証されること。
- ・2つの管内の相違点と類似点について知ることができた。外に出てみることで、視野が広がりました。
- ・他管内教育を把握し、違いを感じることができた。
- ・若い先生方が多い地域の先生が、比較的ベテランの多い地域に行くことで学べることは多岐にわたる。また広域後も交流が続いている先生方もいて、情報交流等もできるのでありがたい。

### 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》

- ・学校規模が同じ学校への異動となったことで、管外の大規模校や僻地校などの良さや課題を知ることが難しかった。一方で、小中高の連携が強い地域であったため、縦のつながりが見えたという良さもあった。また、隣接する管内であったため、高校や中学校への進路など、縦のつながりを自校にも活かすことができた。どの地域にも良さや課題があるので、そこに気づき、元の管内でどのように活かせるのかを考えることが改善につながると感じた。
- ・多くの教員が経験できる制度に拡大していった方がよい。
- ・とても良い制度なので、多くの人に経験していただきたい。私は知人に良さを伝えています。

- ・異動先の地域の偏り、終了年数など
- ・住宅に関して、もっと改善が必要。広域に行った時に急性心不全を発症した。冬に季節が変わる時で、住宅が大変古く、とても寒い状態であった。以前から修繕依頼をしていたが、改善が図られなかった。病気も症状が悪化した。
- ・教育委員会に、もう少しサポートしていただけたら、うれしかった。

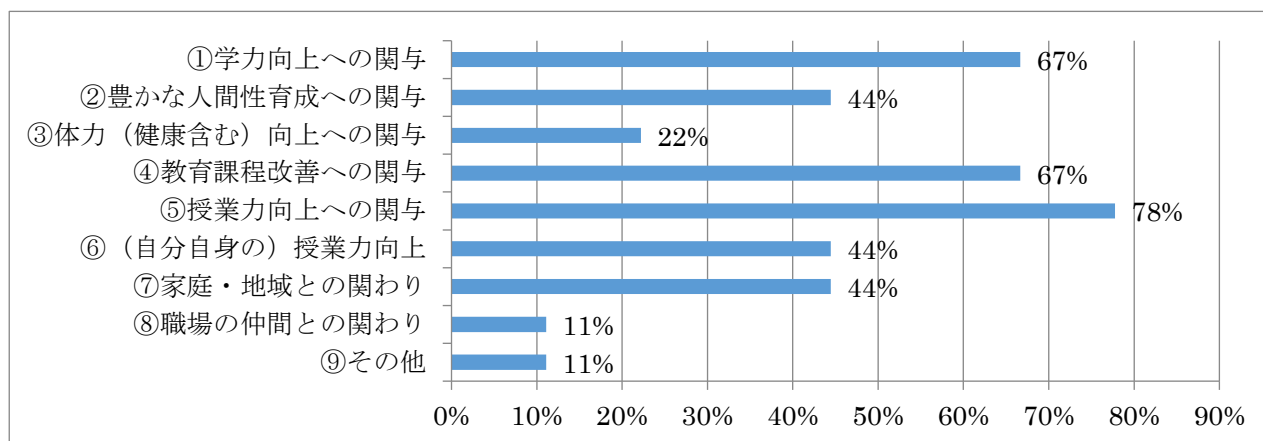
## 分析

今年度も、対象者のほとんど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。「よい変化はない」と回答している対象者は、体調不良になり職能向上を十分に実感できていないことにつながったと回答結果から推測することができる。

他の地域の教育環境（学校規模や校務組織及び業務の取組）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った対象者が多い。その結果、「学力向上への関与」「教育課程改善への関与」「家庭・地域と関わり」、そして、「授業力向上へ関与」など、教師としての意識の変化を強く実感していることにつながっていると推測される。今後、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。

## 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】

- ・本年度、着任したため、広域人事についての成果はつかめていない。本人にとっては、経験した期間の中でつらいこともあったようだ。

### 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》

- ・管外の教育実践に関する情報交流ができるよい機会である。
- ・初任段階職員や中堅職員のよい刺激となる。
- ・他管内の経験が、学校改善に大きく寄与している点。
- ・私自身も教頭2校目に他管の小学校に交流人事で2年間行かせていただきました。地域に根差した教育の在り方について学ばせてもらいました。
- ・特に若い教員にとっては、管内の違い、学校規模の違い、学校の違いを肌で感じることで視野や考え方が広がり、教師としての力量アップに繋がる。
- ・他管内の教育を経験することにより、多面的な考えや広い視野をもって教育活動全体やシステム、働き方などについても見る目が養われ、戻った学校に刺激を与えてくれた。

- ・私自身、教頭の人事交流で、2年間他管内を経験することができた。2管内を経験することで、それぞれの教育文化に触れ、良さを味わうことができた。また、人事交流時は、たくさんの教育関係者との連携により人脈が増え、多くの学びを得ることができた。それまでの経験を発信することで、交流地域に貢献することもできたと考えている。
- ・通常の6年間より短い期間で異動となり、人事面でプラス面が大きい。環境が変わることで、本人の学びも多く、成長を促すものとなる。学校としても、活性化につながる。
- ・目的をもって異動し戻っていることから、うまくいった体験や失敗も含めて、経験を活かそうという意識は高いと感じている。

### 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》

- ・異動元の場合：戻った成果還元を期待すると、本人の希望だけを優先するわけにはいかず、人選に苦慮する。
- ・異動先の場合：望む人材が配置されず、学校経営の計画変更を余儀なくされる場合があった。
- ・人材育成の観点からも若い年齢層での制度拡充を図るべき。
- ・制度自体ではなく、個々人の考えによるところが大きい。今回の広域人事では、本人のやる気が異動先でも戻った学校でも生かされ、両方の学校にとってよい結果を生んだが、かつて経験した広域人事では、明らかに居住先のためにこの制度を利用したという感じの対象者がいて、やる気も感じられず、大変苦労したことがあった。
- ・本校職員の意見でもあるように、生活環境の整備や問題が生じたときのバックアップは必要だと考える。
- ・私自身が感じたところだが、同じ北海道でありながら他管からの異動を快く思わない職員が少なくないような気がする。(成果を創ることでそのような雰囲気は払拭することができたが…)。受入側の意識や受入体制の改善も広域人事制度の活性化には必要かと思う。
- ・広域人事対象者になったことで、自動的に管理職になるわけではないが、広域人事に出る前に、将来目指すものは何か、本人の考えを確かめておくことが大切である。広域人事が本人のためになり、学校のためにはなつたと考えるが、現時点では、管内のためにプラスになったかどうかははっきりとしないと感じる。

#### 分 析

対象者が「授業力向上への関与」「学力向上への関与」「教育課程改善への関与」などを中心に、異動先の学校運営に貢献し活躍している様子が伺える。学校運営において、リーダー的存在として周囲にいい影響を与えていることが推測される。

一方、広域人事制度の趣旨にそつた適切な人事異動が実現しなかつたことや人選の難しさがあるとの報告が上がっている。

人材育成の視点からも本制度の利用が増えていくことを期待する意見があるので、制度の趣旨と魅力を周知していくことが必要だと考える。

## 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職能の向上を実感し、元の管内に戻ってその成果を発揮している。教育課程改善や授業力向上・学力向上への関与など、職場にいい刺激を与え、学校運営を活性化する上で大きな役割を担っている。今後も、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。

本制度については、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。しかし、地域によっては参加する学校や希望者が少ない状況である。希望者が増え多くの管

内で積極的に活用されるよう、一般の教諭に制度のよさや魅力を丁寧に周知していく必要がある。

広域人事を終え3年目を迎えるほとんどの教諭がアンケートで「よい変化があった」と回答している。しかし、広域人事で得た貴重な経験や知識が管内や学校に還元されている報告もあれば、管内に還元されていないと感じている報告がある。本制度を経験した教諭の知識や経験を還元する研修会の開催など本制度の取組の情報発信を工夫していくことが、本制度のよさを広げていくことにつながると思われる。

異動対象者の困りについては、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し合いが丁寧に行われており、異動に際しての不安の軽減につながっている。しかし、例年同様に異動・着任までの準備期間の慌ただしさや住宅・生活環境の大きな変化への不安が大きいという報告があがっている。また、今年度特に多くなっている困り感は、引っ越しについてである。内示からの短期間で引っ越し業者を選定確保していくことに困難さや負担を感じているという意見である。要因は運送業界の情勢変化によるものだが、引っ越しは、対象者の基本的な生活を支え精神的な安定感につながっていくものなので、先行した内示だけではなく個別の配慮が必要な状況となってきている。

異動者の決定については、本制度の趣旨を理解した人材の選出が不可欠である。そして、お互いの管内で情報を共有することが重要である。異動者が赴任先での課題意識を高めて学校運営への積極的な参画し、さまざまな貢献を実感していくためにも、学校の状況や役割を事前に丁寧に伝えていく事前の情報交流を大切にしていきたい。また、人選に苦勞する要因の一つに、後任の人材に対する不安があるので、異動させた場合の人的補償が確実に行われていく必要がある。

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、学校運営への貢献など使命感の高い人選と人材の育成を図る。
- 異動（行く・戻る）にあたっての処遇、役割などを事前に丁寧に説明する。
- 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を図る。

#### 《情報の共有に関して（対象者や対象学校）》

- 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情報共有し、力を発揮しやすい環境や役割などの受入校での体制づくりにつなげる。
- 赴任先の地域の様子や住宅環境など情報共有を行い、対象者の生活面での不安解消につなげる。

#### 《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行う。
- 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。
- 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。引っ越しへの見通しを持てるよう少しでも早い先行した内示を行うなどの配慮を行う。
- 広域人事経験者による一般教諭向けの研修会など、制度のよさを還元する、広める取組を行う。