

令和5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13年目を迎え、また、平成30年度から始まった離島人事交流は、今年度で6年目を迎えた。

これまでの調査から、広域人事（離島人事交流を含む）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挙がっている。

今年度、異動した職員は、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5年5月1日現在、広域人事（離島人事交流を含む）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

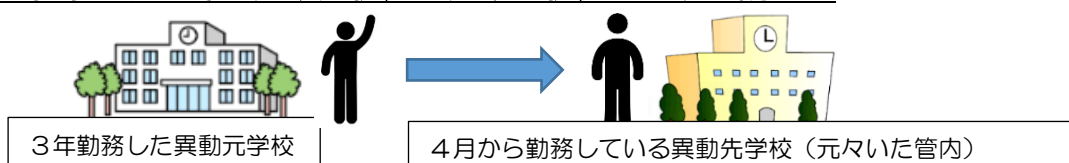
※対象者71名のうち70名からの回答となった。（回収率98.6% 対象教諭1名退職）

■調査項目

調査を基に、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。

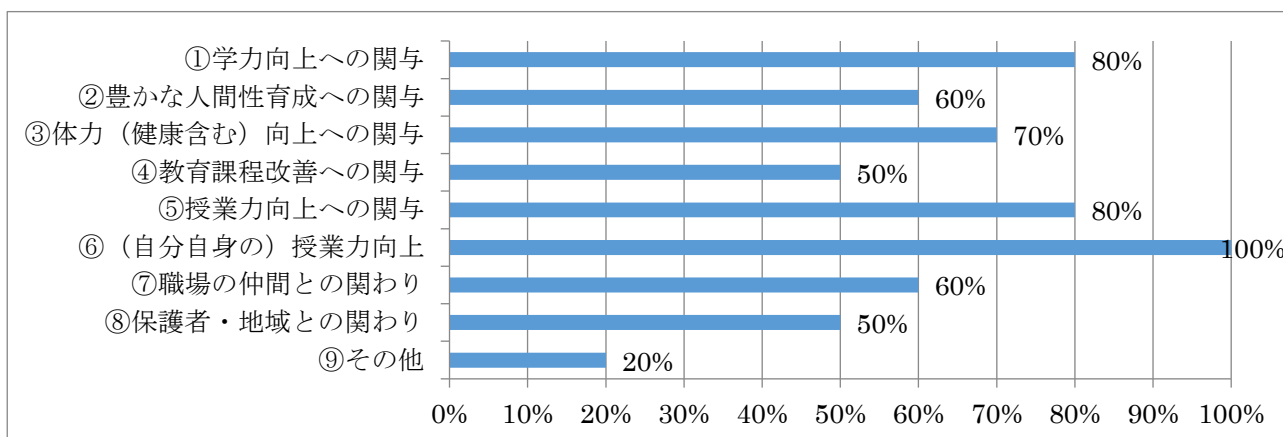
■調査の分析

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

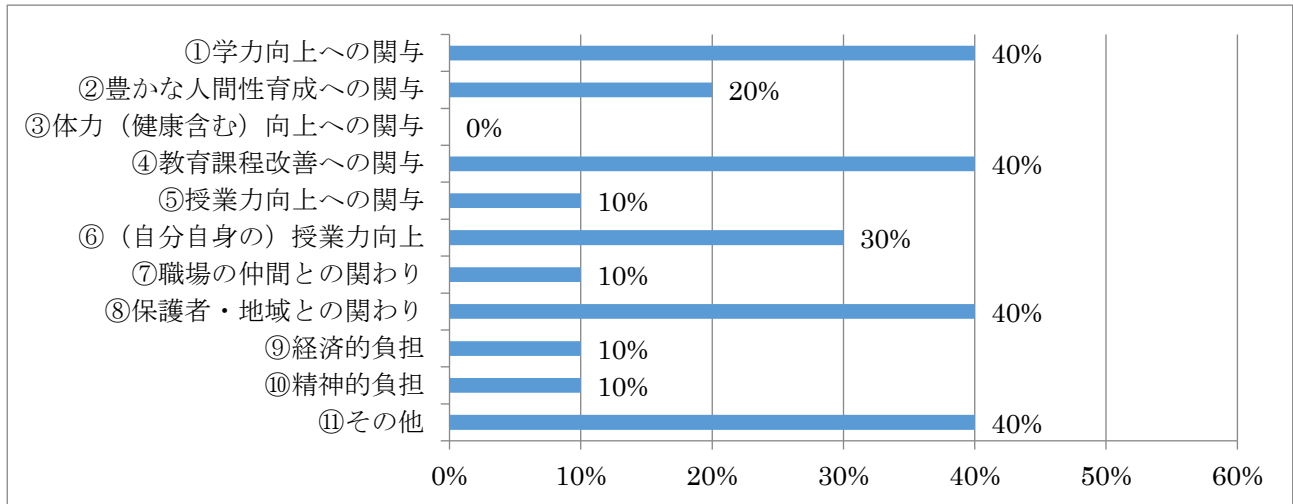
① この制度に参加してよかったと思うこと《3年目終了本人》※複数回答可：人数に対する割合



【その他】

- ・義務教育学校の開校に向け、関わることができた。
- ・環境が何もかも違うことがよかった。新たな視点で様々なことが考えられるようになった。

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



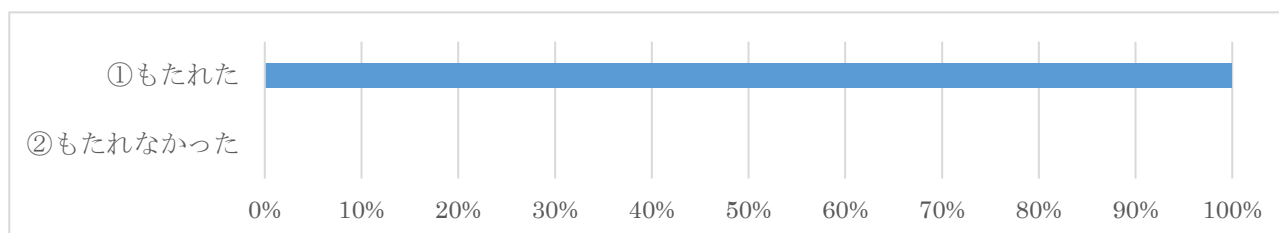
【その他】

- ・離島のため、引っ越しを引き受けてくれる業者が少なく、準備が大変だった。また、買い物も島を出てすることもあり、お金がかかった。
- ・健康面で不安になっても、専門医にかかるのが難しく、健康に自信がないと厳しい面があった。
- ・住宅事情が悪く、虫や寒さ、暑さが厳しかった。修繕を希望してもかなわなかった。
- ・義務教育学校の開校準備。
- ・新型コロナウイルス感染拡大防止への対応。
- ・離島への異動となり、地域性の違い、考え方の違いに困惑したことがいくつもあった。学力の面で言えば、向上心と行動力について課題があることを感じた。島外の教育状況や感覚の違いをもっと伝えてきたかった。

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》

- ・コロナ対策でZoomの年もあったが、教育局とは毎年面談の機会が設けられていた。
- ・定期的な面談の際に、指導・助言や心遣いの声を掛けていただき励みになった。
- ・ICT導入への尽力と迅速な対応、教室環境改善へのサポート等において大きく助けていただいた。
- ・新型コロナウイルス感染拡大に対応するオンライン対応がとても迅速であった。
- ・年に一度面談があり、いろいろ話を聞いていただけたことがよかった。（リモートでの面談なので時間も調整しやすくとてもよかった。）
- ・離島からの異動は業者の決定がスムーズにいかないケースがまだ多い。法令上、仕方のないこととは思いますが、事務手続き上、もう少し早い時期に引っ越しが可能になるとありがたい。内示は早めに伝えていただけるので準備は進められるが、3月末は引っ越し業者が大変混雑しており、異動の際に苦労があった。
- ・最後の年に教育局からの電話で簡単なやりとりが行なわれた。いつ連絡が来るかわからなかったため、準備が不十分なまま対応した記憶がある。

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】

- ・家庭の状況などを鑑みていただき、人事面で配慮をいただいた。
- ・妻との同居を希望したが、両者の異動は叶わなかった。しかし、配慮は感じられた。
- ・成果や希望等について聞かれた。
- ・勤務地の配慮について。
- ・希望ブロックへの優遇について。
- ・自身の要望に親身に耳を傾けていただき、最大限の配慮をしていただいた。
- ・希望をしっかりと聞いてくれた。代案も出していただき、自分の思いがきちんと伝わったと感じた。
- ・家庭の事情や異動先の希望を聞いていただいた。
- ・オンラインによる面談であったためか、こちらの希望が十分に伝わっていなかったように感じた。

⑤ 広域人事のよさについての記述《3年目終了本人》

- ・離島人事交流によって、特別支援学校で培った専門性を基に授業実践を行ったり、教育相談やアセスメントについて、町内の学校に伝えたりすることができた。複式学級での授業の進め方について学ぶことができた。
- ・複数学年がある規模の学校で勤務を経験することができた。
- ・広域な北海道の教育について、異なる視点から学び、教育観を養うことができた。
- ・自分自身の視野が広がることと、異動した先でも他管の様子がわかって良かった等の声を掛けていただいた。
- ・他管内の力のある先生と知り合えることができた。他市町村の特色ある教育を知ることができた。
- ・他管内の様子を知ることができたり、教職員と交流することができたりするなど、自身の見聞を広げることができた。
- ・幅広い視野をもつことができた。
- ・管内が変わると、これほどまでに様々なことが違うのかと衝撃を受けた。自分のこれまでの思い込みや「こんなもんだろう」が、いったん壊されることにより、改めて再構築できたことがよかった。
- ・他の管内の学力向上や体力向上のための取組について研修したり、ICTに関する知識・技能を習得したりすることができた。

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》

- ・離島人事交流から道立学校へ戻る際にも、人事面で話をする機会があると良い。離島から道立学校へ戻る際には、早めに見通しが持てないと非常に不安であった。
- ・広域人事制度に限らず、近隣の管内での人事異動、人事交流ができる制度を設けていただきたい。
- ・異動の時期がもう少し広くなり、もう少し融通が利くと良いと思った。
- ・3年終了後の人事について、状況に応じた柔軟な対応があると制度利用の可能性がさらに広がると感じた。

- ・制度に対する課題や改善策は特にはない。むしろ、どんどん、もっと気軽にできればよいと思う。一方で、引っ越しを伴う異動は大変慌ただしく、3月末から4月当初の猛烈な忙しさを経験したため、自分自身にとっては一度の経験でよいと思った。

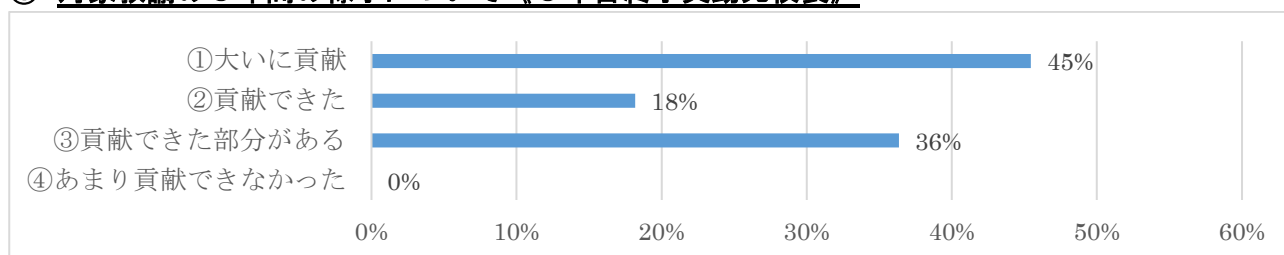
分析

「学力向上への関与」「授業力の向上」の項目に肯定的回答が多く、広域人事制度に参加してよかったと感じている割合も高い。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実感していることが、アンケート結果に多く表れていた。また、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）については肯定的な回答が多数寄せられ、対象者の精神的な支えとしてよく機能していることが分かる。

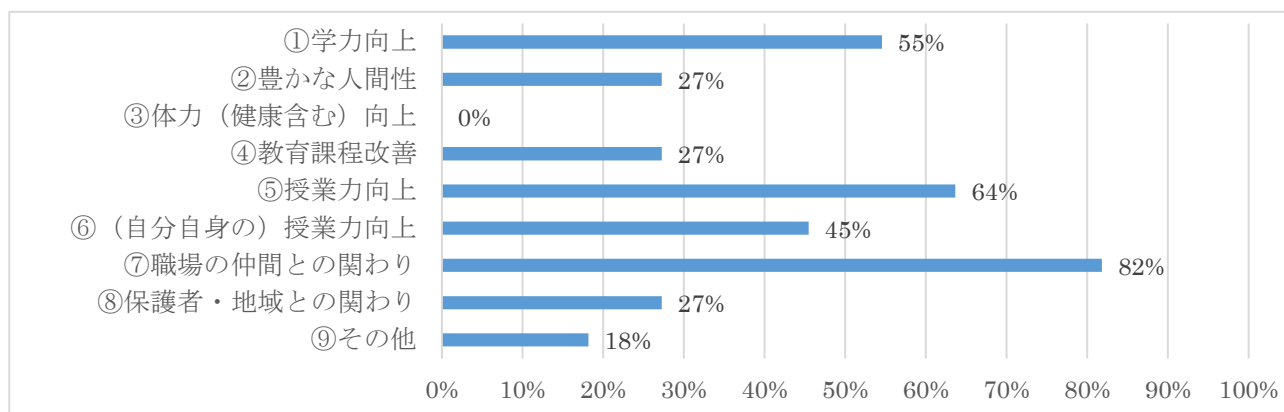
一方、制度に対する意見ではないが、「住宅状況」「転居に関わる課題」については改善を望む回答が複数寄せられている。特に離島人事交流を経験した対象者からは、日程的な厳しさや困りを感じた声が複数寄せられた。地域の特性、個々の事情等による部分も大きいですが、対象者の声に耳を傾け、不安材料を可能な限り減らしていくことは、制度の活性化にも結び付いていくと感じた。

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》



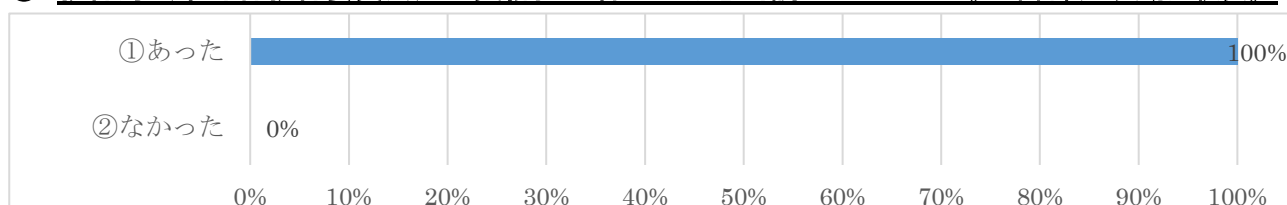
② 貢献の内容について 《3年目終了異動元校長》 ※複数回答可：人数に対する割合



【その他】

- ・研修部の核となり、学校全体の研修内容の計画、実践、研究会の運営など積極的に業務を遂行した。
- ・「1日防災学校」に初めて取り組む際、前任校での経験を活かし、指導計画の作成・実施に大いに貢献した。

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】

- ・本校での在校中に札幌市内に自宅を建てたため、元の管内へ戻るときは単身赴任となる。そのため、できるだけ札幌市から近い地域に異動希望を出した。その結果、比較的近い町への異動となった。
- ・別居している配偶者と可能な限り近い町へ、という本人の希望を伝えた。
- ・3年間の勤務状況について、特に同僚との関係性がどうであったかを問われた。
- ・着任1～2年目はやや同僚性に欠ける面も見られたが、3年目は担任を離れ全学年の支援に積極的に行動する姿勢が見られたと回答した。
- ・本人の希望する市町村への異動を最優先に考慮すること。
- ・本人の希望をある程度聞いてくれた。
- ・異動の希望市町村は学校が限定された。
- ・広域人事で学んだことや得たことを、今後どのような形で発揮したいか、学校種、学校規模などの聞き取りがあった。
- ・本人の希望を聞き、できる限りの調整を図った。
- ・本人の希望をしっかりと聞き、少しでも「有利・優位」になるように、できる限りの調整を図ってくれた。そのような教育局（異動元・異動先どちらとも）の尽力に、本人は大変感激していた。
- ・異動希望先の市町村を優先してもらえたが、学校規模は希望通りではなかった。

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》

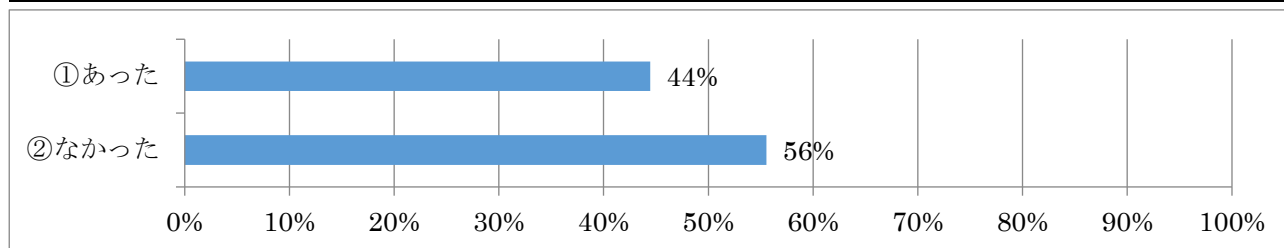
- ・元の管内では、小規模の学校が多いため、中規模以上の学校での勤務経験を積むことで、元の管内に戻った時に、その経験が生かせるのではと考えられる。また、年齢層の高い職場での経験も、元の管内に戻った時に役立つと考えられる。
- ・指導力のある中堅層がへき地校に、若年層が大規模校にという制度の原則がきちんと適用されるなら、特にへき地で若年層の多い受け手側の学校にとっては有効な制度であると思う。
- ・他管内での実践や特色のある教育活動など、職員間での交流でお互い刺激を受けるよさがある。
- ・今まで経験したことのない管内や地域での経験は、授業力向上や地域住民との交流など様々な点で本人にとって貴重な機会となった。
- ・他管内の学校力の在り方について自校職員に周知できる点。
- ・広域異動として、他管内で働くことを通して、新たな視点や多くの実践から学ぶことができる制度だと考える。期間が限られているところもよいと感じる。
- ・他管内の状況（よさ等）を伝え、本校に還流した。
- ・他管内のよい取組等を本校に普及させた。
- ・新しい風（他管内の実践）を教育活動に組み込めやすい。

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、優秀な人材と人数の確保。
- ・この制度の原則的な考え方やねらい等が、なし崩しになっている面もあるように感じた。今回の対象者は3年間色々ありつつも任期を終えたが、自ら望んで異動したわけではないことを伝えられた。
- ・決まった管内同士の人事交流だけでなく、「〇〇管内の取組みをぜひ、学びたい」という思いを大切にしていって幅広い人事交流になればよいと考える。
- ・離島への人事異動は想像以上に大変なようで、異動後体調を崩したりすることがある。また、スムーズなスタートに向け、本人及び受け入れる学校においても支障をきたすケースがある。広域人事で経験してきたことを新任校においてどのように還元していくかなど、成果を発揮させる配置や取組が今後の課題になると思われる。
- ・どのような人材が異動して来るのか不明瞭・不確実であることを感じた。
- ・着任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と感じた。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。

- ・異動者の中には、教員としての資質能力に課題がある場合があることを感じた。

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】

- ・本人がとても優秀であるため、人事等については一任させていただいた。
- ・教育委員会の人事担当者と一般的な人事異動の際に行うやりとりを行った。（年齢、居住地、経験等）教育局担当者とのやり取りはなかった。
- ・専科指導加配に関わり、所有免許状の情報や、自宅からの通勤時間等を踏まえて、意向確認があった。
- ・前任の校長から、意向確認において当該教員の経歴等について情報を得た上で受け入れた旨の引き継ぎを受けた。

⑥ 広域人事のよさについての記述《3年目終了異動先校長》

- ・他管内の経験により、リーダーシップやフォロワーシップが育成され、そのことを戻っても活かすことができる点。
- ・現在、ICT 推進に関する業務を担当し、前任校で培った ICT 活用に関する知識・技能を生かし、児童・教職員それぞれの ICT 活用能力の向上に向けて先頭に立ち推進に当たっている。また、学級担任としても、前任校で培った学力向上・体力向上の知識・技能を十分に生かして指導に当たっている。
- ・本人にとっては、教員として力量を向上するための貴重な場となっている。学校にとっては、他管内での経験を生かして、戻ってきてすぐにミドルリーダーとしての力量を発揮してくれている。
- ・他管内、他市町村の特色ある教育を知ることで見識が広がること。
- ・様々な地域の仕事の環境等について知ることやその地域の人々や文化に触れることを通して、自らの職能を向上させることができること。
- ・中堅教員の意識改革、資質向上が期待できる。
- ・管内の教育の向上に還元できる。
- ・教職への視野を広げられること。
- ・管内にはない規模や立地条件の学校で勤務ができるなど、職員個々の希望に合った学校で経験を積むことができる。
- ・特別支援学校から小中学校への異動など、校種を超えた人事交流がしやすくなる。

⑦ 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》

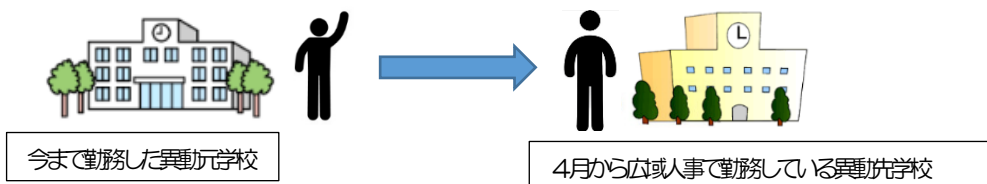
- ・本管内は平均年齢の低い地域であるが、他管内を経験して戻ってきた教員が、中・長期の視点で管内に定着し、活躍できる環境づくりの充実を図る必要があるように感じている。
- ・元の管内に戻ることを基本とした制度かと思うが、場合によっては期間延長や広域人事異動先管内での異動なども可能になると、選択の幅が広がってよいと思う。
- ・対象者（人数）の拡大。
- ・校長及び本人の意向等により、期間の延長ができるようになると派遣先校としてはありがたい。
- ・離島人事交流による特別支援学校と小中学校間の異動に関して、特別支援学校への周知が十分ではないと感じた。制度の活用について、特別支援学校への積極的な情報提供があるとよい。

分析

「大いに貢献した・貢献した・貢献した部分がある」の回答を合計すると100%となり、学校への貢献が実感されている回答結果であった。「職場の仲間との関り」「授業力の向上」「学力向上」が貢献度の高い項目に挙げられており、他管内との人事交流は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。

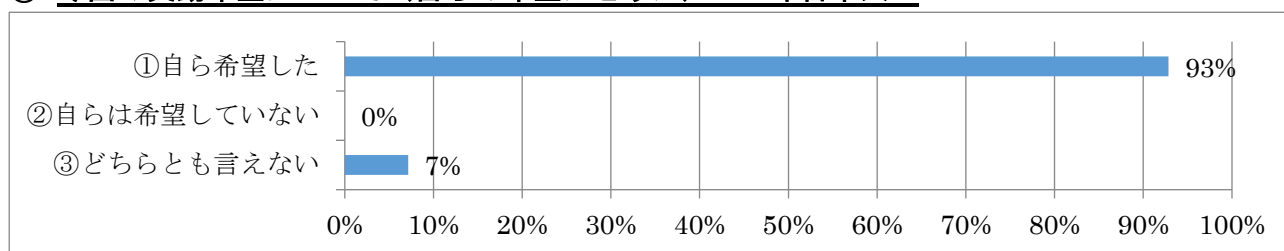
実務担当者による意向調査の有無については、異動元校長については100%「あった」と回答しているのに対し、異動先校長では44%であった。必要に応じた意向調査は実施されていると思うが、対象者が元の管内に戻る際、3年間で得た知識や経験を異動先の学校や管内で有効に還元していくための情報共有や取組をさらに進めていく必要があると考える。

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



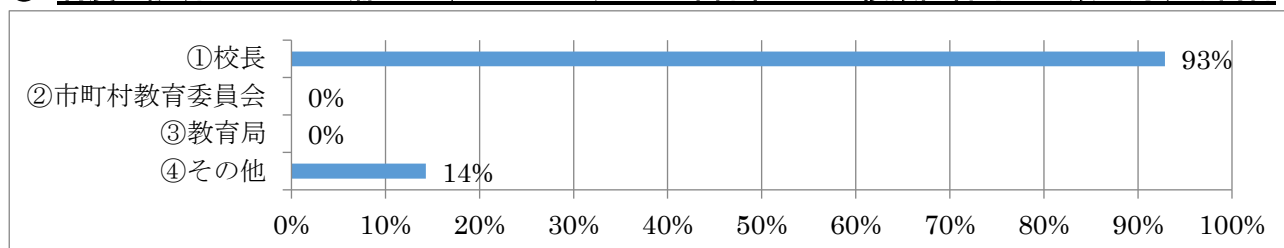
1 1年目対象者本人による回答と分析

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》



③どちらとも言えない についての内容記述はなし

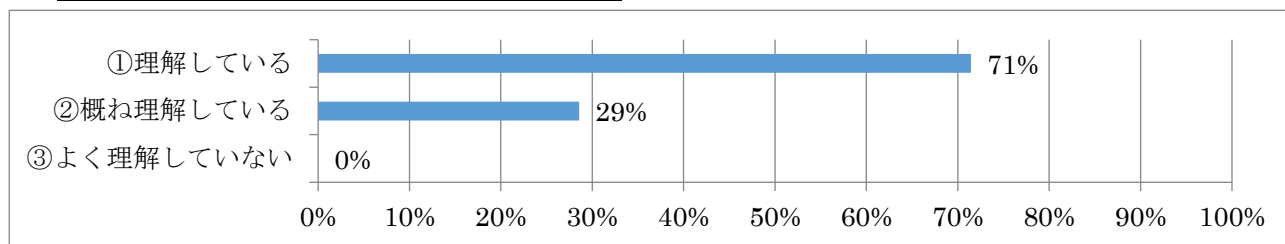
② 制度の説明について（誰から、どこから）《1年目本人》※複数回答可：人数に対する割合



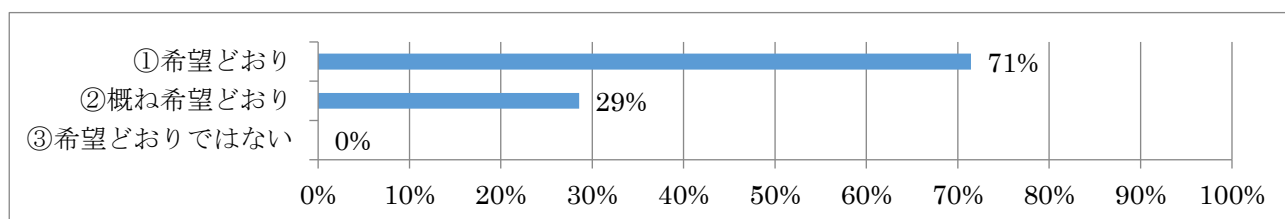
【その他】

- ・広域人事交流の案内が回覧され、自ら申し出て管理職に相談し説明を受けた。
- ・ネットや経験者から聞いた。

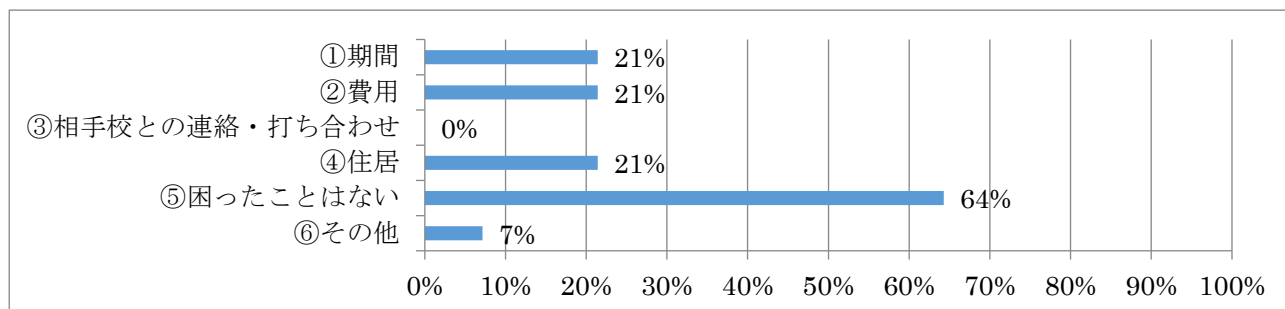
③ **制度の趣旨の理解について**《1年日本人》



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年日本人》



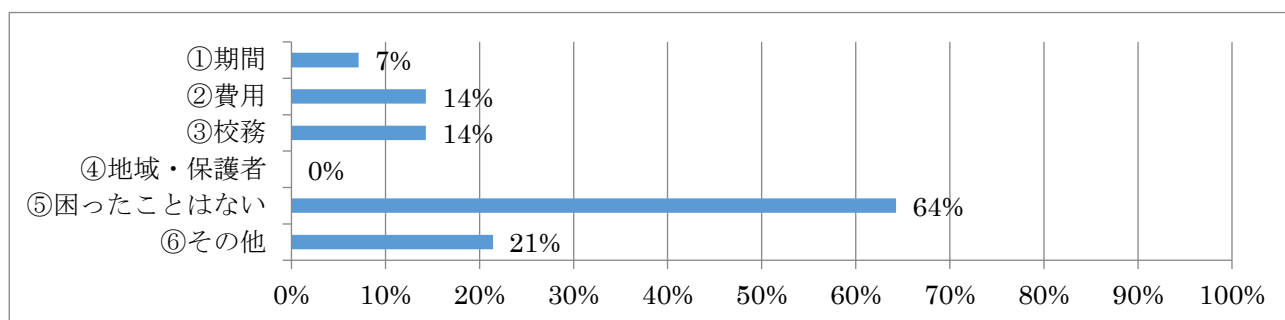
⑤ **異動までの準備で困ったこと** 《1年日本人》 ※複数回答可：人数に対する割合



記述より

- ・異動先の生活に関する情報の少なさ。準備するものや子どもの教育環境など。

⑥ **着任してからのことで困ったこと** 《1年日本人》 ※複数回答可：人数に対する割合



【その他】

- ・住居
- ・管内の違いによるシステムの違い。例えば、担任外や教務主任がいろいろなことをとりまとめている、いない等。
- ・元々の所属管内との違いやギャップが大きく、理解するために時間がかかる。

⑦ 広域人事の課題と改善点についての記述

- ・引越の準備で「(遠方のため) エリア外で対応できない」と引越業者が引き受けてくれなかった。
- ・管内によって学校や仕事の雰囲気が違い、それぞれの教師に合う、合わないがあるため、3年後に残留の選択肢もあるとよい。
- ・様々なところからやってくるので、それぞれの管内のよさをハイブリッドして、新たな形が生まれるような流れができればよいと思う。

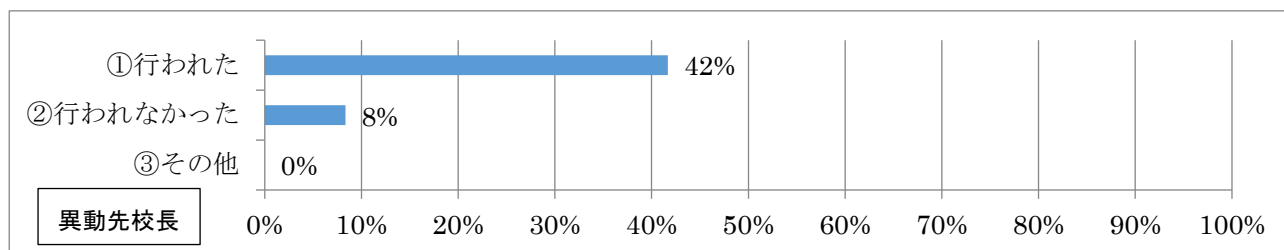
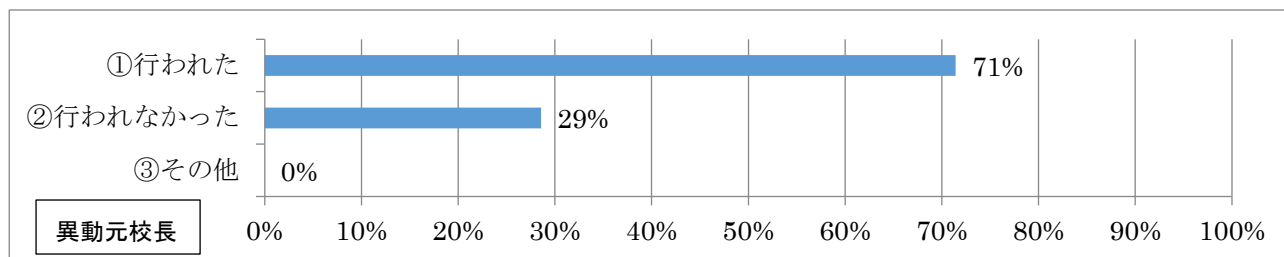
分析

対象者が自ら希望してこの制度に参加していることが分かる。制度の説明については、校長からが93%であり、制度の趣旨については「理解している」「概ね理解している」を合計すると100%となり、よく理解を得ていることが分かる。

対象者の異動先の学校規模・着任先などについては、全員の希望がかなえられている。また、困ったことについての回答も減少傾向にあり、課題解決への積み上げを感じる。一方、制度上の課題ではないが、校務に関わるシステムの違いや、引越準備等で困ったという意見も寄せられていた。

2 1年目 異動元校長、異動先校長による回答と分析

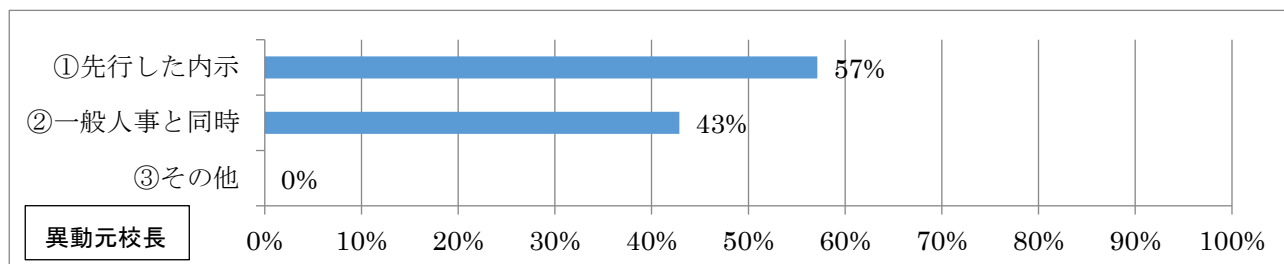
① 各校長会への説明会、意見交換会等について《1年目異動元校長・異動先校長》

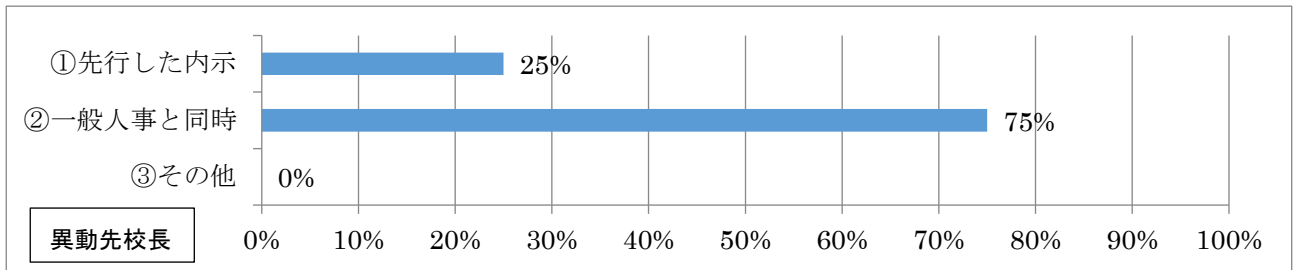


【その他】

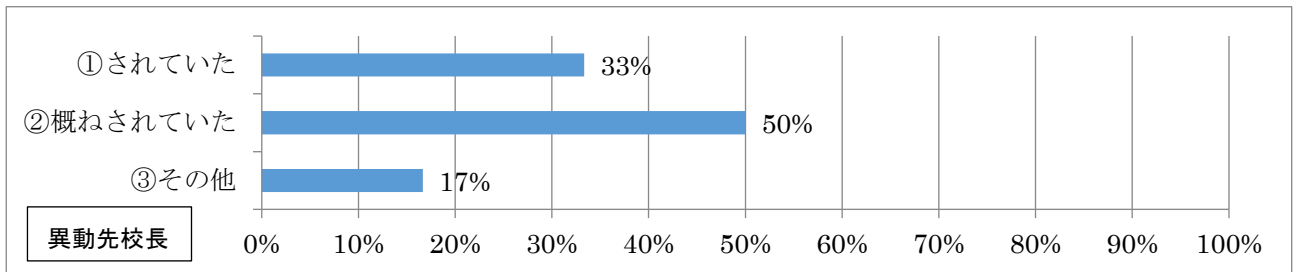
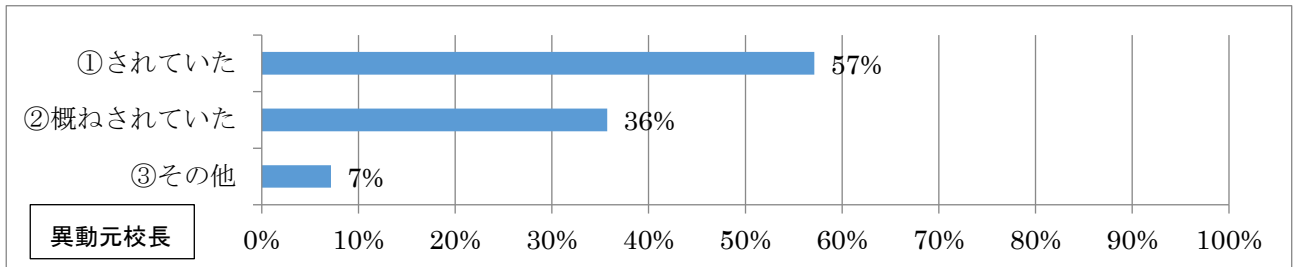
- ・教育委員会から説明があった。
- ・一般的に、全学校への発信しているもの以外は特になかったようだ。

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》





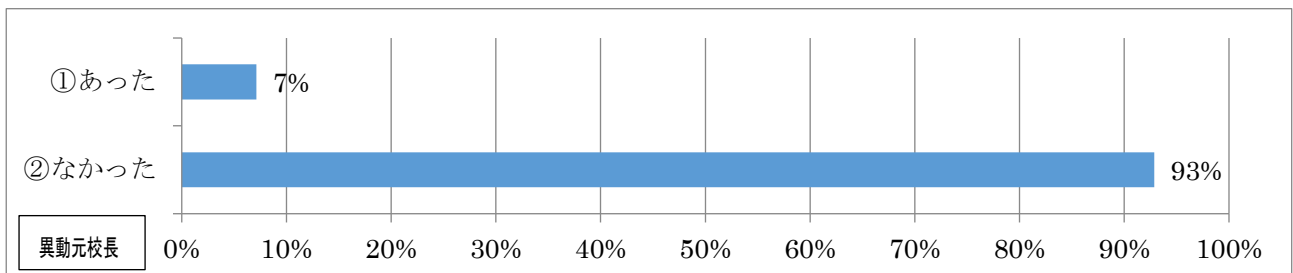
③ 趣旨等の周知について《1年目異動元校長・異動先校長》



【その他】

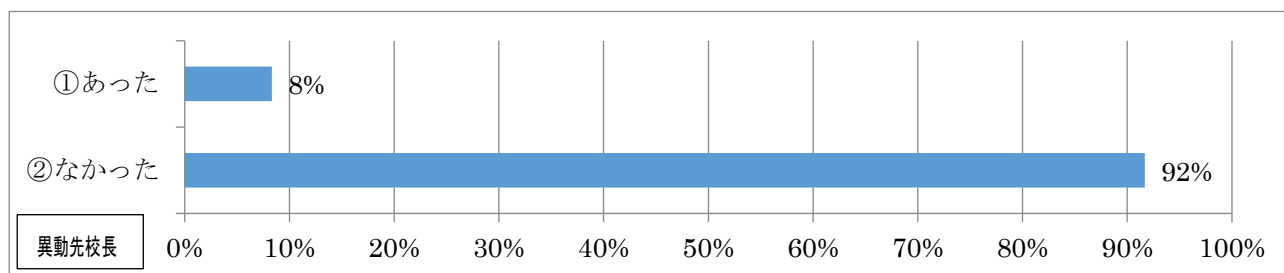
- ・離島人事交流についての特別支援学校への周知は、十分ではなかったように感じる。詳しく説明を受ける機会があるとよい。
- ・教育局担当者から直接異動希望者への説明が丁寧に成された。

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》



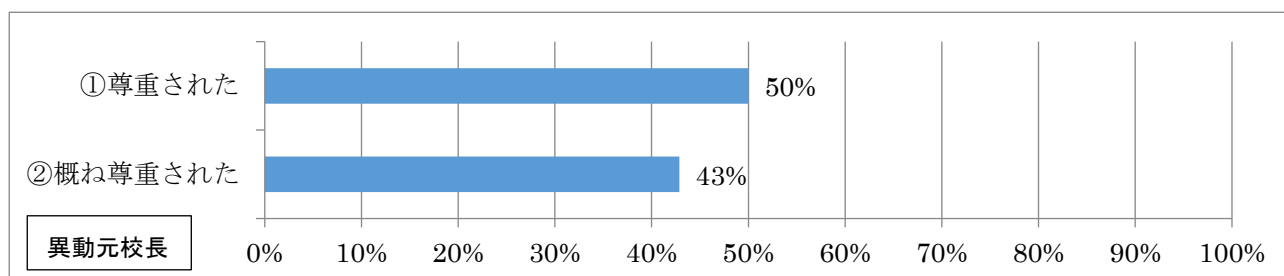
- ・異動希望者は仕事の面で学校の中核であり、人望もある存在であった。本人の意欲、家庭の事情から希望を叶えることを一番に考えた。ただ、後任や、学校運営を考えると厳しい状況であった。

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》

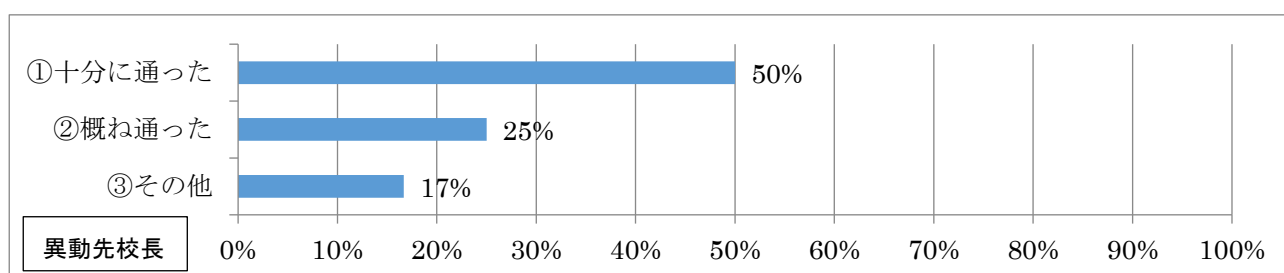


- ・通院のための休暇が多くなるとの情報があり、校内の分掌配置に配慮が必要であった。

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》



【その他】

- ・希望調査的なものではなく、人事発表で分かった状態だったので、希望を出すことも行っていないが、よい職員が異動してきたので、学校としてはありがたいと感じている。
- ・希望はしていなかったが、異動者を受け入れざるを得なかった。

⑧ 広域人事の課題と改善点についての記述

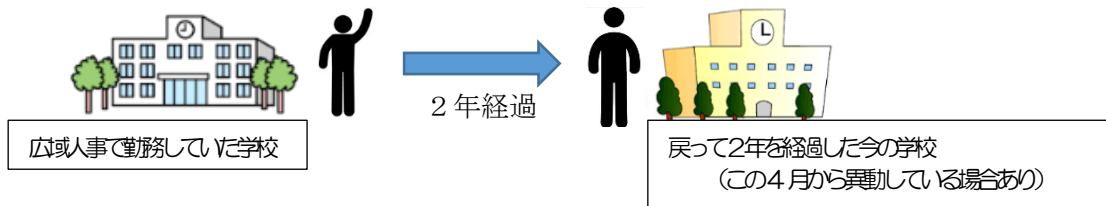
- ・離島人事交流による特別支援学校と小中学校間の異動に関して、特別支援学校への周知が十分ではないと感じた。制度の活用について、特別支援学校への積極的な情報提供があるとよい。
- ・単身で赴任するケースが多く、自宅に帰省することが多いため、それに伴う経費がかさむ。精神的安定のためにも大切なことであり、それも見越した手当・補償の充実を一層図っていただきたい。
- ・他管、局・道教委間の人事のため、より慎重かつ厳重な情報管理が求められることは理解している。ただ、異動希望者の住居や家族の関係から、内示が少しでも早期であると大変ありがたい。
- ・近隣の管内だけでなく、当該教諭が希望する管内での勤務を可能としていただき、教職員としての資質や能力の向上の一助となるよう要綱を見直してほしい。
- ・生活条件や環境などについて、情報提供が必要。特に中学生未満のお子さんがある場合は、新年度になる前の保育所や学童保育の紹介や手続きができるような体制をその町としてもっていただきたい。
- ・異動者は、書類のみの情報であるため、どのような人材であるのか事前判断が難しい。
- ・教員としての資質能力に課題があると感じる異動者を受け入れなければならない場合がある。

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、この制度が定着してきたことが分かる。一方、今回の調査を通し、特別支援学校への情報提供については周知方法を含め、改善すべき点があることが分かった。また、広域人事の実施方法についても、理解と協力を得るために継続した周知が必要である。

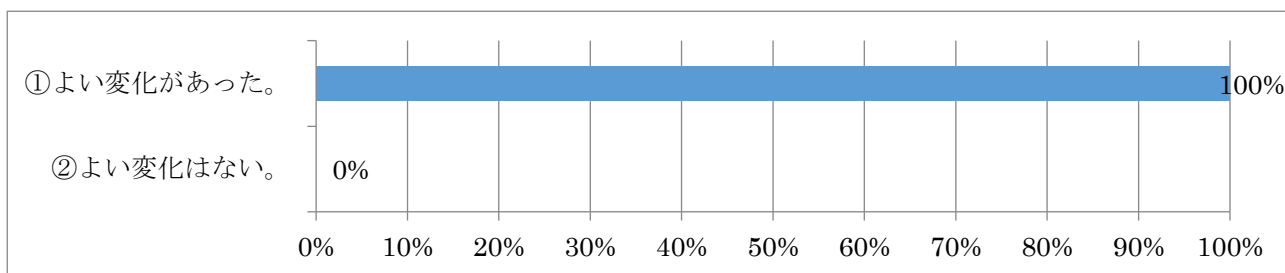
異動希望者の決定や受け入れについては、学校事情や個人事情により対応に難しさがあつたケースも報告されているが、回答結果からは多くの学校で円滑な人事が行なわれたことが推察できる。

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

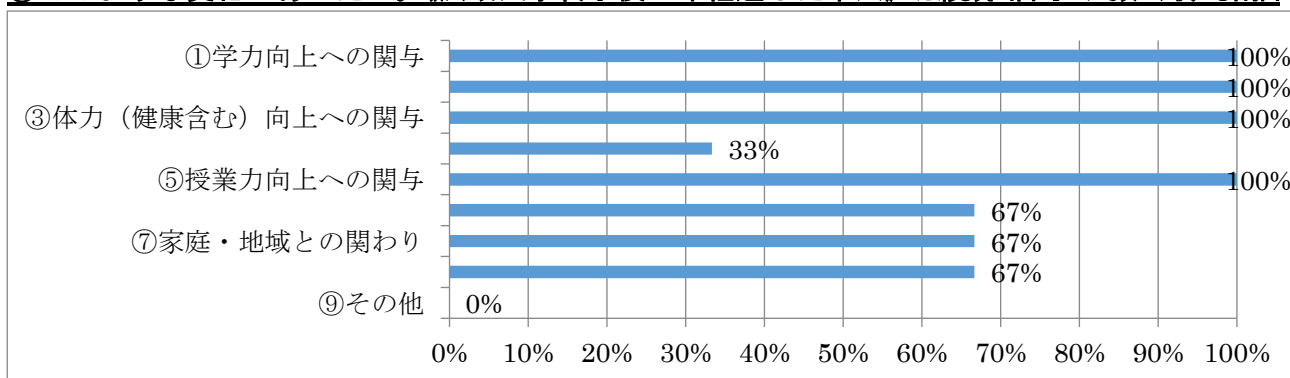


1 広域人事終了後2年経過した本人による回答と分析

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つたか。《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】

- ・他管に行くとは教育方針や重点課題が異なるので、いい刺激になる。また、地域の方との交流も仕事だけではなく楽しかった。

④ 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》

- ・たくさんの人と出会うことが一番のよさだと思う。その中で、自分の授業スキルや対人スキルが向上すると感じた。さらに、自分が困った時に、助け合える仲間が増えたことがよかった。
- ・制度の違いについて知ることができた。
- ・制度がなければ経験できなかったもので、離島の人事はとてもよいと思う。離島特有の教育や生活事情は話で聞くよりも、体験、体感して初めてわかるものだった。

⑨ 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》

- ・自分自身は、偶々募集していることを知った。もっと制度を広く詳しく周知した方がよいと思う。

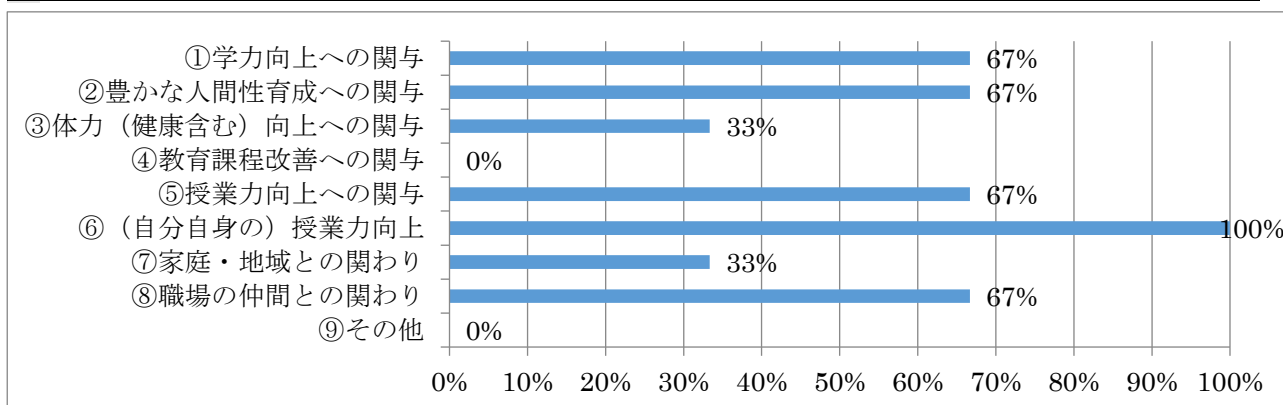
分析

今年度の対象者は少人数ではあったが、全員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。「学力向上への関与」「豊かな人間性育成への関与」「体力向上への関与」など、教師としての意識の変化をバランスよく感じるとともに、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。

また、管内、地域の特性等の違いを知り、人的交流を通して、教育に対する考え方、個人スキルの向上を実感できたという報告も挙がっている。

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】

- ・特別支援を担当しているので、他の関係機関とのつながり等について経験を生かした実践があった。

⑧ 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》

- ・学ぶ意欲がある教員にとっては、異なる規模の学校へ勤務し自分の引き出しを増やすためには有効である。
- ・他の地域の取組を広げるなど、異動教員の研鑽に留まらず、多くの教員への影響が広がる点だと思う。
- ・異動先の知見を得ることができる。

⑨ 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》

- ・広域人事から戻って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、校内人事での人選や配置に苦慮する場合がある。

分析

対象者自身の「授業力向上」、「学力、豊かな人間性、体力向上への関与」など、異動先の学校においてもバランスよく貢献している様子が伺える。職場の仲間とも円滑な関係を築き、他地域の取組を広げるなど、周囲にもよい影響を与え活躍しているとの報告が挙がっている。

一方、管内によっては、校内での人選や配置に苦慮するケースも報告されている。広域人事による人材育成、教育水準の維持向上という成果と共に、成果の還元をどう実現していくかが課題となるケースがある。制度の趣旨や有効性については、対象者はもとより、対象者以外への周知も継続して行い、理解を得ていくことが大切だと感じる。

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成長を実感し、元の管内に戻ってその成果を発揮していることが、今年度の調査結果に表れていた。授業力向上や体力向上への関与など、職場によい刺激を与え、学校運営を活性化する上で大きな役割を担っている。

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考えねばならない。そのためにも、広く職員に対して、制度の趣旨やよさについて理解が深まっていくよう、周知を継続していく必要がある。

広域人事制度については、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、該当教諭に対しても、よく理解が進められていることが分かる。広域人事を終え3年目を迎える教諭全員が、アンケートの中で「よい変化があった」と回答していることから、制度の有用性が実感されていることが分かる。今後も制度のよさや魅力について広く周知していくこと。また、離島人事交流に関する特別支援学校への情報提供についても周知が行き届くよう再確認をしていくことで、制度への理解がさらに広がり、学校運営の有効な運用と活性化に寄与できるものとする。

また、広域人事の実施に当たっては、①全道14管内を隣接する5地区に区分した当該地区内の異動となる。なお、教職員の平均年齢の高い管内と低い管内との間での異動を基本とする。②石狩管内と北海道・札幌市公立学校教員採用候補者選考実施要領で地域枠として指定した管内（日高、宗谷及び根室教育局管内）との間での異動となる。③空知教育局管内（年齢の高い管内）と日高教育局管内との間での異動となる。以上の①②及び③を基本としているが、④として、①～③以外の管内を異にする異動についても、実施方法の一つとして可能となっていることを再確認したい。

異動対象者の困りについては、準備の段階、着任してからの調査に対し、「困ったことはない」という回答率が上昇している。これまでの該当教諭の声から、課題として挙げられてきたことが、継続した取組の中で、徐々に解消が進められていることを感じる。また、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も減少傾向にある。

その一方で、管内によっては、異動希望者の決定や受け入れについて、学校事情や個人の事情により、対応に難しさがあったケースも報告されている。異動元校長、異動先校長からの調査結果からは、円滑な人事が行われている学校が多いことが分かるが、課題が挙げられていることも留意する必要がある。

特に、異動・着任までの準備期間の慌ただしさについては毎年声が挙がっている。中でも離島人事の場合どうしても慌ただしさを伴うケースが多い。地域の特性や個々の事情に寄る部分もあるが、可能な範囲で、対象者の不安に耳を傾け、負担を減らしていく取組を継続していくことが大切だと考える。

以上の考察を基に、課題と改善策について、次の3点に整理した。

《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た使命感の高い人選と人材の育成を継続する。
- 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ことを継続する。
- 教育局、教育委員会による3年間を通じた定期的なサポート体制を継続する。

《情報の共有に関して（対象者や対象学校）》

- 異動先と異動元の両方の学校に対して、対象者の情報を事前に共有できるよう、可能な限り先行した内示に努める。
- 赴任先の地域の様子や住宅環境などの生活に関わる情報を共有することで、対象者の生活面での不安を解消し、移動先で力を発揮できる体制づくりに努める。

《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）に努めることを継続する。
- 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。
- 特別支援学校への周知方法を見直す。