

# 令和6年度 広域人事・離島人事交流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14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7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、以下「広域人事」とする）を経験した多くの教員が、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なされてきた。

今年度、異動した教員は、新しい環境の中での教員生活を自ら希望し、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。

本調査に関わって、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6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

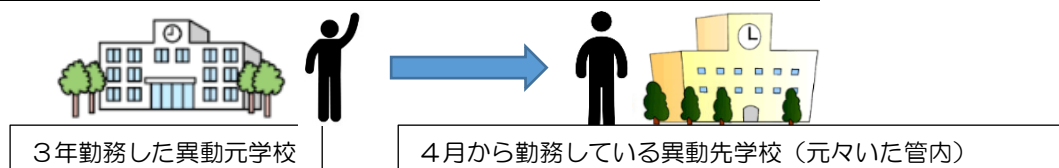
※対象者60名のうち58名からの回答となった。（回収率96.7% 対象教諭1名退職・1名休職）

## ■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。

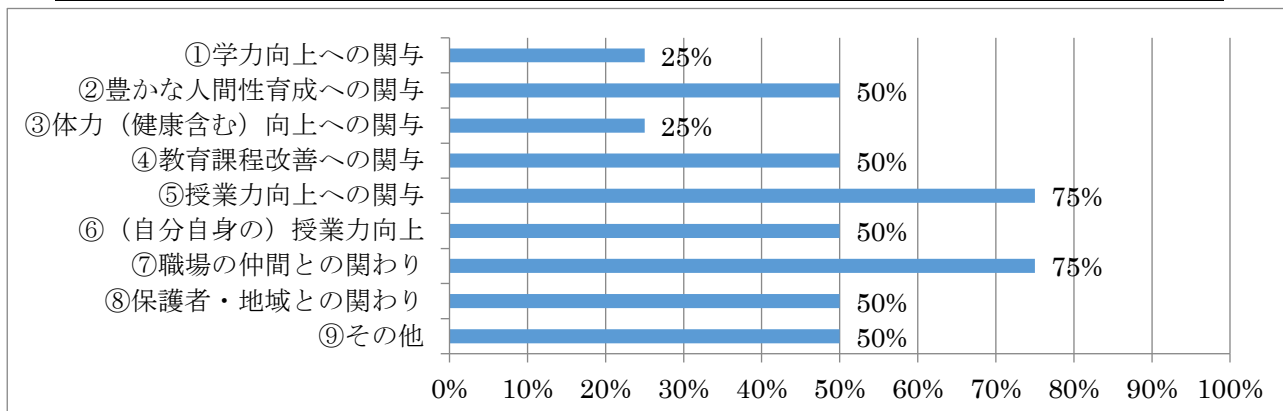
## ■調査の分析

### 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

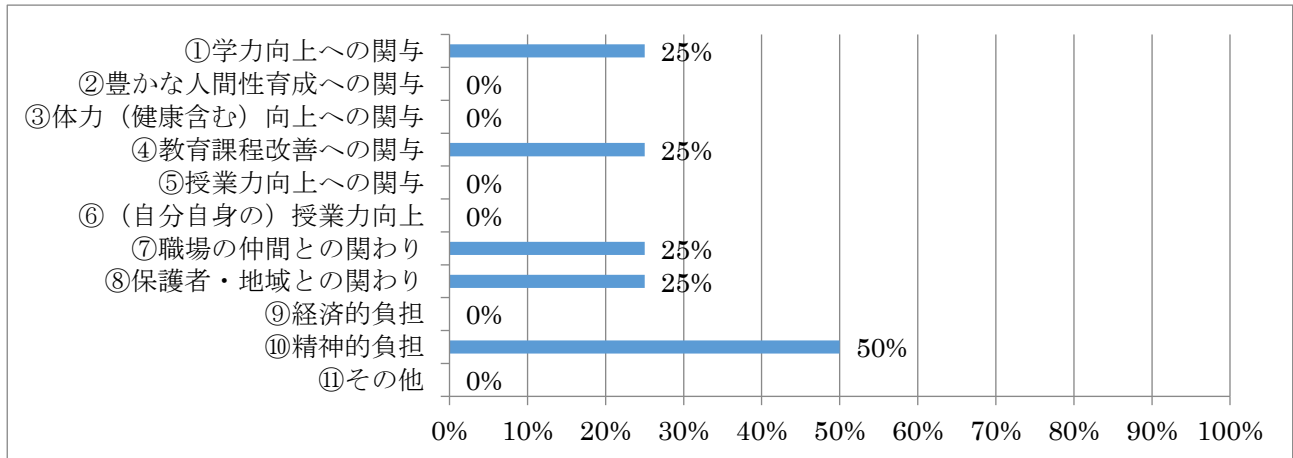
#### ① この制度に参加してよかったと思うこと《3年目終了本人》※複数回答可：人数に対する割合



### 【その他】

- ・他管内の組織構成や内情を知ることによって、学校的または地域的な課題を明らかにすることができ、今後の課題に対する修正の方向性をもつことができた。

## 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



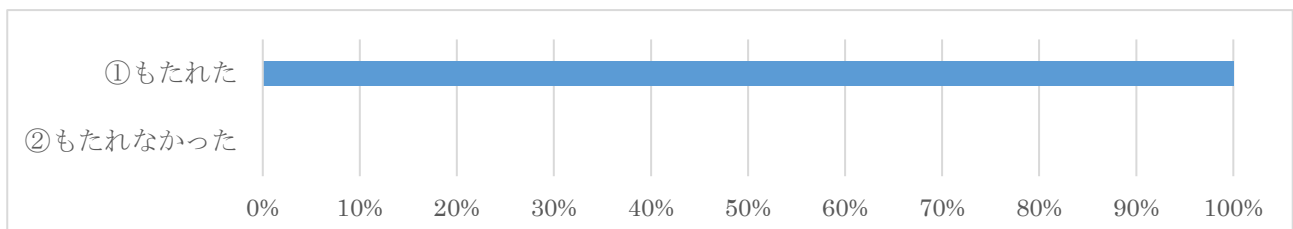
### 【その他】

- ・業務分担について過度の仕事を量を受け持ったこと。それに対し、組織的なフォローがなされなかったこと。教員間の共通理解が乏しく徒勞を感じるが多かったこと。
- ・特別支援教育に対する考え方（指導方法）が大きく違ったので、自分の考えを伝えたが、変革には至らなかった。

## 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》

- ・実質、広域人事で異動した人にかなりの負担がかかっていると感じるため、よく現状を理解していただきたい。
- ・広域人事を希望した際の面接で、私の思いに耳を傾け、共感していただいたことが嬉しかった。任期途中でサポートをいただくようなことはなかったが、年に1回電話にてご連絡をいただいたことが安心感につながった。
- ・学校視察の際、異動先の教育委員会、各関係機関との協力のもと、遠隔授業及び交流授業を図ることができた。

## 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】

- ・業務内容の確認と、人事面の要望について話した。
- ・「戻り」の際に、管理職だったら何をやりたいか。一般教諭だったらやりたいことは何かを問われ、どちらも固定概念にとらわれない働き方改革を進めていきたいと伝えた。
- ・妊娠のことや夫の勤務先など、人事面で配慮していただき、とても感謝している。
- ・教育局には、人事交流期間である原則3年間を勤務しているので希望する場所への異動を配慮することを確認された。教育委員会には、教育長と交流期間中の研修などについて感謝と今後も何らかの手段で異動先の教育と関わりをできればと確認された。

### ⑤ 広域人事のよさについての記述《3年目終了本人》

- ・ 広く異なる教育文化を知るということはとても重要であり、外から見ることによって出身管内のよさ、改善すべき点について気付くことができると感じた。
- ・ 他管の教育のよさと改善点を学べるとともに、元の管内の教育を客観的に見直すことができる。また教員同士の人間関係を広げることができたので、様々な情報を収集することができるようになる。視野が広がったような感覚になった。
- ・ 異なる管内の教育方針や研究、地域に根付いた教育などについて、学ぶことができるところがよさだと思う。
- ・ 他管内の方々と情報交流したり、地域との連携を図ったりしながら、豊かな人間性の育成につながった。

### 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》

- ・ 広域人事の人たちで困っていることなどを共有できる場（オンライン等）があってもいいような気がする。
- ・ 制度上、3年という期間だったが、最後の1年に5年生を担当することになり、問題を抱えた児童も多かったため、卒業まで育てたいと思って残留を希望したが叶わなかった。制度に少しでも柔軟性があるとありがたい。
- ・ 医療体制が十分でないため、何かあると島を出て通院しなければいけない。

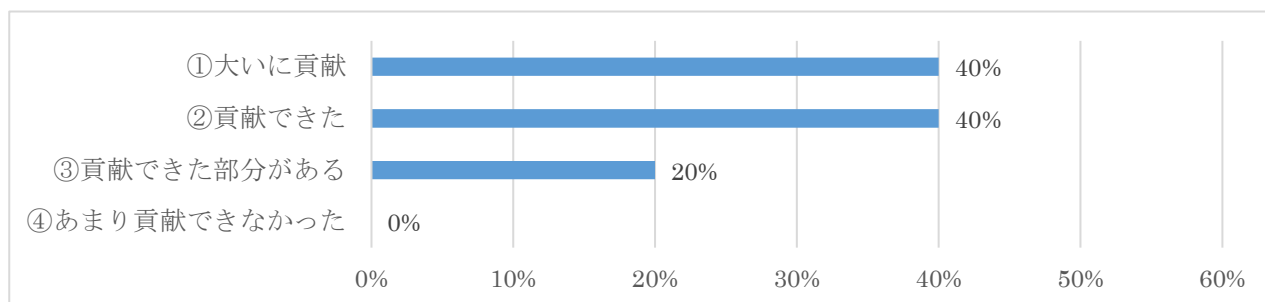
## 分 析

「授業力の向上への関与」「職場の仲間との関わり」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、異動先の地域で多くのことを学ぶとともに、異動元の地域を見直す契機にもなっており、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。

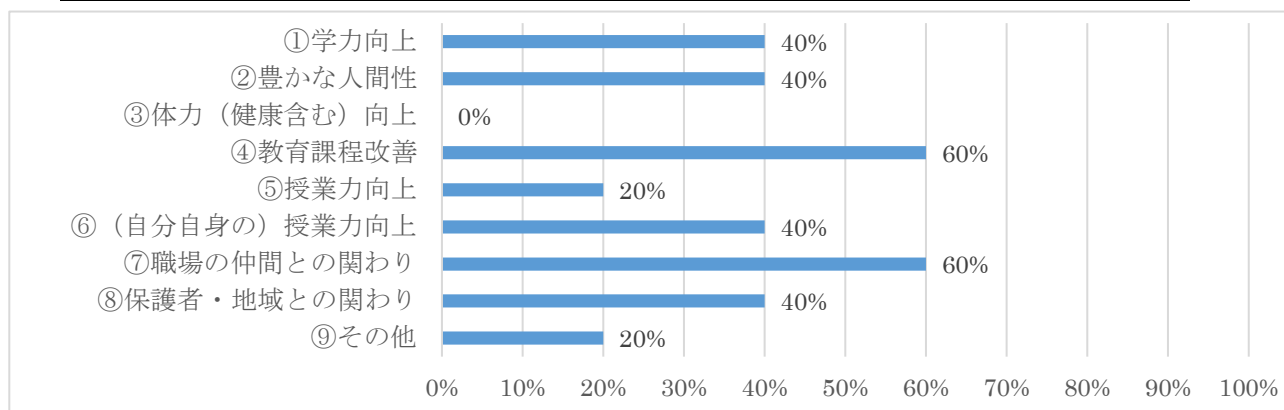
一方、地域の特性や学校風土の違いにより、対象者の半数が精神的負担を感じている。特に離島人事を経験した対象者からは、医療に対する不安の声が寄せられた。対象者によるオンライン交流会を望む声もあった。地域の特性、個々の事情等による不安な思いに耳を傾けていくことが、この制度の充実と継続のために引き続き求められている。同時に、対象者に対するサポート体制（実務担当者の訪問面談や電話によるサポート）については肯定的な回答が多く、対象者の精神的な支えとなっていることが分かる。

## 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》



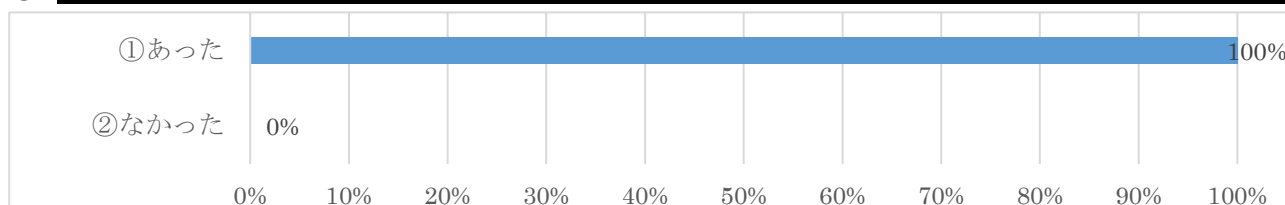
## ② 貢献の内容について 《3年目終了異動元校長》 ※複数回答可：人数に対する割合



### 【その他】

- ・ミドルリーダーとして、日課表の改善や学年内教科担任制を提案・実現させるなど、働き方改革を牽引した。

## 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】

- ・本人の希望について
- ・校長からの要望事項、①本人の希望するエリアへ異動 ②できれば本人の希望する学校 をしっかりと受け止め、この度の異動に反映させてくれた。
- ・異動先の希望の聞き取りがあったが、教頭昇任となったため、別途対応となった。
- ・本校と同規模の学校で身に付けた力を発揮し貢献したい。

## 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》

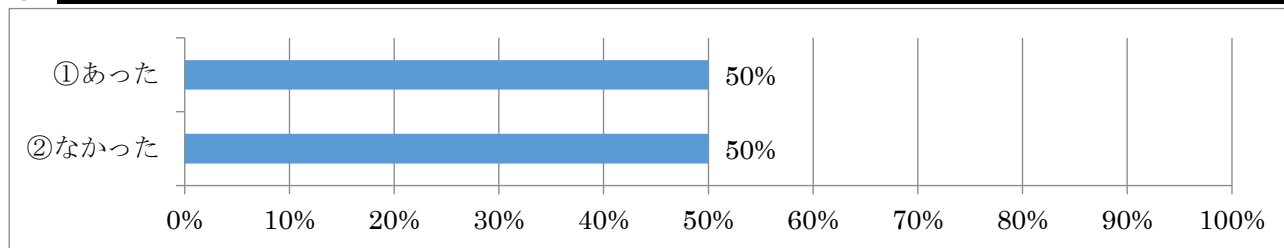
- ・他管からの人材が職場に入ること、今まで当たり前と思っていたことなどに新たな視点が加わり、業務の見直しがより図られる。
- ・一般的な広域人事制度とは異なり、離島にまで心向着てくれる覚悟を持った先生方なので、学校全般の底上げに繋がる活躍が期待できる。（学校力向上・教育課程の前向きな改善・学習・生徒指導力の向上等）
- ・異動元の管内や異動先の管内の優れた点を交流・還元することにより、互いの管内の教育水準の向上を図ることができる。
- ・広い北海道の中で、互いのよさを交流し合うことができると感じる。どこにいても、同じ教育を子どもたちに受けさせることができるように教師側の意識を変えることができる。

## 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》

- ・制度上、期間終了後は元の管内に戻る必要があることを事前に教育局から何度も説明されていたにもかかわらず戻らないと言い出す事例が散見され、本校では結局退職して留まるといった選択にもつながってしまい、難しさが感じられた。
- ・（現実問題として無理なことは重々承知しているが）所謂「訳あり人材」の排出先とならないよう、双方の管内が書面のみならず具体的な情報交流が必要ではないかと考える。

- ・3年間では、本人のライフワークが変化する。対象者は見通しをもっていると思うが、当該教諭のように生涯のパートナーと出会い、結婚、出産になることが考えられる。広域人事終了に当たり、元の管内で配置校に配慮をいただいた。今後も、管内同士の連携を密に進めていくことが重要だと考える。

## 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】

- ・該当職員のスキルや仕事に向き合う姿勢、妊娠に係る令和6年度の対応等について
- ・意向調査はなかったが、こちらから市教委に働きかけを行って調査を依頼し、現任校の校長とも話した上で最終的に判断した。

## 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》

- ・地域ならではの実践、在籍校ならではの実践があると思うが、固執することなく、多様な実践についてそのよさをつなぎ合わせて、更に進化した実践をクリエイトすることにつながると感じる。
- ・自分のスキルを改めて見直し、さらに高めていくには、初めての地域で、初心に返って職務に向き合うことは非常に価値がある。
- ・他管内の学校運営や職員の資質・能力の違いが把握でき、校長や異動者本人の学校経営（運営）・スキルアップにつながっていく。

## 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》

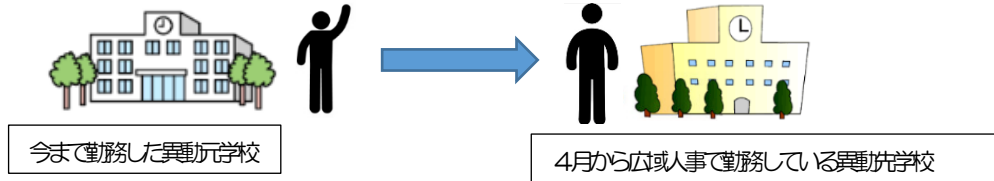
- ・地域によって考え方に多少の違いがあるからこそ、本人にも、受入校にも戸惑いが生じることがある。人選に当たっては、しなやかな柔軟性をもつ教員を意識していただきたいと願っている。
- ・異動者本人には、経済的・心身的な不安は少なからず生じている。経済面（賃金アップ、手当の新設、単身赴任手当の増額等）や相談窓口（異動先教育局の担当者の随時訪問や働きかけ、異動元教育局や校長会等との連携強化）の設置は急務であると考ええる。

### 分 析

対象教諭の3年間の貢献度については、部分的な貢献も含めると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。特に「教育課程改善」「職場の仲間との関わり」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、包括的な学校改善に結び付いていると考えられる。

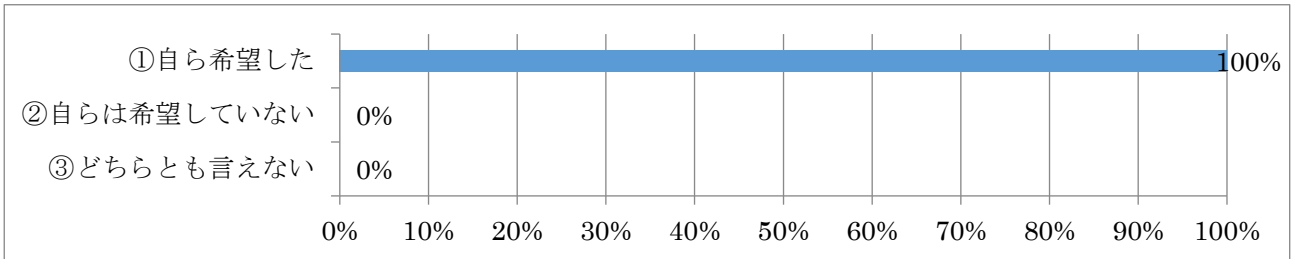
実務担当者による意向調査の有無については、異動元校長については100%「あった」と回答しているのに対し、異動先校長では50%であった。必要に応じた意向調査は実施されていると思うが、対象者が元の管内に戻る際、3年間で得た知識や経験を異動先の学校や管内で有効に還元していける取組を進めていく必要があると考える。

## 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

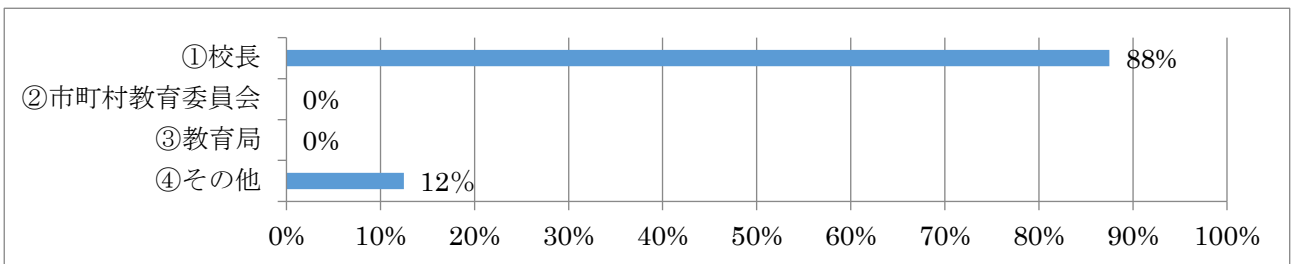


### 1 1年目対象者本人による回答と分析

#### 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》



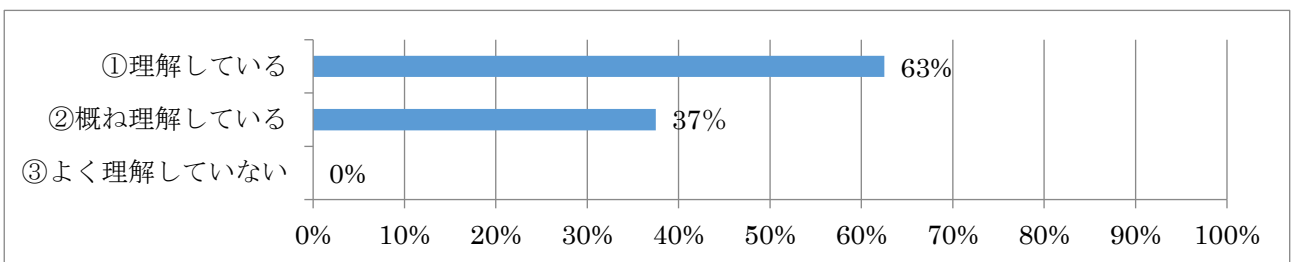
#### ② 制度の説明について（誰から、どこから）《1年目本人》※複数回答可：人数に対する割合



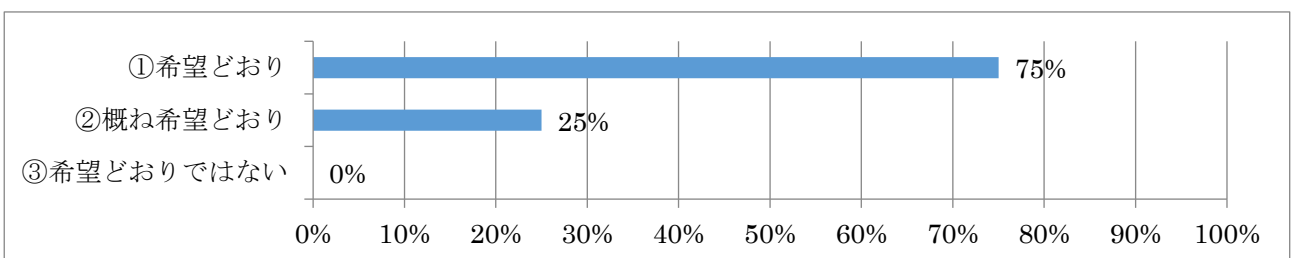
【その他】

- ・同僚

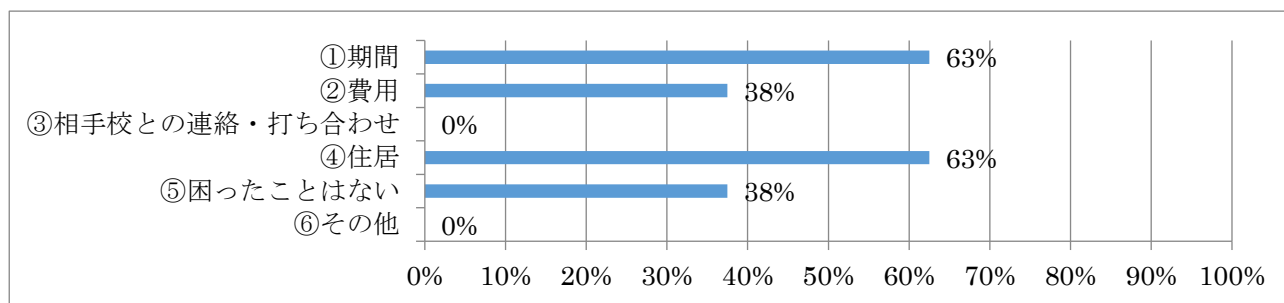
#### ③ 制度の趣旨の理解について《1年目本人》



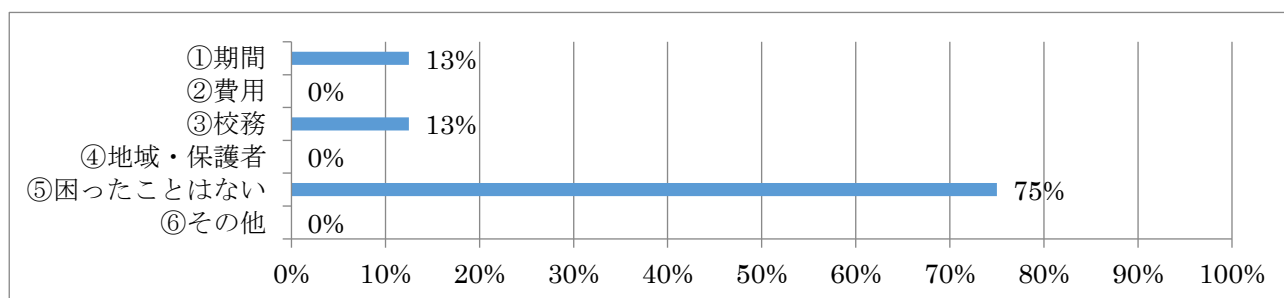
#### ④ 異動の希望はかなったか。（学校規模、着任先、校務の内容等）《1年目本人》



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



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



⑦ **広域人事の課題と改善点についての記述**

- ・引越し業者を確保する面から早めに異動が決定すればよいと思う。
- ・引越しをするための準備期間が短く、早めにお知らせいただけると幸いに思う。
- ・受け入れていただけたことに感謝している。

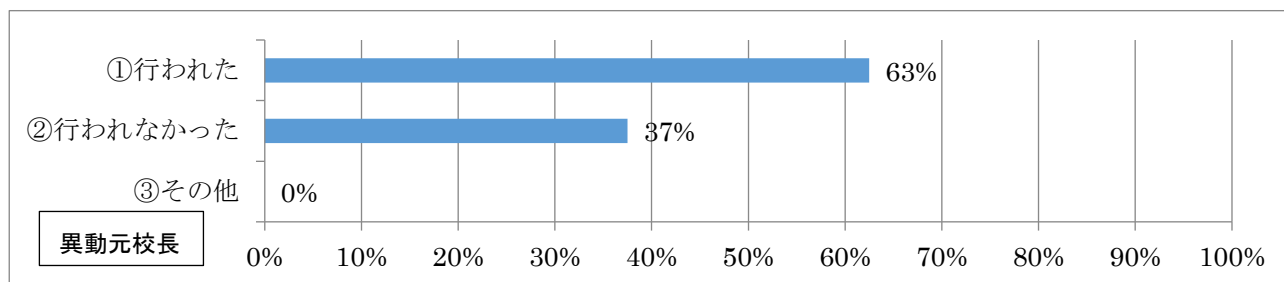
**分析**

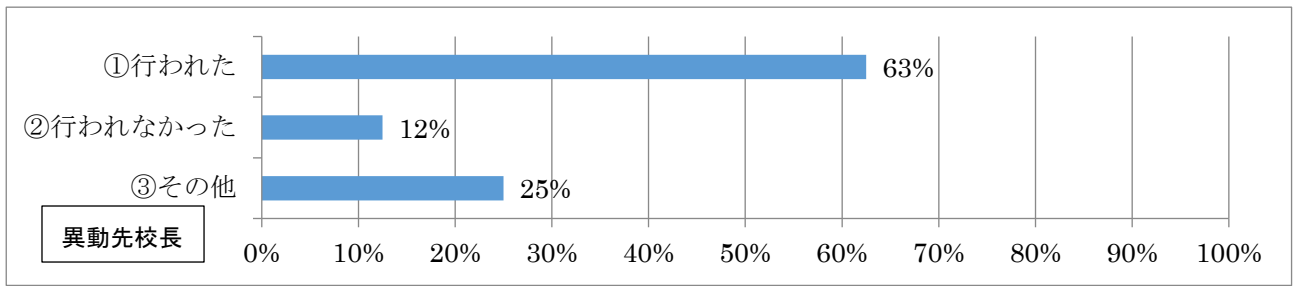
対象者が自ら希望してこの制度に参加していることが分かる。制度の説明については、校長からが88%と大部分を占めるが、一部、職場の同僚から情報を入手する対象者もいた。制度の趣旨については「理解している」「概ね理解している」を合計すると100%となっている。

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、着任してからのことで「困ったことはない」と回答する割合が大きいが、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が寄せられていることも留意しておく必要がある。

**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》

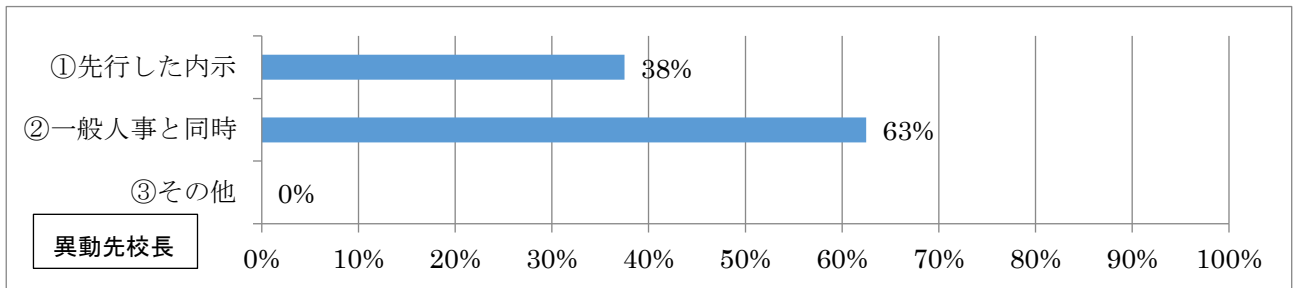
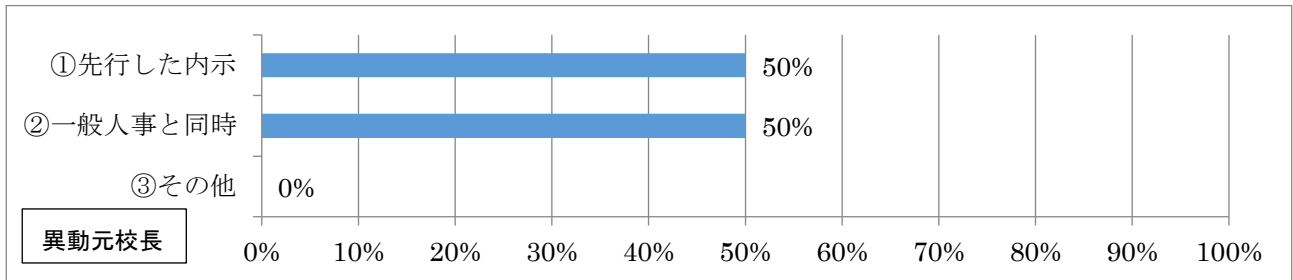




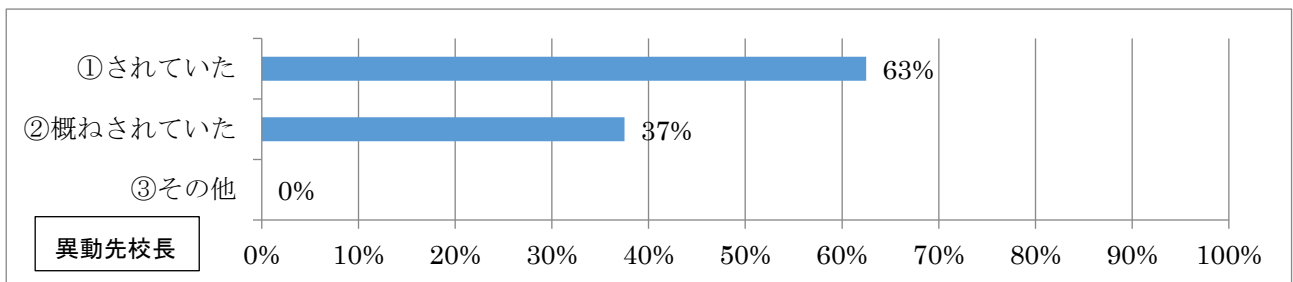
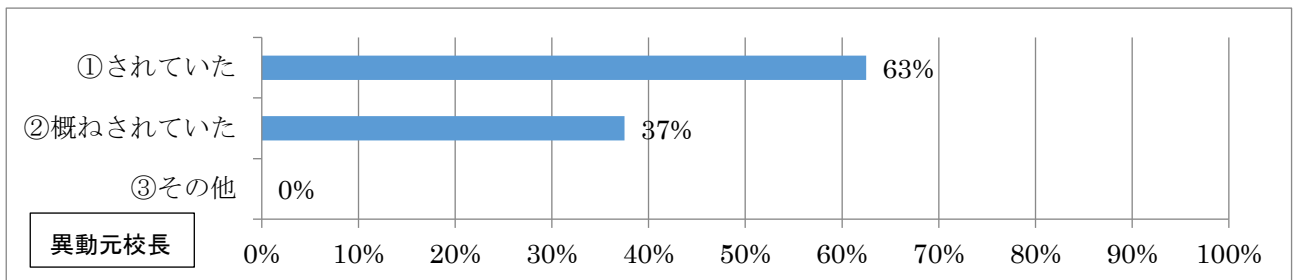
【その他】

- ・校長会からの情報提供がなく、校長会への説明や意見交換が行われているかどうか分からない。
- ・行われたのかもしれないが、きちんと意識していなかったので記憶にない。

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》

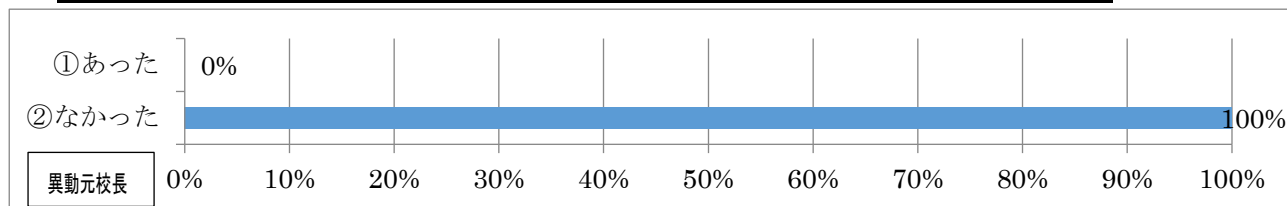


③ 趣旨等の周知について《1年目異動元校長・異動先校長》

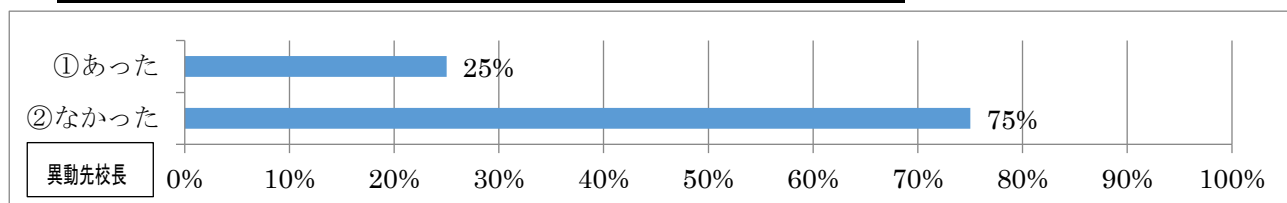




#### ④ 異動希望者の決定にあたり困難に感じることはあったか。《1年目異動元校長》

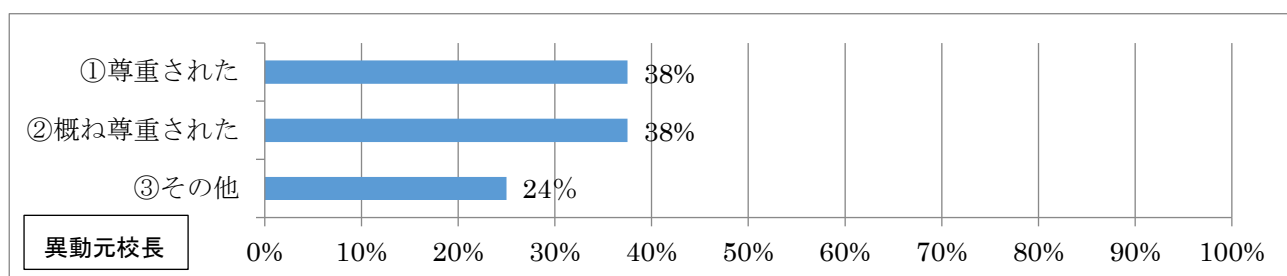


#### ⑤ 受入体制に困難を感じることはあったか。《1年目異動先校長》



・校種が異なる教諭も含まれていた。

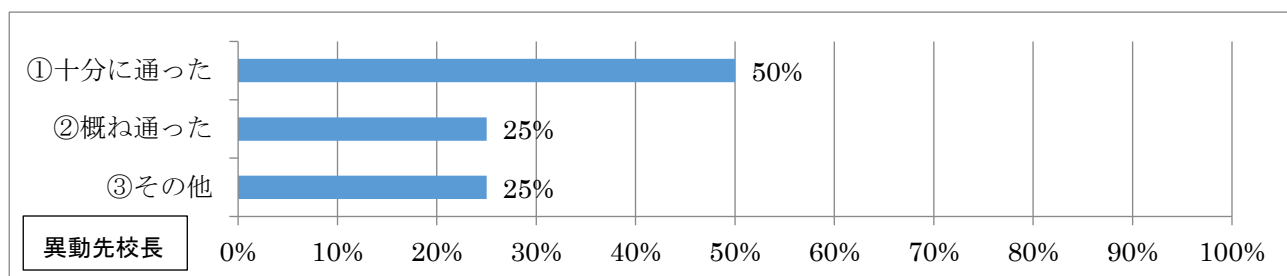
#### ⑥ 送り出した後の人的保障について校長の具申を尊重されたか《1年目異動元校長》



##### 【その他】

- ・人的保障について特に何もなかった。
- ・キャリアやリーダーシップ等、転出職員の資質、能力に見合う転入とはならなかった。

#### 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】

- ・離島人事交流なので「多く」を求められないのが実情である。

#### ⑧ 広域人事の課題と改善点についての記述

- ・当管内については比較的スムーズだったように感じる。
- ・交流地区の制度設計（例えば後志の若手と石狩の年配）がありながら、そこに当てはまらない異動を受け入れており、広域人事の目的を真に達成させるためか、制度そのものを維持するためなのかが少々疑問に残る内容であった。
- ・当管内にとって助かる制度だと考える。
- ・離島人事交流なので「多く」を求められない。したがって、希望される方を断ること無しに受け入れている現状である。

- ・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様がいる場合は、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持っていただきたい。
- ・受入希望申請時の意図が、実際の校内人事では十分に活かされた配置とできなかった。小規模校であるため、その時の状況での校内組織となるためやむを得ないと思うが、せっかく来てくれた本人にはやや申し訳ない配置となってしまった。

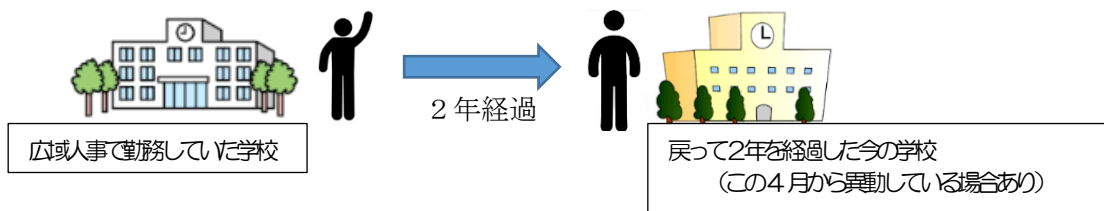
## 分析

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。一方で、各学校にまで情報提供がなされておらず、情報共有が図られていないことも見受けられることから、各地区において、周知の仕方に改善すべき点があることが分かった。

内示の時期については、「先行した内示」「一般人事と同時に内示」の割合はほぼ半々であった。

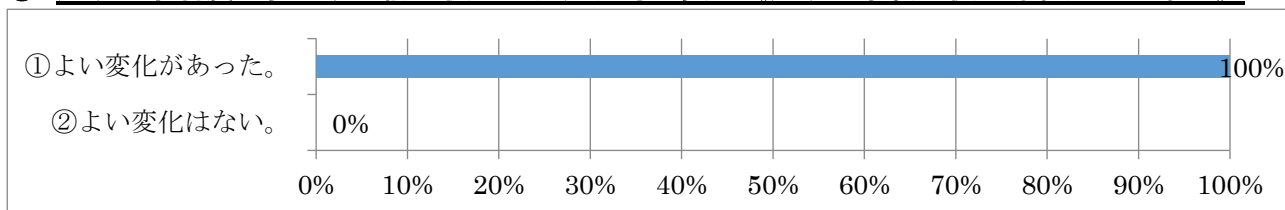
異動希望者の決定や受け入れについては、学校事情や個人事情により対応に難しさがあったケースも報告されているが、回答結果からは多くの学校で円滑な人事が行われたことが推察できる。

## 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

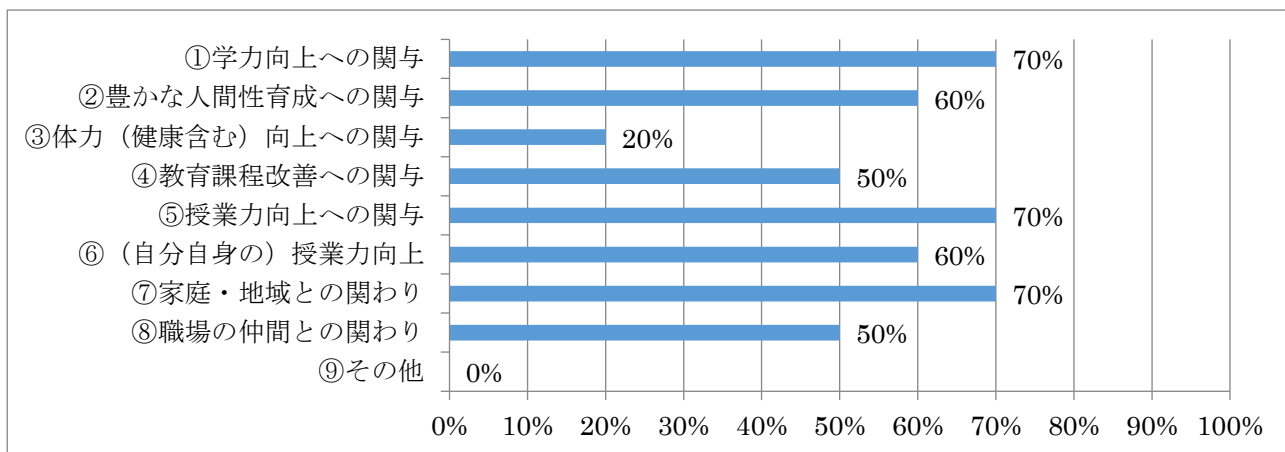


### 1 広域人事終了後2年経過した本人による回答と分析

#### 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】

- ・複式学級の運営（経営）について学ぶことができた。

### 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》

- ・「運動会や体育の授業では、体育帽子を使わない」など、学校内で当たり前と思っていた些細な違いがたくさんあり、新鮮さを感じたこと。トラクターを使って、本格的な野菜の栽培活動を体験できたこと。スキー授業の難しさを実感できたこと。職員室の雰囲気のよさを実感できたこと。地域・保護者と共に子どもを育てようとする熱意を感じられたこと。小中連携が進められた取組に参加できたこと。多くの教育団体があり、その打合せや運営、活動の大変さと取組への達成感を実感できたこと。
- ・他管内の学校組織や授業づくりを学ぶことができるとともに、自分が今まで学んできたことを還元することができること。
- ・他管での取組や校内のシステムなどを知ることができる。
- ・新たな生活環境に身を置くことで、見聞を広げることができた。生活に制限がある（離島は特に）中でどんな教育活動ができるか考える機会となる。
- ・同じ管内にいるよりも、いろいろな実践や課題、改善策を知る機会が増える。（刺激を受けやすい）実践を比較し、よい部分をどちらにも発信できる。
- ・規模の大きい学校で経験できたことにより、学年経営や多くの職員との連携の大切さや難しさを学ぶことができた。
- ・他管内の学校で勤務することで、異動元の管内で働いていた学校との共通点や違いを知ることができる。特に、日課表や行事について学ぶことができた。また、勤めていた異動先の小学校では意欲のある若手教師が多く、学校全体で学力や生徒指導について話し合い意思統一を図ることができた。異動元管内では当たり前だったことも異動先管内では当たり前でないことに気付き、自分の視野を広げることができた。戻ってきた時に異動先に配慮いただいたこともありがたかった。
- ・他の地域の教育や地域の特色に触れることで、前任校や自分の経験との比較を行うことができる。その比較を通して自分の力量を高めるために多くのことを学ぶことができる。また、同じ地域に戻り成長した自分の姿を示すことで地域に還元することができる。
- ・広域人事に採用されなければ、同管内での異動のみだった教職人生だったが、他管の先生達との職場は実践交流だけでなく、広い北海道の特徴を知ることができ、経験豊かな先生達が多く北海道の楽しみ方や教職としての生き方なども学べた気がする。広域人事のよさは「他管の教育環境を知ることができる」「他管の先生達と一緒に働くことができる」ということかと思う。
- ・広い北海道で他の地域の様子に触れることができた。

### 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》

- ・引越しに関わり、教員住宅しかない場所について、煙突式のストーブしか使えない、ガスコンロがついてない、部屋の照明が付いてない、テレビの電波が悪くよく映らない、冬場は教員住宅や物置の屋根の雪下ろしをしないとならない、屋根からの落雪で、ガラスが割れたら自己負担、水落としの手順が難しい古いボイラー、雑草処理、スズメバチの処理など、生活を始める出費が多いため、赴任手当だけでは賄えない経済的なデメリットが大きいことが課題と思う。家具家電付きの賃貸物件、カメムシ・ワラジ・ゲジゲジが容易に侵入しないなど、しっかりとした物件など、生活環境の安定性が必要と感じた。
- ・広域人事がもっと活発になるような方策や仕組みがあるとよいと思う。
- ・引越しの手配が必要になるので、早い段階（できれば1月くらい）に異動先が分かるとよい。
- ・管内によって校務支援システムが異なるため、仕事の進め方に非常に影響が出た。また、ICT機器の整備の違いもあり、授業づくりに差が出てしまう。このことから、どこの管内も校務支援システムやICT環境を統一化してほしい。管内でも地域によって特色が異なるので、他管へ異動して3年という期間は他管を知るとは言い難い。3年以上の勤務、または2校勤務できるとよいと感じた。
- ・すばらしい制度だと思うので、より交流が活発になればよいと思う。
- ・自分のことに関して書くと「3年間」という規制があった中、自己都合で「2年間」で離れるということに理解して下さったことに感謝する。
- ・受入先への理解、引越し業者の斡旋（離島）など。

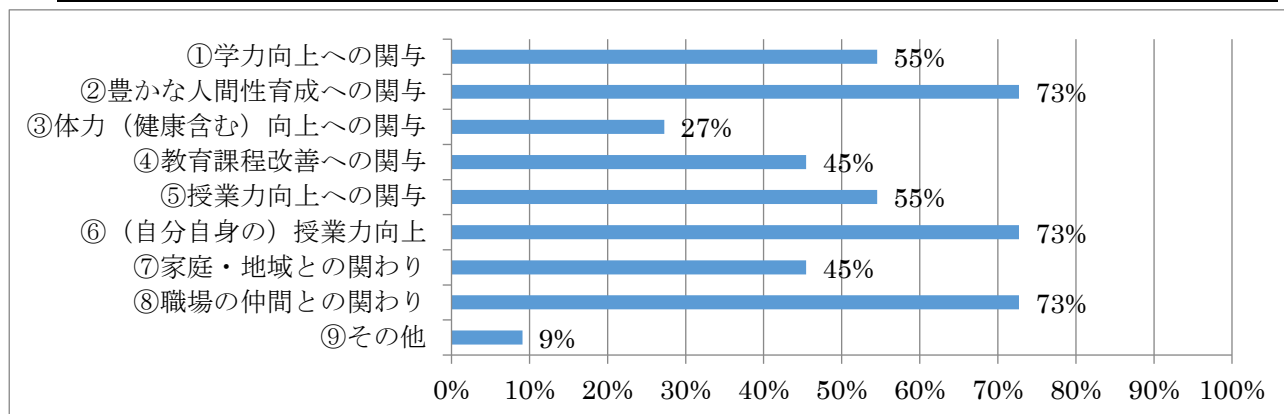
## 分 析

対象者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」「授業力向上への関与」「家庭・地域への関わり」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、特に児童の学力向上につながる取組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、職能向上につながったという報告もなされている。さらには、3年間の年限に対し、広域人事制度のねらいを達成することを確かなものにするため、柔軟な対応を求める声も上がっている。

## 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】

- ・何を学び、どんな経験をしてきたのか承知しておらず、回答することは難しい。
- ・今年度特別支援コーディネーターとして校内の支援体制を牽引している。全校参観日では保護者に対して演習を含めた実践的な研修を行い、子どもの特性について理解し、個別の教育支援計画・個別の指導計画を保護者・児童とともに作成し、関係者で共有することがいかに大切であるか、分かりやすく示していた。大変実践的な指導力をもった教員であり、広域人事により見聞を広げた結果身に付けた資質・能力であると感じた。
- ・若手教員の育成について常に考えており、その考えが、随所に行動に現れている。

### 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》

- ・他管内の地域の特性を踏まえた教育活動を知ること、北海道の教育を幅広く捉えることができるようになったと思う。さらに異動元の管内（学校）のよさや課題も見え、戻った後、交流先で得た知見をもとに課題解決の手立てについても考えることができるようになったと思う。
- ・教員自身の視野が広がると共に、他管内の好事例を生かした指導が行えること。
- ・情報の収集。管内教育の「よさ」や「課題」の再確認。
- ・他管内の優れた教育実践を身に付けた教員が、新たな視点で業務を推進することで、組織が活性化できること。
- ・広域人事により、異動前後の地区や学校の様子を比較したり、改めて確認したりするなど、広い視野で学校について考えることができるようになる。
- ・異動者本人に自信が付き、更なるステップとなることが期待される。所属している管内、自校のよさを再認識し、後進の若手教員を支えるリーダーとしての資質と能力が身に付くと考える。

- ・異動先の学校内での学びだけではなく、対外的な関わりから学ぶことも多く、異動元との比較を通して自らの資質向上に努め、戻ってきてから自校の学力向上、授業力向上に対して、自信をもって積極的に学校運営に参画することと大いにミドルリーダーとしての役割を果たすことができた。
- ・管内の雰囲気や仕事の仕方、考え方などについて、どうしても偏りができるため、他管の仕事の仕方や教育環境を知り、今後に生かせることがよさだと思う。
- ・管外の教育状況を知ることにより、柔軟な発想をもって地域と関わり、学校を中心とした地域コミュニティの形成に大きく貢献できる人材育成を育成できる。

### 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》

- ・赴任地にもよると思われるが、異動に伴う金銭的負担が大きいため、その部分を考慮していただける、より柔軟な制度があると希望する教員が増えると思う。また、交流年限も2年から5年の範囲内で選択できる等、教員の希望に沿って派遣できる制度になると希望者が増えるのではないかと考える。
- ・戻ってきてから、対象者が成果について何をどのように発揮するのが明確になっていないため、結局本人任せになっている。
- ・子育て中の教員も異動しやすい環境をつくる観点から、手当や住環境への手厚い支援など、広域人事制度対象者に対して、給与や待遇面での大きなメリットがあればよいと考える。
- ・異動先の早期開示。
- ・より多くの経験と知見を得るために、広域人事で異動した管内で2校続けて勤務ができるような、勤務のサイクルも選択できるようになるとよりよいと考える。
- ・異動に関わって、引越しの期間の短さや、転居諸手続きの煩雑さが改善されれば、広域人事に参加してみようという人材が増えると思う。

#### 分 析

対象者自身の「授業力向上」、「豊かな人間性育成への関与」「学力向上への関与」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うかがえる。また、職場の仲間とも円滑な関係を築き、他地域の好事例をもとに取組を広げたり、後進の育成を図ったりするなど、周囲にもよい影響を与え活躍しているとの報告がなされている。

広域人事によって、人材育成、教育水準の維持向上が図られることに大いに期待がされている。そのためにも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。一方で、制度の柔軟性や生活環境整備を求める意見も出されている。

## 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員は、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も表れている。授業力向上や学力向上への関与など、職場の仲間とのコミュニケーションを通して職場により刺激を与え、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、対象教員以外の職員に対しても制度の趣旨やよさについて理解を深めていってもらうことが必要だと考える。

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、広く理解され

ていることが分かる。広域人事を終え3年目を迎える教員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。今後、さらに一般の教員にも、制度のよさや魅力について広めていくことで、広域人事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。

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、対応に難しさがあつ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、円滑な人事が行われている学校が多いことが分かるが、課題も挙げられている。さらには、広域人事制度の年数について、柔軟な対応を求める声も少なからず出ている。

異動対象者の不安な点については、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」と回答する対象者が多い。該当教員の声や、課題として挙げられてきたことが解消されてきていると感じられる。ただ、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上がっている事柄となっている。特に離島人事の場合、どうしても慌ただしさが伴うケースが多い。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はほとんどなくなっているが、可能な範囲で、対象者不安な点を減らしていく配慮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、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）に当たつての処遇、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年間を通し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、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共有することができ、異動先の学校経営の充実が図られる。
- 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、力を発揮できる体制をつくることにつなげる。

#### 《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を行う。
- 広域人事制度の年数や対象地域の見直し、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。
- 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。