

令和7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15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8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」という）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7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Web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

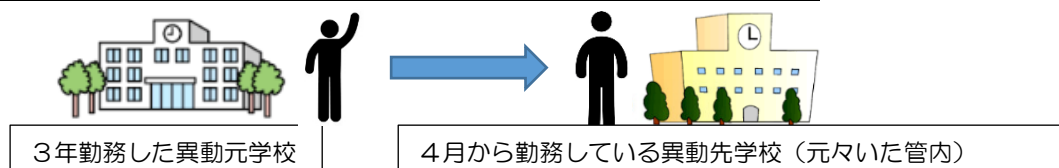
※対象者64名のうち64名からの回答となった。（回収率100%）

■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。

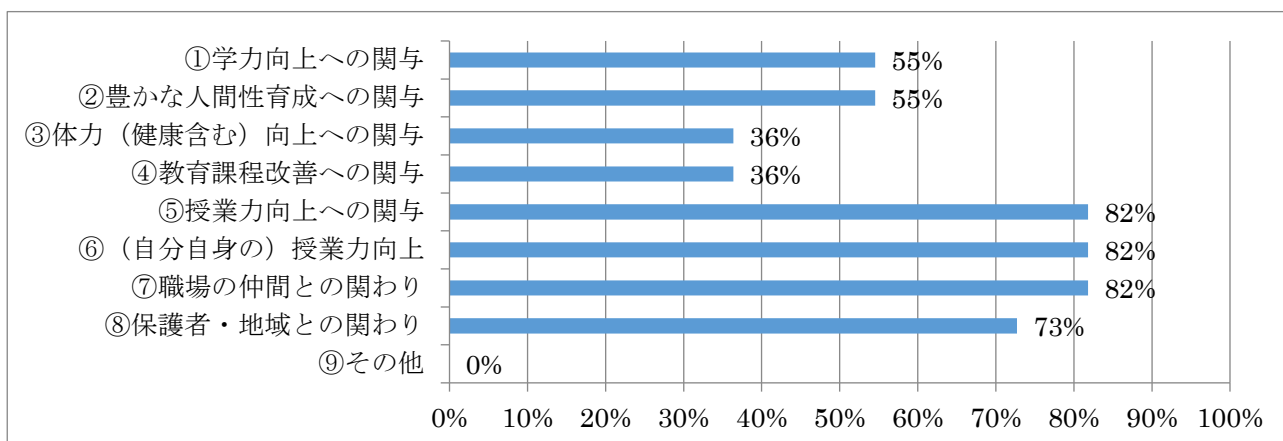
■調査の分析

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

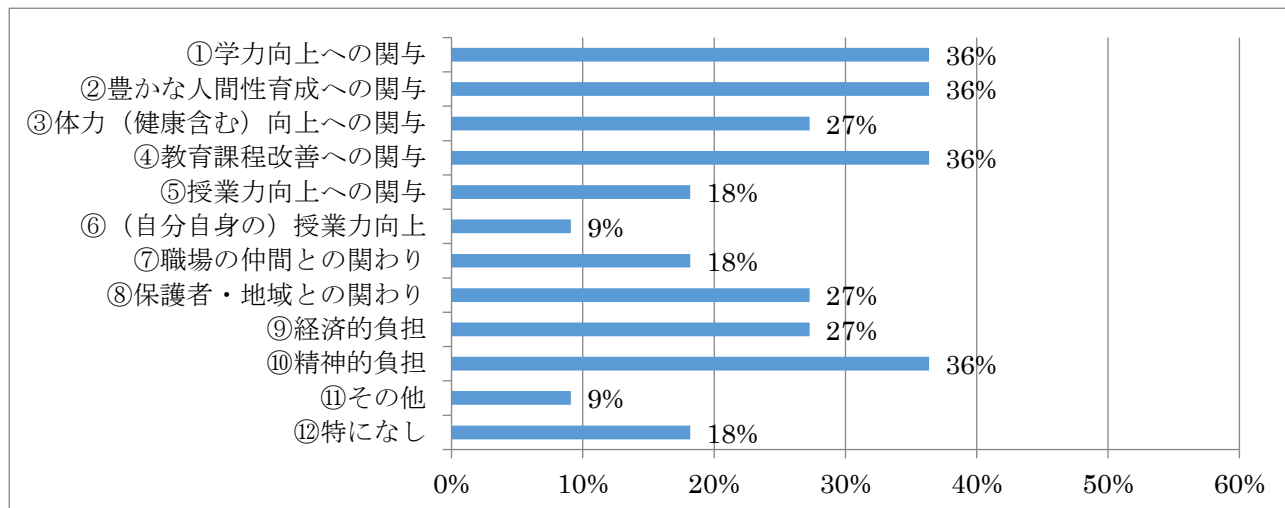


1 3年目終了者本人による回答と分析

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



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



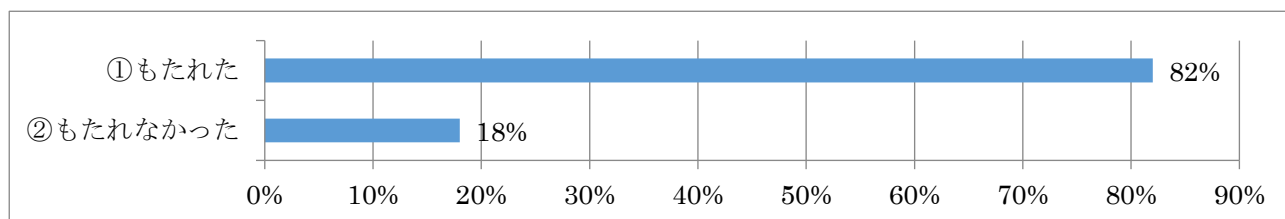
【その他】

- ・パソコン環境の変化。

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》

- ・希望を聞いてくれた。
- ・離島人事に関して1年に1回面談があった。
- ・様々な面で、こちらの要望に応じていただいた。
- ・報告、連絡、相談が上手くいっていた。
- ・特にサポートがあったと感じない。
- ・よくしていただいた。
- ・内示までは周知できないので仕方ないことなのかもしれないが、引っ越しの関係上、どこの地域に配属になるかだけでも、早めに知ることができたら…と思った。
- ・年に2回の面談を計画していただいた。

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】

- ・成果や自身の取組を活かせるような人事面での配慮をしていただいた。
- ・異動先で学んだことを生かせるよう異動元の管内に戻る際に学校規模を考慮してくれたと思う。また、広域人事終了後に単身赴任になることを配慮してくれたと思う。
- ・1年間の延長希望について叶えてもらった。
- ・複式を含めた小規模校を希望。
- ・4年間、広域人事で異動先管内にすることができた。
- ・希望を聞いてくれた。
- ・希望する地区や学校などを聞かれたので、そのときの自分の考えを答えさせていただいた。
- ・定年を考慮していただいた。
- ・担当者と話し合う機会もたれなかった。

- ・広域人事で学んだこと、配属希望地域について。
- ・異動先の希望を聞いていただいた。

⑤ 広域人事のよさについての記述<3年目終了本人>

- ・視野が広がりキャリアアップにつながる。
- ・人との繋がりが増えること。地域による教育の違いが見えること。
- ・離島の現場を知ることができる。他の地域のよさを伝えて離島の教育を活性化できる。
- ・暮らしを含めとても充実した3年間だった。3年間の期間限定の島暮らしで、楽しさと笑いとばせる程度の大変さを経験することができた。暮らすことで分かることがあるのだと思う。自分の視野が広がった。
- ・異動先の管内では、児童数の減少により単学級または複式学級の学校が多いため、異動元の学校において1学年2学級以上の学校で過ごせたことが貴重であった。子どもとの関わり方や生徒指導の考え方など、環境が変わることで違う視点から考えるきっかけにもなった。
- ・いろいろな面で刺激をもらった。
- ・様々な地域の方と接することで、教員としての知見が広がる。他の管内の様子を知ることができ、その先生方と話をすることで自分の学習指導、生徒指導、校務分掌などいろいろな場面での技量を上げることができた。
- ・いろいろな地域の方たちと関わることで、考えの幅が広がる。
- ・他管内に行くことで、自分の力を試すだけでなく、たくさんの人と関わる中で新たな力を付け、元の管内に還元できるところがよさだと思う。
- ・地域によって異なる習慣があるということに気付き、よりよい方法を選択したり考えたりするきっかけとなる。大規模校で、多くの先生やベテランの先生たちから学ぶことができた。
- ・多様な子どもの実態を見ることができた。

⑥ 広域人事の課題と改善策についての記述<3年目終了本人>

- ・学校に慣れて力を発揮し始めた頃に異動になってしまうので、もう少し長い期間、広域人事で他管内に行けるといいなと思う。
- ・住居などしっかりと困らない場所の確保。（水洗トイレなどのライフライン）人事の際に、希望がもう少し通るとありがたかった。
- ・生活全般に対するサポート。
- ・単身赴任で制度を活用すると、年休が足りなくなる。
- ・多くの人にそのよさを知ってもらうことが必要だと思う。

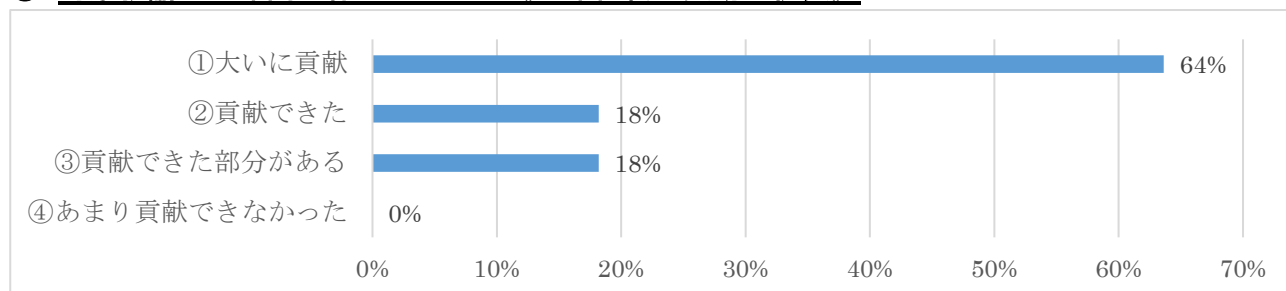
分 析

学校に対する「授業力向上への関与」と対象者自身の「授業力向上」に成果が見られている。また、「職場の仲間との関わり」「保護者・地域との関わり」項目にも肯定的回答が多く、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、教科指導や生徒指導など、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。

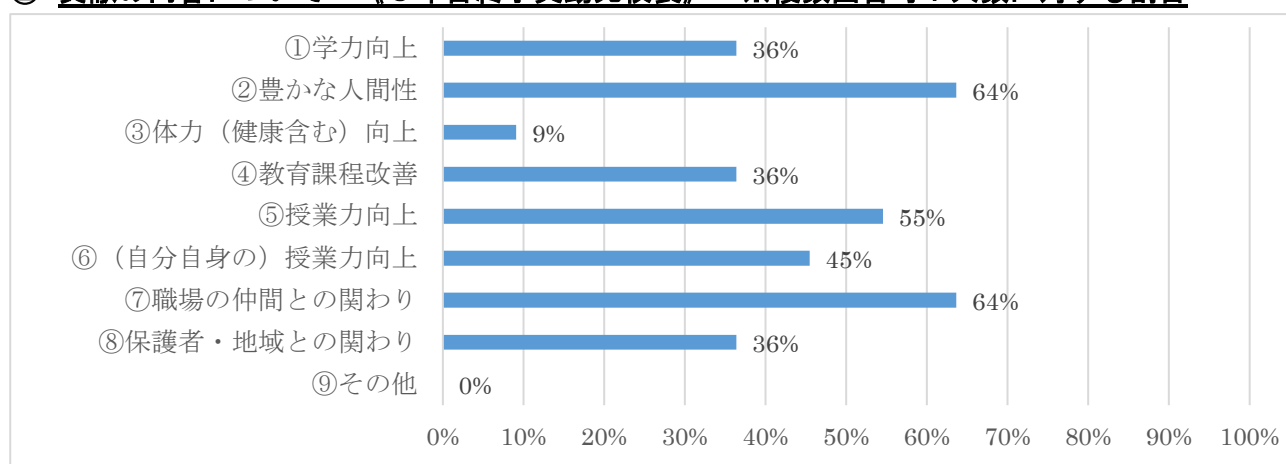
一方、地域の特性や学校風土の違いにより、対象者の約1／3が精神的負担を感じている。特に離島人事交流を経験した対象者からは、プライバシーの確保や交通に関する不安の声が寄せられた。地域の特性、個々の事情等による不安な思いに耳を傾けていくことやこの制度のよさについて周知していくことが、この制度の充実と継続のために引き続き求められている。同時に、対象者に対するサポート体制（実務担当者の訪問面談や電話によるサポート）については肯定的な回答が多く、対象者の精神的な支えとなっていることが分かる。

2 3年目終了 異動元校長、異動先校長による回答と分析

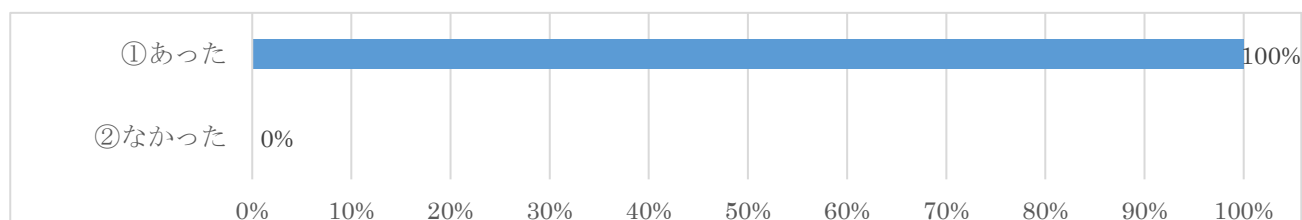
① 対象教諭の3年間の様子について《3年目終了異動元校長》



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



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】

- ・校長の意見だけではなく、本人との面談において、希望地・要望等を聞き取る場面を設定していただいた。
- ・異動先の希望。
- ・本人の希望は面談でしっかり伝えた。
- ・戻る管内での地域希望、学校規模等。
- ・異動希望市町村、学校規模。
- ・基本的に退職後の再任用の勤務地については退職した時点の管内となっているが、広域人事で着任した後の退職、再任用となるため、本人の希望に合わせ前任地での再任用となった。
- ・家庭を持ったことによる配慮。
- ・本人に適している学校規模や指導可能な児童の特徴についての意向について答えた。

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》

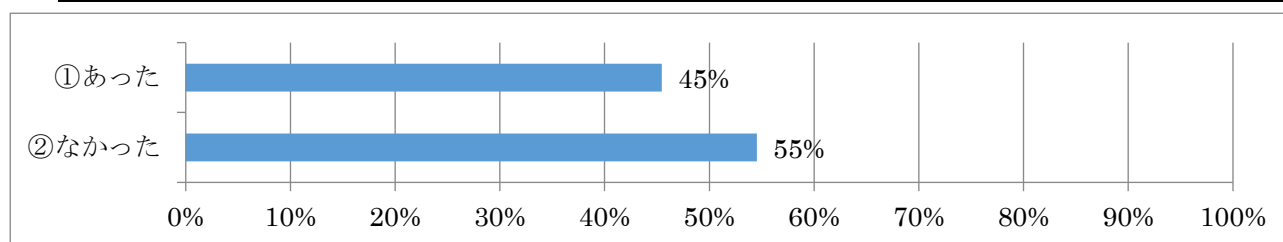
- ・広域人事交流によって、他の地域の教育活動についての交流ができる。本人及び本校教職員にとってもの資質向上につながる。
- ・他管内を経験することで自分の管内のよさ・改善点を認識できる。
- ・他管内の教育実践から、自分の管内の参考になるものがある。お互いのよさを交流することができる。

- ・他管内の情報交流ができる。
- ・管内では通る常識が必ずしも他管内では常識ではないことを知ることができ、互いに見識を深められること、様々な地で人脈が築けることが挙げられるかと思う。
- ・受ける側は学校として希望する 30 代、40 代の経験ある教諭が着任してくれることで教員同士へのよい刺激を与えることができ、即戦力として期待できる。戻る側にしても、他管内で力を付けた教諭がその地域に還元できることでどちらの管内も質のアップにつながる。
- ・管内的には離島への異動希望者が少ない中、全道に募集をかけることで、教職経験のある人材を離島の学校へ配置することができる。
- ・様々な経験をもつ人材が来ることで、新しい風を吹かせることができる。
- ・学校の活性化と本人の職能向上に寄与すること。
- ・異なる地域・学校で働くことで、様々な教育現場を経験でき、教員としてのスキルや視野が広がる。様々な職員が赴任してくることで新しい風が吹き、活気が出やすい。

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》

- ・異動に係る個人負担と赴任地における役割の明確化。
- ・教育活動の考え方のずれが多少あり、本校の実態にそぐわない部分も見られた。
- ・地元を離れるので孤立しない支援体制。
- ・交流希望数が増えればよい。今年度当初も希望したが、残念ながらなかなか異動してきてくれないのが実情。
- ・離島異動希望者の年齢層が高く、50 代の先生が多い。特に 50 代後半の先生となると、正直受け入れをためらう気持ちがある。
- ・異動後に異動先で結婚出産などあった場合、本人のライフプランとキャリアプランへの大きな配慮が必要となること。
- ・小規模校から大規模校への異動は環境の急激な変化で、生徒数や保護者対応、職員間の連携も複雑で大きなストレスとなる。個々の教員の適性が充分に考慮されない場合は成果が表れないことがある。改善策として人事のマッチングを透明化させるとともに、支援体制を構築するための支援人材が求められる。

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】

- ・本人が異動先に本校を希望しているが受け入れ可能かどうか。
- ・特に本人の意向を聞いてはいないが、市教委から広域人事から戻る先生を本校に考えているとの話があったことから、本人の希望が本市内だったのだと思っている。
- ・オンラインによる概要の説明。
- ・分掌上の配慮。

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》

- ・他地域の教育のよさが体感でき、また実践に活かせる。元の管内に戻った後も還元できる。
- ・学校の運営方法や地域の様子などの違いに気付くことができること。
- ・他地域での実践を生かして活躍することができる。

- ・他の地域の様子を知ることにより、自分にはない新しい考えややり方を学べるよい機会となっている。
- ・他管内の実践等を知ることができる点。
- ・環境の違う他管内でいろいろな経験ができる。
- ・若い先生方の中心で頑張ってきたと思うので、仕事に対する熱意はあると感じている。
- ・他地域からの刺激を得ることができる。
- ・先日、他管の教育現場の状況が話題になった。
- ・元々いた管内にはない規模の学校に勤務できる。

⑧ 広域人事の課題と改善策についての記述《3年目終了異動先校長》

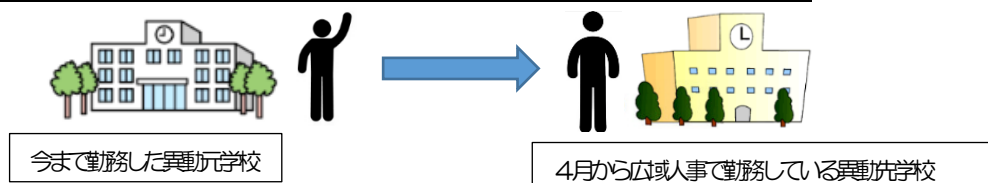
- ・檜山管内は安定した学校が多いので、若手を受け入れる側に回った方が効果的と考える。
- ・教員としての幅広い視野や能力を伸ばすためには、なるべく採用から早い教員の方が多様な経験を積むことができ有意義ではないかと思います。
- ・自校の事例ではないが、事前の情報が十分でなく、着任してから当該教諭の指導で苦慮しているという話を聞いている。
- ・交流なので仕方がないと思うが、希望によって年数を増やすことも可能になるとよい。
- ・数年間の交流後に転出した学校に戻ってくることができ、交流で学んだこと等を同僚に還元できるとよいと思う。戻ってくる際には本人の希望を最優先することが大切であると考えている。
- ・経験を広める機会をつくる必要があると感じる。
- ・本人の希望で広域人事制度で異動しているのであれば、特に課題はないと思うが、引っ越しは大変だと感じた。
- ・単独の異動による孤立感是否めない。複数異動や異動後の定期的な支援が必要。
- ・校内人事に関わる連絡等に不備があり、戻り人事の該当教員に対して誠実な対応がされていないと感じた。
- ・経験を広める工夫が必要と感じる。

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「豊かな人間性」「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。

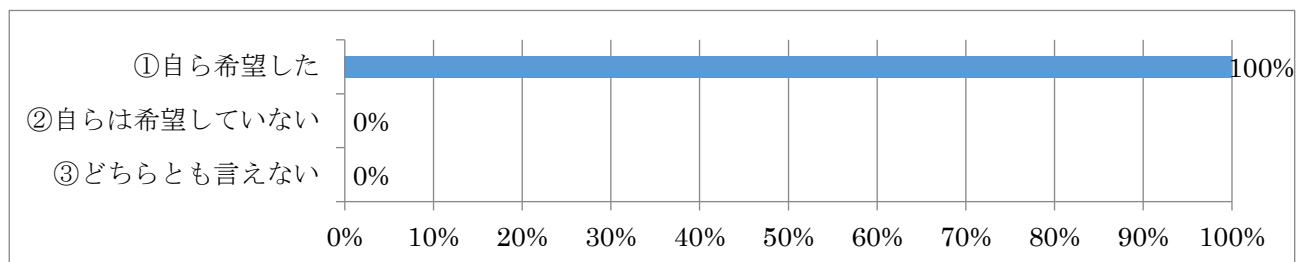
実務担当者による意向調査の有無については、異動元校長については100%「あった」と回答しているのに対し、異動先校長では45%であった。必要に応じた意向調査は実施されていると思うが、対象者が元の管内に戻る際、3年間で得た知識や経験を異動先の学校や管内で有効に還元し、この制度のねらいが十分に達成できるよう取組を進めていく必要があると考える。

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

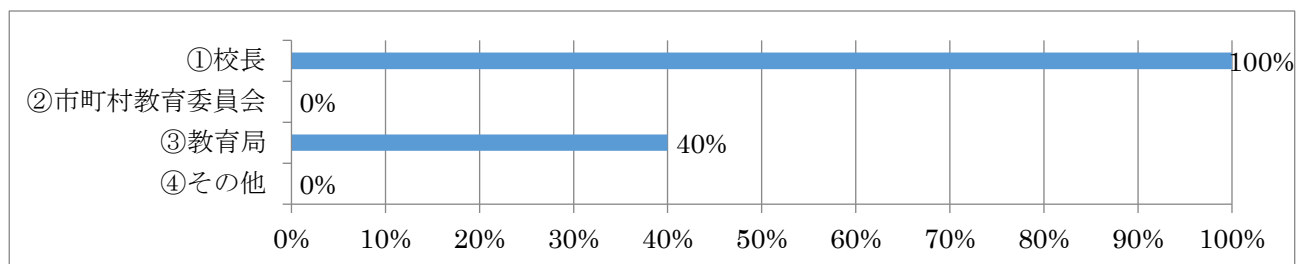


1 1年目対象者本人による回答と分析

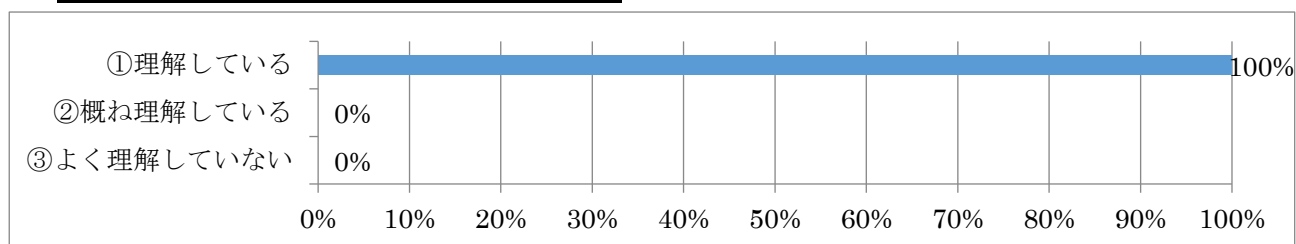
① 今回の異動希望について（自らの希望かどうか）《1年目本人》



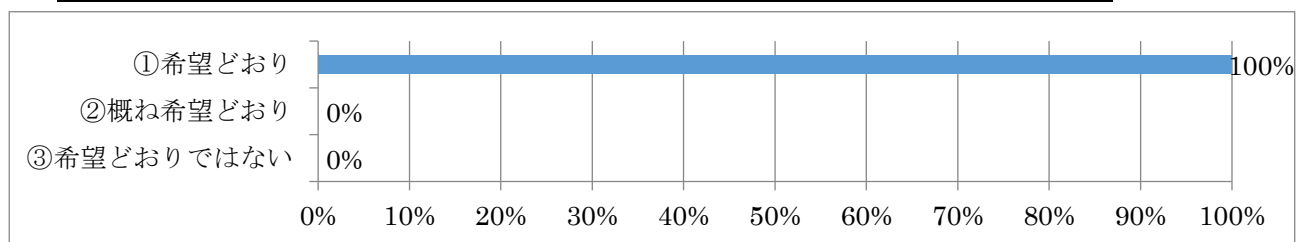
② 制度の説明について（誰から、どこから）《1年目本人》※複数回答可：人数に対する割合



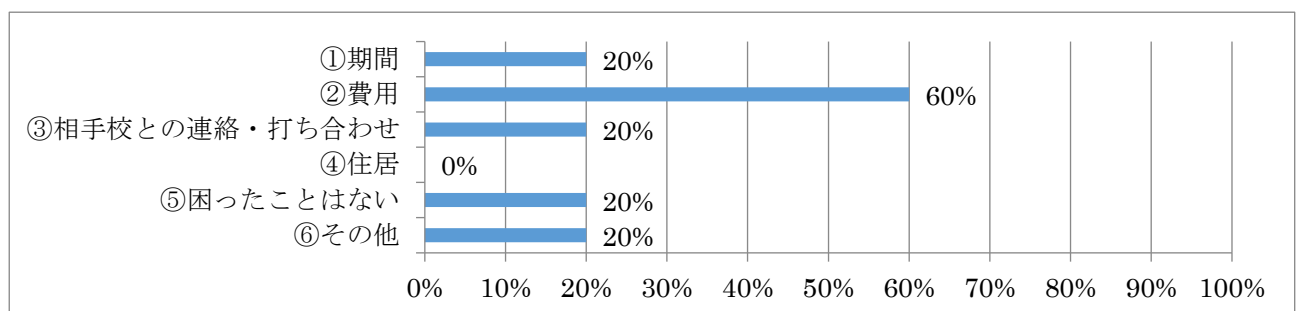
③ 制度の趣旨の理解について《1年目本人》



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》



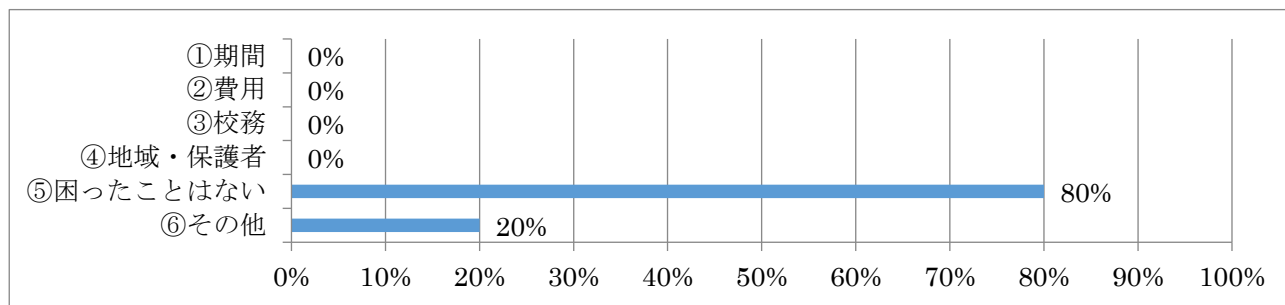
⑤ 異動までの準備で困ったこと 《1年目本人》 ※複数回答可：人数に対する割合



【その他】

- ・引っ越し業者の選定。

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】

- ・住居。

⑦ 広域人事の課題と改善策についての記述

- ・引っ越し業者を押さえるのに苦労した。また、離島への引っ越しを受けてくれない業者もあり、複数の業者からの見積りを取るのに苦労した。準備期間をもう少し設けていただくなど、余裕をもって異動できるとありがたい。

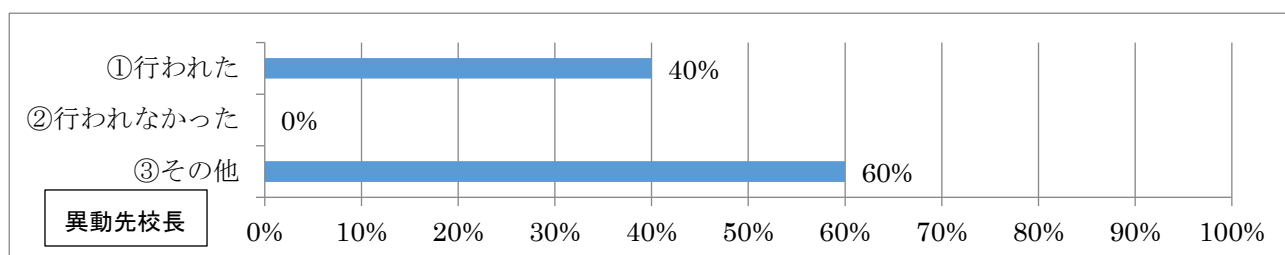
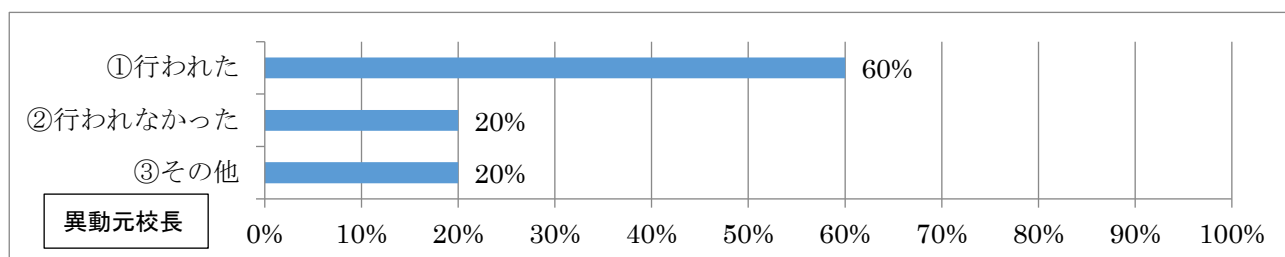
分 析

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、校長からはもちろんのこと、教育局からも40%の対象者が情報を入手している。また、制度の趣旨についてしっかりと理解し、異動先の学校規模・着任先などについて全員の希望が叶えられている。

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80%となり、大きく改善されている。一方で、住居や、引越準備等で困ったという意見が寄せられていることに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

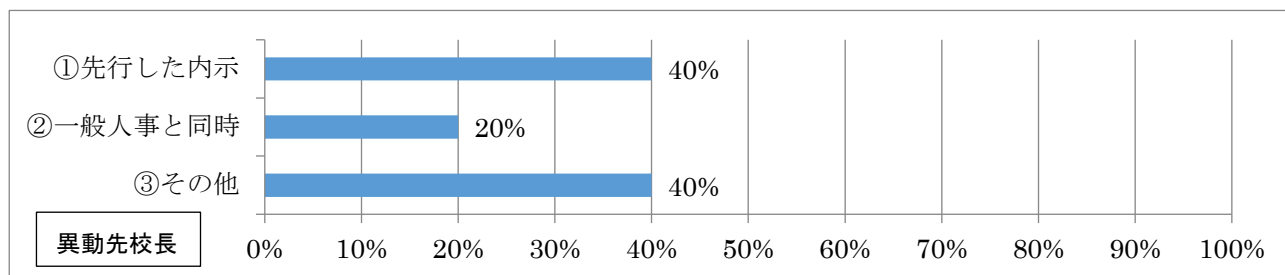
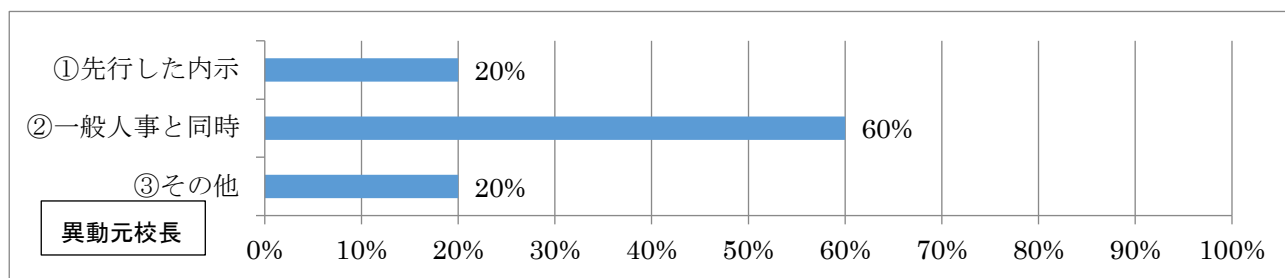
① 各校長会への説明会、意見交換会等について 《1年目異動元校長・異動先校長》



【その他】

- ・行われていたのかもしれないが、印象に残っていない。
- ・離島人事なので、校長会というよりは、局と学校とで説明が行われた。
- ・記憶にない。

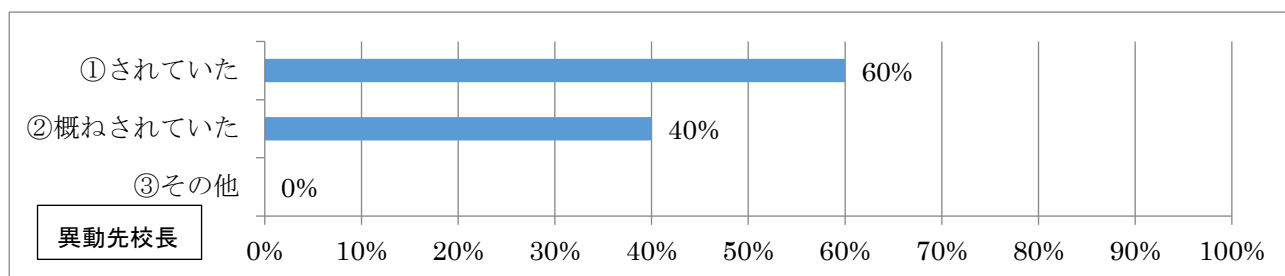
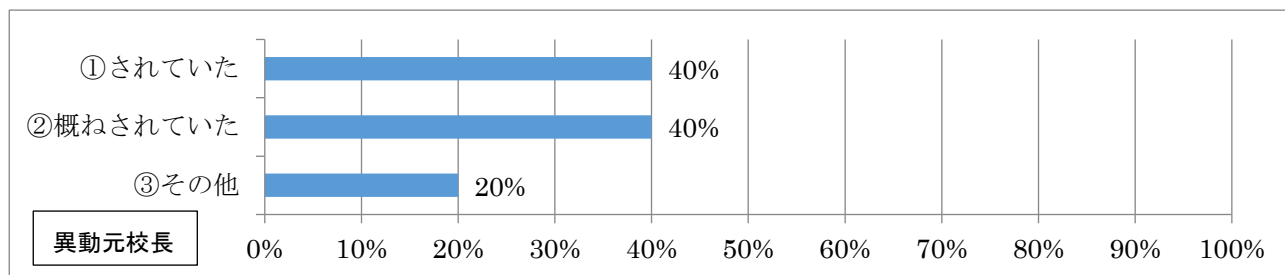
② 一般人事に先行した内示であったか。《1年目異動元校長・異動先校長》



【その他】

- ・本年度着任したため、正確には分からなかった。
- ・内示は同時であるが、その前の内々示は、早い段階で話が来て進められた。
- ・前任校長が対応したため不明。

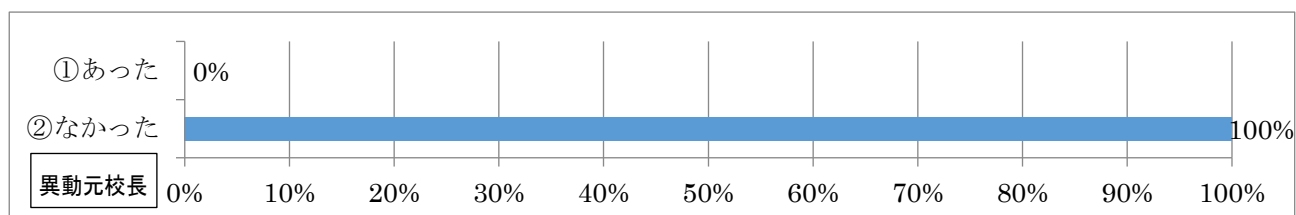
③ 趣旨等の周知について《1年目異動元校長・異動先校長》



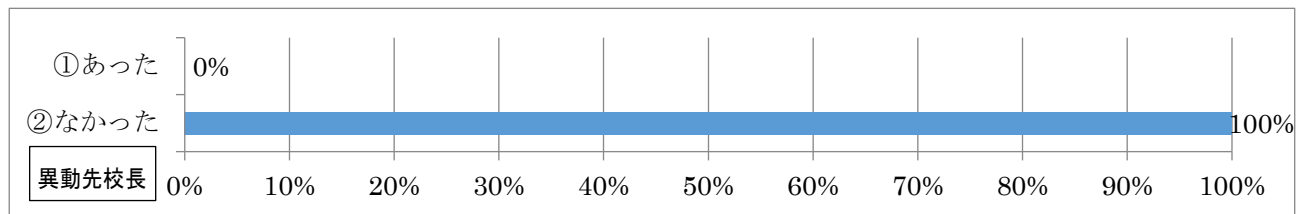
【その他】

- ・自身で調べた。

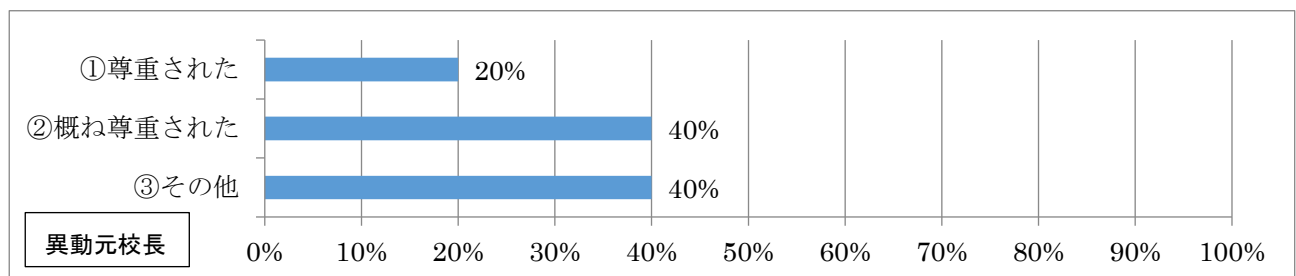
④ 異動希望者の決定にあたり困難に感じることはあったか。《1年目異動元校長》



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》



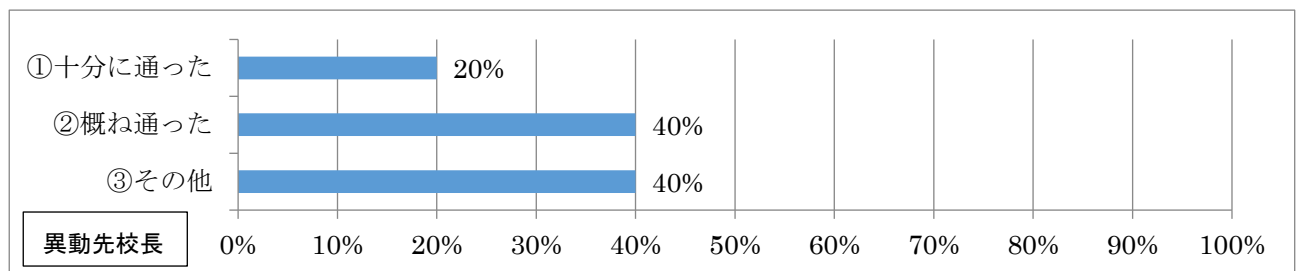
⑥ 送り出した後の人的保障について校長の具申を尊重されたか《1年目異動元校長》



【その他】

- ・特に要望していない。
- ・広域人事についての人的保障ではなく、一般人事としての扱いであったと思われる。

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】

- ・大変素晴らしい人が来たと思っている。
- ・前任校長が対応したため不明。

⑧ 広域人事の課題と改善策についての記述

- ・今回は、本人の学びたいという希望で広域人事の話を進めたが、異動対象年数未満だったので、学校としては、留まってほしい人材であった。しかし、将来還元してくれると信じて送り出した。
- ・内示を早くすること。特に、離島への引っ越しについては、2月末から業者選定を行う必要があり、異動先が分からないと業者への見積もり依頼すらできない状況であることから、校長の内示に合わせて提示してほしい。
- ・制度があるから誰が行かなければならないではなく、希望する人が来られるような制度になればよい。

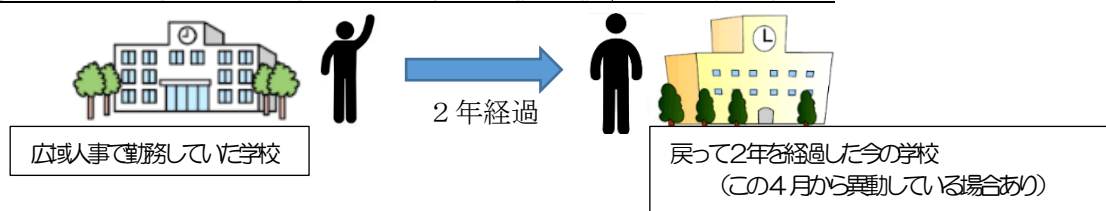
分 析

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」の割合が異動元の学校と異動先の学校で逆転していた。異動に伴い、引っ越しの準備を着実に進めるために、対象者への内示の時期を早めてほしいとの声も聞かれた。

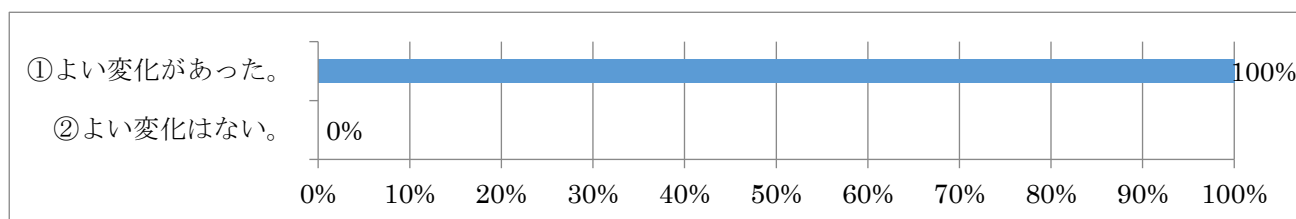
異動希望者の決定や受け入れについては、回答結果から多くの学校で円滑な人事が行われたことが推察できる。

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

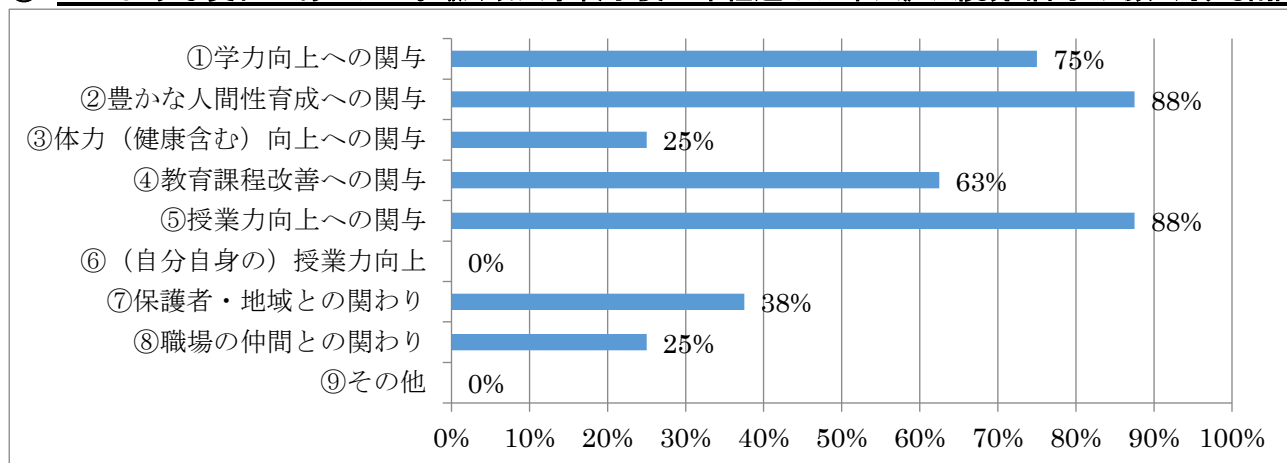


1 広域人事終了後2年経過した本人による回答と分析

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



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》

- ・地域ごとの特色や教育に対する思いの違いなどについて知るきっかけになったことです。例えば、異動元管内では自然を活かしたり、それに関わる仕事などに関連付けた教育活動を行ったりしている印象だが、異動先管内では国内でも有名な動物園のような施設を活用していた。その地域でしかできない教育

活動が魅力だと思った。また、子どもたちの進学についても地域で差があると思う。異動先管内の子どもたちは進学先の選択肢が多く、それだけ学習に対する意欲が高かったように思う。当然、保護者の学習に対する思いや協力体制の違いも感じた。以上のようなことを肌で体感できたことが広域人事制度の魅力であったと思う。

- ・より広い知見から指導を行うことができる。
- ・他管内の教職員との交流や考え方など刺激になることが多かった。
- ・ところ変われば品変わる、というが、思っていたよりもずっと異動元管内との違いがたくさんあり驚いた。中でも異動先の学校には様々な地域から交流人事で来ている職員がいて、それぞれの違いを知ることができ、大変刺激になった。その地域の文化の違いや、気候の違い、業種の違いによりできることなども違って大変勉強になった。(考え方の幅が広がった、というのでしょうか)
- ・他管内での経験により多方面での知見が広がる。それらを戻った先の学校で活かすことができる。
- ・様々な規模の学校の業務や児童の様子、地域との関わりなど、実際に体験しないと分からないことを知ることができた。
- ・異動元管内では経験できなかった義務教育学校開設や地域との連携、単学級の経験などができた。新たな出会いがあった。
- ・他管内の雰囲気を知り、自管内の当たり前にとらわれない考え方が身に付く。

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》

- ・広域人事で他地域に行くのはなかなかハードルが高く難しいと思うが、もっと活発に行き来できたらというはある。
- ・教員住宅などの住環境の改善。
- ・特になし。とてもよい制度だと思った。

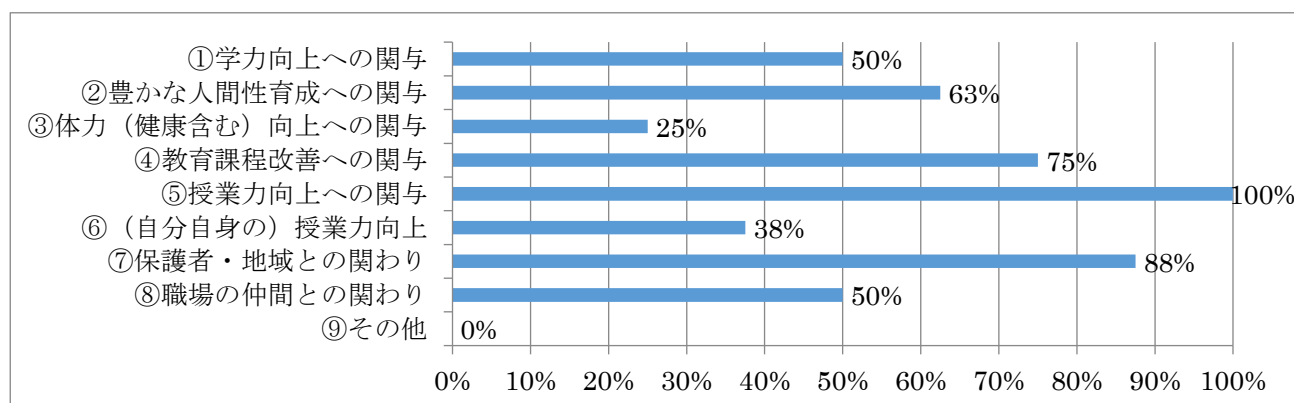
分 析

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」「豊かな人間性育成への関与」「授業力向上への関与」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、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、総合的に教師力の向上につながったという報告もなされている。さらには、広域人事制度がより広くより活発に行われるようにしてほしいとの期待を込めた声も上がっている。

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



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》

- ・教師として物の見方や考え方が広がる。
- ・地区では当然のことのように行われている教育活動が、地区が変わるとその形も変わることが分かり、自校の教育活動のよりよい見直しにつながる。
- ・他管内の取組を実体験し、自校へ還元できること。
- ・視野、経験値が広がる。
- ・私自身も、広域人事制度により3年間他管内の学校でお世話になった。他管内との交流は、お互いに新しい風を取り込む機会になり、幅が大きく広がると感じている。
- ・教員の視野を広げること。
- ・文字どおり広域に及ぶ本道の公教育の実態は多様であろうことから、それらについて実体験し、地元に戻元することには大いに価値がある。
- ・視野を広げ、自分の管内ではできない経験を積むことができること。

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》

- ・他管内より来てもらう際、どのような人物なのか把握しにくい。
- ・その地域での生活がよくなり、戻った後、管外への異動を希望する教員が多く見られる。
- ・広域人事終了後、その経験を活かすことのできる学校へ異動できるようにすること（本人の希望と管内の状況を考えて必要な学校へ異動させる）

分 析

「授業力向上への関与」「教育課程改善への関与」など、異動先の学校においてもこれまでの経験を発揮して中心的に貢献している様子がうかがえる。また、保護者や地域とも円滑な関係を築き、社会に開かれた教育課程の実現に向けて活躍している様子もうかがえる。

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。その役割や価値について高く評価されていることから、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、理解を広げていくことが大切だと感じる。対象者が存分に力を発揮できるよう異動に関する配慮を望む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。授業力向上やカリキュラム・マネジメントの推進など、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、家庭や地域と連携・協働しながら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、他の管内で働いてみた

いという教員が増え、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、異動元校長、異動先校長からの調査結果から、異動希望者の決定や受け入れについては円滑に行われたことが分かる。一方で、他の管内からの異動者に関する情報が入手しづらいことや、必ずしも受け入れ校の実態と異動者の状況が合致しなかったとのケースも報告されている。さらには、広域人事制度の年数の柔軟化や異動期間中の支援体制の充実について求める声も出ている。

異動対象者の不安な点については、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。該当教員の声から見えたことや、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。しかし、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、引っ越し業者の選定などで頭を悩ませるケースが多いことも分かった。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、対象者の不安な点を減らしていく配慮を継続し支援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年間を通した定期的な支援体制を継続する。

《情報の共有に関して（対象者や対象学校）》

- 異動対象者の情報を異動先と異動元の両方の学校がいち早く共有し、異動先の学校経営の充実が図られるよう、双方の学校に対して、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、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を通して、制度のよさを還元する機会を設定し、制度への理解を広めるための取組を行う。