

令和8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は、今年度で16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9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（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されてきた。

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。

■調査対象

以下の方々（令和8年4月1日現在）に Google フォームによる調査を行った。

- 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

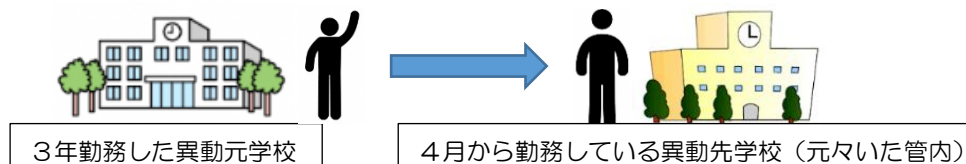
※対象者47名のうち46名からの回答となった。（回収率98%）

■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、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。

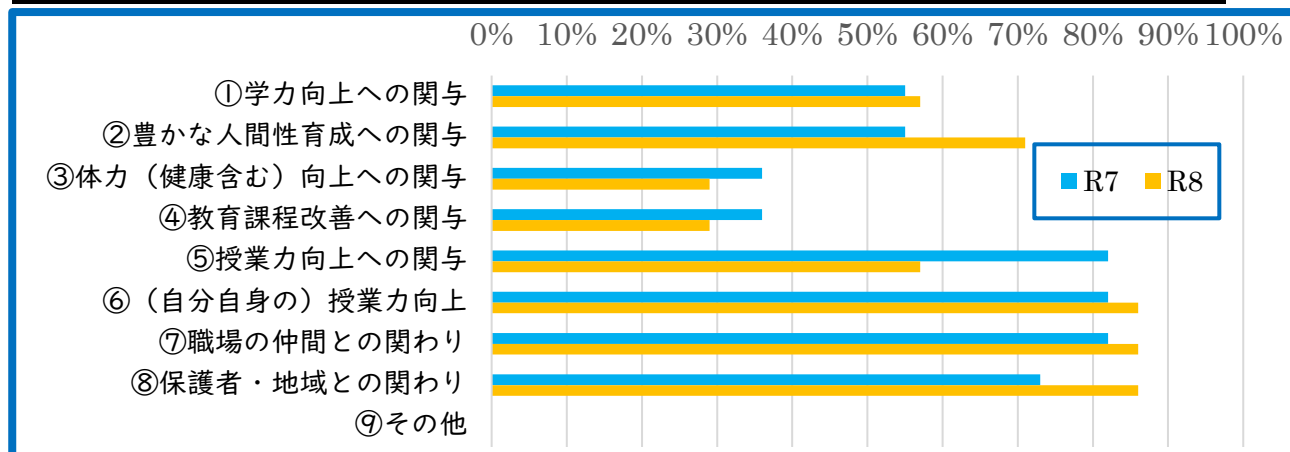
■調査の分析

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

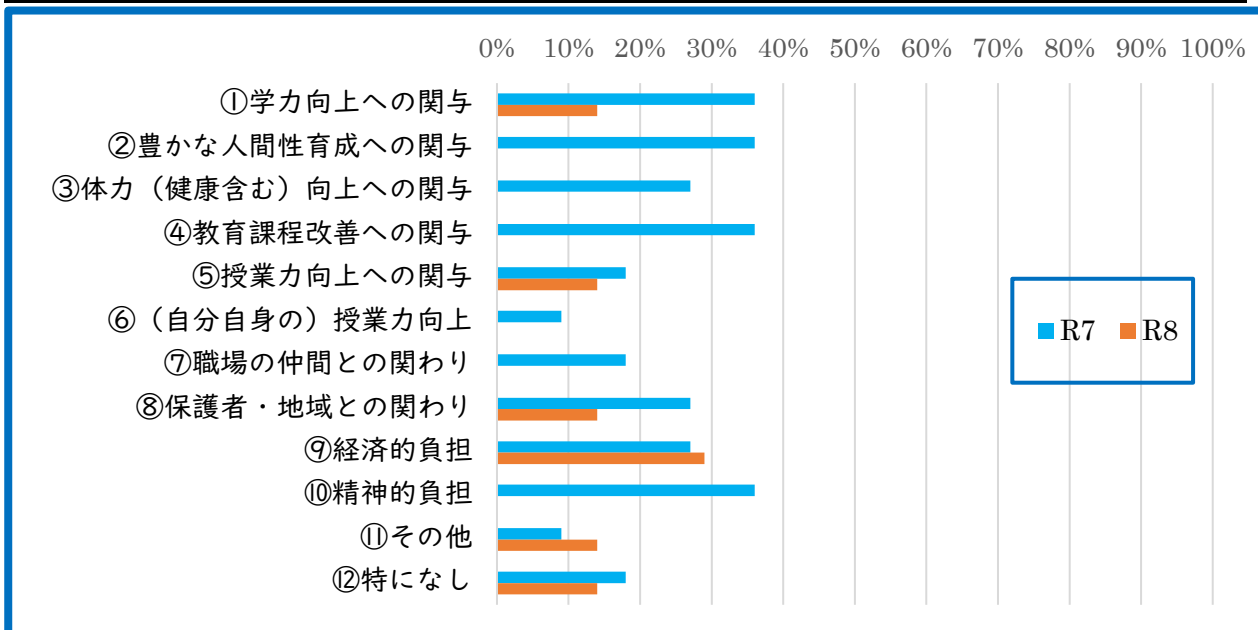


1 3年目終了者本人による回答と分析

(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



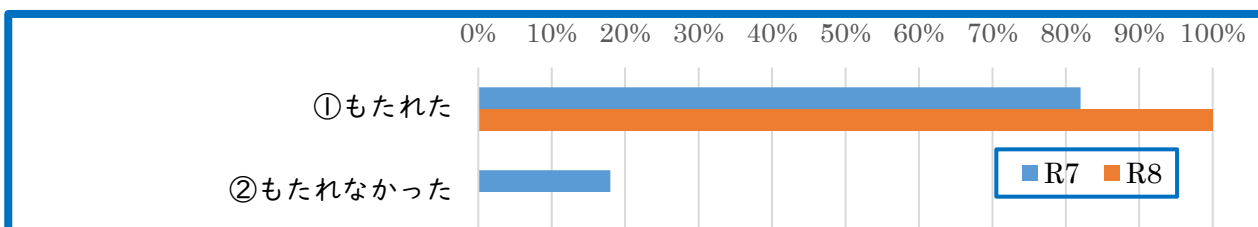
【その他】

- ・地理的に天候が悪いときは、フェリーが止まり、教材が届かないことがあった。教材は計画的に準備しないとならなかった。

(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》

- ・定期的な面談があった。
- ・家族の事情を考慮していただいたので、大変感謝している。
- ・教育委員会のサポートが手厚く、すぐに対応してくれるところがありがたかった。
- ・何かあったら教えて下さいとの言葉がありがたかった。
- ・交流人事の基準年数を延長する際に、詳しく情報を伝えていただいた。異動で不安に思うことは質問することで丁寧に対応してくれた。
- ・教育局および教育委員会には、前任校の ICT 活用推進において多大なるご支援をいただいた。学校側の「挑戦したい」という意向を汲み取り、Google Workspace 等の環境整備を迅速に行っていた。また、ICT 先進校（愛知県春日井市）への校外研修の機会を設けていただくなど、人的な研鑽への手厚いサポートも、教職員の意識改革に大きく寄与した。こうした迅速かつ柔軟な支援の結果、わずか1年で春日井市や大分県玖珠町といった先進事例に並ぶほど、児童の ICT 活用能力を向上させることができた。現場の熱意に寄り添った支援に深く感謝している。

(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》



【話合いの内容】

- ・所属管内に戻ってきたときに、希望勤務校に行けなかったのは残念だった。
- ・エリアや学校規模の希望を聞いてくれた。
- ・高校に進学する娘に持病があり、できれば娘と同居しながら通勤できる学校にしていだきたいという希望を叶えていただけたごとに大変感謝している。
- ・人事面での配慮。
- ・希望の方面、健康面、三年間で感じたことなど。
- ・離島ゆえに引っ越し業者を探すことが難しく、異動元に戻るにあたり、人事が決定する前に引っ越し業者を探す必要があったため、確認させていただいた。
- ・異動先教育局での２年間、および異動元教育局での１年間を通じ、継続して心強い配慮をいただいた。特に自身の体調や学校での執務環境について定期的にお気遣いいただいたことに深く感謝している。異動に際して復帰後の環境に不安もあったが、面談の場で希望する地域や条件を丁寧に聞き取っていただく機会があった。希望通りになるとは限らないことは重々承知していたが、結果として生活拠点を含め、最大限の考慮をいただいた。個々の事情に寄り添った柔軟な対応をいただき、大変感謝している。

(5) 広域人事のよさについての記述《３年目終了本人》

- ・他管の業務システムや学校運営の方法など、今までに経験したことないものを体験できたことは今後教員を続けていく上で、プラスになった。
- ・管内の異動に限らず、全道規模で経験を活かしたり、積んだりすることが可能なこと。
- ・ICTの活用、研修内容など、今まで知らなかったことを知る良い機会になった。他管の先生といういろいろな話ができるだけでも、大変勉強になった。
- ・これまで経験のできない環境で新たな気づきをもちながら教育活動ができること。地域との繋がりや絆が深く、地域と密着した教育を展開できる。自分の知識やスキルを還元しつつ、新たな学びを得ることができる。
- ・自分が当たり前だと思っていたことが当たり前ではなかったと気付かされた。そこを改善するためにさまざまな人との関わりが大切であるということ。
- ・管内が違うことでの教育課程や学校運営の違いを学ぶことができた。
- ・他管内への異動を通じ、広域人事制度がもたらす「教育的知見の広がり」と「組織の活性化」を強く実感した。第一に、地域や管轄による学校文化・制度の違いに触れることは、自身の教育観を捉え直す大変貴重な機会となった。異なる背景を持つ教職員・保護者・地域の方々と「子供たちのために何が最善か」を模索し、合意形成を図るプロセスには、大きなやりがいを感じた。第二に、世代間交流による相互研鑽で、異動先では中堅・ベテラン層として自身の経験（行事・授業運営等）を還元する一方、若手層からはICT活用等の新しいスキルを学ぶことができ、理想的な補完関係を築くことができた。各地の多様な実践例や校内ルールを肌で感じることは、教職員の資質向上において何物にも代えがたい強みであり、本制度の醍醐味であると確信している。

(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>

- ・任期が終わって戻るとき、勤務希望地並びに勤務希望校に行けるよう配慮してほしい。
- ・移動距離が長くなるためもう少し早く異動先を教えてほしい。
- ・個人的にとっても有意義な経験ができたので思い浮かぶものがない。
- ・私自身、3年間という期間は、1年目に現状を把握し、2年目に組織を整え、3年目に成果を定着させるというサイクルとして非常に適切であったと感じている。今後の広域人事のさらなる活性化に向けては、制度の魅力をより具体的に発信していくことが重要ではないかと考える。例えば、僻地手当等の処遇面のメリットや、教員住宅の整備状況、さらには帰任時の意向聴取など、生活の安定と将来への安心感を強調することで、より多くの教職員が意欲的に挑戦できる環境に繋がるものと考えた。

分 析

- ・「学力向上」「教育課程改善」「授業力向上」への効果が高水準で維持されている

グラフから R8 も R7 同様に「⑤授業力向上への関与」「⑥自分自身の授業力向上」の割合が特に高く、広域人事が教員の専門性向上に強く寄与していることが分かる。実際に、「ICT 活用推進」「Google Workspace 整備」「先進校研修」など新たな教育実践を経験し、異動先で成果を上げた事例も報告されており、単なる人事交流ではなく、教育課程改善や授業改善の「実践的研修」として機能していることがうかがえる。

- ・「豊かな人間性育成」「地域との関わりの充実」が広域人事の大きな特色となっている

R8 では、地域との結び付きや異文化理解に関する記述が多く見られ、「地域と密着した教育」「保護者・地域との合意形成」「地域との絆」など、都市部では得にくい経験が強調されている。特に離島・へき地では、学校と地域が一体となった教育活動が行われており、教員自身の教育観を広げる契機となっている点が特徴的である。R7 に比べても、R8 は“地域協働”への言及がより具体化していると考えられる。

- ・「体力・健康面」よりも「経済的負担」「精神的負担」が継続課題となっている

「大変だったこと」では、R7・R8 ともに経済的・精神的負担が一定数見られ、特に**離島特有の移動や生活基盤整備の困難さが課題**として挙げられている。「フェリー欠航で教材が届かない」「引越し業者確保が難しい」など、地理的条件に起因する困難が具体的に示されている。一方で、教育局や教育委員会による面談・相談対応への評価は高く、R8 では「支援体制の丁寧さ」を評価する声が増えている点は改善傾向として読み取れる。

- ・「授業力向上」だけでなく、学校組織の活性化にも成果が見られる

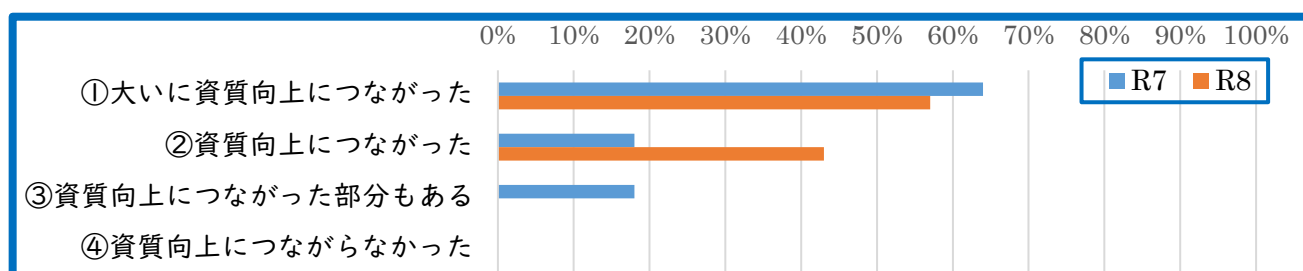
異動経験者からは、「他管の学校運営」「業務システム」「校内ルール」の違いを学べたという回答が多く、異動先・異動元双方に新しい視点を持ち込む「組織循環」の効果が確認できる。特に R8 では、「中堅・ベテラン層が経験を還元し、若手から ICT スキルを学ぶ」という双方向的な学びが示されており、世代間交流による学校組織の活性化が進んでいることが特徴的である。

- ・制度への満足度は高い一方、帰任時の人事配慮が今後の鍵となる

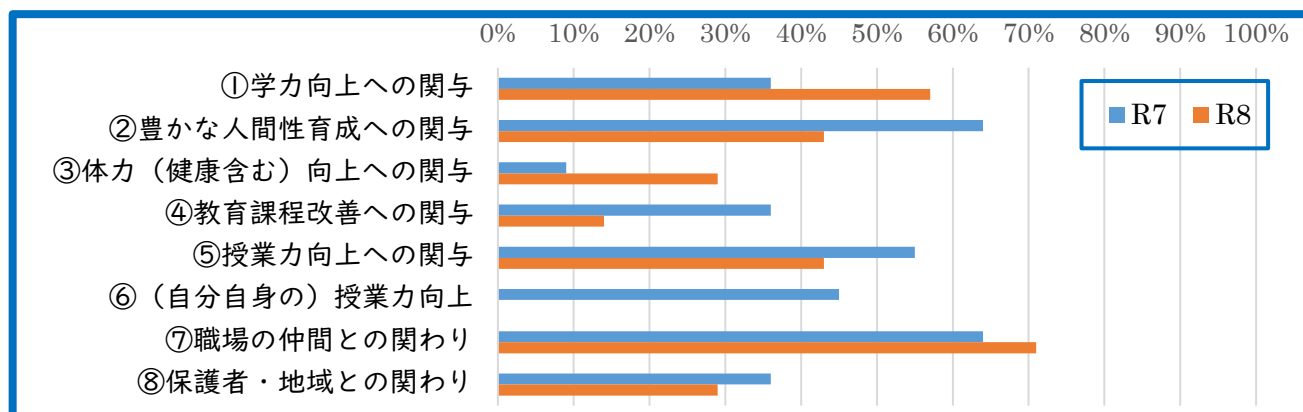
「制度に参加してよかった」という肯定的記述が多く、「教員人生の財産」「視野が広がった」という趣旨の内容が目立った。一方で、「希望勤務地への配慮」「異動先決定時期をもっと早く」など、帰任時の不安軽減を求める声は R7 から継続している課題である。そのため、R8 では特に「意向聴取」「住居・処遇面の情報発信」を制度改善策として求める意見が具体化しており、今後は**『安心して挑戦できる制度設計』が広域人事活性化の重要なポイント**になると考えられる。

2 3年目終了 異動元校長、異動先校長による回答と分析

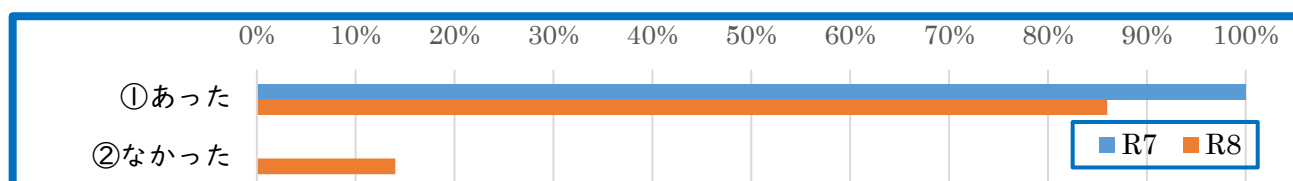
(1) 対象教諭の3年間の様子について《3年目終了異動元校長》



(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



(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】

- ・学校規模、複式学級担任の可否についてなど。
- ・希望する市町村。
- ・異動先教育局からは、本人に対して勤務地域や勤務内容（特別支援・通常）についての希望の聴取があったと聞いている。
- ・本人から、勤務地域についての希望を聞かれたと聞いている。
- ・学校規模や地区の希望。
- ・複式を含む小規模校を希望 自宅から通える場所を希望。

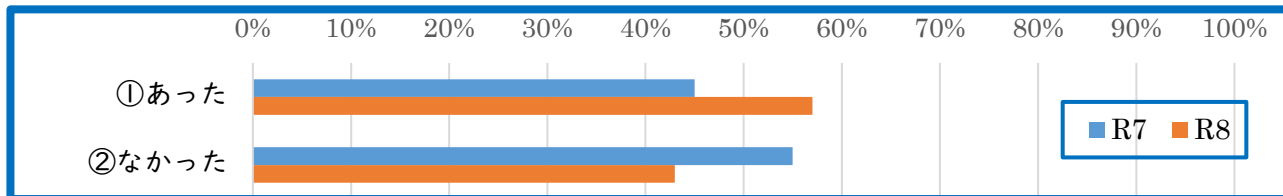
(4) 広域人事のよさについての記述《3年目終了異動元校長》

- ・他管内の教育実践を知り、全教職員が学ぶことができる。
- ・子供も職員も、いろいろなキャリア、個性をもった教職員と出会えること。
- ・他管内の学校文化の良い面を取り入れることができ、学校の活性化につながる。また、力量の高い教員の異動により、組織的な学校運営に効果があること。
- ・離島という環境から、中堅層・ベテラン層獲得の選択肢が増える。他地域の実践を取り入れることができ、学校経営・学校運営が充実する。
- ・他管内の情報や考え方をすることができる。
- ・別の経験をもつ人材が入ることで、新たな風を吹き込ませることができる。

(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》

- ・もっと対象者を増やす。
- ・島によって希望者数に差があるのが残念。
- ・その人物の人となりを見極めるのが難しい。

(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】

- ・本人は前任校に引き続き特別支援学級を担当することを望んでいる旨、情報提供があった。こちらからは校内人事において通常学級を担当してもらうこともある旨を局の担当者に伝えた。
- ・特にありませんでした。本人の意向については、内示後にお聞きしました。
- ・管内のどの地域に戻りたいか。
- ・管内で小規模・僻地を希望。分掌は情報。
- ・勤務校の希望について。
- ・前任の校長から、引継ぎされていないので、わからない。
- ・内容についてはありません。

(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》

- ・管内ごとに特有の課題もあると考えられ、知見を広げて戻ること、その後の活躍が期待できる。
- ・他の管内の空気に触れることで、本人の刺激になること、そして今後の話となりますが、他管のよき学校文化を本校としても取り入れていきたいと考えています。
- ・他管内の取り組みを知ることにより、学校改善に参画しようとする意識が高まる。
- ・管外での経験を取り入れることで新しい視点での学校運営を期待できる。
- ・経験の幅が広がる。
- ・視野の広がり。
- ・他管内の教育活動を経験することで資質向上を図ることができる。異動元管内では、気づかなかった新たな教育の視点を学ぶことができる。他管内の学校で指導実践を経験することで、本人の研修の場となる。異なる環境での経験が、新しい働き方の導入につながる。

(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》

- ・異動に伴い引越が必要になるため、可能な限り異動の情報を早く把握したい。
- ・中堅教員に限らず、初任段階を終えた教員（男女問わず）も積極的に広域人事制度での異動ができれば良いと思います。

分 析

・「資質向上につながった」という評価が R7・R8 とともに非常に高く、制度効果が定着している
異動元校長による評価では、「大いに資質向上につながった」「資質向上につながった」の割合が大半を占めており、R8 でも高い水準を維持している。特に、他管内での実践経験が教員の視野拡大や新たな教育観形成につながっているとの評価が多く、広域人事が『人材育成型の研修制度』として機能していることが読み取れる。

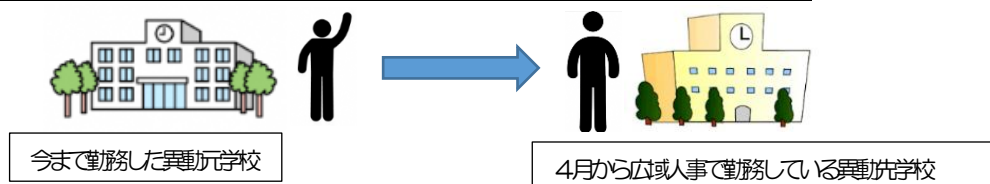
・「学力向上」「教育課程改善」「授業力向上」への貢献が学校経営面にも波及している
グラフでは、R7・R8 とともに「授業力向上」「教育課程改善」への関与が高く評価されている。校長からは、「他管内の教育実践を学校全体で学べる」「学校文化の良い面を取り入れられる」「組織的
学校運営に効果がある」との声があり、個人の力量形成だけでなく、学校改善や組織活性化にも成果
が広がっている。

・広域人事は『新しい風』として学校組織に刺激を与えている
異動元・異動先双方の校長から、「別の経験をもつ人材が新たな視点をもたらす」「他管内の空気に触れることで刺激になる」といった記述が多く見られた。特に R8 では、「学校改善に参画しようとする意識が高まる」「新しい働き方導入につながる」といった、『変化を促進する存在』としての役割
への評価が強まっていることが特徴的である。

・意向調査や人事配慮は一定程度進んでいるが、地域差・情報共有不足が課題として残る
実務担当者による意向調査では、「希望勤務地」「学校規模」「複式学級希望」など、本人の事情を踏まえた聞き取りが行われている。一方で、「内容については不明」「前任校長から引継ぎされていない」といった回答もあり、校長間・教育局間の情報共有には差が見られる。R7 から継続して、**「人事情報をより早く把握したい」というニーズは依然として強い**と考えられる。

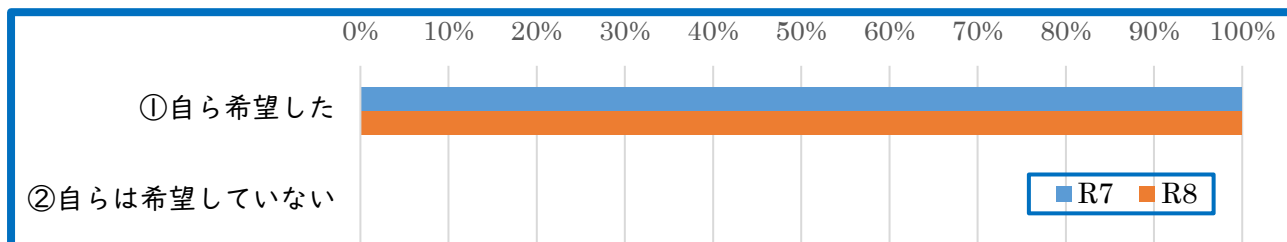
・制度拡充への期待が高まる一方、希望者確保とマッチングが今後の課題となっている
校長からは、「もっと対象者を増やすべき」「初任段階を終えた若手も積極的に参加できるとよい」といった制度拡大を望む意見が見られた。その一方で、「島によって希望者数に差がある」「人物像を把握しづらい」といった課題も示されており、今後は**人材確保と適切なマッチング体制の充実**が必要であると考えられる。

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

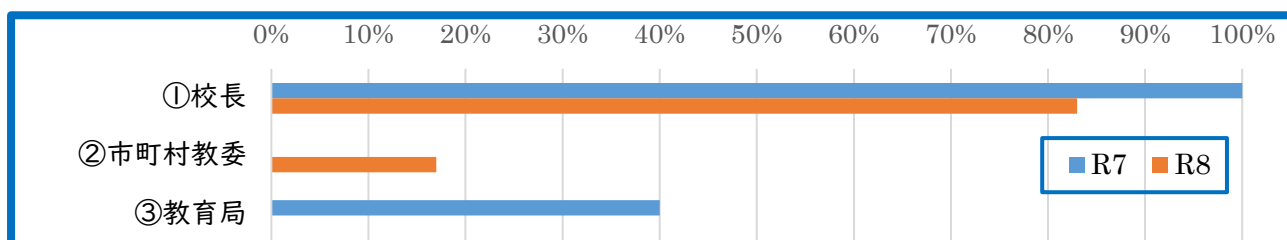


1 1 年目対象者本人による回答と分析

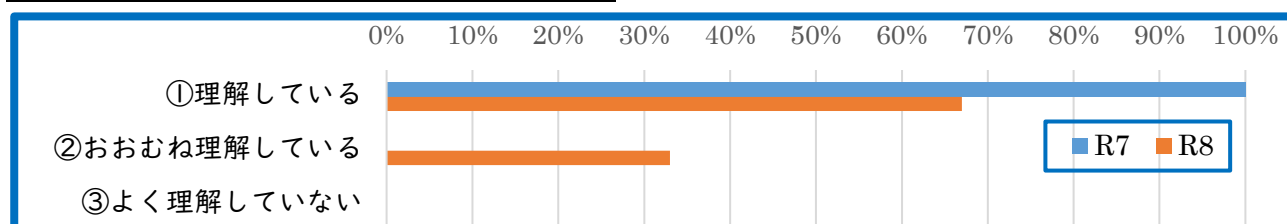
(1) 今回の異動希望について（自らの希望かどうか）《1 年目本人》



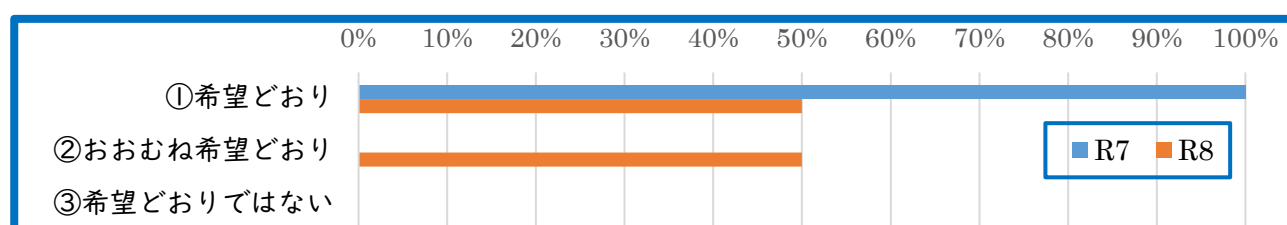
(2) 制度の説明について（誰から、どこから）《1年目本人》※複数回答可：人数に対する割合



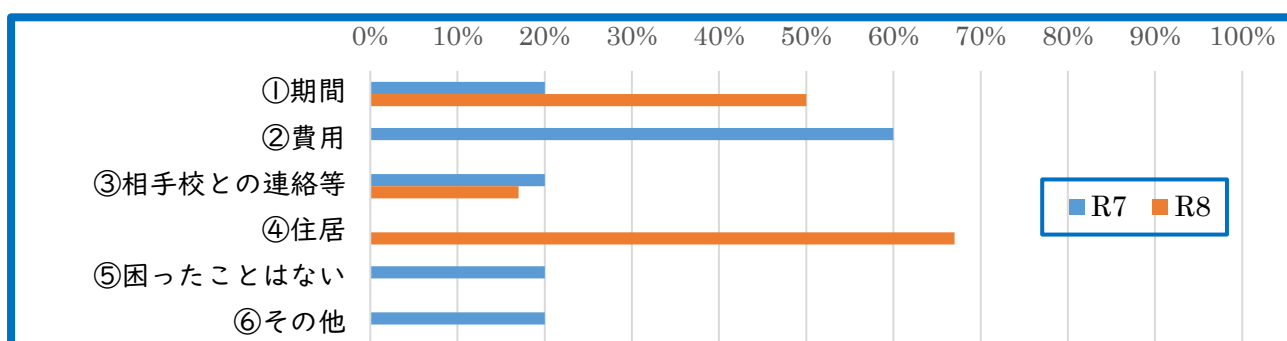
(3) 制度の趣旨の理解について《1年目本人》



(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》



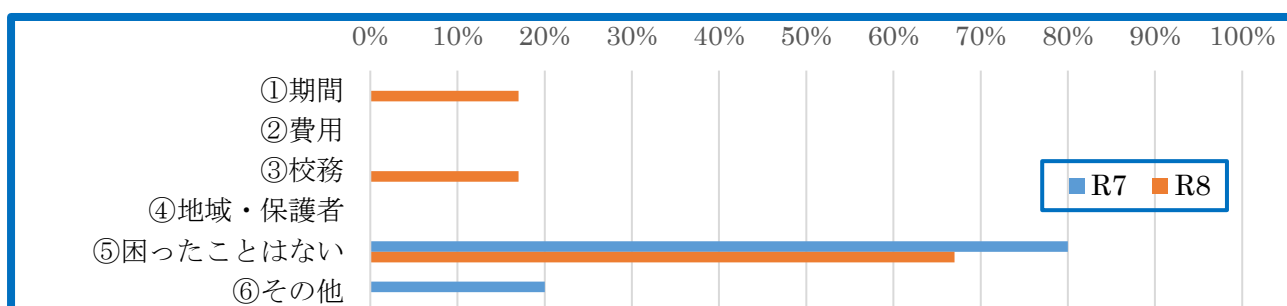
(5) 異動までの準備で困ったこと 《1年目本人》 ※複数回答可：人数に対する割合



【その他】

・引越し業者の選定。(R7)

(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。(R7)

(7) 広域人事の課題と改善策についての記述

- ・内示を一般の職員と同じに出されると引っ越しの業者や家を押さえるのがすごく難しいです。広域人事の決定と市町村だけでも冬休み前後にわかるとありがたいです。
- ・一般の内示より 1、2 週間早めに知らせていただけるとありがたい。
- ・広域人事もかなりギリギリなため、物件探しに苦労しました。そのため、内示の発表時期を少し早めていただけると不安が減るかと思います。

分 析

- ・制度への理解と希望参加の割合は R7・R8 とともに高く、広域人事が定着している

1 年目対象者の多くが「自ら希望した」と回答しており、R8 でも制度への主体的参加意識が高いことが分かる。また、「制度趣旨を理解している」「おおむね理解している」とする回答が大半を占めており、校長・教育局・市町村教委による説明体制が一定程度機能していることがうかがえる。

- ・異動希望は概ね反映されているが、勤務地・校務内容との調整が引き続き課題である

「希望どおり」「おおむね希望どおり」と回答した割合が R7・R8 とともに高く、制度運用において本人希望への配慮が進められている。一方で、学校規模や校務分掌、勤務地域など細かな条件との調整には難しさも残っていると考えられる。特に広域人事では、**受入地域の実情とのマッチングが重要**であり、今後も丁寧な意向聴取が求められる。

- ・最大の課題は『異動決定時期の遅さ』と、それに伴う生活準備の負担である

異動準備で困ったこととして、「費用」「住居」「引越し」「相手校との連絡」が高い割合を占めている。自由記述では、「準備期間が 2 日間しかなかった」「引越し業者や物件探しに苦労した」「4 月 1 日に着任できない可能性もあった」といった切実な声が挙げられている。R8 でもこの傾向は継続しており、**広域人事特有の『距離の長さ』が負担を大きくしている**と考えられる。

- ・着任後は校務・地域対応への適応に一定の苦労が見られるが、深刻な混乱は少ない

着任後に困ったこととして、「校務」「地域・保護者対応」などが挙げられている一方、「困ったことはない」という回答も一定数存在している。これは、事前説明や学校側の支援体制がある程度機能していることを示していると考えられる。特に R8 では、制度が長年継続されてきたことで、受入校側にも支援ノウハウが蓄積されている可能性がある。

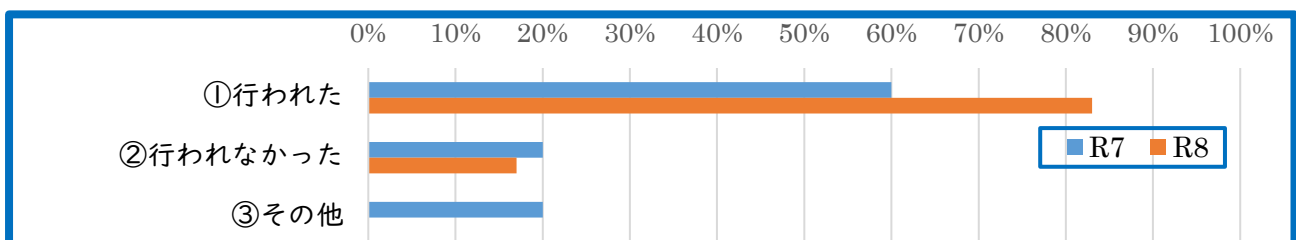
- ・今後は“安心して挑戦できる環境整備”が制度活性化の鍵となる

自由記述では、「もっと早く異動を知らせてほしい」という意見が複数見られ、R7 から R8 にかけても共通した課題となっている。特に、離島・遠隔地では住宅確保や生活基盤整備に時間を要するため、早期内示や住居支援、引越し支援などの制度改善が求められている。一方で、多くの教員が自ら希望して参加していることから、**制度自体への期待感が高く、『挑戦したい気持ち』を支える実務的サポートの充実が今後の重要課題**であると考えられる。

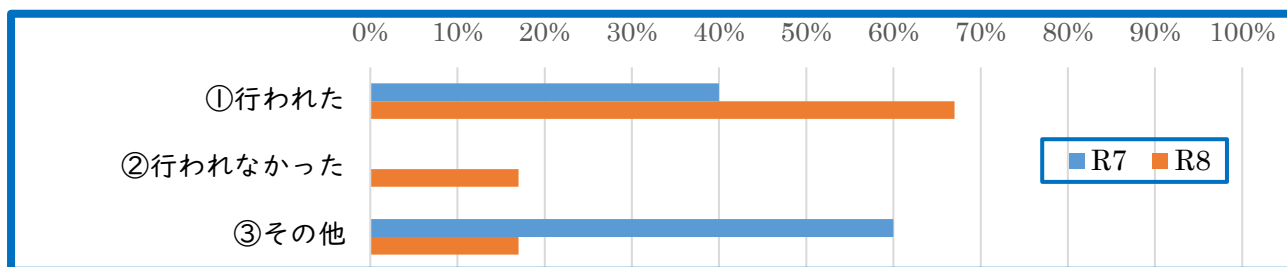
2 1 年目 異動元校長、異動先校長による回答と分析

(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》

【異動元校長】



【異動先校長】

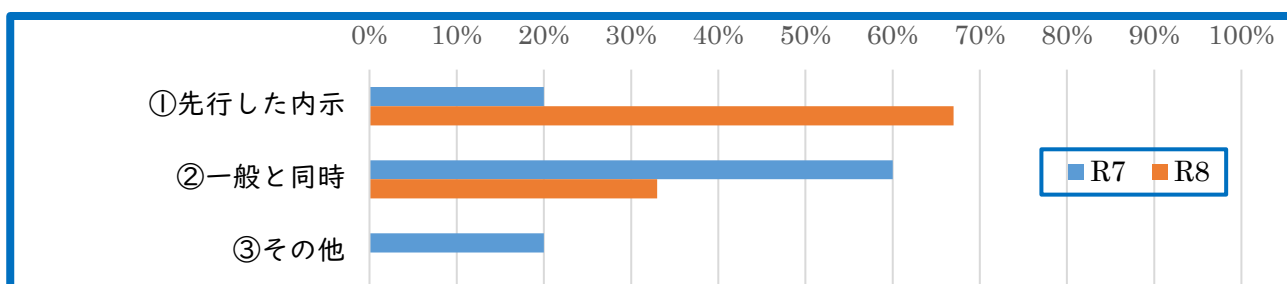


【その他】

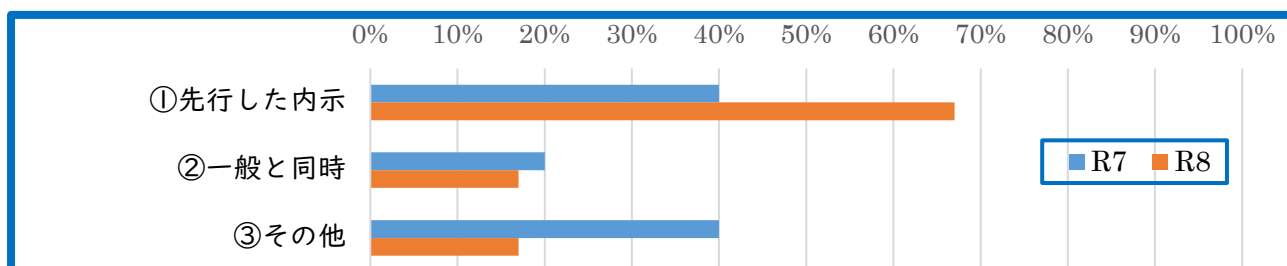
- ・行われていたのかもしれませんが、記憶がありません。(R7)
- ・離島人事なので、校長会というよりは局と学校とで説明が行われた。(R7)
- ・記憶にない。(R7)
- ・私が記憶していないだけかもしれません。(R7)
- ・今年度採用のため不明(R8)

(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》

【異動元校長】



【異動先校長】

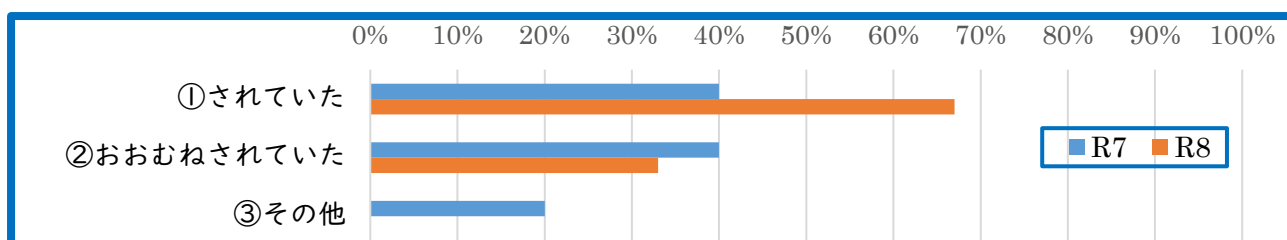


【その他】

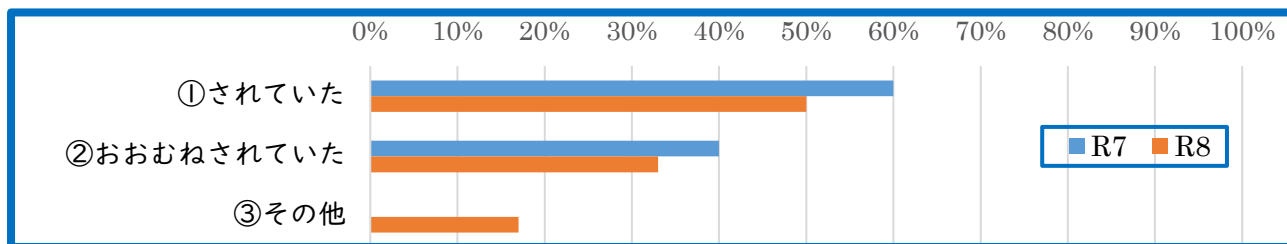
- ・調べましたが本年度着任したため、正確にはわかりませんでした。(R7)
- ・内示は同時だが、内々示は早い段階で話が来て進められた。(R7)
- ・前任校長が対応したため不明。(R7)
- ・今年度採用のため不明(R8)

(3) 趣旨等の周知について《1年目異動元校長・異動先校長》

【異動元校長】

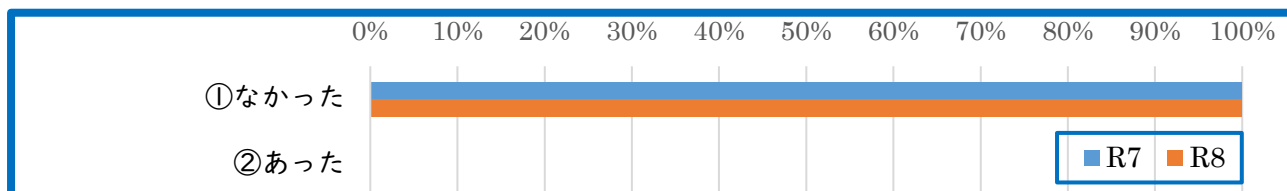


【異動先校長】

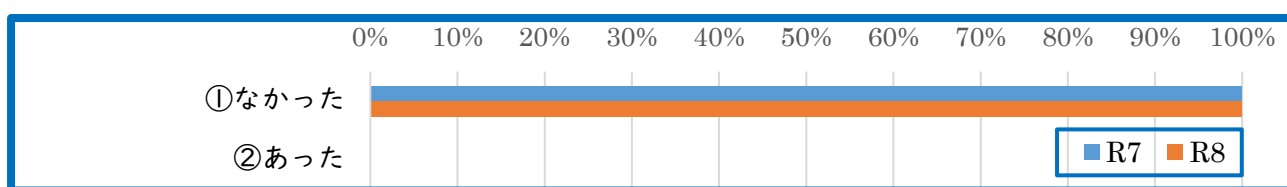


【その他】・自身で調べた。(R7)

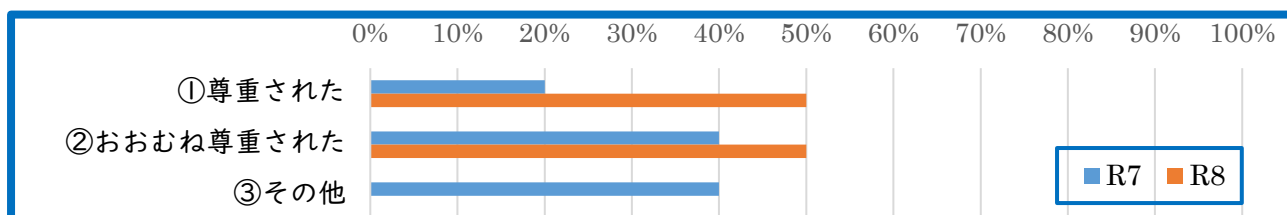
(4) 異動希望者の決定にあたり困難に感じることはあったか。《1年目異動元校長》



(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》



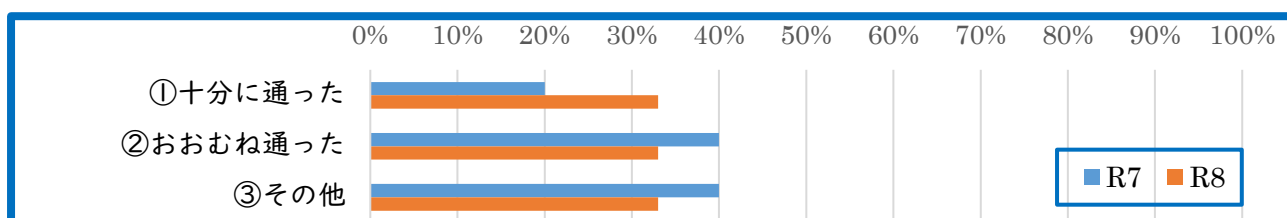
(6) 送り出した後の人的保障について校長の具申を尊重されたか《1年目異動元校長》



【その他】

- ・特に要望していません。(R7)
- ・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。(R7)

(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ます。(R7)
- ・前任校長が対応したため不明。(R7)
- ・特に希望は伝えていない。(R8)
- ・今年度採用のため不明。(R8)

(8) 広域人事の課題と改善策についての記述

- ・ 本人の学びたいという希望で進めたが、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。(R7)
- ・ 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。(R7)
- ・ 希望する人が来られるような制度になればよい。(R7)
- ・ 異動者の希望に沿った異動ができているのか疑問である。(R8)

分 析

- ・ 説明会・意見交換会は一定程度実施されているが、周知や記憶の差が見られる

異動元・異動先校長ともに、説明会や意見交換会について「行われた」という回答が一定数を占め、R8でも制度説明の機会が継続されている。一方で、「記憶にない」「今年度着任で不明」といった回答も見られ、校長の異動時期や経験年数によって制度理解に差が生じていることがうかがえる。特に離島人事交流では、校長会全体よりも教育局と学校間で個別説明が行われる傾向が見られる。

- ・ 一般人事より早い内示は一定程度行われているが、『十分早い』とは言い難い状況が続いている

「先行した内示」という回答は R7・R8ともに一定割合を占めているものの、「一般人事と同時」や「実際には十分早くない」という実態も見られる。特に、「離島では2月末から引越し業者選定が必要」「異動先が分からないと見積もり依頼もできない」という記述から、**広域人事では『早期内示』が重要**であることが分かる。R7からR8にかけても、この課題は継続していると考えられる。

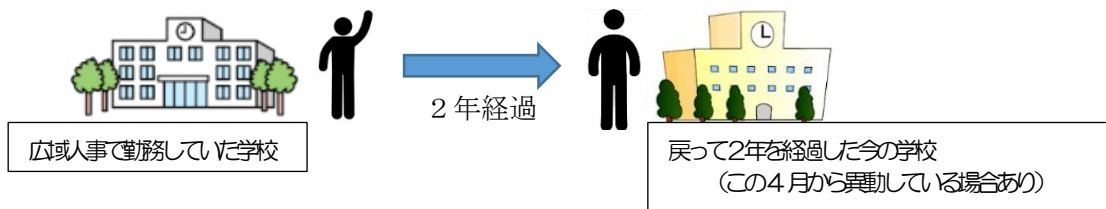
- ・ 制度趣旨の周知や校長の意向尊重は概ね進んでいる

「趣旨等の周知がされていた」「おおむねされていた」という回答が多く、R8でも制度運営への理解促進が図られている。また、人的配置や受入希望についても、「尊重された」「おおむね尊重された」という回答が大半を占めており、**教育局が学校側の事情を一定程度考慮している**ことがうかがえる。ただし、「一般人事として扱われたと思う」との意見もあり、広域人事特有の配慮が十分に伝わっていないケースも見られる。

- ・ 受入・送り出しに伴う学校運営上の負担は依然として存在している

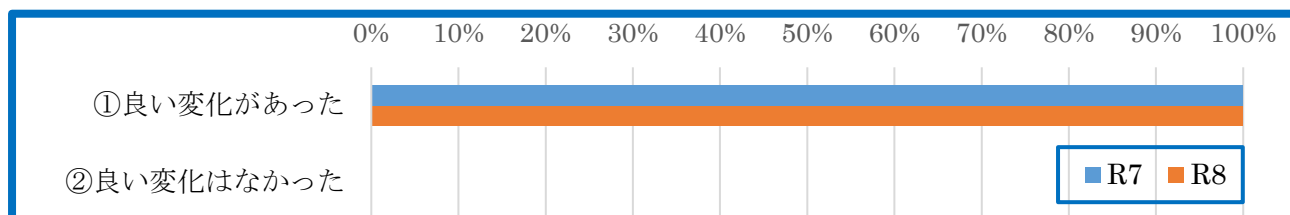
異動元校長からは、「留まってほしい人材だったが、将来的な還元を期待して送り出した」という声があり、**優秀な中堅教員を送り出すことへの葛藤**が見られる。一方、異動先校長からは「大変素晴らしい人が来た」と高評価もあり、**受入校にとっては学校活性化や人材確保の効果が大きい**ことが分かる。このことから、送り出す側と受け入れる側で感じ方に差がある制度であると考えられる。

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

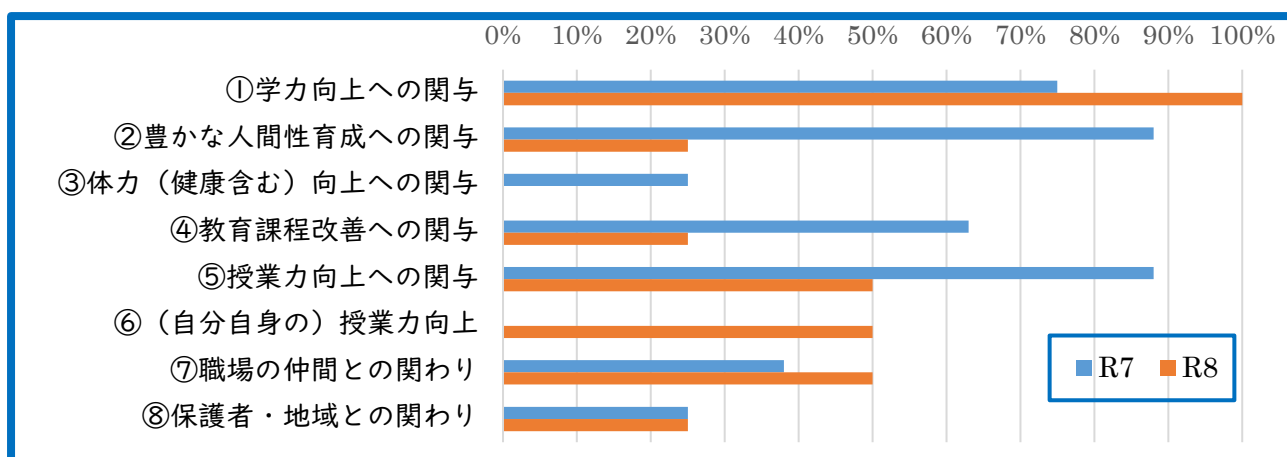


1 広域人事終了後2年経過した本人による回答と分析

(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、それに関わる仕事などに関連付けた教育活動を行っている印象ですが、異動先では国内でも有名な動物園のような施設を活用していました。その地域でしかできない教育活動が魅力だと思いました。また、子どもたちの進学についても地域で差があると思います。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えます。当然保護者の学習に対する思いや協力体制の違いを感じたところです。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います。(R7)
- ・より広い知見から指導を行うことができる。(R7)
- ・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。(R7)
- ・ところ変われば品変わる、といいますが、思っていたよりもずっと異動元との違いがたくさんあり驚きました。中でも異動先の学校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、大変刺激になりました。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りました。(R7)
- ・他管での経験により多方面での知見が広がり、戻った先の学校で生かすことができる。(R7)
- ・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わからないことを知ることができた。(R7)
- ・異動元管内では経験できなかったこと(義務教育学校開設、地域との連携、単学級などなど)ができた。新たな出会いがあった。(R7)
- ・他管内の雰囲気を知り、自管内のあたりまえにとらわれない考え方が身につく。(R7)
- ・異動元管内の教職員の若さ、保護者が地域産業の影響による自己肯定感の低さ、子ども達が都会重視で地域への愛着の低さを感じていました。異動先でも教職員の高齢化による改革の難しさ、児童や保護者の受験への偏重的な考え、札幌と比較して地域への愛着が低いことを知りました。数字では見えづらい双方の困り感を体験できたことで、広い視野で課題解決に向かっていける自信をつけることができました。価値のある3年間を過ごすことができ、感謝しています。(R8)
- ・狭い視野を広げるためには、多くの示唆があった。今行っている教育活動自体を根本的に変容させるために、他管で学ぶのは重要なファクターである。(R8)
- ・教師としての資質向上、教育的力量（指導力・実践力）、総合的な人間力を高める姿勢(R8)
- ・大規模を希望して、多様な子どもたちとの関わり方や指導力を身につけることができたところです。(R8)

(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》

- ・もっと活発に行き来できたらなあ、というのがあります。広域人事で他地域に行くのがなかなかハードルが高いので。(R7)
- ・教員住宅などの住環境の改善。(R7)
- ・とてもよい制度だと思いました。(R7)
- ・教職員の中途退職者が増えていますが、退職の理由の中には、子どもの進学や親の介護なども含まれています。私自身はこの制度に救われた部分がありました。ぜひ、年代や地域の縛りを減らし、誰もが利用しやすい制度になれば、退職せずに救われる先生もいるのではないかと思いますので、ご配慮頂けたらと思います。(R8)
- ・かなりの重責が与えられること。(R8)
- ・年度によって、教職員の入れ替えが多い場合があり、新年度の準備などが大変な場合がある。(R8)

分 析

- ・広域人事経験後も『良い変化』を実感している教員が多く、制度効果の持続性が確認できる

「広域人事参加前と後で良い変化があった」と回答した割合は R7・R8 とともに高く、制度終了後2年を経ても、その効果が継続していることが分かる。特に、「視野が広がった」「多面的に物事を考えられるようになった」という記述が多く、一時的な経験ではなく、その後の教職人生に影響を与える成長機会となっていることが読み取れる。

- ・「授業力向上」「教育課程改善」「地域理解」への効果が顕著である

グラフや記述から、R7・R8 とともに「授業力向上」「教育課程改善」「地域との関わり」への効果が高く評価されている。実際に、「地域資源を活用した教育活動」「義務教育学校での実践」「多様な学校規模での経験」など、異なる教育環境で得た知見を現在の学校へ還元している様子が見られる。R8 では特に、「地域ごとの課題や文化を理解した上で教育を考える力」への言及が増えている点が特徴的である。

- ・他地域での経験が「固定観念を崩す学び」となっている

「自管内の当たり前にとらわれなくなった」「考え方の幅が広がった」という記述が多く見られ、広域人事が教員の視野拡大に大きく寄与していることが分かる。特に R8 では、「双方の地域課題を実感したことで、広い視野で課題解決に向かえる自信がついた」という回答があり、単なる異動経験ではなく、「教育課題を相対化して捉える力」の育成につながっている。

- ・制度への満足度は高い一方で、住環境や業務負担への課題は継続している

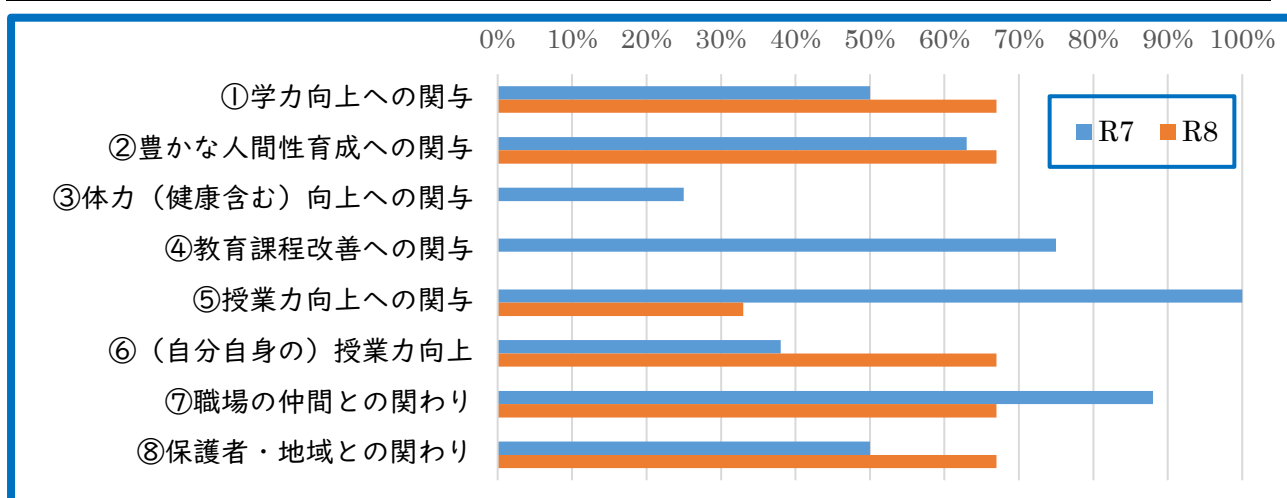
「とてもよい制度」という肯定的評価がある一方、「教員住宅など住環境の改善」「重責が大きい」「教職員入れ替え時の負担」など、現実的課題も挙げられている。特に R8 では、「かなりの重責が与えられる」という記述が見られ、中堅・ベテランとして期待される役割の大きさが負担感につながっていることが考えられる。

- ・今後は「より利用しやすい制度」への改善が求められている

「もっと活発に行き来できる制度に」「年代や地域の縛りを減らしてほしい」という意見から、制度の意義は高く評価されながらも、参加ハードルの高さが課題となっていることが分かる。特に R8 では、「子どもの進学や親の介護など、人生上の事情を抱える教員を支える制度にもなり得る」という視点が示されており、広域人事が「教員のキャリア支援・離職防止」にもつながる可能性が示唆されている。

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。(R7)
- ・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。(R7)
- ・他管内の取組を実体験し、自校へ還元できること(R7)
- ・私自身も、広域人事制度により3年間他管内でお世話になりました。他管との交流は、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(R7)
- ・文字通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。(R7)
- ・視野を広げ、当管内ではできない経験を積むことができること。(R7)
- ・管外の地域・学校風土を肌感覚で学んできており、それを本管内の学校運営に行かせること。(R8)
- ・他管内の教育文化、地域性、その学校ならではの工夫や課題について、当事者として関わり、教育の視野を広げられ、その後の教育活動にいかせるところです。(R8)
- ・多様な地域・学校文化を経験できるため、教師としての対応力や視野を大きく広げてくれる。(R8)

(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。(R7)
- ・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方が多くみられる。(R7)
- ・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）(R7)
- ・待遇面でのサポートが不十分であることが課題と言えます。単身赴任の場合は家賃、光熱費、寒冷地手当など相応の金銭的補助があるといいと思います。(R8)

分 析

- ・広域人事経験者は、復帰後も学校運営や教育活動の中核として活躍している

校長による評価では、R7・R8ともに「授業力向上」「教育課程改善」「保護者・地域との関わり」など、多方面で高い効果が認められている。特に、戻り教員が他地域で得た知識や実践を学校へ還元し、学校改善や組織活性化に寄与している様子がうかがえる。広域人事経験が「個人の成長」にとどまらず、「学校全体への波及効果」を生み出している点が特徴的である。

- ・最大の成果は「視野の拡大」と「多様な教育観の獲得」にある

「物の見方や考え方が広がる」「経験値が広がる」「新しい風を取り込める」といった記述が多く見られた。また、「地域風土や学校風土を肌感覚で学ぶ」「他管内の教育文化を当事者として経験する」といった表現から、「実体験を通じた学び」として高く評価されていることが分かる。

- ・他管内での実践経験が、自校の教育活動見直しや改善につながっている

「当たり前と思っていた教育活動を見直せる」「他管内の取組を自校へ還元できる」といった回答があり、広域人事が学校改革の契機となっていることが読み取れる。特に R8 では、「学校ごとの工夫や課題を持ち帰り、その後の教育活動に生かせる」という記述があり、単発の経験ではなく、継続的な学校改善へつながっている点が特徴的である。

- ・今後は「経験をどう生かすか」まで含めた人材活用が重要となる

「広域人事後、その経験を生かせる学校へ異動できるようにすべき」という意見が出されている。これは、広域人事を単なる異動制度ではなく、「北海道全体の教育力向上につなげる人材育成システム」として位置付ける必要性を示している。R7 から R8 にかけても、制度そのものへの否定的意見は少なく、今後は「経験者をどう配置し、どう活躍させるか」が制度発展の鍵になると考えられる。

IV 広域人事制度についての考察

■考 察

本調査から、広域人事は、教員個人の資質能力向上のみならず、学校組織や地域に対しても大きな効果をもたらしていることが明らかとなった。特に R7・R8 を通して、「授業力向上」「教育課程改善」「地域との関わり」に関する評価が高く、多くの教員や校長が制度の有効性を実感している。異動先で得た ICT 活用や学校運営、地域連携等の実践を、元の管内や学校へ還元している様子が多く見られ、広域人事が“北海道全体の教育力向上”に資する人材育成の仕組みとして機能していることがうかがえる。

また、他地域での勤務経験により、「自分たちの当たり前を見直す」「視野が広がる」「多面的に教育を捉えられるようになる」といった変化が多く報告されている。特に、地域文化や保護者意識、学校規模の違いを肌で感じることで、教育課題を広い視点から考えられるようになったという声が多く、広域人事が単なる人事異動ではなく、“越境的な学び”の機会となっていることが分かる。

一方で、制度運営上の課題も継続して見られた。特に多かったのは、異動決定時期の遅さに伴う住居確保や引越し準備の困難さ、経済的・精神的負担である。離島・遠隔地では、引越し業者確保や住環境整備に時間を要するため、早期内示や生活面の支援を求める意見が多く見られた。また、送り出す学校側にとっては、中堅・ベテラン教員を失う不安や人的保障への課題もあり、受入側とのバランスを踏まえた制度運営が求められている。

さらに今後は、「希望する教員が挑戦しやすい仕組みづくり」が重要であることも示された。制度自体への評価は非常に高く、「よい制度」「もっと活発に活用されてほしい」という意見が多い一方で、年代や家庭事情、待遇面への配慮を求める声も見られた。今後は、経験者の知見を学校経営や教育課程改善へより効果的に生かす配置や、住環境・経済支援など安心して挑戦できる体制整備を進めることで、広域人事はさらに教育的価値を高めていくものと考えられる。

以上の考察を基に、改善策について次の5点に整理した。

《広域人事にかかわる改善策》

1 異動内示の早期化

- ・離島・遠隔地では住居確保や引越し準備に時間を要するため、**可能な限り**一般人事よりも**早い段階で異動先を知らせる**。

2 住居・経済的支援の充実

- ・教員住宅の整備や家賃・引越し費用等への補助を充実させ、**安心して広域人事に挑戦できる環境**を整える。

3 本人希望や家庭事情の配慮

- ・勤務地域や校種、家族事情、健康面などについて、**継続して丁寧な意向聴取と柔軟な人事配置**を行う。

4 広域人事経験を生かせる配置

- ・異動で得た知見や実践力を学校改善や教育課程改善に還元できるよう、**経験者の配置や活用を工夫**する。

5 制度の魅力発信と参加しやすい仕組みづくり

- ・若手教員も含め、希望する教員が安心して挑戦できるよう、**制度の意義や成果を広く周知し、参加しやすい制度へ**改善する。