

【2】交流人事等について

調査項目

1. 貴学校園における「大学採用の（交流・研修ではない）教員」の割合はどの程度ですか。（常勤の教員で大学採用の数）／（常勤の教員総数）×100で算出し、割合をご記入ください。
（ ）%
2. 交流人事での採用にあたって、人選や渉外（当人との交渉）は、実質どこが担当しますか。
①附属学校園教員が担当 ②教育委員会が担当 ③いずれの場合もあり ④その他
2-1. 「いずれの場合もあり」を選んだ場合、附属学校園教員が担当するおおよその割合を選んでください。
①20% ②40% ③60% ④80%
3. 人選や渉外を教育委員会が担当する場合、どこまで附属学校園の要望を実現してもらえますか。以下の各質問について、「①殆ど実現してもらえない ②あまり実現してもらえない ③分からない ④ある程度実現してもらえる ⑤ほぼ実現してもらえる」の5件法でご回答ください。
3-1. 教科や専門 }
3-2. 年齢層 }
3-3. 性別 } 要望事項を特に出していない場合は回答せずに、“3-6. その他”に
3-4. 通勤距離 } 具体的な内容をご記入ください。
3-5. 経験等 }
3-6. その他（上記以外の要望事項で④⑤に該当する項目や要望とは別の視点で教育委員会に依頼している場合がありますら具体的にお書きください）
4. 交流人事の期間はどの程度でしょうか。該当が多い年数を選んでください。
（人数が同数の場合は複数選択可）
①3年未満 ②3年 ③4年 ④5年 ⑤6年 ⑥7年 ⑦8年以上
5. 大学採用・交流人事について、課題等に関して以下の点について記してください。
 - ・大学採用又は交流人事を進める上で難しかった点やそれに対する工夫点について
 - ・大学採用又は交流人事の停滞による問題点やその改善策
 - ・大学採用ならではの困りごとや改善点
 - ・交流人事ならではの困りごとや改善点
 - ・その他
6. 交流人事について、教育委員会への要望がありましたら記してください。

【概要】

○採用時における「大学採用」の割合について

- ・公立幼稚園などの減少に伴い、幼稚園の交流人事は非常に困難な状況にある。昨年度と比較して、「大学採用」100%の園が増加している。
- ・幼稚園、高等学校、中等教育学校については「大学採用」の割合が多い。
- ・小・中学校、特別支援学校、義務教育学校など、義務教育段階に係る校種については、「大学採用」の割合が少なく、交流人事の割合が高い。都道府県等の教育委員会や公立学校との連携など日常の関係作りが円滑な人事には欠かせないことが窺える。

○交流人事での採用にあたっての人選や渉外の実施の担当について

- ・交流人事は主に教育委員会が担当しており、全体では平均して7割前後となっている。ただし、高等

学校、義務教育学校では、教育委員会だけで進めている割合が低い。

- ・昨年度との比較でみると特別支援学校と義務教育学校では、教育委員会で担当している割合が下がり、附属学校と教育委員会の両方で人事を進めているケースが増加傾向にある。
- ・附属学校園の統括・支援組織が一括して実施している事例もわずかが見られた。

○人選や渉外の際、教育委員会に実現してもらえる要望について

- ・「教科や専門」については、高等学校を除く他の校種で肯定的な回答が見られた。高等学校も半分は肯定的な評価で、全体として「教科や専門」について教育委員会の理解が得られ、要望の多くが実現していた。
- ・「年齢層」についても幼稚園を除く他の校種で肯定的な評価である。幼稚園についても否定的な評価が21.2%に対して肯定的な評価は48.5%となっており、全体として概ね、教育委員会の理解が得られた配置がなされていた。
- ・性別、通勤距離、経験等の項目については、校種によってばらつきはあるものの、概ね、肯定的な評価となっている傾向が見られた。
- ・校種別の傾向としては、義務教育学校が全ての項目で肯定的な回答となっている。また、小学校、中学校についても同様に改善が見られ、それぞれ3項目で肯定的な回答が見られ、実現の度合いが昨年と比較して高くなった。
- ・その他の要望事項として、幼稚園では「小学校との連携」に関連ある事項について、その他の校種では「専門性」「研究意欲の高さ」「健康面での課題がない」ことなどが挙げられている。

○交流人事の期間について

- ・ほとんどの校種で、「3年」もしくは「5、6年」が多くなっている。また、特別支援学校は昨年同様、任期が長い傾向が見られる。

令和6年度全附属調査委員会実態調査報告

【2】交流人事等について

1. 貴学校園における「大学採用の（交流・研修ではない）教員」の割合はどの程度ですか。（常勤の教員で大学採用の数）／（常勤の教員総数）×100で算出し、割合をご記入ください。
（ ）%

1 採用時における「大学採用」の割合

各校で算出した「大学採用」の割合を昨年度と同様の区分で以下の表にまとめた。また、R6については「大学採用」の割合の平均値を最下段に示した。

	全体		幼稚園		小学校		中学校		高等学校		中等教育		特別支援		義務教育	
	R6	R5	R6	R5	R6	R5	R6	R5	R6	R5	R6	R5	R6	R5	R6	R5
①0%	76	75	10	12	21	18	25	26	2	0	0	0	15	15	3	4
②0~20%	61	49	5	4	25	21	12	12	1	0	0	0	13	10	5	2
③20~40%	10	15	2	2	2	3	5	6	0	3	0	0	0	0	1	1
④40~60%	14	12	5	4	1	2	3	3	2	2	0	0	3	1	0	0
⑤60~80%	10	6	6	5	0	0	4	0	0	0	0	0	0	1	0	0
⑥80~100%	13	18	3	5	5	5	1	1	2	1	0	4	2	2	0	0
⑦100%	27	21	15	9	2	0	4	5	3	3	3	2	0	2	0	0
合計	211	196	46	41	56	49	54	53	10	9	3	6	33	31	9	7
平均値 (%)	28.7 %		56.5 %		17.5 %		21.0 %		56.8 %		100 %		12.8 %		5.8 %	

○公立幼稚園などの減少に伴い、幼稚園の交流人事は非常に困難な状況にある。昨年度と比較して、「大学採用」100%の園が増加している。また、交流人事に際しては、幼稚園等を管轄する部署が都道府県教育委員会だけではなく、知事部局にも置かれている場合もあり、新たな連携先を模索する必要性もある。

○幼稚園、高等学校、中等教育学校については求められる専門性の側面から「大学採用」の割合が多いが、反面、人事の停滞が懸念される。新しい風を入れ、学校の活性化を図るためには、都道府県教育委員会と連携し交流人事の割合を増やしたり、大学内での学校間異動だけでなく、大学間での同校種の交流人事など人事の手続きや進め方に工夫が必要となってくる。

○小・中学校、特別支援学校、義務教育学校など、義務教育段階に係る校種については、「大学採用」の割合が少なく、交流人事の割合が高い。都道府県等の教育委員会や公立学校との連携等、日常の関係作りが円滑な人事には欠かせないことが窺える。教育委員委員会などの行政機関に対して附属学校の取組や役割について理解してもらい必要な人材について情報交換をしていくとともに、地域貢献活動などを通じて日頃から附属学校の取組について公立学校に知ってもらい、人事異動の際には選択肢に入れてもらえるように学校に働きかけていくことが重要になってくると考えられる。

2. 交流人事での採用にあたって、人選や渉外（当人との交渉）は、実質どこが担当しますか。

①附属学校園教員が担当 ②教育委員会が担当 ③いずれの場合もあり ④その他

2-1. 「いずれの場合もあり」を選んだ場合、附属学校園教員が担当するおおよその割合を選んでください。

①20% ②40% ③60% ④80%

2 交流人事での採用にあたっての人選や渉外の実施の担当

交流人事での採用において人選や交渉の業務を誰が担当したかを校数で示し、昨年度の結果と比較した。また、教育委員会担当の割合について太字で示した。

		全体		幼稚園		小学校		中学校		高等学校		中等教育		特別支援		義務教育	
		R6	R5	R6	R5	R6	R5	R6	R5	R6	R5	R6	R5	R6	R5	R6	R5
①附属学校園		25	27	1	7	14	8	5	6	3	2	0	1	0	0	2	3
②教育委員会		127	126	24	25	35	35	36	31	3	3	0	1	26	27	3	4
教育委員会担当 の割合（％）		69	71	77	68	65	73	72	65	43	50	0	33	79	93	33	57
③何れの場合もあり		27	24	6	4	5	5	6	11	0	1	0	1	6	2	4	0
その他（※）		5		0		0		3		1		0		1		0	
合計		184	177	31	36	54	48	50	48	7	6	0	3	33	29	9	7
③の場合 附属学校 園教員が 担当する 割合	20％	8	3	3	0	1	1	3	2	0	0	0	0	1	0	0	0
	40％	5	11	0	2	1	1	2	5	0	1	0	1	0	1	2	0
	60％	6	8	1	2	1	2	0	3	0	0	0	0	2	1	2	0
	80％	7	2	2	0	2	1	1	1	0	0	0	0	2	0	0	0

※その他 附属学校園統括・支援組織（３）、都道府県・郡市校長会（２）

○交流人事は主に教育委員会が担当しており、全体では平均して７割前後となっている。ただし、高等学校、義務教育学校では、教育委員会だけで進めている割合が低く、附属学校園で行っていたり、両者で行っているケースが見られる。

○昨年度との比較でみると特別支援学校と義務教育学校では、教育委員会で担当している割合が下がり、附属学校と教育委員会の両者で実施しているケースが増加傾向にあることが分かった。人選・渉外についてもどちらかと言うと附属学校に比重がかかっている傾向が見られる。大学採用と共に交流人事も併せて人事事務を担うとなると管理職の負担はかなりのものとなると推察される。

○今年度は新たに「その他」の選択肢を調査に追加した。附属学校園が担う場合も統括・支援組織が一括して実施しているケースもわずかだが見られる。学校の負担を減らす意味でもこのような組織的な対応をしていくことも必要であろう。

3. 人選や渉外を教育委員会が担当する場合、どこまで附属学校園の要望を実現してもらえますか。以下の各質問について、「①殆ど実現してもらえない ②あまり実現してもらえない ③分からない ④ある程度実現してもらえる ⑤ほぼ実現してもらえる」の５件法でご回答ください。

3-1. 教科や専門

3-2. 年齢層

3-3. 性別

3-4. 通勤距離

3-5. 経験等

要望事項を特に出していない場合は回答せずに、“3-6. その他”に具体的な内容をご記入ください。

3 人選や渉外の際、教育委員会に実現してもらえる要望

教育委員会に実現してもらえる度合いについて要望事項ごとに校種別に整理して以下の表にまとめた。実現の度合いについては「実現してもらえない（１と２の合計）」が５割を超えている項目はピンクの網掛けに、「実現してもらえる（４と５の合計）」が５割を超えている項目についてはブルーの網掛けをした。なお、各校種の赤字は昨年度調査で５割を超えた項目である。

要望事項	選択肢	全体	幼稚園	小学校	中学校	高等学校	中等教育	特別支援	義務教育
3－1 教科や専門	1殆ど実現してもらえない	5	1	2	0	1	0	1	0
	2あまり実現してもらえない	17	1	4	1	1	0	10	0
	3 分からない	21	14	2	3	0	0	2	0
	4ある程度実現してもらえる	70	9	28	17	0	0	14	2
	5 ほぼ実現してもらえる	52	9	10	24	2	0	3	4
3－2 年齢層	1殆ど実現してもらえない	14	4	2	4	1	0	3	0
	2あまり実現してもらえない	34	3	13	10	0	0	6	1
	3 分からない	24	10	5	5	0	0	5	0
	4ある程度実現してもらえる	74	13	21	19	2	0	15	4
	5 ほぼ実現してもらえる	13	3	5	4	0	0	1	0
3－3 性別	1殆ど実現してもらえない	12	1	3	5	1	0	2	0
	2あまり実現してもらえない	24	2	7	7	1	0	6	1
	3 分からない	51	21	12	11	0	0	5	1
	4ある程度実現してもらえる	56	5	19	14	1	0	15	3
	5 ほぼ実現してもらえる	14	4	4	4	0	0	2	0
3－4 通勤距離	1殆ど実現してもらえない	12	2	1	6	1	0	1	0
	2あまり実現してもらえない	28	2	14	5	1	0	7	0
	3 分からない	52	19	12	11	0	0	9	1
	4ある程度実現してもらえる	53	8	14	16	1	0	11	3
	5 ほぼ実現してもらえる	11	2	3	3	0	0	2	1
3－5 経験等	1殆ど実現してもらえない	16	5	2	6	1	0	2	0
	2あまり実現してもらえない	36	5	15	6	0	0	9	1
	3 分からない	31	12	8	7	0	0	4	0
	4ある程度実現してもらえる	64	11	14	19	2	0	14	4
	5 ほぼ実現してもらえる	11	1	5	4	0	0	1	0

○「教科や専門」については、高等学校を除く校種で肯定的な評価が見られた（中等教育学校は大学採用が100%）。高校についても「実現してもらえる（４と５の合計）」は50%であり、全体として教科や専門について教育委員会の理解が得られ、要望の多くが実現しており、昨年よりも改善が見られた。

○「年齢層」についても幼稚園を除く校種で肯定的な評価が得られている。幼稚園についても「実現してもらえない（１と２の合計）」が21.2%に対して「実現してもらえる（４と５の合計）」は48.5%となっている。全体として概ね、教育委員会の理解が得られた配置がなされており、昨年よりも大幅に改善が見られた。

○性別、通勤距離、経験等の項目については、校種によってばらつきはあるものの、概ね、肯定的な評価となっている傾向（「１と２の合計」よりも「４と５の合計」の方が大きい傾向）が見られた。

○校種別の傾向としては、義務教育学校が全ての項目で肯定的な回答となっており、昨年よりも改善が見られた。また、小学校、中学校についても同様に改善が見られ、それぞれ3項目で肯定的な回答が得られた。

3-6. その他（上記以外の要望事項で実現してもらえらる項目や別の視点で教育委員会に依頼している事項）

【幼稚園】

- ・ 幼小の連携・接続についての関心および研究意欲のある教員
- ・ 小学校の先生と交流するため幼稚園免許を持っているということが条件になる。
- ・ 元気で明るい方
- ・ 将来幼小の架け橋になってくれそうな方
- ・ 幼児教育に前向きに取り組んでくれそうな方
- ・ 研究意欲旺盛な教員の人選

【小学校】

- ・ 教員の資質・能力の高さ
- ・ 謙虚かつ真面目に取り組む態度
- ・ 教科指導や学級経営がある程度できる方
- ・ 研究に意欲的な方

【中学校】

- ・ 後任候補者を挙げた上で依頼する（名前、勤務校、勤続年数などを分かる範囲で記載する）
- ・ 病休歴がないなど、勤務状況が良好な方

【義務教育学校】

- ・ 学級経営力

【特別支援学校】

- ・ 教員の専門性
- ・ 希望があった方を本校で面接し決定する。
- ・ ミドルリーダー的な人材で教育実習担当として学生の模範となる方

4. 交流人事の期間はどの程度でしょうか。該当が多い年数を選んでください。

（人数が同数の場合は複数選択可）

① 3年未満 ② 3年 ③ 4年 ④ 5年 ⑤ 6年 ⑥ 7年 ⑦ 8年以上

4 交流人事の期間（ブルーの網掛けは全体の25%以上のもの、赤字は昨年25%以上だった項目）

	全体	幼稚園	小学校	中学校	高等学校	中等教育	特別支援	義務教育
① 3年未満	12	3	2	3	3	0	1	0
② 3年	47	12	12	11	3	0	7	2
③ 4年	14	3	4	6	0	0	0	1
④ 5年	48	6	19	15	0	0	8	0
⑤ 6年	53	7	16	17	2	0	6	5
⑥ 7年	21	4	5	5	0	0	4	3
⑦ 8年以上	21	1	7	3	1	0	9	0
計	216	36	65	60	9	0	35	11

○ほとんどの校種で、「3年」もしくは「5、6年」が多くなっている。また、特別支援学校は昨年同様、任期が長い傾向が見られる。

5. 大学採用・交流人事について、課題等に関して以下の点について記してください。

- ・大学採用又は交流人事を進める上で難しかった点やそれに対する工夫点について
- ・大学採用又は交流人事の停滞による問題点やその改善策
- ・大学採用ならではの困りごとや改善点
- ・交流人事ならではの困りごとや改善点
- ・その他

5 大学採用・交流人事に係る課題等

校種固有の課題や改善点があるので校種ごとに、「大学採用における課題等」「交流人事における課題等」に分けて具体的に示した。

【幼稚園】

○大学採用における課題等

予算上の課題 4件

- ・大学採用の教員の人数を増やしたいが、大学は経費節減に向けた話が多い。大学採用の教員が、本園の研究や教育実習について理解し、園務を担当し携わることが、研究を深めることにつながると考えるため、大学採用の教員を大幅に増やしたい。採用人数について検討する場がないため、附属学校園と附属学校園事務担当、附属学校園事務担当と大学チーム、県教委が組織的に会を進め、検討をするようにすれば実現が可能であると思う。
- ・予算がないことを理由に大学採用の教員を採用していない。持続可能な質の高い幼児教育を展開するためには、幼児教育の専門性を発揮できる大学採用の教員が必要であるがその充実が図れないことに問題を感じている。

募集上の課題 3件

- ・そもそも応募が少なく、希望する年齢や経験年数の募集がない場合があった。

非常勤の任期に伴う課題 1件

- ・大学採用は、雇用期間が5年と定められているため、雇用期間を満了すると6ヶ月のクーリングオフが必要。その間の職員をどのように補充すれば良いか困っている。

処遇面での課題 1件

- ・大学採用の方は、本人の要望がない限り、本園で勤務をし続けることになる。勤務が長くなると、管理職（教頭）になる可能性が高くなる。そうなるとずっとそのままの職位で止まってしまうことが課題である。

育成上の課題 1件

- ・教員間の関係がずっと変わらないことや新たな場所に異動することで刺激を受け、成長する機会がないことが課題である。

その他～大学採用のメリット 1件

- ・担任をしている教諭はすべて大学採用であるため、採用時の覚悟もあり、意識が高い。また、研究の推進などに継続ができることはとてもありがたい。

○交流人事における課題等

予算上の課題 1件

- ・過去に養護教諭を非常勤講師としたことがあったが、人材確保が難しく、県の人事交流に戻すことを

要望しているが、予算措置等の面からも実現が難しい。

処遇面での課題 1件

- ・自治体より附属の方が給与が低いため、人材の確保が難しい。

任期に伴う課題 4件

- ・幼稚園教諭免許を持っている小学校教員が少ないため、大学から6年期限と言われているものの、替わりの教員が入ってこない。
- ・ほとんどの教員が3年の短い期間での交流となることと、担任4名のうち半数が同時に異動することもあるため、保育や研究内容の引き継ぎが難しい。
- ・2年から3年勤務し、附属学校園の任務やよさを学び更に深化させたいところで異動となってしまう。
- ・交流期間は3年から6年。そのため、幼稚園3年その後小学校3年を経て公立小学校に戻るになっている。しかし、3年では幼児教育の研究や質の向上につながらない場合がある。そこで、組織内のバランスや交流者の希望等を鑑み、幼稚園を4年ないし5年、小学校を2年ないし1年を経て公立小学校に戻るができないか要望している。

教育の質・人材の確保に係る課題 18件

- ・教員不足の中、公立学校も優秀な教員はなかなか手放したくなく、交渉がうまくいかないことが多い。ある程度教育委員会の裁量で附属学校での人事交流による研修を先導していただきたい希望がある。
- ・教員の年齢層や経験年数について配慮してもらうことは難しい。幼稚園免許を所有する教諭の年齢層が偏っているという自治体の事情に左右されるためである。現在は、小学校籍だけでなく特別支援教育籍の教員の人事交流を行っている。
- ・小学校教諭で幼稚園免許をもつ人材が対象となるが、幼稚園免許を所有する教員が減少しているため、毎回教育委員会から難色を示される。
- ・経験年数の浅い教員が、交流人事で赴任すること。人選については、全県を挙げて、候補者を選定している。
- ・小学校教諭が幼児教育を理解し、実践で活躍できそうになると小学校へ異動してしまう。また、勤務地から遠い居住地（1時間程度）の方が配属されると、勤務自体が大変そうである。

交流前後の課題・配慮事項等 4件

- ・最長7年間小学校教諭を離れることで、戻った時にはギャップがあり大変である。
- ・交流人事については、幼稚園の場合、小学校から幼稚園への異動であるため、本人のキャリア形成に大きく影響する場合がある。本人への事前の確認や指導等があると、幼稚園に異動後の働き方が良い方向に変わってくると考える。
- ・公立小学校からの交流のため、幼児教育に携わるのが初めての者もいる。また、小学校でも経験がすくない若い世代の交流が多いので、しっかりと要望を伝えていくことが必要だと感じ、お願いしている。
- ・人事交流の人選をお願いする際、組織内のバランスを考えて希望を出しお願いしている。

代替教員等の配置における課題 3件

- ・交流人事の該当者が産休・育休に入り、その代替者を探すのに苦労する。

手続きの煩雑さ 2件

- ・交流人事の人選は、ほぼ附属学校園で予備調査、候補者の選定を行い、最終的な決定を教育委員会が行っているため、事前の情報収集や水面下での折衝などで大変苦労している。

○その他

研究推進上の課題 1件

- ・大学側に幼児教育を専門とする教授、准教授がいない。幼児教育を担当している教授陣も附属園の取

組に協力的ではなく大変困っている。

【小学校】

○大学採用における課題等

非常勤の任期に伴う課題 1件

- ・契約の更新に制限があり、教育の継続性を保つことができない。

募集上の課題 3件

- ・適任の人材が見つかりにくい
- ・公募しても、希望者が少ない
- ・教員不足のため、人員確保が難しい。

予算上の課題 1件

- ・大学が独自採用できるためには、予算が必要。その予算措置が難しい。

交流人事停滞による影響 1件

- ・大学採用の場合、交流人事が停滞してしまうと、校内の人事が硬直化してしまう。

○交流人事における課題等

処遇面での課題等 5件

- ・自治体より附属の方が給与が低いため、人材の確保が難しい。
- ・研究や実習生指導に熱心で、附属で働くことに関心のある教員は少なからずいると思う。しかし、仕事量が増えても給与が下がったり、キャリアアップが遅れるなどインセンティブがないため、躊躇する方が多い。
- ・研究への意欲や教育実習・教員養成への意欲の高い教員は少なからずいるので、人事交流によりインセンティブがあるようなしくみや給与体系にしていくことで、改善できると考える。

任期に伴う課題 2件

- ・交流人事の期間のしほりがあるため、管理職まで勤務できる人材を確保できない。
- ・教員の入れ替わりが早く、附属の研究・文化を伝承していくことが難しくなっている。

教育の質・人材の確保に係る課題等 29件

- ・交流人事の停滞により研究風土が育ちにくい。
- ・各市町村が附属学校の使命に足る教員を推薦してくれず、不適格な人材が派遣されてくる場合がある。
- ・全県的に音楽、図画工作、家庭科、外国語を研究している教員が減っており、後任を探すための候補者が不足している。
- ・年齢構成の偏りがあり、新採2校目の教員が非常に多い。教科指導については卓越している者が多い反面、学級経営の根幹となる部分を理解していない教員が多く、学校運営に支障をきたす場合がある。
- ・公立学校においても教員不足の状況であり、附属学校に教員を送る余裕がない。附属学校で教員の資質を高めてお戻しすることを強調している。
- ・公立学校の教員に附属学校に対する抵抗感があり、拒まれることがある。附属学校の勤務についてまとめたリーフレットを市町村教育委員会に配付し、業務改善を進めていることや、やりがいなどを伝えている。

制度上の課題等 7件

- ・ミドルリーダーの教員数が少ない中、各教科の免許を持っている教員を探すことに困難さがある。副校長の人脈が人事を決定づける要素になっている。教育委員会と人事についてある一定の約束を決めるなど、附属をバイパスにした人材育成の仕組みをつくることが解決策の1つであると考え。
- ・交流人事において、管理職、本人の同意を得られない場合があり、難しさを感じる。
- ・教育委員会に、立候補している対象者をこちらで選べない。

- ・各自治体も人手不足であり人材の選出に積極的でなかったり、年限を待たず戻ることに対して難色を示されたりする。特定の自治体への帰還者が多い場合などは調整を求められることもあるが、職員のライフプランにも関わることなので説得も難しく、学校が職員と自治体の板挟みとなる。

交流前後の課題 1件

- ・附属学校で10年前後の長期勤務になった教員を、その教員が希望する市町村で引き受けてくれないことが多い。

代替教員等の配置における課題 4件

- ・産休、育休、病休、休職に伴う対応措置がない。

【中学校】

○大学採用における課題等

募集上の課題 3件

- ・大学採用については、附属学校の管理職が人選しなければならないことがたいへんな労力となっている。
- ・採用の条件が厳しく、現実的でないものも含まれている。

交流人事停滞による影響 1件

- ・交流人事が不調に終わることがあり（ここ数年増加傾向）、その際、学校が代替講師を探す必要があり難航することが多い。

○交流人事における課題等

処遇面での課題等 2件

- ・給与面の減額や通勤距離が増えることによる燃料費の負担増。長時間通勤による疲労およびストレスの問題等。
- ・交流人事に関して、県・市と大学で通勤手当の計算方法が異なり、不利益を被っている場合がある。

任期に伴う課題等 1件

- ・県教委から最長5年で異動を決められており、長期的な視点での運営計画を立てるのが難しい。若手や着任者にも主任を任せることで、1年ごとの実績が上がるよう、工夫している。

教育の質・人材の確保に係る課題等 27件

- ・交流人事において県教育委員会に希望候補者を複数名挙げているものの、どの市町も優秀な教員は手元に置いておきたいため、附属学校の希望が叶わないことが多い。
- ・美術、家庭科、技術、音楽、養護教諭など県の採用数が少ない教科等の人事が難しい。
- ・交流者の若年化が顕著にみられるようになっている。その課題については、県教委と共有している。
- ・研究等の業務負担により、辞退者の増加している。そのため、附属学校の魅力の伝達をしたり、ブラックのイメージを払拭するなどのイメージアップが必要である。
- ・そもそも県内公立学校に教員が不足している状態では、こちらの希望がかなうような人事配置にならない
- ・勤続年数の偏り、期限付教諭・非常勤講師の確保、後任が見つからず異動できない職員がいること等である。改善策としては、県教育委員会等に協力をもらいながら後任の選定・期限付教諭や非常勤講師探しを行っている。
- ・教育研究などの特徴に合わないと、精神的に苦しくなる場合がある。若く経験が浅い教員が増え、生徒指導や学級経営で苦勞したり問題を抱えたりするケースが目立つようになってきた。
- ・病休取得歴があったり、勤務状況が良好ではない職員や、採用されて5年未満の職員の配置等で、附属中に着任後に病休などを取る人が多くいる。
- ・学校における働き方改革を推進することで、当該教員が交流人事の打診を受け入れやすくする。
- ・大学採用が1名もいないため、附属の将来構想やその担い手の育成がされないの、数名の大学採用

教員は必要である。

制度上の課題等 12件

- ・市教委や局が人事を了解しないと成立しない。各関係機関とも綿密に打ち合わせができる関係構築が必須。
- ・大学と人事について話し合うための組織や場面がほとんど無い。例えば、次年度欠員予定の教科について共有し、大学側からもプッシュしてもらえると大変助かる。
- ・本校での勤務年数が長い職員の異動について（本人の異動希望なし）は、教育委員会でも対応が難しい。また、高校籍の教員も2名おり、教科、期間等についても議論が必要であるため、教育委員会等との協議の場を設定している。
- ・技術科教員が交流人事の取り決めの期間を過ぎても異動できずにいる。県内の技術科教員数がそもそも少なく、附属に配置するのが大変難しいとのこと。
- ・各校園の教科毎の必要数を県校長会に伝え、各郡市校長会からの推薦を得て人選しているが、教科によっては必要な人数の推薦が得られず、必要数を充足することに苦慮している。校園間での異動が可能な教員を附属間で異動させることにより対応しているケースがある。
- ・各地区からの交流枠や年齢・結婚出産等の家庭事情が人事に関係する点が難しい。男性・女性とも働きやすい環境への保障することが必要である。
- ・教科が市町に割り当てられているため、特に実技教科（音楽、美術、技術・家庭）の教員の交代が困難になっている。県教委に市町の入れ替え等の改善策を要望しているが、勤務年数等の関係で入れ替えがうまくいかない。
- ・後任候補の一覧を教科ごとに作成して教育委員会に渡している。その一覧を元に交渉をしてもらっているが、過去の附属学校の勤務イメージから断られることも多い。そのため、今年度から附属学校の勤務についての魅力や現在の附属学校と公立学校の勤務状況にあまり差が無いことのデータを資料として送付し、それを元に交渉をしてもらえるようにした。

交流前後の課題等 3件

- ・交流人事の終了時に希望する地域の学校に戻れないことがある。
- ・附属学校への異動を望まない人物が配置される場合がある。改善策としては、早い段階で教育委員会に附属学校で人選した人物を伝え、それを汲み取って後任者を選定してもらうようにしている。
- ・附属中学校の勤務は激務であると思っている教員がいるので、本校の勤務についての理解促進するため、本校の勤務に関する資料を作成し、市町村教委に配布している。

代替教員等の配置における課題 1件

- ・病休や産休を取得する職員がいる場合、代員を学校が探さなければいけない。

【高等学校】

○大学採用における課題等

募集上の課題 2件

- ・採用希望者が見つからない
- ・応募者が少なくなっている。内定後に採用予定者が辞退することもある。

処遇面での課題 1件

- ・大学採用の条件が厳しく現実的でないものが含まれている。

手続きの煩雑さ 1件

- ・選考過程の報告書の作成

○交流人事における課題等

処遇面での課題 1件

- ・交流人事では、公立学校と通勤手当の支給金額が異なるなど、不利益が生じる場合がある。

募集上の課題 1件

- ・リクルート活動をしないと、交流の応募がなかったり、頼りにならない人材が来たりする。

制度上の課題 1件

- ・転入者を探すのに苦労しており、転入者の目途がつかないと転出させることができない。

【中等教育学校】

○大学採用における課題等

交流人事停滞による影響 1件

- ・交流人事を行っていないことで、教員が違った教育環境で研修する場がなく、マンネリ化してしまう面がある。そのため、国立大学附属学校間での人事交流を行うようにしている。

【特別支援学校】

○大学採用における課題等

予算上の課題等 1件

- ・採用にかかる予算との交渉について現場の状況を踏まえての予算の調整がある程度反映されるよう常に説明に時間をかけること、繰り返し要望し続けること。

募集上の課題 7件

- ・大学採用については、校種ごとに抱える現状が異なることとその採用の必要性について大学担当者に理解を得るまでに時間がかかること。
- ・管理職が採用者を探さなければならず、交渉していく時間と労力が負担となる。
- ・大学採用においては公募を行っても一定水準の応募者から応募が得にくい
- ・大学で採用を募集する際、こちらが必要とする人材を確保するため教員採用試験前に募集を行うと応募者が集まらない、採用試験後であると応募者は集まるがこちらの条件に合わない（でも採用しないと欠員が出てしまう）ということが起こる。
- ・大学採用については、割合を拡大するのは難しい状況にある。
- ・大学採用の常勤講師や非常勤講師、栄養教諭の人員探しに苦慮。ハローワークでの求人応募がない場合は、知り合いから探すより方法はなく、見つからない場合は欠員のまま、校内教職員で凌ぐより他ない。講師については、教育学部教授から大学卒業生や院生へも声を掛けてもらっている。

処遇面での課題 2件

- ・大学採用の場合、給与の低さや休暇制度の違いがネックとなる場合が多い。

交流人事による影響 1件

- ・もともとは公立から交流で本校に来た方が、途中で退職し、その分の新規採用を大学で採用することとなり、かなり大学採用者が増えて過半数を超えてしまったこと。

育成上の課題 1件

- ・附属学校を知っているという強みがある一方、同じ学校で長年勤務していることのデメリット（他校での経験がないこと）を感じることがある。

その他～大学採用のメリット 1件

- ・大学採用教員が多いことで、附属学校としての教育研究の継続が可能になっている。

○交流人事における課題等

処遇面での課題 2件

- ・大学と県では、休暇制度が異なる。
- ・勤務条件等が大学と県立・公立学校と違っていることがあるため、交流を断られる場合や交流してきた後不満をもらす場合もあるように思う。

任期に伴う課題 3件

- ・交流人事は期間7年とされているが、本人の希望や学校の事情でどうしても期間を過ぎてしまうところが出てくるが、待たないで迫られること。
- ・特別支援学校の異動期間は10年であるが、小中学校の異動期間が7年であるため、7年の異動に合わせざるを得ないこと。
- ・本校は高校籍（県立学校）と義務籍（公立学校）の教員がいる。高校籍の教員の交流人事の期間が3年となっており、もう少し長くしてほしいと考えている。

教育の質・人材の確保に係る課題等 9件

- ・組織的な特別支援教育の専門性の担保が困難であり、派遣教員の研修や教育実習生への指導に影響がある。
- ・県内の教員の年齢層や男女比、取得免許状の教科の関係から要望の実現が難しい状況であるが、教育委員会へは学校の現状と課題点を含めてお伝えしている。
- ・若年層の交流が続き、そのため産育休補充が追いつかなくなっている。
- ・慢性的な教員不足のため、産前産後、育休代替教員がなかなか補充されない。本務者数が少ないため、個人負担が増える傾向にある。
- ・本校はほぼ全ての教員が交流人事による異動者である。新鮮な気持ちで業務に取り組んだり、異動元（市町村立学校や県立特支校）の期待にも早く応えられるよう、交流の期間を短くして緊張感や使命感、謙虚さを忘れないようにするなどの工夫も必要と考える。

制度上の課題等 16件

- ・小・中・高と3つの学部があるので、政令市（小・中）、県（小・中・特支）のそれぞれ5つの出自との調整が難しい。
- ・交渉相手が多岐にわたること。義務と県それぞれに対して交渉していく時間と労力。管理職自体が割愛人事であるため、交渉の機会（回数）が限られている。
- ・昇任人事との関係からその後任の人材不足があり、改善点が見出せない。
- ・交流人事においては、県立・公立学校の異動希望調書に希望を記載する欄がないため、各教育委員会からの一本釣りによる人事が大半である。附属学校への教育実践を希望している人材の把握が難しい。
- ・交流人事では、派遣の有無が直前までわからないことがある（受け入れのみの交流の場合）。
- ・県や市町の専門性のある人材や異動する時期に関する情報に乏しいこと。市町の校長会や県立学校校長会による情報交換などで聞き取りをするが、細かいところまではつかめないこと。
- ・附属学校を希望する教員が少ない状況がある。そのため交流人事が積極的に行われていない現状があり、ベテラン教員が多くなり、次を任せられる人材がいらないという状況である。交流人事を活発化させるための対策として、これまで人事交流の交流期間を設けていなかったが、5年間の人事交流枠を設けた。これにより附属への交流任期、見通しが持てるようになった。また、これまで任期が設定されていなかったため、希望しない場合は転出することはなかったが、本校勤務が7年を経過した教員については、転出対象者として、希望の有無にかかわらず、対象となる旨の連絡が大学からあり、教員へ周知をした。これにより転入転出が活性化されることにつながればと考える。
- ・県との交流人事では、校内の異動希望と外部からの転勤希望者の人数に乖離があり、ここ数年は2～3人の転出入となり、7年以上の勤務者が1／3以上と在籍期間が長期間化している。県特別支援学校校長会でも問題提起し、各校で積極的に推薦を県教育委員会に挙げていただくよう依頼している。
- ・以前は附属を希望する者が少なかった。特別支援学校長会で附属に優秀な人材を送っていただくよう依頼し、各校の人事異動面談で異動対象者に附属を勧めてもらっている。また、人事異動地区区分が離島地区と同一地区扱いのため、本校を希望する者も増えている。

- ・人事異動のルールにより、離島地区と本校を含む地区は必ず経験しないといけないとなっている。このルールだけに沿った人事異動では、やる気のある優秀な人材ばかりが附属学校に来るとは限らない。やる気のある若い教員が附属勤務により成長し、県に戻っていくという好循環を作っていく必要性を感じている。

交流前後の課題等 1 件

- ・義務制から県立特支への転勤を希望し、結果として附属に来る教員が多い。これらの教員は、県立特支への転出を希望する。本校での勤務のモチベーションを上げるためにも、その実現を望む。

代替教員等の配置における課題等 2 件

- ・産休や育休等の代替の講師は教育委員会でも不足していたり、大学の雇用と給料が違ったりすることから、教育委員会からの派遣はなく自分たちで探さなければならない。
- ・交流人事の教員の産休、育休、病休等予定外の休業への対応に苦慮している。

○その他

- ・実習助手の配置がない
- ・交流人事は停滞することなく進められている。附属特別支援学校の教員定数が各校どのような基準で定められているのかを知りたい。教大協・全附連の名簿では分からない。

【義務教育学校】

○大学採用における課題等

育成上の課題 1 件

- ・大学採用は長い期間務めることになり、他への異動がないため、いろんな面での歯車が合わなくなったときのリセットができない。

○交流人事における課題等

教育の質・人材の確保に係る課題等 8 件

- ・交流人事について、教科や教職経験年数など希望に合致する教員に声掛けをしても、断られることが多く、人事が滞る。
- ・年齢や性別が希望通りになることが少ないため、候補者名簿を作成し提供している
- ・交流人事では、必ずしも附属の働き方に合わない方も異動されてくることがある。
- ・附属に来たいと意欲を持ってきてくれる制度「人事異動の際に附属への勤務を希望し、何がしたいかを紙に記入し提出する」が市にはあるので、FAのような形できてもらえるようになったこと。
- ・赴任を敬遠されがち。附属学校に対する市町村教育委員会も現在の附属に対する理解が薄いと考えられる。これに対して、今年度、校園長が市町村教育委員会や校長会に対して、附属学校園の研究や働き方改革への取組などを紹介するパンフレットを作り紹介した。

制度上の課題等 2 件

- ・交流で赴任し、附属で退職してしまうと、その分が欠員となってしまうこと。
- ・交流人事について、本来は、教育委員会主導である方が望ましい。

6. 交流人事について、教育委員会への要望がありましたら記してください。

有効回答数 93 件

※幼稚園 17 小学校 25 中学校 18 高等学校 2 中等教育学校 1
特別支援学校 26 義務教育学校 4

6. 交流人事についての教育委員会への要望

93 件について以下の通り分類し、一部回答を例示した。

【附属学校園の業務に必要な経験値の高い人材配置やそのための後押し（育成など）をお願いしたい】

幼稚園 8 小学校 7 中学校 5 高等学校 0 中等教育学校 0 特別支援 6 義務教育 0

- ・ 幼児教育を理解し、それを小学校や特別支援教育で生かしていくことは、本人の強みとなり、同時に県内の教育（幼保小の連携等）を支える力にもなると考える。ぜひ力のある教員が主体的に安心して交流人事に臨むことができるよう後押し（条件や配慮の検討）をしてほしい。
- ・ 地方の場合は特に附属学校園が研修校としての役割が大きく、またそうでなければならない。教育への情熱や意欲をもち、教育の質の向上を図ろうと考える教員が交流して頂ければと思います。
- ・ 附属学校の使命と県内外への教育的効果をよく理解した上で、適切な人材を推薦・派遣していただきたい。
- ・ 公立学校で3年間の経験後に異動してくる者が多い。できるだけ、10年間程度の経験を積んだ者を送ってほしい。（確かな経験を基に、一層の資質向上が期待できるため）
- ・ 教員養成のためには、教職としての経験と実績を積み、教育学部の学生を指導したり、公立学校への還元ができる人材を派遣していただきたいと切に願っております。
- ・ 積極的な交流人事を進めてほしい。教育学部の学生は将来公立の学校の教員となる。その教員を附属学校の教員が指導を行っているということを改めて確認していただき、附属への教員派遣（交流）が、将来の公立学校の教員の質を向上させることにつながるという意味で、交流を考えてもらいたいと考える。

【本人と附属学校園の要望とのミスマッチを防ぐためにも教育委員会のイニシアチブを発揮していただき、確認・調整を進めていきたい】

幼稚園 2 小学校 3 中学校 5 高等学校 0 中等教育 0 特別支援 4 義務教育 0

- ・ 交流人事を意義あるものにするためには、教育委員会のイニシアチブによる附属学校への派遣も必要でないでしょうか？
- ・ 20代で教職を3～4年経験した教員が多く転勤してきているが、結婚や出産で育休を取ったり、退職をしたりする教員が多い。可能なら、年齢のバランスを考えた出入りを希望する。
- ・ 性別、年齢、期間、通勤距離等も考慮していただけるとありがたい。
- ・ 人事交流が円滑にすすむように、本人の希望をきくだけでなく附属への転出者を出すように各校へ働きかけてほしい。公立へ出たい希望者は多いが、入ってくる人がいないため、人事交流が進まない。

【交流期間等について配慮をお願いしたい】

幼稚園 1 小学校 4 中学校 1 高等学校 0 中等教育 0 特別支援学校 2 義務教育 0

- ・ 8～10年は、異動をなくして欲しい。車での通勤時間が30分以内の市町から人選して欲しい。
- ・ 自治体へ戻ることを希望する職員については受け入れてほしい。
- ・ 現在、交流人事教員は6年間となっているが、幅を持たせてほしい。
- ・ 本人が異動を希望していない場合でも、5年以内で交流期間を終了させてほしい。
- ・ 少なくとも毎年4人ずつの異動と5年間は継続勤務が可能な者の人選。
- ・ 研究と魅力ある学校作りを推進するために、基本的な人事交流の期間をもう少し長くしてほしい。

【研修・研究意欲が高い人の配置をお願いしたい】

幼稚園 0 小学校 3 中学校 1 高等学校 0 中等教育 0 特別支援 3 義務教育 0

- ・ 研究開発校となっている本校で、カリキュラムマネジメントなど学校全体の改革に寄与できる研究を学んでいただきたいと思います。
- ・ 附属学校の使命を踏まえて、今後公立学校を引っ張っていくような人材の研修や研究の場として附属学校を考えてほしい
- ・ 研究の核となる先生や、附属に勤務したいと思っている先生を赴任させてほしい。
- ・ 研究推進、教育実習、地域のセンター校という本校の責務を理解し、研究実践を積み重ね、県の特別支援教育に貢献する人材を派遣してほしい。

- ・経験が少なくても、やる気のある若い教員を附属学校園へ送り出してほしい

【産休・育休・休職などに伴う代替教員の配置について支援いただきたい】

幼稚園 2 小学校 0 中学校 1 高等学校 0 中等教育 0 特別支援 0 義務教育 1

- ・対象者が産休・育休に入ったり、あるいは何らかの事情で休業に入ったりする際に、代替教員の配置について積極的な支援をいただきたい。
- ・育休代替教員の紹介をしてほしい

【交流人事の進め方について協議・検討していきたい】

幼稚園 4 小学校 6 中学校 2 高等学校 2 中等教育 0 特別支援 7 義務教育 2

- ・現在、幼児教育を教育委員会が担当していない（他部局担当となっている）ため、教育委員会内に幼児教育の専門教諭がない。附属幼稚園と教育委員会と一緒に市の担当課との人事交流を要望していきたい。
- ・幼稚園がこども園化し教育委員会が所管していない地域が多いので、今後こども園を所管している部署と連絡を取りたい
- ・各市町村から推薦された教員の全てを提示いただき、こちらの意見も反映した上で、交流派遣教員を決定してほしい。
- ・県との申し合わせで、附属に異動する本人の内諾がないと異動が実現しない。市町村籍の指導主事のように、本人の同意なく、附属への異動が可能になるとありがたいと思う教科がある。
- ・大学採用 10 年を経た教員を交流させていただきたい。
- ・特別支援学校の教員の人事は県立学校を管轄する県教育委員会に一括してもらいたい。
- ・人事異動希望調書に附属学校を記載する欄を設けてほしい
- ・交流で来られた教員について相談できる窓口が欲しい。
- ・大学との協議を密にして附属の思いを理解した上での交流人事を行っていただきたい。これは大学への要望でもある。

【その他】

幼稚園 0 小学校 2 中学校 3 高等学校 0 中等教育 1 特別支援 4 義務教育 1

- ・附属学校への人事交流について、もっと広報してほしい
- ・部活動の負担軽減や超過勤務手当が支払われる事等、国立大学附属校で働き方改革が進んでいることを全県に周知してもらいたい。また、附属学校では校内での人材育成に対する体制が整っているため、出身自治体に戻った際には附属学校での経験を生かすことができ、全県的な教育力の向上に寄与することも全県に周知してもらいたい。
- ・附属学校を、教員の人材育成の場として活用し、積極的に人材を送り込んでほしい。（附属の使命を熱心に伝えているつもりであるが、存在意義についてなかなか理解してもらえない。いろいろな意味で附属は常に後回しになっている。）「附属の存在意義のアピールが足りない」ということだけで片付けてほしくない。
- ・毎年 10 名程度の 1 年研修教員が校園に派遣されてきており、貴重な人材ともなっているが、教員不足により、研修派遣の人数を減らされつつあるため、研修教員の人数を維持していただけるよう県教育委員会には要望したい。
- ・栄養教諭も人事交流の対象にしてほしい（毎年要望書を提出）。