

【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・研修等ではない)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. 貴学校園における「大学採用の(交流・研修等ではない)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

| | 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 | | |
|----------|-------|-------|-----|-------|-------|----|-------|-------|----|-------|-------|----|-------|-------|----|-------|------|----|-------|-------|----|-------|------|----|
| | R7 | R6 | R5 | R7 | R6 | R5 | R7 | R6 | R5 | R7 | R6 | R5 | R7 | R6 | R5 | R7 | R6 | R5 | R7 | R6 | R5 | R7 | R6 | R5 |
| ①0% | 79 | 76 | 75 | 14 | 10 | 12 | 18 | 21 | 18 | 30 | 25 | 26 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 | 15 | 15 | 1 | 3 | 4 |
| ②0~20% | 72 | 61 | 49 | 8 | 5 | 4 | 27 | 25 | 21 | 13 | 12 | 12 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 | 13 | 10 | 7 | 5 | 2 |
| ③20~40% | 10 | 10 | 15 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| ④40~60% | 12 | 14 | 12 | 7 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| ⑤60~80% | 10 | 10 | 6 | 7 | 6 | 5 | 2 | 0 | 0 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| ⑥80~100% | 17 | 13 | 18 | 0 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 0 | 4 | 4 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| ⑦100% | 22 | 27 | 21 | 11 | 15 | 9 | 2 | 2 | 0 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 |
| 合計数 | 222 | 211 | 196 | 48 | 46 | 41 | 57 | 56 | 49 | 57 | 54 | 53 | 11 | 10 | 9 | 5 | 3 | 6 | 35 | 33 | 31 | 9 | 9 | 7 |
| 平均値(%) | 27.0% | 28.7% | | 43.9% | 56.5% | | 17.9% | 17.5% | | 19.4% | 21.0% | | 55.2% | 56.8% | | 92.4% | 100% | | 15.2% | 12.8% | | 17.6% | 5.8% | |

- ・幼稚園では、大学採用の教員割合が「多い」「少ない」の両方に分かれており、一概に傾向を見出しにくい。
- ・小学校、中学校、特別支援学校、義務教育学校においては、大学採用教員の割合が極めて低い。この傾向は数年にわたって変わっていない。
- ・一方で高等学校や中等教育学校では、大学採用教員の割合が多い傾向がある。しかし、高等学校では徐々に人事交流による採用にシフトしている傾向が見え始めている。

2. 交流人事での採用にあたって、人選や渉外(当人と交渉)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。
 ① 20% ②40% ③60% ④80%

2. 交流人事での採用にあたって、人選や渉外(当人と交渉)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

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。

| | 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 | | | |
|---------------------------------|------|-----|-----|-----|----|----|-----|----|----|-----|----|----|------|----|----|------|----|----|------|----|----|------|----|----|---|
| | R7 | R6 | R5 | R7 | R6 | R5 | R7 | R6 | R5 | R7 | R6 | R5 | R7 | R6 | R5 | R7 | R6 | R5 | R7 | R6 | R5 | R7 | R6 | R5 | |
| ①附属学校園 | 29 | 25 | 27 | 7 | 1 | 7 | 9 | 14 | 8 | 5 | 5 | 6 | 2 | 3 | 2 | 0 | 0 | 1 | 4 | 0 | 0 | 2 | 2 | 3 | |
| ②教育委員会 | 128 | 127 | 126 | 25 | 24 | 25 | 33 | 35 | 35 | 35 | 36 | 31 | 5 | 3 | 3 | 0 | 0 | 1 | 25 | 26 | 27 | 5 | 3 | 4 | |
| ③何れの場合もあり | 37 | 27 | 24 | 10 | 6 | 4 | 9 | 5 | 5 | 9 | 6 | 11 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 4 | 6 | 2 | 2 | 4 | 0 | |
| その他 | 28 | 5 | | 6 | 0 | | 6 | 0 | | 8 | 3 | | 3 | 1 | | 3 | 0 | | 2 | 1 | | 0 | 0 | | |
| 合計数 | 222 | 184 | 177 | 48 | 31 | 36 | 57 | 54 | 48 | 57 | 50 | 48 | 11 | 7 | 6 | 5 | 0 | 3 | 35 | 33 | 29 | 9 | 9 | 7 | |
| ③の場合、 附属学校園 教員が担当 する割合 | ①20% | 12 | 8 | 3 | 1 | 3 | 0 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | ②40% | 9 | 5 | 11 | 4 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 |
| | ③60% | 9 | 6 | 8 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 0 |
| | ④80% | 6 | 7 | 2 | 3 | 2 | 0 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 |

- ・人事交流では、すべて教育委員会が担当する割合が全体の6割弱となっている。
- ・中等教育学校では、附属学校園や教育委員会のみで行われることは昨年からことしにかけてはない。
- ・人事交流についての人選や渉外については、この数年特に大きな変化は起きていない。

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。

3-6. その他(上記3-1~5以外の要望事項で「④ある程度実現してもらえる」「⑤ほぼ実現してもらえる」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)

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。

| 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 | 8 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 3 | 0 |
| | 2あまり実現してもらえない | 18 | 0 | 7 | 3 | 1 | 0 | 7 | 0 |
| | 3分からない | 29 | 11 | 6 | 2 | 0 | 0 | 10 | 0 |
| | 4ある程度実現してもらえる | 65 | 11 | 22 | 15 | 3 | 0 | 9 | 5 |
| | 5ほぼ実現してもらえる | 54 | 9 | 12 | 25 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| 3-2 年齢層 | 1殆ど実現してもらえない | 12 | 5 | 2 | 1 | 1 | 0 | 3 | 0 |
| | 2あまり実現してもらえない | 34 | 2 | 12 | 11 | 1 | 0 | 7 | 1 |
| | 3分からない | 47 | 7 | 12 | 13 | 1 | 2 | 10 | 2 |
| | 4ある程度実現してもらえる | 66 | 17 | 17 | 17 | 2 | 0 | 9 | 4 |
| | 5ほぼ実現してもらえる | 14 | 3 | 5 | 2 | 1 | 0 | 3 | 0 |
| 3-3 性別 | 1殆ど実現してもらえない | 7 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| | 2あまり実現してもらえない | 16 | 4 | 4 | 3 | 0 | 0 | 4 | 1 |
| | 3分からない | 76 | 11 | 24 | 23 | 2 | 2 | 12 | 2 |
| | 4ある程度実現してもらえる | 51 | 11 | 14 | 13 | 0 | 0 | 9 | 4 |
| | 5ほぼ実現してもらえる | 21 | 5 | 4 | 4 | 2 | 0 | 6 | 0 |
| 3-4 通勤距離 | 1殆ど実現してもらえない | 6 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| | 2あまり実現してもらえない | 27 | 1 | 7 | 8 | 1 | 0 | 10 | 0 |
| | 3分からない | 75 | 12 | 21 | 20 | 3 | 2 | 12 | 5 |
| | 4ある程度実現してもらえる | 53 | 17 | 15 | 12 | 0 | 0 | 7 | 2 |
| | 5ほぼ実現してもらえる | 12 | 3 | 4 | 2 | 1 | 0 | 2 | 0 |
| 3-5 経験等 | 1殆ど実現してもらえない | 10 | 5 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | 2あまり実現してもらえない | 36 | 2 | 12 | 11 | 1 | 0 | 9 | 1 |
| | 3分からない | 41 | 7 | 10 | 9 | 2 | 0 | 11 | 2 |
| | 4ある程度実現してもらえる | 71 | 17 | 19 | 21 | 1 | 2 | 8 | 3 |
| | 5ほぼ実現してもらえる | 15 | 3 | 5 | 2 | 1 | 0 | 4 | 0 |

| | 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 |
|---------|---------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|-------|
| | 174 | 32 | 49 | 46 | 7 | 1 | 32 | 7 |
| 1,2 (%) | 14.9% | 3.1% | 18.4% | 8.7% | 28.6% | 0.0% | 31.3% | 0.0% |
| | 4,5 (%) | 68.4% | 62.5% | 69.4% | 87.0% | 71.4% | 100.0% | 37.5% |
| | 173 | 34 | 48 | 44 | 6 | 2 | 32 | 7 |
| 1,2 (%) | 26.6% | 20.6% | 29.2% | 27.3% | 33.3% | 0.0% | 31.3% | 14.3% |
| 4,5 (%) | 46.2% | 58.8% | 45.8% | 43.2% | 50.0% | 0.0% | 37.5% | 57.1% |
| | 171 | 32 | 48 | 45 | 5 | 2 | 32 | 7 |
| 1,2 (%) | 13.5% | 15.6% | 12.5% | 11.1% | 20.0% | 0.0% | 15.6% | 14.3% |
| 4,5 (%) | 42.1% | 50.0% | 37.5% | 37.8% | 40.0% | 0.0% | 46.9% | 57.1% |
| | 173 | 34 | 48 | 44 | 6 | 2 | 32 | 7 |
| 1,2 (%) | 19.1% | 5.9% | 16.7% | 22.7% | 33.3% | 0.0% | 34.4% | 0.0% |
| 4,5 (%) | 37.6% | 58.8% | 39.6% | 31.8% | 16.7% | 0.0% | 28.1% | 28.6% |
| | 173 | 34 | 48 | 44 | 6 | 2 | 32 | 7 |
| 1,2 (%) | 26.6% | 20.6% | 29.2% | 27.3% | 33.3% | 0.0% | 28.1% | 28.6% |
| 4,5 (%) | 49.7% | 58.8% | 50.0% | 52.3% | 33.3% | 100.0% | 37.5% | 42.9% |

- ・「教科や専門」については、要望の実現を肯定的に評価している割合が7割程度となっており、教育委員会への要望が概ね実現されていることがわかる。しかし、特別支援学校だけが十分に実現していない状況が見られる。
- ・「年齢層」「性別」「通勤距離」「経験等」についても、概ね要望を実現してもらえている状況にある。しかし、特別支援学校においては、ややその数値が下がっている傾向がみられる。
- ・その他の要望として、幼稚園では幼少の連携、幼稚園免許を持っている教員の配置など、幼稚園教育に高い関心をもっている人選を希望している様子がある。
- ・その他の要望として、特別支援学校では配置される教員の人間性(前向きさや協調性など)を強く求めている意見が多い。

4-1. 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)

| | 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 |
|-------|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|
| ①3年未満 | 8 | 3 | 1 | 3 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| ②3年 | 66 | 20 | 18 | 14 | 3 | 3 | 8 | 0 |
| ③4年 | 25 | 5 | 8 | 7 | 1 | 0 | 3 | 1 |
| ④5年 | 43 | 8 | 13 | 11 | 1 | 0 | 7 | 3 |
| ⑤6年 | 62 | 7 | 17 | 22 | 2 | 0 | 11 | 3 |
| ⑥7年 | 24 | 6 | 5 | 7 | 0 | 0 | 4 | 2 |
| ⑦8年以上 | 33 | 4 | 8 | 7 | 2 | 0 | 12 | 0 |
| 計 | 261 | 53 | 70 | 71 | 9 | 4 | 45 | 9 |

4-2. 交流人事の期間の上限はありますか？

| | 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 |
|----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|
| ある | 128 | 21 | 37 | 38 | 8 | 3 | 14 | 7 |
| ない | 83 | 21 | 20 | 18 | 1 | 1 | 21 | 1 |
| | 211 | 42 | 57 | 56 | 9 | 4 | 35 | 8 |

4-3. 交流人事の期間の上限は何年でしょうか？

| | 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 |
|-------|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|
| ②3年 | 19 | 5 | 5 | 3 | 1 | 3 | 2 | 0 |
| ③4年 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ④5年 | 16 | 3 | 5 | 3 | 0 | 0 | 3 | 2 |
| ⑤6年 | 45 | 7 | 12 | 16 | 6 | 0 | 1 | 3 |
| ⑥7年 | 20 | 4 | 6 | 5 | 0 | 0 | 3 | 2 |
| ⑦8年以上 | 36 | 5 | 8 | 12 | 1 | 0 | 10 | 0 |
| | 136 | 24 | 36 | 39 | 8 | 3 | 19 | 7 |

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
- ・大学採用又は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・交流人事について、課題等について記してください。

幼稚園 小学校 中学校 高等学校 中等教育学校 特別支援学校 義務教育学校

<幼稚園>

- ・人数が少ないので、長年勤めた先生が抜けると、仕事がかまく回らない恐れがある。それを見越して、引き継げる年度を計画的に進めている。
- ・3年の短い期間での教員の交替となるため、保育や研究の内容の引継ぎ・継続が難しい。
- ・幼稚園免許を所有する教員が少ないため、教職経験年数の少ない教員の派遣が続いている。今年度は欠員が1名となっている。
- ・交流人事が停滞し同じ職員が異動なく長く所属することで、自園の取り組みが伝統化し質が保たれる反面、それが全てになってしまい、広い視野からの質の改善がされにくくなる。
- ・交流人事が活発になる中で、幼児教育の経験がない小学校の教員が、地域のモデル園として公開保育をする

ような状況になる際に、戸惑いや負担感を抱くことが多い。そのため、1年目は特に保育を楽しむことに重点を置いて助言をすることを多くしている。大学の勤務条件と、交流元での勤務条件が異なること（概ね、大学の方が条件が悪い）

- ・千葉市に公立の幼稚園がないことから、人事交流は小学校教諭との交流である。免許をもっていても実践したことのない先生は業種も違い、教育実習生の受け入れや研究など附属の独特な業務もあって戸惑いを感じていた。やはり、幼稚園で働いたことのある人、となると限定されてしまい、交流自体が難しくなる。県の他の市町村との交流も派遣するだけの余力がなくなってきていると感じる。
- ・現在担任は全員大学採用であることで、研究の持続が無理なく行えている。保育の考え方もより良くするために積み上げていくことができると感じる。
- ・自園で対応しなければならず、募集人員の確保が難しかった。
- ・実際に人事交流で配置されるのは、幼稚園教諭の免許は持っているものの、実際の幼稚園での勤務のない教員であること。30代の教員の派遣を依頼すると、産休・育休と重なるため、その代員は大学で探さなくてはならない。しかも、会計年度職員としての採用で、5年を超えての採用ができないため、人材確保が難しい。
- ・附属学校園の持続可能性が確かでない
- ・交流人事が停滞しており、常勤講師の割員が増えること
- ・大学採用が主だと慣例に従いやすくなる
- ・交流人事は幼稚園免許所持者が異動になるが、幼稚園経験がないまま職にあたるため、大変苦勞している。
- ・大学採用の人が1年間研修にでるときの代替えがなかなか見つけられなかった。1年のみという期間限定にすると、生活をしていく方には声をかけづらい。
- ・愛媛大学は、交流人事を県教育委員会と行っている。しかし、県採用の小学校教員には、幼稚園経験者がいない。このような中、小学校教員が、3~9年間程度幼児期の教育を担当している。小学校教員が幼児期の教育について理解推進していくことには、メリットがあるものの、課題は多い。本園が位置している松山市との人事交流を進めていけば、幼稚園経験者がこれまでの経験を活かして附属幼稚園での研究を推進することができると同時に、本人のキャリア形成や公立幼稚園の保育の質向上にもつながり、互恵性があると考ええる。
- ・本園には、大学採用の教員がいない。現在大学採用の教員は預かり保育担当者である。大学採用の教員が、教育課程に係る研究を推進することが効果が高いと考える。大学採用の教員数を増やしてほしい。
- ・小学校から幼稚園への異校種の異動となるため指導の柔軟性や教育への理解、事前説明と配慮形式退職・採用に係る手続きが煩雑である。
- ・幼稚園での勤務経験がない（保育所経験しかない）職員が配置され、教育課程の実施、事務分掌、保護者対応に多大な負担と問題が生じた。
- ・給与が都採用より大学採用の方が低い
- ・市内の幼稚園はこども園化が進んでいるので、今後、附属幼稚園に派遣することが難しくなると言われている。そのため、県内の他郡市に働きかけている。
- ・大学採用の講師が3年雇止めとなっているが、応募者が少ない。
- ・幼稚園への人事交流はなかなかないため、自分が知っている方、または、知り合いの校長先生にお聞きして人選しなければならないこと。
- ・大学に幼稚園課程がないため、人事交流の際、幼稚園免許を所有している教職員を探すのに困難である。
- ・公立小学校に勤務している方の中で幼稚園免許をもっている方が限られている
- ・幼稚園免許所持者が少ない
- ・大学採用の職員の年数 今後交流人事をしないと教育委員会から言われた
- ・交流人事で条件に合う人材に限られる。→公立の園長会長等と相談し、その時のお互いにとってよりベターとなる人材を捜す。
- ・交流人事で採用した場合、大学に在籍する間は退職は不可となっている。
→教育委員会と交渉を進め理解を得て、1日で元の教育員会に戻り退職可能となる。
- ・交流人事は養護教諭のみだが、産休・育休代替者を探すのに苦勞した。期間が中途のため、なかなか見つから

ない状況の中、「幼稚園における養護教諭」という特殊性からすれば、誰でもいいというわけにもいかず、教育委員会任せにできないと園長が判断。園長が自ら動き、適任者をようやく見出すことができた。

- ・公立小学校教員の交流人事による幼稚園希望者が少ないこと、県内の公立小学校教員の中で中堅が少ないこと等により、若手教員が増えたため、園運営上難しく感じることもある。県教委が、附属勤務を離島地域勤務扱いとルール変更をしたため、希望者が増えることを期待している。
- ・附属幼稚園に異動を希望する人材の確保
- ・県の人事担当とのヒアリングの充実
- ・附属幼稚園の教育への理解と、使命を果たす力量を備えた人材の確保
- ・比較的短い期間で職員が入れ替わってしまう
- ・大学採用の教員は異動がないため、幅広くいろいろな園の様子、状況をつかみづらく、経験としては乏しくなることがある。また大学採用で力量に課題がある教員の場合は、異動や研修によつての指導力向上が困難である。
- ・大学に雇用する財源が全くない
- ・幼稚園教諭の免許を所有している人材を知ることが難しく、人選の幅が狭くなってしまう。
- ・大学採用(5年任期)における、次の人選や交渉が難しいです
- ・保育経験がなく、小学校から交流人事でくるので、慣れるまでにサポートが必要
- ・人事交流において、一方的に人材を送ってもらうことは難しい状況になったため、交換の人事交流に移行した。

<小学校>

- ・大学採用は大学の予算不足もありほぼ難しい。交流人事については、北海道教育委員会と附属学校において、勤務条件等が、附属学校の方が有利な部分がほぼないため、人を呼ぶための材料に乏しい。結果、附属学校に来てくれない教員が多いというのが課題である。
- ・交流人事で期間が6年となっているが、附属学校園の設置目的でもある「研究」を考えると難しい。研究主任を育て、実際に業務を担ってもらうには6年以上かかる。その点を人事交流調整会議において丁寧に伝えている。
- ・大学採用職員は、異動がなく、人間関係や職務上の問題があった場合、解決がより困難になる問題がある。また、大学採用職員の方が勤務年数が長いので、校内でのパワーバランスに偏りが生まれてしまう。
- ・交流人事は、相手があることなので、なかなか実現しない。
- ・給与が都採用より大学採用の方が低い
- ・本校交流勤務が、東部地区交流(いわゆるへき地交流)及びCD地区交流の代替となるため、経験の浅い教員の配置が多い。
- ・育休、傷病休等の代替教員について、地教委の助力が得られない。
- ・公立教職員であるにもかかわらず、福利厚生に関わる仕組みがすべて切り替わり、異動時の大きな負担となっている。"
- ・交流人事については教育委員会に対して、具体的に困っている内容を丁寧に、わかりやすく伝え、はっきりと要望するようにした。
- ・教育委員会における附属の位置付けが対等ではないため、人事交流がうまくいかない。
- ・交流によって教員の所属意識が希薄になり、教育組織としての一体感が損なわれる懸念がある。
- ・不調が出て、自分たちで講師を探していること。
- ・大学採用1年目は、保護者対応や学習の進め方等に戸惑いがあるため、サポート体制があるとよい。
- ・交流人事で、産育休の教員配置はなく、代替教員がいない。
- ・大学採用で指導力不足の教員を採用してしまった場合、本人が退職しない限り、その学校に居続けてしまう。
- ・生徒指導, 組織的な学校等に関する校内研修体制を本校で確立する
- ・教員数不足により、各教科に専門性が高い職員を揃えることが難しい
- ・県内公立小中学校の教員も不足している中、本校の希望通りの教科教員を出してもらうのはなかなか難しい現状。
- ・A教科で希望していても、B教科の人員が入らざるを得ない場合は、1・2年間はA教科を担当してもらい、その後

B教科に移ってもらう。

- ・県内全体で若い教員の割合が増え、附属に入ってくる教員も年々若くなっていることから、研究面での深まりや推進力が弱まりつつある。
- ・交流人事を希望する上で、人物に関して情報収集する部分が必要であること。
- ・教科の希望を複数出しているため、偏りが出る
- ・県教委によると、人材不足により県の交流人事によって教員を充当する事ができず、大学採用者を複数担任に充てることになっている。大学採用者は5年で雇い止め期間半年が生じるため、校内人事が難しい。(担任の途中交代も起きうる) 学校規模に対して常勤が少なく、加配もないため、育休・産休、病休への対応が難しい。
- ・研究経験のない若手教員が着任するケースが多く、希望する人材や年齢層があまり考慮されていない
- ・新任が見つからず、入れ替えができない場合もある。
- ・若年の先生が増えてきている
- ・本校は栄養教諭のみなので課題は感じられない。
- ・否認知系教科の人材不足
- ・地区ごとのバランスをとること
- ・短期間(1~2年ごと)の異動
- ・交流人事。音楽、図工、家庭科の教員の交流について、市町教育委員会が人選に苦慮しており、難しい状況にある。
- ・(困難点) 附属学校に勤務意欲がある、なおかつ、力のある教員を見つけること。
- ・(問題点) 給与の格差。これは大きい。
- ・(問題点) 附属学校にくることのインセンティブがあまりない。
- ・(問題点) キャリアアップが遅くなる。本校と東京都の場合、附属にくること、キャリアアップするだけでなく、年数にもカウントされないため、むしろキャリアアップが遅れてしまうということが発生している。"
- ・人事交流の期間(原則3年)が短いため、各教科の研究が深めにくい。
- ・教科主体での人事交流が難しい
- ・ハローワークでの募集のほか、教育委員会にも情報提供をいただき、人材を探している。
- ・産育休者等の代替講師は全て大学採用となるが、適任者がなかなか見つからない。
- ・教科指導に特化した資質・能力の伸長は図れる一方、生徒指導や保護者対応等の研修が少ないため、必要とされる資質・能力のバランスの良い育成が困難である。
- ・学校経営方針を明確化し、必要な研修を実施していく。また、10年程度までの異動を目安とする。
- ・附属学校としての使命、学校経営を踏まえた人事構想をさらに吟味し、必要な年齢構成を基に要望していく。
- ・求める要件(主に専門教科)を満たす人材を、充ててもらえない現状がある。大学等から情報を得て、人事担当者へ情報提供を行う工夫をしている。
- ・勤務希望者の減少。
- ・異動希望者が少ない
- ・附属学校長が当該校長と本人に、直接交渉するので断られやすい。給与面で附属学校の方が低い印象が強く、交渉しにくい。
- ・各地区からの推薦教員の教科に偏りがある。大学採用の教員を実現してほしい。
- ・県との交流人事については現職の中で、こちらも働きかけができるものの、大学採用については、大学側が予算確保はしてくれるが具体的な人選はこちらとなるため、現職以外の人員確保が難しく配置できない場合がある。
- ・技能教科については、その教科についての研究を深めていない職員が交流人事に乗ってくる。教科によっては人材が不足しているため、なかなか決まらない。若い経験の浅い教員が選抜されてくる。
- ・任期付き教諭の場合、将来的な採用が大学の予算に左右される。
- ・希望者を募ること 人事課からの推薦等だけでは人材確保が難しい面があるため、学校の要望並びに推薦についても相談して進めている
- ・県の標準年数は6年であり、附属小もそれに倣うと説明しているにもかかわらず、実際は公立ほど厳格ではない

実情があった。その勤務年数の不透明さも希望者が少ない原因の一つと考えられ、専任校長制を導入した2年前を契機に県の標準に沿うように実績を積んでいく必要がある。

- ・人材が不足しており、交流が思うようにいかないこと。
- ・公立小学校においても採用について困難をきたしている状況で、国立附属小に配属することはどうしても後回しになってしまうことが多くなってきた。また、交流人事では、時折大変若い教員（経験が不足している教員）が配置されたり、公立校において管理職からの指導対象であった教員（勤務態度等に課題のある教員）が配置されたりする場合が見られる。
- ・大学採用が進まない。大学採用に計画性がなく、これまでの研究の継承・発展を危惧する。
- ・交流人事を希望する教員がこれまでいなかったため、他校の情報が入りにくいことが問題点と感じています。
- ・人選するためのリスト作成やその情報を得ることが難しい
- ・希望する教員が配置されないことがある
- ・正規の教員が1名人事交流で配置されなかった。もう1名は臨任講師であった（R7）
- ・魅力ある附属小をつくる
- ・資質能力の高い教員を確保すること
- ・配置された教員を育てよう努める"
- ・年齢層の偏りに関連して、組織作りの工夫が必要
- ・主任等、ミドルリーダーの育成"
- ・必要な教員数の確保
- ・交流人事の場合、県内各地からの勤務となるため、通勤距離が長いことが異動理由になることが多い。

<中学校>

- ・現場で働く教職員数を確保できないことは、教育活動自体が行えなくなるかもしれないという、極めて重要な問題である。
- ・これまで、北海道では大学採用が行われたことがなく、大学採用を実現するためのシステムや財源が確保されていない状況にある。この状況で、交流人事が制限されるようなことなどがあれば深刻な事態となる。というようなことを背景に運営されているということに課題を感じています。"
- ・公立と比べて条件が良くないのかどの教科も応募が減り気味です。
- ・各教育委員会においても人員が足りていないため、派遣すること自体が難しい。特に経験の浅い職員の中には、研究に重きを置く業務になじみず、短期間で自治体に戻ってしまう者がいる。
- ・20代、30代の教員に比べ、40代の教員の配置が少ない。→学校訪問、ヒアリングの際に教育委員会に伝える。
- ・本校は交流人事のみになります。長年月で異動を希望しても、すぐにその希望がかなわないことも多い。公立中学校以上に転入教員の年齢・経験年数・希望等が条件に合わないことも多いと思われる。
- ・学校の希望になかなか沿ってもらえない
- ・課題は、交流人事が成立しない場合の教員探し。公立と附属の勤務形態の違い。入試や研究会などの業務の違い。
- ・地元の県教委から大学採用できない（人事交流の協定のため）
- ・派遣元の県でも教員不足で、交流期間終了後、次の教員が派遣されなかったため、急遽公募して対応した。
- ・教科によって経験年数が浅い教員を候補として上げなければなられない場合がある。
- ・地域における教科担当教員の不足（広域異動の実現）
- ・交流人事でこられる方の経験年数が比較的短いが多い。大学採用者を確保しづらい。
- ・交流した地区に戻そうとしても受け入れない。
- ・教員の問題点や改善点も伝えるようにしている。
- ・公立学校のリーダー的な教員は附属に出しながらない傾向が強く、また、附属を希望する教員もかなり少ない。そのため、教科の配置がない年もあった。
- ・交流人事において後任候補者リストを作成してお願いするものの、その通りにならないことが多い。

- ・県採用と市採用の窓口の違い、給与面の待遇改善、教科により交流を希望する教員の減少
- ・大学採用の教員が一人もいないので、研究の継続性を保つのが難しい。
- ・県教委に依頼した希望する人材をまわしてもらえない。
- ・難しかった点は、県内各地区・市町村からの交流枠や年齢(若すぎる点)、結婚・出産・育児等の家庭事情による背景問題。
- ・工夫点は、男性女性ともに働きやすい環境の保障(学年や教科内でのフォロー・サポート体制)
- ・問題点は、6年間の交流期間や業務負担(教科研究)などからくる交流人事辞退者の増加。
- ・改善策は、働き方のメリハリや授業力向上など、附属学校園勤務の魅力の積極的な発信、ブラックなイメージの払拭、イメージupの必要性。
- ・困りごとや改善点は、一般校より給与面の減額、繁忙期の業務過多、通勤距離や通勤時間の拡大、それに伴う燃料費の負担増と車両の劣化、加えて長距離運転による疲労・ストレス・睡眠不足等の問題大。
- ・本校は交流人事のみを行っており、各市町村より教員が派遣される。本校での研究を還元するべく、優秀な教員の派遣が多い中、適齢の教員不足および中高一貫校の開設等で派遣されるべき人材の人選に各教育委員会が苦慮している。また、働き方改革の強い流れの中で、地元から本校への通勤時間の長さは職員にとっては課題となっている。さらに、給与の面でも市町村で勤務していた時よりも減額されることが多く、本人のモチベーションはもとより、その家族の理解を得ることが非常に難しくなっている。本人はがんばって資質向上を目指したいが、家族からは常に不満が出ており、板挟みになっているといったケースも珍しくはない。
- ・交流人事について、事務的処理に関する手続きにおいて、場合によっては公立学校とは真逆の対応等あり、赴任当初は違和感を覚えることもある。また、人事交流の期間が少し長め(平均8~10年)であり、公立学校へのスムーズな人事異動に多少なりとも不安を感じている教員もいる。
- ・今年度、着任のため問題点、改善点を見いだせていない。
- ・中堅教員が全県的に少なく、交流人事で附属に派遣されない状態が10年ほど続いている
- ・経験年数など要望通りにいかない。打診されたときに本人が断ることが多い。
- ・女性教員が少ない傾向にある。
- ・大学が採用する臨時教諭の確保
- ・交流を打診しても、様々な理由により断られてしまうことがある。
- ・どの市町村も人手が不足しているため、優秀な人材を手放したくない。
- ・県教委と研究実践の方向を共有するなど連携を深め、円滑な交流ができています
- ・経験が豊富で力量のある教職員の採用が難しい
- ・交流人事において、【課題】①教科毎の必要数に対して推薦者が足りない教科があること。②推薦者の年齢が若年化しており人材育成の課題がある。【対応策】課題①について、県校長会を通じ二次募集を行う。また複数免許所持者に複数教科を担当してもらおう。課題②について、勤務時間が厳しく管理されている中であって、教育実習を、教員研修の機会ととらえ、実践していく。
- ・技術、家庭科、美術の教員が市町の委員会でも人数がぎりぎりのため、附属へ交流で配置できない
- ・福利厚生面での違い 公立学校との給与や手当の違い 仕事の量や質に見合う給与が支給されていないこと
- ・技術科や家庭科など市町教育委員会でも専任教員が減っている中で交流に出せる人材が不足している。そこで、県教委からも交流人事ができない教科を指摘されている。大学採用を増やせば組織の停滞が心配される。
- ・教科によっては交流が難しい。
- ・県からの交流人事で来られる教員が、公立勤務時に特休で休まれていた経験があり、交流後も特休を取られることが何回があった。研修希望なのか、配置転換なのか県の方針がわからない。3年間の研修に向き合える人材が来てもらえればと思う。
- ・大学採用人事はそのほとんどが、大学をでたばかりの教員となるため、優秀な学生は最近ほとんど現役で採用されているため、なかなか人材が見つからない状況がある。
- ・技能教科の大学採用(公立学校自体の数が少ないため)
- ・教科によっては教員の絶対数が少ない(美・技・家)。よって交流人事の人選が難しい。

- ・学校における働き方改革を推進することで、交流人事の打診を受け入れやすくする。
- ・交流人事において、県教育委員会は承諾しても、各市町村教育委員会は承諾しないことがある。
- ・交流人事において、教諭本人は快諾しても、市町村教育委員会でストップがかかることがある。
- ・他市から大分市に帰って勤務したい教員が希望していないのに本校に配属されることが多い。
- ・附属学校のメリットが伝わらず、希望者が少ない。
- ・交流人事を進める上で難しかった点として、一人教科(常勤の教諭が1名のみの教科)で次の転入候補者が見つからないため、いつまでも異動できないという状況があり、昨年度は期限付教諭を何とか確保して、10年以上勤めた職員を異動させてあげられたこと。交流人事の停滞による問題点として、よかれと思って増やされてきた行事や活動の精選がなかなか進まないため、業務改善や働き方改革が停滞してしまうこと。
- ・工夫点:学校状況を伝える 改善点:特になし
- ・公立校でも人材が不足しているため、附属に回す人材に限界がある。
- ・能力があると思われる教員が附属勤務を敬遠しがちであること。また交流人事のため、一定期間で教員が代わることで研究の継続性が確保しづらい。
- ・必要な教員数の確保
- ・東京学芸大学の附属学校園は、大学採用が中心で、一部が公立学校との交流人事となっています。附属学校間での人事交流制度がありますが、停滞気味となっています。
- ・経験年数や年齢層で要望が通らないことがある
- ・大学採用は、いったん採用すると本人がやめたいと言わない限り異動がない。公立等の不適格教員研修制度がないため、再教育が必要な教員の処遇に困っている。

<高等学校>

- ・交流人事が成立しにくい。(教科専門のマッチングの問題)
- ・応募者が少なくなってきた。採用内定者が辞退したときの対応。(大学採用)
- ・交流人事の方が本校で退職されたあと交流で配当されない教科があり、臨時雇用の教員を探すのに苦労している。
- ・地元の市教委・県教委を含めて、人事交流の協定を結んでいる県の教員を大学採用できない点は、附属学校にとっても、地域の教育にとってもマイナスである。
- ・よい人材が集まりにくくなってきた。
- ・意欲・能力の見極め、人選の難しさ
- ・原則交流人事のため、長期的な展望を描きにくい
- ・県教委に交流人事枠の増加を依頼したら、断られた。

<中等教育学校>

- ・意図する人材が集まらなかった場合は、当該年度は任期付き教員で対応し、次年度に再募集をかける工夫を行った。
- ・昔は交流人事において帰任の年限を定めていなかったが、最近は固定した年限で派遣年度を定め、計画的に人事を執り行うことが出来た。
- ・年齢が若く、経験年数も乏しい場合は、一般的な教員としての資質・能力に欠ける場合もあるので、長期派遣制度(私立学校との協定を含む)等を利用しながら人事の活性化に努める。
- ・定年延長に伴い職員の高齢化による教育の質が担保されていくかが、大学採用について心配である。
- ・意図する人材が集まらなかった場合は、当該年度は任期付き教員で対応し、次年度に再募集をかける工夫を行った。
- ・昔は交流人事において帰任の年限を定めていなかったが、最近は固定した年限で派遣年度を定め、計画的に人事を執り行うことが出来た。
- ・年齢が若く、経験年数も乏しい場合は、一般的な教員としての資質・能力に欠ける場合もあるので、長期派遣制

度（私立学校との協定を含む）等を利用しながら人事の活性化に努める。

- ・定年延長に伴い職員の高齢化による教育の質が担保されていくかが、大学採用について心配である。
- ・大学採用の場合は、一つの学校に長く居続けることにより、様々な教育現場の経験による研修等の機会が減ってしまう。
- ・交流人事については、給与や待遇の違いについての是正。

<特別支援学校>

- ・最終的に、教育委員会から断られることがある。
- ・交流人事では、附属に異動してくる教員の確保が難しいため市町村や県教育委員会との情報共有を図っている。
- ・本校を希望する人が少ないこと、本校が交流人事であることを知らないこともある。
- ・今のところ問題はなし
- ・大学採用について、望んだ教科の専門性のある教員の確保は非常に難しくなっている。本学では公募時期をやめることで応募しやすい状況を作ることとした。
- ・交流先に希望者がいない場合の対応の難しさ。本校の主軸を担う教員を交流に出しにくい。教育委員会や大学本部への行政職への交流など、交流の形式を柔軟化できるとよい。
- ・教育委員会に要望しても設置者が異なるためか、聞き入れてもらいにくい年がある。
- ・県教委には、交流人事において、経験年数等本校の特色や使命等を理解した上での、専門性のある教員を要望している。本校に勤務している教員については、全体的に異動希望が少ないため、10年前後をめぐりに長年月の教員から、市町学校や県立学校への異動を促すようにしている。
- ・交流人事枠分の人数が少ないこと
- ・附属学校の教育の質の担保のためには、公立学校からある程度経験のある、そして優秀な教員の確保が重要となる。そのためには、地方教育委員会や県教委の指導主事と連携をしながら、優秀な教員の情報交換を行っている。
- ・喜ばしいことではあるが、学校・学部運営の中心的な役割の教員が教育委員会に引っ張られるケースが続いていて、次年度の校内人事が難しい。
- ・交流人事を進める上で難しかった点は、担当教員が数年ごとに交代するため、カリキュラムや研究の継続性に支障が出る。工夫点として、研修を行い、スムーズな適応や情報共有に努める。
- ・交流人事の停滞による問題点は、経験の偏りにより、バランスの取れたキャリア形成が難しくなる。改善策として、ある程度の勤務年数での異動を促す。
- ・交流人事ならではの困りごとは、主幹教諭や教務主任など、学校運営のかなめとなる教諭の異動時の後任の人材育成。
- ・ある程度の見通しをもちながら、主幹教諭や教務主任を任命するが、難しい。
- ・交流人事についての当人への交渉は教育委員会が行うが、当人が異動を了承しない場合も増えてきているそうである。異動して来てほしい教員については、可能な場合、事前に本校管理職が声を掛け異動のメリットを伝え、不安材料を軽減することもある。
- ・附属への異動者が増えるよう働き方の見直し、県特別支援学校長会で推薦者の呼びかけ、県教委から入ってこない情報も少なくとも県の動向がわかりにくい
- ・交流人事について、附属学校は研究等で忙しい、というイメージが色濃く、こちらで希望する経験値、年齢層の先生方からの希望が少ない。
- ・大学採用では他校への異動が難しく、人間関係や保護者対応でのトラブルに対して対処が限られてくる。→大学採用をしなくなっている／交流人事が停滞するとキャリアを積んだ教員ばかりになり、授業や生徒指導、学校運営などは安定するが、新しい取り組みに対して消極的になる。前例を踏襲する傾向が強まることで、新しく来た教員が学校に慣れるまでに時間がかかる。→勤務年数の上限をあらかじめ教員に明確に伝えて慣例化する。／交流人事で本校に異動後、結婚・出産があり、本校での勤務期の大半を産休代が勤めるという事例があっ

た。代替教員は大学でまかなうことになった。

- ・附属学校への交流を希望する公立の教員が少ないため、交流人事が積極的に行われていない現状がある。そのためベテラン教員が多くなり、次を任せる若手、中堅教員がいない。交流人事を活発化させるための対策として、これまで期間を設けた人事交流枠を設定していなかったが、5年間の人事交流枠を設けた。併せて転出を希望されない教員は異動することがなかったが、7年を経過した教員は異動の対象となることを大学が取り決め、教員に周知し、積極的な人事交流を行うための制度を整えた。人事交流は転入希望者が現れないと転出できないため、5年期限の人事交流枠によりより活発な交流人事が行われることを期待したい。
 - ・教員採用、人事については宮城県、仙台市との交流人事を進めているが、学校運営上、ここ数年、年齢や特別支援教育の経験、専門性において構成バランスに偏りが生じている。附属学校の使命を学校全体として果たすために配慮した必要な年齢や経験年数を考慮した人事、また、10年程度までの在籍を目途にした異動を大学に要望していく。更に、附属学校の使命や学校経営を明確化し共有するための研修の実施を考えていく。
 - ・産休・育休代替、病休代替の講師をなかなか確保できない現状がある。各附属学校園における努力も重要だが、大学にも速やかに適任者を採用いただけるよう、要望する。"
- 県内の教員年齢層や男女比、取得免許状の教科の関係から要望の実現が難しい状況があるが、教育委員会へは学校の現状と課題点とを含めて伝えている。
- ・人がいないので、希望どおりに進めることは困難だが、県教委には努力してもらっている。
 - ・教員不足の解消。
 - ・職員のライフステージに応じた課題、希望へ対応できていない時がある。
 - ・全ては全国的な課題である教員不足、管理職不足が人事の停滞を招いている。
 - ・根本的な解決案は教員・管理職のよりスピーディーな待遇の改善、特に給与体制が望まれる。
 - ・県としての制約があること
 - ・異動者の良さを活かそう、伸ばそうと考えているので課題はない
 - ・音楽、図工・美術、技術・家庭、養護教諭の免許状を取得している教員数が少なく、市町村教育委員会からの推薦者がたいへん少ない。
 - ・附属学校は、教育実践の研究・発信や教員養成における実地研修の場としての役割を担っているが、交流人事の入れ替わりスパンが短いことにより、特別支援教育に必要な児童生徒一人ひとりの特性理解や実践の蓄積が十分に行われにくい。このことは、教育の継続性や一貫性を損ない、ひいては附属学校としての特別支援教育の質の担保や教育実践の発信力の低下につながる恐れがある。
 - ・特になし
 - ・交流人事については、本県の人事異動区域の中に附属学校が入れられており(しま地区・附属特支)、以前よりは希望者が増えている。以前は大学採用者が他大学の附属学校へ交流人事で異動し、他校を研修する機会があったが、本学では現在それは行われていない。大学採用者が他校を経験し、研修できる機会があるとよいと思う。
 - ・教師の確保、教育委員会への要望
 - ・ベテランが一気に入れ替わるのではなく、徐々に入れ替わるようにする。
 - ・県全体の教員不足。育休補充の難しさ。大学採用者は5年の期限が生じる。
 - ・附属学校への異動希望者が少ないため、本校から出る異動が滞ってしまっている。
 - ・交流人事を進めるに当たっては、附属学校への異動者を県の人事の動きより早く行わなければならないため、校長会で1学期時点から推薦をお願いしている。
 - ・大学採用教員の新規採用希望が少なく、毎年苦勞している。県も同じ状況で、一方向の交流が難しくなっている。

義務教育学校

- ・地域の教育委員会が主体となって、人事を進めてもらえるとありがたい。交流人事を望む教員が減ってきており、毎年、人事で苦勞している。

- ・病休をしたり課題を抱えたりしている教員の事前の情報ないこと。
- ・そもそも手を挙げる人がほとんどいない。そのため、2校目、3校目の人が多くなっている。学級経営の基礎が培われてないままこちらに着任している者がいるのが現状である。いくら研究が秀でていても、ベース部分が十分でないのは大変問題であると考える。
- ・難しかった点としては、附属の希望と市町教育委員会の意向が必ずしも一致しないことがあげられる。
- ・大学採用、交流人事の停滞はしていないが、県教委に内示を説明している。
- ・こちらの意向と市町教委の意向が必ずしも一致していない。
- ・県教委に内情をよく説明して協力をしてもらっている。停滞はない。
- ・交流人事において異動が停滞し、年々留任者が増え、その者の勤務年数が増えている。
- ・異動希望をもつ人がいても、代替りの人が来てくれないため、なかなか異動希望をかなえてあげることができない。

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。

幼稚園 小学校 中学校 高等学校 中等教育学校 特別支援学校 義務教育学校

<幼稚園>

- ・女性だけの職場になっているので、男性教員も入れてほしい。
- ・派遣教員の確保に努めてほしい。
- ・県教育委員会との交流になるため、小学校教諭が校種を超えて配置されることになる。
- ・幼稚園の経験が無いので、幼稚園を管轄する市町村の教育委員会と交流したい。"
- ・数年前より、養護教諭の小学校との人事交流が廃止され、大学採用の非常勤講師となっている。養護教諭の年齢制限等により、後任となる人材を園で探すことは非常に困難であり、再度、県の交流人事に戻ることを希望している。
- ・交流人事は幼稚園で働いたことのある人が望ましい。
- ・育児休暇中の異動を可能にしてほしい。もしくは、育児休業中の代員を派遣してほしい。メンタル面での通院中、治療中の方を配置する場合は、前もって園に相談してほしい。
- ・切れ目ない交流人事と、今は教育委員会から派遣される形であるが、それを附属から公立に行く本来の交流を実現してほしい。
- ・副園長は、交流人事が2~3年で異動のため、他の職員と同様長期間在籍させてほしい。
- ・幼稚園教諭免許を持っている教員の照会が必要である。少人数で研究推進することは、日々大変厳しい園務ため、優秀な教員を厳選し、交流させてほしい。現在、県採用教員も足りてない状況であることを大学側に伝え、大学採用の教員を増やしていくことを検討するように、大学に要請してもらいたい。
- ・対象小学校教員への異動発表時の市町村教委での具体的な説明の依頼
- ・明確な基準をもって、人選を行ってほしい。
- ・人選への打診が欲しい
- ・いつも話をよくきいていただき、対応していただき、ありがたい。
- ・人を探すのに難しいなか、教育委員会の方が一生懸命動いてくださるのでいつもありがたく思っています。
- ・希望者が増えるようなルール作り。
- ・ヒアリングを丁寧に行っていただけるので、特にありません。
- ・幼稚園教諭の免許を所有している人材についての情報を得たい。
- ・ぜひ交流人事が実現することを強く希望しています。

<小学校>

- ・人材育成の観点から、附属学校への派遣も、人事の一環として繰り入れてほしい。そうすることで、6年の期限もスムーズに守ることができ、緑リーダーや管理職、指導主事候補を附属学校で育成し、道教委に戻ってもらうこと

ができるようになると思う。

- ・附属学校園の目的（教員養成、研究発信等）を該当する教員に丁寧に伝えてほしい。
 - ・学級経営が、授業や学校運営の基本となるので、そこに定評のある方をお願いしたい。
 - ・積極的に交流できる体制をつくってほしい
 - ・アプライしてきた人について、情報をいただき、こちらの希望で決定させてもらいたい。
 - ・中堅研前後ぐらいの経験年数で交流できるのがよい。
 - ・授業力・指導力等一定の資質能力を備えた教員の配置してほしい
 - ・研修意欲の高い教員が必要です。
 - ・引き続きこちらの希望を含め、対応していただきたい。
 - ・各都市に配分する形で交流人事を行っているが、附属小から公立校に戻る際に、附属校での勤務を公立校で還元できるように、校長等管理職にも当該者のモチベーションが上がる校内人事、起用を促していただきたい。
 - ・附属での研究を希望する教員を派遣することも検討してほしい。産休・育休・病休の代員が見つからないので、派遣に協力してほしい。
 - ・もう少し経験のある人材を配置してほしい
 - ・ある程度の経験や教育観を形成した先生の異動をお願いしたい。
 - ・人事ヒアリング等の簡素化
 - ・積極的な人事交流と、本校からの転出者の積極的活用。
 - ・すべての教科において教員を推薦してほしい
 - ・これからの教育を担う教員養成のために、実習校としての使命を果たすべく力を発揮できる教員（経験年数、実績を加味）の配置をお願いしたい。
 - ・特になし。教育委員会も苦労していると思う。
 - ・交流期間の上限を設けると共に、交流教員の後継者の選定を担って欲しい。
 - ・加配や代替の非常勤の配置においても、通常の交流時と同じように、人選等を協力してほしい。
- 附属学校の使命を果たすに必要な体力、精神力のある人を送っていただきたい。
- ・県内唯一の国立附属小の存在意義を十分共有できるようにし、意義を十分達成できる交流人事について配慮していただきたい。
 - ・20代が増えすぎた。学校運営上、中堅の教員が必要である。
 - ・資質・能力等の向上が期待できる教員を計画的に配置してほしい
 - ・継続して教員を派遣いただきたい

<中学校>

- ・交流人事の継続を今後もお願いしたい。人材育成や教職員希望者の確保について、協力できることがあれば一層協力していきたい。
- ・優れた実践力をもった教員の配置と、教員全体の年齢構成や経験年数を踏まえての交流人事を要望します。
- ・事前の人選をしっかりやってほしい。明らかに厄介払い人事の場合がある。
- ・こちらの要望に対して真摯にご対応いただき、感謝しております。
- ・教員経験年数が10～15年以上の方を要望します。
- ・各地区の研究や授業実践のリーダーとなるべき教員を派遣しているはずであるので、3年から5年以内には、来た地区に戻すようにしてほしい。
- ・中学校のため、必要教科の教員を早めに伝えていたため、充足できるようにしてほしい。（空きがないように派遣してほしい）
- ・附属学校園での人材育成体制は充実していると思われるので、交流人事が中・長期的な視点では全県的な教育力向上につながっているということを理解してほしい。
- ・実際に勤務できる距離に居住している教員をまわしてほしい。それなりの教員経験がある人をまわしてほしい。
- ・本校での学びは必ず還元できると自負していることから、継続して、有望な人材の派遣をお願いしたい。
- ・附属学校の教員定数は必要最小限であり、各学年で1名ずつ程度の加配が欲しい。
- ・公立学校で課題のある教員の配置は控えていただきたい。

- ・交流の意義を理解して人事交流にあたってほしい
- ・研究等を希望する方は、どんどん附属にいらしてほしい。
- ・若年化が進んでいるので、40歳代も希望人数を送ってほしい
- ・附属学校で研修を積ませる目的でぜひ交流人事を継続してほしい。そのためには、附属学校も教員育成に力を注がなければならない。
- ・経験、力量のある教員を配置して貰えるとありがたい。
- ・3年間、研究と向け合える意欲と体力を持ち合わせた人材が来てくれることが双方にとって交換人事のメリットになると思われる。
- ・毎年面接で強調しているが、古き時代の附属の勤務状況をイメージしている先生方やその周りの人たちに、働き方改革が進んで、変形労働制も導入している現在の勤務実態を、こちらが希望した交流人事対象者に教育委員会からも説明をしていただきたい。
- ・特になし(よく考えていただいている)
- ・人事について、各市町村だけでなく附属学校も含めた人事にしてほしい。
- ・ミドルリーダーの配置が少ない。
- ・継続した教員の派遣を希望

<高等学校>

- ・地域の教育委員会に、交流人事の受入をしてほしい
- ・交流の人数を増やし、能力の高い教員を派遣することにより、附属学校での研修効果を認識していただき、附属学校と教育委員会の両者が成長できるシステムをつくってほしい。
- ・基本的には希望者を集約するだけのようで、積極的に附属へ送りたい教員を探したり推薦したりはしていないと感じている。
- ・一方通行(府教委→附属)の解消と現任校(府立高)を避けるための交流はやめていただきたい。
- ・長く務める意志のある先生が来てくれるとありがたい
- ・交流人事枠の増加

<中等教育学校>

- ・現在は県立・市町立学校から本校へ派遣される交流人事のみであるが、ゆくゆくは本校から県立・市町立学校へ派遣する交換人事制度が出来ることを期待している。

<特別支援学校>

- ・転出教員と同等数の転入教員が欲しい。
- ・心身の健康で安定している者、附属の教員として協働できる者、通勤距離が遠すぎない者をお願いしたいです。
- ・附属学校に勤務することは、県全体の教員の専門性の向上につながることを理解して、先を見通した交流人事を行ってほしい。
- ・附属の使命や県内での特別支援教育のセンター的機能の発揮を担うため、志高く専門性がある人選をぜひともお願いしたい。
- ・交流人事枠分の人数を満たしてほしい
- ・男女比の課題がある。女性教員が多いため、中学部・高等部の男子生徒に対する関わりにも制限があるため、男女比の要望を考慮してほしい。
- ・管理職の人事について今後も交流人事を考えてほしい
- ・年々、男性職員の割合が減ってきている。男女比を考慮した人事交流を希望。
- ・研究を推進すること、学生の指導をするということを鑑みていただき、人事配置をしていただきたい。
- ・以前より特別支援教育の重要性を感じ、将来性のある人材を送ってくれている。今後も継続してほしい。
- ・基本に則り7年間での人事異動
- ・こちらの希望に沿う交流人事について配慮いただきたい。
- ・教育実習や研修など、教員養成やキャリアアップなどで学生や教員に対する指導もすることになるので、教員の

模範になるような経験や実績のある教員を派遣してほしい。

- ・教育委員会には積極的な人事交流を進めていただきたい。
- ・教育委員会にはよく努めていただいているので特になし。
- ・要望事項を考慮した人事交流をお願いしたい
- ・強い想いをもち、公立学校の校長が手に負えない人を送って欲しい。
- ・附属特別支援学校における教育の継続性と質の担保を図るため、交流人事の在り方について、一定期間以上の在籍が可能となるような人事運用の見直しを検討してほしい。特に、児童生徒の特性理解や実践の蓄積が不可欠な特別支援教育においては、職員の安定的な配置が学校運営の基盤となるため、人事異動のスパンに柔軟性を持たせるなどの対応を要望したい。
- ・附属学校で学びたい、研究したいという意欲ある人材の配置をお願いしたい。
- ・教育実習指導については、県の人材育成指標にも学生養成も入れていることを考えると、希望者のみに限った異動ではなく、本校へ実践力のある教員を異動させて欲しい。
- ・附属学校への異動は、離島へき地と同等の扱いにいただければ、異動希望者も増えるのではないかな。

<義務教育学校>

- ・人材育成の一環として、附属学校を活用するために、人事を教育委員会で行ってほしい。
 - ・ミドルリーダーが欲しい
 - ・世代の偏りがないように、配置していただきたい。
- ・ほとんどの校種で3年、5年から6年が多くなっている。特別支援学校では、6年または8年の期間が多く、交流期間が長い傾向が昨年同様にある。