

平成29年度東広島市内人事異動にかかわる公募制の検証について

1 検証対象者

小学校長1名、小学校教諭1名 (※中学校教諭の応募者なし)

2 平成21年度～平成29年度の実施状況

年 度		教諭数	6年以上	対象者数 (市内異動希望)	応募者数	面接実 施者数	成立数
平成21年度 (試 行)	小	515	96	23	7 (30%)	6	4
	中	254	56	14	6 (43%)	6	3
平成22年度 (本格実施)	小	509	86	21	7 (33%)	6	4
	中	249	59	15	2 (13%)	2	2
平成23年度	小	508	99	23	5 (23%)	5	4
	中	255	59	11	3 (27%)	3	3
平成24年度	小	504	104	18	4 (22%)	4	4
	中	261	49	7	2 (29%)	2	2
平成25年度	小	510	101	17	5 (29%)	5	4
	中	251	38	9	3 (33%)	3	2
平成26年度	小	502	105	13	4 (30%)	4	3
	中	255	37	7	2 (28%)	2	2
平成27年度	小	502	105	20	4 (20%)	4	3
	中	250	31	11	3 (27%)	3	2
平成28年度	小	502	106	32	3(9%)	2	2
	中	256	28	3	0	—	—
平成29年度	小	502	106	20	2(10%)	1	1
	中	256	39	7	0	—	—

3 成果と課題 (平成29年度実施状況より)

(1) 成果

- ア 校長及び公募制による異動教諭共に、公募制を肯定的に受け止めている。
- イ 校長は、公募制により異動してきた教諭を高く評価しており、将来、学校組織の核となる人材に成長することを期待している。
- ウ 公募制により異動した教諭は、異動に係る事前の想定や準備ができ、異動後の円滑な職務遂行につながっている。また、職務に対する意欲も非常に高く、校務全体における自己の役割を認識し、自ら進んで仕事を求めるなど、責任感や使命感等をもって職務に専念している。
- エ 公募制により異動した教諭は、校長の学校経営方針等を理解し、自身の仕事に対するビジョンも明確である。校長は、年度始めから学校の中心的な役割を担わせることや、長期的な人材育成が可能となり、教員の職能成長に大変効果的である。

(2) 課題

本制度を活用しようとする教諭は小中学校共に減少傾向にあり、中学校においては2年間続けて希望者がいない状況である。学校長の学校経営方針及び目指す教職員像に賛同してその学校への異動を希望する教諭が減少している理由として、管理職及び教諭の人事異動サイクルの早さ、応募対象者の高年齢化(50歳代)などが考えられる。