

【3】 交流人事等について

調査項目

1. 採用人事（大学採用／交流人事）について、貴学校園における「大学採用」の大凡の割合を、①～⑦より選んでください。
①0% ②0～20% ③20～40% ④40～60% ⑤60～80% ⑥80～100% ⑦100%
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、実質どこが担当されるのでしょうか。
①附属学校園教員が担当 ②教育委員会が担当 ③何れの場合もあり ④その他
2-1. 「何れの場合もあり」を選んだ場合、附属学校園教員が担当する大凡の割合（%）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
3-4. 通勤距離
3-5. 経験等
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。（複数選択可）
①3年未満 ②3年 ③4年 ④5年 ⑤6年 ⑥7年 ⑦8年以上
5. 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。
6. 大学採用について、課題がありましたら記してください。

概要

交流人事について、人事全体の中での割合、採用に際しての附属学校園教員の役割、要望実現の程度、期間などについて定点調査を行い、校種だけでなく、令和1年度調査との比較や地域別の比較も実施した。全体的に、小学校・中学校、特別支援学校は交流人事の割合が高く、幼稚園、中等教育学校、高等学校は、大学採用の割合が高くなっており、令和1年度調査と比較すると、その傾向は若干強まっている。これらの要因として、校種による教育委員会との連携の在り方の違い、附属学校園の歴史的な側面や求められる教育活動の専門性の側面があると考えられる。

関東、近畿、中国の3地域では、大学による大学採用／交流人事の割合の違いが大きい。他方、北海道の100%を始めとして他の地域では交流人事が主流となっている。ただ、交流人事の採用活動の実質を附属学校教員が担っているケースが全体の2～3割程度ある。地域別では、北海道が半分以上、関東は3分の1、北信越と近畿は2割程度と、附属学校教員の担当割合が比較的高くなっていった。特別支援学校は全体的に附属学校教員が採用を担当する割合が低く、ほぼ教育委員会が担っていた。

交流人事の期間は、殆どの校種で「3年」もしくは「5～7年」が多くなっている。交流人事における、

教育委員会への要望は「附属の業務に耐えられる、経験値の高い人の配属」、「本人の希望と附属側の要望との間のミスマッチの低減」、「交流期間の延長」、「研修・研究への意欲の高い人の配属」が主なものであった。他方、大学採用への要望は、任用に当たっての課題としては「予算の確保」、「（予算が付いても）人がいない」、「採用は大学主導で進めて欲しい」が主なもので、任用後の課題としては、異動がなく刺激が無いので「視野が狭くなり研究も指導もマンネリ化する」、「人間関係が固定化し、問題を生じる」、「キャリアアップの機会を得難い」ことが挙げられていた。

令和5年度全附属調査委員会実態調査報告

【3】交流人事等について

1. 採用人事（大学採用／交流人事）について、貴学校園における「大学採用」の凡の割合を、①～⑦より選んでください。
 ①0% ②0～20% ③20～40% ④40～60% ⑤60～80% ⑥80～100% ⑦100%

1. 採用人事における「大学採用」の割合（表の値は選択頻度） 校種別

校種別	幼稚園 (41)	小学校 (49)	中学校 (53)	高等学校 (9)	中等教育 (6)	特別支援 (31)	義務教育 (7)
①0%	12	18	26	0	0	15	4
②0～20%	4	21	12	0	0	10	2
③20～40%	2	3	6	3	0	0	1
④40～60%	4	2	3	2	0	1	0
⑤60～80%	5	0	0	0	0	1	0
⑥80～100%	5	5	1	1	4	2	0
⑦100%	9	0	5	3	2	2	0

※参考：令和1年度調査抜粋

301 教諭の採用について	幼稚園 (48)	小学校 (63)	中学校 (65)	高等学 校(15)	中等教育 学校(4)	特別支援 学校(39)	義務教育 学校(3)
5 全員が交流人事による教諭	16	35	40	0	0	19	0
4 交流人事による教諭が多い	9	19	13	4	0	16	3
3 大学雇用と交流人事はほぼ同数	5	1	2	2	0	1	0
2 大学雇用の教諭が多い	13	6	3	4	3	2	0
1 全員が大学雇用の教諭	5	2	7	5	1	1	0

1. 採用人事における「大学採用」の割合（表の値は選択頻度） 地域別

地域別	北海道	東北	関東	北信越	東海	近畿	中国	四国	九州
①0%	9	12	10	8	5	8	5	7	11
②0～20%	0	8	7	6	4	4	5	6	9
③20～40%	0	0	1	0	0	9	2	2	1
④40～60%	0	0	0	1	3	3	3	1	1
⑤60～80%	0	1	1	1	1	0	2	0	0
⑥80～100%	0	1	10	0	0	4	2	1	0
⑦100%	0	1	8	3	2	4	1	1	1

・小学校・中学校の義務教育段階、特別支援学校のほとんどが交流人事になっている。交流人事が行われるためには、都道府県等の教育委員会との連携、関係課との関係が大切になる。義務教育・特別支援教育での交流人事が多くなっているのは、そうした連携の在り方を示していると考えられる。

・幼稚園での交流人事は、幼稚園教育に関する教育委員会の態勢が関わっていることが想定される。人事配置を管轄する教育委員会で幼稚園を設置していない場合には、幼稚園の校長等の配置は附属学校だけ別枠で考える問題になる。附属学校も含めて管轄する地区の管理職や教員配置を検討することの理解が、大学と教育委員会で成立している場合は、交流人事が行われている。

・幼稚園、中等教育学校、高等学校の場合は、大学採用の割合が高くなっている。附属学校の歴史的な側面、求められる教育活動の専門性の側面から、大学採用が多いと考えられる。

・令和1年度調査と比較すると、以上の傾向は若干強まっているように見える。

・関東、近畿、中国の3地域では大学採用の割合にばらつきが見られる。北海道の100%を始めとして他

の地域では交流人事が主流となっている。

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、実質どこが担当されるのでしょうか。

①附属学校園教員が担当 ②教育委員会が担当 ③何れの場合もあり ④その他

2-1. 「何れの場合もあり」を選んだ場合、附属学校園教員が担当する大凡の割合（%）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、人選や渉外の実質の担当

校種別	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附属学校園教員	7	8	6	2	1	0	3
②教育委員会	25	35	31	3	1	27	4
③何れの場合もあり	4	5	11	1	1	2	0
③の場合、附属学校園教員が担当する割合	40%2園, 60%2園	20%1校, 40%1校, 60%2校, 80%1校	20%2校, 40%5校, 60%3校, 80%1校	40% 1校	40% 校	40% 1校, 60% 1校	

地域別	北海道	東北	関東	北信越	東海	近畿	中国	四国	九州
①附属学校園教員	5	1	10	4	0	4	1	1	1
②教育委員会	3	16	20	12	8	20	15	12	20
③何れの場合もあり	1	6	0	2	5	3	2	3	2

交流人事は主に教育委員会が担当しているが、全体の2~3割程度は附属学校教員が担っている。特別支援学校は、附属学校教員が担当する割合が低く、ほぼ教育委員会が担っているが、交流人事でも言及した、教育委員会との連携の在り方を反映したものと考えられる。

地域別では、北海道が半分以上、関東は3分の1、北信越と近畿は2割程度、附属学校教員の担当となっている。

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

3. 人選や渉外の際、教育委員会に実現してもらえる要望

(否定的：①②，不明：③，肯定的：④⑤で分類した。太字は60%以上の選択率。)

校種	選択肢	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
幼稚園	① ②	7	12	2	8	11
	②	11	11	18	14	11
	③ ⑤	15	10	13	11	11
小学校	① ②	5	14	9	10	14
	②	5	10	16	16	9
	③ ⑤	34	20	19	18	21
中学校	① ②	11	17	9	12	17
	②	3	9	17	16	5
	③ ⑤	32	20	20	17	24
高等学校	① ②	1	2	2	2	3
	②	0	1	1	2	1
	③ ⑤	4	2	2	1	1
中等教育	① ②	1	0	0	0	0
	②	0	2	2	2	0
	③ ⑤	3	2	2	2	4
特別支援	① ②	5	5	5	3	7
	②	7	6	5	15	5
	③ ⑤	18	20	21	13	19
義務教育	① ②	1	3	3	2	2
	②	0	1	1	1	0
	③ ⑤	5	2	2	2	4

・「教科や専門」については、幼稚園を除く他の校種で6割が肯定的に回答している。全体としては、教科や専門について教育委員会に要望を理解してもらっていることが表れている。

・幼稚園については、各項目の肯定的な割合が低くなっている。幼稚園教育の専門性等についての教育委員会の理解を促していく必要がある状況を示している。

・特別支援学校については、「通勤距離」を除く4項目で肯定的な割合が6割を超えている。特別支援教育についての教育委員会の理解が進んでいる状況を示している。

・「年齢層」「性別」については全体として肯定的な割合が多くなっている。この点が課題となっている学校はあるものの、男女共同参画の観点等を踏まえて各学校種の望ましい教員構成が進められている状況になっている。

・「経験」についての要望は、各校種において肯定的・否定的の評価が分かれている。人事配置を行う教育委員会においても教員の年齢構成は課題点となっている場合がある。附属学校側の要望を理解しているものの、そのような事情も要望への対応に表れている可能性がある。

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。（複数選択可）

①3年未満 ②3年 ③4年 ④5年 ⑤6年 ⑥7年 ⑦8年以上

4. 交流人事の期間。（複数選択可，太字は）

	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	5	2	1	0	2	1	0
②3年	15	17	11	4	4	9	1
③4年	5	6	5	0	0	3	1
④5年	10	13	13	2	0	9	2
⑤6年	6	20	16	3	0	12	6
⑥7年	3	8	6	0	0	9	1
⑦8年以上	3	8	7	1	0	7	0

殆どの校種で、「3年」もしくは「5-7年」が多くなっている。小学校，中学校，特別支援学校で共通して，6年が最も多く，特別支援学校は「8年以上」が2割以上と，他校種に比べて多かった。

5. 交流人事についての教育委員会への要望

5. 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。（自由記述）

有効回答数 71（幼稚園 15，小学校 22，中学校 15，特別支援 14，高校・中等・義務 5）

「特になし」等を除く 71 回答について，4つのキーワードで分類し，一部回答を例示する。

・ 附属の業務に耐えられる，経験値の高い人の配属を臨む。（24件）

附属特有の業務内容に耐えることができる人材を派遣してもらいたい。

派遣されてくる職員の年齢層が全体的に下がってきているので，もう少し経験を積んだベテランも派遣してもらえるとありがたい。様々な年齢層の組み合わせが理想である。

附属学校の使命を踏まえ，学習指導，生徒指導に優れ，ある程度の経験年数のある教員の推薦をお願いしたいと思います。

・ 本人の希望と附属側の要望との間にミスマッチがある。その辺りの確認・調整も含め，人選・交渉等は教育委員会で進めて欲しい。（12件）

本人に十分な説明をした上で，納得していただき，交流していただきたい。

勤務条件，給与等，交流にあたり，交流者が不利とならないよう，大学と交渉してほしい。

人員を附属から公立に戻したのに，替わりの人員が充当されないことが何度もあり，学校運営に大きく支障を来した。

・ 交流期間を延長して欲しい。（7件）

早いローテーションは現場が困るので，5，6年はいてほしい

幼児教育を理解し，小学校へ帰ってから幼小接続を進めるリーダーとなるには，8年以上の交流が望ましい。また，短期間で交流人事をされると，園の教育力が上がらないため困る。

・ 研修・研究への意欲の高い人の配属を臨む。（6件）

年齢層は，附属で学んだことを公立で生かすためにも，30代半ばから40代前半の職員を希望したい。また，研究に興味があり学ぶ意欲のある教員の配置をお願いしたい。

附属での経験を活かし，将来のリーダー，管理職になるような方を送ってくださるとお互いにとって有益であるように思います。

・その他

幼稚園特有の意見として、「幼稚園免許保持者の情報提供、採用試験における配慮」「対象となる教員への、幼児教育の重要性のアピール」を求める声は各3件あった。

「交流期間の遵守」を求める意見、「交流人事による附属学校園の人材育成機能の低下」を訴える意見が各2件あった。

・附属学校の教育活動の特性に応じられる経験値の高い教員の配置を望むという回答が多くみられた。「附属の業務に耐えられる」「附属特有の業務内容に耐える」という表現に、附属学校に勤務する教員の大変さが表れており、研究や教育実習への対応など附属学校の特殊性が、こうした要望の多さにつながっている。教員を配置する教育委員会としては、そうした要望を踏まえつつ、管轄する地域全体を視野に入れた教員配置を行わなければならないということもある。双方でのバランスをどのようにとっていくのか、教育委員会と大学・附属学校が連携し共通理解を図っていくことが大切だと思われる。

・附属特有の業務内容とも関連することとして、勤務年数に関する要望も見られた。交流人事になっている場合は、附属学校だけの要望で人事配置がなされないため、比較的短い期間で公立学校に戻るようなケースが見られる。このような勤務年数についての要望が出されることも、附属学校における勤務・教育活動の難しさを示していると考えられる。

・附属学校が求めていることと本人の認識や希望の一致についての要望もいくつか見られた。公立学校との違いなどについて事前に十分な説明を行うことが教育委員会に求められる一方で、採用後の条件などについて不利益が生じないように大学が十分な配慮を行うことが大切になる。

6. 大学採用についての課題

6. 大学採用について、課題がありましたら記してください。（自由記述）

有効回答数 58（幼稚園 18、小学校 10、中学校 14、特別支援 10、高校・中等・義務 6）

「今はハッキリと分からないが、大学採用のメリットとデメリットを発信してもらえたら課題も見えてくるかと思います。」という旨のご意見があった。確かに、現時点で「採用なし」の学校園には不親かな設問であった。そのことを踏まえ、「特になし」等を除く 58 回答について、採用に当たっての要望・課題、任用後の課題について、キーワード等を設定して分類し、一部回答を例示する。

【任用に当たっての課題】

・大学採用を増やして欲しい。その予算を確保して欲しい。(16件)

予算の関係で難しいが、予算があれば、大学採用の教諭がいるとありがたいです。

正規採用者がどんどん減らされて、任期付き講師や非常勤講師に代えられているため、研究の継承・蓄積・検証・発展等に大きな支障が出てきている。大学の責任による正規採用者枠を確保し維持すべきである。

技能系教科教科は、教員不足を理由に交流人事による配置がない年がある。技能系教科教員を大学で採用して欲しい。

・(予算が付いても)人材(手)不足で採用が難しい。(6件)

教員不足の時代と言われており、なり手が見つからない。少ないパイを教育委員会と取り合う形になってしまう。

人材の確保が厳しい状況が続き、欠員となることもあるので苦労している。
欠員の補充がまだできていない状況です。

・採用に関する業務は、大学主導で進めて欲しい。(6件)
大学採用とはいえ、募集や人選は園に任されたままである。
育休、病休等の補充について、自力で探すことが多く、そのために取られる時間が多い。研究機関や教育実習受入機関としての機能を十分に発揮するためにも、教員の補充は欠かせない。欠員が生じることで他の教員への負担や超過勤務につながってしまうため、大学側での卒業生や大学院生の情報から推薦といった情報提供など採用へのバックアップが望まれる。

【任用後の課題】

総論：異動がなく刺激が無いので、視野が狭くなり、研究も指導もマンネリ化する。人間関係が固定化し、問題を生じる場合がある。人事交流やキャリアアップの機会を設定し難い。
異動がなく、刺激がほぼないため、研究も指導もマンネリ化してしまう。交流対象にしてもらいたい。
基本的に異動がないため教員間の関係に変化がなく、難しくなることがある。採用した人材の力量が課題になることがある。
書類選考と短時間の模擬授業や面接で決めなければならない場合もあるので、採用してから問題が発生する場合もある。
大学採用者がキャリアアップできるための異動がないため、採用者がほぼ当該校にとどまる現状がある。近隣の附属学校や市町の学校に異動ができれば、採用に向けての応募者も増えるのではないかと考える。