

小中学校間人事交流制度の形成と定着ー群馬県・茨城県を事例としてー

神山 真由（東北大学大学院院生）

1. はじめに

1-1. 研究の背景と目的

公立学校教員の人事異動は、戦後から現在まで、全国で毎年行われている。この異動は、教員の職能成長に正の影響がある事が指摘されてきたが¹、一方で近年、教員人事異動が教員のメンタルヘルスや、継続的な学校活動に負の影響を与えるという指摘もなされるようになってきた²。「最大の研修」ともいわれ³、戦後毎年行われている、教員の人事異動制度のあり方を改めて問う必要があるといえよう。

教員人事異動については、主に「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」（以下、「地教行法」）で、その大枠が定められている。それによると、校長は自身の学校に所属する教員の人事について、市町村教育委員会（以下、「市町村教委」）に意見具申を行うことができ、市町村教委は都道府県教育委員会（以下、「都道府県教委」）（政令指定都市の場合は当該市教委）に内申を行い、内申に基づいて都道府県教委が教員の人事異動を決定することとなっている。一方で、具体的な異動方針等に関する国の定めはなく、教員人事異動の運用は各自治体に任されている。多くの自治体では人事異動に関する方針を示しており、「①全県的な視野にたつ広域人事の推進，②過疎・過密地域の調整，③学校差をなくすための教職員構成の均等化，④同一校永年勤続者の交流，⑤新人・人材の抜てき」などが記載されていることが多い⁴。実際の運用は自治体によって多様であり、多様性を決定する要因として人口地理的要因や教委が掲げる方針が複合的に関係していることが先行研究で指摘されている⁵。

具体的に見てみると、例えば広域人事異動については、都道府県全域で異動を行っている自治体もあれば、複数市町村内で異動を行っている自治体もあり、その運用方針に違いがみられる。しかし、このような運用方針の違いはあっても、広域人事異動は全国的に行われている⁶。また、異動年限についてもほとんどすべての都道府県で規定が見られる⁷。このように、先行研究では、全国的に行われている教員人事異動制度に着目がなされ、それら概要について明らかにされてきた。

一方で、教員人事異動の中には、特定の都道府県でのみ行われている制度もみられる。その1つが、小中学校間人事交流である。ここで、小中学校間人事交流とは、小学校から中学校への異動及び、中学校から小学校への異動の両者を意味する⁸。これまで、小中学校間人事交流については、教員の職能成長と結び付けて教師教育等の分野で研究が行われてきた⁹。一方で、教員人事異動研究では小中学校間人事交流に関する研究はほとんど行われていない。各県の教育年史や大学の年史の一部として簡単な記述が見られるが、それら

は当該制度を体系的に記述したものではない。また、元兼(2004)は小中学校間人事交流について制度面から研究を行っているが、一部の運用事例を紹介し、その問題点を推測していたりするととどまる¹⁰。小中学校間人事交流は現在、一部の自治体でのみ定着しているが、なぜ一部の県にのみ定着したのか、その過程は、単一自治体についても明らかになっていない。そこで、本研究は小中学校間人事交流の全国的な運用状況を明らかにするとともに、一部の県において小中学校間人事交流制度が定着した、その形成・定着過程を明らかにすることを目的とする。本稿では、小中学校間人事交流が現在も盛んに行われている群馬県と茨城県に着目する。

小中学校間人事交流の形成・定着過程を明らかにすることで、教員人事異動研究においてこれまで着目されてこなかった地域独自の制度変遷を明らかにできる。これにより、人事異動制度の地域的多様性の要因の一端を明らかにすることにつながる。

1-2. 研究方法と本稿の構成

以上の背景、目的を踏まえ、本研究は以下のように行った。まず、文部科学省が3年に1度実施している「学校教員統計調査」の結果を分析することで、小中学校間人事交流の全国の状況を明らかにした。次に、これによって小中学校間人事交流を盛んに行っていることが明らかになった群馬県と茨城県を事例として、文献調査とインタビュー調査を行った。文献調査では、各県、市町村の教育史、年史、教員定期異動方針またはそれに類するもの¹¹、大学の年史、教育に関する統計調査、地方新聞を使用した。インタビュー調査は、群馬県2名(A氏、B氏)、茨城県1名(C氏)に対して一度ずつ、2018年10月から12月にかけて各県内で行った。A氏は、群馬県で教員となり、退職後の現在も教職員関連団体に勤務している。B氏は、群馬県で教員となり、その後群馬県教委義務教育課管理主事や群馬県教委学校人事課長を経験した。C氏は、茨城県の教員や茨城県教委の指導主事を務め、現在も再任用で茨城県内の教育事務所に勤務している。

本稿の構成は、以下の通りである。まず、小中学校間人事交流制度の全国的な現状や動向を明らかにする。次に、群馬県について当該制度の形成・定着過程を整理し、続いて茨城県について当該制度の形成・定着過程を整理する。最後に、群馬県と茨城県の当該制度の変遷を比較し、分析することで、当該制度の形成と定着の過程を明らかにする。

2. 小中学校間人事交流制度の概要

2-1. 小中学校間人事交流制度の現状

近年、中1ギャップの問題や、児童生徒の発達の早期化などが背景の1つとなって、小中学校の連携が注目されるようになってきた。実際に、文部科学省が2010年に市町村教委や都道府県教委を対象に行った、小中学校の連携に関するアンケート調査でも、質問項目のなかに小中学校間人事交流に関する項目が設けられており¹²、小中学校間人事交流が、

小中学校間の連携という観点から近年特に注目されてきていると考えられる。一方で、このような状況にもかかわらず、実際の小中学校間人事交流の割合は上昇していない(図 2-1、図 2-2)。この要因の一つとして、小中学校間人事交流を行うためには小学校と中学校の両種の免許状を取得している者が必要であるのに対して、養成段階でその両種の免許状を取得するケースが少ないことが指摘されている¹³。

2-2. 小中学校間人事交流制度の全国動向

小中学校間人事交流の割合を算出できるデータはないが、異校種から小学校(または中学校)への異動教員数が、文部科学省(文部省)の学校教員統計調査から分かる。また、同調査より、異校種から小学校へ異動した教員の多くが中学校教員であると推測できるため¹⁴、ここでは、異校種から小学校(中学校)への異動者割合を算出した¹⁵。

全国平均の変遷を見ると、1950年代から1960年代前半にかけて、小中学校間人事交流の割合が急増したことがわかる。1965年以降、データが不足しているためその変遷が一時不明となっているが、再びデータが存在するようになる1974年以降、この交流はほとんど行われておらず、現在まで低い割合で推移している(図 2-1、全国平均)。また、ここで、図 2-1 と図 2-2 を見ると、1950年代後半から1960年代前半にかけて少しずつ異なる動きをしているが、これは、後に詳述するとおり、児童生徒数の増減と関係していると考えられる。

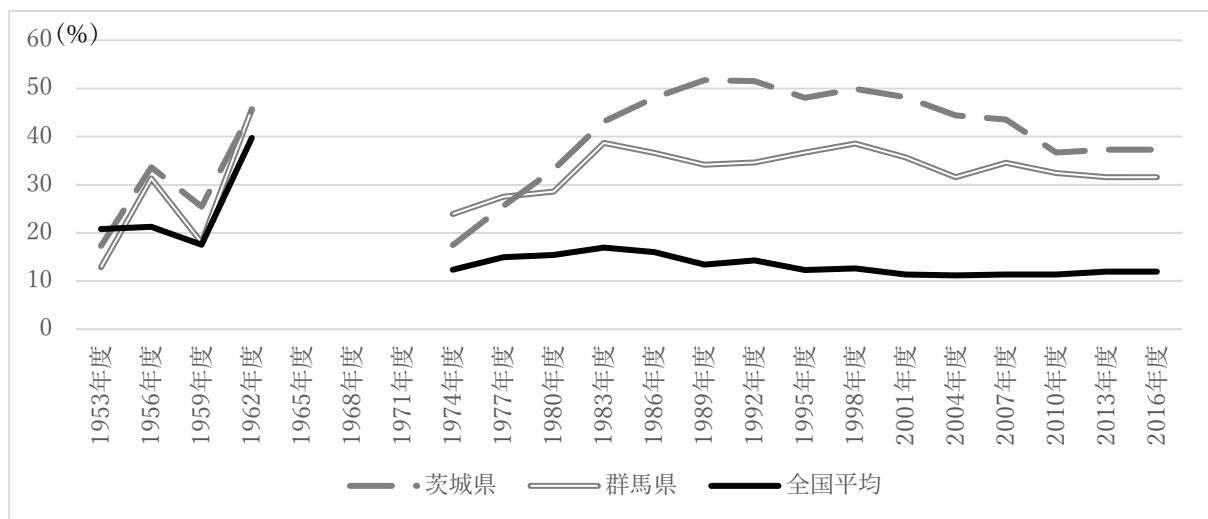


図 2-1: 異校種から中学校に異動した教員の割合
出典: 文部省/文部科学省『学校教員統計調査(各年版)』より筆者作成¹⁶

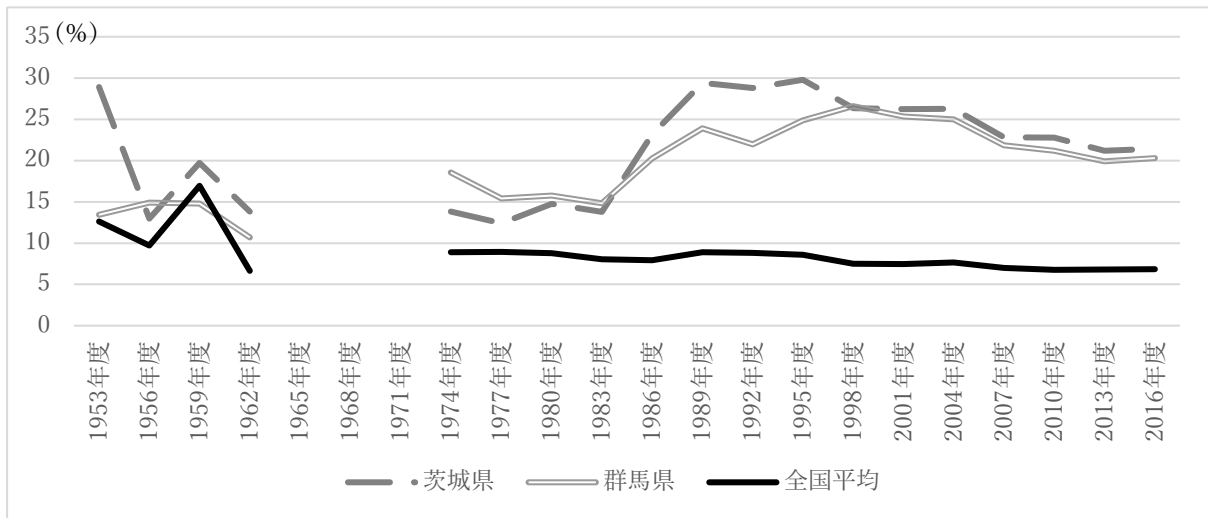


図 2-2: 異校種から小学校への異動
 出典: 文部省/文部科学省『学校教員統計調査(各年版)』より筆者作成¹⁷

次に、これを都道府県別に見ると、全国とは異なる動きをしている。特に、1970年代後半になると、全国平均では小中学校間人事交流の割合が低下し、そのまま低い割合で推移しているにもかかわらず、いくつかの県ではこれ以降も小中学校間人事交流が行われ、現在でも盛んに行っている県が散見される。例えば、図 2-1、2-2 に示した群馬県と茨城県は、1970年代後半から小中学校間人事交流の割合が上昇しはじめ、現在でも全国平均に比べて 20%ほど高い割合を推移している。これらの県ではなぜ、小中学校間人事交流制度が定着したのだろうか。本稿では、現在も小中学校間人事交流が行われている群馬県と茨城県に着目して、当該制度の形成・定着過程を明らかにする。

3. 群馬県における小中学校間人事交流制度の形成・定着過程

まず、群馬県の小中学校と教員人事異動の現状について、簡単に整理しておく。群馬県には、2018年5月1日現在、308の公立小学校と161の公立中学校が設置されており、公立小学校の本務教員数は6,750人、公立中学校の本務教員数は3,953人である¹⁸。群馬県教委には5つの教育事務所があり、市町村教委は35ある。県教委が採用試験を行い、合格したものを採用名簿に登録し、登録者のなかから実際に登用している¹⁹。

次に、群馬県の小中学校間人事交流者割合の変遷を整理する²⁰。1948年から2016年度までの小中学校間人事交流割合の変遷は以下の図 3-1 のようになっている。1959年度から1961年度にかけて、小学校から中学校への異動が多く、1969年度から1973年度にかけては中学校から小学校への異動が多い。1980年代に入ると、小学校から中学校への異動が再び増加し、1980年代以降は、小中学校間人事交流者数に大きな増減はないが近年は若干の減少傾向といえる。

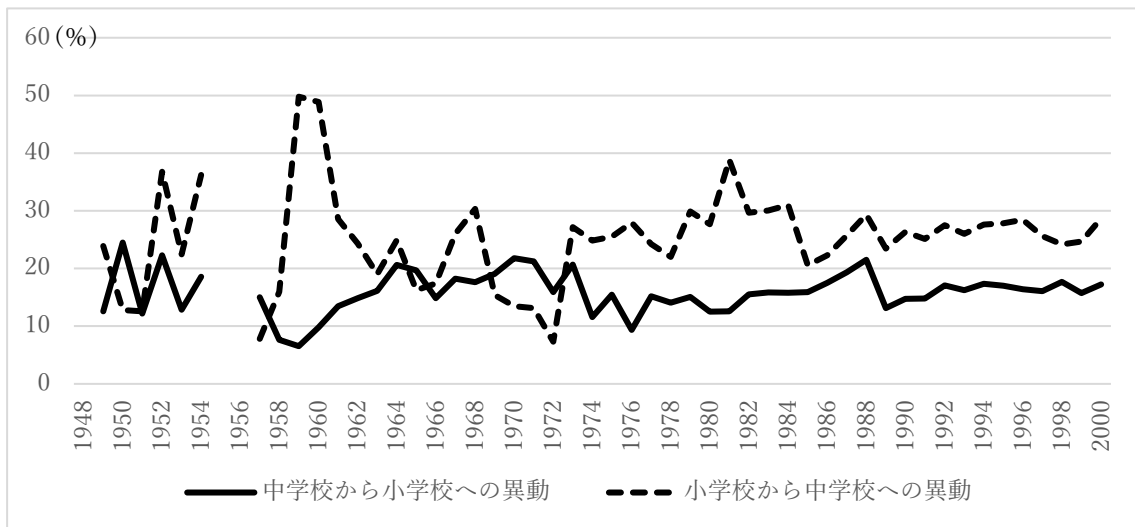


図 3-1：小中学校間人事交流者割合の推移（群馬県）²¹

出典：群馬県教育委員会『教育年報（各年版）』

それでは、群馬県において、小中学校間人事交流制度はどのように形成・定着してきたのだろうか。ここでは、①終戦から定員定額制の採用、②市町村教委の発足から地教行法の成立、③1950年代後半から1960年代、④1970年代以降、の4段階で整理を行う。

① 終戦から定員定額制の採用

1947年3月31日、学校教育法が施行され、新制中学校が設立されることになった。これに伴い、1946年度末の教員人事においては、新たに新制中学校の教員を採用する必要があった。この際、GHQは新制中学校の充実に力を入れており、人格や専門性に関して適性のある教員の採用を求めた。一方で、群馬県では、戦後の急激なインフレーションの影響もあり、給与水準が低く、県内各地で教員が不足する状況にあった。このような状況のなかで、県は、小学校や旧制中学校、青年学校の教員から、新制中学校の教員の多くを任用することとした。ただし、この当時、小学校教員よりも旧制中学校教員のほうが地位が高いという社会的風潮があったため、当時の新制中学校教員補充の第一の方法は、小学校教員からの転任であった²²。

② 市町村教委の発足から地教行法の成立前まで

1952年には、全国の市町村に地方教育委員会が作られ、群馬県でも市町村教委が発足した。群馬県では、市町村教委の誕生の際に大きな混乱は見られなかったが²³、市町村教委が教員の人事権を持つこととなったため、人事異動の規模が小さい、人事行政を行う人材がないなどの点で懸念がみられた。そこで、群馬県では、これらの問題を円滑に解決するために、多くの市町村が郡単位で地教委連絡協議会を作ることとした。さらに、1952年12月には、郡ごとに作られた郡協議会をまとめるために、県協議会が作られた。このように、群馬県では県と市町村が連携をすることで、「教育委員会法」のもとでの教育行政をおおむね円滑に行ってきた²⁴。

③ 地教行法の成立から 1960 年代

しかし、1956年に「地教行法」が成立し、この関係も変化することとなる。地教行法成立後初めて行われた定期人事異動は、任免権と内申権という二つの権限が教員人事異動において生まれたために、難航した²⁵。しかし、1958年には新たに、県、市、郡の教育長から構成される県市町村教育長連絡議会が作られ、これが、この後の人事異動の円滑化に重要な役目を果たした²⁶。

さらに、1950年代には児童生徒数の急増、急減がみられる。ベビーブームによって児童数が増加し、それが落ち着くと児童数が減少していく一方で、この世代が中学校に進学することによって中学校の生徒数が急増した。これに伴って教員定数も大きく増減し、教員の過員、欠員が問題となった。そこで、県教委は、1959年度末から1964年度末までの人事異動方針の細則に、配置転換にあたって異校種間の人事交流を積極的に行う旨を掲げ、実際にこれを行うことで、この過不足問題を解決した²⁷。

1960年代には、全国学力調査の実施に伴って、群馬県で学力調査結果の悪さが問題となった。特に1960年度調査で、隣県（栃木県）に比べて群馬県の成績が悪いことが明らかにされ、県教委は学力向上対策に取り組むこととなった²⁸。その一環として県教委は、小中学校の交流を行うことで、小学校の教育力の充実を図ろうとした²⁹。この異動は、力があるとされている中堅教員を中学校から小学校へ異動させることで小学校教育の充実をはかろうとしたものであった³⁰。

④ 1970年代以降

1965年以降の人事異動方針等には、小中学校間人事交流に関する直接的な記載はなくなる。一方で、1977年度末以降の人事異動方針には、新採用の際に小中学校両種免許保有者を確保する、とする方針が掲げられるようになる。更に、1980年度以降は、小学校免許を保有していない新採用者に対して、5年以内に小学校免許を取得する契約（以下、「小免取得誓約」）を求めている³¹。群馬大学教育学部では、1958年7月の中央教育審議会答申「教員養成制度の改善方策について」をきっかけとして教育課程が変わり、専修制を採用したことにより、小学校と中学校の両種の免許を取得することが可能となっていた³²。さらに、1970年代半ばに起きた就職難によって、両種の免許状取得者は多くなった。このような状況のなかで、群馬県の教員採用方針は変化することになる。

なお、この小免取得誓約は、2011年度採用者から廃止されているが³³、これを廃止した現在も、小学校または中学校免許の一方のみの保有者に対しては、両種の免許を取得することを推奨している。また、現在、群馬県では小中学校間人事交流を行う際、特に中学校教員の免許状保有教科を考慮して異動が行われている³⁴。

4. 茨城県における小中学校間人事交流制度の形成・定着過程

まず、茨城県の小中学校と教員人事異動について、簡単に整理しておく。茨城県には、

2018年5月1日現在、480の公立小学校と211の公立中学校（県立1校を含む）が設置されており、公立小学校の本務教員数は9,559人（市費負担教員16人を含む）、公立中学校の本務教員数は5,864人（市費負担教員59人を含む）である。茨城県教委には5つの教育事務所があり、市町村教委は44ある。県教委が採用試験を行い、合格したものを採用候補者名簿に登載し、採用となる³⁵。

次に、茨城県の小中学校間人事交流者割合の変遷を整理する。茨城県では、小中学校間人事交流の人数について、データを公表していないため³⁶、図2-1、図2-2から、茨城県の小中学校間人事交流の割合の変遷を整理する。1959年度から1961年度にかけて、小学校から中学校への異動が増加している。1980年代に入ると、小学校から中学校への異動が再び増加する。1980年代以降は、小中学校間人事交流者数に大きな増減はなく、近年は中学校から小学校への異動者割合が15～20%、小学校から中学校への異動者割合が25～35%程度で推移している³⁷。

次に、小中学校間人事交流制度の形成・定着過程を文献調査、インタビュー調査をもとに整理する。ここでは、群馬県と同様に、①終戦から定員定額制の採用、②市町村教委の発足から地教行法の成立、③1950年代後半から1960年代、④1970年代以降、の4段階で整理を行う。

① 終戦から定員定額制の採用

終戦後、茨城県では、教員の退職者が相次ぐ一方で、教員志願者がかなり少ない、という状況に陥っていた。この理由として、茨城県文教委員会が1948年に出した答申には、教員の給与が低く、それにもかかわらず、世間体を保ったり教養を得たりするための費用がかかることをあげている。また、教科担任制を原則とする新制中学校教員の養成がなされていなかったため、新制中学校の設立に伴う新たな教員需要を、応急的に旧制国民学校や旧制青年学校から教員を転出させ、未経験教員を採用することでまかなった。上記のような教員不足の現状から、教員採用資格を大幅に緩和するなどの教員補充対策がとられており、中学校教員に対しても教科別などを考慮する余裕はなかった³⁸。

② 市町村教委の発足から地教行法成立前まで

1952年には、全国の市町村に地方教育委員会が作られ、茨城県でも市町村教委が発足した。市町村教委設立にあたっては、全国と同様に茨城県でも、財政負担の増大や、教員人事異動の停滞といった懸念が見られた。実際、選挙後の茨城新聞には、「郡単位に町村教委連合協議会及び地方教委と県教委との連絡協議会を設けることによって、話し合いにより人事交流を行うことを県も各市町村当局も考慮している模様だが実際にはどこの市町村でも優秀な教員は手放さないので人事交流の停滞は避け得られないと見なければならぬ」との記載がある³⁹。実際の人事異動は、県教委が市町村教委に斡旋、助言を行うことで実行された⁴⁰。市教委の廃止が問題となった際には、地方教育委員会緊急総会で地教委廃止反対決議が採択されるなど、市町村教委については肯定的な意見が見られ、人事異動も年によっては多少困難も見られるものの、1956年の定期人事異動までには、スムーズに異動

が行えるようになった⁴¹。

③ 地教行法の成立から 1960 年代

このようななか、茨城県でも、1956年に制定された地教行法の施行に伴って、人事権が市町村から都道府県へと移ることとなった。県教委が人事権を持つようになってから初めて行われた1957年の定期人事異動は、「全県的視野に立って」行われ、茨城新聞はこの異動に対して「地教委から人事権が移った最初の異動としてその効果を十分発揮したというべきである」と評価した⁴²。しかし一方で、1950年代後半は教員の教科、性別、年齢などの不均衡が問題視され、茨城県ではこれを改善するための三カ年計画を立てて1958年から実施した。この不均衡とは、小学校と中学校、中学校の教科間で、男女の割合や免許保有者の割合が異なること、中学校においては特定の教科において免許保有者が少ないことなどを意味する。ここでは、人事異動者数の増大、校長の勇退、広域人事異動といった対策が採られた⁴³。

さらに、1960年代に入ると児童生徒数の増減が問題となり⁴⁴、これを解決するために茨城県では小中学校間人事交流を実施した⁴⁵。このような児童生徒数の増減に伴う小中学校間人事交流は少なくとも1963年度までは行われている⁴⁶。

1963年になると、児童生徒数の急増は落ち着きはじめ、再び地域間や教科間の教員の不均衡が問題となった⁴⁷。特に、1964年の定期人事異動について佐藤睦治教育長は、茨城県の教育の発展をはかるために策定した「教育振興計画」の実施を実現するために、教員人事異動の重点としてこの不均衡の是正を掲げている⁴⁸。このように教科間の教員の不均衡が問題となった背景には、学力問題があった。茨城県の全国学力調査の結果は、1959年には全国平均を下回っていたが、その後、全国平均を上回るようになった。しかし、依然として学力向上は重要な課題であったと考えられ、実際に1965年の1月には茨城県学力向上対策協議会が中間報告を出している⁴⁹。この報告書において、教科間の教員の不均衡の是正が課題とされていることから、教員の不均衡が問題となった背景の一つとして学力問題が考えられる⁵⁰。この不均衡を解消するために、県はこの不均衡の実態を公表し、関係者に協力を求め、異動を行った⁵¹。

④ 1970 年代以降

1970年代以降も、教員構成の不均衡の是正は人事異動方針に掲げられており、茨城県教育振興対策にも、教員構成について、性別や教科間の不均衡が指摘されている。一方で、これらの問題に対する施策として、小学校に勤務する中学校免許のみの保有者に小学校の免許状を取得するよう促したり、小学校の免許を保有する教員の確保に努めることが掲げられた⁵²。さらに、1985年以降、小中学校間人事交流の積極的な推進が異動方針として掲げられている⁵³。

また、1980年代には茨城県の小中学校教員採用試験において、希望校種とは逆校種で採用が行われる「逆採用」が多く行われている⁵⁴。これは、茨城大学教育学部の学生の多くが小中学校両種の免許状を取得することと関連しているという。さらに、茨城大学五十年

史には、茨城大学教育学部では、茨城県教委が両種の免許状の保有者を求めているため、学生の多くが両種の免許状を取得している、という旨の記載がある⁵⁵。茨城大学では1968年より、群馬大学と同様に小学校課程において専修制を導入しており、この制度の導入も、両種免許状を取得しやすくした要因の可能性もある⁵⁶。また、現在茨城県では、小中学校両種の免許状保有者に対して採用試験の加点も行っている。

5. 小中学校間人事交流制度の形成・定着過程の考察

ここまで、群馬県、茨城県の小中学校間人事交流に関する制度変遷を明らかにした。この2県の事例から、小中学校間人事交流制度の形成・定着過程について、以下の3点が考察される。

第一に、新制中学校の設立と終戦後のインフレーションに伴う教員不足が小中学校間人事交流制度を形成する要因となった。実際に、群馬県、茨城県ともに、この教員不足を解消するために、小学校（旧制国民学校）から新制中学校への異動が行われている。

また、1950年代後半からのベビーブームによる児童生徒数の増減に伴う教員の過不足も、小中学校間人事交流制度を再び形成する要因となった。群馬県や茨城県では、この過不足を解消するための小中学校間人事交流が人事異動方針として掲げられ、実際にこれを実施することで、教員の過不足問題を解決した。

上記の形成要因はおもに教員の過不足に関するもので、同様の教員の過不足問題は全国的に起こっていた。この時期の全国的な小中学校間人事交流の比率を見ても、高い数値を示していることから、この過不足の問題を解消するために、全国的に小中学校間人事交流が行われていたと考えられる。

第二に、小中学校間人事交流の目的が、学力向上と教員の適正配置という質的側面に置かれたことが、小中学校間人事交流制度定着の転換点となっていると考えられる。1点目であげたように、1960年代まで行われていた小中学校間人事交流は、教員の過不足調節という量的側面を補正するための異動であった。それに対して、1970年代に行われた小中学校間人事交流は、学力向上といった教員の質的側面を重視している、すなわち、国の定めに従うだけでなく、よりよい教育を目指しているという特徴がある。

実際に、群馬県では、全国学力調査の実施に伴って学力の低さが問題となった。この問題を受けて、群馬県では、中学校の中堅教員を小学校に異動させるなどの対応をとり、小学校の基礎学力を向上させることを目指した。このように中堅教員の小中学校間人事交流を行うことは、優秀な教員を養成したり採用したり、また教員に対して研修を行ったりするよりも、短期的に、また確実に優秀な教員を学校に配置することができると考えられる。また、茨城県では、学力問題に伴って、教員構成の不均衡が問題となっている。この際に、広域人事異動の促進などとともに、小中学校間人事交流が行われた。これは、人事異動を行う教員の母数を増やすことによって、教員の適正配置を行いやすくするためと考えられ

る。

群馬県や茨城県で起こった学力問題や、教員の適正配置の問題は、これらの地域でのみ起きた固有の事象とは考えにくい。そうだとすれば、ほかの地域では、このような問題が起こった際に、小中学校間人事交流ではなく別の解決策が着目されたと考えられる。この点については、小中学校間人事交流が定着していない都道府県を含めて事例を増やして、今後検討していく必要がある。

一方で、この時期、人事異動方針や教育に関する計画上は質的側面に着目していたが、実際の運用段階では、依然として小中学校間人事交流が、教員の過不足調整という量的調整の機能を果たしていた可能性も考えられる。本研究は、主に文献に基づいて分析を行ったが、今後は、教員採用者数や退職者数、教員の前年度比増減などのデータを分析することで、この時期に、小中学校間人事交流制度の目的が量的なものから質的なものへと転換したのかをより詳細に検討することができるだろう。さらに、この量から質への目的の転換が定着につながったとすれば、小中学校間人事交流が定着しなかった都道府県では、この量から質への目的の転換が見られないことになる。今後は、小中学校間人事交流が定着しなかった都道府県の事例を検討し、この点について検討することが必要である。

第三に、1970年代に行われた教員採用方針の転換が小中学校間人事交流を継続的に行う条件整備の機能を果たし、これによって小中学校間人事交流が定着し現在まで行われているといえる。実際に、群馬県では、1977年度の採用方針から、小中学校両種の免許状を保有する者を採用する旨を掲げており、1980年度より、新採用者には小免取得誓約をむすばせている。また、茨城県でも少なくとも1980年代には小中学校両種の免許状保有者を求めるようになっており、両種の免許状保有者に対して採用試験において加点を行っている。

一方で、このような背景には、各県に設置されている大学の教育学部では、両種の免許が取得可能であり、多くの学生が両種の免許状を保有していたことが関係していると考えられる。このような採用方針を採ることによって、小中学校両種の免許状保有者が獲得でき、小中学校間人事交流を妨げる要因の一つである免許状の問題を克服したことが、制度定着のために必要な条件であると考えられる。

この1970年代、1980年代の制度定着以降、近年まで、小中学校間人事交流に関して明確な目的を記した資料は管見の限り見当たらない。一方で、インタビュー調査からは、現在の小中学校間人事交流が教員の適正配置や職能成長を目的として行われていると考えられる。そのため、第2点目で述べた、教育の質向上という小中学校間人事交流の目的が現在まで保持されている可能性が示唆される。しかし、1970年代以降の資料の不足により、この目的が本当に保持されているのかは本研究では明らかにできていない。この点については、今後、さらなるインタビュー調査や資料の収集が必要であろう。

6. おわりに

本研究は、小中学校間人事交流を盛んに行ってきた群馬県、茨城県を事例として、小中学校間人事交流制度の形成・定着過程を明らかにした。これによって、小中学校間人事交流の制度定着の転換点が、当該制度の目的の転換にあった可能性が示唆された。これまでの先行研究では、教員人事異動制度の地域的多様性の要因が人口地理的な要因や教育委員会の規模に着目されていたが、本研究は、制度変遷を明らかにすることで、この地域的多様性の要因として、制度の目的のとらえ方の違いがある可能性を示唆する。この点で、教員人事異動の研究に新たな視点を提供するものといえるだろう。

一方で、本研究は既述の通り、事例数が十分ではなく、小中学校間人事交流が定着していない自治体と定着した自治体との比較も行うことができていない。このような作業を通して、上述のようなさらなる検証を行うことが今後の課題である。

(注)

1. 例えば、川上泰彦・妹尾渉(2012)「教員の異動・研修が能力開発に及ぼす直接的・間接的経路についての考察—Off-JT・OJTと教員ネットワーク形成の視点から—」『研究論文集—教育系・文系の九州地区国立大学間連携論文集—』5(2)、1-20頁。
2. 例えば、メンタルヘルスについては、國本可南子・松尾直博(2016)「教員のメンタルヘルスに関する研究の動向と展望」『東京学芸大学紀要 総合教育科学系』27、207-214頁、継続的な学校活動については、榎本淳・松本康夫(2007)「地域住民と連携した学校ビオトープ活動の継続性—「全国学校ビオトープコンクール」受賞校の事例から—」『農村計画論文集』26(Special_Issue)、257-262頁が教員人事異動の影響を指摘している。
3. 例えば、真岡市教育委員会(2019)「異動は最大の研修である」https://www.mokactg.ed.jp/kyouiku_01/blogs/blog_entries/view/84/9ddc654648d607ffb4efcc6cb564e779?frame_id=79 (2019年8月26日参照)や、大阪市教育委員会(2008)『BERD』14、24-28頁。
4. 佐藤全・若井彌一(1992)『教員の人事行政—日本と諸外国—』ぎょうせい、35頁。
5. 川上泰彦(2013)『公立学校の教員人事システム』学術出版会。
6. 同上文献、47頁。
7. 文部科学省(2019)「義務教育特別部会(第37回)配付資料」http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo6/gijiroku/attach/1387976.htm (2019年8月27日参照)。
8. 本稿では、小学校から中学校への異動と中学校から小学校への異動を「小中学校間人事交流」として一緒に議論する。この両者を分けて議論すると各校種の特異性、各校種の教員がもつ専門性といった観点からの議論が行える可能性がある。一方で、両者を一緒に議論することによって、小学校から中学校への異動と中学校から小学校への異動の関連性、例えば小学生が増えると後者の異動が増え、徐々にその小学生が中学生となるために前車の異動が増える、といった両者の関係性についても議論が行えるため、本稿では両者を一緒に議論する。
9. 例えば、塩谷敬子・佐藤裕紀子(2014)「家庭科教員の他校種理解に及ぼす異校種間交流

の影響と小中連携の課題」『茨城大学教育実践研究』33、71-79頁。また、渡辺徳彦(2007)「小・中学校間人事交流を経験した教師の変容」『教育経営研究』13、89-96頁。

10. 元兼正浩(2004)「人事交流による校種間接続の可能性と課題—小・中連携に焦点を当てて—」『教育制度研究』11、35-46頁。

11. 群馬県は、群馬県教育委員会『教育年報(各年版)』、茨城県は、茨城県教育委員会『茨城県教育要覧(各年版)』に記載されている異動方針を異動方針とする。

12. 文部科学省(2012b)「小学校と中学校との連携 についての実態調査 (結果)」
www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2012/09/10/1325226_2.pdf (2019年8月14日参照)。

13. 元兼正治(2004)、前掲文献。

14. 2015年度間では、小学校へ異動した教員のうち93.0%が小学校から、5.3%が中学校から、0.1%が高等学校からであり、異校種からの異動の大部分が中学校からであると推測できる。また中学校へ異動した教員のうち8.5%が小学校から、85.3%が中学校から、4.4%が高等学校からの異動であり、異校種から異動した教員の中に、高等学校から中学校へ異動した教員も一定数含まれるが、データの都合上異校種から中学校へ異動した教員のデータを使用する。文部科学省(2018)『平成28年度学校教員統計踏査 調査結果の概要』
www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2018/03/28/1395303_03.pdf (2019年8月27日参照)。

15. 異校種から小学校への異動者の割合は、「小学校への異動者数」を「異校種から小学校への異動者数」で除したものに100をかけて算出した。異校種から中学校への異動者の割合も同様である。

16. 1965年、1968年、1971年は、『学校教員統計調査』において異校種から中学校へ異動した教員数が記載されていないため、算出が不可能であった。また、紙幅の都合上、今回は茨城県、群馬県、全国平均のみを取り上げたが、他の多くの都道府県は平均あたりの数値を推移している。

17. 1965年、1968年、1971年は、『学校教員統計調査』において異校種から小学校へ異動した教員数が記載されていないため、算出が不可能であった。

18. 群馬県教育統計資料 <https://www.pref.gunma.jp/03/x0110005.html> (2019年8月14日参照)。

19. B氏へのインタビューによる。

20. 群馬県では毎年、独自に公立小学校から公立中学校への異動者数、公立中学校から公立小学校への異動者数を算出している。

21. 1955年、1956年、2001年以降は、データが不足しているため、ここではそれ以外の年度の割合を記載した。

22. 戦後における群馬県教育史研究編さん委員会編(1979a)『群馬県教育史戦後編上巻』、307-308頁。ただし、「旧制中学校」とは六・三制実施以前の国民学校高等科を指している

と考えられる。

23. 群馬県政史編纂委員会編、前掲文献、1458 頁。また、当時市町村単位の教育委員会は「地方教育委員会」と呼ばれていたが、これは現在の市町村教委に当たるため本稿では市町村教委とする。
24. 戦後における群馬県教育史研究編さん委員会編、1979a、前掲文献、455 頁。
25. 群馬県政史編纂委員会編、前掲文献、1463 頁。
26. 戦後における群馬県教育史研究編さん委員会編、1979a、前掲文献、974-975 頁。
27. 実際に、1960 年度末の人事異動について群馬県教委は、「小学校における教職員定数減に伴う小学校から中学校への配置換が最大の問題であったが、小学校の弱代価を防ぐ点からみて、苑極限においてようやくその配置換を完了した」（群馬県教育委員会(1962)『昭和35年度 教育年報』、26 頁）と述べている。
28. 戦後における群馬県教育史研究編さん委員会編、1979b、前掲文献、1142-1143 頁。
29. 群馬県教育委員会(1966)『昭和36年度 教育年報』、26 頁。
30. 「教職員異動—総数 2,829 人—」『上毛新聞』1965 年 4 月 1 日、1 頁。
31. 群馬県教育委員会(1981)『昭和55年度実績 教育年報』。
32. 群馬大学教育学部百年史編集委員会編(1979)『群馬大学教育学部百年史』群馬大学教育学部同窓会、727-729 頁。
33. 群馬県教育委員会(2010)『教育年報』に掲載されている教員人事異動方針に基づく。
34. B 氏へのインタビュー調査に基づく。
35. 茨城県教育委員会(2019)「公立学校の教員になるには」<https://www.edu.pref.ibaraki.jp/board/qa/faq/kyouiku/teach.html> (2019 年 8 月 1 日参照)。
36. 茨城県教委は、小学校から中学校への異動、中学校から小学校への異動を行った教員数のデータを収集しているが、平成 25 年度以前のデータは残っていない。
37. 茨城県教委提供資料から算出した 2013 年度以降の小中学校間人事交流割合に基づく。
38. 茨城県教育委員会(1957)『茨城県教育史下巻』茨城県教育委員会、943 頁、944-947 頁、954-955 頁。この資料では「国民学校」「青年学校」となっていたが、この用語は六・三制導入以前に使用されていたものであることを踏まえて、本稿では、「旧制国民学校」「旧制青年学校」と記載した。
39. 「縣教委事務局は縮小せず 教育長は助役が兼務 町村教委來月一日発足」『茨城新聞』1952 年 10 月 8 日、1 頁。
40. 「縣下教職員異動 総数千五百六十名」『茨城新聞』1953 年 3 月 31 日、2 頁。
41. 「教職員異動発令 人事の刷新達成される 総数實に一、六五〇名 地方教委会の自主性尊重」『茨城新聞』1956 年 3 月 31 日、3 頁。
42. 「清新みなぎる県教育界 教職員三月定期異動発令 新進を多数抜擢 全県の視野に立って交流」『茨城新聞』1957 年 3 月 31 日 1 頁。
43. 「教育界現場を大刷新 教員定期異動発表 思切った信賞必罰断行 「戦後の不均衡」

を是正」『茨城新聞』1958年3月31日、1頁、「全県的視野を生かす 県境職員異動を発表 高校長に四氏を抜てき 総数二千六百五十九名」『茨城新聞』1959年3月31日、1頁など。

44. この時期茨城県では、児童生徒数の減少により、教員の過員が問題となっていた。新採用者を採るのは難しい状況にあり、茨城大学教育学部では就職できない学生が多くいたようである（「“狭き門”の教員志願」『茨城新聞』1957年1月17日、5頁）。

45. 「戦後最大の大量異動 県教職員異動発令」『茨城新聞』1960年3月31日、1頁、茨城県教育委員会『茨城県教育要覧 昭和36年度版』、20頁。

46. 「県教職員異動発令 中堅を大幅抜てき 総人員は三千九人」『茨城新聞』1963年3月31日、1頁。

47. 地域間の教員の不均衡とは、茨城県内で地域により教員養成学校出身の教員数や普通免許状保有者数に差があることを示す（茨城県教育委員会(1963)『教育振興計画 全体計画(昭和38年度～昭和45年度)』、8頁、21頁)。また、教科間の教員の不均衡とは、特定の教科においては免許状を保有する教員が必要数を上回り、別の教科においては免許状を保有する教員が不足している状況を示す（例えば、茨城県教育委員会(1969)『茨城県教育振興対策』21頁）。

48. 「教職員定期異動の構想 佐藤県教育長記者会見 校長(高校)大幅抜てき 異動総数三千人前後」『茨城新聞』1964年3月7日、1頁。

49. 中間報告書以外の報告書に関しては、管見の限りみあたらない。

50. 中間報告書には、「教職員の構成は教育の効果に影響するところが大きく、県や市町村教育委員会など関係機関は、たえずその改善に努めているが、一層努力する必要がある」、「教職員の構成に於いて、免許外教科の授業担任については年々改善されつつあるが、今後もいっそう改善に努力する必要がある」と記載されている（茨城県学力向上対策協議会1965、6頁）。

51. 茨城県教育委員会『茨城県教育要覧 昭和42年度版』、36頁。

52. 茨城県教育委員会(1976)『茨城県教育振興計画 昭和51年度～昭和55年度』、36頁。

53. 1996年から2015年度までは人事異動方針が確認できていないため、この記載があるか不明であるが、1996年以前、2015年以降についてはこの記載が見られる。

54. 中川浩一(1990)「茨城県小・中学校教員異動の地域的特性」『茨城大学教育学部教育研究所紀要』22、41-49頁。

55. 茨城大学五十年史編集委員会編(2000)『茨城大学五十年史』茨城大学、195頁。

56. 茨城大学三十年史編集委員会編(1982)『茨城大学三十年史』茨城大学、225頁。