

新規採用教員の学校配置の特質と職能成長の課題

—山梨県下の公立小学校を事例として—

The Characteristics of an Arrangement for Newly Employed Teachers
and Some Problems for Professional Growth of Teacher

榑原 禎 宏* 岩 下 美 佳** 田 口 慎 一***
Yoshihiro SAKAKIBARA Mika IWASHITA Shinichi TAGUCHI

本論文は、山梨県における公立小学校を事例として、教員の最初の勤務校への配置の実態を調査することにより、新採校への教員配置の特質を明らかにするとともに、その規定要因に関する考察を行った。あわせてそれらを踏まえて、職能成長の観点からする新採教員の配置の意味と課題を検討したものである。調査の結果、新規採用教員の配置については、①中規模以上の学校への集中、②都市部を中心とする地域的な偏り、③高い女性教員比率、非新採校長等といった構成員の属性上の特徴、などが明らかとなった。これらの傾向は、1989年度から導入された初任者研修制度によって強化されていることが予想される。また、教員の職能成長という観点からは、多様なインフォーマル関係を通じた研修機会を保障しうる「研修」理解とそのための条件整備の一環として、教員配置のあり方が想定されるべきことを提起している。

キーワード：教員配置、初任者研修、職能成長、学校規模

I 問題の所在

教育が国家による事業の対象となり、教育の組織化が学校教育の進展として現れるのは、広く近代社会の展開過程に共通する事実である。そこでは、学校での教育活動を直接的に担う教員が重要視され、そのあり方は、教員の養成・採用とその後の人事を通じてコントロールされることになった¹⁾。国民の「教育を受ける権利」を法制・行政的に保障しようとする「福祉国家」においては、適切な教員の人事行政を通じた、国家レベルでの教育水準の維持向上と教育の機会均等の実現が課題とされるのである。

一方、教員の職務が児童・生徒に対する教育的働きかけを主とすることから、その遂行にあたっては、連続的な自己内省と主体的な研修課題の設定の機会が不可欠となる。こうした教育労働の特殊性を踏まえた、教員の職能成長とそのための方策の必要性が認められるべきといえよう。教員の人事行政の一環としての配置・転任人事は、個々の教員の職能成長の契機としても捉えられ、その効果的実施が期待されているのである。

また、複数の教員から構成される学校について見れば、

その効果的経営と教育実践を進めるにあたって、教員の構成と個々の教員のもたらす学校風土のより適切なことが求められる。つまり、教員の配置・転任は、学校革新のための方策としても位置づけられるのである。

以上のように、教員の配置・転任は、行政を通じた公教育の具体化として、教師個人及び学校という二つの側面において意義を有するものとされている。したがって、教員の配置・転任の実態を明らかにすることは、これら理念と実態との異同とその差異を導く要因の解明につながるのである。

II 先行研究の到達と本稿の課題

教員の配置・転任については、少なからず研究が行われてきた。佐竹勝利によれば、先行研究として1952年から1992年までの間の181の著書・論文・資料が挙げられている²⁾。これら先行研究は、法制研究、歴史研究、調査研究等に大別されるが、ここでは、本稿の課題を抽出するうえで関連すると考えられる三点について概観する。

第一には、「教員の転任人事の意義をもっとも総合的にまとめている」³⁾とされる金子照基の論文(1986)⁴⁾についてである。佐竹によれば同論文は、以下の4つの観点での課題の視点から、転任人事の意義をまとめていると評価される。それは、①教員構成の観点から教育条件の格差は正という行政課題を持つ都道府県レベル、②

* 教育学教室 ** 教育専攻科学生

*** 教育専攻科学生

教育条件の格差は正とともに、各学校の適正な教員構成を全体として確保する行政課題を持つ市町村レベル、③地域性や子どもの実態などに対応して、特色ある教育計画を策定して主体的な学校経営を推進するための適切な教員構成と、個々の教員の職能成長のための多様な機会の提供という、教育経営的課題を持つ学校レベル、④個々の子どもの人格形成や教育実践の継続と、教育計画の完結という教育実践的課題と教員の個人的生活課題という教員個人のレベル、で検討することができる。

同論文は、転任人事を法制・行政的側面と学校経営的側面の両方の視点から捉えようとするものといえよう。そこでの指摘は、教員の配置・転任のあり方を、学校教育行政と学校経営を結合して把握しようとする点で意味を持つ。しかし、配置・転任人事の実際がそこで挙げられる目的と合致しているか、あるいは配置・転任人事の理念と実際とのずれをいかに解釈するかについては、同論文での課題とされていない。同論文は、あくまでも配置・転任人事の認識枠組みを提起したものと見ることができる。

第二には、配置・転任人事に関する関係者の意識を調査し、学校や個々の教員にとってという観点から分析する研究についてである。この分野の先行研究では、教員や校長に対する意識調査が主たる方法となっている。その一例として、転任人事の学校への影響を実証しようとした国立教育研究所による調査(1983)⁵⁾を概観すれば、同研究は学校での教育課程経営に及ぼす影響について、校長を対象とした意識調査を行っている。また、教員の職能成長と配置・転任人事との関連についての研究は、南本長穂による研究(1984)⁶⁾に示されるが、同研究も、教員と校長に対する意識調査の手法を取るものである。これらは、いずれも「いかなる配置と転任が望ましいか」についての関係者の考えを明らかにすることを基調にしている。

こうした調査研究は、教員や校長における意見を拾い上げるという点で特徴的であるが、それはあくまでも「かくあるべし」という希望や理想、あるいは転任の効果についての意識の把握に限定され、それが配置・転任人事の実際とどのような整合性を有するかを問うものとはなっていない。また、これらの理想と実際のずれが生じる場合、それはいかなる理由や背景によるのかについても明らかではない。その結果、先行研究は望ましい配置・転任人事に関する調査ではあるが、これらの人事の実際について分析的とは必ずしもいえないのである。

第三には、上記の意識調査とは異なり、配置・転任人事の実際を明らかにした研究についてである。たとえば、教員の転任人事を学校の「威信」との関連で検討した耳

塚寛明による研究(1985)⁷⁾は、公立中学校教員の配置が、転任人事を通じて地域内のヒエラルヒーを上昇する傾向をもってなされていること、すなわち教員の転任が、教員社会における選抜と配分機能を有することを明らかにしている。また、高校の校長を対象とした元兼正浩による調査研究(1992)⁸⁾は、校長の転任人事がより「有名校」への移動として行われる傾向の顕著なことを実証している。これらは、いわゆる建前論に留まらず、教員の転任人事が、公立諸学校の教育水準の維持・向上といった目標と直接的には対応しない結果を導くことを解明した点で意義を持つ。

しかし、これらの研究は、教員の配置・転任の社会的意味にその力点を置くものであり、教員の配置・転任が、いかなる属性を持つ個々の教員と学校の間で行われているのかについては、未検討の部分を残している。本論文で分析を試みた諸属性は、以下で論述されるが、学校と教員のそれぞれの多様な状況と課題が、ある学校とある教員とのマッチングを規定するというモデルを設定するとき、教員の配置・転任人事は、より個別の教員と学校との対応関係で検討される必要がある。

また、1989年度から小学校の新規採用教員を対象とした初任者研修制度が実施され、同教員に対応する指導教員の配置に関連して、教員の配置は初任研を無視して行うことが困難になったと考えられる。つまり、教員の配置と転任はいつそう学校の状況との対応を重視したあり方を求められているのではないかと予想されるのである。

このように、教員の配置・転任人事が、いかなる学校と教員の間で行われているかを明らかにすることは、教員の職能成長を促進する学校の条件と、学校改善を促進する教員の条件の解明につながる。つまり、この作業は「望ましい」配置・転任の実現を支援しうる学校や教育行政の条件を問うことにつながるであろう。

本稿は、以上の問題意識から、山梨県における公立小学校を事例として、新規採用教員の最初の勤務校への配置にしばった実際を明らかにし、その規定要因を考察するとともに、職能成長から見た教員配置の課題について検討しようとするものである。

Ⅲ 本調査の概要と分析課題

本調査は、山梨県下の公立小学校教員を対象として、以下のような手順と視点に即して分析・考察を行った。

山梨県内の公立小学校は、1992年5月現在、211校あり(本校のみ)うち1校は休校中である。教員総数は3401人、うち女性の占有率は約56.6%となっている。1993年度に新規学卒者等として採用され、最初の勤務校に配置された教員は122人と判断される。ここでは、新

採校への配置という観点から、同じ採用であっても教育委員会から学校へといったような、すでに学校勤務を経験していると考えられる場合を除く。

調査方法は次の通りである。①1993年3月26日付で発表された『山梨県教員異動特集』（山梨日日新聞社他編集）に記載されている採用教員から、上記の条件に合致する者を選ぶ。②『教育便覧：1992年度版』（1992年10月県教育委員会発行）、各学校の『学校要覧』（『学校要覧』『学校経営計画』『学校経営案』『学校経営書』『学校案内』などの名称で表される冊子）および地方教育事務所あるいは県総合教育センター編集の『管内研究課題一覧』『校内研究主題一覧表』を用いて、新採校の属性を明らかにする。③新採教員と各学校の属性との対応関係を分析する。

なお、扱う学校のデータは1992年5月現在のものであるため、1993年度における学校数、総学級数は若干の変更のあることを了解の上、結果の処理を行っていることを予めお断わりする。以下、上記の順序にしたがって論述を進める。

IV 新採校への配置状況とその特質

1. 地域別に見た新採教員の配置状況

『山梨県教員異動特集』によると、新採教員は東山梨・

東八代・西八代・南巨摩・中巨摩・北巨摩・南都留・北都留の各郡と甲府の合わせて9地区に分けて発表されている。この分類に従い、各地区の学校数、総学級数、新採教員数、新採教員が配置された学校（以下、「新採校」と表記する）数等を表1に示す。なお、総学級数については学校教育法第75条の特殊学級を含まないものとする。この結果、各地域の新採教員配置の特徴は以下の通り明らかになった。

(1) その地域の学校数に対する新採校の割合は、表1の項目⑤に示されるように、甲府・中巨摩では約50%と高く、反対に北都留・南巨摩では15~20%と低い。これにより、甲府・中巨摩では新採教員を受け入れる学校は多いが、北都留・南巨摩では新採教員を受け入れる学校が限られていることがわかる。

(2) 教育の機会均等の観点から見ると、新採教員も児童数に応じて配置されるべきであり、新採教員数は総学級数に比例していると考えられる。しかし、表1の項目⑥に示されるように、総学級数に対する新採教員の割合は、北巨摩・東山梨・甲府ではおおよそ6.5~7%と高いが、北都留・南都留では3~4%と著しく低く、地域による差が大きい。これにより、新採教員が配置されやすい地域とそうでない地域があることが推測される。

(3) 学校数は地域によって多少ばらつきがあることは

表1 地域別に見た新採教員の配置状況

項目 地域	①学校数 (%)	②総学級数 (%)	③新採人数 (%)	④新採校数 (%)	⑤新採校数 /学校数(%)	⑥新採人数 総学級数(%)	⑦総学級数 /学校数	⑧新採人数 /新採校数
東山梨	26 (12.4)	241 (10.7)	16 (13.1)	10 (13.9)	(38.5)	(6.6)	9.3	1.6
東八代	15 (7.1)	168 (7.4)	8 (6.6)	5 (6.9)	(33.3)	(4.8)	11.2	1.6
西八代	13 (6.2)	93 (4.1)	4 (3.3)	3 (4.2)	(23.1)	(4.3)	7.2	1.3
南巨摩	20 (9.5)	141 (6.2)	6 (4.9)	4 (5.6)	(20.0)	(4.3)	7.1	1.5
中巨摩	29 (13.8)	419 (18.5)	25 (20.5)	14 (19.4)	(48.3)	(6.0)	14.4	1.8
北巨摩	22 (10.5)	230 (10.2)	16 (13.1)	9 (12.5)	(40.9)	(7.0)	10.5	1.8
南都留	33 (15.7)	372 (16.5)	15 (12.3)	9 (12.5)	(27.3)	(4.0)	11.3	1.7
北都留	26 (12.4)	194 (8.6)	6 (4.9)	4 (5.6)	(15.4)	(3.1)	7.5	1.5
甲府	26 (12.4)	402 (17.8)	26 (21.3)	14 (19.4)	(53.8)	(6.5)	15.5	1.9
合計 <平均>	210 (100.0)	2260 (100.0)	122 (100.0)	72 (100.0)	<34.3>	<5.4>	<10.8>	<1.7>

自然であるともいえるが、地域における1校あたりの平均学級数は、地域差が激しい。表1の項目⑦によると、1校あたりの学級数は甲府・中巨摩では14～15学級であるが、南巨摩・西八代・北都留では7～8学級と、甲府・中巨摩の半分程度に留まる。つまり、それぞれの地域を構成する学校の規模に偏りがあることを示している。

(4) 新採校1校に対する新採教員数の平均は、甲府では1.9人、中巨摩・北巨摩ではそれぞれ1.8人と比較的多く、西八代では1.3人と少なめである。1校につき受け入れる新採教員数にも地域差が見られることが、表1の項目⑧より判断される。

このように、新採教員が配置されやすい地域とその学校規模には、相関関係があることが以上の調査により明らかとなった。そこで、地域と学級数の関係を表2に示すものとする。学級数は6学級以下、7～12学級、13～18学級、19学級以上の4つに分類する。

山梨県全体では、6学級以下の小規模校が全体の約40%を占め、7～12学級の学校が約26%、13～18学級の学校が約21%、19学級以上の大規模校が約13%と、学級数が多い学校になるにつれて、それに該当する学校数は少なくなる傾向にある。しかし、地域別に見ると、北都留・

南巨摩・西八代では6学級以下の小規模校がその地域に占める割合が70%前後と非常に高く、逆に中巨摩・甲府では3%台と低く、両者の開きは歴然としている。また、19学級以上、13～18学級の中規模以上の学校が甲府では約70%、中巨摩では約60%を占めるのに対して、南巨摩・北都留・西八代では10%に満たない低い割合である。つまり、甲府・中巨摩は比較的規模の大きい学校で構成され、南巨摩・西八代・北都留は比較的規模の小さい学校で構成されていることがわかる。

さらに、いわゆるへき地に指定されている小学校は、東八代では1校、西八代では5校、南巨摩では7校、北巨摩では4校、南都留では7校、北都留では7校である。全学校数に対するへき地校の占める割合は、西八代が38.5%と最も高く、次いで南巨摩の35.0%、北都留の26.9%、南都留の21.2%、北巨摩の18.2%、東八代の6.7%である。つまり、小規模校の集中する地域ではへき地校も集中する傾向のあることが明らかである。

以上の調査より、北都留のように新採教員の配置される割合が小さい地域は小規模校が多く、甲府のように新採教員の配置が集中的に行われる地域は中規模以上の学校が多いという傾向を確認することができる。

表2 地域と学校規模の関係

規模 地域	6学級 以下(%)	7～12 学級(%)	13～18 学級(%)	19学級 以上(%)	合 計 (%)
東山梨	11 (42.3)	9 (34.6)	4 (15.4)	2 (7.7)	26 (100.0)
東八代	4 (26.7)	5 (33.3)	3 (20.0)	3 (20.0)	15 (100.0)
西八代	9 (69.2)	3 (23.1)	0 (0.0)	1 (7.7)	13 (100.0)
南巨摩	14 (70.0)	5 (25.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	20 (100.0)
中巨摩	1 (3.4)	11 (37.9)	12 (41.4)	5 (17.2)	29 (100.0)
北巨摩	9 (40.9)	5 (22.7)	5 (22.7)	3 (13.6)	22 (100.0)
南都留	16 (48.5)	6 (18.2)	6 (18.2)	5 (15.6)	33 (100.0)
北都留	20 (76.9)	4 (15.4)	1 (3.8)	1 (3.8)	26 (100.0)
甲府	1 (3.8)	6 (23.1)	12 (46.2)	7 (26.9)	26 (100.0)
合計	85 (40.5)	54 (25.7)	43 (20.5)	28 (13.3)	210 (100.0)

2. 学校規模別に見た新採教員の配置状況

その地域を構成する学校の規模の相違は、新採教員の配置率の格差を生み出すことが1の調査により推測される。そこで、次に新採教員の配置状況を学校規模の観点から考察する。その結果、以下の通り、学校規模別の新採教員配置における特徴が明らかになった。

(1) 新採教員の配置は、19学級以上の大規模校で46人(全体の37.7%)、13～18学級の中規模校で47人(38.5%)であった。合わせて93人、実に新採教員の約76%が中規模以上の学校に配置されたことを、表3の項目③は示している。県全体で13学級以上の比較的規模の大きい学校が占める割合は約38%であることから考えると、新採教員の配置が中規模以上の学校に集中していることが明白である。一方、6学級以下の小規模校における新採教員の配置は6人(4.9%)であった。6学級以下の小規模校は全体の約40%を占めているにもかかわらず、新採教員の配置は極めて少ないことが窺える。

(2) 総学級数に対する新採教員の割合は、6学級以下の小規模校では1.3% (正確には1.25%) であり、7～12学級では4.4%、13～18学級では7.3%、19学級以上の大規模校では7.5%であり、学校規模が大きくなるにつれその割合は高くなるが、表3の項目④より明らかである。つまり、6学級以下の小規模校では80学級につき1人の新採教員が配置され、同じく7～12学級では約

表3 学校規模別に見た新採教員の配置状況

項目	規模 6学級 以下	7~12 学級	13~18 学級	19学級 以上	合 計 〈平均〉
①学校数 (%)	85 (40.5)	54 (25.7)	43 (20.5)	28 (13.3)	210 (100.0)
②総学級数 (%)	480 (21.2)	527 (23.3)	643 (28.5)	610 (27.0)	2260 (100.0)
③新採人数 (%)	6 (4.9)	23 (18.9)	47 (38.5)	46 (37.7)	122 (100.0)
④新採校数 (%)	6 (8.3)	17 (23.6)	29 (40.3)	20 (27.8)	72 (100.0)
⑤新採学校数 /学校数(%)	(7.1)	(31.5)	(67.4)	(71.4)	<34.3>
⑥新採人数 /学級数(%)	(1.3)	(4.4)	(7.3)	(7.5)	<5.4>
⑦新採人数 /新採校数	1	1.4	1.6	2.3	1.7
⑧新校長数 (%)	50 (58.1)	22 (25.6)	10 (11.6)	4 (4.7)	86(87)* (100.0)
⑨女性教員比 6割以上(%)	(18.8)	(33.3)	(51.2)	(53.6)	33.8

* 1993年度開校した玉徳南小を含む

23学級につき1人、13~18学級では約14学級につき1人、19学級以上の大規模校では約13学級につき1人が配置されることになる。1人の新採教員が配置される学級数は、小規模校と中規模以上の学校ではおよそ6倍の差があることを意味している。以上のことより、新採教員の配置は中規模以上の学校へ集中する傾向があるといえよう。

(3) 学校数に対する新採校の割合は、19学級以上の大規模校では70%以上と高く、次いで13~18学級の中規模校でも約67%と、中規模以上の学校の約7割が新採教員を受け入れた学校であることが表3の項目⑤よりわかる。一方、6学級以下の小規模校ではその割合は約7%と極めて低く、新採教員は配置されにくい傾向が明らかである。

(4) 新採校1校につき配置される新採教員数は、6学級以下の小規模校では1人しかいないが、学校規模が大きくなるにつれ増え、19学級以上の大規模校では2人以上が配置されることが表3の項目⑦よりわかる。

3. 新採校長と女性教員比から見た新採教員の配置状況
新採校を特徴づける要素として、地域と学校規模以外に、校長や教員の性別比といった教職員の構成についても考えられる。そこで、新採校長の着任した学校や女性

教員比の高さと、新採校の関わりについて検討する。

まず、新採校長についての観点から、新採校の特質を分析する。1993年度に新たに採用された校長は87人であり、新採校長を迎えた学校は全体の41.4%である。1993年度新設された1校を除いた内訳を学校規模別に見ると、表3の項目⑧が示すように6学級以下の小規模校に50人と、新採校長の約56%が配置され、最も割合が高くなっている。以下、7~12学級に22人(40.7%)、13~18学級に10人(23.3%)、19学級以上に4人(14.3%)と、学校規模が大きくなるにつれ新採校長が占める割合は小さくなる。小規模校と大規模校の交流を通し、校長としてのより広い教育経験が求められているため、このような校長の配置が行われているのであろう。

また、新採教員が配置された72校のうち新採校長を迎えた学校は15校であり、その割合は20.8%である。県下での新採校長を迎えた学校の割合に比べるとかなり低い数値となっている。つまり、新採校長を迎えた学校は新採教員の配置されにくい傾向があることを意味している。しかし、上述したように、新採校長が小規模校に配置されやすい事実と、新採教員が中規模以上の学校に配置されやすい事実が重なった結果、新採校長と新採教員が同一校に配置されにくい状況が見られると考えられる。

ここでは新採校の特質として、新採校長を迎えた学校は比較的少ないというにとどめておく。

次に、女性教員比の観点から分析する。地域別に見た女性教員の占有率は、東山梨は56.0%、東八代は53.6%、西八代は58.8%、南巨摩は54.8%、中巨摩は60.7%、北巨摩は55.4%、南都留は52.3%、北都留は51.1%、甲府は62.4%であった。女性教員の占有率が高い甲府や中巨摩は新採教員の配置率が高く、同割合の低い北都留は新採教員の配置率が低いという対応関係も見られる。しかし、必ずしも両者が一致しているとは言えないため、女性教員の占有率が新採教員の配置に直接影響を及ぼしているとは考えられない。

また、女性教員が60%以上を占める学校の割合を地域別に見ると、6学級以下で18.8%、7~12学級で33.3%、13~18学級で51.2%、19学級以上で53.6%であり、規模の大きい学校ほど女性教員の占有率が高いことが表3の項目⑨により示される。つまり、学校規模が大きくなるほど、女性教員の占有率と新採教員が配置される割合が高くなることが明らかである。そのため、女性教員の占有率が高い学校には、新採教員が配置されやすい傾向が

あるものと思われる。

4. まとめ

新採教員は学級数に比例した配置が行われず、中規模以上の比較的大きな学校へ集中して配置される傾向があり、地域的な偏りもあることが明らかになった。この理由の一つとして、初任者研修制度が挙げられる。1988年の教育公務員特例法及び地教行法の一部改正により、1989年度より初任者研修が実施されることになった。教職員数の少ない小規模校においては、この制度に定められた指導教員の配置は困難であろう。同じく、初任者研修制度に定める校外研修により新採教員が授業を行えない場合は代替教員が必要であり、小規模校ではその確保が難しいため、研修会への参加が極めて困難になることが予想される。また、中規模以上の学校では一度に複数の新採教員が配置される傾向があり、指導教員の加配の関係からも、中規模以上の学校へ新採教員を配置するほうがより効率的であるとの理由も考えられる。

もう一つの理由は、小規模校には教科や学級経営の指導などの研修体制に問題が残ることである。小規模校は学校全体の教育活動を見渡せるという利点のある反面、同学年他学級に教科・学級経営の指導をしてくれる教師の存在という点では問題が残る。また、地域の中心校など規模の大きい学校ほど校内研修が盛んであるとは一概に言えないが、教師相互の研修活動は教師としての技能向上が図られる絶好の機会であり、研修・指導体制の整った学校への配置がより望ましいものと思われる。さらに、新採教員の職能成長という観点以外にも、学校にとっては即戦力にならない、研修などで学校にいななくても大きなダメージにならないという、学校側の事情も窺えよう。

以上の調査・分析により、新採教員の配置が中規模以上の学校に集中することを解明した。南本の研究(1984)は、新採教員の配置校について「新任期は、市・郡の中心校に配置するのが技能向上のうえで望ましい」⁹⁾という校長の意識調査を明らかにしている。本論文での調査結果は、南本論文が示した校長の意識に沿うものといえよう。

また、へき地校への新採教員の配置が極めて限られていることも明らかになった。山梨県下ではへき地に指定されている小学校は本校のみで31校あり、うち新採教員の配置があった学校はわずか1校であった。それもまた、上述したような研修体制に理由があると考えられる。さらに、新採校には女性教員の占有率高さ、新採校長が少ないという構成員の属性上の特徴も確認できよう。

V 新採校への配置と教員の職能成長の課題

本章では、IVの調査・分析及び結果を踏まえ、初任者研修制度・学校規模・新採校の属性という三つの視点から、職能成長を促進する条件を考察することにより、「望ましい」新採教員の配置について検討してみたい。

まず、初任者研修制度との関連における新採教員の配置と職能成長について検討する。

1989年度より初任者研修制度が実施されているが、この制度は、実践的な指導力と教育者としての使命感、そして幅広い知見を、新採教員に得させることを目的としている¹⁰⁾。

また、研修により、教育技術・学級経営・児童理解などの実践的指導力が育成されるとみられており、現時点においては、新採教員のフォーマルな職能成長の場と位置づけられている。こうした校内研修が指導教員の指導・助言のもとに行われること、そして教育センター等の校外研修への参加の利便性ということを考えるなら、中規模以上の学校へ集中的に新採教員を配置することは、経済的かつ能率的であろう。そこには、新採教員を教育現場へ速やかに適応させようという意図が窺われる。

ただし、大学での養成教育と初任期以降の現職教育との系統性に問題を残しており、校外研修と校内研修の内容の重複等を想定するならば、必ずしも新採教員の現場適応が速やかに行われているとは、いいきれないのではないだろうか。

新採教員にとって初任期は、これから教育現場に携わり生活の糧を得ることに対して、期待感や不安感を募らせる時期であり、また自らの教職観の創成の時期かつ自己のライフスタイルの模索期である。この時期は新採教員にとって、その後の教員生活に決定的な影響を与え得るといえるだろう。例えば、若い教員が多く、職場の教育実践に関する意欲は旺盛な一方、組合組織率が極めて高く、組合と管理職との対立が激しい職場の中で新採教員が受けた影響に関する研究論文もある¹¹⁾。

この先行研究とも関連するが、初任期における新採教員の教職観の形成や職能成長を促す役割を担うのは、同僚教員集団によるインフォーマルな研修である。インフォーマルな研修とは、新採教員が、自分の授業や学級経営に対する同僚教員や管理職の指導・助言を、自らの試行錯誤を通じて得られた経験と融合させることにより自己成長していくプライベートな研修様式を指す。

このインフォーマルな研修を通して新採教員は、フォーマルな研修では補いきれない多くの指導を受けてきた。だが、あらたに導入されたフォーマルな研修機会を提供する初任研修制度が実施されると、新採教員の指導を指

導教員に専ら依存するために、インフォーマルな研修場面の減少が見受けられるようになったとの指摘もある¹²⁾。

以上のことからすると、現在の新採教員の配置は、新採教員の職能成長にとって、必ずしも効果的であるとはいえないだろう。また、初任者研修制度に関していうなら、実践的な力量を持つ教員の育成という目標は別にして、実際にどのような過程を経て教員の職能成長がなされているのかという重要な視点が抜け落ちているようである。体系化されるべきは、研修機会ではなく職能成長過程であり、体系化の主体は教員自身でなければならない¹³⁾。

次に、学校規模との関連において、小規模校に新採教員が配置されにくいということを職能成長の観点から検討したい。

南本長徳の研究によると、校長には、小規模校のおかれた地理的条件の厳しさや交通の利便さに欠ける点からくる校外研修への参加の困難に加え、ごく小規模な学級においては児童の絶対数の少なさからくる経験の限界性を危惧する意識があることがわかる¹⁴⁾。また、小規模校では一学年一学級が主なので、同学年他学級のベテラン教員の助言が得られないことや同学年間における教員同士の対話が持たないことなども校長は問題視している¹⁵⁾。

しかしながら、同研究によれば、「新任期はともかく、小規模校への勤務が技能の成長に有効である」¹⁶⁾とする校長の意見もあり、その利点として、学校全体の教育活動が見渡せる点を挙げている。こうした校長の意見に従うならば、大規模校の運営における教育活動や職務の細分化から生じる教員間の人間関係の希薄化、大規模校の近代的「合理性」からくる個々の児童に対するフォローの困難など職能成長にとって足枷となるものの存在が推測される。

また一方、児童やその父母、そして地域社会との緊密なコミュニケーションが小規模校においては図りやすく、そういったコミュニケーションを通じて、教員の児童理解力の向上や父母とのネットワーク、また教員の社会性の向上が期待できる。そして、職能成長の主体である教員本人の人間的成長の契機にもなると思われる。

すなわち、教員の職能成長の観点から、小規模校への配置を検討すると、新採教員の配置としては問題点が多々あるが、小規模校の職能成長促進にとっての効果的な側面も見逃すことはできない。特に、教員の「望ましい」転任人事を考えるなら、小規模校への配置は、初任期後の教職観の形成や力量形成において大きな意味を持つと思われる。教員のライフスタイル等と職能成長の促進を関連させた教員の転任人事に関する今後の調査・研究が待たれる。

第三に、新採校の属性に関して、「キャリアのあるベテラン校長のいる学校に新採教員の配属される割合の高さ」と「女性教員比が高い学校に新採教員の配属される割合の高さ」の二点に触れたい。まず、ベテラン校長がいる場合についてであるが、これは直接的には新採教員の職能成長に関して影響を及ぼす要因になり難いであろう。しかし、新採教員の育成において、学校の管理職たる校長の主体性は否めず、「学校経営の中心的役割を担う者として、また、教師の指導者として専門職的リーダーシップを発揮し、学校全体で若い教師の技能向上に取り組む必要性」¹⁷⁾を校長が意識していることは、南本の研究から明らかとなっている。

これを踏まえるなら、キャリアの豊富なベテラン校長と新採校長が新採教員に対し、いかなる意識をもっているのかを調査することが求められるであろう。仮りに、ベテラン校長の方が、新採校長より新採教員の職能成長を促進させる条件を有しているのであれば、前者の方が新採教員の配置される学校の校長として望ましいといえ、そのことを通じて新採教員の職能成長に寄与し得るであろう。また、このような事実があるならば、大規模な学校に新採教員が配置されるということは、評価されるものとなるだろう。また逆に新採校長が、新採教員の職能成長を促す契機となるのなら、現在の新採教員の大規模校への集中的な配置は否定されるであろう。管理職たる校長の資質及び職能成長ということを視野に入れた校長の人事異動に関する今後の研究・調査が求められる。

また、女性教員比の高い学校については、女性教員の勤務条件の問題と絡んでいる。このことは、女性教員が、家庭を持つことにより生活範囲などが限定されることからもたらされると思われる。以上のように考えると、女性教員比と新採教員の配置との直接的な関係はないといえるであろう。

しかし、学校経営において「年齢構成」や「性別構成」といった教員構成上の均衡は重要課題であり、南本の研究においてもそれらの項目に対し「大規模校ほど『満足』と思う校長の比率は低い」¹⁸⁾としている。この結果を踏まえて、本県についても学校経営をめぐる諸属性と教員人事に関する研究が望まれる。

以上三つの観点に即して、職能成長との関連における新採教員の配置のありようを考察してきたが、これら個々の教員の職能成長を促進すること、つまり人的資源の開発と活用といった観点から、学校改革を論ずることも重要と考えられる。

付記：本論文は、1993年度前期の専攻科授業科目である教育制度特論での研究成果をまとめたものである。研究

の企画、調査準備は榊原が行い、調査及び結果の処理は岩下、田口が中心に進めた。調査結果の分析、考察は三人の討議によって行い、執筆にあたっては以下のように分担した上で、各々の原稿を三人で検討し調整を図った。

執筆分担：Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ - 榊原、Ⅳ - 岩下、Ⅴ - 田口

引用文献

- 1) たとえば、日本においては、1872年9月に公布された「学制」のなかに「師範学校」に関する言及があるが、これに先立つ同年7月には、すでに東京師範学校が開校されている。
- 2) 佐竹勝利「教員の転任人事行政に関する文献目録」佐藤全・若井彌一編著『教員の人事行政 - 日本と諸外国 -』ぎょうせい 1992 411~420ページ
- 3) 佐竹勝利「教員人事に関する先行研究の検討」同上 33ページ
- 4) 金子照基「年間計画の実施を理由に転任人事を拒否できるか」『教員人事読本』教育開発研究所 1986
- 5) 佐藤全他「公立学校教職員の人事行政に関する研究」『国立教育研究所紀要』第104集 1983
- 6) 南本長穂「若い教師の専門的技術の成長に果たす配置・転任の役割」『日本教育経営学会紀要』第26号 1984
- 7) 耳塚寛明「東京都公立中学校教員の配置状況」『国立教育研究収録』11 1985
- 8) 元兼正浩「校長人事異動の実証的研究 - 福岡県立高等学校を事例として -」(日本教育行政学会第27回大会発表資料 1992年10月1日 於 福岡教育大学)
- 9) 南本長穂 前掲 102ページ
- 10) 久保田善彦「初任者研修」高橋勝他編『教育キーワード137』時事通信社 1992 184ページ
- 11) 木岡一明・榊原禎宏「教師の自己認識から見た職能成長の過程と成長促進要因 - 国立教員養成系大学卒業教員の事例をもとにして -」『日本教育経営学会紀要』第30号 1988 71ページ
- 12) 久保田善彦 前掲 185ページ
- 13) 木岡一明・榊原禎宏 前掲 73ページ
- 14) 南本長穂 前掲 102ページ
- 15) 南本長穂 同上
- 16) 南本長穂 同上
- 17) 南本長穂 前掲 97ページ
- 18) 南本長穂 前掲 99ページ