

# 政令指定都市における教員人事政策

田中 祥子

Teacher Personnel Affair Administrations in the Government-Designated Cities

Shoko TANAKA

## I はじめに

現在、公立小・中学校の教職員は市町村の職員であり、その服務監督権は市町村教育委員会が持っているが、同時に市町村立学校職員給与負担法（昭和23年制定）第1条に該当する県費負担教職員であり、県費負担教職員の任免権は、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）（昭和31年制定）により、都道府県教育委員会および政令指定都市教育委員会に属し、市町村教委はその内申権を持つ、と規定されている。

地教行法による県費負担教職員制度の確立以降、この制度は大きな変更を加えられることなく、約50年もの間運用されてきた。しかし、近年の地方分権改革の流れにより、教育の分野でも国・都道府県・市町村の役割分担や権限・責任が見直される中で、県費負担教職員制度の見直しの声や動きも出てきている。

中教審答申『新しい時代の義務教育を創造する』（平成17年10月26日）において、“義務教育諸学校は、市区町村が設置し教職員も市町村の職員でありながら、給与負担と人事権が都道府県にあるため、県費負担教職員が地域に根ざす意識を持ちにくくなっていること、また、より教育現場に近いところに権限をおろすべきであることなどから、人事権についても都道府県から義務教育の実施主体である市区町村に委譲する方向が望ましいと考えられる”と、述べられている。

同時に、地教行法によって特例規定として政令指定都市に教員の任免権・給与の決定権が認められているのであるが、給与負担も政令市に移管し、任命権者と給与負担者の一致を図ろうとする議論も、地方分権推進会議（平成14年10月30日）を引き金に活発になっ

てきている。

本報告では、中核市その他市町村への人事権移譲等の議論の基礎となるものとして、現在特例的に教員の任免権・給与の決定権を持っている政令指定都市に着目し、政令指定都市における教員人事行政の実態と、所在府県との関係、課題等を明らかにする。

以下は、政令指定都市と関係府県を対象に行ったヒアリング調査とアンケート調査に基づいている。ヒアリングは、神奈川県、横浜市、埼玉県、さいたま市、千葉県、千葉市、広島県、広島市のいずれも教育委員会教職員課の職員に対して行い、人事行政の中でも特に、採用・異動・管理職任用・給与・任命権限の各分野に関してのそれぞれの県市における実態と意識を伺い、また関連資料を得た。また、参考として、現在中核市である宮崎市とその所在県である宮崎県の各教育委員会教職員課職員にもヒアリングを行う機会を得た。

また上記以外の11政令指定都市（札幌市、仙台市、川崎市、静岡市、名古屋市、京都市、大阪市、堺市、神戸市、北九州市、福岡市）の教育委員会教職員課に対して、ヒアリング調査とほぼ同様の内容で人事行政の実態と意識に関するアンケート調査を行い、全11政令指定都市からの回答を得た。

## II 政令指定都市の教員人事行政の実態

### A 政令指定都市の現状

まず、表1で政令指定都市15市の移行年月日と、市内の公立小・中学校の教職員数、学校数、児童・生徒数を示す。最大規模の横浜市は15,000人近くの教職員を擁し、最少規模の静岡市の約4倍以上の数に及ぶ。

表1 政令指定都市の移行年月日と教職員数、学校数、児童・生徒数  
(平成18年5月1日現在)

	政令市移行年月日	教職員数	学校数	児童・生徒数
札幌市	昭和47(1972).4.1	7,537	309	142,816
仙台市	平成元(1989).4.1	4,833	201	85,250
さいたま市	平成15(2003).4.1	4,936	170	104,159
川崎市	昭和47(1972).4.1	5,004	165	92,461
横浜市	昭和31(1956).4.1	13,784	495	262,773
千葉市	平成4(1992).4.1	3,893	177	73,242
静岡市	平成17(2005).4.1	3,228	146	54,989
名古屋市	昭和31(1956).4.1	8,852	370	170,449
京都市	昭和31(1956).4.1	5,904	265	98,961
大阪市	昭和31(1956).4.1	10,196	457	178,253
堺市	平成18(2006).4.1	3,585	141	67,567
神戸市	昭和31(1956).4.1	6,793	254	124,304
広島市	昭和55(1980).4.1	4,495	203	95,582
北九州市	昭和38(1963).4.1	4,444	197	81,082
福岡市	昭和47(1972).4.1	5,311	213	114,896

(出典:各道府県「平成18年度学校基本調査」)

## B 教員の新規採用選考試験

### 1 採用選考試験の実施形態

現在、公立学校の教員の採用は、競争試験によらず選考によるものとし、その選考は任命権者である教育委員会の教育長が行うとの規定がある(教特法第11条)。しかし、その選考の過程で、筆記・面接・実技等の選考試験が、毎年全都道府県・政令指定都市で実施されている。

まず、この採用選考試験の実施形態を概観すると、表2のように3つのグループに分けることができる。

表2 採用選考試験の実施形態

単独実施(3市)	名古屋市、京都市、神戸市
一部共同実施(8市)	札幌市、さいたま市、横浜市、川崎市、静岡市、大阪市、北九州市、福岡市
共同実施(4市)	仙台市、千葉市、堺市、広島市

#### (1) 単独実施

「単独実施」とは、都道府県が別々に採用試験を行うように、政令市も所在道府県とは全く別個に募集から試験の問題作成、実施、採用までを行う方式をいう。名古屋市、京都市、神戸市の3市がこの形態を取ってい

る。3市すべてにおいて、採用方針や採用方法に関して、府県と協議のような場が設けられることはない。

#### (2) 一部共同実施

「一部共同実施」とは、採用選考試験の過程の中で一部分、所在道府県と共同で行っているものがある方式をいう。札幌市を始め8市がこの形態を取っている。さいたま市は平成15年4月1日に政令市に移行、静岡市は平成17年4月1日に政令市に移行したが、さいたま市は平成15年度試験は埼玉県と共同実施し、平成16年度試験から現在の形態、静岡市は政令市移行年の平成17年度から現在の形態を取っている。なお、同一県内に属する川崎市・横浜市、北九州市・福岡市は、県と政令2市の3者で一部共同して行なっている。

共同で行っている事項は、表3の通りである。

表3 一部共同実施の内容

札幌市	… 一次検査、二次検査の問題作成、実施及び採点
さいたま市	… 第一次試験の筆記試験の問題作成
川崎市	… 第一次試験の筆記試験の問題作成(一般教養、教職専門、教科専門)
横浜市	… 第一次試験の筆記試験の問題作成(一般教養、教職専門、教科専門)
静岡市	… 試験問題の作成、および一次試験1日目(筆記・実技)で、中学校教諭と養護教諭は県と同会場、同日程で行う
大阪市	… 試験問題の作成及び採点
北九州市	… 試験問題の共有
福岡市	… 試験問題の共有

なお、札幌市と北海道は、提出する願書は同じものであるが、出願する際の願書内に、採用希望区分として「北海道」と「札幌市」のどちらかを選択して記載し、一次検査終了後の合格者選考の時に採用希望区分で分けて選考を行うため、実質両者の併願はできない。

札幌市は特異であり、共同実施に近い性格を持っているが、その他の政令市は、試験問題の作成以外は、募集、実施、採用に至るまで県とは別々で行っているため、実質単独実施に近いといえる。

問題作成等一部を共同して行うことの最大の意図は事務的負担の軽減であり、また試験問題の精度を上げ、県内同一水準を確保することにあるようである。

### (3) 共同実施

「共同実施」とは、募集から採用に至るまで、県と共同で試験を実施し、その後市採用か県採用かに振り分ける方式をいう。広島市を始め4市がこの方式を取っている。

採用時の振り分け方法は表4の通りである。

表4 共同実施・採用時の振り分け方法

仙台市	...	第二次選考時の個人面接の際に、県と市のどちらを希望するかを調査する。両者は同じ名簿に登録され、希望調査を踏まえて、県・市の採用担当者が協議の上、振り分ける。
千葉市	...	第二次選考の可否の決定後希望を取る。両者は同じ名簿に登録され、その中から本人の希望を踏まえ、市が必要とする定数の教員を指名して採用する。
堺市	...	第二次選考後に、大阪府教育委員会または堺市教育委員会への採用希望を聞いた上で、それに基づいて決定する。
広島市	...	願書提出時に採用希望区分として「広島県」「広島市」「どちらでもよい」を選択して記載させる。試験結果や本人の希望等を考慮して、県市で協議のうえ、それぞれの名簿登載者を決定する。(採用候補者名簿は各々で作成する)

採用選考試験全体を共同で行っている一番の理由は、やはり事務負担の軽減である。これは、ヒト・モノ・カネの軽減にとどまらず、採用事務に要する時間やノウハウに至るまで、一部共同の場合とは比較にならないほどのものであると考えられる。広島市の場合、もし単独で試験を行うことになれば、採用に要する事務局の人員が今より2倍程度は必要になる、ということであった。仙台市も、共同実施の理由の1つとして、採用事務の体制が不十分であることを挙げている。また、堺市も、移行後初の採用選考であった平成18年度に、大阪府と共同実施を行った理由を、「採用事務にかかる体制が十分に整っていないため」とした。一方、県側にとってみれば、政令市に受験者が集中してしまう事態を避け、全県的に人材を集めることができるといふ利点がある。また、試験を行う際に、政令市内の学校を会場として使用することができ、実際面で都合がよいという事情もある。このように、県と市の利害が一

致するために共同実施という形態が採られている場合があるが、受験者側にとっては、例えば政令市内での勤務を希望していたとしても必ずしも希望通りに配置されるわけではなく、不都合な面もある。これら、「県採用か市採用かの決定は、必ずしも希望通りにならない」ということは、4県4市の採用選考試験の「募集要項」においても明記されている。

## 2 採用選考試験の実施日と受験倍率

問題作成を共同で行っている場合、必ず試験日は道府県と市で、同一日に設定しなければならない。しかし、単独で試験を行っている場合でも道府県と市は同一日に試験を実施しており、それだけでなく、全国的にみても近隣都道府県は、一次試験を同一日にしている場合が多く、その場合併願は不可能であるため、実質願書の提出の段階で、都道府県側・政令市側にとっては受験者獲得競争が行われているといえる。

表5は、平成17年度に実施された、政令指定都市とそれら所在道府県の選考試験の競争倍率である<sup>2)</sup>。必ずしも、政令市に応募が集中するわけではなく、大幅に政令市の競争倍率が高いのは川崎市(中学校)、横浜市(中学校)、静岡市(小学校・中学校)、神戸市(中学校)であり、その他はほぼ拮抗しているか、道府県の方が高い場合もある。

## 3 今後の方針

一部共同実施から単独実施へ、共同実施から一部共同実施および単独実施への予定や動きは、平成18年度に政令市となった堺市を除いてはない。堺市は、一部共同実施もしくは単独実施の予定がある、としているが<sup>3)</sup>、具体的には今後の大阪府との協議の中から決定するものとしている。ただし、千葉市や大阪市等、話や流れとしてはあるが、問題作成・採点の人員確保等が現実的に実現可能な状態にならないと単独実施は困難である、と答えた市もあった。実際のところは新たに政令市になった数市を除き、現在の方法が政令市移行時から継続して行われてきており、実績も積んできているため、大きな動きはないようである。

## C 教員の人事交流

### 1 人事交流数

教員の「人事交流」とは、政令指定都市と所在道府県(の市町村)間の人事異動のことをいう。表6は、平

表5 教員採用試験試験結果(平成17年度実施)

	小学校			中学校		
	受験者数(A)	採用者数(B)	倍率(A/B)	受験者数(A)	採用者数(B)	倍率(A/B)
北海道	1,761	354	5	2,248	245	9.2
札幌市	714	181	3.9	580	75	7.7
宮城県	1,045	88	6.5	1,580	48	23.6
仙台市	—	74	(6.5)	—	19	(23.6)
埼玉県	1,933	554	3.5	2,254	224	10.1
さいたま市	460	140	3.3	365	39	9.4
神奈川県	1,727	512	3.4	1,835	214	8.6
川崎市	437	182	2.4	630	53	10.9
横浜市	1,845	602	3.1	1,761	140	12.6
千葉県	1,642	637	2.2	2,764	210	10.8
千葉市	—	95	(2.2)	—	46	(10.8)
静岡県	1,028	261	3.9	1,132	133	8.5
静岡市	145	24	6	200	13	15.4
愛知県	2,094	611	3.4	2,379	292	8.1
名古屋市	691	240	2.9	1,132	64	10.8
京都府	590	181	3.3	574	64	9
京都市	821	221	3.7	503	53	9.5
大阪府	3,522	1,225	2.6	4,176	466	8.3
堺市	—	135	(2.6)	—	38	(8.3)
大阪市	939	541	1.7	666	83	8
兵庫県	1,628	408	4	1,543	151	10.2
神戸市	643	146	4.4	831	47	17.7
広島県	1,020	209	3.6	1,265	77	11.6
広島市	—	75	(3.6)	—	32	(11.6)
福岡県	952	165	5.8	693	30	23.1
北九州市	318	59	5.4	493	39	12.6
福岡市	588	139	4.2	672	51	13.2

※宮城県・仙台市の中学・高校共通枠(音楽・美術・保体・家庭)は中学校に計上

※神奈川県の小・中共通は中学校に計上

※千葉県・千葉市の中学・高校共通枠(国・社・教・理・音・保体・家・英)は中学校に計上

※名古屋市は中高共通採用

※大阪府・堺市の小・中学校共通枠は、中学校に計上

※神戸市は中高共通採用

(『教育委員会月報』平成18年12月号より筆者作成)

表6 政令市・道府県間人事交流数(平成18年度4月当初)

	他市町村への転出(人)	他市町村からの転入(人)	合計(人)
	(政令市⇒道府県)	(道府県⇒政令市)	
札幌市	4	56	60
仙台市	4	46	50
さいたま市	62	40	102
千葉市	14	26	40
川崎市	16	9	25
横浜市	25	2	27
名古屋市	—	—	—
静岡市	31	56	87
京都市	—	—	—
大阪市	1	4	5
堺市	22	12	34
神戸市	0	2	2
広島市	11	9	20
北九州市	4	3	7
福岡市	2	9	11

成18年度当初に、政令市と所在道府県間で行われた人事交流数を表したものである。

名古屋市と京都市は、交流を一切行っていない。その理由は両市に共通しているが、「本市のみで広域的な人事異動は可能であり、特段人事交流が必要であるとまでは考えていないため。」ということである。

大阪市、堺市、神戸市、広島市、北九州市では、県市間でほぼ同数の異動が行われている。また、札幌市、仙台市、千葉市、静岡市、福岡市では、道府県から政令市への転入が多い一方、さいたま市、川崎市、横浜市では政令市から県への転出数の方が多い。

特に、近年政令市になった千葉市、さいたま市、静岡市の交流人数は、全体的に一桁台の交流が多い中で突出している。これは、政令市になって間もない市は、それ以前に県の採用選考を経て政令市内に勤務している教員が多数いること、それに付随して、政令市移行の際に、県と人事交流に関する協議書を交わし、「移行後も変わらず人事交流を行っていくこと」を確認していることが大きいといえる。

異動の希望理由としては、居住地の都合が最も多いようである。これは、どの都市にも共通して見られた。特に札幌市や仙台市では、市への異動数が極端に多いが、市への異動希望者は例年札幌市で200人以上、仙台市で100人近くにも上る。

## 2 人事交流の対象教員と人事交流の形態

ここでは、政令市道府県間の人事交流が、どのような教員を対象として行われているのか、またどのような形態で行われているのかを述べる。なお、人事交流を行っていない名古屋市、京都市は除外している。

一般教員、管理職を人事交流の対象としているのは、仙台市、さいたま市、千葉市、静岡市、広島市、北九州市、福岡市である。一方、一般教員のみを対象としているのは、札幌市、川崎市、横浜市、大阪市、神戸市である。また、さいたま市、静岡市は、政令市移行前に、県採用で教員になったもののみを対象とし、政令市移行後に各県市で採用された教員は交流の対象としていない。堺市は、「一般教員・管理職」、「政令市移行前の県採用の教員・政令市移行後の県採用・市採用の教員」すべて含めて、今後大阪府と協議予定であるとしている。(ちなみに堺市では、人事交流を含めた移譲事務に関する協定書の中で、政令市移行後6年間は一般人事での交流を行うことを定めている。)

また、人事交流といっても、その中には①一定期間後に元の所属市町村及び政令市に戻ることを前提とした計画的交流、と、②異動後は異動先の政令市外市町村または政令市内での勤務を前提とした異動、という2種類が考えられる。①と②の両方の形態を取っているのが、仙台市、千葉市、静岡市、堺市、広島市、北九州市、福岡市、であり、②の形態のみを取っているのが、札幌市、さいたま市、川崎市、横浜市、大阪市、神戸市である。

ただし、管理職の人事交流の場合、計画交流である場合がほとんどである。というのも、政令市は管理職任用を独自に行っており<sup>4)</sup>、教員はそれぞれの道府県や市の管理職選考試験を経てそれぞれの管理職教員となっているため、任命権者の異なる他地域に異動希望を出して、そこの管理職教員になるのは、実質的にも形式的にも困難であると考えられるからである。管理職の計画交流を行う大きなねらいは、他地域の様々な学校規模や課題を抱える学校を経験することで、職能を成長させることにある。これを行っているのが、千葉市、広島市、北九州市、福岡市である。さいたま市、静岡市も管理職の異動があるが、これは政令市移行に伴うものであり、今後各市の管理職選考を経た者が登用されていけば、徐々になくなっていくものと考えられる。

なお、人事交流を行うにあたり、政令市および道府県において、それぞれ転出希望者を募集し、その年の教員の需給状況などを勘案した上で、政令市道府県間(具体的な調整は主に道府県教育委員会教育事務所と行うことが多い)で協議を行い、具体的な人数や人物を決定している。なお、札幌市、仙台市、川崎市、横浜市、千葉市、堺市、神戸市では、受け入れの際に、教員に対して面接等を課している。(ただし、堺市は同一地区(泉北地区)との交流については、今後3年間は行わないものとしている。)

## D 給与の決定と給与負担

県費負担教職員の給与負担は、都道府県が行っているため、政令指定都市との関係においては、任免権といった人事権と給与負担のいわゆる「ねじれ」が起こっている。

まず、現行制度で、給与の決定権は政令市にあるものの、都道府県が給与条例を作成し負担を行っている

表7 政令市・道府県間の「ねじれ」について

問:給与の決定権は政令市にあるものの、都道府県が給与条例を作成し、負担を行なっていることに関し、どのようにお考えですか	
①特に問題は生じていない	... さいたま市、川崎市、千葉市、大阪市、福岡市
②給与に関する部分で、市独自の教育施策が打ち出せない	... 仙台市、横浜市、静岡市、京都市、北九州市
③他の市職員とのバランスが取れない	横浜市、静岡市、名古屋市、神戸市
④その他	... 札幌市、仙台市、堺市、広島市

ことについて、どのような課題があるかを明らかにする。

特に問題は生じていない、とした政令市が5市である一方、その他の政令市は「ねじれ」によるなんらかの問題が生じていると答えた。

例えば、②「給与に関する部分で、市独自の教育施策が打ち出せない」の内容を具体的にみると、

- ・「少人数関係、学級編成関係で独自の施策が打ち出せない」(仙台市)
  - ・「民間人校長、社会人経験者などの格付けが思うようにできない」(横浜市)
  - ・「スーパーティーチャー、主幹職等教員の処遇について、新たな制度構築を行いたい、給与上の裁量権がない」(静岡市)
  - ・「副教頭(小・中・養)やスーパーティーチャー(高)を導入しているが、小・中・総合養護学校については、こうした本市独自の取り組みを給与制度に連動させることができない」(京都市)
  - ・「市の給与制度に基づいた昇給や手当てといった裁量行為ができない」(北九州市)
- という意見が出ている。

市独自の人事政策を行いたくても、道府県の給与条例に制約を受け、給与に連動させることができない、というのが大きな課題のようである。今後教員評価制度が広がり、もし評価と給与の連動ということが行われる場合、ますますこの制約は大きくなるものと考えられる。

次に、③「他の市職員とのバランスが取れない」の

具体的内容を見ると、

- ・「学校内に勤務条件の異なる県費の常勤教職員・非常勤講師や市費の非常勤講師や業務士が混在している」(名古屋市)
  - ・「同じ学校の中で、県費負担教職員である教員・事務職員・栄養教員と、市が給料を支払っている用務員・調理員が混在しており、細かい運用や、帳簿が全て二重管理になってしまい、事務的な負担が大きくなってしまっている。給与体系に止まらず、懲戒処分や休暇等、同一校に勤務しながら条件が異なるのは、不都合がある」(横浜市)
  - ・「県費負担職員は県の人事委員会勧告にしばられ、市費負担職員は市の人事委員会勧告にしばられる。同一校に勤務しながら給与、諸手当の制度に差が生じている」(静岡市)
  - ・「例えば、新しい給与制度導入に際し、県費負担教職員と市費負担教職員との間でのタイミングがずれる等が生じる」(神戸市)
- という意見が出ている。

教員側の意識としてはあまりないが、学校の設置・管理運営主体である市の事務側にとっては、やはり給与制度が統一されていない職員が混在する、というのは不都合が生じるようである。ただし、この問題は、政令市のみの問題ではなく、県費負担教職員制度が存在する以上、すべての市町村で生じている現象であることに注意する必要がある。今後、市町村費負担教職員が広がっていくならば、ますます様々な人事・給与体系の職員が混在し、問題が複雑化していくことが懸念される。

次に④「その他」の具体的内容を見ると、

- ・「政令市は、小中学校の設置管理主体であるが、教職員の任命権は有するものの、その給与費は道府県の負担とされていることから、一元的な責任体制の下での教育施策の実施ができない」(札幌市)
- ・「給与事務を市費職員と県費職員とで別々に行う必要があり、事務効率が悪い」(仙台市)
- ・「府内の教職員の中で給与格差が生じないことは必要である。ただし、人事権が移譲されたのに給与支払者が別であることは、事務のねじれを生じさせている」(堺市)
- ・「給与負担をしていないことから、コスト感覚が低

い) (広島市)  
という意見が出ている。

教育委員会制度の下では、責任の所在のあいまいさがしばしば指摘されることであるが、やはり給与負担をすることで、一元的な事務処理体制とコスト感覚を含めた責任体制を敷くことが課題となっているようである。

これらのことを踏まえ、人事権と給与負担を一致させることが望ましいと考えるか、もしくは現行同様、都道府県が給与負担することが望ましいと考えるかどうかを調査した。

表8 人事権と給与負担の一致について

問: 今後は人事権と教員の給与負担を一致させることが好ましいと考えますか。	
①一致させるべき	札幌市、仙台市、さいたま市、川崎市、横浜市、静岡市、名古屋市、堺市、神戸市、広島市、北九州市、福岡市
②今まで同様、都道府県が負担するべき	大阪市
③その他	千葉市、京都市

①の「一致させるべき」、という一番大きな理由として、「人事権と費用負担を一致させることにより、より主体的で責任ある教育施策が展開できる」というものが最も多く挙げられ、二番目の理由に「人事権と費用負担を一致させたほうが、事務処理等が円滑に行えるため」を選択した市が多かった。なお、「政令指定都市は都道府県と同等の財政力があるため」という選択肢を選んだ市は皆無であった。

一方、②の大阪市の理由は「給与負担者の変更には財源の議論が必要である」であり、③の千葉市の理由は、「財源の保障がされなければ不可能である」、京都市の理由は「給与費負担は独自の給与施策の展開を可能とさせるが、一方で相当の財政負担となるため、各政令指定都市が移管によって財政危機に陥り、財政事情から教育水準の低下を招くことのないよう、必要十分な税源移譲をするなど、確実に財源保障を行うことが絶対条件である。」というものであった。

つまり、給与負担の移譲については全市が基本的に賛成であり、給与負担をすることにより、より主体的で責任ある教育施策を行えると考える一方、そのための費用というものは莫大な金額に上るため、現行の税制度では不可能であり、適切な税源移譲等の措置を行うことが大前提にある、ということである。

表9は県費負担教職員の給与負担が政令市に移譲された場合の影響額を、平成15年度のデータをもとに試算にしたものである<sup>9)</sup>。試算によると、その所要一般財源は約5800億円、今後税源移譲が想定される国庫負担金も含めると約9500億円という巨額の影響額が発生するとされている<sup>9)</sup>。

ちなみに、平成17年度予算において、道府県費負担教職員の任免・研修にかかる経費は指定都市全体で39億円(内一般財源38億円)であり、教員の給与負担というものが、膨大な額に上ることが分かる。

表9 道府県費負担教職員の給与費負担の見直しに伴う影響額(試算)-15年度-

	教職員数 (人)	人件費総額 A (億円)	国庫負担金 B (億円)	一般財源 (A-B) (影響額) (億円)
札幌市	7,859	757	303	454
仙台市	4,716	445	182	263
さいたま市	4,216	423	165	258
千葉市	3,943	381	149	232
川崎市	5,069	552	221	331
横浜市	14,247	1,552	621	931
静岡市	3,115	293	114	179
名古屋市	9,179	977	361	616
京都市	6,487	649	253	396
大阪市	11,630	1,263	493	770
神戸市	6,989	719	280	439
広島市	5,243	524	204	320
北九州市	4,937	452	181	271
福岡市	6,089	558	223	335
合計	93,719	9,545	3,750	5,795

(注1) 教職員数は、平成15年度版「公共施設状況調」における小・中学校費の教員及び事務職員数と養護学校の道府県費負担教職員数(平成15年5月1日現在)の合計。

(注2) 人件費総額・国庫補助負担金については、道府県の「平成15年度地方財政状況調査」及び平成15年度版「公共施設状況調」等から算出。

(出典: 大都市特例税制検討会『指定都市の事務配分の特例に対応した大都市特例税制についての提言-今後の事務権限移譲の進展に対応する制度設計に向けて-』)

一方、道府県側の給与費移管についての考えをみると、表10のようである。

表10 人事権と給与負担の一致について(道府県)

問: 今後は人事権と教員の給与負担を一致させることが好ましいと考えますか。	
① 一致させるべき	… 北海道、埼玉県、神奈川県、静岡県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県
② 今まで同様、都道府県が負担すべき	… 宮城県
③ その他	… 広島県、福岡県

少数意見である②の理由としては、「中核市やその他の市町村に人事権が移譲された場合、広域人事が行いやすくなる。」「より財政力のある、都道府県が費用負担を行うべきである。」というものであった。また、③の理由としては、「県費負担教職員の給与負担を政令指定都市へ移譲すべきではなく、むしろ任命権を都道府県に一元化することが望ましい。」「一致させるべきであるが、政令指定都市と都道府県が連携し、広域で一定水準の人材が確保されるシステムの確立を先行すべきである。」というものであった。

現在の段階では、人事権と給与負担を一致させ「ねじれ」は解消すべき、という意見で、道府県側と政令市側の意見はほぼ一致しているといえる。ただ、政令市側にとっては、大都市の特例として財源措置が確実になされるか、道府県側にとっては、広域での水準確保が可能なシステムが作れるか、ということが課題となっているようである。

**E 考察**

以上の調査結果を踏まえて、政令市を、政令市への移行年次と採用選考試験の方法及び人事交流の人数・方法によって、表11で示すように4つに分類することができる。

①は旧五大市に属し、採用試験は単独実施、人事交流も全く行っていない(名古屋市・京都市)か、行っているが、毎年0～多くて7人程度(神戸市)である。

②は旧五大市または、それに引き続き政令指定都市に認定された市(昭和38年～昭和47年)であり、採用

表11 政令指定都市の類型

	政令市名	移行年月日	採用選考実施形態	人事交流数(H18年度計)
①	名古屋市	昭和31(1956).9.1	単独	
①	京都市	昭和31(1956).9.1	単独	
①	神戸市	昭和31(1956).9.1	単独	2
②	横浜市	昭和31(1956).9.1	一部共同	27
②	大阪市	昭和31(1956).9.1	一部共同	5
②	北九州市	昭和38(1963).4.1	一部共同	7
②	川崎市	昭和47(1972).4.1	一部共同	25
②	福岡市	昭和47(1972).4.1	一部共同	11
②	札幌市	昭和47(1972).4.1	一部共同	60
③	広島市	昭和55(1980).4.1	共同	20
③	仙台市	平成元(1989).4.1	共同	50
③	千葉市	平成4(1992).4.1	共同	40
④	さいたま市	平成15(2003).4.1	一部共同	102
④	静岡市	平成17(2005).4.1	一部共同	87
④	堺市	平成18(2006).4.1	共同(一部共同への意向あり)	34

試験は一部共同実施、人事交流は札幌市を除き、5～30人である。

③は②の政令市移行に引き続き、政令指定都市に認定された市(昭和55年～平成4年)であり、採用試験は共同実施、人事交流は20人～50人である。

④は2000(平成12)年の分権改革以降に政令指定都市に認定された市(平成15年～平成18年)であり、まだ政令市になって間もない市である。採用試験は一部共同実施(堺市は今後予定)で、人事交流も30人以上、100人にも及ぶ市があるなど、非常に活発に行われている。

採用試験の実施形態は、政令市に指定された時代を追って、単独実施から一部共同、共同実施と移り変わっていき、再びさいたま市の政令市移行後から一部共同実施という方法を取るようになってきている。また、人事交流の人数は、時代を追って増加傾向にあるといえる。

まず言えることは、採用試験の実施形態が人事交流の人数にも大きな影響を及ぼす、ということである。



①のグループは完全に試験を単独で行っているため、採用の方法や方針について、所在府県と協議会のような話し合いがもたれるような機会はないという。人事異動に関してもまた同様である。特に名古屋市、京都市においては、採用から定年まで、独自の方針に基づいて人事管理を行っており、また人事交流の必要性も感じていない、として人事交流を行っていない。神戸市も原則1対1の異動であり、交流する年があるかないか、といった具合である。

それに対して、②のグループは採用試験を一部共同実施という形態を取っているため、人事担当者会議や作問会議等で県と市の職員が顔を合わせる機会があり、また、人事交流も数は多いとは言えない市もあるが、継続的に行われていることが分かる。中には県市間で計画交流を行っている市もある。

③のグループは採用試験を共同実施という形態を取っており、人事交流も活発に行われている。3市及び所在県が策定している人事異動方針等において、政令市も含めた積極的な広域交流についての規定が置いてあり、また全ての市において、毎年、教員の希望による異動だけではなく、相互の計画交流が行われている。

その要因としては、第一に、採用試験を共同で行っている政令市・府県間では、もともとと同じ試験を経て同じ採用名簿の中から指名されているため（広島市を除く）、人事交流が行いやすい。さらには、試験後に振り分ける方式のために、教員の元々の希望が適えられていないこともあるため、システムとして人事交流の必要性がある、ということが考えられる。第二に、③のグループの政令市内には、政令市移行前に県の教員採用試験を経て教員になっている者も多数在籍するため、相互交流の必要性があるからである（政令市になり、任命権者が別になると、たまたま市外勤務になっていた教員は「もう市には戻れないのか」という懸念も生まれるため）。このような問題に対処するため、③のグループの市では、政令市移行の際に結ぶ協定書の中で人事交流の継続を確認する規定を置いている。

ここでは、採用試験をすべて共同で行っていることから、必然的に県市間の職員の間でも、連携は密にとられているといえる。

次に④のグループであるが、これは③と異なり、再び採用試験を一部共同実施（堺市は平成18年度は共同実施であったが、今後予定あり）という形態で行っている。しかし、②のグループと異なり、人事交流は③

と比較しても多い人数となっている。人事交流が多い要因としては、③のところでも述べた第二の理由が一番大きいものと考えられる。特に④に属する3市は、政令市になって間もないこともあり、かなりの人数の異動を行っているが、これらの数は次第に落ち着いていくものと予想される。

また、政令市に移行し人事権を移譲されるに当たって、採用や給与のノウハウを府県側から伝えてもらうために、府県の教育委員会に職員を派遣したり、逆に身分切り替えによって、県教育委員会の職員を市の教育委員会職員に任用するなどをしてきた。しかし、これは当面の措置であり、今後も府県市間で密接な関係が取られていくかは定かではない。（人事交流に関しては、③のグループと同様に、政令市移行の際に移行後も交流を行っていく旨の協定を府県と結んでいる。）

ここで注目すべきは、採用試験の実施形態に関して、③から④の「共同実施から一部共同実施」への逆戻りの流れである。①から②、②から③にかけては、徐々に共同実施の方向に向かい、その目的・理由は問題作成を共同で行うことによるレベルの統一・向上、事務負担の軽減・事務の効率化、全道府県的に広く人材を集めること、と考えられ、③の広島市が共同実施を行ってからは、それに続く仙台市・千葉市も共同実施という方法を取るに至った。しかし、④のさいたま市が政令市になるに至っては、再び一部共同実施という方向に向かっている。つまり、この③と④の間に大きな転換点があり、政令市の性格が変わったのではないかと考えられる。その転換点とは、2000年（平成12年）の「地方分権一括法」施行以降の「地方分権改革」である。

まず、「地方分権改革」が「新たな政令指定都市誕生」にどのような影響を与えてきたのか、ということについて述べる。

2000年（平成12年）の「地方分権一括法」施行による地方分権改革以後、数年の間にさいたま市、静岡市、堺市が政令指定都市となり、平成19年4月1日には新潟市、浜松市の移行も決定されている。その他にも現在、指定都市移行を過去に表明している市、地域は15にも及んでいる<sup>8)</sup>。

その要因は、分権改革後の受け皿としての基礎自治

体の充実・強化策として、市町村合併が進められ、その際、合併後の都市像として指定都市が挙げられるようになったためである<sup>9)</sup>。

平成の大合併の目的は、一般的に少子高齢社会への対応、分権改革後の総合行政を担う基礎自治体づくりなどにあると言われている。総務省による「自主的な市町村の合併を推進するための基本的な指針」(平成17年5月)においては、市町村合併の構想対象を①生活圏域を踏まえた行政区域の形成を図ることが望ましい市町村、②指定都市、中核市、特例市等を目指す市町村、③おおむね人口一万未満を目安とする小規模な市町村、として、合併の3つのパターンが示されている。

このうち、②のパターンにある「指定都市への移行」を視野に入れた合併が多数行われ、すでに3市が指定都市に移行してきた。指定都市の過去の歴史を見ると、北九州市が指定都市移行直前の昭和38年2月に、門司、小倉、八幡、戸畑、若松の5市対等合併で誕生した例があるが、それ以外に移行前、大型合併を経験した市はない。それに対して、平成大合併を経験したさいたま市、静岡市、堺市の3市のうち、特に前2市は大型新設大合併で、さいたま市は平成13年5月に、浦和、大宮、与野の3市合併により、(平成17年4月に岩槻市も吸収合併)、静岡市は平成15年4月、旧静岡、清水の2市合併により誕生した。なお、堺市も平成17年2月に美原町と合併、平成19年に政令市に移行する新潟市は、平成13年以来計3回、14市町村との合併を行い、浜松市も平成17年、11市町村と合併した経緯がある。

このような動きを促した最大の要因は、政府が平成大合併を加速させるために、指定都市移行の運用上の人口要件を切り下げると明言したことにあると考えられている<sup>10)</sup>。

平成13年8月制定の市町村合併支援本部「市町村合併支援プラン」では「大型合併が行われ、かつ関係市町村、関係府県の要望がある場合に、指定都市の弾力的な指定を検討すること」がうたわれている。地方自治上の規定では、政令市移行の要件は「人口50万人以上であり、政令で指定されること」のみであるが、過去の指定の例からみると、その実質的な要件は人口100万人以上であり、他にも人口密度、都市的形態・機能、関係府県との意見の一致といったものが考慮されている。しかし、このプランは、当時静岡市、清水市の合併(平成15年合併 指定移行時人口700,879人)を視野に入れており、これにより人口70万人以上まで指定

要件を緩和したものとみられている<sup>11)</sup>。この特例的な指定弾力化の方針がいつまで継続するのかは定かではないが、現在においても、この弾力化方針が大規模合併のインセンティブになっていることは確かであるといえる。

指定都市移行を目指す要因としては、①指定都市は、規模・能力に応じて都道府県から移譲される事務権限の内容や都道府県の関与を免れる範囲が、中核市に比べて広範にあること、②指定都市制度にのみ、宝くじや道路特定財源の移譲等、具体的な財政の措置があること、③大都市としての伝統と歴史ある自治体に仲間入りできること、④数として希少性があること、等が挙げられる。

こうして、分権改革の際に市町村合併を経て新たに政令市になった市は、極論すると、政令市に移行し、事務権限や財政権限の移譲を受けること自体が目的となっていたといえ、当然その性格もそれ以前に政令市に移行した市と比較すると異なっているといえる。また、事務を移譲する側である県においても、分権改革において意識の変革が行われ、事務移譲に強硬に反対するような姿勢は取られなくなった。

ここで教員の人事権の問題に戻ると、採用選考試験の実施方法においても、③に分類した3市が共同実施という方法を取っているのに対して、④に分類したさいたま市、静岡市は、逸早く(一部は共同で行うもの)県とは別に独自で試験を行う方法を選択した(堺市もその方向で検討中)。

さいたま市議会でも、政令市移行に伴う教員の人事権移譲に関して、平成14年、平成15年の2年間に計5回の質問がなされ、中には「試験問題も試験日も県と同一というようなことは、本当の意味で独自採用ということにはならないのではないか」<sup>12)</sup>というような強気の意見も見られ、政令市に移行することで独自性を発揮していこうという、積極的な姿勢が伺える。

もちろん、④のグループの政令市とそれを含む府県にとって、人事交流の必要性はあることから、各市が移行の際に交わした府県間との事務移譲に関する協定書の中で、移行後も人事交流を図っていくことを明記している。

このような協定書の内容は、③のグループが政令市に移行する際にも同じように締結されているが、やは

りここでも、③と④では「人事交流」の捉え方が異なっている。

③の政令市では、共同採用を行っていることから、当然といえば当然であるが、市をまたぐ人事異動に関しても、従来とほとんど変わらない感覚で行われているように思われる。政令市移行後に採用された教員も同様に異動の対象となっており、政令市移行前後で、それほど大きな変化はないといえる。また、③のグループ全市において、管理職も含めた計画交流が行われていることも特徴的である。

一方、④のグループは（注：堺市はまだ検討中の段階）、人事交流を図っていくとしているものの、その対象は政令市移行前に採用された教員であり、今後市が独自で採用した教員までをも視野に入れているものではない。現在は政令市移行直後であるため、人事交流数も相当の数にのぼっているが、この数が次第に落ち着いていくだろうと考えられるのはそのような理由からである。いずれ、政令市が自前で採用した教員で占めることになれば、人事交流は①のグループと同様に、全く行われなくなるか、限りなく0に近い数字になることも考えられる。これは管理職も同様で、現在は管理職の異動も行われているが、今後政令市の管理職任用が進めば、計画交流という形を取らない限り、管理職の異動はなくなっていくものと思われる。

また、注意しなければならないことは、今後政令市に移行が決定、及び移行を目指している市は、前述したように④のグループと同様の性格を持っているということである。また、現在人事権移譲を積極的に希望している中核市も同様の性格を持っているといえ、仮に人事権が移譲された場合、独自に採用試験を行う市が増加していくものと考えうる<sup>13)</sup>。

中教審答申『新しい義務教育を創造する』（平成17年10月26日）では、仮に人事権を市町村に移譲するとしても、広域的に採用や異動を行う必要性を述べており、また平成17年度において、都道府県の人事異動方針等における広域人事に係る規定を置いているところは47全都道府県に及び、管理職の登用条件に「勤務校数に係る要件の有無」を規定しているところが2県、「勤務地域に係る要件の有無」を規定しているところが21道県ある<sup>14)</sup>。このように、どの都道府県も、人事異動に関して「広域性」というものを重視しており、全県的に一定水準を確保するためには、広域に渡る異動が必

要不可欠であるといえる。

以上の分析を踏まえると、市町村を越えた、広域にわたる人事異動を継続して行っていくためには、③のパターンが最も適しているといえる。採用の募集から決定まで、共同方式を取る形である。そうすれば、採用の際も教員の都市への集中を避け、教員の希望も考慮に入れながらも、県全体で偏りなく人材を集めて配置することができ、市町村をまたぐ異動も、それ以前の方法とそれほど変わらずに行い得る。

しかし、それでは人事権があることの一歩のメリットと考えられる、現場により近いところが、独自の採用・育成方針に沿って人事を行う、ということの意味が半減してしまう恐れもある。

「広域人事」と「市町村の独立性・自立性」の両者を同時に成立させることは、大変困難な課題であるが、都道府県全域で広域的な人員確保と交流を狙うならば、採用選考試験は共同実施すること、逆に市町村に権限を下ろして独自性の発揮を狙うならば、採用試験は独自に行うとしても、交流（異動）に関しては、都道府県による調整権限を、法律・条例等で明記することが必要になってくると考える。

なお、管理職任用の方法は、全政令市で道府県とは別に管理職任用試験を実施し、登用していることが分かった。任用基準を全く別個に制定しているというのは、県が管理職選考試験を行っていない横浜市・川崎市と、他に名古屋市、京都市、北九州市となっており、比較的昔からの政令市（①②のグループ）であることが分かった。

給与の決定に関しては、①～④のように、政令市ごとにうまく特徴によって分類することはできなかった。逆にいえば、どの政令市も共通して、給与決定（及び給与に関する人事政策一般）と給与負担のねじれに何かしらの弊害を感じており、政令市に給与負担を移管するべきであるという意見が政令市・関係府県ともに大半を占めた。ただし、教員の給与費は、教育費の中でも多くを占め、その額は膨大になるため、財源の措置が必要不可欠である、ということである。

### Ⅲ 政令指定都市と都道府県の人事行政に関する関係 — 神奈川・千葉・埼玉の事例から —

#### A 神奈川県・横浜市の実態

##### 1 神奈川県・横浜市・川崎市の概要

神奈川県の人口は平成18年5月1日現在で8,823,227人、そのうち横浜市は3,596,028人、川崎市は1,337,480人である。横浜市だけで、約4割の人口を占めるが、同じ政令市である川崎市を含めると、その割合は6割に近いものとなっている。人口密度は神奈川県全体が3,652(人/km<sup>2</sup>)であるのに対し、横浜市8,222(人/km<sup>2</sup>)、川崎市9,373(人/km<sup>2</sup>)である。川崎市は面積が小さい分、人口密度が高くなっている。

また、神奈川県は政令2市だけでなく、相模原市・横須賀市といった中核市2市、小田原市、大和市、平塚市、厚木市、茅ヶ崎市といった特例市5市を抱えており、神奈川県は県としての人口規模が大きい分、それぞれの市も大きく、力を持っていることが伺える。

公立小学校・中学校の学校数、児童・生徒数、教員数は表12の通りである。

表12 神奈川県・横浜市・川崎市の学校、児童・生徒、教員数

区 分	学 校 数	児 童・生 徒 数	教 員 数(本 務 者)
小 学 校			
神奈川県全体	870	471,352	23,085
横浜市	349	190,534	9,362
川崎市	114	67,245	3,379
中 学 校			
神奈川県全体	418	194,015	12,210
横浜市	146	72,239	4,422
川崎市	51	25,216	1,625

(出典:「平成18年度 神奈川県学校基本調査」)

## 2 採用試験について

### 2-1 採用試験の実施形態

神奈川県と横浜市・川崎市は第一次試験問題(第一次試験一般選考区分「教養・教職」中学校教員「専門」、養護教諭「専門」の択一式筆記問題)を共同作成し、その関係から、試験日も同一日に実施している。作問会議の開催や進捗管理など、県が主体となっているが、

市は作問委員及び作問検討委員を出している。印刷

と試験の実施はそれぞれで行うが、経費節減のため、印刷は同じ印刷所を用い、費用を折半している。それ以外は全く独自に行い、採点や合格ラインの決定は別々である。

その理由は神奈川県によると、①問題精度の向上、②政令市移行前からの慣行、であり、横浜市によると、①問題精度の向上、②県内でのレベル統一、③作問上の負担軽減であるとしている。

### 2-2 採用選考試験の状況

表13は、平成17年度実施の採用選考試験結果である。神奈川県(横浜市・川崎市除く)は、小学校の受験者数が1,727人、(最終)合格者数772人、採用者数512人、倍率2.2倍、中学校の受験者数が1,835人、名簿登録者数285人、採用者数214人、倍率6.4倍となっている。

なお、横浜市の小学校の倍率は2.4倍、中学校の倍率は10.9倍、川崎市の小学校の倍率は2.4倍、中学校の倍率は8.8倍となっている。

表13 採用選考試験状況(平成17年度実施)

小学校				
	受験者数 (A)	合格者数 (B)	採用者数	倍率 (A/B)
神奈川県	1,727	772	512	2.2
横浜市	1,845	784	602	2.4
川崎市	498	209	182	2.4
中学校				
	受験者数 (A)	合格者数 (B)	採用者数	倍率 (A/B)
神奈川県	1,835	285	214	6.4
横浜市	1,761	162	140	10.9
川崎市	630	72	53	8.8

※神奈川県の小・中共通(国・社)は中学校に計上

(出典:『教育委員会月報』平成18年12月号, 神奈川県『平成17年度実施 教員採用候補者選考試験実施状況』, 横浜市『平成17年度実施 教員採用実施状況』, 川崎市『平成17年度実施 教員採用選考試験実施状況』)

神奈川県の教員採用者数は平成10年度以降、増加に転じているようである。特に小学校において顕著な伸びを示している。まず、神奈川県の事情として、少子化にも関わらず、社会増によって児童・生徒数が増加していることが挙げられる。また、2007年問題を控えて教員の退職者数が増加していること、第7次定数改

善とTTや少人数クラスの導入推進による増加が、採用者数増加の理由としてあげられている。

なお、神奈川県内の教員の採用数は、小学校512人、中学校214人となっているが、2次試験（最終）の合格者数は小学校772人、中学校285人となっている。もともとの募集数は小学校580人、中学校250人である。ここから、募集人数より多く合格者を出しているものの、内定辞退者が小学校で約200人、中学校で約70人弱もあり、結局募集人数を確保できていないことが伺える。これには、神奈川県特有の、県外出身者の受験者が6割にも上るといふ事情があり（横浜市も同様で、約6割が神奈川県外からの受験者である）、地元の採用試験に合格した者が辞退してしまうなどの理由が考えられているが、このために、最終的な人員の確保が困難になっていることが伺える。

採用者数は横浜市においては、神奈川県と同程度、川崎市も神奈川県の3～4分の1程度の人数にあたる。競争倍率（合格者数／受験者数）は小・中両方で、政令2市の方が高くなっている。

同一問題を使用していることから、第一次試験日が同日で、併願はできないため、応募者を募る段階で、実質的な確保競争となっている。

### 2-3 教員確保政策

神奈川県では平成18年度から、教員採用選考方法の一つとして「大学推薦制度」を採用している。対象者は、小学校一種免許以上を取得できる4つの短大および104の大学・大学院において、一種免許を保有する人物であり、各校一枠ずつ設け、大学から推薦してもらおう、というものである。

神奈川県は、大学と連携しての事業に取り組み始めており、対象は高校の教員であるが、平成18年度から、教員志望大学生のための実践力向上事業を行っている<sup>15)</sup>。これは高校または養護学校の教員を志望する大学2年生以上の人を対象に、①県立学校教員の模範授業と大学生への実践指導、②県立学校教員の1日の職務に付き従い観察する、③県立学校教員の行う正課または補習授業に指導助手として加わる、等が行われている。

横浜市では、募集から採用に至るまで、作問以外は全て市単独で行っているため、教員確保のために県と共同で取り組んでいることはない、としている。横浜市としては、教員数や採用試験の競争率を確保するため、受験資格の緩和（平成18年度選考試験では年齢資

格を「昭和22年4月2日以降に生まれた人」としており、事実上、年齢制限を撤廃している）、特別選考区分の設置、募集説明会の全国展開などを行うとともに、筆記、模擬授業、集団面接、個人面接、実技など複数の試験メニューにより、人物重視の選考を実施している。また、平成19年1月から「よこはま教師塾」<sup>16)</sup>を開始する予定であり、初年度は小学校教員希望者を対象に塾生を募集し、塾生卒業者には、採用試験の際に特別選考を行うなどの措置を取ることになっている。また試験の複数回実施を検討している。（この場合、当然試験の単独実施が前提となってくる。）

採用に関して、年3回、神奈川県と横浜市・川崎市との情報交換の場として、採用担当者会議が行われている。これには、人事権者である県と政令2市が対等な立場で参加している。県・市がそれぞれ特色を持たせながら、メリットのある部分は共同で行おうというスタンスを取っているようであり、新しい政策等について情報の交換は行いが、それによって互いを拘束し合うことはない、としている。

## 3 人事異動・県内人事交流について

### 3-1 神奈川県の人事異動

神奈川県の異動方針は大きく「①適材適所」「②教職員編成の刷新・強化」「③全県的な異動」の3つにまとめられる。異動年限の目安は、公立小・中学校については県で規定はしておらず、基本的に各市町村が規定している人事異動要綱によって決定（概ね一般教員で6～10年、管理職で3～5年であるが、場合によっては1年ということもある）している。

「③全県的な異動」が挙げられているが、実際には、比較的大きな市では市内レベルで、人口の少ない地域では事務所管内レベルで、異動が行われている。具体的には、足柄上教育事務所（1市5町）は、その事務所内の全域規模で異動が行われ、座間市（6中学校・12小学校）や大和市（9中学校・19小学校）では、市内規模で異動を行っている。一般教員と管理職で、異動範囲に違いはない。異動希望者には面接試験を行っている。ある地域に行きたければ、希望調書に記載し、受入れ側の面接を受け、需給状況を見て決定される。基本的には異動範囲と同様に、人口の多い地域では各市教委が中心になり、少ない地域では教育事務所と各市町村教委とが協議しながら異動案を決定している。教育事務所をまたぐ異動の場合は、受入れ先の市町村教委と、

その市町村教委を所管する教育事務所の、両方の面接を行わなければならない。

新任教員に対しては、県の採用候補者名簿に登載された後に勤務地の希望を取っているが、どの教育事務所管内に配置するかは、できる限り本人の希望を優先している。とはいえ、第1希望に配置されるとは限らない。教科によっては当該教育事務所管内に欠員がないなどの理由から、仕方なく希望に添えないということもある。例えば、家庭科担当教員がある教育事務所管内を希望したとしても、空きがなければ別管内に配属することになる。ただし、他県でしばしば見られるように、新任教員の配置に関して、自分の出身地以外の地域に配置する、というような方針は取られていない。神奈川県教員は県外出身者の割合が多いこともあり、配属地域について、イメージで湘南三浦や高相地域を希望する人もいるが、特にこだわりがない人も多いようである。希望をとると、概ね人口規模に比例した結果になるといい、市町村間での大きな偏りはないといえる。

### 3-2 横浜市の人事異動

横浜市では、平成17年度異動より、それまでの教職員の意向を前提とした方法から、「①学校組織の活性化」「②教職員の人材育成」「③自立的な学校経営の推進」を目的とした人事異動制度に改め、実施されている。そのため、一般教員に関しては、区単位で希望を取るが、基本的には希望にこだわらずに全市的視点で配置している。(以前は、原則として希望区内への異動が行われていた。)

一般教員は同一校に6~8年以上勤務する者を異動の対象とし、管理職に関しては特にルールは定めていないが、概ね校長は3~4年、副校長(教頭)は2年で異動を行っている。自らの教育理念に基づく開かれた学校作りを行うために、校長の同一校在任期間の長期化を図り、一方副校長は多様な経験や能力が必要であることから、積極的な人事異動を行うという方針で行っている。

また、特色ある学校づくりの推進や、教職員の意欲を一層引き出す人事異動を行うため、FA制度及び人材公募制度(平成17年度、FA成立68人/84人、人材公募成立149人《公募成立校102校/178校》)や、教員以外からの管理職登用(平成17年度、横浜市行政職2人、養護教諭1人を校長に登用、学校事務職員1人を副

校長に登用)、校種を超えた異動の推進等に取り組んでいる。

### 3-3 神奈川県・横浜市間の人事交流

表14は、神奈川県・横浜市・川崎市間の人事異動の平成18年度当初の実施結果である。

表14 人事交流の実施結果(平成18年度当初)

神奈川県→横浜市	2名	横浜市→神奈川県	22名
神奈川県→川崎市	5名	川崎市→神奈川県	7名
横浜市→川崎市	3名	川崎市→横浜市	0名

管理職の異動は行われておらず、異動の対象は一般教員に限られている。

人事交流の人数の決定は、その年々の需給状況によるが、12月ぐらいに県が政令市を含めた人事異動の調整会議を主催し、そこで県内交流に関する連絡会を行っている。実質的には神奈川県が主体になっていて、県が音頭を取って行うという形になっている。異動の際には、受け入れ先が異動希望者に対し面接等を行い、決定している。

神奈川県・川崎市間の交流人数は概ねバランスが取れているが、神奈川県・横浜市間は横浜市から神奈川県に異動する人が圧倒的に多い。しかし、実際は横浜市を希望する人は20名程度いて、受入れの際、数の絞込みをしている結果、少ない人数になっているようである。異動希望理由としては、やはり居住地の問題が一番大きいようである。

一度市(もしくは県)から県(もしくは市)に異動させて、別の地域で経験を積ませてから、また戻す、というような計画的な人事交流は行われておらず、あくまで教員本人の希望によるものであり、出たり入ったりというのは基本的にない。

因みに、県内交流というのは小中学校、養護学校がメインであり、県立高校・市立高校間の交流は実質的に行われていない。これは、高校段階であると、給与負担者が異なり、給与額そのものも異なることが一つの要因になっているのではないかと、という指摘がなされていた。逆にいうと、小・中学校の教員は県費負担教職員であり、給与負担者も給与も同じであるため、交流は行いやすいとも考えられる。

人事交流の受け入れの際に、面接等を行っているが、

神奈川県では、教育事務所をまたぐような異動の際にも教員に対し面接等を行っているため、教員にとっては、政令市への異動が、県下内での異動と比較し、とりわけハードルが高いとは言えないようである。むしろ、教育事務所間の異動の方が、教育事務所と市町村教育委員会の2回の面接を行う場合もあり、より大変であるとも考えられるという。

4 管理職選考・任用について

4-1 神奈川県の管理職選考方法

神奈川県では管理職選考試験は行っていない。県は市町村教委から人物の適格性などの内申を受けて任命している。給与上の関係で経験年数や年齢に目安はあるが、特に定められた基準等はない。

4-2 横浜市の管理職選考方法

横浜市の管理職選考の資格要件、選考方法は表15の通りである。横浜市では、教頭ではなく、副校長という名称を用いている。

横浜市では教諭以外の職の副校長登用、民間出身者ならびに教諭以外の職の校長登用、年齢要件や資格の緩和などの改善を行い、より多様な経験を持つ人の、管理職登用を可能にしている。

神奈川県・横浜市間では、管理職の人事交流（異動）は行われていないが、管理職の選考方法が全く異なることも、一因ではないかと推測できる。

表15 横浜市管理職選考要件

	資格要件	選考方法
校長選考	[年齢] 57歳以下 [経験] 副校長在職2年以上	課題レポート 個人面接 勤務実績
副校長選考	[年齢] 54歳以下 [経験] 本市教職経験6年以上又は教育に関する職10年以上 [免許] 専修又は一種免許保持（教育に関する職10年以上の場合は不要） [推薦] 校長推薦（2名以内）又は自薦	〔一次〕 筆記（記述式・論文） 集団面接 勤務実績 〔二次〕 個人面接 勤務実績

（出典：横浜市「学校管理職の登用制度概要」）

5 給与決定・給与の負担について

5-1 政令市の給与の決定権

既述の通り、地教行法58条では、政令指定都市に関する特例により、政令市に関しては教職員の任免権と給与の決定権を法定委任している。給与の決定とは、政令市が教員の給

料の格付け（号級の決定）をすることができることを意味する。

但し、県費負担教職員の給与は県の条例で定めることになっており、給料表の作成は県が行っているため、実際の運用の幅というものはそれほど生じてこない。そのため、横浜市にとっては、給与の決定権者と給与の負担者が異なることにより次のような問題が生じている。

- ・民間人校長や行政職からの校長の登用など、新たな取り組みをする際に、給与格付けにおいて、柔軟な対応が取れない。
- ・県の給与支給システムで給与が管理されており、支給実績等のデータが取れない状況になっている。
- ・出張旅費が県の予算的に制限されており、厳しい状態となっているため、思うように支給できない。さらに各学校ごとの配当となっていて、硬直的になっている。

また、神奈川県においては、特に問題点は感じていないが、給与の発令者と支払い者が近くにいるのといえないのでは、感覚が少し異なるということであった。

5-2 給与の負担

政令指定都市においては、公立小中学校の教職員の人事権については政令指定都市が持つものの、給与負担は都道府県が行うという「ねじれ」現象が生じている。

神奈川県は超大型政令指定都市を2つ抱えており、横浜・川崎2市における教職員数は県の全教職員数の約半数を占める。従って、神奈川県の負担する教員給与費についても、約半分は横浜市・川崎市の教職員分であるというわけであるが、同時に、給与負担に付随して、学級編成の基準や教職員定数の設定権限もすべて県教委に属している。

神奈川県では政令指定都市への給与負担の権限移譲を大きな課題として捉えており、学級編成基準・教職

員定数の設定権限等を含めた包括的移譲をぜひとも進めたい考えである。神奈川県としては、八都県市首脳会議<sup>17)</sup>を開催し、国に対し要望を提出したり、県独自でも国に要望を提出するなどの取り組みを行っている。

横浜市は給与費の負担とともに、学級編制基準や教職員定数の設定権限、給与等の勤務条件の設定権などが包括的に移譲されれば、横浜市として、学校状況に応じた弾力的な教職員配置や、新たな人事給与制度を構築することが可能となるため、基本的には賛成としている。しかし、膨大な財政負担を伴うため、その所要全額について、税源移譲等による確実な財源措置が必要と考えている。(試算によると、横浜市に教員給与負担が移譲された場合、1,500億円以上の負担増となる。)

これまでに、神奈川県・横浜市・川崎市でワーキング・グループを結成し、円滑に事務移管を行えるように2市に対して業務の説明を行ったり、また課題について洗い出し作業を行うなど、準備が進められているところである。

## 6 人事権の移譲について

### 6-1 政令市の人事権

まず、県費負担教職員の人事権を政令指定都市が担っていることについて、横浜市はメリットとして、各学校や教職員の具体的状況に応じて、人材育成や適材適所の観点から、市の判断として教員を配置することが可能であることを挙げている。(もし人事権がなければ、県にお願いする形になってしまう。)一方、デメリットとしては、市費負担職員の人事制度と県費負担教職員の人事制度とで条例等の関係規定において異なる場合があり、同じ横浜市立学校に勤めながら、取り扱いに差異が生じる場合があることを挙げている。例えば懲戒処分の期間等で、同じような案件であっても、取扱が異なる場合が生じる可能性がある。

ただし、デメリットの部分に関しては、給与負担が政令市に移譲されれば、横浜市に合わせた基準が設定できるようになると考えられる。

### 6-2 人事権の中核市・および市町村への移譲

人事権の中核市への移譲に関して、神奈川県は現在検討中の段階ではあるが、方向性は見えていない。それよりもまず、政令市への給与負担の移譲を行い、「ねじれ」現象を解消することが先決だと考えている。た

だ、市町村によって規模が様々であるので<sup>18)</sup>、すべての市町村に人事権を移譲することは問題が多いと考えている。

## 7 まとめ

横浜市は神奈川県人口の約40%にあたる、人口約360万人を擁し、旧5大市に属する大都市である。

採用試験に関しては筆記問題を県と市で共同作成しているものの、募集、選考、配置、異動は全く別個に行っている。管理職の任用方法も全く異なるし、教員養成に関しても、異なる方針で政策を実施している。

上記のように、神奈川県と横浜市は各々異なる方針で、異なる政策を実施しているが、一方で、採用担当者会議やワーキング・グループ等の場がもたれ、もう一つの政令市である川崎市を含めて、政策に関する情報交換を積極的に行っているようであり、ある種の安定的な関係が保たれているといえる。

給与に関しては、双方とも給与負担の移譲に対して積極的である。横浜市は長年ねじれ関係の中で給与決定事務を行ってきたことから、いくつかの弊害も感じている。

人事権をより小さな自治体へ下ろしていくことを考えた場合、ネックになってくるのはへき地の人事であるが、もともと神奈川県は横浜市・川崎市だけでなく、横須賀市等、規模の大きい市が多いため、市内の異動が中心となっている。さらに、神奈川県にはへき地が存在しないため、ある場所に教員が偏ってしまうという問題は生じにくいといえる。

## B 千葉県・千葉市の実態

### 1 千葉県・千葉市の概要

千葉県の人口は、平成18年5月1日現在6,068,783人、そのうち、千葉市の人口は、928,020人である。県全人口の15%強が千葉市に住み、千葉県全体の人口密度が約1,200(人/km<sup>2</sup>)であるのに対し、千葉市の人口密度は約3,500(人/km<sup>2</sup>)となっている。公立小学校・中学校の学校数、児童・生徒数、教員数は表16の通りである。

千葉市は、臨海部の開発や大規模ニュータウンの造成などにより人口が急増し、昭和46年には人口が50万人を突破。そして、平成4年4月1日に、全国12番目の政令指定都市に移行し、6つの行政区が設置された。



表16 千葉県・千葉市の学校、児童・生徒、教員数

区分	学校数	児童・生徒数	教員数
<b>小学校</b>			
千葉県全体	855	333,374	17,874
千葉市	121	51,604	2,526
<b>中学校</b>			
千葉県全体	383	149,670	9,683
千葉市	56	21,638	1,367

(出典:「平成18年度 千葉県学校基本調査」)

## 2 採用試験について

### 2-1 採用試験の実施形態

千葉県・千葉市は千葉市の政令市移行後から現在まで、採用選考試験はすべて共同で実施している<sup>19)</sup>。千葉県・千葉市の教員は同一の教員採用候補者名簿に登録され、その中から本人の希望を踏まえ、市が必要とする人数の教員を指名して採用する形を取っている。希望は2次選考の可否決定後(11～12月中)に取るが、千葉市を希望する人が多いため、必ずしも希望通りに配置されるわけではない。

県側が共同実施を望む理由は、「千葉県は地域性に富んでいるため、都市部を希望する人が多くなってしまいが、県全体で優秀な教員を採用したいから」、ということである。一方、市側も共同実施をすることのメリットを感じており、一番は質の高い教員を確保できることにあるという。そのため、共同実施から単独実施への切り替えということは、現時点では考えていない。

試験のイニシアティブは県が持っているが、各事項においては随時市と協議の上、決定して行っている。費用に関しては教員数の比率から算出した額をそれぞれ負担している。

### 2-2 採用試験の状況

表17は千葉県・千葉市の平成17年度実施教員採用選考試験結果である。平成17年度の名簿登載者の内、千葉市を第一希望とした者は28.3%、千葉県を第一希望とした者は71.7%であった。表16から千葉市の教員の割合は千葉県全体の14.1%であることから、実際に千葉市を希望する者が多いということが分かる。

### 2-3 教員の確保政策

千葉県・千葉市は教員数(特に小学校の教員)の確

表17 採用選考試験状況(平成17年度実施)

	小学校			
	受験者数 (A)	登録者数 (B)	採用者数	倍率 (A/B)
千葉県・千葉市	1,642	751	732	2.2
	中学校			
	受験者数 (A)	登録者数 (B)	採用者数	倍率 (A/B)
千葉県・千葉市	2,955	508	256	5.8

※中学・高校共通枠(国・社・数・理・音・保体・家・英)は中学校に計上

(出典:『教育委員会月報』平成18年12月号、千葉県・千葉市「平成18年度公立学校教員採用候補者選考第2次選考の結果について」)

保のために、大学説明会に力をいれている。平成18年度は県内外39大学で説明会を実施し、東北・北海道でも行っている。今年(平成18年)からは、講師・社会人を対象とした説明会も行っている。これらの説明会も、千葉県と千葉市が共同で行っている。

また、教員の質の確保のために、採用選考試験の方法を毎年見直し、工夫・改善している。2次選考で集団討議や模擬授業を行ったり、民間企業の人事担当者に面接の担当を依頼するなどしている。また、講師経験者、他県での現職教員、県内の元教員などに対し、特例を設け、年齢制限の緩和を行ったり、一次試験の一般教養・教職教養の試験の免除などを行い、受験者の負担の軽減を図っている。また、昨年度(平成17年度)から民間企業の動向に対応して、2次選考の期日と最終合格発表を、今までより1ヶ月程度早く行う等の対策を打っている。

さらに、平成16年度実施から、一般選考で中高共通枠を持たせ、高校の専門教科並びに中学の専門教科を除き、それ以外のところを共通に募集している。

## 3 人事異動・県内人事交流について

### 3-1 千葉県の人事異動

千葉県は平成15年に、それまでの11の出張所を再編し、約半分の5つの教育事務所にした。当然ながら、それまでより規模が大きく、管轄の範囲も広がった。人事異動の調整は主に教育事務所が行っている。異動の範囲は、計画的な交流を除くと、旧出張所単位内での異動が多い。また、再編から3年しか経過していな

いため、異動は旧出張所単位が主であるが、教育事務所に再編した理由は、広域人事交流をより活性化させていこうという目的が大きい。

大きな方針としては、「適材適所」「全県的な視野に立つ広域にわたる計画的な人事」「学校組織の充実・刷新」が挙げられる。

管理職は概ね3年で異動、一般教員は同一学校に7年、同一市町村に10年以上が主に異動対象者となっている。

千葉県は職員の過不足の状況や年齢構成上の不均衡など、地域の実情が異なる現状を課題として、勸奨による広域人事交流を行っている。これは、県教育委員会の計画に基づいて、原則3年として、管理職・一般教員同様に相互交流を行うものである。この交流には、千葉市との交流も含まれる。

### 3-2 千葉市の人事異動

千葉市は同一校に7年以上勤続する者、新規採用後3年を経過した者を積極的に異動するとし、一方、同一校勤務が3年未満の者については原則として異動を認めていない。

また、異動を行う場合は、学校の所在する行政区分により異動することを原則とし、基本的に各区相互間において実施している。

なお、管理職の異動については方針を明記していない。

### 3-3 県内人事交流

以下は、千葉県・千葉市間の人事異動の平成18年度の実施結果である。

表18 人事交流の実施結果(平成18年度当初)

	千葉県→千葉市	千葉市→千葉県
一般教員	23名	11名
管理職	3名	3名

千葉市が政令指定都市に移行して以後、人事異動方針に大きな変化はないが、「千葉市との人事交流については、千葉県教育委員会と千葉市教育委員会との間で協議しながら行う」という一文が追加された。政令市移行の際に、県と市で交わした確認書においても、「千葉県と千葉市は、円滑な人事交流を進めるため、相互

の人事方針を尊重して、協議し任用する」としている。

前述したように、千葉県では全県的に広域人事交流を推進しており、原則3年という期間で他地域を経験する、ということが行われている。その中で千葉市も同様に、他市町村との計画的な交流を行っている。

管理職はすべて、この計画的交流によって異動した者である。一般教員の中には、計画的交流による者と、様々な状況下で教員自らが異動を希望し、実際異動した者の両方が含まれる。計画的交流の中で、現在県から市に来ている教員は全部で7名おり、市から県へ行っている教員が特殊学校へ1名いる。他地域を経験させて人材の活性化を促進するというのが一番の目的である。

管理職に関しては計画的交流ということで、数のバランスが取れているが、一般教員に関しては、県から市への異動者の方が多いことが分かる。異動希望者はさらにこの3~4倍はいるという。千葉市を希望する教員は大きく2つに分けられ、現在千葉市に居住しながら、近隣の市外学校に勤務している人、また採用時に千葉市を希望したものの、他地域に配属され、やはり千葉市で働きたい、という人である。

異動の人物の決定の際には、それぞれ希望する者が、例えば千葉市へ希望する者は、千葉市のほうに出向いて、なぜ千葉市を希望するのか、面接あるいはそれに準ずる形で具体的に対応をしている。調整は主に千葉市教委と県の教育事務所間で行っており、直接千葉市以外の市町村教委と行うことはない。

## 4 管理者選考・任用

千葉県の市町村立小・中・養護学校の校長・教頭候補者選考の主な資格要件、選考方法は表19の通りである。なお、千葉市においては、管理職選考試験は千葉県とは別に独自で行っているが、要件・方法については概ね同じである。政令市移行の際の確認書において、「平成5年度以降の管理職昇任の選考基準及び選考試験の内容は千葉県千葉市共通のものとし、必要な事項について、甲乙があらかじめ協議を行う」としている。これは、現在でも続いており、県と同様の基準で選考を行っている。

表19のように、教頭選考においては、複数の教育事務所管内等の学校やその他の機関の勤務経験を原則としており、なおかつ、管理職においても、計画的に広

表19 千葉県管理職選考要件

	資格要件	選考方法
校長選考	[年齢] 57歳以下 [経験] 教頭経験3年以上	筆答試験 (論文等) 集団討議 個別面接
教頭選考	[年齢] 51歳以下 [経験] 本県において10年以上の教育に関する職等の経験を有し、次のいずれかに該当する者ア、市町村立学校に勤務する者で、「人事異動実施細目」に示された他の教育事務所管内にあるとみなす地域等における学校での勤務経験が3年以上ある者 イ、国立大学法人付属学校に勤務する者で、県内の市町村立学校での勤務経験を有し、それぞれの学校での勤務経験が原則として3年以上の者 ウ、国、県又は市町村等の行政機関に勤務する者で、(上記ア、若しくはイの条件を満たし、かつ)当該行政機関での勤務経験が原則として3年以上の者 エ、市町村立学校に勤務する者で、在外教育施設派遣での勤務経験が3年以上ある者	筆答試験 (論文等) 集団討議 個別面接

(出典：千葉県「平成19年度千葉県市町村立小・中・養護学校校長・教頭候補者選考実施要綱」)

域にわたる人事交流を行っている。千葉県では、広域人事交流というものを大変重視していることが分かる。

## 5 給与決定・給与の負担について

### 5-1 政令市の給与の決定権

政令市移行の際に県と市で交わした確認書において、「給料の決定」に関して、「千葉市は、初任給、昇給、昇給期間の短縮・延伸等の決定にあたって、千葉県の定めた基準及び取扱により行う。」としている。「諸手当の決定」「退職手当の決定」も同様に、「市は県の定めた基準及び取扱により行う。」としている。

よって、県費負担教職員の給与は、県の条例・規則が適用され、昇給の運用という部分であれば違いが出る可能性はあるが、それも確認書において、県の基準・取扱に従って行うということになっているため、現在

のところ違いはない。

よって、千葉県千葉市の場合は、給与に関しては県の基準・取扱に従わなければならないということで、それに関しての弊害は現時点では感じていない。但し、今後教員の評価制度を処遇等に反映していくことを考えた場合、評価は県と市で別々に行い、給与は同じ給料表・条例の中で運用をしていくことを考えると、課題も多いという。

### 5-2 給与の負担

給与の政令市負担への移譲に関して、千葉県は、人事権と財政の一致という課題があるため、政令市が望むのであれば賛成という立場を取っている。一方、千葉市側にとっては

毎年政令市の会議ではいつも大きな問題となっているが、国の方向性が明示されていないため、動きが取りにくいということであった。いずれにしろ、給与に加えて学級編成権限も移譲されることを条件とし、また財源の保障が確認されなければ、実現は不可能であるという考えである。

## 6 人事権の移譲について

### 6-1 政令市の人事権

千葉県は、千葉市とのさまざまな関係については、毎年毎年見直し手直しをしながら、現実的な対応をしてきている。政令市に人事権があることの良し悪しの判断はしづらいが、千葉市が人事権を持っていることで、採用や異動の際の弊害といったものは特に感じていない。採用にあたってはいわゆる共同実施という形で実績を積み上げてきているし、異動では、異動方針にも示してあるように、県と市間の協議を行うということで、様々な実際の課題について、対応を積み重ねてきている。

一方、千葉市にとっては、人事権があるということで、市単独の判断で教員の配置といったことができるという条件が整っている。しかし、千葉市は政令市になってから、県と協議をしながらすべて進めてきたという現状がある。その積み上げという中で「市独自」というものは、これまであまり明確に強くは出してこなかった。

### 6-2 人事権の中核市・および市町村への移譲

現在千葉県内では船橋市が中核市であるが、中核市

への人事権移譲に関して、千葉県は、様々な条件はあるものの、中核市が望むのであれば基本的に賛成という立場を取っている。他の市町村への移譲に関しては、例えば同じ市でも人口4、5万～数十万まで様々であるため、小規模の所は財源の確保についての課題があり、また採用選考をそれぞれが行うことになった場合に、果たして適切な人材の確保ができるのか、ということが懸念される。さらに、いわゆる広域にわたった人事交流等も、これまでのような形で県全体としての調整の中で行われてきたことができるのか。このような様々な課題が解決されるということであるならば賛成である、としている。

## 7 まとめ

千葉県と千葉市は、千葉市が政令市移行以後、採用選考試験を共同実施し、候補者は同じ名簿に登録されることになっている。募集から選考、実際の採用に至るまですべて共同で行い、費用は人数に応じて按分する形を取っている。

3年間という期間を設けて市と県の計画交流も行われているし、希望での人事異動も2桁に及ぶ数を行っている。試験を共同で行っていることで、受験者の希望がそのまま叶えられる訳ではないが、その分両者の間の異動も行われ、特に大きな問題といったものは生じていないようである。

特定の公式な協議会が行われるようなことはないが、協議の内容に応じて、随時話し合いが行われている。

逆に千葉市にとっては、人事権があるにも関わらず、人事に関しての「独自の政策」といったものを前面に打ち出せない状況にあるといえる。

## C 埼玉県・さいたま市の実態

### 1 埼玉県・さいたま市の概要

埼玉県の人口は、平成18年5月1日現在7,068,409人、そのうち、さいたま市の人口は、1,190,807人である。県全人口の15%強がさいたま市に住み、さいたま市の人口密度はおよそ5,500(人/km<sup>2</sup>)となっている。小学校・中学校の学校数、児童・生徒数、教員数は表20の通りである。

さいたま市は、平成13年5月に、浦和市、大宮市、与野市の大型合併によって誕生した。その後、平成14年10月25日に政令市移行が閣議決定され、平成15年4月1日に政令指定都市に移行した。それに先立ち、平成15

表20 埼玉県・さいたま市の学校、児童・生徒、教員数

区分	学校数	児童・生徒数	教員数
小学校			
埼玉県全体	831	404,046	19,654
さいたま市	104	70,513	3,094
中学校			
埼玉県全体	450	195,502	11,604
さいたま市	66	33,646	1,842

(出典:「平成18年度 埼玉県学校基本調査」)

年3月に、県教育委員会と市教育委員会が協議書を締結している。さらに、平成17年には、岩槻市が吸収という形でさいたま市と合併している。

## 2 採用試験について

### 2-1 採用試験の実施形態

埼玉県とさいたま市は、政令指定都市に移行した平成15年度は共同で採用試験を実施したが、その翌年度からさいたま市は県と別個に試験を実施している。但し、第一次試験の試験問題の作成・印刷は県と市で一緒に行っている。そのため、試験の実施日も同一である。(但し、さいたま市にとっては、一部共同で行っているという認識はあまりないようであり、独自で試験を行うことを単独実施と言っている。)共同部分でのイニシアティブは県が持っているが、費用は必要人数に応じて按分している。

埼玉県側も、一部共同で実施していること理由については、「政令市移行の際の協定書に基づいて行っているため」ということで、あまり積極的な意味は見出していない。今後単独実施に切り替える動きがあるかどうかについても、「現在のところ切り替える動きはないが、仮に市が独自に行うようになっても、県にとっては影響はない」としている。

但し、政令市移行の際には、市側が単独実施を希望したが、(独自実施に関しては、当初から市長の強い意向があったようである。)県側は共同実施を希望していたという経緯もある。さいたま市は独自に採用試験を行うことで、市の教育方針に沿った人員の採用・配置ができる、としている。

さいたま市が独自採用を行う、立ち上げの2年間に、もともと県の管理主事であり、教員採用や評価に携わっていた職員(浦和出身の教員籍の職員)が、市の管理主事となってさいたま市に来たことで、採用に関

するノウハウを共有できたといえる。

## 2-2 採用試験の状況

表21は埼玉県、さいたま市の平成17年度実施教員採用選考試験結果である。名簿登録者数は、小学校でさいたま市は埼玉県の約4分の1、中学校で約5分の1である。倍率はほぼ同じであり、年によってどちらが高いというのは異なるが、毎年ほぼ拮抗しているようである。

表21 採用選考試験状況(平成17年度実施)

	小学校			
	受験者数 (A)	登録者数 (B)	採用者数	倍率 (A/B)
埼玉県	1933	600	554	3.2
さいたま市	456	140	140	3.3
	中学校			
	受験者数 (A)	登録者数 (B)	採用者数	倍率 (A/B)
埼玉県	2254	250	224	9
さいたま市	409	50	39	8.2

(出典「平成18年度 埼玉県学校基本調査」)

## 2-3 教員の確保政策

埼玉県では、平成18年度から埼玉教員養成セミナー<sup>20)</sup>を実施している(実際の開始は平成19年1月から)。また、同じく平成18年度から、小学校教員試験を仙台でも実施している。また、平成16年から教員インターンシップ事業を行っていて、新採教員を対象に11・12・1月の中の35日間、公立学校でインターンシップを行ってもらうことにしている。

一方、さいたま市では、県とは別に、学芸大、埼玉大等で秋に臨時採用の説明会を行ったり、埼玉大と連携して、アシスタントティーチャーの派遣等を行っている。また、市内で2年以上臨任教員を行った人に対し、臨任特別試験を行っている。

## 3 人事異動・県内人事交流について

### 3-1 埼玉県の人事異動

埼玉県は一般教員の場合、同一校在職10年以内に異動を行うとし、特に7年以上の者については、積極的に異動を行うとしている。管理職は、教頭で1~2年、校長はできるだけ一つの学校に長くという方針を出し

ているが、現状としては概ね3年ぐらいとなっている。基本的には教育事務所内での異動となる。

### 3-2 さいたま市の人事異動

さいたま市は一般教員の場合、7年勤務したら異動対象者となり、異動先はそれまで勤務していた区以外の区に移ることになる。合併前の旧大宮市、浦和市、与野市、岩槻市にこだわらずに、意図的に複数区を経験できるように、異動を行っている。

これに対して、管理職の異動範囲は一概に言えない。異動サイクルも教頭で1~4年、校長で2年~長い人では5年ということもある。

### 3-3 県内人事交流

表22は、埼玉県・さいたま市間の人事異動の平成18年度の実施結果である。

埼玉県・さいたま市間の人事交流については、両者の間の協議書により、「当分の間、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第40条の規定<sup>21)</sup>に基づき実施する」としている。

表22 人事交流の実施結果(平成18年度当初)

	埼玉県→さいたま市	さいたま市→埼玉県
一般教員	37名	56名
管理職	3名	6名

埼玉県の人事異動方針においても、「さいたま市立小学校・中学校・高等学校・特殊教育諸学校との人事交流については、さいたま市教育委員会との協議の上行う」としている。

一般の感覚と異なり、埼玉の場合、さいたま市から埼玉県に移りたい人が多いが、これには理由がある。これは、旧岩槻市が平成17年4月1日にさいたま市に吸収合併されたが、旧岩槻市はもともと東部教育事務所の管轄であり(さいたま市は南部教育事務所)、行政区域がさいたま市と異なっていたのである。東部教育事務所の管轄の中で(たまたま)岩槻市内の学校に勤務していたら、さいたま市と合併し、南部教育事務所の管轄になってしまったということである。そのため、教員の意識として、元の地区に戻りたいという人が多いのである。

政令市移行前のさいたま市と他市町村の出入りの人

数は、統計を取っていないので分からないが、減っているのは事実である。また政令市移行後の異動人数も減ってきている。当初は市に移りたい人、県の方に移りたい人が殺到したが、その数は次第に落ち着いて減ってきているのが実情である。

一番は教職員の居住地がどこか、ということが深く関わってきている。但し、さいたま市の場合は仙台市や広島市などの地方の政令指定都市とは異なり、どちらかというときさいたま市より、東京の方に人々の目が向いてしまっているため、さいたま市だけに人が集中してしまう、ということはあるまいようである。そのような事情が、さいたま市の場合、市から県よりも県から市という異動が少ない一因とも考えられる。

異動者決定は、個人の調書で希望を取り、それを踏まえて市教委同士が話し合いの結果決定し、決定したものを県に報告する、という形をとっている。この点については移行前後（さいたま市合併前後）で変わっていない。さいたま市を越えた異動に関しても、特別に面接等を行うようなことはしていない。よって、異動の方法としては、さいたま市が合併する以前となんら変わっていないが、異動件数は落ち着いてきている。合併以前は、例えば浦和市と大宮市間での交渉の結果、異動が決定されたりしていたが、合併後はさいたま市内で動かせるので、そういう点では、異動は行いやすくなっている。

但し、政令市移行前の県採用の教員と、県と市が共同で選考試験を開催した平成15年採用の教員は、今後とも希望があれば交流を行うが、今後さいたま市の教員採用試験を受けてさいたま市で採用された教員については、さいたま市の中だけでの異動となる。管理職も同様で、本年度（平成18年度）の時点では、県の管理職試験を受けた人しかまだ登録されていないが、今後は埼玉県管理職選考試験を受けた人は埼玉県で、さいたま市の管理職選考試験を受けた人はさいたま市の中でしか管理職になれないということになる。よって、次第にさいたま市はさいたま市内だけでの人事で完結し、人事交流はなくなっていくものと考えられる。

#### 4 管理職選考・任用について

管理職選考は、平成16年度からさいたま市が独自に選考試験を行い始めた。年齢に関する条件があり、教頭試験の場合は、市の場合は37歳から52歳。県は35歳から55歳となっている。また、校長試験の場合は、

市の場合は45歳から55歳、県の場合は上限が57歳となっている。県の方が、年齢幅を広く取っている。管理職選考試験の倍率は採用選考と同様、県と市でほとんど変わらないが、さいたま市の方が少し低い状況にある。

### 5 給与決定・給与の負担について

#### 5-1 政令市の給与の決定権

政令指定都市に移行し、給与に関して県から移譲された事務は表23の通りである。

表23 政令市移行に伴う県からの移譲給与事務

- |  |
|--|
| ① 初任給の決定(格付け)                            |
| ② 管理職等昇格時の給与の決定                          |
| ③ 昇給管理(定期昇給, 特別昇給)                       |
| ④ 休業・退職者の復帰・復職時の給料の調整(いわゆる復帰復職調整)        |
| ⑤ 休業・退職者、懲戒処分者等の給与の管理                    |
| ⑥ 給料の是正に係る処理                             |
| ⑦ 諸手当の認定指導、決定                            |
| ⑧ 退職手当の裁定事務                              |
| ⑨ 人事異動電算報告事務(採用、転入・転出等の人事異動情報の電算報告)      |
| ⑩ 給与電算報告事務(各学校からの給与電算報告書の検収、取りまとめ、県への提出) |

(出典:さいたま市「政令市移行に伴う給与事務の委譲に関する概要」)

給与の決定に関する事務は、さいたま市教育委員会で行なっているが、給与の決定基準等については、従前通り埼玉県の条例・規則等に基づき同一の基準により、埼玉県が給与費等の負担を行なっている。給与費の全額を国及び埼玉県が負担している限り、埼玉県の条例・規則等に基づき、県教委と同一基準でさいたま市教育委員会が決定することとされている。県と市の給与決定内容の同一性の確保が、現在さいたま市の給与担当に課せられた至上命題となっている。

政令市移行後も市内公立小・中学校の教員は県費負担教職員に変わりはなく、給与の額等についても何ら変更はなく、さいたま市と埼玉県の教職員の給与は同一である。なお、給与支給に関する事務については、埼玉県が定める事務処理方法等により、さいたま市教育委員会が必要な報告を行い、埼玉県の給与電算システムにより給与の支給を行なっている。

給与決定・管理、諸手当の認定指導・決定、給与電

算報告を市職員が行うにあたっては、県の基準との同一性を確保する必要性があるため、平成14年度において、市教職員課3名を県教職員課および教育事務所に実務研修生として派遣した。

また、政令市移行後は平成15、16年度の2年間、さいたま市における給与事務の実務処理をサポートするため、県職員3名が、さいたま市に派遣された。(派遣は市職員への県費給与事務の移管は完了したという判断により平成16年度末で終了)

平成17年度以降は、市職員8名によって県費負担教職員の給与事務を行っている。

## 5-2 給与の負担

埼玉県側は給与も人事権と合わせて移譲したい考えである。実際、県側は平成15年に、給与費移管等の準備のための組織の整備等の必要性を市側に説明し、組織体制整備の要望を開始したが、給与費移管の時期が明確になっていないこともあり、組織体制は未整備のままとなっている。現在、さいたま市と給与負担の移譲についての協議会のようなものは開かれていない。

さいたま市も、今までと条件などが変わらないのであれば、という前提のもとで、移譲を希望している。

## 6 人事権の移譲について

### 6-1 政令市の人事権

埼玉県にとって、政令市に人事権があることによるメリットは何もない、という。給料は県が負担しているのにも関わらず、市は人事権を持っているということで、定数にしる、給料にしる、政策にしる、県は市に対しかなり優遇措置を取っているが、それは県にとってのメリットではない。

一方、市にとっては、やはり人事権があることのメリットは大きいと考えている。まずは、採用選考試験を独自に行うことによって、優秀な教員が採用できるということ、またそれぞれの様々な学校の特色に応じて、教員配置ができることがメリットとしてあげられる。教員にとっても市が人事権を持ち、採用を行っていることは好ましいことであり、たいていさいたま市内に住んでいれば、どの学校にも1時間以内で通える。そういう意味でもいい教員が集まると市側は考えている。

### 6-2 人事権の中核市・および市町村への移譲

中核市への人事権移譲について、埼玉県では今、川越市が中核市であり、そのほかに川口市、越谷市等も今後中核市等への格上げが検討されている。そのような中で、中核市等に人事権が移譲という話になると、残った市町村等との人事交流等についてどのような形で確保していったらよいか、という課題が出てくる。教育事務所管轄内で、その市だけすっぱり抜けられると、周りの市町村に影響が出てくるのが懸念される。

人事交流等があまりできないということになると、残ったところ同士で人事異動するということになるわけだが、なかなかそれも難しい部分があり、そのあたりは、県の中でも判断が難しいところである。人事権を持ちたがっている市があるのも事実であるが、仮に移譲したとなると、周りの市町村が大変難しい状況になる、ということはいえる。要するに、人事というのは採用だけではなく、交流も含めて全てが入るので、そういったものをきちんと見通してやっていかないと難しい。また、採用・人事・給与負担など、全部移譲することになれば、例えば中核市ができるかとなった場合には、実務的にはおそらく無理なのではないか、ということである。

さいたま市は、地方分権の中で、特色ある学校に様々な教員を配置していくということを考えると、中核市に教員人事権が移譲されるということは良いことだと考えているが、ただし、やはりある程度の規模がないと難しいのではないかと考えている。

## 7 まとめ

さいたま市は平成13年にそれまでの浦和市・大宮市・与野市が合併して誕生し、平成15年4月に政令指定都市に移行している。

当初から採用選考試験を独自で実施することにさいたま市側は積極的であり、1年の共同開催を経て、平成16年度から、一次試験の問題は共同作成するものの、独自での実施に踏み切った。なお、管理職選考試験は平成15年度から行っている。

政令市移行の際の協議書の中で、また人事異動方針において、双方の交流を図ることが示されているが、この交流の対象は政令市以降前に県の試験を受けて、教員もしくは管理職になっている者のみであることが分かった。

さいたま市側は独自の政策を行うことに積極的であり、そのような独自政策を行う際に、埼玉県側と情報

交換の場を設けたり、協議を行うなどの機会はない。

一方で、給与に関しては、県が給与を負担していることもあり、また給与事務が移されて間もないことから、まずは県との同一性を保つことが必須となっており、独自性を出したい、というところまで及んでいない。

政令市の移行にあたって、教育委員会事務局では、採用に関しては県でその職を担っていた人の派遣、給与に関してはさいたま市から県への派遣、埼玉県から市への出向、といった方策が取られていた。

埼玉県は神奈川県のように、県外出身の受験者がそう多いわけではない。さいたま市の教員を希望するか、埼玉県の教員を希望するかは、ほぼ居住地・出身地という条件で決定しており、かといって、埼玉県住民の目はさいたま市よりも、東京の方に向かっていているため、さいたま市に極端に人が偏ってしまう、ということはないようである。

#### D 考察

ここでは、県と政令市との関係において、県と政令市が事実上どの程度の関わりを持っているか、また人事権を持っていることでどのような独自の政策が行えるのか、ということに注目し、県と政令市との関係を以下の座標軸をとって、分類する。縦軸は<独立-共同>、横軸は<安定-不安定>である。<独立-共同>は採用選考試験の形態やその他教員の人事に関する政策を政令市は市区域内で、県は市域外で、それぞれ独立して行っているか、もしくは政令市と県が共同で行っているかによって分類し、<安定-不安定>は政令市と県が教員人事政策を行うにあたり、情報交換や連絡調整の場がどの程度設けられているかによって

分類する<sup>22)</sup>。

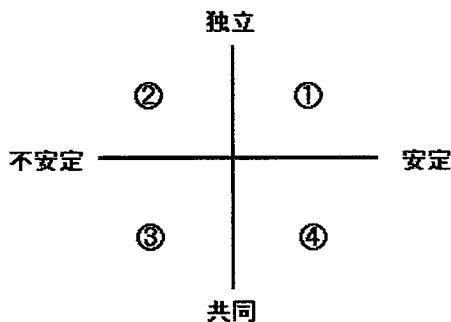
神奈川県・横浜市は、採用・異動・管理職任用などに関し、それぞれが独自の政策を展開している。例えば、神奈川県は、教員の採用前の養成は大学の責任であるという考えの下、政策を行っているのに対し、横浜市は、自ら教員養成セミナーの実施に取り組んでいる。また、横浜市は教員のFA制や公募制も実施している。しかし、採用・異動の際に、それぞれ担当者の会議等が開かれ、また、給与の面でも共同でワーキング・グループを開催するなど、両者の間には継続的な関わりがみられ、関係は安定しているといえる。よって、神奈川県・横浜市は①<独立-安定>型とする。

千葉県・千葉市は教員人事政策に関しては、ほとんど共同で行っており、千葉市独自の政策といったものは見られない。しかし、共同で行っているため、両者は制度的に統一され、よくいえば、全県的に一定水準の確保ができておりといえる。制度が統一的に運用されていることから、公式的な協議会のようなものは開かれていないが、その都度互いに課題等を確認しながら進めている状況であるため、両者の関係は安定しているといえる。よって、千葉県・千葉市は④<共同-安定>型とする。

埼玉県・さいたま市に関しては、さいたま市が政令市になったことを機に、県から独立して政策を行おうという意識が強い。端的に表れているのが、採用選考試験の独自実施である。そのためには、募集活動や採用以前の養成まで、独自に行う必要が生じるため、必然的に独立性が強くなる。例えば、教員の確保政策において、両者は異なる方法を取っている。しかし、このような独自の政策を行うことについて、県との協議会や話し合いの場は設けられていない。これは県がさいたま市と異なる政策を行う場合も同様である。給与事務に関しては、ノウハウを得、また同一性を保つために、両者の行き来が見られたが、これは政令市移行の一時的なものであり、次第に解消されていくものと考えられる。よって、埼玉県・さいたま市は②<独立-不安定>型ということができる。

地方分権時代ともいえる現在、その趣旨に合致する形は①の<独立-安定>型であろう。互いに独自の政策を展開しながら、拘束し合わない程度に情報や意見交換の場を設けて、協議を行う。しかし、教員人事の分野に関していえば、④<共同-安定>型も見過ごす

図1 県と政令市との関係





このできない重要な役割を果たしていると考え。

これは、IIでも述べたが、まず、採用の段階で、教員の都市への集中を避け、教員自身の希望を考慮に入れながらも、全体的にバランスの取れた配置をすることができる。事務側にとっては、時間・人員・費用の軽減が可能となる。また、異動においても、県の調整機能が働き、政令市を含めた広域人事が一定程度可能となるからである。

一番課題が多いと思われるのが、埼玉県・さいたま市にみられるような、②<独立一不安定>型である。これは、IIでさいたま市と共に分類した静岡市や堺市もそのまま当てはまるとは一概には言えないし、今後、政令指定都市として年月を重ねる中で、安定の方向に向かうのかもしれない。ただ、道府県と政令市間（今後中核市等への人事権移譲が行われた場合、それらの自治体も含む）で安定し、一定の水準を保った教員人事政策を展開するためには、定期的に政令市と所在道府県との意見交換、協議会のような場を設けることが求められてくるのではないだろうか。

また、中核市等への人事権移譲について、県側の意見を得ることができたが、方針としては賛同できるものの、課題が多いと考えているようである。①広域にわたる人事異動ができるのかどうか（人材の偏在が起らないか）、②採用・異動・給与負担といった事務を行い得るかどうか、③任免・給与の決定権と共に、給与負担も併せて移譲し、責任の所在を一致させることができるかどうか、の3点が特に指摘されたことである。

さらに、神奈川県・横浜市では、高校教員の人事交流が行われていないことについて、給与体系が異なることを一因としてあげていた。今後、小中学校教員の給与負担も政令市やその他の市町村へ移管された場合、今までと同様の形で人事交流を進めていけるのかも注意しなければならない点である。

#### IV まとめと今後の課題

現在、「県費負担教職員制度」の見直し議論が起り始め、中核市を始めとする市町村への人事権移譲や政令指定都市への給与負担移譲が課題となっているのであるが、本報告では、その先行例としての政令指定都

市に着目し、類型化することによって、政令指定都市自体が2000年地方分権一括法以後、「独立・自立化」の方向へ、そして府県との関係では「不安定」の方向へ性格を変え始めているのではないか、ということを示した。

もちろん、現在の15政令指定都市を個別に見れば、地理的背景、歴史的背景、人口規模、財政状況等様々であり、何を指標とするのかによって、様々に分類できると考えるのであるが、ここでは政令指定都市移行年月日と、採用選考試験の形態、道府県・政令市間人事交流数、また府県との関係では、相互の協議会・情報交換の場の有無等によって類型化した。

旧五大市に含まれ、大都市としての規模・能力や歴史・伝統を備えた名古屋市、京都市、神戸市はほぼ完全に府県から「独立」して教員人事行政を行っていることが分かり、そして、2000年以降、政令市移行を目指して行われた市町村合併を経て誕生した、さいたま市、静岡市、堺市には、教員人事行政の分野でも採用選考試験の形態等で、府県からの「自立」を目指す傾向が見られた。一方、さいたま市以前に政令市に移行し、共同で採用選考試験を行っている広島市、仙台市、千葉市では、計画交流や人事交流が活発に行われ、政令市を含んだ広域人事が行われていたが、逆に「自立化」の傾向はみられなかった。

広域人事ということを考慮した場合、都市部と町村間の交流が不可欠であると考え、政令指定都市への新規採用教員の極端な応募集中や、人事異動の調整等に大きな弊害が生じていることは、現在のところ読み取れなかった。しかし、広島県（広島市）、宮城県（仙台市）、千葉県（千葉市）のように、あらかじめ都市集市中が懸念されるところでは、その予防策として試験の共同実施、配置、計画交流を行うことによって問題の発生を未然に防いでいるとも考えられ、また、現在は政令市移行間もないために人事交流は盛んに行われているさいたま市や静岡市が、今後は名古屋市や京都市のように、異動件数が0という時代が来ても不思議ではなく、それらの県における広域人事交流を阻害することになる可能性もある。

今後も政令指定都市が増えていくことが予想される中で、どのような形態を取るべきかについては、自治体ごとに置かれる状況が異なるので、一概には言えないが、都道府県による調整機能を法的に担保し、相互の意思疎通を図る場を設けることは不可欠であると考

える。給与負担の「ねじれ」は、責任の所在を明確にし、主体的な施策を展開するためにも解消すべきであると考えるが、仮に給与費負担を移譲した場合には、政令市・道府県間の差異が広がり、現在よりもさらに人事交流が困難になることも予想され、上記のような対策が今まで以上に必要になってくるだろう。

今後の課題としては、「一般市町村では、教員を育てようとしても他市町村へ異動してしまうため、一般市町村の改革意欲を削ぐ」「教員が地域や学校への帰属意識を持ちにくい」といった、いわゆる「県費負担教職員制度」の負と言われる部分に焦点をあてること、またその延長線上にあると思われるが、人事権を持つことで、本当に新しい政策や独自の取り組みが可能となるのかどうか(人事政策以外の教育課程や教育内容においても)ということを検証する必要がある。確かに、横浜市や京都市等の古くからの大都市ではそれらが可能となっているような傾向が見られ、千葉市ではこれまで独自の政策というものは成しえていないという特徴が見られたが、さいたま市や静岡市等の新しい性格を持った政令指定都市には、そのような新しい政策や独自の取り組みが可能となる傾向が見られるのか、また今後見られるようになるのかは、検討すべき課題として残されている。

#### 註

- 1) 北海道と札幌市は、募集、試験問題から実施・採点まで共同で行っているため、ほぼ共同実施といってもよいが、選考過程において別々に選考が行われ、札幌市を希望しながら北海道の区分で採用されることはないため(逆もまた同様)、一部共同実施に分類した。
- 2) 中学校は教科別採用を行っているため、教科によって倍率にも大きな違いがあるが、ここでは全ての合計値を出している。
- 3) 一部共同実施、単独実施へと切り替える理由としては、「堺市が求める教員を積極的に採用するため」としている。
- 4) 管理職任用のための選考試験は、全政令市が政令市移行年度より単独で行っている。なお、管理職選考の基準について、道府県の基準を参照している市は、札幌市、仙台市、さいたま市、千葉市、静岡市、大阪市、堺市、広島市、福岡市であり、全く別個に制定している市は、川崎市、横浜市、名古屋市、京都市、神戸市、北九州市である。ただし、参照はしても、選考基準の内容は千葉市を除き、いずれの市も道府県とは異なるものになっている。
- 5) 「指定都市の事務配分の特例に対応した大都市特例税制についての提言—今後の事務権限移譲の進展に対応する制度設計に向けて—」大都市特例税制検討会2005年11月
- 6) 平成18年からの義務教育費国庫負担金の負担変更(県負担1/2→1/3)による影響額は約7000億円と試算されている。
- 7) 全国都道府県教育長協議会「県費負担教職員制度の今後のあり方について」アンケート調査
- 8) 水戸市、宇都宮市、船橋市、柏市、相模原市、湘南地域、金沢市、静岡県東部総合庁舎管轄地域、岐阜市、枚方市、東大阪市、姫路市、岡山市、熊本市、鹿児島市。市町村の合併によって政令指定都市の移行を目指しているが、合併協議等が難航し、実現の見通しが立っていないところが多い。また市役所以外の団体や個人が指定都市移行を提唱している場合も多い。
- 9) 東京市政調査会編『大都市のあゆみ』(2006)
- 10) 同上, p 308
- 11) 因みに、その後政令市に移行した堺市の移行時人口は830,489人である。
- 12) 平成14年6月20日「埼玉県さいたま市議会平成14年6月定例会本会議」吉山悟議員
- 13) 現在中核市である、宮崎市教育委員会(宮崎市人口約30万人)へのヒアリングにおいては、教員人事権のうち、採用試験から給与負担に至るまでの事務移譲を希望しており、人事権移譲にかなり積極的な姿勢を示していた。
- 14) 文部科学省「公立小中学校教員の広域人事に係る規定及び管理職の登用要件について」(第37回中教審義務教育特別部会・配布資料)
- 15) 神奈川県教育委員会「教員志望大学生のための実践力向上事業について」
- 16) 平成16年に東京都教育委員会が、教員養成大学と連携して「東京教師養成塾」を設置したのを契機として、平成18年春から東京都杉並区教育委員会、同年秋から京都市教育委員会が同様の養成塾を開設した。「東京教師養成塾」は都内の大学に在籍する4年生を対象とし、年間40日以上の特別教育実習、学習指導計画の作成や教材研究等を行う年10回のゼミナール、学校教育をめぐる様々な課題を題材にした講義、教師としての使命感や志を育てる奉仕活動体験、企業体験などを行ってきた。横浜市の「よこはま教師塾」はこれらに続く形となる。(後述するように、埼玉県でも平成19年1月から「埼玉教員養成

- セミナー」を開始予定。)現在の所、政令市でこのような取り組みを行うのは京都市と横浜市の2市ということになる。
- 17) 構成員は東京都、埼玉県、神奈川県、千葉県の県知事、及び、さいたま市、横浜市、川崎市、千葉市の市長である。
- 18) 人口規模が大きな市が多い神奈川県ではあるが、人口約3,300人の小さな村も存在する。
- 19) 平成4年4月1日付けで、両県市で取り交わされた『千葉市の政令指定都市移行に伴う事務の取扱い等に関する確認書』において、「平成4年度の新規教員の選考は、従前の例により行い、平成5年度以降については甲乙(千葉県・千葉市)による共同選考試験により行う」という規定が設けられている。
- 20) 埼玉県内にキャンパスを有し、小学校教諭1種免許状取得認定を受けている大学に在する3年生等で、学長又は学部長の推薦を受けた者を対象とし(募集60名)、大学卒業後、教員に採用され、直ちに学級担任を受け持った際、円滑に勤務できるような資質、指導力を育成するために、①学校体験実習、②講演、講義、演習、③体験活動、等のカリキュラムが組まれている。
- 21) 地方公務員法(22条)は、新しく採用された職員は、6ヶ月間、勤務を成績良好で遂行してはじめて正式採用されると定め、教特法(第13条2項の2)は、この期間を1年とすると定めている。従って、市町村を越えて異動した公立小中学校の教職員は、新たに移動先の市町村に採用されたことになるから、1年間は正式採用されないことになる。しかし、地教法40条はこの規定を適用しないことを定め、従って、当初より正式採用されることとなる。また、職員の退職届けが出なくても、同一都道府県内の一の市町村から他の市町村に異動(法律上は免職、新採用となる。)させることができる。但し、任命権者の異なる政令市・道府県間では、通常第40条は適用されない。
- 22) 神奈川県自治総合研究センター『指定都市と県』(1990)では、指定都市の類型化に伴い、<安定不安定>の分類を「指定都市域内における府県の機能と存在意義」によって図っている。
- 参考・引用文献、資料
- 神奈川県自治総合研究センター『指定都市と県一都市型社会における都市と府県の役割分担と協働のあり方』1990年
- (財)東京市政調査会編『大都市のあゆみ』財団法人東京市政調査会、2006年
- 「平成18年度公立学校教員採用選考試験の実施状況について」『教育委員会月報』2006年12月号
- 文部科学省「公立小中学校教員の広域人事に係る規定及び管理職の登用要件について」(第37回中教審義務教育特別部会・配布資料)
- 総務省「自主的な市町村の合併を推進するための基本的な指針」2005年5月
- 中教審「新しい義務教育を創造する(答申)」2005年10月26日
- 市町村合併支援本部「市町村合併支援プラン」2001年8月
- 神奈川県「神奈川県教員採用案内」
- 神奈川県「平成17年度実施 教員採用候補者選考試験実施状況」
- 神奈川県「教員志望大学生のための実践力向上事業について」
- 横浜市「平成18年度実施 横浜市立学校教員採用候補者選考試験受験案内」
- 横浜市「平成17年度実施 教員採用実施状況」
- 横浜市「学校管理職の登用制度概要」
- 横浜市「横浜市立小・中・盲ろう養護学校教職員人事異動実施要綱」
- 横浜市「横浜市立学校教職員人事異動について(平成18年4月1日付)」
- 横浜市「県費負担教職員の市費移管について」
- 川崎市「平成17年度実施 教員採用選考試験実施状況」
- 千葉県・千葉市「平成19年度 公立学校教員採用候補者選考 実施要綱」
- 千葉県・千葉市「平成18年度公立学校教員採用候補者選考 第2次選考の結果について」
- 千葉県・千葉市「千葉市の政令指定都市移行に伴う事務の取扱い等に関する確認書(教育委員会関係)」1992年4月1日
- 千葉県「平成17年度末及び平成18年度公立学校教員人事異動方針」
- 千葉県「平成17年度末及び平成18年度公立小中学校人事異動実施細目」
- 千葉県「平成19年度千葉県市町村立小・中・養護学校校長・教頭候補者選考実施要綱」
- 埼玉県「平成18年度当初教職員人事異動の方針」
- 埼玉県「平成18年度当初市町村立小・中学校等教職員人事異動方針細部事項」
- 埼玉県「平成18年度 埼玉教員養成セミナー 募集要項・案内」

- さいたま市「政令指定都市移行に伴う事務移譲について」
- さいたま市「政令指定都市移行に伴う給与事務の委譲について」
- さいたま市「政令市移行に伴う給与事務の委譲に関する概要」
- さいたま市「さいたま市の政令指定都市移行に伴う事務の引継ぎ等に関する協議書（教育委員会関係）」
- さいたま市「さいたま市の政令指定都市移行に伴う県費負担教職員の任免等に関する事務の取扱いについて」