

教員の離職に関する量的研究 —1976年度京都市立小学校に新規採用された教員の追跡—

榊原 禎宏・孫 瑩*

A Quantitative Study of Teachers Leaving School: The Analysis of Kyoto City Elementary School Teachers Appointed in 1976

Yoshihiro SAKAKIBARA and Ying SUN*

Accepted July 16, 2022

抄録：本論文は、同一年度に小学校教員として新規採用された、多くが20歳代前半の260名のコーホートを対象に、その在職と離職の推移を勤務経験年数、男女別、学校間転任との関連で最大40年間調査した結果を報告している。1976年の春、京都市立小学校教諭に就いた189名の女性と71名の男性を追跡した結果、経験年数5年以内に16.1%が、10年以内に22.7%が離職と、比較的早く学校を離れた者が見られる一方、30年以上勤務した者は56.9%、定年退職まで勤めたのは36.2%と長期に及んだ者も少なくない。また、男女別と離職率および離職時期の関連は顕著で、定年まで勤務した男性が70.4%に上るのに対して女性は23.3%と男性の約3分の1、また、10年以内の離職は男性が1.5%に対して女性は30.7%と、両者はまったく異なっていた。性差もあいまって、少なくとも同一自治体に勤務した教員の教職生涯の長さは多様であり、校長等管理職に至る、生涯にわたる教職キャリアを想定した職能開発論の限界は明らかである。なお、教員の休職や離職の契機になっているのではないかと推定される学校間転任については、本事例の限りその関連は認められなかった。

索引語：教員、離職、教職キャリア、小学校、コーホート分析

Abstract: This study investigated the relevance between quitting teaching and years of work experience, gender, and inter-school transfers in a cohort of 260 elementary school teachers; most of them were in their early 20s when they were appointed in the same year and taught for a maximum of 40 years. For the 189 women and 71 men who started their careers as Kyoto City elementary school teachers in spring 1976, the quitting rate and the timing of turnover varied, especially with regard to gender, and the length of their careers was not standardized. In addition, there was no relationship between transfers among schools and quitting teaching.

Key Words: teacher, leaving school, teaching career, primary school, cohort analysis

* 京都教育大学大学院教育学研究科 2015 年度修了

1. 問題—それぞれにとっての教職生涯

ここにち、教員の資質力量の形成あるいは職能の開発は、大学等での養成段階で終わるものではなく、採用後の研修段階でも長期にわたって図られるべきものと考えられるようになっていく。

たとえば、中央教育審議会答申「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～」(2015)では、「教職生涯にわたる職能成長を支える具体的な制度設計の構築」が謳われ、新たに設けられた教員育成指標の意義に関しては「教職生涯を通じた職能開発の視点が重要」と述べられる。あるいは、同答申『令和の日本型学校教育』の構築を目指して～全ての子どもたちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～(2021)では、児童生徒の学びの「個別最適化」論と重ねて、「教職生涯を通じて探究心を持ちつつ自律的かつ継続的に新しい知識・技能を学び続け」るべきことが提唱されているのである。

以上のように、教職生涯にわたり教員が学ぶべきという基調は明確だが、ここに示される教職生涯とは、そもそもどれほどの長さを指しているのだろうか。たとえば、文部科学省では「教員研修の実施体系」を図化して、初任期研修から中堅教諭研修、さらに学校管理職研修など「各ライフステージに応じて求められる資質能力」が開発されるべきことを示しているが、すべての教員がおおよそ20代から60代に至る数十年間の教職生活を送るという設定は、はたして適切だろうか。教職生涯を職業生活さらに人生と近似値で捉えがちな上記の想定は、教員の実際をどれほど説明しているだろうか。

ここで、定年を迎えるまでに教職を離れる、つまり教員の中途離職に関する研究を見れば、その多くは、個々の教員のバーンアウトやストレスに焦点を当てたものである。たとえば、草海(2014)は、教員の休職や中途退職に影響を及ぼす諸要因の検討を行った結果、教師ストレスのうちの「対教師ストレス」、「対保護者ストレス」、「校務ストレス」が影響を及ぼすことを明らかにしている¹⁾。また、石山(2009)によれば、30代または50代に病気による休職あるいは中途離職に陥りやすいことがわかっている。その契機は、30代で「同僚との人間関係」「教育観の違い」、また50代では「生徒・保護者の変化」「保護者からのクレーム」といった「保護者との関係」にあるという²⁾。さらに、小橋(2013)の研究では、職場の環境ストレスは、多忙感よりも負担感であることが示されている³⁾。教員がやりがいを感じられないことが、中途離職の原因という指摘である。

これらの研究から、複数のストレスが教員の休職あるいは中途離職に影響を及ぼしている可能性が示唆される。しかしながら、これら以外の背景を想定することもできるだろう。たとえば、ライフステージの進展に伴う環境の変化、結婚や出産、転居や介護、大学院等への進学や新たな仕事への従事などのイベントが教職を離れる契機となっている可能性である。

あるいは、同じ教職であっても、設置主体が異なる学校への転職も、この問題の視程に入りうる。たとえば、「文部科学統計要覧」(2020年度版)により1975年度と2015年度を比べれば、公立小学校に勤務する教員数は410820人から410397人へとわずかに減少しているのに対して、同時期の私立小学校の教員数は2490人から4935人へと1.98倍に増加している。つまり、公立学校から私立学校に教員が動くことによって生じた離職もありうると思われるだろう。

以上、休職や中途退職の背景に関する分析が見られるほか推論が可能なものの、そもそもどれほどの人がある自治体に採用されたのち教職を続けたのかに関する知見、つまり同一採用年度など同じコーホートに即した実証研究を見出すことはできない。ここで、プライバシーの保護ゆえに当事者でなければ把握が難しい休職を除いて中途離職に焦点をあてれば、定年までに採用された自治体の学校を去る教員は全体のどれほどを占めるのか、つまり、教職キャリアを歩み始めた人たちはどれだけの期間、学校での勤務を続けているのか、また、かれらが離職しやすい時期や男女別の傾向は認められるのかなど、基本的な問いでありながら不明なことは多い。

かくも、定年までの教職生涯を前提にした職能論や研修論が見られる一方、中途離職者についてはケースの検討に留まっているという先行研究の理解に立ち、本研究は次の対象と方法を通じて、教員の離職とりわけ中途離職に関する量的な基礎データを提出しようとするものである。

2. 調査の対象と方法

以下では、1976年4月に京都市に新規採用⁴⁾された小学校教員260名を対象に、離職の推移を明らかにする。さて、公立学校教員を研究する場合、調査の対象が定年の60歳を事実上迎えている必要がある。なぜなら、それ以前では各々の教職キャリアをすべて捕捉することができないからである。よって、教職では短期大学の卒業が学歴上の最低限の資格であることから、少なくとも40年以上前に採用された教員を対象にしなければならない。こうしたかなり過去に属する事例を扱うことは、現在における教職への志向性や関連する制度および運用との違いを否めず、その研究の限界も明らかだが、これに替わる対象を見出せないことも事実である。

さて、関係データの検索と収集、整理に着手した2015年4月現在、すべての者が60歳の定年退職を迎える時期にもっとも近かったのは、1975年度採用の教員であった。そこで同年度を対象にしようとしたが、データ作成上不可欠な同年度の『京都府学事関係職員録』を、管見の限り見つけられなかった。このため、翌1976年度に採用された教員を対象とした。そして、このコーホートは2015年度末をもって全員の離職を確認できたので、同年度に入職した260名が分析の対象となった。

なお、1976年度『京都府学事関係職員録』には多くの個人情報に掲載されており、表1に示すように採用時の年齢が判明している。ここから定年までの勤務可能な年数を算出できる。ちなみに、22歳未満の者が43名いたことから、このコーホートでは短期大学卒業での採用が少なくとも全体の6分の1程度(16.5%)を占めていたことがわかる。

以下、同年度に新規採用された者が、いずれの小学校に配置され、いつ学校間等を転任し、そして離職をしたのか否かの追跡を、次のように行った。

①京都新聞1976年4月1日付の「京都の教職員の異動」にもとづき、1976年度に採用された教員260名の所属校、男女別、年齢を確認する。なお、氏名から男女の判断が困難な場合、Web等で情報を検索したほか、旧所属校を通じて本人の了解を得た上で情報を得るなどして正確を期した。なお、氏名から男女の判別が困難かつ、のちに姓の変更が確認できた場合は、便宜的に女性と見なした。

②かれらの翌年度の所属校を明らかにする。その手順は、次の通りである。

a. 『京都府学事関係職員録』（1977 年度）にもとづき、対象者の所属校を確認する。前年度に引き続き対象者が確認できれば、1976 年度の離職はなかったことがわかる。

b. 対象者が前年度の所属校に見つからない場合、転任または離職したことになる。そこで、『京都新聞』1977 年 4 月 1 日付「京都の教職員の異動」で当該教員を探すとともに、『京都府学事関係職員録』を探して転任先の所属校に対象者を確認する。

c. とくに女性の場合、結婚に伴う姓の変更を想定できるため、翌年度に対象者が見つからなかった場合、教員の名、年齢、所有免許状、近隣の小学校などを手がかりに、同一人物を特定する。

③これらの作業を 260 人について年度ごとに繰り返し、対象者を採用時から最長でその 40 年後にあたる 2015 年度まで追跡した。なお、『京都府学事関係職員録』は 1976 年度から 2015 年度の各年度版、京都新聞は、縮刷版（1976～1985 年）、マイクロフィルム版（1986～1999 年）、電子縮刷版 DVD 版（2000～2015 年）を用いた。表 2 はその作業例を示している。なお、対

表 1 採用時の年齢別人数と勤務可能な年数

年齢	人数	勤務可能な年数
20	23	40
21	20	39
22	73	38
23	52	37
24	31	36
25	22	35
26	15	34
27	7	33
28	9	32
29	6	31
30	1	30
31	1	29

表 2 基礎データ作成のための作業例（○は在職、×は中途退職後の離職を示す）

氏名	新しい氏名	採用時の年齢	性別	学校名						
				1976年度	1977年度	1978年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度
○○△△		25	男	元町	○	○	○	○	仁和	○
□□▲▲	☆☆▲▲	22	女	上加茂	桂	○	○	○	○	中途退職
(以下略)		22	女	大宮	○	○	唐橋	○	○	○
		23	男	大宮	○	○	○	○	○	○
		26	女	待鳳	○	乾隆	×	×	×	×
		25	女	待鳳	○	○	光徳	○	○	○
		26	男	鷹峯	○	○	○	○	○	定年退職
		22	女	紫明	○	○	○	○	池田東	○
		20	女	紫明	○	○	○	明德	○	○
		23	女	楽知	中途退職	×	×	×	×	×

象者の名前、年齢、男女別、初任校を確認したのち、2年目以降の学校間転任を追うのに一人あたり約5分間の作業を要した。年度が進むに連れて対象者は減ったものの、再確認の作業を合わせ考えれば、5分間×260人×40年＝52000分間、およそ860時間相当を、基礎データ作成のために費やしたことになる。

3. 結果と考察

(1) 教職経験年数と離職

表3は、採用年度以降の離職者数と在職者数およびその割合を、男女別に整理したものである。

また、表3を要約して、5年間を一括りに経験年数別に離職率を示したのが、図1である。

そして、表4は60歳の定年退職を迎えた者の数を、年度別・男女別に示したものである。本事例の場合、採用時の年齢が明らかだったことから、このデータを示すことができる。定年退職を迎えたのは260名中94名、したがって中途離職した者は166名で全体の63.8%、3人に2人弱が定年以前に少なくとも採用された京都市の学校を去ったことがわかる。

これらの結果から、次の三点を指摘できる。

一点目は、採用後5年以内の離職率が高いことである。教職に就いて間もない、初任期とも言うべきこの時期に離職した者は、年度あたり3.2%、最初の5年間でおよそ6人に1人が教職を離れた。

具体的に見よう。コーホート260名のうち、採用から一年以内に離職した者は10名、この時点で全体の3.8%が教職を辞めた。また二年目には11人が辞め、一年目と合わせて21人と8.1%の教員が離職、さらに三年目は13人と、あわせて採用後3年以内に全体の13.1%が学校を去ったのである。

では、この割合は他の年度や事例と比べて高いのだろうか。たとえば、全国の新規採用教員を調査した文部科学省「教職員のメンタルヘルスの現状」(2012)⁵⁾によると、条件附採用期間(採用後1年間)ののち正式採用にならなかった、すなわち離職した者の割合は、1997～2010年間の間で、0.26～1.38%であった。これに対して、1976年度採用コーホートの本事例での同割合3.8%は、はるかにこれを上回る。この比較の限り、「若手教員の離職問題」は現代に限ったこととは言えず、「昔はそうでなかった」という主張は、必ずしも的を射ていないと推論できる。

二点目は、経験年数6年目から25年目までの年度あたりの離職率は、0.5～1.3%と比較的低位で安定している、つまり、この時期には中途離職があまり見られないことである。とくに11～20年経験者の離職は0.6%程度と、年度あたり2人ほどに留まっている。この時期は、教員としての経験が増して自信を得ていくと同時に、教職が生活基盤になっていく時期と捉えられる。たとえば、最初の10年間の離職者は59人、全体の22.7%を占めるのに比べて、次の10年間では15名、5.8%に留まっている。同じ勤務年数でありながら、後者の離職者数はおよそ4分の1にまで減少する。

なお、教職5年目から25年目は初任期に続く中堅期に該当するが、これに関連して教員の「中年危機」を指摘する研究がある。たとえば、川村(2003)はライフストーリー法により、次の主張をしている。すなわち、(1)教職の「不確実性」という特徴が教員に危機をもたらす。(2)教

表 3 教職経験年数別・男女別に見た離職者数と在職者数・在職率の推移

経験年数	年度	離職者数			在職者数	在職率
		男性	女性	全体		
0	—	0	0	0	260	100.0%
1	1976	0	10	10	250	96.2%
2	1977	0	11	11	239	91.9%
3	1978	0	13	13	226	86.9%
4	1979	1	2	3	223	85.8%
5	1980	0	5	5	218	83.9%
6	1981	0	7	7	211	81.2%
7	1982	0	4	4	207	79.6%
8	1983	0	2	2	205	78.9%
9	1984	0	1	1	204	78.5%
10	1985	0	3	3	201	77.3%
11	1986	0	3	3	198	76.2%
12	1987	0	2	2	196	75.4%
13	1988	0	0	0	196	75.4%
14	1989	0	3	3	193	74.2%
15	1990	0	0	0	193	74.2%
16	1991	0	2	2	191	73.5%
17	1992	0	1	1	190	73.1%
18	1993	0	1	1	189	72.7%
19	1994	1	0	1	188	72.3%
20	1995	1	1	2	186	71.5%
21	1996	1	1	2	184	70.8%
22	1997	0	2	2	182	70.0%
23	1998	0	2	2	180	69.2%
24	1999	0	3	3	177	68.1%
25	2000	3	2	5	172	66.2%
26	2001	0	2	2	170	65.4%
27	2002	0	1	1	169	65.0%
28	2003	1	5	6	163	62.7%
29	2004	3	4	7	156	60.0%
30	2005	2	6	8	148	56.9%
31	2006	1	6	7	141	54.2%
32	2007	5	12	17	124	47.7%
33	2008	5	6	11	113	43.5%
34	2009	7	10	17	96	36.9%
35	2010	11	11	23	73	28.1%
36	2011	10	10	20	53	20.4%
37	2012	15	9	23	30	11.5%
38	2013	4	18	22	8	3.1%
39	2014	0	7	7	1	0.4%
40	2015	0	1	1	0	0.0%
合計	—	71	189	260	—	—

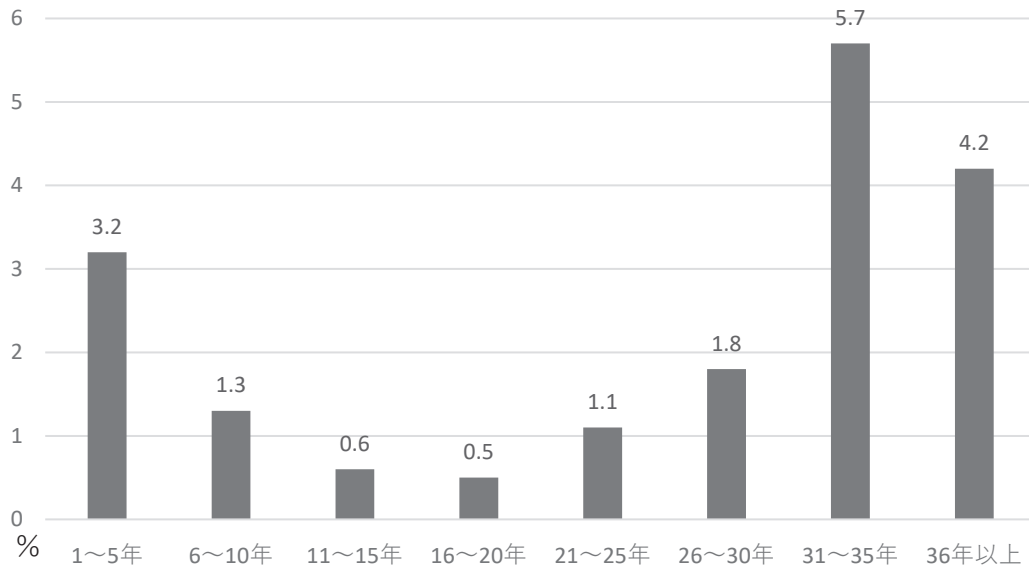


図1 5年間を単位とした経験年数別の離職率の推移

表4 定年退職者の年度別・男女別内訳

年度	合計	男性	女性
2006	1	0	1
2007	2	1	1
2008	7	5	2
2009	3	2	1
2010	10	7	3
2011	11	10	1
2012	14	7	7
2013	20	14	6
2014	19	4	15
2015	6	0	6
2016	1	0	1
合計	94	50	44

員は中堅期に一定のレベルのアイデンティティを形成し、この段階で役割葛藤が起こると、危機的状況が出現する。(3) 中堅期における職位の変化が、教員に危機を引き起こしやすい⁶⁾。しかしながら、中堅期にあたるこの時期、本調査の限り離職者は最も低く、教職生活が安定しているとも見なせる。むろん、在職しているから危機がないとは判じられないが、教職における経験の長さや危機的状況の関連を考える上で、本結果は示唆を与えるだろう。

三点目は、教職経験年数が26年を超えると、離職者は再び増加の傾向を示すことである。この時期は、採用時点で25歳以上だった者が定年を迎える時期にも当たり、とくに36年目以降では定年退職者が多く含まれることを踏まえるべきである。とはいえ、定年以前の中途離職者がまったくいないわけではない。たとえば、30年以上勤務した者は148名だが、このうち定年退職者を除いて離職率を算出すれば、経験年数が31～35年での同率は年度あたり3.2%、36年以上は同じく0.9%である。22歳で入職したとすれば、その31年目は53歳となり、その5年以内つまり58歳までに定年を目前に教職を離れる者の割合が、1～5年の初任期と同じ程度見られる点は、留意すべきだろう。

以上、離職と教職経験年数との関連を明らかにしたが、教員の年齢との関連についても見てみよう。なぜなら、同じ小学校教員であっても、学歴の違いや、大学卒業後間もなく採用された者もいればそうでない者もありうる点を考慮する必要があるからである。そこで表5に、離職者をその時点での年代別に分けて示した。

表5 年代別および男女別に見た離職者数と全体に占める比率

男女別/ 年代	20代	30代	40代	50代	60歳 (定年退職)	全体
男性	1	0	4	16	50	71
	1.4%	0.0%	5.6%	22.5%	70.4%	—
女性	47	23	15	60	44	189
	24.9%	12.2%	7.9%	31.7%	23.3%	—
合計	48	23	19	76	94	260
	18.5%	8.8%	7.3%	29.2%	36.2%	—

さて、離職数がもっとも多いのは、全体の36.2%を占める定年退職である。次に多いのは50代で辞めた76名で、29.2%を占める。かれらと定年退職者と合わせれば65.4%、つまり、ほぼ3分の2は50代以降の離職であり、約30年間の教職生涯を過ごしたと見なせる。その一方で、34.6%は40代までに離職、とくに、20代ですでに学校を去った者がおよそ5人に1人という結果も看過できない。このように、離職時の年齢から見ても各々にとっての教職生涯の位置づけは、決して一様でない。

(2) 男女別に見た離職および職位

教職は男女の賃金格差が基本的に見られず、社会保障制度も充実していることから、女性の割合が比較的高い職業の一つと言える。さて、本事例では男性教員が71名、全体の27.3%であるのに対して、女性教員は189名、72.7%を占める。女性は男性の2.66倍であり圧倒的に多いが、離職に関して男女別による違いは見られるだろうか。図2と図3は、経験年数ごとの在職者数と在職率の推移を、男女それぞれについて示したものである。いずれの図も、棒グラフは左側に目盛りを設けた在職者数を、線グラフは右側にパーセント表記をした在職率を表している。

女性教員

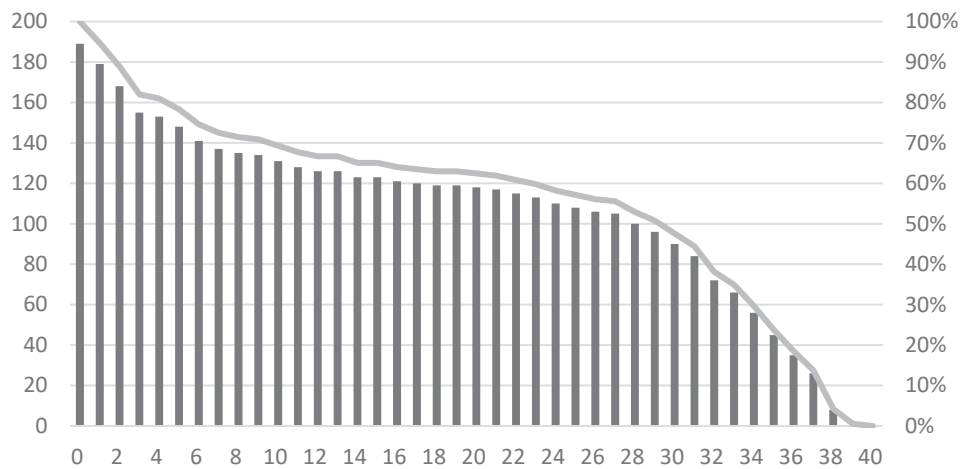


図2 経験年数ごとの女性教員の在職者数と在職率の推移

男性教員

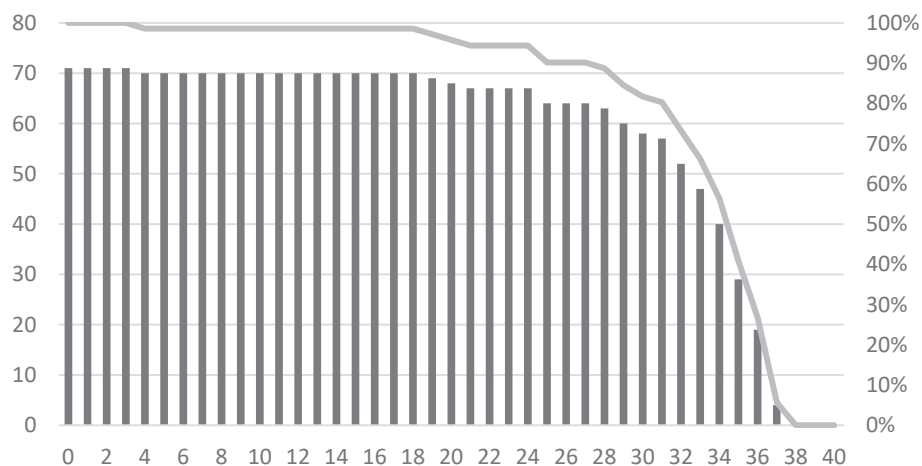


図3 経験年数ごとの男性教員の在職者数と在職率の推移

まず女性教員では、最大経験年数が40年に及ぶが、採用後1～5年のうちに41名が離職した。これは女性全体の21.7%に相当し、年度あたり4.3%の離職率である。そして、6～10年でそれは17名、年度あたり1.8%に下がる。さらに、勤務年数11～15年では8名、年度あたり0.9%とさらに低下し、その後の5年つまり勤務年数16～20年では5名、年度あたり0.5%になる。この時期の離職率は、最初の5年間と比べて8分の1以下の水準である。

しかしながら、21年目以降、5年単位で見れば離職者は、21～25年、26～30年、31～35年でそれぞれ10名、18名、45名と増加に転じる。そして、教職生涯の最長の局面となる36年目以上の離職者は45名である。これらの時期の離職率は、順に年度あたり1.2%、1.9%、4.8%、4.8%になる。以上のように女性の場合、最初の5年間に学校を離れたのが21.7%に対して、定

年まで勤務した者は23.3%とほぼ拮抗する、つまり初任期とベテラン期に離職の多いことが顕著である。

また男性については、最大経験年数が38年で、最初の5年間に1名、年度あたり0.3%の離職が見られるものの、それ以降18年目までの間、離職者はいない。また、19年目に至って1名離職があったものの、教職経験25年目を終えてなお採用者数71名中64名、90.1%は教職に留まっている。そして、26年目以降30年目までに6名、35年目までに29名、36年目以降が29名と離職が続いた。つまり、男性教員は離職しない状況が長く続き、教職経験30年を越えてようやくまとまった数の離職が見られる。こうして定年まで勤務した男性教員は70.4%、つまり3分の2以上は教職生涯を最後まで全うしており、その比率は女性の23.3%の3倍にあたる。かくも、離職の時期およびその規模は、男女間で違いが大きい。

なお、経験年数の長さは職位にも関連するという着眼から、コーホートのうち校長職に就いた者を数えると260名のうち30名を確認できた。これは全体の11.5%にあたるが、内訳は男性が24名、女性6名である。すなわち、男性教員の33.8%が校長になったのに対して、女性教員では3.2%、男性に対して女性は10分の1以下の割合でしか校長になっておらず、文字通りの桁違いであることがわかる。

この差異は、校長や学校管理職を展望しにくい女性が長期的に勤務しないことが理由なのか。それとも、男性が校長に就くほど長く教職を続けるためなのか。つまり、教職キャリアが男女間で異なるとすでに当事者に観念されていたからなのか、あるいは結果的に男性がより長く勤務したことの結果かは判明しないが、教職生涯において男女差が無視できない条件となっていること⁷⁾は明瞭である。

(3) 学校間転任と離職

「毎年3月から4月に繰り返される学校風景の一つに、校長・教師の定期人事異動がある。こうした定期的な広域人事異動は先進国の中で極めて例外的」⁸⁾と、日本の学校行政で特筆すべき定期的な学校間転任、いわゆる人事異動は、教員にどのような影響を及ぼしたのだろうか。追跡の結果、一度も学校間を転任しなかった者もいるが、最大では11回の学校間あるいは教育委員会への転任を経験した者のいることがわかった。以下、転任と離職の関係を探ってみたい。

なぜなら、学校を替わるとはそれまでの学校と異なる条件を経験することでもあり、それがきっかけに離職に至ることも考えられるからである。たとえば、同じ学校種間での転任であっても、運動会や修学旅行といった学校行事の準備や実施さらには総括、各種書類のフォーマットや手続きの流れが違っていることが考えられる。こうした違いが転任後間もない教員に困惑や混乱をもたらし、離職の遠因になる可能性を検討すべきではないだろうか。

ちなみに、「公立学校教職員の人事行政状況調査について」(2020年度)では、「精神疾患による休職発令時点での所属校における勤務年数(教育職員)」を挙げており、該当する5180人のうち同2年未満の者の割合は48.0%とおおよそ半数、また、同3年未満の割合は63.8%と約3分の2に上ることが報告されている。仮に学校間転任の期間を平均4年程度⁹⁾と想定すれば、転任してから短い期間で休職する者がより多いという仮説は成り立つ¹⁰⁾。そこで以下、小学校間という同じ学校種間での転任経験と離職の関連、および異なる校種間での転任経験と離職の関連の二点について検討しよう。

まず、同じ学校種である小学校の間で転任を経験した者を追跡する。260名のうち定年退職は94名、また、一度も転任をしないままに離職したのは44名、さらに、教育委員会の所属時に辞めた教員が1名いるので、かれらを合わせた139名を除いた、121名が対象となる。

表6に示すように、新しい学校に異動して1年目に辞めたのは17名、同じく2年目に辞めたのは25名、そして3年目では12名が学校を去った。これらを合わせれば54名、44.6%と全体の半数近くが中途離職したが、およそ3分の2が休職をしたと報じる上記のデータと比べると、低い値である。また、4年目以降の離職もそれぞれ全体の1～2割程度を占めており、転任間もない時期の離職が多いとはここでは導けない。もちろん、休職と離職は異なり、後者の判断に際してはより多くのハードルのあることを想定できるが、その一方、休職が離職に至ってしまうことも否定できない。

もう一点、異なる学校種間での転任と中途離職と関連を見てみよう。たとえば、小学校は学級担任制を基本にする一方、中学校は教科担任制を軸に学校が運営されている。あるいは、小学校と中学校では児童と生徒という発達段階の違い、学校規模や年度スケジュールの違いも想定できる。これら新しい環境が中途離職の引き金になりうると言えるだろうか。表7は、異なる学校種間の転任経験を持つ14名の教員の経緯を示している。

かれらのうち、定年退職まで勤務したのは9名、中途離職は5名である。途中で学校を去ったのは、幼稚園に転任となった後、1年目に辞めた1名（整理番号66）、また養護学校あるいは中学校に替わって2年目に辞めた3名（同64、247、216）、そして養護学校に転任後7年目に離職した1名（同229）である。

まず整理番号66は女性教員で、採用から5年目に初めての異動で幼稚園にかわり、その翌年に離職した。また、転任後2年目に辞めた同64、247、216の学校間転任はそれぞれ4回、6回、6回、そして転任後7年目に辞めた同229は、転任を5回経験していた。このように66の一人を除き、かれらは少なくない転任を経ていること、また、同様の転任を経験してかつ定年まで勤務した者が9人とより多いことから、転任が離職の契機となったという説明は難しい。以上の結果の限り、学校間転任という人事異動が離職と関連しているとは判断できない。

表6 同一学校種間を転任した教員のうち、中途離職をした者の最終所属校での勤務年数別人数

最終所属校での 勤務年数	人数	全体に占める割合
1年目	17	14.0%
2年目	25	20.7%
3年目	12	9.9%
4年目	28	23.1%
5年目	16	13.2%
6年目以上	23	19.0%
合計	121	—

表 7 異なる学校種間の転任を経験した教員一覧

整理 番号	性別	経験した 異なる学 校種	定年退職/ 中途離職	中途退職の 場合の最終 所属校での 勤務年数	転任経験数	学校管理 職経験の 有無
35	男	中学校 養護学校	定年	—	5	なし
98	男	中学校	定年	—	8	あり (校長)
247	男	中学校	中途	2 年	6	あり (教頭)
248	男	中学校	定年	—	9	あり (教頭)
15	男	中学校	定年	—	11	なし
64	男	養護学校	中途	2 年	4	なし
93	男	養護学校	定年	—	6	なし
14	女	養護学校	定年	—	6	なし
80	女	養護学校	定年	—	4	なし
140	女	養護学校	定年	—	5	なし
216	女	養護学校	中途	2 年	6	なし
229	女	養護学校	中途	7 年	5	なし
57	女	幼稚園 養護学校	定年	—	4	なし
66	女	幼稚園	中途	1 年	1	なし

4. 結論

以上から、次の知見が得られる。

その一、教職生涯の長さはさまざまであり、一律に語ることができない。概括すれば、離職は最初の 5 年間および 26 年目以降に多く見られる一方、この間にあたる 6～25 年目の離職率は低い。経験年数および年代によって離職の発生頻度は異なり、早期に教職を去る者もそれなりの数が見られる一方、定年まで続ける者も決して少なくないというように、ばらつきが大きい。つまり、教諭から主任、学校管理職へと描かれる教職キャリア論は、かなり限定して扱われるべきだろう。

その二、教職キャリアは男女間で大きく異なる。女性は男性と比べて初任期に離職する傾向が明らかであり、またその後の離職も断続的に確認できる。これに対して男性は離職がほとんど見られず、50歳代に差し掛かるおおむね26年目以降にまとまった離職者がようやく現れる。そして、定年退職まで勤務を続けた男性は採用者数の約7割に達し、これは女性の場合の3倍に相当する。年長者が多く就く校長職についても、男性のおよそ3分の1が就いたのに対して女性はその10分の1、つまり30人あたり1人に留まっている。このことから、男女差を無視した教職キャリアの立論は困難である。

その三、定期的な学校間転任が離職に及ぼす影響は確認できない。同一の学校種あるいは異なる学校種への異動が離職の契機になっているのではないかとの仮説は、本事例の限り棄却される。

注

- 1) 草海由香里「公立小・中学校教師の休職・退職意思に影響を及ぼす諸要因の検討」『パーソナリティ研究』23(2)、2014、pp.67-79.
- 2) 石山陽子・坂口守男「教員の職場内メンタルヘルスに関する報告(1)－中途離職・病気休職者から聞き取り調査をもとに」『大阪教育大学紀要』57、2009、pp.59-68.
- 3) 小橋繁男「小中学校教師のストレスとバーンアウト、中途離職意思との関係」『日本保健科学学会誌』15(4)、2013、pp.240-259.
- 4) 新規採用教員とは、各年度の4月1日から6月1日までに採用された教員を指す。
- 5) 文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課「教員のメンタルヘルスの現状」2012.3.4、https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/088/shiryo/_icsFiles/afieldfile/2012/03/16/1318684_001.pdf (2022.2.7 最終確認)
- 6) 川村光・米川英樹「教師の中堅期の危機に関する研究(2)－教職の特徴に注目して」『大阪教育大学教育研究所報』38、2003、pp.41-49.
- 7) 伊藤らは2015年の教員へのインタビュー調査から、男性教員と女性教員のキャリアの展開が異なることを指摘している。この点は世代を超えてなお、共通している可能性があるだろう。伊藤安浩・桂直美・高井良健一「初任期における若手教師の経験と成長のモノグラフ(1) 第1回インタビュー調査の分析を通して」『大分大学教育学部紀要』38(2)、2017、pp.63-78.
- 8) 小川正人「教師の勤務条件と人事」油布佐和子編『教師という仕事』日本図書センター、2009年、p.266.
- 9) X県において、2007年度および2009年度に新規採用された小学校教員、それぞれ161名と173名が何年後に初任校から転任したかを追った事例研究によれば、その平均は、3.61年と3.88年であった。榊原禎宏・浅田昇平・松村千鶴「教員の学校配置と学校間転任に関する事例研究－その傾向と多様性、学校政策の影響」『京都教育大学紀要』136、2020、p.111.
- 10) 「職場(学校)への適応状況がメンタルヘルスに影響していることを想起させる」と記すものもあるが、その実証はなされていない。川上泰彦編著『教員の職場適応と職能形成－教員の縦断調査の分析とフィードバック』ジアース教育新社、2021、p.14.

附記：本論文は、孫瑩「教員の離職に関する量的研究—1976年京都市小学校新規採用教員を事例にして—」（京都教育大学大学院教育学研究科 2015 年度修士論文）で得られた調査データをもとに、改めて課題設定とデータの精査および分析を行ったものである。共同での作業のため、執筆分担を明示することは困難である。