

人材の登用。の3点があげられ、この基本方針の貫徹と重点事項の実施に係る関係者の努力が払われたのである。次にその方針の抜すいを掲げる。

昭和39年度末小中学校教職員人事に関する方針 福島県教育委員会

教育に対する県民の期待と要望にこたえ、学校教育の刷新充実をはかり、本県教育水準の向上を期するためには、教職員組織の充実強化が行なわれなければならない。

本委員会は、市町村教育委員会と緊密な提携協力のもとに、下記方針に基づき年度末教職員人事異動を行なうが、これが実施に当っては、広く県民各位の理解と、教育関係者の積極的な協力を切望してやまない。

記

一、基本方針

- (一) 全県的な視野にたつて、適材を適所に配置し、教育効果の向上をはかる。
- (二) 教育の機会均等の理念に立脚して、地域差・学校差の解消につとめ、各学校の教職員組織の充実と均衡化をはかる。
- (三) 教育委員会の自主性を堅持し、厳正公平な人事を行なう。

二、重点

- (一) 優秀な教職員の確保につとめる。
- (二) へき地学校の教職員組織の充実を期するため、都市・平地、へき地相互間の交流を促進する。
- (三) 新進有為な人材の登用をはかる。

三、実施方針

以下略

2 人事異動の具体方針（特色）

(1) 人事異動の具体方針は人事実施要項に定められるが、昭和39年度末人事の特色は、何といてもへき地交流に重点を置いた人事が進められたことであろう。へき地校の人事の刷新は戦後いち早く叫ばれ、現在までその努力が払われてきたところである。特にここ数年は県内の地域をA・B・Cに区分して交流を促進してきたが、へき地勤務者に対する経済的、精神的な優遇の裏付けに乏しく、その強力な推進を阻む面がなかったわけではなかった。しかし昭和39年度末人事においてはこうした面の隘路がある程度打開され、相当力強く交流を推し進めることができたのである。

すなわち、昭和39年度の途中においてへき地勤務者の加給制度が確立され、更に年度末人事においては、へき地派遣制度が明文化されたことにより、へき地校に赴く教職員に希望と勇気を与えることができ、従って人事操作も幾分容易となり、交流が活発化したといえる。

これが実施に当っては、先ず地域区分の修正から行

なわれたが、これには市町村教委・校長会、更に出張所長の意見を徴し、不合理を是正した。

へき地派遣制度は、都市または平地の学校に勤務する教員のうち成績優秀な中堅教員（30才から40才までの者で、へき地教育に熱意を有し、身体強健で指導力のある者）を選んでへき地校に派遣し、その者のへき地校における勤務実績の如何によっては、将来抜てき人事等の優遇措置を行なうというもので、そのねらいはへき地教育の振興に外ならない。

この制度は、昭和37年度末人事から設けられたものであるが、特別に力を注いだものではなかった。昭和39年度末人事実施要項には、これを明文化し、この趣旨を一般に周知させ、広く県下全域から優れた人材を求め派遣することとしたのである。その選考は慎重を極め、各管内から推せんされた候補者について全体会議で協議に協議を重ねて決定されたもので、派遣された教員は必ずや立派な実績を収めてくれるものと確信する次第である。

派遣校は人事委員会指定のへき地校で、市町村教委と協議して決定されるが、昭和39年度末には13校13名で将来は28校28名になる予定である。

(2) 具体的方針の特色として、次に校長・教頭の資格要件の設定をあげることができる。

校長・教頭の任用資格は従来不文律なものはあったが、年令を除き明文化されたものはなかった。昭和39年度末人事においては

校長については

- (1) 年令は40才以上53才までを原則とする。
- (2) 小一普免または中一普免を所持するものであること。
- (3) 教職年数15年以上の者であること。
- (4) 教頭または教務主任の経験2年以上の者であること。
- (5) へき地校または農山村5年以上の経験を有する者であること。

教頭については

- (1) 年令は35才以上45才までを原則とすること。
- (2) 小一普免または中一普免を所持することを原則とする。
- (3) 教職10年以上の者を原則とする。
- (4) へき地または農山村校の経験を有することを原則とする。

との資格要件が定められた。

校長・教頭に昇任する者は、特に人物・識見・指導力・健康等のすぐれた者でなければならないが、またその資格も重要視されるものであり、豊かな経験が必要なことは言うまでもないところである。特に強調したいのは、へき地校または農山村校勤務の経験を持つことである。新進気鋭の新任校長はほとんどへき地校または農山村校に赴任してもらわねばならないのである