

審査の結果の要旨

氏名 川上 泰彦

教員人事は、学校教育の平等や質の向上の問題を考えるうえで重要な事項である。このことを否定する者はまずいないにも関わらず、その実態を明らかにしようとする研究はこれまでほぼ皆無であった。本論文は、経験的な知識や実感としては広く共有されている、都道府県ごとにみられる教員人事システムの多様性に注目し、(1)実際にどれくらい多様であるのか、(2)そうした多様性はいかなる条件のもとで生じているのかをデータに基づいて検証している。さらに、教員人事システムの多様性が認められるとすれば、(3)教育行政や学校経営にどのような影響を及ぼしているのか、すなわち教員人事行政の「効果」についても明らかにしようとして試みている。

本論文は、序章で先行する研究を概観し、上記(1)～(3)の問いを設定した後、それぞれの問いに対応する3部から構成されている。

第1部の第1章では、全国の都道府県及び政令市教育委員会を対象に実施したアンケート調査の結果から、教員異動の地理的範囲やサイクルが実際に多様であることを明らかにしている。続く第2章では、管理職への昇進選抜についても、試験の活用方法や教育委員会との人事交流（指導主事への登用）に着目して、その多様性を実証している。

第2部の第3章では、第1章で教員人事システムの運用に関して「本庁型」と「市町村型」に類型化されるイニシアチブの違いが観察されたことを受け、教育行政機関の事務処理能力が教育人事システムの多様性と関連していることを計量分析と事例研究によって明らかにしている。第4章では、2県における校長経験者のキャリアパスに関する詳細な調査を行い、学校管理職の登用に人事交流が浸透する過程の県間比較を行っている。両県間の違いには、自治体の人事方針が関係している。続く第5章では、教員の年齢構成や地理的条件も、昇進管理システムに影響を及ぼしていることを全国調査に基づく計量分析と事例研究によって示している。

第3部では、第6章で他校の管理職や教員との間で情報収集や相談をすることが管理職の力量の一部なのではないか、そして、この力量の形成に異動に伴って生じうる「紐帯」や「ネットワーク」が関係しているのではないかという仮説について検証している。続く第7章では、教員人事システムの多様性が教育特区という教育政策の導入に影響を与えているのではないかという仮説の検証を「アクター間関係」に着目して試みている。終章では、3つの問いに関して得られた知見とその政策的含意、及び今後の課題を整理している。

審査委員会では、研究の間隙となっていた教員人事システムについて、本論文が全国調査に基づく計量分析と丹念な事例研究によって、その実態を示すことに成功しており、さらに多様性を規定する要因についても明らかにしたことが高く評価された。教員人事システムが教育行政、学校経営に及ぼす影響については、まだ十分に検証されているとは言えないが、そのアイディアは今後のより豊かな研究につながる可能性を持っている。以上のことから、本論文は博士（教育学）の学位論文として十分な水準に達しているものと認めることができる。