

学位論文審査の結果の要旨

| | |
|------------|---|
| 1. 申請者氏名 | 西山 高史 |
| 2. 審査委員 | 主査：（兵庫教育大学教授）川上 泰彦 副主査：（上越教育大学教授）安藤 知子 委員：（岡山大学教授）高瀬 淳 委員：（兵庫教育大学教授）森廣 浩一郎 委員：（兵庫教育大学教授）大野 裕己 |
| 3. 論文題目 | 教頭職の広域人事異動と職能開発の関連構造—制度設計と実践を媒介する越境学習論的考察— |
| 4. 審査結果の要旨 | <p>学校教育実践学専攻 学校教育方法連合講座 西山高史から申請のあった学位論文について、兵庫教育大学学位規則第16条に基づき、下記のとおり審査を行った。</p> <p>論文審査日時：令和8年2月9日（月） 17時～18時30分 場 所：兵庫教育大学神戸キャンパス 連合大学院室 および オンライン</p> <p>1. 学位論文の構成と概要</p> <p>第1章 序論：研究の背景と目的 本論文は「教頭職における期間限定の広域異動は、いかなる職能開発メカニズムを生み出すのか」を主たる研究課題とするが、その背景として、学校組織における職位の重層化が進むなかで教頭職の職能開発について、学習プロセスや職能開発メカニズムを実証的に明らかにする必要性が高まっていることを示した。特に広域異動については固有の学習価値を有すると考えられるにもかかわらず、その実態と職能開発を促す効果を検討した研究は極めて限定的であることを指摘し、広域異動がなぜ、どのように職能開発を促進するのかを明らかにする必要性を指摘した。</p> <p>第2章 先行研究の整理と理論的枠組みの検討 第2章では、関連する先行研究の整理を行った。教員の人事異動、とりわけ広域異動に関する研究（教員人事政策の形成過程に関する研究、広域異動における職能開発を促す効果と課題）、教頭職に関する研究（教頭職の法制化の歴史的展開、教頭職の役割と職務、教頭職の職務と力量に関する実証研究）、異動における納得感と職能開発に関する研究を整理した。その結果、教頭の広域異動を通じた職能開発を単なる「経験の蓄積」と捉えるのではなく、異なる制度的・文化的文脈を往還することで生じる学習過程に着目する必要があることを指摘した。こうした学習過程を捉えるため、本研究では越境学習論という理論的枠組みを採用することを示した。</p> <p>第3章 学校管理職の広域異動の実態 第3章では、2021年度の横断的データから教員の広域異動（異なる市町村間で行われる異動）の状況について整理し、各都道府県レベルで多様な実態がみられることを明らかにした。あわせてそうした広域異動がどのような志向のもとで進められているのかについて類型化を試みた。</p> |

その結果、校長及び教頭の広域異動については、その目的として『人材補完タイプ』（市町村間の機会均等・教育条件の平準化を志向するもの）と、『人材育成タイプ』（管理職の職能開発を志向するもの）の二類型がみられることを提示した。あわせて第4章以降で取り扱う大阪府の教頭職を対象とする広域異動制度については『人材育成タイプ』に該当することを示した。

第4章 広域異動政策の決定過程：議事録・統計データによる政策過程分析

第4章では、大阪府における広域異動制度が、いかなる政治的および制度的力学のもとで形成されてきたのかを明らかにし、以下の三点を明らかにした。

第一は「広域異動」の政策目的が転換してきたことである。1970年代には全国最低水準であった大阪府の広域異動率は、1980年代以降、府議会による継続的な働きかけを契機に大きく変容し、1990年代には管理職、とりわけ教頭職の広域異動率が顕著に上昇した。この変化の中で、当初「過員対策」としてきた広域異動が「管理職の職能開発」へと転換されたことが明らかになった。

第二は府教委が限定的な制度変更を選択したことである。府教委は補助執行制度を維持しつつ教育事務所の権限強化を図るという段階的な制度改革を進めたが、その背景には知事と党内で政策が合致しなかったこと、教育事務所の職員増に伴う財政負担への懸念、市町村教委との協働関係を前提とした慎重な改革方針といった政治的・行政的条件が存在していた。

第三には、上記のような限定的な制度変更の帰結として、大阪府においてはやや特異な広域異動の状況が形成されたという点である。2021年度の状況では校長の広域異動率が1.9%と極めて低い水準にとどまる一方で、教頭は20.7%と校長の10倍以上の水準にあり、両者には明確な乖離があり、広域異動を通じた職能開発の機会が教頭職に集中している構造であることを示した。

第5章 教頭職における職能開発の全体像：質問紙調査による量的分析

第5章では、2014～2019年度の6年間に大阪府の公立小・中学校において広域異動を経験した教頭を対象とする質問紙調査により、大阪府において教頭が経験する期間限定の広域異動が、いかなる職能開発効果があるのかを検証した。以下の四点を明らかにした。

第一は、多くの教頭に『意味付けの変容』が生じていた点である。広域異動の辞令を受諾した時の納得度が低くても、最終的には86.1%が広域異動を有益と評価していた。

第二は、教頭による広域異動の受け止めが、資質・能力習得の自己評価と関連しているという点である。広域異動の意義を強く肯定した教頭は、いくつかの項目で先行調査の示す水準を上回る形で自己評価を高めていた。この傾向は「経営ビジョンを構想する力」「施設管理や会計管理に関する知識」において顕著であった。

第三は、広域異動を経験した教頭に越境学習が生じていることを示唆する結果が得られた点である。多くの教頭が資質・能力習得の促進要因として「視野の広がり」「ネットワークの拡大」「新たな知見の獲得」を示していた。

第四は、広域異動には職能開発を促す効果と心理的負担との二側面があるという点である。ほとんどの教頭は「制度・システムの相違」や「孤独感」から、広域異動は市内異動より心理的負担が大きいとした。一方で、同じ境遇にある教頭同士のネットワーク形成の有効性が示された。

第6章 教頭職における職能開発の深層構造：インタビューによる質的分析

第6章では、広域異動による教頭の職能開発効果がどのように生じるのかを検証した。インタビュー調査の分析からは、下記の三点が明らかになった。

第一は、広域異動を経験した教頭に生じている、三段階の越境学習プロセスである。広域異動の対象となった教頭は、【環境適応への葛藤】(文化的動揺)→【成長志向リーダーシップの発揮】(越境的対話)→【職務遂行能力の向上】【越境先での貢献】(異文化専有)という三段階の学習過程を経験していた。このプロセスは、辞令受諾時は納得度が低いにもかかわらず最終的には広域異動の有益性を高く評価するという『意味付けの変容』を説明していた。

第二は、広域異動を経験した教頭が一定の資質・能力を獲得するプロセスである。「経営ビジョンを構想する力」は、元の勤務地域と越境先の比較検討や、越境先の校長の存在が影響していた。「校内外の情報を把握し整理する力」は、積極的なコミュニケーションを通じた情報収集感度の向上と人材の適材適所での活用が影響していた。また「施設管理や会計管理に関する知識」は異なる制度・システムへの適応が鍵となっていた。

第三は、広域異動経験を通じた職能開発の促進要因と障壁である。『多角的思考の拡張』『対人スキルの向上』『精神的な充実』が職能開発を促進している一方で、個人的要因・職場環境要因の双方から適応には個人差があることと、「還元の間」の欠如が職能開発の障壁となることも確認された。単なる市町村間の交流人事では、効果に限界があることが示唆された。

第7章 納得感と資質・能力習得の自己評価との関連性：混合研究法による統合分析

第7章では、混合研究法により教頭の広域異動時が発令された際の「納得感」が、その後の「資質・能力習得の自己評価」をどう左右するかを検証し、以下の四点を明らかにした。

第一は、広域異動の辞令を受諾した時の納得感の分布で、不満群(38.6%)が納得群(18.6%)の2倍以上を占めていた。納得群は「成長機会としての積極的受容」や「組織からの信頼・期待の感受」を挙げ、不満群は「説明不足と不明確な選定理由」や「唐突性・準備不足」を挙げた。命令配属による制度運用上の課題が明らかになった。

第二は、広域異動の辞令受諾時の納得感と其後の資質・能力習得の自己評価には関連があるという点である。特に「危機管理能力」「校長に必要な情報を伝える力」については、広域異動への納得感が高い群は、それらの習得について高い自己評価を示した。これは、広域異動を強く肯定した群が高い水準で資質・能力を習得するという第5章の知見と整合的であった。

第三は、広域異動に対する納得感が、先に示した越境学習のプロセスを促進するという点である。広域異動への納得感が高い群は【環境適応への葛藤】を「成長機会」として意味付けて【成長志向リーダーシップの発揮】へと移行しやすい傾向にあった。

第四は、広域異動への態度形成が重要であるという点である。広域異動に対して積極的な納得や不満を示さない群(普通群)の能力の自己評価は相対的に低く、広域異動に対する態度の曖昧さが職能開発を阻害している可能性を示唆していた。

第8章 総合考察：人事政策と実践の関係性の統合的検討

第3章では、第3章から第7章の成果を総合的に考察し、①大阪府における広域異動制度は、1980年代以降「過員対策」から「管理職の人材育成」へと目的が転換し、教頭職に対して越境学習の機会を提供するようになったこと、②広域異動という制度的機会は「文化的動揺→越境的対話→異文化専有」という越境学習プロセスを経て、実際の職能開発を促す効果を生み出していること、③政策形成過程における財政的・制度的制約に加え、越境学習の概念自体が十分に共有されていなかったことが、納得感形成の阻害や組織的学習の欠如という障壁を生み出してきたこと、④納得感が越境学習プロセスを媒介する重要な要因として機能していることを指摘した。

第9章 本研究の総括と今後の課題

第9章では、本研究の限界と今後取り組むべき研究課題を示した。

2. 審査経過

論文公聴会および審査の過程では、教頭独自の職能をどう定義するのか、校長への準備教育という側面との峻別が難しいのではないかと、という点について指摘があった。これに対して、教頭・校長に求められる能力には連続的な側面があるものの、本研究で対象とした能力・経験については特に教頭職に求められがちな性質を持つものであるとの回答があり、適切性が確認された。

また本研究で扱った越境学習の機会についても議論が行われた。越境学習は教育委員会での勤務経験や大学院での長期研修などを含め、普段と異なる環境で仕事をすることによって喚起され、通常の異動においても起こりうることを確認した。本論文の対象とする広域異動が研究対象として適切であるほか、他の機会との比較考量など、研究に拡張の余地があることを確認した。

さらに、研究対象とした大阪府の広域異動をどう相対化して解釈するかについても議論が行われた。教職員の広域異動の状況が都道府県ごとに異なる中では、どの程度の広域異動が「越境」の意味を持ちうるのかについても、地域間で違いが出てくることが確認された。文化的な差異を経験することが「越境」の定義にとって重要であることから、異なる自治体を対象とする研究の拡張性を含めた、本研究の意義が確認された。

3. 審査結果

以上により、本審査委員会は西山高史の提出した学位論文が博士(学校教育学)の学位を授与するにふさわしい内容であると判断し、全員一致で合格と判定した。