

論文内容の要旨

放送大学大学院文化科学研究科
文化科学専攻人間科学プログラム
2015年度入学
(学生番号) 151-700003-3

ふりがな あおい たくし
(氏名) 青井 拓司

1. 論文題目

教育委員会事務局行政職員に関する研究
—教育行政プロパー人事システムと教育行政職員の職務遂行能力—

2. 論文要旨

本論文は、自治体行政や地方教育行政を取り巻く環境の変化に対応する今後の教育委員会事務局の組織・人事の在り方について、行政職員の機能・役割に注目し、教育行政のプロパー人事を行う自治体の事例研究を通して、人事施策に関する新たな知見を得ることを目的とする。

教育委員会は首長部局から独立した行政委員会として位置付けられ、教育委員会事務局は教育長を補佐し教育行政事務の執行組織として設置されている。教育委員会事務局においては、以下に示す組織・人事上の課題を有している。

第1の課題は、教育行政に精通した行政職員の確保・育成である。教育委員会事務局の職員構成は、学校現場から異動する教員出身の指導主事と首長部局から出向により一般行政職員が配置されているのが一般的である。一般行政職員は地方自治体全体の人事ローテーションに組み込まれており、しかも3年程度の配置であることが多いことから、これまでは行政職員の専門性を評価する環境にはなかったといえる。

第2の課題は、教育委員会事務局内における職種間の分業体制と連携である。教育委員会事務局では、教育行政固有の指導行政は教員出身の指導主事が担当する一方で、行政職員は総務、予算など自治体共通の一般行政事務を担っている。このように、指導主事と行政職員の職務領域が分離する分業体制になっており、職種間連携において課題がある。

さらに、教育委員会事務局の人事・組織のあり方は、近年の教育行政をめぐる環境変容の中で問い直しを迫られている。すなわち、1990年代以降の地方分権改革を背景とした自治体行政の変化、新教育委員会制度による首長との連携な

ど地方教育行政制度改革による変化である。自治体人事行政において、地方分権改革により職務内容が高度化・複雑化する中で、自治体職員像は、従来のジェネラリスト養成型から、特定の行政分野に精通した複線型人事＝専門職制度へとシフトチェンジが進むようになってきている。こうした文脈の中で教育行政分野に精通した行政職員の確保・育成が求められている。本論文においては、教育委員会事務局の人事行政上の諸課題に対し、都道府県及び政令指定都市の教育委員会事務局をフィールドとし、教育委員会事務局の組織・人事の調査により行政職員の実態を明らかにした上でその特徴を分析し、今後の行政職員の人事システムのあり方と職務遂行に関する知見を明らかにした。

3. 本論文の各章構成と概要

・序章 問題関心と本論文の構成

序章では、なぜ、教育委員会事務局行政職員に着目するのかという点に関し、自治体行政や地方教育行政の環境変容を鍵として学術的意義及び社会的背景と検討すべき諸課題を明らかにした。また、近年、地方教育行政をめぐる総合性と専門性の狭間の中で、行政と学校現場に精通した教育行政コア人材の確保・育成の今日的意義を示した。

・第1章 都道府県教育委員会事務局の組織編成

第1章では、都道府県教育委員会事務局の組織編成の特徴を明らかにした。都道府県を調査し、組織編成の基本モデル化及び機能別類型化を行った。教育委員会事務局の各部門を総務・管理部門、学校教育部門、生涯学習部門の3つに整理し、学校現場とつながる教育職員中心の学校教育部門が強いという組織編成上の特徴を明らかにした。一方で、新たな動向として、近年の新教育委員会制度、自治体行政の総合化の中で、課の名称に「政策」を冠した都道府県が増加するなど、教育委員会事務局内において総合調整機能が重視されていることを示した。こうした政策重視の組織改編の中で、組織横断的なコーディネーターの役割を担う行政職員の役割が重要となることを指摘した。

・第2章 教育委員会事務局行政職員の採用

第2章では、人事行政の基礎である採用に焦点を当て分析を行った。まず、採用に関する全国的な実態調査を行い、都道府県・政令指定都市の採用形態を6類型に分類し、大別して、ジェネラリスト型の一般行政採用（35 都府県）と教育行政に特化した教育行政採用（12 道県）に整理した。そして、近年の採用動向として、従前の学校事務職員採用に教育委員会事務局を異動範囲として加えた教育行政採用が増加していることが分かった。増加理由は、従来の学校事務採用であると異動範囲も限定され職能開発や人材確保の点で課題があり、その対応

として、教育委員会事務局を異動範囲に新たに追加する職域拡大による安定的な人材確保を図りたい自治体の人事戦略上の意図が読み取れた。教育行政採用の増加傾向の中、教育行政職員の育成において、教育委員会事務局でのキャリアをどう位置付けるかが今日的課題であることを指摘した。

・第3章 教育委員会事務局の職員構成と行政職員の配置

地方公務員人事研究の困難さは、採用のみならず人事運用も含めトータルに捉えないとその実態が掴めない点にある。さらなる困難は、人事運用はブラックボックスであることが多くその実態把握は容易でない点にある。そこで、教育委員会事務局への質問紙調査、インタビュー調査、現場観察を実施し、そこで得られた資料やデータに基づき人事運用の実像に迫った。その結果、一般行政採用であっても、運用面では長期に教育委員会事務局に配置される職員の存在など重要な示唆が得られた。その上で、教育委員会事務局行政職員の配置の特徴から、3類型（第1類型：首長部局出向型、第2類型：教育委員会事務局プロパー型、第3類型：教育委員会事務局一学校事務型）に分類した。

各類型の職種別職員構成、職務領域の比較検討を通じて、学校教育部門への配置において特徴の相違が顕著に表れた。第1類型と第3類型では学校教育部門への行政職員の配置数は少なく、職務領域も総務系に限定されている。一方で、第2類型では、学校教育部門全体での行政職員の配置数が半分以上を占め、職務領域も教育行政固有の指導系、教職員人事系いずれも半分以上配置されており職務領域の広さが明らかとなった。今後の教育委員会事務局の組織・人事の在り方を考える上で、「第2類型：教育委員会事務局プロパー型」の人事システムは、他の類型と異なり、より純化した形で教育行政プロパー人事システムと教育行政職員の職務遂行実態を把握可能であることから、他の類型においても参照事例となり得ると考え、以下の第4章以降では教育委員会事務局プロパー型の代表的自治体である北海道、京都府、京都市を事例として取り上げることとした。

・第4章 教育委員会事務局プロパー型の人事システム

第4章では、教育委員会事務局に長期勤務する行政職員が配置されている教育委員会事務局プロパー型の人事システムの特徴とは何か、職位とキャリアパスに着目し、他の類型との比較検討により明らかにした。

まず、各職種間のパワーバランスを把握する指標として、職位に着目し分析を行った。その結果、教育委員会事務局プロパー型の教育行政職員の職位は部長級・局長級に位置付けられており、他の類型の教育行政職員と比較して高く、さらに、学校教育部門も含めて管理職員に配置されていることが分かった。

また、教育行政職員のキャリアパスに着目し、京都市教育委員会教育行政職員の人事異動を分析した。幹部職員のキャリアパターンは政治や首長との結節点である官房系、学校現場との繋がり深い指導系、教職員人事系部署を経験する

一定のパターンが存在しており、教育行政・学校現場のメタ知識を獲得していることが分かった。一般に教育職員の指導主事が3年程度で異動し学校現場に戻っていく中で、教育行政に長期する教育行政職員集団は、組織運営の強固さや継続性確保などのメリットを有することを明らかにした。

・第5章 教育委員会事務局プロパー型教育行政職員の職務遂行能力

第5章では、教育委員会事務局プロパー型教育行政職員の職務遂行の特徴について教育行政職員や指導主事へのインタビューを通じて明らかにした。

分析の結果、教育行政職員の職務遂行に関して、媒介（職種間対話）、調整（教行融合）、突破（教育改革への推進力）の3つのキーワードに整理した。

第1の「媒介（職種間対話）」は、教育行政職員は教育職員（指導主事）との対話を重視していることを指す。行政職員は成果主義的傾向があり、一方で教育職員はプロセス重視など質的な取組を重視するという職種による考え方の違いから「職種間葛藤」を抱える。日常的なコミュニケーションにより教育や学校現場の情報など教育政策立案の種となる情報を得ていくプロセスの中で、学校現場の言葉・論理や教育職員のアイデアを、政策の文脈に置き換える翻訳を行い、教育政策の企画・立案をしていることが分かった。

第2に「調整（教行融合）」は、視点と価値観の異なる教育職員と行政職員が切磋琢磨し、ひとつに合わさるという意味で、新たに「教行融合」という言葉を定義した。そして、この「教行融合」は、教育職員と行政職員が同じ執務室内で同じ係内で日々関わりながら職務を行う「場の設定」、教育行政職員がキャリアの中で学校教育部門に従事する中で培われる「共通言語」による職種間対話のスキル、教育委員会事務局内で教育行政職員の職位が高く位置付けられることで教育職員と対等に対話できる「対等性」などの要件の下で成立する関係性であることを指摘した。

第3に「突破（教育改革への推進力）」は、職種間葛藤から生まれる広い視野と柔軟な発想など変革行動により教育改革の契機への促しと支援である。教育職員は行政職員に対し学校理解のなさへの不満を持ち、一方、行政職員は変化を望まない学校の保守的な傾向に違和感を持つ。こうした関係性の中で、行政職員はある意味、ニュートラルな立場から教育職員の発想転換やアイデア出しの促しを行っていた。京都市の事例から教育改革を進める上で、教育行政職員は教育職員と異なった視点から、現場の政策の芽を基礎とするボトムアップとモデル校で効果が上がれば全体にトップダウンで広げる「ボトムアップとトップダウンの融合」による教育行政運営手法を鍵として教育改革を進めていることが明らかになった。

・終章 結論と含意 新たな教育委員会事務局行政職員像に向けて

終章では、教育委員会事務局行政職員の3類型モデルを整理し、各類型のメリット、デメリットを整理するなど本論文の知見をまとめた。第2類型の教育委員会事務局プロパー型の知見から、自治体行政や地方教育行政の環境変容の対応として、これまでの教育委員会事務局行政職員の人事システムや職務の在り方からのシフトチェンジの必要性を指摘した。具体的には、第1類型や第3類型では教育のことは教育職員、行政のことは行政職員といった機械的分担関係に基づき、行政職員は総務系中心の業務形態であった。一方で、今後の新たな教育委員会事務局行政職員像は、第2類型の知見を踏まえ、首長との連携や学校現場のニーズを踏まえた教育政策の企画・立案を担う人材が求められる。このためには、教育職員と行政職員の機械的分業関係を超越して、行政職員のキャリアとして、教育のコアな領域である政策系部署、指導系部署、教職員人事系部署での勤務経験を人材育成方針に組み込むなど、教育委員会事務局人事部署による計画的な教育行政コア人材の確保・育成のための組織・人事改革の必要性を提示した。

Abstract

The School of Graduate Studies
The Open University of Japan
Division of Art and Sciences
Human Sciences
Admission in 2015
151-700003-3
AOI Takushi

1. Title

Study on Administrative Staff Members in the Bureau of the Board of Education: Personnel System of the Experts on Educational Administration and their Job Performance

2. Abstract

This study focuses on the functional role and expertise of the administrative staff within the Bureau of the Board of Education (BBE). The focus is specific to the duties and job performance of personnel associating with the municipal and local educational administrations. This investigation aims to obtain new knowledge on initiatives from local government case studies relating to personnel experts in educational administration.

The Board of Education is an administrative body, independent of the governor's or mayor's office. The BBE assists the Superintendent of Education in the execution of organizational and administrative business. The following items are some issues currently being addressed by the BBE.

The first issue pertains to employing and training the administrative staff to ensure that members have a thorough knowledge of educational administration standards and requirements. The personnel comprises teacher consultants from local schools and general administrative staff members from the governor's or mayor's office. The general administration staff is assigned to the BBE on a rotational basis lasting about 3 years. Few studies have appraised the expertise of these staff members.

The second issue is the division of labor and cooperation between occupations in the BBE. In the BBE, teacher consultants from local schools are in charge of guiding the administration (peculiar to educational

administration). Administrative staff members are responsible for general administrative affairs common to local governments, such as general affairs and budgetary matters. Thus, the job entails a division of labor between teacher consultants and administrative staff members and then areas of collaboration between these occupations.

Further inquiry is needed on the best way to deal with personnel and the changing organizational structure of the BBE amid recent environmental changes within the municipal administration. The administrative reforms date back to the 1990s when decentralization created new complexities and institutional changes, particularly within the Board of Education. The usual career track for personnel in local government offices begins at the generalist level and evolves to a multi-track promotion system, providing employees different training paths and routes to attaining expertise and specialist status. Job descriptions have become increasingly complex and sophisticated over many years working in an administrative career. In light of these circumstances, we need to employ and train specialists in educational administration. This paper clarifies the situation facing administrative staff members by analyzing research on personnel, the BBE organization, the Bureau of Prefecture Board of Education, and the ordinance-designated City Board of Education in search of solutions related to the personnel administration of BBE. Finally, results are presented proposing the best way to deal with personnel and administrative staff while addressing job performance issues.

3. Constitution of each chapter and overview

- Introduction:

In the introductory chapter, we explain the academic significance and social background of our focus on administrative staff members in the BBE. Improving performance is critical to the environmental transformation of the municipal and local educational administrations. In recent years, I demonstrated the significance of employing and training specialists in educational administration who have a thorough knowledge of the school administration and comprehensive expertise around local educational administration.

- Chapter one: Organization of the Bureau of the Prefectural Board of Education

Chapter one analyzes the features of the organization of the Bureau of the Prefectural Board of Education. I investigated the BBE and showed the basic organizational models and typology by function. Each BBE division was divided

into three categories: general affairs, management, school education, and lifelong learning division. I revealed that the organizational features of the educational division connected to the school have the power. Conversely, I showed how emphasis is placed on the comprehensive adjustment function in the BBE so that the prefectural Board of Education is increasingly forceful in the new system of the BBE in recent years and in the integration of local government administration. I pointed out that the role of administrative staff members who play cross-functional coordinator roles is significant.

- Chapter two: Recruiting BBE administrative staff

In chapter two, I focus on recruitment based on personnel administration. First, I conducted a national fact-finding survey of the recruitment. I categorized recruitment within the Bureau of the Prefectural Board of Education of the ordinance-designated city into six categories. Each category was divided by general administration recruitment (35 prefectures) or educational administration recruitment (12 prefectures), specialized in educational administration. Educational administration increased, as a recent recruitment trend. Previous recruitment within the BBE included school clerk recruitment. The reason is as follows. The transfer options for recruiting previous school clerks were limited, and there were issues in professional development and securing human resources. The municipal personnel strategy is to secure more stable human resources by expanding newly added work per the BBE. I highlighted how to position a career regarding training educational administrative staff members in the growing field of educational administration recruitment.

- Chapter three: BBE administrative staff composition

It is difficult to grasp the local civil servant recruitment and personnel process because it has been historically opaque. Therefore, a questionnaire and interview survey were developed for the BBE, and an on-site observation was included. I obtained insight into the personnel operation based on the materials I gathered and the survey data. Consequently, significant recruiting suggestions were collected from BBE staff members for operational and even general administration recruiting. Next, the personnel operation was divided into three types, as in the previous arrangement of administrative staff members of the BBE. The three types were 1) staff members on loan from the governor's or mayor's office, 2) experts on educational administration, and 3) school clerks from the BBE.

The differences became apparent immediately through the comparative study

by staff composition, particularly by occupation and job area of each grouping. In the first and third types, the number of staff members set to get into the school education division was small, and the job area was limited to general affairs. Conversely, in the second type, more than half of the administrative staff members were assigned to the school educational division. The breadth of the work area was distinct. Regarding the BBE recruiting system, the personnel qualifications in the second category, the experts on educational administration, were uniquely different from the other categories. I was able to grasp the job performance status of educational administrative staff members and experts on educational administration in a more purified form. Therefore, the other types can be used as reference cases. I used the expert on municipality educational administration from the BBE, Hokkaido prefecture, Kyoto prefecture, Kyoto city, as an example in chapters four and beyond.

- Chapter four: Personnel systems of experts on educational administration in the BBE

In chapter four, I clarified the features of the recruitment process of experts on educational administration employed in the BBEs for a long time in comparison with the other type.

First, I focused on and analyzed the index position to grasp the power balance between each occupation. Consequently, I found that educational administrative staff members who were experts on educational administration were positioned as managers or director level and as management staff in the school education division.

My focus was on the career paths of educational administrative staff members. I analyzed the personnel changes of these workers in the Kyoto City Board of Education. A career pattern emerged of their experience in the general affairs system, guidance system, faculty, and staff personnel in the executive staff members of the Kyoto city board of education. I realized that the long-term educational administration staff members had years of human resource experience, meriting the strength of organizational management, and ensured continuity when teacher consultants returned to school after 3 years.

- Chapter five: Job performance of educational administrative staff members (experts on educational administration) in the BBE

In chapter five, interviews with educational administrative staff members and teacher consultants revealed the job performance features of educational administrative staff members and experts on educational administration.

As a result of the analysis, the job performance of these workers was notable by three keywords: meditation (inter-occupational dialog), adjustment (kyogyo yugo), and breakthrough (propulsion to education reform).

The first keyword, meditation, means that the educational administrative staff members focus on dialog with teacher consultants. The conflict between these occupations stems from the difference in their way of thinking. The administrative staff members tend to be performance-based, whereas teacher consultants emphasize qualitative efforts and are process-oriented. They replace the word and logic of school sites and ideas from teacher consultants with policy. They formulate and implement education policy by communicating daily to get the information to seed education policymaking.

The second keyword, adjustment, refers to teacher consultants and administrative staff members who differ by perspectives and value hard work and teamwork. I defined this approach with the new word, “kyogyo yugo,” and clarified the relationship. The concept of “kyogyo yugo” illuminates the relationship between (*that holds under the requirements such as “place setting”) teacher consultants and administrative staff members who work together daily in the same office and with the same clerk and develop inter-occupational dialog skills or a “common language” cultivated at school. These colleagues are highly regarded and considered as having equal status in the eyes of the educational administrative staff.

The third keyword, breakthrough, means prompt support of education reforms, progressive thinking born of conflict resolution between occupations, and transformational behavior, such as flexible thinking. Teacher consultants are dissatisfied with administrative staff members who don’t understand the school. Administrative staff members get frustrated by the conservative tendency in schools to avoid change. In this relationship, administrative staff members urged teacher consultants to change their mind and give an idea from a neutral perspective. My observation of education reform in Kyoto was that the educational administrative staff members promote policy by a fusion of bottom-up on-site policy and top-down authority.

• Final chapter: Conclusion and implication—A new image for educational administrative staff

In the final chapter, three typical models are reviewed and analyzed by merit and demerit of each typological model and findings summarized. To adapt to the new environmental changes of the municipality and local educational administration, I suggested recruiting for a shift in the experience required for administrative staff positions in the BBE. In the first and third types, administrative

staff members centered on general affairs based on a relationship of strict labor division relationship, where teacher consultants were in charge of education and administrative staff members were responsible for administration. Conversely, I suggested the necessity of organizational and personnel reform so that future educational administrative staff members incorporate work experience in policy division, guidance division, faculty, and staff personnel division for human resource development in their careers. Given this expanded training, they would be prepared for the responsibility of education reform planning, in cooperation with the governor's or mayor's office, and the needs of the school site.

博士論文審査及び試験の結果の要旨

学位申請者

放送大学大学院文化科学研究科
文化科学専攻人間科学プログラム
氏名 青井 拓司

論文題目

教育委員会事務局行政職員に関する研究
—教育行政プロパー人事システムと教育行政職員の職務遂行能力—

審査委員氏名

主査（放送大学特任教授 教育学博士） 小川 正人

副査（放送大学教授 博士（学術）） 岩永 雅也

副査（放送大学教授 博士（PhD）） 原田 順子

副査（兵庫教育大学教授 博士（教育）） 川上 泰彦

論文審査及び試験の結果

（１）本論文の学術的、社会的意義

本論文は、行政学や教育行政学等の研究において、これまで殆ど研究の対象とされてこなかった都道府県及び政令市等の教育委員会事務局に勤務する行政職員の人事、職務、職位等に関する実態を実証的調査研究で明らかにすることを通して、地方分権改革や自治体行政の企画立案能力の向上等の諸課題に直面している自治体職員並びに教育委員会事務局職員の人事行政のあり方に関する新たな知見を提示したものである。

戦後日本の自治体には、公選首長をトップとする一般行政部局から独立した行政委員会の一つである教育委員会が設置されている。その教育委員会を組織的に機能させるため事務局が置かれているが、その

事務局職員は、一般行政部局から定期人事異動で配置される一般行政職員と学校現場から異動してくる教育職出身の指導主事等で構成されているのが一般的である。しかし、こうした教育委員会事務局の職員人事と構成等は、1990年代以降に進展する地方分権改革や行財政改革等を背景にした自治体行政の環境変容の下で問い直しを迫られてきている。

それは、以下のような理由からである。

第一に、一般行政部局から教育委員会事務局に定期人事で異動してきた行政職員は一定期間（3年程度）が経ると一般行政部局に戻り、また、同様に学校現場から異動してきた指導主事等も一定期間の勤務後に学校現場に戻ることが殆どである。そのため教育行政のノウハウの蓄積や継続性、教育行政に熟知した職員の中長期的・計画的な育成に難点があるという問題である。第二に、一般行政部局から異動してくる行政職員は総務、庶務系等に従事する一方、学校現場から異動してくる教育職出身の指導主事等は、教育課程、授業・カリキュラム等の教育内容事務に主に従事する等、事務局内の分業体制により両者の連携・協働等が難しい面があることである。

しかし、1990年代以降、地方分権改革や行財政改革を背景に、行政の効率化とともに地域住民のニーズ等も多様化する中で地域の諸課題が複雑化、困難化、多様化してきており、それら諸課題に対応するため自治体行政の総合化、部局間の連携・協働、企画立案能力の向上等も求められてくるようになってきている。そうした自治体行政の環境変容は、教育委員会にとっても例外ではなく、教育委員会事務局の従来の組織・構成、人事、職員育成のあり方を問い直すことを必要としてきている。本論文は、都道府県及び政令市の教育委員会事務局行政職員の人事行政を研究対象に上記の諸課題に迫るものであり、その研究内容、知見は学術的、社会的に大いに意義があるものとなっている。

（2）本論文の構成と内容

本論文は、**序章**において、（1）で述べたような近年の自治体行政の環境変容の下で、教育委員会事務局行政職員の人事行政を研究対象にする学術的、社会的意義と明らかにすべき諸課題を設定している。

第1章では、都道府県の教育委員会事務局の組織編成の全国的な実態とその特徴を整理しながら、近年、自治体行政の環境変容のなかで教育委員会事務局の組織編成がどのように変化し改編が進んでいるのかを明らかにしている。その上で、**第2章**と**第3章**においては、そうした近年の教育委員会事務局の組織改編の動向を押さえたうえで、全国の都道府県及び政令市の行政職員採用試験と行政職員の人事運用等の実態を整理・分析して、全国の都道府県及び政令市の教育委員会事

務局の職員構成・配置と人事行政を3つに類型化している（第1類型：首長部局出向型、第2類型：教育委員会事務局プロパー型、第3類型：教育委員会事務局一学校事務型）。そして、これら3類型それぞれのメリット、デメリットを整理し特徴づけながらも、近年、教育行政の専門性の向上・確保と総合化等との要請から、第1類型でも第3類型でも教育委員会事務局との人事交流や複線型人事を志向する傾向が強まってきていること、そのため、今後の教育委員会事務局の組織、人事のあり方を考えていくうえで、第2類型が一つの参照対象になると位置付けている。以上のような作業と類型化、第2類型の意義付けは、これまでの研究には見られなかった本論文の独創的などころであるといえる。そして、**第4章**、**第5章**においては、第2類型の強み（メリット）の源泉がどのような人事行政上の特徴から生じているのかを明らかにするために、第2類型の行政職員の職位・キャリアパスと職務遂行能力の実態をその代表的自治体である北海道、京都府、京都市からの収集資料と人事担当者等へのインタビュー調査等の実証的調査研究から分析している。

以上を踏まえて、**終章**において、第2類型の職位・キャリアパスと職務遂行能力の実態分析から得られた新たな知見から、教育委員会事務局に勤務する行政職員のあり方のシフトチェンジを提案している。そして、第1類型と第3類型を採っている自治体においても、そうした新たな教育行政職員像へのシフトチェンジは、教育委員会事務局行政職員の人事の見直しを図る際には参照されるに値すると示唆している。

（3）本論文の評価と試験の結果

以上のように、本論文は、近年の自治体行政の環境変容と直面する諸課題を踏まえ、教育委員会事務局行政職員の人事行政をめぐる問題についての的確に課題設定を行ったうえで、数多くの自治体調査（現地への訪問・資料収集、人事担当者等へのインタビューなど）から得られた資料・データに基づいて都道府県及び政令市の教育委員会事務局の職員構成、人事の動態、行政職員の職位・キャリアパス、職務遂行能力等の実態を実証的、正確に描き出すことに成功している。その上で、都道府県及び政令市の教育委員会事務局の職員構成・配置や人事行政には大きく3つの類型があることを提示し、3つの類型にはそれぞれのメリット、デメリットがあること、そして、3類型間の相互比較から、近年の自治体行政の環境変容と教育行政の直面する諸課題に的確に対処していくためには、第1類型や第3類型の行政職員が行っているような分業体制下での総務管理・庶務部門中心の業務形態ではなく、首長部局との総合調整を図りながら政策・企画立案する政策部

署並びに教育職の指導主事等との協働を担う教育指導系部署も遂行できる新たな教育行政職員像へのシフトチェンジを提案している点は、実証的調査研究を踏まえた説得力のある知見であると評価できる。人事行政研究は、部外者がその実態を正確に把握する資料・データ等を入手しづらく難しいと言われているが、本論文は、多くの都道府県及び政令市の教育委員会事務局に対する訪問調査、インタビュー調査等を積み重ねて得られた資料・データ等に基づいており、極めて論拠と実証が確かな実証研究としての価値も高いと評価できる。

口頭試問では、予備論文審査会などで指摘されていた問題や課題にも適切に対応した論文内容となっていること、様々な質問にも的確に答えられており、専門及び語学等の能力も十分に高いことを確認した。よって、論文審査会では、青井拓司氏への本学大学院博士学位授与を全員一致で決定した。