

審査の結果の要旨

氏名 木村 弘志

大学経営が複雑化する中で、大学職員の役割に対する期待が高まっている。アメリカでは大学職員の専門職化が進み、経営を担っているのに対して、日本の大学職員は人事異動制度を通じて幅広い業務経験を積むことで能力開発を行ってきた。それに対して、短期間で人事異動をするため専門的知識が身につかず、高度な職務を担えないという批判がなされている。先行研究では大学職員の役割や能力の将来の望ましい姿への言及は多いものの、現行の人事制度が職務遂行や職務能力に果たす機能やメカニズムの実態が十分に解明されてこなかった。本論文は、人事異動制度が、大学職員の職務遂行の高度化に与える効果を、大学職員を対象に独自に実施した質問紙調査により明らかにするものである。

本論文は序章、第1部（第1章～第2章）、第2部（第3章～第6章）、終章から構成されている。まず序章で本論文の課題設定が、第1章で大学職員論、ホワイトカラーの人事異動研究等の先行研究の分析が行われ、本論文の分析枠組みが示される。第2章で分析に使用する3つの調査データ、分析で用いる概念や変数の説明がなされる。

第3章では、人事異動制度が大学職員の職務に与える影響を分析した。大学職員の職務の特徴は、幅広い業務分野の絡み合いと多様な業務相手との協働にある。ヨコ（業務分野）の異動により、新しい業務への適応のために一定の期間を要するが、業務上関わる相手が変わり、幅を広げる機会になっていること、タテ（職位）の異動により、業務相手とのかわりの深化が起き、職務内容では通常（定型的）業務が減少し、改善・新規業務、調整合意・意思決定業務の割合が高くなることを示した。

第4章では、人事異動制度が大学職員の業務内経験に与える影響を分析した。ヨコの異動で、新しい職務に適応するために困難な状況を経験するが、同時に学習の機会となること、経験した業務分野数が増えることで改善業務経験や業務相手とのかわりが増える効果があること、タテの異動で新しい職務への適応期間の短期化、適応のための方法の多様化がおき、改善・新規業務経験や業務相手とのかわりが増加することなどを示した。

第5章では、人事異動制度が大学職員の能力に与える影響を分析した。大学職員の能力を、保有能力、必要能力、使用能力において検討を行った。タテ・ヨコの異動により必要能力が変化し、能力の未保有、不使用というギャップが生じるが、必要能力が低下しても、保有能力が補うことで使用能力の低下が抑制されていること、改善・新規業務の遂行時には、通常業務で使用頻度の低かった能力を使用しているなど、能力の高度化やそれを通じた職務内容の高度化をもたらす可能性が示唆された。

第6章では、人事異動制度が大学職員の職務内容の高度化に与える影響を総合的に分析した。人事異動制度が多様な職場・業務分野を経験させることを通じて、改善・新規業務の経験、業務相手との関わりの変化を生み、それが能力を高度化させる。それにより、通常業務を高度化し、改善・新規業務を増加させていることが示した。終章では大学職員研究等への含意と本論文の限界を考察した。

本研究は、従来、批判の対象とされてきた人事異動制度の正の側面に着目し、大学職員の職務高度化に与えるメカニズムを示し、この分野の研究を発展させた点で特に意義があると認められる。よって、本論文は、博士（教育学）の学位を授与するに相応しいものと判断された。