

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成25年 6月 7日現在

機関番号：17101

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2009～2011

課題番号：21730649

研究課題名（和文） アメリカ教育政策と校長職労働市場に関する萌芽的研究

研究課題名（英文） Initial Study on a U.S. Education Policy and School Principal Labor Market

研究代表者

大竹 晋吾 (OOTAKE SHINGO)

福岡教育大学・大学院教育学研究科・准教授

研究者番号：30380661

研究成果の概要（和文）：

1990年代以降の校長職労働市場は、専門職化の方向性として高度専門職として職業的社会化の成果が結実しはじめている。一方で、全米レベルの観点からすると全米市場開放を目指した州間互換の資格・免許制度は、従来の教育政策における地方分権レベルを解体させ、従前以上の人材レベルで地方間格差を拡大させてしまった。校長職労働市場は低額給与州から高額給与州へと人材流出する部分で市場拡大しているのみである。

一方で校長職候補者不足の慢性的課題は全く解消されておらず、さらに地方自治体における教育委員会の財政破綻も深刻化してきており、校長職労働市場としては地方間格差拡大の方向性にあることが分かってきた。

研究成果の概要（英文）：

The principal's labor market was professionalized after the 1990s. The principal's average salary increased from professionalization. On the other hand, interstate License and Certificate system of a principal was established in across the United States. As a result, the labor market of the principal of a United States level was systematized.

However, a principal's labor market has made the gap of a local level expand. Talented people are moving a principal's labor market to the state of a high salary from the state of a low salary. On the other hand, although the candidates with license and qualification are increasing in number, they are insufficient supply of a principal's candidates. In conclusion, the gap has expanded a principal's labor market with the local level.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2009年度	1,000,000	300,000	1,300,000
2010年度	800,000	240,000	104,000
2011年度	500,000	150,000	650,000
年度			
年度			
総計	2,300,000	690,000	2,990,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：教育学・教育学

キーワード：アメリカ、校長、労働市場、行政学、資格・免許

1. 研究開始当初の背景

本研究は、我が国の現職教育における喫緊

の課題の一つとなっている人材育成、とりわけ学校経営を担うスクールリーダーの養成

に関わる教育政策を分析し、そこにおける関係者団体との労働市場の展開を分析することを目的としている。

アメリカの教育系大学院のプログラム開発における専門職基準（プロフェッショナル・スタンダード）と評価団体としての専門職団体（認証評価機関や教育行政機関）の役割については、既に我が国にも紹介されてきているが、その中心は大学院段階の養成機関化と資格・免許制度を教育政策（連邦・州行政）、大学側（研究専門職団体・学会）、専門職団体（校長会・関係団体）がそれぞれの利害関係を調整しながら、校長職労働市場を設計している。

一方で、この制度設計には 1990 年代以降は大きな転換点を迎えていると言ってよい。その理由の一つは、資格・免許制度の全米基準化の進展に伴い、州法制としての資格・免許から資格・免許互換制度の方向性が進展しつつあること。そのためアメリカのような各州（・学区レベル）で給与制度が異なる労働市場の需給バランスが変化してきていることが新たな課題として指摘されている。

このような労働市場の発展に対応して、州行政施策はどのように対応しているのかについて分析する必要がある。

校長職の資格・免許制度の確立に対して、それを支える行政側の労働市場の設計がどのように考えられるのか。実際の労働市場の変化に対して、優れた校長職を確保するための行政サイド・大学側の連携はどのように展開しているのか。各州の施策を事例検討を踏まえて分析していることにより、日米のみならず各国共通の政策課題のモデルとして研究的な価値は高いのではないだろうか。

2. 研究の目的

本研究の目的は、大きく以下に示す 3 点である。

- ① 地方レベルの校長職人事行政の実態分析：伝統的な校長職養成システムを中心とした内部労働市場と他業種において高度な経営的能力を有するリーダーの登用を目的とした外部労働市場について、それらを積極的に導入し始めている北東部諸州の政策分析を行う。
- ② 労働市場の拡大にともなう人材確保施策：内部労働市場や外部労働市場を含めた校長職の人材確保に対して、地方政府（州・学区）がどのような人材確保施策を導入しているのか、政策意思決定、政策過程分析を中心に実証的な分析を行う。
- ③ 本研究の特色と独創性：本質的な論議として教育関係職の養成政策と雇用政策の関係性を分析することは、今後の大学院設置後に輩出される人材登用について求め

られる緊急的な課題に合致しており、その研究の有用性は予測可能性の範疇である。

3. 研究の方法

本研究の目的は、各州レベルの校長職の資格免許制度及び政策過程を分析し、各州における人材育成システムの制度構造を類型化する。その上で、人材育成の内容基準となる専門職基準の制度的位置づけを踏まえて、人材養成施策の評価がどのように行われているのかを分析したい。

政策過程の分析については、①州レベルの資格免許の政策過程分析、②資格・免許法制の制度構造、③専門職基準に対応したプログラム開発、④専門職基準に対応した評価システムの 4 点に絞って分析を進めていきたい。

過去に科学研究費補助金において調査協力を頂いた研究者及び研究機関にも継続的に研究支援を頂きながら、研究成果として示していきたい。

4. 研究成果

(1) 平成 21 年度

平成 21 年度については、全米の労働市場に関する情報を集約している University Council of educational Administration (以下 UCEA と略記) を抱えるテキサス大学オースティン校に訪問し、校長職外部労働市場の実態と各州の雇用政策の現状、これらに対応する大学院プログラムの現状と課題について情報を収集した。これらについて同学会は過去に連邦教育省各州政府－各州教育委員会等に対して様々な関係専門職団体と連携しながら全米レベルの州政策提言を行ってきた。

UCEA は拡大する大学院レベルの校長職養成のプログラムの質的保証をより高度化し、専門職化する方向性で提言し続けている。関係する校長職団体（初等学校校長会 (NAESP) や中等学校校長会 (NASSP) 等) や研究者団体と連携して政策提言を行い、結果として校長職の給与水準は 1990 年代以降継続して高まってきている。これらの関係は、職業団体としての校長職団体は自ら職業的地位向上として専門職化（経済的水準も含めて）を求めており、その専門職化を学術的な見地から専門性（知識・技術性）を高めていくのが大学側の学術団体という構図になる。UCEA という大学側の研究者団体が、自らの存在意義を専門職養成という人材養成機関として示すことになっている。

ただし校長職の給与については州間・学区間格差が拡大しつつある状況、そのために校長職候補者不足の状況に陥っている低額給与州と高額な給与水準のために労働市場が活性化している高額給与州との格差が実態として存在することは認識されていた。しか

し州間給与格差や校長職候補者倍率等の是正に対しては、アメリカ的な地方自治の概念からすると課題として認識されていないことも理解できた。

また、州間互換免許と州内限定免許の二つの免許制度の方向性について文献調査を行っている。そこでも調査対象地域を選定している。特に ISLLC2008 の影響も収束段階に入ってきており、全米労働市場化の進展は硬直常態にある。州間互換資格・免許の拡大、選択的（通常の大学院ルート）資格・免許付与ルートを拡大しているのは高額給与州が中心であり、平均給与州で州間互換に積極的に動いていない。一方で低額給与州は積極的に州間互換制度を展開している状況にあった。これらの理由として考えられるのは、平均給与州については、州内で発行される資格・免許の取得者の推移が州内で一定程度の競争規模を維持している場合、積極的に開放政策を選択しない傾向が強い。一方で低額給与州では、積極政策と消極政策とに二分されていた。特に高額給与州の隣接する州は、既に一般教員や教育関連職において資格・免許制度の互換が展開し始めており、高額給与州に対する人材供給地域になり始めている。低額給与州の多くは、州（政府・教育委員会）の政策として給与水準や職能給与の上昇を抑制する傾向にある。

1990 年代以降の校長職労働市場は、専門職化の方向性として高度専門職として職業的社会的成果が結実しはじめている。一方で、全米レベルの観点からすると全米市場開放を目指した州間互換の資格・免許制度は、従来の教育政策における地方分権レベルを解体させ、従前以上の人材レベルで地方間格差を拡大させてしまっている。校長職労働は全米的にみれば格差の拡大の方向性にある。

一方で校長職候補者不足の慢性的課題は全く解消されておらず、さらに地方自治体における教育委員会の財政破綻も深刻化してきており、校長職労働市場は地方間格差は拡大の方向性にあることが分かってきている。各州の教育行政は州間互換免許制度による労働市場の拡大と、一方で深刻化する地方間格差の課題をどのように克服していこうとしているのか、この点は次年度において実地調査を行う。

（2）平成 22 年度

平成 22 年度については、再び全米の労働市場に関する情報を集約している全米教育大学協会 (University Council of educational Administration) の本部事務局を抱えるテキサス大学オースティン校に訪問した。

特に進展する大学院レベルの校長職養成と、一方で地方間格差の問題が大学運営にも影響を与えつつあること。校長職労働市場が

州間を超えて拡大する中で、州間互換制度の恩恵を強く受ける地域と、一方で校長職の人材流出が止まらない実態が明らかになっている。

そもそもアメリカの州間互換免許制度は、1990 年代のクリントン政権下で閉鎖的な教員の労働市場の閉鎖性が指摘され、市場開放を目指して導入された雇用政策である。これは一方では、公的セクターの解体も視野に入れて実施されたものであるが、その実態は、州間格差の是正機能を持たないアメリカにおいては、州間労働移動を拡大させたとは言えるもののそれらは一面的な状況にある。

2000 年以降においても、実質的には州の財政状況によって労働移動が一部の経済的に恵まれた地域へと流入し、地域間格差を増大してきている。このような状況について、国家的な問題となりにくいアメリカの制度文化そのものも背景にある。

また同学会から、アメリカの校長職の労働市場に関するデータ情報を得た。

1) 校長職（教員給与）格差

アメリカの教員の平均給与は全米教育統計センター (National Center for Education Statistics) のデータによると教員の平均給与は、2000 年段階で基本給与 (Base Salary) は約 39,000 ドルであった (1)。1990 年段階で、約 31,000 ドルであったことを考えると、約 8,000 ドル上昇していることになる。学歴の相違においては (2000 年段階)、学部卒業は約 35,000 ドル、修士課程修了は約 44,000 ドル、博士課程修了は約 48,000 ドル、初任者教員の平均給与は約 29,000 ドルとなっている。

アメリカの校長職の給与について、ここでは中等教育の校長職の給与状況を取り上げた。1999-2000 年度段階で、中等教育の校長職の平均給与は 68,025 ドルである。労働者の平均給与の 33,313 ドル、教員の平均給与の 39,981 ドルと比較しても高額であり、校長職はアメリカにおいては高額所得階層に分類される。

しかし、校長職の給与の州間格差からみると、例えば高額州の New Jersey 州の平均給与は最上位で 98,800 ドルであるが、最下位の South Dakota 州では 42,000 ドルであり、平均給与が 60,000 ドル以下の州は 31 州もある。州別の格差については、州の教育税制にも関連するが、都市部 (Urban)、都市近郊部 (Suburban) と地方部 (Rural) を比較すると、校長職の給与格差に各州の経済状況、教育改革への取り組みへの温度差が色濃く反映していることが予測される。

アメリカの労働市場において、州毎の給与格差が顕著に見られるものの、特に都市部もしくは平均給与が上位に位置する州では、校長職は他職種と比較しても高所得階級に位

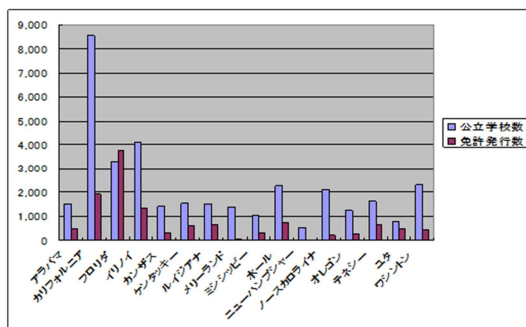
置づけられる。1980年代後半以降の校長職の給与上昇率から見て、州間格差はあるものの校長職が給与所得面においては、他職種と比較しても好待遇な労働条件を備えていることが指摘できる。

2) 校長職採用

校長職免許取得者にとっての目的は、校長職に就くことである。長期に渡る大学院での研修機会や高額授業料の受益者負担があるにも関わらず、それに代わる就業目的が、校長職免許を取得することが終焉ではない。この点、校長職の採用はどのような状態にあるのかをみてみたい。

校長職の雇用機会(就業機会)は学校数によって制限される。学級数や学区制度の設置基準が大幅に変更することが無い限り、学校数が急増減することもあり得ない。そこで、以下に NCEI の校長職免許取得者・教育行政職免許取得者数に対する学校数・学区数に関する調査報告を概観してみたい。この調査データにおいて、州の学校数と校長職免許取得者が実質的な数値として示されている総数は 16 州であり、合算すると学校数 35,211 校、免許取得者数 12,174 人ということになる。全米の学校数の増加率は、1995-2005 年学年度で約 13%増加している(64,764 から 72,075 校に増加)、そのうち公立学校の増加は約 10%である(55,933 校から 61,658 校に増加)、増加率としては私立学校の増加率が高いことになる。

図表 公立学校数に対する免許発行数



SOURCE : Data from the National Center for Education Information (2003) The full report on which this table is based can be found at <<http://www.ncei.com/>>. Date: 2009/05/15

上記の数値を比較すると、校長職免許取得者の数は、州内の学校数を約 3~5 年以内に充当できるほどの校長職候補者を輩出できる状況にある。校長職の平均在職年数が、約 10 年ということ的前提とすると、候補者数のみで考えれば供給過多の状況にある。

3) 労働市場の課題－候補者に求められる高度な能力

全米の公立学校数の増加率は年率約 1.011 倍である。校長職の退職・離職率を年 20%と

仮定すると 10 年後には、7,740 校の公募に対して約 55,000 人の校長職免許を取得した候補者が存在することになる。州毎に校長職免許が法制化された年度は異なるが、既に校長職労働市場には十分な競争倍率を確保できる程の、校長職候補者が潜在的に存在していると指摘できる。

しかし、校長職免許取得者(候補者)の余剰人材が増えてきている状況に反して、近年、校長職候補者不足の問題を指摘する報告も多い。

2000 年以降も各州、学区において校長の離職(中途解雇・定年を含む)が予測されており、候補者不足問題は地方部(rural)に限らず、都市部(urban)で生じている。校長職候補者は制度的な免許取得者は十分な状況にあるが、一方で学校経営者として十分な教育成果を上げられないことを理由に中途解雇されるケースも多く存在しているため、現状のアメリカの校長人事システムにおいては、単なる養成システムによる資格免許制度の確立だけでは克服できない、新たな課題に直面していると指摘できる。

(3) 平成 23 (24) 年度

平成 23 年度は UCEA の学会参加を行い情報収集を行った。次年度以降に今回の研究成果報告を各種学会で行う。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[学会発表] (計 3 件)

①大竹晋吾、校長の教育課程経営に関する基礎的考察－教職員の意識変容を促す人材育成機能に着目して－、日本カリキュラム学会、2010/07/04、佐賀大学

②大竹晋吾、アメリカのスクールリーダー専門職基準と資格・免許制度に関する一考察、日本教育行政学会、2009/10/18、広島大学

③大竹晋吾、校長の専門職基準 [2009 年版] 一求められる校長像とその力量－後半、日本教育経営学会、2009/06/06、千葉大学

[図書] (計 1 件)

①大竹晋吾(単著)、ぎょうせい、「教務主任の職務と教育課程経営論」、『自立的学びを育てる教育改善』、100-102 頁

6. 研究組織

(1) 研究代表者

大竹 晋吾 (OOTAKE SHINGO)

福岡教育大学・大学院教育学研究科・准教授

研究者番号：30380661

(2)研究分担者
なし

(3)連携研究者
なし