

全事研シンポジウム

「これからの共同実施を考える」

出席者	兵庫県立姫路工業大学環境人間学部教授	清原正義
	宮崎県教育庁教職員課給与係係長	日渡 円
	青森県八戸市立八戸小学校事務主幹	
	八戸市小中学校事務支援室室長補佐	船橋敏昭
	コーディネーター 全事研特別研究委員会委員長	篠崎義行

「コ」このシンポジウムは「共同実施の推移と現状」「共同実施に期待されるもの」の二点で話しを進めていきます。前半はそれぞれ身近に関わってこられた共同実施についてご紹介をいただきながら、共同実施の成果と課題をさらに明らかにしていきたいと思います。後半には共同実施を通して目指しているもの、共同実施に期待される成果、そして、事務職員の役割と制度、それらについて考えていきたいと思います。

共同実施の推移と現状

「船橋」私はこの4月から事務の共同実施の一環として八戸市に新設された、小中学校事務支援室で第7次教職員定数改善計画の加配事務職員5名が、毎日いっしょに八戸市立の65校の小中学校を対象に仕事をしております。

私は当初からぜひとも加配を活用して共同実施を行ないたいと考えておりました。事務の共同実施のような新しいものを進めるためには、加配という新しいエネルギーが必要だと考えたからです。平成10年9月の中教審答申をきっかけに、始まったこの事務の共同実施は、学校事務そして事務職員が一般社会で、また、教育界で適正な認知をされるための、おそらくは最初で最後のチャンスではないかと考えます。平成12年の4月1日付けで事務処理効率化調査研究のために、八戸市立白山台小学校へ1名の研究加配が配置され、学校事務の共同実施の調査研究が青森県で始めてスタートしました。中学校を拠点校にその学区の小学校4校と事務のブロックを作り、県費関係や市費関係といった事務処理の効率化、共通化を図るという実務的な調査研究から着手しました。翌13年度も継続しましたが、県教委、市教委にも取り上げられず、同じブロックにいる仲間である事務職員からも、私が考える共同実施の方向性に大変疑問が出ました。しかし、平成14年度もブロックで共同実施をやってくれということで、続けてやることになりました。そこで、3年目の調査研究として、定数加配の目的に沿うような新たな共同実施の方策を考えました。そして、さまざまな情報や具体的な方策のヒントをもとに、私の中で生まれたものが、県下全域に網の目のように張り巡らす事務のグループ制による共同実施であり、同時に、八戸市のような都市部に、学校事務支援室を設置するという構想でした。グループ制にしても、

学校事務支援室にしても、第7次の定数加配を活用するという事を前提に考えました。共同実施を推進する者は、学校事務職員の水先案内人として時代のニーズに合った方向性を探求する義務があると、私は思います。

「日渡」宮崎の共同実施の経緯について紹介したいと思います。もう10年ほど前、教育改革、地方分権等がまだ話題になる前から、「学校経営の在り方とか、運営についていかにやればいいのか」ということが県教育委員会の中で課題の中心となりました。もちろんこれは、県の教育委員会で学校事務職員が働くということがなければなかったことかもしれません。学校教育にとって学校の経営や運営は非常に大事なものであり、そのために事務職員制度を構築し直す必要があるとされて、学校事務の共同実施もその方法のひとつとして出てきました。事務職員が複数集まることによって、事務のサービス能力が高まる、きめ細かな学習指導ができ、また、高度な学校の支援ができる。この中に（学校の）組織マネジメントが入っているわけです。都市型、近郊型、山間地型というパターンも生まれてきました。平成15年度現在、市町村のベースで80%、学校ベースで64%の学校が現在共同実施を始めています。特徴的なことは、市町村教育委員会主導で行われているという点です。基本は県教育委員会の説明を受けて、市町村教育委員会が共同実施をするかどうかを判断しています。県教育委員会は最大限支援をし、加配を行なっています。まず、共同実施ということが先にあり、一部の組織に加配があるというのが現実です。他の所で見られような加配イコール共同実施ということは、宮崎においては今のところありません。共同実施の内容も市町村の独自性が生かされています。平成8年度に宮崎県内の全市町村で制定された、「学校事務処理規程」やこれにぶら下る「文書取扱要領」「公印取扱要領」「情報取扱基準」等を根拠に、手当の認定権を共同実施の責任者に委任している例や予算を共同実施の組織に配当している例、予算処理を共同実施の組織に端末を設置し行なっているなど、市町村はいろいろな工夫を行なっています。学校事務が学校という組織の中でどのような位置を占めるのか、そのためには制度的にどのように整備をすればいいのか、といった地道な取り組みが功を奏したということが出来ます。学校という組織を全体的に俯瞰した上で取り組むことが大事だと、今は感じています。

「コ」全事研は八戸市学校事務支援室を新しい共同実施の形態だと考えております、もう少しその辺のところを詳しくご紹介ください。

「船橋」学校事務支援室に5名の定数加配事務職員を集中的に配置することになったのか、それにはいくつかの理由があります。八戸市は平成17年1月1日付けで八戸市を含む8市町村で合併するという事になっており、小中学校は現在の65校から約100校ちょっと超えるぐらいの数に増えます。しかし、どこの自治体も大変財政が逼迫しており、教育委員会の組織を拡大、拡充されるという見込みはありません。また、市町村合併と連動する動きとして、私を含めて事務職員が職務遂行面、そして精神的に長年頼りにしてきた、八戸市を管轄する、青森県教育委員会の出先機関である三八教育事務所が隣接管内の教育

事務所に統合、または廃止という事が予想されております。平成15年度中に三八教育事務所管内全域で中学校区を単位とした事務のグループ制というものを開始するという計画を持っていた事も理由のひとつです。合併後は、八戸市では18前後の事務のグループが組織されるものと思われます。そこで、私が考えたのは八戸市全域を、巨大な一つのグループと考え、そこに事務支援室という形態で5名の加配を集中配置するという事です。八戸市における共同実施の主体は学校事務支援室ではなく、あくまでも各学校の事務職員で組織する事務のグループです。事務支援室の役割は連絡調整そして名前が示す通り事務支援であり、八戸市の共同実施を推進、確立するための組織という事です。

「コ」共同実施が学校事務のスタイルとして定着してきた宮崎の状況につきましてももう少し詳しくお聞かせください。

「日渡」事務の共同実施が定着してきた理由として、まず、第一は平成4年度から6年度までの「21世紀を目指す学校事務開発事業」という事業がありました。この中でこれからの学校事務の在り方を自分たちで作ったことが一番大きいと思います。このことにより学校事務に関する事や、学校の管理運営に関する制度の構築が先に終わりました。第二は事務の共同実施を市町村教育委員会が計画立案し進めていることです。県教育委員会は支援するだけです。

地方分権と言ってはみたものの、未だ県教育委員会にも、多くの市町村教育委員会にも、自主性、自律性は育っていません。まず、学校の自主性、自律性を確立しようとする動きが先であり、そのために学校の組織をどうにかしなければいけないと学校は考え始めるはずで、そこまでくると学校の事務の在り方について手をつけるはずであり、最終的には事務職員が中心となって活躍をしてもらいたいと考え始めるはずで、今一番大きな問題は大規模校を抱える都市部での共同実施の方法です。

「コ」清原先生は、「学校事務」誌で大阪、三重、青森、富山の共同実施の取り組みについて、掲載されておられます。全国的な共同実施の状況と成果について、高槻市を含めながらご紹介をいただきます。

「清原」青森の八戸の事務支援室、それから宮崎の学校支援センターはいずれも共同実施の具体的形態としては、全国的に非常に先進的で数は少ないながら、将来的な組織の一つのモデルとして作られているように思われます。

全国的な状況を考えて見ますと、現状の共同実施の組織的な形態は大きく分けて2つぐらいに括することができます。ひとつは、「学校支援センター方式」とでもいいですが、個々の学校の枠を超えて支援センターを作り、一定の事務を共通処理し、センターを通じて学校に対するさまざまな支援活動を行ない、学校事務の効果を全体として高めていくやり方です。これは、数は少ないながら、将来的な組織の一つのモデルとして、一部ではすでに定着をしてきたと思います。しかし、全国的に圧倒的に多いのは、「学校間連携、ないし

学校間協力方式」による共同実施の試みであると言えます。この方式による共同実施は一定の地域の学校の事務職員が特定の学校に週1日あるいは半日集まり、特定の事務の集中処理をする、そのことを通じてお互いに研修をし、個々の学校の運営、ないしは個々の学校の事務に対してアドバイスを相互に行ない、当該地域の学校事務の向上を図るという形態です。現在はこれが一番多いと思います。

さて、大阪府高槻市の共同実施は、川西中学校を拠点校として、小学校2校を加えて3校で実施したもので、特徴的な方法としては2点あります。ひとつは個々の学校には当然事務室がありますが、川西中学校に第2事務室を設置したことです。第2点目の特徴として、3校の事務を集中的に処理するだけではなくて、高槻市全体の学校事務の条件整備を展望しながら、イントラネットを活用した事務処理の効率化の試みを2年間実施していることです。

私は教育行政の研究者の立場から見て、共同実施というものに大変強く理論的な興味、関心を持っています。それは、これからの学校運営というものが、学校に自主性、自律性とか学校の説明責任の重視とか、あるいは開かれた学校というような言葉で言われるような方向に、大きく転換をしつつあるという状況認識の中で、学校事務も状況に応じてより良い方向に変わっていく必要がある。そのための具体的な、組織的な形というものを追求していくことが、大きな課題になっていると思います。それから2番目には、学校事務の共同実施がやはりこの間の第7次の教職員定数改善計画と共に動いており、定数問題と深く関係しながら進行しています。この効果が立証されなければ、今後の学校事務職員の定数改善というものが、理由付けがむずかしくなる。後、残された2年、さらにその後の第8次定数改善というものを展望すると、この7次計画の間に学校事務職員を加配すれば、学校運営全体が、このように良くなるということ、学校関係者だけじゃなくて、地域のみなさんや、あるいは国民一般にも、強く主張することが必要だと思えます。

「船橋」青森県、そして、八戸市における共同実施について、制度的な課題とメンタルな面での課題を取り上げていきたいと思えます。

まず、制度的な課題の第一は、やはり、青森県教育委員会から、事務職員の標準的な職務というのが出されていないということです。共同実施を推進する事務職員が、共同実施の方向性を探すのに大変な苦勞を強いられるということになります。青森県では、事務の共同実施に関して市町村教育委員会の主体性がほとんど見られませんが、事務職員サイドに丸投げという状態です。もちろん、学校管理規則に共同実施を明記してくれるような粋な教育委員会は一つも無いという状況です。

また、メンタルな面ということでは、教育関係者といいましても、まず、第一に当事者である私たち事務職員の共同実施に対する認識に、かなりの温度差や濃度の違いというものがあると思えます。政治経済、社会全体が大変革の時期にあります。学校教育にも大きな改革の波が押し寄せています。私たち事務職員も時代の風を正しく肌で感じて、自らの生き残りを賭けた脱皮をする必要があると考えております。

また、管理職である校長、教頭の中には、事務職員を有効な人材として活用したがるな

いという方もいらっしゃるかと思います。学校のことは、教員のみが行うべきだというのは、明治時代の学制発布以来の教員至上主義的な精神というふうに私は思っているのですが、21世紀になりましては根強くその傾向はあると思います。青森県内に限っているのですが、大半の校長先生や教頭先生は、私たちがよく言う事務職員の学校経営への参画とこういうのですが、事務職員は参画しなくても良いよというのが本音かなと思います。そういう状況ですから、事務の共同実施やグループ制というのは、所詮他人事だというような感じだと思います。そういう状況ですから、私たち自身も含めて事務職員の意識、共同実施への意識の薄い事務職員の方や学校事務を意識しない管理職、それから市教委の皆さん、こちらをどうぞ向いてくださいということで、八戸市に5名の定数加配を集中的に活用して学校事務支援室を立ち上げる、一言で言えば、インパクトのある行動というか発想で、事務支援室を立ち上げたというのが、私個人的には目的ということになります。

これから最も大きな問題になるのは、学校グループ事務支援室、その環境をどう発展させていくかということなのですが、今の段階で一つだけいえますのは、事務支援室がさまざまな場面で関係者や関係機関の調整役になるこのことは間違いのないことですし、具体的な支援ができる組織ということの可能性のあるのかなというふうに考えています。

「日渡」共同実施の課題ですけれども、私は、個人的にはずばり意識改革だと思います。抽象的な表現ですけれども、今までの在り方でいいとか配置の在り方でいいとか仕事の内容でいいというふうにその地方で判断されればそれでいいと思いますし、この学校が大きく変わろうという時にあわせて事務の在り方も変えなくてはいけないというのであれば、変えなくてははいけません。今後、県ごとに全く違った事務職員像が生まれることが予想されます。平成18年度に予想される公務員制度改革の濾過装置をどのような形で通過するか、これにかかっているといても過言ではないと思います。そのためにも時代の要請である地方分権を市町村教育委員会レベルでどう進めるかが、大きな課題です。一日も早く本物の地方分権に向けて着手をするべきだと思います。その時に学校事務職員の役割は自ずから見えてくると思います。

標準的職務でいいますと、個人的には職務内容は制度化されるべきだと思います。そういった意味では、宮崎の自慢になるかもしれませんが、平成8年に出来た事務処理規程等の制度の中で事務職員制度の事務職員の職務内容というものをきちっと規定すべきだと思います。ぜひ、一度宮崎の事務処理規程やそれにぶらさがり文書取扱要領、公印取扱要領、情報取扱基準、そして、それが、昨年、平成14年度の学校管理規則全部改正の折りにどのような影響を与えて反映したかということぜひ一度真剣に検討して頂けたらと思います。

「清原」四つほど申し上げたいと思います。一つは、今、日渡さんもおっしゃった学校事務職員の皆さんの意識改革ということです。私は、学校事務職員の皆さんが、これからの学校運営の変化に対応した新しい学校事務のスタイル、その一つの例としてやはり共同実施があるということ、ぜひご理解頂きたいと思っています。共同実施を進める上で常に

困難に遭遇しますのは、宮崎県はちょっと例外だと思いますが、青森県もやや例外に近いかなと思いますが、共同実施ないしは学校事務に対するひとつのモデルを作っていこうという方向での理解が、文科省はじめ県の教育委員会、市の教育委員会に、やや欠けているように思います。つきつめていえば、教育行政の責任ということになるのでしょうか。しかし、そうはいつでもことは進みませんので、私は、ぜひ、皆さん方が教育委員会や校長会等関係者の皆さんに理解を得られ、そして協力を頂けるように積極的な働きかけを行っていくこと、これが、第一の課題だろうと思っています。

第二は、これは特に実際に共同実施を行われる事務職員の皆さんにお願いしたいのですが、共同実施の目的を明確にするということです。共同実施の目的というのは、やはり、新しい学校運営のスタイルを作り出すことに学校事務の側からどう貢献するか、学校運営の効果をどう高めていくか、それによって、学校が提供する教育サービスをどのように向上させていくかということに究極的な共同実施の目的があると思います。その目的に近づくために学校事務の組織的な在り方というものを見直して、新しく創造していく必要がある。その意味では、共同実施の目的を明確にすると同時に長期的な展望を持って頂きたい。先ほど加配なしの共同実施の話もいたしましたけど、やはり、これからは、加配なしでも共同実施は考えられると思いますので、そうしたことも含めて長期展望を作りたい、これが第二の課題です。

第三の課題は、やはり、共同実施を推進していくための組織体制の整備ということが必要だと思います。教育委員会、校長会、そして、個々の学校の事務職員の皆さん、何らかの協議会組織を立ち上げるなり、あるいは、地域全体の事務職員の皆さんの協力組織を基盤にしながら、共同実施を進めていかないと、実際には協力校の事務職員の皆さんだけがご苦労されとか、学校サイドの苦労だけが残ることになりかねませんので、出来るだけ、広い範囲の関係者を巻き込んだ推進組織体制の整備をお願いしたい、これが三点目です。

四点目は、やはり、共同実施の成果、共同実施をしてこのような成果が上がったということなどを常に検証し、確認していく必要がある。つまり、共同実施を評価していく必要があるということです。これは、支援センターというような組織形態をとっているときはやりやすいと思うのですが、そういう組織形態をとらない場合、その成果はどこに表れるかという一つは、事務処理の効率化がどのように進んだかという観点が必要でしょう。もう一つは、共同実施体制を作ることによって、個々の学校の事務職員の皆さんの学校経営への参画がどのように進んだかということが、もう一つの検証の観点だろうと思います。そうしたところを十分ご研究頂いて成果を確認して、それをできましたら研究発表して頂いたらと思います。以上四点申し上げました。

《質疑応答》

「千葉」共同実施の効果ということで事務の効率化、事務部の強化というのを謳われておりますが、事務の効率化に関しまして共同実施を行って事務が効率化されて、今以上に職

域が広がる、今以上に校務分掌の数が増やせるのは、大規模校だけです。

共同実施を行うことによって単位事務の量が増えて仕事が増えますので、校務分掌を今まで以上に持つことはできません。場合によっては校務分掌を今より減らすことになりま
す。そのことについて校長会、教頭会等を説得するのはどうしたら良いでしょうか。

「清原」小規模校の事務量は、大規模校と比べて少ないかということと必ずしもそうではなくて、小規模校には小規模校なりの事務量があるということ、これは、学校事務職員の皆さんの場合に限らず、たぶん教職員の場合でも同じだと思います。共同実施をやるからといって、小規模校の事務量が少なくなったり効率化が進むということが、もしかしたら、なかなか見えてこないというふうにも考えられます。そうした場合はやはり共同実施の規模、範囲ですね、どの範囲で共同実施を進めていくかということをもう少し見直していく必要があるかと思います。共同実施の範囲の広がりによって、そうした小規模校の事務の在り方というものを見直すことができるかもしれません。あるいは、また、学校間の組み合わせを工夫することによって、学校の規模を考慮しながら学校間の組み合わせを考えていくことによって、共同実施のより効率的あるいは、より効果の上がる仕組みというものを考えることが出来るかもしれません。さらに、積極的にそうした小規模校問題を解決するために支援センターを思い切って作るということも、これは理論的に検討の価値は十分にあると思います。一般的なお答えでご満足いただけないかもしれませんがどもとっさに思いついたことを言いました。

「三重県」三重県は、諸手当の権限がこの平成15年8月1日から教育事務所からから学校へ権限が委譲されました。実質的には、事務職員が認定権でいろいろ実務をやっているわけですが、先ほどお伺いしましたら、宮崎県では、共同実施に認定権があるとおっしゃいました。三重県も将来、実質実務をやっている事務職員が認定権をやるようにもっていただければよいかと....

「清原」今のご質問は、むしろ日渡さんにお聞きになった方が、宮崎に実際にそういった事務センター、支援センターの方に認定権を委譲しているというお話がございましたので、私の話の後、ぜひ、日渡さんにご発言頂きたいと思います。

私は、将来的には学校事務職員の皆さんに認定権を実際に与えていくということも十分可能だし、またそうあるべきだというふうに思いますけども、その場合は、やはり、権限の受け皿として共同実施組織が必要になってくると思います。個々の学校事務職員の皆さんすべてに権限が委譲されるということは考えにくいので、やはり組織の長にそうした権限を委譲していくというふうな形になるのではないかと思います。また、そうあるのが望ましいと、私は、考えております。

「日渡」諸手当等の認定権というのは、全国的な流れを見ますと現場主義というのが流れの主流になっていると感じています。宮崎の例でいきますと平成8年から一部の事務職員

に権限を委任しました。地方分権が進んでいきますとその権限というのは、県の教育委員会が市町村の教育委員会に委任をして、市町村の教育長の問題になってきたわけです。そこで、昨年度から宮崎県の特定の市町村の教育長は、この権限を現場主義でなくてはならないということで学校に下ろそうというふうにだんだんと動いてきているのですが、おろしてみても、皆で確認しようとする共同実施になるわけですね。それだったら、共同実施で最初から認定権を付与した方がいいのではないかという動きで、宮崎では、もうすでに数市町村で共同実施の長に認定権が委任をされています。

共同実施に期待されるもの

「コ」早速、後半の話題に移らせて頂きたいと思います。共同実施に期待されるものということで進めてまいりたいと思います。

「船橋」学校事務の共同実施は、私たち事務職員にとりましては、まさに学校事務維新とそういうふうに申し上げてもよろしいかと思うのですが、これまでに経験したことのない大事業というふうに思います。21世紀にふさわしい学校事務を構築するための千載一遇のチャンスというふうに私は考えます。特に青森県のような後進県、何をやっても下から一番目か二番目というような県なのですが、その青森県では今後二度とこのような機会に恵まれないものと考えまして、現在、県内12市町村で取り組んでおります共同実施をぜひとも県下全域で成功させたいということで、日夜がんばっております。

ここで、私とともに青森県で共同実施を象徴的に推進している二人の事務職員を紹介させていただきます。

まず初めに町村部の共同実施のモデルである青森県西津軽郡森田村の高橋鮮一さん、町村部における共同実施を象徴的に取り組んでいます。

次は、青森市、弘前市、八戸市に次ぐ比較的小さな五つの市が青森県にはあるのですが、発展型として教育事務所管内での全域での共同実施に発展していくということで取り組んでいる三沢市立第五中学校の板橋光浩さんです。

そして、私、船橋と「橋」がつく三人ですが、高橋、板橋、船橋とまとめております。実質的にこのスリーブリッジの三人は青森県における共同実施では、非常に重要な役割を担っていると思っています。まず、何力所かでパイロット的な調査研究と実践を行いまして、県内全域は、その中から適当なものを選択するという方法、この手法は、ほかの先進県でも行われておりますが、全国的に参考にして頂けるのかなと思っています。青森県では、この手法で全体的な完成を目指したいと思っております。

学校事務の共同実施を成功させるためには、当事者である私たち事務職員一人一人が職務に対して真摯な意識を持ち、調和と改革の精神を共有することが大切だと思います。その上で行われる共同実施であれば、青森県に限らず必ずや成功の道が開けるものと私は信じています。

「清原」先ほどお話ししたことの繰り返しになるかとも思いますが、もう一度申し上げたいと思います。これからの学校運営の変化に対応した学校支援機能の強化、学校事務を組織化することによって学校支援機能を強化していくということが、やはり、一番大きく期待されるのではなかろうかというふうに思っています。

そして、第二番目には、そうすることによって、従来、単数配置が大部分という条件の中で学校事務というものに皆さん方が携わってこられたわけですが、これを一つ組織的な体制に改めていくことによって、お互いの相互支援機能が強化されるのではないかと、学校事務職員の皆さん同士ないしは学校間の相互支援機能強化ということが二番目に上げられるのではないかと思います。

それから、三番目には、これは強く私も期待するところですが、共同実施によって、その地域全体の学校事務を巡る諸条件の整備確立が進むということをお望みしたいと思います。先程、船橋さんのお話の中でも、八戸市において標準職務表あるいは財務取扱要領等さまざまな条件整備を**重ねられる**中で、事務支援室というものに到達したというお話がありました。また、日渡さんのお話の中には、宮崎県でこれまで過去何年にもわたって積み重ねられてこられた学校事務職員の様々な条件整備確立への取り組みの、その歴史の中で宮崎の学校支援センターの共同実施の試みがあると、そしてまた、現在は、もうそれに留まらずにさらに積極的に様々な施策を研究しているというお話がございました。私は、やはり、共同実施というのは、学校事務全体の条件整備の向上やその確立、最終的には学校の教育サービスの質の向上につながっていく、そういうような役割をもっているのではないかと。その点の効果が期待されるということを考えております。学校支援機能の強化、学校事務の相互支援の強化、最後にはそれを通じた様々な条件整備の確立という点を期待される効果として指摘させて頂きたいと思えます。

「日渡」一番今日話さなければいけないことだと思っておりますけれども、義務教育費国庫負担制度、この関係がどこまでもつきまとう大きな問題であることには間違いはないのですが、誤解を承知の上であえて話をすれば、定数が少なくなるかどうかの問題だと思えます。このことはここで議論してもどうすることも出来ませんのでやめますけれども、学校事務のあり方に大きく問題をなげかけているのが平成18年度に予想される新公務員制度の問題です。あと2年と9ヶ月したらやってくる新しい制度ですけれども、戦後60年近く続いた日本の公務員制度の大原則である職階制と年功制に変えて能力等級制度という新しい定義の制度を導入する制度です。結果全ての職員が職務遂行能力に応じて格付けられるという制度です。職員が評価の結果によって能力等級に格付けられるという評価の側面が話題の中心になりますが、事務職員制度の面から考えてみますと事務職員の能力等級が何等級になるかというのが一番大きな問題です。新しい制度は職務遂行能力に応じて格付けるとい言葉がキーワードです。職務遂行能力が明らかとなります。事務職員の職務遂行能力を明らかにする作業が待ち受けているわけです。これをクリアしないことには職務の話までは到達しません。学校1校に対して事務職員1人配置となると1人ですので多段階は理論的に説明ができません。そういった面から考えますと結果論ですけれども事務

の共同実施は非常にタイムリーな話題だということが出来るかと思えます。少なくとも1人ではなく複数の事務職員が集まるのですから多段階を説明しやすい。またそのことによってより高度な支援を行えるというのは多くの共同実施の結果、答えが出ていますので説明もしやすい、という面があります。今、国では新しい公務員制度に関して行政職に関して第2次案まで作っている。行政職です。そのことからちょっと考えてみたいと思えますけれども、国は第2次案で行政職の能力等級を11等級として考えています。行政職員の能力等級を11段階ということで考えています。さてそれでは事務職員の能力等級は何段階が必要であるかということですがこれには2つの方法が考えられると思えます。1つは行政職の能力等級は11等級ということで計画されていますので、事務職員もこの11等級、国の行政職の等級を利用しようとする方法が考えられます。もしこの方法をとるとなると、事務職員の中で最高の職位ですね、1番職務遂行能力が高いと思われる職位が行政職の11等級の中の何等級の職務遂行能力と同じであるかということから、結論、結果は出ます。あと1つは行政職の職務遂行能力の11等級とは全く関係なく事務職員の世界の能力等級として何等級で完結させるかということが出来ます。この2つが考えられるんですけれども、何れにしましてもどのような職務遂行能力が事務職員に求められるかというのが鍵となります。2年と8ヶ月を残すくらいです。その前提として用意される職務遂行能力が必要とされる官職、いわゆるポストを用意しなければなりません。何れも13年12月の公務員改革大綱の中で出てきた用語ですので、硬く感じますけども簡単に言いますと組織を作らなければいけないということです。組織を作ってその組織の中で職務権限と責任を明らかにする作業が出てくる。18年度に予想される新公務員制度について簡単に話をしましたけれどもその制度の構築については、国は作りません。国は国家公務員として存在する職についてその制度の構築をしますけれども、国家公務員として存在しない職についてはその制度は構築しません。来年から独法化に伴って国家公務員としての学校事務職員がいなくなりますので、この事務職員の制度を作るのは県の教育委員会の仕事になっているわけなんですけども、さて47の都道府県でそのような作業を進めていらっしゃるでしょうか。あと数年たったら全く違う仕事をしているような人達が集まってくる全国大会が予想されるかもわかりませんがそれほどもまでにこの事務職員の問題というのは都道府県の特徴が非常に大きく現れてきます。今は共同実施をしたらどうなるかという一つのテーマで話が出来るとは思いますが、共同実施なんかやってる場合じゃないというのが私の正直な気持ちです。最後に一言ですけれども新公務員制度は平成18年度から始まると決定されています。職務遂行能力に応じて全ての職員は格付けられる世界に入っていきます。これに間に合うように事務職員制度を確立させなければいけないと思っております。17年4月にはある程度事務職員の制度というものを確立させて通過させる必要があると私は個人的には考えています。先ほどいただきました事務職員を取り巻く状況、これからの学校事務と事務職員制度と共同実施ちょっとずれた観点があるかもわかりませんが、今大きく国の中で流れている制度についてお話をしてみました。

《質疑応答》

「岩手」岩手の場合少子化、それから過疎地ということで事務職員の未配置の学校が相当数あります。そういった未配置校を対象とした加配が現在何校かで行われているのですが、そういう場合にはこのような方法でやっていったらいいのか、お聞かせ願えれば幸いです。

「清原」今のご質問は岩手に限らず、過疎地それから少子化のダブルパンチを受けているところには共通する問題だと思います。ご存知のように過疎化もますます進行しておりますし、少子化はとどまるところを知らない。幾つかの都道府県では学級数減というものが継続的に進行していくと、そうしますと学級数が減少すれば必然的に現行の定数算定方式では定数が減るわけです。定数が減ることは直ちに現員の減少には必ずしも結びつかない。しかし余分に現員を定数以上に抱え込まないといけない。都道府県の財政状況が制約される中で、そのような過員状況を生み出すということは、県の施策から言いますと非常に困ったことになる。私はそのような過員を抱える県においては、特に共同実施を積極的に進められることによって、定数の確保を図っていく必要があるというように考えています。共同実施を受け皿とする加配は、標準定数法上の学級数を基に算定する定数以外の加配でありますので、この部分は少子化の学級数減の影響を受けません。従ってここを活用することによってそうした特殊な状況の中での定数保障を行う必要が緊急の課題として幾つかの県ではあるのではないかと思います。そうしたところでの共同実施の進め方につきましては、すでに九州の幾つかの県等で実際に行われている例もありますので、あるいは四国の幾つかの県では、当初から未配置校をカバーするための共同実施～香川県の教育委員会の方針なんか見ますと最初からそれを掲げてやっていることでもありますので～どうかその点を参考にいただければと思います。共同実施の本来の目的を学校運営の効果を高めるところにきちと据えた上で、そういった各地の事例を参考にいただけたらというように思います。

「佐賀」平成18年の公務員制度改革ということを言われまして、それにどのように事務職員が展望を見出していくかと言う時に、共同実施が一つの方法になるだろうというふうに思いました。共同実施の長に認定権をというお話もありました。1人配置などの問題の中で、一番困るのが責任と権限の所在の不明確ということです。認定権だけではなく、例えば予算権限について、どこまで踏み込んで責任と権限を展望すればいいのだろうかと、例えば認定権、予算権限で十分なのか、ご説明をお願いします。

「日渡」どこまで踏み込みたいのかと言うことをまず聞きたいのですが、認定権、これはもう実際やってるんですね。予算もやっています。今までの事務職員がやってきた仕事の延長でしかない部分があるのですけれども、管理職の事務職員が指定されている所は当然権限を持ってやっているのですけれども、その部分のことと絡めてのご質問でしょうか。となると権限にはどういう種類があるかという話になってきますけれども、まず事務職員特有として認定権があります。予算権限もあります。後一つ普遍的に管理職が持っている

権限が最後のキーワードになると思います。皆さんの所属の学校の校長、教頭がどういう権限をもっているのかということを知解いてみるとそれが3つめの権限になるというのはもうお分かりだと思いますけれどもよろしいですか。

「日渡」具体的にはサービスに対する権限、これが3つ目の権限かなという気がします。

まとめ ~ 新しい仕事のスタイルの創造 ~

「清原」平成16年度、18年度というのは義務教育費国庫負担制度の抜本的な改革、それから公務員制度改革、この2つの目標年次ということで、いわゆる骨太の改革第3弾の中に明記されておりますので、現行の制度が変わるという事は間違いがないと思います。ただこれは政府内部でも色々議論のあるところでありまして、国と地方の関係もありますので最終的にどういう点に国庫負担制度や公務員制度改革の結果が落ち着くのかここはまだ若干不透明な部分があるかと思えます。で、私はそのような環境変化ということも十分に見通した上で、やはり現在必要なことは学校事務職員を配置している、あるいは学校事務職員を加配することによって学校がこのように良くなるのだという事を、きちっとアピールしていく、これは社会に対してですね、強く訴えかけていくということが、これまで以上に必要になると思います。そのためにはやはり共同実施というものも、今後の学校事務のあり方をアピールする一つの大きな手立てになると考えます。

今日は青森の八戸の船橋さん、それから宮崎の日渡さん、お二人のお話を、それぞれご経験を交えてお話いただいたわけですが、私の目からいたしますとこの二人のご報告は青森と宮崎という、ある意味ではモデル的な突出した地域のお話だと思います。私の周囲を見渡しましても、直ちに宮崎のような事が出来るかという、なかなか難しい様にも感じます。青森の事務支援室のお話を聞いた時には、ああそんな発想があるのか、そういうことも出来るのかと大変感銘を受けたのと同時にびっくりをしたというような気もしております。私も幾つかのパターンに分けて今日お話いたしましたけども、共同実施の試みというのは全国で非常にたくさんの学校事務職員の皆さんが大変ご苦労をしながら進めておられる。学校間連携で、さまざまな困難に遭遇しながらその中で努力して進めておられるというのが実態ではなかろうかと思えます。私は現在の段階で今日壇上にご登場いただきましたお二人のお話を参考にするとともに、現在、まだ学校事務の共同実施のあり方について、どの形態がいいか最終的に評価を下すという段階には、まだなっていない。我々は試行の段階を、もうしばらく続ける必要がある、というように感じております。共同実施が研究加配を伴って始まったのが今から5年前、今5年目を迎えているところですが、ようやく点から線になりかけたところだと考えております。これをさらに線から面に広げていくために、今後なお一層の努力が必要かと思えます。私は日渡さんがおっしゃいましたような学校事務職員の職務の能力等級への格付け、あるいはまた定数問題や給与負担のあり方の変化、そういう環境の変化は予想されますけども、最終的に学校事務のあり方を決めていくのは、やはり地域住民や一般国民の学校事務に対する期待度、学校事務に

対する評価、最終的にはそれが決めていくのだろうと思います。そのように考えますと、やはり学校事務の今後の新しいスタイルを、共同実施を一つのでこにしながら生みだしていくということが、我々に今求められていることではないかと考えます。先ほど申しましたように共同実施というものはただ単にそれだけで存在するのではなくて、教育委員会と学校のあり方を変えることに繋がります。学校の運営スタイルが今後自主性・自律性を重視する方向に変わっていく。説明責任をより厳しく問う方向に変わっていく。より地域に開かれた学校運営が行われるようになる。そのような学校運営の変化の中で学校事務が新しい状況に対応してどのような展望を開いていくのか、このところに共同実施の意義というものがあると思います。同時に学校事務職員の皆さんがこれまで努力してこられました職務内容の明確化、責任と権限の確立、キャリア形成の保障、こうしたことも、私は共同実施の中で改善できる可能性というのは大いにある。「共同実施をしてみて何が一番いいと思われますか」という質問に対するお答えの中で一番多いのはですね、やはり一緒に仕事をすることによってお互いにアドバイスをし合いながら自分の仕事を確かめることができる。そこに、直感的ではありますが、私は仕事の新しいスタイルというものが生まれる可能性というものがあると思います。そういう意味で、これから色々な環境の変化があるのは確実だと思いますけども、そうしたことをきちっと受け止めながらも、新しい学校事務を作り出していく一つの方法として共同実施が広がっていくことを心から願わずにはおられないわけです。何年か前に比べますとこの全事研大会での共同実施の議論も次第に広がり深まっていったように思いますが、今回の大会を契機に、さらに各地の皆さんが共同実施に対する取り組みを強めていただきますことを私としてはお願いをしたいところです。また今後経験を交流し合いながら、新しい学校事務を作り出していくことにたくさんの方が、それこそ協力、連携、参画いただきますことをお願いしたいと思います。簡単ではありますが以上でまとめに変えさせていただきます。

「コ」本日は明治維新の原点、長州萩の地でまさに学校事務の維新の志士のようなお三方にお集まりをいただきまして、熱く学校事務を語っていただきました。私たちを取り巻く状況は大変厳しいものがございますけれども、本日のお話の中から皆様方の地方に適した共同実施の進め方をお考えいただければと願っております。状況に適した共同実施を作り学校運営の充実に繋げていただきたいと思います。2年数ヶ月で来る公務員制度改革に、共同実施が有効に手段として活用されることを期待申し上げます。