

Ⅱ 事務職員の職務等

1 事務職員の職務や役割等

(1) 「標準職務表」等の制定

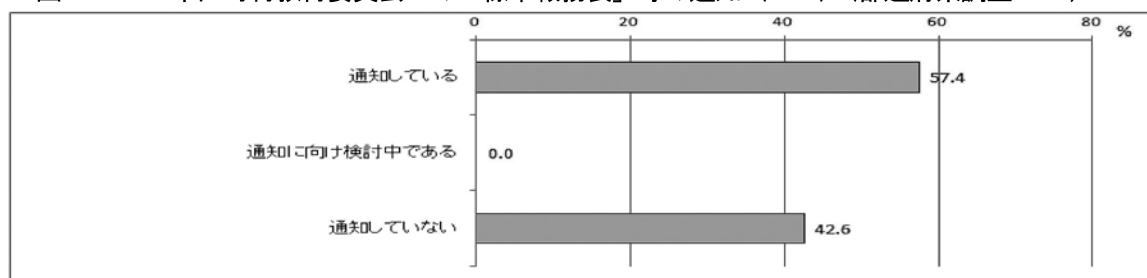
1) 都道府県の取組状況

県や市区町村における事務職員の職務領域の明確化等を目的とした「標準職務表」等の制定の取組は昭和 30 年代頃から始まり、その後、学校間や地域間での事務職員の職務領域等の違いが学校運営上の課題として指摘される中で徐々に増加をしてきた。

平成 10 年 9 月、中央教育審議会答申「今後の地方教育行政のあり方について」が出され、学校運営への積極的な参画を促す観点から、事務職員の研修の充実や共同実施の推進、専門的能力の活用が提言されると、「標準職務表」を制定する県・市区町村が増加するとともに、職務領域の明確化だけでなく財務事務等、事務職員としての専門性をもったの学校運営への参画など、その役割も含めて明示されるようになる。

今回の都道府県調査では、事務職員の役割や職務の領域等を明確にした「標準職務表」(モデル案等)の通知等を市区町村に出しているとしたのは、47 県中 57.4% (27 県) で半数を超えていた。(図 1-II-1)

図 1-II-1 市区町村教育委員会への「標準職務表」等の通知 (N=47) (都道府県調査 B1-1)



2) 市区町村の取り組み状況

一方、市区町村においては、32.4% (340 市区町村) が「標準職務表」等を制定している」または、「都道府県のモデル案等を準用している」と回答し、検討中を含めても 35.3% (371 市区町村) であった。(図 1-II-2) 47 県中 27 県が市区町村に対して「標準職務表」等の通知をしていることからするとその制定率は低い。

さらに具体的に、県の通知の有無と市区町村における「標準職務表」等の制定状況の関係をみると、通知をしている県においても市区町村の制定率は、県のモデル案等の準用を含め、44.6% (274 市区町村) で半数弱である。そして、通知をしていない県におけるその制定率は、15.1% (66 市区町村) とさらに低い。(表 1-II-1)

こうした状況から、「標準職務表」等の制定の取組は、任命権者である県がかなり積極的に進めているが、いまだ市区町村には十分主旨が浸透していないと言えるのではないかと。

こうしたことから、今後さらに事務職員の役割や職務内容の明確化、マネジメント力の向上等に向けた「標準職務表」等の制定の取組が拡大していくかどうかは、その職務遂行の監督者である市区町村の考え方によるところが大きいと見えるが、県との「標準職務表」等についての認識の違いが何に起因するかが今後の研究課題となる。

図 1-Ⅱ-2 事務職員の「標準職務表」等の制定状況 (N=1051) (市区町村調査 B1-1)

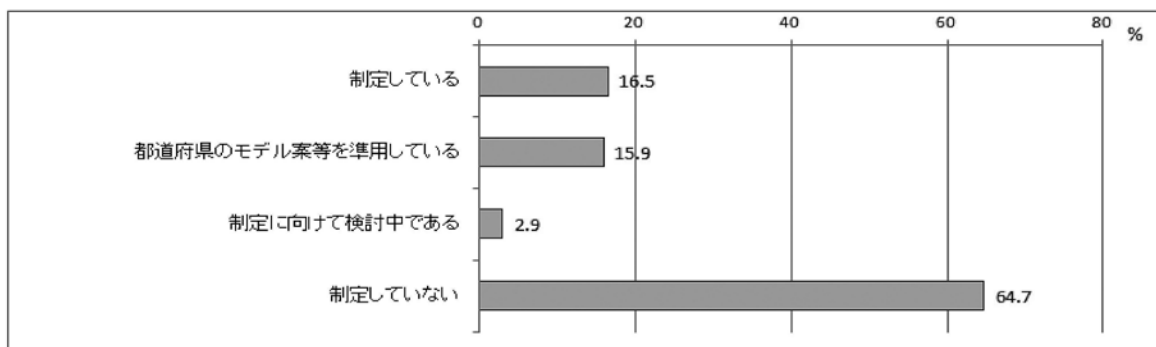


表 1-Ⅱ-1 県の「標準職務表」通知の有無と市区町村の制定状況 (都道府県調査 B1-1 × 市区町村調査 B1-1)

都道府県	市区町村 (N=1051)	制定している	県のモデル案等を準用	制定を検討中	制定していない
「標準職務表」等の通知をしている (27 県)		128 (20.8%)	146 (23.8%)	25 (4.1%)	315 (51.3%)
通知をしていない (20 県)		45 (10.3%)	21 (4.8%)	6 (1.4%)	365 (83.5%)

(2) 副校長・教頭との事務職員の職務分担の明確化

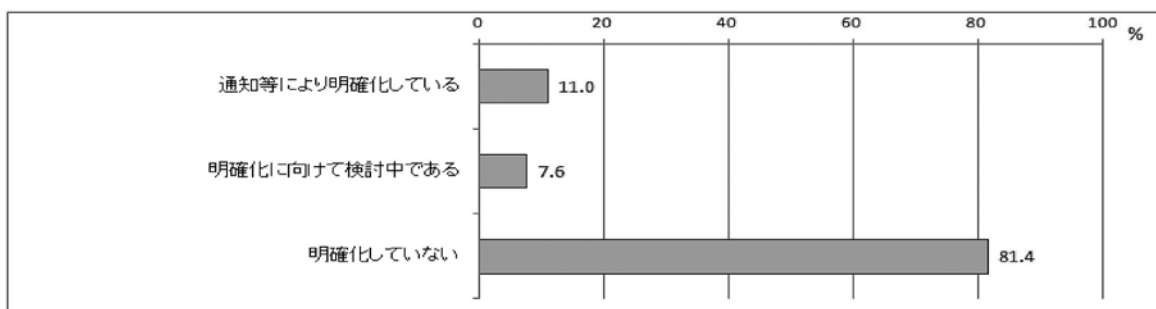
1) 市区町村及び都道府県の取組状況

市区町村における、副校長・教頭と事務職員との職務分担の明確化については、「通知等により明確化している」11.0% (115 市区町村)、「明確化に向けて検討中」7.6% (80 市区町村)で、「標準職務表」等の制定状況と比較するとその2分の1強である。(図 1-Ⅱ-3)

しかし、市区町村に対し、副校長・教頭と事務職員との職務分担を明確にした通知等を出しているのは1県のみであり、職務分担の明確化をしている、または検討中であるとしている市区町村の大多数が独自の取組として実施したもので、これらの市区町村は一部の県に集中しないで全国に広がっている。

副校長・教頭と事務職員との職務分担の明確化は近年注目をされてきた課題であり現段階での実施数は少ないが、監督者であり実施主体である市区町村の独自の取組で進められていること、後述する目的の達成度評価が高いことなどから、今後さらに学校運営機能の強化に向け各職の機能の発揮や連携・協働による効果を高めようとするれば、こうした取組は拡大していくと思われる。また、それぞれの専門性を重視した役割分担や権限の在り方も課題となっていくのではないかと。

図 1-Ⅱ-3 副校長・教頭と事務職員との職務の明確化の状況 (N=1050) (市区町村調査 B1-2)



(3) 「標準職務表」等の制定及び副校長・教頭との職務分担の明確化の目的達成度評価

1) 都道府県の状況

市区町村に対し、「標準職務表」等の通知等を出しているのは27県で、そのうちの1県が副校長・教頭と事務職員との職務分担を明確にした通知等も出していた。

県における「標準職務表」等の通知の目的達成度評価は「十分達成」「概ね達成」を合わせると「事務職員の役割の明確化」と「事務職員の職務内容の明確化」が20県(74.1%)で特に高くなっている。続いて「事務職員の意欲や能力の向上」は11県(40.7%)で、「事務職員の学校経営への参画の促進」は8県(29.6%)とかなり低くなるが、「不十分」「まだ評価できない」がそれぞれ10県(37.0%)、13県(48.1%)で、期待はするが目的達成はまだ不十分であり、時間を要すると認識していることが分かる。(表1-II-2)

また、県における「標準職務表」等の制定目的はこれらの4項目と「学校財務事務の適正化・効率化」「学校管理運営事務の機能向上」の6項目に特化されており、「副校長・教頭の職務内容の明確化」や「教育課程(カリキュラム)管理・校長補佐等の教頭の役割の強化」等、その他の項目は、「目的でない」とする県が多く(12県(44.4%)～21県(77.8%))有用感も低い。

表1-II-2 「標準職務表」等の制定通知及び副校長・教頭との職務分担明確化通知の目的の達成度(都道府県調査B1-3)

目的とする内容	評価等	十分達成	概ね達成	不十分	まだ評価できない	把握なし	目的でない
1 事務職員の役割の明確化 (N=27)		5	15(1)	3	1	2	1
2 事務職員の職務内容の明確化 (N=27)		5	15(1)	3	1	2	1
4 事務職員の意欲や能力の向上 (N=27)		2	9(1)	5	5	3	3
3 事務職員の学校経営への参画の促進 (N=26)		2	6(1)	6	7	2	3
12 学校財務事務の適正化・効率化 (N=25)		2	6	3	3	4(1)	7
11 学校管理運営事務の機能向上 (N=26)		2	5	2	4	6(1)	7
13 勤務時間(服務等)管理の適正化 (N=25)		2	2	0	2	3(1)	16
8 事務職員の負担軽減 (N=24)		0	3	2	2	2	15(1)
7 教員の負担軽減 (N=24)		0	1	4	2	5	12(1)
6 副校長・教頭の負担軽減 (N=24)		0	1	2	1	4	16(1)
5 副校長・教頭の職務内容の明確化 (N=24)		0	1	1	0	2(1)	20
9 教育課程(カリキュラム)管理・校長補佐等の教頭の役割の強化 (N=24)		0	0	1	1	1(1)	21
10 保護者対応等における教頭の役割の強化 (N=24)		0	0	1	2	1(1)	20

※ 目的とする内容は調査票の順番ではなく達成度評価の高い順に並べ替えてある。

※ () は副校長・教頭と事務職員の職務分担を明確にした通知を出した県の回答で内数である。

2) 市区町村の状況(「標準職務表」等の制定のみの場合)

市区町村教育委員会調査は、県教育委員会調査項目に「学校事務機能の向上」を加えて行った。県における「標準職務表」等の制定目的が、事務職員の役割の明確化をはじめ能力向上、学校経営への参画の推進等に特化されていたのに対し、市区町村における「標準職務表」等の制定目的とする範囲はより広く調査項目全般にわたっており、目的達成度評価においても調査項目全体についてはほぼ把握している状況が分かった。(表1-II-3)

「事務職員の職務内容の明確化」は「十分達成」と「概ね達成」を合わせると 87 市区町村 (78.4%) で、「事務職員の役割の明確化」は 83 市区町村 (74.8%) と県と同様高い評価となっている。また、「学校財務事務の適正化・効率化」が 59 市区町村 (53.2%)、「事務職員の意欲や能力の向上」が 56 市区町村 (50.5%)、「事務職員の学校経営への参画の促進」が 50 市区町村 (45.0%) でいずれも県における評価より高くなっているが、「不十分」「まだ評価できない」とする評価も多く、これら「標準職務表」等を幅広く生かす取組は、まだ課題が多く残っていると云える。

また、副校長・教頭の負担軽減や職務内容の明確化、役割の強化等に係る項目は、事務職員の「標準職務表」等の制定の目的ではないとした市区町村が半数程度 (41.4%~55.9%) であり、有用感も高くない。

表 1-Ⅱ-3 「標準職務表」等制定のみの場合の目的達成度 (N=111) (市区町村調査 B1-1×B1-3)

目的とする内容	評価等	十分達成	概ね達成	不十分	まだ評価できない	把握なし	目的でない
2 事務職員の職務内容の明確化		19	68	14	4	2	1
1 事務職員の役割の明確化		16	67	14	4	2	4
13 学校財務事務の適正化・効率化		8	51	17	15	6	9
3 事務職員の学校経営への参画の促進		6	44	29	18	3	8
4 事務職員の意欲や能力の向上		4	52	18	20	5	8
14 勤務時間(サービス等)管理の適正化		3	30	11	17	9	36
5 学校事務機能の向上		2	60	15	19	5	7
12 学校管理運営事務の機能向上		2	31	19	25	8	20
8 教員の負担軽減		2	17	21	25	9	32
9 事務職員の負担軽減		1	15	18	27	8	37
7 副校長・教頭の負担軽減		1	9	17	19	12	46
11 保護者対応等における副校長・教頭の役割の強化			14	3	15	10	62
6 副校長・教頭の職務内容の明確化			13	11	16	11	51
10 教育課程等における副校長・教頭の役割の強化			10	5	16	12	61

※ 目的とする内容は調査票の順番ではなく達成度評価の高い順に並べ替えてある。

3) 市区町村の状況(副校長・教頭等との職務分担の明確化のみの場合)

副校長・教頭と事務職員との職務分担の明確化の目的は、「標準職務表」等の制定以上に広範な目的を持っていること、事務職員の職務内容や役割の明確化を主たる目的としていること、大多数の市区町村が独自の判断で実施しているこの取組については、「把握なし」とする回答は少なくその達成状況も十分把握していることが分かった。(表 1-Ⅱ-4)

「事務職員の職務内容の明確化」は「十分達成」と「概ね達成」を合わせると 45 市区町村 (84.9%) で、「事務職員の役割の明確化」は 44 市区町村 (83.0%) であり、これらの項目についての県・市区町村における「標準職務表」等の制定等の目的達成度評価より高い。また、「学校財務事務の適正化・効率化」が 43 市区町村 (81.1%)、「事務職員の意欲や能力の向上」が 38 市区町村 (71.7%)、「事務職員の学校経営への参画の促進」が 30 市区町村 (56.6%)、とこれらの項目についても同様である。

なお、その他の項目においてもその評価は比較的高いが、「教員の負担軽減」「副校長・教頭の負担軽減」「事務職員の負担軽減」については「不十分」「まだ評価できない」も比較的多かった。

校務分掌等においてその職務領域が最も重複する、副校長・教頭と事務職員との職務分担や役割を明確にすることが、それぞれの職の機能を十分発揮させ、学校管理運営事務全般の機能向上につながることから達成度評価が高くなっているのではないかと推察される。

表 1-Ⅱ-4 副校長・教頭との職務分担明確化のみの場合の目的達成度 (市区町村調査 B1-2×B1-3)

目的とする内容	評価等	十分達成	概ね達成	不十分	まだ評価できない	把握なし	目的でない
2 事務職員の職務内容の明確化 (N=50)		14	31	3	1		1
1 事務職員の役割の明確化 (N=49)		13	31	3	1		1
6 副校長・教頭の職務内容の明確化 (N=49)		9	26	4	4	1	5
5 学校事務機能の向上 (N=49)		8	34	1	3	1	2
4 事務職員の意欲や能力の向上 (N=49)		7	31	1	2	2	6
3 事務職員の学校経営への参画の促進(N=49)		7	23	6	6	2	5
13 学校財務事務の適正化・効率化 (N=49)		6	37	3	2		1
12 学校管理運営事務の機能向上 (N=49)		6	31	5	3	1	3
14 勤務時間(サービス等)管理の適正化 (N=48)		6	27	4	5		6
11 保護者対応等における副校長・教頭の役割の強化 (N=49)		6	22	6	3	2	10
10 教育課程等における副校長・教頭の役割の強化 (N=49)		6	21	6	5	1	10
8 教員の負担軽減 (N=49)		5	19	8	10		7
7 副校長・教頭の負担軽減 (N=49)		5	16	9	10		9
9 事務職員の負担軽減 (N=49)		4	22	8	9		6

※ 目的とする内容は調査票の順番ではなく達成度評価の高い順に並べ替えてある。

4) 市区町村の状況(「標準職務表」等の制定及び副校長・教頭との職務分担の明確化を行っている場合)

「標準職務表」等の制定及び副校長・教頭と事務職員との職務分担の明確化をともに行っている市区町村教育委員会における目標設定は、どちらか一方を実施している場合よりさらに広範になり、達成度評価も、ほとんどの項目において高くなっており、相乗効果が表れていると考えられる。(表 1-Ⅱ-5)

具体的には、「十分達成」と「概ね達成」を合わせると「事務職員の役割の明確化」が 57 市区町村 (91.9%)、「事務職員の職務内容の明確化」が 55 市区町村 (88.7%)、「事務職員の意欲や能力の向上」46 市区町村 (74.2%) や「学校管理運営事務の機能向上」が 46 市区町村 (74.2%)、「事務職員の学校経営への参画の促進」が 41 市区町村 (66.1%) 等となっており、特に学校経営への参画の促進はどちらか一方を実施している場合に比べてより高い評価となっている。

近年、事務職員の行政職員としての専門性を発揮した学校経営への参画の促進や学校管理運営事務の機能向上、学校財務事務の適正化・効率化、勤務時間(サービス等)管理の適正化、教員や副校長・教頭の負担軽減等、事務職員の役割に対する期待がますます増している。

そうした中で、「標準職務表」等の制定や副校長・教頭と事務職員との職務分担の明確化が進められれば、事務職員の意欲や専門的な能力の向上が図られ、学校事務機能の向上につながると考えられる。また、副校長・教頭の役割の強化との相乗効果で学校管理運営事務全般の強化が図られるであろう。

今後、多くの市区町村でこうした取組が進められるとともに、それぞれの職の専門領域での権限等の整備もされていけば、より効果を発揮すると考えられるが、その具体的な在り方の研究が必要である。

表 1-Ⅱ-5 「標準職務表」等の制定 及び副校長・教頭との職務分担明確化の目的達成度
(市区町村調査 B1-1×B1-2×B1-3)

目的とする内容	評価等	十分達成	概ね達成	不十分	評価できない	把握なし	目的でない
1 事務職員の役割の明確化 (N=61)		20	37	1	1	1	1
2 事務職員の職務内容の明確化 (N=61)		20	35	2	2	1	1
13 学校財務事務の適正化・効率化 (N=60)		13	34	4	5	2	2
5 学校事務機能の向上 (N=61)		10	38	2	4	5	2
6 副校長・教頭の職務内容の明確化 (N=60)		10	32	3	5	3	7
3 事務職員の学校経営への参画の促進 (N=60)		8	33	7	4	2	6
4 事務職員の意欲や能力の向上 (N=61)		7	39	4	3	5	3
12 学校管理運営事務の機能向上 (N=61)		6	40	3	5	3	4
14 勤務時間(服務等)管理の適正化 (N=60)		6	27	10	7	2	8
8 教員の負担軽減 (N=60)		5	22	13	12	3	5
7 副校長・教頭の負担軽減 (N=60)		4	21	12	12	4	7
9 事務職員の負担軽減 (N=60)		4	20	15	11	3	7
11 保護者対応等における副校長・教頭の役割の強化 (N=61)		2	28	2	6	6	17
10 教育課程等における副校長・教頭の役割の強化 (N=61)		2	27	2	8	6	16

※ 目的とする内容は調査票の順番ではなく達成度評価の高い順に並べ替えてある。

(4) 主幹教諭と事務職員との職務分担の明確化

1) 市区町村及び都道府県の取り組み状況

平成 23 年度文部科学省調査において、39 県 (83.0%)、20 政令市 (100%) に主幹教諭が配置されていた。主幹教諭の配置に係る根拠規定の制定が平成 20 年度ということからすると、急速にその配置が拡大してきたと言える。

本調査で主幹教諭と事務職員との職務分担の明確化をしている又は検討中としている市区町村は 13.6% (139 市区町村) と少数であり、市区町村に対し主幹教諭と事務職員との職務分担を明確にした通知等を出している県は 2 県のみであった。(図 1-Ⅱ-4)

また、平成 23 年度文部科学省調査において、29 県 (61.7%)、11 政令市 (55.0%) に副校長が配置されていたが、本調査で副校長・教頭と事務職員との職務分担を明確化している又は検討中としている市区町村が 18.6% (195 市区町村) であった。

しかし、これらの市区町村の内の多く (118 市区町村) が、主幹教諭と事務職員との職務分担を明確化と、副校長と事務職員との職務分担の明確化について合わせて取り組んでいる。(表 1-Ⅱ-6)

今後、主幹教諭や副校長の配置がさらに進められていくことが予測され、事務職員との職務分担の明確化は今後、ますます重要な課題になっていくのではないかと考えられるが、学校運営機能の向上等に向けて、それらの職と事務職員との職務分担や役割、権限等についてどうあるべきか検討していくことが重要である。

図 1-Ⅱ-4 主幹教諭と事務職員との職務分担の明確化の状況 (N=1025) (市区町村調査 B1-4)

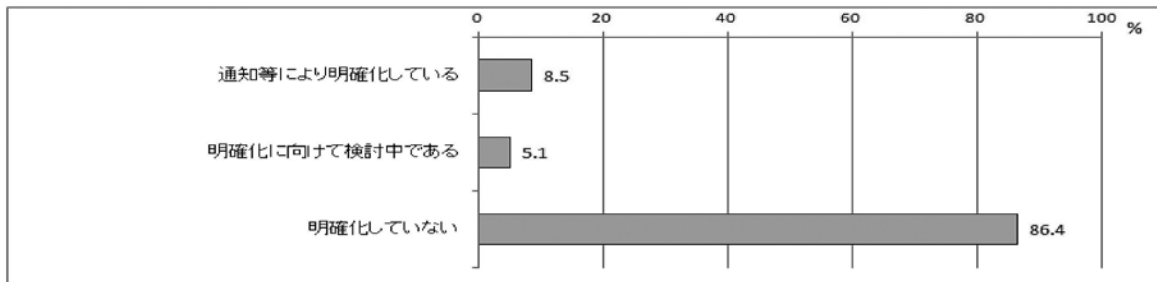


表 1-Ⅱ-6 副校長・教頭との職務分担の明確化と主幹教諭との職務分担の明確化の関係 (市区町村調査 B1-2×B1-4)

	主幹教諭 (N=1025)	通知等により明確化しているまたは検討中 (139 市区町村)	明確化していない (886 市区町村)
副校長・教頭 (N=1050)			
通知等により明確化しているまたは検討中 (195 市区町村)		118	71
明確化していない (855 市区町村)		21	814

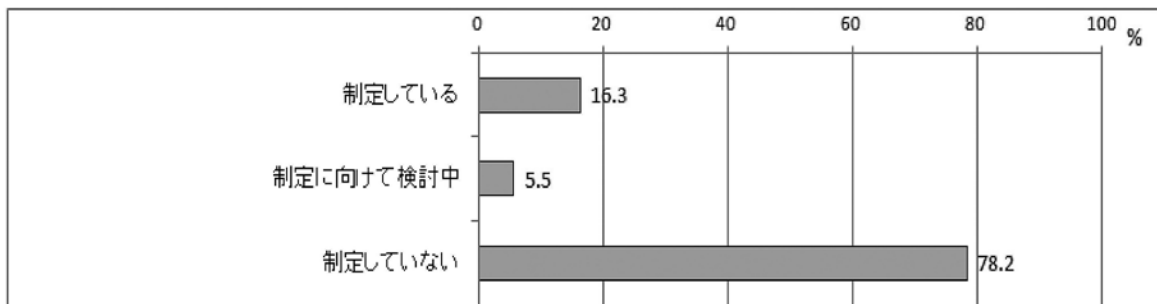
(5) 「市区町村立学校事務処理規程」等の制定

1) 市区町村及び都道府県の取組状況

都道府県調査において、市区町村に対し「事務処理規程」(モデル案等)を作成し通知等を出しているのは5県(10.6%)であった。また、市区町村では事務処理規程を制定している、または検討中との回答は合わせて21.8%(225市区町村)であった。(図1-Ⅱ-5)

組織内運営等に係る事務処理規程は、各行政組織に様々な形で存在し、学校事務処理規程も学校の職員のサービス、身分上の手続き、文書の取扱い等について定めたもの、校長、教頭、事務長、事務職員等の所掌事務や指定事務を定めたもの等がある。今後、学校事務処理規程については、その定める内容が、学校管理運営規則、文書取扱規程、サービス管理規程、学校財務取扱要綱、「標準職務表に関する通知」等の定める内容と関連することから、それぞれの役割や全体の体系等についての調査・研究が必要と思われる。

図 1-Ⅱ-5 「市区町村立学校事務処理規程」等の制定状況 (N=1033) (市区町村調査 B1-5)



(6) 事務職員をもって「職指定」しているもの

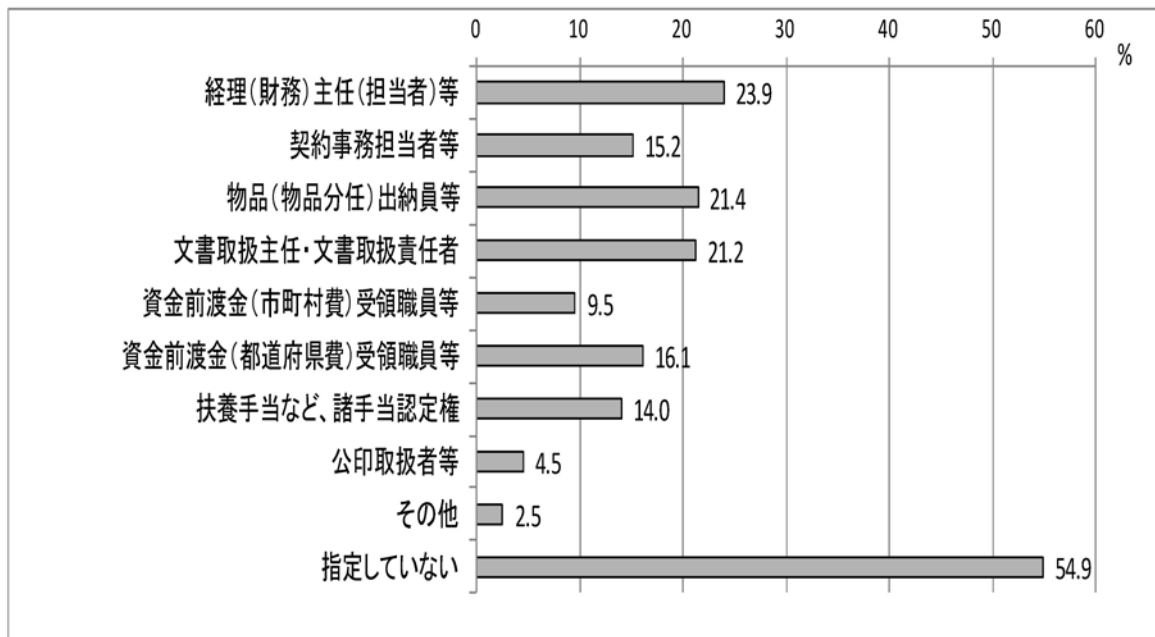
1) 市区町村の取組状況

事務職員をもって職指定しているのは、経理主任等が 23.9% (256 市区町村)、契約事務担当者が 15.2% (162 市区町村)、物品 (分任) 出納員が 21.4% (229 市区町村)、資金前渡金 (市町村費) 受領職員が 9.5% (102 市区町村) (図 1-Ⅱ-6) で、これら財務に関する「職指定」については、19.6% (209 市区町村) が事務職員をもって複数の「職指定」をしており、いずれかの「職指定」をしているのは全体の 28.7% (307 市区町村) である。

財務関係の職指定は事務職員をもって集中的に行われており、「今後、事務職員に期待する役割」(図 1-Ⅱ-7) との関係では、財務関係のいずれかの「職指定」をしている市区町村の 81.5% が「学校配当予算の適正化・効率化」を期待し、いずれの「職指定」もしていない市区町村の 61% を上回っている。また、「学校徴収金の適正化・効率化」では財務関係のいずれかの「職指定」をしている市区町村の 68.6% が期待し、指定していない市区町村の 50.9% を上回っている。事務職員に対して、学校財務の適正化に関して特に高い期待を持っており、「職指定」等、具体的な施策も講じていることが分かる。

続いて、文書主任・文書取扱責任者、そして県費に係る (県による直接の指定も含まれる) 資金前渡金 (都道府県費) 受領職員、扶養手当など、諸手当認定権等の職指定が多くなっているが、その他の「職指定」については少数である。

図 1-Ⅱ-6 事務職員の「職指定」の状況 (複数回答 N=1069) (市区町村調査 B1-6)



(7) 今後、事務職員に期待する役割

1) 市区町村の取組状況

市区町村における「今後、事務職員に期待する役割」として最も多いのが、「学校配当予算執行の適正化・効率化」(71.6%) で、続いて「学校徴収金会計処理の適正化・効率化」(59.1%)、「文書・資料等の整理・管理」(52.1%)、「教育委員会との連携強化」(47.6%)「教育環境の維持管理及び充実」(44.2%) となっており、事務職員の中核的業務と言われてきた財務と情報に集中している。(図 1-Ⅱ-7)

学校財務に関する項目が特に高い数値となっているのは、学校の自主性・自律性が求められる中で学校財務の重要性が高まり、学校が保護者や地域住民に対して直接説明責任が問われている等の状況を反映していると考えられる。

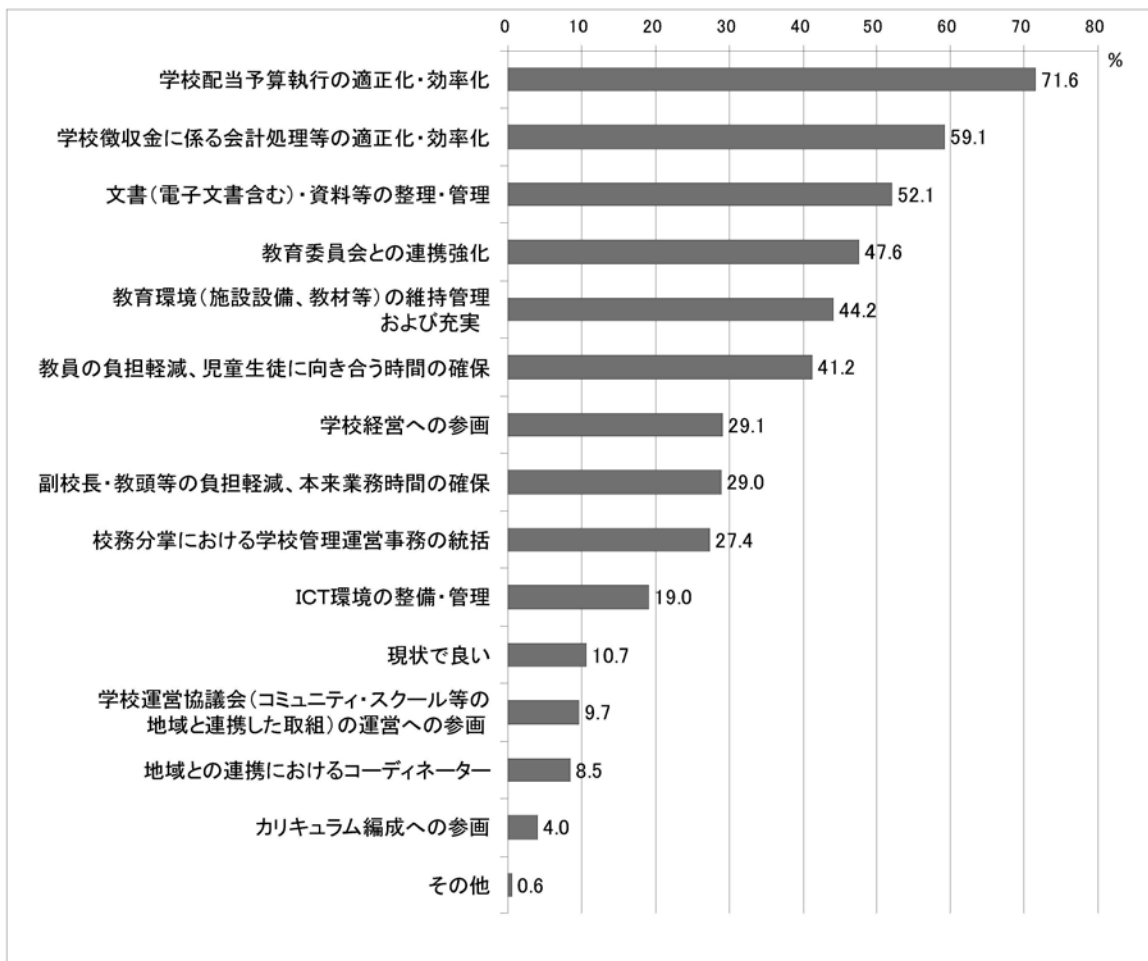
また、「教員の負担軽減、児童生徒に向き合う時間の確保」(41.2%)、「学校経営等への参画」(29.1%)、「副校長・教頭の負担軽減、本来業務時間の確保」(29.0%)は財務や文書管理等に次いで多くなっている。

なお、「学校経営等への参画」についての具体的な内容についての記述は、財務や法令等、事務職員としての専門性を生かした学校経営への参画を求めるものが多かった。

「学校運営協議会（コミュニティ・スクール等の地域と連携した取組）の運営への参画」(9.7%)は、コミュニティスクールの実施率がまだ低いことと併せて考えると必ずしも低い数値とは言えない。また、具体的な内容についての記述は、財務等専門性を生かした参画を求めるものが多かったが、連絡調整やコーディネーター的な役割に期待する記述もあった。

「カリキュラム編成への参画」(4.0%)は、事務職員の新たな役割として最近注目され始めている領域で、市区町村においても認識はされ始めているのではないかと。具体的な記述内容も、学校経営への参画と同様、財務等の専門性を生かした参画を求めるものが多かったが、時数管理や行事等の企画立案への参画を求める記述もあった。

図1-II-7 今後、事務職員に期待する役割（複数回答 N=1069）（市区町村調査 B1-7）



※ 各項目は設問の順番ではなく期待の高い順に並べ替えてある

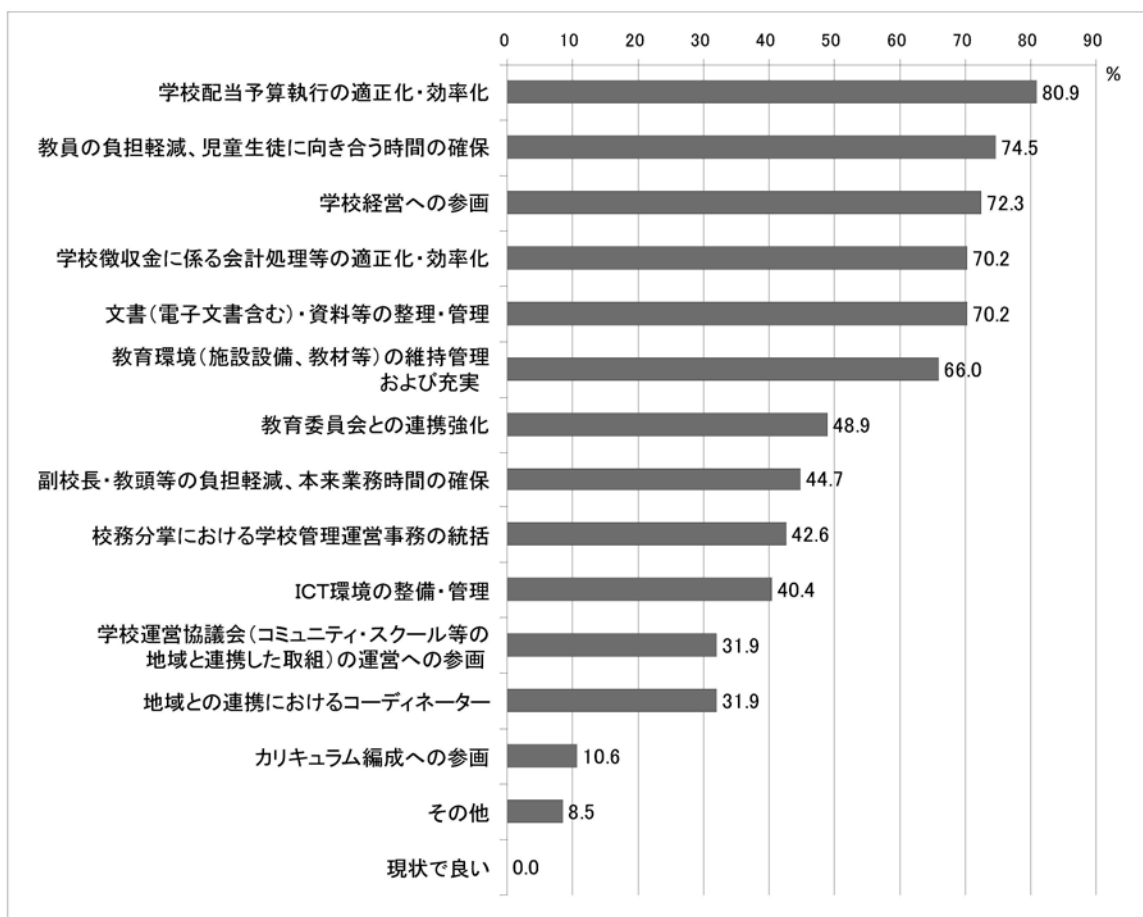
2) 都道府県の取組状況

県においても期待する項目の順位性は市区町村教育委員会と同様の傾向を示しているが、各項目の期待率は全体的に高くなっている。その中でも特に、「教員の児童生徒に向き合う時間の確保」(74.5%)や「学校経営への参画」(72.3%)については市区町村との期待度の差が大きいと言える。(図1-II-8)

また、「学校運営協議会(コミュニティ・スクール等の地域と連携した取組)の運営への参画」や「地域との連携におけるコーディネーター」についても、市区町村では10%未満であったが、県では31.9%となっている。なお、市区町村では10.7%あった「現状でよい」は県では0%であった。

こうした違いが何に起因しているかは今回の調査では不明であり、他の県と市区町村の意識に差異があると思われる項目と合わせて今後の調査研究が求められる。

図1-II-8 今後、事務職員に期待する役割(複数回答 N=47)(都道府県調査 B1-6)



※各項目は設問の順番ではなく期待の高い順に並べ替えてある。

2 事務長の配置等

(1) 事務長の配置

1) 市区町村及び都道府県の取組状況

学校教育法施行規則改正により小中学校にも事務長の配置が可能とされたのは、平成20年度末である。この事務長(以下、「規則に規定された事務長」という。)は、それまでの給料表上の格付けや補職名による事務長(以下、事務長等という。)と違い、学校教育法施行規則の中に、それまで置くこ

とができるとされていた「事務主任」の上に、新たに「事務職員その他の職員が行う事務を総括し、その他事務をつかさどる。」者として明記された職である。事務主任と同様に、各学校の校長の内申等により、市区町村教育委員会が発令するものであり、給料表上の格付けや補職名による事務長等と、職務内容などのすり合わせや規程等の整備が必要となった。

平成21年3月の施行規則改正の前にあたる平成20年5月に、本会では事務長等の実態を把握するため「小中学校における「事務長」の配置等に関する調査」を行った。その調査では、47都道府県中13県が「配置がある」と回答しており、事務長を含む名称を補職名としているのは10県で、その他3県は主幹等の補職名となっていた。

こうしたことを踏まえ本調査では、平成21年3月の規則改正を受け、「規則に規定された事務長」の配置や職務内容等を把握するため、従前からの県発令の補職名による事務長等を除いた配置状況等について調査した。

県に対しては、「規則に規定された事務長」（補職名による事務長等を除く）の配置に係る通知等を市区町村に対して出しているか聞いたところ、6県が出していると回答した。なお、このうち3県は先の事務長等の配置があるとした県であった。従って、以前より事務長等を配置している県と今回の「規則に規定された事務長」の配置にかかる通知を市区町村に出した県を合わせると16県になる。

市区町村にも同様に「規則に規定された事務長」（補職名による事務長等を除く）の配置状況について聞いたところ、配置しているが9.6%（101市区町村）、配置に向けて検討中が3.4%（36市区町村）であった。（図1-II-9）

施行規則改正後間もないこと、13県においては既に補職名による事務長等が置かれていたこと、給与負担者である県の対応が強いかかわる（補職名・給料表上の位置付け等と関連する）ことなどから現段階での配置率はまだ低い。今後、既配置県・市区町村等において共同実施の推進や学校運営機能の向上など成果が挙げられることが望まれる。

一方、今回通知をした県では66市区町村（47.2%）で「規則に規定された事務長」を配置または配置を検討しているとしている。また、今回は通知をしておらず従来から事務長等を配置している県では46市区町村（24.2%）が、事務長等を配置しておらず通知もしていない県においては25市区町村（3.5%）が「規則に規定された事務長」を配置または配置を検討しているとしている。（表1-II-7）

「規則に規定された事務長」の配置は、今回、県から配置にかかる通知等が出されていない市区町村においても進められていることから、こうした状況が他の市区町村に影響を与えれば、設置者であり学校運営に直接責任を持つ市区町村の独自の判断による事務長の配置が、今後増えていくことも予測され注目される。

図1-II-9 「規則に規定された事務長」の配置（N=1050）（市区町村調査 B2-1）

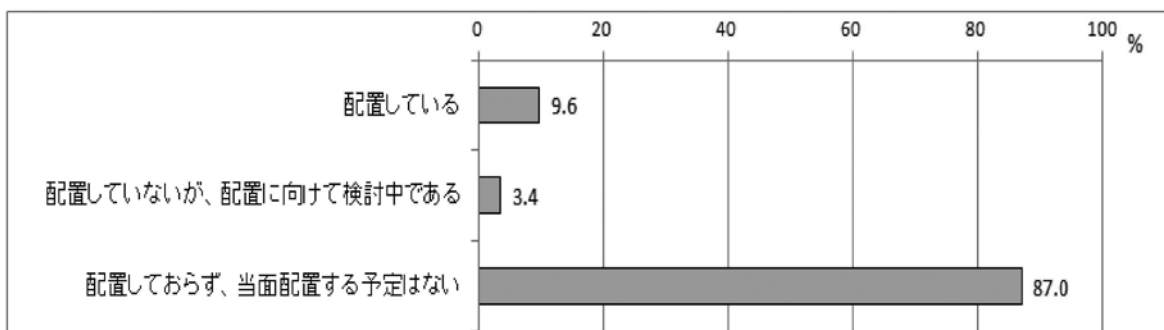


表1-Ⅱ-7 県の対応別市区町村教育委員会における「規則に規定された事務長」配置
(平成20年5月全事研調査×都道府県調査B2-1×市区町村調査B2-1)

都道府県 (N=47)	市区町村 (N=1050)	配置している		
		配置している	配置に向け 検討中	配置する予定 はない
今回通知をした都道府県 (6都道府県)		54(38.6%)	12(8.6%)	74(52.8%)
従来から事務長等を配置している 都道府県 (10都道府県)		37(19.5%)	9(4.7%)	144(75.8%)
事務長等を配置しておらず通知も していない都道府県(31都道府県)		10(1.4%)	15(2.1%)	695(96.5%)

※ 今回通知をした県のうち3県は従来から補職名による事務長等を置く県

(2) 事務長の配置基準

1) 都道府県及び市区町村の取組状況

「規則に規定された事務長」の配置基準については、共同実施の責任者や学校における事務部門の長など重なる部分はあるが、7県中4県が、また、市区町村教育委員会においても75.9%（104市区町村）が「共同実施の責任者として配置」しているが、これは、施行規則改正に至る平成16年12月の中央教育審議会学校運営に関する作業部会で、事務処理体制の整備にかかわり共同実施組織への事務長の配置等が提言されたことなどによるものと思われる。（表1-Ⅱ-8）（図1-Ⅱ-10）

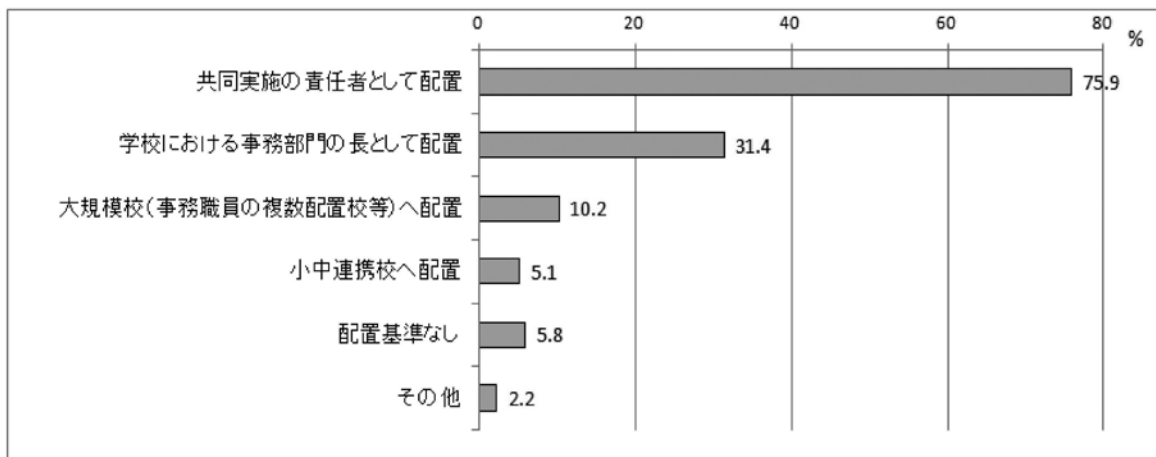
こうしたことから今後も、事務長の配置拡大は共同実施の推進とかかわり、共同実施の機能強化や事務長の権限等の拡充は相互に関連しながら進められていくと考えられる。

一方、「学校における事務部門の長として配置」「大規模校（事務職員の複数配置校等）への配置」「小中連携校への配置」は合わせて46.7%（64市区町村）であり、かなりの部分が共同実施の責任者としての配置と兼ねていることが推察できる。（図1-Ⅱ-10）

表1-Ⅱ-8 市区町村教育委員会へ通知した（通知を検討している）「規則に規定された事務長」の配置基準（複数回答 N=7）（都道府県調査B2-2）

1. 共同実施の責任者として配置	4	57.1%
2. 学校における事務部門の長として配置	1	14.3%
3. 大規模校（事務職員の複数配置校等）への配置	1	14.3%
4. 小中連携校への配置	1	14.3%
5. 配置基準なし（県として定めていない）	1	14.3%
6. その他（市況町村の判断 1、事務グループのリーダーとして配置 1）	2	28.6%

図 1-Ⅱ-10 「規則に規定された事務長」を配置した（検討している）配置基準（複数回答 N=137）
（市区町村調査 B2-2）



(3) 事務長の職務内容

1) 市区町村及び都道府県の取組状況

「規則に規定された事務長」の職務内容は、県及び市区町村ともに「配置校・共同実施組織の事務職員等への指導・助言・育成等」又は、「配置校・共同実施組織の代表、対外的な対応」等、配置校や共同実施組織の運営に関わる業務が主たる職務内容になっている。（図 1-Ⅱ-11）（図 1-Ⅱ-12）

権限を伴う事務長の職務内容としての「配置校・共同実施組織の事務の決裁」については、共同実施組織における予算執行や手当認定等がまだ一部においてしか実施されていない状況の中で、市区町村においては 46.7%、県では 42.9%と全体の半数に満たないが、今後、共同実施の機能の充実がより強く求められれば責任者としての事務長に対する権限委譲も拡大していくものと考えられる。

また、「規則に規定された事務長」の配置の拡大は今後の課題であり、従来から配置されてきた事務長等の職務や役割と合わせて、共同実施の推進、学校運営改善に有効な事務長の職務の内容や権限の在り方についての研究が重要である。

図 1-Ⅱ-11 規則の規定により配置した（検討している）事務長の職務内容（複数回答 N=137）
（市区町村調査 B2-4）

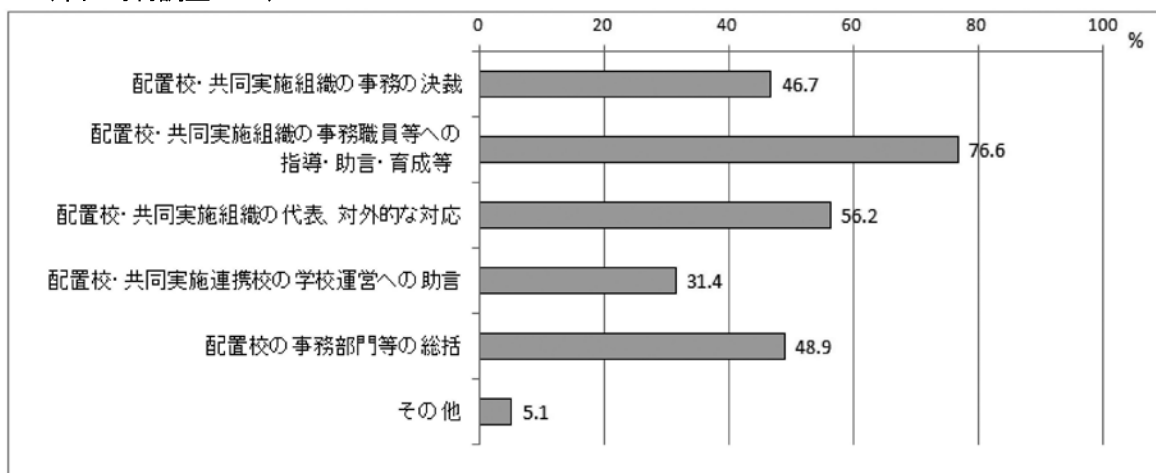
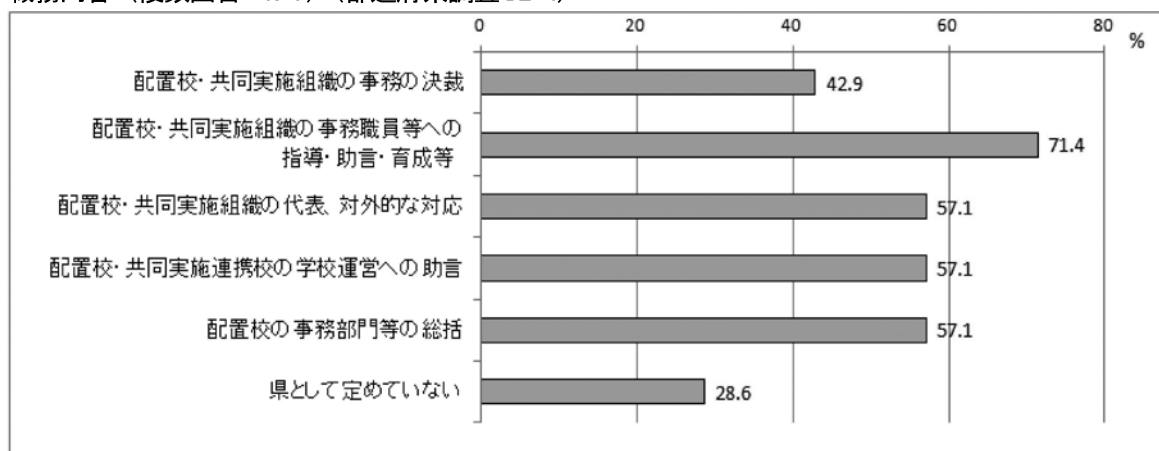


図 1-Ⅱ-12 市区町村教育委員会へ通知した（通知を検討している）「規則に規定された事務長」の職務内容（複数回答 N=7）（都道府県調査 B2-4）



（４） 事務長の資格要件

１） 市区町村及び都道府県の取組状況

市区町村における「規則に規定された事務長」の資格要件は、「年齢・経験年数が一定以上であること」が 56.9%（78 市区町村）と最も多く、続いて「給与上の発令が一定以上であること」が 32.1%（44 市区町村）、「人事評価による」が 27.7%（38 市区町村）、「校長の推薦による」が 26.3%（36 市区町村）となっている。（図 1-Ⅱ-13）

県に決定権がある（政令指定都市を除く）「給与上の発令が一定以上であること」（32.1%）と「その他」のうち、「県教育委員会が決めている等」（13.1%）を合わせると 45.3%と半数近くになる。こうしたことから、「規則に規定された事務長」の配置は市区町村が主体的に決めることであるが、その発令の多くは任命権者である県の決定により行われていると考えられる。

なお、都道府県教育委員会による資格要件では、「人事評価による」が最も多く 57.1%（4 県）、次に「年齢・経験年数が一定以上であること」42.9%（3 県）となっている。（表 1-Ⅱ-9）

こうしたことから、市区町村教育委員会の判断により事務長配置はできるが、今後の配置拡大に向けては、県の考え方が大きく影響するものと思われる。

図 1-Ⅱ-13 事務長の資格要件（複数回答 N=137）（市区町村調査 B2-3）

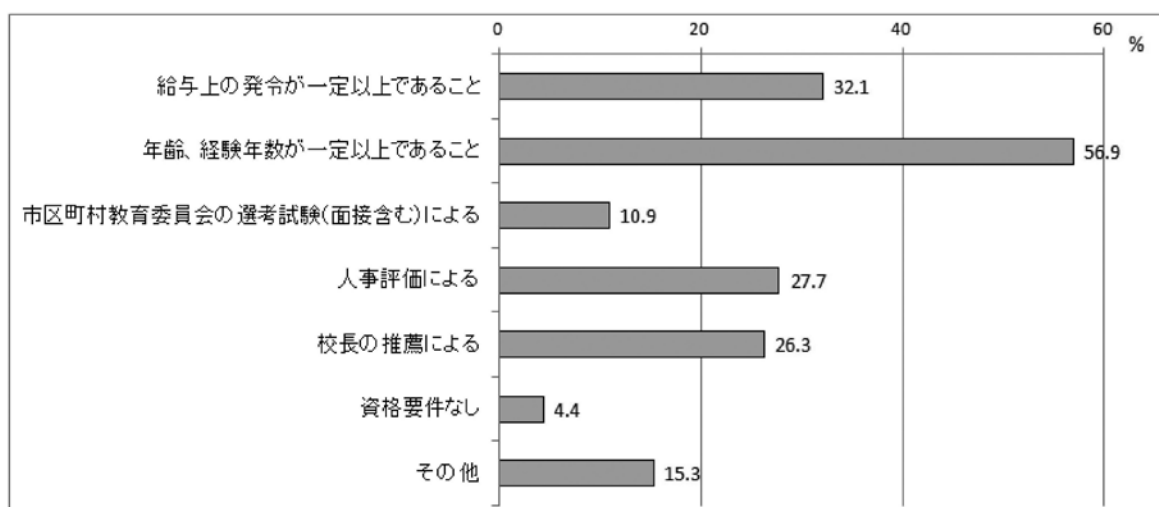


表 1-Ⅱ-9 事務長の資格要件（複数回答 N=7）（都道府県調査 B2-3）

1 給与上の発令が一定以上であること	2	28.6%
2 年齢、経験年数が一定以上であること	3	42.9%
3 市区町村教育委員会の選考試験（面接含む）による	1	14.3%
4 人事評価による	4	57.1%
5 校長の推薦による	2	28.6%
6 資格要件なし（県として定めていない）	1	14.3%
7 その他（市区町村が定めるべき 1、選考試験 1、職務の級が4級以上 1）	3	42.9%

（5） 事務長の権限

1） 市区町村及び都道府県の取組状況

市区町村における「規則に規定された事務長」に付与されている職務上の権限は、「扶養手当など諸手当認定権」が最も多く 42.3%（58 市区町村）となっている。（図 1-Ⅱ-14）

また、「学校または共同実施組織への配当予算に関する支出負担行為権」は 26.3%（36 市区町村）で、「学校または共同実施組織への配当予算に関する支出命令権」は 24.1%（33 市区町村）となっているが、その内訳は両方の権限を付与しているもの 21.2%（29 市区町村）、いずれかの権限を付与しているもの 29.2%（40 市区町村）となっており、「規則に規定された事務長」を配置している市区町村のうち 2 割から 3 割程度において、校長等の財務に関する権限の一部が事務長に委譲されていることが推察できる。

また、都道府県調査では、「規則に規定された事務長」へ「扶養手当などの、諸手当認定権」を付与している、「資金前渡金（都道府県費）管理者」としているとしたのが、それぞれ 3 県（50%）であった。（表 1-Ⅱ-10）

なお、これらの権限付与については共同実施との関連が大きいと推測され、共同実施の実施目的に諸手当認定等が含まれている場合、事務長の配置やこれらの権限付与の拡大がされていく要因と考えられるが、共同実施組織のさらなる機能強化には、支出負担行為権などの財務や服務監督など人事に関する決裁権限等付与への拡大が不可欠と言える。

図 1-Ⅱ-14 施行規則に規定され配置した（検討している）事務長に付与している職務上の権限
（複数回答 N=137）（市区町村調査 B2-5）

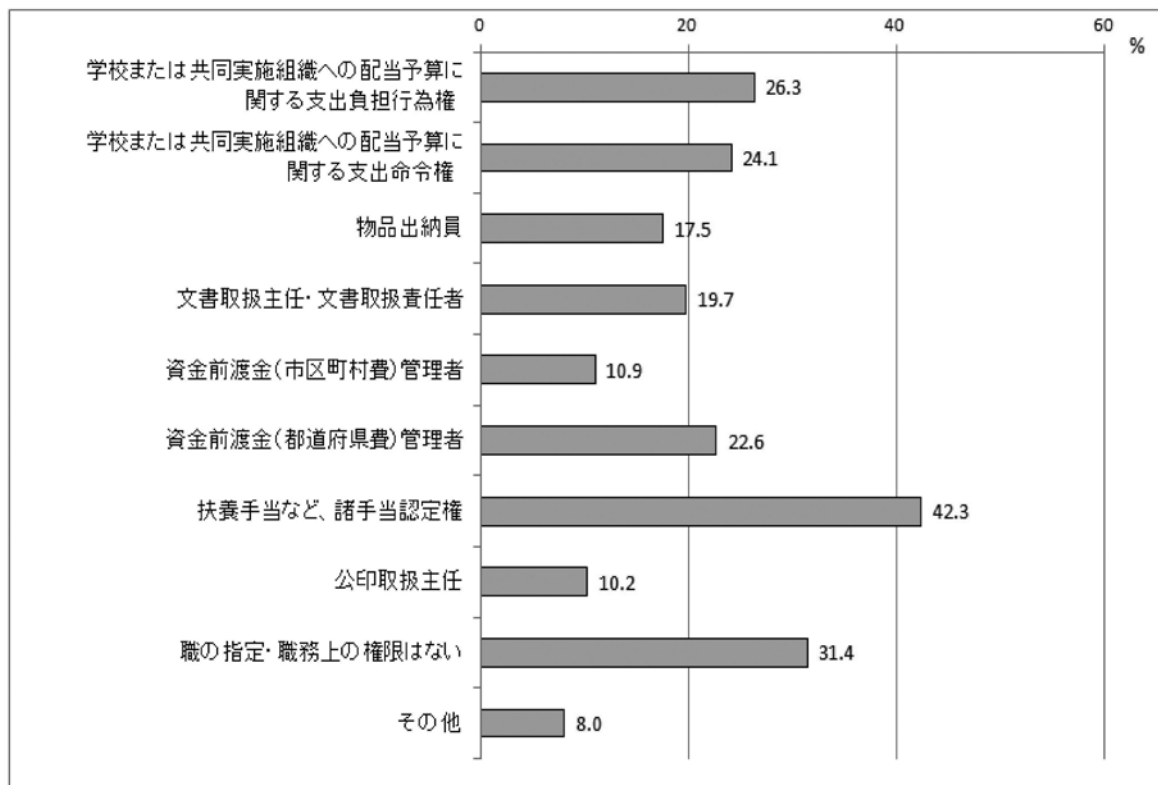


表 1-Ⅱ-10 市区町村教育委員会へ通知した（通知を検討している）「規則に規定された事務長」の職務権限（複数回答 N=7）（都道府県調査 B2-5）

1. 扶養手当などの、諸手当の認定権	3	42.9%
2. 資金前渡金（都道府県費）管理者	3	42.9%
3. 公印取扱主任	2	28.6%
4. 職の指定・職務上の権限等はない	3	42.9%
5. その他（県としては定めていない）	1	14.3%