

## 小・中学校事務職員の力量形成と専門性に関する研究(2)

A Research on Shaping professional competence and professionability  
among School Clerical Staffs (2)

藤原文雄・山崎準二  
Fumio FUJIWARA、Junji YAMAZAKI

(平成15年10月1日受理)

1. 本調査のねらい
2. 学校事務職員の職務実態・職務態度
  - (1)多忙感
  - (2)職務満足感
  - (3)ワーク・モチベーション
  - (4)ストレス
  - (5)バーンアウト
3. 学校事務職員の職業選択と力量形成
  - (1)職業選択の理由とその時期
  - (2)入職後の実感
  - (3)職務遂行上の転機と離職の危機
  - (4)力量形成と研修ニーズ
4. 学校事務職員の職への愛着と将来展望
  - (1)学校事務職員という職に対する愛着
  - (2)事務研究会への愛着
  - (3)将来展望

終わりに

### 1. 本調査のねらい

ここで報告するアンケート調査は、われわれが二カ年にわたり取り組んでいる『ライフコースアプローチに基づく学校事務職員の職務と専門的力量に関する実態調査研究(研究代表者:山崎準二)』の一部をなすものである。われわれが明らかにしようとしている基本的な主題は、①学校事務職員の職務実態と職務態度の把握(学校事務職員はどのような仕事をどのように行っており、仕事に対してどのような態度を持っているのか)、②学校事務職員の専門的力量の把握(学校事務職員はどのような専

門的力量を持っており、それはどのように形成されるのか) というものである。

尚、学校事務職員は県費負担と市町村費負担という二種類に区分される。われわれは、市町村費負担の学校事務職員<sup>(1)</sup>の果たしている役割を十分に認識しているが、今回の二カ年間の調査の対象はわれわれの時間や能力という観点から、県費負担の学校事務職員に限定した。こうしたことから、本稿でいう学校事務職員とは特にことわりのない限り県費負担の学校事務職員を指すことをおことわりしておきたい。

今回報告するアンケートは、これまでわれわれが行ってきた基礎的な調査の積み重ねの上に計画されたものであり、S県の小・中学校事務職員全員を対象に行われたものである<sup>(2)</sup>。調査は2003年1月～2月に調査対象者本人に宛てたアンケートへの協力依頼とアンケート用紙を学校宛て郵送し、15日以内に同封した封筒で返送してもらうよう依頼した。調査対象者は、851名であり、回答者は588名であった。有効回答率は69.1%であった。回答者の属性構成<sup>(3)</sup>は《表1》の通りである。

《表1 回答者の属性の構成》 単位=人

	職名							未回答	合計
	臨時事務職員	主事	副主任	事務主任	事務主査	事務主幹			
男	2	20	16	29	28	14	2	111	
	4	32	28	52	39	23	0	178	
女	31	96	69	139	99	28	1	463	
	54	146	93	202	141	37	0	673	
合計	33	116	85	168	127	42	3	574	
	58	178	121	254	180	60	0	851	

\*性別不明者14名は未表記 \*下段の数値は平成14年度4月1日現在の実数

われわれが調査した質問項目は以下の通りである。

#### <属性など>

「勤務校の現状 (質問1)」、「勤務実態 (質問2)」、「勤務する地域の現状 (質問3)」、「個人属性 (質問20)」

#### <職務実態・職務態度について>

「職務・生活満足度 (質問12)」、「やる気 (質問13)」、「課題対応傾向 (質問14)」、「バーンアウト (質問15)」、「ストレスの種類と頻度 (質問16)」、「職、勤務校、事務研究会への愛着や将来展望 (質問19)」

#### <専門的力量の内実と形成について>

「受験区分 (質問4)」、「職業選択理由 (質問5)」、「職業選択時期 (質問6)」、「リアリティーショック (質問7)」、「離職の有無と理由・時期 (質問8)」、「職業についての考え方の転換の有無、変化の内実、きっかけ (質問9-11)」、「力量形成施策 (質問17)」、「教室形式での研修ニーズ (質問18)」

これらの質問項目は膨大であり、到底この論文だけで全てを報告することはできない。そこで今回は各質問群の相関関係 (例えば満足度とワーク・モチベーションのように) を把握するといったことには踏み込まず、主に性別及び経験年数別を分析視点として、単純基本集計や幾つかのクロス集計を行い、それらの分析結果について報告するものとする。

## 2. 学校事務職員の職務実態・職務態度

### (1) 学校事務職員の多忙感

学校事務職員と同じ学校で働いている教師が強い多忙感を抱いていることはよく知られている。ま

た、多忙感を引きおこす要因については研究も数多く行われてきた<sup>(4)</sup>。これに対して、学校事務職員の多忙感の有無については、ほとんど調査が行われてこなかった。教職員の勤務実態と題する調査報告も、実は調査対象者は教師のみであったというものも多い。直接教育活動を行う教師の多忙への関心と学校事務職員の多忙への無関心という「偏った関心構造」が長年続いてきた、また、形成されてきたと言えよう。こうした「偏った関心構造」それ自体に憤りを覚えてきた学校事務職員も多いと思われる<sup>(5)</sup>。

では、実際には、学校事務職員はどの程度、多忙感を抱いているのであろうか。われわれは、「あなたは現在の仕事に多忙を感じますか」<sup>(6)</sup>という質問を行い、「強く感じる」－「やや感じる」－「あまり感じない」－「全く感じない」という四段階の選択肢を設けた。この質問の方式で明らかにされるのは、回答者の主観に基づく多忙感である。この多忙感は、事実としての多忙を反映しつつも、必ずしもそれと一致しない場合もある。例えば、周りからみて非常に多忙に見える人も、本人の主観では充実感に満ち、多忙感をそれほど感じていない場合もある。そういうずれを含んだ質問項目である。

われわれの問いに対して、「強く感じる」という人が40.1%、「やや感じる」という人が48.6%という結果となった。さらに、自分が就職した頃と比較した多忙化の進行についても聞いたところ、「非常に多忙化していると思う」と答えた人が59.4%、「やや多忙化していると思う」と答えた人が28.6%となった。相当に多忙化が進行していると受け止められているのがわかる。

これまでわれわれが行ってきたアンケートや聞き取りにおいても、教育改革が進行し、小規模の事業の数が増えていること、ことに非常勤職員に関する事務が増えていること、さらに、教育委員会から学校に仕事が下ろされる傾向にあること、またITの普及(メール等)により、短時間で処理が求められる仕事が多くなったこと等により多忙化が進行しているという話を聞いてきた。

では、どのような人がより多忙感を感じているのだろうか。今回、われわれは、①校種や規模等による違い、②経験年数や職名による違い、③男女・配偶者の有無による違いに注目して分析した。

#### <校種や規模等による違い>

まず、中学校に勤務する学校事務職員の方が多忙を「強く感じる」という人の占める率(小学校=36.7%、中学校=46.6%)が高い。小・中学校を問わず、学級数が大きいほど、「強く感じる」という人の率(1-5学級=25.0%、6-11学級=33.5%、12-17学級=43.3%、18学級以上=49.7%)が高くなっている<sup>(7)</sup>。今回のデータによれば、小学校の方が学級数(小学校:1-5学級=5.9%、6-11学級=33.8%、12-17学級=28.4%、18学級以上=31.9%、中学校:1-5学級=12.7%、6-11学級=36.1%、12-17学級=31.7%、18学級以上=19.5%)が多い傾向にある。したがって、学級数という要因だけを考えれば、小学校の方がより多忙感を感じても不思議はない。現実には、中学校の方が多忙感を感じているのであるから、影響力を持つ別の要因があるはずである。別の要因には、例えば、中学校の方が校内会計が多いなどの理由があるが、目立った要素として、常勤の教職員数が挙げられる。常勤職員の数が多いほど多忙感を「強く感じる」という人の率(1-10人=32.1%、11-20人=31.3%、21-30人=44.0%、31人以上=50.0%)は高くなっているのである。また、臨時教職員の数が多いほど、多忙感(いない=36.4%、1名=34.1%、2名=42.0%、3名=44.1%、4名以上=43.7%)は増す傾向にある。こうしたことから、学級数とともに、教職員数も学校事務職員の多忙感と関連性を持っていることがわかった。

#### <経験年数や職名による違い>

次に多忙感が経験年数によりどのように違うのか考察してみた。多忙感を「強く感じる」と答えた

人の率（3年目未満＝18.8%、3-10年未満＝12.9%、10-20年未満＝23.9%、20-30年未満＝51.5%、30年以上＝61.9%）は経験年数が増すごとに増加している。3年目未満の学校事務職員の中に「強く感じる」と回答した率が18.6%とやや高くなっているが、これは一人で十分な研修や支援体制のないまま配属されることによる多忙感の高まりであると解釈できる<sup>(8)</sup>。

経験が増すごとに多忙感が増すことについてはどう解釈できるだろうか。二つの解釈が論理的に可能である。つまり、経験が増すごとに仕事の量や質が高まるといふ仮説と仕事は同じであるが経験が少ないものの方が能力が高いという仮説である。どちらの仮説も成立し得ると思われる。

まず、経験年数が増すにつれて仕事の量や質が高まるといふ点について論じる。学校事務職員は初任者であれ、ベテランであれ、学校に一人で配属される。こうした配属のスタイルをみればどの学校事務職員も同じ仕事をしているように考えるかもしれない。しかし、実際には、学校事務職員は事務研究会や検討会という名で一つの学校を超えて仕事をしているのである。

事務研究会とは後に詳しく論じるが、ここでは学校事務職員が自主的に組織した職能団体というように理解してほしい。また、検討会とは、S県で古くから導入されている県教委事務所主催の研修等を行う会議のことをいう。事務研究会の負担について問うた質問に対して「非常に重い」＋「やや重い」と答えた人の率（3年目未満＝46.9%、3-10年未満＝50.5%、10-20年未満＝59.8%、20-30年未満＝69.0%、30年以上＝61.9%）というように経験年数が増すにつれて負担感が高い傾向にある。こうしたことから、経験年数が増すにつれて仕事の負担が増えるから多忙感が増すという考え方も否定できない。

二つ目の仮説である若い学校事務職員の方が能力が高いため、多忙感が低いという点について論じる。今日のように新しい技術や考え方が相次いで導入される時期には、もはや経験年数が長ければ職務遂行能力が高いとは言えない。ことに、今日のホワイトカラー職の職務遂行能力の基礎とも言えるパソコン等IT技術は若い人の方が高い可能性がある。今回の調査でも、パソコン等ITについて問うた質問で「非常に得意」「まあまあ得意」と答えた人の率（3年目未満＝65.6%、3-10年未満＝64.6%、10-20年未満＝43.6%、20-30年未満＝35.4%、30年以上＝20.6%）は経験年数をおうごとに下がっている。こうしたパソコン等IT技術への不慣れが多忙感を引き起こしている可能性は考えられる。後に述べるが、このパソコン等IT技術への不慣れは学校事務職員のストレスナーになっており、適切なサポート体制の確立が必要である。

次に、職名別に多忙感をみてみよう。多忙について「強く感じる人」の率は経験年数と同様に職名があがれば高まるといふ傾向（臨時事務職員＝18.2%、主事＝15.5%、副主任＝27.1%、事務主任＝47.0%、事務主査＝64.6%、事務主幹＝50.0%）は見受けられる。事務主幹が多忙感が下がっていることについての解釈は分かれるところであるが、後に述べるように事務主幹は仕事に関する満足度が一般に高い。こうしたことが多忙感を押し下げている可能性も考えられる。また、モチベーションについての質問群の中での「忙しくてあつという間に勤務時間が終わる」といふ質問項目についての「まさにそうである」、「だいたいそうである」と答えた率（臨時事務職員＝57.6%、主事＝57.7%、副主任＝68.3%、事務主任＝73.8%、事務主査＝81.1%、事務主幹＝83.4%）は職名があがるにつれて高くなっている。

#### <男女・配偶者の有無による違い>

最後に、多忙感についての男女の差、配偶者の有無による差について論じる。誤解のないように、念のため強調しておくが、結婚する、あるいはしないは個人の自由であり、筆者等はどちらが望ましいかということについてはコミットしない。

さて、女性の学校事務職員の方が多忙を「強く感じる」という人の率(女性=41.3%、男性=35.1%)がやや高い。今回の調査では、男女を含めて、68.0%が配偶者を有しているが、配偶者のいる人の方が多忙を「強く感じる」という人の率(配偶者有=45.3%、配偶者無=28.2%)は高い。とくに、女性で配偶者を持つ331名(588名中の52.9%を占める)のうち、46.5%が多忙を「強く感じる」と答えている。これに対して、女性で配偶者を持たない128名(588名中の21.8%を占める)のうち、多忙を「強く感じる」と答えたのは28.9%である。

さて、配偶者のいる女性331名は全学校事務職員の5割程度を占める多数派であるが、彼女らの85.5%が始業15分前から始業直前に出勤し、84.0%が終業1時間後までに退勤する。また、彼女らは、自宅に仕事を持ち帰ることがあるかという問いに対して、「よくある」「ときどきある」を合わせると57.7%である。この持ち帰りの数値は「男性-配偶者有り(42.7%)」、「男性-配偶者無し(42.8%)」、「女性-配偶者無し(50.8%)」という他のグループよりも高い。家事を中心的に担いながら、勤務時間は全速力で仕事を行い、どうしても場合には仕事を持ち帰ってこなすというのが、この学校事務職員の多数派の平均的な姿として理解できる。性役割分業によって中心的に担わざるを得ない家事との両立を図るという一日の中で、多忙感を強く持つことは理解できる。

われわれは、別の調査<sup>(9)</sup>で、「今日の出勤から退庁までの一日がわかるように日記風に記述してください」というお願いをした。以下に引用するのは、その一例であるが、この日記からも彼女らの主観レベルでの時間の流れの慌ただしさを理解できることだろう。

学校ではなかなか仕事に専念できない。市事務職員が事務室にいるが、4月に採用されたばかりのパート雇のため、自分の仕事において相手の仕事の面倒も見なくてはいけない。まして今日は、用務員が休みをとった。今日学校で仕事はできないと思い昨夜家で頑張ってきた。今週は週番なので、いつもより30分早く家を出た。学校に着いて非常通報スイッチを切り替え、非常口をあけて校舎内をまわった後、生徒たちが待つ児童昇降口をあけた。いつもながら元気のいい子どもたちを迎え入れると私も元気になる。学校に勤めて良かったと思うのは生徒の元気な姿といっしょに過ごせるからである。朝の清掃とお茶出して事務室の仕事もスタートした。今日は3年生の保護者の授業支援ボランティアとその後、お年よりの授業参加ボランティアがある。来客に名札と授業の資料を渡さなくてはいけないので準備をする。又、お年よりは予定より早くみえるし、学校へのどの入り口からみえるかわからないので気をつかう。来校予定時刻の30分前からあちこちをキョロキョロする。やっぱり玄関でなく昇降口にみえた。人数も多いので来客には気をつかう。すぐ時間は過ぎてしまう。お昼の準備をしなくてはいけない。私は給食の準備。級外職員10人分を1人で配膳した。給食を食べることができやれやれと思ったら、昼休みの時間には教室と職員室から戻ってきたお昼のお茶のやかんの片付け23個分。やれやれ用務員がいらないから仕方がないか。昼休みが終わり清掃時間になれば教室からのゴミの世話。午後の授業が始まったと思ったらPTA役員さん2人が来校。こないだのPTAバザーの会計報告の打合せにみえた。PTA会計担当者としてまずお礼、そしてアドバイスをする。2人は作業をしてから帰られたが、副会長のNさんが帰りがけに6年生の長男の話しをされた。昨年度に比べ遅刻と欠席はかなり減った。私からも今日のN君との会話の内容について話しをした。このまま皆と卒業できるのを待つ楽しみは母親も職員の一入である私も変わらない。夕方4時半になったので週番として校舎内・外の戸締りにまわる。12月は夕方が早く、暗く寒い。完了。勤務時間は終わったが生徒が帰ったこれからは仕事ができる。昼間は、急な仕事に対応していると時間はどんどん過ぎていってしまう。1人で事務室で仕事をしているとA先生が「そろそろ帰るよ」と声をかけにきてくれた。管理職はすでに帰っていない。居残った職員数人と施錠をする。仕方がない今日も仕事を持ち帰ることにした。先程、夫に今日も遅くなるから夕食の買い物頼むと電話をしてあるから少し安心だが。

## (2) 職務満足感

職務満足感とは、組織メンバーが自己の職務及び職務環境に対して抱く満足感のことである。組織メンバーの職務満足は、給与、昇進、職場の同僚、上司の監督方式、仕事それ自体の満足の合成物と言われる<sup>(10)</sup>。われわれは、以上の観点に、学校事務職員が抱えてきた課題に対する満足度に関わる観点を加えて、全部で26の職務に対する項目を設けた。さらに、家族関係という観点や余暇という観点など全部で7つの生活に関する満足を測定する項目を別途設けた。今回は生活満足に関わる分析は割愛する<sup>(11)</sup>。

職務満足を測定する観点26についての男女別のクロス集計も含んだ結果が《表2》である。尚、質問の際には「非常に不満足」から「非常に満足」まで五段階で測定したが、理解のしやすさの観点から「不満足」－「どちらとも」－「満足」の三段階に集約した。

《表2 職務満足・不満足》

	全体			男性			女性		
	不満足	どちらとも	満足	不満足	どちらとも	満足	不満足	どちらとも	満足
(6)権限が与えられているという観点	28.1%	41.5%	28.7%	40.5%	34.2%	25.2%	24.6%	43.4%	29.8%
(1)仕事そのものという観点	16.1%	35.0%	46.8%	27.9%	31.5%	40.5%	12.9%	35.9%	48.6%
(2)達成感があるという観点	18.5%	33.2%	46.4%	28.2%	37.3%	34.5%	15.6%	32.2%	50.1%
(8)仕事を通じて成長できるという観点	13.1%	33.2%	51.5%	22.5%	38.7%	36.9%	10.4%	31.5%	55.7%
(7)能力が発揮できるという観点	13.8%	43.5%	40.6%	22.5%	39.6%	36.9%	11.0%	44.7%	41.9%
(22)子どもとの関わりという観点	20.6%	53.7%	24.3%	27.0%	52.3%	20.7%	18.8%	54.0%	25.5%
(16)教員達との関係という観点	9.2%	35.7%	53.4%	15.3%	29.7%	54.1%	7.1%	36.7%	54.2%
(3)認められ、感謝されるという観点	21.8%	36.9%	39.6%	27.0%	46.8%	26.1%	20.1%	34.1%	43.6%
(20)困った際のアドバイスという観点	30.4%	40.0%	28.1%	35.1%	34.2%	29.7%	28.9%	41.0%	28.3%
(23)職場の雰囲気という観点	13.1%	27.9%	57.5%	18.0%	25.2%	55.9%	11.8%	27.9%	58.6%
(21)給与の配分・昇進という観点	29.4%	47.8%	21.4%	32.4%	45.9%	21.6%	27.6%	48.8%	21.8%
(12)給与水準という観点	34.7%	27.6%	36.2%	37.8%	28.8%	32.4%	33.3%	27.2%	37.8%
(13)学校の経営方針という観点	15.1%	53.7%	29.1%	18.0%	49.5%	28.8%	13.8%	55.1%	29.4%
(19)校長の監督の在り方という観点	24.3%	41.0%	32.8%	26.1%	31.5%	40.5%	23.5%	43.2%	31.3%
(14)校長との関係という観点	14.5%	27.6%	56.5%	16.2%	21.6%	61.3%	13.6%	28.9%	55.7%
(5)責任が任されているという観点	12.1%	26.0%	60.0%	13.5%	33.3%	53.2%	11.0%	24.2%	62.4%
(4)主体性が発揮できるという観点	17.7%	32.0%	48.5%	18.9%	34.2%	46.8%	16.8%	31.3%	49.5%
(10)男女平等という観点	14.5%	29.1%	54.9%	15.3%	38.7%	45.0%	13.8%	26.3%	58.1%
(25)標準的職務の通知の現実化という観点	25.7%	42.3%	30.7%	26.1%	50.5%	23.4%	24.8%	40.8%	32.4%
(18)教育・訓練、能力開発支援という観点	33.7%	49.7%	14.8%	34.2%	50.5%	14.4%	33.3%	49.5%	15.1%
(24)自分の役割の明確さという観点	24.1%	35.9%	38.6%	24.3%	43.2%	32.4%	23.8%	34.1%	40.4%
(15)教頭との関係という観点	16.0%	27.6%	54.9%	15.3%	23.4%	60.4%	16.2%	27.9%	54.2%
(17)他の職員達との関係という観点	9.2%	34.7%	54.3%	7.2%	39.6%	52.3%	9.5%	32.8%	55.5%
(26)学校経営に参画しているかという観点	23.5%	39.1%	35.7%	20.7%	45.0%	34.2%	23.1%	38.0%	36.7%
(9)個人生活への影響という観点	19.9%	55.3%	23.0%	17.1%	55.0%	26.1%	20.7%	54.6%	22.7%
(11)仕事の余裕・ゆとりという観点	51.7%	26.7%	20.2%	42.3%	30.6%	27.0%	53.6%	25.9%	18.8%

\* 無回答者は回答結果は未表記のため、「不満足」、「どちらとも」、「満足」の合計は必ずしも100%にならない。

\* 「不満足」の男女差（男性の方が不満が大きい）が大きい順に並べてある。

### <満足度が高い項目>

われわれが用意した観点の中で満足度が高い順に7項目挙げれば、「責任が任されているという観点 (60.0%)」→「職場の雰囲気 (57.5%)」→「校長との関係 (56.5%)」→「教頭との関係 (54.9%)」→「男女平等という観点 (54.9%)」→「他の職員達との関係という観点 (54.3%)」→「教員達との関係という観点 (53.4%)」である。

このように、学校事務職員の職務満足に関わる項目のうち、満足度が高いのは「責任が任されているという観点」を除けば、人間関係に関わるもので占められている。

こうした人間関係に関わる項目の後に、「仕事を通じて成長できるという観点 (51.5%)」や「主体性が発揮できるという観点 (48.5%)」、「仕事そのものという観点 (46.8%)」、「達成感があるという観点 (46.4%)」といった仕事そのものに関する項目が続く結果となった。ちなみに、後に述べるモチ

ィベーションに関する質問群の中に含まれている質問「仕事つまらなく思えて仕方のないことがある」に対して「まさにそう」「だいたいそう」と答えた人は20.1%であり、男性の場合36.0%にも達している。

こうした仕事そのものに関する満足度を高いとみるか、低いと見るかは判断に迷うところである。およそ、給料という対価を受け取り仕事をするという関係にある以上、仕事そのものに全ての人が満足するというような職業はあってもまれであると考えられる。そのことを考えれば、以上の数値をどう評価すればいいのか迷うところである。

しかし、他の職と比較することによって相対的な位置づけを行うことは可能である。ある小・中学校教師を対象とした調査では79%の教師が「仕事そのもの」に満足を感じている<sup>(12)</sup>。完全に同じ質問項目ではないので単純な比較は出来ないが、この数値に依拠すれば、学校事務職員の仕事そのものに関する満足度は教師よりも低い。

#### <不満足度が高い項目>

われわれが用意した観点の中で不満足度が高い順に5項目挙げれば、「仕事の余裕・ゆとりという観点(51.7%)」→「給与水準という観点(34.7%)」→「教育・訓練、能力開発支援という観点(33.7%)」→「困った際のアドバイスという観点(30.4%)」→「給与の配分・昇進という観点(29.4%)」である。「仕事の余裕・ゆとりという観点」での不満足度が他を引き離して高いことがわかる。この観点に関する不満足度は女性の方が男性より高くなっている。ここでも、配偶者を持つ女性の不満足度が一番高くなっている。

残りの4つの観点に関してはそれほど男女差は見受けられない。そこで、ここでは職名による違いにより分析してみよう。「給与水準という観点(臨時事務職員=51.5%、主事=50.0%、副主任=38.8%、事務主任=28.5%、事務主査=24.4%、事務主幹=16.7%)」については不満足度は、職名があがるにつれて低下する。

「給与の配分・昇進という観点(臨時事務職員=30.3%、主事=32.8%、副主任=34.1%、事務主任=28.5%、事務主査=24.4%、事務主幹=14.3%)」については、副主任がピークとなっている。

「教育・訓練、能力開発支援という観点(臨時事務職員=24.3%、主事=35.4%、副主任=41.2%、事務主任=36.3%、事務主査=27.5%、事務主幹=23.8%)」、「困った際のアドバイスという観点(臨時事務職員=15.1%、主事=40.5%、副主任=44.7%、事務主任=26.8%、事務主査=23.6%、事務主幹=14.3%)」というように副主任をピークとなる山型曲線となっている。今回は分析を割愛するが、他の項目を含めて、この副主任の不満足度が他の職名に比較して高いという傾向が見受けられる。副主任とは今回の調査回答者では31~41歳の学校事務職員であるが、気にかかるデータではある。

#### <満足度が低く、不満足度が高い男性>

今回、われわれの興味を引いたのは女性と比較した際の男性の満足度の低さと不満足度の高さである。26の観点のうち、男性の方が女性よりも満足度が高い項目は6項目にとどまっている。「個人生活への影響という観点(男性=26.1%、女性=22.7%)」、「仕事の余裕・ゆとりという観点(男性=27.0%、女性=18.8%)」、「校長との関係という観点(男性=61.3%、女性=55.7%)」、「教頭との関係という観点(男性=60.4%、女性=54.2%)」、「校長の監督の在り方という観点(男性=40.5%、女性=31.3%)」、「困った際のアドバイスという観点(男性=29.7%、女性=28.3%)」である。

また、男性の方が不満足度が女性より低い、つまり、女性の方が不満足度が高い項目は5項目にとど

まっている。「個人生活への影響という観点（男性＝17.1%、女性＝20.7%）」、「仕事の余裕・ゆとりという観点（男性＝42.3%、女性＝53.6%）」、「教頭との関係という観点（男性＝15.3%、女性＝16.2%）」、「他の職員達との関係という観点（男性＝7.2%、女性＝9.5%）」、「学校経営に参画しているかという観点（男性＝20.7%、女性＝23.1%）」である。

不満足に関して、男女の差が最も大きい5項目は、「権限が与えられているという観点（男性＝40.5%、女性＝24.6%）」、「仕事そのものという観点（男性＝27.9%、女性＝12.9%）」、「達成感があるという観点（男性＝28.2%、女性＝15.6%）」、「仕事を通じて成長できるという観点（男性＝22.5%、女性＝10.4%）」、「能力が発揮できるという観点（男性＝22.5%、女性＝11.0%）」であった。女性に比較すれば、男性の学校事務職員は仕事に直接関わることに不満足度が高いことがわかる。

### (3) ワーク・モチベーション

ここで扱うモチベーションとは、ワーク・モチベーションのことである。人間はワーク＝仕事以外にも、モチベーションを持つ（例えば育児や趣味）のが普通である。ワーク・モチベーションを考察する時には、数あるモチベーションとの「バランス感覚」<sup>(13)</sup> が必要なのである。尚、ワーク・モチベーションは比較的短い期間における仕事への意欲のことであり、生涯にわたって変動するのが普通である。

さて、われわれは、田尾雅夫の研究<sup>(14)</sup> を参考に全部で14の質問項目を設けた。職務満足・不満足ほど明確に男女の違いがなかったため、ここでは経験年数別に分析を行なうものとする。経験年数別のクロス集計も含んだ結果が表3の通りである。尚、質問の際には「まさにそうである」から「まったくそうでない」まで五段階で測定したが、理解のしやすさの観点から「そうである」－「どちらとも」－「そうでない」の三段階に集約した。

《表3 経験年数別のモチベーション》

	全体	3年目未満	3～10年	10～20年	20～30年	30年以上
(a)たとえ残業手当がもらえなくても、やり終えるまでは仕事を続けたいと思うことがある。	82.8%	75.0%	78.5%	80.4%	83.5%	88.9%
(b)私は仕事よりも、もっと自分の生活の方を大切にしたい。	31.3%	43.7%	34.4%	46.2%	29.2%	14.3%
(c)仕事がつまらなく思えて仕方がないことがある。	20.1%	40.6%	29.1%	22.3%	17.9%	8.8%
(d)私は心から仕事に喜びを感じる。	19.5%	21.9%	11.8%	17.1%	19.4%	28.6%
(e)私は今の仕事にとっても生き甲斐を感じる。	23.4%	25.1%	9.7%	23.1%	24.8%	31.8%
(f)今の仕事が楽しくて、知らないうちに時間が過ぎていく。	14.3%	19.1%	8.6%	12.9%	13.6%	19.1%
(g)忙しくてあっという間に勤務時間が終わる。	70.2%	62.5%	48.4%	70.1%	74.8%	83.4%
(h)育児・介護などで、今は仕事に専念できない。	8.7%	3.1%	11.9%	23.0%	4.3%	2.4%
(i)私にとって、今の仕事は、あまり意味のないものである。	6.3%	15.7%	5.4%	6.8%	6.8%	2.4%
(j)私はいつも早めについて仕事の準備をしている。	24.6%	37.5%	24.8%	17.1%	23.3%	30.1%
(k)私は仕事の上で、重い責任をもたされることは避けたい。	17.8%	28.1%	30.1%	23.1%	13.6%	8.8%
(l)私はこの仕事をしていることに誇りを持っている。	42.5%	56.2%	38.7%	35.1%	41.2%	51.6%
(m)出勤前、学校にいくのがいやになって、家にいたいと思うことが多い。	12.0%	28.1%	16.2%	11.1%	10.7%	8.0%
(n)私は仕事よりも大切なことがある。	40.0%	43.8%	54.8%	54.7%	36.4%	20.6%
経験年数別の学校事務職員数（無回答＝12名）	588	32	93	117	206	126

\*表の数値は「まさにそうである」＋「だいたいそうである」と答えた人のそれぞれの経験年数別の比率

表3をみてわかる通り、3年目未満の学校事務職員を除けば、モチベーションは基本的に経験年数が上がるほど高まっている。筆者らも驚いたが、見事にこの傾向が成立している<sup>(15)</sup>。例えば「例え残業手当がもらえなくても、やり終えるまでは仕事を続けたいと思うことがある」という問いに対して、「そうである」と答えた人の率は、3年未満＝75.0%、3-10年未満＝78.5%、10-20年未満＝80.4%、20-30年未満＝83.5%、30年以上＝88.9%となっている。

この例のように経験年数を経るにつれて、モチベーションは高まる傾向にあるが、10-20年未満の経験年数を持つ学校事務職員のモチベーションが低い質問項目も見受けられる。例えば、「私は仕事



よりも、もっと自分の生活の方を大切にしたい」という質問項目では、3-10年未満=34.4%、10-20年未満=46.2%、20-30年未満=29.2%、30年以上=14.3%となっている。つまり、10-20年未満の学校事務職員は他のグループと比較して、仕事以外にモチベーションを向けているのである。モチベーションを向けている対象として育児が考えられる。「育児・介護などで今は仕事に専念できない」という質問項目に対して「そうである」と答えた率は10-20年未満の学校事務職員が一番多い。

尚、この10-20年未満の学校事務職員が今後ワーク・モチベーションを高めていくのか、それとも私生活を大切に考える考え方が維持されたままなのか興味がひかれる<sup>(16)</sup>。

(4) ストレッサー

ストレッサー (またはストレス源) とは「いやだなあと感じる出来事」のことである。そうしたストレッサーの蓄積により、心身にもたらされるよくない症状のことをストレス反応という。

ストレッサーは二つに区分できる。つまり、例えば親の死や離婚といった「人生上のいやな出来事」と、「日常的ないやな出来事」である<sup>(17)</sup>。後者は一回の出来事による衝撃は少ないが、何度も経験が重なると大きな負担になる。

われわれは、以前に行ったアンケート調査から学校事務職員のいやな出来事に関する記述を抜き出し、22個のストレッサーを並べ、それに対する気持ちを「とても嫌」、「やや嫌」、「気にならない」という三段階で聞いた。また、それぞれのストレッサーについてその発生頻度を聞いた。

《表4 ストレッサー》

	頻度	全体			男性			女性		
		とても嫌	やや嫌	気にならない	とても嫌	やや嫌	気にならない	とても嫌	やや嫌	気にならない
(a)相次ぐ法改正に関する通知が理解できないこと	35.0%	46.6%	41.6%	10.0%	35.1%	38.7%	23.4%	50.3%	41.7%	6.7%
(b)事務室内または他の教員以外の職員との人間関係がこじれたこと	3.9%	37.4%	34.2%	25.5%	27.9%	35.1%	32.4%	39.7%	33.7%	24.0%
(c)お金に無頓着な教員に対応すること	23.3%	35.7%	44.6%	18.4%	35.1%	37.8%	24.3%	36.1%	46.7%	16.2%
(d)諸手当認定に関して教員とトラブルがおきたこと	1.5%	35.5%	32.7%	27.0%	27.0%	32.4%	36.0%	37.6%	32.4%	25.1%
(e)県の旅費システムが使いづらいこと	33.8%	35.5%	40.0%	23.1%	25.2%	31.5%	40.5%	37.8%	42.5%	18.6%
(f)チェック機能がなくてめんどうになったこと	22.6%	33.2%	48.6%	16.7%	23.4%	50.5%	22.6%	35.4%	48.2%	15.3%
(g)管理職の学校事務に関する理解・知識が低いため、なかなか共通理解に立てなかったこと	13.1%	31.5%	45.2%	21.1%	24.3%	42.3%	30.6%	33.3%	45.6%	19.0%
(h)毎日毎日仕事の上で締め切りに関わらないこと	4.9%	30.8%	36.4%	28.9%	18.9%	31.5%	44.1%	34.6%	36.7%	25.3%
(i)学校事務職員の考え方が教員たちに理解されなかったこと	21.1%	29.1%	51.0%	18.4%	25.2%	46.8%	25.2%	30.5%	51.6%	16.6%
(j)教員のしりぬぐいをしたこと	10.0%	28.2%	42.3%	26.2%	23.4%	43.2%	30.6%	29.6%	41.7%	25.3%
(k)教員のプライバシーに立ち入らなければならなかったこと	25.2%	27.9%	54.1%	16.8%	23.4%	49.5%	24.3%	28.9%	55.5%	14.7%
(l)事務所の重要な仕事が終わってきても嫌だと思ったこと	18.7%	27.7%	44.6%	23.8%	16.2%	48.6%	32.4%	30.7%	43.6%	21.4%
(m)自分に関係ない事情電話に対応したこと	11.2%	27.0%	43.6%	28.1%	26.1%	43.2%	27.9%	27.0%	43.8%	28.1%
(n)監査・検査に他の教職員が非協力的であったこと	9.2%	25.2%	38.4%	32.7%	16.2%	31.5%	47.7%	27.6%	39.3%	29.4%
(o)心ない教員がまんして、仕事を断んだこと	3.1%	25.0%	40.6%	30.1%	15.3%	40.5%	38.7%	27.4%	40.0%	28.7%
(p)教育長の考えが法根に抵触すること	8.5%	24.3%	44.9%	26.7%	29.7%	33.3%	34.2%	23.1%	47.5%	24.6%
(q)改革・育児との両立の中で家業の不満が高まったこと	7.8%	23.0%	33.3%	36.7%	6.3%	32.4%	55.9%	27.4%	33.3%	31.7%
(r)自分が知らされていない学校のことを電話でされたこと	7.1%	22.3%	46.9%	28.2%	24.3%	42.3%	30.6%	21.8%	47.9%	27.6%
(s)教員からでしゃばるなと言われたこと	1.4%	22.1%	22.4%	47.1%	12.6%	20.7%	59.5%	24.6%	22.7%	44.1%
(t)学校事務職員は校内で一人だと思ったこと	31.1%	19.6%	40.0%	38.1%	14.4%	36.9%	45.9%	20.5%	40.8%	36.5%
(u)困った時に周りに相談できる人がいなかったこと	7.7%	15.8%	41.2%	40.1%	14.4%	36.9%	45.9%	16.2%	42.1%	38.7%
(v)本当はいい意見を持っているのに言えなかったこと	5.8%	10.0%	44.4%	42.5%	9.9%	36.0%	51.4%	9.9%	46.0%	40.6%

頻度 = 「おおいにある」と答えた割合  
 \* 無回答者は未記入のため、合計は100%にならない。  
 \* 「とても嫌」という事が高い順に並べた。

その結果が《表4》である。学校事務職員が「とても嫌」と感じるストレッサーの上位5項目は「相次ぐ法改正に関する通知が理解できないこと (46.6%)」、「事務室内または他の教員以外の職員との人間関係がこじれたこと (37.4%)」、「お金に無頓着な教員に対応すること (35.7%)」、「諸手当認定に関して教員とトラブルがおきたこと (35.5%)」、「県の旅費システムが使いづらいこと (35.5%)」であった。

ここで挙げられている県の旅費システムであるが、この調査が行われた平成14年度に全県に導入されたパソコン端末による入力システムのことである。当時、多くの学校事務職員がこれへの対応に苦慮していたためこうした表現をしたが、これはパソコン等IT関連のストレスの要素も含んでいる。

われわれは、教育法規とパソコンの得意・不得意について質問した。教育法規が「非常に得意」という人は1%、「まあまあ得意」という人は20.6%、パソコンが、「非常に得意」という人は1.7%、「ま

あまあ得意」という人は37.8%にとどまっている。相当に教育法規とパソコンについての自信は低い。こうしたことが、ストレスラーとして上位にあがる原因になっていると考えられる。

また、表4を参照して欲しいが、一般に女性の方が「嫌だ」と感じる傾向が強い。これは「嫌だ」ということを素直に口に出すことによりストレスラーがストレス反応を引き起こすことを防ぐ対処行動（コーピング行動）の一種とも考えられる。むしろ、「気にならない」ことが多い男性の方が実際にはストレス反応を引き起こす可能性もある。

#### (5) バーンアウト

バーンアウトとは「長期間にわたる人間との密接な関わり合いと結びついた、持続的なあるいは断続的に繰り返される感情的圧迫の結果」として生じる「身体的、感情的、精神的な疲労困憊状態」<sup>(18)</sup>のことをいう。バーンアウトは、日本語では「燃え尽き」と訳されている。この燃え「尽き」という言葉が如実に示すように、バーンアウトのプロセスは漸進的に進行する。要するに、長期間にわたるストレスラーの慢性化により、疎外感や無力感に陥ることである<sup>(19)</sup>。

学校事務職員の仕事は、机に向かって決められた仕事を標準化された手続きに従って機械的に行うというイメージではとらえられない部分を持っている<sup>(20)</sup>。先に見たように、学校事務職員のストレスラーには対人関係の関連するものが多く含まれている。

教師のバーンアウトについては、これまで少なからず関心が集まり、実態調査も行われてきた。実態調査の多くは、教師にバーンアウトに陥っている者が多いことを示すものであった<sup>(21)</sup>。では、学校事務職員はバーンアウトという観点で見た際にどのような状態にあるのだろうか。

われわれは、教師との比較を念頭に、パインズ(Pines, A. M.)のバーンアウト尺度を採用した。この尺度は「疲れる」、「憂鬱」など調査協力者の状態を聞く20項目を「1.いつもある」から「7.まったくない」という七段階で答えてもらった。その結果をネガティブな（たとえば「疲れる」など）項目では、スケール1～3が1点となる。ポジティブな項目（たとえば「いい一日」）ではスケール5～7に1点が与えられる<sup>(22)</sup>。それらの合計点により、0～1点がバーンアウトの「Ⅰ低度」、2～4点がバーンアウトの「Ⅱ中度」、5～9点がバーンアウトの「Ⅲ高度」、10点がバーンアウトの「Ⅳきわめて高度」という分類を行った。

《 表5 バーンアウト 》

	男性 (N=111)	女性 (N=463)	全体 (N=588)
Ⅰ 低度	32.4%	27.1%	28.0%
Ⅱ 中度	28.6%	36.4%	35.0%
Ⅲ 高度	20.0%	23.9%	23.0%
Ⅳ きわめて高度	19.0%	12.5%	14.0%

\*性別不明者の回答結果は未表記

その結果が《表5》である。として、「Ⅰ低度」=28.0%、「Ⅱ中度」=35.0%、「Ⅲ高度」=23.0%、「Ⅳきわめて高度」=14.0%という分布となった。これに対して、岡東寿隆、鈴木邦治が教師に対して行った調査では、「Ⅰ低度」=25.6%、「Ⅱ中度」=29.8%、「Ⅲ高度」=30.0%、「Ⅳきわめて高度」=15.6%という分布となっている。教師よりもややバーンアウトの程度は低い、それほど大きな差は見受けられない。

### 3. 学校事務職員の職業選択と力量形成

#### (1) 職業選択の理由とその時期

職業の特徴を表す一つの指標として、その職業の選択のされ方がある。教師の場合、教員養成系学部入学動機として「教師になりたいから」が、「自分の職業として教職を心に決めた時期」も「小・中学校の頃」及び「高校3年の頃」が、それぞれ他の動機や時期を引き離して多く、そのいちばん大きなきっかけは自分が出会った「小・中・高校の教師の影響」であるという特徴を有している<sup>(23)</sup>。

#### <選択理由>

この点で、学校事務職員はどうであろうか。今回の調査では、「公務員採用試験時の受験区分」(問4)、「学校事務という仕事を選択した理由」(問5)、そして「学校事務という仕事を選択した時期」(問6)の3つの質問を設定し、回答を求めた。その結果を表したものが、《表6》である。「受験区分」という点では、男女とも90%近くが「学校事務試験を受けた」としているが、選択理由やその時期の点では、男女の違いがみられる。

《 表6 職業選択 (受験区分、選択理由、選択時期) 》

		男性 (N=111)	女性 (N=463)	全体 (N=588)
受 験 区 分	1.行政職合格後に自主選択	3.6%	2.2%	2.7%
	2.行政職合格後に命令赴任	6.3%	2.8%	3.6%
	3.学校事務職受験合格	87.4%	88.3%	87.8%
	4.その他	2.7%	4.5%	4.3%
選 択 理 由	1.公務員志望で職種こだわらない	41.4%	26.8%	29.8%
	2.公務員志望で一般行政職志望	20.7%	8.9%	11.4%
	3.公務員志望で学校事務職希望	8.1%	20.3%	18.2%
	4.学校事務職志向	7.2%	16.4%	14.5%
	5.民間企業志望	1.8%	4.3%	3.7%
	6.教職希望	7.2%	6.7%	6.6%
	7.女性の能力発揮できる職場希望	0.0%	2.8%	2.2%
	8.その他	13.5%	11.9%	12.1%
選 択 時 期	1.小学校の頃	0.0%	0.0%	0.0%
	2.中学校の頃	0.0%	0.9%	0.7%
	3.高校1・2年の頃	2.7%	2.8%	2.8%
	4.高校3年の頃	7.2%	34.8%	29.3%
	5.浪人の頃	2.7%	0.9%	1.2%
	6.短大・大学入学の頃	1.8%	4.8%	4.3%
	7.短大・大学卒業の頃	42.3%	20.3%	24.7%
	8.他の職業に就いていた頃	15.3%	17.1%	16.5%
	9.公務員試験の後	16.2%	11.2%	12.2%
	10.その他	11.7%	6.0%	7.3%

\*性別不明者14名の回答は未表記

すなわち、選択理由は、男女ともに「公務員を志望しており職種はこだわらなかった」とする者が第1位の理由となっているが、男性の場合、その数値は40%を越え、その次には「公務員を志望しており本当は一般行政職になりたかった」とする者が20%ほどで続いている。それに対して女性の場合、第1位の理由「公務員を志望しており職種はこだわらなかった」の指摘数値は低く27%ほどであり、そ

の数値と大差ない指摘数値で「公務員を志望しており学校事務職員になりたかった(20%)」や「子どもや学校が好きで学校事務職員になりたかった(16%)」とする者が続いている。男女とも、「その他」が10%余りあり、その具体的内容は、「高校の先生からすすめられた」「親からすすめられた」「知人から学校事務職を紹介された」「臨時事務職員をしていた」等々という事例であった。

### < 選択時期 >

選択の時期においては男女の違いがいっそう明瞭であり、男性の場合、40%余りが「短大・大学卒業の頃」、続いて「他の職業に就いていた頃」や「公務員試験の後」が15%余りとなっている。それに対して女性の場合、35%ほどで「高校3年の頃」が第1位となっており、続いて「短大・大学卒業の頃」や「他の職業に就いていた頃」が20%ほどとなっている。「その他」の具体的内容は、「大学・短大在学中」「就職浪人」「臨時事務職員をしていたとき」等々という事例であった。

このように、学校事務職員の職業選択に関する特徴は、男性の場合がまず公務員志向型であり、それは短大・大学卒業期に選択が相対的に多く行われているのに対して、女性の場合は同じ公務員志向でも学校事務職志向型であり、その選択時期は高校3年の頃である。この選択時期の違いは、回答者における男女の最終学歴の違いを反映していると思われる(男性の64.0%が大学卒であり、女性の50.8%が高校卒である)。しかし同時に、男女ともに学校教員の選択理由とは異なって、「小・中学校の頃」はほとんどないことや「他の職業に就いていた頃」が15%程度ある事が特徴的である。職務経験年数との関係も考察したが、男女ともに特筆すべき違いはみられなかった。

### (2) 入職後の実感

どの職業においても、入職後のリアリティ・ショックは大きいものがあり、ショックを受けた具体的内容は、その職業の性質を特徴づけているともいえる。教師の場合、「仕事量の多さ」、「子どもの能力差の大きさ」、「管理・統制のきつさ」、そしてそれにも関わらず「世間の目の冷たさ」などがショックの具体的内容として指摘されることが多いという特徴を有している<sup>(24)</sup>。

同じ職場に勤務する学校事務職員の場合、それはいかなる内容であろうか。「仕事に実際に就いた直後から5年間ぐらいの間に予想外であったこと、予想以上であったことのうちで、もっとも印象的だったこと」(問7)を24項目の中から3つまで複数選択可で回答してもらった。その結果の一部を表したものが《表7》である。

《 表7 入職5年間で予想外な印象：3つまで複数選択可 》

	男性 (N=111)	女性 (N=463)	全体 (N=588)
1.仕事内容広く、様々な知識必要	41.4%	54.6%	52.0%
2.十分な教育・訓練無いままに配属	40.5%	44.1%	43.4%
3.校内に仕事を教えてくれる人がいない	35.1%	34.8%	35.7%
4.役割や職務があいまい	38.7%	24.8%	27.6%
5.新任者にとって責任が重い仕事	11.7%	29.6%	26.2%
6.学校や教員の考え方やルールの特異性	23.4%	21.8%	21.9%
7.教員が学校事務職員を一段低く見る	21.6%	18.4%	19.2%
8.事務職員を先生と呼ぶ	14.1%	9.5%	10.5%
9.法規に基づいた仕事多い	8.1%	10.6%	10.0%

\*性別不明者の回答結果は未表記

\*選択肢は「その他」を含めて24項目。回答者全体結果が10%以上の9項目をここでは掲載した。

全体として指摘の多かった上位項目から学校事務職のおかれている特徴がうかがわれる。すなわち、いちばん多く指摘された「仕事内容が広く、さまざまな知識を必要とされること (52%)」にもかかわらず、「十分に教育・訓練がないまま配属されること (43%)」や「校内に仕事を教えてくれる人がいないこと (36%)」や「役割や職務があいまいであること (28%)」などの現状が浮かび上がってきているからである。これは、学校事務職の扱う内容が幅広いものであり法規上のさまざまな知識を必要とするものであるにもかかわらず、未だ専門職としての認識が一般に不十分であるため、初任者は特別な研修を保証されないままに一人職場に配置されているという実態を反映した結果であろう。とりわけ高校卒者が回答者の半数を占める女性の場合、「仕事内容が広く、さまざまな知識を必要とされる」や「新任者にとって責任が重い仕事を任される」という思いは一層強いということではないだろうか。

職務経験年数との関連を考察した結果では、女性よりの男性回答者からの指摘が多かった「役割や職務があいまいであること」という項目のみ違いが認められ、男女ともに職務経験年数の多い者（入職時期の古い者）ほど指摘率は高くなっている。言い換えるならば、学校事務職という職種の地位が次第に確立されてきていることの反映とも推測される。

### (3) 職務遂行上の転機と離職の危機

ライフコース・アプローチにおいて、ライフコース上に生み出されるさまざまな「転機」に着目することは重要である。なぜならば「転機」に着目することによって、職務遂行上の変化とその内容を把握し、さらにそれを生み出した時期や要因を探ることができるからである。それは「離職の危機」となって表れてくることによって、その職務及びそれに従事する者の抱える問題が一層鮮明に浮かび上がってくる<sup>(25)</sup>。

今回の調査では、「学校事務職員という職業についてのあなたの考えや取り組みのあり方が大きく変わった時期があったか」(問9)と「ある」と答えた者だけに「いつ頃どのように大きく変わったか」(問10)、さらに「今まで学校事務職員を辞めようと思ったことあるか」(問8)と「もっとも辞めようと思った時期とその理由」(問8-1)をたずねている。その結果の一部を表したものが《表8》と《表9》である。

《 表8 職業上の転機の有無とその内容：複数選択可 》

		男性 (N=111)	女性 (N=463)	全体 (N=588)
有無	1. 転機あった	61.3%	59.4%	59.0%
	2. 転機なかった	27.9%	29.6%	29.4%
内容	1. やる気になった	23.5%	16.7%	18.2%
	2. やる気を失った	10.3%	3.3%	4.9%
	3. もっと学ばなければと思った。	32.4%	46.9%	43.8%
	4. 学ぶ意欲をなくした	0.0%	0.4%	0.3%
	5. 仕事が楽しくなった	14.7%	17.1%	16.7%
	6. 仕事が楽しくなくなった	4.4%	4.7%	4.9%
	7. 責任を感じるようになった	50.0%	50.9%	50.4%
	8. 無責任になった	0.0%	0.0%	0.0%
	9. 考え方が変わった	39.7%	43.6%	42.9%
	10. その他	0.0%	1.8%	1.4%

\* 性別不明者の回答結果は未表記

\* 「転機あった」と回答した者のみ「その内容」を複数選択可とした。

《 表9 離職の危機とその理由 》

単位=人

	第1位	第2位	第3位	第4位	第5位
1年目	孤独感・支援体制の欠如	他の職業への憧れ	仕事の多忙さ	管理職との関係	責任の重さ
90	31	28	20	18	17
2年目	他の職業への憧れ	孤独感・支援体制の欠如	自分の求めと実際に期待されることのずれ	達成感の欠如・ものたりなさ	教員以外の職員との関係
39	14	13	10	7	7
3年目	他の職業への憧れ	達成感の欠如・ものたりなさ	孤独感・支援体制の欠如	教員との人間関係	給料の安さ
54	21	15	15	11	10
4年目	責任の重さ	達成感の欠如・ものたりなさ	管理職との関係	仕事の多忙さ	他の職業への憧れ
32	10	9	6	5	5
5年目	孤独感・支援体制の欠如	他の職業への憧れ	子育てとの両立の難しさ	仕事の多忙さ	教員との人間関係 達成感欠如
41	14	11	8	8	7
10年目	子育てとの両立の難しさ	孤独感・支援体制の欠如	自分の求めと実際に期待されることのずれ	管理職との関係 達成感欠如	教員以外の職員との関係
46	20	11	9	8	8
15年目	子育てとの両立の難しさ	自分の心身の状態	仕事の多忙さ	孤独感・支援体制の欠如	管理職との関係 責任の重さ
16	5	5	5	3	2
20年目	仕事の多忙さ	事務研の仕事の負担	仕事の幅広さ	達成感の欠如・ものたりなさ	責任の重さ
24	6	5	4	4	4
25年目	責任の重さ	仕事の多忙さ	自分の求めと実際に期待されることのずれ	仕事の幅広さ	管理職との関係
15	8	6	4	3	3

\* 指摘率の高い項目5位まで表記

\* 回答者数は、「今まで学校事務職員を辞めようと思ったことがあるか」との問いに「ある」と答えた者322人（全回答者のうちの54.8%）である。職年数の下にカッコ書きした人数は「辞めようと思った」時期として回答した人数であり、第1～5位までの各項目にカッコ書きした数字はそれぞれの職年数に対応した理由の指摘数である。「辞めようと思った職年数」を書くのは三つ以内、その職年数毎に理由を指摘するのも三つ以内とした。

< 転機 >

男女ともに60%ほどの者が「転機があった」と答えており、その内容は「自分の仕事の責任を感じるようになった(50%)」、「もっと学ばなければと思った(44%)」、そして「学校事務職員という職や仕事についての考え方が変わった(43%)」と回答した者が多かった。いずれも積極的な方向への変化を語っているが、それは回答者自身にとって自己の成長の手ごたえとともに、前向きで喜ばしい印象として強く記憶されているからであろう。「考え方が変わった」との回答を寄せた者には、その具体的内容の記述を求めたが、「標準事務職の通知が出て、事務職員が学校経営に参画するという意識が高まり、自分の考えが管理職や教員にも聞いてもらえるようになった」「当時の若き校長が行政感覚を持ち合わせた指導力抜群の方で、・・・学校事務とは何か、生徒のための事務とは何かを学んだ」「自分が学校教育目標を達成させるためのスタッフの一員として自覚するようになった」という声に代表される学校経営への参画意識の強まりを契機としている事例、あるいは「(地区での)事務職員についての職務についての研修を管理職を巻き込む形で深めてきたこと」「事務研で推進委員となって」「先輩の工夫している仕事のやり方や、パソコン業務への取り組みで仕事の合理化を地域単位で効果をあげているのを見て」などを契機としている事例などが、仕事に前向きな形での変換事例として語られていた。それとは逆に、「どんなに努力しても教師中心の学校では理解されることなく、いつまでも『縁の下の力持ち』で終わるというあきらめが生じた」「毎日あまりに忙しく、毎日9時頃まで仕事をしていた時期があり心身共に疲れ切っていた。・・(海外旅行をする中で時間の感覚の違いを感じ)人間らしく行きたいと思い、それから仕事は時間内に、それ以後は自分のために時間を使っている」という、学校事

務職員のおかれている現状の一側面を語っている事例も見られた。

また、その変化の時期については、回答者の職務経験年数に違いがあるため回答結果読み取りには制約があるものの、「もっと学ばなければと思った」時期は職務経験年数1～5年間で(同回答者のうち30.9%)、「自分の仕事に責任を感じるようになった」時期は同上6～10年間で(27.4%)、「学校事務職員という職や仕事についての考え方が変わった」時期は同上11～15年間で(22.8%)、それぞれピークを形成している(未表記)。

#### <離職危機>

次に「離職の危機」であるが、「学校事務職員を辞めようと思ったことがあるか」との問いには、全体では54.8% (男性=55.0%、女性=54.9%)の人が「ある(実数322人)」と回答している。その「ある」と回答した者のみに対して「もっとも辞めようと思った時期とその理由」をたずねた結果の整理であるが、その回答の仕方は、「辞めようと思った時期」を具体的に経験年数〇〇年目の頃と記入してもらい(3つまで回答可能にした)、そのそれぞれに対応した理由を21項目の中から3つまで回答してもらうという形式にした。《表8》は、その職務経験年数時期とそれに対応する理由を整理したものであるが、職務経験年数1～5年に関しては指摘が集中したので1年ごとに細かく整理し、あとは相対的に指摘が集中した10年目、15年目、20年目、25年目という節目ごとに整理したものである。

まず、職務経験年数1～5年間にみられる特徴は、「他の職業への憧れ」と「孤独感・支援体制の欠如」の2つの項目の相対的多さである。これは、職業選択一般にありがちなリアリティ・ショックを伴う選択結果への迷いを、そして単数で配置されている学校が多いという学校事務職員固有の困難さを、それぞれ反映した結果であるように思われる。職務経験年数10年目及び15年目には、「子育てとの両立の難しさ」が第1位となっている。全回答者のおよそ8割近くが女性であることから、彼女らの30歳代における出産・育児の時期の困難さを反映した結果であるように思われる。そして職務経験年数20年目及び25年目には、「仕事の多忙さ」や「責任の重さ」が目立ってきているが、これは回答者が事務主任や事務主査といった職階に就く時期の困難さを反映した結果であるといえよう。

職務経験年数10年目及び15年目、同20年目及び25年目の特徴は、年齢的にみて、それぞれ家庭と職場で求められることになる役割・立場からもたらされる結果であり、学校教員の場合ともほぼ同様である。しかし、職務経験年数1～5年間の特徴は、学校教員の場合において圧倒的に多く指摘されている「仕事の過重負担」を上回って、「他の職業への憧れ」と「孤独感・支援体制の欠如」という2つの項目が指摘されていることである<sup>(26)</sup>。

#### (4) 力量形成と研修ニーズ

職業選択や入職後の実感及び抱える困難さなどの特徴把握を通して学校事務職員のおかれている現状をうかがい知ることができたわけであるが、次に彼(女)らの力量形成に向けた要望や研修ニーズについてみていこう。

今回の調査では、これらの点に関して、「学校事務職員の力量をさらに向上させる上での行政施策として最も効果的であると思われるもの(26項目の中から3つまで複数選択可)」(問17)と「勤務場所から離れた教室・講義室などでの研修のうち、最も研修したい内容はどのようなものか(21項目の中から1つだけ選択)」(問18)という2つの問いを設定し、回答を求めた。《表10》と《表11》がそれらの結果を表したものである。

《 表10 力量向上のために望む行政施策：3つまで複数選択可 》

	男性 (N=111)	女性 (N=463)	全体 (N=588)
1.他の事務職員の仕事を見る機会を増加	18.9%	33.0%	29.8%
2.県教委等主催の研修を改善・充実	13.5%	27.0%	24.7%
3.学校事務職員担当の指導主事を配置	30.6%	25.5%	26.2%
4.初任者を必ず複数配置校に勤務	20.7%	24.2%	24.2%
5.複数配置校を増加	22.5%	24.4%	23.6%
6.共同実施を推進	17.1%	12.1%	13.3%
7.一般行政との人事交流推進	24.3%	9.5%	12.8%
8.県総合教育センターの研修を改善・充実	7.2%	13.8%	12.4%
9.市町村教委主催の研修を改善・充実	12.6%	11.4%	11.7%
10.資格制度を導入	13.5%	10.8%	11.6%
11.民間企業と人事交流	10.8%	11.9%	11.4%
12.自己研修を奨励・支援	7.2%	12.3%	11.1%
13.人事考課・待遇・給与などと結びつける	21.6%	7.8%	10.5%
14.県教委・教育事務所と人事交流	17.1%	6.0%	8.3%
15.教頭との研修会を改善・充実	1.8%	10.2%	8.3%

\*選択肢は「その他」を含めて26項目。回答者全体の結果上位15項目を掲載した。

\*性別不明者の回答結果は未表記。

《 表11 勤務場所を離れての希望する研修内容：1つのみ選択 》

	男性 (N=111)	女性 (N=463)	全体 (N=588)
1.パソコン研修	9.9%	12.7%	12.4%
2.法規研修	14.4%	10.8%	11.6%
3.実務研修	8.1%	11.9%	11.2%
4.情報収集・分析能力向上の研修	4.5%	9.1%	8.0%
5.効率のよい仕事の進め方研修	5.4%	8.0%	7.3%
6.コミュニケーション能力等向上研修	7.2%	6.0%	6.3%
7.企画立案・問題解決の手法研修	1.8%	6.7%	5.8%
8.学校事務職員の将来・意識改革等研修	7.2%	5.2%	5.6%
9.企画立案・問題解決の事例研修会	2.7%	4.8%	4.4%
10.民間企業の経営者向き研修	8.1%	1.7%	2.9%
11.共同実施についての研修	4.5%	2.2%	2.6%

\*選択肢は「その他」を含めて21項目。回答者全体の結果上位11項目を掲載した。

\*性別不明者の回答結果は未表記。

#### <力量向上のために効果的と思う行政施策>

《表10》の結果は、学校事務職員がおかれている現状を強く反映したものとなっている。すなわち、回答者全体としての結果である上位5項目の「他の事務職員の仕事をみる機会を増加させること（30%）」、「県教委主催の研修を改善・充実させること（25%）」、「学校事務職員担当の指導主事を配置すること（26%）」、「初任者を必ず複数配置校に勤務させること（24%）」、「複数配置校を増加させること（24%）」は、いずれも単数配置の多い勤務状況とそれがもたらす力量形成上の問題点を指摘したものであるという特徴点を示している。またもう一つの特徴点は、女性回答者において「他の事務職員の仕事をみる機会を増加させること（33%）」や「県教委主催の研修を改善・充実させること（27%）」を望む声が相対的に大きいものに対して、男性回答者においては「一般行政との人事交流を推進すること（24%）」や「一人ひとりの学校事務職員の力量形成の目標と成果を人事考課・待遇・給与などに結びつけること（22%）」や「県教育委員会・教育事務所との人事交流を推進すること（17%）」の3項目を望む声が相対的に大きいことである。職務経験年数との関係を考察した結果からは、「他の事務職員



の仕事をする機会を増加させること」「初任者を必ず複数配置校に勤務させること」「複数配置校を増加させること」を望む声が職務経験年数の短い者（若手）ほど大きい傾向がうかがわれた。

#### <研修ニーズ >

《表11》は、研修ニーズの結果である。21項目の中から1つだけ選択という回答制約のため数値的には大きな差となって表れていないが、全体としては「パソコン研修（12%）」、「法規研修（12%）」、「実務研修（11%）」のニーズが相対的に大きいといえよう。男女の違いという点では、女性回答者が「パソコン研修（13%）」や「実務研修（12%）」を望んでいるのに対して、男性回答者は「法規研修（14%）」や「民間企業の経営者向けの研修（8%）」を望む声が相対的に大きいといえよう。また職務経験年数との関係を考察した結果からは、全体として特筆すべき傾向性はなかったが、女性回答者において職務経験年数の短い者（若手）ほど「法規研修」を望む声が大きくなっている傾向がうかがわれた。

### 4. 学校事務職員の職への愛着と将来展望

#### (1) 学校事務職員という職に対する愛着

われわれが用意した質問19は全部で54の質問項目からなっている。この質問項目は、「学校事務職員という職への愛着（問1～問24、問28～問31）」、「現在の勤務校への愛着（問32～問34）」、「事務研究会への愛着（問35～問37）」という大きな括りからなっている。ここでは、学校事務職員という職への愛着について論じる。

学校事務職員はなぜ学校事務職員という職にとどまるのだろうか<sup>(27)</sup>。まず、学校事務職員という仕事が好きだからという愛着という理由があげられる。第二に考えられる理由として、学校事務職員という職に愛着がなくても、組織が自分の求めるものを提供してくれるから職にとどまるということがあり得る。組織からなんら提供されなければ通常は愛着はわからない。したがって、両者は密接に関係している。ここでは両者をあわせて「愛着」という理由とする。

むしろ、われわれが今回問題としたいのは、学校事務職員にとどまりたいからとどまっているというよりも、学校事務職員に「愛着」は薄い、辞めると失うものが多いからとどまっているという理由である。われわれは、これを「生活」という理由と名づけた。この「愛着」、「生活」という理由により職にとどまっている程度を測定するために、前者については20個の、後者は8個の質問項目を設けた。

後者の質問項目は、「5. 学校事務職員になっても、高等学校の学校事務職員になるべきであった」、「6. 本当は行政職として採用され、知事部局等で働きたかった」、「17. 本当は、学校事務職員ではなく、教師になりたい」、「18. 学校事務職員でなくても、公務員として雇用されるのであればかまわない」、「19. 私が学校事務職員という仕事を続けるのは、辞めることがかなりの損失を伴うからである」、「22. やりがいのある仕事ができないのなら、学校事務職員を続けても意味が無い」、「23. 学校事務職員として管理職になれないのでどんなにがんばってもしかたないと思う」、「24. 他の職種で同じ位給料が得られるのなら転職するだろう」というものである。

男女別のクロス集計も含めた結果は《表12》の通りである。尚、質問の際には「まさにそうである」から「まったくそうでない」まで五段階で測定したが、理解のしやすさの観点から「そうである」－「どちらとも」－「そうでない」の三段階に集約した。

《表12 学校事務職員という職への愛着》

	全体			男性			女性		
	そう	どちらとも	そうでない	そう	どちらとも	そうでない	そう	どちらとも	そうでない
31.自分の働きが子どものためになるとうれしい。	79.4%	16.5%	3.6%	74.8%	22.5%	2.7%	80.8%	14.7%	3.9%
13.学校事務職員の悪口を言われると心穏やかでない。	75.5%	16.0%	7.7%	72.1%	15.3%	12.6%	76.7%	15.8%	6.5%
28.公務員という仕事を選んで本当によかったと思う。	72.3%	21.9%	4.9%	67.6%	26.1%	6.3%	73.9%	20.7%	4.5%
20.学校事務職員の将来がとても気になる。	69.9%	19.9%	9.7%	74.8%	15.3%	9.9%	69.1%	21.0%	9.3%
29.公立学校という道で働けて本当によかったと思う。	65.6%	26.7%	7.1%	57.7%	28.8%	13.5%	68.5%	25.5%	5.6%
30.子どもに関わる仕事を選んで本当によかったと思う。	62.1%	28.7%	8.7%	46.8%	36.9%	16.2%	65.9%	26.8%	6.7%
2.学校事務職員という職が好きである。	55.8%	29.1%	14.8%	52.3%	27.0%	20.7%	57.0%	29.2%	13.4%
19.私が学校事務職員という仕事を続けるのは、諦めることがかなりの損失を伴うからである。	49.8%	23.3%	25.9%	56.8%	22.5%	20.7%	48.2%	23.1%	27.6%
21.給料がある程度下がっても、家族や友人、趣味を大切にできる時間の方が欲しい。	42.3%	38.4%	18.4%	36.9%	36.0%	27.0%	43.4%	39.3%	16.4%
4.友人に学校事務職員という職に誇りを持っているという。	41.2%	38.6%	19.7%	30.6%	36.9%	32.4%	43.8%	39.1%	16.4%
7.一生続ける職として、学校事務職員は理想的である。	39.3%	38.6%	21.6%	16.2%	49.5%	34.2%	45.1%	36.3%	17.9%
9.私の仕事生活のやり取り、学校事務職員として過ごすことは幸せだと思う。	35.2%	38.3%	26.0%	27.0%	39.6%	33.3%	37.6%	37.1%	24.6%
18.学校事務職員でなくても、公務員として雇われるのであればかまわない。	33.2%	33.3%	32.3%	36.9%	36.9%	26.1%	32.2%	32.8%	33.7%
14.学校事務職員という仕事は私という存在の中心的存在である。	28.9%	43.0%	26.7%	28.8%	39.6%	30.6%	29.4%	44.1%	25.3%
8.働かずに生活できるとしても、きっと学校事務職員を続けるだろう。	28.7%	29.8%	40.6%	23.4%	28.8%	46.8%	30.2%	30.2%	38.7%
16.自分は、学校事務職員としての力量を高めるために相当の努力をしてきた。	27.9%	45.7%	25.5%	35.1%	41.4%	23.4%	26.6%	46.4%	26.1%
22.やりがいのある仕事ができないのなら、学校事務職員を続けても意味が無い。	24.1%	45.4%	29.6%	27.0%	44.1%	28.8%	23.8%	45.4%	30.0%
1.学校事務職員という仕事を選んで本当によかったと思う。	19.9%	45.9%	33.5%	50.5%	28.8%	20.7%	58.7%	29.2%	11.4%
11.学校事務職員の発展のためなら、人並み以上のことをする。	19.9%	45.9%	33.5%	31.5%	37.8%	30.6%	17.3%	47.7%	34.1%
10.学校事務職員という仕事に自分を捧げている。	17.9%	37.6%	44.0%	20.7%	37.8%	41.4%	17.3%	37.1%	44.9%
24.他の職種で同じ位給料が得られるなら転職するだろう。	17.7%	32.5%	49.1%	23.4%	27.0%	48.6%	16.6%	33.7%	49.2%
5.学校事務職員になるとしても、高等学校の学校事務職員になるべきであった。	14.5%	30.3%	54.3%	27.9%	32.4%	39.6%	11.0%	28.9%	58.7%
6.本当は無理難題として採用され、知事部局等で働きたかった。	13.6%	23.1%	62.2%	26.1%	26.1%	46.8%	10.6%	22.0%	66.3%
15.学校事務職員の仕事や地位を高めようとしてしゃべりすぎと誇りかたしなめられたことがある。	13.3%	20.9%	65.1%	18.0%	19.8%	62.2%	12.3%	21.2%	65.7%
12.学校事務職員の発展のために苦労したくない。	10.4%	43.9%	45.1%	11.7%	32.4%	55.9%	9.7%	46.7%	43.0%
23.学校事務職員として管理職になれないのでどんなにがんばってもしかたがないと思う。	6.1%	18.0%	75.2%	10.8%	23.4%	64.9%	5.0%	16.2%	78.2%
17.本当は、学校事務職員ではなく、教師になりたい。	5.8%	11.2%	82.0%	7.2%	9.0%	82.9%	5.4%	11.4%	82.3%
3.学校事務職員になったのは、明らかに失敗であった。	5.6%	20.6%	73.0%	8.1%	23.4%	68.5%	5.0%	19.2%	74.7%

\* 無回答者は未記入のため、合計しても100%にならない。

\* 「そうである」という回答者が多い順に並べた。

まず、われわれが名付けた「生活」という理由により職にとどまっている程度を測定するために設けた質問項目の全てにおいて男性の方が「そうである」と答えた率が高かった。また、「愛着」、「生活」を問わず、男性の方が女性よりも「そうである」と答えた率が高い質問項目の上位3つは「学校事務職員になるとしても、高等学校の事務職員になるべきであった（男性＝27.9%、女性＝11.0%）」、「本当は行政職として採用され、知事部局等で働きたかった（男性＝26.1%、女性＝10.6%）」、「学校事務職員の発展のためなら、人並み以上のことをする（男性＝31.5%、女性＝17.3%）」というものであった。男性の学校事務職員は、女性よりも、「生活」という理由で職にとどまる程度が高いが、最後の項目、「学校事務職員の発展のためなら人並み以上のことをする」という気持ちは女性よりも多く持っているようである。

これに対して、女性の方が男性よりも「そうである」と答えた率が高い質問項目の上位3位は「一生続ける職として、学校事務職員は理想的である（男性＝16.2%、女性＝45.1%）」、「子どもに関わる仕事を選んで本当によかったと思う（男性＝46.8%、女性＝65.9%）」、「友人に学校事務職員という職に誇りを持っていると言える（男性＝30.6%、女性＝43.8%）」というものであった。このように、学校事務職員それ自体に対する愛着は女性の方が高い。

## (2) 事務研究会への愛着

ここでは、事務研究会に対する愛着について論じる。二カ年間の研究で、われわれが最も驚いたこ

との一つが事務研究会という組織の学校事務職員にとっての大きさであった。これは、われわれ研究者に限らず、学校事務職員として採用された人が感じるリアリティー・ショックの一つとして学校事務職員相互の結びつきの強さ、事務研究会<sup>(28)</sup>の存在の大きさがある。

こうしたことから、われわれは事務研究会に対する愛着についての質問項目を設けた。括弧内に「そうである」と答えた率を示した。「事務研という組織が本当に好きである (11.7%、男性=19.8%、女性=9.9%)」、「事務研がなければ今の自分は考えられないほど感謝している (18.2%、男性=21.6%、女性=17.5%)」、「最近の事務研は経営参画や意識改革の研修が多く嫌になっている (19.9%、男性=21.6%、女性=19.4%)」というものである。

われわれの予想と異なり、事務研究会への愛着はそれほど高くなかった。これをどのように解釈すればいいのだろうか。今の段階でのわれわれの考え方は以下の通りである。事務研究会という組織が果たしてきた機能は多様であり、重要なものである。その機能を全て列挙することはできないが、配属されたばかりの事務職員を指導・援助するといったメンター機能、学校事務職員同士の悩みを共有する不満解消機能、学校事務の抱える課題や問題を解決していく問題解決機能、情報を共有し各種の手引き書をつくるなどの実践の水準維持機能などがある。学校にほとんどの場合一人で配属される学校事務職員にとって、重要なものである。しかし、こうした重要な機能を持つ事務研究会は任意に設置された団体にすぎず、基本的に納得と合意に基づいて運営するしかない。そうしたことから、少なくとも筆者らの聞き取りでは、事務研究会の運営には相当の時間と努力という調整コストが払われている。当然そこには人間関係の難しさが発生する。大事であり、必要ではあるが、愛着を持たないのはそうした運営に伴う難しさを反映しているのではないだろうか<sup>(29)</sup>。

(3) 将来展望

最後に、学校事務職員の将来展望について論じる。現在の公共部門改革、市町村合併という急激な変化の中で職の将来が気になる学校事務職員が多い。先に見た学校事務職員の職への愛着に含まれる質問項目では「学校事務職員の将来がとても気になる」という質問に「そう思う」と答えた人は69.9%であった。

われわれは学校事務職員の将来展望に関わる質問項目を20項目設けた。その結果は《表13》の通りである。

《 表13 将来展望 》

	全体			男性			女性		
	そう	どちらとも	そうでない	そう	どちらとも	そうでない	そう	どちらとも	そうでない
39.学校事務職員は、行政職として法規・財務のプロとして専門性を高めるべきだと思う。	89.3%	8.0%	2.4%	83.8%	13.5%	2.7%	90.5%	6.9%	2.4%
42.業務と言われているものも奥が深いと思う。	87.6%	9.7%	2.0%	82.0%	15.3%	2.7%	89.2%	8.4%	1.7%
38.学校事務職員は学校経営に参画しなければならぬと思う。	77.6%	15.3%	6.6%	73.0%	18.0%	9.0%	78.4%	15.1%	6.0%
54.もっと1人ひとりの学校事務職員の本音が言える環境づくりをするべきである。	65.1%	28.9%	4.8%	58.6%	35.1%	6.3%	67.4%	26.8%	4.5%
50.事務職員の全校配属を前提に、学校事務の共同実施を推進すべきである。	49.3%	36.9%	13.1%	37.8%	36.0%	26.1%	52.5%	36.7%	10.2%
43.出来ればこのまま退職まであまり大きな変化は経験したくない。	45.7%	33.7%	19.6%	33.3%	36.0%	29.7%	48.8%	33.3%	17.1%
49.現在、男女が平等に処遇されていると思う。	42.3%	30.6%	26.0%	50.5%	29.7%	18.9%	40.0%	31.7%	27.4%
53.任用一本化には反対であるが、教育委員会・行政との人事交流の増加を	42.0%	38.3%	18.9%	37.8%	35.1%	27.0%	43.4%	38.9%	16.6%
52.任用一本化を行なうべきである。	41.2%	36.6%	21.6%	50.5%	36.0%	13.5%	38.9%	36.9%	23.5%
47.人事考課を厳正に行い、給与や処遇に反映させるべきだ。	40.5%	47.3%	11.1%	50.5%	33.3%	16.2%	38.4%	50.5%	9.7%
44.まず、現在の業務の効率化を重んずべきであり、...	38.6%	36.2%	24.5%	35.1%	31.5%	33.3%	39.3%	37.4%	22.7%
41.処遇に実給で実給をすることも子どものためになると思う。	38.4%	33.8%	26.9%	37.8%	35.1%	27.0%	38.7%	33.7%	26.8%
46.もっと多様な生き方や働き方を選択できるように公務員制度改革を行なうべきだと思う。	34.9%	53.6%	10.7%	39.6%	45.9%	14.4%	34.1%	55.5%	9.5%
48.昇進は競争試験で行なわれるべきである。	32.7%	48.0%	18.2%	45.9%	36.0%	18.0%	29.2%	51.6%	17.9%
51.事務職員の全校配属にこだわらず、学校事務の共同実施を推進すべきである。	21.4%	33.2%	44.2%	34.2%	26.1%	39.6%	18.1%	35.0%	45.6%
45.人と給料を分けて、時間を限定して働くワークシェアリングが導入されれば自分は是非参加。	19.4%	52.6%	27.4%	18.9%	41.4%	39.6%	19.9%	54.9%	24.6%
25.是非、主幹になってみたい、事務長ポストを新設し、自ら事務長をやってみよう。	11.7%	25.0%	62.2%	34.2%	31.5%	34.2%	6.3%	23.5%	69.1%
40.黒子に徹することが学校事務職員の「美学」だと思う。	8.8%	30.3%	60.4%	11.7%	27.9%	60.4%	8.2%	31.1%	60.3%
26.校長になってみたい	5.8%	7.7%	86.2%	17.1%	18.0%	64.9%	3.2%	5.0%	91.4%
27.教頭になってみたい	2.4%	8.2%	89.1%	5.4%	23.4%	71.2%	1.5%	4.5%	93.5%

\* 無回答は未記入のため合計は100%にならない。

\* 「そう」と答えた率が高い順に並べた。

男性の方が女性よりも「そうである」と答えた率が高い質問項目の上位3つは「是非主幹になってみたり、事務長ポストを新設し、自ら事務長をやってみたい（男性=34.2%、女性=6.3%）」、「昇進は競争試験で行われるべきである（男性=45.9%、女性=29.2%）」、「事務職員の全校配置にこだわらず、学校事務の共同実施を推進すべきである（男性=34.2%、女性=18.1%）」というものであった。

これに対して、女性の方が男性よりも「そうである」と答えた率が高い質問項目の上位3位は「できればこのまま退職まで大きな変化は経験したくない（男性=33.3%、女性=48.8%）」、「事務職員の全校配置を前提に、学校事務の共同実施を推進すべきである（男性=37.8%、女性=52.5%）」、「もっと一人ひとりの学校事務職員の本音が言える環境づくりをするべきである（男性=58.6%、女性=67.4%）」というものであった。ここでも男女の違いは明らかである。

1998年の中教審答申『今後の地方教育行政の在り方について』を契機に、学校事務の共同実施が進められている。既に別稿で論じたように、学校事務の共同実施とは要するに学校という枠を超えて学校事務職員がチームをつくり、分担して仕事を行うことにより効率化を図るというものである<sup>(30)</sup>。

ほとんどの場合、一つの学校に一人が配属される学校事務職員は、みんな同じような仕事をしているように見える。しかし、既に述べたように、学級規模や教職員数が少ない方が多忙感が低い。小さな規模の学校の学校事務職員は、人手が少ないためかえて多忙であるという声を聞くことがある。しかし、われわれの調査ではそれは肯定されなかった。こうした規模などの違いにより負担が異なるのであり、相互に支援すれば人材を有効に活用できるというのが学校事務の共同実施の考え方である。

この学校事務の共同実施は学校という枠を超えて仕事をチームで行うという発想であり、今までのように一人ひとりが学校にいてその学校の仕事を専ら行うというものとは異なっている。学校事務の共同実施を進めていけば、必ずしも一つひとつの学校に学校事務職員を配置する必要はないという判断が政策的になされる可能性がある。また、学校事務の共同実施を進めていけば、学校事務職員は学校に勤務する必要はなく、学校を離れたセンターのような所に多くの学校事務職員を配置すべきであるという政策的判断を引き起こす可能性もある。学校にいる事務職員として職業的アイデンティティを確立している学校事務職員にとれば、そうした政策的判断は自らを否定するものに等しい<sup>(31)</sup>。

そうしたことから、この学校事務の共同実施に関しては、学校事務職員の間でも考え方が分かれている。われわれは次の二つの質問を用意した。つまり、「事務職員の全校配置を前提に、学校事務の共同実施を推進すべきである（男性=37.8%、女性=52.5%）」、「事務職員の全校配置にこだわらず、学校事務の共同実施を推進すべきである（男性=34.2%、女性=18.1%）」というものである<sup>(32)</sup>。これをみてわかるように男性と女性とで考え方の傾向が違う。

## 終わりに

われわれが、S県の学校事務職員の約7割という学校事務職員の協力を得たデータは貴重なものである。今回は、紙幅の関係から主だった項目の単純集計やクロス集計にとどめた。われわれは、平成15年10月に今回のアンケート調査と共通する部分が多いものをS県の高等学校の事務職員全員を対象に行う予定である。そのデータとの対比を含めて、今回のデータを更に分析していきたい。そのことを前提に、今回の分析で得た結論の要旨を以下に掲げておく。

- 学校事務職員の多くが多忙感を感じているということ、また、自分が就職した頃より多忙感を感

じている人が多いことがわかった。さらに、女性の方が多忙感が高いこと、全ての学校事務職員の約半数を占める配偶者を有する女性の多忙感が高いこと、経験年数が増すことに多忙感が増加する傾向にあることが明らかになった。

- 学校事務職員が職に関して最も満足を感じているのは、人間関係であり、仕事そのものについての満足はその次に位置することがわかった。また、男女ともに現在一番の不満は「仕事の余裕・ゆとりという観点」であった。一般に男性の方が女性よりも、満足度が低く、不満足度が高いこと、男性は仕事そのものについての不満度が女性よりも高いことがわかった。
- 経験年数が増すごとにワーク・モチベーションが高くなることがわかった。また、仕事よりも私生活を大切にしたいという願いを持つ人は経験年数10-20年未満の層に最も多いことがわかった。
- 学校事務職員は現在の教育改革の進行の中で、相次ぐ法改正への対応がストレスとなっていることがわかった。また対人関係のストレスやITへの対応がストレスになっていることもわかった。
- 学校事務職員も教師と変わらずバーンアウト傾向にあることがわかった。
- 職業選択の理由と時期に関して、男性は公務員志向型であり、職業選択が短大・大学卒業時に相対的に多く行われているのに対して、女性の場合には同じ公務員志望でも学校事務職志向型であり、その選択時期は高校3年の頃が多いことがわかった。
- 女性の方が男性よりも、学校事務職員そのものに対する愛着は高いことがわかった。他方、男性は学校事務職員の発展のためなら努力を惜しまないという比率が女性よりも高いことがわかった。
- 学校事務職員は「仕事内容が広く、さまざまな知識を必要とされること」にも関わらず、「十分に教育・訓練がないまま配属されること」や「校内に仕事を教えてくれる人がいないこと」、「役割や職務があいまいであること」といったリアリティー・ショックを感じていることがわかった。また、リアリティー・ショックとして「役割や職務があいまいであること」と答えた率は入職年が古い世代ほど、指摘率が高まっていることがわかった。
- 職業経験において、男女ともに60%ほどの人が職業についての考え方や取り組みが大きく変わった転機を体験していることがわかった。
- 学校事務職員の54.8%が学校事務職員を辞めようと思ったことがあること、また、経験年数により離職という気持ちを引き起こした理由が違ってくることがわかった。
- 学校事務職員の力量向上のために効果的な行政施策を聞いたところ、「他の事務職員の仕事を見る機会を増加させること」など、上位に一人配置の多い勤務状況とそれがもたらす力量形成の問題点を指摘する結果となった。
- 重要な機能を果たしている学校事務研究会に対する愛着が低いことがわかった。
- 多くの学校事務職員が学校事務職員の将来が気になっていること、今後の将来展望で男女の間に大きな差異があることがわかった。

以上

## &lt;注&gt;

- (1) 平成14年4月1日現在で、S県には計623名の市町村費学校事務職員が存在する。この内、正規職員は301名で、臨時は322名である。男性は正規3名、臨時1名で圧倒的に女性が多い。(静岡県公立小中学校学校事務研究会『しずおか』平成14年度版より)
- (2) われわれは既に以下の論文を公刊してきた。藤原文雄・山崎準二「小・中学校学校事務職員の力量形成と専門性に関する研究(1)」『静岡大学教育学部附属教育実践総合センター紀要』第8号、2002年、165～180頁、藤原文雄「学校事務の共同実施の可能性と課題」『静岡大学教育学部研究報告(人文・社会科学篇)』第53号、2003年、281～297頁、藤原文雄・山崎準二「高等学校学校事務職員の力量形成と専門性に関する研究(1)」『静岡大学教育学部附属教育実践総合センター紀要』第9号、2003年、131～152頁
- (3) 今回の分析ではしばしば登場する職名につき説明しておく。学校事務職員は、学校教育法28条でその設置が規定されている。同法では、「小学校には、校長、教頭、教諭、養護教諭及び事務職員を置かなければならない。ただし、特別の事情のあるときは、教頭又は事務職員を置かないことができる」と規定されたのである。つまり、学校事務職員は法的には事務職員という。しかし、学校に置かれる事務職員であるから学校事務職員と言われている。全ての学校事務職員は職名は事務職員である。これに加えて「主事」「副主任」「事務主任」「事務主査」「事務主幹」という補職名がつけられている。今回の調査回答者の職名毎の年齢は以下の通り。「臨時事務職員」=23-59歳、「主事」=19-33歳、「副主任」=31-41歳、「事務主任」=39-58歳、「事務主査」=43-59歳、「事務主幹」=45-60歳。この年齢分布から、「事務主任」までは経験年数を主たる基準として昇任していることが推測される。
- (4) 例えば、油布佐和子「教師の多忙化に関する一考察」『福岡教育大学紀要』第44号、第4分冊、197-210頁。大阪教育文化センター・教師の多忙化調査研究会編『教師の多忙化とバーンアウト』法政出版株式会社、1996年など。
- (5) 別稿で論じたが、現在、学校事務の共同実施が各地域で進められている。この学校事務の共同実施のねらいとして学校事務の効率化を図り、これまで教師が行っていた学校事務を学校事務職員が引き受けるということをねらいとして実施しているところがある。こうした教師のための学校事務の共同実施に対して学校事務職員が反発するのは当然だろう。学校事務の共同実施については、藤原文雄「学校事務の共同実施の可能性と課題」を参照のこと。
- (6) 今回、われわれは学校事務職員の多忙を探る上で二つの質問項目を設けた。つまり、「あなたは現在の仕事(事務研の仕事を除く)に多忙を感じますか」というものと「あなたは現在の仕事(事務研の仕事を含む)に多忙を感じますか」というものである。このように二種類の質問項目を設けた理由は以下の通りである。われわれはこの二カ年間の調査で、ほとんどの場合、各学校に一人で配属される学校事務職員が学校という枠を超えて相互に支援しあったり、学校事務の地域的水準を高めているということを理解した。そうした学校を超えた活動を取りまとめているのが学校事務研究会という組織である。静岡県の場合、この学校事務研究会の組織率は100%である。学校事務職員はこの事務研究会から便益を受け取るとともに、そのメンバーとして自分の学校以外の仕事も分担するという仕組みになっている。この学校事務研究会の仕事の負担はかなり重いものとして受け止められている。通常の学校での仕事に加えて、この学校事務研究会の仕事を行って行くわけである。こうしたことから、以上の二つの質問を行った。つまり、学校事務研究会の仕事を含む場合の方が多忙感が高いはずという予想をしていたのである。しかし、結果として二つの質問に対する答えはそれほど変わらなかった。
- (7) 佐藤晴雄の調査でも、中学校の方がやや多忙感が強く、学級規模が大きくなるにつれて多忙感が強まっている。(佐藤晴雄「学校と地域の連携をめぐる教職員の意識(調査データ) - 学校事務職員の意識調査を基に -」日本教育学会第62回大会自由研究発表当日配布資料、2003年8月26日)
- (8) 既にわれわれが明らかにしたように、学校事務職員は採用されてから以下のようなリアリティー・ショックを経験する。つまり、「採用=仕事の開始」、「孤独と疎外感とあつれき」、「仕事の幅広さと重責」、「学校・教師への憧れの

喪失と学校文化に対する驚き、「学校事務職員の連携の強さ」、「管理職への道がない」というものである。詳しくは、藤原文雄・山崎準二「小・中学校事務職員の力量形成と専門性に関する研究 (1)」を参照のこと。

- (9) この調査は、2002年11月にA地区の学校事務職員の一部を対象として行ったものである。この調査のねらいは、今回報告しているアンケート調査の質問項目検討のための参考にするとともに、学校事務職員の職務や力量・専門性等についての質的データを入手することであった。こうしたねらいのもと、われわれは、A地区の学校事務職員の協力を得て、自由記述がほとんどを占めるアンケート調査を、71名の学校事務職員を対象に行った。この調査についての報告は別途予定している。
- (10) 林伸二『組織心理学』白桃書房、2000年、91頁。
- (11) この生活満足という項目を設けたのは、生活満足と職務満足との関係を明らかにしたかったからである。尚、質問した観点は、「家族関係」、「余暇」、「生活の便利さ」、「家事」、「住環境」、「仕事以外の全般的な生活」、「勤務地への通勤」である。不満が高かったものの上位三つは「余暇」、「勤務地への通勤」、「家事」であった。
- (12) 青木薫・上田則夫「教師の職務満足に関する実証的研究－公立小・中学校教員の意識調査を中心に－」『日本教育経営学会紀要』31号、1989年、87頁。
- (13) 田尾雅夫『モチベーション入門』日本経済新聞社、1993年、32頁。
- (14) 田尾雅夫他編著『「会社人間」の研究－組織コミットメントの理論と実際－』京都大学学術出版会、1997年、272頁。
- (15) 別の解釈も可能である。つまり、ワーク・ティベーションを高められない人は辞めていくというものである。
- (16) 教師を対象とした研究では、より私の領域を大切にするプライバタイゼーションの浸透について議論されてきた。例えば、油布佐和子「Privatizationと教員文化」久富善之『日本の教員文化－その社会学的研究－』多賀出版、1994年などの議論を参照のこと。
- (17) 桜井茂男『子どものストレス－たくましい子に育てるストレス対処法』大日本図書株式会社、1998年、19頁
- (18) これは、アメリカのバインズ(Ayala M. Pines)の定義であるが、ここでは長谷川裕「教員たちの多忙とバーンアウト」久富善之『日本の教員文化－その社会学的研究－』多賀出版、1994年、249-251頁から引用した。
- (19) バーンアウトの研究史については、岡東寿隆、鈴木邦治『教師の勤務構造とメンタル・ヘルス』多賀出版、1997年の第二章「教師のバーンアウト症状とその強度」が大変参考になった。
- (20) われわれは、別の機会に学校事務職員に対して次のようなアンケート調査を行った。(2001年8月にB地区で行われた学校事務職員を対象とする講演会で講師を共同研究者の一人である藤原が務めた際に協力を依頼しその場で記入・回収した)全部で67人に協力を戴いた。われわれが行った質問の一つは「学校事務職員の仕事を「1. 誰がやっても同じ結果となる仕事」、「2. 人によって結果が違う仕事」に区分すれば、その比率はどの程度でしょうか」というものである。その結果、ほとんどの人は学校事務職員の仕事の中に「2. 人によって結果が違う結果」が含まれるという回答を行った。その理由の大きな一つとして、対人的関係の中でコミュニケーションを通じて行われる仕事が学校事務職員の仕事に含まれているからという理由が多く指摘された。
- (21) 例えば、前掲、大阪教育文化センター・教師の多忙化調査研究会編『教師の多忙化とバーンアウト』では、バーンアウトが深刻であることを指摘し、「早急な救済が求められている」(20頁)と述べている。
- (22) このスコアリングの方法は、前掲、岡東寿隆、鈴木邦治『教師の勤務構造とメンタル・ヘルス』と同じにした。
- (23) 例えば、山崎準二『教師のライフコース研究』(創風社、2002)の「第2章：教職の形成」、及び山崎準二・紅林伸幸「教師の力量形成に関する調査研究 (IV)：第4回目 (1999) 調査結果の分析報告」(『静岡大学教育学部研究報告 (人文・社会科学篇)』第51号、2001年3月)を参照されたい。特に近年の若い教師層にその傾向が強まっている。
- (24) 例えば同上書『教師のライフコース研究』の「第5章：教職意識の構造」を参照されたい。
- (25) ライフコース研究において「転機」に着目する意義については、前掲書『教師のライフコース研究』の「第1章：研究の対象と方法」、及び大久保孝治・嶋崎尚子『ライフコース論』(財団法人放送大学教育振興会、1995)などを参

照されたい。

- (26) 学校教員の場合については、前掲書『教師のライフコース研究』の「第4章：教職の危機」、及び前掲論文「教師の力量形成に関する調査研究（IV）」を参照されたい。ちなみに、学校教員の場合、入職後5年余りの期間における「教師を辞めたい」と感じた理由は、「仕事量が多すぎて過重だから」「教育実践における深刻なゆきづまりから」「自分の性格が教職に適していないと思うようになったから」の3つが多い。
- (27) この問題は組織コミットメントの研究として蓄積されている。個人が組織にとどまる理由をどう分類するかという点については論争が続けられている。この点については、高木浩人「コミットメント」高木修監修、田尾雅夫編著『組織行動の社会心理学』北大路書房、2001年を参照。
- (28) S県ではS県公立小中学校事務研究会というのが正式名称であり、県費負担事務職員の加入率は100%である。会則によれば「本会は小中学校事務の刷新改善と能率増進、身分上の問題及び相互連絡、親睦を図ることを目的とする」とある。
- (29) 筆者らはこのように、事務研究会という研修・親睦団体に多くの主要な機能を担わせることには反対である。端的に言えば、事務研究会はその果たしてきた機能を公化しつつ、スリム化すべきである。公化とは、明確に職務として位置付けるということである。理由は少なくとも三つある。第一に、納税者からみてこの事務研究会の活動は公務としてみなせるかどうか曖昧だからである。勤務時間内の現在のような過度な出張は筆者にもなかなか理解できない。第二に、事務研究会に担ってもらいよりも、公的に組織や人材を新設すればいいこともあるからである。例えば、地域に学校事務のための指導主事をおけば、事務研究会にメンター機能を担わせる必要はない。第三に、事務研究会は調整コストがかかりすぎる。
- (30) 前掲、藤原文雄「学校事務の共同実施の可能性と課題」を参照のこと。
- (31) これまでわれわれは、学校事務職員が学校に存在する効果について学校事務職員にアンケート調査を行ってきた。例えば、2001年6月に行ったアンケート調査（調査の概要は既に前掲、藤原文雄・山崎準二「小・中学校事務職員の力量形成と専門性に関する研究(1)」で報告したが、その際には紙幅の関係でこの項目は報告できなかった。）この質問はまず、「学校事務職員は、少なくとも個々の学校に一人以上いなければならないと思う」という問いに「まさにそうである」から「全くそうでない」までの五段階の尺度で答えてもらい、「まさにそう」「だいたいそう」と答えた人に「納税者にもわかるようにその理由を説明してください」という質問を行った結果である。大きく次のように分類できた。やや分量が多いが、貴重な声なのでここに掲載しておく。
- (総務) 会社に総務部があるのと同じこと。
- ・ 学校は一校ずつ独立した組織だから、一校に一人以上事務職員が必要。会社と同じ。
  - ・ 会社に総務部があるように学校にも事務部が必要である。
- (教員補助) 事務職員がいなければ教員が多忙化し、指導の質が低下するから。教員には無理。
- ・ 学校は「子どものため」にが目的であるが、事務職員がいないとその仕事が教員にまかされ、子どもへの指導時間が減り、支障をきたす恐れがある。
  - ・ 学校事務は、以前に比べてますます細かい内容になってきています。あらゆる調査や提出物が多い中、子供達に授業をしながら、教員が事務をすることは不可能になってきているので、学校事務を司る専門の職員が必要である。
  - ・ 教員にとって苦手と思われる事務処理を教員に代わって行う、見直す、確認する、修正することにより、教員が事務処理に追われず、教育活動に専念できる。教員をかげで支えることにより全体の奉仕者になりえる。
  - ・ 責任という文字が多くなってきた今、教員が子供の指導を減らして行うほど、会計の明確さや対社会的窓口はあまくない。
- (行政職員) 税金の適正執行を確保するため。
- ・ 何をやるにも、何を購入するにも予算が必要です。その予算を握っているのが学校事務職員です。予算書の作成



～執行～決算と適正かつ有意義な執行に心がけています。

- ・教育活動を行う際には、予算が必要であるが、財務事務担当者として適正執行を確保しなければならない。と同時に、学校運営を支えるスタッフとして、情報の扱い方を考え、データ収集と的確な情報の選択、提供につとめ、説明を果たし得る文書管理をする学校事務職員は個々の学校に必要なと思われる。

(住民代表) 教員の考えを住民的観点からは是正すること。

- ・学校事務職員、なぜ、学校が頭に付いているか、学校活動に必要な事務を行う職員として、まず、学校活動を理解すること、次に活動に伴う事務が理解されていること。さらに、教員の考えだけでは、住民に受け入れられにくいと判断したことは意見することも職種の違う者の役割だと思う。
- ・学校と一般社会をつなぐ窓口としての役割はやはり事務職員。
- ・事務職員の行政的発想が一般社会常識に近いことが多い。
- ・事務職員は社会との接点。

(個性) 学校毎にそれぞれの個性があり、それに対応する必要から。

- ・なぜ、「学校」事務職員なのかということを考える必要がある。
- ・学校のシステム、行事、ある程度の子供達の様子を理解した上での接客対応が必要だと思うから。
- ・教員が、子どもたちの指導に可能な限り専念できるよう、また管理職が学校運営を円滑に行うようにするためには、学校、それぞれにあった事務が必要となる。そのためには、各校一人以上の事務職員が必要と考える。
- ・各学校のおかれている状況や構成が違うため、一律に処理できたり、同じ課題でも解決方法が異なる。子どもに教える教育内容はどこでも同じかもしれないが、学習環境づくりは一概にはできない。教育活動に伴って派生する、又学校を運営していく上で派生する多くの学校事務は、その場の状況に応じて対処しなければならない。したがって、その場になければならない。又、いなくてはその場の改善に直結しない。
- ・義務教育の学校の予算は、あくまでも税金を使用している学校運営であるため、行政職以外の教員やその他の方々では教育行政があるべき姿に導くことは非常に難しいと考える。特に情報公開に向けた諸般の条件整備が見込まれる中、各校の運営は個々に異なる、学校という特殊性に対応する資質が求められるため、学校事務に精通した職員として行政職員が必要と考える。
- ・学校事務に即座に対応するためには、専門的な知識を持った職員が各学校に必要である。
- ・児童・生徒個々に応じたきめ細やかな多様な指導・支援が求められている。保護者並びに地域と学校が連携をはかり、一対になって子供の育成がうたわれている。これらを現実のものにするためには、教員の直接的対応を実現させる教育環境を実現することが必要である。
- ・校内の状況や教育活動の内容を見極め、適正な予算執行を行い、無駄なく予算を執行することができる。教職員の身近な変化をいち早く知り、敏速にサービス・給与に対応することができる。これらのことは、現場で見て理解していないと適正かつ敏速な対応ができない。
- ・学校は、教育計画を基に活動しているが、計画通り推進できないことや状況の変化に対応、突然の変更を受け入れ、常に子供を中心によりよいことを求めている。計画通りに進めることはもちろん、常に学校として子供によりよいものを与えるためには、事務がその場において処理する自校が多い。そのスピードや適切な処理のために学校にすることが必要。
- ・学校の様子がわからないと学校事務はできない。
- ・学校は、今、個性や特徴や開かれていること＝独立独歩が求められている。学校長には、経営・運営に関するリーダーシップが求められる。隣の学校と自分の学校は違う。私たちは、教育目標を具現化するために存在しており、そのためのさまざまな方策に対して、それを実現する予算やサービス等の条件をととのえ、執行していくことが重要になる。その学校の目標や置かれたさまざまな条件を理解し、任務を遂行するには、やはりその学校にすることが必要。

が大切。

- ・ 給与・県費など学校事務の基本的なことは個々の学校でも大差ないが、各市町により財務関係、個々の学校により工事、修繕・児童環境の差があるため、正確な情報を得るために学校に一人以上必要。
- ・ 開かれた学校に、今後求められる事務職員の役割を考えると、個々の学校にいてこそ、きめの細かい対応が、地域に向けてできるのではないだろうか。

(無礼説) こうした問いを出すことは学校事務職員に対して無礼である。

- ・ そもそも「教員だけが学校に必要である」という発想がおかしい。この質問に腹立たしさを感じます。事務職員の給料は税金の無駄遣いなのですか？そう受け取れます。
- ・ 先生方に聞いてもらえればわかると思います。
- ・ 一般の人には見えていないと思いますが、必要なのです。

(制度設計) それは制度設計によって異なる。

- ・ 事務職員が個々の学校に必要なかどうかは非常に難しい問題だと思います。現在は、学校事務を中心に行うために配置されていますが、例えば、学校経営は校長、管財は教頭、給与・旅費関係は教務のように仕事を分担する人がいれば、事務職員は個々の学校にはいなくてもよくなると思います。学校事務の分野を誰が担当するかということで決まってくると思います。

(複数必要) 本当は複数必要である。

- ・ 直接指導部分以外の学校事務を本来は事務職員が担当すべきであるが、一人ではできないので教員が担当している。教員が教材研究や子どもと直接かかわる時間を確保するために、複数配置が必要である。
- ・ 事務職員の仕事には定型的業務と判断的業務がある。また、経験によって単純な事例の中にも複雑な課題が発見することがある。経験の少ない事務職員の場合には、高度な判断、複雑な問題の発見は難しいと思われる。このため、各学校に2人は必要。
- ・ 本当は高校並の事務体勢がほしい。今は、市職の臨時化や削減になり、事務室で行っていた事務が教員に戻っている。

(領域区分) 学校の外でできることと、できないこと

- ・ 文書の受付、発送、市町村費の経理、県費関係事務、校内の各種会計など、共同事務センターなどで処理できそうな内容ですが、電算化が進んでいない現状では誰かが学校で分担することになります。社会の変化や総合的な学習の時間の導入により窓口対応や電話取り次ぎも増加しています。
- ・ 事務のセンター化が実施されはじめているが、やはり学校の窓口として必要だと思う。
- ・ 市費・県費の仕事は校外で行うことができるが、それよりも事務職員が日常行っている仕事、電話の取り次ぎや湯茶接待などを教員が補うとしたら忙しさが増すのではないかと思う。仕事自体は簡単な仕事であるが、続けてやりたい仕事を中断されることで仕事の効率が悪くなる。
- ・ 給与や旅費など共同実施が可能なもの以外にも、予算要求や営繕、日常の生徒や保護者への対応など学校にいて処理した方が良い仕事がある。

(不必要) 基本的に学校の外でできる。

- ・ 一校に一人と言うより、2校に2人という方が能率があがると思う。
- ・ 絶対必要ない。集中して組織化すれば問題ない。研修にいくとよく、人間関係の内容が多いが、教員とは仕事を一線画すべし。

(32) 「事務職員の全校配置を前提に、学校事務の共同実施を推進すべきである」と言う質問に「そうである」と答えた人は、290名であり、「事務職員の全校配置にこだわらず、学校事務の共同実施を推進すべきである」という質問に「そうである」と答えた人は126名である。この二つのどちらにも「そうである」と答えた人は67名であった。