

平成19年度 第22回 佐事研大会

「文部科学省行政説明」

講師 文部科学省初等中等教育局財務課課長補佐 松浦 晃幸氏

期日：平成19年5月25日（金）

場所：佐賀市 アバンセ

こんにちは。ご紹介をいただきました松浦です。私は文部科学省の初等中等教育局、ここは名前のおり幼稚園、小学校、中学校、高校までの教育の充実を図るための組織でありまして、その財務課で仕事をしております。そこで給与の問題とか人の問題を扱っておりますので、私の方からはそういう話を中心に、また学校事務職員のみなさんに是非お考えをいただきたいようなことも併せてお話をさせていただきたいと思っております。講演時間は1時間半いただいておりますが、残り10分間ぐらいは質疑応答があればと考えております。

なお、私は松浦というんですが、生まれは島根県でこちらにも「松浦」というところがあるというふうに聞いております。何かそういう流れもあるのかなということで、他県にお邪魔するよりも少し違う感じで佐賀県に来させてもらっています。そういう意味で、もしかしたらそういう繋がりがあるのかもしれないということも考えてやって参りました。

1 教職員定数及び給与についての見直し方針

今様々な教育改革が行われておりますが、中でも教育3法の改正が現在進んでいます。安倍内閣は教育再生内閣という名前が付いているぐらい総理は教育に対して思いが強く、自分がいる間に教育改革、教育再生を進めたいという熱意をお持ちです。

この3法の中にはいろいろな要素があります。たとえば教員の資質能力を高めていくための教員の免許更新制の導入といったような

ことです。つまり10年たてば先生方に研修を課すというよりもリニューアルをしていただいて、新しい知識を吸収し、それを子どもたちに伝えていってもらおう、そういう意味で免許更新制があります。しかしやはり先生方から見れば、今までそんなことがなかったわけですから、非常に負担感も多いただろうと思っております。優秀な人材、優秀な教員をいかに学校の中に数多く入ってきてもらうかというためにも、それなりの処遇の改善などもしないといけません。先生方がやる気をなくしたり、あるいは萎縮してしまうというようなことで、子どもたちに向かってきちんと仕事をしてもらうことが十分にできないということがないよう様々な取り組みをしなければならないと思っております。

ただ、その前提として行財政改革というのがかたや政府の大きな課題としてあります。いわゆる行革推進法というものがあって、国・地方通じてみなさんも含めて公務員の給与を減らし（教職員給与関連）、人を減らす（教職員定数関連）ということが今進行をしています。

行革推進法第55条3項のアンダーラインが付いているところだけ見ますと、「教職員、その他の職員の総数について、児童及び生徒の減少に見合う数を上回る数の純減をさせるための必要な措置」とあります。これは定数の世界の話ですが、標準法というのがあって先生の数を定めています。この定め方は、何人の子どもの受け持つかで学級数が決まり、

その学級数に応じて教職員の数が決まるという仕組みです。だから子どもの数が減れば当然学級が減る可能性があります。国の標準法上は1学年40人を上限にしていますから、41人いれば20人と21人で2クラスになります。2クラスあれば2クラス分の学級担任が付くということです。つまり40人と41人では学級数が1違って教員数も1変わるわけですね。反対に子どもの数が41人で2クラスだった学校が次の年子どもが減り、40人になれば1クラスですから教員が1名減るという仕組みになっています。

「児童及び生徒の減少に見合う数」の減少、いわゆる自然減であれば、子どもの数が減って学級が減るけれども、先生の数そのものの対子どもとの相対で見れば変わりません。教育条件は変わらないという前提でおりますから、自然に減る分はやむなしということなのです。問題は「見合う数を上回る数の純減をする」というのはどういったことなのかです。簡単に言えば学級があるのに学級の担任の数まで減らすということなのです。そういうことが読めるような法律なのです。そうすると教える人がいなくなるわけですから、教育条件がよくなるわけがないのです。それではだめなのです。

文中の「その他の職員」というのが文言は、本当は言葉としてありませんでした。教職員とは県費負担教職員の校長、教頭、教諭そして事務、栄養です。これがこの法律のいうところの教職員であり、その他の職員はそれ以外の職員ということになります。たとえば市町村で独自に採用されている用務員さんとか給食の調理員、あるいは事務の方もいらっしゃるかもしれません。そういう市町村の方々の部分を足して純減を出すということになっています。ですから多少条件は緩和されていますが、給食の調理員の方とか用務員の方々についてはアウトソーシングというような形で定員を削って行かなくちゃいけないという

ことです。学校全体から見れば県費職員の基幹的な職員の数は必要以上に削らないということであるにしても学校全体の教職員のスタッフの数が減っていくことで、いろんな取り組みに対して支障が出るということが当然あります。でもそれをやれというのが国の方針になっています。

そしてもう一点は教職員の給与のことです。人材確保法という法律を我々は持っております。これは全公務員の中で教員だけですが、日本というのは資源のない国で、人材こそが国の資源ということで教育に力を入れてきたというのが明治以降の日本の形なのです。特に子どもたちに対してちゃんとした教育を保障していくためにもやはりそれなりの先生に来てもらわなくてははいけません。「でもしか先生」ということではなく、本当に教師を目指す素晴らしい人材に来ていただくためにも教員の給与というのは一般の公務員に対して上乘せ措置がされています。人材を確保するために処遇の改善が図られているというのが人確法です。「教員の給与は高いのではないか」

「教員の仕事は何だ、ろくな仕事はしてないんじゃないか」ということから、もちろん我々はそんなことはないと言っております。また「教員の給与について人確法を廃止して一般公務員並みの給与にすればいい」「その他の手当についても検討せよ」という方々もいらっしゃいます。そこで昨年度、中央教育審議会では教員給与の在り方について検討し、平成18年度中に結論を得て平成20年4月を目途に必要な措置を講ずるということで結論が出ています。この夏は、来年度の制度改革に向けて概算要求できちんとした予算を取ってくる必要があります。

教育改革をしてよくしていこうという時、こういう法律が事前にあって足枷になっていることをまずご理解いただきたいと思います。我々とすればベストなのはこの法律を潰すということですがけれども、これは政府全体とし

て国会の意思として決めたものですから国会でこの法律を変えるための審議をしてもらわなくてははいけません。いずれにしても定数と給与については縛りがかかっているということです。

さらに、「教員給与の見直しに係る経緯」ということで1枚資料を付けています。平成18年6月21日「教員給与優遇分の取り扱いについて」（財務省・文科省）、その下の平成18年7月7日「骨太の方針2006」閣議決定。これで給与の話が出ていまして、行革推進法では給与の在り方を検討し結論を出せというのが宿題でしたから、必ずしも下げなくてもよかったです。が、骨太の方針の後において教員の給与を縮減するということが書かれてしまい、現行の行政上のルールからいけば教員の給与は縮減をしなければなりません。2.76%の縮減、月額で11,323円相当の教員給与を削らなくてはいけないことが、政府として決まっているということです。ただ教員から見れば何も変わってないのに給与が削られるというのは非常に困りますよね。モチベーションも下がります。結局それによって子どもたちに影響が出てしまうという最悪な話になりますが、我々としてはそれを食い止めたり、違う方向で上手く切り抜けることができないのかを考えていく必要があります。

2 文部科学省教員勤務実態調査について

昨年、教員の給与の在り方を中教審で始めるに当たって私が特に考えたのは、そもそも学校の仕事というのは何だということです。教員の給与をいじるということは、教員の仕事は何かをはっきりさせていないうえでは給与をかまうことはできないはずで。そもそも先生がやるべき仕事は何なのかということについてこれまでルーズになっていました。いろんな調査なども、結局学校にお任せしていたというような経緯があります。くだらない調査もいっぱいあると思います。そういうものも含めてまず学校の先生や学校が行わなくてはいけない仕事は何な

のか、仮に優先順位を付けるとすれば何が優先で、何を削ってあげばいいのか、そういうことをしない限り給与だけをいじったところで学校は何も変わりません。それをデータの中ではつきり示そうということで、「教員勤務実態調査」をさせていただきました。単に学校の先生方の時間外勤務が何時間あるのかということではなくて、一日の中でどういう業務がどういう形で作られているのか、それをどういう形で処理しているのかということをし少し浮き彫りにしようと思ったからです。おそらくこの会場の皆さまの学校の中でも勤務実態調査にご協力いただいた学校はいくつかあるだろうと思います。勤務実態調査は昨年の7月から12月の6ヶ月間、延べ4万6千人の教員の方を対象にアンケートを行いました。これは定量的な意識調査ではなく、定量的な時間のチェックをするというような数値の種類であります。これまでのデータは新聞やホームページでご覧いただければと思うのですが、そこでは勤務の長さがどうなのかということもわかりました。一人ひとり見るとばらつきがありますが、夏休みを除けばだいたい学校の先生の平均で一日2時間の超過勤務をさせています。1ヶ月当たりで見ると、平均で40時間程度の超過勤務をやっているということになります。更に細かく分析すると1分たりとも超過勤務をなさらない先生も何パーセントかいらっしゃり、一日平均で毎日5時間以上超勤しているという方も何パーセントかいらっしゃいます。平均すると2時間ですが非常にばらつきがあるということもわかりました。

そしてどういう仕事について時間をかけているかというのもだいたいわかりました。先生ですから子どもたちの前で授業をするということは一番大事な仕事ですけれども、超過勤務の業務内容はそれに付随した教材準備の時間や成績処理とかが中心になるわけです。

本当はもうちょっと細かくそれぞれ業務ごとに何分というのも出ていますが、そこをまとめて1番目は子どもに直接にかかわる仕事、2番

目が成績処理だとか授業準備にかかる時間、3番目が事務的な作業、あるいは報告書の作成など、4番目が保護者、PTA、教育委員会等の対応の4つの内容になりました。先生方はだいたい一日の中で10時間～11時間ぐらい学校にいることになります。あとは昼休みがどうなっているかということですが、休憩が取れているかということと平均10分ぐらいの休憩です。ですから「学校の先生が忙しい」、もちろん人によって違いますが、平均的に見て忙しいなというのはデータとして表に出せたと思います。一般の公務員の平均の超過勤務時間は10時間ですから、だいたい4倍は学校の先生方は超勤をやっているということになります。特に3番目4番目で、先生がしなくてもいい仕事も相当あると思います。問題はこの3番、4番の業務をいかに先生の手から離し違う形で処理することで、子どもたちに直接向き合える時間を確保していくかということです。これが議論の大前提となります。これができなければこの教育改革はまったく絵に描いた餅ということになりますので、これを具体的にどう進めていくかをこれからご説明いたします。

3 中央教育審議会「今後の教員給与の在り方について」答申

「教員の校務と学校運営体制の見直し」の「1教員の校務と学校事務の見直し」ということで、最初の○（丸印）が先ほど私がご説明したような勤務実態調査の概要でして、「教育の質の向上を図っていくには教員が子どもたちに向き合い、きちんと指導を行えるための時間を確保することが重要である」と結んでいます。

次の○（丸印）には、何をすべきかということを書いてあります。「このため、教員の校務について見直しを行い」ということですから、今それぞれの先生方が担っている校務について役割分担をきちんとし、先生方が子どもたちに向かえる時間を確保しましょうということ。ではその部分は誰が担うのかということ、校

長、教頭に学校の管理に関する部分はちゃんとやってくださいと結論付けています。

次の○（丸印）では更に効率的な時間管理をするということであれば、IT機器を活用して無駄な会議、単なる連絡事項を伝達するだけのために集まるような会議は無くし、メールで必要な連絡をすれば済むようなものは済ますようにしています。そのためには当然いろいろな経費もかかりますから、こういう経費をどうするのかというのが次に出てきます。国、地方通じてなんですけれども、いろいろ聞くと調査ものが大変多いということなので、そうしたものは減らします。文科省の調査も絶対に減らします。具体的に何の調査を行うかについては文科省の中で内容を精選して、毎年どうしても必要なものと2～3年に1回でいいもの、そしてしなくていいものに分けて、しなくていいものは2度としないというような対応を取ります。

その次の「教員が抱える事務負担を軽減するため事務職員が学校経営により一層結局のかかわる」ということですが、私としてはたいへん大事なことだと思います。おそらく佐賀県でもそういうお気持ちを持ってこれまでも取り組んでいらっしゃると思います。つまりこれまで先生がやってきた仕事を事務職員にやってもらいますということです。というか事務職員が取らなければならないのです。学校経営という観点で、これから学校の特色や特徴を発信していくためにも学校事務職員が学校経営のプロとして中心となり企画立案をすることが求められています。それとともに、ここにあるように様々な学校事務を基本的には受け持ってもらい、ことになりますので仕事の量も増えます。当然ながらその分人を増やしたり処遇を改善したりということになります。

その先にあるように事務の共同実施の推進ということで1校1校のマンパワーを有効に活用し、1校1校ではできないような仕事を共同実施という形の中で更に推進していただきます。それとともに、共同実施の中には一人ひとり切

磋琢磨してもらってスキルをアップしてもらおうという研修効果も当然あるわけです。そういうものも含めてやっていただく、あるいは官制の事務職員研修などもやってスキルアップを図っていただきたいと思います。また事務の組織体制を充実するわけですから、当然そこに事務長というポストをきちんと制度的に置き、その事務長のもと事務職員が一体となって学校経営を行い、学校を支えるという体制を作っていかなければなりません。そうしなければ学校は変わらないと思っておりますので、今後、特にこの部分は具体的に動いていきます。

最初申し上げました教育3法の中の学校教育法で、主幹教諭や副校長の導入をやりますけれども、事務長の導入というのも法令的には今年書き込みます。小中学校では今まで事務長というのが法制度上無かったので、事務長をきちんと書き込むことによって、学校に事務長を置くことができるようになります。当然その事務長については、処遇の改善をきちんと行います。

かと言って何もかも学校の今持っている仕事を事務職員の方々に押しつけるということではなくて、今持っている仕事の中でも言葉は悪いですが雑用的なことはみなさんしなくても結構です。そういうのは他の人に任せればいいです。あるいはアウトソーシングということもあるかもしれません。給食費の徴収なんかしなくていいです。そういう時間があればその分学校経営に参加してもらおう。アウトソーシングといってもその分お金がかかる部分にもなります。学校徴収金については銀行で一括して徴収してもらおうシステムなんていくらでもできるわけですが、お金もかかるわけです。教育委員会にどこまでそういうものを考えてもらうかということも現実問題としてあります。が、これからの学校事務職員に求められているものは変わっています。配当された予算の中でものを買ってというようなことだけではなくて、学校経営という観点で自分から企画立案をして、市町村や県に対してその施策のための予算を取ってくるという仕事

を担わないと学校事務職員の未来というのは暗いものになるだろうと思います。

一人職場という特殊性もありますから非常に難しいのは承知しております。しかし、「この事務職員の先生にいてもらってよかった」という校長先生もたくさんいらっしゃるし、「こんな事務職員だったら要らない」、「仕事をしてくれないから一般の教員がやっているんだ」といわれる校長もいます。そういうことを言わせないようにしていただきたいと思います。皆さんは力を持っておられますから、これからはそれを發揮していただくことを考えていかなければならないと思います。学校の校務、学校事務の見直しというのは、そういう意味で学校事務職員のために書いております。ですからその思いを是非受け取っていただきたいと思います。

「2 学校の組織運営体制の見直し」ということで、たとえば主幹を置くことによって主幹がもう少し管理運営の中心になる仕事してもらおうようにします。これは事務職員が事務を担うのと併せて、先生方が子どもたちに向き合う時間を確保する観点から取り入れるということ、プラスアルファでいけば教員の給与は教頭にならないと上がらない仕組みですから処遇改善の一環として主幹等になれば給料を上げること考えています。

優秀な人材の確保ということで人確法に触れましたけれども、やはり中央教育審議会の議論の中でも、やはり日本は教育を大事にする国として人確法を作り、それが教員を応援する法律だからそれを無くすということではなくて、きちんと守りましようと言われております。ただし問題は一律、機械的に優遇されていると今思われている教員の給与体系は見直していく必要があるのではないかとということです。

みなさん県費負担の事務職員ですから教員の給与の仕組みはだいたいご存じだと思います。みなさんには超過勤務手当が出ます。が、教員には超過勤務手当が出ません。ご存じですよ。これは何故かということ給特法という法律を昭和

46年に作っておりますが、学校の先生の職務は非常に特殊だということです。通常の事務的作業をするものではなくて、人を育てるといった特別な仕事をしている、あるいは夏休みや冬休みがあるという勤務体系のかわりに、子どもに何かあれば駆けつけたり家庭訪問をしたりする業務が通常の勤務時間の中にはなかなかはまりません。それらのことから、勤務時間内外を包括的に評価するというのはつまり昼夜関係なく、教員はこういう仕事をするのでこの分に見合う給与を出しましょうということで教職調整額というものがあります。この教職調整額は昭和41年の勤務実態調査で月8時間相当だったので、月8時間相当の教職調整額が決定されていますから、学校の先生は特別なことをしない限りは給料は変わらない仕組みになっています。しかも遅くまで残ろうと早く帰ろうと給料が変わらない仕組みなんです。一部例外があって部活動を土日にする場合に4時間程度やれば1,200円、別の観点で特殊勤務という観点で出ますけれども、基本的には平日の夕方部活動で何時になろうと、仕事が遅くなろうと給料はどの先生も変わらないのです。それはそれで給与のことを考えずに仕事に没頭できるというメリットもあったのですが、今の時代になるとほとんど仕事をしていないにもかかわらず同じ給料をもらっているのはけしからんという、真面目にやっている先生方からの意見もあるわけです。中央教育審議会ではその辺の議論をしたうえで、やはりもう少しメリハリを付けようということで、一律機械的に出てる手当をまず一回廃止をし、仕事の重さとか仕事の量も見ながら差をつけられるような手当を作ること考えております。これは今後もう少し時間をかけて議論をしなくちゃいけないと思いますけども、いずれにしても8月に概算要求を出すまでに一定の方針を出します。メリハリのある給与を作るということに力を入れていきたいと思っております。

あと手当関係でいうといろいろありますが、やはり一律的に出ている義務教育等教員特別手

当です。義務教育等教員特別手当も少し見直しをして、一律機械的ではない新しい手当の創設にその財源を振り向けていくことについても併せてやっていかなくてはなりません。

次に盲・聾・養護学校の先生とか普通の小中学校の特別支援学級担当の先生に給料の調整額ということで本給の7%ぐらいまで出ています。それは勤務の特殊性からなんですけど、ただ一律に出てるんですね。その学校に勤務すればとか、特殊学級を担当すればというようなことで手当が出ていますが、それについても少し見直しが必要ではないかと思われまいます。ボーナスに跳ね返るといのはまだいいとして、問題だといわれるのは退職金にこれが跳ね返ってくることで。たとえば一番いい給料のもらい方をしようと思うと、それまで小中学校の先生だった人が退職の年になって養護学校に行き辞めるとそれだけで退職金が200万ぐらい違います。こんなものでいいのかという面はあって、それは教員の優遇策というよりも今となれば制度的な欠陥ではないかと思っていました。これは反対される人も多いのでうちちょっと議論しなくてはいけませんけれども、ただ特殊学校にただで退職金に上乗せになるような手当については潰すということをしていきます。

次に部活動手当も、今1,200円なのです。4時間やって1,200円というのは1時間300円です。コンビニでアルバイトしても750円から850円ということから見るとちょっとかわいそうだなというので、この部活動の指導についても給与上の処遇改善をしてあげたいと考えています。

勤務実態調査をやった時の内容が文科省のホームページで開いてもらうと見れますが、部活をやっている先生とやってない先生は超過勤務が平均で1時間違います。中学校の先生で学級担任をしていて部活もちゃんとやる先生はそうじゃない先生に比べて1時間半ぐらい違っているというのが出てます。特に部活の在り方についても本当はもう少し議論をしたいんですけども、そういうふうに一生涯懸命取り組む人については

部活動手当を充実していくという方向で考えていきたいと思えます。

教員の給与についてだけでなく管理職についても、今なかなか管理職になり手がないということもあるものですから、管理職の手当もちょっと上げたいというふうに考えています。へき地についてもへき地手当というのがあります。佐賀ではそうへき地学校というのはないかもしれませんが、鹿児島とか沖縄とか離島を抱える県ではへき地があって、最高29%の手当がもらえます。もちろんへき地教育の振興の観点で人材の確保のために一定の給与上の処遇は必要なのですが、ちょっと高いかなというのもあるので、級地そのもの見直しをしていきたいと思っています。特に山間僻地ですね。道路もよくなって車もよくなって通えます。通ってる分についてはその分、率を少し下げるということも含めて手当をちょっと削ることを考えています。

要は増やすところと減らすところのメリハリを付けて、一生懸命やっている先生に報いるような制度に作っていきます。ただ最初に言いましたように閣議決定で2.76%、教員給与を平均的に下げるというのがあって、これを真面目にやろうとすると、一生懸命頑張ろうという先生方に対してマイナスのシグナルを送ります。今現在の取り組みの中では一人ずつの教員給与は減らすという方向になってますけども、何とか今年の概算要求の中でそれを取り返して更に増やしていくというような方向で給与改善を図っていくことを考えています。昭和50年代、人確法に基づいた給与改善を当時はやりましたけれども、それに次ぐような給与改善について出来ないかということで頑張っていきたいと思えます。

国会とかご覧になればわかるかもしれませんが、伊吹文部科学大臣は非常に学校の先生方に対して免許更新制の導入とか厳しい政策を採りつつあります。大変なことをさせる以上は、先生方の元気を出してもらうためにも給与は上げ

るということをおっしゃるので、その考え方に沿って必要な予算を取っていききたいと思えます。

もう一つ大事なのが人をどうするかという話なんです。もちろん事務の共同実施のための定数も、実際に事務の共同実施をするためには増やすことが必要であります。それ以外にもきめ細かな指導を行うための、場合によっては30人学級のための教員の増だとか、あるいはこれまで伝統的に行っているティーム・ティーチングだとか指導方法の改善のための定数措置といったものやっつけていかなければいけません。特別支援の充実という観点で人を増やすとか、食育という観点で栄養教諭を増やすというようなことも政治課題としてはあるわけです。最初にお話しをしましたように行革推進法という法律があって、教職員の数が増やせないという縛りが今あります。これを実は毎日国会で質問され、苦しい答弁をさせてもらっていますけれども、法律上は改正をしなければいけないのです。一番いいのは安倍総理が「わかった」と、「じゃ法律改正をするから教員を増やそうよ」ってことになればベストなのです。しかし、そうではない道を探さなければならないということもあるわけです。これまでも触れましたけども、大臣が言ってるのは一つは事務的な業務のアウトソーシングです。これは事務職員をアウトソーシングするという意味ではなく、学校の事務の一部の業務、たとえば先程言った給食費等の徴収だとか、言葉は悪いけど雑務的な部分をお金を出して外部の方にやってもらうということです。あるいはボランティアという形でお金はほとんど出しませんが地域のみなさんの協力によって多少なりとも減らしていくというようなこと等も併せて考えていかなければならないことです。

今わりと面白い取り組みをされているのが杉並区の和田中学校というのがある、ここでは先生の数そのものは増やさないんだけど、地域人材の活用ということで、大学生に謝金を払

って土曜日に補習的な仕事をやっています。子どもたちが自分で思ってやりたいことをさせるということで、居場所作りにもなりますし、学力の改善にもつながります。大学生にとって将来教員を目指すに当たってのいい経験にもなります。シルバー人材的な話になるかもしれませんが、都内では芝生の校庭になってますから芝生の管理に教職員がかかわるのではなくて地域の方々に手伝ってもらってお金をかけずに行うという取り組みをしています。また、できてます。

これは東京だけの問題ではなくて、佐賀でもできる話だと思います。人を増やさないと出来ない決めつけしないで、お金を使わず人を増やさなくてもどういうふうになれば前に進むのかということについて、知恵を出せば出てくる話なんです。申し訳ないんですけども、こういう話は学校の先生ではわからないんですね。杉並区の和田中学校の取り組みというのはインターネットで見れば出てきますから、事務職員の方々がそういうものを校長や教頭に対して、「こういう取り組みをすればうちの学校だってこういうふうになるんじゃないか」と示し提案できます。これは一つの例示です。それをしるっていうことではありません。むしろ各学校ごとに学校の教育目標もあるし置かれた環境も違うでしょうから同じようなことは出来ないにしても、人が来なくても何かこういう取り組みが出来ることは必ずあると思うんです。そういうものを企画立案することによって、みなさんの重みを校長先生たちにわからせる。そして一般の先生たちにわからせることが必要になると思います。当然こういうことについては、お金がかからないとも限らないのです。100万、200万かかるかもしれません。今の市町村の学校配当予算ではなかなか難しいですが、お金を取ってくる、場合によっては議会に働きかけて議会で議論をさせるということも必要ではないかと思います。チャンスはいろんなところで転がっていると思います。みなさんの学校の実態を見ながら何か

面白いものがあれば取り入れてそれを佐賀方式なり自分の学校のなんとか方式ということで進めていくというのは面白いと思います。日々ルーティンの仕事をしているとつまらなくなりますけれども、そういう夢を、自分でも出来るというものを持てば、活力というか元気が出てくると思うのです。給料が増えないにしても、そういう元気の素みたいなものはみなさんの脳みそに詰まってるわけですから、それをちょっとずつでも出してやって、それを子どもたちに還元し、そういうことでみなさんの力を発揮していただきたい、是非そういうことをお考えいただきたいと思います。

4 共同実施と教職員定数

なお、事務の共同実施をこれから佐賀県では全県的に取り組まれるということを知っています。たいへん結構なことだ進めていただきたいと思っています。何かご心配されているようにお伺いしてるのですが、事務の共同実施をすることは事務職員の定数を減らすということではまったくありません。これは事務職員の定数を増やすための方策であります。だから単に事務の合理化を図って事務職員等を減らすために共同実施をされているとお考えならば、まったく違うということを申し上げたいです。ついでに申し上げますと、私は個人的には一つの学校に事務職員を4～5人入れたいと思っています。もちろん今すぐはできませんし予算もかかる話です。今1校に一人の事務職員を単純に2倍するという事は全国で3万5千人の事務職員を増やすということになります。3万5千人の事務職員を増やすということは、多分2千億円ぐらいの経費が必要になります。ただおそらく今後は事務職員というか学校経営の専門スタッフ、これをいかに充実するかによって学校というものが大きく変わっていくだろうと思います。ですから何をホラ吹いてと思われるかもしれませんが、そのぐらいの気持ちで定数改善を進めていきたいと思っています。

そうならば学校の中でいわゆる共同実施ができるわけです。残念ながら今現在採れる方策は複数の学校で共同実施をすることのみが事務職員の定数改善の唯一の道筋になっています。これはこれで一つの方策であって完成型ではないと思っています。しかし、いずれは今言ったようなところに持っていきたいと考えています。アメリカとかイギリスなどのように学校経営のスタッフとして複数の人間が常にいるような学校、あるいは日本の中の私学、これは中高一貫校の形ですけれども、そこには7～8人の事務職員のスタッフがあります。やはり一人ひとりのマンパワーではなくて一つの学校に複数のそういうスタッフを入れることにより、相乗効果で学校経営を高めていくことを必ずライフワークとしてやりたいと思いますし、やっていきたいと思いますからご支援をお願いします。言いたかったのは共同実施は事務職員定数減らしでは絶対にならないということ、このことは留めておいていただきたいと思います。また今日お出でではないみなさんにも是非その辺はお伝えしたいと思います。

そういう意味で教員を含めた事務職員の定数改善、今やると言った割にはできないんですけども、それを変えていくためには政治的な力が必要です。なのでみなさん自身もいろんな形でいろんな人とお話をしていただき、その声を市町村の議会ですとか県の議会に反映をしてもらうよう、そういう取り組みも必要ではないかと思っています。自分一人で考えてというよりも何らかの形でアクションを起こして、それを国民的な合意を取り付けるということに結びつけなければ行革推進法という縛りを取り払うというのは相当難しい話です。安倍総理の気持ちを変えていく、あるいは安倍総理を支えるためにも、みなさんのお力添えもいただければと思っています。安倍総理を支えるというのは教育再生を最重要課題とする安倍内閣という意味で教育を大事にしてくれる人達に託すということですね。

そういう意味で佐賀県の事務職員の皆さまに

もいろんな形でご尽力もいただいています。これまでどちらかというと学校事務職員の皆さまの取り組みというのはなかなか中央の方にも聞こえてこないし、もっと言えば国会議員に対しても事務職員というものについてそれほど深い認識はなかったわけです。ここ数年、学校事務職員が果たす役割は重いということについては段々と国民的な合意が得られつつあると思えますし、それは具体的には例えば国会の質問の中でも最近多くなってきました。最近では小坂前大臣から学校事務職員の充実方策などについて総理に問うと、そういうことも具体的に出てきているわけです。それは佐賀県の皆さまだけでなく全国的な学校事務職員が様々な形で様々な取り組みをしていただいていることが一つずつ実を結んでいるわけであります。そういうことについては業務に支障のないところで、また勉強会もしていただきながら、もう少し事務職員というものを知っていただくためにもいろんな形でご活躍をしていただきたいと思っています。

文部科学省は学校事務職員を基幹的というようなことよりも学校の中心を果たす、学校経営の中心的な存在というふうにしていくつもりであります。それはそれを望まない事務職員から見ればうざったいことで仕事が増えるだけだと思うかもしれませんが、もう後戻りはできないだろうと思います。「私はこの程度の仕事をしていればいいや」という人はその程度の処遇しかされない時代がもう来ています。ただし、大きく自分が強い意志を持って学校を変えていくという人についてはそれ相当の処遇も当然付いてきます。そういう方はごくごく自然に学校の長にもなっただきますし、教育長にもなっただければ結構なので、学校事務職員という殻に閉じ籠もるというよりも自分が中心で学校を動かす、校長を使うというような発想でお取り組みをいただく、そういう気持ちを持ってもらうだけで少しずつ学校の中はよくなっていくだろうと思います。くどくどと言いますがそれでも応援をしているつもりであります。その応援に

対して応えていただくと、子どもたちにとってすばらしいものになるのではないかと考えています。

5 人事管理とマネジメントについて

不適格教員というレッテルを貼られてしまう先生もいらっしゃると思います。けれども学校現場では一人いらっしゃる学校全体の能力が下がってしまうということでもあります。言葉は悪いのですが、不適格教員をいかに学校から排除するかということについてはもっと真剣に考えていかなければならない問題だと思います。厳しい言い方ですけども1年や2年間研修を受けてもらい、その間に学校にきちんとした代わりの人が来ているのかどうか、来ている場合もあるかもしれませんが変わりの先生が来ないということもあります。定員を食っているということもありますから、その部分についてはマンパワーを下げてしまいますので適切な人事管理というのが必要になります。みなさんにとっても面白くない話かもしれないけれども、幅広く言えば事務職員についてもある話なのです。学校という限られた組織の中にいれば一人のマンパワーが下がることによって活力が奪われたり、やりたい仕事ができなくなるということが往々にしてあります。是非お考えいただきたいのは職場の中でそういうことがもし起きているということであれば、隠しておくというよりもきちっと表に出して、どうやったらベストな組織体制になるかということを考えていかなければならないと思います。

その人を庇ってしまっていて結局それがみなさんの負担につながり、それがまた更に子どもたちにつながるというようなことも現実には起きているということも聞いております。ですから、そういうものについてはあえて言えば事務職員当たりが学校経営という観点から見ると校長、教頭に相談をする、それは楽しい話ではないですけども、学校経営という観点から見れば大事な部分だと思います。そういうところに

ついても目配りをし、そういう部分を支えてあげることみなさんの仕事の中の一つとしてお考えをいただければと思います。組織全体が上手く流れるようにということ、いわゆるマネジメントも人事管理という観点からも是非見ていただければと思います。

【質疑応答】

Q1) ○○小の○○です。ほとんど話はされたと思うのですが、法的な問題ですね。学校教育法の改正の問題が一番大きいのですが、副校長、主幹、指導教諭という流れがおそらく出て来るわけで、これは置くことができるという規程にしても、学校教育法の本法の中での改正になるんじゃないかというふうに考えられます。それに比べて事務職員は管理職事務長という規程を設けていただくような話ですが、現在は昭和56年の愛媛県に始まりまして広島県や数県存在するぐらいで、なかなかこれがうちの県教委なんかにはお願いするときに前進しないという問題がございます。本法は難しいだろうけれども例えば施行規則のどういう部分をいじってどのようにすると、今であれば事務主任の「司る」規程ぐらいしかございませんので、そこら辺の展望を是非教えていただきたい。

併せて、うちの県教委みたいにいろんなところもございましてしょうが、県教委を指導してそういうところを積極的にやっていってはどうかということをお文部科学省の方からサジェストしていただくことを是非お考えいただけないかというお願いも含めてです。

松浦) どうもありがとうございます。最初に触れたと思うのですが、今副校長、主幹教諭そして指導教諭についても学校教育法を改正するというところで今法案の審議をしています。これまで学校教育法の中に校長や教頭というように書いてあるので、そういう並びの中に副校長そして主幹教諭、指導教諭という形をとりません。これに対して事務長につきましては学校教

育法施行規則の中で、事務の主任というのが書いてございます。が、おそらくその前後に事務長というのを入れさせていただくと。これはいろいろご意見があろうかと思いますが、現在高等学校の事務長がその学校教育法施行規則の中に事務長を置くというふうに書いてございますので、それと同じ並びの中で事務長を小中学校に置くということになるわけでございます。

なおこれもいろいろご意見はあると思いますが、任意設置でありますから主幹教諭等も含めて置かないことは法令上はできます。ただし、なぜこの時期にこういう職をあえて法律改正等までして置くのかということについて、是非各都道府県教育委員会等に対しても、まだこれは法案が審議中でありまして最終的にどうなるかわからないということもござりますが、仮に法案が通ったということであるならば、この主幹等の設置あるいは事務長の設置ということについては我々は都道府県各教育委員会にきちんとお願いをしていくことになると思います。

そういう意味で財政的にどうなのかということにつきましては文部科学省の方で、私の方で今義務教育費国庫負担金というものを持っております。これは今2分の1から3分の1になっておりますけれども、義務教育費国庫負担制度を通じて地方の一般財源も活用してそういうものが確実に置けるような制度設計を行います。ですから主幹とか指導教諭あるいは事務長を置かれるということであればその分の経費をきちんと国庫負担をする、そういう仕組みを私の方で作ってやります。

Q2) △△中学校の△△と言います。今度の中教審で教頭の複数化と言われておりますけれども、共同実施のテーマの中にも教員の事務を共同実施が取って、それによって余った時間に教員の子どもに接する機会を増やしたいという発想があるわけです。現在の教員の多忙化と、子どもと接する機会が少ないという大きな原因というのは中学校においては部活動、小・中学

校共通して言えることは各種調査等の提出文書、何を言いたいかということと事務職員が替わってやる業務にはなりにくいという業務が多忙化の大きな要因になっているというふうに私は理解しています。一番事務職員がやりやすいというか、引き受けた方がいいと思われるのは何かというと教頭の人事・服務事務、あるいはチェック事務、これはまさに事務職員の方が得意というか法的な関係とかよく理解できていると、教頭がしている仕事のほとんどを、教育的な内容のものは別として人事・服務的なものはある一定の経験と研修を積んだなら事務職員が十分やれるというふうに私は思います。そのことによって教頭の複数化よりも、複数化するぐらいならば事務職員の数を増やしてもらって、より教頭の事務に事務職員が携わると、そのことによって教頭が、より学校長の補助や助言あるいは教員の指導に回せるとか、その方がよっぽど効果があるんじゃないかと思います。費用対効果の面でも教頭の賃金は多分事務職員より高いので、その面でももっと大きな効果が出るんじゃないかと思ってますけれども文科省の方ではどのように考えておられるのかというのが一点。

一番気にしてるんですが、私も複数の事務職員がいるのですが残念ながら午前中勤務の市町村費職員なのです。ようするに職員というよりも非常勤なんですね。パートみたいなものです。交付税で予算化されているはずなんですけども、市町村の財政も厳しいこともあって、交付税だから仕方がないでしょう。しかしピンハネされてみて、実際問題としてそういった業務を担うためにスタッフである事務職員がいなくてできないわけです。限界があります。そういった意味で文科省も努力されていると思うんですけども、この頃地教委の頑張りが足らないのか出先が非常に被害を受けて、一日勤務だったのが半日勤務になるとか、そうすると労働意欲も減退しますから是非県教委を使ってもそういう方の確保に全力を挙げるようにと、そうしないと学校経営が進まないよということでご指導いただ

ければと思います。

松浦) どうもありがとうございます。当たっていると思います。当たっているというのは学校のいろいろな特性に応じていろんな人を入れていくということだと思います。方策の一つとして教頭の複数配置を進めるということの方が、その学校としてより機能的に動くということもあると思いますし、あるいは事務職員を入れた方がいいという学校もたくさんあると思います。それは一つに決めないで、いろんな形で人を増やせるような書き方にしてあるつもりなので、そこはこれからの制度設計の中で我々も十分に考えていかなくちゃならないと考えています。ただ、その他にも各都道府県の中でもどういふふうな人を配置していった方が学校経営上いいのかという議論も当然あると思いますから、これは佐賀県の教育委員会にもお願いをしなければなりません。何をどの学校にどう配置するかはまさに県教委が決められますので、事務職員を増やした方がいいという判断をされるように事務職員の皆さまにも頑張ってもらいたいと思いますし、その方がベストだということであれば、そういうことはきちっと県教委に伝えないと伝わらないということもあろうかと思えます。いずれにしろ我々は条件整備を確実に進めるというのが仕事でありますから事務職員であれ教頭の複数配置であれ、少なくとも学校現場にお金が出るような仕組みはきちんと繋げていきたいと思えます。

非常勤のお話しもありましたけれども、教育委員会がきちんと対応してもらわなくちゃいけないのですが、首長さんのお考えなどが当然あるわけですね。予算の権限というのが制約されて教委にないわけで、最終的に市長部局との折衝の中で予算が決まるということになります。言葉は悪いんですけども教育に予算を使わないというなら首長は落とすというぐらいの気持ちでやっていかないと市長の気持ちは変わらないと思えます。ですから、本当に落とすつもりで折

衝をしていただくとかも必要だと思いますし、教材費とか学校の図書館の費用なんかもいろんな統計で見ると非常に減らされています。減らされているにもかかわらず、学校では要求をしているとは思うけど認めてくれないという事情があるわけですね。一昨年の中央教育審議会の義務教育特別部会でも議論になりましたけれども、学校に予算が足りてないということについては情報量としては学校事務職員が一番持っていると思います。そういうものは是非校長に文句を言うのと併せて市町村の教育委員会自身も教材の措置状況がどうなっているかというのは知らない市町村教育委員会なんかも多分あると思います。そういうところに出かけて行って統計を見せて、うちの市町村はこうだと示してやって、お金を取ってくる。お金を取ってくるというのも事務職員の大事な仕事だと思うので校長を使いながら市町村に働きかけて、教育委員会だけではなく市長部局に対してどうするんだという話は持っていただくような努力と説明能力を身につけないといけないと思います。もちろん国は国で機会を通じて交付税措置の充実とか予算措置がされているということについての情報提供もしていきます。けれども事務職員の方々も学校の内部から最新の状況を提供していただいて予算を取ってもらうという努力をしていただくことが重要だと思います。よろしくお願いを申し上げます。

Q3) インターネット、コンピュータ関係のネットワークですけれど、事務の効率化、合理化、仕事が捌けるようになるためにはコンピュータネットが必要不可欠です。給料、手当関係は県立職員も義務制も同じ手立てで職員が組織されてるわけですが、仕事をする人間が使う道具、最低限の道具にコンピュータはなってきたと思うんです。が、コンピュータを地教委を越えて県教委で、これまでであったことではないんですが、物的に整備するというのは法的にはできなんでしょうか。というのは地教委段階で

は市長部局に押されてしまって何もできない、コンピュータが壊れてしまって仕事ができない、どっかの教務主任はコンピュータシステムの修繕のために1週間も2週間も毎日かかってしまいます。そのような意味でコンピュータネットを県教委が物的に整備する、どうせ資金援助しても交付税で他のところに回されてしまうのでしょうが、物的に整備するというのはできないんでしょか。

松浦) ありがとうございます。法制度上はありません。ありませんというのは地方自治法上市町村がやる仕事、県がやる仕事、国がやる仕事というのははっきりしているんですね。現行制度で教育は自治事務ということになっています。もっと言えば、県知事さんが言うのは義務教育国費庫分金も含めて人件費はすべて県に下ろせと。少なくとも義務教育費国庫負担法という法律があるから国が責任を持って行うということが法制上あるわけです。学校の運営経費については地方自治法上市町村が行う事務ということになっていますから、現行の法制度上は市町村が担わなければならないのです。もっと言えば市町村がやらなければならない事務ですね。ですから財政上の観点からいくと県や国がお金を負担するという制度を作ることはできると思いますけども、教育行政の根幹部分というのがありますのでそこをどう考えるかということだと思います。手っ取り早いのは、できるかどうかわかりませんが、学校をすべて国立にすることです。みなさんを国家公務員にすれば国が全面的にお金を出すとこういう仕組みができます。が、今の話は極端な話でこれが地方分権の中でどうなのかということは何となく大きな議論になると思います。あとは補助制度として市町村がやる事業に対して県が出す、国が出すというのは十分に可能でありますし、教材も含めてコンピュータ整備に国が持ってた時期もあるんですが、これはいろんな理由があって地方の単独事業として出来ています。今後もし学校のそう

いうものが十分にできないということであれば、これはもう一つ予算の中で勝負すると。つまり国がもう一度補助制度を興すということも有り得ると思いますのでそこは十分に研究をしていきたいと思います。ただ基本的には市町村の中でお金を取ってくるということもよろしく願いを申し上げます。