

市区町村行政職型社会教育主事の経験と自治体での活用

桜 庭 望
(日本大学大学院生)

【要旨】

社会教育主事制度に関する様々な論議が行われている。本研究では、市区町村の行政職型の社会教育主事の異動に着目し、社会教育主事の経験を他部局の職務に活かすことができるかを明らかにする。社会教育主事経験者等から他部局との違いを聞き取り、職務の内容、進め方等の比較を行った。社会教育主事・社会教育行政業務の特徴が他部局との比較から認められ、その経験は、人と接する場面、発想・企画が必要となる場合等に、他部局においても活かされることが明らかとなった。また、他部局業務との比較から社会教育主事の専門性を捉えることができる。異動によるメリットとデメリットはあるが、他部局の経験は、行政職としての資質能力向上や専門性を高めることができる。社会教育主事という役職は、研修の機会が充実し、自治体組織全体に貢献できる人材の開発にも適している。

1. はじめに

(1) 研究の目的

行財政改革の中で生涯学習の新たな振興方策には人的、財政的な限界があり、社会教育主事は、都道府県、市町村とも近年激減している。社会教育主事制度そのものに関しても論議が進んでおり、社会教育主事がこれまで果たしてきた役割と、行政組織内に社会教育主事が及ぼす影響について明らかにしていく必要がある。

社会教育主事のキャリアパスについては、文部科学省生涯学習政策局により平成 25 年 5 月に提示された「社会教育の人材の在り方についての資料」に、専門職型、行政職型、教員型が例示されている¹⁾。専門職型は一般行政職とは異なる採用・異動が行われている。行政職型は首長部局、教育委員会内で一般行政職同様に異動がある。教員型は、都道府県教育委員会もしくは派遣社会教育主事として市町村教育委員会等に配属されている。本研究では市区町村の行政職型の社会教育主事に着目し、行政組織内の異動により社会教育主事の経験が、他部局でも活かされることを示していく。

国立教育政策研究所社会教育実践研究センターの平成 23 年 3 月「社会教育主事の養成と活用・キャリアの実態に関する調査報告書」によると、現職の市区町村の社会教育主事がこれまで経験したことのある所属・勤務先は、「市区町村教委本局(社会教育主管係)」が 7 割を超え(76.4%)最も多く、次いで「市区町村首長部局」(44.5%)²⁾と行政部局間の異動が行われていることを示している。

鈴木(2007)はいくつかのデータから他の領域の専門職員と比較しても社会教育主事の勤務年数はきわめて短いことに触れ、「社会教育職員は、その量的充実が課題のままである上に、質的な向上にも困難な状況が存在している」³⁾と指摘する。本稿では、社会教育主事としてのキャリアが一般行政職としての資質能力向上にどのように影響しているのかを行政組織全体を視野に入れて検討する。古市(2012)は、生涯学習・社会教育行政の一般行政

化が進む様々な背景を踏まえ、たうえで、「首長に所管があると、新規事業の立案や予算編成の面での利点が期待できる。(中略)首長を中心に関係部局長とも連携が取りやすい。」等々のメリットと「首長部局では、教育性、専門性、育てる・人材育成の視点が薄れるのではないか。」等々のデメリットの声が挙げられていることを指摘している⁴⁾。本研究では社会教育と他行政部局を比較するという観点からこうした課題についても検討する。社会教育主事のあるべき職員像は、教育委員会のみならず首長部局を含めた行政組織全体の中で論じていく必要がある。

(2) 研究方法

社会教育主事の職務を特徴づけるため、本研究では社会教育と社会教育以外の行政部局(首長部局と学校教育関係;以下、他部局と示す)との比較を行う。社会教育と他部局との違いを職員の異動経験をもとに調査する。社会教育主事の異動が行われていること、行政組織全体の動向が把握しやすい規模であることを条件に北海道Y町(人口約 1 万人)とM市(人口約 2.5 万人)の二つを選定した。Y町とM市は隣接地域性の差はない。北海道内 179 自治体の平均人口は、札幌市(人口 190 万人)を除くと約 2 万人であり、調査対象自治体は北海道内では中庸の規模である。また、考察は調査対象自治体の異動経験をもとに行うため、専門職型と教員型の社会教育主事については本論では取り扱わない。

平成 26 年 3 月からY町とM市において自治体職員の異動実態に関する予備調査を行った。9 月～11 月にY町とM市の社会教育主事経験者等から以下の表 1 の項目に基づき、20 分～40 分の半構造化面接による聞き取り調査を行った。

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1) 現在の所属・役職2) これまでの配属先、年数、役職、職務内容3) 社会教育で携わった業務の内容4) 社会教育と他部局との違い(予算、考え方等)5) 社会教育の経験が他部局で活かされたと感じる業務、場面6) 社会教育で関わった地域団体・住民との関係、他部局との比較7) 社会教育の経験によって得た人的関係、その後の関係性8) 社会教育主事の研修機会、他部局との比較9) 社会教育主事について感じていること |
|--|

表 1 聞き取り調査項目

Y町は 2 町(A町、B町)の合併を経て人口約 1 万人となった。町職員 159 名のうち社会教育主事経験者 12 名を全員調査対象とした。M市職員は 298 名で、社会教育主事との比較のため、社会教育主事経験者 3 名の他、社会教育行政職員 1 名、司書 1 名、学芸員 2 名からも該当する項目について調査した。また、Y町の人事担当者、M市の人事担当者(社会教育主事経験を有す)からは、平均的な異動年数、社会教育主事資格保有者の把握、司書・学芸員等の資格と異動時の考慮について聞き取りを行った。Y町 13 名、M市 7 名、合計 20 名からの聞き取り内容をもとに分析を行った。聞き取り対象者の役職等を表 2 に示す。

調査時に社会教育主事発令を受けている職員は、Y町 2 名(YA, YC)、M市 2 名(MG, 他 1)である。

Y町調査対象者(社会教育主事経験者12名、人事担当者1名)

記号	所属課	役職	行政職採用前の 資格取得先	社会教育主事講習 派遣先	合併 前町	行政職 経験年数	うち社会教育 行政経験年
YA	生涯学習課	社会教育係長		北海道教育大学(岩見沢)	A	25	12
YB	生涯学習課	課長		社会教育実践研究センター	A	31	20
YC	生涯学習課	スポーツ振興係長	社会教育主事講習(東北大学)		B	19	19
YD	生涯学習課	課長補佐	大学在学中取得		B	26	9
YE	生涯学習課	文化振興係長	大学在学中取得		B	23	14
YF	教育総務課	学校教育係主任		北海道教育大学(函館)	A	19	6
YG	商工観光課	商工労政係主事	大学在学中取得		A	7	3
YH	総務課	職員厚生係主任	大学在学中取得		B	13	6
YI	住民税務課	町民活動係長	大学在学中取得		B	20	10
YJ	住民税務課	課長	社会教育実践研究センター		A	29	8.5
YK	商工観光課	課長		北海道教育大学(釧路)	A	36	12
YL	給食センター	主任		社会教育実践研究センター	A	16	7
	総務課	人事担当者					

M市調査対象者(社会教育主事経験者3名うち人事担当者1名、社会教育行政職員4名)

記号	所属課等	役職	所持資格	社会教育主事経験等
MA	生涯学習課	青少年係長	社会教育主事資格なし	
MB	博物館	館長	学芸員	
MC	博物館	係長	学芸員	
MD	図書館	奉仕係長	司書	
ME	図書館	主任	社会教育主事、司書	社会教育主事経験4年
MF	総務部庶務課	課長	社会教育主事	社会教育主事経験7年、人事担当者
MG	生涯学習課	社会教育主事	社会教育主事	社会教育主事経験0.5年(現職)

表2 聞き取り調査対象者

2. 研究結果

(1) 人事異動実態

Y町合併前のA町は、社会教育主事経験者7名のうち社会教育主事講習派遣者が5名(うち国立教育政策研究所社会教育実践研究センター2名)で、異動に合わせて資格者を養成していた。合併前のB町は既資格保有者への発令のみ行っており、社会教育主事講習への派遣はなかった。Y町社会教育主事の異動は1名(YC)を除き1～12年で行われ、異動年数、異動先に一般行政職の異動と大きな違いはみられない。社会教育主事として採用され19年間異動がない職員(YC)のみ現時点で専門職型とみなされる。社会教育主事経験者が再び社会教育課・生涯学習課(名称変更による)へと戻る異動が6名になっている。また、司書資格は4名、学芸員資格は2名が保有しており、司書と学芸員はほとんど異動がない。

M市では、社会教育主事、司書、学芸員等の資格は異動の際に考慮されているが、社会教育主事も一般職員と同様の年数で異動対象となる。人事担当者によると平均的な職員の異動年数は3年である。社会教育主事資格は地元大学で取得した職員が約20名に及び、人事ローテーションで困ることがないという。司書、学芸員の異動も行われている。M市では3年前より異動希望を自己申告する制度を始めた。この制度により現職の社会教育主事(MG)と学芸員(MC)は、自ら異動を希望し現在の役職に就いている。

Y町の社会教育主事経験者のこれまでの異動先を役場経験の長い職員から順に図1に示す。また、M市の調査対象者異動状況を図2に示す。

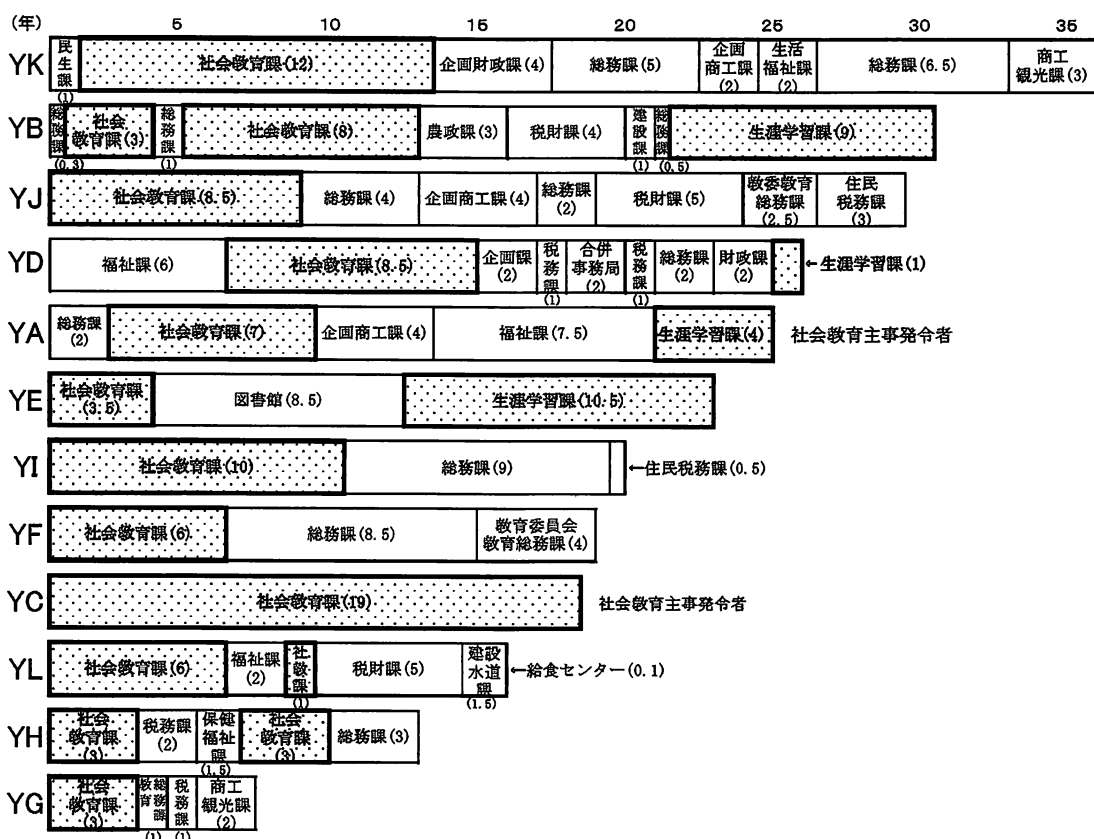


図1 Y町社会教育主事経験者異動状況(役場経験年数順)

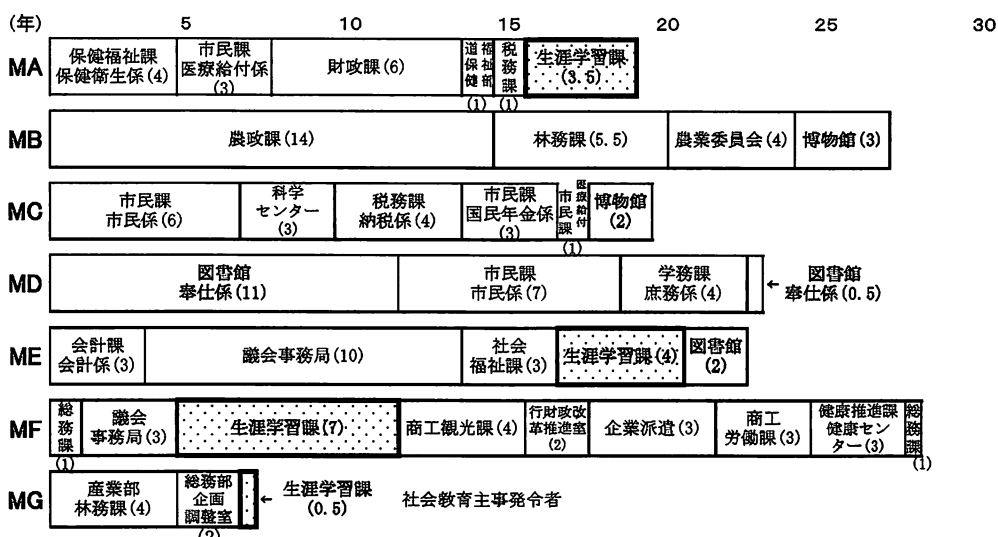


図2 M市調査対象者異動状況

(2) 社会教育主事・社会教育行政と他部局業務との違い

異動の実態に即し、聞き取り調査では、社会教育主事・社会教育行政在職中に携わった業務の内容と他部局とを比較し、業務の進め方、考え方等の違いを収集した。

他部局と比べた社会教育主事の特徴として最も多くあげられたのは、「人とのつながり

が多い」ことである。国立教育政策研究所社会教育実践研究センターの前掲調査報告書においても、市区町村の社会教育主事の仕事をするうえで最も影響を受けた経験・事柄、社会教育主事としての勤務を通して得たものの第一番目に「地域の人々や団体等との人脈」(61.3%)があげられている⁵⁾。それでは、その人脈はどのようなものか担当する業務と発言内容から、特徴を捉えてみる。総務課職員厚生係では、「職員と理事者(議会用語で説明者として出席する市長・副市長・教育長・各部長職の職員・財務課長等を指す)を対象とした業務を担当し、住民を対象とする社会教育主事とは相手が180度違う。」(YH)という。社会教育主事が対象とする住民の特徴として、次のような発言をあげることができる。社会福祉課で、生活に困難を感じている人々の日々の生活に向き合っていた職員は、「社会教育は学習に前向きで、学習をサポートするという面で、基本的生活に密着した福祉担当の対象者とは180度違う。」(ME)という。団体活動を行う人、文化・スポーツの愛好者が主で、「(社会教育主事の人的関係は)生活に関係ない部分で肩の力を抜いたつきあいができる。」(YI)とされる。基本的な生活支援ではなく、社会教育主事が対象とする相手は学習者である。

続いて、人とのつながりを含め、他の社会教育主事・社会教育行政の特徴をみていこう。得られた発言の中から端的に業務の特徴を表す部分を抽出し、類似したものを整理すると、五つの社会教育主事・社会教育行政の特徴が認められた。いくつかの発言とともに示す。

1) 人とのつながりが多い

「社会教育後の異動先では町民とのつながりが全くないと感じる。」(YF)、「社会教育主事は人と接触する機会が多く、つながりが強い。」(MG)、「社会教育主事として人と人を結びつけるコーディネート役を経験した。」(YL)

2) 自分で考え、自分が動くこと

「他は組織で動くのに対し、社会教育主事は自分で動く。」(YH)、「社会教育主事は自分で考え動き、町の様子や状況を見て仕事を進めていかなければならない。」(YG)、「他部局では自分の思うような仕事ができないように思う。」(YC)

3) 枠にとらわれない自由な発想を要する

「社会教育は、本人の発想でできる。」(YK)、「社会教育は、仕事に決まりがなく、枠にはまっていない。」(YG)、「社会教育は、自由な発想でどんなことでもできる。」(YD)

4) 現場での対応が求められる

「総務は条例等のチェックが優先、社会教育はまず行動が優先される。」(YK)、「社会教育は役場とは違う、管理畑ではなく現場、一緒に協力して作りあげるもの。」(YF)、「現場で個々の住民から意見を聴取できる。」(YA)

5) 効率にとらわれない長期的展望が必要

「他は効率優先、社会教育は違う。」(YG)、「社会教育は少しの予算で大きな効果を期待する、ただし目に見えた成果がすぐにでないところが教育分野。」(YI)、「社会教育は成果がすぐに出ないため直接手ごたえが感じられない場合があり、やっている人は大変。」(MF)

続いて、こうした特徴的な業務経験を有する職員の経験の活かし方をみていこう。

(3) 社会教育主事の経験が活かされる場面

他部局へ異動し社会教育主事の経験が活かされたと感じる業務、場面をあげる。

【総務課広報広聴係】「町民だよりを作成するには、社会教育主事以上に町職員全体と町民との広いネットワークを必要とし、社会教育主事の仕事と共通していた。」(YJ)

【健康推進課健康センター】「健康づくりは住民の意識変革であり、健康講座、保健師との連携で社会教育主事の経験が活かされた。」(MF)

【総務課交通防災係】「防災マップづくりのワークショップは人を集めて行う事業であり、社会教育で行ってきた手法が使える場面であった。」(YD)

【住民税務課町民活動係】「町民を対象として話す機会があり、その際の話し方、人々とのコーディネートをする場面で社会教育主事の経験が活かされている。」(YI)

【保健福祉課高齢者担当】「対象が社会教育主事として接してきた人たちと共通であり、人とのつながりができていた。」(YH)

【商工観光課商工労政係】「イベントやフェスティバル開催が多く社会教育主事の仕事と共通している。商工団体との関係づくりに社会教育主事の経験が活かされている。」(YG)

その他の発言も含めて、社会教育主事として培った知識・技術とともに、人と接する場面、発想・企画が必要となる場合に、他部局においても社会教育主事の経験が活かされていた。では、経験が活かされるかどうかは、配属先によるものか、あるいは業務内容であるのか、について自治会担当業務を一例としてあげる。合併前のA町・企画商工課では、「自治会活動では、団体育成の観点から社会教育と通じる点はあったが、定型的な連絡業務が主であり、社会教育的な発想はあまり必要ではなかった。」(YA)とする一方、合併前のB町・企画課では、「自治会の自主的な活動を進めており、社会教育の手法が生かされる担当であった。」(YD)という。こうした発言から、社会教育的な発想や経験が活かされる場面は、担当する課や係ではなく業務内容や進め方によるものと解釈できる。総じて2(2)であげた社会教育主事・社会教育行政の特徴と近い業務内容や進め方である場合に、経験したことが活かされている。そうではない場合はどうだろうか。総務課、(教育委員会)教育総務課へと異動した職員は、「これまで社会教育主事としての経験が全く活かされる場面がなかった。」(YF)という。異動先の担当する業務内容や進め方によっては、社会教育主事経験を活かすことはできない。同職員の「社会教育は役場とは違う」(YF)という発言からも、社会教育主事の業務が特殊であることがうかがえる。ここで、行政組織内において、社会教育主事が持つ特殊な面をみていこう。

(4) 社会教育主事の職務と他行政職との感覚のズレ

他部局から異動し社会教育主事となった際に、感覚のズレを感じたという発言例では、社会教育主事が一般行政職とは違った側面で捉えられていることが示される。社会教育主事の資格をもち異動した直後に参加した研修会について、「社会教育を長年やっている人たちとは根本的に考え方が違い、異質な感じがして自分が場違いであるようにも感じた。行政機関の一員として、違う考え方もあるという人もいなければならない。」(ME)と印象が語られている。同職員は、長い期間で専門性は高められていくが、社会教育主事は様々な行政部門を経験した方がよいと指摘する。

同様に、専門職型の社会教育主事は、異動を前提とした行政職員とは異質に捉えられていた例があった。Y町合併前のB町では、社会教育主事の業務が専門分野に特化され、社会教育主事は他部局に異動しても仕事ができないという行政組織内での厳しい評価が生じ

ていた。20年前に社会教育主事の異動は専門職型から行政職型へと変わったことについて、「20年前の社会教育主事は事務担当者が経理をしていたため専門分野だけ担当していた。そのため自分も異動先で苦労した。」(YE)という。同職員は、大きな自治体とは違い小さな自治体では、社会教育主事も他の行政職と同様に経理ができなければならないという。「当時の社会教育主事は専門職として事務処理も行っていなかったため、事務能力があるということで福祉課から(社会教育主事の)資格をもっていた自分が異動した。」(YD)という職員の発言も、組織内で社会教育主事の在り方が問われていたことを物語る。

こうした発言内容を含め、行政職型の社会教育主事の在り方について考えてみる。

3. 考察

(1) 他部局と比較した社会教育主事の専門性

「他部局と比較した社会教育の違いは何か」という問いに対する発言の第一声が、「基本的に役所の仕事、どこでも同じ」(YL, 同様 MB, MC)という3人の返答があった。この発言にも示されるように、行政職型の社会教育主事は、行政職としての基本的な知識・技術のうえに専門性を高めていく必要がある。服務規定、基本施策、財政状況、会計などの知識とともに、コミュニケーション、接遇などのスキルの習得は職位、職種によらず行政職一般に共通するものである。前述した社会教育主事という職種の特殊化により、一般行政職との能力差が生じる場合もあったことを見過ぐすべきではない。一般行政職との感覚的なズレが大きくなり、社会教育主事が行政組織内で孤立することは避けなければならない。

行政職としての基本的な知識・技術を持つことを前提とし、社会教育主事の専門性について検討してみたい。2(2)で示した社会教育主事・社会教育行政の特徴と、社会教育の業務と対極的なキーワードを聞き取り内容の中から抽出してみる。一例として、「総務は理事者との調整が大変で、組織で動かなければならない」(MG)という発言と社会教育を対比すると「組織優先」という対極的なキーワードが得られる。このようにして社会教育の業務と対極的なキーワードは、「組織優先」「前例踏襲」「定型業務」「厳密的」「管理的」「効率的」があげられる。この対極的なキーワードと社会教育主事・社会教育行政の特徴との関係から社会教育主事に必要な能力を捉えてみると、「行動力」「発想力」「企画力」「対応力」「継続力」「調整力」をあげることができる。この結果を図3に示す。

図3から、2(2)で示した社会教育主事・社会教育行政の特徴的な業務や進め方を経験することにより、先にあげた能力が培われると考えられ、異動後には2(3)で示したような場面で、社会教育主事経験が活かされる。また、図3の中心の特徴から離れ、社会教育と対極的なキーワードの特色を持つ業務にあっては、社会教育に従事した経験が活かされる機会がないことも、社会教育主事・社会教育行政の特殊性、専門性を裏付けるものである。

社会教育主事の専門性については多くの研究がなされてきた。社会教育主事に求められる資質能力は、昭和61年社会教育審議会答申「社会教育主事の養成について(報告)」において五つの項目が指摘されており、現在でも「学習課題の把握と企画立案能力」「コミュニケーションの能力」「組織化援助の能力」「調整者としての能力」「幅広い視野と探究心」が社会教育主事の基幹的な資質能力として捉えられている⁶⁾。社会教育主事という特別な役職において、人的関係、仕事の進め方を経験することにより、本研究であげた「行動力」「発想力」「企画力」「対応力」「継続力」「調整力」が培われ、こうした総合的

な資質能力を社会教育主事の専門性と捉えることができる。

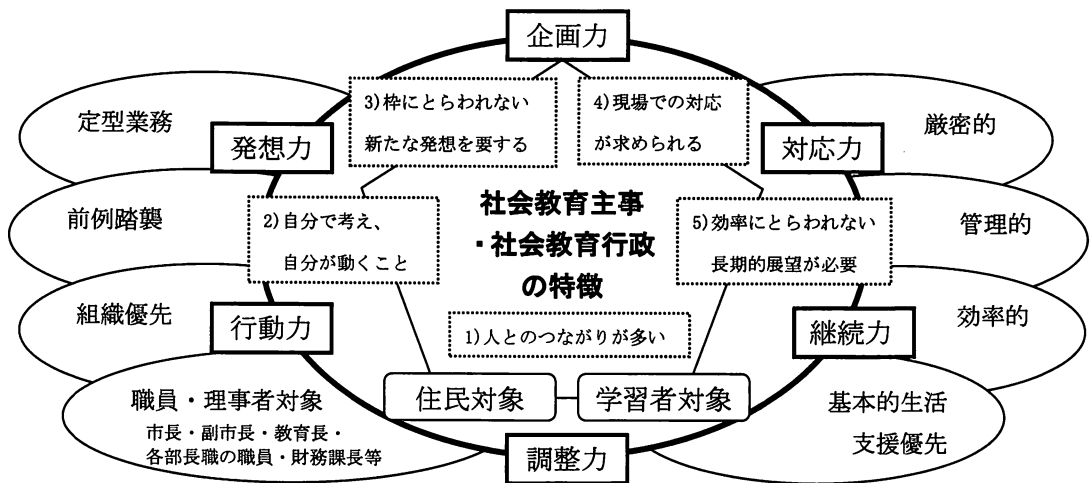


図3 社会教育主事・社会教育行政の特徴と対極的キーワード、社会教育主事に必要な能力

専門性の向上には、社会教育主事の研修機会が充実していることも関係している。Y町聞き取り対象者は全て(YA-YL)、社会教育主事は他部局に比して研修の機会が多いと答えている。様々な形式の研修を受ける機会は、他部局の職員にはほとんどない。北海道の場合、近隣のいくつかの自治体による地域ブロックの研修会が月一回程度行われており、さらに自治体をまとめた管内研修会が年に数回、北海道内を四つに分けたブロック研修会が年に一回、全道各地から社会教育主事等が集まる研修会が年二回行われている。研修内容は、実施する社会教育主事会が自主的に決めている点も、他部局で行われている研修とは大きく異なる。「一般行政の研修は法律の研修などで、社会教育の研修はプログラムや企画。」(YK)、「社会教育の研修は、自分を磨く研修。」(YF)という発言が、研修の特徴を示している。社会教育主事を12年経験したY町課長は、「社会教育で研修の重要性がわかった。」(YK)とし、異動後も積極的に研修に参加してきた。同課長は、「イベント、式典、講習などを型通りにやるのではなくそこにプラスアルファの要素を加えようという発想は、社会教育の発想であり、常にその後の仕事の原点となっている。」(YK)と語る。研修を受け、社会教育主事としての経験を重ねることにより、行動特性に変化がもたらされ、異動後の仕事の進め方にも影響を与えていた。

山中(2011)は、自治体職員にとって必要な能力を、「知識・スキル」「行動特性」「個人的特性」の三つのレベルで捉え、職位、職種ごとに検討している⁷⁾。これを社会教育主事にあてはめて考えてみたい。社会教育に関する「専門的知識・スキル」のうえに、情報収集、住民顧客志向、行動力、発想力、企画力、対応力、継続力、調整力などの「行動特性」を備え、「個人的特性」として幅広い視野と探究心などの意欲を持っていることが、社会教育主事として求められる専門的資質能力といえよう。

(2) 異動のメリット・デメリット

自治体職員の異動のメリット・デメリットは、組織、個人、地域・住民の三つの視点か

ら考えることができる。自治体では、主事→主任→主査→係長→課長補佐→課長→次長→部長といった形で職位があり、Y町、M市ともに昇格試験は実施されずジョブローテーションによる人材開発が行われている。広い視野を持ち地域全体の長期的戦略を練ることができるジェネラリスト養成においても、社会教育主事の経験は資質能力向上に役立つ。社会教育主事の異動により社会教育的な思考や手法が他部局にも伝わるという組織的なメリットもある。しかし、デメリットとして、他行政職同様の頻繁な人事異動サイクルでは社会教育主事としての専門性を高めることができない。とはいえ、あまりにも長く社会教育主事にとどまることは、管理職コースからはずれた「専門職」として処遇されることにもつながりかねない。そもそも行政組織内では財政や人事という中核部門を経験して幹部に昇格するというジェネラリスト育成の考え方が根強く、社会教育主事の経験が評価されていない現実がある。「自治体により社会教育主事に対する考え方は大きく違う、社会教育出身の町長であれば、社会教育主事に対する認識が違うだろう」(YD, 同じく YE)という声がそれを象徴する。専門性を持つ職員が組織内で能力を発揮できる仕組みづくりが必要となる。小規模自治体の限られた人材の中でキャリアをスペシャリストとジェネラリストに分ける複線型人事制度は難しいが、資格保有者の自己申告制は有効である。M市では3年前から自己申告制を始めた。「職員採用面接で社会教育主事になりたいと希望した。」(MG)という職員は、産業部、総務部を経験し、異動希望が叶い社会教育主事となった。平成26年度、社会教育主事資格は200校(4年制大学169、短期大学31)で取得可能であるが、社会教育主事の採用は極端に少ない⁽⁸⁾。社会教育主事があまりにも長く固定化されると、取得資格が活かされず社会教育主事発令の機会が失われる。まちづくりなど市民協働を学び社会教育主事を希望する学生の採用を進めるためにも人事ローテーションは重要である。

次に個人として異動はどのようなメリット・デメリットがあるか、聞き取り発言からみてみよう。図書館奉仕係長(MD)は、自らの異動経験について「知らない部署でいろいろなことがわかるようになった、司書だけでは経験できない経理事務に堪能になり市役所的な流れがよくわかるようになった、役所内での人脈も広がり仕事がしやすくなった、図書館以外の経験によりレファレンスの幅が広がった」という。税務課を経験した職員は「滞滞者と接することにより社会教育とは違った町民の側面を知ることができた。」(YB, 同じく YG)と述べる。異動により視野が広がり、行政職能力と専門性が高くなり、他部局との連携が図りやすくなっている。Y町では、社会教育主事が他部局を経験し再び社会教育行政に戻る異動が6名で、キャリア形成と専門性向上の両面で異動のメリットが活かされている。

異動のデメリットとして、学芸員資格があり博物館への異動を自己申告した職員の発言をあげる。「何年で異動になるかわからない、長年いるのであればそれなりの仕事がしたい、長期展望が立てられないので自分の仕事の采配について考えてしまう。」(MC)という。

異動のメリット・デメリットはあるが、適切な年数による人事ローテーションにおいて行われる人材開発は、社会教育主事の専門性を高めることにもつながっている。

4. おわりに

平成25年10月「全国公民館振興市町村長連盟要望書『公民館の強靱化』について」では、「『社会教育主事』は、市町村全体のあらゆる分野で活躍できる能力をもった人材である」とし、社会教育主事の「配置の柔軟な対応」「保持する能力水準の向上」「配置の

強化」を実現するため国への支援を求めている⁹⁾。

本研究では、他部局との比較から社会教育主事の特徴と専門性を捉えた。社会教育主事は研修によって専門性を高め、他部局とは大きく異なる経験を積むことにより、行政職としての資質能力も高められることを明らかにした。社会教育主事経験者は、市区町村行政を担う多くの分野において、社会教育に立脚した施策提案を行うことで自治体に高く貢献できる。社会教育の一般行政化が進んでいるが、社会教育主事としての専門性、行動特性を発揮するためには、独自性、自律性をもち特有の業務の進め方ができるふさわしい環境を要する。社会教育主事の配置をどのようにするかは、今後も十分な検討が必要である。

財団法人地方自治研究機構による「地域の自主性及び自立性の向上のための人材開発に関する調査研究」(平成 24 年 3 月)では、自主性・自律性の向上に資する地域づくり・まちづくりの取組増大に伴い、新たな人材開発ニーズが増大し、市町村にも人材開発手法の確保が求められていることを調査研究の背景の第一あげている¹⁰⁾。同調査では、地域協働のまちづくりを進める新たな外部人材の招聘も提案されている。地方分権時代の自治体職員に求められることは、住民顧客志向、前例にとらわれない発想・企画力、自らの考えで行動できることである。社会教育主事というポジションは、人材開発において、まさにそのインキュベーター的役割を果たしているといえる。

注記・引用文献

- 1) 文部科学省「社会教育に関わる人材の在り方についての資料」生涯学習政策局、平成 25 年 5 月、http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo2/007/siryou/_icsFiles/afieldfile/2013/08/22/1338448_5.pdf(平成 27 年 4 月 20 日参照) 中央教育審議会・生涯学習分科会の「社会教育推進体制の在り方に関するワーキンググループ」第 1 回の会議資料として平成 25 年 5 月 8 日に配付。
- 2) 国立教育政策研究所社会教育実践研究センター「社会教育主事の養成と活用・キャリアの実態に関する調査報告書」平成 23 年 3 月、p.28
- 3) 鈴木真理「社会教育職員論が語られる背景にあるもの」(『日本生涯教育学会年報』28、pp.111-118、2007) p.117
- 4) 古市勝也「生涯学習振興における一般行政と教育行政」(『日本生涯教育学会年報』33、pp.91-106、2012) pp.103-104
- 5) 国立教育政策研究所社会教育実践研究センター 前掲報告書 2)、p.37
- 6) 国立教育政策研究所社会教育実践研究センター「社会教育主事の専門性を高めるための研修プログラムの開発に関する調査研究報告書」平成 21 年 3 月、p.53
- 7) 山中俊之『自治体職員のための人材開発ハンドブック～キャリア開発・配置・研修の進め方～』関西大学出版会、平成 23 年、p.59
- 8) 文部科学省生涯学習政策局「生涯学習分科会第 65 回社会教育の推進を支える人材の在り方に関する基礎データ集」、平成 24 年 5 月 18 日、p.25 http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo2/siryou/_icsFiles/afieldfile/2012/05/31/1321379_3.pdf (平成 27 年 4 月 20 日参照) 平成 21 年度調査によれば、高等教育機関の 2,614 人の社会教育主事資格取得者進路のうち教育委員会採用は 0.4%(10 人)、8.9%(232 人)は公務員となっている。
- 9) 「全国公民館振興市町村長連盟要望書『公民館の強靱化』について」、平成 25 年、p.7
- 10) 財団法人地方自治研究機構「地域の自主性及び自立性の向上のための人材開発に関する調査研究」、平成 24 年、p.3