

社会教育主事として35年働いて ～専門職員の位置付けを問う～



春日部市中央公民館 しろた とおる 城田 徹

1 春日部市の社会教育主事の採用状況

社会教育主事は社会教育法（以後「社教法」）や教育公務員特例法（以後「教特法」）で規定された教育公務員です。

社教法では、「都道府県及び市町村の教育委員会の事務局に、社会教育主事を置く」（第九条の二）、その職務は「社会教育を行う者に専門的技術的な助言と指導を与える」（第九条の三）とされています。しかし、法律に職務の内容を具体的に説明されているわけではないので、司書や学芸員等、他の社会教育専門職員と比較して、その仕事内容はわかりづらいと思われます。しかも、社会教育主事は公民館等の社会教育施設に配属されることも多いため、求められる職務内容もさらに多様化していて、自治体ごとに様々な社会教育主事がいるのではないかと思います。

文部科学省の社会教育調査によれば、教育委員会に置かれる社会教育主事の数は平成8年の6,796人から、平成27年は2,048人と激減しています。

そんな中で春日部市は平成30年7月、平成31年4月採用職員として社会教育主事若干名を募集しました。社会教育主事の募集は全国的に見ても珍しく、注目を浴びています。

合併前の旧春日部市¹ではこれまでも、時々社会教育主事を募集していて、私の知る範囲では、昭和53年2人、昭和56年1人、昭和57年3人、昭和58年4人の採用がありました（ここまではすべて男性）。その後26年間は募集が無く、もう採用はないのかと思っていたのですが、平成23年2人（女性）、平成24年3人（男2女1）、平成26年2人（男女

各1）と、また立て続けに採用がありました（平成22年度は募集するも採用なし）。

この「社会教育主事枠」で採用された職員にも、異動や退職がありましたが、現在は昭和50年代採用の定年間近な6人（部長級に1人、次長級に1人、課長級に3人、係長級に1人）と、平成20年代採用の6人（20代後半から30代）が社会教育主事として働いているという状態です。

また、採用の時の職種は違っても、有資格者が社会教育関連職場に異動してきた際には辞令を交付しているため、発令を受けている者は毎年10人を超えています。

社会教育主事枠での募集を行っていない自治体が多い中で、春日部市は社会教育主事の採用、発令には積極的な自治体と言えるでしょう。また、社会教育主事のまま管理職に就いている者もあり、現在は老若のバランスはある程度取れていると言えるでしょう。

2 つきまとったジレンマ －26年間の不安－

私は昭和58年度に社会教育主事として採用された4人のうちの一人です。

私たちが採用試験を受けた時の受験案内には「社会教育主事の有資格者を若干名募集」、仕事は「社会教育業務に従事する」とあったため、在職中は一貫して社会教育の仕事をするんだなと思い、春日部市を全国有数の社会教育の先進地にすることが、私の使命だと決意しました。受験案内のとおり、私は今までずっと社会教育の分野に従事しています。しかし昭和56年から58年に入った社会教育主事8人

のうち、私のように社会教育の分野だけで働いている者は私ともう1人の2人だけです。私にとっては当たり前なことなのに、逆に珍しいということになってしまっています。

春日部市では昭和56年から平成2年あたりの10年間で、公民館の新設、改築が進み、館の数が約2倍になり、建物もデラックス化されました。我々はその流れの中で採用されたかと思います。受験案内の「社会教育業務に従事する」という言葉のとおり、私たちは全員、初めは公民館に配属されました。しかし数年経つうちに、役所内の他の仕事もしてみたいと思うようになったり、近づいてくる昇任を前に、「公民館のことしか知らないと管理職になった時に困る」という意識も芽生えたりします。実際に社会教育業務以外の場所へ異動になった職員も出始め、私が公民館や社会教育の現場から異動しなくてはならないという日がいずれ必ず来るのではないかと、春日部市の社会教育主事制度はこれからどうなるのか、まったく先が見えないまま、常に戦々恐々とした状況でした。

全国の公民館現場では、当時の私たちのように、若い職員が周りの職員の同意を取り付けて公民館運営をしていくのはなかなか難しく、自分の思う公民館像がなかなか具現化できない…そんな思いを抱いている社会教育主事は多いのではないかと感じています。かといって昇任を前提とすると、社会教育以外の職場への異動も視野に入れなければならないというジレンマも生じます。ましてほとんどの自治体で社会教育主事が減っており、同じ職場に専門職員が複数いることは稀ですから、自分の身の振り方に悩んでしまう職員は多いと思います。

昇任試験を見送ったこともあって、結局私は同期の職員の中では昇任が一番遅くなりました。年下の上司が次々に出てくることに関しては、人並みに悔しさやあせりや屈辱感を感じることもありましたが、私にとっては市役所の他の仕事を詳しく知ること以前に、社会教育主事として学び、資質を向上させ、

実践することが必要で、まだまだ思うような仕事はできていないのに、社会教育を今、手放すわけにはいかないと思ってきました。まして、どうやら社会教育主事は、今後採用されることはないなと思っていましたから、私が最後の社会教育主事としてモデルにならなければならないと考えていました。一般の昇任ルールを外れた私にとっては社会教育専門職にこだわるということがプライドを保つ糧でもありました。

しかし一方、管理職でもなく、プライドだけ高い高齢の専門職員をどのように配置するか。適所は少なく、人数の少ない職場で私に任される仕事は前任の職員の仕事に準じられるので、事業にはほとんど関われなかったこともあります。年齢とともに、このままでは自分の使命が果たせないという焦燥感や、後進が入って来ない中で、いつまでも上の命令を受けている立場では、専門職員として社会教育行政に責任が持てないとも考えるようになりました。

そして、もし昇任しても、もう教育委員会以外の部局への異動はないだろうと思える年齢になった頃、やっと昇任を目指す気持ちになりました。

皮肉なことに、ちょうどその頃から再び社会教育主事の募集が始まったのです。私たちの採用から26年が経っていました。

しかし昇任はしても、中間管理職の時代には管理的な業務を求められ、「それは私でなくてもできること。定年が見えてきた専門職員が、今やらねばならぬことに急いで取り組まなくてはならない」と強く感じ、私は降任希望申出を出して人事課と相談するなど、専門職員の位置付けについて明確な方向性を見いだせずずっと悩んでいます。本号の特集テーマ「これからの自治体職員のあり方とは」の中で、一定の方向性を模索できたなら…というのが、本特集への期待であり、未熟であった自分の半生をさらす本稿執筆の動機となりました。

3 専門職の置かれた立場

自治体における専門職員としては、社会福祉士、保育士、保健師、栄養士、各種技師、学芸員、司書、社会教育主事、その他、病院やごみ処理施設などを持つ自治体はさらに多くの専門職員がいます。一般的に、規模の小さな自治体では、一つのことにのみ専念することは難しく、あれやこれや兼務で行わなければならない事情はあるでしょう。一方、大きい自治体では特定の分野に限られた人事異動もあり得るようです。個々の自治体で条件の違いにより、様々なありようがあるように思いますが、総じて、専門職員は人事異動の足かせとなり、専門バカで、いわゆる行政内部の仕事に疎く、行政職員としては一人前でないような見られ方をされることが多いように感じています。

しかし一方、その専門知識もさることながら、一定の職場に留まることが多いことから、経験が蓄積され、その人に聞けば何でも分かる、というように、現場では生き字引のように重宝される職員も多いのが現実ではないでしょうか。

特に社会教育主事の専門性は見えにくく、比較的人事異動の対象にされやすいように思います。私たちも、「専門職として採用されたかも知れないけど、異動もあるよ」や「社会教育主事は公務員として一人前ではない」と度々言われたものです。専門職として成果をあげるより、役所の職員として一人前になることを求められ、何でそんなことを言われるのかと不思議でした。

このような現象は社会教育主事に特有で、他の専門職にはあまり聞かれないことなのかも知れません。社会教育自体が市民一人ひとりの学習、生きがい、成長にかかわることから、地域づくり、街づくりにと、横断的に関わる分野であるだけに、社会教育主事としての資質や業務経験の蓄積が、他の分野の仕事にも生かせることは想像に難くありません。連携して事業を行うことは大切です。しかし、だからと

言って社会教育主事を他の職場に異動させるのは本末転倒で、むしろ逆に、一般の職員に社会教育主事的資質を持っていただくことが、市民参加の自治体行政を進め、地域コミュニティを再生させる上で今後、必要になって来るのではないかと私は常々思っています。

幸いにして春日部市には、社会教育主事が定期的に採用され始めたことにより、「役所内の他の仕事も学んでもらう」ためのローテーションが組みやすくなってきたということが現実としてはあります。しかし私にはそのことは、公民館での実践を積む時間を奪い、社会教育の専門性を積み上げる時間にブランクを作ってしまうことになると映ります。

皆が一様に同じように仕事をできるようにするというより、一般事務職（ライン職）と専門職（スタッフ職）との両輪状態をどうつくるか、を全国各自治体で考える時が来ているのではないのでしょうか。各自治体では明確な指針がないことによって、行き当たりばったりの運用がなされているように感じています。

一般事務職と専門職は身分や異動の問題等で、多くの自治体で軋轢を生んではいけないでしょうか。

私は一般事務職員の中に一種の「専門職アレルギー」のようなものがあるのではないかと感じています。

後述するように、行政に対する見方の違い、異動に関する足かせ、特別な研修の必要性等が、アレルギー要因として存在すると思われませんが、世の中の動きはめまぐるしく、行政サービスに対する要望は細分化、高度化、専門化されてきています。一般事務職員が専門職アレルギー的の体質を持っていて、これらの要望に対応できるのでしょうか。

20代、30代の若い専門職員が将来の不安なく専門職員としての職務を全うし、それぞれが席を置く自治体が、それぞれの分野での先進地として全国に名を馳せるような働きができるよう、専門職員についての考え方を整理し、体制を整備することが求め

られているのではないでしょうか。

社会教育主事に関して言えば、震災等の災害を契機に、地域力の大切さが見直され、社会教育の重要性、その中での社会教育主事の働きがクローズアップされる側面もあるのですが、全国的に社会教育主事の数は減っています。春日部市で採用された若い社会教育主事が専門職員としての職務を全うし、春日部市から新しい社会教育の風を吹かせることはできないか、あわせて全国の役所内に数多くいる専門職員の位置付けを明確にすることによってその能力をいかに発揮し、職責を全うできるよう、そのあり方を整理し、今後の進むべき道をきちんと示すべきだと考えます。

4 専門職員の意見は他の行政施策とぶつかることがある

専門職員は特定の分野に詳しいですし、その分野の行政について責任を負いますから、これから市がやろうとしているある政策については、自分が担当している分野で推進しているプランとは相いれないと思うので、専門職員としては反対ですよというニュアンスで意見を言うことがあります。逆の立場の他の一般事務職員の方々には、専門職員は特定の分野の推進のために働いている人間なのだから、推進するために役立つかどうかという観点で意見を言うのが当たり前なんだと、そこに専門職員の存在意義というか、役割分担みたいなことを認識してもらえればいいなと考えています。また、そのように専門職員が意見を言う機会があることが、その職員の意識と専門性を高めるのに大変有効であるとも思います。

行政施策と方向が違うからといって色眼鏡で見たり、昇任に影響させたりするようでは専門職員を採用した意味はありません。

今年の夏、こんな経験をしました。公民館の事業として、市内の子供たちを福島の方にキャンプに連れて行ったのですが、子供たちの健康管理のための

スタッフとして、保健師の職員に同行してもらいました。その職員からの発案で、彼を解説者に、引率スタッフを対象として、事前に熱中症についての勉強会を行いました。そしてその最後に彼は、「天候によっては事業中止の提言もさせてもらう」と言うのです。この言葉に、引率責任者としての私は、ちょっとびっくりしましたが、すぐに、「ああこれが専門職員としての言葉なんだな」と思いました。私としては周到に準備を重ねてきた事業を取りやめるなんてとんでもない、という思いがありました。しかし恐らく彼も資料を取りそろえ、勉強もし、専門職員として責任を持って保健師としての役割を果たそうとしているのだな、と思いました。専門職員でない一般の職員でも、熱中症について深く調べれば同じような勉強会、同じような提言もでき得るでしょう。しかし責任を持ってそのために働いている専門職員の発言とはその意味が違います。

社会教育主事は、市民の活動を活発化できるのかわからないのか。市民の自由な学習が保障できるのかわからないのかという一点で判断を下すことがあります。私は様々な問題に対して、社会教育主事の立場を貫きとおしたいなとずっと思っていました。専門職員として採用された限りは専門職員としての意見を言えなければ私がここにいる意味がないだろうと思っていましたから。

職員同士の会話のなかでも公民館の仕事を捉え違いをした発言があったり、市民の活動を軽んじるような発言があったりしたときには見過ごしてはいけないと、その都度指摘をしてきた気がします。そんなことで、あいつの前では気が抜けないなという雰囲気ができていると思いますが、それはそれでいいと思っています。

5 自己研鑽と研修 —活用することで専門職員が育つ—

専門職員は常に最新の情報、全国他市の状況を知ることが必要で、それぞれに理想への推進プランを

持つことが大切です。そして各々の自治体における自身の専門分野の行政に責任をもつ意識が大事だと考えます。

社会教育主事は「絶えず研究と修養に努めなければならない」(教特法第二十一条)、また、「研修を受ける機会を与えられなければならない」(教特法第二十二条)とされています。社会教育主事は、大学で社会教育主事の資格を取ったからといって社会教育の現場に来てすぐに社会教育の仕事ができるかという、そうではありません。

社会教育主事の専門性とは、地域の方と膝を突き合わせた関わりの中で人間関係が築かれ、そういった経験を積むことで、職員に信頼や自信が生まれ、専門職員としての資質が備わって行くものだと考えます。

私は今までのところ、全国に誇れるような社会教育の実践ができているとは思いません。ただ市外の職員の方々とできるだけ関わりを持って、すぐれた実践を学んでいかなければその目標すら見えるはずが無いと考え、できるだけ他の自治体の実践情報を入手することに努めています。自分の働く自治体だけをみていたのでは到底身に付けることのできない全国の様々な実践を学び、得られた情報を職員内部に流すことによって専門職員の姿勢をアピールできると考えていますし、言動に説得力を持たせることにつながっていると思います。

また、全国の職員の方とつながっていることはそういう自分を支える大きな力になっています。

社会教育主事の自覚と資質を高めることに役立つ事例を一つ紹介します。平成25年度のことです。春日部市で平成23、24年度に採用された若手の社会教育主事5人に対して「社会教育の推進における公民館の役割について」研究し、まとめてくれ、という指示が社会教育部長からありました。アドバイザーとして、昭和57、58年度に採用されたベテランの社会教育主事3人がつくことになりました。5人の若手職員は「今後の春日部市民へ向けた『公民

館の在り方のバイブル』と呼べるようなものを作ろう」と意気込み、月2回程度の会合と、各自の調査、研究、文章の執筆を進め、平成25年度末までに30数ページにわたるレポートと説明用の映像資料を完成させました。内容は「社会教育とは何か」「公民館の役割」「公民館のあるべき姿」「現在の春日部市の公民館の実態」「今後の公民館の取り組み」「総合振興計画後期基本計画の指標への取り組み」といったものであり、館長会議、公民館運営審議会、教育委員会で発表したほか、毎年行われる公民館新任職員研修会、各地区公民館で行われる利用者のつどい、全館挙げての事業である公民館フェスティバルのステージなどで発表をするに至りました。この例などは、専門職員として春日部市の今後の公民館のあり方の方向性を見定めるのに役立つばかりでなく、専門職員の自覚と資質を高める研修の役割を果たし、また、その存在を内外に知らしめる副産物を生んだものと考えています。

平成6年の中央公民館開館に伴い、それまでの社会教育課→地区公民館という体制から中央公民館→地区公民館という体制が変わるときにも、当時30代だった我々社会教育主事が集められ、新体制について研究協議し、提案をしたことがありました。

制度や体制が大きく変わる時などは特に専門職員の出番かなと思います。



公民館フェスティバルでの若手社会教育主事による研究発表の様子

6 若い職員とともに — 自主学習会の開催 —

春日部市の最近の社会教育主事の募集には「社会教育業務に従事する」という言葉が使われなくなりました。「異動もある」ことを前提としたものと思われませんが、社会教育主事として採用しながらそれを否定するような言葉には、入職後2年から3年で既に不安を感じている職員もいます。また、専門職員として全うしようとするか否か。職員の意識も今まで以上に問われています。

社会教育現場の職員に自覚と専門性を身に付けてもらうため、私は若い職員と協力して社会教育・公民館勉強会「あつくないと!!」を立ち上げました。社会教育・公民館、職場は離れ離れで、施設の管理をしながら働くという特殊な事情を抱えているため、職員には交流しあい高めあう場が必要です。毎月一度、仕事が終わった後に集まっています。



ある晩の「あつくないと!!」メンバー

社会教育は行政施策の広報、認知、理解、意思決定、地域コミュニティの形成、業務執行等、あらゆる行政施策遂行のベースとなる部分と密接に関わりあっています。もちろん、本来公民館や社会教育での学

習・交流は行政施策を浸透させるためにあるのではなく、むしろ住民の側からの政策提案を育むためにあるということはしっかりと確認しておかなければなりません。しかし公民館の機能は行政の役に立つことばかりです。例えば市民の健康維持は公民館サークルの様々な活動に支えられています。施策周知のための広報は公民館施設や地域のコミュニティ力が利用されます。政策理解のための学習は公民館の事業や市民の相互学習によって生まれ、地域意思是集会施設としての公民館を会場として決定されたりします。イベントを盛り上げる団体の多くは公民館をその活動拠点としています。なにより、住んでいる人同士の関わり合いがその街のコミュニティを形成し、その街を形作っているのですから、拠点となる施設が重要です。そのため、公民館から異動して別の職場になった職員でも、社会教育との関わりを断ち切ることはできません。学習会のメンバーとして常に関わり合いを持ち続けたいと考えています。

社会教育主事の異動問題は新採用の時点から退職までつきまとう問題であるし、全国的レベルで起こっている社会教育・公民館をめぐる様々な問題にどう対処していくかは若い社会教育主事にとっても否応なく問われることです。私の定年までの短い時間に、彼ら、彼女らなりの社会教育主事としての働き方をどう見つけてもらうか。やっとできた後輩の育成という新たな課題も突きつけられた思いであるとともに、その位置付けをしっかりとさせて安心して働ける環境を整えておいてあげたい。というのが現在の心境です。

脚注

1 平成17年10月に旧春日部市と旧庄和町による市町村合併により、新しい春日部市が誕生した。