

〈専門委員会事務職員部アンケート調査結果〉

新型コロナウイルス感染症対応での職務増のためアンケートを例年より減らして実施したため、I、IIについては、令和元年6月実施のもの、III、IV、Vについては令和2年7月実施のものとなっています。

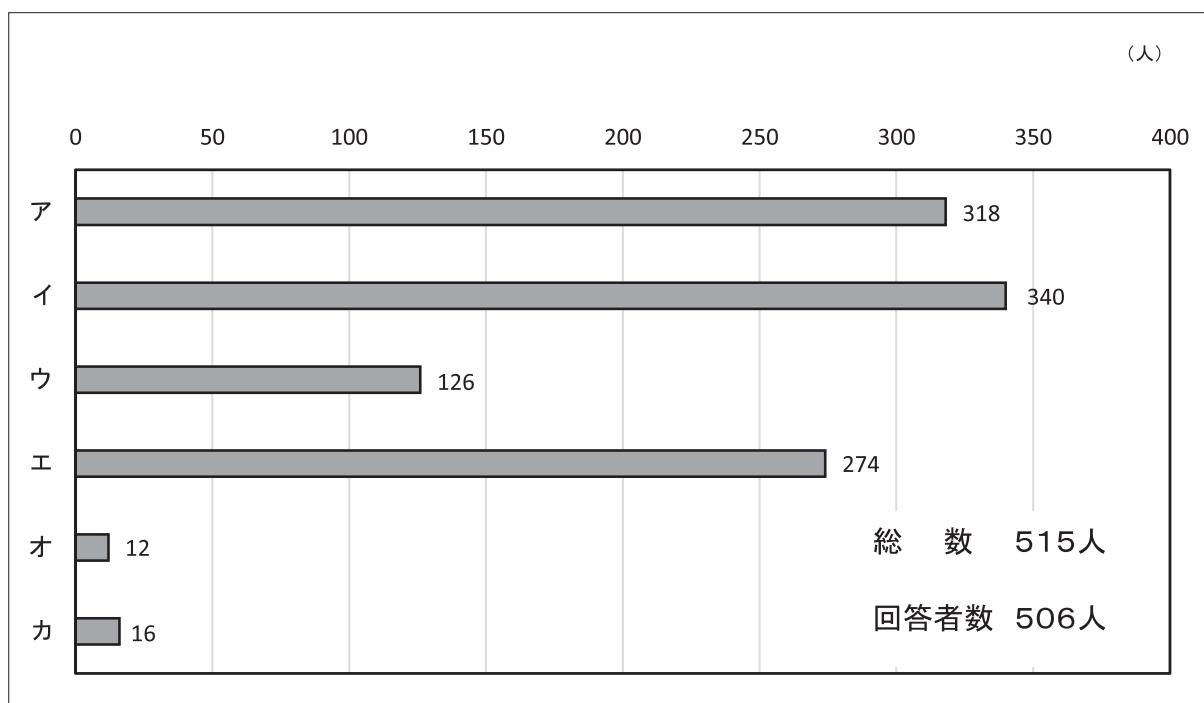
○アンケート回答者数 515人

(内訳) • 補佐級事務長 74人 • 係長級事務長 144人 • 主任 76人
• 主事 195人 • 再任用 22人 • 無回答 4人

I 昇任の改善（課長補佐級・係長級事務長昇任者の増員）

【設問】現在事務長は大量退職等により、総数が減少しています。事務長の人数が減ることで、どのような影響があると思われますか。（複数回答可）

- ア 若年層を支援し、人材育成を担っている事務長の減少は、学校事務の質の低下になるのではないかと不安を感じる
- イ 地域の学校事務職員をまとめるリーダーが減少することにより、共同実施組織としての力が弱くなると思われる
- ウ 学校運営への支障が見込まれる
- エ 事務長1人当たりの責任や負担が増えると思われる
- オ 特に影響は無い
- カ その他



カ その他（抜粋）

- ・事務職員全体の仕事量の増加
- ・中堅層の一人あたりの役割が増える。
- ・今までの事務長の役割だった仕事を、主任主事が担うことになる。（リーダー、大規模校勤

務、共同学校事務室長など)

- ・知識・技術の伝承ができなくなる。
- ・事務処理管理に執着した古い層から、マネジメント職を理解できる世代への転換期ととらえられるようになればいいと思う。

【設問】昇任についてご意見がありましたら、ご記入ください。

(抜粋)

- ・県職の行政職と同等の昇任。知事部局との昇任の差は歴然であると思うので知事部局との均衡を保ってほしい。
- ・昇任の基準が分からぬ。私自身同期よりも事務長昇任が遅れ、気分的に落ち込む。勤労意欲が下がる。
- ・昇任の基準をもっと明確にしてほしい。年齢や勤務年数だけでなく、学校規模や地域のリーダーなど違う基準があつてもよい。
- ・昇任に地域差を感じる。
- ・学校以外の外部団体で、役職に就き、頑張っている方がいる。校長の評価だけでなく、関わっている団体長の意見が添えられ、昇任できるようにして欲しい。
- ・明確な基準がないため昇任への不満・不安はよく耳にする。研究団体等の校務ではない役割を担い積極的に活動するよりも、校外の役割を引き受けことなく、学校を空けずに校内業務を行っている方が昇任が早いとやるせなくなる。
- ・昇任の基準があいまい。試験制度なり、取り入れてみては。統括事務長の配置をめざしているならなおさら。
- ・「誰もが事務長になる」ことは望まないが、リーダーを育成し、各地区や市町の学校事務を導いていく事務長は必要である。
- ・研修の充実などによる事務長の質の向上も必要だと思う。その上で事務長を増員すれば、もつと学校事務の質は向上し、すべての学校のためになると思う。
- ・事務長については試験制度を導入した方が内的にも外的にも昇任に対する説明責任が果たせると思う。
- ・透明性のある昇任制度をお願いしたい。「数が減るので増やす」は質の低下のおそれがある。

○知識や経験を積んだ事務長が減っていくことにより、経験の浅い主事や主任の役割が増えていることで、事務の質の低下や、組織力の低下を懸念していることがうかがえる。試験制度等、明確な昇任の基準を示すことにより、昇任の透明性や不安も取り除くことができると思われる。

○昇任については、目に見える基準が曖昧なため、「知事部局との格差がある」「地域による格差がある」などの意見が多くあった。昇任は、給与だけでなく、本人のモチベーションの向上にもつながるため、誰にでもわかりやすい基準が必要である。その上で、質の向上を目指すために、リーダーを育成するような研修体制を整えてほしいという思いがある。

II 超過勤務手当の増額について

【設問】勤務時間外にせざるを得ない業務はありますか。 総数：515人 回答者数：511人

ア ある 96% イ ない 4%

【設問】上記で「ある」と答えた方に質問です。該当する業務は何ですか。（複数回答可）

ア 新採・臨採の増加等に伴う他校支援

イ 多種多様な採用形態の職員に係る事務処理

ウ 教職員への対応

エ 集金・就学援助等における保護者への対応

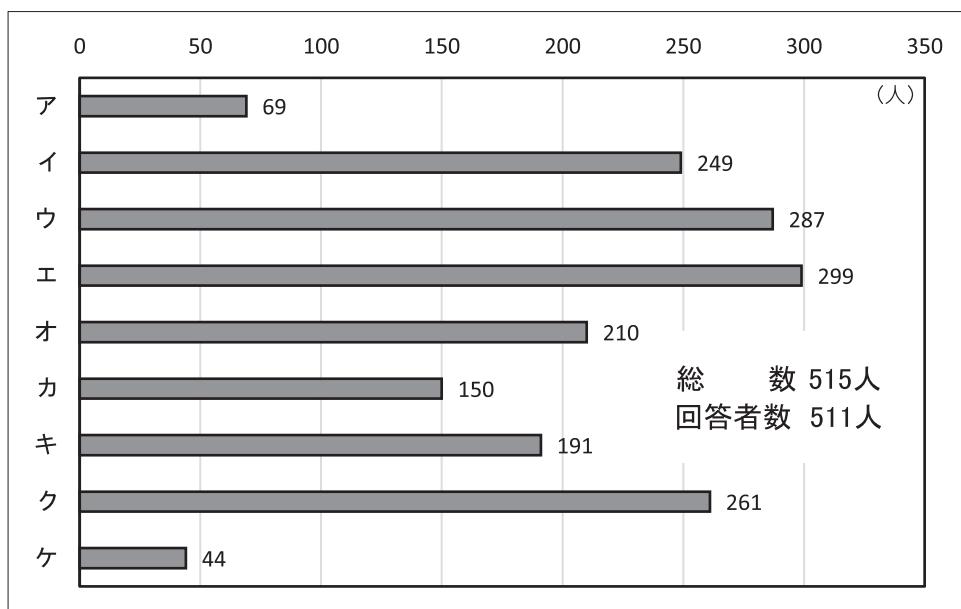
オ 地域連携・PTA活動等における地域への対応

カ 部活動や研修による職員室不在への対応

キ 業者や来校者への対応

ク 会議や打ち合わせ

ケ その他



ケ その他の記述

(抜粋)

- ・PTA会計
- ・多種多様な調査。教職員の働き方改革として事務職員が行うこととなった会計事務や教科書事務。
- ・本来はだめなことだが、陸上大会の練習期間に指導をお願いされ、16:30まで指導している。
- ・勤務時間内に校務分掌で割り振られている業務が終わらないので残って仕事をしている。
- ・退職手当や履歴書の確認等の個人情報に関わる事務（事務室に一人にならないとできない事務）
- ・児童が勤務時間より前に登校するので、欠席等の連絡について電話対応
- ・団体・事務局等の事務
- ・提出・報告のある文書の処理、文書の受付
- ・施設修繕対応
- ・学校経営参画に関する業務

【設問】超過勤務に関することでご意見がありましたら、ご自由にお書きください。

(抜粋)

- ・働き方改革は主に教員向けとなっている現状がある。非常勤等の職員増加も事務の仕事量が増える。それに伴い無担の負担が増え、事務職員の仕事量は増し、より複雑化しているように思える。超過勤務手当も予算で調整しなくてはいけないのなら事務職員の仕事量も減らしてほしい。
- ・事務職員の学校における職務の多様さとそれによる多忙感を行政（県）はどの程度把握しているのか。県・市町・学校組織・学校外の団体と様々な業務を請け負っている現状では、配当予算内で超過勤務をすることは不可能であると感じる。
- ・多種多様な事務処理の増加、教員の負担軽減に関する事務処理等増加する事務が多いので、事務改善により減らすべきであるが、なかなか難しい状況なので、それに見合った超勤の配当は考えていただきたい。
- ・昨年から始まった「宿泊学習の割振変更」により、さらに事務処理が増えた。
- ・働き方改革の話題にのぼるのが教員中心で、事務職員が教員の事務負担をするのが望ましいという意見に危機感をおぼえている。
- ・学校独自に取り組んでいる働き方改革で若干時間外に行う会議等が減少したが、授業が終了した後の先生方との対応や、保護者の方との対応が絶えずある。
- ・減らせる事務、書類は徹底的に減らすことが1番だと思う。教育委員会、教育事務所主導で減らしてよいと発言することが必要だと思う。
- ・学校規模や困難度（集金が集まるか・就学援助者数）などに応じて配当を変えて欲しい。小規模校から1人配置の大規模校に異動したが、超過勤務は倍以上している。配当額も増やしてほしい。
- ・学校規模によって多少の差をつけてほしい。100人程度の学校と500人以上の学校では業務量がまったく異なる。
- ・校長教頭の管理職手当のように規模に応じた割合にはならないか。
- ・PTA行事の企画や会議は職員が準備するにもかかわらず、会議が平日の19:00くらいから始まり、1学期に多くて月4回も行われ、職員の負担が大きい。できれば会議も勤務時間内で行うような指示があるとありがたい。
- ・PTA関係活動による超過勤務についても手当を申請できるようになったら良いと思う。
- ・そもそも足りなさすぎる。教員と同じ場所で働いているので定時で帰っていると余裕があると見なされ、それまで教員がやっていた仕事を割り振られる。
- ・臨採も同じように超過勤務や休日出勤をしているのでもっと予算が欲しい。
- ・雇用形態が多様になったため事務処理に時間がかかるようになった。
- ・任意団体の活動が際限なく増えている。

○96%の会員が、勤務時間外にせざるを得ない業務があると回答している。具体的な業務として、昨年度と同様に保護者・教職員への対応が多くあげられ、超過勤務の大きな要因となっていることがわかる。また、自由記述では、働き方改革に伴う「教員の負担軽減のための事務処理」による業務の増加や「学校規模による配当の差」への意見があげられた。働き方改革による事務職員の業務の負担軽減は見られず、むしろ多種多様な採用形態の職員に関わる事務処理などの業務が増えていることが読み取れる。県教委が現状を把握し、業務や予算の見直しを行うことが必要であると考える。

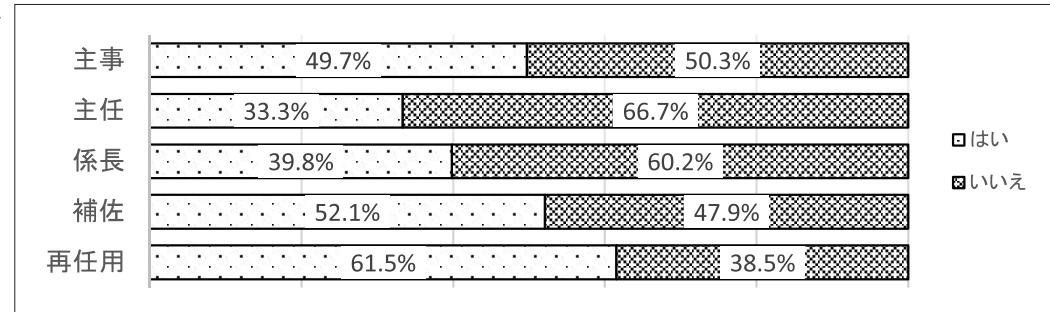
III 教職員評価制度の改善について

【設問】教職員評価制度が資質・能力の向上や意欲の向上につながると感じますか。

総数：485人 回答者数：459人

《全体》 ア はい 45% イ いいえ 55%

《職階》

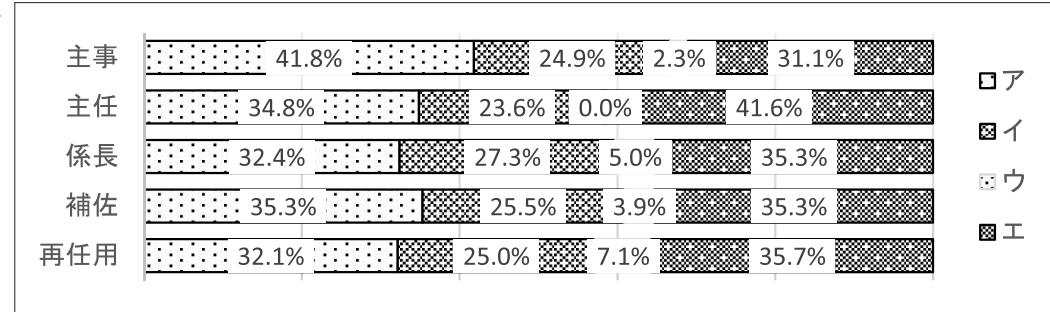


【設問】教職員評価制度に求めることは何ですか。

総数：485人 回答者数：484人

《全体》 ア 教職員評価にかかる負担の軽減 37% イ 公正・公平な評価 25%
ウ 評価者の評価制度に対する理解 3% エ 評価者の職務に対する理解 35%

《職階》

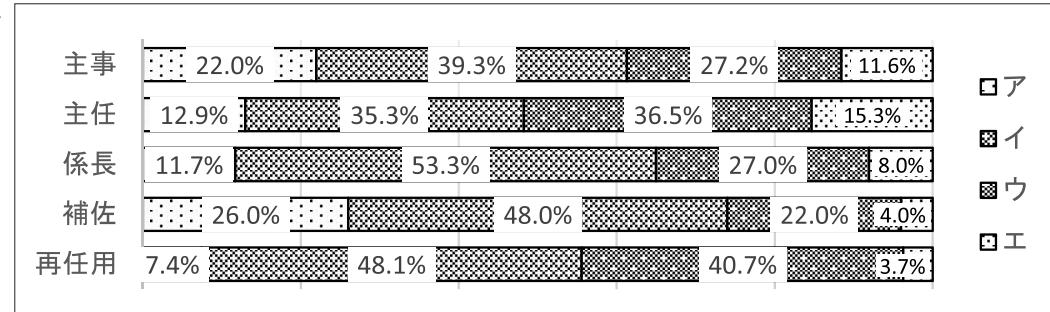


【設問】評価者にきちんと理解された上で評価されていると思いますか？

総数：485人 回答者数：472人

《全体》 ア そう思う 17% イ 少しそう思う 44%
ウ あまりそう思わない 29% エ 思わない 10%

《職階》

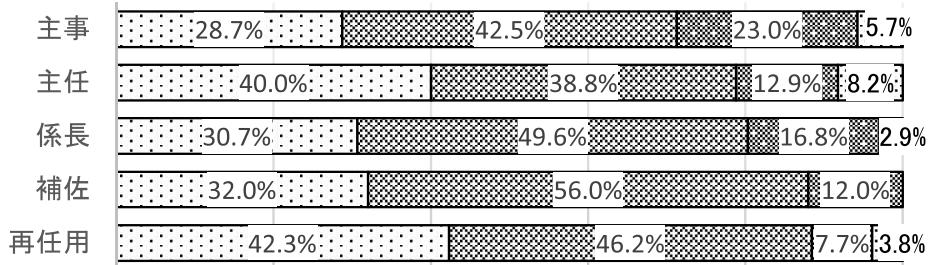


【設問】“事務職員への職務に対する理解を深めること”も含めた「評価者に対する研修」が必要だと思いますか。

総数：485人 回答者数：472人

《全体》 ア そう思う 32% イ 少しそう思う 46%
ウ あまりそう思わない 17% エ 思わない 5%

《職階》

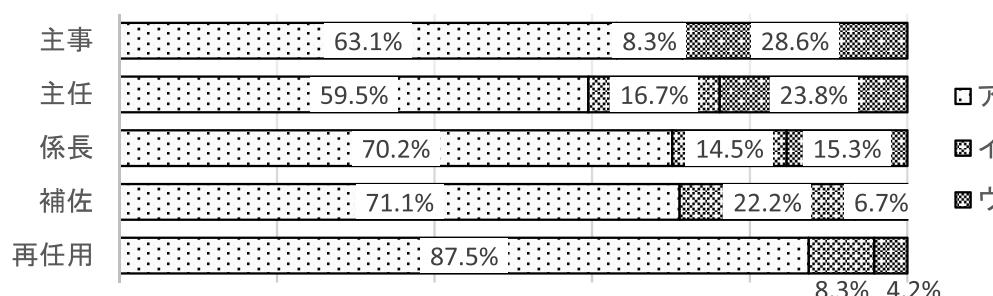


【設問】能力・行動評価について、教員は中堅教諭等資質向上研修以降、事務職員は事務長昇任以降に評価が昇給に反映されることになります。教員と比べて反映時期が遅くなることについてどう思いますか。

総数：485人 回答者数：445人

《全体》 ア 教員と合わせて欲しい（採用13年目に評価、14年目から昇給反映） 69%
イ 事務長昇任後の反映でよい（事務長昇任年度に評価、翌年度から昇給反映） 16%
ウ 特に何も感じない 15%

《職階》



【設問】教職員評価についてご意見がありましたら、ご自由にお書きください。

(抜粋)

○評価者について

- ・ちゃんとした評価なのかが疑問に思う。(一人職への理解度を低く感じることが今まで何度となくある。)
- ・事務職員の職務を理解している人に評価者になっていただきたいと思います。
- ・評価者、特に教頭には職務理解を強く望む。校長からの伝達で「評価者研修」とするのは物足りない。校長・教頭どちらにも、きちんと研修を行っていただき、その中に事務職員の職務理解を深める場を設けて欲しい。
- ・校長に「本校に割り当てられた能力行動でAがつけられるのは4人だけで、4人の主任(教員)につけるからあなたまでは回らないんだよ。主任は大変だろ。でも目標成果のAをつける人と重ならないようにしてできるだけ多くの人に反映されるようにしたいから、基本給がアップした場合と、ボーナスに反映された場合の違いを計算してくれ」と言われました。「教員優先の出来レースとわかってて参加させられるほどやる気をそがれることはない」と思いました。
- ・私自身は事務職員について理解のある校長先生と一緒することが多かったものの、そのような状況にない事務職員がある程度いることもよく聞きます。そのような管理職に評価されるのは不安感・不公平感を感じます。
- ・管理職の(事務職員へ)理解が正しい評価につながるのだと思う。管理職には正しい理解をしてほしい。
- ・プラスの評価がつくのは、まず行政から戻った管理職。次に管理職試験を受ける人。こういう状態では意味無し。

○評価者反映時期について

- ・同じ学校現場で働くものとして評価反映の時期に差がありすぎると思います。
- ・3、4年目から能力給が反映してくるものだと思っていたので、事務長昇給後というのには驚きました。
- ・昇給に反映されないからという理由で正当な評価をされない恐れもある。(他の教員を優先するため)
- ・事務職員は自分の仕事を言われたものだけやる人と積極的に学校運営に関わり、教育環境の整備・教員の負担軽減を図る人とで差が大きいので、むしろ昇給の反映は早期であるべき。
- ・この件について、管理職も理解していなかったため大変驚いていた。教員と同じ評価制度のルールの中で勤務しているのに8年も差があるのはおかしい。(評価反映までに)
- ・知事部局との均衡を考慮した結果と言ってはいるが、そもそも事務長昇任の平均年齢が均衡ではない。
- ・県職員と同等の対応としていただければ良いと感じる。
- ・教員と合わせるよりは、知事部局との差を考慮してほしい。事務長昇任の期間が遅いので。
- ・教員よりも遅れて反映することに不公平感がある。若者に1年でも早くアップの可能性をもたせたい。
- ・事務職員は5年目・10年目(中堅)研修でも昇給がないので、高評価を取っても以前より給料表は下がるはずです。昇給に関係ないなら、能力・行動シートを作る意味とは…と少し思

います。

- ・なぜ事務職員は事務長にならないと反映されないのでしょうか。そうなるまで(現状では)あと何年もかかります。話を聞いたとき、仕事に対するモチベーションがとても下がりました。がっかりです。
- ・事務職員も中堅の事務職員研修が実施されているのでなるべく教員と合わせてほしい。
- ・これまでの特昇を反映されていることを考えると教員と同じにすることは難しいと思いますが、知事部局（行政職）もしくは高校の学校事務職員とはある程度は均衡を保って昇給できるようにして欲しいと思います。
- ・昇給に反映されない時期はやらなくてもいいのでは？と思う。

○臨採・再任用者

- ・再任用・臨採も教職員評価の結果を給与に反映させるべきではないでしょうか。
- ・欠員補充などの臨時採用者には全く関係ないのにやる意味が分からぬ。
- ・臨採者や非常勤講師が評価反映の対象外であるならば、この制度は本採者のみ対象としていただきたい。

○昨年度から教職員評価制度の内容について大幅に見直しされたが、「資質・能力の向上や意欲の向上につながらない」と回答者の55%が答えている。昨年度の62%と比べると「つながる」と答えた割合が増えた。しかし、未だに半数を超える人が「につながらない」と答えている。

○自由記述では、「管理職の（事務職員へ）理解が正しい評価につながるのだと思う。管理職には正しい理解をしてほしい」、「校長・教頭どちらにも、きちんと研修を行っていただき、その中に事務職員の職務理解を深める場を設けて欲しい」といった管理職に対する事務職員の職務理解を望む声が多かった。そのため、「評価者に対する研修」の問い合わせでは、職務理解を深めるための研修が必要だと感じている人が全体の78%にも上った。「評価者制度に求めること」についてのアンケート結果でも「公正・公平な評価」や「職務に対する理解」を合わせて60%にも上ることから、教職員評価制度には職務に対する理解を含めた公正な評価を求めていると言える。

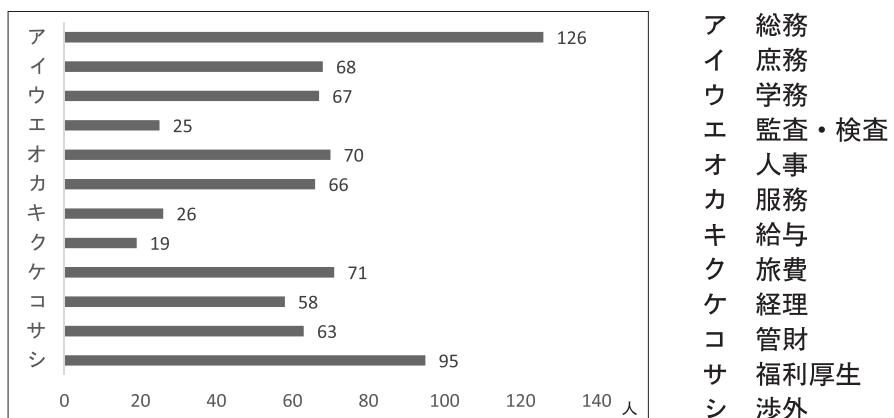
○「評価の反映時期」の問い合わせでは、教員と合わせることを望む声が69%と半数を大きく上回った。他の職種と併せて評価されているにもかかわらず、評価の反映時期が異なっていることに多くの事務職員は疑問を抱いているようだ。自由記述にも「評価が分かれていないのだから昇給反映もあわせて欲しい。」という意見が目立った。また、「反映を教員よりも遅らせることは、ミドルリーダーを担っていく主任級の事務職員の働くモチベーションが低下する原因になる」等の勤務意欲の低下を懸念する声も多数あげられている。それに対しての県の回答として、「知事部局との均衡を考えて」としているが、「知事部局との均衡を考慮した結果と言っているが、そもそも事務長昇任の平均年齢が均衡ではない。」といった意見もあがっている。今後も勤務意欲の向上を教職員評価制度のねらいとしていくのであれば、評価結果の反映時期を教諭と同等とすることは必要不可欠であると考える。

IV 職務内容の見直しについて

【設問】学校事務職員の学校運営への参画や働き方改革、業務改善を受け、職務内容の見直しと標準的職務表の整備は必要だと思いますか。 総数：515人 回答者数：478人

ア はい 64% イ いいえ 36%

【設問】上記で「はい」と答えた方にお聞きします。どの職務についての見直しが必要だと思いますか。（複数解答可）



また、具体的な内容がある場合は記入してください。

(抜粋)

- ・学校経営参画や働き方改革により事務職員の職務全体を見直したほうがよいと思います。
- ・通知からまもなく20年が経過するので、全体的に見直した方がよい。
- ・この20年で様々な形態の職員が配置され、個々への対応業務が増加しているように思います。
 そうしたことが反映されればと思います。
- ・全体的に見直す必要がある。そもそも「従事する」から「つかさどる」に変わったので職務内容が変更していると思う。
- ・改めて見直すと、ひとりの事務職員がすべてにかかわるのは多岐にわたっており、もう少し精選していくべきと考える。
- ・校内諸規定の策定・改訂は事務職員の標準的職務ではないと思う。
- ・文書収受の電子化、ペーパーレス化。文書の印刷・押印の業務がなくなり、保存についても簡略化できる。市教委からデータで届く文書を紙に印刷するのは非常に無駄と思う。
- ・教科書事務は教員が行った方がふさわしいと感じる。
- ・福利厚生の「教育福祉振興会に関すること」は、任意団体のため、現在は職務対象外と思われる。
- ・共同実施や共同学校事務室を盛り込んだ職務表が必要だと思います。
- ・職階に応じた職務内容の例示が必要だと思う。主事と事務長が同じ職務内容の例示で良いとは思えない。
- ・一つ一つの業務は必要なものです。しかし、大枠の部分に違和感があります。マネジメントの視点を取り入れた職務表にしていただけないとよいと思う。
- ・マネジメントを行う上で地域各団体関係者とのコーディネートは必要不可欠であるので、渉外の重要性がある。

【設問】その他職務内容の見直しについて御意見がありましたら御記入ください。

(抜粋)

- ・H13年度の職務表から約20年近くたっており、我々の仕事の内容も変化してきていると思われる。（基本は変わらなくても）再度内容についての検討は必要となってくる。職階に応じた職務など、共同学校事務室における立ち位置など。
- ・教員の働き方改革、業務改善も求められている中で、事務職員だけでなく学校全体として、職務内容の見直し（外部委託等も含め）をしていく必要があるよう思います。
- ・教員の働き方改革の結果、事務職員に業務が集中してきている。事務職員の働き方改革のためには業務の精選が必要だと思う。
- ・どの職種について見直しを…というものはないが、経験年数によっての参考となるラインのようなものがあってもよいのか？とも思う。教員や管理職が見てわかりやすくするために。
- ・各市町教委による公務の明確化を迅速に進めていただきたい。明確化を図る際には、各学校や地域の実情等を十分に考慮していただき、働き方改革にもつながるような内容となるものを望みます。
- ・共同実施について、何らかの明記があると良い。
- ・教職員評価では大規模校の事務長は別な内容になっている。それとの関連から見直して、つけ加えても良いのではないか。事務の管理・指導、又それに基づく学校経営参画など加えていただきたい。
- ・標準的職務内容は県がどのような人材を必要としているかを示すものだと思う。このメッセージがなければ研修計画、評価制度は本来成り立たないはず。施行規則が改正されているにもかかわらず、H13以降見直しがないことは非常に残念です。早急な見直しを望みます。
- ・あくまでも標準なので、経験キャリアに対応した職務表であるとよい（学校規模でも）。共同学校事務室の位置づけ（事務職員の人材育成）。
- ・職務の線引きがはっきりしているとやりやすい。学校が変わると範囲が変わる。変わっても良いが、本来は誰がやるものなのか、明確だとやりやすい。
- ・事務職員の職務の幅が広すぎると思っています。数名配置なら納得できますが、1人では職務が多すぎて対応しきれない部分が出ています。1人配置を考慮した上で職務表を見直していただきたいです。
- ・教員の多忙や働き方改革については、広く世の中に認識されるようになりましたが、（と思います？）事務職員の多忙な現状については、理解されていないように感じます。今までどおりの事務職員数と職務内容で仕事をし続け、いつか限界がきてしまうのではないかと心配です。

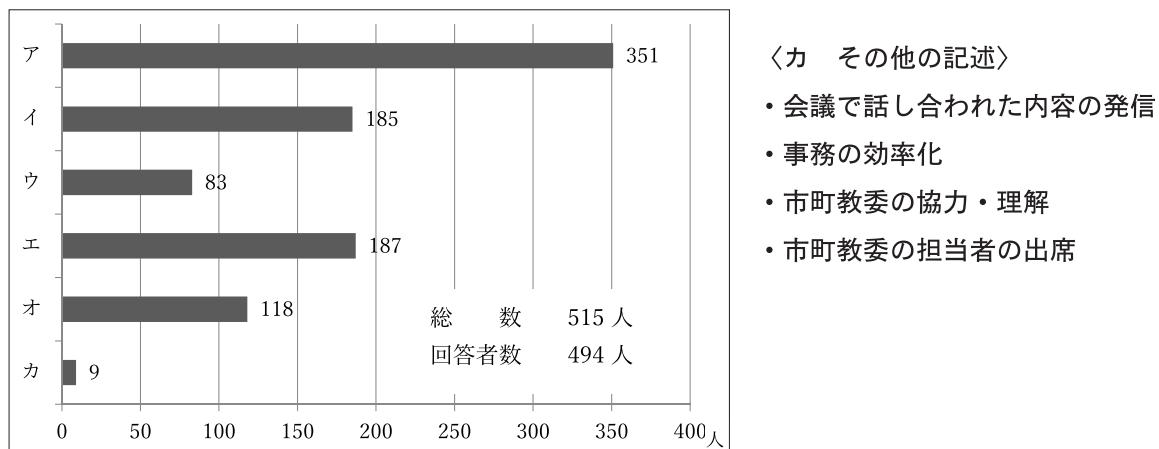
※アンケート実施後、10月16日に栃木県教育長より学校事務職員の標準的な職務の例についての通知が出されました。

○回答者の64%が、職務内容見直しと標準的職務表の整備が必要だと答えている。理由としては「以前の通知から20年近く経過していること」「学校経営への参画や働き方改革等により事務職員の職務が大きく変化していること」「職務が多く1人での対応に限界があること」などがあげられており、職務内容の全体的な見直しと精選が求められていることがわかった。また、標準的職務表については、「職階に応じた職務の例示をしてほしい」との意見があった。職務内容を、基本的な部分と職階ごとに求められるものに分けることで、学校事務職員がそれぞれのキャリアに応じた職務を把握したうえで業務に臨めるだけではなく、管理職や教員が学校事務職員の職務に対する理解を深めることにも繋がると考えられる。

V 共同実施の推進

【設問】推進会議にどのようなことを求めますか。（2つ選択）

ア 行政と学校の情報交換	イ 地域間の情報交換	ウ 会議への事務職員の参加
エ 今後の具体的な方針	オ 推進に必要な人材の育成	カ その他



【設問】あなたの所属する市町では共同学校事務室が設置されていますか。

総数：515人 回答者数：470人

ア はい 59% イ いいえ 41%

【設問】設置されたことにより何か変化はありましたか。

総数：515人 回答者数：272人

ア はい 73% イ いいえ 27%

【設問】どんな変化ですか。

(抜粋)

- ・情報交換が活発になったと思う。
- ・効率的に人材育成・情報交換・学校事務改善が行えるようになったと思う。
- ・行政との情報のやりとりが円滑になった。
- ・市教委や教育事務所との連携ができるようになったと思う。
- ・市町教委との連携が密になり、話し合う機会が増え、要望が以前より通りやすくなった。
- ・兼務発令が出たので、帳簿の互審の時に後ろめたさがない。
- ・児童生徒の情報共有や新採事務職員への支援を実施することで事務の効率化に繋がった。
- ・困ったときに共同学校事務室に相談しやすくなった。
- ・1人でやらなければならない業務も複数校で協力して行える。
- ・校務分掌の中に共同学校事務室も入っているので、事務支援に行きやすくなった。
- ・事務職員の意識改革

【設問】県内各市町で共同学校事務室が設置されることにより、共同実施がより一層推進すると思いますか。

総数：515人 回答者数：454人

ア はい 85% イ いいえ 15%

【設問】その他共同実施についてご意見がありましたらご記入ください。

(抜粋)

- ・市町の担当者の異動により共同実施が行政へ浸透していかない部分がある。推進会議を毎年開催していただくことにより、共同実施がより推進されると思う。(事務職員からの働きかけでは限界がある。)
- ・市町教委の考え方には差があるので、推進会議を通して連携サポート体制の重要性を知らせてほしい。(共同実施をすでにやっているので参加する必要がないと考えている市町教委もあるので、必ず出席してもらえる会議にしてほしい。)
- ・市町により取り組む進行度や積極度に温度差がある。県教委からもっと市教委へ投げかけてほしい。
- ・実際の運用について等、具体的なものを示す、それについて協議する場が必要。ただ法制化されただけで終わってしまうのでは。
- ・各市町で同じ方向性の共同実施ができると思う。
- ・共同実施組織に求めるものを市教委・管理職から指示していただけるともっと共同実施が進むと思う。
- ・各市町教委の共同学校事務室に対する理解度が足りない。
- ・管理職や行政の理解不足が何より怖い。気持ちよく働くためにも。
- ・管理職や教諭が、もっと共同実施について理解してもらえるとありがたい。そうすればもっと出張に出やすくなり、校内の情報を共同実施内で共有したり、互審しやすくなると思う。
- ・超勤についても言えるが、学校事務職員の場合、学校格差が大きいと思う。不平等を感じる。共同実施をうまく活かせるとよいと思う。
- ・全県業務内容の統一を希望。
- ・設置だけでなく、室長やリーダーの資質能力も重要だと思う。
- ・共同学校事務室が設置された場合に室長となる事務長の資質能力に差が出てしまわないよう標準化する手引きのようなものが必要だと思う。
- ・共同実施単位で、事務長が配置されていないとリーダーシップや指導をしてくださる方がいなくなってしまう。それも考慮して人事をしてほしい。
- ・各市町の条件が異なるので同一歩調では無理がある。

共同学校事務室が設置されたことにより変化があったと回答した会員が、73%と多かった。「行政とのやり取りが円滑になった」「市教委や教育事務所との連携ができるようになったと思う」「市町教委との連携が密になり、話し合う機会が増え、要望が以前より通りやすくなった」などの意見から、共同実施の推進に行政との連携で良い影響があったと考えられる。

「共同学校事務室が設置されることにより、共同実施がより一層推進されるか」の問では、85%の会員が「思う」と回答している。自由記述では「市町により取り組む進行度や積極度に温度差がある。県教委からもっと市教委に投げかけてほしい」「各市町で同じ方向性の共同実施ができると思う」など、県教委主導で指針を示し、法的整備の必要を求める一方で「各市町の条件が異なるので、同一歩調では無理がある」と弾力的な制度設計を求める声もあった。

また、自由記述に「共同実施単位で、事務長が配置されていないとリーダーシップや指導をしてくださる方がいなくなってしまう。それも考慮して人事をしてほしい」など困り感のある声もあった。共同学校事務室が設置されていくなかで、負担増を伴う運用がされていないか、県教委の積極的な法整備はもちろんのこと、なによりも現場の声が反映されることが求められる。