

# 佐事研だより



佐賀県公立小中学校事務研究会  
編集発行人 会長 井手 和久



会員各位

秋も深まり肌寒い日が続きますが、会員の皆様におかれましてはいかがお過ごしでしょうか。  
10月28日（金）に開催されました佐賀県公立小中学校事務研究大会についての報告です。

## 第39回 佐賀県公立小中学校事務研究大会 報告

### 会長あいさつ

佐賀県公立小中学校事務研究会 会長 井手 和久

先日、時間外手当についてアンケートをとりましたが、これについては回答結果をホームページにあげています。ここで出た意見を基に、こういった方向に持っていけば皆の悩みが解決できるか、我々の仕事をどうやればさらに確立できるか、チーム学校としてやっていけるかということを常任理事会で検討していきます。このアンケートは、一度きりのものではなく色々な働き方の為、より良い環境づくりの為に進めていきたいのでこれからも協力をお願いします。

常識は時代と共に変わっていきます。我々の仕事もより学校の役に立つように、また事務職員が無理し過ぎることが無いように、皆で頑張っていきたいと思います。

本日の講義では意識改革を中心に吸収してもらえたらと思います。



### 来賓あいさつ

佐賀県小中学校校長会 会長 秀島 正文 様

第39回研究大会の開催に際し、小中学校校長会を代表してお祝い申し上げます。

学校運営支援室を核とした事務の共同実施により、事務職員の資質向上が図られ、教員の事務的負担が減少し、子どもと向き合う時間や教材研究の時間が確保されたことで、共同実施の着実な成果を収めつつあると考えております。同一校区の勤務年数制限や採用一元化の動きの中で、多様な学校支援が求められており、運営室の役割は今後ますます大きくなると考えます。

この夏、中央教育審議会から答申がありました。「10年後 20年後の将来は、社会のグローバル化に加えロボット技術、人工知能の発達が予想され、加速度的に働き方も変化する、そうした中を生き抜く力をもった子どもの教育を目指す。」という概要でした。どんな時代の変化にも不変の価値を見出し、社会変化に柔軟に対応できる力をもった子どもを育てることが、これからの学校の果たす役割です。

その学校の重要な一員として、学校事務職員の皆さまには、能力を遺憾なく発揮していただくことを祈念いたします。佐事研の皆さまの今後の発展とご健勝を期待してあいさつに代えさせていただきます。





佐賀県立学校事務職員協会 会長 大隈 政博 様

本日は第 39 回事務研究大会が、このように盛大に開催されますこと  
にお祝いを申し上げます。

5月の研究大会で、今年度より佐事研と協会との相互受講として研修  
を行うことを申し上げました。7月の指導力養成研修会及び8月の対象  
者別研修会では公立小中学校より多数ご参加いただきました。また積極  
的に意見を多くいただき感謝申し上げます。

自分も佐事研の8月のテーマ別研修会に参加し、古川 治前会長のお話を伺い白熱した講話に感動いた  
しました。佐事研と協会との相互受講で交流ができたことに安堵しましたが、この交流が佐事研と協会  
のパートナーシップの構築としてシナジー効果を発揮するには、次の段階に進む必要があると感じまし  
た。協会では、来年度の方針として、この交流について議論・意見を深めていく点を盛り込みました。

大会テーマにある「明日の教育を担う学校事務」を担うべく、新たな一步を踏み出すために、佐事研  
の皆さまも協会と共に意見を出し合い、学校事務を発展させていきましょう。有意義な大会となります  
よう、また、佐事研の今後の発展を祈念してあいさついたします。



## 講演 1

# 学校事務職員のみなさんへお伝えしたいこと

佐賀県教育庁 教職員課長 福地 昌平 様

「教育の真実は、現場にしかない」冒頭に、ご自身の信条を  
こう述べられて、講演が始まりました。

佐賀県の事務の共同実施は、平成 20 年から全県下で実施さ  
れている。この共同実施が始まって以来、「ミスが少なくなっ  
た」など様々な成果も出てきている。佐賀県は他県と比較し先  
行しているのではないかと考える。課題としては、学校事務職  
員の 30%、特に男性の 40%以上が 50 歳代ということで、世  
交代や若手職員の人材育成があげられる。



近年、中教審答申にも掲げられている「チーム学校」という言葉がよく言われている。今後、学校事  
務職員の皆さんには、その専門性を生かしつつ、より広い視点に立って、校長を学校運営面から補佐す  
る学校運営チームの一員として、役割を果たすことを期待している。学校の最終目標は、児童生徒に必  
要な資質・能力を確実に身につけさせることであり、その一翼を担ってほしい。

組織（学校）の一員として、学校行事等での役割を担い積極的に関わること。また、「子どもたちの成  
長が自らの喜び」ととらえ、児童生徒とも積極的に関わっていくこと。運営委員会や校務分掌組織の一  
員として、積極的に提案・協働して行ってほしい。

学校事務という仕事は、学校を支援していく業務が多いと思うが、皆さんが「リード、グリップ」し  
ていくことが出来る業務も多いと考える。例えば、保護者・地域との折衝や外部機関との連携は、教員  
に頼むとなかなか進まない場合もあり、皆さんが教員をリードしてもらいたい領域と考える。また、事  
務職員がサポートするのではなく、主体的に取り組みグリップする業務も広げて行ってほしい。

県立高校事務職員の例であるが、奨学金やPTA活動、修学旅行などの業務をグリップした事例や、人脈やフットワークの軽さを生かして、介助員を探すなどの業務をグリップした事例もあった。

学校の危機には事務職員も一丸となって対応してほしい。学校でまとまって動く危機対応のポイントは、「的確な状況把握、迅速な対応、一貫した対応」だと考える。一貫した対応をするためには、学校としての見解や対応を明確に文章化した「ワンペーパー」を作成し対応する方法がある。これによって学校の方針や立場を明確化し、一貫したぶれない対応が可能になる。

皆さんの職場は教育の現場であり、プロ意識を持って臨んでいただきたい。事務処理を的確にするだけでなく、教育に関するすべてを見てほしい。また、学校運営にも積極的に関与してほしい。子どもたちの未来の創造のために尽力していただきたい。

最後に、若い世代の皆さんに伝えたいのは、「働くこととは何か」その意味を考えてほしいこと。人は生活するために働くのは当然だが、併せて何か人の役に立つ、人を助ける、社会に貢献するといった意味で捉え、その意味を深めて欲しい。私たちは、働くことの厳しさや働ける喜びを伝えて行く義務があると考えている。また、生きる力とは、一人で抱え込んでしまうのではなく、他と交わることにより相談したり、頼ったりすることが出来る「援助希求能力」であり、この能力を高めることも必要になってくると考える。

これからの学校は、学校事務職員の皆さんの力を必要としている。よろしく願いたい。

#### □感想

冒頭に「教育の真実は、現場にしかない」とおっしゃったことが印象的だった。また、もともと教員であられたためか、学校事務職員に対する期待や提言について、具体的にお話しされたので興味深く聞くことができた。まだまだできていないことも多々あるが、教育現場における行政のプロ意識と、「チーム学校」の一員との自覚を持ちながら、もっと児童生徒と積極的な関わりを持ちながら仕事に取り組みたい。「ワンペーパー」も早速活用してみたい。



## 事例発表

### 佐賀市における学校徴収金システムの現状と導入経緯

佐賀市教育委員会 学事課 学校支援係 学校事務指導員 吉原 文雄 様



佐賀市における学校徴収金システムの現状と導入経緯というテーマで各段階に沿って説明をしていただきました。

#### ■導入経過

平成19年、佐賀市では学校集金等事務処理方針を定め、学校ごとにマニュアルを作成し集金事務を取り扱うことにした。

平成21年、佐賀市事務研と市教育委員会学事課との協議の中で、給食費徴収システムの導入に伴い、学校集金徴収のシステムを作る方向で検討していたが、分離して学校集金徴収システムができた。

平成24年、児童手当法改正により受給者の申し出があった場合、市区町村が手当から学校給食費等を徴収することが可能になり、この天引きが学校徴収金の未納対策に大いに役立つことになった。

## ■システムの構築

教員の多忙化解消と学校徴収金未納対策を目的として、学校徴収金管理システムが必要となり、予算要求を市教育委員会、市の校長会、財政当局に向けて行った。システムの開発には、佐賀市事務研にも協力していただいた。開発費用は約 1,300 万円かかった。

## ■システムを使った一連の流れ

○佐賀市は口座振替の方針をとっている。学齢簿が学籍と連動しており、それをシステムに取り込んで、口座情報を入力する。

○費目はシステムにより自動で振り替えされ、特別支援学級にも特別費目で対応可能。

○教員が作成した教材購入計画をCSV形式でシステムに取り込む。それから集金計画案を作成し、保護者の了承を得る。

○振替日を設定し、振替日前にSネットに送る振替内容を作成する。それから振替日に振替できなかった未納の保護者に対し、通知をシステムで作成し保護者へ送る。

○支出伺をシステムで作成し、学校長までの決裁をとる。

○還付・督促・出納簿・会計報告・転出入処理もシステム操作で可能である。

## ■佐賀市の現状

効果として、学校徴収金業務は学校事務職員がほぼ全部するのが当たり前の状況となり、教育条件の整備に大いに貢献していると自負している。児童手当からの天引きにより、未納対策では思惑通りの効果が出ており、99.9%の徴収率を上げている。

金額に見合った教材かの事後評価にかかわったり、就学援助費の支給額内に学校集金を納める努力など、児童・生徒の貧困及び就学援助対策に取り組んでいる学校事務職員もいる。学校事務職員が主に学校徴収金業務を行うことで、会計の透明化・適正化の寄与につながる好例と言える。

## □質疑応答より一部紹介

Q. 学校徴収金の年度初めの徴収計画について、学級懇談の時期は5月初めだが、徴収に間に合わない  
ので保護者へは事後承認をお願いしている。佐賀市はどうか。

A. 佐賀市でも同じ状況。学校長決裁を経て保護者へは事後承認という学校が多い。

Q. システム導入により、学校徴収金業務における教員と学校事務職員の役割の住み分けは？

A. 徴収計画においては、前年のデータを入力し直しシステムに取り込む作業を学校事務職員がする。督促は原則学校全体がかかわる。支払業務は、見積書・納品書・請求書と現物を確認し、支払伺を回覧する。監査は学校によってまちまちである。



## □感想

学校徴収金業務にシステムを導入するその経緯について、興味深くお話を伺いました。システム構築や導入にかかわった、佐賀市学校事務職員の皆さんの努力があつたものと推察されました。他市ですがこの学校徴収金システムは自分も使用しており、1年経つと操作もだいぶ慣れてきました。教員や保護者との連絡連携を緊密にすることが、学校徴収金業務のカギかと思いました。

ロビーでは、実機のシステムデモも行いました！



## 講演 2

# 県庁そろそろクビですか？

## —僕が変革を起こす理由—

佐賀県政策部政策課 主査 円城寺 雄介 様



救急搬送において受入病院の確保が課題になっている中で、2011年4月、佐賀県内すべての救急車にタブレット端末 iPad を整備した。救急車の中から「どの病院が受入可能か」、「どの病院に搬送が集中しているか」といった情報を病院と救急隊（消防）、行政が瞬時に共有することができるシステムを導入し、患者数が増加しているなかで搬送時間の短縮に成功した。搬送時間の短縮となった要因としては、受入病院の検索が簡単にできるようになったことと、

病院と救急隊員が端末でリアルタイムにどの病院がどれだけ患者を受け入れているか見えることで（見える化）で、大学病院など緊急医療の高い病院ばかりに搬送が集中せず、他の病院に分散することができたことがあげられる。

当時、医務課に異動してきたばかりの私はまず現場を知らないといけないと考え、救急車に同行させてもらうようお願いした。それは、佐賀県の先人の鍋島直正が「リーダー自身は率先して行動すること（率先垂範）」「実際に現場を見て学ぶこと（現場主義）」からヒントを得ての行動だった。しかし、消防は市町の管轄で、医務課は病院の担当のため二重の弊害があった。諦めず 1 か月後救急車に乗せてもらえることになったが、現場では一件一件救急隊員が電話をかけ続け、受入病院を探しており、病院では次から次へと患者が運ばれみんなが疲弊していた現状があった。いろいろな問題が複雑に絡み合い、何から手を付けていいのかわからないほどだった。

何かを変えようとする場合、たくさんを同時に変えることは難しい。そこで異動するまでの3年の間に何か一つだけを変えようと思った。その一つが救急車に iPad を整備することだった。

実現するまでに様々な課題があった。そのうちの一つに iPad を整備する予算がないことだった。そこで課の予算を見直し、6,700 万円かかっていたシステムをクラウドシステムにすることで 4,700 万円の節約に成功することができた。節約した金額の中の 700 万円を iPad の整備にあてた。

本気になると足元で使える資源はある。諦めずにやり続けていれば、突破口は開ける。「できるまでやる」ことが改革を実現させるうえで大事なことである。

### 救命救急センターへの搬送割合



© SAGA PREFECTURAL GOVERNMENT



現在、10の府県では、すべての救急車にタブレット端末、スマートフォンが標準装備となっている。群馬県では、3か月で受入不可の件数が3分の1となる実績を上げ、改革は全国に広がりつつある。私は佐賀県だけでなく、日本中で救急医療の改革を行うようにしたかった。それには二つの理由がある。

一つ目は、自分たちが持っている知恵をオープンにして、他の都道府県にも知恵を出してもらい、良いものを真似しあうような良い循環を世の中に広げていきたかったためである。二つ目は実際 iPad を使っている人たちが、外部から褒めてもらいモチベーションを高めて欲しかったためである。

さらに効果は派生して、3つの動きがあった。

- 1、 データで政策が変わった。救急隊員にすべての搬送データを入力してもらおうと都市部や山間部、佐賀市や唐津市の比較などデータの分析をすることができ、佐賀県の課題が見えてきた。ドクターヘリがあればこの案件は使用したであろうケースを抽出し、分析した結果、ドクターヘリは佐賀県で必要と判断され導入されることとなった。
- 2、 タブレットを使って働き方が変わった。救急現場に iPad を導入したことにより、救急隊員が自ら翻訳アプリを活用したり、筆談に使用したり、調べ物をしたり困っていることをアプリで解決しようとした。
- 3、 ICT 活用で地域が変わった。各病院のお互いの現状や地域の現状が分かり、協力し、連携するようになった。例として、人数不足を補うため二つの病院がタッグを組み、ドクターヘリの運行にあたるようになった。その結果、新しいことを導入する佐賀県に若い医師も来るようになった。

これらの ICT の広がりや県庁内、民生委員、学校現場にも拡大しつつある。

最後に熊本地震視察で感じたことを話された。

現在、間近に迫っている問題は地震であり、学校も例外ではない。熊本地震の避難所で役所が運営している避難所と自分たちで運営している避難所があった。役所が運営している避難所は無秩序で、避難している人はみんなお客さまで文句ばかり言っていた。そんななか河原小学校はすごかった。自分たちで動いて運営していた。例として、ある避難所では、おにぎりを自衛隊と役所がにぎっており、食べるまでに3時間かかった。しかし、河原小学校の避難所では、自分たちでにぎり20分で食べていた。

反省すべきことは、今はすべてにおいて行政がやろうとしている点にある。その結果、やることは膨らみ、予算も無限大に膨らみ、課題も増大している。これからの時代、行政が何でもやる社会ではなく、ある程度自分たちで自主的にやるような社会の変革が必要ではないだろうか。

また、地震が発生したときには一刻一刻情報が変わるので、紙媒体ではなく、ICT を活用する方が有効である。しかし、非常時に慌ててやろうとしてもなかなかできるものではない。平常時からやるべきことをやっておくことが大事である。学校現場も同じであり、災害時に、どういう動きをすればいいのか決まっているのか。それは誰が決めるのか。大事なのは「誰かがやるのではなく、自分がやること」である。



# クロストーク・質疑応答

## テーマ「小さなことから始める勇氣 始めたことを大河にする根気」

講師 佐賀県政策部政策課 主査 円城寺 雄介 様  
司会 竹木場小学校 主査 今村 真一郎  
西唐津中学校 副主査 執行 愛子

クロストークをする前に二つのテーマでプレゼンが行われました。

### ・AI 導入後の未来の話

2030年の日本は、総人口の3分の1が65歳以上になり、労働力が不足してくると考えられます。そこでその労働力を補うためにAI（人口知能）が活用されることになる予想されます。

野村総研の報告書によれば、10年～20年後の日本の労働人口の約49%がAI・ロボットで代替可能とのことです。

学校事務職員も代替可能性の高い職業の中に含まれています。これからは「ひとがやること」、「AI・ロボットがやること」の線引きが必要です。

AIに代替されにくい職業の特徴は「創造性」と「コミュニケーション」です。

円城寺さんの業務改革の例にあてはめると、「創造性」は、救急医療での、iPadや、ビッグデータの活用による問題解決案の創造を行ったこととなります。「コミュニケーション」は、消防・病院・県庁、様々な立場の部署の説得や調整を行ったこととなります。

代替されにくい職業になるには、学校事務職員も業務改革を念頭においた仕事をしていかなければなりません。

### 代替可能性が高い100の職業


|            |                |
|------------|----------------|
| タクシー運転者    | スーパー店員         |
| 路線バス・電車運転士 | 宅配便配達員         |
| 寮・マンション管理人 | 行政事務員（国・県市町村）  |
| 一般事務員      | <b>学校事務員</b>   |
| 建設作業員      | 測量士            |
| ホテル客室係     | and more . . . |



### ・彼が改革する理由、私が改革できない理由

「私が改革できない理由」としては、下記のとおりのが考えられます。

時間がない  
予算がない  
やり方がわからない  
1人じゃ不安  
法規の制約がある  
波風立てたくない  
やってもやらなくても給料が同じ

 **そもそも、改革って自分がやることだとは思っていない。**

しかし、一つ一つの作業に分解すると、実はどれも不可能なことではないのではないのでしょうか。「私が改革できない理由」を考え直すと、次の図のように考えられないのでしょうか。

時間がない → 時間を作る  
予算もない → 予算を持ってくる  
やり方がわからない → 調べる・聞く  
1人じゃ不安 → 仲間を作る  
法規の制約がある → ルールを変える  
波風立てたくない → やってて楽しい？  
やってもやらなくても給料が同じ → お金のためだけ？



私が改革をしていないだけ。

実際、学校事務を改革するのは大変です。学校に一人なので、上司すら仕事内容をわかってくれません。また、少なくとも4年に1度は異動し、市町の違いなどもあります。

しかし一つ一つの作業に分解すると、学校に一人ということは何をやるか自由に考えられるし、やりたいことを通しやすいです。異動も基本的に学校のみなので、長期的な改革ができます。また、市町を跨ぐ異動や県立、県庁への異動は、いろいろな自治体のやり方が見られ、客観視できるようになり、人脈も広がります。

学校事務職員は教育行政のなかで、最前線（現場）にいます。それは直接学校を変えられることができ、改革しやすい環境にあるということではないでしょうか。

## ・クロストーク

### （司会）学校事務のイメージを教えてください

（講師）佐賀の学校事務の方は他に比べてとても優秀だと思う。出来ない理由というのはまじめな人だからこそ考えてしまう。

### （司会）なぜ異動したばかりの4月の忙しい時期に救急車に乗ろうと思ったのですか？

（講師）理由は膨大な業務をこなしていくなかで、なぜこの仕事をしなくてはいけないかという理由探しをしたかったから。

### （司会）人間関係づくりを優先しようと思わなかったですか？

（講師）時間が惜しかった。医務課以前は好かれるタイプだったと思うが、医務課で何かやる毎にいろいろ言われるようになった。

### （司会）心が折れかかってから、どのようにして立ち直ることができましたか？

（講師）確かに当時はきつかった。その時の支えが二つあって、一つは現場の方の顔を見たこと。もう一つは理解者の存在だった。

### （司会）最後に学校事務職員へのメッセージをお願いします。

（講師）皆さんは学校教育現場改革にとって必要な存在。知事は教育をどうにかしたいと思っている。しかし、教育庁はとても忙しくしている。これはまさしく救急現場に行ったときの状況そのもの。学校経営の補佐官である皆さん方が教育全般を取り組んで行けば変わっていくと思う。教育は時間がかかる。ただ、国家の根本に関わることだと思う。皆さんの活躍に期待している。



## 編集後記

佐事研だより第100号はいかがだったでしょうか。会員の皆様のおかげでついに100号になりました。

今後とも、会員の皆様に、より良い情報をお伝えしていきたいと思っております。ご意見や感想がありましたら、各地区の部員までお知らせください。