

佐事研だより

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

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。今号は、10月26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43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

本日の研究大会は、私たちが学校事務職員から教育行政職員となって2回目の研究大会となります。学校事務という言葉はきちんと生きておりますが、教育行政職員として私たちは義務部会、県立の方は県立部会という形で整理をしていきたいと思ひます。



今年8月に出された標準的職務の通知が来年の4月1日より実際に施行されます。私はこの通知が十分に活かされ、来年度より教育行政職として本格的にスタートするものと思ひています。学校経営には危機管理に関することがあり、職務内容として安全確認等がありますが、具体的にはそれぞれの職場、それぞれの共同実施、それぞれの地区、地教委単位において整理をしていただきたいと思ひます。学校経営に参画する職や「つかさどる」職につながる場所が見えてくるはずでひす。今後、職務内容等をきちんとした形でお示しし、臨時であろうと主事であろうと、「事務をつかさどる」を実現するためにも共同実施を室長の指導で進めていただきたいと思ひます。

【来賓あいさつ】



佐賀県教育委員会 教育長 白水 敏光 様
挨拶 佐賀県教職員課 課長 嘉村 直樹 様

昨今、学校現場におきましては、教員の長時間労働の実態が明らかとなっております。このことは、子ども達の学びを支える教員の心身の健康に少なからず影響を及ぼしており、日々の教育活動の質にも関わる重大な問題であると捉えています。

教育行政職員である皆様には、学校における唯一の行政職として、学校運営に専門性を活かし、より広い視野に立って校長のマネジメントを支える、チーム学校の一員としての役割を果たしていただくことを期待しています。また、学校が組織として効果的な業務の遂行や業務の効率化を進めていく上で、重要な位置にある職員であり、教頭や主幹教諭とともに校長の学校経営を支える大事な業務を担う存在です。教育行政職員の標準的職務とは、教育職員と共同で行う業務を含め、「事務をつかさどる」その具体的な範囲として掲げたものです。

多様化、複雑化した教育課題に的確に対応するため、学校経営に積極的に参画するとともに、学校組織の一員として子ども達とも積極的に関わるなど、学校における様々な教育活動を教員と協働して支えていただきたいと思います。



佐賀県市町教育長会連合会 会長
嬉野市教育委員会 教育長 杉崎 士郎 様

現在、学校現場が抱える様々な課題の対応として学校運営体制の強化が望まれています。校長先生のリーダーシップの元に、組織マネジメントを展開する学校経営が求められており、職種を問わず様々な課題に対応するチーム学校の推進化が図られる必要があります。その中で、学校で唯一の行政職で、チーム学校の推進役として重要な地位を占めているのが教育行政職であり、その役割は非常に大きいと認識しております。

本県では平成 30 年度より学校事務が教育行政職に変わり、教育に係る行政事務を担う専門職員として、学校に勤める教職員とともに教育活動を支える業務を「つかさどる」職になりました。

この改正により、学校運営における企画立案や調整など判断事務を含め、仕事の質が高まり、事務の責任者であることとなりました。その上、平成 30 年 2 月に働き方改革に関する文科省の通知がありました。その中で事務職員の校務運営の推進が示されている項目もあります。今後は、幅広くチーム学校の一員として何ができるのか常に考えながら研鑽を積んでいただきたいと思います。また、自分の仕事の分野に対して線引きをすることなく、できることを積極的に担当するという意識、意欲を持ち続け、職務を遂行していただきたいと思います。





佐賀県小中学校校長会 会長
佐賀市立勸興小学校 校長 中村 敏智 様

学校事務室は法令等に則り、適正かつ効率的な業務遂行を行う「コンプライアンスの砦」、また学校外からの問い合わせや要望、苦情等の窓口として学校と外部をつなぐ重要な機能を持ち合わせております。

今日、社会に開かれた教育課程、チーム学校としての機能強化がますます求められています。従前の学校内だけの教育指導では立ちいかなくなる現状からも学校事務室の存在意義がますます大きくなっています。また、公立学校教員勤務実態調査の結果から教員等の勤務時間の問題が話題となっており、この問題につきましては、時間外の勤務縮減という狭い捉え方ではなく、教職員の本来の業務の見直し並びに調整、合理的な学校運営という広い捉え方で学校での働き方改革を進めていく必要があります。特に学校事務職員である先生方におかれましては、合理性や的確性を持った業務遂行のあり方について身を以て示す先進的なお立場として、ますますのご活躍を期待しております。

業務は多様化、複雑化しておりますが、どうか心身のご健康にご留意され、明日の教育界を担う学校事務の力、チーム学校を担う重要なパートナーとしてますます先生方のお力を借りたいと思っております。どうぞよろしく申し上げます。

佐賀県立学校事務職員協会 会長
大和特別支援学校 統括事務長 岩崎 正 様



ここ 10 年ほど、学校に企業と同じような戦略や「学校マネジメント」という言葉が入りはじめました。文科省の先導により学校も変わってきましたが、ここ数年が激動の時だと思えます。佐賀県が率先して教育行政職を入れた事についても大きなことで、これは私たちが大きく飛躍するチャンスの時だと思っております。

働き方改革と言いながらも、自分たちがどういう働き方をするか考えることは、一番難しいと思います。単に業務を減らすことだけではなく、いかに子ども達に還元できるかを考えなければいけません。私たち教育行政職も「事務に従事する」から「事務をつかさどる」に変わったことにより、自主的に仕事をできるようになりました。県立の事務職員も義務制の事務職員と一緒に研修を重ねて、今は教育行政職として 1 つになり、県教委に行くこともあると思えます。そういうことも考えながら、頑張っていきたいと思えます。

講話 「教育行政職、チーム学校、働き方改革」

佐賀県教育庁 教職員課 副課長 陶山 優 様

【全国的な動き】

政府は、働き方改革について関連法案を可決し、学校における働き方改革として、客観的な手法による労働時間の把握、運動部活動のガイドライン策定など様々な動きを見せています。



平成 30 年 2 月、「学校における働き方改革に関する緊急対策の策定並びに学校における業務改善及び勤務時間管理等の取組の徹底について」が文部科学省より通知されました。その方策として「学校が作成する計画等や組織運営に関する見直し、学校や教師が担う必要のない個別業務についての役割分担や適正化、働き方に対する意識改革」などが挙げられています。

この中で「事務職員」と記載されている箇所が 11 か所もあり、教育委員会が取り組むべき方策として、事務職員の学校運営への参画の推進が挙げられていることから、教育環境を変える最も重要な立場として、期待が寄せられています。

.....

【佐賀県の取組】

佐賀県教育委員会も調査報告の簡略化、多忙化対策の協議、業務改善計画の策定、部活動の適正なあり方などに取り組んでいます。

部活動については、中学校部活の県下一斉休養日の設定、適切な活動時間と各学校ごとの休養日の設定、外部人材の活用など、保護者の理解協力や生徒のニーズを踏まえた環境の整備を行い、合理的で効果的な部活動を考えることで、結果的に時間外勤務を減らし、働き方改革につながる効果を期待しています。今年度より部活動指導業務手当等の単価引上げがあっていますが、予算増額措置はありません。これは、ガイドラインに沿った部活動の適正化に向けた取組がなされることを前提としているためです。

教員の危機的勤務状況改善のため、今年度より学校の教育行政にかかる専門の職員として、学校事務職員を教育行政職員としました。教員と対等な立場で学校経営に参画し、課題に対して広い視野と新たな発想で施策を立案する人材育成を目指しています。また採用後の県立・義務制・教育委員会事務局等の相互人事異動を行い、学校現場だけでは不足する議会対応や財政当局との予算折衝などの行政側の業務を経験し、教育行政専門として教育分野の幅広い業務に関わるようにしていきます。

.....

【教育行政職は学びの環境デザイナー】

教育行政職は授業以外すべてのことができる、学びの環境デザイナーです。教育職と行政職の間に立ち、2つの視点で仕事を見ることができます。教育行政職のやりがいは、やったことがすぐ跳ね返る、成長という成果が見える、人の役に立っていることを実感できるということです。我々が疲弊せずにより良いサービスを提供するためには、業務の効率化・簡略化を行い、ワーク・ライフ・マネジメントを意識することが大事です。

これからどんどん教育行政に対する環境が変わりますが、できない理由を探すのではなく、チャレンジして、子どもたちに積極的にいかかわり成長を見守っていき、仕事のやりがいを見つけられるよう佐賀県の教育を作っていきましょう。

発表 I 「学校の働き方改革に事務職員は何ができるか」

唐津市立玉島小学校 主事 熊本 悠子



今日、私がお話しするのは

- ・教員は本当に忙しいのか（学校現場の現在地）
- ・これからの教育（考えられる1つの「未来」）
- ・学校事務職員が〇〇を変える（「今」私たちにできること）

の3つです。まずは、「教員は本当に忙しいのか」その勤務実態についてみていきたいと思えます。

平成 28 年度に行われた教員勤務実態調査では、教員の過酷な勤務実態が明らかになりました。過労死ラインを超えている先生が中学校で約 6 割、小学校で約 4 割に上るのです。また、教員の 1 日について確認をしてみると、小学校では 21 時ごろ、中学校では 22 時ごろに帰るのが一般的だとされている記事もありました。

次に、「これからの教育」で起こると考えられることについてみていきます。佐賀県の過去 5 年間の教員採用試験の申込者・採用予定者数の推移をみると、申込者数が減っているのに対し、採用予定者が増えていることが分かります。このことから、今まで合格できなかった受験者層を採用することにより、教員の質の低下が起こると考えられます。また、平成 30 年度から 4~5 年の間にベテラン教師世代が大量に退職していき、全教師の約 1/3 が入れ替わると予想されています。加えて、学習指導要領の改訂も大きな変化と言えます。現在は移行期間で、各学校で新学習指導要領に対応した取組を進めていることかと思いま



す。小学校高学年では英語が正式な教科になり、高等学校でも新しい科目が新設されるなど、先生たちの授業準備も忙しくなります。

先生たちの過酷な実態が把握できたところで、「学校事務職員が〇〇を変える」について話をしていきます。私が必要だと考えるのは「〇〇が〇〇を変える」という考え方だと思っています。そして今、私がやっていることについてお話しします。

まず、玉島小の教職員を対象にアンケート調査を実施しました。どんな仕事に負担を感じているのか、働き方改革についてどのような認識を持っているのかを知りたかったからです。（詳細：大会冊子の資料 2 に掲載）

アンケート調査後、熊本県で行われた「教育を盛り上げる会」に参加し、トークセッションでの「あなたたちが出した〇〇したいという考えは何が原因でできないのですか？」という言葉にハッとしました。この会に参加後、やりたいことをブレインストーミングし、出てきたのが「業務改善の話し合いの場を作ること」でした。そこで、アンケートの結果をもって校長と教頭に相談したところ、校長から「業務改革安全衛生委員会」を発足させることが提案されました。これは月に 1 回程度、校長・教頭・指導教諭・教育行政職・主任が参加して、討議をするというものです。

現段階では、私の 1 回目の提案が終了しています。第 1 回目では 3 つのことを提案しました。

1 つ目は「鍵について」です。鍵の紛失や、どこの鍵か分かりづらくなっているのでルールを決めることを提案しました。これは原案通り行うことになりました。

2 つ目は「印刷機の配置変更」についてです。印刷機の配置場所が原因で収納スペースの半分が使えなくなっており、どこに何があるのか分からない状態が続いていました。そこで印刷機の場所を変更し、整理できるようにしたいと提案したところ、冬休みに整理整頓ができるように今後も相談しながら進めることになりました。

3 つ目は「職員室内全体」についてです。作業スペースがないことと、整理整頓ができていないところが多いため、掃除をしたいということを提案すると原案通りで行うことになりました。（詳細：大会冊子の資料 3 に掲載）

ここまで行っていく中で、「学校の働き方改革には、学校に関わる全ての人が主体となってどう変えていくのかを考える必要があるのではないか」ということに気づきました。また、熊本の研修では「変えたくても変えられない理由は誰・何なのか」という視点が必要であることを学び、何をしたいか・学校全体に何が必要かと考えていくことも大事だと思いました。さらに、学校をより良くするためには、先生方と普段からコミュニケーションをとることがとても重要であり、私にとっては業務改善のヒントだと思っています。

最後に、私が一番大事にしたいことは「子どもたちのために」ということです。この言葉は、良くも悪くも使われますが、良い意味で「子どもたちのために」考えられるようになりたいです。足し算ばかりの発想ではなく、「今いる人材で、今ある物で、今ある環境で何ができるか」を考えられるといいなと思います。

講演 「障害のある子どもの理解と支援」

佐賀県教育センター 指導主事 伊東 一義 様

近年、特別支援学級に在籍している子どもの数とその割合はとも増加しています。全国的には知的障害が多いですが、佐賀県では、自閉症、情緒障害学級が多いので、これらの障害をもつ子どもに対する対応を身につけておくことが我々教職員に求められています。

特別支援教育を充実させるためにどんなことをしなければならぬでしょうか。現在、障害のある子と障害のない子がともに学ぶ仕組みを整えることが大切だと言われています。このシステムを「インクルーシブ教育システム」といいます。障害のある子とない子がともに学ぶ環境を提供するためには、合理的配慮が必要になります。日本のインクルーシブの考え方は、教育的ニーズに最も的確に応えるために、連続性のある多様な学びの場を用意するというものです。

合理的配慮の定義とは、「障害のある子どもが、ほかの子どもと平等に教育を受ける権利を享有・行使するために、学校の設置者や学校が必要かつ適当な変更・調整を行うことであり、その状況に応じて、個別に必要とされるものである」とされています。合理的配慮には、①教育内容・方法 ②支援体制 ③施設設備の 3 つの観点があります。そして、基礎的環境整備というキーワードがあります。基礎的環境整備は、主に行政が提供し、すべての子どもが対象とされています。すべての子どもに平等に提供する基礎的環境整備、その上に個別に合理的配慮を足していくという関係です。

合理的配慮の提供プロセスは次の通りとなります。まずは意思の表明です。そして、調整が必要です。ぜひこの調整の場に事務の先生方に入っていただき、基礎的環境整備のことや施設設備について話をしてほしいと思います。そして決定し、個別の教育支援計画等に明記して、実際に合理的配慮を提供し、定期的に評価をします。この評価の場面でも事務の先生方に参加をしてほしいと思います。再調整が必要なのか、このままでよいのか見直しをして、PDCA サイクルをしていきます。

では、具体的に目の前の子どもたちにどう関わればよいのかについてお話しします。行動に対する対応で大事なものは、まずは行動を分類することです。どう分類するかというと、「好ましい行動、好ましくない行動、許しがたい行動」です。好ましい行動は褒め、好ましくない行動には無視と褒めるの組み合わせ、許しがたい行動には指示と制限を与えます。褒めるには技術がいり、非言語性コミュニケーションが大事です。表情よくイントネーションに気を付けて褒めると、よりよく伝わります。また、タイミングよく 60 秒以内に褒め



ないと効果はありません。行動をできるだけ具体的に言葉にして褒めるのも重要です。そして、批判やコメントはしないというのも大事です。よくない行動をしたときには指示を出します。発達障害の子どもは、誰に言っているのかわかっていないことがあるので、「君に言うよ」というように注意を引いたほうがよいです。指示は短く具体的にするようにします。長くなると最初しか聞いていなかったり、全然聞いていなかったりします。また、CCQ（穏やかに、近づいて、静かに）で指示を出すことが大事です。

行動は学習の結果です。よい結果があればその行動は増えます。例えば、子どもの問題行動が減らないのは、その行動で子どもにとって良い結果が起きているからです。なぜそのような行動をするのかなと思うことが、問題行動に対しての対応で大事です。その原因が、「うっかり、わざと、わからない、聞こえていない」のどれによるものか考えます。発達障害の子は、「うっかり」がほとんどです。そういう子どもには、「うっかり」にならない環境作りが大切になります。原因が「わざと」である場合、注目・逃避・要求・感覚によることが多いです。発達障害の子には、ざわざわする音が耐えられないなど、感覚であることが多いです。また最近、感情コントロールの苦手な子が多くなっていると思います。そういう子どもには、怒りのピークは 6 秒間なので、まずは 6 秒間耐えられるようにしましょうと教えます。6 秒以内に出た反応は、考えて出た反応ではなく、反射によるものだからです。

私たち教育現場で働いている人は、どのようにしたら、子どもが豊かな人生を送れるようになるかを考えて仕事をしていると思います。豊かな人生のために必要なことは、「自己の特性を理解（自己理解）し助けを求めること」「不完全な自分を好きになること」「カリスマティックアダルトとの出会い」だと言われています。あの時、あの人がこんな言葉をかけてくれたから今の自分がいるというような人間関係を築いていくことがこれからの我々に必要になってくることだと思います。

発表Ⅱ 「私が学校籍を選んだ理由」

唐津市立西唐津小学校 副主査 進藤 文明



平成 25～29 年は採用一元化の期間で、平成 30 年からは教育行政職として採用されることになりました。採用一元化職員は、採用 5～9 年目の間に知事部局か教育委員会のどちらかの籍を選ぶことになっています。採用 5 年目の意思表示で知事部局は 9 名、教育委員会は 3 名となりましたが、うち 2 名は県立配置となり、義務制配置となったのは私だけでした。

今回の発表では、今までの所属先で感じたメリット・デメリットを交え、学校籍を選んだ理由を発表したいと思います。

平成 25 年度、最初の配属先は唐津南高校で、そこでは主に施設や財産管理の担当をしていました。事務室に同じ事務職員が複数配置されており、タイミング良く指導・助言をしてもらえらるのので、初任地が県立学校で良かったと思えました。

平成 27 年度から障害福祉課就労支援室に配属となり、福祉系という予想外の部署で、最初はとても苦労しました。ここでの業務は、障害者の民間企業への就職の支援、就労系障害福祉サービス事業所の認可・運営指導などでした。熊本地震の時は、一週間ほど現地に派遣されて、避難所の支援を行いました。

平成 29 年 11 月に意思確認調査票で希望調査があり、まだ選択を先延ばしすることもできましたが、学校を選びました。

理由は 2 つあります。1 つ目は一貫性を持って仕事がしたかったからです。知事部局では慣れた頃に異動となることが多く、新しい部署でゼロからのスタートとなってしまうので、自分の性格上、頑張りにくいと感じました。人によっては 2、3 年我慢したら次の所へ異動となり、様々な業務に携わることができる人ともいたので、考え方の違いだと思います。2 つ目は学校の方が、楽しく仕事ができると思ったからです。これが大きな理由でした。ただ、最初の配属が県立だったこともあり、異動先は県立だと思っていたので驚きました。

義務制に来てよかったと思うことは、全部自分で業務を進めないといけない大変さがありますが、自分のペースで仕事を進めることができると、職員室の一部として学校行事に関われ、校長・教頭はもちろんのこと、職員全員と連携が取りやすいことです。

働き始めて 6 年目になりますが、仕事は人と関わりながらするものだと感じました。教育現場としては、採用一元化職員を学校にどう呼びこんでいくかが課題だと思います。知事部局に配属され、様々な業務を経験した採用一元化職員が学校に配属されることにより、学校の業務や雰囲気がどんどんオープンになって、それらの情報を発信していけたらと思っています。学校と知事部局との壁をなくすのは無理だと思いますが、無くす働きかけをすることは必要であると思います。

○県立学校を勤務して感じたこと○

- 【メリット】**
- OJTが行いやすい環境
 - ある程度の裁量予算
 - 県庁LANによるネットワーク
- 【デメリット】**
- 業務分担制
 - 事務室という小さな組織



○知事部局で勤務して感じたこと○

- 【メリット】**
- 広がり続ける人脈
 - 同期・友人が「近い」
 - 勤務地が変わりにくい
- 【デメリット】**
- 経験も異動でゼロに
 - 多岐にわたる業務
 - 県民の目



最後に、今から選択する人については、これらの話はあくまでも参考程度にしてほしいと思います。今回は障害福祉課での話をしましたが、一言で知事部局といっても様々な部署があり、5～9 年目の間に選択ができるので、色々な経験をした方がよいと思います。人間関係や雰囲気、仕事の仕方が違うので、知事部局へ異動した最初は戸惑うことが多いと思いますが、どちらを選んだとしても後悔する時はあると思うので、仕事を楽しむことが大事だと思います。

～全事研報告～

初日は全体会が、2 日目に分科会が開催され、佐賀県は第 7 分科会を受け持ちました。佐賀県の他には 8 つの分科会（全事研本部・東北地区・東海地区・新潟県・滋賀県・広島県・愛媛県・神奈川県）があり、九州では佐賀県が唯一、分科会を担当しました。

第7分科会は、参加者数 175 名（スタッフ等含む）で、「統括事務長・事務長制による学校事務組織の確立 佐賀県学校事務の歩みと今後の展望」のテーマのもと提案・討議を行いました。

分科会は、①テーマについての提案②助言者による講演（助言者2名）③参加者を交えてのシンポジウムの流れで進行了しました。

参加者からは、職階に応じたあるべき姿が示されていたり、「何度もグランドデザインが更新されているので、先進的であると感じた」といった言葉をもらったり、閉会後に個人的に質問される方が多かったりと反響が大きく、好評の中で分科会を閉会することができました。

【編集後記】

教育行政職として周りからの期待も大きくなり、果たす役割もますます大きくなっていくことを感じさせる研究大会だったと思います。全事研千葉大会準備委員会の方々、発表お疲れ様でした。研修企画部の方々も会場設営、司会進行等ありがとうございました。

これからも皆様の仕事に役立つような情報を、情報推進部員一同、会員の皆様に向けてお届けできるよう活動していきたいと思ひます。

