

佐事研だより 号外!

佐賀県公立小中学校事務研究会
編集発行人 会長 古川 治



第46回全国公立小中学校事務研究大会（静岡大会）報告

- 【大会テーマ】 「学校マネジメントと人材育成」
つなげよう！一子ども・学校・地域、そして仲間と私—
- 【開催期日】 平成26年8月6日（水）～8月8日（金）
- 【会場】 静岡市清水文化会館「マリナート」 他



< 清水文化会館マリナート >

台風の接近が心配される中、静岡県に全国から約2,500名もの事務職員が集まり、各県のような研究、独自の実践、成果についての報告、またこれからの事務職員が果たすべき役割について活発な討議がありました。簡単にですが、今回の全国大会の概要を報告します。

<大会概要> 【第1日目】

- 開会式
- 文部科学省行政説明
- 全体研究会 「学校マネジメントと人材育成」
～学校力・地域力を高める人材育成～



文部科学省行政説明 文部科学省初等中等教育局 視学官 酒井 貢 氏

まず、視学官とは文科省と学校をつなぐ役割を担い、学校教育に係る専門的、技術的な指導・助言を行う職のことで。

教育再生実行会議のこれまでの提言とそれを受けた取り組みなど、今後の教育全体像の説明やこれから実施すべき教育上の方策について説明がありました。

当日、文科省より配布された資料が膨大なため全て紹介することが出来ませんので、文科省 HP のリンク先をいくつか掲載します。下記URLよりアクセスされてご確認ください。

☆教育再生実行会議第5次提言本文・参考資料

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/gijiroku/_icsFiles/afieldfile/2014/07/30/1350410_2-2.pdf

平成26年度予算案（主要事項）

http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2014/01/09/1343219_2.pdf

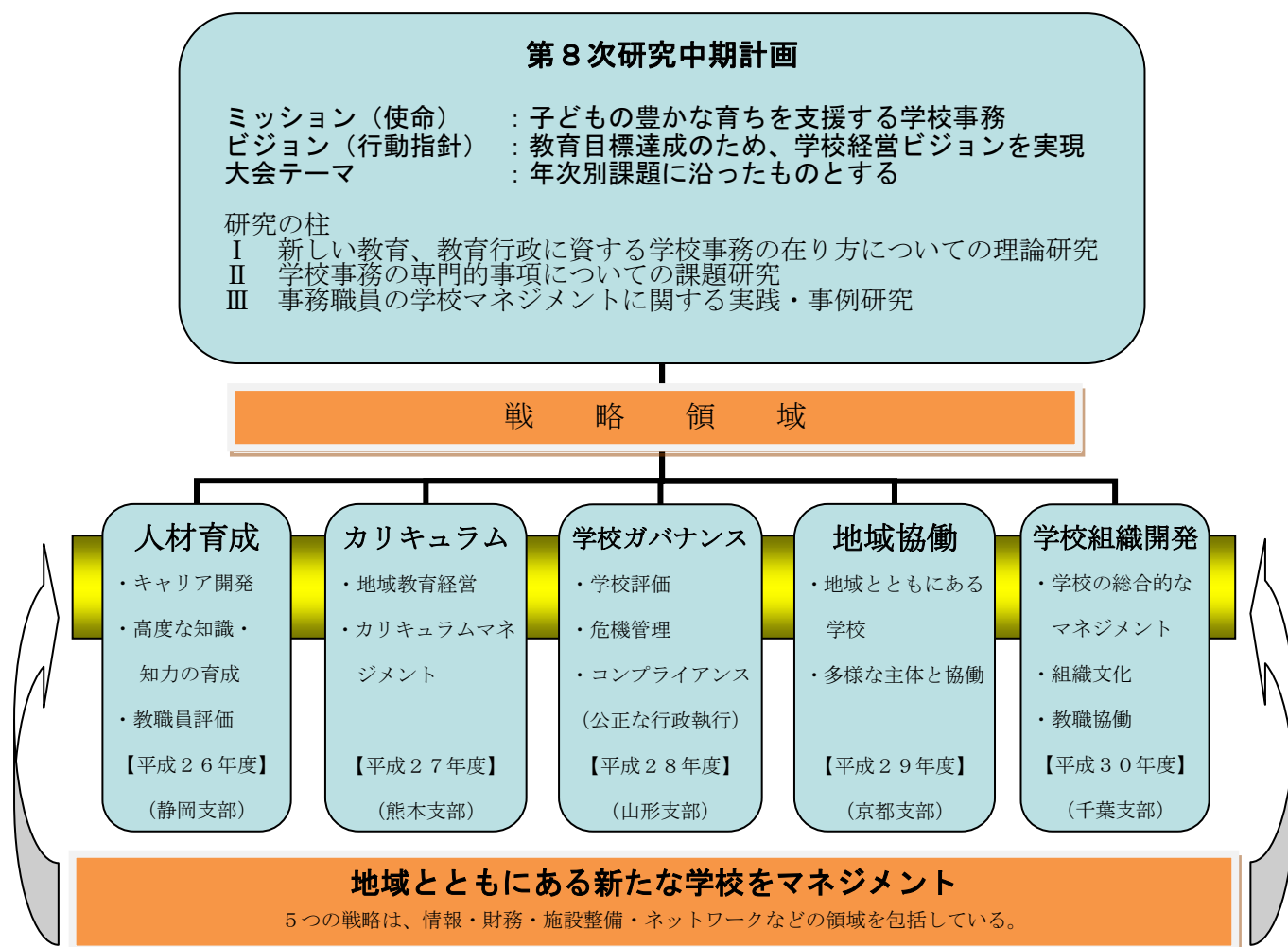
☆地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部を改正する法律

http://www.mext.go.jp/b_menu/houan/kakutei/detail/1348975.htm

全体研究会

今年度は全事研が策定した第8次研究中期計画の初年度です。初年次となる静岡大会の戦略領域は「人材育成」です。学校の最も重要なミッションである「子どもの生きる力の育成」を実現するため、学校のみならず地域など、子どもの育ちに関わる全ての当事者との協働による学校経営が求められます。事務職員には、家庭・地域のみならず、企業やNPOなど、関係するステークホルダーとともに教育を創造し、子どもの育ちを支援する責を果たしていくことが求められます。

《研究構想図》



子どもの生きる力を育むため、地域とともにある学校づくりを推進し、教育の質を保証するための人材育成の課題を、学校や教職員一人一人の課題と捉えることなく、学校と関わる全ての関係機関や複数の学校間での解決に向けた取り組みなどを通して、そこに果たす学校事務の機能や事務職員の役割について、以下の課題が挙げられました。

- (1) 学校マネジメントと人材育成
- (2) 求められる資質能力と研修制度の確立
- (3) 学校事務職員の能力開発と地区学校事務室・事務研究会などの在り方

パネルディスカッション テーマ 学校マネジメントと人材育成

～学校力・地域力を高める人材育成～

教授、校長、コミュニティ・スクール委員会副会長、学校事務職員の方々4人のパネリストによる学校マネジメントと人材育成について、パネルディスカッションが行われました。コーディネーターは秋の佐事研大会でご講演いただく文部科学省の風岡治氏です。それぞれの立場から体験談などを交え、活発な意見交換がなされました。



シンポジストの皆さんの最終的な助言は下記のとおりです。

- ・これからは地域とともにある学校づくりでしか学校運営できない。
- ・各地域の状況に応じた取り組みをし、他地域の取り組みなどを参考にする。
- ・地域のステークホルダーにとっては事務職員も教員もかわらない。「当事者意識」をもつことが大事である。
- ・コミュニティ・スクールをツールとして、今できることを実践する。
- ・事務職員の研修については国として指針を出すべきであるが、地方でも努力が必要である。
- ・採用からの積み上げ型の研修ではなく、逆算型の研修で必要なスキルを身に付けていく。

<大会概要> 【第2日目】

- 本部研究会（全事研本部） テーマ 学校のマネジメント力を強化する人材育成と学校事務
—組織開発を促す人材育成と事務職員の役割—
- 第1分科会（山梨支部） テーマ 「やまなし」人づくり チャレンジプラン
—信頼される学校事務 スクールソムリエをめざして—
- 第2分科会（鳥取支部） テーマ 学校を変える力になる。行動変革を支える「とりビジョン」
—ギアチェンジ!とっとり発 学校事務職員の職位と成長—
- 第3分科会（愛知支部） テーマ 2020年を目指す
—いま、愛知事務研の転機—
- 第4分科会（岐阜支部） テーマ 子どもたちの豊かな育ちを実現する学校事務
—「チーム郡上」ゆるやかな連携—
- 第5分科会（三重支部） テーマ 今の「わ・た・し」から発信〜つなごう次世代へ!
—みんなで活かす“あなたのチカラ”—
- 第6分科会（静岡支部） テーマ 信頼される学校づくりのために、学校事務職員にできること
—キーワードは、経営参画・協働・人材育成—

大会2日目は分科会でした。今回、佐賀県からは6名が参加しましたので、分担して各分科会に参加し取材しました。簡単にですが報告します。

本部研究分科会(全事研本部) テーマ：学校のマネジメント力を強化する人材育成と学校事務
—組織開発を促す人材育成と事務職員の役割—

本分科会では社会情勢の変化に伴い、学校が対応を求められる様々な課題を踏まえ、これからの学校の在り方や教職員の人材育成について考え、それらに学校事務職員がどう関わっていくか研究討議がされました。

○これからの学校の在り方

学校・家庭・地域がそれぞれの役割を果たしながら協働する中で、子どもの確かな学力と豊かな心をはぐくむ必要があり、子ども一人ひとりの生涯にわたる「生きる力」の育成が求めら



れる。そのツールとして、コミュニティ・スクールや地域学校経営の推進が重要。そして事務職員としては共同実施組織を地区学校事務室へと転換させて、財務にとどまらず情報推進、カリキュラム企画・運営、地域活動事業推進においてもマネジメントを担っていくことが求められる。

○これからの学校における人材育成

地域学校運営の推進のためには、保護者・地域の願いを的確に把握し、それを踏まえた学校経営を実施することが求められる。これまで以上の様々な力が必要となるため、計画的かつ意図的な人材育成に基づき、一人ひとりのマネジメント能力の向上を図る。

○学校のマネジメント力を強化する人材育成と学校事務機能

人材育成の手段として、カリキュラムマネジメント・学校評価・地域との連携協働が重要。一見事務職員とは離れた手段のように思えるが、それぞれには学校事務機能が深く関わり、事務職員として担うべき役割があることを認識する。

○組織の中で人材育成を実現する事務職員の在り方

教職員の人材育成に関わるために、校内研修への関わりや財務マネジメント、日常的な助言、ミドルリーダーの育成が挙げられる。また保護者・地域の人材育成に向け、連携協働の場の設定や学校情報のマネジメントが求められる。そのためにも学校事務職員自身が体系的な研修や協働の場で能力開発をしていかなければならない。

このような研究発表に対し、助言者からは「地域学校経営実現には保護者や地域に当事者意識を持ってもらうことが必要。そのための働きかけを事務職員が戦略的に担ってほしい。」「学校が苦手な情報収集や分析を担うのが事務職員」「人材育成は目標値を示した上で行うことが必要」との意見がありました。

第1分科会(山梨支部)

テーマ：「やまなし」人づくり チャレンジプラン

—信頼される学校事務 スクールソムリエをめざして—

山梨支部の第1分科会では、上記テーマに基づき人材育成のあり方についての提案・講演、及びワールドカフェ方式でのグループ討議が行われました。なお、山梨県事務職員の全体の人数は、300人程度と佐賀県の事務職員の人数と大きく変わらない規模ですが、採用形態については初級採用のみである点や、県事務研の加入率も66%であることなど大きな差がありました。

山梨ではグランドデザインとして平成25年度に、目指すべ



き学校事務職員を「スクールソムリエ」として定義し、事務職員一人ひとりの意識を変え
ることを目標とした基本構造が示されました。これは全事研で示された「トータルプロデ
ューサー」を、よりなじみやすく、より職人気質なイメージ、そしてマネジメント能力を
持ったスタッフでもあり経営にも参画する、という立ち位置をより明確にしたものです。
事務職員個々人が求める事務職員像を、山梨事務研が目指す事務職員像の「スクールソム
リエ」と重ねあわせていくために、自分のキャリアについて自己分析し、磨き、キャリア
デザインを描くことで、具体的な目標設定ができ、やりがい生まれていくとしています。
このようにスクールソムリエを自己啓発のシンボルとしてキャリア形成を行っているところ
です。また、その具体的取り組みとして「キャリアアップ・ファイトシート」というP
DCAサイクルをチェックするため資料を用いての紹介・実践体験も行われました。



後半ではワールドカフェ方式のグループ討議が行われ、キャ
リアアップについての多くの議論が交わされました。研修方式
や現状に対する問題点や改善策など、県ごとにそれぞれの問題
点があり各取り組みなどが紹介されました。ただ、自らのキャ
リアアップについて、どのようにアプローチしていくのかに関
し、多くの方が同様に日々努力しているところでした。会のま
とめとしてピックアップされたキーワードをまとめると、「異動や危機などの『転機』を挑
戦すべき事案と捉え、刺激を受けてアクションを行うことで信頼される事務職員になろう」
という全体的なコンセンサスが得られました。

第2分科会(鳥取支部)

テーマ：学校を変える力になる。行動改革を支える「とりビジョン」
—ギアチェンジ！とっとり発 学校事務職員の職位と成長—

キャラクター三代目鳥取花子さんが登場し、和やかな雰囲気の中、鳥取県の紹介から分
科会が始まりました。全国で最も人口が少ない県である鳥取の平成25年度の事務職員の構
成は、課長補佐級の「事務主幹」が57名＝共同実施の責任者、係長級の「事務副主幹」が
68名＝共同実施の副責任者、主事級の「事務主事」が69名、計194名となっています。また、
平成23年度の全国大会発表後から旧「とりビジョン」改訂に至るまでの経過として、「『と
っとり行動指標マップ』を作成し、年3回程度自己チェックを行った結果、もっと具体的
で実現性のある『ビジョン』の作成の必要性を感じ、作成に取り組むことになった」とい
う話がありました。

アイスブレイクとして、6名毎のグループに分かれ自己紹介
や自分の都道府県のグランドデザインを紹介し合いました。

ミニ講義では、助言者の鳥取県総務部行政財政改革局長であ
る井澤勇人氏から、「旧来型の『発信型ビジョン』(＝提案者
が作成し提案する)から脱却し、新型の『着信型ビジョン』(＝



自らが作成し行動指標とする)に変えていかなければならない。ビジョンとは、自分たちの使命を明確にし、日々の行動や判断を正しく行うための指針となり、目指すべき未来の姿を目に見えるように描くものであり、成長とは『ありたい姿』と『あるべき姿』を重ね合わせる」という話がありました。もう1人の助言者であるダイバーシティ&ワーク・ライフ・バランス推進部長、宮原淳二氏からは、主体的に働く社員がいる民間企業2社『花王』と『ホンダ』の企業理念の紹介がありました。その後、グループで「わたしにとってのビジョンの意義と役割」について、意見交換を行いました。



午後は、最初に宮原助言者の講義があり、公民の違いについて話をされました。リッツ・カールトン、ジョンソン&ジョンソン、塚田農場、日本レーザーの4社の「クレド=目指す姿」について説明があった後、自分に“革命”を起こすくらいの気持ちでということで、自身の「Myクレド」の作成とグループ内発表を行いました。

次に、平成17年度に起こった「鳥取ショック」について、当時の行政改革推進者である井澤氏から説明がありました。「『わたり・主任主査制度』が廃止されたため、学校事務職員が1名配置であるので事務主事相当にしかなり得ないという提示が県から出された」ということです。そこで、鳥事研では共同実施を推進し、全県に導入し、基準職位を事務副主幹とすることに成功しました。このような経過から、「鳥取では職位ごとに求められる役割についての検証が必要になってきた」とのことでした。管理職へのアンケートも実施し、その結果を「とりビジョン」改定に生かしています。

鳥事研では、改定した「とりビジョン」への具体的取組と実行策について、「ビジョン達成のプロセス」を基に、5年間の具体的な計画を示した実行策を作成しました。

「ビジョン」の評価・検証の仕組みとしては、井澤氏から「PDCAではなくCAPD、まず現状を把握することが大切ということ、定量的評価にプラスして定性的評価が必要ということ、手段と目的を取り違えないようにすること」という助言がありました。

最後に井澤氏から、「ビジョンは、自分で歩もうとする人にもみ真価を発揮する。なぜなら本当の夢や希望、成長は他人から与えられることはできないものである。だからこそ、眺めているだけでなく『いま、すぐ』実践を始めることが必要。『いま』は未来の入り口、過去と隣り合わせ」との助言があり、分科会を終了しました。

第3分科会(愛知支部)

テーマ：2020年を目指す

—いま、愛知事務研の転機—

愛知事務研はPTA、地域住民、行政機関や地元企業など、学校を取り巻く関係者との協働による学校経営と、その時代における学校事務について研究を行い、平成21年度に愛知事務研グランドデザイン「あい・学校スマイルプラン」を策定しました。午前中の大部分はスマイルプランの概要についてプレゼンテーションがありました。

(1) スマイルプランの具体的行動目標

(ア) 学校教育環境の整備 ー学校事務の基盤強化ー

「教員が子どもに向き合う時間の確保」のために、ICTなどによって、合理化・効率化を図り、教員が担当している事務を事務職員が担う。

大部分の学校が単数配置のため実現がむずかしい・・・

↓
そのために・・・

- 学校事務の組織化（共同実施）活用することで、組織の力で対応
- キャリア形成を見据えた研修体系の確立による事務職員の資質向上
- 学校事務の推進を支援する方策を考え進める

(イ) 地域とともにある学校の推進 ー学校事務の高度化ー

地域住民の学校運営への参画を支援し、その意思を尊重した教育活動を行うことで、学校にかかわる人々の満足度を向上させる取り組みを行う。

(2) 学校事務職員の役割

(ア) 管理する役割

学校内や共同実施で行財政管理を行う役割で、行財政面の知識・経験を生かし正確かつ効果的・的確な処理や指示を行う。

(イ) 調整する役割

主に行政との調整を行う役割で、市町村教育委員会など行政と学校現場との意思の調整を行う。

(ウ) 促進する役割

学校と地域の間にとって、第三者の視点から地域との連携を促進する役割で、学校運営協議会などで、目標の共有を図り、意識の啓発を促し、地域から意見を引き出す。

プレゼンの後に6人毎のグループになり、グループ・ワークが行われました。自己紹介のアイスブレイクを交えてファシリテーションを体験し、会場は和やかな雰囲気になりました。グループワークでは主に「世代交代」、「地域連携」を柱に意見交換が行われ、佐賀県の現状やこれまでの取り組みについて意見を出しました。

午後からは、「地域連携と世代交代を見据えた人材育成」をテーマにシンポジウムが行われました。2名の助言者から様々な事例が提示され、事務職員としてどのように関わったらよいか、どのような能力が必要かを示唆されました。「脳には『入力<出力』の法則があり、出力を基準として脳のパフォーマンスが変化する」という助言者からのお話は印象的でした。若い世代もベテランの世代もそれぞれの力を出し切ることが、次世代を気づくことになると感じた分科会でした。



岐阜県郡上市は小学校 22 校、中学校 8 校で正規職員の半数以上が 50 歳以上、また、臨時職員の増加に加え、児童生徒の減少による学校の小規模化のため、事務職員未配置校（現在 3 校）の増加という大きな問題を抱えています。そのような現状を踏まえ、午前中の研究発表では郡上市事務職員による第 1 次～3 次長期研修の概要説明および取り組みについての説明、また、初任者による実践発表が行われました。



長期研修の柱は下記のとおりです。

第 1 次長期研修・・・「郡上市における学校づくりを支援する学校事務を確立する」

「学校運営に積極的に参画する事務職員を目指す」

第 2 次長期研修・・・「正確かつ効率的な学校事務を行うための共同実施の在り方を考える」

「学校事務職員の担うべき役割を果たすため、学校運営参画への取組を深める」

第 3 次長期研修・・・「第 1 次・2 次長期研修の評価検証結果を踏まえてのまとめ」

現在は、第 3 次長期研修スパン中で『ゆるやかな連携』（合併前の旧市町村単位であるブロック部会を生かし、郡上市全体と各学校をつなぐ活動）を活性化させながら、4 つの専門部会を設け、下記の内容で取り組まれており、それぞれ具体的な説明がありました。

1. ICT 活用部会・・・グループウェアの活用、データベース移行
2. システムアップ部会・・・文書管理の手引、備品管理の手引、学校徴収金事務の手引
3. 教育資材の有効活用部会・・・物品の共用、印刷経費と手間の節約
4. スタート・アップ部会・・・初任者研修、事務引継項目の統一



午後からのワールド・カフェ形式の討議では、「情報共有の手段と使用方法」、「教育資材の有効活用」、「世代交代に向けた取組」の 3 本のテーマについて活発な討議が行われました。やはり、各都道府県、市町によって実践や課題は様々であり、それぞれ試行錯誤しながら取り組まれている状況が聞き取れました。

助言者（郡上市立明宝小学校長）からは「子どもに軸をおいた計画的・継続的实践が、教育の質を高め子どもの豊かな育ちの実現に繋がる。チーム郡上のゆるやかな連携を活用し、積極的な学校運営参画を望む」という言葉がありました。

最後に、「郡上踊り」を参加者全員で踊り、終日和やかなムードで分科会が終了しました。

三重県では、平成11年に標準的職務が通知され、また平成18年4月より共同実施が本格実施されました。この分科会では、これまでの共同実施のあゆみや実態、各地域の実践、三重県の研修制度を発表されました。また、これからの共同実施組織を運営していくことになるミドルリーダー世代から、それぞれの学校が目指す教育を実現するために、共同実施や学校で何ができるか提案がありました。



○各地域の実践

- ・災害被害への対応…H23の台風被害時、共同実施で復旧作業にかかわる(施設改修、文書復元、町教委とのパイプ役)。町内の被害状況を集約、被害額を算出し復旧を進めた。
- ・学校財務への取組…市全体で統一された財務取扱に成果が出ている(『市立小中学校集金等事務処理取扱要領』制定に向けて、共同実施から検討委員として参加など)。
- ・節電への取組み…共同実施だよりで、組織校全校で節電を呼びかけ、経過・結果の情報を共有した。また児童委員会と連携して取り組んだ学校もある。

○三重県の研修制度

平成15年より県研修センターに学校事務職員が配置。新採研(年17回)から始まり、各年代で充実した研修体系が整備されている。内容は専門的な知識を学ぶ場はもちろん、企画提案力やマネジメント能力の育成を意識したワークショップ手法を取り入れている。

○市町教育委員会との連携

三重県松阪市では、市町教育委員会に学校事務職員が配置され、教委や行政への窓口となり、法整備の必要性やシステムの変更を学校の立場から説明し、各種規定やマニュアルの作成をした。

こうした実践がなされている中、ミドルリーダー世代の方はこれからの不安を感じていました。共同実施ありきではなく、共同実施の前に一人の学校事務職員として学校にどのように貢献していきたいのか次のように発信されました。

- ・「すべての教職員とともに」子どもたちが元気に登校したくなる学校作り。
- ・「市町教育委員会との連携」を進めて学校経営に貢献したい。
- ・「地域とともに」将来、地域づくりを担う子どもたちを育てていきたい。
- ・これからも教育を推進する学校事務のために「世代をつなぐ」。

第6分科会(静岡支部) テーマ：信頼される学校づくりのために、^{わたしたち}学校事務職員にできること
—キーワードは、経営参画・協働・人材育成—

静岡県の分科会では、沼津市の取り組みを中心に説明がありました。沼津市には、小学校23校、中学校17校、小中一貫校が1校あり、ほとんどの学校が県費事務職員1名、市費事務職員1名の2名配置とのことでした。そのような中、共同実施加配が何名配置されているかという、たった1名しか配置されていませんでした。佐賀県なら6～7名は配置されそうです。また、全国的なことですが、数年後には多くのベテラン事務職員の退職が見込まれ、若い世代への継承が大きな課題となっています。

共同実施では、「組織的な学校事務の改善により、教育活動の支援を行うこと」をコンセプトとしています。ここでいう学校事務とは、事務職員のみが従事する狭義の学校事務ではなく、学校における業務のうち、児童生徒への直接的指導業務以外のすべての業務を学校事務と捉えています。事務職員のための共同実施ではなく、組織化された事務職員を中心に、学校全体、教職員も巻き込んだ組織的な学校事務の改善により、教育活動の支援を目指しています。共同実施における具体的な取り組みは下記のとおりです。

○情報発信

→共同実施拠点校から学校事務に関する情報「共同実施通信」を毎週1回発行し、事務の効率化に向けた仕事の方法などを提案する。

○学校支援

→共同実施主任、グループ長が新採者や経験の浅い事務職員がいる学校を訪問し、効果的な支援を行うとともに人材育成を図る。

○研修企画・運営

→実務研修会を企画・運営し、事務職員の実務能力の養成を図る。

○改善

→テーマを決め、各事務職員が持っている技術などを集め、それらを各々が実践することで学校事務の改善を図る。

○経営参画支援

→文書や会計処理の市内統一化に向け、システムの見直しを図り、教育活動を支援し、子どもの豊かな育ちにつなげる。

午後の研究協議では、助言者から教師と学校事務職員の仕事を比較しながら、異職種で形成される集団の中で協働していく力や、協調して問題解決する力がいかに必要かのお話がありました。「活躍できる学校事務職員を育成するためには、開放的な人材育成の仕組みが求められている。さらに、『飢え感』をもって仕事を考え、自律的に『学び続ける姿勢』を養うことが必要である。目指す『自分』という主体が存在しなければ自らの資質や能力は育たない」との助言がありました。



全国大会に参加して…

昨年、今年と全国大会に参加させてもらって、多くの貴重な体験をさせていただきました。昼間の研究会でも空き時間に全事研事務局の皆さんなどと情報交換をし、夜は記念祝賀会に参加して、全国の皆さんと親睦を深めることができました。50枚持参していた名刺はすべてなくなりました……。知り合った方からは佐賀県の取り組みについていろいろと質問を受けることもあり、現在の佐賀県の状況についてお話をしました。

さて、来年の熊本大会では福岡大会以来となる私たち佐賀県の出番です。全国トップクラスの先進的な取り組みを、全国からの参加者に余すところなくお伝えし、全国の子どもたちの豊かな育ちにつながる大会となるよう取り組みます。

お知らせ

静岡大会で学校事務職員にとって有益な本を購入しました！興味がある方は貸出しますので、情報推進部長までご連絡ください。また、ただ今「佐事研ライブラリー（仮称）」の設置準備を進めております。近いうちにご紹介しますので、ご期待ください。



「やさしい学校管理規則の読み方・活かし方」

菱村 幸彦 氏 / 学事出版

教育法規を学ぼうと思って、いざ法令集を手にとると、まずはその分量の厚さにたじろぐ。本書は学校管理規則を読むうえで必要最小限の法的理解が得られるよう、わかりやすく解説してある。



「教職員理解が学校経営力を高める」

藤原 文雄 氏 / 学事出版

教職員の実態と思いを理解することが「学校経営力」の向上に役立つ。校長、教頭向けに書かれているが、ミッション・ビジョンの達成のために、事務職員もぜひ読んでおきたい。



「親はモンスターじゃない!」

小野田 正利 氏 / 学事出版

保護者と教職員は“敵”なのか?子どもたちをよくしたいという想いは双方同じである。イチャモンは財産である。学校の顔である事務職員必読の一冊。

◆ 編集後記 ◆

静岡へ向かう新幹線の中で、偶然となりにも乗り合せた年配の女性の方と話す機会がありました。帰省先の鹿島から横浜に帰っているとのこと。聞けば某大手印刷会社に勤務しており、お互いの仕事について数時間会話が弾みました。佐賀県の教育の状況や「子どもたちの豊かな育ち」のために、自分たち事務職員が「縁の下ではなく、表舞台」でがんばっていることなどを話しました。いま思い返せば、初対面の方に失礼であったと少し反省しております。ただ、積極的に伝えていかないと変わらないことも多くあります。来年の熊本大会でも多くの良い出会いがあればと思います。

佐事研情報推進部長 橋間 和隆