

## 第36回佐賀県公立小中学校事務研究大会報告

5月29日（金）にアバンセにおいて開催された、佐賀県公立小中学校事務研究大会の内容を報告します。

### 会長あいさつ

#### 佐賀県公立小中学校事務研究会 会長 古川 治

現在の教育は第三の改革期にある。第一の改革は明治時代、第二の改革は戦後、そして、現在の第三の改革は、情報化グローバル化によるものである。時代を生き抜く力を子どもたちが身につけるために、学校教育も時代に応じた変革が必要である。校長を中心とした「チーム学校」の一員である私たちは、「学校事務職員として何ができるのか」を考え続け、組織力を向上し、力を発揮していく必要がある。

今年度、佐賀県では、統括事務長が1名増え、管理職事務長が4名誕生し、新たに14名の事務主任が配置された。2年後には事務主任も全支援室配置となる。教育改革が進む社会情勢の中で、佐賀県学校事務の組織体制は、年を追うごとに進み、共同実施による組織的な学校事務業務もより一層充実させていかなければならない。また、採用一元化以降、統括事務長による体系的研修は重要度を増し、学校事務アイデンティティーの確立、学校事務ナレッジの継承の必要性も一層高まっている。

佐事研設立以来、たゆむことなく前進し、学校事務を組織化し、改革してきた。これを継続し、今後も学校事務を通して、佐賀県の教育に貢献していく。



### 来賓あいさつ

#### 佐賀県教育委員会 副教育長 熊崎 知行 様

第36回佐賀県公立小中学校事務研究会の開催にあたり、長年この大会が開催し続けられているという皆さんの自己研鑽の意識と熱意に深く敬意を表す。学力向上、生徒指導、



特別支援教育、保護者、地域への情報公開、危機管理など、学校はさまざま課題を抱えている。したがって、これまで以上に組織的、機動的に学校を運営しなければならない。文部科学省も実現を目指している「チーム学校」の一員として、学校事務職員の学校経営の参画に期待している。今後、学校事務職員が学校経営にどう参画していくのか、さらに発展していくことを期待したい。

### 佐賀県市町教育委員会連合会 会長

#### 多久市教育委員会 教育長 中川 正博 様

現在、よりよい学校が従来以上に求められている。経験則に基づく学校経営ではなく、各学校の校長によるきめ細やかなリーダーシップが必要である。学校事務職員には、学校の課題は教員が向き合うべきことと思わず、自らの課題であるにとらえてほしい。また、学校運営を根本から見直していく必要がある。中央教育審議会では「チームとしての学校・教職員の在り方」に関して議論が行われており、7月には中間まとめの公表がなされる。



保護者、地域からの学校への期待は多様化している、学校が組織力を発揮し、チームとして取り組んでいく必要がある。それに伴い、事務職員に求められる資質能力も変化している。これからの学校事務職員に求められる資質能力は、人事・給与・福利厚生・旅費、予算の執行を正確に迅速に行うだけではない。学校全体を見渡し、課題を教員と連携して解決していく能力が必要である。教員一人では複雑で多様化する課題に対応することは難しい。教職員全員でそれぞれの専門分野での力を発揮し、対応していくことが求められる。また、今後はコミュニティー・スクールに学校運営支援室がどのように関わっていくかも研究課題の一つである。学校事務職員の皆様のお力添えをこれからもお願いしたい。

### 佐賀県小中学校校長会 副会長

#### 高木瀬小学校 校長 下川 雅彦 様

学校事務職員の皆様には、学校運営の一翼を担っていただいていることに感謝している。平成 25 年からの教育改革の中、変化に柔軟に対応し、より高い水準の教育に向けてがんばらなければならない。全国に先駆けた学校運営支援室による効率的な事務処理、組織マネジメント、そして教職員の負担軽減等、法律や財務に強い学校事務職員の後ろ盾は心強い。



同一校勤務年数が短縮され、学校事務職員は多角的に資質向上が図られている。本校の事務長は、毎朝校門で校長とともにあいさつ運動をしている。まさに明日の教育を担う学校事務職員であると感じている。このような強い人間力を持って、子どもたちのため、学校のため、力を発揮してほしい。

## 県教委講演 「学校事務職員に期待するもの」

佐賀県教育委員会 副教育長 熊崎 知行 様



佐賀県では、将来目指すべき佐賀県の姿とその実現のために、今後4年間に重点的に取り組む施策を明示する新しい総合計画「一佐賀県総合計画 2015」人を大切に、世界に誇れる佐賀づくりプラン」が6月議会で提案される。これを受けて、シビックプライド(都市をよくするために当事者意識を持つ)を持って、県教育委員会でも佐賀を誇れる子どもの育

成に力を入れたいと考えている。教育には事務職員も関わっている。自分たちに何ができるか、どのように関わることができるか、そのような意識、立場で、教育委員会が何をしようとしているのか学校事務職員にも見てほしい。

「チーム学校」については、学校の課題には教員だけでは解決が難しいものがある。現場では、スクールカウンセラー、ソーシャルワーカー、事務職員等のそれぞれの資質の向上が重要である。

### ◆平成27年度 佐賀県教育基本方針について

I 確かな学力を育む教育の推進

II 豊かな心を育む教育の推進

III 健やかな体を育む教育の推進

IV 時代のニーズに対応した教育の推進

①先進的 ICT 利活用教員の推進

②グローバル化に対応した教育の推進

③県立高校再編整備の推進

④特別支援教育の充実

V 教育活動を支える環境の整備

VI 文化財の保護

学校事務職員として何が求められるか？

- ・教員が安心して教育に専念できるよう、各種事務を安定的に供給できるシステムを作る。
- ・各予算を確保し計画的に執行する。
- ・厳しい財政、保護者徴収金を効率的かつ効果的に執行し、教育環境を整える。
- ・地域に密着した学校としてその接点に位置し、学校と地域とのマネジメントをする。

今年度、新たに義務制に事務主任が配置されたが、果たすべき役割として事務長の補佐、事務長不在時の一部業務の代行である。事務主任は、知事部局という係長級と位置付けられているため、知事部局との円滑な人事異動が期待されている。また、平成25年度から採用一元化となったが、その目的は、知事部局の組織体を学校へ持ち込み、法令等の知識を持って学校の多様な課題解決へ生かすことである。

採用一元化後の採用者のうち、現在64名(全体の14.4%)が学校現場で勤務している。

◇内訳◇

平成 25 年度	県立学校 22 名(内 8 名が H27～知事部局へ異動)
平成 26 年度	県立学校 16 名、小中学校 6 名
平成 27 年度	県立学校 7 名(この他知事部局からの異動で 8 名)小中学校 13 名

昨年度、採用一元化によって学校に勤務した職員の感想からは、「学校は小さな自治体を任されているようだ」「知事部局では様々な部署で勤務する『何でも屋』、学校は財務から施設関係まで広く業務を行う『何でも屋』である」「行政マンとしての意識が強すぎて、ルールにとらわれ過ぎていた。計画通りには進まない『学校という職場の特殊性』から柔軟な対応が必要である」との声があげられた。

教育に対する理解は、学校事務職員にとって必要な資質である。さまざまな部署で経験を積み、人脈も財産にして、これからの佐賀県の教育を担ってほしい。

【大会アンケートより】

○副教育長の講演を聞いて、自分たち学校事務職員に対する期待が感じられた。所属する市の基本方針も当然であるが、「佐賀県教育の基本方針」も再度熟読し、学校における唯一の行政職員としてがんばりたい。

○講演で「吉野ヶ里町の小川内の杉」の話があったが、地域住民の要望や福岡県との交渉など、政策的な部分で自分たちに求められている資質であると思った。

全事研熊本大会分科会レセプション



昼休みに、アバンセ大ホールにおいて、全事研熊本大会分科会レセプションメンバーによる、ミニコンサートが行われました。心地よい演奏と歌声に会場の事務職員が癒されました。緊張すると思いますが、本番もがんばってください。

<曲目>

**Amazing grace**

**花は咲く**

**ありがとう**



## 研究発表 佐賀県版学校事務のグランドデザイン Ver.1.2

研究開発部長 野中 辰茂

グランドデザイン研究班長 松本 賢次郎

### 【グランドデザイン Ver.1.2 改定内容について】

佐賀県公立小中学校学校事務研究会は、新しい時代の義務教育の実現に向け、教育の質を高めていくための明確で具体的な学校事務のあり方を考え、そこで果たしていくべき学校事務職員の役割と責任を、佐賀県版グランドデザイン Ver.1.0 として平成 24 年 10 月に示した。その後、統括事務長の設置を受けて Ver.1.1 として改定。そして今回事務主任（副室長）の職が設置されたことに伴い、Ver.1.2 として改定した。



事務主任は、事務長を補佐し、共同実施組織内の調整を行う副室長として、グランドデザインに組み込んだ。「スピード感をもって業務を行う」という佐賀県事務職員の行動規範にのっとり、行政職員との採用一元化、統括事務長・事務主任の設置と急激な変革に対応したグランドデザインを即時改定し、今後もよりよいものに進化・変更していく。

### 【グランドデザインのリーフレット作成について】

佐賀県版グランドデザインが示されてから 2 年半以上経過したが、学校現場での実践事例は決して多くない。平成 26 年度に実施されたグランドデザインについての聞き取り調査の結果、グランドデザインが実践されていない理由として、認識不足が挙げられた。そこで、佐賀県版グランドデザインの内容が一目で分かるようにリーフレットを作成した。佐賀県版グランドデザインの浸透を図り、実践につながるきっかけになると考える。

リーフレット作成にあたり、「信頼される学校事務職員」をめざす理念は、学校教育目標の達成をめざすものとして統一し、理念と手段の図を組み合わせることで分かりやすくした。また、「個人のグランドデザイン」と「共同実施のグランドデザイン」を結ぶ矢印の流れを統一した。これは「人」と「組織」が交差しながら向上していく相乗効果のステージアップデザインという考え方が根底にあるものの、リーフレットとしては大まかな流れがあったほうがより浸透しやすいという観点から、変更したものである。

### 【質疑応答】

Q・・・「学校目標の達成」とはどのようなレベルでの学校目標なのか、語句の意味を確認したい。

A・・・学校事務職員の使命は、学校目標を組織の一員として共に達成することであるが、「学校目標の達成」とは、支援室単位であれば市町村の教育目標、佐賀県学校事務研究会単位であれば県の教育目標といったように、そのレベルに合わせたものであってよい。



【大会アンケートより】

○佐賀県の学校事務のグランドデザインをわかりやすくまとめたリーフレットの作成ありがとうございました。さっそく、事務室に掲示し、毎日気持ちを新たにしています。

○組織体制の変化に対応し、佐賀県のグランドデザインも常に進化していると感じる。ただ、実行しなければ意味がない。信頼される学校事務職員になれるよう努力したい。

## 講演「学級編成と教職員配置の法的考え方」

文部科学省 初等中等教育局 財務課 教職員配置計画専門官 栗井 明彦 様



教職員の配置について、文科省内では様々な議論がなされ、財務省とも議論をしているが、それらは机上の空論であるかもしれない。現場に勤務したことがないため、実態が分かっているのか自分自身も不明な点もある。今日は情報収集をしたい。現場の声が聞けることを期待している。

教職員定数は、法律で定められ、予算が組まれている。現在、特別支援学校小中学部も含む公立小中学校等の教職員定数は、地方公務員の約3割にあたる、69.4万人である。その内訳は標準法で定められ、学級数等に応じて機械的に計算される「基礎定数（63.0万人）」と政策目的に応じて配分される「加配定数（6.4万人）」である。

加配定数は、義務標準法に基づいて算定された標準定数に文部科学大臣が定める数を加えて決められるが、それは予算額によって決まり、財務省との予算措置によるやりとりに基づいている。加配教職員定数は、習熟度別指導のための少人数指導の実施、いじめや不登校等への対応など、学校が個々に抱える課題解決のために学級担任等の基本的な教職員定数（基礎定数）とは別に、毎年度の予算の範囲内で特例的に措置しているものである。国は、都道府県から提出された申請を受けて、加配の種類ごとに総数を配分している。

目指すべき10年後の学校の姿は、「グローバル化が進む中で、たくましく社会を生き抜き、日本を支える人材を育てる学校への転換」である。しかし、現在の日本の教育条件はOECD諸国より困難で、教員が一人で抱える子どもが多いことが実情である。また、日本の学校の職員は、教員が多数を占めており、専門スタッフが少ない。加えて、今と同じような教職員定数では、子どもの減少に伴う定数減が見込まれるため、以下の通り、教職員定数改善を計画している。

- ① 授業革新等による教育の質の向上：15,500人
- ② チーム学校の推進：6,950人
- ③ 個別の教育課題への対応：7,000人
- ④ 学校規模の適正化への支援：2,350人

平成26年6月に実施された、TALIS調査によると、日本の教員の勤務時間は参加国中で最も長く、人員不足感も大きいという結果になっている。日本の教員の1週間当たりの勤務時間は34カ国/地域内で最長となっており、部活動を中心とした課外活動の指導も34カ国/地域内で最長である。また、事務業務も他国に比べて多く、これらが子どもの指導時間の圧迫につながっている。そこで、定数改善計画の4つの柱のうちの一つである「チーム学校の推進」が必要となる。これは、学校の事務機能の強化（加配）や専門人材の配置充実により教員の事務業務を減らし、授業により一層専念できることを目的としている。H27年度では、100名の改善が認められたが、各都道府県からの申請はそれ以上であり、それだけ人気がある部分でもあった。この項目は教員が教える業務に専念できる、という理由で財務省を説得しやすく、人を増やしやすい部分でもある。

現在、教員は、教員でなければできない業務以外にも様々な業務を担っている。それに加えて新たな教育課題への対応のために必要な業務として、通級指導など特別支援教育、小学校英語等の専科指導、いじめ・道徳対応の強化、課題解決型授業（アクティブ・ラーニング）への転換（授業革新）などの業務が増えている。そこで、現在の役割分担を見直し、教員の定数改善に加えて、教員が授業に一層専念できるための専門スタッフやサポートスタッフの配置が必要である。

また、現在の一方向的に教えられる受身の授業は、もはや陳腐化してきている。時代の変化を乗り越えて、発想力を養う教育をする必要がある。答えのない課題に子どもがどのように対応していくか考える機会を子どもに与えていく（主体的・協働的な学び＝アクティブ・ラーニング）ことが必要である。教員はファシリテーターとなり、課題に対して発言を増やす表現力の養成が想定されている。そこでは、少人数グループでの授業展開が必要であるため、それに応じて教員数を増やすことが必要になってくる。このような授業革新の理論を構築し、来年度の要求において財務省へ対峙していくつもりである。

財務省は、以下の理由から教職員定数を減らすべきだと主張している。

- 日本の教員は給与が高いため、在学者一人当たりの公財政支出は OECD 諸国の平均に比べて高い。
- 日本は、一クラス当たりの担任外教員数が G5 諸国の中で最大である。
- 自然減を反映したうえで加配定数を合理化したとしても、標準学級当たりの加配教員数は維持される。など

上記以外にも財務省に近い人々は、様々な理由から教職員定数を減らすことを要求している。しかし、以下の理由から、教職員定数を改善するべきである。

#### 1. 時代の変化に対応した人材育成

子どもの65%が大卒後、今は存在していない職業に就くなど、時代の流動化が指摘されている。また、今後10~20年で、約47%の仕事が自動化する可能性がいわれている。その中

で生きていくためには、「主体的に課題を発見し、解決に導く力」「創造的な発想力、直観力」「他者と協働するためのリーダーシップやチームワーク」「コミュニケーション能力、豊かな感性や優しさ、思いやり」「多様性を尊重する態度」などの「真の学ぶ力」を養うべきである。

## 2. 教育投資の効果

教育への投資は負担ではなく先行投資である。教育への投資がなければ経済成長はない。将来の経済成長や社会保障・社会治安等の歳出削減にも貢献できる。

また、現在、学校現場を取りまく状況は以下のとおりである。

- ①きめ細かな対応を要する特別支援教育の必要性の増大や、いじめ・暴力・不登校等の問題への対応が必要である。
- ②日本の学校における教員1人に対する児童生徒の数は、OECD諸国の平均より多い。また、児童生徒への対応やいじめ・暴力行為など、対応すべき現代的な課題が増加している。
- ③学校や教員の仕事が拡大し、多様化している。かつての学校の役割である、授業を中心とした学校行事や部活動、生徒指導のみならず、さまざまな面での仕事が増えている。
- ④日本の教員の勤務時間は、TALIS参加34カ国/地域中で最長である。

PISA2012では、日本の学力は世界トップレベルまで改善している。定数改善も一つの要因であると考えられる。財務省は、教職員定数については、子どもの自然減など、計算のみで示そうとしている。これに対峙するには現場の積み上げによる証左が必要である。

## わたしたち、学校事務職員にできることは？

これまで、教員に関して触れてきたが、学校事務職員には何ができるのか？先生たちを俯瞰してみて、どうやって子どもにいい影響を与えることができるかを考えてほしい。これまでのように、庶務のみではいけない。それでは学校事務とはいえ、これからは教育の向上に資する事務が必要である。形のない仕事をするのが求められており、それに 대응することができて初めて学校事務職員は未来も必要な職だということができる。たとえば、小中一貫教育については、小学校・中学校での勤務ができる事務職員だからこそ、どういう形で連携がとれるのかを提案できるのではないかと。企画にかかわり、子どもへの質の高い教育の保証をしてほしい。

全体を見ることが学校事務だからこそできることがある。信頼される学校づくりの中心になってほしい。先生たちにはできない何かを学校事務は持っている。共同実施で何ができるようになっていくか検証するとともに、学校が進むべき道を示してほしい。



### 【大会アンケートより】

○講師の方が、予算折衝において日々努力されている姿が想像できた。学校現場にいる自分たちにできることは加配の効果を証明し、よりよい教育の実現に貢献することである。

○加配を受けている理由は、事務職員のためではなく教員の事務負担を軽減し、子どもたちの育ちのためだと思った。「信頼される学校」づくりのためにがんばりたい。

## ディスカッション ～今回の講演を受けて～

ディスカッションに先立ち、古川会長から今回この講演を行った理由が説明されました。

①定数問題は、義務制事務職員問題の根源である。

②事務職員は、校長・教頭や他の教職員に聞かれたときに、標準定数法など教育法規を説明できるのか？加配の話をぜひできるようにしてほしい。

そして、事務職員は大きな見地から教育の質を上げる事務をしている。胸を張ってほしい。というエールをいただきました。

ディスカッションでは以下の2点について古川会長と粟井教職員配置計画専門官による説明が行われました。

### ①「県単」とは？ …県単独予算のこと。

われわれの給与は、義務教育費国庫負担法にもとづいている。

国庫負担は実支給額の1/3であり、残りは都道府県の負担と言われている。しかし、現実には、この部分の多くは地方交付税として国から支出され、県の財源からの実質的な負担はそれほど多くない。それ以外にも地方交付税は、何に使っても良いという問題がある。そのため、平成18年の三位一体改革で、国庫負担が1/2⇒1/3となったことは問題であった。われわれは、こういった問題をもっと知るべきである。地方交付税は、市町の財源となる物件費を基礎とした交付税と県の財源となる人件費の交付税がある。

現在の佐賀県は、全県で43支援室があるのに対して、共同実施加配が40名となっている。事務長には相方が必要であり、そのために人数が足りていないというのが実情である。



### ②「エビデンス」とは？」 …証拠・証明のこと

共同実施の加配を要求するには、「共同実施がどれだけの効果を上げているのか」また、「どれだけ学校の役に立っているのか」を証明することが必要である。ここで「エビデンスの必要性について」粟井教職員配置計画専門官から説明がありました。

『忙しいから人手が必要』というだけでは、要求を通すことは難しい。通すためには『エビデ

ンス』を示すとともに、『新しいことをする』ことで役割を増やすことを理由とした方がよい。役割を増やすことに伴って、定数も増える。普段の取り組みがこれまでとは全く異なり、たくさんの方の仕事をするのであれば、人を増やすことは可能」

以上のような説明を受けて、古川会長からは、「人を増やして、仕事をたくさんして、児童・生徒にそのお返しをしましょう。佐賀の共同実施は全国のモデルケースになっていると思います。全国のモデルケースになるので、事務職員もぜひ増員してください！」という要望がありました。それに対し、粟井専門官からは「昨年の概算要求では、『チーム学校』ということで実数改善の目玉は事務職員としました。ですから、モデルの最新事例が佐賀だということは言えるかもしれませんが。全国の資源として財務省への要求もできると思います」というお言葉をいただき、ディスカッションは終了しました。

## 総会行事～役員紹介～

今年度の佐事研役員を紹介します。佐事研を引っ張る原動力として頑張りますので、どうぞよろしくお願いいたします。

役職名	氏名	所属
会長	古川 治	佐賀市立城南中学校
副会長	吉田 俊生	嬉野市立塩田中学校
副会長	七田 英幸	佐賀市立北川副小学校
副会長	才田 充治	唐津市立第一中学校
副会長	松本 賢次郎	武雄市立武雄小学校
副会長	中牟田 一宏	鳥栖市立旭小学校
副会長	福田 裕子	佐賀市立東与賀中学校
研究開発部長	野中 辰茂	鹿島市立能古見小学校
研究企画部長	吉田 敬幸	伊万里市立牧島小学校
情報推進部長	橋間 和隆	神崎市立脊振小学校
事務局長	井手 和久	唐津市立海青中学校
事務局次長（業務）	生方 美代	吉野ヶ里町立三田川中学校
事務局次長（財務）	坂口 勲	佐賀市立高木瀬小学校

### ◆編集後記◆

佐事研だより第86号はいかがだったでしょうか？

今後とも皆様より良い情報をお伝えしていきたいと思っていますので、原稿やご意見・ご感想などありましたら各地区の部員までお寄せください。