



三事研広報

No.3

H26.11.21 発行

三重県公立小中学校事務研究会

発行者 林 知世
編集責任者 仲野 真未

日増しに冷え込みを感じるようになりましたが、みなさまいかがお過ごしでしょうか。
10月16日に開催いたしました、第51回三重県公立小中学校事務研究大会は、たくさんの方のみなさまにご参加いただき無事
終えることができました。ありがとうございました。
さて今回は、8月に行われました全国公立小中学校事務研究大会の様子をご報告いたします。

全国事務研（静岡大会）

「学校マネジメントと人材育成」という大会テーマのもと、8月6日～8月8日までの3日間、静岡県静岡市において第46回全国公立小中学校事務研究大会が行われました。

三事研では、全国大会に参加いただいた会員から報告書をいただいています。毎年、全国各地の実践と交流に学び、参加者それぞれが成果を得てきています。三事研修講座などの中で、交流の場が設定できませんでしたので、いただいた報告書から全国大会の環流報告としてとりまとめました。



1日目

《開会式》

来賓の酒井文部科学省初等中等教育局視学官から、「人づくりは国づくりです。教育は国の最重要政策です。よりよい教育のためには、国・地域・学校の協力が必要です。この大会がより実りある大会となるよう祈念します」と下村文部科学大臣の祝辞を代読されました。

川勝静岡県知事から、「教育活動は今大きく変わりつつあると思います。私は昭和23年の生まれです。中学校を卒業した時にかなりの人たちが、就職するという時代でした。しかし、今は中学校を卒業してほぼすべての方たちが高校へいくという時代です。その後大学への進学も増え、今44～45歳の方々では男女の学歴に差がない、ふたりに一人の大人が大学を出ているという時代です。保護者と学校の先生方と学歴において差がない、しかも学校の先生は忙しい。この先生方を支えるべく、学校事務職員のみなさんは給与・財務・福利厚生など、高度な専門性を必要とされます。このためにこの研究大会を実り多いものにしてください」と祝辞を述べられました。

この後、田辺静岡市長、伊藤全日本中学校校長会総務部長から祝辞をいただき、それに続いて来賓の紹介がありました。(鳥羽支部・河村)

《文部科学省行政説明》

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-

教育再生実行会議のこれまでの提言とそれを受けた取組についての説明があり、第1次提言から第5次提言まで、それぞれの内容と法改正の時期など、さまざまな情報を知ることができました。道徳教育の改善と充実のために「私たちの道徳」の配布されたこと、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が6月に成立し4月に施行されることで教育長と教育委員長が一本化されること、学制について中教審で議論を始めていることなど、学校事務職員にとってたいへん重要で身近な内容の説明でした。その中で、今後の教育課程の方向性については、現在の学習指導要領の実施から間もないにもかかわらず、本年中に学習指導要領全体の改訂についての諮問があること、道徳の教科化については諮問済みで、本年中に答申が出されるなど最新の情報を知ることができました。また情報教育の推進・キャリア教育の推進・少子化時代に対応する教職員配置改善の推進・生徒指導の充実・土曜日の教育活動の推進・特別支援教育の推進についてそれぞれ具体的な説明がありました。

特に印象に残った内容は、道徳教育の充実と土曜授業についてでした。「心のノート」が全面改訂され「私たちの道徳」となり、生徒一人ひとりに配布しなければならないこと、どの学校でも一定水準の授業が実施されるよう「特別の教科 道徳」に教科書を導入し検定教科書とすること等再認識・再確認することができました。

土曜日の教育活動については、形態が「土曜授業」「土曜の課外授業」「土曜学習」の3種類があること、その中

の「土曜授業」は児童生徒の代休日を設けずに、教育課程内の学校教育活動を行うもので、25年11月に学校教育法施行規則が改正され設置者の判断で行うことができるようになったことなどの説明がありました。(伊賀支部・橋本)

《全体研究会》

～全事研活動報告とパネルディスカッション～

全事研では学校事務のグランドデザインの方向性として「子どもの豊かな育ちを支援する」ために「人材育成」の具現化に向けて学校事務の果たすべき機能と事務職員の役割について追究していくことが報告されました。そのための4つの基本（人・地域 教育行政・組織・研究会活動）が示されました。教育についての知識と事務職員としての専門性を持ち、政策形成に参画することができる人材を育成すること。学校と教育委員会の役割を見直すこと。学校組織における事務職員の位置と役割、共同実施の役割の明確化とモデルの構築等課題も含めての提案に共感しました。

パネラーは大学教授・中学校校長・保護者・事務職員の4名で、主にコミュニティスクールについての議論と公立学校のありかた、学校事務職員の役割について議論が交わされました。コミュニティスクール委員会で役員をされている保護者からは三鷹市のコミュニティスクールについて興味深い報告がありました。学校のほうからやりたい授業の支援の呼びかけがあれば支援をしている。授業は学校のものであるが、計画の段階から参画し協力をしている。教育の当事者として意見を出しているということでした。コミュニティスクールについては全く知識がなかったのですが、組織・予算・施設の承認、人事についての意見、経営計画の承認など、学校として積極的に地域や保護者が参画していることに驚きました。また小中連携だけでなく小小の連携にもなり地域とともにある学校づくり、地域づくりができていくということでした。コミュニティスクールに参画している徳島県東みよし町の学校事務職員は、コーディネーターとして積極的に関わっていると報告でした。今後の学校事務職員の方向について意識を変えていかなければいけないと感じました。(伊賀支部・橋本)

2日目

《本部研究分科会》

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8次研究中期計画の初年時になる今年、今後5年間の研究の基盤となる地域学校経営の重要性について確認するとともに、地域学校経営を実現するための組織の在り方や、これからの学校における人材育成の在り方が提案された。地域学校経営・地域教育課程・地区学校事務室などの提案に対して助言者からは、“地域教育課程は将来的な考え方であり、地区学校事務室は地域教育課程を支えるためにスクールカリキュラムの域を超えたマネジメントを担っていくことが求められる。さらにマネジメントの言葉の響きからは管理的なイメージを持ちがちだが、地域のためといった視点を大切にしたい、公務員型のマネジメントをつくってほしい”との助言があった。また参加者討議のなかで、地域の在り方が多様化する中でどのようにめざす子供像を地域と共有するのかという課題や、地域の力を学校に取り込もうとするだけでなく、学校の力を地域に対してどのように生かしていくのかという視点も必要である、あるいはまた、学校が地域づくりの核となっていくべきだという意見交流がなされた。これからの学校における人材育成の在り方については、教育環境整備をとおして教員が事務職員との協働によって成長を実感したというインタビュー動画が紹介された。ワークシートを用いて参加者が各自の取り組みの中で、協働をとおして学校に関わる様々な人々と互いに高めあっていることを確認し、事務職員が学校全体の人材育成に関わっていくイメージの共有化が図れた。助言者からは“ハートの部分”が大事であり、いかに人の心を動かし、いかに人の心の動きを理解し、そのうえで人の能力を引き出していけるかが重要である。さらに、学校で働く人の目標は教育以外にありえない。カリキュラムマネジメントこそが学校のマネジメントの中核である。また、カリキュラムマネジメントにはインプットとアウトプットの概念が重要である。これまでの学校では教員が担う教育活動の実施というアウトプットが重要視されてきたが、これからの地域とともにある学校では情報の収集・分析、企画、構想といったインプットが不可欠となる。このインプットの部分を事務職員が組織的に担っていくことを期待する。さらに地域の想いを実現するために新しい価値観をもつ人材が必要となるので、これからの学校に必要な人材像を明確にしてほしいとのことでした。助言者、提案者、参加者が活発に討議する有意義な分科会でした。(松阪支部・中村)

《第1分科会》

「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-

三重県事務研究会と略称が同じ「さんじけん」である山梨支部の分科会に参加しました。山梨県事務研究会は平成11年2月に設立された新しい組織で、加入率も66%と低い状況ですが、グランドデザインを作成するなど活動は盛んです。キャッチコピーとして掲げている「スクールソムリエ」はオールマイティに活躍をするソムリエみたく①校務を適正に遂行できる事務処理能力を持つ事務職員・②学校経営に参画し、学校づくりができる事務職員・③保護者、地域、関係機関と連携し、説明責任が果たせる事務職員のことです。私の目指す姿もこれら3つを兼ねそろえている事務職員であり、話をとても興味を持って聞くことができました。忙しい毎日の中でも各年度の取組や研修をしっかりと記録として残すことにより、歩みと成長が見え異動の際に自分の足跡を感じられるという点で記録の大切さを改めて感じました。ワールドカフェ討議では「自分のスキルアップ・みんなのスキルアップ」というテーマで討議が行われました。研修や転機によってわれわれ事務職員はスキルアップをしています。その中で、私にとっては昨年度初めての人事異動を経験したことが転機であるという話をしました。市をまたぎ、小学校から中学校へ生徒数も三倍の学校へ異動となりました。その中で先にあげられていた事務処理能力・学校経営能力・説明責任等を高めるための研修の必要性を改めて感じるとともに、自己研鑽を積み重ねていく必要を感じました。これからも三事研研修や総合教育センターの研修、または自己研修によりさらに上を目指していきたいと思います。(桑名支部・遠山)

《第2分科会》

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!ととり発 学校事務職員の職位と成長-



午前中は鳥取支部の「とりビジョン」の説明・提案および、助言者によるミニ講演会があり、その後6人1グループとなり討議をおこなった。まず鳥取支部の提案内容は、「ビジョン」とは何か。鳥取ではどのようなビジョンを掲げ、どのように実践に活かしているかというものであった。その提案の中で印象的だったのが、鳥取のビジョンは「発信型」ではなく「着信型」であり、ビジョンを一方向的に提示してそれに従わせるのではなく、関係者全員が一体となって策定していくという話であった。この提案を聴いて、こういった「ビジョン」は、提示されたものに対して、自分の中でどのように受け止め、こういった自分自身の具体的な取り組みをとおして、目標を達成していくかを考え実行することが必要だと感じた。その後、提案と、助言者の講演を踏まえ、グループ討議をおこなった。私が参加したグループは、私以外は全員ベテランの方で、東京の事務職員が二人、山形の事務職員が二人、福井の方が一人というメンバーだった。この討議の中で、それぞれの県のビジョン・グランドデザインの話や、それぞれの地域の事務職員の立場や組織について知ることができ、大変有意義な討議ができたと思う。三重県は他県に比べ事務の共同実施化が早い段階から進んでおり、私の所属する鈴鹿市の共同実施組織の話について、他県の方に興味深く聞いてもらえたと思う。しかし自分自身の不勉強・知識経験不足もあり、三重県や鈴鹿市のビジョンや組織・歴史について十分に伝えることができない部分があった。昼食をはさみ、午後の部では、東レの会社経営に携わる方の講演を受けた後、「クレドカード作り」をおこなった。クレドとは自分の仕事における信条・目的といった意味合いらしく、その自分の目標を達成するために、普段どういったことを心がけ、具体的にどういう実践をすればいいかを名刺サイズのカードに書き、定期的に見ることができるように携帯しておく。そうすることで、自分の目標と、そこに進むべき道を間違えることなく進むことができる、ということであった。自分のクレドカードを作った後、グループの中で発表し合ったが、みな苦戦していた印象であった。私はクレドカードの目標に「学校から必要とされる職員になる」とし、そのために子どもや教職員と対話する機会を増やし、関係性を深める。と記した。今後は今回の研修で得たもの・学んだものを学校現場に持ち帰り、活用したい。(鈴鹿支部・黒田)

《第3分科会》

2020年を目指す

-いま、愛知事務研の転機-

※第3分科会の参加者なし

《第4分科会》

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-

午前中は「チーム郡上～ゆるやかな連携～」をモットーにした郡上市の学校説明を聞き、「ネットワークを活用した情報共有と連携」「事務システムの整備」「教育資材の有効活用」「初任者支援」の4つの取り組み実践の発表がなされました。休憩の後のアイスブレイクでは、ニッキあめを頂き自己紹介ゲームの説明を受けグループが和やかな雰囲気になり言葉を交わしやすくなりました。グループがどこの県の事務職員かとわかった後、初任者の実践発表を聞き、岐阜県は山間部と平野部で全く天候が異なる場合が多く、県内でも天候に気をつけなければならないという話を聞きました。また、初任者の二人からは、廃材などを用いて備品を作る工夫する話を聞き、すべてが子どものためにつながる仕事だと思い、限りのある予算の中で試行錯誤されていると感じました。

昼食後のワールドカフェでは第1ラウンドから第4ラウンドまで席の移動と自己紹介ゲームをし、それぞれのテーマをさまざまな都道府県の事務職員の皆さんと意見交換をしました。3つのテーマ「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り組み」について意見交換しましたが、他県とは共同実施の在り方が全く違い月2回の共同実施のため、チェック機関だけとか研修の場になっているようで、その分予算をかけてネットワーク環境が整っており、日々さまざまなやり取りできているようです。自分が所属している共同実施グループは週2回みんなが集まり、さまざまな取り組みをし、問題を解決している環境であるため、ワールドカフェで話し合ったテーマを解決していけるため、他県の方々の意見が新鮮に感じ、そして今の自分の地域の共同実施の環境に感謝しました。この発想はいいなあと感じた事は、岐阜県の備品等の考え方が〇〇学校の備品も自分の学校の備品も市全体の備品という考えで、備品等の情報がネットに掲載されており、いつでも市内の備品の情報が分かり貸し借りすることができる環境になっていることは新しい考え方だと勉強になりました。そして、岐阜県の採用が年度末の3月25日採用で年度末に在勤校研修等を受けてから新年度の仕事をすることによって新規採用者でも年度初めに全く分からないまま仕事に取り掛かることがないということを知り、驚かされました。午後のワールドシリーズの話し合いでは共同実施の在り方はそれぞれの各県で大きな差があり各自治体の経済状況も共同実施に少なからずは影響しているように感じました。話し合いの助言者からは、事務職員は一番頼りになる存在。人・お金・物を理解している。視野が広い。事務処理を簡単にしてもらい、ときによって子どもに関わる時間を作ってもらっている。子どもに軸をおいた計画的・継続的实践を積みあげ共有することが、教育の質を高め子どもの豊かな育ちを実現させる。強みを生かした連携を活用し、学校経営に参画してもらいたいとのアドバイスがありました。感想・アンケートの後には日本三大盆踊りである郡上踊り「春駒」をみんなで踊り交流を深め2日目の分科会を終えました。(松阪支部・橋本)

《第5分科会》

今の「わ・た・し」から発信～つなごう次世代へ！
ーみんなで活かす“あなたのチカラ”ー

提案は三重県の現状と課題、県内5つの地域の実践、三重県の研修制度という流れで進みました。ミドルリーダー世代の「わ・た・し」が研究を進めていく中で、共同実施に視点をあて、本来見るべき学校事務職員の姿を見ていなかったと気がつき、自分自身が学校事務職員として、どうしていくのか、何がしたいのかということをも自分自身の言葉で語った分科会でした。

県内5つの地域の実践報告では、「熊野市と紀宝町の災害復旧の取組」「伊勢市大湊地区の地域防災の取組」「東員町の節電の取組」「松阪市の市教委との連携」「四日市市の学校集金の取組」が紹介されました。これらの実践にふれ、これからの学校事務について話し合い、自分自身が学校で何ができるのだろうかと考えたとき、「教育委員会との連携」「教職員と共に」「地域と共に」「世代をつなぐ」という4つの視点が大切であると確認したことの報告がありました。

三重県の研修制度の特徴として、学校事務職員出身の研修主事が研修の企画・運営をするということのほか、対象者を限定した悉皆研修、共同実施組織運営のためにどの時期にどのような力が必要か考えられた研修、ワークショップ形式を多く取り入れた研修、先輩が後輩を育てるというシステムを取り入れた研修があるということ、今年度より採用前研修を実施するようになったことなどを助言者である研修主事より説明がありました。

研修制度の提案の中で、新規採用者研修、前期主査研修を受講した3人の学校事務職員からのメッセージが映像で流れました。それぞれ、研修を受けてどうだったのか、これからどう活かしていくのかがしっかりと述べられていて、研修の成果を実感しました。

質疑応答のあと午後からは4人の提案者から「わたしのこれからやりたいこと」について話すというシンポジウムの形で進みました。提案を聞いていると、提案者たちがこの研究発表に向けてどれだけ一生懸命取り組んだのかが伝わってきました。「・・・大切なことは自分自身が学校事務職員としてどうしていくのかということを考えることだと

気が付きました。そのことにもっと早く気が付いていれば毎日の教育活動への関わり方も変わっていたかも知れない・・・今、わたしたちはそれぞれの学校で4つの視点を大切にしながら、共同実施、県教育委員会が実施する研修、そして三事研を活かし、毎日の小さな実践を積み重ねることで標準的職務通知にある学校事務職員の役割を果たしていきたいと思います。わたしたちはこれからもずっと学校事務職員でありたいと思っています。」という言葉に感動し、心からエールを送りたいと思いました。助言者の藤原先生からもよく頑張ったとの言葉をいただきました。

助言者からは次のような助言をいただきました。

西井「三重県の共同実施は様々な成果をあげてきた。共同実施が安定期に入ってきたからこそ、見えてきた課題というものがあり、それを研修の中へも反映させていかなければならない。そこで平成25年度からブロック研修の統一テーマを変更した。先輩たちが作りあげた共同実施をまだまだこれから成長していける組織にしなければならぬ、それを学校事務職員が学校にいてだけでこんなにいい教育ができるんだという仕事に繋げていかなければならない。」

藤原「世代交代の中で自分が自分の思い・考えを自分自身の言葉で語れる人にならなければならない。そのために同世代の仲間とともにこれからやるぞという意志表明だったのではないか。三重県はこれだけ研修をやりながらも、自分の思いを作るような研修が無かったのかも知れない。逆に言うと研修を充実させると、勉強したい、学びたい、あるいは自分でゆっくり考えたいとかいうような、むしろ主体性を奪う研修もある。そのあたりを考える必要がある。

自分の思いを整理するのは非常に大事だという前提で、そういう自分が新しい実践をやっていくという主体的認識に立ったとき、クールに考えるという能力がないと世の中を変えていくことはできない。思いだけ語れば変わるというものではない。自分を取り巻くカラクリを分析しよう。

三重県の先輩たちは、今日のこの研究を次世代に任じたのならば、最後は自分たち世代が責任をとるという度量を持って世代交代を進めて欲しい。そして、それぞれの世代に引き継ぎながら主体を形成し、個人の役割や勇気や誇りを奪わない研修を作ってもらいたい。提案者たちからは『わたしたちはわたしたちの世代としてわたしたちの学びを作り、そして今日、報告するのだ』という強い意志を感じた。彼女たちの力を信じて、ぜひこれからの三重県を見守っていききたい。」

藤原先生から、三重県と佐賀県の比較についてスライドを使って説明していただき、共同実施や事務職員の立場の違いについてよく分かりました。最後に提案者から「今まで落ち込んだことも多々ありましたが、今、この時間みんな（提案者たちは）いい顔していると思います。これもみなさんのおかげです。本当にありがとうございました。」と感謝の言葉があり、会場からの大きな温かい拍手のなか閉会しました。（尾鷲支部・川口）

《第6分科会》

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～

第6分科会では、静岡支部より「経営参画・協働・人材育成」をテーマにした実践発表が行われた。同じ学校事務職員でも、学校規模、職場環境、経験年数の違いにより事務処理に差異が生じる。それを改善するために共同実施を活用し、改善していかなければならない。共同実施内での各業務担当の役割について、分科会の提案者は「請負型から発信型へ」という表現をしていた。請負型とは、担当＝負担（みんなの仕事をする係）という状態であり、これでは時間もかかる上にミスも発生しやすくなる。一方、発信型では、担当＝指示・連絡をする係という考え方である。どういう日程でどのように行うか、注意点なども一緒に指示し、担当に任せるのではなく、各校が責任を持って業務を行う。そうすることで、時間の効率化を図り、さらには事務職員一人一人のスキルアップを目指すというものだった。私自身が昨年からの新しい担当を持ったので参考になる部分が多かった。共同実施において、担当の役割を見直すいい機会になった。会場の展示コーナーでは、事務職員向け、教職員向けの各種手引きや法令集が置いてあった。その中でも「質疑応答記録集」というものが非常に面白かった。マニュアル・手引きなどは恐らくどこの研究会でも作成していると思うが、実際にあった質問を細かく記録し、残しているところは少ないのではないだろうか。新規採用者などの経験の浅い職員についてはそういったものがなよりの資料になると思う。それを1つの共同実施グループではなく市単位で行なわれていることもすばらしいと感じた。本来、私たちは法規に従って業務を進める立場であるため、人が作ったマニュアル集ではなく、根拠となる条文を読むことから始めるのが望ましい。私自身もそう教えられた。しかし、採用当初は作業に時間がかかり、時間配分もうまくできない。そういった時期には、まずは答え（質問集・マニュアル）を先に見て解決する。その上で根拠条文を確認する。難しい書き方をしている条文でも、実際に自分が行った業務と結びつけて読めば内容を理解しやすいのではないだろうか。人材育成と言うほどではないが、1つの学習の方法として、自分自身でも仕事上で困った内容を記録していき、後輩に伝えていきたい。（桑名支部・伊藤）

3日目

＜記念講演＞

記念公演は「心をつかむ人材育成術」との演題でサッカー解説者の山本昌邦氏により、おこなわれました。心の話、やる気の話、目に見えないものをマネジメントする話だと最初に言われ、これまでのご自分のサッカー人生を振り返り、全日本のこれまでのワールドカップの話や映像を織り交ぜながらも、人材育成のヒントをちりばめた楽しい講演でした。23枚のタルの話では、1枚穴が開いていたら、水が漏れてしまうことから、いいチームにしようと思ったら、最後尾を大切にすること。最後尾を大切にしないチームは水が漏れてしまうとのこと。いいチームは22番目や23番目の選手が逆にモチベーションが高いものだと言われ面白おかしく話されました。勝つことが大切ではなく、勝ちたいと思う心が大切であること。自分がしたいことに満足しないことが大切。負けたことに言い訳をするようでは、前に進まない。負けるときは、チャンピオンのように負ける。リーダーはポジティブに構えていればよい。教える必要はなく、気付かせることが必要である。誰のために頑張るか。どう火をつけるかは、究極のマネジメント力である。リーダーの仕事は、8割は苦しいが、2割の達成感がある。その瞬間があるからこそ、伸びる。チームの個人個人のモチベーションを高めると、小さな歯車が大きな力になる。チームがうまくいった時の踊りだすようなわくわく感がいい！自分のチームを大切に考え、一人ひとりに心を配る。演題のとおり、まさしく心をつかむ人材育成術だと思いました。チームで動いたときに、うまくいった時の達成感と一体感は、何物にも代えられないわくわく感になります。今回の発表では、自分もチームを組織したことになりましたが、リーダーとして、もっとポジティブに構え、一人ひとりに気を配り、みんなをまとめることはできなかったか。良い方向に導くことはとても難しく、うまくいきませんでした。全員で一緒にがんばってきたという強い気持ちはあります。今回の記念講演は、自分のリーダーとしての振り返りと、これからの自分の可能性を示唆してくれ、とても心にひびくものとなりました。(伊勢支部・山崎)

お願い

情報部では「事務の手引」の再活用に取り組んでいます。統廃合などで不要となった「事務の手引」がありましたらお知らせ下さい。