

目 次

あいさつ

| | |
|----------------------|---|
| 岩手県公立小中学校事務職員研究協議会会長 | 1 |
|----------------------|---|

| | |
|--------|---|
| 大会開催要項 | 2 |
|--------|---|

| | |
|------|---|
| 記念講演 | 3 |
|------|---|

「新しい時代の学校事務と学び続ける事務職員」

講師 全国公立小中学校事務職員研究会 会長 阿部 貴子 氏

分科会記録

| | |
|---------|----|
| 盛岡支部分科会 | 12 |
|---------|----|

| | |
|---------|----|
| 岩手支部分科会 | 16 |
|---------|----|

| | |
|---------|----|
| 胆江支部分科会 | 21 |
|---------|----|

| | |
|-----------------------|----|
| 第50回岩手県公立小中学校事務研究大会役員 | 26 |
|-----------------------|----|

あいさつ

岩手県公立小中学校事務職員研究協議会

会長 下村 隆

今回の岩手県公立小中学校事務研究大会は第 50 回の節目となる大会であり、岩手県公立小中学校事務職員研究協議会会員の皆様に参加をいただいて、これまで脈々と積み上げてきた研究の成果を確認するとともに、これから私たちが進むべき新たな時代に対応した学校事務の在り方について意見交流し、研究をさらに深めることを目的として準備を進めて参りましたが、新型コロナウイルス感染症感染拡大が懸念される状況となり、止む無く会員の皆様が一堂に会しての研究大会を断念することといたしました。

しかし、今次研究大会で分科会発表を担当していただく盛岡支部、岩手支部、胆江支部の貴重な研究成果を「岩手県全体で共有していただきたい」「研究の歩みを一步でも前に進めたい」という願いから、新たな試みではありましたが、研究集録発行に加え、Web を活用した動画配信により開催することを決定いたしました。

当協議会研究大会事務局では、急な変更による負担を最小限に抑え、発表者、視聴者が快く参加していただけるように手探りで進めて参りました。

記念講演をお引き受けいただいた全国公立小中学校事務職員研究会 会長 阿部 貴子 様をはじめ、発表支部の皆様と助言者の皆様、総合司会の担当者の方には、準備・配慮不足の点についてもご理解とご協力をいただき心より御礼申し上げます。

さて、本大会では盛岡支部・岩手支部・胆江支部より、それぞれの特色を活かした素晴らしい研究実践について研究集録と映像をとおして効果的に発表していただきました。いずれの支部も前回大会の全体研究会で提示させていただいた「いわてのグランドデザインを具現化していくための具体的アクションプラン」という行動指標をとおして、これまで推し進めてきた研究実践を見つめ直し、学校事務職員としての役割を検証した上で、しっかりとしたビジョンを持って目指す事務職員像に近づこうとしていることが感じられました。

さらに、全事研会長 阿部 様よりご教示いただいた「新しい時代の学校事務と学び続ける事務職員」の要素を今後の研究活動に活かしていくことができれば、より充実した研究活動を創っていくことができると考えています。

新たな研究大会のスタイルを模索しながら開催した第 50 回大会でしたが、お陰をもちまして、紙面と動画による研究成果の共有を行い、新たな研究大会方式の手がかりを得て終えることができましたことに感謝申し上げます。

最後になりましたが、大会開催にあたりご後援いただきました、岩手県教育委員会、岩手県市町村教育委員会協議会、岩手県小学校長会、岩手県中学校長会、岩手県小中学校副校長会、一般財団法人岩手県 P T A 連合会、公益財団法人日本教育公務員弘済会岩手支部、岩手県学校生活協同組合をはじめ、関係団体の皆様に主催者を代表いたしまして心より御礼申し上げますとともに今後とも変わらぬご支援とご協力をお願い申し上げます。

第 50 回 岩手県公立小中学校事務研究大会 開催要項

- 1 大会テーマ 「創造しよう！ 学校事務の将来像を
～笑顔が広がる いい学校をめざして～」
- 2 目 的 「いわてのグランドデザイン」を实践し、学校経営に参画する岩手の学校事務の確立と研究を目的とする
- 3 主 催 岩手県公立小中学校事務職員研究協議会
- 4 後 援 岩手県教育委員会 岩手県市町村教育委員会協議会
岩手県小学校長会 岩手県中学校長会 岩手県小中学校副校長会
一般社団法人岩手県 P T A 連合会 公益財団法人日本教育公務員弘済会岩手支部
岩手県学校生活協同組合
- 5 実施方法 研究集録と、動画配信サイト「YouTube」を用いた、動画視聴による研究大会とする。
- 6 動画公開日程 令和 3 年 11 月 12 日（金）～令和 4 年 1 月 16 日（日）
- 7 視聴方法 動画配信サイト「YouTube」にて限定公開。視聴用 URL（または QR コードからのアクセスのみ視聴可能。視聴用 URL、QR コードは、動画公開開始日に各支部へメールで周知する。また、岩手県公立小中学校事務研究協議会ホームページ（会員専用ページ）へも視聴用 URL のリンクと QR コードを表示する。

記念講演

新しい時代の学校事務と学び続ける事務職員

講 師 全国公立小中学校事務職員研究会 会長 阿 部 貴 子 氏

皆さま、こんにちは。全国公立小中学校事務職員研究会会長の阿部貴子と申します。よろしくお願いいたします。

このたびは第50回岩手県公立小中学校事務研究大会の開催に心からお祝いを申し上げます。50回ということは、50年以上の歴史がこれまで積み重ねられてきたということであり、今、この動画をご覧になられている皆様の中には、まだ産まれる前から本大会が開催されていたかということを思うと、これまで培われてきた多くの研究や、そこに積み上げられてきた諸先輩方の御功績に、そして英知に心から敬意を表する次第であります。そして50回という節目の大会で、私が全事研の会長としてお話をさせていただく事を大変光栄に感じております。

先ほどご紹介いただきましたように、現在、盛岡市立見前南中学校で勤務しております。学校の業務を行いながら全事研の役員は、15年ほど勤めさせていただいております。その前に岩手県の役員を10年ほどしておりましたので、25年という事務研活動にどっぷりと浸かった日々を過ごしてまいりました。

これだけ長くいると、全事研が趣味ではないかとか、好きでやっているのではないかとか、そういうことをよく言われたりもしましたが、決してそういうことではなかったと自分では思っています。私がどうしてこれだけ長く全事研と事務研活動を行ってきたかということについては、後ほどお話しさせていただきますと思っています。

本日は、「新しい時代の学校事務と学び続ける事務職員」というテーマをいただきましたので、これからは学校教育の中で、学校事務はどうあるべきか、また、そこに果たす事務職員の役割について、お話しさせていただくことで、これからの岩手県の学校事務について、皆さまと共に考えていく時間になればと思っています。少しの時間ではありますが、どうぞお付き合いいただければと思います。よろしくお願いいたします。

ということで、本日の流れを少しご説明したいと思います。

これからの学校事務や事務職員の役割を考える上で、まずは学校教育に今どういったことが求められているのか、またその背景として、子どもたちを取り巻く環境はどのような状況にあるのか、ということを理解していくことが重要になると思います。

今は皆さんが知りたいと思えば、いくらでも情報を得ることができる時代となり、これから私がお話しすることは、皆さんも既にご承知のことと思いますが、復習のつもりで確認しながら一緒にお話を聞いて頂ければと思います。

さて、新型コロナウイルス感染の拡大により、私たちの生活は大きく変わりました。新しい生活様式が示され、テレワークや遠隔授業など、社会のデジタル化が急速に進みました。

しかし、それ以前から「Society5.0の時代の到来」と言われ、社会の構造が劇的に変化し、中でもAIの発達は目覚ましく、人間の頭脳を上回る活躍を見せています。企業などでは、ロボットで業務を自動化したりすることによって、大幅な業務量削減が行われていますが、私たちの身近な生活の中でも、掃除ロボットが出現したり、スマートスピーカーの登場によって、音声の指示で音楽が流れたり、新聞を読んでくれたりと、そういったことが少し前まではとても想像することができませんでした。このように、AIが様々な判断をするIOT時代が到来したことによって、私たちの未来社会は、「予測が困難な時代」と言われるようになりました。

そのような時代だからこそ、これからの社会を生き抜く子どもたちは、多様な様々な変化を前向きに受け止め、多様な価値観を認め合いながら、変化し続ける社会と主体的に向き合い、自らの人生を切り開いていくとともに、よりよい社会の作り手となるための力を身につけることが求められています。そして社会や自らの人生をより豊かなものにするため、新しい未来の姿を想像し、実現していくことが子どもたちには期待されています。

一方、子どもの幸福度という観点から見ると、ユニセフが発表した先進国における子どもの幸福度調査では、日本は5つの分野の平均を見ると、上位に位置づけられております。5つの分野というのは、表が見つらいと思いますので、少し具体的にお話ししたいと思います。

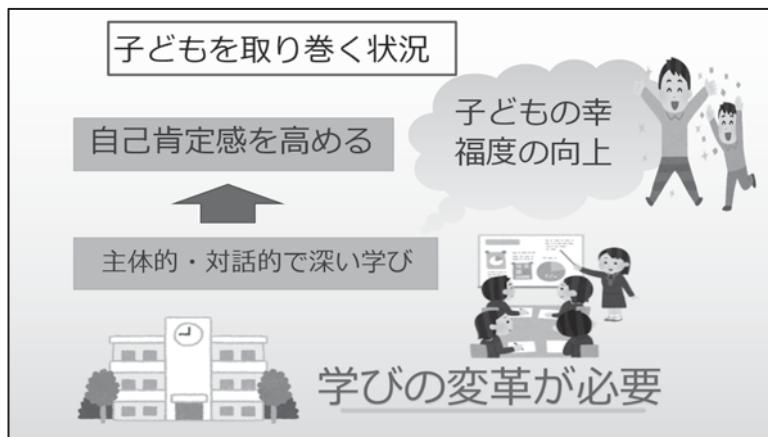
物質的豊かさという分野では日本は21位、健康と安全の分野では16位。教育の分野では第1位、日常生活上のリスクという分野では第1位、リスクが低いという意味です。居住環境の分野では、第10位となっていて、今お話ししたすべての分野の平均値が9.8ポイントとなっており、子どもの幸福度は世界第6位という順位になっています。

しかし、それにもかかわらず、内閣府から出された令和元年度若者白書では、日本の若者は諸外国の若者に比べて、自己肯定感が低いという結果が出ています。そして、自己肯定感の低さの要因として、自分が役に立っていると感じる「自己有用感」が低いためとも言われています。

自己肯定感が低いと自分に自信が持てず、幸せな人生を切り開いていくために必要となる資質能力を十分に育むことが難しく、社会性の基礎となる自己肯定感が低い状況では、幸福になる状況は整っていても、子どもの幸福度が高まりにくいと考えられています。

そうした子どもたちの状況を踏まえ、自己肯定感を高めるための仕掛けを、子どもの学びに意図的に組み込んでいくことが重要と言われるようになりました。平成30年度に行われた、全国学力学習状況調査では、課題解決に向けた主体性を持ち、他者との共同に関して肯定的な児童生徒が、自己肯定感が高いということが明らかになりました。

そういった子どもの状況背景として告示された新しい学習指導要領は、小学校では令和2年度に、中学校では令和3年度に全面実施となりました。この新しい学習指導要領で



は、「教育課程全体や各教科などの学びを通じて何ができるようになるのか」という観点から、生きて働く知識及び技能の習得、未知の状況にも対応できる思考力・判断力・表現力などの育成、学びを人生や社会に生かそうとする学びに向かう力、人間性など寛容の3つの柱からなる資質能力を総合的にバランスよく育てていくことを目指しています。

その資質能力を育成するために、主体的・対話的で深い学び、アクティブラーニングの視点から授業改善を重視していくことが必要であると言われてしています。

また、教育の内容の見直しが図られ、皆さんお分かりのように、小学校での外国語教育や道徳の教科化、プログラミング教育が導入され、さらに伝統文化を学ぶことや言語教育・理科教育の充実がこの学習指導要領では謳われています。

そして、「より良い学校教育を通じてより良い社会を作るという目標を学校と社会が共有し、それぞれの学校において、必要な教育内容をどのように学び、どのように資質能力を身に付けられるようになるのかを明確にしながら、社会との連携協働により子どもたちを育成すること」をこれからの教育課程の理念とする、「社会に開かれた教育課程」を行うことが示されました。

社会に開かれた教育課程に必要な要素は3つです。

1つ目は、教育課程を作る上で、社会や世界の状況を幅広く視野に入れながら、より良い学校教育を通じて、より良い社会を作るという目標を持ち、教育課程を介して、その目標を社会と学校が共有していくこと。

2つ目は、社会を作り出していく子どもたちが、社会や世界と向き合い、関わり合い、自分の人生を切り開いていくために必要となる資質能力とは何かを教育課程において明確化し、学校と地域が協働して子どもたちを育てていく教育課程であること。

そして3つ目、教育課程の実施にあたっては、地域の人的・物的資源を活用したり、社会教育との連携を図ったりして、学校教育を学校内に閉じ込めず、学校が目指すところ、つまりは教育目標を社会と共有・連携しながら実現させること。

この3つが社会に開かれた教育課程の重要な要素となります。さて、すでに学習指導要領は全面実施となっているわけですが、皆さんの学校の教育課程はこういった要素を含んだ教育課程として作成され、教育活動が実際に行われているのでしょうか。

そしてもう1つ、新学習指導要領の重要なキーワードとして、「カリキュラムマネジメント」の実施があります。

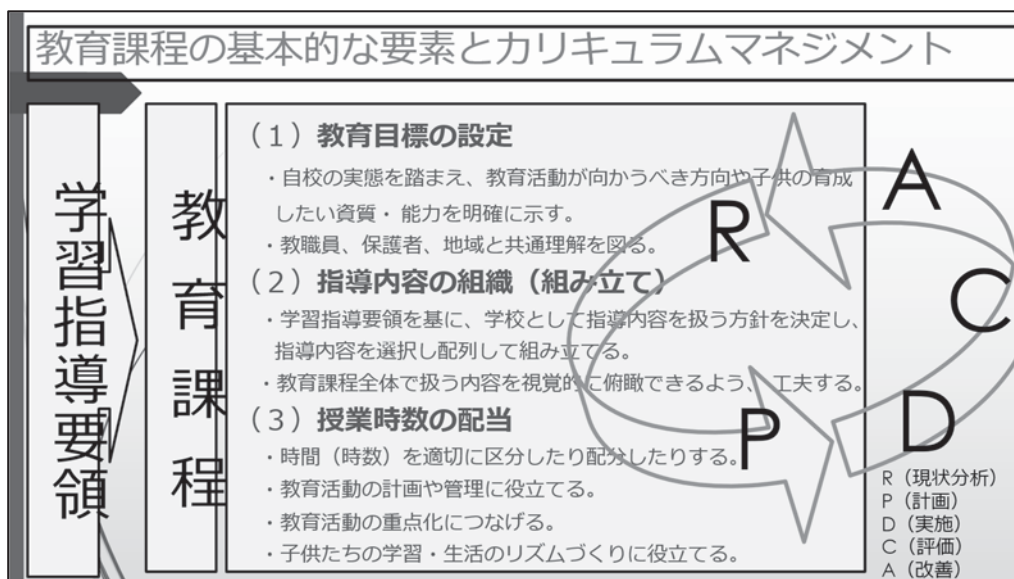
これまでも、カリキュラムマネジメント自体は、それぞれの学校で行われてきたことだと思います。でもそれは、教師自身が組み立てた授業がどうであったか、という自己評価であったり、児童生徒の振り返りから教師自身が自己評価を行う、というようなものであったと思います。

しかし、新学習指導要領では、学校全体として、学校組織として、教育内容は適切であったか、時間は適切配分されていたか、教育活動に必要な人的・物的資源の確保ができていたか、など実際の状況に基づく改善を通して、教育活動自体の質を向上させ、学習の効果を最大限に発揮できるような「カリキュラムマネジメント」を展開することを学校に求めています。

ここでカリキュラムマネジメントの図を見ていただきたいと思います。学習指導要領に基づいて教育課程は作られます。

教育課程の中には3つ、教育目標の設定、それから指導内容の組織・組み立て、授業時数の配当というものが見込まれるようになっているわけなんですけれども、カリキュラムマネジメントというの

はこれを PDCA で回す、今回はここに R というものを入れてきました。現状分析を行ったうえで PDCA サイクルを行っていく、つまりマネジメントしていくということが今回の学習指導要領では、重要だというふうに言われています。



さて、次に今年1月に出された中教審答申の「令和の日本型学校教育」について、お話ししたいと思います。

令和の日本型学校教育が示され、個別最適な学びと協働的な学びがキーワードとなって、誰一人取り残すことのない教育活動が行われるよう求められています。

コロナ禍も相まってGIGAスクール構想も加速化し、学校のデジタル化の推進をツールに、子ども一人一人に対応した、教育活動の重要性が一層求められている答申となっています。また、ここで求められている誰一人取り残すことのない教育はSDGsとの関係性も深いものと理解しています。そうした観点からも、学校教育は新たな方向を目指して進むことになり、合わせて学校経営や学校事務も変化していかなければならないと考える必要があると思います。

ここまで、子どもたちの置かれている状況や学校に求められていることについてお話ししてきました。

少し話しは戻りますが、先ほど示した社会に開かれた教育課程のシートをまた出してみました。これからの学校事務、事務職員の役割についてここから考えていきたいと思っています。先ほども出したこのシートですが、③のところ赤線、下線を引いております。地域の人的・物的資源を活用したり、社会教育との連携を図ったり、というところにマークをしてみたわけですが、ここは私たち事務職員に求められている役割と解釈しています。

そして、これも先ほどカリキュラムマネジメントのところでも示したシートですが、必要な人的・物的体制の確保、実施状況に基づく改善、というところに赤線を入れておりますが、こういったことについても、マネジメントを行う上で、事務職員が関わっていく重要なポイントであるというふうに捉えています。

これからの学校事務・事務職員の役割

これからの教育課程の理念

よりよい学校教育を通じてよりよい社会を創るという目標を学校と社会とが共有し、それぞれの学校において、必要な教育内容をどのように学び、どのような資質・能力を身に付けられるようにするのかを明確にしながら、社会との連携・協働によりその実現を図っていく。

<社会に開かれた教育課程>

- ① 社会や世界の状況を幅広く視野に入れ、よりよい学校教育を通じてよりよい社会を創るという目標を持ち、教育課程を介してその目標を社会と共有していくこと。
- ② これからの社会を創り出していく子供たちが、社会や世界に向き合い関わり合い、自分の人生を切り拓いていくために求められる資質・能力とは何かを、教育課程において明確化し育んでいくこと。
- ③ 教育課程の実施に当たって、地域の人的・物的資源を活用したり、放課後や土曜日等を活用した社会教育との連携を図ったりし、学校教育を学校内に閉じずに、その目指すところを社会と共有・連携しながら実現させること。

ここで思い出していただきたいのは、平成 29 年 3 月に私たちの職が「事務職員は事務をつかさどる」というふうに学校教育法が変わったことです。

そして、それに基づいて事務職員の標準的な職務の明確化を図り、事務職員が他の教職員との適切な業務の連携分担のもと、学校組織における唯一の総務・財務に通じる専門職として校務運営の参画を一層拡大し、より主体的・積極的に参画できるように、その環境を整備するために、事務職員の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について、ということで文部科学省から都道府県に通知がされています。

この通知の中では、校長 別表第一（第二条関係）事務職員の標準的な職務の内容及びその例

は学校規模・教職員の配置数や経験年数、各学校地域との実情に応じて具体的に校務の分掌を定める必要があります。そして、標準職務例に具体的な職務として掲げられていない職務であっても、実情に応じて事務職員が担うことが必要と校長が認める職務については、校務分掌に位置付けることは可能である、とされています。

この表にもあるように、別表第一ではこれまで私たちが、当たり前担ってき

| | 区分 | 職務の内容 | 職務の内容の例 |
|---|------|-------------------|--|
| 1 | 総務 | 就学支援に関する事 | 就学援助・就学奨励に関する事務 |
| | | 学籍に関する事 | 児童・生徒の転出入等学籍に関する事務 諸証明発行に関する事務 |
| | | 教科書に関する事 | 教科書給与に関する事務 |
| | | 調査及び統計に関する事 | 各種調査・統計に関する事務 |
| | | 文書管理に関する事 | 文書の收受・保存・廃棄事務 校内諸規定の制定・改廃に関する事務 |
| | | 教職員の任免, 福利厚生に関する事 | 給与, 諸手当の認定, 旅費に関する事務 任免・服務に関する事務 福利厚生・公務災害に関する事務 |
| 2 | 財務 | 予算・経理に関する事 | 予算委員会の運営 予算の編成・執行に関する事務 契約・決算に関する事務 学校徴収金に関する事務 補助金・委託料に関する事務 監査・検査に関する事務 |
| 3 | 管財 | 施設・設備及び教具に関する事 | 施設・設備及び教具（ICTに関するものを含む。以下同じ。）の整備及び維持・管理に関する事務 教材, 教具及び備品の整備計画の策定 |
| 4 | 事務全般 | 事務全般に関する事 | 事務全般に係る提案, 助言（教職員等への事務研修の企画・提案等） 学校事務の統括, 企画及び運営 共同学校事務室の運営, 事務職員の人材育成に関する事 |

た職務が示されています。

この職務内容を見てこれまでと何も変わらないと捉えるのは、私は違うと思っています。

大事なことは、これらに対してどのように取り組むか、どのような取り組み方をしているか、と言うことではないかと思います。教育効果につながるような取り組みを行っているかを見直し、取り組み方法の改善を図っていくことが重要になると思います。

別表第二においては、様々な学校課題を解決していくために、他の教職員との適切な業務の連携・分担のもとに、事務職員に期待されている職務と捉えることが必要だと思っています。

別表第二（第三条関係）他の教職員との適切な業務の連携・分担の下，その専門性を生かして，事務職員が積極的に参画する職務の内容及びその例

| 区分 | 職務の内容 | 職務の内容の例 |
|------|---------------------------------|---|
| 校務運営 | 学校の組織運営に関すること | 企画運営会議への参画 各種会議・委員会への参画・運営 学校経営方針の策定への参画 業務改善の推進 |
| | 教育活動に関すること | カリキュラム・マネジメントの推進に必要な人的・物的資源等の調整・調達等（ICTを活用した教育活動に資するものを含む） 教育活動におけるICTの活用支援 学校行事等の準備・運営への参画 |
| | 学校評価に関すること | 自己評価・学校関係者評価等の企画・集計・結果分析等 |
| | 保護者、地域住民、関係機関等との連携及び協力の推進に関すること | 学校と地域の連携・協働の推進（学校運営協議会の運営、地域学校協働本部等との連絡調整等） 学校施設の地域開放に関する事務 保護者、専門スタッフ、関係機関等との連絡調整 |
| | 危機管理に関すること | コンプライアンスの推進 学校安全計画や学校防災計画等の各種計画等の策定 危険等発生時対処要領（危機管理マニュアル）の作成・改訂 安全点検の実施 |
| | 情報管理に関すること | 情報公開、情報の活用 広報の実施 個人情報保護に関する事務等 |

学校事務職員は、総務・財務事務に関して専門性を有する行政職員です。その専門性は、学校の教育活動や学校経営の基礎となるものです。マネジメントするためには、それに関わるヒト・モノ・カネ・情報などの経営資源を生かしていく観点が必要であり、予算をはじめとする今ある資源をどう戦略的に活用し効果を最大化するかが重要となります。

学校事務職員は学校にいる唯一の行政職員として、教員とは違った視点を持ち、学校全体を見渡せる立場であることをすべての教育活動を行政的な視点で捉えることができます。行政の力を持って教育を推進していく力に変えていく、つまり行政や地域などの関係機関との調整による問題解決能力を強みとし、学校の教育力を高めることで私たち事務職員の役割が果たせていけるのではないかと考えます。子どもを主語にして業務を行うことで、教育に貢献する学校事務に変化させていくことができるのではないのでしょうか。そして今、お話ししたことは社会に開かれた教育課程の実施やカリキュラムマネジメントに向けてとても役立つものと考えます。

これからの学校事務・事務職員の役割

○ 学校事務職員の強みを生かした学校経営参画

【経営資源と業務を結ぶ】 ←教育活動を行う上での条件整備

人・・・人材の確保、活用、育成

もの・・・教材、教具、施設管理

環境整備→ 子どもたちが安全安心に学べる環境

教職員が働きやすい機能的な環境

かね・・・学校予算、学校徴収金、給与

情報・・・文書、コンプライアンス、調査・統計

児童生徒情報、学習ログ →収集・加工・分析

学校にいる唯一の教育行政職員として、法令や規則に基づきながら事務を適正に処理することはもちろんのこと、「子ども」を主語にして業務を行うことで教育に貢献する学校事務に変化する。

さて、こういったことを元に、「学び続ける事務職員」について少し考えたいと思います。

学校を取り巻く状況は複雑化・多様化し、多くの課題を抱えています。その課題解決のために、学校には変化が必要であり、さまざまな教育改革が行われています。当然、私たち事務職員も変わっていく必要があります。つかさどるためにはどう行動すべきなのか、すでに課題意識をもって組織運営にあたり、教育行政の専門職として課題解決に向けた提言を、責任を持って積極的に行えることが重要な要素となります。また、そのための力量アップを図るため、常に学び続ける事務職員でありたいと考えます。

今、シートに示しているのは、全事研の第2期学校事務のグランドデザインで示した事務職員像です。子どもの豊かな育ちを支援する事務職員でありたい、地域とともにある学校を創造する事務職員でありたい、マネジメント力を有し、学校経営ビジョンを実現する事務職員でありたい、そのように第2期では謳ってきました。

そして現在、第3期学校事務のグランドデザインの推進をしております。第3期学校事務のグランドデザインでは、子どもの豊かな学びの場を協創する事務職員でありたい、学校運営をマネジメントし政策提言を行っていく事務職員でありたい、組織に必要な人材を育成し態勢を構築する事務職員でありたい、新たな価値を創造する事務職員でありたい、情報をマネジメントする事務職員でありたいと考えています。

少し具体的にお話をしていきたいと思います。

1つ目に、「子どもの豊かな学びの場を協創する事務職員」についてです。子どもの生きる力は、学校だけで育まれるものではなく、家庭における教育はもちろんのこと、多様な人々との関わり、様々な経験を重ねていく中で育まれていくものです。地域社会とのつながりや信頼できる大人との多くの関わりがその質を高めていくと考えます。

事務職員の専門性のひとつは、教育の現場でマネジメント力を発揮し、この子どもの学びの機会や環境を作ることにあります。そのため、事務職員は学校内にとどまらず、家庭・地域とともに子どもの学びの場を協創し、社会に開かれた教育課程をチーム学校の一員として作っていくことが必要であると考え掲げています。

2つ目に、「学校運営をマネジメントし政策提言していく事務職員」についてお話しします。

学校において事務職員は、そのキャリアを通して一貫して学校運営に関わり、その専門性を有していると考えます。唯一の行政職員で、現在学校の管理職の多くは教育関係出身者であり、その多くは行政事務に関する専門性が高いとは言い難い部分があると思います。今後、学校業務が一層複雑化・多様化することが考えられることから、学校の自立的な運営を進めるためには、教育行政事務の専門性を有する者が学校運営に参画することが必要であると考えています。したがって、事務職員は、その専門性を生かし、より広い視野に立って副校長や教頭と共に、校長を学校経営の面から補佐する、学校運営チームの一員として政策提言する役割を果たしていくことが必要であると考えています。

3つ目に、「組織に必要な人材を育成し、態勢を構築する事務職員」についてです。

今学校には、複雑化・多様化している課題に対応し、地域学校全体を、総合力を一層高めていく組織としての力が必要とされています。組織が力を発揮するためには構成する個人や主体が、それぞれの責任と役割を自覚することが必要です。その自覚と成長を促すため、戦力的に協働を生み出すことが必要と考えます。事務職員はそれぞれの主体が多様性を発揮しつつ協働し、めざす子ども像実現しようとする組織体制を構築する役割を担う必要があると考えています。また、自らもその役割を果たすために、あらゆる機会を捉えて能力向上とキャリア開発を図り、学校力向上に向けた自己実現のために成長して行こうとする、強い意志を持たなければならないと考えています。

4つ目に、「新たな価値を創造する事務職員」についてです。

事務職員は、社会の変化やニーズの変化をしっかりと捉え、学校における課題の発見・解決に努め、未来を描き、政策提言を行い、教育行政職としての役割を果たすことで、副校長・教頭と共に校長を補佐して学校経営を担うことができます。子どもが社会や世界との接点を持ちつつ、多様な人々とのつながりの中で学べるよう、時には経営に教育職員とは異なる視点を取り入れていくことも大事であり、従来の考え方に縛られない新たな価値を創造していく事務職員でありたいと考えています。また、自らの業務が波及効果によって、より付加価値を得ることを見込み、業務のつながりを見だし、新たな協働を創造していくことを務めることも大切な役割と考えます。

最後5つめ、「情報をマネジメントする事務職員」についてです。ここまで、4つの事務職員像を示してきましたけれども、それらを実現し、より良い組織運営を行うためには、情報のマネジメントが欠かせないと思います。

これまでの学校事務は、学校の中で情報の収集や管理・編集・提供といった機能を担ってきています。知識基盤社会、さらに Society5.0 へ向けたこれからの社会においては、情報をどうマネジメントするかによって、組織が上げる効果が左右されると言われています。それは、学校においても同様であり、未来の社会を生き抜く子どもの育成する学校であるからこそ、子どもにとって、教職員にとって有益な情報がどこにあり、どのように提供し活用されるかという意志と実践力は欠かせないものと考えています。予測困難とされる時代にあっても、社会の変化を常に最前線で捉え、先見性をもった情報マネジメントを行うことで、学校運営チームの一員として教育行政職員の専門性を発揮できると考えています。

全事研が考えている事務職員像をこれまでお話ししてきました。

繰り返しになりますが、学校が様々な課題を抱えている状況において、私たち事務職員は変化し続けていくことが必要です。より良い学校づくりには、学び続けていくことが必要で、その事をご理解いただけたでしょうか。

学び続ける事務職員 ～これからの事務職員像～

《これからの事務職員像》

～全事研第3期グランドデザインより～

- 1) 子どもの豊かな学びの場を協創する事務職員
- 2) 学校運営をマネジメントし政策提言していく事務職員
- 3) 組織に必要な人材を育成し体制を構築する事務職員
- 4) 新たな価値を創造する事務職員
- 5) 情報をマネジメントする事務職員

さて、最後になりますが「まとめ」としてまとめていくことが適切なのか少し悩みました。岩手県としてこれからどう考えていくのか、それは皆様、一人一人にかかっているのではないかと思います。岩手の学校事務のあり方や事務職員像について、あえて私からここで話すことは避けておこうかなと思います。でも、初めにお話ししましたとおり、私がなぜ事務研活動が続けてきたのか、そのことを少しお話しすることで皆様の考えるきっかけになれば、というふうに思います。

私が事務職員になって 35 年ほどになります。事務研活動に関わるようになったのは、先ほどお話ししましたように 25 年ほどとお話させていただきました。そういった中で、自分が子育てを経験しながら自分の子どもの学校の様子を見たり、様々な岩手県の状況を見たりする中で、岩手の子どもたちに幸せになってほしいとか、将来どんな生活を迎えていくのだろうかというようなことを考える機会が多くなりました。

全国学力学習状況調査については、実施自体がさまざま意見あるところですが、私はあの結果を見て岩手県の子どもたちにもっと力をつけさせてあげたいと思うようになりました。「それならば教育者になれば？」というような意見もあるかもしれません。でも、私は置かれたこの状況で学校を良くしていきたいというふうに考え、先輩の勧めもあって事務研活動に関わるようになりました。様々なことがありましたが、岩手の教育を良くしていきたい、先生方と一緒に頑張りたい、その思いがずっとこれまで支えてきてくれたと思っています。

皆さんがこれから岩手をどう作っていくか、私も岩手の事務職員として一緒に頑張っていきたいと思っています。

今日は全事研の立場でこれまでの学校に置かれている状況や、これから学校が求められて目指していかなければならない状況についてお話をしました。岩手の教育をこれから皆さんと一緒に作っていったらいいかなと思いながら、今日はお話をさせていただきました。

つたないお話でしたが、そして短い時間でしたがここまでお付き合いいただき、ありがとうございました。ご清聴ありがとうございます。

「学校事務職員の職務確立をめざして」

～日々の実践と連携をとおして学校事務のあり方を探る～

| | | | |
|-----|-------------------|-----------|------|
| 発表者 | 盛岡市立飯岡小学校 | 主 事 | 晴山俊太 |
| | 盛岡市立米内小学校 | 主 事 | 細川美樹 |
| 助言者 | 盛岡教育事務所 | 企画総務課長 | 菅野 啓 |
| | 盛岡市教育委員会事務局学務教職員課 | 副主幹兼教職員係長 | 熊谷正弘 |

1 発表の概要

平成 24 年度以前の個人研究の取組から、より効果的な事務改善を進め、研究内容を発展させるため、平成 25 年度から班別研究に取り組んできました。

研究開始当初の、実務を中心とした 3 つの班から、研究の幅を広げ、経営参画を意識した 4 つの班へと発展させ、その間、中間発表や、まとめを行うことで、次への課題を洗い出し、時代のニーズに合った研究を推進してきました。その研究の成果を共有していくことで「学校事務をつかさどる」ための職務確立がなされていくとの仮説により研究が進められました。

学校数も多く、大規模学校の多い盛岡市では、その分扱う課題も多く、組織的な連携による実践が効果的です。特に若い世代では、事務研に参加することにより、個々では進まない事務改善への展望が開けることから、その活動への参加のモチベーションの向上にもつながっています。

また、一市での支部体制により、盛岡市教育研究会学校事務部としての活動として参集できるうえ、盛岡市教育委員会の行政説明の場を設けたり、共通して使用しているソフトの操作研修の企画ができること、また柔軟な日時や会場の設定を組めることなど、そのメリットを生かすことで参加率の向上に繋がっています。

これらの活動が、事務研活動内で完結することなく、その研究成果を関係機関との連携や課題解決の場を設け協議することにより、多くの事務改善を実現しています。また、共同実施ならびに各校での業務改善や実践に役立てるところまで組織として推進しており、研究活動が成果に結びつく体系を確立させ、日々の業務の適切な処理に大きく貢献しています。

8 年間の継続した班別研究が、前回の発表以降、「職務確立」や「教育支援」などの県事務研として取り組んできた課題にどうアプローチしてきたかも紹介し、子どもたち、先生方に寄り添う学校事務への道筋を考えます。

2 助言① 盛岡教育事務所 企画総務課長 菅野 啓 氏

これまで、関係機関との連携の下、業務改善にご尽力いただいていることに対して、敬意を表します。

「給与旅費」、「財務サービス」、「情報処理」、「教育支援」の各班における研究により、学校事務の質の向上が図られ、効果的な教育支援が実現するなど、多くの成果をあげてきています。

1 研究の成果

岩手県公立小中学校事務職員研究協議会盛岡支部におけるこれまでの研究活動により、業務改善が図られ、ご紹介があったのはほんの一部でしたが、事務職員としての職責を果たすための環境整備が進みました。

研究に取り組んでいくに当たっては、市町村教育委員会や教育事務所などの関係機関との調整、総括主任会やワーキンググループなど関連団体との連携など、多くの苦難があったことは容易に想像ができ、粘り強く取り組んできたことにより今日があるわけで、改めて敬意を表します。

全ての研究は、一人が上げた声、アイディア・気付きから生まれたものです。そのことを組織として吸い上げ、研究のテーマに設定し改善策を探る、全ては小さな一歩から始まっていると思います。

このことから、日頃、業務を進めていくに当たっては、常に問題意識を持つこと、効率化を意識することが大きな改善につながるようになります。漫然と前例踏襲で業務を進めていては、改善につながらないだけでなく、個々の能力向上も望めません。時代に取り残され、学校から求められる事務職員像には程遠い存在となりかねません。

2 職務規定の変更

チーム学校など学校現場の教育の充実のための学校教育法改正が、平成 29 年 3 月 27 日に成立し、4 月から施行され、事務職員の職務規定が「事務に従事する」から「事務をつかさどる」に変わりました。

ここで改正の趣旨を改めて確認しておきますが、教育指導面や保護者対応等により学校組織マネジメントの中核となる校長、教頭（副校長）等の負担が増加するなどの状況にあって、学校におけるマネジメント機能を十分に発揮できるようにするため、学校組織における唯一の総務・財務等に通じる専門職である事務職員の職務を見直すことにより、管理職や他の教職員との適切な業務の連携・分担の下、その専門性を生かして学校の事務を一定の責任をもって自己の担任事項として処理することとし、より主体的・積極的に校務運営に参画することを目指すものです。

このことを実現するために重要になってくるのが、校長や副校長等との情報共有・コミュニケーションを良好に保つこと、そうすることにより、事務職員としての専門性を生かし、より広い視野に立って、副校長とともに校長を学校経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していくことです。

3 学校事務職員に求められるもの

職務規定が変わったからといって、事務職員の校内における担当業務に大きな変化はなかったかと思えます。変化が求められているのは、担当業務ではなく、業務に臨む意識です。ただ担当業務をこなすのか、主体的、積極的に財務・総務等に通じる専門職としての役割を果たし、学校経営に参画していくという意識で業務に当たるかということです。

基本的に学校に事務職員は一人です。そして、経験年数が浅い事務職員から、40 数年経験したベテランの事務職員まで、様々です。経験年数の違いなどにより、事務処理能力には当然違いがあります。学校経営に参画する度合いや内容も異なってきますが、皆さんに共通してお願いしたいことは、常に学校経営に参画するという意識で業務に当たっていただきたいということです。

力量の範囲内でしか仕事はできませんが、他の事務職員と比較して足りない分はどうするか、開き

直ることなく、他者に近づけるよう努力を重ねていってほしいものです。

なお、経験年数が浅い事務職員等に対しては、共同実施組織が不足分を補うなど、事務職員の力量が学校経営に影響を及ぼすことは避けたいところです。

4 これからの事務研に期待すること

事務研には、学校事務職員が各校において良好なサービスを提供できるよう、業務改善に引き続き取り組んでいくことを望みます。多忙な本来業務の傍らで、自分の時間を犠牲にし、使命感に頼らざるを得ない活動であることは承知しています。

これまでの活動を継承し発展させ、業務改善が更に進むことを期待しています。

学校における事務処理は職場環境であり、先生方の業務にも直結し、子どもたちの学びにも影響を及ぼすこととなります。先生方が快適に事務処理にストレスを感じない職場環境を整えるためにも業務の効率化が図られ、子どもたちの学びの保障を目指してほしいものです。

学校事務職員が事務をつかさどるためには、一人一人の事務処理能力の向上が大前提です。そして、事務職員が担当する業務について、県内全ての公立小中学校において平準化、統一化されることにより、適正な事務処理につながることを期待できます。事務研が担う役割は非常に大きいものがあります。教育事務所としましても、規定の範囲内ということにはなりますが、協力を惜しまず、一緒に取り組んでいきたいと思えます。

更なる発展を期待しています。

3 助言② 盛岡市教育委員会事務局 学務教職員課 副主幹兼教職員係長 熊谷 正弘 氏

本日は、第50回岩手県公立小中学校事務研究大会分科会の助言者にお招きいただきまして、大変ありがとうございました。

まずは発表者である飯岡小学校の晴山さん、それから米内小学校の細川さん、発表お疲れ様でした。

発表を拝見させていただき、音と映像のインパクトもありますが、何よりもお二人の掛け合いのうまさも際立っていたと思います。

さて、学校事務は大きく総務・学事・人事・財務、そして学校の顔としての窓口・電話対応など、多岐にわたって学校の経営に参画されているかと思えます。昨今のコロナ禍によって、また業務が増えてきたという様な事情もあると思えますが皆さんには大変お世話になっているところです。

盛岡市は県内で一番の市立学校を抱えておりますが、学校の事務はほとんどが一人で業務を行っている状況です。そのため各共同実施グループを通じて、皆様の経験等に基づいた業務の改善や情報共有などを行い、おかげさまをもちまして円滑な業務の改善や情報共有などを行い推進していただいているところです。この場を借りまして感謝申し上げます。

発表でありましたけれども、皆様の学校経営の参画する、つかさどること。この取り組みにおかれましては班別の研究を重ね、事務の効率化作業のマニュアル化、マニュアルの改訂など限られた資源の中で、パソコン等のアプリケーションを活用して改善をしているという発表がございました。大変驚きましたし、素晴らしいシステムだというのが正直な感想です。

誰にでもある通常業務の迷いや不安、そういった解消を図るためにも日頃からの気づきや改善点、新たな発見など小さな事柄を温めつつ、機会があるごとにグループや班別研究、事務改善委員会などを通して研究しているということですが、今後もぜひ取り組みの方をお願いしまして、事務局とも連

携の方を図っていただきたいと思っております。

次に、これに基づきまして当事務局との関係化とワーキンググループでの討議という発表がございました。大変事務局としてもありがたい機会です。やはり皆様と連携して事務の改善はどんどん進んでいくこと。効率化が進んでいくこと。こういったことをどんどん進めていきたいと考えておりますので、是非今後ともさらなる連携をお願いしたいと思います。

また、これまでの取り組みとして、発表の中で多くの成果が得られた半面、予算などが伴うものの中には、まだ成果に結びつくまで困難な案件があると思われまます。やはりこれも双方の情報共有を多くしていきまして、この困難な課題にも解決に向けていくためにもそれぞれの意見や、それから連携、こういったものを大事にしていきたいと思っておりますので、このところも皆様からの情報などいただければというふうに思っております。

お互い今ある資産をできる限り活用して、事務局とも双方向での検討を進めながら推進すること。これはこちらの事務局でも望んでおるところですので今後とも皆様との連携をお願いしたいと思います。

最初のほうにも述べた通りですが、学校事務は大きく総務・学務・人事・財務の4項目と分類されておりますが、それぞれの小学校であったり中学校であったり、それぞれの事情によって事務処理が違う部分もあるかと思っておりますが、共通部分はまずは改善できるものは改善する、また他に複雑化している昨今の業務に関してもそれぞれ情報共有、それから処理の仕方の方法など先輩の職員の方、それから若い方達の意見なども取り入れながら、どんどん進めていただけるようお願いしたいところです。

全体的にこれらについて共同実施グループにおいては、これまでの先輩職員やグループ員同士の助言や作業の方法をベテランから臨時職員も含め、一人一人がレベル向上を目指しているという発表をいただいております。やはりレベル向上を目指すためには、それぞれの参加意識の高揚、それからグループ内での事務の平準化を目指していただくと共に、他グループや我々事務局への提言へ繋げていただきたいと思っております。

より良い学校づくりのため、学校経営の一翼を担う皆様と教育委員会事務局とが一体になって諸課題に取り組んでいきたいと考えておりますので、今後ともどうぞ皆様よろしくお願い致します。

育てる人・育つ人

～人材育成に未来への願いを込めて～

| | | | |
|-----|-----------------|-----|-------|
| 発表者 | 滝沢市立滝沢中央小学校 | 事務長 | 勝部 聖子 |
| | 滝沢市立滝沢東小学校 | 主 事 | 去石 雅弥 |
| 助言者 | 岩手県教育委員会事務局教職員課 | 主 査 | 村松 純子 |
| | 滝沢市立滝沢第二中学校 | 校 長 | 三浦 猛雄 |

1 発表の概要

岩手地区事務研では長年「学校の役に立つ事務職員になるための研究に取り組む」を研究テーマに設定し、研究会活動を行ってきました。ここ数年でリーダー的なベテラン事務職員が退職し、1～3年目の事務職員の配置が多くなってきたことから、次世代のリーダーとなる人材の育成と同時に新採用者の研修を進める必要が出てきました。ベテラン事務職員が新採用者や若手事務職員を育てることでも成長していくことが重要という考えのもと「育てる人・育つ人」の人材育成に取り組んできた岩手地区の実践を発表します。

地区事務研の研修会では、平成30年度に、実際に新採用事務職員職場研修の指導員を経験した方から様子を聞き、参会者からの具体的な質問に答える情報交流会を行いました。これをきっかけとして、近い将来自分も指導する側になるであろうという意識が芽生え、指導する側も成長の機会であるという、相乗効果的な意識に移りました。以後、研修会の発表では若手事務職員を積極的に起用することにより発表スキルを高めることができ、参会者は若手の発表内容について改めて考え今後の指導の参考とすることができました。また、ジョブローテーション経験者を講師として情報提供するなど、若手の興味を引く内容もありました。

滝沢市共同事務室では「事務職員の働き方改革の取組」を行いました。時間外の業務の偏りや業務推進上の課題を調査し、ワーキンググループで集計データを分析した結果から、就学支援業務の事務処理方法を統一することとし、若手事務職員を中心に「滝沢市版就学支援ソフト」を開発しました。これにより滝沢市全体の業務の効率化につながり、また組織的に取り組んだことが、人材育成においても効果的な結果となりました。岩手町では若手事務職員が新採用者研修を担当するシステムとしていたり、雫石町共同学校事務室における複数体制による計画的な研修を行っていることなど、各市町単位で工夫しながら取組を続けています。今後取組を続けていくためには、持続可能な方法を見つけていくことが課題であり、組織の構成員の人数や年代が変わっても効果的に人材育成を進めていけるかが重要なポイントです。

「育てる人・育つ人」のテーマで継続した情報交流会を持つ中、多くの事務職員が「一人職」から「学校の一員、共同実施組織の一員」であるという意識が醸成されてきました。岩手地区事務研の人材育成はみんなが担い手、育み手で、みんなが育つ人材育成です。力を合わせ、時代の変化に対応し、次世代の事務職員へバトンを渡したいという、未来への願いを込めて、研究を続けていきます。

2 助言① 岩手県教育委員会事務局 教職員課 主査 村松 純子 氏

はじめに、各小中学校等事務職員の皆様におかれましては、日頃から教育環境の整備や学校事務の円滑な運営に取り組んでいただいていることはもとより、各地区での人材育成にご尽力いただいていることに感謝申し上げます。記念すべき第 50 回研究会の分科会助言者という貴重な機会をいただき、助言となる内容をお伝えできるか不安もありましたが、学校事務職員の人材育成にかかる今後の計画検討のヒントをいただければと言う期待も持って今回の発表を拝聴しました。そんな中で、今回の岩手支部の発表では、「育てる人・育つ人」をテーマに、組織で人を育てることについて研究を重ねられ実践されている内容を伺うことができ、私自身も大変勉強になりました。

まず、「地区事務研としての取組」では、新採用者への指導を、若手職員を含めた共同実施内で分担して進めている事例を紹介いただき、指導担当者の負担軽減を図ると同時に、指導する側となり指導者自身の業務への理解が深まるほか、指導業務の負担感が「指導する側の成長の機会」と捉える意識の転換に繋がったなど、「育てる人・育つ人」双方の育成という成果につながっていました。若手職員に指導担当や研修会の発表を任せることについても、単純に任せるのではなく、役割を与え、業務についての理解を深める過程を見守り必要な支援を行うなど、それをサポートする先輩職員からの適切なフォローが、期待に応じて成長しようとする若手職員の意欲につながっており、そこから先輩職員も新たな気付きを得るという相乗効果が示されました。

我々事務職員の業務内容は、「職場研修」として日々の実践の中で身に付けていく部分が大半を占めていますが、単数配置である小中学校において、自校の事務処理を行いながら他校の新採用・臨時職員等の指導にあたる職員の負担は大きいものであり、指導を受ける側にとっても、実務について相談できる相手が職場にいない点で、不安の大きい環境だと思えます。そうした環境の中で、「共同実施」という活動の場で、各地区の実情に合わせた工夫を重ね、職員全体の育成に向け丁寧な取組を展開していただいていることに、改めて感謝申し上げます。

「新規採用市町村立小中学校等事務職員職場研修実施要領」では、新採用職員ごとに 1 名の研修指導員を配置することとしており、必要と認められる場合には研修補助員を配置することができるとしております。今回の発表では、全員が研修補助員としての役割を担い、普段から互いの研鑽に努めていただいている様子を知ることができました。今後も、必要に応じて補助員を配置頂くなど、円滑な指導体制を整えていただきますようお願いいたします。

次に、滝沢市共同実施で取り組んでいただいた「事務職員の働き方改革の取組」では、共同実施の本来の目的でもある業務の継続性確保と平準化による働き方改革の実践について紹介いただきました。業務実態を丁寧に把握・整理したうえで、共同実施チームで分析することにより課題を的確に捉え、個々の実践を参考にして必要な改善策を検討・実践したことが、支援ソフトの作成・超過勤務時間の縮減という目に見える成果につながられた、素晴らしい取組であると感じました。ここでも、若手職員を含めたチーム全体で取り組むことで、チームの課題を共有し、目指す課題解決のために職員一人ひとりが高い意識をもって主体的な取組が行われていました。経験年数に関わらず、本人の特性を生かした役割を任せることで本人の業務への理解が深まり、頑張りを周囲に認めてもらうことで自信をつけていくという点でも、効果的な取組であったと思えます。

加えて、取組の実施に当たり、各校の校長をはじめとした共同実施協議会構成員に説明を行い、理解と協力を求めた点も大切なポイントであったと思えます。ご自身の職場において、今何に取り組んでいるのか、何に取り組もうとしているのかを示すことで、事務職員の役割を、教職員に理解しても

らい、様々な面で協力してもらうことができるようになります。特に、経験の浅い若手職員や臨時職員にとっては、そうした校内での協力体制の確立も重要であると考えます。

令和2年度の事務長研修において、グループ協議のテーマを「共同実施組織における若手職員等の育成について」として、人材育成における各共同実施の役割や、グループ内での実践例・手法等について意見交換を行った中で「学校現場での、周囲からの支援が職員の育成には不可欠」との意見がありました。先輩職員のみなさんが、これまでの経験を生かしながら高い意識をもって取り組んできた成果として、共同実施内での業務についての指導体制が確立される一方で、新採用等職員の指導そのものが共同実施任せになってしまうことがないように、所属においても「学校の一員」である事務職員を支えていただくために、所属校と十分に連携を図ることが大切だと改めて感じました。

今後も、所属長・市町村教育委員会・教育事務所と密接に連携しながら、共同実施や人材育成の取り組みを進めていただくようお願いします。

平成18年度から始まった「共同実施」は、現在、県内全ての市町村で実施されており、その中から現在3市町において、地方教育行政の組織及び運営に関する法律に位置付けられた「共同学校事務室」体制もスタートしています。平成22年に策定した岩手県教育委員会事務職員人材育成基本方針では、「共同実施の推進により事務処理体制の充実が図られることは、職員の人材育成の観点からも有効である」としており、共同実施グループ毎の活動形態が確立されてきた中で、相互の指導体制と職場研修の機能が充実し、新採用者等への研修と支援の場面でも重要な役割を担っていただいていることを、今回の研究発表を通して再認識したところです。人材育成のための今後の検討へ向けた「気づき」も得ることができ、私自身にとっても実り多い機会となりました。研究活動に取り組んでいただいた岩手地区のみなさんに改めて感謝申し上げますとともに、これからも、こうした取組を広く発信していただき、各共同実施組織においては、そうした取組を各グループ活動の充実につなげていただきたいと思います。

県教委では、学校に勤務する若手職員の育成体制の強化に向けた検討の中で、令和2年度から、早期の事務処理能力の定着を目指して、業務プロセス改善研修の対象者を採用2～6年目の事務職員に見直しました。事務局・学校種をまたいだ、年代の近い職員同士の交流による人間関係構築という効果も期待しています。

また、ジョブローテーション等による業務・職場環境のギャップへの不安解消のため、新採用職員研修において、メンタルヘルス研修と小中学校・県立学校を経験した本庁勤務の若手職員との交流を新たに取り入れて実施しています。各所属種を経験した先輩職員から直接経験談を聞き、グループ内で意見交換をすることは、不安の解消や自身のキャリアデザインの形成を促す機会にもなっており、先輩職員とのネットワーク構築により、新採用職員の相談窓口を広げることにもつなげたいと考えています。

今後も、県教委・各教育事務所・共同実施単位それぞれの研修内容について、情報を共有しながら、県全体でのより良い人材育成に向けて取り組んでまいりますので、引き続き御協力いただきますよう、よろしくお願いいたします。

3 助言② 滝沢市立滝沢第二中学校 校長 三浦 猛雄 氏

まずは、日々学校を支えてくださっている事務職員の皆様には感謝申し上げます。事務職員の皆様には校長・副校長と共に学校運営に参画していただき、非常に大きな力となっております。

岩手地区学校事務研究会の「育てる人・育つ人」というテーマ設定、非常に素晴らしいと思います。発表の内容の話をする前に、まず、若手事務職員が今回初めて作成したと伺いましたが、パワーポイントの完成度が素晴らしいと感じました。こういった部分でも既に「育つ人」が現れていると思います。新採用職員や若手職員は県の研修会や研究会で育っていくことが一般的なのですが、共同実施でもベテラン職員が一生懸命育てようとする姿が見えてきています。学校事務職員は単数配置であります。そういった支援を受けながら、新採用職員も学校を円滑に運営するための大きな力に育っております。「育てる」ためには、OJT及び近隣学校事務職員との連携、また職場の上司からの助言が必要であると考えております。しかし、勤務する学校の上司である校長・副校長は実際のところ、学校事務についての知識が浅く、全てを指導することが難しい場合が多いという問題点があります。私も、副校長になるまでは学校事務について分からないことがたくさんありました。学校の信頼に関わることでもありますので、決裁をする際には校長になってからも、事務職員の方々にご指導いただきながら事務処理を進めております。昨今、学校現場では働き方改革が喫緊の課題であります。日々膨大な量の事務処理をしている事務職員の皆様には、いつも校長として労働時間の軽減が図れず申し訳なくも思いながら、感謝しております。

さて、本日の岩手支部の発表の中には人材育成についてのヒントがいくつも見受けられました。チームでの事務推進を進める中で若手事務職員がリーダー的役割を担うということは、なかなか難しいのではないのかと思いましたが、それを結果に表すことができています。若手職員に大事な仕事を預けることは不安に感じ、どうしてもベテラン職員に任せようと安易に考えてしまうことが多いのですが、仕事を与えることによって人材育成をする姿勢の大切さを改めて学ばせていただきました。若手職員は自分が中心となってこの仕事を進めていくのだという意気を持つ反面、不安もあると思います。しかし、本日の発表を聞き、分からないことや判断に迷ったことがある際には、ベテラン職員に伺いを立てて業務を進めていくイメージを持つことが出来たのではないのでしょうか。また、発表の中で「必要な支援を明確にして支える」というキーワードがありました。若手職員に向けて、初めから指示や指導をこちらからするのではなく、当人に業務を遂行させていく中で困っている部分や不明な点を発見し、必要な支援のポイントを明確にしてから伝える。これは理想的な人材育成の進め方だと思います。さらに、指導の時間を抑えていることが出来ており、働き方改革にも繋がる素晴らしい取組であると思います。

そして、岩手町の「採用2年目以降の職員も教える立場に積極的に立つ」という方法は斬新だと思います。このような取組が出来たのは、ベテラン職員が新採用職員をしっかりと育て上げている成果の現れであります。また、雫石町では共同学校事務室が置かれており、研修の機会が多く、人材育成の出来る場が位置付けられていることがはっきりとしています。事務職員の研修を充実させることは各学校の事務運営、また学校経営に役立っていくと思います。

育つ姿勢、育てる姿勢というのも重要であると考えています。本校の話にはなりますが、昨年度、採用2年目の近隣事務職員が事務室にトコトコと入っていく様子をよく目にしました。何をしていたかと言いますと、本校の事務長に教えを乞いに来ていたとのこと。育てる側の事務長も「分からないことがあればいつでも聞きにきてください」という姿勢を日々見せているからこそ、育つ側の若

手職員もどんなことでも質問をし、学びに行くことが出来ていたのだと思います。このような双方の姿勢の有り方がまさにテーマにあるとおり、岩手地区学校事務研究会が願っている姿だと思います。

最後になりますが、教職員・事務職員ともにまだまだたくさんの課題があります。管理職としては、大規模校の就学支援事務は事務職員の大きな負担になっていると感じております。働き方改革の推進や人材育成の発展を研究し、より良い学校経営を進めていきますので、引き続きご協力くださいますよう、よろしく願いいたします。

一人ひとりの実践力を積み上げる研修活動

～子どもの笑顔あふれる学校作りを具現化する学校事務実践と

学校事務職員の成長へつなぐ～

| | | | |
|-----|---------------|------|-------|
| 発表者 | 奥州市立胆沢第一小学校 | 主任主査 | 高橋美晶 |
| | 奥州市立稲瀬小学校 | 主事 | 高橋陸 |
| | 奥州市立衣川小学校 | 主事 | 佐藤璃空 |
| 助言者 | 奥州市立水沢小学校 | 校長 | 朝倉啓二 |
| | 岩手県公立小中学校事務長会 | 会長 | 米澤弥志夫 |

1 発表の概要

岩手県公立小中学校事務職員研究協議会では「いわてのグランドデザイン～みんなでできる実行策～」深化のためのアクションプランを考える、において、5つの取組要素を深化させるための方策として、「個人として」「共同実施として」「事務研として」アクションを起こすべきと提起しています。胆江支部では、胆江地区版のみんなでできる実行策「えがおプラン（略称T J P・現在は中期研修計画Ⅲ えがおプラン 2021～2022）」の取組を進めています。

具体的取組として、「事務研としてのアクション」では、県全体研修（課題を見つけ出す研修と課題を解決するための実践力を高める研修）とリンクできるような取組となるよう考慮し、全体研修会を企画しました。

「個人としてのアクション」としては、自己目標設定シート、組織マネジメントシートである「えがおシート」、「チャレンジシート」を作成し、P D C Aサイクルによる事務改善や効率化の実践を通し、個人のスキルアップと学校経営への貢献につなげています。全体研修会では、「えがお・チャレンジシート」の実践発表を行い、テーマに沿った研究協議を実施します。本分科会発表においても、若手事務職員が、「笑顔シートの活用・実践」として、それまでに培った能力を学校のために発揮し、課題解決に取り組んだ実践を自ら紹介しました。

「共同実施としてのアクション」としては、学校経営参画を重要な課題・実践目標として捉え、「えがお・チャレンジシート」を業務の一環として位置づけました。コロナ禍で様々な研修会が中止となった中、ほとんど中止されずに実施することができた共同実施において、学びあいを継続できたことは、大きな前進でした。また、共同事務室での人材育成の取組として、経験の浅い若手や臨時採用事務職員を対象とした「3年目以下研修会」を実施しました。

「みんなでできる実行策 深化のためのアクションプラン」の胆江版であるT J Pを、「個人」「共同実施」「事務研」のそれぞれの場で、少しずつでも進めることができたと考えます。今後も継続して学校経営への参画を進め、「事務をつかさどる」学校事務職員として成長を目指します。

2 助言① 奥州市立水沢小学校 校長 朝倉 啓二 氏

はじめに、私はこれまで学級担任を4校17年、教育委員会に通算7年、教育事務所に9年勤めました。現在は校長として通算4年目であり、何事もなければあと1年で退職となります。胆江支部の事務研の皆様には特に奥州市教育委員会に在籍していた時分、共同事務室の運営に係る会議や事務研の研修会にお邪魔させていただきお話をさせていただきました。学校事務について大変勉強させていただきました。それまでの自分が学校事務に対して、いかに無知であったかを思い知らされることになりました。そんな私ですので長く学校事務に携わっていらっしゃった皆様に助言などできるものではございませんが、一人の校長として発表から感じたことをお話しさせていただき、それでお許しをいただきたいと思えます。

本日のお話の内容ですが、内容は2つで人材育成と、もう1つは学校経営の参画という2つの視点からお話しさせていただきます。まず、最初に人材育成についてお話しします。

胆江地区の事務職員の年齢構成を調べてみましたところ10年前の胆江地区の年齢構成ですが、当時は学校統合前の学校もあり今より事務職員の総数は多くなっており、50代の人数が30人を超えています。つまりここ10年で30人近くの皆様のご退職されたこととなります。反対に20代の職員はゼロという状況も見えます。では、10年後の今どうなっているかというと、再任用の職員も含めて50代以上の人数が多いのは変わりません。しかし問題は30代40代の正規職員がいないということです。人事ですから胆江出身者で、今、管外の学校にお勤めの方もいらっしゃると思えますし、今度50代になって転入される方もいると思えます。しかし絶対的に少ない傾向は変わらないと思えます。40代、もしかすると30代でもリーダー的な役割を持つ事務職員さんも出てくると思えます。ですから今、人材育成が本当に大切なのだと思えます。この20代の事務職員の皆さんは期待の星なのです。人材育成の必要性を感じ取り組んでいただいている胆江地区の事務研皆さんに本当に感謝をしたいと思えます。

さて、ここからは胆江地区の事務研による人材育成についてお話しします。胆江地区では「えがおシート」と「チャレンジシート」を活用した研修を進めています。「えがおシート」は10年未満の事務職員の自己研修を進めるためのシートです。10年目までの職員が学校の状況や自分自身の状況を分析し自ら課題を設定して取り組んでいます。「チャレンジシート」は10年以上の事務職員さんの自己研修のためのシートです。経験をもとに改善点を明確にして取り組まれています。あわせて奥州市では3年目以下研修を、金ケ崎町では新採用研修がそれぞれの共同事務室を中心に実施されています。以上のような胆江地区事務研の研修は人材育成のための事務研が独自にシステムを構築したものといえます。

今回の発表から学びたいことの一つ目はこの人材育成のための独自のシステムの構築です。研修の必要性を感じ、職員自らの手あるいは事務研自らの手で自らの資質能力を高めていく、これはきっと本来の研修の姿、本来の人材育成の姿なのだろうと思えます。与えられた研修ではなく、主体的に取り組むことにより、得るものは何倍にもなるのではないのでしょうか。

次に学校経営の参画についてお話しします。学級担任は学校経営や教科等の指導が日常業務の大半を占め、一部校務分掌の仕事も進めています。担任以外の教員は大雑把にいうとその割合が逆転しています。対して事務職員は子どもに直接働きかけることは少ないですが、業務の対象となる相手は学校に関わるすべての人や物に及んでいます。業務のすべてが学校経営に大きく関わっています。学校は子どものためにあります。その子どもに対して直接関わるかどうかは教職員一人一人の立場によっ

て異なりますが、どの立場の教職員も自ら仕事を遂行することによって学校経営に参画しているのです。事務職員においても目の前の仕事が、学校経営の参画という意識をもって取り組んでほしいと考えています。

ここからは発表していただいた2人の若手事務職員の実践について触れたいと思います。2人とも3年目で、同じ「りく」というお名前ですので、「稲瀬小の陸主事」「衣川小の璃空主事」とお話しします。まず稲瀬小の陸主事の実践です。令和2年度は教材備品の有効活用を目指した整理に取り組みました。この実践のポイントの一つ目は全教職員を巻き込んで整理したことです。どの学校でも同様のいわゆる備品点検・整理を実施していると思いますが、実際に使う教員が動くことにより教材に対する意識は変わってくると思います。

もう一つは人が変わってもわかるシステムを作ったことです。毎年人事異動があります。教職員が入れ替わることにより何がどこにあるのかどのように整理するのかわからなくなるようでは継続しません。そこにも目を付けて進めることは大切なことだと思います。令和3年度は学年会計の効率化とシステム化に取り組みました。パソコンという自分の得意分野を生かし学級担任や業者、金融機関にいたるまで相手意識をもってその負担軽減のためのシステムを考えてくれました。きっと学級担任の先生方は大喜びだったのではないのでしょうか。

次に衣川小の璃空主事の実践についてお話しします。令和元年度は仕事の理解に取り組みました。稲瀬小の陸主事は触れていませんでしたが、きっと同じように考えていたのではないかと思います。素晴らしいと思うのは取り組む中で課題が見えたということです。業務の意味や進め方を理解しないと課題となることは見えないものです。見えたということは本当に素晴らしいことだと思います。同時に他校の事務職員さんとの横のつながりができたこともきっと大きな収穫だったことと思います。事務職員は多くの場合、学校では一人職です。事務職員同士の横のつながりは欠かせないものだと思います。令和2年度は学級会計の見直しと教材室の整備に取り組みました。教職員の働き方改革への機を伴ったことと思います。いわゆる教職員の負担軽減につながったことと思います。令和3年度は消耗品等の在庫管理、先生方のためのスケジュール管理、校内の会議のペーパーレス化に取り組みました。いずれも今年度配置になったタブレットPCを活用したものです。GIGAスクール構想によって学校のすべての児童生徒と教職員にタブレットPCが配置されました。今どの学校でもその活用について検討し試行錯誤している状況だと思います。その中であって衣川小の璃空主事の実践は一つの実践モデルを示すものだと思います。ぜひ機会があれば胆江地区の学校にも紹介して欲しいと思います。2人の実践に共通して今後に期待することをお話しします。事務の効率化やシステム化は確かに学校経営に寄与するものです。また教職員の負担軽減の観点から教員の働き方改革にも寄与するものだと思います。

しかし、効率化・システム化だけを追い求め、その裏に潜む危険をないがしろにしてしまうことがあります。例えば教員の負担軽減を思い、学年・学級会計事務を事務職員等の1人の職員に集中させることは、反面で大きな危険をはらみます。パソコンを使って1人の職員が効率的に処理をしても必ず確認作業が必要です。その確認作業まで明らかにしていただくと、どの学校でも取り入れることができる大切なものになっていくのではないのでしょうか。最後は結局人の目による確認ということです。信頼しているから大丈夫ではなく、信頼しているからこそ確認です。ぜひこのことも踏まえた効率化・システム化を実現してほしいと思います。

終わりに、学校にかかる教育課題は増え続けています。コロナ、社会の閉塞感、家庭の教育力の低

下、新学習指導要領の実施、GIGAスクール構想、コミュニティスクール、学校統合、給食センター化、コンプライアンス。数え上げればきりがありません。増えることはあってもなかなか減ることはありません。このような中であって、胆江地区事務研が取り組まれてきた人材育成システムの一層の充実と学校経営に対する参画意識をもち、課題に対してアクションを起こしていくことは大変重要なことだと思います。またその際はぜひ事務職員同士の横のつながりの強化も欠かせないことと思います。ぜひ人材育成と学校経営の参画を追い求めながら、胆江地区事務研の活動がより一層充実し発展していくことをお祈り申し上げます。以上で私からのお話を終わりとさせていただきます。ありがとうございました。

3 助言② 岩手県公立小中学校事務長会 会長 米澤 弥志夫 氏

今回、岩手県公立小中学校事務長会に助言という機会を与えていただきありがとうございます。はじめての助言ということで戸惑いもありますが、少しでもお役に立てればと思い発表資料を拝見・発表動画を拝聴いたしました。

さて、皆さまもご存じのとおり平成29年3月、2つの法律改正がありました。

1点目は、学校教育法第37条第14項において事務職員の職務は「事務に従事する」から「事務をつかさどる」へと改正されました。学校組織マネジメントの中核となる校長・教頭等の業務負担が増加するなどの状況にあって、学校におけるマネジメント機能を十分に発揮できるようにするため、事務職員がその専門性を生かして学校の事務を一定の責任をもって自己の担任事項として処理し、より主体的・積極的に校務運営に参画することが求められるようになりました。

2点目は、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第47条の4で「共同学校事務室」が制度化されました。

この2点の改正と令和2年7月の「事務職員の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について（通知）」を受けて、学校事務職員の職務内容や勤務場所・形態など変化が出てきます。

研修についても、すべての年代に対しての一律の研修から、年代別・職名別の研修へと変わってきています。年代別等の分け方の段階は色々あるとは思いますが。ここで一例をあげると、国民教育文化総合研究所これからの学校事務・事務職員の在り方研究委員会が、2009年6月に提案した業務階層図というものがあります。経験年数別に、「定型的業務」（5年未満）、「調整的業務」（5～15年）、「企画業務」（15年～25年）、「地域協働業務」（25年以上）の4つの業務に分けた体系的研修があります。それぞれ、「定型的業務」では、セルフマネジメント、「調整的業務」では組織マネジメント、「企画業務」では戦略マネジメント、「地域協働業務」ではネットワークマネジメントをOJTで取り組んでいくというものです。共同学校事務室の中で、この4つの階層の人々がバランス良く配置されていることが、理想的な形ではありますが、実際は中間の部分の不足している組織が多く、バランスが悪くなっています。共同学校事務室は、そのバランスの悪さを調整しながら経営・運営していかなければならない状態です。その意味でも今後益々共同学校事務室内でのOJTが重要になってきます。

この分科会で発表のあった若手事務職員の気づきを促す「えがおシート」についての実践は、定型的業務を行う段階の事務職員が、それぞれの学校で課題を考え、目標をたて、その課題解決に向け実践して、その結果を更に検証していくという素晴らしい取り組みを実践されています。特に今回発

表のお二人は、職員全員で取り組む「教材備品整理」の見える化、「学年会計システム」の変更による時間短縮、過年度「文書の整理」、「在庫管理表」の見直しなど、1年ごとの課題を見直し、次年度の改善へつなげ、その結果から課題を見つけ、更に翌年の改善へ積み重ねていく姿が、採用3年目とは思えない深い思慮に立った実践発表になっていました。素晴らしい発表でした。1年で終わらずに、2年目3年目と積み重ねていく「気づき」という部分が、人材育成の面からも重要な要素になっています。

この若手の発表を個人だけのものとせず、3年単位の中期計画として支部事務研究組織での研修会の中に活かしている胆江支部の取り組みは、支部全体の活性化を図ることになり、若手事務職員のみではなく、他のベテランも含めた多くの事務職員の実践力向上に役立っていることは、発表からもうかがえます。

人材育成を考えた場合に、支部事務研という広い範囲の組織だけではなく、日々の業務で結びつきの強い「共同学校事務室」が大きな役割を果たしていると思います。前述のとおり、制度化された「共同学校事務室」は今後この人材育成という役割が、業務の中でも多くの部分を占めてくると思います。

「初任者」は、学校での業務活動と、「共同学校事務室」での業務活動が仕事全体で見ても大きな部分を占めることとなります。以前は、OJTというと、学校がその場所でしたが、事務職員の場合、学校でOJTとして実践されることが少なかったと思います。共同学校事務室の場合、その組織自体も職場ということになりますので、組織内でOJTが可能になり、より実践的な研修を深めることが可能になってきました。

今後、多くの共同実施のグループが、共同学校事務室へと移行していくと思いますので、このOJTの実践についての交流も、年を重ねるごとに深まっていくと思います。

今までは、初任者研修を、初任者職員指導者と1対1で行っていたものが、共同学校事務室として組織で取り組めており、初任者職員指導者一人の癖や特徴が初任者へそのまま浸み込むこともなくなり、一人に掛かる負担も、複数で取り組めることにより削減されると思います。

新採用者研修だけではなく「共同学校事務室」でのOJTの可能性は大きく広がり、今以上に研修の質の向上が見られることになると思います。

中堅以上事務職員の若手事務職員を育てながらの人材育成を促す「チャレンジシート」については、事例の発表が少なかったのが、残念でしたが、今後も取り組んでいかれるものと思いますので、期待します。事務研の活動の中心は支部活動です。胆江支部におかれましては、今後もこのスタイルを継承し、研究会活動が更に発展されますように見守りたいと思います。素晴らしい発表ありがとうございました。

今までもでしたが、20代と50代のバランスの悪い配置となっている現在、次の世代を育てるためにも、人材育成は更に重要な位置にあります。

今まで、積み上げてきた学校事務の実践について、途切れずに次の世代に受け継げるか、このまま今までの流れが途切れるかの過渡期となっているからです。

最後になりましたが、岩手県公立小中学校事務職員研究協議会の、今後の絶え間ない発展を望みます。そのために、岩手県公立小中学校事務長会も微力ながら協力ができればと思っています。今回は誠にありがとうございました。

第50回岩手県公立小中学校事務研究大会 大会役員

【 会長 】

| | |
|-------|-----------|
| 下 村 隆 | 軽米町立軽米中学校 |
|-------|-----------|

【 副会長 】

| | |
|--------|------------|
| 林 佳奈子 | 盛岡市立青山小学校 |
| 石 川 力行 | 岩手町立沼宮内小学校 |
| 清水辺 誠 | 花巻市立花巻小学校 |

【 大会事務局 】

| | |
|---------|-----------|
| 佐 藤 謙 一 | 盛岡市立大新小学校 |
| 藤 森 備 子 | 滝沢市立鶉飼小学校 |
| 寺 下 賢 希 | 宮古市立山口小学校 |

【 常任理事 】

| | |
|---------|-------------|
| 長 坂 征 子 | 矢巾町立矢巾東小学校 |
| 八重樫 綾 子 | 遠野市立遠野小学校 |
| 佐 藤 唯 | 大船渡市立大船渡小学校 |
| 丹 野 愛 永 | 野田村立野田小学校 |
| 高 瀬 史 明 | 盛岡市立厨川中学校 |
| 佐 藤 美 加 | 一関市立興田小学校 |

【 総合司会 】

| | |
|---------|------------|
| 大 下 奈 摘 | 一戸町立小鳥谷小学校 |
|---------|------------|

【 研修部理事 】

| | |
|---------|-------------|
| 有 原 宏 信 | 盛岡市立山岸小学校 |
| 畠 山 諒 也 | 滝沢市立滝沢中学校 |
| 角 館 正 志 | 矢巾町立矢巾北中学校 |
| 菊 池 瑠 美 | 花巻市立若葉小学校 |
| 高 橋 ユ ミ | 西和賀町立沢内中学校 |
| 大 村 ゆきの | 遠野市立宮守小学校 |
| 高 橋 美 晶 | 奥州市立胆沢第一小学校 |
| 橋 階 祐 司 | 一関市立川崎中学校 |
| 川 畑 萌 | 大船渡市立東朋中学校 |
| 三 浦 道 徳 | 大槌町立吉里吉里小学校 |
| 柏 崎 友 介 | 宮古市立花輪中学校 |
| 竹 田 悠 馬 | 洋野町立宿戸小学校 |
| 佐 藤 匡 | 一戸町立奥中山小学校 |