

# 名事研=ユース

名古屋市立小中養護学校事務研究協議会  
<http://www.tcp-ip.or.jp/~meijiken>

No. 129

平成17年3月11日

発行 名古屋市立小中養護学校  
事務研究協議会 情報部  
発行責任者 佐藤 恵子

平成17年2月4日(金) 一昨日に降った大雪の名残がまだ街のあちらこちらに見られる中、中区の名古屋市青少年文化センター大ホールにおいて、名古屋市教育委員会との共催による第10回の研究大会が開催されました。

市外からの参加者138名を交え、大きな改革の波の中で、われわれはどうすべきかを考える大会となりました。

## 「大会を終えて」

会長 大橋 新太郎  
(名古屋市立桜丘中学校)

第10回の研究大会を関係団体の協力と実行委員の努力で、成功裏に終わらせることができました。ありがとうございました。

今回の大会のねらいは、私たち自身の<意識改革>です。意識改革は「カルチャー」の改革とも言えます。「カルチャー」とは、人と制度の織りなす意識文化、とでも定義できるでしょうか。

大会の講演に、経済同友会からの講師、大和証券グループ本社 顧問の同前雅弘氏をお呼びし、民間会社の経営トップの方のお話をお聞きしました。民間での会社経営の厳しい局面を知ることによる「カルチャーショック」で、私たち自身の「カルチャー」を見直していくことが、いま必要だと思うからです。

また、午後のシンポジウムの中でも、具体的な場面での「改革」の取り組みの中で、人と制度が醸成するカルチャーの変革の事例が、多々、シンポジストによって語られました。それらの一つ一つの事例を心に留め実践に生かすことが大切です。

制度改革の動きは、そのスピードを緩急織り交ぜながら、進んでいます。

2月、中央教育審議会は、義務教育制度の問題について今秋までに結論を得るための総会を開きました。

地方団体の委員については、人数で合意に達せず、見切り発車となりました。

また、教育内容の改革についても、「学力低下」が大きく問題となっています。



こうした中で、私たちがその存在を改めて輝かせるには、厳しい言い方をすれば私たち自身の今までの「カルチャーの破壊」から、始まらなければなりません。その破壊こそが「意識改革」の良い意味でのエンジンとなりえて、新しい「カルチャー」を生み出す創造力となるはずです。

私たち学校事務職員、一人ひとりが、私たちのカルチャーの「破壊と創造」を行う必要があります。

## 講演 『これからの社会に求められる人材』

講師 (株)大和証券グループ本社

顧問 同前 雅弘 氏

まず始めに、経団連 (= 企業) と経済同友会 (= 個人) の違いを説明され、この講演はあくまでも同前氏個人の意見であるということ前置きされてから、『企業側からの視点で学校教育へ期待すること、求める人材』について講演がありました。



当日配布資料の中の株価長期推移のグラフを使いながら、現在の日本国内の経済状況はようやく負のスパイラルから脱却し、第2次産業 (製造業) 中心から第3次産業 (サービス業・情報・ソフト・特許) 中心へのシフトが始まり、“情報化” “市場化” “グローバル化” という3つの視点で動くようになってきている。

また、第2の開国といわれるように、それらの相乗効果によりその変化を加速させている今日では、革新的技術の開発や知識の集約度といった知的資本を持つ人間とそれをまとめる組織が求められている。それは、コンピュータでは代行できない人間だけが行うことのできる活動の高度化・専門化である。そこでの組織構造は、管理職の責任と権限の明確化が健全な緊張を生み、グローバル指向・変革指南であり、情報開示により共通認識を伴ったシンプル・フラットなものになる。企業はそういった時代の変化に対し、常に向上心や・問題意識を持ち、論理的分析を行い、挑戦により新時代を創造してくれる人材を求めていると説明をされました。また、以上のことから、教育で求められることは、

スペシャリティ・・・学校での授業や行事等の生活は、今まで知らなかったそれぞれの能力、個性、特性の発見の場であり、社会に貢献するためのスペシャリティを最大限に生かす土台を作る場である。

判断力・実行力の養成・・・現実の世界には方程式はないので、自分の考えを明確化し他者を納得させ得る首尾一貫した論理性・整合性を持ち臨機応変な思考を訓練し感性 (直感力) を磨き、専門分野のリーダーになること。

教育の社会化・・・学校は社会の縮図であり、教育は、自発的で先見性を持った活動でなければならない。また、スペシャリティ獲得の前提条件・必要条件を醸成する場なければならない。

の3点をあげられ、経済活動と学校教育活動は密接に関連していること、今後その連携が重要になることなど、ご自身のアメリカでの体験や長く日本の経済界の第一線で活躍されてきた経験を交えての話は、大変わかりやすいものでした。

## 研究・研修報告

『港区』 報告者：名古屋市立西築地小学校 橋本容子

制度変化やO A化に伴い様々なトラブルが発生する中、会員間の情報交換がますます重要になります。事務処理の実践例や自作ソフトを活用するため、メール等を利用して日々の仕事に役立てています。

また、今年度は耐震工事の増加から「シックスクール」に関する問題を取り上げ、勉強会を開催しました。今後も子供や教職員全てに関わる健康問題としての重要性を認識し、継続研究の必要性があります。



『天白区』 報告者：名古屋市立大坪小学校 江上愛子



交流人事で行政職から異動された学校長との懇談、夏季休業中に重点的に行われた学校事務改善ソフトの使用方法の研究や、学校監査の事前準備をきっかけとし、お互いに学校事務に関する共通認識を通して、各学校における学校事務職員としての役割発揮ができるよう研修しています。

また、今年度は、研修部の中に「調査部（なんでも調査隊）」をつくり、会員一人一人の疑問をできるだけ早く解決し、その調査結果を会員全員へフィードバックさせてきました。

### 教員研修センター

#### 『各地域の中核となる事務職員の育成を目的とした研修（公立小・中学校）』

報告者：名古屋市立御劔小学校 宇佐美吉勝

平成16年11月15日から19日までの5日間にわたって、全国から167名の事務職員が参加して、主催：独立行政法人教員研修センター（共催：文部科学省）による研修が行われ、名古屋からは矢田中学校 林 昭宏氏と御劔小学校 宇佐美吉勝氏が参加されました。

研究集録の中の膨大な資料を示しながら、「学校教育の課題と動向」「学校の危機管理 マスコミ危機対応の基礎知識」「学校組織マネジメント研修」「学校運営協議会」を始めとする4講義2演習で構成された研修内容を報告されました。

短い日程で盛りだくさんの研修内容でしたが、全国から集まった事務職員との活発な意見のやりとりを通じ、とても充実した研修でした。

この研修については地域で伝達し、会員に還元していくことも大切な目的の一つであります。今回の報告もその一つの手段です。

研修の中でも使用した、全事研の編集による「学校組織マネジメント研修 - すべての事務職員のために - 」については、開会式で全事研会長 神谷敏明氏のあいさつの中にもあったように、文部科学省より全国都道府県の教育委員会へ配付される予定です。



## シンポジウム

### 「学校教育に求められる組織と人のあり方」

#### 学校事務はなくならない！？ -

シンポジスト 山下行夫氏（佐賀市教育委員会 教育総務課長）  
藤原義朗氏（全事研副会長・大阪市立夕陽丘中学校事務主任）  
笠井尚氏（中部大学国際関係学部助教授・教育行政）  
コーディネーター 山本和彦（名事研副会長・名古屋市立伊勢山中学校主査）



(山下氏)

佐賀市では、市費事務職員を引き上げるという行政改革諮問機関からの答申があったが、外部診断を実施し、囑託化することができた。しかし、囑託を希望する人の面接をすると、レベルの高い人が多く、良い人材が余っている世の中で、県費事務職員は生き残れるのだろうか？また、学校事務職員の職務内容の社会認知度は低いと痛感した。事務職員に求められるのは、学校は9割が教員、他に市職や県職が混在する中で、いかに人間関係をスムーズに進めていくかである。

今後の学校事務の役割は、破綻寸前の市町村財政窮乏を認識し、教育委員会にコンサルティング機能を設置し、もっと学校と市教委が連携しなければならない。そして、学校の維持管理、自分の果たすべき役割を怠っていないか、見つめ直す必要がある。

学校における望ましい組織や人材について、学校事務職員は「教育事務職員」であるべきで、その学校の全てがわかる人にならないと生き残れないだろう。

学校では新しいことを取り入れ、古いものを捨てることができない。既存事業を廃止することにより財源を生み出し、学校を作り替えることが必要である。もう一度原点に戻り、市教委も教員も誰もできない提言・説得を事務職員ができるようにして、生き残る希望としていきたい。

行政改革や電算化が進んでも学校事務はなくならない。「事務センター」を設立し、学校事務を一から見直した大阪市の例を見てもわかる。必要なところに必要な人・モノを配置すれば、人は減らないし、なくならない。センターという組織を作ったことで、自分たちの責任と権限が生まれたと思う。

学校に必要な学校事務職員とはどういうものか。端末による本人入力システムが実施されたときに、単なる秘書的業務をこなしているだけでは、その能力に長けて人件費も安い派遣社員などにとって替わられてしまう。現状を変えるためには組織の無駄をなくし、責任と権限を再編成することで、職員同士のなれ合いを打破していかなくてはならない。学校という場では、教員は体を動かす「ブルーカラー」であり、事務職員は学校の経営側として教員に指示できる「ホワイトカラー」になることだと考える。

「教育改革」で求められている学校の姿は、「信頼される」「特色ある」学校である。事務職員は「カネ」を出すだけでなく、「知恵」を出すことにより学校経営に関わっていくことになる。そのために「学校組織マネジメント」の研修が必要になる。研修でその能力を養い、「学校」と「経営」を繋ぐ組織マネジメントの推進者として、力を発揮して欲しい。「求められる学校」の中で事務職員に期待するものは、「学校教育活動の説明者」である。プレゼン能力を身につけた、情報発信のできるゼネラルスタッフになることを期待します。



(藤原氏)



(笠井氏)

事務職員の存廃ということは、シンポジウムのテーマを補足して「『公費負担常勤』学校事務『職員』はなくならない」というように言い換えるとよくわかる。現在の学校事務職員の仕事がなくなることはないが、人の処遇は今後の我々の対応次第と考えられる。

学校という組織は、年々発生する課題を取捨選択するのではなく、全て取り組んでいく傾向がある。仕事が増えているにも関わらず、財政上、教職員の増員はできない。学校経営において役割を果たす事務職員がかかわっていく仕事は多くある。

事務室は、学校における管理部門の一部から、子供や地域住民の学習を効果的に組織し、支援する場所へとシフトすることが望まれる。地域開放型の学校施設では、その連絡調整拠点となり、他の教育関連施設と連携し、施設の効率的運営を行う部署となる必要がある。

そのためには、総合的な視野を持ち地域の実情や仕事の関連性を把握する常勤職員の配置は不可欠である。その存在は、責任の所在の明確化のためにも意味がある。

学校事務改革の源は、現場で働く自分たちがどんな将来像を描き、どんな仕事を担うのかを誰もが納得できる形で提示するところにある。言わなければ何も生まれない。