

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://meijiken.sakura.ne.jp/>

No. 131

平成18年 3月10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 白根 勲

平成18年2月1日(水), 朝から雨が降り, 肌寒い中, 熱田区の名古屋市教育センター講堂において, 名古屋市教育委員会との共催による第11回の研究大会が開催されました。

「学校事務未来! 一步前へ」を大会テーマに, 市外からの参加者140名余を交え, 一步でも前に進むために必要なものは何かを考える大会になりました。

「研究大会を終えて」

会長 林 敦子
(名古屋市立御園小学校)

第11回名古屋市立小中養護学校事務職員研究大会を開催いたしましたところ, 関係諸団体の多大なご協力をいただき, 盛会に無事終了できましたことを心よりお礼申し上げます。

本研究大会のテーマ「学校事務未来! 一步前へ」は, 学校事務の未来にむけて, どんな状況下でも対応できる一人一人のスキルアップを図り, 一步でも前に行こうという願いから設定いたしました。

私たちは, たゆまず燃え続ける夢と熱い思いの火種を持つことが大切です。課題解決への具体的な火種を持ち, 種火を絶やさずに推進すること, その種火が人の意識を変えれば人は変わる, 教職員が変われば学校は大きく変わるはずです。やる意欲の気迫とチャレンジの原動力で課題の解決にあたってきたいものです。

不況に強いトヨタ, その経営マジックに興味があり, 先日書店の経営マネジメントコーナーで「トヨタ式最強の経営(柴田昌治・金田秀治)」を見つけました。その中で, トヨタの人間はその多くが前向きであり, 次の7つに代表されるような姿勢で, トヨタらしさを持った人間が行動していることが分かりました。

「相手の話をよく聞く」習慣 「何が問題かを考える」習慣

「激励する」「提案する」という姿勢 「どうしたら勝てるかの知恵を出す」習慣 いつもネットワークで仕事をするから「相談する」という姿勢 現場・現物主義が徹底しているという意味で「事実に基づく」習慣 「まずはやってみる」習慣です。知らず知らずに人を「よし, やろう」という気にさせる, やる以上は本気で取り組まなければだめだという気持ちにさせる, という前向きに巻き込んでいく力をトヨタの人間は持っています。

また, 類似した本で「常勝パターンを生む5つの思考習慣」について書かれていたのを思い出しました。その習慣とは, 危機意識, 考える力, 問題解決力, チーム力, ロイヤリティだったと記憶しています。何でも考える が問題意識と改革の芽を育てます。トヨタ方式のよい習慣を身につけ, 生かすことができれば, ピンチをチャンスに変える手立てとなることは間違いありません。

厳しい状況下, 一人一人が問題意識や改革意欲を持ち一步前へという意識で, 歩みをさらに進めてもらえたら幸いです。



講演 『学校事務の未来展望』

講師 静岡大学教育学部附属教育実践総合センター
助教授 藤原文雄氏

まず、学校事務職員については、「地方分権の最先端」である。理由は、都道府県によって、歴史背景・財政規模が異なること（地域格差）が挙げられる。

学校事務職員に対する個人的な感想は、

- ・ 一人での仕事（仕事の幅も広く大変そうだが、主体性がある楽しそう）
- ・ 任命権者が仕事の内容を明確にしていない。
- ・ 公務員制度改革・給与改革に対する不安がある。また今後、事務職員の仕事について、地域住民にどう説明していくべきか。

また、事務職員の都道府県による相違点は、

- ・ 名古屋市... 事務長制度（「事務長」は住民に説明する際とおりがよい）
- ・ 三重県 ... 教育センターに指導主事（事務職員）を配置（研修作成）
- ・ 福島県 ... 一般行政と同じ研修を受ける
- ・ 大阪市 ... 複数配置校が多い
- ・ 静岡県 ... 手当の認定・チェックは事務職員が担当

名古屋は名古屋の持ち味を発揮してほしい。

次に、静岡県の現状について

- ・ ほとんどが県費単数配置である。市町村費職員もいるが非常勤で約500名
- ・ 女性が8割
- ・ 小中学校事務職員として採用、その後交流人事あり
自分たちの仕事を理解してもらうため、交流人事は有効
- ・ 『標準的職務の通知』がある

静岡県では、事務職員の職務内容を示した文書「市町村立小中学校事務職員の標準的職務について（通知）」（平成5年3月29日）が出されている。これに対する反対意見は、事務職員からは仕事が増えるなどが出た。校長からは、標準的職務に示された仕事以外しないのではないかと、また色々な人がいるので、本当に経営参画できるのかなどの意見が出された。

さらに、静岡県の学校事務の問題点としては、平均年齢が上がっていること、拠点校に主幹を置くので、役職につく人数が決まってしまう。事務長・指導主事がいないなどが挙げられる。

また、教員対象のアンケートで事務職員に対するイメージを聞いたところ、次のような意見が出た。

1：こわい（特に20代教員） 2：中断の多い仕事 3：忙しそうだが、何をしているかわからない
事務職員の主体性について、事務職員が替わると校内のシステムが変わるという面がある。

最後に、校長が事務職員に期待することは何かをたずねたところ、大きく3つのことが挙げられた。1つ目は、「行政職員としての知識を持って、学校経営を安定させてほしい」ということ。2つ目は「学校の顔として、笑顔でいてほしい」ということ。そして3つ目は「学校経営に参画する以上、教育サービス業として、校長の考える教育理念・子どもに対する思いを理解してほしい」ということ。

校長・教頭の教育という観点から期待する事務職員像は、学校というチームの中で、他職種と一緒に仕事を作っていける人を望んでいる。自分たちの良さを、自分たちだけで評価するだけでなく、どんどん他の職種と交流すると良い。

事務職員の仕事の内容も幅広い能力が必要になってきているため、各学校に一人ずつという配置では質の向上が困難になってきている。共同実施により、リーダー配置をすることも考えていきたい。また、住民へのサービスの観点からも、チームとして質の高いサービス・行政職としての知識を発揮していくことが望ましい。

評価についても、改革が進む今こそ事務職員の仕事はなんなのかを整理し、ピンチをチャンスとして進めていきたい。一人で主体性を発揮していくのか、複数で助け合っていくのか、今後どちらの方向に進むのかという分かれ道に来ている。



区活動報告・研修報告

『西区』 報告者：大野木小 内藤 敏子

西区は小学校19校・中学校7校の計26名からなり、事務研は交通に便利な生涯学習センターで行っている。研究の主な内容は「職員情報システム操作ガイド」の作成、間違えやすい旅費の事例検討、期限付・臨時的任用職員・非常勤講師任用の際にすぐ使える「講師提出一覧」の作成、予算管理や備品管理ソフトの使用の仕方などである。また市内初、ヘリポート・講堂を併設した山田支所新庁舎を見学したり視野を広げる活動も取り入れ、会員全員のレベルアップを図っている。

『中川区』 報告者：昭和橋小 吉田 秀美

中川区は学校数36校、事務職員数41人の大規模区であり、人数の関係から事務研は中川学校体育センターを利用している。研究は3または4グループに分かれ学校現場で様々な生じる諸問題について討論し、話し合われた内容はレポート化され、世話係に集約されたあとは区内事務職員にメール配信されている。そのような研究活動を通じて区内全事務職員の技量アップを目指している。

独立行政法人教員研修センター

『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：白鳥小 加藤 豊子 宮中 加島 道代

9月5日から9日までの5日間、茨城県つくば市の教員研修センターで開催された研修に名古屋市から2名参加した。各都道府県や政令指定都市から3名程度の参加があり、全国各地から合計172名が集合し7つの講義や演習（教育改革の流れと取り組み 地方教育財政について 危機管理と個人情報保護法 学社融合・社会人との協同 学校組織マネジメント 研修講師となるための知識・技術 学校安全管理）を受講。研修の目的は、個人のスキル向上と研修で得た成果を地域に還元することなので、この発表でその役割を果たしたい。

研修講師となるための知識・技術

研修の企画には研修のニーズを把握することが必要で、アンケートも有効な手段である。次に、研修する目的と目標を決定する。研修技法（1 講義法 2 討議法 3 事例研究法 4 体験学習法 5 シミュレーション法 6 その他の方法）は状況に応じて選択する。ツール（視覚情報機器）を使う意義は目から耳からだけの情報より両方からのほうがより多く記憶が残ることにある。

メラビアンの法則：吸収される情報の割合で、ゴーゴーサバナと覚えるとよいでしょう。

（視覚情報55%・聴覚情報38%・話の内容は7%）

研修の最後には、研修の内容を振り返り、効果の評価も大切。PLAN DO CHECK ACTIONの研修サイクルを作り次回の研修に生かすことが必要である。

学校安全管理

「ハインリッヒの法則」 日常生活の様々な場面で「ヒヤッ」とする瞬間に重大な事件や事故をどう捉えるかが大切である。学校の安全とは、心身や物品に危害をもたらす様々な危険や災害が防止され（事前のリスクマネジメント）、万が一事件や事故、災害が発生した場合には、被害を最小限にするために適切に対処された状態（事後のクライシスマネジメント）のことをいう。常に最悪の状況を考えての体制づくりを進めていく必要がある。



研究発表

「挑戦！ 新 “学校づくりと学校事務職員”」 変わりゆく学校、変えていくチカラ -

発表者 名古屋市立小中養護学校事務研究協議会 研究部



研究発表ではクイズ形式で、『ユビキタスネット社会』『コミュニティスクール』『組織マネジメント』を取り上げ、マイスクールプランの予算作成の実践例、熱田区事務研究会の「知って安心 文書Q & A」についての取り組みが紹介された。これからの学校事務職員の役割とは、個人のステップアップを、全体のステップアップにつなげ、自らが勤務する学校だけでなく、名古屋市の学校全体が、より良くなるように努力していくことであると発表された。以下が発表の内容である。

学校が変わると教育活動と同様に学校事務も影響を受け変化する。社会の変化や動きによって、学校事務が変わることもある。学校づくりの原動力となるためには、ただ、変化の流れを待つのではなく、いち早く、社会の変化や動きを察知し、自ら対応していこうとする意識も必要である。また定型的な事務処理が効率化・省力化されていく中で、自らも学校事務を見直し効率化・省力化を進めていくことになる。その結果、生み出される時間や労力を企画・立案などの創造力をいかしていく分野に力をいれていく必要がある。そのことは、学校事務の強化につながり、教育部門の効果的な教育活動につながる。学校組織の一員として、行政職としての独自性を生かし、学校事務を強化し、学校づくりに貢献していくことが大切である。

学校を取り巻く環境は、刻々と変化をしており、新たに必要となってくる能力が、出てくる可能性もある。「ここが改善されなければ、何も行動に移せない」といって、そこに立ち止まり、今までと同じことをしているだけでは、何も変わらない。学校を、そして、自分を変えていくには、行動あるのみである。学校の中には、教育と行政、それぞれの役割がある。その役割を果たしていくためにも、自らの能力を高めていくことが、学校という組織を変えていける、原動力になる。

前半の助言では、

助言者 森下哲也氏（名古屋市教育委員会事務局総務部学事課長）

今日日本は、教育を含めあらゆる分野で急速に変化を求められており、国においても地方公共団体においても教育改革は喫緊の課題である。

我々一般社会人についても「生きる力」は求められている。



助言者 神谷敏明氏（横浜市立谷本中学校長）

教育改革において、学校裁量権の拡大などが提言されている。横浜市でも教育改革横浜版の最終答申がまもなく出される。学校経営は、学校教育目標具現化に向けて実践する～ingの作業である。自己をふり返り、他者を理解する能力が求められているのと同時に、学校組織マネジメントの発想が大切である。

後半の助言では、

助言者 神谷敏明氏

学校評価は、これ自体が目標ではなく、これによって学校の目標がどのように達成されるかという視点のほうが大切である。学校事務も教育との関わりとして、書類の向こうに子どもが見える仕事として認識してほしい。学校事務で、教頭と事務職員の職務内容がほぼ一緒になっている。同じ職務を担当する職員は1人でいいのではという意見もあるが、学校事務職員をもっと活用すれば、教頭は教育部門の頭として専念できる。事務職員は、経験に応じて学校で果たす役割は自ずと違うが、事務職員自身が学校に必要だと言わずして、誰が言ってくれるのか。



助言者 森下哲也氏

外部評価を正しく受けるために、積極的に情報発信していくことが望ましい。学校は、一般行政に比べると評価に重きを置いている。評価者が教職員、生徒、保護者に限られているが、さらに地域等の外部に広げたり、また評価の対象を学校行事だけでなく、教科についても拡大すると良いと思う。内部評価だけでなく、自信を持って情報を発信し、外部評価を受けてほしい。学校の教職員は、一生懸命取り組んでおり、きっと外部から高い評価が得られると思う。

教育目標、努力目標は、各学校において議論され決定されて学校経営案に載せられている。中学校であればその教育目標の達成に向けて、3年間を通しての教育課程を編成し実践し、また保護者へ説明し評価を受け、改善を図ることが必要である。全教職員が共通の目標に向かって、学級で、学年で、全校で体系的に教育活動を行うことが求められている。