

西濃事務研究会報

No. 1
平成28年8月1日

5月18日に西濃総合庁舎にて第1回西濃地区公立小中学校 事務職員研修会を行いました。その時の様子をまとめました。ご一読ください。



研修① 講話『「今」を生き抜き「未来」を拓く』



西濃教育事務所 所長 福地 淳宏 様

○ 師のあるべき姿

井山裕太さん(25歳で囲碁界史上初全七冠同時制覇)は、ずば抜けた集中力と想像力を持っていると聞く。師匠は石井邦生(九段)だ。井山さんが「師匠に全て教わった」と言ったことに対して、「自分にその資格があるのなら、井山の才能を潰さなかった一点につきる」と言ったそうだ。教えたとか導いたとかではなく、もともと持っている才能を潰さなかったことで彼は開花した。

スポーツ界でも、錦織圭選手はマイケル・チャンコーチ、北島康介選手は平井コーチ、野口みずき選手は広瀬監督、高橋尚子選手は小出監督がいる。天才の影に名師有り。常に光があたるのは、その天才人物だが、実は師が個性や才能を見逃さずに教え、支え、鍛えることで、自ら伸ばそうという力を引き出しているのではないか。周りとその才能を潰さずに支えることで、もともと個性・才能があるその子自身の力で成長した。こういうことを聞くと、教師あるいは師と付く者のあるべき姿とは何かと思う。

30年以上教員をやっていると、子どもが教師を完全に乗り越えていると思う瞬間がある。それが一番教師冥利につきる。

○ 良心の心の声を強める・・・

「教えるとは未来とともに語ること、学ぶとは真実を胸に刻むこと」これはルイ・アラゴン(フランスの詩人)の言葉だ。夢を持って教育にあたりたい。未来を本当に明るい前向きな笑顔で語りたい。何が本当に大事なのかということをもどの子にも刻みたい。

シュプラランガー(ドイツの哲学者・心理学者)は、「発達の援助」「文化の伝達」「良心の覚醒」の3つの概念が教育だと言っている。良心は人間の心の奥に潜んでいて、善悪の判断を行い自分の行為を裁き正す倫理的な場であり、この良心の覚醒こそが教育の中心点だと。彼はまた「成長する人間に良心を作ってやることは不可能」だとも言っている。ただ元々持っている良心の心の声を強めることができるかどうか。元々持っている良心をどれだけ引き出し、伸ばし、自分で高めるようにすることができるか、教師のプロ教師たる所以だ。

学校教育とは、夢のある大きな仕事である。しかし、現実子ども達をとりまいてる“今”と待ち受けている“未来”は、簡単ではない。少子高齢化、グローバル化、インターネットの普及、人口減少、情報化、自然災害への不安、社会への不信感、経済や今後の行き先に疑心暗鬼になる。好むと好まざるにかかわらず一瞬にして膨大な情報に晒され、誰がどんな気持ちで発信しているかということがわからないまま、私たちは情報を選択している。

○ 機械化によって・・・

ムーアの法則は、コンピュータの処理能力が18ヶ月で2倍になることを言う。今までのコンピュータの発展はほぼこの法則通りにきており、その勢いを維持した場合、2045年には全人類の能力を1台のコンピュータが上回る「シンギュラリティ」という現象が起こるだろうとの予想がある。

人工知能の研究で有名なオックスフォード大学の准教授マイケル・オズボーン氏が「The Future of Employment(雇用の未来)」というリサーチをした。現在ある702の職種について、器用さや或い

は芸術的、交渉力や説得力等の観点からその職種に求められるスキルを分析し、コンピュータ化が進んでも残っている職種を順番に並べた。この報告書によると、主に消えてなくなる可能性のある仕事は、銀行の融資担当、スポーツの審判、レストランの案内係、保険の審査担当者、電話オペレーター、給与福利厚生担当者、レジ係、チケットもぎり係、ネイリスト、ホテルの受付等という。

コンピュータ化されにくい職業を1位とすると、小学校の教員は20番目になる。教育は、機械化で対応できない特性をたくさん持っている。交渉力、芸術的能力、説得力、人を相手にしているので表情を読み取る部分も必要である。今後、何を人がして、何を機械に任せたら効率的かという、すみ分けがもっと進むと思う。中学校・高等学校の教員は、より専門性が高くなり機械に任せる部分も出てくるためか、41番目まで下がる。ただ学校教育が全て機械化されることは有り得ない。これまでは、技術的進歩といえば身体を使う手作業を機械化することだったが、21世紀の技術的進歩は、これまでの人間の領域とされていた認知能力を必要とする幅広い部分を機械化すると考えられている。大きな企業が本気で人工知能技術を追求していること考えると、どんどんこのような事が進んでいくと思われる。

○ 子どもにつけていく力

プロ野球の賭博、金銭の授受や違法カジノ等、ネット環境の中で瞬時にみんながその情報を共有する。そのために批判や監視、不平不満の告発、訴訟に持ち込む等といった風潮が多くなっている。子どもはそういう中で今、粛々と育っている。そんな今を生き抜いて未来を切り拓く人材の育成を、学校或いは地域は行っている。

中教審も、これからの社会のイメージを念頭に置いて今後の教育の方向を考えないといけないとし、子ども達につけていくべき資質や能力をはっきりと打ち出している。資質や能力というのは個別の知識、技能だけでなく、思考力・判断力・表現力である。知っていることをどう使うのか。ネットによって、すぐに何百という情報が得られるが、それをどう使うのかという力が必要である。主体性、多様性、協調性、学びに向かう力、人間性が養われていないと、これからの世の中に立ち向かっていくには不十分で、本当の意味での学力をつけなくてはいけない。その鍵になるのがアクティブラーニングやカリキュラムマネジメントである。1つの明快な答えを出すために皆で話し合っ問題と解決学習も大事だが、答えが1つにならないような課題に対して解決策を自分で見出していく。そういうアクティブな学習を、毎年、カリキュラムを改善しながら、やり続けていくことが求められている。

○ 子どもの自殺

内田良准教授（名古屋大学大学院の教育発達科学研究科）が、自殺について統計整理した。すると、自殺者数は減っているが、中学生の自殺率は減っていないことが分かった。日にち別に若者の自殺者数の統計を取ると9月1日が一番多い。次は4月のスタート時期。その次がゴールデンウィーク明け。この辺りに、丁寧に子どもの様子を見ていかないといけない。事務職員さんから見て、子どもの様子がおかしいと思ったら、「あの子ちょっと気になるんですが・・・」とっていただきたい。

○ 教職員の不祥事

教職員の不祥事が多発したことを受けて、昨年度コンプライアンス向上委員会が発足した。そこで、不祥事を起こす教員はストレスとか社会人としての自覚に問題があるのでは？研修が教科指導ばかりに偏ってないか？コンプライアンスについて、もっと時間を使うべきなのでは？長時間の時間外勤務を前提として学校が成り立っていることが異常では？といった意見が出た。

不祥事発生の原因は、サービス体制や勤務条件だけではなく資質が関係する場合もある。本来持っている先生方の良心、眠っている良心を覚醒させることが大切になる。そのためにも、「校長先生に話を聞いてもらえた。わかってもらえている。」と思ってもらえること。そして「いや、ここから先はダメだ！やめよう！」と思えるような個別面談をお願いしている

教育事務所も、今年度は不祥事根絶のみならずサービス・勤務の適正化に向けてという内容で年間の計画を立てお知らせしている。校長先生には、先生方の目に触れるところに貼ってくださいとお願いしてある。

教科書採択については、県教委が全ての学校の先生が制度も含めて理解できるようにと、スライドを作って配布している。

○ 学校事務職員への期待

事務職員さんがどういう思いで、何を念頭にどんな気構えをもって学校運営に参画するか、これが大きいと思う。忙しい毎日で多くの教員と多くの子どもがおり、保護者対応等がある中で、単なる事

務処理だけでなく、それぞれの学校が抱えている課題や実態に即した非常にクリエイティブな仕事だと思っている。アクティブに学校運営を担う貴重な存在である。

さりげなく「何かお探ですか?」「前はこういうふうにやっていたよ」と接する事務職員。出張で学校を留守にした時に、子どものケガについて、いつ誰がどんな状況でどう対応したのかを時系列でメモして校長に示した事務職員。電話対応等いつも社会人としての手本を見せた事務職員。

「親に感謝せよ」と言ってくださった事務職員。どんなに忙しくても子どもに対応してくださる事務職員。予算要望時に「教頭先生、一緒に行きましょう」と言って引っ張ってくださる事務職員。笑顔の素敵な、まさに学校の顔のような事務職員。若手の育ての親的な事務職員。「これは先生の仕事。甘えてはダメ」とピシッとしてくれた事務職員。座っているか走っているか、とにかくよく動く事務職員。職員を勇気づける笑顔とメンタリティを持った事務職員。嫌な顔一つせずに行事の準備を手伝い、職員の健康管理に目を配る事務職員。

いま現場には若い先生がたくさんいる。社会人として必要なことは遠慮無く教え、元気づけてあげてほしい。教員も子どもも教育に笑顔で熱中できるように、事務職員さんから声をかけて励まし育てていただきたい。

教育に無駄はつきものという感覚があるのならメスを入れてほしい。合理化やスリム化は必要である。職場の環境改善に一役買っていただき、切るものは切っていただきたい。

前向きな雰囲気づくりをお願いしたい。教員が集まり、重々しいネガティブな雰囲気を出していたら、明るいトーンで前向きな雰囲気にしてあげていただきたい。

危機管理の面で、社会の目線としてきちっと睨みをきかしてほしい。コンプライアンス意識で「それはいけない。これはこうしましょう」と、具体的に教頭や校長に具申していただきたい。

事務職員さん方のご健康とご努力あって学校が成り立っているところがたくさんある。無理せず、ストレスを貯めこまずに、子ども達のためにこれからも力をお借りしたい。

研修② 事務指導 西濃教育事務所 学校職員課

西濃教育事務所 学校職員課 学校人事係 後藤秀樹 様



○ 行政職を経験して学んだこと～3つの裏付け～

総合教育センター研修課、東濃教育事務所、岐阜県博物館と6年間行政職を経験して、物事には3つの裏付けがあることを実感した。

1つ目は法的根拠。これは法律・規則のことであり、学校管理規則や岐阜県給与条例等が挙げられる。2つ目は予算の裏付け。予算がなければ何も始まらない。また予算によって事業を進める範囲が狭められたりすることもある。3つ目は組織の裏付け。何か物事を進める時、一人だけの判断ではできない。組織で物事をきちんと作りあげていかなくては、良いものではない。

○ 事務職員への願い

教員の常識は社会の民間企業の非常識と揶揄されることがある。そこで民間企業的な社会的な冷静な視点で見る「番人」として、事務職員の存在が必要となる。先ほどの3つの裏付けについて、学校現場で、教職員は弱い。だからこそ、しっかりと皆さんには「番人」になっていただきたい。

職員室で教頭と事務職員と教務主任が教職員に向かって座っている。教頭は校長補佐という立場で、その両脇にソフト面の教務、ハード面の事務職員。この2人または3人が教頭の両輪となって学校運営の現場監督をしているようなものだ。職員室で面と向かってすべての教職員を見ている立場なのだ。学校の骨格となる立場に、事務職員の方々がいると思っている。学校運営に参画しているという自覚をもって、業務にあたっていただきたい。

事務職員の方々の力は本当に大きい。管理職は皆そんな思いでいる。だから社会的・民間的視点で冷静に見る「番人」であっていただきたい。そして、学校運営の骨格にいと自覚してもらいたい。私が願う事はこの2つだけだ。これからも、よりよい学校運営、学校づくりにご尽力いただきたい。それが安心して、生き生きと過ごす子ども達の姿につながっていくと思う。

○ 公立小中学校事務職員及び公立小中学校栄養職員、育児等退職者復帰制度について

今までは事務職員や栄養職員が育児退職をしたら復帰・復職することはできなかったが、それがで

きるようになった。

3つのポイントがある。1つ目のポイントは、6年以上勤務している方が対象だということ。2つ目は、5年以内に復職を申し出ること。5年以内という部分は、日にちの規則があるため要綱を確認しておいていただきたい。3つ目は、申請をしてから臨時的任用者として1年働くということ。1年働いた後に、復職の適否が決定される。筆記試験と口述試験等を行い、復職が可能であるとなれば、翌年から臨時的任用職員ではなくなるという流れだ。子育てのために退職した方を再び採用することで、これまで培った知識や経験を生かした行政運営をしていただくという目的だ。このような制度ができたことを伝えていただきたい。

研修② 事務指導 管理調整係

○金森主査 ～担当：非常勤講師・スクールカウンセラー等の報酬の支払 別枠旅費の審査

① 非常勤講師 スクール相談員 スクールカウンセラーについて

非常勤講師が銀行口座を変更した場合、報酬が振り込めなくなる。また住所等変更した場合は、1時間単位の報酬額が違ってくる。スクールカウンセラー・相談員さんの場合には旅費の支給額が変わってくる。なんらかの変更があった場合は、すみやかに口座振込依頼書・債権者登録の変更書を提出してほしい。変更があった部分のみを記入すればよい。できれば事前に連絡をいただくとよい。



② 別枠旅費の関係について

提出期限を必ず守ってほしい。別枠かどうかわからない場合には、個人では判断せずに事務局問い合わせしてほしい。

○桑原主任 ～担当：給与諸手当 担当地区（海津市・不破郡・揖斐郡） 全地区の例月旅費 初任者研修の旅費審査

① 旅費について

旅費が主催者から別途支給されているにもかかわらず、県へ旅費請求をした事例、自家用車同乗にもかかわらず自家用車運転としたという事例が、27年度にあった。

交通手段については、先生方の中には交通手段が変更になると旅費の請求金額が変わってくるという意識が低い。旅行前と旅行後で行程や交通手段が変更になった場合は、復命時に必ず確認するなど戻入にならないよう未然防止に務めてもらいたい。

② 経費の節減について

4月は転入職員宣誓式や教育研究会総会等、複数の職員が同じ用務ででかけることが多かった。やむを得ない事情もあるが、旅費は公金（税金）であるため、同乗について呼びかけるなど、できるかぎり経費節減につとめてもらいたい。

※4月から管理調整勤務しているなかで、たくさんの事務職員の方から温かい言葉やメッセージをいただいた。西濃地区の事務職員さんの優しさに触れながらの1ヶ月半だった。県の考え方を上手に皆さんに伝え、逆に小中学校の事情を踏まえて県と調整をはかりたい。

○吉益主事 ～担当：給与諸手当 担当地区（大垣市・養老郡・安八郡） 修学旅行、校外学習等の旅費審査 常勤講師の社会保険 退職手当

① 通勤手当について

打ち切りや復帰の場合こまめに申請されているが、昨年度一旦打ち切りをして、その後復帰をしたにもかかわらず手当申請がなされなかった事例があった。遡っての認定は基本的にできない。復帰された場合はすみやかに申請をすること。

② 扶養手当について

基本的に130万円を基準とし、月額基準額を超えると打ち切りが必要になる。昨年度、過年度戻入になったものが教育事務所全部で7件だったが、そのうち5件が扶養手当において被扶養者が基準額を超えていたという事例だった。

6月に現況確認を行うが、適宜、職員へ基準額を超えていないか確認すると良い。

③ 所得税申告について

27年12月～28年1月の間に所得税を乙欄から甲欄へ変更していなかったため高額な所得税が控除されてしまったという事例があった。必ず年末年始に所得税申告を忘れないようにしてほしい。

研修③ 研究計画について

研究推進委員長（大垣市立南中学校） 米山健太郎



研究推進委員会では、事務職員に今必要なのは学校で起こりうる様々な危機に対応できる力だと考え、第2次長期研究計画テーマを「学校にある様々な危機に対応できる事務職員を目指そう」とし、平成25年度より研究を進め、今年で4年目となった。25年度は「渉外について」として「感じの良い応対について」マナー講話を行った。26年度は「災害について」として「事務職員に必要な学校防災」と題し、防災講話を行った。27年度は「財務について」として「税理士から見た学校徴収金の取り扱い」と題し、会計の専門家である税理士の先生に法的根拠も交え解説していただいた。講演資料や記録を西濃ジムネットに掲載しているので、ぜひご一読いただきたい。また、講演後にいただいた質問も、講師の先生に回答をいただいている。西濃事務ネットに掲載してあるので、そちらも確認いただきたい。

今年度は、情報についての講話、「個人情報保護」をテーマとした。私たちは事務主任として個人情報保護をはじめとした情報モラルについて危機意識をもって日ごろの業務を行っているが、専門的な知識は少なく、100%大丈夫かと言われると決してそう言い切れないのが現状だ。マイナンバーの取扱いや、パソコンのセキュリティなど、個人情報保護に関して知りたいことはたくさんある。少しでも個人情報保護に関する専門的知識を身につける機会になればと思う。

また、講師講演研修と並行して、研究推進委員研究も行っている。25年度から27年度までの3年間は、テーマを「著作権」として研究を行った。25年度は著作権についてまとめたプレゼン発表、26年度は「ヒヤリ事例回答集」の発行、27年度は各学校で事務職員が職員向けに行う「著作権研修」の進め方についての紹介を行ってきた。西濃事務ネットを活用し、資料をいつでもダウンロードできるようになっている。25年度からの著作権資料をぜひご活用いただきたい。

今年度は講師講演と同じく、テーマを「個人情報保護」として研究を進めていく。最終的に、会員が学校で個人情報保護について校内研修をできるように2年間でまとめていきたいと考えている。また、研究を進めることで会員の危機管理意識に効果があるのではないかと考えている。

昨年度5月に行ったアンケートから、「ヒヤリ事例回答集」の校内での活用は約3割だった。3人に1人は何らかの形で活用しているということで、研究推進委員の地道な研究が各会員の方に届いていると感じられる。全体としては、著作権や個人情報保護について職員に助言できると回答した会員は66%だった。この数字を増やし、「できる」と思える会員が増えるよう、研究を進めていく。

5年の研究実践の経過を見るために、今年度も秋の研修会前後に2回アンケートを行う予定でいる。準備が出来次第、各郡市研究推進委員から連絡するので、よりよい研究・研修となるよう、ご協力をお願いしたい。

研修④ 第5次研究構想について

県事研研究部（大垣市立宇留生小学校） 玉腰 裕子

岐阜県においてはこの5年間、私たちが想定していたよりも確実に速いスピードで、周囲の環境が変化してきている。研究部では、このような環境の変化に対応していくためには、第四次研究構想で果たせなかった課題への取り組みを継続しつつ、現在の状態により則した第5次研究構想に移行する必要があると考えた。昨年の夏季研で研究部報告をしたが、研究構想について1人1人が理解し、各項目の達成に向け、意識をした取組をしていただきたいと考えている。この研究構想を共有することが、県事研の「めざす姿」に繋がると考えている。

私たち事務職員に求められているのは、「チームとしての学校」を形成する経営スタッフとして、総務・財務・学務・渉外・情報管理など多岐に渡る業務に携わり、時代にあった教育環境を整備し、子どもたちが安全で安心して過ごせる学校、地域に信頼される学校を実現していくことと考える。ま



た、学校運営組織においては、事務部門の統括者として学校全体の事務に対する適切な指導助言を行い、教育目標の具現化に向けた支援体制の整備に積極的に取り組むことが期待されている。そのためにも、それぞれの事務職員が、様々な問題に対し柔軟に対応できる能力を身につけること。そして地域の事務職員が協働して同一の課題に取り組む、組織的な学校事務体制を構築することが必要だと考えた。第5次研究構想では、事務機能と経営企画機能の強化を図ることで、「チームとしての学校」実現のサポート

や地域全体の教育環境の整備へとつなげ、子どもたちの豊かな育ちの実現をめざす。

研究テーマは「新しい時代に対応した学校事務体制の研究推進」とし、サブテーマを「～つなぐ・つむぐ Next Stage～」とした。そして、目標とする姿を「スクール・マネジメント・ディレクター」と設定した。「スクール・マネジメント・ディレクター」の具体像として ①事務部の統括者として学校経営に参画する事務職員 ②連携体制を強化し、学校事務の効率化を図る事務職員 ③地域や関係機関との調整に携わり、信頼関係を構築する事務職員 の3つを挙げる。

重点は、「組織化と人材育成による事務機能と経営企画機能の強化」とする。①標準的職務内容を意識した事務改善 ②共同実施による連携体制の推進 ③キャリアステージに応じたスキルアップ ④連携力を高める学校マネジメントの強化 の4つの課題を設定した。それぞれが具体的な取り組みを行うことで相乗効果が生まれ、効率的な学校事務の強化につながると考える。4つの課題に対して具体的な取組が示してある。子どもたちの育ちを支援することに一層やりがいと誇りを持つための指針としていただきたい。

第5次研究構想を実践していくための具体的な目的と達成指標について

第5次研究構想では、4つの課題についてそれぞれ3項目の達成指標を設定した。27年度の欄に%が記載されている項目が第四次研究構想からの継続で、それ以外は新規だ。

「標準的職務内容の実践」についての達成指標。

・事務主任として企画委員会に参画している

県事研評価では、5年間で15%近く伸びている。企画段階で参加し提案をしなければ、学校の基幹職員として管理職を補佐することにはならない。五次では、「参画している」という表現にした。期待を込めての80%である。

・学校運営機構図に事務部が位置づけられている

「事務部の設置」により、教育的分野、事務的分野のそれぞれが機能し、より力を発揮できる環境が整うと考えている。その統括者としての「主任発令」がなされると、職務を遂行していくという強い意識を持つことができる。5年後の目標は80%。研究部として、モデルケースの提示等を行っていく。

・課題別マニュアルを活用している

市町村や経験年数が異なっても、課題別マニュアルに沿って取り組みれば、同じ動きができる。活用していただきたいという願いもこめて100%とした。今年度、新しい要素を加え、より活用し易いようにリニューアルを予定している。

共同実施の実践

四次構想では、共同実施の有効性を広め、多くの地域で実施することを目標とし、約80%が何らかの形で実施との回答があった。取組みの成果が上がってきたからこそ、五次構想では、共同実施組織で何を目的とするのかにシフトチェンジする。

・共同実施組織と校長会や地教委との連携が図れている

事務職員だけで完結するのではなく、校長会と連携し、相互理解を深めることで学校運営を支援することができる。また、教育委員会と学校をつなぐ行政組織として機能することで、地区全体の学校事務の充実と強化につながる。100%を目指したい。

・共同実施の成果を学校の事務改善に役立てている

本来、共同実施は研究団体とは一線を画した行政組織である。学校事務の遂行にあたって必要な職務ないし機能と権限を有する。ここも100%だ。

・情報や事務処理方法を共有する仕組みが機能している

共同実施の場だけでなく学校で一人になり迷った時に、私たち自身の不安を払拭し、安定した事務を提供するために、100%を目指したい。

スキルアップの実践

・事務(部)経営案(学校事務運営計画)を作成している

相模女子大学の長谷川先生(昨年度の事務の日セミナーで講演)は、経営案作成の意義を、①学校の教育目標達成にむけて協働意欲・意識を示す証拠である ②経営案はコミュニケーションの土台になる ③自分の職能成長を測るバロメーターである と話された。計画のないところに評価も改善も存在しない。昨年度の県事研評価では27%だった、60%をめざす。課題別マニュアルの中で事務経営案の作成事例が紹介されている。

・年間2回以上の研修会に自発的に参加している

学ぶ意欲を高めたい。四次構想では県の研修会以上という基準だったが、五次構想では研修会は全てカウントする。自分のキャリアを意識し、足りないスキルを補うような研修に参加してほしい。目標値は90%とした。市町の教職員夏季研修講座などにもぜひ参加してほしい。

・研修で学んだことを実践に移し学校へ還元している

研修で学んだことを実践・還元することで自分の中の自信を蓄積し、確実に自分のものにしたい。学んだことを広めることは人材育成にもつながる。目標値は100%だ。

マネジメントの実践

私たちは、多かれ少なかれ意図せずにマネジメントを実践している。意識して行う事で、より効率的にそしてより強固な組織体で、さまざまな課題に対応することができる。

・教育課程や学校経営方針に基づいた予算を意識して編成・執行している

これは、財務マネジメント。財務は事務の根幹分野なため、めざすは100%だ。

・保護者や地域へ向けて学校事務に関する情報を発信している

これは、情報マネジメント。掲示物や配布物、HPなど方法は意外と多く柔軟に考えられる。県事研評価では苦手な部分として明らかになっている項目なので、60%と設定した。学校と保護者や地域をつなぎ、信頼ある学校をめざしたい。

・中長期的な計画を立てて施設設備の整備や改善を行っている

これは、施設設備マネジメント。「中長期」の捉えは、異動を考慮して長くて5年位を考えている。ポイントは、計画を立てる際に教職員や教育委員会と連携、協議することだ。90%をめざす。

今回設定した達成項目と目標値には、1人1人が一歩踏み出せば、県事研評価の際に「自信」を持って「できた」と回答できる項目もある。その一方で、何だか物足りないと感じた方は、ぜひ近隣の学校の仲間に手を差し伸べていただきたい。共同実施だ。その組織と連携力を活かしてお互いに補完し合い「協働」していこう。この達成指標をクリアし、クリアしたら少し高い所に新しい目標を作る。そして、また達成したらもう一段高い所に目標を作り頑張る、を繰り返して、事務職員みんなでステップアップしていこう。

第5次研究構想は今年度会誌に掲載されているので、そちらもご覧いただきたい。今年度からの県事研評価の実施へとつなげていく。項目の達成に向け各自意識をした取組をしていただき、秋に行われる評価へ繋げていただきたい。皆さまのご協力をお願いします。

***** 総 会 *****

◇会長 あいさつ

大野町立大野中学校 小川 秀文

この春の異動により、今年度は110名の会員となった。

3月28日に、研修指導委員会の皆様にお世話になって、新規採用者5名と初めて講師になられた方5名、10名の方を対象に大野中学校で「新規採用事務職員研修会」を行った。わずか半日の日程のため、人事給与システムの操作方法を中心とした基本的なことしかできず、この1ヶ月半は毎日大変な思いをしておられるのではないかと



と思う。またその方々をフォローしていただいている近隣の学校や各市町の事務職員会の皆様には大変感謝している。

先ほどの教育事務所の先生の話にも健康管理についてのことがあったが、先日、3月まで大野中学校で一緒に勤務していた先生が亡くなった。直前まで普通に勤務されており、全く突然のことだった。その方は大野中学校で6年間、生徒指導主事を務められた。数年前は生徒指導上の問題が多かった時期があり、その当時の生徒から葬儀の問い合わせの電話を何件か受けた。葬儀が終わってしまっているとわかると電話口で泣く生徒もいた。本当にお別れがしたかったんだと思えた。その先生が大野中学校の生徒指導で一生懸命にやってきたことが、少なくとも私が電話対応で感じた何人かの卒業生には確実に心に届いていたことが解った。その上で自分のしていることはどうなんだろう、そこまでの仕事ができているだろうかといろいろと考えさせられた。私たちが、直接生徒に関わる機会は限られるが、学校のため、先生のため、生徒のために事務職員ができることを一生懸命、確実にしていくことかなと思う。

西濃事務職員会は、個人や市町の単位ではできないこと、難しいことをフォローしてゆくのが役目だと思っている。先ほどの研修③の研究推進委員長さんの説明にもあったが、平成25年度から5年間の長期研修計画に従い「学校にある様々な危機に対応できる事務職員を目指そう」をサブテーマとして、5か年計画で進めている「危機管理」に関する秋の研修会の講演もそのような視点、目的で計画している。参加される皆様がそれぞれに何かを学び、自分のものとして各学校に持ち帰り、役立てていただければ幸いです。

2年半前に会長のお話をいただいた時には、自分にできるか大変な不安があったが、役員の皆様の働き、会員の皆様のご協力に助けられ、何とか務めることができた。ありがとうございました。

◇来賓 あいさつ

西濃小中学校校長会 会長 林 尋満様

事務職員の皆様方には常日頃から予算の執行処理、学校徴収金に係わって職員への助言や支援、出張旅費の請求、備品の管理、給与関係の手続き、文書の決裁や管理、さらには電話対応、予期せぬ来校者の対応等々。本当に多岐にわたって仕事をしていただき、学校にはなくてはならない存在としてお勤めいただいていることに本当に感謝している。



私事ではあるが、現在も教頭時代も随分事務職員の先生方に助けていただいた、仲良くしていただいたと思っている。特に教頭時代には文書の処理でわからないことがあると「これは、こういうふうにするんやよ」「こうすれば良いんじゃないの?」と色々教えていただいたなどと思っている。1人職ということで、大変さがあることも重々承知している。事務職員の方が学校の中にいないと学校が回っていかないということを、私も含めて各学校の校長もそんな思いでいるのではないかと。

どうぞ健康管理には充分に気をつけていただきたいことを願って、挨拶と替えさせていただきます。ありがとうございました。

◇議事

議案書どおりに全て承認された

◇新会長 あいさつ

垂井町立東小学校 吉田喜久子

28年度の会長を引き受けることになり、不安でいっぱいだが、皆さんの力をお借りしてできることを精一杯つとめていきたい。

松岡修造の「日めくりカレンダー」をご存知ですか?この中に「崖っぷち大好き」というページがある。人は崖っぷちに立つと想像以上の力を発揮する。自分を成長させるため小さな崖っぷちを意図的に作っていかうと書いてある。今この状況は私にとっては本当に大きな崖っぷちだが、これは自分を成長させるチャンスをいただいたと思うことで、乗り切っていこうと思っている。

昨年12月の中教審答申「チームとしての学校のあり方と、今後の改善の方策」の中では学校事務職員に期待することがいくつか入っている。今後学校事務職員はその専門性を活かしつつ、より広い視野に立って副校長・教頭とともに、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の役割を果たすことが期待されている。共同実施についても事務の効率化だけでなく、教員の事務負担軽減

減や学校事務職員の学校運営の支援、参画の拡大においても成果がみられ今後の取組の一層の充実が期待されている。期待されている「今」が、期待に応える時、チャンスである。皆さんのもっている力をそれぞれの持ち場で発揮し、持ち寄り、チャンスをチャンスにしていきたい。誰かがピンチに陥った時は学校事務職員の強みである横の連携をとって、支援・応援をしてチャンスに変えていこう。

子ども達の豊かな育ちの実現。子ども達の笑顔の実現のために・・・
・西濃事務研の皆さんと一緒に向かって行きたい。よろしくお願いします。



◇会則について (改正の提案)

会則第6条 専門委員の人数構成について

- ・研究推進委員については郡市で1名ずつの現在の人数で運営していく。
 - ・研修指導委員については若年層研修については積み重ねてきた資料を活用することができる。西濃事務引きの加除修正については各郡市で責任をもって管理していく。6名体制から原則4名へ。内規として主査2年目以降の方々を4名選出する。
- ・情報担当委員については3名→原則2名（今年度より）

諸 連 絡

○研修指導委員会 合原小学校 長屋祐美子

- ①若年層研修会の企画運営
 - ・臨時採用者を含む3年目までの事務職員を対象に行う。
 - ・8月4日（木）午前「旅費」をテーマに実務研修と事例交流を行う。
- ②各郡市からの質問の窓口と回答
 - ・各郡市から来た質問をとりまとめと回答、西濃教育事務所への確認。SEINO-JIMU.NETに回答を掲載することも。SEINO-JIMU.NETの掲示板の質問に対する回答も行う。
- ③西濃統一事務手引書と新規採用者事務手引の管理
 - ・西濃統一事務手引書はSEINO-JIMU.NETの西濃の宝物に掲載されている。条例の改正や様式の変更があった時は、担当郡市での修正をお願いする。
 - ・新規採用者の事務手引書はSEINO-JIMU.NETの資料室の研修指導委員会に載せてある。
- ④西濃教育事務所から依頼をうけ今年の3月28日に新規採用者の研修会を行った。人事給与システムの操作方法について研修をした。
- ⑤常勤講師等の年次休暇残日数の取り扱いについて

（西濃教育事務所 学校人事係からの回答）

質問：年間臨採の場合、年次休暇簿は任用日の4月1日に作成し、講師日の10月1日に残日数・時間・分はそのままに5日を書き加えればいいのか？

回答：日にちだけが繰越で、残りの時間・分はカットされる。また更新の時は同じ年休簿を使用しているが、残日数を確認すること。

（※ 28年度になって再度確認したところ、28年度より10月の更新時に残時間・分をそのまま繰り越すことができるとの回答を得ている。）

○情報担当委員会 星和中学校 伊藤卓

- ①SEINO-JIMU.NETの更新について
 - ・ユーザー名とパスワードを5月23日より変更する。
 - ・秋の研修会資料は、SEINO-JIMU.NETより各自でダウンロードする。
- ②メールリストについてお願い
 - ・メールリストには絶対に返信をしないこと。
 - ・容量の大きなファイルはなるべく送信しないこと（運営会社のサーバに負担がかかる）。容量の大きなものは、SEINO-JIMU.NETに載せるので情報担当委員まで連絡をしてほしい。
 - ・メールの使用は会員のみとする。

○**県事研 理事 春日小学校 竹中昌子**

- ①総務部・研究部・研修部と、新たに32年度の全国大会にむけて特別部が立ち上がった。
- ②県事研研究テーマ「子ども達の豊かな育ちを実現する学校事務～学校経営をサポートする共同実施の推進～」に変更した。その一環として7月に共同実施室長・事務長を対象とした研修会を計画している。
- ③10月6日 事務の日セミナー
- ④平成29年2月3日東海大会は県大会も兼ねている。資料参加も含めて全員参加でお願いしたい。

○**県事研 総務部 揖斐小学校 子池憲幸**

- ①会誌の発行 6月下旬発行予定
- ②県事研だより「おんさい」の発行 年8回
- ③事務日誌 3月頃に発行予定
- ④県事研HPのIDとパスワードについて
- ⑤教育表簿の改善要望について常時受け付けている。HPまたは揖斐小学校に連絡する。

○**県事研 研修部 養老小学校 齋藤紀道**

「研修による会員の資質向上と望ましい研修内容の研究及び実践」をテーマに活動していく。総合教育センターの講座に5月10日現在県下で17の講座に述べ47人の申し込みがある。まだ申し込みできる講座がある。

- ①スキルアップ研修 基礎講座 ～ 8月10日(水) 経験年数10年未満の方が対象。
県事務研顧問校長の講話・出前講座「学校組織マネジメント」・先輩たちの実践から学ぶ
- ②スキルアップ研修 総合講座A ～ 7月29日(金) 午後
共同実施のリーダーとして今後活躍が期待される方対象の、ファシリテーション講座。
豊橋市教育委員会教育政策課事務指導主事 風岡治氏「学校事務職員の研修プログラム研修」
- ③スキルアップ研修 総合講座B ～ 10月下旬の予定
教育最新事情についての講話、28年度つくば研修伝達講習

○**県事研 特別部 広幡小学校 小寺千恵子**

平成32年度全国大会岐阜大会での発表を目指して5年間活動していく。
まずは県事研のグランドデザインの策定を進める。