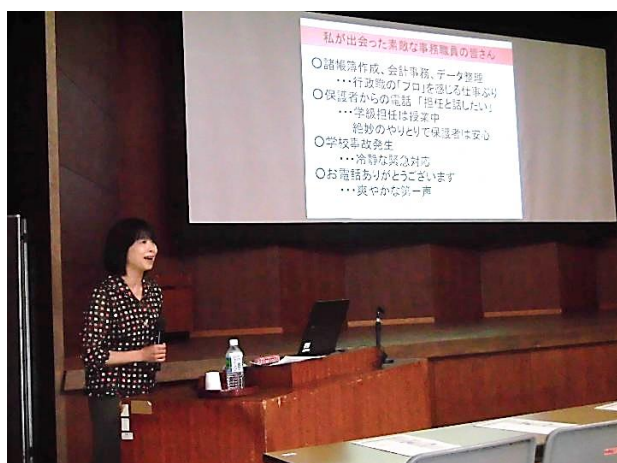


令和元年5月24日、西濃総合庁舎大会議室にて西濃地区公立小中学校事務職員研修会を行いました。そのときの様子をまとめましたので、ご一読ください。

研修① 講話『教育の今日的課題と事務職員への期待』



西濃教育事務所 所長 寺田 圭子 様

1 データから見る 西濃の実態

去年と大きくは変わっている実態はないが、課題が多く、そして大きくなってきている。

西濃は決して学力が高いとはいえない。確かな学力を身に付け、しっかりと自己有用感をもたせたいという教員と同じ目標に向かって力を貸していただきたい。子どもたちにとっては、学校にいる人全員が先生である。その中で事務職員は、教師とは違う立場から、いじめ問題等の情報のキャッチができたり、子どもたちが担任には言えないことも話せたり

できる大切な存在である。子どもたちの良いところを捉え、健やかな育ちをすすめていただきたい。

2 働きがいのある職場づくり

・リスクマネジメント

「イ・イ・コ・タ・コ」の五大不祥事というが、最近は、ハラスメント・体罰・わいせつ事案・個人情報漏洩事案、特に、個人情報の漏洩が問題になっている。対策として、学校内の整理整頓、物の管理、鍵の管理などを徹底していただき、改善されてきた。今は少し変わって、「言葉による個人情報漏洩」が問題になっており、野田市の児童虐待事案では、市教委職員等が、野田市の「個人情報保護条例違反」で懲戒となっている。事務職員の前を多くの個人情報が出ていく。ぜひ、起案の段階で危機を止めていただきたい。学校は多くの個人情報共有されるが、「知ることを必要な者、知るべき者だけが情報を得る。(Need to Know)」を忘れないで、必要でない人が情報を得ることのないようにと考えている。

また、不祥事は、起こしたことで非難されるのではなく、起こした時にどう対応したかで非難されることの方が多い。ダメージを最小限にとどめることが大切である。報・連・相(ハウレンソウ)は大切だが、報告するときに一番気をつけることは何か。事務職員のもっている情報は正確で広い。校長からすると、「とにかくすぐ教えて」「迷うならすぐ教えて」という気持ちでいる。

緊急時の報告は、まずは分かっている正確な情報のみ、何が起こったのかを確実に。そのあと続報として詳細な報告をする。はじめに何をしたいかを聞く。起きたこと、時間経過など正確でシンプルなメモにしてほしい。事務職員が一番全体を冷静に見ることができる。また、クライシスコミュニケーションを心懸ける。結論が先、理由はあと、事実と意見を混同しない。とにかく事実がほしい。(例)「頭を打った!!!」その後「救急車が必要です。」

ハラスメントは気付かないうちに起こしている可能性がある。「絶対に無い」と言い切っていると、かえって不安になる。いじめも含め、無いと言い切れない人には、感知するアンテナがあるということである。

ハラスメントの例 以前のミスをくりかえし指摘する。／「まだできてないの?」「もう私がやるからいいわ。」今度失敗したら後がないぞといったプレッシャーを与える言動のくりかえし。／抽象的な指示しかしない。／勤務時間外に電話で仕事の指示をする。

誰でもハラスメントを起こす可能性がある。互いに人間だから軋轢もある。そこに折り合いをつけながら、「あの人には、他の言い方が良いのではないか。」等、みんなで職場を良くすることを心懸けていくことが大切である。

・学校における働き方改革のキーパーソン

働き方改革は、みんながそれぞれ役割をもってすすめる。管理職はマネジメント、先生方は一人一人力をつけ、同僚性を発揮する。事務職員は、そのチームリーダーになるだけでなく、更につなぐ役割をしてほしい。

平成31年1月25日 中教審答申 勤務時間の管理の徹底では、時間外勤務の上限のガイドライン、ストレスチェック、産業医の指定、働き方改革に関わる研修の充実、学校や教師の担う業務の明確化などが求められている。業務の明確化とは、「地域などみんなで子どもを育てましょう。」ということ。答申の第5章には、事務職員のリーダーシップを発揮できる組織運営、ミドルリーダーとしてサポートスタッフの役割分担を考え、資質向上して働き方改革のキーパーソン・業務改善のアドバイザーとなってほしい。

一方で、今までのような方法改善にとどまらず、やめたり、減らしたり、統合することが必要になってきている。働き方改革を進めた結果、事務職員が更に多忙となることのないようにしていただきたい。役割分担・協業を、一歩引いて見ることもお願いしたい。

3 学校の今と未来のために

ラーニングイノベーション（経済産業省）（学校に企業と共同でAI、ペッパーを入れるという事業。）AIを取り入れた教育が始まっている。急激な変化の中、質的精神的な豊かさが求められるという状況、そういう時代に向け、文部科学省では、ソサエティ5.0に向けて人材育成と言っているが、極端な言い方をすれば、AIにできることは任せるが、人間にしかできないことは死守する、それこそ教育の本質だということ。「人間としての強み」とは何か、意味づけができること、板挟みと向き合って調整すること、想定外の事態に対応する力。自らの行動に責任を持って対応すること。

新学習指導要領の改訂では、新しいことがどんどん入ってくるが、「浮き足立つことなく、学びの基盤をつくること、対話的で深い学びの実現」をめざしている。子どもの豊かな育ちを心から望む者として、いっしょにチームとしてがんばってほしい。

「学校の事務職員」という仕事を選んだことに立ち返ることが大切。「子どもの声が響く中で働ける」こんな贅沢なことはない。

学校を支えているのはいろんな立場の人、皆さんが果たすミッションを明確に持ち、子どもたちの豊かな育ちのため、（自分自身が）幸せになるため、この職業で、学校に関わられてよかったなと思いを一つにして、これからも支えていただきたい。

研修② 事務指導



西濃教育事務所 学校人事係 小倉 正裕 様

・学校の外から感じた心地よい電話対応

多くの学校で、電話を切った後に心地よい気持ちになる電話の対応がなされていると感じている。きっと保護者や地域の方々も同じように感じていると思う。たかが電話と思いがちだが、学校の信頼を築いていると感じた。

・学校の中で感じた言葉の温かさと専門性の高さ

教師は掃除をしている生徒に「頑張っているね。」と声を掛けることが多いが、事務職員からは、「ありがとう。」「助かるわ。」という感謝や労いの言葉をよく聞いた。さりげない言葉であるが、温かさを感じた。

学年の会計に対して専門的な視点から、教員に的確な助言をしていただけた。保護者から集めた大切なお金であることをよく理解し、適切な活用をしていただけている。

・今後の実践に加えてほしいこと

事務職員の皆さんは、1日の大半を職員室で過ごすことが多い。職員室を空けることはなかなか難しいとは思いますが、校内を回ってみるといろいろな発見がある。

例えば、危機管理の視点で回ると、「児童生徒にとって本当に今の校内の状況で大丈夫か？」と危険箇所に気付くことがある。又、ユニバーサルデザイン、学習環境整備の視点で授業を見てみると、「文字の大きさや色使い」や、「購入された備品や教材が本当に有効に活用されているか？」等について、自分の目で見て実態を把握できる。その上で、気付いたことや改善策を管理職に伝えたり、教職員に提案したりすることができる。これこそ生きた助言になると思う。管理職と連携を図り、可能な範囲で校内を回っていただきたい。

今、主体性が求められているが、何か特別なことをやるとか、どの学校も一律に同じことをやるということではない。それぞれの学校の状況や課題も違うので、ぜひ自分の目で確認し、実態を把握した上で、「自分ができることは何か」ということを考えながら、チームの一員として学校を支えていただきたい。

学校で事務職員が「担う責任」というのがどんどん大きくなってきているが、責任だけでなく「担う喜び」も大きくなることを願っています。

管理調整係 係長 チーフ 佐々木 浩 様

- ・9月3日（火）西濃管内小学校 3校 中学校 3校監査予定
- ・本年度も、事務職員からの相談や疑問にも対応していくので、気軽に質問してほしい。

管理調整係 係長 税所 淳子 様

- ・実績簿の確認をお願いしたい。フリクションペンを使用していないか点検し、使用しないよう周知してほしい。
- ・再任用職員の雇用保険手続きの際、マイナンバーの記載が必要（平成30年5月より）

管理調整係 主任 若山 春樹 様

- 学校現場と事務所との違い 承認の責任がある。
- 諸手当申請時の注意事項 旅費請求について…配布資料参照
- 2019年より 要請訪問→学校事務支援訪問に名称変更。内容については 配布資料参照

管理調整係 主任 村木 清香 様

- 別枠旅費の担当
- 事前に送付したチェックリストを活用してほしい。
- 不明な点があれば、連絡してほしい。



管理調整係 主事 小川 大智 様 (当日研修)

研修③ 研究計画について

研究推進委員長 神戸町立北小小学校 成田 早織



研究推進委員会では、学校事務職員に求められる資質能力を、“専門性を高め確かな力量を身につける「実務力」” “豊かな人間性を養い、教職員としてのあり方を考える「人間力」” “学校をとりまく様々な変化に対応できる「対応力」” の3つの力にわけ、「対応力」に焦点をあて、長期研究計画を企画・運営をしている。

第1次長期研究計画では「財務マネジメント」について、第2次長期研究計画では、「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」をテーマに、研究と研修を行った。

平成29年4月に事務職員の職務が「事務をつかさどる」

に改められ、事務職員が、教職員等と連携・分担する「チーム」としての学校の中で専門性を生かし、主体的・積極的に学校運営に参画することが求められている。また、学校の課題が複雑化・多様化したことに伴い、組織的に学校運営を行うことができるよう、学校のマネジメント機能の強化が重要になっている。

このような観点から、第3次長期研究計画は「チームの中で力を発揮できる事務職員を目指そう」をテーマに設定し、「マネジメント」をキーワードに研究を進めている。昨年度は、「タイムマネジメント」について研修を行い、仕事の基本であるPDCAサイクルを活用し、学校事務職員の仕事の目的とは何か、その目的のためにどのように行動すべきかを検証し、現状の問題点をどのように改善するかを考えることができた。

今年度の「財務マネジメント」では、学習指導要領への理解を深めたいという会員の声を受け、学習指導要領改訂に対応した環境整備や教材の充実させるために、どのようにマネジメントするとよいのか、ヒントになる研修を考えている。

◇来賓 あいさつ 西濃小中学校校長会 会長 大垣市立赤坂小学校長 加藤 栄二 様



事務職員は、「学校の顔」だと思う。普段多くの電話を取り、来客や関係者と接し、的確に対応してもらっている。最前線に立つ「学校の顔」だと思っている。また、「よき指導者」でもある。最近増えている若い教員に（本校では、担任は6年目以下が半数）日々、電話や来客対応を手本として見せていて、とても勉強になっていると思う。初任者には事務的なことや会計などについて講話をしてもらった。そして「よき管理者」でもある。設備や備品のことを管理職よりよく把握している。心強いパートナーとしてとても感謝している。

事務職員は、共同や連携を率先してやっている。制度として「学びあう」ということがやれていて、教員よりも進んでいる。そこに、「働き方改革」につながるヒントがある。勤務時間のスリム化、時間外勤務を減らすことが求められているが、実際月60時間さえ難しい。ぜひ、時間数を抑えられるようなヒントをいただき、旗振り役となってアドバイスして欲しい。

校長は学校経営の中で人やモノ、金を駆使しているが、全てを把握しているわけではない。事務職員の得意分野について、校長に聞かれたら答えるのではなく、どんどん進言をしてもらいたいと思っている。学校を支えていると自覚して、重要な役割として学校の経営に携わって欲しい。

◇会長あいさつ

海津市立日新中学校 小川 茂樹



平成27年12月21日に中央教育審議会答申「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について」で、マネジメント機能の強化という文脈で期待されたのが学校事務職員である。この答申を受けて、平成29年3月27日に学校教育法が改正され、事務職員の職務規定が「事務をつかさどる」となり、共同学校事務室の制度化、さらに学校教育法施行規則では、事務長・事務主任の職務の改正も行われた。また、学校における働き方改革でのキーパーソンは、事務職員とあり、ここ数年で、事務職員への期待は本当に大きくなっている。

この大きな期待を背負っていくには、一人では厳しいと思っている。「厳しい時」はチームで向かっていくことが必要。バレーボールでは、「つなぐ」ことがうまいチームが勝ち残る。チーム学校の中では一人かもしれないが、事務職員には、共同実施組織というチーム、各郡市には研究会というチームがある。それでも厳しい時は、西濃事務研というチームがある。西濃事務研には、他地区よりも、強く信頼できる「つながり」があり、この強いつながりがあれば、大きな期待に応えていくことができると思っている。

昨年度、県事研で岐阜県版グランドデザインが策定された。キーワードは「ええ顔」。子どもたちのええ顔、教職員のええ顔、地域のええ顔、何よりも自分自身がええ顔になるように、ともに向かっていきたい。

◇議事 議案書どおりに全て承認。

◇連絡

○研修指導委員会 神戸町立神戸小学校 志邑 みずほ

①新規採用事務職員研修会

西濃教育事務所の依頼を受け、平成30年度末（3/26）に、採用者6名を対象に実施。

②若年層研修会

8/1開催予定。旅費に関する実務研修を計画。

③会員からの質問窓口担当

大垣市は神戸中学校の桐山さん、揖斐郡は池辺小学校の藤井さん、安八郡と海津市は表佐小学校の川端さん、不破郡と養老郡は神戸小学校の志邑さん。

質問は手引き書や法規等を確認の上、必ずメールまたはFAXで行う。

④年度始めの事務手引きと新規採用者の事務手引きの作成

最新版を各都市に1冊ずつ配付済。

○情報担当委員会 揖斐川町立小島小学校 子池 憲幸

①西濃事務ネットのユーザー名とパスワードを、5月28日より変更。

②メールングリストで届いたメールについては返信ボタンを使用しない。メールを開ける他の職員にも周知。メールアドレスの変更等は小島小学校まで報告。

③監査を受けた学校の情報をホームページに掲載したいので、連絡をしてほしい。

④研修会の資料や広報もメールではなくホームページに掲載する予定。

⑤掲示板は迷惑書き込みのため引き続き閉鎖中。今後の予定は検討中。

○県事研理事 組合立養基小学校 渡邊 圭子

①共同実施や全事研5月期調査に続き、秋の全事研調査依頼。

②夏季研修会 8/19 不二羽島文化センター

③令和2年度全国大会（岐阜大会）8/6・7 長良川国際会議場

参加費の事前集金について2020年在職予定者と2019年度末退職予定者に依頼。

④県教委と県校長会との懇談（6～7月）

○総務部 池田町立池田中学校 桑原 詠子

①会誌の発行 6月下旬

②県事研だより「おんさい」の発行 年8回

③事務日誌の発行 2月予定

④県事研ホームページの更新

○研修部 大垣市立北中学校 澤藤 かよ子

①スキルアップ研修

10/2 幅広い年齢層を対象 特別部会によるカリキュラムマネジメント研修

12/10 基礎講座 研究部による課題別マニュアルを使った実践交流

②夏季研修 Webによる参加申込 午後は分科会方式で先着順により決定

○研究部

大垣市立上石津中学校 西脇 佑子

①第5次研究構想をグランドデザインに合わせた形に改訂をすすめる

第5次研究構想の4年目となり、事務職員がS・M・D（スクール・マネジメント・ディレクター）となりチームとしての学校の実現をめざす。特別部会より提案された、岐阜県事務職員のあるべき姿を示すグランドデザインをもとに、事務職員として進む方向を示す研究構想を実現させるための手立てについて考えている。

②県事研評価について

昨年度の県事研評価の結果において達成指標が低かったのは「事務部経営案の作成」「保護者や地域に向けての情報発信」であり、今年度の活動計画のひとつとして取り組んでほしい。西濃地区は教育課程や学校経営方針に基づいた予算編成・執行の項目が高く、今年度は100%をめざしたい。今年度の県事研評価は形を変えての実施を計画している。

③ステップ式課題別マニュアルの啓発

事務部経営案は、学校のマネジメント機能の強化に役割を果たす事務職員に近づくための有効な計画書になる。ぜひ昨年度リニューアルしたステップ式課題別マニュアルを活用してほしい。