

西濃事務研会報

平成28年2月10日

平成27年12月4日、西濃総合庁舎大会議室にて研修会を行いました。会の詳細についてお知らせします。なお、安八郡の研究発表および講演については、西濃ジムネットの「資料室」－「総会・研究大会資料」に詳細を載せてありますので、そちらをご覧ください。

◇開会式

1. 会長挨拶 大野町立大野中学校 小川 秀文

皆様の学校では、来年度の予算要望書の提出を済ませ、年末調整の申告作業も終わったところだと思う。年末調整については、昨年度、「住宅借入金等特別控除申告書」に多数の誤りがあったとのことで、総務事務センターより説明会を行いたいとの連絡を受けていた。しかし、西濃地区では、時期が合わず研修会に説明会を組み入れることができなかつたので、他地区の説明会で配布された資料と参加された方が作成された補足資料を、10月末に配信した。正確に事務処理が行われたことと思う。



今回、西濃ジムネットのアクセス数を増やすために、研修会資料をHPからダウンロードするようにした。普段のHPアクセス数は1日に十数件だが、資料を載せた日は121件だった。HPには、いろいろと役立つ資料や情報があるので、これを機会に是非ご活用をお願いしたい。

9月の初めの教育事務所との懇談会で、6項目のお願いをした。それぞれに前向きな対応を約束していただけた。特に、非常勤講師実績簿の提出締切日については、9月末より、市町の教育委員会から教育事務所への提出期日を遅らせていただけた。これにより、教育事務所での作業スケジュールが短くなり、間違いがあった場合の修正が困難になつたので、ご協力をお願いしたい。

西濃地区事務職員会の第2次研究のサブテーマは「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」である。危機管理をテーマとして1年目は「涉外について」、2年目は「災害について」の講演を行つた。3年目となる今年は「財務について」の講演を行う。会計の専門家である講師の先生には、実際に私たちが学校で使用している支出金調書や会計報告書等を見ていただいた。今日の講演では、学校徴収金の事務処理について提案していただけるのでは…と期待している。

午後は、安八郡の皆様にお世話になる。秋の研修会は、持ち回りで各郡市が研修時間を担当しているが、昨年度から、内容については研究発表に限定しないことになっている。今回、安八郡の実践紹介と西濃の会員にも広めたい講演の二本立てで準備していただけた。

昨年度の反省で、「研修の内容が多過ぎて大変だった」との意見をいただいたが、今年度も盛り沢山のスケジュールになってしまった。長い一日となるが、今後の仕事の中で取り入れられる物を何か見つけて持ち帰っていただきたい。

2. 来賓挨拶 西濃教育事務所 所長 福地 淳宏様

日頃から、学校の教育活動や学校運営に参画してくださり、ありがとうございます。会長さんから予算要望や年末調整などの話が出た。私も、教頭や教育委員会の教育



主管時代に、予算要望や査定を取りまとめた。一つ一つ吟味し、非常に神経を使う仕事だったことを思い出した。教科書が変わる時期だと、備品をどうするかなど、子どもたちのために知恵を絞っていただける事務職員さんにお礼を申し上げたい。

所長2年目になり、事務職員さんの働きぶりを拝見して、組合や事務職員会の方が話されていることがそのとおりであると感じている。訪問時には出迎えてくださったり、お茶を出してくださったりしていただき、ありがたく思う。

最近暗いニュースが多いが、国際社会、世界で活躍する日本人が増えてきたと思う。まさに快挙が続いている。日本人ノーベル賞の物理化学での受賞が続き、粘り強く研究を行っている日本人の良さが出ていると思う。スポーツ界では、テニスの錦織選手やラグビーの日本代表が南アフリカに勝利した瞬間に感動した。体格的に恵まれていないにもかかわらず、チャレンジする姿、あきらめない姿、負けない団結心を見ていると、日本人として胸が熱くなる。国産ジェット旅客機の初飛行も成功した。車輪を出したまま飛行したが、車輪をしまって出てこないといけないので1回目は出したままだったそうだ。5回延期してそれでもチャレンジした頑張る研究者はすごいと思う。日本の義務教育が大事にしてきた、きめ細かさや丁寧さ、粘り強さの成果がそういったことの土台にあると思う。

西濃地区にいると、松尾芭蕉の話をよく聞く。松尾芭蕉は多くの言葉を残している。その中に、「不易を知らざれば基立ちがたく、流行を知らざれば風新たならず」がある。教育にとっての不易の理念を義務教育として大事にしながら、新しい時代を見据えてチャレンジしていく必要があると痛感する毎日だ。

今日は、財務についての危機管理研修で、会計のプロの方からお話をいただける。私も資料を見て「なるほど」と思った。昼からは、安八郡事務職員部会からの提案もある。まさに学校事務職員としてこれまで大切にしてきたこと、これからも大切にしていくかなければならないこと=「不易」と、新たに取り入れていくこと=「流行」の両面を勉強していただけるかと思う。是非、子どもたちの幸せのために、事務職員の方のお力をこれからもお借りできればと思う。この研修が実りある研修になることを願う。どうぞ、健康にご留意いただき、明るく笑顔で前向きに、職務に手腕を発揮していただきたい。

来賓挨拶 西濃地区小中校長会 会長 宮川 保則様

日頃から、事務職員の先生方に学校を支えていただきありがとうございます。

本日は、研究発表と講演がある。自分自身の経験から言うと、経験の浅い頃は、何をどうしてよいか分からぬことがたくさんあった。また、経験を積んでくると、自分のやり方に固執てしまい、正しいと思い込んでそのままやったり、例年どおりやったりしていた。そんな時に、具体的な方法やアイデア、ヒントを学んだり、自分の仕事の在り様や自分の生き方などを振り返らせてもらったりするのが研修だと思っている。いろいろな研修があるが、そういう思いを大切にしている。

私の勤務した学校の範囲でしかわからないが、事務の先生に感謝の思いでお話しする。1つ目は、事務の先生は、学校の顔、窓口として電話などで対応していただいているが、教員のよくない電話応対に出会うことがあることだ。電話を掛けると「はい」としか言わず、こちらが戸惑い、「○○学校ですか?」と尋ねることがある。事務の先生が電話に出られると、いつも丁寧な応対をしていただいているので、教員にも指導していかなければ…と思っている。やはり、学校の第1印象となるので、さわやかな対応に感謝している。

2つ目は、職員の書類の提出で心を痛めていることだ。本校では、部活関係や復命書、年調の関係書類などが、(校長としては職員に指導をしても)集まらないという現状がある。事務の先生は、書類が集まらないと仕事ができないので、申し訳なく思っている。でも、私が見ていると、上手に温かく、また厳しく、人を見てお話をしているので、申し訳ないと思いつつ、感謝している。しかし、書類の提出に



関しては、しっかりやらなければ…と思っている。

最後に、私自身もだが、コミュニケーション能力の重要性を感じている。児童生徒への声かけや保護者・地域の方への対応（依頼や苦情）など。最初のコミュニケーションの取り方次第で、うまい方向に話がいったり、こじれたりするので、気を配っていかなければと思う。そして、その能力を高めていかなければと思う。

事務の先生は一人職で大変な部分も多いが、仲間と情報交流をしながら、充実した仕事をしていただきたいと思っている。この会が、益々、充実することを祈念して、あいさつとさせていただく。

◇報告 研修指導委員長 岩田 幸代



研修指導委員会の活動内容は、若年層研修会の企画・運営、各都市からの質問窓口および回答、事務手引の管理の3つだ。

若年層研修会は、臨時採用者を含む3年目までの方を対象に、夏季休業中の半日に行い、本年度は8月7日に16名で行った。3年目の方は、公立小中学校事務職員3年目研修の事務所研修を兼ねている。内容は、実務研修とグループ交流で、実務研修は、26年度から服務・給与・旅費の研修を3年サイクルで行っている。

3年連続で参加しても研修内容が重複しないので、充実した研修になると考える。また、事前アンケートを実施し、若年層が研修したいと願う内容も加えている。

昨年度、服務に関する研修では、勤務市町の学校管理規則を読み、服務に関する書類を確認した。本年度の給与に関する研修では、「給与事務の手引き」を使用し実務研修を行った。28年度は、旅費に関する研修となる。研修内容や研修方法のアイデアがあったら、ぜひ研修指導委員へお聞かせいただきたい。28年度の若年層研修会が終わると、実務研修の3年サイクルが一巡する。3年サイクルで行う実務研修を振り返り、今後について検討が必要と考える。

本年度のグループ交流は、ワークショップ形式で行った。参加者を事前アンケート及び経験年数から3グループにわけ交流してもらった。テーマは「備品・経理について」、「文書管理について」、「情報発信・コミュニケーションについて」とした。研修指導委員は、助言者として各グループに入ったが、進行は3年目の研修者に任せた。テーマに沿った困り感を付箋に記入して、模造紙に貼り、その後マーカーを使いながら集まった意見を紙面にまとめ、現在各自が行っている対応策を出し合った。そして、今より良い解決方法がないかを考えた。テーマによっては解決方法を出すことが難しく、困り感や対応策の意見交換のみで終わってしまったグループもあったが、経験年数の近い者同士で活発な意見交換ができ、困り感は解決しなくとも共感して不安感を減らすことができた。

2つめの各都市からの質問窓口としては、研修指導委員会で質問を取りまとめた。西濃教育事務所に確認し、後日、皆様に回答する予定でいる。25・26年度分の回答は、西濃事務ネットの資料室-研修指導委員会に掲載してあるので、参考にしてほしい。

3つめは、「西濃統一事務手引き書」と「新規採用者の事務手引き」の管理だ。「西濃統一事務手引き書」は、西濃事務ネット内の「西濃の宝物」に掲載している。条例が改正されたときや様式が変更になったときなどは、担当都市で速やかに改訂していただきたい。また、「新規採用者の事務手引き」も資料室に載せてある（新規採用事務職員研修会参加者に配付済）。若年層研修会参加者に調査した結果、1年目の事務職員はよく使用し、3年目の事務職員はあまり使用していないようだった。「新規採用者の事務手引き」はとても初歩的な手引きだが、「年度始めの給与事務」を活用してほしい。

今年の3月26日、新規採用事務職員研修会の半日研修を、研修指導委員2名と小川会長、小川前副会長が講師となって行った。実際に人事給与システムを操作しながら、年度始めに行わなければならない事務処理を研修した。限られた時間で多くのことを詰め込む研修だが、新規採用者が学校勤務となったとき、研修があつてよかったと思う大

事な研修となる。

研修指導委員会では、これらの活動を行うに当たり、年5回の会議だけでは時間が足りない。「研修指導委員会は何もしていないのでは?」とおっしゃる方がいる。皆さんの前に出ることはないが、全体研修より若手を育てる研修が優先だと考え、活動を行っている。ご理解のほど、よろしくお願ひします。

◇諸連絡

①西濃教育事務所 管理調整係 澤藤 かよ子様
資料参照

②全国事務研理事 海津市立海西小学校 若原 名奈子さん



全事研活動報告の時間をいただけたこと、また 全事研 11月調査、ありがとうございました。資料をもとに、全事研組織、国の動き=チーム学校関係（11月終わりに出た中教審答申）、そして、第2期学校事務のグランドデザインと第8次研究中期計画についての3点について話したい。

1 全事研とは

全事研のHPトップ画面に書いてあるとおりで、研究活動を通して、学校事務の在り方や事務職員の将来像について明らかにしている研究団体だ。具体的な組織は、会長、副会長、局長からなる常任理事会と各部が所属する理事会がある。大会から大会が任期で、山形大会に向けて 38名の役員で運営している。4年前に組織改編し、1局3部。私は、研究開発部に所属している。

2 国の動きについて

全事研の活動とは異なるが、国が示した施策について全国の事務職員が所属する団体として意見表明をしていく場がある。各支部の意見をもらいながら、文科省のヒヤリングなどもある。安倍政権になって、すごい勢いで教育改革が行われているが、年内に答申の予定もある。特に「チーム学校」については夏の大会で藤原先生からもお話をあったが、全事研からも各支部にご意見をいただきながら、8月にヒヤリングを受けたところだ。また、チームとしての学校の在り方と今後の改善について、11月に答申素案が出ている。具体的な内容は、資料3ページ目。これらの資料は、文科省のHPを見ると、すべてダウンロードできるので、お時間があるときに目を通していただければと思う。

「チーム学校」が求められる背景は3つある。1つめは、子どもたちのおかれている環境が目まぐるしく変化している中で、子どもたちにどのように生き抜いていく力を身につけさせていくのか？育ませていくのか？と考えた場合、教職員だけでなく、社会や世界に開かれた学校づくりが必要になってくるということだ。2つめは、複雑化・多様化した課題を解決するための体制整理だ。各校には、生徒指導や特別支援などで配慮を要する子どもたちが在籍している。その子どもたちが抱える問題が複雑化・多様化し、子ども自身の問題に加えて、子どもの貧困問題や医療、専門的な知識を要する場面がたくさんある。つまり、専門職との連携が必要となる。3つめは、子どもと向き合う時間の確保等のための体制整備だ。教員は、授業以外に費やす時間が多いので、それにかかる業務を専門の方に任せた新たな学校組織の在り方を考えていいくことが必要と言うことだ。この答申には、今までにないくらい、事務職員に関する部分がたくさん出てくる。資料3ページの後半にあるが、専門体制に基づくチームの構築が必要となる。つまり、教員業務を見直し、事務職員など専門能力スタッフの活用推進である。「チーム学校」として、地域連携教員を法令上明確化することが検討されている。いろいろな地域と一緒に学校経営を行うことで、コミュニティースクールなどを専門的に把握している教職員が必要と言われている。ここに“事務職員”という文字はないが、全事研としては、ここも事務職員が担っていける場でないかと思い、提案している。学校マネジメントの強化に示されているとも思う。答申の 15 ページ

には、校長、副校長、教頭、主幹教諭、事務長などが組織的に学校経営を行うと書かれている。事務長＝事務職員も学校経営を行っていくスタッフと読み取れる。47～50ページには、事務職員のことがまとめられている。校長、副校長とともに、学校経営に関わっていくことが期待されている。それらの役割を果たすために学校事務の統括者を位置づける（法令上）、資質向上のための研修体系つくり等、全事研としても案を示していきたいと思う。また、共同実施については、平成10年中教審答申で示されてから、各県でいろいろな取り組みが行われているが、改めて必要性や有効な方策が示されている。全事研としても、研究の中で共同実施の発展版、地区学校事務室、事務職員の在り方について考えていくらうと思う。

3 第2期学校グランドデザインと第8期研究中期計画について

全事研は研究組織だが、その全体構想やめざすべき方向性がグランドデザインであったり第8期研究中期計画であったりする。グランドデザインは、新しい時代の中長期的・長期的な学校事務の全体構想、新しい時代の事務職員の将来構想だ。グランドデザインは7年前、福島大会で発表した。向こう10年間のグランドデザインとして7つあったが、非常に国の動きが早いので、5年経ちマイナーチェンジした。しかし、特に近年の動きが激しいので、第2期学校グランドデザインをリニューアル版として発表した（4枚目資料）。データは全事研のHPにある。

第2期学校グランドデザインは、新たな学校事務の戦略として3つのキーワード「自立・協同・創造」を示した。グランドデザインは全体の方向性を示したもので、第8期研究中期計画は研究の方向に特化したものだ。中期の研究計画にそって研究を行っていくことで、学校事務や事務職員に関わる課題を解決していくことを目指している。研究中期計画は5年ごとに策定しているが、第7次では、学校事務の質の転換、作業事務からマネジメントに転化していくことを打ち出した。それらを受けながら第8次が作られ、第8次では、地域とともにある新たな学校事務マネジメント、学校事務の在り方や事務職員の役割が求められている。第8次で描く学校像は、学校だけではなく、家庭や地域がそれぞれの役割を果たしながら協同していくことで、子どもたちの生きる力を育んでいる学校だ。そのために、学校事務の在り方や学校事務職員の在り方を描いている。来年は山形大会で、学校ガバナンスが戦略領域である。

全事研理事を5年行っているが、自分の学校で何ができるのか迷いながら仕事している。大事にしていきたいことは、学校の経営のトップである校長先生が、どんなことを目指しているのか、それを受けて課題は何なのかと考えていくことだ。私の勤務校のHPが、現在の形になったのは去年の9月くらい。保護者や地域に対して、学校情報が発していく場が少ないため、1週間に2～3回活動が紹介できたらと思い、教務主任や情報主任と相談しながら進めた。一人ではできない活動も、いろいろな声を拾ったり迷ったときに声をあげたりすれば、学校の中の形が変わっていくと実感できた。各校では、学校評価の見直しや2学期学校評価が行われている。そこでみえてきた課題が学校事務職員の立場から解決できるのでは…と発信すると、何か動き出すかもしれない。

全事研の活動を直接お話しすることがないが、いつでも尋ねてほしい。全事研セミナーが2月10日、山形大会が8月3日～5日に予定されている。遠隔地だが、たくさんの方のご参加をお待ちしている。

③東海事務研情報戦略プロジェクト 垂井町立表佐小学校 小寺 千恵子さん

情報戦略プロジェクトに3年参加して、考えたことを中心にお話しする。情報戦略プロジェクトと言うと、多くの方はHPの作成と思われるだろうが、情報戦略を考えることだった。

東海4県の方にいろいろな情報を届ける手段は、メールしかない。そこで、HPを作つて情報発信をしようということになった。HP作成に関する技術的なことは得意な方にお願いして、中身は自分たちで考えることだと思った。

意志（目的）をもって情報を集める、そして発信するということで、目的を考えることが大事であるととらえた。世代交代が進んでいる中で、若い方を取り込んでいくことがミッションだったため、情報戦略プロジェクトには若いメンバーが集められた。県の事務研ならば事務処理や待遇など、全国ならば文科省の動きなどがあるが、東海には何を求めてくるのか…と思った。実際、東海に参加すると、4県の違いが身近で分かる。浜松市が今度政令都市になるが、事務研が県事研にとどまるのか？事務職員が県の職員のままなのか？市の職員になるのか？などの話があった。学校事務職員を単体で残すと給料が確実に減る…などの問題を、若い方が真剣に話し合っている。岐阜県にはない問題もあると気づかされ、他県の状況を知り意見交流もしていける、そこが東海の良さだと思った。そういうことを、学校における情報戦略として発展していくことをまとめている。情報戦略プロジェクトの動きは、刈谷大会で展示するので、是非見ていただきたい。



④県事務研

○理 事 捱斐川町立春日小学校 竹中 昌子さん

県事研評価、全事研11月調査ありがとうございました。

県事研の活動や理事会報告は「おんさい」に載せてあるので、2点お話しする。1点目は、県教委との懇談会だ。懇談会では、事務職員の研修意欲の高さを理解していただき、また、事務改善について協力したいと回答をいただいた。そこで、事務処理の統一について依頼したところ、非常勤講師実績簿の提出日を遅らせることができた。

2点目は、事務の日セミナーだ。各市町の事務研で伝達が行われたと思うが、講演で、長谷川先生（相模女子大学）は、学校運営に参画するために事務部経営案が不可欠であると力説された。その後のグループ交流でも積極的な意見交流ができ、今後の参考となる話し合いができた。事務の日セミナーの日時や日程について検討が必要だが、自分を見直す良い機会となるので、まだ参加されていない方を優先に参加していただくよう、お願ひしたい。

○総務部 捱斐川町立揖斐小学校 子池 憲幸さん

「おんさい」を定期的に発行している。最新の情報が載せてあり、「ほっと一息コーナー」もあるので見てほしい。また、今年度版より使いやすい事務日誌を発行する予定だ。HPには「おんさい」や他郡市の成果物も載せてある。是非、見てほしい。

○研究部 捱斐川町立揖斐小学校 志邑 みずほさん

県事研アンケートありがとうございました。西濃地区会員は100%の回答だった。集計結果を分析・考察し、2月頃報告する。

○研修部 大垣市立興文小学校 桑原 昌夫さん

今年度、スキルアップ基礎講座に11名、総合講座に13名の申込み（=西濃地区の受講割合が最も高い）があり、ありがたい。しかし、受講経験がある方の受講者が多いので、研修部としては今まで受講されたことのない方にも受講していただきたい。そうした方が増えていくことが、西濃の各市町や地区全体のレベルアップにつながっていくと思う。スキルアップ講座については、内容を見直しながら来年度も開催する予定だ。積極的に受講していただけるようお願ひしたい。

◇研究発表 安八郡事務職員会「コミュニケーション研修」の取り組みを通して ～子どもの豊かな育ちを支援する事務職員～

安八郡事務職員部会は14名のメンバーで、研究会は基本的に年間6回開催している。「子どもの豊かな育ちを支援する学校事務」～コミュニケーションの能力を高め、正確

でタイムリーな事務をとおして円滑な学校運営に資する～をテーマとして活動している。『研究構想図』を作成し、次の3つの柱を基本に、取り組みを進めている。

〈発表内容〉

1 事務だより『かけはし』について

平成7年から20年、毎年発行しており、現在は学期に1回、年3回の発行を基本とし、メールを利用して神戸町・安八町・輪之内町で1回ずつ作成している。『かけはし』をコミュニケーションの手段の一つとして、教職員間の架け橋となるよう取り組みを続けている。

2 『事例交流シート』の取り組みについて

25年度より『事例交流シート』を作成し、互いの知識・スキルを発信し交流している。シートはシンプルにし、内容を6つに分類し、実際に行った処理の内容や、事務所や共済組合等から回答がある場合はその内容などを併せて記入することとしている。26年度に入り、類似事例をまとめ、検索のし易さと事例の分かり易さを考慮し、質疑応答形式に直し、昨年度末から西濃ジムネットへ“MUSASHI”というタイトルの事例集を掲載している。

3 『コミュニケーション研修』の取り組みについて

25年度には、「接遇マニュアル」（電話忾対編）・（来客忾対編）を作成し、各学校の現職研修で、このマニュアルを使用して研修を行った。研修を進めていく中で「校内研修のためのマニュアル」を作成した。これは授業の指導案のようなもので、研修によってつけたい力や目標等を設定し、実際の研修の展開について記入している。26年度はコミュニケーション研修の応用として、学校を取り巻く様々な方々とのコミュニケーションの取り方についても学ぶ必要があると考え、クレーム忾対の研修や不審者対応の研修、子どもたちの理解と支援に関わる研修を行った。実際にあったクレームを再現しつつ、具体的な研修の説明を行った。

〈成果と課題〉

『かけはし』は、職員への情報発信や事務の効率化だけでなく、教職員間のコミュニケーションツールとして、職員会や打合せ、職員室での話題づくりに一役買うなど有効に活用出来ている。今後も、目をひきつけるような見出しをつけるなど、さらに読みやすい紙面構成を工夫して発行していきたい。

『事例交流シート』を使って事務職員同士で様々な事例を交流することで、正確でタイムリーな事務を行うことができ、経験年数に関わらず、みんなが日々の仕事に役立てることができた。今後は、その積み重ねである「MUSASHI」の加除修正することでタイムリーな情報の共有や、見やすく検索しやすいような工夫をしていくことも検討する必要があると考えている。

子どもたちが安心して元気に過ごせる安全な学校するために、学校内、そして地域との信頼関係を構築していくためにも、「コミュニケーション」は不可欠な要素であることから、安八郡ではそのスキルアップのための研修を進めてきた。事務職員だけでなく、学校全体（職員全体）のスキルアップを目指して、接遇マニュアルを作成し、全て

の学校で職員に提供することができた。接遇マニュアルを活用した校内研修によって職員に自信がついたことから、積極的に電話をとるようになり、他の学校の方から「対応がいい」という声が寄せられるようになったといった成果もあらわれ始めている。

事務職員研修にて様々な研修を受けたことによって知識が深まり、その知識を還元するためにも、今後は、研修のあり方についても考えていく必要がある。事務職員が取り組みやすい研修を仕組めば、多くの学校で実践できるので、職員への継続的な啓発活動を行い、接遇に対



する意識を継続して持ち続ける工夫をしていきたいと考えている。また、職員の異動により年齢構成が毎年かわることから、それぞれの学校の、その時々に応じた研修を継続的に進めていくよう、今後は検討していきたい。

子どもたちに「生きる力」を育むため、そして「子どもたちの豊かな育ち」のために、私たち事務職員から「コミュニケーション」の大切さを発信しつつ、今後の学校運営の参画に活かしていきたい。

○ 講演 「困り感を抱く子どもたちへの理解と支援を求めて
～ユニバーサルデザイン授業の視点 & 事務職員の利点を生かして～」
神戸町立神戸小学校 校長 川崎保男先生

今日、学校現場でも困り感のある子どもたちが増え、事務職員もそのような子どもにどのように対応し支援ができるかを考える必要が出てきた。事務職員としてどのような視点で接し、どのようなことができるか、「ユニバーサルデザイン授業の視点を生かす」3つの視点から、川崎先生より講演をしていただいた。

I 困り感を抱く子どもたちへの理解

被虐待・不登校・被いじめ・放任家庭・うつ等の困り感を抱いている児童生徒がいる。発達障がいが一次的にあって、二次障害の姿という子どもが多い。主な発達障がいとして、医学的な知的障がい、学習障がい、自閉スペクトラム症、ADHDがある。自閉スペクトラム症には、旧広汎性発達障がい、高機能自閉症（知的な遅れがないもの）、アスペルガー症候群（知的な遅れ・言葉の遅れがないもの）がある。その子独自の困り感や症状を知ることが大事である。

困り感を抱える子どもが増えている背景として、今まででは単遺伝子が病気のラインを超えると障がいとして表れると考えられていた。多遺伝子モデルは、色々な遺伝子の個々の素因が積み重なった総量が一定のラインを超えると障がいとして表れるという考え方で、色々な要素をもっていてもラインを超えない気にはなるけれど症状としては表れない（=多遺伝子モデル凹凸レベル）。

発達障がいが増えている背景には、晩婚化による出産年齢の後退による低出生体重児の増加、発達凹凸の増加がある。他には環境によって遺伝子が書き換えられてしまい、障がいレベルに達するような割合が増えている。

WISC-IIIの結果から能力的な特徴がわかる。言語理解や耳で聞いて理解する力が低いなどの低い能力によって、高い能力が發揮しにくいことが起こる。子どもの中にアンバランスさがあり、これが学習障がいにつながっていると考えられる。読字障がいであっても、台本を音で覚える方法で乗り越えている。このように長けた能力を生かすことで、弱いところを補うというのが特別支援教育の考え方である。

ADHD児の困り感として、周りのことに気を取られ集中できない・忘れっぽくよく物をなくす・落ち着いて座り続けられない・一方的にしゃべりなかなか止められない・自分の気持ちや行動を抑えられなくなる等がある。教師に注意され、自分だけ叱られることで嫌だと感じ、問題行動へ走っていってしまうことが多い。

自閉スペクトラム症の3つ組として、社会性の欠如、コミュニケーションの障害、想像力の障害と同一性保持行動がある。

自閉スペクトラム障がい児の困り感として、特に周りのいろいろな刺激が気になることが挙げられる。障がいがあると、本来聞かなければならない部分を聞こうとすることや、他の音を聞かないようにして聞きたいところに集中することが困難である。また、中央はよく見えるが視野が狭く周りがゆがんで見えにくく。全ての子がそうではないが、



子どもの時のような状態が大人になっても続くことがある。

Ⅱ 分かりやすい接し方

ユニバーサルデザインの視点で、事務職員の利点を生かした接し方をするとよい。

「新幹線が好きなんだね。授業が始まっているよ。」といった声掛け。子どもの気持ちに寄り添い、安心させるように「随分急いでるね。○○先生はここにいらっしゃらないよ。何か困ったことがあったのかな？一緒に探しにいこう」、「何かを捜しているのかな？私が一緒に捜しましょうか？何を捜しているのか、ぜひ教えてください。」といった声掛けをするとよい。

Ⅲ 安心・安全な環境

授業場面の環境の整備、特に障がい等の状況に合った備品の予算化・購入は、事務職員の本領を発揮できるところである。例えば、移動に時間のかかる肢体不自由の新1年生が入学することになった場合には、就学時健診で詳しい状況や保護者の要望の把握、特別支援コーディネーターや管理職との相談、危険箇所の確認、合理的配慮内容を事前に協議、関係教委との相談・整備などが必要となる。障害者差別解消法の施行もある。教頭先生と相談してほしい。



障がいの有無は関係ない。困り感を解消するよう、その子にとって良くしていこうと寄り添って関わっていくことが、その子の安心・安全な学校生活につながっていく。難しいと捉えられている子ほど、教員以外の前で見せる姿が大事なので、担任、管理職等にぜひ伝えてもらいたい。

子どもの見方としてリフレーミングの方法がある。あわてんぼう→行動が素早い、おとなしい→おだやか、口が悪い→はっきりしている等、そうすることで、子どもへの見方や家族の見方も変わってくる。お互いの心がゆつたりできいい方向へ向かえるはずである。「全教職員の共通理解：その子のよさ・頑張りをほめて育てる」をキーセンテンスとして、全員で見守っていく教育を推進していただきたい。

つたりできいい方向へ向かえるはずである。「全教職員の共通理解：その子のよさ・頑張りをほめて育てる」をキーセンテンスとして、全員で見守っていく教育を推進していただきたい。

○講評 西濃教育事務所 学校職員課 課長補佐 伊東 誠先生

安八郡は、研究推進テーマを『コミュニケーション研修の取り組みを通して、子どもの豊かな育ちを支援する事務職員』として発表があった。小中学校に勤務する教職員は、児童生徒の育成に関わる仕事をしており、このことは教員であろうが事務職員であろうが全く同じである。今回発表の実践は的を得たものであり、大いに参考になったのでは感じている。

1. 「かけはし」の発行について



教職員のコミュニケーションの出発点になるという発想で作成されている。文字が大きくて、文字数が少なく読みやすい。興味がもてるような見出しになっている。またQ & A形式で素朴な疑問に対応していることなど、読み手を意識した構成となっている。読み手が、興味をもって読んでくれる、読んだらさらに理解を深めていく、理解を深めるためにさらに関わっていけるものを、という願いがあふれた通信となっている。「かけはし」を受け取った先生方は、永久保存版として保管している

と思う。今後は、ホームページにも掲載し、過去に発行された「かけはし」がいつでも、どこからでも閲覧できるようになっていると、さらに効果的な活用が図れると思う。

2. 「事例交流シート」について

一人の発見をみんなの知識の財産にし、一人の失敗から同じ失敗を繰り返さないようにみんなで学ぶ、という発想で作られている。事例交流シートを作成することでさらに理解を深めることになり、いい研修の機会になっている。よく知っていること、得意なことほど思い込みによるミスが生まれがちである。よく知られている内容でも、一つ一つの事例を安八郡の財産、西濃地区の財産として、今後も積み上げていくことを期待している。

3. コミュニケーション研修について

着眼点の素晴らしいを感じる。応対マニュアルの作成に終わらず、校内研修の手引きを指導案形式で作成したこと。研修前後の意識調査により、研修の効果を数値で分析したこと。応対の失敗例から学ぶことで、参加者が客観的に自分の応対の仕方を見直すことができるようになうことである。人事係として、日頃から多くの方に電話をかけたり面談を行ったりしている。最近は、卒業を控えた大学生から電話がかかってくることが多いが、電話で会話する機会が減っているのが理由からか電話のかけ方やマナーを知らないと思うことがよくある。電話の応対の仕方で人柄が分かる。また、部屋へ入室してくる態度で人柄もよく分かる。そういう点からもこの研修は、コミュニケーションの第一歩として優れたものになっていると思う。

「対応」とは、相手や状況に応じて物事をすることであり、「応対」とは、相手になって受け答えをすることと辞書に載っている。発表の中で、「電話応対」「来客応対」「クレーム応対」など、「応対」という言葉が何度も出てきたが、クレームを「対応」ではなく、「応対」という心構えで受け止めていることに感心した。

今回、安八郡から提案された実践は明日からでもすぐに役立つ実践だ。各都市においても参考になる部分を持ち帰って実践に役立てていただければと思う。

◇役員改編についての経過報告

副会長 寒田 敬子

26年12月の理事会及び拡大役員会にて、西濃事務研の研究推進委員・研修指導委員の選出方法について、人数の少ない都市では、役員選出が非常に厳しい現状であることが報告された。そこで、今後の専門委員会の体制について協議することにし、今年度、理事会より4つの案を出した。夏休み中の都市事務研で、皆さま方よりご意見をいただいた。



情報担当委員については、2名という案に概ね賛成だった。情報担当委員会からも、2名体制にしても差し支えない旨の確認がとれている。規約には「原則3名で構成」とあるので、規約の改正は行わないが、来年度より2名体制で、委員会を運営していく。

研修指導委員については、西濃事務手引書の加除修正を都市で責任をもって行うこと等、仕事内容の見直しをするならば、4名に減らすことができるのでは…との意見を多くいただいた。案4のように主査2年目以降の方から4名を拡大役員会で選出する方向で、今後さらに検討していきたい。

研究推進委員については、都市に1名ずつにしたらよい、或いは人数を減らしてもよい等、様々な意見をいただいた。研修の仕事内容についても精選する必要がある。現在、研究推進委員会で、会の運営に際し適正な人数を検討している。

今後、理事会で協議検討していき、来年度には、方針を決定する予定である。人数の変更を行う場合には、総会にて規約改正をはかる決議を行い、29年度より新体制で委員会を組織するというスケジュールとなる見込みである。