

第47回全事研「熊本大会」

第2分科会（佐賀県）質問事項回答

佐事研情報推進部

【質問事項 ①】
集録 P75 「校務分掌を超えた運営組織表」とありますが、運営組織表の研究や事例があれば教えてください。(青の A5 の紙にも書きました)
【回答内容 ①】
佐賀県の学校には、学校管理運営規程を作成する際に、学校運営組織図に事務長の位置づけを明確にしている学校が、たくさんあります。組織図においても、事務長の責任と権限を明示することにより、学校における基幹職員として、よりマネジメント力を発揮しやすいようにしています。 また、各学校の学校運営組織図に共同実施組織も入れて、組織としても業務を行いやすいようにしています。「責任と権限」は、校務分掌から派生するものではなく、認定権のように教育長からの直接委任等、事務長固有の、法令・規程等に明記された「責任と権限」として確立しています。これが、校務分掌を超えているという意味です。このようにすることで、事務長の位置づけが学校ごとで違うということはありません。
【質問事項 ②】
副室長の役割は？沖縄県中頭地区では、事務長の補佐、不在時の代理が役割とされていますが、ほとんど機能していません。
【回答内容 ②】
副室長は、学校運営支援室において室長（事務長）を補佐し、学校運営支援室内の事務業務の円滑化及び効率化に資することにより、事務部門の強化を図り、事務職員の学校経営への積極的な参画を目指す役割を担っています。室長（事務長）の補佐、室長（事務長）不在時の公印管守、学校運営支援室内の軽易又は定例的な室長（事務長）業務などを代行しています。このように県や市町教委の規程で業務が位置づけられています。 本年度、佐賀県では 14 名の事務主任が配置され、事務長を補佐する職として十分にその役割を果たしています。具体的には、①室長（事務長）と室員の連絡・調整、②共同実施連絡協議会、学校運営支援室会議等での司会・記録、③新採職員、転入職員、臨時的任用職員への支援など、が挙げられます。また、室長（事務長）が新任（他地区からの異動等）であった場合には、集中的に業務を代行し、支援室業務が停滞しないよう取り組んでいます。

【質問事項 ③】

当日配布の「佐賀県の学校事務の流れ」の中では平成 24 年の任用一本化には触れていませんがそれほど大きな事とはとらえられていないのでしょうか？現在政令市費いかんを伴って任用一本化が最重要課題と捉えていましたが、任用一本化したほうがよいというご意見がありましたらお聞きしたいです。任用一本化により 3 年ほどで学校事務職員が違う部局に異動してしまう人や 20 数年ほかの部局でキャリアをつんでいる人が異動してくる人がいると思いますが、その方たちは「佐賀県版グランドデザイン」ではどのような位置づけになるのでしょうか。私には一生学校事務職員であるからこそそのグランドデザインなのではと疑問を感じます。事務長のやり手がなくなるのではないかと。要は任用一本化になったとしてもクリアできる情報がほしいです。

【回答内容 ③】

佐賀県では、知事部局等から学校現場に職員が異動になった場合には、職名に応じた役職を担うこととなります。具体的には、課長→統括事務長、副課長→事務長、係長→事務主任として、学校や学校運営支援室等において、組織のビジョン達成を目指して業務を遂行します。

佐賀県は、任用一本化を一つのチャンスだと捉えております。将来、学校現場を経験した職員が県教育委員会等の関係機関に異動になった場合に、成果を得やすい土壌が形成されるからです。また、知事部局等での経験や人脈を学校現場に生かせると考えています。

これからは、学校現場を初めて経験する職員が配置されるため、期待と不安もあります。学校運営に支障をきたさないよう、統括事務長のリーダーシップの下、事務職員の資質向上を目的とした体系的研修制度の確立等の成果をあげております。今後もより良い学校作りのための制度改革や業務改革を継続していきます。このように任用一本化を否定的な面ばかりで捉えていません。

【質問事項 ④】

- ①共同実施組織は拠点校に集中配置型ではなく、事務職員を各学校に配置しているのか？
- ②古川さんと藤原先生は仲直りしましたか？

【回答内容 ④】

①佐賀県には、すべての学校に事務職員が配置されています。また、県内に 43 の学校運営支援室があり、室長（事務長）が在籍する拠点校には、加配職員が配置されています。佐賀県公立小中学校事務改善検討委員会の中で確認し、県教委との約束で集中配置型（センター方式）は採らないにしています。

②ご心配いただきありがとうございます。分科会では、藤原様、佐事研会長古川の熱い意見交換の場面もありましたが、それは、長年、学校教育をよりよくするために取り組まれてきた二人の思いの現われであり、仲違いとは考えておりません。

なお、佐賀分科会当日の夜に、助言者の藤原様、川上様を労うため懇親会を開催し、多くの情報交換をさせていただきました。

【質問事項 ⑤】
事務主任、事務長の試験について、年齢要件 etc 詳細を教えてください。可能であればですが…。
【回答内容 ⑤】
<p>佐賀県における事務長、事務主任の受験資格要件は、下記の通りです。</p> <p>①事務長</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 都道府県発令の補職名が一定以上 ・ 年齢・経験年数が一定以上 ・ 都道府県教委の選考試験 ・ 人事評価による ・ 校長の推薦による <p>①事務主任</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 都道府県発令の補職名が一定以上 ・ 年齢・経験年数が一定以上 ・ 都道府県教委の選考試験 ・ 人事評価による
【質問事項 ⑥】
会員の事務のシステム化・効率化、人員の改善（職階）にも限界があると思いますが、今後の共同実施の形、制度等についてのイメージはどうでしょう。今がほぼ完成形でしょうか。
【回答内容 ⑥】
<p>佐賀県の共同実施組織、事務職員制度については、あくまで現段階での組織形態であり、今後、時代の変化（教育環境の変化）に応じて、進化させていきます。これが完成形だとは、全く考えていません。</p> <p>そのための指針が「佐賀県版学校事務のグランドデザイン」であり、佐賀県のグランドデザイン研究は、これからも継続して研究を進め、時代の要請にあわせてグランドデザインを書き換えていきます。この段階で、一定の骨格はできましたが、枝葉や中身の充実はまだ不十分です。今後も常に、改革を継続していく必要性を考えています。</p>

【質問事項 ⑦】

川上先生のお話にあったようにキャリアの途中で県教委へ交流として出る制度があります。私自身、昨年1年間、人事交流として、県庁（教職員課）に勤務してかつ、外部団体派遣でしたので、分業化された仕事を経験してきました。そこで感じたのが、行政の場合、2・3年で課異動され、学校事務を十分理解されている方が少ないということです。グランドデザインもありますが、一部のみに限られているのが実感です。佐賀県でのグランドデザインの周知方法（教員、県教委、行政など）をどのように実施されているのか教えてください。また任用一本化で、人事交流が考えられるとのことですが、研修やサポート体制をどのように考えておられるのでしょうか？用語集の再販はありませんでしょうか？（ズレた質問ですみません。無視していただいて構いません。）

【回答内容 ⑦】

佐賀県のグランドデザインの周知については、統括事務長、事務長等を中心として、県教委や市町教委に直接、グランドデザインを説明することでご理解をいただいています。統括事務長、事務長制への高い評価もあり、県教委といった関係機関との関係が良好であるため、意思疎通がしやすい土壌が形成されています。教員については、各学校の事務職員より職員会議等や事務だよりを通じて周知しています。行政職員については、人事交流職員に各種研修会や共同実施を通じて研修も含めた周知を行っているところです。

県庁からの交流職員に学校事務制度を理解していただくためにもグランドデザインが必要だと思っています。これを研修会等で説明することもあります。

任用一本化に伴う研修や支援体制として、佐賀県では、県教育委員会主催で、統括事務長のリーダーシップの下、平成26年度より体系的研修を実施しています。（平成26年度実績で13回実施）

研修（講義）内容は、「給与、旅費、服務、危機管理、組織マネジメント、職場衛生管理、福利厚生、公務災害、人事評価、教育課程、教育理解、パソコン・エクセル研修」など、幅広い分野の研修を県教育委員会や外部講師等を講師として招き、経験年数や職名に応じて研修を実施しています。

また、人事交流職員は、事務長所属校に配置されるため、日々のOJTを通じて実務面についても支援する体制ができています。

嬉野市の「学校の用語集」については、嬉野市の事務職員よりPDFデータを連絡先メールアドレスに送付致します。積極的に広めてくださると幸いです。

【質問事項 ⑧】

すばらしい発表をありがとうございました。「学校徴収金管理システム」は、とても画期的なアイデアで、まだ川崎市では学校事務職員が徴収金をやっていないのですが、このようなシステムができれば、事務が引き受けやすいなと思いました。一つ気になったのですが、「児童手当から天引」とは具体的にどのように天引しているのでしょうか？（事前に児童手当振込口座を調査しているのでしょうか？）（公務員は給与で支給されると思うのですが、保護者が公務員だった場合どのように天引するのでしょうか？）

【回答内容 ⑧】

学校徴収金システムは、佐賀市教育委員会の予算で専門業者にソフトを作ってもらいました。これを他市町で買っただいただいているところもあります。このシステムを県内に広げることが希望です。

「児童手当からの天引き」を行なうまでの流れは、おおまかに以下のとおりです。

- ①全保護者に「徴収申出書の受領希望調査票」を配布し、希望者はこれに記入事項を記入し、事務室に提出してもらう。
- ②提出のあった希望者に対して、「申出書」を配布し、再度記入事項を記入し、事務室に提出してもらう。
- ③事務室は「申出書」に不備がないか確認し、原本を市教委に送付する。
- ④市教委が児童手当を担当する佐賀市福祉総務課に依頼し、天引き処理が行なわれる。（学校で振込口座を調査する必要はなし）
- ⑤2月、6月、10月の児童手当支給時に福祉総務課から学校の代表口座に振込まれる。

【留意点】

- ・公務員は申し出できない。
- ・PTA会費、部活動後援会費など私会計の費目は徴収対象外。口座振替または現金で納付。
- ・6月支給分からは、4～8月、10月支給分からは9～12月、2月支給分からは1～3月分の学校徴収金が天引きされる。過年度未納分も天引き対象とできる。

【質問事項 ⑨】

・研修をされる側は、何か取組を行っているのかおたずねしたいです。（初任者・若年経験者）アクティブラーニングをしている人がどういったことをしているのか、事務職員でも熱意が高い人とそこまでない人がいると思いますが、その溝をうめるようなことはしているのでしょうか？ それとも高い人のみ研修を受けたり（希望者）、という研修もあるのでしょうか？

・第2分科会のプレゼンの中でメモが間に合わなかったところを教えてください。

○第Ⅰ節 2新しい学校事務職員像 で 関係審議会等の答申・提言 について

① 中央教育審議会答申（H10, 9月）

② 教育職員養成審議会 第三次答申

③

④ ここ（③と④）のメモが間に合いませんでした。後学のために教えてください。

【回答内容 ⑨】

佐賀県では、県教育委員会主催で、統括事務長のリーダーシップの下、平成26年度より体系的研修を実施しています。（平成26年度実績で13回実施）この研修は、希望研修ではなく悉皆研修です。佐賀県の事務職員は、「意識が高い人はするが、低い人はしない」などということを考えていません。公務員ですから、可能な限り等しく仕事をしていただく方向で考えています。

研修（講義）内容は、「給与、旅費、服務、危機管理、組織マネジメント、職場衛生管理、福利厚生、公務災害、人事評価、教育課程、教育理解、パソコン・エクセル研修」など、幅広い分野の研修を県教育委員会や外部講師等を講師として招き、経験年数や職名に応じた悉皆研修を実施しています。

また、県事研や地区事務研、共同実施組織の中で、事務職員が各組織の中で役割を果たす土壌が形成されており、経験年数や熱意の有無にかかわらず、学校運営に貢献するため日々努力しています。

「第Ⅰ節 2新しい学校事務職員像 関係審議会等の答申・提言」については下記のとおりです。

①中央教育審議会答申（平成10年9月）

「今後の地方教育行政の在り方について」

②教育職員養成審議会 第3次答申（平成11年12月）

「養成と採用・研修との連携の円滑化について」

③教育改革国民会議報告（平成12年12月）

－教育を変える17の提言－

④中央教育審議会初等中等教育分科会教育行政部会学校の組織運営に関する作業部会（平成16年12月）

「学校の組織運営の在り方について」作業部会の審議のまとめ

<p>【質問事項 ⑩】</p>
<p>低次の質問で恐縮ですが、すぐに取り組めることの参考としまして要項76～77ページにあった「企画仕事」や「創造仕事」によって生み出された「成果」について、ぜひ実際の具体的事例を紹介していただければありがたいです。</p>
<p>【回答内容 ⑩】</p>
<p>具体的な取組事例として、「学校徴収金システム」、「児童生徒名簿システム」、「各種マニュアル作成」など、個人、共同実施、地区事務研、県事研レベルで成果をあげています。これらの成果は、佐賀県の事務職員が主体的に企画・立案し、研究に取り組んだ結果によるものです。</p> <p>全事研 HP に佐賀県の実践報告が掲載されていますので、あわせてご確認くださいと幸いです。</p>
<p>【質問事項 ⑪】</p>
<p>教員支援体制の効率化・システム化において、大きく成果が出たものがあれば、具体的な取り組み方法やエクセルなどの文例などが知りたいです。あと、用語集が購入できるのであればぜひ、購入したいです。</p>
<p>【回答内容 ⑪】</p>
<p>具体的な取組事例として、「学校徴収金システム」、「児童生徒名簿システム」、「各種マニュアル作成」など、個人、共同実施、地区事務研、県事研レベルで成果をあげています。これらの成果は、佐賀県の事務職員が主体的に企画・立案し、研究に取り組んだ結果によるものです。</p> <p>全事研 HP に佐賀県の実践報告が掲載されていますので、あわせてご確認くださいと幸いです。</p> <p>嬉野市の「学校の用語集」については、嬉野市の事務職員より PDF データを連絡先メールアドレスに送付致します。積極的に広めてくださると幸いです。</p>
<p>【質問事項 ⑫】</p>
<p>うれしの市で作成された用語集？のことが会場からの発言でありましたが、実費でわけていただくことはできませんか？よろしくお願いします。</p>
<p>【回答内容 ⑫】</p>
<p>嬉野市の「学校の用語集」については、嬉野市の事務職員より PDF データを連絡先メールアドレスに送付致します。積極的に広めてくださると幸いです。</p>

<p>【質問事項 ⑬】</p>
<p>成果のひとつに「統括事務長制度設置による研修制度の充実」が挙げられています。充実…具体的に教えていただきたいです。研修体系などがあるのでしょうか。あるのでしたら、教えていただきたいです。（本県でも今、研修体系を考えています）</p>
<p>【回答内容 ⑬】</p>
<p>佐賀県では、県教育委員会主催で、統括事務長のリーダーシップの下、平成26年度より体系的研修を実施しています。（平成26年度実績で13回実施）</p> <p>研修（講義）内容は、「給与、旅費、服務、危機管理、組織マネジメント、職場衛生管理、福利厚生、公務災害、人事評価、教育課程、教育理解、パソコン・エクセル研修」など、幅広い分野の研修を県教育委員会や外部講師等を講師として招き、経験年数や職名に応じて研修を実施しています。既に、確実に成果が上がっており、県教委・地教委・校長会・事務職員の評価も上々です。資料が必要であれば、差し上げます。</p>
<p>【質問事項 ⑭】</p>
<p>事務長制維持のためには、若い方々が将来的には試験を受けて管理職になりたい！と思う気持ち、やる気が大切だと思うが、「自発性」は保たれているのか？半ば強制的に…ではなく、自発的にやりがいを感じて受験されているのであれば素晴らしいと思います。</p>
<p>【回答内容 ⑭】</p>
<p>佐事研が実施したアンケート結果によると、「グランドデザインにより自分が将来進むべきキャリア形成がわかった」との意見が多くあり、実際に資格要件を満たしている事務職員は、自発的に受験しています。統括事務長や事務長を中心に若手職員の人材育成に力を入れており、「常に現職位より一段階上の職位」を目指して日々の業務に取り組んでいます。佐賀県の事務職員は、自発的に「やりがい・プライド」を持って仕事をしています。</p>