

佐事研だより

佐賀県公立小中学校事務研究会
編集発行人 会長 井手 和久

会員みなさま

今回の佐事研だよりは、第 40 回佐事研大会で発表した「学校事務職員の人材育成の考察」についての補足説明です。大会アンケートにご意見・ご感想を多数お寄せいただき、ありがとうございました。その中に、いくつかご質問がありましたので、研修制度開発班からの回答を掲載しています。

それではどうぞ！

大会アンケート結果に、お答えいたします。

○ 人材育成は評価・評定に関係なく別系統で体系的に考えたほうが良い。面談は評価・評定の方につけていた方が良いのでは？

(答)

★今回の発表は、人材育成の「方法」のひとつとして室長との面談を提案しました。面談を行うことで、室員に目標を持たせ主体的な研修受講に繋げ人材育成を図ることを目的としています。この目標を持たせる手段として、「キャリアアップ面談票」を利用する面談、「業績評価表」を利用する面談方法を紹介したところです。

このように面談は、キャリアを形成するための支援、自己目標を意識させ自己の能力を理解するために必要なものだと考えており、評価・評定するための面談も必要ですが、それ以外の目的で面談を行ってもよいと思います。

○ 室長・室員ともに負担にならない方法を考える必要があるのでは。

(答)

★新たなもの(ここでいう面談)を導入すると負担が増すことは当然のことだと思います。この面談が、時間だけとって効果がないものと考えると負担感は増します。面談の目的を考えられて、役目済ましでなく、人を育てる、自分が成長するために必要だという意識を持って行なっていただければ、きっと負担感は減るものと考えます。

しかし、理屈はそうだとしても、面談をする工夫は必要です。例えば、共同実施の前に面談を行う、長期休業中に面談をするなど時間的な工夫をしてみてもいいでしょうか。

○ 室長による面談については、それ自体がプレッシャーとなりかねない面もある。日常の業務中でのやり取りをしやすいような環境作りが必要なのでは。

(答)

★日常でのやり取りがしやすい環境を作るのはもちろん必要ですが、個別の改まった面談という場を設けることで適度な緊張感を持って、それぞれが改めて自分の勤務の状態や目標などを省みる、という点に意味があると考えています。

日常の会話ではくみ取れない思いを把握し意識させることが、人材育成に効果があると考えています。

面談自体は室長があるテーマを提示してその答えを聞く、というものを想定しており、圧力的に問い詰めるようなものではないので、過度のプレッシャーはないものと思われま

○ 面談の方法によっては、効果的ではあるが、逆の場合もある。面談を行う側の育成も必要である。
○ 面談を行うならば「聴く」スキルを磨く必要があるのでは。

(答)

★ご意見のとおりです。事務長会とも連携して、研修する場を設けることが必要だと思います。

○ 面談の必要性を全然感じていなかったため、これがまかり通ることへの疑問を感じる。
○ 普段から支援室会議や電話などでよく話しているので、改めて面談の必要性を感じないのだが。

(答)

★今回の発表で面談の必要性を理解していただけたと思っています。キャリアを形成することはその人にとって重要なことであり、人生の大半を占める仕事を充実させるための手段です。面談は、その人が全体の前では話せないこと、単なる会話では話せないことを聴く機会でもあります。

定期的に面談を実施していただき、その人の人生観や特性を把握し、良きアドバイスをしてもらうことで1人でも多くの優秀な後輩を育てていただけないでしょうか。

○ 面談の必要性の根拠において、面談を行っている室員の7割が必要だと考えているということだが、そもそも面談を必要としていることから面談を行っているとは考えられないか。根拠の裏づけとして、面談を行っていない室員の何割が面談を必要としているかのデータがあれば良かったのでは。

(答)

★このアンケートは「面談は効果があるのか」を測るものであり、面談を実施している室員が、「効果がある」と思っていれば、必要性を感じていると考えられます。面談を行っていない室員に効果を尋ねても実態や実感が分からず『効果があるかどうかわからない』という回答が多くを占めることが予想されましたので、調査をしても効果がないと判断しました。よって、面談を行っていない室員にはアンケートをしていません。

○ 採用一元化時に比べて経験が少なくなるため面接で研修意欲を刺激するとのことだが、寺田副課長の説明では教育行政職にすることで学校と教育委員会等の壁を取り払い、色々な部署での経験を積めるようにすると話があった。むしろ経験を積めるようになると思われるが如何か。

(答)

★採用一元化の時は、学校・教育委員会・知事部局（出先機関）と異動があり、色々な部署が経験できると思いますが、教育行政職になると学校に関係のある部署しか経験できないかもしれないと考えました。

○ 室員とのコミュニケーションや意思疎通、面談でどの程度理解が得られるのか。
・・・校長との面談にも疑問があるが。事務長として例外ではない。全ての事務長が話し合いに向いているともいえないのでは。

(答)

★今回の発表で、面談の必要性は理解していただけたものと思っています。この面談の目的を考えられて、人を育てる、自分が成長するために必要だという意識を室長、室員に相互に持っていただければ、効果は必ず現れると考えています。

組織の中ではコミュニケーションや意思疎通が大切なことは言うまでもありません。学校事務職員同士も面談することにより、共通認識が深まり、コミュニケーションや意思疎通がスムーズになり、その意義や有効性を実感できるようになります。さらに、面談をするなかで、室長の助言等によりコミュニケーション能力が向上し、学校長との面談時に、自分の意思を上手に伝えることができるようになり、学校経営に参画する一つの手段として有効だと考えます。

全ての事務長が話し合いに向いているわけではないというご意見については、事務長は管理職であり、個人の能力を把握して組織をまとめて目的を達成しなければならない立場であるため、当然、面談等を行うスキルは必須のものと考えます。

○ 事務長会で議論されるべき内容なのは。

(答)

★今回の面談の提案は、面談を「行う方」だけでなく「受ける方」にも面談の意味を理解していただき、積極的・自発的に自分の目標等を形成し人材育成に繋げることを目的としています。人材育成は自分自身の成長と表裏一体であり、事務長会だけでなく佐事研という全体の場で共有することに意味があると考えます。

○ 会員の理解が必要なのと、どのように制度化して定着させるのか。そして佐事研が進めるのか、事務長会が進めるのかの議論がなく、今後の取り扱い方が不明である。

(答)

★会員の理解が必要なので、今大会で発表をしました。制度化については、佐事研はあくまで研究団体なので、事務長会で議論が進むと考えています。

○ 人材育成・スキルアップという面では学校事務職員は単数配置なので、共同実施等で他校との連携も必要ではないか。

(答)

★ご意見のとおりです。連携の方法については、各室長さん同士で工夫をしてください。

最後に

研修制度開発班 班員募集のお知らせ

一緒に研究して下さる方を募集します。

3～5名程度

連絡先 唐津市立第一中学校 才田まで

最終募集締め切り 平成30年 1月30日まで