

## Vol. 68

### 会員各位

#### ◆内容

- ・ 共通テーマ 「管理職事務長制導入による共同実施について」
- ・ フリーテーマ 「こんなエコ活動やっています」

平成 23 年度も早いもので、1 学期も終わりに近づいてまいりました。会員の皆様におかれましてはいかがお過ごしでしょうか。平成 20 年度から全県的に始まった共同実施も 3 年目を迎え、大変忙しい毎日をお過ごしのことと思います。

それでは、今年度最初の「佐事研だより」をお届けします。テーマは、「管理職事務長制導入による共同実施について」ということで新事務長になられた事務長さん方の共同実施についての思いを書いていただきました。また、「こんなエコしています。」というテーマでエコ活動についての紹介と 6 月の第 29 回佐事研大会の分科会についての報告も掲載していますのでご覧ください。



#### ◆事務長発令を受けて 神埼中学校 事務長 田中広信

今まで各学校に一人という環境で育ってきた(?) 私たち事務職員が、正式に学校事務組織の一員として活動すべく共同実施の全県展開が始まったのは、3 年前のことです。

この 3 年間、共同実施の業務については、色々切磋琢磨し取り組んできました。主に手当認定、学校徴収金、教科書事務、服務帳簿関係、学校施設管理など、事務の効率化、教員事務軽減そして学校経営支援へのステージアップを目指して現在も七転八倒しているところ です。

さて、4月に事務長発令を受けて、私自身または周囲の変化を感じましたので、いくつか紹介したいと思います。まず、手当の認定についてです。平成22年4月から学校長へ認定権が移譲され、最終チェック者がいなくなり、それまで以上に気を使って書類を作成・審査してきました。しかし、最後に学校長印(公印)が押してありましたので、心のどこかに

認定者ではないという意識が微かにあったような気がします。(私が昨年度室長でなかったことも少し影響しているとは思いますが…)ところが、今年4月1日に事務長の辞令書を受け、数多くの認定書類の最終欄と認定者欄に自分の印を押す瞬間には、不安(戸惑い)と責任を強く感じました。また、校長先生の私に対する接し方(言動)も当然ながら変わりました。例えば校長会の詳細な会議報告や今まで知り得なかった職員に関する情報、校長が

考えている学校経営方針と手法等々の情報と意識の共有です。事務長に何を求めているのか、間接的に語られている気がするこの頃です。

そして自分自身もこれらに影響され、学校を見る目線が少しずつ、自然にか意識的に分かりませんが変わってきています。できるだけ学校をトータルの・客観的に見よう、保護者や住民の方々に対する説明を学校としてきちんとできる言動をとるよう意識しています。たかが1枚の紙(辞令書)ですが、私の心のターニングポイントになった記念の品として、通勤鞆をより重くし毎日私とともに通っています。

#### **管理職事務長制導入による共同実施について 吉野ヶ里町学校運営支援室長 岩崎利則**

吉野ヶ里町の共同実施は、平成20年度のスタート以来、基本的な運営方法は変更していませんし、現状を見れば、変えられないといえそうです。小さなグループなので情報の交換や共有化などは詳しく行うことができます。また、関係機関との連携も、良好な状態で進んでいると判断しています。ただし、小グループであるが故の難しさで、担当や係の分担が一人数役となってしまう、専門的に研究・研修する時間が取れないという現状もあります。

本年度から、扶養・住居・通勤手当の認定事務が事務長である支援室長に委任されたことに伴い、更にチェック機能を強化し、正確な認定事務を行っていく必要があります。同時に、条例や規則など関係する法規の学習を深め、室員全員が知識を蓄え、レベルアップすることも重要な課題であり、室員の資質向上も図っていかなくてはなりません。

日頃は各学校で独自に職務遂行にあたっているため、個人的な部分が見えにくいというのに、若年者への助言もその場で行うことが難しい状況ですが、連携校への訪問をとおして連絡・調整、助言など細かく行っていきたくないと計画しています。

各学校での事務職員が支援室のメンバーとして、同じ目標の達成に向けて努力することで、連帯感や職務遂行の意識を向上させ、このことが支援室の発展につながり、最終的には各学校の運営に帰着するという考え方で実施しています。全員が健康で、

前向きで、問題を一人で抱え込まない、風通しの良い明るい支援室経営を目指しています。

## 事務長の設置と共同実施 神崎市南部学校運営支援室長 執行 覚

### 1. はじめに

事務長となって三ヶ月になろうとしている。実務は加配職員が行ってくれるので、本当は楽になっていいはずだが、少々疲れ気味だ。4月から慣れない仕事や急な仕事が多く、できそうにない仕事も舞い込んでくる。管理職としては全くの初心者だが、学校運営を支える(微力ですが)ことの重みと責任を感じている。

### 2. 共同実施における事務長の役割。

事務長の設置により、共同実施の組織運営規程をはじめ関係規程が改正され、事務長(支援室長)の権限と責任が明確になった。この改正(権限)は、事務長(支援室長)のみに向けたものではなく、学校運営支援室そしてその室員である事務職員全員に対する期待の表れであろう。学校運営支援室で今後何を取り組むか全員で積極的に考え、実践していかねばならない。

共同実施がなかったら、事務長の設置はなかったといわれる。共同実施を定着させ、より充実発展させることが事務長の使命であることは明らかである。事務長の役割は活動目標を設定することとか、組織内の役割分担など大事なことがいろいろありそうだが、その中から、次のことを意識したい。教育委員会・校長会・教頭会との連携・連絡・相談であり、共同実施の宣伝マンとなることである。(我が社の商品のレベルが高いことが前提だ。)教育委員会の部長や課長は市役所の他の部局からくる可能性が高いので、異動があるたびに、共同実施の周旋に努める必要がある。新任の部長に「学年会計に取り組んでいます。服務関係の帳簿の照合を行っています。」といってもそれだけでいい評価を受けるだろうか。また、其々の学校で教育活動支援の取り組みを行おうとしても、校長・教頭との協同がないとまず成功しない。「1人相撲」になる可能性が強い。

最後に月並みだが、出来ることからみんなでなにかを始めよう。そして、他の地区でいい取り組みをしていればすぐに真似をしよう。

## 管理職事務長制導入による共同実施について 旭小学校 池田 洋

事務長の辞令交付式が伝統と格式ある旧県庁の大会議室で行われた。実は事務長の受験の話があったときに多少は悩んだものの、記念すべき第1回の試験ということで大変光栄に思い簡単(深く考えず)に返事をしてしまった。しかし、よくよく考えてみると室長の経験もない私がこの試験を受けることに'戸惑い'を感じ始めていた。思えば、"戸惑い"として強く感じたのは優秀な人や室長の経験のある者でさえ受けない人が多数いることを後で知った時からであった。私には室長としての「資質」以前に「覚悟」があったのだろうかかと自問し続け、解答を見いだせないまま、この日を迎えた。いつしかこの悩みは不安へと変わり、私の中で燻り続けていた……。

正直、私が知っている前室長は仕事が完璧であり、とても私の比ではなく、この優秀なメンバーには一番適しており、皆が望んでいた存在だったかもしれない。それが余計にプレッシャーにも感じた。だが、今、辞令で名を呼ばれたその”瞬間”に思うことがあった。”やるしかないのである”。

幸いにして、今の共同実施は協力的な状況で非常に良いメンバーに恵まれている。ただ願うのは学校によりやはり業務内容が同じではなく、大規模の小・中学校が多いせいか非常に厳しい環境の中で皆、仕事をしている。事務職員は元来、一人職のために責任感が強すぎるのか、弱音を吐かない性格なのか、いずれにしても無理をしすぎる傾向にある(もちろん、例外もあるかも)。その中で皆がどのように協力体制をそろえて相対的に効率的にやれるかが重要な私の役割と考える。また、教員へのサポート事業については体制がそろえば、徐々に踏み入れなければならないだろう。

元来、公立学校の職員は民間企業のように利益追求主義及び効率性重視主義の垂直型組織ではなく、業務の共有化、創造性重視の水平型組織形態であった。その中で育った事務職員も必然的に学校間での水平型業務に永く慣れ親しんだはずである。だから、垂直型の縦割り組織には馴染みが少ない。そんな中、学校でも第2教頭、主幹教諭から事務長制など、縦割りの流れは一層、勢いを増してきている、縦割りにすること自体、実に乱暴で、窮屈さを感じざるをえない。しかし、学校組織の持つ良さは時代の中で淘汰されたのだろうか。時代は全てを縦割りの世界へと変えつつある。最後に、今の事務職員があるのは退職された方々や先輩事務職員の頑張ってくられたおかげであると私は思う。組織化され、時代が変わっても昔は”一匹狼”と言われ、個性豊かで、人間味がある事務職員であったことを忘れてはいけない。名称は変わっても、校長、教員や子どもにとっては自分の学校にいる事務職員こそが頼れる存在であり、事務長なのだ。年輩の先生もいつでもいつまでも、あったかくその経験と知識を若い事務職員や学校の為に協力、還元していただきたい。中堅の方は、仕事にかかわるような税でも法律でも語学でもチャレンジしていただき、そしてその知識を学校や所属に活かしていただきたいと思う。若い人にはこれからの時代を築くべき色々と体験や経験を積んでどこの学校や部署にいても動じないように様々な経験、研修を受けていただきたい。でも、今は皆様が健康な生活を営んでくれることが何よりである。

# こんなエコ活動やっています!



今年の夏は節電するため「スーパークールビズ」も導入され、全国の多くの自治体でも様々な取り組みが行われているようです。しかし今年に限らず、これまでも地球温暖化防止のために様々な活動が行われています。そこで今回は各地区（自治体、学校など）の省エネルギー対策の一部を紹介します。

## 伊万里市

### ◆省エネの取り組み（一部）

市役所が地球温暖化防止実行計画「ストップ ザ 温暖化 いまリアクションプログラム」を策定し、市内の小中学校を含む公共施設などで、CO<sub>2</sub> 排出量を削減する省エネの取組を進めています。

- **電気使用量の削減**: 照明やOA機器のこまめな電源操作を徹底し、事務用の電力削減を進めています。
- **ごみ排出量の削減**: 分別収集を徹底し、あわせてごみの排出量もできるだけ正確に把握し、ごみの削減に努めています。
- **用紙購入量の削減**: 資料の簡素化、両面コピー、縮小コピー、裏紙利用など、用紙使用を節約し用紙購入量を減らしています。

### ◆太陽光発電の導入

平成22年から太陽光発電システムを、小学校5校（牧島、波多津東、南波多、山代東、山代西）、中学校3校（啓成、東陵、山代）、大川町コミュニティセンター（大川公民館）、松浦公民館の計10ヶ所に新しく設置しています。平成22年4月から7月までの4ヶ月で、小中学校では約39,200kwh、公民館では約8,800kwhを発電し、約17,952kg（25mプール約22個分）のCO<sub>2</sub>排出量を削減しました。



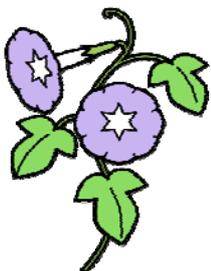
学校屋上に設置されているパネル（56枚）

## 唐津市

### ◆流行のグリーンカーテン作り

暑い夏を節電で乗り切る工夫として、グリーンカーテン（緑のカーテン）が流行のようです。企業でも家庭でも、当然、学校でも、ということで、我が校でも早速取り組んでみました。

育てる植物は、アサガオと山芋にしました。アサガオは2階の教室のベランダに、山芋は1階の管理棟の窓側に植えることにしました。「なるべくお金をかけずに」がテーマでしたので、山芋の植え方については少し工夫をしています。種を植えているのはプランターではなく、肥料などが入っていたビニール袋を利用しています。ネットも支柱を使わずに2階のベランダから吊るし、紐で固定しています。写真は種を植えてから3週間程ですが、日に日につるが伸びていく成長の早さには驚かされます。はたしてどこまでうまく成長してくれるか不安ですが、楽しみにしています。昨年、大変立派なゴーヤのグリーンカーテン



アクセス!! (<http://www.saga-ed.jp/workshop/sajiken/>)

を育てておられた学校の方にお話を伺ったところ、「節電になるし、収穫も出来るし、良いことばかりなのだが、ただ一つ問題点は、窓から運動場の様子が見えないこと」とおっしゃっていました。確かに、その点には意外と気がつきませんでした。節電=節約と考えると、はたしてこのグリーンカーテンがどの程度節約になっているかは、微妙なところかもしれませんが、「電気を使わないこと」を目的とするならば、目的は少しでも達成できると思います。また、緑は見ているだけで心が落ち着きますよね。

今年は震災の影響もあり、節電が叫ばれていますが、グリーンカーテンに限らず、節電する意識や心がけは一時の流行で終わらないで欲しいし、自分もそうありたいと思っています。



肥料袋を利用した山芋のグリーンカーテン

次に、6月9日の第29回佐事研大会分科会の様子をレポートします。自分の参加した分科会以外の分科会の様子も垣間見ることができるかと思います。

#### 【第1分科会】

会場 アバンセ

テーマ 「学校事務職員の組織力・積極性・交流」

発表者 古川 三紀さん(日新小)

自分の学校で他の職員や子ども達とコミュニケーションをとるために、様々な取り組みをしている意見が多かった。共同実施では特に経験が浅い新採職員が、先輩職員に支援してもらい助かっている様子がうかがえた。



人事交流で県立から義務制、義務制から県立に異動があった事務職員の経験談を話してもらった。

#### 【第2分科会】

会場 アバンセ

テーマ 「自分たちの世代の役割について」「人事交流の経験とこれからの制度」

発表者 山下 英二さん(北波多小)、井上裕之さん(相知小)

第2分科会は50人近くの参加者が集い、まず2名の事務職員が発表しました。

山下英二さん(北波多小、14年目)は、昨年の県立学校での研修経験、それから副室長の立場から、自分たちの世代の役割についての考察を発表されました。

井上裕之さん(相知小、12年目)はこれからの人事制度について、支援室長の予算権限や行政職採用への動向についての意見を述べられました。

それから各地区での共同実施の取り組みや、学校運営への積極的参画等についての実情を尋ね合いました。共同実施や学校分掌で責任ある役割を果たしている方や、県立学校や行政への異動を経験した方もいらっしゃいました。一方で事務長制については、まだ我々がその年代にないためか、変わったという



実感はないように見受けられました。

行政との人事異動も本格化となると、我々の学校事務職員としてのアイデンティティが揺らぐ不安がありますが、行政と教育との視点のバランスをとる柔軟な姿勢が必要だという意見で分科会は閉じました。

アクセス!! (<http://www.saga-ed.jp/workshop/sajiken/>)

### 【第3分科会】

会場 アバンセ

テーマ 「つくば研修を受けて」「事務職員のこれからのビジョン」「共同実施をどう使うか？」

発表者 松本 賢次郎さん(武雄小)

昨年、つくばで受けられた研修について発表がありました。

「とてもわかりやすく、おもしろい講義でした」

「内容は多岐にわたっていたが、それぞれが密接に関わったものであった」

「受講後、従来はレポート提出というイメージだが、そうではなく地元での研修会等で研修内容を還元することが求められた」など。

その他に「リスクマネジメントについて」や「リーダーシップとは」等について。

今後の事務職員について、学校運営に積極的に参画し、共同実施を活用して学校になくてはならない「必要とされる存在」であるためにどうすべきかについて討議が行われました。

また教員の負担軽減を図るため、校納金等を事務室で行い事務的な面から教員支援を実施していくことについて話をされました。



### 【第4分科会】

会場 市立図書館

テーマ 「校納金未納とその対策及びクレーム対策について」

発表者 池田 洋さん(旭小)

給食費や教材費等の未納問題について、文部科学省の「学校給食費の徴収状況に関する調査結果」や発表者の学校の未納の状況、参加者数校の未納状況の報告を交えて、未納者対策について発表されました。

その一部を紹介すると・

- ・保護者が一戸一戸回って徴収しているところは、未納者なし。
- ・頻繁に電話し催促する。(1カ月でも未納だったら)
- ・責任者(担当者)を決め、学校全体で取り組むのと取り組まないのでは全然違う。
- ・保護者に対して事前に、法的処置を執ることもありえることを示しておくことが望ましい。など。



法的な処置についての説明では、支払督促、少額訴訟があり、その内容についての説明や時効についても説明がありました。

また、クレーム対策については、芝居を交えて外部からのクレームの電話の対応の仕方などについて発表されました。

私たち事務職員が校納金徴収やクレームの電話などに関わるのに、大変参考になる内容であったのではと思いました。

#### 【第5分科会】

会 場 アバンセ

テーマ 「管理職の設置と共同実施」

発表者 西村 正弘さん(小城中)

初めて開催された（当然ですが）事務長・室長の分科会では各市町での管理規則改正状況や各支援室の課題・特徴等を報告し、意見交換しました。

各事務長共に、初めての管理職とあって、期待・不安・意気込みが ないまぜになっているように感じました。



そのため、事務長会（室長も含めた）のような”もの”が必要では、と実感しました。

ただ、全事務長が参加されていない現状は改善すべきでしょうが。



### 編集後記

初めての調査広報部員です。他地区の共同実施の参考になればと思い編集しました。  
上手く編集できていないかもしれませんが読んでください。  
会員の皆様からの情報も大歓迎です。よろしく、お願いします。

鳥栖基山地区 ・ 神埼地区 担当 調査広報部員