



佐賀県公立小中学校事務研究会
編集発行人 会長 古川 治

会員各位

日増しに寒さも厳しくなってきましたが、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。早いもので今年もあと 1 ヶ月を切りました。忙しい年末を前に体調を崩さぬよう過ごしたいものですね。

さて、佐事研だより第 78 号は以下の内容です。

- ◇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」
(唐津地区、伊万里・西松浦地区)
- ◇フリーテーマ 『『ソーシャル・ジェットラグ』とは?』(鳥栖・基山地区)
「空調設備の導入」(神埼地区)



* * * * *
* * * * *
* * * * *
* * * * *
* * * * *
* * * * *
* * * * *

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」

- (1) 唐津市中部第一学校共同事務室長 栗原 信幸 (唐津第一中学校事務長)



平成 20 年 4 月事務の共同実施が全県下でスタート。平成 23 年 4 月からは管理職事務長の導入。また、平成 25 年 4 月から統括事務長の導入と、この 6 年間で私たち事務職員を取り巻く環境は大きく変化しています。

この、管理職事務長の導入・統括事務長の導入は、これまでの共同実施の取り組みの成果が評価され、またこれからの取り組みに期待してのことだと思われます。

私自身、共同実施のスタートから 3 年間は、共同事務監 (唐津市独自の体制) として、唐津市の 8 支援室の中の 3 支援室の室長さんへの助言や市教委との連絡調整を行ってきました。平成 23 年 4 月からは事務長として唐津市中部第一学校共同事務室長に任命され、室長として共同実施組織の運営を行うとともに、併せて共同事務監としての連絡調整を行うことになりました。

事務長の発令を貰った 4 月 1 日に挨拶に出向いたとき、管理職の仕事は、共同実施組織のマネジメントと、もう一つ人材育成という大きな任務があると言われたことを念頭において、共同実施組織の運営に取り組んでいます。組織マネジメントの面では、「室員の考え方が同じ方向を向くようにする」「共同実施の取り組みを具体的に示す」「担当制を決めて、組織的に業務処理を行う」、人

材育成の面では、「室内でのOJTの充実」を図り、各室員が「指示を待つのではなく自ら積極的に提案できる」ようになれるよう、心掛けています。言葉で言うのは簡単なのですが、実際行うとなると上手く行かない事が度々あります。

さて、共同実施の取り組みの成果として、事務処理の適正化や業務の平準化においては、一定の評価を得ていますが、学校支援等においては、まだまだ不十分なところがあると思っています。そこで昨年度より、唐津市全ての支援室で学校集金事務について事務職員が何らかの関わりを持って、学校支援をしていくよう取り組みを進めているところです。しかし、今後、共同実施を更に推進していく上での課題もあります。

その一つとして、何か新たな支援業務に取り組むとき、本庁管轄の学校と支所管轄の学校では、事務職員以外の事務室スタッフの配置に格差があることが業務を進めていく上での支障になっていることです。昨年度末の中学校6校の統廃合により、今年度共同実施組織の再編成が行われた結果、本支援室も本庁管轄の学校と支所管轄の学校とで編成されることとなり、そのことを実感しています。次に、支援室への権限移譲が必要であるということを知り、これを市教育委員会に理解してもらうことです。委譲することによって市教育委員会にとってもメリットがあることを理解して貰わねばなりません。幸い、今年度、統括事務長が導入されたことにより、県教育委員会及び市町教育委員会との連絡調整が円滑に図れるようになったので、統括事務長の協力を得ながら市教育委員会への働き掛けを行い、課題の一つでも解決できればと思っています。



(2) 唐津市東部第二学校共同事務室長 大石 寿幸 (浜玉中学校事務長)

平成20年度から共同実施が全県下で展開され、平成23年度からは管理職事務長制度が導入されました。これで一連の制度的改革が事務職員のキャリア形成という視点を踏まえて一段落したかと思われました。しかし、今年度には統括事務長の職が設置されました。この管理職事務長制度の導入と統括事務長の設置という制度改革は、共同実施が組織として機能するための背骨の役割を果たしてくれるものだと思います。人間の体に例えるならば、その背骨に沿って立ち、体をうまく動かすためには、神経や筋肉や血液となるものがが必要です。共同実施という体を自由に動かし、飛んだり跳ねたりするための意思を伝える神経が先月18日に開催された佐事研事務研究大会で発表されたグランドデザインではないでしょうか。神経を集中させ、みんなが同じ方向のベクトルを持つことが必要です。

また、これからは義務制の学校の経験しかない人、県立高校から異動してきた人、知事部局の経験しかない人等が混在して仕事をするようになると思います。学校にいるならば、目指す目的が同じでなければなりません。学校にいて子どもたちの人格形成に少しでも関わる私たち学校事務職員は、「子どもの豊かな育ちを支援する」という大義だけは忘れてはならないと思います。佐事研は平成21年に全事研福岡大会において「脱『事務職員』宣言」を発表しましたが、そのアンケートの中において指摘された「教育理解」を図るためにはどうしたらよいかは私にはまだはっきりとわかっていません。しかし、管理職事務長となってからは、立場的にもこのようなことの必要性が強く感じられるようになりました。義務教育を担う学校という現場で、共同実施が有効に機能するためにはクリアすべき必須の課題だと思います。

また、人間の体に例えたとき、体の筋肉や骨が事務職員自身であったり共同実施であったりするでしょうし、その筋肉や骨に栄養を運ぶために必要な血液が研修ではないかと考えます。この研修がもう一つのクリアすべき必須の課題です。事務職員自身や共同実施の質の向上を図らなければ、学校事務の質の向上もありませんし、質の高い教育も保証できません。それではどうすればよいのでしょうか。個々人が自ら研修を積み重ね、共同実施が人材育成を図ることが根本ですが、一つは個々人の研鑽のみに頼らないことだと思います。競争という観点からはもちろんそれが基本ですが、個人で行うには限界があります。それに研修はあくまでも体系的であるべきです。20才と50才では違うはずです。

さらには、私たち事務職員自身が他人任せではなく研修を企画運営していくことが大切です。そのためには、研修内容のマニュアル化がぜひとも必要だと思います。研修の一部には、枝葉を付ければ誰もが講師として研修会を運営できるようにし、継続性をもたせることが必要です。これらのことがうまく連携・連動することにより、共同実施も効果的に機能し、信頼し頼られる事務職員になれるのではないでしょうか。



(3) 唐津市中部第二学校共同事務室長 多久島 美代子 (唐津市立外町小学校事務長)

私は、今年4月の異動で新任管理職事務長として現任校に赴任しました。周りからは、「びっくりした!」「大丈夫?」「そういう人ではないと思っていた!」等々大体予想通りの反応でしたが、それは私が一般的な「管理職」のイメージからはかけ離れているからなのでしょう。そんな私が、学校においては事務部の「管理職」として、共同事務室では「室長」としてスタートをきった訳ですが、年度当初はわからないことだらけで右往左往して周りにだいぶ迷惑と心配をかけたのではないかと思います。

現在の私があるのは、前共同事務室での経験があったおかげだと思っています。前任校に赴任した時は、5年前ちょうど共同実施が始まった年でした。当初10校11名で始まった前共同事務室で3年間副室長を務めました。共同実施で何ができるか、事務効率化について皆で考え、アイデアを出し、検討し、試行錯誤しながら進んだ5年間でした。マニュアルを作ったり、教科書事務等新しい業務に挑戦したり、各担当でOJTを企画したり・・・若手事務職員が多い共同事務室でしたが、彼ら(彼女ら)は担当する業務に責任を持ってがんばっていました。その姿に私達の年代も彼ら(彼女ら)の未来のためにがんばらなければならないと強く思うようになりました。

今年度より今度は自分が室長になって、同じ唐津市の違う地区で共同事務室を運営することになりました。唐津市中部の第五中校区、小学校4校中学校1校で6名の共同事務室です。その中で室員さんに支えられながら共同実施をしています。今年度は、諸手当認定、電算例月報告相互確認、服務帳簿点検等の定例業務のほか、学校徴収金やOJTの取組をしています。昨年10月に市教委より学校集金会計事務についての基本方針が出され、昨年度、今年度と到達目標が掲げられています。教員の事務負担軽減のため事務職員ができることを考え、可能なところから実施していきたいと考えています。変化の激しい今の時代、変化を見極め積極的に業務に取り組むことが私達には求められています。室員ひとりひとりが共同実施の担い手として存分に能力を発揮できるよう、組織運営をしていきたいと思っています。学校事務職員が、教職員、子ども、保護者、地域に信頼され、学

校になくてはならない存在となるために。すべては「子どもの豊かなそだち」のために。私も、「管理職事務長」としての職責を果たすため、研鑽を積み努力を重ねていきたいと思ひます。

それから、最後にひとこと。これからは、男性女性に関わらず事務長を目指していただけたらと思ひます。以前、ある研修会で、ビジョンとは、**Dream+Action** だと聞いてなるほどと思ひたことがありました。夢（目標・使命）は行動をおこさなければ叶える（達成する）ことはできません。「何かを変えたい」という強い思いと一歩踏み出す勇気があれば、「あなたならきっと大丈夫」。



（4）伊万里西部学校運営支援室長 知北 直行（国見中学校事務長）

平成 20 年度に共同実施が始まった時から、この地区で室長をさせていただいています。私は高校での勤務が長かったので、義務制での共同実施は導入以前より必要だと感じていました。本校の事務長として 3 年目になりますが、公印を押す際には責任の重さを感じています。室長や事務長の研修の機会は増えましたが、管理職としての情報は不足しているように思ひます。

伊万里市の共同実施はマニュアル作りから始まります。最初の頃の支援室では、文書の捉え方やお互いの事務処理の違いを感じていました。ファイルをシステム化し、データを共有することで事務処理の効率化に力を入れ、安定した事務処理ができる環境を整えています。新採・臨採に向けて「学校事務ガイド」を、市外から転入してくる職員に対して「市費マニュアル」を作成しました。平成 22 年度に作った「県費事務マニュアル」も、来年 2 月に新給与システムが導入されると改訂作業が必要になります。人事異動が活性化すると噂されますが、伊万里市ではパソコンの活用を図りながら若手育成の準備を進めてきました。

事務処理の効率化を事務職員だけでなく学校全体に広げています。財務の専門職として「校内会計マニュアル」、学校運営に関わるものとして「学校マニュアル」を作成し、市教委や校長会、教頭会にも企画・提言することができました。市教研大会での共同実施の活動報告は、外部への支援室に対する認識が高まったと考えています。昨年度までベテラン事務職員と組んでいたため、加配があるからには目に見える成果を出す必要がありました。これまでマニュアル作りや活動報告ができたのも加配があったからです。これからは作っただけで終わらないように、職員に周知し浸透させていかなければなりません。

伊万里市の事務長は自分の支援室以外の学校の兼務辞令が出ています。他の支援室に参加してその運営のやり方を見ることができ、大変参考になりました。認定権が事務長に委譲されたとはいえ、支援室という組織をいかに育てるかは、事務長の腕に懸かっています。支援室運営の在り方で大切なことは、室長の考えを室員に周知することにあります。電算書類や監査のための点検の他に、提出物の事務処理の確認など情報を共有します。最近、若い人が入ってきたので事例研修にも重点を置いています。他の人を納得させるためにはもっと勉強が必要です。義務制での一人で行っていた事務処理から学校運営に参画する意識を持つための一つとして、室長だよりを発行したり、外部への情報発信として伊万里市の支援室HPや地区ブログを運営しています。今後もなんとか続けていきたいと考えています。

支援室が組織としての機能を果たしていない面もあります。室員の能力をうまく引き出せていないようです。何事も自分でしてしまう癖があり、人をお願いすることも必要だと感じているところ

です。若い人も交えながら、今年度は「文書管理」をテーマに資料作りを行っています。組織としての発言となれば市教委や校長会での対応も違ってきます。積極的に学校運営に関わり、関係機関に対して改善案を積み上げながら、信頼される組織となっていきたいものです。



* * * * *
* * * * *
* * * * *
* * * * *
* * * * *
* * * * *
* * * * *
* * * * *
* * * * *
* * * * *

フリーテーマ

* * * * *
* * * * *
* * * * *
* * * * *
* * * * *



(1) 「ソーシャル・ジェットラグ」とは？ 鳥栖・基山地区

最近、めっきり寒くなって朝起きるのがきつくなってきましたね。
遠方から通っている私にとっては、朝の暗いうちから通勤をするのがきつくなってきました…
さて、皆様も一度は（？）経験されたことがあるかもしれない月曜日の身体のダルさ。
これを、どういった名称で呼ぶかご存知でしょうか？

「ソーシャル・ジェットラグ（社会的時差ボケ）」と呼ぶのだそうです。

「社会的時差ボケ」とは、体内時計と実際の睡眠スケジュールとの間のミスマッチによって引き起こされる諸症状のことで、シフト勤務や深夜残業などにより、体内時計が人の活動リズムと同期できなくなり、慢性的な疲労などが蓄積される状態で、海外渡航時の時差ぼけの症状に似ていることから、Social jet lag と呼ばれるようになったそうです。

よく知られているように、人はそれぞれ体内時計を持っています。

こうした体内時計は、睡眠や休憩を取るべきとき、あるいは目覚めるべきときなどを伝える役目を担います。

週末に寝すぎてしまうのは、ひとの体内時計を狂わせることに他なりません。そして、突然月曜日にその時計を早めようと思っても難しいので、こういった状態になりやすいのだそうです。すぐ戻るわけもなく、水曜日くらいまで続くのだそうです。

また、平日と週末で就寝・起床時間が変わるひとは、変わらないひとに比べて肥満率が3倍以上も高いそうです。

週末はゆっくり過ごしがちですが、月曜日から効率よく仕事をするには、週末も同じようなリズムで過ごすことが大事なんですね。



(2) 空調設備の導入 神埼地区



私の勤める市の小学校では、今年度から空調設備の設置工事が始まりました。来年度には市内すべての小学校で空調の整備が完了する予定です。

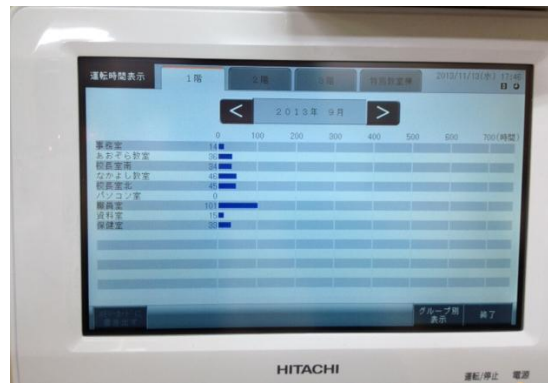
本校では、今年の夏季休業中に工事が行われ、9月から稼働を開始しました。節電が求められる中、また、予算の制限のある中での稼働ということで考慮しなければならないことがたくさんありますが、校内でいくつか決まりを決めて実行しています。

本校には、このような空調設備が整備されました。

- ・空調のコントローラーに加えて、デマンド装置が付いており、この二つは連動している。
- ・一定以上の電力を使用すると、それ以上の電力を使わないようにデマンド計が作動し、空調の出力が自動的に100%→80%→60%→40%→0%と下がっていく。
- ・空調管理システムでは一括管理のみならず、個別の設定をすることもできる。
- ・スケジュール機能がある。
- ・全室の運転時間が月ごとに分かるようになっている。



コントローラーとデマンド装置



運転時間

そこで、校内では、電源のON、OFFは各クラスの担任の責任のもとで行い、設定温度は全体コントローラーで一括管理すること、温度計を配布し、各クラスで運転基準の気温を目安に稼働すること、スケジュール機能を利用し、時間になったら自動で電源を落とすことを決めて実践をしています。

自校の決まりを決めるときに他校からも話を聞くことで、設備にある機能や学校の状況によって使い方を変える必要があることを学びました。事務職員としての経験も浅い中で初めて導入されることにかかわりを持つということで、分からないことばかりですが、先生方とも協力し合い、よりよく使うことができるようにしていきたいと思えます。

◆ 編集後記 ◆

各地区の事務長様、お忙しい中、原稿の執筆ありがとうございました。

「佐事研だより」に関してご意見・ご要望等ございましたら、地区の情報推進部員までお知らせください。 佐事研情報推進部