



平成 27 年 9 月 3 日 木曜日 佐事研第 89 号

佐賀県公立小中学校事務研究会
編集発行人 会長 古川 治

第 47 回全国公立小中学校事務研究大会 (熊本大会) 報告

【大会テーマ】「カリキュラムマネジメントの展開と学校づくり」

Here We Go! ^肥 ^後 子どもたちの未来へ チーム学校の推進

【開催期日】平成 27 年 8 月 5 日(水)～8 月 7 日(金)

【会場】熊本県立劇場



大変良い天気にも恵まれた真夏日の中、熊本県に全国から約 2,200 名もの事務職員が集まり、九州各県のさまざまな研究、独自の実践、成果についての報告、またこれからの事務職員が果たすべき役割について、活発な討議がありました。今回の全国大会の概要を報告します。

<大会概要> 【第 1 日目】

○開会式

○文部科学省行政説明

○全体研究会

カリキュラムマネジメントの展開と学校づくり
ーこれからの学校づくりを担う事務職員の役割ー



文部科学省行政説明

文部科学省初等中等教育局 視学官 新津 勝二 氏

まず、視学官とは文科省と学校をつなぐ役割を担い、学校教育に係る専門的、技術的な指導・助言を行う職のことです。教育再生実行会議のこれまでの提言とそれを受けた取組など、今後の教育全体像の説明やこれから実施すべき教育上の方策について説明がありました。

(1) 日本の教育の成果と課題

「OECD 生徒の学習到達度調査 (PISA)」の順位の変遷を見ると、調査開始当初の 2000 年は高順位でしたが、2003 年以降は低迷しました。しかし、2012 年には過去最高の結果を残しました。その背景には、生活面や生徒指導を含めた教員のトータル的な努力があり、それが結果として現れたと言えます。

(2) 学習指導要領の改訂

新しい学習指導要領では、「何を学ぶか」に加えて、「どのように学ぶか」「何ができるようになるか」という視点が重要になります。課題の解決に向けた主体的・協働的な学び (アクティブ・ラーニング) が柱として取り入れられています。

（３）高大接続改革

新しい時代に向けた高大接続システム改革が答申され、課題の解決のために、「高等学校基礎学力テスト（仮称）」が検討されています。テストの目的は、生徒の学習意欲の喚起、学習の改善を図ることです。大学入試につながる高等学校の改革は、小中学校のカリキュラムマネジメントにも大きく影響します。

（４）教育の情報化の現状

教育再生実行会議第７次提言のなかで、ＩＣＴ活用による学びの環境の革新と情報活用能力の育成が述べられています。教育の情報化を通して、ＩＣＴ化が進む社会への対応力の育成、情報通信技術を効果的に活用した分かりやすく深まる授業の実現、思考の可視化、瞬時の共有化、思考の繰り返しといった、教育の質の向上化が期待されます。（※当日の資料によると、佐賀県のＩＣＴ機器の整備率は全国トップクラス！）

（５）学校業務の適切な分業による「チーム学校」の推進

教員の勤務時間の国際比較では、日本の教員の勤務時間は、参加３４か国で最長という結果が出ています。教育再生実行会議第７次提言のなかで、教員が専門職としての指導力を十分に発揮できるよう、授業等の教育活動に専念できる環境を整備することが重要であり、教員と事務職員の役割分担の見直しも含め、「チーム学校」の実現が述べられています。

☆教育再生実行会議第７次提言本文・参考資料

http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kyouikusaisei/pdf/dai7_1.pdf

全体研究会

（１）基調報告

全事研の活動に基づき、二つの基調報告がありました。まず、地区学校事務室（共同実施）の実施状況、実績及び取組状況について、加配職員の目的と成果や、事務長（リーダー）についての調査結果をもとに、加配による成果が出ていることと、地区学校事務室の再定義が始まっているという報告がありました。

続いて、学校事務のグランドデザインを基に「事務職員は、学校に勤務する職員としての教育的視点と、行政職員としての視点を併せ持ち、児童生徒、保護者、地域住民の方を向いた職務が求められています」という報告がありました。

（２）パネルディスカッション

「カリキュラムマネジメントの展開と学校づくり ―これからの学校づくりを担う事務職員の役割―」をテーマに３部構成で行われました。

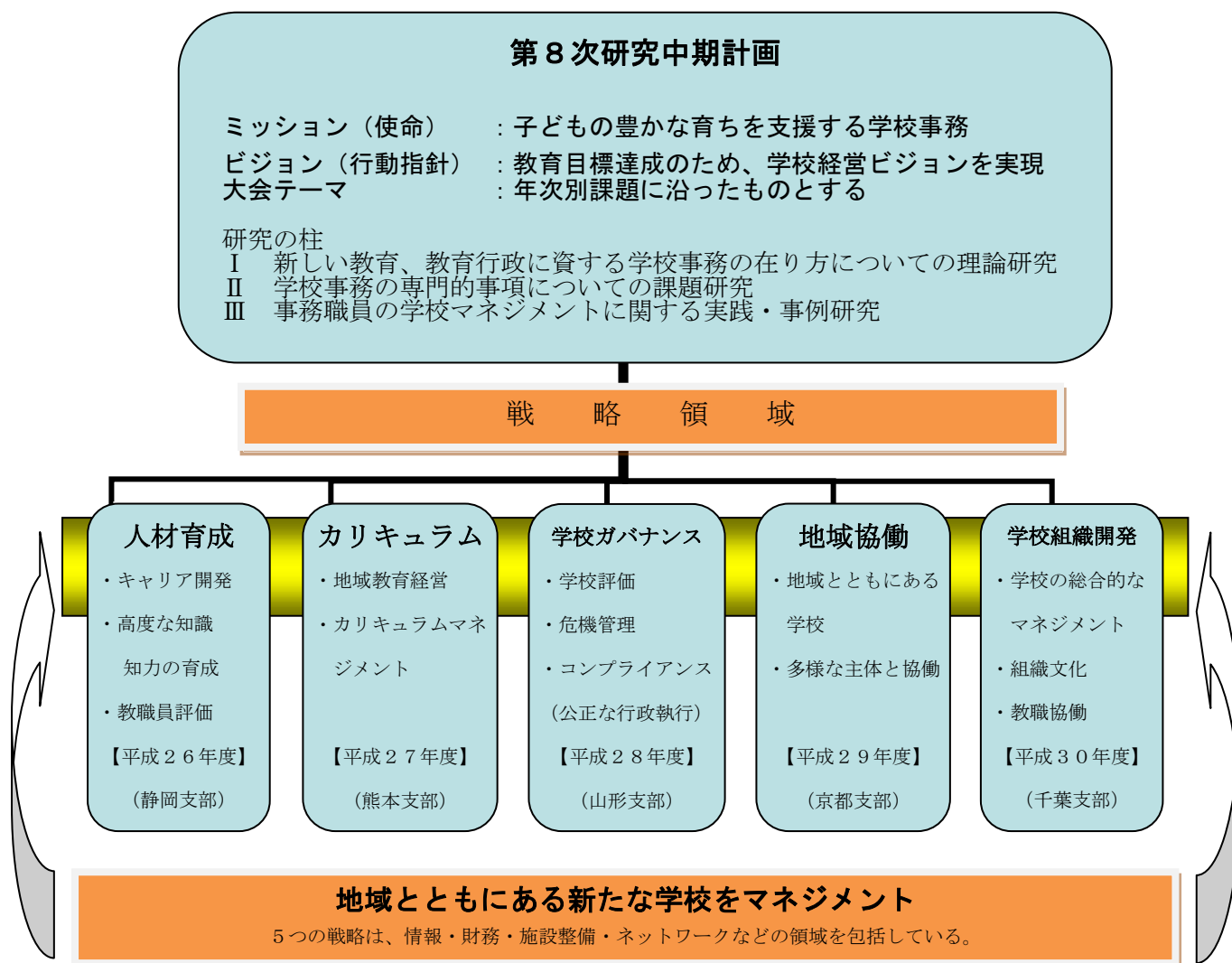
- | | |
|-----|-------------------|
| 第１部 | 学校教育にかかる現状の把握について |
| 第２部 | 事務職員が果たすべき役割 |
| 第３部 | 事務職員の力量形成の在り方 |



パネリストの皆さんの最終的な意見・助言は下記のとおりです。

- ・ 首長部局等との協働による新たな学校モデルの構築事業と、ICT推進事業で事務職員の加配を2人配置している。2人ともそれぞれの分野で活躍して成果をあげている。
- ・ 国や教育委員会が出している政策が学校現場まで届いていない現状がある。事務職員としては、文書の関係する部分に付箋をつけたりアンダーラインを引いて回覧するなど、積極的な取組をしてほしい。
- ・ 2020年に新しい学指導要領が実施されるが、それに伴って、これまで学校で行ってきた仕事の質と量が変わっていくことが予想される。その対策として、学校内の仕事の責任を再分配して、新たな分業体制の構築に取り組み、マネジメントにかかわる職員を増やすことこそが「チーム学校」である。新しいカリキュラムを動かすと新しい仕事生まれる。事務職員も是非新しい「チーム学校」の一員として活躍してほしい。
- ・ 第8次研究中期計画の五つの戦略領域をテーマに、教員研修センターでの事務職員向けの中央研修を復活させたい。

《全事研研究構想図》



分科会テーマ：アクティブ・ライバー学校事務白熱教室－

サブテーマ：一統括事務長・事務長制度による共同実施・学校事務の確立－

研究責任者	佐賀市立東与賀中学校	福田 裕子
提 案 者	佐賀市立城南中学校	古川 治
発 表 者	武雄市立山内中学校 神埼市立脊振小学校 伊万里市立牧島小学校 武雄市立北方中学校	武富雄一郎 橋間 和隆 吉田 敬幸 山北 隆史
司 会 者	白石町立白石小学校	古賀由美子
助 言 者	文部科学省国立教育政策研究所 初等中等教育研究部 総括研究官 兵庫教育大学大学院 学校教育研究科 学校経営コース 准教授	藤原 文雄 川上 泰彦
記 録 者	白石町立白石中学校 佐賀市立城北中学校 伊万里市立大川小学校 神埼市立仁比山小学校	松本 祐香 山口 康介 七島 恵美 吉田麻奈美

1 提案要旨

（１）佐賀県の学校事務のあゆみ

1) 学校事務を取り巻く現状に至るまで

平成 10 年中央教育審議会答申で、学校事務と共同実施について初めて言及されました。新しい学校事務職員像や求められる役割の変化について触れられ、学校事務職員を取り巻く環境が大きく変わることになりました。また、学校事務職員にとって大きな問題の一つであった「定数問題」についても、これまでの歴史のなかで少しずつ改善されていきました。

2) 新しい学校事務職員像

私たちには、新しい学校事務職員像への転換が求められています。具体的には、従来の県費中心の学校事務から、学校経営の基盤となる市町村費財務事務へ、そして情報処理を経て学校経営感覚を持った



事務の確立という流れです。この新しい学校事務職員像への転換を図るためには、次の点が重要になります。①定数と校内組織上の位置付け、②「責任と権限の確立」と「キャリア形成の克服」、③「事務の組織化による新しい展開」です。

3) 佐賀県の学校事務

全国的な制度の流れを受けて、平成 19 年 3 月に「第 1 回佐賀県公立小中学校学校事務改善検討委員会」が開催され、「佐賀県の教育方針」に学校事務のことが記載されるようになりました。以降、話し合いや準備期間を経て、平成 20 年に共同実施が全県展開、平成 22 年 3 月 31 日に佐賀県の市町立小・中学校学校事務職員の標準的職務表改正通知が出されました。通知には共同実施について明記され、学校事務職員内の職階（責任と権限）が公に認められました。

（2）佐賀県の管理職事務長制－共同実施発展形の現状と展望－

1) 佐賀県の共同実施の現状

義務制の事務職員は原則一人職種であり、新採も退職間際でも、同じ仕事内容であったならば、そこには「責任と権限」「キャリア形成」の積み重ねがありません。抜本的な改革を行わなければ現状打破は不可能であると考え、共同実施をベースにして改善しようと動き出しました。

前提として業務改革とは合理化や人減らしではなく、事務職員として必要不可欠な業務である戦略的業務、すなわち「判断的業務」を行うことです。従来、事務職員は給与事務・旅費事務などルーチンワークを中心とした「定型的業務」を多く取り扱ってきましたが、今後は、危機管理、渉外事務などの学校経営にかかわる「判断的業務」をより多く取り扱うべきであると考えます。

2) 統括事務長・管理職事務長の導入

○管理職事務長制導入に伴う変化（佐賀県：H23 年度管理職事務長制度開始）

- ①県費 3 手当の認定権が事務長に付与
- ②事務長の判断による配当旅費の調整
- ③市費予算の事務長専決額の設定
- ④市費職員の服務監督権の事務長への移管
- ⑤管理職研修会を教頭と共に受講
- ⑥事務長は兼務で共同実施連携校すべての事務長となる
- ⑦市町における各種委員会への登用
- ⑧校内の意識の変化
- ⑨県教育委員会・市町教育委員会・校長会からの評価



○統括事務長制導入に伴う変化（佐賀県：H25 年度統括事務長制度開始・県内 6 地域 1 名ずつ）

- ①定期学校運営支援室長会議の開催
- ②県教育委員会との定期的協議

- ③県全体の各種研修プログラムを作成・実行
- ④教育事務所・市町教育委員会主催の校長研修会へ出席
- ⑤地域全校の旅費の配当調整及び予算執行状況の把握
- ⑥支援室長の研修実施などによる指導育成
- ⑦単位共同実施組織の年2回の共同実施協議会への参加
- ⑧事務長会との連携・協力により、県内のサービスの様式の統一

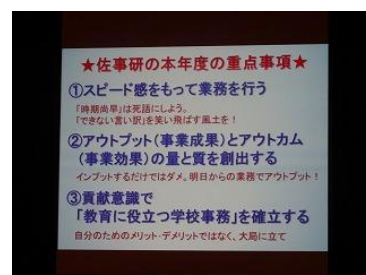


○事務職員を取り巻く環境の変化

- ①「事務主任」（副室長）の設置
- ②教育委員会、校長会、学校のいずれにも事務職員の動きが見える
- ③共同実施に基づいた組織マネジメントと学校事務ガバナンスを確立できる
- ④管理職化になったことによりコミュニケーションのスピードが上がった
- ⑤事務長はプレイングマネージャーであり、プロデューサーであるという意識の醸成
- ⑥統括事務長・事務長になるためには、管理職試験が必要
- ⑦改革のためにはやれることはすべてやっていくという姿勢

○佐賀県公立小中学校事務研究会の重点事項

- ①スピード感のある業務を行う
- ②アウトプット（アウトカム）で勝負する
- ③強い貢献意識で学校教育に役立つ学校事務の確立



（３）佐賀県版学校事務のグランドデザイン ver. 1.2

1) 目指す目的と学校事務職員像

「佐事研」は、新しい時代の義務教育の実現に向け、教育の質を高めていくための、明確で、具体的な「佐賀県の学校事務」の在り方を考え、そこで果たしていくべき学校事務職員の役割と責任を「佐賀県版学校事務のグランドデザイン」として示しました。

2) 佐賀県版グランドデザインの特徴

佐賀県版グランドデザインの特徴は、「個人」と「組織」という二つの観点に基づき、学校における個人としてのグランドデザイン」と組織力発揮のための、「共同実施のグランドデザイン」を策定していることです。それぞれのグランドデザインを実行することで相乗効果が現れ、目指す学校事務職員の実現を可能にし、結果として学校教育目標の達成につながると考えています。

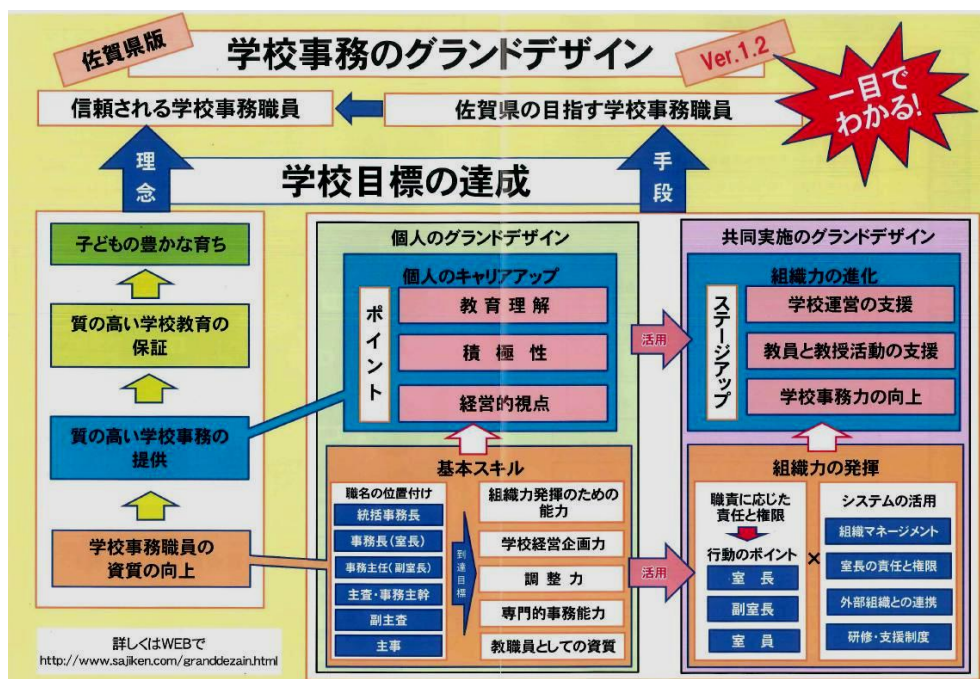
3) 学校における「個人」をグランドデザインする

佐賀県内すべての学校事務職員が共通した認識を持ち、どの学校においても学校運営が円滑に行えるように、教育行政職員として最低限備えるべき能力を提示しました。

4)「共同実施」をグランドデザインする

佐事研では、共同実施をより一層有効なツールとして機能させるために、必要な「人材作り」と「システム作り」に焦点をあてました。人材編では「室長」「副室長」「室員」のそれぞれの行動ポイントが示され、共同実施組織において、スタッフが職位に応じて個人の役割をしっかりと果たしていくことが示されています。

【佐賀県分科会参加者に配布したリーフレット】



2 質疑・意見交換

(1) 統括事務長・管理職事務長制の導入

「提案者：古川」共同実施とは何でしょうか。佐賀県の考え方では、共同実施は共同事務作業・事務処理ではなく、学校間連携の一類型でもありません。「職」の平面化ではなく立体化が必要です。

「助言者：藤原」共同実施とは、どういうメンバーが構成員なのですか。市費事務職員や用務員を含めて共同実施なのでしょうか。

「提案者：古川」現在は、基本的に県費職員が中心にならざるを得ませんが、地域によっては、市費職員を巻き込んでいるところもあります。最終的には、共同実施がノンティーチング・スタッフ全体をまとめて学校支援体制を構築できればと考えています。

「助言者：藤原」学校には、いろいろなスタッフが増えています。ノンティーチング・スタッフを孤立させない仕組みが必要です。ところで、事務職員目線は分かりましたが、県教委、校長のねらいは何で



しょうか。

「提案者：古川」 最初の頃、県教委や校長会は、共同実施への関心と期待はそれほど高くない状況がありました。しかし、「事務職員は使える」と言い続け、口ばかりでなく成果を上げてきました。

「助言者：藤原」 共同実施は語る人によって違います。本当のところ、制度にはどういう意図があるのでしょうか。

「助言者：川上」 共同実施は横でつながることで課題が分かり、縦にできるようになるとより見渡せるものがあり、更に改善ができます。ゆえに、管理職事務長制については、反対意見は聞いたことがありません。非常に地味なところでも学校活動を支えています。

「助言者：藤原」 校長は、自分の経営方針の下に一緒に仕事をやってくれるような事務職員になるよう、事務長に指導して欲しいという期待はあると思います。

「提案者：古川」 共同実施の成果は、教育関係者で共有しています。



（２）佐賀県の管理職事務長制－共同実施発展形の現状と展望－

「提案者：古川」 佐賀県の状況は、理想ではなく現実です。現実化させることに価値観をおいています。「責任と権限」が大きなテーマであり、管理職でなければ、責任と権限が付与されないという事実があります。

「助言者：藤原」 全国で共同実施の取組は7割程度ですが、業務をどこまで集約するのか違いがあります。佐賀県は、どの程度集約していますか。

「提案者：古川」 集約の定義をどのように取るかです。ケースバイケースで事務長の判断になりますが、共同実施を月2回実施するパターンが多いです。集中的に忙しい時は、共同実施の回数を増やすこともあり、パソコンや電話での連絡も日常的に行っています。

「助言者：藤原」 佐賀県は、基本月2回の実施ですが、フレキシブルということですね。事務長は、各校兼務ですが他校に口を出せますか。

「提案者：古川」 他校へのアドバイスは実際に行っています。フィフティ・フィフティでマネージャーとプレイヤーを兼ねている状況にあり、マネージャーとして、他校を見に行くことがあります。

「助言者：藤原」 どのような制度を作り、成果が出たか検討が必要です。古川さんから学びたいのは、教育委員会との関係をどうやって変えてきたのかということです。カリキュラムマネジメントといった事務の領域を拡張させる話は出ていません。現状を効率化しようとしているだけではありませんか。



「提案者：古川」カリキュラムマネジメントは、地に足がついた仕事をした上でやるべきことです。県費事務では、誤認定は格段に減り、コツコツと取り組んだ結果、共同実施は評価されています。

「助言者：川上」佐賀県の共同実施の効果として、内向き（事務の効率化、ミス減、学校経営への関与）から学校間調整、そして、外向き（行政への提言、制度設計）という風に広がっています。カリキュラムマネジメントは、別次元の話であり、広がりがない中で別次元に飛ぶということです。内向きから外向きに移行していく中で、管理職事務長が必要になったということです。

「助言者：藤原」佐賀県の提案の、足元を固めるということには賛成です。教育委員会が求めているのは、正確な事務です。ただ、全国の事務職員は、定型業務しかしていないのではないのでしょうか。

「助言者：川上」管理職を作った意義は、管理職手当のコストよりメリットが大きいということです。これからもっと外向きになった場合にも働きを見出していくことが求められます。展望はありますか。

「提案者：古川」コストに見合う成果を出している自信はあります。事務長のみならず、学校経営に事務職員全般が参画しているためです。



「佐賀県」標準職務表の全てを全事務職員が行っている訳ではありません。一人でできる限界がありますし、個々人の差が相当あります。これらの平準化が管理職事務長制の役割の一つだと思います。

「助言者：川上」市町を超えた標準化は、どこまでできるのでしょうか。超えることをよしとする風潮をどう作るのか。市町村費の平準化は、避けない問題ではないのでしょうか。

「助言者：藤原」そろそろ他県の意見を聞きたいです。佐賀県の良さを理解して帰りたいと思います。

「栃木県」県教委から共同実施の全県実施の通知が出ましたが、各市町の差をどう埋めていくかが課題です。ただし、市町を超えた標準化は難しいので、市町単位で実情に応じ進めています。県内で共同実施に向けてのベクトルは同じ方向です。

「鹿児島県」県費やサービスの平準化はできます。市町村費については、備品と消耗品の購入基準等の平準化を、県教委や事務長会から働きかけることはできないかと思います。

「群馬県」群馬県では、給食費が公会計になりました。県の公報に「事務の効率化を目指し、共同実施でやりなさい」との記載があったためです。事務職員側から共同実施をやりたいと手を挙げた県と状況が異なっていて、なかなか進まない面もありますが、最近では前進しています。

（３）佐賀県版学校事務のグランドデザイン ver. 1.2

「助言者：川上」学校事務職員は、行政と採用一本化となり、グランドデザインを見せる対象が変わってきます。今後、事務長クラスの異動があれば、今の経験積み上げ式のグランドデザインのモデルはどうなりますか。

「提案者：古川」現在、県立学校との交流はありますが、学校現場経験者のみが事務長試験を受けることができます。行政から主査として学校現場に異動したら、主査としてグランドデザインを目標に勤務してもらいます。

「助言者：川上」活発な人事交流により、グランドデザインをすべて経験する事務職員は、今後少数派



になるだろうと予想されます。事務職員研究会の存続も、これからは問題になってきます。

「助言者：藤原」佐賀県は、行政職としての学校事務職員と位置付けるために職階制を作っているのだと思います。職階で役割が決まっているので、行政職との人事交流が行い易くなります。

「鹿児島県」知事部局から来た職員は、規定に基づいて職務を遂行します。小中学校にはほぼ規定がないため、大きなジレンマを感じています。また研究会は、研修制度が充実していけば、存続できずとも問題ないと思います。

「助言者：藤原」学校事務にかかわる研究者は、持田説(教育にかかわる教職員としての学校事務職員)と、清原説(行政職として教員との違いを明確化、責任と権限)がありますが、それはどこまで学校とかかわるかというグラデーションの違いです。佐賀県は、行政職としての事務職員像と合致した一本化であるといえます。

「提案者：古川」学校事務職員のマインドは、教育にあります。そうでなければ事務職員として学校にいる意味がありません。教育にマインドがある行政職員の育成、そのための制度や研修が充実すれば、研究会の存続は重要な問題ではありません。

「助言者：藤原」この全事研熊本大会の大会テーマはカリキュラムマネジメントです。ぜひ、佐賀の事務研としてのカリキュラムマネジメントに対する定義を聞きたいです。

「提案者：古川」カリキュラムマネジメントは、校長の権限であり、事務的管理は教務主任の領域です。今の佐賀県では、まだカリキュラムデザインについて実行する土壌はありません。

「佐賀県」嬉野市は、先生方の要望を理解するために指導要領等の研修をしています。限られた授業時数で児童生徒により良い教育が行えるよう、教材の検討をしたりしています。また、コミュニティ・スクール等で地域の方が学校に入ってきてやすいように、学校の言葉を学校外部の方のために翻訳した「学校の用語集」を嬉野市の事務職員で作成しました。

「助言者：藤原」現場で行っている取組などを多面的にさまざまな人から情報を得て、善し悪しを決めたいです。嬉野市の取組のように学校の中のことを、外へと翻訳するような仕事もカリキュラムマネジメントと言えるのではないのでしょうか。リソースの調達、管理、人材育成、子どもの安全安心等、様々なことが、カリキュラムマネジメントといえます。

「助言者：川上」カリキュラムマネジメントとは、以前は「カリキュラムをマネジメントする」ということでしたが、今は「カリキュラムの実現に向けてマネジメントする」ということに変化しているのではないのでしょうか。また、現在の意味のカリキュラムマネジメントでいえば、これまでも学校事務職員が実践してきたことではないのでしょうか。



「助言者：藤原」見せ方が大切であり工夫が必要です。どんな制度でどうしたらどんな成果があるか、カリキュラムマネジメントに事務長制度がどう貢献したのか、ビジュアル化、数値化して欲しいです。

「鹿児島県」カリキュラムとは、校長の学校経営方針であり、教員とのやり取りの中で、他の選択肢も紹介したりする一歩踏み込むことがマネジメントだと感じました。鹿児島は「学校経営に参画する」から「学校経営を推進する」という表現に変化させました。推進するということは、良い方向に変えていくということであり、それがマネジメントであると考えます。



(4) 佐賀県の学校事務の今後の展望

「福岡市」佐賀県の取組は素晴らしいです。学校事務職員が学校にいる意味や仕事の見える化として、グランドデザインなどがあるのではないのでしょうか。福岡市は不安です。佐賀県の取組を福岡市に活用することができればと思います。

「提案者：古川」パンフレットにあるスピード感などの記載は、文化として定着させたいし、本気です。若手事務職員は、県庁に勤務する機会もあると思いますが、スピード感が大切であると気付くはずです。学校現場に効果のある「アウトプット」を意識して仕事をして欲しいと思います。

「栃木県」平成 24 年にグランドデザインを作成、実行し、現在、見直しの時期にあります。佐賀県のグランドデザインは「共同実施」がリンクしているところが素晴らしいと思います。校長の学校経営ビジョンの実現は、カリキュラムを抜きに考えられません。カリキュラムマネジメントに関しては、かなりの数の事務職員が実行しているので、見せ方の問題だと思います。

「提案者：古川」従来の業務を中心に考えている事務職員は、絶滅危惧種という人もいますが、その可能性も否定できません。皆さんはどうでしょうか。

「佐賀県」事務職員のアイデンティティは、「学校にすること」だと思っています。室員も「学校にすること」が自負であり魅力あると言います。今は「チーム学校」が主流であり、教員と事務職員はそれぞれが違う仕事ですが、同じ目標に向かっていきます。

「福岡県」人事交流等で今後の学校事務職員は、グランドデザインに興味がない人や責任と権限を拒否する人も出てくると思います。その人にメリットをどう伝えていくのか、意識を変えられた実体験等聞きたいです。

「提案者：古川」管理職事務長制の設置において、私が想像していたよりも内部抵抗はありませんでした。佐賀県の統括事務長 6 名はまとまっており、一つのベクトルに向かっています。

「愛知県」現在、佐賀県の共同実施が一番進んでいると思います。ただ、危惧として任用一本化があります。行政から再び学校現場に戻りたいと思う状態を作るには、魅力ある統括事務長制を作り、発展させ、任用一本化が誤りだったと後悔しないようにしてほしいです。

「提案者：古川」事務長になると一般事務職員のときよりも責任感が出てきます。事務長が育てば、共同実施の中で新人が育つという事実もあります。

「助言者：川上」「チーム学校」の鍵の一つは、数が多いことで価値観を共有する教員ではなく、色々な価値観に一人で接してきた学校事務職員であると思います。採用一本化とチーム学校への対応の仕方は、同じ考え方であり、学校事務職員のポテンシャルが生きています。

「助言者：藤原」佐賀県の取組が面白いのは、採用一本化の条件の中で、いかにクオリティを落とさな

いかということに力を入れているところです。この先どうなっていくのが大きな課題です。

「提案者：古川」 学校運営の参画＝カリキュラムマネジメントへの参画であり、学校教育目標達成に向けて、学校事務職員として何ができるかを考え、その手段を尽くすことが学校運営への参画になります。自分ができる範囲内で、継続していくことが大切です。自分ができない言い訳を探すような事務職員にはならないよう、とにかく前進し続けてほしいです。



3 まとめ・方向付け

(1) 佐賀県の成果

大きな成果の一つに、「統括事務長制度の設置による事務職員の研修制度の充実」が挙げられます。従来に比べ研修の数が充実し、実務研修だけではなく、教育課程など多岐にわたる研修があります。学校事務職員全員の資質向上につながり、学校業務へ還元できる体制が整いました。



(2) 佐賀県の課題と課題解決に向けて

1) 市町との整合性

市町教委と同じベクトルを向き、多様化する業務内容、地方の財政状況にも対応できる学校事務職員となるためには、市町との協働は不可欠です。そのために、課題共有の場として、学校事務職員と教育委員会担当者の合同研修会を、今後も継続して実施していきます。

2) 改革の継続性

学校事務職員の先輩方が築かれた学校事務職員制度の礎を無駄にせず、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ます。そのために、全ての学校事務職員が当事者意識を持ち、各種研究組織の成果を広く発信し共有します。

3) 学校事務職員としてのアイデンティティの維持

学校事務という職に、採用一本化や人事交流などで短期間従事する者、一時的に離れなければならない者を含めた学校事務職員としてのアイデンティティの維持が必要です。そのために、転入者等のギャップの解消、普遍的な学校事務の実現のために、共同実施等を利用して学校事務職員内のチーム力を発揮した支援を行います。

4) 単数配置の克服

より充実した「学校運営支援」の実現、共同実施組織を進化させ、「チーム学校」の一員として学校への貢献を目指します。そのために、新たな学校事務実現のため、共同実施等の組織力を活用し、成果をエビデンスとして示します。

参加者からの声（分科会アンケートより）

- ・ 佐賀県の取組に圧倒されると共に刺激を受けました。コツコツヒットを重ねる大事さを帰ってからの実践に生かしたいです。
- ・ 事務長・統括事務長設置の経緯がよくわかりました。また、そこに至るまでの佐賀の皆さんの熱い思いを知ることができ、大変勉強になりました。
- ・ 佐事研のこれまでの実績は素晴らしいと思った。いろいろ考えさせられる分科会でした。
- ・ 佐賀県には「白熱」できる事務職員がたくさんいて、うらやましく思いました。その思いを若い事務職員に伝え、育てて、ますます活気ある佐賀県にしてください。分科会運営に関わった会員の皆様、ほんとうにお疲れ様でした。

全国大会に参加して

初めて全国大会に参加をさせていただきました。各県の学校事務共同実施の現状は様々で、佐賀県は全国の中でも先進的なのだということを直に感じることができました。また、他県の方から「佐賀県の共同実施に対する評価」を聞き、もっと誇りをもって仕事をしたいと思うと同時に、共同実施を高めていかなければいけないと思いを強くしました。

白熱教室では、YES・NOカードを用いて、会場の人々を巻き込んで、さまざまな意見を通して、充実した議論がなされ、このような議論を間近に見ることが出来て、学校事務職員としての自己の研鑽につながりました。「学校にいる事務職員」という意義を大切に、子どもたちの豊かな学びのために真摯な姿勢で職務に取り組みたいと思います。

◆編集後記◆

佐事研だより第89号「全事研熊本大会報告」はいかがだったでしょうか？

佐賀県の学校事務の取組を全国の多くの学校事務職員の仲間に発信できたと思います。同時に多くの方から先進県として期待されていることを感じました。

お昼休みには、全事研熊本大会分科会レセプションメンバーによる、ミニコンサートが行われました。会場にいた人々はすてきな演奏と歌声で心地よい時間を過ごすことができました。



分科会場ロビーには、佐賀県の各地区の研究成果物を展示し、多くの方がご覧になっていました。

研究成果物の展示にご協力いただきありがとうございました。
佐事研情報推進部

