

かいほう

東京都公立小学校事務職員会 会報 第170号

http://otegaruhp.com/tokoushouji/html/_TOP/

平成21年12月25日発行

東京都公立小学校事務職員会

発行 会長 佐藤 和行 (国分寺市立第八小)

編集 広報部長 小野 明 (中野区立塔山小)

〒164-0011 中野区中央1-49-1

TEL 03(3363)0461

広報部 岩瀬たつ子 (世田谷区立中町小)

鈴木 裕美 (三鷹市立羽沢小)

渡部 正徳 (北区立浮間小)

—特集— 学校事務の『?』

学校事務を初めて経験して 『?』 と思う事…

今までの職場と学校とを比べた 『?』 …

学校に永くいるけれど 常々 『?』 と思っている事…

「学校事務を初めて経験して」

昭島市立拝島第四小学校 稲山 隆男

学校事務を初めて経験して思うことの第一は、学校には様々な職種の人が居るし、また、いろいろな人が来る、ということです。その昔、学校事務を初めて経験した或る先輩が、「学校には本当にいろんな人が来るんだよ」と言っていました。いざ自分が実際初めて従事してみると、なるほどそうだな、と実感しました。教諭、養護教諭、事務、用務主事、給食配置員、早朝警備、管理員、学童クラブ、補助応援の先生、教育委員会の人、評価員の方々、保守点検業者、納入業者、ホテルの先生、宅配の人 et c…。

第二に、自分のことを「先生」と呼ばれてビックリ (以前、中国へ行った時に、「先生」と呼ばれたことはあったが)。慣れるまでは違和感がありました。なるほど子供たちから見れば、事務職員も学校に居る大人なんですね。

第三に、先生方に対して用件があつて話をしたくても、先生方がなかなかつかまらないこと。とにかく忙しくて大変そう。議会の議員さんと同じ。近頃は少しずつ勝手が分かってきましたが…。

第四に、広く浅く何でもやらなくてはいけないこと。少人数職場なので当然のことですが、即断即決即実行、60点(?)主義でドンドン処理していかないと、という印象です。

第五に、事務処理が誤っていたり、忘れていたり、抜けていたり、というミスやモレが大変心配なことです。幸いにも今の職場には経験豊富な先輩が居ますが、学校事務は基本的に一人職場なので…。月一回の事務職員会は、横のつながりをつくり情報交換の場として、大変有意義でありがたいと思っております。

学校事務の『?』について書くつもりが、驚いたり、なるほどそうなんだと感心したりの学校事務の『!』について、になってしまいました。従事して日が浅いので、カンベンしてください。

学校事務の『?』

匿名希望 Aさん

私は、公営企業局から転入した、小学校事務4年目の職員です。転入者の目から見て驚いたことをいくつかお話しします。

1. 事務職員も「先生」と呼ばれる。

はじめは、人をおだてて、なにか企んでいるのだろうか。と思いましたが、教員側は特段の意味はなく使っているようです。

2. 休暇旅行時に職場へ土産

青島都政のときに、「職場の慣習・慣行見直し」で、やらなくてよくなったはずだと思うのですが、教員の世界では、やめられない様子です。

3. 職員会議の「?」

月1回程度、職員会議が開かれます。会議は各担当からの報告ばかりで、教員どうしが意見を交わすということが、ほとんどありません。自らの教育に対する思い、考えがあれば、意見も出るはずだと思うのですが、他の学校でも同じでしょうか。

4. 地教委の「?」

これは、自治体によって違うと思いますが、例えば、教員の給与制度が大幅に改正されても、学校には通知文が1枚くるだけです。給与データの入力方法も多種多様だとは思いますが、これでは、現場はとても不安です。

事前の相談もなく、いきなり事務のパソコンが配備されたこともあり、地教委の事務運営への無知、無配慮を感じることもあります。

5. 転入者にとっての学校事務

給与、旅費、経理全般が出来ることが必須ですが、とにかく全般的に情報が少ないです。その少ない情報の中で、自分なりに仕事が進められることが求められます。学校事務を暇な職場だと思って転入すると、仕事の忙しさに驚くかもしれません。

「学校事務の『?』は『?』」

匿名希望 Bさん

この4月に福祉保健局から小学校に異動してきました。本庁の前は福祉職として現場にずっとおり、行政職としての経験は3年しかなく、事務職員として、「学校事務のここがおかしいぞ!」とか「こんな事務処理やってるとヤバいんじゃないの!」等々の「学校事務の“?”」などを考える余裕もなく、日々の事務仕事に追われている毎日です。

そんな中での原稿依頼だったため、何を書いていいのかが「?」なのですが、局間異動して感じたことを少し書かせていただきます。

4月1日、初っ端に驚いたことが、辞令交付がなく、発令通知書なるものもなかったことでした。異動先としてもらったのは、内示の時にもらった異動先の書かれた紙だけでした。先生方には区役所で辞令交付があったようですが、事務職員にはなにもなく、その時に事務職員の位置付けて何なんだろう・・・と感じたのを覚えています。

また、現場にいた時も、本庁に異動した時も、異動した際にはオリエンテーションや転任研修なるものが必ずあり、組織の成り立ち等々知る機会があったのですが（無駄ではないかと思われる内容もなかにはありましたが。）、当然そのような研修もなく、いきなり学校という世界にひとり、ポンと投げ出された感じでした。異動する時に、一人事務だから大変だということは覚悟はしてきましたが、これが現実かと実感もしました。

ただ、異動して2週間ほどした時に、区の事務職員会の方に講師として来ていただき、半日ほど研修をしていただきました。実際に具体的なことが聞くことができ、大変参考になりました。

また、教育庁で実施された転入職員フォローアップ研修も、実際に学校で事務をされている方が

講師となり、学校事務の何たるかを語っていただき、勉強になることが多々ありました。何よりも、同じように学校に転入された方たちと話し合うことにより、一人事務の大変さや悩みを共有できたことが貴重なものとなりました。

ただ、その時にも話題になっていたことですが、学校での一人事務の大変さや悩みなどは毎年こうした研修で語られているであろうことでありながら、何の解決をされることもなく、何年、何十年と経過してしまっているのではないかと……。そのことも学校事務への異動を足踏みさせてしまう一因なのではと感じました。

今、小学校に異動して早くも8カ月が過ぎてしまいました。そんな中で、一人事務と悪戦苦闘しながら、日々の仕事を何とかやってこれているのも、同じ都事務である事務職員会の方々がどんな些細なことにも相談にのってくださり、わからないことには親切にアドバイスいただける恵まれた環境にいるおかげだと思っています。事務職員会の方々には本当に感謝しています。

今後は、学校事務職員としての学校での役割など、もっと広い目で学校を見ていけるようにならないといけないのだと、「かいほう第164号」を読ませていただき、感じているところです。

－特集－ 学校事務の『?』

『我々は日々何をしているのか?』 事務室改革のもう一つの道 = 事務室の「独立」化

昭島市立東小学校 大森 美紀彦

文科省の事務室改革の方向性にそって、東京都もその準備に入りました。昨年秋に行われた総務課の調査はそのためのものでしょう。それは、平成20年11月12日20教総総第1461号「都費学校事務職員の職務状況に関する調査の実施について」という文書に基づき、各市区町村でランダム抽出により行われました。

その調査の中で印象に残っている言葉に、「副校長・主幹・教員の多忙感」、「電話をとらないなどといった職務範囲を限定する慣行」、「学校運営に参画」がありました。総務課の学校事務職員に望んでいることがそこから分かります。つまり「副校長・主幹・教員の多忙感」を軽減し、「学校運営」に何らかの形で参画し、現在の「電話をとらないなどといった職務範囲を限定する慣行」をなくしていくというものです。

今後、東京都の学校事務改善はこうした方向に進むのでしょうか、「共同実施」化も視野にあると思います。私は、「共同実施」化はいたしかたないと思うのですが、「再任用化」「派遣労働者化」は絶対に避けてもらいたいと思います。なぜなら、今まで述べてきたように、「調べる」「話す」「動く」という<商品化されない>、職場に不可欠な仕事が機能低下してしまうからです。

なぜこの部分が大事なのでしょう。私は、公立学校のあり方を考える上でもう一つの価値観をもっています。それは「公共性」という概念です。

我々は「公務員」と称される人種ですが、それは「公」の「仕事」をする人間という意味です。フランス語で公務員（公僕）は「fonctionnaire public」と訳されます。この「public」が「公（＝公共性）」です。私の考える「公（＝公共性）」とは、当該社会の構成員すべてのことを考えるという意味です。昭島市なら昭島市、東京都なら東京都、日本なら日本という具合に、その集団を構成するすべての人に目を配らせるということです。

こうした観点から、「公（＝公共性）」を担う公務員は、まさに「全体の奉仕者」であって「一部の奉仕者」であってはなりません。同時に、時の政権の意向だけをくむものであってもいけないと思います。とりわけ、教育の仕事はそうです。ですから、教育委員会という行政一般とは切れた形の組織が考え出されたわけです。議会からあがってくる法律に従うことは当然ですが、常にそれ以外の観点を持つ必要が公務員にはあると思います。政権についている政党の意向が常に正しいとは限らないからです。

このように考えてきますと、教育はその時々国家や社会に合わせるだけではなく、それらに距離をおくことが求められているのではないのでしょうか。企業や国家・社会の求める人材を

養成するのではなく、企業や国家・社会に距離をおいてみる自主的に考えられる人間を養成するのも学校であると思うのです。

学校事務職員の「調べる」「話す」「動く」は、この「公共性」に関わります。つまり、「調べる」ことは、教育の世界に行政など他の世界の風を入れたり、時の政策とは異なった新しい風を入れる働きがあります。また職場の構成員が相互に「話しあう」ことは、自由な新しい発想を生むことにつながるでしょう。地域の人たちと話すことは、学校を発展させるのに大きな役割を果たします。「動く」も大事です。職場の仲間や、地域の人々とともに汗を流すことは、人間の相互理解の基本です。「公共性」という意味で、「調べる」「話す」「動く」は学校にとっても、公務員にとってもとても大事な仕事だと私は思うのです。

今後、文科省の改革の方向にそって、センター校式の事務長制が導入され、週一回まわりの小中学校から事務職員がそのセンター校に通うというシステムができていくのかもしれませんが、あらためて各学校に正規の職員を残すことをお願いしたいと思います。その上で、私は次のようなことを提案します。

「作る」という仕事に関しては、「共同実施」によって効率化されることでしょうか。しかし「副校長・主幹・教員の多忙感」が学校に残ります。事務職員はこうしたことにも対応を求められています。具体的には①出勤簿②私費会計③施設管理が事務室に要請されるのではないのでしょうか。

そのために私が考えたのは、都費で臨時職員を事務室に置くことです。昭島市などは市の臨時職員がいますので、事務室は3人体制になります。都費の臨時職員に①出勤簿②私費会計をやってもらい、都費正規職員には従来の①給与②旅費③福利厚生④予算⑤施設管理をやり、校内で事務室を独立化させるのです。そうすれば個別の学校で事務室のマネジメント機能も高まり、全事研の要請などにも応えることができます。

臨時職員となると資金面の手当が必要ですが、これはもう東京都なり、文科省なりに頑張ってもらわなければなりません。日本は先進国の中で教育費が低い国です。教育はお金がかかってしかるべきです。お金はモノよりも人にかけてねばなりません。臨時職員を各学校に置くくらいのことはしてもいいのではないのでしょうか。それは、昨今の雇用危機解決の一手段にもなるはずで

最近見た黒澤明監督の映画「赤ひげ」では、主人公は貧しい人々から治療費をとらず、逆に大名や大商人から法外な治療費をとって、それを小石川養生所の経費にまわしました。「赤ひげ」先生のように、どこかから強引に経費を持ってくる必要はありません。ここは、予算の一部をまわせばいいのです。

以上で、＜商品化できない仕事＞こそ「公共性」に関わるという結論に帰結した私の小論を閉じたいと思います。私の提案に耳を傾けてくださる方が一人でも増えることを祈っております。

－特集－ 学校事務の『?』

「転入事務職員研修」

【研修講師】板橋区立北前野小学校 岩上 直人

4月1日付で他局から初めて小中学校に転入した職員が対象の、東京都教育委員会による「転入職員事務研修」が始まったのは、平成19年度からです。この年は、4月5日（木）9時～12時の間に①小中学校事務職員の任用（人事権委譲問題を含む）について ②体験談を語る ③小中学校における事務職員の役割、仕事の進め方等について ④小中学校の事務職員に期待すること ⑤質疑応答という内容で研修が行なわれました。以降この時期に、毎年実施され現在にいたっています。

この研修が始まったのは、東京都総務局による「行財政改革実行プログラム」として、公立学校の県費負担職員である学校事務職員の再任用化が進められたことに起因します。学校のことが何も分からない他局からの職員を、そのまま義務制の学校に配置するのでは、配置された職員も不幸だ

し、学校現場が混乱するので、都の教育委員会として研修を行なう必要性を感じたからだと思いません。

今年も4月3日（金）に教職員研修センターで、1回目と同じような内容で実施されました。私は、初回と3回目の今年、「③小中学校における事務職員の役割、仕事の進め方等について」という科目で講師をやりました。この文章を書くにあたり、3年前の資料も引っ張り出して読み直しているのですが、自分の担当した科目で話した内容は、初回とあまり変わっていません。1時間という短い時間では、伝えられることは限られています。

まず最初に、年度当初にこなさなければならない事務処理の説明を行ない、4、5月が何とか乗り切れるようにアドバイスをを行います。さらに、参考資料として学校における標準的な職務の例、年間の事務処理予定表を配付して、職場に帰った後、この先1年間の仕事がある程度見通せるようにします。

また、もう一つの柱が学校現場の特殊性を少しでも理解してもらうことです。事務一人校が増え、日々必要とされる実務ですら教えてくれる人が校内にいるわけでもなく、手探りでそれぞれが学校での仕事や居場所を探し当て、ベテランから新採まで一律に同列の立場の一事務職員として扱われてしまうこと。さらに、行政職員でありながら、学校の職員として学校行事（運動会・学芸会・展覧会等）では係り分担をする場合があること。現在、私たち義務制学校職員の人事任命権は、東京都にあります。サービス監督権は各自治体にあり、東京都の事務も行いますが、財務をはじめ各自治体の固有の事務処理も行なうことなどです。

ただ、定型的な書類作りや配当された予算を執行するような事務処理ができるようになることは、学校事務の基礎的な仕事です。学校をめぐる環境が変化の中で、学校事務も不断に変化することを求められています。これからは、学校事務職員の学校経営への参画が必要だと言われています。今までは、学校事務の中心的業務といわれていた定型的な業務の比重が軽くなり、事務職員が、学校運営に経営スタッフとしてサポートすることが重要になります。従前は教員の事務仕事といわれていた業務について、事務職員が新たに当該業務を担うことにより、教員が教授活動に専念でき、学校の主体性と教育力の向上が図れるようになります。

このような中で、学校の自主性・自律性を確立させ、学校経営の最大の目的である、教育目標を達成するためには、学校が組織として効率的に機能することが求められます。

従前は、児童生徒に対する教育活動が主であり、その他の事務は、補助的な機能とわれてきました。しかし、学校が組織として有効に機能するためには、どちらも同じように、学校経営を支える役割と教育活動を円滑に進める機能を有しています。特色ある教育活動を円滑に進めるためには、学校経営の両輪の一つである学校事務のさらなる充実が必要になります。今までの定型的、機械的な事務の効率化だけでなく、学校裁量予算制度への対応、情報の収集・発信、教育委員会との連携、地域社会と学校とのパイプ役等々経営への参画を、ますます進めていかななくてはなりません。

50代、60代の義務制学校事務職員の全体に占める割合は、現在63%を越えています。この先さらに再任用化が進むと、5年間という短い任用期間では、上記の役割を担えるような事務職員は居なくなってしまいます。今までは、一人職種のため個人の経験の積み上げで、知識の習得や活用を図りキャリアアップをしてきたのが現状です。しかし、学校をめぐる環境が急激に変化する中で、学校事務も迅速に変化に対応することが求められています。今までのように、個人の経験の積み上げだけで一人前に育つのを待っては、とうてい間に合いません。まして、学校事務を支えているベテランが退職するこの先の10年間で、学校事務の実践力を如何に保つかが重要な課題の一つです。替わりに入ってくる他局からの転入者や再任用職員が、早く学校事務になじむことが必須です。ステップアップできる研修プランと、それを実施する体制を作ることが緊急の課題となっています。

東京都教育委員会の「教育管理職等の任用・育成のあり方検討委員会 最終報告」学校組織や運営体制の見直しの中での「小中学校の事務職員の活用」の項目の中にも、今後、都教育委員会と区市町村教育委員会が連携し、研修をはじめとする人材育成策を適切に実施していく。として、人材育成策について述べていました。来年度に向けて、東京都教育委員会が何らかの施策を打ち出すのではないのでしょうか。

若い頃は、事務職員は学校の中で脇役のように、早く行政職だけの職場に異動したいと思った時期もありましたが（自分が主役になりたかった）、現在では学校にどっぷりと浸っています（他の職場では使い物にならない）。今の学校は、自分の半分かくらいの年齢の教員も多く（気が付けば、随分

と年をとったものですが)、偉そうにいろいろアドバイスしたり、一緒にスポーツをして楽しんでいきます。

都立養護学校を振り出しに、工業高校、小学校と学校一筋に過ごしてきましたが、事務室で仕事をしていて良かったなど感じるのは、用事があって入ってくる教職員の方々が口にする、事務室が明るくて、来るとホッとするという一言です。

－特集－ 学校事務の『?』

「フォローアップ研修に参加して感じたこと等」

【研修講師】品川区立浅間台小学校 大崎 朗

今年度も数多くの新しい仲間を他局から迎え入れました。今年は、4月4日・5日が土日で、3日（金）が前日出勤日の学校も数多くあったかと思えます。そんな中で、3日には転入者研修がありましたので、学校が初めてという方々の戸惑いは大変なものであったろうと推察します。

私は今年度もフォローアップ研修の班別討議で助言をさせていただきました。他局から転入された方々は、配属された区市町村や学校規模・校内事情・事務職員数・職務内容・職務範囲等により、おかれた状況はまちまちでした。それぞれ厳しい状況の中であって、日々真摯に学校事務に取り組んでいることが討議を通じて伝わってきました。

学校現場は他局から転入されるとかなりインパクトがあるのだと思います。守備範囲の広さから、オールラウンドプレーヤーとしての働きも求められます。学校に長年勤めているものとして「学校では、いつ何をどうすべきか、また、学校ならではの仕事とは？」という問いに対していくらかでもお答えできたでしょうか？また、課題解決の方策について少しでも役に立つ情報が伝えられていたとすれば幸いです。

転入者の中には、いち早く問題点を列挙し、解決の方向性を的確に見出している方もいました。長年学校にいて慣れっこになってしまい、見えなくなっていることを指摘され、ハッとさせられる場面もありました。やはり外から見る目は必要だと感じました。

転入された方々には、他局で経験・習得したノウハウなども学校現場に役立てていただけるようになればありがたいのですが、いかがなものでしょうか。来年度の入学式あるいは予算会議くらいまで経験するとおおよそ1年間の流れもつかめますので、2年目はさらに活躍されることと期待しています。

学校事務職員は年齢層も上がり、他局からの転入、再任用も増える傾向にありますので、研修体制のさらなる充実が求められるところです。9月25日の研究協議会時に実施した本会の「小中学校事務職員を対象とした研修についての調査」の結果を見ましても、諸般の事情により、各支部の取り組みは様々で、かなりバラツキがあることがわかります。

品川区では、事務職員会の研修部が中心になって、4～7月に転入者研修を5回実施しています。この研修体制も数年前から整ってきましたが、それ以前はマニュアルを読んだり前任者や近隣の学校の方に教えてもらうしかなかったわけです。

さて、品川というと教育改革を思い浮かべる方もいるかと思えます。今から10年ほど前に学校選択制を導入して以来、矢継ぎ早に新たな教育施策を推進しています。その中で教員は仕事に追われる毎日で、本当に大変だと思う今日この頃です。品川に限らず教員の多忙感に目を向けますと、改めてその内容の多さに唖然とします。

読書・人権尊重・性教育などに始まり、福祉・ボランティア・環境・情報教育と続き、さらに英語・特別支援・キャリア教育や食育・薬育に香育というものまであります。その他、研究指定校には研究発表や研究紀要作成もあり、学校公開に学校説明会・外部評価と枚挙に暇がありません。

さらに研修体系が再編された中で自己申告の面談が年3回あり、また、保護者の高学歴化やモニターペアレントへの対応に安全対策と続き、その上今年度は新型インフルエンザ対策も加わっている中で、行事に追われながら限られた時間で学力向上も図らなくてはなりません。その他、小中連携に保幼小連携が加われば、10(学)年以上にわたるカリキュラムを把握しておく必要も出てきます。

教師が子どもと向き合う時間の確保という話は、文部科学省行政説明でもたびたび出されています。

し、学校現場が混乱するので、都の教育委員会として研修を行なう必要性を感じたからだと思いません。

今年も4月3日（金）に教職員研修センターで、1回目と同じような内容で実施されました。私は、初回と3回目の今年、「③小中学校における事務職員の役割、仕事の進め方等について」という科目で講師をやりました。この文章を書くにあたり、3年前の資料も引っ張り出して読み直しているのですが、自分の担当した科目で話した内容は、初回とあまり変わっていません。1時間という短い時間では、伝えられることは限られています。

まず最初に、年度当初にこなさなければならない事務処理の説明を行ない、4、5月が何とか乗り切れるようにアドバイスをを行います。さらに、参考資料として学校における標準的な職務の例、年間の事務処理予定表を配付して、職場に帰った後、この先1年間の仕事がある程度見通せるようにします。

また、もう一つの柱が学校現場の特殊性を少しでも理解してもらうことです。事務一人校が増え、日々必要とされる実務ですら教えてくれる人が校内にいるわけでもなく、手探りでそれぞれが学校での仕事や居場所を探し当て、ベテランから新採まで一律に同列の立場の一事務職員として扱われてしまうこと。さらに、行政職員でありながら、学校の職員として学校行事（運動会・学芸会・展覧会等）では係り分担をする場合があること。現在、私たち義務制学校職員の人事任命権は、東京都にあります。サービス監督権は各自治体にあり、東京都の事務も行いますが、財務をはじめ各自治体の固有の事務処理も行なうことなどです。

ただ、定型的な書類作りや配当された予算を執行するような事務処理ができるようになることは、学校事務の基礎的な仕事です。学校をめぐる環境が変化の中で、学校事務も不断に変化することを求められています。これからは、学校事務職員の学校経営への参画が必要だと言われています。今までは、学校事務の中心的業務といわれていた定型的な業務の比重が軽くなり、事務職員が、学校運営に経営スタッフとしてサポートすることが重要になります。従前は教員の事務仕事といわれていた業務について、事務職員が新たに当該業務を担うことにより、教員が教授活動に専念でき、学校の主体性と教育力の向上が図れるようになります。

このような中で、学校の自主性・自律性を確立させ、学校経営の最大の目的である、教育目標を達成するためには、学校が組織として効率的に機能することが求められます。

従前は、児童生徒に対する教育活動が主であり、その他の事務は、補助的な機能とわれてきました。しかし、学校が組織として有効に機能するためには、どちらも同じように、学校経営を支える役割と教育活動を円滑に進める機能を有しています。特色ある教育活動を円滑に進めるためには、学校経営の両輪の一つである学校事務のさらなる充実が必要になります。今までの定型的、機械的な事務の効率化だけでなく、学校裁量予算制度への対応、情報の収集・発信、教育委員会との連携、地域社会と学校とのパイプ役等々経営への参画を、ますます進めていかななくてはなりません。

50代、60代の義務制学校事務職員の全体に占める割合は、現在63%を越えています。この先さらに再任用化が進むと、5年間という短い任用期間では、上記の役割を担えるような事務職員は居なくなってしまいます。今までは、一人職種のため個人の経験の積み上げで、知識の習得や活用を図りキャリアアップをしてきたのが現状です。しかし、学校をめぐる環境が急激に変化する中で、学校事務も迅速に変化に対応することが求められています。今までのように、個人の経験の積み上げだけで一人前に育つのを待っては、とうてい間に合いません。まして、学校事務を支えているベテランが退職するこの先の10年間で、学校事務の実践力を如何に保つかが重要な課題の一つです。替わりに入ってくる他局からの転入者や再任用職員が、早く学校事務になじむことが必須です。ステップアップできる研修プランと、それを実施する体制を作ることが緊急の課題となっています。

東京都教育委員会の「教育管理職等の任用・育成のあり方検討委員会 最終報告」学校組織や運営体制の見直しの中での「小中学校の事務職員の活用」の項目の中にも、今後、都教育委員会と区市町村教育委員会が連携し、研修をはじめとする人材育成策を適切に実施していく。として、人材育成策について述べていました。来年度に向けて、東京都教育委員会が何らかの施策を打ち出すのではないのでしょうか。

若い頃は、事務職員は学校の中で脇役のように、早く行政職だけの職場に異動したいと思った時期もありましたが（自分が主役になりたかった）、現在では学校にどっぷりと浸っています（他の職場では使い物にならない）。今の学校は、自分の半分かくらいの年齢の教員も多く（気が付けば、随分

と年をとったものですが)、偉そうにいろいろアドバイスしたり、一緒にスポーツをして楽しんでいきます。

都立養護学校を振り出しに、工業高校、小学校と学校一筋に過ごしてきましたが、事務室で仕事をしていて良かったなど感じるのは、用事があって入ってくる教職員の方々が口にする、事務室が明るくて、来るとホッとするという一言です。

－特集－ 学校事務の『?』

「フォローアップ研修に参加して感じたこと等」

【研修講師】品川区立浅間台小学校 大崎 朗

今年度も数多くの新しい仲間を他局から迎え入れました。今年は、4月4日・5日が土日で、3日（金）が前日出勤日の学校も数多くあったかと思います。そんな中で、3日には転入者研修がありましたので、学校が初めてという方々の戸惑いは大変なものであったろうと推察します。

私は今年度もフォローアップ研修の班別討議で助言をさせていただきました。他局から転入された方々は、配属された区市町村や学校規模・校内事情・事務職員数・職務内容・職務範囲等により、おかれた状況はまちまちでした。それぞれ厳しい状況の中であって、日々真摯に学校事務に取り組んでいることが討議を通じて伝わってきました。

学校現場は他局から転入されるとかなりインパクトがあるのだと思います。守備範囲の広さから、オールラウンドプレーヤーとしての働きも求められます。学校に長年勤めているものとして「学校では、いつ何をどうすべきか、また、学校ならではの仕事とは？」という問いに対していくらかでもお答えできたでしょうか？また、課題解決の方策について少しでも役に立つ情報が伝えられていたとすれば幸いです。

転入者の中には、いち早く問題点を列挙し、解決の方向性を的確に見出している方もいました。長年学校にいて慣れっこになってしまい、見えなくなっていることを指摘され、ハッとさせられる場面もありました。やはり外から見る目は必要だと感じました。

転入された方々には、他局で経験・習得したノウハウなども学校現場に役立てていただけるようになればありがたいのですが、いかがなものでしょうか。来年度の入学式あるいは予算会議くらいまで経験するとおおよそ1年間の流れもつかめますので、2年目はさらに活躍されることと期待しています。

学校事務職員は年齢層も上がり、他局からの転入、再任用も増える傾向にありますので、研修体制のさらなる充実が求められるところです。9月25日の研究協議会時に実施した本会の「小中学校事務職員を対象とした研修についての調査」の結果を見ましても、諸般の事情により、各支部の取り組みは様々で、かなりバラツキがあることがわかります。

品川区では、事務職員会の研修部が中心になって、4～7月に転入者研修を5回実施しています。この研修体制も数年前から整ってきましたが、それ以前はマニュアルを読んだり前任者や近隣の学校の方に教えてもらうしかなかったわけです。

さて、品川というと教育改革を思い浮かべる方もいるかと思いますが。今から10年ほど前に学校選択制を導入して以来、矢継ぎ早に新たな教育施策を推進しています。その中で教員は仕事に追われる毎日で、本当に大変だと思う今日この頃です。品川に限らず教員の多忙感に目を向けますと、改めてその内容の多さに唖然とします。

読書・人権尊重・性教育などに始まり、福祉・ボランティア・環境・情報教育と続き、さらに英語・特別支援・キャリア教育や食育・薬育に香育というものまであります。その他、研究指定校には研究発表や研究紀要作成もあり、学校公開に学校説明会・外部評価と枚挙に暇がありません。

さらに研修体系が再編された中で自己申告の面談が年3回あり、また、保護者の高学歴化やモニターペアレントへの対応に安全対策と続き、その上今年度は新型インフルエンザ対策も加わっている中で、行事に追われながら限られた時間で学力向上も図らなくてはなりません。その他、小中連携に保幼小連携が加われば、10(学)年以上にわたるカリキュラムを把握しておく必要も出てきます。

教師が子どもと向き合う時間の確保という話は、文部科学省行政説明でもたびたび出されています。

すが、事務職員の活用云々という前に、際限なく広がり続ける教育内容の見直しも必要なのではないでしょうか。

政権交代後の事業仕分けでは数多くの事業が見直しの対象となりましたが、教育の分野も例外ではありません。義務教育費国庫負担を現行の1/3から1/4に下げる方向で検討、との情報もあり予断を許しません。また、昨秋実施の「都費事務職員の職務状況に関する調査」以降の都教委の動きも見逃せません。水面下の動きを注視する必要があります。

なお、9月末に都教委から出された「学校間支援等に関するアンケート」につきましては、2月5日の研究大会の折、本部研究報告の中で集約・分析の結果を報告させていただく予定であります。

－特集－ 学校事務の『?』

「学校事務職員になって初めて自信を持てたこと」

【研修講師】葛飾区立幸田小学校 沼田 正

私がかかり年配になってから初めて学校（小学校）に異動したときに感じたことは、事務職員の業務が非常に多岐にわたっていることでした。

給与、旅費、経理、予算管理、福利厚生、施設管理（おもに修繕）、備品管理、消耗品管理、臨時職員関係等、これらを一人（臨時職員の方には旅費を担当していただきましたが）で処理しなくてはならないとすると気が重くなりました。それまでは何一つこれらの業務とまともに向き合ったものがなかったのですから、ひとつひとつわかりませんでした。

幸い、前任の事務職員の方が親切な人だったので、4月中は毎日電話で尋ねていました。そのことでだいぶ迷惑をかけたことを記憶しています。5月に入って当年度分の配当された予算を予算会議に諮って決めるわけですが、なかなか決まらず焦ったこともありました。

2か月から3か経過してようやく落ち着いてきて、これらの業務について勉強する余裕ができました。それほどひとつひとつは深く研究するほどではないのですが、何ととっても広い範囲なのでカバーするのに苦労しました。特に消耗品が多岐にわたるため、先生から購入を依頼されても物品名と物が一致しなくて、かつ、それがどこにあるのかわからず困りました。今でも覚えられない物品もありますが、入都してから担当した業務は、狭い範囲の分野でした。

たとえば、調査、統計、文化財管理、用地買収、住宅管理などは学校事務職員の業務とはまず関係がない分野ですから、仕事上の接点がないのです。

その後転々と異動を繰り返しましたが、いまだにベテランの域には程遠い現状です。自信のない私は周囲の事務職員の方々にいまだに問い合わせています。学校事務職員のベテランの方は何でも分かっているように見え、私から見れば専門職員に感じられます。新たに学校に異動された方や採用された方には、かつての私の経験と同様の思いをしていることと思います。知事部局や委員会では同じ係の方や近くいる方にわからないことがあればすぐに尋ねることができます。したがって、わからないことがあっても、さして心配しないでいられます。いわゆる、職場内研修が日常行われているのです。小学校では事務職員は自分一人なので研修といえば職場外研修しかありません。

そうこうしているうちに学校生活も長くなるのに事務職員としての自信が持てませんでした。ところが2年前に区の小学校事務職員会の第2ブロックで研究会の発表を担当することになり、平成18年度に改正された昇給昇格関係の研究をすることになり、私がブロック幹事の当番であったため中心になって研究を進めてきました。平成19年1月教育庁人事部発行の「昇給事務の手引」にのっとってわかりやすいものを作成しようと考え、勉強をしていきました。その中で従前とだいぶ変わってきたことがあります。少し羅列しますと ①経過期間3月で1号給となった（従前の1号給を4分割）。②昇給時期を4月1日に統一した（標準は4号給昇給、従前は昇給時期年4回）。③枠外昇給の廃止（最高号給を超えられない）④昇給の一本化（普通昇給と特別昇給を一本化）⑤欠勤にかかわる昇給幅はその日数で決定（再換算、中抜け規定等廃止）⑥欠勤や処分による昇給延伸という概念がなくなり、昇給幅を調整することでそれまでの延伸措置に変えた。などです。

先の「昇給事務の手引」では平成8年度に給与改定を行ったため、平成8年3月31日以前の経験年数がある場合には、初任給計算で、「経験年数調整表」に基づき、経験年数を調整（年月数減）

する必要があると記されていましたが、それ以上書いてなく理由がわかりませんでした。メンバーがその時の給与改定文書を見つけてくれて理由が飲み込めました。

平成8年度給与改定時に在職者の号給を圧縮したため、平成8年3月31日以前の経験年数のあるものが、教諭として平成8年4月1日以後採用されたときに、そのままの経験年数を加算すると在職者との均衡を図れなくなるための措置であったことがわかりました。

少し横道にそれでしたが、新たな昇給制度を研究したことで、今年4月に新たに小学校事務職員として異動されてきた方々を対象に研修の一環として昇給昇格、初任給関係の講義をする機会に恵まれました。現在の制度だけではなく、旧制度（給料決定上、行政職から教育職に引き続き採用される場合などでは生きています）も併せてお話ししました。

わかりやすく説明する技術もないし、限られた時間内で多くのことを伝えたいと思いましたが、結果的にはわかりづらくなり大変反省しています。ともかくも時間をかけて一つのことを研究することで少し昇給制度の知識に詳しくなり、事務職員としてのプライドを持てたことがうれしく感じました。何か一つでも深く調べたりする（現行制度、旧制度、制度変遷など）ことは意義があることと思います。

たとえば、通勤手当の支給は私が知る限りでは始め、3か月単位であったがそのうちに1か月単位になり、最近（平成16年度）6か月単位になりました。まれなケースではどう計算したのか。変遷の背景を含めて研究したら面白いかもしれません。

－ 第1回学校事務研究会参加記 －

「新学習指導要領改正のポイント」を受講して

匿名希望 Cさん

今回の事務研究会は、新学習指導要領の改正という標題から、事務職員である自分には直接関係はないが、学校職員として概要を知っておこうくらいの軽い気持ちで参加をした。しかし、講演を聴き進むにつれ、今回の改正は自分の仕事に大いに関わりを持つことがわかった。

冒頭、国家予算の話があり、文科省としては前代未聞の規模の予算がついたという内容に、今回の改正が今までの改正とは異なり、国が危機感をもって教育の重要性を認識し、自治体、学校に大いに期待しているという印象をもち背筋が伸びる思いがした。

本校においては、昨年の秋頃から副校長をはじめ理科・算数主任が準備を始めており、改定に伴い必要となる実験器具等に関して、今年度予算で対応できないかという相談が事務にあった。

年度当初に配分した理科・算数の予算はほぼ執行済みだったので、どこから捻出したらよいか思案していたが小学校1年目の私には何の方策も浮かばず苦慮していた。ところが、幸いなことに本市では各校の節約分に応じて臨時予算を再配分するという制度があり、この予算と他の教科の執行残をかき集めて当面必要となる実験器具を購入することができた。その後、市教委から各校で必要となる実験器具の調査があり、今年度分については既に納品が終了している。

結果として、本校においては改定に向けて着々と準備をすすめることができているが、自治体によって対応が異なるという実態があると聞いて驚きを感じた。

また、国語・音楽等における伝統文化の推進、英語活動の導入等他の教科についても新たな内容が盛り込まれており、教員と事務とが協力しながら着実に進めていくことが重要であると痛感した。

今回の研究会は講師が校長先生ということで、日頃接する教員の意見の代表という勝手な思い込みにより、終始興味を持って聴講させてもらうことができた。ありがとうございました。

☆第1回学校事務研究会「新学習指導要領改正のポイント」は、平成21年7月23日（木）新宿区牛込筆筒区民ホールに於いて、講師に 渋谷区立富谷小学校長 小澤 良一 先生 をお迎えして行われました。（広報部）

『第41回 全国公立小中学校事務研究会福岡大会—第二分科会』参加報告

匿名希望 Dさん

私は、二日目の都久志会館ホールで行われた「第二分科会・宮崎支部発表「宮崎は今 パートⅣ『地域教育行政と学校事務』—宮崎の共同実施 現状と今後の展望」に参加したので、この分科会について報告することにする。

まる一日にわたる研究発表のすべてを報告すると焦点がぼけるので、私がこの分科会で印象に残ったベスト5の言葉・発言を取り上げ紹介したい。その言葉とは①「加配事務職員」②「G授業」③「予算編成を含めた財務事務を教育委員会から切り離す」④「研究発表は美しくない方が良い」⑤「楽しい学校事務」である。

この第二分科会は宮崎県の4地区（西都南地区・延岡市・小林市・五ヶ瀬町）の共同実施の実践の報告である。4地区の共通する特徴は—（イ）県費事務職員は共同実施組織内のすべての学校と兼務が発令されている（ロ）諸手当（扶養・通勤・住居・単身赴任・児童）の認定権は共同実施主任に委任されている（ハ）それぞれの地域に加配事務職員（1名～4名）が配置されている（ニ）地域内の校長・事務職員及び市町村教育委員会で構成する「地区別協議会」を設置している—である。

- ①「加配事務職員」…事務職員の「加配」が可能になったのは、平成11年の「義務標準法施行令」第5条第3項（教職員定数の算定に関する特例）の改正が元になっており、その条件は「当該学校において文部大臣が定める教育指導の改善若しくは事務処理の効率化に関する特別な研究が行われていること」であるという。当該地区では活発な事務の共同実施が行われているが、このための加配事務職員（1名～4名）がいるということである。つまり、東京で行われているような事務職員の「再任用職員化」とはいわば逆行するような実態があるということである。この地区の共同実施化の成功の最大の秘密はそこにあるという印象を強くもった。
- ②「G授業」…五ヶ瀬町で行われている新しい授業形態である。『研究集録』によると「町内の小学校4校・中学校2校の学校間・学年間の垣根を取り払い、最適人数の授業の組み合わせによって、教員の相互乗り入れを行い、限られた人数の教員を有効的に活用しようという授業形態」で、具体的には音楽の合唱など大人数の授業には教師一人に対応し、同じ時間に手のあいた教員が算数の少人数に複数まわるといったような授業である。「G授業」に使う教材の移送・スクールバスの手配等で事務職員が中心となる支援室（五ヶ瀬町の共同実施組織）が活躍するらしい。確かに意味のある「共同実施」の形だと思った。
- ③「予算編成を含めた財務事務を教育委員会から切り離す」…その五ヶ瀬町の報告の中で、さらに印象に残ったものに「新学校財務システム」の話があった。『研究集録』によると何と「学校の自主性・自律性を確立するため、予算編成を含めた財務事務を教育委員会から切り離し、学校が本庁各課と同様に予算全般について財政課と直接やり取りをすることで、学校の自主決定権を確立し、教育課程と連動した予算編成や税金の効果としての説明責任を果たしていくことを目指す動きがあるのだという。平成21年度について一部具体化したという報告を聞いて、すごいことだと思った。つまり町内6つの学校を一つの課として代表校長を教育長級、支援室長を教育次長級にして決済していくのだという。東京の市区町村でこんなことを提案したら、それだけでも革命的なことになるのではないだろうか。
- ④「研究発表は美しくない方が良い」…第二分科会助言者兵庫教育大学基礎教育学系準教授 竺沙智章氏の言葉である。この感想は、全事研の報告を聞いていつも私が感じることである。つまり、全事研の発表は、その多くがホンネではなくタテマエであり、失敗談でなく成功の話であり、現実ではなく理想の話になってしまっているということである。現実が報告通りにうまくいっていれば、そして未来が報告通りにバラ色であれば、我々は何の苦勞もすることは無い。我々をとりまく現実がうまくいかないことばかりでみじめな思いをすることが多い。そんなことも時には出てくる研究発表であってほしいといつも思う。
- ⑤「楽しい学校事務をめざして」…最後のまとめのところで研究発表を行っていた宮崎県の

事務職員の方の発言である。そこには「共同実施」という形の中で、確かに新しいプロジェクトを立ち上げ、同じ地域の事務職員が集まり、共同作業をするという楽しさがあることをうかがい知ることができた。翻って東京の実情を考えてみると、未だ「共同実施」の「き」の字の話もない。現在進んでいることは、正規の事務職員がいなくなり「再任用職員」化していることである。東京都と宮崎県の事務職員の意識の甚だしい懸隔に驚かざるを得なかった。

－編集後記－

学校事務の『?』は、皆さんの『?』と比べていかがでしたでしょうか? 転入(フォローアップ)研修の講師の岩上さんと大崎さんは、ご存知、都公小事の副会長。沼田さんは、嘗て同じ千代田区の小学校事務職員として、広報部長がご指導いただきました方です。『?』を持ち続けながら仕事を続けてこられた先輩方からのメッセージが、皆さんの『?』を解く手がかりになれば幸いです。

またも、締め切り間際にニュースが飛び込んできました。「東京都教育委員会は、2010年度から公立小中学校計20校で、副校長の業務を軽減するため、欧米の小中学校で来客対応などの雑務を担当している『スクールセクレタリー』に相当する新たな人材の配置を検討。」【12月21日 時事通信社】巻末企画「学校事務の明日を読む」では、「学校事務新時代」をご紹介します。

明日の学校事務、新時代の学校事務は、私たちの手で創ってゆきたいものです。(広報部長 小野 明)

－次号 かいほう171号 予告－

『小中都立研究大会参加記』

『都公小事研究大会参加記』

特集 『学校事務の「?」 2』

原稿大募集!

- ・字 数 : 400~800字(ワード・一太郎のデータ歓迎! フロッピー・メール歓迎!)
 - ・締 切 : 2月26日(金)
 - ・匿名扱い : 掲載時の匿名は可 匿名の寄稿は不可
 - ・送 付 先 : 広報部長 小野 明 (中野区立塔山小) Il
nk-tonoyama-es@city.tokyo-nakano.lg.jp
- ※ 3月1日(月)までに受付確認の電話が無い場合は広報部長までご連絡願います

巻末企画 『学校事務の明日を読む』－新聞等が報じる学校事務－

学校事務は、世の中でどのように論じられているのか、新聞・雑誌・ホームページ等の記事をご紹介します。学校事務を見つめなおす一助になれば幸いです。

今回は、日本教育新聞「学校事務新時代－課題と展望－」をご紹介します。

教員研修機関、危機管理コンサルタント、私立中学校長、地教委教育長他、多彩な顔ぶれの方々による、建設的且つ辛口の提言の連載です。本文を転載するには量的にスペースが足りませんので、ここでは見出しのみ、いくつかをご紹介します。

- ・高まる事務職員への期待－今こそ「研修充実の好機」ととらえて－
- ・危機管理意識の定着－1月1日事例検討会議開こう－異変に気付く感度高める
- ・欠かせぬ情報共有－教員と事務職員結ぶ校内LANを－
- ・高まる経営参画への期待－研修制度の充実、定数改善が不可欠
- ・チームとしての学校づくり－事務職員は目標達成への役割果たす存在に－