



平成23年3月31日発行

東京都公立小学校事務職員会

発行 会長 岩上 直人（板橋区立北前野小）

編集 広報部長 小野 明（品川区立台場小）

〒140-0002 品川区東品川1-8-30

TEL 03(3471)3397(代)

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）

東京都公立小学校事務職員会 会報 第174号

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

緊 急 メ ッ セ ー ジ

東京都公立小学校事務職員会

会長 岩上 直人

このたびの、東日本大震災に被災された方々に、心からお見舞い申し上げます。

また、一日も早い復興を、お祈りいたします。

東京都教育委員会は、2月10日「小中学校の校務改善の方向性について」を発表いたしました。これは、教員が多忙感を抱いている状況を解決するための校務改善の方向性を取りまとめましたものです。今後、区市町村教育委員会と東京都教育委員会との合同検討会議「校務改善委員会（仮称）」を設置し、今年度の研究成果を検証するモデル事業を平成23年度に実施するとしています。

いくつか解決の方向性を上げていますが、標準的組織・分掌モデルの規定と職務別役割分担の整理の項目の中に、事務職員に関係する部分が二つほどあります。一つは、副校長直轄の「経営支援部（仮称）」の設置、もう一つは、大規模校への事務集約（中小規模校の一部の事務作業を大規模校で集中処理）です。前者には人員配置に事務職員が含まれていますし、後者では、周辺校の分も含めて給与・旅費・福利厚生を行なうとなっています。どちらも学校事務職員の職務に係る動きですので、本会としても今後の動向を注視していきたいと思えます。

近年学校をめぐる環境が激しく変化する中で、学校事務も不断に変化することを求められています。これからの学校事務は、学校運営への参画がますます必要となります。本会も研究部を中心として、新しい学校づくりのために、時代に即した学校事務のあるべき姿を追求することが必要だと考えています。学校の主役である、子どもたちが心身ともに健やかに成長できるよう、学校がその機能を十分に発揮できるように、様々な面から支援していくことが学校事務の仕事であると考えます。学校事務のあるべき姿を、会員の英知を集めて探したいと思えます。

このような状況の中、学校現場の職員、必要不可欠な職員としての自覚と志を新たにしつつ、来たる5月19日の研究総会に於いて、23年度の事業計画をご提案いたします。

会員の皆様のご理解とご協力を、よろしくお願い申し上げます。

平成 22 年度 東京都公立小学校事務職員会研究大会報告

平成 23 年 2 月 10 日（木）津田ホールにおいて、第 50 回東京都公立小学校事務職員会研究大会が開催されました。

開会式、東京都教育委員会による講演に引き続き、研究協議 1・研究協議 2 が行われ、本部研究部より、「学校の事務職員の現状と今後」について研究報告がなされました。

開会式には、ご来賓として、東京都教育庁総務部教育政策課政策主査 國正 孝治 様、特別区教育長会会長代理 千葉 博康 様、東京都公立小学校長会副会長 興水 かおり 様、東京都公立中学校事務職員会会長 新井 一正 様、財団法人 日本教育公務員弘済会幹事 竹内 良政 様にご臨席をいただき、千葉 博康 様 と興水 かおり 様よりご挨拶をいただきました。

千葉 博康 様からは、東京都公立小学校事務職員会発足の昭和 36 年から半世紀以上にわたり活動を継続してきたことにお祝いのお言葉をいただきました。平成 23 年度から全面実施となる新学習指導要領、学力向上という学校の課題、土曜日授業実施、学級編成基準の見直しなど、子供の教育環境の大きな変化に触れ、さまざまな状況や時代の変化に学校が対応してゆくために、校長のマネジメントを傍で支える一人が学校事務職員でなければならない、学校運営にかかわる能力や知識を身につけ、課題の解決に全力で取り組むことに期待していると話されました。

興水 かおり 様からは、さまざまな課題に真摯に取り組んできた研究と実践について高い評価をいただきました。研究協議資料の「研究発表一覧」をご覧になり、昭和 51 年度に育児休業制度、平成 20 年度の年金制度など、事務職員は教職員の一生にかかわる福利厚生を担っていることや、平成 3 年度の生活科についての研究と平成 14 年度の総合的な学習の時間についての考察を取り上げ、教育内容についても研究し、教材教具や教育環境の整備という実践にも生かしていることを受け止めてくださいました。来年度から始まる新学習指導要領についても、子供たちの健やかな成長と充実した教育内容の実施に向けて一緒にがんばって行きたいと話されました。

興水校長先生は、事務職員を”事務長“と呼ばれているとの事。事務長は校長の”知恵袋“という素敵なお言葉が、印象的でした。

[参加者数：小学校 250 名、中学校 1 名、他府県 25 名、地教委等 2 名 計 278 名]
(広報部 岩瀬たつ子・鈴木 裕美)



千葉博康氏



興水かおり氏

【講演】「平成23年度 東京都教育庁主要教育施策について」



講師：教育庁総務部教育政策課
主査 國正 孝治 氏

【要旨】

「教育庁所管事業予算・職員定数等」について

平成23年度の教育費歳出予算は、税収、財源不足が厳しい中、7630億7000万円（前年比0.2%減）となっている。内容として給与関係費は、1.2%の減だが、事業費においては、9.7%の増としている。

職員定数においては、小・中・高校・支援学校合わせて、62,529人（前年比217人増）となっている。（ただし35人学級の定数はふくまれていない）

「主要教育施策等」について一小中学校関係を中心に―

1. 「家庭や地域の教育力向上を支援する」では、学校と家庭の連携推進事業、学校支援ボランティア推進協議会の設置促進など
2. 「教育の質の向上・教育環境の整備を推進する」では、都県の枠越えた教員採用選考、教職員のメンタルヘルス対策：ストレス検査を全教職員に実施、公立小・中学校における業務処理調査研究事業：22年度に実施した実態調査を踏まえて、本日2月10日の定例教育委員会の案件で【小中学校の校務改善の方向性について】ということで報告がなされ、ホームページでオープンになると思うと話された、他に外部人材の教育活動への活用、特別な支援が必要な子供の教育の充実、子供の安全・安心の確保―小中学校の冷房化など
3. 「子供・若者の未来を応援する」では、児童・生徒の「確かな学力の」の向上、子供の心と体の健やかな成長、子供の社会的自立を支援する取組の推進など

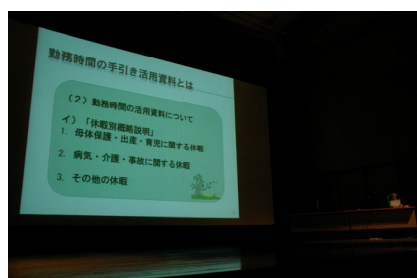
（広報部 岩瀬たつ子）

【研究協議1】 葛飾区の学校事務

～小学校事務の変化と研究活動～ 葛飾支部

【研究協議2】 校舎新築と事務職員

北 支部



葛飾支部



北 支部



研究大会 会長挨拶

会長 岩上 直人

本会第50回研究大会の開催にあたり、大変ご多忙の中、東京都教育庁 総務部 教育政策課 教育政策主査 國正 孝治 様をはじめ、多くのご来賓の皆様のご臨席を賜り開催することが出来ますことにお礼申し上げます。

昨年1月に都教委から各地教委に通知された「学校事務職員の標準的職務について」に基づいて、各地教委による規程制定の動きがあったことが今年度の事務職員をめぐる大きな変化の一つとなりました。ちょうどこの通知が出された、同じ時期の東京都教育委員会定例会では、「高校で言う経営企画室のような、総務というか庶務などができる人をもう少し増やす必要があると思います。」という教育委員の発言もありました。副校長、教員に多忙感が増す中、このような一連の内容は、東京都教育委員会が、私たちに対してさらに学校経営に参画することを望んでいることの現れと思われます。また、その後の動きとしては、東京都教育庁人事部職員課の行った「平成22年度小中学校における業務実態調査及び業務改善検討委託」があります。これは、昨年8月にコンペ方式で業者選定を行い、「最も多忙といわれる副校長に焦点をあてて、校長、主幹教諭等との関係に留意して業務を調査し、副校長の業務改善に向けた具体策を検討する。」というものです。

1回目の調査は、全都で小学校33校、中学校29校が対象となりました。調査内容は、①業務量（時間）に関する詳細調査、②調査対象者の属性に関する調査、③季節的変動に関する調査、④業務内容に関する自己評価、⑤分掌と実態の乖離、分掌の浸透度調査、⑥副校長のモチベーションの確認などです。さらにこの後、小学校12校、中学校10校を対象とした第2次調査が行われ、「副校長」に加え、業務遂行上、副校長との接点が多いと想定される「校長」「主幹教諭」「事務職員」の4職種を対象に調査が実施されました。事務職員に対しては、「事務職の業務の実態、現状の業務負荷の実態を調査する。また、組織の一員としての事務職の立場から副校長という職に対する期待について調査」ということで45分程度のヒヤリングが実施されました。以上の調査を踏まえて、最終的に解決のための方策（改善計画及び検証方法）を提示することになっています。

この改善策の提示は、学校の仕事の中で副校長と接点の多い事務職員にも大きなかわりがあると思われます。本会でも、どのような方策が提示されるのか、経過を注視していきたいと思っています。

このような状況の中にある現在、本会も研究部を中心として、新しい学校づくりのために、時代に即した学校事務のあるべき姿を追究することが必要だと考えています。学校の主役である、子どもたちが心身ともに健やかに成長できるよう、学校がその機能を十分に発揮できるように、様々な面から支援していくことが学校事務の仕事であると考えます。

会員の皆様の協力のもと、本部・支部の研究活動の推進、職務能力の向上を図り、学校教育行政のより一層の進展のために全員で努力を積み重ねていければと思います。

これを持ちまして、開会のあいさつとさせていただきます。

本部研究報告「学校事務職員の現状と今後」

研究部長 松田 典男

「標準的職務」通知が出されて1年が経過しました。研究部は、この通知のもととなる「教育管理職等の任用・育成のあり方検討委員会」の経過を探り、各報告の検討を行いました。この報告では、学校の多くの課題・課題解決のための方策が報告されています。この課題の一つに「学校組織や運営体制の見直し」があり、多くの方策の中に「学校事務職員の活用」とあります。現在、「標準的職務」に関する検討会が設置されている地区がありますが、「学校組織や運営体制の見直し」が十分とはいえない中で「標準的職務」の設定は困難であるとする報告を受けています。

今後研究部は、教育目標の達成や急速に変化する社会・教育環境等に対応するために「学校」という組織はどうあるべきかを考え、理想的な(機能的)な組織を模索します。また、その組織に必要な人員を考えた上で、学校にふさわしい独自の人事任用体系の提案を考えます。職務の遂行に必要な知識・能力開発・人材育成等に対応できる研修を目指し、都教委や地教委の研修制度を事務職員会も含めての提案を行います。

都公小事としての研究活動の推進は、本部研究部だけでなく、理事会はもちろんのこと、評議員会の場での研協議を通じて、また各支部に持ち帰っていただいて深めていくものだと考えます。取り組んでいる研究課題の大きさ、重さを思うと全会員の皆様のご協力を得て初めて可能になる活動であると考えます。今後ともご理解とご協力をいただきますよう、よろしくお願い致します。

都公小事研究大会に参加して

江戸川区立平井小学校 小松 志芸子

都公小事の研究大会はいつも楽しみにしていて、毎日小学校で右往左往している身にとっては他区市の状況を知ることはもちろん、日頃なかなか会えない知人と旧交を暖める等の大事な機会となっています。

講演は、東京都の10年後を見据えた教育の展望についてで、いろいろな情報を得ることができたのですが、やはり興味があるのは実務に直結する各地区の研究協議です。

葛飾区の研究発表は、給与手当関係についてでした。

過去の研究発表を手直しして現在に即したものにまとめあげたもので、給与事務が苦手分野である私にとっては改めて確認したり、注意を喚起したりと大変参考になりました。事務処理もパソコンが導入され、LAN等のネットワークに組み込まれて、業務内容が激変していく中であたふたと事務をこなしている状態ですが、給与事務は根拠法令等根本の部分はきちんと押さえて仕事を進めていかなければいけないと反省してしまいました。

北区は校舎新築についての発表でした。スライドで他校の施設を見るのは、それだけでも楽しいものです。私は幸か不幸か校舎改築には関わった経験がないので、設計段階の事務や区教委・業者とのやりとり等の部分は想像もつかないのですが、施設や備品の紹介は自校の施設をより使いやすく整備していく上で参考になることがいくつもありました。

本部からは、今我ら注目の「学校事務職員標準的職務」についてでした。

事務職員の学校経営の参画というのは、ある意味当然のことと思いますが、経営参画という言葉から想像するものは立場によってさまざまだろうと思います。事務職員の間でもまだまだ議論がなされなければならないと考えさせられました。

全都的に事務職員が減らされ、日々余裕も無く事務を処理している中でこのような研究をするのは、さぞ大変だったと思います。よくまとまってわかりやすい発表で通常業務に生かせることがいろいろありました。

おかげさまで、有意義な一日を過ごせました。ありがとうございました。

第50回研究大会に参加して

大島町立さくら小学校 佐藤 正男

公立小学校に勤務して2年目の今年、初めて事務職員会研究大会に参加した。冒頭の会長挨拶でも触れていたが、昨年都教委が示した「学校事務職員の標準的職務について」の事務職員会の対応にも興味があり、本部研究部の「学校事務職員の現状と今後」は是非拝聴したいと思っていた。

島しょの小さな小学校から参加したためか広報部の方から大会の感想原稿を依頼された。日頃からお世話になっている人も多いので、稚拙な文章で恥ずかしいが投稿させて貰うことにした。

会は会長の挨拶、来賓の挨拶、都教委の講演、研究協議の内容で行われた。挨拶の中で23年春から新学習指導要領となり、教材教具の確保、時数増、授業内容増への対応が迫られることなどの話に、のんびり構えていたことを反省した。都教委の講演では教育予算の概要が聞けてとても参考になった。

研究発表「葛飾支部の学校事務」はプレゼンが素晴らしく楽しく聞けた、同時に各ブロックの活動、連携などしっかりした事務職員会活動が垣間見られた。新任研修などの取組やパソコン研修など、昨年3月まで居た品川区事務職員会と似ていた。いずれも先輩諸氏の積み重ねがあって、成果を上げているのだと思う。北支部の「校舎新築と事務職員」は校舎新築という大量事務を限られた期間にこなされたことに敬意を表するが、かつて都立学校の改築や初度調弁に携わった経験から、日常の事務をこなしながら当該事務を一人で行うのは大変なはずで、具体的な事務の段取りとかをお伺いしたかった。いずれにせよ、校内と地教委との連携があってこそで、これを取りまとめ処理した方には頭が下がる。

本部研究報告は、標準的職務通知の発端となった学校管理職等の任用・育成のあり方検討委員会の経緯・背景が説明されて理解できた。教頭職の負担軽減に事務職員の活用を、の考え方は短絡的で通知は理不尽だと都教委を責めるだけではだめ、これに対する方策をマイナス面だけを捉えず、我々の業務の精選と簡素化を図るなど学校が組織的に機能していくための方策を発信すると言った今後の研究の進め方は賛成だ。しかし、小・中学校は地域の施設であり、都内区部と市町村部、とりわけ私の勤務する島しょ地域など学校を取り巻く環境に差がある。児童数も100人に満たない学校から1,000人規模の学校まであり当然施設の規模も教職員数も違う。地教委の体制も一律でない。現場の状況を十分把握して検討頂きたいと思う。

今回、大会に参加したことは多いに刺激になり、今後の仕事に役立つと思う。

都公小事研究大会に参加して

福井県 小学校 Aさん

会場を見渡してまず感じたことは、男性が多い！のひと言でした。私の県は男性事務職員は少ない。そしてやっぱり東京。人数の違い。しかしやっていることは、皆同じ様に頑張り、悩みながら勤務していることを感じとりました。葛飾区の紹介、とても素晴らしく、すぐにでも訪れてみたいと思いました。学校事務の変化と共に、研究活動を進めておられ、皆様の頑張りが感じられました。教職員休暇等勤務態様一覧表大変わかりやすかったです。北区の校舎新築に関しては、遭遇したことはありませんが、大変だったなあと思いました。が、沢山のアイデアを出されて備品購入や配置に全力で携われたことに感銘を受けました。

学校事務職員の現状と今後では研究部の発表ということで、先ず経過報告をお聞きしました。都教委の方向転換があったりで大変だった様子が伺えます。副校長、主幹という呼び名は、当県では無く、そういう方が都にはいらっしゃるのことがわかりました。管理職等の任用・育成のあり方検討委員会の報告も、細かく記されており、読み終えるまで、大変なことでした。いろいろなプランに対し、課題の解決策を見い出すのに、苦労がなされていると感じました。他県の実情を知ること、有意義なことだと思った次第です。多くの感動や関心を胸に、次のステップが出来たら自分も一歩前進できるかなと思いつつ、東京を後にし、雪深い福井県の帰路につきました。

－ ブロック研究協議会報告 －

北多摩ブロック研究協議会実施報告

小金井市小金井第四小学校 佐藤 茂樹
東久留米市立第二小学校 加藤 薫

1. 日時 平成 23 年 2 月 4 日（金） 午後 2 時 15 分～4 時 45 分
2. 会場 日立製作所 中央研究所（国分寺駅 徒歩 10 分）
3. 内容 「環境に高いレベルで配慮した研究所とオフィス」の視察
目的 環境に配慮したオフィスづくりの実際を見学し、学校現場ですぐに実践できるポイントなどを教示していただく。
さらに、広大な敷地の中にある貴重な武蔵野の自然を地域に開放し、地域と研究所の交流を進めている様子や、地域の学校からの見学を数多く受け入れ、地域と研究所の交流を進めている様子を伺う。
4. 参加者 申込者 29 名 参加者 26 名
5. 当日の研修内容
 - ①研修の流れ
ア. 会議室にて中央研究所の概要について、資料及びパワーポイント画面にて説明を受ける。
イ. 展示施設に於いて、当研究所の話題の研究について、実際に体験しながら説明を受ける。
ウ. 外に出て、良い季節になると、地域に開放されている園内を、案内していただく。
エ. 会議室に戻り、当研究所の環境への取組について説明を受ける。
オ. 本日の全体を通じての質疑応答
 - ②中央研究所の概要説明
中央研究所は東京ドーム 5 つ分の敷地の中に、720 名の研究者が、新技術の創生に取り組んでいる。日立製作所全体で、36 万人の中、3 万人が研究職として働いている。
各研究所は、関東近県に点在しているが、この 4 月から、これらを再編し新たな研究開発体制に移行していく。これにより、将来の社会ニーズを先取りした新分野の研究開発を推進していく。
 - ③展示施設における研究内容の説明
ア. 〈デジタルペンを利用した手書きからテキストファイル（デジタルデータ）への変換技術〉
この技術を応用して、学校の授業支援システムが考案され、実証されている。
このデジタルペン授業支援システムにより
 - ・クラス全員の思考状況を瞬時に把握し、個別指導が容易になる。
 - ・紙とペンによるインターフェースのため、初期導入コストが低く、機器の使い方を覚える労力が少なく、また、普通教室で実践が可能
 - ・思考の停留状態を把握可能のため、個別指導の必要児童・生徒が認識できる。
 - ・思考プロセスを把握でき、次授業設計に役立てる事が可能
 - ・鉛筆をデジタルペンに変えるだけで導入可能
 - ・従来の授業の組み立て方の大きな変更なし
 - ・黒板と併用できるため、先生が適切な情報提示法をその都度選択可能
 - イ. 〈指の静脈による個人認証技術〉
IT チームと医療チームとのコラボレーションで実現
現在、銀行などの市場に於いては、80%のシェアをほこっている。
血液の流れを認証するシステムなので、けがをしていると認証しなくなるので、通常 3 本ぐらいの指を認証させておくことになるとのこと
 - ウ. 〈ミューチップ技術〉
火にも水にも強い、極小のチップ
愛知万博の入場カードに使用された。火にも水にも強いことを証明した。
アンテナとしての利用から、機器との遠隔接触が可能である。
 - エ. 〈大規模監視システム技術〉
数多くの監視カメラを、動体の動きに関知した物のみを、特定画面に映し出すことや、

- 顔認識により、変装していてもその個人を特定するなどの技術を披露される。
- オ.〈ウオークスルー型爆発物探知システム技術〉
現物は他に移動していて、展示室にはなかったが、この探知装置を通り抜けるだけで、爆発物を探知してしまう装置
- カ.〈音声合成技術〉
ニンテンドーDSの教科書シリーズにも利用されている。
過去からの技術開発の歴史を、その当時つくられた音声を比較して聞かせていただいたが、現在の技術は、人の言語とまったく遜色なく、研究所で流した時には、総務に新たに若い新人が入ったと思われたとのこと。
この技術は実際に、パソコン上に文章を打ち込むだけで、読み上げてしまうもので、日本の漢字の読みの違いを、正確に理解して発音してしまうすぐれものでした。
読みは、日本語のほか、英語と中国語があり、研究者の英語圏・中国語圏の方々からもネイティブだとの折り紙つき

④園内の案内

施設の建物を一步出るとそこは、今日見る武蔵野の面影をとどめた美しい研究環境が保持・整備されていました。時期的に冬枯れの季節でしたが、梅の木が一つ静かに咲いていました。今は少なくなってきましたが、ここの湧水が野川の源流の一つとなり、世田谷の等々力溪谷まで行っているとのことには、自然のつながりを考えさせられました。

この敷地は、武蔵国分寺の旧地に当たり、この由緒ある地に研究所を創設するに際しては、小平浪平創業社長の「良い立木は切らずによけて建てよ」という意思を受け、構内の樹木は極力守られました。その精神は現在も継承されているということでした。

樹齢百年余の樺やヒマラヤ杉の大木、中には化石期の植物といわれるメタセコイヤの1本も見せていただきました。

構内の湧水を集めた人工池には、皇居から移ってきた2羽の白鳥や、マガモなどの野鳥は、40種を超えているとのこと。手を叩くと白鳥が寄って来ていました。

春と秋の季節には、この庭を公開して、彩りの自然を多くの方に楽しんでいただくため、開放しているとのことでした。いい季節への再訪を是非にと誘われました。

⑤環境への取組について

環境保全指針を立てて、環境経営との立場から、環境への取組を行っています。

ISO14001 環境マネジメントシステムを取得し、Plan Do Check Action のサイクルの中で、常に環境への取組を継続しています。

化学物質排出量削減として、活性炭素吸着による有機排出設備を導入しています。

生物多様性保全につながるみどり100選の優良事例として、認定されました。〈エコプロダクツ2010〉

本研究所の自然環境保護の森を守り、育む活動は、年間100トンのCO₂を吸収する計算になり、エアコン200台を活動した量となる。とのことでした。

⑥質疑応答

- Q: 特許など、研究者個人の成果と、その方への恩功との関係はどうなっていますか。
- A: 研究職ではないので、詳細は分からないが、研究所として基準を設けて対応しています。
- Q: TBS テレビの夢の扉などでも、先端技術を紹介していますが。
- A: 去年の11月の放送で、「ビジネス顕微鏡」という研究が取り上げられました。
- ビジネス顕微鏡は名札センサーを使い、対面頻度（誰とどのくらい会っているか）を記録し、人間関係を化学的対象に抽象化することにより、人間にとって本当に働きやすい組織とはどんなものかを考察するものです。
- Q: 素晴らしい自然環境を拝見させていただきましたが、研究者の方も合間には散策されて、英気を養っておられるのでしょうか。
- A: 今みなさんが見学されたように自然と親しんでいます。
- 当日は、消防団（研究所職員で組織した）の方々が、庭の芝生で訓練をされていました。

6. 研修を終えての考察

研究所への入口では、名字入りの名札カードが用意されていて、我々を歓待していただい

いるとの雰囲気が感じられて、非常に気持ち良く入場しました。やはり、事前に伺って、打ち合わせをさせていただくことが必要であることを再確認しました。

パワーポイントを使った、親切的な説明と、余裕のある時間対応でゆったりと施設を見学することができました。会議室には、コーヒーやウーロン茶を用意していただき、セルフサービスで頂きました。

普段は近くにあっても気になっていた施設に入ることができて感動しました。

家電メーカーと言うと、量販店に並んでいる製品のメーカーとの印象が強いところですが、原子力から防犯機器まで、あらゆるテーマに関する研究が日夜されていて、日本の技術を支えている事を痛感することができました。

もっともっと若ければ「将来はこういう研究に携われる研究者になりたい！！」と叫んでいたところかもしれません。

今後、学校の社会科見学の場所としても、是非、推薦していきたいと思いました。



西部ブロック研究協議会報告

世田谷区立芦花小学校 椎名 ひとみ

去る2月14日、西部ブロック研究協議会を開催いたしました。

内容は、「新指導要領：理科における教材購入の留意点」ということで、講師に（社）日本理科教育振興協会常任理事 松谷信治様を迎え、世田谷の北沢タウンホールでの開催でした。当日は雨天で足元の悪い中32名の参加で、事務職員として来年度全面実施の新指導要領への対応についての興味がうかがえる参加状況でした。

来年度からの理科は、40年ぶりに時数が16%増、教科書が3割増ページになるなど、教材についての品目改訂や新しい教材の用意など課題が大きいために、特に予算を大きく割く必要があります。グループ学習や個人の体験学習のため、ある程度の数量を必要とする教材が多く予算担当としては、頭が痛い教科です。

講演では、全国150校をサンプルとしたアンケート集計資料「理科実験設備の整備状況」をもとに、その必要性と現状のギャップについて説明があり、新指導要領実施後ではさらにそのギャップが大きくなる懸念があること、新単元での観察・実験・ものづくり体験時間の増加で、実験器具等がのぞましい使用人数分（個人・ペア・班・学級数等）の数量が必要であることが話されました。

しかし、各区によって予算対応がまちまちで整備不足が多く見られ、必要な観察・実験が行われない学校が出てくると予想されます。そんな状況を、限られた予算内で事務職員としてどのように対応するのかは大きな課題ですが、「小学校理科設備品チェックリスト」等を参考に現状の把握と補充品の必要性を担当教員と打ち合わせる必要があります。その下準備として今回の協議会が参考になればと思います。

「理科設備品チェックリスト」や今回提示された集計データは、下記のホームページに載っておりますので参考にしてください。 <http://www.iapse.or.jp> 社団法人 日本理科教育振興協会

南多摩ブロック研究協議会報告 ー日野市立平山小学校を訪問してー

府中市立矢崎小学校 野沢 和子
府中市立府中第四小学校 中尾 利子

施設見学

他の学校を訪問すること、とりわけ他地区を訪問することも貴重な体験であった。

校内に入ってまず、明るい事に驚いた。建物が新しいからではなく、校舎内が森の木漏れ日のような自然の光に満ち溢れている。眩しすぎず落ち着いた雰囲気にも包まれていた。

大きな窓、オープンスペースの教室、エレベータ完備、全教室パソコン環境完備等々、古い校舎と日々格闘している者からすると見るほどに羨ましい限りの新築校舎である。



屋上に上がると不思議な光景が広がっている。

緑化対策としてサボテンの一種を栽培しているそうで、水をあげなくてもすくすくと育っているのだとか。逞しい。北校舎の上にはソーラーパネルが設置されている。エコ対策も万全だ。

特別支援学級もあるためか、ユニバーサルデザインを取り入れていることも素晴らしい。凹凸のないフラットなプールサイドやスロープ付きの大プールに感動した。

最先端 ICT 活用（日野市 ICT マーク取得校）

各クラスに大きなモニターがあり、パソコンをとりいれた授業を積極的に展開しているとのこと。また、職員会議でもパソコンを活用することによって紙代を大幅に削減することができたとのこと。予算の厳しい昨今、事務としては注目すべき点である。

ランチルームにて副校長先生からスマートボード（大画面）の実践も兼ねた説明があり個人情報等についても万全なセキュリティで保護されている点も見習うべき点であろう。

苦手意識を克服し、活用していくのは事務からの働きかけも重要なようだ。

次世代と伝統

平山小学校は日野市で2校しかないコミュニティスクールでもある。地域との密接な連携をとって運営していけるのは統合を乗り越えてきた創立140年の伝統校ならではのであろう。次世代を担う子供たちを大切に育む環境も実に魅力的である。

尊敬

今回、校長先生からも副校長先生からも事務職員は学校経営に欠かせない重要な片腕と紹介されていた。

より良い学校経営に協力できるよう

活躍できる事務職員でありたいと日々努力を惜しまずにいきたい。

（平成23年2月25日：参加者33名）



－ 特集 『標準的職務通知』 その後 －

「標準的職務」の取組みについて

立川市立第五小学校 齋藤 直美

いつも、都公小事の役員の方々には、熱心に活動に取り組んで下さり、ありがとうございます。先日、第50回研究大会に参加させていただきました。本部研究報告では、「学校事務職員の現状と今後」をテーマに、副校長の職務の調査報告、「教育管理職等の任用・育成のあり方検討委員会」の検討報告がありました。その中で研究部の内野さんが発表の後半でおっしゃっていたことが印象に残りました。「私たちは、首を切られるかもしれないという危機感に欠けている」、「このような事態を招いたのは私たち自身の責任でもある」という警告に同感いたしました。

「標準的職務」は通知されてから1年を経ましたが、解決のための具体策が見えてこないのは残念です。そこで、「標準的職務」を積極的に実践してみる、という方向を考えてみるのはいかがでしょうか。「標準的職務」の通知では大量の仕事が事務職員に回ってくるという印象を与え、皆を不安に陥れていることは事実です。しかし、「仕事が増える」というマイナス面だけでなく、実践すれば事務職員が教育活動に参画していくための力がつくというプラス面もあり、素直に受け入れてよいのではないかと私には思えます。以下に事務職員から見たプラス面を3点にまとめました。

1 仕事がしやすくなる

「学校事務職員の職務」表に挙げられている職務の数々に既に関与している事務職員も多くいるはずです。そうでなくても、多くの方々が一度は関わったことのある内容であると思います。ところが現在の事務職員の学校内での位置づけは惨憺たるものです。職員会議では出席したとしても発言の時間はほとんどないばかりか、会議への積極的な関与が認められないという話も聞きます。また事務室内では実質責任者であるにもかかわらず、市事務職員や補助員を取りまとめる権限はなく、仕事を積極的に進めようにもやりにくい状態です。関与した仕事も、「好意で」という形になり、何年もかかってせっかく得たノウハウも後に引き継ぐことはできませんでした。事務職員自身もそれらの仕事にかかわるには遠慮が生じていたと思います。(自己申告に堂々と書けましたか?)「標準的職務」通知は、このように職務として明確にしてこなかったための問題を解決する糸口になると思います。

2 更なる信頼を得るために

「標準的職務」に取り組む前から問題点を挙げる姿勢は、どうしても消極的な印象を禁じえません。既に、事務職員は「やる気無し」と受け取られているかも知れません。その結果、例えば副校長の事務を補佐するような人員が配置されたとして、状況を想像してみてください。副校長は当然その人に頼るようになり、事務室との繋がりも少なくなるでしょう。事務職員の立場は弱くなる一方です。どんな職業でも仕事をこなす人の発言には説得力があります。事務職員が蚊帳の外になれば、あとはもう行く末は見えています。この際「標準的職務」通知は改善策であるとして逆手に取り、身をもって実践すれば、事務職員の必要性を都教委に認めてもらうことができるでしょう。仕事量の問題その他諸問題は、その上で改めていくことができると思います。

3 やりがいのある職場と言われるために

最近の教員は特に忙しいということを、毎日同じ職場にいる事務職員は他の誰よりもよく知っています。見ていて気の毒になるくらいです。私たちが「標準的職務」に取り組むことで、教員の忙しさが軽減され、巡りめぐって少しでも児童と向き合う時間が増え、保護者の信頼も得て、学校全体が明るく活気に満ちるのなら、やってみる価値はあります。メリットはそれだけではありません。私たちは教育にもう一步踏み込んだ仕事ができるようになり、長年現場で習得したスキルをこれまで以上に生かすことができるようになります。後継者を迎えることだって夢ではありません。私たちのこの手で東京の教育を良くすることができるのなら、

これほど誇れることはありません。事務職員の中には、学校事務が好きでこれからも学校で働き続けたいと思う人は多くいらっしゃると思います。一部、学校事務はやりがいのない職などと揶揄し、学校現場を離れる人もいますが、決してそのようなことはないと思うのです。

確かに各市区町村で現在行なっている職務の質、量、分担方法等が異なっているため、一様に論ずることはできません。だからこそ全都に支部を持つ都公小事が、「標準的職務」をどのようにしたら現実のものとするができるのか、という方法論を客観的に研究できるのではないのでしょうか。「事の本質」などの問題点はそうした実績の上で取り上げられる可能性が十分に出てくると思います。

私は都公小事が、全都の事務職員のリーダーシップを取っていることを大変頼りがいがあると思っています。これからも「前向きに」私たちを引っ張っていただくとお願いしたいと思っています。

「標準的職務通知—その後—」に寄せて

立川市立第六小学校 高橋 健司

1 「標準的職務」の変遷をさぐる

文科省ホームページ上で「標準的職務」と入力して検索すると、全事研の「今後の学級編成及び教職員定数の改善に関する意見」の延べ11ページのPDFファイルに辿り着く。

9ページ目の「都道府県標準的職務一覧」を見ると、全国30都府県で「標準的職務」が制定されている状況がわかる。そして次ページ以降には、静岡県における平成5年及び平成19年の通知と通知別紙が例示されている。

通知別紙の最後「その他」欄に、「所属長の指示する職務」として「※地域の事務職員への指導助言等」とある。この「地域の事務職員への指導助言等」の内容については、通知別紙末尾の（注）に、「事務主幹及び事務主査が配置されている学校の校長が、事務主幹及び事務主査に地域のリーダーとしての役割を遂行させる事務である。」と書かれている。

これらを読むと静岡県の当初の平成5年通知が、14年後の平成19年に一部改正され、「標準的職務」に加えて監督層職員の役割についても明確化された経緯がわかる。

「標準的職務」通知は、東京都の昭和32年の所謂「本島通達」が最初であり、その後、昭和40～50年代に山梨、愛知、徳島、高知、群馬、香川、愛媛の各県が続いた。これらは、職務内容を分析し再構成する形で作られた「分類整理型」（清原正義 兵庫県立大学学長※同時は同大学教授の定義による）であった。

しかし、「分類整理型」による「標準的職務」は、業務の分類整理にとどまり、学校経営・運営管理に事務職員が「どう関わるか」という点は不明確（藤原文雄 国立教育政策研究所 統括研究官※当時は静岡大学教授 の指摘より）であった。

平成5年の静岡県の通知は、従来の職務分類と別に独立した項目として「学校経営」欄を掲げ事務職員の経営管理的な機能を織り込む「経営参画型」（清原氏）の先駆け（藤原氏）となった。そして、この平成5年の静岡県の通知で「学校事務」は「新しい段階」（藤原氏）を迎えた。

2 「標準的職務」は学校事務職員を取り巻く状況を反映できているのか

翻って平成22年の東京都の通知は、どうか。今回の通知に「学校経営」という字句はなく、「学校運営」へ事務職員が参画をする、と書かれている。

「経営」と「運営」との違いは何だろうか。強いて言えば「運営」には、「とにかく1年間を無難にやりくりする」イメージがあり、「経営」には「ある一定のレベルを前提に、中・長期的課題を解決しようとする」ニュアンス、位の違いがあるのではないか。

そう考えると、平成22年の東京都の通知は、「学校経営」の前段階である「学校運営」も大変なのだ、という現状認識を反映している。しかし、1級職や主任級職の一般職員と係長級職や課長補佐級職の監督層職員が一律に「学校運営」レベルを担う、と規定される

状況は、その「コスト」意識面で、都民への説明責任を果たし得るのか、甚だ疑問である。

つまり、平成22年の東京都の「標準的職務」通知に、「事務職員のキャリアに応じた職務の内容」（藤原氏）は規定されていない。そのため、この通知には次の二つの課題がある。

まず、「学校事務」職員としての経験値が異なる事務職員の実態を前提として、如何なるレベルを標準とすべきかという課題（藤原氏）がある。

そして、各市区町村で「学校事務」職員の「研修」や「指導・育成」などの職務を「監督層職員」が如何に担うべきか、という課題（藤原氏）もあるが、ここでは言及しない。

前者の「標準」化問題は、藤原氏が指摘するとおり、実は「果てしない徒労」的な状況がある。それは、「事務職員による職務内容標準化への取組み」の動機と重なる部分もあるが、その取組過程においても学校事務には依然として「職務の曖昧性」と「職務の葛藤性」（藤原氏）が付き纏う。

人員配置面では、都立学校事務職員と異なり、小・中学校事務職員は、基本的に1名の配置であるため、職場内に職務遂行上の懸案等を相談できる相手がおらず、同じ行政系職員の上司も不在、という「一人職性」の問題（藤原氏）を抱える。

更に「一人職性」から派生する問題として「職務の内容が幅広く曖昧」（藤原氏）である。

加えて配属される市区町村や当該校の校長・副校長・教員によって事務職員に期待する職務遂行力が異なるため、彼らが「相矛盾する期待」を学校事務職員に寄せてくることによって生じるストレスへの対処という問題（藤原氏）も無視できない。

また、小学校では専科等の教員を除いて中学校や高校と異なり、授業を担当しない「空き時間」が殆どないため、教員との間で連絡・調整を図る時間は容易に確保できない。

さらに例えば、教務主任でも教員の授業活動に必要な教材教具の整備充実に際して適切な需給調整能力を持たない場合がある等、校務分掌は実質的には「学校経営」の観点から見ると、必ずしも有効に機能していない。そのため、事務職員自ら、その需給を予測する必要に日々迫られている。

確かに、個々の事務職員が持ち前の個性・力量を効果的に発揮することで、勤務校での自らの職務を明確にすることは可能である。しかし、その成果を以てしても、異動を契機に再び前任者の実績を所与のものとして期待される「辛い現実」は、逆に「職務の曖昧性」と「職務の葛藤性」を強めるばかり（藤原氏）、というのが現状である。

ここに「標準的職務」だけでは乗り越えられない現実（藤原氏）が端的に示されている。

つまり、学校事務の「組織力」を強化しなければ、「標準的職務」は、その曖昧性や葛藤性を払拭できない（藤原氏）。

3 「標準的職務」の実効性を担保するものは何か

藤原氏は、組織的に「標準的職務」の具体的な実現を図る取組みとして、三重県での「共同実施」事例を取り上げている。

三重県では平成17年に「公立小中学校の共同実施を進めるにあたっての標準的モデル」通知において、「共同実施」組織の業務内容として、①「標準的職務」通知の内容、②各市町村からの委任業務、③その他「共同実施」が適切と認められる業務、の三つを挙げる。そして、これら三つの業務内容を基本に具体的には「共同実施」協議会等で決定するものとしている。

この通知に先立ち、平成15年に中勢教育事務所管内の学校事務の共同実施ワーキング・グループによる「平成14年度 共同実施ワーキング会議まとめ」という文書がある。この文書の冒頭には「学校における学校事務職員の真の役割についての検討」のタイトルが掲げられている。

ここでは藤原氏の指摘を借りれば次の様な趣旨が述べられている。

「現実には（略）学校事務職員本来の役割と学校にいるスタッフとしての役割（例えば電話番号や気配りなど）が区別されて」（藤原氏）いない。

「そのため、学校事務職員が本来の役割を担うことができずにいる」（藤原氏）という状況を踏まえ、『グレードアップした学校事務（組織）』を創造しようというのが（略）学校事務の共同実施の『哲学（基本的な考え方）』（藤原氏）である。

もっと簡単に言うならば、「共同実施の有する組織力を活用することなしに、標準的職務の通知の具現化は難しい」（藤原氏）ということになる。

これら藤原氏の指摘と今年２月１０日に東京都から報道発表のあった「小中学校の校務改善の方向性について」の内容を重ね合わせて考えてみることも有意義である。

これまでの東京都での議論のメインテーマは「副校長を含めた教員の校務負担軽減」であった。しかし、「今後、学校事務職員をその配置や異動そして研修や指導・育成などの面で、どの様に処遇するか」という点も「学校運営」を「学校経営」へ転換する上で重要である。また、それが現在、学校事務職員の６割以上を占める５０～６０歳代の年齢層がリタイヤした後の「５～１０年後の学校のあり方」を規定して行くことに繋がる。

そこには、藤原氏や首都大学東京教授（当時）大田直子氏が指摘する様に、「ＩＣＴや財務・法規などの知識」に加え、「学校経営や教育課程、授業についての知識」を備えないと「学校」事務職員と云えなくなる日が近づいてきている、という認識も求められる。

一方、都道府県レベルでは平成１６年にスタートした大阪府の「総務事務改革」や平成１８年に開設された東京都の「都立学校経営支援センター」等の「共同実施」事例がある。

しかし、まだ全国的に「共同実施」のあり方には何か型にはまった一定のタイプが確立されているとは云えない。むしろ地方分権（地域主権？）の時代を背景とした地域の創意・工夫が上手くマッチした形で有効に機能する余地はある。例えば、小・中学校の「共同実施」として比較的集約化が容易な給与・旅費・福利厚生等の業務を関係諸規定の再整備を行い、各市区町村との協定により同センターが受託する、という「共同実施」の形もあり得るのではないか。また、各市区町村でのICTを活用した「校務支援」等の動向にも注目していきたい。

引用及び参考（上述の他に）

- ① 文部科学省初等中等教育局参事官（学校運営支援担当）平成２２年１１月
「教員の勤務負担軽減に関する教育委員会における取組」
- ② 国民教育文化総合研究所（平成２０年）これからの学校事務・事務職員のあり方研究委員会報告
「これからの学校事務と学校事務職員」２１～２６、２８～３４、４０～４６頁
- ③ 青土社 「現代思想」 ２０１０年４月号 （とくに６０頁以降）
- ④ 「官民協働によるシェアードサービス 大阪府庁の総務事務改革」大阪府総務サービスセンター
編 株式会社東京リーガルマインド 平成１６年１２月 第１版
- ⑤ 静岡大学教育学部附属教育実践総合センター紀要「８」１６５～１８０頁 山崎準二・藤原文雄
「小・中学校事務職員の力量形成と専門性に関する研究（１）」（平成１４年）
- ⑥ 鳥取県公立小中特別支援学校事務職員研究会「学校事務の共同実施ガイド」（平成２０年）
- ⑦ 仙台市包括外部監査人 公認会計士 尾町雅文「平成２１年度包括外部監査の結果報告書 学校教育に係る財務事務の執行及び管理の状況について」（平成２２年３月）
- ⑧ 名城大大学院学校づくり研究科『大学・学校づくり研究』１号 木岡一明「学校間連携から地域学校経営システムへの展開―学校事務職員のあり方を中心として」（平成２０年）

— 学校事務の明日を読む —

学校事務についての報道・記事などを紹介します

★ 都教委が「小中学校の校務改善の方向性について」をHPに掲載（2月10日）

I-2 副校長の業務負担・多忙感の要因 ～調査結果のまとめ～ 副校長以外の教職員の業務実態

副校長と同様に、教員も時間外勤務があり、中でも主幹教諭は特に顕著である。事務職員は、比較的時間外勤務をすることなく業務を実施することができている。

主幹教諭の勤務状況

※ 主幹教諭への聞き取り調査に基づく。



- 2次調査対象主幹教諭の内、時間外勤務がしばしば発生すると回答した人は約94%。(1名を除き、残業が発生していると回答。)
- 担任を兼務していなくとも、残業は発生している。
 - 「あり」と回答した小学校主幹教諭の内、約半数は担任を兼務していない。
- <参考> 「なし」と答えた主幹教諭の状況
 - 担任を兼務していない。
 - 前任者も同様に時間外勤務が発生していなかった。(残業を伴う職務という意識がない。)

事務職員の勤務状況

※ 事務職員への聞き取り調査に基づく。



- 2次調査対象事務職員のうち、時間外勤務がしばしば発生すると回答した人は約24%。
⇒ 事務職員の大抵は、規定時間内で業務を実施している。
(ただし、事務職員の配置人数は学校によって差がある。)
- 家庭事情、雇用形態(非常勤)等を背景に、可能な限り残業をしない努力をしている様子。

一般教員の勤務状況

※ 一般教員への聞き取り調査は実施していない。校長・副校長・主幹教諭・事務職員への聞き取り調査に基づく。

- 一般教員もまた、多忙である状況。
 - 「休日出勤している教員が多い」(小・大・副)
 - 「児童や保護者への対応で、教員に余裕がない」(小・大・事)
 - 「教員は多忙であり、休憩時間を削る余裕はない」(中・中・小・副)
 - 「地域や保護者の期待から学校行事が増加しており、各教職員が対応に追われている」(中・中・小・幹)

校長の勤務状況

※ 校長への勤務状況に関する聞き取り調査は実施していない。副校長・主幹教諭・事務職員への聞き取り調査に基づく。

- 多忙な校長がいる一方で、余裕のある校長も実在する様子。
 - 「市の委員や校長会会長を担当していた時期は、出張が多かった」(小・大・校)
 - 「校長は、通常学級・特別支援学級・通級指導学級の管理が発生するため、統括校長と認められてもいまだに業務が多い」(小・大・副)
 - 「地域行事へ積極的に参加している」(中・大・校)
 - 「校長はあく校内の業務を行ってほしい」と見受けられる。副校長と分担して校務を行ってほしい」(小・中・小・事)

『現場の声』凡例: 小…小学校、中…中学校、大…大規模校、中…中規模校、校…校長、副…副校長、幹…主幹教諭、事…事務職員

30

I-3 学校ごとの負担の差 ～大規模校・小規模校の違い～

小規模校と大規模校では多忙感・負担の要因が異なっている。大規模校は、規模に業務量が比例する業務の負担が大きい。一方で、小規模校は、規模に因らず、各校で固定的に発生する業務を少ない教職員数で対応することの負担が大きい。

規模別の業務負担の差

規模別の負担感に関する現場の声

	管理職(校長・副校長)	教員	事務職員
大規模校	- 業務時間が長い - 業務時間は規模に比例している。 - トラブル対応が多い - 教員の休職や、児童・生徒の事故、保護者対応の発生頻度が高い。	- 特になし ⇒ 教員が管理職のサポートをしている場合がある。	- 業務時間が長い - 業務時間は規模に比例している。
小規模校	- 教員に役割が明確でない業務を任せづらい - 役割が明確でない業務や、突発的な業務発生の際に、教員に分担できず、副校長が引き受けざるを得ない。	- 各教職員が担当する分業業務の幅が広い - 教職員間で分業しづらい。 - バックアップ体制を構築できない - ひとつの役割に複数の教職員を配置できない。	- 特になし ⇒ 副校長の業務時間が短い代わりに、教員のフォローを実施している場合もある。

「大規模校は、学級・生徒数に比例して、動息管理や文書整理、保護者対応などの業務量が多い」(小・中・小・校長)

「広報、保護者対応、児童の事故のトラブルなど、突発的な業務の発生頻度が他と比べて圧倒的に多い」(中・大・校長)

「出勤簿等の事務にしても、総勢約70名分の対応は大変」(小・大・校長)

「大規模校は、教員が多いため、業務を依頼しやすい」(小・中・小・副)

「とにかく事務量が多く、残業が日々発生」(小・大・事)

「各教員が抱える分業の量が多い」(小・中・小・校長)

「小規模校では、全教員がフル稼働しないと運営できない。大規模校であれば、一部の教員が余力を残しながら、組織として運営が回る心配は少ない」(中・大・校長)

「各教員の分業が多く、役割が明確でない業務が発生した際、副校長が実施せざるを得ない場合が多い」(小・中・小・副)

『現場の声』凡例: 小…小学校、中…中学校、大…大規模校、中…中規模校、校…校長、副…副校長、幹…主幹教諭、事…事務職員

32

Ⅱ 調査より明らかになった課題

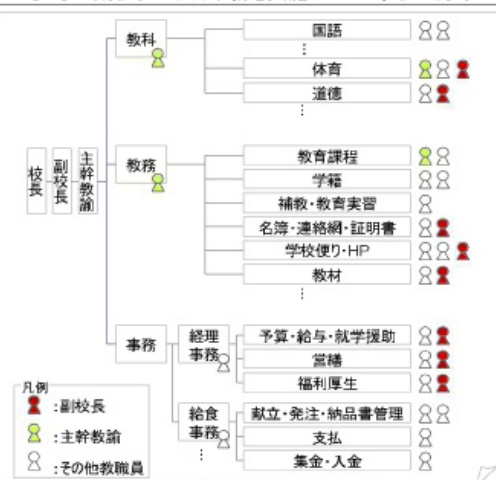
1 本来の『役割』に注力しているか ～各職責が果たしている“役割”の現状～

同じ職責であっても、学校によって実施業務は一律ではない。

各職責の実施業務の違い

	多くの人に共通する業務	一部の人が追加で実施している業務
副校長	- 学校運営事務 - 教職員管理(人事・労務管理、評価、人材育成・OJT) - 安全管理 - 学校行事・式典関連業務 - 広報 - 学外関係者対応(電話対応含む) - 調査対応	- 補教 - 施設・解錠 - 補修・修繕(副校長自ら実施) - 調査対応(教員が対応可能な内容) - 校長対応(作業代替・フォロー) - インターフォン対応
主幹教諭	各分掌業務(教務主任業務、進路指導業務、など)	- 管理職のサポート - 調査対応支援 - 対外対応支援 - 危機管理 など - 人材育成 - 教職員管理(情報把握・調整など)
事務職員	- 給与関連事務(給与・旅費) - 福利厚生事務 - 財務関係事務(予算執行・物品管理) - 就学援助事務 - 文書受付事務 - 電話・インターフォン対応	- 私費会計事務 - 調査対応(学校基本調査等) - 施設管理(補修・修繕・業者交渉・対応など) - その他庶務(印刷、簡易な資料作成・修正など)

＜参考＞副校長が広く業務を実施している学校の分掌



→ 事務を含め、副校長が広く業務をサポートしている状況

- この学校は、課題を抱える児童が多く教員の負担が大きい。また、主幹教諭・事務職員の経歴が浅く、十分に役割を果たせていないことが要因となっている。
 - 担任を兼任していない主幹教諭(教務)は、主幹歴1年目の新任。もう1人の主幹教諭(生活指導)は、担任を兼任。
 - 事務職員は、現任校歴1年目。前任は行政事務。

34

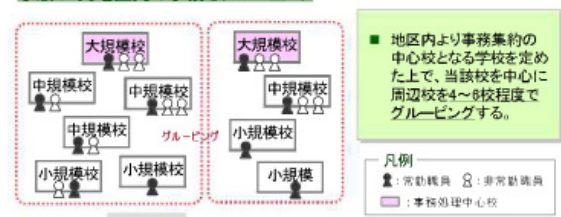
Ⅲ-3 今後の取組の方向性

①適正な役割分担の実現 ②業務の進め方 ～ 大規模校への事務集中処理体制の構築 (イメージ)～

事務業務の集中処理体制の検討にあたっては、職員数を増員する形ではなく、同地区内の事務職員の配置転換等により実現する。

集約化の検討イメージ

手順1: 同地区内の学校をグルーピング



手順2: 事務職員の配置転換を実施



集約可能な業務の検討イメージ

- ◆ 大規模校で集中処理を行うことが可能な業務の条件としては、下記の2点が挙げられる。

- 場所に依存しない業務
- 即時性が求められない業務

- ◆ 現状で想定される、集約可能な業務と集約が困難な業務は以下のとおり。

- 集約が可能な業務
 - ✓ 給与、旅費、諸手当関連事務 など
 - ✓ 証明書発行
- 集約が困難な業務(想定)
 - ✓ 文書の受付、印刷、発送、配布(場所に依存)
 - ✓ 予算執行(即時性が求められる)
 - ✓ 備品管理(場所に依存) など

⇒ 今後、集約可能な業務を精査に選別し検討していく必要がある。

47

Ⅲ－3 今後の取組の方向性

①適正な役割分担の実現 ②業務の進め方 ～ 校内マネジメントモデルの確立 ～ (1)特性に応じた標準的分掌組織の設置 (2)管理職支援組織の設置

調査結果より明らかになった課題を踏まえ、副校長の業務支援の機能を担う『経営支援部(仮称)』を学校内にモデル設置し、管理職がリーダーシップを発揮しやすい環境を検討する。

現状の課題

- 現状、学校の要である副校長が運営事務や調査対応に多くの時間を費やしており、管理職として最も注力すべき学校運営に関連する企画・立案や人材育成に時間が割けていない。

《調査結果》

- ✓ 勤務日・休日共に、全体の約60～70%の時間を校務・調査に費やしている。
- ✓ 積み残した事務処理を勤務時間外や休日に処理している。

- 現状の学校組織においては、副校長が担っている業務の適当な割り振り先がないため、副校長自らが学校運営事務や調査対応を行っている。

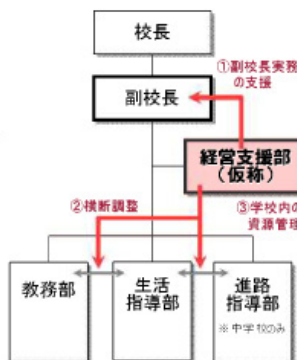
《調査結果》

- ✓ 教職員の忙しさ、スキル不足、非協力などの理由から副校長は教職員に業務を任せることができない。

解決策として…

副校長の業務支援の機能を担う 副校長直轄の『経営支援部(仮称)』を設置

経営支援部(仮称)の概略図



経営支援部(仮称)の役割

①副校長実務の支援

副校長が担っている業務全般(学校運営事務、調査など)をサポートする。

②横断調整

予算策定や各種行事、企画を実施する際に、各分掌組織の意見調整を行う。

③学校内の資源管理

学校内におけるヒト・モノ・カネの管理を行う。

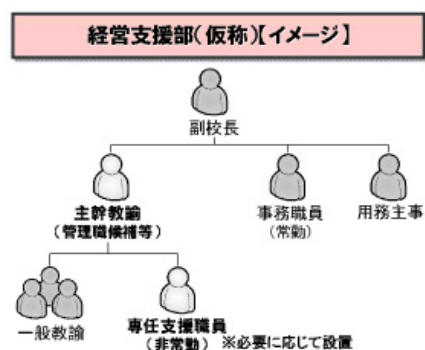
49

Ⅲ－3 今後の取組の方向性

①適正な役割分担の実現 ②業務の進め方 ～ 校内マネジメントモデルの確立 ～ (1)特性に応じた標準的分掌組織の設置 (2)管理職支援組織の設置

『経営支援部(仮称)』の持つ機能を踏まえ、役割に鑑み、標準的な体制を検討・構築していく。

経営支援部(仮称)の考え方:標準的な人員配置



- ✓ 経営支援部(仮称)は主任を副校長が担い、以下に主幹教諭、一般教諭を数名、事務職員、用務主事を配置する。
- ✓ 現状、業務の割り振り先がないために副校長が行っている事務作業を担う役割として、新たな職責の「専任支援職員」を必要に応じて配置する。
- ✓ なお、経営支援部(仮称)の主幹教諭には、可能な限り「管理職候補者」を配置し、副校長の実務を学んでいく機会を提供する。

経営支援部(仮称)の考え方:標準的な担当業務

副校長	・ 部内教職員への業務指示、進捗管理 ・ 部内業務の統括、チェック	部内管理・統括
主幹教諭 (管理職候補等)	・ 経営企画・立案のサポート ・ 学校運営事務、調査対応レポート ・ 人材育成計画の策定、実行 ・ 教職員の労務・サービス管理	副校長支援、 横断調整
一般教諭	・ 人材育成計画の策定、実行サポート ・ 教職員の労務・サービス管理サポート ・ 広報	労務・人材育成 (人事管理)
専任支援職員 (非常勤)	・ 文書の受付、印刷、発送、配布 ・ 学校運営事務、調査対応サポート	広報 庶務 (副校長支援)
事務職員 (常勤)	・ 予算案編成、予算管理・執行、決算 ・ 給与・旅費、福利厚生管理 ・ 備品管理、消耗品購入	財務、給与 (予算管理)
用務主事	・ 施設設備の維持、安全管理 ・ 施設の簡易な修繕	備品・施設管理 (財産管理)

⇒ 上記業務以外にも、分掌図内に記載されていない「その他に属しない業務」については、経営支援部(仮称)が所掌する。

50

目指せ 副校長の負担軽減

東京都教委が報告書

学校現場の多忙化解消 調査結果によると、校
校現場の中でも、とりわけ忙しいとされる教頭
（副校長）の校務負担軽減に向けて、東京都教育委員
会が新たな体制づくりを進める方針を示した。実務支
援を担当する副校長直轄の「経営支援部」（仮称）を
設けるほか、現場の意見を反映した仕組みを整えるた
めに都と区市町村の教委、学校管理職による合同の検
討会議を設置する。

学校現場の多忙化解消 調査結果によると、校
校現場の中でも、とりわけ忙しいとされる教頭
（副校長）の校務負担軽減に向けて、東京都教育委員
会が新たな体制づくりを進める方針を示した。実務支
援を担当する副校長直轄の「経営支援部」（仮称）を
設けるほか、現場の意見を反映した仕組みを整えるた
めに都と区市町村の教委、学校管理職による合同の検
討会議を設置する。

「経営支援部」がサポート

区市町村教委 改善へ現場の声反映 学校と合同会議

若手教員の育成など、副
校長が対応している領域
は増える一方、下へ下へ
管理職の仕事は教諭が
サポートする組織的な学
校運営を目指す。法
改正で平成20年度から主
幹教諭の設置が広まって
いるが、業務負担の増加
を理由に、東京都で
は主幹教諭のなり手が不
足。いったんはなくても
希望降格者が増えたと
り、副校長を支える組織
が整っていないのが実態
だ。

こうした状況を受け、
都教委は10日、校務改善
の方向性を示した報告書
をまとめた。新たに副校
長が対応している領域
は増える一方、下へ下へ
管理職の仕事は教諭が
サポートする組織的な学
校運営を目指す。法
改正で平成20年度から主
幹教諭の設置が広まって
いるが、業務負担の増加
を理由に、東京都で
は主幹教諭のなり手が不
足。いったんはなくても
希望降格者が増えたと
り、副校長を支える組織
が整っていないのが実態
だ。

12時間以上勤務が日常化

全公教が副校長・教頭を調査 半数は授業も受け持つ

全国公立学校教頭会
（会長＝榎本桂子・東京
都調布市立布田小学校副
校長）は、このほど全国の
副校長・教頭の勤務実態
調査をまとめた。（13面
に連続記事）

1日の平均的な勤務時
間は「12時間以上13時間
未満」は調査項目を大幅に
未満足で、週休日の出勤は
年間で20日から30日に及
ぶ。分るようになった。

各地で業務効率化の試み

学校の負担軽減をめぐ
め、全国の教委が校
務改善策を探っている。昨
年、報告をまとめた宮城
県教委では、教委からの
調査や報告書の作成を全
ての教職員が分担するよ
う訴えた。また、校務用フ
ォームなどのデータベ
ースを整理して、担当が変
わっても処理に困らない
ような仕組みづくりを進
める。



このマーク
表示のある
記事については、ご愛読
者により、ホームページ
上でさらに理解を深める
ための資料を閲覧するこ
とができます。

紙面から

「赤ちゃん」に力を借りて
人間関係築く力を育てる
各地の小・中学校などで、「赤ちゃん
登校日」という試みが広がっている。児
童・生徒はコミュニケーションについて
学んだ上で、赤ちゃんに力をつけていく。

学校事務の明日を読む

文京区立第一中学校 川崎 雅和

近年、学校事務の研究分野では、「協働」とか「同僚性」という言葉がよく使われるようになりました。

その背景には、学校教育をめぐる諸問題を解決し、教育活動の円滑な推進を図るためには、全職員・全職種の共同の働きが必要であるという認識が高まったことが第一にあると思います。

そしてもう一つ、危機的な状況にある学校事務を再構築するためには、学校事務が「協働」的な学校の営みにおいて、中核的な役割を果たさなければならないという意識が強まったからだと思います。その背景として、全国的に進められてきた共同実施が、学校事務を学校現場から引き離す方向に傾斜を強めている実態があります。

例えば、昨年夏の全事研徳島大会で報告された、愛媛県西予市野村町の共同実施では、中1・小7の計8校に配置されていた5人の事務職員全員を中学校に集中配置し、事務の共同処理を平成19年度から始めました。5人の事務職員は普段、中学校の「共同事務室」で執務し、事務職員のいなかった小学校7校には、週1日だけ、定期訪問をするとのことでした。

事務職員のいなかった学校は困っているようです。平成20年度に同町で教職員に行ったアンケートの「共同実施によって学校はどう変わりましたか」という設問に対する回答は、①変わらない6.0%、②良くなった9.6%、③悪くなった47.0%、④わからない37.4%とのことでした。文章による回答では、公文書の受付や旅費事務などが教員負担となり、困惑している様子が窺えます。(全事研大会研究集録より)

このような共同実施は、職位確立やOJT推進などに利点があるかもしれませんが、事務職員を学校から浮き上がらせ、アウトソーシングへの道を開くことになるでしょう。「協働的」な関係構築とはほど遠い状況です。

なぜ、ここまで追い込まれてしまったか。それは、戦後、学校事務職員が置かれ始めたころの状況に原因があります。当時は、学校設置自治体の事務能力が不足していたため、教員給与や公費会計処理など、本来、設置者が執行すべき事務を教員が負担していました。その中に、事務職員が置かれたので、その仕事は給与や公費会計の執行票作成が中心となり、学校の教育活動に直接関係する事務や、地域・保護者との関わりに関する事務、私費会計、就学援助事務などは二の次となっていました。

そして、当時の事務職員たちは職務の確立を目指して、学校財務事務取扱要綱を区市町村ごとに制定し、財務権限を持ち、権威に裏付けされた事務の確立を目指しました。

私はこの時に、むしろ、校内予算編成システムの構築や公私費会計統一処理、学校評価への学校事務の位置づけなどを制度要求の柱にすべきではなかったかと思います。

最近、諸外国の学校事務制度を調べています。かなり、わが国と様子が違うようです。

四天王寺大学の森山廣美・前川昌子氏によると、欧米各国の初等・中等学校に配置されているスクール・セクレタリは「人々にとってなじみ深い学校のスタッフ」であり、その職務は、「A学校を取巻く地域との関係作りとその維持に関すること、 B児童生徒に関すること、 C学務運営に関すること、 D教職員に関すること」の4種類であるとのことでした。

このうち、Aに関して補足すれば、学校への来訪者の応対は一義的にスクール・セクレタリの仕事です。Bについては学籍に関することなどの外、児童生徒の情報の収集や、個別に子供の相談に乗ったり、保護者と連絡することも仕事のうちとのことでした。C・Dについても仕事のほとんどは学校運営に必要な固有の事務であり、設置機関の事務は付随的なものに限定されていると報告されています。(四天王寺大学紀要第47号2009,3)

森山・前川両氏は、学校内外の暴力行為やいじめ・不登校、あるいはモンスターペアレントなど、様々な困難課題を克服し、「家庭や地域の教育力を取り戻すためには、これまで以上に学校・家庭・地域の協力や共同の取り組み、そして互いの役割分担と責任を再確認しながら進めていく必要がある。これらのことを考えると、わが国において学校は勉学のみとしてだけではなく、子供たちを保

護し、育てていく機能をも強く求められるようになっていくことがわかる。このような諸課題を解決する方策の一つに、欧米のスクールセクレタリのような存在が有用ではないかと考えた。」と述べています。

また、ニューヨーク市のスクール・セクレタリ制度では、事務職であっても教育という営為に携わる以上は特別の資格要件が必要とされ、カレッジ以上の学歴と、教育学に関する知識も含まれた資格試験に合格することが求められています。

首都大学東京の大田直子教授によれば、「このことがスクール・セクレタリー達に自分たちは学校事務の専門家であり、その専門性を通じて学校教育に携わっているという自覚と誇りを持たせている。」とのこと。 (事務主任・事務長の職務とリーダーシップ：東洋館出版社)

こうした諸外国の制度をまねようということではありませんが、学校事務職の確立という観点からは、参考とすべきことがらが多いと思います。

ところで、都教委は2月10日、「小中学校の校務改善の方向性について」という報告書を発表しました。そこでは、学校事務の共同実施や外部委託を導入すること、事務職員を副校長の統括する「経営支援部」の下部職員として位置づけることなどが提言されています。

はたして、そんなことで、学校教育の諸問題が解決されるのでしょうか。むしろ問題を深刻化させるだけだと思います。

最大の問題は、これらの提言が「教員、とくに副校長の多忙感解消」を主要な改善目的としてまとめられたところにあります。学校経営を総合的に見直し、改善しようとするならば、今日の学校教育の状況を多角的に診断し、教育活動の総合的な推進には何が必要かをよくよく検討して成案をまとめるべきであり、副校長の多忙解消に焦点を当てて短絡的な結論を導き出すべきではないと思います。

頭の痛くなるような話が山積していますが、学校教育の未来と学校事務の明日のために、叡智をしばって頑張ってください。

(昨年度まで41年間都公小事会員でした)

【編集後記】 このたびの、東日本大震災に被災された方々に、心からお見舞い申し上げます。東北地方の被害が甚大であるため、あまり報道されませんが、通勤、出張、特殊勤務等についての通知が、都教委から矢継ぎ早に出されており、首都圏の被害も決して小さない事を、皆さんも実感されている事と存じます。

印刷業界も、用紙やインクの調達等が滞り、かいほう174号の発行も、たいへん遅れてしまいました。誠に申し訳ございません。

震災前の2月10日、奇しくも都公小事研究大会当日に、都教委が「小中学校の校務改善の方向性」をHPに掲載しました。この件については、かいほうの締切に間に合わなかった未確認の情報も、数件いただきました。

これまで、時には締切を遅らせ、発行を遅らせても、可能な限り最新の情報を会員に提供する事が広報部の使命と自負してきましたが、今般の情勢の変化のスピードには流石に追いつく事ができず、広報部長として忸怩たる思いです。

22年度も、かいほうをお読みいただき、ありがとうございました。

23年度も、かいほうをよろしくお願い申し上げます。

(広報部長 小野 明)