

かいほう

東京都公立小学校事務職員会 会報 第177号

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

平成24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)

加藤 義則 (世田谷区立世田谷小)

渡部 正徳 (北区立西浮間小)

第51回 都公小事研究大会

平成24年2月3日(金)津田ホールにおいて、第51回研究大会が開催されました。

開会式には、東京都教育庁総務部教育政策課教育政策担当課長 川越 豊彦 様、東京都公立小学校長会副会長 渋谷区立富谷小学校校長 小澤 良一 様、東京都公立中学校事務職員会副会長 湯村 まさみ 様、財団法人日本教育公務員弘済会東京支部支部長 若林 泰直 様、にご臨席いただき、小澤良一様よりご挨拶をいただきました。

開会式に続き、東京都教育庁教育政策課教育政策担当課長 川越 豊彦 氏 を講師にお招きし、東京都教育庁の教育行政諸事業について講演していただきました。教育庁所管事業予算・職員定数については、平成24年度の教育費歳出予算が、7497億1800万円(前年比1.7%減)で、給与関係費0.5%、事業費10.4%と共に減となり、職員定数が小・中・高・支援学校合わせて63,975人(前年比24人増)となっています。主要教育施策で小中学校が関係するような施策としては次のような施策がありました。

- ・家庭の教育力の向上
- ・教員の資質・能力の向上
- ・外部人材の教育活動への積極的な活用
- ・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
- ・児童・生徒の「確かな学力」の向上
- ・子供の心と体の健やかな成長

お昼休みを挟み、研究協議(分科会)は、日野、東久留米、江東、杉並の4支部から次の内容の発表がありました。

<日野支部>「学校の電話対応における事例研究」

<東久留米支部>「学校徴収金事務への事務職員としてのかかわりの変容」

<江東支部>「就学援助制度と子どもの貧困」

<杉並支部>「温故知新」

最後に本部研究報告では、研究部長、会長より、関ブロ大会の報告として、『「標準的組織・分掌図」を考える』について報告がありました。

会の進行状況により予定の時間を急遽変更することもありましたが、参加者の皆様のご協力により、時間内にすべての予定を終え、研究大会は閉会しました。

[参加者数：本会会員247名、都公中事24名、他府県31名、地教委その他7名、計312名]

(広報部 加藤 義則)



岩上会長挨拶



小澤良一先生挨拶



川越豊彦氏講演



研究協議

研究大会に参加して

武蔵村山市立第九小学校 岩元 弓子

私は小学校に勤務して10年になります。「標準的職務」の問題が起きてから毎年参加するようになりました。近年事務職員をめぐる課題が大きいし、全都の規模で職務に向き合い、そして各支部の研修成果を直接聞けることは貴重です。

会長挨拶は「校務改善検討会議幹事会」の報告でした。印象的だったのは事務職員の大量退職が続き再任用職場が多く他局異動も多いことなど、提案の事務内容についてこなせない状況を伝えたが、人事部の担当者は事務職員の現状をわかっていない、任用は他の部署で行うため知らなかったようだとなりました。また都は副校長を支える専任支援職員の配置を地教委代表に依頼し断われたとの報告でした。

今後の動向は私たちの仕事と結びつき、学校の運営にかかわることです。事務職員の代表として現場の状況を率直に伝えてもらえることは、有りがたいと思います。

分科会報告

「学校徴集金事務への事務職員としてのかかわりの変容」東久留米市報告

前回発表H18とH23を小中学校で比較した学校徴集金事務の研修内容です。アンケートを取る労力、比較分析、どれも徴収金事務の難しさが読み取れます。とくに5年間の変化は近年の説明責任を重視する変化が特徴的に表れていると感じました。また、市の教育委員会が同取扱要綱策定するにあたり検討委員会を立ち上げ、市教委以外に都事務、市事務をメンバーに加え内容検討したことは事務職員会と市教委がともに学校の施策を作り上げていく信頼関係がありその有様をうらやましく感じました。

分科会報告

「温故知新」～杉並区の歩みとこれから～杉並区報告

新たに資料集が配布され、プロジェクター映写とともに、なんと順番に14人の方より解説がありました。それだけでも楽しい事務職員会だろうと思いますが、驚くことに昭和32年小学校に事務職員が配置、同年事務主事会が結成、それからの歩みの報告でした。退職等された方の協力の申し出など、同区事務職員会の方の思い入れの強さを感じました。研修を重視して活動してきた内容が現在まで伝わり、そして区教委との連携で各種事務改善を進めてきた実績があり、そのうえでの歴史なのだと感心しました。

感想として、事務職員会が活発に活動する基盤として、職務の事務改善や施策について、地教委と事務職員会が協力しながら進めていくことの大事さを痛感し、これから一層重要になると改めて思います。

研究協議を再び活性化させるために ―都公小事研究大会に参加して感じたこと―

調布市立第五中学校 太田 光紀

私は現在中学校に勤務していますが、もともとは西多摩郡の僻地の小学校からスタートし、都公小事の研究大会にはいくつか関わりました。研究集録の巻末に創立以来の研究発表一覧が掲載されていますが、昭和56年度に「学校で使用するゴム印の種類及び用途について」という西多摩支部の発表がありますが、これは私が発表者のひとりです。最近では、平成21年度の調布市公立学校事務職員会の発表「『事務の手引』、10年後の検証―アンケートに見る各地区の手引と、調布市学校事務のマニュアル―」の発表者として登壇しました。今回の研究大会では四つの支部から発表がありましたが、輪番制の発表を維持するのが困難な状況のなかで発表されたことに敬意を表します。

ここでは研究大会で感じたことを述べさせていただきます。最近では質疑応答の時間がなく、一方的な発表に終わっています。これは残念なことだと思います。また、いつ頃からか研究発表の場に「助言者」はいなくなりました。でもせつかくの「研究協議」なのですから、指定討論者をたてるのか発表テーマに関係する各区市の交流が出来るようにすれば、発表がより実り多いものになるのではないかと思います。

具体的に今回発表した東久留米市の「学校徴収金」を例にします。学校徴収金は事務職員にとって関心の深いテーマですが、質疑応答の時間がなく私の友人も「質問したいことがあったのに」と残念がっていました。また他市との関わりでいうと、昭島市では来年度から小学校でも教材費の金融機関による引き落としを開始します。小学校にとっては「文化大革命」だと昭島の人が言っていました。また、清瀬市では小学校では現金集金ながら、担任→事務室→業者への金銭の受け渡しもその都度決裁を受けるシステムになっています。関連するこれらの市の具体的な事例報告があれば、参加者の活発な交流になったと思います。

会場も最近では津田ホールです。分科会を設けず各支部の発表をすべて聴くことができるのはよいと思います。また、パワーポイントを使用し優れたプレゼンテーションを行う発表市もありました。でもせっかくの研究協議なので、一方通行ではなく参加者との交流も大切ではないかと思えます。いろいろ勝手なことを書き失礼しました。何かお役にたつことがあれば幸いです。

－研究大会参加記－

都公小事研究大会参加記

品川区立御殿山小学校 棚岡 真理子

さあ、出かけようとするやと緊急処理の仕事が出現。寄付受領申請。週末でしかも急ぎだった。とりあえず、作成してから飛び出した。会場に着くと、来賓とお見送りに出られた大崎副会長さんに遭遇！来賓の方に「ご苦労様」と声かけられてしまい、少々赤面・・・。(遅刻してごめんなさい。)開会式は、すでに終了していた。

講演 都教育庁総務部教育政策課教育政策担当課長より、二十四年度教育庁所管事業予算・職員・定数等について説明があった。教育政策は、「一、家庭や地域の教育力向上を支援する。二、教育の質の向上・教育環境の整備を促進する。三、子供・若者の未来を応援する。」を柱に策定されているとのこと。ホントは、事務職員をとりまくホットな話題「校務改善」にちょっとでもふれるのかなあとと思って参加したが・・・。誰かさんに「そんな話なんかする訳ないよ。されても困るよ・・・」と言われていたっけ！内心、そりゃそうだよなと思いつつも、全国大会や関東ブロック大会の文科省行政説明も、面白かった記憶あり。休憩がいっぱいあり、前品川区事務職員の方や他区の事務職員と旧交を温めることができた。

研究協議 1 「学校の電話対応における事例研究」～日野市公立小中学校事務職員会

ここ十数年、学校にかかってくる電話の回数が激増してきたように思える。私自身が電話をとる回数が以前より増えていることも事実であるが。それらは、何故か？そして、発表にはないが、日頃、ピンポーンの電子錠の開錠にも悩まされている現状を鑑みて参加することにした。

発表は、座談会方式で「体験談、電話対応のアンケートでみてきたもの」を、パネルディスカッションとして行われていた。内容については、研究集録をお読みいただくことをお勧めする。電話をかけてくる側の問題、受け手側の問題と様々なことに討議発表されたことにいちいち納得。携帯電話の普及率もさることながら、社会的モラルの低下もあるのかな？と思ったりもした。我が職場では、ルルル～にピンポーンに出

れる人が出て対応をしている。自分が出た時は「出られるから、対応しているでしょ。」と自分にいい聞かせつつも、やはり、「私は、電話番や門番じゃあ、ない！！」と叫びたくなることが、ままある。今、やっている仕事が一瞬わからなくなったり、間違えたりするものだから・・・。この協議参加の感想は、確固とした結論は出るべくもなく、今さらながら学校事務職員の立場は、職のある限り、イイ顔の「微妙」が続くのだと思った。現状はどこも同じということだ。

研究協議 4 「温故知新」～杉並区の歩みとこれから～ 杉並区公立学校事務職員会

参加動機は、杉並区は、小中合同の事務職員会であるらしいということであった。はじめに～ふたたびの標準化～・杉並区の概要・事務職員の人員配置状況・事務職員会の紹介・各種事務改善委員会・研究活動・歴史はくり返す～まとめと今後の課題～と丁寧に発表がなされていた。早く（昭和四十四年）から小中合同の組織であること、地区の教育研究会に属していない独立心旺盛(?)であることに驚いた。活動内容等は、品川区とよく似ている感じを受けた。

品川区も二十五年度を目途に小中合体を検討しているところである。参考にすべき区があるということとは心強しである。

「職務の標準化は、現場にある仕事のひとつひとつの検討から、出発してはじめて可能となる問題ではないかと考えられる。」「十年一日の如く、降りかかる火の粉を払ってきた。」という杉並区先

輩事務職員のことばがあるとのこと。つまり「課題解決にはなかなか終わりがなく、繰り返し検討する、その積み重ねが必要である。まさしく歴史は繰り返す。」胸に響いた。

他局、高校、再任用からの異動の方々が多くなってきた昨今である。ベテラン職員も少なくなり、事務職員会活動が一部に偏らないよう、創意工夫をもって古手も若手も、小も中も、生え抜きも他事務経験者も一致団結できるような事務職員会でありたいと願う。

本部研究報告 「標準的組織・分掌図」を考える。～関プロ大会の報告～

ここで、都教委が提案している「校務改善」「経営支援部」などの文言が出てくる「校務改善検討委員会」に出席されている都公小事会長より、検討委員会経過報告がなされた。紙の資料では、目をした事柄ではあるが、初めて検討会議の関係者からの生の報告が聞けた。しかし、学校現場にあまり沿わない机上の空論???と感じた次第である。

最後に 「井の中の蛙、大海を知らず。」時には、いろんな会や大会に参加しましょう皆さん！！学校では、一人ですものね。さて、当日朝、作成した「寄付受領申請」は区教委から「許可」が降りたにも関わらず、寄付者側の都合で没。が～ん！（ま、そんなこともあるさ。）

－研究大会参加記－

第51回 研究大会参加記

匿名希望 Aさん

「学校事務研究」の「活動記録」欄をみると過去に発表された「研究テーマ」が記載されています。おそらくここには“都公小事”が辿ってきた歴史がそのまま現れているのではないかとおもいます。また多くの事務職員の喜びや悩みなどが詰まっているのだらうとおもわずにはいられませんでした。

さて今回51回目の研究大会の「研究協議」では、「学校の電話対応における事例研究」と「温故知新」に参加させていただきました。

それと本部研究報告『標準的組織・分掌図』を考える」を聞かせていただきました。

日野支部の今回のテーマはちょうど12年前に同支部が取り上げたテーマと同様にユニークで興味深い課題でした。事務職員会という気の置けない場で出た話題だからこそ本音の「悩み」であり、どこの職場でも経験する課題です。そういう意味で、正に永遠のテーマです。と同時に「奥が深く」「難しい」テーマでもあります。

杉並支部のテーマは同区事務職員の長い歴史のなかで「世代交代」があり、「職務上の課題を解決し、事務改善を図ってきた」先輩方の歩みを振り返って発表されたものでした。

長い学校事務職員の歴史の過程でどの時代にも通ずる変わらないテーマがあり、その一方でその時その時に突きつけられ、闘い悩みながら取り組んだテーマがあるとおもいます。そこには「半世紀を越えた」都事務職員の確かな歴史を感じます。

大きな環境の変化が起きたとき、それに係る制度・組織は同様に大きな歴史の転換点に立たされるといいます。本部研究報告『標準的組織・分掌図』を考える」は正に転換点に否応なく立たされた我々事務職員の報告でした。

これまで我々事務職員は様々な場面で自らの職の位置を言い立ててきました。しかし我々を取り巻くものはなかなか変化することはありませんでした。それがここに来て俄に取り巻くものが四苦八苦してもがいています。言わば我々はそのトバッチリを受けているのではないのでしょうか。報告はこのときこそ、長年の我々の「目指す方向」が見え、「果たすべき職務としての明確な位置づけを受け」て、職を確立していこうということなのでしょう。

報告の中で気に掛かったのは、[校務改善の方向性を目指す都教委に、そのための予算的、人的裏付けを担保しようとする姿勢が見えない] というような趣旨の話でした。

そうしてみると、上述のような「我々の『目指す方向』」をそこに見出していいのかとおもいは禁じ得ません。

「学校事務職員の標準的職務について」が出される契機となった「教育管理職員当の任用・育成の在り方」が本質の問題を捉えて解決しようとせず、小手先の弥縫策にしかなくなってないように、「標準的組織・分掌図」からは我々事務職員のまっとうな方向性は見出せないような気がしてなりません。

批判的な言葉で終わるのは忍びないのですが、40年近く携わった職である学校事務職員という制度が本当に事務職員一人一人が働き易い制度となっていくことを、退職する身にとっては祈るばかりです。

「校務改善最前線Ⅱ」に寄せて

立川市立立川第六中学校 高橋 健司

1 えっ『標準的職務』が定着していない」って・・・

こういう驚きの声を私は昨年7月の全事研鳥取大会そして今年1月の関ブロ宇都宮大会と続けて口にしていました。つまり、「標準的職務」は『お題目』であり、依然として実効性を担保できていない、というのが私の率直に感じた「全国的な実情」です。

2 もっと現実の「なりゆき」を見据えないと

すこし唐突ですが、昨年度の都公中事「研究集録」（平成23年2月版）から品川区（品川区立小学校事務委員会、品川区立中学校事務主事会、研究発表推進委員会）の実践報告の冒頭の一部を抜粋します。（だいぶ長い「反則」の引用となりますが、ご容赦ください。）

目的・進め方は明白になっていますが、学校内で行われている事務には、考えねばならない、乗り越えねばならない難しい課題が山積しています。経験則で行っている校務分掌の検証もしなければなりません、一番の課題は、戦力の問題です。人間が等質の資質を持ち、考え動けるならば、お題目を並べても何とかなっていくかもしれません。しかし現実異なります。十人十色と言いますが、まさに、この問題が最大の難関になります。現代は、何でもシステム化という風潮です。システムを入れたから間違いがないとの論理が横行しています。システムは、弱点だらけです。入力人が行う・変化に即時対応ができない・ダウンすると業務が止まる等、完璧さとは程遠いものです。システムは道具のひとつです。それを使う「人」の問題は、システム化では乗り越えられません。

いろいろな資質の職員でも、しっかりとこなしていけるような業務の確立、これが（中略）基本コンセプトです。

たしかに目下の「標準的職務」に加え「校務改善」というフレーズが東京都の「破壊的な『教育改革』のダイナモ(dynamo 発電機)※1」として今後の東京都の教育行政に「創造的破壊(Creative Deconstruction)※2」をもたらすかも知れません。

しかし、「リストラ」(再構築 restructuring※3)の激震に次ぐ「リフォーム」(改革 reformation※5)の嵐を前にして「学校」という組織体は耐え続けられるのでしょうか。

3 とくに教育では「合成の誤謬(ごびゅう)※4」は許されない

「合成の誤謬(ごびゅう＝あやまり、まちがい、の意)」という言葉があります。たぶん「標準的職務」＋「校務改善」＝「エラー」という「合成の誤謬」が早晚、生まれます。

時同じくして東京都は「新たな『都立高校改革』の推進」を「直面する難局を乗り越え、東京の更なる発展へと歩を進める取り組み」の一つに掲げました。しかし、私は、むしろ、この15年間の「改革」※5により都立高がどのように変わったかという現実を直視する謙虚な姿勢が政策立案の主体である東京都教育委員会に求められている、と考えます。

※1 ダイナモ・・・ここでは「起爆剤」といったニュアンス。かつて知事が好んだ「懐かしい言葉」である。

※2 創造的破壊・・・オーストリアの経済学者シュンペーター(Joseph Alois Schumpeter 1883-1950)の唱えた「非効率な(古い)ものは効率的な(新しい)ものによって駆逐されていく」考え方において、その新陳代謝のプロセスを指したコトバ。彼の考え方によると、「不況は『創造的破壊』に必要なものであり、政府が不況に介入することは『創造的破壊』のプロセスを妨げるもの」だとして否定される。近年では、企業活動の中で「古いものを打ち破って、まったく新しいものを生み出す行動」というニュアンスで用いられる。ちなみに似たようなフレーズでフランスの哲学者ベルグソン(Henri Lous Bergson 1859-1941)の唱えた「創造的進化」(evolution creatrice)がある。(＝あらゆる固定化を忌む生命は絶えず予知できぬ新しいものを生み、飛躍し創造的である、とする彼の哲学の根本概念)

※3 リストラ・・・日本での用法では主に企業経営上の行動様式を指すことが多い。一般的には単に「組織の再構築」的なニュアンスで用いられる。しかし、実際には、現状の事業規模や従業員数を維持また増強するよりも不採算事業や部署の縮小（ダウンサイジング）を行うケースが多く、これに伴う従業員の（整理）解雇を指す場合もある。ちなみにロシア語の「ペレストロイカ」も英語の「リストラ」と同じく「再構築」を意味するが、「ペレストロイカ」をスローガンに掲げた当時のソビエト連邦は1991年に崩壊してしまった。

※4 合成の誤謬・・・個々人としては合理的な行動であっても、多くの人がある行動をとることによって、社会全体によって不都合な結果が生じてくること。例えば、「不況期に個人や企業が消費や投資を控えることはミクロ的に（個々の行動として）は合理的だが、マクロ的に（経済全体として）は不況を悪化させることになる（デフレ・スパイラル）」等。ちなみに似たようなフレーズに「合成の虚偽」(fallacy of composition) というのがある。（＝最初に個別的意味に用いた語をあとで集合的な意味に使用することから生じる虚偽。またの名を「結合の虚偽」ともいう。）

※5 この15年の「改革」・・・平成7年（1995年）に「都立高校白書」において、都立高校過剰時代の到来が主張された後、平成9年（1997年）に「改革推進計画」が策定された。これ以降、3次にわたる「実施計画」を通じて全日制28校、夜間定時制45校が廃校となった。しかし、平成14年（2002年）の「新たな実施計画」策定時には既に平成9年（1997年）の「第一次実施計画」策定時に比べると、平成22年度（2010年度）中学卒業生数（つまり平成19年度の入学者）の推計値に4,500人ももの修正が生じた。この結果、平成21年（2009年）10月の平成22年度都立高校第一学年募集人員（推薦募集）決定を巡る東京都教育委員会の席上で、委員から異論が出て保留、後日決定という事態が生じた。（それまで学年適正規模6学級を基準としていたが、既設43校に臨時学級増の措置＝募集人員に対し1,700人分の不足、を生じるという「政策ミス」が起きた。）ちなみに近年の「改革」というフレーズの中に「構造改革」というものがある。これは、そもそもイタリア共産党（当時）のトリアッティ（Palmiro Togliatti 1893-1964）が唱えた「構造改革論」（＝社会主義の実現を目指すためには先ず独占資本主義の「構造を具体的かつ部分的に改革すべき」である、という主張）に由来している。（カッコ内の「社会主義」に「全体主義」を「独占資本主義」に「民主主義」をそれぞれ入れ替えて見ると最近の「構造改革」のニュアンスが理解できそうである。）

（参考文献）E. H. カー著、原 彬久 訳「危機の二十年－理想と現実－」（2011年、岩波書店）
E. H. カーは著作「歴史とは何か」で知られているが、彼の1919年から1939年までの考察である。

タイトルどおり理想（ユートピアン）と現実（リアリスト）のバランスについての興味深い示唆に富む。

（「校務改善最前線」というタイトルの私なりの解釈）

「校務」（＝学校の教職員が「すべき」事務←→副校長も教員や事務職員が異口同音に言う「雑務」とは何か？）

「改善」（＝悪いところを改めること←→それでは何が「悪いところ」なのか？）

「前線」（＝敵前陣地の最前列の線。戦闘部隊の占有する地点を連絡した仮想線で交戦の区域。戦闘線。転じて闘争の場面または形態をたとえていう語。←→それでは一体、「敵」とは誰を指すのか？）

学校経営に参画するとは

立川市立第五小学校

齋藤 直美

1 経営支援組織の設置

校務改善の取組みで、都教委より1月に経営支援組織の設置に関する意向調査がありました。これにより、200を超える学校で4月から新体制がスタートします。私の学校でもこの「かいほう」が出る頃には始動しているでしょう。異動がなければ私も加わります。

経営支援組織とは、「校務改善の方向性について」で、設置の有効性があると書かれていた「経営支援部（仮称）」のことであることは言うまでもありません。

2 事務職員は期待されている

意向調査文書によると、経営支援組織の名称は自由ですが、以下のようなことが要求され、条件を満たせば週3時間の講師時数が配当されることとされました。

- 1 予算、備品管理等を含む学校経営全般に係わる業務を行う機能とともに、教務部や生活指導部等の他の分掌組織を横断的に調整する機能を持つ組織であること
- 2 副校長が直接管理すること
- 3 事務職員は必ず構成員とすること
- 4 主幹、主任、教諭のいずれかを構成員にすること（人数は問わず）

校務を担う組織の仕事分担は、「各分掌の役割」を参考に各学校で決めていくことでしょう。文中に「予算」「備品」という言葉があり、これ自体が事務職員に対する期待に見えますが、私は、それだけではないと思います。なぜなら、事務職員は数少ない学校全体を見渡せる立場にいる者であり、指導以外の面から教育目標を実現する方法を考えることのできる立場にいるからです。したがって、「予算」「備品」という個々の業務だけでなく、それらを総合した職務の遂行が求められていると思います。経営支援組織の運営は、教育側から主幹（主任教諭）、行政側から事務職員が参加し、副校長がバランスを取りながらリードしていくことになるのではないかと思います。

3 経営支援組織における事務職員の役割

東京都の小中学校ではスタッフ（ここでは事務職員、用務主事、栄養士、調理員などを指します）が学校の仕事の流れから取り残されている場合があるように思えます。これまでも、教員とスタッフを繋ぐ役目は副校長が担っていたかもしれませんが、それには個人で奔走して調整を行わなければなりません。経営支援組織の設置、会議を持つことで、教員とスタッフのコミュニケーションが活発になり、組織が一体となれるのではないかと思います。おそらくその中で、事務職員のような「学校全体を見渡せる者」は組織の中でキーパーソンになってくると思います。そして、経営支援組織またはその会議をとおして、学校経営に参画することが、事務職員に期待されることなのではないでしょうか。

4 「学校経営に参画する」とは

言い換えれば、「学校が教育活動をするための計画立案に加わること」ではないでしょうか。それに至る方法として、私は2つのステップがあると思います。まず第一に、学校全体を見渡すこと、つまり**学校経営方針から、事務職員の役割を見つけること**です。学校経営方針の中で、事務の仕事が具体的に記されていることは、私の経験上ありませんが、キーワードを探し読み解いていくことで答えが見えてくると思います。

第二に、見つけたキーワードを基に、**想像力を働かせ**、教育活動を支える**アイデア**を出し**提案し、実行していく**ことです。私はこれが学校経営に参画することではないかと思います。提案・実行の方法としては、スタッフが多く参加する経営支援組織で提案し、その後企画会にかけるという流れであれば、提案のハードルも低くなり活発な意見交換が期待できると思います。

5 経営参画の具体例

学校経営方針のキーワードは様々ですが、よく目にする言葉は「安心安全」「特色・個性」「コンプライアンス」等でしょうか。ここでは「安心安全」だとします。次に何に対する安全を目指しているのか読み解きます。分からなかったら、直接上司に尋ねます。災害なのか、交通事故なのか、不審者なのか・・・例えばここで災害だとしますと、事務職員の役割は次のようなことではないでしょうか。

予算編成で・・・学校経営方針に基づき、安全教育関係の予算枠を新設する予算案を作成する。その提案は管理職の経営判断や職員会議等での議論の資料となります。

施設管理で・・・工事等要望で区市に何を訴えるか提案する。厳しい財政状況から、工事は要望しても通らないことが多いですが、学校の希望やアイデアを公式に表明できる数少ないチャンスです。要望の方法、資料の作り方で、予算配当に結びつくこともあるかもしれません。

備品管理で・・・備品点検のついでに、職員による教室の棚等の転倒防止点検も行う。場所の設定、時間の設定、人員の配分、作業内容も提案し、当日は世話をやく。対策が必要な場所を集約し、用務主事と連携して器具の購入と必要な措置を行う。

避難訓練で・・・スタッフ側の動きについて提案をする。事務を含むスタッフは曜日によって、出勤している人数が違います。それぞれの場合の対応方法について検討、周知し、訓練にも取り入れ実行する。

いずれの取り組みも管理職、教務主任等教員、スタッフが互いに信頼関係を構築し、日頃から情報・意見の交換をして、綿密なコミュニケーションを取ることに加え、行動を起こすには周知な準備が必要です。また、アイデアを臆することなく発言する勇気とそれを受け入れる職場の雰囲気作りも重要だと思います。

給与や旅費といった仕事は徐々に自動化される傾向にあります。これからは、人にしかできない仕事、すなわち知的労働が求められる時代になっていきます。そのためには、まず自ら考え、考えたことは発信することが最も大切なことであると思います。

6 おわりに

いかがでしょうか。地区によって違いはあるはずですが、「これなら既にやっている！」と思った方もいるのでは？ または、「それは違う」と思われる方もいるでしょう。取組実践例や、思うところなどがおありの方は、是非私に教えていただけないでしょうか。各学校の実情が異なる中、唯一普遍の正解はありません。一人職場だからこそ多くの方が知恵を出し合いながら、一人一人が考えていくことが有効なのです。経営支援組織が設置された学校の方も、これからの学校の方もご一緒に、よりよい学校事務の姿を探していけたら良いと思っています。

連絡先 : opinion_triangle@nifty.com

私の3. 11

府中市立矢崎小学校 野沢 和子

平成22年度の最後の都公小事の研究協議会に出席のため、文京区シビックセンター5階エレベーターを降り会議室に向かう途中に「めまい」かと思わせるような「揺れ」が襲い自分が揺れているのか、ビルが揺れているのか、何なのか、一瞬全く見当がつかず・・・

「兎に角、会議室へ行きメンバーに会おう！」と必死。会議室に到着後も何回もの「揺れ」。南多摩ブロック研究協議会関係で、電話では数回お話をしているながらも、今回初めて会うことになる稲城支部のA評議員さんと直接お話ができることも出席の大きな目的。館内放送も数回あり「移動することなくその場に留まってください」というもの。協議会も数回中断はするものの中止にはせず、急ぎながらも最後まで終わらせ、さあ伊ザ1階地面へ。

大ホールでは、ある大学の卒業式があり袴姿の女子大生やその家族達がエントランスのホールに群がっており一般区民利用者も出たり入ったり。一度はAさんと一緒に外に出るものの道路はバスを待つ人や歩行者でいっぱい！喫茶店に入っても営業時間が短くなり再度シビックセンターへ。近隣ホテルは満室。このまま待っていればきっとこの文京区役所や近隣の都立工芸高校は施設を開放する！と思い二人一緒に留まることにし様子伺い状態。

何と二人の共通点は、自宅が中央線沿線で二駅違い。明日は土曜日、急ぎよ帰宅しなければならない必死の事情がなければ、行動を共にできるはず。外は大混乱間違いなしは確か。

ここには公衆電話や水・トイレやコンビニがあり暖房・電気があり、地下鉄もあり情報も早いのではないかと。大ホールは夜9時から閉鎖し小ホールへ移動となり途中の中2階の受付コーナー（絨毯張り）をベストと思い、テレビ画面の近くを二人で確保。初めて出会うAさんは、活動的でコンビニ等を駆け回り横になるための新聞確保や食糧の調達や携帯情報の提供、e t c. このエネルギーと行動力、圧倒的なパワーに感服。私は不動。

夜中、12時。乾パン・水・毛布が配給され、私達も都の職員とあり、乾パンの缶蓋を開ける（昔風の缶切使用）作業等を手伝いパイプ椅子に座っている人達にも配布。

結局、文京区シビックセンターにお泊まり。事情があり、私の体調を崩してはならない一心からこの場所は震度7.5に耐えられる設計の安全な場所と判断。一人より二人一緒の心強さと心の支え。今でもAさんに感謝！4月桜並木、Aさんの職場を訪ね感謝の意を。

メディアでは、東北地方の非常で悲惨な実態報道。何もできず画面や新聞を見ている日々。今は、多くの被災者の心を繋ぐ「絆（きずな）」の文字と精神。あの時「ひとり」だったら、自分はどう判断しどう行動していただろうかと今でも不安に陥っていく。初めて出会う人に精神的にも支えられた長い一夜の記憶からまたもうすぐ、あれから1年がやってくる

南部ブロック学校事務研究協議会に参加して

大田区立洗足池小学校 渡部 留美

古巣である品川区の第一日野小学校が会場で、芝生化された校庭を見学できるとあって、ルンルン気分で参加しました。行ってみると、なつかしい顔ぶれというだけでなく、震災後、初顔合わせの方々も多くおられて、お元気でなによりと感慨深いものがありました。

最新鋭プラネタリウム設備を誇る、品川区立五反田文化センターは、図書館・教育センター・音楽ホールなどの外に、幼・保一体型施設である第一日野すこやか園を有し、隣接する第一日野小学校と庁舎がつながっていて往来可能な複合施設となっています。文字通り地域の教育文化振興の中核として、内外に精彩を放っていて、見どころ満載でありましたが、なにより子どもたちにとってうらやましかったのは、旧日野中の敷地を引き継いだゆったりとした開放的な校舎の作りと、第一校庭が丸々大きな芝生のじゅうたんとなっていたことでもあります。

校庭芝生化実施の立役者の一人、用務主事さんから、芝生化実施の経過や、維持管理の苦労話をお聞きしました。芝生は、週に2～3回、全面を刈り込んでいるそうで、芝生は茎部に放射能がたまりやすい性質があり、ていねいな刈り込みにより除染効果？のようなものがあるためなのか、芝生の上は、周辺部の土の上より数値が低いとのことでした。

また、何かと話題の小中一貫校の事務分掌などを、小中一貫校、伊藤学園の事務の方に話していただきました。教育政策としての品川区の先進的な取り組みと、事務職員の方々をはじめ、学校職員の方々の献身的な努力（御尽力）には、本当に頭が下がる思いです。

このような場で用務主事さんのお話を聞くことができる機会も、あまり無いのではないのでしょうか。首尾一貫徹底した適材適所、すべての職員の学校運営への参画…そういうところにも品川らしさを感じます。一方、この手法は、区職員の学校現場からの引き上げや、定数1の都事務職員の再任用化が進むなど、23区、どこでも、誰にでも、できることではないかと強く感じました。

膨大な予算をかけて作られた素晴らしい施設、それを生かすも殺すも人なのであり、行政のスリム化が叫ばれて久しいですが、教育行政の一番の財産は人材である。ことに新規事業や新たな取り組みにおいては顕著にそういえるのではないかとの思いを強くいたしました。

● 教育文化会館施設配置



第一日野小学校（HPより）

階数	施設名	
5階	五反田文化センタープラネタリウム	トイレ
4階	教育センター 第一日野すこやか園	トイレ
3階	五反田文化センター講習室等 第一日野すこやか園	AED、給湯器、自動販売機、トイレ
2階	五反田図書館	AED、授乳室、トイレ
1階	エントランス、受付 五反田文化センタースタジオ	AED、自動販売機、トイレ
地下1階	五反田文化センター音楽ホール・楽屋	トイレ

五反田文化センター（パンフレットより）

子ども手当から学校給食費等の徴収が可能に

西東京市立保谷第一小学校 大坂 郁代

このたび、子ども手当から保護者の同意を得て、給食費等の徴収金を天引きできることになりました。公文書の文言そのままの説明は以下のようです。

「平成 23 年度における子ども手当等の等に関する特別措置法」平成 23 年法律第 107 号の施行に伴い、市町村長は、子ども手当から保育所保育料を特別徴収できる他、受給者の申出によって学校給食等の徴収が可能となりました。受給資格者からの申出により子ども手当からの徴収等が可能とされている費用は、学校給食費、義務教育諸学校の児童又は生徒が各学年の課程において使用する学用品の購入に要する費用、放課後児童健全育成事業の利用に要する費用、その他義務教育諸学校又は幼稚園若しくは特別支援学校の学校教育によって必要な費用とされています。

制定された経緯としてはまず、23 年 12 月 20 日の 5 大臣（国家戦略担当・総務・財務・厚生労働・少子化対策担当）合意において、学校給食費について、保護者の同意により子ども手当から納付することができる仕組みとし、実効性が上がるような取り組みをおこなうとされました。これを受け、24 年 1 月 28 日閣議決定によって「平成 23 年度における子ども手当の支給等に関する法律案」のなかに保護者からの申出を受けて、市長村が、子ども手当から学校給食費等をあらかじめ差し引いて（いわゆる「天引き」）、子ども手当を支給できることが盛り込まれた、ということです。

戦後、「義務教育はこれを無償とする。」と憲法で高らかに決意表明をしたものの、憲法制定直後に成立した教育基本法では、「義務教育では授業料を徴収しない。」と退いたものとなりました。当時の審議で、「憲法で義務教育無償を宣言しながら、授業料を徴収しない、と矮小化したのは遺憾である。」という意見が出され、それに対する政府の説明によれば、「戦後の復興の中では全額無償とするのは財政的に不可能であるから、国力が回復するに従って適当な方法を講ずればよいのではないか。」と答弁し了承されています。

その後、教科書は「義務教育諸学校の教科用図書は無償措置に関する法律」で無償とされ、「就学困難な児童生徒に係わる就学奨励についての国の援助に関する法律」によって要保護、準要保護家庭への学用品や給食費等の補助が整備されました。「学校給食法」では、学校給食は実施を「努力義務」にとどめてはいますが、実施した場合は「教育」と位置づけ、学校給食の施設設備や職員の人件費は学校設置者の負担、ただし、それ以外の費用は保護者負担ととしています。（光熱水費は施設に係わる費用と解釈されています。）

「義務教育はこれを無償とする。」という理念にむけ徐々に努力はされています。しかし、それ以外の費用、すなわち給食費（食材料費）については、国力が回復しバブル経済に踊った時期でさえ、これを無償とする議論はほとんど俎上に上がらなかったのです。

そのひとつの理由として、平成 21 年度になっても、完全給食（ミルク給食等除く）の実施率は小学校 98.1%、中学校 76.2%にとどまっており、給食の食材料費を公費負担したとしても、全国の子どもにひとしく学校給食が無償で行きわたる訳ではない、ということがあるのではないかと思います。

ちなみに、給食費の未納者は平成 17 年は 100 人に 1 人、平成 21 年は 1.2 人に増えています。

子ども手当から給食費や教材費等の私費分を天引きする、という手立ては、義務教育無償の理念に近づく方便として「こういう手もあったのか。」と思ったことでした。

具体的な取り扱いは次のように説明されています。

- 1、子ども手当担当部門から教育委員会へ申出書の様式を送付
- 2、教育委員会から学校へ申出書の配布および回収依頼
- 3、学校から保護者に申出書の様式を配布
- 4、保護者は学校宛に申出書を提出、申出者が特定されないよう申出ない者も含めて回収するなど配慮する。
- 5、学校は申出者リスト（氏名、生年月日、徴収品目、徴収額）を作成し申出書とともに教育委員会へ提出

- 6、教育委員会は申出者リストを取りまとめて子ども手当担当部門に送付、写しを保管
- 7、子ども手当で担当部門は申出者リストをもとに徴収対象者等を決定し、教育委員会に対し徴収対象者等リストを送付
- 8、教育委員会は徴収対象者が決定した旨学校へ連絡
- 9、保護者に対して申出のあった費用について子供手当から徴収する旨を通知
- 10、子ども手当担当部門は支払期に学校給食費等徴収後の子ども手当を支払い

区市町村は保護者から申し出があったら拒否してはいけない、という一項もあります。
また、保育料については保護者の申し出を得なくても子ども手当から徴収できるようになっています。

各地区ではこれを受け、「事務取り扱い基準」などが設けられていることと思います。
公務員はこの流れの対象外とするほかはなく、生活保護や準要保護の子どもは公費支出されているので、このような特別徴収をする必要はありません。どの経費から優先して差し引くか順番をつけなくてはなりません。未納の子だけを狙って申出書を書かせる、というのはいけません。

子ども手当制度そのものが、いささか流動的で、さてどうなることやら、と国会の様子見を決め込む自治体もあるやに聞いています。

学校徴収金の問題は事務職員にとって様々な課題となっています。子ども手当からの天引き制度は、少なくとも学校徴収金の未納の解決方法として朗報であると思います。せっかく制度が作られたのですから、教育委員会と連携して、上手に定着させていきたいものです。

(大坂郁代さんは、24年3月末で、学校事務と都公小事理事をご卒業されました。)

編集後記

この「かいほう177号」が皆さんのお手元に届く頃には、東京都の200校の小中学校で、「経営支援部」がスタートしていることでしょう。

加えて、学校事務の「共同実施」についても、遂に東京においても語られる時が来ました。

「校務改善推進」、「副校長の負担軽減」、「協働の認識」、「学校にいてこそその“学校”事務職員」…クイズのようで不謹慎とのお叱りをうけそうですが、これらの言葉はいずれも、今号の「学校事務の明日を読む」から拾い上げた言葉です。どのページのどの記事か、皆さんはお判りでしょうか？

これらをどのように組み立てれば、東京の「学校事務の明日を読む」ことができるのでしょうか？クイズのようには、簡単には解けない問題です。

23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。

(広報部長 小野 明)

かいほう178号 予告

- ① 24年度都公小事講演会・研究総会
- ② 実況！「経営支援部」
- ③ 「共同実施」と「学校（に）いる」事務職員

☆ 教育庁が、小中学校の校務改善のための学校経営支援組織の設置についての意向調査を実施

2. 学校経営支援組織の設置に伴う措置について

上記1の組織を設置し、かつ、学校長が希望する場合には、次の措置を講じる。(上記1(1)及び(2)を充たしていれば、組織の名称は問わない。)

【時数軽減及び持ち時数】

- ① 学校経営支援組織を構成する主幹教諭又は主任教諭(1人)⇒持ち時数を3時軽減。
 - ② 学校経営支援組織の業務を担う非常勤教員(1人)⇒学校経営支援組織の業務分について3時を限度に持ち時数に含めることが出来る。
- ※①②とも、他の分掌組織と兼務する場合は対象としない。

3. 24年度における学校経営支援組織設置の意向確認調査について

(1) 調査内容

- ① 学校経営支援組織の設置予定の有無
- ② 学校経営支援組織の業務にかかる時数軽減の希望の有無

(2) 調査様式

学校経営支援組織の設置の予定がある学校名を記載するとともに、設置予定がある学校については、時数軽減の希望の有無を記入する。

様式は、別紙「平成24年度学校経営支援組織設置の意向確認調査票」のとおり。

(3) 提出期限

貴職所管の各小中学校分をとりまとめるうえ、平成24年1月19日(木)までに電子データにてご提出ください。

なお、時数軽減の希望は本調査締め切り後は受け付けられませんのでご注意ください。

(4) 提出先

東京都教育庁人事部職員課任用係

(5) 時数軽減の可否について

後日、別途連絡いたします。

(6) 講師時数の申請について

平成24年1月26日に予定している任用事務説明会において配布予定の「組織調査表」により人事部人事計画課定数係に申請して下さい。

4. 学校経営支援組織の設置状況の確認について

平成24年3月以降、各小中学校の校務分掌組織及び分掌担当表等により、確認を行う予定です。

23教人職第2295号

平成24年1月10日

各区市町村教育委員会指導室(課)長 殿

東京都教育庁人事部職員課長
鈴木正一
(公印省略)

平成24年度における小中学校の校務改善のための学校経営支援組織の設置について(意向調査)

校務改善に係る取組については、日頃よりご理解、ご協力を賜り、誠にありがとうございます。校務改善については、東京都教育委員会が平成22年度に業務実態調査を実施し、また、平成23年度にはその調査結果に基づき様々なモデル施策を行うとともに、区市町村教育委員会代表者、学校代表者及び東京都教育委員会代表者による「校務改善検討会議」を設置し、本格化する実施策を検討しているところです。

今後、同会議において校務改善策をまとめていく予定ですが、本格実施する施策の1つに「学校経営支援組織の設置」があり、当該組織を設置して、主幹教諭又は主任教諭、並びに非常勤教員をその構成員とした場合に、希望する学校においては「時数軽減等」を行うこととしました。

平成24年度における各小中学校における「学校経営支援組織の設置予定の有無」及び「当該組織を設置した場合の時数軽減の希望の有無」について、下記により貴職所管の各小学校への周知とともに、取りまとめ方をよろしく願っています。

記

1. 学校経営支援組織について(別添「標準的組織・分掌図(モデル)参照」)

(1) 組織の機能

予算、備品管理等を含む学校経営全般に係わる業務を担う機能とともに、教務部や生活指導部等の他の分掌組織を横断的に調整する機能を持つ組織

(2) 設置の要件

- ①副校長が直接管理する組織とすること。[必須]
- ②事務職員を構成員とすること。[必須]
- ③主幹教諭、主任教諭、教諭のいずれかを構成員とすること。(人数は問わない。)[必須]
- ④用務主事がいる場合は、構成員とすること。[必須](委託校は除く)
- ⑤非常勤教員がいる場合は、学校の実情に応じて構成員とすること。

☆ 教育庁が、「小中学校の校務改善プランについて」をHPに掲載（抜粋）

【課題】

- 事務職員は、行政の立場から校長及び副校長を補佐し、円滑な学校運営のために業務を遂行することに加え、各種会議等の参加を通じて学校経営にも積極的に参加することが求められている。
- 事務職員は、人事異動の規模が小さく固定化していること、また、基本的に一人の職場であるため、業務改善への意識が働きにくい。
- 今後5年間で多数の職員が退職を迎えることから、ベテラン職員が持つノウハウの継承が課題である。
- 都費負担の事務職員については、他局からの転入者など学校事務経験のない職員が増えてきており、早急な人材育成が求められている。
- 一人職場のために、研修への積極的な参加が難しい。また、研修実施内容の周知不足等により、貴重な研修機会を逸している場合がある。

【今後の方向】

- 学校の実情に応じ、区市町村教育委員会と各学校は連携して、事務職員を学校経営支援組織の構成員とし、学校運営への更なる参画を図ることで、様々な課題を組織的に解決できる体制を構築していく。
- また、各学校は、事務職員を企画委員会や職員会議等の構成員とし、教員と意思疎通を図りながら学校経営に参画できる体制作りを努める。
- 事務職員が学校経営支援組織の構成員となることにより、学校経営全般を担うだけの知識や能力を備える必要があるため、地区の事務職員会が主体的に行っている研修を区市町村教育委員会も密接に連携した上で実施するなど、事務職員を計画的・意図的に育成するための方策を検討していく。
- 学校内においては、事務職員が計画的に研修機会を確保できるように配慮するとともに、東京都教育委員会と区市町村教育委員会は、研修の実施通知を早急かつ確実に事務職員まで周知することを徹底するなど、貴重な研修機会を逸しないようにする。
- 若手の事務職員を着実に育成していくため、地区ごとに作成している事務職員の業務計画表や事務処理マニュアルなどの学校に活用できるものは情報を共有化し、ノウハウを着実に継承していく。
- 他県の事例（94ページ参照）も参考にしながら、東京都においても事務職員のノウハウの共有による効率化や、OJT等を通じた計画的な人材育成を目的として、各学校に共通する事務を集約するとともに、事務職員の組織化について検討を進めていく。

平成24年3月8日
教育庁

「小中学校の校務改善推進プラン」について

東京都教育委員会は、平成23年2月、教員が多忙な状況を解決するための方向性を示した「小中学校の校務改善の方向性について」を取りまとめました。その上で、平成23年度は、学校の代表者、区市町村教育委員会及び東京都教育委員会の代表者で構成する「東京都公立小中学校校務改善検討会議」（以下「校務改善検討会議」という。）を設置し、「小中学校の校務改善の方向性について」に提示した様々な施策の有効性を検討してきました。

この度、学校の様々な課題を組織的に解決していくために、「小中学校の校務改善推進プラン」を作成しましたのでお知らせいたします。

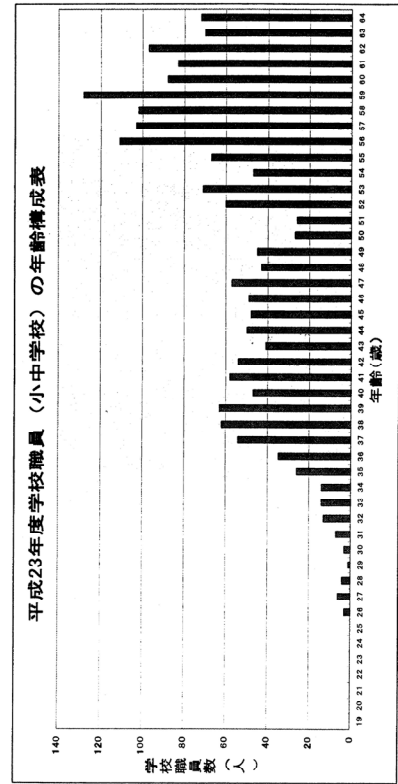
「小中学校の校務改善推進プラン」では、校務改善検討会議が検討内容に基づき、各種施策を学校等でモデル的に行い、その効果や課題を検証して、今後、小中学校において本格的に推進すべき施策として提案しています。このプランは、今後の校務改善策を進めるための指針として、各学校、区市町村教育委員会及び東京都教育委員会の三者が実情に応じて工夫・改善しながら積極的に導入し、校務改善が全般的な取組となることを期待したものです。

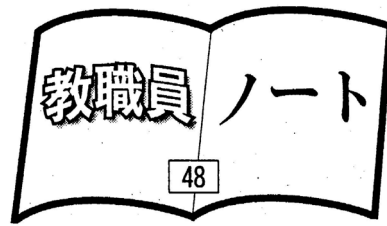
学校関係者、児童・生徒、保護者、地域の方々に広くご意見やご提案もいただきながら、今後このプランに掲げた校務改善策を着実に進めていきます。

(4) 事務職員の執行体制

【現状】

- 事務職員（小中学校）の年齢別構成は、56歳～60歳の年齢層の職員が比較的多い状況となっている（下表のとおり）。





3月も中旬に入り、小・中学校の卒業式シーズンを迎えるとともに、だいぶ暖かくなってきました。

3月8日、都教育委員会、区市町村教育委員会、小中学校関係者の代表からなる東京都公立小中学校校務改善検討会議が「小中学校の校務改善推進プラン」を発表しました。

小中学校の校務改善推進プラン

学校は、子供たち一人ひとりの学力向上や体力向上、増加傾向にあるいじめへの対応など、様々な教育課題に直面しています。これらの課題解決に当たっては、先生たち一人ひとりの持てる力を結集し、学校が組織体として課題解決に取り組むことが求められます。しかし、学校を組織体として機能させる上で要となる副校長の約90%、主幹教諭の約75%が、多忙感を抱え、学校経営に十分力を注いでいないことが、調査で明らかになりました。

こうした状況を改善するため、都教育委員会は昨年度、副校長を中心とした業務実態の調査等を行い、多忙感を抱く要因を分析し、改善の方向性を取りまとめました。

調査からは、副校長をはじめ教職員が事務仕事に追われるなど、本来の教育活動に力を注ぎきれないことが明らかになりました。また、役割分担が不明確であったり、情報共有化が十分進んでいないなどのため、学校を効果的、効率的に運営していく体制が不十分であることも明らかになりました。

この調査結果を踏まえ、校内における業務の役割分担を明確にし、副校長の多忙感を解消するとともに、教職員が意欲的に仕事に取り組んでいくことができる方策として副校長業務を支援する経営支援組織の設置、学校経営に特化した経営専任主幹の配置、副校長をサポートする専任支援職員の配置などをモデル校で行い、その効果や課題を検証しました。

その結果、いずれの方策においても調査業務にかかる時間が減少することも、ほとんどの方策において、教員への指導・助言など人材育成にかかる時間が増加しました。しかし、一方、会議時間の確保や主幹教諭や主任教諭の計画的な育成などが課題として挙げられています。

現在、広く意見を受け付けているところで、この校務改善プランを改善の指針として、各学校、区市町村教育委員会、都教育委員会が連携し、工夫・改善を重ね、校務改善が一層推進されることが期待されます。

副校長の負担軽減

校務改善推進プラン作る 都教委

雑務が多く、なり手の回答やホームページが少ない公立小中学校の副校長の負担を軽減するため、都教育委員会は、ほかの教員や事務職員が役割分担する校務改善推進プランを作った。副校長を補佐する「経営支援部」を校内に設ける案が盛り込まれており、今後、各区市町村や小中学校に設置を働き掛ける。

二〇一〇年度の都の実態調査では、休日の半数以上出勤した副校長は小学校で九割、中学校では八割近くに上った。このため、一年度に二十のモデル校を設置し、副校長の負担を軽減する方法を模索してきた。

経営支援部は教員や事務職員で組織する。例えば、簡単な調査への回答やホームページの更新、校舎の施錠などが不明確だったため副校長が担当することが多かった業務の担当者を明確化して、それぞれに担ってもらう。

一・二年度は、都と区市町村の教委、教員、事務職員の代表による校務改善推進会議を設け、改善事例を集めて各校に紹介する。

モデル校では、副校長の休日出勤が減り、児童生徒の指導や教員への助言など本来の業務に割く時間が増えたという。

23区特別区長会職員88人を派遣 被災地に1年間

東京二十三区でつくる特別区長会は、東日

学校事務最前線

学校づくりへの取り組みと課題



長谷川 邦義
日本女子大学、相模女子大学
非常勤講師

これからやるべき三つの行動①

学校事務職員に求めたい第3は、事務の組織化の中で必要とされる力を身に付け、学校づくりに関わることである。

この答申が、学校経営の転換を打ち出した背景には、中央集権から地方分権へというわが国の構造的な変革の大きな流れがあることを再認識しておく必要がある。

学校は、校長が示す学校教育目標や重点事項の具現化を目指し、全ての教職員がピッチに立ち、協働し合うチーム（組織）である。ここに経営参画への課題がある。つまり、これが、学校事務職員に求められなければならない視点である。これを踏まえて、学校事務職員が「チーム（組織）でプレー（仕事）する」という協働の認識を持つことである。

「チームでプレーする」協働の認識持つ

職員も同じピッチに立つことで、自分がしたいこと（仕事）は何か。子どもたちの育ちに貢献できること（仕事）は何か。関係者どうのよう連携を図ればよいか。自らの守備範囲を見定めつつも、そうした経営的視点から事務・業務を捉え直し、素早く適切な対応を図れるかどうか。また、それらを反映した事務経営案を示し、協働への信頼の絆を強化しているのかどうかを問い掛けている。

組織運営から見た新たな自立的学校経営像の一つに「機動的な経営」がある。これは、学校がさまざまな状況に応じて、素早く適切な対応が取れる経営組織体への転換を教職員にも求めるものである。

学校事務職員に求めたい第2は、教育活動に積極的に関わり教育力向上に貢献することである。だから学校事務職員には関係ない、関わらない、あるいは、関わらなくてよいという当事者間（管理職、教員、学校事務職員）の認識が学校づくりへの関わりを困難にしている。

これからやるべき三つの行動②

学校事務職員に求めたい第2は、教育活動に積極的に関わり教育力向上に貢献することである。だから学校事務職員には関係ない、関わらない、あるいは、関わらなくてよいという当事者間（管理職、教員、学校事務職員）の認識が学校づくりへの関わりを困難にしている。

学校教育目標の具現化を目指す教育活動は、本来、極めて創造的な営みである。各学校がその置かれた状況や特性を生かして作成した教育計画の下で、教職員が、子どもたちの成長に日々関わり、それを促し、指導し、支援し、時には見守る。それらを子ども一人一人の上に成立させていく営みであるから、子ども数だけ営み方があり、集団としての営み方も多様である。

学校事務職員に求めたい第3は、事務の組織化の中で必要とされる力を身に付け、学校づくりに関わることである。

教育活動に積極的に関わり教育力向上に貢献

学校事務職員に求めたい第3は、事務の組織化の中で必要とされる力を身に付け、学校づくりに関わることである。

学校事務職員に求めたい第3は、事務の組織化の中で必要とされる力を身に付け、学校づくりに関わることである。

学校事務職員に求めたい第3は、事務の組織化の中で必要とされる力を身に付け、学校づくりに関わることである。

これからやるべき三つの行動③

学校事務職員に求めたい第3は、事務の組織化の中で必要とされる力を身に付け、学校づくりに関わることである。

学校事務職員に求めたい第3は、事務の組織化の中で必要とされる力を身に付け、学校づくりに関わることである。

学校事務職員に求めたい第3は、事務の組織化の中で必要とされる力を身に付け、学校づくりに関わることである。

環境変化に対応し、必要な力身に付けよう

学校事務職員に求めたい第3は、事務の組織化の中で必要とされる力を身に付け、学校づくりに関わることである。

学校事務職員に求めたい第3は、事務の組織化の中で必要とされる力を身に付け、学校づくりに関わることである。

学校事務職員に求めたい第3は、事務の組織化の中で必要とされる力を身に付け、学校づくりに関わることである。

務職員に関係する部分が2つほどあります。1つは、副校長直轄の「経営支援部(仮称)」の設置、もう1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・福利厚生を行うとなっています。

4月から少しずつ動き始め、この校務改善委員会の作業部会である幹事会に、都教委の要請で私も委員として参加することに、なりました。構成員は、人事部長を幹事長とし、都教育庁から部・課長が11人、区市町村教育委員会から5人、小・中学校校長会、副校長会、事務職員会から各1人ずつの合計22人となっています。

- 第1回は7月29日に都庁で開催され、
- 1 小・中学校の負担軽減のための調査・通知・配布物の編成・改善指針(素案)について
- 2 学校施設管理業務の実態調査について
- 3 学校事務の効率的な進め方についてを審議しました。

事務職員にかかわる方策

- 「学校事務の効率的な進め方」についての審議の本身は、
- 学校に経営支援部を設置し、
- 機能的な校務分掌組織のあり方
- 教職員間の役割分担の適正化
- 事務職員が担うべき役割の整理
- 主担当・副担当制によるバックアップ体制の効果
- 教職員の経営参画意識の向上など検証

るといって扱いはなっていないわけですが、平成20年7月「教育管理職等の任用・育成のあり方検討委員会 最終報告」の「学校組織や運営体制の見直し」の中で突然「小中学校の事務職員の活用」が打ち出されました。その後、平成22年1月「学校事務職員の標準的職務について(通知)」が52年ぶりに出され、さらには、平成23年2月10日「小中学校の校務改善の方向性について」が発表されました。

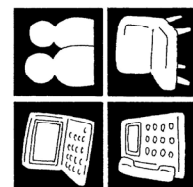
このように、次々と事務職員に関係する施策が打ち出された背景には、教員だけの仕事の割り振りでは、副校長不足を解消できないという都教委の認識があります。

「小中学校の校務改善の方向性について」

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、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。

- 本文は、89ページもある長いもので、解決の方向性として、
- 標準的組織・分掌モデルの規定と職務別役割分担の整理
- 調査・報告の実施ガイドラインの策定
- ICT化推進による業務の効率化
- 講師任用事務の電子化
- 業績評価における人材育成の評価拡大
- 表彰の活用や副校長を支援するカウンセラーの設置
- を挙げていますが、最初の項目の中に、事

●今月のテーマ



●特集
とくしゅう

事務職員の多忙感を考える

東京都の現状と事務職員の多忙感

「多忙感」に影響 やりがい・達成感・充実感が



岩上 直人
〈東京都板橋区立北前野小学校〉

事務職員の再任用化

事務職員に関するこれまでの流れを、ざっと説明しますと、義務制の事務職員は、平成19年度東京都財政改革実行プログラムにある「区市町村への事務職員の人事権移譲」という方針の下、その実現までは他局退職者を含む「再任用職員の活用」方針により、高齢化が進行してきました。

再任用職員は、平成20年度の174人から229→271→322と確実に増えています。現在、定数が1972人ですから、16%以上を占めています。

事務職員の活用

事務職員は、定数があるから配置している

はじめに

『学校事務』編集部から与えられたテーマは、「事務職員の多忙感を考える」ということですが、東京都では今、副校長の多忙感が大きな問題になっています。副校長

する

他県における学校事務の共同処理化の説明でした。

学校にいてこそその “学校” 事務職員

学校事務の共同処理については、東京では他県と違い加配が付いていないので、現状での実施は難しいのではないかという意見を述べました。なぜなら、学校から事務職員を引き上げての共同処理は意味がないと思えるからです。私の持論として「学校にいてこそその“学校” 事務職員」だと思っております。それこそ、10年前の関プロで、板橋区が発表した時のフレーズ「学校事務は、センターで起こっているのではない、学校で起こっているのだ」というとおりと考えます。

言わずもがなのことですが、学校長の教育目標達成をサポートするためには、地区のさまざまな制度を理解し、予算執行や事業執行に対する適切な助言をすることが必要となります。また、学校の持つ個性や不確実性に対応するためには、現場にいたってはならないし、それこそ初めて適切な判断が下せられると思います。

副校長は多忙、 事務職員はヒマ

民間会社（アクセンチュア）に委託した調査結果及び考察によれば、副校長（小学校）の勤務日業務時間は、1日平均12時間19分であり、休日業務時間は1日平均4時間7分となっています。それに比べると、しばしば時間外勤務をする事務職員の割合

は24%で、大半は、勤務時間内で業務を実施しているとなっています。一見すると事務職員はヒマそうであり、現にこの報告がなされた東京都教育委員会の会議では、ヒマな事務職員にもっと仕事をさせれば良いという教育委員の意見も出ていました。

しかし、事務職員に対する超過勤務手当は、本俸の2.35%、年間で35時間程度しか配当されておらず、しかも、年3回の土曜出勤の手当て（25/100×8時間）を引くと30時間分にしかなりません。1ヶ月当たりだと2.5時間の計算です。これは、2週間に1時間の残業をできる金額でしかありません。4%の教職調整額が付いている教員と違って、事務職員の場合は、予算の裏付けがないのに超過勤務はできませんから、できるだけ時間外勤務をしないで済むように仕事するしかないわけです。

調査をしたアクセンチュアの報告には、事務職員が可能な限り残業をしない努力をしており、副校長もまた発生しない配慮をしているという記述があったようですが、都教委の報告には載っていません。私自身のことを言えば、7時45分頃に出動し、8時30分までに教員に対する連絡を済ませ、17時くらいに退勤するまで、ほとんど休憩も取らずに仕事をして、時間外勤務をしないようにしているのが実態です。小学校では、子どもが学校にいる時間は、教員とゆっくりに話をすることができませんから、朝の時間は貴重です。

厳密に言えば、朝の時間は時間外勤務に該当するし、休憩を取らないことは、労働基準法に抵触するかもしれませんが、定時に帰るために、このスタイルで仕事をして

きました。

本校は8クラスで児童数204人。いわゆる小規模校です。事務室の体制は、都費正規事務職員1名、区費再任用職員1名（週4日勤務）の2名体制です。日々の定型的な業務は何をしているかと言えば、財務、人事・給与、旅費、福利厚生、施設・備品修繕、物品管理、就学援助などで、プラスして、他の小学校ではやっていない、私費会計と言われる、給食費・教材費等の徴収と支払いも事務室で行っています。私費会計は、転入・転出の処理が非常に大変で、また、保護者宛ての通知文書や未納の催促などがあり、ルーチンワークの部分だけでも事務量は多い方だと思います。



結論として

確かに、事務職員も「多忙」ではあると思います。ただ、私個人の感覚では「多忙感」はありません。紙数の関係で、細かい事例を挙げての説明はできませんが、私自身は、40代後半くらいから副校長、校長と

連携しながら、学校経営に参画し、また、隙間の仕事を埋めて、学校を回しているという自負があります。達成感があります。

学校事務にやりがいを感じたり、達成感・充実感があるということですが、結果として「多忙感」を感じるか否かということに大きく関係していると思います。

ただ、このやりがいや達成感は、年代により異なり、若い頃は、別の部分で感じています。校長に認められ、学校経営への参画を実現するためには、やはり経験が必要不可欠だと思えます。

学校にある「多忙感」をなくすためには、教員以外の専門職を増やし、学校という組織の機能を上げる必要があると思います。もちろん学校事務も、事務職員に由来する学校事務の格差を解消するという課題があります。その格差の原因は、事務職員の経験であったり、個人の能力による差であったりするわけですが、事務職員のパーソナリティに左右されるのではなく、どの学校でも同じレベルの学校事務を行える組織や制度を作ることが必要だと思えます。