

かいほう

東京都公立小学校事務職員会 会報 第183号

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

平成26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 (荒川区立尾久小)

編集 広報部 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)

加藤 義則 (世田谷区立多聞小)

渡部 正徳 (北区立西浮間小)

内野 和美 (港区立麻布小)

－第53回 研究大会報告－

平成26年2月14日(金)津田ホールにおいて、第53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 神山 直子 様、特別区教育長会 会長 小笠原 行伸 様、東京都公立小学校長会 庶務部長 大田区立洗足池小学校 校長 宮田 周二 様、東京都公立中学校事務職員会 会長 新井 一正 様、日本教育公務員弘済会 東京支部 参事 丹治 益栄 様の御臨席を賜り、小笠原教育長様、宮田校長様 より御挨拶をいただきました。

開会式に続き、東京都教育庁 総務部 教育政策課 教育政策担当課長 神山 直子 氏 を講師にお招きし、東京都教育庁が進める教育行政の諸施策について、所管事業予算に沿って講演いただきました。東京都教育庁所管事業予算・職員定数については、平成26年度の教育費歳出予算が、7588億380万円(前年比0.4%増)で、給与関係費0.0%台の減、事業費3.6%増となり、職員定数が小・中・高・特別支援学校合わせて63,332人(前年比230人増)となっています。

東京都教育ビジョンに基づき予算化された主な新規事業として次の施策が紹介されました。

- ・小学校全校の3～6学年の算数授業において習熟度別少人数指導の実施
- ・企業等による体験型講座の実施
- ・「オリンピック教育推進校」全校種から300校指定し2020年に向けてオリンピック教育を推進
- ・都独自のオリンピック教育補助教材を作成
- ・オリンピック・パラリンピアンを学校に派遣
- ・体罰の根絶に向けた取組の推進
- ・法教育の観点からいじめ問題解決に向けたDVDを作成

上記を含め、東京都教育ビジョンの内容や、施策が予算化された事業は、学校経営していくうえで、把握しておくべき確かな情報源となります。

研究協議1では、昭島支部より「昭島市学校徴収金事務について」が発表されました。昭島市では、「学校職員の標準的な職務について(通知)」に係る討議の過程で、「学校徴収金検討委員会」が立ち上げられ、従来の「手徴収」「現金払い」から「銀行口座引き落とし」「銀行口座振り込み」への形式に変えた「学校徴収金口座振替システム」の導入過程と導入後の課題等が、資料を用いて丁寧に紹介されました。

お昼休みをはさみ、研究協議2では、墨田支部より「今 文具がおもしろい」～すべてはシャープペンシルからはじまった～が発表されました。1筆記用具、2ハサミ・カッター、3接着、4消す便利グッズ、5その他、に分類し、昔と比べて利便性が大幅に向上している定番の文具や、近年に発売され広く知られていない機能を有した新製品等が、画像・動画も用いて興味深く紹介されました。

本部研究報告では、「事務の共同実施について」～東京の施行実施レポート～が報告されました。2区市での実態と具体的な取り組みについて現時点までに調査・分析した研究結果を踏まえたうえで、学校職員がどう踏み出していく時期にきているのかを考えていくべきではないか、と結ばれました。

当日は朝からの雪にもかかわらず、多数の会員や関係諸機関の皆様のご参加とご協力により、すべての日程を予定どおり終える事ができ、研究大会は無事閉会しました。

【参加者数：本会会員242名、都公中事11名、他府県33名、地教委その他7名、計293名】

(広報部 加藤 義則)

「午前の部に参加して思ったこと」

匿名希望 S区 M. J

開演前に配られた冊子を眺めていると開催要項で後援の団体名に目が留まる。(都教委、東京の特別区・市・町村教育長会、都公立小学校長会、日教校弘済会東京支部) 都の教育行政からすると錚々たる団体だ。

開会式は形式として捉えがちだが、今回は壇上の来賓に注目してみると、後援団体から肩書きのある方が紹介され、都公立小学校長会からの来賓は挨拶をしてくれた。壇上にいるのは数分だが、この日に予定して列席していることに意味がある。

講演会は都教委の課長が次年度予算に沿って説明した。内容は資料どおりで既にHPでも公開済みなので、普通なら「公開されている資料を見て」で済ますところだろうが、講演会として言葉にして直接伝える姿勢から、都公小事への配慮がうかがえる。

後援団体、開会式の列席者、講演会、これらの顔ぶれや内容から、都公小事は都の教育行政の中では認知されている存在と言えるが、大勢いる学校事務職員の都公小事への参加率は、必ずしも高いとは言えず、組織の認知度と構成員の意識との間にギャップのようなものを感じた。

昭島支部の発表は、学校徴収金を口座振替に変える時の苦労話などが、事務の目線で聞けて同感する部分が多かった。ただ一番強く印象に残ったのは、携わった方々の写真が最後に紹介された時だ。なんと全員だそうで！参加率100%！比較的小さな規模の支部とはいえ、全員での取り組みはそれだけで貴重な財産だ。

都公小事は、各支部から選出された人たちが集まって運営されているので、昭島支部と一概には比較できないが、学校事務職員の都公小事への参加率は少し寂しい印象を受ける。

構成員が多いと「自分以外の誰かが参加するだろう」という意識が自然と働くものではあるのだが…

役員などになるのは難しい面があるが、年に何日かは仕事の予定を工夫して半日くらい都合をつけ、これからは研究大会や研修会などに参加していこうと思った午前の部でした。



岩上会長挨拶



小笠原教育長御挨拶



宮田校長御挨拶



御来賓紹介



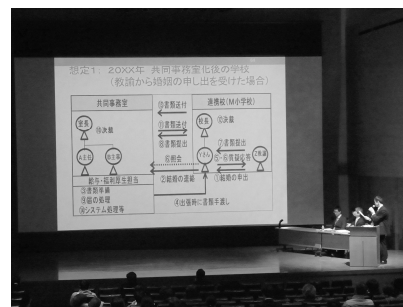
神山課長御講演



昭島支部研究発表



墨田支部研究発表



本部研究報告

「退職、引継ぎを前に共同実施を考える」

武蔵村山市立第九小学校 岩元 弓子

勤務校はこの4月から共同実施連携校（以下連携校）となり私は専務的非常勤職員（以下非常勤職員）の方と引継ぎをします。武蔵村山市は共同実施導入地区になり、準備期間から2年が経過しました。来年は共同実施拠点校（以下共同事務室）4名正規職員で7校の共同実施に、定数について情報はなく、当初導入説明として2校に1名の割合で正規職員が減員となると聞いています。削減にならないと本当にいいです。予定では27年度に、武蔵村山市全校14校の実施（詳細不明）だそうです。業務内容は減口令がひかれていると思うのですが、市からの説明もなく、詳細はわからないまま推移していました。来年半数が共同事務室になると明らかにされた秋ごろから、ようやく実務の検討が少しずつ事務職員会でも提示されるようになりました。

私の引継ぎについてお知らせします。非常勤職員マニュアル作成も共同事務室で作成中ですが、事務職員会にも依頼があり皆で協力しています。私はこのマニュアル検討で協同実施を実感しました。共同事務室には給与庶務、福利厚生、旅費が中心、現場でなければ困難な実務、給与等連携業務、予算編成、修理、備品管理などが連携校で非常勤職員（週4日勤務）の仕事です。武蔵村山市では契約関係は市の市費嘱託職員が担っており、江東区と大きく違う点です。

通常であれば全部の引継ぎを行います。しかし今回は、準備期間なしで非常勤職員に引継ぐため、共同事務室に引き上げる分と連携校分に分けます。在職中に情報交換しながら、引継ぎ業務にあたります。私のパソコンにはすべての情報があり、他に書類、手引き、参考資料など様々ですが、今後打合せを待っての振り分け作業となります。

職務とは、仕事のルールが決まっています。円滑に進みます。しかし、本市は何事も各校14校14通りでした。いい意味でも悪い意味でも率直にそう言えます。今は各校の違いが明らかとなり大きな課題です。これまで正規職員が職務遂行し問題はありませんでした。市教委でも同様です。端的に言えば現場事務、学校がそれぞれで判断したのです。

長年、本市事務職員会では各校の情報交換や市教委との連携を図り改善してきた実績があります。私は共同実施の本格実施では今以上に共同事務室が検討の中心で、市教委との連携が鍵になると思います。私は共同実施の導入により、事務職員会の役割が少なくなると考えていたのですが、事務職員の研修自体は今以上に重要になると思います。事務集約が進むことで、共同事務室は今までとは違う課題を抱えます。質的向上を常時追及することが重要との認識になりました。共同事務室自体の成り立ち、人件費の削減で、集約業務が導入されたことから来る役割の自己矛盾です。新たな集約集中業務と各校現場の把握こそが仕事となり、新しい職務といえます。共同事務室も異動を前提にバックアップ体制が課題です。今以上に事務職員会でのサポート、支えあいが必要です。

私は3月に定年退職します。42年間、高校に20年勤務の後、多摩地区の中学、小学校で事務をしてきました。何事も現場で確認したことが職務遂行の基本であり、教職員や市職員の方々を含め様々に語らい情報を得ながら仕事をしました。自分で見ると、聞く、伝える、確認するが「拠り所」でした。常に課題は変化し工夫が必要でした。特に市、小中の事務職員会は研修と実務遂行、情報提供の役割を果たしてきました。

連携校では、校務支援として、現場の事務職員に様々な仕事「雑務」が依頼されています。市教委も成果としています。本校も経営支援組織の設置が求められ、4月に新設されます。これは副校長のもと、主幹教員、教員、事務、用務がこの組織に入り、事務は都の非常勤職員、市の嘱託職員で構成されます。連携校の仕事は変化します。調整役は各校副校長に移り、連携校になったことで「様々な雑務」も仕事になります。共同事務室はこの学校独自の仕事の指導はできるでしょうか。各校は副校長指導の下、経営支援室として様々な仕事を担うことになる。ここにも矛盾が生じます。

共同実施は集約業務なので統一が基本ですが、市教委の検討はどうでしょうか、大枠の構想を共同事務室が担うため、市教委の検討の広がりも私には見えてきません。このことは市内に勤務する私実感として伝えられることです。具体的には連携校非常勤職員に対するマニュアル作成の表記で現場と拠点校をつなぐ業務の難しさを痛感します。共同事務室にも新たな集約業務の手引きが必要となるでしょう。今後のことですが、共同事務室が単純に既存の職責に応じた硬直した上位下達方式をとれば、この矛盾した現場の把握や指導は難しくなると危惧します。ぜひ風通しのよい集団の輪と力を持ち続けてください。

私は共同実施に反対です。都教委は地教委に丸投げしていて導入が乱暴です。都教委は都の人員削減策に同調し、共同実施を導入したとしか考えられないからです。都教委は職員配置の努力をするべきです。市も強引で学校が置き去りにされ進んでいます。当然ながら導入した都教委、市教委は覚悟も協力ももっと必要です。様々な課題が山積する学校で、教職員は頑張りを超えた頑張りを求められています。事務職員は教育環境を支える職務を担い、これからも変わりません。この矛盾を抱えた現状は残念でなりません。児童・生徒、教職員が大切にされ、教育行政が充実されますように祈願しています。

編集後記

都公小事の研究大会が終わりました。皆さんは、どのような感想をお持ちになったのでしょうか？

研究大会から10日後の2月24日から28日、つくば市で「学校組織マネジメント指導者養成研修」が行われました。24年度に続き25年度も、東京の小学校からは参加者を送り出す事ができませんでした。岩元弓子さん、川崎雅和さん、お二人の先輩からのメッセージは、私達の心に沁み入ります。

東京の学校事務の行末を、全国の学校事務職員が、固唾を呑んで見守っています。

つくば研修に参加できない状況も、共同実施の問題も、私達に「意識改革」を求めています。

(広報部長 小野 明)

－ 平成25年度 活動の記録 －

学校事務研究会 （平成26年3月11日 中野サンプラザ ※全事研東京小学校支部と共催）

【 講 演 】「学校事務研究の課題－教育事務学会発足に当たって－」



現代学校事務研究会 代表幹事
日本教育事務学会 常任理事
川崎 雅和 氏

はじめに

第二次安倍内閣が組織した「教育再生実行会議」は昨年4月、首長が任命する教育長が教育行政の責任者として事務を執行し、教育委員会は教育の基本方針などを審議し、教育行政をチェックする機関に模様替えすることを骨子とする提言を発表した。

その後、中教審での論議が進められ、昨年12月、実行会議の提言に沿った答申、「今後の地方教育行政の在り方について」が発表された。

大津市のいじめ事件で見られたように、非常勤の委員による合議制の教育委員会では、審議が形骸化し、責任の所在が不明確であり、危機管理能力も不足しているというのが改革の理由とされたが、これによって教育の中立性が損なわれるのではないかという懸念の声も各方面から出されている。

わが国の教育委員会は、悲惨な戦争の反省に立って、「教育が不当な支配に服さぬためには、その行政機関も自主性を保つような制度的保障を必要といたします。教育委員会は、原則として都道府県または市町村における独立の機関であり、知事または市町村の下に属しないのでありまして、直接国民にのみ責任を負って行われるべき教育の使命を保障する制度を確立することにいたしました。」と当時の文部大臣が国会において趣旨説明したように、独立性を重んずる組織として制度化されたものである。

それが、首長直属の教育長による責任執行となれば、法案・予算の提出権や議会解散権などの極めて強い権限を首長が保有するわが国の地方自治制度のもとでは、独断的で強引な教育行政が進められるのではないかと心配されるところである。

また、自治体間の競争が、より優れた教育環境の整備やカリキュラムの開発に向かうのではなく、安易な学力競争に陥ってしまうのではないかという懸念の声も聞かれる。

教育委員会制度改革には今後も紆余曲折が予想されるが、どのような形となるにしても、これからの学校は自主的・自律的な経営主体として、地域に依拠し、地域とともに歩んでいく姿をより強く指向しなければならないであろう。

学校が地域とともにカリキュラムを考え、教材を考え、予算を考えるような姿は、諸外国においては特に珍しいものではない。

こうした学校教育の在り方は、これまで文科省を頂点とした上下関係の強固な教育行政の指導に慣れ親しんできた学校にとって、また、国の細密なカリキュラム統制のもとに教育活動を進めてきた学校職員にとって、かなりの苦痛を伴うものとなろうが、全職員の協働の力でそれを克服しなければならない。

そうした中で、これからの学校事務は、校内各職種や地域・保護者の協働の結節点という立場を強め、特に、①豊かな学習環境を整える役割、②安心して学ぶことのできる環境を創る役割、③安全で災害に強い学校を作る役割、を果たすべく職務を見直し、再構築を進めていかなければならないであろう。

このような時に、日本教育事務学会が発足したことは、非常に意義深いことである。

1. 日本教育事務学会発足の経緯

(1) この学会が目指すもの

学会は、学問研究の従事者らが、自己の研究成果を公開発表し、その科学的妥当性をオープンな場で検討論議する場である。そのために、研究発表会や講演会を開催したり、紀要（年報）や会報を発行するなどの活動を展開する。また学会は、会員の交流の場を提供する役目も果たしている。

医学関係の学会に大学の教員だけでなく開業医などの医療従事者がたくさん参加しているように、学会への参加者は大学教員などの研究職だけでなく、その対象となる仕事の従事者で、自らの職務向上と研究を志すものも多く参加する。

学会発足にあたって出された設立趣意書では、学校における学習活動は個々の教師の力だけで成立しているわけではなく、「管理職や事務職員なども含めて多くの教職員の働きが合力(ごうりき)となって成立して」いる仕事であり、そのうち、直接子どもと向き合う活動以外の仕事を「教育事務」として抽出し、研究対象とするとしている。

そして、これまでわが国では「教育事務」に対する研究は十分に蓄積されてきていないが、英国のように、「学校財務という裏付けを有した学校の自主性・自律性が強化されている国では、分権化の流れとともに教育事務に関する関心が高まり、それを担う事務長の国家的な資格制度も整備されるに至って」おり、わが国においても、学校の自主性・自律性を高めていこうとする長期的趨勢の中では、「教育事務の研究の推進とその担い手の資質・能力の向上支援が不可欠」であり、「教育事務は今後、ますます脚光を浴びる研究分野になることは確かです。」としている。

なぜ、「学校事務」とせず、「教育事務」としたかであるが、「わが国において、これまで教育事務を中心に担ってきたのは、学校事務職員と副校長・教頭」であるが、「教育委員会職員も教育事務の担い手」であり、「教育行政機関で行われる事務と学校で行われる事務はつながりを持っており、今日、各地で両者の事務の再設計」が進められているからであるとしている。

そして、「教育事務という働きや領域が存在するということ、学校の自主性・自律性が強化される上では教育事務の強化が求められるということ、日本で教育事務を担っている学校事務職員と副校長・教頭、教育委員会職員が新たな危機的状況に置かれていること、彼らが経験的知識を言語化し、若手が豊かなキャリア展望を持てるような場が求められていること、世界的に教育事務という研究分野が進展してきていること、などを踏まえれば、日本にも教育事務を研究対象とした学会が是非とも必要です。」と学会設立の意義をうたっている。

こうしたことから、この学会が主な対象とするのは、学校事務職員が中心になって担ってきた学校事務と、教育行政機関の職員が処理する事務のうち学校事務と直接的な関わりのあるものと考えることができるであろう。

ある特定の業務に学会ができるということは、その業務が研究対象となるまでの成熟段階に到達したことを意味するものであり、これは私たちが長年、学校事務の確立を目標として実践研究を重ね、学校教育の新たな展開を目指してきたことが、広く認められたことを意味するもの思ってよいであろう。

(2) 学会と研究会との違い

全事研や全国協会などの研究会は学校事務の現職者だけで組織される団体であり、大学教員などの研究者は研究協力者、助言者として参加するのが限界である。

そのため、おのずと研究の幅の広さと議論の深さにも限界がある。

そのかわり、研究会は学校事務職員を網羅的に組織しているので、広範な影響力をもつ実践的な研究を展開することが可能である。

一方、学会は研究者と現職者が同じ土俵の上で活動できるので、研究対象への追求が質的に深化される。徹底した論議とシリアスな評価を経た理論の構築も期待できるであろう。

学校事務に関しては、学校経営への関わり方、学校財務システムのあるべき姿、情報管理の在り方、義務教育無償と受益者負担論、共同実施の検証と新たな展開など、より深く理論的に追及すべきテーマが山積している。

そうした状況にあって、学会の場で研究職と実務従事者が一緒に研究活動を進めるようになれば、交流が深まり、相互に求めるものの意思疎通が容易になるであろう。研究会の講師、助言者あるいは研究協力者を依頼することも容易となる。

大学教員などの研究者にとっても、実務者の研究団体との連携は、研究するフィールドを広げることにつながるし、調査活動なども両者の連携で質的向上を期待することができる。

こうしたことから、全国各地で学校事務の研究会活動を推進している事務職員は積極的に学会に参加していただきたいものである。

(3) 今後の課題

設立総会は昨年12月8日、東京大学に180名の会員が集って開催され、会長に帝京大学教育学部長（元東京大学教育学部長）の浦野東洋一教授、事務局長に藤原文雄国立教育政策研究所総括研究官、年報編集委員長に亀井浩明帝京大学名誉教授、研究推進委員長に日渡円兵庫教育大学教授が選出された。

会員数は総会設立時で約250名、そのうち8割強が学校事務職員である。

総会会場でたくさんの事務職員から、今後、どのような学会運営を希望するかを伺った。

その中で特に印象に残ったのは、設立趣意書にある「事務の再設計」はどのように進めるべきか具体化に指し示してほしいという要望や、これから進められようとしている教育委員会制度の改革などで学校事務はどのように変貌していくのか不安であるという訴え、また、自分たちでも研究を進めたいが、研究の仕方や、論文の書き方がよくわからないのでそこから勉強したいという意見などであった。

これらの思いや意見を生かして、学会ではどんなテーマを取り上げ、どのように研究活動を進めていくべきか、私は以下のように考えている。

2. 学校事務の新たな展開を目指して

(1) 協働のかなめとしての学校事務

<諸外国では>

今日、学校事務再設計のキーワードは「協働」であるとする声が高まっている。

学校の教育活動は、施設や教材などの学習環境を整備する働きと、子どもたちの育成を図る直接的な教授の働きの2つの働きによって成り立っており、その働きが効果的に推進されるためには、すべての学校職員がそれぞれの役割を協働的に果たすことによって達成されるものであるとするのがその理念である。

その中において学校事務職員は、学習環境を整備する働きを主に担いつつ、校内各職種の働きの結節点として、また、地域や保護者を繋ぐ結節点としての役割を担うべきものであることが強調されている。

わが国の学校事務は、本来は学校設置者の事務に区分されるべき人事給与事務や公費会計処理に職務の重心が偏っており、各校における学習環境の整備や情報管理、施設管理、子どもたちの就学支援など、学校固有の事務に力を尽くしがたいという弱点を持ち続けてきた点で、諸外国の学校事務とは大きな違いがある。

四天王寺大学の森山廣美・前川昌子は「スクール・セクレタリー職能に関する第一報」（紀要第47号 2009年3月）はそのことを以下のようにレポートしている。

「欧米で保護者や地域の人が近隣の小中学校を訪れたり、電話をかけたりする場合、最初の対応者がスクール・セクレタリであることが多い。スクール・セクレタリは、実際には教育に関わっていないが、学校組織活動においてきわめて重要な役割を果たしている。

日本の小学校にあたるエレメンタリ・スクールには、通常、1人のスクール・セクレタリが置かれていて、学校内で児童生徒が怪我をしたり病気になった場合の保護者への連絡、学校集会のお知らせなど、多様な内容の仕事をこなしている。一方、規模の大きなミドル・スクールやハイスクールには数名のスクール・セクレタリ、あるいは秘書と異なる領域の責任を担う管理部門アシスタントが配置されている。つまり、たいいていの学校にはスクール・セクレタリがいて、児童生徒に関することやその他の学校のことについて広い範囲の仕事を担っており、学校のキープレーヤとなっているのである。

欧米におけるスクール・セクレタリは、教員と事務職員の双方に関係する仕事をサポートするスクール・サポート・スタッフとして、初等中等教育機関にとって不可欠な存在となっているといえよう。学校の管理的なサポートを初めとして、児童生徒の相談にのる、地域とのつながりを保つなど学校内の多様な仕事を取り仕切っていることから、児童生徒、保護者、学校の理事長や評議員、

セールスパーソン、地域住民など接する人の範囲がきわめて広く、スクール・セクレタリーは多くの情報を持ち、学校内の事情を熟知している。このようなことから、子どもを学校に通わせている保護者にとって、スクール・セクレタリーは重要な情報源であり、頼りになる存在となっている。

スクール・セクレタリーの具体的な職務内容は各学校によって少しずつ異なるが、おおよそ下記の通りである。

- 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：来訪者に対する応対、電話の応対、メッセージの連絡など
- B. 児童生徒に関すること：新入生の登録と事後処理、児童生徒の相談相手、学校行事の日程調整と準備、学校給食の管理、児童生徒に関する情報の収集と記録・管理、運動場での児童生徒の監視（休暇中の教師の代理）、保護者との連絡役、救急手当や保健室の管理など
- C. 学務運営に関すること：学報の作成、書類や手紙の清書や作成、学校調査や統計への回答等の報告書作成、教育機器備品や文具の注文・支払・管理、施設補修の手配と支払、送り状や教育関係費の支払と書類の整理・保管、現金の預入や小口現金の管理など
- D. 教職員に関すること：授業用プリントの印刷、教職員に関する情報の収集と記録・管理、電話メッセージ連絡、校長や教員の依頼事項処理など

以上のように4種類の職務内容に類別してみると、スクール・セクレタリーの職務内容は多岐にわたっており、学内についてのあらゆる情報や知識、そしてコミュニケーション能力を必要とする職務であると言える。」

また、学校運営がそれぞれの地域の学校運営委員会に委ねられている韓国では、中学校以上の学校の事務職員（行政室長）は、学校運営委員会の事務局長の役目を負っており、予算を調製して審議にかけたり、運営委員会の事務を処理するなどの仕事を通して、地域・保護者との関わりも深い。

わが国においても、ようやく地域が学校運営に参画する試みが各地で進められるようになってきたが、その中で、学校事務職員が職務の特性を生かした役割を果たしている例は極めて少ないのが現実である。

今後、学会において、こうしたテーマにもとづく実践研究を広く勧め、検証を積み重ねていくことが大切であると感じている。

＜私のささやかな協働実践－用務職員とのコラボレーション－＞

文京区でもご多分に漏れず、用務職員の民間委託が検討されている。

それに対抗して文京区の用務職員たちは職務の見直しと技術力アップに取り組んだ。

例えば、夏休みに一つの学校に区内の全用務職員が集まり、その学校のクリーンアップ作戦を行う。清掃の専門家も呼んで、清掃技術を学び、自分の勤務校での清掃業務に生かそうということである。

また、学習活動に密着した仕事として、ゴミ減量とリサイクル活動で子どもや教職員を支える活動や、植物栽培学習の支援に取り組んだ。

最近、小学校ではベテラン教員の大量退職と、理科から生活科が分離されたことなどが要因となり、植栽の全体計画をコントロールし生物学習をリードする専門知識豊富な理科の教員が少くなり、植物栽培学習に行き詰まる学校が多くなってきた。そこで彼らは、園芸の専門家を呼んで、講習会を開き、植物栽培の学習を始めた。

私が永年勤務を共にした窪町小学校の用務職員K氏は、窪町小の植物栽培全般の面倒を見るようになった。彼は年間学習計画に従って花壇やプランターの割付、肥料や土の配当計画までを立案する。それをもとに理科・生活主任が予算を要求し、事務室で査定・執行するというのが窪町小における植栽学習の進め方となった。

彼はリサイクル活動の一環として始めた落ち葉による腐葉土作りにも挑戦し、子どもたちを指導してくれた。

また、彼は学習活動にも直接的な形で参加した。例えば1年生では、一鉢栽培が終了したアサガオ鉢から土をあげ、学校で造った腐葉土や牛ふんなどと混ぜて、土作りをし、それをまた鉢に戻して今度は球根栽培をするのであるが、そうした学習も彼は直接子どもたちに指導してくれた。

こうした教員と用務職員の協働が円滑に進められるためには、接続・調整役としての事務職員は欠かせない。

窪町小学校では、不登校ぎみの子どもや、クラスになじめない子どもは保健室だけでなく、用務員室・事務室が積極的に受け入れ、面倒を見てきた。彼らは教員には見せない一面を我々に見せ、心を開いてくる。我々も教員という立場では見ることのできない彼らの一面を見て、教員に適切な助言をすることができる。

こうした仕事を通して、私の勤務校の用務職員は学校になくてはならない職としての自分を築きあげ、学校が多くの職種の協働によって子どもの育ちを助けていく場であることを身をもって示された。

現在、各地で進められている学校給食の民営化、用務職員や交通擁護員の民間委託などは、これまで様々な職種の協力・協働によってからくも支えられてきた教育の水準を大きく切り下げる要因となりつつある。

諸外国の学校事情を調べていて、特に強く感ずるのは、ノンティーチングスタッフに対する評価や依存度が、我が国より格段と高いことである。

特に欧米各国では、教員は学習指導に専念し、保護者や地域との関係は事務職員、図書館は司書、子どもたちの生活のケアはスクールカウンセラーなどと、様々な職種が協働して学校教育という営みが進められていく仕組みが構築されている例が多い。

こうした協働の営みの結節点にいるのは、財務、情報、施設等を管理する立場の学校事務職員である。

私たちは、学校が子どもたちを様々な職種の協働の力ではぐくむ所であり、学校の教育力はティーチングスタッフだけではなく、ノンティーチングスタッフの力量にも左右されることを、事実と経験に基づいて広く社会に訴えていかなければならないであろう。

学校事務の社会的認知という点からも、学校の中と外で協働の結節点として事務職員が大きな役割を果たしていることを示していきたいものである。

（２）学校財務の新たな展開

学校財務の改革を考える上でも、協働というキーワードは外せないものとなっている。

これまでの学校財務は事務職員や管理職など一部の教職員が扱うものという観念がどこの学校でも一般的なものであったと思うが、それをすべての学校職員がそれぞれの役割を担って推進するものに変えていこうとする試みがそのエッセンスである。

それによって学校財務は初めて、学校経営を推進する本来の役割を発揮することができるようになるであろう。

その試みの先進例を京都市の実践から紹介する。

＜京都市における「校内予算管理システム」の開発＞

京都市では市教委と事務研究会が連携して校内予算管理システムを開発し、平成 23 年度から運用を開始した。以下は導入にあたって教育委員会が示した「趣旨」と「目的」である。

趣 旨

現在、学校・園では、経常運営費など各課から配分される公金予算を執行する際には、財務会計システムとは別に校内予算として管理されているが、教科・学年・事務分掌等ごとの予算費目の設定、予算配当や執行管理等、各校園の運用に委ねられている。

また、保護者からの預り金については、21 年度に全校園で導入した**預り金システム**による統一的な運用が進められているが、公金と預り金を併せた校園内で取り扱う予算総体の一元的な管理には至っていない。

これらの課題に対応し、効果的・効率的な財務運営を可能にするため、標記システムを開発し、2011（平 23）年度から全校園に導入した。

目 的

ア．事務の標準化

管理職や事務職員が異動した場合でも同じ手法で予算管理できるため、速やかに状況が把握でき、効果的な財務運営に取り組む環境が整備される。

イ．事務負担の軽減

ネットワーク上のシステム化により財務会計システムと連携し、同じ契約内容を再度入力している現状の手間を省くなど、事務負担の軽減を図ることができる。

ウ. 公金・預り金の連携

預り金システムと連携し、「校内予算」という区分で公金と預り金を結びつけることにより、公金・預り金を併せた教育費全体の評価・分析を行う。

このシステムを運用することによって、①全市の学校が同じ仕組みと様式で予算編成・執行を行うことができること、②公費・私費の両会計を統一して運用することによって、各学校の教育活動が財務によって保障・統制・評価されるものとなること、③PDCAサイクルによる財務運営を通して学校経営の改善に資することができること、④校内予算管理が自治体の財務会計システムに直結されることにより効率的で正確な財務執行ができることなど、期待される効果は大きい。

また、このシステムが一人一人の学校職員のパソコン端末に直結されることにより、全職員が公費・私費の予算執行状況をリアルタイムに把握することができ、効率的な予算執行が期待されるとしている。

京都市では校内予算管理システムに先立って平成 21 年度から市内全校園に「預り金システム」が導入された。これは、指定金融機関とのデータのやり取りを含む総合的なものであり、校内予算管理システムによって、公費会計とも連結され、学校経営の改善と効果的・効率的な教育活動推進に、大きな効果をもたらすことが期待される。

システム開発は ①保護者負担の軽減、②計画的・効率的な執行、③予算委員会等の審議、ラインの意思決定を明確にした執行体制、④保護者への周知・報告・説明責任の履行、⑤使途の精選及び適正化 という目的を明確にして進められた。

これにより京都市の全公立学校は、予算委員会が策定した預り金執行に関する基本計画に基づいて学年主任等が支出計画を作成し、事務職員が策定した集金計画を学校長が決裁し、保護者に周知し、了解を得て、執行がスタートする。

指定金融機関の自動振替は、主に事務職員が事務処理を担当し、未納の把握・対応も管理職、担当教員と連携して行う。契約・支払事務も、帳票を整備してラインで決裁する。

公費・私費の執行状況チェックは**学校経理の日**で、毎月行われる。

「学校経理の日」では、管理職、事務職員、その他の教職員がそれぞれの立場で公費・私費の両会計と物品管理について執行状況をチェックし、「学校経理の日記録簿」に、点検項目をチェックし、前月に課題となった事項はどう進捗したかや、新たに見つかった課題とその改善策はどうするのかを記入し、職員会議等で情報共有が図られる。

多くの教員は、年度初めの予算編成では熱い獲得競争を繰り広げるが、いったん予算が決まってしまうと、関心を一気に失ってしまうものである。しかし、予算執行は計画が定まってからが本番である。学習活動の計画に沿って遅滞なく教材を調達し、整備するためには、契約実務を処理する事務職員と教科等の主任が適時に協議を進めなければならない。

そのためにも、京都市で進められているような予算執行過程をコントロールする仕組みが構築されなければならない。

<京都市における就学援助事務の改革>

京都市では、数年前から就学援助の認定事務が学校長に委任されている。

それにより各学校では、就学援助の申請を受理して審査し、学校長が可否を決定する。申請内容に特別な事情があって学校長では判断が困難なものは教育委員会と協議して決定する。

問題は一部の学校で、今も就学援助事務を教員が担当していることである。そうした学校では審査がずさんになることがあり、本来、認定できないケースを認定してしまったり、返納処理で保護者に迷惑をかけるなどの問題が時に発生するとのことである。

そこで市の事務研究会では、どこの学校でも事務職員が就学援助事務を主管し、保護者が心理的負担なく申請できるよう、また、適正な認定と支給が行えるように、さらには就学援助の意義を全ての事務職員が共有できるよう研修・啓蒙活動を進めている。

経済格差の深刻化は子どもたちが安心して学べる環境を阻害している。私たちが就学援助事務を通して保護者と直接向き合うことは、学びの環境を守り、学校事務の再設計を図るうえで、大きな意味を持つものと考えるところである。

＜東京における私費会計改善の課題＞

東京における学校財務の新たな展開を考えると、最大の問題となるのは、今も多くの事務職員が私費会計に関わらない実態があることである。

そのため、多くの学校では教員が恣意的に保護者負担を扱うこととなり、学習活動が保護者負担に依存する状況がなかなか解消しない。

保護者負担依存が解消しない最大の原因はもちろん公費不足なのであるが、他県と比べるとけた違いに公費配当の多い東京で、その分だけ他県より保護者負担額が少ないかといえば、とてもそんな実態にはない。

保護者負担軽減は意識的かつ組織的な取り組みがなければ、たとえ公費が増えても簡単に減るものではないのである。

東洋大学の小澤浩明教授は、公費予算の増額があってもそれが私費負担の減額に直結しない例が多いという各種の調査結果があり、そのことから私費負担が地域や学校の慣例や前年度主義で決定されている面があることが推測されるとし、そのため、「慣例や前年度主義を変革する学校運営レベルでの取り組みが重要である」と述べている。（「公教育の無償性を実現する 第7章」大月書店2012.8）

保護者負担額の多寡にあまり意を用いない教員がかなり存在することは私の実感でもある。

教員の意識を変革し、保護者負担を軽減するためには、京都市の実践のように公費と私費の予算を統一して運用し、定期的に執行状況をチェックする仕組みを事務職員が中心となって作って行かなければならない。

そうした実践を進めるためには、財務担当者の予算編成と執行に関する高い能力が必要である。

学校の教育目標と教育計画を見通し、各教科・領域等から出される要望をよく聞き届けて的確に査定すること、そして、そのような過程を踏んで作られた予算案を全職員の審議を経て成案とすることはかなりの力量を要するものである。

また、学習の進行に合わせた教材の調達を確実に進めるためには、事務職員自身が学習指導要領と自校の教育課程をよく学び、展開されるであろう学習の様子を考えて、必要な教材教具や学習の場をイメージできる能力を培わなければならない。

そのためには、事務職員も時々教室まで出向いて学習活動を観察し、調達・整備した教材がどのように使われているのかを見極める努力が必要である。

そうした努力を積み重ねることによって、事務職員は予算執行に関する適切な助言を教員にすることができるようになるのである。

わが国の教育界では、教育行政は条件整備に特化すべきであり、教育内容に関することは教員集団に委ねるべきであるとする「内的事項・外的事項区分論」が一定の影響を持った時代が長かった。そのため、行政側の職員と認識されることの多かった事務職員は教育内容に関わることを遠慮して職務を遂行してきた傾向が見られる。

しかし、そのような姿勢では独創性のあるカリキュラムのもとに自律的な学校経営を進めるための財務事務は遂行し得ない。

私たちは執務姿勢を今一度見直し、どのように自らのキャリアアップを図るかを追究していかなければならない。

3. 事務職員のキャリアアップを目指して

学会の設立趣意書は「若手が豊かなキャリア展望を持てるような場」の必要性に言及しているが、全国的に団塊世代の大量退職に伴う世代交代が進行している今日、これまで蓄積されてきた学校事務の経験知をどのように引き継いでいくかは喫緊の課題である。

また、以前から言われてきたことであるが、専門職・資格職でない学校事務職員は、職に就いてからどのような知識や能力を身につけても、それがキャリアとして認められ、職位・待遇に反映されるという状況におかれていないという問題もある。

学校は、教員系のほかにもスクールカウンセラーや図書館司書など資格保持を要件とし、昇進機会にも恵まれた専門職の集まりである。ゼネラリストである事務職は、資格がなくとも仕事を全うすることはできるのであるが、教育現場でさまざまな資格をもった人に交わり、その結節点を目指そうとするには、特に教育に関する知識・経験の弱さに不安を感じる事務職員が多いことであろう。

さらには、教育委員会制度改革に伴う任用一本化が全国的に進められるようなことになれば、資格要件のない学校事務職は専門的・独立的要素を完全に失い、学校事務の大幅な水準低下が避けられないこととなるであろう。これは東京が今日抱えている深刻な問題が全国に波及するということを意味する。

そうした状況を考え、現代学校事務研究会では数年前から、学校事務の資格職化の可能性を探る論議を進め、とりあえず全国的な研修システムの構築を各方面に提案してきた。

その具体的内容は以下のようなものである。

教育事務職キャリアアップ研修とその修了認定に関する企画の試案

①研修内容

1. 教育学（教育概論・公教育論・教育課程経営論・教育改革の理論と実際など）
2. 教育法学（法学概論・教育基本法・学校教育法・教育行政法・教育に関する諸法規）
3. 情報管理（学校情報管理の改善・個人情報保護・情報発信と情報公開・電子情報の管理など）
4. 学校環境整備（学習環境の整備・就学保障・学校安全管理・学校施設管理）
5. 学校経営学（組織マネジメント・学校評価・共同実施組織運営・地域コーディネート）
6. 学校財務（学校予算の編成と執行・公費会計事務・保護者負担会計事務・会計簿記）
7. 人事事務（任用・給与・労働安全衛生・教職員の福利厚生・税務・社会保険）

②講習会と修了認定

上記のような内容でテキストを作成し、それぞれのテキストについて、講習会の希望を受けて、講師を派遣する。

講習終了後に簡単なテストを実施し、その成績判定を基に、それぞれのテキストごとに講習修了者証を発効する。すべてのテキストの受講と、テストによる判定を受けたものには、「教育事務職認定講習修了者証」を授与する。

認定・発行機関は、学校事務の研究団体を中心に構成する。講習会は各県教育委員会あるいは市町村教育委員会の主催によるものが望ましいが、研究団体の主催によることもできるであろう。

③企画の趣旨

これからの事務職員には事務長あるいはそれに準ずる立場で、校内の諸事務の総括者として、また、共同実施組織のリーダーとして、他の事務職員や教員たちをリードする役目が回ってくる可能性がある。

そうした立場にあるとき、不安なく自信を持って職務につけるような、第三者が認定する能力や資格があると良いのではないだろうか。また、事務長等を命ずる教育委員会の立場に立っても、一定の講習を受け、その能力が認定された人がいれば、その人たちの中から選任することによって、職位に必要な資質を担保することができるのではないだろうか。

最近、学校事務に関するキャリアアップ研修の機会を作ろうとする大学や研究者が増えてきたのも、そうした状況を反映してのことと思われる。

学校事務職員の職務達成に必要な資質・能力を獲得するための研修システムを構築し、その履修者には一定の審査を行って、講習修了資格を付与する。そして付与された資格が昇任時の判定要素とされる。そして将来はその資格が公的なものに位置づけられ、昇任時のみならず採用時にも判定要素とされるような時代がくることを望みたい。

そうした観点から、上記のようなキャリアアップ研修の企画を検討してみた。皆さんの忌憚のないご批判を受けたいと思っている。

学校事務職員に一定の資格要件を求めるべきという提言の例として、首都大学東京の故大田直子教授の論文を紹介する。

「現状の教育改革の動向からすれば、学校の自主性・自律性を高めるという方向性が明確に打ち出されている。この点を考慮すれば、従来の事務に加えて、学校経営に関する知識、企画力、学校予算案作成と効率的な予算執行、教育委員会予算の分析、教育行政・財政のみならず一般的な地方

行財政に関する法律、都道府県・市町村の条例などに関する知識がますます必要となる。また、情報管理のみならず、情報公開、学校を地域に開くために必要となる様々な取り組みや、たとえばすでに導入されている学校評議員制度、地域運営協議会などへの参画および責任分担などが求められるようになるだろう。こういった場合にはコミュニケーション能力、プレゼンテーション能力なども必要となる。さらに学校の自由裁量権が拡大されていくことになればさらなる責任と義務が発生する。こういった動向に対応できるためには、事務体制の確立が必要となるし、研修制度も充実させていかなければならない。こういったことを勘案するならば、大学卒業を要件としないまでも、教職課程における「教育原理」など教育行政学、学校経営・管理に関する科目、一般教育科目の経営学などの単位取得を受験資格に盛り込むということ（もしこれが可能でなければ採用後一年以内の条件とすること）も必要になってくると思われる。あるいは、教育委員会事務局職員も加えた別枠採用が可能であるならば、これに加えて『生涯学習概論』『社会教育計画論』といった科目の取得も考慮する必要があるだろう。これらの科目は、大学進学をしなくても、高校を修了したものであれば科目等履修および放送大学などによっても取得可能である。そしてこういった方向性が、共同実施で『効率化』が実現した際の時間と予算の有効利用法として結びつけて考えられるのであれば、学校事務職員制度は、大きくは教育行政職員制度として、またあるいは学校事務職員として終わるとしても、多様な経験と知見、および専門性、それにふさわしい処遇と給与体系を獲得するものへと展開できるものと考ええる。」（「これからの学校事務と学校事務職員 第4章」国民教育文化総合研究所）

また、大田教授は資格職の参考例としてニューヨーク市のスクールセクレタリの事例を紹介している。

それによれば、ニューヨーク市でスクール・セクレタリになるためには、資格試験に合格しなければならない。大田教授によれば、1940年代に確立した同市のスクール・セクレタリー制度は、「教育という営為に携わる関係上、教育学の知識の他に、大学、カレッジの経験者でなければならないということが主張され、スクール・セクレタリー資格によって行われるようになった。これにより、スクール・セクレタリーは一般の地方公務員ではなく、教師と同様に、市教育委員会に雇用される職員となった。さらに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。」とのことである。（「事務主任・事務長の職務とリーダーシップ」東洋館出版社）

その資格認定試験は高校卒業以上で受験できるが、カレッジ以上の学歴のないものは、資格取得後3年以内にカレッジで教育・学籍簿関係の6単位を含む30単位を取得することによって、終身雇用資格が授与されることとなっている。

わが国において、これが直ちに取り入れられるようなことは想定できないが、全国的なキャリアアップ研修システムを構築し、教育に関わる「職」の確立を目指すことは学校事務の確立と学校教育の進展に極めて有意義なものとなるであろう。

4. まとめとして

全国の事務職員は、東京での学校事務制度改変の動きを、不安をもって注目している。

一つは、最初に東京が導入した任用一本化が、教育委員会制度改革の流れの中で各地に波及し、学校事務という半ば独立した任用体系が消滅し、これまで積み上げた様々な成果が一挙に破壊されるのではないかという不安である。

もう一つは、東京で始まりつつある共同実施がどのように展開されていくかという不安である。それは全国に対する東京の波及効果がきわめて高いからである。

任用一本化、欠員の放置、団塊世代大量退職などによる学校事務の危機的状況をしのぐための共同実施ということであれば、共同実施の持つ負の側面＝事務職員定数の削減と学校ごとのマネジメント力の低下、さらにはアウトソーシングという、破滅的な状況を心配することもあながち杞憂とはいえない。

私たちは自らの影響力に思いを致し、どのような情勢にあっても、東京における学校事務の水準を維持し、学びの環境整備に責任を果たすため、論議を重ね、英知を結集して、様々な努力をすべきである。

特に今、私たちが取り組むべきことは、子どもたちが安心して学べる環境を守ることである。経

済格差が深化する中で、保護者負担金の支払いに苦慮する家庭も急増している。本来無償であるべき義務教育にあって、お金の問題で保護者や子どもたちを苦しめることがあって良い訳はない。私たちは保護者負担の軽減や、就学援助制度の充実などに正面から向き合うべきである。

学びの環境を整備することだけではなく、生活の場としての学校施設を子どもたちの安全、健康を守る観点から改善を進めるのも私たちが取り組むべき課題である。

これらの課題に対処するためには、法令を学び、情報管理を学び、施設の在り方と管理方法を学ばねばならない。その外にも学ぶことは沢山あるはずである。そうした学びの姿勢が、学校職員の学校事務を見る目を変え、私たちの仕事の大切さを理解してもらう契機となるのではないだろうか。

教育事務学会は私たちにとって、新たに提供された学びと研究の場である。ぜひともこの場を最大限利用し、学校事務を再設計し、職務の確立をはかる努力を続けていただきたいと願うものである。

【質疑応答】

広報部 ①都教委が進めている「東京の共同実施」についてのご感想・ご意見をお願いします。

②東京の学校事務の現状を見た時、東京に共同実施は必要でしょうか？不要でしょうか？

必要な場合、もし今、川崎さんが現役の学校事務職員だったら、どのような形の共同実施が良いとお考えでしょうか？

③去る2月14日の都公小事務研究大会の本部研究報告「事務の共同実施について」のご感想・ご意見・ご助言をお願いします。

川崎 私は元々、共同実施にはあまり賛成していませんでした。その理由は、元々、共同実施は最初の中教審が出した「今後の教育行政のあり方について」の中で、「学校事務の効率化」という観点から捉えられていて、所謂「人減らし」に繋がる効率化がまずあったという事。もうひとつ、全事研は事務長制を試行する中で、「学校事務のブロック化」を提唱していました。本当は学校に何人かの事務職員がいてその中の一人が事務長であれば良いのだけれども、それは無理だからブロックを作って一人事務長を作れという事で…。どうしても「事務長」がまず中心、つまり「職位獲得のための共同実施」という感じになっていた。それをやると、今に正規の学校事務職員が減らされるのではないかと。

義務教育国庫負担法の総額裁量制（義務教育費国庫負担金の総額の範囲内で、給与額や教職員配置に関する地方の裁量を大幅に拡大する仕組み。平成16年度から導入）で、事務職員の給料の部分減らして教育職員に持って行くという事が可能となり、国庫負担金の運用が弾力化されました。実際に、東京も含めた幾つかの県で、国から来た事務職員の分の給料が教員の方に行っている所があります。そういう事がありましたので、私としては、共同実施にはあまり賛成してきませんでした。

ただ、学校事務という仕事は「集中可能な仕事」です。教育委員会のような仕事＝給与とか旅費とか会計処理のような仕事を中心であるから、集中は可能であると。もうひとつは、一人校だとチェックしてくれる事が無いので不安である、ミスも多いと。ですから、元々昔から市区町村の事務職員会や研究会ではチェック等をやっていたのですが、共同実施になればチェックもできるしOJTもできる、「事務長という職位」も獲得できるという事で、全国で共同実施が増えていった訳でしょうね。確かに、良い部分もあったとは思いますが…。

或る若い事務職員からの手紙に「週に何日か学校を出て共同事務室で働いている。共同事務室で仕事をする時は同じ事務職員がいて和気あいあいと仕事ができるし勉強にもなるが、学校に帰ると教員となかなか話し合えない。砂を噛むよう毎日…」とありました。私達は、「学校で勝負している」のだから、学校に居て教員と切り結びながら教育活動を進めていく事が大事だと思いますが、どうも共同実施で学校から浮き上がってしまっているように感じ、心配しています。

殆どの時間、学校に居て、一部共同事務室に行く形の共同実施なら良いと思いますが、最近の愛媛や大分のような例ですと、学校には殆ど行かない共同実施です。学校事務職員が学校に行かずセンターにばかり行っていると、学校にとっても迷惑なのではないでしょうか？

全事研徳島大会の研究資料に、愛媛県西予市野村町の共同実施の報告がありました。中学校1校小学校7校の計8校での共同実施で、正規の事務職員5人を全て中学校に配置し、小学校には週1日の定期訪問をします。実施後に先生方からアンケートをとった結果、共同実施についての評価は、「変わらない」6%「良くなった」9.6%「悪くなった」47%「わからない」37.4%。「悪くなった」と答えた教員が5割近くいたのに、この後その事についてどうしたか？については研究集録には書かれていません。おそらく戸惑っておられるのだらうとは思いますが…。

やはり、正規の事務職員が居ないという事は、かなり困ると思うのです。愛媛や大分や東京のようなセンター方式の共同実施が全国的に増えていくと、学校教育の質的低下が確実に進行します。少なくとも私の勤めていた文京区で、もしも正規事務職員が居なくなったら、それは大変な事態になると私は思います。私は、都教委が進める「東京の共同実施」には、賛成しかねます。

ただ、東京都が正規事務職員をどんどん減らして非正規化し、欠員を増やしている状況下で、「都教委も共同実施をやらざるを得ない状況に追い込まれている」という事情は理解できます。

また、東京は他県のように若い事務職員が入って来て先輩が仕事を教え育て、学校事務を次へ繋いで行こうとしている所とは違います。このような状況では「共同実施も必要だ」と思います。

それにしても、正規職員が学校に居ない事は、かなり教育の質を落とす事になると私は思います。私は、正規職員ができるだけ学校に居るような共同実施を望みます。新潟県のように、週に半日だけ共同事務室でチェック作業をして、あとは其々の学校で仕事をするというような形を。或いは、正規の職員が1名共同事務室にいて、そこに非常勤の職員を数名配置するような形を。

正規職員ができるだけ学校に残るような共同実施の形を作らないと、学校事務職員はやがて要らなくなってアウトソーシングされる事は間違い無いと、私は思います。現在都が進めている方向には、できる限り抵抗して、「正規職員が学校に居る共同実施」を作る必要があると思います。

都公小事研究大会の本部研究報告についての感想です。江東区と武蔵村山市についての報告で、正規職員を全員センターに集め、各学校の事務室には都の専務的非常勤職員を配置する形でした。

武蔵村山市のセンターの正規事務職員の仕事のリストを見て、少し気になった事がありました。共同事務室でやるのは、給与事務のチェック、旅費の集計・請求、福利厚生事務のチェック、拠点校・連携校の支援…となっていますが、ここに正規の学校事務職員を全員集めてやるだけの仕事があるに有るのでしょうか？私は無いような気がするのです。もし私(が当局者)だったら、正規事務職員の半分以上を即、減らしますね…。

また、市の嘱託員が契約事務を担当しているとの事で、契約締結限度額は5万円迄であると。契約締結額について武蔵村山市の事務職員会がどのような運動をされてきたかは存じませんが、例えば、私が勤務していた文京区では80万円でした。「学校の契約締結限度額を増やそう！」とか、「学校で自主的な予算執行をしよう！」とかいう事は、県費事務職員が先頭に立って運動しないと、なかなか実現は難しく、市の嘱託職員に任せたままでは、この先もずっと5万円のままだと思います。

更に、校内予算の編成と執行管理が都の専務的非常勤職員の担当となっていました、「財務運営」とは、単に(要望額と予算額を金額的に調整して)校内予算案を立案するだけではありません。予算要望書の提出の際に教科担当の教員とよく話し合い、「公費負担か？私費負担か？」のチェックも含め、予算要望書の内容を精査して予算編成と執行を進めて行くのが当たり前の

ですが、この分担の仕方、どのように財務運営をして行くのか？私にはよく解らないのです。

東京の学校事務職員は、地域によって、やっている事やレベルがかなり違います。こう言うのは何ですが、どうしても行政（当局）は弱い所から攻めて（リストラして）きます。武蔵村山市のような体制で来てしまった地区は、今に学校事務はアウトソーシングされてしまうのではないかと…共同事務室に集められる→でも仕事が無い→人数を減らされる→アウトソーシング…と。

この武蔵村山市の共同実施の例が、東京都の他の市区町村や全国の実地県にどのように影響しているのか？を考えると、やや恐ろしいと感じました。また、武蔵村山市では就学援助事務は市教委がやっていて学校ではやっていないとの事ですが、保護者負担会計はどうされているのでしょうか？資料にはありませんでしたが…。給食費も市教委がやっていると事でしたが…。

私は、「学校事務職員は正規職員で置いて欲しい！」「学校事務職員としての自分達の仕事を確立しよう！」と言うのであれば、やはり仕事は自分達から進んで、ちゃんと「獲って」いかなければいけないと思います。「自分たちは学校事務の正規職員として役に立っているのだ」と皆から理解して貰えるような仕事をしないと駄目なのではないか？と思うのです。武蔵村山市の方が今日ここにいらっしゃったら、叱られるかも知れませんが、私は、そのような感想を持ちました。

私が勤務した文京区の学校事務職員会は、「施設管理は事務職員に任せてください」とか、「契約締結限度額を上げてください（5万→10万→30万→50万→80万と上げていただきました）」とか、「保護者負担会計は事務職員がやります」等、自分達の力量も考えながらですが、積極的に提案してきました。予算も中野区の「フレーム予算」には敵いませんが「備品・消耗品の区分を幾らにするか？は学校で決めましょう」とか。他地区でもやって来られたとは思いますが。

私達学校事務の仕事は、私達自身が努力をしないと改善されません。役所も教育委員会も面倒は見えてくれません。自分達から行動を起こさないと、学校事務の仕事は「守れない」のです。

東京の学校事務が、現在のこういう危機的な状況になってしまった事は、もはや今更仕方が無い部分もあります。しかし、今からでも出来る事はまだ沢山あるし「やるべきだ」と思うのです。

木村 学事出版「学校事務」編集長の木村です。学事出版は、日本教育事務学会の賛助会員となっております。弊社の社長と副社長が学会発足の発起人として、私は事務局委員を務めております。学会の詳細につきましてはホームページをご覧ください。入会のお申し込みは事務局＝私へ。「学校事務」4月号で学会の特集を組んでおりますので、よろしければご購入下さい。

川崎 今日は、口はばったい事や、「同じ東京だから何を言ってもいいだろう…」とキツイ事を言ってしまった。また、無理な注文もしてしまいました。私は定年退職して既に7年経過していますので、現状がよく解らない部分もありますが、その辺はお許し下さい。これから、まだあと数年、学会等も含めて学校事務の研究活動に携わっていきたいと思っています。何かご意見やご注文がありましたら、何でもおっしゃって下さい。本日は、ご清聴ありがとうございました。

岩上 都公小事会長の岩上です。本日はお忙しい中、ご講演をいただきありがとうございました。私達学校事務職員が学校に必要な人間で在るためには、「正規職員でなければならない仕事」や、「アウトソーシングされないような仕事」に取り組む姿勢を持つ事が、大事だと感じました。東京の動向は、全国が注目しています。先日の群馬県前橋市の関東大会でも、「政令市に人事権が委譲されると、東京のような任用一本化が進むのではないかと…」という危機感を皆さんお持ちで、「東京の任用一本化の現状はどうですか？」との質問を、数多く受けました。今の東京の学校事務の現状は、惨憺たるものであると言わざるを得ません。この先私達は、仕事に対して色々と「意識改革」をしながら取り組んで行かねばならないと感じています。

【当日の資料と録音を元に、広報部で再構成しました】