

# いわてのグランドデザイン

## ～みんなのできる実行策～2018 チャレンジ

### 県事務研研究計画を考える

岩手県公立小中学校事務職員研究協議会研究部研究推進委員会

ただいまより、第1分科会B、いわてのグランドデザイン～みんなのできる実行策～2018 チャレンジ、県事務研研究計画を考える を発表いたします。

岩手県公立小中学校事務職員研究協議会研究推進委員会メンバーを紹介させていただきます。

洋野町立大野小学校 主任主査 下村隆さんです。

盛岡市立仁王小学校 主任主査 柴内真由美さんです。

北上市立飯豊小学校 主任主査 柏葉敬子さんです。

一関市立東山小学校 主査 明内祐貴さんです。

私は、岩手県公立小中学校事務職員研究協議会副会長の清水辺誠です。

わたしの所属校は、ロサンジェルスエンジェルスの大谷翔平選手、で有名な花巻東高校から車で3分の花巻北中学校なのですが、まさに今、ユニバーサルデザイン手法を活用した授業実践の学校公開研究会を行っております。その場にいられないのが本当に心苦しくおもいながらも、ユニバーサルデザイン、いわゆる「わかる、理解しやすい」を意識した研究を心掛けているところです。本日はどうぞよろしく願いいたします。

はじめに、みなさまご存知の通り、平成29年4月、学校教育法第37条第14項に定められている事務職員の職務規定が「事務職員は事務に従事する」から「事務職員は事務をつかさどる」に改正されました。この改正は、学校のマネジメント力の強化が目的であり、より一層、国（文部科学省）とわれわれ事務職員が期待する環境が整ったといえます。

また、平成29年12月22日中央教育審議会において取りまとめられた、「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（中間まとめ）」でも、「事務処理の効率化等を図りつつ、教師の事務負担の軽減や事務職員の学校運営への支援、参画の拡大等を積極的に進めるべきである」としており、事務職員がより主体的・積極的に業務改善に取り組むとともに、学校経営に参画することが必要とされています。

しかし、岩手県内の状況は、岩手県教育委員会から市町村教育委員会への学校教育法一部改正の通知の発出は施行から半年後の平成29年10月2日であり、「義務教育諸学校等の体制の充実及び運営の改善を図るための公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律等の一部を改正する法律」は、県内全域を調べてみますと、通知されないまま今を迎えている市町村もあるのが実態で、教育基本法の一部改正に伴う「事務職員を活用することで事務機能の強化・業務改善の取組を推進するよう努めること」に関する具体的方策も、市町村教育委員会からは示されていないところが大半という現状です。

主題設定の理由として、県事務研主催で平成30年1月5日に行われた岩手県事務研セミナーに、

兵庫教育大学教育政策リーダーコース教授 日渡円氏をお迎えし、「従事からつかさどるで学校はどう変わるのか」と題してご講演をいただきました。その中でとても印象深かったのが「今までの研究はすべて従事するという職務から考える研究だった。これからは、つかさどる事務の研究でなければ意味がない。岩手の事務研はこれから何をしていくのか。」との問いかけでした。まさに、今までの自分たちの取り組みの、その先を創造、解発し、主体的に取り組むというヒントを得ました。

事務職員の職務が従事からつかさどるとなり、基本的業務遂行に関することについては研修で習得することが必要であり、習得した専門的な能力を生かしながら経営に参画していく。研修を積み重ねることで事務職員としての土台が築き上げられ、学校経営方針に則した経営参画のための資質を向上させることに繋がる。その部分が「みんなでできる実行策」の研修体制の裏付けであり、県内各支部での取り組みが成果をあげています。

平成24年度に提起した岩手県内の事務職員向け「いわてのグランドデザイン～みんなでできる実行策～」は、形から入る学校事務、「まずはやってみよう」でした。では、岩手県事務研として研究をこれからどう進めていくのかを考えた時、意識改革が一番必要なのがまず事務職員自身であり、そのことを組織として発信することが重要と考えました。

今回の教育基本法の改正をうけ、私たちを取り巻く状況はさらに変化しています。学校の事務をつかさどる職員として覚悟をもって進んでいくために、みんなでできる実行策～2018 チャレンジ～として考えていきます。

ここで、「みんなでできるチャレンジ」実践として、洋野町立大野小学校主任主査、下村さん、お願いします。

洋野町立大野小学校の下村と申します。どうぞ、よろしく申し上げます。

今日は、私の所属している共同実施組織、洋野町大野グループの、いっぽ踏み出す職場内実務研修「いちGEIチャレンジ」について紹介します。

チャレンジの発端は、平成28年度の共同実施の年度末評価で、ここ数年、同じ項目の評価が低い状況が続いていたことでした。

そこで、改善に向けて平成29年度からチャレンジを開始しました。チャレンジの目的は、評価の低かった「教育活動支援」と「学校事務改善」について、各校で改善の取組をすることによって、「学校経営を円滑で効果的なものにする」とことと、自分たち自身の「意識」「力量」を高めることです。

また、この取組は、「子どもたちのために学校事務職員として何ができるか」という理念に基づいた、「いわてのグランドデザインの具体的方策」を、行動レベルに落とし込む目的も含んでいます。私は、研究大会や講演会に参加して、その時は「やる気」が沸いてきても、職場に帰って何をしたらいいか、わからないことがよくありました。皆さんはいかがでしょう？

そこで、大野グループでは「職務確立」と「学校経営計画の策定」の要素を取り入れて、自分の考えを行動レベルに落とし込む、「とにかくやってみる取組」を共同実施組織として行うことにしました。これは、小さいいっぽですが、将来的に大きな成果に繋がると信じています。

チャレンジの内容は単純で、「教育活動支援」や「事務改善」に主体的にチャレンジするというものです。主体性をもって、いっぽ踏み出すことが、学校事務をつかさどることの第一歩であると考えています。

私たちが、経営参画していく上で、大切にしなければならないのは「学校経営」「子どもとの繋がり」を意識しながら、明るい将来像をイメージして、学校事務職員の目線で、特色あるチャレンジに取り組む姿勢だと考えています。また、共同実施組織で、一緒に取り組むことで、モチベーションが

保たれ、「やる気」と「気づき」が生まれてきています。

チャレンジの方法は、「いちGEIチャレンジシート」を活用して

- ・目的達成に、いっぽ近づくために、自分の考えを表現する。
- ・モチベーションを保つために、学期末に報告会を実施する。
- ・達成感を共有し、やる気を引き出すために、年度末に「結果」と「自己達成感」を確認する。

ということをして、自分の中のハードルを上げずに、楽しみながら取り組めるレベルで行います。

私たちが勤務している、洋野町大野地区は「一芸の里」というキャッチフレーズで、地域おこしに取り組んでいます。そこで、私たち大野グループでも「一年間でひとつ、学校事務の改善を楽しむ」という意味の「いちGEIチャレンジ」というキャッチフレーズで、様々なチャレンジをしています。

これが「いちGEIチャレンジシート」です。以前から、経営参画の方策として、いわてのグランドデザイン、みんなでできる実行策で示していた、「学校事務経営計画策定」に取り組んでいましたが、事務職員の職務についての学習のプロセスを省略して、私たちの想いを、行動レベルに落とし込むためのワークシートとなっています。

ステップ①で、「学校教育目標」や「経営の重点」を確認します。

これは、チーム学校の一員として、目指す学校像・教職員の役割・目指す子ども像を把握し、学校が目標としているビジョンを再確認するためです。

ここで、岩手から参加している釜石市立甲子中学校事務長の菊池和子さんに質問です。菊池さんは、自分の学校で特に意識している経営の重点は何ですか？

(釜石市立甲子中学校事務長菊池和子さんより)

私の勤務する甲子中学校では、いくつかある今年度の重点の一つに、総合学習で地元の名産である「甲子柿」を取り入れた学習を新たに立ち上げようというものがありません。甲子柿というのは、渋柿を煙で燻すことで渋を抜いた、やわらかくて甘い、独特の香りを持つ柿です。

この新たな学習を立ち上げるにあたり、3つのことを事務職員としてやってきました。

最初に私が行ったことは、先生方と夢を語り合うことです。ビジョンの共有です。「生徒たちに、渋柿を食べさせた後に、加工して出来上がった甲子柿を食べさせて、柿の甘さや変化に驚く顔を見てみたいね。」「生徒が作った甲子柿に「甲中ブランド」というラベルを貼って、近くの産直で自分達で売れたらすてきなね。」「甲子柿をとおして、これから郷土を担っていこうという気持ちを育てられたらいいね。」などいろいろな声が出ました。

これらを現実のものにするために、次に私が行ったことは、情報を駆使して協力者を見つけ出すことです。今回は市役所の農林課の方が生産組合とのコーディネーターになってくださいました。どんな農業体験が可能なのか、安全性が確保できるのか。打合せを二度ほど行いましたが、事務職員も参加して先生方と実施計画を練り上げました。

3つ目に行ったことは、柿学習の予算の確保です。「釜石コミュニティ予算」というフレキシブルな予算が学校に配当されているので、それを組みなおして謝金等を捻出することができました。

ちょうど今日、1年生の初めての柿学習が行われています。

年度末には、甲子柿の学習をとおして生徒がどう育ったか、みんなで検証していきたいと思っています。

ありがとうございました。こどもの育成のための、事務職員の役割と、様々なつながりを意識した素晴らしい経営参画の実践から、学校経営の重点を意識することの大切さを感じました。

続けます。次に、ステップ②として、「学校の課題」を見つけます。自由な発想で、改善や支援が必要だと思うことを書き出し、自分の理想と現実のギャップに気づき、改善項目を考えます。

そして、ステップ③で、いくつかある課題の中から、固定概念にとらわれないで「自由に自分の取組」を決めます。やる事を決められるのではなく、自らが決めることが大切だと考えています。これによって、自分の目的がはっきりして、「いっぽ踏み出す覚悟」ができます。ちなみに、ここでいう覚悟というのは、固い決意ではなく、キッカケのようなものです。

最後に、ステップ④で、「取組の効果を想像する」ことが非常に重要だと考えています。明るい将来像を想像しながら「事務職員の役割」と「教職員・子どもとの繋がり」を深く考えることで、自己有用感を引き出し、やる気が湧いてきます。

ここで、O小学校とT小学校の「いちGEIチャレンジ」を簡単に紹介します。

最初の紹介は、O小学校で、速攻性はないですが、避けては通れない「経営の重点を意識したチャレンジ」です。めざす学校像は、「自信と誇りを育む、子どもが明日また来たい学校」めざす授業像は、「どの子どもも学ぶ喜びをもち、わかる授業」この「学校が目指している姿」を意識しながら、取り組む内容を学校予算に「確かな学力を育てる授業の充実のための重点予算」を編成し、研究・学力向上担当と連携して、目的達成に向けて、サポートとアシストに努める、と表現しました。これは、一年で理想に到達するのは非常に難しいので、達成の数値目標は「35%」です。

次のステップで、理想とする効果を想像してみました。

直接教育活動と間接教育活動が連携することで、教育資源を有効活用して、創意工夫された「わかる授業」が実践され、子どもたちが目を輝かせて、積極的に学習するようになる。

このことが、めざす学校像の「子どもが明日また来たい学校」に、いっぽ近づくことになると考えました。

とにかくやってみたことは

・「校内研究の視点」(2題提示)(自力解決)(学びの繋がり)等の「研究主題に対する基本的な考え方」と「手法」についての理解に努める。

教員がどのようにカリキュラムを実施していくのかを、事務職員もある程度理解していなければ、サポートできないと考えているからです。

・教育環境、使用教材教具、児童生徒の輝きをリサーチするための授業参観

これは、生きた授業を、事務職員目線で見ること、わかる授業を実現していくために必要な要素の確認のためです。

・要望を引き出すための、二つのアプローチで、研究主任との協働

教員からの要望が伝わりやすいような「待つ情報収集」と「積極的情報収集」を行うことで、教育活動と学校事務が効果的に連携する体制づくりができると考えました。

以上の、3つのチャレンジを行いました。

次の紹介は、T小学校の「教員と子どもを意識したチャレンジ」です。

課題として捉えたのが、「先生方が忙しすぎる」ということと「学年集金に基準がない」という点でした。

この、先生方が忙しいという現実を改めて直視したのは、事務職員として何ができるか、という考えが根底にあるからだと考えています。この状況を改善するために、「教員と連携して学校集金の見直しと業務改善を推進する」ことを目指しました。プラス思考で想像した明るい将来像は

集金事務の効率化と適正化をすると → 先生方の負担が減り、家庭の負担も減る

→ そうすると、子どもの指導時間が増え、夕食のおかずが一品増える

→ 結果的に、学校が楽しくなり、お腹もいっぱいになり、子どもが笑顔になるという効果です。学校事務職員の仕事の先に、教員、保護者、そして、子どもが見えているのがとてもいいです。

このような様々なチャレンジも、一人で実行し続けるのは難しいので、共同実施組織として、支援体制が必要だとも考えています。学校事務職員の役割について、解発する視点で一緒に考えることと、事例に即した「サポート」と「アシスト」の両面から支援する。このことが、「課題解決」と「自己育成」に効果的だと考えています。

これまでの、いちG E Iチャレンジの成果としてあげられる点は

- ・グループ員全員が「達成感」を感じていた
- ・共同実施組織としての「いっぽ」により、主体性が芽生えた
- ・各所属長から高評価が得られた という点でした

課題としてあげられる点は

- ・モチベーションを保つための「スケジュール・マネジメント」と
- ・つかさどる領域に移行するための総合的マネジメント力の向上だと考えています。

さらに、「自己有用感」「達成感」をいかに引き出すかが、成果を左右します。

最後に、おまけの共同実施チャレンジの紹介です。今年度は共同実施組織としての小さなチャレンジを追加してみました。自ら考え、判断できる人材育成を目指して、あなたならどう考え、処理しますか、と題して「学校での日常の事務処理」について、シミュレーション研修、今時の言葉でいうと「ケースメソッド」、を取り入れてみました。事務処理方法については、大きな意識のずれはありませんでしたが、事務処理の基本的考え方について、深く考え、意見交流することで、事務職員としての意識を引き上げる効果があったと感じました。また、アドバイザーに、教育事務所職員を活用したことで、多くの視点や考え方を導き出すことができました。

以上で、大野グループの実践紹介を終わりますが、とにかくやってみることをモットーとして現在もいちG E Iチャレンジは継続しています。

下村さんありがとうございました。

続きまして、盛岡市立仁王小学校主任主査 柴内さん、お願いします。

盛岡市立仁王小学校の柴内と申します。どうぞ、よろしく申し上げます。私からは、「事務長の取組」について、紹介します。

平成28年度、岩手県では初めて小中学校事務職員から7人が事務長発令を受けました。発令以来、各々では教育事務所主催の研修会でコーディネーターを務めたり、先進地視察の交渉を進めるための情報収集をしたりなどの活動をしていました。事務長発令を受ける事務職員は毎年増加し、複数の事務長を抱える市町村も増えてきたことにより、最近では市町村教委や教育事務所と連携して文科省の学校業務改善アドバイザー派遣事業を活用した取組を進め、さらには事務研や共同実施まで巻き込んだ展開へ発展させるときの中心的な役割も果たしています。

ではここで、1つの先進的な実践例を紹介します。市教委と共同実施事務室との連携という視点での八幡平市の事例です。

まず、見直しの背景ですが、平成10年9月の中教審答申を受け、全国各地で「学校事務の共同実施」がスタートしました。岩手県では平成18年に県内ほぼ全域で学校事務共同実施が組織されました。八幡平市では、平成23年度から共同実施事務室の事務長に専決権を付与し、学校事務の共同実

施において諸手当の認定など迅速な事務を遂行してきました。しかし、ここでいう「事務長」という職はあくまでも共同実施組織の総括としての職であり、専決権も事務職員の職務の範囲に限定されたものでした。

平成 27 年 6 月 8 日、文科省が経理などの事務だけでなく、運営面でも事務職員に責任を持たせ、校長・副校長の負担を分散させる案の検討を始めた、という新聞報道があり、その年の 12 月、岩手県教委事務局教職員課から、小中学校の「事務長」の職の設置等に伴う関係規則の改正についての例が、市町村教委に示されました。（と、ここまでが背景となります。）

県教委が示した規則等の改正例を基に、八幡平市教委では小中学校管理運営規則の一部改正の検討に入りました。市の学校事務共同実施運営協議会、共同実施事務室、教委事務局で協議を重ねて改正案を作成し、教育委員会定例会、法規審査委員会を経て、平成 28 年 4 月 1 日、八幡平市立小中学校管理運営規則の一部改正が行われました。この改正により、「事務長は、校長の監督を受け、困難な事務をつかさどるとともに、共同実施組織を総括する」とされ、事務長の職務がより明確な形で示されることとなりました。

平成 28 年 4 月には、八幡平市でも事務長発令がありました。前年の 12 月に県教委から規則等の改正例が示されてから、事務長を発令するときは職名だけではなく、職務の規定が示されるべきと事務職員サイドでは考えていたことから、教育委員会に「代決専決規定の見直し」を要望すると申し入れました。事務長職の誕生に備えて管理運営規則の改正は行われても、それに見合う職務が整備されないと有名無実なものになってしまうのではないかという危惧と、学校事務を遂行する中で事務職員はかなりの実務を担っており、校内での事務分掌との乖離があると考えたからです。

この要望から、事務長の役割について以下の通り教育委員会と確認しました。①事務長は副校長と職位が同じであること、②学校経営、企画、職員育成等について校長を補佐すること、③現状の業務分担、主に代決専決規定についての確認とその改正について協議すること、④平成 29 年 4 月 1 日施行に向けて、教育委員会定例会で協議すること、⑤八幡平市小中学校長会へ周知すること の 5 点です。

申し入れにより教育委員会を中心に複数回協議を重ね、平成 29 年 2 月 23 日付けで教育委員会訓令として八幡平市立学校代決専決規程が定められ、29 年 4 月 1 日より施行することとなりました。その内容を集録に掲載しております。この中で別表として一部抜粋したものをご覧ください。事務の代決や専決区分に「事務長」が表示され、単位事務ごとに事務長が専決できる事務が規定されました。右側の「専決区分」のところ丸印がしてある部分が、その内容となります。このことにより、「事務長」職の職務と権限が明確になっただけではなく、それまでの「共同実施の総括としての事務長」から「**学校に置かれた職としての事務長**」が位置づけられたことになりました。また、八幡平市ではこういった規定の整備のみならず、普段から、市教委主催の教職員辞令交付式等に参加するなど、校長副校長とともに事務長も管理職として扱われているそうです。八幡平市教育委員会のご理解とご支援にあらためて深く感謝申し上げます。

このあとは、「岩手県公立小中学校事務長会」の発足についてご紹介しますが、これについては会場にいる釜石市立鶴住居小学校事務長の菊池敏晴さんから、直接お話ししていただきます。

（釜石市立鶴住居小学校事務長菊池敏晴さん）

平成 29 年 4 月に事務長の発令を受けた事務職員が 22 名に増えたことから、その年に「岩手県公立小中学校事務長会」が新たに発足しました。

その会の目的を「学校管理運営事務の確立と会員相互の研修を図り情報の交換を行い、もって学校

教育の進展に寄与するとともに、公立小中学校事務職員制度の向上を図る」としました。平成28年3月に県教育委員会から通知された「地方公務員法（昭和25年法律第261号）の一部改正（同法第15条の2第1項及び第2項の規定）に伴う標準的な職及び標準職務遂行能力について」の（別表）には、標準的な職に「事務長」が盛り込まれています。この表には事務職員だけではなく、校長、副校長、教諭、養護教諭等も示されていますが、今回の資料では事務職員にかかる部分のみを抜粋しています。

現在発令されている33名の事務長が、期待される「職責」の全うを目指して自己の研鑽を続けるのはもちろんですが、各学校の分掌上の位置づけや事務処理規程の整備などを推進するため、横のつながりを強めて情報共有に努め、期待に応えられるよう邁進していきます。

柴内さん、菊池さんありがとうございました。

続きまして、北上市立飯豊小学校主任主査 柏葉さん、お願いします。

北上市立飯豊小学校の柏葉と申します。どうぞ、よろしく申し上げます

わたしからは「共同実施組織確立へのチャレンジ」として、平成29年度に文部科学省の学校業務改善アドバイザー派遣事業を活用して、和賀支部で取り組んだ内容について発表します。

はじめにテーマ設定の理由です。北上市では平成18年度から学校事務の共同実施を始め、10年が経過しました。近年は、共同実施の業務内容が定型業務に固定化してきていることが指摘されており、また、主査以上で、支部内事務職員の半数を超える状況から、今後の大量退職と、それに伴う新採用や臨時事務職員の増加が予想されることで、人材育成の側面を強化することも迫られてきています。これらのことから、和賀支部では、私たち事務職員一人ひとりが「学校経営を支え、教育課程の実施を保障する」ということを自覚し、積極的に学校経営に参加していくために、現在行っている事務の共同実施や、研究・研修制度を、より効果的に実践していくことが必要であると考えました。

そこで、平成29年度に発令された事務長を中心に、文部科学省の学校業務改善アドバイザー派遣事業を活用して、派遣していただいた先生の評価とアドバイスをいただきながら、北上市教育委員会と共同実施組織、事務研和賀支部、そして岩手県教育委員会の四者が連携した、新たな研修体制の構築に取り組んでいくことにしました。取組の経過は集録にあるとおりです。

具体的な取組の内容です。

まず一つ目の取組は、共同実施組織です。北上市では四つの共同推進室に分かれて共同実施を行っており、そのうち、事務長が配置された二つの推進室で、事務職員一人ひとりがそれぞれの職場での課題や目標を明確にし、学校経営への積極的参画を促すための手段の一つとして、「業務改善シート」を使った取組を行いました。個々に作成した業務改善シートで、それぞれの課題を推進室内で共有し、推進室で指導的立場にある事務長が中心となり、実践事例の紹介や助言を行い、課題設定や解決への意欲の向上と、組織内での人材育成という二つの効果を目指しました。

二つ目の取組として、事務研では、これまでの研究と実践について再検証し、さらに「人材育成」を大きなテーマとして掲げ、これまで和賀支部で取り組んできた研究を発展させ、継承していくために、班別研究を中心とした研究活動を行いました。これまでの研究活動が学校経営に大きく寄与していることを踏まえ、個々の事務職員のキャリアや、人事異動などによる影響を少しでも解消できるように、継続した取組を行っていきます。

そして、三つ目の取組である北上市教育委員会では、学校業務の改善や、共同実施業務の運営支

援のために、北上市共同実施運営委員会で、改善課題の共有と、改善に向けた取組を行っています。各共同実施推進室から改善課題に応じたメンバーを選出して「改善委員会」を設置し、教育委員会職員をメンバーに加えて、改善策実施のための財源負担を含め、連携して取り組みました。

四つ目として、岩手県教育委員会との連携です。和賀地区を所管する中部教育事務所では、事務職員の資質向上と、教育力の向上に寄与する学校事務の推進を重点事項に掲げ、所管区域内の事務長と連携した研修会や、実務セミナーの企画、業務改善に向けた先進地視察のための旅費の確保などの支援を行いました。

これまで述べてきたような取組をお互いに連携して計画・実践しながら、業務改善研修会で発表して共有し、アドバイザーの先生の講義と助言をいただけてきました。和賀支部は北上市と西和賀町の二市町で構成されていますが、この学校業務改善アドバイザー事業については市町村教育委員会を単位とするため、北上市教育委員会での事業として行われました。四者連携についても、北上市教育委員会との連携となっておりますが、3回実施した業務改善研修会のうち、2回は和賀地区小中学校事務職員研修会と同日開催し、西和賀町の小中学校事務職員も参加して、研修内容を共有しました。

最後に成果と課題です。和賀支部では、四者が連携した研修・研究を企画し、実施することで、個々の資質向上と、所属校での課題把握や業務改善を推進することができました。この四者連携を含めた、組織力の向上に資する事務職員像を目指すことを、「北上市のグランドデザイン」として次のページのように図案化し、共通理解を図りました。学校教育法の改正により、「事務をつかさどる」ことになったタイミングで、業務改善アドバイザーの派遣を受け、マネジメントに関する講義や、先進地での取組の実際を聞く機会を得たことで、マネジメントに対する具体的なイメージを持ったり、業務改善や課題設定の手法を学んだりすることができ、これからの共同実施や研究活動につながる意識付けができました。今年度は北上市の共同実施推進室すべてに事務長が配置になったことから、北上市立小中学校事務長会を発足し、教育委員会との連携をより強固にして、業務改善の取組を促進しています。

一方で、共同実施推進室で行っている業務改善シートの取組は、目標の明確化や意欲向上につながっていますが、異動や採用直後に所属校での課題を把握し、目標を設定しなければならないことや、取組に対する評価の在り方などの課題もあるため、シートの内容や活用方法などについて、検討が必要です。今年度は市内すべての推進室でこの取組を行うことで、多くの改善点や手法を交流し、より実効性のあるものとなるよう取り組んでいます。また、事務長等のベテラン事務職員が四者連携による研修体制と個々の業務改善との結びつきをどのように調整していくか、そしてどのようなビジョンを持って若手事務職員へ指導助言をしていくかが重要と考えます。

柏葉さん、ありがとうございました。

みんなのできる実行策「研修制度」へのチャレンジですが、前述のとおり、共同実施組織を活用した経営参画への実践的取組、事務長会を組織し、人材育成を主眼とした活動、市町村教育委員会を巻き込んだ地区事務研主導の研修体制の構築といった、みんなのできる実行策の深化が図られてきています。県事務研においても、平成30年度からの新研究大会計画で、それぞれの研修体系を構築しながら、いわてのグランドデザインの具現化のための「みんなのできる実行策」の深化を図っています。

以下に記載している第1回岩手県公立小中学校事務全体研修会は、この前身となる夏季研修講座

を一新して実施されたものですが、これは、岩手県教育委員会の人材育成体系に組み込まれております。

平成 30 年度 岩手県公立小中学校事務全体研修会は、「これからの事務研活動について（答申）」に基づき、課題把握・課題解決能力の向上のための研修の機会とし、学校の経営に参画し教育現場の諸課題等に的確に対応できる人材の育成に努め、教育施策や諸課題等に的確に対応できる能力の向上及び教育活動支援のための専門性の強化を図る目的で開催しております。

これからの県事務研を考えるうえで、岩手県公立小中学校事務職員研究協議会では「いわてのグランドデザイン～みんなのできる実行策～」で一步踏み出して行きましようと呼びかけをして、平成 29 年度に県事務研研究大会全体研究会を実施し、大会計画最終年度に 5 年を振り返ってみました。県内各支部では学校事務が確実につかさどる領域に近づいて行けるように、子ども達のために何ができるかという理念に従って、実践を積み重ね、研究を続けてきました。

「事務をつかさどる」に改正され、より効果的、効率的なものとするため、今後必要とされる力をそれぞれのキャリアを通して身に付け、人・モノ・カネ・情報の経営資源を適切に活用することのできるマネジメント力と、その体制を継続・発展させていくための仕組みづくりを進めていくことが必要です。

教育環境を整備する領域の業務である学びの場をつくるためにも、子どもをみる力を養い、子どもの学びに関する情報を生かす力が必要です。

学校の経営スタッフとして学校力を高めるための人材育成を主眼に置いて、岩手県の学校事務職員全体の力量を高め、学校事務の構築を確実なものとするため、いわてのグランドデザインのもと、

- (1) つかさどる学校事務を意識づけるための職務標準表の改訂を行います
- (2) 学校事務経営計画を活用した実践的経営参画の方策提起を行います
- (3) これからの共同実施組織の確立と、連携による強化を行います
- (4) 学校事務機能の向上のための研修体系を確立します
- (5) 事務長制の確立に取り組みます

おわりに、

今、私たちは新しい時代の教育に対応し、その職責を果たし得る学校事務職員であるために、研修によって形成された資質をどのように学校経営に活かしていくかが求められています。学校教育目標の具現化のために組織をどう動かしていくかということをマネジメントできる事務職員であって、子どもの豊かな育ちのためにどこから切り込んでいくかを判断し行動できる事務職員になること、すなわち主体的に一步踏み出すことができる事務職員です。

いわてのグランドデザインで示した「めざす学校事務職員の姿」に近づいていくことが、「つかさどる」ことになると考えています。

私たちが基本と捉えている業務はできて当たり前＝自分たちがそのレベルに達していなければいけません。その上で、次のステージにチャレンジし、学校経営に参画していかなければなりません。日常の業務があたりまえにできるということは基礎体力みたいなものではないでしょうか。

岩手の事務研の研究理念は、子どもたちのために何ができるかということを中心に考え実践することであり、自分たちの研究自体が「つかさどる」ことを意識した研究だったと再認識しました。

「こうありたい」から「それを誰のためにやるか」、その先を意識する、創造するという意識を持つ

て主体的に実践していけば、学校事務をつかさどる職員として責任を果たせるはずで  
どの年代でも職位でも同じです。手法はそれぞれ違って「子ども達のために何が  
できるか」という視点をもって、目指す事務職員像に近づいていくために、学校事務をつかさどる創造的領域での  
チャレンジを岩手県事務研としての会員に示していきます。

以上で岩手県の発表を終わります。

持ち時間が残り 1 分となっており、本来であればたくさんの意見をいただき岩手県の研究の発展  
に役立てていきたいところではありますが、時間が無くなってしまいましたので、大変申し訳ござ  
いませんが、1 名ないし 2 名ほどで終えさせていただくことをお許しください。またご発言の際は県  
名とお名前を最初にお願いたします。

ご協力ありがとうございました。これをもちまして、岩手県の発表の一切を終了いたします。