

- 1 派遣期日 令和元年 8月 8日(木)～ 8月 9日(金)
- 2 研修先 学校名(会場名) 岡山シンフォニーホール
所在地 岡山県岡山市北区表町 1-5-1
<http://zenjiken.jp/> (全国公立小中学校事務職員研究会 HP)

3 研修内容

第51回 全国公立小中学校事務研究大会(岡山大会)

大会テーマ:「ビジョンを実現する学校経営戦略」

ー晴れの国から 意識と組織の改革で 学校経営の新たな礎を創るー

(1) 視察校における研究の取組

全国公立小中学校事務職員研究会(以下、全事研)では、第9次研究中期計画を設定し、初年次にあたる岡山大会では、「ビジョンと戦略」を軸に、より良い学校づくりの具現化に向けた、理論研究及び実践研究等を通して、ミッションである「子どもの豊かな育ちを支援する」学校事務を追求し、教育の質やその効果を高めることを目指している。

学校経営のためのビジョン実現の方策として、全事研では地域学校経営を提唱している。地域学校経営とは、学校運営協議会や地域学校共同本部等の制度を生かしたうえで、地域コミュニティを共有する中学校区を一つの単位として、小・中学校9年間の学びの接続を図るものである。

地域学校経営を推進するための組織として、「地域学校経営組織」を位置付ける。その意思決定機関は各小中学校の校長、副校長・教頭の代表、共同学校事務室の室長、保護者の代表、地域の代表、教育委員会事務局職員、地域にある企業やNPO、大学等で構成し、全体を統括する校長がいることも想定される。重点目標や取組事項をより具体的に示し、地域とともに創る「地域教育課程」を策定することにより、学校・家庭・地域が一体となって子どもを育ていくことが可能になると考えられる。

全事研の調査では、校長を対象とした調査を行った「学校経営ビジョンの実現にむけて、現在の学校の活動や組織等に満足しているか」という設問に対し、回答した校長の半数以上が、「現状に満足していない」という結果になった。さらに、この「満足していない」との回答を抽出し、「学校経営ビジョンを実現するために、今後どのような点に重点をおく必要があるか」では「地域協働」「カリキュラム・マネジメント」「教職員の資質向上」といった選択肢に多くの回答が集まった。また、同調査の「満足していない」との回答に対して「学校経営ビジョンの実現に向けた活動や組織等のどこに課題があると感じているか」では、「経営資源の不足」という回答が多くみられた。このことから、自主的・自立的な学校経営が求められているものの、現状として十分ではないと推察され、これまでと違った学校経営ビジョンと戦略に基づいた学校経営が必要になってきていると考えられる。

これまでの学校経営ビジョンは、校長単独もしくは副校長・教頭を交えた数名で策定していたが、今後は校長や副校長・教頭だけでなく、主幹教諭や事務職員も含めた様々な専門性を有する学校運営チームとして取り組むことで、専門性が高く総合的なビジョンとすることができると考えられる。ビジョン策定の最終決定は校長に委ねられているが、教職員の協議や地域住民との熟議を行うことにより、民意を反映したビジョンへと昇華し、ビジョン実現への戦略につながるのではないだろうか。

地域学校経営では、各主体と地域の未来や目指す子ども像の共有を図り、地域学校経営のビジョンを策定することが必要になる。その手立てとして、目的と手段のつながりを示す「戦略体系図」を作成し、戦略を共有していくことが重要である。

戦略を実効性のあるものにするためには、人材や予算、施設・備品等がどれだけ必要となるか、どうやって獲得するか等の「経営資源計画」を作成する必要がある。各学校によってテーマは異なるが、活動内容が重なる場合もあるため、各学校で作成した経営資源計画を共同学校事務室で集約し、地域学校経営としてそれぞれの教育活動に必要な経営資源を配分したり、新

たな資源を開発したりして、より効果的に地域全体の経営資源を活用し、より良い教育活動が展開できると考える。

「学校経営ビジョンを実現するために共同学校事務室へ期待すること」を問う設問では、「財務マネジメント」という回答が70.5%と圧倒的多数であった。この結果は、事務職員の強みである財務マネジメントに専門性を発揮してほしいという期待の表れであると読み取れる一方、それ以外への期待が乏しいとも読み取れる。この結果は、財務マネジメント以外の業務は事務職員の担う業務ではないという認識が広く存在していることを示していると考えられる。これまで以上に、事務職員の業務に対する社会的認識を変えていく働きかけを進めるとともに、それに見合う資質・能力を身につけていく必要がある。

今後事務職員に求められる役割として、リソースマネジメントがあげられる。学校のリソースマネジメントは事務職員を中心に行うのが最適と思われる。なぜなら、経営資源である地域人材や企業等に関する情報や学校の予算は、事務職員がその専門性を生かして確実に管理・活用することができるからである。企業・NPO等とのネットワークを構築して、新たな経営資源を調達することも可能である。

これからの事務職員に必要とされる資質能力としては、コミュニケーション力、バランス感覚、創造力、構成力であると考えられる。定型的な事務処理はAIに任せ、人は人にしかできない仕事を担うという時代を迎えようとする今、事務職員はその変化を前向きに捉え、学校事務観の変換を図っていくべきと考えられる。今後の事務職員の役割を考えると、採用区分が「初級採用」のみの都道府県が多いというのは、任用制度と職務内容の間に矛盾が生じているのではないだろうか。大学でも、教育行政について学んでいる学科やコースが設置されている。教育行政を学んできた学生がその能力を発揮し、子どもの学びを支援できるよう、任用制度について見直しを図るべきではないだろうか。

さらに、事務職員が教育行政職員として戦略的な学校経営に参画していくためには、行政について深く精通している必要がある。研修を行い、そのような資質・能力を高めていく事も大切ではあるが、行政的力量を高めるには行政との人事交流が非常に有効な手段であると考えられる。事務職員のキャリアの中で、学校現場を一旦離れ、教育委員会等に勤めることは、行政の仕組みについて身をもって学ぶと同時に、教育行政職員としての視野や価値観を広げる効果が期待できるであろう。

4 感想

変化の激しい社会情勢に対応した学校経営をどのように行っていくか、それに我々事務職員がどのように関わっていくか、本大会に参加することにより、その道筋を捉えることができた。

しかし、理想像を実現しようとする、現実はかなり厳しい。

日立市では平成27年度から共同実施が行われているが、給与・旅費の相互審査や若手事務職員への支援、市内事務職員の資質向上のためのミニ講座など、事務職員に対する研究は活発に進んでいるが、学校経営に参画する支援についての研究についてはあまり進んでいないのが現状である。日立市では、例年新規採用事務職員の数が多く、グループ内の事務職員が若手事務職員の支援を行っているため、負担が大きい。なおかつ事務処理のシステム化も他県に比べると進んでいないため、校内の事務処理にもさらに時間が費やされ、学校経営に参画する研究を行う時間を捻出するのが困難になっている。他県の例では、新規採用事務職員のもとには定年退職したベテラン事務職員が非常勤で採用され、つきっきりで支援を行っている例もある。

現代の社会はAIやIoTの発達がめざましく、Society 5.0の社会が実現すれば定例的な業務や数値的に実現可能な業務は発達したAIに代替可能となり、このままでは我々事務職員はAIにとって替わられてしまうかもしれない。

私は、事務職員の仕事は、子どもの豊かな学びを支援し、健やかに育てるための重要な仕事であると考えている。学校事務職員という職を今後も存続させるためには、単に事務処理をするだけではなく、総務と財務のプロとして、学校経営に参画していかなければ生き残れないだろう。

そのため、教育委員会や教育事務所等関係機関に働きかけ、新たな若手事務職員の支援体制の構築や事務処理のシステム化などを進め、今後の学校経営参画の足がかりにしていきたい。