

# かなじけん 神事研ニュース 第159号

<http://kanajiken.net>

2013(平成25)年2月1日  
神奈川県義務教育諸学校事務研究協議会  
会長 清水章雄  
広報部長 八木みどり  
座間市立栗原小学校  
(046-251-0074)

## 特集 第14回 神奈川県学校事務研究大会 平塚大会

12月7日、平塚市中央公民館にて「第14回神奈川県学校事務研究大会 平塚大会」を開催しました。寒さに負けず熱気あふれた大会の様子をお伝えします。

(研究大会記録より)

会長あいさつ



本日は年末のお忙しい中、神奈川県学校事務研究大会平塚大会にご参加いただき感謝申し上げます。また、県外より北は北海道、南は長崎から、全国各地20名を超える参加をいただいております、重ねて感謝申し上げます。ご来賓のみなさまにおかれましては、日頃より本会活動にご理解ご支援を賜り、また、ご多忙の中ご臨席を賜り誠にありがとうございます。今後も変わらぬご支援を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

本日の研究大会のことを少しお話させていただきます。今回の研究大会は昨年度の設定20周年を契機に、“一步前へ進んでみようか”という考えのもとシンポジウム形式をとらせていただきました。基調講演から始まり、最後の研究協議「パネルディスカッション」までを一つのテーマ「学校事務職員から発信するこれからの学校づくり」として、大会のステップアップと、ご参加のみなさまには一定の統一性の中でより研究を深めていただくという趣旨で計画し開催させていただきました。本研究大会を通して、何らかにお持ち帰りいただければ幸いです。

さて、神事研の事業がなぜ必要なのかということについて、少しお話させていただきます。神事研は2008年度の全事研加入以降、関東地区や全国の会議に参加するようになりました。その折、関東地区の会議において、どの支部でも学校事務職員の大量退職、世代交代に伴う人材育成が大きな喫緊の課題であるということでした。教員であれば、一つの所属で適当な年齢構成の中で、OJTや研究推進ほか様々な研鑽が可能です。比べて学

校事務職員はほとんどの学校で一人配置が多く、所属に留まってしまえば、基本、自分の仕事しか分からないのが現状なのではないでしょうか。そのため、学校事務職員は寄って集まり、学習・研究・振り返りなどを行うことが必要になります。そこで、一助として、神事研の事業です。神事研は研修事業として、神事研の体系的研修制度をもとに3年ごとの中期研修計画を立て、研修会を年7回実施させていただいております。その内の3回は「初任者研修」で、3年1サイクル、計9回実施しております。本研究大会も研修制度の中で、「大会研修」という形で実現させていただき、年7回とは別に開催をしているところがございます。寄って集まる、その機会の確保、拡大を、そして学校事務全体の充実、学校事務職員の資質向上という、会の目的の達成はもとより、研修の未整備状態の補完や若い方たちへの支援・育成等の一助となるよう、今後も研修事業の充実に努めて参りたいと思います。

本日の研究発表は、研究部「学校事務職員と情報発信研究委員会」、そして、特別委員会「創造的学校事務研究委員会」がでございます。情報発信のみなさまは、3年にわたる研究の集大成として、創造研のみなさまは、8月の全国大会での研究発表から、更にアクセルを踏み込んでの発表ということになります。双方のみなさまのご尽力に対し敬意を表したいと思います。

最後になりますが、本日の研究大会の準備・運営を担っていただいております総務部、並びに運営協力者のみなさまに感謝申し上げますとともに、ご参加のみなさまの益々のご発展とご健康をお祈りいたしましてあいさつとさせていただきます。

(担当：相羽)

## 基調講演 「学校マネジメントと事務職員」

文部科学省初等中等教育局 参事官(学校運営支援担当) 付  
運営支援推進係長 風岡 治 氏



まず、近年の教育改革の流れについてお話させていただきます。

はじめに、民主党政権下で文科省が進めてきた教育改革の3つのステージについて説明します。1つ目が「学ぶ権利とチャンスの保障」ということで、家庭や家計の違いが教育の機会の違いとなり、ひいては子ども達の教育を受ける権利や機会を奪うことになってはいけないという理念のもと、家庭の教育費負担を極力減らしていこうということです。具体的な方策として高校無償化や低所得者層への奨学

金・給付金の充実等が挙げられ、既に法律が出来て予算措置が講じられているところです。

2つ目が「教員の質と数の充実」ということです。具体的な方策として教職員定数の改善や教員養成の見直し、採用・研修の改善が挙げられ、数についてはこの3年間で約1万人を超える教職員の定数改善が実現しました。また、事務職員加配については、地域連携強化のための事務職員加配として、25年度に100人の増員要求をしているところです。

3つ目が「公立学校のガバナンス改革」です。国・県・市町村の権限責任の曖昧さをクリアにし、学校に近いところでなるべく方針決定をしようという考え方のもと、適正な行政単位の検討等、改革に向けての議論が始まったばかりであります。このような方向性の中で、学校のことは学校自身が保護者や地域住民の意向を踏まえ決定する。地域と共にある学校づくりを進めるために必要となるのはマネジメント力です。

次に地方教育行政制度の改革について説明します。現在、改革の基本的方向性として「地域・学校現場の主体性、創意工夫が生かせるボトムアップ型の教育行政の確立」が掲げられ、①「地域とともにある学校」の推進、②教育委員会の改革、③国の責任を果たしつつ、権限移譲を推進、の3つの方向性で動いているところです。

続いて、第2期教育振興基本計画の基本的方向性について説明します。

少子高齢化やグローバル化の進展、雇用環境、地域社会、家族、豊かさの変容や格差の再生産・固定化等、我が国を取り巻く様々な危機的状况により、生産年齢人口の大幅な減少等が予想される中で我が国が持続可能な発展を遂げていくためには、グローバル化に対応した教育の展開や地域づくり、社会的格差の拡大を食い止めるための仕組みの構築等が求められています。このような状況から①社会を生き抜く力の養成、②未来への飛躍を実現する人材の育成、③学びのセーフティネットの構築、④絆づくりと活力あるコミュニティの形成、という4つの基本的方向性が出されました。この中でもとりわけ4つ目の絆づくりと活力あるコミュニティの形成が、今後の学校に求められる役割として大きくなってくと予想されています。

それでは、学校組織マネジメントについてお話させていただきます。

学校組織マネジメントとは、学校の目的に向かって効率的・効果的に組織全体が動くために、組織内外の変化する環境からの規制作用や影響に対して、的確な情報解析をもとに、それらを上手く受け入れたり回避をしながら、内外の資源（人的、物的、財的、情報、ネットワーク）や能力を統合・開発し、人々の活動を調整することであり、その目的は「環境適応」にあります。また、学校組織マネジメントにおいてはこれらを一人で担う事も、複数の人々が協働して取り組むこともあります。

学校組織マネジメントの基本的な考え方は、まず学校のミッション（使命・存在意義）を考える所からスタートします。その際に児童生徒や保護者の発想で考えてみる（顧客思想）次に強みを生かした自己の活動領域を決定し、組織に対する貢献対象や貢献方法、貢献内容を考えさせる（＝ミッションが組織をつくる）、というものです。

どんな手法と戦略を使って学校を運営していくかが学校組織マネジメントであり、その中では学校経営ビジョンが重要であり、ミッション、重点事項、教職員の行動規範や組織構造、管理職のリーダーシップ、教職員の人材育成が学校経営ビジョンの中に盛り込まれることが求められます。それとともに、PDCAサイクルを回していくことも、この学校組織マネジメントの特徴だと思えます。

続いて、「『もしドラ』から考えるマネジメント」ということでお話させていただきます。前述のマネジメント論は組織を意識した、組織からのアプローチを考えていくものであったのに対し、ドラッカーのマネジメント論は“個人が組織の成果に貢献するとは？”という点からのアプローチで組織の在り方を考えていくというものです。これを学校事務に当てはめると、“事務職員はどんな貢献をしているか”という観点から、学校事務のミッションは何か？学校（事務職員）の顧客は誰か？顧客にとっての価値はなにか？学校事務の成果は何か？等といったことを考えていくというものです。これらは思考や理論の部分となりますが、この“理論”と実際の“実践”の溝を埋める橋（ブリッジ）となるものが必要ではないか？ということを考えていく必要があると思います。個人にとって何が行動の起点（アクションポイント）となるのか？を考えた時に、ここまで思考や理論から、貢献や強み、集中して取り組む事の必要性等について考えてきました。

それらを行動に移す際に、時間管理（タイムマネジメント）や意思決定、自己目標管理、プランニングといったものを考える必要があるのではないかと考えます。理論や思考的な部分と行動、実践というものを常に進めていくことがマネジメントであり、その中で“気づき”を生み出せるかどうかということが、マネジメントを上手く行っていくためのヒントになるのではないかと考えています。

次に、文科省における今後のマネジメントの在り方について説明させていただきます。平成23年7月に、“全ての学校が、地域の人々（保護者・地域住民等）と目標を共有した上で、地域と一体となって子どもたちをはぐくむ『地域とともにある学校』を目指すべき”という提言（＝「地域とともにある学校づくりの提言」）が出されました。その中では、今後の推進目標が5つ挙げられています。中でも推進目標4「学校内の組織運営の管理にとどまらない『マネジメント』を目指し、学校の組織としての総合的なマネジメント力を強化」について、



- **地域との関係を構築し、地域の人々と一体となって取組を進め、成果を挙げることができる力を「マネジメント力」と捉え強化**
- **校長（管理職）となる前段階から多様な経験を得る機会の充実**
- **個人の能力に依存することなく、学校の総合的なマネジメント力が発揮できる体制の構築**

等の必要性が挙げられました。これを受け、具体的な推進方策として、マネジメント力向上研修プログラムの充実や、校長在職期間長期化、共同実施やコミュニティスクールへの事務職員加配等による事務機能強化などが進められています。また、「コミュニティスクールにおけるマネジメント力の強化に関する研究」という研究事業も今年度よりスタートしております。

最後に、学校事務の将来ビジョンと事務職員の変革力についてお話させていただきます。  
これからの社会人に求められる資質・能力として、一般的には、

- \* コミュニケーション能力 (気持ちよく仕事のできる関係形成能力)
- \* 戦略的プランニングの手法 (現状分析、環境分析、マーケティング等の技法があること)
- \* 政策を実現できるマネジメント能力
- \* 新たな価値創造ができる
- \* 複数の業務領域での知見がある

等が挙げられていますが、事務職員にも同じことが求められると考えます。このような能力開発を目指す中で、教職員・児童生徒・地域から信頼される人格をつくっていき、使命感をもって、今の仕事から一步踏み出す勇気、そういったものが必要となってくるのではないかと思います。

具体的な内容としては

- 職務（業務）の発展
  - ・財務－「予算の執行管理」から「経営方針を実現する財務マネジメント」へ
  - ・教育支援－学籍管理からカリキュラムマネジメントと活動支援へ
- 新たな職務（業務）領域の開発
  - ・学校を核にした「まちづくり」のコーディネーター
    - ↳学校・地域内外の資源開発、地域ニーズの把握
  - ・教育環境支援（児童生徒、個々の課題や性質に合わせた学習支援）
  - ・学校情報（学力・問題行動・学校評価・学籍等）の総合的な管理
    - ↳学校情報の発信・提供、保護者ニーズの把握、学校評価への関わり

等が挙げられるのではないかと思います。

私たちは関係諸法規や条例に基づいて給与や旅費、予算執行などの日々の業務を行っており、このようなルーティン業務はこれからもおろそかにできないものです。しかしそれだけではなく、児童生徒が安心・安全な環境で学習が出来るようにという観点から、学校教育サービスの継続的提供や、予算の観点からは、財政状況の悪化に伴う限られた予算の中での学校運営の手腕といったものも求められています。さらには、保護者・地域住民の学校への要求の高まりといったこともあります。このような非ルーティン型の意思決定をしなければならない課題への対応が求められるようになっていきます。従来型（前例踏襲型）が重要な意味を持つ業務と新たな発想での変革が求められる業務との中で、一歩ずつ進んでいくことが、これからの私たちに求められています。

このような中、文科省でも以下のような取り組みを進めています。

- 学校マネジメントフォーラムでの課題の意識
  - ・ 縣市町村教育委員会との課題意識の共有縣市町村の教育ビジョン→教育委員会の政策形成→学校経営ビジョン
  - ↳ 教育委員会事務局の政策形成と学校経営ビジョンを結び実現させる事務職員の必要性
- 学校事務・事務職員の数と質の向上に向けて
  - ・ 個別の教育課題に対応した教職員定数の充実↳ 学校・地域連携等の取組への支援
- 教員の資質能力の向上
  - ・ 教員免許→基礎免許・一般免許・専門免許の3つの段階（ステージ）

教員の資質能力の向上に対して、事務職員の在り方については、現在教員研修センターの委託事業として「学校事務職員の研修プログラム開発」を行っているところです。また、文科省委託事業の中でも「学校マネジメント力の向上を目指した事務職員の役割」について現在調査を進め、調査結果を以て今後の事務職員の在り方を考えていくことを考えています。

以上のような取り組みを進めているわけですが、やはり必要なのは自分から求めていく姿勢だと思います。各個の自発性のもとで自学をすすめていく中で、現在進められている研修プログラム等が有効に機能していくのだと思います。“事務職員の地位の向上がゴールではない”ことを頭に置いていただき、事務職員の使命や貢献内容等から、学校事務、事務職員の在り方について考えていただければと思います。

（担当：千石）

基調講演のプレゼンテーションのデータを神事研ホームページに掲載しました。ぜひ、アクセスしてください。

## 研究発表

### 第1部 [研究部 学校事務職員と情報発信研究委員会]

#### 「学校事務職員と情報発信」

#### ～教職員へ保護者へ地域へ学校事務職員へ

#### everyday 情報発信～

研究部 学校事務職員と情報発信研究委員会より「学校事務職員と情報発信 ～教職員へ 保護者へ 学校事務職員へ everyday 情報発信～」というテーマで発表します。

発表ではまず、情報発信の重要性についてです。私たち学校事務職員は誰もが何かしらの情報を発信していますが、一口に情報発信と言ってもその対象や発信媒体は様々です。学校事務職員にとって一番身近な情報発信先は教職員向けだと言えると思います。例えば旅費やサービスに関してなど様々ですが、これらの情報を適切に伝達することは学校事務職員の務めと言えるでしょうし、逆にこれらの情報が伝達されなければ教職員が不利益をこうむることもあります。このように情報伝達は重要なことなので、日々の業務の中で効率的な情報伝達を行うことができなければ個々の学校事務職員にとっての負担になりかねません。情報伝達を行うときは、情報の有用性、重要性を適切に判断することが必要になってくるのです。

このような中で、多くの割合を占めている教職員への情報発信についてどのような情報を発信しているかの調査を行いました。結果は、大まかにまとめると福利厚生、サービス、購入物品紹介や時事的な話題といったものになりましたが、これらの多くは事務日よりなどの紙媒体として発信されていることが特徴です。また、学校事務職員が情報を発信する際に、「必ず読んでもらわなければいけないこととして発信する情報（確認・提出等が必要な情報）」と「知っていたら有用なこととして発信している情報（興味のある人が求める情報）」があると思います。しかし、特に「知っていたら有用なこと」は教職員にどの程度伝わっているのでしょうか。このような「教職員の知りたい内容」と「学校事務職員の知らせたい内容」の不一致は情報発信においてよく耳にする話です。

そこで、このような不一致を少しでも解消し仕事で忙しい中でも許容できる情報発信のヒントを見つけるために、「読む気になる」をテーマに教職員を対象にしたアンケートを行いました。調査項目はA「文字量」、B「情報量」、C「字体」、D「文字の大きさ」、E「文体（文の堅さ）」の5つになります。これらの結果、まずA「文字量」ですが、紙面全体を埋めてもよいが、適度な余白、行間がないと読む気がなくなってしまいます。ただし、単純に文字が少なければ読む気になるというわけではないことに注意が必要です。次にB「情報量」ですが、内容に該当する人とそうでない人で求めている情報量に差はないということです。そして、情報内容の濃さによる2段階の作り分けが有効で、図や表があると目が行きやすいようです。C「字体」に関しては「HG丸ゴシックM-PRO」が

読む気になると答えた人が6割を超え、圧倒的でした。ただし、アンケートでは全文章を同じ字体で統一していましたが、紙面に視覚的なポイントを付けるという意味では部分的に他の字体を使うのも効果的と考えられます。D「文字の大きさ」は基本的に一番見慣れている11ptが望ましいようです。ただ、14ptを選択した人も少なくないことから、部分的により大きい文字を使うのも効果的だと思われます。最後に、E「文体」ですが、特に奇抜なことは求めてなく、ですます調と箇条書きに回答が二分しました。ですます調では疑問形で問いかけることにより、「一回自分に落とし込んで考える」瞬間があり、箇条書きでは読み進めるうえでの引っ掛かりがなくなるようです。この特徴における違いが、ですます調または箇条書きを使い分ける上で重要です。以上の結果は「GJKのヘビーローテーション十箇条」となり、事務だより作成の際に当てはめて考えると、教職員により伝わる事務だよりを作ることができるはずです。

#### 「GJKのヘビーローテーション十箇条」

- ① 紙面全体を埋めても問題ないが、適度な余白・行間は必要（設問A）
- ② 単純に「少ない＝見る気になる」ではない（設問A）
- ③ 内容に該当する人とそうでない人で、求める情報量に差はない（設問B）
- ④ 情報については、単純な文字量による内容の調整ではなく、「内容の濃さ・薄さ」による2段階の作り分けが必要（設問B）
- ⑤ 図や表に目が行きやすい（設問B）
- ⑥ 字体は「HG丸ゴシックM-PRO」を中心にする（設問C）
- ⑦ 文字サイズは、基本的には見慣れている11ptが望ましい（設問D）
- ⑧ 部分的に字体や文字サイズを変えて、視覚的な変化をつける（設問C・D）
- ⑨ 文体は、ですます調または箇条書きを使い分ける（設問E）
- ⑩ ですます調の場合は「疑問形」で問いかけることが効果的（設問E）

また、学校事務職員相互の今後の情報共有のあり方については、個々の学校事務職員が実践している成果物を共有することによって、事務が効率化し、そこでできた時間を学校独自の仕事に充てることで学校経営の一端を担い、児童生徒の教育活動の充実につなげることができます。共有された情報は、受け手によって、よりよく改善され、さらに新たな情報として発信し共有されることが望まれます。このような成果物やデータの共有を神事研を通して進められないかとも考えます。データベース化には程遠いですが、第1歩として本日配布しましたCD-Rに数点の「誰でも使えるテンプレート」を収蔵しました。このCD-Rが情報共有のきっかけになればと思っています。

次に、外部に向けた情報発信についてです。開かれた学校づくりのためには保護者や地域住民等にも、学校の情報を積極的に発信することが求められます。ここでは、学校事務職員も学校運営に参加するものとして少なからずかかわりを持ち得ます。このような外部



に向けた発信の場合には、教職員への発信と違い紙媒体だけでなく、学校ホームページやメールも有効的な発信手段であると考えられます。そこで外部へ情報発信をする意義や有用性を調べるため、保護者に対しては事務室だよりによる情報公開に関するアンケートを行い、地域向けには学校ホームページによる情報発信における調査を行いました。

保護者向けの事務だよりに対するアンケートにおいて、事務だよりが配られた場合に読むと答えた人が約76%もあり、今後も読んでみたいといった好意的な意見をいただきました。しかし、約14%の人に関しては事務だよりそのものを見ていても内容は読んでいないとのことから、読む気にさせる紙面作りの努力は必要なようです。また、事務だよりの発行媒体は何が望ましいかという質問においては、紙媒体が望ましいとの答えが最も多い約76%でした。これは、学校だよりなど他のおたよりが紙ベースで発行されていることも関係していると思われます。また、定期的に発行すれば読むと答えた人が約92%もいることから一定のニーズがあると言えるのではないのでしょうか。

また、学校ホームページにおける調査では神奈川県下の公立学校90%以上の学校がホームページを開設していることが分かりました。この中でも、予算関係のページを持っている学校も多く、中には事務室のページを持っている学校もありました。このことから学校ホームページにおいても学校事務職員からの情報発信が行われていることがうかがえます。ただ、外部に情報を発信する場合には守らなくてはならない様々な規則があります。社会的な責任を問われることのないよう十分確認の上、発信していくことが重要です。

このように、外部に向けた情報発信手段として保護者向け事務だよりや、学校ホームページが学校事務職員にとって主体的に情報発信できる手段の一つであることは、間違いのないと言えます。また、学校事務職員にしか発信できない情報を、これらの手段を通して地域や社会一般に発信していくことにより、学校事務職員の存在を知ってもらおうと同時に、信頼される開かれた事務室経営を、ひいては開かれた学校づくりに貢献できることと信じます。

情報を活用するにはインプットだけではなく、入手した情報をどのようにアウトプットをするかが重要です。学校現場において、様々な情報を必要なところへ適切に発信することができるポジションに学校事務職員がいると考えます。学校事務職員の一人ひとりが情報のつなぎ役になるという意識を持つことが重要だと思います。みなさん、よりよい情報発信にチャレンジしてみてください。everyday情報発信でいきましょう。

(担当：渡邊)

## 研究発表

### 第II部 [特別委員会 創造的学校事務研究委員会]

「実践しよう！！みんなイキイキ『感動できる学校』へ

～事務職員だからできる学校マネジメント 笑顔でイノベーション～

研究発表Ⅱでは、特別委員会である創造的学校事務研究委員会が「実践しよう！！みんなイキイキ『感動できる学校へ』～事務職員だからできる学校マネジメント 笑顔でイノベーション～」と題しての研究発表と意見交換を行います。

研究発表では、学校事務職員は「感動」という言葉をキーワードにして、学校という組織をいかに効果的に機能させることができるのかということについて、「ドラッカーのマネジメント」をヒントとした研究を発表します。ドラッカーの視点を学校のケースにあてはめて、学校事務職員だからこそできる実践的な研究事例を紹介します。

最初に、「マネジメント」という言葉の意味や必要性和、それをどのようにして学校の現場に位置づけていくのかということの説明をします。ドラッカーにおけるマネジメントの役割は「仕事を通じて働く人を活かす」「組織が使命・目的を果たせるようにする」「社会への影響を配慮しつつ社会に貢献する」ということです。そこで、これらを学校にあてはめて、事務職員がそのポジションでの強みをいかして、学校全体がみんなイキイキ、感動できる学校になるためには、どのような実践をしたらよいのかということを考えました。そして「人の強みを活かす」ということと「コミュニケーション」の二点を促進することを主眼として研究を進めます。



次に、学校マネジメントを行う上での、マーケティングの重要性についての説明をします。ドラッカーは、マーケティングについて「マーケティングは顧客からスタートする。すなわち現実、欲求、価値からスタートする。われわれは何を売りたいかではなく、顧客は何を買いたいかを問う。『われわれの製品サービスにできることはこれである』ではなく『顧客が価値ありとし、必要とし、求めている満足がこれである』」と述べています。つまり、ドラッカーの発想では、私たち学校事務職員が、自分たちのやりたいことやできることを求めるのではなく、顧客が必要とし、求めていることを知ることがマネジメントの第一歩となるのです。そこで、この研究では、学校マネジメントにおいて児童、生徒、保護者、教職員、地域の方々、学校にかかわるすべての人々が顧客であり、学校という組織の構成員であると定義しました。

そして、学校の「顧客」が求めるものを知るために、研究メンバーがそれぞれの学校でマーケティングを行いました。方法は、口頭による直接の聞き取り、紙面によるアンケートなどで、合計169人の学校関係者に、それぞれの立場で感じることを、学校に対する思

いをできるだけ率直に伝えてもらうようにしました。ここで明らかになったさまざまな要求を、改善・実践していくための具体的な取り組みを、イノベーションへの実践例として紹介します。

具体的な取り組みの一つ目は、川崎市立玉川中学校にて実践されている「なんでも事務センター情報ボード」の設置です。これは、事務室の前に1800×900cmの情報ボードを設置し、学校事務職員の仕事にかかわる情報や、子どもが興味を持ってくれそうな情報を学校事務職員が発信していくというものです。また、双方向的な取り組みとするために「ご意見箱」を設置したところ、生徒から「先生方の中学生時代が知りたい」との意見が寄せられ、実際に掲載すると、教職員や生徒の間でかなりの話題となりました。玉川中学校ではこうした取り組みが、児童生徒と学校事務職員、そして教職員の三者間でのコミュニケーションを促進するきっかけとなり「なんでも事務センター情報ボード」は、テレビを使用したデジタル版や、学校の外へ設置した地域版の新設へと発展しています。

具体的な取り組みの二つ目は、小田原市立泉中学校にて実践されている「事務室の窓から」「裏紙教育新聞」の発行です。「事務室の窓から」は、一般的な教育情報を保護者や地域に発信するためのもので、新聞等で報道されている情報をよりわかりやすく伝えることで、保護者や地域の方々に教育を好きになってもらうことがねらいです。「裏紙教育新聞」は、日頃多忙な教職員へ向けて、教育関連の情報を幅広い情報とともに提供するもので、学校を客観的に見て欲しいという願いが込められています。どちらも紙面の裏を利用して事務室より発行されているもので、好評のうち順調に号数を伸ばしています。

マネジメントの父、経営学者として知られるドラッカーですが、その興味の対象は金儲けではなく、人間だったとも言われています。いつの時代も組織を作るのは人、組織を動かすのも人の心ということなのではないでしょうか。新しいことを試みると、成果への期待は倍増します。学校に貢献することで、あなたも「顧客」として「感動」をもらいましょう。

後半は、研究メンバーの扮するドラッカーとみなみちゃんの進行によって、会場の参加者とともに意見交流を行い、仕事の中での悩みやコミュニケーションについての様々な話題の提供がありました。青色の研究集録を「共感度カード」とし、共感できる話題については会場の参加者が研究集録を顔の前に提示することで、話題に対する共感の度合いが視覚的にわかるという仕組みになっています。具体的な話題としては「電話対応に一番多くかかわっているのに内容が入ってこないため、孤独感を感じる」「皆が笑顔で幸せに学校生活を送るために、学校のプランナーのような立場で仕事を進めていきたい」等の意見があげられ、会場からは、それらの意見に対する共感の声とともに、各々の学校での取り組みを紹介しました。

最後に、研究に助言者として参加して下さった横浜国立大学附属教育デザインセンター主任研究員である白井達夫先生より、お話がありました。この研究が、学校事務職員の方々の進むべき方向を、少しでも照らせたとしたら、それがこの研究の成果であるとのことでした。



(担当：唐澤)



## 研究協議

### パネルディスカッション

#### テーマ「学校事務職員から発信するこれからの学校づくり」

#### パネリスト

文部科学省初等中等教育局参事官付運営支援推進係長	風岡 治氏
横浜国立大学附属教育デザインセンター主任研究員	白井 達夫氏
学校事務職員と情報発信研究委員会 推進委員長	小林 哲功氏
創造的学校事務研究委員会 委員	大谷 健次氏

#### コーディネーター

相模原市立藤野中学校	永井千都子氏
------------	--------

コーディネーターから「様々な教育改革が行われる中で、神奈川の学校事務職員も世代交代が進んでいます。研究大会の研究成果を共有し、それぞれの新たな実践につなげていただきたいという思いからパネルディスカッションを行うことになりました。これからの担う若い世代の方へのエールになればと思っています。すすめ方は、研究発表を振り返り、情報発信の重要性や大切さを確認し、その理念や考え方を理解し具体的な活動の提示を行い、そして、これからの学校づくり、これからの学校事務職員の在り方を確認していければと思っています。」と始まり、それぞれのパネリストの感想、意見、これからの学校事務職員に期待すること等を聞きました。

風岡氏からは「この研究大会で、世代交代の中で学校事務職員が内にこもる在り方ではなく、外に出て（発信）いこうとする姿が伺えた。」白井氏からは「学校事務職員の仲間としての横のつながりと世代を超えた縦のつながりの大切さを感じた。」と感想がありました。

委員会として発表の中で特に伝えたかったことでは、小林氏は「情報発信の大切さを分かっただき、今日の発表を機にこれからぜひ実践して言って欲しい。情報をシェアしていければと思う。」大谷氏は「学校をよくしたいとの思いは自己犠牲ではなく、自己実現することで自分のためにもなる。すなわち Win-Win の関係になること。学校事務職員が HUB になり、共感が一体感を生み学校改善の力になる。」と述べました。

続いて、研究発表を振り返って、風岡氏は「学校事務職員でしかできない情報発信を、誰に、どのように伝えるのかをしっかりと構築し、地域と学校の良い関係を作るための情報を発信することが大切である。マネジメントについては、①自分自身の身の回りを考え



るマネジメント、②組織全体の中での学校事務職員の役割を果たすマネジメント、③経営に関する組織全体の戦略的なマネジメント、と段階を踏まえることが必要である。」情報発信の重要性と理念では「学校と地域の信頼性の構築が重要で、その中でも伝えたいものが何なのかという手順で誰に伝えていくのかといった方向性を見失ってはいけない。」と述べ、ホームページへのかかわり方、在り方について自らの経験談について話しました。

白井氏は「相手意識・他者意識を考えることが大切であると教えられた。また、自らのコミュニケーション能力を高めることはもちろん、組織のコミュニケーション能力を高めることが重要である。新しいコミュニティづくり、情報の共有化が大切である。現在、学校評価は学校が評価されるだけでなく、学校の求めているものを提示し、それに対し評価、支援してもらう方向に来ている。そのためには情報発信は重要である。」と述べました。コーディネーターから「パネリストの4人の方の話を聞いて、学校の内に向かったの発信は学校スタッフの協働のため、外に向かったの発信は学校、家庭、地域社会が連携するの基盤づくりのためと感じた。」とありました。

『これからの学校づくり。その中での学校事務職員の役割』のテーマでは、参加者から「私たち学校事務職員が学校の中で、異分子として意見を言うことが必要ではないか。企業も含め今やトップダウンでは耐えきれない現状に来ているのではないか。」との意見に、風岡氏は「トップのリーダーシップだけでは成り立っていかない現状があるのではないか。コミュニティスクールを考えた時、これまで教員中心で動いていた学校も異なった視点を持った事務職員、地域の人たちがかかわっていき、いろいろな意見を学校経営に取り組んでいくことが必要である。」白井氏は「組織というものは一人ひとりが自立し、横とのつながりを持ってコミュニケーションをつくっていくことが大事である。そういった意味で学校事務職員が自立をしながら視点の違う人としてコミュニケーションに参加していくことが重要である。」と話しました。

実践面において、小林氏は「学校事務職員は、子ども達が学習する環境、職員が働く場として楽しく仕事をできる環境づくりにかかわれる仕事であると思うので、それを意識しながら仕事をしている。」大谷氏は不得意を並の水準にするのは一流を超一流にするよりも難しいというドラッカーの言葉を紹介し、「それぞれの得意分野を生かしていくことが大切である。初任当時の先輩がお菓子作りが得意で、それを職員皆でいただいた時の感激で、学校事務職員として頑張ろうと思った。」と、自身の経験を話しました。

学校事務職員の役割については、白井氏は「教育って何だろう。子どもを育てるって何だろう。今学校に必要なものは何だろうということを考え、学校事務としてのプロフェッショナルとなり、チームに貢献できる学校事務職員となって欲しい。そのためにはぜひ学校事務職員制度を守っていただきたい。」風岡氏は「危機感を持っていただきたい。今の仕事のままでいつ非常勤化されてもおかしくない。自分たちの仕事の在り方、自分たちの使命、自分たちがどうしたら学校に貢献できるかを考えるべきである。学校のつながり役になるだけでなく、地域・行政に学校の言葉として発信し、地域・行政の言葉を学校に発信していく役割を果たしていくことが問われている。地域が求める学校の役割としての存在となって欲しい。」と助言がありました。

最後に、参加者へのメッセージとして、大谷氏は「学校事務職員から学校を変えていく。といった気持ちで情報発信してみてもいい。」小林氏は「今日発表したものを生かし、実践し

て行って欲しい。」白井氏は「コミュニケーションには、相交通、反交通、異交通、無交通の4つがあるといわれている。学びあうためにはただ分かり合うだけでなく反・異交通があって、それを乗り越えた時に素晴らしいものになっていく。研究は良い点悪い点をはっきり出し合って議論を深めることが重要である。」風岡氏は「若い人たちに可能性を感じている。研究発表の場を与えられた時、自分で考え、自分で勉強する取り組みをして行って欲しい。自分の5年後をイメージしてください。自分がどういった学校事務職員になってどういう役割を果たしているのか。それに向かってどう取り組みマネジメントしていくのかを考えて行って欲しい。」と結びました。

最後に、コーディネーターより「それぞれの学校、それぞれの地域、それぞれ一人ひとり学校事務職員のこれからの力となる具体的なアイデアを伺うことができました。明日からの仕事を見直すきっかけをいただきました。学校事務職員の誇りと自信を持ってこれからの学校づくりに力を発揮していきたいと思います。」と思いのある言葉でパネルディスカッションの幕を閉じました。

(担当：古川)



2012年末はクリスマス寒波がやってきてとても寒かったですね。

年末年始は何かと食べる機会も多かった上寝正月だったので、

2013年は少しでも運動を！と思っています。

皆さんの2013年の目標はなんですか？

素敵な1年になりますように！〇でした♪

