



# 熊事研会報

第138号

熊本県学校事務研究協議会  
発行人：会長 宮崎 文子  
編集代表：研究部長 平野 哲也

～目次～

- この1年を振り返って（会長挨拶）
- 全事研代替大会参加報告
- 退職者よりメッセージ
- あとがき

## この1年を振り返って

熊本県学校事務研究協議会 会長 宮崎 文子

今年度は、まさに激動の1年でした。4月、2回目の休校措置に始まり、7月の豪雨災害、東京オリンピック延期、そして新型コロナウイルス感染症拡大の第2波、第3波・・・。

熊本県学校事務研究協議会（以下 熊事研）の総会も書面決議を余儀なくされ、1月の研究大会も1年延期とさせていただきました。地区研の開催についても各地区ともに苦慮され続けた1年でした。熊事研としては、運営や研究の全体的な動きを止めるわけにはいきませんので、Web ツールをもちいて理事会・研究部会・事務局会を開き活動を続けております。学校現場も厳しい局面ではありますが、今までのものを振り返り精査する良い機会を得たともいえます。行事を行う計画段階でいろいろなことを検討し工夫してこられたことと思います。例年やっていたことで、現在の状況下だからこそ思い切って変える、または省くことができた項目もあったのではないのでしょうか。

そうしたなか、7月に「事務職員の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について」が国より発出されました。国から県に、そして市町村に下りてくるものですが、皆さんの市町村ではいかがでしょうか。時代の流れ、国が学校現場に求めている方向性を無視するわけにはいきません。このような情報は、自らキャッチして、自らの仕事への姿勢と照らし合わせる必要があると思います。

今年度、熊事研は研究大会を開催することはできませんでしたが、研究集録を発行することはできました。研究部の努力の賜物です。研究部長による研究レポートには、ここ最近5年間の学校事務を取り巻く激しい変化のなかで、全国的な流れを受けての熊事研研究部の取組、学校事務職員としてどういう視点を持つべきか、そして行動すべきかが示してあります。また、これまでの研究基調のあゆみ、新型コロナウイルス感染症対策における個人及び組織での取組、アンケート、そして豪雨災害に関する貴重な体験レポートも寄せられています。他県での研究大会等も中止が相次ぎ、学校事務職員としての自己研鑽の機会は少なかったと思いますが、この研究集録を読めば多くの情報を得ることができ、モチベーションアップにつながることに信じています。

新型コロナウイルスの終息にはまだ時間がかかりそうです。マスクなしで人と話すことははばかられ、相手の表情を読み取りづらいコミュニケーションは寂しいばかりです。いろいろな場面で思うようにいかないことばかりですが、先日テレビで観た台湾のデジタル担当大臣 オードリー・タン氏の「すべてのものにはヒビがある。そしてそこから光が入る」という言葉はとても印象的でした。思うようにいかないことが多くても、人は失敗や挫折から多くを学び成長できます。そう信じて、コロナ禍のなか光をみつけて進んでいきたいものです。



今年度は、第52回全国公立小中学校事務研究大会（以下 全事研大会）が岐阜県で開催される予定でしたが、新型コロナウイルス感染症対策のため、オンラインによる形式で代替大会が実施されました。

動画等は令和3年1月4日（月）から2月28日（日）まで順次配信され、全国公立小中学校事務職員研究会（以下 全事研）のHPに会員ID・PWでログインし、視聴することができました。視聴した一部について、ここに報告させていただきます。

## 1 会長挨拶

まず初めに、全事研第15代会長 阿部 貴子 氏より、次のように挨拶がありました。

新学習指導要領の実施や、「令和の日本型学校教育」「個別最適な学び」「協働的な学び」「新しい生活様式を取り入れた新たな学校」等、中教審答申で出てきた新しいキーワードから、教育現場が大きな過渡期に差し掛かっている。

そして、令和2年4月に学校事務職員の標準的職務の参考例が示されたことから、学校事務職員が学校教育に貢献するために、積極的・主体的に参画するための役割が示されており、子どもの学びを創造する学校事務職員の未来展望を願う。

## 2 本部研究提案

テーマ：目指す子ども像を実現するカリキュラム・マネジメント  
ー学びの場を協創する事務職員・共同学校事務室ー

本部研究提案では、「目指す子ども像を実現するカリキュラム・マネジメント」と題し、60分程度の動画を作成されていました。

最初に、研究の概要の説明があり、これからの時代の学校事務職員には、①バランス感覚、②政策形成力、③想像力 の3つが必要だということを説明されました。

教育現場全体においては、新型コロナウイルス感染症対策や Society5.0（AI、IoT、ビッグデータ、ロボット）への備え等、予測困難な社会のなかで、子どもの幸福度を高めることが必要だということを説明されました。

また、子どもの幸福度を高めるために、自己肯定感及び自己有用感を高める仕掛けが必要だと話されました。

学校事務職員の動きの一例として、学校運営協議会を例に挙げ、地域連携や開かれた学校づくりのために、学校事務職員がマネジメント機能を強化することが必要だということを話されました。

次に、研究における様々なキーワードから、それぞれの考え方や具体的な取組について次のように話されました。

### ・学びの「質の保障」と「機会の保障」について

先端技術を活用した学びの変革（例 データベースの活用、授業のモニタリング）から、個別最適化された学びの実現ができる。また、地域学校経営組織としてビッグデータを活用し、実態に沿ったデータ分析や政策形成を行うことで経営機能の強化を図り、子どもの豊かな学びを協創できる。

#### ・カリキュラム戦略室について

教頭・教務主任・情報に精通した専門家・保護者地域・共同学校事務室が構成員になることが望ましく、エビデンス（政策が目的をどの程度達成できるかという効果を示したものを）を根拠とした予算獲得の実現ができる。また、組織におけるPDCAサイクルの確立に繋がる。教育は効果がすぐに現れるものではなく、別の要因から強い影響を受ける性質があることから、エビデンスは大きな重要性を持っている。

例えば、学校評価でエビデンスを用いるにあたっては、アウトカム評価（目標達成の評価）と併せてプロセス評価（取組方の評価）も行うことが必要で、分けて評価することにより、分かりやすく理解でき改善につながる。

#### ・リソースマネジメントについて

学校には、戦略的・体系的なリソースマネジメントが必要であり、それにより教育活動と組織体制の一体的な改善が図ることができる。

例えば、学校予算におけるリソースマネジメントについては、事業別予算や提案要求型の考え方をを用いることで、評価・改善の好循環にも繋がる。また、地域で共有できる予算を確保することで、義務教育9年間を通した計画的・戦略的な予算運用ができる。

リソースマネジメントの主体については、共同学校事務室（学校事務センター、学校事務支援室、共同実施）が担うことが望ましい。共同学校事務室では学校事務職員個人の力量形成もする必要があり、他校の取組を疑似的に体験し、改善策を考え、自校に戻り実践し、成果と課題を考えることで、課題解決への力量形成が図られる。

しかし、それほどの責務を負う共同学校事務室の室長等は、更に力量を高めていく必要があり、教育カリキュラムの理念や意図を扱う、教員レベルの研修を受ける必要があり、さらに人事交流により、行政等への視野を広げることにより、価値観を広げる必要がある。

### 3 指導助言

本部研究提案の指導助言は、愛知教育大学 教育支援専門職養成課程教育ガバナンス講座 准教授 風岡 治 様が次のようにされました。

#### ・提案1について

学校運営協議会の活用と学びの質と機会の保障について、文部科学省（以下 文科省）では、学びの保障総合パッケージを示しており、新型コロナウイルス感染症の影響による臨時休業中でも児童生徒が学びを止めないように、あらゆる手段と柔軟な対応の備えを準備している。

学びの総合保障パッケージとは、効果的な学習保障のための学習方法と人的保障を考えたものであり、人的体制の整備、オンラインでの学習支援、GIGA スクール構想における整備等が示されている。質の保証と機会の保証については、コロナ禍での様々な取組に絡めて考えていけば良いのではないかと。

現代は、多様な子どもたちに多様な学びを提供する必要があり、また場所は学校に留まらない。民間企業との連携も必要である。例えば経済産業省では、未来の教室ビジョンを策定している。

#### ・提案2について

地域学校経営組織について、持続可能な協働体制の確立が必要である。その制度的な整備をpushしたうえで、次に学校をマネジメントする体勢の構築が必要である。社会に開かれた教育活動を実現するためのツールとして、カリキュラム・マネジメントを実行してほしい。コミュニティ・スクール等は、新しい学校の姿や共同学校事務室を一体的に考えていく必要がある。

また、共同学校事務室の役割を明らかにし、ビジョンや戦略を明確化、機能を高めていく必要



がある。共同学校事務室とは、2つ以上の学校が共同処理することを目的とした組織としての位置付けが定められているにすぎない。内容的な部分については、自治体が考えることであるが、職務規定の改定と連動したものと考えていけば、事務を遂行する組織になっていけるのではと考えられる。共同学校事務室がカリキュラム・マネジメントを実行することで、教職員・地域等と協働することができる。学校を取り巻く様々なデータを数値化・事例化し、管理・加工・発信していくことで、学校における意思決定に参画できるが、共同学校事務室は限界があることも知っておく必要がある。ビッグデータの活用については国レベルの仕組みの構築が始まっている。

#### ・提案3について

力量と力量形成については、研修制度の確立とキャリア形成を踏まえた力量形成が必要である。これからの学校事務職員には、コミュニケーション能力・戦略的なプランニングの手法（現状分析、マーケティング等）・提案力・交渉力・コスト感覚・プレゼン能力・新たな価値創造の考え方が必要である。相対化できる情報の質と量を持っていなければならず、複数の業務領域での知見が必要である。

しかしながら、現状の育成のあり方については、ビジョンが明確になっていないことや、実務に関する研修が圧倒的に多いこと、現代的な分野での研修が少ないことから、初任期はいいが、リーダー層向けの研修が乏しいということは課題である。また、各都道府県でも差がある。研修ができる人材が少ないことや、研修ごとの検証、改善ができていないことが理由として考えられる。2015年度の国立教育政策所の見解としては、これからの学校事務職員に求められる資質能力について、学校全体を見渡し、問題発見する力、外部と渉外交渉する力、チームとして成果を出す力、教育課程をふまえて仕事をする力、危機管理に関する知識が挙げられている。

つかさどることについては、教育委員会との連携協働や学校経営への参画の促進が求められており、標準的な職務の明確化に関する通知では例が挙げられており、別表2について、積極的に取り組んでいく職務として人的または物的資源の調整調達、ICT関係の知識関係機関との連携及び協力の推進を示している。

このように様々な分野から学校事務職員に求められるものが示されているが、考え方として大きく4つに分けることができる。それは、

- ①実務に関する能力
- ②コミュニケーション能力
- ③政策形成に関する知識
- ④マネジメントに関する知識

であり、このような学校事務職員の育成のために、研修をどのような実施機関、施設と協力していくか、どのような在り方で実施していくのが課題である。

行政の制度研修を補完する形で、研究や研修会への参加は素晴らしい取組であり、また、学び直しの機会の場合として、大学や大学院・民間企業経験などの、自己啓発も場合によっては必要となる。

リーダーシップのプロセスとは、意識の決定、意思の調節、行動を調節することであり、個々のメンバーが当事者として自ら考え動けることのできる組織が望ましく、雰囲気作りも必要。

そして最後に風岡教授は、「これからの教育現場全体では、社会に開かれた教育課程の実施を、たくさんの人及び機関と連携しながら進めていくことが必要。そこでいかにして、学びの保証に向けたカリキュラム・マネジメントを実行していくのか。「つかさどる」ことでの学校事務職員の職務の見直しがなされ、学校事務職員個人として、変化に立ち向かう意識が求められている。」と結ばれました。

#### 4 長野支部発表

テーマ：信州型研修プラン 2030 子どものために学び続ける学校事務職員  
－「学び」には未来を変える力がある－

はじめに、長野県の実態について次のように話されました。

長野県における義務教育校は 544 校、学校事務職員は市町村費も含め 769 名、地区研は 15 であり、98.5%が会員である。

長野県公立小中学校学校事務研究会（以下 県事研）では、教育活動と学校事務を「つなぐ」ことをテーマとし、平成 22 年から継続的に研究に取り組んでいる。長野県学校事務職員のグランドデザインは、会員・地区研・県事研それぞれの役割と目標を視覚化することで、目的意識の共有ができています。

従来、学校事務職員に求められる能力（協調性、コミュニケーション能力）と併せ、学校を取り巻く環境の変化から学校事務職員に求められる役割を考えていく必要がある。2030 年に到来する Society5.0 から予想される社会構造の変化が学校にもたらす影響として、学校が対応しなければならない事象が更に複雑化、多様化していくことが考えられる。

社会に開かれた教育課程は、「学びの地図」ともいわれる新学習指導要領が求める学校の役割を明確にし、教科等横断的な研究が必要であることと、将来的な視点に立ち、社会と協力していく子どもの姿を見据えた研究が必要である。

学校事務職員に求められる役割としては、「つかさどる」ことによる唯一の総務・財務に精通する専門職としての学校経営変参画、ということであるが、「ハードルが高い」「社会の変化についていけない」と思う学校事務職員が多いという実情があり、解決のためには学び続けることが必要である。

長野県全体の研修の機会については、「実務研修を受けたい」と思っている会員が多く、地区研等の小さな組織での研修に依存している面も課題のひとつである。

個人の課題としては、マンネリ化、モチベーションの低下解消のために意欲を向上させること、また将来を見通したキャリアデザインを描くことがあるが、キャリア別に必要とされる力を示していないことが、資質能力向上の妨げになっていることが考えられる。また、学校組織内のコミュニケーション不足、組織的に動くことへの苦手意識や、異動サイクルによるキャリア形成の難しさも課題にある。

組織レベルの課題については、人材育成の方法にあり、初任者は複数配置校で実務研修をする形はできているが、到達点不明瞭であり、初任者育成における到達点及び方法は指導者に一任しているため、指導者の負担が大きいことが課題にある。

このことから、現状では全ての所属での効果的な OJT（オン・ザ・ジョブ・トレーニング（仕事の中での実務教育））は難しく、将来を見据えた人材育成のためのガイドラインを作成する必要がある。研修体制についても課題があり、学校を不在にすることへの不安や、研修会を運営する側の負担から、自分に必要な研修を選択して受講することが難しい側面がある。地区研での研修については、現状の課題に合った研修をすすめているが、運営（役員）に一定量の負担があり、また、どの地区でも一定の効果を得ることが必要で、運営負担の軽減や、研修体制の構築をすすめている。

また、「つかさどる」ことに対する学校事務職員の職務内容について、学校管理規則等の見直しは進んでおらず、働き方改革、法改正への対応 標準的職務表の見直しも含めた研修内容及び体制の見直しが必要である。

また県事研では、学校事務職員が目指す学校事務職員像について、以下の①～④の4つを定めた。

- ①円滑な学校経営を支えるために、専門性を生かして地域や教職員に信頼される学校事務職員
- ②学校事務職員としての資質向上と人材育成のために、学び続ける学校事務職員
- ③子どもの成長のために、連携・協働して教育の質の向上に寄与する学校事務職員
- ④教育目標達成のために、マネジメントにより学校経営に参画する学校事務職員

上記4つの学校事務職員像から、身につけるべき学校事務職員の力について以下の A～D の4つを定めた。

- A 学校事務基礎力（実務能力）
- B キャリア形成力（学び続ける力）
- C コミュニケーション力（連携・協働力）
- D マネジメント力（企画・提案・課題解決力）

この A～D の4つの力をつけるために、キャリアステージ（経験年数）に応じた段階的な役割・目標を設定し、着実に力を付けていくことにした。

キャリア別に研修を組むにおいて、職名別の年齢構成を考える必要があり、年齢構成を、新人層（～5年、主事）、中堅層（～20年、主事・主任）、ベテラン層（～退職、主査・主幹・専門幹・副参事）、再任用層（退職後、主任）に分けた。

研修体系表について、目指す学校事務職員像①～④ごとに研修項目を作成し、目指す学校事務職員像＝つけたい力と位置づけた。

研修のPDCA サイクルについては、キャリアステージ別研修記録シートを用い、キャリアステージに応じた自らの計画を系統的に立てていくことが可能となった。キャリアステージ別研修記録シートでは、カークパトリック・モデル（研修効果の4段階評価）を導入し、レーダーチャート（複数の項目の大きさを一見して比較することのできるグラフ）が作成され、自分に不足している項目、必要なつけるべき力を一目でチェックできるものになっており、リアクション・ラーニング・ビヘイビア・リザルツを行うことで、研修内容の充実や成果に繋げることができる。

#### 学校事務職員の使命と資質能力の明確化

全国的に学校事務職員の研修体制の整備が進められているなか、長野県には教員の育成指標はあるが、学校事務職員の育成指標は存在していないので作成する必要があり、任命権者（県）による人材育成方針が必要である。

そこで、県事研では学校事務職員の育成指標の案を「学校事務職員の使命、使命を果たすために求められる姿と必要な資質能力、キャリアステージに講じた役割・目標の設定」と考えた。

また、県教委に対し具体的な法整備等の必要性（課題提起）を行い、学校管理規則改正への働きかけ（県教委→市町村教委→学校→学校事務職員）、諸手当認定事務に係る法整備（兼務発令）を行った。

令和元年度時点では、県内に共同学校事務室（学校事務センター、学校事務支援室、共同実施等）は導入されておらず、会員アンケートでも導入に積極的なのは37.2%であった。これについては、学校事務職員間で意識の共有が必要と考え、意識の共有について地区研・ブロックレベルで議論したいと考えている。その後、令和2年4月から一部自治体で導入された。

学校事務職員の育成指標と併せて、OJT ガイドラインの策定が必要である。全県統一のOJT ガイドラインが必要であり、これにより確かな学校事務基礎力の定着を図ることができると考える。

最後に、報告のまとめとして、「10年後の学校に思いを巡らせ、学校事務職員が進むべき道を考える必要がある。学校や地域の中で、学校事務職員はどう期待されるのか、そしてどう学ん



だらいいのか。子どものために学び続ける学校事務職員であるべきだ。「学び」には未来を変える力がある。今こそ次のステージの新たな一歩を踏み出す時である。」と結ばれました。

5 本部研究討議 ライブ配信（令和3年1月16日（土）13：30～14：40）  
テーマ：目指す子ども像を実現するカリキュラム・マネジメント  
ー学びの場を協創する事務職員・共同学校事務室ー

本部研究討議では、リモートによる研究討議の様子を画面共有により YouTube でライブ配信されました。主に Mentimeter を用いたリアルタイムでのアンケート集計方法により、視聴者参加型の形式を取っていました。

最初に参加者が自己紹介を済ませた後、導入として「学びの変革」について話され、「皆さんは、カリキュラム・マネジメントを行っていますか？」という問いかけがありました。私自身、ちゃんと理解できていないところもありましたので、「していない」と答えましたが、参加者の約3割が「している」と答えていました。

次に、先だって実施されていた本部研究討議における事前アンケートについて話されました。回答者に多く共通するキーワードに「教育」や「活動」という言葉が多かったということでした。教育活動を運営していくためには、多様な主体（子どもに教える素材や人材）をカリキュラムに反映していくことが必要であり、多様な主体が教育活動にかかわるために、学校はどのようなことに取り組むべきか、考える必要があるとのことでした。

一つに、「ビジョンの共有」が必要とのことでした。教育活動を一体で動かすために、「熟議」と「協働」が必要であり、熟議とは、それぞれの立場、分野からアイデアを出し合って共有することであり、協働とは、それぞれの立場、分野が当事者として最大限に力を発揮することである、ということでした。

次に、地域とともにある学校のカリキュラムについて、学校事務職員も熟議と協働を自分ごととして考える必要があるが、見返してみると、実は色々やっているのではないかと、学校事務職員の日々の細やかな仕事が、より良い学校運営のために、または学校における円滑な事業展開に一役かっている現状が既にあるのではないかと話されました。

学校運営における学校事務職員の関わり方、取組をより深く整理するために、熟議と協働を自分ごととして考えることが必要であるが、まず、熟議と協働の機会（場面）はあるのかを見返してほしい、と話され、機会はあるが関わっていないのであれば、どうかかわっていくことが望ましいのかを考える必要があるとのことでした。

子どもが未来の創り手となる力を育むという最終目標を見据えて行動すべきであるとのことでした。

次に、カリキュラム・マネジメントを担う学校事務職員・共同学校事務室の役割について話されました。令和元年11月期調査より、学校事務職員は教材等の整備、施設管財の保守管理、予算編成及び執行等、教育行政職員としてあらゆる要素をエビデンスとし、業務を遂行しなければならない現状があり、カリキュラム・マネジメントは必須であるという見解を示されました。一方共同学校事務室では、OJT、業務改善に係る取組が求められており、ここでカリキュラム戦略室の話が出てきました。

カリキュラム戦略室では、主に子どもの学びに関連する地域の情報の収集、市教委との連携を行い、共同学校事務室構成校あるいは自治体で共有することにより、子どもの学びに関わる当事

者（学校、家庭、地域）のそれぞれの想いを取りまとめることにより、学校の経営ビジョンを実現へ導くものということでした。

最後に、学校事務職員としてどのように学びを豊かにするのかを考え、まずは一步、踏み出してみましよう、と結ばれました。

## 6 文部科学省行政説明

### 「文部科学行政をめぐる最近の情勢について」

文科省行政説明では、30分程度の動画が作成されており、以下のようなお話がありました。

#### ①ICTの効果的な活用及びICTを活用した学びの在り方について

個別最適かつ協働的な学びを目指して活用されなければならない。例えば学習履歴（スタディログ）の活用では、情報を多面的に確認することにより、学習状況以外の問題の早期発見に繋がるケースもある。GIGAスクール構想では、ハード・ソフト面の整備と併せてICT支援員等の人材の整備が必要である。学校事務職員には、引き続きICT環境の整備と活用に向けて力を貸してほしい。

ハード面での予算措置は4,819億円（令和元年～令和2年補正予算）で、全国すべての自治体で、令和2年度中の整備のめどが立っている状況である。デジタル教科書関連の法律については、大まかに緩くなっているが、費用負担は無償給与の対象外である。これについては、令和6年度（小学校の改定時期）に併せて見直し予定である。学習者用デジタル教科書普及促進事業として、令和3年度予算案では22億円を計上している。

教育データの利活用については、児童生徒・学校、教員、研究期間等必要な人間が誰でもビッグデータを扱うことのできる環境が望ましく、教育データの標準化が必要である。学習指導要領コードを活用することにより、異なる教材でも必要な分野を引き出し、ポイントごとに学習を進めていくことができる。また、CBTシステムについては希望する全国の学校で活用できるように研究中であり、全国学力・学習状況調査のCBT化も検討している。ICT支援員はおよそ4校に1人配置する予算を地方財政措置している。GIGAスクールサポーターの配置については国が半分補助することになっている。

#### ②少人数によるきめ細かな指導体制・環境整備

35人学級の整備については、教室用機の現状調査から、旧JIS規格を使っている学校が半数あることが分かった。シミュレーションから、普通教室の平均面積（64平米）に、新JIS規格の機を入れると手狭であることが分かり、これでは身体的距離の確保ができない。35人学級が採択された背景にはこのような理由があった。小学校は令和3年度から5年間かけ、35人学級の実現をする予定である。教職員定数については、1万4千人の定数改善に取り組むこととし、令和3年度予算案では1兆5146億円を計上している。

少人数学級の普及により、誰一人取り残すことのない、ポストコロナ時代の新たな学びの実現が図られ、全ての多様な子どもたちの力を引き出すことのできる教育への転換が期待できる。全員が同時に同じ内容（一斉授業）から、個別最適化された学習の在り方へ移行することにより、協働的な学びもやりやすくなり、生徒指導の面でも良い点があるのではないかと考えている。

学校現場では、上記①、②を車の両輪として、教育環境の改善を図ってほしい。

#### ③学校における働き方改革



平成 28 年度教員勤務実態調査から、深刻な長時間勤務の実態が浮き彫りになった。業務の適正化、改革サイクルの確立が喫緊の課題であり、教員が、教員でなければできない業務に全力投球できるように改善されるべきである。補修等のための指導員等派遣事業として、令和 3 予算要求額では 254 億円を計上している。

学校事務職員の標準職務例の通知では、働き方改革の一例として通知している面もある。学校事務職員には、学校運営の参画の一層の拡大が重要であり、教育活動のより一層の充実が図られると考えている。期待される役割として、学校経営に対する積極的・主体的な参画を求めている。

#### ④中央教育審議会における議論

「令和の日本型学校教育」の構築を目指しての議論では、全ての子どもたちの可能性を引き出す個別最適な学びと、協働的な学びの実現がテーマとなっている。学校現場のスタッフ全員で「チーム学校」となり、その中でも学校事務職員が専門職として力を発揮することが求められている。

ICT に関する学校事務職員向けの研修の実施や、学校事務職員が社会教育師の称号を取得することを検討しており、専門性を磨き、チームの大事な一員として支える働きが期待されている。

## 7 感想

私は、これまで全事研大会は平成 26 年度静岡大会に参加したのみで、全事研の概要やこれまでの研究のあゆみはあまり理解できていませんでした。今回、配信による代替事業ということで参加料も無料であり、これは良い機会だと捉え、少しずつでも動画を覗いてみようと思いました。

全事研 HP に 1 月 4 日から最初の動画が掲載され、早速その日から動画を見始めましたが、同時に、全てを観ることができのだろうか、理解することができのだろうか、という不安が生まれました。静岡大会に参加した時も同様の気持ちでしたが、まず言葉が難しく、若手（当時採用 3 年目）の私には到底理解できなかったことを思い出しました。

しかし、それぞれの動画を観ていくうちに感じたことは、教育現場、そして我々学校事務職員が、大きな大きな転換期の真っ只中だということです。動画を観ていると、たくさんのキーワードが飛び出してきました。「GIGA スクール」「個別最適な学び」「Society5.0」「カリキュラム・マネジメント」「エビデンス」「質と機会の保障」「ビッグデータ」「OJT」等々。分からない言葉が出てくるたびに、動画を一時停止し、検索し、なんとなく「なるほどな」と思い、また再生します。これを繰り返して、恐らく普通に動画を流して観る 2 倍ほどの時間が掛かっていたと思います。これだけ難しい言葉がたくさん出てくるということだけでも、教育現場が大きな転換期の中にあることを感じました。

長野支部の発表では、長野県の学校事務職員を取り巻く環境を、熊事研と照らし合わせながら考えることができました。

まず始めに、県事研の会員加入数が 98.5%であることに驚きました。学校事務職員数と地区研数は長野県の方がひとまわり規模が大きいですが、学校数からみる学校事務職員数を比較すると、熊本県の市町村費学校事務職員数は把握していませんが、長野県の方が圧倒的に多いことが分かります。初任者は必ず複数配置校に配置され、OJT が行われることもあり、複数配置校がそもそも多いのではないかと思います。

グランドデザインについては、会員、地区研、県事研がそれぞれの役割と目標を資格化しているということで、熊事研よりもより会員に浸透しているような印象を受けました。研修をするためのキャリア分けや求められる力は熊事研と似ており、それぞれのキャリアでの具体的な取組や、研究大会の在り方が気になりました。研修の PDCA サイクルについて、キャリアステージ別研修記録シートを活用しており、これは熊事研でいうところの、事務部 Action プランや、事務部 Action プラン マネジメントチェックシートになるものであると感じました。

ライブ配信で実施された本部研究討議もおもしろく、YouTube のライブ動画を利用した新たな提案方法でした。YouTube のライブ動画は、河川や道路のライブカメラでよく用いられていますが（私は阿蘇の道路状況をよく観ていました）、人が喋るライブ動画は初めて観ました。画面共有により様々な画面を切り替えながら、Mentimeter を利用し参加者の意見をリアルタイムで表示し、自分の意見が流れてくると、自分も参加しているんだなあという意識を持つことができて、とても良かったです。70 分程度でしたが、充実した時間でした。

休みの日に時間を見つけて少しずつ観ていたので、あいにく全ての動画や資料をチェックすることはできませんでしたが、新たな研究大会の在り方を見ることができたことが良かったと思います。新型コロナウイルス感染症がいつまで私たちの生活に影響を及ぼすかも分かりませんし、熊事研や各地区で活用できる方法がたくさんあったのではないかと思います。

そして何より、これからの教育現場、学校事務職員についてたくさん考えさせられました。どうあるべきなのかということは理解できても、単純に仕事を増やすわけにはいきません。思い返せば学校事務職員は、コロナ禍の中で、たくさんのマネジメントをしてきたように思います。縮小、削減できた業務も少なくないと思います。やらなければいけないことは山のようにあるように思えますが、私は、まずは自分を振り返り、できたことを数えることで、自信を持つことからスタートしようと思いました。「学校における唯一の総務・財務等に通ずる専門職」といきなり言われると、どこか委縮したような気持ちになりますが、逆に「専門職なんだぞ」と自信を持って、学校を少しでも良くしていけるように、これからも頑張っていこうと思います。

## 退職者よりメッセージ

おかげさまで、無事に定年の日を迎えることができます。事務職員としての研鑽の場と出会いを数多く経験させて頂きましたことを有り難く思います。

熊事研、全事研は大切な学びの場でした。特に理事・研究部長時代は、発信する側に立ち、「職の明確化をテーマとした規則・規程、標準的な職務等」「課題解決のための学校組織マネジメント、共同実施等」、今日につながる多くのことを深く学ぶことができました。周囲の方々の助けをいただく中で、貴重な経験をさせていただきましたこと感謝申し上げます。

さて、定年前の4年間は、事務センター長及び学校の事務長の役を頂きました。様々な改善をすすめるために、マネジメント、学校徴収金、施設管理、規則規程等々、沢山のことを学び、実践の機会を頂きました。

初任の時から今日まで、多くの皆様にお世話になりました。心の中で大きく育ったのは「周囲の方々への感謝と成長を願う気持ち」です。まだまだ皆様とはお会いする機会があるかと思っています。これからも宜しく願います。熊本県学校事務研究協議会のご発展と皆様のご活躍を心よりお祈り申し上げます。

阿蘇市立阿蘇中学校 藤本 久美子

初任（昭和 58 年度採用）が御所浦町立御所浦中学校で7年、2校目が富合町立富合小学校3年勤務で義務制を35年、教育行政3年合計38年間勤務させていただきました。

また、熊事研では事務局員を3年、理事を1年勤めさせていただきました。

若いころは、研修会等では先輩方はすごいなと思っていましたが、今自分のことを考えてみますと何も残せていないのではと思います。

3月で定年退職となります。

先生方、本当にお世話になりました。

宇城市立松橋中学校 高田 剛

昭和 54 年に私の学校事務職員としての生活がスタートしました。それから 42 年、いろんな事がありましたが、無事退職の日を迎えることができホッとしています。支えてくださった皆様  
に感謝申し上げます。

42 年の間に学校事務の仕事はずいぶん変わりました。私たちが新任の頃に大事にしていた事は、今はさほど重要ではなくなり、求められる事務職員の姿も大きく変わりました。それに伴って、学校現場は、事務職員もたいへん忙しくなっていると思います。これからは、やりがいのある学校事務を目指しての研究と同時に、負担を軽減するための効率化もどんどん進んで欲しいと願います。

最後になりましたが、熊本県学校事務研究協議会の益々の発展と、会員の皆様のご健康とご活躍をお祈りし、退職のご挨拶といたします。

お世話になりました。

天草市立河浦小学校 岩崎 福美

## 長い間、お疲れ様でした！！

### あとがき

今年度も、会員の皆様のご協力により5回の会報（第 134 号～第 138 号）を発行することができました。原稿依頼をさせていただいた際には快くお引き受けくださり、関係の皆様には厚く感謝申し上げます。

今年度は新型コロナウイルス感染症の影響で各学校様々な工夫をされ、学校事務職員としても先を見据えた行動が特に必要な1年間だったのではないのでしょうか。また、一同に会して研修会を実施することができず、研鑽の場がなかなか確保できなかったかと思います。そんななか、私は学校人事課により実施された e-ラーニング研修を受講してみました。コロナ禍で外出ができない分、休日の時間があるときに自分のペースで受講することができ、マネジメント力や PC スキル等を学ぶことができました。短い時間でも受講することができ、研鑽の場が少ない時期にとっても有意義な研修ができたと思います。

これから年度末、新年度に向けて、慌ただしい時期が続きますが、コロナに負けず乗り越えていきましょう！

### ☆お知らせ☆ 令和2年度 研究集録に係るアンケートについて

今年度、研究大会を開催することはできませんでしたが、研究集録を発行することができました。このことについて、後日アンケートを実施し、会員の皆様の御意見をいただきたいと思  
います。御協力の程、よろしくお願い致します。

熊本県学校事務研究協議会 研究部 情報調査班 会報担当



令和2年度熊事研研究テーマ

『『連携』と『協創』は学校事務のイノベーション』