



令和6年度熊本県学校事務 研究大会 一速報一

第155号

熊本県学校事務研究協議会
発行人 会長 神尾 浩輔
編集代表 研究部長 山本 晋也

～目次～

- 開会行事
- 全事研報告
- 研究部企画
- 講演

大会テーマ：変革の時代に対応する学校事務の創造
—子どもの豊かな育ちを支援する学校事務—

期 日：令和6年6月27日（木）

会 場：市民会館シアーズホーム夢ホール

令和6年6月27日（木）市民会館シアーズホーム夢ホールにて令和6年度年度熊本県学校事務研究大会並びに総会が開催されました。

当日は熊本県学校事務研究協議会（以下 熊事研）会員の皆様を始め、他県や会員外からも御参加いただきました。総勢270名の御参加をいただき、皆様方の御協力により、盛会のうちに終了することができました。ありがとうございました。

開会行事

- | | | |
|--------|--------------------------|---------|
| ・開会宣言 | 熊本県学校事務研究協議会 副会長 | 神尾 浩輔 |
| ・主催者挨拶 | 熊本県学校事務研究協議会 会長 | 宮崎 文子 |
| ・来賓挨拶 | 熊本県教育庁 教育総務局 学校人事課 審議員 | 隈部 孝二 様 |
| ・来賓紹介 | 熊本県学校事務研究協議会 事務局長 | 水篠 こずえ |
| 来 賓 | 熊本県教育庁 教育総務局 学校人事課 審議員 | 隈部 孝二 様 |
| | 熊本県小中学校長会 会長 | 長尾 浩 様 |
| | 熊本県PTA連合会 副会長 | 田尻 清孝 様 |
| | 熊本県公立学校事務職員協会 会長 | 吉野 加家 様 |
| | 公益財団法人日本教育公務員弘済会熊本支部事務局長 | 宮崎 功 様 |
| ・閉会宣言 | 熊本県学校事務研究協議会 副会長 | 平野 哲也 |



全事研実行委員会活動報告

『心理的安全性とは』何か ～事務職員は何かできるのか～

熊本県学校事務研究協議会全事研佐賀大会実行委員会

全事研実行委員会実行委員長の福永先生より、心理的安全性とは何か、事務職員に何かできるのかをお話いただきました。

先生は「私たち事務職員を取り巻く社会の流れは大きく変わりつつあり、令和6年2月の研究部の発表からは『協働』の大切さについて気付かされた」と述べられた点から、事務職員も「チームで働くことが重要である」と考えていることが推察されます。

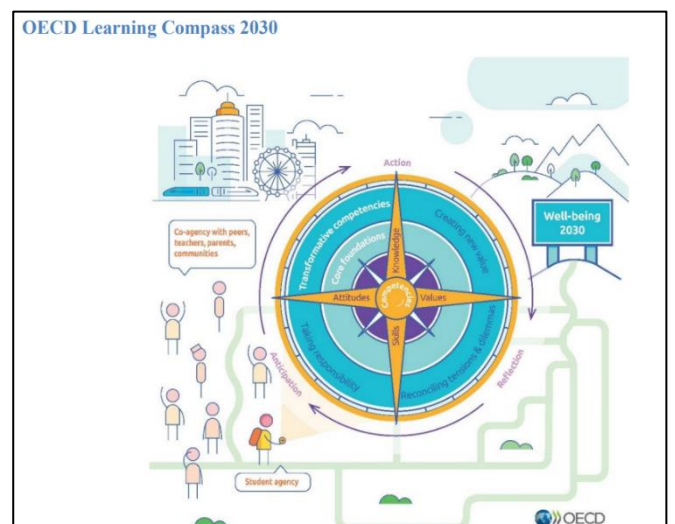
社会の流れの変化として、現代は「不確実の時代」(Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity)とされています。人工動態問題、環境問題、AIの進化による働き方の変化があり、中でもAIの進化による人間の仕事の変化は著しく、人間はAIが行う仕事のサイクルそのものを俯瞰しながら行うメンテナンスとチューニング、意思決定とその責任を負うことがメインになるそうです。そうした時代にあっては、「どのように秀でた才能をもった個人であっても1人で対応できる時代ではなくなっていく。チームで対応していくことでしか対応することができない」とされており、先生は「チームで働くことが重要である」と考えられています。

また、そのチームをうまく機能させるために「心理的安全性」が必要であると述べられました。「心理的安全性」とは、「安心して自分らしさを持って過ごすことができる職場環境にあって、気兼ねすることなく自分の考えやアイデアを率直に発信できる」ことだそうです。「心理的安全性」についての誤解としては「感じよく振る舞うことと関係がない」、「性格の問題ではない」、「信頼の別名ではない」、「目標達成基準を下げることではない」と述べられました。さらに、心理的安全性と業績基準の関連性では、「お互いに高水準にあることで、不確実な時代に対応する複雑で革新的な仕事をやり遂げる」と言われています。

先生は、事務職員の仕事は学校の環境、文化をつくるリソースマネージャーであるが、その私たち事務職員同士で「協働」すればそのパフォーマンスはより大きくなり、「心理的安全性」の確立にも寄与できると述べられました。

しかし、現状、事務職員の協働はできにくい状況にあります。それは、事務職員がそれぞれの学校で環境、文化、コミュニティ形成の核になっているため、自校の業務に手一杯であること、また、協働して業務を行うことに慣れていないなどの理由によるものだそうです。

また、「ラーニングコンパス 2030」というものについても話されました。これは、OECD（経済協力開発機構）で2015年から進められている「Education 2030 プロジェクト」の中



間報告で提示され、その中では子どもたちを「学習者エージェンシー」と定義づけ、ウェルビーイングを獲得するために必要な力を身につけるための方法がまとめてあるものです。

その方法とは、「しっかりとした基礎力」を学び、それぞれの個人が持つ「知識」「価値」「技能・技術」「態度」の4つのコンピテンシー（高い成果に繋がる行動特性）をAARサイクル（Anticipation（見通し）、Action（行動）、Reflection（振り返り））を用いて磨くことにより、3つの変革を起こすコンピテンシー（①責任ある行動をとる力、②対立やジレンマを対処する力、③新たな価値を創造する力）を身につけ、それぞれのウェルビーイングの獲得を目指すという構図になっているそうです。また、学習者の周りにはたくさんの人（協力者）がいることを、コミュニティ・スクールのように話されました。

加えて、「ラーニング・コンパス 2030」の中では、ウェルビーイングを「私たちが望む未来」と定義されています。その点から、先生は、ラーニングコンパスは、子どもたちのためにつくられたものではあるが、周りの大人たちもラーニングコンパスを理解した上で子どもたちを支援する必要があり、学校はその中核にある行政機関だと述べられました。また、ウェルビーイングは、子どもたちに限ったものではなく、私たち一人一人にも掴み取るチャンスがあり、私たち大人も子どもたちを育て支える側の立場からラーニングコンパスを使い、変革的コンピテンシーを獲得してもいいのではないのでしょうかとも述べられました。

最後に、令和8年度大会全事研佐賀大会の年次別テーマは「学びの機会の保障」となっており、この「学びの機会の保障」の定義を定めるためには「心理的安全性」が必要と考えられること。そして、この「心理的安全性」は「協働」を行うためにも必要であるが、「協働」が進むことで「心理的安全性」をより高めることにも繋がっていくため、互いに相関関係があることが推察できるそうです。エドモンドソン（ハーバード大学ビジネススクールでリーダーシップの教授）の著書「恐れのない組織」の中に、「心理的安全性を確立するためのリーダーのツールキット」が紹介されており、その方法は3段階あり、「①土台をつくる」「②参加を求める」「③生産的に対応する」だそうです。次のアンケート考察にも繋がりますが、今回取ったアンケート「学校事務職員の仕事を考えてみよう」は、「①土台をつくる」の中の「仕事をフレーミングする」を実践したそうです。「仕事をフレーミングする」とは、「仕事」を過去の経験などから無意識に「かたちづくること」であり、今回のアンケートは「フレーミング」を見える化するため、業務を限定し、全体の平均値をとり、4段階の職域を比べたそうです。これにより職域によって仕事に対する意識に違いがあることが客観視できたと、述べられました。

全事研実行委員会活動報告 アンケート考察

熊本県学校事務研究協議会全事研佐賀大会実行委員会

アンケート考察を全事研実行委員会の山内先生、伊賀上先生よりご説明いただきました。

会員に「学校事務職員の仕事を考えてみよう」というテーマで、令和8年度全事研佐賀大会の課題である「学びの機会の保障」をキーワードにした業務についてアンケートを実施しています。

今回のアンケートでは、事務職員が扱っている仕事を18項目で設定し、それぞれの重要性、困難性、組織（共同実施や事務センター）として取り組むことのできる可能性を1から5段階で回答してもらっています。

アンケートの結果を、ポイントが高いものを上位にし、業務名ごとに色分け等を行い、各キャリアでどこに位置するのか視覚的に分かるようにまとめてあります。

総務関係は赤色系、財務関係は緑色系、庶務関係は青色系、学務関係は黄色系で示してあります。

右の図では、赤色系の「総務」と緑色系の「財務」が上位半分を占め、逆に青色系の「庶務」と黄色系の「学務」は下位半分に集中しており、どのキャリアであっても事務職員が重要であると意識している業務が、総務・財務関係であることがはっきりと見てとれます。



左の図は、キャリア別に、個人で感じている業務の「困難性の順位」を表にしています。

この表も重要性の順位と同様、各業務のくくりで色分け等を行い、視覚的に各キャリアでどの位置にあるか分かるようにしてあります。そして「重要性的順位」と「困難性的順位」に着目すると、「学校徴収金」の位置が対照的にな



っていることがわかります。

「学校徴収金」は、「重要性的順位」では定型・調整・企画・総括職員とキャリアが上がるにつれて下位になりますが、「困難性的順位」では、キャリアが上がるにつれ上位になっていて、定型職員は、重要性は高いが困難性が低い業務、逆に、総括職員では、重要性は低いが困難性が高い業務であると感じていることが読み取れます。



アンケート結果を数値化することで、重要性・困難性が共に高いと、業務に対する意識が高いが、取り組みことは困難ということが言えます。しかし、キャリア別で見ると、重要性が高く、困難性が低い業務があることもわかります。

困難性の意識をキャリア別で比較し、定型職員では困難性が高いと捉えているが、総括職員では低いと捉えている業務の「備品管理」、「就学援助」、「校内企画・運営」を3つ挙げ、それぞれについて学校事務職員の具体的な実践を話されました。

最後にまとめとして、重要だとわかっているけども困難な仕事はある、しかし、その業務を困難であると思っていない職員もいるため、その人の知恵や力を借りて協働することで解決できるかもしれない。また、困難だとわかっているけども子どもたちのためになるのであればやりたい、やってみたいという職員もいるため、実践するには難しいことも見方を変えて、これならできるかも、という小さな一歩からでもまずはやってみましょうと述べられました。

研究部企画 『子どもたちの笑顔を未来につなぐ学校の協創』 ～つながる学校事務職員のアップデート～

熊事研研究部



山本研究部長より研究部の取り組みについて説明がありました。まず、昨年度の研究のおさらいを行いました。研究によると、「社会に開かれた教育課程」というキーワードから逆算し、まず「つながる学校事務職員」になることが必要とのことでした。令和4年度以前は、学校事務職員が School アレンジ戦略を実行することで「社会に開かれた教育課程」に関りをもつことができるという成果がありましたが、令和5年度はさらに研究を深めました。つながる学校事務職員になれば School アレンジ戦略

を実行でき、結果として「社会に開かれた教育課程」へとつながることが確認されたと説明し、昨年度の研究の振り返りとしてしました。

次に、昨年度実施した熊本版グランドデザイン Ver.2 の意識調査の結果の考察を説明しました。意識調査の結果から、「組織に関すること」、「組織や社会とのつながり」について、困り感や課題と捉えているのではないかと結論づけました。この「組織」というキーワードから、組織とは、1人でできないことをできるようにし、それまでのその人の弱みであったものを目立たなくしていく、つまり、「個人の強みを最大化させ、弱みを最小化させる」と説明しました。

また、今年度の研究テーマは、「子どもたちの笑顔を未来につなぐ学校の協創～つながる学校事務職員のアップデート～」であり、「現在の自分を一步アップデートしたい」という思いが込められていると発表しました。研究部は「組織」を手段として活用し、学校事務職員がアップデートすることを目指します。組織は目的地ではなく手段として位置づけ、研究部は熊事研という組織を活用し、今年度の取り組みを通じて学校事務職員のアップデートを進めていきたいと伝えました。

さらに、今年度の3つの企画として、研究部体験会、推奨型のキャリア別分科会、各個人や共同学校事務室、郡市事務研への出張取材についての説明もありました。

最後に、学校事務職員がアップデートできれば、教員の負担軽減と業務効率化が進み、結果として子どもたちの笑顔が増えると伝えました。学校が良い方向に進化するのは学校事務職員のマネジメントによるものであり、子どもたちの未来の笑顔につながると述べました。研究部は熊事研などを活用し、より楽しい研究活動を目指して日々努力しており、会員のために一層の努力を続けると締めくくりました。



講演 『教育リフレーミング』

講師 北九州市立高等学校 校長 増田 順 様

【講師紹介】

講師の増田様は、1992年に西松建設株式会社に入社され、ご活躍ののち病院経営コンサルティング会社等にご勤務され、主に病院経営、医療関係の企業で代表取締役社長を務めるなど他方面にわたりご活躍されました。

その後、北九州市教育委員会が実施した校長公募により、2023年4月から初の民間出身者として北九州市立高等学校に校長として就任されました。民間企業で培われた経験を学校経営に生かしながら、率先して課題を見つけ、学校改革を行う等等、先頭に立ってご活躍されています。



【プロモーションビデオ制作について】

まず、北九州市立高等学校のプロモーションビデオを紹介されました。昨年制作されたもので、カメラ撮影や編集こそ外注されましたが、脚本や構成、出演は学校内で行ったと述べられました。ビデオ制作のほとんどは事務長が生徒を引っ張って行ったもので、生徒が主体となって学校の色を決めることが重要だと強調されました。学校の伝統は生徒が主体的になって作るものだと主張されました。

【リフレーミングについて】

テーマの「リフレーミング」とは、枠組みを外し、違う角度から見ることを指します。これは物事の捉え方を変えるということの意味しています。学校という組織においても、伝統が時に障害となることがあるとのこと。増田様は、その中で「リフレーミング」という言葉を使い、物事の捉え方を変えることの重要性を説かれました。



【学校としての新しい取り組み】

伝統や枠組みにとらわれず、常に新しい試みを積極的に取り入れる姿勢を示されました。まず、学校の入試方法を改革され、従来の面接形式からコミュニケーション型重視のグループワークに変更されました。また、校則を一時的に廃止し、生徒総会で校則を練り直すこと、さらには、学科の再編にも取り組まれました。他にも入学式を従来通り学校で行うのを止め、学校外のホールで行う等、様々なことを新たに取り入れ、これから実施していくと述べられました。これらの取り組みに

は多くの反対意見もありましたが、生徒にとって最適な環境を考えると、取り組む必要性があると述べられました。

増田様は新しいことを取り入れる際の判断基準として、「新しいね、面白いね」という基準があってもいいのではないかと述べられました。伝統を変えるということは恐れがあったり、立場上難しいことがある中で、北九州市立高等学校では、職員の声も、「失敗したらどうするんですか」という意見から、「なんとなくできますね、やれますね」という感覚に変わってきたとのことでした。

【まとめ】

増田様は、自らの経験をもとに、失敗や変化を恐れずに新しいことに挑戦することの重要性を強調されました。学校の会議や意思決定の場では、建設的な議論を行い、自分たちのやり方を常に見直すことが求められていると述べられました。民間企業出身の校長として、従来の教育現場とは異なる視点から学校運営に携わっていることを強調され、他の学校にも新しい試みを取り入れるよう促されました。

最後に、校長は学校の未来について具体的なビジョンを持ちながらも、常に変化し続ける社会に対応するために柔軟な姿勢を保つ必要性を訴えられました。生徒や教員が主体的に関わり、常に最善の方法を模索し続けることが、学校運営の鍵であると述べられました。また、増田様自身が学校経営を支える職員とともに、学校の発展を目指していることを強調し、他の教育関係者にも同様の取り組みを期待していますと講演を締められました。

大会アンケートについて

大会終了後、大会参加者アンケートを実施いたしました。一部御紹介します。回答していただいた皆様、御協力いただきありがとうございました。今後の運営の参考にさせていただきます。

【定期総会について】

事前に各議案についての質疑受付があったので、当日は議事がスムーズに進んだと思います。

【全事研報告について】

そのままでは難しい内容を、事務職員の普段の業務に落とし込んでいただくことで理解が深まりました。アンケート結果も興味深く、自分のキャリアにおいてこれからどう変容していくだろうかと考えさせられました。

【研究部企画について】

改めて学校内での事務職員のあり方について考える機会となった。事務だからと一步下がるのではなく、一步前に出れるよう今後努力したい。

【講演について】

興味深いお話でした。学校の常識とと思っていることにもどんどん改革を進められて、頷けるところがたくさんありました。私も前例踏襲ではなく、やめるという行動も起こして行きたいと思います。

【全体をとおして】

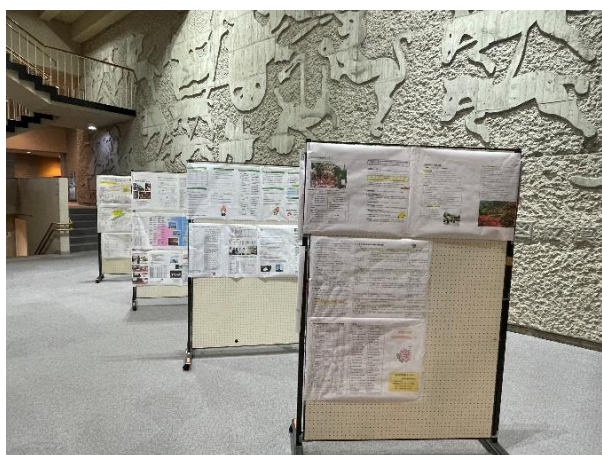
とても良い会だったと思います。お忙しい中ご準備に動いてくださった役員の先生方、お疲れ様でした。ありがとうございました。

【今後聞いてみたい講演や受けてみたい研修内容について】

講演という形は難しいのかもしれませんが、今回ご講演いただいた校長先生と共に働かれている事務長先生の、学校事務という立場から見たお話を何某かの形でお聞きしてみたいなと思いました。

学校事務センターリーフレットについて

熊本県下の学校事務センター長に依頼し、学校事務センターのリーフレットを提供していただきました。大会当日にホワイエにて展示コーナーを設置し、ご好評をいただきましたので、後日改めて掲載いたします。



あとがき

今年度最初の熊事研会報、第155号「大会速報」を無事発刊できました。今年度もまた、会員の皆さんに読んでいただけるような会報を作っていきたいです。

今回も参集型の大会開催となり、たくさんの学校事務職員とつながることができたのではないのでしょうか。本研究大会並びに総会を無事に開催できたことに大変感謝申し上げます。

大会の終了後には、「久しぶりに参加したが出席して良かった」、「とても勉強になった」というお声掛けもいただきました。会員の皆様にとってますます実りある研究大会となるよう、1月大会に向けても頑張ってまいります。

熊本県学校事務研究協議会 情報調査班 会報担当

～大会当日の様子～



