

## 領域と学校間連携のフィードバック ～あとは新しい風が吹き波を待つだけ～

旭川市立啓明小学校  
大坪英臣

### 1. はじめに

旭川市は小学校 54 校、中学校 27 校の市立小中学校があり、正規職員 54 名、再任用 20 名、期限付き 16 名、計 90 名の学校事務職員がいます。(2016 年度)

世代別の割合は 10 歳代 1 %、20 歳代 4 %、30 歳代 1 %、40 歳代 34 %、50 歳代 27 %、60 歳代 32 %、となっています。30 歳代以下が少ないのは、学校事務職員の採用が少ない時期の影響と考えられます。また、全道的にも学校事務職員は“高齢化”しているように、旭川市においてはその傾向が顕著に表れています。

現在、学校事務職員の任用形態は、正規職員・再任用職員・期限付職員他、市町村独自で採用されている期限付き職員と様々です。また、色々な職業を経験して学校事務職員になった方も多く採用されています。

このレポートを作成するにあたって、現在進みつつある世代交代の中、北海道の学校事務職員が研究・実践を続けてきた「領域論」について、我々自身がいまだに咀嚼できていない現状を踏まえています。

全道に 19 支部あれば 19 通りの領域の考え方があり、全道の学校事務職員が約 1,400 名いるなら 1,400 通りの領域の捉え方があると考えます。それが領域の強みだという考えもあるかもしれませんが、約 40 年間、研究と実践が続けられても、なお難解で、わかりづらいためであることも事実です。

そこで、旭川市公立小中学校学校事務職員協議会第 3 グループレポート検討委員会では「このままでよいのか?」「このまま答えなき道にはまり込んだままでよいのか?」という強い思いから、もう一度「領域」と「学校間連携」についてフィードバックし、捉え直してみようと考えました。

そのために、旭川市の学校事務職員が「領域」「学校間連携」「二本立て学校事務運営計

画」についてどのように考えているのかアンケートを取りました。

その結果をもとに、「領域論」という“論”を超えて新しい観点に立ち、学校事務職員として子どもの育ちを支え、学校教育の向上のために、どのような方向性を目指すべきかを考察することにしました。

### アンケート結果

旭川市内の学校事務職員 90 名中、回答数は 51 名でした。

- ・領域は難解である
- ・領域を理解していなくても支障はない
- ・二本立て学校事務運営計画では学校事務のポジションは確保できない
- ・学校間連携を学校間の連携と捉えている

主に上記のようなアンケート結果が出ました。(結果は別紙参照)

### 2. 領域とは

「北海道の学校事務一第 2 集一」より

学校におけるすべての職種が対等平等の立場で学校教育を推進する観点から、4 つの領域を提案しました。

1978(昭和 53 年)全道事務研士別大会で領域の分科会が設定。

- ① 教育課程
- ② 教職員組織
- ③ 研究・評価
- ④ 学校財政財務・教育情報

・学校は教職員の協力・協働による事業であること。

・その教職員には、それぞれに主体的となる固有の活動領域分野があること。

・学校教育法第 37 条(旧 28 条)に位置づく学校事務職員が主体となつて行う活動領域が、学校には必然的に存在すること。

・教育はそれぞれの教職員活動が密接に機能しあいながら推進されることにより、成り立つものであること。

この 4 つの観点から学校事務を学校教育推進の重要な分野として捉え、学校事務活動の実践検証を行っていました。その中で「学校財政財務・教育情報」が事務職員の主体的に担う活動領域と位置づけました。

### 3. 学校事務職員が携わる領域

#### ○学校財政財務活動

- ・ 予算要求活動・サイクル化
- ・ 財務の運営・保護者負担軽減の取り組み

#### ○教育情報

- ・ 事務だより・情報の共有化

### 4. 二本立て学校事務運営計画とは

学校経営計画には、事務部又は事務係などが位置づけされていると思います。その中で、「学校事務運営計画」と「校務分掌業務」の二つの柱を提案します。これが「二本立て」と言われるもので「学校事務運営計画」の内訳が「学校財政財務活動」と「教育情報」です。

「学校事務運営計画」は、学校事務職員の主体的活動領域を表現し同時に教職員の協力・協働の関係性を明らかにするものです。一方で、「校務分掌業務の計画」は校内で分担を受けて担当する業務です。

学校事務運営計画	校務分掌業務計画
<b>1 目標</b> ① 児童の学校生活を豊かにする ② 学校の組織活動を活発化	<b>1 目標</b> ① 迅速で正確な処理業務を目指します
<b>2 基本方針</b> ① 財政財務にかかわる方針 ② 教育情報にかかわる方針 ③ 協力協働体制にかかわる方針	<b>2 基本方針</b> ① 経理事務の適正化に努める ② 文書の適切な処理に努める ③ 事務処理の合理化に努める
<b>3 活動計画</b> ① 財政財務 ・ 校内予算の民主的編成、執行 ・ 予算要求活動 ・ 校舎修繕、環境整備 ② 教育情報 ・ 個人情報保護 ・ 事務だより ③ 学校間連携	<b>3 活動計画</b> ① 市経理事務 ② 文書受付 ③ 教職員に関する事務 ・ 人事、給与、旅費 ・ 福利厚生、公務災害 ④ 児童に関する事務 ・ 転入、学籍事務 ・ 教科書事務 ・ 就学援助事務

### 5. 学校間連携とは

ここでの学校間連携は、教育行政が考えている小・中連携の意味とは違います。単純に学校と学校の連携ではありません。

領域が平面であれば、その平面をつなげて、さらに立体にするのが学校間連携です。学校間連携は自校の領域の課題を解決するために複数の学校が集まってその課題について話し合い、各学校に持ち帰り、課題解決のために実践を行い、その結果を持ち寄り、課題解決のために論議します。

全道協議会のアンケートでは、全道的に学校間連携は行っているが、領域は実践していないというアンケート結果が出ていますが、職務検討委員会が提案している学校間連携は、「領域の延長線上が学校間連携である」ということから、学校間連携だけが単独に行われることはないと考えます。

これも約 1,400 名の事務職員がいれば 1,400 名の考え方がある実態の中で、なかなか統一したと取り組みになっていないことを表していると考えます。

しかし、個人や支部の考え方で、職務として独自の学校間連携をすすめているのであれば、それは学校事務職員が学校必置の職である事のアピールにも繋がることになり、決して、現在すすめられている実践を否定する事にはならないと思います。

### 6. 職務検討委員会

2010年(平成22)の全道事務研究大会(十勝大会)において職務検討委員会が提起した「今後の学校事務の在り方ならびに学校事務職員制度についての展望」の中の三つのキーワードの中から今後の事務職員の進む方向性を垣間見ることができます。

一つ目は「問う」です。

学校事務職員がなぜ学校に必要なのかを、自らに問いてみる必要があります。

「自校で認められるように基本中の基本に立ち戻ること」

二つ目は「繋ぐ」です。

学校間や保護者、地域、行政との連携や協力・協働をもう一度しっかり自分たちの仕事として位置づけて、学校事務職員として、ど

のように学校教育を推進していくのか考えなければなりません。

「行政やPTA・地域等と連携を密にする」  
三つ目は「創る」です。

子どもの自己教育を可能とする場の保障と推進のための「企画力・調整力」をもって、どのように学校事務職員が職務を遂行し得るのか「属職」として定着できるための論議と実践を積み重ねる必要があります。

「学校事務職員が客観的に見ること」

このことから、この時点で、職務検討委員会も新しい事務職員像を模索していると考えます。

その後、2015年(平成27)に出された職務検討委員会答申の中では、「学校財政財務活動」及び「保護者負担」に関する二つの調査を実施し、調査結果から読み取ることができる傾向を、以下の三つの課題として整理しました。

- ・自治体の財政難
- ・職場の多忙化
- ・子どもの貧困

このように、私たちに突きつけられている課題は、時代とともに質・内容とも変化しています。そのことを踏まえながら、これからの事務職員像を描く必要があると考えます。

また、2016年からの職務検討委員会は、「今後の方向性としてコミュニティスクール、アクティブラーニング、カリキュラムマネジメント、社会に開かれた教育課程…学校改革のキーワードが有機的に絡まり合う中、はっきりしていることは、文科省が設置した【次世代の学校指導体制にふさわしい教職員の在り方と業務改善のためのタスクフォース】による報告に、事務職員に関する法改正が明記されているということです。当委員会では、そのような重大な転換期に向け、北海道の学校事務がこれまで積み重ねてきたこと、これから新たに組み込んで行くべきことを全道のみなさんと一緒に考えていくため課題や論点を整理しています。非常に重い課題ですが、三人寄れば文殊の知恵とばかりに意見を出し合いながら全力で向き合っています。」

とのことから、新たな課題に対する、新しい方向性を模索していると考えます。

## 7. これから

現状、学校事務職員は学校現場の実態を踏まえ、市町村教委に意見反映できる数少ない学校職員であり、また、学校全体を客観的にみられる立ち位置に居ると考えます。

もし、学校から学校事務職員が居なくなれば、市町村教委とのパイプがなくなり、現場実態とかけ離れた一方向だけの流れになり、学校現場は混乱するでしょう。

だからこそ、学校事務職員は必要な職員だと考えます。これまでは、二本立て学校事務運営計画を教育計画に提示する事で、学校事務職員の職務のアピールに繋げてきましたが、これからは、それだけではなく、法律や条令にしっかりと明記していく必要があると考えます。

また、これまでは職務の明示についても私たちは必要ないという姿勢を取ってきました。しかし、これからは制度改革を上手に受入れて、私たちの望むような形で、学校必置の職である事をアピールし、学校事務職員としての職務を確立することも必要だと考えます。

このように学校事務職員を取り巻く環境や制度が刻々と変化している昨今、今まで北海道や各支部・各市町村での学校事務に関する考え方や、進めてきた取り組みや実践を礎としながらも、新しい感覚を取り入れながら、進んでいく必要があります。そして、新しい考え方に方向転換する時期だと考えます。

## 8. 自由な発想で困難な未来へ立ち向かえ

これからの時代は若い学校事務職員でも経験豊富な学校事務職員でも関係ありません。時代の風を読みながら、あらゆる分析が出来る、新しい感覚を身に着けていけるか否かです。

諸先輩が築きあげてくれた現在の学校事務職員のポジションを残すためにも、学校事務職員が学校教育へ積極的にアプローチし、付加価値を付けて行く事が重要だと考えます。

存在感がなければ、学校事務職員の意義がなくなり、学校事務職員のポジションが剥奪

されるかもしれません。

新しい価値を付ける事により次世代へ学校事務職員という指定席を残して行けると考えます。

創造性あふれる学校事務を再構築するためにも、過去にとらわれず**自由な発想で困難な未来へ立ち向かうポジティブな発想力**が必要だと考えます。

## 9. あとは新しい風が吹き波を待つだけ

学校事務職員は学校現場の実態に即して、創造性豊かな業務をすすめることができる魅力があります。

今後私たちに求められるものは現場に即してどのように具体的に学校教育へのアプローチを行っていくのかだと考えます。その中でも

○「ルーティンワーク」(定期的な仕事)

○「プレゼンス」(存在・存在感)が大切になると思います。

- ① ルーティンワーク⇒定期的・定型的な仕事をおざなりにせず、きっちりと行う⇒改善できる業務は積極的に改善していく⇒掘り下げながら業務をすすめ詳しくなると専門性につながる⇒自分しか知らないことが増える⇒ 存在感が増す
- ② 学校事務職員としてできることをすすめる⇒たくさんの業務に携わる・様々な人と関わって業務を行う⇒ 存在感が増す
- ③ 存在感が増せば、学校と地教委、管理職と教員のパイプ役として頼りになる存在となり得る。
- ④ 学校事務職員の職を活かし行政に意見反映。学習環境や教育事務の改善⇒存在感が増す。

これらのことを念頭に置きながら、現在吹いている風(課題)を意識しながら、私たち一人一人の意識次第で、可能な範囲での新しい風を吹かせてみたいと考えます。

## 現状の課題を意識した新しい風(取り組み)

(子どもの貧困)

就学援助事務担当している場合は、依頼委任事務として事務処理だけに終始することなく、子どもの実態を捉える大切な機会とします。そして、支給内容な方法など、子どもの側にたち、改善が必要な点については、地教委に改善を求めていきます。

(職場の多忙化)

職員の負担になっている事務の軽減に向けて具体的な方策を提案し、必要に応じて、事務機器の導入を求めていきます。そして、職場の多忙化の連鎖が、臨時職員や嘱託職員に及んでいないか、注意深く見ながら、校内において負の連鎖を断ち切るように努力していきます。

(自治体の財政難)

財政担当者として自分一人で、予算執行に苦勞するのではなく、校内全体として予算を執行するという観点に立ち、広く現状を訴え、絶えず問題点などを洗い出す必要があります。そして、保護者負担の軽減をはじめとして、校内で改善できるものについて、中心的な役割をはたしていきます。

今までは難解な「領域論」と、それを定着させるための二本立てで、自分達の仕事の範囲を決め仕事をしていましたが、これからは広く学校教育全般に関わる必要があります、その手立てとして「ルーティンワーク」と「プレゼンス」があると考えます。

これから激動・激変が予想される世の中で、確固たるポジションを確保するためにも領域論に縛られることなく、様々なものを受入れる雰囲気づくりや、土台づくりのためにも北海道の学校事務職員が自由な発想で困難な未来へ立ち向かい、一人一人が、**新しい風を吹かせ波を立てて**はどうか。