

夕南地区の研修

～経験年数の浅い事務職員と共に行う研修を探る～

夕張市立夕張中学校
宮嶋 明子

1. はじめに

夕南地区では、統廃合が進んで学校数が減り、各市町内での小学校種・中学校種間連携が難しくなってきたことから、夕南地区の定例研修の中で地区統一研修やサイボウズなどを利用しながら同一学校種間連携ができないかという検討をしてきた。ところが、新採用及び期限付きの事務職員が増え、それまでのように一定以上の経験年数がある事務職員同士という土台を基にした研修をすすめていくことが困難となってきたため、学校事務をすすめていく上で経験の少ない事務職員にもわかる基本に立ち返った研修をしていかななくてはならないと考えた。また、そのことが経験年数に関係なく、新鮮な気持ちで学校事務や研修をしていくことにもつながるものと考えた。

しかし、突然の方向転換に夕南地区としてどのように研修をすすめていくか試行錯誤の状態となり、なかなか一定の方法・方向性を見いだせなかった。

2. 地区構成

夕南地区協議会は現在 1 市(夕張)と 4 町(南幌、長沼、栗山、由仁)で構成され、現在の会員数は 17 名である。

3. 研修内容 (※1～5)

「学校づくりと学校事務～領域の交流と深化」～経験年数の浅い事務職員と共に行う研修を探る～のテーマのもと、研修部員を兼ねた役員が研修部会を開いて事前に進め方を検討する。

定例研修会は、昨年度年 6 回夕南地区内全ての市町を開催地として順次ローテしながら行われた。内容は、実務研修・事例交流・質問コーナー、各種研修会環流報告、地区統一

研修、地域の素材活用や教育実践の視察・会員の特技・技能を学ぶ研修などである。

臨時研修会は、必要に応じて行うこととしており、2016 年度にサイボウズの使い方について、冬季臨時研修会を行った。PC 画面を見ながら実際に具体的な使い方を学ぶことができたが、サイボウズは来年有料となるため、現在、今後の代替方策を検討中である。

サイボウズについては、以前からの課題として、学校数の減少により組織的な研修に支障をきたしていることから、各市町の枠を超えた連携の方策を模索、協議を重ね、解決方法の一つとして、ウェブ上の「サイボウズ」を 2013 年から利用、当面は文書の配布や情報の交流などから始めた。

しかし、これらのとりくみも十分に組織的なとりくみになっているとは言えないことから、夕南地区の研修・交流と各市町の研修・実践が深まるようなより効果的な活用をすすめる一方、校内で使用する PC のアクセス制限が厳しい場合もあることからサイボウズによらない定例研修を活用した連携、新採用や期限付採用者が増加している現状を踏まえた地区組織及び研修の課題解決のため、2016 年度は主にトピックの検討・整理を進めてきた。

地区統一研修では、2015 年度までテーマを決めて各地区持ち回りで担当したり、共通のテーマについて各地区の状況を全体で交流・研究したりしてきたが、経験年数が浅い事務職員に対応した研修内容にシフトして進めていくこととした。

4. 地区統一研修のようす

2016 年度の地区統一研修のようすは次のようなものだった。

【第 1 回(4/28)】於 栗山町

☆空知事務研究大会研究発表レポートと年間計画について

★この時点では目前に迫ったレポート作成に追われ、2015 年度からの地区統一研修内容のすすめかたにまだとらわれていた。それは、サイボウズを利用し、学校数が減った夕南地

区の各市町をどのように連携していくかということだった。

【第2回(5/11)】於 栗山町

☆レポート原案・討議内容等について

★ここでは、新採用者や期限付き事務職員が増えた現状に対応していかなくてはならないという課題が浮かんだことを確認しつつも、レポートについては、今までの夕南地区の実践やサイボウズ導入の経過を踏まえて作成し、今後の地区研修に向けての討議が大会の中で行われ、夕南地区にとっての示唆が得られればと期待した。

【第3回(7/8)】於 夕張市

☆空知大会での発表・討議を踏まえた今後の研修について

①大まかな現状と課題

今後も数の減少や経験年数の浅い事務職員の増加が見込まれるため、市町の枠を超えて各種学校間連携を図ったり、これまでの研修をどのように伝え、積み重ね、実践していけるのか、研修のあり方などが課題とされた。

定例研の回数は年5・6回程度しかないので、現状から生じる問題点の解消のため連絡・連携を補う手段としてサイボウズを利用することとした。情報共有や調査には有効に使用され、学校間連携的といえるような使用実態もたまたま結果的にあったが、組織的に意図して学校間連携を進めるような利用に至っているとは言えなかった。

また、当初ベテランの事務職員ばかりで、ある程度学校間連携や領域についてのイメージをそれぞれ持っているメンバー構成でどうやっていこうかと模索しはじめたところ、急に若いメンバーが増えてしまって、研修会の内容の変革が現状に追いつかなかった感があった。

②実際の把握と具体的解決案検討

i 定例研の進め方について

- ・目的のサブテーマに「・・・若い会員の増加・・・」を加える。のちに「・・・経験年数の浅い事務職員と共に・・・」となる。

- ・質問コーナーを、新採用者・期限付き事務職員を意識した設定とする。
- ・夕南地区定例研の日程だけでは不足の部分は、各市町での補足・助言・ヘルプをお願いする。

ii サイボウズの活用について (※6)

- ・定例研の時間だけでは補えない情報共有
- ・情報交流のツールとして、夕南地区のみんなに質問・お願いなどをして、回答をもらったり、解決を図ったりする。
- ・市町の枠を超えた学校間連携、同一学校種間連携を意識する。

(実際として)

- ・定例研の資料がきちんとアップされない
- ・話し合われた内容がアップされない
- ・会員の環境や技量により活用に差が出る
- ・トピックの整理・活用法の検討(例：運営計画・予算要望書のトピックなど)
- ・データの整理を誰がするのか

(解決方法として)

- ・使い方研修会の設定(長期休業中)
- ・誰がいつ何の資料をどのトピックにアップするのか整理・検討(トピック項目自体の整理)

★上記を踏まえ、今後の進め方について次のように協議・検討してみた

○サイボウズの使い方についていつまでも地区に PC 関係に堪能なスペシャリストが確保されているわけではないので、もっと組織的にみんなのできることを整理していかなくてはならない。

○いろいろな地区や市町での研修の様子を参考にしながら、夕南地区としての研修体制を確立していく検討が必要。長沼町では先輩事務職員が北実をもとに若い事務職員を対象に研修する機会を設けている。他地区では、新採用者に何か困っていることはないかを聞いて、それを研修の課題としたというようなことも聞いている。そのようなことも参考にしながら、夕南地区としての研修内容を夕南地区内の各市町における研修内容とリンク・交流しながら進めて

いくことを考えたい。

- これまでの定例研のようすから、先輩事務職員ができるだけわかりやすいことばで説明するようにしていること、資料も提案・実施などに到る経緯を詳しく記して用意するなどの配慮が見られることやその必要性を各自意識していることがみられ、今後に向けても必要且つ重要なことと考える。
- 定例研の日程と時期がリンクするような事務サイクルに関わる事ながらその都度取り上げてはどうかという話もでた。
- さらにサイボウズの整理・実習研修なども実行可能なことの一つにあげられた。

★これらのことを踏まえて、研修部会の中で今後の進め方について検討をしていくこととした。

【第4回(10/7)】於 南幌町 (※7)

☆今後の研修の方向性について

- 若手の持つ疑問点などをピックアップしながら交流・研修をすすめていく
- サイボウズ活用についての検討・整理・臨時研修会による実習研修などをすすめていく
- 地区統一研修の内容については、日々の事務をどのように進めていくかを交流し、再確認していくという原点に戻ってほしい話から、地道な感じで今後進めていきたい
- 長沼町でのとりくみを参考にさせてもらう(北海道実務要覧の第1編を参考資料に先輩事務職員が解説するなど)

☆内容について

- 日々の事務に立ち返るにあたり、どこの学校の事務運営計画にも年間を通したメインの事務サイクルがある程度掲載されていると思うので、その内容やかかわりと定例研の行われる時期をリンクさせながら計画を立てる。

☆具体的テーマ

- 予算に関わることを中心にすすめる

①今後の進め方の計画

- i なぜ予算要望をするのかをテーマに、各市町ごとまたは学校ごとの予算要望の仕方について、様式・とりくみ方法・観点・留意事項・困難点やおすすめ策の交流
- ii なぜ年度末反省をするのかをテーマに年度末反省会議について交流と時期的に予算執行状況についても交流
- iii なぜ新年度会議をするのかをテーマに交流

★まだまだ大雑把だったが、このように進め方の方向性を出して、北実や会員の実践を参考資料としながら進めることとした。ちょうど予算要望のはじまるころであり、各市町の振興会や教研協などの組織でも予算要望にとりくんでいることから、アンケートをとりながら交流することとした。しかし、時期的にまだすすんでいない学校や地域もあったので、この日は一部の学校からの実践紹介にとどまった。(※8)

【第5回(12/9)】於 長沼町 (※15・16)

- ☆なぜ予算要望をするのか、なぜ年度末反省をするのかについて通常30分くらいのところを1時間確保して研修を行った。
- 予算要望について交流 (※9~14)
- 子どもアンケートについて交流：由仁中の予算要望と北実の財政財務活動の展開を参考に、由仁中のとりくみを北実の記載にあてはめてみた。

- ① 学校運営計画の事務の財政・財務活動の教育予算に関する要望書の作成についてアンケート他を含む記載がある→北実のサイクル化と年活動計画 (※17・41)
- ② 職員会議での提案の様子→北実の学校財政・財務活動とは (※18・19・42)
(具体的計画)
8月アンケート実施についての提案
9月アンケート配布 (※20)
〃 配布後回収について再調査方法・回答に対する対応策・保護者へのお知らせ・予算要望などについて提案 (※21・22)

10月生徒要望書について (※23~35)

③生徒要望書と地教委の反応に関わって、備品購入・予算項目の新設・速やかな補修など→北実の子どもをとりまく状況が把握され、子どもの要求をくみとった学校財政・財務

(※42)

④生徒要望書と校内の反応として、校内査定で事務が気づいたことを進言したことから校内対策会議へと発展、解決を図るとりくみへ→北実の自律的・民主的な学校財政の運営、教育行政の民主化と自立的な学校財政の確立

(※36~38・43)

○年度末反省について、経験年数の浅い事務職員の会議での様子について、戸惑いやわからないこと、感想などについて交流。ベテランの事務職員からは、どんな様子か、どんな気持ちで臨んでいるかなどを交流してもらった。

◇＝経験年数の浅い事務職員

◆＝◇以外の事務職員

(予算要望活動について)

◇職員会議でみんなから何もでてこない。本当に目を通してきているのかな？

◇必要なものがあつたらリストアップをお願いしたが、何も出てこなかった。しかし、予算要望提出後に生徒と教科書が違うから買ってほしいと言われた。

◆実際に先生方は困っていないのかも・・・。
◆教科書が微妙に毎年違うが、全教科の購入が難しいときはどうしても必要な教科にしぼるなどしてはどうか。

◆保護者アンケートでトイレについて洋式にしてほしいと出てきたことに対し、先生方は子どもからの要望より保護者からの意見に対しての反応がより大きかった。

◆新聞にトイレについての記載があったのでそれも資料としてつけた。

(年度末反省について)

◇昨年度の年度末反省からのとりくみとして、子どもアンケートを実施した。

◇何をどう書いていいかわからなかった。

◇旅費や出勤簿・消耗品の請求についての反省をした。

◇今年も執行状況のお知らせが遅れた。

◆気がついたら出すのはいいが、無理に出すのではなく、教員の反省を聞くことにより今後の自分のサポートをどうやって行くかの参考としてはどうか。

◆現時点での執行状況をだしたよ。

◆1年目が勝負。1年目に自分色を出した反省を出して変える。

◆2年目が勝負。1サイクルがしっかり終わってから。ただ、本校は年度末反省が11/30、12/1なのでまだ1年たっていない。2年目だと不思議に思っていたことにも慣れちゃうこともある。

★この日の研修では、通常の業務反省ということだけではなく、年度末反省という機会のとらえ方をさりげなく示唆したり、若い人の実際の悩みにも丁寧に答えるベテランの配慮ある回答の様子が見られた。

【第6回(2/26)】於 由仁町

☆年度末反省について前回の続きとなぜ新年度計画をするのかについて、経験年数の浅い事務職員に提案文書を持ってきてもらい、各市町からは、振興会や教研協などのまとめを持ってきてもらって交流。また、1年間を通して予算執行も含め様々なことについての交流もした。

◇＝経験年数の浅い事務職員

◆＝◇以外の事務職員

(年度末反省・新年度計画について)

(※44~48)

◆長沼町では教研協で話し合い、子どもアンケートについて、町内全部の学校経営案に入れようとなった。

◇職員室で保護者負担軽減について話題が上がり、年度末反省で次年度新一年生から算数セットを個人購入ではなく、学校配当からの購入を検討する旨の反省を出した。

◇夕張市の市協研で子どもアンケートを中学校が初めて行ったことについて交流したり、各種研修を通して子どもアンケートについて学んだことから、小学校でも次年度に実施し、予算要望に活かしたいという反省をだした。

(予算関係について)

◆長沼中央小では『中央小のサイフ』として提示。

◆由仁中では、サーバーにデータを置いていつでも職員が見られるようにしている(同様の学校が他町にもあり)

◆個別に係との直接の対応に努めていて、担当とはまめにやっている。

★2016年度最後の定例研では、新採用2年目及び期限付きからそのまま新採用になって経験年数2年目といったメンバーが、少し慣れてくれたのか、学校での様子やとりくんでいることなどを思い思いに発表してくれた。まだ事務職員になってそんなにたっていないにもかかわらず、それぞれ爽やかにさらっととりくみをすすめている様子に感嘆させられた。

5. 成果とまとめ

このようにすすめてきたことから言えるのは若い事務職員が入ってきたことで、ベテランが研修の中でわかりやすく丁寧な準備や説明を心がけるようになったことだ。そのことにより『いつもと同じ』になりがちな日々の業務も、自分だけで完結するのではなく、同一市町内にいる若い事務職員と連携しながら事務・研修をすすめていくことで、『いつもと同じ仕事』だけど、『いつもと違う気持ち』を思い起こすなど、各自にとっていろいろな刺激になるものとなっていった。

その間、最初に想定していたイメージと地区構成状況が大幅に変わったことで、研修のあり方も根本から見直しをせまられる形となったが、マンネリ化になりがちな日常業務を、あらためてしっかりと原点に立ち返ったような気持ちで振り返りながら、若い事務職員とベテランとで研修をすすめることができたといえる。

年間の事務サイクルをイメージしながら日々の業務をこなし、年度末反省・新年度計画会議を経て、学校事務運営計画があること、我々の職場が児童生徒・教職員の生活の場でもあり、また生きているということ、まさに

学校事務もそこで生きているということを感じた。当然、自分の学校関係(児童・生徒、保護者、教職員、業者など)だけではなく、地教委や市町内・地区内の事務職員他、様々な関係者とのつながり・連携から刻々と変化・進化・深化していくものだと思う。

まだ年間を通して今後を見通した形での研修を体系的につくるということはできてはいないが、まずは事務職員同士が集まって、日々の実践や疑問を持ち寄り、お互いの悩みや意見交換をしながら、自他の課題解決を共に図りながら研修をすすめていくことが大切と考える。