

全県で共同実施、校長格の統括事務長など導入

管理職化で「責任と権限」拡大

佐賀県の公立小中学校では、平成20年度に全県で事務の共同実施組織「学校運営支援室」が設置され、その後、23年度に管理職事務長制度が、25年度に統括事務長が導入されるなど学校事務をめぐる、さまざまな取り組みが展開されてきた。各施策の具現化に向けて県教委などに働き掛けをしてきた佐賀県公立小中学校事務研究会(佐事研)の活動と共同実施の現状、管理職化の成果などを紹介する。

佐賀の公立小中学校事務

同県で最初に「学校室室長を担うこと。事務の共同実施」が始まり、管理職として支援室内に入ったのは平成11年の学校事務の調整や地度。多様な成果が挙げ、教委との連携・連絡調整、実施地区は徐々に整などを行う。権限も増えたが、取り組みや増し、県費3手当(通権限などは差があるの勤、住居、扶養)の認定が実情だった。こうし権が与えられた他、配た中、佐事研は県教委、当旅費の学校間の調整などに共同実施の有効、新任管理職研修会などを将来性などを繰り返し、18年度末に「佐賀県公立小中学校事務改善(教頭)への出席などが検討委員会」が設置され、実現した。佐賀市の場合、20年度からの全県合、市費予算の事務長実施につながった。21専決額も設定された。年度末には「事務職員後に設置される統括事務の標準的職務」に関する修正通知が出され、職階や職務内容が明記される。配当旅費については、責任感が増し、後進を育める意識が高まった。25年度に導入されたが、可能となり、不用額を職名ごとにまとめ、取り組んできたことがよく形になった」と振り返り、今後、県の教育発展に貢献していきたいと強調した。

円滑な予算執行を実現

長(佐賀市立城南中学校統括事務長)は、管理職化の成果の一つとして、事務長に「学校の代表者の一人であり、組織の成果を預かってい」と自覚が生まれ、責任感が増し、後進を育める意識が高まった。25年度に導入されたが、可能となり、不用額を職名ごとにまとめ、取り組んできたことがよく形になった」と振り返り、今後、県の教育発展に貢献していきたいと強調した。

個の力高めるスキル表も作成

	教職員としての資質	専門事務能力	調整力	学校経営企画力
事務主任	事務職員としての使命感と責任感を持つ。	校内の事務全般を把握し、指導する。	共同実施の目標達成を図る。	組織的・体系的なスキルを向上させる。
事務長	管理職としての責任感と使命感をもち、業務遂行に努める。	校内の事務全般を把握し、指導する。	校内の事務全般を把握し、指導する。	戦略的・突発的に対応する。
統括事務長	広域視野で業務を遂行する。	県内、市町村の状況を把握し、指導する。	支援業務の連携を図る。	地域に根ざした確かなスキルを向上させる。

基本スキル表(一部抜粋)

減少した。これは校長などから高く評価され、共同実施をはじめとした施策の有効性が理解される大きなきっかけになったという。27年度には事務長を補佐する「事務主任(副室長)」も新設された。佐事研が発足したの背景には、佐事研が掲げる事務職員の仕事の規範は、①スピと職階内容や権限が変わり、蓄積が「ゼロカ(事業成果)と、アウトカム(事業効果)の質と量を創出する③貢献意識管理職化の必要性を実感した。権限が移譲されれば、学校現場の実態に即した財務運営が可能になり、佐賀の教育をより良く変える一歩になると考えた。

学校経営

23年度からは管理職として、校長の承認を受けて、学校間で調整する。校長と同格で、県事務長は学校運営支援室の業務の取りまとめ

古川会長はこれまで「小さなヒットをひたすら積み重ね、導き入れてきた」と信頼を勝ち取ったと、道半ばだが、命懸けで