

『福島県公立小中学校事務職員の資質向上に係る育成指標』について

福島県公立小中学校事務研究会研究推進委員会

1 作成の趣旨

福島県事務研では設立当初から「職務内容の標準化・明確化」を大きな課題として取り組んできました。福島県事務研グランドデザインでは、『目指す姿』達成へ近づくためのひとつの指針に「キャリア形成に向けた研修体系整備と職務の再編・充実」と示しており、研究推進委員会を中心に研究を進めてきました。

令和5年5月に開催した学校事務研修会では、研究推進委員会が作成した「福島県公立小中学校事務職員の標準的職務（案）」を会員に初めて提示しました。研修会後にアンケートを実施し、会員の意見を集約・分析した結果をもとに、9月の夏期研修会では職名ごとの業務内容についてグループ協議を実施しました。グループ協議では理想とする標準的職務から年代・キャリアに応じた役割・能力について理解を深め、会員が「職務に合わせた研修の機会」に期待しており、キャリア形成に向けて職名や経験年数に応じて求められる能力を示した育成指標の整備が必要であることが分かりました。

育成指標を作成することで学校事務職員の資質向上に繋がり、学校運営の中で役割を果たす専門職としてリーダーシップを発揮することができると考えます。また、職階や経験年数ごとに求められる能力を示すことで、「どのような研修」を「どの時期（職階や経験年数）」に「誰が」実施すべきか、体系的な研修体系の整備に繋がります。

これらのことから「福島県公立小中学校事務職員の資質向上に係る育成指標」を作成しました。

2 福島県の研修の状況

学校事務職員の任命権者研修は、平成14年度以前は福島県教育センターで行われていましたが、平成15年度より福島県自治研修センターに移管されました。現在、学校事務職員が受けられる任命権者研修は、新規採用時・4年目・8年目・12年目・主任主査昇任時のみです。福島県自治研修センターにおける研修内容は一般行政職としての内容に重きが置かれているため、国が求める学校事務職員としての資質向上を目指す研修を受けることができません。私たち学校事務職員の研修は、任命権者である福島県教育委員会の教育施策の中で、どのような学校事務職員を育成したいのかという視点で企画・実施すべきと考えます。

福島県義務教育課へ要望を続けていた新規採用者に向けた研修は、令和4年度より福島県義務教育課主催で実施されました。しかし、私たちが望んでいる研修プログラムや経験者研修の充実には至っていないのが現状です。

3 作成にあたっての考え方

この「育成指標」の作成にあたっての基本的な考え方は次のとおりです。

(1) 大分類、中分類の項目

福島県公立小中学校事務職員の標準的職務より反映しています。

また、福島県人事評価制度より「使命感・責任感」「課題解決力」「意欲・向上心」「協調性」を反映しています。

(2) ステージ

① ステージの設定

学校事務職員の職階、経験年数によって【新採用】【基礎形成期】【資質形成期】【資質充実期】【深化発展期】【管理・運営期】の6つのステージに区分しました。区分は第五次長期研修計画内の研修プログラム（案）より反映しています。研修区分や受講対象者を考慮の上、研修プログラム（案）P9「研修一覧」を育成指標に反映できるよう、整合性を持たせステージを設定しました。

また、「福島県公立小中学校学校事務職員の標準的職務」の中で提案した上位職を【管理・運営期】として反映しています。現在は存在しない職ですが、期待する上位職の姿をイメージし、未来の学校事務職員の道標として記載しています。

② 職階（ステージ）に応じて求められる役割

ア 新採用

本県の学校事務職員は単数配置が多い現状であることから、新規採用者でも基本的な知識・技能を習得し、業務を確実に処理する能力が求められます。

イ ステージ1【基礎形成期】2～5年目

求められている業務を迅速かつ丁寧に処理をすることができると共に、教職員と協力・連携の下、積極的に学校運営にも関わっていくことで自身の知識の向上を図ることが求められます。

ウ ステージ2【資質形成期】概ね6年目～15年目

中堅職員としての自覚を持ち、学校における課題に対し基礎形成期に培った知識・技能を生かし、事務処理の更なる改善や効率化に取り組む姿勢が必要です。また、専門性の向上を目指し幅広い知識を習得し、担当する校務分掌において教員への指導や助言を行うことが求められます。

エ ステージ3【資質充実期】概ね16年目～

組織の中核としての自覚を持ち、高度な知識・技能を生かした事務運営を担う必要があります。学校運営に関する習得した知識を活用し、学校事務職員の専門性を生かして学校教育目標の具現化に向けた参画が求められます。

オ ステージ4【深化発展期】主任主査

学校経営を支える一端を担い、学校組織が円滑に機能するために専門分野のリーダーシップを発揮する必要があります。また、共同・連携グループのグループ長として自校だけでなく、地域・関係諸機関との連携を推進し、地域全体の事務機能強化を図ることが求められます。

カ ステージ5【管理・運営期】上位職

共同・連携グループのグループ長を統括し、学校事務職員の指導的役割を担うことが求められます。全県的視野に立ち他地域との連携を図りながら、学校内外に係る課題解決に向けた指導助言を行うことが期待されます。

4 目指す方向

作成した育成指標は経験年数や職階ごとに学校事務職員の姿を反映しているため、キャリアに応じて求められる能力の指針となり、自身のキャリアの先を見据えた目標設定が可能となります。今後は作成した育成指標から研修プログラムの整備に繋げ、体系的研修体制の構築を目指します。

下の表に示した活用例を参考に、個人の目標設定、支部事務研や学校事務の共同・連携実施においてご活用ください。

対象	活用例
県事務研	体系的研修体制の構築
会員	人事評価制度における目標の設定
支部事務研	研修の企画立案
学校事務の共同・連携実施	初任者や経験年数が浅い職員への支援 共同・連携実施においてキャリアに応じて求められる能力の確認

【参考資料】

- ・「教職員人事評価制度」 平成 28 年度 福島県教育委員会
- ・「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」【第 2 版】 令和 4 年 4 月 福島県教育委員会
- ・「第 4 期学校事務のグランドデザイン」 令和 5 年 2 月 全国公立小中学校学校事務職員研究会
- ・「第 55 回全国公立小中学校学校事務研究大会（福井大会）全体研究会資料」 令和 5 年 8 月 全国公立小中学校学校事務職員研究会
- ・「静岡市学校事務職員育成指標」「静岡市学校事務職員研修」 平成 30 年度 静岡県静岡市教育センター
- ・「元気ふくいっ子の笑顔のための 学校事務グランドデザイン『つぐみ』2022」 令和 4 年 4 月改訂 福井県公立小中学校学校事務職員研究会
- ・「やまなし学校事務職員育成指標 ～学び続ける学校事務職員のために～」 平成 31 年 2 月 山梨県教育委員会
- ・「学校事務職員の資質向上に関する指標『事務職員』」 平成 29 年度 新潟市教育委員会
- ・「令和 3～5 年 千事研研修計画」 令和 3 年度 千葉県学校事務研究協議会
- ・「子どもの豊かな育ちを支援する学校事務を創る」「とちぎの『研修の体系化』体系図」 栃木県公立小中学校学校事務職員研究協議会
- ・「秋田の学校事務グランドデザイン 秋田こまちプラン 第 2 期 本編」 平成 30 年 4 月 秋田県公立小中学校学校事務職員研究協議会
- ・「島根県学校事務職員の育成指標」 平成 30 年 2 月 島根県教育委員会
- ・「奈良県市町村立小中学校学校事務職員の資質向上に関する指標（案）」 奈良県教育委員会
- ・「大阪府－OSAKA 小・中学校学校事務職員スタンダードー」 大阪府教育委員会