

小中学校事務職員としての資質の向上に関する指標

令和2年5月
三重県教育委員会

1 はじめに

(1) 学校と学校事務をとりまく現状

現在の社会は、グローバル化の進展、AIをはじめとする絶え間ない技術革新の他方で、生産年齢人口の減少や想定を超える大災害の発生など、価値観の多様化だけでは語ることができない、不確実で予測が困難な時代を迎えています。このような社会で、子どもたちは、社会や人生を豊かなものにするため、他者と協働して課題を解決していくことや、その課題解決につながる新たな価値観や行動を生み出す力をつけることが必要になっています。学校はその学びの拠点として、地域に根付き、地域の人々と協働し、人を育てる、それが公共の学校に課せられた責務であると言えます。

平成27年12月21日に中央教育審議会が示した「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について」を含む3つの答申では、今後の学校と地域の在り方が提起され、それを実現するための方策としてコミュニティ・スクールの役割や、チームとしての学校像も描かれました。さらに、平成29年に告示された新学習指導要領では、「社会に開かれた教育課程の実現」に向け、各校において、教職員が連携・協働し、カリキュラム・マネジメントを機能させる必要性について述べられています。

このような中で、事務職員には、学校運営チームの一員として、広い視野に立って教頭とともに校長を補佐する役割を担うことが求められており、平成29年4月には、「学校教育法」、「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」の改正によって、職務規程が「事務をつかさどる」となり、学校事務の共同実施が「共同学校事務室」として規定されました。

(2) 三重県の小中学校事務について

三重県では、これまで、「公立小中学校事務職員の標準的職務について（通知）」（平成11年4月22日）において、事務職員は学校事務を統括する役割を担うことを明示し、その通知のもと、各校の学校事務を推進してきました。そして、その役割を果たすために、事務職員が共通理解を図りながら、平成10年9月の中教審答申「今後の地方教育行政の在り方について」で提起された「学校の事務・業務の共同実施」を全国に先駆けて導入し、実践研究という形でより良い形の実現に向けた取組を進めてきました。平成17年には「共同実施を進めるにあたっての標準的モデル」を示し、それを参考に、各市町等の教育委員会で共同実施の制度化が進められ、平成18年に県内全域で共同実施が本格実施となりました。以後、様々な取組が各地で展開され、現在に至っています。

2 指標の策定について

以上のような経緯をふまえ、今後の学校の在り方を考えると、事務職員には、これまでの実践で積み重ねてきたものを生かしつつも、学校全体を俯瞰する位置に立ち、一人ひとりが職務として学校経営を主体的に担うことが求められています。

また、共同実施組織には、事務職員が各校においてその役割を果たすための支援組織としての機能が必要となります。同時に、OJTを機能させ、組織で事務職員を育成することが、これまでも増して重要な役割であると考えます。

そのためには、これまでの学校事務観にとらわれることなく、総務、財務、渉外を事務職員の職務の中心におき、学校の働き方改革も視野に入れながら、教職員の協働、地域との協働を促進する力、共同実施組織や経営資源全体をマネジメントする力を向上させることが必要です。

現在、三重県教育委員会では、教職員の資質向上を「三重県教育ビジョン（令和2年3月策定）」の施策の一つとして設定し、組織運営体制の強化による教育活動の質の向上に取り組んでいるところです。

このような状況を鑑み、三重県教育委員会として、「三重県教育ビジョン（令和2年3月策定）」で提示された考え方や、新学習指導要領が示す社会に開かれた教育課程を実現するために「事務職員としてなすべきこと」をふまえて、一人ひとりの事務職員が自らの歩みを俯瞰しつつ、職責、経験等に応じて計画的・効果的に資質能力の向上に努めることができるようライフステージで求められる資質能力を示す、「小中学校事務職員としての資質の向上に関する指標」をここに策定しました。

3 小中学校事務職員としての資質の向上に関する指標

【別紙】

4 指標の構成

資質能力にかかる項目ごとに、各ライフステージで求められる資質能力を指標として示しています。

(1) ライフステージ

職位別に「主事」を「第1ステージ（基礎形成期）」、「主任」を「第2ステージ（伸長期）」、「主査」を「第3ステージ（充実期）」、「主幹」、「総括主幹」、「調整監」を「第4ステージ（発展・深化期）」の4段階としています。ライフステージが進むにつれて、つけるべき資質能力が積み上がっていくよう表記しています。

併せて、各ステージで特につけたい力として、「自己管理能力」、「組織参画力」、「企画・提案力」、「地域連携・協働力」の4つを示し、ステージごとにその力を高めていくことを求めています。経験の浅い事務職員にもこの4つの力は必要な力ですが、本指標ではそれぞれのステージで確実につけたい重視すべき力を表しています。

(2) 資質能力にかかる項目

資質能力にかかる項目は「小中学校事務職員として必要とされる素養」、「小中学校事務職員として必要な専門性」の2つに大別して示しました。

「素養」は、社会人としての素養（倫理観、責任感、コミュニケーション力など）と事務職員としての素養（教育的愛情、学び続ける意欲など）を示しています。

「専門性」で示している組織マネジメントは、学校の組織活動を推進するうえで必要なマネジメントを示し、総務・財務については、特に事務職員の中心的職務として専門的な

力を発揮していただきたいものと考え、表記のように示しています。

共同実施はその機能を果たすために、共同実施組織において必要なマネジメントとして、各校のマネジメントとは別に項目を設けました。

なお、各項目は、一つひとつが独立したものではなく、相互に関連しているものであることから、そのことを意識して力を向上させていくことが必要です。

(3) 小中学校事務職員に必要とされる組織マネジメント

組織活動を推進するうえで必要なマネジメントを次の4つで示しています。

・自己のマネジメント

自己をマネジメントする。自律的に仕事をする、自己の仕事を目指達成に向けて効率的・効果的に展開できるように動く。

・人のマネジメント

学校の中の教職員一人ひとり及び学年、分掌などの小さな単位の仕事をかみ合わせていくように動く。

・組織のマネジメント

それぞれの組織が同じ目標に向かって活動できるよう組織の動きを方向付けたり、調整したりする。

・環境のマネジメント

学校単位を超えて、中学校の連携や中学校区の小中学校の単位でできることを考えて、それぞれの動きを調整していく。小中学校連携や小中一貫教育も含めた地域の協働を推進する。

組織マネジメントは、まず自己のマネジメントから始まります。自己のマネジメントに関しては、マネジメントの基礎であり、主事は、ここを固めることが何より重要ですが、人のマネジメント、組織のマネジメント、環境のマネジメントに主事と言う立場で、できることをするという意識を持つことが必要です。主任段階では、少し視野を広げて、同じ組織の人と人を関連させて動く、主査段階では組織と組織を、主幹、総括主幹、調整監は、学校外の他の組織や個人を関連させていくというように、段階を追って表しました。

なお、総括主幹、調整監については、学校での役割を見たときには、どちらも校長を補佐する職として同じ立ち位置で同じ役割を果たす必要があるとの認識に立って、書き分けはしていません。

ただし、共同実施組織運営においては、それぞれの職で果たす役割が異なることから、書き分けがしてあります。

5 指標の活用

指標は、事務職員の各ライフステージで求められる資質能力をそれぞれの項目ごとに示したものです。

県教育委員会、市町等教育委員会及び学校は、指標をふまえて事務職員の資質能力の向上が計画的・効果的に図られるよう、指標を策定した趣旨と内容を共有し、互いに連携しながらそれぞれの役割を果たし取り組んでいく必要があります。

具体的には、県教育委員会は、指標の活用がより進むように周知徹底を図ります。並行して、事務職員が資質能力の向上に必要な知識や技能などを身につけることができる研

修を体系的かつ効果的に提供できるよう、指標をふまえた研修計画を毎年度策定し、市町等教育委員会等と連携して、事務職員の研修を実施していきます。

学校や共同実施組織においては、事務職員は指標に基づき、ライフステージ全体を俯瞰し、自らが位置するステージで求められる資質能力を確認しながら、職責や経験、適性に応じて、日々の実践や必要な研修の受講、校内研修や共同実施組織を含むOJTなどを通じて、資質能力の向上に取り組むこととします。その際、事務職員によって民間企業での勤務の有無など、採用に至るまでの経緯が異なる場合もあることから、一人ひとりが自身の経験や能力に即して指標を活用することが必要です。

校長をはじめ管理職は、事務職員が指標で求められる資質能力を着実に向上することができるよう、一人ひとりの職責や経験、適性をふまえ、日常的な指導・助言に加え、必要な研修の受講の推進、校内研修を含むOJTなどを通じ、人材育成を進めます。市町等教育委員会においては、事務職員の資質能力の向上にかかる研修や施策が、指標の内容をふまえて一層効果的に実施されることを期待します。