

平成27年2月3日
初等中等教育分科会
チーム学校作業部会
資料2

中央教育審議会チームとしての学校・教職員の在り方に関する作業部会

学校事務の現状について

国立教育政策研究所
初等中等教育研究部 総括研究官 藤原文雄

学校全体の事務・業務のカテゴリー

(1) 教育活動

- ①教育課程内
- ②教育課程外

直接的教育活動

(2) 指導事務

- ①カリキュラム
- ②図書館・ICT
- ③授業準備・成績・評価
- ④生徒指導関連事務・業務
- ⑤キャリア関連事務・業務
- ⑥入試
- ⑦学籍管理

間接的教育活動

(3) 学校運営事務

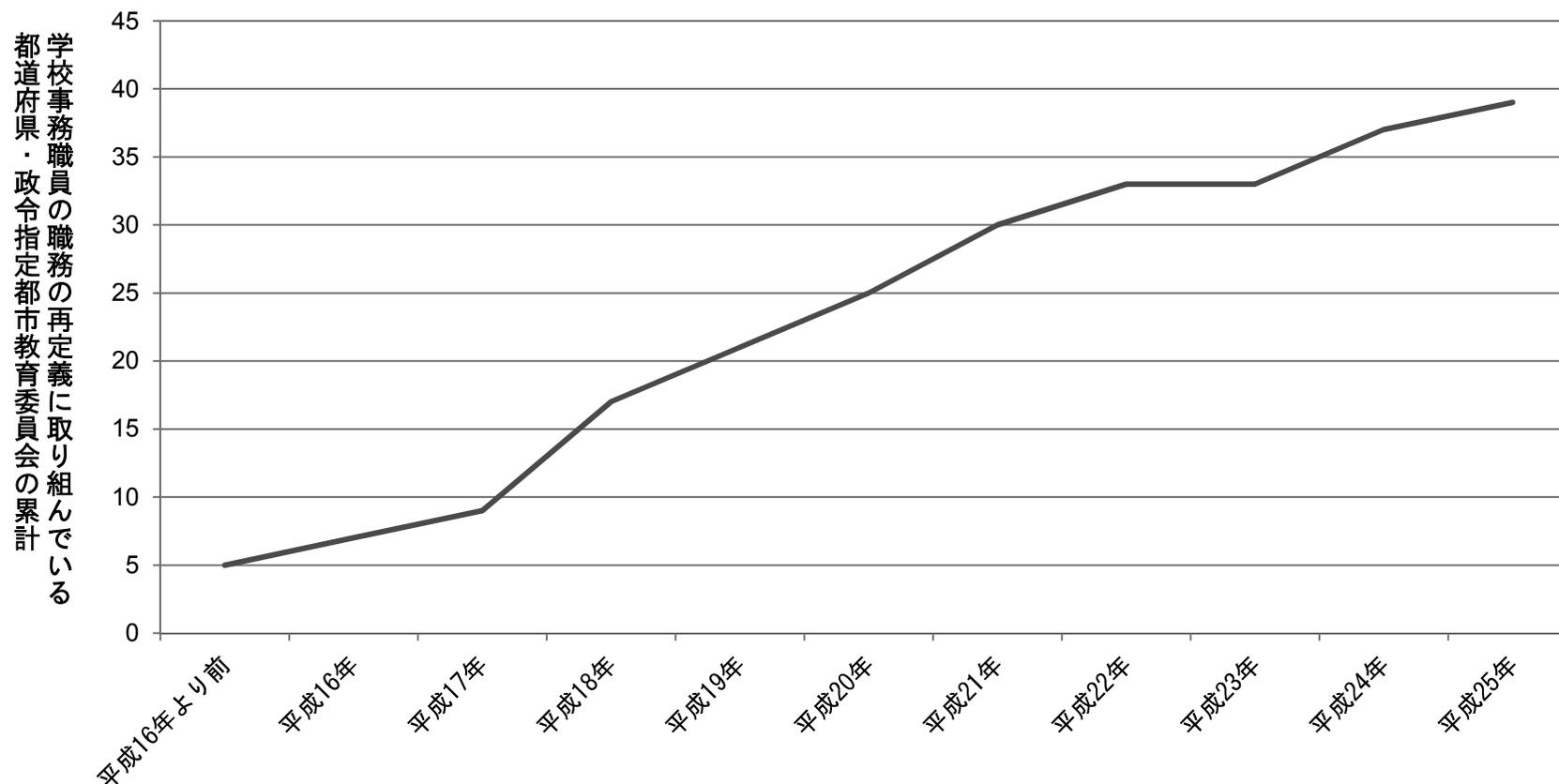
- ①学校経営・評価
- ②危機管理
- ③人的資源管理
- ④地域連携
- ⑤施設管理
- ⑥庶務管理
- ⑦予算管理
- ⑧人事・給与・福利厚生等

学校事務職員の職務の再定義

多様な質の事務・業務が混在

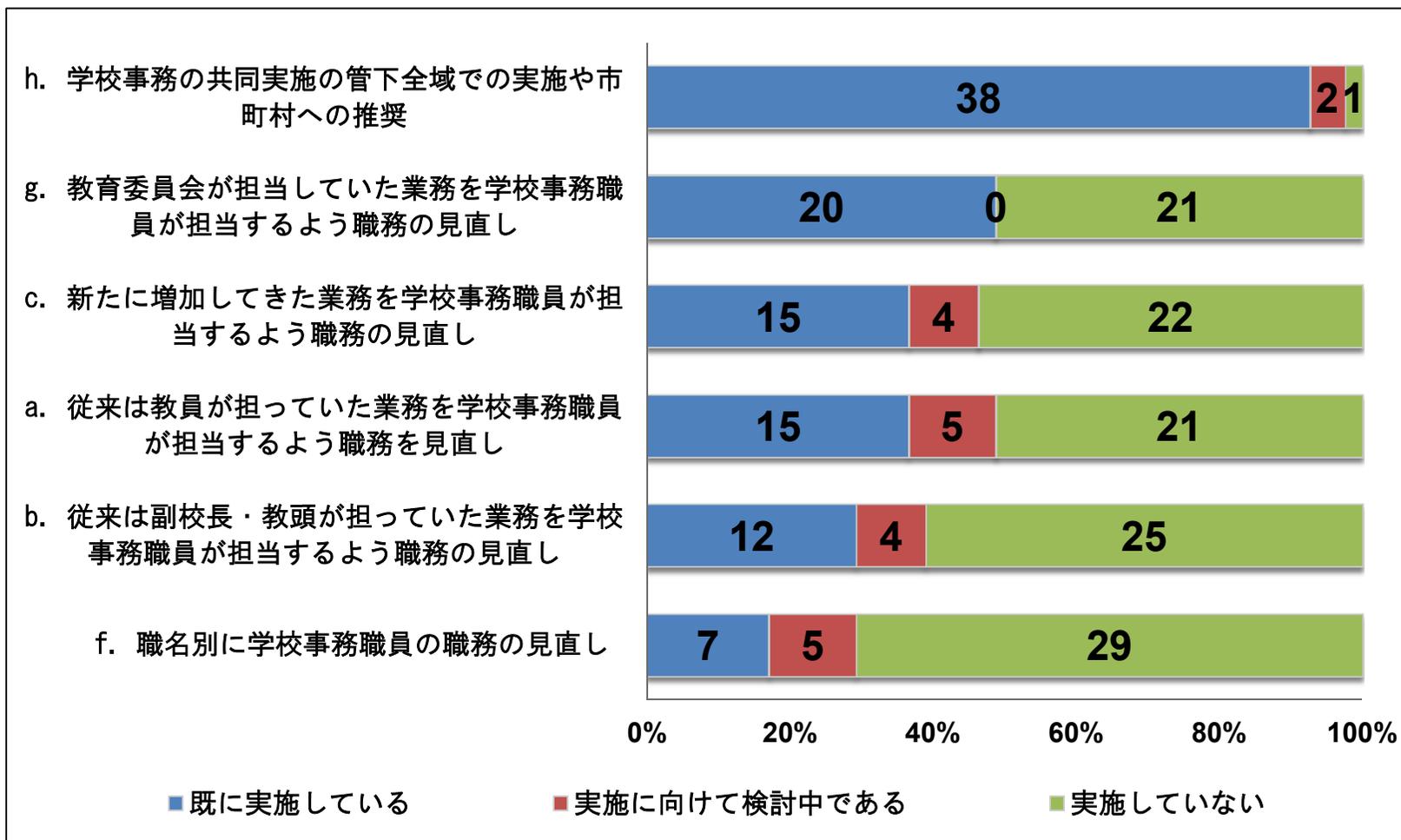
中央教育審議会答申

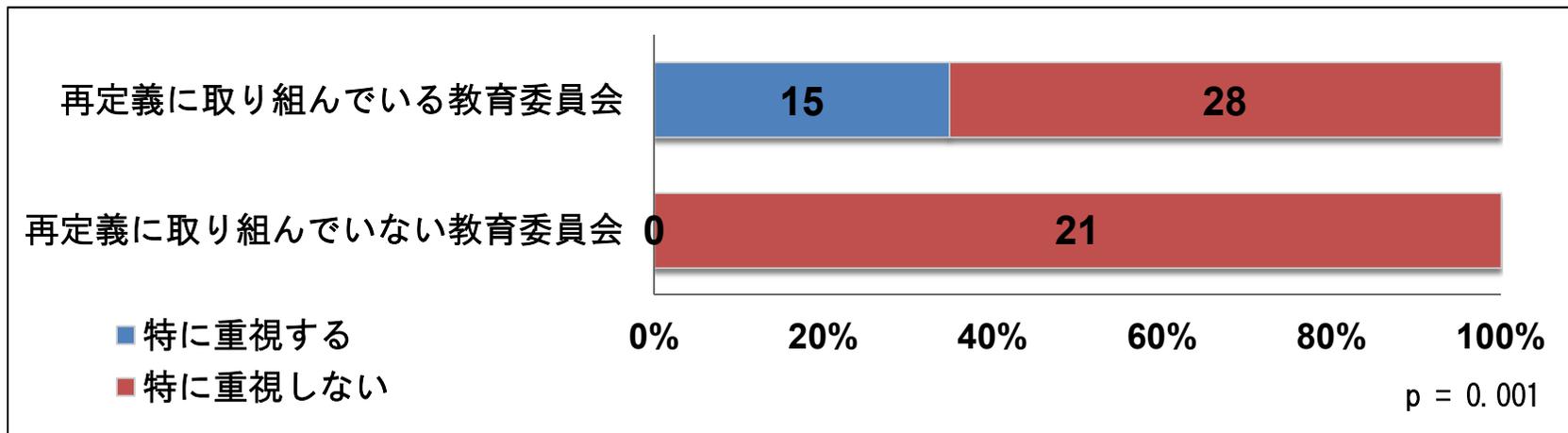
『今後の地方教育行政の在り方について』（平成10年） 以降の学校事務職員の職務の再定義の動向



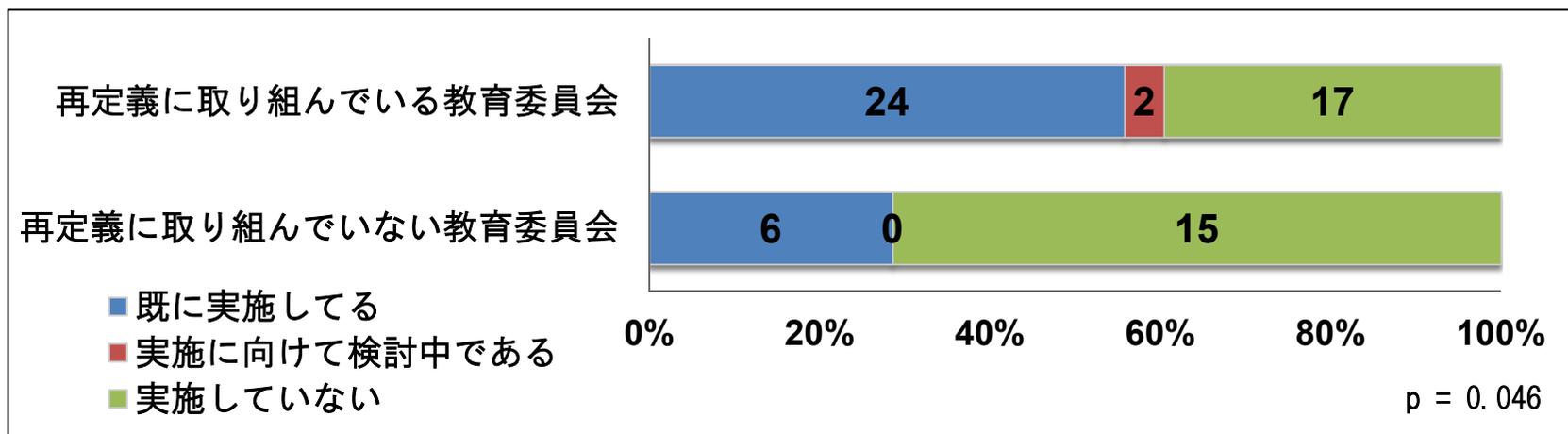
国立教育政策研究所『義務教育諸学校の学校事務職員の職務の明確化・人事・人材育成に関する調査報告書』（平成27年2月）

学校事務職員の職務の再定義の取組の実態

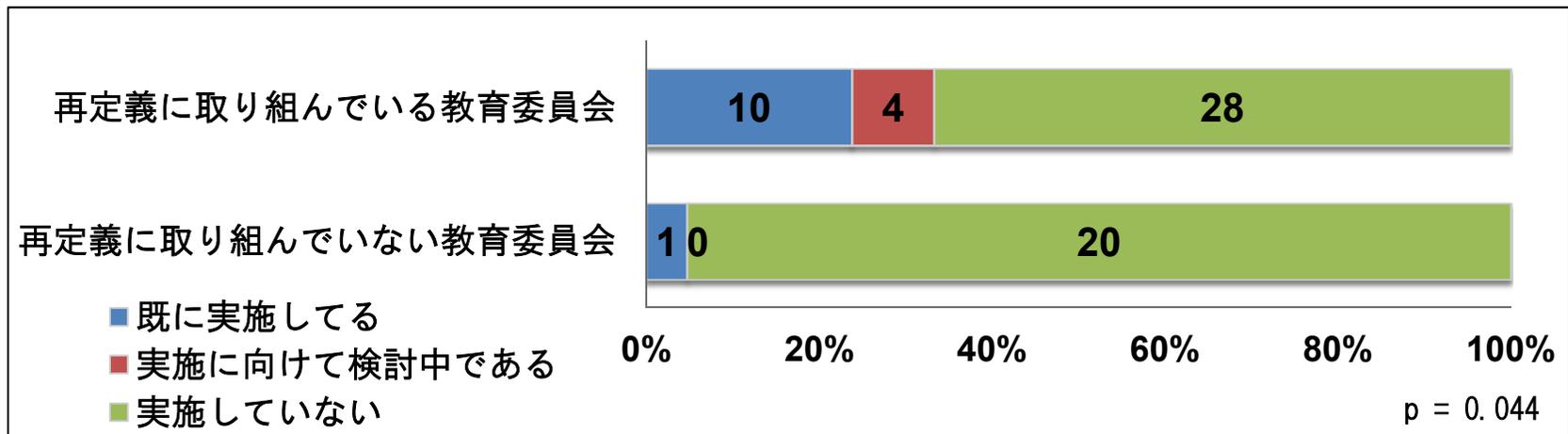




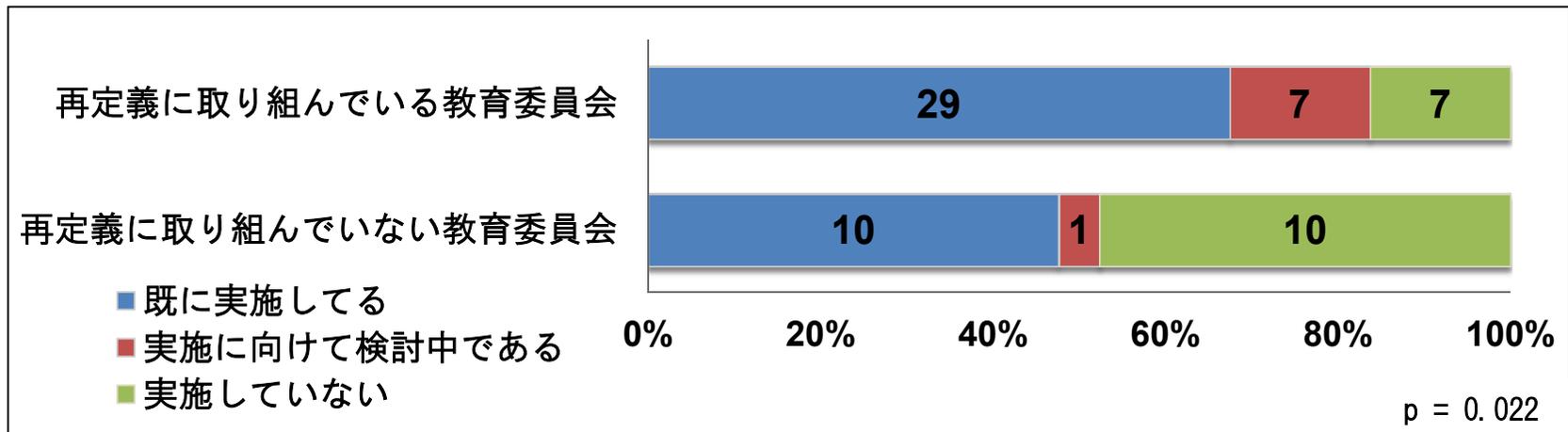
【学校事務職員に求める資質・能力のうち、学校教育目標・教育課程を踏まえた仕事を遂行する力を特に重視する教育委員会】



【優秀な学校事務職員を将来の学校事務のリーダー候補として行政や特定の学校に異動させて経験を積ませる】



【事務長や事務主幹等に校長・副校長・教頭等と同じ研修を受講させる】



【経験年数に対応した研修体系を確立する】

都道府県・政令指定都市教育委員会が 現在、今後重視する学校事務職員の資 質・能力

	現在特に重視する資質・能力	今後特に重視する資質・能力
1位	正確・迅速な事務処理能力	学校全体を見渡し問題を発見し解決する思考力
2位	学校事務職員としての志・責任感	教育委員会，保護者・地域などと渉外・交渉・連携する力
3位	人事・給与・福利厚生等に関する知識	事務室・共同実施組織でチームとして成果を出す力
4位	勤務校での同僚・児童生徒とのコミュニケーション力	学校教育目標・教育課程を踏まえた仕事を遂行する力
5位	予算執行に関する知識	危機管理に関する知識

採用区分の異なる2つの県の県立学校に勤務する学校事務職員の今後重視する学校事務職員の資質・能力

資質・能力	A (教育行政) タイプ		B (一般行政) タイプ
(1) 法規などの知識	167(47.2%)	>	28(24.3%)
(1 1) 所属する自治体の教育行政に関する知識	18(5.1%)	>	0(0.0%)
(1 4) 学校教育目標等を踏まえた仕事の遂行力	46(13.0%)	>	4(3.5%)
(1 5) 学校全体を見渡し問題を発見し解決する力	132(37.3%)	>	24(20.9%)
(1 7) 計画的に自分の仕事を進める力	106(29.9%)	>	23(20.0%)
(2 1) 同僚・児童生徒とのコミュニケーション力	125(35.3%)	>	25(21.7%)
(2) 予算執行に関する知識	73(20.6%)	<	43(37.4%)
(4) 施設管理に関する知識	41(11.6%)	<	42(36.5%)
(5) 人事・給与・福利厚生等に関する知識	61(17.2%)	<	39(33.9%)
(7) 就学援助・就学事務に関する知識	14(4.0%)	<	16(13.9%)
(8) 庶務事務に関する知識	19(5.4%)	<	46(40.0%)
(1 6) 学校事務の仕組みを作る力	19(5.4%)	<	13(11.3%)
(2 5) 学校事務職員としての志・責任感	78(22.0%)	<	36(31.3%)

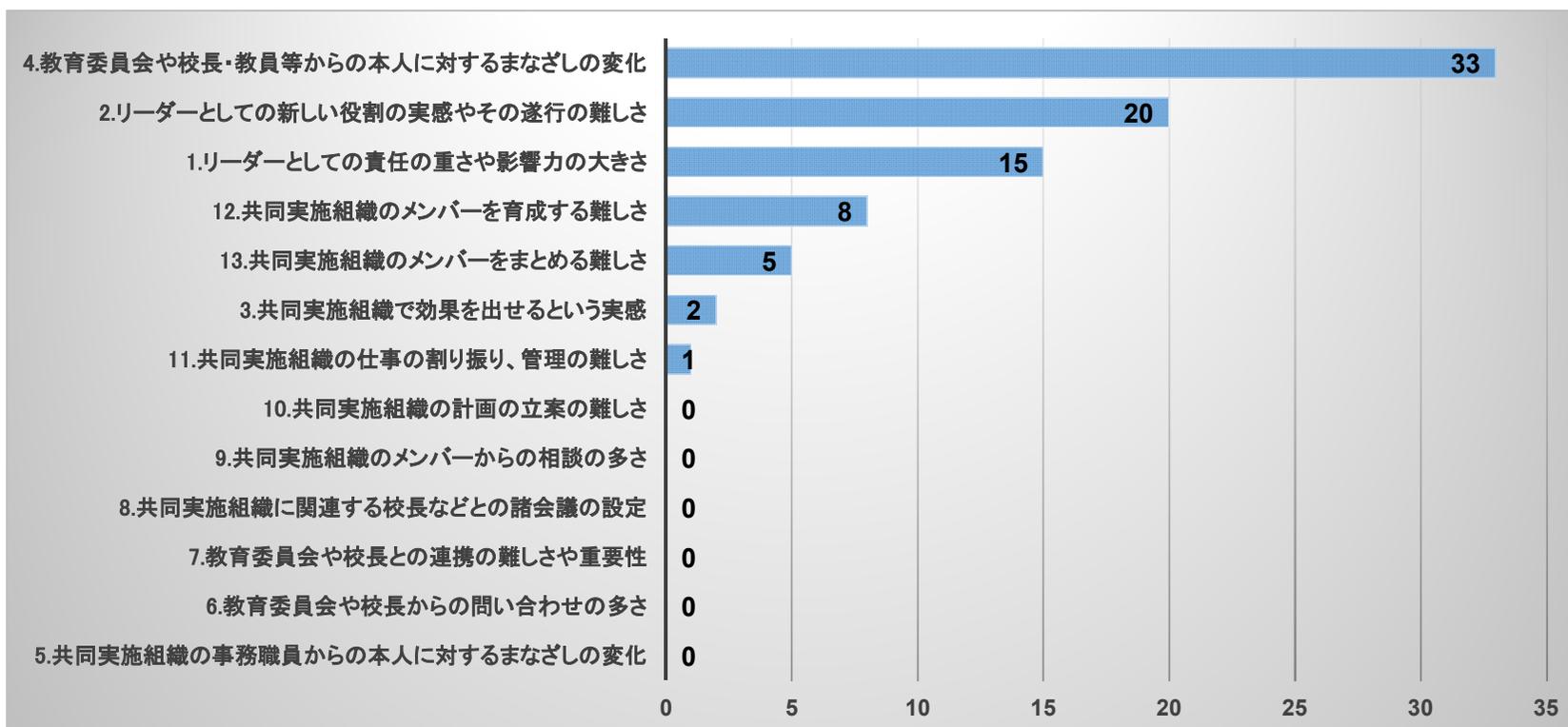
p<0.05の項目を掲載

国立教育政策研究所『県立学校の学校事務職員の職務と専門的力量に関する調査報告書』（平成27年2月）

リーダーの権限の強弱の異なる2つの 県の学校事務の共同実施の相違点

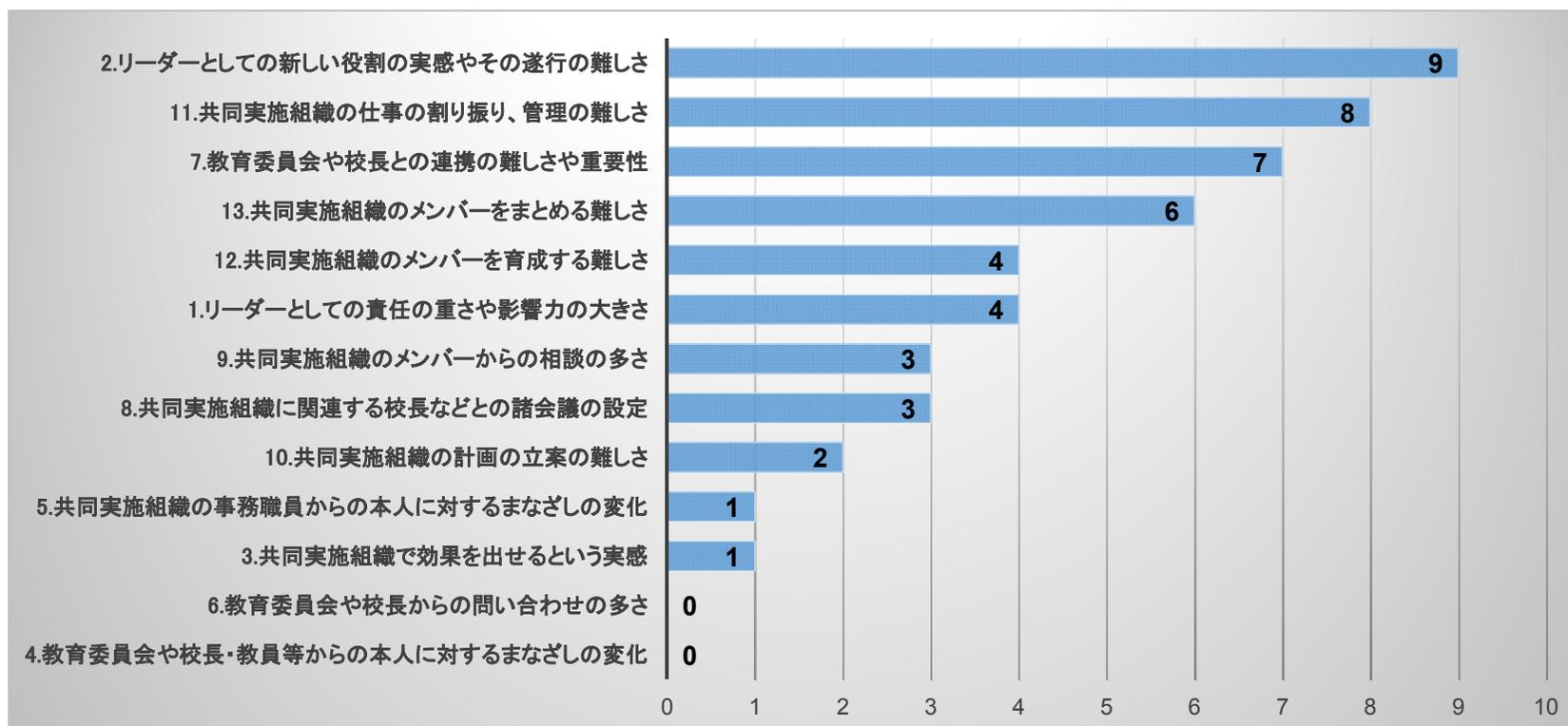
都道府県名	C（権限強）タイプ	D（権限弱）タイプ
採用形態	行政職採用(昨年度までは 学校事務採用)	学校事務 (小中学校)
補職名	主事, 副主査, 主査, 事務主幹, 事務長, 統括事務長	主事, 主査, 主幹, 総括主幹, 調整監
県内共同実施数	4 4	6 8
共同実施リーダーの所属校	複数配置	単数配置
共同実施リーダーの名称	学校運営支援室長	リーダー, センター長, 事務長等 (市町により異なる)
共同実施リーダーを充てる職	事務長	主幹以上の職 (市町により異なる)
共同実施リーダーの任命	県教育委員会が任命	市町村教育委員会が任命
共同実施リーダーの権限	服務監督権, 手当認定権	手当認定権, 財務権限等 (市町により異なる)

C (権限強) タイプの共同実施リーダーのリアリティー・ショック



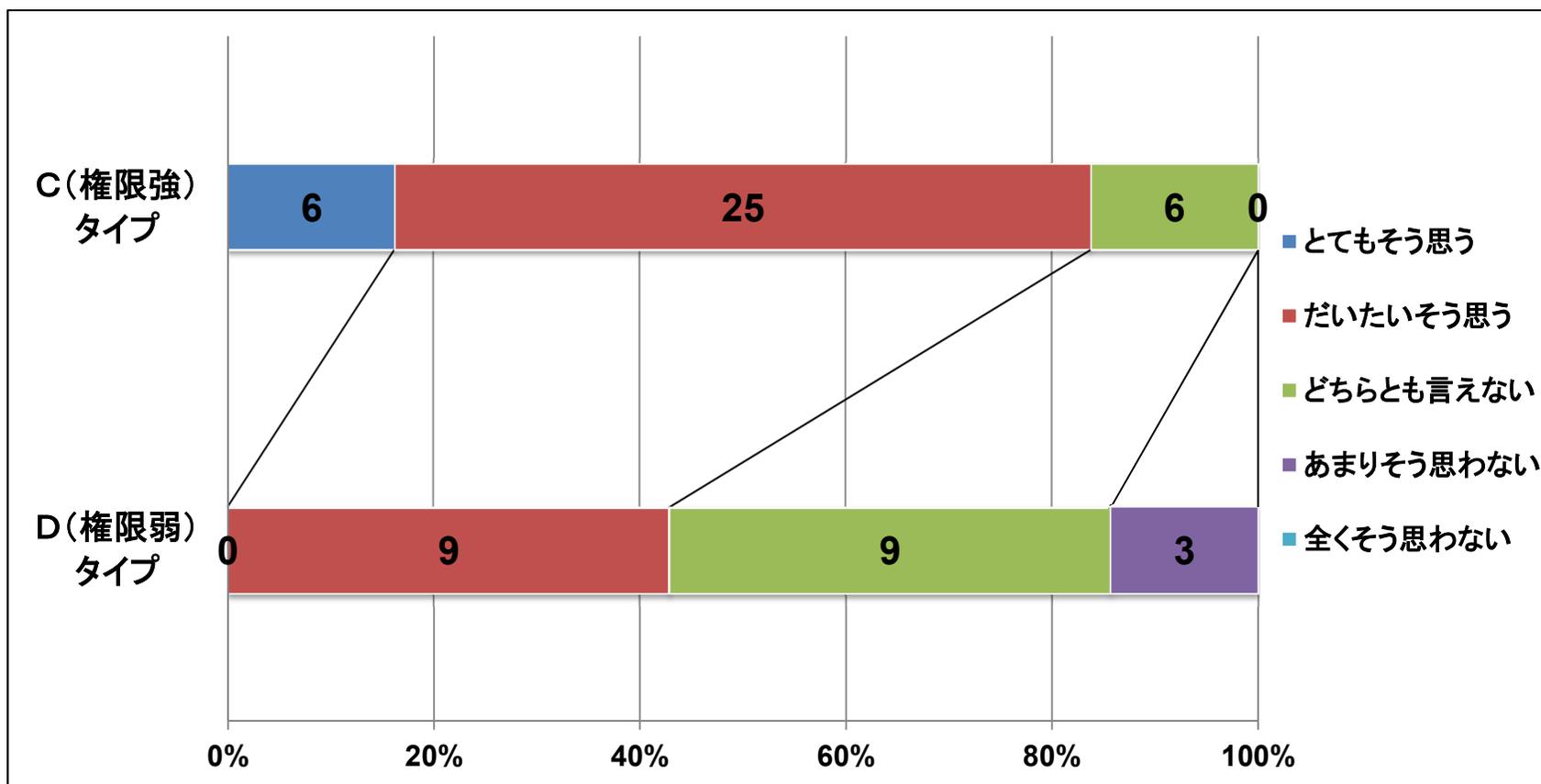
「管理職事務長（C県）に実際に就いてみて実感したこと、予想以上であったことのうち、最も印象的であったことを三つ記入してください」という質問に対する自由記述をアフターコードした後、回答を分類した結果である。全部で92件

D (権限弱) タイプの共同実施リーダーのリアリティー・ショック



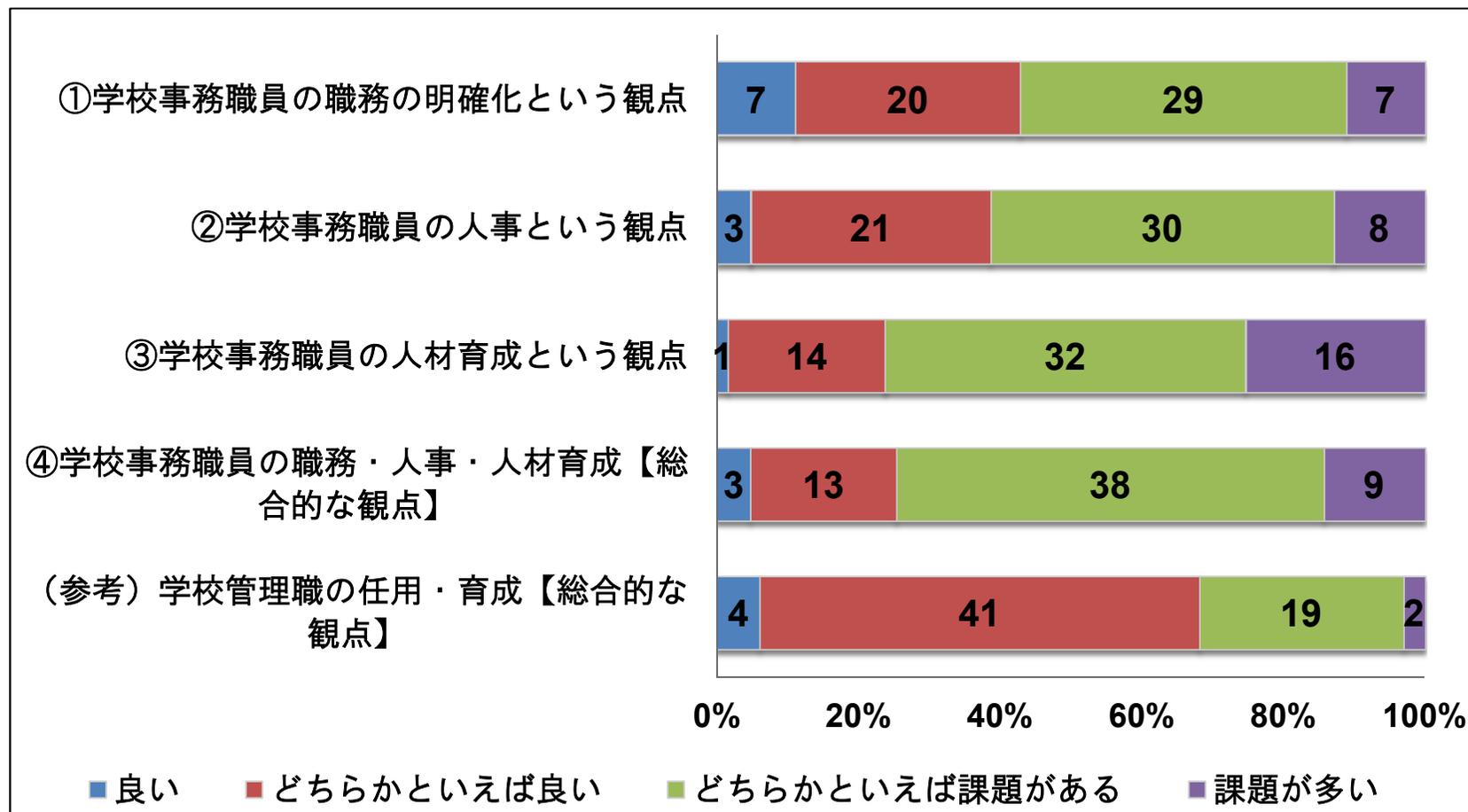
「グループリーダー（D県）に実際に就いてみて実感したこと、予想以上であったことのうち、最も印象的であったことを三つ記入してください」という質問に対する自由記述をアフターコードした後、回答を分類した結果である。全部で57件

事務職員の質の向上に関する リーダーシップ効力感



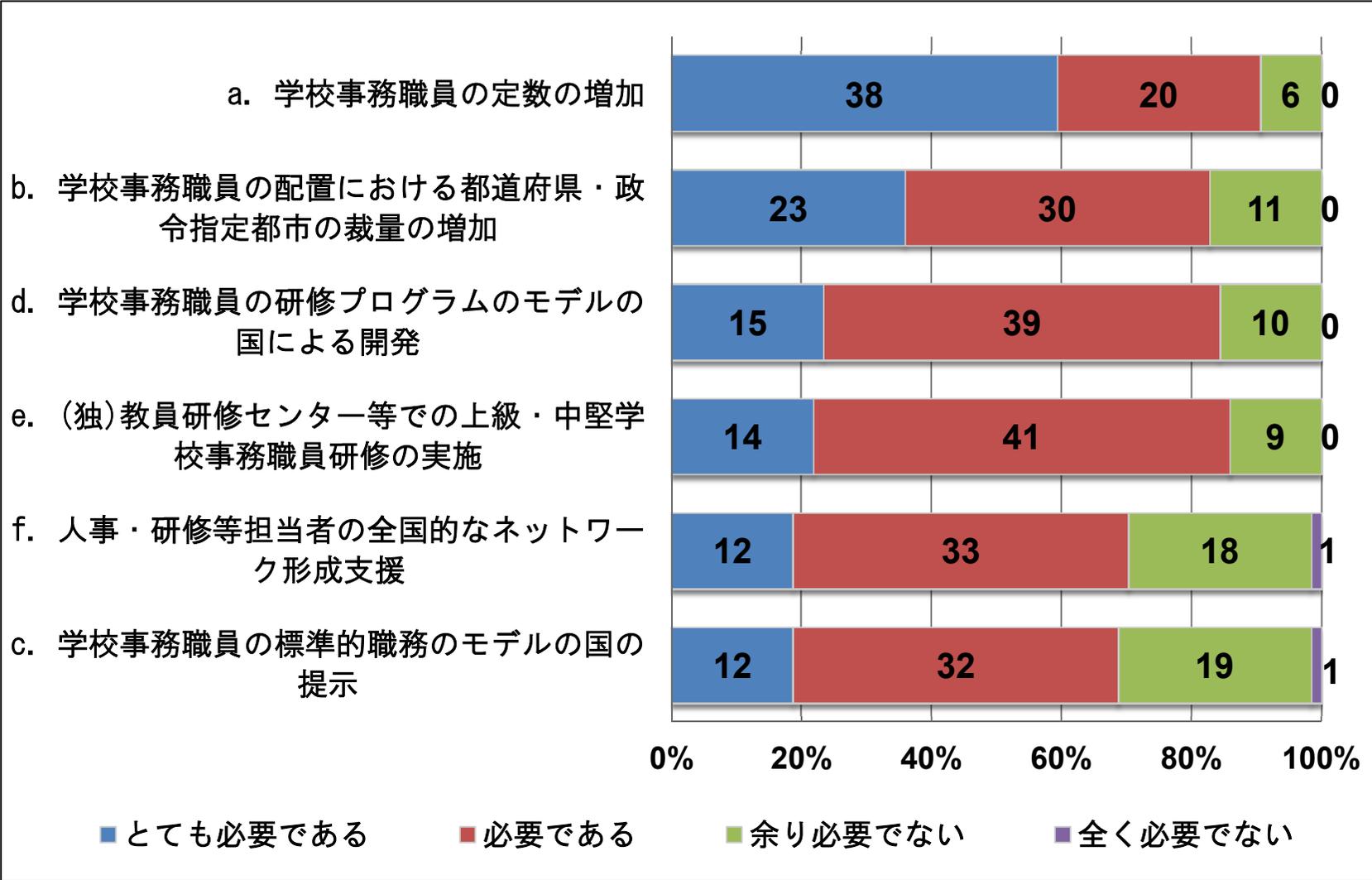
「自分が、管理職事務長（C県），グループリーダー（D県）としてリーダーシップを発揮すれば，事務職員の質が向上すると思う」という質問に対して，五件法で回答を求めた結果の県別の集計

都道府県・政令指定都市の学校事務職員の職務・人事・人材育成に関する現状認識



国立教育政策研究所『義務教育諸学校の学校事務職員の職務の明確化・人事・人材育成に関する調査報告書』（平成27年2月）

学校事務職員の職務の明確化・人事・人材育成に関する今後の国レベルの取組への期待



検討課題

- ① 学校運営事務を担当する事務職員の職務内容の明確化の検討
- ② 地方交付税措置されている事務職員の配置促進の検討
- ③ 事務職員の採用区分の在り方の検討
- ④ 事務長の権限の検討
- ⑤ 事務職員の配置形態の柔軟化の検討
- ⑥ 国レベルの教職員（校長・副校長・教頭・事務長など）の人材育成体制の検討とネットワーク化の促進