

島根県公立小・中・義務教育学校事務職員 人材育成基本方針



平成30年2月
(令和6年2月改定)
島根県教育委員会

人材育成基本方針は、島根県の学校事務職員に伸びていってほしい方向性や、そのための研修の目安として平成30年2月に定め、系統的かつ一貫性のある人材育成を進めていく上での指針としてきたところです。

以後6年が経過する中で、社会情勢は大きく変化するとともに、関係制度の改正が行われ、学校事務職員に求められる職責・備えるべき資質等にも少なからず変化が生じていることから、このたび現行方針の見直しを図ることとしました。

従来同様、この方針は決して学校事務職員の業務上のノルマや評価のモノサシを示したものではありません。

予測困難な時代を生きる子どもたちにとって、学校生活がより実りあるものとなるためには、学校事務職員だけでなく、管理職をはじめ、すべての教職員が学校運営の視点から学校事務職員の果たす役割についてさらに理解を深め、学校のチーム力を一層向上させていく必要があると考えています。

そのために、本書をすべての教職員に読んでいただきたいと思います。



1	はじめに ～島根県教育委員会が考える「学校事務職員に期待する役割」～	1
2	学校事務職員の基本姿勢	2
3	学校事務職員の成長図	3
4	学校事務職員の育成指標	4
5	学校事務職員の人材育成基本方針図	6
6	学校事務職員の人材育成基本方針に関する取組	7
	方針1：研修の充実と支援	
	（1）校内研修の充実支援	
	（2）教育センター等研修の充実	
	（3）中央研修への派遣	
	（4）自己啓発の促進と支援	
	（5）研修履歴の活用支援	
	方針2：評価システムの活用	
	方針3：事務グループ活動の支援	
	（1）活動充実のための支援	
	（2）研修等の活用	
	方針4：ミドルリーダーの育成推進	
	方針5：新規採用者の支援	
	方針6：ワーク・ライフ・バランスの適正化	
7	おわりに	10

※OJT……On the Job Trainingの略。職場における日々の実践の中で個々の資質向上を図ること

※Off-JT…Off the Job Trainingの略で、職場外研修のこと

現状と今後の在り方

島根県では平成10年に学校事務職員の標準的職務表を策定（平成30年一部改定）し、学校組織の基幹的職員として、その運営の中核を担う役割等を明示しました。また、平成18年より特色ある学校づくりの推進や、教育の質を高める基盤となる学校事務・業務の効率化・適正化及び職員の資質向上等をめざした「事務グループ」と、その推進を担う「事務リーダー」を設けています。

現在、島根県における学校事務職員の年齢構成は、石見地区及び隠岐地区は比較的バランスが保たれている一方、出雲地区においては中堅層の割合が非常に高く、ベテラン層が少ない状況下にあり、個々の能力を高め全体のレベルアップを図っていく必要があります。

学校運営への参画拡大

学校事務職員の学校運営への参画は、今や学校現場において必要不可欠なものとなっています。

急激に変化し、課題も複雑化する予測困難な時代において、学校が教育目標を達成し、子どもたちによりよい教育を保障していくためには、校長を中心に、教員・学校事務職員・専門スタッフ・外部人材等が職域を越えて連携・協働し、学校のマネジメント力を強化していくことが大切です。

中でも、学校組織における唯一の総務・財務等に通じる専門職であり、学校の事務をつかさどる立場である学校事務職員は、経験年数や市町村等の実情を踏まえながら、校内企画会や学校評価委員会、学校運営協議会等に積極的に参画し、諸制度や予算等の専門的な視点から提言・サポートしていく役割がより一層、期待されています。

教育の情報化への支援

社会全体のデジタル化・オンライン化が進み、GIGAスクール構想の実現による児童生徒の1人1台端末の配備、デジタル教科書・電子黒板の導入等、学校の教育環境は劇的に変化しました。それに伴い、ICT機器を効果的に利活用し、子どもたちの情報活用能力・情報モラルの育成等につなげるための知恵と工夫が学校現場に求められています。

学校事務職員も総務・財務等の専門性を生かし、教員やICT支援員・アドバイザー等と連携して子どもたちのICT環境の整備充実に努めることで、教育の情報化を支援していくことが必要です。

働き方改革と業務改善の推進

全国的に教職員の労働環境が問題視される中で、本県においても長時間勤務の是正やワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の適正化を目指した「教職員の働き方改革プラン」を策定・実行しています。その中の取組の1つに、学校現場の業務改善の推進を掲げていますが、そのキーパーソンは学校事務職員の皆さんであると考えています。

教育職員とは異なる専門的な視点から、各校の事務体制・事務機能を多角的・多面的な視野で捉え、既存の業務の精選（スクラップ・アンド・ビルド）を管理職とともに進めていく姿勢が、学校全体の効率化と適正化の実現をもたらすこととなります。

事務グループ活動の充実

島根県の事務グループ活動は現在、各地で特色あふれる取組が行われており、各校の事務効率化や機能強化、事務改善等をもたらすとともに、グループ員の人材育成や学校運営参画のための支援的な機能も果たしています。また、県内市町村では地方教育行政の組織及び運営に関する法律に規定する共同学校事務室を設置する自治体もあります。

一方で、直面する様々な教育課題の克服・解決のためには、多様な専門性を有する質の高い教職員集団を形成し、組織のさらなる進化と活性化を図る必要があります。事務グループにおいては、事務リーダーを中心とするベテラン層のリーダーシップの下、中堅層がミドルリーダーとしてフォローアップを発揮し、若年層のキャリアアップを促進することで今後、事務グループ活動がより充実し、子どもたちの未来を明るく照らす存在であり続けることを期待しています。

学校事務職員がこれらの役割を果たしていくためには、キャリアステージに応じた資質能力を明確にし、系統的な人材育成が図られなければなりません。

島根県教育委員会では、人材育成の基本理念を「学び続ける学校事務職員」とし、学校を取り巻く環境が目まぐるしく変化する中で、学び続ける姿勢を示しながら、教育の質を高める学校事務職員の育成を目指す目的で「島根県公立小・中・義務教育学校事務職員 人材育成基本方針」を策定しました。

学校事務職員が職務を遂行する上で持つべき基本姿勢として、次の3つを掲げました。

1

「ふるさと島根」の魅力あふれる教育づくりを支え、子どもたちがたくましく羽ばたく未来の実現に向けて、保護者や地域住民の願いに寄り添い、手を携えながら自分に何ができるのかを考え、真摯に行動していく姿勢

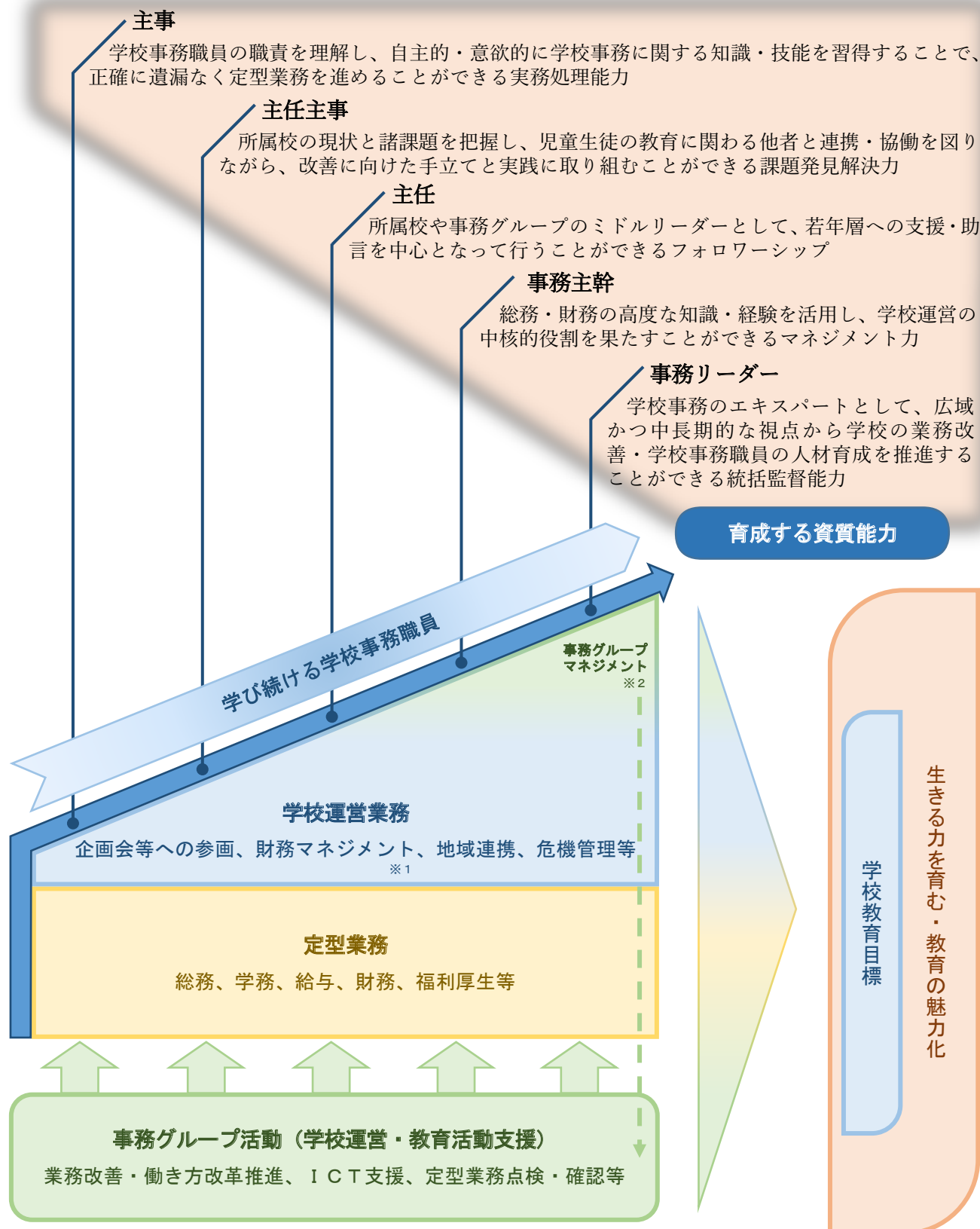
2

チーム学校のスタッフの一員として、管理職や同僚らと子どもたちの日々の成長をともに喜び、励みにしながら協働・助け合いの精神を大切にすることで信頼関係を築きあげ、子どもたちに対する目線と足並みを揃えていく姿勢

3

島根の学校事務職員であることに誇りと尊厳を持ち、前例踏襲や現状維持のみではなく、キャリアを通じて謙虚に学び直し、学び続けながら新しいことにトライしていく姿勢

学校事務職員の成長イメージを図に表しました。



※1…学校予算を軸に、学校内外にある人的・物的資源を教育活動と効果的に組み合わせること

※2…事務グループを中心となって運営し、学校事務職員の育成や事務グループ内学校の業務の改善・効率化等を行うこと

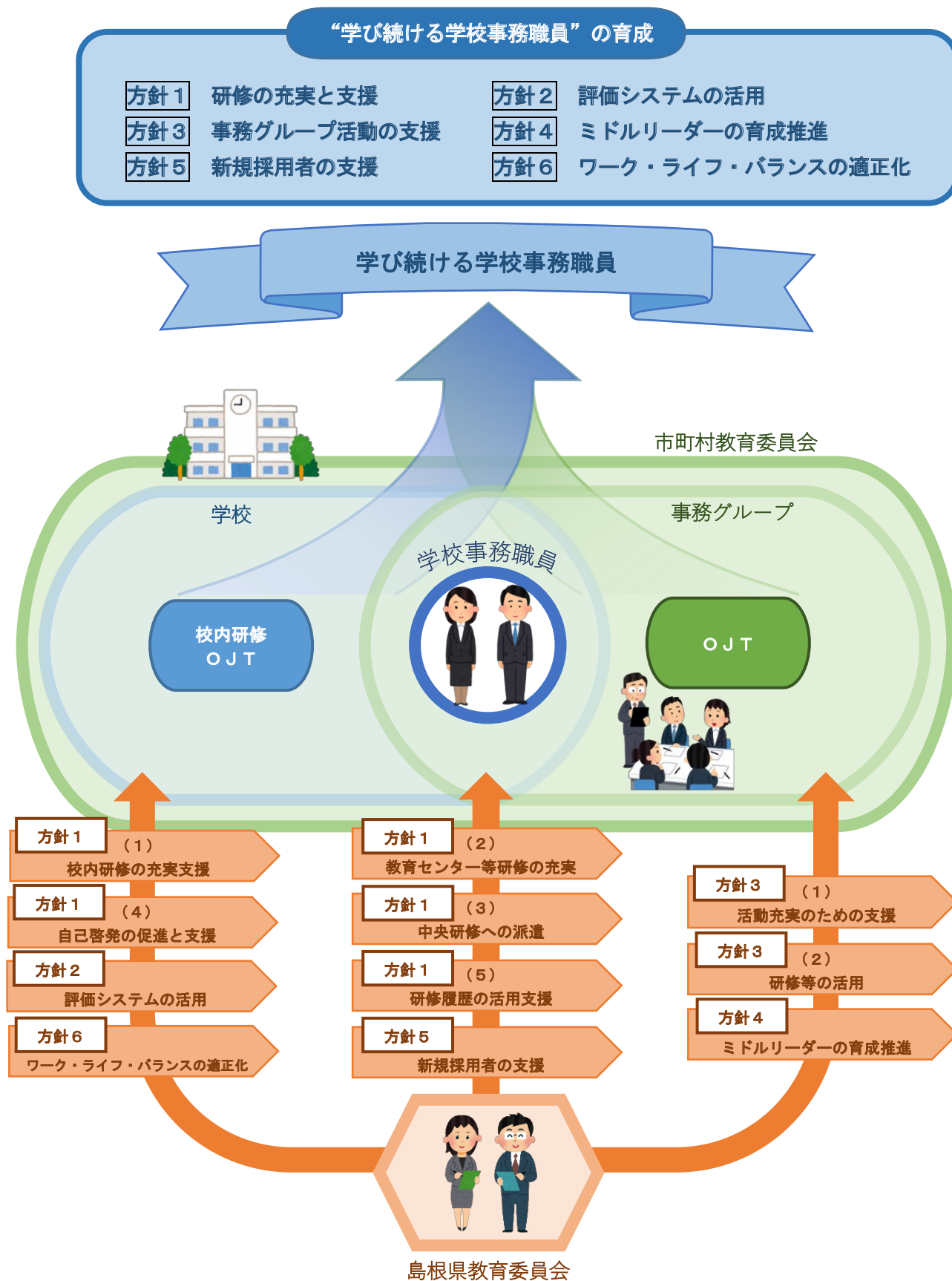
キャリアステージにおいて求められる意欲・姿勢、能力を以下の表にまとめました。

キャリアステージ 資質能力		主事	主任主事	主任	事務主幹	事務リーダー
1 豊かな人間性と職務に対する使命感	人間理解・人権意識	・生命尊重・人権尊重の精神と、多様な価値観を尊重する態度を有している。				
	職務に対する誇りと責任	・学校事務職員として必要な倫理観、職務に対する使命感・責任感、学び続ける意欲を有し、自分の将来のキャリアや求められる役割を意識しながら、変化に応じて常に学び続けようとしている。 ・危機管理の知識や視点を持ち、教育活動における事故・災害等に普段から備えている。 ・関係法の理念を十分理解し、教職員による児童生徒性暴力等を断固として許さず、子どもの尊厳を保持しようとしている。				
	ふるさとを愛する心	・地域の自然・歴史・文化・伝統を理解し尊重する態度、ふるさとを愛する人材育成への意欲を有している。				
2 職務にかかわる専門的知識・技能及び態度	法制度の理解と運用	・職務の根拠となる法制度の基礎基本を正しく読み取り、理解した上で実務を処理することができる。		・職務の根拠となる法制度や実例を幅広く理解し、自校の業務改善等に応用することができる。	・職務の根拠となる法制度や実例を幅広く把握し、自校や事務グループ内の学校への情報提供や助言を行い、リーガルマインドの定着やコンプライアンスの確保に寄与することができる。	
	財務マネジメント	・財務の基本的な知識を身に付け、迅速・正確に実務を遂行することができる。	・財務の知識と経験に基づき、自校の現状と課題把握に努めつつ、迅速・正確に実務を遂行することができる。	・財務に関する高度な知識と経験に基づき、自校の改善計画の提案・実践等を通じたマネジメントに取り組むことができる。	・財務に関する高度かつ幅広い知識と経験に基づき、自校及び事務グループ内の学校の改善計画策定・提案・実践等を通じたマネジメントを行うことで、健全化・安定化を図ることができる。	
	教育・校務の情報化	・教育活動や校務事務の情報化の推進について理解し、適切なＩＣＴ機器・周辺機材の整備を図ることができる。		・教育活動や校務事務の情報化の推進について理解を深め、ＩＣＴ機器・周辺機材の整備等を図ることができる。	・教育活動や校務事務の情報化の推進について理解を深め、自校及び事務グループ内の学校におけるＩＣＴ機器・周辺機材の整備等を通じて、デジタル環境の充実に向けた支援を行うことができる。	
3 組織の一員として考え行動する意欲・能力	学 校	・校長が示す学校教育目標達成に向け、他教職員と関わりながら学校事務職員が果たす役割を理解し、行動することができる。	・校長が示す学校教育目標達成に向け、他教職員との協働により主体的に学校運営に参画することができる。	・校長が示す学校教育目標に対して、学校事務職員としての専門的な立場から学校運営に参画することができる。	・校長が示す学校教育目標に対して、学校事務職員としての専門的な立場から学校運営に参画し、管理職と共に他教職員の連携・協働を推進することができる。	
	事務グループ	・事務グループ内で他の職員から学ぼうとする意欲を持ち、学んだことを日々の業務に活かすことができる。	・事務グループ内で自分の役割を理解し、協働により取り組むことができる。	・事務グループで実務レベルでの中心的な役割を担い、業務改善・効率化及び若年層への支援・助言を行うことができる。	・事務グループでリーダーを支えながら、業務改善・効率化及びＯＪＴによる人材育成を推進することができる。	・事務グループで中心的な役割を担い、他機関との連携による業務改善・効率化推進、グループ員への指導助言・人材育成等を行うことができる。
4 子どもの発達の支援に対する理解と対応 *1		・子どもの発達や子どもを取り巻く環境、教育活動について理解し、必要な教育環境整備を行うことができる。 ・特別支援教育について理解し、一人一人のニーズに応じた指導・支援に対する環境整備を推進することができる。			・子どもの発達や子どもを取り巻く環境、教育活動に対する理解を深め、主体的に教育環境整備についての提案を行うことができる。 ・特別支援教育の推進について理解を深め、校内における多様な学びの場の構築に向けた支援体制・環境整備について適切な提案を行うことができる。	
5 よりよい社会をつくるための意欲・能力		・学校教育活動を通して子どもと地域社会をつなごうとする意欲を持ち、地域資源についての理解を深めることができる。	・学校教育活動を通して子どもと地域社会をつなごうとする意欲を持ち、積極的に地域と関わりを持つことができる。	・学校教育活動を通して子どもと地域社会をつなぐことができる。	・学校教育活動と学校外の様々な地域資源や機会を結び付け、効果的に子どもと地域社会をつなぐことができる。	・地域にある他の学校や行政との連携・協働について、企画力や調整力を発揮して、主体的・組織的に進めることができる。

【特記事項】

- * 1 この指標において「子ども」とは児童・生徒のことである。
- * 2 定年引上げ者及び暫定再任用者については職階に応じた役割を担い、任用校の業務を最優先としつつ、それまでに培った知識・経験等を活かして、後進に対するアドバイザー・ノウハウ継承等の役割も期待する。

人材育成の基本理念を“学び続ける学校事務職員”とし、6つの基本方針を設けました。



島根県教育委員会は、人材育成基本方針に沿って以下のように取り組みます。

方針1：研修の充実と支援

学校事務職員は、OJTやOff-JTなどにより、絶えず研修に努めなければならない、主体的に学び続ける姿が求められます。

(1) 校内研修の充実支援

学び続ける学校事務職員の育成が日常的に行われるところは職場です。各学校で計画的に実施されている研修会だけでなく、管理職の指導・助言や同僚との協働やアドバイスなども、良い研修(OJT)となっています。

また、学校内での協働を推進するためには、専門的な見地からの提案や情報を発信することが重要です。主体的な関わりも自らの資質能力の向上につながります。

【主な取組】

- ・学校事務職員の人材育成について、管理職研修等を通して管理職の意識を高めるとともに、学校事務職員の職務に対する理解を進める。
- ・互いを高め合うような議論や協働によって教育活動の活性化・組織化がなされるよう、管理職を通じて教職員の学校マネジメントへの意識向上を図る。

(2) 教育センター等研修の充実

教育センターで実施される学校事務職員研修(Off-JT)について、効果的・実践的で受講者の主体性や意欲を喚起するものとなるよう、研修内容や方法の工夫・改善を行います。

【主な取組】

- ・今日的な課題や社会のニーズを踏まえた研修や、段階に応じた専門的な研修の質的向上を図る。
- ・事務リーダー研修において、管理職との合同研修を実施し、学校マネジメント力の向上を図る。
- ・学校事務職員の職務能力向上に関する研修を実施する(能力開発研修)。
- ・給与・旅費等の事務処理能力向上を図るため、教育センター及び各教育事務所が連携して実務研修を実施する。
- ・効果的なオンライン活用等を通して受講者の負担軽減を図り、受講機会を確保する。

(3) 中央研修への派遣

独立行政法人教職員支援機構が実施する事務職員研修に派遣し、各地域において中核となる学校事務職員の育成と研修の充実を図ります。

【主な取組】

- ・独立行政法人教職員支援機構が実施する事務職員研修に学校事務職員を派遣し、各地域において中核となる学校事務職員を育成する。
- ・受講者が学校及び事務グループにおいて、研修内容の実践報告を行うことで資質能力向上を図る。
- ・島根県教育センター主催の職務研修において、受講者を講師として講座を実施し、専門的な知識の習得を図る。

(4) 自己啓発の促進と支援

職務について自己啓発に努めることは、能力の開発や向上にとって重要なことであるとともに、学び続ける学校事務職員のあるべき姿であることから、その環境づくり等に取り組みます。

【主な取組】

- ・学び続ける学校事務職員を支援するため、自主研修組織の活性化を図る。
- ・自己啓発を促すような職場環境の整備を推進する。
- ・様々な機会を捉えて研修会等の情報提供を行い、自己啓発を支援する。

（５）研修履歴の活用支援

学校事務職員が学び、成長していくためには、これまでの自己のキャリアを省察し、自らの強みや弱み、今後必要となる資質・能力等を的確に把握した上で、研鑽を積むことが大切です。過去に受講した研修履歴の記録等を材料に、管理職等と対話をしながら、現状を客観視し、今後の自身の成長に必要な研修内容を見定め、着実にステップしていくための支援をします。

【主な取組】

- ・管理職研修等において、各教職員の研修履歴の作成と履歴を活用した資質向上に関する指導助言等の基本概念や仕組みについて説明する。
- ・管理職に対し、県教委作成の「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関する運用の手引き」に基づき、年度当初・年度末等面接における指導助言の他、日頃から職場内で教職員同士の活発な意見交換・学び合いが行われる土壌づくりに努めるよう研修や会合等の場で周知する。

方針２： 評価システムの活用

学校事務職員の評価システムは「資質能力向上支援システム」及び「勤務評価」で構成されています。また、この評価システムは学校事務職員の資質能力の向上や職務に対する意欲の向上、学校組織の活性化、自己啓発の促進などの支援策であり、活力ある学校づくりをねらいとしています。評価システムの更なる周知と理解に努め、各学校における有効な活用を図ります。

【主な取組】

- ・管理職研修等において、評価システムの基本的な考え方や概要の周知を図る。
- ・「資質能力向上支援システム」が、自己啓発の促進や自己課題の解決へとつながっていく効果あるものとなるよう、また「勤務評価」が公正かつ適正で客観性のあるものとなるよう、評価者研修（管理職研修）の充実を図る。

方針３： 事務グループ活動の支援

事務グループが学校における事務業務の効率化及び改善を目指し活動することで、学校事務機能の強化を一層推進することが大切です。また、学校事務職員が主体的に学校運営に参画するための支援組織としての役割も必要になります。市町村教育委員会とともに、事務グループ活動の充実に向けた取組を行います。

（１）活動充実のための支援

事務グループにおける事務業務の支援を行うことで、活動の更なる推進を図ります。

【主な取組】

- ・事務グループへの「申請訪問」等を通して、各地域の実情に応じた事務グループの活動計画や業務内容の策定に向けた支援を市町村教育委員会と連携して行い、効果的な活動の推進を図る。
- ・事務グループに対する「出前講座」を開設し、事務グループ活動の推進及び事務グループ内での実務研修の充実を図る。

（２）研修等の活用

研修等における機会を活用し、活動の推進及び充実を図ります。

【主な取組】

- ・管理職研修等において、事務グループが担う役割の周知を図る。
- ・事務グループをマネジメントしていく資質能力を育成するための研修を実施する。

方針4 : ミドルリーダーの育成推進

所属校や所属する事務グループにおけるミドルリーダーとして、主体的・積極的な学校運営への参画や若年層への支援・助言を行うことができる学校事務職員の育成を推進します。

【主な取組】

- ・島根県教育センター主催の研修等を通じて、計画的・段階的にコーチング能力・組織マネジメント能力を高める機会を提供し、リーダー意識の啓発と専門知識の習得を図る。
- ・人事異動方針に則り、様々な地域・校種・学校規模を経験できる機会の保障に努めることで、バランスの良い資質能力の向上を図る。
- ・県の教育行政機関への人事異動を行うことで多様な経験を積み、より広い視野を持って学校運営に参画することができる人材の育成を図る。

方針5 : 新規採用者の支援

教育センター職員が新規採用者の学校を訪問し、管理職及び学校事務職員との面談を行うことにより、校内における研修及び人材育成の推進を図ります。

【主な取組】

- ・管理職との面談を行い、新規採用者校内研修の推進及び校内における人材育成の推進を図る。
- ・新規採用者との面談により勤務状況の確認をすることで、適切な助言を行い新規採用者の職務遂行能力向上を図る。

方針6 : ワーク・ライフ・バランスの適正化

仕事（ワーク）と生活（ライフ）は密接な関連性を持っています。双方を充実させることは日常に好循環を生み、自らの人間性や創造性を高め、ひいては子どもたちの教育の質向上をもたらします。各市町村教育委員会と連携し、働きやすく風通しの良い職場づくりを進め、自己研鑽や余暇にあてる時間の創出に努めます。

【主な取組】

- ・「教職員の働き方改革プラン」に基づく取組と検証を継続反復し、見直しを図るとともに業務改善の実践校の取組事例集を適宜作成して各校へ周知・共有する。
- ・時間外勤務や休暇取得状況等、教職員の勤務の実態把握を行い、環境改善を図る。
- ・管理職研修等において、快適な職場環境の維持・整備への方策を示し、意識啓発を図る。

学校事務職員への期待は、年を追うごとに高まっています。島根県教育委員会としても、この方針に基づいて、学校を支えるべく学び続ける学校事務職員の人材育成に一段と力を入れていきます。

学校現場においては、職員会議・企画会はもとより、学校評価委員会・学校運営協議会等にも学校事務職員が参画することで、学校運営がより円滑に行われている事例があります。

引き続き、学校運営の視点から学校事務職員が果たす役割について、管理職をはじめ、すべての教職員が理解を深めることが、学校のチーム力の強化・教育の魅力アップをもたらし、子どもたちの学校生活のさらなる充実に直結するものと考えています。

今後も、我々が直面する教育課題はますます多様化・複雑化し、予測困難な状況が続くとみられています。そういった諸課題に対し、これからも学校事務職員の皆さんが共に立ち向かってくださることを期待しています。

島根県公立小・中・義務教育学校事務職員
人材育成基本方針

平成30年2月（令和6年2月改定）
島根県教育庁学校企画課 人材育成スタッフ

