

IV 事務職員研修

研修は、その職において、どのような資質や能力が必要になるのかを明らかにした上で短期的に、中・長期的に実施をされる必要がある。職としての資質・能力を備えるための基礎づくりであり、かつその地域の必要性に合わせて自治体の方針を含め、求められる姿を実現していかなければならない。短期的には、入職した人材に何をどのような能力を身に付けさせ、職業人としての基礎作りを行うかが重要である。

人材育成の基本方針を中・長期的な視点から捉えれば、任命権者にとってその職の在り方を明示するということであり、また、任命権者の責任において、明確にしていくべきものであると考える。人材育成の基本方針の内容として、その職において、その職の在り方や役割を踏まえて、それに必要な能力等を学ばせ、身に付けさせることが不可欠である。また、そのための研修の実施方法や方向性を示すことも不可欠である。

こういう前提の上で、本調査の研修に関する結果を整理していきたい。なお、全都道府県及び全市区町村を対象としたアンケートではあるが、この章についてのみ、職員への研修義務を持つ都道府県及び政令市・中核市を中心に分析する。

1 人材の育成方針について

人材育成の基本方針が定められていて（図 1-IV-1）、事務職員に適用されている都道府県（以下、県とする。）は図 1-IV-2 のとおりである。

図 1-IV-1 人材育成基本方針の策定状況

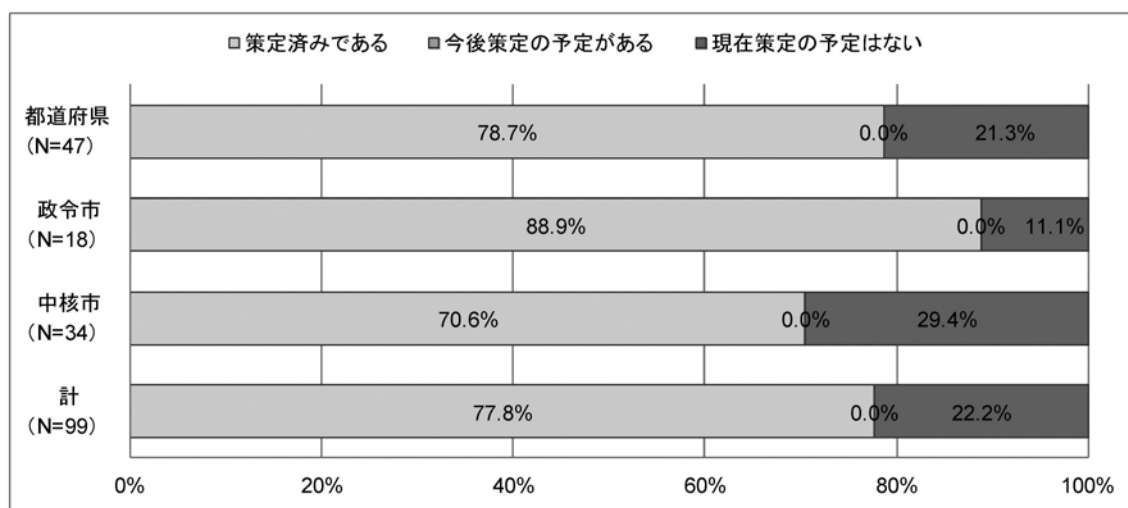
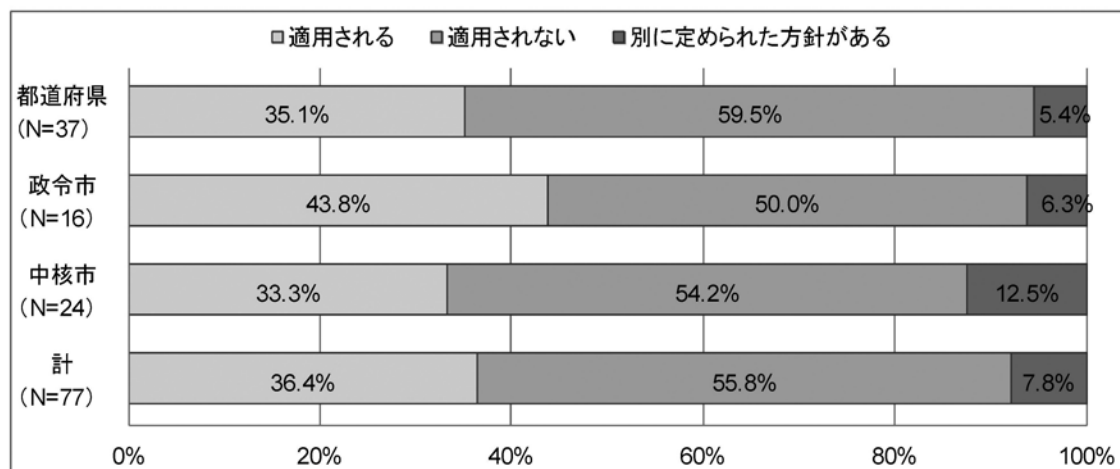


図 1-IV-2 人材育成基本方針があり、市区町村立学校事務職員に適用



県では、策定済みが 78.7%(N=37)、そのうち事務職員に適用されるのが 35.1% (N=13) 適用されないのが 59.5%(N=22) 別に定めているのが 5.4%(N=2)であった。

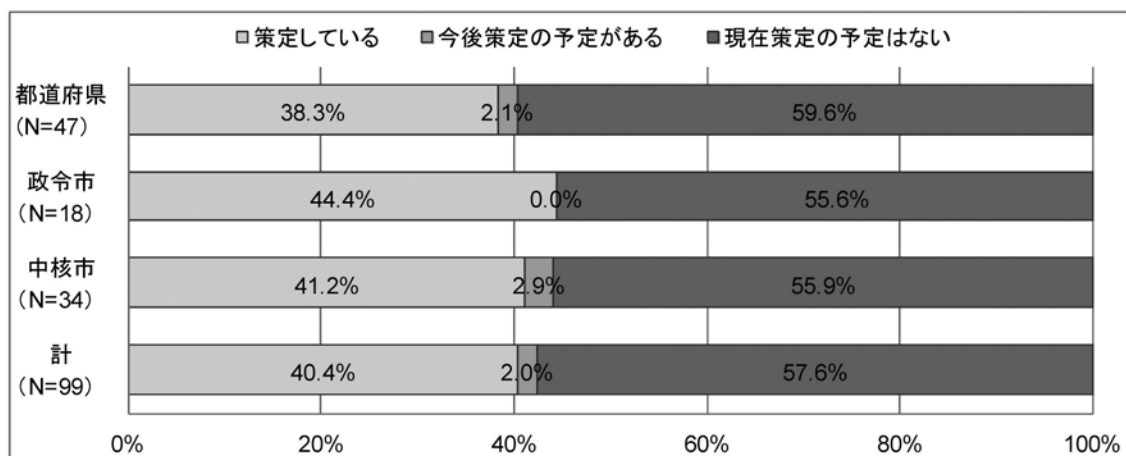
事務職員に対して人材育成方針が適用されるというのは、全国 47 都道府県のうち 15 県であり、7 割に近い県では、事務職員の人材育成について明確な方針を持っていないこととなる。

政令市においては、88.9%(N=16) そのうち事務職員に適用されるのが 43.8%(N=7) 適用されないのが 50.0% (N=8) 別に定めているのが 6.3%(N=1)であった。半数の政令市が事務職員の人材育成について明確な方針を持っている。

2 事務職員研修について

人材育成の方針が明確でないとしても、研修に関しての指針・基本方針が策定されていれば、その職としての在り方や、役割、資質能力についてある程度明確にされていると考えられる。その状況は次の図 1-IV-3 のとおりである。

図 1-IV-3 市区町村立学校事務職員の研修に関する指針・基本計画の策定



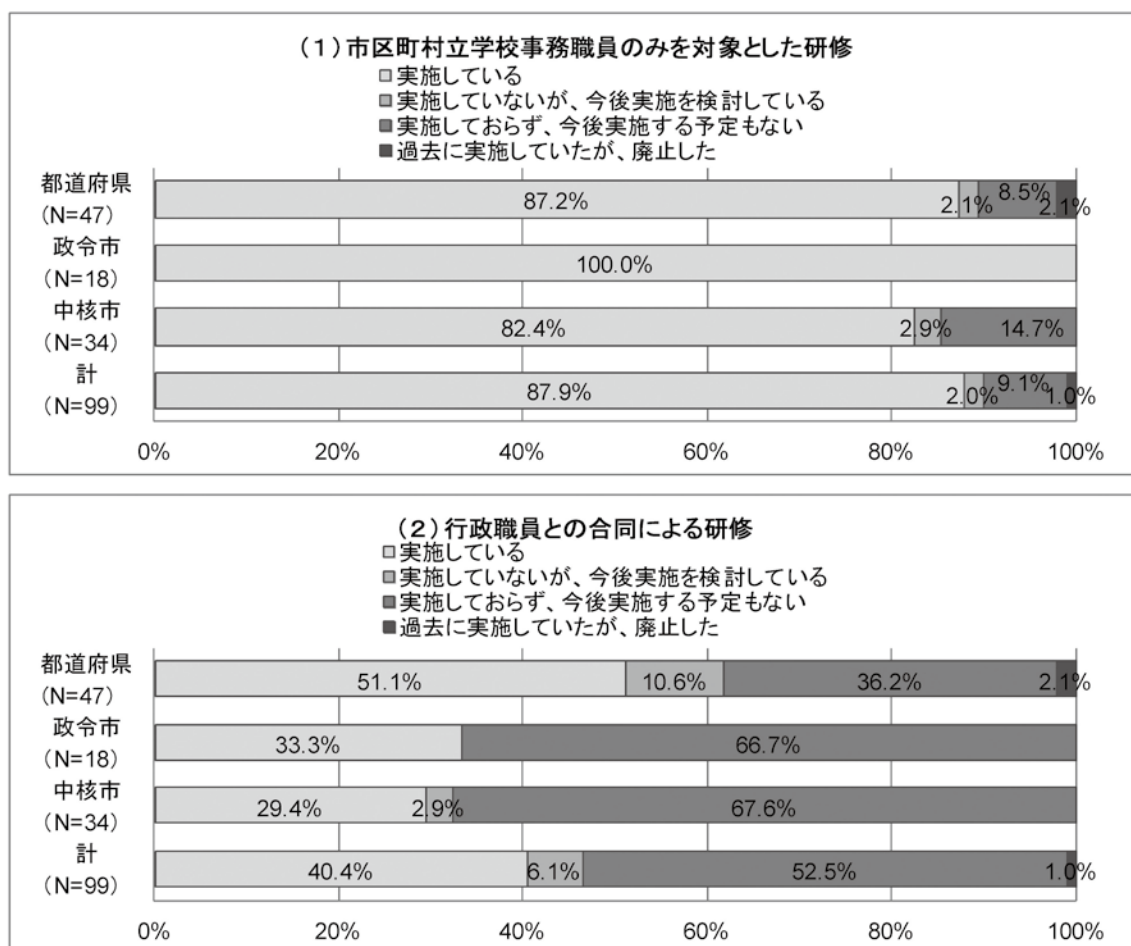
策定済みは、県 38.3%(N=18) 政令市 44.4%(N=8) 中核市 41.2%(N=18) となり、4割程度にとどまっている。

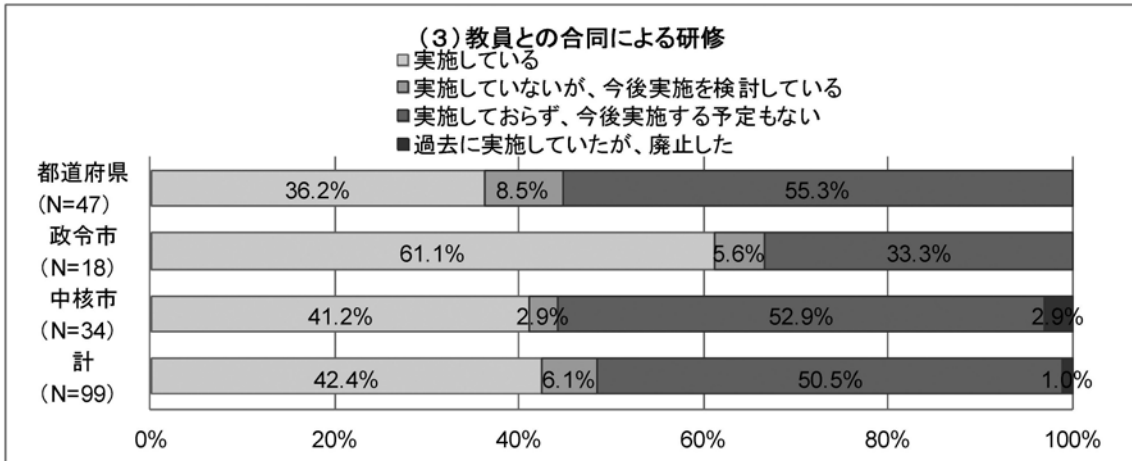
事務職員の育成・研修の方針については、職員の研修を実施すべき県の6割程度がその方針を持っていない。

3 研修の実施状況について

実施されている研修の状況・実施形態(図 1-IV-4)を見ると事務職員のみでの実施が最も多く県 87.2% (N=41)、政令市 100% (N=18)、中核市 82.4% (N=28)である。

図 1-IV-4 市区町村立学校事務職員向けの研修状況

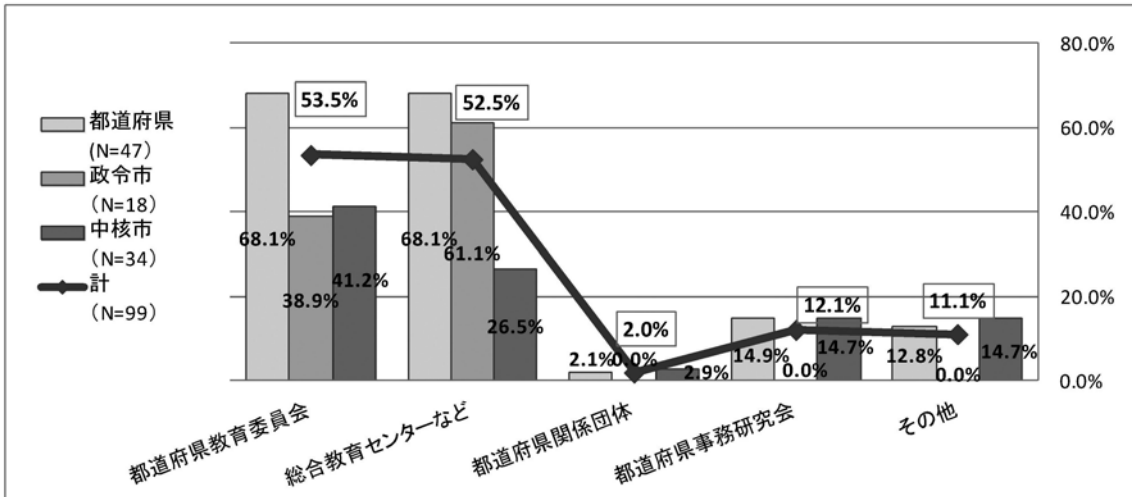




続いて行政職員との合同による研修が県 51.1% (N=24)、政令市では 33.3% (N=6)、中核市で 29.4% (N=10)。教員との合同による研修が 36.2% (N=17)、政令市が 61.1% (N=11)、中核市 41.2% (N=14) となっている。

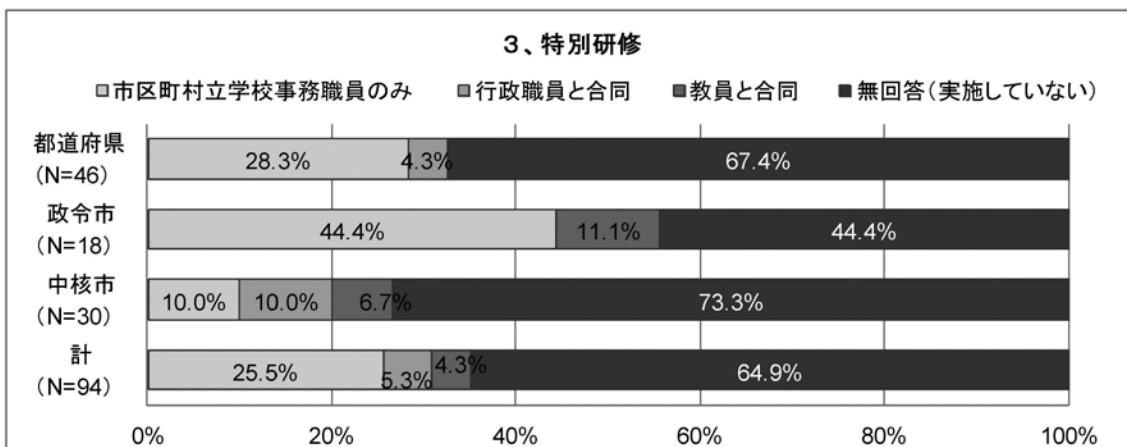
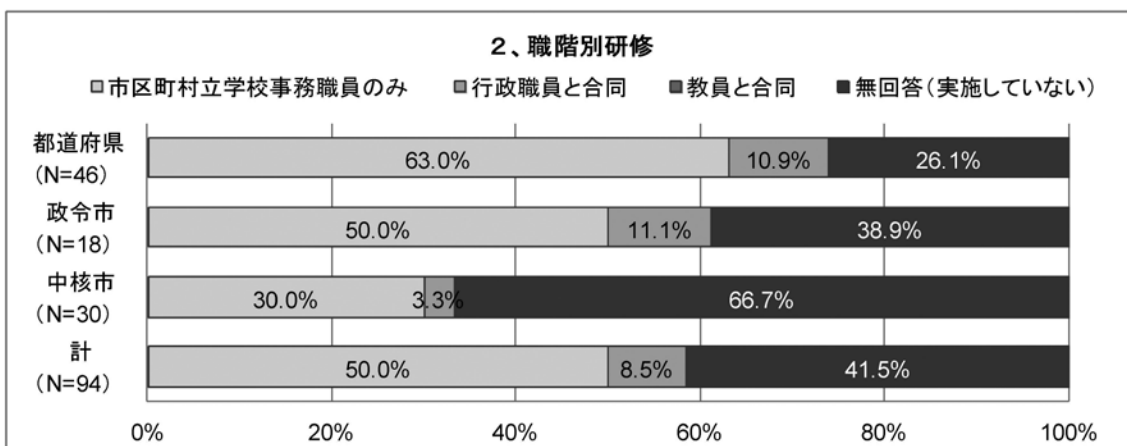
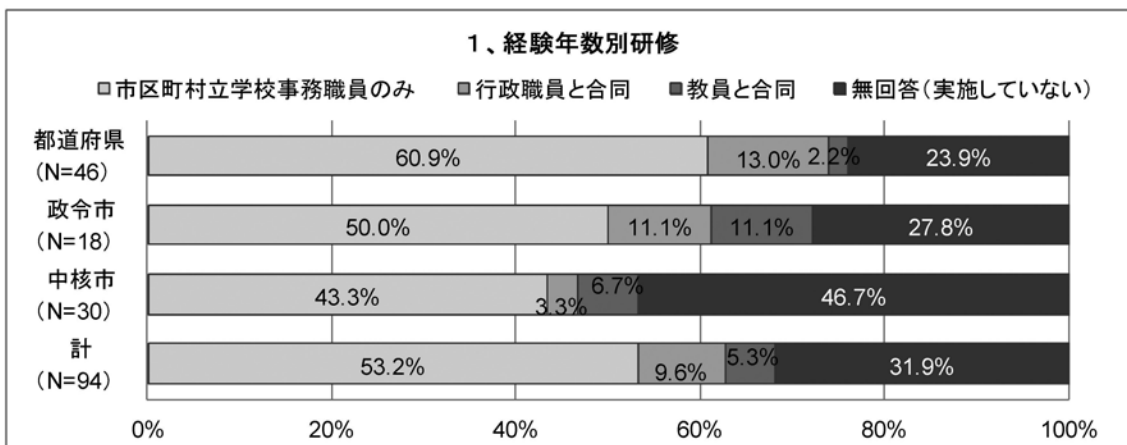
重複する回答もあることを整理してみると、研修をなんらかの形態で実施しているのは、45 県あり、残り二つのうち一つは、「今後実施を検討している」。もう一つは、「実施しておらず、今後の予定もない」との回答であった。また、事務職員の研修は、事務職員のみで実施されるのが 8 割を超える。県においては、行政職員と合同で実施されることが多く、政令市、中核市においては、教員と合同で実施されることが多いと見て取れる。

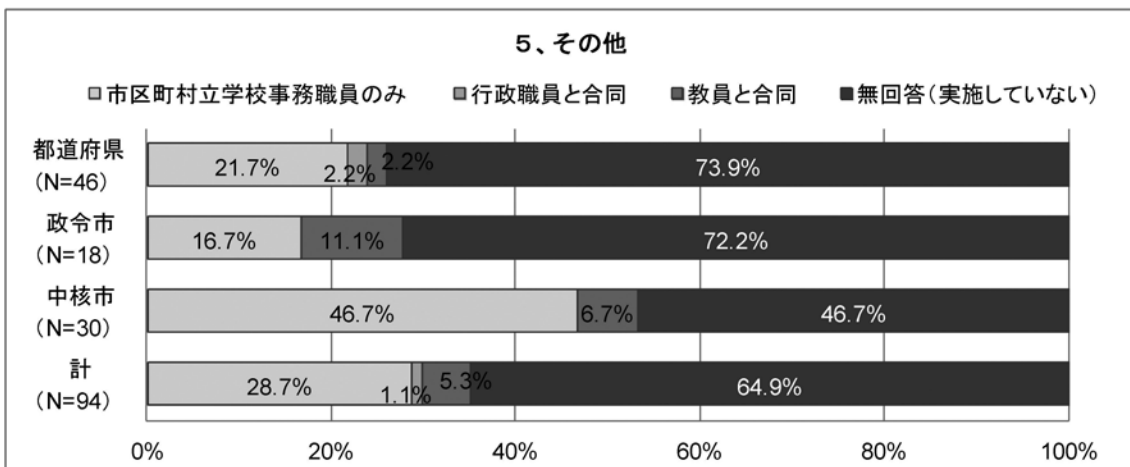
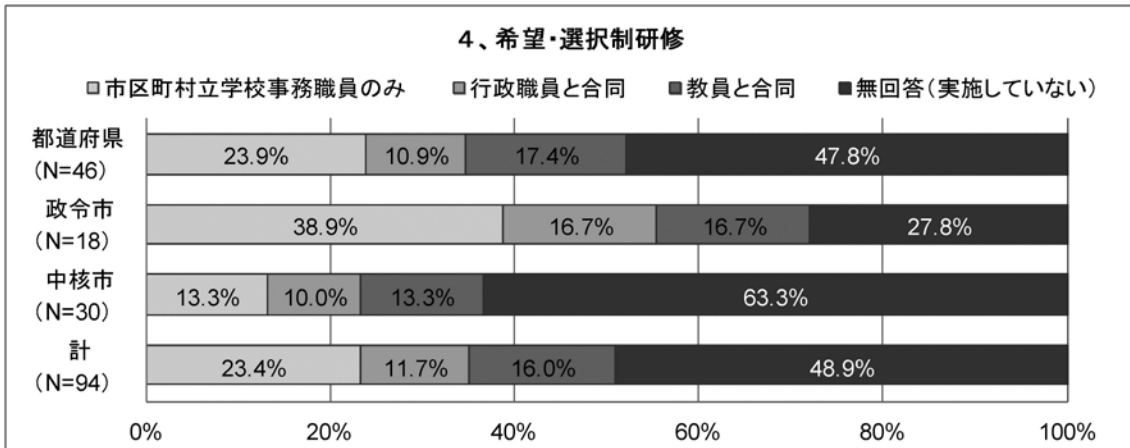
図 1-IV-5 研修における中心的な役割 (複数回答可)



教育委員会及び研修センターなどの研修機関が過半数でその役割を担っている。しかし、政令市及び中核市を除く市町村教育委員会において、教育委員会が事務職員研修の主体として担っているのは 2 割強で、研究団体が担っているのは 3 割を超える。実態として多くの事務職員が十分な研修を受けている状況にあるとは言えない。

図 1-IV-6 研修の形態





研修の形態としては、経験年数別研修、又は、職階別研修がほとんどである。また、特別テーマを持つ研修や希望・選択研修については、かなり少ない。

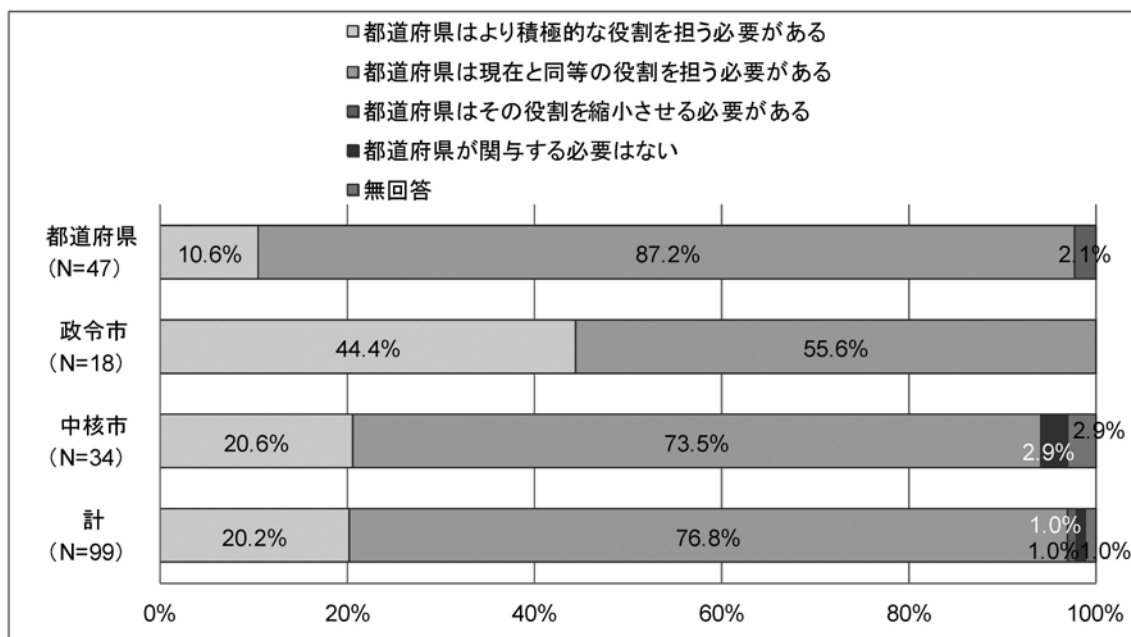
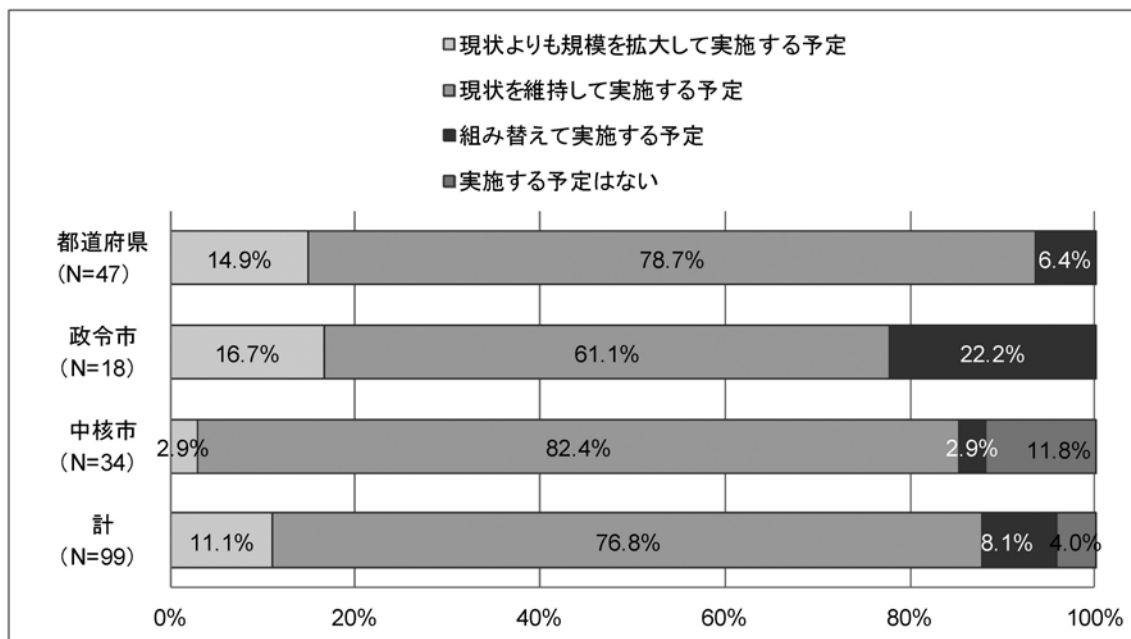
事務職員の能力育成やその能力の向上、そして、育成の中で必要な研修形態の実施が望まれる。

4 今後の研修について

教育委員会自らが実施する研修については、現状よりも拡大、又は、現状どおりの研修を予定している県・政令市・中核市は87%で、組み替えて実施するのが8.1%、実施する予定がないとする中核市が4市あった。

97%の県・政令市・中核市が積極的、又は、現状と同等の役割を担うとしている。しかし、中核市1つで、教育委員会が関与する必要はないとの答えがある。中核市においては、研修を実施する義務を持つ。他の機関がその主体を担うこととなるのかもしれないが、教育委員会が関与する必要はないとの回答があったことは大変残念である。

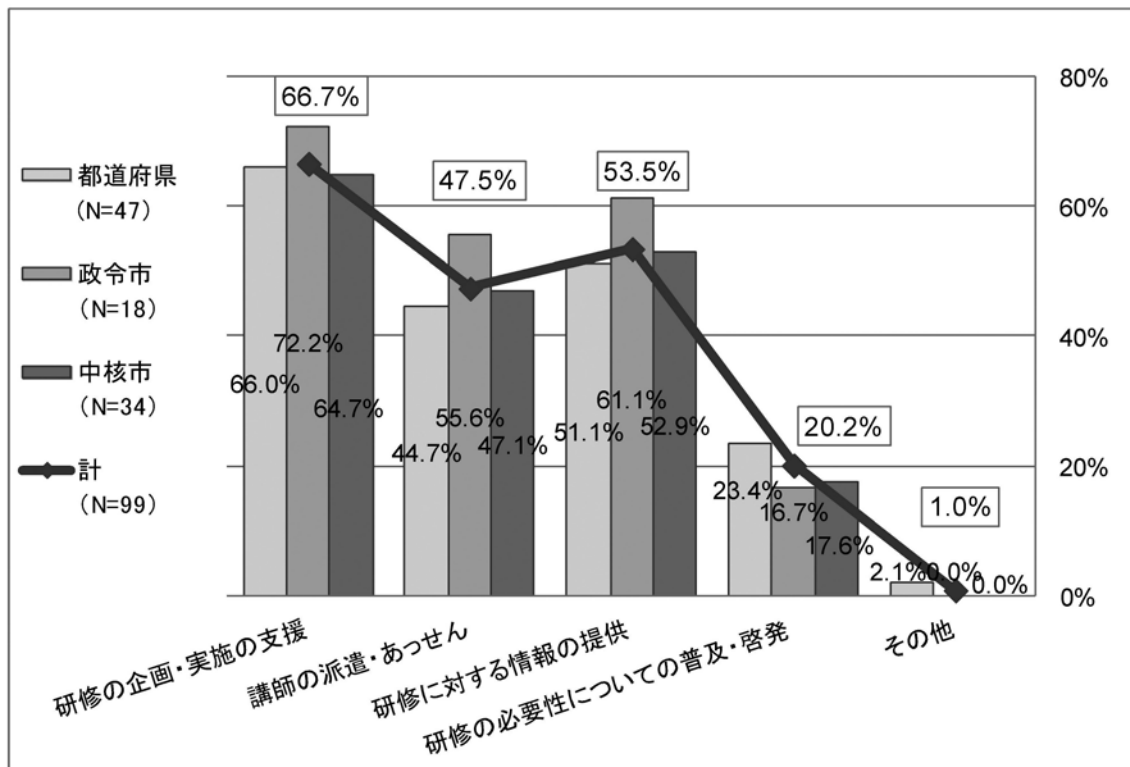
図 1-IV-8 教育委員会が自ら実施する今後の市区町村立学校事務職員研修



5 研修の充実について

研修の支援として望まれる内容としては、回答数の多い順に企画・実施の支援、情報の提供、講師の派遣・あっせん、となる。県・政令市・中核市においてその回答に大きな差があるとは言えない。

図 1-IV-7 学校事務職員研修の充実のための支援として望まれる事項（複数回答可）



6 今後の展望等について

現状を分析すれば、事務職員に対する人材育成の方針があるのが 3 割、研修の指針・方針があるのは 4 割という低い状況であった。（ともに、県・政令市の状況）

職員をいかに育成し、能力を向上させ、職務に専念させるかは、任用権者の責務であると考え。この点から言えば、事務職員に対する育成方針の欠如であり、職としての在り方や役割が明確でないと見て取れる。

事務職員の人材育成・資質向上を目的とする本会の立場から、事務職員の研修モデルカリキュラムの提案は不可欠である。また、事務職員の必要な能力を明確にすることにより、研修の必要性と実施形態を明らかにする必要がある。

都道府県・政令市・中核市以外の市区町村においては、研修を実施しているところは 3 割程度にとどまっている。各教育委員会は、現在、各都道府県で広がりつつある共同実施(学校間連携)組織を含め、教員研修センター・研修機関などと連携し、学校マネジメントの体制整備のための事務職員の在り方を明らかにして、資質向上を図り人材の育成をしていかなければならないと考える。今後の研修拡充を期待する。