

全事研人材育成指標モデルに関する意見募集について（本会の考え）

いただいた御意見の骨子	本会の考え
人材育成指標モデルを示すことにより、自治体で未策定の場合は策定の契機となり、既に策定済みの場合も見直しや改善の参考になる。事務職員の役割や専門性が可視化され、自己研鑽や研修体系の整備にもつながる。	学校事務の遂行体制は、地域によって多様であり、本モデルは、このような地域の実情、多様性及び自主性を尊重することを前提として作成しました。各自治体の任命権者や自治体が事務職員の人材育成を検討する際の参考資料となることを期待しています。 また、事務職員の役割や専門性を可視化し、自身の成長の見通しを持ちながら自己研鑽に取り組むとともに、体系的な研修体系の整備につながることも期待しています。さらに、全国レベルで一定の共通性を有する参照枠を示すことにより、事務職員の専門性に対する理解の促進にも資するものと考えています。
全事研は強制加入に近い団体であり、学校事務職員全体を代表して労働条件に影響するような指標モデルを策定すべきではない。共同学校事務室、職務標準、統括事務長等の制度に反対する職員もあり、多様な意見を無視している。	本モデルは、労働条件を直接決定するものではなく、任命権者や自治体の人材育成を検討する際の参考資料として実践者団体として示すものです。また、本モデルは、本会が事務職員の多様な意見を踏まえながら作成を進めているものであり、広く会員から寄せられた意見を検討した上で、総会における審議及び議決を経て機関決定する予定です。
本モデルは、学校運営、危機管理、地域連携、データ・AI活用、ファシリテーションなど多くの役割を事務職員に求めており、労働強化につながる。教員の働き方改革の受け皿として事務職員が使われる危険がある。現在の給与や旅費等に関する業務だけでも多忙であり、このような業務ができるか不安である。	本会は、事務職員が校務運営に主体的に参画し、経験や役割に応じたキャリアパスを示すことには大きな意義があると考えています。また、事務職員が有する総務・財務・情報管理等の専門性を生かし、業務改善や学校運営の質の向上に取り組むことも重要です。あわせて、事務職員のウェルビーイングの保障についても重要な課題と認識しており、調査研究などを通じて、勤務環境の改善や業務の適正化に関しても引き続き取り組んでいく考えです。 なお、ご意見を受けて、こうした意図を明確にするための修正を行うこととします。
定数改善や格付改善がないまま、マネジメントや人材育成を求めるのは「やりがい搾取」である。県費事務職員、市町村費事務職員、臨時的任用職員など配置や身分の違いを無視している。	人材育成指標モデルは、人員削減の根拠ではなく、むしろ事務職員の専門性に見合った配置や処遇改善を求める根拠として活用されることを想定しています。また本会は、市町村費事務職員の配置を

	求めており、様々な学校職員や専門スタッフと協働の上、学校事務を遂行していくことを望んでいます。臨時的任用職員については、過重な負担とならないよう配慮することが重要であり、本人の希望によらない職能レベルの移行は想定しておりません。学校事務の遂行体制は、地域によって多様であり、本モデルは、このような地域の実情、多様性及び自主性を尊重することを前提として作成しました。 なお、ご意見を受けて、こうした意図を明確にするための修正を行うこととします。
--	---