

研究委員会報告

平成 28 年 3 月 4 日

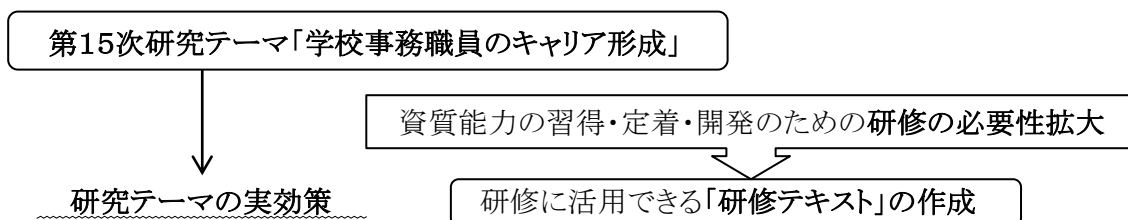
石川県公立小中学校教育事務研究会

研 究 委 員 会

◇はじめに

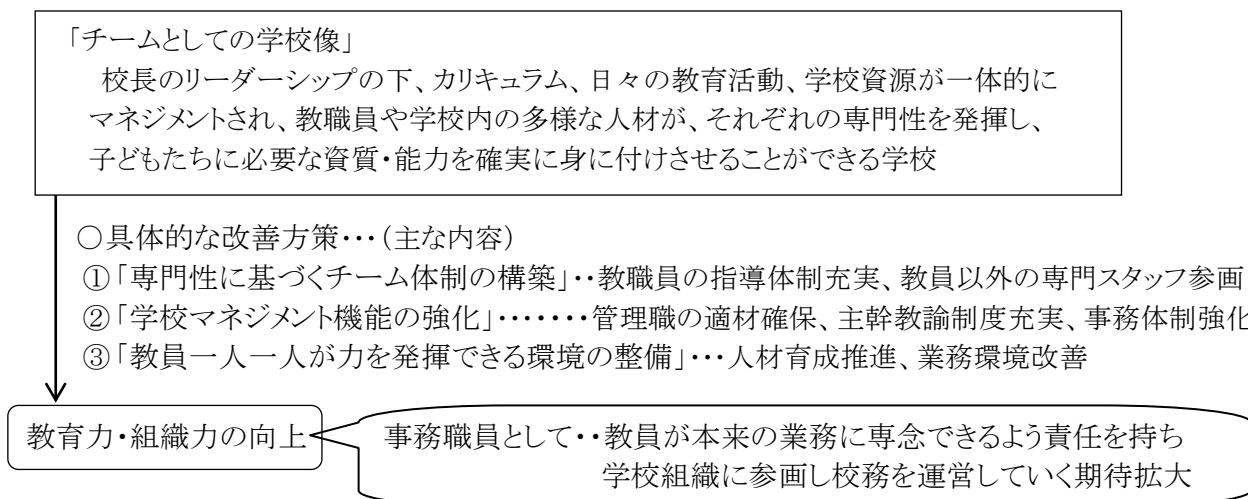
1 研究テーマ設定の背景

- ・平成10年中教審答申「今後の地方教育行政の在り方」以降、学校の自主性・自律性の確立を基調とした施策が進められてきた。平成16年文科省学校の組織運営に関する作業部会「学校の組織運営の在り方について」では、学校組織体制の再整備として①校務分掌などの校内組織の整備、②学校運営を支える体制の整備、③事務処理体制の整備について審議のまとめがされた。
- ・平成25年度県研究会セミナーでの研修推進委員会報告では、このような教育界の動きをうけてこれからの学校の中で事務職員に求められる役割と責任が大きくなる現状を見据え、「学校事務職員に求められる力と現状」が示され、そのための研修・研修体系の必要性が報告された。
- ・石川県では事務職員の研修制度が確立されていないため、県研究会において系統立った研修計画を立案・実施することとなり、そこで活用する「研修テキスト」が必要になった。
- ・研修推進委員会では、文部科学省事業として教員研修センター委託事業「小・中学校事務職員研修モデルカリキュラム開発一研修テキスト」の中の『これからの学校事務職員が必要とする資質能力』を取り入れ、「研修テキスト」を活用した研修計画の策定を進めていくことにした。
- ・「研修テキスト」については教員研修センター委託事業が1年間で終了し、事務職員のライフステージを初任層から事務長までの能力の段階を4階層に分けたうちの1層目部分のテキストのみの完成であった。
- ・平成26年4月県研究会は研究テーマを「学校事務職員のキャリア形成」と設定し、会員の資質向上に資することを目指した研修を実施するため、教員研修センター委託事業テキストの活用と、他のステージ部分を補完する本研究会のオリジナルテキスト「石川県版研修テキスト」を作成していくことにした。



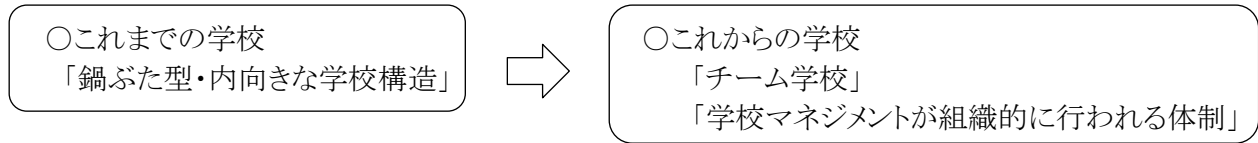
2 今、事務職員が求められている役割と現状

- ・中央教育審議会の初等中等教育分科会の下に置かれた、「チームとしての学校・教職員の在り方に関する作業部会」は、平成26年12月～平成27年12月までで計17回の部会開催と7月には中間まとめを行い、チーム学校としての学校像を明確にして、学校の教育力・組織力の向上の検討を行ってきた。
- ・平成27年12月中教審答申で『チーム学校』として、学校をより多様性のある組織へと転換し全職員が理念を共有した上で、校長のマネジメントによって適切に役割分担するよう提言された。



◇この研究で目指すもの

1 事務職員の「キャリア形成」とそのための研修の必要性の実感



《 学校を取り巻く変化に対応するために・・・ 》

・事務職員に求められる資質と能力(コミュニケーション・法規・マネジメント・財務)の習得・定着・開発のための研修が必要であることを事務職員自身が実感する。

・マネジメントなどの今まで意識されていなかった能力が具体化されることで、自分の得意とする分野や苦手とする分野を意識できるようになり、ベテランであっても研修の必要性を実感できる。

例) マネジメントに必要な能力とは？

①情報収集 ②情報分析 ③構想 ④企画 ⑤判断 ⑥実行 (H27.2.19 日渡教授講義より)

・学校運営に積極的に参画していく力をつけていくための研修であるとの共通理解が重要である。

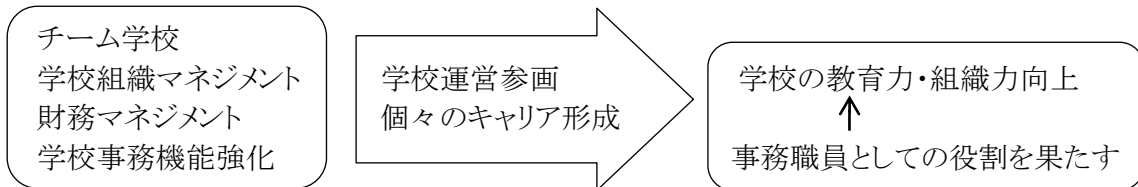
⇒「自分達に取り組むことによって、自分達の能力が向上する」

2 事務職員自身の意識改革

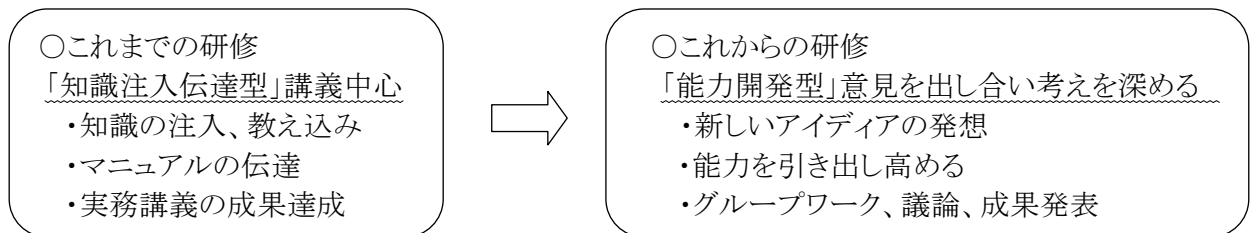
・これからの学校に求められるミッションを達成するために、「チーム学校」「学校組織マネジメント」「財務マネジメント」「事務機能強化」が十分に機能していくことが求められており、その中で事務職員も主体的・積極的に「学校運営」へ参画していく意識改革が必要である。

・「事務処理から企画運営へ」「個々のキャリア形成」の実践を進めていくことで、学校の教育力・組織力向上に事務職員として責任と役割を果たすことを目指す。

・自分の苦手とする分野も受け入れ、自分が気づき変容することの大切さを認識する。



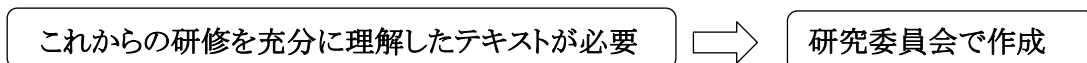
3 「研修」についての認識変化



・知識の教え込み・すり込みの研修ではいけない。実務は研修の対象ではない。(H27.2.19 日渡教授講義)

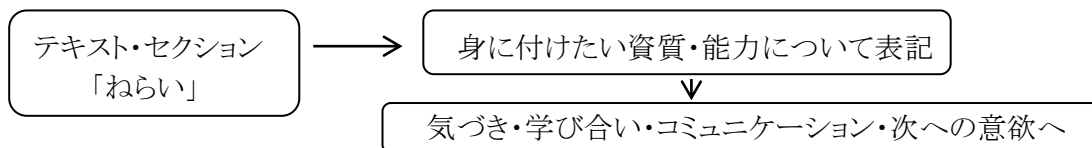
・《議論、まとめ、発表》のスタイルで柔軟な発想を展開し、いろいろな答えが出てくる研修を。

・研修でどのような資質・能力をつけていくのか『研修のねらい』を意識することが重要である。



4 目指すテキストとコンセプト

- ・「これからの学校」で役割を果たす事務職員としての資質・能力を身に付けるための研修で活用するテキスト。
- ・「能力開発型」研修で活用し、何度でも使用できるテキスト。
- ・これからの研修スタイル「グループワーク・議論・演習」《議論→まとめる→発表》というスタイル(H27.2.19日渡講義より)を重視し、毎回違った新しいアイデア・答えが浮かぶテキスト。
- ・研修成果「気づき・学び合い・コミュニケーション・次への意欲」が実感できるテキスト。



◇活動経過

1 平成26年度の活動

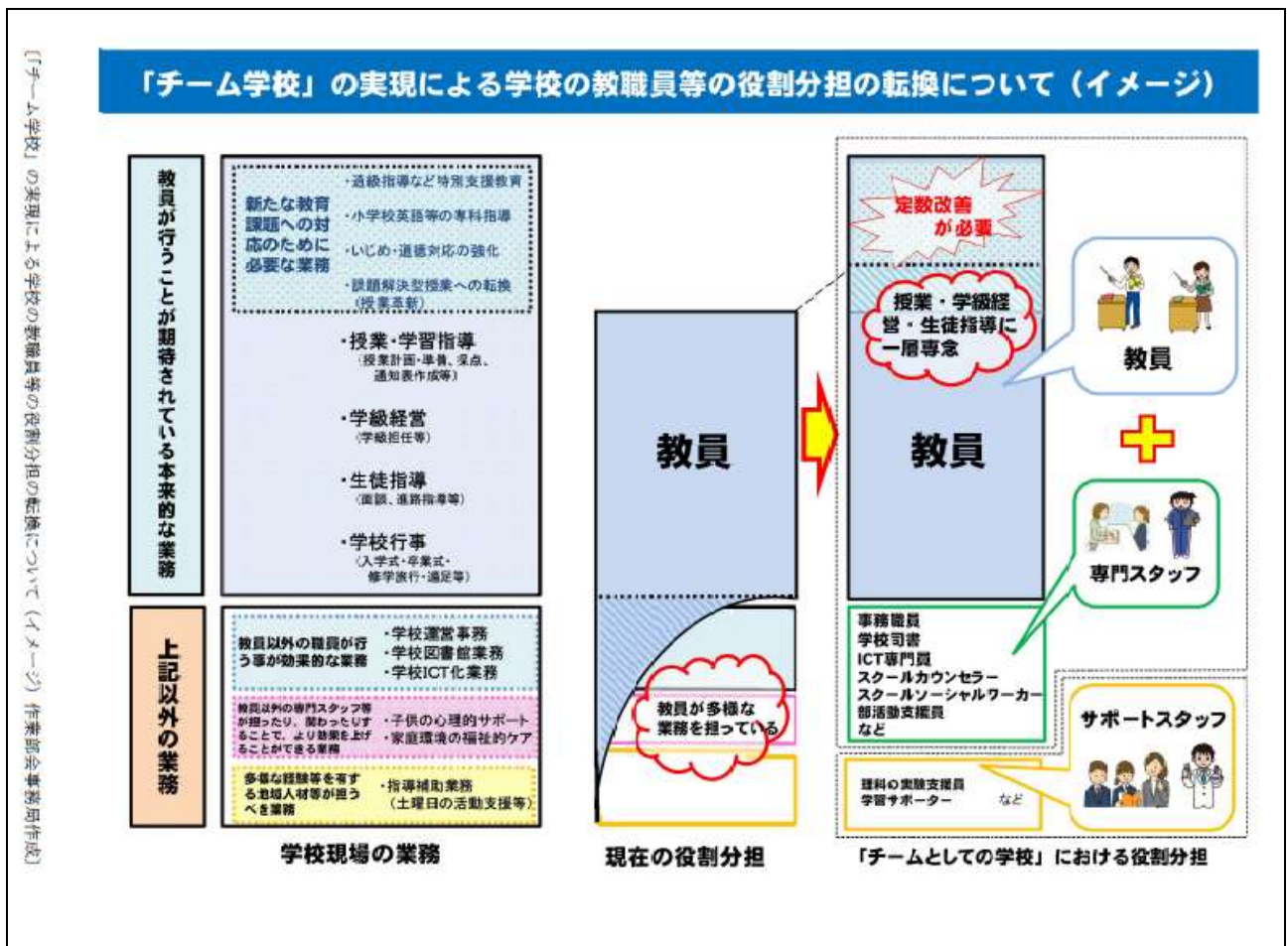
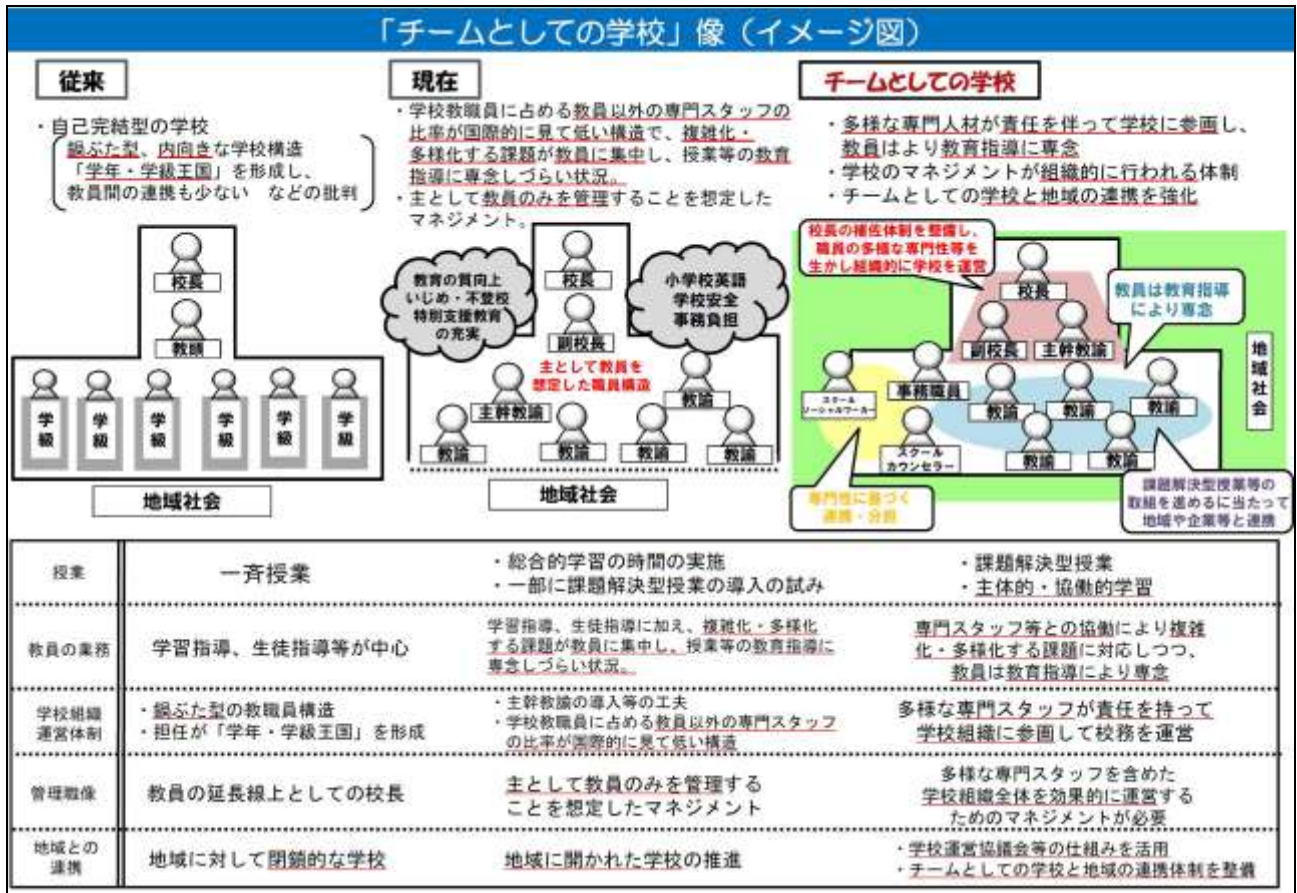
- ・平成24年度からスタートした研修推進委員会の経過報告を受け、研修推進委員会は研修の【企画・運営】を、研究委員会は中身の【研修テキスト作成】を受け持つ役割の確認を行った。
- ・「§8『学校組織を理解しよう』」作成のため、本研究会の「グランドデザイン」「研修体系図」等の資料を読み込み、テキストの「ねらい・レイアウト・講義資料」について検討。
- ・兵庫教育大大学院教授 日渡 円氏による「法規の理解」講座を受講し、研修スタイルとそこで活用するテキストについて実感した。
 - 第1回(6月2日)《兵庫教育大院 日渡教授講義》《役員、研究推進委員合同協議会開催》
 - 第2回(7月15日)
 - 第3回(9月8日)
 - 第4回(11月20日)
 - 第5回(1月20日)
 - 第6回(2月19日)《兵庫教育大院 日渡教授講義》

2 平成27年度の活動

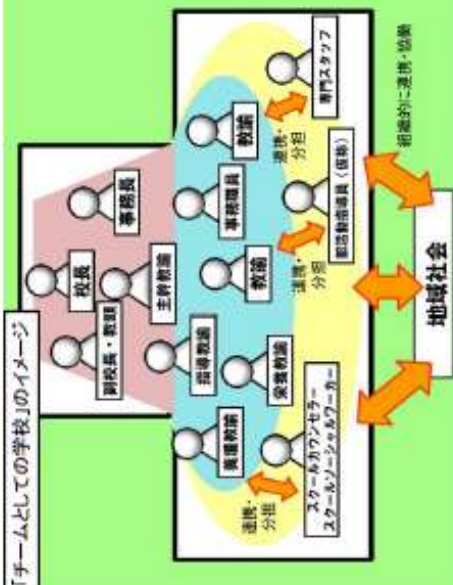
- ・「§9『危機管理とコンプライアンス』」、「§10『教育目標と財務の関係性』」について協議作成。
- ・「これからの事務職員が必要とする資質・能力」と「研修体系図」に基づき、研修がどのような「資質・能力」のスキルアップを期待しているのかを意識したテキスト作成を行った。
 - 第1回(6月9日)
 - 第2回(7月13日)
 - 第3回(8月11日)
 - 第4回(9月10日)
 - 第5回(10月20日)
 - 第6回(11月27日)
 - 第7回(1月19日)
 - 第8回(2月16日)
 - 第1回 役員会、研修推進委員会合同委員会(10月10日)

◇今後の展望

- ・「これからの学校事務職員が必要とする資質能力」を獲得する研修の充実のため、まだ作成されていない階層部分のテキスト作成をさらに進めていく。
- ・「研修体系図」「研修で身に付けたい力」「これからの学校事務職員が必要とする資質能力」と研修テキストの活用等について、研修推進委員会とさらに連携を深めていく。
- ・これまで研究テーマの具現化としての研修で活用するテキスト作成を進めてきた。今後はさらにテキストを活用した研修の実践を行い、研究成果の評価・改善を行うことが必要である。
- ・これからの学校における事務職員の役割を果たし、また本研究会のグランドデザインにある「子どもたちの学びを支援する学校事務」を実現するため、研修を通して自ら研鑽し向上していこうとする事務職員の育成を目指し研究を進めていきたい。



3. 「チームとしての学校」を実現するための具体的な改善方策



(1) 専門性に基づくチーム体制の構築

教員が、学校や子供たちの実態を踏まえ、学習指導や生徒指導等に取り組みることができるようにするため、指導体制の充実を行う。加えて、心理や福祉等の専門スタッフについて、学校の職員として法令に位置付け、職務内容を明確化すること等により、質の確保と配置の充実を進める。

① 教職員の指導体制の充実

- アクティブラーニングの視点からの授業改善やいじめ、特別支援教育、帰国・外国人児童生徒等の増加、子供の貧困等に対応した必要な教職員定数の拡充
- 指導教諭の配置促進等による指導体制の充実

③ 地域との連携体制の整備

- 地域との連携を推進するため、地域連携担当教職員(仮称)を法令上明確化

② 教員以外の専門スタッフの参画

- 心理や福祉に関する専門スタッフの学校における位置付けを明確にし、配置充実につなげるため、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーを法令に位置付け
- 学校図書館の活用促進のため、学校司書の配置を充実
- 教員に加え、部活動の指導、顧問、単独での引率等を行うことができる職員として、部活動指導員(仮称)を法令に位置付け
- 医療的ケアが必要な児童生徒の増加に対応するため、医療的ケアを行う看護師等の配置を促進

(2) 学校のマネジメント機能の強化

専門性に基づく「チームとしての学校」を機能させるため、優秀な管理職を確保するための取組や、主幹教諭の配置促進、事務機能の強化などにより、校長のリーダーシップ機能を強化し、これまで以上に学校のマネジメント体制を強化する。

① 管理職の適材確保

- 教職大学院等への派遣や、主幹教諭等を経験させることによる、管理職の計画的な養成
- マネジメント能力を身に付けさせるための管理職研修を充実させるためのプログラムの開発

② 主幹教諭制度の充実

- 管理職の補佐体制の充実のため、加配措置の拡充による主幹教諭の配置の促進
- 主幹教諭の活用方策等の全国的な展開のため、具体的な取り組み事例に基づく実践的な研修プログラムを開発

③ 事務体制の強化

- 事務職員について、管理職を補佐して学校運営に関わる職として、学校教育法上の職務規定を見直し
- 学校の事務機能強化を推進するため、事務の共同実施組織について、法令上明確化

(3) 教員一人一人が力を発揮できる環境の整備

教職員がそれぞれの力を発揮し、伸ばしていくことができるようにするため、人材育成の充実や業務改善等の取組を進める。

① 人材育成の推進

- 教職員の意欲を引き出すため、人事評価の結果を任用・給与などの処遇や研修に適切に反映
- 教職員間や専門スタッフとの協働を促進するため、文部科学大臣優秀教職員表彰において、学校単位等の取組を表彰

② 業務環境の改善

- 「学校現場における業務改善のためのガイドライン」等を活用した研修を実施
- 教職員が健康を維持して教育に携わることができるよう、ストレスチェック制度の活用など、教職員のメンタルヘルス対策を推進

③ 教育委員会等による学校への支援の充実

- 学校の指導方法の改善等を支援するため、小規模市町村において、専門的な指導・助言を行う指導主事の配置を充実
- 弁護士等による、不当な要望等への「問題解決支援チーム」を教育委員会が設置することへの支援

平成 26 年度～平成 27 年度研究委員

研究責任者	金沢中	前川 明美
	奥能登	熊野 博子
	七尾鹿島	村田 素美
	羽咋	金谷 悦子
	河北	岸 百合子
	金沢小	吉倉 洋子
	白山野々市	谷中 祐子
	白山野々市	竹村 博志
	能美	北出 実可子
	小松	中村 佳奈子
	加賀	江守 都美子