読み原稿

令和６年２月２９日セミナー　研修推進委員会報告

研修推進委員の酒井です。

それでは、今から研修推進委員会の報告をさせていただきます。

まず、研修推進委員会のこれまでの活動について振り返りたいと思います。

研修推進委員会では、第２期グランドデザインの　めざす学校事務職員像のひとつで

ある「体系的な研修等によりキャリアアップし、リーダーシップを発揮する学校事務職員」を具現化するため、県役員会から提示された継続の課題、「研修体系図に基づく研修の推進」と「研修体系図のより具体化及び研修プログラムの作成」について平成２９年度から取り組み、これまで検討を進めてきました。

令和２年度には、「石川県学校事務職員育成指標」を作成しました。

これは、事務職員の強みである「教育行政能力」を駆使しながら学校の課題を解決する能力をつけられるようにするための指標として作成されました。経験年数別に目指す学校事務職員像をイメージして、「従事する」から「つかさどる」に意識を変革させステップアップできるようになっています。この育成指標を基に計画された研修を受講することで、事務をつかさどる事務職員につながる研修体制が整うと考え、任命権者である県教育委員会へ育成指標を示し、研修の必要性と実施を要請しました。

そして令和３年度からは、この育成指標を会員全員に周知し、自分たち自身の現在のステージを確認し、資質・能力の向上に繋げること、また初任者（若年層）のための研修プログラムの作成、およびＩＣＴ機器を活用した新しい研修スタイルの創造と構築が課題として役員会より提示されました。そこで、昨年度から、育成指標を意識した初任者研修プログラムの作成と、ICT機器を活用した研修について検討を始めることとなりました。

グランドデザインの最終年度である今年度は、「体系的な研修等によりキャリアアップし、リーダーシップを発揮する学校事務職員」の具現化に向けて、昨年度からの継続課題である初任者研修プログラムの完成を目指し、検討を重ねてきました。現在は、系統だった研修体制は整備されてはいませんが、少しでも早くキャリアアップすることは「つかさどる事務職員」を目指す私たちにとっては重要なことです。そのため、作成する初任者研修プログラムは、「事務に従事する」から「事務をつかさどる」事務職員への意識改革につながるようなもの、事務職員全体の資質向上につながるようなものを目指しました。その結果、今回お示しする「初任者研修年間計画例の提示」と「新たな研修スタイルの提案」をすることとなりました。

今年度の活動内容について、

はじめに「初任者研修年間計画例の提示」についてお話しします。

初任者研修については、体制の整備は十分だとは言えないのが現状です。そこで、すでに実施している金沢や野々市、奥能登の地区研究会や他県の資料を参考にしながら、昨年度から石川県全体で活用できるような初任者研修プログラムの検討を始めました。

作成の途中で、実際に初任者指導を行っている方々から、追加が必要な研修内容や研修の適切な時期、一人の事務職員だけで指導するには難しい内容がある現状等をお聞きすることができました。初任者が事務処理方法を習得するだけではなく、根拠となる法令の確認や事務処理の意味等、幅広い知識を習得できるような工夫が必要であること、　それに加えて、個人や地区研究会等、各市町の現状に応じて初任者支援のガイドとして活用されるような工夫も必要であるということに気づかされました。

初任者の成長につながる研修を行うためや、研修プログラムが広く活用されるためには、どのような形が最適なのか検討を重ねました。その結果、石川県の教員初任者研修で使用されている資料？を参考に、事務職員の業務内容を盛り込んだ「初任者研修年間計画例」、その資料として「（１）研修領域および研修項目例」「（２）研修内容例」を作成することが有効であると考えました。

「年間計画例」はあくまでも参考例であり、学校や地区の現状に応じて、研修の時期や内容を柔軟に変更して使用することが可能です。現状にあった年間計画を作成し、見通しを持って研修をおこなうことができます。

また、資料となる「（１）研修領域及び研修項目例」により、研修項目が育成指標のどの資質・能力に該当するのかを確認することができます。

「（２）研修内容例」には、具体的な研修内容に加えて、業務のポイントが書かれています。教育事務ハンドブックの掲載目次番号も記載されているので、根拠となる法令やその業務の意味等、事務処理方法だけではなく幅広い知識を習得できるように工夫がなされています。そのため、初任者だけではなく、経験年数にこだわらずに、どのステージの事務職員にとっても業務のポイントや法的根拠を再確認するための資料となります。

是非、自己研鑽のための参考資料として活用してみてください。

次は２つめの、新たな研修スタイルの提案についてお話しします。

昨年度は、新たな研修スタイル構築の第一歩として、独立行政法人教職員支援機構ＮＩＴＳ（ニッツ）の動画教材を、県事務研究会のホームページで紹介しました。

動画教材を育成指標の資質・能力に分類し、育成指標と関連付けたものを掲載しました。そうすることで、教育行政の専門能力だけでなく、学校に勤務する教職員として必要な、「教職としての素養」「生徒理解」「学校組織マネジメント」分野の研修であることを自覚し、その資質・能力を高めることにもつながります。学校にいながら隙間時間などに視聴することで自己研鑽を積む機会となり、事務をつかさどる事務職員としての役割を意識することができるのではないでしょうか。この取り組みは、今年度の全事研福井大会の石川県分科会報告の中で、県研究委員会より紹介されました。現在は、任命権者による研修体制が整備されていない中で、県事務研究会が主体となり育成指標を作成し、それに関連付けた研修方法を提示したことは、全国的にも画期的であり高い評価を得ることができました。

今年度は、先程提示しました「初任者研修年間計画例」の研修項目「休暇　職専免」のうちの「年休」について動画を作成し、県事務研究会のホームページに掲載し、会員の皆様に紹介しました。基礎的な内容を、根拠となる法令や教育事務ハンドブックの掲載個所を示しながら説明しました。実際に演習問題を解き、解説を確認することで基礎的知識を身につけることをねらいとしました。

取り扱う機会の多い年休についての研修動画でもあったためか、アクセスの延べ回数は400回近くあり、多くの会員の方の関心を得ることができました。

研修後のアンケートは、４２名からの回答をいただきました。経験年数の浅い事務職員だけではなく、経験年数26年以上のベテランの方々も視聴しアンケートに回答してくださいました。七尾鹿島地区の研究会では、この動画を使用した研修を実施してくださったようです。動画を視聴してどうでしたかという質問には、６２％の人が「とても参考になった」、その他の人も「参考になった」と回答しており、他にも「年休についての基礎知識を再確認することができた」「ワークシートの回答がわかりやすくてよかった」等、研修や研修内容に対する肯定的な意見が多く寄せられました。動画の時間も15分間程度だったため、勤務時間中の隙間時間に視聴するのにちょうどよい長さだったようです。

この研修動画作成の目的の一つが、今回作成した「初任者研修年間計画例」を地区研究会や初任者指導で活用されるために、実践例を紹介することでした。

さらには、与えられた場で研修を受講するだけではなく、各自が様々なツールを活用して自己研鑽につなげるという新しい研修スタイルの提案でもあります。自ら求めて研修の機会を持つ姿勢が必要であるということを意識づけることも目的としました。

最後に、今後に向けてです、

　　 初任者研修プログラムの作成検討にあたって、事務職員の成長につながるような有効な研修体制や研修内容はどのようなものなのかということを常に模索しながらの活動でした。

県事務研究会としては、育成指標の資質・能力にある「社会人に求められる基礎的な能力」や「生徒理解」など学校現場で働く職員として必要な基礎的な能力については、県教員総合研修センターでの基本講座受講と、将来的には経験年数に応じた研修により「事務をつかさどる事務職員」育成の実現を望んでいます。

各地区研究会や共同学校事務室等では、事務職員の成長に向けた研修や課題解決型の様々な実践が行われており、「教育行政能力」の育成に有効であると考えています。研修推進委員会では、今後も未来を見据えた実現可能な研修スタイルを検討することで、「事務をつかさどる事務職員」につながる研修体制確立に貢献していきたいと考えています。

　　　今年度作成した研修動画視聴後のアンケート結果によると、研修動画を視聴した事務職員のうち、半数以上の人は自己研鑽の必要性を感じていました。この動画を活用して、年休の基礎知識を習得したり再確認をするための研修会を実施した地区研究会もありました。

求められる役割を果たすためには、求められる能力をつけるための研修が不可欠となります。研修体制の整備がなされていない現状や、働き方改革の一つとして研修のスリム化が進む中、自ら求めて研修する姿勢が今後ますます必要となってくるでしょう。勤務時間中の隙間時間を活用して研修することや、各自が他県の状況や他校の好事例等を情報収集し、地区研究会や共同学校事務室、それぞれの学校の現状に応じた実践ができるような能力をつけていくことが必要となってきます。

　　　全国の現状や取り組みを紹介する県事務研究会と、それらを取り入れながら実践していく地区研究会や各個人それぞれが成長を意識しながら実践を重ねることで「つかさどる事務職員」に近づいていくのだと考えます。

これで、今年度の研修推進委員会の報告を終わります。