

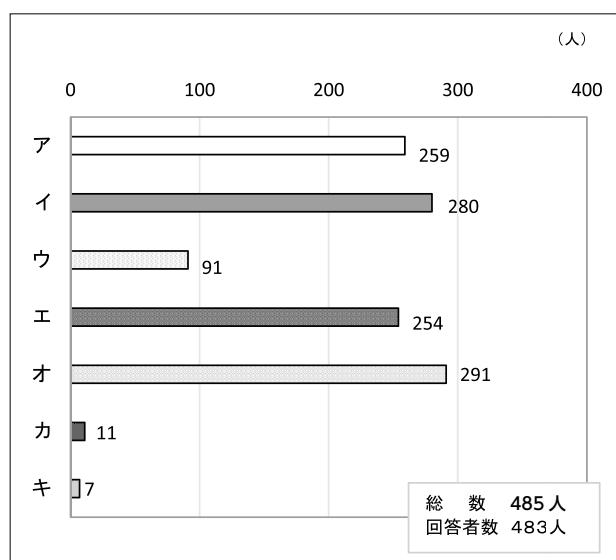
〈専門委員会事務職員部アンケート調査結果〉

○アンケート回答者数 483人

(内訳) • 補佐級事務長 51人 • 係長級事務長 131人 • 主任 95人
• 主事 178人 • 再任用 26人 • 無回答 2人

I 昇任の改善（課長補佐級・係長級事務長昇任者の増員）

【設問】現在事務長は大量退職等により、総数が減少しています。事務長の人数が減ることで、どのような影響があると思われますか。（複数回答可）



- ア 若年層を支援し、人材育成を担っている事務長の減少は、学校事務の質の低下になるのではないかと不安を感じる
- イ 地域の学校事務職員をまとめるリーダーが減少することにより、共同実施組織としての力が弱くなると思われる
- ウ 学校運営への支障が見込まれる
- エ 事務長1人当たりの責任や負担が増えると思われる
- オ これまでの事務長の役割だった仕事を主任・主事が担うことになると思われる
- カ 特に影響はない

キ その他

- 影響力の低下
- そもそも新人事務職に対するサポートは薄い。
- 最近は、職名は関係ないなどの考えに至りました。
- 事務職の主事や主任等の退職も増えると思う。将来に不安を感じるため。
- 市教委・教育事務所等、他組織との関わり方が希薄になってしまふのではないかと心配。

【設問】昇任についてご意見がありましたら、ご記入ください（抜粋）

- 希望制で試験的なものはないのかと思うことがある。
- 知事部局や県立学校と比較して不公平感を感じる。
- 昇任基準が不明瞭せめて本人には知らせてほしい。
- 市町によって昇任、昇格に差があると思う。基準がよくわからない。
- 県立学校や県行政職員との給与格差が生じない昇任を望みます。
- 明確な基準が公表されていることがモチベーションの向上につながると思う。
- 今まで、事務長の役割だった仕事をしなければならない主任や主事については昇任時期を早めてほしい。
- 今後採用数が減っている年代の方々が事務長となる年そのため、昇任人数の減少が考えられます。

経験と力のある方の昇任が明確な基準のもと、早くなればよいと思います。

- ・共同事務等に支障がない数の再任用でない事務長の確保が望まれる。
- ・55歳昇給停止について見直しをしてもらいたい。(定年が延びるのであればなおさら)

○知識や経験を積んだ事務長が減っていくことで、これまでの事務長の役割だった仕事を経験の浅い主任や主事が担うことにより、事務の質の低下や組織力の低下を懸念していることがうかがえる。昇任の透明性や不安を取り除くために、誰にでもわかるような昇任の基準を示す必要がある。

○昇任については、目に見える基準が曖昧なため、「知事部局との格差がある」「地域による格差がある」などの意見が多く目立った。昇任は、給与だけでなく、本人のモチベーションの向上にもつながるため、誰にでもわかりやすい基準が必要である。

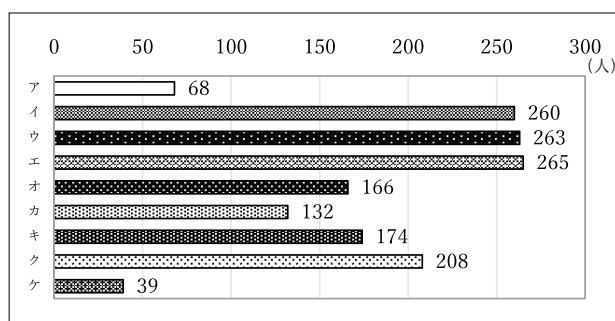
II 超過勤務手当の増額について

【設問】 勤務時間外にせざるを得ない業務はありますか。総数：485人 回答者数：481人

ア ある 94% イ ない 6%

【設問】 上記で「ある」と答えた方に質問です。該当する業務はありますか。(複数回答可)

総数：485人 回答者数：455人

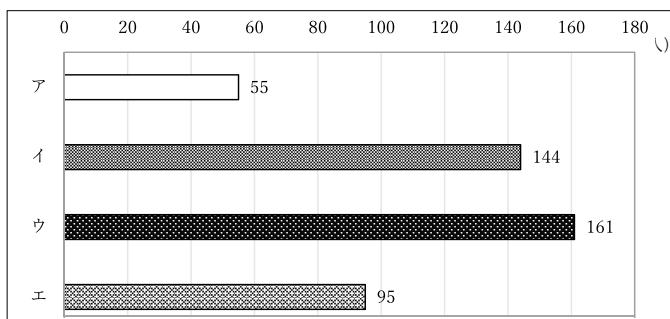


- ア 新採・臨採の増加等に伴う他校支援
イ 多種多様な採用形態の職員に係る事務処理
ウ 教職員への対応
エ 集金・就学援助等における保護者への対応
オ 地域連携・PTA活動等における地域への対応
カ 業者や来校者への対応
キ 部活動や研修による職員室不在への対応
ク 会議や打ち合わせ

ケ その他

- ・コロナ予算対応、インターネットバンキング等業務内容の変化への対応
- ・学年会計支援
- ・メールの確認、文書受付
- ・電話対応
- ・コロナ対策のための清掃や消毒作業
- ・個人情報に関わる事務（事務室がないため、一人にならないとできない事務）
- ・仕事量が多く、とても定時で終える内容でない
- ・雷対応などの下校指導
- ・各種団体・事務局等の業務
- ・年度末・始めの極端な事務量の増加
- ・施設修繕対応
- ・校内での連絡調整
- ・統廃合に関わる業務
- ・自校の新採支援

【設問】 時間外勤務が前年度月平均で何時間ありましたか。総数：485人 回答者数：455人



ア 8時間未満

イ 8時間以上 20時間未満

ウ 20時間以上 40時間未満

エ 40時間以上

【設問】 超過勤務に関することでご意見がありましたら、ご自由にお書きください。(抜粋)

- ・給与月額の6%相当を手当の予算として確保しているとよく聞くが、それでは月10時間分にもならない。1日あたり28分しか手当が付かないのは実態に合っていないと思う。
- ・請求できる額に上限があるのはおかしい。管理職に退勤時刻や超勤中の業務をきちんとチェックしてもらうことを前提に、必要な分は請求できるようにしてほしい。
- ・予算内に超過勤務時間を収めることは現実的に不可能と思います。やらなくてもよい仕事を自分で決めるのではなく、県教委主導で明確にしてほしいと思います。36協定は取り交わしていますが、意味を成していない状況です。
- ・学校における働き方改革はどうしても教員のための方策となり、ややもするとそのしわ寄せがきている。一人職であり、また管理職も十分にその職域の広がりを理解しているとは言いかたいため、事務職員の業務についてのそれは自助努力での実施となっていることが多い。
- ・保護者の求めるものに対応しようとすることで、先生方が忙しくなり、そこに合わせて事務職員も忙しくなっている。大きな学校でも小さな学校と同じように丁寧に対応している。小さな学校より保護者が多く、それぞれに対応するので、時間がかかっている。
- ・小中一貫の活動も増えそれに伴い準備や事後の実績報告レポート等の作成等仕事がますます増加している。働き方改革とはほど遠いと思われます。今までの業務に新しいものがプラスとなっている。
- ・勤務時間内に処理できない仕事については、正当に手当が支給されるべきである。これ以上の手当を出せないなら、時間内で処理できるシステムづくりをしてほしい。
- ・超勤手当の自己申告制度廃止。タイムカードで管理。大規模校等は教員特殊手当のような、最初から上乗せ+超勤手当がよいのではないか。
- ・人事委員会規則を守ってもらえるのが一番ありがとうございます。民間の会社員の夫が、「公務員が率先して違法行為して…すごいね…」とつぶやいています。上限予算に対して適正な業務量に割り振るよう、管理職・県市教委の意識づけは難しいところですよね。

○回答者の94%が、時間外にせざるを得ない業務があると回答している。具体的な業務として、一昨年度と同様に保護者・教職員への対応が多く挙げられ、超過勤務の大きな要因となっていることがわかる。前年度月平均の超過勤務時間調査では、8時間以上が82%に上り、配当と実際の超過勤務時間に乖離があることが明らかとなった。自由記述でも、実態に合った超過勤務手当の支給を望む声が数多く寄せられ、多くの会員が改善を望んでいることが読み取れる。また、事務職員の担当する業務を見直し、負担の軽減を図るよう求める声も多く、予算の増額と業務の改善の両面から改革していく必要があると考える。

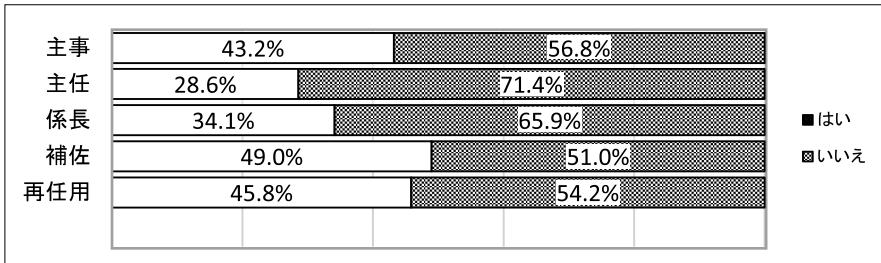
III 教職員評価制度の改善について

【設問】教職員評価制度が資質・能力の向上や意欲の向上につながると感じますか。

総数：485人 回答者数：469人

《全 体》 ア はい 39% イ いいえ 61%

《職 階》

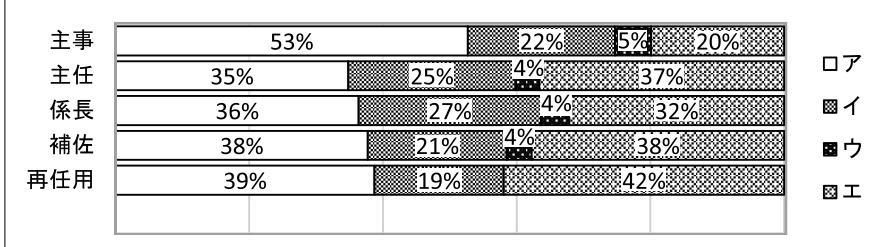


【設問】教職員評価制度に求めることは何ですか。総数：485人 回答者数：480人

《全 体》 ア 教職員評価にかかる負担の軽減 42% イ 公正・公平な評価 24%

ウ 評価者の評価制度に対する理解 4% エ 評価者の職務に対する理解 30%

《職 階》

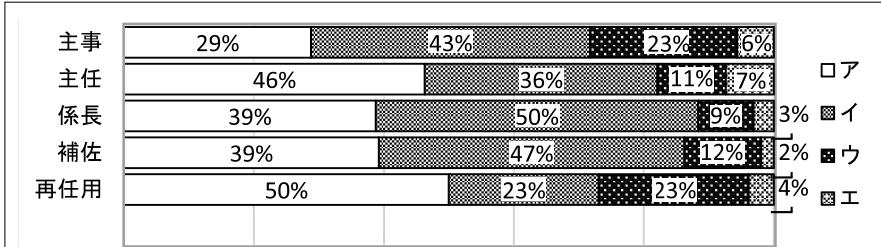


【設問】評価者に対して“事務職員への職務に対する理解を深めること”も含めた「評価者に対する研修」が必要だと思いますか。総数：485人 回答者数：481人

《全 体》 ア そう思う 37% イ 少しそう思う 43%

ウ あまりそう思わない 15% エ 思わない 5%

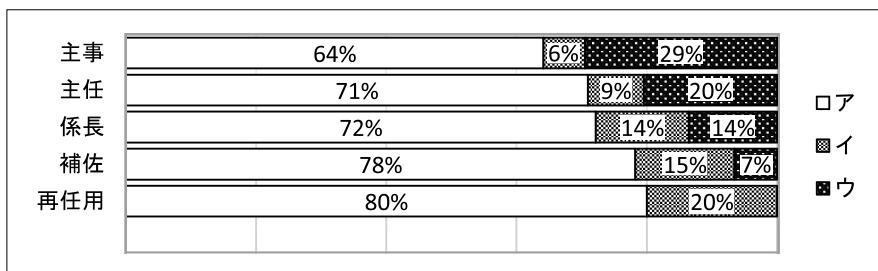
《職 階》



【設問】能力・行動評価について、教員は中堅教諭等資質向上研修以降、事務職員は事務長昇任以降に評価が昇給に反映されることになります。教員や知事部局と比べて反映時期が遅くなることについてどう思いますか。総数：485人 回答者数：466人

- 《全 体》
- ア 教員と合わせて欲しい（採用13年目に評価、14年目から昇給反映） 70%
 - イ 事務長昇任後の反映でよい（事務長昇任年度に評価、翌年度から昇給反映） 11%
 - ウ 特に何も感じない 19%

《職 階》



【設問】教職員評価についてご意見がありましたら、ご自由にお書きください。（抜粋）

○評価者について

- ・管理職に事務職員の仕事内容を評価してもらうのは現状だと難しいと思う。
- ・校内の評価になると、どうしても教員優先のような気がします。学校は教員の世界という中で、事務職員等を含めてのSAの人数は公平公正さに偏りがあるようで、本当に評価されているのか疑問です。
- ・評価者の他職種への関心や理解の度合いによって評価が大きく左右されるように感じます。
- ・教頭が校長に提出する前に教員に対して事前指導しているが、事務職員には何もない。理由は事務職員の評価は良くわからないので、とのこと。その方に評価してもらうと思うと、矛盾や疑問を感じる。
- ・事務職員の業務内容を理解した評価ではない気がする。
- ・管理職に対して教職員からの評価制度があってもいいのでは。

○評価反映時期について

- ・同じ給与表である知事部局と比べても、教員と比べても昇給に反映されるのが遅く、不利な内容になっているので、改善を希望する。
- ・仕事を頑張っても、昇給には反映されない。そのような状況下でやりがいやモチベーションだけではやっていけない。主任・主事層も退職者が出るだけだと思う。
- ・教諭の評価反映はミドルリーダーの立場になってからです。事務職員（主任）の立場がないうがしろにされている気がします。
- ・現状は反映される時期が遅いので意欲の向上につながらない。
- ・他職と評価反映時期が異なるのは何故なのか。異なるのであれば同じ制度・面談の意味はないのではないか。
- ・教諭や知事部局と評価反映の時期が異なるのは何故か理由をはっきりと示してほしい。学校事務職員の職務内容を正確に把握した上で考慮しているのでしょうか。
- ・事務長に昇任するまで評価が反映されないのなら、自己評価シートを提出する意義を見失つ

てしまう。主任・主事も給与や昇任に評価が反映される仕組みになってほしいと思う。・昇給の反映があるのが 20 年後というのは、普通にやる気がなくなると思います。しかも、教諭にはある 5 年目研修等の昇給もないで、以前より給与は下がっています。知事部局が係長昇任で評価反映（部下ができたら）というのなら、共同学校事務室長になったら同様の状態ではと思いました。知事部局と 6 年差は悲しいですね。

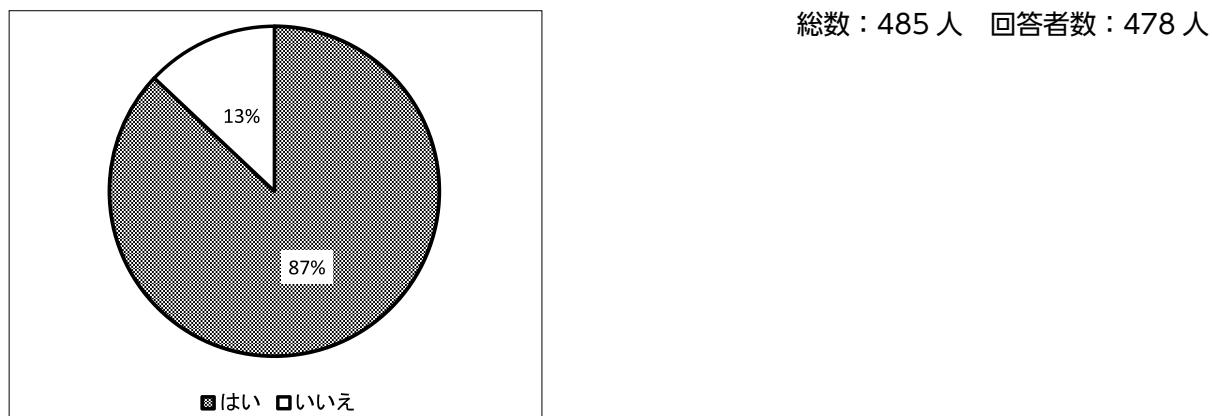
○臨採・再任用者

- ・評価制度の対象を本採者のみとし、臨採者と会計年度任用職員は対象外としていただきたい。昇給には関係がないため。また、お互いの負担軽減のため。
- ・臨採は、教職員評価にかかる負担のみで昇給に反映されない。意欲の向上につながりにくいです。

- 令和元年度から教職員評価制度の内容について大幅に見直しがされたが、「資質・能力の向上や意欲の向上につながらない」との回答が 61% だった。
- 「教職員評価制度に求めるここと」の質問では、特に主事層は「教職員評価への負担軽減」を求める声が半数を超え、「公正・公平な評価」「評価者の職務に対する理解」についてはどの職層でも多く求める結果が出ている。
- 「評価者に対する研修」では事務職員の職務に対する理解を深めるための研修が必要だと感じている人が全体の 80% にも上った。
- 以上のことから、評価制度をより良いものにし、資質能力や意欲の向上につなげていくためには、若手事務職員のサポートを強化するとともに、評価者研修の充実を図り、評価者の事務職員の職務への理解度を高め、公正な評価がされることが必要であると考える。
- 「評価の反映時期」の問いで、教員と合わせることを望む声が 70% と半数を大きく上回った。他の職種と併せて評価されているにもかかわらず、評価の反映時期が異なっていることに多くの事務職員は疑問を抱いているようだ。自由記述にも「評価が分かれていないのだから昇給反映もあわせてほしい」という意見が目立った。また、「ミドルリーダーを担っていく主任級事務職員の働くモチベーションが低下する」等の勤務意欲の低下を懸念する声も多数挙げられている。それに対しての県の回答として、「知事部局との均衡を考慮して」としているが、そもそも事務長昇任の平均年齢が均衡ではない。今後も勤務意欲の向上を教職員評価制度のねらいとしていくのであれば、評価結果の反映時期を教諭と同等とすることは必要不可欠であると考える。

IV 共同実施の推進について

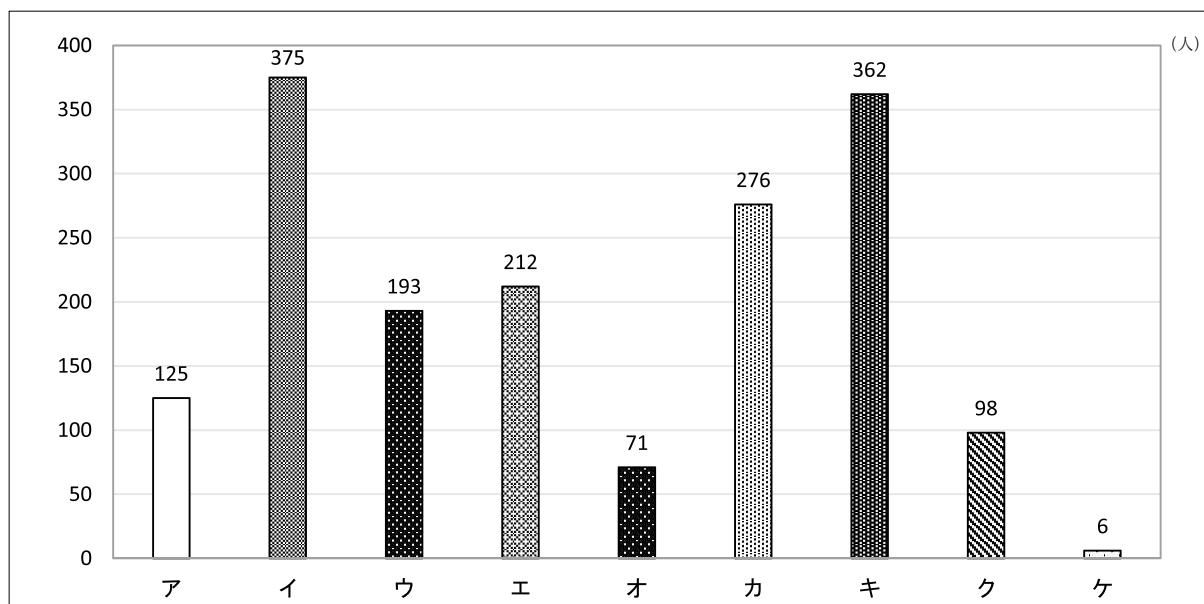
【設問】共同学校事務室について、栃木県は各市町によって設置の有無に差が出ています。県教委主導で法的整備や要綱整備を推進し、全市町設置に向けて取り組むことは必要だと思いますか？



【設問】「栃木県公立小中学校共同実施推進のモデル」にて、共同実施を実施することにより「期待される効果」として挙げられている例は以下の通りです。この中で、実際に効果が出ていると思うものに○をつけてください。(複数回答可)

総数：485人 回答者数：482人

- ア 教育環境の整備や、教員の事務処理の負担軽減推進による、教育活動の支援
- イ 事務処理の相互チェック体制の整備による、事務処理の正確性向上
- ウ 組織的事務処理の推進による、地域の事務処理水準の維持
- エ 事務の集中処理や様式の統一による、事務処理の迅速化・効率化の推進
- オ 学校予算の管理・執行の共同処理やシステム化による、予算の効率的・効果的な執行
- カ 共同実施を研修の機会ととらえることによる、事務職員の資質向上
- キ 新採や臨採といった経験の少ない事務職員の積極的な支援による、資質・能力の向上
- ク 学校間の連携を強化し、学校事務の高度化、事務職員の積極的な学校経営への参画
- ケ あてはまるものはない

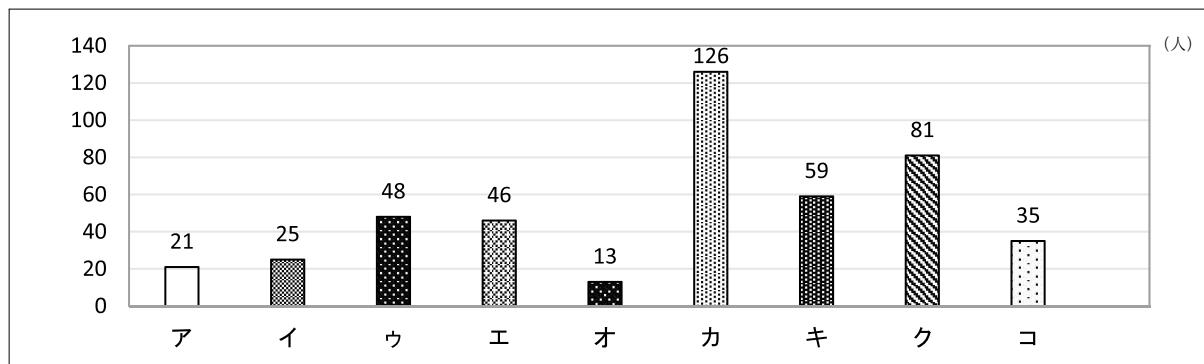
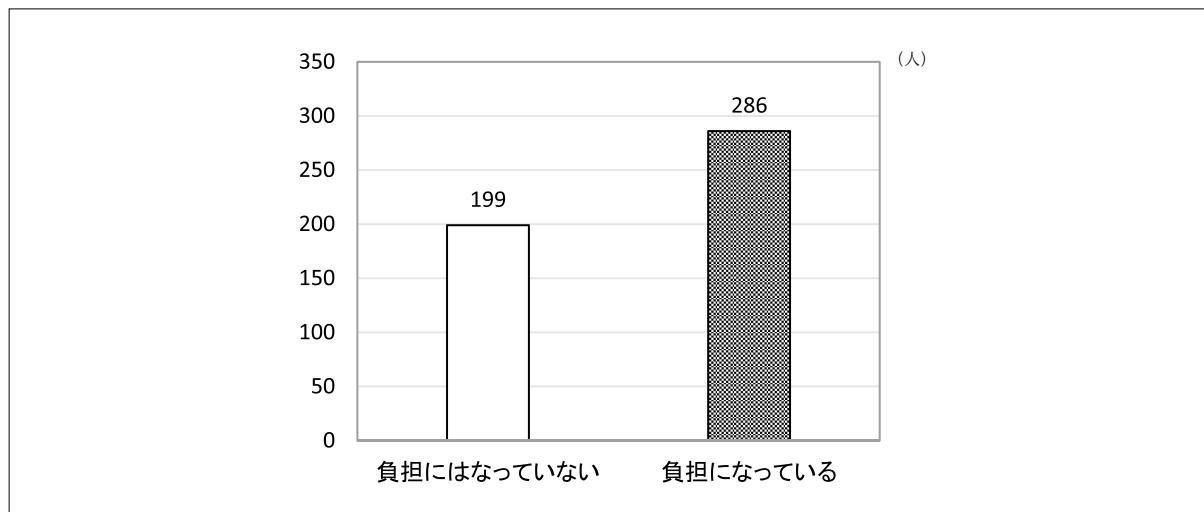


【設問】共同実施について、負担になっていることはありますか。

該当するものに○をつけてください。(複数回答可)

総数：485 人 回答者数：473 人

- ア 教育活動の支援
- イ 他校の事務処理のチェック（互審会）
- ウ 事務処理水準維持のための組織的活動
- エ 事務の集中処理や様式の統一に伴う作業
- オ 学校予算等の共同処理に伴う連携
- カ 共同実施の研修準備
- キ 新採や臨採の支援
- ク 学校間の調整全般
- ケ 負担にはなっていない
- コ その他



コ その他の内容について

- ・必要な資料であることは分かっているが、日常の業務をこなすのが精一杯な時期には負担に感じてしまうこともある。何か実績を残さなければならないという責任感と使命感がとても重くのしかかっている。資料の準備や1回毎の記録まとめ準備、仕事は役になると多く負担となる。
- ・成果を残すための記録や取組は負担が増えていると感じる。取り組むべき研修はいろいろあるが時間がない。
- ・教員の事務処理の負担軽減のために事務職員の負担が大きくなっている。(特に単数配置校で)

- ・大規模校のため自校のことだけで手一杯で余裕がない時がある。
- ・会場の準備や場所の調整などを常に考えておく必要があり負担である。
- ・共同実施事務室の6校中事務長1人主任1年目1人、臨採3人。とてもバランスが悪い、負担が自分に集中している。
- ・自校の事務業務がある中、共同実施活動の業務をしなければならず、時間的なゆとりがない。自分たちが動かなければならない。(町教委が主となった活動ができていない。)
- ・共同実施で支援をするにも、限界が来ているように感じる。(若年層、新採は増加するが、事務長が少ない。)
- ・少ない人数で、事務研と共同実施を行っているため。(同じメンバー)
- ・事務職員間の意見の相違。自校(自分)には不要な事でも全体に合わせてやらざるを得ない。
- ・地区研、地域学校園その他多岐にわたる業務があるため飽和。特に支援と事務部会など1人配置には(90%以上1人の小中)きびしい。年々業務量が増加傾向にあり…。
- ・事務職のみ新採指導がつかないので、新採の方の支援をするのが自校のことだけでも大変なのにつらいです。
- ・事務職員の資質向上につながることはよいが、それに伴う業務も増えている。
- ・共同実施も仕事組織、研修組織として限界があるのでは。
- ・特に共同学校事務室の室長にはかなり負担をかけている。(ブロック内の研修準備やブロック間の連絡調整など)
- ・一人職であるが故、新規採用者にとって校内にOJTを施せる人物がいないため、直接支援者がいる学校に赴く必要があるが、それが可能な共同実施内の人員が少ないことがあり、負担が大きいケースがある。
- ・今までになかった取組を新たにすることが非常に負担に感じる。
- ・日々の業務に追われ、本来の共同実施を実施できていない。本地区は大規模校が多く、どこでも同様ではないか。
- ・学校を空けた分だけ、本務が積み残されています。集まって何かをするほど余力がない状況で、やることだけ増えているのがとても辛いです。

【設問4】その他、共同実施について、ご意見がありましたらご記入ください。

- ・ぜひ、県教委主導で推進していっていただきたい。(定期的に推進会議を開催するなどお願いしたい。市の担当者も異動で数年で変わるために。)上からの働きかけないと、市も本気で動いてくれません。
- ・共同実施が定着してくるにつれて、教育支援事務職員の資質向上、学校事務のレベルアップなど、本来の目的を追究しようとする意識が薄れてしまっているのではないかと感じる。
- ・共同実施が何をする組織か何ができる組織かの定義が事務職員一人一人に浸透していない。もちろん市教委も分かっていない。県として「正解例」は示すべきだと思う。
- ・市町事務研との区別がつかなくなる事例を見てきたので、区別するなら根拠と確実な共通認識のもと、実践できると良いと思う。他の都道府県における実践事例があると、マンネリ化を防げると思う。

- ・今後、小中学校の統廃合がすすみ、市町の学校数が整理されると、共同実施の役割がますます大きくなると思う。
- ・なんでも「共同実施」に丸投げされている感がする（新採、臨採支援特に）事務長の人数が少ない今、現事務長はどこまで頑張ればいいんでしょうか…
- ・一人職にとって、他校の状況を知り、他校の職員と学びあいながら職務に当たることは非常に重要であると考える。
- ・他管への異動にも対応できるよう、全市町で取り組んでほしい。
- ・管理職、教育委員会の理解、後押しがあるととてもやりやすく活動できると思います。
- ・各事務職員の負担軽減にもつながるような共同実施となってほしい。

- 県教委が共同学校事務室推進を主導をすることについて、「必要だと思う」との回答が80%を超えた。
- 「共同実施推進のモデル」の効果について、事務処理の相互チェック体制の整備による、事務処理の正確性向上や、新採や臨採といった経験の少ない事務職員の積極的な支援による資質・能力の向上等で効果が上がっている声が寄せられた。しかしその一方で、教育活動への支援や、学校経営への参画という点では、効果がそれほど上がってないことも明らかになった。
- 全体のおよそ60%が、共同学校事務室推進に負担を感じている。比率として多いのが、学校間の連絡調整、研修の準備など実施する際に付随する事務処理等である。また、新採指導や臨採支援について、他校の事務を実質的に兼任せざるを得ない実情も明らかになった。
- 共同学校事務室の在り方を見直し、学校経営への参画を目指した新たなモデルが求められている。

V 待遇改善について

【設問】複数の共同学校事務室を統括し、共同学校事務室のマネジメントや人材育成を推進する「統括事務長（仮称）」の配置が必要だと思いますか。

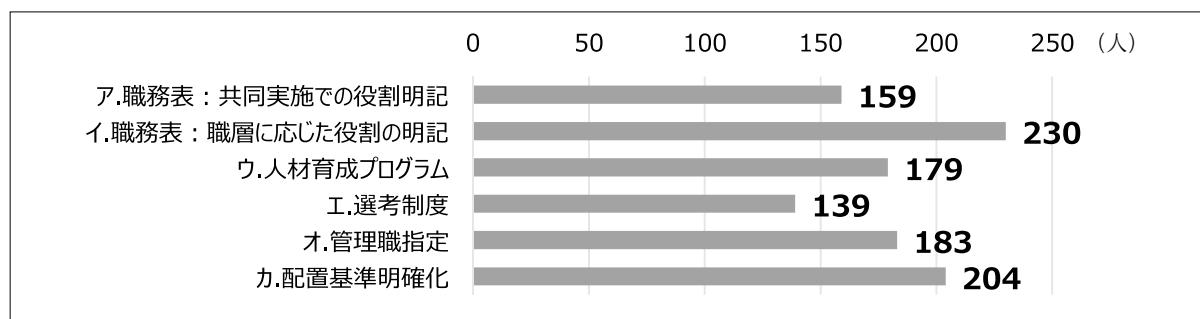
総数：485人 回答者数：464人

ア はい 72% イ いいえ 28%

【設問】「統括事務長（仮称）」が配置される場合、どのようなことが必要だと思いますか。以下の項目から該当するものすべてに○をつけてください。

総数：485人 回答者数：448人

- ア 「標準的職務表」に共同実施での役割が示されること
- イ 「標準的職務表」に統括事務長を含む職層に応じた役割・内容が示されること
- ウ 統括事務長となるにふさわしい人材を育成するためのプログラムの設置
- エ 統括事務長昇任のための選考制度の導入
- オ 統括事務長の管理職指定の設置
- カ 配置基準の明確化



【設問】「統括事務長（仮称）」の配置についてご意見がありましたらご記入ください。

- ・学校の仕事もしつつ、統括事務長として複数の共同事務室を指導したら、力のある事務長さんが潰れてしまうと思う。人事面での配慮が大前提で、配慮されるべきだと考えます。また、管理職指定もしくは、決裁権の授与があるといいです。
- ・新潟市へ視察に行かせていただいて、統括事務長の存在は素晴らしいと感じましたが、相応な制度が整備されていて、人材もいて「学校での仕事をしながら…」ではなく、それを専門に行う条件も整っているから機能していることがよくわかりました。栃木県で「学校の事務を普通に行いながら、統括事務長もやりなさい」となることだけは避けてほしいと思います。
- ・新人や若手の育成だけでなく、各市町の教育委員会との窓口や相談役としての役割をもってほしい。
- ・周りの教職員に認められるためにも選考制度は必要だと思います。それなりの業務を行うのであれば、給与面で優遇（管理職指定=手当）されてもいいと思います。
- ・選考制度の導入は必要だと思うが本人の意思確認も必要。負担にならないように統括事務長の在籍する学校の業務の分担も必要。
- ・給与（手当や増額など）と連動させ、意欲のある人だけがなればよい。年齢や経験年数での役割を充てられるとつらい人も必ず出てくると思うため。
- ・共同実施組織のリーダーとして、共同実施をとおしての学校経営参画・業務改善・人材育成等の業務を組織内の事務長を指導しながら行っているので管理職の指定にふさわしいと思っ

ている。

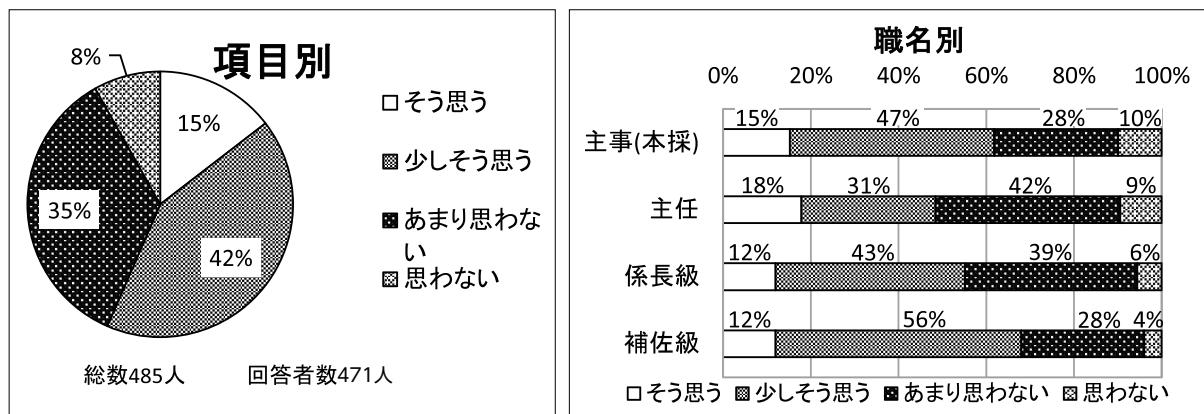
- ・現在のリーダーは係に過ぎず職務内容も明確ではない。職務内容が示され管理職指定によって評価者となることが必要であると考えます。
- ・理想とする統括事務長の配置は、色々な制度を変えたりしなければならないのでとても難しいと思います。でも、訴え続けないと統括事務長の必要性も伝わらないと思います。なかなか実現が難しくても、ぜひ継続して要望していただければと思います。

- 「統括事務長（仮称）」の配置については、72%が必要であると回答している。広い視野と高いマネジメント力で複数の共同学校事務室を統括し、共同実施の機能や事務職員の資質を高めるための指導・支援を行うことができるリーダーとして「統括事務長（仮称）」を必要としていると考えられる。
- また、自由記述では、管理職指定、認定権の委譲、教育委員会との連携による施策の策定・遂行、などが求められており、「統括事務長（仮称）」という職への強い期待感がうかがえる。
- 「統括事務長（仮称）」配置の前提を問う設問では、「『標準的職務表』に統括事務長も含む職層に応じた役割・内容が示されること」、「配置基準の明確化」、「管理職指定の設置」が上位を占めている。「統括事務長（仮称）」の職責を担うには、「標準的職務表」へ明確な役割が示されことや、人材が配置される基準、管理職指定などの制度上の整備が望まれていることが分かる。
- 自由記述においても、人的配置や処遇についての配慮を求める意見が多く挙がっていた。「統括事務長（仮称）」を配置するにあたっては、人材育成・任用・人事・処遇など、様々な面での条件整備が必要とされており、それらが充分検討された上での配置となるよう要望していく必要があると考える。

VI 研修の充実について

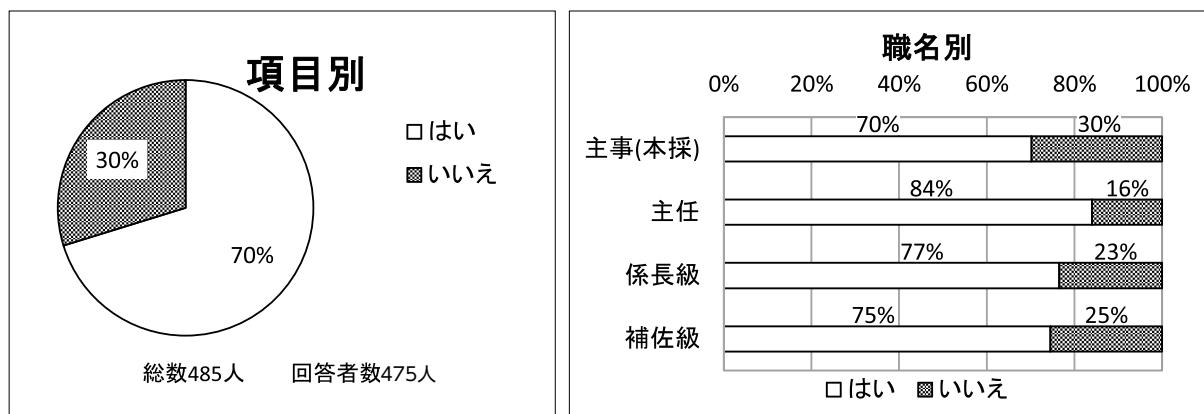
【設問】あなたは、総合教育センター主催の研修が学校事務職員にとって適切な内容、適切なタイミングで行われていると思いますか。該当するものに○をつけてください。

ア そう思う イ 少しそう思う ウ あまり思わない エ 思わない



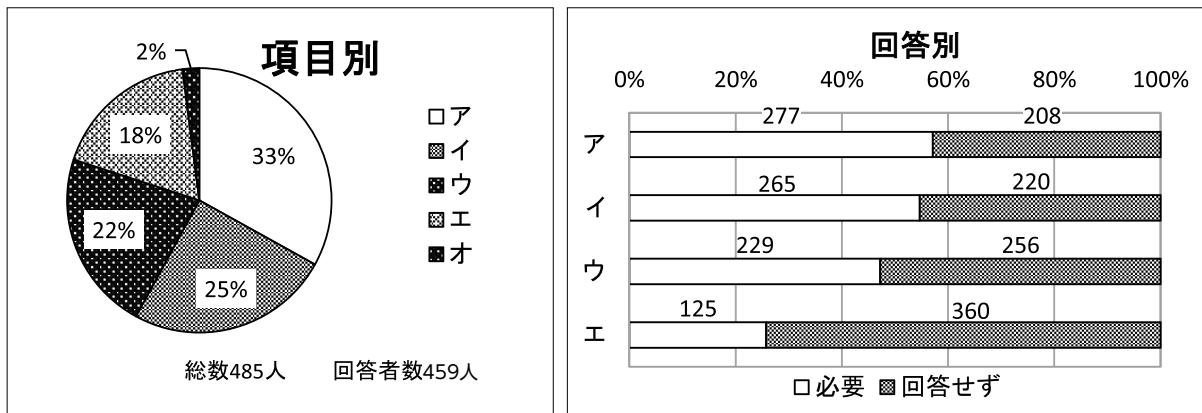
【設問】総合教育センター等に事務指導主事（仮称）の配置を希望しますか。

ア はい イ いいえ



【設問】総合教育センター等に事務指導主事（仮称）が配置された場合、どのようなことをしてほしいですか。あてはまるものすべてを選んで○をつけてください。研修時期・期間はよいと思いますか。

- | | |
|--------------------------|-----------------|
| ア 基本研修の充実（事務所単位等での研修を含む） | イ 事務職員向け選択研修の企画 |
| ウ 地区、市町での研修への協力（助言、講師等） | エ 研修時期や期間の適正化 |
| オ その他 | |



「オ その他」の内容（抜粋）

- ・昇任前研修の実施をしてほしい
- ・実務研修をしてほしい
- ・新採・臨採支援
- ・教員向けの事務の基礎を指導、公用文が書けないのはどうか
- ・県の人材育成指針に事務職員も位置づけるようにしてほしい
- ・採用前の実地研修（インターンシップ等）の充実
- ・学校経営に参画するための事務職員の資質向上
- ・法規演習に加えて、経験年数に応じたケーススタディ
- ・元教員ではなく元事務職員による、具体的かつ実践的な内容の研修（概念的な話ではなく、実務に生かせるもの。）

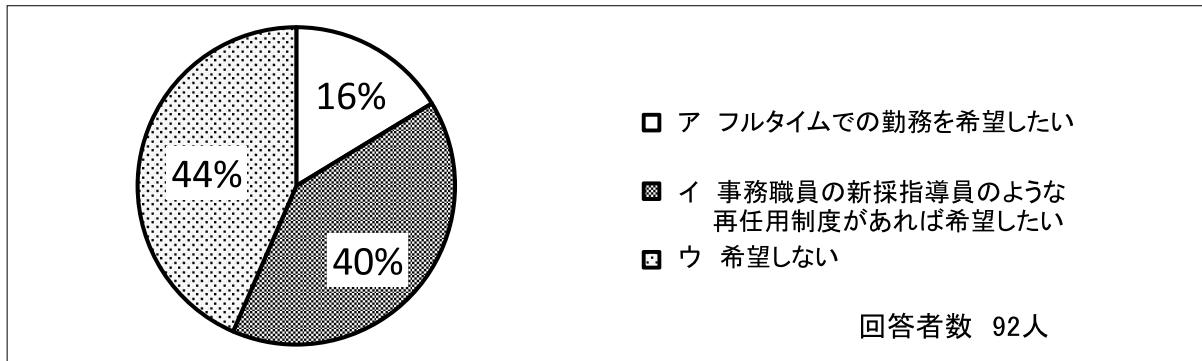
○「総合教育センター主催の研修が学校事務職員にとって適切な内容、適切なタイミングで行われていると思うか」の設問では、43%が「思わない」または「あまり思わない」と回答している。これはとくにミドルリーダーと呼ばれる主任、及び係長級事務長において顕著である。また、「事務指導主事（仮）が配置された場合どのようなことをしてほしいか」の設問では、33%が「基本研修の充実」と回答している。また、25%が「事務職員向け選択研修の企画」と回答している。上記については「必要」と答えた人数がそれぞれ過半数を超えており、以上のことから考察すると、新規採用事務職員研修、事務職員5年目研修、中堅事務職員資質向上研修（10年目）受講を最後に、事務長に昇任するまで、総合教育センターの研修が一つもないことに、不満と不安があると思われる。また、「元教員ではなく、元事務職員による、具体的かつ実践的な内容の研修（概念的な話ではなく、実務に生かせるもの）」や「法規演習に加えて、経験年数に応じたケーススタディ」といった意見から、実際に現場に生かすことのできる研修を望んでいることがわかる。

以上のことから、総合教育センター等に事務指導主事を配置し、事務職員研修の充実を図ることが望まれる。

VII 再任用制度の整備について

【設問】50歳以上の事務職員の方（再任用・臨採の方は除く）にお聞きします。

退職後の再任用の意向についてどのように考えていますか。回答者数 92人



【設問】新採・臨採・経験の少ない事務職員の支援を行うにあたり、問題点や課題はありますか。

(支援する側)

- ・自校の事務量の増加、役割（期待）の増加による負担が大きくなっている。事務職員の働き方改革は進まないのかなと感じる事務職員も多いのではないだろうか。
- ・4月に着任したばかりの新採・臨採・経験の少ない事務職員の支援を専属に行うものを配置してほしい。4月中、1か月短期だけでもよい。
- ・全てを市町の事務研や共同学校事務室で担うことは負担である。
- ・若い人を指導してみたいです。自分の事務職員としてのキャリアを伝えたいと思っています。
- ・大規模校（複数配置校）に、新採や経験の浅い臨採を配置するのは本末転倒のような気がします。なぜ複数配置が必要なのか。圧倒的に学級数、生徒数、教職員数、事例数、保護者の対応数 etc …が多いからです。新採を配置するなら、事務職員の新採指導員をぜひ。
- ・直接書類をいっしょに見ないと、説明がしっかりと伝わらない。
- ・「1年で異動してしまい、また新しい人が来る」が繰り返されると支援する側の負担ばかり大きく、育てるという気持ちが萎える。
- ・ていねいな支援をするためには、支援をする人の仕事量を減らす必要があると思う。支援するための加配や再任用等による専属指導者の配置などで支援体制を整えてほしい。
- ・時間外や自分の学校の仕事を後回しにして支援に行って、残った仕事を土日にやることもあり、負担に感じることもある。

(支援を受ける側)

- ・法規や事例などは研修の場で学べるが実際の現場での事務処理について学ぶことができるといい。
- ・市町で新採支援に差があるのはいかがなものか。
- ・共同実施だけでは、支援の機会が少ないとと思う。毎日、ほぼ一人で業務を遂行していく職種のため、かなり手厚く支援を受けられる体制を整えていく必要があると思う。
- ・電話等ではわからないことが多い。直接来ていただけるとありがたいが申し訳ない。「わか

らないことある？」と聞かれても何がわかっていないのかわからない。何をどう聞けばいいのか。

【設問】その他、再任用制度についての意見はありますか。

- ・小中学校事務職員の再任用制度は他職種に比較し、選択の余地のない、差別的な制度に感じる。
- ・新採指導員や何校か対象でもいいので、事務指導を行うような週2日や週3日勤務の再任用があれば希望しやすい。
- ・ベテラン事務長さんに再任用で残っていただけて大変ありがたい。私たちのスーパーバイザーです。
- ・定年が延びることになり、定年前再任用短時間制という選択肢が生まれたので、事務職員の新採指導員をこの方たちが行えるようにするのがベストだと思います。

○50歳以上の事務職員を対象とした再任用の意向を問う設問では、40%が「事務職員の新採指導員のような再任用制度があれば希望したい」と回答している。また、「新規採用者への指導をしたい」という自由記述回答が多数あった。新規採用事務職員への校内初任者指導を導入し、指導者として再任用事務長を活用することにより、事務職員の効果的な人材育成を図ができると考える。

○新採等の事務職員への支援における問題点や課題を問う設問では、支援する側と支援を受ける側の両方の立場において、業務量に対する負担のみならず、精神的にも負担がかかっていることがうかがえる。支援する側の負担感や支援を受ける側の不安感などを軽減するために、安定した指導体制の整備が急務である。