

# 学校事務職員の現状と展望について

戸田市教育委員会
学務課

やさしいまちに、なりたい。

# 昨今の事務職員を取り巻く変化

○平成27年12月21日中教審
「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について（答申）」
・校長が組織的に学校経営を行うことができるような体制の整備
・学校マネジメントにおける総務・財務面の重要性が増している。
・管理職を総務・財務面で補佐する必要性が増大していることから、事務職員の職務の在り方等を見直し、事務機能の強化
→事務職員が専門性を生かしながら、より主体的・積極的に校務運営に参画することを目指す。

○平成29年４月１日　学校教育法改正
・「事務職員は事務に従事する」から
「事務職員は事務をつかさどる」へ変更

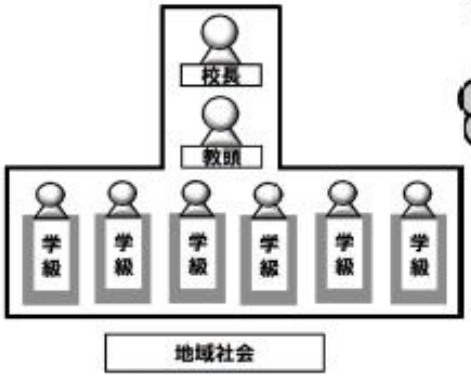
○平成31年1月25日中教審
「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」
・事務職員の校務運営への参画の推進

# 「チームとしての学校」像（イメージ図）

## 従来

・自己完結型の学校

（鍋ぶた型，内向きな学校構造
「学年・学級王国」を形成し，
教員間の連携も少ない　などの批判）




## 現在

・学校教職員に占める教員以外の専門スタッフの比率が国際的に見て低い構造で，複雑化・多様化する課題が教員に集中し，授業等の教育指導に専念しづらい状況

・主として教員のみを管理することを想定したマネジメント

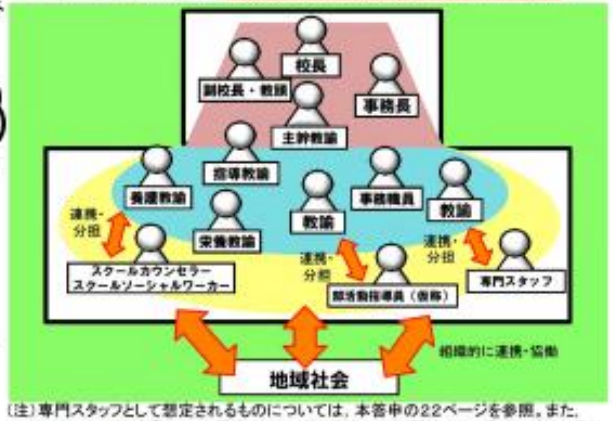



## チームとしての学校

・多様な専門人材が責任を伴って学校に参画し，教員はより教育指導や生徒指導に注力

・学校のマネジメントが組織的に行われる体制

・チームとしての学校と地域の連携・協働を強化

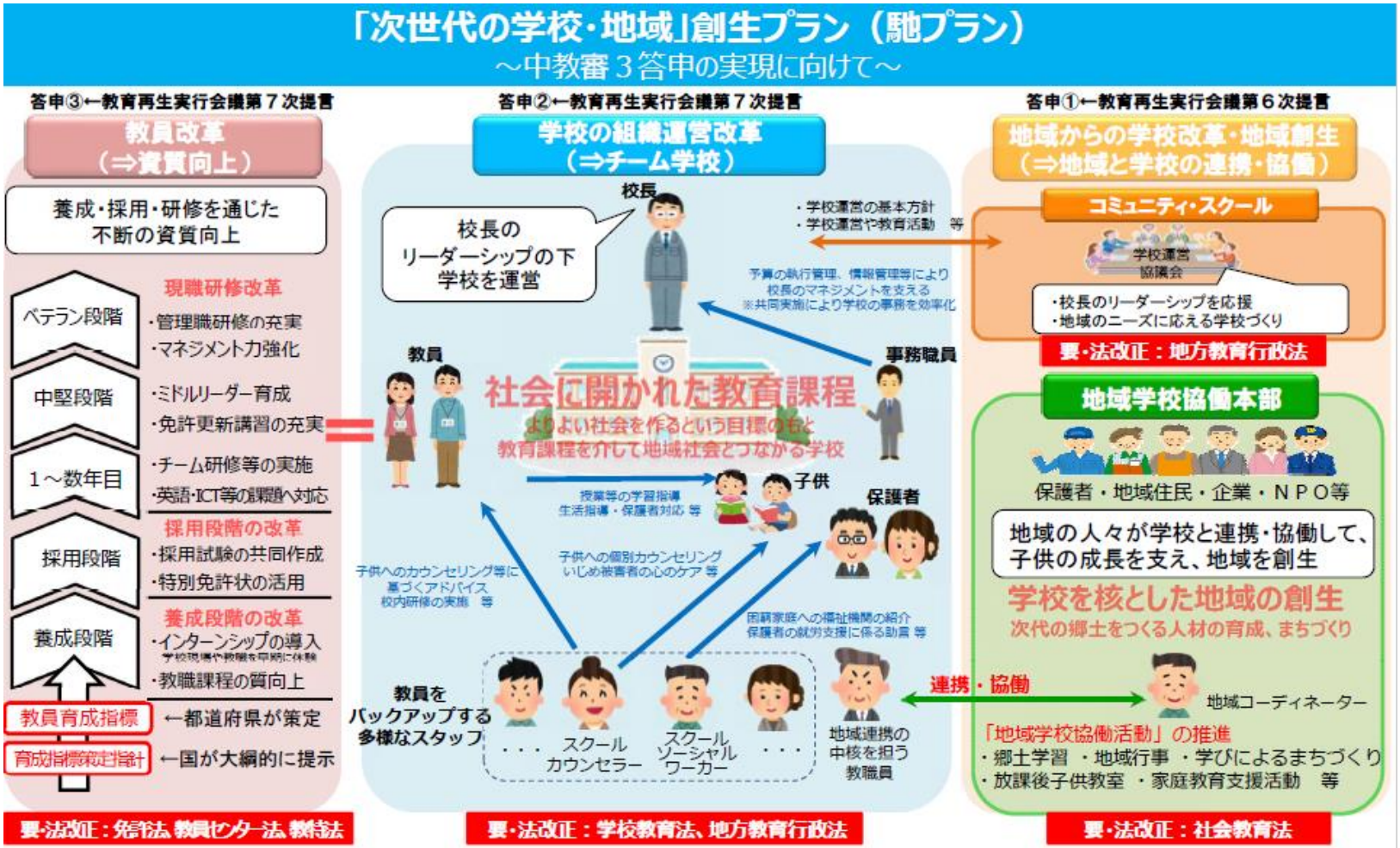



（注）「従来」「現在」の学校に係る記述は，学校に対するステレオタイプ的な批判等を表しているものであり，具体の学校，あるいは，全ての学校を念頭に記述しているものではない。

（注）専門スタッフとして想定されるものについては，本答申の22ページを参照。また，地域社会の構成員として，保護者や地域住民等の学校関係者や，警察，消防，保健所，児童相談所等の関係機関，青少年団体，スポーツ団体，経済団体，福祉団体等の各種団体などが想定される。

| | 従来 | 現在 | チームとしての学校 |
|---|---|---|---|
| 授業 | ・教員による一方的な授業への偏重 | ・変化する社会の中で，新しい時代に必要な資質・能力を身に付ける必要 | ・アクティブ・ラーニングの視点からの不断の授業改善 |
| 教員の業務 | ・学習指導，生徒指導等が中心 | ・学習指導，生徒指導等に加え，複雑化・多様化する課題が教員に集中し，授業等の教育指導に専念しづらい状況。 | ・専門スタッフ等との協働により複雑化・多様化する課題に対応しつつ，教員は教育指導により専念 |
| 学校組織運営体制 | ・鍋ぶた型の教職員構造<br>・担任が「学年・学級王国」を形成 | ・主幹教諭の導入等の工夫<br>・学校教職員に占める教員以外の専門スタッフの比率が国際的に見て低い構造 | ・カリキュラム・マネジメントを推進<br>・多様な専門スタッフが責任を持って学校組織に参画して校務を運営 |
| 管理職像 | ・教員の延長線上としての校長 | ・主として教員のみを管理することを想定したマネジメント | ・多様な専門スタッフを含めた学校組織全体を効果的に運営するためのマネジメントが必要 |
| 地域との連携 | ・地域に対して閉鎖的な学校 | ・地域に開かれた学校の推進 | ・コミュニティ・スクールの仕組みを活用<br>・チームとしての学校と地域の連携体制を整備 |

平成27年12月21日中教審　「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について（答申）」より




**「次世代の学校」の創生に必要不可欠な教職員定数の戦略的充実**

**子供たちが自立して活躍する「一億総活躍社会」「地方創生」の実現**

平成31年1月25日中教審
「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」より

# 事務職員の標準的な職務の内容

**学校教育法第３７条１４　事務職員は、事務をつかさどる。**

○学校組織における唯一の総務・財務等に通じる専門職

○その専門性を生かして学校の事務を担任事項として処理し、校務運営に参画

| | 区分 | 職務の内容 | 職務の内容の例 |
|---|---|---|---|
| 1 | 総務 | 就学支援に関すること<br>学籍に関すること<br>教科書に関すること<br>教職員の福利厚生に関すること | 就学援助・就学奨励に関する事務<br>児童生徒の転出入等学籍に関する事務<br>教科書給付に関する事務<br>給与・諸手当の認定、旅費に関する事務・福利厚生等の事務 |
| 2 | 財務 | 予算に関すること | 学校徴収金に関する事務<br>補助金・委託料に関する事務 |
| 3 | 管財 | 施設・設備及び教具に関すること | 施設・設備及び教具の整備及び維持・管理に関する事務 |
| 4 | 事務全般 | 事務全般に関すること | 事務全般に係る提案<br>学校事務の運営、共同実施 |

# 本市の事務職員

**令和４年度　１８校に計２４名が勤務**

**複数配置校**

- 戸田第一小学校
- 戸田第二小学校
- 戸田東小学校
- 戸田中学校
- 新曽中学校
- 芦原小学校（R4加配）

**職名**

| | |
|---|---|
| 事務主幹 | ４名 |
| 事務主査 | ２名 |
| 事務主任 | ５名 |
| 事務主事 | １０名 |
| 主任専門員（再任用） | ３名 |

**小学校27学級，中学校21学級以上で２名配置**

# 事務共同実施

**【事務共同実施での取組】**

平成２５年度より３チーム（西部・中部・東部）で実施

複数の学校の職員で

○共同して事務処理を行う（適正化・効率化）

○正確な事務処理を行う（相互点検）

○事務処理方法について学校間の差異なくす（事務の平準化）

→　経験の浅い事務職員のOJTの場となっている。

**【事務共同実施に伴う兼務発令】**

○所属するチーム（6校）で兼務発令している。

○各チームの責任者（基本的に事務主幹）については、市内小中学校全校に兼務発令

# 令和４年度の事務共同実施の成果

他市から転任してきた事務職員や経験の浅い事務職員への**支援**ができた。

確認作業を分担して行ったことで、**正確な諸手当の認定と報告**ができた。

他校の仕事内容を知ることで、**本務校の業務への参考**になった。

他校や地域の情報を聞く機会となり、**本務校の課題を客観視**することができ、**課題解決の方策を考えるきっかけ**になった。

# 研修等の機会

## 本市での研修等の機会

| 本市での研修等の機会 | 内　容　等 |
|---|---|
| 学務担当学校訪問 | 諸表簿等の確認 |
| 管理職及び事務職員合同研修会 | 県教育局担当者の講義、質疑 |
| 事務共同実施 | 年間６～７回 |
| 事務部会 | 情報共有、情報交換 |

## 県の研修等の機会

| 県の研修等の機会 | 内　容　等 |
|---|---|
| 集合形式による給与事務等に係る学校訪問 | 複数校による確認 |
| 南部教育事務所総務給与・人事学事担当学校訪問 | 諸表簿等の確認 |

# 事務職員の働き方改革

## 令和４年　勤務状況調査６月（埼玉県教育委員会）

| 小学校 | 勤務時間を除いた在校等時間（平均） | | 平日（課業日）のみ | | 休日（週休日等）を含む） | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 平日 | 休日 | ４５時間超 | ８０時間超 | ４５時間超 | ８０時間超 |
| 市内 | ０時間３７分 | ０時間０分 | ０％ | ０％ | ０％ | ０％ |
| 県内 | ０時間５８分 | ０時間０分 | ７．９％ | ０．３％ | ８．０％ | ０．４％ |

| 中学校 | 勤務時間を除いた在校等時間（平均） | | 平日（課業日）のみ | | 休日（週休日等）を含む） | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 平日 | 休日 | ４５時間超 | ８０時間超 | ４５時間超 | ８０時間超 |
| 市内 | ０時間３２分 | ０時間０分 | １２．５％ | ０％ | １２．５％ | ０％ |
| 県内 | ０時間５８分 | ０時間０分 | ８．２％ | ０．８％ | ８．５％ | ０．８％ |

事務職員については、給特法が適用外のため
○残業する際には、超過勤務手当が発生
○年度当初に校長と「時間外・休日労働に関する協定届」（いわゆる３６協定）を締結

# 現状・課題と今後の展望について

**【現状・課題】**

**○共同実施や研修等をとおした事務職員の資質・能力向上**

**○マネジメント機能強化ということに対して、これまで以上に責任を持って事務処理することが求められている。**

**・コミュニティー・スクールでは、地域連携の窓口**

**・働き方改革では総務・財務等の専門職として事務の効率化　等**

**【今後の展望】**

**○計画的な人事による事務の共同実施の活性化**

**・事務職員の特性、能力、勤務実績及び職務経験・地域社会との関係を考慮して、適材を適時に適所に配置する。その上で、共同実施のチームが活性化するように、チーム間の事務職員の性別、年齢、教科等の構成の均衡を図る。**

**○事務職員の昇任選考の推薦**

**・選考基準等に合致するものについては、積極的に推薦し、今後の事務職員のリーダーの育成を図る。**