

〈専門委員会事務職員部アンケート調査結果〉

令和元年6月実施

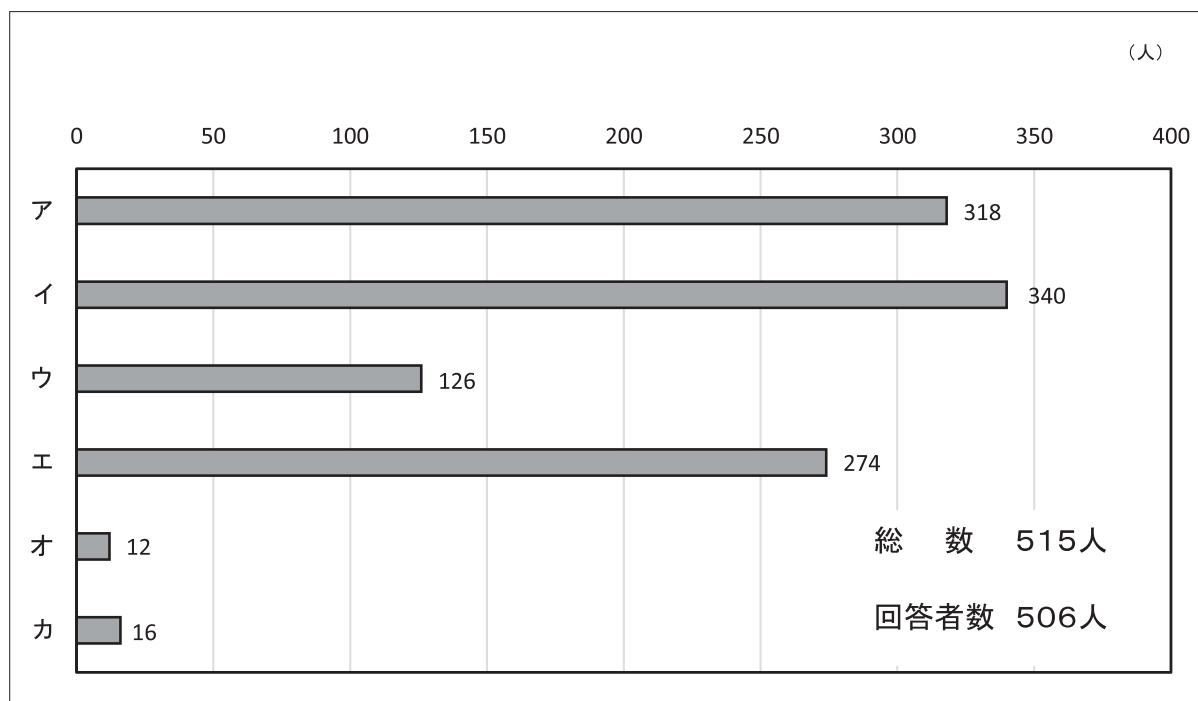
○アンケート回答者数 515人

(内訳) ・補佐級事務長 74人 ・係長級事務長 144人 ・主任 76人
 ・主 事 195人 ・再 任 用 22人 ・無回答 4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 特に影響は無い
- カ その他



カ その他（抜粋）

- ・事務職員全体の仕事量の増加
- ・中堅層の一人あたりの役割が増える。
- ・今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。（リーダー、大規模校勤務、共同学校事務室長など）
- ・知識・技術の伝承ができなくなる。
- ・事務処理管理に執着した古い層から、マネジメント職を理解できる世代への転換期ととらえられるようになればいいと思う。

【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)

- 県職の行政職と同等の昇任。知事部局との昇任の差は歴然であると思うので知事部局との均衡を保ってほしい。
- 昇任の基準が分からない。私自身同期よりも事務長昇任が遅れ、気分的に落ち込む。勤労意欲が下がる。
- 昇任の基準をもっと明確にしてほしい。年齢や勤務年数だけでなく、学校規模や地域のリーダーなど違う基準があってもよい。
- 昇任に地域差を感じる。
- 学校以外の外部団体で、役職に就き、頑張っている方がいる。校長の評価だけでなく、関わっている団体長の意見が添えられ、昇任できるようにしてほしい。
- 明確な基準がないため昇任への不満・不安はよく耳にする。研究団体等の校務ではない役割を担い積極的に活動するよりも、校外の役割を引き受けることなく、学校を空けずに校内業務を行っている方が昇任が早いとやるせなくなる。
- 昇任の基準があいまい。試験制度なり、取り入れてみては。統括事務長の配置をめざしているならなおさら。
- 「誰もが事務長になる」ことは、望まないが、リーダーを育成し、各地区や市町の学校事務を導いていく事務長は、必要である。
- 研修の充実などによる事務長の質の向上も必要だと思う。その上で事務長を増員すれば、もっと学校事務の質は向上し、すべての学校のためになると思う。
- 事務長については試験制度を導入した方が内的にも外的にも昇任に対する説明責任が果たせると思う。
- 透明性のある昇任制度をお願いしたい。「数が減るので増やす」は質の低下のおそれがある。

- 知識や経験を積んだ事務長が減っていくことにより、経験の浅い主事や主任の役割が増えていくことで、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。試験制度等、明確な昇任の基準を示すことにより、昇任の透明性や不安も取り除くことができると思われる。
- 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」などの意見が多くあった。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。その上で、質の向上を目指すために、リーダーを育成するような研修体制を整えてほしいという思いがある。

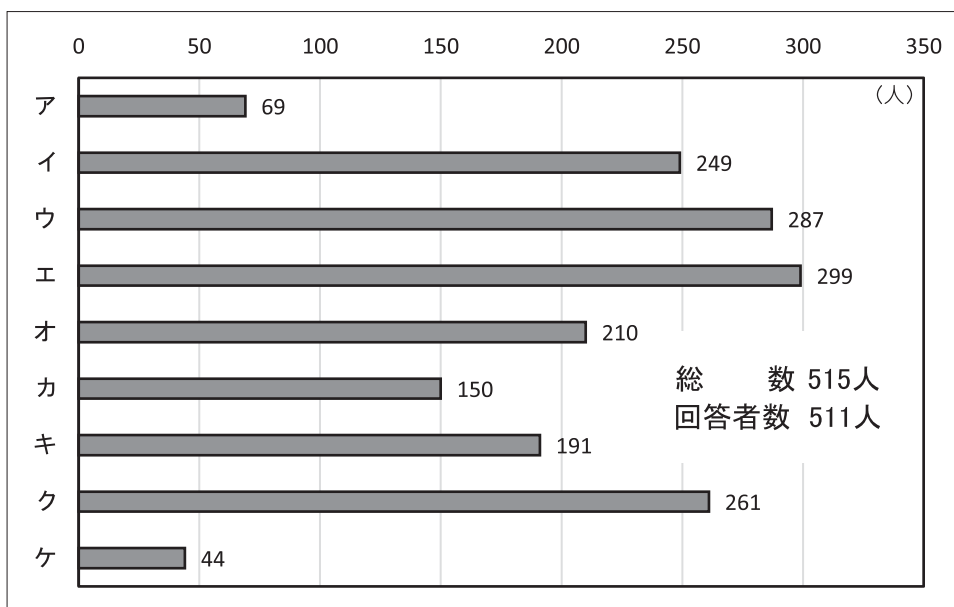
II 超過勤務手当の増額について

【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：515名 回答者数：511名

ア ある 96% イ ない 4%

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

- 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 部活動や研修による職員室不在への対応
- キ 業者や来校者への対応
- ク 会議や打ち合わせ
- ケ その他



ケ その他の記述

(抜粋)

- ・PTA会計
- ・多種多様な調査。教職員の働き方改革として事務職員が行うこととなった会計事務や教科書事務。
- ・本来はだめなことだが、陸上大会の練習期間に指導をお願いされ、16:30まで指導している。
- ・勤務時間内に校務分掌で割り振られている業務が終わらないので残って仕事をしている。
- ・退職手当や履歴書の確認等の個人情報に関わる事務（事務室に一人にならないとできない事務）
- ・児童が勤務時間より前に登校するので、欠席等の連絡について電話対応
- ・団体・事務局等の事務
- ・提出・報告のある文書の処理、文書の受付
- ・施設修繕対応
- ・学校経営参画に関する業務

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

(抜粋)

- ・働き方改革は主に教員向けとなっている現状がある。非常勤等の職員増加も事務の仕事量が増える。それに伴い無担の負担が増え、事務職員の仕事量は増し、より複雑化しているように思える。超過勤務手当も予算で調整しなくてはならないのなら事務職員の仕事量も減らしてほしい。
- ・事務職員の学校における職務の多様さとそれによる多忙感を行政（県）はどの程度把握しているのか。県・市町・学校組織・学校外の団体と様々な業務を請け負っている現状では、配当予算内で超過勤務をすることは不可能であると感じる。
- ・多種多様な事務処理の増加、教員の負担軽減に関する事務処理等増加する事務が多いので、事務改善により減らすべきであるが、なかなか難しい状況なので、それに見合う超勤の配当は考えていただきたい。
- ・昨年からはまった「宿泊学習の割振変更」により、さらに事務処理が増えた。
- ・働き方改革の話題にのぼるのが教員中心で、事務職員が教員の事務負担をするのが望ましいという意見に危機感をおぼえている。
- ・学校独自に取り組んでいる働き方改革で若干時間外に行う会議等が減少したが、授業が終了した後の先生方との対応や、保護者の方との対応が絶えずある。
- ・減らせる事務、書類は徹底的に減らすことが1番だと思う。教育委員会、教育事務所主導で減らしてよいと発言することが必要だと思う。
- ・学校規模や困難度（集金が集まるか・就学援助者数）などに応じて配当を変えて欲しい。小規模校から1人配置の大規模校に異動したが、超過勤務は倍以上している。配当額も増やしてほしい。
- ・学校規模によって多少の差をつけてほしい。100人程度の学校と500人以上の学校では業務量がまったく異なる。
- ・校長教頭の管理職手当のように規模に応じた割合にはならないか。
- ・PTA行事の企画や会議準備は職員が準備するにもかかわらず、会議が平日の19：00くらいから始まり、1学期に多くて月4回も行われ、職員の負担が大きい。できれば会議も勤務時間内で行うような指示があるとありがたい。
- ・PTA関係活動による超過勤務についても手当を申請できるようになったら良いと思う。
- ・そもそも足りなさすぎる。教員と同じ場所で働いているので定時で帰っていると余裕があると見なされ、それまで教員がやっていた仕事を割り振られる。
- ・臨採も同じように超過勤務や休日出勤をしているのもっと予算が欲しい。
- ・雇用形態が多様になったため事務処理に時間がかかるようになった。
- ・任意団体の活動が際限なく増えている。

○96%の会員が、勤務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、昨年度と同様に保護者・教職員への対応が多くあげられ、超過勤務の大きな要因となっていることがわかる。また、自由記述では、働き方改革に伴う「教員の負担軽減のための事務処理」による業務の増加や「学校規模による配当の差」への意見があげられた。働き方改革による事務職員の業務の負担軽減は見みられず、むしろ多種多様な採用形態の職員に関わる事務処理などの業務が増えていることが読み取れる。県教委が現状を把握し、業務や予算の見直しを行うことが必要であると考えられる。

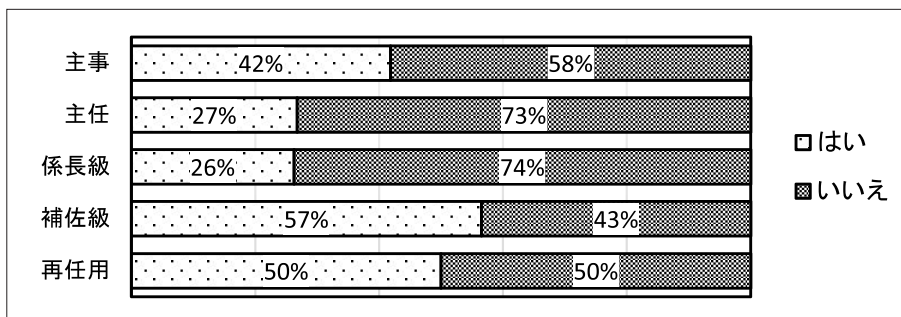
Ⅲ 教職員評価制度の改善について

【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：515人 回答者数：479人

《全体》 ア はい 38% イ いいえ 62%

《職階》

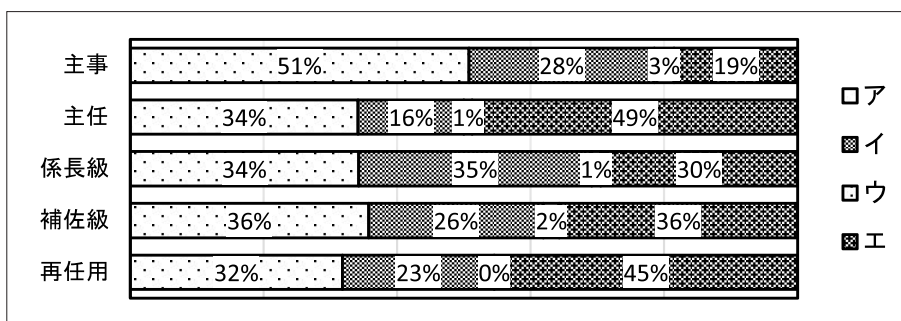


【設問】教職員評価制度に求めることは何ですか。

総数：515人 回答者数：507人

《全体》 ア 教職員評価にかかる負担の軽減 41% イ 公正・公平な評価 27%
ウ 評価者の評価制度に対する理解 2% エ 評価者の職務に対する理解 30%

《職階》



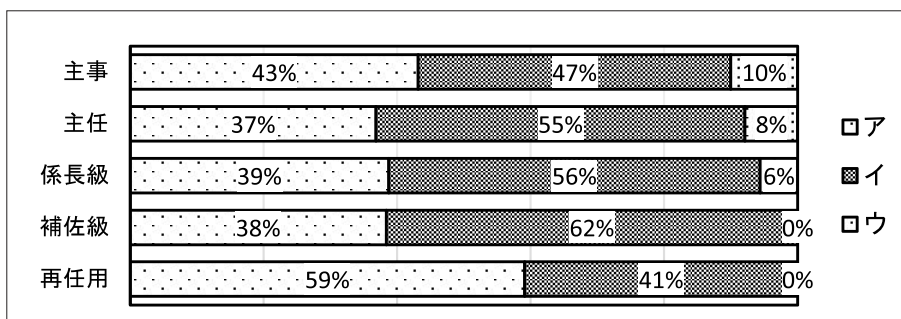
【設問】評価が、教諭等として教員や他の職種と合わせて評価されることについてどう思いますか。

総数：515人 回答者数：503人

《全体》

ア 他の職種とわけて評価して欲しい 41% イ 公正に評価されていれば一緒でよい 52%
ウ 特に何も感じない 7%

《職階》

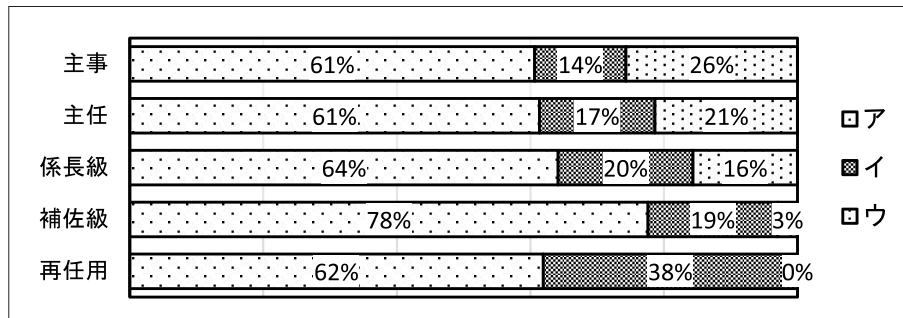


【設問】能力・行動評価について、教員は中堅教諭等資質向上研修以降、事務職員は事務長昇任以降に評価が昇給に反映されることとなります。教員と比べて反映時期が遅くなることについてどう思いますか。 総数：515人 回答者数：480人

《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）	64%
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）	18%
ウ 特に何も感じない	18%

《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)

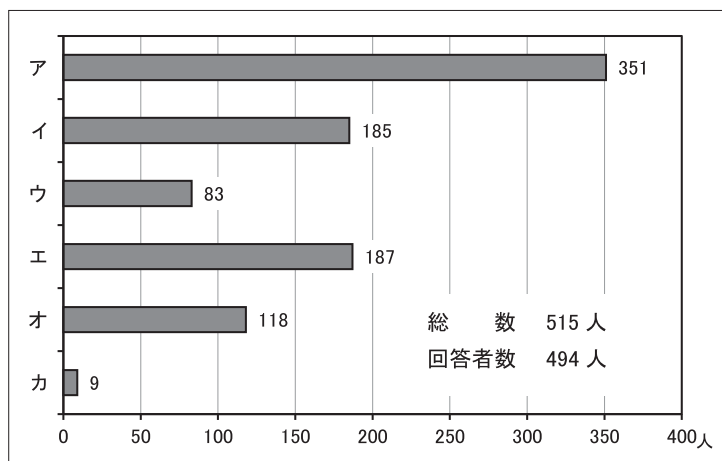
- ・評価者が学校事務について適切に理解し公正な評価をしているか不安である。
- ・教員は加点法で評価されやすい（学力が向上した等）が、事務職員は減点法で評価されやすい。（間違いがないことが基本）工夫改善や新たな取り組みを行っても教員ほど目立たないので、一緒に評価されるのはおかしい。
- ・給与への反映の差はモチベーションに影響が出ると思う。
- ・能力・行動評価の反映を教員よりも遅らせることは、ミドルリーダーを担っていく主任級の事務職員の働くモチベーションが低下する原因になると思う。
- ・評価が分かれていないのだから昇給反映もあわせて欲しい。
- ・採用13年目の教員と係長級事務長がどう考えてもイコールだとは思えない。
- ・県として市町として目指す事務職員像が明確でなく、任命権者や設置者の行う研修が少ない中で任意団体の研修や自助努力で資質・能力の向上を図っている現状だと思う。能力開発のチャンスは制度的に整えたうえでの評価となるとよいと思う。
- ・負担感が大きいと感じてしまう。
- ・教員の場合、受け持つ学年・校務分掌により内容に広がりが出てきます。事務の仕事は出来て当たり前のところがあり、職務に変化はない。毎年内容を考えるのが苦痛である。
- ・今後、共同学校事務室が入ってくることを考えると統括的事務長の評価も必要になってくるのではないかと。
- ・標準職務遂行能力で「大規模校事務長」と「事務長」に分かれているが、給料表が違う＝職務の質が違うということで係長級と補佐級に分けるのが自然ではないだろうか。
- ・自分の仕事の再確認のためにもよいと思う。
- ・再任用者・臨採も評価制度の対象となっているが、昇給にも反映されていないのに何のためにやるのか理解できない。

- 今年度から教職員評価制度の内容について大幅に見直されたが、「資質・能力の向上や意欲の向上につながらない」と回答者の62%が答えている。これに関連する「教職員評価に求めること」の質問では、各職階の特徴が表れ、それぞれの現状の問題点を浮き彫りにした結果となった。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、評価者の職務への理解度を高めていくことが必要であると考ええる。
- 「他の職種と併せて評価されること」については、教員とは分けて評価して欲しいとの意見が約4割、公正に評価をされていれば一緒でよいが5割となった。「公正」という条件が加われば教員と併せて評価されてもよいという意見が約半数にのぼることは興味深い結果である。評価の公正性を一人職である事務職員が実感できるシステムをどのように確立していくかが今後の課題であると言える。
- 「評価の反映時期」の問いでは、教員と合わせることを望む声が64%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欲しい。」という意見が目立った。また、「反映を教員よりも遅らせることは、ミドルリーダーを担っていく主任級の事務職員の働くモチベーションが低下する原因になる」等の勤務意欲の低下を懸念する声も多数あげられている。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える。

IV 共同実施の推進

【設問】 推進会議にどのようなことを求めますか。(2つ選択)

- ア 行政と学校の情報交換 イ 地域間の情報交換 ウ 会議への事務職員の参加
エ 今後の具体的な方針 オ 推進に必要な人材の育成 カ その他



カ その他の記述

- ・会議で話し合われた内容の発信
- ・事務の効率化
- ・市町教委の協力・理解
- ・市町教委の担当者の出席

【設問】 あなたの所属する市町では共同学校事務室が設置されていますか。

総数：515人 回答者数：470人

- ア はい 59% イ いいえ 41%

【設問】 設置されたことにより何か変化はありましたか。

総数：515人 回答者数：272人

- ア はい 73% イ いいえ 27%

【設問】 どんな変化ですか。

(抜粋)

- ・情報交換が活発になった。
- ・効率的に人材育成・情報交換・学校事務改善が行えるようになった。
- ・行政との情報のやりとりが円滑になった。
- ・市教委や教育事務所との連携ができるようになった。
- ・市町教委との連携が密になり、話し合う機会が増え、要望が以前より通りやすくなった。
- ・兼務発令が出たので、帳簿の互審の時に後ろめたさがない。
- ・児童生徒の情報共有や新採事務職員への支援を実施することで事務の効率化に繋がった。
- ・困ったときに共同学校事務室で相談しやすくなった。
- ・一人でやらなければならない業務も複数校で協力して行える。
- ・校務分掌の中に共同学校事務室も入っているので、事務支援に行きやすくなった。
- ・事務職員の意識改革

【設問】 県内各市町で共同学校事務室が設置されることにより、共同実施がより一層推進すると思いますか。

総数：515人 回答者数：454人

- ア はい 85% イ いいえ 15%

【設問】 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。

(抜粋)

- ・市町の担当者の異動により共同実施が行政へ浸透していかない部分がある。推進会議を毎年開催していただくことにより、共同実施がより推進されると思う。(事務職員からの働きかけでは限界がある。)
- ・市町教委の考え方に差があるので、推進会議を通して連携サポート体制の重要性を知らせてほしい。(共同実施をすでにやっているのだから参加する必要がないと考えている市町教委もあるので、必ず出席してもらえらる会議にしてほしい。)
- ・市町により取り組む進行度や積極度に温度差がある。県教委からもっと市町教委へ投げかけてほしい。
- ・実際の運用について等、具体的なものを示す、それについて協議する場が必要。ただ法制化されただけで終わってしまうのでは。
- ・各市町で同じ方向性の共同実施ができるとよいと思う。
- ・共同実施組織に求めるものを市教委・管理職から指示していただけるともっと共同実施が進むと思う。
- ・各市町教委の共同学校事務室に対する理解度が足りない。
- ・管理職や行政の理解不足が何より怖い。気持ちよく働くためにも。
- ・管理職や教諭が、もっと共同実施について理解してもらえるとありがたい。そうすればもっと出張に出やすくなり、校内の情報を共同実施内で共有したり、互審しやすくなると思う。
- ・超勤についても言えるが、学校事務職員の場合、学校格差が大きいと思う。不平等を感じる。共同実施をうまく活かせるとよいと思う。
- ・全県業務内容の統一を希望。
- ・設置だけでなく、室長やリーダーの資質能力も重要だと思う。
- ・共同学校事務室が設置された場合に室長となる事務長の資質能力に差が出てしまわないように標準化する手引きのようなものが必要だと思う。
- ・共同実施単位で、事務長が配置されていないとリーダーシップや指導をしてくださる方がいなくなってしまう。それも考慮して人事をしてほしい。
- ・各市町の条件が異なるので同一歩調では無理がある。

○共同学校事務室が設置されたことにより変化があったと回答した会員が、73%と多かった。「市町教委との連携が密になった」「事務改善が図れた」などの意見から、共同実施の推進に良い影響があったと考えられる。

また、85%の会員が、共同学校事務室が設置されることにより、共同実施がより一層推進されると思うと回答している。共同学校事務室への期待や必要性を感じている会員が多いと考えられることから、共同学校事務室に関する指針を示し、各市町の法的整備を推進する必要がある。

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：515人 回答者数：491人
ア はい 86% イ いいえ 14%

【設問】「統括事務長（仮称）」配置の前提として、または配置の際に以下のことが必要だと思いますか。

- ① 事務職員の「標準的職務表」が、学校経営参画に求められる事務職員の専門性・共同実施での役割を加味した内容に見直され、さらに職層（統括事務長を含む）に応じた役割や職務内容が見直されること。 総数：515人 回答者数：486人
ア はい 91% イ いいえ 9%
- ② 各市町において共同学校事務室の設置が法制化されること 総数：515人 回答者数：480人
ア はい 82% イ いいえ 18%
- ③ 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 総数：515人 回答者数：483人
ア はい 88% イ いいえ 12%
- ④ 統括事務長昇任のための選考制度の導入 総数：515人 回答者数：481人
ア はい 75% イ いいえ 25%
- ⑤ 配置基準の明確化 総数：515人 回答者数：479人
ア はい 95% イ いいえ 5%

【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。

- ・学校において、事務職員への期待とともに担う役割が増しつつあるが、同時に多方面で責任も増している。そのような中で、市教委・地域等との交渉や遂行の責任を担える立場として指定の統括事務長は必要だと思う。
- ・共同実施推進のための施策や事務職員の研修に係る施策を、県・市町教委と連携し策定してほしい。
- ・統括事務長の役割として、共同実施に関すること、研修プログラムの開発などその仕事の専任であると良いと感じる。
- ・名前だけのリーダーでなく制度上のリーダーが必要だと思うので、配置は絶対に必要。
- ・統括事務長になるためのプログラムを受講した者の中から選考するような制度ができると良いと思う。
- ・権限をそれなりに持つ仕事をするなら、選考制度はあった方がよい気がする。
- ・管理職となるならば試験は必要だと思う。
- ・配置の基準が明確でないといけないと思うので、選考制度は必要かと思う。
- ・適切で熟練した人格者を選出する制度であってほしい。なりたい人になるようなものでは困る。
- ・公正かつ適任者を任命してほしい。
- ・マネジメント面が配慮できる人材が必要。
- ・管理職指定し、認定権があればよいと思う。

- ・管理職指定で市町に1人、または教育事務所に配置されることが望ましいと思う。
- ・責任ばかりでなく権限も与えられるべきである。
- ・職務の中身も、処遇も、給与も整備された職として配置してほしいと思う。
- ・統括事務長になることが負担に感じないよう、人的配置や処遇などの条件整備も必要だと思う。
- ・配置のためには、それまでに研修を行って必要な能力を身に付けたり、複数配置にすることが必要。
- ・名称だけの統括事務長で自校も他校もという制度ではつぶれてしまう。配置するには人員の配置や人選も必要。
- ・専任または複数配置とし、学校事務全般はもう一人の事務職員が主で行うことが望ましい。

○「統括事務長（仮称）」の配置については、86%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）」を必要とされていると考えられる。

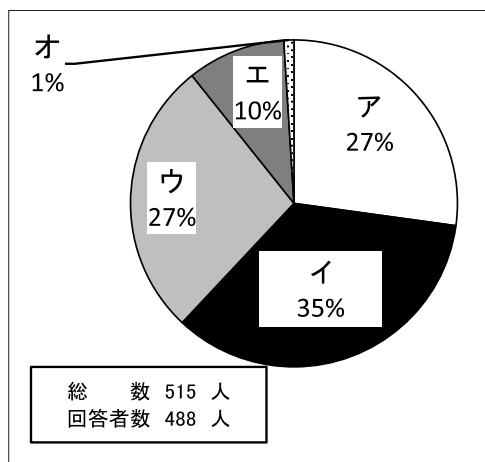
また、自由記述では、管理職指定、認定権の委譲、教育委員会との連携による施策の策定・遂行、などが求められており、「統括事務長（仮称）」という職への強い期待感がうかがえる。

○「統括事務長（仮称）」配置の前提を問う設問では、「ふさわしい人材育成のためのプログラム」については88%、「昇任のための選考制度の導入」については75%が必要であると回答している。「統括事務長（仮称）」の職責を担うには、相応の高い資質や能力が必要であり、適切な人材が配置されることが望まれていることが分かる。自由記述においても、それを望む意見が多くあった。また、自由記述には、人的配置や処遇についての配慮を求める意見が多くあがっていた。「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

【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。（2つ選択）

- ア 基本研修の充実
 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 その他の記述

- 地区をまたいだコーディネーター的な役割
- 実情や経験年数に応じた研修等の企画
- 支援体制を明確にしてほしい
- 事務処理規定やマニュアルの整備
- 他県の事務職員との交流、研修の企画（他県の先進的な事務を学びたい）
- 現地訪問
- エクセル等を利用した効率的なデータ処理の仕方

【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。また、支援を受けた立場として感じることはありますか。

（支援する側）（抜粋）

- 各学校一人配置のためすぐ支援できない。業務時間外に学校へ行って支援を行うことが多い。新採指導教員のように事務職員にも指導者がついてくれるとありがたい。
- ほぼ毎日疑問が出てくるが電話での対応では説明が厳しい事もある。年間を通して計画的に支援はしたいがなかなか直接支援には行けない現状なので適切に正確に支援していけるか不安である。
- 学校独特の業務についての支援が行いにくい（内容の把握ができていない）。電話等を用いた支援の場合、必要な書類のある場所がわからない。
- 自校の事務を行いながらの支援には限界がある。
- 誰か一人が担当すると負担が大きすぎるが、複数人で担当すると違うことを言われて混乱すると言われてしまったことがある。また、現物を見なければ指導できないこともあり、その学校へ出向くのが時間的に厳しい。
- 教員の新採の場合と異なり、支援するため年度当初に相当な日数と時間が必要。
- 支援する側としても自校の事務処理がありゆとりがあるわけではない。特に4月、5月は多忙を極め、丁寧な対応をしてあげようと思っても苦しい。
- 自校の業務と並行して支援を行うため、そのための準備などで超過勤務とならざるを得ない。事務職員の人材育成のための専任の支援員の指導担当者が必要と思う。
- 多忙な時期の支援は非常に大変。自校のことですら、超過勤務になってしまうので、他校の支援のための時間を作ることは難しいことだと思う（平日の遅い時間や休日に行っているという話も以前聞いたことがある）。教員の初任者指導のような方がいるとよいと思う。

- ・時間が無く、期限に間に合わせる支援になってしまい、正しい手順や根拠を指導できていない。
- ・勤務校での管理職の理解と行事等の調整。
- ・他の職員に理解されない時がある。
- ・専門の支援事務職員を採用すべき。教員はあるのに事務職員だけなぜないのか。教員と比べて明らかな格差。
- ・事務職員にも初任者指導教員のような立場の人材があると助かると思う。
- ・本校はすぐ隣に、新採が入ってきたが、他の新採を支援する場合、すぐ駆けつけることができないので、大きな時間のロスが発生し大変だと思っている。

(支援される側) (抜粋)

- ・電話やメールでは伝わらないことがあるので、実際に来てもらいたい。着任して、誰に聞けばよいかわからない。
- ・わからないときは実際の書類を見ながら、すぐに教えてもらいたいけど電話だとわかりにくかったり、時間の調整がつかなかったりする。
- ・支援をする事務長は、ほとんど大規模校で、自校の仕事を多く抱えており、新採等の支援に手がまわらない状態である。
- ・直接面と向かっての支援が必要。OJTがない。電話ではわからない。来てもらうにしても移動距離・時間・支援者へ負担をかけてしまっていることに対する申し訳なさがある。教員の方の初任者指導が、もし電話でのやりとりだけだったら…と考えると新規採用事務職員の置かれている立場が少しはわかると思う。
- ・学校独特のことばや資料などが多くあり、それ自体が解らず内容が理解できませんでした。
- ・校内に教えてくれる人がいない。年度末は事務職員は引継をするゆとりがないことが多い。
- ・年度始、年度末等忙しい時期が重なること。管理職の理解。支援内容が支援する事務長により差が出てしまうこと。(最低限のマニュアルはあるのだが)
- ・自分の所属する学校の仕事との両立が困難。特に新採として入った4～5月は十分支援が必要な時期なのに、自分が忙しくて支援を受ける時間がとれなかった。
- ・何度も同じことを聞くのは申し訳ない。連絡しにくい。
- ・支援いただき大変助かっている。ただ、忙しい中指導いただくのが、心苦しいときがある。
- ・忙しい時間を割いてくださり、恐縮しかない。
- ・支援してもらおう方の時間を奪うような気がしてなかなか電話等で質問できない。

【設問】

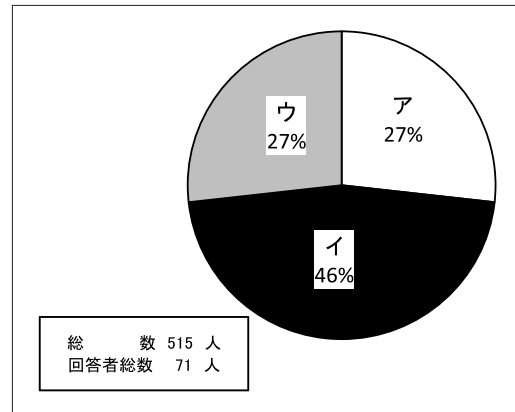
55歳以上の事務職員の方にお聞きします。

退職後の再任用についてどのようにお考えですか。

ア フルタイムでの勤務を希望したい

イ 他職のような新採指導員としての非常勤制度があれば希望したい

ウ 希望しない



- 「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、35%が「事務職員向け選択研修の企画」と回答している。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。このことから、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。
- 事務職員支援の問題点や課題は、支援する側とされる側との意見が一致していることがわかる。両方の立場において、時間的余裕のない中で業務量だけでなく、精神的にも負担がかかっている。支援体制の整備が急務であると考ええる。
- 55歳以上の事務職員への再任用の調査では、46%が非常勤の勤務制度があればを希望したいと考えている。事務職員支援と事務職員の効果的な人材育成を図るために、非常勤の指導者による初任者研修制度の導入が必要であると考ええる。