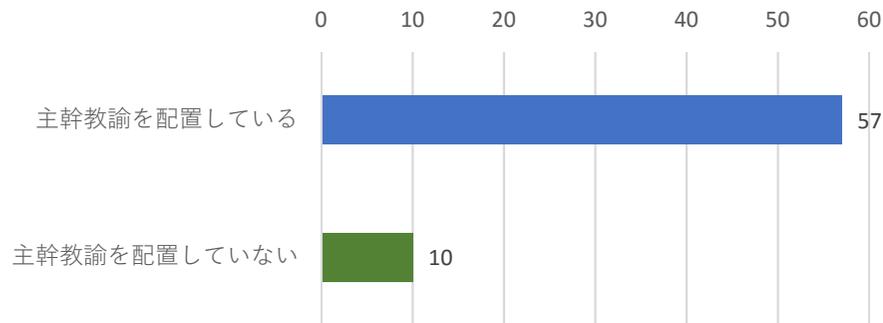


主幹教諭・事務長に関する実態調査（概要）

- 主幹教諭・事務長の実態について文部科学省からアンケートを実施
- 対象：47都道府県教育委員会、20政令市教育委員会
- 調査時点：平成30年4月1日（予定）の状況について、平成30年3月末日に回答

主幹教諭の配置の状況

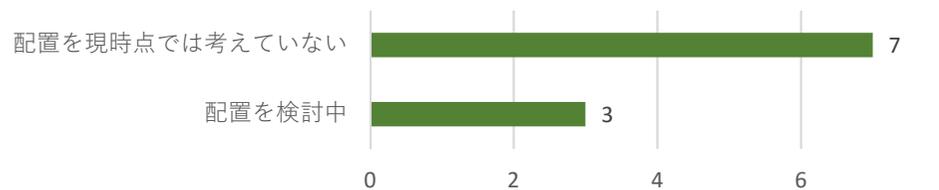
主幹教諭の配置の有無



今後の主幹教諭についての方針 (主幹教諭を配置している地方公共団体のみ)

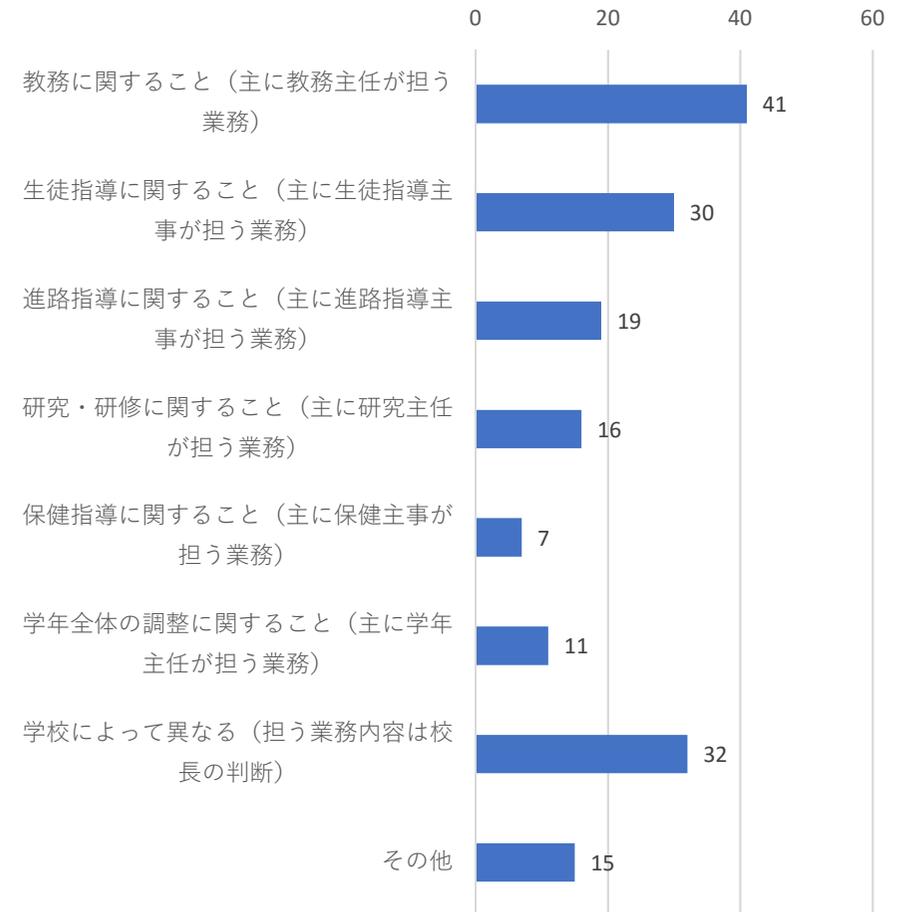


今後の主幹教諭についての方針 (主幹教諭を配置していない地方公共団体のみ)



主幹教諭の業務内容

(主幹教諭を配置している地方公共団体のみ、複数回答)



主幹教諭の配置の効果（例）

※主幹教諭を配置している都道府県・政令市の回答から抜粋

【学校の組織力向上】

- ・ 管理職と教職員のパイプ役になることにより、校内のコミュニケーションが改善された。
- ・ 主幹教諭がミドルリーダーとして、各学校の課題に組織的かつ迅速な対応が可能となった。
- ・ 分掌間・学年間の調整など学校の総合的な調整が図られ、学校の組織としての力が向上した。
- ・ グループリーダーとしての自覚を促し、グループの取りまとめとして機能している。
- ・ 児童生徒の生活指導などの組織的解決、児童生徒に対する教職員の共通理解が図られている。

【管理職や教諭の負担軽減】

- ・ 教職員間の業務調整が円滑になり、業務の質が改善し、また業務の効率化が進んだ。
- ・ 副校長の業務の一部を主幹教諭が担当することにより副校長の業務軽減につながり、副校長が校長を補佐する業務や総務・渉外関係の仕事がよりきめ細かに行われるようになった。
- ・ 教頭の校務を一部担当し、教頭が学校全体を今まで以上に把握・指示できる体制ができた。
- ・ 教頭の相談相手として、教頭を精神的に支える役割を果たしている。
- ・ 校務分掌の中で今まで担任が外部との折衝を行っていた部分を主幹教諭が担当することによって担任の業務軽減が図られるとともに、このことにより子どもと担任が触れ合う時間が増え、問題行動の早期発見・早期対応、相談業務等の対応が円滑に行えるようになった。

【人材育成等】

- ・ 教諭等が担うべき職務全般にわたり、主幹教諭がきめ細かな指導助言を行うことにより、教諭等の児童生徒に対する指導力が向上し、学力向上や学校生活の安定化等を実現することができた。
- ・ 若手教員等の校務処理能力等が向上した。
- ・ 学校運営への積極的な参画がみられ、次期管理職としての意識が高まっている。

【個別業務への対応等】

- ・ 中学校区、市町村等、担当地区の学校の連携指導体制を整え、強化することができる。
- ・ 学校運営上の重要な業務を担うことによって、今日的な教育課題、保護者や地域社会のニーズへの的確かつきめ細かな対応が図られている。

主幹教諭を配置しない理由（例）

※主幹教諭を配置していない都道府県・政令市の回答から抜粋

【財政上の課題】

- ・主幹教諭は、給与上の昇格となり、財政負担が増加するため。
- ・職務内容（主幹教諭と主任の職務の差異の明確化等）及び処遇面（人件費の抑制等）が課題

【人事配置上の課題・制約】

- ・配置できるのが大規模の学校に限られることから、主幹教諭の人事異動に制限がかかる。
- ・主幹教諭は、主幹教諭の間での異動となるため、校種によっては教科・科目などの制限から、人事異動が困難となることが予想されるため。
- ・規模の小さな県では、主幹教諭の人数が少なく、人事異動が硬直化するおそれがある。
- ・主幹教諭については、定数内での配置のため、担任として配置できる教諭がそれだけ少なくなる。
- ・主幹教諭を配置すると、教諭の授業時数が増えることが想定される。

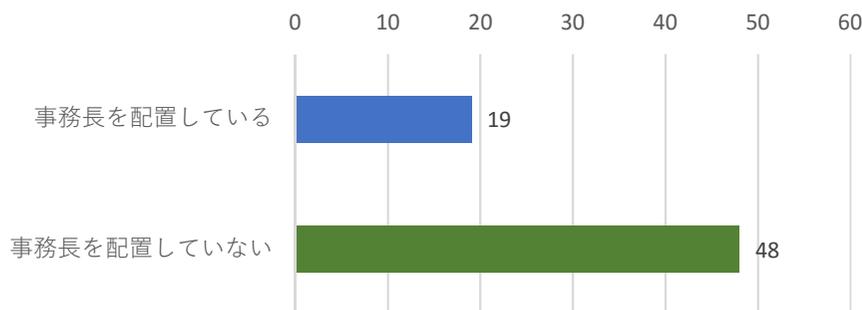
【その他】

- ・既存の職との役割分担や処遇の整理が必要となるため。
- ・選考制度が作られていない。
- ・小中学校では、実態として大規模校が少ないため、現行の校長、教頭、教務主任という体制で学校運営に対応できている。

事務長の配置の状況

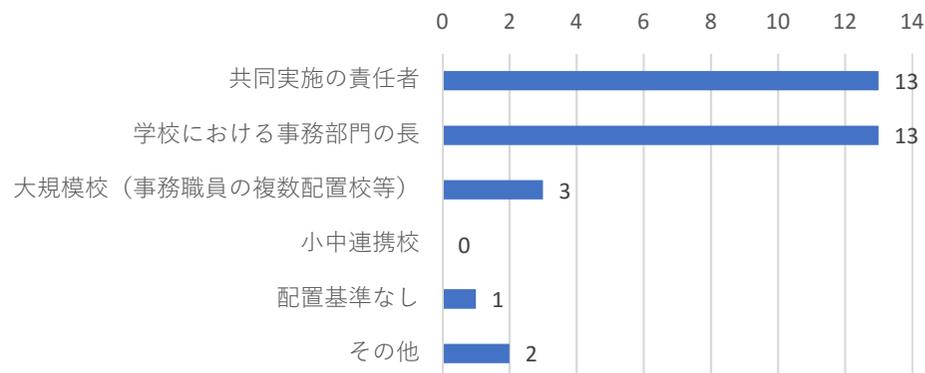
※域内の小・中学校、義務教育学校における配置状況について回答したもの

事務長の配置の有無



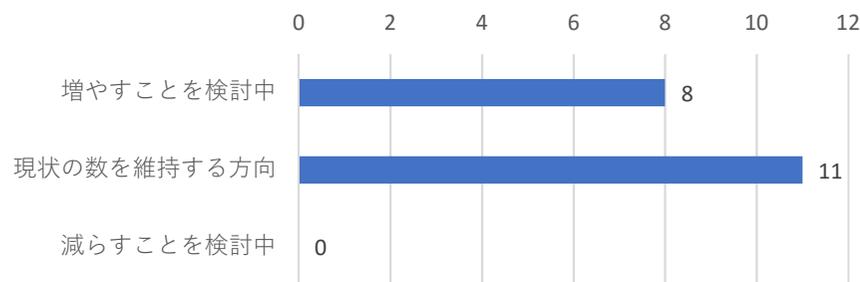
事務長の配置基準

(事務長を配置している地方公共団体のみ、複数回答)



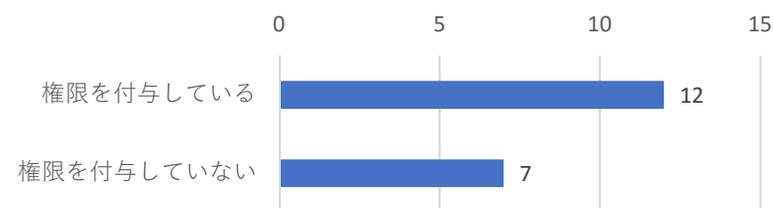
今後の事務長の数

(事務長を配置している地方公共団体のみ)



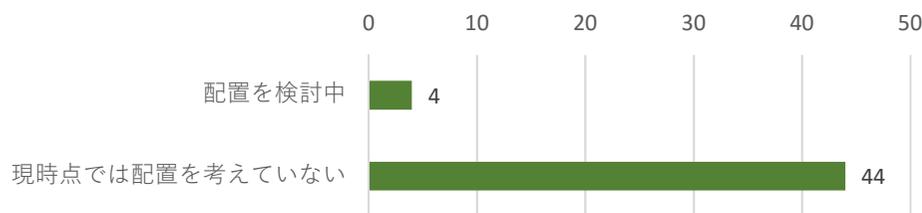
事務長への権限（専決権等）の付与の有無

(事務長を配置している地方公共団体のみ)



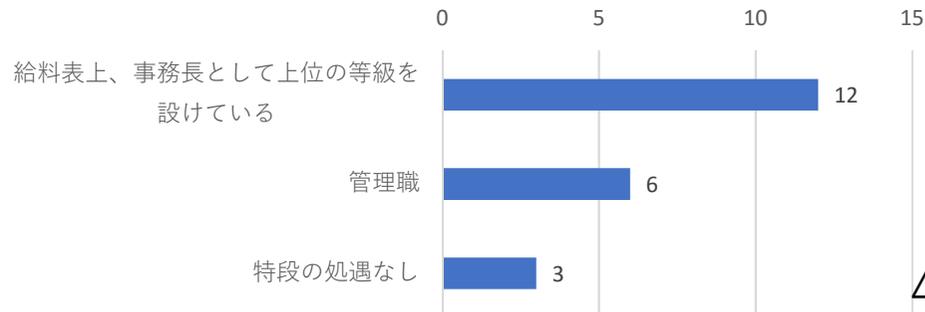
事務長の配置の検討状況

(事務長を配置していない地方公共団体のみ)



事務長の処遇

(事務長を配置している地方公共団体のみ、複数回答)



事務長の配置の効果（例）

※事務長を配置している都道府県・政令市の回答から抜粋

（管理職や教員の負担軽減）

- ・ 事務長が専決権を持つことにより、管理職による事務処理等の効率化が図られ、負担軽減につながっている。
- ・ 事務の合理化・効率化や事務処理体制の充実が図られ、教員の事務負担の軽減と、児童生徒と向き合う時間の確保につながっている。

（事務職員の校務運営への参画、地域連携）

- ・ 学校運営への参画が進み、学校事務の平準化・効率化が推進された。
- ・ 事務長の事務支援による地域連携の強化。

（人材育成等）

- ・ 事務職員の組織的・計画的育成（事務長による運営責任者の育成）。
- ・ 人材育成の仕組みを整え、単数配置による課題を解消するとともに、業務全体を適切に執行管理できる体制を整えることができる。

（共同実施の推進）

- ・ 学校事務の共同実施を推進する上で、リーダーとしての立場を明確にすることができる。
- ・ 共同事務組織の長として事務長を配置することで、事務処理体制の効率化・適正化、事務職員の人材育成等が図られる。

事務長を配置しない理由（例）

※事務長を配置していない都道府県・政令市の回答から抜粋

（一校一人配置の状況であるため）

- ・ 現在、小中学校における事務職員は、単数配置が基本で、体系的な組織とはなっていないため、事務長を配置することは困難であると考えている。
- ・ 事務長を配置するために、事務職員数を増やすことは困難。

（共同実施を行っていないため）

- ・ 共同学校事務の実施には至っておらず、現段階では事務長を配置する必要性がないため。
- ・ 現在、本市では事務の共同実施を行っておらず、今後、小・中学校に事務長をどのように位置付けていくか、事務の共同実施と併せて課題と考える。

（給与面等での見直しが必要となるため）

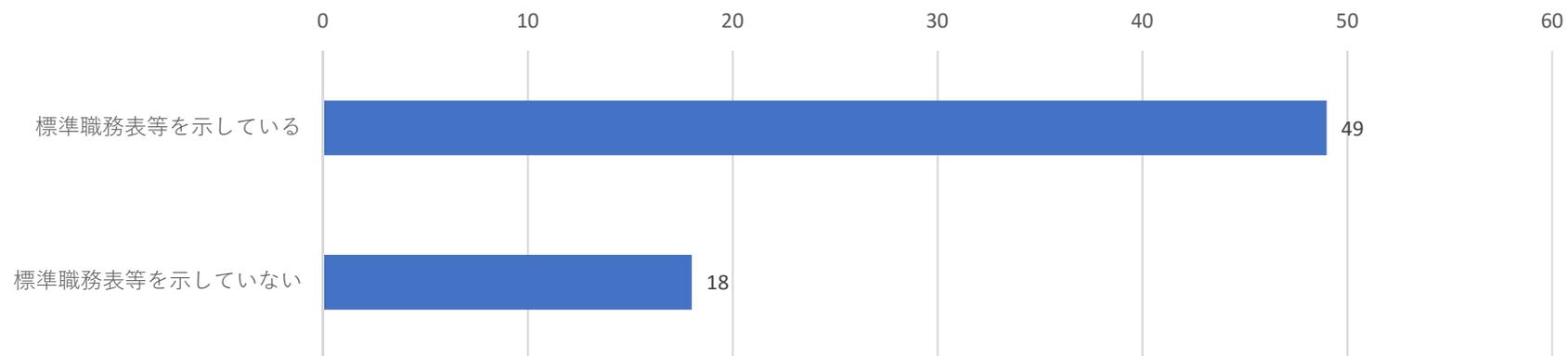
- ・ 事務長を配置する場合、現行の給与上の格付けを見直す必要がある。
- ・ 新たな職階を新設することになるため、市長部局との調整が必要になる。

（その他）

- ・ 現在、事務長に適した職務内容がないと考えるため。
- ・ 小規模校の多い地域とそうではない地域など、市町村によって要望が異なり、現段階では県として統一した方向性を示すことができないため。
- ・ 事務室設置及び事務長の配置に関する承認のための体制が整備されていない。来年度から、学校事務共同実施の推進として、モデル地区を指定し研究を進める中で、この体制の整備を進める予定である。

事務職員の標準職務表等

事務職員の標準職務表等の有無



標準職務表における学校運営への参画等の記載の状況

(標準職務表等を示している地方公共団体のみ、複数回答)

