

彩の国コバトンプラン



©Kobaton

～埼玉の学校事務グランドデザイン～



埼玉の子供たちの未来のために

保護者・地域の人々と共に

子供の学びと豊かな育ちを実現する学校事務を目指します



埼事研は、設立50周年を迎えた平成27年に、埼玉県学校事務の将来構想である「彩の国コバトンプラン」を策定しました。「事務をつかさどる」「共同学校事務室」等、様々な法改正がされた後の令和元年には、国や県の動きを踏まえて改訂を行いました。今回の改訂では、これまでのコバトンプランを踏襲しながらも、目指す事務職員像を実現する道筋をより明確にすることを目指しました。

【目標】

- 学校事務の機能や役割を明らかにする
- 目指すべき事務職員像を示し、実現の道筋を明らかにする



令和6年5月

埼玉県公立小中学校学校事務職員研究協議会

<https://saijiken.com>

PRIDE AND PASSION

彩の国コバトンプラン～埼玉の学校事務グランドデザイン～

目次

I はじめに

- 1 グランドデザイン策定の趣旨
- 2 グランドデザイン改訂の経緯

II 第2期グランドデザインの評価

III 学校・学校事務を取り巻く状況

- 1 文部科学省の動き
- 2 埼玉県の場合

IV グランドデザインの基本的な考え方

- 1 グランドデザインの目標
- 2 基本理念
- 3 目指す事務職員像

V 目指す事務職員像実現に向けて

- 1 事務職員個人としての5つの視点
- 2 事務職員組織としての3つの戦略

VI おわりに

- 彩の国コバトンプラン構想図《構想図》
- 事務職員の資質向上に関する指標《指標》
- 彩の国コバトンプラン実行策《実行策》

参考資料

- ◎職位と研修の機会
- ◎事務職員に関する法令等

I はじめに

1 グランドデザイン策定の趣旨

埼玉県公立小中学校事務職員研究協議会（以下、埼事研）は、「学校事務の研究を行い会員の資質向上を図るとともに、教育活動の向上に寄与すること」を目的としています。昭和42年の設立以来、学校事務及び学校事務職員（以下、事務職員）についての研究を積み重ねてきました。

発足から50年が経過し、社会そして学校が大きく変化するなか、事務職員の役割や機能を再確認し、目指す姿を示すこと、そしてそれを実現するための実行策を示すことが重要であると考え、平成27年に「埼玉の学校事務グランドデザイン～彩の国コバトンプラン（以下、コバトンプラン）」を策定しました（第1期グランドデザイン）。

コバトンプランは、中・長期的な学校事務の全体構想を描いたものです。基本理念・目指す事務職員像を示すことで、目指す方向が明確になります。さらに実行策を示すことで、具体的にどのように行動すればよいかわかります。それによって、学校事務全体の質の向上、ひいては学校の教育活動の向上につながると考えます。

一方、コバトンプランには、事務職員以外に対して、事務職員の役割や機能を示すという側面もあります。事務職員も学校組織の一員として子供の学びと豊かな育ちを実現していくのだ、という姿勢を内外に示すことができます。

2 グランドデザイン改訂の経緯

平成27年に策定したコバトンプランは、検討期間であった平成26年度から5年間の計画だったため、平成30年度に最終年度を迎えました。その間にも、学校・事務職員を取り巻く状況は急速に大きく変わり続けていました。特に、平成29年4月に学校教育法が一部改正され、事務職員の職務が「事務に従事する」から「事務をつかさどる」になったことは、事務職員にとって大きな変化でした。同じく平成29年4月に教育公務員特例法が一部改正され、「校長及び教員の資質向上に関する指標」の策定が教育委員会に義務付けされたことを受け、埼玉県でも「指標」が策定されました。しかし、事務職員の指標は策定されませんでした。

そのような変化を踏まえ、埼事研は、令和元年5月にコバトンプランを改訂しました（第2期グランドデザイン）。改訂の最大のポイントは「事務職員の資質向上に関する指標（以下、指標）」を示したことです。これは、教員等の「指標」を参考に、「事務主事・事務主任・事務主査・事務主幹」の職位別に、身に付けたい資質を示したものです。これにより、目指す事務職員像を段階的に示すことができました。

令和元年度に改訂したコバトンプランですが、その後のコロナ禍によって、計画通りに進めることが困難でした。令和5年度に最終年度を迎えるにあたり常任理事会で検討した結果、まだ達成できていない部分があるのではないかという結論に達し、常任理事をメンバーとするグランドデザイン改訂検討会議（以下、検討会議）を行い、改訂について検討していくこととしました。

II 第2期グランドデザインの評価

改訂にあたって、第2期グランドデザインについての振り返りを行いました。

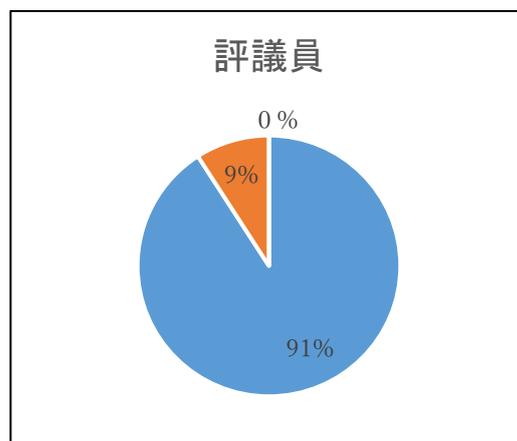
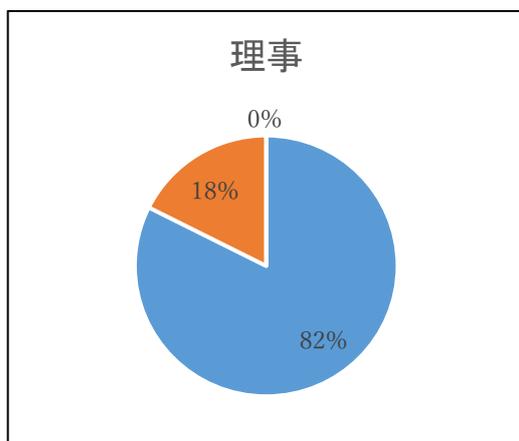
まず検討会議のなかで、「会員に伝えることができたか」「意識して活動できたか」について振り返りました。「埼事研総会での公表から始まり、埼事研webや会報での広報、研究集録への掲載、研究大会等でのあいさつなど、機会をとらえてPRしてきた」、そ

して「研究や研修を中心に、ランドデザインを意識して活動してきた」、ということが確認できましたが、実際に会員に伝わっているのかという点では疑問が残る、という結論に至りました。

次に、埼事研理事及び埼事研評議員へのアンケートを行いました。その結果、第2期のコバトプランを継承して良い、という回答が多く、目指す方向性は間違っていない、という感触を得ました。【設問1】 一方、「ランドデザインは会員に知られていると思いますか」の設問では、「内容をよく知っている会員が多いと思う」の回答が0人、「ランドデザインがあることは知っているが、内容までは知らない会員が多いと思う」の回答が理事・評議員とも最も多いという結果になり、検討会議での振り返りが裏付けされた形となりました。【設問2】 また、次期ランドデザイン策定に向けての意見としては、「目指すべき指標・指針」「進むべき道」という期待の言葉もありました。

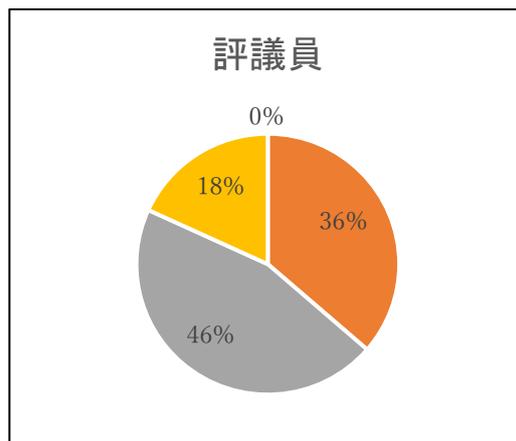
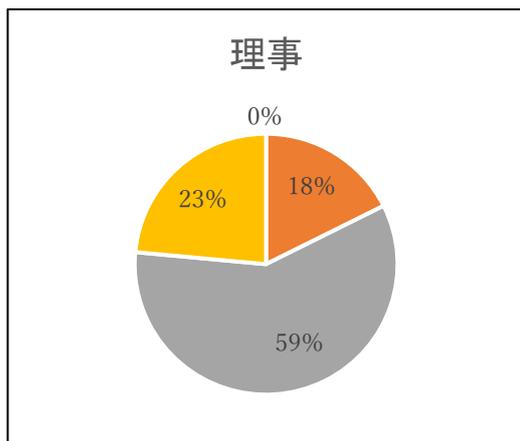
【設問1】 ランドデザインで示した「目指す事務職員像」は、次期ランドデザインでも継承して良いと思いますか？

回答項目	理事の回答	評議員の回答
全て継承して良いと思う	82%	91%
一部変えた方が良いと思う	18%	9%
全て変えた方が良いと思う	0%	0%



【設問2】 ランドデザインは会員に知られていると思いますか？

回答項目	理事の回答	評議員の回答
内容をよく知っている会員が多いと思う	0%	0%
内容を少しは知っている会員が多いと思う	18%	36%
あることは知っているが内容までは知らない会員が多いと思う	59%	46%
ランドデザインがあることを知らない会員が多いと思う	23%	18%



これらのことを踏まえ、今回の改訂では大きな変更はせずに見直しをしていくこと、会員の指針となるようなものを作ること、併せて会員への周知についても意識していくことを検討会議で確認しました。

III 学校・学校事務を取り巻く状況

1 文部科学省の動き

令和2年7月「事務職員の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について（通知）」が文部科学省から通知されたことは、事務職員にとって大きな出来事でした。これを受けて、栃木県では令和2年10月、千葉県では令和3年3月に、各県教育委員会から事務職員の標準的職務についての通知が出されています。

令和3年4月には中央教育審議会（以下、中教審）答申「『令和の日本型学校教育』の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～」が出されました。このなかで事務職員には「主体的・積極的に財務・総務等に通じる専門職としての役割を果たすことが期待される」と示されています。特にICTの活用の部分では、「ICTを活用した教育活動に必要な人的・物的資源等の調整・調達などを通して積極的に参画」との記述があります。

中教審の動きを見ていくと、令和4年12月には「『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について」の答申、令和5年5月には「『令和の日本型学校教育』を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について」の諮問がされており、「令和の日本型学校教育」が一つのキーワードになっています。後者の会議では「学校における働き方改革」「学校の指導・運営体制の充実の在り方」等について検討が重ねられています。

令和5年3月に答申が出された「教育振興基本計画」では、「VUCA」の時代（Volatility 変動性、Uncertainty 不確実性、Complexity 複雑性、Ambiguity 曖昧性）という言葉が使われています。また、計画のコンセプトの一つとして「日本社会に根差したウェルビーイングの向上」が挙げられています。ウェルビーイングとは、「身体的・精神的・社会的に良い状態にあること」であり、「短期的な幸福」だけでなく、「持続的な幸福」を含むとされています。計画の基本的方針としては、「地域や家庭で共に学び支え合う社会の実現に向けた教育の推進」や「教育デジタルトランスフォーメーション（DX）の推進」などが挙げられています。

2 埼玉県の場合

埼玉県でも教育振興基本計画が策定されており、令和6年2月現在、第4期（令和6年度～令和10年度）の教育振興基本計画策定に向けて検討が進められているところです。それにさきがけ、令和5年9月には「埼玉教育の振興に関する大綱」が改正されており、そのなかでは「多様なニーズに対応した教育の推進」「家庭・地域の教育力の向上」「教育デジタルトランスフォーメーション（DX）の推進」等が挙げられています。

また、「教員の働き方改革」についても取組が進められています。県教委は令和元年9月に策定した「学校における働き方改革基本方針」を、令和4年4月に改定しました。ここでは、「時間外在校等時間月45時間以内、年360時間以内の教員数の割合を令和6年度末までに100%にする」という目標が掲げられています。

全国的に導入が進められているコミュニティ・スクールですが、埼玉県でも導入が急速に進んでおり、平成30年度の281校から令和5年度には1,109校まで増加しています。埼玉県第4期教育振興基本計画（案）では、令和8年度までに全小・中学校に導入することを目標として挙げています。

次に事務職員に関する事として、共同実施の状況を整理します。令和4年度には県内全市町村に事務の共同実施（共同学校事務室含む）が導入されました。埼玉研基礎調査によると、令和5年度現在、さいたま市を含む6市町に共同学校事務室が設置されています。また、共同実施組織について学校管理規則へ明記している市町村の数は、令和元年の25市町から令和5年には45市町と、確実に増えています。さらに、専決権が導入されている市町は9市町となっています。なお、コバトプランでは共同実施の将来を見据えて「共同学校事務室」という言葉で統一していきます。

事務職員の変化として、「職員の給与等に関する報告、勧告及び意見（埼玉県人事委員会）参考資料」から、給与の号給別構成を見てみると、平成21年度には5級・6級（当時の事務主査・事務主幹）で50%を超えていましたが、令和5年度では5級・6級併せて約20%となっています。一方、1級・2級（事務主事）は平成21年度の約23%から徐々に上昇し、平成29年度の約34%をピークに、現在では30%前後で推移しています。令和5年度は、3級が約20%、4級が約25%、そして再任用が増えてきて約6%となっています。全体的にみると、世代交代が落ち着いてきたという印象です。若年・中堅層が主体となってきていることから、目指す事務職員像を示し、確実に実現するための道筋を明らかにすることが重要であると考え、コバトプランを改訂しました。

IV グランドデザインの基本的な考え方（《構想図》参照）

1 グランドデザインの目標

- 学校事務の機能や役割を明らかにする
- 目指すべき事務職員像を示し、実現の道筋を明らかにする

この2点を明らかにすることがコバトプランの目標です。「基本理念」や「目指す事務職員像」を示すことで、学校事務の機能や役割を明らかにし、「指標」や「実行策」を示すことで、目指す事務職員像実現の道筋を示します。

2 基本理念

保護者・地域の人々と共に子供の学びと豊かな育ちを実現する学校事務

少子高齢化、グローバル化等、社会や経済の状況が大きく変化しています。新型コロナウイルスの感染拡大、自然災害、事件・事故、まさに予測不能な VUCA の時代です。このような社会をこれから生き抜いていく力を子供たちに身に付けさせるためには、学校と保護者・地域が一体となって子供たちを育てていく必要があります。

事務職員も学校組織の一員として、事務職員の立場から「地域とともにある学校づくり」を推進し、子供の学びと豊かな育ちを実現することを基本理念とします。

3 目指す事務職員像

学校の内外をつなぎ広げ、学校力を高める事務職員

- * 学校組織の一員として学校事務をつかさどり、学校運営を担う
- * 教職員や地域・行政等との連携を図り、学校教育を充実させる
- * 職位に応じた力量を身に付け、職位に応じた役割を果たす

目指す事務職員像は、第1期・第2期に引き続き「学校の内外をつなぎ広げ、学校力を高める事務職員」としました。

「学校の内外をつなぎ広げ」とは、基本理念である「保護者・地域の人々と共に」を踏まえたものであると同時に、行政機関等との連携も視野に入れたものです。さらに、学校内の教職員をつなぐことも含んでいます。

「学校力を高める」とは、児童生徒に対して質の高い教育を行い、教育効果を上げていくことと言えます。事務職員の立場から「学校力の向上」を図ることを目指します。

事務職員は、「学校で唯一の総務・財務の専門職」と言われます。学校組織の一員として、そして学校事務を「つかさどる」職として、その専門性を発揮して学校運営を担っていくことが必要です。そして、様々な人・組織・機関との連携を図ることで学校教育を充実させます。また、職位に応じた力量を身に付け、職位に応じた役割を果たしていくことが求められます。

V 目指す事務職員像実現に向けて

目指す事務職員像実現のためのアプローチを示します。一つは事務職員個人としてのアプローチである「5つの視点」、もう一つは事務職員組織としてのアプローチである「3つの戦略」です。この二つのアプローチはそれぞれが独立しているのではなく、補完し合う関係です。

1 事務職員個人としての5つの視点（《構想図》《指標》参照）

	視 点	事務職員の資質向上に関する指標「資質」
1	質の高い学校事務	職務にかかわる専門的知識や姿勢・態度
2	学校運営への参画	組織運営にかかわる姿勢・態度（学校運営）
3	共同学校事務室	組織運営にかかわる姿勢・態度（共同学校事務室）
4	教育環境整備	児童・生徒等への対応
5	地域連携・協働	地域連携・協働

目指す事務職員像を実現するために、事務職員個人として意識してほしいポイントが、上記の5つの視点です。この5つ視点は指標の「資質」に対応しています。第2期のコバトンプランで示した指標を、目指す事務職員像実現のための「視点」とリンクさせました。これらの視点を持ちながら職位に応じた資質向上を図ることで、目指す事務職員に近づくことができます。それぞれの資質を職位別に示すことで、個人が段階的に目標をもって資質向上を図っていくことができると考えます。

また、指標では、一段目に「事務職員として持ち続けたい素養」を示しています。

*常に自己研鑽に努め、自律的・主体的に学ぶ

*教職員としての使命を自覚し、高い倫理観と児童・生徒への教育的愛情を持つ

*豊かな人間性やコミュニケーション力・幅広い教養・視野を持ち、家庭や地域など誰とでも協働する

これら三つの素養は、教員等の指標で示されている素養と同じものです。それは、事務職員も教職員の一員であり、教員等と同じ素養が必要である、と考えたためです。

指標の最下段では、必要とされる力量を挙げています。これらの力量は、どの職位であっても必要なものと考え、職位で区切ることはしていません。

2 事務職員組織としての3つの戦略（《構想図》《実行策》参照）

目指す事務職員像を実現するためには、個人の取組だけでなく、組織的な取組も必要です。主に組織として行うことが有効な戦略を3つ挙げます。

実行策では、それぞれの組織及び会員が行う行動を示しています。

- | | |
|-----|---------------|
| 戦略1 | 研究・研修の充実 |
| 戦略2 | 学校事務組織の活用 |
| 戦略3 | 職務の確立と事務規程の整備 |

戦略1：研究・研修の充実

個々の事務職員が目指す事務職員像を実現するためには、研究・研修による資質向上が欠かせません。任命権者である県教委、服務監督権をもつ市町村教委、共同学校事務室、事務研究会などの任意団体、それぞれが行う研修と自己研鑽を効果的に組み合わせることで、資質向上を図ることができます。令和5年度の事務職員研修の実態は参考資料「職位と研修の機会」のとおりです。

埼事研では、コロナ禍であっても、運営方法を工夫して研究・研修を進めてきました。事務職員の学びを止めないために、大きな役割を果たしたと感じるところです。研究団体である本会は、時代や会員のニーズを意識して、今後もより一層、研究・研修の充実に図っていきます。

また、埼事研支部、市町村事務研、さらには共同学校事務室での研修の充実も望まれます。埼事研は様々な情報提供を行うなど、支部や市町村の取組を支援していきます。

さらに今後は、県教委、市町村教委、事務研、共同学校事務室で、研修の役割分担を検討していくことも必要です。研修について県教委や市町村教委との連携を図る際には、埼事研本部・支部、市町村事務研、共同学校事務室などが組織的に働きかけることが重要です。

戦略2：学校事務組織の活用

令和4年度、埼玉県内全ての市町村で共同実施・共同学校事務室が組織化されました。今後は、目指す事務職員像実現に向けて、「共同学校事務室」を活用していくことが重要です。事務処理の効率化・適正化だけではなく、学校教育の質の保証につながるような取組にも目を向けていくことが望まれます。複数校で組織されることから、義務教育9年間の子供の育ちを見通した取組を行うことも可能です。地域の実態に合った形で、柔軟な取組を創造していくことが重要であり、その実践を共有することで、さらに効果が広がります。

一方、学校内には教員が担う事務も多く存在します。事務職員は、事務をつかさどる立場として、校内の事務を総括し組織化していくことが必要です。それによって、校内の事務の効率化・適正化が図られ、教育効果が高まり、学校力の向上につながると考えます。

戦略3：職務の確立と事務規程の整備

学校事務の機能や役割を明確にし、学校事務職員が担うべき職務内容を示すためには、標準的職務の明示と事務規程の整備が有効です。

令和2年7月、文部科学省は、いわゆる「事務職員の標準的職務例」を通知しました。埼玉県でも、今後は、この通知を参考に、職務の確立を図っていくことになると考えます。指標を参考に、職位別に職務内容を示すことを検討する時機にきているかもしれません。

また県内では、学校財務取扱要綱、文書管理要綱などで事務職員の職務内容を示したり、職指定をしたりしている例や、共同実施・共同学校事務室要綱等で、事務職員の責任や権限、職務内容を明記している例もあります。事務規程を整備することで、事務職員の役割がより明確になります。

標準的職務の明示や事務規程の整備は市町村が行うものであるため、事務職員と教育委員会の連携が必要となってきます。普段の実践を重ねることから規程整備につなげる、という方法も考えられます。いずれにしても、事務研や共同学校事務室などを活用して組織的に働きかけ、より良い形での規程整備を目指すことが大切です。

VI おわりに

「彩の国コバトンプラン～埼玉の学校事務グランドデザイン～」も第3期になりました。この10年間で、学校や事務職員を取り巻く状況は大きく変化しました。特に、新型コロナウイルス感染症の流行は、学校そのものの存在意義をも考えさせる出来事でした。これからの社会はまさに予測困難であり、子供たちはそのような時代を生き抜いていかなければならないのです。社会全体で子供たちを育てていくなかで、私たち事務職員も学校組織の一員として、「子供の学びと豊かな育ちを実現する」ことを目指していきましょう。「学校事務職員」という、子供たちの成長に関われる素晴らしい仕事に「誇り (PRIDE)」と「情熱 (PASSION)」をもって。

コバトンプランでは、「目指す事務職員像」を示し、それを実現するために、個人が取り組む「5つの視点」と、組織で取り組む「3つの戦略」を示しています。コバトンプランが、会員一人一人、そして共同学校事務室や事務研などの組織が目指す指標となって、取組や実践が広がることを期待します。すべては「埼玉の子供たちの未来のために」。

彩の国コバトンプラン 構想図

教育基本法
学校教育法
地教行法
教育振興基本計画

基本理念

保護者・地域の人々と共に
子供の学びと
豊かな育ちを実現する学校事務

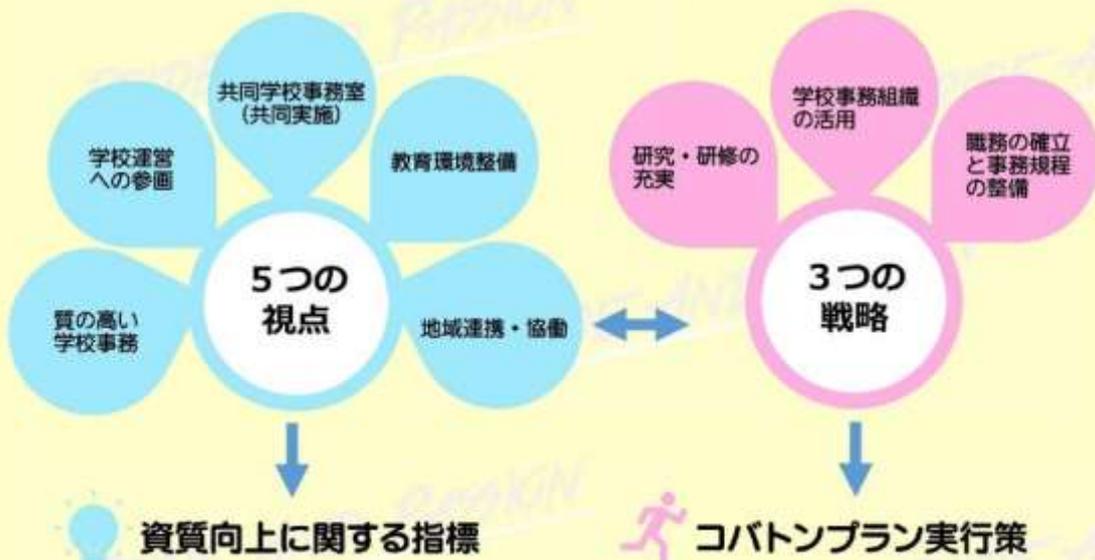
県の教育施策
市町村の教育施策
教育振興基本計画



目指す事務職員像

学校の内外をつなぎ広げ、学校力を高める事務職員
*学校組織の一員として学校事務をつかさどり、学校運営を担う
*教職員や地域・行政等と連携し、学校教育を充実させる
*職位に応じた力量を身に付け、職位に応じた役割を果たす

目指す事務職員像の実現に向けて



事務職員の資質向上に関する 指標

資質	職位	事務主事	事務主任	事務主査	事務主幹
事務職員として 持ち続けたい素養		常に自己研鑽に努め、自律的・主体的に学ぶ 教職員としての使命を自覚し、高い倫理観と児童・生徒等への教育的愛情を持つ 豊かな人間性やコミュニケーション力・幅広い教養・視野を持ち、家庭や地域など誰と でも協働する			
職務にかかわる 専門的知識や姿 勢・態度		職務に関する基本 的な知識を身に付 け、法的根拠に基 づき迅速・正確に 取り組む	職務に関する基本 的な知識を経験を 踏まえながら、学 校事務の改善に取 り組む	職務に対する高度 な知識と経験によ り学校事務に関す る企画・提案を行 う	職務に対する高度 な知識と経験によ り、幅広い視点に 立って、学校事務 に関する企画・提 案を行う
組織運営にかかわ る姿勢・態度 (学校運営)		学校教育目標達成 に向け、校務分掌 等について担当業 務の責任を自覚し、 報告・連絡・相談 を行いながら、自 己の役割を適切に 果たす	学校教育目標達成 に向け、校務分掌 等について学校全 体の運営を意識し ながら、正確かつ 迅速に対応し、他 の教職員と協働し 主体的に学校運営 に参画する	学校教育目標達成 に向け、校務分掌 等の組織を運営し、 各組織が有機的に 機能を果たすよう 努めると共に、他 の教職員と協働し 主体的に学校運営 に参画する	学校教育目標達成 に向け、専門的な 立場から学校運営 に参画し、課題解 決に努めると共に 管理職と共に教職 員の連携・協働を 推進する
組織運営にかかわ る姿勢・態度 (共同学校事務室)		組織内で学ぼうと いう意欲を持ち、 割り当てられた業 務を責任をもって 果たす	組織内で業務改 善・効率化、OJTの 推進などの役割を 担う	組織のリーダーを 補佐し、組織内の 連絡・調整を行う	組織のリーダーと して判断・指導を 行うと共に他の機 関との連携を図り 活動を推進する
児童・生徒等への 対応		児童・生徒理解のための基本的な知識を身 に付け、学校教育目標達成に向けた環境整 備を行う		児童・生徒等に関する理解に努め、環境整 備についての提案を行う	
地域連携・協働		組織の一員として 自らの役割を認識 し、家庭・地域等 の資源の収集や連 携を行う	家庭・地域等との 連携について検討 し、積極的に取り 組む	家庭・地域等との 連携についての立 案と実行に向けて 積極的に取り組む	家庭・地域等の実 態や資源を把握し、 関係諸機関との連 携を主体的に進め る
必要とされる力量		マネジメント力・コミュニケーション力・調整力・プレゼンテーション力・判断力・情 報処理能力・企画力・危機管理能力・教育課程に関する知識・コンプライアンス・事務 処理能力・リーダーシップ			

彩の国コバトンプラン 実行策



©Kobaton

目指す事務職員像
実現のための
3つの戦略

- 戦略1 研究・研修の充実
- 戦略2 学校事務組織の活用
- 戦略3 職務の確立と事務規程の整備

目指す事務職員像実現のための3つの戦略は、組織的に行うことが有効です。実行策では、埼事研本部・埼事研支部・市町村事務研・共同学校事務室、それぞれの組織が行う行動を示しています。戦略の実行には、県教委や市町村教委との連携が不可欠です。

年次		令和6年度 ~ 令和10年度
埼 事 研 本 部	研究担当	学校事務における課題に対応した研究の推進
	研修担当	学校事務職員の資質向上を図る研修の企画・運営
	総務担当	会の運営基盤の確立、調査、記録
	財務担当	財政基盤の確立、財政面からの事業検討
	情報担当	情報発信、埼事研webの運営
		県教育委員会との連携、 支部・市町村支援
埼事研支部		県教委（教育事務所）との連携 研究・研修の実施、会報等による情報発信・情報共有
市町村事務研		研究・研修の実施、情報共有、市町村教育委員会との連携
共同学校事務室 （共同実施）		実践とその共有、研修の実施、市町村教育委員会との連携 事務規程の整備
会 員		自らの課題を探求する 組織運営を担うために必要な力量を身につける

参考資料

◎職位と研修の機会

	職 位	事務主事	事務主任	事務主査	事務主幹
	研修の視点	基礎基本	実践の推進	指導的力量 形成	経営能力向 上
公的研修	任命権者 (県教委)	新任事務職 員研修 3年次研修	新任事務主 任研修	新任事務主 査研修	新任事務主 幹研修
	市町村教委	教職員研修	実務研修		
	共同学校事務 室	実務研修等			
	(独)教職員 支援機構 (国の機関)			中央研修(事務職員研修)	
任意団体 の研修	全事研	全国研究大会・全事研セミナー			
	埼事研	全体研修会・研究大会・学校事務研修会			
	地区事務研	全体研修会・研究大会・学校事務研修会・初任者研修等			
	市町村事務研	実務研修・初任者研修等			
	学 校	校内研修			
	事務職員	自己研鑽・学校等での実践			

◎事務職員に関する法令等

平成10年 9月	中教審	今後の地方教育行政の在り方について(答申)【学校の裁量権限の 拡大】【学校事務・業務の共同実施】
平成15年 3月	埼玉県	市町村立小中学校事務職員の標準的職務について(通知)
平成17年10月	中教審	新しい時代の義務教育を創造する(答申)
平成18年10月	埼玉県	諸手当認定権が市町村へ移譲されるとともに学校長へ委任
平成19年 4月	埼玉県	旅費互審会開始
平成20年 4月	国	教育三法改正
平成21年 4月	国	学校教育法施行規則一部改正【事務長の設置】
平成23年 1月	埼玉県	小中学校の共同実施に係る研究チームによる検討会議
平成24年 3月	埼玉県	小中学校等事務の共同実施に関する方針等の通知
平成24年 4月	埼玉県	事務主任研修・事務主査研修開始
平成24年 9月	埼玉県	小中学校県費事務システム稼働
平成26年 4月	埼玉県	小中学校事務職員の教育事務所への人事交流

平成27年 4月	埼玉県	事務主幹研修開始
平成27年10月	埼玉事研	埼玉の学校事務グランドデザイン完成
平成27年12月	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） 新しい時代の教育や地方創生の実現に向けた学校と地域と連携・協働の在り方と今後の推進方策について（答申）
平成28年 1月	国	次世代の学校・地域創生プラン～学校と地域の一体改革による地域創生～
平成28年11月	埼玉県	埼玉県公立小・中学校事務共同実施に関する方針の一部改正【6市町専決導入】
平成28年12月	中教審	幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について（答申）
平成29年 4月	国	義務標準法等の一部改正 学校教育法改正【事務をつかさどる】 地教法の一部改正【共同学校事務室】
平成29年 4月	埼玉県	給与認定権限に関する専決権限の事務職員への付与
平成29年12月	埼玉県	公立小・中学校等共同学校事務室設置支援に関する基本方針について
平成29年12月	国	学校における働き方改革に関する緊急提言
平成30年 4月	埼玉県	共同学校事務室研究委嘱（4市町）
平成30年 6月	国	第3期教育振興基本計画
平成30年11月	国	働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律について 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働基準法の施行について
令和 1年 5月	埼玉事研	埼玉の学校事務グランドデザイン改訂
令和 1年 7月	埼玉県	第3期教育振興基本計画
令和 1年 9月	埼玉県	学校における働き方改革基本方針
令和 2年 7月	国	事務職員の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について（通知）
令和 3年 4月	中教審	『令和の日本型学校教育』の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～（答申）
令和 4年度	埼玉県	全市町村が事務の共同実施（共同学校事務室含む）を導入
令和 4年 4月	埼玉県	学校における働き方改革基本方針改定
令和 5年 3月	国	第4期教育振興基本計画
令和 5年 5月	中教審	『令和の日本型学校教育』を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（諮問）
令和 6年 5月	埼玉事研	埼玉の学校事務グランドデザイン改訂
令和 6年	埼玉県	第4期教育振興基本計画（予定）