

2021 年度～2022 年度

全教互職員研修推進委員会  
最 終 報 告 書

2023（令和 5）年 4 月 28 日

全教互職員研修推進委員会

# 目 次

I	はじめに	.....	1
II	背 景	.....	1
III	互助団体の実態	.....	2
IV	基本方針	.....	2
V	取 組 み		
	1 互助団体の取組み	.....	3
	2 全教互の支援	.....	4
	3 研修の利活用と管理	.....	9
VI	委員名簿	.....	10
VII	委員会の活動	.....	11

## 【別添資料】

○現況調査結果

## I はじめに

本委員会は、2021（令和3）年度第1回全国教職員互助団体協議会（以下、「全教互」という。）理事会において設置された。

本委員会に与えられた課題は、全教互加盟団体（以下、「互助団体」という。）が実施している職員研修の実態と全教互が主催する職員研修会の課題等を踏まえて、効果的な職員研修のあり方について研究し、その結果を全教互会長へ報告することにある。

本委員会では、互助団体を取り巻く諸課題や互助団体の組織、人員構成の実態から、求められる職員像を掲げて、各互助団体が取り組むべき職員研修のあり方や全教互の支援策等について、委員会内にワーキンググループを設置して研究を行った。

本報告書は、これら一連の研究結果について報告するものである。

## II 背景

教育現場を取り巻く環境が大変厳しい状況にあって、教職員が心身ともに健康で職務に専念するためには、教職員の生活を支える互助事業の役割が益々重要度を増している。しかしながら、昨今の長引く不況や社会保障制度の将来に不透明感が増す中で、社会に対する漫然たる不安から、教職員においても相互扶助の仕組みで支えあう互助事業への理解が希薄化し、魅力ある事業の提供と加入促進に腐心している団体も少なくない。また、互助団体の中には、職員の人員構成や財政状況から、プロパー職員の資質向上が喫緊の課題となっている団体がある。

さらに、全教互が主催する研修会は、喫緊の課題を中心とした汎用的なテーマであることから、個々の職員が専門的なスキルを習得することは難しい。また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を経験して、全教互でも新しい研修スタイル（分散型、WEB型など）の導入について検討が必要な時代になってきた。

### Ⅲ 互助団体の実態（別添資料「現況調査結果」から）

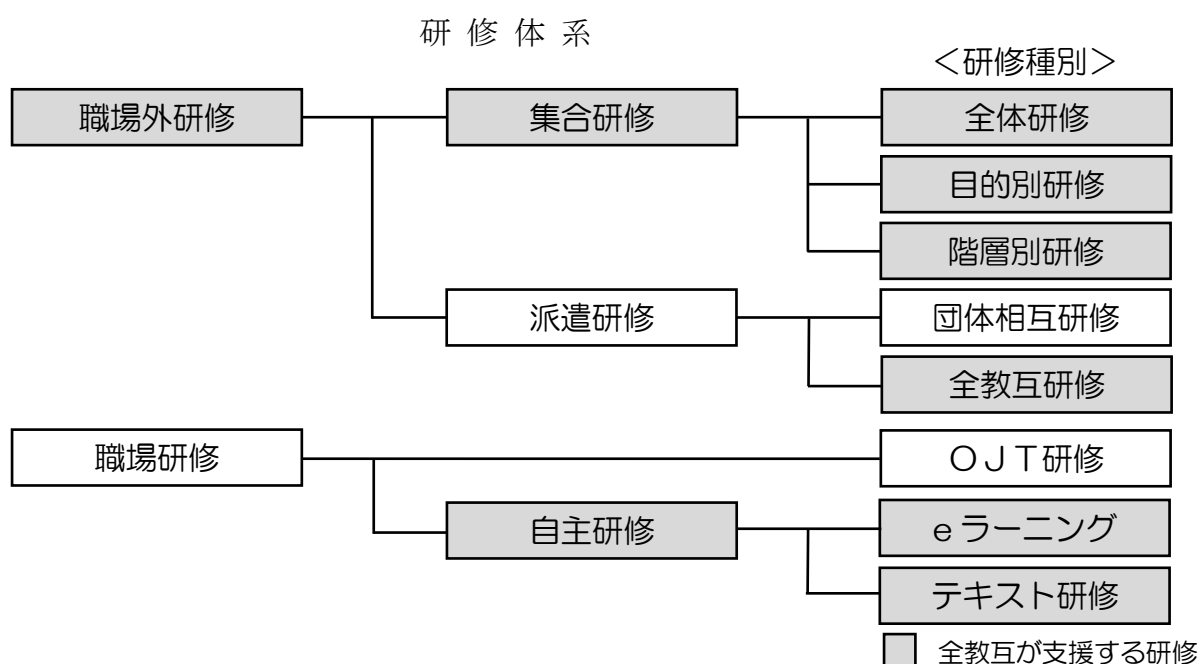
本委員会では、各互助団体の人員構成及び職員研修の実施状況、全教互に対する要望等について「現況調査」を実施（2021年10月～11月）した。その結果によると職員構成は、臨時・非常勤職員等、正規職員以外の職員がいる団体があり、少数ではあるが全く正職員がない団体もある。年齢階層をみると、20～30歳代の若年層は全体の約3割、40～50歳代の中堅や管理職層が全体の約7割という構成となっている。男女比では女性が全体の5割を超えている状況である。また、複数の互助団体において、職員研修がほぼ全教互主催の職員研修会に依存している状況が見受けられ、全教互の果たす役割も大きいといえる。

今後予定される定年延長を考慮しても10年～20年後には互助団体の職員の大半が入れ替わることが確実であり、今のうちから将来を見据えた職員力の向上、リーダーシップの醸成につながる研修を強化する必要がある。

### Ⅳ 基本方針

#### 1. 研修の体系化

本委員会では汎用的な集合型研修だけではなく、研修により職員一人一人の資質向上につながる研修を組み入れた「研修体系」を策定した。



#### 2. 目指すべき職員像

- ・高い倫理性と職務に対する責任感のある職員
- ・チャレンジ精神と現状を改善しようとする意識を備えた職員
- ・複雑多様化する会員ニーズに応える専門的知識と技能を備えた職員
- ・困難な課題を解決するための判断力と行動力を備えた職員
- ・自らの役割を理解し、チームワークを大切にする職員

## V 取り組み

### 1. 互助団体の取り組み

本委員会が実施した現況調査の結果から、事務局の人数構成や多忙化により研修の機会が著しく乏しい団体、若しくは職員の研修についての意識が希薄な団体がある。

職場内で研修を実施している団体	21 団体（内部講師 13 団体）
職員研修は全教互のみ	7 団体
正規職員の年齢構成（全国 661 人）	20 歳以下 88 人・30 歳代 116 人 40 歳代 203 人・50 歳代 254 人・60 歳超 0 人
正規職員がいない団体	3 団体
WEB 利用に制約がある団体	7 団体（要許可、職場外に環境等） ※17 団体は共有 P C

魅力のある福利厚生を提供するためには、互助団体で働く職員が専門的な知識と確かな技術を習得して職務に従事することが組織力の強化につながるのではないかと。本委員会では各互助団体の具体的な研修の取り組みにあたり参考となる「全教互職員研修運用マニュアル」の作成が必要であるとの認識にたち検討を行った。このため、全教互では新たな職員研修の推進にあたり速やかに策定のうえ提供されたい。

#### ○団体間相互の研修

互助団体が所在する地域にある他の互助団体や公立学校共済組合支部、学校現場等との人事交流は、職員が生活圏を変えない範囲で研修を行うことが可能であり、職員にとっては労働環境を変えることで、新たな知見と人脈を広げる貴重な機会となる。

また、研修によって得られた貴重な経験が互助団体の新たな戦力としてフィードバックできることが、これまでの派遣交流の実績から示されている。

こうした研修は、派遣側及び受入側双方の理解や協力が必要であるものの、研修の効果が極めて高いため、是非、取り組んでいただきたい。

## 2. 全教互の支援

全教互は、「規約」第4条の規定により福祉向上に関する研修事業を実施している。このため、引き続き、互助団体職員の育成に資する研修の実施に努められたい。

### (1) 研修計画の策定

全教互が企画する研修については、2023年度を起点とする新たな「研修体系」に基づき、集合型全体研修を主軸に必要な性の観点から効果的な研修計画を図られたい。

### (2) 具体的な施策

#### ① 集合型研修の再編

##### ア. 全体研修

加盟団体を取り巻く課題や、職務遂行に必要な内外の情報について理解を深めることを主な目的として年度単位で定期的開催している。互助団体職員が一堂に会する貴重な場であり、講義型の研修に加え、近年はグループ討議を設ける研修スタイルが他の互助団体職員との幅広い情報交流ができると好評である。以上のことから、この研修のニーズは高いと判断され、引き続き、対面での集合型のスタイルを原則としながら東京都を開催地として毎年度定期的開催することが適当である。研修テーマについては、互助団体を取り巻く諸課題や社会的な問題等を中心に、社会人としてのスキルアップにつながるテーマについても必要に応じて組み入れる工夫をしていただきたい。また、互助団体単独では招聘が難しい関係省庁にも講演を依頼するなど講師陣の充実に努めていただきたい。

なお、WEBを活用した研修に遠隔参加を求める声の一部にあることや分散開催について併せて検討を行った。その結果、WEBを活用した研修はグループ討議においてスムーズな意見交換ができないこと、各互助団体が一堂に会することが協議会の本来の姿であるとして、現時点では今般のコロナ禍のような全国的に集合が難しい場合に導入を検討することが適当との結論に至った。しかしながら、WEB技術も日々向上していることから、全教互では引き続き検討を図られたい。

#### 【全体研修の目的とテーマ（例）】

研修の目的	研修テーマ	主な講師陣
互助団体を取り巻く様々な課題を認識して業務運営に対処する	互助団体を取り巻く課題／教育的問題／社会的問題／法律改正	専門家（大学教授等）、省庁職員、関係団体 他
高い倫理性と職務に対する責任感のある職員を養成する（社会人としてのスキルアップ）	ダイバーシティ・マネジメント／クリエイティブ・シンキング／人権教育／介護入門（実技）／手話入門（実技）	専門家、関係団体 他

## イ. 目的別研修

現況調査の結果によると、各事業における専門担当者同士が集まって学び合える研修の実施を求める声が多くあった。この対応として職員一人一人の職務能力向上を図ることを目的とした「目的別研修」を提案する。

この研修は、専門的な知識と確かな技術の習得を目指して、職員のスキルアップを図ることにより、職務能力の向上を図るために実施するものである。

研修スタイルは習熟度の観点から 10 名程度の少人数構成が望ましく、経費面の考慮から全教互事務局（東京都）での開催も検討されたい。なお、研修テーマについては、互助団体の実務に直結するもの、企画立案やコンプライアンスといった社会人としてのスキルアップに資するもの、IT 技術やセキュリティ対策といった技術力の向上に資する内容を挙げたが、知識や技術の習得だけではなく受講者同士の情報交換を取り入れることがより効果的だと考える。また、講師については専門家を基本とするが、テーマによっては、互助団体の役職員に講師を依頼するなど、講師養成も兼ねた計画を図られたい。

### 【目的別研修の目的とテーマ（例）】

研修の目的	研修テーマ	主な講師陣
業務に関する知識を習得する	公益法人の運営／会計処理／資産運用／広報／各種事業（貸付・保険・給付等）／情報管理	互助団体役職員、関係省庁、関係団体、専門家他
社会人としてのスキルアップ	企画力／メンタルヘルス／コンプライアンス／女性活躍・リーダー育成／OJT トレーナー育成（※）	専門家他・e ラーニング
確かな技術を習得する	IT スキル／FP 技能／貸金業取扱主任者／旅行業取扱主任者	専門家他・e ラーニング

### ※職場研修の支援（OJT 研修）

互助団体内において、実務経験豊富な先輩職員が講師となり、経験に基づく知識や技術について実践を通して伝える O J T（On the Job Training）研修は、指導を受ける職員は勿論のこと、講師を務める職員にとっても指導力を養う貴重な機会となる。

テーマとして掲げた「OJT トレーナー育成研修」は、講師としての能力を高め、的確に知識や技術を伝達するための手法を学ぶ研修である。

## ウ. 階層別研修

現況調査によると、互助団体職員の年齢層は 40～50 歳代に大きく偏っているため、近い将来、職員の多くが入れ替わることが想定される。今後とも安定した運営を行うには、世代間の職務の継承と若年層・中堅層・管理職層の各層で必要な知識や技術を習得した職員の配置が求められる。

このため、階層別研修の体系として、現在、実施されている新規採用等職員研修をこの中に組み入れ、互助団体の中には登用試験を経ることなく管理職となり、専門的な研修が

なされていない例があるという実態を踏まえ、新たに管理職層向けの研修を組み入れることを提案する。

なお、中堅層については対象者が広く業務も多岐にわたることから、目的別研修を主体に、後述のeラーニング研修で補うことが適当であるとの結論に至った。

また、研修会の実施方法は、目的別研修との兼ね合いから、新採用等職員研修がない年度に管理職研修を行うこととし、講師についてはテーマに応じた外部講師を基本としつつ、世代間の職務の継承については、互助団体の役職員が講師を務めることが効果的である。

#### 【階層別研修の目的とテーマ（例）】

研修の目的	研修テーマ	主な講師陣
新規採用等職員研修	ビジネスマナー／コミュニケーション／ロジカルシンキング／文書管理／服務規律／先輩職員から学ぶ実践例	専門家、互助団体職員
管理職研修	労務管理／人材育成／人事管理／危機管理／経営分析／マネジメント／採用面接・面談	専門家、互助団体役職員

#### ②派遣研修の支援

全教互では「教職員互助団体職員派遣要綱」に基づき、加盟互助団体の職員を全教互事務局で受け入れる研修が用意されている。

この研修では、所属互助団体以外の団体が実施する事業や協議会の運営を学び、関係省庁や証券会社、各生命保険会社・損害保険会社の本社との対応を通じて、所属する互助団体では経験することがない機会が得られるとして、過去に3団体が研修を行った実績がある。

派遣研修が実現できる互助団体は、人員構成上多くはないと考えられるが、人材育成の選択肢の一つとして検討していただきたい。

#### ③自主研修の支援

集合型研修は、通常業務との関わりや経費面から、研修できる人数に限りがあることから全ての職員が受講することは不可能であり、研修を受講できない者との格差が課題となる。本委員会では、職員一人一人に必要な研修が行き渡ることが必要であるとの認識のもと、自主研修が効果的であるとして研究を行った。

現況調査の結果から、各互助団体によって若干の制約がみられるものの、概ね全ての互助団体でインターネット環境には支障がなく、インターネット環境が整っていれば職務の合間に受講することができること、集合研修において必然的に発生する旅費（交通費や宿泊費等）のコストを縮減する効果も期待できることから、職員の資質向上のツールとして、eラーニングサービスを活用することを提案する。



## ア. 民間 e ラーニングサービス

民間には有償から無償まで様々な e ラーニングサービスが存在する。本委員会ではこれらの e ラーニングサービスについて検討した結果、各種セミナーやコンサルティングサービス等を提供し、年間受講者数約 65 万人を有すること、全教互主催の研修講師の実績があることから(株)インソース (insource) (以下「インソース」という。)を選定してその内容について検証を行った。

インソースの動画視聴プランには、買取型・レンタル型・定額 (サブスクリプション) 型と複数用意されている。このうち、買取型は無期限で複数対象者が利用できるものの 100,000 円～300,000 円/本と高額なこと、レンタル型は期間に制限があるため学習の自由度が制約される。一方で、定額型は低廉な価格で最新の研修動画を視聴できる。その内容は、マナー/仕事の基本、コミュニケーション、リーダーシップ、考えるスキル、リスク管理、IT スキル等、様々なカテゴリの研修動画が常時 150 本以上 (毎月数本の更新あり) 用意されており (別添資料参照)、インターネット環境があればいつでも視聴、学習できる。また、殆どの動画には確認テストが付属しており、学んだ知識が一過性のものにならないよう配慮されている。

これらについて比較検討した結果、本委員会としては定額型の動画視聴プランを推薦する。なお、この導入にあたっては、以下の経費が必要となる。

動画視聴サブスクリプション：「Leaf in order (リーフインオーダー)」

契約期間	期間の定めなし (但し最低 6 ヶ月以上)
費用	初期費用：110,000 円 (税込)、 月額費用：1ID あたり 550 円 (税込)

費用負担については、全教互が支援するという目的から全教互が負担することが適当である。

なお、無償の e ラーニングについて検証したが、試用版が多いことや研修内容が限定的であるとの結論に至り、提案を見送った。

## イ. 全教互 e ラーニングプロジェクト

本委員会で e ラーニングサービスを研究する中で、費用面が課題になったことや互助団体固有のテーマについても研修の必要性が認識されたことを踏まえて、事務局から全教互版の e ラーニングシステムの提供があり検証を行った。

提供された「全教互 e ラーニングプロジェクト」は、全教互のホームページから専用 WEB ページにログインする仕様で、研修動画の視聴と研修テキストにより学習することができる。研修内容は、公益法人制度、教職員の福利厚生制度、全教互貸付保険制度等、互助団体の職員として必要な基礎知識が習得できる内容となっている。このコンテンツは初任者だけではなく中堅以上の職員にとっても活用できることから、本システムの導入も併せて推奨する。なお、提供されているコンテンツとその維持管理について検証したが、概ね、基礎的か

つ不変な内容であることから当面更新の必要はなく事務局の負担は限定的だと判断した。

i) 動画視聴による研修

専用WEBページにアクセスし、研修したい動画を選択するとストリーミング再生される仕様で動画（4カテゴリ、15本）を研修できる。動画の内容はPDF形式でダウンロードすることも可能である。なお、職員研修は職務を免除されて職場内で行うことから、現時点でスマホ版は提供されていない。

【研修動画一覧】

カテゴリ	内 容
教職員互助団体	概要（約6分） 陳情署名活動（約7分） 退職互助制度（約7分）
福利厚生制度	概要（約9分）
公益法人制度	概要（約5分） 役員等機関会議（約9分） 留意事項（約5分）
全教互貸付保険制度	基礎編（約10分） 実務編 7本（各4～8分）

ii) テキストによる研修

インターネット環境がなくても学習できるツールとして、以下のカテゴリ毎にテキスト教材が提供されている。

専用WEBページよりダウンロードして研修する仕様となっている。

【研修テキスト一覧】

カテゴリ	内 容
一般事務	・文書事務の手引き ・法令の基礎知識
資産運用	・初めての資産運用ガイドブック
会計事務	・公益法人会計の基礎知識 ・監査事務の手引き

### 3. 研修の利活用と管理

---

#### (1) 研修の利活用

現況調査の結果によると、職員に対して計画的な研修を行っている互助団体は少数である。

このため、本委員会では前述（3頁）のとおり各互助団体が効果的な職員研修を行うために参考となる「全教互職員研修運用マニュアル」の作成が必要であるとの認識にたち、研修の必要性・研修体系・全教互研修の活用等について検討を行った。全教互においては新たな職員研修の推進にあたり速やかに策定のうえ提供されたい。

#### (2) 研修の管理

職員の研修受講履歴の管理は各互助団体で行っていただきたい。

なお、全教互においては各互助団体の職員研修を支援するにあたり、その実施状況などについて定期的なアンケート調査を実施して情報収集と提供を行い、各互助団体はその利活用に努められたい。

## VI 委員名簿

- ・委員長 溝 端 文 則 (一財) 和歌山県教育互助会
- ・委員 坂 井 育 男 (一財) 新潟県教職員厚生財団
- 田 中 里 美 (一財) 鳥取県教育関係職員互助会 ※退職
- \*川 村 祐 史 (一財) 青森県教育厚生会
- \*鴨志田 一 枝 (一財) 三重県公立学校職員互助会
- \*牟 田 和 広 (一社) 鹿児島県教職員共助会
- ・事務局 \*馬 場 眞 一 全国教職員互助団体協議会

### \*ワーキンググループ

川村 祐史 (青森厚)、鴨志田 一枝 (三重県)、牟田 和広 (鹿児島共)  
馬場 眞一 (全教互)

## VII 委員会の活動

本委員会の活動については、委員会設置後に新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、委員会の開催に大きな支障をきたしたが、ワーキンググループが中心となり対面会議と並行してWEB会議等を併用しながら推進計画策定を進めた。以下にその活動経過を報告する。

### ○第1回 職員研修推進委員会

日 時：2021年10月26日（火）14時～

開催方法：オンライン（ZOOM）会議

参加者：推進委員6名 事務局

協議内容：・推進計画(案)について  
・ワーキンググループの設置について  
・加盟団体现況調査(案)について 他

### ○第2回 職員研修推進委員会

日 時：2022年6月24日（金）13時30分～

開催場所：主婦会館プラザエフ（東京都）

参加者：推進委員5名 事務局

協議内容：・加盟団体现況調査の結果について  
・中間報告書（案）について  
・推進計画（案）について 他

### ○全教互第4回理事会（2022年7月8日（金））

「中間報告書」を全教互松本会長へ提出

### ○全教互代表者会（2023年3月3日（金））

職員研修推進計画進行状況について報告

### ○第3回 職員研修推進委員会

日 時：2023年4月24日（月）14時30分～

開催場所：主婦会館プラザエフ（東京都）

参加者：推進委員5名 事務局

協議内容：・最終報告書（案）について  
・職員研修マニュアルについて 他

### ○全教互第1回理事会（2023年4月28日（金））

「最終報告書」を全教互松本会長へ提出