

## 会 議 録

○ 平成23年度 人事評価制度等に関する検討委員会

開催日：平成23年10月6日

場 所：教育センター分館 第21研修室

※ この会議録は、内容の要約であることをご了承ください。

教 育 次 長

挨拶

事 務 局

資料確認

課 長 補 佐

「人事評価制度等に関する検討委員会設置要綱」の説明。

各 委 員

自己紹介（挨拶）

事 務 局

浅野良一氏、松原和廣氏 2名の欠席。

課 長 補 佐

会長・副会長選出

会長 稲田知江子 氏

副会長 川田米實 氏 で承認。

会長・副会長

会長・副会長 挨拶

事 務 局

「事務局説明（1）これまでの経緯」について説明。

課 長

会 長

質問は。

委 員

4月の東部の説明会では、3～4分の説明で質疑なしで終わっている。  
6月の評価者研修は、従来の内容と同じであった。9月に送られてきた資料で初めて具体が分かった。教頭会でたくさんの説明をしてほしいというのは、早く詳細を知らせてほしいということだと思う。これまでは周知が十分でないのではないかという感じを受けている。昨年、スケジュールの

前倒しを頼んでいたが、職員に十分な説明ができる状況になっているのか心配している。

事務局 今までの説明会では、細かい部分までは説明をしていない。今日、示した案について議論していただき、修正したものを現段階の案として、校長会・教頭会で説明をしていきたい。スケジュールの前倒しにはなかなか対応できなかったが、できるだけ早く説明をしていきたい。

会長 資料7に関して、校長・教頭からの質問に対する県教委としての回答をまとめたものはないのか。ここに書いてあることは実務的に問題になってくることなので、制度の運用に当たってQ&Aのようなものにすれば、運用がしやすいのではないかと思う。

事務局 ひとつにまとめたものはないが、いくつか紹介をさせてもらう。「職務目標が3つある場合は」には、「重点的に取り組むもの3つに絞ってほしい」と答えている。「『困難度』だけでなく、重点目標の内容も校長とのすり合わせが必要か」には、「教職員個人の職務に関する目標だけでなく、学校経営者である校長が教職員に重点的に取り組んでほしいことが反映されるようにすり合わせが必要である」と答えている。

また、まとめたものを、お渡しする。

委員 管理職の新制度の結果を吸い上げて反映させるようなことはしないのか。

事務局 今年度末から来年度初めに分かる結果については反映していく。今回お示しする案については、できるだけ早く固めて学校に回したいと考えているので、管理職の結果から離れて検討していただきたい。

会長 時間もおりそうなので、資料7の回答についてももう少し紹介してもらえないか。

事務局 <追加説明>

会 長 　　では、次の説明を。

事 務 局 　「事務局説明（２）今後の予定」について説明。  
課 長

会 長 　　質問・意見は。

＜質問・意見なし＞

事 務 局 　「議題（１）能力目標における『要素』『能力』『求められる水準』」  
課 長 　　について説明

会 長 　　質問・意見は。

委 員 　　学校事務職員は職名があるが、経験年数をとるのか職名をとるのか。  
支援室に入っている場合、評価が難しいし、学校勤務の事務職員とは違  
うがどうするのか。

事 務 局 　職名で分けるということも考えられるが、教諭等とのバランスから、事  
務職員も経験年数でステージを考えるようにしている。評価項目は、支援  
室勤務にも学校勤務にも適用できるものになっている。評価者に関しては、  
評価者の特例があって、通常は１次評価者が校長、２次評価者が教頭であ  
るが、それ以外でもいいようになっている。

「求められる水準」の文言も、学校・支援室勤務の両方に適用できるよ  
うに考えている。

委 員 　　学校事務職員にも標準的な職務が示されているので、それが考慮されて  
いればいい。

副 会 長 　学校事務職員の職名は、経験年数に応じたスタッフ職の意味合いのもの  
で、管理職のようなラインではないので、ステージ分けは今のところこれ  
でいいのではないかと思う。

- 委員 総括主任に管理職的な水準が含まれているのは、総括主任の現状の職務に即している。
- 会長 養護教諭がひとり職場であるのなら、「育成指導力」がステージ2・1でも必要なのではないか。専門的立場から助言や指導をすることが必要ではないか。
- 事務局 長 ステージ2・1に「育成指導力」を入れた方がいいのか、また、そもそも他の教師への支援を「育成指導」と言っているのか、併せて検討させていただきたい。
- 委員 ステージによって何が違うのか分かりにくい。同じものが並んでいる。これを目標とするならステージごとの明確な目標がほしい。評価される側にとって次の目標が分かるようにしたい。
- 事務局 長 次にどのようなことを目指せばいいのか分かりやすいように、見せ方についても検討させていただきたい。
- 会長 評価項目の趣旨（ねらいやポイント）の分かりやすいマニュアル（一覧表）みたいなものがほしい。ポイントを太字にするとか下線を引くとか。
- 委員 職種やステージごとの違いが分かるようなものがほしい。
- 委員 目標設定シートに自分の求められる水準が書かれているのは分かりやすい。  
ベテランが自分のことだけをしてはいけいない。将来の大量退職による教職員の若返りを考えると、育成指導力は大切だと思うので、育成指導力を大切にしていることが見えやすいようにしてほしい。
- 委員 「求められる水準」に書かれている文言が抽象的である。「図る」、「努める」など何をどこまでするのか分かりにくいので、工夫して具体的にしたい。

S A B Cの時には、職務として求めるのはA B Cの3段階で、Sは本来求める領域以上のものという説明を以前受けた。例えば、ホーム主任の職務はA B Cの3段階で評価するが、ホーム経営の方法が学年に広がったり、学校全体にいい影響を与えたりした場合にSとなると聞いた。5 4 3 2 1とはなった場合、5はこれまでのSに当たるのか。

事務局 従来はBが標準で、「円滑にできる」がA、「特に円滑にできる」がSとなっている。このS A Bが5 4 3に対応していると考えている。3がB、4がA、5がSとなる。

従来は「ややできない」「不十分な点がある」などはCではなくBに入っていたと思われる。このB<sup>-</sup>的なものを明らかにするために設けたのが2である。つまり、1が従来Cであり、従来Bが3と2に分かれたという位置づけである。

委員 では、通常求めるのは4までということでもいいか。今までだったらSは通常教員に求めるレベルではないと思っていたが、それでいいか。

事務局 考え方自体はこれまでと変わっていない。

事務局 課長 評価基準の文言については、もっと分かりやすいように整理し直してみる。

委員 この水準を学校現場のポストに置き換えた時、具体的にどんな水準になるかは、学校で考えなければ、事務局だけでは難しいかもしれない。水準を具体的にすると、分量がさらに多くなる。だから、ステージ分けについては、自分のことに専念するステージ、まわりの先生にいい影響を与えてほしいステージ、学校全体のことを考えるステージといったような分け方を出したらいいと思う。

5はかなり高いレベルだと思う。例えば、教諭であれば指導教諭のレベルまでいかなければ5は付かないと思う。

会長 評価である以上これ以上の書き方はできないかもしれないが、学校によって違った運用をされても困る。だから、統一的なイメージを現場に持つ

てもらわなければならない。

委員 育成指導は「努める」でいいのか。努めるだけでなく、職責として相手を変革しないといけないのではないか。

事務局課長 「努める」だけでいいステージと、それだけではいけないステージがあると思う。その辺も整理してみる。

委員 水準にいろいろ項目があり、だぶっていたりして分かりにくい。  
自分の職場では、何等級の何号棒ではこれができないといけないという項目がはっきり示されている。自己管理シートの評価はS A B Cとなっており、Sは特別である。ふつうに仕事をしていればBとなる。それを管理職と面談をして説明する。自分がどこができていて、どこができていないかが分かりやすくなっている。

委員 保護者の立場としては、S評価の先生に子どもを預けたい。先生方はこういう評価をされて、たいへんな職務であることが分かる。すべての先生にS A Bという評価になってほしい。C評価の先生がいないことを願う。

教育次長 広がりを持った普遍的な評価でないといけないが、具体的に記述すると細かくなって増えるし、簡単にするとざっくりしたものになってしまう。矛盾を抱えている点もあるので、いただいたご意見にできるだけ沿うように文言等を整理させていただきたい。

会長 最終的には伝え方が問題となってくる。

教育次長 学校で校長先生にいていねいに説明していただくことになる。そのためには、全県下、最低限これだけは伝わっているというようにしていきたい。

委員 昇給と連動するようになると、先生方の意欲が高まってくるように思う。先生方には管理職からきちんと説明をしていけば、制度は定着していくと思う。

会 長	<p>制度を運用してみないと分からない部分も多い。ただ、やっていく中で不都合が出てきたら、改善を図る柔軟さが必要。</p>
事 務 局 課 長	<p>「議題（２）職種・ステージごとのウエイト」について説明</p>
会 長	<p>質問・意見は。</p> <p>ウエイトをかけて点数を出して、それをどういうふうにして昇給区分に結びつけていくのか。</p>
事 務 局 課 長 補 佐	<p>勤務実績調書のウエイト付きの合計が学校ごとに市町村教育委員会に送られてくる。市町村すべての学校をまとめてⅠ区分（５％以内）、Ⅱ区分（２０％以内）、Ⅲ区分を決めるのではなくて、学校ごとにⅠ・Ⅱ・Ⅲを決める。Ⅳ・Ⅴ区分は割合が決まっているわけではなく、規則によって定められた基準に沿って決められる。</p> <p>市町村教育長が内申し、最終的には県教育長が決定することとなっている。</p>
委 員	<p>ウエイトはオープンか。</p> <p>ウエイトをかけたうえに、またウエイトをかけるのはどういうことか。</p>
事 務 局 課 長	<p>オープンである。</p> <p>すべての職で評価は５４３２１であり、それにウエイトをかけるので、ウエイトを２重にかけるということにはなっていない。</p>
会 長	<p>ウエイトの考え方を簡単に表したものがほしい。</p> <p>制度自体が難しいので分かりやすいマニュアルは必須である。大筋はこれを見れば分かる、細かい点はこちらを参照というものがあればよい。</p>
委 員	<p>ウエイトについて、成果は教諭より校長が高く、態度は校長より教諭が高いのは当然だと思うが、能力で教頭が中途半端に高い部分があるのはなぜか。</p>

事務局 課長 例えば、「⑦関係機関・地域との連携」という職務は、教頭が主に担う  
 ということである。

委員 民間でも能力という観点での評価はあるか。

委員 ある。発揮能力についての評価。ウエイト付けもあり、若い人は成果の  
 ウエイトが軽く、能力はあまり変わらない。ウエイトはもともとの点数に  
 付けている。

委員 I・IIの割合は、学校ごとに決めるのか。

事務局 課長補佐 学校ごとにしなければ、校長によって評価の甘辛があり、甘い校長の学  
 校の先生は得点が高くなってしまふ。全体で並べると、その学校の先生が  
 上位に並ぶことになる。

委員 それをしてしまうと、まわりにどんな先生がいるかによって評価が変わ  
 ってくることはないか。

事務局 課長補佐 5%、20%の割合については、市町村で調整をして、その結果を出し  
 てきていただく。それをもとにして県で最終決定をする。

委員 ステージによって求められる水準が違っているうえに、なおかつウエイ  
 トをかけるのはなぜか。  
 現場の校長からは、学校によって状態が違うが、市町村教育委員会でど  
 のように調整するのかという意見もある。

副会長 市町村教育委員会の内申の仕方について、もう一回説明をしてほしい。

事務局 課長 その点については変更はない。

副会長 ということは、市町村教育委員会で調整するということか。さっき学校  
 ごとと言わなかったか。



事務局 昇給区分Ⅰ・Ⅱを学校ごとに決めるという意味。学校ごとにしないと、  
課長補佐 市町村全体では甘い評価の学校の職員が得点上位にきてしまい、5%、20%に多く入ることになる。

委員 そうすると、ある学校では5%、20%に入る職員が、別の学校では入らないという心配はないのか。

事務局 それはないとは言えない。学校単位での経営ということがあるので、その学校において、どんな能力発揮をして、どんな評価をされたかという見方をするしかない。学校ごとに5%、20%を目安として出していただいて、それを市町村教育委員会で全体を見ていただく。そのうえで市町村教育委員会から出されたものを、県教育委員会で見るということが現実的であると思う。

会長 その点については努力をしてほしい。

委員 今までの自己目標シートについては、これを何十年と書きためていけば、すごくいい資料ができるので、自分のために資料にしましょうと、先生方に話をしてきた。

新しいものについては、評価のためのものとはか思えない。成果より能力中心になっている。これを使うことによって、今年はこれを頑張ってみようという気持ちを先生方が持つだろうか。この目標設定シートを使うことが、県民や子どものためになるのだろうか。

委員 地域や保護者による評価の仕方はまったく違うもの。点数をつけて先生を評価するということはたいへんなことなので、なかなか評価しづらいと思う。

副会長 昨年度の議論のなかで、能力は推し量れないので、発揮能力を評価していこうということと、短期の成果については勤勉手当に反映していこうとがあった。

小 中 学 校 課 長 自己の伸長を他者がどう客観的に評価してくれるか、能力にウエイトをかけてどう測ってくれるのかがきちんと理解できていれば働きがいもある。

なぜウエイトをかけるのか、なぜ能力育成型を基盤にしながらも全体の奉仕者としての評価を受けるのかということきちんと提示をしておかないと、市町村教育長も現場の教員も困ると思う。その辺りをもう一度整理して提示させていただきたい。

委 員 職業能力育成型であることを失ってはならない。やらされるのではなく、今年はこちらを頑張ってみようと思いつきながら書くことが大切。

今年、このシートを書くことで、目標を絞ることができた。これをいかに積極的にとらえて、子どもや学校のために取り組むことが地域の信頼にもつながる。

会 長 制度を運用していくためには、制度趣旨を現場にきちんと伝えていかなければならない。

協議については以上とする。今日出た意見を事務局で集約して、次回の検討委員会につなげるように。

事 務 局 課 長 補 佐 本日協議していただいたことについては、それを反映した修正案を作成して、今後の管理職を対象とした説明会で示していきたい。

次回は、最終決定に向けた評価基準と評価項目、職階・職種・ステージごとのウエイトの修正案並びに人事評価制度のマニュアル、昇給制度の説明書等について検討していただく予定。

— 終 了 —