

会 議 録

○ 平成23年度 第2回人事評価制度等に関する検討委員会

開催日：平成23年12月27日

場 所：教育センター分館 大講義室

※ この会議録は、内容の要約であることをご了承ください。

事務局課長補佐	<資料確認>
会 長	議題「(1) 人事評価制度と昇給制度の関係」について説明を。
事務局課長	人事評価制度と昇給制度の関係について説明。
会 長	<u>資料1-5</u> で水準を示したことで昇給区分決定の仕方が明確になったと思われる。 質問・意見は。
委 員	<u>資料1-5</u> で分かりやすくなった。これまで抜群の勤務成果の者が昇給区分Ⅲになり、まあまあの者が昇給区分Ⅱになっていることがあり、教職員の制度への信頼はどうなのだろうと感ずることがあった。校長による評価を信頼してほしい。
事務局課長	当初、人事評価報告書にはウエイト付き評点の欄を入れてなかった。しかし、人事評価の段階でその職員がどの昇給区分に当たるのかが校長にも分かるように、人事評価報告書にもウエイト付き評点の欄を入れることにした。これにより校長による評価と教育長による昇給区分決定が連動しやすくなったと考えている。
委 員	教職員が納得できるように、できるだけオープンにできるものになればいい。
委 員	ウエイト付けをすると、そこそこの人の合計点が高くなることもある。

相対的に調整できないか。

事務局課長 全体を見て調整するのは教育長。平均的な人がウエイト付けをすると高くなることや、よくやっている人がウエイト付けをすると低くなることがあれば、制度運用のなかでウエイトを見直していきたい。

委員 教諭S1からS3でウエイトが違っている。校長が評価をして、ウエイトを付けたときに、疑問に思うような結果になることもあり得る。それを考えるとウエイト付けもどうなのかなと思う。ウエイト付けの意味を校長もおさえておかないといけない。

事務局課長 人事評価の段階で校長にもウエイト付き評点が見えるようになってきているのは、校長によるマネジメントを期待している部分もある。ウエイト付き評点を見て、その教職員の評価は本当にこれでいいのかということを校長にも考えてほしい。校長には負荷がかかるかもしれないが、その部分にも踏み込んでほしい。

会長 ウエイト付き評点で昇給を決めるという方法は、今までの制度と比べると差が出てきそうか、整合してできそうか。

委員 4年目でも学校の柱になる教員もいる。それにウエイトを付けたらどうなるか。本人の目標と校長のすり合わせが大事になる。それをきちんとしなければ、ウエイトを付けたときにあれ？ということが出てくる。

委員 これからは人事評価と昇給の関係がはっきりする。今までなら、人事評価でSAの多い人が、昇給で○が多くなっていた。客観的な評価はやりやすくなると思う。ただ、ウエイトを付けたら、校長の思いと違ってくることはないか。

事務局課長 目標設定のときにきちんとすり合わせをしていけば、そのようなことはないと考えている。

会長 人事評価報告書の特記事項の欄に、昇給ではこんなことを評価してほしい

いということを書くことはできるか。

事務局課長 ひとつの判断材料にはなるが、それが活かされるかどうかは最終的な判断による。

会 長 校長の声を拾い上げていくことが必要である。

会 長 議題「(2) 第1回検討委員会での意見とその反映・対応状況」について説明を。

事務局課長 第1回検討委員会での意見とその反映・対応状況について説明。

会 長 前回とは違ってかなり精度の高いものになっていると感じる。
質問・意見は。

委 員 困難度「低」の職務目標は、目標に値するのか。

事務局課長 そもそも職業能力育成型の人事評価制度なので、困難度「低」の職務目標を設定することは想定していない。ただ、職務の幅の狭い職種や病休明けで配慮が必要な場合など、「低」を設定せざるを得ない場合もあると思われるので、「低」の目標を設定してもよいことにしている。

委 員 通常は困難度が「高」か「普」の職務目標を設定するということなら理解できる。

会 長 それならば、「低」は特別な場合であることを明記した方がよい。

事務局課長 そこは工夫したい。

委 員 産休・育休は経験年数に入れるのか、除算するのか。

事務局課長 あくまで採用からの年次としている。

- 委員 育休明けの教職員は不安が大きい。同じキャリアとして要求できないので、先ほど話のあった「低」を設定することになる。
- 事務局課長 目標設定のすり合わせの段階で、考慮することも必要となる。
- 会長 そうするとウエイトも違ってくるかもしれない。育休中にスキルアップする機会はあるのか。
- 委員 免許更新はできるが。
- 会長 産休・育休明けや長期の病休明けのケースまで考えると、制度として複雑になってしまうので、管理職とのすり合わせや目標設定の仕方が重要となってくる。
- 事務局課長 具体のケースを想定すると、複雑で分かりにくくなってしまう。現実的には、復帰のときに校長とすり合わせをするしかない。
- 委員 評価項目を分かりやすくしてくれている。目標設定シートに記載されていると、校長と教諭で共有できるし、校長も運用しやすい。自分の目標も立てやすい。ただ、管理職の場合は、ここまでなっていなかったが。
- 会長 資料2-2の「2 ウエイトの考え方」で、主任寄宿舎指導員はステージがないのにウエイトがシフトするという記述になっているのはおかしい。また、「1 ステージの考え方」で、ステージ設定のない職種に関する記述が微妙に違っているが、書き分けているのか。
- 事務局課長 整理させていただく。
- 委員 人事評価書は、評点5 4 2 1のときに特記事項を書き、3のときには書かないということだが、評点3ばかりの教職員の場合、校長の所見を書けないということになる。条件評価のときにも何らかの所見を書く方がいいのではないか。

事務局課長 3は書かなくてもよいということ。

教育次長 育成型なので、フィードバックが必要。あくまで書かなくてもよいということ。

事務局課長補佐 条件評価については、別用紙をかまえたいと考えている。人事評価書の様式はこれでいく。

— 休 憩 —

会 長 議題「(3)人事評価実施要領(マニュアル)、昇給制度説明書、Q&A」について説明を。

事務局課長 「人事評価実施要領(マニュアル)、昇給制度説明書、Q&A」について説明。

会 長 質問・意見は。

資料1-5は評価する側からすると重要なものであるので、最終決定は教育長が行うとしても、マニュアル・説明書に入れないといけない。

事務局課長 入れる方向で検討する。

会 長 従前と比べると、分かりやすく詳細なものになった。Q&Aを設けていることもよい。あとは学校現場にどのように制度を浸透させていくのか。

事務局課長 マニュアル等以外の資料については、まだ案の段階の資料ではあるが、これまで校長・教頭に説明をしてきた。今後は、1月にマニュアル等を市町村教育委員会及び学校へ送付し、必要があれば、また説明をしていく。

委 員 制度の趣旨の徹底は、管理職と教職員との信頼関係にも関わる。1月から3月までしかないので、校長会支部とか市町村などの場で説明の機会をもってほしい。制度への納得性が大切なので、人事評価から昇給区分決定

まで公開できるものは公開してほしい。

事務局課長

説明はできる範囲で行う。また、校長の説明用にペーパーを配付する予定なので、校長としての考えを加えて説明してほしい。

会 長

現場の教職員に浸透させることが重要。校長の説明用ペーパーも分かりやすく仕上げしてほしい。また、検討委員会にも説明用ペーパーを見せてほしい。

委 員

人事評価報告書にウエイト付き評点が入り、校長にも分かるようになっている。校長段階ではⅡと思われる者が、教育長の判断でⅢになることもあるので、校長にウエイト付き評点分かることがいいことなのか疑問も残る。まずは教職員がこれを使ってどう伸びていくかという気持ちを持つことが大切である。

これは教育長の意見があったのか。

事務局課長

あくまで事務局内の協議により入れた。

教育次長

ウエイト付き評点が分からなければ、校長としても不安が残る。管理職として責任を持って人材育成をしてもらう意味もあって、ウエイト付き評点を入れた。

会 長

資料2-2の「ステージの考え方」「ウエイトの考え方」をマニュアル・説明書に入れた方がよいのでは。

事務局課長

検討する。

会 長

最終面談の時期を変えたことは現場ではどうか。

委 員

2次評価確定後最終面談ということは、開示ありきということか。

事務局課長

開示の申出があれば開示することとしている。

委員 3月31日までとなっているが、実際は2月中旬までに最終面談を終えるので、あまり影響はない。

会長 今までの開示の運用はどんな感じだったのか。

事務局課長 仕組みは同じで、本人から請求があれば開示していた。
評価をしてから最終面談という流れは基本的にこれまでと変わっていない。

委員 これまででは見せてよいところを見せて、教職員のがんばりを認めたり、次年度に繋げたりしてきた。

会長 2次評価確定後なら開示も増え、透明性の高いものになる。苦情は人事評価制度と昇給制度の両方にあるが、違いは何か。

事務局課長 人事評価の制度の運用に関する苦情や評価結果に関する苦情は人事評価制度の方で行い、昇給区分決定に対する苦情は昇給制度の方で行う。

委員 やってみたいことには分からない。オープンにすることで自己評価と他者からの評価の違いも分かる。
ただ、「やや良好でない」のに昇給があるのが不思議ではある。
企業の場合、かつては盛んに企業研修を行っていたが、最近では自分のレベルアップは個人で取り組み、企業は昇給でこたえていくというように変わっている。つまり自助努力はするべきであるという考えになっている。
この人事評価制度が、将来的には、評価のすごく低い人の昇給をどうするかとか、昇給を望まないし目標も高く持たないという人をどうするかということも明確に示せるようになればよい。
高知県の教育への評価は全国的に厳しい。転勤族は小学校低学年を過ぎると子どもを高知に連れて来ない。教育だけではなく、人口や産業など将来的な県全体の問題についても学校の先生が考える機会があればよい。

委員 今までの評価は、勤務状況報告書をもとに勤務実績調書を作っていたが、校長の考えと教育長による昇給区分決定にずれが生じることもあった。こ

れからは絶対評価である人事評価をもとにするのでずれは少なくなると思う。精度の高い仕組みだと思う。

会 長 前回から今回にかけて、検討委員の意見を取り入れて緻密な制度となっている。まずこれを運用して、不都合があれば修正をしていくことが必要となる。

委 員 市町村教育長への説明はどうするのか

事務局課長 ブロックごとに順番に回っていくことを予定している。

会 長 本日の意見をもとに今後どうするのか。

事務局課長 よろしければ事務局に一任していただきたい。

会 長 委員はそれでよろしいか。

委 員 異議無し。

教育次長 <あいさつ>

事務局課長補佐 <事務連絡>

— 終 了 —