

## 会 議 録

○ 平成 22 年度 第 5 回人事評価制度等に関する検討委員会

開催日：平成 23 年 1 月 26 日

場 所：高知県教育センター分館 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。

会 長	事務局より資料の説明を。
事務局補佐	資料 1 の説明
会 長	<p>今回、職業能力育成型人事評価制度と昇給制度の関係を整理したことで、制度としてはスッキリした反面、制度導入の際には、人事評価と昇給制度はリンクさせないとのことであった等、様々な意見があり、制度改正には十分な説明が必要である。</p> <p>また、制度の運用にあたっては、常に見直しを行い改善していく必要がある。</p> <p>透明性を高めるという点では、フィードバックを大切にし、現在の開示も十分でないことから、開示の方法についても工夫が必要である。</p>
委 員	<p>育成型人事評価では、面談を行うなかで、校長と先生が課題等を共有していくことが、育成の観点を高めることにつながる。</p> <p>また、評価の方法はいろいろあるが、評価を充実させることで、ある程度納得のいくものになる。</p>
会 長	風通しのよい職場をつくって、運用面で工夫していけば、能力育成の観点が失われるものではないと考える。
委 員	評価をすることで、今まで見えにくかったことを見える化していくことになり、2、3年運用することで、自己評価等も見直しができ、整ったものとなってくる。またパーフェクトな評価シートはないので、まずやってみて、工夫していく必要がある。

会 長	困難度の欄についての説明を。
事務局補佐	困難度の欄に記入することで、自分自身がより目標を意識することができる。また、評価する側も、成果としては十分でない場合でも、困難度に照らして、評価することができるようになる。
会 長	困難度については、人事評価制度の実施マニュアルのなかでも説明されている。また、困難度の設定にあたっては、評価者と被評価者が懇談するなかで、設定するとのことであった。
委 員	困難度の設定欄については、年度当初、校務分掌を考えると、学級担任や分掌を考えると、学校や子どもの状況を考え、職員から、困難な学級運営や校務という言葉がでてくることがあり、そういったことから設定されたと思っている。 困難度は、重要ではあると思うが、本人がどうとらえるかということで、違ってくるので、困難度の設定については、学校によってバラツキがでないように運用については慎重にしていく必要がある。
会 長	運用についてだされた意見については、ぜひ、生かしていただいたい。
委 員	資料5のステージ2の⑤のウエイトの欄が空白になっているが何か意味があるのか。
事務局補佐	誤植である。
会 長	ウエイトについては、基本的にはステージが上がり、管理職になると成果に対するウエイトが高く設定されている。
委 員	資料1や教職員団体からの意見にもあるが、評価される職員が納得して、これなら信頼できると思えることが大切であり、制度改正に当たっては、丁寧な説明が必要である。また、シートについても以前のもの比べ、分かりやすくなっているが、こちらも十分な説明が必要である。

困難度については、管理職と職員が話し合っていく中で、決めればよいと思うが、「普」が多くなると思う。

委員 困難度の運用をどのようにするのが重要であり、運用の方法によっては、重要なポイントになってくる。

評価段階については4段階から5段階に変更したことで、先生方には説明がしやすくなった。

委員 校長の姿勢が大切であり、校長と職員が信頼関係を持って取り組むことが必要である。特に年度当初の1、2週間が重要である。

運用においては、校長や教頭がいかに職務状況を把握するかが大切であるが、多くの科を持つ学校では、科によっては、校外での実習が多かったりする場合、把握が難しい。そういった場合、各科長との連携がより重要になる。

資料1のその他にある「明確に方針がだせない校長」とあるが、これは問題である。また、だせても一人で突っ走る校長ではいけない。空気を読み誠心誠意対応できる校長が必要であり、そういった校長を育成して欲しい。

委員 この制度を活用することが、教職員の資質の向上につながり、学校がよい方向に変わってくれることを期待している。今回、ハードの整備はできるが、運用については、十分な理解を得ながら行う必要がある。

委員 学校の先生がこういう制度を運用しているということを保護者にも伝えることで、保護者と学校の相互理解もより進むと思うので、保護者へも分かりやすく啓蒙して欲しい。

委員 最近の流れは、自己評価だけでなく、外部評価を活用して、どんな成果をだしているのかを検証していく方向になっている。困難度などは、外部の人が見ても分かりやすくなる。評価者と被評価者だけでなく、周りの人や外部の人でも分かりやすく理解し合うことが大切だろう。

委員 成果があがらない職員については、気づきが大切であり、面談を生かし

て、しっかり説明をして気付かせることが大切である。モチベーションが下がり、成果がだせないことを防ぐためにも、気付きが大切である。

様々な意見はあるが、運用については、これまでの経験もあるので、運用しながら、改善点を翌年に生かしていくようにすることが大事である。

会 長 制度を運用していくうえで、常に見直をしていくことが大切である。

委 員 ステージの経験年数について、年数はたっているが、育休等で休む場合もあり、実際の勤務年数が少ない場合もあるが、そういう場合のステージの考え方はどうなるのか。また、ステージのウエイト付けについては、分かりやすい説明が必要である。研究主任等についての書き方についても説明が欲しい。

事務局補佐 ステージについては、採用から年数で考えていただきたい。

事務局次長 ウエイト付け等については、研究の余地はある。

また、教務主任、進路主任等の書き方については、学校の目指す姿は各校様々で、求められる水準には、全部は書ききれないので、読み取ってもらい、こういう視点が欠けているという部分については、意見を頂きたい。

会 長 ステージについては、マニュアルのどこに説明があるのか。

事務局補佐 まだ、説明書には明示していないが、ステージ1は、1年から4年、ステージ2は、5年から9年、ステージ3は10年以上を想定している。

会 長 ステージについては、マニュアルにも説明があったほうがよい。  
それでは、事務局から次の説明を。

事務局補佐 資料7の今後のスケジュールについての説明。

・平成23年度は、管理職について、先行実施する。

会 長 平成23年度については、管理職についてのみ実施するというのであれば、ステージについては、もう少し時間をかけて考えることができる。

委員	スケジュールについて、4月以降、運用を始めると、いろいろな課題もでてくるだろうから、よりよいものを作り上げていくためにも、検討する場面を設けて欲しい。
会長	来年度も、集約、検討する場が必要。
委員	5月～9月は空白で、10月～12月が研修となっているが、制度の説明としては、少し遅いのではないか。
事務局補佐	従来の制度についての研修は、スケジュールには記載していないが、人事評価に関する研修は予定している。
事務局次長	来年度は、従来の人事評価の研修の中でも、新しい人事評価の改善点や課題についてもお聞きするようにしたい。
会長	休憩。
	再開。
委員	スケジュールの中にある通知については、来年度3月の通知では、分校のある学校等は周知が大変なので、可能なら2月に発送してもらいたい。
会長	事務局からマニュアル（概要版）の説明を。
事務局補佐	職業能力育成型人事評価制度実施マニュアル（概要版）の説明
会長	3ページの「自己目標の設定」のなかに困難度についての説明があるが、困難度の設定については、もう少し詳しい説明が欲しい。 例えば、評価者と被評価者が話し合っ、すり合わせ、相互理解の必要性についての説明等が必要である。
委員	3ページに、ステージの考え方についても説明を入れたほうが良い。

委員	困難度の入れ方、考え方は難しいと感じる。
事務局次長	当初から困難度については、議論されている。当初面談では、教職員の目標と校長のビジョンをすり合わせるものであり、そこで、困難度についても、お互いの認識を確認し合うという意味で3段階を設定している。ただ、確かに「低」は付けにくいだろうし、低い仕事はやってないので、「高」「普」になるだろう。
委員	困難度については、個人の判断であるが、組織として考えた場合には、個人と組織のバランスが必要である。 設定としては、「レベル1、2、3」や「普、やや高、高」と行った表現でどうか。
委員	校長としては、例えば指導の必要な先生のレベルアップについては、特に、面談やアドバイスが必要であり、そうした中で、困難度を確認することも重要である。ただ、表記については検討の余地がある。
事務局次長	この部分の表記については、検討したい。
会長	それでは、昇給制度説明書についての説明を。
事務局補佐	昇給制度説明書について説明。
委員	説明書の中にある「趣旨」という部分については、目的を記載したらどうか。
事務局補佐	ここには、人事委員会からのものを参考に載せているが、どういう目的でということについても記載していく必要があると考えている。
事務局次長	今回の制度改正では、昇給制度そのものについての変更はしていない。人事評価制度との関連性を高めることで、評価をより可視化し、教職員にも分かりやすいものとしている。

委員 評価を得点化したことで、学校間のアンバランスが生じると思うが、例えば、他校と比べた場合、得点の高い方が区分Ⅱで、得点の低い方が区分Ⅰになるようなことがあるのではないか。

事務局次長 これまでの評定でもバランスについては、いろいろあったと思うが、まず、よく説明して理解してもらうことが大切だと考えている。全体のバランスについては、教育委員会で責任を持って行わなければいけない。ただ、学校内における評価については、校長に責任を持ってやってもらうことになる。

委員 今回、評定を得点化したことで、評価することは、管理職の仕事であるという認識を高めることにもなる。

会長 開示の様式等も示し、より開示請求がし易くなるような工夫も必要。人事評価のマニュアル同様、使いつつ改善するようにすることが大切であり、配布したままで終わらないようにして欲しい。

その他、事務局から説明を。

事務局補佐 今後の日程について説明。

会長 検討委員会は終了となるが、今後、本日の協議の内容が、制度にどう反映されたのか、委員にも伝えて欲しい。

事務局次長 あいさつ

— 終 了 —