

会 議 録

○ 令和元年度 人事評価制度等に関する検討委員会

開催日：令和2年1月27日

場 所：高知県立塩見記念青少年プラザ

※ この会議録は、内容の要約であることをご了承ください。

	開 会
教 育 次 長	挨拶
事 務 局	資料確認 「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	「事務局説明 人事評価制度及び昇給制度」について説明 <質疑なし>
事 務 局	「事務局説明 議題 令和2年度の制度実施に向けた改善点等・評価項目の追加 学校における働き方改革の取り組み評価の視点の追加」についての説明 それでは資料4をご覧ください。本日協議していただく見直しの内容について、網掛け部分1～4で示させていただいております。まずは、1、「評価項目の追加について」です。2点ございます。 1点目は、「働き方改革の視点の追加」です。 現在、本県においても、学校における働き方改革の取組を推進しておりますが、現状としては、教員は、「子どものために」という強い使命感や責任感から、学習指導のみならず、児童生徒等に関わるあらゆる業務に献身的に対応する中で、年々学校や教員の役割が増大している状況です。また、大量退職に伴う若年教員の採用、学習指導要領改訂に伴う総授業時数や部活動の指導時間の増加により、子どもと向き合う時間を十分に確保することが困難になるとともに、教員の長時

間勤務が常態化しています。

こうした現状に対して、教員の肉体的、精神的な負担を軽減し、日々の生活の質を向上させるとともに、本来業務である授業改善や個々の児童生徒に応じた指導といった「子どもと向き合う時間」を確保し、限られた時間の中で最大の教育効果を発揮することができるよう市町村教育委員会や学校と連携し、学校における働き方改革を推進しているところです。

資料5-1平成31年1月25日中央教育審議会答申概要をご覧ください。文部科学省に設置されている中央教育審議会において、学校における働き方改革について審議され、平成31年1月25日に「答申 新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」が示されました。

2ページ2つ目のマル○をご覧ください。教職員一人一人の働き方に関する意識改革の必要性が示される中で、3つ目のポツに、「管理職以外の教職員を含め、働き方改革の観点を踏まえて人事評価を実施すべき。」ということが示されました。

本県では、平成29年度実施の人事評価制度より、管理職の成果目標に「業務改善目標」を新たに設定し、各管理職が業務改善目標を立てて、それを評価するしくみを導入しておりましたが、今回のこの中央教育審議会の答申を受けて、管理職以外の全ての教職員の成果目標に、管理職と同じく「業務改善目標」を新たに設定し、評価できるよう変更しようとするものです。

資料5-2をご覧ください。これは「教諭・講師（外国籍）用（S1）」つまり採用1～4年次用の目標設定シートです。シートの下の方に、冒頭にも少し見ていただきました「重点とする職務の目標」があります。これまでは、管理職以外は①～③の三つでしたが、今回新たに④として、「業務改善目標」を設定します。こちらに、各教職員がそれぞれ、業務改善につながる目標を設定します。

資料5-3をご覧ください。上の方の※に「業務改善目標」とはどのようなものか、その例をお示ししております。タイムマネジメントの実践、校務分掌や行事の見直し、部活動指導の工夫などについては、組織として改善の方向性を定めることも大切ですし、個人としても自らの仕事を見直す視点ともなります。これらの視点を参考に、業務の効率化に資する具体的な目標を設定するものです。

また、新たに「業務改善目標」を設定することに伴い、人事評価の評点を算出するための「ウエイト表」を変更します。

左が現行の「ウエイト表」となります。現行では、上の管理職の成果目標④にウエイトが設定されています。

右のウエイト表が今回変更しようとするウエイト表となります。全ての職種の成果目標④を業務改善目標としてウエイトを設定しています。

ウエイトの数値については、左のウエイト表を見ていただきますと、現行では管理職の成果目標の中で「④業務改善目標」が他の①～③の成果目標より低い数値、3や1.5を設定しています。これを、右の変更案では「④業務改善目標」のウエイトと他の①～③成果目標のウエイトを同一としております。同一としたのは、先ほど申し上げましたとおり、学校における働き方改革は急務となっており、教職員一人一人の働き方改革の取組を現行よりも重視して評価することで、全体として取組を加速させようとするものです。

1点目の説明は以上です。

委員 働き方改革は大事だが、最も大事なのはトップの意識だと思う。教職員一人一人の意識改革も必要だと思うが、一人でできることも限界があるのではないかな。今回の改定で個々の教職員に負担がかかることになるのではないかな。

事務局 これまで管理職がマネジメント力を発揮する、というところで目標設定をして取り組んできたが、これからは、管理職のマネジメントに加えて、教職員一人一人が目標を立て、当事者意識を持ってセルフマネジメント力を発揮し、学校組織全体で取り組んでいくという視点で、全ての職員の職務の目標に追加しようとするもの。

委員 教職員の勤務時間を管理職がみることで、残業が多い教職員に声をかけられるような仕組みがないと、熱心な教職員の残業が減らないのではないかな。

事務局 今年の4月から全ての市町村に校務支援システムが入り、全ての教職員の勤務時間が把握できるようになる。また、目標設定の際には管理職と話し合いをして目標を設定することとなっており、この管理職と当事者が一緒に考えるという過程が大事だと考えている。

- 委員 これまで学校において、校務分掌の見直し、行事の見直しや会議の削減など徹底して働き方改革を進めてきて、学校としてできることはかなり取り組んできた。その中で教職員一人一人として、働き方改革を進めていく意識を持ってもらい、計画的に仕事をする事、他者と協力してやっていくことや家庭生活などワークライフバランスも重視することにシフトしていくことが必要ではないかと思う。
- 委員 若い職員にとっては、目標設定が難しいのではないかという印象がある。教職員一人一人が働き方改革の意識を持つことは大事なことと思うが、教職員個々の取組だけでは難しい部分もあるのではないか。
- 委員 平成 29 年度から管理職に業務改善目標が入ったことで、自身も管理職となつてから、部活動の見直しや会議の見直しなどの業務改善目標を設定し、管理職一人ではその目標は達成できないので、それを所属の教職員と共有をして、共に業務改善を進めてきた。その中で今回、教職員一人一人に目標が入ることで、管理職と共にまた、個人的に働き方改革に取り組んでいこうとする教職員の意識をより引き出すことにつながるのではないかと思う。
- 委員 学校現場でも、一人で仕事をするのではなくて多くの教職員が関わって仕事をする事で一人の負担を減らすようにしている。教職員それぞれ働き方や家庭環境が違うので、面談を通じて、個々の教職員の働き方が見えていくと思う。ただ、特に初任者は日々の仕事をこなしていくのが精一杯なので、働き方改革の取り組みと言われてもなかなか難しいのではないかと感じている。
- 委員 教職員の働き方を取材したテレビ番組を見たときに、部活動をしている先生は週に 1 日しか休みがないとか、次の日の授業準備、部活動の練習試合への引率で、休み時間がとれていないという現状を知った。休みたいけど休めない現状があるという難しい問題だと思う。
- 委員 部活動では今年度から休日を入れることとなっていると思うが、部活動で強豪校となると親からの突き上げも多いのではないかと思うので、保護者の方も考えていかないといけないのではと思う。
- 委員 時間外で多くを占めるのは保護者対応となっており、保護者の仕事が終わった

後に学校の電話で連絡することとなっていることが原因となっている。そこで学校としてメールを使用して対応することを提案して、勤務時間内にメールを打っておき次の日に対応するという一方で、時間外の削減につながると思っている。このように、個々の学校に応じてピンポイントの課題をあげて、それに対応する提案をしていくという方法がいいのではと思う。

委員 管理職がこれまで働き方改革の取組を進めてきたが、これからは教職員一人一人に働き方改革の意識を持ってもらうという意味で今回評価項目を入れることについて異論はないが、これからの適切な運用の仕方、メッセージの発し方及び教職員一人一人とのコミュニケーションの取り方が大切になってくると思う。

事務局 「事務局説明 議題 令和2年度の制度実施に向けた改善点等・評価項目の追加 若年教員への人材育成の視点の追加」についての説明

それでは、評価項目の追加の二つ目となります、「若年層への人材育成の視点」についてです。本県では、本県の学校組織や人材育成の状況を明らかにし、学校の組織力を向上させるチームとしての学校づくりや、組織的な人材育成を進めるための方法等を検討することを目的として、学校組織の在り方検討委員会を設置しています。

資料5-4表紙をめくって1ページ目、22ページをご覧ください。本年度開催された会議におきまして、学校の組織力を向上させるための具体的な取組体系が取りまとめられました。その中の基本方針、「1学校の組織マネジメントの強化」「(2)OJTを活用した若年教員やミドルリーダーの育成」の「ウ 校種や学校規模に応じて、若年期から管理職まで段階的に人材を育成する仕組みづくり」の具体的な取組として、目標設定シートにおける若年層への人材育成の視点の追加について本検討委員会で検討することが示されました。

資料2にお戻りいただいて、41ページをご覧ください。このシートは、ステージ3、つまり採用10年以上の教諭等用の評価項目で、⑤～⑧の各要素について、「育成指導力」の項目がすでに設定され、求められる水準でも、若手職員等への育成指導が盛り込まれています。42ページは、採用5～9年のステージ2用ですが、同様に入っております。

資料5-2の2ページをご覧ください。この度は、先ほどご説明しました学校

のあり方検討委員会で示されましたことを受けまして、「教諭・講師（外国籍）用（S1）」、採用1～4年次の目標設定シートにも、能力目標の⑤～⑧にそれぞれ育成指導力の視点を追加したいと考えています。それぞれアンダーラインを引いているところが変更点となります。例えば、⑤の3に育成指導力を入れました。求められる水準を見ていただくと、ステージ1であっても、臨時教員の経験がある者など、経験や年齢も様々ですので、同僚や若手教員への助言や指導ができるだろうということで、新たに設定をしております。

このことについての説明は以上となります。

委員 臨時教員の経験がある者で人材育成の視点を持っていけば問題ないと思われるが、新卒で入った教員など人材育成の視点のない場合、この評価項目は負担になるのではないか。

事務局 必ずしも臨時教員の経験があるから、また年齢が上だからといって、人材育成ができるとは限らず、新卒の教職員であっても、着任して現場経験を積む中で、同僚や若手職員にアドバイスができることも出てくると思う。組織として支援力を発揮する必要があることから、若手職員の頃から人材育成の視点を入れることとしている。

委員 文言では見えないところがあるので、管理職としては先ほど説明のあったことを踏まえて面談に臨むことが必要である。

委員 指導力育成という視点は、上の人にも大事だが、同じ階層の中でも大事である。グループワークをやったときに、最初はレベルが低かったのが1時間程度の自由討議ですごく意識レベルが上がることもある。意識レベルが上がることですごくやる気も出るので、こういう視点は大事なのではと思う。

委員 最初、若年層は「助言や支援に努めている」というより、「助言や支援を求める姿勢がある」という方が適切ではないかと思ったが、それは職務に取り組む態度にあるのでこれと重複する。育成指導力だけが取り上げられたので違和感があったが、若年層が児童生徒理解や教科等指導の能力を身につける前提に育成指導力を発揮するのであればあってもいいのではないか。

「助言や支援に努めている」という表現はどうかと思う。

- 委員 説明を聞くとわかるが、「育成指導力」は伝わりにくい言葉遣いだと思う。
- 委員 指導というよりも、相談があった上でアドバイスができていくかという表現の方が良いのではないかと。
- 委員 経験の浅い教職員にとっては、どう実践したらいいのかわかりにくい表現ではないかと思う。
- 委員 1、2年目の教職員にとっては「育成指導力」は重い表現ではないかと思う。
- 委員 若手の職員でもICTの分野で得意な教職員もあり、その分野では育成指導力を発揮できることはあると思うが、若手が全ての分野で期待されると厳しい部分もあると思う。
- 委員 1年目の先生にとっては酷かなと思うが、得意分野を吸い上げて評価してあげる必要があるのではないかと。
- 委員 グループで取り組むことで発揮できることがあると思われる。
- 事務局 若年層もチームで取り組んでいくとか、いろんなことに関わっていきながら学んでいくということは大事であり、それがいろんな気づきにつながりモチベーションも上がっていくといった、いい方向に進んでいくようになればと考えている。ご意見をいただきましたように、理解のされにくい表現であるとか、誤解を生む表現であるということもあり、本日のご意見を踏まえて事務局の方で表現について検討させていただく。
- 委員 あまりないケースだと思うが、臨時教員の経験がある教職員が、採用になって採用1年目だからと、その経験を発揮しない可能性もあるので、その点では若年教員へ育成指導の視点をいれることは良いと思う。
- 事務局 「事務局説明 議題 令和2年度の制度実施に向けた改善点等・面談の実施方法」についての説明

資料6をご覧ください。人事評価の流れについては、冒頭に資料2の15ページを見ていただきながら説明させていただいたところですが、面談については、現在は当初面談及び中間確認は2次評価者が行うこととなっています。

職員数の多い学校では、学校長の負担となっているので改善できないかとの要望が複数あがってきています。案としましては、当初面談については、面談を通して被評価者の自己目標の内容や能力目標達成への手立て等を確認するものがありますことから、現行のとおり2次評価者が行うこととしますが、中間確認については、業務の負担を軽減するため、1次評価者が行えることとして、面談業務の分担を可能とします。

また、今回、中間確認を1次評価者が行うことを可能とするため、当初面談で自己目標の内容等を1次評価者も確認する必要があることから、当初面談においてはできる限り1次評価者も同席して行うこととします。

なお、最終面談については、現行でも、1次評価者が行えることとなっており、1次評価者が面談を行った場合には、面談終了後直ちに2次評価者に面談の状況を報告することとなっています。

委員 大規模校では、5月から7月初めまでと1、2月は外へ出ない日はほぼ毎日面談をしている状況である。職員からは昇給に関わることなので校長と面談をしたという要望があるので、面談は1次評価者も同席させて、2次評価者が面談をしているのが現状である。今回このように変更があれば負担軽減につながると思う。

委員 面談の日程を合わせるのが難しいところもある。小規模校では面談をしっかりととってできるので、学校の規模によって選択の幅が広がることは良いことではないか。

委員 面談される側も複数で面談された方が、評価の納得性が上がるのではないか。

委員 先ほど委員さんが言われたように、面談される側とすれば複数で面談する方が良いし、人材育成は大事だが、面談に管理職の時間がとられ、他の管理職の仕事をする時間がなくなる。

委員 一人 20 分で面談をしているが、1 日 10～15 人くらい面談している日もある。それぞれの職員の目標設定シートを読んで、1 次評価者の評価をみて、人事評価書を作成して面談に臨んでいる。面談までの評価作業でも大規模校になると管理職の負担が大きい。また、人事評価書で「4」の評価をつけたときには特記事項を書かないといけないので、書かなくても良いようにできないかという声もある。

委員 面談の実施方法として選択肢が増えることは良いことである。

事務局 「事務局説明 議題 令和 2 年度の制度実施に向けた改善点等・任期付教職員、臨時的任用教職員、会計年度任用職員の人事評価制度」についての説明

資料 7-3をご覧ください。こちらは、令和 2 年 4 月に新地方公務員法が施行されることに伴い総務省が示した、事務処理マニュアルです。表紙をめくっていただいて、40 ページの④を見ていただきますと、会計年度任用職員は、常勤職員と同様に任期の長短にかかわらず人事評価の対象となることが示されています。また、正規教員の育休等の代替として令和 2 年度から任用を開始します任期付教職員及び臨時的任用教職員についても、地方公務員法の職員に該当することから人事評価の対象となります。

以上のことから、任期付教職員、臨時的任用教職員及び会計年度任用職員について、新たに人事評価制度を整備します。

資料 7-2をご覧ください。評価の方法として、新たに「人事評価記録書」という正規教職員とは別の様式を設定して評価します。この様式は、知事部局が会計年度任用職員の評価に使用する様式をベースに作成したもので、「会計年度任用職員用」、「任期付教職員・臨時的任用教職員用」の 2 種類となります。

具体的な評価の方法ですが、**資料 7-1**をご覧ください。中段の 4 から評価の手順について記載しています。評価者は、被評価者が任用された後速やかに、人事評価記録書を作成します。評価者は、**資料 7-2**の「2 業務遂行に関する評価」の欄に被評価者の業務内容を 2 つ以内で記載します。さらに、任期付教職員・臨時的任用教職員は、働き方改革に係る勤務時間管理の対象となっていることから、**資料 7-2**の 2 ページにあるように、「2 業務遂行に関する評価」に業務内容に加えて「業務改善目標」を記載することとします。

当初面談で、評価者は被評価者と評価項目や業務内容について確認を行うとともに、それぞれの任期に合わせて、評価者が設定した期日までに、被評価者は、中程にある自己評価を記入します。その後、評価者が、評価を行った上で、任期終了までの間に最終面談を行います。なお、自己評価については、(○十分できた、△一部できた、×十分できなかった)を記載し、評価者による評価では「1 取り組み姿勢・能力に関する評価」について、勤務状況を踏まえて、評価(○期待レベルの行動が定着していた、△注意すべき行動が時にあったが概ね期待レベルの行動であった、×注意すべき行動が恒常的に見受けられ、明確に期待を下回っていた)を記載します。

また、「2 業務遂行に関する評価」について、業務遂行の状況を踏まえて、業務内容について評価(○期待されるレベルの業務遂行であった、△期待を下回る業務遂行が時にあったが概ね期待レベルであった、×期待を下回る業務遂行が頻繁に見られ明確に期待を下回っていた)を記載します。

「3 全体講評」は「1 取り組み姿勢・能力に関する評価」及び「2 業務遂行に関する評価」を踏まえて、全体評価を記載します。

最終面談では、人事評価記録書に記載された「自己評価」について、評価者が被評価者の考え方等を聞き取るとともに、評価者の評価の考え方や自己評価に対する意見等を被評価者に伝える形で行います。

なお、各面談については、人事評価を行わなければならない人数が増えることでの評価者の負担を極力減らす意味でも、1次評価者、2次評価者のどちらかが行うこととします。

人事評価記録書の開示の希望があった場合には開示することとします。

この人事評価の結果については、再度の任用を行う場合の客観的な能力実証に当たり、判断要素の一つとして活用します。

また、年度ごとで任用する任期付教職員、臨時的任用教職員、会計年度任用職員は昇給することはありませんので、昇給の資料とはなりません。

委員 評価の印として「×」という評価は、被評価者が受ける印象として悪いので、変えることはできないか。

委員 「×」という評価は、評価を受ける側としてはショックだと思う。「◎」をもらおうとすごくうれしいので、「◎」「○」「△」の3段階とするのはどうか。

委員 これまで自校では、臨時教職員も教諭（S1）のシートを使って評価をしていたが、今回、臨時教職員の人事評価制度が定められることで、採用につながる能力育成という意味でこの制度が使えるといいと思う。

委員 2, 3ヶ月とか短い任期の者でも評価する必要があるか。

事務局 1日でも任期があれば人事評価をしていただくこととなる。週1回の時間講師等についても人事評価をしていただくこととなる。

対象の人数が多くなるため、1次評価者、2次評価者がどちらでも評価できるようにし、負担軽減を図っている。

委員 良い人材を雇用したいので、人事評価は大事だと思うが、人事評価の対象人数が増えることで負担が増すこととなると思う。

委員 評価結果については、再度の任用の際の資料とすることとなるということだが、評価によっては再度の任用に影響することとなるので、当初の面談の際にしっかりと説明をする必要がある。また、それが管理職の負担ともなると思う。

事務局 「×」の評価の表現については、ご意見を踏まえて検討させていただく。

事務局 **「事務局説明 議題 令和2年度の制度実施に向けた改善点等・部下による所属長の評価の実施」についての説明**

部下による所属長の評価の学校現場での実施につきまして、実施方法や評価項目についてご意見をお伺いしたいと考えております。

資料8-1をご覧ください。部下による所属長の評価については、既に知事部局において、1-(1)～(3)ことを目的に実施されています。

所属長と職員が、相互に信頼し、納得して業務遂行ができる職場づくりに資するため、(1)職員の評価を所属長に伝えることにより、所属長の気づきを促し、自己啓発や研鑽の契機を提供する。(2)所属長を評価することを通じて、職員一人一人が職員に求められる姿勢や能力を理解、認識し、気づきの契機とする。(3)評価結果を分析することにより、職員が所属長に求める姿勢等についての全体的な傾向を把握し、職場の改善や職員研修に活

用する。

このような部下による所属長評価を学校現場で導入した場合にも、管理職と部下の多面的な評価により、管理職としての気づきや管理職自身の組織マネジメント力を高める効果があると考えるとともに、今年度の職員団体との話し合いの中において、実施の提案もありましたことから、来年度からの実施を検討しています。

資料8-2をご覧ください。案として評価項目を示しています。知事部局の評価項目を参考にしながら、人事評価において校長に求められる水準等から評価項目として設定しています。

変更点としましては、評価項目「仕事に向かう姿勢」の中の、「1 教育に対する強い使命感と情熱を持って児童生徒の立場に立って仕事に取り組んでいる」、「2 学校経営に対する確かなビジョンを持ち組織的で機動性のある学校経営を行っている」、「3 先見性と幅広い視野高い識見を持ち新たな課題や業務の変革にチャレンジしている」は人事評価の校長に求められる水準より設定したものです。

また、「仕事の進め方」「10 教職員の業務負担を軽減し、限られた時間の中で最大の教育効果を発揮できるよう、働き方改革に積極的に取り組んでいる」は、学校における働き方改革の推進の視点を追加しています。

さらに、「職員への接し方」「19 管理職としての自覚を持ち服務管理の徹底及び非違行為の根絶に向けた指導している」「20 子育て世代の教職員が安心して子どもを産み育てられる職場環境づくりに積極的に取り組んでいる」は法令遵守の視点や次世代育成の視点を追加しております。

一方で、**資料8-1**の5ページにある知事部局の評価項目の中で、3、4、10、12については、学校現場にそぐわないと考えられるので削除しております。

評価項目に対する評価の方法は、評価項目全項目について該当するものに○印をいれることで評価をします。「判定できない」は所属長の日常業務を観察する中で、判断の基となる行動を把握できなかった場合に使用することとし、「どちらでもない」としては使用しないこととします。

評価基準日としては12月1日、評価期間は前年12月1日～11月30日までの間で、評価を受ける所属長と評価者が現所属において共に勤務した期間とします。

評価票のとりまとめは、グループウェアによる集計方法を検討しています。

また、来年度の実施につきましては県立学校のみでの試行を検討しています。

委員

知事部局では導入してからどのくらい経つのか。

事務局	10年以上前から実施している。
委員	知事部局では活用はされているのか。
事務局	所属長が評価を見て、自らの気づきにつながり、悪い評価であれば意識して行動を変えることができるし、いい評価の場合もさらにそこを伸ばしていくきっかけになっている。ただ、学校現場では組織の在り方が違う部分がある中で、来年度からは県立学校での試行からスタートさせたいと考えている。また、働き方改革の観点からなるべく負担のかからない方法で実施したいと考えている。
委員	調査結果の集計方法はどうか。
事務局	校務支援システムの中のグループウェアのアンケート機能を活用して、県教育委員会からアンケートを送って、教職員がアンケートに答えたものを県教育委員会で集計することを考えている。そして、その結果を県教育委員会から各所属長にフィードバックするなど、極力学校に負担をかけないような方法を検討している。
委員	評価者は教職員全員となるか。
事務局	評価者は全員となるが、アンケート形式なので中には回答期間に答えられない方もいると想定している。
委員	上司の評価だけでなく部下もお互いを評価すれば、それぞれ気づきにつながって改善につながるのではないか。
委員	評価結果は被評価者以外の者は見ることはできるのか。
事務局	被評価者以外で見ることができるのは、教育委員会と言えば所属長の上司である、教育長や次長のみとなる。知事部局では被評価者と評価者は意見交換を行う場を設けることとなっている。
委員	被評価者と評価者の意見交換の実施は、学校現場でも実施する予定か。

事務局 意見交換の実施など具体的な内容に関しては検討中である。実施する方向で検討を行っていきたい。

委員 校長の意図を正しく把握していない教職員も大規模校になればなるほど多くなると、低評価がついたときに校長のモチベーションがどうなるか気になる。評価項目が細かいので、それぞれ教職員が正確に捉えて判断できるのか。

委員 高等学校課が実施している学校経営診断は、第3者である専門業者が校長と教職員の間に入り直接的ではなかったのが、安心して話をする事ができたが、この部下による評価は直接的になるので少し考えておかなければならないと感じた。

また、この評価は所属長の学校経営マネジメントの評価となると思うので、本検討委員会ではなくて、学校の在り方検討委員会等の学校経営の会で議論するべきものでないか。人事評価の延長線上のものではないのではないか。

委員 この議題は他の議題とは少し性質が違っていると感じていた。

委員 県教育委員会がこの評価結果をどういうことに使用するのか。所属長の自己啓発の目的のみに使用するのか。

事務局 所属長の自己啓発に使うこととなると考えている。ただ、知事部局と学校現場では、知事部局では常時、所属長と部下が同じ空間で仕事をするが、学校現場では校長は校長室にいて評価者となる教職員は教室等にいるなど状況が違う。校長の思いがきちんと教職員に伝わるのか、そうしたことがしっかりできていないと適正な評価とはならないと考えている。その点に関しては、試行をした上でしっかりと検証していく必要があると考えている。

委員 客観的に自分の弱みを見ることができるのは意味のあることだと感じている。ただし、評価者である教職員が実施する目的をしっかりと認識してやっていくことが必要であると思う。

委員 評価項目が多いので似たような項目は一つにすることも必要でないか。

— 終 了 —

