

# 苫小牧市教育委員会会議録

会議区分	苫小牧市教育委員会 第 8 回臨時委員会
日時	平成20年 4月14日 自 15時58分 至 17時14分
場所	苫小牧市役所庁舎9階 第1委員会室
出席委員	委員長 吉本 俊憲 委員 鈴木 正樹 委員 佐藤 郁子 委員 佐藤 守 委員 山田 眞久
欠席委員	
会議録署名委員	佐藤 守 委員
会議録作成職員	総務課総務係主事 上川 裕樹
事務局職員	学校教育部長 澤田石 綱紀 スポーツ生涯学習部長 今田 和史 学校教育次長 福田 小夜子 学校教育課長 柴崎 誠 総務課副主幹 池 淵 雅宏 総務課総務係主事 上川 裕樹
会議案件	別紙のとおり
会議の経過概要	別紙のとおり

1	委員会開会の宣言（吉本委員長） …15時58分
	・ 吉本委員長より、4月1日付で着任した福田学校教育部長の紹介があり、同次長より着任挨拶。
2	会議録署名委員の指名（佐藤守委員）
3	報告（教育長）
	・ 大変忙しい中での臨時教育委員会の出席に感謝申し上げます。学校の方もちょうど1年生が入学してから2週間目に入り、給食を初めて食べるという記事が新聞に載り、順調に推移しているようである。委員におかれては、10日に第1回目の校長会に出席していただき感謝申し上げます。
	・ 前からお話ししている学校職員の評価について、委員の合意をまだ受けていませんでしたので、今回の審議により合意をいただいて、次回24日に臨時の校長会議を開催して、説明したいと思っている。
4	議案審議
	議案第1号 学校職員の評価制度について
	（学校教育部長より 概要説明）
	・ 別紙「苫小牧市学校職員の評価に関する要綱（案）」、「苫小牧市学校職員の評価に関する要領（案）」、「自己目標シート 評価者シート」他、別表・様式から、要綱・要領の条文及び条項等を中心に説明。
	（吉本委員長）はい。ご説明ありがとうございました。大変なボリュームであり、教育委員会事務局の方でこの辺の精査をした上で、要綱並びに要領、その他諸々本日、ご提出をいただいたと思います。まず、皆さんの中でご質問等があれば受けたいと思いますが、こういうやり方、進め方でよろしい

<p>ですか。区切らなくてもいいですか、要綱とか要領とか何か分けてやった方が良いですか。</p>
<p>(学校教育部長) そうですね。最終的に要綱を決定していただくことになりますので、その要綱に対しての補足的なことが以下要領に書いてございます。そういうような形で、要綱の1条から順にやっていただければと思います。</p>
<p>(吉本委員長) そうですか。ではそのように進めさせていただいてよろしゅうございませぬ。</p>
<p>(一同「はい。」の声)</p>
<p>それでは、まず、要綱案の方からでございます。今、部長さんの方からご説明がございましたが、1条から9条・附則までございますが、この方で何か関連したご質問があればと思いますが、いかがでございますか。</p>
<p>(鈴木委員) ちょっとよろしいですか。</p>
<p>(吉本委員長) はい。どうぞ、鈴木委員さん。</p>
<p>(鈴木委員) こういう制度ができたことはいいのですけれども、この年間の評価の流れですとか、まさに各企業がやっているISOと同じような流れだなと思うのですが、先生一人とっても、個人個人のそれぞれ能力は違うと思うのですけれども、これに関しては個人個人の計画で進んでいくわけですね。それで、最終的に1年間それに基づいて途中、面談をしたりして修正しながら、一個人の先生のやり方をもう少しこういうふうにしたらいいいのではないかと、助言とかそういうのを入れていって、最終的に目標達成した後の自己啓発、次年度目標のところに移っていくわけなのですが、この時には前年度自分で目標をクリアしたものよりも目標としては下げることはできないのですね、それよりもアップした段階で、各先生にはなんて言いますか、個人の目標を設定してもらって、それからまた1年間動いていきますよというふうになっていくと、年々非常に厳しくなっていくのではないのかと、だから、最初にすごく高い目標を</p>

設定した先生はより苦しくなっていくという可能性もなきにしもあらずというふうに思っているのですが、その辺り、初めの目標設定ということに関しては、教育委員会として何かないのでしょうか。
(学校教育部長) 具体的には、委員会としての基準とか考え方はあまりないと思います。
それともう一つは、この制度自体がこれから周知をしなければならないというところに今ありますから、実施を渋っているところは、やはり制度そのもののどういう具体的な中身なのかということでの確認といえますか、そのことに対して明確にまだ出ていない部分がありますので、道ではいわゆる制度評価を今後、色んな研修の中で周知していきますという段階なので、具体的に鈴木委員さんがおっしゃったことというのは、あまり現場の方には下がってきていないという状況です。
(鈴木委員) そうなのですか。
(学校教育部長) それと学校長なり、教頭さんがこの自己評価のための目標設定にあたってその先生方とあなたはどのような形で学級運営をしていくのですかというようなこと、あるいは学習指導をどこに力点を置いていくのか、どういう方法でやるのかというようなことを結局、校長先生や教頭先生が指導・助言しながら作らせるというのが第一段階ですから、そのところが個々の校長さんや教頭さんの考え方によって大きく変わっていくのかなというふうに見ているのですが。
(鈴木委員) 私もそういうふうになるのではないかと思うのです。わかりました。
(学校教育部長) 教育長の方からも、お話しいただければいいのですが。
(教育長) この後、一般の先生方を除く、校長・教頭の皆さんは教育局の方で評価者研修会という研修会を開いて、いかに客観的に見るのかという部分とか、何て言うのでしょうか、子どもの評価でも例えば、点数で表されるものを実際の評価は点数ばかりではなくて、色んな要素を入れて評価しますから、先生方につきましても、幅広くトータル的に見ていかなくて

<p>はならないことははっきりしています。基準は一定の観点で示されていますけれども、実際には先生の普段の能力に合ったものから、少しでも引き上げていきたいという視点で見ていくことになります。早い話がすごく指導力がある先生と全然まだないような若い新米の先生を始めから同じように高い目標をもってというふうにはなりません。評価する観点は同じ観点で、ABCを付けますが、例えば全員がAとか、全項目がAというように早い段階でAばかり付けてしまうのはどういうものかという問題があります。昨年、実際に道内で試行的にやったところがあるのですが、オールAとか、オールBとかを付けてしまった学校もあるようで、それはやめた方が良いという反省は出ています。それなりに努力が評価され報われることが良いのでしょうし、同じAの中でも期待感があって、もっとがんばれという意味がある場合も出てくるかもしれません。</p>
<p>(鈴木委員) わかりました。</p>
<p>(吉本委員長) 佐藤守委員さん、何かありますか。</p>
<p>(佐藤守委員) 目的の中で、一番成果を児童・生徒に還元することを目的とするということですが、具体的に評価したことが生徒に還元できるということは、良い先生になっていくということではないのでしょうか。</p>
<p>(教 育 長) そうです。</p>
<p>(佐藤守委員) その評価というのは、他には漏れないと思うのですが、良い先生、悪い先生、そういうのがどこかで流れて行って、先生たちが評価の対象で、A先生、B先生、C先生と言われることはないのでしょうか。</p>
<p>(教 育 長) ないと思いますが。</p>
<p>(吉本委員長) いいですか、佐藤守委員さんの質問に関連して、以前にいただいたものを読んでいまして一つ感じたことは、学校職員の評価に関して、最終的に目的は確かにこの条文に書いてあるように、資質の向上と学校の活性化を図って、その成果を児童・生徒に還元する、これが目的であるとう</p>

<p>たっています。これはそのとおりだと思うのですが、考えすぎかもしれませんが、例えば、再任用も含めて、この条文の中でも実は昭和23年施行されている市町村学校職員の給与負担法という条項がなぜここに出</p>
<p>てくるのか、関連があるということは、評価が出てきますと当然、評価</p>
<p>に応じた報酬が変わってくるということを狙っているというのと、これは</p>
<p>一義的にはそうは言えませんが、何かその辺を先々行った時に、第1条</p>
<p>に明文化されていることは非常に良いことだと思うし、その結果、順調</p>
<p>に評価制度が進んだ時に、今、申し上げた処遇に関しての対応も自ずと</p>
<p>差が出てくるように私は少し感じたのですが。先のことですから、わか</p>
<p>らないと言えましょうがないですが、明文化されたものの中で、趣旨・</p>
<p>目的ですか、この法律の施行している意図はわかりますが、どうも再任</p>
<p>用のことも含めて処遇のことを含めまして、その辺はどういうふうに捉</p>
<p>えたらいいのでしょうか。この通り読めばこの通りなのでしょうが、こ</p>
<p>れが二次的あるいは三次的に目指すものというのは、当然、いつの日か</p>
<p>法制化されるわけですね。それが悪いという意味ではないのですが、た</p>
<p>だ、その法律がすでにあって、評価に関する要綱を作り上げるというの</p>
<p>はもっと先々の狙いがあるのではないかと思ったものですから。</p>
<p>(学校教育部長) 今、公にしている考え方というのは、いわゆる教職員の勤務評定は賃金</p>
<p>格差につながるようなものとは切り離して考えますということを公に言</p>
<p>っているわけですので、逆に言うと学校の先生の方の組合では、先ほど</p>
<p>委員長さんがおっしゃったことについての危惧は依然として持っている</p>
<p>わけです。ただ、今行うこの評価自体は、あくまでもその勤務評定とは</p>
<p>切り離してという考え方、要は一番大きい問題として捉えるのは先生と</p>
<p>しての資質に欠ける教職員に対してどうするのかという部分は確かに出</p>
<p>てくるのかなと思っているのですが、いわゆる賃金格差は今のところ、</p>
<p>そこまでは踏み込まないと言っているのです。ただ、将来どうなのかと</p>

<p>言われると、私どもも正直これをどういうふうに道教委が考えとか、東京都の教育委員会ではすでに独自で実施している所もあって、そういう中で場合によっては先ほどおっしゃられたことは考えられるかなという気はします。</p>
<p>(吉本委員長) 結局ですね、この評価制度というのは、充分努力して評価・目的を達成しましたという人と、一生懸命やったけれども目標に達しなかった、この差というのは確実にあって出てくると思うのです。色々、あのシートを使って当初の目標を設定して評価、この落差というのは自ずと出てくるので、これは仕方ないことだと。でも、全体として、教員の資質の向上につながるとやはり内面的なその自分の意志の持ち方とか、それが現場で少しでも子ども達のために反映されるものにつながっていくということは、それなりに一個人としても、一教師としても前向きに良い方向へ転換してくれるというふうに私は信じているのですが、そういう中で、この制度というのは、実施の面では非常に難しい部分があるのだろうと勝手に思っていたのですが、後はこれから教育長さんがおっしゃるように、色んなシミュレーション、オリエンテーションを含めてということなのでしょうけれども、もう一点、これは地教行法の改正、平成20年度から実施することは市教委として考えているわけですね。5月くらいですか、初年度ですから実施期間・施行日、どういうふうに考えていますか。</p>
<p>(教 育 長) はい。具体的な部分で言いますと、24日の校長会議でこれをやることになりましたということで下します。先生方にシートも配られ、記入が始まり、基準日は5月1日ですが、あくまでもそれは学校の実態に応じて、6月の頭ぐらいまでかかっても良いですから、それぞれが書いて校長先生の所で一人ずつ書いたことを面談しなければならない。それで始まったら次の2月1日の基準日に今度は、その評価をする段階。自分が</p>

どこまでできたかを評価する期間というのは、例えば夏から秋の校内の
研究授業と場面で、校長先生が直接、授業の様子を見たりしながら、チ
ェックしていくということになると思うのです。
(吉本委員長) なるほど。ということは、現実にはそういう手続きを経て、当然、校長
会が終わって、夏休み前ぐらいから実施して、色んな意味で指導しなが
ら進めていくということですか。
(教 育 長) ええ。ですから、当然、4月、5月のこの年度の初めというのは、目標
は立てるけれども、修正していっても構わないということなのです。そ
れで校長先生にしてみれば、先生方、一人一人の資質の向上が目的なの
だということですから、放っておくことができませんから、例えば、授
業見せてくださいとか、校内授業、研究所の授業研とかに参加したらど
うですかというアドバイスは、今まで以上にやり易くなるということも
あります。
(吉本委員長) そうですか。できるだけ環境が整い次第。
(教 育 長) もうすぐ始まるということです。冒頭の問題、ここで言う地方教育行政
法とか、給与法という法律では、勤務の評価はしなければならないとい
うことなのです。それを北海道はやってこなかったということで、随分
道議会でも追及されるということがありました。それで20年度からや
りますと提案した。やる中身はどういう形なのかと思ったら、教員評価
というのが出てきたのです。そして、これは給与査定に響きませんとい
うのです。道教委は給与に響かないことをやるのだな、本当にこれで良
いのか、それだとまだ法律違反ではないのかと指摘されはしないかと思
っていたら、すぐに査定昇給制度というのも併せて提案してきて、両方
揃って20年度からやりますという二本立てという形になったのです。
査定の方はどうしても厳しいし、理解できない部分というのがあります
ので、そこで今、少し時間がかかっています。しかし、もう20年度に



<p>査定の方も始めます、つまり、冬のボーナスからは査定が入ってきますという言い方をしています。査定は5段階でA B C D Eのうち、Cは真ん中で昇給なしで給与に反映されないのですが、A、Bというのは1号俸上がるか、その半分の2分の1号俸上がるか、D、Eというのは、2分の1号俸下がる、1号俸下がるというランク付けになっている。D、Eの査定の方を見ますと、実は処分を受けた先生とか、休職とか、そういう先生がこうした査定で給与に反映されていくということですが、これについてはまだ、教育委員会の方には一切下りてきていませんので、私たちはこの趣旨を生かすしかないということで今、考えているところでございます。</p>
<p>(吉本委員長) 反対をしているわけではないのですが、こういうことも裏には誰でも大人なら普通常識として考えます。だから、これが法理念の裏にあるというものは何なのかと。この目的やらその他ずっとこう書いてあって、趣旨はわかるのですが、そういうことに対して、今、教育長からご説明をお聞きしましたので、大体想像できますが。ありがとうございます。佐藤郁子委員さん、どうですか。</p>
<p>(佐藤郁委員) 私は要領の方に関係してくると思いますので。</p>
<p>(吉本委員長) いいですか。それでは、とりあえずこの要綱の方はこういう形で、また後で何かお気づきの点がありましたら、ご発言いただきます。それでは、今、佐藤郁子委員さんのおっしゃっていた要領の件ということでお願いします。</p>
<p>(佐藤郁委員) 要領で、先ほどのお話しの続きのような感じですが、第1評価で校長先生が各先生の評価をするということで、自己評価シートが出てきた場合に、本人が設定している目標と校長先生が明らかにそれは無理だろうというような差が出た場合、ここでうたっております助言・指導ですが、どの辺りまで範囲を広げるかということ、それは各先生の評価ではなくな</p>

<p>って、校長の裁量に移ってしまうことがあります。その辺りの指導の難しさと指導・助言という難しいところで、基準を設けなくて作った場合の問題というのが出てくるのではないかと思ったのです。私はやりたい、これをやると計画を立てている先生が、実際はそこまで行かないだろうというのが明らかにわかっている場合に、先生たちの自己評価ではなく、第1評価者の基準ということになってくると、基準というのを設けていないと言いながらも、ある程度設けなくてはいけないのではないかと今、うかがっていました。</p>
<p>助言・指導の範囲がある程度、要領でも運用でも良いのですが、明確にしておかないと、ただその理想と言いますか、目標・設定だけに終わってしまって、その達成度というか、自分が立てた目標に自分が着かないとなると、その評価も下がってしまいます。そうすると先ほどのお給料の方にも影響があるので、ある程度の基準がなくて、先生方のお好きなようにというのは、非常に自由なようですが難しいのではないかと聞いておりました。</p>
<p>(教 育 長) そうですね。ただ、この一般の先生方の部分でいきますと、例えば、目標達成のための取組をどう考えるかといった時に、一般の先生方が思いつかないような中身というのはいくつかあります。そういうものを管理職がアドバイスして、あくまでも本人のやる気を育てることが趣旨です。しかし管理職が頭ごなしにここまで到達しなさいということは、絶対にあってはいけないことだと私は思います。それに対して、取組のところで頑張ってごらんと言ったけれども、例えば、研究所のあの講座を受けたらよいのではというアドバイスは具体的にできますから、それは必要なことではないかと思うのです。今、私たちが一番心配しているのは、自己評価シートを出してくださいと言った時に、本人が拒否したらどうするのかという問題の方がむしろ心配です。そうすると年度の始</p>

<p>めのスタートラインから、校長の言うことを聞かないと評価してしまう</p>
<p>のか、とんでもないことになってしまいます。そこで、やはりこれはこ</p>
<p>ういう方向で、教師がスタートラインに立つということの意識を皆さん</p>
<p>方に理解してもらうこと、計画の中身を書く以前の問題として、まず、</p>
<p>そういう共通理解と信頼関係がそこに成立するかどうかというのが一番</p>
<p>大事なところです。それを基に校長先生を信頼してください、アドバイ</p>
<p>スを受けてくださいというのが来ますので、いきなり校長先生があまり</p>
<p>にも強力に、こうなさい、ああしなさいというふうにはならないと思</p>
<p>うのですが。</p>
<p>(佐藤郁委員) こうしなさい、ああしなさいではなくて、具体的に例えば、自己評価を</p>
<p>出す時に具体的でなく抽象的に書いてしまっただけで達成度合もはっきりわか</p>
<p>らないという教員もいると思うのです。そうなった時に出す、出さない</p>
<p>ではなくて、自分の持っている知識を生徒に還元するという目的であれば、</p>
<p>教員であればするわけですから、出さないというのは私も考えてい</p>
<p>なかったのですが、その抽象的なもの出し方というのではなくて、具</p>
<p>体的にとか、そういうようなことが指導・助言の中に入るのであれば、</p>
<p>出しやすいのではないかなと思ったのです。それで、どこまで基準とい</p>
<p>うのが、私の言い方も曖昧だったのですが、抽象的に書かれてしまうと</p>
<p>全く自己評価の力はないに等しくなってしまうので、その辺のどこ</p>
<p>ろは基準を設けないのかなという意味でうかがったのですが。</p>
<p>(教 育 長) そうですね。基本的に各学校は年度の初めに、学校経営方針のようなも</p>
<p>のを校長さんが出します。さらに学習指導においては、今年はこの</p>
<p>ことに力を入れていきたいとか、生徒指導にはこのことに力を入れ</p>
<p>ていきたいとかありますから、校長先生の今年がここが重点という思い</p>
<p>と、その重点ではなくても大事なものはあると思うのです。そうした中</p>
<p>で、それぞれの学校の中の例えば、うちの学校、今年が国語の何に力を</p>

入れた研修をやっていこうというのがあれば、それに合わせたことを書いても構わないし、そうでない自分の専門の社会科の先生であれば、自分の社会科のこういうところを今年度、苦教研も含めて研究してみたい
というような幅広いものがあります。ああ書きなさい、こう書きなさいとしなくても先生方は書けると思うのです。そうした時に、先生の書いていることは全部、例えば、個人研修ばかりなので、校内の研修テーマ
に関わったことも一つ入れてみないかという具体的な話というのは、その場の中でやっていくことだと思いますから、私たちはあまりそこまでは口出ししないということでもいいのかなと思いますけれども。
(佐藤郁委員) 各先生の考え方というか理解の仕方に頼らなければいけない。難しいです
ね。
(鈴木委員) それで、先ほど私が言ったのもそこなのです。最初にその目標を立てる、各先生の資質とか、初めから差はあるわけです。先生の中でも。その中で
どういうふうに目標の設定をしていくのかというのが気になったのです。だから、あまりこのようなことを言うと失礼なのですが、この先生よりもこの先生の方がどちらかという落ちるような先生でも、目標を
組んだ時に、素晴らしい先生よりももっと上の目標を例えば組んだ時に、これでいくと、年々、下げられないわけですから、このやり方で行くと、
1年目、2年目、3年目というふうに目標はどんどん高くなっていくわけですから、最初に目標をあまり高く組んでしまうと、これは大変なシステムだということが少し気になったものですから。
(教 育 長) 受け止める先生方の感覚の問題だと思うのです。というのも、今年6年生担当した先生が今度は1年生担当するとか、担任が代わってくると書くことも全然違ってきます。ですから、成績主義の会社と違って、人間
相手の商売ですから、そういう面では受け持った学級とか校務分掌で、昨年までは教務やっていたのに、今年は生徒指導とか文化担当となって

くると、仕事の中身が違ってきますから、そうした中で今年はどういう
ことを頑張ってみたいということを書いていくということです。
先生は本来、自分のクラスは1年間、こういうクラスにしたいという学
級経営案を作るのです。その経営案の中に、学習指導ではこうしたい、
生活の場面ではこうしたいともう4月に作ってあるのです。それを使っ
て、自分自身がこれを今度はどうふう風に向かっていくのかということ
で、少し形を変えれば、できないこともないのではないかと思っている
のです。
(鈴木委員) 今年と次の年で環境が変わった時に、やり方が変わってくるのかと思う
のも当然です。わかりました。最終的にはこの自己計画と次年度目標設
定というところを設定しなければならないけれども、ここの言葉を変え
た方が何か分かり易いかなという気がするのです。だから、同じ仕事・
同じ学年をずっと担当していく先生はいないので、色んな学年持つよう
な状態になっていくので、こういう段階をふんで、上がっていくという
よりも、環境変わるのでまた一からという考えでいいわけですね。
(教 育 長) この次年度の目標というのが、また響きそうだなと思っているのです。
来年、またこの学級担任を持って頑張りたいとか、自ら、お手上げです
と担任を降りてしまうか、非常に微妙な問題も起きると思っています。
(佐藤郁委員) できれば素晴らしいですが、難しいのではないかなと思いつつながら。
(教 育 長) ただ、校長先生と一般の先生方との信頼関係が一番のベースですから、
教育委員会がこれをチェックするということは考えていないのです。あ
くまでも、その学校の中で次年度の学級担任とか、人事とかに反映して
いきたいというのはあると思いますし、場合によっては、胆振管内でみ
んなやるとなると、そういう流れの中で今度は次の学校に異動するとい
った時によその町との関わりも出てくるかもしれない。どんな先生なの
か見せて欲しいというのが出てくるかもしれない。だから、やるなら管

<p>内全部一緒になければおかしいという考え方も出てきているのです。基本的には、学校に置いておくものですから、その辺は今後どう動いていくのかなと思いますけれども、いずれにせよ、学校の中で校長先生が一般の先生方をどう育てていくのかということに使うのであって、我々がチェックするというものではありません。それでは、校長先生と教頭先生の評価を教育委員会はどうやってするのかというところも非常に困ったところなのですが、具体的に言いますと、先生の評価はその辺、課長の方から説明してください。</p>
<p>(学校教育課長) まず、教頭先生の1次評価はその学校の校長先生がいたします。2次評価につきましては、教育長が指定する教育委員会の職員ということで、教育長でもいいのですが、現時点では私、学校教育課長が評価をするような形で考えております。校長先生の1次評価はどうするのかということになりますが、学校教育部長が1次評価をしまして、2次評価については教育長さんにさせていただくという形で市教委としては考えております。</p>
<p>(吉本委員長) いいですか。それと関連して、そのオアの部分がまさにご説明あったとおり、学校長さんの1次評価は学校教育部長、2次評価については現実には教育長ということなのでしょう。でも、この文面ではオアですから、または教育長が指定するもの、こういう表現というのは、緊急の場合を考えればわかるのですが、ズバリ表現した方が良いのかなと思ったりもしたのですが、いかがなものですか。この辺の選択、例えば、教育長が指定する者でも、組織、これは苫小牧市の教育委員会の要綱・要領ですから、具体的に学校教育部長というふうに明記した方が分かり易いなど勝手に思ったのですが、何か不測の事態が起きた場合にはやむを得ないでしょうけれども、この考えどうですか。</p>
<p>(学校教育部長) 市の職員とは言っていないのです。</p>

(吉本委員長) そうでしたね。
(学校教育部長) これは、教育長が指定する者ですから、別に教育委員会の人間でなくても良いですし、学識経験者の方でも構わないのではないかと解釈できる文章になっていて、道がそういう形で広く含みを持たせていますから、現時点で教育長と事務レベルの話の中では、その程度のことを考えたわけですが、これはあくまでも委員さんとの協議の中で。
(教 育 長) 今の要領の部分から、もう少し具体的な名称・名前をきちんと明示した方が良いのではないかという。
(学校教育部長) 今の評価者の部分というのは、要領の第5条の2項にうたっています。
(吉本委員長) うたっていますね。まさにその話なのですが。
(学校教育部長) それを今、委員長さんは具体的に職名なら職名を入れたらというお話をされましたが。
(吉本委員長) どういうものなのでしょう。今、具体的に課長さんの方から例えば、校長の1次評価は教育長が指定をする者ということで、苫小牧の場合は学校教育部長を考えていますということで、お話しありました。2次評価は教育長ということでお話がありました。そして、教頭についても説明のあったとおりですが、どういうものなのか、初年度ですから少し曖昧にしておくのも手なのかもしれませんが、この評価というのは、評価をされる側にはある意味、事前に伝えておく必要があるような気もするのですが、どうでしょうか。
(教 育 長) そうですね。言っても構わないと思うのですが、どうなのだろうか。
(学校教育課長) 入れようと思ったのですが、はっきり入れてしまってどうでしょうか。
(吉本委員長) それではすみません。もう一点、これを見させていただいて、要領の3ページに指導・助言者という欄があります。教諭・助教諭云々ということで、評価対象者が所属する学校の校長または教頭ということで、これも受け止め方、実施の面でいつも指導・助言者としてご指導いただくの

<p>がお二人というのは、良いような部分はあるのですが、場合によって、</p> <p>校長先生の考え方で絶えず指導・助言を行う積極的な校長さんもいれば、</p> <p>教頭さんが音頭を取るような部分もあるのだろうなと思って、この辺の</p> <p>メリハリですが、校長及び教頭ですから、どちらからでも指導・助言者</p> <p>として助言をいただくわけですが、偏りが出てきた時に問題がなければ</p> <p>いいのですが、この後の評価をする側にも相連なっているわけです。非</p> <p>常にこの辺が人間関係難しいのかなと思ったりしていかげなものでしょ</p> <p>うか。例えば、教頭さんに関しては、評価者が所属する校長先生という</p> <p>ことで、指導・助言も所属校の校長先生から受けるので、これは明確で</p> <p>す。教諭とその他の方は校長先生からもいただきし、教頭先生からもい</p> <p>ただく、どのようなものなのか、例えば相反するというか、片方は右、</p> <p>片方は左といった時に果たしてどうなのかな、悪いことではないでしょ</p> <p>うが、時と場合によっては、指導を受ける教諭の立場でとまどいが出る</p> <p>のかなと思ったり、そのような極端なことはないと思いますが、この辺</p> <p>の受け止める側からすると、どうなのかなと思ったりして、想像ですが。</p> <p>(教 育 長) 第7条の方は、最初の自己シートに書く場合、書いたものを一番先に提</p> <p>出するのは、一般の先生であれば、教頭先生ということですが、面談は</p> <p>校長先生でしょう。だから、シートで評価・チェックするのは最初、教</p> <p>頭だけれども、実際に相談にのる段階でいえば、校長だと思うのです。</p> <p>そういう点では、普段の毎日の学校生活ですから、校長・教頭両方いて</p> <p>もいいのかなと。</p> <p>(吉本委員長) 支障がないように、ちょっとその分だけ。</p> <p>(教 育 長) 教頭さんの場合は、もうこれは校長しかいないですから、逆に9条の方</p> <p>はシートの最後の場面になってくるのかな。最後の場面になってくると</p> <p>一般の先生方の場合は、最終評価者が校長ですから、校長・教頭の管理</p> <p>職の場合は教育委員会が提出先ですから、教育長に行ってしまうのです</p>
--



ね。学校の場合は校長が最終的な提出者になりますから、そういうこと
で定められているのです。きっと。
(吉本委員長) あと、運用の面だろうと思うし、校長・教頭さんのコンビネーションが
良ければうまくいくし、指導・助言をいただく先生方にも支障ないだろ
うと思いますが、その辺だけ少し感じたものですから、支障がなければ
いいのですが。
(佐藤郁委員) 自己評価を評価する機関というのは、これを作った時には特に考えてい
ないのですか。道でも文部科学省でも。
(教 育 長) 自己評価を。
(佐藤郁委員) 自己評価を順番に段階的に評価しますね。最後、校長先生が評価すると
いう時に、部長さんが学識経験者をふまえてということからなのですが、
大学の場合は自己点検評価を評価する機関というのがあるのです。国立
と私立、詳しいことはわからないのですが、これを作った段階で評価機
関というのは、道とか文部科学省とかは設定していないのですか。他の
学校からも多分出てくる問題だと思うのですが。
(学校教育部長) いわゆる機関の設定は、そういう独自のものは、今回は全然されていな
いです。
(吉本委員長) よく、マスターとか博士号という中で選ばれて、そういう特別な組織が
あるのと同じで、そういうことは考えていないということですか。
(佐藤郁委員) あれば簡単なのにといいながら。
(学校教育部長) まだ別なことを考えているのだと思うのです。自分が立てた目標に対し
て自分がその年にこれはできた、これはできないという程度の部分なの
です。
(佐藤郁委員) これから、充分生まれてくるというか、必要というか、そうですね。最
初から全部完璧ということはないでしょうから。
(吉本委員長) はい。他にありませんか。要綱及び要領に関して。今、議論が色々であ

<p>るとと思いますが。はい、佐藤守委員さん。</p>
<p>(佐藤守委員) 学校の教育目標は校長が一人で決めるのですか。</p>
<p>(教 育 長) 基本的にはそうです。</p>
<p>(佐藤守委員) 校長が独自に決める。</p>
<p>(教 育 長) はい。</p>
<p>(佐藤守委員) これ自体は、教育委員会に上がって、教育長が目を通すような形になる のですか。</p>
<p>(教 育 長) 学校訪問・経営訪問というのをしています。これは指導室長が全部の学 校を回って、校長先生の経営方針について説明を必ず聞いてくるという 仕組みになっているのです。その報告を私が受けるという形なのです。</p>
<p>(佐藤守委員) その時点で、少しその目標が変だというような校長先生はおられないと は思いますけれども、それを修正するということはあるのですか。</p>
<p>(教 育 長) 多分ないと思います。校長先生は最初の4月の学校で1学期の始まる前 に一般の先生方に流すと思います。ですから、すごく早い段階でできて いると思います。新しく来た校長先生は、前任の校長先生が立てて行っ たものを参考にするという仕組みになっています。3月の末ぐらいに土 台を立てて、それを実行するために誰々先生を何年生にしますとか、誰々 さんを生徒指導部にしますという人事配置も全部終わって年度が終了す るのです。</p>
<p>(佐藤守委員) 色々、途中で問題が起きた場合、途中で要綱を見直すということは可能 なのですか。</p>
<p>(学校教育部長) 要綱ですから可能です。</p>
<p>(佐藤郁委員) やって見ないとわかりませんよね。</p>
<p>(学校教育部長) また委員会の中で、附則のところを変えて見直しは何度でもできます。</p>
<p>(吉本委員長) それでは他にご質問がなければ、この時点でただ今ご提示いただきました た苫小牧市学校職員の評価に関する要綱案併せて要領案も関連して、議</p>

論があったところでございますけれども、本臨時教育委員会でご承認を  
するということをご異議ございませんか。

(一同「異議なし。」の声)

— 原案通り承認 —

5 委員会閉会の宣言（吉本委員長） …17時14分