

教育委員会会議録

(臨時会)

令和3年3月19日開催

さいたま市教育委員会

- | | | | | | |
|---|---|---|--------------|------------------|---|
| 1 | 期 | 日 | 令和3年3月19日(木) | | |
| 2 | 場 | 所 | 教育委員会室 | | |
| 3 | 開 | 会 | 午後1時30分 | | |
| 4 | 出 | 席 | 委員 | 教 | 育 |
| | | | | 長 | |
| | | | | 教育長職務代理者 | |
| | | | | 委員 | 細 |
| | | | | 委員 | 田 |
| | | | | 委員 | 眞 |
| | | | | 委員 | 由 |
| | | | | 委員 | 美 |
| | | | | | 幸 |
| | | | | | 男 |
| | | | | | 世 |
| | | | | | 利 |
| | | | | | あ |
| | | | | | き |
| | | | | | 幸 |
| | | | | | 修 |
| | | | | | 也 |
| | | | | | 智 |
| | | | | | 子 |
| | | | | | 之 |
| | | | | | 司 |
| | | | | | 紀 |
| | | | | | 穂 |
| | | | | | 子 |
| | | | | | 義 |
| | | | | | 彦 |
| | | | | | 博 |
| | | | | | 己 |
| 5 | 議 | 場 | に出席した者 | 副教育長 | 高 |
| | | | | 管理部長 | 崎 |
| | | | | 学校教育部長 | 畑 |
| | | | | 生涯学習部長 | 沼 |
| | | | | 管理部参事兼学校施設課長 | 居 |
| | | | | 学校教育部参事兼教職員人事課長 | 秀 |
| | | | | 学校教育部参事兼指導1課長 | 子 |
| | | | | 学校教育部参事兼特別支援教育室長 | 貴 |
| | | | | 学校教育部参事兼高校教育課長 | 之 |
| | | | | 学校教育部参事兼健康教育課長 | 司 |
| | | | | 教育総務課長 | 紀 |
| | | | | 教育財務課長 | 水 |
| | | | | | 穂 |
| | | | | | 子 |
| | | | | | 義 |
| | | | | | 彦 |
| | | | | | 博 |
| | | | | | 己 |
| 6 | 会 | 議 | 録署名委員 | 野 | 上 |
| | | | | 武 | 利 |

7 議事等の概要

細田教育長 それでは、ただいまから教育委員会会議を開会いたします。
本日は、傍聴を希望する方は、いらっしゃいますか。

書記 いらっしゃいません。

細田教育長 本日の会議録の署名委員は、野上委員にお願いいたします。本日の
会議に、議案第11号「市長と教育委員会との地方公務員法第23条
の2の規定に基づく協議について」を追加提出いたします。本日の議
事につきまして、議案第9号、第10号及び報告第2号は人事に関す
る案件であることから、非公開とすることをお諮りしたいと思います
が、委員の皆さんいかがでしょうか。

各委員 <異議なし>

細田教育長 それでは、出席委員全員の賛成をいただきましたので、議案第9号、
第10号及び報告第2号は非公開といたします。

会議の順番は、報告第1号、議案第6号、第7号、第8号、第11
号、報告第2号、議案第9号、第10号の順に審議を行うことといた
します。

なお、本日の議案のうち、報告第1号及び報告第2号は、緊急に処
理する必要があると認められ、かつ、会議を招集するいとまがないこ
とから、さいたま市教育委員会教育長に対する事務委任規則第4条の
規定により臨時代理いたしましたので御報告するものでございます。

報告第1号 令和2年度さいたま市一般会計補正予算（教育費）について

細田教育長 それでは、報告第1号について、事務局から説明をお願いします。

教育財務課長 報告第1号「令和2年度さいたま市一般会計補正予算（教育費）に
ついて」御説明させていただきます。

2ページをお願いします。この報告の内容は、令和2年度さいたま
市議会2月定例会に追加提出した「さいたま市一般会計補正予算」の
教育費部分についてですが、緊急に処理する必要があり、教育委員会
会議の招集をするいとまがなかったことから、臨時代理させていただ
いたものでございます。

8ページをお願いします。まず初めに、提案理由でございますが、
今回の補正予算は、2月定例会に追加送付した、国の令和2年度第3
次補正予算を活用して、学校における感染症対策を継続するための新

型コロナウイルス感染症対策用品等の購入、市立高等学校及び特別支援学校高等部の低所得世帯の生徒等への端末等の整備、及び国土強靱化の推進のため小・中学校の長寿命化改修工事を行う経費等について、市長に申出するものです。

少し戻りまして、4ページをお願いします。第1表「歳入歳出予算補正」でございますが、まず上の表、歳入につきましては、国庫補助金を2億3,903万5千円、雑入を13万2千円、歳入合計2億3,916万7千円の増額補正をするものでございます。下の表、歳出につきましては、教育費全体で7億380万3千円の増額補正となっております。詳細については、のちほど御説明させていただきます。

5ページをお願いいたします。第2表「繰越明許費補正」の上段、追加分でございますが、3事業ございます。1番目の「特別支援教育推進事業」、2番目の「高等学校管理運営事業」は、国の令和2年度第3次補正予算に計上された公立学校情報機器整備事業費補助金の交付を受けて実施するものであり、補正予算成立後の発注になることから年度内の事業の完了が見込めないため、来年度へ繰り越すものでございます。3番目の「学校保健事業」も、同じく国の第3次補正予算に対応して予算措置を行うため、補正予算成立後では、各学校で必要とする感染症対策用品等の購入に関して、年度内の納品が見込めないことから、来年度へ繰り越すものでございます。

続きまして、下段、変更分でございますが、2事業ございます。「小学校営繕事業」、「中学校営繕事業」も、同様に国の第3次補正予算に対応して予算措置を行うため、小・中学校の長寿命化改修工事が、補正予算成立後の発注となり、年度内の事業完了が見込めないことから、来年度へ繰り越すものでございます。

次に7ページの事項別明細書をお願いします。上の表の歳入予算は、先ほど申し上げました国の第3次補正予算による国庫補助金で、正式名称は「公立学校情報機器整備費補助金」、「長寿命化改良事業費交付金」、「学校保健特別対策事業費補助金」、その他雑入で、「施設光熱水費等負担金」となります。下の表の歳出につきましては、10ページ以降の「事務事業概要」で説明いたしますので、そちらを御覧ください。

10ページをお願いします。先ほども申し上げましたが、今回の追加提出の補正予算は、国の令和2年度第3次補正予算を活用し、全て予算を繰り越して実施するものでございます。上段、特別支援教育室所管の「特別支援教育推進事業」でございますが、市立特別支援学校高等部の生徒が使用する入出力支援装置を購入するための経費について、補正を行うものでございます。補正額は218万5千円で、全額国庫補助金を活用した事業でございます。次に、下段、学校施設課

所管の「小学校営繕事業」でございますが、国土強靱化の推進に資する事業として、大牧小学校、慈恩寺小学校の老朽化対策となる外部改修工事を行うための経費について、補正を行うものでございます。補正額は1億3,161万2千円です。

11ページをお願いいたします。上段、学校施設課所管の「中学校営繕事業」でございますが、小学校同様、国土強靱化の推進に資する事業として、三室中学校、大宮八幡中学校の老朽化対策となる外部改修工事を行うための経費について、補正を行うものでございます。補正額は3億2,419万6千円です。下段、高校教育課所管の「高等学校管理運営事業」でございますが、市立高等学校等で使用する生徒用端末及び家庭学習のための通信機器の購入経費について、補正を行うものでございます。補正額は461万円で、全額国庫補助金を活用した事業でございます。

12ページを御覧ください。上段、健康教育課所管の「学校保健事業」でございますが、学校における感染症対策に係る保健衛生用品等の購入経費について、補正を行うものでございます。補正額は2億4,120万円で、全額国庫補助金を活用した事業でございます。

私からの説明は以上でございます。御審議のほどよろしくお願いいたします。

細田教育長 説明が終了いたしました。委員の皆様、御質問等がございますか。

大谷委員 12ページ、健康教育課所管の「学校保健事業」での感染症対策用品の購入とは、具体的にどんな物を購入する予定なのか教えていただければと思います。

健康教育課長 各学校に医薬品材料費として配当予定でございまして、具体的には、アルコール消毒液、施設消毒用の次亜塩素酸、ハンドソープ、ペーパータオル、使い捨ての手袋等を各学校で買っていただければと考えております。

細田教育長 他に何かありますでしょうか。

野上委員 GIGAスクール構想では、3月末までに全生徒に端末を行き渡らせるということでしたが、現在の進捗状況について伺いたい。

学校教育部長 全て準備は整っております。具体的には、各学校のネットワーク強化、これも全校工事が終わりました。それから10万人の子どもたちのノートパソコンも10万台揃って、学校に発送済みでございます。

野上委員 他自治体で、子どもが卒業すると、返却等の管理が大変だと言う話を聞きましたが、そういうこともあるのでしょうか。

学校教育部長 基本的には、貸与という形ですので、卒業時には学校に戻していくわけですね。同時に、入学してくる子どもたちへの貸与となりますので、学校で長期間管理というよりは、子どもたちのもとに回っていく形になりますが、学校では、保護者の方々に御理解をいただき、しっかりと管理していきたいと考えております。

細田教育長 本日付けで、さいたま市の教育のこれからについて保護者の皆さんに、QRコード付きの通知を発するところです。親子で、これから本格的にどんなことが始まるのかということ、そのQRコードを読み取っていただいて、電子リーフレットで見ていただくということをしております。その中に、貸与なので大事に使いましょうと記載しております。卒業する時や転学する時は、学校に戻していただくという趣旨の文言が入っております。

細田教育長 他に何かありますか。

細田教育長 それでは、この件は終了とします。ここで、事務局の入替えを行います。準備ができ次第再開いたします。

議案第6号 さいたま市立小・中学校管理規則の一部を改正する規則の制定について

議案第7号 さいたま市立高等学校通則の一部を改正する規則の制定について

議案第8号 さいたま市立中等教育学校管理規則の一部を改正する規則の制定について

細田教育長 それでは再開します。議案第6、7、8号につきましては関連がありますので、一括して事務局から説明をお願いします。

教育総務課長 それでは、議案第6号「さいたま市立小・中学校管理規則の一部を改正する規則の制定について」、議案第7号「さいたま市立高等学校通則の一部を改正する規則の制定について」、議案第8号「さいたま市立中等教育学校管理規則の一部を改正する規則の制定について」を、各議案の規則改正内容が同一であるため、一括して御説明させていただきます。

議案書は、「別冊2」の10ページをお願いします。まず、規則改正の契機となりました「さいたま市民の日条例」の

市民の日に無料開放する施設がございます。例えば文化施設、教育委員会では、青少年宇宙科学館、美術館、博物館。市長部局では、盆栽美術館、人形博物館といった文化施設、公園やプールといった体育施設について無料開放する予定になっております。

細田教育長

他に何かございますでしょうか。

それでは、議案第6、7、8号につきましては、原案のとおりとしてよろしいですか。

各委員

<異議なし>

細田教育長

出席委員全員の賛成により、原案のとおり可決されました。ここで事務局の入替えを行います。

議案第11号 市長と教育委員会との地方公務員法第23条の2の規定に基づく協議について

細田教育長

それでは再開します。議案第11号につきまして、事務局より説明をお願いします。

教職員人事課長

議案第11号「市長と教育委員会との地方公務員法第23条の2の規定に基づく協議について」御説明させていただきます。

別冊5を御覧ください。本議案は、地方公務員法第23条の2の規定に基づき、教職員の人事評価制度の見直しに伴い、さいたま市立小・中・中等教育・特別支援学校教職員の人事評価に関する要綱の一部改正について、市長と協議するものでございます。

本件につきましては、さいたま市立小・中・中等教育・特別支援学校教職員の人事評価に関する要綱により、平成29年度から令和2年度までの4年間、市職員と同じ方法で実施してまいりましたが、市職員と同じ方法ですと、教職員の職務の実態にそぐわないところがあり、この度、教職員の職務遂行状況を最大限に評価できる方法に変更するため、要綱の一部を改正するものでございます。

初めに、2ページの別紙を御覧ください。第5条は、定期評価についての規定でございます。定期評価は、「総合評価」「実績評価」「行動プロセス評価」により実施することといたします。「実績評価」とは、教職員が設定した目標の達成状況を評価するもの、「行動プロセス評価」とは、職務遂行上の行動及び執務姿勢を評価するものでございます。次に、評価方法の変更に伴い、評価シートの変更も行いました。別添資料を御覧ください。1ページから8ページまでが、校長を

はじめ職種ごとの様式でございます。4 ページにある様式 4 を御覧ください。こちらは、教諭、助教諭用の様式でございます。様式の左側は、実績評価について記録します。教職員は、職種ごとに示されている評価領域に基づき、目標及び方策を設定し、その達成に向けて教育活動に取り組み、その達成状況を評価します。様式の下段には、研修及び働き方改革を視点にした業務改善について、目標及び計画、成果を記録します。様式の右側は、行動プロセス評価について記録します。行動プロセスは、評価領域に係る業務や設定した目標を達成する過程でみられた行動及び執務姿勢を評価します。行動プロセスに関する着眼点は、職種ごとにその内容を設定しております。

今回の改正では、教職員の職務の専門性をこれまでより適正に評価をすることができるよう検討してまいりました。以上の内容をもって、市長と協議するものです。

説明は以上となります。御審議のほどお願いいたします。

細田教育長

それでは委員の皆様、御質問、御意見等宜しくお願いいたします。

私から二点、ここに資料としてはありませんが、行動プロセスの着眼点が最大公約数で挙げられておりますが、細かな評価基準が別紙にあります。それから、実績評価と行動プロセス評価とを、教諭を例にしながら説明を加えてほしいです。研修と業務改善のところについても、割合を含め、この部分は何を評価するのか等を説明いただいてもよろしいですか。

教職員人事課長

まず、実績評価のところを説明させていただきます。これにつきましては、様式 4 を御覧いただきますと、評価領域を 3 つ用意してございます。これは、教科指導と学年・学級経営・進路指導等、その他の校務等となっておりますが、この領域につきましては、職種に求められる職務内容に合わせて示したものでございます。職員はそれぞれ評価領域毎に目標を設定するわけですが、目標と目標値、達成基準、手段、時期、これを年度当初の面談で具体的に設定していくこととなります。その際、キャリアナビに基づいて、キャリア段階をⅠ、Ⅱ、Ⅲと分け、経験に応じた目標設定・評価について、評価者と被評価者が共通理解の下で設定でき、また、評価できるような工夫をしております。難易度でございますが、これは、H、M、L の 3 段階で示します。ウエイトにつきましては、3 つの領域合わせて 100 パーセントになるように、10 パーセント刻みで、これは被評価者が設定できるようになっております。先ほど申し上げました領域に対して、目標、目標値、達成基準、手段、時期等を具体的に示して、その達成状況を、年度末の面談の際に申告することになり、自己評価を設定します。自己

評価につきましては5段階評価で実績を評価します。具体的には、S、A、B、C、Dで、一次評価者、二次評価者がそれぞれ行います。具体的な点数化の部分ですが、難易度、最終評価をマトリックスにして点数化していきます。続いて、右側の行動プロセスの評価は、職務遂行上の行動及び執務姿勢を評価するものでございまして、各領域に係る執務状況、行動全般、そして実績評価で掲げた目標を達成するまでの間の行動、執務状況、姿勢全般を5段階で評価するものでございます。着眼点がそこに示してありますが、着眼点に対する状況を、まずは自己評価、一次評価、二次評価、これもS、A、B、C、Dの5段階で評価してまいります。

続きまして、研修のところでございますが、これは実績評価の一部に組み込んで考えております。改めて説明するまでもなく、教員は常に研究と修養に努めなければならないという、教特法に基づいて、また、さいたま市の求める教師像に照らして、学び続けていただきたいという思いも込めてこの欄を設けました。それぞれ個々の教員は、ここに一年間を通して自分が何を研修するのかというのを具体的に示してもらい、その成果をもってA、B、Cの3段階で評価するようにしております。働き方改革を視点にした業務改善についてとなりますが、健康で生き生きと、やりがいをもって能力を最大限発揮して働くことができる持続可能な職場環境づくりを推進したいという市の姿勢を示したものでございます。個々の教員は、一教員としてどんな取組ができるのかといったことを目標に立てていただきまして、その成果を示していただき、こちらについてもA、B、Cの3段階で評価していくものでございます。

細田教育長

先ほども申しましたように、これまでの教職員の人事評価の枠を変更しました。特に、その学校で仕事をしていく上で、学校の究極の目的であります人格の形成のためにどのようなパフォーマンスが発揮できるかということで、その中でも、とりわけ学級・学年経営であったり、生徒指導、進路指導、そしてその他の項目の中で何を書くか具体的な説明をお願いします。

教職員人事課長

その他の項目でございますが、教員に求められる職務内容として校務分掌がございまして、先ず校務分掌を記入することが考えられます。また、開かれた学校づくりということから、地域とのコミュニケーション、保護者とのコミュニケーションということも想定しております。

細田教育長

チームワークで仕事をしていくので、学年とか教科とか、学校の中

でのコミュニケーションということも着眼点になっているわけですね。

教職員人事課長 それは行動プロセスのその他の校務分掌の2番目のところに示してございます。

細田教育長 御意見、御質問を頂戴したいと思います。

武田委員 基本的なことで恐縮ですけれども、この書式というのは、現場に配るのかデータ形式なのかということをお教えいただければと思います。

教職員人事課長 データ形式、電子データの送付を考えております。

武田委員 有り難うございます。何故かと申しますと、紙媒体で手書きにするのは大変なのだろうと思います。電子データで入力していくのではないと大変で、また先生方も、人によって字の大きさも大きい小さいもありますので、せめて電子データであれば、ある程度揃った内容で提出されるのだと思います。非常に細かいことを申しましたが、作成すること自体が大変で、たださえ忙しい先生方ですから、忙しい中でも時間を見てできるところから取組めるなど、安心いたしました。

細田教育長 先ほどもありましたが、県教育委員会が使っているものをベースにし、さいたま市教育委員会として、カスタマイズしたものになっております。特にキャリア段階において、県はそれぞれの評価領域に難易度とウエイトがありませんでした。教科指導の領域で例えて言えば、私がまだ3年目くらいの英語の教員だとして、こういう授業をやって、こういう力を付けていきたいというような本年度の目標を立てて、こういう方策で取り組んでいきたいけれども、その方策の難易度はかなりハードなのでHとしておきます。それで業務全体の100パーセントの中で、この領域のウエイトを60パーセントとして設定し、その領域で頑張っていると、マトリックスによって自ずと高い評価になるというマクロを組んであります。若くても大ベテランでも、目標を管理職と一緒に、丁寧に議論しながら決め、1年間こういう授業をやっていこう、そのために自分はこういう力を付けよう、子どもたちにこういう力を付けていこう、ということが明確になれば、正当な評価にもつながる、そういう評価にしたいと考えております。

大谷委員 次への意欲になるような評価であってほしいと思います。後ろへ後

ずさりさせるのではなく、意欲につながる評価にしたいというのは、そのとおりです。教員として作成する立場からすると、書き易さがあると思います。自分のいいところをアピールし易いような配慮がもっとできればと思いました。例えば、学校行事はどこで評価されるのでしょうか。そういうのがアピールできる場所が、このとおりあるということを知ると、周知するような準備をお願いできると思います。学校行事というのは非常に大きなウエイトで、アピールできるポイントになってくると思います。それと、主任としての活躍でしょうか。自分が教務主任としてこれだけやったというようなこと。極めつけは部活動でしょうか。あとは指導面で、私はカウンセリングが得意でとか、そういうので成果をあげてきたとか、学力や生活指導、確かな学力が身に付く指導については、書くところがあると思いますが、生活指導、礼儀指導であるとか、服装、遅刻、早退の生活指導で意を用いている先生もいらっしゃるのです、そういうところを落とすことなく喜んで書いてもらい、書けるように上手く導いてもらいたいと思います。

細田教育長

ここには御用意させていただいてないですが、とりわけ領域Ⅰ・Ⅱは、どんなことを書くのかイメージが湧き易く書きやすいですけれども、領域Ⅲについてはイメージが湧きにくいので、この自己評価シートを作成に当たっての例示を御用意いただくと、書き方が明確になり、書き方が明確になれば、評価もクリアーになると思います。

野上委員

民間企業ですと、今回のコロナのことで、人事評価制度がずいぶん変わりそうです。先進的なところは、教育界でも、今、ルーブリックの評価体系が取り入れられるところが多いと思いますが、民間企業でも、認知能力・非認知能力を、数値目標として設定する時に、何としてでもやり抜くという心の領域・精神領域があります。今までそれが定かではありませんでしたが、評価について、教育界でもルーブリックの手法を用いてくると、民間企業でもこれはなかなかいいようになってきております。さいたま市の人事評価制度の中でも、難易度と書いてありますが、以前は、困難度と書いてあったと思います。さいたま市が政令指定都市になった時に、県も都も困難度を使っていたのです。先生方の仕事に困難度というのは如何なものか感じていました。一般行政職や我々企業人と先生方とは違ふと。子どもたちの満足する教育をすることが、先生方の仕事だからということで、その当時からルーブリックを提唱しておりました。しかし、なかなかそれが取り入れられなかったです。そういう意味から、今回の御説明を聞くとよく出来ていると思います。これがやがて子どもたちに対する評価という面においても、ルーブリック手法というのがとても必要になっ

てくるのではないかと思います。その大前提がこれ、この表だと思います。中身については、私は分からないのですが、企業もそちらに向けてきています。

また、変革をなささいというところでは、働き方改革に直結する先生方の時間外勤務について、一つの教育委員会だけで捌けるテーマではありませんが、時間の使い方というような項目は、どこで触れられているかと眺めておりました。働き方改革は、先生方が自分たちだけでどうにかできる問題ではありませんが、是非先生方にトライしていただきたいと思います。こういう課題を解決しないと、本来の子どもの教育に真正面から対峙できないだろうと感じておりました。

細田教育長

今、野上委員さんから出ておりますルーブリックという評価について、指導1課が所管しております「良い授業」の評価で、子どもたちが、ルーブリックで評価をしていくということを今構築しております。先生の授業が、こういう項目について非常に分かり易かったので、だから僕たち私たちが分かるようになったという、そういう評価の仕方はすでに教育の分野にだいぶ入っております。子どもたちがその授業をとおして、どういう力を付けたかということ、ルーブリックの評価でやっていくことがかなり進んでおります。それを教員にフィードバックする。細田眞由美先生の授業を受けた子どもたちがルーブリックで評価し、フィードバックするということになっております。働き方改革については、新しいチャレンジですが、業務改善のところにとどのように評価され、それがどのようにワープしていくかが大事なことになってくると思います。

武田委員

一つ、質問というより心配な点となりますが、これは自己評価シートなので、基本的な目的は自己評価のためだけに使うということ、明言して提示するのか、ということです。例えば、行動プロセス評価のところ、自分に取り組んでいるかどうかを書くわけですが、取り組む上で、自分のやる気が足りないということは書かないとは思いますが、ある学校の先生方全員の自己評価を見たところ、どうもその学校にはある問題があるらしいというようなことが表に浮かび上がってきた時、その情報をどのように扱っていくのが気になります。実際にやってみないと分からないことですが、可能性としてそういうことがあって、それは自己評価のためだけに使うということに限定するとは思いますが、大学においては授業評価というのがあり、授業にやっていたことだけを書いていきます。余計な話がないように枠にはめております。今から決めておく必要はないかもしれませんが、先生方に対する守秘義務もあるので、自己評価シートをどう活用していく

かという部分で、素直な気持ちで、もっと自分を振り返って書けるシートが非常に必要だと思います。そういった実情に関する部分については、今後考える必要が出てくるかもしれないということを念頭に置いておいた方がいいのではないかと気がしています。

細田教育長

例えば、行動プロセス評価で自分が自己評価をする際に「児童生徒の意欲を高め、学力を付けるよい授業に取り組んでいる」という行動プロセスの上から二つ目のところで、自分は行動プロセスとして、よいパフォーマンスをしているという自覚があり、具体的にこういう取組をしており、その評価理由はこのような実績があると記載しているけれども、そのパフォーマンスが成果として現れないのは、その学校のシステム自体にある、というようなことが出てきた場合ということですか。

武田委員

それもありますし、その他の校務等の欄の真ん中の、教職員間でコミュニケーションを取りながら課題解決に取り組んでいるという項目について、校長が耳を貸してくれないというようなことが察知されてしまう場合があるのではないかと考えています。

細田教育長

上席の評価者に対する不服に近いですかね。それは、校長や教頭の評価に繋がっており、仕組みとしては校長や教頭の評価に反映される形になっています。

武田委員

適宜、弾力的に活用していただけるぶんには、建設的で良いと思います。

野上委員

評価シートというのは、最終的には、子どもたちから見ても、この先生、教え方が上手いな、授業がワクワクドキドキするなという先生と、できればこの先生に教わりたくないなあ、というような指導力が低い方もいらっしゃると思います。企業ではそれが、半分ぐらいの割合でいます。そういうことが如実に自己評価シートに出てきたとき、なかなかグリップができない。何回協議をしても納得しない。納得しない目標設定については、実施しない企業もあります。

また、いろいろな外部環境とかの要因もあるかもしれませんが、本人の努力、それが何かに反映される、されてこなければ、例えば、そこからすぐ賞与等に直結しないかもしれませんが、民間では数十万円であるとか、職位も変わってしまうようにドラスティックにやりますが、我々が保護者だとすると、子どもがどういう先生に教えていただいているのだろうか。あるいはこの学校は教育指導が凄いいというよう

なところが報われないと、評価というものの自体が定着してこないと思うのです。評価する限りは、やはりその先生の努力。今日より明日、明日より明後日はもっといい授業やる。自分が頑張っていることが子どもたちに伝わるような努力をしていたら、やはりいい評価がいただければと思うので、そういう評価シートになっているかがポイントだと思います。こういうことになれば、こうだ、というようなことを明示してあげないと本人は納得しないと思うので、そのような仕組みになっていたらいいと考えます。さいたま市の自己評価制度がなくてないとかなっているという問題ではなく、本当に進化をしていると思いました。

教育総務課長

行政職の人事評価の方もありますけれども、困難度ではなく難易度という言葉当初から使っております。

野上委員

教育には、困難度は似つかわしくありませんね。難易度ですね。

細田教育長

今、野上委員のおっしゃっていた目標設定については、当初申告時の目標設定で、例えば、民間企業のように、評価者と被評価者が納得できるというところまで、何度も議論したというくらいになるのがよいと考えております。現状の、字が埋まっていればというような次元から、評価者と被評価者が目標設定をしっかりと議論して、今年は、この先生にはこういう仕事をしてもらいたいので、こういう目標を設定していきましょう、ということが年度当初にあるかないかで、学校のマネジメントが全然々違ってきます。これまでは、教員の仕事に合致する形の評価シートではなかったのですが、当初面談でも、そのような議論はできていなかったのですが、この改正によって、今後は議論から入り、管理職との話し合いの中で目標を定め、それに向かい日々努力する。それを達成状況のところできっかり申告し、それを評価者が適切に評価するという形が定着すると良いと考えております。

細田教育長

何かありますか。

細田教育長

それでは、議案第11号につきましては、原案のとおりとしましてよろしいですか。

各委員

<異議なし>

細田教育長

出席委員全員の賛成により、原案のとおり可決されました。

