

## 宮崎県ヒアリング調査の概要

押田 貴久

Outline of Hearing investigation about Miyazaki Prefecture  
Takahisa OSHIDA

### 1. 調査の目的

昨年度のインタビュー調査を踏まえ、日本班では平成18年10月19日に宮崎県宮崎市を訪問し、宮崎県教育委員会へのヒアリング調査等を実施した。各担当者からは、宮崎県教育委員会における教職員人事および評価、給与等に関する諸施策の説明を受けることができた。本稿では、このヒアリング調査の内容について以下に整理する。2では宮崎型教員評価制度の概要を、また3では教員評価制度の試行状況や実態をそれぞれ整理する。続いて4では教員人事に関する施策の動向を述べたのち、5で宮崎県での諸施策に関するまとめを行う。

### 2. 宮崎型教員評価制度の概要について

宮崎県では、平成18年4月1日より教職員の新たな評価制度が実施されている。具体的には、「職務行動評価」が前年度の試行を踏まえ、全教職員を対象に行われ、さらに従来、「業績評価」と呼ばれていた「役割達成度評価」が全管理職と主任級の職員を対象に一部試行となった。評価制度導入のねらいは、①職員一人一人の能力開発と人材育成、②組織マネジメントの向上、③評価結果のフィードバックと活用によるやる気の向上の3つである。職務行動評価は、職員一人一人の能力開発と人材育成のために、各職における目標とする人材像に向かって、個々の職務遂行能力を高めるための評価である。一方の役割達成度評価は組織マネジメントの向上を目指し、上司と部下のコミュニケーションを円滑にし、組織目標を高いレベルで達成するための評価である。

#### (1) 職務行動評価

まず、職務行動評価について説明をする。昨年度の試行を踏まえ、本年度から本格実施となっている。対象者は、各学校に所属する全ての県費負担教職員で、条件付き採用期間中の職員及び常勤の臨時的任用職員（教育職にある者）を含む。評価対象者と評価者の設定については、教諭は第1次評価者が教頭、第2次評価者が校長となる。教頭は第1次評価者が校長となり、第2次評価者は設定されない。校長は第1次評価者が県または市町村教育長であり、第2次評価者は設定されない。評価期間については、4月1日から翌年3月31日までである。評価シートの提出は12月1日に第1次評価者へ提出することとされている。

職務行動評価は、試行後のアンケート等を踏まえて様式を変更している。大きくは4つの点で変更がある。まず第1に、自己評価を積み上げ方式による評価から、各行動指標にある行動をどの程度発揮したかという「頻度」によって評価する方式に変更した。それに伴って第2に、1次・2次評価も、積みあげ方式による評価から、各評価項目にある行動がどの程度発揮できているかを評価者が総合的に判断し、SからC（Bが標準）で評価する方式へと変更した。そして、第3に自己評価の際、被評価者本人が実践したことや、自己評価した理由を自由に記述する欄を設けた。第4に、自己アピール項目については、「もっと自由にアピールさせて欲しい」「校内での職務以外のことは正確に評価できない」といった意見に基づき、判定の対象から削除された。自己アピール項目については、当初のねらいである教職員一人一人の売りの部分を認めて高いレベルで発揮してもらうという意味から、職務行動評価の中に残された。また、職務と関係の深い項目（学級経営、進路指導、部活動等）については、役割達成評価の中で評価されることとなる。

頻度の評価としては、aが「このような行動を、頻繁に行っている」で8割以上、bが「このような行動を、時々行っている」で3～7割程度、cが「このような行動は、ほとんど行っていない」で3割未満としている。

参考意見聴取シートは、評価者が評価を行う際の参考資料として、また、評価結果のフィードバックを行う際、職員がどういった評価をしていたのか全体的な傾向を伝える場合のツールとして活用されている。年度当初に参考意見聴取を実施する主任等を定め、11月下旬（11月24日～30日）に回収される。なお、一般職員の参考意見評価シートは、各学校長が保管し、保管期間は1年間となっている（保管期間終了後廃棄）。職務行動評価において第1次評価者が参考意見聴取シートを求める主任は、教諭の場合、学級・学科数等によっても異なるが、所属する学年の学年主任、または教育業務連絡指導手当の支給の対象となる主任（教務主任、保健主事、生徒指導主事）となる。

評価結果のフィードバックは、12月1日から翌年1月31日の期間に行われる。校長については教育委員会が、教頭は校長が実施者となり、一般職員については校長が行い、その際に教頭もできるだけ同席することとなっている。

## （2）役割達成度評価

役割達成度評価は、平成18年度より試行として全管理職と主任級の教職員を対象に行われている。導入の目的は、学校組織のパワーアップである。具体的には①学校の組織的な教育力の向上、②動機付け、③コミュニケーションの促進、④処遇への反映がねらいとなっている。さらに特色としては4点ある。まず、第1に期初に担当する役割や業務について、期待される役割とゴールイメージを設定し、評価期間中の成果と課題を明らかにすること。第2に、校務分掌以外の役割で学校に対する貢献度の高いものや評価期間の途中で生じた役割（プラスワン）についても、評価対象となる。第3に、担当業務における困難性も考慮し、困難度を評価者と協議し設定する。また、業務量や重要度にも配慮し、ウェイトを設定する。第4に、達成度をa～cの3段階で評価する。2次評価者は、困難度と達成度を考慮し、S～Cの4段階（Bが標準）で評定することとなっている。

評価期間については、4月1日から翌年3月31日ま

でとなっており、評価シートの提出日は12月1日に1次評価者に提出することとされている。平成18年度は試行のため、評価対象者は教育業務連絡指導手当が支給される主任と、参考意見聴取シートを提出するその他の主任となっている。

役割達成度評価の流れとしては、年度当初の4月から5月にかけて、まず校長は教育委員会とミーティングを行い、「学校経営ビジョン」と「ビジョン実現のための重点目標」を確定させる。そして、教頭は校長から示された「学校経営ビジョン」と「ビジョン実現のための重点目標」を基に、「期待される役割と役割達成のための手段・ゴールイメージ」を設定し、校長とミーティングを行う。さらに、主任は、校長から示された「学校経営ビジョン」と「ビジョン実現のための重点目標」を基に管理職と協議した上で、組織目標を設定し、それを職員に示す。組織目標が示された後、各主任は「期待される役割と役割達成のための手段・ゴールイメージ」を設定し、管理職とミーティングを行い確定させる。こうして、校長の経営ビジョンを基に、各組織ならびに個人の役割・目標が確定することとなる。

途中8月～9月にかけて、中間ミーティングを実施し、①目標や役割の達成・進捗状況、②目標や役割の変更、等について管理職と協議を行われる。そして、12月1日には「達成状況」（成果と課題）と「達成度」をまとめ、第1次評価者にシートが提出される。そして、評価者は提出されたシートを基に評価結果をまとめる。評価結果を基に、管理職とミーティングを実施し、次期の課題等を明確にする「フィードバック面接」が行われる。

役割達成度評価における評価項目であるが、校長の場合、①学校の重点目標に関する内容、②人材育成に関する行動計画、③プラスワン（当初予定していなかった業務で組織貢献が大きかったもの）の3つが評価項目となる。教頭・事務長では、先の①が、教頭の場合には校務の整理・調整及び校長の補佐、事務長の場合には、学校経営への参画及び業務の管理となる。主任級職員の場合、①担当業務（学年、分掌、教科・学科・学部の目標を受けて）、②上記以外に担っている役割・業務（部活動を含む）、③プラスワンとなっている。役割や成果については、数値化できるものとできないものがある。そこで、この役割達成度評価においては、数値化することにとらわれるよりも、組織目標を受けて担当業務の役割や成果イメージを評価者と被評価者

で共有化することを重要視している。さらに、今回の試行を通して、学校の目標を整備していくことが必要とされている。

### (3) 教育事務所への副主幹の配置

宮崎県では、平成18年度から各教育事務所に学校人事担当の副主幹を配置した。これは人事評価制度の定着を図るとともに人材育成、さらには学校経営のサポートのためのスタッフとして配置されたものである。従来、教育事務所には人事担当の職員としては一人もおらず、教育事務所長が担当していたが、今年度から1増として配置されたとのことである。管理主事という言い方はあえてしていないとのことである。

## 3. 教員評価制度の実態

続いて、ヒアリング調査での聴き取り内容をもとに教員評価制度の試行を踏まえた導入の状況等、その実態を整理する。

### (1) 職務行動評価の試行

まず、職務行動評価の平成17年度試行を総括しての成果と課題であるが、成果としては、これまでは職場の中で、ひざを交えて職務について話し合う機会がなかったが、評価結果のフィードバックによって、こうした機会が設定されたことは非常によかったという声が寄せられているとのことである。課題としては、一つには評価結果に対する納得感をどう高めていくかということと、もう一つには制度自体の理解をどう職員に図っていくかを指摘する。

評価に対する意見としては、教諭からは、昨年度の試行の段階において、やはり納得感が得られなかったということで、今年度は、その点を改善している。また、教諭からは「評価者の問題」が非常に多く出ているとのことである。一方で、評価者である教頭や校長からは、事務的な部分で、学校規模にもよるが、100人を超えるような県立高校だと職員全員の職務行動を管理職のみでは十分把握できないという意見もある。

市町村教委の意見は非常に肯定的である。特に参考意見について、今まで教育長が見ている校長の姿と、現実、普段や学校での姿というのは違うんだと、違う場合もあるんだと、違う人もいるんだということに気

が付いたとのことである。「参考意見が意外とあてになる」「非常に参考になる」ということが認識でき、多面的な見方が必要であるということを教育委員会は思っているのではないかとのことである。

評価制度の課題として評価の公正さがあげられるが、自己評価と評価者、第1次と第2次評価者、学校間、市町村間の評価誤差などにどのような傾向があるかを尋ねた。評価誤差に関しては、基本的には自己評価に引っ張られ、そして、1次評価に引っ張られという傾向が、おとしは非常に強かったそうである。去年もその傾向はまだあるという。したがって、少し平均点が、県教委の担当者が思っているよりも点数換算すると若干高い傾向、まだ甘いという傾向があるようだ。従って、市町村間でも、学校における評価を市町村で調整できるところと十分調整できないところがある。例えば、宮崎市あたりになると、六十何人の校長一人一人を見ることができないのが現実である。一方で、小さい市町村の教育長は自信を持って調整してくるようで、そのあたりで規模的な問題があり得るとのことである。

評価制度の導入によって、教職員の何が変わったかについては、一番変わったのは、担当者が聞いている中では、学校内での管理職と職員のコミュニケーションが活発になったことと、やはり緊張感が少し出てきた点である。どういう意味での緊張感かということ、ということやらなきやいけないんだというような職務、自分たちの職務の内容が初めて文言化され、今までは、教師の後ろ姿で育てるんだとかいう、そういうものと言われてきたけれども、具体的に何をしていけばいいとかいうのがこういう文言になったことで、これをやればいいのかというより、やらなきやいけないんだという緊張感が生まれた、とのことである。

### (2) 職務行動評価について

職務行動評価において、頻度の評価に変更した理由は、頻度の評価によって質的な評価も可能であるとともに、もう頻度に頼らざるを得ないということもある。まずこれでやってみて、頻度でも納得感がいかなかった点については、また変えていこうと。毎年変えるつもりでいるとのことである。

昇進・昇任の参考資料の一つとして、職務行動評価シート等がある程度使いたいと考えている。ただし、評価でわかる部分というのは、普段の職務行動である。

もし、職務行動だけでいいのかとなると、今度は管理職としての識見であるとか、ビジョンであるとか、そういうものについては、また別の方法で見る必要がある、それが面接であり、試験ではないかということである。従って、何をどこでどういう方法で見たいのかというのをクロスして、整理している過程とのことである。

自己アピール項目は、その人のパーソナリティーを見ようというぐらいの話だが、意外とこれは話のネタに使えるということで、現場の評価は高いようだ。結局、それだけコミュニケーションが疎になっている人たちにとっては、こういうところから入っていくと非常に親近感を校長に対して覚えるとのことで、「校長先生、こういうところも見てくれてるんだ」と、意外と意味があるという。

授業実践力に関して、「児童・生徒の授業評価の結果や授業に対するアンケート結果、他の教師による授業参観評価等を参考にすることで、より客観的な評価が可能になる」とある。授業評価については、県立ではすでに実施しており、授業力を見るときに参考資料に使っている。校長や教頭が授業評価の集約をしている。他の教師による授業参観評価をやっている学校も、シビアなものではないが増えてきている。これは参考意見の影響ではないかという。

「参考意見聴取シート」以外に多面評価を実現するツールは特に設けていないが、授業評価など、各学校でいろいろと工夫をしているようである。例えば、子供の満足度調査を採るなど、各学校の工夫でやっている。

主任級が「参考意見聴取シート」を提出するとなると、準管理職としての色彩が強くなる。主幹制のような制度の導入についての検討は、「まだ何とも言えないが、やはり必要なのかなという認識にはなっている」とのことである。ただ、基本は主任をどう活性化するかの方が先で、結局、これから主幹制というような職の制度をつくっても、基本的に宮崎県の財政状況から考えても、一人ぐらいの配置では校長、教頭、主幹とぶら下がり状態になる。これで組織をどう活性化するかというところにはなかなか持っていけない。だから、校長、教頭といって、組織活性化のために実際に動くのは、その下にいる主任たちである。ここの職務は、連絡・調整・指導・助言であるから、その指導・助言の部分をどう強化していくのか、これだけで

も相当な組織の活性化になるぞ、と考えているとのことである。ただし、盲聾養護学校あたりの学部主事などは、やはり主幹というような半管理職、準管理職的な位置付けが良いかもしれない。県立高校などの大きな組織では、そういう位置付けも要るかなと考えている。

### (3) 役割達成度評価について

まず、役割達成度評価の前提＝基準となる各学校の経営方針を決めるのだが、学校経営ビジョンの作成にあたっては、子どもや教員、地域などの実態を踏まえて、重点的に取り組まなければならないものがあるわけで、それらの中から本年度やらなければならないものを、校長のフィルターを通し、絞り込むかたちで重点目標を作っていくことになる。

学校の方針にプラスして教育委員会の方針も勘案するようにしている。役割達成度評価シートに市町村教育委員会の方針がどの程度反映されているのかはわからないが、例えば、食育について、市をあげて取り組んでいる小林市教育委員会は、必ず、食育という目標が役割達成度評価シートの中に一つ入ってくる。これは市町村の教育方針という意味で、やはりそういうやり方になっている。

困難度の設定の具体的なやり方は、今年の試行を見て確定していくとのことである。例えば、ミーティングの中で、校長が、これは目標としては役割上、設定しなければならないが、非常に生徒指導上、難しい状況にあるということで、これはやはり困難ではないかというようなものも実際に出てきており、この困難度の設定は今年の試行を見ながらやっていくとのことである。もしくは困難度を設定しなくても、目標レベルを下げれば対応できるのかもしれないと考えている。ただし、そうなると、評価制度が導入されることにより困難な業務を避ける職員が出るのではないかと、いった導入当初、現場から出された懸念を解決することにはならないため、今後の試行状況を見ながら勘案していく。また、「困難度の設定」により「高い」と設定された場合、具体的にはどのような積算を行うのかということについても試行の状況を見て判断するとのことである。これは、やはり現場の意見を聞かないと何とも言えない。

さらに「ウェート欄の設定」は本人がまず行い、校長とのミーティングで確定となる。また、「数値化する

必要はありません」とあるが、これは最終的に数値化し、給与に反映するというよりも、まず組織で、組織のパワーアップを図るためのものと考えているからである。そのためには、だれが何をどのようなイメージで仕事をして欲しいのかということを4月の段階で、校長と担当で把握しましょうと。このイメージで仕事してほしいんだと。従って、数値化することによるメリットよりも、お互いに何が期待されているかと、何を職務としてやっていくべきかということを経営者が、メリットが高いと踏んでおり、数値化は今後の課題かもしれないという。数値化しなくとも、それで十分やれるということであれば、質的な定性的な評価、目標で行っていきたいとのことである。

職務行動評価と役割達成度評価という形で分け、給与等々については役割達成度の評価をベースにしてやるという考え方、こういう分け方で評価、区分して明確にやっているところはあまりない。結局、職務行動評価は、その人の職としての適性であるとか、次の職に行けるのかというようなところを見るものであり、今後、職がいくつになるか分からないが、いわゆる給与、級を決定していく部分には使っていけると考えている。もう一つの役割達成度評価は、1年間の組織の中で、発揮するパフォーマンスの評価となり、こちらのほうが給与上の反映はやりやすいのではないかとこの考え方である。

個々の実態をベースにして、具体的な取り組みの課題を決めて、その取り組みの課題に校長や教頭や各先生方が、どう具体的な責任を持ってかわるかというしくみなもので、これはかなり各学校ごとでの差が出てくる。そういうときは市町村教委ならびに県教委はそれなりの指導を入れていく。そのためには今年から学校人事担当の副主幹を各教育事務所に置いた。これは言葉としては、学校人事担当であるが、学校経営のサポートをするための人事担当副主幹ということである。もちろん評価の仕事にもかかわるので、評価シートを見て、「先生、ちょっと主任のほうと全然違うではないか」「実態観が非常に甘いではないか」というようなことはサポートできる力を持っている。そうすると、校長のトップダウン的なイメージが強くなるが、当然、実態観であるとか、来年度何を取り組むかという部分は、必ず職員の声ベースにしなければならないと評価者研修では強調して説明している。

この役割達成度評価についても、今年の様子見て、

やはり厳しいということであれば、やり方をもう少し変えていくとのことである。処遇への反映も、やはり役割と職務行動で総合評価が要るのではないかとこのことになれば、そういう話になってくる。それが、今やっている昇給、内申に変えられるのであれば、わざわざ手数をかける必要はない。昇給、内申をするときに、総合的に勘案するという方法もある。その辺、やはり今後の状況しだいとのことである。

宮崎県の場合は、とにかく変える。変えるために試行している。決まったものを試行するのではないということを経営者として考えている。

#### (4) 教員評価制度と給与・処遇への反映

教員評価制度と給与・処遇への反映については、国の動向等を踏まえて考えていくとのことである。ただし、基本は職務職責に応じた給与体系を整備するというので、役割達成度評価という言葉を使っているのも職務職責を表している。自分の職務職責を明確にするというのが、役割達成評価である。

ただ、評価イコール給与かと、100パーセント、イコールになるかということ、これはやはり厳しい部分もあるのではないかと。そして、単年度イコール給与かというのも難しいし、やはり複数年度見ていくべきではないかという意味で、検討はしているとのことである。また、上位者と下位者の比率についても、それを踏まえての話になってくる。ただ、スーパーティーチャー<sup>1)</sup>を導入したが、これについては、やはり職務で非常に優秀な実績を上げているからスーパーティーチャーなので、スーパーティーチャーだから上げるのではなく、今の査定昇給制度を利用して、勤勉率については来年度実施できるように検討していきたい。一方昇給となると、できれば来年度から併せて実施したいと考えているが、こちらについては複数年度単位で考えていく必要があるため、難しい部分がある、とのことである。その場合の原資配分については、懲戒処分を受けた者のカット分、これはスーパーティーチャーの何倍とあるので、そちらを回すということも考えているとのことである。

教職員組合との協議では、やはり給与については、当然、反対しているけれども、今、向こうもまだ、その反対というよりも評価制度の動向を見ている状況である。評価制度の導入については、もはや反対という段階ではないとのことである。

#### 4. 宮崎県の教員人事政策の動向

##### (1) 総額裁量制の運用について

平成16年度に導入された総額裁量制の活用について、宮崎県ではそれを積極的に取り組み、へき地手当の一律3%の引き下げを行った。このへき地手当の引き下げにより、総額1億2,600万円が確保でき、それを宮崎県では「小中連携推進事業」に8,500万円と「特別支援教育推進事業」に3,900万円を活用している。小中連携事業は学力向上対策として、例えば、小学校へ中学校の英語教員を派遣し、小学校における英語活動を担当し、その派遣された英語教員の分を臨時的任用職員で充てるという事業である。このように宮崎県では総額裁量制の導入に伴って、へき地手当の引き下げることにより、学力向上施策としての人員補充を活用している。

こうした総額裁量制を活用した施策は県教委がイニシアティブをとって実施しているとのことである。総額裁量制の運用方策について、市町村教育委員会からの意向聴取は取り立てて、オープンな形で実施してはいないが、日ごろから、市町村教育委員会や教職員組合、校長会から、いろいろな要望を受けている中で、県の施策と合致し、より効果的なものを探して、打っていくってかたちを採っているとのことである。

例えば、特別支援教育推進事業については、現場のニーズが非常に高い事業であり、日常的なやり取りの中で、市町村教育長等からも各学校に介助の必要な子供たちがいるということで導入された。現場からは人手が欲しいというニーズを抱えていたので、この件に関しては現場、組合等の反対はなかったとのことである。

また、小中連携推進事業については、県の施策として、県内すべての市町村で一つの中学校と小学校区で1グループを構成し、小中連携を推進しているところである。今年は3年計画の2年目で成果ができれば継続して取り組む予定である。この事業については県が市町村、校長会の理解等を得ながら進めているとのことである。

総額裁量制をどう活用、運用するかについて、他の都道府県の動向や情報交換をするようなことは、特段、今までないとのことである。

宮崎県ではへき地手当を総額裁量制の活用の方資としているが、国では、へき地手当そのものの廃止や大

幅な縮減が検討されている。今後、へき地手当が全廃されれば、その財源がなくなることになる。そのときにはまた財源を探すなり、県単で対応するなど、再考せざるを得ないとのことである。また実際に、児童生徒数の減少に伴って、へき地の教職員数も減ってきており、財源を捻出することが厳しくなりつつあるようである。

##### (2) 中核市への人事権移譲について

中核市への人事権移譲については、宮崎市の内藤泰夫教育長が全国都市教育長協議会の会長ということもあり、宮崎市は人事権の移譲に積極的である。平成18年度から、宮崎市と県教育委員会、それから宮崎市以外の教育委員会の教育長と協議を持つ場（協議会）を設定し、3回ほど開催している。それ以前には、いわゆる事務方レベルで給与ならびにそれらの事務に関する課題等の意見交換などもされてはいたが、正式な話は4月からの協議の場ということである。年度初めには、ずいぶん話も進んだが、現在は止まっている状況であり、基本的には、「国の動向を見ながらということしか言いようがないような状況」とのことである。

宮崎市では給与も含めて人事権が移譲されれば、全て自前で行うことができる。しかし、宮崎市以外の市町村では、教員人事に関するスタッフとしては教育長一人の状況であり、仮に市町村へ人事権が移譲されるとしても、小さい市町村では、この財政状況の中でスタッフをそろえることも厳しい。したがって、今の状況が一番という考え方、意見が非常に大きいとのことである。

県教委としては、県全体の教育レベルの向上を図るためにはという観点で、へき地を含めて宮崎市と他市町村との人事交流を通じた全県の均衡を保つような方策を検討するしかないということである。

#### 5. まとめ

宮崎県における新たな教員評価制度は、平成18年度より、「職務行動評価」が前年度の試行を踏まえ、全教職員を対象に本格実施されることになった。それに加えて、「役割達成度評価」が管理職と主任級の職員を対象に試行されている。「職務行動評価」については、前年度の試行の成果としては、評価結果のフィードバック

クによって、学校管理職と教職員とのコミュニケーションがとれるようになったことがあげられた。導入以前には管理職と職務について、具体的に話し合う機会がなかったが、その媒介物としてこの評価制度が機能しているのである。一方で課題としては、評価の納得感と評価者の問題が指摘されている。評価する側からも、大規模の学校や教委では、個々の教職員、校長を見ることが困難であるとも言われている。そのため参考意見聴取シートが取り入れられたり、各学校が独自に授業評価を実施するなど、精度を高める工夫がされている。

役割達成度評価については、今年度から試行と言うこともあり、その状況をみて、改善をしていくというスタンスである。将来的には、この役割達成度評価による実績が給与に反映されていくことを企図しているわけであるが、これもまた、試行を重ね、改善を加えながら本格実施ということになるだろう。

今回のヒアリング調査を通じて、宮崎県ではより良いシステム作りに向けて、試行を重ね、柔軟に変えるべきところは変えて、この教員評価制度の定着を図ろうとしていることが改めて伺えた。トップダウン方式で県教委が主導して、この教員評価制度は導入されているため、現場からの反発やとまどいも少ないが、それらも改善のために活かそうとするのが教職員課のスタンスである。また、こうした変更に伴うコストを厭わず、常に改良を加え、導入しようとしているところが特徴でもある。

職務行動評価では、昨年度は積み上げ式であった評価方法が、各項目をチェックする方式へと変更になった。そして、各項目毎に頻度を基準にチェックすることによって、自己評価で、自分がどの程度できているかが確認できるとともに、評価者も判断しやすくなり、被評価者も納得度が高まることになる。もちろんこうした変更も試行を通じての変化であり、今年度の状況を踏まえて、さらに変えていこうと考えている。評価方法は様々な工夫を凝らして、改善を重ねているが、その軸となる評価制度導入のねらいの、職員一人一人の能力開発と人材育成、組織マネジメントの向上、評価結果のフィードバックと活用によるやる気の向上についてはぶれることがない。その意味では、この教員評価制度の導入によって、3つのねらいがどの程度、達成できているのかという教員評価制度の評価、検証が必要となってくるであろう。

この教員評価制度にしても、総額裁量制の活用にしても、県教委からのトップダウン方式で導入され、実施されている。平成18年度からは、各教育事務所に、学校人事担当の副主幹も配置され、市町村立学校への関与も強まっている。こうしたトップダウン方式の政策が市町村ならびに各学校では、どのように受けとめられているのであろうか。県教委としては、各市町村や現場からの意見や要望をもとに政策を実施していると説明するが、実際のところはどうか。これまでは、県教委へヒアリング調査を中心に進めてきたため、市町村教委や学校現場の実態が把握できていない。この点について、教員給与・人事の政策過程をめぐる県と市町村との関係に注目し、さらに調査を進めていきたい。

#### 【 註 】

(1) スーパーティーチャー制度とは、他の教師の手本になるような、優れた指導を行っている先生が、授業公開などを行い、その高い技術を広げていくことを目指している。平成18年度は、小学校2名、中学校1名、高等学校3名、養護学校1名、計7名の先生方がスーパーティーチャーとして授業公開や研修会などに取り組んでいる。