

| | |
|------|--|
| 分科会名 | 第5A分科会 研究課題「教職員の専門性に関する課題」 |
| 研究主題 | 教職員の業務遂行能力向上を目指した人事評価制度への取組 ～人事評価における教頭の役割～ |
| 提言者 | 所属：伊万里市・西松浦郡地区教頭会 学校名：伊万里市立二里小学校 氏名：前田 一貴 |

紙面協議のまとめ

1. 自己目標申告書における目標設定について

- ・教職員の業績や能力、意欲を的確に把握するには、職員一人一人の目標や課題が分かっていなければならない。
- ・令和2年度より教職員の人事評価における目標設定を学校目標と照らし合わせ、教職員全体の共通目標として作成することに県全体で取り組むことになった。
- ・経験年数や職務上の立場に応じた目標設定や課題設定ができているかという妥当性が必要であり、課題の難易度（A～C）の基準があれば、より客観性が保たれるのではないかと。

2. 人事評価における教頭の役割について

- ・教頭として、職員の業務遂行能力を向上させることで組織経営に生かしていかなければならない。

3. 補助評価（記録簿）について

- ・「客観性」「公平性」のある補助簿の作成が必要である。
- ・評価する観点（チェック項目）を教職員に示すことで、補助評価が容易になり、より客観性が持てるのではないかと。
- ・教頭自身の「働き方改革」の観点からも、公平性や客観性があり、より効率的な「補助評価のための記録簿」が必要である。

4. その他

- ・アンケートとすることで、教頭として同じような悩みを持っていることが分かった。
- ・令和2年度からは、被評価者に臨時的任用職員、会計年度職員が加えられ、今後はどのようにして評価したのかを更に明確にしなければならない。

5. まとめ

- ・人事評価制度が効果的に行われれば、教職員の資質・指導力向上につながる。つまり、学校教育活動の質の向上をもたらし、最終的には、児童・生徒に還元され、「知・徳・体」の成長へ結びつくと思われる。

研究部長より

「人事評価制度」は、教職員一人一人が専門的知識を深め、技能の充実を図ること、能力を積極的に開発し、それらを十分に活用していくことで学校の教育力を高めることを目標としている。そこで、人事評価制度を人材育成にどのように生かしていくのかを考えなければならない。

校長の人事評価を補佐するためには、適切な職務の評価が必要である。教職員の業務に対するモチベーションを高め、知識や能力を高めるには、職務の結果や成果だけではなく、職員の能力を把握した上で、その遂行過程を観察し、適切に評価し、評価結果を教職員にフィードバックすることが大切である。

今回の研究を通し、地区内の教頭が同じような悩みを抱え、特に人事評価における補助評価には多くの労力が必要であることが分かった。そこで、教頭自身の「業務改善」も視野に入れ、「公平な評価」や「評価の偏りの是正」に向けた補助評価簿を作成する必要性を強く感じたところである。

何より大切なのは、一人一人の教職員が「学校をどうしたいのか」「児童生徒をどのように育てたいのか」というビジョンを学校組織として共通理解することである。全ての教職員が高い志を持ち、円滑な学校運営が実施できるように、「人事評価制度」における補助評価簿の作成に今後の研究で取り組んでいければと考える。

(伊万里市立滝野小学校 貞松 私人)