

東京都の教育職員人事考課制度

1 > 教員等人事考課制度導入に関する最終の
まとめ(平成十一年二月・教員等人事
考課制度導入に関する検討委員会)(抄)

はじめに

現在、学校ではいじめ・不登校など様々な課題が山積している。こうした課題を解決し、子どもたちがのびのびと学ぶことができる環境を整えるためには、校長を中心として学校に所属するすべての職員が相互に連携し、学校を取り巻く様々な課題の解決に向けて、全体として創意工夫を重ねることが何より求められている。とりわけ、児童生徒の指導に直接携わる教員一人ひとりが、学校改革の必要性を認識し、組織の一員として新たな課題に適切に対応できるようにする必要がある。教員の資質能力の開発・向上こそが、最終的には教育改革の成否を決するものといえる。

こうした認識のもと、平成十一年三月「教員の人事考課に関する研究会」から、東京都教育長に対し、能力と業績に応じた人事管理制度を導入し、教員の人材育成を図る旨の提言がなされた。

本委員会は、「教員の人事考課に関する研究会」報告の内容を踏まえ、新しい人事考課制度の導入に向けた課題を検討し、制度の具体案を策定するため、平成十一年七月に設置された。以降、教員の資質能力の向上と学校組織の活性化を目的とした自己申告・業績評価

制度について検討を重ね、一〇月にはそれまでの検討結果を「教員等人事考課制度に関する中間のまとめ」として、都教育長に報告した。

その後、一二月にはPTA団体及び職員団体から「中間のまとめ」に対する意見聴取を行うとともに、養護教諭や実習助手、寄宿舎指導員など教諭以外の職種の評価項目・基準等についても検討を進め、このたび教育職員全体の人事考課制度に関する最終のまとめを行うこととした。

第一章 教育職員の人事考課制度についての基本的な考え方

○ 今日の学校教育においては、いじめや不登校、いわゆる「学級崩壊」等の困難な教育課題が山積している。それらの解決に向けて、教育行政においては教育諸条件の整備など様々な施策が実施され、また、各学校においても、校長をはじめとする教職員が連携・協力しながら、それぞれに抱える課題の解決に向けた取組がなされている。

こうした状況のもと、課題解決をより一層進めていくためには、教育行政、各学校における上述のような取組とともに、子どもの教育に直接携わる教育職員の資質能力の向上や学校組織の活性化が重要である。そこで、課題解決のための人的な面における条件整備の一環として、個々の教育職員の資質能力の向上や学校組織の活性化のために、能力開発型の

人事考課制度を構築し実施する。

○ 能力開発型の人事考課制度は、教育職員が校長・教頭との面接を通じて自己目標を設定し、目標に対する成果等の自己評価を行う自己申告制度と、教育職員の職務遂行の成果やその過程における努力等を評価する業績評価制度を柱とする。自己申告制度を導入することにより、評価が双方向的な仕組みの中で行われることとなる。

○ 自己申告・業績評価の結果に基づき、校長・教頭が適切な指導助言を行い、また、自己申告・業績評価の結果に応じた研修や自己啓発、適切な処遇等を行うことを通じて、教育職員の資質能力やモラルの向上、適材適所の人事配置や学校組織の活性化等を図っていく。

○ 学校には教諭のほか、校種により養護教諭、実習助手、寄宿舎指導員など様々な職種のエducational職員が勤務している。各職種の教育職員が各々の職務内容に即して能力開発を図り、学校組織全体としての活性化を進める必要がある。

<資料2>

東京都教育委員会規則第一〇九号「東京都立学校教育職員の人事考課に関する規則(抄)」

第一条(目的) この規則は、地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号)第四十条第一項の規定に基づき、東京都教育委員会(以下「教育委員会」という。)

が東京都立学校(都立の高等学校、高等専門学校、盲学校、ろう学校及び養護学校をいう。以下「都立学校」という。)に勤務する教育職員(学校職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例(平成七年東京都条例第四十五号)第二条第一項第一号に規定する学校職員のうち、都立学校の教授、助教授、教諭、養護教諭、助教諭、養護助教諭、講師(常時勤務のものに限る。以下同じ。)、助手、実習助手及び寮母をいう。以下「職員」という。)について、能力と業績に応じた適正な人事考課を行うことにより、職員の資質能力の向上及び学校組織の活性化を図ることを目的とする。

第二条(人事考課) 人事考課は、自己申告及び業績評価とする。

2 自己申告は、職員が校長が定める学校経営方針を踏まえて自ら職務上の目標を設定し、その目標についての達成状況について自己評価するものとする。

3 業績評価は、職員の職務遂行上の能力及び情意並びに職務の実績(以下「業績」という。)をこの規則に定めるところにより公正かつ確実に評価し、公式に記録するものとする。

第三条(対象となる職員の範囲) 人事考課は、すべての職員について実施する。ただし、東京都教育委員会教育長(以下「教育長」という。)の指定するものを除く。

第四条(自己申告等) 自己申告は、毎年度、四月一日、十月一日及び三月三十一日を基準日として、自己申告書に基づき、これを実施する。

2 校長又は教頭（職員の所属する都立学校の校長又は教頭（副校長、教務主事及び学生主事を含む。）をいう。以下同じ。）は、職員に対して、自己申告書を提出させるものとする。

3 校長又は教頭は、職員に対して、自己申告書について適切な指導及び助言を行うものとする。

4 教育長は、自己申告書を、職員の能力、適性、異動希望その他の人事情報を的確に把握し、職員の育成、異動その他の人事管理を行うための基礎資料とする。

5 自己申告書は、教育長が別に定める様式によるものとする。

第五条（業績評価の種類）業績評価の種類は、定期評価及び特別評価とする。

第六条（定期評価）定期評価は、次に掲げる職員を除く職員について、毎年度一回、三月三十一日を基準日（以下「評価基準日」という。）として実施する。

一 条件付採用期間が六月であつて、条件付採用期間中の職員

二 条件付採用期間が一年であつて、条件付採用期間中の職員

三 休職、長期の出張又は研修その他の理由により、教育長が公正な評価を実施することが困難であると認める職員

第七条（特別評価）特別評価は、次に掲げる職員について、教育長が別に定める日を評価基準日として実施する。

一 前条第一号に掲げる職員で、その採用の日から起算して四月を経過するもの

二 前条第二号に掲げる職員で、その採用の日から起算して十月を経過するもの

三 前条第三号に掲げる職員で、教育長が定期評価を実施することが困難であると認めた理由が消滅し、評価を実施する必要があると認めるもの

四 前三号に掲げる職員のほか、教育長が必要があると認める職員

第八条（業績評価の対象期間）定期評価の対象となる期間は、前回の定期評価の評価基準日の翌日から、当該定期評価の評価基準日までとする。ただし、当該定期評価の評価基準日前一年以内において、正式に採用された職員及び昇任又は転任を命ぜられた職員についてはその採用、昇任又は転任の日から、前回の定期評価の実施時期が変更された職員についてはその実施の日から、当該定期評価の評価基準日までとする。

2 特別評価の対象となる期間は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に定める期間とする。

一 前条第一号及び第二号に掲げる職員

その採用の日から当該特別評価の評価基準日まで

二 前条第三号及び第四号に掲げる職員

教育長が別に定める期間

第九条（業績評価の方法）業績評価は、絶対評価及び相對評価により行うものとする。

第一〇条（絶対評価）絶対評価は、職員の業績を評価し、

職員の指導育成に活用するために行うものとする。

2 絶対評価を実施する者は、第一次評価者及び第二次評価者とし、それぞれ次の表に定める者とする。

第一次評価者	第二次評価者
教頭	校長

第一一条(相対評価) 相対評価は、職員の業績を当該職員の給与、昇任その他の人事管理に適切に反映させるために行うものとする。

2 相対評価を実施する者は、教育長とする。

3 相対評価の評価単位及び配分率(各評価段階の対象職員数の全職員数に対する割合をいう。)は、教育長が別に定める。

第二二条(評価者の責務) 業績評価の評価者は、自己申告書を参考にして、職員の業績を公正に評価し、教育職員業績評価書(以下「評価書」という。)に記録するものとする。

2 第一次評価者は、絶対評価を行い、評価後直ちに評価書を第二次評価者に提出するものとする。この場合において、第二次評価者に評価結果について説明するとともに、第二次評価者と意見を交換するものとする。

3 第二次評価者は、第一次評価者の評価結果、説明等を参考にして絶対評価を行い、評価後直ちに評価書及び当該評価結果に教育長が別に示す分布率を適用した資料を作成し、教育長に提出するものとする。この場合において、教育長に評価結果等について説明するとともに、教育長と意見を交換するものとする。

4 第一次評価者又は第二次評価者は、業績評価を行うに当たって、主任(東京都立学校の管理運営規則第十条の二に規定する主任をいう。)から参考意見を求めることができる。

5 教育長は、第一次評価者及び第二次評価者の評価結果、説明等を参考に相対評価を行うものとする。

6 第一項の規定による評価書及び第三項の規定による分布率を適用した資料は、教育長が別に定める様式によるものとする。

第一三条(評価書の効力) 評価書は、当該評価書に係る職員に対し、新たに評価書が作成されるまでの間の当該職員の業績を示すものとみなす。

第一四条(秘密の保持) 人事考課に携わる職員は、関係法令を遵守して、秘密を保持しなければならない。

第一五条(書類の保管等) 自己申告書及び評価書は、教育長が保管する。

2 教育長は、職員が評価書の公開を申し出た場合は、当該職員に係る記録のうち、教育長が人事管理上支障がないと認めた部分について本人に対して公開することができるとができる。

第一六条(委任) この規則に定めるもののほか、人事考課の実施について必要な事項は、教育長が定める。

附則

1(施行期日) この規則は、平成十二年四月一日から施行する。ただし、第十五条第二項の規定は、東京都教育委員会規則で定める日から施行する。

2 (東京都立学校及び区立学校教育職員等の勤務成績の評定に関する規則の廃止) 東京都立学校及び区立学校教育職員等の勤務成績の評定に関する規則(昭和三十三年東京都教育委員会規則第九号。以下「旧規則」という。)は、廃止する。

3 (経過措置) 旧規則第五条第一号の規定にかかわらず、平成十一年九月一日を始期とする定期評定は、その終期を平成十二年三月三十一日とする。

4 前項に規定する期間の定期評定の実施については、旧規則第四条第二項の規定にかかわらず、平成十二年三月三十一日とし、なお従前の例による。

5 平成十二年三月三十一日現在条件付採用期間の職員にあつては、第七条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

<資料3> 東京都教育委員会規則第一一〇号―東京都区市町村立学校教育職員の人事考課に関する規則(抄)

第一条(目的) この規則は、地方教育行政の組織及び運営に関する法律(昭和三十一年法律第六十二号。以下「法」という。)第四十六条の規定に基づき、区市町村教育委員会(法第二条に規定する組合におかれる教育委員会を含む。以下同じ。以下「教育委員会」という。)が都費負担の教育職員(学校職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例(平成七年東京都条例第四十

五号)第二条第一項第二号に規定する学校職員のうち、教諭・養護教諭・助教諭、養護助教諭、講師(常時勤務の者に限る。)及び寮母をいう。以下「職員」という。)について、能力と業績に応じた適正な人事考課を行うことにより、職員の資質能力の向上及び学校組織の活性化を図ることを目的とする。

<資料4>

東京都公立学校事務職員等職務業績評価規則(昭和六一年六月二十七日都教育委員会規則第五七号)最終改正平成十一年二月一六日都教委規則第五三号(抄)

第一条(目的) この規則は、地方公務員法(昭和二十五年法律第二六一号)第四〇条第一項及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律(昭和三十一年法律第一六二号。以下「法」という。)第四十六条の規定に基づき、都立学校及び区市町村立学校に勤務する職員(都立学校にあつては学校職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例(平成七年東京都条例第四五号)第二条第一項第一号に規定する校長、教授、助教諭、教頭、教諭、養護教諭、助教諭、養護助教諭、講師(常時勤務の者に限る。)、助手、実習助手及び寮母を除く職員をいい、区市町村立学校にあつては同項第二号に規定する事務職員及び学校栄養職員をいう。以下「職員」という。)の職務実績について、客観的かつ継続的に把握することにより、これを職員の能力開発、指導育成、昇任選

考等に反映し、公正かつ科学的な人事管理を行うことを目的とする。

<資料5> 東京都市町村立学校教育管理職の業績評定に関する規則（平成七年三月一六日都教育委員会規則第一七号）（抄）

第一条（目的）この規則は、教育管理職の学校経営における業績を正確かつ客観的に把握するとともに、これを評定し、その結果を教育管理職の任用、給与、選考等に反映することにより、公正かつ科学的な人事管理を行い、もって学校教育の一層の充実を図ることを目的とする。

<資料6> 東京都区市町村立学校教育職員の業績評価実施要領（抄）

三 評価者

業績評価の評価者は、下表による。

絶対評価	評価の方法		評価者
	第一次評価	第二次評価	
相対評価	校長	教頭（副校長を含む）	区市町村教育委員会教育長（以下「教育長」という。）

九 評価手続

自己申告書を参考にし、次の手続により評価を実施する。

絶対評価

第一次評価者

第一次評価者は、業績評価書を第二次評価者に提出する。

なお、提出に際しては、第二次評価者に評価内容等について説明し、意見を交換する。

第二次評価者

第二次評価者は、第一次評価者の評価結果、説明等を参考にして評価する。

業績評価書及び第二次評価結果に教育長が別に示す分布率を適用した資料を作成し、教育長に提出する。

なお、提出に際しては、教育長に評価結果等について説明し、意見を交換する。

相対評価

教育長は、第二次評価者の評価結果に基づき、分布率を適用した資料及び説明等を参考として評価を行う。

一〇 評価手続

(1)各評価項目・評価要素及び総合評価を、以下に示す方法によりS・Dの五段階で評価し、該当する評価に○を付する。

〈評価方法〉

評価者	各評価項目・ 評価要素	総合評価
第一次評価者	五段階絶対評価	五段階絶対評価
第二次評価者	五段階絶対評価	五段階絶対評価
教育長	—	五段階絶対評価

〈評語〉

「S」特に優れている

「S」とは、当該評価項目における当該評価要素について、優れているものうち、特にそれが顕著な水準であることをいう。

「A」優れている

「A」とは、当該評価項目における当該評価要素について、優れており、職務を円滑に遂行することのできる水準であることをいう。

「B」普通

「B」とは、当該評価項目における当該評価要素について、期待し、要求した水準をほぼ充たし、職務を遂行できる水準であることをいう。

「C」やや劣る

「C」とは、当該評価項目における当該評価要素についてやや劣る部分や問題点があり、職務遂行時には支障をきたすことがある水準であることをいう。

「D」劣る

「D」とは、当該評価項目における当該評価要素

について劣る部分や、問題点が顕著であり、職務遂行に頻繁に支障をきたすことがある水準であることをいう。

〈資料7〉

教員等への人事考課制度四月実施の延期を求める請願書（平成二十二年三月三日）

東京都教育委員会教育委員長 清水 司 様

請願者

「人事考課制度反対！東京の子どもと教育を守る都民の会（準備会）」

構成団体等代表者

有園栄子（東京母親連絡会）、青木英二（東京私立学校教職員組合連合）、大槻健（早稲田大学名誉教授）、岡野登（東京都退職教職員協議会）、小山内美江子（脚本家）、上伸子（新婦人東京都本部）、佐原忠道（東京労働）、杉井静子（弁護士）、中川原隆（東京都教職員組合）、名取潮子（東京都障害児学校教職員組合）、服部茂子（東京都高校問題連絡協議会）、三上満（革新郵政の会）、三輪定直（教育研究者）、矢部正（東京地評）、山住正巳（教育研究者）、山田洋次（映画監督）、他、各地域の会代表および個人

所在地 東京都千代田区二番町二二—一 東京総合教育センター内

請願代表者 大槻 健

東京都教育委員会は、昨年十二月十六日、都立学校・区市町村立学校の「教育職員の人事考課に関する規則」を決定し、四月一日から実施するとしています。

私たち「人事考課制度反対！東京の子どもと教育を守る都民の会（準備会）」は、以下に述べる理由からこの制度導入に反対し、当面、四月実施を見合わせるよう請願します。

請願項目

一、教員等への人事考課制度の四月実施を、当面、見合わせることを。

二、制度の内容について、職員団体と協議し、また、広範な都民の声を聴取すること。

請願趣旨

人事考課制度が教育の場である学校に持ち込まれることは、子どもたちの教育にはかりしれない深刻な影響を与えるとの心配が、いま、都民の間にも大きく広がっています。

昨年十二月十六日、「規則」を制定した貴教育委員会の論議でも、この制度にとって学校現場の理解がきわめて重要であることを、多くの教育委員が強調していました。この「現場の理解」という重要な問題について、さる二月十七日の都議会文教委員会でも、各会派からの質問で「校長・教頭を含め教職員の理解がはかられていないのではないか」との指摘がありました。これに対し、答弁に立った都教委事務局も、「強い反対の意見がある。誤解がなぜ解けないのか不思議でな

らない。保護者についてもまだ十分でない」と、未だにこの制度が学校現場に理解されていない状態にあることを、事実として認めています。

一方、公正で客観的な評価のためにはならぬ「評価結果の本人開示」についても、十二月十六日の教育委員会論議で、「この制度に不可欠のもの、開示は当然必要」（人事部長）とされてきました。しかしながら、二月二十五日の「検討委員会」では、「教職員が十分理解していない中で開示することは制度全体に混乱が生じる恐れがある。制度の成熟を待って開示する」と「開示」を先送りしようとしています。「制度に不可欠のもの」を欠いたこの制度は、まさに欠陥制度にほかなりません。

このように、「四月導入先にあき」で学校に大きな混乱をもたらすような事態は、子どもと教育のためになんとしても避けなければならないと考えます。四月導入を当面見合わせ、制度の内容について、職員団体ともいねいに協議し、教職員の十分な理解をはかることにとめるとともに、広範な都民の声をさらに聴取するなど、混乱の回避と公正確保のために努力されることを強く求めます。