

神戸市教職員組合との交渉議事録

1. 日 時：平成 31 年 2 月 22 日（金） 10：01～10：44
2. 場 所：会議室（3号館8階）
3. 出席者：
 - （市）教職員課長、人事係長、人事主事、他 1 名
 - （組合）副執行委員長 2 名、書記長、書記次長 2 名
4. 議 題：人事評価制度について
5. 発言内容：
 - （組）学校現場における人事評価に課題があると事務局として把握しているにも関わらず具体的な対応をとっていないこともあり、組合としてアンケート調査を行った。今年度の実態もお伝えしながら、人事評価制度の信頼が高まる具体的な施策を進めていただいていると考えている。
昨年、事務局が課題として捉えていた管理職 1 人あたりの対象人数が多いことについて、大規模校がどのようなスケジュールで人事評価を行ったか調査は実施したのか。
 - （市）調査は実施していない。
 - （組）なぜ実施していないのか。
 - （市）個々の学校園がきちんと実施しているかどうかは、人事評価システムを通じて確認をさせていただいている。大規模校だけでなく、中小規模の学校についても相当な負担があると認識しているが、厳しいスケジュールの中で工夫をしていただきながら、計画的に進めてもらっていると把握している。
 - （組）計画的に進めているとのことだが、どのように把握しているのか。
 - （市）個々の学校にヒアリングしているわけではないが、人事評価システム入力がないかを確認しているかどうかでまずは把握している。
 - （組）12 月に期中面談が行われているというアンケート結果があるが、これについてはどのように考えているのか。
 - （市）本来、期中面談というのはまさしく期中に行うものであり、12 月に実施するにはスケジュール的に望ましくないと認識している。
 - （組）約 1,300 件のアンケート回答の中で、約 10%が 12 月に期中面談を実施しているとあり、計画的に進められているとは言えない状態だと思う。期日を過ぎてから慌てて面談を実施し、システムを入力し帳尻を合わせただけだと私は捉えているがどうか。
 - （市）我々が想定している期中面談の 11 月までの時期にすべての学校できているかと言われるれば、できていない状況であると認識している。本来、期中面談については、当初の目標に対して、それまでの育成状況を振り返り、場合によっては新たな課題や軌道修正をする必要があるため、12 月までには実施していただきたい。アンケート結果を我々としても非常に参考にさせていただいているところだが、時期の遅れがあるということについては、今後の運用の中で計画的に面談が行われるように学校

長に対して指導を行っていきたい。

(組) 12月に面談を行う場合は、先に評価があげられているのか。

(市) 基本的には期中面談を行った後に人事評価がなされるのが標準的な時系列の流れになる。

補足すると、校長が期中面談日を入力しないと評価入力そのものがないシステムとなっているので、我々としては期中面談より前に評価がなされることはないことを認識している。

(組) 面談が先に行われてから評価されているのであれば安心した。

1月末から区分結果が学校におろされており、かなり早いスケジュールで期末面談が実施されていることは現場からするとありがたいことである。昨年度に比べると明らかに教職員課の調整が増えていると思う。学校現場から吸い上げた絶対評価を相対化するのにはかなりの時間を要すると想像するが、これがかなり早く現場にありしていることは、学校現場の中で相対化の情報も聴き取っているのではないかと。それは一切ないと考えても良いか。

(市) それは一切ない。相対化は我々教職員課が責任を持ってさせてもらっている。

校長だけの評価だけで判断しているわけではなく、人事主事も年2回訪問させていただいており、人事評価担当係長も全学校を回ることで、評価区分1と思われる教職員をピックアップしている。その中で校長の評価と我々の評価が違う場合があるが、そこは慎重につき合わせながら決定している状況である。

相当な時間を掛けて作業を行っており、それはひとえに学校現場のみならず少しでも時間的な猶予を持っていただきたいという考えからであり、かなりのスケジュール、業務量の中で実践したところである。

(組) その点は理解した。

本格実施となった今年度でも期首、期中面談が未実施であるとの回答があった。29年度もそうであったが、なぜ教職員課として実態把握に力を入れようとならないのか。どうして組合からのアンケートでしか、こういったことが明らかにならないのか。

この人事評価制度が学校現場でなじむことが予想されていれば、実態調査をする必要はないと思うが、学校が多忙を極める中、勤務時間で納まりきらない現状がある中、人事評価制度をおろしていくときに無理があることは想定できているはずである。恐らく様々なところで障害や弊害が生じていると考えて、そういったことがないのかという配慮や寄り添い、声なき声に教職員課として耳を傾けるのが責任だと思う。このような実態が組合からのアンケートでしか表れてこないのか、大いに不満がある。

未実施があったことに対して教職員課も驚いたと思うが、今後どうやって把握していくつもりか。

(市) 人事評価システムをこういったことがないように本格実施のタイミングで導入した。期首、期中と入力していかなければ次のステージへ進まない仕組みとなっており、評価入力が終了しているのであれば、我々は面談が終わっているものと認識してい

る。未実施とアンケートに書かれていること自体が不思議である。

(組) アンケートに虚偽があるとの認識か。

(市) 虚偽あるということではなく、我々としては全校校園でシステム上入力された状態であるので、未実施はないという認識である。

未実施と回答されている教職員がおられることは非常に問題であると考えている。なぜ未実施と回答されたのか、我々としても状況を把握したいという思いである。当局側でアンケートを実施すればいいじゃないかという意見もあろうかと思うが、一方でアンケート実施するのであれば、教職員の皆様のご負担も非常に気になるところである。大多数の教職員方が通常通りの形で人事評価制度にご協力いただいている中で、未実施の方だけのためにアンケートをかけることが果たして全体から見て良いことなのかどうか慎重に判断していく必要がある。人事評価の中で、苦情相談という仕組みもあるので、個別にご意見を出していただき、もし問題があるのであれば、校園長にしかるべき指導を行っていく必要がある。

(組) 苦情相談は3月31日から2週間の間であり、年度末をまたぐような中で相談が本当に機能するのか考えていただきたい。これがあるから大丈夫であるとか、これを利用しない職員が悪いとするのではなく、現在進行形の中で困っていることを拾い上げていかないといけない。

面談を受けていないまま、評価がなされている学校がある。これを本当に放置していいのか。そういった実態を組合のアンケートで把握できていない。私たちもこうしたアンケートを今後も継続していけるかは現時的ではないと思っている。本格実施に向けて何度も取っているが、毎年繰り返し実施するのは難しいし、現場からもあがってなくなると思う。そうすればこういった声は埋もれていくこととなる。そういったところにどういった手を差し伸べるかが現時点では考えられていない。

(市) 私どもも必要があればアンケートを実施することを考えている。先ほども申し上げたが学校現場の負担も考える必要もある。教職員組合の皆様と私どもは同じ方向を向いて、学校現場の教職員の方々の勤務環境を少しでも改善しようと取り組み進めてきたと認識している。そういうこともあり、教職員組合の方々が実施していただいたアンケートというのは、貴重な資料として認識しているところである。個々の教職員の方の状況を教えていただくのは、当然プライバシーの問題の観点からできないと思うが、少なくとも問題があるという疑いがある校園があるようであれば、我々の方から校園長に対して具体的な実施状況を確認して、万一問題があるということであれば、注意指導を行っていきたいと考えている。労使がきちんと力を合わせて実態の把握に努めていくことが一番大事だと考えているところである。

(組) 組合と当局がアンケートを何度も取るという状態になれば、確かに現場は大変であるので、そこは調整をしていけばいいと思う。ただ多忙化になるから実態調査を行わないのは違うと思う。この制度の運用が学校現場では苦しいと予想されているのだから、システムだけで把握するだけではなく、また聴き取りだけでは拾い上げら

れない声をどのようにして拾い上げていくのか検討していただきたい。アンケートがいいのかどうかは、また協議していただければよいが、多忙化になるのでアンケートをしないのは筋が違うと思う。そうなると困っている声が吸い上げられないこととなる。私どもが実施したアンケートでは12月から1ヶ月程度実施したが、約1,300件の声が集まった。現在は期末面談のアンケートも実施しているところである。私たちが現場には申し訳ないと思っているが、きちんと回答はしてもらえている。

- (市) 当然、アンケートの必要性がないと申し上げているのではない。必要な時期や条件を整えばアンケートを実施することは選択肢として考えている。ただ、せつかく教職員組合の皆様がアンケートを実施していただいております、我々としても信憑性もあると認識しているので、この結果を踏まえて、適切な対応をしていきたいと考えている。面談が適切に実施されていないのではないかと疑われる学校があるのであれば、こちらにお伝えいただき、個々に確認をさせていただくことは必要であると認識している。
- (組) もし、適切に実施されていない現状があれば何か救済は可能か。
- (市) 面談を実施していないことで、ただちに評価が歪められているかどうかについては、必ずしも論理必然でないと考えている。ただ、万が一面談が実施されていないことによって不当な評価がなされていることが客観的に把握されることがあれば、何らかの対応を個々に考える必要がある。
- (組) 人事評価の手続き上、面談することが定められており、そこを飛ばしているので評価はできないのではないか。
- (市) 本来は面談をきちんと実施し、評価することとなっている。
- (組) そういう状態であれば、区分結果が伝えられないのではないか。
- (市) もし、面談が実施されず評価で適性になされていない現状があるのであれば、その評価は瑕疵があると考えざるを得ない。
- (組) 面談が実施されていない現状があるのであれば、そこでの評価はもう適切なものではないと思う。
- (市) 先ほども申し上げたが、現時点では我々としてはきちんと面談が実施されたものと考えている。
- (組) もし個々の聴き取りで面談がきちんと実施されていない現状があるとすれば、その評価は何の信憑性もないものだと思う。
- (市) 例えば、面談の対象となる教職員の方が面談を拒んでいる場合が万一あるとすれば、また別の問題になってくる。やはり個々の状況きちんと確認する必要がある。
- (組) アンケートでお答えいただいている方に確認をして、どういった対応が取れるのか相談させていただければと思う。面談がなされていないという数十件の回答があるが、全体像が見えてこない部分もあり、回答されていない方の中でも面談がなされていないケースもあると思う。最初の話に戻るが、評価期間を多小長く取るなどの対応をしてもらっているが、学校現場で行政どおりの運用を適用していくのが、難

しいという実態がこういったアンケートで現れてくると思う。管理職のがんばりもあり、大多数の方は納得されており安心するところであるが、残りの方を放置することはできないし、100%の皆様がこの制度に信頼できるように努めていただきたい。大規模校で1人あたり100人以上の評価をしなければならない学校もあるが、こういったところに何らかの手立てが打てていない現状があるがどうか。

(市) 先般も申し上げたが、我々も学校現場の特殊性というのは念頭に置かなければならないと考えている。ご指摘にもあったが、1人あたりの面談者が行政と比べると比較にならないということが異なる点である。私が期末で面談を行う人数は20数名程度あるが、その何倍も多い人数である。また、教員の方は授業を持っておられ、我々行政に比べると融通が利く時間がかかなり限られている現状があるが、それが学校現場の特殊性の大きな1つであると考えている。ただ一方として休憩時間はきちんと取っていただきたいと常々申し上げており、本日いただきました要求書の中でも休憩時間を除く勤務時間内に面談を実施してもらいたいという思いがあるところである。これまでも申し上げて来たとおおり期首、期中、期末期間をそれぞれ行政職員よりも長く面談期間を設けてきたところである。しかしながら、大規模校になるとなかなか時間を取るの難しいと思う。各校園長が計画的に1人1人の先生方の面談を行う日時を予め設定していただくことが何よりも大事だと認識している。例えば小学校で言えば、授業が終わった後からの面談となり、数人程度となると思うし、毎日できるわけでもないが、職務を進める上で必ず実施しなければならないものであるから、きちんと実施するという認識をいただき、各教職員に周知してもらい、ご理解いただきたいと考えている。私どもも機会があるごとに校園長を通じて周知を図っていきたいと考えている。

(組) 確かに管理職に周知していただくことは大事なことだと思う。ただ、学校に全てを任せることは難しいと明らかになっている。小学校で言えば、朝から夕方まで授業があり、動けない状態である。子どもを自習にし、面談を実施している学校もあるかもしれないが、これが本当にいいのかという問題もある。保護者がこれをどう捕らえるのかという問題もある。ここを解決するには、例えば教頭業務補助スタッフ等を配置し、教頭が教員の授業に入ることで、その間に担任の面談を行うことなどの仕組みづくりが必要ではないか。定数を含めた人員のところには手をつけないと、学校で何とかやってくれでは、結果として、システムだけやったことにしている学校が出てきたり、立ち話だけで終わったりするやり方がなくならないと思う。超大規模校については、管理職を1人追加するとか、現場に応じた人員配置を行うなど人事評価制度のパッケージに入れていかないと学校によってまちまちな対応になっていく可能性が高いので、そういったところへの対策を多忙化解消とも重なってくるが同時並行で進めていく必要がある。新聞報道にもあったが、神戸市では人事評価を強化して意欲向上に努めていくという方針を示している。私もこの人事評価制度が適切に運用されれば、人材育成の向上や意欲向上に繋がり、公共サービスの向上になると信じている。ただ、学校現場がこのような状況であることを市長部局は知

っているのか疑問である。我々はこういった状況を知ってもらうために、声を上げさせていただいているが、具体的な回答がなされないのであれば、他の場所でもこのような状況をアピールしていきながら、教職員の方々が意欲を持って働けるような運用となるよう、様々なところに協力を求めていくこととなる。

学校現場に対する課題認識について、確認できたところはあるが、結局、管理職に認識を持ってもらうところでは手立てがないのは教職員課としても苦しいところであると思う。その先に繋げていくには、様々なスタッフの配置などもあわせて必要だということの声をあげていただきたい。そうでなければ未実施、立ち話等の面談が続くと思う。そして同じような交渉を重ね、なかなか前進しない状況が続く。学校現場の状況を市長部局とも共有していただき、多忙化解消も合わせた対策に力を注いでいただきたい。私どもも実態把握の中で課題があればお伝えさせていただくので、引き続き教育委員会にはこの制度がきちんと運用されるような具体的な対策を求め続けていきたいと考えている。

(市) 我々としても実態をきちんと把握していないわけではなく、校園長から様々な話を聞き、例えば1時間以上拘束されるようなことも聞いている。人事評価制度が始まり、いろいろな意見を言える場ができたということで、時間を決めていても面談時間が長引いてしまい、困っているという声やそもそも教員の方々が面談に応じてくれないといった校長の声も聞いている。学校の先生方にもこの人事評価制度の重要性を認識していただき、校長の要請には協力してもらいたい。

このように実態の把握には努めており、教職員組合の方々からの職員意見のご提案もあり、年2回意見を開放して実態を集め、組合以外からも情報を集めているところである。

実際に教職員課が赴き、その事案の中で組合に言っても何も動いてくれないといった切実な声もお聞きし、対応しているところであり、組合の方から実態を何も把握していないと言われるのは心外である。この点をご理解いただきたい。我々としてもできるだけ実態を把握し、より良い制度となるよう努力していることは、十分認識していただきたい。また、学校の先生方においてもご協力いただきたいと切実に願っているところである。今回、アンケートを取っていただいたのはありがたく考えているが、その中で先生方の方から時間を取らなかったという声があったのは非常に残念だと思っている。権限移譲により、管理職との面談回数が増えてよかったという大部分のご意見がある中で、こうした声もあるので、教職員組合の方々も協力していただき、面談の意義を伝えていただければ有り難いと考えている。

教員の皆様が多忙感を取り除き、ゆとりをもって取り組んでいただけるのが大事だと考えている。また、学校現場がどれだけ多忙であるかについては、予算を所管している行財政局に何度も伝えているところである。先ほどご指摘があった定数外の補助スタッフも含め、国に対しても定数改善の要望も行い、少しでも改善が行えるよう、今後も引き続き取り組んでまいりたい。少しでも勤務環境を整えていく上で、人事評価についても引き続きご協力いただきたい。

- (組) なぜ、あえて組合に言っても動いてくれないということをこの場で言うのか。
- (市) 実態を全く把握していないという発言があったので、我々としては実態を把握しているということを申し上げた。
- (組) 期末面談が実施されていないことは把握していたのか。
- (市) システム上で期首、期中の面談が終わっていないと評価の入力ができない。評価が全て出揃った上で相対化をし、お返ししているのでできていないという事実はない。当然、アンケートは重く受け止めているところである。我々がこの時期にアンケートを実施しないというのは、裏返しで言うと教職員組合の皆様がアンケートを取っていただき、その結果を受け止めているからこそ改めてアンケート実施する必要がないと考えている。アンケートで得られた結果と我々の把握しているシステムの状況とで食い違いがあるということもあるので、可能な範囲で情報を共有させていただき、必要があれば個々の学校の校園長に対して、しかるべき注意指導を行ってまいりたい。教職員組合と我々は同じ方向を向いて教職員の皆様の負担軽減、勤務労働条件の改善を進めてきたわけであり、それは今後も一切変わることはなく、私どももそれは肝に銘じてやってきたのでご理解いただきたい。
- (組) 理解できる発言もあったが、引っかかる部分もあり、心外であるとの発言もあった。なぜ組合が動いていないということを抽出して言うのか、恣意的に感じられた。
- (市) 恣意的ということではなく、実態を全く把握していないという発言については改めていただきたい。
- 今後とも組合の皆様と協力を得ながら我々としても実態把握に努めてまいりたい。
- (組) 教職員課で実態把握できていないところを組合で補完するという観点でとらえているので、その補完されたところで問題点があれば、対応していただき、お互い協力していく部分も意識しているので、この制度がうまく運用されるよう努めていきたい。