

那 覇 市 教 育 委 員 会 会 議 録

平成28年度第20回（定例会）

署名人 比嘉 佳代

委員長 神村 洋子

開催日時 平成29年2月16日（木）

開会 午前10時00分

閉会 午前11時00分

開催場所 那覇市役所11階 1101A・B会議室

出席委員 神村洋子委員長、饒波正博委員、比嘉佳代委員、本仲範男委員、渡慶次克彦教育長

議事日程

- 1 報告1 安全・安心な学校づくり交付金に係る施設整備計画の事後評価について 【施設課】
- 2 議案第25号 那覇市教育委員会事務局等職員の人事評価実施規程の一部を改正する訓令制定について 【総務課】

出席職員

【生涯学習部】伊良皆宜俣部長

（総務課）山内健課長、佐久川敏明副参事、平良尚子副参事

比嘉学主査、座波園美主査、伊禮道子主査

（施設課）内間 章課長、佐久川泰尚主幹、比嘉正人主査

【学校教育部】黒木義成部長、森田浩次副部長

会議録作成（総務課）幸地英子主査

神村委員長　平成28年度第20回教育委員会会議(定例会)を開催いたします。本日の会議録署名は比嘉委員にお願いいたします。では報告1「安全・安心な学校づくり交付金に係る施設整備計画の事後評価について」の説明をお願いいたします。はい、伊良皆部長、お願いいたします。

伊良皆部長　報告1「安全・安心な学校づくり交付金に係る施設整備計画の事後評価について」、安全・安心な学校づくり交付金に係る施設整備計画の事後評価について、別紙のとおり報告する。平成29年2月16日提出。教育長　渡慶次　克彦。報告理由　安全・安心な学校づくり交付金交付要綱第3に基づき作成された平成18年度～20年度施設整備計画に記載された事業が完了したことから、同要綱第8に基づき、施設整備計画の達成状況等についての評価を記載した事後評価を作成したので、その内容を報告する。詳細につきましては、施設課のほうでご説明いたします。

神村委員長　はい、お願いします。

比嘉主査　はいさい、教育委員会施設課の比嘉でございます。これより伊良皆部長からございました、報告1「安全・安心な学校づくり交付金に係る施設整備計画の事後評価について」、ご説明させていただきます。よろしくお願いいたします。

まずお手元にごございます資料の1ページ目をご覧ください。本市では、国庫補助事業により、小中学校改築事業等を進めているところです。国庫補助事業では、学校環境改善交付金、そういったものがありますけれども、この交付に当たっては、施設整備計画というものを作成し、文部科学大臣へ提出することが、平成18年度以降の交付要件とされております。また施設整備計画の終了後には、当該計画に対する事後評価を行い、これを公表するとともに文部科学大臣あて提出する必要があるございます。資料の1ページ目ですが、去年11月に県の教育庁より、これまでの施設整備計画の内、全事業が完了しているものについて事後評価を提出するよう、県内市町村あてに依頼がございました。続いて資料の2ページ目をご覧ください。本市では平成18年度より3年ごとの区切りで、これまで合計4つの施設整備計画を作成しており、うち3つの施設整備計画については、全事業が完了しております。すでに平成21年度～23年度、平成24年度～26年度の施設整備計画の事後評価は終えているところでございますが、平成18年度～20年度の施設整備計画の事後評価については、未提出になっていると県から指摘がございました。続いて資料の3ページ目をご覧ください。先ほどご説明しましたとおり、国庫補助の交付を受けるためには、施設整備計画を作成し、大臣あてに提出するよう、交付要綱の第3（施設整備計画）に規定されているところでございます。なお、平成18年度～22年度までの国庫補助事業の名称は、今回の報告の案件名と同じ「安全・安心な学校づくり交付金」となっておりますが、平成23年度以降は「学校環境改善交付金」という名称へ変更となっております。計画・手続き等については従前と同じ内容となっております。続いて資料の4ページ目

をご覧ください。同じく交付要綱ですが、第8（施設整備計画の事後評価）には、事後評価を行い、公表するとともに、文部科学大臣あて提出するよう規定されているところです。続いて資料の5ページです。施設整備計画の事後評価の実施要領となっております。第4（事後評価の方法等）では、事後評価の具体的な実施方法については、各地方公共団体に委ねられているということになっています。また、第7（事後評価の公表及び報告）については、「事後評価シート（総括表、個別表）」を作成して公表するとともに、大臣あて提出するということになっています。次に資料の6ページをご覧ください。平成18年度～20年度の施設整備計画となっております。数回、計画変更を重ねており、日付が平成20年10月28日となっておりますが、こちらは、最終的な変更の計画となっております。6ページ目以降11ページまでが、施設整備計画の中身となっております。今回、説明については割愛させていただきたいと思います。続いて13ページ目をご覧ください。平成18年度～20年度の施設整備計画の事後評価となっております。平成18年～20年度の施設整備計画につきましては、事業の完了からかなり時間が経過しているため、資料収集や事業内容の確認に時間を要しておりましたが、今回、資料等の取りまとめが完了したことから、事後評価を行ったところです。こちらは先程申しましたとおり、定められた事後評価シートの様式に従って定型的に事後評価を行うことになっております。続いて14ページ目をご覧ください。事後評価の総括表の1ページ目となっております。各項目がございますが、①は地震・津波等の災害に備えるための整備についての報告になっています。評価項目は、耐震化率の目標に対する達成状況となっております。3年間の契約期間中に、城北小学校の体育館や城南小学校の校舎、そして大道小学校の体育館、城岳小学校の体育館、上山中学校の校舎と体育館、松島中学校の校舎、そして高良幼稚園と松島幼稚園の園舎など、目標どおりの改築事業等を終えたことから、それぞれ耐震化率が向上しております。そのため、計画通り達成できたということで、達成状況の記載になっております。続いて②の項目です。防犯対策など安全性の確保を図る整備の項目となっております。当時、大名小学校の旧校舎ですとか、松島小学校の体育館で、飛散性のアスベストが見つかったことから、こちらも事業の計画どおり除去を実施したということで、達成状況は計画通りに実施できたということで○印が付いているところでございます。続いて15ページ目の③です。教育環境の質的な向上を図る整備の項目でございます。普通教室への空調整備ですとか、グラウンドなどの屋外環境整備を実施するという項目になっておりますが、一部、垣花小学校と那覇中学校の普通教室への空調整備が、計画から途中取り下げとなったことから、達成状況が一部実施できなかったということで○印が付いております。しかし、垣花小学校はこの計画の次の計画で、また那覇中学校については、寄贈によって普通教室への空調整備が、その後、完了しているところでございます。続いて④の項目です。施設の特性に配慮し

た教育環境の充実を図る整備の項目でございます。上山中学校や城北小学校、古蔵中学校で水泳プールの整備が計画通りに完了したことから、達成状況は計画通り実施できたということになっております。次に16ページ目をご覧ください。事後評価の時期及び方法についてです。事後評価については、那覇市教育委員会の施設課で行っております。その結果を市のホームページで公表するという事で、すでに那覇市教育委員会施設課のホームページ上で公表をしてございます。それから3番の事後評価の総合所見及び今後の施設整備計画への反映等についても引き続き耐震化率の向上を大きな目標としながら、地域住民からの要望を踏まえて計画的かつ効率的な事業の実施に努めていく、ということで記載させていただいているところです。最後、17ページです。事後評価のシートの定型的な様式で、個別表となっております。この平成18年～20年の間で整備等致しました、各小中学校・幼稚園の学校名と事業名等が記載されているところです。以上が事後評価の各シートの説明でございますが、この事後評価につきましては、先月末までに教育長の決裁を終えております。すでに県教育長を経由して文部科学大臣まで報告をしているところです。また、施設整備計画と併せて事後評価についても、先程申し上げましたとおり、施設課のホームページ上で公表をしているところでございます。以上、報告1について説明を終わらせていただきます。

神村委員長 はい、よろしいでしょうか。では、この件につきまして、ご質問、ご意見がありましたらお願いいたします。一ついいですか。文部科学省への報告は終わっているということでしたけれども、報告の後、文部科学省から何か指摘されることなどもありますか。

比嘉主査 報告だけが義務付けられているところで、特に国から、その後どうなっているとの要望等についてはございません。

神村委員長 はい。どうぞ、渡慶次教育長。

渡慶次教育長 平成18年度～20年度の報告ということですが、だいぶ時間が過ぎ去っているものですが、この報告を受けた文部科学省は、どのような形で取りまとめているのでしょうか。

内間課長 この辺の国の動きについては、施設課としても読めないのですが、このような交付金を国として設定したからには、その結果をしっかりと集約して次の機会に生かすということが目的と思われますが、それを受けてのアクションは特にございません。交付金の名称が変わったりしますけれども、基本的には中身は変わらず、引き続き私どもは改築・改修等を行っている状況でございます。

神村委員長 はい、どうぞ。

渡慶次教育長 今回の報告は平成18年度～20年度ですが、今後また、何年から何年までの事業についての交付金というものがありますが、どうなりますか。

神村委員長 はい、どうぞ。

内間課長 2ページ目をご覧ください。一番上が那覇市でございます。今回、文部科学大臣あて報告しているのが平成18年度～20年度です。平成21年～23年度と平成24年度～平成26年度までは済んでいまして、今後、一番右側の平成27～29年度、これについては平成29年度が終了した時点で事後評価をしまして、国、県、そして教育委員会会議に報告させていただきたいということでございます。

神村委員長 はい、どうぞ。

渡慶次教育長 今回は平成18年～20年度まで、次は平成21年～23年度ですか。

内間課長 すでにこれは終わっています。

渡慶次教育長 順序が違っているから。でも○印が付いていますよね。

内間課長 当時、おそらく、この新しくできた交付金に対する事務手続きにまだ慣れていなくて、このとおりなされていなかったということがあったかと思います。これは新しくできた交付金だと思います。

渡慶次教育長 1ページの終わりに、「日付を遡及して提出することがないよう、ご注意ください」と言っているにもかかわらず、平成18年度～20年度というのは、随分前に終わっていることなので、何かこう事務的に、違和感を感じるんですけどね。

内間課長 これは交付金要綱のとおり、事後評価をすることになっておりますので、少し時期を逸しましたけれども、今回、資料を収集して報告させていただきたいと思います。

渡慶次教育長 お疲れ様でした。

神村委員長 本当にお疲れ様でした。10年前の仕事ですからね。人も変わったと思いますし、いろいろあったと思います。でも報告出来て良かったと思います。ほかに、本仲委員、どうぞ。

本仲委員 こうやって施設課の皆さんが計画を立てて、耐震化率とか改修などをやってくださることは、特に僕は学校勤務していた関係上、大変感謝していました。その中で学校を預かっていて、非常に心残りだったのは、特に僕は体育を専門にやってきたものですから感じたのですが、運動場には暗渠が走っていますよね。下にね。この暗渠が走っているにもかかわらず、水はけが悪い学校が沢山あって、どうしてかといつも思って、僕は学校に赴任するたびに、PTAやスポーツ少年団の皆さんとかにお願いをして、側溝を綺麗にドブさらいをしていたら、水はけがかなり良くなるわけです。この前ある学校に行ったら、運動場と同じようなレベルで、側溝にたくさんの泥が溜まっていました。学校にいる人たちが気付かないところがあるので、この辺は指導したほうがいいのではないかと思います。せっかく莫大なお金を使って運動場を整備しているのに、保管が悪いと駄目になってしまう。この辺は気付かないと思うので、PTA作業などを行って、綺麗にするという指導があれば、良い状態のグラウン

ドになりますけれども、この辺を感じました。

神村委員長 運動場の水はけは、どんなに工事をしても、学校の授業参観等で車を入れていくと、次第に排水が悪くなるということがあって、教育委員会からは運動場に車を入れてはいけないと、止めてはいけないと言われていました。そうすると、保護者からの意見が多くて、仕事をしている人は会社から直ぐそのまま来るのに、どうするんですか、どこに車を止めるんですか、と言われて、校長と教頭は駐車場の対応で、一時大変でしたが、その判断は正しかったと思います。

本仲委員 自動車程度の重みでは、なかなか下は潰さないということを聞いたことがあります。例えばトラックなどが入る時などはどうなりますか。

神村委員長 表面が固くなっていくと聞きました。

内間課長 1回位であればいいのかもしれませんが、1回でも入れてしまうと、コントロールが非常に難しいです。特にイベント等になりますと、雨天時は車が入れないとイベント自体が中止になる。そういう意味で非常に天候に左右されやすいし、先程のお話のように、車をお持ちの方は、車が入ることが前提で来ますので、雨天時にどんどん入れたり、少し乾いたからいいでしょうということで入れていくと、話が変わってしまっていて、なかなかコントロールが難しくなります。

神村委員長 それを定着させるまでに、1ヶ年位かかったんじゃないでしょうか。保護者から多くの意見をいただきましたが、長い目で見ると正しい判断だったと思います。そのうちに保護者の方もきちんとそれがわかってきて、車を持たないで歩いて来るといった感じになりましたのでね。委員会だけではなくて、みんなで努力すべき事項だということを感じましたけれどもね。はい、どうぞ。

本仲委員 もう一点、小祿南小の教頭をしている時に、施設課の皆さんから指導というか、指摘を受けたことがあります。それは何かというと、トイレの個室が仕切られていますよね。仕切りが下から腐っていて、それで具合が悪いから変えてくれんかと話をして、変えてもらえましたが、教頭先生、ここですよ、これが悪いんですよと施設課の方が言っていたのは、ホースです。ホースで子ども達が上履きを履いたまま、スリッパを履いて、ホースで流せば掃除をしたような感覚になっていて、これが飛び散って下から腐っていつているんですよ、だからこれは学校の問題ですよと言われてね。これも気付かないんです。先生方は。だからこの辺を指導してもらえればいいのかと。これは結構大事なことだと思うんですけれどもね。これを僕は小祿南小で学んだものですから、校長になったら、ホースは全部取り上げて、バケツに変えました。

神村委員長 タイルの所は、1週間に何回かの水洗いだと思います。便器は洗いますけれども。先生がおっしゃるように、現場は変わってきていると思います。はい、どうぞ。

内間課長 ちょっといいでしょうか。今、学校のトイレは特に臭いがきつくて、いくら掃除をしても中々、臭いは取れないという状況になっております。これを改善しようという

自治体がところどころ出てきており、これまでの湿式のトイレではなくて、乾式のトイレに変えてきています。乾式のトイレになると、水を流して洗うわけではなくて、モップで拭いて洗う、そうすると早く乾いて、雑菌も繁殖しない、そして臭いが出てこない、こういうような物が少しずつ始めてきています。例えば、この庁舎のトイレも乾式でございます。モップで拭いて、多分、臭いがしないと思います。他にはメインプレイスもそうです。そういうふうに変えていくと、衛生そして臭気、その辺の対策が今後出来るのかなと思って、今、学校で少しずつ始めています。例えば大名小学校は、体育館が出来たばかりで乾式です。真和志小学校も乾式です。しかしこれまで湿式のトイレに慣れ親しんで、掃除方法等、生活環境をいきなり変えるのは少し難しいので、これは過渡期なのかなと、それを少しずつ定着させていきたいのと、今、施設課で色々と研究をしているところでございます。そうすると先程言った、腐ってくるのも無くなってくるでしょうし、その辺は少し改善の余地があるのかと思います。

神村委員長 はい、ほかにございますか。はい、饒波委員、どうぞ。

饒波委員 確認しておきたいのですが、平成18年度～20年度の報告が遅れたのは事業が遅れたのではなく、まとめるのに遅れたということよろしいですか。

内間課長 本来ならば平成20年度に終わった次の年か、その次の年に報告すべきだったことだと思いますけれども、当時、この要綱の読みこなしとか、この事業の流れについて、おそらく不得手な部分があったのかと思います。これが一つ。それと県から通知があって作業に取り組んだのですが、やはりさすがに10年前の資料を全部掘り起こしてまとめるには、非常に時間がかかったというのが現状でございます。

饒波委員 事業そのものは遅れたということではないわけですね。

内間課長 はい。

饒波委員 それと後、この17ページの表の見方ですけど、真ん中の部分に事業を実施した場合、竣工年月日と書いてありますけど、この意味は事業が終わったということですか。工事が終わったということですか、始まったという意味ですか。

比嘉主査 こちらのほうは「竣工」ですので、工事が終わったということです。繰り越し等の工事もあり、工事が伸びたりということで、平成20年度を超えているものもございしますが、基本的にこの契約期間内にやっているものは、全て繰り越しも含めて完了している形の報告です。

饒波委員 あともう一つ、このシートは文部科学省あて提出した時には、赤字部分、那覇中の質問のところが「H〇〇」の表示ですけど、これはちゃんと書いて出したんですか。

比嘉主査 失礼しました。こちらのほうは今回の教育委員会会議用に作成して、わかり易く記載しているものです。那覇中学校の寄贈があった空調の件ですけども、今、施設グループに確認はしているんですが、まだ確認が取れておりませんので、空けている状

況でございますが、基本的にはこの中身については、こういった赤字も全て消して、国に提出します。委員の方にはわかり易いということで、いろいろ補足説明事項を加えているところでございます。

饒波委員 ありがとうございました。

神村委員長 那覇中学校の寄贈は、全部の教室ですか。

比嘉主査 一部だと思います。ところどころ整備するにあたって、当時は空調の整備は上の階から、暑いところから整備しておりますので。

神村委員長 ほかにございますか。よろしいでしょうか。では報告1「安全・安心な学校づくり交付金に係る施設整備計画の事後評価について」は、終了いたします。

はい、次に移ります。では議案第25号「那覇市教育委員会事務局等職員の人事評価実施規定の一部を改正する訓令制定について」を議題といたします。伊良皆生涯学習部長、お願いします。

伊良皆部長 それでは議案第25号「那覇市教育委員会事務局等職員の人事評価実施規定の一部を改正する訓令制定について」、那覇市教育委員会事務局等職員の人事評価実施規定の一部を改正する訓令を別添のとおり制定する。平成29年2月16日提出。教育長渡慶次 克彦。提案理由 平成27年度から試行的に実施してきた人事評価を、平成29年度から、地方公務員法で定める人事評価として実施するにあたり、所要の規定を整備する必要があるため、この案を提出する。詳細につきましては総務課のほうでご説明いたします。

神村委員長 山内課長、お願いします。

山内課長 説明の前に追加の資料がございます。今日もう資料をお配りしていると思いますが、人事評価規定案のですね。改正案全文、お配りしていますけれども、よろしいでしょうか。全文を載せてあります。はい、では説明をいたします。資料の3ページをご覧ください。まず私のほうで改正の概要を説明いたしまして、その後、担当から詳しく説明をさせていただきたいと思います。1、根拠規定の改正（第1条、第2条関係）、第1条、第2条の改正につきましては、人事評価制度実施に係る根拠規程の変更になります。地方公務員法が、平成26年度に改正されまして、平成28年度から新人事評価制度の実施が義務付けられました。平成28年度実施の義務付けでありましたけれども、ただ、一方で1年間は従前の例によることが出来るという経過措置が設けられております。猶予期間でございますね。本市では、その経過措置によりまして、平成27年度、28年度につきましては、人事評価を試行的に実施しておりました。この度、平成29年度からは改正地方公務員法で定める人事評価を本格的に実施することとなりますので、その実施に当たり、根拠規程を改正地方公務員法から引用することになります。その部分の改正を行います。続きまして、2、人事評価推進協議会設置の規定の改正（第19条関係）、人事評価制度の円滑な運用などのために、

必要な協議、連絡調整を行う人事評価推進協議会というのが設置されております。この協議会の構成員は、現在、生涯学習部、学校教育部、こどもみらい部の部長、副部長となっておりますけれども、そこに教育長を新たに加えるという改正でございます。概要は以上でございます。詳細につきましては、担当の比嘉主査から説明いたします。

神村委員長 はい、お願いいたします。

比嘉主査 比嘉と申します。よろしくお願いいたします。4ページで、教育長を加えることになりました人事評価推進協議会について、ご説明したいと思います。まず人事評価推進協議会ですけれども、期首と期末の時期に開催を予定していますが、開催の流れにつきましては、下の図でご説明いたします。まず期首ですが、個人個人で年度当初に目標を設定しますが、その個人個人が立てた目標がどれくらい難しい目標なのか、という「困難度」というものを一次評価者が設定をいたします。まず困難度を入力した後、各自入力した困難度を集計して、困難度の部内調整ということで学校教育部、生涯学習部、それぞれ各部内で、この困難度にバラツキ・アンバランスがないかどうかを調整します。部内で調整した結果をもって、教育委員会全体の会議となる人事評価推進協議会、教育長も加わった人事評価推進協議会で、教育委員会での最難関業務というのはどういう目標になるのか、というものを全体として共有いたします。これが期首の時期に確認する内容になります。

期末ですが、各自で期末評価入力をし、評価結果を集計後、こちらも学校教育部、生涯学習部、それぞれの部内で、評価結果の部内調整を行います。部内で評価結果のバラツキ・アンバランス等がないかどうかを調整し、その調整後に全体の場合である人事評価推進協議会、教育長も加わった人事評価推進協議会で、年間の上位評価者、下位評価者を確認して処遇、反映対象者を決定することとなります。こちらが人事評価推進協議会の説明になりますが、本格実施に当たって、部単位だけではなくて、教育委員会全体として協議することが必要となりますので、教育長を加えるということにしております。実際の改正内容につきましては1ページ目と2ページ目になります。別添1枚紙の「【参考】関係法令等」という資料を付けておりますので、こちらと見比べながら説明したほうが分かりいいかと思いますので、こちらのほうも見ながらお願いいたします。第1条ですが、改正後の地方公務員法23条2、第2項で「人事評価に関し必要な事項は任命権者が定める」となっておりますので、任命権者である教育委員会が人事評価を行うという実施根拠として、こちらに規定しております。次に第2条第1項第1号ですが、人事評価というものはどういうものを指すかという定義づけが、地公法第6条第1項にありますので、その第6条第1項でいう人事評価のことです、ということをごちゃで明確にしております。1枚紙の資料、地方公務員法（改正後・現行）の第6条第1項に、任命権者についての定めがあります。第6条の下から3行目辺りです。「人事評価（任用、給与、分限その他の人事管理の基礎と

するために、職員がその職務を遂行するに当たり、発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価を言う。)」とありますが、改正した地公法でいう人事評価を実施します、ということで、1ページの資料に戻りまして、第2条でこちらの根拠としております。次に第19条です。人事評価推進協議会の設置の中に、これまで教育長は入っていませんでしたが、教育長及び教育長が指定する部長等から構成するということで、教育長を加える人事評価推進協議会を設置すると改正しております。次に附則の第2項です。「この訓令による定期評価(平成27年及び平成28年度に係るものに限る。)」と、追加で下線部の文言を入れておりますが、平成27年度と平成28年度は試行でした、ということを明確にするために載せております。以上が改正内容になります。

神村委員長 この件に関しまして、ご質問、それからご意見等ありましたらお願いいたします。
はい、どうぞ。

饒波委員 4ページの表ですけど、この評価方法に関しては、これまでもやっていますが、これに教育長が加わるということだけが違うということですか。この評価委員は、期首と期末で、こういう感じでやっていたけど、人事評価推進協議会の中に教育長が入るところが、今までと違うところですか。それとも全く新しいシステムですか。

神村委員長 はい、どうぞ。

比嘉主査 法改正があつて、平成26年度から設置はしていましたが、実際まだ開催されたことがありません。試行ということでまだ開催はしていなかったのですが、本格実施にあたり教育長も加えるということで、また見直して実施していくことになっております。

神村委員長 はい、どうぞ。

饒波委員 その前の人事評価システムというのはどういった感じだったのでしょうか。

山内課長 地方公務員法が改正されまして、新人事評価システム制度を導入するということになったのですが、それに向けて本格実施を平成28年度にしないと、1年間猶予期間を設けます、ということで、平成29年度には絶対にやらないといけません。この人事評価は何かというと、地公法では、評価してこれを給与や手当等に反映しないとということです。那覇市としてはこれまで、こういうことをしていませんでした。ですから平成27年度、28年度は試行的に実施するということで、どういう評価をしたらいいか、評価の方法、いろんなものを検討しまして、そして最終的にこの順位付けとかをする場合に、こういう調整する協議会が必要だろうということで設定したんですけれども、これはあくまでも試行の段階で、実際に具体的に、この期末の評価を挙げてきたものを部内で調整、課内で調整というのはまだやっていないです。今回、平成28年度で1回はきちんとやってみないといけないと感じております。

饒波委員 そうすると、4ページのこのシステムは全く新しいやり方だと思いますね。
 山内課長 実質的にはですね。
 饒波委員 はい、わかりました。
 神村委員長 期末の評価結果の部内調整というのも、これも人事評価推進協議会の中で行われるんですね。
 比嘉主査 はい。まずは部内で、学校教育部、生涯学習部の中で行われる。最終的には全体的なものです。
 神村委員長 個人の評価というのは、まずは自分で評価する自己評価から始まりますか。
 比嘉主査 はい。
 神村委員長 始まって、この評価結果の部内調整で、もう1回評価されて、それに対して本人開示の義務はありますか。
 比嘉主査 はい。
 神村委員長 本人に開示された場合、自分では納得いかない時の調整の場でもありますか。
 比嘉主査 それとは別で、納得いかない場合には、苦情処理委員会で対応します。
 神村委員長 これとは別なんですね。わかりました。
 比嘉主査 結果確定後に、そういった苦情とか、最終的な調整をする場を設けます。
 神村委員長 はい、比嘉委員、どうぞ。
 比嘉委員 評価の基準みたいなものというのがありますか。本人が入力した時の基準というか、この年齢の人はこれは出来ないとか、基準値みたいなものはあるんですか。
 神村委員長 はい、どうぞ。
 比嘉主査 要領に細かい基準が定められています。能力評価と業績評価という2つの側面からの評価がありますけれども、能力評価ではそれぞれの職によって、これ位の能力が必要だよという基準があります。その基準を満たしているかどうかというものを評価する。主事、主任主事、主査、主幹、副参事等の職位によって、その職位ではこれ位の能力が求められるという基準が定められているので、その能力を備えているかどうかというところを評価する能力評価と、もう一つの業績評価は、個人が立てた目標、年度に立てた目標を1年間通して達成したかどうか、単純に10割達成すれば10の評価、9割であれば9の評価、8割であれば8の評価というふうに基準が設けられていますので、その評価結果を集計して、上位・下位付けを確認する場になっております。
 神村委員長 はい、本仲委員、どうぞ。
 本仲委員 今、その説明を教職員人事異動システムをイメージしながらちょっと聞いていたんですが、まず一点目は、期首と期末がありますよね、期首と言うのはいつ頃の話ですか。
 神村委員長 はい、どうぞ。

- 比嘉主査 期首は、実際に個人が入力するのが5月の時期になっています。5月20日が入力の締め切りになっていますので、その集計結果を集めて、6月頃に集計結果をもって、この部内調整、人事評価推進協議会を実施する予定になっております。期末の時期については、1月20日が入力締めになっています。
- 本仲委員 これが年間を通して続くということですが、続けてよろしいですか。
- 神村委員長 はい、どうぞ。
- 本仲委員 教職員評価システムと言うのは、平成17年度頃から本格的に実施され始められて、年度が定かではないんですが、教職員人事評価システムが入ってきたときに、現場はかなり混乱しました。今まではそういうものが無くて、どちらかと言うと学校現場というのは同列のような、そういう雰囲気がありましたので、学校現場でかなり問題にもなったんです。またヒアリングや自己評価等が一年を通して定期的にされるものだから、日頃から多忙を極める学校現場にまで導入されたために、余計に忙しくなったということがあって。しかしこの人事評価システムと言うのは、個人のキャリアにとってもとても大事なことで、どうしてもやらないといけないシステムですので、当然のことながらやっているわけですから、行政ではそういう問題は出てこないんですよ。
- 神村委員長 どうですか。はい、どうぞ。
- 伊良皆部長 制度としても定められていますので、その部分に従って進めていくということになるかと思います。
- 本仲委員 一番大事なところとは、先程お話にあった、給与に反映する、その人の能力の問題が出てくるんですね。これは本人にとっても当然大事なことでありますので、必要なことだと私は考えています。
- 神村委員長 いいですか。私も一つ。私たちは評価の中でやってきましたからね、子どもの評価から。評価をしたら次の指導に生かす、というのが学校の子どもの評価でした。今回、大人の社会ですから、評価して、その人に対して指導や助言といったシステムみたいなものもあるのでしょうか。
- 比嘉主査 そうですね。低い評価者に対する、OJTが中心になると思いますが、そういった指導は必要になってくるだろうということで、具体的にどういうふうにやっていくかというのは、全庁的にまたこれから検討していくところです。
- 神村委員長 ここが一番必要かなと思います。那覇市の能力、この市役所、この教育委員会の能力をまた高める意味でも、一人一人の能力を高めていかなければいけないと思うんですね。ですから是非、評価があるからには、給料だけの反映だけではなくて、その辺をやはり大事にしてもらいたいと思います。
- 山内課長 神村委員長、今の件ですが、那覇市のシステムとしましては、例えば、平成29年度から実施すると、平成29年～30年度で評価した結果を平成31年度にこういう

処遇に反映するという事で、2年間の成果を基に、人事評価の基に反映するという事になっていまして、平成29年度は、もしまづいなという話であつてもこれを指導・助言して、平成30年度で取り戻したら普通の処遇、マイナスの反映はされないというような感じで、2年スパンで考えてございます。

神村委員長 はい、どうぞ。

伊良皆部長 今、神村委員長がおっしゃられたことですが、こういった人事評価をする際には、年間目標等々、これは教育委員会、市長部局もそうですが、職員が申請する際に、上位者と面談をしながら、困難業務にどう立ち向かっていくとか自分の業務をどういう形でやっていきたいとか、そういった方向の面談をしながらお互いで、この人事評価をやっていくことになります。その時点で、上位者が下位者に対して弱いあるいは普通の仕事の仕方の部分をどのような形で改善していく、そういった部分の指導をする機会を、この期首の部分においてもそうですし、期末の部分においても、人材育成という観点からは同じような形で出来るかと思います。

神村委員長 評価もそういうふうに入材育成の面で使われると、素晴らしいと思います。ほかにございませんか。はい、饒波委員、どうぞ。

饒波委員 確認よろしいですか。今の話では、評価は毎年やるけれども、その評価に対しての、例えば任用とか、給料とか、分限とか、人事管理の結果に関しては2年に1回行う。評価は毎年やるけれども、それに対しての職員に対する処遇というのは、2年に1回行う、ということですか。

山内課長 2年に1回というよりは、2年分を考慮して毎年やっていくということです。平成29年～30年度の評価で平成31年度の分、平成30年～31年度の評価の時に平成32年度ということになっています。

饒波委員 この法令でみると、別紙資料の第23条の2で、定期的に人事評価を行わないといけないということで、1年ごととか書いていないので、2年に1回でも、5年に1回でもいいわけですね。ところが今日貰った資料の1ページを見ると、第4条で那覇市は毎年やるということになっています。この規程を作る時に、1年ごととは書いていないので、2年に1回でもいいという議論はなかったですか。

比嘉主査 2年に1回というのは、処遇反映です。2年の結果を見て給与に反映します、ということなので、人事評価は1年スパンで行い、任用やその他、人事管理の基礎とするために1年の結果を見て、そういったものを活用します。ただ、給与への反映については、2年の結果を見て行う、という考え方になっています。

饒波委員 那覇市は、1年に1回の人事評価をしようということですね。

神村委員長 ほかにございますか。はい、どうぞ。

山内課長 先程、神村委員長から苦情相談の話があつたと思いますが、今日、追加でお配りした資料の人事評価実施規程の改正全文ですけど、4ページの17条、18条でその内

容を規定しております。

神村委員長 ほかにございますか。よろしいでしょうか。では議案第25号「那覇市教育委員会事務局等職員の人事評価実施規定の一部を改正する訓令制定について」は、原案のとおりで異議はございませんか。

全員 異議なし。

神村委員長 異議はないようですので、議案第25号「那覇市教育委員会事務局等職員の人事評価実施規定の一部を改正する訓令制定について」は、議決致しました。

以上を持ちまして、平成28年度第20回教育委員会会議(定例会)を終了いたします。

案件の審議結果

議案第25号	那覇市教育委員会事務局等職員の人事評価実施規程の一部を改正する訓令制定について	原案どおり可決
--------	---	---------