

- ① 小中にも苦情審査委員会を設置せよ！
 - ・審査会が設置できるまでは、不十分な制度であり試行実施にすること！
- ② 市町村に設置するのが基本であるが、各市町村に制度ができるまで県教委段階で審査会を設置をして納得感の高い評価制度を保障せよ！
 - ・大分・栃木では、小中も県教委の扱いで審査することになっている。
- ③ 苦情申出は目標決定段階から、できるようにせよ！
- ④ 苦情相談・苦情審査会では、本人の要請に応じ第三者の関わりをみとめよ！

「苦情を申し出た職員から、第三者を同席させたい旨の意思表示があった場合は、調査員が苦情内容の聴取を行う場合に限り、職員団体役員、その職員1名の同席を認めることとさせよ。

「苦情」申し立て教諭は、ある程度の人員支援を求めてよいとするべきである。
- ⑤ 本人が了解する場合には、苦情審査会・苦情相談の公開を実施すること！

- 1 小中は苦情申出制度は、設けない。県立は苦情申出制度を設ける。
- 2 小中の「手引き」の中に、苦情相談についての文言を入れる。
- 3 教職員評価制度の「手引き」の中に苦情相談のフローを明示する。
 - ・相談窓口を設ける
 - ・電話又はメールで受け付ける。
 - ア 市町村教育委員会が上
 - イ 県教育委員会が下の表記をする。
- 4 苦情申出制度は、できないが、苦情相談はしっかりやっていきたい。
- 5 市町村教育委員会と県教委相談できるようにしていく。
- 6 苦情審査会は、市町村教育委員会が服務監督権があるのでそうになっている。
- 7 苦情審査会に外部の人を入れるのは難しいのはなぜか。
- 8 お医者さんや、弁護士が教育の内輪の話が分かるのだろうか。
- 9 きちんとした専門家なら、分かるはずである。
- 10 苦情審査会への専門家の配置については、お聞きして今後相談していきたい。
- 11 相談時には、本人だけでなく、本人の意向に応じて複数での相談対応については、市町で実態に応じて対応してもらえないのではないか。

これはこれは壁谷の個人的な見解であるが、該当者のみでというのはおかしいとおもっている。現在のパワハラ苦情相談の対応と同じであると考えている。
- 12 苦情相談後最終的には苦情審査会の後は、決定するのは、県立は、教育長が決定する。
- 13 小中の苦情相談には、県立のような最終的な決定権がない。あくまでも相談仲介である。
- 14 小中も今後県立への導入の後、苦情申出要項を作成していく方向である。

- 15 来年は無理だが、25年につくるという目途はあるのか。
- 16 それは、何年後に小中もつくるということは軽々しく言えない。
- 17 各市町村がやるまでは、実際に県立がやり、どんな苦情が出てくるのかを実際にやってみないと予測ができないので今後市町の方に設置をしていく、それもできればすべて同時にやれるのがいい。
- 18 そうすると県立を先行させて、小中は試行にするのが当たり前ではないか。
- 19 ごもったもな話であるが、昔の導入時は、県立で先行し、その後で小中やったが、できれば県立・小 中同時が良いとの話があったのでこうなった。
- 20 やることは考えられない。 何にも変わっていない。
- 21 名古屋は、別なので、なんで抗議ファックスがくるのか名古屋は、名古屋は、完全に別になっている。
- 22 苦情申出制度については、豊田市が独自につくるのなら、つくれないことはないかもしれない。
- 23 服務監督権があるというなら、市町村独自でもできるはずである。
- 24 県教委に、栃木や・大分のように小中対応の審査会をつくれとのことだが、これは、秘密だが、3月の終わりに県教委の4人の小中教職員課で対応できると思いますか。
- 25 苦情処理の期間が短いと考えていないか。
- 26 長い段階で苦情処理をすることがだいじである。
- 27 目標設定は、とても大切である。
- 28 目標達成は、Bだけにする。数値目標も大きく見直しをして記載例には、何割ということは、なくす方向である。県が、学校の目標を数値で表すことを奨励しているのではないかと思われることも癪であると考えている。実際に校長でいたとき図書館教育で、去年何人いったから、今年は何人いさせるなどという目標をたてることがあるが、図書館教育をする上で、単に、入館した人数でいいのかおかしいのではないとおもっていた。教育活動の中には、数値ではかられるものもあるが、今回の記載例には、数字については、外しておきます。
- 29 学校の教育活動で単に数字だけで表すのは、ナンセンスであると自分でも思っている
- 30 事務さんの記載例も考えている。
- 31 名古屋の記載例は、数値目標が記載例になっている。
- 32 数値目標を絶対化すると、軽度発達児がたくさんいる学級は絶対私は低くなるね。数値目標が一人歩きすると 3等分するなどになってしまう。
- 33 数値目標をなんとか設定せず手引きを作成したい。2月下旬から3月の始めに出したい。

⑥ 教育長の校長評価に「現場教職員の学校運営職場アンケート」を導入せよ！

⑦ 教頭・校長の評価には、パワハラについてかならず検討させよ！

- ・校長評価を行う市町教育長が学校における校長の職務実態を把握するのは困難
- ・知事部局では、部下の上司評価導入が提案されている。（愛知人材育成ビジョン 平成18年P21・22）
- ・香川では、教職員による校長評価が導入された。年末の教職員調査票の裏に「校長に対する意見」として、3つの観点と具体的な意見欄がある。3つの観点とは「管理・統率力」、「指導育成力」、「職務遂行能力」であり、「大いに発揮している」から「もっと発揮してほしい」の5段階評価となっている。

34 校長評価を行う市町教育長が学校における校長の職務実態を把握するのは困難である。知事部局では部下職員の上司への評価が導入提案されている。（愛知人材育成ビジョン 平成18年P21・22）

35 香川では、教職員による校長評価が導入された。年末の教職員調査票の裏に「校長に対する意見」として、3つの観点と具体的な意見欄がある。3つの観点とは「管理・統率力」、「指導育成力」、「職務遂行能力」であり、「大いに発揮している」から「もっと発揮してほしい」の5段階評価となっている。

36 校長の評価に「現場の教職員の評価」を入れて、パワハラ校長のチェックをしてほしい。実際に香川県ではやっている。

37 教育長もひどい教育長もいる。突撃学校訪問で10分前に電話連絡し、学校にやってくる言いたいことをいっていく。評価者に対する正当な評価のできる資質をどう形成していくのが課題ではないか。

38 評価者の研修を大事に、来年の4月から5月の始めにかけて、全部の校長が集まる機会もあるので、教職員課から派遣して、評価者研修を必ずやるようしたい。評価をする力を上げるために手引きをもとにやる。校長会の時時間をとって、やりたい。

39 県の任命した、教職員評価シートの中に、校長評価を入れるべきではないか。パワハラは、一宮でもあったし、1400校の実態を知る上ではやはりシートをつかうのがいい。

40 評価というのは、双方向が基本である。一方通行ではない

41 愛知県の知事部局では、上司の人事評価を部下からの意見を聞いて実施するといっている。教育委員会も同じようにやってほしい。

42 教職員課が、知事部局の考えに従って部下からの評価実施の通知を出せばいい。

43 まあご意見として伺っておきます。

44 面談の重視する。面談をやってない校長が多い。目標設定の段階から面談をしっかりとって意志疎通を研修の中で、しっかりやっていきたい。

45 面談をするにふさわしい校長かどうか問題だ。

46 名古屋では、私は、研修をするなど言われた。研修は名古屋も入っているのか。

- 47 政令市の名古屋は今年の研修は名古屋は入っていない。
- 48 パワハラをやっている自覚がない校長がある。
- 49 教頭時代に校長からパワハラされて円形脱毛症になり、拒食症になり、一緒だったがたいへんな教頭がいた。
- 50 面接は回数を指定していない。
- 51 今までは9月末にやり、最後にやっていたが、3回ぐらいはできるといい。始め中終わりである。私が小さな学校で校長の時、面接でこんなことを考えていたのかというのも気づかせられてよかった。大きい学校小さい学校は、関係なく職員を大事にしていることは大事ではないかと考えている。

⑨ 職務状況・能力発揮度評価は客観的な評価は不可能。参考資料扱いのみにすべき！

- ・ 愛情の質と量をどのようにABC判断するのか。
- ・ 指導の成果を何を持ってABC評価するのか。
- ・ 何を持って責任感発揮のABCを判断するのか。
- ・ 何を持って、研修を教育活動に役立てたとし、また改善したと評価するのか。

⑩ 段階評価をやめ、面談による口頭での意見交換による方法で実施を！

- 52 職務状況・能力発揮度評価は、内容を変えていくつもりである。
枠組みを変えていく。自己評価しやすい表現で変えている。
学年学級経営・学習指導にかえた。第3回検討協議会の資料で数値目標がない資料の例示になっている。評価基準も今までにABCになっていたが、Bの基準になるものだけにした。
職務状況・特性・能力発揮度評価は自己評価のABCはするが、校長の評価は、ABCという評価は、やめることにしていきたい。
表面の達成度目標評価は、SABCDの記号評価はやめるように考えたい。コメントが書けるようにしたい。
自己評価の自分の評価は残すが、校長の評価は、かえていきたい。
- 53 評価は、本人のスキルアップにするためにやるようにするべきである。
- 54 何のためにつけるのか9月・10月に評価したとき途中で面談をして、目標の励ましをしてほしい。
- 55 このようなシート評価をするのではなく「がんばっているね」という校長の一言で職場の先生方は、やる気が出るのだ。
- 56 校長もタイムリーに先生方がのんびりをほめるべきであると壁谷も思っている。
- 57 名古屋の私の校長は、部屋にこもりきりでちっともほめませんよ。

⑧ 教職員評価制度に反対する教職員を処分するな！

- 58 規則として制定するので、出してもらわなければいけないと考えている。そういうことになると考えている。しかし、大阪のように要項に厳しく入れることではない。
- 59 私は、シートを出している。校長が立派だとやる。出さないのは校長に問題があると考えてもらえるといい。
- 60 校長の力量ですね。職場で生徒指導で慕われていた教員が、自分ではSと思っていたのに校長にAとされて憤り、その後、この評価シートを記入しない教師も存在した。
- 61 校長・職員の関係がだけではない。このシートがあることで疑心暗鬼になる先生もいる。
- 62 このシートがあるから難しいことがある。県立のような苦情制度がなければが難しいことが起こることが予想される。
- 63 今使っている勤務評定のシートは、廃止する。この教職員評価制度のシートが残っていくことになる。最後は、校長から、市町村教委を経て、各教育事務所でファイルする。
- 64 途中で
- 65 当面の間給料に反映させないとしている。

㊦ 部活を評価項目からはずせ！ 愛教労を検討協議会の委員に！

- 66 部活動は目標区分を少し交代させたのは、評価するが、ひとまず、その他に入れてその他の項目ですから、やりたい人がいたらやってもいいのです。
- 67 部活を推奨しているのではない。とりあえず部活は、正規の目標から、その他の目標に本年度の検討協議会で入れ替えた。
- 68 愛教労からの部活についての要求は来年度から、話があったということで考えたい。
- 69 24年は、教職員評価制度検討協議会に内田を教員2名の1人に入れてほしい。
- 70 入れてほしい人が何人かいる。
要望があったので、お話をご意見をいただいたことは、伝える。来年は9月ぐらいに第1回検討協議会をやる予定である。初めてなのでやってみないと分からないこともあるので9月頃にやる予定をしている。