

第11回 検討委員会案公表を省略して拙速試行へ

2005年5月25日 929号

茨城県教育委員会は、5月17日の県立学校長会議で、県内27校（うち高校5校、特殊教育諸学校2校）において、本年8月から「新しい教員評価制度」の試行を実施すると発表した。

県教育委員会は、「教員の評価に関する検討委員会」の「中間まとめ」公表の約束を反古にし、県民・教職員の意見・要望を一切聴かずに、試行に踏み切ることにしたのである。早ければ来年度からの「新しい教員評価制度」全県一斉導入もありうる。

しかし、県教育委員会による新制度の準備作業は滞っている。検討組織は巨大化し人数だけは膨れ上がる一方で、担当者が大幅に入れ替わり責任体制も不明確なままで、結局、試行すべきシステムはいまだ影も形もないのが実状である。

大阪府の教員評価制度の分析を中断し、今回は本県における新制度検討の内情について検討する

公表・意見聴取の約束は反古

茨城県教育委員会は、文部科学省からの「委嘱」を受けて、2003（平成15）年度から2005（平成17）年度までの3年間、「教員の評価に関する調査研究」をおこなっている。

最初の1年間は、ほとんど「先進県視察」だけに費やされ、年度末に教育庁内に「教職員の評価に関する検討委員会」（委員19人。以下、「検討委員会」）が設置された。検討委員会は、当初2004年10月までに「中間まとめ」を公表し、教職員組合を含む教育関係団体から意見を聴取したうえで、2004年度末ないし2005年度初めには検討委員会の「最終案」を示すとしていた（高校教育課総括課長補佐の口頭での説明）。

しかし、県教育委員会は2005年5月になっても「最終案」どころか「中間まとめ」の公表さえおこなわず、したがって関係団体等からの意見聴取も実施しなかった。

検討内容は秘密扱い

県情報公開条例にもとづく行政文書開示請求に対して、検討委員会における具体的な検討内容は一切秘匿されている。

「不開示」の理由は、「県の機関の内部における審議、検討又は協議に関する情報であって、公にすることにより、率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれ、不当に県民の間に混乱を生じさせるおそれがある」というものである。

検討委員会には、大学教授（常磐大学、茨城大学）、弁

護士の他、県PTA連絡協議会の会長、さらに日立製作所の勤労部長、カスミの取締役など12人が「外部検討委員」として入っており、「県の機関の内部における審議、検討又は協議」というのは無理がある。

その一方で、検討委員会には小・中・高・特殊教育諸学校の校長がそれぞれ1名ずつ入っているが、彼らも「外部検討委員」とされる。日製やカスミの労務担当者がいても「県の機関の内部」だとしながら、前教育次長の稲葉節生水戸一高校長（当時。昨年度末に退職し、現在は県教育財団理事長）まで「外部」とするなど、茨城県教育委員会のいう「外部」「内部」の区分には一貫性がない。

行政運営の透明性、責任の明確化、たえざる改善が求められる時代に、本県教育行政は、かたくなに情報を隠し、意見も聞かないという硬直した姿勢を取り続けているのである。

長野はインターネットで公開

東京や大阪でさえ（？）中間まとめの公表や県民・教職員組合などからの意見聴取を実行している。

さらに、旧弊な行政体質が大きく揺らいだ長野県の場合、全部で23回開催された教員評価に関する検討委員会の会議は傍聴可能であったうえ、会議の数日後には逐語的な速記録（議事録）が作成され、当日配付された事務局案などの資料とともに、ひとつ残らずインターネットのウェブサイトで公表された

(www.nagano-c.ed.jp/kenkyoi/shingikai/hyouka)。

一般県民どころか、他県からでも自由に閲覧できるの

《茨城県教育委員会の「教員の評価に関する調査研究」組織一覧》

教職員の評価に関する検討委員会 19人（外部委員12人、教育次長・4課長・高教課総括課長補佐）

ワーキングチーム 10人（教育次長・4課長・4課総括課長補佐）

作業部会 36人（4課総括課長補佐・5課課員、5教育事務所課長、教研セ次長・課長）

作成委員会 29人

（校長・教頭、教研セ指導主事）

調査研究会 27人

（試行対象校の校長）

だが、これによって「率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれ」たり、「不当に県民の間に混乱を生じさせ」たりしてはならないようである。全部を秘密とする茨城県教育委員会の行政手法は時代遅れというほかなく、その異様性は際立っている。

肥大化する検討組織

2004年2月から2005年3月までの本県の検討委員会の会合は全部で7回に過ぎず、1回あたりの検討時間はわずか2時間である。会議提出資料や発言要旨などの文書は全部不開示なのでたしかなことは言えないが、長野の23回と較べるまでもなく、実質的には事務方の用意した文書についての表面的な検討程度のことしかしていない。

この形ばかりの「教職員の評価に関する検討委員会」のもとに、「ワーキングチーム」が置かれる。メンバーは教育次長2名、総務・義務教育・高校教育・特別支援教育の4課の課長・総括課長補佐の計10人である。教育庁幹部らが顔を並べた、名ばかりの組織であって、実質的な「ワーク」をしているとはとても思えない。

その下に「作業部会」がある。メンバーは前述の4課の総括課長補佐、総務課の総務担当課長補佐と係長3人、他の3課の指導担当課長補佐・人事担当課長補佐・指導主事・管理主事の他、保健体育課指導主事、県内5教育事務所の人事課長・学校教育課長、教育研修センターの次長・教科教育課長であり、合計36人に及ぶ大集団である。（「ワーキングチーム」は「作業部会」の英訳ではないことに注意！ 別組織である。）

さらに、この「作業部会」の下に、「作業部会での調査研究実施のための詳細内容の検討において、学校からの意見を反映できるものとするため」として、「作成委員会」が置かれる。メンバーは、小学校5校・中学校5校・高校8校・特殊教育諸学校6校の校長ないし教頭、教育研修センターの指導主事5人（うちひとり「養護教諭担当」）、合計29人である。

その「所掌業務」は「〔検討〕委員会内のワーキングチームにおいて作成する教職員の評価制度の原案の基礎となる素案の調査研究」とされる。「原案の基礎となる素案」をつくるための組織が別個に必要なだというのはいったいどういうことであろうか。しかも、その人数は29人という大所帯である。

校長らに調査研究を丸投げ

これだけではない。今年度になって、作業部会の下に新たに「調査研究会」が設置されることになった。

「調査研究」とは試行の言い換えである。「試行」というと心理的抵抗があるとみて、あえて「調査研究」と言い換えたものである。困ったこ「教員の評価に関する調査研究」と区別がつかなくなってしまった。

「調査研究会」のメンバーは、2005年8月から2006

年1月にかけて実施する試行（「調査研究」）の対象校の校長である。試行対象校は各教育事務所ごとに小学校・中学校各2

校の計20校、高校は各学区1校ずつの5校（日立商業・東海・鉾田第二・牛久栄進・八千代）、それに特殊教育諸学校2校（水戸養護・結城養護）、合計27校である。

27人の委員からなる「調査研究会」の任務は「作業部会（分科会③）と連携・協力して、調査研究のスケジュールの詳細や評価者研修内容等を決定」することとされる。しかし、「分科会③」の担当業務は、開示文書で墨塗りが施されているのでよくわからない。したがって「調査研究会」の任務も詳細は不明である。

中心メンバーは続々転出

以上の各組織の構成メンバーは延べ121人で、重複分を除いても100人を上回る。巨大プロジェクト準備のための威容を誇っているように見えるかも知れないが、内情ははなはだ心許ない。

検討委員会の「庶務をつかさどる」高校教育課では、総括課長補佐が3年連続して交代した。総括課長補佐は検討委員会・ワーキングチーム・作業部会の3階梯に所属し、新制度樹立の実質的な統括責任者である。この頻繁な人事異動は行政上は明らかに失当であり、理解に苦しむものである。中心的な推進役の人事担当課長補佐もこの4月に交代した。さらに、「教員の評価に関する調査研究」1年目の2003年度から携わってきた管理主事（教育職出身）が教頭に昇任して転出した。

結局この件の主務者として引き続き在籍しているのは行政職出身の管理主事一人だけとなってしまった。

進まない検討作業

茨城県教育委員会は、ずるずると先延ばししたあげく、「中間まとめ」の公表、聴取した意見を取り入れた「最終案」の作成という一連の過程を全部省略し、突然、試行（「調査研究」）に踏み切ることにした。昨年10月と予告された検討委員会の「中間まとめ」公表は、はっきり言明されることなく、取り止めとなった。こうした動向は、実質的な検討主体である高校教育課に2年前からの担当者がほとんど残っていないことからみても、熟慮のうえのものではないだろう。

紛らわしい名前の組織をつくれるだけつくり、100人以上の担当者を充てたところで、そのうち何人が「教員評価」問題について全力を傾注しているのであろうか。まことに憂慮すべき状態である。

この件で教育庁が収集した資料は、先行実施した都府県から送付されてくる答申書や実施上の文書類ばかりで、それ以外のものは何もない。文部科学省の補助金はおもに「外部委員」の旅費・日当と、文房具代に充てられ、購入した書籍は2種類だけである（各20冊）。経営コンサルタントを呼んでの「勉強会」（「目標管理制度の理論

と実践)が昨年4月に1回実施されたが、それ以外に担当者らが「勉強」した形跡はない。

システムの基本理念にしようとする「目標と自己統制による経営管理 management by objectives and self-control」や「コンピテンシー competency」について、ただの1冊も文献に当たっていないというのでは、「調査研究」の名に値しない。

校長に試行実施を宣言

茨城県教育委員会は、5月17日の県立学校長会議で8月からの試行(「調査研究」)実施とその対象校を発表した際、「新しい教員評価システム」の内容についての具体的な説明は一切していない。「新しい教員評価システム」の案はおおむねできあがっているのに発表しなかったというのではない。発表できる案は存在しないのである。

検討委員会が作成したシステム案、正確に言えば事務局としての「作業部会」から2005年3月17日の検討委員会の会議に提出された原案(「新しい教員評価システムの基本的な考え方」)は、全部でA4版20ページだが、表紙・目次・委員名簿・経過説明等を除くと、肝心の「新しい教員評価システムの基本的な考え方」の部分は10ページほどしかない。開示された文書ではその部分は全部が墨塗りになっていて内容は一切わからないが(写真)、分量からみてもそこには「基本的な考え方」が簡単に述べられている程度で、それ以上の具体的内容が呈示されていないのは明らかである。

本県の「新しい教員評価システム」の多少なりとも具体的な内容、たとえば能力評価における「評価の観点」とか「着眼点の例」など、試行に際して必要となる具体

的仕組みは、まだ存在しない。

新制度の目的・趣旨も曖昧

県立学校長会議での配付資料はA4版3ページにすぎない。「評価の基本的な考え方」の説明はそのうち1ページだけである。教員評価の目的については、箇条書きで「・教職員一人一人の資質・能力の向上」「・学校全体の活性化・教育力の向上」とあるだけで、説明としてはあまりにも不十分である。

資料では、システムの「基本構成」として「目標管理手法」と「コンピテンシー」の考え方を取り入れるとあるが、それについての具体的な説明はない。そのうえで「17年度の主な予定」として、4月から6月までの間に「調査研究実施内容の精査」として「実施内容の詳細の決定」「『着眼点の具体例』(コンピテンシーの考え方を取り入れた行動の具体例)の決定」「評価者研修の内容決定」をおこなう、としている。

「着眼点の具体例」や「評価者研修の内容」は、検討委員会資料には含まれていない。5月中旬の時点で茨城県教育委員会が開示したその他の文書中にも、具体的なシステム案はいっさい存在しない。「精査」と言っているがハッキリで、「精査」するような案はまだ影も形もない。

「試行」は、通常、システムの全部の構築が完了した後に実施するものである。ところが、製品はおろか試作品もない、それどころか設計図すら描き上げられていないのに、8月には試運転(「調査研究」)を実行すると言っているのだ。

7月の「評価者研修」を控えて、6月末までに全部を一挙に作成しなければならない。これまで2年以上かけてほとんど進捗しなかったシステムづくりの作業を、1か月で完了させなければならないのだ!

ここでもっとも懸念されるのは、先行実施した他都道府県の教員評価システムの引き写しがおこなわれることである。茨城県教育庁得意の「複製と貼付け」(control-C, control-V)が実行されることにでもなれば、たいへんな大失態である。

県教育委員会=教育庁幹部の責任は重大である。

(つづく)

