

「新たな職員評価制度」 28年度試行→29年度本格実施

3月10日、県教委から宮教組・高教組に対し、平成28年度に試行を予定している新たな職員評価制度（以下「新評価制度」）に関する説明がありました。

新評価制度では、評価結果が給与に反映することが盛り込まれており、引き続き、給与にかかわる交渉事項としての視点に立って、問題点を追及していきます。（説明概要2面）

浮かび上がる 問題点

3 評価結果は給与に反映する

■新評価制度では、給与への反映が組み込まれています。昇給はもとより、ボーナスの成績率にも反映します。チーム学校を謳いながら、給与については個人プレーというスタンスでは、チームとして成り立たず、職員のつながりが断ち切られることが危惧されます。

- 県教委は、新評価制度は、管理運営事項の範囲内として交渉事項という認識を示していません。給与にかかわる以上、交渉事項として扱われる必要があります。
- 評価による管理の強化と資質向上（研修）の名のもとに一層の多忙につながることは必至です。
- 試行とは言え、詳細を明らかにしないまま、見切り発車しようとしている県教委の姿勢は、極めて不誠実なもので、現場に無用の混乱を持ち込む新評価制度を受け入れるわけにはいきません。

☆教職員課長は、「組合との話し合いは当然続ける。組合からの話は聞きたい。」という姿勢を示しています。3月中に再度、県教委と話し合いをもちます。

1 達成度を計る規準は県教委が作成

■新評価制度の一つとなる目標評価は、現行と同じ自己目標ですが、達成度を計る（評価する）指標は県教委が作成することから、自己目標という前提がないがしろにされかねません。

また、自己目標の数値化を迫られることも懸念されます。達成度の評価のために、子どもを数値化するようなことがあってはなりません。

2 達成度を数値化して絶対評価する

■達成度を数値化して絶対評価を行うとしていますが、現状でも課題の多い職員個々の達成度の把握をどのように実現するのでしょうか。そして、校長等の評価者の絶対的な尺度をどのように担保しようとするのでしょうか。

また、最終的には相対的に順位付けされることが問題です。

— 〔県教委からの説明の概要〕 —

*波線は新たに導入されたもの（組合で記入）

- 平成26年5月14日に地方公務員法お改正に伴う評価制度の改革
 - この改正により新たに人事評価に関する条文が追加された。
 - 内容は、任用・給与・分限・その他の人事管理と多岐に及んでいる。
 - 平成28年4月から1年間かけて試行する。（試行段階では、給与への反映はしない）
 - 平成29年4月から本格実施する。（本格実施では給与へも反映する）
- 2つの視点で評価
 - ・目標評価（現行と同様）
 - 果たすべき職務をどの程度達成したかを評価する。（業績を評価）
 - ・育成評価（新たに導入）
 - 職務上の行動等を通じて顕在化した能力を評価する。
 - 7つの視点（情熱、研鑽力、人間性、学校を支える力、授業力、子ども理解、生徒指導力）を設定
- 評価方法
 - ・達成度を数値化し、その平均値を目安としてこれまでのSABCDによる総合評価
 - ・職員個々については絶対評価とするが、活用にあたっては、相対化する。
- 評価者
 - ・1次評価者：教頭
 - ・2次評価者：校長
 - ・調整者：教育長が指定する者（教育長自身もあり得る）
- 苦情相談
 - ・総合評価結果と自己総合評価の結果との差が2段階以上あるとき
 - ・総合評価結果と自己総合評価の結果との差が1段階で、総合評価結果最下位の「D」のとき
 - ・被評価者が自分の評価を知り得た日から10日以内に苦情申出書を提出することとする。

〔評価結果活用のイメージ（県教委資料を参考に作成）〕

