

兵高教組 調査情報

2021年9月27日 12号

兵庫県高等学校教職員組合調査部

TEL : 078-341-6745
FAX : 078-351-3185
URL : <http://www.hyogo-kokyoso.com>
mail : honbu@hyogo-kokyoso.com

教職員の人事評価・育成システム

積極的に評価の開示を求めましょう！

県教委は、9月1日付で「県立学校教職員の人事評価及び臨時的任用・任期付採用の教職員及び会計年度任用職員の人事評価の実施等について」の通知を発出しました。高教組は、教職員人事評価・育成システムは、「兵庫の教育の発展、教職員と教職員集団の力量の向上」につながるものとするを、県教委との間で確認しています。人事評価を直接賃金や昇給に使う（成績主義）ことについては一定の歯止めをかけていますが、不合理な運用や恣意的な評価とにならないよう、積極的に評価の開示をしてチェックしましょう。また昨年度から会計年度職員についても人事評価制度が新設されました。常勤職員も含めた臨時教職員の方の人事評価が、10月1日を基準日として実施されます。不合理な運用や恣意的な評価にならないように、積極的に開示をしてチェックしましょう。

項目ごとの評価の標準は「b」

評価・育成項目ごとの評価は「s, a, b, c, d」で記載され、特に問題ない場合は「b」となります。この評価結果等をふまえて校長が、「職務の遂行状況に着目した評価・育成項目」と「発揮された意欲や能力に着目した評価・育成項目」のそれぞれについての総合評価（絶対評価）と、全体評価（絶対評価）を、次の評価基準に基づいておこないます。

- S 極めて良好である
- A 特に良好である
- B 良好である（標準）
- C 概ね良好であるが、一層の努力を期待する
- D 問題がある

個人目標の欄は空欄でかまわない
教職員人事評価・育成システムの試行が始まった2005年度のうちに県教委は、「一般教職員に対する目標管理システムには無理がある」という認

識を示し、「手引」でも、一般教職員への評価について「『目標管理』による評価の手法を取り入れていません」としています。

2016年度から評価・育成シートに「今年1年間で重点的に取り組むこと」という欄ができて、校長が職員と面談した上で記入・活用することができるとされましたが、「目標管理」につながりかねないため、高教組は県教委との間で、この欄は空白でかまわないことを確認しています。

評価の開示【10/25(月)～11/12(金)】 でチェックを

- (1) 評価・育成シートの提出
(校長から県教委への提出期限)
10月22日(金)
- (2) 評価結果の開示
10月25日(月)から11月12日(金)
- (3) 苦情の申し出
開示を受けた日から2週間以内の日

「評価に対する信頼性を高め、教職員のさらなる能力開発や人材育成に資するため」として、評

価結果の開示を求めることができるとされています。全員の評価をしているのに、本人が求めなければ伝えないというもおかしな話ですが、本人が求めれば開示されます。コピーも、求めればもらえます。評価の開示で本人の不利になることはありません。

開示された評価結果に納得できない場合は、その場で詳しく説明してもらいましょう。また、県教委へ「苦情の申し出」ができます。詳しくは高教組にお問い合わせください。

「提言シート」の記入・提出は 強制ではない！

「学校運営に係る提言シート」は、校長提出用と教育委員会提出用の2種類あります。2020年度から提出方法が一部変更(パソコン利用)されますが、これまで県教委との間で確認している通り、記入も提出も強要されません。通知文にも「提言はあくまで自由記載であり、提出についても強制するものではありません」と書かれています。

臨時的任用・任期付採用の教職員、 会計年度任用職員の人事評価

教頭が一次評価、校長が総合評価

人事評価票は、教育職員と事務・技能労務職員で分かれていて、それぞれ8つ・4つの評価項目ごとに教頭が1次評価をおこない、校長が総合評価をおこないます。次に掲示するのは、臨時教職員(常勤・非常勤)の評価表です。

1次評価(教頭)

a	学校教育活動の充実に寄与するとともに、円滑に職務を遂行している
空欄	滞りなく職務を遂行している
c	概ね滞りなく職務を遂行しているが、一層の努力を期待する

総合評価(校長)

- A 特に良好である
- B 良好である
- C 概ね良好であるが、一層の努力を期待する

「育成」が目的

「組織全体の士気高揚と公務効率の向上につなげるとともに、職員の勤務意欲の向上と能力の育成を図る」ことが目的とされており、「育成」という観点からは、正規の教職員を対象とする「教職員人事評価・育成システム」と共通しています。

評価結果で任用更新を決めるわけではない

評価結果の活用は、「評価結果に基づき、校長が課題等の改善及び能力開発に向けた指導・助言を行うとともに、翌年度以降の任用の参考とする」とされています。任用の「参考」とはされていますが、評価結果で次年度の任用更新を決めるわけではありません。

公正な評価ができるのか

そもそも、このような形の「評価」は教育活動になじむものではありません。また、高校・特別支援学校の臨時教職員の多様な業務に対して、公正な評価ができるのかということも大きな問題です。

組合だからできること

学校運営に関わる問題について、教職員と校長が胸襟を開いて直接対話して解決を図るのが本来の姿です。一方で、まともに対話できない管理職や、管理職のハラスメントなど、一人では難しい場合や自分ではやりにくいという場合もあります。そんなときは組合の出番です。高教組にご相談ください。

**おかしな評価になっていないか、しっかりチェックしましょう。
困ったことは高教組にご相談ください。**