

埼玉県教育委員会
教育長 島村和男様

2007年9月20日

埼玉県教職員組合
中央執行委員長 浅井 勉

埼玉県高等学校教職員組合
中央執行委員長代理 竹下 里志

「人事評価制度の改正案（評価基準及び換算表）」 に関する第2次要求書

埼玉県教育委員会は、2006年度から実施となった人事評価システムを実施初年度の総括を踏まえて一部改定するとして「人事評価制度の改正案(評価基準及び換算表)」を明らかにしました。

埼教連は、県教委の今回の改定(案)に対して実施1年目の学校現場の実態から改善すべきことは、ランク別評価を廃止することが先決であり、ましてや評価結果を賃金や処遇に反映することは、学校現場にさらなる混乱を与え、子どもと教職員を困難な方向に追い込むもので、今回の改定がその準備作業となってはならないことを要求しました。

学校現場では、ランク別評価の実施により、AなのかBなのかCなのかというランク結果が目が行き、子どもの実態よりも評価結果にとらわれて、協力関係が損なわれかねない雰囲気も現れています。

このような状況下でありながらも、教職員を支えていたものは、埼教連が当初から強く指摘してきた教職員の教育的力量を高めるための評価のあり方として、「競争と管理」の人事評価ではなく、教育の特性を踏まえ、教職員の自主性、共同性、専門性を尊重し、教職員が教職員集団の教育的な論議の中で自己分析を深めた自己評価を最大限尊重するという提起です。県教委は、自己評価を「基本」とすると位置づけています。今回の改定によって自己評価を「基本」とすることが実質的に揺らぐことあってはなりません。さらに、学校全体の教育力を高めるためにも学校自己評価システムをはじめとする学校の教育活動の総括を踏まえたものとして機能していくことが重要です。そのため、下記の原則に基づいて運用されるよう要求します。

記

1. 「人事評価制度改正案(評価基準)」は、評価結果を賃金・処遇へのリンクを前提としたものでないこと。

2. ランク別評価を廃止し、記述を中心とすること。
3. 教職員の教育的力量を高めていくために自らの教育活動を振り返り、自己分析を行う自己評価が決定的に重要であるため、管理職が恣意的な評価を行うことなく、自己評価 x、y、z を「基本」として評価領域別評価を行うことを明確にし、それを保障する制度的担保を具体化すること。
4. 人事評価を学校自己評価システムと統一的に運用することで学校づくりとこれまで以上に結びつけるよう制度設計し、基準日前評価となった場合でも学校自己評価システムの一環としての分掌、学年、教科等の論議を踏まえた評価となるよう運用すること。
5. 目標設定および年度末の評価にあたって目標や評価指標の成果主義的な数値化を押し付けず、子どもの実情を踏まえて分掌・学年等で教育的な論議が深められるように運用すること。
6. 部活動の取り扱いについては、評価の対象は、勤務時間内とし、目標設定に際しては、勝利至上主義に陥らず、プロセスを重視するように位置づけること。
7. 事務職員・司書・栄養職員・技能職員の評価領域の設定については、「主たる領域を2項目、校長が指定する」とせず、「めざす学校像」(学校教育目標等)を踏まえ、それぞれの「職」に基づいて共通理解を深めながら設定するよう位置づけ、校長が一方向的に設定を命じるものでないことを明確にすること。
8. 達成状況面談は、評価結果を押し付けることがないよう「面談は、コミュニケーションを円滑にするとともに、相互の理解を深め、教職員が課題解決に向けて意欲的な取組を行うよう実施する。」としたことに基づいて行うこと。評価結果については、達成状況面談において共通理解が形成されたことを前提に示すものであり、共通理解が形成されない場合は、評価結果を示すものではないこと。その場合、フィードバック時に面談を行い、丁寧に共通理解を図ること。
9. 「評価」活動は、本来、教職員間(=同僚)、管理職と教職員、教職員と生徒、教職員と保護者との間の対話と協議を丁寧に行うことで内容が深められるものであり、それぞれの「ズレ」をもとに話し合うこと自体が学校の教育力を高めるうえで大切なことである。そして、その条件を保障することが「評価」活動を充実させるために必要であるという認識に立つこと。そのため、「評価」活動が負担とならないように教職員定数増をはじめ、十分な教育条件を整備すること。

