

2007年9月6日

埼玉県教育委員会
教育長 島村和男様

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。

この3月にはじめて最終評価がおこなわれましたが、S、A、B、C、Dの記号によるランク別評価がおこなわれたことによって、埼教連が当初から指摘したように教育活動の中身を深め高め合う関係よりもAなのかBなのかCなのかというランク結果に目が行き、教職員間の同僚性が揺らぎはじめています。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。このことは、人事評価が賃金・処遇とリンクした場合、比較にならない打撃を学校と教育にあたえることになることを示しています。

埼教連は、一貫して教職員への人事評価が「競争と管理」の道具とされることなく、父母、県民の願いに応え、教職員の合意を基に学校に信頼と共同が培われ、学校の教育力が高められる学校づくりが進められるよう主張してきました。教職員評価は、教育の特性を踏まえ、教職員の自主性、共同性、専門性が尊重され、教職員の自己評価が集団的な論議とその専門性に裏付けられた「開かれた自己評価」として深められることにその核心があることから、信頼と共同の学校づくりが不可欠なものです。

県教委も人事評価の目的について「人事評価は、公正な人事管理に資するとともに、職員の資質及び能力の向上を図ることにより学校の教育力を高め、もって職員が協力して児童、生徒及び幼児を伸び伸びと健やかに成長させることを目的とする」(「埼玉県立学校職員の人事評価制度に関する規則」第二条)と規則に位置づけています。また、2000年から始まった教職員評価のあり方をめぐる埼教連交渉において「学校の教育力」を高めるための教職員評価の本質と方法等について数多くの原則を確認してきました。

さらに 2005 年 11 月の人事評価システムの実施を決定した県教育委員会定例会でも教育委員から「・・・本来は評価する人とされる人が十分に話し合い、その中で、納得してもらえらるような評価を実際にやっていく必要があると思います。その点については、それぞれの学校の管理職に自覚をしていただいて、やってもらえればと考えています。」など「学校の教育力」を高める観点からの発言も多数出ていました。

埼教連は、こうした経過と問題点及び埼教連交渉で確認されてきた教職員評価の原則を踏まえて、今回の改定にあたって教職員がランク別評価によって分断されるのではなく、学校の教育力を高め、教職員の教育的力量を高めるため下記の原則に基づいて改定されるように要求します。

記

1. 「人事評価制度改正案(評価基準)」は、2005 年 10 月 19 日埼教連第 3 回団体交渉での最終回答及び確認内容、2007 年 6 月 5 日の埼教連交渉回答を踏まえたものであること。
2. 「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。
3. ランク別評価を廃止し、記述を中心とすること。
4. これまで確認されてきた下記の原則を市町村教委・校長に指導徹底すること。

(1) システム全体にかかわって

教職員評価が学校の教育力を高め、教職員の教育的力量を高めるよう機能するためには、評価者と被評価者は、評価するものと評価されるものという対立軸ではなく、評価をめぐって目標・困難度設定から最終評価にいたるまで相互の共通理解と意思疎通を基調とすることが重要である。 (07.6.5 県教委回答)

上記の回答を踏まえ、人事評価システムにおける評価者と被評価者の関係のあり方について市町村教委、校長を指導すること。

(2) 学校自己評価システムとの統一的運用について

教職員の人事評価は学校自己評価システムの延長線上にあるものです。そのため、両者は、統一的な運用が必要です。教職員が目標を設定する際には、学年や分掌等において十分に論議を深めて教職員の共通理解を図っていくことが大切と考えます。そのため、校長が的確なリーダーシップを発揮し、校内の組織を十分に活用するなどして、目指す学校像の設定から、評価や改善・更新にいたるまで、スケジュール的な調整も含め、両者が有機的かつ機能的に運用されるよう引き続き指導してまいります。 (07 年 6.5 県教委回答)

上記の回答を踏まえて校内総括システムを確立し、人事評価と学校自己評価を校内総括の流れを基本に整理し、これまで以上に自己評価が集団的な論議を踏まえたものとなるように市町村教委、校長を指導すること。

(3)目標設定にかかわって

教職員が目標を設定する際には、学年や分掌等において十分に論議を深めていくことが大切と考えます。 (07.6.5 県教委回答)

教職員の目標は、過度な結果主義に陥らず、前年度の教育活動のいわゆる総括と実態を踏まえ、達成可能なものを設定することが大切と考えます。 (07.6.5 県教委回答)

教職員が教育の特性を踏まえて目標を設定することは大切ですが、目標の達成に向けて、当事者意識や共通理解を図るためには、生徒の実態に基づいて教育論議を深めることが必要です。 (07.6.5 県教委回答)

上記の回答を踏まえ、教育論議を十分深め、共通理解を形成することにポイントをおいて目標設定を運用するように市町村教委、校長を指導すること。

(4)最終評価にかかわって

自己評価の作成にかかわって

「教職員が目標設定及び自己評価する際には、学校自己評価システムの一環として、学年、校務分掌、教科等で十分話し合った内容を踏まえて記入することが大切である。

なお、目標設定については、教職員間の相互の理解を深めるため、学年、校務分掌、教科等で情報交換することが望ましい。」

「人事評価シートにおける評価(自己評価を含む。)に当たっては、目標の達成に向けた取組状況に対する生徒、保護者、学校評議員及び教職員等の意見や情報に留意することが大切である。また、自己申告シートにおける評価等との関連に留意する。」

(人事評価実施要領)

上記の原則を踏まえて、自己評価の際には学年、校務分掌、教科で行う総括を受けて自己評価を深めるように市町村教委、校長を指導すること。

最終評価面談について

「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。」 (人事評価実施要領)

上記原則を踏まえて最終面談を必ず行うよう指導を徹底すること。その際、納得性を高め相互の共通理解を深めるため、まず自己評価の説明を丁寧に受け止めること。そのため、管理職の最終評価結果を最初から押し付け、確認するような運用はしないこと。

管理職の最終評価にかかわって

「教職員の日常の勤務実績を適切に把握するため、評価方法は絶対評価とする。評価者が評価する際は、信頼性、納得性を高めるために自己評価を基本に評価する。」

「校長は、実績評価、行動プロセス評価に至った理由を、総合評価シートの所見・特記事項欄に項目ごとに具体的に記入する。」

「学校における教育活動の特性として、その成果はすぐに現れるものもあれば、長い期間を要するものもあることから、年度末の成果だけでなく、その取組のプロセスも重視するとともに、組織の一員としての協働の取組や貢献も考慮する。」

「校長等は、教職員の専門性を踏まえて評価するとともに、その力量を絶えず高めていけるよう支援・育成することが大切である。」
(人事評価実施要領)

上記のように「人事評価実施要領」に位置づけられている「面談」の意見交換に基づいて、「信頼性・納得性を高めるため」「専門性を踏まえ」本人の自己評価を最大限尊重し、最終評価を行うこと。ランク別評価を補うために総合評価シートの所見・特記事項は、しっかりと評価に至った理由を丁寧に記入すること。また「・・・また、評価は、職務の困難度等を総合的に考慮し、評価対象者の意欲を高める観点で指導・助言や評価を行う・・・」(人事評価実施要領・評価方法に関する留意事項)とあるように個人の欠点ばかりをまとめるような所見としないこと。

最終評価結果のフィードバックと共通理解の形成について

「校長は、最終評価結果を評価対象者に通知する際には、共通理解を図るよう努力することが大切である。」
(人事評価実施要領)

「評価結果の通知については、最終評価結果を記載した総合評価シート、必要に応じ、自己申告シート及び人事評価シートを評価対象者に交付して行うものとする。なお、第1次評価者は開示しない。」
(人事評価実施要領)

「(10)要領6関係 自己評価と評価者評価が相違した場合の対応について
結果として、本人の自己評価と評価者評価の内容に隔たりがあるということもありえますが、評価者については、評価対象者の日常的な勤務状況を十分把握した上で必要な指導・助言を行うことが求められる一方、評価対象者も目標に沿った職務遂行状況等について、適切に評価すること(自己評価能力)が求められます。
見解の相違のあるところに指導・助言や説明が必要になります。双方の評価が大きく食い違っている場合は、共通理解を図るよう努力することが大切です。」

(県立学校職員の人事評価に関する規則、実施要領等に関するQ&A)

上記のように最終評価への納得性を高め、評価結果の共通理解を形成するため、必ず、評価結果は本人へフィードバックし、結果について丁寧に説明し、納得性の確保と共通理解を図ること。ただ配布するだけや朝会等で全体に呼びかけるだけでなく、個別に説明し、共通理解をはかるよう市町村教委、校長を指導すること。

5. 今回の制度改定にかかわって

(1) 教職員の教育的力量を上げ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、それを担保するよう位置づけること。

(2) 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で

上に結びつけるよう制度設計すること。

(3) 目標設定にかかわって

「めざす学校像」等目標設定についてこれまで以上に教育活動の総括を踏まえ、教職員合意を作りながら設定すること。そのため、これまで以上にオープンにして目標設定・自己評価できるようにすること。

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。

(4) 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。

(5) 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ること。

(6) 「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。

(7) 授業観察を悉皆とせず、本人の希望とすること。

6. 苦情処理機関にかかわって

(1) 苦情処理機関は、労働委員会等に準拠した第三者機関とすること。

(2) 苦情処理の客観性、公平性を重視して、異議申し立てなどの面談における本人が指名する第三者の同席を認めること。

(3) 苦情処理期間を実効あるものとするために期間と時期を改善するように市町村教委を指導すること。