高教組速報

2021 年度
第 12 号
2022 年 1 月 31 日
文責　佐藤真一郎

長崎高教組　長崎市中川２丁目 2-5　TEL（095）827-5882

人事評価制度賃金リンク　学校現場での説明会を実施予定

県教委は、2022 年４月にスタートする人事評価制度賃金リンクについて、各学校で開催時期は異なりますが、２月初旬ごろに管理職による校内説明会を行うことを明らかにしています。この制度に対して、教職員それぞれが感じている疑問点を質問できる貴重な機会です。時間制限がある中で質問は限られ、管理職も即答できないことが考えられますが、関心の高さを示すことで、人事評価権の濫用を抑止し、評価の信頼性を高めることが可能になります。以下に高教組が県教委と計７回の交渉で明らかになったことを記すので参考にしてください。

働き方改革との兼ね合いについて

人事評価は原則勤務時間内とし、部活動については、運動部も文化部も長崎県部活動ガイドラインに則ったものが評価対象となります。

進学実績や資格検定実績に関しても、子どもの時間の奪い合いの末に、業績が上がる事実は否定することはできません。このことについて、県教委は「従来のやり方と令和の働き方改革も同時進行させていなかなければなりませんから、教師の役割を改めて検討していかなければならない」と答えています。よって実績や成果だけが評価されるわけではありません。

授業や実習の観察について

「今までよりも管理職が授業や実習を見る回数が増えます。管理職は見学が終わったら、その都度職員に対してフィードバックし、形成的な評価を行うことになっています。時間をかけて腰を据えてというよりは、通常の業務の自然の流れの中で声かけ等がある。」と回答しています。年間の授業見学で顕著な行動があれば、管理職は記録を残すことになります。学校の実態により、管理職の見学の頻度は異なります。しかし、職員数が多い学校においては、管理職の授業見学を綿密に立てる必要もあり、一職員あたり何回くらい見学する予定かを質問してもよいでしょう。また、管理職の専門教科としての知見から、特定の科目の授業評価が厳しくなったり、逆に専門外のために評価しづらくなることが考えられます。不公平感がでないように、評価者としてどう対応するのかを尋ねることは、恣意的な評価を防ぐ意味において、大きな意味があります。

能力評価･業績評価について

例えば、目立つところだけは頑張り、高評価され、毎日地道にコツコツとやっている人が日の目をみない。学校業務が「人を育てる」という大事な部分が抜け落ちてしまうという懸念に対して、県教委は「極端な成果主義というのは学校に馴染まない。数値目標だけにとらわれて評価がなされるようなことはあってはならない。しかし、教育を施すものの一つの指標を測るものは大切でしょうし、そのバランスを見極めながらチームとして学校を機能させる」と回答しています。そのことから、目標管理シートのように全ての項目に数値目標が入ることを県教委は想定していません。学校の実態は来年度に急激に変化することは考えにくいので、現時点での管理職の考えを聞いておくことは大きな意味があります。例えば、どの分野のどの項目に数値目標を求めるのかを具体的に管理職に尋ね、業務の困難度と評価の信頼性を確認しておけば、モチベーションにつながります。あるいは、特定の職員に過度な負担がかかることにならないか。本質的な「人を育む」学校の役割を現場の全職員が共有し、行き過ぎた成果主義の教育に歯止めをかけることができます。

最終面談について

交渉で県教委は「一人ひとりの評価は最終面談で客観的な事実に即しつつ、コミュニケーションを重視し、丁寧な説明を言葉でつくして面談をする」と回答しています。人事評価制度に求められる要素の一つである「透明性」という観点から、評価のもとになった客観的な資料を高教組は求めましたが、苦情相談の段階で「職員から要求されれば、示すこともある」と回答しています。SS の高評価であっても、標準の A 評価であっても、管理職の説明に納得がいかない場合は、苦情相談制度を利用することが可能です。

再任用職員について

人事評価制度の対象となります。賃金については SS や S 評価を受けても、賃金は上がりません。さらには業績評価で最下位評価の C になれば、ボーナスは減額される制度になっています。再任用職員にとって、極めて不合理な制度です。管理職がその仕組みをどう認識しているのか見解を尋ねてみましょう。

長崎高教組は、働きぶりが公正に評価され、納得して働ける職場環境を目指します。
長崎高教組への加入をお待ちしています。