

## 「新たな人事評価制度に関するアンケート」の結果について

1. 実施者 長崎県高等学校教職員組合
2. 期 間 3月6日～4月13日
3. 対 象 すべての県立学校の教職員（組合員か否かは不問）
4. 回答数 400人
5. 年代別回答者割合 20代 14.8% 30代 18.7% 40代 31.2% 50代 27.5% 60代 7.8%

### 【回答の状況】

このアンケートは組合員も含め、回答を強制していない。すべて自発的な自由意思での協力による。また実施期間は年度末と年度初めを含む1か月間で、協力依頼の周知は必ずしも十分ではなかった。そのような状況にも関わらず、4月13日現在、組合未加入者も含めて400もの回答が寄せられた。「新たな人事評価制度」に対する教職員の不満と不安の強さの表れであろうと思われる。

主な質問事項についての回答は以下の通りである。

「年間何回の面談があったか」との質問に対し、「3回」との回答は37.8%で、「2回」が55.8%、「1回」「最終のみ」もあった。県教委作成「長崎県公立学校教職員の人事評価実施要領」によれば、「業績評価」において、評価者である管理職による面談は「当初」「中間」「最終」の3回とされている。現場の管理職による制度への抵抗なのかもしれないが、面談は恣意的評価を防ぐために必要である。「面談がこの制度の免罪符になっている」との指摘もあるが、面談の形骸化は決して許されるものではない。

「最終評価に納得していますか」との質問には、実際の評価がA中心の「悪くない」ものがほとんどだったにも関わらず、10.8%が「納得できない」としている。理由は「評価基準と根拠が不明確」「客観的ではない」「教科指導力を他教科の校長がどれだけ評価できるか疑問」など、評価が主観的で、制度が合理的でないと考えるものが多かった。「日々の取り組みよりも、主で行った年1回の行事の部分のみ、評価を受けているとの印象を受けた」「研修の感想文の着眼点がずれていることを評価の根拠とされたが、評価すべきは日常の指導」など、評価が枝葉末節になっているとの指摘もあった。ある初任者は、「先輩の対応が威圧的で上手くコミュニケーションがとれなかったが、そのことで自分の評価を下げられたのは納得できない」と述べている。教職員間にもパワハラは存在するが、パワハラが発生した際にそれを防げなかった管理職に正当な評価ができるのか、甚だ疑問である。「弱点をあら探しされている感がある」との声もあった。あら探しでは人は成長しない。

この制度が「客観的で、透明性があり、納得が得られると思えるか」との質問に対しては、「あまりそうは思えない」が41.3%、「全くそうは思えない」が18.0%で、「そうは思えない」が59.3%と過半数を占めている。「ある程度そう思う」は34.0%、「そう思う」との無限定の肯定は6.7%に過ぎない。今回の自分の評価に関して「納得した」人も含めて、教職員の多くはこの制度を、客観性・透明性・納得性を担保できるとはみなしていない。

この制度が、「学校現場に必要だと思うか」との質問に対しては、「あまり必要だとは思わない」が38.8%、「全く必要だとは思わない」が25.0%で、「必要だとは思わない」が63.8%と過半数を占めている。「ある程度必要だと思う」は28.0%、無条件の「必要だと思う」は8.2%に過ぎない。

また「評価を賃金にリンクさせることが、教職員の資質・能力の向上や、学校運営組織の活性化などのねらいを達成できるか」との質問に対しては、「あまり考えられない」が47.3%、「全く考えられない」

が 21.8%で、「考えられない」が 69.1%と 7 割近くにまで達している。「ある程度は考えられる」は 27.5%で、「大いに考えられる」はわずか 3.4%に過ぎない。「新たな人事評価制度」について、一定程度、客観性・透明性・納得性を担保できるとする人や、必要とする人も含めて、多くが「新たな人事評価制度」の賃金へのリンクを、教職員の資質能力の向上や学校運営組織の活性化につながるものとは考えていない。

以上の回答状況と自由回答欄における記述を踏まえて、「新たな人事評価制度」に対する長崎高教組の見解を以下に述べる。

#### 【長崎高教組の見解】

- 教育は集団的な営みであるので、個々人に分けての評価が困難であり、そもそもなじまない。また、教職員の業務は多種多様である。教育は個々の生徒に即して対応すべきなので、教職員に任される部分が多い。管理職が把握できるのはほんの一部に過ぎない。例えば、県立学校では数校で職員数が 100 人を超えているが、そのような学校で、管理職がすべての職員の指導の状況を把握できているとは到底思えない。客観性・透明性・納得性を担保できる評価制度をつくることは極めて困難である。
- 国の表彰を SS、県の表彰を S とするならば、生徒の成績での評価になるが、教育は生徒の成績を競うものではない。例えばインターハイをめざす指導も、跳び箱の跳べない生徒に寄り添い励まし勇気を育む指導も、それぞれに尊く、互いに優劣はない。
- 生徒の成績を上げれば、昇給が進むという制度ならば、生徒を商品化することになるが、生徒は教師の利益を生み出すための手段ではない。教育は利他的なものであり、利己的な動機付けはなじまない。
- 個人の評価を強化していくことは、「自分本位」の考えを助長させるものであり、利他的な協力・信頼関係を基礎とする教職員集団によい影響を与えるものでは決してない。
- 教職員が評価に追い立てられて、互いに競争し合うことで、その精神的負担を高めることになってはならない。
- 体罰やハラスメント、飲酒運転などの問題事例については、現行制度でも十分対応できる。また精神疾患を抱えている人に低い評価を下すようなことは決してあってはならない。
- 生徒参加、父母共同の学校づくりの中で、同僚性を基礎に教職員が集団的に学び合い、高め合うことを、高教組は目指している。「新たな人事評価制度」は私たちの方針とは全く反対の方向を向いているものであり、私たちは断固として反対し、導入の撤回を強く主張する。
- 「新たな人事評価制度」の導入は賃金制度の根本的変更であり、労働条件に関わるものであるから、高教組との合意なしに一方的に導入できるものではない。

※文章回答欄の記述の傾向を AI ソフトで感情分析したところ、「悲しみ」「怖れ」「怒り」などが強く際立って表れたことを申し添えておく。