

# 高教組通信 No.15

2011年10月14日  
兵庫高教組書記局

URL <http://www.hyogo-kokyoso.com> E-mail : [honbu@hyogo-kokyoso.com](mailto:honbu@hyogo-kokyoso.com)

人事評価育成  
システム

「本格実施」は許されない!

県教委は2010年度の賃金確定交渉において、現在施行されている『人事評価・育成システム』については、本格実施に向けて、来年度取り組んでいきたい」と回答しました。11月から本格化する2011年度確定交渉において県教委は、その具体的な提案を行って行くことが予想されます。この「人事評価・育成システム」とはどのようなものでしょう。

狙いは?

成績主義賃金導入による  
「もの言わぬ教師」づくり

「人事評価・育成システム」は、教職員に成績主義賃金を導入し、国民に対する全体の奉仕者ではなく、政府・文科省に忠実な「もの言わぬ教職員」づくりをすすめる新勤評制度導入攻撃のなかで出されたものであり、評価を賃金・処遇にリンクさせる制度づくりがそのねらいの要です。東京・大阪などでいくつかの都府県では、すでに校長による評価によって、昇給や一時金の差別が行われ、教育活動に最も大切な教職員の協力関係を破壊しています。その行き着く先は、各学校において2年連続相対評価の下位5%にされた場合には免職という、校長の意に沿わない教職員は有無を言わず学校から排除するという大阪府で「維新の会」が提案している「学校基本条例」案です。

## 兵庫県教委の「人事評価・育成システム」とは?

新勤評の制度化は2000年代前半に全国的にすすめられていきました。兵庫県もその具体化を進めていきましたが、「人事評価・育成システム」として試行実施することを提案、2006年度から試行実施がはじまり、現在に至っていますが、次のように行われています。

年度当初、校長は各職員と面談（グループ単位も可）を行い、「課題や果たすべき役割を共有化し、職員の主体的な実践を支援する観点から、必要に応じ助言」を行います。そして10月1日を基準日として校長は「評価・育成シート」を作成、A～Eの絶対評価（Bが標準、D・Eはよほどの場合）で県教委に提出します。評価結果は本人が希望する場合は開示され、本人は苦情の申し出を行うことができます。

## 高教組が獲得した「教育を破壊しないための歯止め」

高教組は新勤評に対して反対の立場をとりながら、それが教育を破壊しないための歯止めをかけることをすすめてきました。その歯止めは次の点です。

(1) 「勤務評定の再構築」の目的は「教育をよくするためのものである」ことを県教委に言

明させたこと。

- (2) 教職員に対する評価が直接、賃金・処遇に影響するものではないことを約束させ、その目的を「教職員の能力開発と教育活動の充実」と明示させたこと。
- (3) 校長による教職員ひとりひとりの面談を必ずしも実施しなくてもよいという点を「要綱」に盛りこませたこと。

## 試行は破綻! 他都府県でも問題続出

2006年度から実施されているこの制度は、いまだに本格実施ができない状態です。

実際、この制度が始まったとき、特定の教員のすべての項目をC評価としたり、県教委が否定している個人目標の提出を強制するなど、一部校長による恣意的運用が目立ち、県教委も「評価者（＝校長）研修に課題がある」と回答せざるを得ませんでした。また、苦情の申し出についても、決して件数が多かったわけでもないのにその対応に1年以上かかるなど制度を支える体制がまったく整備されていないことも明らかになりました。

そうした問題は根本的には、この制度が、ときの権力者が教育を都合がよいよう統制しようという目的から出発したものであるという本質からくるものであり、「教育をよくするもの」という目的とは相容れないものだからです。実際、この制度によって兵庫の教育がよくなったということはなにもありません。一部の校長から、「教職員との面談によって相互の理解が深まった」との声があることを、県教委は「成果」であるとしています。しかし日頃から教職員との相互理解を深めることは校長として当然の務めであり、評価があるからそれを行うというのでは本末転倒です。

このような制度が本格実施され、賃金・処遇にリンクされるようなことになれば、学校教育が破壊されることは明白です。現に東京都においては、校長・教頭からの降格希望が続出するなど、学校運営そのものが危機に瀕する事態を招きかねない状況です。

## 管理統制と多忙化の原因である「校長への目標管理」は見直すべき

一方、校長に対しては「目標管理」が導入され、校長は年度当初、重点目標を県教委に提出し、その達成状況に対する評価が行われています。そして大部分の学校において、校長が提出した重点目標が明らかにされていません。「管理職と主幹教諭を含めた一部教員から一方的に学校としての新しい取り組みがおしつけられ、いたずらに教職員の多忙化をまねき、従来の教育活動にしわ寄せされてきている。何となく学校が上意下達化し、自由にものがないにくい雰囲気になっている」などという声が、多くの学校現場から寄せられています。その背景のひとつには、校長による一方的な目標設定とのおしつけがあります。

学校の教育活動は集団的な営みであり、その目標は職員会議等、教職員集団全体でつくられていくものです。生徒の実態をふまえた自由な論議のない一方的な目標の押しつけは、教育活動をよりよいものにするどころか、それを破壊するものです。

県教委は、「教育をよくする」というみずからのことばに従って、校長に対する「目標管理の手法」もふくめて、現在の「評価・育成システム」の問題点を洗い直すべきです。そのためには、現在の「評価・育成システム」についてその試行を中止し、教育をよくするための教職員評価のあり方について、その必要性を含めて再検討すべきです。

その本格実施はもちろんのこと、賃金・処遇への反映などあってはならないことです。