

兵高教組

2020年9月28日

調査情報 12号

兵庫県高等学校教職員組合調査部

TEL: 078-341-6745 FAX: 078-351-3185

URL: http://www.hyogo-kokyoso.com

mail: honbu@hyogo-kokyoso.com

臨時教職員（常勤・非常勤）の人事評価制度が新設

職員の勤務意欲向上と能力育成につながるものに

今年度から導入された会計年度任用職員制度の中で、人事評価を実施することが定められていることから、常勤職員も含めた臨時教職員の人事評価制度が新設されました。10月1日を基準日として人事評価が実施されます。

新たな制度の導入ですが、このことによって業務や働き方および次年度の任用更新が変わるものではありません。

高教組は、そもそも臨時教職員への公正な人事評価が可能なのか、疑問を持っています。正規の教職員に対する人事評価と同様に、直接賃金や昇給に使う（成績主義賃金）ことについては一定の歯止めをかけていますが、不合理な運用や恣意的な評価にならないよう、積極的に評価の開示をしてチェックしましょう。

教頭が1次評価、校長が総合評価

人事評価票は、教育職員と事務・技能労務職員で分かれていて、それぞれ8つ・4つの評価項目ごとに教頭が1次評価をおこない、校長が総合評価をおこないます。

1次評価（教頭）

a	学校教育活動の充実に寄与するとともに、円滑に職務を遂行している
空欄	滞りなく職務を遂行している
c	概ね滞りなく職務を遂行しているが、一層の努力を期待する

総合評価（校長）

A	特に良好である
B	良好である
C	概ね良好であるが、一層の努力を期待する

「育成」が目的

「組織全体の士気高揚と公務能率の向上につなげるとともに、職員の勤務意欲の向上と能力の育成を図る」ことが目的とされており、「育成」という観点から、正規の教職員を対象とする「教職員人事評価・育成システム」と共通しています。

評価結果で任用更新を決めるわけではない

評価結果の活用は、「評価結果に基づき、校長が課題等の改善及び能力開発に向けた指導・助言を行うとともに、翌年度以降の任用の参考とする」とされています。任用の「参考」とはされていますが、評価結果で次年度の任用更新を決めるわけではありません。

公正な評価ができるのか

そもそも、このような形の「評価」は教育活動になじむものではありません。また、高校・特別支援学校の臨時教職員の多様な業務に対して、公正な評価ができるのかということも大きな問題です。

積極的に評価の開示を[10/26(月)~11/13(金)]

評価の開示を希望すれば、開示されます。コピーも、求めればもらえます。どんな評価がされているかは、見ないとわかりません。評価の開示でチェックする必要があります。評価の開示で本人の不利になることはありません。

開示された評価結果に納得できない場合は、その場で詳しく説明してもらいましょう。また、県教委へ「苦情の申し出」ができます。苦情の申し出をして評価がやり直しになった例もあります。詳しくは高教組にお問い合わせください。

(1) 評価・育成シートの提出(校長から県教委への提出期限)

10月23日(金)

(2) 評価結果の開示 10月26日(月)から11月13日(金)

(3) 苦情の申し出 開示を受けた日から2週間以内の日

「提言シート」の記入・提出は強制ではない

「学校運営に係る提言シート」は、校長提出用と教育委員会提出用の2種類ありますが、どちらについても記入も提出も強要されないことを県教委との間で確認しています。通知文にも「提言はあくまで自由記載であり、提出についても強制するものではありません」と書かれています。

組合だからできること

学校運営に関わる問題について、教職員と校長が胸襟を開いて直接対話して解決を図るのが本来の姿です。一方で、まともに対話できない管理職や、管理職のハラスメントなど、一人では難しい場合や自分ではやりにくいという場合もあります。そんなときは組合の出番です。高教組にご相談ください。(提言シートを提出してはいけないという立場ではありません) また、不合理な運用や恣意的な評価がなされている場合には、高教組にご相談ください。

おかしい評価になっていないか、しっかりチェックしましょう。困ったことは高教組にご相談ください。