

NO!

賃金・研修・人事などにリンクする人事評価制度導入に反対します！

一般教職員の人事評価制度(素案)について

埼高教の見解 ～ 私たちはこう考えます～

全教職員から意見を求める

埼玉県教育委員会は6月15日、埼玉県立学校職員(管理職を除く)の新たな人事評価制度について、一般教職員への人事評価制度素案(以下素案といつ)として発表し、校長を通じて全教職員から意見を求めるとなりました。

賃金・研修・人事とリンク?

素案の内容は、昨年度、県教委が立ち上げた教職員評価検討会議の「報告書」(7月3日)に示された「評価結果の活用」苦情処理機関の設置などと関連させたものとなっています。つまり、「素案」の骨格は、教頭事務長を第一次評価者、校長を第二次評価者、教育長を調整者とし、S～Dの記号でリンク別に評価して「報告書」にあるように「評価結果の活用」として賃金や研修、人事などの処遇に結び付ける方向を持つ危険なものです。県教委は、今年中に現行勤務評定制度を廃止し、新勤務評定制度として「素案」に示した内容を教育委員会規則に定めるとしています。まさに、50年ぶりの大改定と言えます。

評価制度よりも条件整備を

県教委は、人事評価制度導入の目的を「いじめ、不登校、非行、問題行動、学力低下への懸念など、深刻な教育課題が山積している。これらの課題に適切に対応し、その解決を図るためには、児童生徒の指導に直接携わる教職員の資質・能力を向上させ、学校の教育力を高めること」が喫緊の課題となっている。この人事評価をとおして、全教職員に求められる基礎的・基本的な資質・能力を確保する…「報告書」としています。

現在、学校は、確かに多くの課題が山積しています。その中で、教職員は、授業準備も十分保障されず、生徒の生活指導、部活動指導、さらに諸会議に追われ、勤務時間を遥かに

超える長時間過密労働を強いられています。児童生徒の指導に直接携わる教職員が教育活動に十分専念できる条件があまりにも整備されていません。教職員定数増などの根本的な教育条件整備を棚に上げて、教職員の資質・能力向上に学校教育の困難の解決を見出すことは、責任のすり替えでしかありません。県教委が最優先に行わなければならないことは、「人事評価」ではなく、教職員定数増をはじめとする教育条件の抜本的な改善です。人事評価制度導入は、深刻な処方箋違いです。

査定的「評価」は教育の破壊

「素案」では、教職員を「実績」と行動プロセス(能力・執務姿勢)に分け、それぞれS～Dでリンク別に評価するとしています。しかし、学校での教育活動やその結果としての子ども成長・発達は絶えず変化していくもので、教育の「成果」は教職員個人に分配できない本質を持っています。ましてや統一的「着眼点」に基づき、「これができる」「これはできない」と管理職が「査定的」に評価することは、民間企業における「成果主義」の弊害を学校教育に持ち込むことになりかねません。教育活動における問題点や課題は、常に具体的なものとして現れます。そして、いつでも同じ問題点が現れるとは限りません。教職員の力量をこの程度のものであると類型化したり、完結的・断定的に確定することはできません。

このような反教育的な「評価」を賃金や研修、人事などの処遇にリンクさせれば、「教職員の能力や意欲を引き出す」「報告書」どころか、学校全体としての、また教職員個人としての納得性を得ることはできず、かえって退廃的な無気力を蔓延させることとなります。また、「評価者」となる校長・教頭・事務長と一般教職員との溝が深まり、その関係も悪化の一途をたどることになるでしょう。さらに、「評価者」である管理職が教育内容に直接干渉介入することが

起れば、教育内容が管理・統制・支配されることになるでしょう。まさに学校破壊、教育破壊のシステムと言わざるをえません。

参加と共同の学校づくりを

父母・県民は、子どもの成長・発達を願い、学校に対する具体的な期待や要望を持っています。学校は、その具体的な要望・意見に対して、双方向的に意見交換し、協力と信頼関係を相互に深めていく努力が求められています。それは、父母・県民が外部者として学校を「評価」し、学校は説明責任を果たすという一方的関係ではありません。現在の教育をめぐる困難を克服していくためには、学校教育の当事者である子ども、父母等との双方向的な対話と協議を中心とした「参加と共同」の学校づくりが必要です。父母・県民の「声」を一方通行的なものとして無条件に受け止めるのではなく、意見交換を通じて協力・信頼関係に変えていくことが求められています。

自主性・共同性・専門性の尊重

教職員が十分に教育活動に専念し、その教育的な力量を高めていくためには、教育活動に対する教職員の自主性・共同性・専門性を最大限に尊重することが重要です。そのためには、十分な授業準備・教材研究の保障、長時間過密労働を解消する教育条件整備、長期休業中などでの自主研修の奨励と保障、そして教職員が自発的、主体的に学校運営にかかわり、教職員の合意を大切にすることが不可欠です。

埼高教は、「教え子を再び戦場に送るな」「勤評は戦争への一里塚」の不滅のストガンのもとに闘われた勤評反対闘争の伝統を引き継ぎ、賃金や研修、人事などの処遇にリンクする人事評価制度導入に断固反対します。同時に教育条件を十分保障し、教職員の自主性・共同性・専門性を最大限尊重することを要求するとともに、教職員合意のもと、子ども・父母・地域との参加と共同の学校づくりをめざして奮闘します。