宮城県高等学校教職員組合

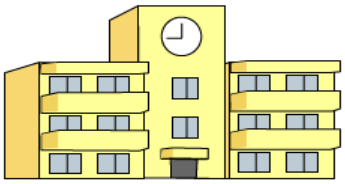
元気高教組 情報 FAX版

平成２９年８月３日(木)
宮城県高等学校・障害児学校教職員組合
TEL:022-234-1335 FAX:022-273-1767
Mail：miyagi-kokyoso@mb7.seikyou.ne.jp
http://miyagikokyoso.jimdo.com/

全職員配布

「新たな職員評価制度」について考える連続講座 No１

2017 年４月１日から宮城県教育委員会は、これまでの評価制度にかわって「新たな職員評価制度」を導入しました。これに伴って県内の公立小中学校と県立高校・支援学校では、管理職の評価に基づいて 12 月のボーナスに増減がでてきます。そこで、この評価制度の問題を「連続講座」で明らかにしていきます。



新たな職員評価制度とは？

４月から、新たな職員評価制度が導入されました。これは「目標評価」と「育成評価」の２種類の業績評価を行い、その結果を給与やボーナスあるいは人事異動に反映させるという制度です。
新たな教職員評価制度には多くの問題があります。最大の問題は、以下の点です。

（１） 評価の公正性が保証されていない

給与・ボーナスや人事に影響する重大な評価制度なら、公正性がしっかり確保されていなければなりません。しかし実際にはそうではないのです。たとえば「第一次評価者」は職場の管理職です。客観的な第三者ではありません。職場の管理職が評価するとなれば、日常生活での人間関係（親しい間柄かどうか）が影響を及ぼす可能性があります。

（２） 「評価の基準」があいまいな表現

何を根拠に評価されたのか、その評価が正しい評価だったかどうかを客観的に検証することもできません。民間企業でも類似の人事評価制度が行われている場合があります。しかし混迷する経済事情を背景に「人件費の総額を減らす」ための制度として導入されています。公正な評価であることを装いながら給与を削減することで、人件費全体を削減できるというわけです。教育現場でも事情は同じです。

（３） 多忙化に拍車をかける

職員それぞれが「目標評価」と「育成評価」の自己評価をしなければならないうえに、校長と面談しなければなりません。校長は所属の全職員との面談を年間数回ずつ行うことが必要となってきます。多くの手間と時間は、多忙化にますます拍車をかけることになります。

次回に続く