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９月７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№５

「新たな職員評価制度」では、評価はこれまで行ってきた**「目標評価」**と新たに導入された**「育成評価」**の二つの評価をあわせて評価されます。あなたは、評価結果によって給与が上がったり下がったりするとすれば、目標を高く設定しますか？それとも低く設定しますか？

「下に下に、で高評価」の矛盾がある「目標評価」

（１）「学校の活性化」にならない

目標を低めに設定すれば評価は高めに出ます。目標を低く設定しておけば目標達成にかかる労力は少なくなるうえに、「目標を大きく上回った」として評価を高くすることが可能になります。ということは、目標評価は結果的には職員に目標を下げることを奨励する制度になってしまいす。このような制度では、本当の「学校の活性化」は実現しません。新聞などで報じられているように民間企業では、このような業績評価制度をやめるところも出始めています。なぜ今ごろ導入なの？

（２）数値で評価！？

目標に「数値を入れる」ことも一概に良いとは言い切れません。確かに数値目標を掲げることによって、目標が達成されたかどうか客観的に判断できるという面はあります。しかし、**目標の数値が常に適正**であるとは限りません。たとえば県教委は「評価マニュアル」の中で、「１学期の考査での平均点に比べて３学期の考査の平均点が上回るよう指導を行う」という目標例を掲げています。しかしこの場合、確かに平均点の比較は可能ですが、１学期と３学期に学習する内容は違うのですから、平均点の高低を単純に比較すること自体に意味がありません。

また、そもそも数値を入れた目標を**設定することが適切でない業務**もあります。たとえば県教委は「評価マニュアル」の中で、「昨年度より頭髪・服装違反者数および特別指導件数を減少させる」という目標例を掲げています。しかし、ほんらい個人の自由に属する頭髪・服装について指導すること自体、本当に適切なことなのでしょうか。

このように「目標評価」は、安易かつ粗雑な教育指導を正当化する危険性をはらんでいます。