



宗谷教職員組合 「宗谷情報」No. 1【拡大版】
平成28年4月1日 発行責任者：高 一伸
〒097-0004 稚内市緑2丁目4-21 宗谷教育会館
Tel 0162-22-2480 FAX 0162-22-2484
mail info@soya-teachers.org web :http://www.soya-teachers.org

【1年間の中で私たちが行うこと】

* 主幹教諭・教諭・養護教諭・事務職員・栄養教諭を例にしています。

4月 4月～5月

①「業績評価」の(前期)自己目標の記載 4月上旬～5月下旬
学校の教育目標や経営方針、重点などを踏まえて「職務分類」ごとに「今期の具体的な目標」「目標達成のための取組方法等」を記載し、教頭に提出。

②【業績評価】「期首面談」を行う。
教頭または校長との面談により、修正(追加・変更)がある場合も。

10月 10月前後

③「業績評価」の自己評価の記載 9月下旬～10月上旬
9月30日に、自己目標の達成状況や自己目標に沿った職務遂行状況などについて自己評価し、教頭に提出。

④評価が行われる。
【業績評価】学校職員個々の自己目標を観点として、職務遂行状況全般について評価される。

⑤「業績評価」の(前期)「期末面談」
評価結果の開示及び評価内容の説明が行われる。
面談内容
・私たちは自己評価に関して説明します。
・教頭・校長は、指導助言を行い、評価結果を説明します。
※面談は全員に対して行われます。
※私たちが、「開示不要」の申し出をしない限り、開示されます。
※評価結果が「D・E」の場合は、必ず結果の開示が行われます。

こうして行われた「前期分の業績評価」は12月勤勉手当に反映します。

⑥「業績評価」の(後期)の自己目標の記載 10月上旬
学校の教育目標や経営方針、重点などを踏まえて「職務分類」ごとに「今期の具体的な目標」「目標達成のための取組方法等」を記載し、教頭に提出。

⑦【業績評価】「期首面談」を行う。
教頭との面談により、修正(追加・変更)がある場合も。

年4回の面談の実施を想定していたが、学校現場の実情等を踏まえ、9月の期末面談と10月の期首面談について併せて実施できる旨を盛り込むこととする。
出典「人事評価制度の見直しに係るモデル実施の結果等を踏まえた修正項目」
2016.1.28教育公務員法改正に伴う交渉(2回目)より

交渉から

↓中面につきます。

学校職員人事評価制度に負けない
民主的學校づくりを進めよう

道教委は、「学校職員人事評価制度」を4月1日から施行することを決定しました。これは、これまでの「学校職員評価制度」を見直すとともに、私たちの賃金と評価をリンクさせるものです。
道教委は、道高教組の交渉の中でも、道教委に対して学

校現場に人事評価を持ち込むこと、非教育性、職場づくりの「つながら」を断ち切ってしまうことを訴えてきました。しかし、こうした教育条理が伝わらないどころか、「地方公務員法で定められたから」「知事部局と足並みを合わせて」という教育行政としての責任を果たさない

回答ばかりが目立ちます。
こうした情勢のもとでは、春からの学校現場に混乱がもたらされるだけでなく、一人ひとりの教員が孤立させられることも考えられます。
だからこそ、宗谷教職員組合として、これまでも大切にしてきた「民主的學校づくり」の観点を今一度確かめ合い、一人ひとりの組合員が、それぞれの職場で教育条理を語り、理解を広めることが大切です。
今後、予想される長く厳しいたたかひにおいて、宗谷教組組合員をはじめとするすべての教職員のみならず、「評価」のあり方や、「学校づくり」の本質を考え、民主的學校づくりを考える取り組みを進めましょう。

制度設計を理解し、みんなで「教育の視点」で語り合おう

Q1 教育活動に「評価」は必要なのは？
「学校職員人事評価制度」では、私たち(=評価対象者)と、教頭・校長(=評価者)が、個別に、かつ一対一で行う評価であることなど、非教育的な評価に陥る可能性があります。
一方で、すでに学校で行われている「学校評価」などの評価は、学校づくりを豊かにする営みとして大切な視点があります。また、宗谷では「学校独自の評価システム」を大切にしてきた経過があります。既存のこうした枠組みを「学校職員人事評価制度」の導入に際してうまく生かすなど、工夫をすることは可能です。

Q2 「自己目標」や「自己評価」が基本なのであれば、心配ないのでは？
「業績評価」・「能力評価」ともに、自己評価を基本とする評価の仕組みになっています。しかし、目標設定の段階で「期首面談」を経て、自己目標の変更などが制度的に定められています。学校経営が一面的にしかとらえられなくなったり、数値目標にとらわれることも考えられます。
「私たちは、目の前の子どもたちにどんな力をつけさせたいのか」ということをしっかり持つことが、評価制度に感われない学校づくりを進めることにつながります。

Q3 これまでも、分断は起こっていないし、心配ないのでは？
2006年の「学校職員評価制度」、2014年の「査定昇給の月例給への導入」など、人事評価の考え方は少しずつ、私たちの働き方に影響を与えてきました。今後は、教職員の世代交代や、今後採用される教員にとって「採用時から『評価制度』が存在する」というこれまでとの違いがあることなど、変化を読み解き、丁寧に「教育」という営みを確かめることが大切です。私たちが「民主的學校づくり」の考え方を自覚的に、語り深め合うことを続けることによって、この制度による分断を防ぐことができます。

Q4 評価シートは、どうやって書けばいいの？
「自己目標設定」・「自己評価」を基本に制度が設計されていることから、『ひとりだけで考えなければいけない』と考えがちです。しかし、現実的には様々な協力が予想できます。
たとえば、学年や分掌で計画を作る「学年(学級)経営案」や「分掌運営計画」をもとに、それぞれの役割を意識しながら自己目標を定めることや、学年団や教科部会などで語り合いながら、目標を設定することもあるでしょう。
職場・分会として、できるだけ「ひとりひとり」を一人にしないことを意識した取り組みをすることが大切です。

Q5 評価の結果、みんなが「A」になったら、賃金・手当は上がる？
私たち公務員の賃金は、「予算」によって総量が決められています。だから、「学校職員人事評価制度」のもとでの評価は『絶対評価』でありながら、実際の給与への評価の活用の際には、『相対評価』になってしまいます。
「給与制度の総合的見直し」により、私たちの賃金は抑制させられています。勤勉手当では、「C(良好)」の評価でも、定められている成績率「72.5/100」ではなく、実際には「71/100」で支給されることからわかるように、査定制度の「上位層」の財源を確保するために、手当が抑制されています。
制度的にも政策的にも、私たちの賃金は抑えられていて、「学校職員人事評価制度」の矛盾と課題が明らかです。

Q6 管理職の説明を聞いても、よくわかりません。
それは、あなたの理解力が悪いからではありません。制度が難しいのです。だからこそ、疑問や質問はどんどん出しましょう。交渉を通して、明らかにならなかった事柄も多々あります。みんなでこの制度を理解し、この制度を乗り越える民主的學校づくりを進めましょう。

まだまだ、疑問はいっぱい出てきますよね。
ぜひ、各支部や分会で、みんなで交流してみましょう。そして、私たちが大切にしている「民主的學校づくり」のとはどういうことか考えてみましょう。この制度に負けない学校づくりとは何かが見えてきそうな気がしませんか？



私たちは、今後の長い間「学校職員人事評価制度」に向き合っていくことになるでしょう。宗谷教組の運動に集う私たちが大切にしていく「民主的學校づくり」という視点は民主的職場づくりを進め、目の前の子どもたちによりよい学びを育むために必要不可欠な考え方は、しかし、管理と統制、競争と格差の考え方に基く様々な施策などによって、困難性があるのも事実です。
「学校職員人事評価制度」の導入というこの機会には、こうした時代の中で、教職員の協力・協同を見つめ直し、私たちが大切にしている「民主的學校づくり」の運動を前進させるきっかけだと考えることが重要です。

また、二〇〇八年に「学校職員評価制度」が導入される際、宗谷管内では、学校づくりをヘラスにしながら、どうやればお互いに力をつけあって、学校が良くなって子ども達のためになるだろうか、ということを考え合いました。そのひとつの財産に、宗谷管内教育委員会連絡協議会教育長部会によって作成された「学校職員評価制度の導入にあたって」(いわゆる、地教委連部会方針) もあります。



「父母・国民の信託を受けて…」という、いわゆる「責務」との関連でいえば、「民主的學校づくりの運動を広範な父母・道民とともにおしすすめること」が大きな力になります。
1. 「民主的學校づくり」とは何かを問い、教育活動を進めよう
「春の學校づくりの懇談資料」にある、「三つくり」の考え方を具体化して、教職員が力合わせをする取り組みを進めましょう。
2. いま、求められている教育は何かを考え、学校づくりを進めよう
保護者・地域の願いをしっかりと汲み取ることや、子どもたちの実態に即した学校づくりができるよう、「区別と関連」を大切にみんなで力を出し合います。

3. 教職員の評価について考えてみましょう。
私たち教職員にとって、「評価」は本来身近なものであるはずですが、お互いを激励し、そして個々の教職員が自覚を高めあって、教職員として成長する評価は当然あるべきものです。この宗谷情報で説明してきた「学校職員人事評価制度」による「評価」ばかりでなく、相互激励につながる評価について考え合うことも大切にしていきましょう。
分会・職場で学習と対話を進めよう！
まずは、この宗谷情報を活用した内容の理解を。また、支部・分会では教育関係者との対話を進めましょう。疑問や質問、意見などは宗谷教組本部にも教えてください。よりよく民主的學校づくりを進められるよう、力合わせを進めましょう。

評価による個人主義 分断を乗り越える
子どもたちを真ん中に据えた 民主的學校づくりを進めたい！