

# 第14号

定価一年間300円  
組合員の購読料は  
組合費に含む



発行 檜山教職員組合

〒043-0056 江差町字陣屋町 86-1  
Tel 0139(52)0858 FAX (52)1490  
発行責任者 石橋英敏  
E-mail: hiyamakyoso@proof.ocn.ne.jp

## 新たな 学校職員人事評価制度 4月始動



「個別化」「成果査定」よりも「共有するみんなの力」  
学校は信頼と共同を紡ぎ合うこととする

道教委は2月22日、これまでの「学校職員評価制度」を見直し、新たな「学校職員人事評価制度」をこの4月から実施するとして通知を發しました。一昨年5月の地方公務員法改正を受けてのもので、評価結果を任用や給与、

### 新制度導入の背景

平成28年4月から地方公務員法が改正され、職員がその職務を遂行するに当たり發揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる人事評価制度を導入し、これを任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とすることとされました。そのため、現在実施している学校職員評価制度を地方公務員法の改正の内容に基づき、学校職員人事評価制度として、必要な見直しを行うこととしたところです。

(道教委「学校職員人事評価制度(手引き)」p1)

分限に活用する方向が盛り込まれていきます。このため、この間、教職員組合との交渉が重ねられてきました。そのなかで、なお検討を要する問題が明らかになりましたが、改正地公法の施行期限が迫る中、4月1日からの実施に踏み切ったものです。(別項「導入の背景」参照)

「職員の資質能力の向上と学校の活性化」に資し、その成果が「児童生徒に還元されること」を目標として施行されることから、当然にも教育と学校の基本原則が問われることとなりました。道教委は交渉の席上、「学校教育は個々の児童生徒の心身の成長発達が図られるよう、校長を中心に教職員が協力し、組織的、継続的に行われること」「学校の教育目標は校長の経営理念のもとに教職員の意見が生かされ、学校や地域の実態を踏まえ、学校や地域の実態を踏まえて設定されること」「校長と教職員の信頼関係を基盤として学校

運営や教育活動が行われること」とする見解を表明していました(2006年3月27日)。この考え方は、その後、給与への査定制度が導入された際にも、「教育活動の原則」として踏襲されました(2014年10月9日道教委交渉での確認、別項参照)。

### 確認された「教育活動の原則」(道教委交渉2014年10月9日)

- ① 学校教育は「校長を中心に教職員が協力し、組織的、継続的に行われる」ものであり、「教育の成果は一朝一夕にあらわれるものではない」こと。
- ② 学校の教育目標は、校長の学校経営理念のもとに、教職員の意見が生かされ、学校や地域の実態を踏まえて設定されるものであること。その学校教育目標の実現に向けて教職員一人ひとりが努力すべきであること。
- ③ 教育目標を達成するためには、校長と教職員との信頼関係が保たれ、教職員同士の十分な意思疎通、共通理解が図られている必要があること。

「学校全体の取組」とは「協力共同の学校づくり」に他なりません。個々を「査定」し「個別化」していく方向と向きが違いますが、「評価制度」の矛盾を超え、「共同」を紡ぎ合うとりくみと努力がいよいよ重要で

(裏面で制度内容を解説)



道教委交渉(2016年2月10)

