

2021. 6. 29. No.398

おきがくろうニュース
沖縄学校事務労働組合



自らの要求は自らの手で!

カンパ送付先

郵便振替 02090-0-2239
沖縄学校事務労働組合

連絡先

okigakurou@gmail.com

人事評価制度について何度も考える

2016年度から人事評価結果をもとに昇給幅、勤働手当成績率に差をつける制度が始まった。

知っているようで知らない制度の中身や問題点について今一度考えてもらいたい。

人事評価を行う目的とは

一般的に人事評価とは任用、給与、分限等の人事管理の基礎とするために、職員が職務を遂行するにあたり発揮した能力や挙げた業績を把握し、それを前提として勤務成績を評価することだ。県教委は、教職員の資質能力向上、学校組織の活性化、人事管理の基礎として活用することをその目的に掲げている。

年度始めに職員（被評価者）は、校長が掲げる学校経営目標に沿った目標を職員が立て、校長、教頭ら（評価者）が職員が目標を達成できたかどうかを役割達成と資質能力の二つの観点から評価する。

役割達成とは、「職務を遂行するにあたり挙げた業績」のことで、資質能力とは本来の意味の「天性の素質」ではなく、「職務をこなすために必要とされる知識や技能、価値観等をまとめた特性」のことだ。別な言い方をすると、「仕事の出来の良さと仕事の大きさや重要さのかけ算」である業績をどれだけ達成したかの程度が役割達成で、資質能力は「業績を挙げるために必要とされる能力の高低」となる。

人事評価の内包する問題点

人事評価制度を運用する際に要となる3つの原則は、公平性、客観性、透明性（納得性）だ。

県教委が作成したマニュアルには「（評価者は）被評価者に求められる役割や目標等を明確にし、認識を共有化し、設定目標を確定します」とある。ヒラ職員は、校長が示す学校経営目標に沿って自己目標を設定するのだが、それはたいていの場合「自ら進んで学ぶ子・明るく心豊かな

子・健康でたくましい子」というもので、学校事務職員が上位目標とするのはとても難しい。

事務職員の仕事を知らない評価者

教員出身の教頭、校長からすれば、事務職員がどんな仕事をしているのか知らないのだから、助言することができないし、評価者研修で教員以外の職種の業務内容を学べるわけでもない。

そうとなれば評価者は自分の目に見えること、例えば、児童生徒と一緒にやる朝の清掃活動、あいさつ運動、運動会等の行事での教員の手伝いなどに熱心に取り組んでいるかどうかを評価対象にしがちだ。そして高い評価に値する業務執行のありようが分からないので「中庸な評価をしておけば文句を言われまいだろう」ということになりかねない。校長教頭には、事務職員を評価するために必要な知識や情報が足りないのが現状だ。

事務職員にさらに不利な制度に

多くの校長、教頭たちは、市町村や県単位で何らかの影響を与える業績を挙げないと事務職員に高評価を与えられないとする間違った評価基準に固執している。一方、県当局は沖学労との団体交渉の場で、それを否定し勤務校でのみの業績でも高評価になると断言している。

また、毎年6月に公表される人事評価結果概要を見ると、校長による評価は、資質能力で初任者層はSS1.7%、S32.8%、管理職層はSS7.8%、S58.2%で、役割達成で一般職員SS2.7%、S34.3%、管理職層SS5.7%、S55.1%と笑ってしまうほど露骨に評価者自身の自己評価が高く、初任者層には非常に厳しい結果となっている。

どの層であっても5%の職員にSS評価が与えられる制度設計になっているはずだが、この齟齬は当局の評価者研修が適切に行われてこなかったことを明らかにしている。

これを放置すると事務職員に振り分けられるはずの給与費が管理職へ回され、評価する側ばかりが得をする制度運用になってしまう。

さらには、県教育庁は近々、S以上の高評価獲得を昇格の条件にする予定だ。ヒラ教員には昇格がなく、行政職にその条件付けをすれば、ますます事務職員の給与費が教員に回る恐れが高まってしまうことになる。

この現状を改善するためのデータを取るために、沖学労は団体交渉の場で何度も職種別、職階別の評価結果を明らかにするよう求めているが、当局は「評価者に予断を与えかねない」との“薄い理由”を盾に拒み続けている。

*** 事務長やコーディネーターだから高評価？ ***

校長教頭はもともと教員なのだから、教員の働きぶりは授業を見ることである程度は測ることができるだろうが、事務職員の働きぶりの優劣は見え難い。事務職員の行う業務の多くは円滑に進んで当然だとされ、業務が遅滞してはじめてそれに気づくという減点方式の評価方法になり易い。

また、共同実施の事務長や地区のコーディネーターを委嘱されている者の働きぶりを実際に自ら見て判断している教頭や校長はまずいない。役職がついている即ち高評価と自動的に評価されている恐れがある。そして筑波等での中央研修参加や地区や県単位での研修会の場で講師役を担うことが高評価の条件となっているが、誰を研修に参加させるか講師に抜擢するかは、県教育庁や教育事務所担当者の恣意的選択によるもので、誰が適任かのリサーチをさぼり、手っ取り早くコーディネーターや事務職員協会役員、共同実施事務長の中から決めている。まったく機会平等とは言えない制度運用となっている。

**** 学校人事課は結果を伝えたがらない ****

人事評価結果が、どのように昇給や勤勉手当成績率に反映されているのか知らない職員は多い。校長が年度末に被評価者に示す結果（SSからC）は、県教育庁学校人事課に集約されAからEの5段階で振り分けられ、資質能力が昇給幅に、役割達成が年二回の勤勉手当成績率に反

映される。校長の示す評価結果が給与に直接反映するものではない。学校人事課が振り分ける結果が待遇に直結するものだ。

県教育庁は、人事評価結果を待遇に結びつける制度に改変する際に、金銭面での待遇に差をつけることで職員の働く意欲が向上し、ひいては資質向上になると言っていた。そうであるなら人事評価制度の締めくくりは、最終的な評価結果を被評価者が受けとめることにある。これがないとすれば制度は完結しないし、県の言う制度を運用する目的が大きく失われるはずだ。

沖学労はこれまで県教育庁に対し、何度も学校人事課が決めた結果を被評価者個人に示せと求めてきたが、学校人事課は対応せず、教育事務所が成績率表と期末勤勉手当支給明細書を見比べておのれの評価結果を探し出せという資料を学校に送ることで済まそうとしている。

資料には「(職員への評価結果の)周知方法は支給明細書への添付や、職員会議等で説明するなど、各学校の事情に応じた方法で周知願います」と書面に書いている。評価する側ではない事務職員にその作業をやれと言っているようなものだ。

**** 人事評価は有害だ。撤廃すべき ****

普通に真面目に働いている者の勤勉手当を削って、高評価の者に差し出す（年に16万円の差になることも）。校長教頭に都合良く働く者が、普通に真面目に働いている者の2倍早く昇給するという制度の行き先は、真面目に働く者が真面目に働くことは損ではないかという考えに至ったり、働き過ぎて日常生活とのバランスを失わせることになる。

だから沖学労は、人事評価制度の撤廃を求める。公平性、客観性、透明性（納得性）を担保しながら人事評価制度を運用するためには、評価する側にすさまじい時間と努力が必要とされるはずだが、県は約束したはずの教員以外の職種の業務内容を校長等に学ばせる評価者研修を未だ行わないし中間面談を省略するなど、制度を形骸化する方向を向いている。私たちがより人らしく働くために、人事評価は要らない。(濱)

