全教しぶり

16年1月号 発行
全胆振教職員組合

４月から新人事評価制度が始まる

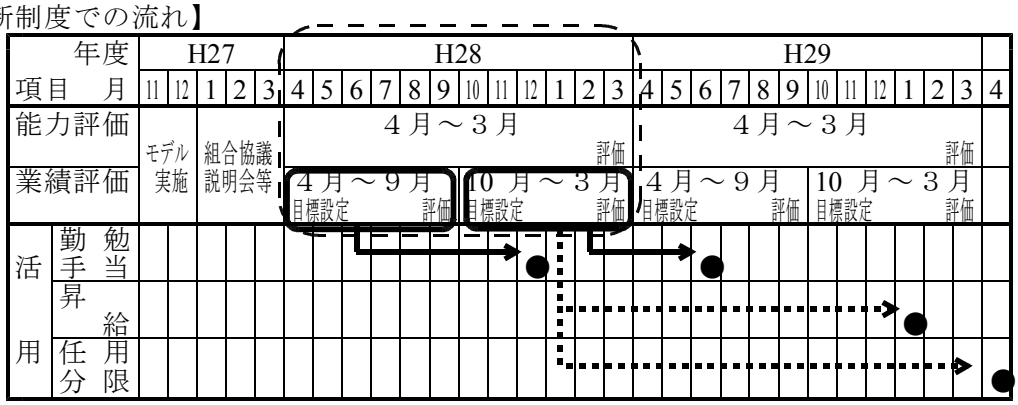
2014 月の地方公務員法改正を受け、道教委は今年４月から「学校職員人事評価制度」が始動できるように現行制度を見直すとして、昨年末の 12 月 22 日に、組合に制度案を提示しました。

現行制度との違いは？

北海道では、08 年度から「学校職員評価制度」と勤勉手当に対する「査定制度」が始まり、昨年１月からは「査定昇給制度」も導入されています。今回の案では、これらを一本化し、「能力」と「業績」の二つで評価を行い、任用･給与･分限にまで活用を広げるとされています。

項　目		現　行	今回の新制度	
評価期間	能力（査定昇給）	12 月 2 日～ 12 月 1 日	４月～３月	両方を昇給･任用･分限に活用
	業績（勤勉手当）	12 月 2 日～ 6 月 1 日 6 月 2 日～ 12 月 1 日	４月～９月（12 月手当に反映） 10 月～３月（６月手当に反映）	業績評価を勤勉手当に活用
評価対象		臨時職員を除く全職員	原則、すべての職員	
面　接		原則２回	原則４回（前期２回、後期２回）	
結果開示		申し出した人のみ	原則口頭により全員に	
活用範囲	任　用	×	○	直近の結果で中位以上の者から昇任を検討（H30 年から）
	給　与	査定昇給、勤勉手当に反映	○	・業績評価を勤勉手当に反映（H28 年 12 月から） ・能力評価と業績評価両方を昇給に反映（H30 年から）
	分　限	×	○	連続最下位となった場合、免職、降任、降給に反映（H30 年から）

【新制度での流れ】



それぞれに関する説明

(1) 能力評価と業績評価とは

『能力評価』では、職種ごとに「標準職務遂行能力」を定義して、主な行動例に基づいて４月から３月までの１年間を通して評価されます。

『業績評価』では、前後期の始めに「自己目標」や「具体的な取り組み方法」を設定して、校長等との面接で指導助言を受け、期末に「自己評価」を行うとされています。４月から９月、10 月から３月の二期に分けて評価されます。このため、面接は１年間に４回と増えることになります。

どちらも、下表の分類で評価が行われます。(学校設定項目を加えても良い)

職	職務分類
教諭･助教諭･講師	学習指導、生徒指導、いじめ対応、校務分掌等
養護教諭･養護助教諭	保健管理、保健指導･生徒指導、いじめ対応、校務分掌等
事務職員	学校事務の実務、校務分掌等

９月の面接では前期の評価結果が伝えられます。３月の面接では「業績」の結果と共に「能力」評価も開示されます。これまで結果の開示は「申し出があった者のみ」でしたが、原則「全員に対して」行われます。

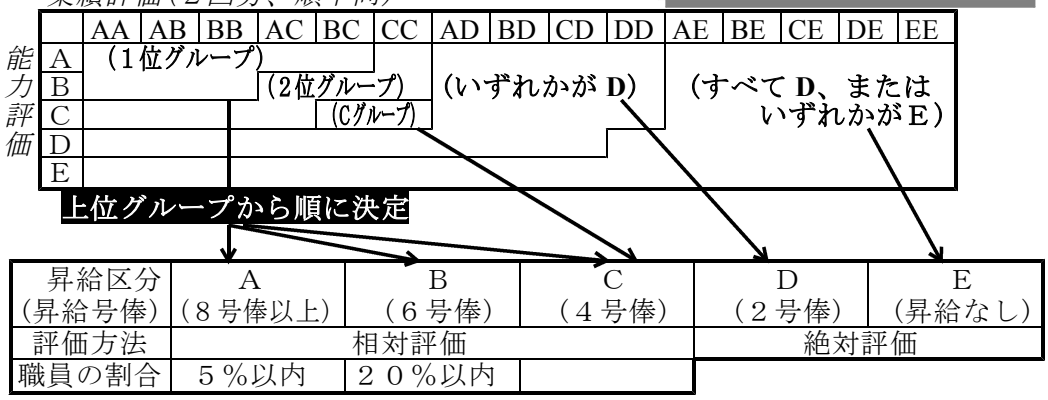
(2)昇給への活用

「業績評価」も「能力評価」も右表のように５段階で評価されます。

中位より上	A	特に優秀
	B	通常より優秀
中位	C	通常
中位より下	D	通常より物足りない
	E	はるかに及ばない

一般教職員の場合、次のように評価結果と昇給区分が関係づけられています。Ａ～Ｃは「相対評価」とされていますが、Ａ、Ｂには枠があります。

業績評価(２回分、順不同)



昇給区分(昇給号俸)	A(８号俸以上)	B(６号俸)	C(４号俸)	D(２号俸)	E(昇給なし)
評価方法	相対評価			絶対評価	
職員の割合	５％以内	２０％以内			

(3) 勤勉手当への活用

「業績評価」の結果のみで決定されます。Ａ、Ｂについては、上位の者から順に決定されます。こちらも、上位に枠がはめられているため、「相対評価」とされていますが…

業績評価			成績区分	成績率	職員の割合
絶対評価	A	相対評価	特に優秀	85/100	１０％
	B		優 秀	78/100	３０％
	C		良好(標準)	71/100	
	D	絶対評価	良好でない	71/100未満	
	E				

(4) 分限処分への活用

２回連続して最下位(Ｅ区分)となると、職員賞罰等委員会の審査を受け「強制措置」が開始されます。「連続」とは、能力評価と業績評価が連続している場合、２年間の能力評価が連続している場合のどちらも含まれます。もし「強制措置」(６ヶ月)の直後の能力(業績)評価も最下位(Ｅ区分)となった場合は「分限処分」となります。分限処分には上の４つがあります。

区分	適　　用
降号	号俸を２号俸下位の号俸へ
降格	級を下位の職務の級へ
降任	現在よりも下位の職へ
免職	職を失わせる

今回の制度でも、①協働促進、②意欲の向上、③資質能力の向上、④信頼される学校づくりが目標とされています。しかし、あらかじめ決定された評価枠を争うことで、「協働」は作れるのでしょうか。多くの人が C(中位)となり、「意欲や信頼関係」が生み出されるのでしょうか。学校と教職員を萎縮させ、管理するための制度のように思えます。