

# ぜんきょう神戸

発行責任者 全教神戸市教職員組合 執行委員長 佐々木 宏  
 連絡先 Tel. 380-8426 Fax. 367-3617 2010年9月21日 No.214

『教職員人事評価・育成システム』は、今年度も“試行”で行われます。

## この「システム」で一体何が変わったのか？ 教職員人事評価・育成システムは即時中止に！

この『人事評価』（＝新勤務評定）は、次のような危険性をはらんでいるので、私たち全教神戸は、断固反対の立場であり、即時中止を求めています。

- ① 相対評価によって、近い将来査定昇給にリンクされる。
- ② 教職員の教育協働のとりくみをバラバラにする。
- ③ 職場で自由にものが言えなくなる。
- ④ 教育活動の自由と創造性が制約される。

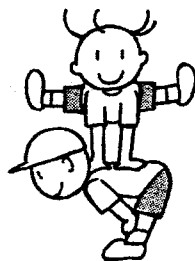
## 評価制度は学校の活性化に結びつかない 82%！

勝野正章氏（東京大学准教授）による教員アンケート（約600人）の結果でも明らかです。

	思う	まあまあ 思う	あまり思わ ない	思わない	わからない
「評価制度」は、学校の 活性化に結びつくと思 いますか？	2 (%)	12 (%)	35 (%)	47 (%)	4 (%)

### 【思わない理由】

- 教育活動を5段階で評価するのは無理 . . . 12 (%)
- 多様な職務を行っている教職員を少数の  
管理職で評価するのは不可能 . . . 12
- 制度そのものが学校に合わない . . . 11
- のびのびした雰囲気が無くなる . . . 11
- 集団でとりくむ教育活動を個々の教員の  
評価に結びつけるのは問題 . . . 10
- 管理職の恣意的評価につながる . . . 8 など



また、この評価をもとにした教職員の賃金差別が導入されている東京では、次のような結果がでています。

●人事考課制度の学校運営・教育活動のマイナス点の具体的内容

○教職員の士気が減退した・・・・・・・・・・・・・・・・	73%
○のびのびした雰囲気が無くなり活気が無くなった・・・・・・・・	69%
○管理職と教職員の関係が悪化した・・・・・・・・・・・・・・・・	66%
○教職員のチームワークに悪影響があった・・・・・・・・	49%
○評価を意識することにより、生徒指導に悪影響があった・・・・・・・・	30%

※東京都高等学校教職員組合・教員人事考課制度アンケート（2004. 4実施 回答数 2743）

## 多忙な管理職に公正な評価を期待できるのか？

出張等で学校を離れることの多い校長、来客や電話の対応等で職員室をなかなか離れられない教頭に、全ての教職員の日常の教育活動を的確かつ全面的に把握できるのででしょうか。また、中学校・養護学校・小学校の専科教諭・養護教諭や栄養教諭、事務職員などの評価にあたっては、専門性も必要になります。

それぞれの個性・経験・とりくみ・役割を、一人ひとり個別に、公平・公正に評価するのは、きわめて難しいものがあります。

## 基準日は10月1日 市教委提出は19日まで！

### 1. 趣 旨

公正かつ客観的な評価を行うことにより、職員の能力開発と教育活動の充実に資することを目的とする。

### 2. 評価の除外者

- ①非常勤職員      ②臨時的任用職員      ③再任用職員
- ④基準日に評価期間が4か月未満の職員（4か月经過後に評価）

### 3. 評価期間

前回の基準日の翌日から評価基準日までの1年間。

### 4. スケジュール

- ◇評価基準日・・・・・・・・・・・・・・・・10月 1日
- ◇評価・育成システムの市教委への提出・・・・10月 19日※
- ◇提言シートの市教委への提出・・・・・・・・11月 12日
- ◇評価結果の開示期間・・・・・・・・10月 20日～11月 10日※
- ◇苦情申立の期間・・・・・・・・10月 21日～11月 24日※

※印については、県費負担職員の日程。市費負担職員については一週間後にずれています。

## 《教頭・校長が行う評価・育成項目ごとの評価基準》

評価・育成者（Ⅰ）は教頭で、学習指導等の8項目について5段階の絶対評価を(abcde)行います。次に、この教頭評価をふまえ、評価・育成者（Ⅱ）である校長が絶対評価(abcde)を行い、さらに総合評価(ABCDE)を行います。特に問題なく円滑に職務を遂行している場合には、その評価項目は「b」になる、と県教委は説明しています。

a	職務内容の工夫・改善を図るなど、学校教育活動の充実に大きく寄与するとともに、円滑に職務を遂行している。 または期待される以上の能力や意欲を発揮している。
b	学校教育活動の充実に寄与するとともに、円滑に職務を遂行している。 または期待される能力や意欲を発揮している。
c	概ね滞りなく職務を遂行しているが、一層の努力を期待する。または概ね期待される能力や意欲を発揮しているが、一層の努力を期待する。
d	円滑に職務を遂行することができず、学校運営に支障をきたすことがある。または職員として最低限必要とされる意欲や能力に欠けている。
e	職務を遂行することができず、学校運営に大きな支障をきたしている。または職員として最低限必要とされる意欲や能力に著しく欠けている。

## 《校長が行う総合評価の評価基準》

A	極めて良好である
B	良好である
C	概ね良好であるが、一層の努力を期待する
D	問題がある
E	著しい問題がある

## 《評価にあたっての留意事項》

- ①他者との比較ではなく、職員の能力開発と教育活動充実を図る観点から評価基準に照らして適切に絶対評価を行うこと。
- ②信条、性別、年齢、学歴及び評価・育成者との個人的な人間関係等を考慮しないこと。
- ③職務遂行に関連のないものを考慮しないこと。
- ④評価期間以外の時期における行為、過去の評価結果を考慮しないこと。
- ⑤日常の公正な観察及び指導に基づき、評価・育成者自身の的確な判断で評価すること。

所 属	学校	氏 名		性別	男・女
教科(科目)		生年月日(年齢)	昭和	年	月 日 ( 歳 )
担任の有無		現任校勤務年数/在職年数	/		
校務分掌					
項目	評価・育成の着眼点(例)		I	II	特記事項
学習指導等	年間学習指導計画に基づき授業を進めるとともに、児童生徒の学習の達成状況を把握するなど適切に評価している。 児童生徒の学習に関する興味・関心の把握に努め、学ぶ楽しさや学習意欲の向上を図っている。 「個に応じた」指導内容・方法の工夫を行うとともに、すべての児童生徒の基礎・基本の定着を図り、わかる授業づくりに努めている。 体系的、問題解決的な学習を取り入れ、児童生徒の主体的な学習指導が展開できるよう工夫している。				
生徒指導(生活指導)・進路指導等	児童生徒の生活背景や内面の理解に努め、共感的理解に基づく指導を適切に行っている。 命と人権を大切にし、人間的なふれあいに基づいた指導を進めている。 児童生徒一人一人の健康や安全に配慮した指導を行っている。 家庭・地域・関係機関等と連携した生徒指導(生活指導)や教育相談活動の充実にも努めている。 児童生徒一人一人の意欲や適性を考慮し、家庭とも連携した進路指導に取り組んでいる。				
学級経営等	学年・学級目標の実現に向けて適切な計画の実行・改善に努めている。 児童生徒の自主的・実践的な活動を支援し、好ましい人間関係づくりに努めている。 体系的・実践的活動を生かし、道徳性の涵養に努めている。 教室を整備し、学習環境が整った学級経営を進めている。				
学校運営・校務の処理	学校教育目標の達成に向け、管理職や教職員と協力・協働し主体的に学校運営・教育課題の解決に取り組んでいる。 開かれた学校づくりを推進するため、保護者や地域社会、関係機関等との連携に努めている。 分掌した校務を的確かつ効率的に遂行している。				
使命感・社会性	教育に対する信念と熱意を持ち、責任をもって職務を遂行している。 自らの人権感覚を高めながら、児童生徒理解を深め、愛情をもって接している。 教職員としての自覚を持ち、児童生徒、保護者や地域と公正・公平な立場で接している。 適切な言動等に留意し、児童生徒や保護者等からの信頼確保に努めている。				
協調性・調整力	管理職や教職員間で学校(学年)運営上の課題を共有するなど、相互理解に努め、連携して職務に取り組んでいる。 自らの意思、考えを相手に正しく伝え、適切な説明や対応を行っている。				
企画力・行動力	学校全体の課題を把握し、様々な教育課題に対して積極的な対応を行っている。 教育関係の施策を理解し、新たな課題や緊急な事態にも適切な判断を行い、的確な対応を行っている。 柔軟な発想を持ち、新しい仕事や方法を考え取り組んでいる。				
研究心	人権感覚を磨き、専門的知識や技能の向上のための研究・研修に努めている。 課題を明らかにし、解決を図るため必要な情報収集に努めている。 日々の実践等の分析・評価を行い、工夫・改善に努めている。				
総合評価(絶対評価)	A	B	C	D	E
総合所見					
(I)			(II)		
今後更に伸ばして行きたい点、改善を要する点についての指導・助言内容					
評価・育成者職・氏名	(I)		(II)		
	印		印		

これは、『小・中学校教諭・講師』用のシートです。  
 『養護教諭』『特別支援学校教諭・講師』『事務職員』  
 『栄養教諭』などのシートは、別の様式です。