

2004年度実施の大阪府の教員評価

大阪における教員評価制度である、「教職員の評価・育成システム」の分析にはいる。

大阪府教育委員会は、2000(平成12)年7月17日、「教職員の資質向上に関する検討委員会」を設置し、(1)教職員の資質向上方策と、(2)指導力不足等教員の資質向上方策の2点についての検討を委嘱した。委員会は、2002(平成14)年7月に、最終報告である「教職員全般の資質向上方策について」を答申した。

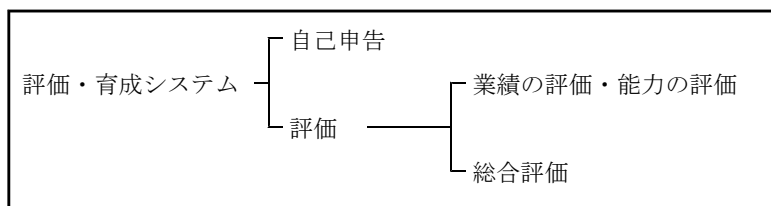
答申を受け、大阪府教育委員会は、2003(平成15)年11月から翌年3月までの5か月間、「教職員の評価・育成システム」の試行をおこなったうえで、2004(平成16)年度から正式に実施した。

府立学校(高校・特殊教育諸学校)だけでなく、府内のすべての市町村立小学校・中学校に関しても、大阪府教育委員会が直接全教職員の人事考課制度を制定し運用する。東京都の「人事考課制度」は、都立の高校・特殊教育諸学校・高等専門学校の教職員が対象であり、市区町村立小学校・中学校については市区町村教育委員会がそれぞれ都と同様の制度を制定したうえで「人事考課」制度を実施する。市町村教委の形式的独立性すら一切顧慮しない大阪府教育委員会の手法は対照的である。

とはいえ全国的には、大阪府のように道府県教育委員会が、域内のすべての道府県立・市町村立学校に関して一律に制度化するのが一般的であり、本県でも同様となるだろう。

「業績評価」と「能力評価」

2000(平成12)年度に導入された東京都の「人事考課」に4年遅れて実施された大阪府の「評価・育成システム」



だが、基本的にはほぼ同様の制度といえる。しかし、若干の差異がある。

東京都の「業績評価」(「自己申告」に次ぐ、「人事考課」の第2段階。検討段階の名称は「教員評価」)においては、「実績」「情意」「能力」の3つの「評価の観点」に基づき評価が実施されるが、大阪の場合は「評価」(「自己申告」に次ぐ、「評価・育成システム」の第2段階)は「業績の評価」と「能力の評価」の2つからなる。

これについては、政府が準備を進めている「公務員制度改革」において、「能力給」と「業績給」の二本立ての給与構造が採用されることが明らかになったことを受け、それに適合するよう、3つではなく「能力評価」と「業績評価」の二本立てにしたのであり、以後全国的には大阪方式が前例となるだろう、とする分析が示されたことがある。

しかし、大阪の場合の「能力の評価」は、「職務を遂行していく過程で、効果的・具体的にあらわれた『能力』(態度・行動・特性等)を絶対評価する」ものとされる(検討委員会最終報告[次回紹介]、14ページ)。ここでいう「能力」は、明示はされていないが「コンピテンシー理論」に基づくものであり(ただし誤用)、日常用いられる「能力」という語とはずいぶん異なった意味がこめられている。コンピテンシー理論については別に検討することにするが、「態度・行動・特性等」を「能力」と言っているだけの話で、「情意」の評価が除外されているわけではない。

たんなる括り方の違いというのではなく、東京都の場合には「コンピテンシー」理論が普及する以前の一般行政職用の古いシステムを下敷きにしたのに対して、大阪府の場合には目下流行中の概念を採り入れたために生じた差異である。

なお、現在準備作業が進行している諸県の状況を見ると、東京と同様、「実績」「情意」「能力」の3本立てで評価をおこなう事例が多いようである。

(つづく)