

## 「教員評価」問題の現状

教員評価問題は、「構造改革」の一環としての「行政改革」の一部である「公務員制度改革」における一課題として出現したが、同時に「構造改革」の一環としての「教育改革」における一課題としても導入準備が進んでいる。

### 国における「公務員制度改革」の動向

1997（平成9）年5月19日、政令に基づき「公務員制度調査会」が発足し、内閣総理大臣が国家公務員制度の全般的見直しについて諮問した。公務員制度変更の動きはこのころから本格化した。

このもとで、国家公務員については人事院と総務庁（当時）、地方公務員については自治省（当時、現総務省）において、個別課題についての検討が進められた。1996（平成8）年に人事院が、「新たな時代の公務員人事管理を考える研究会」（事務総長の私的研究会）を発足させ検討を始めた。同年自治省（当時）に「地方公務員制度調査研究会」が設置され、地方公務員についての検討を開始した。

その他、人事院の「能力、業績等の評価・活用に関する研究会」、総務庁の「人事評価研究会」、総務省の「地方行政運営研究会」など、さまざまな「研究会」が制度変更に関して検討をおこなった。

2000（平成12）年12月1日、閣議決定された「行政改革大綱」において、「成績主義・能力主義に基づく信賞必罰の人事制度の原則の明確化」がうたわれた。2001（平成13）年3月27日の「公務員制度改革の大枠」（内閣官房行政改革推進事務局）は、2000（平成12）年1月の中央省庁再編を前提として、冒頭で「新たな政府の組織で働くのは新たな公務員でなければならない」と宣言したうえで、従来の職務給原則との訣別と、「例えば」であるが「能力評価と業績評価の二本立てのシステム」の導入を明示した。

こうして、2001（平成13）年12月25日、「公務員制度改革大綱」が閣議決定され、国家公務員法改正による2006（平成18）年度からの新制度の概要と、それに向けたスケジュールが示された。「公務員制度改革大綱」では、能力評価・業績評価からなる新評価制度と能力等級制度の導入方針が定められた。国家公務員法改正と同時に地方公務員法も改正し、地方公務員制度の変更もおこなうこととされた。

なお、懸案となっていた労働基本権回復については、ILOのたび重なる勧告にもかかわらず、現状維持のままとされるようである。

## 「教育改革」分野における教員評価導入の動向

学校教育に関しては、2000（平成12）年12月22日、「教育改革国民会議」（内閣総理大臣の私的諮問機関）が「指導力不足教員」対策とあわせて、「教員の意欲や努力が報われ評価される体制をつくる」ことを提言した。これを受けて、中央教育審議会（「今後の教員免許制度の在り方について」2002〔平成14〕年2月21日）、さらには経済財政諮問会議や総合規制改革会議が、文部科学省や教育委員会に対して、新しい教員評価制度の導入準備を求めている。

これを受け文部科学省は、全国の都道府県教委に対して、2001（平成13）年度には「指導力不足教員」制度に関する検討を委嘱し全国的に制度を確立させたほか、2003（平成15）年から新しい教員評価制度の検討を委嘱し、その導入促進をはかっている。

## 茨城県教育委員会における新制度の研究・準備の動向

茨城県教育委員会は、文部科学省の委嘱（補助金交付という形をとる実質的な命令）を受け、2003（平成15）年度から新人事評価制度の検討に入った。

初年度は、教育庁内の総務・義務教育・高校教育・特別支援教育各課の課員による「先進県調査」として、東京・大阪・神奈川・広島・香川への出張調査が実施されたほか、年度末に、「教職員の評価に関する検討委員会」が設置された。教育長・次長・各課（上記）長と事務局の高校教育課総括課長補佐の「内部検討委員」の他、日立製作所・カスミの労務担当、弁護士、大学教授2名、校長3名、市町村教委教育長2名など、12人の「外部検討委員」が置かれた。検討委員会は、すでに5回程度の会議を開催し、今月中に「中間まとめ」を発表する予定になっている。ただし、行政職や現業職の検討は行われず、教職員評価と言っても教育職の部分に限られている。

「中間まとめ」に対する関係団体（各「校長会」、PTA、職員団体）からの意見聴取をおこない、年度末もしくは2005（平成17）年初頭に最終案を諮問するとしている。

これを受けて、県教育委員会は、2005（平成17）年度には、「試行校」での調査研究と「評定者研修」を実施し、翌2006（平成18）年度の国家・地方一斉の公務員制度改革スケジュールにあわせて、能力評価・業績評価からなる新評価制度を実施するとしている。成果主義賃金の実施時期は流動的である。

なお、今年8月末に茨城県教育委員会が発表した現行勤務評定制度的もとの定期昇給延伸方針は、包括外部監査の指摘を受けての措置という面もあるが、能力評価・業績評価の実施と成果主義賃金制度の導入という当面する制度変更の予行的性格が強い。

以上