

行政職は半年ごとに評価

人事評価制度、賃金反映でさらに複雑に

高教組は、年末から1月5日にかけて教職員課と職員福利課に対して、今年4月から実施される予定の「人事評価制度」についての意見書を提出しました。行政職は、知事部局の制度をそのまま実施するため、評価期間が半年ごととなり、1年ごとに評価する教育職とは違う制度になります。制度が複雑になり、評価者（校長）に大きな負担がかかることから、教育職同様、1年ごとの評価制度にするよう申し入れました。

業績評価と能力評価の二本立て

現在の「人材育成・評価制度」は意欲・能力・実績の3つを合わせた「総合評価」だけでした。しかし、新たな「人事評価制度」は「標準職務遂行能力」（未公表）に基づいて評価された「能力評価」と、目標管理によって評価された「業績評価」の2つの評価を用いて給与に反映させると

しています。しかも、行政職（事務職員・栄養職員・技能職員※など）の業績評価は、知事部局の制度をそのまま採用するため、半年ごとの評価となります。学校現場では2つの評価を2つのパターンで行うため、下記のように非常に複雑になります。この複雑さのしわ寄せは管理職（知事部局に比べて極めて少ない）に行くことになり、評価の精度が下がってしまう可能性があります。（※技能職員の昇給は別制度で、昇給幅は毎回0～4号です）

