

## 管理職評価を導入すると？

群馬県庁の職員を中心に作る労働組合(群馬県職)は毎年、管理職評価アンケートを実施しています。県庁の多くの管理職は「適任」とされますが、昨年度は5名が「不適任」と評価されました。「不適任」とは部下の信任率が50%未満です。

このアンケートは組合員の働きやすい職場環境の実現を目標に実施され、評価結果は1月に知事をはじめ各部長に対して提出され、適切な指導を申し入れているとのこと。そのため、管理職の方々は結果を真摯に受け止め、一般職員との信頼関係を丁寧に作ろうとします。それでも、残念ながら「不適任」という結果になれば、次年度の異動ということもありえます。「十目の視る所、十手の指さす所、其れ厳なるかな」(『礼記』の諺)という言葉通り、大勢の部下が一致して「問題あり!」というからには、単に考え方や手法の違いというだけでなく、人権感覚や民主的進め方という点で、指導されるべき問題点がある、といえます。

さて、翻って私たちの職場ではどうでしょう。昨年度の県との交渉では、「問題のある管理職がいれば遠慮せず伝えてください、指導します。」という答弁でした。そういうことならば、組合員だけが現場の状況を伝えるだけでなく、全職員に管理職アンケートを書いてもらえば徹底すると思います。この1年を振り返っても、管理職のパワハラ、労働法への無理解、人権感覚の弱さなど、組合本部には様々な事例が寄せられました。そして各職員の現場での解決が難しい場合には、私たち組合が県に状況を知らせて県教委が管理職を指導する、という進行となりました。私たちは全県的視野で管理職問題を考えておりますので、「自分の職場の管理職が良い人だから満足」というわけにはいきません。毎年、どこかで現れる管理職の問題発言や繰り返される不適切な行動には制度上の不備があると考えています。これは、教育法の根本原理の通り、私たち自身が絶えず研修や自己研鑽を続けられる機会を保障されない限り、人権意識を深められないのと同じだと思えます。

人権感覚に優れた、また、教育法や労働法を知悉している管理職の方も多数いると思えます。昨年唐突の休校宣言に対して、それはあまりにも恣意的であり教育的ではない、として反対を表明した教育委員や校長は全国に多数いました。管理職の人たちが人権や最新の国際的な教育学について学ぶことが制度的に保障されれば、働きやすい職場が実現するとともに教育現場が明るくなり、教育の質が向上します。管理職の教育への見識が高まれば、少人数学級や免許更新の廃止など、さらに大きな世論となります。

そんな理想に向けての第一歩として、「管理職評価」はいかがでしょうか？県職のように組合組織率が高くなれば交渉の場で取り上げやすくなり、その実現に向かって前進します。昨年度は県庁の管理職の方にも直接、話を聞いてみましたが、部下の人たちは冷静に正確に評価してくれるとのこと(一個人の意見だそうです!)

情報をお寄せくださる方、いつもありがとうございます。今回は特に管理職についてご意見をお願いします。

**高教組は教職員の労働条件改善のために頑張ります。  
ご支援・ご加入をお願いいたします。**

**群馬県高等学校教職員組合**

TEL:027-231-2784/FAX:027-231-2787

メールアドレス: ghtu@educas.jp

ホームページはこちら

<http://www.ghu.org/>

