

八尾坂 修編著, 『教員人事評価と職能開発 : 日本 と諸外国の研究』

雪丸, 武彦
九州大学大学院人間環境学府博士後期課程

<https://doi.org/10.15017/8072>

出版情報 : 教育経営学研究紀要. 9, pp.80-80, 2006-05-31. 九州大学大学院人間環境学府(教育学部門)
教育経営学研究室/教育法制論研究室
バージョン :
権利関係 :

八尾坂 修 編著

『教員人事評価と職能開発—日本と諸外国の研究—』（風間書房、2005年、全508頁）

雪丸 武彦

本書は、わが国における能力と実績に基づく新たな人事管理政策の導入を背景に、教職員の職能開発に主眼をおいた人事評価制度の構築という視座から国内外における人事評価制度の実態を明らかにし、今後のわが国の人事評価の制度設計へ示唆を与えようとする労作である。

本書の価値は、対象の今日的トピック性という点に止まらず、これまで一次資料収集による検討もほとんど行われてこなかった中で、教育当局への訪問調査や教育当局からの補足説明、補足情報を受けるなどの緻密な実態調査から国内外の動向を体系的に把握したという先駆性、希少性及び実証性の高さが挙げられる。

また、これまでの編著者の著作（『現代の教育改革と学校の自己評価』、『学校改善マネジメントと教師の力量形成』）の中でも見られるように、編著者の基本理念は「排除の論理」ではなく「支援の論理」を人事評価制度に貫徹させることにある。この点、本書は多くの執筆者の論稿から成るものの、視点としてはほぼ一貫しており、有用な人事評価制度とは何かを考える意味でも示唆的である。

本書は国外研究（第Ⅰ部）と国内研究（第Ⅱ部）により構成されている。

第Ⅰ部ではアメリカ（1・10・11章）、イギリス（2章）、フランス（3章）、ドイツ（4章）、ロシア（5章）、オーストラリア（6章）、中国（7章）、韓国（8章）、タンザニア（9章）の各国の人事評価制度の動向と特質が論じられている。

第Ⅱ部では国内における人事評価をめぐる動向が実証研究によって明らかになっている。まず、新人事評価制度導入の背景と特質（12・13章）が論じられ、指導力不足教員に対する支援策（14章）、優秀教員評価制度（18章）、10年経験者研修制度（19章）といった新たな人事評価制度の動向が網羅されている。また、教員だけでなく、学校管理職に対する人事評価の検討（15・16章）もなされていることは特筆に値するであろう。さらに教師の評価システム受容要因の考察（17章）や大学職員に対する人事評価の現状と課題の指摘（20章）は、人事評価制度の研究対象の幅の広さ、研究方法を考える上で示唆に富む。

さて、本書の課題（感想）を1点挙げておきたい。それは被評価者側の制度受容という問題である。本書では同様の指摘が繰り返し述べられているが、人事評価制度は「諸刃の刃」であり、運用次第では「ほどよい緊張感」どころか評価者と被評価者との関係の悪化を招くという懸念さえもある。それゆえ人事評価制度の内部には、単に評価行為だけではなく、透明性や納得性を確保する「しかけ」、それによる被評価者の制度受容が必要になるのである。

この点、上述のように国内研究では校長のリーダー行動に着目しての評価制度受容に関する論述がなされていたものの、国外研究では「しかけ」の存在の指摘に止まっていたように見受けられる。人事評価制度について主要国の事例が「日本よりも先行している」（p.496）と捉えられるのであれば、国外における制度受容の実際について論じることは制度設計の観点から一定の意義を持ち得たように思われる。

もっとも当然ながら、そのような指摘がないからといって、労を重ね未開拓の領域に先鞭をつけた本書の価値の高さが否定されるものではない。むしろ今後の課題に対する認識を可能にしたという点においては、本書は間違いなく人事評価制度研究の礎石なのであり、それを越える論考を要請しているとも言えるのである。

（なお、本書は、独立行政法人日本学術振興会から平成17年度科学研究費補助金（研究公開促進費）の交付を受け刊行されたものである。）