

自治労・東学ニュース

東京都学校事務職員労働組合（東学） 新宿区西新宿2-8-1 都庁第2本庁舎32階
（自己申告に関する質問と都教委の回答特集） 2025年6月16日 NO. 732

自己申告に関する質問と都教委の回答 「効果的・効率的な職務遂行」と「きめ細やかな指導育成と職員の意欲の向上」を目的として

教育職である学校長は、教員を優先的に考えるため、事務職員はおざなりになることが多いです。自己申告制度の前提である「職務目標」を示されない場合や面接を行わない場合も多く、1級主事から3級課長代理までいる事務職員の職級ごとの職務内容=各職級に期待される目標が明らかにされていないことも大きな問題です。

小中学校の事務職員の場合は、都庁内のピラミット型の組織形態とは違い、1・2名で職務をこなしているため、必ずしも都庁内のやり方を適用することができないと考えます。

質問1. 自己申告制度は、本来の趣旨からして、自らの職務の在り方や研修・能力開発・人事異動などについて、自主的・自発的に意見を述べる機会であると考えますが、どうか。

回答. 自己申告制度は、職員一人ひとりの職務に対する主体的な取組により、効果的・効率的な職務遂行を図るとともに、職員と管理職とのコミュニケーションを活性化させ、きめ細かな指導育成と職員の意欲の向上を図ることを目的として行っているものである。

質問2. 自己申告が業績評価の基礎資料であり、事務職員の賃金・労働条件に重要な影響を与えるものであることを学校長に周知するべきと考えるが、どうか。

回答. 管理職には、自己申告制度を適切に運用するよう周知している。

質問3. 自己申告は、自主性・自発性が尊重されるべきで、本人の意思が最大限に尊重されるべきだと考えるが、どうか。学校長による記入や提出の強要、修正の強要などが、あってはならないと考えるが、どうか。

回答. 自己申告は、職員が自らの担当職務における課題を発見し、主体的な取組を行うことにより、効果的・効率的な職務遂行を図るものであることから、職務に関する目標とその成果の記入・提出を職務の一環としている。

質問4. 小中学校の事務職員の場合は、都庁内のピラミッド型の組織形態とは違い、1・2名で職務をこなしている、必ずしも都庁内のやり方をそのまま適用することができない。自己申告制度についても、都庁内のやり方をそのまま小中学校に適用するには、無理があると考えますが、どうか。

回答. 自己申告制度は、各職場の実態に応じて適切に運用されるべきものと認識している。

質問5. 教育職である学校長は、教員を優先的に考えるため、事務職員はおざなりになることが多い。自己申告制度の前提である「職務目標」を示されない場合や面接を行わない場合も多く、学校長に自己申告制度の周知を徹底する必要があると考えるが、どうか。

回答. 管理職には、自己申告制度を適切に運用するよう周知している。

質問6. 小中学校の学校事務では、1級主事と3級課長代理とは、まったく同じとは言わないが、さほど違った職務を分担しているわけではない実態がある。1級主事から3級課長代理までいる事務職員の職級ごとの職務内容=各級に期待される目標を明らかにすることが困難であると考えますが、どうか。

回 答. 事務職員の職務内容や目標は、各職場の実態に応じて適切に設定されるべきものと認識している。

質問7. 学校長が提示する組織目標は、事務職員の学校での経験年数や定数、学校規模、地域などの配置状況を踏まえたものでなければならないと考えるが、どうか。

回 答. 組織目標は、学校長が各職場の実態に応じて適切に設定すべきものと認識している。

質問8. 組織目標の設定にあたっては、事務職員の意見反映はもちろんである。目標設定にあたっては、数値目標や期限明示などを行わない場合があると考えますが、どうか。

回 答. 組織目標は、学校長が各職場の実態に応じて適切に設定すべきものと認識している。

質問9. 監督職の「能力開発目標・指導育成目標」については、学校の実情は、3級の監督職だからといって、「後輩職員の指導・育成」や「校内職員の他、地区の他の都費学校職員の指導・育成等」を行っているわけではない。1名配置の場合や事務職員会の役員を担っていない場合などは、困難であると考えますが、どうか。

回 答. 監督職の能力開発目標・指導育成目標は、各職場の実態に応じて適切に設定されるべきものと認識している。

質問10. 主任級の場合も、「能力開発目標」に「後輩職員を指導・育成する能力の向上」をはかることが、1名配置の場合や事務職員会の役員を担っていない場合などは、困難な場合が多いと考えるが、どうか。

回 答. 主任級の能力開発目標は、各職場の実態に応じて適切に設定されるべきものと認識している。

質問11. 自己申告制度と業績評価制度とは、切り離すべきだと考えますが、どうか。「記入を職務の一つ」とするべきではないと考えるが、どうか。切り離しができると、もっと自由に自らの意見を表明できるのでは、ないか。

回 答. 自己申告で設定した目標とその成果は、管理職が業績評価を実施する際の、評定材料の一つとして位置づけられている。また、自己申告は、職員が自らの担当職務における課題を発見し、主体的な取組を行うことにより、効果的・効率的な職務遂行を図るものであることから、職務に関する目標とその成果の記入・提出を職務の一環としている。

質問12. 面接については、強要されるべきものではないと考えるが、どうか。面接にあたっては、プライバシーの確保が必要と考えるが、どうか。

回 答. 自己申告の面接は、職務目標の設定及び成果の確認、自己採点、評定結果の本人開示などとともに、職員の能力開発につなげていくためのプロセスの一つであり、制度的確な運用において大きな鍵を握るものと考えている。また、面接には周囲に会話を聞かれることがない会議室等で実施するなど、職員のプライバシー保護に注意を払った上で対応することとしている。

質問13. 評定補助者の指定について、必ずしも副校長を指定する必要があると考えるが、どうか。副校長が面接の場などにいない方が、自由に意見を表明できる場合があると考えますが、どうか。

回 答. 義務制においては、被評定者の業務実績及び職務遂行過程をより詳細に把握し、業績評価及び職員の指導・育成を円滑に実施するために副校長を評定補助者に指定している。面接への副校長の立ち合いは必要に応じて可能としている。

質問14. 常に時間外勤務を行っている場合などは、面接の場を利用して、業務負担の改善を行うべきと考えるが、どうか。

回 答. 面接の際には各職員の超過勤務実績を踏まえ、面接以降の仕事の進め方についての意見交換や、必要な指導等を実施することとしている。