2018年９月５日

大阪府教育委員会

教育長 酒井 隆行 様

「教職員の評価・育成システムに関するアンケート調査結果」についての質問書

　　　　　　　　新勤評制度はいらない！ 全国交流会

　　　　　　　　　　　　　　　　　（〒530-0047 大阪市北区西天満1-9-13 パークビル中の島501 冠木法律事務所気付）

 本件担当 吉田正弘（携帯090-5016-3844）

大阪府教育委員会は2017年８月に「教職員の評価・育成システムに関するアンケート調査」（以下「府教委アンケート」または「本アンケート」あるいは「アンケート」という）を実施し、2018年２月に「教職員の評価・育成システムに関するアンケート調査結果について」（以下「府教委まとめ」あるいは「まとめ」という）を公表しました。アンケートの作成や結果集計の分析に多大の労力を傾注されたであろうことに敬意を表します。

さて、このアンケートとまとめについて、次の通り質問しますので、文書にてご回答をお願いします。

回答は「質問書に指摘されている事柄について、検討して今後に活かしていく」というような概括的なものではなく、個々の質問事項毎に回答をお願いします。

※ なお、各質問に関連する「指摘例」として引用した標記アンケート回答（自由記述）の末尾に示した回答者属性および回答ＩＤにおいて、「小」は「小学校・義務教育学校前期課程」、「中」は「中学校・義務教育学校後期課程」、「高」は「高等学校」、「支」は支援学校、の略で

あり、特に標記しない限り被評価者である。評価者の回答については、「校長」は「校長・准校長」、「教委」は「教育委員会」の略である。

指摘例として引用した回答は、長文にわたる場合は一部抜粋したものである。明らかな漢字変換の誤りは訂正した。

**〓１〓 アンケート実施対象・方法、および設問項目について**

|  |
| --- |
| <質問1-1>１次評価者である教頭を被評価者に含めたのはなぜか。また、被評価者の属性において教頭が区別されていないのはなぜか。 |

[趣旨補足]

１次評価者である教頭を被評価者に含めるのはアンケートの趣旨として適切な扱いだったといえるか。

さらに、アンケート調査項目（以下「設問」という）「１属性(3)職種」の回答選択肢は「①教育職、②教職以外」のみで、回答者が教頭である場合、それが回答に（したがって集計にも）表れないようにした理由は何か？

※ 「設問９システムについての意見」（以下「自由記述」という）中、このことに関連する指摘例（以下「指摘例」という）

1> 属性では、教頭は教育職とは区別すべき。(高50代3342)

2> 最初の「職種」で「教育職」と「教育職以外」で分けていますが、教頭は「教育職以外」ですか。教頭も評価者側ではないかと思いますが、このアンケートに答えるのでしょうか。そのあたりも公正なアンケートになるのかどうか、大いに疑問です。 (高60代625)

|  |
| --- |
| <質問1-2> 設問事項を事前に知らせることなく、短時間での回答入力方式を設定したのはなぜか？回答者が熟考のうえで回答できる物理的条件が保障されたと考えるか？ |

[趣旨補足]

設問事項が事前に示されていず、回答者はＰＣに向かって初めて質問内容を目にすることになった。これでは、十分考えて回答することができなかったのではないか。記号回答についても見てすぐに回答できるようなものではなく、まして記述部分も含めて、15分程度での入力というのは無理があったのではないか。

※ 指摘例

1> あらかじめ、質問項目を見られるシステムにして欲しい。(高50代3342)

2> 質問項目が事前に見られない点、評価育成システム自身への疑問の存在を前提にしない点で、公平性・客観性が確保できていないアンケートだと感じました。(高50代4478)

3> この記述式の回答をするのに十分な時間が与えられていない。すぐにタイムアウトする。記述式の回答をさせない意図があると判断する。この件については公式に回答願う。(高50代4387)

4> 1000文字近くを長時間をかけて記入したが、時間切れで全てやり直しとなりました。何分かけて書くことを想定しているのでしょうか。(高30代2121)

5> アンケートに時間制限を設ける意味は？しかも１５分以内という制限の中で冷静に正確に答えられるはずがない。これも非常に悪質極まりない。(支40代4443)

|  |
| --- |
| <質問1-3> 「自己申告票」「授業アンケート」「面談」は、「教職員評価」に結びつけずに実施されることも考え得る。Ａ「それら自体の有益性」についての判断と、Ｂ「それらが教職員評価に結びつけられることの是非」についての判断は異なる。しかし、本アンケート設問においてはその区別がされていないから、回答者にとって紛らわしいものになっており、Ａのつもりで回答したものが集計においてＢの意味で扱われることも起こり得る。なぜ、Ａ、Ｂを区別して回答できる設問にしなかったのか？ |

[趣旨補足]

「自己申告票」「授業アンケート」「面談」について肯定的に捉える意見は一定数ある。しかし、それは「教職員評価」「給与反映」とは切り離して、それ自体に意味を見いだしているケースが多いのではないか。自由記述からそのことが窺える。

設問は「それ自体の意義」と「評価に結びつけての意義」とを分けて問う必要があったのではないか。

※指摘例

1> 自己申告票を記入することで、一年間の明確な目標を立てることができてよいことだと思うが、それらを元に評価をつけることと給与に反映されることは実態に合わないと考えます。（小30代595）

2> 評価育成システムで、目標設定をしたり、振り返りをすること自体は自分自身のためになりいいと思うが、結果を給与に反映させたりするのは、反対です。 (小40代1607)

3> 生徒の授業アンケートは必ず授業改善につなげられる。しかし給与に反映させることと同時に行うと、ゆがむのこともあるのではないか。 (高40代2697)

4> 生徒・保護者による授業アンケートについては、それを参考に自己啓発に努める必要性は感じるが、評価につなげることは、意欲向上や教師の能力向上には全くつながらないと感じています。(中40代4528)

5> 自己申告票に基づいて、面談等で指導・助言を受けることには意義があることと思うが、教育において結果を求めそれを給与に反映することには疑問が残る。 (中50代2232)

6> 教師の育成をしていくには、評価者との面談で今後の課題に対しての助言を頂けるので必要である。しかし、評価の部分に関しては難点がある。・・・「評価」という部分は必要なのかと感じています。(中30代1786)

|  |
| --- |
| <質問1-4> 「システム」の問題点・負の影響を明らかにする設問が設けられていないのはなぜか？　「教職員間の協力関係を損ねていることはないか？」「評価に引きずられて仕事が好ましくない方向に偏っていないか？」「過重労働を促進していないか？」等、「システム」の問題点・負の影響について触れた設問が全く見当たらない。また、「自己申告票」「面談」「学校目標の共有」「意欲・資質能力の向上」「教育活動等の充実及び学校の活性化」「給与反映」の効果・意義を問う設問（２(1),４(1),７(1),７(2-1),７(3),８(2)）の回答選択肢にも、マイナス評価（「逆に妨げになる」等）を示す選択肢が除かれている。現状の問題点・否定的な面を認識・把握することなしに改善は不可能であるのに、本アンケートにおいてそれを避けた理由は何か？ |

[趣旨補足]

自由記述回答の過半が「システム」の問題点・否定的な面を指摘するものだった。そのうちの多くは、アンケート作成時点でも問題の所在を想定できたはずである。

制度設計と運用実態を検証するためのアンケートであるなら、負影響を問う回答選択肢の設定が必要だったのではないか。

※ 指摘例

1> 前回のアンケートでも多くの有害面が指摘されていたと思うが、これに関する改善点を考慮した質問設定が全くされていない

今回のアンケートは、回答しにくい。(中60代1529)

2> このシステムにより、多忙化がすすんでいないか、職場の中に不公平感や不信感が生まれていないかを問う項目も必要では。(高50代4251)

3> まず、このアンケートそのものが、評価育成システムを是としている前提で行われており、アンケート結果を客観的にどこまで信用して良いものか疑問が残る。(中40代4399)

4> アンケートに恣意的なものを感じる。評価･育成システムを肯定的なものととらえているという前提の下、質問内容や選択肢が設定されているため、このようなアンケートでは被評価者の意見を吸い上げているということには値しない。「アンケートを実施した」という実績をつくるためだけに実施されていると感じる。(高10～20代2820)

5> 今回の回答項目自体についても、この制度を維持したい、批判的回答を避けたい、という意図が非常に強く見て取れる。まともな「学識」をもった方の作成したものとは思われない。(高50代4320)

6> アンケートの設定項目がどれを答えても、育成システムの肯定につながっており、公正公平なアンケートとは思えない。(中50代1665)

7> 教職員の評価・育成システムがそもそも教職員に必要なのかどうかも含めてのアンケートが必要だと思いました。(高30代85)

8> アンケート選択肢も既存システムありきで構成されており、システム全体に疑義を提示することができないもので、アンケートの設計自体が不適切である。(高50代256)

9> このアンケートにしても「良い」という項目からの選択なので、正当なアンケートではない。(小60代475)

10>今回のアンケートにはシステムは今後も続けていくことありきの選択肢が多かったため回答しづらいところがあった。システ

ム自体否定派の意見も聞けるアンケート項目であってほしいです。(小30代3329)

|  |
| --- |
| <質問1-5> 「授業アンケート」について、その効果・意義を問う設問をなぜ設けなかったのか？ |

[趣旨補足]

「自己申告票」「面談」「学校目標の共有」「意欲・資質能力の向上」「教育活動等の充実及び学校の活性化」「給与反映」の６項目については、負の評価を示す回答選択肢がカットされた不十分なものとはいえ、曲がりなりにもその効果・意義を問う設問があった。ところが、「授業アンケート」にはその設問すらない。「授業アンケートは授業改善に役立っていますか。」「授業アンケートを教職員評価に用いることは適切だと思いますか。」という設問があって然るべきではないか。

特に、「授業アンケート」は、前回(2010年)府教委アンケート実施時にはまだ導入されていなかったものであり、これについての意見を問うのは今回が最初の機会であるにもかかわらず、肝心の質問を回避している。その意図は何か。

|  |
| --- |
| <質問1-6> 設問３(1)「授業アンケートの結果を特にどのような授業改善の取り組みにつなげましたか。」に「特につなげていない」という回答選択肢がなぜ無いのか？ |

[趣旨補足]

効果・意義を問う設問が無いなかで、最初からこの設問が置かれていることに回答者はとまどったのではないか。設問自体が「『授業アンケート』は効果・意義があり、授業改善に役立っているはずだ」という前提で作られている。回答者は、「強いて言えば」「仕方なしに」と言う気持ちで選択肢①～⑥のなかから選ばざるを得なかったのではないか。これでは、集計において、仮に①～⑥の回答がどれほどの割合を占めたとしても、それをもって「（何らかの場面で）授業改善の取組みにつなげている」、「回答者は授業アンケートに効果・意義があると考えている」というような結論は得られないはずである。

※指摘例

1> ３－（１）授業アンケートに関する設問がこれしかないのはどういうことか。それ自体の当否を問うことを避けているようにしかみえない。(支40代4443)

2> 設問に対する回答候補に、合致する物がなく、仕方なく選択した回答が多くありました。(高50代1557)

|  |
| --- |
| <質問1-7> 「５評価方法」において、「評価は適切に行われていると思いますか」という設問がなぜないのか。 |

[趣旨補足]

「どのような改善を行うべきか」という問い以前に、まず、「現状が適切かどうか」「現状に問題があるとすればそれは何か」という設問があるべきではないか。「現状把握があって、その上に立って改善を考える」という基本が踏まえられているのか。

|  |
| --- |
| <質問1-8> 「改善」に関する設問における回答選択肢が、多くの教職員が抱いている問題意識をほとんど反映できない狭小で偏ったものになっており、「なくす」（「なくす」も改善の一つの選択肢である）、「その他」（これは必須）という選択肢も設けられていないのはなぜか？　[ⅰ] 設問２(2)「自己申告票の記載内容をどのように改善すれば・・・」について「数値化を求めないようにする」「年度毎ではない長期的な目標設定を取り入れる」「『学校経営計画』等に拘束されない目標の設定ができるようにする」「教職員評価と連動させないようにする」「なくす」という選択肢が考えられたはずである。[ⅱ] 設問３(2)「小学校･･･の授業アンケートは･･･どのようにすべきと考えますか。」について　「授業アンケート」にかかわって、教職員は様々に思いを持っている。「授業アンケートの設問項目を改める」「担当教員自身、学年、教科が作成して実施するようにする」「評価・給与反映に用いないようにする」「廃止する」等の改善要求が考えられるところ、本アンケートは「小学校での保護者を通じてか、児童に直接か」ということだけしか聞いていない。一体どういうわけなのか。[ⅲ] 設問４(2)「面談をどのように改善すれば・・・」について「評価を離れての相談やアドバイスを得られるようにする」「校長からのパワハラ的な対応を防止する手だてを講じる」という選択肢をなぜ設けなかったのか。[ⅳ] 設問５(1)「評価の公平性・客観性・透明性をより向上するためには、どのような改善を・・・」についてａ： 回答選択肢「①経験年数等による基準を明確化する」「②職階や役割により業績評価と能力評価のウェイトを変える」「④評価基準「SS・ S・ A・ B・ Cの基準」をより分かりやすくする」「⑩評価要素を細分化する」は、具体的に何を意味しているか分かりにくく、集計上有意なものにならないのではないか。ｂ： 「⑥首席・指導教諭の意見をより一層考慮する」「⑦同僚同士の意見をより一層考慮する」「⑧児童・生徒からの意見をより一層考慮する」「⑨保護者からの意見をより一層考慮する」は評価の材料に関する回答選択肢だが、逆の選択肢をなぜ設けなかったのか。たとえば、⑥について「首席・指導教諭の意見は評価材料としない」等。ｃ： 「努力が評価に反映されるようにする」「数値目標の達成のような『目に見える』成果ではない、取り組みや努力が評価されるようにする」「短期（年度内）ではなく長期にわたる取組・達成が評価されるようにする」等の趣旨の選択肢がなぜないのか。（これらは、自由記述において多くの指摘がされている事柄である。）ｄ： 「実質上の相対評価となっていることを改める」がなぜないのか。（システムは建前的には絶対評価とされていて、「ＳＳは何％」というような規定があるわけではない。しかし、府教委は校長に対して、高評価の比率を抑制するように指導してきており、また給与反映が限られた人件費の配分として行われる以上、必然的に高評価者の比率が制限されるから、現実的には相対評価とならざるを得ない。このことから、十分努力もし、能力を発揮しても「どうせＡのままでＳにはならない」とう気持ちを多くの教職員は抱いていることが自由記述から窺える。）ｅ： 「評価をやめる」がなぜないのか。（公平性・客観性は原理的に不可能だと考える回答者は、この回答しかないだろう。）[ⅴ] 設問８(4)「・・・給与反映をどのように改善すればよいと思いますか。」について「給与反映を行わない」という選択肢がなぜないのか。 |

[趣旨補足]

アンケート作成時点で多様な意見分布の全体を予想してそれをカバーできるような回答選択肢をつくることは難しいだろうが、作成者が現状について一定の問題意識を持っていたなら、もう少しは的確に教職員の受け止め方や意見に相応するような選択肢の設定はできたのではないか。それにも限界はあるだろうが、だからこそ、「その他（記述）」という選択項を設けるべきだった。「このような回答選択肢も考えられるのではなかったか」として質問中に示した例は、質問者の思いつきによるものではなく、自由記述に顕著に見られた回答者の意見のうち、アンケート作成時においても予想し得たと思われるものである。

 [ⅰ]～[ⅴ]については、個別に回答を願う。

※指摘例

1> 今回のアンケートにしても、該当しない答えがあるということは考えられなかったのでしょうか。その他等を設けて、本当に意見を集約したいのであれば、工夫がひつようであったように感じられてなりません。(高10～20代578)

2> 設問の選択肢に適当な選択肢がない。すべての項目に、選択肢に当てはまらない場合の自由記述欄がほしかった。そうでないと、正確なアンケートの結果が出ないし、アンケートをする意味がない。(高40代631)

3> 選択肢にその他がなかったり、自由記述がなかったりと選べなかったところがたくさんありました。これをもとに改善ができるのかが疑問です。(小40代1678)

4> 回答の選択肢が設問に対して答えにくいもの、選択できないものがありました。その設問には答えることができませんでした。

その他（自由記述）の回答欄があればよかったと思います。評価･育成システムについて、ある方向性・意図をもったアンケートに感じました。(高60代1768)

5> 選択肢が明らかに偏っていて、選択できる解答がない質問があり、そういうところこそ、その他(　　　)があればよいのではないでしょうか。(高50代3538)

6> 選択肢が、評価・育成システムをする側にとって都合の良い内容に限られているように感じ（結果を使って情報操作できる）、選べない項目が多かった。・・・(小40代4547)

7> ・・・内容の改善について求めている「このアンケート」が、選択式である理由が理解できない。その選択肢以外は求めていないのであれば、内容など改善されるわけが無い。・・・授業アンケートの反映に関しては、保護者か児童かの選択が問題なのではない。そのアンケート［授業アンケート(引用者註)］の利用方法が完全に不透明であることが問題である。・・・(小30代3111)

8> 「2自己申告票」の(2)に学校教育に数値目標を設定すること自体がおかしいとの選択肢がない。・・・「4面談」(2)授業評価と給与がリンクしていなければこの面談の意味は大きくなるはずだの選択肢がない。「5評価方法」(1)公平・客観的・透明な評価は人に手ではできない。ゆえに、その結果をして給与に反映するのは間違っているとの選択肢がない。「8給与反映」(4)評価結果を給与に反映すべきではないの選択肢がない。以上記したように、このアンケートは教職員の評価・育成システムありきのものである。選択肢が非常に恣意的である。(高50代1890)

9> ◎2-(2)：「自己申告票は有益である」との前提に立っての質問。そもそも「自己申告票は必要ない」と考えているので、選ぶべき選択肢はない。・・・◎6-(1)､(2)：選択肢に適当なものがない。・・・(高50代3209)

10>アンケートの「（２）自己申告票の記載内容をどのように改善すれば・・・」「５評価方法（１）評価の公平性・客観性・透明性をより向上するためには・・・」「（４）・・・評価結果の給与反映をどのように改善すれば・・・」については、どの項目を選んでも良くならないと思い、チェックを入れていません。(中40代3223)

11>アンケートの選択肢が偏っていると思います。自己申告票や給与反映は、根本的に弊害が多く、改善の余地がないにもかかわらず、「廃止するべきである」とする選択肢がない。そのため回答できる選択肢がありませんでした。(高50代523)

12>特に設問８－（４）については、選択項目に偏りがあり回答に困った。本当にこのシステムで教育現場をより良きものにしようとするのであれば、もっと記述式の項目があってしかるべきと考える。(高60代2229)

13>今回のこのアンケートは改善しようとの意図があり、いいと思います。いっぽうで、選択肢が限られており、不適です。例）意欲向上のためには「給与反映をなくす」の選択肢は絶対必要です。(高50代2583)

14>回答欄に自分の考えとあてはまらないものもある。自由記述欄を設ける、項目を見直すなどがないと現場で感じていることと乖離したアンケート結果になってしまうのではないでしょうか。評価育成システムを廃止すべき等の項目を設けていないことには疑問を感じます。(小30代2078)

15>アンケートに、選ぶ回答がないものが多かった。これでは、改善に必要な意見がでにくくあまり意味がない。もう一回やりなおしたほうがよいのではないか。(高30代1833)

|  |
| --- |
| <質問1-9> 勤勉手当はＡ評価でもマイナスなのに、「８給与反映」では、Ａ評価が基準（±０）であるかのように説明しているのはなぜか？ |

[趣旨補足]

「システム」の賃金構造は、ＢＣだけでなく、Ａ評価からも賃金を減じて、Ｓ、ＳＳへの増額の原資としている。しかし、本アンケート「８給与反映」において、「勤勉手当：上位区分への配分原資は1回あたり国並みの0.03月としています。1回あたり A＝392,704円、SS＝A＋12.2万円、S＝A＋6.1万円、B＝A－2.4万円、C＝A－4.8万円」として、Ａが±０の基準であるかのように説明している。

※指摘例

1> Ａ評価は実質給与面ではマイナスであるはずだが、８の説明ではプラスのように書かれている。アンケートを答える職員の目を欺こうとしているのであれば許しがたい。(高40代456)

|  |
| --- |
| <質問1-10> 設問８(1)「がんばった人とそうでない人に給与差を設けるのは適当だと思いますか」にかかわって、アンケート中、この設問と８(3)の回答選択肢だけが「がんばる」という口話体を用いているのはなぜか？　「がんばる」にどのような意味を付与したのか？ |

[趣旨補足]

他の設問においては、たとえば、「意欲」のことを「やる気」などのような口話体で言い表したりはしていないのに、この設問だけが「努力」と言わずに「がんばる」という口話体を用いている。どのような意図によるものか。

様々な事柄が複合している教職員の労働の態様を、このような「俗な」ことばで単純化して捉えようとすることは、問題の所在を覆い隠す働きをするのではないか。

また、「がんばる」は「努力する」に近い意味があるだろうが、それとは異なるニュアンスも付加されている。たとえば、広辞苑第五版によれば、「努力」は「目標実現のために、心身を労してつとめること」とあり、「頑張る」は「どこまでも忍耐して努力する」とある。「頑張る」には「努力」以上に「どこまでも忍耐して」が付け加えられた意味を持っていることが分かる。一般に、「努力」が真面目で誠実な労力の傾注の持続性を示唆するのに対して、「がんばる」はがむしゃらに努力するというようなテンションの高い状態をも示唆する。特定の場面での励ましでのフレーズは「明日の試合、努力しよう」ではなく「明日の試合、頑張ろう」なのに対して、持続的な困難に陥っている人に対して「がんばれ」は逆効果で、「どんな努力をしたらいいのか」というアドバイスの方が求められるだろう。「あまり頑張りすぎるのは考えものだ」「頑張りが過労死につながる」は語用的に成り立つが、「あまり努力しすぎるのは考えものだ」「努力が過労死につながる」はいいまわしとしては違和感を伴う。「がんばる」には、ある種の過度性・過剰性が含意されているのである。

とすると、次のような問題が生まれる。上記のような意味での「がんばり」を無条件に賞賛されるべきものとして無反省的な前提とするこの設問自体が、過重労働の奨励につながっているということである。

※指摘例

1> 頑張った人、そうでない人という表現はやめてほしい。教職員の仕事が一面的で薄っぺらく聞こえる。(高50代4251)

2> 私はこのアンケートに「過重労働の抑制」の観点が無いのが気になった。私の周囲では働く意欲の無い人は居ない。むしろ、働く意欲や責任感がありすぎて、過重労働になり、心身に不調を起こしたり、家庭をないがしろにする人が多い。多く残業をした　結果、成果が出るのは当たり前である。無理な残業をしてまで結果を出すことが本当に求められているのか疑問である。他業種とくらべて労働時間をコントロールしやすい業務内容であるからこそ、「たくさん」頑張った人が素晴らしいという風潮はどこかで歯止めをかけないといけないと考える。・・・我々独身で２０代の教員は、今なら要求される水準まで働くことができるものの、この忙しさのまま結婚し、子を育て、自分の人生をより豊かにしていくという未来のイメージが沸かないのである。このような現状で子供に「頑張れば未来は明るい」と言うことができるのだろうか。・・・(高10～20代2935)

3> ・・・よい評価を得るためには定数減に苦しんでいる門真市では減った人数での業務の煩雑化が大きい問題であるのにもっと超勤をして働けといわれているようで、頑張る以外すべがなく、しんどいです。それがわかってもらえているのかどうかが疑問です。・・・(小50代427)

|  |
| --- |
| <質問1-11> 設問８(1)は、 教職員を「がんばった人」と「そうでない人」と二分化して見ることを回答者に強要する差別的なものではないのか？ |

[趣旨補足]

　「がんばった人とそうでない人」という設問の文言について、そのように教職員を二分化して捉えることの不当性や差別性が回答者からも指摘されている。府教委には是非ともそういうことにしておかねばならない理由があったのではないか。「がんばった人」という一群と「そうでない人」という一群を設定しないことには、下位評価者の賃金を上位評価者の賃金に回すという、「システム」の給与構造が成り立たないからである。

※ 指摘例

1> 「がんばった人」とか「そうでない人」というような言い方で教員を「分ける」ことができるのでしょうか。(高60代625)

2> アンケートにある「がんばった人」「そうでない人」という表現は問題視していただきたい。(小50代4238)

3> 「がんばった人」「そうでない人」という選択肢は非常に下品。そういう目でアンケート制作者は職員を見ているのか。・・・この設問は極めて差別的で悪質。(支40代4443)

4> 職員は、日々の業務を誰しもが「がっばって」勤務しており、８の（１）の質問のように、がんばった人とそうでない人に、はじめから分けるためのシステムであるのであれば、教職員相互の協力・連携を軸に教育活動に従事する我々には不必要なシステムといわざるを得ない。(支30代1970)

|  |
| --- |
| <質問1-12> 設問８(1)は、「評価・育成システム」についての問いではなく、一般的・抽象的な社会意識についての問いである。なぜそのような設問設定したのか？ |

[趣旨補足]

アンケート中、他の設問項目（７(2-4)を除いて）は、「自己申告票は仕事の成果の把握や目標の達成に向けて取り組むことに役だっているか」「給与反映は意欲や資質能力の向上に役立っているか」のように、「評価・育成システム」の具体的な内容について回答者がどう受け止めているかを聞いている。それに対して、この質問項目は、「評価・育成システム」についてではなく、一般的・抽象的な「給与格差に関する考え方」を問うているものである。すなわち、「『がんばった人は報われる（べき）』という、今日、世間に行き渡った観念（イデオロギーといわれるもの）にあなたは同意するか否か」と聞いているのである。なぜ、このような異質な質問をアンケート中に挿入したのか。「評価・育成システムの給与反映」への判断・賛否を、「一般的・抽象的な給与格差に関する考え方＝世間に行き渡った観念」にすり替えようとしたのではないか。

※ 指摘例

1> 【８給与反映の（１）】の設問で、がんばった人とそうでない人という質問がおかしいと思う。抽象的すぎて答えられない。(支30代2484)

2> 「がんばった人とそうでない人」という言葉が適当なのか疑問があります。(939高50代1553)

3> 「がんばっている」「がんばっていない」だけの質問設定そのものが恣意的なものでしかない。(中60代1529)

4> このアンケートもなんのためなのですか。このアンケートの「頑張っている人が評価されるため」といった文言で、今の、現場をしらない方がつくられた評価システムなんだと再確認し苛立ちを隠し切れないでいます。(小30代2585)

|  |
| --- |
| <質問1-13> 「がんばり」を評価するものでない「評価・育成システム」を、あたかも「がんばり」を評価するものであるかのように思わせる設問８(1)をなぜ行ったのか？ |

[趣旨補足]

「評価・育成システム」はそもそも「がんばり(努力)」を評価の対象としていない。

「評価・育成システム」における教職員評価は、「業績評価」と「能力評価」の２本立てで行われるが、「業績評価」の評価基準は「目標が達成したかどうか」であり、「能力評価」の評価基準は「能力を発揮したかどうか」であって、がんばり（努力）を評価するという規定はない（「教職員の評価・育成システム手引き」参照）。「評価・育成システム」は「がんばり」を評価しないのは、現状の運用上の不十分さのためではなく、「システム」の制度設計としてそうなっているということだ。

一定の人件費の財源枠の中で低･中評価者の賃金を削り高評価者に回すという給与反映方式である以上、大多数の教職員が「がんばった」としても、その大多数に高評価を与えて賃金を増すことはできないということだろう。これは評価結果を反映する給与システムの構造的な帰結でもある。

とすると、この設問は「がんばり」を評価しない「システム」を、あたかも「がんばり」を評価するものであるかのように偽装することになるのではないのか。

※ 指摘例

1> 給与反映について、がんばった人に・・・という質問項目がありましたが、評価するのはがんばったかどうかで判断されるわけではなく、結果を出したかどうかで判断されるため、がんばった人という表現は不適切だと思います。(小40代1978)

2> 給与反映の設問中に「がんばった人」という表現があったが、この考え方自体が理解できない。「がんばった」らどんな結果でも評価が上がるのだろうか？と、このアンケート作成者の仕事への係り方に疑問を感じる。(高60代2229)

3> 今回のアンケートの中では「がんばりが報われた」などの表現が見られましたが、「がんばり」を評価するようなシステムにはなっていないと思います。あくまで結果を問われているように感じます。(小30代2767)

4> ・・・今回、このアンケートに回答することで初めて知ったことがあった。がんばりが給与に反映されると書かれていて、わたしは昨年3月の一か月病休をとらせていただくようなことになってしまい、だから評価が低くてもそのせいだと受け止めたが、だからがんばらなかったと言われるのは何か違うと感じる。それはがんばりうんぬんではなく、単に結果と思う。がんばりの評価はあいまいであり、結局評価されているのは結果だと思う。(小10～20代4329)

|  |
| --- |
| <質問1-14> 以上の質問で述べたように、本アンケートは設問や回答選択肢の設定自体に大きな歪みがあり、その調査結果（回答）をそのまま資料として用いることはできない。これに関わって、多くの指摘がされている。（下記「指摘例」参照）。このことについての見解を求める。 |

[趣旨補足]

160名にのぼる回答者が、アンケート設問項目・回答選択肢の不備や設問自体の意図的誘導性を指摘している。

設問項目・回答選択肢の不備は、回答集計の集計・分析にあたって、自由記述を詳しく読解することによってある程度補正され得るが、そのような作業を行ったのか？

※ 指摘例

1> ｱﾝｹｰﾄ作成にあたり被験者への事前聴き取りやプレ調査など、調査方法論に基づいて作成されていますか？そうではなくて質

問者が用意した選択肢から選ばせる場合、質問者の期待や思惑によるﾊﾞｲｱｽにより信頼性・妥当性が欠け、現状を理解し今後に活かせる結果は出ません。せめて各項目に「その他（自由記載有り）」を設置すべきと感じました。(2474高40代4074)

2> アンケートの項目については、本心ではない項目の中から選ぶように一応指示されているので、なるべく近そうな文言かと思われるものを選択しました。したがって、都合良く解釈されて統計データとして利用して今後システムを改悪されることへの不安が残ります。(支30代2287)

3> 恣意的な質問が多く、いらいらした。(高40代942)

4> アンケートの前提がおかしい設問が多い。答えを誘導しているように感じる。(小30代673)

5> このシステムがありきのアンケートだなとゲンナリした。・・・「その他」という設問がないのがおかしい。ここ[９自由記述(引

用者註)]に自由にかけても、悪用されたり、にぎりつぶされてしまうのではないかという不安がある。(支30代367)

6> このアンケートも選択肢が一方的で選択しづらい点が多かった。回答者の思いとは別のものに歪んで集計されるのではないか

と思う。(小40代2633)

7> このアンケートの項目について、回答の選択肢に該当するものがないものが多い。これには作為的なものを感じる。(高50代270)

8> もし実施ありきであるならば、このアンケート自体も無意味だと思います。(高50代204)

9> システムありきで話が進んでいくことに違和感を覚える。「無くす」という選択肢が無いというのが気になる。(小30代1523)

10>システムありきに立ったアンケートであり、設問が誘導的で選択肢から選ぶのに困った。(支60代1123)

11>アンケートの選択項目の質が低い。どちらにも当てはまらない、そもそも論から考え直さないといけないことが多いと思う。(小40代1426)

12>このアンケートでは、システムありき、給料反映ありきで進められているが、本当にそれでいいのか。」(支40代2304)

13>まず、このアンケートの質問内容について、評価システム実施ありきの質問内容に公平さが無く、がっかりした。このアンケート内容を作成した教育庁担当者の技量に大いに疑問を持たざるを得ない。(高50代4446)

14>このアンケート内容では現行の評価育成システムの存続が前提であり、制度そのものの問題点を洗い出すことができず、改善に繋がらない。(小60代974)

15>このアンケートについては、アンケートの選択肢は、少し意図的なものを感じる。選択肢にないものをひらう工夫がない。(高50代4484)

16>アンケートのひどさが目立ちます。各項目の自由記述が出来ない状態で、何も伝えられないです。」(高30代3830)

17>本アンケート各質問の選択項目に、当てはまる項目がないものは無回答とした。そうした意味においても私たち教職員の意見を率直に反映するものになっていないと感じる。(支30代1970)

18>今回のアンケートでも選択できる項目が無いものも多く、その理由を書くのが最後の記述だけになる。記入しにくいアンケートでした。・・・このアンケートも誠実に答えていますので、アンケートが活用されることを切に望みます。(支50代4372)

19>チェック項目がそもそも被評価者の思っている内容からかけ離れている。(高30代174)

20>回答の選択肢にこういう風に進ませようという方向が見られる気がする。否定的な意見を全く考慮していない。この自由記述欄でしか個人の意見を言えないのでは、偏りが生じると考える。(高60代2101)

21>評価育成システムの根本的な見直しが必要だという考えで、アンケートに回答すると、適した回答が無く、無回答が多くなりました。(高30代698)

22>このアンケートで都合の良いところだけをみるのではなく、辛口の意見もしっかり取り入れてください。(中50代526)

23>このようなアンケートを実施されるのは良いことであると思いますが、アンケートに答えていて自分の考えをそのまま反映で

きるような項目・内容にはなっていないように感じました。アンケートの項目・内容についても今後向上を試みていただきたいと思います。(高60代2550)

**〓２〓 府教委まとめ「Ⅰはじめに」中、「2評価結果分布の比較」について**

評価結果分布の経年的な変化が、「まとめ」資料編３頁に掲載されている。それをグラフ化して示す。



このように、評価結果は、2007年度までは徐々に高くなり、2010年度以降徐々に低くなっていることが分かる。特に、2013年度は大幅に低くなり、その後も低いままの状態が続いている。

「まとめ」本編「２評価結果分布の比較」（以下「比較」と言う）によれば、

－システムは、平成18年度の評価結果から翌年度の給与への反映を実施したこともあり、給与反映前の平成17年度の評価結果分布に比べ、平成18年度は、上位2区分が30%台から40％台に増加、下位2区分は0.4ポイント程度減少した。　その後、複数評価の導入、評価基準の明確化、評価者研修の充実等、継続した取り組みを進めるとともに、授業アンケート結果を踏まえた教員評価の新たな仕組みの導入等により、平成28年度は、上位2区分が29～35％、下位2区分が1％強となるなど、寛大化傾向については一定の是正がみられ、ほぼ給与反映前の水準となっている。－

とされている。

|  |
| --- |
| <質問2-1> 「比較」において、評価結果分布が高い傾向のことを「寛大化傾向」と称している。「寛大」とは「懲罰」にかかわって用いられる用語である。府教委は教職員評価を「懲罰」の範疇において考えているのか？ |

|  |
| --- |
| <質問2-2> 2007年以降数年間の、比較的評価結果分布が高い状態に対して「是正」という言葉を用いているのは、「評価結果が高いことは是正されるべき不適切な状態である」と府教委が考えていることを意味する。評価結果分布が高いことをなぜ不適切と考えるのか？ |

|  |
| --- |
| <質問2-3> 「比較」は、「システム」における評価が、個々の教職員の目標達成の取り組みや資質能力とは別の、「制度運用者(府教委)の都合」によって決められることを語っている。制度運用者の都合が優先しているもとで、個々の教職員の評価は妥当性をもつのか？ |

|  |
| --- |
| <質問2-4> 「評価・育成システム」が教職員の意欲・資質能力の向上に資するものとして有効に働いているのであるなら、「システム」の実施によって、教職員の目標達成の取り組みや意欲・資質能力が向上し、絶対評価である以上、評価結果の分布は徐々に高くなっていくはずである。しかし、2010年度以降、分布は低い方へと推移している。これは、「システム」が教職員の目標達成の取り組みや意欲・資質能力の向上に役立っておらず、むしろ、目標達成の取り組みや意欲・資質能力の低下という逆効果をもたらしていることを示すものではないのか？ |

**〓３〓 府教委まとめ「Ⅱ集計結果・分析」について**

**【１】自己申告票について**

|  |
| --- |
| <質問3-1-1> 「(1)自己申告票が仕事の成果の把握や目標の達成に向けて取り組むことに役立っていると思いますか」という設問に、被評価者の回答であまり役立っていない（43.9％）、全く役立っていない（16.2％）と否定的な回答をしている者は60.1％にのぼる。ところが、この状況を府教委は「被評価者は自己申告票の有用性は認識しているが、十分に活用されておらず、システムの制度理解の促進が必要」とまとめている。このまとめは支離滅裂というほかないが、６割が否定的評価をしているのに、それを「有用性は認識している」と断言する根拠を明らかにされたい。 |

［趣旨補足］

上記質問で述べたように、過半数が否定的な評価である。とても役立っている（2.3％）、役立っている（37.4％）の肯定的評価者39.7％にすぎない。これらの数字は前回とほとんど変わっていない。この状況をもって有用性は認識しているというのは牽強付会、我田引水であって教育行政が制度についてのアンケートを処理するにあたり公平さ、正当さを欠くと考えるがどうか。

(2)の設問は、「～をどのように改善すれば」と有用にするために仮にどうすればいいかを聞いているだけで、回答者が現状で有用と認めているわけではない。

|  |
| --- |
| <質問3-1-2> 被評価者の自由記述のうち自己申告票に触れているのは約７００人であり、その内約２００人が「数値目標は学校にはなじまない」ことを指摘している。自由記述では現場で評価者から数値目標を書けと迫られていることが分かる。数値目標についてどう考えているのか。数値目標化を進めるべきだと考えているのか。学校にはそぐわないという意見についてどう答えるのか。 |

［趣旨補足］

被評価者の自由記述で自己申告票に触れている約７００人のうち、約５００人が否定的な表現をしている。目標設定に役立つと書いたのは１８０人で約４分の１。しかし、その中でも多くの人が評価と切り離すべき、給与反映は反対とも書いている。数値目標は学校にはなじまないと書いた人の多くが、数値目標化による弊害、目の前にいる子どもの切り捨てにつながると感じていると思われる。これについてどう考えるか。

※ 指摘例

1> 正直に言うと、自己申告票をつくるのが、負担。 自分が目標を設定しているが、具体的な数値や数字に表すのがとてもしんどい。 数値に表れない部分で努力をしている先生方も多いと思うので。（小30代857）

2> 自身の目標を明らかにしそれに対する評価を行うのは至極全うだが、数値目標必須という強引な設定方法には明らかな疑問を

感じる。教育において数値化できるものは限られている上に数ヶ月、一年という短いスパンで測るのもおかしいし、自己申告票の作成や校長面談に係る手間が仕事を圧迫している。最終的に子どもの教育にしわ寄せが来ている現状をどのように考えているのだろうか。数値化しやすい目立つ仕事を優先すれば高評価・高待遇、逆に目立たない仕事（教材研究・授業・生徒指導など）がほぼ評価されずにいるのは不公平。どういう経緯でこのシステムが始まったか知らないがもっと他の方法を考えるべきだと思う。(高30代1047)

3> 評価基準のあいまいさのため、何をどうがんばればいいのかわからない。 かと言って、基準を明確にして数値目標などを設けると、子どもたちの内面教育など重要な課題に目を向けることなく、数値目標にばかり目が行きそうで恐ろしい。 一般企業のように営利を求めたり、塾のように学力を求めたり、といったこととは異なる公教育のあり方をいかに評価するのかは難しいと思う。(小30代3691)

4> 目標や取り組みに数値を入れるようにとのことで、何度か書き直しをした。数値化できるものとそうでないものがあるので、難しかった。　評価する人のことを考えると、本当に公正に評価されているのか疑問に残る。(小50代2445)

5> （１）評価・育成システム自体の撤廃を望みます。　理由は、教育や子の成長は１年やそこらで結果が出たり、数値化出来るものではないからです。　それなのに、短期間での結果や数値化ばかり求められるのは、優劣をつけることばかりを考える教員が増え、教育そのものにゆがみが生じると感じます。(高30代2553)

6> 数値的な目標の設定が、本来の教育のあり方に合わない。失敗を恐れずに挑戦することも、できない。客観的な目標の設定が非常に不自然で、表面的なものでしかなく、評価者に書き直すように指導されることが理解できない。自身の教育に対する信念と大きなギャップがあり、このシステムに意義を感じない。(高30代3925)

7> 私たちの仕事は、目の前にいる生徒を大切にし、少しでも良い方向へ進ませ、希望の進路に導く仕事であると考えています。そこに何％上昇したという数値の目標はそぐわないと考えています。しかし、それを入れないと以前の校長からは評価できないと言われたり、同じ仕事をしていても校長の評価が異なるなど評価・育成システムの存在をストレスに感じています。(高50代1932)

8> 職務を評価されることは良いことだと思うが給与に反映したり数値を入れた目標をたてるのは、あまり良いことだととは思わ

ない。子供たちの成長を見守ることを自分自身の職務とできていることに誇りをもっている。システム等でその評価がされているようには思えない。(中50代750)

9> 近年、自己申告表に数値目標や数値による結果を記入ということを求められるようになり、疑問を感じています。 教育という場では、数値であらわせるものとそうでないものがあります。数字では見えないところに本質があるのではないでしょうか。(小50代1871)

10>目標を数値化することを求められている人も多いようだが（私は一度もないが）、これも教育現場にはまったく意味がなく、その目標達成のために個々の生徒一人一人へ目が向かなくなっている管理職や教員もいるように感じられる。百害あって一理なし、とまでは言わないが、マイナス面の方が圧倒的に多いと思われるので、このシステムは廃止すべきだと考える。(高50代1781)

11>子どもの成長は、その日のうちに見えるものから、数ヶ月後、数年後にみえることもある。保護者とのつながりもすぐ見えるものから何年かかかることもある。多様な気もちや価値観をもった人間を育てるといった「人」を相手にしているのに、何をもってがんばっているがんばっていない・成果があるないを判断するのか、特に数値化することはおかしいのではないかと思う。(小30代3811)

12>評価育成システムは、学校目標に沿った個人目標を立てて計画的に実行しようとしているかだけをチェックして給料に反映しないでほしい。今のシステムでは目標を共有できているのかなどわからないし、個々教員には役に立たない。教科、学年で年間計画と達成度をミーティングしている。それを管理職が学校ごとに把握、助言すればいいだけではないのか？自己申告シートを書く時間ももったいないくらい忙しい。数値的努力目標と何％達成したかなどは根拠のない数字であるから義務付けないでほしい。それを年3回書くために、繁忙期の貴重な時間を割いている。（高50代1111）

|  |
| --- |
| <質問3-1-3> 自由記述のうち、約２００人以上が多忙な時期に作業量が増えて負担であると書いる。被評価者だけでなく評価者でも事務量・作業量の負担を訴えている人は多い。教職員の仕事の超多忙化、多くの教職員が過労死水準の超過労働を強いられている現状で、本来の仕事ではない自己申告票作成等に伴う労働過重が起こっている。労働軽減、あるいは他の仕事の削減についてどうするつもりか。 |

※ 指摘例

1> 日々の業務（生徒対応、保護者対応、会議、事務作業等）に追われただでさえ時間がない中で、評価・育成システムの目標設定や面談に時間を取られることが負担です。評価者が、全ての教科や職種を理解し評価できるはずもないのに評価されることにも違和感を覚えます。教育活動に評価は必要だと思いますが、まずは現場の労働環境を整えてからではないでしょうか。教員は疲弊するばかりだと思います。(高30代263)

2> 自己申告票を書く時間が無駄です。自己申告票について説明する時間も無駄。評価者と面談することは有益だと思います。話す機会になりますから。こんなシステム無くても教員は一生懸命働きます。成すべき事を皆で考えて、協力して取り組んでいけます。（高30代552）

3> 毎日雑務が多い中で、評価・育成シートの提出はかなり負担が大きいと思う。また、教職の仕事に関しては生徒や保護者などの人との関わりが重要なはずなのに、成果や数字を求められそれが給与に反映するのは違う気がする。(支40代3852）

4> 学校教育目標を達成するために自分なりの目標を立て、実践していくことは必要であると思う。　しかし、その作成に多大な時間が取られ、結局は仕事増加につながっていると思う。また、自身がとても頑張ったにも関わらず、評価者にしっかりと評価をしてもらえることが少ないと思う。（評価者も多忙で適正に評価できていないように感じる。） このシステムは無くすか、もし続けるにしても職員の負担にならず、適正な評価ができるようにしてほしい。(小30代1690)

5> 校長面談自体は日頃伝え切れなかった思いや、困っていることの相談がしやすいのでありがたいですが、自己申告表を書く時間が惜しい。あんなものを書く時間より、生徒と対話するほうが大切なのではないだろうか。最近は、とにかく書類（電子媒体でも同じです。）の提出が多すぎる。自己申告表には全く意味を感じません。(中40代215)

6> 評価教育システムにおける自己申告票を書く時間が、日々多忙な先生たちが子どもと向き合う時間を更に減らしている。評価者の立場で考えても、自己申告票に書かれている内容と本人の働きぶりが必ずしも一致していないことや、手間と時間を使って自己申告票を書いてもらわなくても、その人の働きぶりや評価ははっきりと分かるので、全く必要を感じていない。(小50代350)

7> 自己申告票を記述するのは大きな負担です。繁忙期の業務時間内に記述できている教職員がどれだけいるか疑問です。私の勤務している学校では，皆，土日祝を中心に時間を確保して記述しているようです。ただでさえ，時間外業務時間数が毎月100時間を超えている中で働いているので，少しでも軽減してほしいです。(中30代6)

8> 当システムに関して、教職員が費やす労力や時間こそが、多忙化につながっている。日頃の勤務態度や姿勢について、評価されることは一般社会でもあることなので、一定の理解はできるが、教職員が管理者の意図する一つの方向に強制されることにつながってはいけないと思う(中50代3529)

9> 評価・育成システム、自己申告票など必要ないと思う。その時間にあてる分を教材研究や児童に直接つながる時間に使いたい。そもそもこのアンケートも大切な時間をとられている気持ちでしかないです。 長時間労働が問題になる中、ノー残業デーなどで対応するのでなく、教職員の人数を増やすことが大切だと思う。 ノー残業で早く帰ったとしても残った仕事量は変わりません。改善が必要だと思う。(小30代70)

10>提出するには記述にも時間を要しますが、この制度に関してはそれだけの時間を使って記入し提出するだけのメリットを全く

感じられません。日々しなければならない業務がいっぱいです。時間短縮・ノー残業デーと言うだけで、何一つ仕事が減っていない（むしろこの制度のように増加の一方）中で、どうやって残業せずに帰宅するのですか。真面目に子どもたちのために取り組む教職員だけが、どんどん疲弊しています。(小30代1330)

**【２】授業アンケートについて**

|  |
| --- |
| <質問3-2-1> 有用性を問う設問がないのに、なぜ、「被評価者は授業改善に有用と認識している」と言えるのか？「３(1)授業アンケートの結果を特にどのような授業改善の取り組みにつなげましたか」という設問は、「授業アンケート」の授業改善の取組についての有用性（役立っている／役立っていない）を聞くものではない。また、「特につなげていない（つなげられない）」という回答選択肢がないので、「仕方なしに」、①～⑥を選んだ回答者も多かったと思われる。 |

［趣旨補足］

「つなげる」は，関係性，関連性を示すものである。「つなげる」ことが即「役立つ」とはならない事は自明である。授業改善の取り組みの選択肢「①授業計画」「②教材活用」「③授業展開」を選んだ回答者の中にも，有用性の指摘は殆どなく，問題点を指摘する意見は多い。

設問３(1)で「⑦その他」を選んだ530名のうち、119名が「特につなげていない」旨の、169名が「授業アンケート」への批判と合わせて「つなげられない」旨の、144名が「結果を知らされていないのでつなげられない」旨の、記述をしている。

以下の指摘例は、授業アンケートへの批判と合わせて「つなげられない」とした記述例である。

※指摘例

1> データに信頼度が全くないので、活用の可能性は非常に低いので取り組めない(高50代204)

2> 授業アンケート自体がいい加減なものだと思うし、このようなアンケートを子供たちにさせてはいけないと思う(中50代2837)

3> アンケート用紙に不備があり、正しい結果が出ていないため、改善につなげることなどできていない。(高40代456)

4> アンケートの設問が画一的なため改善の参考にするのが困難(高50代1196)

5> 生徒アンケートは汎用的なものでなく自分で独自に作成したものが授業改善に役立った。(支50代1286)

6> 項目が教科横断的で一般的なものが多く、授業改善に結びつけにくい。担当クラスで別途アンケートしている。(高50代601)

7> 項目が曖昧すぎて具体的授業改善に使えない意味のない職員の意欲を削ぐだけのアンケートである。(小40代1426)

8> 要望には的外れな物も多く、ほとんど参考になりません(高50代1456)

9> アンケートでは改善にはつながらない。普段の自己研修や、保護者や教職員同士の対話が大切だと思う。(小30代416)

10>改善の取り組みは常にしているが、授業アンケートはあまり役立っていない(高30代1778)

11>提示されたアンケート結果の内容では、具体的に何をどのように改善する必要があるのかイメージできない。(支30代1970)

12>役に立たない。保護者に授業をほとんど見ていないのに評価できないと言われた。(中30代4297)

13>児童・生徒が保護者が来ることにより普段と違う行動を起こすことが多く改善の参考にならなかった(支30代275)

14>保護者は全ての授業を見ているわけではないので、アンケートは無意味である。(支40代1064)

15>特殊な強制的アンケートは、真の授業改善の邪魔である。こんなアンケートなくてもまじめに日々改善している(高60代1208)

16>評価に使われるアンケートを、授業改善に使うのは本当の改善につながるとは考えられない。(高60代625)

17>アンケートは評価とは切り離し、教育力向上のためすするのであれば意味がある。(高60代3652)

|  |
| --- |
| <質問3-2-2> 設問３(1)回答選択肢「⑦その他（自由記述）」には「授業アンケートの結果を知らされていない」教員が，回答者全体で577人中140余名（その約半数は小学校教員）見られる。このことを府教委のまとめは，「『授業アンケートの結果を知らされていない』との意見もある。」とふれている。①何故，被評価者に知らせていないのか。何故，知らされていない人がこのように大勢いるのか。②アンケートに協力させておきながら，本人に結果を返していないことをどう考えているのか。③授業アンケート結果により「特段に低い」と評価とされた場合，最終的に総合評価は「標準」以下とされるほどの重要なものであるにもかかわらず，それを知らせないのは何故か？ |

※指摘例

1> 授業アンケートの結果を知らされていないので授業改善には全くいかされない（支40代2155）

2> 授業アンケートの結果を知らない。自分でとったアンケートの結果は教材活用や授業に役立てている（小60代3254）」

3> 職員に結果は知らされていないので、活用のしようがない。（中40代4162）

4> 授業アンケートは教員には開示されないため、何の役にも立ちません。保護者の不信を募るものです。（小50代4262）

|  |
| --- |
| <質問3-2-3> 被評価者の自由記述のうち，授業アンケートに触れているのは約300人で，その内「役立つ」との意見の人はわずか18人。約200人は，生徒や保護者の評価は公正・公平でない，客観性を欠く等や好き嫌いや人気とり等の一面的評価となっていることを指摘している。このようにアンケート結果の信頼性が疑われる事についてどのように考えているのか。また，信頼性が疑われようが，このアンケート結果を利用して「授業改善」を行えというのか？　　 |

※指摘例

1> 優しく怒らない先生の評価が高くなり、厳しい先生は評価が低くなるように思う。（小30代408）

2> 授業アンケートを配った際に「みんなで悪い評価にしようぜ」と子ども同士で口合わせをしている場面を見たことがある。精神的にぎりぎりのところで踏ん張っている先生には本当につらい光景だった。（小30代3561）

3> 授業アンケートについて、勤務校（自立支援コースもある総合学科である）では、①アンケートの実施時期と、②受け持つ授業の幅広さで、評価に影響がでると考えます。（高50代3770）

4> 授業アンケートにしても、真面目に書かない生徒を注意した後、自分の評価を目の前で全て１にされることもあった。（高30代4471）

5> 学年教師集団の中には「怒り役」「嫌われ役」なども存在し、生徒のアンケート結果の中には「その腹いせ」も相当な割合で含まれる（中50代988）

6> 特別支援学校の場合、複数の授業担任で授業をするため、保護者授業アンケートの内容が自分に該当していなくても反映される場合がある。（支30代230）

7> 保護者への授業アンケートは、授業の良し悪しよりも保護者との関係で評価されている。保護者との関係性を上手にとっているか。子どもの人気はどうなっているか。など、表面上のものばかりで本当に判断しているとは言いがたい。（小30代3357）

8> 児童や保護者からの評価も、中には気分で記入される保護者もあり、また、専科と担任を同位置で評価することにも疑問を感じる。（小60代4156）

9> 保護者のアンケートの実際は、昨年度は児童５名、教員はチームティーチングで2名、参観した保護者4名、回収できたアンケートは3枚といった状況でした。こんな状況で保護者の意見を評価とするのは、・・・，とても乱暴であると思っています。（支60代2443）

10>授業アンケートは、生徒の人気投票のようなものになっているように感じる。「あの先生は好きやから、嫌いやから…」という感じで記入している。（高40代330）

11>授業アンケートの項目より、教員の好き・嫌いで授業アンケートを答える生徒が多いと感じる。（高10～20代946）

12>授業アンケートについては、教員の人柄を「好き」か「嫌い」かを基準に評価を判断したり、わからないから全教員全項目を同じ評価にしたという生徒同士の会話を毎回どこかで耳にします。（高30代4449）

13>授業アンケートについて ： まず、教科間の格差に不満がある。どう考えても、数学や理科等の評価が低くつきやすいのは当たり前。実技教科などと同じように教員間の平均を出したりする意味を感じない。（高30代3967）

14>保護者のアンケートについては、授業を１回も見ないまま評価する場合もあり、「先生を好きかどうか」で決まってしまう。（小30代3728）

15>保護者を通じてのアンケートを取ることで、児童と教員の立場の逆転が（アンケートを回答しているそのときだけであるとしても）おこっている。そのアンケートが実際に教員の資質向上につながっているのであればまだ我慢もできるが、実際は何の役にも立たない。（小10～20代1393）

16>授業アンケートも、授業に関係ないことや、身体的なこと、個人的感情的なことが返答される場合もかなりあり、こちらは参考にはするが、評価に加えるべきではないと思う。授業には1年間を通しての、起承転結があり、それを一律同じ場面で、ましてや全部のカリキュラムが修了していない時点でアンケートを採るのは意味がないのではないか。（高40代3762）

17>支援学校の生徒に向けてアンケートを実施するのは難しい。マークシートの記入方法を指導をしたとしても、質問に照らし合わせての回答が困難なため同じ列に全てマークをつけてしまい、必要な結果が求められない。（支30代2523）

18>評価育成システムの授業評価の結果は、授業の改善に役立てたいと思います。ただ一方で、ホームルーム教室で生徒が授業評価を記入している際に、生徒から、「○○先生はこわいから、良い評価にしておこうっと。」というつぶやきが聞こえたときは、正直なところ、がっかりで、先生方一人ひとりが、正当に評価されていないんじゃないかと感じました。（高40代2422）

19>評価・育成システムでは生徒のアンケートも反映されるが、生徒が判断する「よい」と力を伸ばすための授業とのギャップもあるのではないかと考える。そういった点で、アンケートが数値化された一覧を見て、「次はこうしよう」と意欲につながっていくものではないのではないだろうか。（中30代3866）

20>児童・保護者アンケートの取り方にも疑問があります。評価をいただいても具体性に欠けており、誰がその評価をしたのかが分からないため、個に応じた指導の充実・今後の教育活動に全く生かせていません。（小30代2433）

21>生徒・保護者の学校アンケート結果はあいまいであり、必ずしも現状にみあっているとは思えない（高50代398）

22>生徒のアンケートの実施については、どうしても、時間がかかるためいい加減に記入する生徒が多く、もう少し項目を選らす等の対処が必要。また、自由記入欄に記入しない生徒が多く、本当の声が聞きたいが、実施されていないと思う。（高50代2367）

23>評価をきちんとできない、していない生徒もいていますし、質問項目も実情に合っていない場合もあります。（高30代1730）

**【３】面談について**

|  |
| --- |
| <質問3-3-1> 面談（設問４(1)）については、他の項目（２(1)自己申告票、７(1)学校目標共有、７(2-1)意欲・資質能力向上、７(3)教育活動充実・学校活性化、８(2)給与反映）と比べると、被評価者からも肯定的な回答が多い。とはいえ、① 被評価者において、なお、否定的な回答が半数程あり、② 肯定的な回答であっても、「システム」「評価」と結びつけて面談の役割を肯定する意見は比較的少なく、「システム」「評価」とは切り離して面談の有益性を捉える意見の方が多い。したがって、「（被評価者も）『面談の有用性』は認識している」（「まとめ」７ページ）とは言えないのではないか？ |

※指摘例

自由記述において、被評価者180名以上が直接「面談」に言及している。

[1] そのうち、約75名が、役に立つ面談が行われていないことを述べている。「面談」が評価者からする「評価」の一プロセスとして形式的にしか行われておらず（全く面談が行われていないケースもある）、「育成」としての役割を果たしていないことを指摘するものが多い。また、面談が仕事のうえでの負担になっている（校長にとっても）ことを指摘する意見も25件ある。

1> このシステムが実施されて以来管理職から面談時に適切なアドバイスをもらったことがありません。(小50代2690)

2> 管理職と面談の機会があることはとてもよいと思うが、面談時間が短いので形式的になっている。(支50代897)

3> 面談のときには、いつも言われることが同じで助言をもらったこともなく、面談の時間が無駄に感じる。(小30代1178)

4> 普段の校長先生が教員の話を聞いてくれないため、現任校ではあまり重要性を感じない。(支10～20代63)

5> 校長先生と日ごろから面談をしたり、アドバイスをもらったりできればよいのだが、システムの評価のための面談になっていて、あまり実のあるものではないと思う。(中30代992)

6> 面談でも相手の教科や分掌もまちがったまま話をされても不信感が増すばかりである。(高50代773)

7> 面談は何のためにあるのか。私が受けた面談は一方的な雑談である。質問も受け付けておらず、文句あるか、といった面談である。余計な心理的負担だけを増やすことになる。(中50代4069)

8> 面談についても、形骸化していると感じるので、システムの改革が必要であると思う。(高50代教育職外503)

9> 養護教諭のため、面談のとき、養護教諭の職務に十分な知識、理解がない管理職から、当たり障りのない程度の説明しかしてもらえないことが多いと感じています。この面談、意味があるのかと思っています。(支40代777)

10>面談が『評価』という側面が強くなりすぎず、『育成』という観点から被評価者の意識改革やその後のモチベーションを高めるきっかけになることを希望する。(小40代960)

11>評価者の先生方は面談を取る時間もなく、夏休みに入る頃にしか面談を行ってもらえません。面談を行ったことにしてくれる？といわれた方もいると聞きました。(支40代176)

12>ここ２、３年、面談を一切してもらっていない。昨年度、学校運営で重大な事象があり、誠心誠意をおこなったが、前年度より、はっきりした理由も伝えられず、評価が下がった。(中40代373)

13>私の学校では、自己申告表を提出しても、面談が一度もない。だから何をもって自分が評価されているのかわからない。(小10～20代4329)

14>校長による面談もこちらから言わないと実施されないのはどういうことなのか。(中50代2664)

[2] 「システム」「評価」と結びつけて面談の意義を肯定する意見は約30件あった。

15>自己申告票を作成することで、学級経営や校務分掌において、自分自身の目標をはっきり持つことができます。また、面談をして頂くことで言葉でも説明し、改めて意欲を持って取り組めます。進捗状況の確認もあり、課題の変更などもその都度でき、新たな気持ちで次に向かうことができます。3学期を終えるときの面談では自分自身を振り返り、その結果が評価に繋がることで次年度への意欲にプラスされています。(小60代2429)

16>自分自身、教育活動の具体的な目標を立てることができ、一年を通して、取り組みに見通し持てる点、管理職の先生方にご指導、助言、質問などの機会をいただくことができることができる点が、特に良いシステムであると感じます。(支40代2418)

[3] 面談の意義は認めるが、「システム」「評価」と切り離して考えている、あるいは、切り離すべきだと考えている意見は約60件あった。

17>面談などは、管理職と話をする良い機会のため面談のみで良いと思います。(中30代920)

18>評価・育成システムの導入に当初から疑問を感じています。（反対です！）学校全体としての目標の共有は、管理職からの学校教育計画の説明、話し合いが十分であれば問題ないと思います。個人の目標を設定して取り組むことも大事だとは思いますが、同時にたくさんのことに取り組んでいる中で、具体的にいくつかのみを取り上げて示す必要があるのでしょうか？多忙な中で、数値化を求められ、評価されるためだけに記入することに意味を見出せません。また、評価基準が曖昧というか、実際には評価できるわけではなく（教職員集団は、多様な考え、指導法があり、適材適所で協力、影響し合うことが理想だと思いますので）学校組織には合っていないと思います。ましてや、評価を行えない中での給与反映は、すっきりしません。評価者である管理職の顔色を伺いながら仕事をする職員も出てくるかも知れません。面談については、管理職と直接話しができる良い機会だと感じています。管理職、同僚と気軽に話し合える職場環境こそが、学校全体として取り組むことにつながるのではないでしょうか？(支40代2323)

19>人からの評価で給与が下がってしまうかもしれないというシステムは、正直に言うとなくしていただきたいです。評価によって給与が下がると、認められなかったと感じ、意欲が低下します。同僚の先生方からも同様の声が多数あがっています。

　 また、評価・育成シートの作成・提出も、必要性をあまり感じません。自分で目標を設定したり、振り返ったりしているので、それを決められた形に表して提出しなくてもよいのではと思います。

　 保護者によるアンケートも、配布・回収の時期にとても憂鬱になります。

　 面接の場を設定していただくことで、管理職の先生とお話ができるのはよいことだと思っています。(小10～20代1298)

20>評価・育成システムは、意思疎通の一つのツールではあると思うが、その程度のものに過ぎないと思う。

人が人を評価するとき、性格や人生観、政治的信条の合う合わないを完全に排することは不可能だし、人間の組織である以上それはそうしたものが反映されることは、仕方のないことと思う。

むしろ問題なのは、人が人を評価することに、あたかも完全な客観性が存在するかのように考えてシステムを構築することと思う。

だから、自己申告や面談を実施するのは良いが、それを給与に反映させることは、長期的に組織にマイナスの影響を与えるので必要はないと思う。(高50代教育職外2592)

21>教育の仕事で、仕事内容を評価されることはなじまないと思います。仕事の成果がはっきり目に見えて現れることが少なく、１年等の短い期間で現れないことも多いからです。また、自分自身だけの成果でなく、他の教職員と協同しての成果が多いからでもあります。 評価者も、主観の入ることも含め、正確な評価をしにくいのではないかと思います。 まして、評価の結果が給与に反映されると、評価者の目を気にして、見えるところだけを上手くこなすような人もいるのでは、と思ってしまいます。

管理職の先生と面談して、お話したり、アドバイスをいただいたりするのは、良いことだと思いますが・・・［この「・・・」は引用者が省略したことを示すものではなく、原文の通り］(小50代3161)

22>管理職との面談が適宜とられるのは良いシステムだと思います。普段話せない管理職と書面上では分からない職場の人間関係や生徒・保護者との関係などの話を聞いてもらえて良かったと思ったことがあります。しかし、目標が達成できているか否かで評価されるというのは個人の目標の設定の仕方や周囲の状況によっても影響されるため、目標達成結果でＡ・Ｂなどの評価が決定されるのはどうかと思います。(支40代4024)

23>評価育成システムにより、自分の仕事を文章化することで明確になる点や、管理職と定期的に話す機会が必ず持てる点は利点があると思う。ただ、教師という仕事は、管理職によって評価できるものなのだろうかという疑問も正直なところ感じることがある。管理職との面談によって自分の仕事を客観的に自己が評価し、意欲につなげる機会となるものだと捉えていきたい。(小30代4283)

24>目標設定し管理職との個人面談は、直接話ができる機会は残してほしいと思います。

しかし、評価が給料に反映されるのはやる気が低下してしまいます。給料に反映しないシステムを要望します。 隣に座っている同僚と評価によって給料の差があるというのは、同じように生徒対応・保護者対応・校務分掌を担っているのに納得がいかないです。対応の仕方でご指導いただくことは受け止めます。改善に尽くします。しかし、改善した結果でも校内での高評価を受ける割合があるのかわかりませんが、評価が変わらないままだと活気が低下します。今のシステムではどうしたらSS、Sと評価されるのか基準がわかりません。学校運営がうまくいくように個々の力をのばしてくことは必要だと思っています。給料に反映しないシステムの改善を強く希望します。(支40代4053)

|  |
| --- |
| <質問3-3-2> （「システム」「評価」と切り離してではあれ）「面談」に意義を認める意見は少なくない。その背景には、校内での会議や、日常的な教職員（管理職を含めて）間での話し合いの場が機能しなくなっていることがあり、その代替的な役割を「面談」に求めるという面がある。しかし、評価－被評価の関係のなかでは、職員と校長との１対１的な「面談」は、会議や話し合いのような開かれた公共的な機能を持たず、校長による一方的な指示・指導の場としかならないのではないか。 |

※指摘例

1> 管理職との意思疎通や学校目標に対してどのような取り組みを行うかということはとても大切なことですが、それが業績や資質の評価を決めるものとなると性格が変わってくるのではないかと思います。例えば、管理職と意見が合わない時に、自分の意見が十分な根拠があるものだとしても、面談などの場面で言いにくいことが出てくるのではないかと思います。

純粋に学校目標に対して感じることなどを交流できる場や時間が取れないことも残念ですが、このような大事な面談を個人の評価につなげるというのは、多様な意見や貴重な意見を実際の学校運営に生かせなくなることにつながってしまうのではないかと感じます。(小10～20代981)

2> そもそも校長･教頭に「個人的」に意見をつたえるより、職員会議等公共的な場での発言の保証がきちんとされているかどうかが問題ではないか。職員会議が「上からの連絡の場」としてのみ扱われている、現状がまず問題。(高50代3209)

3> 給与に反映される評価、管理職のお気に入り教員を育てる育成システム。『ＮＯ！』といいたいが言い出せない(=自分の評価が下がる。理不尽な異動のつながる)職員会議。働く者の意欲を低下させる以外なにものでもない。(高50代662)

4> 給与に反映されるから、管理職に対して意見を言いにくい風潮があるようにも感じる。それぞれの教員が自分の頭で考えずに言われた仕事を言われたように従事しているように思う。「自ら考え、自ら学ぶ子ども」を育成する立場の教職員が今のままでは身近な手本になっているのだろうか。(小30代2260)

5> このシステムが始まったころから職員会議での発言の抑制化がはじまった。教育の本質はその自主性、自由性にある。そして一部の教員による評価を意識し過ぎたずれた取り組みや言動、頑張りが見られるようになった。・・・校長と１年に何度か直接話をする機会ができた。評価以外のことについても話題にし、互いの立場を尊重しながら意見を交わす。がこのシステムの唯一のメリットかと思う。だがしかし、こんなことはシステムがあろうがなかろうが出来なければならないことである。(支60代1123)

6> 評価者が、管理職ということで、管理職に気を遣い、やりたいことを自由な発想で教育活動をしていくのに、自分自身で制限をかけてしまうような気がします。そして、職員会議での議論も、昔に比べ、深まりが少なく、上滑りで、決定され地いるように思います。(中60代1299)

7> 学校からかつての職員会議がなくなり、新しく来た校長に振り回され、学校がどこに向かっているのかわからなくなりました。西武やダイエーがそうであったように、ワンマンな企業が崩壊していったのは歴史が示す通りです。衆議で物事を決めていくという日本文化の否定のようなことをして、学校がどんどん衰弱し、教員から意欲がなくなっていく所をここ数年見てきました。(高60代1470)

8> １年の反省は、必要だと思うが、個別の評価ではなく、職員全体で総括会議等をしたほうが次年度への見通しや意欲の向上につながると思う。(中50代2926)

9> 現場は多忙なのに、仕事量を増やし、形式的な申告や面談をする必要性を感じない。それよりも日々の職員間のつながりを深めていけば自ずと指導助言し合えるのではないか。(小30代3329)

10>学校の目標は教職員全体でつくるべきもの。会議ができる環境が必要。(高60代3259)

11>次の点で、評価育成システムに疑問を感じている。・・・④　職場における縦の関係を強化し過ぎる。（多くの教職員による意見交換や提言がなされにくくなっている。同様の観点で、職員会議のあり方も再検討する必要があるだろう。(高60代3362)

12>学校の状況により評価者に対し，発言しにくい場合，作成する意欲をそがれることがあるように感じる。(中30代302)

13>職員会議で意見を出さなければならない場合でも、このシステムが導入されてからは評価が気になり意見を言わない教職員もいるし、管理職の顔色を見て高評価を得ようとする者も存在する。(高50代4446)

|  |
| --- |
| <質問3-3-3> さらに、面談等、教職員と校長の１対１的なやりとりの場はパワハラの温床ともなっている。アンケート回答中にもその指摘があったが、調査を行ったのか。また、校長にはどのように指導したのか。 |

［趣旨補足］

「データＩＤ」から回答者や所属校を特定して調査を行うことは、「回答は、個人が特定されません」というアンケートの前提趣旨に反するから、調査は、あらためて、全教職員対象に、「面談等、評価・育成システムに関わってパワハラの事例はなかったか」を聞くものでなければならない。

※指摘例

1> そもそも教育現場に向かないシステムだと思います。「評価・育成」と銘打っていますが、このシステムが始まって以来、このシステムを利用してパワハラを行う管理職が急増していると思います。実際に何度もパワハラを受けました。管理職の恣 意的な基準に当てはまらないと面談で恫喝を受けたことがありました。 (中50代3356)

2> 学校運営に関して評価者と意見が対立すると「学校運営を妨害した」という解釈で評価を下げられることがある。そして、それが給与に反映されるとなると、自分の意見が言えなくなってしまう。よりよい学校を作るためには現場の話し合いが必要だが、評価育成システムが賃金リンクしている制度の下では、評価をさげられないために評価者の意見を聞くしかなくなるので、評価育成システムの賃金リンクをやめてほしい。

　 面談の改善については、指導・助言という名目の下に、評価者の考えを押し付けられる。

考えの押し付けがなくなれば、より一層、教職員の意欲・資質能力の向上等につながると考える。（小40代3427）

3> 自己申告票における最終の自己評価を下げるよう管理職に指示され、非常に意欲がそがれたことがある。目標設定面談・評価開示面談や自己申告票の提出は、憂鬱で仕方がない（高10〜20代3436）

4> 育成を口実にした指導･助言はパワハラの温床になっている。評価者（校長等）はまともに授業や日常業務を見ず、感覚的な評価で済ませている。面談では特に経験年数の浅い青年層へのハラスメントはひどい実態がある。給与反映、人事などをちらつかせ、意欲低下どころか教師生命を絶つ事態も生んでいる。・・・システムの早期廃止を切望している。（小50代4238）

5> 休日も出勤し部活や講習を行い努力し、それなりの成果をあげたにもかかわらず、評価を下げられたことがあります。理由は「俺に逆らったからだ。」と面談のときに校長に言われました。教科の代表として意見を言っただけで評価を下げられました。

納得できずにいると、教頭を呼び出し、２対１で責められました。教頭は「目上の人の言うことには従ったらいいんや。」といっていました。（高10〜20代2474）

6> 校長との面談では「経験が少ないから」と言われるだけで、具体的なアドバイスがもらえず、不愉快な気持ちになる。所有免許や卒業大学のことなど、人権に関わることも言われ、不信感を抱いた。それゆえ、面談は第三者にも介入してほしい。（高10〜20代907）

7> ・・・②管理職も評価されるからかもしれないが、独断専行が多くみられるようになった。また、教員を怒鳴りつけるなどのパワハラも多くなっている。教員の中に、何を言っても無駄という思いが強くなっている。③トップダウンで決まることが多くなっている。職場の教員が、みんなで喧々諤々話し合うこともなくなった。そのため、互いの考えの違いを理解しあったり、みんなで取り組むことも少なくなっている。「言っても無駄」「やればいいんでしょ」との思いが強くなっており、教育における教員の主体性が以前に比べとても弱くなっている。(1181中60代1927)

8> 現実に，えこひいきをしたり，気に入らない職員にはパワハラをする管理職に何人にもかかわったことがあるので，評価されても，それを総て正しいとも思わないし，むしろ疑ってしまう。それを真に受けて評価とされるのは，とても迷惑である。 (中50代2482)

9> 私は、幸いにもパワハラを受けたことがありませんが、この評価育成の評価がパワハラの温床になりかねないと思うので、結果を給与に反映させるのはやめてほしいと思います。(小50代2821)

10>パワハラを受けていた上司から一方的に評価され、開示の場では苦痛でしかなかったことがあります 狭い職場で、校長のみが評価して個人の好き嫌いで評価が決まってると思います そのためパワハラが起きやすく、また平等に評価されていないと思います 部下からも校長を評価する場があることや、公正に評価されることが必要だと思います 間違ってることを間違ってるとはいえない雰囲気が大いにあります その原因に評価システムは多大に影響があると思います (2455中40代4038)

11>教員との意見交換をせずに一方的に決めつける方（パワーハラスメント的に）や、専門的な知識を持ち合わせていない方もおられ、そういった方からの評価は意欲の低下につながった。(538支50代897)

12>・・・評価にあたっては、特に評価を下げたり、BCの判定をする場合には、面談の際に突然示すのではなく、「欠点をとりそうな生徒に事前に何度もアプローチを試みる教員」のように寄り添ってから行うべきであろう。学校マネージメントの観点からすれば育成システムの基本は教職員との信頼関係を育成することにあると思われるからである。いわゆる「上から目線」で高圧的になるとパワーハラスメントを誘発しやすい。また、教育成果にかかわる数値目標などの設定は十分に気をつけないと本末転倒を招くので安易な使用はくれぐれも避けるよう管理職に徹底してほしい。

このシステムを機能させないと大阪の教育はなまぬるいと府議会などで批判される時勢であるのはよくわかるし、実際問題として、世代の大幅な入れ替わりの中で切磋琢磨の文化が継承育成されるかどうか大きな不安もある。だからこそ、面談を生かして、教育の醍醐味を伝え、喜びを共有できるような時間にしてほしいと切に願う。若い管理職も増えているなかで、このシステムによりかかって強引なマネージメントをするのはシステム自体を傷つけることになるという理解を管理職を選ばれた人には徹底してほしい。(791支50代1286)

**【４】評価方法について**

|  |
| --- |
| <質問3-4-1> ｢まとめ｣は、前回(2010年)アンケートとの比較をして、設問５(1)において「評価者、被評価者ともに『④評価基準をより分かりやすくする』との回答を比較すると減少していることから、教職員の評価基準に対する一定の理解は進んでいる。」としている。（資料編22ページ）しかし、前回アンケートと今回アンケートは回答選択肢自体が異なっている。今回アンケートには前回無かった選択肢をいくつか新たに設けているから、回答もそれに伴って分散傾向を示すものと思われる。さらに、前回アンケートの選択肢①は「評価基準をよりわかりやすくする」であり、今回アンケートの該当選択肢④は「評価基準『SS・ S・ A・ B・ Cの基準』をより分かりやすくする」である。これを同じ設問回答とみなすことはできない。すなわち、前回は、評価要素、評価方法等、評価のあり方全体に関わってのものと受け取られる回答選択肢であったのに対して、今回は、「SS・ S・ A・ B・ Cの基準」と、より限定された意味で回答選択肢を設定しているのである。したがって、より限定された、狭い意味での回答選択肢を選ぶ回答者が減少するのは当然であり、このことをもって「教職員の評価基準に対する一定の理解は進んでいる」とは言えないのではないか？「まとめ」が示す資料（資料編23ページの表）において、今回、前回ともに同じ「評価基準『SS・ S・ A・ B・ Cの基準』をより分かりやすくする」として数値を挙げている。これは、データの捏造ではないのか？ |

|  |
| --- |
| <質問3-4-2> 質問1-8[ⅳ]で指摘したように、本設問項目５(1)の回答選択肢は、「評価」について多数教職員が持っている疑問や批判的意見に対応する回答を予め排除したものだから、その回答結果は回答者の意見を反映したものとは言えず、それを根拠に「改善」の方途を導くことはできない。しかし、自由記述には（評価者も含めて）教職員の疑問や批判的意見を多く見ることができる。　1. 実質上の相対評価となっていることの問題　2. 「授業アンケート」を評価材料としていることの問題　3. 教育現場の仕事に対して、数値的・ランク的評価は馴染まないこと　4. 評価結果を給与反映に連動させることの問題　　　等これら多数の指摘を、「まとめ」は無視している。分析を示していない。これらに対する見解を示されたい。 |

※ 指摘例

1> 売り上げや生産量のように数値目標化できない教育の領域に、達成度という概念を一律に持ち込んだことがそもそもの誤り。また、顧客たりえない生徒や保護者に、他のサービス業よろしく満足度調査を導入したこともおかしい。さらに、このシステムが「真に」教職員の育成をめざすものだとしても、管理職が数十人単位の部下のすべてを掌握できることはキャパ的にありえず、自分の専門得意領域（教科分掌）からの指導助言もどきにとどまることは理の当然。学校という組織には、当然、目標も手法も管理も必要ではあるが、そこに民間の「会社」組織のあり方を援用し、マーケティングの語法を持ち込む愚策は改めるべきと考える。(高50代3477)

2> このシステムでは、普段の職務に対して、正当な評価を下せないと思う。むしろ、職場の全体の労働意欲を低下させるものだと思う。民間企業のシステムを取り入れたらいいという発想では、公教育はどんどんよくない方向に進んでいくと思う。目の前の子どもに気持ちをこめて成長を願って行うことは、必ずしもすぐに結果がでる訳ではないし、数値で表せるものでもない。また、教員には子どもに対してさまざまな役割がある。このシステムでは同僚の間で、無用な競争を煽っているように思われる。結果、子どもにいい教育活動が展開できるとは思わない。教師として、自分を高め、そしてその能力を子どもたちに還元するのは当たり前である。どうか、教師はいろいろな場面で疲弊しているので、気持ちよく働ける環境を、よりよいシステムを考えてほしいです。お願いします。(中40代3622)

3> 評価者がきちんと評価できる状況にあるのか疑問。授業アンケートがその教職員の資質・能力をどれだけ評価できているのかも疑問。そのような状態での評価の給与反映は乱暴としか言いようがない。

このアンケートにも「がんばった人とそうでない人に・・・」のような表現があったが、その教職員ががんばっているかどうかなど、どのような尺度をもってどのように測定するのか？年に1度や2度の授業見学や面談、結果が信用できるとは言い難いアンケート、その他ごく少ない評価者との関わりだけで、その教職員ががんばっているかどうかを正確に測定などできるはずがないと思う。

もし、できるというのであれば、せめて、「がんばった」と評価された教職員の活動内容や、どういったところが評価されて「がんばった」と高い評価（S?SS?）を得られたのかを、全教職員（府全体）が共有すべきではないか？逆に「そうでない」と低い評価になった場合も同様に。おそらく異論が噴出し、誰もが納得する評価というのはありえないことが表面化すると思われる。

多岐にわたる教職員の業務活動（の高低）を数値化することは困難であり、ゆえにそれを評価することも困難なはずである。教職員という職種において評価・育成システムは馴染み難いと感じている。(高30代3653)

4> そもそも、学校教育において、教師として生徒に対峙していることの評価方法はをどのように行われているのかがまったく論理性がなく、感覚的である。本来生徒自身の成長とともにこの職が存在しており、その成長に少しでもかかわることが本来の職務である。その職務内容を客観性を持って評価すること、されることは困難なことで、とてもナンセンスである。

または単年度の評価を基準としていることも疑問であり、生徒の成長を期間で決めることはできないのではないだろうか？　つまり、「反面教師」という言葉が存在することであったり、生徒と対峙している瞬間は指導として、無意味な効果しか現れなくとも、その生徒が成長する過程で、数年後気づいていくということが本来の教育であるのではないだろうか。　そのような教育に対してこの評価育成システムはほぼ無力であり、本来の教育に対して適応していないといえる。(高50代3696)

5> 赴任する学校、受け持つ学年やクラスの児童の様子、物理的なクラスの人数、保護者対応により、学期のスタート時点から差がついており、公平ではないと強く感じてしまう。

　 過去にいわゆる大変なクラスを担任することになった時、授業の工夫や改善には最も時間を注ぎ、子ども達の成長を感じられた。しかし、今までで最も評価が低かった。この時、管理職も評価が難しいのだと理解した。

　 評価の無かった時はいわゆる大変なクラスを受け持っても、子どもの大きな成長を感じられ達成感があったが、評価をされるようになってからは、いわゆる難しいクラスを受け持つことで損するのではないかと心のどこかで考えてしまう。また、「自分のクラス（担当）さえ上手くいっていれば…」と思うことも正直あると思う。

　 評価・“育成”システムというのであれば、このような不公平感を取り除き、管理職も評価がしやすく、職員にも明確で、何より学校組織としての連携をさらに深められるようなものであって欲しい。(小30代3730)

6> このシステムが特定の人物と限定された時間、曖昧な評価基準によって行われることに不公平さを感じます。教育の成果はすぐに出るもの、目に見えるものだけではないと考えます。また、同じ学年団でも業務内容は１人ひとり異なります。業務内容も成果も異なるのに、どうして客観的に評価できるのでしょうか。しかもそれが給与に反映されるなんて、全く理不尽です。

　 私の知り合いの教員は、評価システムによって同僚との間に不信感が生じ、人間関係を悪くしました。他の教員は、開示面談で評価が昨年より下がったことを受けて、校長に「このように書けば（評価は下がらない意味で）良かったのですか」と質問したところ、「そういうことだ」と言われたそうです。これでは、いわゆる「上手に」それらしく文章を書く人が「得」をするということになり、全く教育実践に生かされていません。

　 教職員間を分断し、教員の意欲や向上につながらない評価育成システムの廃止を強く求めます。(中30代3788)

7> 評価育成システムによって教職員の評価ができるとは到底思えません。教科、学校によってそれぞれの特性や特色は大きく変わりますし、それを年一回の授業見学のみで評価者が適切に判断できるとも思えません。ｱﾝｹｰﾄ自体は参考になりますが、それを給与に反映させるのは全く望ましくないと思われます。仮に評価するならば最低月に１回は評価者に授業見学して頂いて判断してほしいと望みます。(高40代3842)

8> 教育現場は多様な校種・教科・分掌等があり、それぞれへの対応が求められている。　生徒の成長を目指した多様な働きかけ

は、設定した目標以外にも不断の努力、連携によって支えられているものであり、目標達成の如何など、一律の評価項目、基準を用いて人事評価を行うのは困難である。また、教育活動の成果は、生徒の成長・変容に帰着するものであるが、それは、家庭・生徒同士、教員集団など、生徒に関わるすべてとの相互関係に寄るところが大きく、教諭個人の業績として評価されるものとは断定しにくいものである。チームとして、学校の教職員が、それぞれの職責を果たしていることが必須であるにもかかわらず、業績を個人の給与に反映させることは、チームワークを阻害することにはなっても、一利もない。「私が」やった、という意識の強い人物が評価を引き寄せている様子をあらわにすると、全く逆効果となり、職場の人間関係をも破壊していく危険がある。　教育現場に評価制度はなじまない。(高50代3962)

9> 授業や児童・保護者との関係・成長などは校長や教頭には評価できるものではないし、どのように評価しているかが不透明すぎて、かえって不信感につながる。教職員一人ひとりにしっかりと向き合っている評価者に出会ったことがないため、このシステムは全く意味を成さない時間の無駄遣いだと感じて取り組んでいる。(小30代1527)

［※ この他、実質上の相対評価となっていることの問題については質問3-7-6での指摘例、「授業アンケート」を評価材料とし

ていることの問題については質問3-2-3での指摘例を参照］

※ 以下評価者の指摘例

10>一人の教職員を評価する難しさは常に感じている。特に年間を通しての実績評価では、評価者がしっかりと基準をもって臨まないと、被評価者に伝わらない部分も出てくる。特にＡ評価とＳ評価で。(校長中50代85)

11>数値化できない教員の仕事を評価するのはとても困難。(校長高88)

12>評価の結果は、評価者の考え方に左右されるものであると考える。評価者が変われば評価の状況が変わることなど、そのことによって給与が反映されることに怖さを感じる。また、教職員の数が多いほど、校務や事案対応が多くある中できめ細かい対応や支援が難しくなっている。この制度を有意義なものとするためにも、管理職の自由裁量を増やし、教職員の意欲が向上し、学校運営が円滑に進むための施策を意識した上でスリム化を図るべきである。(校長中50代106)

13>職務状況から見て、管理職のみによる正確な評価は難しいといわざるを得ない。その点からみると賃金への反映は無理があると感じる。例えば事例ごとに客観的基準に照らし合わせた評価による臨時的な賞与であれば、不満等が出にくいのではないかとおもわれる。極端ではあるが懲戒による給与カットの逆パターンというようなイメージが理解しやすくて良いのではないだろうか。(校長高182)

14>評価者と被評価者の人間関係に左右される面が多いので、より客観的な評価基準の導入が求められる。(校長小50代204)

15>評価育成システムにおける面談は、職員一人ひとりの考えや状況を聞くことができひじょうに有意義である。ただ、評価は非常に難しい。特にSとAの差が公平にできているか自分でも苦労するところである。(校長小50代215)

16>教員の職務は、数値では評価できません。よって判断基準は評価者＝教育長、校長の評価・判断によるとことが大きい。あいまいかもしれないが、それしか方法がありません。すなわち、評価者の評価能力が問われます。しかし、授業アンケート等を精緻にすることで、評価者に対する負担は増加し、評価のための評価になる可能性が大きいです。ということで、現状がベターであると考えます。評価制度はち密にしない方がいいという意見です。(校長小50代255)

17>全員を平等に評価することが難しい。良い面が目立っている人悪い面が目立っている人、どちらでも見えないところで違う働きをしている場合もあるかもしれない。そこをちゃんと見極められるかどうかは難しい。目標設定したことだけが評価対象とすることに全員を同じ土俵で評価することに無理があるように感じる。企業とは違い、人を相手に勝負をしなければならない職業なので一律に評価をすることの難しさを感じる。(校長中50代328)

18>管理職が一方的に評価する現在の仕組みであれば、明確な達成ラインがほしいところだが、教職において数値目標を設定し辛いことも事実。具体的な数値目標で書けないことが多く、達成ラインが不明確。達成の度合いがはかりづらい。

　 提案として、同僚からの多面評価が良いと思う。相当な人数から多面評価されれば、毎日の勤務態度・姿勢から、一定、評価の「確からしさ」は担保できるのはないだろうか。教員の世界では、多面評価のほうが良いように思う。(校長小40代411)

19>評価基準が評価者によって差があり基準が必要と感じる。自分のSと他の人のSに納得いかないときがある。(校長中50代535)

20>教員には、民間企業のような個人の営業成績のような明確な数値がないので、業績を評価することが大変難しいと常に思っている。(校長小50代573)

21>評価の基準が学校によって、また管理職によってまちまちなのが、気にかかる。(校長中50代743)

22>教育現場では、教育の効果・成果がすぐには見えてこない。数値化もなじまない。よって、教員の意欲や勤務に対する態度は把握できるが、教育実践の成果としての評価については厳しいと思っている。(校長中60代755)

23>教職員の業務では、数値化するには困難な場合が多々ある。評価者によって、温度差が出ることもあるのではないかと思われる。(校長小50代775)

24>評価の基準が一定示されているが、評価者の見方や学校体制や児童実態など公平公正な評価ができるのか疑問である。職員団体や教職員との関係で苦情を回避するために甘い評価をする管理職もいるのが現実ではないだろうか。

　 また、校長の評価について、教育委員会、教育長がどれだけ実情を理解した上で評価できているのか。その評価結果が給与に反映すること自体違和感を覚える。(校長小50代939)

25>現状では教職員の意欲の向上に有効に作用しているとは思えない。理由は「校長一人で６０～７０人の仕事ぶりを正確に評価するのは難しい」と多くの者が思っているからである。（校長高256）

26>評価育成システム自体は有効であるが、評価が給与に反映されるのは問題が多い。ずっと付きっきりで見ているわけではないので1年間を公平公正に評価することは不可能に近い。それがお互いの信頼関係が壊れる事につながる。(校長小50代1070)

27>校長としては教職員と個別に面談し、双方向のやり取りを通じて互いの理解を深める良い機会となっている。これはありがたいと思います。しかし、一方では仮に適正でない評価をされた教員からすると大変な不満となる。むしろ評価システムがモチベーションの低下につながっていくことを懸念している。(校長支142)

28>我々評価者にとっては、非常に気を遣い時間のかかる制度である（校長等による授業評価等）、特に教職員が多い校種では大変な労力がかかる。教育の成果というものは単年度では出ないものが多く、それを評価することに不平不満を漏らす教職員も少なくない。制度では禁止されているが、同僚教職員の意見を取り入れることができるような、制度改定も必要ではないか。大げさな表現ではあるが、開示面談時は身の危険を感じることも多い。(校長支61)

29>教員の仕事は数字では表しにくく、数年後になって効果が表れてくる場合もある。また、能力のある教員が大変なクラスを受け持つパターンが多く、数字には表れてこない場合もある。 システムもよいが、多忙化、ブラック対策を何とかしてほしい。(教委50代248)

|  |
| --- |
| <質問3-4-3> 設問項目５(1)の回答選択肢中、「①経験年数等による基準を明確化する」「②職階や役割により業績評価と能力評価のウェイトを変える」「③表彰の受賞や懲戒処分等は他の評価要素よりも重く評価に反映する」は、現在府教委が検討していると思われる改変構想に合わせて設けられたものであろう。しかし、①②は、具体的にどのようなことを述べているのか定かでなく、回答者によって相異なる解釈のもとに、それに対する賛否の回答が行われたと思われる。そのような回答を根拠として何らかの方向を示すことはできないのではないか？ |

**【５】学校運営に関するシートについて**

|  |
| --- |
| <質問3-5-1> 質問3-3-3において、面談等の場でのパワハラについて述べたが、学校運営に関するシートの提出においてもパワハラが行われていることを指摘する回答が３つあった。極めて重大な問題にも関わらず府教委は「まとめ」の中で自由記述の例の中にさえ取り上げていない。1. 府教委、市教委は職員に対するパワハラ防止の責任を負うはずである。この事例について、再度調査を行ったか、あるいは調査を行うつもりはあるのか答えられたい。調査を行って、事実であれば校長を懲戒処分に付すべきと考えるがどうか。

　　　　　　②府教委は当該自由記述を府教委内でパワハラに対処する部門と情報共有を行ったのか。市町村の場合であれば、このような回答があったことを市町村教育委員会と情報共有しているのか答えられたい。　　　　　　③このような事例を放置するつもりか、あるいはどのような防止策をとろうと考えているのか回答されたい。 |

指摘例

1> 校長のパワーハラスメント（授業中に呼び出し、恫喝するなど）がひどい。　管理職に対するアンケートを提出したくても、記名をしなければならないので、パワハラを摘発することができない。　校長が能力や仕事量ではなく、お気に入りの女性教員（仕事はしない）にS評価をつけるなど、正当な評価がされていない。　評価に客観性がないため、評価・育成システムは教員の意欲を低下させるためにしか機能していない。(支30代1135)

2> 前任校でほとんどの職員が校長からのパワハラを受けていたために、校長への意見がしにくかったです。正直に校長への意見を書いた教員もいましたが、校長への評価を良くするように改ざんをさせられた人もいました。また、教育委員会への報告もしっかりと行われているかどうかが不透明でした。校長ではなく、直接教育委員会に提出できるシステムにしてほしいと思います。 (小30代4298)

3> 政治が教育に大きな影響を及ぼしている昨今、校長の評価にも政治性が反映せざるを得ず、校長との意見交流も閉ざされたまま校長によるトップダウンの指示に従う職場になっていく状況を憂えています。以前の話ですが、校長への提言シートを「撤回しなければ、転勤で不利な扱いとなる」とプレッシャーをかけた校長がいて、結果的に撤回となった例を、３例（それぞれ別の学校）聞いています。提言シートや評価育成システム自身が、政治性をもってしまうマイナスの影響は大きいと考えます。(高50代4478)

**【６】システム全体について**

|  |
| --- |
| <質問3-6-1> システムが「学校目標の共有」に「つながっている」との回答は、評価者では81.8％、被評価者では32.9％に過ぎない。逆に被評価者では「つながっていない」との回答が66.8％におよぶ。さらに被評価者では2010年よりも「つながっている」が13.4ポイント減少し、「つながっていない」が14.7ポイント増加している。さらに2010年の調査と比べ「つながっている」と回答した評価者と被評価者の割合の差は15.9ポイント増加している、両者の認識の差が拡大している。①システムを通じた「学校目標の共有」はシステムの最も重要な部分である。被評価者の３分の２がシステムが「学校目標の共有」に「つながっていない」と回答していることは、システムが機能を果たしていないことではないのか。②被評価者では2010年と比べて「つながっていない」との回答が増加している。府教委の理解を得るための働きかけにもかかわらず、被評価者が「つながっていない」という否定的評価が増大している原因はどこにあると考えるのか。③評価者が「学校目標の共有」に「つながっている」と考え、被評価者が「つながっていない」と考えていることは、評価者・被評価者双方が議論し、理解した上で「学校目標を共有」しているのではなく、評価者だけが一方的に共有できていると勘違いしている状態ではないのか。原因は学校目標の共有が「上意下達」になっている結果で、システムの中心部分が破綻していることを示しているのではないか。 |

|  |
| --- |
| <質問3-6-2> システムが「意欲・資質能力の向上につながっているか」との問いに、「つながっている」と答えたのは評価者の73.7％、被評価者は33％に過ぎない。逆に被評価者の66.8％は「つながっていない」と回答し、この比率は前回（65.3％）とほとんど変化していない。①本来このシステムは「教職員の意欲・資質能力の向上」を掲げて作り出された。その目的が被評価者の３分の２から否定的に評価されている。このシステムが「意欲・資質能力の向上」に役立っていないのではないか。②設問（2-3）では「つながっていない」とした大きな要因を聞いているが、被評価者の回答者の41.2％が「評価結果の給与反映」を選択した。この設問については評価者の55.2％も「評価結果の給与反映」をあげている。また、「評価結果の影響を受けての意欲の変化」を被評価者回答者の39.2％、評価者の58.0％が挙げている。府教委が意欲・資質向上のために推進し、強化してきた評価結果の給与反映は実際には意欲・資質向上には逆効果ではないのか。同様に「評価結果」を受けて意欲が減退するということはシステムは逆効果になっていることではないのか |

|  |
| --- |
| <質問3-6-3> システムは教育活動の充実・学校の活性化につながっているかとの設問に対しても、評価者の63.9％が「つながっている」と回答しているが、被評価者では26.9％、逆に被評価者の72.5％は「つながっていない」と否定的に回答している。しかも被評価者では否定的回答が前回よりも3.9％増えている。①被評価者の４分の３が教育活動の充実・学校活性化に「つながっていない」と回答した理由は何であると判断しているのか。②このシステムは教育活動の充実や学校活性化に対して寄与しない、あるいは逆効果なのではないか。 |

［趣旨補足］

目標共有や資質向上、教育活動の活性化について記述した人は６８０人。このうちシステムに積極的効果があったと書いたのは５０人（７％）に過ぎず、役に立っていない（９０人）、かえって意欲減退（１８０人）、評価の為の仕事になっている（９０人）、助け合い、協力なくなった（１１０人）、多忙化した（１２０人）となり、圧倒的多数の86％が批判的に書いている。育成してもらった覚えがないという記述も多くあった。

|  |
| --- |
| <質問3-6-4> 「システム」「給与反映」は、教職員間の協働や、仕事あり方に否定的な影響が深刻になっている。そのような学校現場の状況を多数の回答者が指摘している。「システム」が原因として起こったこの状況に対して府教委はどう考えるのか？ |

［趣旨補足］

評価制や給与反映が本質上教育の仕事に相応しくない、職員どうしの協力を妨げる、職員間の雰囲気が悪くなる、評価されるような仕事に偏る、評価のための仕事、目先の仕事、スタンドプレー、授業アンケートのために生徒指導が良くない方向に偏る、等。給与反映に直接言及したもののなかだけでも、このような意見・指摘が延べにして500件ほど見られた。（給与反映に限定せずシステム全体について同趣旨のことを書いているものを合わせるとさらに多くの件数になる。）

「システム」「給与反映」の否定的な影響は深刻なものになっている。

※ 指摘例

（１）「システム」が学校目標の共有とつながらない、目標に管理・支配される、現場の力をそぐ等。

1> 職場の中で管理職の顔色を窺い、管理職の思うような教育活動に徹し、管理職に気に入られた者が高い給料をもらう…。しかし、肝心の評価者である管理職も満足に被評価者の授業や活動を見ているわけではない…。そんな評価に納得ができるわけがない！（中30代3039）

2> 目標を立てて実践していくことは大切だと認識しているが、それを義務的にされることで意欲を欠かれている現状だと感じて

いる。ここまで管理されないといけないのか、と疑問がある。ましてや、提出をしなかったら評価がさがり、給与にも影響が出るというこのシステムはやめるべきだと強く感じる。（支40代1089）

3> 評価・育成システムは、利益を一義とする企業では一定の成果をあげてきたシステムかもしれないが、人を育てるという目標を持った学校現場にはなじまないのではないか。教員集団として、それぞれの役割分担を担いつつ、生徒の成長のために努力している現場の力を、そぐことはあっても高めることはないと感じる(高60代3417)

（２）「システム」は意欲・資質能力の向上につながらない、あるいは意欲を減退させる等。

4> 現システムでは、教員個人の能力や意欲向上につながりにくいと思われます。評価内容が自分にしか分からないため、組織として認められている感覚が持ちにくく、他教員の取り組みも見えにくいです。また、基本的な勤労の報酬となる給与や昇給に対して一部の管理職判断で優劣がつくことは、資質の向上を図るどころか今後の教員人生への不安を招き、幅広く自己研鑽する意欲の低下につながるように思います。(高30代3296)

5> 教職員を評価することを通して、意欲を向上させようというシステム自体に疑問を感じる。・・・子どもへのよりよい教育には、職場の連携とチームワークが必要である。特に，管理職と現場のつながりは切実である。その間柄に，評価する・されるのシステムが入ってくることで、連携とチームワークの構築に歪みが生まれている。評価・育成システム自体が逆効果ではないかと感じている。(小30代827)

6> 評価システムを導入していないときのほうが仕事を頑張れましたし、職員の間の同僚意識が高まったように思います。・・・給料に反映されることで本当に思っていることを言えない教職員が増加しているように思います。（高50代1432）

7> 評価育成システムに関しては、教育現場の実態にそぐわないと考えます。

教職員の中で差をつけることで意欲は低下し、職員間の分断がひどくなりました。自分の業務の計画・実践・進捗。次年度へ反省は当然すべきですが、給与への反映は必要ないです。教職員の意欲をあげる目的であれば、教育への予算を増やし、教職全体の賃上げをすべきです。（支30代1312）

8> このような評価制度では、リーダーのみ目立ち、サポートに回る教員の評価が適切に行われることが難しい。評価が給与に直結するため、職場の分断 につながっているように思う。また、評価者が専門性に欠けることも多く、適切な指導助言が行われていないのが実情。信頼できない評価者に評価される事で、仕事への意欲も減退している。この制度には、反対である。(支50代1915)

9> 評価育成システムの評価基準がはっきりとしない。　SSの評価を受け、給与や賞与が上がった時には、確かにやる気が出て、意欲も上がった。しかし、翌年は評価がもとに戻り、結果的に給与が下がった。しかし、自分としては前年度と今年度で仕事に対する気持ちも、頑張りも変化や低下はしていないと思っている。　結局、正当に評価されていると感じることができるかどうかが問題だが、公教育という職務の性質上、業績を数値化することは難しく、また数値化すること自体が良いとも限らない。児童生徒や保護者のアンケートについても、担任に対する個人的な感情によって左右される場合もあり、客観性に欠く。厳しく、細かい指導をしている人の評価が低く、甘くていい加減な指導をしている人のほうが評価が高くなることもある。　これらのことを総合し、評価・育成システム自体が、教職員の資質や意欲の向上につながっているとは言い難く、逆に負担を増やしているだけのように感じる。　目標設定や進捗の確認をすることは大切であると思うが、そのことを業績評価につなげることには疑問である。（小30代925）

10>業務が忙しくなるだけで意欲をなくすことばかりで負担になるばかりです。 それが給与にも反映されると言うことで納得いくシステムでは無い。 資質向上には程遠いものなので止めていただきたい。(支50代4372）

11>隣に座っている同僚と評価によって給料の差があるというのは、同じように生徒対応・保護者対応・校務分掌を担っているのに納得がいかないです。（支40代4053）

12>その学校の教育を伸ばしていくのは、個々のバラバラな努力ではなく、人のつながりです。教育の中での大切な思いや子どもたちへの接し方は、人から人に伝えられてきた歴史があります。リーダーの先生方や、こつこつ努力している先生方、縁の下の力持ちの役割の先生方への感謝や評価は、管理職として必要だとは思いますが、どこまでできるのでしょうか。同僚が見る評価と管理職が見る評価が同じであればよいのですが、難しいです。若い人を育てる、力をつけさせるという点で、給料とリンクされるマイナス評価は、余裕をなくします。1人の生徒を思い、悩む時間が、他の仕事優先でなくなっていくのではと心配です。今の評価のシステムは、学校の教職員全体のモチベーションとしては、マイナスになっているように思います。（支60代392）

13>生徒や保護者のニーズに応えることも確かに大切ではあるが、「教育」とは生徒の求めるような結果がすぐに出るものでもなければ保護者の言いなりになるものでも決してないはずだ。生徒や保護者からの、それも生徒在学中の評価が給与につながってしまうことは大変危険だと危惧する。生徒に嫌われないよう努力し、耳障りのいい言葉だけ並べてただかわいがっているだけの教員が評価され、生徒の将来を思って厳しい指導や耳に痛い箴言をする教員の評価が下がるなどあってはならないことだ。保護者も自分の子供から聞いた話でしか担当教員を判断できない以上、それと知らないうちに生徒自身の主観を大いに踏まえた評価となっていることも多々あるだろう。また、管理職もその教員の授業風景や仕事ぶりをいつも見ているわけではないと考えられる。ある教員があげた成果は、その他たくさんの教員の協力があって成し遂げられたものであることも多いはずだ。現行システムはそれが見えないのをいいことに管理職の顔色を伺い、評価につながらない業務（その中にも大切な業務はたくさんあるはずだ）には手を抜くような教員が現れることも自明である。加えて、教員の評価をSSからCにランク分けすることで意欲が向上するのはA以上の評価を貰った者が圧倒的であることが予想される。頑張りが評価されたと感じるからだ。しかし教員全体の質の底上げを図るのであれば頑張ってもらうべきはB以下の評価を貰った教員である。その者たちにとってこのシステムは「頑張っているのに評価されない」「たった一度の失態でそれまでの頑張りすべてがないことにされた」と感じ、更なる意欲低下を招くのではないだろうか。私自身はAランクを頂戴しているが、自分の頑張りが不明確な基準で評価され給与に反映しているのだと思うと、昇給のために頑張ろうという気持ちよりは気味悪さのほうが勝っているのが現状だ。以上の要素を踏まえ、私は現行システムは教員の意欲低下を招きこそすれ、意欲向上には決してつながらないと判断している。我々教員は結果を出さなければならない企業勤めではなく、費用対効果を無視してでも生徒一人ひとりにじっくり向き合うことが求められる職であることを忘れてはならない。(高10～20代3218)

14>基本的に、評価・育成システムは教育の現場には馴染まないと思う。学校での業績というのは教員一人の頑張りや能力で成しえたものではない場合が多いし、教員の価値は一人ひとりの児童生徒にとって随分違う。管理職や同僚から見れば困った教員であっても、ある児童生徒にとっては、貴重でかけがえのない存在である場合もある。目に見える業績や能力により教員を評価し、給与や賞与に反映させるシステムは、真に子どものためになっているかどうか疑問に感じている。教員としての行動や規律規範の徹底は十分に管理し、指導もしなければならないが、現行の評価・育成システムは本当に『いい先生』を育成するものになっていない気がする。 (教委60代818)

（３）教育活動の充実や学校活性化に寄与しない等。

15>評価、育成システムが導入されてから、職場の人間関係が上手くいかなくなったと感じます。以前は、教員が助け合って、仕事をこなしていたと思います。数字のよい成果を得た人と、心から生徒に向き合って仕事をこなしている人に給料の差が生じるのは疑問です。（高60代4208）

16>みんなが同じ目標を持ち、自分のできることにエネルギーを投入し、気持ちよく仕事するためには、評価は必要ないし、給料への反映もいらないことだと思います。教員はみな真面目で、見えないところでも様々に頑張っています。評価することより、将来構想を語り合う時間の方が大切だと考えます。（高50代875）

（４）「システム」「給与反映」は教職員を分断する、連携や協力を弱める等。

17>学校での教育活動において、教員一人一人をバラバラに評価することは出来ないはずです。学校教育は教員一人一人の個性や役回りで成り立っているものです。数値で計れるものでもないはずです。また、生徒の成長も数値では計れないし、変化が見えるには時間がかかります。　そういったことを理解されている校長ほど、このシステムの評価は不確かで、教員の意欲を向上させるものではないと感じているはずです。評価育成システムを給与に反映させるべきではありません。・・・個人で目標を設定したが、実際には周りの教員に助けられたり、多くの教員の働きかけで生徒やクラスが変化したことを素直に受け止められる雰囲気を職場に作ってほしいです。教員個人を評価して給与に反映させるということは、そういった教員同士の協力を忘れさせ、結果として、教育の質を低下させる行為です。(高30代698)

18>教職員の評価育成によって、「あの先生はＳＳだからずるい」「なんで頑張っているのに、私はＣなの？？」と、教職員間の溝がますます広がっていく。しかもそれが給与にも反映されるのではたまったものではない！！「このシステムが給与に反映されるから授業改善にもつながるからいいのだ」という考えは、机上の空論で話を進めている上の方々の理想にすぎず、現場はさらに競争が行われ、教職員間が団結しようという意識が薄れていくのは明白である。(小30代1847)

19>評価システムが導入されて以降、教員間に小さな溝のようなものができ、それまでのような協力して教育実践を進める雰囲気が弱まったように思う。同僚が自分より評価が上で給与に差があることを知った時、ほとんど納得できない場合が多いので「なんで？」という思いが生じ、私がやるよりその人に任せようという気持ちを持つようになった。また、同学年の学級がうまくいかないケースがあっても、これまでのように一緒に取り組んでいくという意識が薄くなっている。評価が並「Ａ」なら、必要以上には頑張らないでおこうという気持ちが生じるようになった。同僚の中にも、「頑張っても給料が一緒なら、頑張らんとこう」と言っている者がいる。評価システムは、教員に、教育実践そのものではなく、給与の差に意識を必要以上に向けさせるという弊害を生み、協力し合っていくという同僚性を突き崩していると思う。(中60代1927)

20>この制度に反対です。理由は校内・教科内で教員が競わされて、お互いの助け合い・教えあう関係が無くなり、教員が分断されることを危惧するからです。現に、ベテランは若手に、教授法・教材研究の方法・生徒や保護者への対応に仕方などを教える気を失っています。手の内を明かすと損するかです。ＩＣＴが得意な若手はベテランにその活用法を教えてくれない事象が起こっています。また、生徒指導などの校内の地道な活動を敬遠し、さまざまなコンクールへの応募など、目だって、管理職の覚えがよいことばかりに力を入れる若手が増えて来ました。職場で他人よりいい評価を受けることをめざすと、おのずから、そうなります。生徒に、他者にあたたかい思いやりをもって協力し合うことを説く教員の仕事にはなじみません。」(高50代2263)

21>給与反映が始まってから本当に仕事がやりずらくなりました。・・・給与反映による影響は、学校内での足の引っ張り合い、子どもの切捨て、見るに耐えない状況です。アンケートの評価をあげるための「テクニック」はいくらでもあって、数値コントロールは可能です。教師も生活があるので、給与があがるように「テクニック」を使います。私も常に葛藤してます。こんなことに時間を使うくらいなら、教材研究に時間を使いたいです。厳しい指導をすれば、それが子どものためであっても、アンケート評価も下がります。ずるい教師はアンケート評価が下がる指導はしません。保護者に対しては、サービス業のようにご機嫌とり。数値目標については、子どものためかは別で、「営利企業」のように数値を達成することは可能です。割り切っている教師は、いくらでも数値目標を達成するようにもっていきます。でもこれって「公教育」ですることなんでしょうか。(高40代2425)

22>・・・また「学校文化」とも呼べるのかはわかりませんが、これまでの学校の教育活動は目に見える点だけでなく、目に見えない点でも多くの教職員の支えで成り立っていました。評価育成システムの導入で、年々その面が薄れ、学校内での教職員の横のつながりが弱くなっているように見えます。教育活動がノルマ的になり、個人プレイや「給料分働いたからもういいだろう」的なことにもなっているようです。教師自身がそれぞれ接している生徒たちの日常のささいなできごとや、自分が試みている教育実践や計画をフランクに同僚たちと話す光景も少なくなってきています。(高60代2698)

23>自己評価が人によって異なったり、生徒や保護書の評価も不確かである中で、参考に進めるのであれば良いが、そのまま給与に反映されたりするのに疑問を感じる。必ずしも生徒や保護者に人気のある先生が評価されるのはおかしい。教師はたった１人の生徒のために全力を尽くしている先生もいるのではないのでしょうか。・・・未来のある若い先生たちが、自分に自信を持てるような評価の仕方になるようにしてほしい。人気のある先生も人気がない先生も、楽しい先生も怒っている先生もみんなの協力で集団が成り立っているのだから･･･(中60代2754)

24>教師が自己評価をしたり、してもらったりしながら自分の力を高めていくことは大切だと思います。しかしそこに賃金リンクした評価基準が加わることにより、学校経営にもっとも必要な同僚との連携、保護者との連携を取りにくくする現実があります。誰かを落とさないと自分がＳＳになれないという負の感情が必ず生まれるからです。

学校職員は誰もみなサービス残業で必死に毎日頑張っています。児童も毎年変わり、授業以外の業務内容も増えている昨今、アンケートやテストの成績等だけで教員の評価が決められるものではあってはならないと思いますし、私たちの評価をできるわけがないと思います。それは管理職の先生方も、誰しもが同じだと思います。どうか教職員がゆとりある時間の中で自らの力を高めていくだけの充実した環境を作ってください。今のままでは本当にやる気も体力も疲弊していますので、定年まで続けられないという職員がほとんどだという現実をどうか知ってください。(小30代416)

25>自分なりに社会人として、教育者として当然のことをしているつもりである。しかし、評価・育成システムにおいてそれが５段階に評価され、給与にまで反映してしまうのである。普通にしていても、勤勉手当ではマイナスになるのであっては、大半の教員のやる気をそいでいるのではないかとも思う。教育者としての立場を考えると、その仕事に優劣をつけて、それがダイレクトに給与に反映されている現状は好ましくないと考えている。評価を上げることのみに固執する者も少なからずいるように思われ、それが児童生徒への教育活動に果たして良いものであるか疑問に思う。また、あの人はSみたいだ、とその仕事ぶりを同僚の間で評価の的にしている姿も好ましくなく感じている。中には児童生徒にとって好ましくない指導をするものもいるかもしれない。時には同僚同士声をかけ合ったり、時には管理職自ら好転するよううまく助言したりするほうが組織が円滑に回るのではないかと思う。少なくとも前職（保育所勤務）では、こういったシステムがなくても、それぞれが切磋琢磨して業務にあたることができていた。人間同士のかかわりが密であるこの仕事において、その関係が崩れないシステムの構築を望む。(支40代120)

（５）個人主義的アピール合戦、目につく仕事ばかりする、職場が殺伐としてきた等。

26>「高い目標を達成した者には高い賃金を」という現在の仕組みは，チームプレーでしか成果を出せない教育を崩壊に導く。・・・私は，リーダーシップを含め才能があるわけでもないが，それなりの教育の理想をめざし地道に組織に協力してきた。しかし，特にこの仕組みが機能するようになって，自分が目標としていない，他の教職員が目標にしている事柄に無関心になるなど，視野の狭い個人主義が多かれ少なかれ自分の中にはびこってきている様に思う。(高60代2768)

27>目標などを文字にして提出させることも茶番であるし、管理職による評価も適切であるとは思えない。・・・それでも仕事だと思って毎年自分なりに取り組んではいるが、頑張って見える職員にご褒美的なこの制度では、児童や生徒におもねたり、見えるところだけのハッスルプレーをする職員が出現し、教育的ではないと生徒にも見透かされていると思う。(高50代2560)

28>この制度が、始まってから、人目につく仕事ばかりしようとする人が増えたように感じます。教育の仕事は数値化できないことが、多いと思いますが、数値目標を強いられる傾向も強くなったと思います。また、評価の給与反映は職場のよい人間関係や集団づくりに悪影響をきたしていると感じます。(小50代2593)

29>評価を導入することで、アピール合戦になっています。私たちの現場では手柄の取り合いではなく、互いに助け合い補い合うことが大切だと思いませんか？(高30代40)

30>現在のシステムは、個人評価に基盤をおき、チームプレイとしての側面をばっさりと切り捨ててしまっている。生徒の成長を第一の喜びとする教員集団のなかに、それよりも個人評価を上げることを優先する風潮をうみ、教員集団全体としての教育力と教育成果を下げる結果になっていると思う(高50代3664)

31>私自身は日ごろの努力や児童・保護者との関係性などをきちんと認めて評価をしてくださる管理職に恵まれたことで、あまりこのシステムに対して大きな不満はなかった。給与反映もありがたいと感じていた。しかしこのシステムが始まってから、職場の会話の中にはあなり好ましくない発言も多く、人間関係によくない影響を与えてしまっているのも確かである。児童にとっての真の教育者であるためには、教師自身の心が豊かでなくてはならない。そして職員間がよいことが大切である。・・・ (小40代1554)

32>教育現場が殺伐としないためにも、給与反映は不要ではないだろうか。たとえ高い評価を受けても、認めてもらってるといううれしい気持ちにならない。(中40代4503)

33>評価育成システムが導入されてから、そうでなくても多い’子どもに直接関係のない仕事’が増え、またそれが給与に反映されることに疑問を感じます。それによって、教師は子どもを叱らなくなった、教師同士は競争心を抱き、互いにいがみ合い、失敗が許されずとてもやりにくい状況で、職場の雰囲気は最悪です。教師を評価することによって競争させ、それを給与に反映させることによって、良い教育ができると思っている今の教育現場に心底疲れ、これからもそれが続くということに腹立たしく思います。そんな環境で育てられた教師、に育てられる子ども、は、本来子どもにつけたい他人と協力し、思いやる心よりも、他人を踏み台にして、自分の評価を気にし、上にいくことだけを考える子どもになるはずです。そんな子どもを社会に出し、これからの日本はどうなるのでしょう。そんな子どもを育てるために教師になったのではないと、日々思っています。このシステムが、一日も早く廃止されることを願っています。(小10～20代3504)

（６）「システム」「給与反映」の負の影響、その他の意見

34>最大の問題は、生徒・保護者に消費者的な態度で教育サービスを「評価」させている点です。これは、教育の自己破壊だと考えます。生徒自身も、評価の根拠を捉えきれないまま、「めんどくさいけど」「適当に」回答していると口にしています。これは何のための教育かという根本に関わる問題です。もう一つの問題は、「個人」を評価し、給与に反映させるという発想です。教育という営為の集団性の本質を見誤っています。市場や政治的な思惑から作られたシステムでしょうが、大阪府の教育を本当に輝かせるために根本から考え直すときに来ていると考えます。優秀な教職希望の学生は管理的な印象を感じ、大阪府に魅力を感じていません。状況は危機的だと考えます。立て直しの鍵は、自主性自発性が大切にされる環境だと思います。(高50代812)

35>教育の目的は、生徒や保護者、為政者の「顧客満足度」を上げることなのだろうか。現行の評価・育成システムは、「顧客満足度」を上げることを目的とし、そのサービス提供者として教員を働かせるという視点のシステムだと、個人的に感じている。「お客様満足度」の高いアルバイト店員に、時給を上げてやるというイメージだ。教育現場は個人プレーで行われているものではない。給料に差をつけることには反対だ。・・・日本の青少年の犯罪率は他国に比較し非常に低い。またＰＩＳＡの結果も優秀だ。このような好状況に教員は一定の貢献をしているはずだ。それなのに、教員の自信と誇りを失わせるような教育行政が行われているとすれば、「国家百年の損」である。(高60代1510)

36>ＨＲで授業アンケートを生徒にさせている場で生徒が「アンケートに悪い評価をしたら給料が下がるのか」「あいつはむかつくから悪い評価をつけてやった」「先生のことはいい評価にしておいたから」というようなことを言っているのをたびたび聞くので、非常に心苦しい思いがある。子どもにこのようなことを言わせてしまうシステムは果たして教育の現場にふさわしいのだろうか。(高30代1606)

37>志望したくなるような給料を支給してあげたい。同時合格で他県に流出するような給料では駄目である。人材が確保できれば、 このようなシステムは不要で、経験にしたがって、実力が向上してくる・・(校長小50代846)

38>給与への反映をさらに大きくすることは、場合によっては評価者への不満や訴訟につながる事もあり、適当ではない(校長小50代710)

|  |
| --- |
| <質問3-6-5> 「システム」「給与反映」は過重労働を促進している。① 既に限界に達している労働負担に更に本来の仕事ではない作業を付け加え、② 「評価される」ために、過重労働を「自発的」に行わざるを得ない状態を作り出し、③ 更に、「評価」に連動して、新たなＰＲ的業務が導入される、からである。「システム」「給与反映」は、教職員の「働き方」改善に逆行するのではないか？ |

［趣旨補足］

自由記述中、「給与反映」に直接言及している回答者だけでも、150名近くが、「システム」が過重労働につながっていることを指摘している。

第１に、「自己申告票」作成等、「システム」に伴う作業負担である。書類作成や面談に割く時間だけならそれほどのことではないのではないか、と思われるかもしれない。しかし、これらの訴えの背後には、それだけでさえも大きな負担になるという今日の学校現場の状況がある。2017年４月28日文科省「教員勤務実態調査(速報値)」によれば、中学教諭の約６割が週60時間以上勤務しており、過労死の目安とされる水準を超過している。もともとの仕事だけですでに限界に達している（あるいは超えている）のである。

特に、この「評価（被評価）のための仕事」は、「本来の仕事」とは異質なものとして付加されたものであることに注意する必要がある。それは、「本来の仕事」よりもずっと多くの負担を与え、単に事務作業にかかる時間というにとどまらないストレスを引き起こす。

※ 指摘例

1> 評価シートを作成する時間もとれないぐらい仕事が忙しいので、給料面より、仕事量や就業時間などについてもう少し改善策を考えてほしい。(小30代3912)

2> こんなことをする時間があれば授業の準備がしたいし、学校で起きた問題を解決したいし、学年で話し合いたい。毎回、夜の9時、10時になって育成シート書く先生もいっぱいいます。土、日に出勤して書いている先生もいます。こんな状況でいいのでしょうか？評価育成だけが悪いわけではありませんが、このシステムが教員の時間を奪っていることは確実だと思います。(中30代2613)

3> ・・・本来の業務とは別のところで余計な負荷を与えられているように感じます。(中10～20代1879)

4> 教員の業務が多忙になる中、書類の作成や面談に大きな負担感を覚える。書類作成の巧拙が、評価に直接反映され、意味のない業務へのストレスを感じている。(高50代1169)

5> 純粋に子ども達のことに関わること以外、これ以上仕事が増えないで欲しい、というのが希望である。(支10～20代2654)

6> 評価育成システムのおかげで時間ばかり無駄に浪費させられている気持ちだ。自分の授業や大切な生徒の為にかけるための時

間を削られている。(高30代439)

7> 提出すべき書類が増える一方の状況下では、多忙感や「やらされている」感のため、心理的に疲弊する。(支50代776)

8> 多忙な上に評価システムのおかげでよりいっそう多忙になった。(高50代1865)

9> 自己アピールと生徒や保護者へのアンケートのふり返りに時間をとられて気持ちも疲弊する。(高40代537)

10>日々の業務に追われている中での評価・育成シートの作成は少し負担に感じています。さらにその評価によって給料が変わることに関しても精神的な負担を感じています。(小10～20代2676)

11>教員の働き過ぎが問題になっている中で、こんな評価をうけても一生懸命子どものために働いている教員が、さらにこのシステムで追い立てられ、提出にあたっても書き換えを求められて事務仕事が増えるなど、問題山積である。(小30代3728)

12>面談や授業参観後の充実のために今以上に時間を確保することは、評価者被評価者の両者にとっての時間の制約が出てくる　(校長支361)

13>本システムは、確かに育成者と被育成者が「話す機会」とはなるが、その「機会」を勤務時間内に持つことが難しい多忙な現場実態では、多忙感に拍車をかけることとなる。システム事務の簡素化や学校現場総体・職員一人当たりの職務軽減策を講じるべき。(校長小50代79)

14>今の評価育成システムには限界がある。効果よりも評価者の負担ばかりが増える(校長中50代99)

第２に、評価制（給与反映）のために、「評価を上げたい」「評価を下げたくない」という意識が働き、職員は、長時間勤務、過重労働を「自発的」に行わざるを得ない状態に陥ることである。

※ 指摘例

15>・・・当たり前のことをしててもダメで、それ以上求められている。成果で評価が上がるなら、身体を酷使して、働く事で給料が上がるのか？だんだん、エスカレートしていくのではと心配もある。私たちでは働きやすい職場で生徒にとって勉強の環境が整えられる学校ではダメなのか？(高40代564)

16>評価を気にするあまり超過勤務をして不健康になっていく教諭を増やしていると感じる。(小60代3782)

17>常に評価を気にしてしまい精神的負担である。(小10～20代3230)

18>このシステムについて、これで「望まれるような有意義な結果は出ましたか？」と発案者に問いたい。結果が出ない施策なら、それに要する職員の労働力を違う方向へ振った方が現場の職員にとって断然良い。ただでさえ、業務の内容は右肩上がりで増えて行き、一度実施した事柄については良かれとして削減することがない。それは、敢えて定時までに業務が終わらないようにしているのと同義であり、教員へのボランティアの強要とも受け取れる。本来は発生すべきである人件費の搾取でしかない。

　 労働者のモデルであるべき公務員がブラックだと囁かれる所以がここにあると思う。教職調整額の４％が教員の勤務態様の特

殊性を理由に設定されているが、近年は単に職務の増大に起因する時間外勤務が常態化しており、もはや特殊性という理由では説明がつかない。そこへ結果の出ないようなシステムの構築をして、職員に追い討ちをかけるような取り組みを推進することにつながるのであれば、今後は無くしたいシステムである。(支30代2287)

19>・・・がんばった人そうでない人とどのような視点で判断するのか。また病気になったとき、家族に介護の必要なものがいるとき、幼い子どもを育てているとき・・・教職員も個人の人生を生きています。時間的には制限もあります。闇雲に長時間の労働をすることを評価されたりすることも違うと思う。現在の評価育成システムは教職員の意欲向上にも教育の活性化にもつながっているとは思えません。(高50代1725)

20>・・・普段の業務だけでもかなりの量で、それをこなすだけでも「頑張っている」という状態の先生は多くいるように感じています。・・・いわゆる「若手」といわれる先生たちであってもです。・・・彼らの負担を増やす一因になっているとも思います。こういったことから、このシステムは「現場の負担を増やしたり、意欲の低下を招く」ということはあれども、より一層の向上には繋がらないのではないかと思います。とりわけ「給与への反映」というのは大きく、ただでさえ負担の多い仕事が更に嫌になっていくものと感じています。(高10～20代2171)

21>評価のために仕事をしなくてはならないのかと賃金にリンクされていることで意欲が下がっています。また、時間外労働を増やす原因にもなっています。(小30代2435)

22>評価をあげるために、仕事量が増え勤務時間が長くなってしまっては困る。(小30代1632)

23>最低限評価は絶対評価であるべきだし、人数制限などはかけるべきではない。どの教職員も時間外労働までして、子どものためにと頑張っているのに、それをサポートしうるシステムとは到底思えない。心身を病んでも、結局その人のせいになる風潮があるが、働き方（働かせ方が）が間違っているのだと思う。もっと現場の声に耳を傾けてほしい。(小10～20代1987)

24>極端な方向に進むと、過労（身体的にも、精神的にも）の問題等が発生すると危惧します。(高50代1082)

第３に、評価制に連動して、主としてＰＲ的な性格を持った新たな種類の業務が導入されることである。

※ 指摘例

25>・・・管理職や首席の先生方がこのシステムで毎年計画を立てそれを実現して評価をもらうために、新しい行事の立ち上げやプロジェクトの新設など、必ずしも要るとは思えない「校内改革」を毎年矢継ぎ早に計画し、校内の反対を押し切って拙速に実行するという弊害も見えます。いわゆる「改革のための改革」というもので、バランスが取れて順調な現場に混乱を招いたことも、過去数年間で何度もあったように思えます。(高40代1975)

26>評価育成システムは個々の評価に重点を置きすぎており、評価のためのスタンドプレーも多く結果的に学校全体の疲弊を生ん

でいるように感じられる。評価ありきでどんどんと目新しいことを増やして、取捨選択をせずに職務を増大させるなど愚の骨頂である。(高40代2190)

27>管理職は評価を得んがために「○○メソド」とか「○○方式」と銘打って、カリスマ校長たらんとする輩が多すぎる。評価されてもされなくても、地道に学校や児童あるいは教職員のために地道に汗水たらしていた以前の管理職が懐かしい。それは一般教員も同じこと。「私はこんなに素晴らしい計画でこんなに成果をあげました」といきまくプレゼン好きが増えてきた。企業的な「評価」をすることによって、教師本来のまじめで地味な努力が打ち捨てられるようになった。自己申告と貧弱な観察、形だけのアンケートで教師を断じるようなマネはもうやめて頂きたい。(小50代3944)

28>システムが採用されてから、評価を上げるために個人の発案で「新しい仕事」が増える傾向にある。そして、その個人がいなくなっても「新しい仕事」はそのまま残り、仕事の負担量は増える一方である。・・・ システム採用後の仕事量の増加にたいして、今こそスクラップアンドビルド、仕事のリストラをするべきであり、そうしないと、うつ等で休職、退職する教員が増える一方となり、大きな損失となる。（高30代315）

2018年２月９日文科省事務次官通知（２９文科初第１４３７号）「学校における働き方改革に関する緊急対策の策定並びに学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底について」は、「校長が学校の重点目標や経営方針に教職員の働き方に関する視点を盛り込み，管理職がその目標・方針に沿って学校経営を行う意識を持つとともに，教職員一人一人が業務改善の意識をもって進めるため，各教職員が実施した担当業務の適正化の取組を積極的に評価するなど，人事評価の活用を推進すること。」としており、「各教職員が実施した担当業務の適正化の取組」すなわち「過重な労働・長時間勤務をしない」（「がんばらない」）という職員の取組を人事評価において積極的に評価しなければならないとしているから、「がんばる」ことを評価するかのように思わせている大阪府「評価・育成システム」はこれに逆行するものである。

|  |
| --- |
| <質問3-6-6> 「評価」「給与反映」において、教職員個々の抱える諸事情・諸条件が正当に考慮されているか？ |

［趣旨補足］

多様な条件を抱えた教職員が集まって学校職場が作られ、そのなかで、どのように互いが補い合い、助け合って仕事をしていくのか、という根本的な観点が「評価・育成システム」には抜けていないか。

※ 指摘例

1> ・・・その後年数は増えても、妊娠出産を経て、部分休業をいただく身になると、評価も前の職場のように高く上がるわけでなはい。自分の中では、独身の頃の働き方がしたくても、同じようにはいかない。持ち帰って仕事をしようにも子どもを育てているとなかなかできないので、朝４時に起きて仕事をすることもある。自分では頑張っていると思っている。また、職場の人数が多く、チームで仕事にあたっている職場では、管理職は本当に公平な評価ができているといえるのだろうか。評価しにくいところがたくさんあるのに、給料に反映するのはいかがなものか。(支40代2304)

2> 短時間勤務や保育や介護などで、働き方に配慮が必要な人について公正に評価しているとは思えません。労働時間や仕事配分によって、最初から評価が決まっているような気がします。短時間内でも必死に仕事をしていても、わかってもらえないのは労働意欲を失います。(中30代3163)

3> 休みが多い教師＝働いていないと思われがちで、育児をしながらの仕事、介護をしながらの仕事、持病を抱えながらの仕事、障がいを抱えながらの仕事がとてもしにくく、それがシステムに反映されてしまっているのも現状である(中30代3238)

4> 教職員に精神疾患や持病がある方も多く、がんばりの評価が難しいと思う。このシステムが彼らをさらに追い詰めることになっているのではないかと苦しく思う。彼らが困難に感じている仕事を負担するほかの教職員は、評価をされて給与が上がることでやる気の出る人も、もちろんあるとは思うが、がんばれない人への優越感や蔑みの気持ちを引き出しているようにも思う。それこそいじめと変わらない。・・・教育そのものは経済効果にすぐさま現れるものではないので、数字や給与にこだわりすぎる評価には疑問を感じている。(高30代2810)

5> がんばっていても形に表れにくい教員や、コミュニケーションに課題のある教員などの評価を下げていくことは大阪全体で進

めている人権教育とは真っ向から対立する考え方である。特別支援の必要な教員も当然ながら存在する。(中50代3567)

**【７】給与反映について**

|  |
| --- |
| <質問3-7-1> 設問「８(1)がんばった人とそうでない人に給与差を設けるのは適当と思いますか」は、抽象的・一般的な社会意識に関するものであり、「システムにおける給与反映」に関するものではない。したがって、それに対する回答も、「システムの給与反映」についての賛否を示すものではあり得ないから、その肯定的回答比率が高いことをもって、「システムにおける給与反映」が、「おおむね理解され、定着してきている」とすることは誤りではないか？ |

[趣旨補足]

これに対して、「抽象的・一般的社会意識として給与差に肯定的なのであれば、その個別事例としての『システム』における給与格差にも肯定的であることが導かれるのではないか」という反論が考えられる。

しかし、現に、多くの回答者は 一般的社会意識としての給与差設定と、「システム」における給与差設定を区別して捉えており、前者にたいする肯定が後者に対する肯定を意味するものでないことは、自由記述から読み取れる。

自由記述中給与反映に言及しているもの1300名弱のうち本設問８(1)にyesと回答した人は720名いるが、そのうち「システムにおける給与反映」に対して肯定的な意見を記しているものは１割強の79件にすぎない。

※ 指摘例

1> 一般論として、「がんばっている人といない人の給与に差をつける」ことには反対ではない。民間企業のように、営業実績や業務の効率化などで「がんばり」が上司や同僚の目にもわかりやすいなら、モチベーションアップにも繋がる。しかし学校の仕事の多くは、行事や分掌なども含めてチームとして行い、自分の気づかないところで誰かがフォローしたり、本来自分の役割でなくてもサポートに回ってうまくまわせていることが多い。しかし現制度では、そのような働きは全く評価されない。・・・かえって学校の教職員集団の中に分断や不満を広げる結果になってしまっている。人が足りずお金も足りない中で、私たちは持ち帰りで翌日の授業の予習をしたり教材を家で作るなど、工夫をしている、しかしこれも評価されない。評価育成システムを給与に反映させることはやめてほしい。(高50代601)

2> がんばっている人がそうでない人に比べて給料が多くなることには抵抗がありませんが、「頑張っているかどうか」を適切に判断できることが前提です。このシステムでそれが出来ているとは思いませんし、各項目での選択項目も適当なものが無くて選べない場合が何度かありました。(高30代552)

3> 自分の頑張りが給与に反映されるのは、当たり前であると考える。しかし、われわれ教師が相手にしているのは、児童生徒であり、物ではない。また、自分の立場や学年、学級によって、それぞれの教師が向き合う児童生徒も変わってくる。そのような状況の中、評価者が全ての教師を公平に評価するということがはたしてできるのかどうかと疑問である。また、そのような疑問を持ちながら、被評価者が評価されることで、被評価者の資質・意欲の向上が期待できるとは思えない。我々教師の意欲向上（頑張ろうと思う気持ち・これからも頑張ろうと思う気持ち）を求めるのなら、評価基準があいまいなシステムで給与に差をつけるのではなく、これまで不当に下げられ続けている我々の賃金を上げることが一番の近道だと考える。(小40代1962)

4> 頑張った人の給与を上げるのは当然だと思いますが、何をもって頑張ったとされるのか、評価が適切にされているのかが疑問です。・・・評価してランク付けをするこのシステムには必要性を感じませんし、意欲にもつながっていません。(小30代4554)

5> ・・・頑張りに応じて給与額を変えるという考え方自体には反対ではないが、実際に正しく頑張りを評価することは不可能であると思うので、今の形でうまく自分をアピールした人が高い評価を受けて、それが給与に反映されることには賛成できない。(中50代1818)

6> たくさん仕事をしている人の給与が多いということ自体には反対ではないが、評価・育成システムによってそれを行うことには反対である。(高50代60)

7> がんばった人に対して給与が多く与えられるというのは、正当なことであると思う。しかし、教員というのは、頑張りが客観的に見えるものではないと思う。時間で測れるものでも、保護者の声で測れるものでも、学力テストの結果で測れるものでもないと思う。だから、給与に反映されるというのは、納得できない。(小40代4309)

8> よく仕事をする教師が高い評価を得て給料にも反映させる」ことは世間的にもわかりやすくその通りかもしれませんが、その評価規準は管理職の主観に大きく左右されます。・・・学校という組織として活動する以上細かい基準を設けて個々に評価することは「公立学校」にはなじまないと思います。ましてそれを給与に反映させれば、管理職の言うことをよく聞く、自らがあまり考えず、自主的な行動をしない教師が増えていくように思えて仕方ありません。(中50代3931)

|  |
| --- |
| <質問3-7-2> 「システム」は「がんばり」を評価するものではない。にもかかわらず、設問８(1)「がんばった人とそうでない人に給与差を設けるのは適当と思いますか」、及び設問８(3)「あなたは評価結果が給与に反映され、どのように思いましたか。」に対する回答選択肢「①がんばりが報われたと思った」「②より一層、頑張ろうと思った」の設定は、「『システム』は『がんばり』を評価するものである」という誤った印象を作り出して「システム」の性格を偽装し、全般にわたって回答者がその誤った前提に立って回答するように誘導した。誤った前提を与えて回答を誘導した不正なアンケートの結果をそのまま集計・分析の対象とすることができるのか？ |

[趣旨補足]

質問1-13で引用したように、自由記述中には、「『システム』は『がんばり』を評価するものではない」ことの明確な指摘もあるが、多くの回答者は「『システム』は『がんばり』を評価する」という誤った前提、誤解のもとに回答することになった。

たとえば、府教委まとめ（資料編53～54頁「主な意見（給与反映）【被評価者】」）に引用された自由記述10件中、「仕事に対する頑張りが、数値で評価され給与にも反映されるのは当然のことであると考えます」以下はじめの５件は、給与反映への肯定的意見として取りあげられたものと思われるが、この５件が５件とも、「『がんばり』が評価される」という前提で書かれたものである。これらは「肯定意見の例示」であるよりも、むしろ、「誤解の例示」というべきであろう。

このような誤解は、否定的・批判的意見にも多く見られる。自由記述中多く見られるのは、「『がんばり』が評価される（べきだ）」という前提のもとに、「なのに、私たちの『がんばり』は評価されていないではないか」という不満の声である。実態として、「『システム』は『がんばり』を評価しない」ことを示しているのである。（下の指摘例参照）

誤解の責任が回答者にではなく、アンケート作成者（府教委）にあることは間違いない。そして、この誤解が、給与反映、さらには「システム」すべてについての回答者の判断を覆っているのである。

　だから、前項質問3-7-1に対して、かりに「一般的社会意識としての判断が『システム』のような個別の事柄にもあてはまる」という強引な解釈をしたとしても、アンケート設問８(1)への回答は「評価・育成システムにおける給与差設定」に対する肯定・否定の判断にはならない。なぜなら、「評価・育成システム」は「がんばり」を評価するシステムではないからである。

※ 指摘例

1> 頑張っている人が報われるのは大賛成ですが、今の評価・育成システムが頑張っている人が報われるシステムになっているようにはあまり思えません。(小30代3669)

2> 評価が給与に反映されることでがんばれると言うこともあるかもしれませんが、予算の都合で評価人数や内容が左右されると

言うこともあるのではないかと思います。また指導に苦労されている地域の先生方は授業を休まないようにするだけでやっとと言う方もあると思います。しんどい思いをしている割には目に見える成果があがらないと言うのは先生のやり方がまずかったり、努力が足りないからと言うことでしょうか。・・・ (中50代466)

3> 評価によりやる気や向上心なども半減します。どの職務の時も、同じように全力で頑張っているのに・・・分かってもらえてないようで、心の中は悲しいです。このシステムは、必要でしょうか？(小40代2497)

4> どんなに頑張っても結果が出ないことも多いし、例えば、生徒や保護者から感謝の言葉をどれだけもらってもそれは評価には反映しにくいだろう。数字ではかれない気持ちや心のつながりなどを大事にしたい。評価・育成システムには反対である。(高40代2514)

5> １年間、毎日の生活を仕事に捧げて頑張って頑張っても、それが評価されない状況がある。・・・こんなに頑張っても、あの人と一緒なら、とか、また、昨年と一緒なら頑張る必要もないか、手を抜いてもいいかな、と評価された後は思ってしまう。でも、結局、生徒が目の前にいると、またがんばってしまう自分がいるので、意欲は評価によって出てくるものではないと思う。しかし、その納得いかない評価が、給与額に影響するのは、納得しにくいものである。(中40代4162)

6> クラスの三分の一がグレーゾーンの子どもたちがいる1年生を持った時、授業がなかなか成り立たない事があった。・・・帰宅時間が12時近くなったり土日出勤したりして毎日の授業に備えていた。一生懸命子どものために努力しても同僚や評価者には認められず、パワハラを受け、とうとう給食も喉を通らず胃潰瘍になり、体重が激減してしまいました。その結果評価は「Ｂ判定」を受け給与が下がってしまいました。努力しても評価されず、なおかつ体調をくずしてしまう結果になってしまった。評価・育成システムで評価だけでされて、具体的に育成するためのアドバイスはされなかったのが残念でした。(小50代4339)

7> 評価・育成システムによって、仕事に対する意欲が全くなくなった。昨年度は、３年生の担任をしながら急遽学年主任を任じられたが、本当に忙しく、介護や子育てもある中、学年や生徒のために力を尽くした１年間であった。しかし、評価は前年度と変わらず、管理職からは、見える形で仕事をしないと評価は上げられないといわれた。・・・全くわかってくれていなかったと虚無感と情けなさでしばらく立ち直れなかった。・・・今まではこのシステムに強い反発心はなかったが、今回の経験で仕事を頑張った人を正当に評価していただけないことがわかり、このシステムに対して大いに疑問を感じている。(高50代3954)

8> 自分もがんばったし、児童も成長したと実感しても、評価できないことが残念。(小10～20代737)

9> 現場の同僚から見ていても明らかに努力している方、指導に心血を注いでいる方がまったく良い評価結果につながらず、良いとこどりをしている方が高評価を得ている悪循環の結果、やる気のある教員の意欲低下を招いている状況を少なからず見ている。(高10～20代242)

|  |
| --- |
| <質問3-7-3> 給与反映の効果・意義（設問８(2)）について、過半が否定的回答をしているのに、なぜ「『給与反映』は概ね理解された」と言えるのか？ |

[趣旨補足]

設問８(2)「評価結果の給与反映は、意欲や資質能力の向上につながっていると思いますか。」について、府教委まとめは「つながっている」とする回答が前回アンケート(2010年)よりも増えたことをもって「『給与反映』は概ね理解された」とする根拠としている。この判断は当たっているだろうか。

前回との比較を見やすくするための便宜として、「給与反映」を含めて、アンケート中の効果・意義を問うた６項目について、回答分布のスコアリングを行ってみる。「①とても役立っている、よくつながっている」に４点、「②役立っている、つながっている」に３点、「③あまり役立っていない、あまりつながっていない」に２点、「④全く役立っていない、全くつながっていない」に１点のスコアを与え、加重平均をとる。これは府教委が「授業アンケート」の結果判定で用いている方法に倣ったもので、肯定意見と否定意見がちょうど半々ならば２.５となる。ちなみに、「授業アンケート」の基準では２.５以下が「特段に低い」とされている（その判断基準が妥当かどうかは措く）。前回と今回の回答分布スコア平均は次のようになっている。（被評価者）

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ２(1)自己申告票 | ３(1)面談 | ４(1)目標共有 | ４(2-1)意欲・資質能力向上 | ４(3)教育活動充実・学校活性化 | **８(2)給与反映** |
| 2010年度 | 2.21 | 2.39 | 2.39 | 2.15 | 2.12 | **1.82** |
| 2017年度 | 2.26 | 2.44 | 2.15 | 2.12 | 2.05 | **2.30** |

これを見ると、前回、今回とも、すべての項目についてスコア平均が２.５以下（「特段に低い」）であるが、特に、前回での「給与反映」が際立って低い値（「超特段に低い」）だったことが分かる。こうしてみると、今回「給与反映」について肯定的回答が増えたといっても、「『超特段に低い』が、他の項目並みの『特段に低い』になった」という程度のことであり、依然として教職員（被評価者）の過半が効果・意義を感じていない状況は続いているのである。「概ね理解された」というにはほど遠いと言うべきではないか。

さらに、自由記述でのこれにかかわる指摘を概観してみる。自由記述回答者2770名中半数近い1300名弱が給与反映について言及している（給与に反映する評価の指標としての「がんばり」についての言及も含めて）。そのうち、「給与反映によって意欲が湧く」という趣旨のもの[ａ]が26件（２％）、「給与反映は意欲向上につながらない、逆に意欲を削ぐ、低評価を受けて意欲が減退する」という趣旨のもの[ｂ]が220件強（17％強）、「給与反映をモチベーションとすること自体が好ましくない」という趣旨のもの[ｃ]が120件強（９％強）である。自由記述を見る限り、給与反映が意欲の向上につながる（つなげる）ことには肯定的な意見が少なく、否定的な意見が多い。

全般的に、自由記述を書く人は「システム」への否定的・批判的意見や疑問を持つ人が多い傾向があるから、自由意見中の意見分布をそのまま全体の意見分布とみなすことはできない。しかし、全回答者(被評価者)4556名中2770名（60.8％）が自由記述を書いているのだから、自由記述での意見分布は一部批判的意見の持ち主だけのものだとは言えず、相当程度に全体の意見分布を反映しているものと考えられる。

「『評価結果の給与への反映』については、概ね理解され、定着してきており」とする府教委まとめは、「８(1)がんばった人と･･･」は論外としても、この「８(2)給与反映は意欲や資質能力の向上に･･･」をもってしても、根拠を欠くものといわざるを得ない。

※ 指摘例

1> [ａ]基本的には教職員それぞれの目標を確認する良い機会であり、評価を給与に反映させることも意欲につながると考えてい

る。 問題は評価者が正しく評価できているかどうかにあるのではないか。(支30代160)

2> [ａ]能力や、頑張りが評価されてそれが給料に反映すること自体は良いことだと思う。長くやっていれば、仕事をしなくても

給料が高い、というのはどうかと思っているし、意欲の向上につながることもあるだろう。ただし、職場内に必ずSSもBもつけなければならないというのは、その目的にはそぐわないと感じている。また、自分の頑張りが正統に評価されているのかどうかが、管理職の主観に偏っているのではないかという危惧もある。評価の基準を明確にし、客観的に評価されることを願っている。(中30代992)

3> [ｂ]悪い事もしていないのに給料を減らされているみたいで、そんな中での評価は自信喪失や自己嫌悪感を増し、仕事に対し

ても自分に対してもこのまま続けていていいのかと自信が持てなくなることがある。(小50代1521)

4> [ｂ]学年主任をしていたときに、乳がんになり手術・治療のために病休した。もう少し休みたかったが、文化祭前でもあり、

学年主任の仕事、担任業務もあったので術後２週間で出勤した。その後、抗がん剤治療もあり、かなりしんどかったが、修

学旅行にも付き添い自分なりに非常に頑張ったと思っていた。しかし、校長の評価はＡ。理由は病気で休んだから。病気で

休み、確かに周りに迷惑はかけたが、学年主任もやり、かなり体調も悪い状態であったが頑張ったその結果がＡでがっかり

した。完全にやる気をなくした。評価・育成システムとはそういうものである。一般企業と違い、すぐに結果の出るような

仕事を我々教員はしていない。何年後かに生徒が生きていくうえで、高校時代に培ったものが役に立ち、その時に結果は出

るのである。 それを、一般企業のように数値目標を設定させるなど、ナンセンスである。 教員は様々な仕事を日々粛々

とやっている。その全てを管理職が見ることなど不可能。全てが見れていないのに、評価し、ましてそれを給与に反映する

など、意欲を低下させる一方である。この粗悪なシステムは早くやめてほしい。(高50代641)

5> [ｂ]評価育成システムが個々人の意欲向上よりも負担感や強迫観念にしかつながっていない。特に給与という人質をとったような状況で、個人の意欲の上昇・減退させようとしているのでは意味がない。(中30代1917)

6> [ｂ]給与の反映はモチベーションを下げます。日々一生懸命取り組んでいるのにA評価しかもらえない。何が基準なのかなど知りたいとも思いませんし、またどれだけがんばっても評価はAなので評価システムによって意欲が向上することは絶対にありえません。評価Aをいただけるだけで結構です。そして、この評価育成の自己評価を書くたびに、時間がもったいないという感覚しかありません。いい加減にやめてもらいたいという思いです。現場は大半はそう感じています。・・・学校を良くするために教職員が力を合わせて日々話し合いながら試行錯誤を繰り返しそれぞれの懸案に対応しています。日々変化することで対応も変わります。そのようなことをそのときの判断で遂行しているのでいちいち自己評価では表現できません。・・・自己評価とは本当に難しくはったりも言える制度です。そのような評価育成システムはまったく意味がないと感じています。 早くこのシステムをやめてください。」(高50代3489)

7> [ｂ]給与反映については、教育に貢献した者と解釈して「がんばった」とするのかを含め、「がんばる」という観点が不透明である。また、給与反映によって、意欲や資質能力の向上につながっているかは、正直判断が難しい。個々人の資質によると考える。チーム学校の観点からすると、個人評価を給与に反映することはそぐわない、と考える。(教委60代440)

8> [ｃ]教師という仕事は、がんばらないとできない仕事だと思います。その人が自分なりの教師イズムをもって指導し、生徒た

ちは色んな先生との関わりを通して考えたり学んだりします。評価・育成システムでは、測らなくて良いところに無理やり

定規をあてて測っているように感じます。SとかAとかを意識すると、仕事に感情を込めようと思えないです。」(高10～20

代3150)

9> [ｃ]教師としての仕事は、どこまでやれば終わりというものではないと思います。お給料が上がらないと頑張れない仕事でし

ょうか。(支50代1197)

10>[ｃ]教員の授業や仕事にランクを付けて評価し、給与に反映させるやり方は少し考えるものがあります。・・・教員は、給料を上げたいから、周りに評価されたいから仕事をするのではなく、目の前にいる生徒を育てるために全力でやっているはずです。

授業や部活動のなかで。それは、お金に置き換えて評価できるものなのでしょうか。自分の評価を上げることに主眼がおかれている気がします。社会的に言えば結果が全てなのかも知れません。自分が取り組んだこと、業績が評価されその対価をもらう。しかし、学校にこの仕組みが当てはまるのか疑問に思います。(高10～20代1482)

11>[ｃ]・・・「SやSSの評価がほしいから」「給与をあげてほしいから」という理由でがんばる教員はあまりいないと思う。給与

に差をつけて、おしりをたたくというのは、少し馬鹿にされているように思う。(小10～20代1634)

12>[ｃ]私たちは誰かに評価されるために頑張っているのではなく、ただ、生徒のために日々頑張っています。評価をされて喜ぶ

のは、高校生までです。もう少し、私たち教員を信じてください。お金のために、管理職から誉められるために、仕事をし

ているわけではありません。評価育成システムは評価されるよりも、評価されない人を多く作るシステムだと思います。大

阪府全体で見て、やる気を出させるよりもやる気を失わせる効果の方が大きいのではないでしょうか。ほとんどの教員はみ

な真面目に頑張っています。誰も見ていないところでも一生懸命に働く先生方がいるということをもっと認めて下さい。大

人に、評価をつけて、頑張ったからお金をやる、という発想は、教員の尊厳を傷つけます。私たちは、そんなものがほしく

て働いているわけではありません。評価なんかなくても、私たちは頑張ります。それが教師としての誇りです。(高30代2380)

13>[ｃ]「管理職に評価されるからﾓﾁﾍﾞｰｼｮﾝが上がる」教員の資質に疑問を感じます。評価の有無に関わらず、知識や能力を育み

正しいことを正しいと生徒に伝えられる、それが教員に求められる資質だと思います。管理職に評価されるために頑張るよ

うな教員を大阪府は望んでいるのなら間違いだと思います。幸い私の周りには管理職からの評価のために頑張る人はいませ

んが、反対に怠惰的態度の教員に変化はありません。評価で差別化を図る、給料を上げるなど、いわゆる教員に対する外発

的動機づけは限界があると思います。(高40代4074)

14>[ｃ]「評価が悪ければ給与を下げる」のでは意欲の向上につながらない。テストの点数が悪いと子どもに罰をあたえる教育と

同じである。(小30代2018)

15>[ｃ]公教育に現状の評価育成システムを導入し結果を給与反映しても大阪の教育課題の根本的な解決にならない(校長小50代821)

|  |
| --- |
| <質問3-7-4> 設問８(4)「教職員の意欲を向上し、組織の活性化を図るために、評価結果の給与反映をどのように改善すればよいと思いますか。」の回答選択肢は、「給与反映をなくす」「前提となる評価方式・基準を改める」「絶対評価化する」等の重要な選択項を欠いており、現状の問題点に対応する改善の方途を遮断している。選択肢自体に「改善するべき問題点」が設定されていない設問の回答から、「現状では見直しの必要はない」という結論がなぜ導かれるのか？ |

[趣旨補足]

重要なのは、回答選択肢に設定されていない問題群である。その主なものは、「給与反映を無くす」のほか、

ⅰ．給与反映の前提となる評価方式・基準の不適正性

ⅱ．評価が実質上相対評価となっていて、努力（がんばり？）が給与に反映しない現状

ⅲ．下位評価者の賃金を削って上位評価者に回すという賃金構造

ⅳ．給与反映が職員の協働や仕事のあり方に否定的な影響を及ぼしていること

ⅴ．給与反映が過重労働を引き起こす原因となっていること

ⅵ．教職員個々の抱える諸条件が正当に考慮されていないこと

である。これらは、アンケートの設問からも、回答選択肢からも予め排除されているが、「評価・育成システム」「給与反映」の検証において決定的な重要性を持つものである。自由記述において、これらの問題に対する指摘が各々、数十～数百の規模で分布しており、「こんな意見もあった」という程度の紹介で済まされるものではなく、集計･分析において正面からの見解が示されなければならない。ⅰ,ⅱ,ⅲについて、続く質問3-7-5～7において、これを質す。（ⅳ,ⅴ,ⅵについては、質問3-6-4,3-6-5,3-6-6 において触れた。）

|  |
| --- |
| <質問3-7-5> 前提となる評価自体が適正になされているとは言えない現状において、給与反映は正当性を持つのか？「原理的に適正な評価はあり得ないので、給与反映は行うべきでない」というものから、「給与反映自体に反対ではないが適正な評価がされるかどうかには疑問がある」という趣旨のものまで、主張の強弱・濃淡は様々であるが、前提となる評価の適正性に問題があることから給与反映について批判的な見解や、疑問や懸念を述べる意見は給与反映に直接言及した意見1292件中半数を超える750件以上にのぼる。 |

※ 指摘例

1> 給与に反映をするのであれば、より正確な評価ができるようにしてほしいです。できないのであれば給与に反映しないようにしてほしいです。(小40代2715)

2> 授業力や指導力の向上に向けての取り組みとして、とても良いことだと思うが、負担になるシステムになるのであれば必要性は全く感じない。給与システムにも不満がある。先生たちの頑張りは見えないところで行われているところが大きいが、そのところの評価はされていないように感じる。児童や保護者から評価を受けるということも先生の精神的な負担につながっているのは否めない。意欲向上に果たしてつながっているのかは微妙だ。(小10～20代2038)

3> 教員の成果は、民間の営業等と違い、非常に結果が見えにくいと感じます。全員が同じ業務を行っているわけではないですし、同僚・同教科でも見えない仕事はたくさんあります。評価が給与に反映されること自体が問題なのではなく、どのような改善をしても公平に評価できないところが問題であると考えます。・・・このシステムは、生徒のためではなく、評価してほしい人のためにあるような気がしてなりません。(高10～20代2108)

4> 給与が評価と結びつくことは、当たり前ですが教職の場合、何で評価するかと言うことが難しい。一番は、子どもの成長であるべきだと思うがそれをどう評価するかとなると、現状の評価育成システムで評価することは、できないと思う。(小50代2466)

5> 人がつける評価で給料が左右されるのは心の中では本当は疑問に思う点が多い。仕事の形はひとそれぞれであると思うが、何をもって一生懸命業務をしている、していないを判断するのか不思議である。(小40代2597)

6> このシステムをねらい通り運用し教職員が納得いくような評価を行うためには、膨大な時間が必要となる。しかしながら学校長にはやるべき業務が山積しているため、このことばかりに多くの時間を割くのは困難な状況である。そのため、評価結果がすべての教職員の納得いくものにはならず、口にはしないまでも多くの教職員が不満を持っている。そしてそのことが意欲の低下につながっていることは否めない。たかだか年間数万円のために、学校長との信頼関係をギクシャクさせる必要があるのかはなはだ疑問である。「労多くして益なし」、正にこの言葉がぴったりとあてはまるシステムにうんざりしている。(校長中50代257)

7> 「給与反映」の（１）に「がんばった人と･･･」という文言があるが、「がんばっている」ということを公平に評価するのが、職務の性質上、非常に難しい。例えば自動車販売の会社では「1ヶ月に何台車を売った」ということで明確な結果が出るが、教育の「結果」を評価するのは難しい。例えば、文章が保護者に好評な教員が1ヶ月に１回学級通信を出しているのを評価するのか、特に評価されている声は聞かないが、毎日かかさず学級通信を出している教員を評価するのか。どちらに高低をつけるのかは難しい。ＩＣＴやアクティブラーニングを導入して授業を行っているが、クラスの点数がなかなか上がらない教員を評価するのか、講義中心の授業だが、クラスの点数が伸びている教員を評価するのか。前年度より厳しい不登校の状況にある子どもを担任した教員が毎日家庭訪問をしているが一向に登校できていないことでも評価するのか、クラスに不登校の子どもがまったくいないクラスを持った担任を評価するのか・・・「数値目標」は設定しにくい。「発行した学級通信の回数」「学級の平均点」「不登校児童の数」・・・こんなことを評価の規準にするのか？教育において何らかの「数値目標」はあってもいいが、それを単純に給与に反映させるのはどうかと考える。(校長小50代638)

8> 子ども相手の仕事で客観的でない部分も含む評価で給与にも反映するところに無理があると考える。(校長支774)

|  |
| --- |
| <質問3-7-6> 評価が実質上相対評価となっていて、教職員の「成果」「能力」「努力（がんばり？）」が正当に評価に反映しないのではないか？ |

［趣旨補足］

「システム」は、規定の文言では「絶対評価」とされている。しかし、府教委は各校長に対して、高評価者の比率を抑制することなどの指導を行っており、また、給与財源の枠の中での給与反映を行う以上、理論的にも、かりに職員の大多数が業績評価や能力評価の評価基準の高評価に該当することになったとしても、それを高評価とすることはできないはずなので、「ＳＳが何％」というような固定的な数値は示されていなくとも、実質的には相対評価であらざるを得ず、実際の運用はまさにそうなっている。これは、教職員に対して示された「システムの目的」と根底から矛盾する。また、勤勉手当が標準評価（Ａ評価）でもマイナス算定であるように、全体として教職員の賃金抑制となっている。これらのことを府教委はどのように説明するのか？

次の事項質問（3-7-7）とあわせて、130名以上の回答者がこのことを指摘している。

※ 指摘例

1> 集団内で一定の割合低位の評価をつけなければならないからという理由で低位の評価とされ、それが給与の削減につながって

しまうと、意欲の低下につながるのではないかと考える。(高60代2751)

2> 職員みんなが頑張ったらみんな高い評価にならなければいけないと思うが、学校ごとにＳＳやＳ・Ａ・Ｂの人数や割合が決まっているとのこと。(中50代1124)

3> 評価が絶対評価なのか、相対評価なのかよくわからない。一つの学校内で相対評価による評価ランクの人数がおよそ決まっていると聞いたことがあるが、もしそうならば、全員が頑張って目標を達成できたとしても、悪い評価を受ける教師がいることがおかしいと思う。そのあたりの説明をしてほしい。(中50代1272)

4> ・・・教育において結果を求めそれを給与に反映することには疑問が残る。結果がなかなかでないが、夜遅くまで頑張っている教職員は多数いる。そのような教職員をすべてＳやＳＳにすることができるのであれば別であるが。(中50代2232)

5> ・・・最上位と最下位との給料の差が１７万変わるということを改めてしると、考えさせられます。学校の仕事以外にも市教研や府の研修などで、頑張って尽力しても評価には活かされないし、毎日遅くまで仕事をして、朝早くから仕事をしていても、学校の大きな役についていなければ給料が下げられてしまうのは、正直おかしく思います。せめて給料を下げてほしくないです。給料を下げられるほど働いていない教諭は、わが校にはいません。にもかかわらず、Ａ評価Ｂ評価をつけなければいけない管理職も大変に思います。そして、給料を下げられる教諭が多ければ、学校全体のやる気は、下がるように思われます。・・・今回、無作為にアンケートを記述する機会を頂きありがとうございました。こんなに給料に差があることを改めて知り、正直働き方を考えたいと思いました。(小40代187)

6> 現在ブラック企業といわれる教職員の世界は、ほぼ全員が全力で働いており、お昼休憩もとれず、残業手当もないのに勤務時間外に遅くまで必死に仕事をしています。一般企業で働いていた私の目から見て、この働きは全員がＳＳやＳに値するもので、ＳＳやＳの人数を制限して決めることはおかしいです。(中50代690)

7> S評価を得ても、勤勉手当の明細で「達成率」が９４％の計算になっているのは納得できない。SS評価の人数がきまっているならがんばっても給料はあがらないのであり、不合理だ。個人プレーをする人が給料が多いのは「手柄の横取り」で承服できない。職場の和を乱しているのに高評価なのか？(高50代1111)

8> 私は給与の増減で意欲が上下するタイプの人間だが、そういうタイプの人間は少数派であると思う。（給与の増減で意欲が上下するタイプの人間が教育現場に多数いるほうが問題だとすら思う。） SS・Sの評価を受けることは年々少なくなっているので、Sねらいでいくよりも省エネでA評価をねらったほうがコストパフォーマンスとしてはよいのではないかと思い始めている。（職務には全力だが、あくまで評価をうけることに対して。）人件費を削減することがねらいなら、初めから率直にそう言ってほしい(高30代1302)

9> 評価・育成システムといいながら、育成にあたることは何一つ行われていない。目標設定についても指導を受けたことはない。目標以外に校長の要望を追加で実施したが、「概ね達成」にとどまると言われた。目標を達成し、それ以外の要望に応えたにもかかわらず、「上回る」でないのはなぜか、合理的な説明を求めたが、結局納得いく説明は受けられなかった。・・・今年度、Ａ評価を受けたが、「できているからＡだ」という説明をうけたが、できている者が給与面でマイナスになるというのは、システムとして問題があるのではないか。・・・恣意的としか思えない評価を給与や賞与に反映するという「下品」なこのシステムは撤回してほしい。教員のほとんどは評価が高いとか高くないとかにかかわらず、自分の任務を一生懸命にこなしている。そのやる気を削ぐようなことは即刻やめてほしい。(高40代456)

10>A評価は並の評価だと聞いていますが、職務を遂行した結果、並の評価をいただいているのに賞与の額を減額されることに疑問を感じます。特に問題はないのに減額が入るという制度はいかがなものかと思います。ただでさえ所得税や年金などの控除もあるのに、そこに加えて普通に頑張った結果の評価で減額があるとちょっと気分が悪いです。(中30代1886)

11>Ａ評価は普通とよく言われるけれど、前年度評価なしの教員の成績率はＳとＡの間であるので、Ａが普通はウソだ。Ｓ評価とＡ評価で、期末勤勉手当が５万円ほど違うという事実に、意欲どころか「しんどい仕事はＳとかＳＳの人がやったらいいのに。」と思うようになった。とは言え、私も含め教師は真面目だから、そんなこと言わず子どものためにがんばって働くのが・・・。教員が協力し合って得手不得手を補いながら子どもの教育にあたる学校現場には、この評価・育成システムは、なじまないと思う。このアンケートの質問を見る限り、改善したらいいシステムになるようにお考えのようですが、私は即刻廃止されることを願っています。(小30代2541)

12>単に結果のみを求めるシステムの運用や評価人数の定数割合の導入は、子どもたちの学習活動や人格形成を行う教育現場では馴染まないので、今後も強行されることのないようお願いしたい。(教委50代355)

|  |
| --- |
| <質問3-7-7> 「システム」における給与反映は、標準評価者・下位評価者の賃金を削って上位評価者に回すという賃金構造によっている。このことは、ゼロサム的競争によって総賃金を増やすことなくより多くの労働をさせるための手段として賃金配分を利用することであり、教職員が労働に対する正当な対価としての賃金を受け取る権利を否定するものではないのか？ |

※ 指摘例

1> 現在のシステムは、給与の財源が際限なくあるわけではないので、Cランクの人の給与がＳＳランクの人の給与に回されることになっていると理解しています。学校の中では、チームで働いているので、個人の頑張りというより、チームが一丸となって頑張っています。それなのに、同じ学校の中で、Ｃの人とＳＳの人に区別されるのは納得が行きません。みんなが、同じ気持ちで頑張っているのに、全員がＳにはならないというのは、企業とは給与の財源が違うからだと思います。売り上げが上がれば給与が上がる企業と違うのです。給料が上がるからやる気が上がるということはありませんが、頑張っているのに給料が下げられたときはやる気が下がります。評価育成システムが給料に反映されることで、やる気が上がることはありません。しかし、やる気が下がり、チーム力に影響が出ることは大いにあります。評価育成システムの弊害ばかりが現場には出ています。(小30代253)

2> ありえないほど不誠実な制度です。しかも、「上位」評価者に分配する賃金を「下位」評価者から吸い上げる、また、そもそも全員から一定の賃金を吸い上げるような制度は、成果主義という方法にも反しているように感じます。それは、もし全員が成果をあげたとしても、「上位」評価者に分配する賃金を吸い上げるだけの賃金を全員から一律、そして「下位」評価者から吸い上げなければ成立しないからです。全員（または多数）が成果をあげることが成り立たないような制度が「成果主義」といえるのでしょうか？評価育成システムを名乗るのであれば、全ての被評価者を育成し成果をあげさせその成果に応じて全ての被評価者の賃金が上がっても成り立つことが可能でなければならないはずです。そうなっていないということは、「下位」評価者を一定数出さなければならないということでしょう。そうであるなら、不当で不誠実な制度設計と言わざるをえません。・・・賃金リンクを含め、この欠陥だらけで不誠実な制度はすぐに廃止するべきです。 (小50代704)

3> 一般企業のように業界自体・会社自体が拡大していく可能性がある中での「競争」はある程度意味があると思うが、公務員では「競争・評価」は意味がないと思う。一般企業の場合、業界全体が拡大すれば、全員ががんばった分だけ給料が上がる可能性があり、会社や業界全体のモチベーション維持・向上に意味があるが、公務員の場合、全体の給料の総和が拡大しようがないので、イス取りゲームをしているだけに過ぎない。そんな中で個人の評価を給料に反映させてもモチベーションが上がる人と下がる人が出てくるだけで、全体で見ればプラスにならない。また、そういった「業界が拡大しようがない中での競争」は「純粋にがんばろう」というムードをなくし、足の引っ張り合いをしたり、最低限の努力しかせず人に仕事を押し付ける、といった方向に行きかねない。実際に業界自体が下火になっている一般企業でもよく起こっている現象である。そういう意味において、この「評価・育成システム」のあり方には疑問を感じるし、一刻も早く見直してほしい。(高10～20代2530)

4> 民間企業ならば、営業収入等が増加することで、全体の給与や待遇改善につながるが、公務員で実施する意味合いを感じない。いい取り組みや、授業実践、さらに個々の職場での工夫などが、共有されることを阻害するだけではないのか。・・・このシステムは、職場つぶしで、今、中学校現場が成り立っているのは、子どもたちのために頑張る職員一人一人の思いがあってこそだと考える。少なくとも、他府県の先生の給与から見れば、私たちは、どんなに頑張っても、評価Ｂをもらいつづけて、報われない思いを持ち続けています。(中40代1113)

5> 評価システムを取り入れれば、意欲が向上するかどうかは、先行して取り入れた企業がシステムをやめていることを考えれば明らかだと思う。全体としては、人件費を抑制するために行われており、大阪府の教員になろうとする優秀な人材がどんどん他府県に流れていっているという現状を、直視すべきだろう。また、教員になろうと思う人間を、評価システムで働かそうという発想そのものが、貧困な人間観を感じさせる。(支50代2330)

6> 同じ職場で一緒に頑張っているのに、決まった枠内の給料の総額を教員同士で取り合っているシステムなので、いい気はしません。私は転職して今の職につきましたが、給料をだけを考えたら前職のほうが待遇は良かったです。やりがいを感じてこの仕事に取り組んでいます。前職では、みんなで頑張って売り上げが伸びれば全員の給料が上がります。しかし教員は違います。

　 教員の仕事の評価をどのようにすればよいかの対案はありませんが、少なくとも今の評価システムは良くないと思います。(小50代2695)

7> 予算ありきの評価育成システムは、現場で一所懸命に働く者を正当に評価するものではない。決められた予算での給与反映は、

給与プラスの受給者がいれば、それとは逆に給与マイナスの受給者が生まれる。そのため、労働意欲や資質能力の向上にはつながっていない。(小30代2705)

8> 自分の給料を拠出して仲間の給与に格差をつけるなんて根本的に間違っている。全員が安心して働けなければ学校はよくなら

ない。評価、育成システムに反対です。(小50代3043)

9> 普通に勤務している（A)で、S以上の勤務者の上積み分の原資とするために減額されなければならないのか。仕事に穴をあけず、円滑に職場を回すこと自体が減額の対象となるような悪事なのか？制度設計自体に問題がある。職員同士に尻尾の食い合いをさせ、一丸としての学校運営を阻害する以外の何物でもない。がんばろうとするものを評価すること自体は悪いことではないが、現行の制度にはそれ以外の悪意を感じる。(小40代3562)

10>教職員に配分される予算が決まっている以上、「全教員が努力して高評価を取り給与が上がる」などということはあり得ない。(中50代4052)

11>・・・教育庁のHPにも「評価は絶対評価」であることを明記してあります。それならば、学校全員がSやSSであってもいいわけですが、現実にはSSやSの方の余剰賃金が捻出できないために、一定のBやCを生み出さないといけないことは、システム自体が矛盾している表れでもあります。一定の人間は下位評価をされても仕方がないという、人を大切にしない、不誠実なシステムであり、このようなシステムは即刻廃止すべきです。・・・(小40代4277)

12>2007年度から昨年度までの評価分布の推移と一時金反映の仕組みを見る限り、「評価・育成システム」の目的が「資質能力の向上」よりも「人件費削減」にあるという考え方に納得せざるを得ません。(高30代4449)

**〓４〓 「今後の方向性と改善策」について**

|  |
| --- |
| <質問4-1>「まとめⅢ今後の方向性と改善策」（以下「方向性」と言う）において、「今回アンケートは前回(2010年)よりも全体としてシステムに対する肯定的な意見が増加している」とある。しかし、「効果・意義」に関する設問６項目（２(1),４(1),７(1),７(2-1),７(3),８(2)）への回答は、肯定的な意見が増加してはいない。「肯定的な意見が増加している」との判断がなぜできるのか？ |

[趣旨補足]

① 効果・意義を問う設問は上記６項目である。質問3-7-3の趣旨補足で述べたとおり、肯定的な回答は前回と比べて、自己申告票と面談の２項目で微増、目標共有、意欲・資質能力向上、教育活動・学校活性化の３項目で減少となっている。給与反映については増加しているが、これは前回が極端に低い数値であったためである。

② 質問3-7-1，3-7-2 で指摘したとおり、設問８(1)「がんばった人･･･」は「システム」についての判断を示すものではない。

③ 「改善」を問う設問（２(2),４(2),５(1),８(4)）については、「システム」に対する肯定を前提とする回答選択肢しか設けられていないから、「肯定的な意見が増加したか否か」を判断する根拠にはならない。

④ その他の設問（３(1)(2),６,(1)(2),７(2-2)(2-3)(2-4),８(3)）については、今回新たに設けられたものだから、前回との比較の対象にはならない。

|  |
| --- |
| <質問4-2> 「方向性」において「システムに関する認識が十分ではなく、引き続き、システムに対する理解を深める取り組みが求められている。」としている。しかし、アンケート回答（自由記述および、システムの効果・意義を問う６項目(質問3-7-3趣旨補足参照)）に膨大に示されている「システム」の問題点、否定的な面の指摘を正面から受け止めて、その改善を図ることが先決なのであり、改善しないままで「理解」を求めることは「システム」運営者としての責任放棄ではないのか？　 |

[趣旨補足]

府教委まとめは、「Ⅱ集計結果・分析」の各所（「１自己申告票」「４評価方法」「６システム全体」「７給与反映」の各小括）においても、同様に「理解を深めること」と述べているが、それらも含めて、何を理解するのかについては触れていない。

本質問書で言及してきたように、「システム」「給与反映」には様々な問題点、負の側面があることがアンケート回答において指摘されている。当然、「理解」とはその問題点、負の側面の認識を含むはずである。しかし、府教委まとめは、その記述全体を通して、その理解、認識を欠いている。

「理解を求める」以前に、まず、アンケート回答において指摘された問題点を理解し、その改善をはかることが必要なのである。

被評価者の回答に強く表れている「システム」「給与反映」への批判的・否定的な傾向について、「それは『システム』に問題があるからではなく、被評価者が理解していないからだ」と、批判や疑問を正当に受け止めずにやりすごすために、漠然と「もっと理解せよ」と言っているだけのように見える。「君たちが不満を漏らすのは、こちらが悪いからではなくて、君たちが無理解なせいなんだ」という責任転嫁的で傲慢な姿勢のようにも感じられるのである。「理解を深める」ことが必要なのは、評価者・被評価者以上に府教委なのではないのか？

|  |
| --- |
| <質問4-3> 「授業アンケート」・・・については、被評価者の意見を踏まえた運用の改善について検討して行くことが求められている」とある。しかし、「授業アンケート」の改善についてのアンケート設問は３(2)の、「小学校における回答対象者（児童か保護者か）」だけしか聞いていない。その他の問題についての改善については、何を材料に検討するのか？ |

[趣旨補足]

　「その他の問題」については、「２授業アンケート」の小括（まとめ本編６頁）に「評価者の授業観察等による授業アンケ－ト結果の適切な補完について、改善が必要」とあるが、具体的に、被評価者のどのような意見を根拠に、どのような改善を検討するのか。

|  |
| --- |
| <質問4-4> 「方向性」には、「『評価結果の給与反映』について概ね理解されているが・・・」とあるが、「概ね理解されている」という根拠は何か？　　　　　また、「『意欲･資質能力の向上につながっていない』大きな要因との回答も多くあることから、ていねいに説明していくことが必要」としている。どのような説明をするつもりなのか？　本質問書への回答としても、その「ていねいな説明」を示されたい。 |

[趣旨補足]

　質問3-7-1，3-7-2，3-7-3 において、「給与反映が概ね理解されている」とは言いがたいことを示した。

|  |
| --- |
| <質問4-5> 「2018年度からの実現を目指すもの」として、①～④の４点を挙げている。これらは、それぞれ、今回アンケート結果のうちの何を根拠にしているのか？ |

|  |
| --- |
| <質問4-6> 「検討を進め、可能なことから実現していくもの」として、①～④の４点を挙げている。これらは、それぞれ、今回アンケート結果のうちの何を根拠にしているのか？  |

|  |
| --- |
| <質問4-7>「検討を進め、可能なことから実現していくもの ②」として、「経験年数等の指標、業績・能力ウェイトの導入などの検討」を挙げている。　　　　　「経験年数の指標の導入」とは、具体的には、どのようなことか？　　　　 「業績・能力ウェイトの導入」とは、具体的には、どのようなことか？ |

[趣旨補足]

　設問５(1)の回答選択肢「①経験年数による基準を明確化する」「②職階や役割により業績評価と能力評価のウェイトを変える」には、評価者からは比較的高い、被評価者からも一定の、支持がある。しかし、回答者にとってもその意味するところはあまり明確なものではないと思われる。

特に、「職階や役割により業績評価と能力評価のウェイトを変える」ことは、「専ら授業等を担う教員」「専ら校務の企画･運営を担う教員」等、教職員内に新たな細分化や管理－被管理関係を生み出し、一部教職員による学校運営の寡占化（「あなたは、○○だけやってればいいので、△△には口出しするな」）につながる。さらには、新たな職階の創成など、別の問題を引き起こす可能性もある。具体的内容を示していない回答選択肢②に対して、このような問題が生じかねないことも含めて、回答者が賛意を示したとは言い難い。

|  |
| --- |
| <質問4-8>「検討を進め、可能なことから実現していくもの ③」として、「能力評価における懲戒処分等の取り扱いの見直しの検討」を挙げている。設問５(1)には、「③表彰の受賞や懲戒処分等は他の評価要素よりも重く評価に反映する」との回答選択肢があるが、評価者、被評価者ともそれに対しては他の回答選択肢と比べても肯定率は低い（10.4％，5.2％）。しかも、それへの反対を示す回答選択肢もない。強いて、これを検討対象とするのはなぜか。 |

[趣旨補足]

　「二重の懲罰になる」という反対意見が予想される。

|  |
| --- |
| <質問4-9>「検討を進め、可能なことから実現していくもの ④」として、「１次評価者の評価を非開示とする見直しを検討」を挙げている。これは、「システム実施状況調査等」において一部評価者から出された意見に過ぎず、今回アンケート設問では全く触れられていないし、評価者・被評価者とも自由記述においてそのような意見はなかった。被評価者の自己情報として評価プロセスを知る権利を奪うものではないのか？ |

[趣旨補足]

　「システム実施状況調査等」において、「１次評価者と２次評価者との評価が異なる場合に誤解が生じる」という意見が出されたとしている。誤解が生じるおそれがあることは隠すのではなく、誤解が生じないように説明するべきなのである。

大阪府教育委員会に対する

「教職員の評価・育成システムに関するアンケート調査結果」についての質問書

作　成　新勤評制度はいらない！全国交流会事務局

（〒530-0047大阪市北区西天満1-9-13パークビル中之島501冠木法律事務所気付）

　　　この件の連絡先　担当　090-5016-3844(吉田)

　作成日　2018年9月5日

関連資料　関連する資料を全て公表しています

<http://www7b.biglobe.ne.jp/~kinpyo-saiban/index.html>　をご覧下さい

1. 大阪府教委「評価・育成システムに関するアンケート調査結果について」
2. 大阪府教委の質問全文
3. 教職員（校長を含む）のアンケートへの全回答（自由記述を含む）
4. 全国交流会ニュースNo１５（2018年5月30日発行）
5. 2010年アンケートを含む関連資料