



新勤評反対訴訟団ニュース 第40号

2011年5月5日
新勤評反対訴訟団事務局
代表 井前弘幸
〒530-0047大阪市北区
西天満4-3-3星光ビル1F
06-6311-1250

教職員管理と教育内容への介入を強化 改定版「評価・育成システム」

学校教育目標に貢献しない「個人目標」は認めない
変更しなければ「業績」として評価しない

面談と評価を通じた教育支配を許さない!

大阪府教育委員会は、昨年の「教職員の評価・育成システム」に関するアンケート（以下「府教委アンケート」）に示された制度廃止や抜本的な制度の改善を求める切実な声を完全に踏みこむ制度改悪を強行しました。アンケートに真剣に向き合って回答した校長や教職員からの、制度の問題点に対する深刻で本質的な指摘に対する誠実な対応は、改定案のどこにも見いだすことはできません。

改定版「評価・育成システム」は、面談と評価を通じた教職員に対する管理と統制を一層強化し、教育内容への行政介入を強化するものとなっています。校長面談と評価を通じた行政による教育支配に断固反対しましょう。

「目標設定」⇔「業績評価」のあり方を変える新「手引き」

新「手引き」は、「目標設定」と「業績評価」のあり方をこれまでと大きく変えます。

「教職員が設定した個人目標が、①学校の教育目標等の組織目標と明らかに異なる場合、②具体性を欠く場合、③当該教職員の役割・経験に照らして適切でない場合や極めて容易に達成可能な目標である場合で、教職員が目標の修正・変更を行わなかった場合は、評価は、設定目標を考慮して業績を評価し、その理由を所見欄に記載します。(新「手引き」p14。番号付は訴訟団事務局。)」

これまでは、少なくとも各教職員が自分の考えで設定した目標を「どれだけ達成したか」によって「業績評価」を行うことをたてまえてきました。しかし、新「手引き」による「業績評価」においては、設定する目標そのものが評価の対象となるのです。「学校の教育目標」とは校長が設定したものであり、教職員の個人目標がそれと異なっていたら、達成の如何にかかわらず、それだけで低い評価にされる、ということです。

たとえば、もし、進学率や、全国学力テストの得点のアップといった意味での児童・生徒の「学力の向上」が学校の教育目標にあげられていて、あなたが、それとは異なる質の学力の向上を目標としているとします。新「手引き」は、そのあなたの目標を「修正・変更」させることを校長に対しても教職員に対しても強制しているのです。提出期限を越えても従わない場合は、「不提出扱い」にされるか、何もしない段階から低い「業績評価」にされることが決定されるということです。

「評価・育成システム」導入の本当の狙いが前面に

教職員それぞれの目標を尊重し支援するという「育成」の側面は退き、「評価」という手段によって校長の「目標」を個々の教職員の目標とさせるための装置という性格を前面に押し出した

『手引き』（マニュアル）改悪のポイント

- ①自己申告票における個人目標の設定は、すべての教職員が校長の提示する「学校の目標」を共有しその達成に向けたものでなければならない。設定目標が、学校の教育目標と明らかに異なる場合、具体性を欠く場合、役割・経験に照らし不適切な場合、きわめて容易に達成可能な場合は、校長は目標設定面談において目標の修正・変更を求める。修正・変更を求める校長指導に従わない場合は、業績評価は低い。
- ②自己申告票提出期限の厳格化。期限以降はすべて不提出扱い。（期限までに、校長の修正・変更要求にしたがわなければ不提出扱い。）
- ③校長の学校運営に関するシート、提言シートの記名化による「一般教職員」からの批判の封じこめ。首席・指導教諭などへの提出義務化による「学校経営層」による相互監視の強化。
- ④能力評価基準に「求められる行動パターン」の導入。「職務行動の標準」を指定。

のが今回の「手引き」改定に他なりません。

この場合、校長の目標とは、教育者としての目標ではなく、行政への報告を義務づけられ、行政からの承認を前提とする「学校経営方針」に規定されたものです。結局、個々の教職員の目標は、行政の目標と一致するものでなければ認められないということです。その行政の目標（意向）が、例えば今春の高校入試で明らかになったような政策的な学校間格差の拡大や「定員割れ」、「困難校（困難な条件を抱える生徒の支援に取り組む学校）」の切り捨てになるならば、日常の教育の営みと「教職員評価」が完全に逆向きのものになってしまいます。

これが、政策として告示されるのではなく、教職員個人が校長とのやり取りの結果としての「自己申告」をもって自身の職務として確定されるのです。職務命令や有無を言わせぬ行政的強制のようにやむなく従わされるという形をとってではなく、「学校の目標を共有し、その達成に向けた個人目標を主体的に設定して」（手引き p1）、その職務の遂行を「主体的」に受け入れることを求められるのです。

「評価・育成システム」は廃止しかない 「面談」「目標設定」への公然の批判を職場の中から

「評価・育成システム」への批判は、公正な評価がされていないこと、それが賃金に反映させられていることへの批判にとどまりません。このシステムによって、個々の教職員が「行政の目的」を「自らの目標」とすることを強制されるという違憲・違法がいよいよ本格的に持ち込まれようとしています。このことに対する具体的で全面的な批判が必要です。

まず、「目標設定面談」等を通じて、閉鎖空間で教職員個人が校長から「ミッション」を受けそれに従わされるという関係から、問題を公共的な討議にさらされる場所へと移していきましょう。

「学校目標にはこんなことが書いてあるが、おかしくないだろうか？」「自己申告票に不本意な目標を書かなければいけないだろうか？」「面談で校長にこんなことを言われたが、納得できない。」こういった疑問や不審は、あなた一人のものではありません。

府教委自身が行ったアンケート調査によって、被評価者（一般教職員）のみならず評価者（校長）も多数が「評価・育成システム」と給与反映に否定的であることが明らかになりました。府教委も無理を承知の上で、矛盾を抱えたまま突っ走っています。府教委一校長の「学校経営計画」「学校教育目標」とその具体化の内容について、「目標設定」と面談の「納得できない」「おかしくないか？」を職場・同僚間で話題にし、「評価・育成システム」と新勤評制度に対する討論と批判を拡大しましょう。

校長面談等で「自己目標の強制的な変更を要求された」「これをやらなければ評価を下げると言われた」などがあれば訴訟団事務局に情報を寄せてください。