

こんな「府教委まとめ」はでたらめでしょう

アンケート回答（被評価者）の結果

府教委まとめ

自己申告票は役に立っていない 60.1% → 「有用だと認識している」(まとめ)
給与反映は意欲・資質向上につながらない 57.1% → 「概ね理解、定着」(まとめ)
授業アンケートの有用性は質問してない → 「有用と認識している」(まとめ)

府教委へ公開質問書を提出しました

府教委は昨年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を実施し、そのまとめを今年2月6日に公表しました。それが「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「まとめ」と略記）です。その内容がいかにてたらめかについては、5月に交流会ニュースNo15でアンケートに書かれた教職員の自由記述を示しながら、指摘しました。また、市町村教育長の書いた評価育成システムに対する極めて厳しい意見（自由記述）を取り上げ、これにどう答えるのかと府教委に公開質問状を突き付けました。（ニュースNo15参照）。しかし、府教委は自らがアンケートを実施し、属性も教育委員会と書かせておきながら、「絶対に教育長が書いたとは断定できない」からと回答を拒否して逃げました。

府教委のアンケートは設問自体が恣意的で自分に都合のいいことだけしか取り上げていないだけでなく、「まとめ」はそれに輪をかけて恣意的で公平さを欠いた解釈を施しています。見出しにも上げたように60.1%の被評価者（教職員）が自己申告票は役に立っていないと回答しているのに、何の根拠もなく「有用だと認識している」と結論付けるありさまです。「システムが」①学校目標の共有につながらない66.8%、②意欲・資質能力の向上につながらない66.8%、③教育活動等の充実及び学校の活性化につながらない72.5%と、システムの最も根本的な部分について教職員の3分の2が否定しているのに、システムの制度の誤り・欠陥に原因があるとは考えず「システムへの理解をさらに促進する」としています。実施後10年以上たって理解できない教職員が悪いというわけです。そんなことあるわけない。教職員は充分理解しているから「ノー」を突き付けているのです。またアンケートが意識的に避けた事柄の中で、現場教員からは「評価される」ために労働時間の長時間化、労働強化などを強られるという過重労働の問題が指摘されています。システムが教職員の分断、協力を弱めるなどという指摘とともに、「給与反映」が引き起こす問題が浮かび上がってきています。被評価者側の教員だけでなく、評価者側からも大阪府教員の採用についての悪影響や、教員の事務量・作業量の増加、評価する対象者が多く管理限界を超えるなかでの評価の困難さや、評価が実質上相対評価になっているなどの問題が指摘されています。

私たちが今回（9月5日付）提出した公開質問書は、4500名余の教職員の声、自由記述に現れた現場の声を府教委にぶつけるものです。現場の生の声をできるだけ反映させたかったので非常に大部な質問書になりました。下の全国交流会のウェブサイトで見ることができるようになっています。ぜひご覧ください。

アンケート結果や自由記述にある意見から私たちは、「教職員の評価・育成システム」という成果主義での評価軸の精緻化など破綻しており、学校現場を混乱させるだけであり、給与反映の廃止こそが必要だと考えます。長時間労働の解消、パワーハラスメントなどがなく、ストレスの少ない職場、協力協働のしやすい職場、こういった教育諸条件を整えることこそが、教育行政本来の責務であるはずで、府教委は、私たちがまとめた多くの教職員からの質問に誠実に応えることを要求します。

**新勤評制度はいいらない！全国交流会ウェブサイト<http://www7b.biglobe.ne.jp/~kinpyo-saiban/>
府教委に対する公開質問書（9月5日付）だけでなく、府教委の「まとめ」、昨年実施のアンケート本文、結果と全教職員、校長・教育長の回答、自由記述を見ることができます。**

過重労働のエンジンとしての評価・育成システム

ー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。・・・「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。・・・(高10~20代)

自己を監視する労働

自己申告票作成や面談が負担だという回答が多い。そのため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が、その背後には、それだけでさえも大きな負担になる現場の状況がある。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)のだ。

ー評価シートを作成する時間もとれないく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)

ー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かだと思います。(中30代)

ー本システムは、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。(小校長)

特に、この「(被)評価のための仕事=自己監視の労働」は、「本来の仕事」とは異質な、付加されたものであり、それは、「本来の仕事」よりもずっと多くの負担を与え、単に事務作業の時間というにとどまらないストレスを引き起こす。

ー・・・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)

ー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)

ー純粋に子ども達のことに関わる以外、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)

「自発的」な過重労働

評価制(給与反映)のために、「評価を上げたい・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追いやられる。

ー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)

ー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疑問です。(小50代)

ー常に評価を気にしてしまい精神的負担である。(小10~20代)

人件費の全体枠を増やすことなく、その内部で評価によって差を付けることにより、「自発的に」より多くの労働をさせようというのが「評価・育成システム」の設計だ。「システム」は不払い労働を拡大する。

ー・・・それは、敢えて定時まで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。・・・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)

ー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)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)

職員のなかには、評価をポジティブに受け止め、「意欲を持って」超過労働に取り組む方もいよう。しかし、自己抑制装置(「しんどいからやめとこ」)が取り外されたときには、更に悲惨な結果になりかねない。

新たな種類の業務

労働者のパフォーマンスを査定し、また本質的に数量化に対して抵抗性を持つ労働様式を測定しようとする欲求によって、マネージメントと官僚主義のさらなる重層化が否応なく必要とされてきた。そこでは、労働者間のパフォーマンスやその成果が直接的に比較されるのではなく、むしろ、監査された(audited)パフォーマンスやその成果の表象が比較されるのだ。・・・実際の仕事の内容は、仕事の公式の目標の達成ではなく、それらしき表象を生み出しそして操作していくことに変容する。(Mark Fisher “Capitalist Realism”)

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、その方向に労働をシフトさせる。

- 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)
- 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)
- 管理職は評価を得るがために「〇〇メソッド」とか「〇〇方式」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」といきまぐ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。(小50代)

「評価システム」は、在来業務を限界を超えて過剰化させ、そのうえに「自己監視の労働」と「PRのための業務」を添加する。加重労働のエンジン(駆動装置)としての機能を果たしているのである。



コ ラ ム

「がんばった人とそうでない人」というトリック

府教委アンケート設問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」には異質感がある。ここだけ「努力」とかではなく「がんばる」という口話体が使われているのも何かうさんくさい。

こういった「俗な」コトバで教職員の仕事の実態を二分化したいのは、「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ておかないことには、「システム」の賃金構造(中・低評価者の賃金を高評価者に回す)が成り立たないからだ。

- 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)
- 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)
- 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うえです。(小30代)
- 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。・・・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)

設問8(1)にはトリックが仕掛けられている。

第一に、この設問は「評価・育成システム」に関するものではないことだ。

他の項目は、「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」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思っているかを聞いているのに対して、この設問項目は、一般的・抽象的な「給与格差に関する考え方」を問うているのだ。「がんばったら成功する」というのは、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）で、ウラを返せば「成功しないのは努力してないからだ」という自己責任論である。項目8(1)はその観念に同意するか否かという問いなのである。

だから、この設問に yes という回答であっても、「システム」に対して yes というわけではない。

－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、学カ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)

第二に、「評価・育成システム」はそもそも「がんばり(努力)」を評価の対象とするものではないことである。

システムにおける評価は「業績評価」と「能力評価」の2本だてで、「がんばり(努力)」という柱はない。

自由記述には「がんばっているのに評価されない」という多くの指摘があった。

－現場の同僚から見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)

－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)

「がんばっても評価されない」のは、たまたま評価者に見る目がなかったからではなく、「システム」の制度設計が「がんばり」を評価するものではないからだ。府教委の評価基準にも、がんばり(努力)を評価するという規定はない。

－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)

－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)

－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で受け止めたが、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)

設問8(1)は、①「評価・育成システムの給与反映」への賛否を、「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」への賛否にすり替え、②「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したのだ。

「府教委まとめ」(2018年2月)が給与反映についての肯定意見として引用する5件の回答例が、「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>(*注)を初め、5件とも『「がんばり」が評価される』という前提で書かれている。『「評価結果の給与反映」についてはおおむね理解され、定着してきている』という結論を引き出すためのトリックとして仕掛けられたのが設問8(1)なのである。

(*注) この回答の全文は次の通り。

－仕事に対する頑張り、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。しかし、それを教育現場で行うべきであるかはもう少し検討すべき点もあるのではないのでしょうか。何を正解とするか、何を成果とするかの基準が見えにくい教育現場で、評価基準を明確に保ちながら数値に基づいて業務実績を評価するのは難しいように感じます。(高10～20代)

府教委まとめは、「しかし、…」以下の部分をカットして引用している。

