

「教職員評価・育成システム」についての要望書

1. 経過

- ・2017年8月、府教委は「教職員の評価・育成システムに関するアンケート」（以下、17府教委アンケート、または、17アンケート、と略記する）を実施した。
- ・2018年2月6日、府教委は「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、または、まとめ、と略記）を公表した。
- ・私たち「新勤評制度はいらない！全国交流会」（以下、当会、と略記）は、府教委まとめについて、文書による質問を3度行い、うち2回、府教委の「回答」（内容的に回答とは言い難い点があるので、「」を付けて表記する）を得た。
 - * 2018年5月8日公開質問状、回答なし。
 - * 2018年9月5日「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（以下、質問書、と略記）、同年12月19日「回答」（以下「回答」と記す）。
 - * 2019年3月8日「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（回答）への質疑及び再質問（以下、再質問書、と略記）、同年4月25日「回答」（以下「再回答」と記す）。

2. 要望事項

- (1) 2017年8月に府教委が行った「教職員の評価・育成システムに関するアンケート」について、授業アンケートの効果・意義を問う「追加・補充アンケート（仮称）」を実施すること。
- (2) 2018年2月6日に府教委が発表した「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」の全面的な見直しを行うこと。その際、要望事項(1)に述べた「追加・補充アンケート（仮称）」の調査結果も含めること。
- (3) 「教職員の評価・育成システム」が教職員の労働負荷に及ぼす影響について、新たな実態調査を行うこと。
- (4) 以上の要望に関して、当会との応接を行うこと。

3. 要望の理由

(1) 授業アンケートに関する追加・補充アンケートの必要性

17府教委アンケート中には、教職員の評価・育成システム（以下、システム、と略記）の効果・意義を問う6つの設問がある。自己申告票、面談、学校目標の共有、資質・能力の向上、教育活動等の充実及び学校の活性化、給与反映についての設問^{注1}である。（以下、主要6項目、と略記）。これらは前回府教委アンケート（2010年度実施）での設問を踏襲したものであり、経年的変化を把握するためには妥当な設定といえよう。

授業アンケートは前回調査時には実施されていなかったが、自己申告票や給与反映等とならんでシステムの重要な構成要素である。しかし今回アンケートには上記主要6項目のような効果・意義を問う設問が欠けている。

当会は質問書(1-5)においてこのことを質した。しかし、これに対する府教委の回答は見当外れのものであった。^{注2}

「授業アンケートの効果・意義」の如何を教職員に問うべきである。（理由の如何は措き）17アンケートにはそれが欠けていたのだから、あらためてそれを問う追加・補充アンケート^{注3}を実施するべきである。それを行うだけの重要な位置を、授業アンケートはシステムのなかで占めているはずである。

[注釈1] 設問項目2(1)、4(1)、7(1)、7(2-1)、7(3)、8(2)

[注釈2] 府教委の「回答」は、17アンケートでの授業アンケートに関する設問は2014年の検証（「回答」では2016年と誤っているか）において「今後の課題」とされたことよるとしている。しかし、

A：2014年検証における「今後の課題」とは、「授業アンケートでの判定と教員評価との相関性」の問題であり、

B：17アンケートの設問は「設問3(1)どのように授業改善につなげたか」「設問3(2)小学校等における授業アンケート回答者の問題」である。

AとBは全く別の事柄であり、AはBの設問設定の理由にならないし、「効果・意義」を問う設問を設けなかった理由にもならない。「再回答」においても同様である。「回答」と「再回答」によって、「効果・意義」を問わないことの正当な理由がないことが明らかになった。

[注釈3]その設問と回答選択肢は次のようなものになるであろう。

〈設問〉 授業アンケートは授業改善の取り組み・意欲向上に役立っていると思いますか。

〈回答選択肢〉 ①とても役立っている ②役立っている ③あまり役立っていない ④全く役立っていない

(2) 「まとめ」の全面的見直しの必要性

「まとめ」は今後「システム」のあり方（改善、維持、廃止等）を定めるための基本的資料となるものである。基本資料に重大な誤り・欠陥があれば、今後のあり方に重大な誤り・欠陥が生じる。

当会は質問書において、今回「まとめ」中、重大な誤り・欠陥と思われる事柄について質した。「回答」「再回答」を含めて、「まとめ」には重大な誤り・欠陥があると判断する。紙幅の関係でそのすべてを再掲することはしないが、主要6項目の評価に関わる問題に限って、以下それを示す。

まず、主要6項目の回答分布スコア平均（被評価者）を再掲する。

	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

(スコア算出方法は府教委が行っている「授業アンケート結果」のスコアリングに準じた。府教委は2.5以下を「特段に低い」としている。)

前回・今回とも、各項目は極端に低い数値を示している。「教職員の意欲・資質能力の向上を通じて教育活動をはじめとする様々な活動の充実、組織の活性化を図ること」を目的とするシステムの当事者たる教職員（被評価者）自身がシステムに対して否定的な評価を下しているということは、システムの抜本的改変の必要性を示している。しかし、全記述において「まとめ」はその認識を拒み、「教職員が理解していないからだ」と責任を転嫁している。

前回と今回の比較において「まとめ」は「評価者・被評価者ともに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」（波線引用者）と虚偽を記している。さらに「回答」においては「被評価者については前回に比べて減少している項目もあるが、評価者については、前回より肯定的意見が増加しています。これら全体を通しての検証として『肯定的な意見が増加した』と総括した」と虚偽の上塗りをしている。（まとめには「評価者・被評価者ともに」と明記されていた）

公文書における虚偽記載は担当者の職務上の責任が問われる問題である。どんな作業にも誤りは生じるだろうが、誤り分かれば訂正措置をとればよい。それができないのはなぜか？ 担当者の資質・能力や誠実性の欠如にその責を帰すわけには行かない。この誤り・欠陥を認めると、全体の趣旨が崩れるという「まとめ」のフレームの問題だからである。そのフレームとは「予めシステムの存続を現状肯定すること」「それに合わせてアンケート結果を（ねじ曲げたり虚偽を用いても）解釈すること」である。

私たちは、府教委がこのフレームを解除し、まとめの全面的見直しをすることを要求する。

見直しにおいては、（上に挙げた例だけでなく）「予めシステムの現状存続を肯定する」立場を離れて客観的で公正な分析を行うことと、自由記述の内容分析を行うことを要望する。

(3) 教職員の労働負荷に及ぼす影響について、新たな実態調査の必要性

このテーマは17アンケートの設問にはなかったものである。しかし、アンケート回答の自由記述において極めて多くの回答者が、システムによる過重労働に言及している。それは、自己申告票等に費やす時間の負担にとどまらず、「評価されること」による「自発的な過重労働」の側面が大きい。教職員の過重労働は今日社会的な注視を集めている問題である。過重労働の原因が評価システムにだけあるわけではないが、大きな要因となっていることは否定できないであろう。アンケート結果から浮かび上がった重大な問題として早急な対応が求められる。

(4) 今回私たちが提起した「アンケートまとめ」の誤り、保護者・子ども達を巻き込んで教職員の勤務評価を行う授業アンケートの問題等について、大阪府教育委員会は府民に対して説明を行う義務があります。私たちとの応接によって府民への説明を行うよう求めます。

