

教職企第 2012 号
平成30年12月19日

新勤評制度はいらない！全国交流会 様

大阪府教育委員会
教職員室教職員企画課長

「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）

2018年9月5日付け貴団体より受領いたしました標記質問書について別紙のとおり回答いたします。

連絡先

大阪府教育委員会

教職員室 教職員企画課 企画グループ

電話06-6941-0351（代表）

FAX06-6944-6897

質 問	回 答
<p>二1二 アンケート実施対象・方法、および設問項目について</p>	
<p><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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・平成 22 年度に実施したアンケート調査に倣い、教頭は被評価者として設定しました。 ・属性は原則校種・年代のみ分類しています。これについても平成 22 年度のアンケート調査に倣って分類しています。 ・職種は[3 授業アンケート]でのみ活用しています。
<p><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？</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・本調査実施の府立学校の校長・准校長、市町村教育委員会あて通知の参考資料として設問を送付いたしました。 ・「（入力時間 15 分程度）」はあくまでも想定時間です。 ・アンケート回答については、システム上設問内容等十分にお考えいただける時間を設けておりました。（1画面上最大 1 時間）
<p><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？</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・設問につきましては、平成 22 年度に実施したアンケート調査における設問に倣って実施しております。

<p><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？</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・設問につきましては、平成 22 年度の調査に倣った設問としています。 ・また、回答選択肢におきましても、平成 22 年度の選択肢に倣って設定しております。
<p><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？</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「授業アンケート」の設問については、平成 28 年に実施した検証における今後の課題として、「授業アンケート結果を踏まえた教員評価の客観性と適正性を一層確保するための方策について検討を進める必要がある」とされていることから、この点に関する設問を今回のアンケート調査に設定しているものです。
<p><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？</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・回答形式を【当てはまるものをすべて選択】としておりました。 ・仮に回答されていなくてもエラーとはならないようにしておりました。
<p><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」という設問がなぜ無いのか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・設問につきましては、平成 22 年度の調査に倣った設問としています。
<p><質問 1-8> 「改善」に関する設問における回答選択肢が、多くの教職員が抱え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？</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・回答形式を【当てはまるものをすべて選択】としておりました。 ・仮に回答されていなくてもエラーとはならないようにしておりました。
<p>[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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・設問及び回答選択肢については、平成 22 年度の調査に倣って設定しております。

<p>[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。一体どういわけなのか。</p>	<p>・「授業アンケート」の設問については、平成 28 年に実施した検証における今後の課題として、「授業アンケート結果を踏まえた教員評価の客観性と適正性を一層確保するための方策について検討を進める必要がある」とされていることから、この点に関する設問を今回のアンケート調査に設定しているものです。 ・小学校・義務教育学校（前期課程）におけるアンケートの回答者に関する認識を確認するためです。</p>
<p>[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。</p>	<p>・設問につきましては、平成 22 年度の調査に倣った設問としています。</p>
<p>[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、また給与反映に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。）</p>	<p>a 平成 22 年度の調査時の選択肢に倣いつつ、現行制度の向上に向けた改善方法を具体的に問うたものとなりました。 b 設問につきましては、平成 22 年度の調査に倣った設問としています。 c 現行制度の向上に向けた改善方法を具体的に問うたものとし設定しております。 d 評価・育成システムにおける評価は絶対評価としています。 e 現行制度の向上に向けた改善方法を具体的に問うたものとし設定しております。</p>

<p>[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。</p>	<p>・設問につきましては、平成 22 年度の調査に倣った設問としています。</p>
<p><質問 1-9> 勤労手当は 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？</p>	<p>・教諭のモデル例をもとに標準の評価 A とその他の評価区分との差額を示すためです。</p>
<p><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？</p>	<p>・設問につきましては、平成 22 年度の調査に倣った設問としています。 ※なお、「がんばった」の表現に際しては、「大阪府教育振興基本計画」基本方針 6 においても使用しています。</p>
<p><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？</p>	<p>・設問につきましては、平成 22 年度の調査に倣った設問としています。 ・教職員を二分化のみで見ることを前提にした設問趣旨ではありません。</p>
<p><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？</p>	<p>・設問につきましては、平成 22 年度の調査に倣った設問としています。</p>
<p><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？</p>	<p>・設問につきましては、平成 22 年度の調査に倣った設問としています。 ※なお、「がんばった」の表現に際しては、「大阪府教育振興基本計画」の基本方針 6 においても使用しています。</p>
<p><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ます。</p>	<p>・設問項目、回答選択肢の捉え方は様々であり、肯定的、否定的にかかわらずご指摘の意見につきましては、今後の運用に際して参考とさせていただきます。</p>

<p>二二 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</p>	
<p><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？</p>	<p>・ここでいう「寛大化傾向」とは、「特定の能力や特性について甘く（上位に）評価する傾向のことを表現しています。</p>
<p><質問 2-2> 2007 年以降数年間の、比較的评价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？</p>	<p>・評価が高めな傾向が見受けられることで、複数評価の導入や、評価基準の明確化、評価者研修の充実などに取り組み、システムの適正な運用を求めたものです。</p>
<p><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の、個々の教職員の評価は妥当性をもつのか？</p>	<p>・評価・育成システムそのものに関するご意見等については、回答は控えさせていただきます。</p>
<p><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？</p>	<p>・評価・育成システムそのものに関するご意見等については、回答は控えさせていただきます。</p>

<p>二 三 二 府教委まとめ「Ⅱ 集計結果・分析」について</p>	
<p>【1】自己申告票について</p>	
<p><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。</p>	<p>・肯定的意見が大幅ではありませんが、増加したということについては、前回に比べて自己申告票については有用性を感じた教職員の方が増加したものであると考えています。</p>
<p><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。</p>	<p>・自己申告票における目標について、必ず全てを数値化で示すことは求めています。目標の設定の仕方として具体化の手法の一つです。</p>
<p><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。</p>	<p>・アンケートにおける自由記述の内容についての意見や見解を求められているものについては、回答は控えさせていただきます。 ・評価・育成システムとして、よりよい制度への取り組みは今後も行っていきます。</p>

<p>【2】授業アンケートについて</p>	
<p><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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・授業改善の取り組みに何らかの活用をされている様子が一定あり、「有用」と認識されていると考えております。 ・回答の選択項目については、<質問 1 - 6 >にて回答しています。
<p><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？</p>	<p>【制度の仕組みとして回答します】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・授業アンケートは、本システムにおける授業に関する評価を実施するにあたり踏まえるものとして実施しています。授業アンケートの結果については、授業力向上に向けた取り組みの例として、「授業アンケートの観点ごとの結果を伝えることで・・・」との記載をしておりますが、必ず伝えるものとの記述にはなっていないため、全員には返されていないものと考えております。今後も研修等で結果を活用した授業力向上に向けた取り組みを進めるよう伝えてまいります。 ・なお、③については、授業アンケートの結果の判定が「特段に低い」となった場合、その後「授業改善シート」等を用いて複数回の授業観察や指導助言等、必要な支援を実施します。 <p>評価者による授業観察評価・職務行動評価を踏まえた「能力評価」の「授業力」の評価が最終的に「期待通りとは言えない」（アンケート実施時は「発揮していない」となった場合には、「能力評価」は A 以上としないこととなります。</p>
<p><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？</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・アンケートにおける自由記述の内容についての意見や見解を求められているものについては、回答は控えさせていただきます。

<p>【3】面談について</p> <p><質問 3-3-1></p> <p>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、</p> <p>① 被評価者において、なお、否定的な回答が半数あり、</p> <p>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。</p> <p>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？</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・評価・育成システムの面談では、育成（評価）者が目標設定面談など教職員との意見交換を通じ、具体的な職務の内容や仕事上の課題について理解を深め、教職員が1年間取り組む目標が適切なものとなるよう指導・助言を行い、目標を確定することを目的とするものであり、その上で、目標達成に向けた教職員の意欲的な取り組みを促すものです。 ・この設問では「面談の有用性」についての設問としてアンケートを実施し、分析評価したものです。 ・今後もシステムの制度が理解されるよう取り組んでまいります。
<p><質問 3-3-2></p> <p>（「システム」「評価」と切り離してはあれ）「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。</p> <p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・評価・育成システムそのものに関するご意見等については回答を控させていただきます。
<p><質問 3-3-3></p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・アンケートにおける自由記述の内容についての意見や見解を求められているものについては、回答は控えさせていただきます。 ・なお、府ではパワハラを含むハラスメントにつきましては、その対応指針等が示されています。 ・評価・育成システムにおいては、育成（評価）者研修を通じ、指導・助言についての留意事項などを指導しています。

<p>【4】評価方法について</p> <p><質問 3-4-1></p> <p>「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)</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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？</p> <p>「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？</p>	<p>・システム上の「評価基準」は実施要領に規定のとおり、前回アンケート時から変更はなく、今回の設問においても「評価基準をわかりやすくする」の意図に変更はありませんでした。</p> <p>・前回「評価基準」をより分かりやすくが非常に多かったため、その内容を補足するために追記したものです。</p>
<p><質問 3-4-2></p> <p>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。</p> <p>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。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>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。</p>	<p>・アンケートにおける自由記述の内容についての意見や見解を求められているものについては、回答は控えさせていただきます。</p> <p>条例や規則等に基づき本システムを運用していくにあたり、今回のアンケートの結果を踏まえることも含め、今後も引き続きより良い制度となるよう取り組んでまいります。</p>

<p><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？</p>	<p>・現在検討しているものではなく、本アンケートを通じて教職員の意見を確認するものとしての設問です。</p>
<p>【5】学校運営に関するシートについて</p>	
<p><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。</p>	<p>・アンケートにおける自由記述の内容についての意見や見解を求められているものについては、回答は控えさせていただきます。</p>

<p>【6】システム全体について</p>	
<p><質問 3-6-1></p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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、システムを中心部分が破綻していることを示しているのではないのか。</p>	<p>①、②、③ 評価者、被評価者両者の認識の差が拡大していることについては、調査結果でも触れていますが、このような乖離を解消していくためにも、今後も引き続き、評価者、被評価者にシステムの理解を深めてもらうよう工夫していくことが大切であると考えています。</p>
<p><質問 3-6-2></p> <p>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。</p> <p>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のか。</p> <p>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</p>	<p>①、②</p> <p>・「評価・育成システム」は、教職員の意欲・資質能力の一層の向上と学校の活性化が目的という趣旨は従前から変わっていません。今回の調査結果を受けて、評価者・被評価者における意思疎通など認識の差を縮小する取組みが必要と考えております。</p>

<p><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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>①, ② 本システムの目的・趣旨が理解され、学校活性化につながるよう今後も引き続きより良い制度となるよう取り組んでまいります。</p>
<p><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？</p>	<p>・アンケートにおける自由記述の内容についての意見や見解を求められているものについては、回答は控えさせていただきます。</p> <p>・なお、今後も引き続きより良い制度になるよう努めていきます。</p>
<p><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。</p> <p>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、</p> <p>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、</p> <p>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。</p> <p>「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？</p>	<p>・アンケートにおける自由記述の内容についての意見や見解を求められているものについては、回答は控えさせていただきます。</p>
<p><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？</p>	<p>・評価・育成システムそのものに関するご意見等については回答を控えさせていただきます。</p>

<p>【7】給与反映について</p>	
<p><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だと思いますか」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？</p>	<p>・「おおむね理解され定着してきている」としているのは、8(1)の設問のみをもって総括したものではありません。</p>
<p><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だと思いますか」、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？</p>	<p>・設問8(1)については、前回の設問に倣って設定しております。 ・また、設問8(3)についても前回の設問と同様の趣旨となるよう設定した設問としています。 ・なお、府教育委員会が示す「教育振興基本計画」において、がんばった教員の実績や発揮された能力がより適正に評価される評価・育成システムの確立・実施等により、教員のやる気と能力の向上を図っているところでございます。</p>
<p><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？</p>	<p>・設問8(2)の回答のみをもって、「概ね理解され」としたのではなく、「給与反映」の設問全体を通して、総括したものであります。</p>
<p><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？</p>	<p>・大阪府職員基本条例において給与反映については定められている中、前回の設問趣旨にも合わせ、システムのより良い改善に向けた取り組みをするための設問としています。</p>

<p><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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・評価・育成システムそのものに関するご意見等については回答を控えさせていただきます。 ・今回のアンケートの意見については、今後のより良い制度に向けて取り組む際の参考としていきます。
<p><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のか？</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員の評価・育成システムは相対評価ではありません。
<p><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？</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・評価・育成システムそのものに関するご意見については回答を控えさせていただきます。

<p>二4二「今後の方向性と改善策」について</p>	
<p><質問 4-1> 「まとも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？</p>	<p>・被評価者については、前回に比べ減少している設問項目もあるが、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、「肯定的意見が増加した」と総括しました。</p>
<p><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？</p>	<p>・評価・育成システムそのものに関するご意見等については回答を控えさせていただきます。 ・今回のアンケートの意見については、今後のより良い制度に向けて取り組む際の参考としていきます。</p>
<p><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？</p>	<p>・「授業アンケート」の設問については、平成28年に実施した検証における今後の課題として、「授業アンケート結果を踏まえた教員評価の客観性と適正性を一層確保するための方策について検討を進める必要がある」とされていることから、この点に関する設問を今回のアンケート調査に設定しているものです。</p>
<p><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。</p>	<p>・設問8(3)「あなたは評価結果が反映され、どのように思いましたか」の評価者、被評価者の回答から検証し、総括したものです。 ・「評価結果の給与反映」については、ていねいに説明していきたいと考えております。</p>
<p><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？</p>	<p>① 「評価方法」における設問の結果による ② 「自己申告票」や「評価方法」における設問の結果による ③ 「面談」や「システム全体」における設問の結果による ④ 「学校運営に関するシート」における設問の結果による</p>

<p><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？</p>	<p>① 「授業アンケート」における設問の結果による ② 「評価方法」における設問の結果による ③ 「評価方法」における設問の結果による ④ アンケート調査結果にはない事項であるが、過去の意見や知事部局との扱いの関係による</p>
<p><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？</p>	<p>・今後検討を進める項目の一つであるため、具体的にお示しできるものではありません。</p>
<p><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。</p>	<p>・課題としてあるもので、今回のアンケート結果も踏まえながら、今後検討していくものとして示している。 具体的な検討内容等についてはお示しできるものではありません。</p>
<p><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？</p>	<p>・大阪府の他部局の状況も踏まえて今後検討していく課題としてあるものです。 ・いただきましたご質問における趣旨補足のご意見については今後の適正なシステム運用の参考にさせていただきます。</p>