

# 新勤評制度はいらない！ 全国交流会ニュース

## 10年経っても2/3が否定的 「評価・育成システム」 は廃止しかない

大阪府教委は昨年8月、評価者（校長・市町村教育長全員）と教職員（抽出、教頭含む）に対して「評価・育成システム」に関するアンケートを行いました。

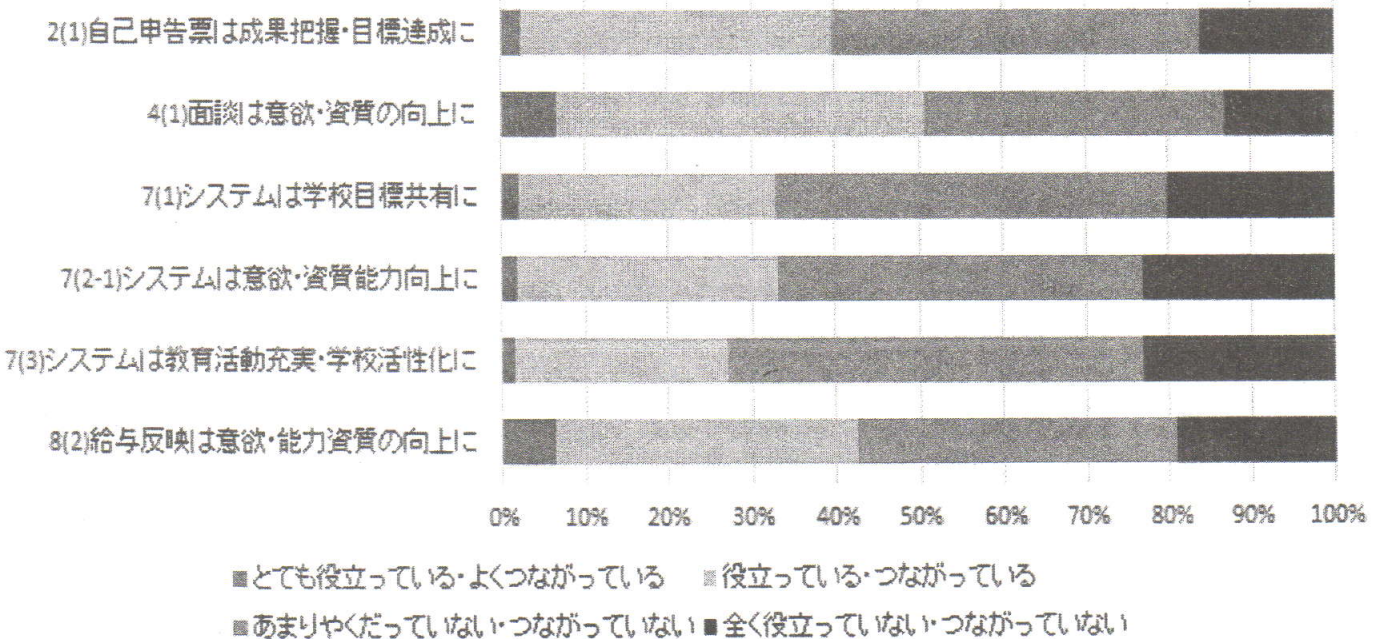
このアンケートは客観的な検証ではなく、システムを継続させる行政の意思を前提に作られた意図的なものでした。しかし、それでもアンケートの結果は教職員の大半がシステムを懐疑的・否定的に評価していることを示し、特に自由記述において問題点が鋭く指摘されています。この結果を受け止めて、廃止を含めて抜本的な見直しが行われるべきところを、府教委はゆがめた形でまとめを行い（今年2月）、一部の意見を恣意的に採り上げ、「教職員の理解を増す」ためにリーフレットを配っています。私たちは情報開示で得た原データを直接参照して、教職員の生の意見を紹介します。

### 「効果・意義」に 過半は否定的回答

システムの効果・意義について聞いた6つの項目、「2（1）自己申告票」「4（1）面談」「7（1）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」の回答結果は否定的な評価を示しています。「面談」だけが半々、他の5項目は否定的回答（「あまり」「全く」）が半数を大きく超えています。なかでも、府教委が「システム」の目的として謳っている「意欲・資質能力向上」「活動充実・活性化」は、各々66・8%、72・5%が否定的な回答をしています。しかも、これと「目標共有」の3項目は、府教委の「まとめ」が「前回（7年前）」と比べて肯定的評価が増えている」と言うのと違って、前回よりも肯定回答の比率が下がっています。

15号  
2018年5月30日  
連絡先  
〒530-0047 大阪市  
北区西天満1-9-13 パ  
ベル中の島501 冠木  
法律事務所 気付  
事務局 井前弘幸  
Email ; shinkinpyou  
hantai@trad.ocn.ne.  
jp

システムの効果・意義





ではあり得ません。

握してこそその検証なのに、それを意図的に避けているアンケートは客観的・公正なものではないこと、等々です。

また、「教職員の協働体制に与える影響」「過重労働の誘発」など「システムの負の影響」を問う項目もありません。否定的側面をも含めて把握してこそその検証なのに、それを意図的に避けているアンケートは客観的・公正なものではないこと、等々です。

今回のアンケートは、設問そのものに欠落・歪みが目立ちます。たとえば、「授業アンケート」については実施後初めてのアンケートなのにその効果・意義(是非)を問う設問がないこと、「評価が適切に行われているか？」という設問がないこと、「給与反映を無くす」という回答選択肢がないこと、等々です。

### 存続ありき—— 批判的返答を予め 排除したアンケート

実施から10年を経て、教職員の3分の2が否定的に見ている回答結果は、「システム」の失敗を端的に示しているのではないのでしょうか。さらに、単に「役立っていない」にとどまらない深刻なマイナスの影響(有害性)が自由記述中の圧倒的多数によって証言されています。

8(1)「がんばった人とそうでない人に給与格差を設けるのは適当だと思いませんか」が、「がんばった」「そうでない」という差別的先入観を強要するだけでなく、①「システム」に対する評価を一般論にすり替えていること、②「業績」と「能力」を評価の2本柱とする制度設計上「がんばり(努力)」を評価するものでは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、の2つのトリックを仕掛けていくことです。

160人へのぼる回答者が自由記述でこれらのことを指摘しています。

▽自由記述より

□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っているのではないのでしょうか。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)

更に見逃せないのは、設問

「がんばった」と「そうでない」という差別的先入観を強要するだけでなく、①「システム」に対する評価を一般論にすり替えていること、②「業績」と「能力」を評価の2本柱とする制度設計上「がんばり(努力)」を評価するものでは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、の2つのトリックを仕掛けていくことです。

□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)

□今回の回答項目自体についても、この制度を維持したい、批判的返答を避けたい、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)

□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)

□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)

□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)

□今回の回答項目自体についても、この制度を維持したい、批判的返答を避けたい、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)

## 府教委2017年夏「教職員の評価・育成システムに関するアンケート」設問(概要)

このアンケートは、「教職員の評価・育成システム」のより一層の充実・改善の参考とするため実施するものですので、ご協力をお願いします。(略)・

- 1 属性** (1)校種 ①小学校・義務教育学校前期課程 ②中学校・義務教育学校後期課程 ③高等学校 ④支援学校 ⑤教育委員会 (2)年代 ①10~20代 ②30代 ③40代 ④50代 ⑤60代 (3)職種 ①教育職 ②教育職以外
- 2 自己申告票** (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。 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)自己申告票の記載内容をどのように改善すれば、目標の共有化や目標達成状況の確認・把握に一層役立つと思いますか。【当てはまるものをすべて選択】  
選択肢略
- 3 授業アンケート** (1)H28年度の生徒・保護者による授業アンケートの結果を特にどのような授業改善の取組みにつなげましたか。【当てはまるものをすべて選択】 ①授業計画 ②教材活用 ③授業展開 ④学年(会)での研究改善 ⑤教科(会)での研究改善 ⑥研修(校内等) ⑦その他(自由記述) 【小学校・義務教育学校(前期課程)のみ回答】(2)小学校・義務教育学校(前期課程)・・・は、・・・保護者を通じて授業に対する児童の受け止めを問うこととしています。・・・どのようにすべきと考えますか。 ①児童に直接回答を求める ②低学年は保護者を通じた回答、高学年は児童が直接回答 ③現行どおり
- 4 面談** (1)目標設定面談や評価結果の開示面談の際に、育成(評価)者から教育活動の充実に向けての指導・助言などを行っています。面談が教職員の意欲・資質の向上等につながっていると思いますか。 ①よくつながっている ②つながっている ③あまりつながっていない ④全くつながっていない (2)面談をどのように改善すれば、より一層、教職員の意欲・資質の向上等につながると思いますか。【当てはまるものをすべて選択】・選択肢(略)
- 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、どのような改善を行うべきだと思いますか。【当てはまるものをすべて選択】 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・・・(略)・・・ ⑩評価要素を細分化する
- 6 学校運営に関するシート** (1)「校長・准校長の学校運営に関するシート」は、・・・提出については、どのように感じていますか。選択肢(略) (2)「教頭の学校運営に関するシート」は、・・・提出については、どのように感じていますか。・・・選択肢(略)・・・
- 7 システム全体** 評価・育成システムは・・・評価を通じて教職員の意欲・資質を高め、学校の教育活動を充実させるとともに、校内組織の活性化を・・・目的に実施しています。 (1)評価・育成システムは、学校目標の共有につながっていると思いますか。 ①よくつながっている ②つながっている ③あまりつながっていない ④全くつながっていない



### 自由記述に見る教職員の意見

回答者の多くは、留意された質問項目や回答選択肢では自分の思っていることを反映できないと感じたのでしよう。回答被評価者4566名中2770名が自由記述を書いており、その大部分はシステムに対する批判や疑問を呈するものでした。教職員はどうしても伝えたいと、端末PCに向かつて限られた時間でこれだけの自由記述を書いたのだ

### 自由記述では給与反映には否定的な意見が圧倒的に多い

自由記述回答者中の半数近い約1300人が給与反映に直接的に言及しています。(以下も数字は概数です)そのうち給与反映に肯定的な意見は80人強で、否定的意見(あるいは疑問意見)が1070人と圧倒的な割合を占めています。質問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か?」にイエスと回答した720人の中でも、自由記述で肯定的意見を書いた人は80人しかいません。「一般論としての給与反映」は肯定しても、「システム」による学校職

と意思です。府教委のまとめは、賛否の意見を半々くらいの数で引用して体裁を取り繕っています。集積された記述の重みに応えようとした形跡はありません。以下、その一端を紹介いたします(紙幅の都合一部抜粋もあります。)なお、府教委のまとめは府教委の、自由記述回答は新勤評全国交流会のWEB(本頁下)で見ることが出来ます。

場での給与反映」には否定・疑問だ、という考えが多数と見られます。また、「評価はあつてもかまわないが給与反映はするべきでない」とする意見も多数にのぼります。否定(疑問)の理由として多いのは、①評価の適正性が保障されない(760人)、②給与反映によってモチベーションを与えるのは良くない(120人)、③給与反映は意欲につながるがらない・逆に意欲を挫く(230人)、④教育の仕事に馴染まない(220人)、⑤職員間の協力を妨げたり、評価を受けやすい方向に仕事が偏

る、等の悪影響(230人)、⑥過重労働の促進につながる(150人)です。

「システム」の賃金構造にも多くの批判的指摘がありました(130人)。総人件費の枠内での実質相対評価(中低位評価者の賃金を高評価者に回す)であること、標準評価(A評価)でもマイナス査定になる賃金抑制政策であること、等です。給与格差を付けるよりも給与自体のベースアップや労働条件の改善を求める意見も多く見られました(70人)。

一方、肯定的意見のなかでは、純粋に「給与反映によって意欲が向上する」と述べているものは比較的少数(26件)で、それよりも、「過重な仕事を押しつけられている中、せめて給与には反映してほしい」という、本来的には労働負担軽減の要求であるものを賃金格差の要求に振り向けている書き方のものが目立ちました。

#### ▽自由記述より

□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

- (2-1) 評価・育成システムは、意欲・資質能力の向上につながっていると思いますか。 回答選択肢、前項と同じ
- (2-2) 【「①②つながっている」とした大きな要因を最大3つまで選択してください。】 …回答選択肢(略)…
- (2-3) 【「③④つながっていない」とした大きな要因を最大3つまで選択してください。】 …回答選択肢(略)…
- (2-4) あなたの意欲の「向上」、「低下」に最も影響すると思うものを最大3つまで選択してください。 …選択肢(略)…
- (3) 評価・育成システムは、教育活動等の充実及び学校の活性化につながっていますか。 回答選択肢は(1)(2-1)と同じ
- 8 給与反映 28年度評価結果の29年度給与への反映状況(45歳高等学校等教諭のモデル例)
  - ・勤奨手当 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
  - ・昇給 A以上=4号給、B=2号給、C=昇給しない
- (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。 ①そう思う ②そう思わない
- (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。 回答選択肢は7(1)(2-1)(3)と同じ
- (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。 …選択肢(略)…
- (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。【当てはまるものをすべて選択】
  - ①現状のまま… ②給与反映のメリハリを大きくする ③…メリハリを小さくする ④…上位(SS・S)の場合のみ給与を更に上げる
  - ⑤…下位(B・C)の場合のみ給与を更に抑制する
- 9 システムについての意見 自由記述【1,000文字】

実施：2017年8月 対象：評価者(校長・市町村教育長全員)、被評価者(府立・市町村立学校教職員(教頭含む)抽出) \*大阪市・堺市除く  
 対象者数と回答数：評価者1138名中回答数1027、被評価者6000名中回答数4556  
 府教委まとめ(2018年2月)：「大阪府教育委員会 評価・育成システムアンケート」で検索可  
[www.pref.osaka.lg.jp/attach/3048/00186592/300206%20honpen.pdf](http://www.pref.osaka.lg.jp/attach/3048/00186592/300206%20honpen.pdf)と  
[www.pref.osaka.lg.jp/attach/3048/00186592/300206%20siryouhen.pdf](http://www.pref.osaka.lg.jp/attach/3048/00186592/300206%20siryouhen.pdf)  
 回答全資料(記述を含む全回答を掲載)：http://www7b.biglobe.ne.jp/~kinpyo-saiban/index.html  
 「新勤評反対訴訟」で検索可能です



自由記述の中で自己申告票に触れたのは700人でした。目標設定に役立つと書いたのは180人で約4分の1。

**評価と切り離すべき、数値目標はなじまない、作業量が負担などの声が上がると自己申告票**

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、私たちは持ち帰りや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)

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くと理解しています。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)

口・日々しなければならぬ業務が、いっばいです。時間短縮・ノー残業デーと言っただけで、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、どんな疲弊をしています。どうせこのような制度をするなら、評価をきちんとしていただきたくいです。授業をそんなに見に来るわけでもない、日ごろからほとんど教職員とのコミュニケーションを取らない校長が、いったいどうやって評価しているのかも納得できません。頑張っている教職員がきちんと評価され、それがちゃんと給与に反映される仕組みを、運営していただきたいです。また、努力をしていない教職員との給与の差をしっかりとつけてほしいです。(小・30代)

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ます。500人は否定的な意見で、

**校長の意見より**

評価者の回答は自分がシステムを担っているため、システム積極評価の比率が高く、被評価者と大きな乖離を見せえています。しかし、評価者といえどもシステムに様々な矛盾を感じ、教職員に気持ちに共感することも多いのでしよう。校長の回答の一部を紹介します。

○授業アンケートにおいて、若い(イケメン)男性教員への評価が高く、授業アンケートが人気投票になっていないか、と危惧する。(小・50代)

○しっかり取り組んでいても、表現の下手な教員は、成果を表現できずにおり、口先だけの教員には負ける。(小・50代)

○給与反映と連動しているので、オープンにできない構造になっています。これは、互いに公開し合うことでお互いの力量を高めるといふ形とは異なる方向です。評価・育成システムそのものが権力者(評価者)の近い所で勤務している者が高くなり、評価者から遠い所(情報の入りにくい所)で勤務している者の評価がおろそかになるという傾向があり、このシステムの欠陥でもあります。(高・年齢不詳)

○臨機応変な業務(指導)が連続するものが「教職」である。そこをよく見評価することの方が大切であるはずなのに、自己申告票に書かれた内容でしか評価されないなら、教職員の創造的・積極的な指導への意識・意欲の広がり、プレキをかけるのではないか？(中・50代)

○個人の感覚や感情で上司を評価するシートは、信頼関係を大きく損なうことにつながる場合がある。これは即刻やめるべき。(中・50代)

○「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(高・年齢不詳)

○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。(支・年齢不詳)

○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。(支・年齢不詳)

○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。(小・50代)

○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。(小・50代)

○大阪府は全国的に低い給与水準であり、この根本問題と合わせてシステムを見直していくべきではないだろうか。(支・年齢不詳)



忙しい時期に作業量が増えて我慢できない(220)、数値目標は学校になじまない(200)、目標設定を強制されるなどがありました。

▽自由記述より

□評価育成システムは、記入して自己の目標を明確にしたり、学校目標を柱として個人の目標を設定するのに、一役をかっていていると思う反面、それがどの基準で評価されているのかが曖昧だと感じています。(小・30代)

□自己の目標を設定し確認をしていくという点では良いと思うが、その結果を給与に反映するのは何か違うような気がする。(中・40代)

□制度をなくすという選択肢はないのでしょうか。自分の目標を明確にし、進捗・達成を客観視できたりすることに關しては有効だと思えます。(中・40代)

□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ります。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)

□このシステムは、「チーム」としてではなく、個人の活躍だけを一面的に評価しています。・・・学年集団、学校集団として動いてきた私たち教師が、いつの間にか「個人の手柄」を競って働くようになったように感じてとても残念です。(小・50代)

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せん。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きます。(高・30代)

□「評価・育成システム」は撤廃すべき。教職員・管理職の双方にとって時間の無駄である。「賃金差別」もやめるべき。お金を目の前にぶら下げて「い」とおりにすれば給料が上がるぞ」をいわれている訳で、実に不愉快。もっと現場の教員を信用してはいいかがですか。(高・50代)

□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、教職の仕事に關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)

□システムが採用されてから、評価を

**評価基準が疑問・不公平、主観的恣意的評価だ、評価能力に疑問がある等々 評価方法には意見続出**

評価について書いた人は1590人と最も多かったです。その中で評価基準に疑問、不公平と書いた人が510人(32%)、主観的恣意的評価だ240人、校長の評価能力に疑問260人と評価そのものへの批判が多数の人からぶつけられています。

▽自由記述より

□様々な考え方や捉え方があるが、公平・公正に行われているとは考えづら

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・60代)

□日々の業務(生徒対応、保護者対応、会議、事務作業等)に追われたたでさえ時間がないう中で、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えますが、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えます。(高・30代)

い。配属先の学校や受け持つ学級の児童・保護者の大変さ、校務分掌や学校内のポジションなどの負担の差、家庭の有無など単に数値や記述で表わせられない部分が多く、不満を感じる部分が多い。努力や仕事をこなししている量、業務や分掌以外での他へのホローなども適切な評価がされているとも感じられない。(小・30代)

□そもそも何を基準に評価されている

のででしょうか。派手な発表などをすればS評価などをもらい、荒れて苦しい学年と分かったうえで引き受け、一年間ほとんどよく頑張ったが先生は、大きな成果がないA評価と評価されない。(小・30代)

□評価する人も、される人も判断基準が、はつきりしないのであまいな部分が多いと思う。もし仕事に熱心でない教師がいたなら、評価という形ではなく、話し合いや、アドバイスを繰り返してみんなで引っ張り上げていくべきであると考えます。(小・50代)

□私たちは、評価者に見てもらうために仕事をしているわけではなく、子どもにとってよりよい教育ができるように努力しています。その結果や効果が、すぐに目に見えるような仕事ではなく、まして数字で判断できるものではないので、1年ごとに評価されることに納得ができません。さらにそれが給与に反映されることも良いこととは思えません。(中・30代)

□がんばっている教員とがんばっていない教員が存在することは事実ではあるが、その間を2分する基準はない。もちろんSSとCに5分する基準もない。印象的な評価なら可能かもしれないが、客観的な評価は不可能と考えられる。また、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。(中・50代)

□仕事に対する頑張りや、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)

□評価の仕方が不透明。管理職に気に入られたら高評価をもらえているという風潮がある。若い教員はにも言えなくなり、いい教育現場が生まれるはずもない。(高・10〜20代)

□教員の仕事は、数値で判定できない。評価・育成システムは「百害あって一利なし」直ちに廃止すべきである。...

### 見過ごせないパワハラ

### 提言シート

アンケート以前に、特に高校等では提出者が極めて少ないことから、あまり意義が感じられていないことがわかる。アンケートでは、記名式であることを問題にする回答が目立った。また、次の回答に見られる校長からの干渉・パワハラは深刻な問題です。府教委は全教職員に聞き取り調査を行い、不当言動を行った校長を懲戒処分すべきです。

○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。...記名をしなければならぬので、パワハラを摘発することができない。...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)

給与に差を付けても、現場は活性化しないし、学校は良くならない。低い評価を付けられ、給与を削られた人は、ますますやる気を失い、頑張る人にさらに負担が掛かる。教育現場にとって一番大切なものは、自由な発想とチームワークである。一部の教員だけが高い給与を貰うのは絶対には反対である。直ちにこの制度を廃止すべし!(高・50代)

□評価基準が学校によっても違い、曖昧である。評価結果についても、よくわからない。

Aが普通なら、何をすれば Sの評価を受けることが出来るかと評価者に言われたこともない。(高・50代)

○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。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。...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)

○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いうマイナスの影響は大きいと考えます。(高・50代)

### 授業アンケートが役立つのかどうかをなぜ聞かない? ー ー ー としての質問項目では有用の結論は出せない

□評価者が全ての業務を把握しきるのは困難であるうえ、学校における行政職員は数値的な目標・結果を掲げることが困難であるため、評価者と被評価者、双方の立場から考えて、この評価・育成システムは適していないように思う。(支・10〜20代)

□何度も書き直しをさせられ、本来の業務に支障がでる。紙切れ一枚で評価

され、給与に反映されるのはどうなのか。結局文章が上手くけ、自己評価も高い人が高い評価を受けるのではないか。(謙虚な人は損)特に支援学校では、数値化することも難しい。3年後、5年後、10年後その生徒が幸せに充実した毎日を送っているのが大切である。それは、在学中に数値として表すことは不可能である。(支・30代)

このアンケートは、本来あるべき質問項目「授業アンケートは授業改善に役立つのか?」「授業アンケート結果を評価に用いることは適切か?」がなく、いきなり「どのような授業改善の取組につなげたか」から始まっています。回答者は「①授業展開」「⑥研修」の選択肢から「強いていえば」という感じで選ぶしかなかったのだでしょう。これでは、府教委まとめて言う「有用と認識している」という結論は出てこないはずだ。

自由記述で触れている約300人中、役立つと述べているのは18人にすぎません。多くは、「生徒・保護者によるアンケートは一面的で評価や給与反映に結びつけるのはおかしい」「迎合的になるなど授業内容に偏りを生じさせる」等を指摘しています。また、140余名(半数が小学校)が「授業アンケート結果を知らされていない」と答えています。

▽自由記述より

□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。...保護者を通じてのアンケート、評価・育成システム、ともに教員の資質・意欲向上に役立たないばかりか、児童と教員の間の関係を崩すかもしれない要因になるだけの無駄なものであると感じる。(小・40代)

□授業アンケートはやさしく人気のある先生に有利。生徒のことを思っ厳しく指導している先生には不利になっているのではないかと。評価育成とリンクするのはやめてほしい。(高・60代)

□生徒からのアンケートの実施に関しても、給与に反映させるべきではない。生徒自身も戸惑いながら回答するだけでなく、めんどくさいとかこの先生は嫌いだからといった気持ちで回答する生徒も見受けられ、とても正しく評価されているとは思えない。(高・30代)

□授業アンケートを生徒に取るようになってから生徒の顔を伺うことが多くなり、不要な気疲れもする。こんなものがなくても日々生徒が成長するた



めの授業をしたいという熱意をもって  
教員になったのにその熱意がなくなる

### 「校長との意思疎通の機会」としては受け入れられても 「教員評価のための面談」は肯定されているか？

このシステムはなくしてほしい。(高・30代)

面談については、他の項目よりも肯定的な回答が多く(約50%)、自由記述においても好意的な捉え方が比較的多く見られます(190名中80名)。

ただ、それは必ずしも「評価制度の環境としての面談」という位置づけではなく、「校長との意思疎通の機会」等、評価とは切り離して面談そのものの有益性を述べているものが多いです。職員会議など日常の場での管理職を含めた議論が成立しなくなっていること、代償的な意味があるのかも知れません。否定的な意見としては、「形式的にされているだけ」「まともなアドバイスももらえない」等、「育成」ではなく「評価」のためのつじつま合わせに終わっていると趣旨のものが多くを占めています。また、校長のパワハラ的な言動も指摘されています(7件)。

#### ▽自由記述より

□目標は、目の前の子どもたちが少しでもよく成長できることであるので、いちいち紙に書いて誰かに評価してもらうものではないです。実際、評価できるほど誰かが授業の様子や日々の様子を見ているわけでもなく、面談では一・二度見に来た授業のことをもにした的外れで否定的な評価や指導を聞かされ、やる気を失うばかりです。(小・40代)

職場・職員の分断を持ち込むものでだちに廃止してほしい。育成を口実にした指導・助言はパワハラ・温床になっている。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。(小・50代)

□このシステムで、唯一よかったこと

### 積極的效果があったと書いた人はごく少数 資質向上・活性化にシステムは役立っているのか

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效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

為の仕事になっっている(90人)、助け合い、協力なくなつた(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ます。育成してもらつた覚えがないという記述も多くありました。

#### ▽自由記述より

□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

は管理職と直接話す機会ができた面談だけです。しかしながら、その内容については、管理職によってさまざま対応で機械的にしているだけという印象も多々あるし、日頃の仕事ぶりをみてくれているわけではないので書面の内容と短時間の面談だけで評価されることに納得いきません。また、書面についても、給料に反映されるということで必死に書いていますが、その作業に時間をとられて業務に支障がでて困っています。システム目的に掲げている内容は理解しますが、賃金に影響させずのような方法に廃止を求めます。(支・40代)

□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、評価される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至みが生まれている。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)

□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)

□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)

#### □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りましたし、職員の間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)

#### □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)

□「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。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、他の教職員が目標と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。また、新しい提案する場合でも、誠実な人ほど私利私欲のための提案とみられるのではないかと考え、提案がしにくい状態が生じていると思う。つまり、この仕組みは、個々の教職員の意欲を高め、教育力の向上をめざしたと思うのだが、教職員を團結させるのではなく分裂させてしまっており、教職員集団としての教育力を低下させるネガティブな効果を及ぼしていると考ええる。(高・60代)

□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きません。(支・40代)

□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)

□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ない。そんな評価に納得ができるわけがない！(中・30代)

□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)

もちろん以下のように肯定的に受け止めている意見もあります。

□毎年年度初めに年間の目標をたて、その都度振り返り、年度末には来年に向けての目標を考えるので、年間を通しての仕事の見通しができますし、「今の自分には、この学校のために何ができるだろうか。何をすべきだろうか」ということを考える機会になっています。なかなか目標を達することができず、毎年悔しい思いもしています。が、採用当時の記入内容と比べると成長していると感じる部分もあるので、今後もう少しずつですが頑張っていこうと思います。(小・30代)

私たちは5月8日、アンケートの回答の中で市町村教育長の意見として出され、システムそのものに根本的な反対や批判を提起している4つの意見について公開質問状を提出しました。これについて府教委は教育長である確認が取れないので、答えられないと回答しました。しかし、市町村教育長からこのような意見が出ていることを重く受け止めるべきだと考えます。

**公開質問状**

大阪府教育庁  
教育長 酒井 隆行 様

大阪府教育庁は昨年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ました。このアンケートには市町村教育長から以下のような厳しい意見が寄せられています。

- ① 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。育成システムもよいが、多忙化、ブラック対策を何とかしてほしい。(回答123)
- ② 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もので、今後も強行されることのないようお願いしたい。(回答1235)
- ③ 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」とするのを含め、「がんばる」という観点の不透明である。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。(回答1240)

④ 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たものでない場合が多いし、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、ある児童生徒にとつては、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つていく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ぬが、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つていない気がする。(回答1281)

上記の4つは、各市町村の教育に責任を持つ教育長の意見です。これらの厳しい指摘に対し、明確な態度表明を抜きにして「システムに対する理解を深める」ことは不可能です。それぞれ意見に対して大阪府教育長酒井隆行氏あるいは教育庁がどのような見解をお持ちなのか、今後どのように理解を深めて行こうとしているのか、見解を求めます。見解は文書にて返答いただきたいと思えます。

新勤評制度はいらない！  
全国交流会事務局