

## 府教委「『教職員の評価・育成システム』に関する教職員アンケート調査」を実施

# 「システム」を廃止し、賃金リンクを撤回せよ！ 子どもの成長を願う、教職員のチームワークを壊すな

府教委は7月18日、「『教職員の評価・育成システム』に関する教職員アンケート調査の実施について（依頼）」を、府立学校の校長・准校長宛に通知を發出し、大障教・大教組に対して、その内容についての説明を行いました。

### 職場に充滿する

#### 「システム」への怒りの声

学校現場への様々な悪影響を危惧した多くの教職員の反対を押し切り、「教職員の評価・育成システム」（以下、「システム」）が本格実施されてから14年目、評価結果の賃金リンクから12年目を迎えました。また、2012年度には、「システム」の「改定」を目的とした「授業アンケート」の導入も強行されました。この間、学校現場では、「育休明けを口実にB評価となった」「校長が代わって評価が下がった」等、評価に対する不満の声が広がっています。また、「自己申告票の書き直しを何回も求められた」「意味も無い数値目標の設定を強要された」等、教職員のやる気を失わすような管理職の押しつけや、賃金リンクに対する怒りの声も充満しています。府教委が「システム」の目的としている「教職員の意欲向上・資質向上」「学校の活性化」とは程遠い状況です。

今年の6月15日に行われた、府労組連の団体交渉において府教委は、「システム」の廃止・撤回を求める私たちの要求に対して「平成29年度は、システムに関する職員アンケートを実施し、回答された意見も参考により良い制度になるよう取り組む」と回答しました。今回のアンケートは、この回答を受けて実施されるものです。

### 今回実施される

#### アンケートの概要

府教委は、今回実施する「『教職員の評価・育成システム』に関する教職員アンケート調査」(以下、「教職員アンケート」)の概要について、大障教・大教組に対して次のように説明しました。

#### ●「教職員アンケート」の対象者

- ① 評価者(校長・准校長等)全員 1097人

- ② 被評価者(無作為抽出による) 6千人(府立学校2千220人

#### ●「教職員アンケート」の実施方法

- ① 概要

アンケート調査は、インターネット上に受託業者が開設したWebサイトに対象者が各自でアクセスして回答する。

#### ② 実施期間

2017年8月1日(火)から8月31日(木)までの日程で行う。

#### ③ 実施の流れ

1. 受託業者は、8月1日に対象者の業務用個人メールアドレスに「案内文」を配信し、対象者ごとにアクセス用のID・パスワードを配布する。
2. 教職員は、自身が対象者となっているかどうかを、業務用個人メールにより確認する。
3. 対象者となった教職員は、各自でWebサイトにアクセスし、アンケートに回答する。アンケートの回答は職務として実施するが、回答者が誰であるかの特定はできない。また、校長・准校長にも対象者名を伝えない。
4. アンケートの集約は、受託業者が実施する。

### 教職員の批判を真摯に聞く

#### アンケート実施を

実施される「教職員アンケート」の主な設問は裏面の通りです。府教委は、2010年に実施したアンケート結果との比較を行うため、前回と同じ設問を含んでいるとしました(裏面下線部参照)。また、「1属性(29年3月末時点)」以外の設問については、無回答でも次に進むことができるので、答えられる設問だけに回答することも可能と説明しました。

しかし、「教職員アンケート」は、「システム」を今後も継続していくことを前提とした設問が多く含まれており、教職員からの批判を真摯に聞く内容とは言えません。例えば、「システム」の「改定」のために「授業アンケート」を導入したことの是非を問う設問がありません。また、「評価結果の給与反映をどのように改善すればよいか」という設問には、「賃金リンクを無くすべき」と意思表示ができる選択肢がつけられていません。

大障教は、こうした「教職員アンケート」の問題点を指摘し、内容の変更を求めました。アンケートの実施にあたっては、「賃金リンク撤回」や「数値目標押しつけ反対」など、「システム」の根本的矛盾について教職員の意見をリアルに聞く姿勢が重要です。大障教は、「システム」の廃止と、賃金リンクの撤回を求めて、引き続きとりくみをすすめます。

## 教職員の評価・育成システムに関するアンケート（主な設問）

下線部は前回アンケートと同じ設問

### 1 属性（29年3月末時点）

- (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 自己申告表

- (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】
- ①目標達成のスケジュールの明確化 ②目標達成に向けた具体的な取組みを記載  
③職務の達成目標の数値化 ④目標の重要度、優先順位を記載

### 3 授業アンケート

【H28年度に授業を行った教員のみ回答】

- (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H28年度に授業を行った教員のみ回答】

- (2) 小学校・義務教育学校（前期課程）の授業アンケートは、児童の発達段階を考慮し、児童に直接問うのではなく、保護者を通じて授業に対する児童の受け止めに問うこととしています。  
授業アンケートを踏まえた教員評価の仕組みのより一層の充実・改善を図るためには、どのようにすべきと考えますか。

- ①保護者を通じるのではなく、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など、児童に直接回答を求める対象を限定する  
③現行どおり

### 7 システム全体

評価・育成システムは、教職員が学校目標を共有し、その達成に向けた個人目標を設定して、評価を通じて教職員の意欲・資質を高め、学校の教育活動等を充実させるとともに、校内組織の活性化を図っていくこと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

- (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。

- 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

- (2-2) 【「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。】

- ①評価・育成システムを通じて評価者から認められたこと ②開示面談における丁寧な評価理由の説明  
③面談における、今後、伸ばすべき点や職務上の十分なアドバイス  
④面談を通じた評価者との十分な意思疎通 ⑤評価結果の影響を受けての意欲の変化  
⑥評価結果の給与反映

- (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。】

- ①評価・育成システムを通じて評価者から認められなかったこと  
②開示面談における評価理由の説明不足  
③面談における、今後、伸ばすべき点や職務上の十分なアドバイス不足  
④面談を通じた評価者との意思疎通の不足 ⑤評価結果の影響を受けての意欲の変化  
⑥評価結果の給与反映

- (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。

- 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

### 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）

・勤勉手当 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。

- 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

- (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。※被評価者として回答。

- 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 ③当たり前だと思った  
④特に何も思わない ⑤昨年より給与が減り、意欲が低下した ⑥意欲が低下した

- (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現状のままでよい ②給与反映のメリハリを大きくする ③給与反映のメリハリを小さくする  
④評価結果が上位(SS・S)の場合のみ給与を更に上げる  
⑤評価結果が下位(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【1000文字】