

府障教ニュース号外

府教委「教職員の評価・育成システムの実施結果についての検証の概要」を公表

アンケート結果を真摯に受け止め、 「評価・育成システム」とその賃金リンクを撤廃せよ！

府教委は11月30日、「教職員の評価・育成システムの実施結果についての検証の概要」（別紙資料参照）を明らかにするとともに、「教職員の評価・育成システム」の「手引き」の「改定」について提示を行い、12月24日までの期間で府障教と意見交換したいとしました。

●アンケート結果に逆行する不当な「検証」

10月29日付で明らかにされた「教職員の評価・育成システム」（以下、「システム」）に関する教職員アンケートの結果は、本格実施から6年、賃金リンクから3年を経た今も、この「システム」が「教職員の意欲・資質能力の向上」「教育活動の充実」「学校の活性化」など、その目的にはまったくつながっていないことを明確に示すものとなりました。それにも関わらず、府教委の「検証」は、制度の廃止や賃金リンクの撤廃など、まともな検討は一切おこなわず、「システムの充実・改善を行う」として、現行「S・A・B・C・D」の評定を「S・S・S・A・B・C」に変更（記号の表記変更）するなど小手先の変更をおこなう一方、アンケート結果に逆行して「勤勉手当への反映」の拡大を検討するなど、きわめて不当な内容となっています。また、「目標設定指導を強化」するとして、教職員に目標の修正・変更を迫り、変更しなければ評価に反映させるとしています。これは、上意下達の仕組みを強化して『大阪の教育力』向上プラン」推進に忠実な教職員づくりをねらうものです。そもそも教職員の勤務労働条件に重大なかわりを持つシステムの変更を「提示」としていること自体、きわめて不当です。

ちに撤廃するとともに、教育をゆがめる「システム」そのものを廃止することです。府障教は、府教委にアンケート結果の真摯な検証を迫るとともに、「システム」とその賃金リンクの撤廃を求め、新たな全教職員署名も提起しながら、取り組みに全力をあげます。

●「検証」でも「システム」の破綻は明らか

アンケートに寄せられた意見を受けて、府教委「検証」も「評価結果を給与反映したことが、資質・能力向上等には直接つながっていない」と言い難い」と認めています。また、昇給への反映に関わる「3年ルール」について「圧倒的多数を占める標準の教職員のやる気を削ぐことのないよう配慮」したものとされていますが、これは、賃金リンクが圧倒的多数のやる気を削ぐことを当局自身が認めたものです。「育成の観点」について、被評価者に「否定的な意見が多い」「十分理解されていない」と認めています。被評価者が納得できない「システム」が「育成」につながるわけがありません。さらに「公平性・客観性の確保」について、「評価基準が明確でない」「校長・准校長が職種・職務内容を十分理解していない」との意見が「多数を占める」ことも認めています。

府教委に求められているのは、アンケート結果を真摯に受け止め、ILO・ユネスコ共同専門家委員会の再三にわたる勧告に従って府障教との誠実な交渉・協議を行い、合意のない賃金リンクをただ

これらの点は、私たちが当初から指摘してきた「システム」の根本問題です。こうした重大な矛盾を抱えた「システム」は、ただちに撤回すべきです。

●「手引き」のおもな変更点

- ①自己申告票の提出期限を設定し（目標設定7月31日、達成状況2月末日）、期限を過ぎた場合は不提出扱いとする
- ②教職員の設定した個人目標が、「学校の教育目標等の組織目標と明らかに異なる」「具体性を欠く」「当該教職員の役割・経験に照らして適切でない」「極めて容易に達成可能」の場合に、目標の修正・変更の指導を行う。教職員が修正・変更しなかった場合、そのことを考慮して業績評価を行う
- ③事務職員・技術職員の面談者は校長・准校長とするが、目標設定時の面談者は校長・准校長の判断で事務（部）長にできる
- ④面談は、面談者と教職員の個人面談とする
- ⑤業績評価・能力評価・総合評価の評定を「S～D」から「SS～C」に変更する
- ⑥提言シートは、「校長・准校長の学校運営に関するシート」「校長・准校長への学校運営に関する提言シート」に分離し、記名とする。前者は教頭・首席・指導教諭・事務（部）長・主幹・主査等は必ず提出する
- ⑦評価基準に「求められる行動パターン」を導入する