

おかしいと思いませんか？

矛盾だらけの「評価・育成システム」

府高教 討議資料
大阪府立高等学校教職員組合
2017年6月

府教委は「教職員の評価・育成システム」の目的を、① 教職員の意欲・資質能力の向上、② 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」としています。しかし、圧倒的多数の教職員の反対を押し切って導入されたシステムは10年たっても、役立っているようには思えません。

「A」＝「良好」でも一時金ピンハネ!? ボーナス差別支給で「意欲向上」?

府教委は、評価結果を一時金（ボーナス）に反映することで「意欲向上」につながるとしています。しかしその仕組みは、まず全員の「勤勉手当」から「0.06月分」と「扶養手当分」をピンハネし、それを上位評価者（S・SS）だけに上乘せするものです。ピンハネは年額で**1人平均3万6660円**にもなります。下位評価者（B・C）はそこからさらに引き下げられるのです。大多数の人は「ピンハネされるだけ」のシステムで「意欲」が向上するのでしょうか？

「ピンハネ」年額（0.06月分）の試算

モデル	号給	給料月額	ピンハネ額
大学新卒教諭	2-9	201,900	13,984円
35歳教諭	2-56	322,200	22,316円
45歳実習教員	1-107	318,300	22,046円
35歳主査	2-29	280,100	19,400円
再任用フル教諭	—	281,400	9,095円

※扶養手当分：扶養手当月額×1.7

評価育成システムは一時金の他、昇給にも反映されています

給料月額とは年1回「昇給」します。その際「SS・S・A」に差はありませんが、「B」は半分しか昇給せず、「C」は昇給がありません。たった1回の「評価」で生涯賃金に大きな差が出る仕組みは合理的でしょうか？

「資質・能力の向上」というけれど… どんどん下がっている教職員の評定



評価育成システムが実施されてから上位評価者は減る一方です。その間、2011年には「B」を「A」に、「A」を「S」に名称だけ変える姑息な変更も行われました。システムの評定は「絶対評価」なので、システムを実施すればするほど教職員の「資質能力」が下がっているということになります（その間に超過勤務はどんどん増えているのに！）。システムの「本当のねらい」が「資質能力の向上」ではなく「人件費削減」にあるのは明らかです。

評価・育成システムの評価分布
府立学校 総合評価 (%)

年度	S	A	B	C	D
2007	2.6	41.8	54.9	0.7	0.03
2008	2.3	41.2	55.9	0.6	0.02
2009	1.8	41.8	55.9	0.5	0.00
2010	1.9	42.2	55.4	0.5	0.02
	SS	S	A	B	C
2011	2.2	38.5	58.4	0.8	0.03
2012	2.1	38.1	58.9	0.9	0.02
2013	1.1	29.2	67.7	1.9	0.04
2014	1.1	29.1	68.2	1.6	0.02
2015	1.1	29.9	67.4	1.7	0.02

意欲向上・活性化につながらないシステムは撤廃を！

賃金リンク・授業アンケートの反映はただちに中止すべきです

賃金に関わることに 生徒をまきこんではなりません！

授業アンケート
の評価反映

日々の授業を行う上で、生徒の意見や要望に耳を傾け、改善していくのは当然のことです。授業についてのアンケートも、教員の自主性のもと、従来から積極的に行われてきました。しかし、生徒のアンケートを教員の給料に関わることに使うのは、アンケートの目的をゆがめ、生徒と教師の関係をこわすものです。「授業改善」にはつながりません。

◆システムではアンケート結果を教員ごとに**数値化**しますが、「予習・復習」や「授業態度」も含めて平均するのは、いわば「山の高さ」と「川の長さ」を平均するのと同じ。意味がありません。

◆教育とは人間を育てる営みです。「**お客様アンケート**」で顧客満足度を上げるサービス業とは違います。子どもたちを「消費者」扱いして、まっとうな教育ができるのでしょうか？

◆授業アンケートは生徒にとっても大変です。回答に臨む姿勢も様々な生徒たちのアンケートを、教員の給料決定に使うことに、**客観性**はあるのでしょうか？

島根・秋田では「教育現場になじまない」

島根県では、評価制度をめぐる、県の教育委員会が学校現場での賃金反映はなじまないと判断、秋田県でも同様のことが起こっています。

人事評価の給与反映について (島根県教育委員会)

学校現場における人事評価は、人材育成と組織の活性化を目的に実施し、定着してきており、以下の理由から給与への処遇反映はなじまない。

- ① 多様な職種・職種のある学校において、給与に反映させる目的のもと、一律の評価項目、着眼点、評価基準を用いた人事評価制度の設計を行うことは困難。
- ② また、学校現場における業績等の評価に際して、教育活動の成果は、最終的には児童生徒の変容に帰着するといえる。しかしながら、教育活動そのものは、各学校の教職員のチームワークで遂行され、また、児童生徒・保護者との相互関係にも大きく依存するものであり、教職員個人の業績のみと関連づけてとらえることはなじまない。
- ③ 各学校の教職員が一体となって児童生徒の変容をめざした教育活動に取り組む学校現場にあって、人事評価を個人の給与に反映させることは学校現場のチームワークを阻害することにもなる。

府教委が検証アンケートを予定

府教委は、教職員を対象に、評価育成システムの「検証アンケート」を実施しようとしています。「資質能力・意欲の向上」「組織の活性化」など、導入目的に全くつながっていないシステムの実態を突きつけましょう！

堺市の小中学校では、この春の権限委譲にともない、「評価・育成システム」が**廃止**されました！

ILO・ユネスコ共同専門家委員会が「**根本的に再検討すべき**」と勧告。(2008年)

加入申込書

私は府高教に加入します。
(学校名) 2017年 月 日
(氏名) (職種) (生年月日)

あなたも府高教へ！