

人事評価の給与への反映

緊急アンケート結果

★賛成

- 1 頑張っている人と忘れていている人の給料が同じなのは不公平な気がするから。(中教40代)
- 2 正しい評価がされていなければ賛成、正しい評価がされていない場合があるとすれば問題であり、実力、実績があっても認められていない人もいるのではないか。(中教50代)
- 3 評価基準が細分化され、最高評価が良い内容の評価になっていると感じられたので、教職員のモチベーションとやる気の向上につながるかと考える。「能力評価」に関しては、評価者の考えや見方により決定されるものではないが、「業績評価」に関しては、民間企業のように業績目標を設定しにくい部分があると考える。「業績評価」をどのようにしてあげられるかも項目として明確化すべきである。(小講30代)
- 4 努力している人がお金をもらうべき。(中教30代)
- 5 仕事量と給与が合っていない。(小教20代)
- 6 能力に応じて加算される分があっても良い。教科指導の研究、分掌の責任感が増す。それが、生徒によい形で還元される。財源案として、「特別支援学級の手当」を廃止してよいと思う。通常学級の担任の方がよほど大変である。(中教40代)
- 7 自分の努力がボーナスに反映されると思うと子どもたちのためにも頑張ろうと思う気持ちが増えると思う。現実だと、病休や年休を使い切るような教諭と差がなく、努力した成果を感じられず、不公平に感じています。是非、ボーナスに反映を。(中教40代)
- 8 ボーナスに反映されると仕事にやりがいを感じ、努力が報われるように思う。(中講20代)
- 9 頑張っている人は多忙、分掌が多いなど正しく評価されるべきだと思う。(小教50代)
- 10 実施して、不都合があればやめるべき。現状として、教員としてやるべきことを全うしていると思えない人もいることも事実。このような制度を利用して努力している人が正當に評価されていると感じるならばそれでいいと思う。(中教30代)
- 11 人事評価に向けているわけではないかもしれませんが、児童の成長に向けて取り組んだことは評価してもらいたい。可能な限り、結果だけでなく過程も含んだ人事評価をしてほしい。仕事量が人によって変わることも評価に加味されればよいと思う。(小講20代)
- 12 28 全然働かず、「私はできません。」と言って仕事を押し付けてくるというか、そのしわ寄せで一部の男性職員に負担がかかっているから、その先生たちと同じ給与は納得いかない。(小教50代)
- 13 結局、「お金」という人參がなければモチベーションが上がらないと思うからです。ただし、大きく差をつけるのには反対です。圧倒的多数のB評価の職員の生活を守っていただきたいからです。(高事務60代)
- 14 学校も通常の会社と考えれば、校長は社長なので、一般の会社であれば、業務の成績や「おし」があれば、多少なりとも多く支給されるのが当たり前だと思います。公務員は一般人より勤務年数が重視されているような環境なので、差をつけてもいいかなと思う。
- ※チームでの実績はチーム全員に少しでも配当するのがいいと思います。
- ※校長の仕事量に関しては、相応の手当をもらっていると思うので大丈夫。(高事務60代)
- 15・給与反映によって少なからずとも人事評価

に影響を与えることにはあると思います。それにより、教職員の意識変化および学校教育の更なる活性化が考えられるからです。現状より拡大されることは歓迎されることですから賛成です。(高教50代)

- 16 ただし、管理職の評価に妥当性がない(評価するだけの専門性がない)と感じられることも多々あります。(高教50代)
- 17 やったことの評価はやりがいや改善につながると思います。「すべては資質向上のため！」です。しかしながら、評価する側も一人一人に根拠のいる評価が必要となるわけですから、負担が大きいだろうと感じます。(高教40代)
- 18 人事評価が給与へ反映されると、自己研鑽したり、がんばれると感じると思われため。(高講50代)
- 19 新聞には「みんな頑張ってるのに！」とありましたが、私の周りでは、もともと頑張っていましたなと思ってしまう先生達が沢山います。結局その尻拭いに一部の先生達が奔走していると思います。頑張らなくても給料に影響しないので、ぬるま湯に浸かったような感じなので、もう少し民間のようなやり方を導入するしかないのでは？と誤ってしまっています。そんな方法をとらなければ目の前の子供達のために頑張れないということには嘆かわしいことだと思いますが、それが現実なので賛成します。(高教50代)
- 20 仕事に対して熱意や時間のかけ方、能力に合わせた責任など違うので、その仕事に対しての報償があってもいいと思う。その財源が、市民に影響する事なく、組織の中で作られる方が公平さがあるいろいろな意味でできると考えます。(高講50代)
- 21 単純に、教職員のがんばりが結果として給与に反映されるのであれば、教員の質の向上につながると思います。主観ですが、雑すぎる仕事をしている人、仕事をおしつけて自分ほほとんどやらない人もいます。そういういった人たちも同じ給与と考えると残念と思うこともあります。(高教30代)
- 22 努力している人がお金をもらうべき。(中教30代)
- 23 ボーナスに反映されると仕事にやりがいを感じ、努力が報われるように思う。(中講20代)
- 24 評価されたら報酬をもらえてもよいと思っただけです。(小教20代)
- 25 頑張っている人は多忙、分掌が多いなど正しく評価されるべきだと思う。(小教50代)
- 26 実施して、不都合があればやめるべき。現状として、教員としてやるべきことを全うしていると思えない人もいることも事実。このような制度を利用して努力している人が正當に評価されていると感じるならばそれでいいと思う。(中教30代)
- 27 人事評価に向けているわけではないかもしれませんが、児童の成長に向けて取り組んだことは評価してもらいたい。可能な限り、結果だけでなく過程も含んだ人事評価をしてほしい。仕事量が人によって変わることも評価に加味されればよいと思う。(小講20代)
- 28 A評価も頑張っていると感じるからです。(中教40代)
- 29 ある程度は必要だと思いますが、評価の基準が大事かと思えます。例えば、人数の多い学級の担任の評価を上げるとか、ただ、そうなる分掌の任命の際、同意を得るなど様々な制度の整備が必要かと思えます。(小教50代)
- 30 どれだけがんばっても他の人と同じ評価・同じ給料に納得がいかなくなってきたから。ただ、人事評価の基準を明確にしてほしい。

どこまでがんばればAになれるのか、Sになれるのかわからなければ児童の通信表と同じで、何をしていいのかわからない。やめなくなるほど、死にたくなるほど学校運営や学級経営に励んだのにBをつけられたときの虚しさ、やる気のなさは忘れられない。(小教30代)

- 31 人事評価については講師の先生を評価し採用に際して活用した方がよい。一般教諭に対しては優秀な教員を見出すのはあってもよいが、むしろ研修対象者の対処に使うべき。教員として不適合なものもいる。そのケアに多忙感・疲労感を感じる職員も多い。イタチごっこに終止符を打つべき。評価は有効に利用してほしい。(中教40代)
- 32 みんな頑張っているとありますが、明らかに頑張っていない人も数多くいるのも確かです。そうした面からも差があつて当然と考えます。一ついいですか。県教委に先に立つて物を申すあなたたちが、アンケートの校種に養護学校はないでしょ！勉強してないというか恥ずかしい限り。(特教頭50代)
- 33 協同協力が学校に大切なのはわかるが、業務の一部の職員に偏っているのも事実。業務の方より解消に財源を使うことはできないのかとも思う。(特教30代)

★どちらともいえない

- 1 S、A評価は誰が評価するのかわからない。もし、県教委や市教委であれば何かしらのデータを見るのかどうなのかも、今の私の知識だと理解していない。しかし、教委がする評価では、普段の授業などで頑張っているのを見取るのは難しい。対して、現場の役職の人たちが評価するとしても、基準を何にするかでぶれてくると思う。以上の理由でどちらともいえないと思う。(中教20代)
- 2 教員の業務は多岐にわたり、サービスの業務を多く行う教員が高い評価を受ける傾向にある。賞与の関係する公平かつ公正な人事評価のためには、まず教員の業務を明らかにすべきと考える。そうでなければ多忙化は軽減の方向に向かわないと思う。(中校長50代)
- 3 評価の基準が明確であれば納得できる。学校規模によっては仕事の量が違う。仕事のできる人には仕事が集まる。皆平等というのもおかしい。苦勞の多いところにはそれなりの評価が必要。(小再任60代)
- 4 将来的に必要な施策なのであれば、検討や説明に十分に時間を充てる努力が必要で、その後ソフトランディングできればよいと考える。現場の校長会はどのようにお考えか知りたいところである。(教育委員会教育長60代)
- 5 S A評価の基準が曖昧。評価者は基本Bをつけることが全体的な暗黙の了解になっている。↓そもそも評価制度自体が必要ないとすら思える。犠牲者が多すぎる。圧倒的にB以下の評価者が多いのに行う必要性があるのか。仮にC D以下を減らすのは賛成。理由として「良好でない、やや良好でない」職員がボーナスに減額があるのは、県民への理解を図ることができるように、我々職員への戒めにもなり効果的かつ納得もいく。(小事20代)
- 6 適正な評価ができるのか疑問である。ただ、意欲のある優秀な教職員には、プラスに働くかもしれない。(小教頭50代)
- 7 全教職員のボーナスから財源を確保するという考え方についてお聞きしたいことがありますが。一企業のボーナスであれば、評価されるために必要な労働条件、労働環境などが

整っていると考えます。そこで、①学校規模により職員の数、生徒（保護者）の数が違うので、評価の基準がどのように整備されていくのか知りたい。②仕事を行う環境が学校によって違います。必要な教育を行うために準備したくてもできない学校差、地域差などが確実にあります。全職員のボーナスをという合同条件で実施を考えている以上、上記のような平等な条件の中で評価が行われたいことに対して本当に行えるの？そして、その辺の格差をどのように評価に繋げていくのか？丁寧な説明が必要だと思います。青森県という人口流出が止まらないような地方の施策として本当にこのような形が労働者やこれからの若者たちの希望となり、魅力ある県として未来につながるのかは疑問です。このような、財政的な対応を行い、働き方改革で働く内容も含めてビジネスとして割り切るような働き方が求められているのであれば、評価内容についても規準ではなく基準で対応するべきだと考えます。シビリアン環境を教育現場に持ち込み、より高度な教育を求めるという考えであれば賛成します。これまで通り都合のいい「教育者たるもの生徒のためにも全てを捧げて奉仕すべき」という考えで一部の評価者とその評価者によって都合のいい人間しか高評価が受けられないのであれば反対です。（中教40代）

8 人事評価の恩恵を簡単に受けることができているので、給与の反映制度そのものに有効性を感じていないため、どちらともいえないが本心です。ただし、ボーナスをカットしてまで割り当てるのであれば、本末転倒となり、我々のやる気減退にもつながると思います。（中教40代）

9 組合の皆さんが書かれているように、公平な評価になるか、チームワークで実施しているものなのに個人評価はいかなるものか、教育の成果はすぐに現れるものではない等の意見はよく分かります。ただ、仕事量に差がありたくさんこなしている人にそれなりの評価をしたい、逆に意識が低かったり、チームとして一緒にやれないやらない、どうみても教員としての資質に問題があるという教員がいる現実がある。この人たちと同等の給与であることに問題があるのでは、という考えなので「どちらでもない」です。（中校長50代）

10 本当に頑張っている職員にはそれなりの評価等があつてしかるべきだと思います。頑張っている人は明らかに頑張っています。ただ、他の職員の給与を削ってまで回すのはいかなるものかと思えます。また、職員各々職務も異なり、立場も違ってくる頑張り方が顕著に見える人とそうでない人がいると思います。各々の生活を守るという観点からも高い評価を受けた職員の方々への増額分の財源は職員全体以外のところから確保してほしいです。それが不可能なら別の形を考えるべきだと思います。（小教50代）

11 転勤が伴う職場で教育の対象となる子どもたちは毎年ごとに変わる可能性があります。また、職場の物的環境も同じです。その中で、仕事として教育を絶対評価するのであれば、誰が見ても納得できる規準が必要となるが、対象となる子どもや教育環境が異なる中でその規準がいつでもどこでも適応できるのが難しいところだと考え悩みます。しかし、頑張っている職員は頑張っている分評価してやりたいと思います。（中教50代）

12 頑張つて成果を上げている人の給与が上がるのはいいと思つています。評価を適切にしてくれるのであれば賛成ですが難しいと思います。（小教50代）

13 人事評価S・Aが適正かどうかは評価者の判断になるのでは、評価者の負担が増えるのではないかと心配である。説明するにも苦労するのではないか。しかし、頑張っている人には応えてやりたい。（中教頭50代）

14 確かに、みんな頑張っているのに、殆ど仕事をしていない（できない？）人と同じ給料だといいかと思う所があります。しかし、だからと言って、自分の家庭を犠牲にしてまで仕事に打ち込み、評価を上げ、お金を稼いでいくというのが、一保護者としてよいのか疑問を抱きます。余程要領のいい人なら両立が可能かもしれません。（小講師40代）

15 反映されるべきものだとは思いますが、その規準に疑問を感じる点があるから。（中教頭50代）

16 評価を給与に反映させるのはよいと思いますが、果たしてS・Aの方たちはどの位いるのでしょうか。（中教40代）

17 評価基準が明確に示せるのであれば賛成します。現状の評価の仕方だと無理だと考えます。（小教頭50代）

18 管理職の好き嫌いによって評価になりかねない。（中教50代）

19 評価を気にせず職務に専念できればいいと思います。（中講師30代）

20 人事評価は人の好き嫌いも関わってくると思うので本人だけではなく、上司以外からも評価してもらわなければならない。仕事をきちんとしていないのに、年齢だけで給料をもらうのはどうかと思う。年齢が高いほどもらえるのはおかしいと思う。人にはそれぞれ能力があるので、きちんと評価してもらえれば賛成できないのであれば、職を変えるだけだと思う。あと、このアンケートは何を知りたいのか分からない。（教育委員会 他40代）

21 仕事の量などが個人によって違い、あまり忙しそうでない人と、ものすごく忙しい人が同じ給料？と思う反面、たくさん仕事をこなしているんな取り組みを実践しているからSやAになるのであれば、家庭にもしわ寄せがいくのでは？と考えてしまうから。（小教40代）

22 人事評価による給与反映は一生懸命働いている人達（サービスマン、部活動指導などにあたる人達）にとっては努力が報われるような気持ちになりにくいと思います。一方で、財源はボーナス増額分、全教職員からカットとなると本当は努力しているのに、評価してもらえない人達にとっては不満が出るような気がするのも事実です。（校長先生や一部の人間による評価には根拠が必要では…）以上の2点から今回の取り組みはどちらともいえない気持ちです。希望としては、全教職員の給与を上げる、または残業時間に見合った給与報酬を与えたいので、人事評価を反映させるとよいのではないかと思います。毎日、本当に大変な思いで働いています。一般職とはかなり違った精神的にもまいる業務です。お願いなので、どうかこれ以上給与を下げないでほしいです。働き量に見合った給与を考えていただきたいです。（小教20代）

23 人事評価の判断基準が自分で納得できない場合、給与への反映されることも不安になるため。（小教40代）

24 制度の不備が改善されていない。評価規準も含めて明確でないと納得できない制度となる。（小校長50代）

25 正当に評価されるのであれば良いと思うところもある。前に、管理職との評価にかかわる面談をした時にSやAは普通はつかない。文科省表彰されるような業績があればS、Oなどで発表したり、OOするような人がA、普通に仕事していれば良くてBと言われた。教育新聞を見てSやAがついている人がこんなにいる。特に管理職に多いのに驚いた。

26 人事評価も昇給も関心がありません。日々の仕事を地道に行っていくだけです。自分の行っている仕事は周りの人に評価されたので、昇給のために行っているわけではないので、国や県のやろうとしていることはよくわかりません。また、自分のやっている仕事のすべてを管理職が把握できるとは到底思えません。（高教50代）

27 どこから切り分けてボーナス増額は納得できない人が多いと思うから。（高教20代）

28 専門性がなくなっている管理職に適正な評価ができると思えない。人が人を評価するのは難しいと思うが、管理職がどの側面を重要視しているのかわからないし、そこからはなれていても努力している教員はたくさんいる。その努力している教員のやる気だけを働いていないし、子どものためにやっていることが多いが、外からの評価でやる気をなくするのはどうかと思う。教育委員会はアンダーマイニング効果について勉強してほしい。（高教30代）

29 正しい評価ができるのか。その評価の決め手となることは誰の判断によるものかと考えた場合、とても難しい現状と言わざるを得ない。しかし、野放しのままでは、評価されないことに甘んじて、業務を全うしない、責任感を持たずに適当にしか仕事していない先生方がいることも確かであり、かなりの問題である。評価は必要、ただし、どのようにすれば正しい評価が出せるのが課題だと思います。（高教50代）

30 良い結果を残していかなくても、尊敬に値する先生は沢山います。（根気よく生徒に寄り添うしかない時期もあるし、自身の仕事に加えて同僚を支え、職員集団の大きな要となっている先生もいます。）S・A評価の基準や公正な評価について、まだ良く理解できません。（高教40代）

31 給与について、考えたことはない。生活できる分だけなのであれば、問題ない。他の教員と比べることに意味はないと感じる。（高教20代）

32 全職員が身を削って頑張っている。「他の職員のボーナスをカットして」というところが、S・A以外の人は頑張っていないようにとれ、自分も頑張っているのと思ってしまう。（高講30代）

33 業務の一から十までを全て見て、我々教員の能力と照らして正当に評価されるのであれば必要と思う。しかし、管理職の好みで、評価されることは、極めて問題といえる。例えば、働き方改革が掲げられている昨今、長時間職場に留まっている職員が、見た目は一生懸命に見え、定時退庁している職員はやる気がないと見られるのはどうか。一般企業では数字的なものもあり、それに基づいて評価されるのは知っているが、人を扱う我々の場合、人の評判とか教育課程とはかわらないところで印象的に評価されることは、多くの不公平を生むものになると考える。（高教50代）

34 S・Aの増額は良い事だと思いますが、全職員のボーナスカットは悲しいなあ。（高講30代）

35 うまく目立つ仕事だけをする人もいるのでなんともいえないというのと、本当にがんばっている人もいるので評価された方がいいのではないかと、2つの気持ちがあります。でも公務員、特に教員の評価に差（明らかな差）をつけてしまうと、最初はいいですが、それによる人間関係のゆがみが先々生じてくるのは想像できます。視点がズレま

すが、それなら副業させてほしいです。(高教40代)

36 極端な話ですが、Sクラスの実績があるが、ペア担当とうまく協力ができない・雑務は人任せ・保護者対応がうまくできないような先生でもSランクになるのでしょうか？毎日コツコツ地味に子どもたちや保護者等のことを考えて頑張っている先生方には何もないのでしょうか？(高教30代)

37 人事評価については、自分の業務に目標を持つたり成果を振り返ったりするいい機会だと思っっています。管理職との面談も貴重な機会です。ですが、給与に反映すると言っても、一部の方に限られますし、多くの方には関係のない話かと。であれば、すばらしい活躍をした方には特別ボーナスを与える方が分かりやすいシステムかと思います。(高教40代)

38 学級の事、分掌の事をあまりやらず、自分の研究を主にやっている人がSやAで、現場で創意工夫してもものすごく頑張っている人より上となるのは矛盾を感じます。(高教40代)

39 管理職が評価する以上、評価は管理職との関係に大きくかわる。苦言や要望を受け止める度量のある管理職ばかりではない。(中教40代)

40 人が人を評価するのはあまい点があります。人柄と仕事は別の評価になるし、人間を相手にしている以上人柄も大きく関係すると思うからです。(小教50代)

41 人事評価制度が導入された時点でいずれすべての評価が反映されるだろうと予想はしていたため、今回のA評価への拡大について、実施自体には特に驚いていませんし、いままら反対するものではありません。ただし、評価者(管理職)については、「自分が犠牲になっても尽くしたい人」から、「全く信頼にすら値しない人」まで多種多様であり、その評価は必ずしも正確とは言えません。評価方法について再度見直しを要すると思われまます。県職員の定年延長も現実化が目前の今、最後の給料月額は、ますます重要になってきますので特に昇給の方を重要視してほしいと思っます。(中事50代)

42 S・A評価は誰が評価するのかわからない。もし県教委・市教委であれば何らかのデータを見るのかどうなのかも今の私の知識だと理解していない。教委がする評価では普段の授業なので頑張っているのをみとるのは難しいと思う。対して、現場の役職の人たちが評価するとしても、基準を何にするのかでぶれてくると思う。以上の理由でどちらともいえないと思う。(中教20代)

43 12・27発行の教育新聞を見ながら記述しています。自分が今の体制でずつとやってきたんだから今さら変えるのは反対だという旨の件は論外だと思っます。若い世代からしたら、生涯賃金に関係してくる部分ですし、単純に賃金が増えると普段の生活も充実する、今後のモチベーションにつながるのには明確です。その考えを年上の人たちに合わせるつもりは全くないです。ただ評価基準の明確化が難しいこと。一年という短いスパンで結果が出るとは限らないこと。そして何よりポナスをカットしてまでやることに不満を覚える人が多いのは、至極まっとうなことなのかと感じます。個人としては頑張っても評価がBなのであれば、プラスで新しい仕事をする気がなくなるのも事実ですが、先ほど出した問題点が解決すれば賛成できます。(中事20代)

44 頑張っって働いた人がポナ斯的にもらえるのはいいと思う。ただ、それがみんなの給料を少しづつ削っって出てきたお金では、もし自分が対象でもなんだか申し訳ない気持ち

わく。逆にもらえなかった時の不満感はその比ではないと思う。報われない気持ちになっって、仕事に対する士気が下がったり、より良い結果ではなく、悪くない結果で満足してしまっような気がする。職員の団結にも影響が出っような気がする。SやAがつかなかった人のほとんどだっって、さぼっっていたわけではなく一生懸命働いているはず。そのためそもそも職員の給与を削るという発想に反対です。(中養30代)

45 S・Aの評価になる方はプラスアルファの仕事もしてっって、頑張っった分が反映されるのは悪いことではないと思っます。ただ、その財源が他の人から吸い上げてっけるとなると、周りに何と言われるか思われるか。報われるどころか：ということになりかねません。これは、学校だけでなく県職員みんななのでっようなか。財源はほかに確保すべきと思っます。(中事40代)

46 講師はどれだけ仕事をしてっ評価されなっい現状に、何を言っっても無駄だと思っう。仕事量をそれなりに抱えてっっている講師より、Yoneを見てっりしている定年前の人が評価されてポナスや給料をもらっっているんだから、まっったく現場を見てっいない人が決めてっけると諦めてっいる。現状は何も変わらないから声をあげっても無駄。(特講30代)

47 講師等に評価を適用しないのであれば仕事内容を考慮してほしい。仕事を全くしない教諭もいれれば講師でも担任をやり部活の主顧問をやり、採用試験の前日まで生徒対応をしてっいるのを見るとやりきれない。次年度の不安もある中で仕事をしてっいる人がいるのに、何もしてっいない人が評価されるのは違っうと思っう。(高講30代)

48 給与が上がるのはうれしいが、教頭校長が担任を全く見ておらず、正確に評価されてっいないため、どんなに頑張っっても教頭校長の評価が上がらなっいから意味がなくなる。まっずは全職員の給料を上げ、業務内容を見直っして教員志望の質の良い人材を確保することが重要ではないだろっうか。(小教20代)

49 栄養教諭は所属校と勤務地が異なるため、勤務実態が見えにくく、人事評価制度が必ずしも機能してっいるとはいっいがたい状況にある施設もあると考えてっいます。そのような状況におきいっただき、給与への反映についてご検討いっただきたく思っいます。(小栄教30代)

50 平成24年に、ある研修会で、当時、文部科学省教育課程課教科調査官であっった杉田洋氏による講義を受講したが、その中で杉田氏は「日本の教員は、諸外国に比べ、給与の割りに多岐にわたる業務を請け負ってっっている。」という趣旨の発言をされた。また、かつて国立教育政策研究所生徒指導・進路指導研究センター総括研究官を務められた藤平敦氏の講演を、最近、拝聴する機会があっつたが、その講演の中で、藤平氏は「先生方が多忙な中에서도、生徒一人一人に対するコメントを、いっつも書いてっくれている。先生方には本当に頭が下がる。」という趣旨の発言をされてっいた。文部科学省に務めてっいた方々も教員の業務の多さを認識してっおり、さらに、杉田氏に至っっては給与以上に働いてっいる状況を示唆してっいる。にもかかわらなっず、ポナスをカットする事態がなげ起るのか、甚だ疑問でっしかない。収入が減るのであれば、業務を減らすべきである。(中教40代)

51 本件が実施されることで、教職員の意識・教育の質の向上等が図られると思っうが、予算、組織等、様々な状況を考えると難しいため、「どちらともいえない」とした。(市町村

教委指導主事40代)

52 この制度について詳しく把握はしてっいないのですが、相対的にSやAの評価がつけられるのであれば反対(SやAの定員が決まっっているなど)。評価の観点も明確であり、どの教員にもSやAの評価を得る機会が与えられる制度になるのであれば賛成。(中教20代)

★反対

1 学校内で誰がABCと話題になり、職員の関係が悪くなりそうで心配。(中教40代)

2 職場の声を聞かずに、このような決定がされるなんて信じられません。(中教30代)

3 教員の仕事は全てお金ではかられるものではない。業務AとSの判断評価ラインが曖昧過ぎる。年代欄に60と70が記載されてっいるほどであるなら、その分再任用に回してっほしい。(中教60代)

4 私が現役時代はや教員という仕事に誇りをもち、家族との生活を犠牲にしてっまでもやりがいをもっって、子供のために尽くしてっきました。うまっくいくときもあっつたし、そうでないときもありました。でも、常に時間を気にせなっ夜遅くまで指定校の発表のために何十日も学校で仕事をしたこともありました。部活動でも、土日関係なく子どもたちのために頑張りました。給与への対価は一切求めなっず、子供たちのためになっっているという満足感で充実してっいました。教師になっった人たちはみな同じ気持ちだっったと思っいます。人事評価で給与に差がつけられるのは許ません。誰にも知られなっずに子供たちのためにがんばっっている人たちがいるのですから。給与を上げるためにがんばる人はいません。(中退職者60代)

5 人事評価する人は大丈夫なのでっしょうか。評価の基準が曖昧。高評価を得るためにだけ、仕事をするのではいっけない。(小教50代)

6 なぜ、カットにしなければならなっいのでっしょう。理解できません。(小教50代)

7 評価するの人も人間なので、感情が入ってきて自由に教員がものを言えない風潮になるのではないかと思っう。それと別に、給料を少しづつ出し合っい、体育とかタブレットとか教えてっくれる人材を配置してっくれればいっいと思っう。(小教50代)

8 仕事の量は全く減らなっいのに、ポナスもカットされるとなると、まっずまっず教職員になる人が減ると思っいます。また、現在、教職員として働いてっいる人でも、「こんな仕事辞める」という人も出てくるかもしれません。私たちにも、家庭があり、生活もあるのですから、よく考えてっただきたいです。(小教30代)

9 誰もが多様な子供たちの能力を伸ばすことや引き出すために努力してっいます。それぞれが一生懸命、教育に取り組んでっいるのに、人事評価によっって給与に反映されるとなると和やかな職場の雰囲気も変わり、疑問に思っうことが生じてくると思っうので反対します。(小講師60代)

10 私はSでもAでもありません。仕事には責任ややりがいをもっって取り組んでっいます。給料をいっただけの時「この仕事やっってよかっつた。」と報われた気持ちになります。それが、なんと私のポナスがSやAの方に振り分けられるとは残念です。教育界にとっって大きな仕事はできてっいない私ですが、目の前の子供たちや保護者に真剣に向き合っっています。それなのに、残念です。財源を別のところに求められなっいのでっしょうか。(小教50代)

11 客観的に公正な評価について。協力してっ行うような仕事に関してどのよう

するの疑問である。人事評価することにより活性化につながるとは到底考えられない。(中教50代)

12 教育職の特性上、公正公平に評価することが大変難しく不適切な運用がなされる可能性があるため。上司に気に入られてSをつける・・・(中教頭50代)

13 客観的な評価ができないことがわかっていて無理やり数値的評価を相対的な割り当てで実施するなんて、絶対にやるべきでないと思います。(中教60代)

14 ①評価の基準が曖昧で、評価者の主観に左右されやすく公平ではない。②評価の結果が公表されないで、職場内で疑心暗鬼になりかねない。③何よりも、同僚性が重視される教育現場でこのように賃金格差をつけること自体そぐわない。(中教50代)

15 評価は絶対評価なのに、財源に限りがあるから調整しているのはどうなんでしょうね。(中講師20代)

16 自分のボーナスが増えるのでモチベーションにはなるかもしれないが、その分、他の人がカットされると思うと素直に喜べない。東北や全国などの発表をする人が昇給するのだと思うが、それを支えた周囲の先生方の給与が減り、発表者だけがいい思いをするのは違う気がする。(中教20代)

17 人事評価の給与反映が教員の働く意欲向上につながると思えません。評価を気にするあまり、子供たちの安心安全な学校生活がないがしろにされないか危惧しています。(小養護40代)

18 管理職の好みによって評価が分かれそう。基準がよくわからない。ますます、若い人材が集まらなくなると思う。(小教50代)

19 何をどう頑張ればSやAになるのか。すごい能力をもった人がSやAになるのか。校長の裁量で評価が決まるシステムがどうにかしている。自然と気に入れないと評価が上がらないのですか？学校はますますいい方向へは進まないと思います。(中教40代)

20 どの先生たちも毎日一生懸命(必死)に子供と向き合っています。子供の成長の成果はすぐに見られるものではありません。私たち教師のどの部分を見てどう評価をするのでしょうか。財源が私達の給与やボーナスから充てられるということも納得できません。私達教育者の仕事は教えること、人を育てることです。自分は懸命に向い合っているのに、評価されないとすると仕事に対する意欲も失ってしまいそうです。(小教50代)

21 自分は毎年B評価なので、あまり、関係ないと思うのですが、クラスの子供達の教育、全校の子供たちの教育や校務分掌も頑張っているつもりです。AやSの人に増額するのであれば、全職員のボーナスをカットするのでなく、別の財源からお願いしたいです。ボーナスカットするのであれば、仕事量を減らしてください。小学校にも副担任をつけて、担任の負担を減らしてください。死にそうです。事務専門(学級会計やお金関係)、印刷専門(プリントする)、職員会議の案件を立案・計画する専門の職員を増員する。給食費は外部にお願いするなどして、私たちの負担やストレスを少なくしてくれるようお願いいたします。この仕事量ストレスでこの給料はとても安すぎると思います。早く辞めたいです。(小教50代)

22 S評価A評価は子どもを〇〇大会優勝など、高成績を残した指導者につけられると聞いたことがあります。働き方改革で部活は外部の指導者にと言われてきているのに、S評価A評価のために、賞取り合戦の状態になりそうな気がします。教育公務員の私達のボーナ

SをカットしてS評価A評価の人たちに充てるのはおかしいと思います。地道に当たり前のことが当たり前で指導している教職員はS評価もA評価にもなりません。教員の評価をして「頑張らせよう」という意味なのかもしませんが、自分なりにがんばってもいい評価をもらえず、憂うつになり、うつ状態を増やすだけだと思います。人事評価はやつても仕方ありませんが、給与への反映などありえないことだと思います。ただでさえ、親からの苦情などでうつになりそうなのに、病人を増やしていいのでしょうか。(小教50代)

23 そもそも人事評価のS/Aは全国的な研修で発表や県レベルの研究発表をした方しか得られない評価であり、そのような発表をしていなくても、子供たちのために、日夜奔走し、一生懸命働いている教員も同等かそれ以上の評価を受けるべきだと考える。よって、この評価基準をまず、見直すべきだし、管理職もどの教員にも一律Bしかつけていないのが現状である。それよりも、組合の方々も学校に来れば分かると思うが一生懸命な先生には仕事が集まり、仕事を断ったり任せられない先生方はほとんどん楽をしているのが今の教育現場。組合をたてにしつかり休んでボーナスに触れない程度に病休を取ったりする先生もいる。そういう先生方の評価を下げたり、減給したり退職していただく方が子ども達のためになるなあと思う。そういう所にメスを入れていった方が良いのではないのでしょうか。このままでは、教育現場は終わります。本当に。(中教40代)

24 人事評価制度そのものに反対します。教職員はAやSになることを望んではいません。今の子どもたちに、納得のいく授業や生活指導ができればそれで満足です。職場に分断と優劣を持ち込む賃金とかかわつての人事評価は弊害あるのみです。よい成績や結果の意味自体も分からないし、そもそも、適切な判断などができるはずがありません。国は間違った制度で教職員そのものを管理統制しようとしか思えません。そのうち、一人ひとりの自由な言論さえ、監視されるのではと危惧しています。(小スクールサポーター60代)

25 教職員になりたいという若者が以前よりずっと減少しているのをご存知でしょうか。まずは、給与面での向上を考えてはどうでしょうか。優秀な人材が入ってこない状況になってしまえば、本計画による教育の質的向上は絶対に望めません。10年後の教員確保を考えた計画を考えてください。このままでは、青森県の教育は絶望的だと思います。(小教50代)

26 どんどん働く意欲が減退します。(小教50代)

27 職場の人間関係が悪くなると思います。お金のために、無理する人が出てくると思います。(小事務40代)

28 B評価の先生方も頑張っており、財源概算も立てていないので、今は反対の意見とします。(中教頭40代)

29 就職希望者の就職はなれますがすすむ。残業代はつかない給与は減る。年金も減る。環境はますますブラック。自分の子どもへ教職をすすめられない。自分の子どもに教員免許をとることすらすすめなかった。(中教50代)

30 誰が評価するのか、その人物の評価は誰が？人間が人間を評価することにも疑問ですが、それを給与に反映させるということがあってもよいものか。会社ならともかく公教育の世界でそんなことが許されるのかと私は常々思っています。教師は誰でも、子どものためにがんばっています。管理職の方々もつと声を大にしたらどうですか。自分たちの平等かどうかもわからない評価が給与を左

右するんですよ。(60代)

31 公平な評価がされているのか心配です。管理職を逆評価したいくらいです。まずは、給料をあげてほしい。(中事務50代)

32 大部分の教職員はがんばっている。できる限りすべての教職員に公平に分配される制度にならないものでしょうか。大昔の年度特昇、サイクル特昇のように、ローテーションで。(小事務50代)

33 SやA評価の人の昇給分の財源を全体から吸い上げるといって考え方が納得できない。普通以上に勤務してもBならば、減給となるからである。(中教頭50代)

34 私は長らく教員以外の職に就いた経歴をもちますが、人事評価による給料の傾斜配分はだいぶ前に廃止となっています。理由は評価する側の平等な観点確保困難、仕事の本質をないがしろにし、評価のみに注力するため、仕事の質の低下につながったなど様々です。もし、実施するのであれば評価を行う第三者機関の設立など、偏りのないシステムの構築が必須です。現行のスタッフのみで評価制度を導入するのは、評価する、される側、共に無理があります。業務の低下を招くだけです。考え直すことをお勧めします。(中講師40代)

35 評価のために働いているわけではないのに、評価を上げるための教育活動になってしまふ。「不用費」として扱われたお金は何に使われているのですか。働いて得たお金なので不用な分は何らかの形で返してほしいです。(日々努力をしていく中で結果として見えないからといって給与が差し引かれるのでは、みんなやる気が失せます。(特教20代)

36 SやA評価の判断基準が明確でないからです。管理職の思い込みや職場の人間関係、担当した業務や生徒、保護者との相性等、そのとき必ずだれもが頑張ったからといって成果を出せるものではないです。それ、お互いにいがみ合いながら働くことになりかねません。(中教50代)

37 給与に反映されるのではおかしいと思います。S/Aの人たちがそれほど多くないのに、その人たちに振り分けるという考えも偏っています。(小教40代)

38 ボーナス増額分の財源は全教職員のボーナスをカットしてS/Aの方達に振り分けるといって考え方には納得いかない人が多いだろう。S/Aが極端に多かつたらどうなるか、あるいはS/Aが極端に少なくなつたらどうなるか、かなり混乱するだろう。そもそも人事評価の目的は給与への反映ではなかったはず。自己目標を達成することで、組織の一員としての自覚を高めることができる。(小校長60代)

39 S・Aの人たちのボーナス増額分を全教職員のボーナスをカットしてまかなうというのは到底納得できるものではない。(小教50代)

40 財源がA評価以下の教職員のボーナスであるという点に反対します。(小事務20代)

41 正当な評価が確実におこなわれるという保障がないから。(小教50代)

42 評価制度自体が曖昧であり、自分の意欲向上や職務能力向上につながらない。職員は協働していかなければならないのに、人間関係にひびが入る恐れもある。目に見えない努力や精神的圧迫が多い仕事なのに、給与への反映までされると、ますます職業としての魅力が損なわれそう。(小教50代)

43 業績による評価が子どもたちのためになっていることなのか、そもそも教員自身の研修等の実績によるものか、それとも…。この評価制度によって教職員同士の関係がぎくし

やくして、それが子どもたちへのストレスとなつて表れ：ではよい教育はできないと思います。(小教40代)

44 意欲低下をおこす知らせて残念です。職場の教員の数を増やすことを考えてほしい。(小講師)

45 S・Aの評価基準はどうなんでしょうか。知りたい。(小教40代)

46 人事評価を給与に反省させる以前に担任する児童数が同じ学校で20名の場合と40名の場合があるのに、給与に反映されない不公平さを何とかしてほしい。33名を一人で抱えて毎日倒れそうになりながら働いている担任と34名で非常勤講師に支えられながら働いている担任が同じ職場にいるという現実もあります。私は、間もなく定年を迎えるが、若者たちが魅力を感じる職業であつてほしいと願う。(小教50代)

47 職場では日々様々な子どもたちへの対応に追われている中で、お互いに協力し合つて間違いないように、保護者への対応も含めて仕事をしている状況です。その中で、S・A評価とはどのように決めるのか疑問に思います。日々の仕事は他の人に任せ、何か功績が残る目立つ仕事をした人が良い評価を得るのでしようか。職場内で誰が何の評価をされているのか給与明細に見えるととなると厳重に保管しないといけなくなるかもしれないと思います。(小事務40代)

48 みんな頑張っているから。(小教50代)

49 全員がんばっているから。(小教50代)

50 増額分を減らされたら生活に支障をきたす人が出てくる。増額分を予算に組み込みみどんどんS・Aを増やすとやる気が出るかも。それより残業代をきちんとつける。(小不明60代)

51 教職員の財源を他の職員に配分するというのはよくないと思います。(小教50代)

52 財源が振り分けというところがどうかと思います。(小教50代)

53 S・A評価は個人だけでなしえたものではなく、成果を上げるためには周りの協力などもあつたはず。総じて考えると表面だけの評価で内面(見えない部分)はきちんとした統一された公平な基準で評価されているのか疑問。なのに給与にも反映されるのは…。もしも実施するのであれば具体的な基準、人として寸分の差別のない評価者の選択をお願いしたい。(中教50代)

54 頑張つて仕事をしている人に手厚くという原理は分かりやすいが現行の人事評価制度でそれが本当にはかかれているのか疑問に感じるところもあり反対です。S評価を受ける人はきつとはなばなしの活躍をして認められた人なのだと思いますが、地道に目の前の子どもたちを精一杯対応している先生方はどう評価されるのかな。そもそも教育の現場の成果を何をもってはかるのかとても難しいことなのに、教員に評価をつけて給与で差をつけるということがおかしいと思います。(中養教40代)

55 財源がみんなのボーナスからというのはおかしい。管理職によつて評価基準にばらつきがどうしても出る不公平。我々の職種はどうしてもやる事が決まっている。その中で評価を上げるためにアピールのために頑張るということはムダなことをムダな努力をかけてやるということになる。管理職が行政職の学校事務を評価することは不可能だ。仕事の内容すら分かつていない人もいるのに。そもそも畑が違う。教育職と行政職(小事務20代)

56 青森県で働く教職員全てが教師をいう仕事をして幸せと感じられる体制づくりをして

ほしい。(小教40代)

57 評価のはかり方があいまいなのにS・Aに割り振るのは不公平感が強い。何かの役員をしたとか、研究発表をしたので、ボーナスを追加するなどなら分かるが、ほとんどの職員の給与が下がる制度は教員のモチベーションの低下のリスクの方が高い。教員不足が問題となつている現状があるのに、教員離れを加速させるようなことをしている。(小教30代)

58 先日月々の給与が減るという知らせを受けました。それに加えボーナスも評価によつて変動が起きるのは反対です。それをするより月々の給与を上げてほしいというのが私たちの年代の教師の本音です。仕事量、労力に合つていません。このままの制度だと教師になりたい人は年々減つていく一方だと思いません。私は自分に子どもができたら絶対すめません。私は母子家庭で多額の奨学金を借り、大学に入学しました。その返済は、このボーナスを頼りにしています。ボーナスはほとんど消え、他の教員に比べ、生活は厳しいです。これでボーナスまで減つてしまったら生活できません。教師の本音にそつた働き方改革、改善をお願いしたいです。(小教20代)

59 A評価の方へ給与反映をするのはよいことだと思いますが、財源を全教職員のボーナスからカットして振り分けるというのはいかなものかと思えます。B評価の先生方も多忙な中、日々、真剣に子どもたちと向き合い、遅くまで教材研究や教材作成をされている方もいます。多忙化解消の動きは出ていますが、まだ、解消されていないのが現状です。そんな中でも頑張っている先生方のボーナスをカットするというのは、モチベーションの低下につながるのではないのでしょうか。(小教20代)

60 良い結果を残すことが教育ではないと思います。縁の下で努力し教育を支えている者もいるということも分かつてほしいです。そういう人がいるからこそ学校教育がスムーズにできているということ、また、チームで動いているからこそ、児童生徒の心にひびく教育がなされているものと思つております。その仕事にどのような公平な評価ができるのでしょうか。今後の教育界が心配でなりません。(小養50代)

61 子育てと教育は「待つ」ことで成果が出るもの。その期間が短いのか長いのかは誰にも分からないはずなのに、単年で評価をするということは、その対象に「育てる」ことは加味されないということではないでしょうか。こんな矛盾だらけの制度では、教育界の未来は明るくなるとは到底思えません。(小事務60代)

62 何考えているんですか？S・A評価の人だけが頑張っていると思つたら大間違いです。県や全国での研究発表みたいなのは持ち回りのものだし、それに力注いで学校の仕事がい疎かになつている人もいます。学校の中で真面目に一生懸命働いている人が評価されず、外に見える人だけが評価され、それが他の職員の給料で支払われるなんてありえない。(目に見えることしか分からない管理職もいる！)その評価を管理職がして自分の給料減らされると思つたら関係が悪くなると思う。やるなら、財源は別予算でつけてください。C・Dの評価の人を底上げする指導等を考えたらどうか。(小養30代)

63 職場の中の仲が悪くなるような制度はやめてほしいです。他の予算からもつてきて、S・Aの人の給料が増えるならまだしも、一緒に働いている人の給料が削られてというのはやめてほしいです。研究発表をしてなくても

一生懸命やっている人はいっぱいいると思います。S・Aの人を選ぶのは校長・教頭だと思いますが、しつかり見てくれる人ならいいけど、そうでない人もいます。評価されることを気にせず、職務に専念できる環境をのぞみます。(小養40代)

64 児童生徒を育む教育現場は目先の結果より、将来の希望や夢を大切にすべきであり、この評価はそもそもなじまないと考える。給与反映させるのであれば、全員に公平にするか、削減しての配分はやるべきである。(小事務50代)

65 教員の同僚性をどこまで保障できるのか。目先の評価と「チーム学校」というのが矛盾しているのではないかと感じる。どうせやるのなら、若い人材が「これなら頑張れる」「教員は魅力がある仕事だ」と思える人事評価になれば良いのかなと思う。(加点方式の評価など)時間外勤務と職務と総合的な評価もあればよいのかなと。時間外勤務を推奨するわけではないが。(小教40代)

66 どの教員も学校や子どもたちのために尽力しています。一人一人、全員に正当な給与を割り当ててほしいと考えます。(小教50代)

67 今まで通り。S評価の人のみの増額でよいと思います。A評価まで増額すると、A評価の人が多いため、ボーナスをカットされる教職員が増えると考えられる。(小教40代)

68 現在の人事評価が各校バラバラな評価であり、評価基準があいまいすぎて不公平感がある。具体的・客観的評価でない限り、評価者が正当な評価をできない。制度について、現場職員に図解で具体的に説明が必要。また、全教職員のボーナスをカットして行うなど意欲面での低下、教員離れに拍車がかかる。目先のことより、5年先を見て再検討すべきである。(中校長50代)

69 地区によつて、学校によつて、校長によつて評価そのものが曖昧。意味のない評価が給与へ反映させると校内教職員の気持ちバラバラになる。教職員が一枚岩とならなければいけない時にするようなことではない。(中校長60代)

70 人が人を評価するということは大変なことだと思つ。教育現場には馴染まないと思つ。教育は人づくりである。よつて人間性も評価してほしいが、人が人を評価できるのかとても難しいと思つ。(小再任事務60代)

71 断固反対。チーム力が失われるから。(中教40代)

72 現場の教員はどの人もそれぞれ自分の仕事に向き合い、責任を果たしている。確かに同じ職場でも仕事量に違いはあるが、それは、職場内で話し合つたり全体の仕事量を減らしたりすることで何とかなる。このやり方でこれから教員のなり手を確保していけるのだろうか。また、「全員成果を出したのでAとして給与を上げるのならまだしも、評価を調整して決めるなんて、必ず評価者の主観が入り公平性がない。また、その評価によつて「誰かの給与が減り、誰かの給与が増える」ことになるので評価者への圧力もかなりのものとなるのではないか。こんな中で職場の協調性や同僚性を上げるなど、とても無理である。(小教40代)

73 誰に何のメリットがあるのか。評価は絶対評価ではなかったのか。「20%程度」というのであれば、それは相対評価になるのでは？これで全教職員が納得すると思つているのであれば何かがおかしい。せめて、しっかりと説明する場を設け、意見を聞くべきである。(中教40代)

74 人事評価の基準がよく分かりません。研修会にて講師をしたり、研究発表したりしている

先生方には頭が下がりますが、日々の日常を大切にし、生徒一人ひとりとコミュニケーションをとったり、目配りが上手だったり、環境整備の面で力を発揮している先生もいます。いろいろな価値観がある中で評価があり、給与の反映される事には疑問を感じます。

(中教40代)

75 教育活動は教職員が協働して対応、工夫していかねければ効果的なものになりません。組織づくりが大切なのに、教職員が個々の評価を気にかけ、お互いが信頼し合うことができなくなれば組織運営はできなくなります。目的達成に力を尽くしても、評価によって差が出ると、評価者への疑念が生じ、運営にも支障が出てきます。人員不足により管理職も教諭、技能員、事務職員と一緒に取組に参加しています。チームの一員です。評価と人材育成を一体ととらえ、どの職場においてもOJTが充実するための、研修や行政によるサポートの体制を整えてほしいと思います。例えば、職員室のレイアウトや物品管理などの工夫についてのコンサルティングなどを求めます。(小教頭50代)

76 財源に納得がいけません。(小教20代)

77 若手職員がS・A評価をもらうのは現実的に厳しいのだからと思います。目に見えた実績を残す機会も少なく、普段の業務上での頑張りに関わらず、知識も経験も豊富な年長者に評価がいくことが妥当だと思うからです。

S・A評価も期待できない状況でボーナスだけカットされるのは辛いです。(中事務20代)

78 各校にS・Aの人数を割り当てるとすると、学校規模によってその価値に格差が生じると思う。財源確保のために、全ての教職員から一旦差し引くならば、良好(B)の評価であっても減額されたという感覚となり、意欲の低下につながるのではないかと。差し引く以外の方法で財源の確保をしてほしい。(中校長50代)

79 S・Aの方を増額するのは良いとしても、他の職員のボーナスをカットしてその財源に充てるのは賛成できない。(小教50代)

80 評価の仕方と反映の仕方に整合性がないから。(小教50代)

81 S・Aの方々へB以下の方の給与を割り振るまでの事情、根拠が明らかにされているならば納得ですが、科学的根拠など一切示されていません?…と思いました。(小教50代)

82 人事評価は全教職員が「確実に」「平等に」「主観が全く入ることなく」されるのではないので、やっつけはいけないと思います。(中教50代)

83 県大会で授業したり、部活動で良い成績を収めたり、実践発表したりなど、評価されるべき先生方がそれなりの評価を受けるのは当然だとは思いますが、目立ったことはしていません。家庭の時間を犠牲にしてまで、学級の子どもたちを少しでも伸ばしてあげたいと頑張っている人の努力は誰が評価してくれるのでしょうか。正直言って、この先生と同じ給料なのは理不尽だと思うような働きぶりの先生もいます。それなのに、全教職員のボーナスをカットしてというのは何だか不公平感を感じません。この職業は頑張っても頑張っても報われないことが多いので、心が疲弊していくのを日々実感する毎日です。お金だけがすべてではありませんが、若い頃の情熱とプライドを持ち続けていくためにも、この提案は是非考え直してほしいです。私たちのやる気をこれ以上奪わないでください。(小教50代)

84 この政策は本気で県公立学校教育を壊そうとしているとは思えない。「目先の10円を

拾いに行つて、その奥の金塊を見逃している」とても言えば伝わるのだろうか。まあ、このような愚策を提案(どうか強行?)してやるような組織に伝わるはずもないか。狂つてる?としか言いようがない。アホの発想でございませぬ。教員をダメにする、組織としての学校をつぶすのにとつても有効な政策です。忠告はいたしません。まずは新規採用希望者が減ることでしょう。トップがこの体たらくでは、現場はますます停滞しますね。(中教頭50代)

85 職場の人間関係が悪くなる。学力テストで不正をしようとする人も出てきそう(出てくるかもしれない)。S・Aを取るだけのためにがんばり、子どもに目がいかなくなるかもしれない。先生方にちゃんとわかるように、正確に知らせなければおかし。(小講師60代)

86 人事評価で人数の割り当てを行うことは、公正な評価は不可能である。教職員全員が同じ条件で職務を行っているわけではないので無理がある。(教育委員会 管理職50代)

87 だいたい、S評価、A評価の基準が一般の教職員には分かりません。日々、子どもたちのために一生懸命働いている方々もB評価ばかり。その方々の当然受け取るべき給与の一部がよく分からない。S・Aさんたちに渡ることが納得できません。(小教50代)

88 評価に不透明感が否めないからです。(小再任60代)

89 他の人のボーナスをカットして振り分けるのは公正ではないと思うので。管理職によって評価が違うので。(実体験として)不公平では? (小教60代)

90 S・Aの方々へのボーナス増額に関しては特に賛成・反対の考えはもっていません。しかし、そのために①全教職員のボーナスカットに関する②B・C・D評価の志気低下が懸念されること;が気になります。本来、「人事評価」の目的は人材育成だったと思うので。(小校長50代)

91 教育現場に人事評価制度は合わない。企業のような数値で成績が出る訳ではないし、評定する方々の目に見えないところで、様々な先生方がたくさん気を使つて働いているところを目的のあたりにしてきたので、正確な査定は無理であると感じている。もともと残業代も満足に支給されていない上に、多数の職員のボーナスカットにつながる制度の導入は言語道断である。(中教50代)

92 評価する人の方を向いた仕事をする人が増えることへの危惧。評価する人の判断基準への信憑性。スタンドプレーが上手な人は評価され、信念をもって地道に仕事をする人が良しとされない等、判断する人の好き嫌いや私的感情も人間だから入るのではないかと。つまり、教師が子どもに向けてではなく、評価者に見栄えするような仕事をするようになってはいけないと思うし、なるのではないかと。思う。(小養40代)

93 一生懸命頑張っています。頑張っていることを管理職も認めてくれてます。しかしながら、現時点では全職員オールBです。管理職の考え方などにより、そもその学校単位での評価が平等ではありません。発表がどうか、成果を上げたかどうかとばかりでS・Aをつけられたらたまつたものではありませぬ。縁の下の力持ちにこそ、S・Aをつけてあげてほしいです。であれば、でも、それはないようです。であれば、評価制度そのものをなくすべきだと思います。(中事務40代)

94 学校の事情によっては、子どもや学校のために自分の業務以外のことを協力して行っています。結果ばかり重視しては学校が成

り立ちませぬ。若い教員は高い評価を得る機会が少ないと思います。ただでさえ給与が低く疲労も多い中、給与が減らされるのでは辞める人やもっと頑張ろうとして精神を病む方がいてもおかしくないかと思えます。頑張った人、良い評価を受けた人の給与が増えるのは良いが、県内すべての教職員のボーナスから差引いてまでやる必要があるのか疑問です。評価の公正性が見られないのに、評価で給与を決めることに納得できる人はいないのでしようか。(小養30代)

95 ①人事評価制度のねらいの一つは、教員の資質能力の向上と教育活動の活性化を図ることですが、この内容を聞いてねらいが達成できるのでしょうか。むしろ、全教員の士気を減退させるのではないのでしょうか。②財源は全教職員のボーナスをカットせずに行うべきと考えます。別の予算を設けるべきと考えます。その人なりの強みを生かし、高めの目標を設定し取り組んでいるので。③人事評価制度の課題は自己評価になるので、どれだけ客観的に自分のことを見ることができるといふこと、さらに、管理職の立場からは、教職員が自分の目標達成に向けてどのような取り組みをしていたかを見極める意図的な場づくり、評価の視点等を詳細に設定する必要があります。④先行実施している東京では「失敗」と言われているのではないかと。⑤ワークライフバランス・働き方改革から、また外れしてしまうのではないかと。(小教頭50代)

96 子どもは家庭環境・発達障害の有無などにより学級経営に影響がある。組織的対応、理解が得られず疲弊する教員もいる。それらを評価に加味されることはないことから、給与への反映は反対する。また、勤務時間を毎月入力することになっていくが9月からは残務の内容も入力しなければならなくなった。休憩時間はもとより(実際のところ、指導時間となるため)無い。放課後も教材研究、保護者対応、通信作成等々、目いっぱい仕事をしているのである。19時まで仕事をしていても定時退勤しているように入力している。(小教50代)

97 評価を給与に反映させるための評価は管理職が行うのだと思うが、管理職の判断は正しいと誰が判断するのか。あからさまに偏った評価だった場合、くつがえすこともできないのではないかと。S・Aを貰うためには結局、今よりもやる気や時間を費やさなければならなくなるのではないかと。それであれば働き方改革と矛盾すると思う。目標に上げたことへの評価をこれまで行ってきたが、そのままであれば、目標の達成がされていけば他はどうでもいいという捉え方の人も出てくるのではないかと。教職員も若い人が少なくなってきた。成果を評価し、給与が増えるのは良いことかもしれないが、その前に時間をかけた分しっかりと支払われる事が大切だと思う。教職調整手当だけで頑張らせていることをまず改善していかなくては、教員になりたて若い人はいなくなるのではないかと。(小養60代)

98 人事評価が始まった頃、自分もSやAがついていましたが、評価の基準がはっきりしてきたこともあってか、Bしかつかなくなりませぬ。昨年度まで、S、Aの基準に研修の講師を務められるレベルなどの話もあつたように思います。結局のところ、目立つ仕事、チームをやった人、アピール上手な人が高評価になっていくのかと感じました。皆を引っ張って、研究やチームをやっている人たちの仕事成り立つのも、それを支える周囲の先生がいるからこそです。それを無視していくような、給与になつて

いくようであれば、ただでさえ忙しいのを、残業等するなど説教を受けながら子どもたちのために、と頑張っているのに、さらに士気が下がります。(高教40代)

99 教育現場での人事評価による給与反映は現在互いに助け合っている現状を考えるとなじまないと考えます。一部の教員の給与を増減することは反対です。(高教50代)

100 そもそも評価規準がおかしいと感じています。実績が県や文科省に評価されたものがあるとしても、実際にはチームで行ったものであるのに、名前が書かれた1名のみがSやAになるので不公平です。絶対評価であると言いながらも評価規準が明確でない。また、今回の提案では相対評価になっているなどの矛盾も感じます。それよりも、業務が明らかに多い主任や分掌主任等への手当の増や、不適格教員への減給等についての制度を明らかにする方がよいと思います。人事評価を給与に反映させるというのであれば、きちんと自分の責任を全うしている先生や指導力のある先生を昇給させるべきです。でも、それを正しく評価することは難しいと考えるのでこの制度はやめるべきです。(高教50代)

101 私は今、情報関係の担当で主にiPadの管理等校内の情報機器を管理しています。このコロナ禍になり、昨年より1.5倍、2.0倍仕事は増したように思います。Google スクールによるiPad配布で、一台一台管理、ソフトウェアインストール、遠隔授業、研修の支援、校務支援システムによる教職員PCの設定、研修受講等です。まだまだ業務は多忙で書き切れませんが、情報の仕事は雑務として扱われ、評価の対象として大きくありません。でも、なければならぬ仕事と感ぜます。評価で給与が振り分けられるのはたまたまもんじやないというのが正直なところだと思います。再考をお願いしたいです。(高教40代)

102 教員は学校で一つのチームとなっていてがんばっています。評価によって手がらをとることはチームを崩す一つの原因になると思います。お金にならない働きをしている人もたくさんいると思います。多くが何もかわらない人なので、その時間や労力を子どものために使いたい。(高教30代)

103 民間の営業職ではないのですから、教員内でのボーナスの支給率の差は働く意欲への問題が出てくるのではないのでしょうか。(高講60代)

104 功績を残すために仕事をしているわけではない。(高教30代)

105 教員の仕事は単独で完結するものではない。皆が力を合わせて協力協働することで教育は成り立っている。お金で意欲を買うような評価の給与への反映は決してするべきではない。これまでの青森県の教育を壊してしまうことになる。また、教員の仕事を評価することは本当にできるのだろうか。はなはだ疑問である。「こういった評価は教育になじまない。」と、きつぱりと人事評価の導入を断った秋田県や島根県の教育長のように、青森県の和嶋教育長にも言ってもらいたい。(高教50代)

106 私たちの仕事は何をもって「よくできた」と判断できるのでしょうか？何かを発表したりして目立った功績を残した人だけが評価が高いのでしょうか？確かに仕事を嫌がり、他の人に回す方も残念ながら、実在します。目立つ功績を残した方については評価しやすいと思いますが、その他の方についてはどうでしょうか？そんな曖昧な評価よりも正当に働いた給料や残業代をなんと

かすることの方が大事かと思えます。(高教40代)

107 特別支援学校で類型主任を務めているが、先生方は各学校の実態や課題に応じて様々な創意工夫を行って日々の業務に励んでいます。そして、それを実践するためには先生方の協力が不可欠です。そのなかで、誰か一人のみ「S評価」や「A評価」を与えることはとても難しいです。そのため、人事評価が先生方の納得のもと実施されるとは到底思えません。個人的には、「給与反映をしない」「平等にA評価を当てる」を望みます。(高教40代)

108 以前「S」の評価をもらった人の業務を引き継いだ人が仕事量の多さ(「S」の方が行ったことの方が多い)で病休を取っていたら、他の方に影響がある(ワンマンなど)やり方で、評価が高くなるのは、どうなんですか？今回の提案は上記のことを増やしかなない印象があります。また、評価するのは在籍校の校長だとしたら、校長の判断次第で変わることになり、そこにも疑問があります。ちなみに全教職員からカットして集めたものの余剰分は、せめて現場に戻してください。(高教40代)

109 みんなでつくる学校なので、平等でなければ、やる気がうせると思う。(高教50代)

110 現状のままでもいいと思うから。(実習助手40代)

111 みんな頑張っています。(高教60代)

112 評価が公正であるか疑問。財源もおかしいと思う。(働きの悪い人の給与を優秀な人たちに回すということか)。(高教50代)

113 個々の評価が納得のいく公正な評価であるのかとても不安である。すべての職員が仕事に対して熱心に取り組んでいるのに対して信用と信頼を損なう可能性があると思う。(実教50代)

114 人事評価は実施していて良いと感じている。給与への反映は、財源の問題、絶対評価での人数調整の問題などから、もう少し慎重に検討し、シミュレーションする必要があると思う。人件費がプラスされ財源がプラス確保できれば、士気を高める意味でも有効と思われるが、現財源からの捻出となれば、逆効果を生み出すことも考えられる。加算率の再検討等も含め再考しても良いのではないかと思う。(高教50代)

115 教育の成果はそもそも短期間で測ることはできない類のものである。教職員が短期間の成果だけに目を向けることになれば、教育の質の低下を招くことになる。(高教50代)

116 全員のボーナスからピンハネして財源にしたものを特定の人だけに配分するのはおかしい。全員に均一に行きわたるようにしてほしい。また、評価が現場を見ていない管理職の場合はもっと納得がいきません。(実教50代)

117 人事評価を行うことに関しては賛成である。しかし、今回の様に全職員のボーナスをカットし、財源を確保するやり方には反対である。全教職員のやる気を削ぐやり方には反対だ。(人事評価はやる気アップのためなので？)。(高教20代)

118 教員の力量に？が付く方がいないとは言えないが、人が人を育てるということを考える時、また、若い教師を育て、育てられながら教員としての力量を身に付け、子ども、教師、保護者等が関わり合っていて成長していくとすれば、何ををもって誰が評価するのか？教育はビジネスではなく、例えば全国レベルの賞を取らせる教師が現場では必ずしも良い授業、取り組みをしているという状況でもない。給与として個々人がもらうべき一

部から、S・A評価の教師へ反映されることに問題を感じる。教員の仕事は数値的に誰かが査定できるものではなく、精神的な成熟を求める、より豊かで厳しい営みであると思う。その深みや困難さを認識していれば、このような短絡的な評価制度の実施には至らないのではないかと。熟考を願う。(高講60代)

119 人事評価には自己評価部分もあります。他者から見て一生懸命やっていて成果が出ているように見えても、自分ではまだまだ、と評価を低くする方もいるかもしれません。また、これらの評価を相対評価としてSやAの数を調整することは絶対あつてはならないと思います。先生方はみなさん日々努力されています。それを給与に反映するとはとても悲しいです。(高教40代)

120 校長がS・A評価をすること、各校に人数を割り当てることに疑問を感じます。どのような判断基準で選ぶのか、校長個々に任せられるのでしょうか？人間ですから、考え方や好みはそれぞれです。一人一人が考え指導していることが合わなければ、評価外となったりすることもあるのではないのでしょうか。評価を気にせず職務を行えるようにしてほしいです。このことに時間、労力をかけず、子ども達に使いたいです。(高講40代)

121 管理職の評価が絶対に正しく行うことはできないと思います。(例)管理職が好意的でない教員はB評価。(高教40代)

122 そもそも管理職の多くは多忙である。様々な雑事に追われているのは職種を問わない。そうした学校の現実の中、教員も管理職も、この制度のせいでさらに忙しくさせられている(面談の量!)。さらに多忙になっているので、管理職に教員を評価する時間的余裕はない！授業などを見回っている様子は「ほほほ」！当然です。何を見て評価する？評価シートですか？正当な評価できるわけではない。S・Aに回すという話ですが、それ以外にも金が流れること。意味不明です。給料うんぬんもあります。何より人事評価にまつわるあらゆる業務が学校全体の時間と労力を削いでいます。免許更新制と共に廃止してください。(高教40代)

123 なぜ、私たちのボーナスから他のS・Aの先生方へ反映させるのか理解できません。(高教40代)

124 財源うんぬんという問題は、知事や県選出国會議員にお願いして、政府から出してもらえば良い。評価は国が定めた法律なのだから。(高教50代)

125 どう評価されているのか分からないものを反映されても困ると思うのですが、正直、若年層だとSやAをもらうことは厳しいと思います。なのに全教職員のボーナスカットはありえないと思います。現状のままがいいと思います。(高教30代)

126 本来自分が受け取るべき賃金を自分以外の誰かが受け取っているということ。誰が受け取っているか知ることはできませんね。その人をお手本にして目指さなければならぬわけではないから。(高教再60代)

127 全教職員のボーナスをカットして、S・Aの方たちに振り分けるこの方法だと他人の給与をもらうように感じる。公平で平等な評価を職種、職種、年代に関係なく行えるとは思えない。Q8の各校の校長に人数を割り当てることで校長の判断による部分がなくなる。そもそも今まで通り頑張っていているのにもかかわらずなぜ給与を減らされる人が出なければならぬのか疑問である。財源が全く異なる部分からであれば賛成。(高教20代)

128 現状の評価のあり方で(自己目標↓自己評価)

で、SやAが適正に選定できるわけがない。管理職が評価できるわけもない。財源を全教員から差し引くという方法は意味不明。そういう配分の仕方が許されるのか？現在、すっかり形骸化しているこの評価システム自体をどうするか考えるのが先である。(高教50代)

129 評価基準が良く分らないです。どこをどう頑張ればS評価、A評価になるのか？いくら頑張ってもB評価しただいたいたことがないので。教員は評価者が見ていない部分で努力していることがたくさんあると思います。表面的に見える結果だけでなく、裏の部分もきちんと見て評価するのは難しいと思います。(高教50代)

130 評価する管理職は、いつどの場面で評価するのか。校内等を周って指導場面等を見ていくのか。など評価の仕方について？なことが多。管理職が評価対象の好き嫌いなど主観が反映されたりしないのかということ、又、担当する児童生徒の成績等で評価されるのも問題だと思う。(高教50代)

131 評価する人が学校長なので反対です。当人から直接評価機関などに書類が送られ、全職員が平等に判定されることと、判定基準が全て具体的な数値であることが前提と考えるため。そもそも校長、教頭等、評価に関わる職、人のボーナスの有無、額はどうか。(高教40代)

132 人事評価が給料へ反映されるというのは、人それぞれのがんばりは評価できないものもあり、正當に評価してもらえなくなる可能性もあるため。自分なりにやっけていても、AやS評価とならずに、このような改革があるとやる気がなくなり、手を抜いて仕事をすることになりそう。(高教40代)

133 そもそも人事評価自体、意味があるものと思えない。適正に評価されてないし、それが給与に反映されるなど考えられないこと。(高教50代)

134 評価基準がないとってよい状況で恐らく主観的な評価にしかならないものを給与に反映することは全く意味がない。評価の公正性・透明性・客観性は、評価する側、される側双方だけでなく、保護者等にも確保される必要がある(全体の奉仕者であるため)。様々な視点からの評価に対してこれらの確保は絶対に無理であるため、やることにはマイナス面しかない。そしてこのことは教員志望者の減少の一因となり、将来的に日本の教育の質を低下させることにもつながる。絶対だめ！(高教40代)

135 校長が職員全員をよく見て適切に評価できるか疑問。アピール上手な人が評価を上げる？(高教40代)

136 研究発表している人の中には、子どもそっこので研究に没頭している方もいらっしゃる。評価するのとは間違っていていると思えますし、その行為を助長することにつながると思えます。(高教40代)

137 SやAをもちょうのために毎日がんばっているのではない。管理職から見えないところでも、たくさんがんばっている人もいます。金でしか評価できないのか？そして、その金が全員から引かれるなんて…。がんばろうという気持ちになくなる。それでも、私たちはがんばり続けています。(高教50代)

138 適正な評価は難しいと感じる。(高教50代)

139 成果を出している人がどうしても高評価になるのでは？と思います。地道にコツコツとやっけているけれども、児童生徒の実態によっては、うまく成果につながらないかもしれな。そうになったとき、適正に評価されず、一

方、著しい成長が見られたなど成果が出た教員が評価される。今までの指導の積み重ねがあり、大きく成果が出たのがそのタイミングだったというケースもあると思います。大きな成果が出る前の積み重ね段階を担当した教員の頑張り、この案では評価されないと思います。(高教40代)

140 ボーナスカットして振り分けるのはどうかと思う。(実教40代)

141 全教職員のボーナスをカットしS・Aの方に振り分けるとするのは不平等さを感じる。(高教50代)

142 評価は分かるが、給与への反映は違うと思う。(高教40代)

143 「絶対評価」という原則から大きく外れていると考える。県内すべての小・中・高・養の各校の校長に、県教委が人数をふりあてる方式では、学校規模や組織の構成により、不公平が生まれる。また、教育現場では多様な児童生徒を教師側が選択するのではなく、どんな子達にも全力で指導にあたるのであり、成果は何で評価されるのか不透明である。現在、大規模校に勤務しており、管理職が見ている場面はほんの一部にすぎないと感じており、なおさら評価には不安を感じる。(高講師40代)

144 人事評価は、評価基準があいまいで管理職の主観によるところが大きい。人数割り当て自体おかしな話と考えるし、仮にそうでなくても、(上に立つ人によって)学校間で高い評価の人が多い所もあれば低い所も出てしまう。また、人を育てる仕事は必ずしも表面的な結果に表れる訳ではない。内面的成長を当事者以外が深く理解できているとは言い難く、人事評価の制度は真の評価とは言えない。結論から言えば無意味である。(高教再60代)

145 学校管理職が年度始めの学校方針について話されるが、その中ではよく「チーム○○」と学校職員一丸となるよう鼓舞している。(県教委でも「チーム○○」をうたっていたような気がしたが…)しかしながら、人事評価で果たして正當な評価がなされるのか、管理職評価によつては(がんばっているのにそれなりの評価をされないなど)、管理職への疑心暗鬼へとつながり、チームとうたっておきながら、チームの一員として認めてもらえていないと感じられ、教育や学校運営等への不安や士気が下がるものである。また、前述した管理職評価の正當性においても、好かれていない・いないといった、人として合う・合わないもある。(これまでの管理職を見ていると…)定時に帰ると仕事をしていないとみられ、遅くまでいると要領がわるい、早く帰るようにと言われ、かといって業務軽減の具体策を講じない。そのようなまったく信頼性のない評価で給料が変わるのはゆるせない。(高教40代)

146 個人の働いている量を誰が測ることができなのか疑問です。目に見えない部分で働いている業務は沢山あると思います。(高教50代)

147 現状の人事評価のシステムでは、平等で正當な評価が得られるのか疑問。結果が出ないこともよくある職種だと思うし、目に見えないところで頑張っている人材が損をするようなものであってはならないと思う。(実習講師40代)

148 今まで自分なりに一生懸命人事評価に向けて取り組んできたつもりですが、いつも評価はBです。これ以上の評価を得るために努力するのは無理に思います。自分的には、本を読んだり、データをとりながら子どもにもよい変容をもたらしたと感じていても、結局はBです。職場以外の家でも、休日でも努力していますが、そのような努力はどのように評価

するのでしようか？大きな仕事にあたって、それを果たしたような人であれば、評価されるのでしようか？S・Aになる明確な基準や、なぜのになれないのか納得のいく説明はできるのでしようか？人事評価にかぎらず、仕事に対しては、私生活より優先している面もあります。なぜ自分からえていたはずのものをS・Aの人に渡さなければならぬのでしようか？S・Aをもらえなかつたことが、まるで仕事をなまけたような気持ちにさせられます。自信さえ無くしてしまますね。(高養教40代)

149 前任校では危機管理マニュアルの整備がされておらず、マニュアルを作成してA評価だった。現任校でも同様にマニュアルを整備したがB評価だった。管理職による判断基準、評価の観点について大いに疑問に感じる。管理職に気に入られるとS・A評価になるのか？具体的な方針があつて、その達成状況により評価を適正にしていたらなら賛成。給与は多い方がありがたい。(高教40代)

150 みんなががんばっている、みんな同じでいい。(高教40代)

151 S・A評価ももちろん大切だと思います。ですが、ほとんどの人がB評価でも、がんばっています。採用試験の倍率が下がっていること、教員を目指す人が減っていることを考えると、ますますその傾向が顕著になるのではないでしようか。(高教20代)

152 数値化されない実績に対して、公正性・透明性・客観性を確保することはできない。(高教30代)

153 全職員が身を削って頑張っている。「他の職員のボーナスをカットして」というところが、S・A以外の人は頑張っていないようにとれ、自分も頑張っているのと思ってしまう。(高講30代)

154 人事評価制度そのものをやめて欲しい。現行制度でも教職員の不協和音をまねいているのに、新制度は教職員のチームワークを破壊します。(高講60代)

155 S・Aの評価になる職員以外はボーナスをカットされるということは、S・Aは「優良」でそれ以外は「優秀ではない」という意味に感じられる。優秀な人材は多い方がいいと思うのですが、S・A評価の人数に制限があるということですね。(高教40代)

156 年功序列でほとんど給料とっていました。とても助かったと言うのが実感です。年齢とともに出費(特に子育て)が増えましたので、年を重ねるごとに給料が上昇することは誰にとつても良い事だと思います。これ以上の格差は無用です。(高講70代)

157 何をがんばれば良いのかが分かりません。評価制度の時点でAを狙えるのかSを狙えるのか？学校経営方針とマッチしていれば良い？県の施策にそるえる？自分なりの解釈でやってみてもA評価になったことはありません。面談を受けて再決定してもB評価です。やる気が出るより追い立てられる恐怖を強く感じます。(高教30代)

158 評価が公平で客観的に行われ、働く我々がモチベーションがアップして、学校組織が活性化されたら、給与への反映してもいいのかもしれないませんが、人数の割り当てと考えている時点で、評価をどう考えているのかはなはだ疑問です。評価する方の妥当性、評価者間での評価基準のばらつきとかはないと言いきれるのでしようか？評価をするのも人ですから評価者による、評価エラーが気になります。(高講60代)

159 教育というものは、すぐに結果が出るとは限らず、またどのような角度から見ると評価

が変わってくるものだと思います。もちろん日々の実践を振り返りながら、反省・改善をしていくことは必要なことですが、その取り組みを給与へ反映していくことへは大反対です。特に特別支援学校は一人一人障害の状態も様々で、教育効果の出方も様々です。教職員の評価をどの時点でどう評価するかは、とても難しいと思います。また、小中学校では、単に学力や受験結果だけで評価されてしまわないか不安です。財源については、ボーナスについては結果的にB・C評価の人の減らされた分がS・A評価の人へ回ることにになり、協力していくことが大切な教職員間の人間関係がくずれていきそうです。昇給については、「概算を立てていけない」ということで驚きですが、その財源のためにもっと大切な予算がけずられるのではという不安もあります。給与反映へかかるお金を、学校設備や教職員加配といった教育全体へ役立つことへ使ってほしいです。2022年度の評価を2023年度の給与・ボーナスに反映ということですが、なぜ急にこのような提案になったのでしょうか。国からの圧力でもあるのでしょうか。是非、現場の声を聞いていただいて再検討していただきたいと思います。(高教50代)

160 管理職にとっても対応に苦慮する制度である。しかし、無能な管理職はよるこんで活用することだろう。(高教50代)

161 人事評価も無難にしか行われていない現状でこのやり方は反対。管理職が公平に評価できるように感じない。うまくやっている民間で勉強してほしい(子どもではなく職員の評価管理の仕方)。全体が底上げされないのであれば今のままでよい。そもそも管理職一人あたりが管理する職員が多すぎて、正當に評価されるとは思えない。(高教30代)

162 同僚性を失わせる評価には絶対反対です。こんなことだから教員を志望する若者がへり、臨時講師も不足、定員に満たない状況で、日々多忙な現場が生まれる。教育の質を低下させるだけだ！(高教60代)

163 そもそも組合さんの新聞を見なければ知らなかった話題でした。教員としては(自分だけかもしれないが)この人事評価自体、必要性を感じていないと思います。記入や面談に時間と手間をかけなければならぬ上、働き方をふるいにかけてられるような提案には反対です。(高教40代)

164 働きを客観的に評価することは不可能。教員の協力的体制を阻害する。以上の理由から反対です。(高教40代)

165 一生懸命児童生徒のためを思って教材を用意したり、障害特性に応じた対応の仕方を考えたりして頑張っているのに、成果が出ないとだめと判断されるのでしょうか？そのようなことが起こると、精神疾患で働けなくなる人がもつと増えます。むしろ楽しい学級経営を余儀なくされても、みんなで助け合える、また、管理職もやさしく手をさしのべてくれるあたたかさがほしいです。評価をする管理職も多忙な中、100人超と面談なんて鬼です！誰も校長・教頭やりたがらなくなりますよ。(高教40代)

166 人事評価が給料に反映されることは公平性に欠ける。(高教30代)

167 そもそも評価自体反対です。この評価のために使う時間を教材研究等に使いたい。財源にも疑問があります。(高教40代)

168 頑張った人にはA・Sの評価になり、給与が上がるというのは、一見当たり前に見えます。でも、家族の介護や育児などやむを得ない事情で、「頑張りたいけど、頑張れない人」も中にはいます。意欲はあるのに物理的に難しくなってしまう。当然、A・Sの評価は見

込めない。ボーナスは減るというのは、違うような気がします。採用時に約束されていたのならともかく、突然そうなると思います。介護というのは、終わりが見えないのが特徴です。また、そういった経験から教育現場で生かす力があることもあると思うのです。一律に人事評価から給与に反映させないでほしいのです。(高教40代)

169 人材育成の評価であった方がよい。評価者の負担・責任が増える。(高教頭50代)

170 評価の公正性・客観性がなさすぎです。おかしいです。(高教30代)

171 教師間の連携や協力体制を揺るがす悪制度！(高講師60代)

172 S・Aの方に給与を上乗せするのは分かりませんが、B評価(ほとんどの方)等の方からボーナスをカットして充てるというのは、理解できません。自分なりに頑張ったと思う年でもBしか評価されず、給与に関係なくモチベーションが下がりました。みんながそれぞれ職務を果たし頑張っているのに、基準も不明瞭なまま評価されるというこのシステムが未だに納得できません。B評価の方達からボーナスをカットするのはさらにやる気を失わせる原因にもなりかねません。反対です。(高教40代)

174173 判断が難しい。(高教40代)

174 財源を職員のボーナスから分配するというのは賛成できません。職員の業務に影響が出ると思います。(高事務30代)

176175 財源の見直しを！(高事務60代)

不公平である。人間に優劣をつける良くない制度だと思えます。教育現場は学校一つがチームであるため、こういった制度があることによって軋轢を生みかねない。事務の仕事は多種多様ですが、こういった人事評価制度の恩恵を受けにくい。そのため増額分给自己的給与が充てられることに強い不満を感じる。本人の頑張りや他者が評価するのはおかしい。(高事務20代)

177 人事評価制度導入以来「上の人」の方に目向いている教員が増えました。教員の仕事の成果は、生徒が長じて何十年も経たなければ分からぬもの。それを、教育を受ける側ではない者が、近視眼的に辛辣に表現すれば、お好みで評価可能なのです。し寄せはすべて生徒に向かいます。そもそも、お金をインセンティブに使うとする発想が短絡的です。それに乗じる教員もかりです。勿論、純粋な思いと努力が実ることもあるでしょうが、それだとて、他人のお金の寄せ集めだとしたら、自分の努力の成果を素直に喜べるでしょうか。教員間の分断狙い、悪意さえ感じます。

ここ数年で顕在化してきた、国立大学の学長による私物化を思わずにはいられません。こんなことばかりしているから、公教育が数ある教育コンテンツのひとつとしてしか見られなくなってしまうのです。個別指導学習塾の急成長ぶりがその証拠です。教員や子どもたちの「多様化」も「個人の」能力に依じてひとしく教育を受ける権利」もすべて無視し、少数のスーパーティーチャーの動画配信で究極の画一化教育を目指すことに、いずれはつながっていくのでしょうか。教員は不要になっていくのでしょうか。その時のためにふるいにかける準備でも始めようというのでしょうか。

それはさておき、教員の人事評価制度の運用の仕方と、全国学力テストの成績の相関関係を調べてみるのも交渉の材料としてはいいかもしれません。緩い秋田や青森がトップレベルなのは教員の「のびのび度」と相関しているかもしれません。激しい競争にさらされ

てびりびりしている親に育てられた子どもが心に闇を抱えるという構図は教育現場でも同じです。「仕事なんかどうでもいいや、そこそお金があれば」などというやる気の削がれた教員が増えることもあり得る、きわどい方法を探ろうとしているように思えます。

こんなことをしている暇があったら、完全に時代から取り残されている「60+α」歳の教員の研修に力を入れてください。現場での意識のずれが大きすぎて弊害が出ています。昭和の教育しかできないのですから。(高教50代)

意味なし。(中教50代)

179178 評価者の公正性や客観性が保証されていないため。(中教40代)

180 評価が妥当なのか疑問。生徒のために尽くす教員より、イエスマンが優遇される傾向が高い。全教員のボーナスをカットして振り分けるといった方法も全く理解できない。時間外労働、休日出勤が当たり前の現状で多くの職員のボーナスがカットされるのはおかしい。(中教50代)

181 評価の公平性がない。(中教40代)

182 すべてが学校に勤務する教職員を同じ基準ではかるのは間違っていると思います。生徒指導困難校や学力的に劣るへき地校でがんばっているが、成果が出ず評価も高くないので、もし給与反映するのであればそういう職員をへき地校や生徒指導困難校へ配置し、同じように成果を出せるなら給与に反映させてもよいと考えています。(中教40代)

183 評価の妥当性に大いに問題あり。違う職場、異なる業務：評価者もバラバラ。職場が殺伐とした雰囲気になると憂いします。(小校長50代)

184 教員は勤務時間以上の働きをしている人たちがかりだと思ふ。評価を気にせず働ける環境であってほしいです。(小講30代)

185 評価する時点で公正にされているのか疑問。給与のことよりも働き方改革の方に力を入れてほしい。(小教50代)

186 成果が出た出ないをどのように評価するのでしょうか？そもそも適正に評価しているのでしょうか？現場で必要だと感じている人はどれくらいいるのでしょうか？(中教40代)

187 B評価の先生方のほとんどが、プライベートを犠牲にして業務にあたっているので反対します。互いに支え合って成り立っているものでそれを忘れてはならないと思います。(中教頭50代)

188 人事評価する人の個人的感情が加味されると思うため。人事評価そのものが今の働き方改革に全く合わないと思う。仕事を増やしているだけである。(小教50代)

189 S・Aの人数を各校に割り当てることに疑問を感じます。教員の仕事は数値等で評価できない部分があると思います。また、他の方に見えなくても、学校運営上大切な仕事をしている人も多いと思います。(小教50代)

190 制度の中に絶対評価と相対性が併存している点、学校内での個人間の仕事量や質の差がある点など(学校間でも)により、業績やそれに対する評価が、公平に行われるのは難しいと考えます。安定した学校と不安定な学校、学校職員の人数の違いがあるのに同じように評価はできないと考えます。(中教50代)

不公平。(特講20代)

192191 格差社会を助長するだけでは。(小教50代)

193 すべての教員が激務の中頑張っているから。(講教20代)

194 校長によって評価が分かれる場合があるから。(小教50代)

195 評価の基準が曖昧なので正しい判断ができないと思う。(小講20代)

196 無意味な評価制度をやめてその分の予算を分配してほしい。(小事20代)

197 学校内で頑張っている先生たちがBということがすでに間違っている。(小教60代)

198 評価する人が異なるので、全員が同じように評価されるとは思いません。(中教40代)

199 S・Aとそうでない人の判定が困難。みんな頑張っている。超過勤務の励行になりかねない。(中教頭50代)

200 職場内の不信感が増大して協働意識やモチベーションが低くなっていると思います。(小教頭50代)

201 同じ職場で働く人の間で不公平感が生まれ、仕事へのやる気の低下につながると思うので反対します。(高講20代)

202 勤務先が学校ではなく給食センターのため、管理職が実際の仕事の状況を把握しにくいと思うから。(中教20代)

203 教員の質を上げると給与の関係は別物では？質の向上ならばもっと先にやるべきだと思いますよ。(高講40代)

204 選ばれなければ心が折れると思います。職場には選ばれた人もいるわけで、職員室の雰囲気が悪くなりそうです。(中教40代)

205 教職員同士もそうですが、子ども達や保護者へも悪影響が出てくる可能性もあるのでは？と危惧しております。(高現40代)

206 評価の明確な基準がわからない若者にSやAをつけてくれる可能性は低い。長時間働くことがよいという風潮に流されてよくない。(小教20代)

207 勤務態度や取り組んだ実績を評価されることはいいいことだが、評価されなかった教職員の給料が削減の対象になることが反対の理由です。(小講20代)

208 必ずしも一生懸命仕事している人が評価されるとは限らないから。誰もが納得できる人材を的確に評価できるのか疑問です、断固反対。(小教50代)

209 教職員の給与からSやAの職員へお金がいく理由に納得できません。SやAがつかなくても、かなりの仕事量を抱えて頑張っている先生がほとんどです。プラスの給与の分は財源を別に確保すべきです。また、これからは管理職の評価もあっても良いと感じます。職員をまとめる立場として自己を振り返ることは必要だと思います。(特教40代)

210 断固反対である。Aは県レベルであったはずである。県レベルが総数の半分近いということが、疑問である。反対の理由は、当たり前前ことを当たり前にこなし、子どもたちを育てている先生方は結局報われないことになると思うからである。さらに、何を基に判断するかが、難しい。我々の仕事は短期間で成果を出せるとは限らないし、数値で計測れることばかりではない。また、何もって子どもが育ったというのか。給与に反映されるとなると、そういう点が曖昧でよいのかどうか不安である。(小校長50代)

211 実践発表などしなければ、どれだけ子供のために尽くしても、評価はB。反対に、子供への対応が雑で信頼を失っていても、評価はB。この実態を知ってしまうと、誠実に仕事に向き合う気持ち下がります。評価がなかった時代の方が、教育に対するモチベーションが保てたと思います。(小教50代)

212 子どもたちのために頑張りたいという気持ちがあっても、家庭生活や自分の心身を守らなければいけないこともあります。個人

の事情も配慮せず、給与に反映までさせるのは反対です。(特教40代)

213 職場内の不信感が増大して、協働意識や働くモチベーションが低くなっていると思います。

214 A評価になりやすい業務となりにくい業務があり、職務内容によって優劣がつくようになる。評価に繋がらないことはやらない人が出てくるのではないかと。教員が長期の休みをとっても代わりもいないで、みんなでカバーし合っている学校がいくつもあるのに、そういう人のボーナスからカットされるなど考えられない。さらに、教育に優劣をつける考え方が、子供の指導に響く。実際、自分の子供の参観日で学力を上げるよう数値化した目標を立てるよう管理職に迫られているという話を聞いた。様々な子供がいる中、それを迫られたら、先生も子供を追い詰めていくことになりかねない。人事評価はそれを先導している。(小教50代)

215 教諭として、採用になっていない場合の評価があるのは理解できませんが、S・A評価の基準が曖昧だと感じます。日々、子どもたちと向き合う中での評価制度。評価を調整して決定するのは、評価者の主観が入り公平さを感じません。(中教50代)

216 そもそも具体的な評価基準がわかりません。その中で全員のボーナスをカットして振り分けるというのはあまりにも酷すぎる。普段から真面目に働いているのに、モチベーションにつながらない。(特教30代)

217 人事評価を給与に反映することに反対です。もちろん、ボーナスカット分を振り分けることに反対です。理由は人事評価が正当とは思えないからです。現場の先生方は評価のために仕事をしているわけではなく、教師個人の能力に合わせて頑張っていると思います。それを正当に評価されずに、SやAの人に割り振られのはおかしい。(小教40代)

218 学校は、さまざまな役割分担によって成り立っています。学級担任として受け持つ子どもや、校務分掌によって、成果が目に見えるにくい仕事も多いです。従って、実際のところ、客観的な評価はできないと思います。それでも、この「人事評価の給与への反映」を強行するのであれば、現場の教職員のやる気を低下させ、青森県の教育の質を下げることになるのは明白です。(小教50代)

219 SやAなどを作る必要性を感じない。人事評価自体に反対だ。教師という仕事は、生身の人間と関わる仕事で、子どもの成長や仕事の成果を数値で測れない。評価をするとしたら、評価者のかなり私的感情が入るのではないかと思っています。もし、自分がSやA評価をもらったとしても、同僚の給料から減らされたお金だと思うとうれしくありません。(小教40代)

220 職場の雰囲気が悪くなると思います。確かに？？？と思われる方も中にはいらっしゃると思いますが、少数の管理職による評価ではわからない部分もあると思います。忙しくても、みんなで助け合って楽しく働きたいです。(小教50代)

221 評価する側を信用できない。基準も不明確。派手なパフォーマンスが好まれ、手のかかる生徒に草の根的な指導をしている教員は評価されにくい。これまでの県の対応を見ていると多くの教員は信用していません。(高教50代)

222 誰も大変な学級を持ちたがらなくなる危険性をはらんでいる。S評価、A評価を取るために、損得勘定が働き、校務分掌や担当学級ナスを上乗せするために、休憩時間もなく

時間外勤務やら休日出勤して、文句も言わず働いている下々の者の給料(ボーナス)が減らされるのは、全くもって納得いかない。(小教40代)

223 人が評価する以上、主観が加わる。恣意的な評価がなされる場合も考えられるし、今まで通り現場の実態に合わせて尽力して、Aがつかない人にとってはただの減給だ。全教員から一律に差し引いてS、Aに振り分ける制度には反対だ。(高講30代)

224 校外や書籍だけでなく、学校で子どもたちのために働いている人もいるためSやAの評価の基準の改善がないのであれば反対です。(小養20代)

225 講師でも学校の中で自己目標を立て、管理職との面談をおこなっています。これもやや疑問に思います。自己の目標を立てて職務を遂行する事は大事ですが、この制度については、評価を気にせず職務を行いたい。学校の中で、管理職との面談は他にも行っていると思うので、わざわざこの制度のために時間を割くのは無駄であると思います。(特講40代)

226 学校の業務は増える一方で、働き方改革などと言いながら、今更分りきっている時間外の勤務時間調査、任意と言いながら実質強制のメンタルヘルス調査など、県教委は現場の負担を増やすことばかりしている。その上、ボーナスの減額など教員の待遇引き下げは嬉々としてどんどん進めている。本来なら給与・賞与のアップなど待遇改善をするべきである。教育を新自由主義的な考え方で行うのは間違っていると、この30年でもまだ気づかないのだろうか？(高教40代)

227 講師です。講師の人事評価は県に提出されず、常にB評価です。教諭と同じ仕事をしているのに、評価は変わらず、給与は増えない。現在、産育休代替ですが、教諭と同じ仕事量にも関わらず、来年度同じ学校にいられるか分からない不安も抱えながら給与も増えない。正直、青森県の教育にはがっかりです。他県自治体受験を考えます。(高講30代)

228 公平とは言えない人事評価により、チームワークが要求される教職員集団に分断をもたらす原因となる。まともな神経を持つているS・Aの人たちも仕事やりづらくなるだろう。(高教50代)

229 S・A評価のような素晴らしい実績をあげた人が、それを評価されてボーナスが増額されるのは納得できる。しかし、その財源が全教職員のボーナスカットによって生みだされるというのが納得いかない。S・A評価でない人も、見えないところで懸命に働いているということを理解して欲しい。S・A評価の人のボーナスを増額させるのなら、別に財源を確保すべきだと考える。(高教20代)

230 教員の仕事を評価するってなんだろう？？と思います。全国規模の研修会で研究成果を発表することがS評価につながるという基準も、果たして子どものためになっているのか疑問に感じます。それぞれ自分自身の目標や子ども達への思いを持って職務につくことは当然だと思いますが、現場としては、評価制度自体が教務多忙の原因になっていると思います。管理職の先生方も、日程調整など苦慮されています。シートの作成、面談、中間報告(面談)：とかなりの時間を割いているのではないかと思います。給与への反映についてはよく分からないのでいたのが現状でしたので、まとめていただきありがとうございます。(小養30代)

231 自分には関係ないが、客観的に見て評価基

準が明確でなく、全教員のボーナスから差し引いて一部の人に支給されるというのは違法にならないのか疑問である。(特講60代)

232 本県の管理職に信頼を持ってない方が多数います。そのような方々の評価は受け入れがたいものがあります。ちなみに、私にパワハラをした方が、青森市の人事を行い、今も校長として勤務しています。その時の窓口だった教頭も校長として在任しています。(中教50代)

233 困難な業務に努力する過程を評価しているが、結果重視の方がいると、県全体での制度自体への信頼が損なわれるのではないかと。SとAの人数を割り当てるのは、あまりにも機械的であると思う。ご存知のとおり、それぞれの学校に特性がある。そもそも教員配置の平準化が難しいのに、割当は適切とは思えない。(小校長50代)

234 学校種や学校規模、そして管理職の考えによつて様々な基準で評価されるのは、不安です。特に養護教諭は、他の教諭の先生方と違い、どうであれば能力が高いかなど評価しにくいのではないのでしょうか。来室者数や保健指導、保健だより、相談活動など、どうだと高評価で、どうだと低評価なのでしようか。校内体制が出来ていないと上手く動けない時もあります。それも自分の能力不足といわれたら悲しいです。そして、校務分掌の割り当てが多く、自分の職務もがんばっているのに評価が低い場合など、精神的な面も心配されるのではないのでしょうか。ちゃんと子ども達のためにがんばっている人を評価してくれるならいいと思います。(中養40代)

235 教育の成果は三年間では測れないものであり、生徒にどのように還元されているかは管理職に見えづらいものであると感じています。人事評価にお金を回すよりなら、就職支援員を各校に置く、教員を加配するなどした方が現場の先生方にとつて、多忙化の解消につながり、大変助かると思います。また、多忙化解消により、よりいっそうの教材研究や生徒対応に打ち込むことができ、生徒にも還元されると思います。(高教20代)

236 教職員のほとんどがB評価だと聞いています。土日休みがないほど多忙であるにも関わらず、一部の方々のために大多数のボーナスを減額するのはいかがなものでしょうか。据え置きならまだしも…。財源に限りがあることは理解していますが、納得し難い変更です。(高教20代)

237 アピール上手な人しか評価されないから。陰でひたむきに努力してる人はアピールをしません。そういった方こそ評価されるべきなのに、管理職は見えないので評価できません。評価制度はアピール力への評価な気がします。(高教40代)

238 昔、生徒に平気で体罰を与えておいて、今、管理職や指導主事になっている人たちを調査して、減給やボーナスカットをするのが先なのではないでしょうか。他県では、十数年前の体罰やセクハラが裁判で争われているようです。訴訟になる前に、教育委員会で過去の過ちを認め、自浄するべきではないでしょうか。私たちの世代は、そういう管理職をたくさん知っていて、その人たちに評価されると思うと、腹立たしいです。(中教30代)

239 教員の人事評価の基準があいまいで、評価する人のよつてその結果が異なり、そういった不確かな物から給与が分配されること、おかしいと考えるので。(中教40代)

240 給与に反映するのであれば、大きな目標だ

けでなく、具体的な評価方法を教えてください。授業がある日に、私用で2週間年休を取つて、保護者からクレームがあつたり、テストが作れなくなつたら評価は下がりますか？理由があれば下がらないのですか？病気であれば下がらないのですか？休みや出張の先生方の補欠を何時間も引き受けたら評価は上がりませんか？引き受けなければ下がりますか？研究授業を引き受けたら評価は上がりませんか？その研究授業で酷評を受けたら評価は下がりますか？引き受けなければ下がりますか？生徒会や行事を担当して、他の先生方より仕事を抱えたら、評価は上がりませんか？その仕事の中で不手際があれば評価は下がりますか？部活動やPTA活動を任されて、休日にたくさん出勤したら評価は上がりませんか？職員会議で意見を述べて、会議が長引いたら評価は下がりますか？意見を述べない方が無難なのですか？私たちが生徒とその保護者に明示しているように、何をやったら上がつて、何をやったら下がるのかを示していたかかないと、結局、主任級や、校長が気に入っている先生方だけが得をする制度だと思えます。(中教40代)

241 匿名希望です。教頭ですが、それぞれの生徒の状況、先生方の状況も様々で、把握しきれない部分もあります。私も授業やその他の仕事がありますし、給料に反映されるほどの極めて重い評価を新たにやらなければならぬのは時間が足りず、精神的な負担も大きいです。(中教頭50代)

242 まずは教頭と校長でやってみればいいのではないのでしょうか。下位評価の管理職のボーナスをカットして、上位評価の管理職にボーナスを上乗せしてみてください。やってみれば、どのような評価が教師の意欲向上につながり、また意欲を削ぐのかわかるのではないのでしょうか。(小教40代)

243 年上の言うことは聞くものだという教えのもと、ある程度理不尽なことにも耐えて長年勤めてきたつもりですが、ここまでこんな評価制度にすること自体が、私たちが使命感を持ってやってきたことを評価されていないと感じます。(中教50代)

244 誰も得をしない制度だと思います。私たちは子供達のために働いているのに、この制度のために教師の間や管理職との間に溝が深まるのは目に見えています。気づいたことや考えたことを言い出しにくくなります。生活がかかつてますから。(中教40代)

245 仕事なのか仕事ではないのか、やらなければならぬのかやらなくていいのか、ということがある。8時から4時半までで仕事が終わるわけではなく、さらに給料が下がる。20代でAとかSとかかってあり得ますか？4時半で帰る人もAをもらえますか？結局教師の世界は年功序列ですよ。この給料反映が本当だったら、転職を考えたいし、教員を目指す人は今後増えないと思います。(小教20代)

246 教頭先生と校長先生の昇任試験には、人事評価の適性も含まれているのですか？一般企業とは違って、学校には人事部人事課はありません。人事のプロではない人が、数年の教頭職、校長職で教師の家族の生活まで変える人事評価をしているのでしょうか。同期の教諭が教頭になって、私の給料を下げるかもしれないわけですよ。悲しいことです。(中教50代)

247 人事評価が給料へ反映され、教員の生活にまで影響を及ぼすのであれば、評価についてのルールも必要だと感じる。本校の校長や教頭は一切授業を見に来ない。面談の時

は「廊下から見させてもらっている」と言っているが、たまに巡回程度に通り過ぎるだけで、生徒の表情や反応も見えていない。このような管理職に評価されるのは恐ろしい。評価するのであれば、最低週に一時間程度は授業を見に来て、評価を向上させるためのアドバイスをして、さらに次はどのようなアドバイスをすべきではないだろうか。管理職が忙しいのであれば、第三者的な評価のための人材をおくべきだと思います。(中教50代)

248 これは一年度ごとの人事評価が給与に反映されるといふことですよ。教員の難しい仕事のほとんどは一年という短い期間では成果が出ないものです。不登校が一年で改善されますか？自己肯定感が一年で身につきますか？ネグレクトの家庭の生徒が一年で回復しますか？短い期間での成果ばかり求める風潮が、日本を後進国にしています。財務省のように、儲かる研究だけに金を出すとやっているのと同根に感じます。長い目で見れば教員の多様性が失われ、報われる子供は減り、ますます日本の教育は尻すぼみになります。断固反対です。(高教40代)

249 本来もらえるべき金額がカットされること

が納得できない。S評価やA評価をもらうことよりも、目の前の生徒と向き合い、毎日成長の機会を与えるべく指導をするので一杯。もしやるのであれば、賛成の人だけが給与反映レースに加われればいいだけ。反対の人は、カットされない、そのかわり評価が良くて加算もなし。もううべき働いた分の給与はカットするべきではないと思う。(中教40代)

250 学校には様々な特性を持つ生徒がおり、その巡り合わせによつて教員の指導にもさまざまな態様があり、良し悪しを判定できるものでもなく、結果も目に見えるものではないため、いかなる管理職でも公正、公平に教員を評価できるものでは到底ない。(中教40代)

251 教育のため、子どもたちのため、当たり前のように尽力しなければならぬのは当然なのに、目標を立てて、それに向かって頑張るのはいいと思うのですが、給与に反映させるのはおかしいと思います。実績があるなしは校種や状況にもよりますし。尽力しても、一部のS・A評価の人のために、B評価の人たちの給与が減らされるのは困ります。(中事20代)

252 S評価のとき、給与に関係するからという理由でAまでしかつけれないと言われたということは、今後はBまでしかつけれないと考える管理職が増えるだけ。ましてや、若いという理由だけで評価を上げない管理職がいるのも事実。管理職をこちらが評価したいくらい。(中教20代)

253 そもそも、ボーナスをカットしてそれをS・Aに振り分けるといふ制度が良くないと思います。現場では学校長が評価をするわけですが、年功序列や付度が少なからずあるように感じます。正しい評価ではないような気がする上に、教員の成績をつけることが、児童生徒の幸せにはつながらずと思えません。(中教30代)

254 A評価も反映させるために、ボーナスを減らされるのは困る。今のまま、S評価だけ、ボーナスや昇給に反映でいいのではないのですか。出来れば、ボーナスだけで、昇給に反映させることを止めさせてほしい。(小事50代)

255 SやAの人間のボーナスの財源を、その他の人のボーナスから持つてくるのは最高に意味不明なのでやめてほしいです。別に財

60代)

275 そもそも、人事評価という制度が教師という仕事に合っていないと思います。SやAという評価は何を基準にしているのか、わからないし、特にすばらしい教育実践や研究をしている先生でなくても、毎日一生懸命、子どもと向き合っている先生方もいます。そのような先生方は評価されないのでしょうか。(小養20代)

276 給与反映自体は、人事評価の主旨から理解できる。ただし、独自財源ではなく、全教職員のボーナスカットすることには、断固反対する。評価方法・判断に係る批判も当然出てくるものと思われ、評価に関する申し出も多くなる。(小校長50代)

277 みんながんばっているのに不公平感がある。組織的な対応が多いのに、逆行している。(小校長60代)

278 確かに仕事ができるとか、仕事量(校務分掌)の差で、できる人が、できない人の分までカバーしているという現実はあるが、それが、人事評価で反映するかといえば別の話である。それよりも、担任している児童数の多い人に、多くとか、そういう、たいへんなクラスを担当していても、モチベーションが上がるようにしてもらえた方が、教師間のギスギスもなくなるのではないかと思えます。(小事務50代)

279 そういうことよりも、55を過ぎると昇給しなくなるとか、部活をもたせておきながら、手当が減るとか、そういうことをどうにかしてほしい。とくに、ベースアップの問題は、たいへんな問題だと思う。今後、教育界に人材が集まらないでしょう。そうなる日本は、・・・・・・ということですよ。(中教50代)

280 人事評価の基準等はつきりされず、公表もされないのに一方的に評価され、給与(ボーナス)が増減されるというのは理不尽である。管理職の権限を不当に大きくするもので、職場での関係にひずみを生む原因となる。(中教50代)

281 管理職ばかりがAの評価が高くなる。不公平・不公正な仕組みは廃止した方がよい。(中教50代)

282 頑張っても結果が出ないときがあるから。(中事50代)

283 公平な評価になるか疑問。管理職とうまくいっていないと評価に影響しそう。子どもに向き合うより大きな大会で発表した方が評価が上がるという印象。子どもに向き合うことが疎かになりかねない制度はいらないです。子どもより管理職の方ばかり見ることになるのでは。教育の現場に市場主義は不適応。心を病む教師がますます増えそう。絶対反対。(中教30代、講40代、養教60代で討議)

284 今までは給与に反映されなかったのにCやDがそれほどいませんでした。しかし給与に反映されるとなると、予算には限りがあるので、結局相対評価になっていくのではないかと思われます。どんなに頑張っても、その年の子どもとの相性や保護者との関係、自分の家庭の状況などでうまくいかないこともあると思います。結果だけを見て評価するのは違うと思います。(小教50代)

反対・どちらともいえない

1 見ていると、評価を気にしているのでしょう。同調しか見られません。相手を否定しない空気はとても素晴らしいですが、異様です。口では子どものために」と言っています。話の意図がかみ合わない時も、しばしあります。(小講40代)