

客観・公正・透明性のない評価は、 全教職員に対する侮蔑・いじめ！



昨年11月5日、県教委は県人事委員会報告に書かれていたという理由だけで、人事評価による給与の全面反映を提示しました。この間11月15日、12月24日、1月25日と話し合いを続けてきました。しかし、歩み寄りどころか、明らかになったのは県教委のあまりにも無責任な態度です。

しかも、県人事委員会の報告にある給与反映する際は「客観性・公正性・透明性の確保の留意」の文言さえ無視している姿勢です。評価をつける際、教職員の人事評価の手引き(R2年6月、県教育委員会・以下、手引き)は、全くと言っていいほど遵守する必要もなく参考にする必要もないものだということが明らかにになりました。

発行所
青森県教育委員会
青森市橋本1-112-25
TEL 734-7279
FAX 777-1440

2022. 2. 4
第1921号

☆は県教委答弁 ★は組合の解説。

☆「指導観察記録票」(手引きp 48) は、管理職が必要に応じて用意すればよい。

★指導観察記録票とは、評価者が一人一人の教職員の仕事を記録する人事評価の基礎となるものです。「活用できる資料を作成している場合は不要」と手引きに明記し、資料の必要性強調しています。県教委は、記録票もちろん、それに代わる資料も管理職が必要に応じて用意すればよいとの姿勢に終始しました。保管はもちろん用意すら必要ないとのこと。これでは、子ども達への教科の評定の際、テスト等の記録は保管も必要ないと同じです。

☆能力評価項目全てAでも、能力評価の総合Aとは限らない。

★教員の場合、能力評価は共通・学習指導等4項目(事務支援8項目)、業績評価は3項目ありますが、総合的に判断のため、項目のAの数と総合評価は連動しないとの回答です。組合はそのどこに、客観性や公正性があるのかと主張しました。

☆給与反映の数の割り当ては県教委が各地教委に校長を含む教職員を基礎数として、能力評価ではS評価5%・A評価15%、業績評価ではS評価5%・A評価25%を上限数として割り振る。その後、各地教委が学校に割り当てる。

★例えば、A市に校長を含んで500人の教職員がいて、小8校・中2校あったとします。県教委は能力評価でS評価者数25人、A評価者数75人をA市に上限数として割り振ります。A市教育委員会はその数を市内の各校に任意に割り振ります。ですから、○校と△校が同じ教職員数でも、S・A数が同数であるかどうかは地教委の判断です。更に、校長・教頭を評定するのは各地教委の教育長ですから、S・A評価の校長・教頭を差し引いた数を各校に振り分けることになります。このことは、相対評価そのものです。評価は絶対評価(手引きp8)などというのはおとぎ話です。

☆評価者は教職員の同僚、保護者、児童生徒等の意見を踏まえる必要はない。

★「評価者は、常に教職員の勤務状況を観察し、勤務実態の把握に努め教職員の同僚、保護者、児童生徒等の意見を踏まえる等により、教職員の職務状況について公正な評価を行わなければなりません」(手引きp40) このことについて、どこの学校でこのようなことが実施されているのか事例を示して欲しいと要望しました。(県教委の主張の一つに「おむね人事評価は定着した」がある) 県教委はこのことも、「踏まえる等」の「等」があるから、同僚、保護者、児童生徒の意見を聞く必要がないと突っぱねました。私たちは、県教委は自ら作成した手引きなど、歯牙にもかけていないと判断せざるを得ませんでした。

県教育長交渉

2月14日(月)午後の予定

○青森県のすべての教職員の参加を要請します。一緒に交渉に行きましょう。(北棟ロビー集合)

*新聞を出すまでに県教委から確定の時間が提示されませんでした。決まったらホームページに掲載します。たくさんのおみなさんの参加を望みます。

いい加減な制度設計のまま、私たちの生活にかかわる制度をスタートさせてはいけません。まだご意見をよせていない先生方、QRコードから意見を寄せてください。よろしくお願いします。



今年度の「いろいろ講座」残り2回です！



6月から続けてきた「いろいろ講座」も、今年度は残り2回となりました。今まで13回すべてに参加した私が自信を持ってお勧めできる講座です。1週間で一番疲れている木曜日に…という声にも負けず、様々なテーマで学習を続けてきました。のべ170人の方が参加しました。2月は、来年度の実践のヒントになればということで、お2人の先生にお話をお願いしました。

学校は学習する場でもあるけれど、生活する場でもあります。生活する場は、子どもにとって安心安全で、楽しい空間であることが必要だと考えます。私たちは、生きづらさを抱えている子どもや保護者に寄り添っているでしょうか。「確かな学力」を重視するあまり、子どもが育つのに大切な「遊び」をないがしろにしているでしょうか。みんなで学びましょう。お待ちしております。

14回目 2月10日(木)20:00~21:30 「発達障害・愛着障害の子どもが二次障害を 起こさないためにできること」

講師 松本 敏治氏(公認心理師、臨床発達心理士ガジュマルつがる代表)

「自閉症は津軽弁を話さない」の著書が今とても注目されている松本先生は、現在平川市で「ガジュマルつがる」を主宰するほか、講演活動やスクールカウンセラー、相談活動など多岐にわたって活躍されています。今回は愛着障害のお話で奥様にも登場していただくかも。

発達に凸凹がある児童生徒を二次障害に陥らせないために、私たち教職員ができることを考えていきます。

15回目 2月24日(木)20:00~21:30 「遊びが育てる子どもの心 ～子育てを支援できる大人に」

講師 深作 拓郎氏(弘前大学教育学部 講師)

子どもの育ちには「遊び」が重要な要素になることを、実践を通して研究されています。実際の地域に入って子どもたちやそれを支える大人たちと一緒に実践しています。研究室に、子どもの遊び用に紙コップが2万個以上あるというお話には驚きましたが、「私も遊びたい」と思いました。今の学校の中で子どもの遊びを保障することはできないのだろうか。子どもの権利条約の側面からも考えたいと思います。

申し込み aomoritu@iaa.itkeeper.ne.jp まで次のことを記入して申し込んでください。氏名・学校名・メールアドレス(ID お知らせのため)・電話番号(急な変更や接続トラブル連絡のため)・ズームでニックネームをご使用の方はそのニックネーム(入室許可のため) 申し込んでいただいた後、ID とパスワードをお知らせします。前に参加された先生は、ID、パスワードは同じです。少しくらい遅れても、ご飯を食べながらでもかまいません。一緒に学びましょう。

アンケート1月末まとめ(1/31)

★「客観性」…答えず。
 ★「教職員の人事評価制度評価レベルの具体的事例集(県立学校教諭編)令和3年5月」を県教委はまとめました。判然としないA評価の実際の事例を載せ、評価者の一助にしたいとのことです。

能力評価・共通の最初の事例
 ・「学校運営や生徒指導等に関する自身の明確な考えをもち、生徒の自主性の伸長に向けて建設的な提案をすることから、周囲から信頼され、とても頼りにされる存在である」
 組合は上記の事例を「具体的か」と作成者の教職員課長に問うても返答は得られませんでした。「上記と同等」とは、申し訳ないがごくごく普通の教職員です。もし、皆さんが共通項目で「B」なら皆さんは、「明確な考えがない。」「建設的な提案がなされていない。」ということになります。そもそも、総合評価は、項目のAの数にこだわらないのですから、こんな文言にこだわる私達組合が馬鹿に思えてきました。ちなみに、

業績評価・学習指導の最初の事例
 ・「新たに整備した情報端末をいち早く授業に取り入れ、教育効果を高める工夫を実践し、そこで得た知見を他の教員と共有することにより、ICT教育を推進しようとする学校目標等の達成に大きく貢献した」

・「情報端末」「ICT教育」といろいろな言葉を入れてみましょう。誰でもA評価です。

～ R2 年度の結果 ～

●業績評価(教諭)

	S	A	B	C	D
小・中	0	179(3.3%)	5189	1	0
高校・特別支援	1	101(4.0%)	2386	2	0

◆能力評価(教諭)

	S	A	B	C	D
小・中	0	361(6.7%)	5005	2	1
高校・特別支援	1	136(5.5%)	2352	1	0

●業績評価(上記教諭を除く職種)

	S	A	B	C	D
小・中校長	0	86(21%)	326	0	0
小・中教頭	0	46(11%)	375	0	0
県立校校長	0	21(28%)	53	0	0
県立校教頭	0	22(21%)	83	0	0
県立校事務長	0	16(21%)	58	0	0
県立校事務	0	4(2.7%)	146	0	0
小・中養教	0	25(6.8%)	345	0	0
小・中栄養教諭	0	4(9.8%)	37	0	0
小・中事務・栄養	0	30(7.1%)	392	1	0
県立校養教	0	7(7.8%)	83	0	0
県立校他職	0	9	378	0	0

※「小中事務・栄養」「県立校事務」は後期の状況。
 ※「県立校他職」は栄養教諭、実習助手、寄宿舎指導員、技能職(後期)、医療職(後期)

◆能力評価(教諭を除く職種)

	S	A	B	C	D
小・中校長	0	138(33%)	274	0	0
小・中教頭	0	64(15%)	357	0	0
県立校校長	1	56(76%)	17	0	0
県立校教頭	0	24(23%)	81	0	0
県立校事務長	0	12(16%)	62	0	0
県立校事務	0	2(1.3%)	149	0	0
小・中養教	0	25(6.8%)	345	0	0
小・中栄養教諭	0	6(15%)	35	0	0
小・中事務・栄養	0	19(4.3%)	419	1	0
県立校養教	0	12(13%)	78	0	0
県立校事務	0	14(6.2%)	211	0	0
県立校他職	0	5	382	0	0

※「県立校他職」は栄養教諭、実習助手、寄宿舎指導員、技能職、医療職

アンケートのご協力ありがとうございました。一月末現在で、小・中・高・特別支援・市町村教育委員会のみさんから約500の意見が寄せられました。すべてのアンケートを、2月14日の教育長交渉まで「届けます」。

○賛成・・・8%

○反対・・・74%

○どちらともいえない・・・18%

*以下に寄せられた意見の一部を掲載します。

なおすべての意見は、青森県教組ホームページに掲載しています。
 (「青森県教組」で検索してください。)



12/24 の交渉は制度の中身が全く決まっていなかったことがわかり決裂。1/25 再度交渉したが、納得できる回答は得られなかった。

どさどさでもない

・本日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げんなものかと思えます。また、職員各々職務も異なり、立場も違っていると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ふ観点から、高い評価を受けた職員の方々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)

・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たち)にとっては努力が報われるような気持ちになりやすいと思います。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。働きたい量に見合った給与を考えていただきたいです。(小教20代)

・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)

・平成28年、地公法改正に伴い、中村県教育長(当時)は、私たちとの話し合いの中で「良い結果を残した人が高評価を得るという基準では困る。うまくいっていないクラスとか、困っている子供や成果が出なかったけど、それに向かっている努力が続いている教師をしっかりとみられるかどうか」と述べ、職場の協力協力を要する人事評価制度への防波堤を設けることに青森県教委も尽力してきました。多くの県でも表面上実施していることにしています。

今回、県教委は、客観性・公正性・透明性の全てをかなぐり捨てて、4月からの給与反映の全面実施を目指しています。私たちは、指導の難しさと長時間労働の中に、更なる酷薄な制度を持ち込むものと反対し続けます。まさに、全教職員に対する侮蔑といじめです。

・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)

・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、Oとするような人が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。(小事務50代)

・専門性の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をそぐことにつながると思う。給料のためだけに働いていないし、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)

・業務の1から10までを全て見て、我々教員の能力と照らして正統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)

★いつも、話し合いでの県教委の常套句が「各県の動向を見て」でした。今回は一度も使われませんでした。
 東北の各県の状況
 岩手: 全員が平等にAを取得できるようにしている。
 秋田: 実施していない。
 山形: ほとんど反映者がいない。現在の青森県のような感じ。(青森県昨年度の給与反映者1名)
 宮城: 在職何年ごとに一斉にA評価。
 福島: S評価昇給有り(5%以内)。A評価昇給は平等に割り振り。

★業績評価のS・Aに回すために、各県のボーナス削減月数

北海道	0.03	カ月
岩手	0.04	カ月
宮城	0.02	カ月
秋田・福島・山形	0.00	カ月
青森	0.06	カ月



今回、県教委は、客観性・公正性・透明性の全てをかなぐり捨てて、4月からの給与反映の全面実施を目指しています。私たちは、指導の難しさと長時間労働の中に、更なる酷薄な制度を持ち込むものと反対し続けます。まさに、全教職員に対する侮蔑といじめです。

・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)

・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)

・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)

・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ないし、いまだ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ず。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視してほしいと思います。(中事50代)

・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、正確に評価されていないため、どんなに頑張っても教頭校長の評価が上がらないから意味がなくなる。まずは全職員の給料を上げ、業務内容を見直しを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うか。(小教20代)

・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、何をしたいのかわからない。やめたくなるほど、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やる気のなさは忘れられない。(小教30代)

・単純に、教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はほとんどやらぬ人もいます。と思います。そういう人たちは同じ給与と考えると残念と思うことがあります。(高教30代)

・協同協力が学校に大切なのはわかるが、業務が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)

・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当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)

・人事評価に向けているわけではありませんが、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でも評価に加味されればよいと思う。(小講20代)

反対

・私が現役時代は教員という仕事に誇りを持ち、家族

・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いるとはいえない状況にある施設もあると考えています。そのような状況に身を置いている職員もいることをご承知おきいただき、給与への反映についてご検討いただきたく思います。(小栄教30代)

・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。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るのか知りたい。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ないことに対して本当に行えるのか？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に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べきだと考えます。シビアな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ふ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)

・どの生活を犠牲にしてもでもやりがいをもって、子供のために尽くしてきました。うまくいくときもあつたし、そうでないときもありました。でも、常に時間を気にせず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ず、子供たちのためになつていこうという満足感で充実していました。教師になつた人たちはみな同じ気持ちだつたと思います。人事評価で給与に差がつけられるのは許せません。誰にも知られずに子供たちのためにがんば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)

・仕事の量は全く減らないのに、ボーナスもカットされることとなると、ますます教職員になる人が減ると思います。また、現在、教職員として働いている人でも、「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、家庭があり、生活もあるのですから、よく考えていただきたいです。(小教30代)

・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)

・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ないと思います。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。

賛成

・良い結果を残していただくも、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つて先生もいます。)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)



・仕事量と給与が合っていない。(小教20代)

・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らない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)

・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はあると思います。それより、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。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)

・やつたことの評価はやりがいや改善につながると思いません。「すべては資質向上のために！」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、負担が大きいだらうなど感じます。(高教40代)

・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、前項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(プリントを刷る)、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)

・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が、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スをカットして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を当たり前に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れませんが、自分なりにがんばつ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えます。ただでさえ、親からの苦情などでうつになりそうなのに、病人を増やしているのでしょうか。(小教50代)

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、仕事を断わったり、任せられない先生方はほとんど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)

就職希望者の教職はなれがますます進む。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るられない。自分の子どもにも教員免許をとることすらすすめるなかつた。(中教50代)

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たい前に廃止となつています。理由は評価する側の平等な観点の確保困難、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つたなど

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。(中学校長50代)

現場の教員はどの人もそれぞれ自分の仕事に向き合っている、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、職場内で話し合ったり全体の仕事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、その評価によって「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)

教育活動は教職員が協働して対応、工夫していかな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、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きません。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O・J・T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

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構築が必須です。現行のスタッフのみで評価制度導入するのは、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。ので、考え直すことをお勧めします。(中講師40代)

青森県で働く教職員全てが教師という仕事をして幸せと感ぜられる体制づくりをしてほしい。(小教40代)

評価のほ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っ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)

先日月々の給与が減るといふ知らせを受けました。それに加えボーナスも評価によっ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、労力に合っていない。このままの制度だと教師になりたい人は年々減っていく一方だと思えます。私は自分に子どもができた絶対すすめません。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



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)

財源に納得がいかないです。(小教20代)

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えます。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しても、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ふからです。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)

各々に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。(中学校長50代)

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)

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っ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)

良い結果を残すことが教育ではないと思えます。縁の下で努力し教育を支えている者もいるということをお分かってほしいです。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くということ、また、チームで動いているからこそ、児童生徒の心に響く教育がなされているものと思っております。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)

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)

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えます。S・Aの人を選ぶのは校長・教頭だと思えますが、しっかりと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。(小栄養40代)

現在の人事評価が各校バラバラな評価であり、評価基準が曖昧すぎて不公平感がある。具体的・客観的

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)

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ん。若い教員は高い評価を得る機会が少ないと思えます。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つと頑張ろうとして精神を病む方がいてもおかしくはないかと思えます。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。どうか。(小養30代)

子どもの家庭環境・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ではないことから、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て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)

・以前「S」の評価をして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フォロー）で病休を取っていらつしやいました。他の方に影響がある（ワンマンなど）やり方で、評価が高つくのは、どうなんでしょうか？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としたら、校長の判断次第で変わることに、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）

・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ふことを考える時、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る間として成長していくとすれば、何をもち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。給与として個人がもたらすべき一部から、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。熟考を願う。（高講60代）

・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い。そうなったとき、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が、この案では評価されないと思います。（高教40代）

・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「チーム〇〇」と学校職員一丸となるよう鼓舞している。（県教委でも「チーム〇〇」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当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、チームとうたつておきながら、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当性においても、好かれていないといった、人として合う・合わないもある。（これまでの管理職を見てみると、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。そのようなままたく信頼性のない評価で給料が変わるのは許せない。（高教40代）

・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）

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、別に財源を確保するべきだと考える。（高教20代）

・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ょう。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量に自分の職務もがらばつ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）

・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ため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って、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）

・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つて人たを調査して、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

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

・すべての学校に勤務する教職員を同じ基準ではかるのは間違つていると思います。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）

・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）

・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つていくと思います。（小教頭50代）

・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つ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）

・断固反対である。Aは県レベルであつたはずである。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、当たり前のことを当たり前前にこなし、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、数値で計れることはかりではない。また、何をもちて子どもが育つたというのか。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）

委員会が過去の過ちを認め、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つていて、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）

・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に何時間も引き受けて入つたら評価は上がりますか？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すか？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、評価は上がりますか？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すか？職員会議で意見を述べ、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、何をやって上がったか、何をやって下がったのかを示していただかないと、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ひます。（中教40代）

・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、給料に反映されるほどの極めて重い評価を新たにや

・（小校長50代）

・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。評価をするのなら、評価者のかなり私的感情が入るのではないかと思つている。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つてうれしくない。（小教40代）

・学校の業務は増える一方で、働き方改革などと言いつつ、今更分かりきつていて時間外の勤務時間調査、任意と言いつつ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で行うのは間違つていると、この30年でまだ気づかないのだろうか？（高教40代）

・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）

・S・A評価のような素晴らしい功績をあげた人が、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つ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

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)

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、ということがいっぱいあって、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とかあってあります。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)

・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いのでしょうか。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)

これは1年度ごとの人事評価が給与に反映されるということですよ。教員の難しい仕事のほとんどは1年という短い期間では成果が出ないものです。不登校が1年で改善されますか？自己肯定感が1年で身につきますか？ネグレクトの家庭の生徒が1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、言っているのと同様に感じます。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)

・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、よく指導するので精一杯。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。もう働き疲れた分の給与はカットするべきではないと思う。(中教 40代)

・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ってくるのは最高に意味不明なのでやめてほしいです。別に財源確保してください。むしろなんで別に財源確保してないんですかね？？？SやAにならなかつた人も、身を削ってプライベートの時間削ってまで、学校や子供たちのために仕事していると思います。頑張っているのにボーナス減らされると仕事のモチベーションが下がります。大変な思いをしているのに、給与やボーナスに反映されないなら、いつでもこんな仕事辞めますけどって感じ。福利厚生はしっかりしている業種だけに残念です。と、20代が思ってしまうような人事評価ってなんなんですかね。(中教 20代)

・校長が何十人も教職員を客観的、公正に評価することは不可能。結果に結びつかない努力が評価されにくい。そのため働く意欲が低下し、本末転倒である。働き方改革も進まない、給特法問題も解決しない状況の中、さらにこのような制度改悪が行われれば教育は確実に崩壊する。(中教 40代)

一律に評価、給与への反映は不可能。現状でも評価者による主観が入っていると感じる。教育委員会による調整は、市町村間による公平性が担保できない。以上の理由から賛成できない。*我々の仕事は「営業」ではない。人を「育てること」である。教員から社会の中で活躍している旨の便りが来る度にその内容に感動するとともに、教師の仕事の評価は短期で考えることは難しいと感じる。(中教 40代)



(市町村教委指導主事 50代)

根拠の教育長のように、青森県の和嶋教育長にも言ってもらいたい。(高教 50代)

労働組合は教育委員会と交渉できる団体です。一人では変えられないことも、組合として交渉することで、今までもたくさん権利を獲得してきました。

・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)

・評価基準がないとい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)

・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。お金で意欲を買いようという評価の給与への反映は決してすべきではない。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

私たちの給与だけでなく、退職金や年金にまで影響を及ぼす勤務条件の変更であるにもかかわらず、交渉の段階で何も決まっていな...。4月から導入するというのに、「だから、これから決めると言っている。決まったことは通知を出す」の一点張り。市町村教育委員会も知らない...。こんないい加減なことを許してもいいのでしょうか。2度の交渉で、あまりに不誠実な回答に怒りが爆発してしまいました。

客観性、公正性、透明性が確保されないまま、制度をスタートさせることは絶対に許すことはできません。学校教職員の協力協働を壊す人事評価制度に、私たち青森県教職員組合は、給与反映が実施されたとしても、断固反対し続けます。

一緒に反対の声をあげましょう。
私たちはすべての教職員みなさんに
組合加入を訴えます。
青森県の子どもの未来と職場の協力協働を守るために、手を取り合しましょう。

*組合費は月3000円で、少しずつ上がります。
*TEL 017-734-7279 FAX 017-777-1440
Mail aomoritu@iaa.itkeeper.ne.jp

連絡お待ちしております。