

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、ベロースアップの問題は、大変な問題だと思う。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、…という事です。(中教50代)

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。お金で意欲を買うような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

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)

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の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

連絡お待ちしています。

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、今までもたくさんの権利を獲得してきました。

☆「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
県立高事務長	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

★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 ヵ月
岩手	0.04 ヵ月
宮城	0.02 ヵ月
秋田・福島・山形	0.00 ヵ月
青森	0.06 ヵ月



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、それに向かつて努力し続けている教師をしっかりとみられるかどうかだ」と述べ、職場の協力協働を壊す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。

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)

・就職希望者の就職が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。自分の子どもへ就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なかった。(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ぶ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、労力に合っています。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っています。私は自分に子どもができたら絶対すすめません。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)

・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い。(小講師60代)

・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っているところを目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)

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。教師の本音にそった働き方改革、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らないと到底思えません。(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。他の予算からもってきて、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。スタンダー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。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います。ただでさえ給与が低く疲労も多い中、給与が減ら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るのでしょうか。(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です。また、勤務時間を毎月入力することになっているが9月から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)

・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れます。県職員は、定年延長も現実化が目前の今、最後の給料月額を、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）

（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っている。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ってしまう。（小教40代）

・学校の業務は増える。方で、働き方改革などと言いつつ、今更分りきついている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方で行うのは間違っていると、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

・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がたい状況にある施設もあると聞いています。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。（小業教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ないことに対して本当に行えるのか？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）

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ば、別に財源を確保すべきだと考える。（高教20代）

・学校種や学校規模、そして管理職の考えによっ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く自分の職務もがら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）

・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って人々を調査して、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

・良い結果を残していても、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）

賛成

・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）

・やったことの評価はやりがいや改善につながると思っています。「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、負担が大きいだろうなど感じます。（高教40代）

委員会

・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）

・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週間年休を取って、保護者からクレームがあったり、テストが作れなくなったら評価は下がりますか？理由があれば下がらないのでしょうか？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っ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る先生方だけが得をする制度だと思っています。（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

