

# 「勤務評定」の一部が「一時金査定」に

## 公正公平な勤務評定と査定を!



発行所 高松市田村町1033-3 TEL (087) 867-4797 FAX (087) 867-6446 香川県教職員組合 定価 1部50円 1月100円 (組合員の購読料は組合費に含む)

香教組ホームページ http://kakyoso.com/



県教育委員会との予算交渉 2015.11.13

**ぜひ、検証を!**

**香教組** 県教委が教職員のために良い方向に進むように思っていたことが、現場で十分な効果を発揮していないことがよくある。ぜひ、学校現場で効果があったかどうかを検証して欲しい。

**「勤務評定」の一部を使用**

**香教組** 「一時金査定」については、根本的には反対だが、受け入れなければならないのであれば、納得できる形で受け入れたい。

1月7日(木) 19:00~ 人事対策会議 香教組会館2F

香川県教職員組合は、11月13日(金)香川県教育委員会(以下県教委)と2016年度当初予算に関する要求について交渉を行いました。「公平公正な一時金査定」「35人以下学級の実現」等について県教委の考え方を尋ねました。

**香教組** 「一時金査定」に使われている勤務評定と地方公務員法第40条の「勤務評定」とは別のものか。

**県教委** 「勤務評定」の実績部分について、その評定期間中の勤務実績に基づいて評定している。校長から示されていると思っている。

**香教組** 「勤務評定」が一部使われていると理解してよいか。

**県教委** あくまで、評定期間がリンクされてい

**香教組** 「勤務評定」と「一時金査定」の評価とは別のものと

**県教委** 勤務評定を全く無視というのではなく、参考にして、勤務期間中の勤務実績、教諭なら学習指導、生徒指導などの要素をもとに評定し、実績評定をしている。

**評価基準はない**

**香教組** 勤務実績の項目、学習指導、生徒指導、進路指導(学級経営)の項目について評価基準は設定されているのか。

**県教委** 校長が評価するにあたり、どういう風

な評価をするのかということ伝えていく。

**香教組** 具体的な基準か。東京都は導入されたときにきちんと示されている。

**県教委** 校長との面接の中で、個々の先生方に対して、がんばって欲しいところや期待する部分、できていない部分は面接の中でやりとりしていると思っている。

**香教組** つまり、条文化された文章はないということか。

**県教委** 校長には、教育委員会の方から、こういうような評価基準でやっ

**香教組** 文章があるのか。

**県教委** こういったことを評価基準として、といったことについては伝えて

**香教組** つまり、文章はない。

私たちがなぜ、文章にこだわっているのか。県教委の目的は「一時金査定」をして教育効果を上げよう」ということだろう。しかし、私たちが悪く査定された場合、どこを直せば良いかわからなければ直しようがない。だから、私たちに直すべきところを明確に伝えるとともに、伝わるような査定であるべきだ。

**香教組** 「一時金査定」をして、教育効果があったかどうかを検証して欲しい。文章が速やかに出ないと言うことは評価基準は重要視されていないのだから、それなら査定しただけで効果は見えないのではないか。効果があったかどうかさえ、検証していないのだから、財政面では効果があったかもしれないが、教育効果についてはどうだろうか。

校長に話している内容を文章化し、私たちにもわかる形で発表する方が、校長も教職員に説明しやすいのではないかと考えている。

**県教委** 全てのケースを個々の身近にいる校長が、個々の具

体に合わせて、できていない部分は指導育成する、できていない部分については伝え、モチベーションを上げていくというのがこの制度の目的になっているので現状の形でやっていくものだと考えている。

**知らされていない現場**

**香教組** 現場では、学習指導・生徒指導・進路指導(学級経営)の3項目で評定されていることすら知ら

されていない。教職員がどのように評価されるのかに決定されているかを知らないまま、「一時金」で知ら

ない。このことが、モチベーションをあげることはつながらって

**香教組** 査定の基準も査定の方法も学校に

よって情報の伝えられ方に差がある。教職員の不信感につながっている。

**香教組** 言葉だけでは、人によって受け止め方や解釈の仕方が変わってくる。香川県でも、県庁職員や丸亀市職員はきちんと職員に評価基準が知られている。また、だれがどのように評価しているかについても私たちは知らされていない。

**県教委** 勤務評定については、校長一人が個々の先生を見るのではなく、複数の者で見ている。その上で評価している。

成績区分を決定するにあたっては、市町教育委員会から勤務成績証明という形で県教委に申請がでてくる。それに基づき、県教委で決定する。

**香教組** 現場には知らせているか。

**県教委** 知らせていると思

**香教組** 学校によって違う。校長の判断ではないか。ぜひ、検証して欲しい。

**香教組** 「不服申し立て」すら知らない教職員もいる。納得できるような情報

**香教組** 勤務評価の具体的な内容については、校長に聞くか回答があるかと考えてよいか。

**県教委** 教職員の個々のことについては、校長から指導するように伝えて

いる。(裏面に続く)



# 少人数学級は、子どもたち、教員の切実な願い

## 国の標準は40人という原点に戻って現場で対応を 県教委の回答



回答する県教委 2015.11.13

**香教組** 5年ほど前「(低評価の理由を)聞くことが間違い。自分で考えろ」といった校長がいた。今後、どのように指導をお願いしたい。

**香教組** 「周知している」とあったが、職場で周知されたこととはない。確認をお願いしたい。

**県教委** 先ほどの回答に「周知している」とあったが、職場で周知されたこととはない。確認をお願いしたい。現場の意見を聞くという形なので、(周知については)よく調べさせていただきたい。

評価制度についても、もう少し検討させてもらう。

**少人数学級実現を全学年で**

**香教組** 中1への拡充、現場では大変喜んでいる。荒れていた学年が、少人数学級にしたことで落ち着いたという例も報告されている。

一方で、5年生を40人に戻した学校がある。4年生まで落ち着いていたが、問題行動が増えた。高学年の担任希望者が減っている。ぜひ、全学年での少人数学級の実現を。予算をかけるだけの効果は十分ある。

**県教委** 35人以下学級がよい面があるという。今、よくわかっているが、今すぐというわけにはいかない。引き続き関係当局へ訴えていこうと考えている。しかし、国の基準は40人。これが、今のわれわれのスタートであり、40人を基盤として、十分に耐えられる体力を鍛えていくことが必要。

その中で、より良い方向へと努力していきたいと思う。今、学校現場でできる工夫も考えていかなければならない。そのうえで、よりよい教育環境については一緒に考えていきたい。決して、(教育現場と)違う方向を向いているわけではない。現実に進めるにあたっては、行政として「今進めるところは何か」を具体的に考えていきたい。

**香教組** アメリカでは、35人以下でも不十分という研究データがある。国が概算要求に出していない。ぜひ、県独自でも実現してほしい。

**県教委** 県としては、国以上に35人以下学級を進めるなど、これまでがんばってきた。35人でないから指導できない」というのは理由にはならない。大変なのは理解しているが、学校全体で「40人が今の国の標準であること」を意識してやることが教員

のがんばりにつながっていくと

**香教組** 同じ学校で、4年生までは35人以下で5年生以上は40人、かなり保護者にも教員にも不公平感がある。

**香教組** 40人を教室に押し込めるといふことは、子どもたちにかんりのストレスを与えている。「国の基準だから我慢しろ」といわれても子どもは我慢できない。問題行動が起り、教員は病気になる。

**香教組** 30年前、45人から40人になった。当時とは、子どもの生活環境もかなり変わってきている。

**香教組** 三豊市・観音寺市は、35人以下学級が進んでおり、やりやすい。40人になると両端に座っている子は黒板が光って見えない。

新築の校舎は、35人以下の広さの教室になっている。そこから考えても、三豊市・観音寺市では、35人以下学級が常識になってきている。

**代替教職員を速やかに配置すること** 教職員が休職した場合、遅滞なく代替教職員を確保し配置して欲しい。

**県教委** 県としては、全力をあげて取り組んでいる。他県の大学にも働きかけている。

**香教組** 県教委が人員確保のために、奔走していることは、理解している。しかし、それでも確保できないのは、そもそも

教育現場が魅力のある職場でなくなってきたことに原因があるのではないか。根本的なところから見直していく必要があるのではないか。

**公正公平感のある採用選考試験を**

**香教組** 今年の採用選考2次試験の面接に不公平感があったと聞いている。

**県教委** 待ち時間について待ちは改善し、今年度は改善したつもりである。公正公平に面接は行っている。面接時間を全くと同じにするのは難しいことは、理解してほしい。一人として簡単に済ませたことはない。

**現場の声を聴き、できることからしていきたい**

**県教委** は、話し合われた内容どだ。働きやすい環境についても、対応しているつもりだが、これからも考えないとけない。現場での工夫とわれわれの工夫がうまくかみあわないといけない。現場での工夫を教えてほしい。いいことは、他の学校にも広げられる。

35人以下学級はぜひ進めたい。しかし、財源が必要。国へは要望している。国が動いていないなかで、県独自はなかなか進まないところである。「公正」であることが、ポイントだと受け止めた。「一時金査定」「採用選考試験面接」ともに、見るところの「評価」をきちんとやってほしいという点は、大切なことだ。できるところからしていきたい。

ナスの支給日。残念ながら人事委員会の勧告の実施は、先送りされたが、2014年度よりは少し増額された。しかし、ほとんどの教職員は0.72ではなかったか。その差0.03部分はどうなっているのか。実は「優秀」「特に優秀」の区分に回っている。多くの教職員は0.03分減らされるような仕事をしていると判断されたというところか。「優秀」「特に優秀」の区分を支給された教職員は、仕事内容のどの部分が高く評価されたか説明があったのだろうか。▼そもそも、共同して

12月10日ボナスの支給日。残念ながら人事委員会の勧告の実施は、先送りされたが、2014年度よりは少し増額された。しかし、ほとんどの教職員は0.72ではなかったか。その差0.03部分はどうなっているのか。実は「優秀」「特に優秀」の区分に回っている。多くの教職員は0.03分減らされるような仕事をしていると判断されたというところか。「優秀」「特に優秀」の区分を支給された教職員は、仕事内容のどの部分が高く評価されたか説明があったのだろうか。▼そもそも、共同して

**小黑板**

**納得がいかない**

子どもを育む教育現場には「査定」はなじまない。「一時金査定」が導入されて10年あまり、「だれが」「どのように」評価されているかわからないまま進んできた。▼11月13日の交渉ではかなり明らかにされた。明らかにになってきたからこそもうまな問題点も見えてきた。ある教頭が「勤勉手当B区分の人が、すでに本来標準額より少ない状態はおかしい。これでは、先生方のモチベーションはあがらない」と言っていた。また、別の教頭は、「以前は、先生方の評定について校長先生がいろいろ話を聞いてくれたが、最近は聞いてくれなくなった」と。「勤務評定」は一次教頭、二次校長と評定者は決まっているはず。公正公平な査定だと信じていた。