

# 「下位評価者をもっと増やせ！」と吉村市長が指令

## そのためにあら探しを奨励する 大阪市教委の新人事評価制度は中止せよ！

大阪市の教職員への「目標管理制度」の説明とそれを受けての目標設定が開始されました。校長から市教委への報告の最終期限を7月31日としています。この目標管理制度は、5段階で人事評価を行う人事考課制度の一部をなしていますが、校長からきちんとした説明はされていません。

○ 4月20日の全市校園長会での指導部長訓示で、市教委は以下の指示をしています。

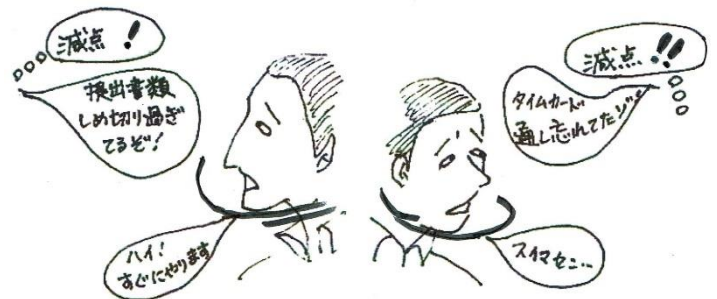
「人事評価制度につきましては、 昨年秋に御協力頂きました試行実施を踏まえ、今年度は、管理職・教員にも大阪市の制度を適用しますが、学校現場の特有の事情を考慮し、上位から下位まで全て区分する完全相対評価ではなく、上位25%のみ、割合を決めて区分する『一部相対化』を行い、より頑張っている教員が報われる制度といたします。ただし、『絶対評価の厳正化』を条件に下位区分までは相対評価を行わないものであり、市長から直々に『学校現場において下位評価が2%しかないというのは評価として機能していない』と厳しく指摘されているところです。資質や指導力に課題ある教員については下位評価とするなど、絶対評価の厳正化をこれまで以上に求められていることにご留意をお願いいたします。」

## 本実施で、試行より「厳格」化！

数字で表される個人の「絶対評価」を5段階の人事評価に直す時の基準について、市教委は、試行実施のときには、第3区分の基準は2.9以上だったのに、本実施では、3.0以上に引き上げています。

例えば、裏面の人事考課シート例の人の場合は、教頭による1次評価が第3区分でも、校長がどれか1項目でもより低い評価(2.0)にすれば、結果は第4区分です。

[ →裏へ ]



労働相談・問い合わせは下記のHP・Tel・メールへ

'18 5/21

### 教職員なかまユニオン

なかまユニオン学校教職員支部



〒534-0024 大阪市都島区東野田町4-7-26-304

( Tel 06-6242-8130 Fax 06-6242-8131 )

<http://www.nakama-kyoiku.com/>

Tel (相談担当) 090-1914-0158

メール nakama\_kyoiku@yahoo.co.jp

誰でも一人でも入れる労働組合♪ 教職員なかまユニオンに入って、権利と教育を闘いとうろ!

人事考課シート（組合作成の記入例） 教諭等の場合（管理職・首席・指導教諭は別基準のウエイト）

区分	評価項目		ウエイト	自己評価		1次評価		2次評価	
				(×ウエイト)	(×ウエイト)	(×ウエイト)	(×ウエイト)		
業績	仕事の成果	総合評価	15%	3.5	0.525	3.0	0.450	3.0	0.450
		目標管理	10%	3.5	0.350	3.0	0.300	3.0	0.300
能力	授業力		30%	3.5	1.050	3.0	0.900	3.0	0.900
	自立・自己実現の支援		20%	3.5	0.700	3.0	0.600	3.0	0.600
	学校運営		10%	3.5	0.350	3.0	0.300	3.0	0.300
	指導育成力		5%	3.0	0.150	3.0	0.150	<u>2.0</u>	0.100
	公共性		5%	3.0	0.150	3.0	0.150	3.0	0.150
	規律性		5%	3.0	0.150	3.0	0.150	3.0	0.150
合計			100%	3.425		3.000		<u>2.950</u>	

つまり、市教委は、あら探しをして、下位区分を増やすことを校長に求めています。説明の資料のために、普段から特定の教職員の細かいミスを指摘し続ける校長が激増しかねません。

またその結果、第4区分になれば、昇給は2号給のみ（第3区分以上は4号給）、主務教諭にもなれません。そんな人を増やして財源をつくり、見せかけの初任給アップや管理職給与アップ、競争環境を強める政策財源としようというのです。こんな制度は、学校職場を荒廃させるだけです。

### 新人事評価制度について、きちんと説明されましたか？

人事考課制度については、昨年の大阪市人事委員会勧告で教職員の納得を制度導入に当たって求められたためか、市教委は昨秋、試行についてのアンケートを実施しました。今年度の本格実施は、試行の結果とアンケートの結果を検討してその内容が決められたはずですが、しかし！校務パソコンから見る事ができる資料では、この経過と検討内容、試行からの変更点、判断根拠について、全く説明していません。吉村市政とその下の市教委が、私たち教職員を人間扱いしていない姿勢がここでも見られます。市教委は新人事評価制度実施にあたって、教職員にきちんと説明すべきです。

### 実態把握抜きの数値目標強要は、子どもの人権無視だ！

また、競争と自己責任、数字・点数に表れる「学力」を重視した吉村市長の策定の教育振興基本計画にそって、数値で達成目標を示したものが学校目標とされています。教職員に、その学校目標に対する自分の役割を確定させ、年度初めの段階で、達成数値や達成スケジュールを明示させて実践させ、それを評価して、給与・処遇に反映させるのが、目標管理と人事考課を内容とする大阪市の新人事評価制度です。対象児童・生徒の実態・課題の把握も十分でない年度当初の段階で、数値で目標を明らかにすることやそのためのスケジュールを決めることは、子どもの人権を尊重した教育活動を阻害するものでしかありません。

#### ○ 組合は「主務教諭と相対人事評価の中止！」団体交渉要求書

を市教委に提出し、まずこれらの説明を求めています。



職場でも校長に、私たち教職員を人間扱いした納得できる説明を求めよう！