

アンケート追加分（2月15日）

★反対

285 助長するのではないか。（小教50代）

286 教職員の仕事は一年で成果が出るとは限らず、教育は5年後、10年後、20年後にその成果が出ることもある。また、教職員を校長や教頭が正しく評価するのは無理があり、それで給料に反映させるべきではないと思われる。ボーナスをカットして加算するのではなく、ボーナスをそのままに自己申告でがんばっていると申告した人に加算してあげるほうがよいと思う。（中校長50代）

287 メリットよりもデメリットの方が大きいと感じる。（中講師20代）

289 学校規模、生徒の状況など、地域よっても異なり、基準をブレずに判断できるものなのか疑問。各校長の視点が違えば判断基準も異なってくるため、同じ教員体制、同じ取り組み等であっても、評価の対象が違ってくるように思う。以上のことから、学校や評価者が違い、評価の信憑性に欠ける制度はそもそもいらないと思う。（中教50代）

290 ボーナスの増額の財源が他の職員のボーナスと違うことが、まったく理解できない発想です。他から財源確保できないなら提案しなくてもいい内容なのではないかと思えますやる気をそぐ案です。（中教40代）

291 「授業の発表をした」「研修会の講師を引き受けた」はその場での謝礼などで調整してほしい。評価されない仕事で評価される仕事をした方の下支えになっては不公平感が生じる。せめて、財源と予算の見直しをもってから提案してほしい。人事評価制度は教員の資質向上のためにあってほしい。（中教30代）

292 形だけの目標設定に時間ばかり分かれて迷惑しています。管理職も面談の時間設定や評価作成に四苦八苦です。行政職に至っては、年々回の実施す。意味が分かりません。面談を行ったことで安心し、日程の適切な指導も行えない管理職に正しい評価ができるとも思えません。私たちは問題解決や業務遂行のために、その時に応じた日々の目標に向かって努力しています。その姿を深く観察し、時を逃がさず最高の助言ができる真の管理職を育成することの方が急務ではないでしょうか。そういう当たり前のことがきちんと行われていれば働き改革に逆行する人事評価など必要ありません。「この人のもとで」と思わせる管理職がいれば、セクハラ・パワハラ・非違行為の通知も減るでしょう。その場に応じたベストを尽くそうと頑張っている私たちから、大事な時間を奪わないでください。当然の事が分からない方々に理解してもらえないとは思えません。人事評価や給与反映など様々な通知を出す前に、もっと現場を正しく知るべきだと思います。（小事務40代）

293 何を根拠に判断されるのか、正当に評価されるのか不安。（中教40代）

294 S・A 評価の明確な基準は何か？（中教40代）

295 中学校校長ですが、〇〇研修会、〇〇役員、〇〇協議会、地域の方々への対応など、生徒と触れ合う時間も、先生方の授業を見に行く時間もあまりありません。このまま、先生方やご家族の生活、給与に影響する評価が公正にできるかどうかとても不安です。SやAの評価が管理職に多いと聞き、管理職の給与に上乘せすることはせずに、若くて頑張っている先生方を励ませるようなお金の使い方をしていただきたいと思います。

実家暮らしではない50代の先生方は、ガソリン代も高騰する中で、ギリギリの生活を送っている方もいると聞いています。給与に影響せず、若い先生方にSやAをつけられる評価が理想です。（中校長50代）

296 絶対反対です。本校の先生方は全員自分の与えられた分掌（それ以外も）に対してベストを尽くしていると思います。チームワークもよく、全員が学校をよくしているかと動いてくれていきます。そんな中で「全員の給料を下げ、上位の人だけにお金をあげる」という制度を作ったら、やる気がなくなるのではないかと心配です。「全力で頑張っているのに、自分の給料はあの人の一部になるのか」となったら「じゃあまあまあくらいの働きでいいか」となると思います。また、振り分けられた分掌や学年によって業務内容は全く違うのに、どうやって評価するのだろうと疑問です。管理職との相性が大きいに影響しますし、忖度が止まらないと思います。他の学校では「働かない人がいる」というのも聞いたことがあります。「部活の顧問を持ちたくない」とか「学年担任はやりたくない」とか。その極々一部の人を働かせるためにこういう制度ができるのだとしたら、それは的外れだと思おうのでやめてほしいです。それよりなら部活動指導の手当をもっとしっかりとつけてほしいですし、学年担任手当がたりたりした方がよっぽど可視化できるし良いです。SやA評価の人数制限がないならいいのですが人数が決まってるなら大半の人は給料が減るだけというのはおかしいんじゃないですか：毎日時間外まで生徒のことを考え、頑張っている先生方のモチベーションを下げないでほしいです。（中事務20代）

297 中学校教員です。評価を給与に反映するのであれば、仕事なのかそうではないのか、職務命令なのかそうでないのかをはっきりさせてほしいです。例えば、生徒7・55登校の学校で、8・00から勤務時間というのはおかしくないですか？ コロナ感染者が出て、仕事が休みにならない上に、休みの日に学校に出て消毒をするようにお願いされましたが、これは職務命令で勤務にはならないのですか？ このような時間外のボランティアや協力はプラス評価ですか？ やらなかったらマイナス評価ですか？ 昼休み30分、休憩5分は仕事をしていることが多いですが、評価対象ですか？ はっきりしてほしいです（中教30代）

298 給料の高い管理職にさらに給料を上乘せする制度。組合のチラシを見ましたが、教諭のC評価があつて、校長のC評価がないという事は、教諭の評価の責任を校長がとっていないということだと思います。授業も観に来ない、生徒の顔と名前も一致しない、その日の日程も把握していない、そのくせ目立つ問題行動があれば対応した先生方を呼んで事情聴取もせずに叱責。子供の評定はできるかもしれないけれど、そんな人たちに大人の評価はしてほしくないです。（中教40代）

299 どの教員も事務職員も日本の教育に関わる者としての責任と使命感を持って毎日働いており、残業時間が増えることや睡眠時間がなくなることも気にせず目の前の児童・生徒と向き合っています。その誠意を勝手に評価し、生活に関わる給与に反映させるなんて許される訳がありません。むしろこのような制度が導入された後教員を辞める人が増えるのではないのでしょうか。そして志願する人も減ると思います。これ以上教育現場を悪化させないでください。教育は

国において「一番お金をかけなくてはいけない」ものです。これは私達教員以上に未来を担う子供たちのためにです。（中講師20代）

300 県教育委員会の対応に不信感がつのります。財源確保もできない制度などいろいろな。（小50代）

301 まず、市場原理を教育に持ち込む事自体教育基本法「不当な支配」に屈する事に繋がるのでは無いでしょうか？「教育には答えが無い」と、私のお世話になった先生が言う通り、子供たちの努力や伸び方は数字で測れるものでも無く教員の仕事も同じです。また県では障がいを持った方を特別選考で採用するようになりました。そのように障がいを持った方への評価への配慮事項も明示しないならばまだまだやるべき事は違うところにあると思います。（講40代）

302 明確な評価ができないことを子供達にするなどというのに、自分達はその中で働かなければならないということに、疑問を感じます。（小教30代）

303 1. そもそも人事評価制度の構造に教育法原理や子どもの権利に抵触する問題点がある。①国または自治体の教育制度整備義務の違反 教員を子どもの人格の全面的発達のための「教育条件」とみなすのであれば、教員の給与に関わる仕組みづくりは国、ないし自治体が適切に整備する義務があると理解すべき（学校制度整備義務）。公金による財政的措置がないまま、教員の人件費のpaiの分割方法を変えることで人事評価の給与反映を行うことは、学校制度整備義務違反、または学校制度整備義務の縮小解釈につながる。②教員の「教育の自由」が制限、教育内容の統制へつながることへの危険 教員への評価それ自体が、子どもたちの価値観を一樣なものに留めてしまう教育内容・方法を生み出す危険性があり、教員の自由な教育実践が制限され、間接的には子どもの教育内容の統制につながり、教育が「子どもの将来の幸福追求」に資するものではなくなる恐れがある。③子どもへの影響 評価のための業務は教員自身が子どもを「評価のために評価」したり、「評価のために教育（一定の価値観の教化）」することにつながりかねない。長期的な課題を抱える子どもへの「待ち」や「支援」の姿勢や、子ども個人の将来を見据えた実践がやりづらくなる。教員は子ども的人格の発達に対して直接に責任を負うべきという専門性が揺らぐ。2. 労働条件上の問題点がある①労働強化を促進する恐れがある。結局過大な業務量の改善がなされないまま、これまで通り力技、自己犠牲で踏ん張る教員が評価され、むしろそれが集中する教員を生じさせることを危惧する。健康的な職場づくりが実現しない。※教育新聞 1921号を目にして私見を投じさせていただきました。（団体職員30代）