

教職員評価制度…やはり役立たない 愛知県教委によるアンケート結果より

愛知県教育委員会は、昨年、小中学校及び県立学校合わせて130校を抽出し、平成24年度実施の教職員評価制度に関するアンケートを実施しました(回答者数4418名)。その結果から、教職員評価制度について考えたいと思います。

「役立たない」の 声多く

「シートの表面の効果について」では「役立たない」の質問に対して、否定的な思いを持っている方が多いという現実が明らかになりました。(資料参照)。特に「学校の活性化」「教育活動の充実」「意思の疎通や雰囲気向上」に関して、6〜7割以上の方が否定的に捉えています。

このことは、教職員評価制度そのものの必要性について、多くの教職員が疑問に感じているということでもあります。

教育という職務内容と効果を現実に考えると、形式的な評価を行うことが大変難しく、無理に行っても役立たず、逆に問題が生じる心配もあるということではないでしょうか。

教職員のチームワーク 意思疎通の大切さ

教職員のチームワークこそが学校の最大の教育力となります。このことは、今回のアンケート結果からもうかがえました。

「校長との面談の効果について」では、約80%の方が「面談で校長とのコミュニケーションがとれる」と答えています。このことは、多くの教職員が、日頃、じっくり話す機会が少ない校長との面談で、自分の思いや考えをわかってもらえる機会になると思っていることの表れだと考えられます。

資料 シートの表面の効果について 選択した割合(%)

	そう思う	どちらかという うとそう思う	どちらかという とそう思わない	そう思わない
意欲・資質能力の向上に役立つ	12.0	40.4	27.7	19.8
学校の活性化に役立つ	6.3	30.4	38.5	24.6
教育活動の充実に役立つ	8.4	37.0	33.3	21.2
意思の疎通や雰囲気向上に役立つ	4.9	20.3	39.7	34.9

資料 評価結果の活用・反映について将来的にどうあるべきかについて 選択した割合(%)

	そう思う	どちらかという うとそう思う	どちらかという とそう思わない	そう思わない
現状の活用内容とすべき	41.1	35.7	11.6	10.9
研修機会の付与に活用・反映すべき	9.7	31.5	29.4	28.6
給与に活用・反映すべき	5.4	10.7	22.0	60.8

しかし、そのためには、校長自身が、職場の一人一人の教職員の声に耳を傾け、良好な関係を築こうとする姿勢を持つことが重要だとも言えます。教職員評価制度だから面談を行ったということではなく、職員との意思疎通は、さまざまな場を通して日常的に大切にしたいものです。

一方、「管理職による評価は、自己評価が尊重されたか」では、「そう思う」「どちらかという」と思う」を合わせた数が88%になりました。多くの管理職が教職員の意思を尊重している実態がうかがわれます。

「給与への反映 すべきでない」

アンケートの最後に、評価結果の活用・反映について聞いていますが、現状の活用内容とすべきや「給与に反映すべきでない」という声が約80%になりました(資料参照)。特に給与への反映については、現状では反映されていませんが、愛知県教委は、まだ、その方向を検討課題としています。

もし、給与に反映されると、職場の中で不団結や不信感が生まれ、教職員のチームワークが崩れます。その結果、学校の教育力が低下し、子どもたちにその影響が及ぶという大きな問題につながります。「給与への反映は許さない」の声をさらに大きくしていく必要があります。

読んで納得

尾北教労本ホームページ

愛知県教委の教職員評価制度アンケート結果をはじめ、各種資料がご覧になれます。人事やパワハラなど、職場での困りこともホームページ内のメールで相談ください。

尾北教労

検索

健康で安心して働ける職場に！

昨年12月に、文部科学省は、2012年度の教員の病気休職者数を発表しました。病気休職者は、8,544人で、そのうち精神疾患による休職者は5,274人でした。ここ5年間にわたって病気休職者数が8千人を超え、そのうち精神疾患によるものの割合が6割以上を占めるといふ深刻な事態が続いています。

精神疾患 10年で2倍に

教員の病気休職者は、この10年間で、5,200人から8,544人へと、1.6倍に増えています。

これは、精神疾患による休職者が2倍に増加したことによるもので、精神疾患以外の休職者数は微増にとどまっています。精神疾患がこれだけ急増していることは、教員が強いストレスにさらされている、また厳しい勤務条件のもとで働いていることからきているものと考えられます。

文科省 対策を示す

文部科学省は、深刻な状況を受け、「教職員のメンタルヘルス対策検討会議」を設置して、原因を調査した上で対策についてまとめた報告書を出しています。（「教職員のメンタルヘルス対策について（最終まとめ）」2013年3月）

報告書では、「教職員のメンタルヘルス不調の背景等」について、次のような原因を指摘しています。

「勤務時間の現状」として、「残業時間が増加している」「『授業準備』や『成績処理』などの通常必要な業務が時間外になされている」と長時間勤務を指摘しています。

「業務量の増加」として、「授業等の教育活動以外の用務、特に負担感の大きい要因として、保護者との関わり方等」「提出しなければならない報告書」が増えてきている、と本務以外の仕事の増加を指摘しています。

「求められる業務の質の困難化」として、「生徒指導上の諸課題、保護者や地域との関係において、困難な対応を求められること」があると、教育活動を進める上での対応の困難さが増していると指摘しています。

そして、「予防的取組」を提言しています。その一部は、次の通りです。

本人・・・「自らを客観視し、安定した気持ちで仕事ができるようメンタルヘルスの自己管理に努力」「自分自身のストレスに気づき、これに対処する知識や方法の習慣化」「メンタルヘルスに不安を感じる際は、早めに周囲の産業医や精神科医等に相談」

校長等・・・「教職員の業務を点検・評価し、積極的に業務縮減・効率化」「定期面談の実施などあらゆる機会を通じた教職員との対話」「労働安全管理体制の整備、実効性のある取組」「『開かれた』学校、校長室、職員室にすることで、風通しの良い職場づくり」「職場内の問題を職場で解決する円滑なコミュニケーション」

教育委員会・・・「学校の職場環境、業務内容・方法の点検・評価、業務縮減・効率化」「産業医、嘱託精神科医等を活用した相談体制を整えるとともに、校長等と適切に連携し、必要に応じて業務上のサポート」「産業医配置等の労働安全衛生管理体制の整備、実効性のある取組」

疲労やストレスを抱えながら

学校づくりアンケートでは、「疲労やストレスがたまっていますか」という質問に対して、「たまっている」と「少したまっている」と回答した人が9割にのぼっています。その原因として、「休息や休憩がとれない」「持ち時間数が多く、教材研究や授業準備などの実務時間（空き時間）が少ない」「個別に勉強を教える必要のある子に、指導する時間がない」「超過勤務が多く、割り振りもきちんとならない」「子どもの話をじっくり聞くことができない」という指摘が多くありました。

これらの指摘は、長時間の勤務、また途中で休息や休憩がとれないという過密勤務という教職員の勤務実態の問題として考えられます。また、教職員として本来の力が発揮できていない苦悩があることが伺われます。

解決の方向は

尾北教労では、教職員が健康で安心して働き続けられるよう、市町教育委員会や校長会に要請をしています。要請の一部を紹介します。

7時間45分勤務を尊重し、休憩がとれていない実態に合わせ、16時15分には勤務が終了できるように勤務時間の適正化と多忙化の解消に努めていただきたい。

時間外勤務の割り振りについては、個人別の割振変更簿を作成して、確実に割り振りがなされるようにしていただきたい。

在校時間記録表で、80時間・100時間を超える場合は、医師の面談が受けられるように手だてを講じるとともに仕事量を減らす措置を講じていただきたい。

一人一人の教職員の声を大切にし、誰もが本音を言い合え、助け合い育ち合うことができる職場づくりに向け管理職がリーダーシップを発揮していただきたい。

療養休暇が、どこの職場でもきちんをとれるように改善を進めていただきたい。特に、以下の点について職員にきちんと知らせていただきたい。

ア 療養休暇は、1日や1時間単位で取れること。

イ 30日未満の取得なら、ボーナスや給与などの処遇には影響ないこと。

ただし、これらの要請内容の実現だけで、すべて解決されるものではありません。根本的には、すべての学年で少人数学級を実現したり、教職員を大幅に増員したりすること、また、子どもと教職員に負担を強いている学習指導要領を見直しすることが必要だと考えられます。