

「評価育成システム」「給与反映」の廃止撤回を ボーナスに最大約 20 万円の差、教職員を競争・分断

6月30日には夏の一時金(ボーナス)が支給されます。

教諭は給料+地域手当等の2.225月分、再任用は1.175月分、新規採用者(4月)は0.6675月分となっています。

ボーナス(一時金)は、前年度の「評価育成システム」の成績が反映されて、支給額に差がつけられる仕組みが、大阪では全国でもいち早く公務員・教職員に導入されました。

しかも現在、「評価」の最上位と、最下位で約20万円の差がつけられるまでに拡大されています。

数値目標と授業アンケート、校長面談で「厳しい評価」

教職員の「評価育成システム」はその職務の特殊性から「絶対評価」が建前とされています。しかし、維新政治の元で、「厳しい評価」の仕組みを次々と作り上げながら、無理矢理低い評価を増やそうとしてきました。

「数値目標」と校長面談、授業アンケートで保護者・子どもに先生を評価させるなど、教育のあり方や本質を大きくゆがめる改悪が次々行われてきました。

教職員が子どもたちとしっかり向き合う中で教育に取り組むよりも、校長、教育委員会の意向に汲々としながら、そちらを優先せざるを得なくさせてきました。

この20年近くの間で、学校や職員室は教職員の支え合いが難しくなり、息苦しいものと大きく変貌してきました。

全教職員から約2万円(年間4万円)を引き去り

下位評価の減額分を合わせて、上位評価者への上乗せ

成績によるボーナスの上乗せは、全教職員のボーナスから約2万円分を引き去り、下位評価者の減額分もあわせたものが原資となっています。

そのため、A評価(良好)も実質ボーナス減額となっています。一部の評価の高い人のために、大多数の人が減額される、まさに、教職員同士を分断・敵対させて、競争させる仕組みになっています。

コロナで十分な授業参観もできず、授業の制限が多いのにもかかわらず、授業アンケートを実施すること自体、無理がありま

モデル例 勤勉手当、A評価者との差(円)				
評価	教諭 25才	教諭 35才	教諭 45才	教諭 55才
SS	+72,094	+111,802	+137,082	+154,291
S	+36,047	+55,901	+68,541	+77,146
A	(A評価も本来支給額より一約2万円)			
B	-12,604	-19,546	-23,965	-26,974
C	-25,207	-39,092	-47,931	-53,948

約20万円差

す。教育活動もまともにできない中で、目標を立てさせて評価すること自身が困難です。さらに、学校長による評価そのものが客観性・公平性を確保できているか、疑問に思わざるを得ない事例も聞かれます。

教員免許更新制と出発点を同じくする「評価育成システム」は一刻も早く、廃止、撤回すべきです。

6/26(土)まなび庵(小池敦子さん)

「笑顔広がる学級づくり」

6月26日の土曜日に市民会館で、まなび庵が開催されました。

緊急事態宣言が長引き、久しぶりの開催となりましたが、講師の小池敦子先生の話に参加者も聞き入り、今の教育の在り方を思わず振り返らせる内容に共感が参加者から寄せられていました。

長い教職経験からの、思い通りにいかなかった経験や、子どもとかみ合わなかった経験も交え、



その中で、子どもたちを表面的な言動だけで判断するのではなく、その裏側にある思いや願いに目を向ける大切さを強調されていました。

また、関係づくりが難しいとされる保護者との関係でも、自らの悩みや失敗もオープンにしながら信頼や共感を大切にすることで、頼れる関係になっていける経験もお話しされ、現場での対応を考えさせられるものでした。

2021年度夏の対市交渉

7月29日(木)5:00集合、きらら1F 交流ルーム

7月29日(木)に対市交渉が行われます。職場の声を直接市教委の担当者に届けられ、市教委の考えや回答も聞くことができます。職場の実態や切実な要求を、対市交渉に持ち寄り、多忙化の解消、代替講師不足、現場の声にもとづく教育の取り組みなどを訴えましょう。