

評価育成システム 「自己申告書」のルール

「評価・育成システム」自己申告票様式一部変更にあたり
泉北教組が各地教委に確認したこと
(2018年5月)

1. 今回の表記・様式の変更は「面談における意思疎通など『認識の差』を縮小するため」であって、評価の考え方や評価の基準を変えるものではない。
2. 昨年度までの「概ね達成している」の基準と、今年度からの「達成している」の基準は同じである。
3. 「評価」は、客観的で公正なものでなければならない。
4. 校長によって評価の基準は変わらない。
5. 自己申告票の目標は、当該教職員が主体的に設定し、校長が一方的に目標を変更することはない。
6. 自己評価は、評価者によって一方的に変更されてはならない。

「システム」について、府教育庁は「手引き」に目的とルールを明記しています。いくつか紹介しますが、最低限のルールです。これからの逸

ルール逸脱は
ダメ!

脱があれば泉北教組まで知らせてください。

多くの教職員が評価に不信をいだき、無くなることを願っている「教職員の評価・育成システム」ですが、残念ながら今年度も強行されます。改定（改悪）される度に、泉北教組は和泉市、高石市、忠岡町教育委員会と交渉・確認をしてきました。確認事項を改めて掲載します。

①自己申告票原本保管

3回の提出のうち、1・2回目「原本」を本人が保管し「写し」を評価者に提出します。3回目は「原本」を提出し「写

し」を本人が保管します。勝手な「書き換え」を防止する目的だと思われるます。

真面目に働いているのに ボーナスをピンハネするの？

ボーナスに格差

ボーナス（期末・勤勉手当）には昨年度「評価・育成システム」の評価結果が反映されています。

①全教職員から

3%ピンハネ

条例に定められた勤勉手当は給与月額95%です。ですから、新規採用者や臨時的任用職員の成績率は95%のままです。ところが、全教職員から3%をピンハネするため、A評価の人でも92%に引き下げられます。

②上位者に加算、

下位者からさらにカット

ピンハネされたお金は、上位（S・S）評価の人に加算する財源となります。「さらにB・C評価者に対する減額分は、優秀教職員表彰者等のうち上位評価者への加算の財源に合算されます。」

システムの廃止 賃金リンクの撤回を

「評価・育成システム」・賃金リンクは、大阪府教育庁の目的とする「学校の活性化」や「教職員の資質向上」から大きく外れ、大阪の教育に悪影響を与えています。

長時間過密労働の教職員にさらなる負担をかけています。

ピンハネしたお金で格差をもたらすのではなく、今必要なのは、真面目に働く教職員全体への賃金アップです。

泉北教組は、これからも「評価・育成システム」の廃止、賃金リンクの撤回を強く求めています。

