

# 現代中国の教員給与・人事評価に関する調査結果

劉 占富

Results of an investigation about meritocracy salary system  
and stimulation system for teachers in China

ZHANFU LIU

Education reform has been done not only on the efficiency but also on the quality of the educational system since 1980. The reform rose not only in USA and European countries but also in Asian countries such as Japan, China etc. In order to advance reform of the educational system, reform of a teacher's quality is a key. In China, in order to promote improvement in the quality of a teacher, the fiscal year performance evaluation system, the job title consultation system, 3% encouragement / promotion system, the meritocracy salary system, etc. have been introduced one after another since 1983. Although the present meritocracy estimation and meritocracy salary system introduced in 1983 already has been more than 20 years, the thorough research result about The institutional actual condition and an institutional effect has not been seen till the present. A writer's another draft already showed the analysis portion of results of an investigation. This paper also mainly shows the elucidation of the data outline of investigation, and the details of data.

## 目次

### I はじめに

### II 調査の概要

### III 教員の自然属性

1. 性別
2. 年齢
3. 職務称号
4. 教員学歴
5. 教職員代表大会への参加回数

### IV 教員研修制度

1. 教員研修の目的・内容
2. 教員研修への参加程度
3. 教員研修の効果

**V 教員給与制度**

1. 地域、学校間の教員給与特徴
2. 教員給与と自分の職責・貢献との比較
3. 教員給与と同じ学歴を持つ他職種の人との比較
4. 教員給与と同級教員との比較
5. 教員給与待遇向上への期待度

**VI 教員年度考課制度**

1. 評価制度実施の有無
2. 年度考課における不合格者数
3. 考課結果と待遇とのリンク
4. 年度考課と研修との対応関係
5. 年度考課の内容・目的
6. 年度考課による教員同僚性形成への阻害
7. 年度考課による教員仕事意欲への促進
8. 年度考課における教員総合資質への反映程度
9. 年度考課における自己評価の重視程度
10. 教員の親や生徒からの評価に対する意識

**VII 教員職務称号評定制度**

1. 職務称号評定の実態
2. 職務称号評定の効果

**VIII 3%奨励・昇格制度**

1. 3%奨励・昇格評定有無
2. 3%奨励・昇格評定の効果

付録1 調査票

付録2 単純集計表

## I はじめに

1978年(改革開放政策)以来、中国の各領域で開始された市場化モデル改革の狙いは、地域間の均衡発展戦略から地域重点発展戦略(非均衡発展戦略)<sup>(1)</sup>へ、平等主義から競争メカニズム・激励効果<sup>(2)</sup>への変化を促進し、国民経済の効率を向上させることにある。義務学校教育レベルにおいては、教育管理の権限を中央政府から地方政府(県鎮<sup>(3)</sup>)へ委譲し、学校内部の校長責任制、招聘制度(契約制度)、業績主義給与制、教員年度考課制度、教員職務称号評定制、3%奨励・昇格制度などを導入することである。

1980年代から正式に全国で導入されてきた業績主義教員給与制度、年度考課制度、教員職務称号評定制はすでに20年以上経ったが、これらのシステムがどのように機能し、如何なる問題を生み出しているかについて、現在まできちんとした先行研究はほとんどない。特に実証的研究がまったくない。

筆者は、この課題を補填し、中国教員評価・給与制度の現状と問題を揭示し、未来の中国教育改革に力を入れたい。修士論文では、中国教員評価制度、給与制度の導入背景、制度の流れ、内容・構造・特徴などを整理し、分析した。また、中国教員評価・給与制度のあり方、問題点を析出するために、国際比較の視点で、米・英・日先進諸国における教員評価制度はどのように展開したのか、教員評価をめぐるどんな論議があったのか、これからの動向はどうか、さらに、先進国における教員評価に関する成功した経験と失敗した教訓を探索し、それらの作業を通して、今日の中国における教員評価制度の置かれている状況を客観的に把握しながら、その問題点と今後の改革課題を明らかにしつつ、今後の教員評価制度の改革デザインを描いていた。しかしながら、今までの研究は、ほとんどマクロ的な視点での整理・分析であったため、ミクロ的な視点における実証的分析・検証は足りなかった。今後、ミクロ的な視点で、教員評価の実態と効果を検証しようとしている。この課題を達成するには、きちんとした調査がなければならない。

調査結果の分析部分は筆者の別稿<sup>(4)</sup>で示したから、本稿は調査のデータ概要の解明及びデータの主な内容を示すことを中心とする。

## II 調査概要

周知のように、中国は大規模で、沿海部と内陸部、西部と東部、南部と北部などの地域で経済、文化、伝統、イデオロギー、人口などが非常に異なっている。また、大都市と地方都市の差、農村と都市部の差、漢民族地域と少数民族地域との差が大きい。教員給与、教員の採用、養成、研修及び学校の施設や設備、カリキュラムなどの教育面においてもかなり異なっている。そのため、現代中国における教員人事評価・給与の実態を把握するにはただ一地域を中心に調査・研究するだけでは現代中国の総体像を把握することができないと思っている。しかし、財力・時間などの制限で全地域を調査することも不可能である。従って、筆者は、中国教員評価の実態と効果に関する結論の一般化を達成するために、教育の面で非常に進んでいる大都市部(人口1千万人以上)の北京市、中小都市(人口20万人未満の県鎮部)としての通遼市<sup>(5)</sup>、貧困地域の郷鎮の慶和郷[鎮](人口24509人)<sup>(6)</sup>、馬家村(人口3500余り)の地域次元<sup>(7)</sup>の特質と重点校<sup>(8)</sup>・普通校の学校次元の特質を考慮し、以下のように資料を集め、調査を行なった。調査の詳細は以下のとおりである。

2005年12月5日から2006年1月16日までの間に、国家教育部人事司、大都市部の北京市教育委員会、北京市崇文区教育委員会、中小都市の通遼市教育局、農村地域の慶和郷(鎮)政府、郷(鎮)政府の教育管理担当、馬家村の村民委員会の政府・教育行政部門への訪問、関連人員へのインタビュー・資料収集を行なった。また、北京市崇文区中学校2校(重点校1校)・小学校2校(重点校1校)、通遼市の中学校2校(重点校1校)・小学校2校(重点校1校)、また、慶和郷(鎮)中学校1校、馬家村中心小学校の校長・党支部書記・人事幹部を訪問・インタビュー・資料収集を行なった。さらに、上記各学校に勤務している一部の教員660人(回収561)を対象としてアンケート調査<sup>(9)</sup>を行った。この他、検証・分析の客観性・一般性を向上させるために、アンケート調査の上で、上記の各代表地域の諸学校全ての教職員の実際データ(年齢、学歴、勤務年数、職務称号、出身大学)などのデータを集めた。調査した各地域の学校概況は次表のとおりである。

表Ⅱ-1 調査学校の概要

地域	学校類別	学校	生徒数	クラス数	1クラス 生徒数	教員数	教員と生 徒の比率	アンケー ト回収数
大都市部の 北京市	小学*	A校	2056	49	41~42	168	1:12.2	87
	小学	B校	1222	27	45~46	97	1:12.6	47
	中学*	C校	2118	51	41~42	222	1:9.5	69
	中高	D校	989	26	38~39	99	1:10.0	97
中小都市の 通遼市	小学*	E校	3674	51	72~73	132	1:27.8	61
	小中	F校	2585	39	66~67	113	1:22.9	47
	中学	G校	3588	53	67~68	194	1:18.5	21
	中学	H校	812	14	58	87	1:9.3	40
農村部の 馬家村	小学	I校	850	21	40~41	55	1:15.5	42
	中学	J校	218	7	31~32	51	1:4.3	50

注: ①符号の\*は重点学校を指す。

②農村部のJ中学校は合併中にある。

上表のアンケート回収数の以外の項目データは悉皆調査データである。上記の学校の実際データから見れば、以下のことが分かる。第一に、重点学校はほとんど大規模（生徒数が多い）校である。第二に、教員と生徒の比率から見れば、大都市部の比率はほとんど中小都市部より低い。

### Ⅲ 教員の自然属性

#### 1 性別

表Ⅲ-1 教員の性別特徴

地域・学校と教員性別のクロス表							
地域			教員性別		合計	女性教 員比率	カイ2乗 検定
			1(女)	2(男)			
1(北京市)	学校	A	78	9	87	89.7%	0.002
		B	44	3	47	93.6%	
		C	54	15	69	78.3%	
		D	70	27	97	72.2%	
	合計		246	54	300	82.0%	
2(通遼市)	学校	E	56	5	61	91.8%	0.016
		F	36	11	47	76.6%	
		G	18	3	21	85.7%	
		H	27	13	40	67.5%	
	合計		137	32	169	81.1%	
3(馬家村)	学校	I	30	12	42	71.4%	0.037
		J	25	25	50	50.0%	
	合計		55	37	92	59.8%	

地域の1は北京地域、2は通遼地域、3は馬家村を指す。この表Ⅲ-1から、女性教員の比率は明らかに多く、特に大都市部、中小都市部では顕著であることが分かるだろう。その原因は、中国において教員の社会的地位が低く、教員待遇も低いいため、教職が人気職となっていないことにある。特に、男性はほとんど地位が高く、待遇のよい教職以外の職種に憧れている。また、教職は安定的であるという点が女性にとっては魅力的であるので、女性教員が多くなっている。

#### 2. 年齢

教員の年齢特徴は次表のⅢ-2のとおりである。

表Ⅲ-2 教員年齢特徴

地域・学校 と 教員年齢のクロス表								
地域			教員年齢					合計
			1 (17-25歳)	2 (26-34歳)	3 (35-43歳)	4 (44-52歳)	5 (53-60歳)	
1 (北京市)	学校	A	13	35	28	9	2	87
		B	3	24	17	3		47
		C	10	25	9	18	7	69
		D	18	25	19	23	12	97
	合計		44	109	73	53	21	300
2 (通遼市)	学校	E	5	30	19	8	1	61
		F	12	19	14	2		47
		G	1	5	13	1	1	21
		H	1	17	12	10		40
	合計		19	71	58	19	2	169
3 (馬家村)	学校	I	5	15	12	6	4	42
		J	2	11	17	18	4	50
	合計		7	26	29	22	8	92

表Ⅲ-2から、中国では、26歳から43歳までの教員が最も多いことが分かる。

### 3. 職務称号

教員の職務称号の特徴は次表のⅢ-3のとおりである。

表Ⅲ-3 教員職務称号特徴

地域・学校 と 教員職務称号のクロス表								
地域			教員職務称号					合計
			1 (無職務称号)	2 (三級教員)	3 (二級教員)	4 (一級教員)	5 (高級教員)	
1 (北京市)	学校	A	5		1	25	56	87
		B				12	35	47
		C	6	1	20	32	10	69
		D	13	2	34	31	17	97
	合計		24	3	55	100	118	300
2 (通遼市)	学校	E	3		3	25	30	61
		F	19		11	9	8	47
		G			2	18	1	21
		H	2		15	20	3	40
	合計		24		31	72	42	169
3 (馬家村)	学校	I	10		1	12	19	42
		J	7		15	28		50
	合計		17		16	40	19	92

表Ⅲ-3から、教員の大都市部、中小都市部、農村部であれ、教員職務称号における大きな差異は見られない。

### 4. 教員学歴

教員の学歴特徴は次表のⅢ-4のとおりである。

表Ⅲ-4 教員学歴特徴

地域・学校 と 教員学歴のクロス表								
地域			教員学歴					合計
			1 (高校卒及びそれ以下)	2 (中等師範卒)	3 (短大卒)	4 (大学卒)	5 (修士及びそれ以上卒)	
1 (北京)	学校	A		7	27	51	2	87
		B		2	26	19		47
		C	1	6	7	52	3	69
		D	2	3	21	68	3	97
	合計		3	18	81	190	8	300
2 (通遼)	学校	E		1	12	48		61
		F		2	7	38		47
		G			2	19		21
		H	1		16	23		40
	合計		1	3	37	128		169
3 (馬家村)	学校	I	7	15	14	6		42
		J	4	5	36	5		50
	合計		11	20	50	11		92

この表Ⅲ-4から、大都市の大学卒及びそれ以上卒業者が最も多く、農村部では、中等師範学校卒、短大卒者が多いことが分かる。つまり、大都市部から農村部にいけばいくほど、教員の学歴が低くなる傾向が顕著であることが分かる。

## 5. 教職員代表大会への参加回数

教員の教職員代表大会への参加回数は次表のⅢ-5のとおりである。

表Ⅲ-5 教職員代表大会への参加回数

地域・学校 と 教職員代表大会への参加次数のクロス表								
地域		教職員代表大会への参加次数					合計	カイ2乗検定
		1 (5回以下)	2 (6-10回)	3 (11-15回)	4 (16-20回)	5 (21回以上)		
1 (北京)	学校	A	2	3	2	31	49	0.000
		B				13	34	
		C	6		11	21	31	
		D	6	4	7	45	35	
	合計		14	7	20	110	149	
2 (通達)	学校	E	1		2	13	45	0.000
		F	4	14	5	11	13	
		G			2	8	11	
		H	2		3	22	13	
	合計		7	14	12	54	82	
3 (馬家村)	学校	I	11	10	20	1		0.000
		J	21	28		1		
	合計		32	38	20	2	92	

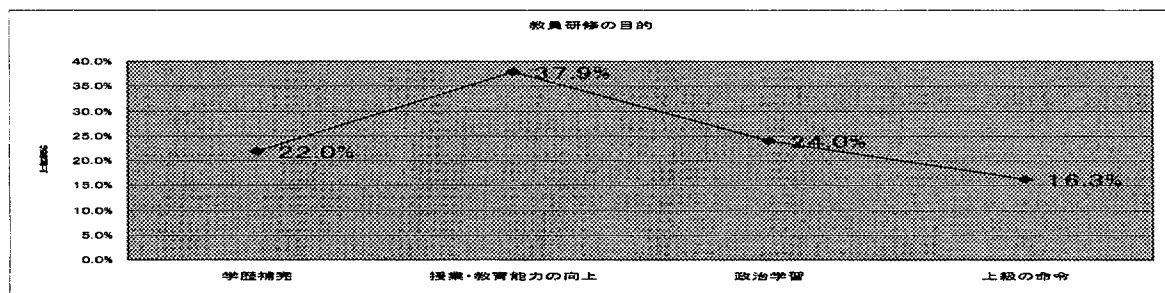
この表Ⅲ-5から、大都市部から農村部までいけばいくほど、参加次数が遞減することになることが顕著であることが分かる。こういう点で、農村部における教員の民主体制、民主参加意識が弱く、学校民生制度が機能していないことが判断できる。

## IV 教員研修制度

### 1. 研修の目的・内容

教員研修制度の内容・方式及び目的について、筆者のアンケート調査によると、その結果は以下のとおりである。[Q2-1 教員研修の内容、方式及び目的について ①学歴補完 ②授業・教育能力の向上 ③政治学習 ④上級の命令]という設問について、10学校の平均値は以下のとおりになる。

図Ⅳ-1 教員研修の内容・目的

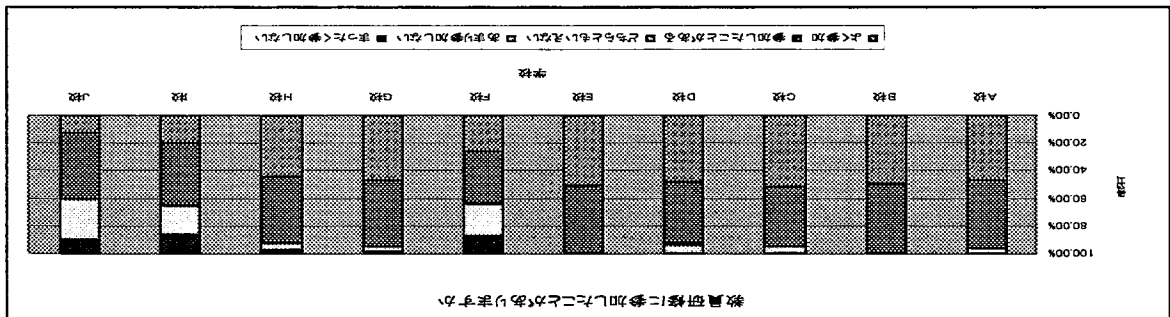


図Ⅳ-1から以下のことが分かる。つまり、【①【学歴補完】と答えた教員は22.0%、【②授業・教育能力の向上】と答えた教員は37.9%、【③政治学習】と答えた教員は24.0%、【④上級の指示】と答えた教員は16.3%であった。この調査結果から、中国における現行の教員研修は教員の授業・教育能力向上の他に、学歴補完、政治学習、上級教育行政機関の強制命令による研修性格が一定の比率を占めることが分かる。

## 2. 教員研修への参加程度

[Q2-2 貴方は教員研修に参加したことがありますか ①よく参加している ②参加する ③どちらともいえない ④あまり参加していない ⑤まったく参加しない]

図IV-2 教員研修の参加程度

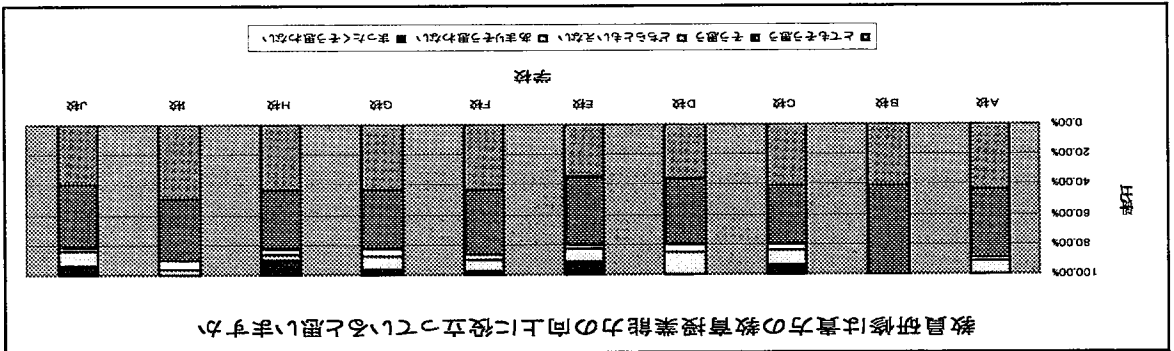


この調査結果から、中国では、大都市・中小都市の教員は農村部教員より、研修参加の機会が多いと見られる。この要因形成の原因の一つは地域の財政状況と地方リーダーの教育への重視度が大きな要因と考えられている。また、上掲のグラフから中小都市のF校は少数民族のモンゴル族学校で、この結果から、中国では、少数民族教育の地位が低く、教員研修のチャンスも少ないという傾向も見られる。

## 3. 教員研修の効果

教員研修の効果については、以下の結果となった。[Q2-2 A 教員研修は、貴方の授業・教育能力に向上に役立っていると思いますか ①とてもそう思う ②そう思う ③どちらともいえない ④あまりそう思わない ⑤まったくそう思わない]

図IV-3 教員研修の効果



この調査結果から、大都市部であれ、中小都市部であれ、農村部であれ、教員研修の効果は高い傾向が見られるだろう。

## V 教員給与と制度

## 1. 地域、学校間の教員給与と特徴

地域間、学校間の教員給与と特徴は次表のとおりである。

表V-1 地域・学校と教員給与

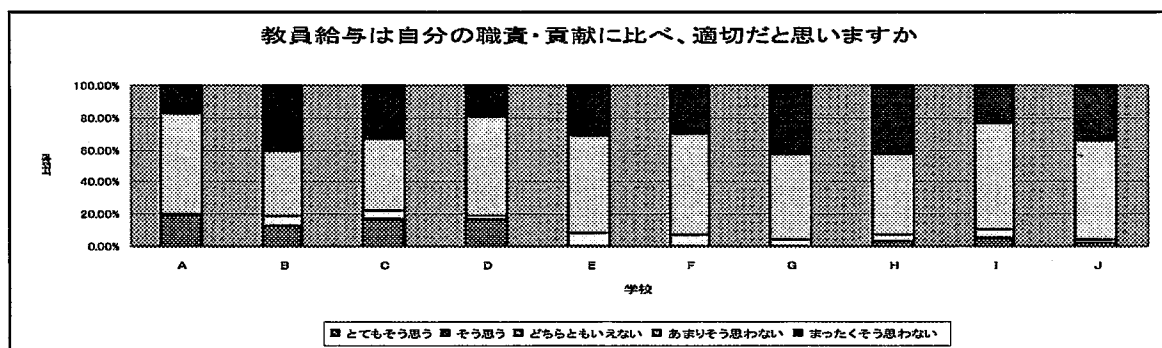
地域・学校と教員給与の多少とのクロス表								
地域			教員給与の多少					合計
			1 (1000元以下)	2 (1001-1500)	3 (1501-2000)	4 (2001-2500)	5 (2501以上)	
1 (北京)	学校	A		1	6	29	51	87
		B		5	5	32	5	47
		C		2	7	34	26	69
		D		2	19	43	33	97
	合計			10	37	138	115	300
2 (通遼)	学校	E	21	40				61
		F	22	23	2			47
		G	5	16				21
		H	33	7				40
	合計		81	86	2			169
3 (馬家村)	学校	I	29	12	1			42
		J		50				50
	合計		29	62	1			92

表V-1から、大都市部から農村部までいけばいくほど、給与が低くなることが分かるだろう。教員給与に関する教員の意識について、以下の教員給与と自分の職責・貢献との比較、教員給与と同じ学歴を持つ他職種の人との比較及び教員給与と同級教員との比較という三つの方面から調査した。

## 2. 教員給与と自分の職責・貢献との比較

[Q3-2 今、貴方の報酬は自分の職務の責任・貢献に比べて適切だと思いますか ①とてもそう思う ②そう思う ③どちらともいえない ④あまりそう思わない ⑤まったくそう思わない]

図V-1 教員給与と自分の職務責任・貢献との比較



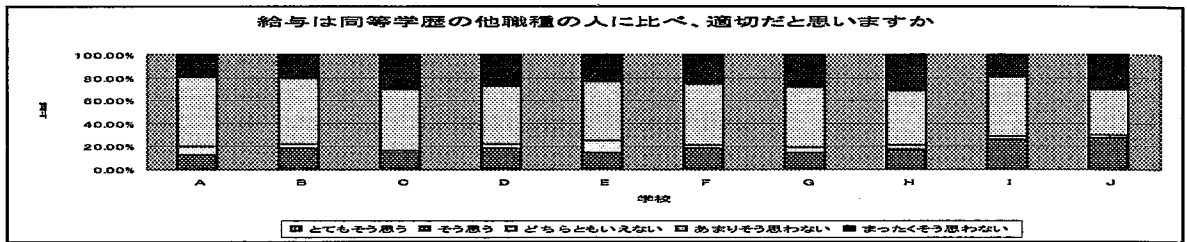
この図から、教員の職務の責任・貢献に比べ、70%以上の教職員が「あまりそう思わない」、「まったくそう思わない」と答えたことが分かる。また、大都市に行けばいくほど、「とてもそう思う」、「そう思う」と答えた比率が高い傾向が見られる。この結果を形成した原因は以下のことが考えられる。第一に、大都市では、授業手当のような業績主義給与制度の導入により、教員の労働の数と質に応じた給与制度が制定されている。しかし、中小都市、特に、農村部では、教員の給与が非常に低く、また、授業手当制度のような業績主義給与がほとんど制定されていない。教員は、働いても働かなくても同じぐらいの低い給与額が支給されている。

## 3. 教員給与と同じ学歴を持つ他職種の人との比較

[Q3-3 貴方の報酬は同じ学歴と経歴を持つほかの職種の人に比べて適切だと思いますか ①とてもそう思う ②そう思う ③どちらともいえない ④あまりそう思わない ⑤まったくそう思わない]



図V-2 教員給与と他職種の人の比較

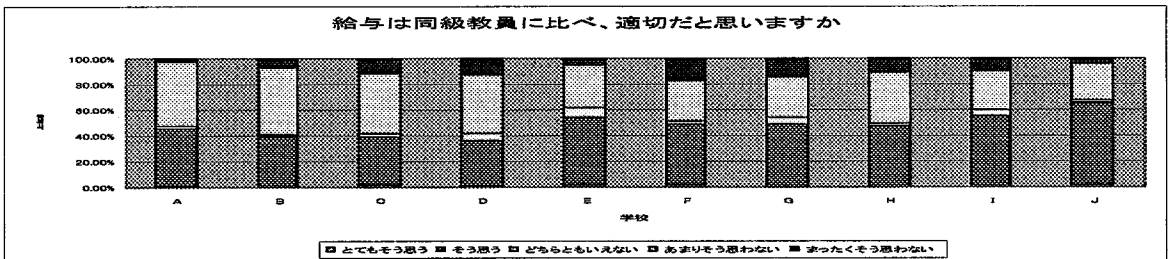


この図から、自分の報酬は同じ学歴の他職種のの人に比べ、どの地域の学校教職員でも、約半分以上の教職員が「あまりそう思わない」、「まったくそう思わない」と答えたことが分かる。また、地域間では、農村部に行けばいくほど、「とてもそう思う」、「そう思う」と答えた教職員の比率が高くなる傾向が分かる。この傾向を形成した要因は、第一に、大都市では就職機会が多く、特に外資系、民営の企業が多い。教員と同じ学歴を持っている人は、外資系や民営の企業に就職すれば、給与は明らかに教員より高い。一方で、農村部では、そのような就職機会はほとんどなく、また各法人事業間の職員給与は大きな差がない。

#### 4. 教員給与と同級教員との比較

[Q3-4 貴方の報酬は同じ経歴の教員に比べて適切だと思いますか ①とてもそう思う ②そう思う ③どちらともいえない ④あまりそう思わない ⑤まったくそう思わない]

図V-3 教員給与と同級教員との比較



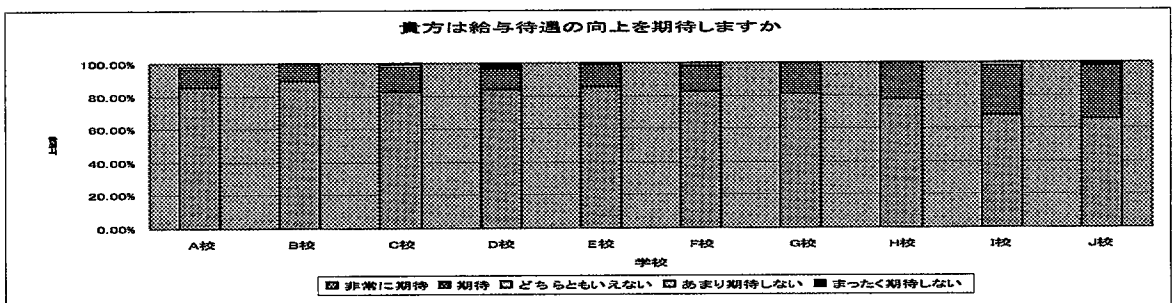
この結果から、自分の報酬は同級教員に比べ、約40%前後の教職員が「とてもそう思う」、「そう思う」と答えており、60%前後の教職員が「あまりそう思わない」、「まったくそう思わない」と答えていること、また、地域間・学校間のバラツキがほとんど見られないことが分かる。

以上の実態から見て、現時点において、中国教員の全体給与が低く、地位がかなり低いという現状が分かる。

#### 5. 教員給与待遇向上への期待度

[Q3-5 貴方は教員待遇の向上を期待しますか ①非常に期待 ②期待 ③どちらともいえない ④あまり期待しない ⑤まったく期待しない]

図V-4 教員待遇向上への期待度



図V-4から見れば、大都市部であれ、中小都市部であれ、農村部であれ、教員待遇向上への期待度は高い傾向が見られるだろう。

## VI 教員評価（年度考課を中心）制度

### 1. 評価制度実施の有無

表VI-1 教員評価制度実施の有無

地域・学校と年度考課、職務称号評定、3%奨励・昇格制度実施の有無のクロス表									
地域			年度考課		職務称号評定		3%奨励・昇格		合計
			1	0	1	0	1	0	
1(北京市)	学校	A	87	0	87	0	87	0	87
		B	47	0	47	0	47	0	47
		C	69	0	69	0	69	0	69
		D	97	0	97	0	97	0	97
	合計		300	0	300	0	300	0	300
2(通遼市)	学校	E	61	0	61	0	61	0	61
		F	47	0	47	0	47	0	47
		G	21	0	21	0	21	0	21
		H	40	0	40	0	40	0	40
	合計		169	0	169	0	169	0	169
3(馬家村)	学校	I	42	0	42	0	42	0	42
		J	50	0	50	0	50	0	50
	合計		92	0	92	0	92	0	92

表VI-1から、大都市部であれ、中小都市部であれ、農村部であれ、全て教員評価（年度考課、職務称号評定、3%奨励・昇格制度）を実施していることが分かるだろう。

### 2. 年度考課における不合格者数

[ Q4-19 貴方は、今まで年度考課で「不合格」と評価されたことがありますか ①ある ②ない]

表VI-2 現在までの教員年度考課の不合格者数

北京市					通遼市				馬家村		合計
	A校	B校	C校	D校	E校	F校	G校	H校	I校		
アンケート回収数	87	47	69	97	61	47	21	40	42	50	561
不合格者数	2	0	1	0	1	0	0	1	0	0	5

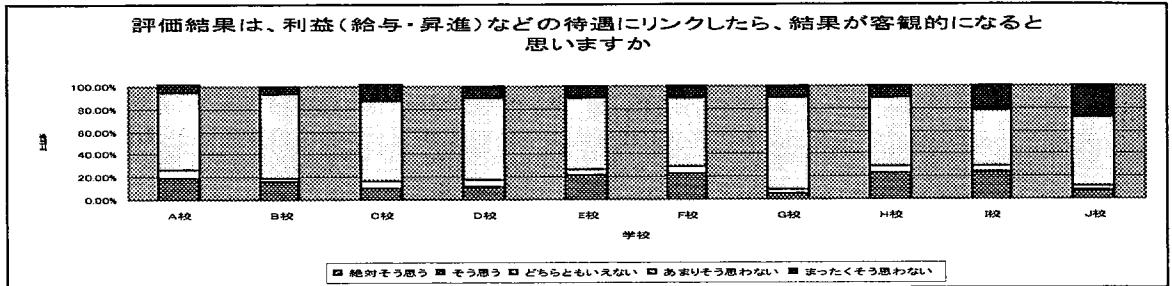
この調査結果に基づき、以下のように説明・分析する。第一に、不合格の数は、去年一年間のデータではなく、これまでのデータである。この結果から、教員年度考課で不合格と評価された教員は非常に少なく、調査総数の0.8%未満である。つまり、ほとんどの教職員に大きなミス(例えば生徒体罰、教職員職業道徳違反)がなければ、皆合格と評価され、年末ボーナスが同じように支給される。この実態を形成する大きな原因は、年度考課の結果が、ボーナスの支給、昇進、昇格などの待遇にリンクしているため、ほとんどの学校は、学校内部における矛盾・混乱を避けているためである。その対応措置として、多くの学校は、不合格等級の上に、「基本合格」として新設し、不合格と評価されるべき教員はほとんど「基本合格」と認定された。また、陳永明が指摘したとおり、中国社会保障体系の不健全さのため、解雇された教員への救助措置ができていない。教員は一旦不合格と評価され、解雇されると、生活の困窮と生存圧力になってしまう<sup>(10)</sup>。だから、教員評価実践では、多くの学校は、国家の基準の他に「基本合格」基準を新設し、不合格教員であっても、「基本合格」として評価している。第二に、地域間では、教員の学歴・資質の高い大都市部、中小都市部では不合格と評価された教員がいるが、教員の学歴・資質の低い農村部では逆にゼロである。この事態を生じさせる原因は、大都市部、中小都市部では、教員の供給が農村部より多く、学校編制基準を超えている学校も多くあり、教員への要求・チェック基準は農村部より厳しい。一方で、農村部では、ほとんどの学校で、教員不足であるため、チェック基準を厳しくしても、意味がないからである。第三に、不合格と評価された理由は、当該教員は能力不足や指導力不足のためではなく、ほとんどの場合、病気や用事による休み時間が多く、学校校長などのリーダーとの対立による結果である。この結果は、年度考課の制度理念と逆方向になってしまうと考えられる。

### 3. 考課結果と待遇とのリンク

教職員が年度考課の結果と給与とのリンクに対する認識は、以下のような結果となった。

〔Q4-17 教員評価は利益（給与、職務の昇格・昇進等）にリンクすれば、貴方は教員評価の結果が客観的になると思いますか ①とてもそう思う ②そう思う ③どちらともいえない ④あまりそう思わない ⑤まったくそう思わない〕

図VI-1 評価結果と待遇とのリンクに対する教員意識



このグラフから、もし、教員評価の結果が利益（給与と昇進など）にリンクすれば、ほとんどの教職員は、その評価の結果は客観的にならないと思っていることがわかる。つまり、評価結果が給与・処遇に反映となると、正当な評価はできないと思っている教員は多い。しかし、「教員の評価結果は給与などの待遇にリンクすべきだと思いますか」という項目に対しては、以下の結果となった。

表VI-3 評価結果は、給与などの待遇にリンクすべきか

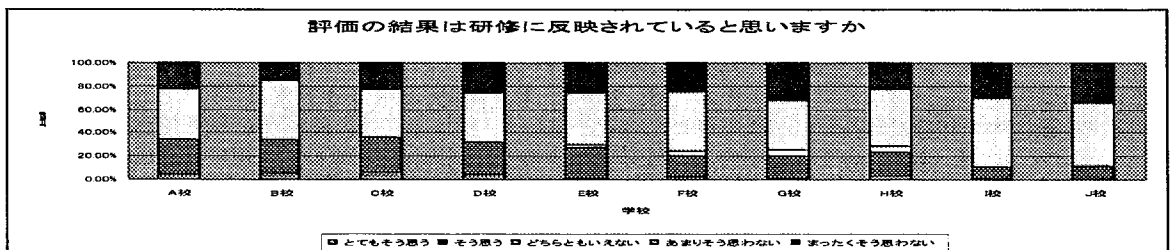
とてもそう思う	そう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	まったくそう思わない
12	271	66	206	6
2.1%	48.3%	11.8%	36.7%	1.1%

この結果から、各学校では、約半分以上の教職員は教員評価の結果は、給与・待遇などの待遇にリンクすべきだと主張しているということがわかる。上記の結果から、多くの教職員は、教員評価の結果を利益（給与と昇進など）にリンクすると、その評価の結果は客観的ではないと思っているものの、評価の結果と給与などの待遇へのリンクを主張するという二律背反の結果になることがわかる。

#### 4. 年度考課と研修との対応関係

中国における教員評価の目的は教員の職能成長・人材育成にあるか、それとも、等級の鑑定、給与の分配のためか、その評価の結果の研修の関係から見られる。実践において、評価結果は研修にリンクしているかどうか。〔Q4-23 現行人事考課制度の結果は教員研修に反映されていると思いますか ①とてもそう思う ②そう思う ③どちらともいえない ④あまりそう思わない ⑤まったくそう思わない〕

図VI-2 評価の結果と研修との対応関係



このグラフから、以下のことが分かる。第一に、現在、中国における多くの教員は、考課の結果は教員研修に反映していないととらえていることが分かる。第二に、考課の結果は、教員研修に「反映されている」と思っている教員の比率は、大都市部は中小都市より、中小都市部は農村部より、少し多い傾向が見られる。その大きな要因は以下のように考えられる。中国において教員研修は、中央政府は研修理念を提出するだけで、

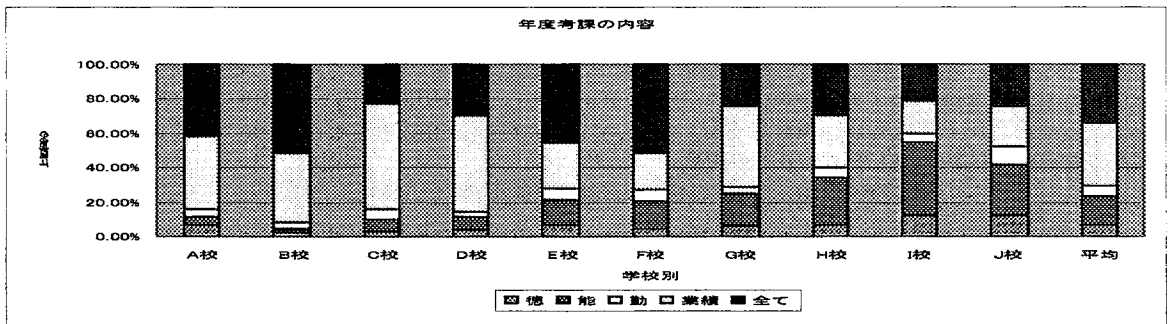
その実施は地方政府主導となっており、教育を重視する地方自治体ならば、教員研修が実施されているが、逆に、実施していない自治体・学校もあることが事実である。大都市部は中小都市や農村部より、教員研修のための財政力があるので、教員学歴の向上・職能成長の促進のための研修は中小都市・農村部より進んでいる。

この結果から、現段階では、中国における教員評価の目的は、人材育成・職能成長より、単に給与に差をつけることや、等級鑑定などの教員管理のために実施していると言えるかもしれない。

## 5. 年度考課の内容・目的

年度考課の内容に関して、1995年12月14日に人事部によって制定された「事業単位における仕事人員考課の暫定規定」(以下「暫定規定」)では、「考課内容は徳、能、勤、績四項目で、重点は業績である」と明記している。しかし、それぞれ各項目の比例規定及び具体的な評価要素については、各学校の自主裁量となる。実態はどうなっているのか、筆者の調査によると、以下の結果となる。[Q4-10 現行人事考課制度の内容(徳・能・勤・業績4項)に関して、何が重視されていますか ①徳 ②能 ③勤 ④業績 ⑤全て]

図VI-3 年度考課の内容



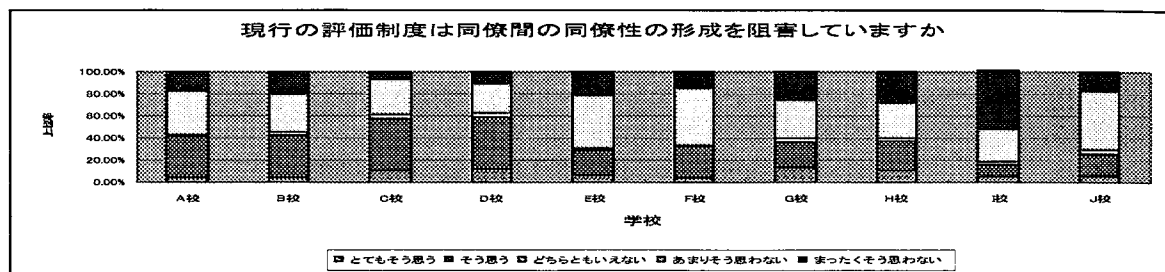
このグラフから、以下のことが分かる。第一に、中国各地域の学校における教員年度考課内容は、学校ごとに少し異なることがわかる。割合からみれば教員の業績を重視する学校、教員の能力を重視する学校、また、「徳・能・勤・績」四項目を全て重視する学校などがある。第二に、業績だけに注目すれば、中学校は小学校より、重点校は普通校より、業績が重視されていることが分かる。例えば、大都市部の中学校C校、D校は小学校のA校、B校より、中小都市のG校、H校は小学校のE校、F校より、農村部の中学校J校はI校より、業績が重視されていることが見られる。なぜ、このような傾向を形成しているのだろうか。

1995年12月14日に人事部によって公布された「事業単位における仕事人員考課の暫定規定」の第4条によると、考課の内容は、徳・能・勤・績という四方面から構成され、考課の重点が業績である。しかし、中央各教育関連部門は徳・能・勤・業績に関する理念だけを規定するだけで、評価内容の四つの項目に関する具体的な割合規定を行っていない。その具体的な数値は全て各地方政府及び学校に委譲されている。したがって、地域・学校によって評価内容では少しばらつきが見られる。また、長期間、大学入試を指針とする受験教育体制が重視されてきた。例えば、「中国の教育領域においては、進学を通して、最終的に大学に入学することが多くの人達の出世の道とされている」<sup>(11)</sup>、「中国では、法律で各級各類の評価体系と基準を規定している。しかし、それは全て形式主義である。みんな、大学入試という指針を重視している」<sup>(12)</sup>というような指摘が見られる。こうして、初等学校に中等教育へいけばいくほど、生徒の成績、合格率、有名高校への進学率が重視される。しかも、生徒の試験結果、進学率の高低は教員評価に適用されている。例えば、2001年に国家教育部が全国10省の14000名の生徒、1600名の校長・教員に対して実施した調査結果によると、「大部分の学校は、生徒の試験成績を学校・教員を評価する根拠としている」という結果であった<sup>(13)</sup>。だから、中学校のほうは、小学校より教員の業績評価を重視している。

## 6. 年度考課による教員同僚性形成への阻害

[Q4-28 現行の人事考課制度は教員間の同僚性の形成を阻害していると思いますか ①とてもそう思う ②そう思う ③どちらともいえない ④あまりそう思わない ⑤まったくそう思わない]

図VI-4 年度考課と教員同士間同僚性形成との関係

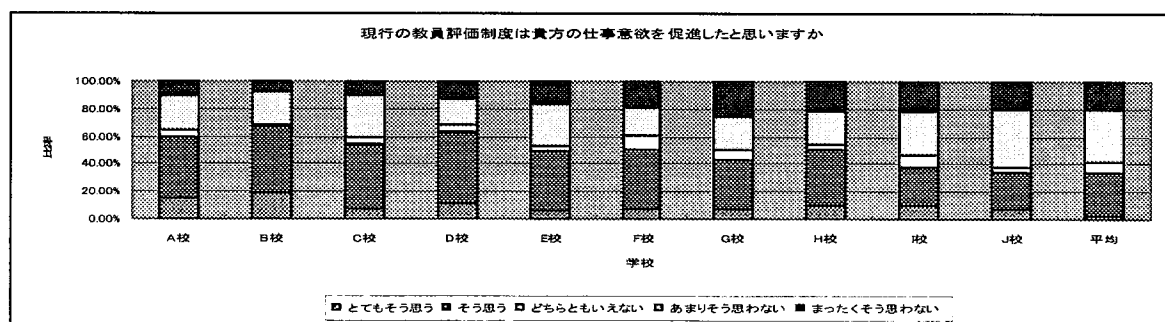


このグラフから、年度考課が教員間の同僚性の形成に対して、以下の特徴が見られる。第一に、地域間では、大都市部は中小都市、農村部より阻害する傾向がある。第二に、学校間では、中学校は小学校より、教員間の同僚性の形成に対して、阻害している傾向がある。どうして、この特徴が生じているのだろうか。その要因について、筆者は、以下のように考えている。大都市が中小都市より、同僚間の協力性の形成を阻害する大きな原因は、以下のことが考えられる。第一に、大都市部では農村部地域では導入されていない業績主義給与制度（例えば、授業手当制度の導入）が導入されている。第二に、大都市部の教員は過剰になっており、限られたポストに教員の間で互いに競争となっている。第三に、農村部では、教員年度考課、職務称号評定、3%奨励という業績主義評価制度を実施しているが、評価結果に対応する財源はほとんどないため、評価が形骸化となっており、教員の間で競争となっていない。また、農村部では、授業手当、担任手当という制度も導入されていない。中学校のほうが小学校より、同僚間の協力性の形成を阻害する大きな原因は、以下のことが考えられる。中国における現行の年度考課では、生徒の成績が教員評価の成績を決定する重要な要因である。中学校では小学校より、生徒の成績、進学率、つまり、教員の業績を重視するからである。各教科の教員は自分の授業・教育業績を達成するために、警戒心を持ちながら、授業・教育に臨んでいると筆者は考えている。

## 7. 教職員の積極性への促進

現行の教員評価考課による教職員意欲への促進を析出するために、以下の項目を設立し、アンケート調査を行った。その結果は以下のとおりである。[Q4-26 人事考課制度の実施を通して、貴方自身の努力が報われ、積極性が向上したと思いますか ①とてもそう思う ②そう思う ③どちらともいえない ④あまりそう思わない ⑤まったくそう思わない]

図VI-5 年度考課による教員仕事意欲の促進

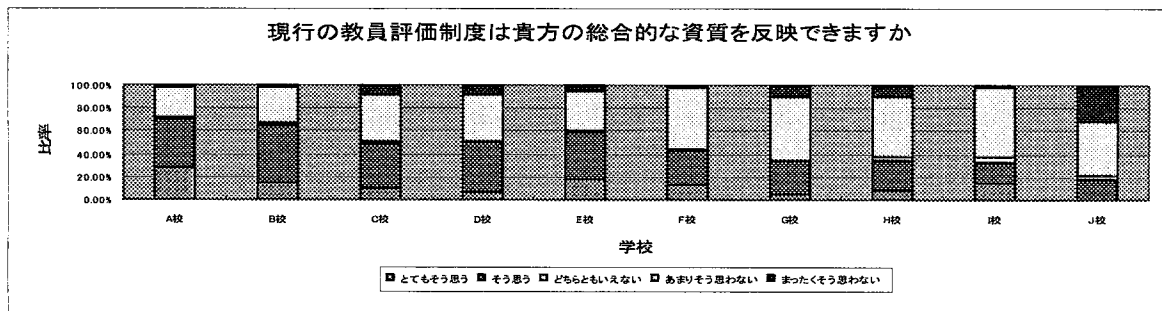


このグラフから、中国における年度考課の効果は、教員の積極性の促進に対して、一定の役割を果たしていることが分かる。しかし、その効果はあるとしても、顕著であるとは言えない。「とてもそう思う」と思っている教職員は平均的にいうと10%前後で、「そう思う」と「とてもそう思う」と思っている教職員の比率を合わせると60%未満となっている。この結果から、現行の年度考課制度は、その効果について、一定の役割を果たしているが、大きな効果が達成されていないことが分かった。また、大都市や中小都市の教員は明らかに農村部の教員より、意欲が向上したと答えている。その大きな要因は、教員の供給状況にあると考えている。農村部の教員は不足しているため、教員間の競争となっていない。

## 8. 年度考課による教員総合資質への反映程度

このような年度考課モデルを、教員はどう受け止めているか。その効果はどうなっているのか、以下の調査結果から分かる。[Q4-16 現行の年度考課制度（名誉・利益に関連し、結果を重視する総括的業績評価）は、貴方の総合的な素質を反映できると思いますか ①とてもそう思う ②そう思う ③どちらともいえない ④あまりそう思わない ⑤まったくそう思わない]

図VI-6 年度考課における教員総合的な資質への反映程度

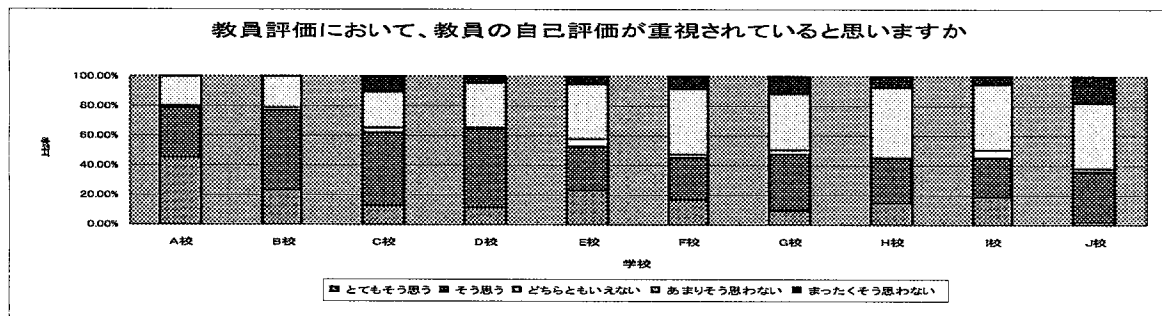


上記のグラフから、以下の点を指摘することができる。第一に、現行の教員の名誉・利益にリンクし、結果を重視する総括的考課制度は、あまり教員の総合的な資質<sup>(14)</sup>を反映できない。約半分未満の教職員は、「基本的に反映できる」と認識している。第二に、大都市部の教職員（A、B、C、D校）は、中小都市教員（E、F、G、H校）・農村部教員（I、J校）より、高く評価している。

## 9. 年度考課における自己評価の重視程度

教員評価の効果に大きな影響を与える要因の一つは教員評価における自己評価の重視度にある。しかし、中国では、教員の自己評価が重視されているだろうか。[Q4-12 貴方は、現行の教員評価制度では教員の自己申告が重視されていると思いますか ①とてもそう思う ②そう思う ③どちらともいえない ④あまりそう思わない ⑤まったくそう思わない]

図VI-7 年度考課における教員自己評価の重視程度



この結果の全体から見れば、教員の自己評価が重要視されていないことがわかる。地域間から見れば、大都市は中小都市・農村部より、教員の自主評価を重視する傾向が見られる。その原因は、大都市部では民主的学校管理（校務会や教職員代表大会）は中小都市・農村部より機能しており、教職員の学歴は高く、学校管理・運営に関する民主的参加が多いからと考えている。

## 10. 教員の親や生徒からの評価に対する意識

教員評価の客観性・公正性を向上させるために、評価主体の多元化が主張されている。その大きな手法が生徒評価、親からの評価の導入である。しかし、中国では、親からの評価、生徒からの評価に対して、教員たちはどのように認識しているだろうか。

表VI-4 年度考課における親・生徒からの評価に対する教員意識

	とてもそう思う	そう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	まったくそう思わない	合計
親からの評価を重視すべきだと思いますか	1.1%	42.6%	11.1%	42.2%	3.0%	100.0%
生徒からの評価を重視すべきだと思いますか	1.2%	47.4%	10.3%	40.1%	0.9%	100.0%

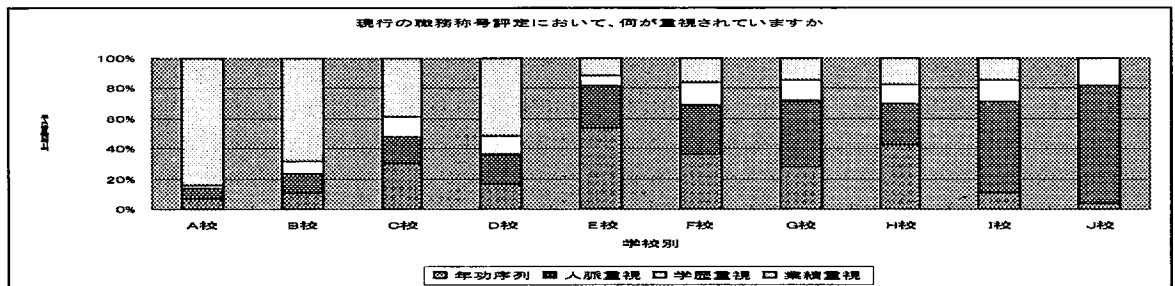
この結果から、各学校の教職員は約半分が親からの評価が必要だと考えている。しかし、その一方で、約半分の教職員は反対していることが分かる。

## Ⅶ 職務称号評定

### 1. 職務称号評定の実態

[Q4-3 現行の職務称号評定の実施において、何が重視されていますか ①年功序列 ②人脈重視 ③学歴重視 ④業績重視]

図Ⅶ-1 学校現場における職務称号評定の実態

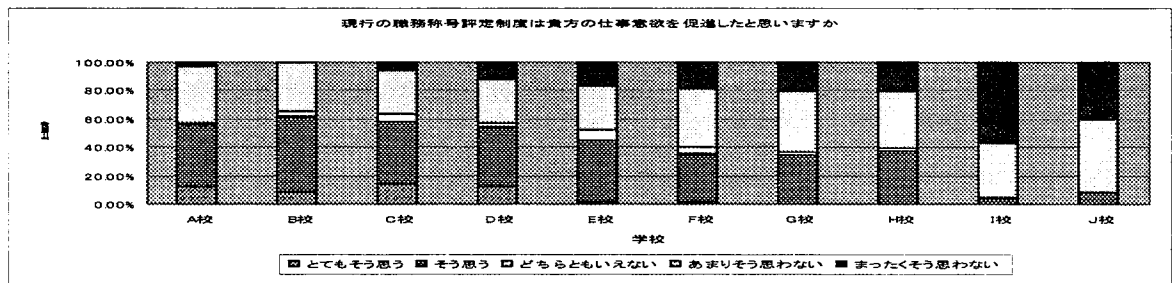


上掲の上グラフから、教員職務称号評定の実態に関して、大都市（A、B、C、D校）では業績重視、中小都市（E、F、G、H校）は年功序列・人脈重視、農村部（I、J校）は人脈重視であることが分かる。なぜ、このような特徴が生じているのだろうか。これに関して、以下のように考察することができる。第一に、大都市では、学校管理は規範的で人材も多く、個々の教員の意欲をさらにアップさせるために、業績（授業の効果、生徒の成績、発表論文、教員の外国語レベルなど）を通して実施している。第二に、中小都市では、職務称号評定の評定細則は大都市より、規範的ではなく、操作しにくい。また、教員の民主体制・民主参加意識は大都市より弱い。第三に、農村部では、教員の資質が低い。学校管理・運営は規範的ではない。教職員はまったく指導・管理されている立場にある。従って、教員職務称号評定に際して、中国農村部では、大都市部より人脈を重視している。

### 2. 職務称号評定の効果

職務称号評定制度の効果について、筆者が大都市北京市、中小都市通遼市、農村部慶和郷の561名の学校現場の教職員に対して実施したアンケート調査の結果によると、以下のとおりである。[Q4-6 現行の職務称号評定制度は、貴方の積極性を促進したと思いますか ①とてもそう思う ②そう思う ③どちらともいえない ④あまりそう思わない ⑤まったくそう思わない]

図Ⅶ-2 現行の職務称号評定の効果



このグラフから、中国において、教員職務称号評定の効果が低い。「とてもそう思う」と「そう思う」を合わせると、60%になっていないことが分かる。また、農村部Ⅰ、Ⅱ校の効果は最も低いことが分かる。その理由としては、農村部では、職務称号評定の際の人脈重視が関連している。また、農村部では、職務称号評定は形式主義で、評定されても、相応の職務給与が適用されていないため、この制度の効果は低くなると考えている。

上グラフから、教員職務称号評定の実態に関して、大都市（A、B、C、D校）では業績重視、中小都市（E、F、G、H校）は年功序列・人脈重視、農村部（Ⅰ、Ⅱ校）は人脈重視であることが分かる。なぜ、このような特徴が生じているのだろうか。これに関して、以下のように考える。第一に、大都市では、学校管理は規範的で人材も多く、個々の教員の意欲をさらにアップさせるために、業績（授業の効果、生徒の成績、発表論文、教員の外国語レベルなど）を通して実施している。第二に、中小都市では、職務称号評定の評定細則は大都市より、規範的ではなく、操作しにくい。また、教員の民主管理・民主参加意識は大都市より弱い。第三に、農村部では、教員の資質が低い。学校管理・運営は規範的ではない。教職員はまったく指導・管理されている立場にある。従って、教員職務称号評定に際して、中国農村部では、大都市部より人脈重視している。

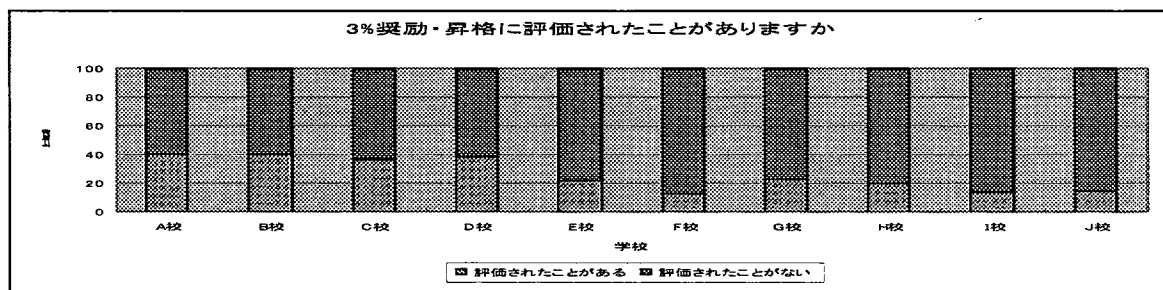
## VII 3%奨励・昇格制度

各地域の学校における3%奨励・昇格制度は一体どのような実態になっているだろうか。筆者の調査によると、以下のとおりである。

### 1. 3%奨励・昇格評定の有無

〔Q4-33 「3%奨励・昇進」と評価されたことがありますか ①ある ②ない〕

図Ⅶ-1 3%奨励・昇格評定の有無



このグラフから、以下のことが分かる。全体的に3%奨励・昇格と評価された教職員は非常に少ない。大都市の北京市では、3%奨励・昇格と評価された教職員員の比率は明らかに、中小都市の通遼市と農村部の慶和郷より多い。

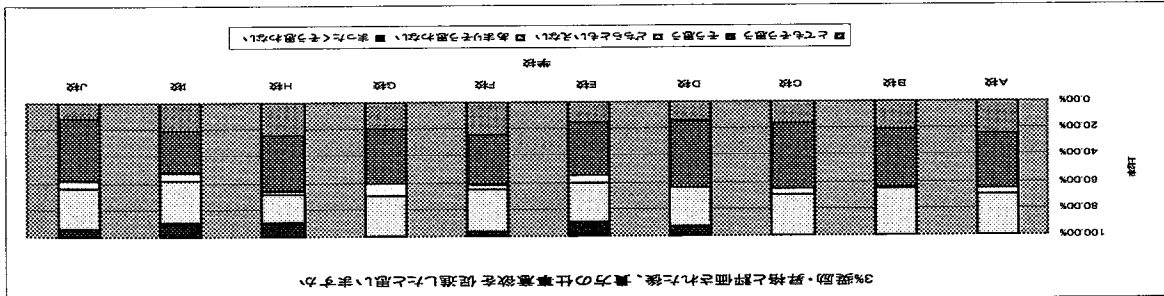
この実態を形成した理由については、以下のことが考えられる。第一に、制度的に、特別教員に限定しており、定数が少ない。第二に、国家の規定は曖昧で、各自治体では、自由裁量の余地があり、地方によって少し制度上の差異を呈している。筆者の調査した北京市と通遼市では年数における違いがある。大都市北京では年に奨励・昇格を実施しているが、通遼市と農村部では3年に奨励・昇格を実施している。これを決定する大きな要因は経済力の格差にあると考えている。

### 2. 3%奨励・昇格評定の効果

1993年から導入されて以来、この制度はどの効果が達成されているだろうか。それを検証するために、筆者は、3%奨励・昇格と評価された教職員と評価されたことのない教職員に分けて、以下のように示す。まず、当該奨励・昇格制度と評価された教職員はどのように考えているだろうか。〔Q4-33 3%奨励・昇格と評価された後、貴方の積極性・意欲は向上したと思いますか ①とてもそう思う ②そう思う ③どちらともいえない ④あまりそう思わない ⑤まったくそう思わない〕

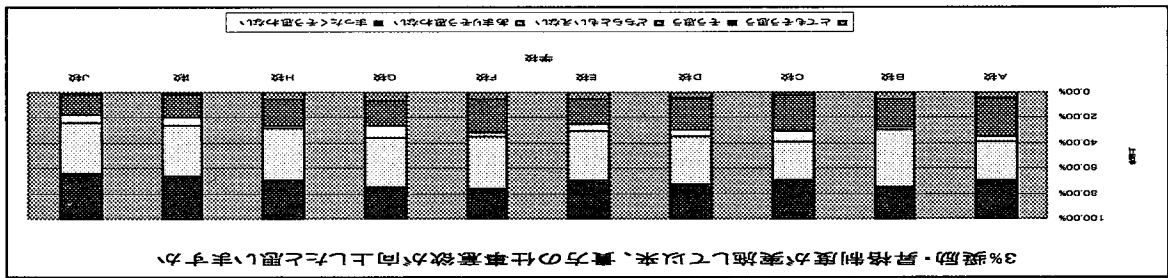


図Ⅳ-2 奨励された教員の3%奨励・昇格評定に対する効果意識



このグラフから、3%奨励・昇格と評価された教職員は当該制度への認識について、地域間、学校間の格差が少しあるが、高く評価していない教職員はこの制度の効果に対して、どのように評価しているだろうか。[Q4-34] 「3%奨励・昇格」制度が導入して以来、貴方の仕事意欲はさらに向上したと思うか ①とても思う ②そう思う ③どちらともいえない ④あまりそう思わない ⑤まったくそう思わない]

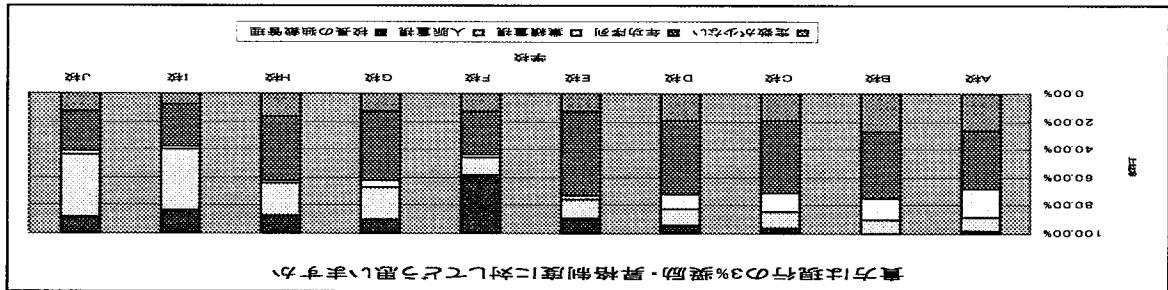
図Ⅳ-3 一般教員の3%奨励・昇格評定に対する効果意識



このグラフから、3%奨励・昇進制度の導入以来、その効果について、半分以上の教職員は否定的立場にあると考えていることが分かる。つまり、制度の効果があまり達成されていないと断言しても過言ではない。

一体、何がこの制度の効果を制御しているのだろうか。それを解明するために、筆者は、以下のように調査した。[Q4-36 貴方は現行の「3%奨励・昇進」制度に対してどう思いますか ①定数が少ない ②年功序列 ③人脈重視 ④校長の独裁管理 ⑤業績重視]

図Ⅳ-4 3%奨励・昇格評定に対する問題意識



上掲のグラフから、以下の制度上の特徴が見られる。第一に、年功序列を重視する学校が多い。例えば、上記の大都市のA、B、C、D校、中小都市のE、G、H校はそうである。第二に、大都市部は中小都市や農村部より業績を重視する。第三に、農村部のI、J校は、人脈を重視する傾向が明らかである。中小都市のF校は校長の独裁管理が顕著である。この学校は少数民族のモンゴル民族学校で、学校校長は権力が強く、独裁的に学校経営を管理しているからである。教職員の業績への重視度は全て少ないが、大都市は中小都市及び農村部より高い。また、3%奨励・昇格の定数が少なく多くの教員は排除されているため、大多数の教員の仕事意欲を促進できない。

## 付録1 調査票

## 資料 アンケート質問紙

## 教員評価制度に関するについてのアンケート依頼

一線の教育現場で教育の発展のためご尽力なさっておられる学校教職員の皆様の労苦に心から敬意を表します。ご多用の折、突然のお願いをさせていただきますことをお許し下さい。

私は日本東京大学の留学生です。私の研究しているテーマは教員評価制度（年度考課、職務称号評定、3%奨励・昇進制度）に関する研究です。

日ごろ勤務なさりながら感じたことを率直に答えて頂きましたら本調査研究に大いに役に立つと思います。

本内容はコンピュータで一括処理され研究の基礎資料としてのみ使用され、個人名などをはじめとする個人の応答の内容は一切公表することはありません。また、学問的な目的以外には一切使用されないことを約束します。あなたのご意見ともしっかりと当てはまる項目のひとつに○をつけてください。お答えにくい項目もあるかと存じますが、本研究調査の趣旨をご理解いただきまして、本アンケート調査にご協力をよろしくお願い申し上げます。

（無記名）

## I 教員の身分、地位、所属等

Q1-1 あなたの性別は？

①男 ②女

Q1-2 貴方の学校の性質は？

①小学校 ②中学校 ③小中一貫学校 ④中高一貫制学校

Q1-3 あなたの年齢は？（2006. 1. 1現在 \_\_\_\_\_ 才）

Q1-4 身分

1. 教員

2. 職員

3. 中層以上幹部（校長、教頭、党支部書記以外の中層以上幹部

A 人事幹部、B. 教導主任、C. 総務主任、D. 教務主任、E. 安全幹部、F. 団委書記、G. 大隊補導員）

4. 校長、教頭、党支部書記

Q1-5 あなたの職務称号は？

①無職務称号 ②三級教員 ③二級教員 ④一級教員 ⑤高級教員

Q1-6 あなたの最終学歴

①高校及びそれ以下卒 ②中等師範学校 ③短大卒 ④大学卒 ⑤修士及びそれ以上卒

Q1-7 あなたの勤務年数は？（2006. 1. 1現在 \_\_\_\_\_ 年）

Q1-8 あなたの学校規模（現在の生徒数）

教職員代表大会の年間参加回数 \_\_\_\_\_ 回

## II 教員研修制度

Q2-1 教員研修の内容、方式及び目的について

①学歴補完 ②授業・教育能力の向上 ③政治学習 ④上級の命令

Q2-2 貴方は教員研修に参加したことがありますか

①よく参加する ②参加する ③どちらともいえない

④あまり参加しない ⑤まったく参加しない

参加と答えた方は、次の質問に答えてください。

A 教員研修は、貴方の教育教学能力に向上に役立っていると思いますか

①とてもそう思う ②そう思う ③どちらともいえない

④あまりそう思わない ⑤まったくそう思わない

B 貴方の教員研修の時間は

①仕事時間 ②土日 ③夏休み・冬休み ④不定期 ⑤他

Q2-3 貴方は教員研修制度を期待していますか

①非常に期待 ②期待 ③どちらともいえない

④あまり期待しない ⑤まったく期待しない

### III 教員給与制度

Q3-1 貴方の月平均給与

①1000元以下 ②1001－1500元 ③1501－2000元

④2001－2500元 ⑤2501元以上

Q3-2 今、貴方の報酬は自分の職務の責任・貢献に比べて適切だと思いますか

①とてもそう思う ②そう思う ③どちらともいえない

④あまりそう思わない ⑤まったくそう思わない

Q3-3 貴方の報酬は同じ学歴と経歴を持つほかの職種の人に比べて適切だと思いますか

①とてもそう思う ②そう思う ③どちらともいえない

④あまりそう思わない ⑤まったくそう思わない

Q3-4 貴方の報酬は同じ経歴の教員に比べて適切だと思いますか

①とてもそう思う ②そう思う ③どちらともいえない

④あまりそう思わない ⑤まったくそう思わない

Q3-5 貴方は教員待遇の向上を期待しますか

①非常に期待 ②期待 ③どちらともいえない

④あまり期待しない ⑤まったく期待しない

Q3-6 貴方はチャンスがあれば転職したいと思いますか

①とてもそう思う ②そう思う ③どちらともいえない

④あまりそう思わない ⑤まったくそう思わない

Q3-7 貴方の積極性に影響を与えるものは何だと思いますか

①給与待遇 ②労働負担 ③社会地位 ④学校雰囲気

### IV 教員評価制度

#### A 教員職稱評定制度

Q4-1 貴方の学校は、職務称号評定制度を実施していますか

①実施している ②実施していない ③知らない

Q4-2 貴方は、現行の職務称号評定制度に問題点があると思いますか

①とてもそう思う ②そう思う ③どちらともいえない

④あまりそう思わない ⑤まったくそう思わない

Q4-3 現行の職稱評定の実施において、何が重視されていますか

①年功序列 ②人脈重視 ③学歴重視 ④業績重視

Q4-4 原則として、職務称号評定と職務採用が分離されるべきですが、貴方の学校ではすでに“評定と招聘の分離”を実現していると思いますか

①とてもそう思う ②そう思う ③どちらともいえない

④あまりそう思わない ⑤まったくそう思わない

Q4-5 現行職称評定制度において“論文”は評価項目とされるべきだと思いますか

①とてもそう思う ②そう思う ③どちらともいえない

④あまりそう思わない ⑤まったくそう思わない

Q4-6 現行の職務称号評定制度は、貴方の積極性を促進したと思いますか

①とてもおもう ②そう思う ③どちらともいえない

④あまりそう思わない ⑤まったくそう思わない

## B 教員年度考課制度

Q4-7 貴方の学校は、年終考課制度を実施していますか

①実施している ②実施していない ③知らない

Q4-8 貴方は年度考課で「優秀」と評価されたことがありますか

①よくある ②ある ③どちらともいえない ④あまりない ⑤まったくない

「優秀」と評価された教員は続いて答えてください。「優秀」と評価された後、貴方の積極性・意欲を向上させたと思いますか

①とてもそう思う ②そう思う ③どちらともいえない

④あまりそう思わない ⑤まったくそう思わない

Q4-9 貴方は現行の人事考課の目的はどこにあると思いますか

①優秀評定・昇進のため ②昇給のため ③教員管理の強化 ④教職員の積極性・職能成長のため  
⑤知らない

Q4-10 現行人事考課制度の内容（徳・能・勤・業績4項）に関して、何が重視されていますか

①徳 ②能 ③勤 ④業績 ⑤全て

Q4-11 国家は「教員職務試行条例」において教員の政治資質に関して明確に規定しています。しかも、教員評価に反映されています。これについて貴方はどう思いますか

①評価基準が曖昧であるため評価しにくい ②他者による任意の評価である ③廃止すべきである

Q4-12 貴方は、現行の教員評価制度では教員の自己申告が重視されていると思いますか

①とてもそう思う ②そう思う ③どちらともいえない

④あまりそう思わない ⑤まったくそう思わない

Q4-13 貴方は、教員評価は教員の自己申告を重視すべきであると思いますか

①とてもそう思う ②そう思う ③どちらともいえない

④あまりそう思わない ⑤まったくそう思わない

Q4-14 貴方は現行の年度考課制度を怖がっていますか

①とても怖がっている ②怖がっている ③どちらともいえない

④あまり怖がっていない ⑤まったく怖がっていない

Q4-15 現行の教員年度考課では、実際何が重視されていますか

①進学率 ②年齢 ③人脈 ④授業数の多少

Q4-16 現行の年度考課制度（名誉・利益と関連し、結果を重視する総括的業績評価）は、貴方の総合的な素質を反映できると思いますか

①とてもそう思う ②そう思う ③どちらともいえない

④あまりそう思わない ⑤まったくそう思わない

Q4-17 教員評価は利益（給与、職務の昇格・昇進等）にリンクすれば、貴方は教員評価の結果が客観的になると思いますか

①とてもそう思う ②そう思う ③どちらともいえない

④あまりそう思わない ⑤まったくそう思わない

Q4-18 貴方は、現行の人事考課制度に対して関心を持っていると思いますか

①とてもそう思う ②そう思う ③どちらともいえない

④あまりそう思わない ⑤まったくそう思わない

Q4-19 貴方は、今まで年度考課で「不合格」と評価されたことがありますか

①よくある ②ある ③どちらともいえない ④あまりない ⑤まったくない  
あると選択した教職員は続いて答えてください。

不合格次数は何回ですか。

①1回 ②2回 ③3回 ④4回 ⑤5回以上

Q4-20 貴方は現行の教員評価制度で教員の同僚間評価が重視されていると思いますか

①とてもそう思う ②そう思う ③どちらともいえない

④あまりそう思わない ⑤まったくそう思わない

Q4-21 人事考課のプロセスにおいて、保護者の意見が重視されるべきだと思いますか

①とてもそう思う ②そう思う ③どちらともいえない

④あまりそう思わない ⑤まったくそう思わない

Q4-22 人事考課のプロセスにおいて、生徒の意見が重視されるべきだと思いますか

①とてもそう思う ②そう思う ③どちらともいえない

④あまりそう思わない ⑤まったくそう思わない

Q4-23 現行人事考課制度の結果は教員研修に反映されていると思いますか

①とてもそう思う ②そう思う ③どちらともいえない

④あまりそう思わない ⑤まったくそう思わない

Q4-24 教員年度考課の結果は、教員の待遇にリンクすべきだと思いますか

①とてもそう思う ②そう思う ③どちらともいえない

④あまりそう思わない ⑤まったくそう思わない

Q4-25 教員昇進の時、選考で作用することは何だと思いますか

①キャリア ②年度考課の結果 ③人脈 ④その他

Q4-26 人事考課制度の実施を通して、貴方自身の努力が報われ、積極性が向上したと思いますか

①とてもそう思う ②そう思う ③どちらともいえない

④あまりそう思わない ⑤まったくそう思わない

Q4-27 現行の人事考課制度が無くても同じようにがんばると思いますか

①とてもそう思う ②そう思う ③どちらともいえない

④あまりそう思わない ⑤まったくそう思わない

Q4-28 現行の人事考課制度は教員間の同僚性の形成を阻害していると思いますか

①とてもそう思う ②そう思う ③どちらともいえない

④あまりそう思わない ⑤まったくそう思わない

Q4-29 貴方の仕事の原動力は何ですか

①興味 ②給与 ③知識の欲求 ④成功の欲求 ⑤自己価値の実現

Q4-30 今、学校の質と教員の質を向上するために一番優先されなければならないと思われることは？

①教員研修制度の強化 ②教員待遇の向上 ③教員管理を強化する ④不適格教員の解雇

Q4-31 教員評価改革の方向は？

①評価項目を細分化 ②教員職能成長重視 ③行政管理強化 ④その他

#### C 教員3%奨励・昇格制度

Q4-32 貴方の学校は、3%奨励・昇格制度を実施していますか

①実施している ②実施していない ③知らない

Q4-33 「3%奨励・昇格」と評価されたことがありますか

①ある ②ない

あると評価された教職員は続いて答えてください。評価された後、貴方の積極性・意欲は向上したと思いますか

①とてもそう思う ②そう思う ③どちらともいえない

④あまりそう思わない ⑤まったくそう思わない

Q4-34 「3%奨励・昇格」制度が導入して以来、貴方の仕事意欲はさらに向上したと思いますか

①とてもそう思う ②そう思う ③どちらともいえない

④あまりそう思わない ⑤まったくそう思わない

Q4-35 貴方は「3%奨励・昇進」制度に問題があると思いますか

①かなりある ②ある ③どちらともいえない

④あまりない ⑤まったくない

あると思った方は、問題はどこにあると思いますか

①定数が少ない ②年功序列 ③人脈重視 ④校長の独裁管理

Q4-36 貴方は現行の「3%奨励・昇進」制度に対してどう思いますか

①定数が少ない ②年功序列 ③人脈重視 ④校長の独裁管理 ⑤業績重視

#### V 自由記述欄

貴方が望ましい理想的な教員評価制度がありましたら、以下にご自由にお書きください。

以上で終わります。長時間のご協力をありがとうございました。

## 付録2 単純集計表

教員性別	男性	女性	合計			
	123	438	561			
	21.9%	78.1%	100.0%			
重点学校の有無	重点	普通	合計			
	238	323	561			
	42.4%	57.6%	100.0%			
年度考課における優秀評定の有無	有	無	合計			
	308	253	561			
	54.9%	45.1%	100.0%			
年度考課における不合格評価の有無	有	無	合計			
	5	556	561			
	0.9%	99.1%	100.0%			
3%奨励・昇格に評価されたことがありますか	有	無	合計			
	182	379	561			
	32.4%	67.6%	100.0%			
地域	北京	通遼	馬家村	合計		
	300	169	92	561		
	53.5%	30.1%	16.4%	100.0%		
教員属性	教員	職員	校長・教頭、党支部書記	校長、教頭、党支部書記	合計	
	495	45	12	9	561	
	88.2%	8.0%	2.1%	1.6%	100.0%	
学校種別	小学校	中学校	小中一貫校	中高一貫校	合計	
	237	180	47	97	561	
	42.2%	32.1%	8.4%	17.3%	100.0%	
学校規模	500人以下	501-1000人	1001-2000人	2001-3000人	3001-4000人	合計
	50	179	47	203	82	561
	8.9%	31.9%	8.4%	36.2%	14.6%	100.0%
教員年齢	17-25歳	26-34歳	35-43歳	44-52歳	53-60歳	合計
	70	206	160	94	31	561
	12.5%	36.7%	28.5%	16.8%	5.5%	100.0%
職務称号	無職務称号	三級教員	二級教員	一級教員	高級教員	
	65	3	102	212	179	561
	11.6%	0.5%	18.2%	37.8%	31.9%	100.0%
最終学歴	高校及びそれ以下卒	中等師範卒	短大卒	大学卒	修士及びそれ以上卒	合計
	15	41	168	329	8	561
	2.7%	7.3%	29.9%	58.6%	1.4%	100.0%
勤務年数	7年以下	8-15年	16-23年	24-31年	32-40年	合計
	144	202	103	81	31	561
	25.7%	36.0%	18.4%	14.4%	5.5%	100.0%
教職員代表大会の年間参加回数	5回以下	6-10回	11-15回	16-20回	21回以上	合計
	53	59	52	166	231	561
	9.4%	10.5%	9.3%	29.6%	41.2%	100.0%
教員研修への参加頻度	よく参加する	参加する	どちらともいえない	あまり参加しない	まったく参加しない	合計
	229	230	40	24	38	561
	40.8%	41.0%	7.1%	4.3%	6.8%	100.0%
教員研修への期待度	とても期待	期待	どちらともいえない	あまり期待しない	まったく期待しない	合計
	193	180	31	106	51	561
	34.4%	32.1%	5.5%	18.9%	9.1%	100.0%
教員給与の多少	1000元以下	1001-1500元	1501-2000元	2001-2500元	2501元以上	合計
	110	158	40	138	115	561
	19.6%	28.2%	7.1%	24.6%	20.5%	100.0%
給与と自分の職責・貢献との比較	かなり適当	適当	どちらともいえない	あまり適当ではない	まったく適当ではない	合計
	0	60	5	333	163	561
	0.0%	10.7%	0.9%	59.4%	29.1%	100.0%
給与と同じ学歴の他職種との比較	かなり適当	適当	どちらともいえない	あまり適当ではない	まったく適当ではない	合計
	1	51	3	320	186	561
	0.2%	9.1%	0.5%	57.0%	33.2%	100.0%
給与と同級教員との比較	かなり適当	適当	どちらともいえない	あまり適当ではない	まったく適当ではない	合計
	4	196	8	286	67	561
	0.7%	34.9%	1.4%	51.0%	11.9%	100.0%

教員待遇の向上を期待しますか	かなり期待	期待	どちらともいえない	あまり期待しない	まったく期待しない	合計	
	424	127	3	4	3	561	
	75.6%	22.6%	0.5%	0.7%	0.5%	100.0%	
チャンスがあれば他職種に転職 したいですか	かなりしたい	したい	どちらともいえない	あまりしたくない	まったくしたくない	合計	
	53	163	18	128	199	561	
	9.4%	29.1%	3.2%	22.8%	35.5%	100.0%	
職務称号評定の問題意識	問題が多い	問題がある	どちらともいえない	あまり問題がない	まったく問題がない	合計	
	153	302	63	41	2	561	
	27.3%	53.8%	11.2%	7.3%	0.4%	100.0%	
職務称号評定による仕事意欲促進効果	かなり効果がある	効果がある	どちらともいえない	あまりない	まったくない	合計	
	9	191	68	212	81	561	
	1.6%	34.0%	12.1%	37.8%	14.4%	100.0%	
職務称号評定の論文指標の必要性	かなり必要	必要	どちらともいえない	あまり必要がない	まったく必要がない	合計	
	20	225	6	227	83	561	
	3.6%	40.1%	1.1%	40.5%	14.8%	100.0%	
年度考課で自己評価の重視度	かなり重視されている	重視されている	どちらともいえない	あまり重視されていない	まったく重視されていない	合計	
	103	155	6	243	54	561	
	18.4%	27.6%	1.1%	43.3%	9.6%	100.0%	
年度考課で教員の自己評価を 重視すべきだと思いますか	とてもそう思う	そう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	まったくそう思わない	合計	
	90	443	22	6	0	561	
	16.0%	79.0%	3.9%	1.1%	0.0%	100.0%	
年度考課が怖いと思いますか	とてもそう思う	そう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	まったくそう思わない	合計	
	21	69	65	391	15	561	
	3.7%	12.3%	11.6%	69.7%	2.7%	100.0%	
年度考課は貴方の総合資質を 反映できると思いますか	とてもそう思う	そう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	まったくそう思わない	合計	
	35	202	19	235	70	561	
	6.2%	36.0%	3.4%	41.9%	12.5%	100.0%	
評価結果は給与等の待遇に反映した ら、結果は客観的だと思いますか	とてもそう思う	そう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	まったくそう思わない	合計	
	0	95	9	383	74	561	
	0.0%	16.9%	1.6%	68.3%	13.2%	100.0%	
年度考課の結果は待遇などに リンクすべきだと思いますか	とてもそう思う	そう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	まったくそう思わない	合計	
	12	271	66	206	6	561	
	2.1%	48.3%	11.8%	36.7%	1.1%	100.0%	
年度考課に関心を 持っていると思いますか	とてもそう思う	そう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	まったくそう思わない	合計	
	61	239	107	145	9	561	
	10.9%	42.6%	19.1%	25.8%	1.6%	100.0%	
同僚評価が重視 されていると思いますか	とてもそう思う	そう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	まったくそう思わない	合計	
	6	63	50	422	20	561	
	1.1%	11.2%	8.9%	75.2%	3.6%	100.0%	
年度考課で親からの評価を 重視すべきだと思いますか	とてもそう思う	そう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	まったくそう思わない	合計	
	6	239	62	237	17	561	
	1.1%	42.6%	11.1%	42.2%	3.0%	100.0%	
年度考課で生徒からの評価を 重視すべきだと思いますか	とてもそう思う	そう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	まったくそう思わない	合計	
	7	266	58	225	5	561	
	1.2%	47.4%	10.3%	40.1%	0.9%	100.0%	
年度考課は教員研修に 反映されていると思いますか	とてもそう思う	そう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	まったくそう思わない	合計	
	1	105	135	270	50	561	
	0.2%	18.7%	24.1%	48.1%	8.9%	100.0%	
年度考課は貴方の仕事意欲を 促進したと思いますか	とてもそう思う	そう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	まったくそう思わない	合計	
	82	256	15	203	5	561	
	14.6%	45.6%	2.7%	36.2%	0.9%	100.0%	
年度考課がなくても同じように 頑張ると思いますか	とてもそう思う	そう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	まったくそう思わない	合計	
	0	526	27	8	0	561	
	0.0%	93.8%	4.8%	1.4%	0.0%	100.0%	
年度考課により、教員間同僚性形成を 阻害したと思いますか	とてもそう思う	そう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	まったくそう思わない	合計	
	53	209	21	153	125	561	
	9.4%	37.3%	3.7%	27.3%	22.3%	100.0%	
3%奨励・昇格制度に対する 問題意識	とてもそう思う	そう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	まったくそう思わない	合計	
	46	390	13	112	0	561	
	8.2%	69.5%	2.3%	20.0%	0.0%	100.0%	
優秀と評価された教員の 効果意識	かなり効果がある	効果がある	どちらともいえない	あまりない	まったくない	未評定	合計
	67	101	0	123	9	261	561
	11.9%	18.0%	0.0%	21.9%	1.6%	46.5%	100.0%
教員研修の参加効果	よく役立てる	よく立てる	どちらともいえない	あまり役立てない	まったく役立てない	参加した ことがない	合計
	179	213	19	62	20	68	561
	31.9%	38.0%	3.4%	11.1%	3.6%	12.1%	100.0%
3%奨励・昇格制度の実施により貴方の 仕事意欲を促進したと思いますか	とてもそう思う	そう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	まったくそう思わない	未評定者	合計
	29	56	12	79	6	379	561
	5.2%	10.0%	2.1%	14.1%	1.1%	67.6%	100.0%



現行の職務評定条例で、教員の政治 素質を 明確に規定したが、どう思いますか	基準曖昧、評価しにくい	他人の任意評価	廃除すべき	合計		
	393	125	43	561		
	70.1%	22.3%	7.7%	100.0%		
教員の積極性に影響を与える ものは何だと思いますか	給与待遇	労働負担	社会地位	学校雰囲気	合計	
	357	74	71	59	561	
	63.6%	13.2%	12.7%	10.5%	100.0%	
現在の職務称号評定では何が 重視されていますか	年功序列	人脈重視	学歴重視	業績重視	合計	
	154	137	58	212	561	
	27.5%	24.4%	10.3%	37.8%	100.0%	
教員の資質を向上させる最も有効 な方法とは何だと思いますか	教員研修制度の強化	教師待遇の向上	教師管理の強化	不適格教師を解雇する	合計	
	46	422	60	33	561	
	8.2%	75.2%	10.7%	5.9%	100.0%	
人事考課制度の方向はどう進むべきか	評価項目の細分化	教員の職能成長の重視へ	行政管理を強化	その他	合計	
	93	384	32	52	561	
	16.6%	68.4%	5.7%	9.3%	100.0%	
教員の昇級を決める決定的要因は 何だと思いますか	キャリア	年度考課の結果	教員の人脈	その他	合計	
	132	206	152	71	561	
	23.5%	36.7%	27.1%	12.7%	100.0%	
仕事の動力は何ですか	興味	給与	知識の増進	成功の欲望	自己価値の実現	合計
	36	210	20	33	262	561
	6.4%	37.4%	3.6%	5.9%	46.7%	100.0%
教員研修の目的	学業の完成	授業・教育能力の向上	政治学習	上級の命令	無回答	合計
	84	323	7	109	38	561
	15.0%	57.6%	1.2%	19.4%	6.8%	100.0%
年度考課の目的は何だと思いますか	昇級や優秀の選抜のため	昇給のため	教員を管理するため	教員の積極性を促進し、 教	知らない	合計
	118	31	70	312	30	561
	21.0%	5.5%	12.5%	55.6%	5.3%	100.0%
現行の人事考課の内容（徳・能・ 勤・績）の 中でどれが重視されているか	徳	能	勤	業績	全て	合計
	43	56	21	218	223	561
	7.7%	10.0%	3.7%	38.9%	39.8%	100.0%
教員研修時間	仕事時間	土日	夏・冬休み	不定期	その他	無回答
	98	168	99	154	6	36
	17.5%	29.9%	17.6%	27.5%	1.1%	6.4%

## &lt;註解&gt;

- (1) 中国社会の戦略の流れ: 1949年～1978年: 毛沢東時代では均衡発展・平等主義発展戦略で、1978年から20世紀末: 鄧小平・江沢民時代では、重点発展戦略・非均衡発展戦略・効率重視戦略で、20世紀からこれまで胡錦濤時代では、調和発展戦略
- (2) 2000年6月に中国共産党弁公庁・中央組織部・人事部による「幹部人事制度改革の進化」及び「事業単位人事制度改革の進化に関する意見」が公布された。その目標は、事業単位における終身雇用・平等主義を打破し、招聘制度を主とする採用制度を導入し、招聘期間の持ち場職責・職能・仕事任務・仕事業績・待遇を厳格に考課し、昇進・降格・解雇体制を作り、競争・激励システムを通して、教職員の積極性・創造性を向上させることである。
- (3) 県鎮: 中国では、行政区画に関して、大まかに言うと、中央、省・自治区・直轄市、普通市、県鎮、郷・村の県鎮である。義務教育の場合、現在の運営管理権限は低い下位政府の県鎮にある。
- (4) 「現代中国の教員評価制度」(東京大学大学院教育学研究科紀要—第44巻)、「中国教員評価の制度と問題」(東京大学大学院教育学研究科紀要—第46巻)、「中国における教員給与政策」(東京大学大学院教育学研究科教育行政学研究室紀要—第25号)、「現代中国の教員評価制度」(日本全国教育行政学会(2006年10月14日に公開發表))、「中国教員給与制度の実態と問題」(日本全国教育政策研究会年報投稿)。「現代中国教員職務称号評定の実態と効果」(東京大学大学院教育学研究科教育行政学研究室紀要—第26号)
- (5) 通遼市は内モンゴルの東北に位置している。国家教育發展研究中心『中国教育緑書—2004 Green paper on Education in China』(教育科学出版社、2004)p. 85によると、通遼市は、遼寧省、吉林省、黒竜江東北地方に属する。
- (6) 慶和郷(鎮)ホームページ、[http://www.nmgnews.com.cn/info/article/20041021/20041021065503\\_1.html](http://www.nmgnews.com.cn/info/article/20041021/20041021065503_1.html)より
- (7) 中国データセンタのホームページ、[http://data.acmr.com.cn/member/city/city\\_md.adp](http://data.acmr.com.cn/member/city/city_md.adp)より、人口100万以上の大都市は34、50—100万の大都市は47、20—50万の中等都市は153、20万以下の小都市は、468個がある。
- (8) 中国の場合、重点校の設置は国家戦略の一つである。例えば、1979年に鄧小平が共産党の「理論仕事会議」の会話 での話しから分かる。「一部の地区、一部の企業、一部分の労働者に先に裕福させてもいい。」つまり、効率優先・非均衡発展が原則となってきた。教育の領域も例外ではない。また、1978年4月22日に全国教育仕事会議で、鄧小平は「迅速に人材を育成し、教育質を向上させるために、不均衡を承認し、重点大学や重点小中学校を重点的に建設しなければならない。教育の経費や投資と教員配置も優先的に先進地域に集中しなければならない。」と論じていた。この優先・非均衡発展戦略政策は、都市部と農村の場合、都市部が優先であるということである。これに関して、「重点学校の弁学環境は優れており、優越の施設・設備があり、安定の経費来源、政府の支持もある。」(徐志勇「現代学校制度の構築」8%と政策意味、燕G/T主編『中国教育管理評論』第二冊、教育科学出版社、2003、p. 128)
- (9) このアンケート調査結果の詳細は、東京大学大学院教育学研究科教育行政学研究室紀要(第26号)に投稿予定である。
- (10) 陳永明『教員教育研究』(華東師範大学出版社、2003) p. 233
- (11) 李妍の『受験教育と資質教育』論文により、
- (12) 中国教育ホームページ<http://edu.cn/20020424/3025404.shtml> 林小英『基礎教育管理体制と目標との乖離』論文により (p. 1)
- (13) 李建平「評価の改革」『中国教育新聞』(2003年4月2日)
- (14) 中国では、教員総合資質に関する統一の規範はまだない。朱益明・秦衛東他『中小学校教員の資質及び評価』(広西教育出版社、2000) p. 15によると、わが国中小学校の基本的資質は、①思想政治資質、②職業道德資質、③知識能力資質、④良好な心理資質と身体資質、⑤言葉表現資質などから構成されると主張し、また、申継亮は「教員の知識構造は、本体性知識(学科知識)、実践性知識(課程知識及び相關知識)、条件性知識(教育学、心理学知識)と提示し、陳永明は①政治資質、②知識レベル、③能力資質を含めると論じた。