

《Q2-3 その他意見》

評価の公平性・客観性・透明性をより向上するためには、どのような改善を行うべきだと思いますか。

【評価者】

- 一次評価者の人数を増やし、一次評価者の1人あたり評価人数を減らす。
- 小中学校においても、教頭を一次評価者とする。
- 第三者による評価委員会を設け、第三者が評価できるようにする。
- 評価基準を具体的かつ明確にし、点数化する。
- どのような方法をとっても公平性・客観性の確保は難しい。人が人を評価しているから、主観的な部分もある。

【被評価者】

- 教師が目標達成したか否かだけではなく、そのプロセスを見てほしい。そのことがとても大切なことと思う。また、職場環境という条件も考慮してほしいと思う。普段評価者は私たちの教育・指導を十分に体験・把握しているという実態にはないので、公平性・客観性・透明性の向上には評価者ご自身が、子どもの指導教育の現場で身をもって、その実際を知り評価するというなら、向上していくと思う。
- 二次評価者の教育職外の職種理解を深めてほしい。
- 外部評価委員を導入する。(PTA etc)
- 評価結果とその理由を、全職員にも公開する。
- 生徒、保護者の意見に関しては、参考程度として聞くべきでは？と思う。ただ、気を付けなければならないのが、「怒る先生はダメ」で、「媚を売る先生はいい」というような気持ちになるのが生徒であり、保護者であると思われる。指導方法なども考慮した上で、参考にする必要はあるのではないかとと思われる。
- 複数人数で評価するべきだと思う。一人の人間だと、客観性に欠ける。
- 栄養教諭(センター勤務)の場合、所属校以外での食育授業などもあるので、所属校以外での、学校での意見なども考慮してほしい。
- 評価者の専門教科が違えば評価基準がかなり違う。評価基準をオープンにすることと、同じ専門分野からの評価が入る方向性を考えて欲しい。
- 教育の成果の表れが一樣ではないので、教育活動に対する評価に公平性等期待できない。
- 正しく評価するためには、校長が、全ての教職員の行動を把握する必要がある。残念ながら実質無理である。
- 民間の営業のように業績を数値化できる場合は可能であるが、公務のように数値化できない業種に無理に評価制度を導入し、それに対して公平性・客観性など図れるものではない。
- どのような方法をとっても疑問が残る。とくに授業については、評価者が、よく見て評価できる体制が、なかなかとれないし、これからもむずかしいのではないかと？
- 教職員(公務員)の評価という考え方が既におかしい。透明性云々はともかく、公平性・客観性を持った評価などできるような職種ではない。
- チームで動く教職員に、個々の評価はなじまないし、学校長の資質に大きく左右される。
- 人が人を評価すること自体に無理がある。片方で「人権」や「障がい者理解」といいながら、優劣にこだわるのは、間違いだ。評価には利害もかかわってくる。

《Q3-2 その他意見》

自己申告票の記載内容をどのように改善すれば、目標の共有化や目標達成状況の確認・把握に一層役立つと思いますか。

【評価者】

- 記載方法を具体的に示す必要がある。(府下統一)簡条書、具体的取組内容、数値化など不統一で抽象的な内容が多く、そこからの指導は、時間がかかる。
- 担任なら3年周期、分掌長でも3年で交代ということが多いので、1年以上のスパンで目標設定も可とし、当該年度1年でどれだけ達成できたかを記載する部分を盛り込んだらいいと思います。
- 前年度の成果を記載し、取り組みのステップアップを明確にさせる。
- 各年毎に課題克服に向けた取り組みを盛り込ませ、共通認識させた上で目標を設定させる。
- 年間指導計画や週案(毎週末提出)の提出も図る。現状は困難であるが。
- 記載内容についての職員向け説明を実施し、職員間の認識の違いを無くす。
- 今年度特に力を入れることだけを設定させる方がよいと考える。
- 学校・子ども・地域等によって学校の状況は様々に異なっている。特に数値化については、そう簡単に結論づけられない。

【被評価者】

- 今のままでよい。細かく記載内容を決めすぎると書きにくくなる。
- もっと簡素化する。その方が手間がかからないし、「今年はこれに取り組む」という骨太の方針を記載する方が校長も話がしやすいと思う。
- 普段の子どもとの関わりや授業について具体的に書けるようにすると良いと思う。
- 個人で仕事をしているのではなく、チームで働いている。チーム単位での記入や、役割分担上の目標を記入できるようにすべき。
- まず、目標の設定方法と、PDCAの考え方などの研修を持つべきだと思う。
- 記載内容の改善ではなく、目標の共有化や目標達成による成果を共有化できるシステムに改善すべきである。
- 自己申告票の記載内容を改善しても、目標の共有化などあまり役立つことはないと思う。
- 目の前の子どもに応じた柔軟な対応をしなければならないと考えます。スケジュールの明確化や数値化は、その柔軟さを妨害することになります。
- 目標の共有化は、自己申告票の内容よりも、1人ひとりの考えや状況の確認と、意見を自由にいえる環境こそが必要。
- 教育における成果は、単年度であられるものではないと思われま。単年度ごとに目標達成状況を確認するシステムは、いかがなものでしょうか。
- 結局、文章能力のたけている人が得するだけで、文章の苦手な人はいつも苦勞している。こんなものは必要ないと思う。
- 自己申告票に時間をかけるなら、授業研究などに時間をかけたい。
- 教員の業務は申告書に書けるような単純なものではなく、多岐にわたっている。数値化や優先順位をつけることはできない。「仕事の成果」や「目標の達成」などという概念になじまない。

《Q4-2 その他意見》

面談をどのように改善すれば、より一層、教職員の意欲・資質の向上等につながると思いますか。

【評価者】

- 学校運営上改善すべき問題点などを聞き、共に改善に取り組む事で信頼感が強くなる。
- 何をどう具体的にやってくれるのかを熱く語ってもらうのが一番効果的。話しべた教職員もいるので、うまく聞き出してあげたいと思っている。
- 教職員の日常抱えている悩みや思いを併せて聞くという作業が必要ではないか。
- できていないことを指摘するのではなく、できたところ、努力が見られるところを認める姿勢が大切であると考え。その姿勢の上に立って、期待しているところをアドバイスするように努めている
- 下位評価者への改善点を明確に指導すること。
- 平素からコミュニケーションを大事にし、アドバイスすることの方が大切。

【被評価者】

- 各教員の日常の動きをどのように評価するか、特にその教員のいい面を見つけ、その長所を伸ばすアドバイスができるかに、かかっている。
- 評価者が、それぞれの職員に何を求めているのかを明確化し、その内容について、しっかりと論議できるかどうか大切だと思う。
- 教職員が自分のやりたい事や思っている事を率直に言える雰囲気があること。評価者はまずそれを聞くこと。
- 内容より数多くの回数、教職員と管理職が話をすることにより、お互いの理解が深まり、職員のがんばりが見えてくると思います。
- 評価者は、普段から授業を見に行くなどして、積極的に評価される者のことを知ろうとしない限り、充実した面談にならない。教職員の意欲、資質向上は、トップの姿勢から生まれるものだと感じる。
- 面談よりも評価者が日々職員の動きを見て、その場その場でのアドバイスがある方が意欲、資質の向上につながると思う。
- 専門性の高い職種については、管理職でも仕事内容の把握はむずかしいと思うので、面談の意義はさほど感じない。
- 少数職種なので全てを理解していただくには難しい。でも、普段からちょっとしたことでもコミュニケーションをとっていかないと、と思います。
- 面談の改善には限界がある。意欲、資質の向上には、校長の能力に左右されるところが大なので、規定の面談より、校長の意識改革が必要だと考える。
- 管理職がころころ変わってはいは正しいアドバイスは無理です。いいかげんな管理職が多いと教職員は大変こまります。
- 職場の仲間同士で、いっしょに仕事しながら、アドバイス仕合うことが、一番だと思うし、効果がある。
- 意欲・資質、向上心は他者から教えられるものではない。

《Q5-2 Q5-1の理由記述》

評価結果の給与反映により、意欲や資質能力の向上につながっていると思いますか。

「よくつながっている」又は「つながっている」とした理由

【評価者】

- 評価され認められることは、誰にとってもうれしいことである。ましてや、給与に反映されることは、尚更である。
- 努力の成果が、具体的に給与となることで、頑張ろうという意欲を感じる人が多い。
- ヤル気のある教員との面談の中で、“成果に見合う給与反映”がモチベーション向上のきっかけの一つであるとの指摘を複数受けた。

【被評価者】

- 意欲的に仕事に取り組んでいることを認められている実感が給与に反映されることにより強く感じられるから。
- 一生懸命やれば、給与という形として評価されるのははげみになると思う。
- 正当に評価され、それに対する報酬があることは当然だと感じます。
- 自分の働きが認められていると実感できる。能力の高低、仕事内容の差はやはり給与に反映されるべき。現状では、仕事の偏りがあり過ぎるので、大きく反映してもよいと思う。

「あまりつながっていない」又は「全くつながっていない」とした理由

【評価者】

- ほとんどの職員は、評価結果と給与の関係について、詳細なしくみを知らないか、もしくは、関心がうすいと感ずる。
- 年齢による給与の差が大きく、評価による差は小さい。
- SやAの者は、給与に反映されていることを余り実感していないように思う。逆にBの者は、給与がさがったという思いを持っておりマイナス効果になってしまっていると感じる。
- 3年ルールなどの緩和措置により、給与反映の差があまり出ないから。また、府の財政再建が課題となる中で、給与全体が削減傾向にあり、「頑張りが給与に反映された」という実感が乏しいため。
- 給与がアップすることを目標に頑張っているのではなく、目の前にいる子どものために、日々、頑張っている意識の方が強い。
- 若手教員については、意欲の向上につながっているケースもあるが、教職員全体については、つながっているとは言えないと感じている。

【被評価者】

- 給与反映があってもなくても仕事をしている人はしている。逆にいい評価がもらえることを意識して、目立つことだけをする人もいる。
- 教員として意欲や資質能力の向上に努めるのは当然であり、評価結果や給与反映によって左右されるものではないと考える。
- 給与のために働くというよりも、子どもにどういふ力をつけられたかなどという部分に、達成感があるから。
- 毎年「A」と評価されても、3年続くと「B」評価と同じ昇給幅であったり、結局、努力が認められても、給与的には大差が出ないから。
- 職務そのものが評価することが難しいものであり、現状のシステムで給与に反映されても正当なものと思えない。
- 自己評価にくらべ、評価が低い場合、それが給与に反映されることが、不満と意欲の低下につながる。
- 教員の間には、給与による差をつけることで、ごく一部の教員のやる気は上がったとしても、その他大勢の教員のやる気を削ぐことになるから。

《Q5-3 その他意見(評価者のみ回答)》

給与反映以降、評価に変化がありましたか。当てはまるものをすべて選択してください。

【評価者】

- 教職員一人ひとりをよく観察したり、声かけが増えた。
- 評価を付けるのに慎重になった。
- 客観的・具体的根拠に基づき、より公正に慎重を期して評価を行っている。
- 個人に対する絶対評価なら、SAが50%以内というのを意識するのはどうかと考える。
- 給与に反映されるとわかっていて下位評価はつけにくい。又、前任者がつけた評価を下げにくい。
- 評価をすることに重大な責任と大きなストレスを感じるようになった。
- 給与反映以前は、管理職でなかったので比較できない。

《Q5-4 その他意見》

評価結果が給与に反映されたことに伴う影響として、当てはまるものをすべて選択してください。

【評価者】

- もともと能力が高く成果を上げている教員については、意欲の向上につながっており、モチベーションの維持に効果がある。
- 目標を設定し、実施に対して明確な意識を持っている教職員が少数いる。大多数は、給与反映に対して、やってもやらなくてもたいした変わりがないという意識が強い。この意識を変える必要がある。
- その人への評価は毎年そう大きな変動はなく、A評価の場合はやる気につながるが、毎回B評価が多い人は特に影響はない。
- がんばっている人はきびし目の自己評価を、もう少し頑張してほしい人ほど甘い自己評価をする傾向が見られるようになった。
- やる人はやる、やらない人はやらないと二極化しているように思える。
- 評価の結果にこだわる教員が出てきた その少数の教員のために管理職として疲労感が出る。
- 評価者と被評価者間の緊張関係が高まったと思う。
- 下位評価者に対し下位評価をした上で面談等により指導力向上を指導し、力量アップを図り、人材育成することができにくくなった。下位評価が給与に反映された段階で聞く耳がなくなり指導が届かず人材育成に結びつかない。
- 給与に反映されたことによる影響について、はかる(検証する)ツールがない。と言うより、検証は困難である。

【被評価者】

- 「少なくとも給与を抑制されたくない」という意識は強くなったと思う。
- 自分の評価が下がって給与が減ったわけではないが、意欲が落ちる。
- 評価が下がりそうな、しんどい職務にかかわらないようにする傾向があるように思う。
- 職場の多忙化に拍車がかかり、お互いに少しずつでも助け合おうという思いやりが段々感じられなくなっている。
- 地道に努力していることが報われなくなり、目立つことしなくなりつつある。
- 自分さえよければ、表向きだけ頑張るいいとこどりをする教員が増えたためチームワークがとりにくい。
- 目立つ仕事をする教育がふえたり、パソコンでデータを作ることが教育の仕事だと誤った解釈をする若い教員がふえた。管理職も派手で目立つことをさせたがる。
- OSやAを目指して今以上に忙しくなるくらいなら、BやCでいいから仕事も引き受けないという人もいる。
- 明らかな下位者に対しての評価が甘い為、システムそのものに対する不満の方が強い。
- やってきたことや、やっていることが、評価され報われると、やる気は出る。しかし、評価とのズレが生じた場合は、意欲が減退する場合もあるように思う。全体としては『昨年と同じように・・・』ではいけないが、変化や変更が多いすぎるのも、混乱をまねく。短期的に成果が出やすいものだけに、振りまわされたくはない思いが強い。
- 妥当な評価によって高い評価を得た人にとっては意欲向上につながっていると思うが、そうでない人や努力が報われていないと感じている人にとっては逆に意欲低下につながると思う。
- 同じ教諭の中で給与がちがう(評価によって)事により、勝ち組教員と負け組み教員とに分断することになっている。

《Q5-6 その他意見》

教職員の意欲を向上し、組織の活性化を図るために、評価結果の給与反映をどのように改善すればよいと思いますか。

【評価者】

- 〇勤勉手当への反映のメリハリを大きくする。
- 〇SとCDのみ反映させる。
- 〇主任手当等の分掌責任や役割に応じた処遇を行うほうがよいと思う。結果としては主任級にAがつくことが多い。
- 〇教員はヒエラルキーが少なく、月次の給与は年功的な要素を残しながらも、評価期間を年1回からできれば年2回評価して、半期ごとに勤勉手当でよりメリハリをつけることが望ましい。
- 〇ジョブ定額給与に！50歳になったからといって給与が若者より高い理由にはならない。同じ仕事をするのであれば同一給与であるべき。
- 〇上位評価区分50%をなくす。
- 〇給与反映は最小限にし、面談を核とした育成を重視する。
- 〇給料や勤勉手当への反映をなくすべき。
- 〇評価結果の給与反映だけでは、教職員の意欲の向上や組織の活性化は十分図れない。評価者の心理的負担も大きい。

【被評価者】

- 〇4(勤勉手当のみ反映)だけなら現状よりも少しメリハリがあってもよいのでは・・・。
- 〇A、Bを毎年つづけても、それぞれの給与反映で良い。Aを3回つづけてとると、3回目はなぜBと同じ反映なのか、頑張っている者がむくわれない制度は反対。
- 〇上位(S,A)への昇給をもっと大きく反映させるほうがいい。
- 〇不適格な教師のみ給与を抑制
- 〇がんばった人を評価するのは難しいので改善も困難であるが部活の付き添い等、数字上としての結果が残っているものについて評価し給与等に反映したらよい。
- 〇あまり働いていない人が同じように給与をもらうのは納得できないが、やはり給与への反映はやめるべきだと思う。そういう人に対しては校長がきびしく指導すべき。
- 〇役職についている教員や、目立つ仕事をしている教員だけがよい評価がつき、給与に反映されるのはおかしい。評価者の目にとまらなくてもがんばっている教員はたくさんいるはず。給与反映はやめたほうが意欲向上につながる。
- 〇評価結果を給与に反映させることが、教職員の意欲向上、組織の活性化に直結する業種とは考えにくいと思う。
- 〇給与差ではなく、がんばらなかった人には研修を義務化するとか、がんばった人には研修のための休暇を与えとか、他の形を考えてほしい。
- 〇給料・勤勉手当への反映なくし、がんばっていることを認めてもらえたり、アドバイスを頂ける方がうれしい。
- 〇給与とのリンクをはずす。優良教職員表彰などを増やす。小さく、ほめられることが、大きな意欲につながる。
- 〇なくす。給与に反映しない。がんばった人にはより責任のある仕事を任せるなどの対応で評価する。
- 〇評価システムは大変良いと思いますが、給与に反映する必要はないのでは？と思います。

《Q6-1 自由記述》

その他、教職員の評価・育成システムについてご意見がありましたら、ご自由に記述願います。

【評価者】

- 支援学校は、教員数が多いため、特に時間がかかり、細かに評価することが難しい。評価のポイントをしぼり、得点制にして、加点方式にして、その点に応じて、評価するようにはどうか。
- 教員の場合、授業評価を資料として活用していきたい。
- SAの50%以内というのが難しい。絶対評価であれば50%にこだわる必要はない。面談を通じて課題を確認した上で、きちんと結果を出せた教職員に対しては、A評価をしても良いのではないかと思う。管理職の意に沿わない場合のC評価は当然だと思われるし、そのため昇給や手当が少なくなるのは良いことだと思われる。
- 評価基準Bについて、業績「概ね目標達成」能力「概ね発揮」総合「概ね平均」とするとされているが、S、A、B、C、DのBの呼称を低く捉える教職員の意識があり、開示面談での納得が得られにくい。現行のBをAと変更しSS、S、A、B、C等の評価基準であればかなり納得が得られやすくなるのではなかろうかと思う。ご検討いただきたい。
- ①給与反映のための勤務評定と育成のための評価は分離したほうがよい。②前者は相対評価、後者は絶対評価。③昇給への反映は勤務校の状況にこれだけ格差がある以上、適切とは思えない。ボーナス反映で十分、ただしもっとメリハリをつける。④③により人事異動の躍進が図れる。
- 評価、育成システムの評価基準を、より具体的にすることで、評価が適正になる。
- 経年するにつれて目標設定が過去と類似の設定になることが多くなっていく。そのため目標設定そのものの指導に苦慮している、目標設定が総花的になり、多くの目標設定を掲げがちになっている。目標設定の重点化と具体化を明記させる指導が必要である。
- 評価育成システムは目標の共有化、明確化には非常にすぐれたシステムであるが、評価者の労力が大きな負担感を伴う。1人で100人近い教職員を評価することは難しい。
- このシステムが、回数を重ねると疑問に思う点が2つある。1つ目は、校長に責任がのしかかっている、説明しきれない事もある。2つ目は、提言シートが、提言ではなく、不平不満の意見を聞くものになっている部分があり、役割が違う方向に進んでいる。
- 人材育成面における効果は大きいですが、勤務評定面においては、整理・解決すべき課題もあると考える。

【被評価者】

- 学校目標を共有し、個人目標を設定して取り組むことは、とても大切です。現状をみつめ、日々の教育活動を充実させるためにも必要だと思います。もっと共有して、学校全体が一体となって、取り組むことができるようなシステムになるといいのではと思います。(個々の取り組みではなく)
- 自分の目で見て、覚悟を責任を持って評価をしている評価者のもとでは意欲も高まります。同僚の中で授業見学などを活発にし、風通しの良い評価ならば意欲・能力の向上を目指せると思います。そういった環境を整えて頂きたいです。
- 評価システムが導入されて6年目になると思います。これからはもっと給料体系も、役職も含めて、能力のある者には昇給を早くするとか管理職コースの道を早めるとか、海外で教育研究留学をさせるとか、学校間の異動資料とし、評価育成の結果を使って個人の資質を益々上げるべきです。
- 若手教員が多い本校においては、頑張りを認め、資質向上に役立つシステムと思う。頑張る教員が評価され、ベテラン教員でもさぼっている者には、刺激を与える意味で良いシステムである。今後も工夫しながら続けていくべきである。
- 個人の力量アップも必要だと思うが、教育という場面では、チームプレーの大切さを強く感じる。このチーム力アップをはかる。そこへつながら評価・育成システムの良い方法もとり入れていただければと思います。
- 仕事には目立ったものとコツコツと目立たないけど支えてくれるようなものがあります。評価者が広い目で見てくれるような裁量をもってもらいたいと思います。その上での評価システムなら賛成です。

- 校長(准校長)と教育のこと、学校のことについて話ができる場(面接)があるという点では評価できる。「何かあればいつでもきてください」と言われていても、なかなか行く事がないので。
- 教職員が、その職務内容を評価されるのは、当然のことであると思う。が、自己申告制を取っているとはいえ、数字や言葉に表されない部分が大きく占めることが、多々あると思うので、システムそのものについては、改善されるべきことがあると思う。
- 何を見て評価するのかは、評価者としても悩む所なのはよくわかります。ただ、仕事に励んだ分を評価として認めてもらえるということは、励みになるし、管理職に対する信頼関係にもつながるので、ぜひ、広く職場のことを見て頂き、職員一人ひとりがやる気をもって取り組める様な、評価(声かけ)をしてほしいと思います。
- 評価は必要かもしれないが、特に小学校の場合などは、学年で動くことが多く、個人個人の評価に伴う給与の差は、意欲をそぐように思う。細かい首席や主任の職名ができているので、その分で、給与の差があれば、それでいいのではないか？
- 教師にとっては授業が一番だと思うが、授業見学は年に1回あるかないかで、授業の評価は今までされたことが無い。委員長、学年主任とかについた場合はそれだけで評価された。ずっと「A」をいただいてきたが私より明らかに仕事が大変だった人が「B」だったこともあり、「目に見える仕事」しか評価されないと感じる数年間でした。
- 評価・育成システムは反対である。評価基準もあいまいだし、その効果もあまり感じられない。現場の雑務が増えただけである。一般企業でも評価システムを廃止している中で、学校でそれを採用するのはどうなのか。成果のあがらない地道な活動も多くある。その辺りは評価されていないと思う。
- 教育活動における成果を校長が客観的に正しく評価できるのかどうか疑問が残ります。目に見える形での成果ばかり追い、教育活動の中でじっくり時間をかけて育んでいくべき大切なことが、なおざりになるのではないかと心配です。
- 教職員の評価・育成システムについて、導入されたからと言って成果があがっているとは思えず、教育に関わる仕事というのは、一部の目標を達成できたから良いというものではない、教育現場にはなじまない評価であると思う、やめていただきたい。
- 教師は教師集団の中で育つ。校長一人が評価し育成することは不可能。アメとムチで学級経営をするような非教育的システムは直ちに廃止すべき。
- このシステムは子どもに目が向かず、昇進や評価者の顔色をうかがう卑屈な教師を育成している。
- 教育労働者が、給与に反映されることが、モチベーションにつながるという発想自体が貧困。いやらしさが職場の中に生まれる可能性がある。大半の者は善意で、全体のために奉仕しているので、そこで(A、Bで)差をつけるのはやめてもらいたい。校長の見ていない、目立たない所でがんばっている者が、評価されにくい。
- 公務員として教員として熱意のある人間なら、当然一生懸命努力するはず。それを公務員だからと言って社会的ルール(校舎外近辺喫煙など)を守らなかったり、怠る人間については給与は下げる、それ以外はやめて欲しい。評価者は一時的な判断で評価して欲しくない。
- 教師の仕事は、チームで協力者がないと、できない。その中で長やリーダーだけが特別に評価され、他の者は、その踏み台になるのなら納得できない。昔は純粋に皆で協力しあえたが、今は疑心暗鬼になると思う。昔から、サボリの人はいた。でも、それは少数。その人達のために、他の真面目にそれぞれの自分の立場や分野で頑張っている人にS・A・B・Cの差をつけるのはおかしい。皆が納得できるD・Eのレベルのみ、再教育か、配置転換(生徒に迷惑がかからない場所、たとえば教育センター等へ)すればよい。