

問3 役割達成評価について、意見や改善点があればお願いします。**【評価手法について】**

- ・必ずしも数値的評価できないものがある。
- ・具体性のある内容で面談できるといい。
- ・コミュニケーションの場としては良いが、面談という形でなくても良い。
- ・指導要領で位置づけられた部活動が、評価されないというのはおかしい。
- ・担任であれば学級毎に成長の度合いや子ども・集団の質等、違いが多々ある。単純に評価できるものでないものを無理に評価している点が問題である。
- ・数値化については、当たり前のように数値化を迫っている。数値を追い求める面がとて強くなりすぎている。
- ・書面に書いた目標のみを達成することができるかできないかで評価が出されることに違和感がある。数字的に現れること、目立つことのみ集中し、地道な取組や他の職員への協力が疎かになる制度である。
- ・チームで対応していく問題・課題が多く評価は難しい。
- ・教育効果・結果は長期的なものなのであるため、年度内での評価は難しい。
- ・数値目標を設定するのは、なかなか難しい。
- ・評価項目以外の業務が多く、本当の教職員の評価ができるのか不安。
- ・評価の基準が、曖昧だと思う。自己評価と評価者とのずれもあるのでは？
- ・部活動を任せているか、そうでないかによって、仕事の量が大きく変わる。しかしそれはあまり考慮されずに役割は割られるので、今のシステムには疑問である。
- ・担任、担外で職務内容が異なるにも関わらず、同じ枠内で評価して給料等に反映するのはいかがなものか。
- ・上位目標や自己目標設定に学校間の格差が見られ、任用や給与に反映されることを鑑みると評価の客観性・透明性・一貫性の側面から課題があると考える。
- ・校長の学校経営方針を意識した役割が自覚できた。
- ・上位目標と自己目標を関連させることで、学校長の学校経営目標が全職員で共有され実践に結びつくので目標設定の仕方はよいと思う。
- ・校務、学級等は生徒が相手なので生育・家庭環境が複雑なため評価は困難である。困難な学級、校務を受け持つことを敬遠するのではないか。
- ・子育て中、妊娠中、学級の中に特にトラブルメーカーや不登校児がいた場合はやはり持ちたくないという心境になる。
- ・評価項目が限定されすぎる
- ・学校目標で十分である。上位目標を無くして欲しい。1年間で達成できる物ではない。
- ・毎年、子どももかわり校務分掌もかわり精神的な負担もかわるので、評価の方法に疑問が残る。
- ・目標を多く抱えている学校では思うようにいかず、自己の評価が下がり、結果的に任用

や給与などに影響を及ぼすのは気になります。

- ・ 自己の役割を明確にし、年間を通して取り組むべき内容を具体的に示した目標達成の手立ては見通しを持つには有益。
- ・ 教育はすぐに効果があらわれない。評価は公正公平にできるものではない。
- ・ Web実力調査や県到達度調査の学級間の平均点などを比較されて評価に反映させるのはやめてほしい。すぐに効果があがるものではない。速効性をもとめると歪んだ結果（病休・子どもの荒れ）しかうまない。
- ・ 前年度をふまえての目標にし改善を要する事に努力するも、前年度以上の目標になると不安。
- ・ 数値目標を立てることが難しい。
- ・ 達成できそうな目標を立てる（達成できないと低い評価となるため）挑戦するものについて挙げられない。
- ・ 教育活動のフィードバックであり、評価が高いと子供の学力も向上と信じ頑張っている。
- ・ 校務分掌の負担や責任に偏りがある。適正な評価が難しいのでは。
- ・ 数値化しにくい目標については評価しにくい。
- ・ 目標設定が難しい。
- ・ 様々な学級の実態があるのに、県が示した数値目標で実践を求められるのは負担。
- ・ 校務分掌による仕事の軽重があるので、今後の評価について考えてほしい。
- ・ 自分の職務や目標、課題を振り返るいい機会。
- ・ 適材適所の観点から、少数の児童への教育効果、得意分野での教育効果が見過ごされがちではないか。
- ・ 変更前より簡潔で口頭で伝えられるのでよい。”
- ・ 資質能力と内容が似ている。
- ・ 見えないところで頑張ってくれている人もいる。
- ・ 業務量・校務分掌が異なる中で、一律に評価がなされることが疑問。
- ・ 役割達成評価の「学級経営」「校務分掌」を分けた方がそれぞれ記入しやすい。
- ・ 授業に関する評価であればわかるが、校務分掌に対する達成評価では評価規準がばらばらになりすぎると思う。
- ・ 紙面上だけでなく日頃の授業やその他の取り組みを見て具体的な評価がほしい。
- ・ 選択式等の工夫で文書作成の手間を少なくしたらいいと思います。
- ・ 上位目標と自己目標の設定が難しい。
- ・ 項目は多すぎる。自己評価しやすいように改善はされている。
- ・ 自分が目指す目標より、あまりにも高すぎる目標を立ててしまうと、達成が困難になる。
- ・ 資料作成は簡単であるが、数値化しなければならないものに関しては手間がかかる。
- ・ 達成目標を数値化することが困難な教育活動や指導等について、客観的な評価はできるのか。
- ・ 目標は数字で表すことが難しい内容が多いが、「数値で」記入するようにとよく言われるのでおかしいと感じている。
- ・ 校務分掌には内容によって忙しさや難しさ等、いろいろ敬張があると思う。どの分掌を持つかによって評価が変わるのはどうかと思う。

- ・選択肢にしてほしい。
- ・学級経営と校務分掌が同じ項目なので書きにくい。
- ・この様式だけで評価されるのかと思うと不安もあります。結果だけでなく職員の努力を評価していただきたいと思います。
- ・項目があり、今年度の目標があり、それに合わせて手だてを考えることが出来るところが使いやすい。

●回答●

- ・教職員評価マニュアルp33-34にあるように、部活動指導は評価しないのではなく、勤務時間内の部活動指導状況について、資質能力評価で評価します。ただし、役割達成評価の目標として設定することはできません。
- ・役割達成評価は、被評価者が果たすべき役割について、業務に関する目標を定めること等により当該役割を果たした程度を評価するものですので、ご理解をお願いします。また教職員評価システムの目的は教職員の資質向上や組織の活性化等であり、他の職員との協力体制を阻害するものではありません。
- ・長期目標であっても、年度毎に身につけさせたい能力、達成してほしい目標があると思います。身につけさせたい能力をはぐくむため、年度末までの教育手段を「目標」として設定することは可能だと考えます。
- ・役割達成評価の目標は、1年間で努力すれば達成できる目標を設定するものですが評価者と話し合いのうえ、より高い目標を設定することも可能です。
- ・自己目標は必ずしも数値化する必要はありません。ただし数値化することが有効であることも想定されます。年間を通して努力すれば達成できる数値目標であれば、有効な手段として設定することも可能です。

【マニュアル】

- ・目標を具体的に提示してほしい。マニュアル等があるとよい。
- ・別紙で、役割の項目、達成度レベルがあるといい。
- ・「手立て」の文章がいつも長すぎるという指摘、指導が入るので良い書き方の例があれば教えてほしい。
- ・時間をとられるような記入は改善した方がいいと思います。
- ・以前に比べて記入しやすくなった。
- ・具体的な評価規準があれば、教職員も役割を達成しやすいのではないかと。
- ・自己目標への数値目標や行動目標の記入の仕方に、若干できていない職員がいたので説明を要する。
- ・手立ての描き方で手段で書いて、スケジュールかができていない職員がいたので確認し、手直しをさせる。
- ・もっと分かりやすくしてほしい。
- ・難易度については、面談にて調整がなされ、標準の○以外の設定にはならないものと考ええるが、周年行事等、担当するには高度である兼務については、「H」を設定することは可能でしょうか。
- ・標準の評価【a】の基準はいいのだが、標準を上回るとされる【s】と【ss】の区分が曖昧

味である。

- ・期待を遙かに上回る成果とは、どの程度か。
- ・チェックの外し方がまだよく分かっていない。
- ・何をどう記入するのか、この書き方でよいのか、これをどう評価されるのかよく分からないので、もっと説明して欲しい。
- ・今年度の目標の部分が書きづらかった。

●回答●

- ・役割達成評価にかかる評価基準は、教職員評価マニュアルp78-80に記載されていますので、記載されている評価基準に従って実施しております。
- ・自己目標や手立ての設定の仕方については、教職員評価マニュアルに記載されていますので、確認していただくようお願いします。
- ・難易度「H」は通常業務ではない、学科改編や校舎改築等のイレギュラーな業務を想定しています。難易度の設定は評価者が設定しますので、担当する業務が「H」に相当するかどうかは、評価者と十分話し合っ確認してください。

【少数職種】

- ・学校事務としては、上位目標を学校長の学校経営目標から設定しにくい場合がある。
- ・事務職員の仕事は毎年同じ業務内容で、それを毎年自分なりに工夫改善して効率的に行う努力をしている。改善されている点が数字として表れにくいので、管理職に伝わっているのかどうか不安である。
- ・学校事務職員の業務内容で目標設定するのが厳しいと思う。(給与旅費など)これは市費業務を担当していない学校で特に表れると思う。”
- ・事務の場合、学校目標と繋げずらい。学校目標から離れて自己目標だけではダメなのか。
- ・上位目標から自己目標を立てることが難しい。(養護教諭・事務など)
- ・事務職員の場合、上位目標と自己目標を関連して設定することが難しい。
- ・一般の先生方と専門職ではちょっと違うと思う。参考にできるのがもう少し欲しい。
- ・専門職では評価の判定が難しい項目があるようです。

●回答●

- ・評価者は教職員評価マニュアルに記載されている評価基準に従って、評価を実施するほか、評価者研修会等を受講させ実施評価精度の向上に向けて取り組んでいます。また、面談の際には、評価の手助けとなる行動事実シートを提示する等、面談等を通して共通理解を図るようお願いします。
- ・役割達成評価の自己目標は、学校長が掲げる学校経営目標との整合性が必要となりますので、学校経営目標から離れた自己目標を設定することはできませんのでご理解ください。

【評価者】

- ・評価者のアドバイスがありよい。
- ・管理職によって記入の仕方(させ方)に違いが多く、書き方のポイントがバラ
- ・評価者と自分自身の考えが異なっていたり、評価者との相性などで評価された

- ・主観的評価になり、説得性に欠けるところが大部分である為無意味である。
- ・評価の仕方が評価者によって変わり、信頼性が持てない。
- ・妥当な評価を。
- ・評価結果と根拠を全県で公平公正に統一すること。
- ・管理職の評価がどのようになされるのかやわからないので不安。
- ・自分の能力を正当に評価されていることを望む。
- ・透明性、納得性、客観性の高い運用をお願いします。
- ・とにかく管理職と話せる時間が持てた。
- ・機械的に面談しているところもあるので必要性に疑問がある。
- ・最終面談をしてから結果を出すのが筋ではないでしょうか。面談で報告した意味がなかった。
- ・評価の過程に混入する判定上の偏りや歪みにより、評価の公正性が妨げられる場合があるのではないかと。是正は適正になされているのか疑問が残る。
- ・学級担任としてよい所と管理者に評価してもらえたことに喜びを感じた。
- ・評価者は、被評価者が果たした役割を客観的に判断し、評価をしてほしい。
- ・児童生徒がかかえている課題を共通理解したかったが、目標への手立ての書き方に比重がおかれてしまった。
- ・単に目標を達成できたかどうかで機械的に評価をすることは避けて欲しい。(様々な要因や状況があることを考慮して評価して欲しい)。そのために、目標設定の際に、学年配置、その他の校務分掌等を考慮し、アドバイスをする等が必要かと思う。
- ・目標や目標達成の為の手立てを申告する際、高い設定・低い設定を行ったが、それぞれの場合の評価があまり見えてこない。
- ・校内の全職種の評価が行えるように、評価者の研修を充実させて欲しい。
- ・項目は多すぎる。自己評価しやすいように改善はされている。
- ・管理者から必ず数値化するようにいわれ、もし出来なかったときは、その目標に対しての評価に対する資料を自分で用意し説明するため被評価者には、不利になると言われた。
- ・達成できなかった場合でも、そこに至るプロセスを加味しての評価にしてほしい。
- ・いつもやる気の出るアドバイスをいただけてありがたい。
- ・具体的にやるべきことを指摘してもらえたので、自分のやるべきことがわかり助かりました。
- ・平等に評価されるのか不安です。また、正当に評価されるのかも気になります。
- ・必ず、数値目標を示せとらないでほしい。

●回答●

・人事評価制度は、人事管理の基礎として活用することも目的の1つです。人事評価結果の給与等への反映を考えた場合、2月の最終面談までに最終評価を提示し、評価結果について評価者・被評価者双方とも共有する必要があるため、2月末までに最終評価を提示することにしています。

・役割達成評価は業務に関する目標について、当該役割を果たした程度を評価するものであるため、目標達成の成否が1つの評価要素となります。ただし、目標を達成するためのプロセスや手立てなども踏まえ、総合的に判断しています。

【多忙】

- ・作成に際して、事務的時間がとられ、負担を感じる。
- ・時間的にも精神的にも負担が大きいためなくしてほしい。
- ・大幅に簡素化してもらいたい。時間がかかるのがストレス。
- ・職員の新たな負担にならないようにしてほしい。
- ・時間を取られてしまうので、評価面談制度の見直しをお願いしたい。
- ・負担は大きい、時間をとられる割には必要性は感じない。
- ・中間面談の設定時期は改善できないか？（2学期忙しいので）もしくは中間面談はなしでもいい。
- ・多忙の中、ますます大変さだけ増しているように思います。
- ・多忙化の1つとなっているので、なくてもよい。

●回答●

- ・評価者との面談時期、方法、負担軽減等については、現在更なる改善に向けて検討中です。

【役割達成評価全般について】

- ・給与などに反映させるのは反対。
- ・不十分な仕組み（システム）の中での給与への反映が不安。
- ・評価が関係すると達成可能な目標しか設定しない。
- ・臨任経験は関係ないとする教諭の各段階分けは意味があるのか？
- ・校務分掌も異なる中、公平な規準を設けて欲しい。
- ・あえて評価しなくても良い。教師が自覚して児童の指導にあたるのは、当たり前。
- ・時間や協働性等いろんな面で教育現場に全くなじまないものだと考える。
- ・自分の役割を再認識できるので、評価もやっていただいととても有意義です。
- ・書いていない部分でがんばっていても評価に反映されない。書いていないである
- ・数値や目に見える形での実績が無いと認められないような評価ではモチベーションも上がらずやっていることが管理者に伝わらない場合もあると思う
- ・プラス材料が見つからない。
- ・特に数値にこだわると、生徒や学校の実態にそぐわなくなってくる。無理がでて
- ・本年度の成果と課題を「目標」⇒「手立て」⇒「中間申告」⇒「最終申告」と年間を通して意識して取り組めて、その課程で助言を頂けるので良いと思います。
- ・自分自身で目標を立て、手立てを記入する事で、改めて学級経営や学習指導を見直しや見通しができるのでよい。
- ・評価システム自体なくしてほしい。
- ・改善ではなくなくしてほしい。
- ・みえていない部分の仕事をしている人が評価されず、評価に関係するところだけ頑張る人が有益にならないか。
- ・これを元に給与に反映されることがおかしいです。「どんな条件でこれだけの給与を支払います」の方がいい。

- ・自分の昨年度の課題に即した目標ではなく、校長先生の学校経営に基づいた自己目標になっているので、目標を立てにくく、評価もやりづらかった。
- ・教職員の資質向上を含めて有益だと思う。
- ・なぜ上位目標が校長の学校経営目標から選択しなければいけないのか。自由な教育ができなくなって管理型になっているのはどうかと思う。
- ・児童の実態と教室設置とのずれから指導と評価、目標を立てにくく経営がやりにくいので体制の整備が必要。
- ・発達障害通級にかえた方が運営がやりやすいかもしれない。
- ・役割を無理やりおしつけられている感じがする。
- ・教諭側の意見を言うチャンスなので良い。
- ・目標達成のための手立て、取組内容の自己評価を書いていることが公平公正で透明性の高い人事評価にどのようなつながっていくのだろうかと考えている。
- ・具体的な取り組みに向けて、明確になってくるのは良いと思う。
- ・役割達成評価については、評価しやすいが給与に影響するのは少しいかなものかと思っています。
- ・教員を困らせたいのか
- ・向上心が高い教師ほど、目標設定が高いため達成されないことがあることで意欲が減退すると思う。
- ・多くの業務がある中で、限定的な成果だけで評価され、任用？給与にも反映させるというのはおかしいと思う。目標にない他の業務に対するモチベーションを失ってしまわないか。
- ・授業改善は校務遂行上必要だが、給与へ反映されることは精神的な負担。
- ・給与に反映させない（い）ようにすべき。
- ・各係（役割）の評価があるので、学校がそれぞれに細分化され忙しい。例えば各係からアンケート実施、集計を求められるなど（連動していけば重複しないことも多々あると思います）。
- ・実施についての意図や考えが無駄だと感じるのも、人それぞれなので、常に自分自身と向き合う。
- ・同学年または、同教科の職員で気になる職員がいる場合はどう対応すれば良いか。
- ・コミュニケーションの場としてはとても良いです。
- ・マニュアルにある「ニーズの複雑化・多様化」「居場所を確保」という評価の最も大切なところが意識されていない。
- ・現状で良い。
- ・スタートしたばかりでいろいろあると思う。丁寧に進めていただきたい。
- ・助け合うことがなくなりそうで不安！人間関係等・自分の書きたい内容と評価者が要求する内容とが食い違っていて、結局、評価者の求める内容になったことが納得いかなかった。
- ・なくした方がよい。
- ・頻繁な様式変更、その度の説明会開催は時間がもったいない気がする。
- ・仕事の役割の再確認ができたので良かったと思う。

- ・人事評価結果を給与に活用しない方がよい。
- ・この制度は必要なのか、疑問に思う事がある。
- ・自分のペースでやってるので問題はありません。
- ・繰り返すことでより良い目標の設定を行えるようになると思うが、どの程度?というところで困る。
- ・内容を充分理解しないまま評価システムが行われているように感じます。
- ・評価をすとか、評価があるから等のように評価が先行するから動くのではなく、もっと伸び伸びと学び合える教職員システムになるような評価システムに建設的に取り組んでほしいです。
- ・前回より、はるかに意味のあるものだと感じています。

●回答●

- ・評価者は記録書（申告書）だけでなく、面談や業務観察、普段のコミュニケーションを通して、被評価者の状況を把握しています。役割達成評価でフォローできない業務の遂行状況については、資質能力評価で評価するように設計しています。
- ・教職員評価システムの必要性については、教職員評価マニュアルの冒頭に記載する、評価者研修会で周知するなど取り組んでいるところです。
- ・単に評価を行うために新たな教職員評価システムを設計したのではなく、改正地公法の趣旨に沿った、教職員の資質向上や組織の活性化、人事管理の基礎として活用することを目的として設計しています。
- ・自己目標を学校経営目標にそった内容に設定することで、全職員の学校教育の方向性を束ねることができ、より大きな成果をもたらすことを期待しています。

問4 資質能力評価について、意見や改善点があればお願いします。**【評価手法について】**

- ・システムが分かりづらい。以前のような形式にもどしてほしい。
- ・評価が関係すると達成可能な目標しか設定しない。
- ・学校によっては、事務職員が部活動を担当して、それが資質・能力評価につながっていると聞くが本来の職務外のことが評価の対象になるのはどうなのか。
- ・学校における学力向上・校内研に方針とのからみがあり、立てづらい面がある。
- ・自分の資質能力を更に高められる一つの機会にしたい。
- ・あの項目で資質能力の評価ができるか。
- ・着眼点が細かく記載されているので分かりやすい。
- ・具体的に申告の時にいわれるが、自分のPRはしづらい。資質については主観によるものが大きいと思うので、きちんと評価されるのかが疑問。
- ・校長に個人の人格まで評価されているような評価内容でとても嫌。
- ・県の目指すべき教員像で常に意識しなくてはならないので、自己評価はできるが、客観評価は難しいのでは？
- ・職務上の当たり前のことばかりなのでみんな標準になると思う。これをどう給料に影響させるのか。
- ・具体的に、どのように評価すればよいかかわからず、とりあえず「標準」にしたが、こういう評価の仕方でもいいのか疑問を持っている。
- ・問題行動の多い児童を担当すると評価が下がるのではないかと、不公平だと思う。
- ・主観的評価になり、説得性に欠けるところが大部分である為無意味である。
- ・改善した方がいい。目に見えない部分を評価できているか。
- ・管理者が、職員や学校施設を管理することは理解できるが教諭が経験年数で縦のつながりをもつことはおかしい。管理者的な立場のおしつけである。また、ベテランであれ新人であれ学級経営や運営上の悩みはつきものであり、年数は関係ない。まさに職務の押しつけだと思う。
- ・学校の活性化、教師の資質向上に役立つチャンスなので今後とも推進して欲しい。
- ・着眼点の項目を評価者はどう評価・(判断)するのか難しいのではないかと考える。
- ・何を基準にしていくといいのだろうか。本校と他校との基準は同じものだろうか。本地区と他地区と考えるとどうだろうかと思いました。
- ・資質能力評価については自己評価しやすい感じです。
- ・本当に正当な評価がされているか疑問である。受け持つ校務分掌や学校規模によっても変わってくるのではないかと。公平性が保たれていないと思う。
- ・地域行政や保護者からの要請や要望、部活動と取れに関する役職や業務があり、管理職が把握しきれない関連業務を抱えている教員が多いので、教職員の資質や能力は評価できるものではないと思います。

- ・ 資質や能力は、短期には測れないと思う。児童との関係性など、どう把握するのか疑問。
- ・ 担任、担外で職務内容が異なるにも関わらず、同じ枠内で評価して給料等に反映するのはいかななものか。
- ・ 面接を行って評価するべきは疑問があり削除してほしい。
- ・ 資質能力評価は教師自身が自分でそうあるべきと意識することであり面談評価はどうか。
- ・ 小さな学校では、資質能力というよりも人数が少ないから割り当てられる仕事があるので評価できない部分があると思う。
- ・ 評価項目が限定されすぎる
- ・ 評価項目及び行動と着眼点がずれていると思う。例えば（魅力ある授業）とあるのに着眼点にない等。
- ・ 項目が多すぎる。教材研究もする時間もないのに、こんなに多くのことを達成する時間はない。その中で評価されるのは疑問です。
- ・ 教育公務員としての自覚を思い起こすことができる。
- ・ 要求項目は多いがこなす時間を与えられていない。教材研究どころか事務処理の時間さえ全くたりない。
- ・ 着眼点が細かすぎる。要求されてもそれに向かって努力する時間がない。
- ・ 前年度をふまえての目標にし改善を要する事に努力するも、前年度以上の目標になると不安。
- ・ 資質能力の着眼点では発展期、指導期はほとんど変わらない。着眼的は全体的にもっと簡素化しても良いと思う。
- ・ 本人が目標を立て、その進捗状況を管理者と共有できることは有益。
- ・ 普段の仕事ぶりから判断してもらえば、評価シートは出さなくてよいと思う。
- ・ 自己評価は良くても、他者からみてどうなのか分からないので評価に迷う。
- ・ 見えない部分は評価できない。運動会練習の準備をやる職員、一方練習準備を断り、学級だよりを出す職員は評価シートだけでは判断できない。
- ・ 倫理、規律遵守の項目は個人の内面に關わる事が多く、思想信条の自由に触れる可能性が高いので必要ない。
- ・ 教育技術、技能や指導の仕方等の評価に偏りがちで、客観性は児童の立場に立った評価でない。
- ・ 具体的な評価項目ではなく、どう評価してよいのか悩むところです。
- ・ 役割達成評価と内容が似ている。
- ・ 最終面談をしてから結果を出すのが筋ではないでしょうか。面談で報告した意味がなかった。
- ・ 評価規準に客観性がない
- ・ 教員の仕事を民間の利益追求の評価方法を模倣して導入しているのがそぐわない。
- ・ 評価してほしい資質とそうでない資質が評価者と被評価者とで異なる場合がある。
- ・ 資質の評価の観点が多面的ではない。
- ・ 週案提出が評価の対象になっていたのが理解しがたい。
- ・ 評価規準は国や県で統一されているのかわからない。

- ・役割達成の中から資質は見えてくるのではないかと思います。
- ・児童生徒の変容の事実をもとに、適正な評価をしてほしい。
- ・経験年数が増え、難しい児童を任されることもあり、そんな中で評価されるのは苦しい。
- ・観点が細かすぎる。
- ・規準がはっきりわからない。
- ・自分が目指す目標より、あまりにも高すぎる目標を立ててしまうと、達成が困難になる。
- ・項目が多岐にわたり、焦点化がしにくい。
- ・教諭を基礎期、充実発展期、指導期に分ける必要がない。その分け方が校務分掌を引き受けるときに邪魔である。
- ・選択肢にしてほしい。
- ・着眼点の項目がきめ細かくなった分、上記の役割達成と同項目の手だて、目標達成のリンクをかなり考えた。
- ・常識的な項目(出来て当然)が多く、自己評価が難しい。
- ・着眼点が示されているため、具体的に自分を振り返りやすいところがとてもいいと思う。

●回答●

- ・資質能力評価は勤務時間内の業務遂行状況について、それぞれの職務に応じた評価項目と着眼点に従って評価を実施するものです。資質能力評価の評価項目と着眼点から外れた評価基準をもって評価を実施するのは適切ではありません。
- ・自らの行動事実については、メモを取るなどして面談時に提出することで、人事評価の精度を高めることができますので、可能な範囲で行動事実を収集してください。
- ・教諭の3段階のステージについては「学び続ける教員像」の確立が求められており、教諭の専門性や学校運営への参画等において、経験年数により着眼点を3つに分けて示すことにより、「学び続ける教員像」を示せるものと考えていますのでご理解ください。
- ・公務員は、特に教職員は高い倫理観と使命感、豊かな人間性をもつことが求められており、教職員としての高い意識を保ち続けるためにもこの項目を設定しています。

【マニュアルについて】

- ・項目、レベルの例が充実しているとよい。
- ・「基礎期」、「発展期」、「指導期」におけるそれぞれの着眼点を評価者と被評価者で具体的な例を出しながら確認する必要がある。
- ・内容が細かすぎて、把握しにくい。
- ・評価項目5つの柱と具体的に着眼点もあり、内容が把握しやすい。
- ・もう少しシンプルに書けるものであってほしい。”
- ・「キャリアステージに応じた評価」という観点からすると様式（評価項目、着眼点等）も分かり易く、適切であると思われる。（評価しやすい）
- ・本年度の成果と課題について、具体的に何を書いていいかわからない（各職種ごとの記入例があれば助かります）。
- ・学習指導または教育活動への参画では、webテストの入力状況や実施状況を入れてほしい。
- ・今年度から着眼点が挿入されたため、中間、最終の評価が具体的でやりやすくなった。

- ・評価者の着眼点が細かく示されているので、「該当した」と評価した時の説明資料に細かい内容を書く必要はないと感じた。
- ・頻繁な様式変更、その度の説明会開催は時間ももったいない気がする。
- ・評価の着眼点がわかりづらい。個人個人で評価の差がでてくるのではないかな。
- ・記入に時間がかかるのもっと簡素化してほしい。
- ・毎年のように内容が変わるので負担である。
- ・評価方法を具体的に知りたい。
- ・マニュアル何をどう記入するのか、この書き方でよいのか、これをどう評価されるのかよく分からないので、もっと説明して欲しい。
- ・資質能力評価は、着眼点が多くわかりにくい。
- ・評価しづらいです。

●回答●

面談や日頃のコミュニケーションを通して、人事評価に対する共通認識を高めるほか、自分の業務や取り組み状況等を把握して、記録書に記入するようにしてください。

【少数職種】

- ・教員でない職種にとっては、評価者である管理者が仕事の内容を理解していなかったり、見えていないことが多いため、的確なアドバイスが出来ないと思う。評価者だけでなく、その他の方面からも評価する方法が必要ではないかと思う。
- ・学校という組織の中で、少数職種の者は、評価が平等にされにくいのでは？という不安がとてもあります。大多数を占める教育職の中で、同一に評価され、上位の評価を得るというのは不可能ではありませんが、厳しい状況、立場であると思います。評価する方が、教職のみ（現状）である以上、教育職以外である行政職は、とても不利になるように思えてなりません。評価結果を昇任や給与に反映されると言うことなので、とても不安を感じています。少数職種の評価方法についても、さらにご検討をお願いします。

●回答●

職種によって評価の偏りが起きたり、評価が不十分であったりすることはありません。教職員評価マニュアルで評価基準を明確化しているほか、評価者研修をとおして評価方法の向上に努めています。

【評価者】

- ・個人の主観になってしまうのではないかという疑問がある。
- ・校長先生の見極めがかなり負担になるのではないのでしょうか。
- ・評価者によって、みる方向や、みえ方もとらえ方も大きく変わるため、有益か疑問。
- ・評価者と自分自身の考えが異なっていたり、評価者との相性などで評価されたりすると困る。第三者評価者を教務など同じ職種の人にできると公平性がうまれると思う。
- ・何をもち、資質・能力の高い低いを決めるのかが、曖昧で評価者の恣意性によるかが大きすぎる。結果、評価者に好かれるか、都合の良い職員になることが高い評価への近道となる制度だ。
- ・評価者の主観で評価されるのは、整合性に欠けるような感じがします。

- ・改善点について、「配慮してもらいたい点（一つの意見として）」について述べてるが、管理職の意向と違っていたため、反発的意見としての評価があった。それは、意見としてとらえ、評価とは関係ない考える。
- ・評価者が違うことにより、評価が違ってしまわないか気になる。
- ・前年度をふまえての目標にし改善を要する事に努力するも、前年度以上の目標になると不安。
- ・具体的な指導があり役に立った。
- ・評価者と周囲からの評価が異なる場合がある。
- ・評価者の理解度に左右されているかも、不安。他校での取り組み方が少々違ったりもしているようです。
- ・児童生徒の変容の事実をもとに、適正な評価をしてほしい。
- ・目標設定の際に、十分達成可能かどうか「標準」か「H」かで管理職との認識に差が生じることがある。本人にとっては「H」であっても管理職の認識で「標準」に設定されるとその達成に向けて、多くのストレスを感じてしまい、逆にやる気がなくなってしまうこともある。
- ・表面的な評価になっていないか・・・常に疑念がある。評価者が見過ごしてはいないかなど。
- ・自己評価と連動していれば良いと思います。頑張った人と頑張らなかったかは本人が良く分かると思います。
- ・不十分な所は教えてもらえるので、再確認できて良かった。

●回答●

恣意的な評価は認められません。評価者が評価基準の下で事実に基づいた評価を実施できるように、評価者研修会を実施しております。また管理職対象の研修会等を通して、人事評価制度に係る認識をさらに深めることができるよう努めていきます。

【資質能力評価全般について】

- ・給与などに反映させるのは反対。
- ・やめて欲しい。
- ・研修等を通して自己研鑽に努めているつもりだが、それが学校に還元できているのかは不安である。
- ・結局どうしたいのか意図が理解できない。
- ・給与について当初で契約があった方が仕事に臨める。
- ・「倫理・規律順守」以外は、役割達成評価と重なる気がする。本当は、違う視点での評価が必要だと思うがよくわからない。
- ・教員を苦しませたいのか
- ・授業改善は校務遂行上必要だが、給与へ反映されることは精神的な負担。
- ・給与に反映させないようにすべき。的確な指導を。
- ・何も変わらない。
- ・お互いに助け合いながら、生徒の学習権を保障していくべき。
- ・このページの意図がよくわかりません。

- ・なくした方がよい。
- ・管理職が授業を見た後の助言があったら？
- ・それぞれの教職員の心の持ち方が大きく反映されると思うので（評価）システムが有効か疑問。
- ・勤務年数や役職によって、ある程度の給与の差はあっても良いと思う。
- ・教職員としての資質能力は備わっているものだと思うので、評価はしない方がよい。
- ・同僚との関係性が上手く保たれるか心配である。
- ・頑張っています。普通のことかなあと感じます。
- ・繰り返すことでより良い目標の設定を行えるようになると思うが、どの程度?というところで困る。
- ・秀でている分野のある職員に対し、能力を発揮できる仕事を与え評価してほしい。
- ・子どもたちを教え育てる上で、本当に重要な資質とは何かを、真剣に自分自身と向き合えるようなシステムであればと期待します。

●回答●

資質能力評価は教職員評価マニュアルの評価項目及び行動、着眼点に照らして、職務を遂行する上で発揮した能力の度合いを評価するものです。必要に応じて評価者より人材育成の視点から、被評価者に助言等を行い、教職員の資質能力の向上と学校組織全体の活性化に繋げることを目的としていますのでご理解とご協力をお願いします。

問6 教職員評価システムについて、意見や要望等があればお願いします。**【評価手法について】**

- ・ 補助資料の提出など負担になるものはやめてほしい。
- ・ 自己目標を立てて、教育活動を行っていくことはよいと思うが、その達成度で評価するのは疑問である。低く見積もって達成できるのがよいとならないかが懸念されるため。
- ・ 子どもたちは、指導・支援すれば、すぐに良くなるとは限らないのに、具体的に評価しやすいような数値の設定は、どうかと思う。(すぐに上がらないのに、このことが評価されるのはどうかと思う)
- ・ 課題設定が難しい。
- ・ 評価の観点を明確にしてほしい。
- ・ 他(者)の評価を見ることもないため、自分の評価の妥当性が・・・?
- ・ 逆の評価、対等な立場でつくりあげる評価をしていくことも必要。
- ・ 児童生徒の成長度合いをは、結果に出るのは時間がかかるため給与に反映させるのは無理があるのではないか。
- ・ 目に見える形で評価できる部分が多いので難しいと思う。
- ・ 教職員の主な仕事は授業なので、授業力を無理のない範囲で評価することはどうでしょうか。
- ・ 各教職員の先天的な能力の差があることを考えると、平等な評価が実現できるのか。(各々得意、苦手分野がある。)
- ・ 各教職員の家庭の状況により、仕事に全力で打ち込めない時期もある。(全力というよりも仕事に時間をかけきれない。)そこまで考慮してくれるのか?
- ・ 今年度の目標を立てる事で、自分の意識も高まる。
- ・ 評価システムに学力テストや到達度テスト等の結果が関わってくると、本来あるべき教育の姿とは、別の方向に進んでしまうことが心配です。
- ・ 目標について「数値化」を、ということでしたが、なかなか数値に表せないものもあると思います。目標については、数値化にとらわれず、柔軟性を特にもたせてもらえないかと強く望みます。
- ・ 学力テストの結果が評価に反映されないよう、基準が明確であるように運用して欲しい。
- ・ 役割達成評価と資質能力評価が重なる(点)が多く評価しづらい。
- ・ 職種の違う人をどのように評価をするのか。基準は?
- ・ 学級間の格差がある場合とない場合、支援を必要とする子がいる学級と全くいない学級の場合など、色々な事情がある中での給与反映への評価は平等性を感じません。
- ・ 面談後の評価は書いてほしい。
- ・ 今後、教職員評価システムに書いていない仕事は取り組まないという流れにならないか。
- ・ 自分の評価のみを気にして、他の先生方との連絡がなくなっていく気がします。
- ・ 校長先生によって有益であったり、校長先生によって有益(苦痛・恐怖)の場合がある。

- ・学力面について、前年度より達成目標などを低くつけるわけにはいかないと思いますが、学年や生徒たちによって人数が少ない学級は影響されやすいのでどこに基準を置くか難しい。
- ・教職員は、勤務時間外の仕事（部活・環境整備・PTA関係など）もしているが、教職員評価システムの対象外ということに疑問を感じています。
- ・授業でも数値に反映しにくい生徒の実態があると思う。数値で評価しにくい教科もあると思う。自己目標の設定が本当に難しい。
- ・年度当初で数値化するのが難しい。
- ・勤務年数に応じて教諭の評価内容が変わるが、それが個人の負担にならないような取り組みであってほしい。
- ・部活動や地域行事、学校行事等において、評価システムに反映されない業務が多いことや、持っている校務分掌や学年・学級・生徒の質によって負担の大きさが全く違うのでシステムを用いて評価することが適切かどうか疑問である。
- ・子どもと相手にしているので「計画」に沿って年間学級経営を行うことは難しい個性に応じた柔軟な対応が行い辛くなることが考えられる。
- ・目的とは大きく異なった方へ向かっていると思われる。評価も真の評価になっておらず意味がない主観的見解でしかない。
- ・部活はやっても何も繋がらないのは、やっている人が損という感じもする。やらないで自分の時間を過ごしている人と、部活をみて時間を費やしている人とでは、違う何かが必要なように思う。（手当はごくわずかなので・・・）
- ・学級の実態によって担任の負担も違ってくると思う。だから、数値を一定にせず、学級の実態に応じたものにする方法がいいと思う。
- ・目標数字を設定した場合、それに到達できないかもしれない児童を持ちたくないというようなことが起きてくるのではないかと思う。
- ・学年、校務分掌によって業務の負担が異なるので、このような評価システムを導入しても何も変わらないと思います。
- ・教育は1年で成果が見えることが多数ではないので、評価を気にせず長期的に見て欲しい。
- ・教科によってまた、立場によってことばのとらえ方や使う側の意図が違う場合がある。とらえ方の食い違いが原因で、手立てや目標設定の共通理解が難しい。評価者、被評価者の時間が取られる割には成果が少ないのでは？
- ・目に見えない、表に現れない努力もしっかり評価されるか心配
- ・職務のほ（ん）の一部分のみを切り取り評価し、それを給料に反映する事に大きな虚しさを感じる。
- ・目標や数値目標を明記すると、自分が精神的負担を感じたりプレッシャーにならないか懸念される。
- ・数値目標に届かないことを理由に評価が低くなると、評価者との信頼関係に影響が出てくると思う。
- ・教育は、結果がすぐ出せることもなく、時間がかかることもある。教師の仕事も目の前の範囲におさまらず、見えないところで頑張っている先生方も多い。よってこの人事評

価の活用が給与に結びつくことに不安を感じる。

- ・ 担任、担外で職務内容が異なるにも関わらず、同じ枠内で評価して給料等に反映するのはいかななものか。
- ・ 目標達成できなかった場合、減給等の処置になるのは反対。仕事の対象を生徒としている以上、数値的なものだけで成果を図ることは難しい。
- ・ 自己目標の設定や手立てを具体的に考え、それについて面談を通して校長・教頭からアドバイスを頂けるのはとてもありがたいです。
- ・ 自己目標を変更させられ、学期が進むにつれてその目標が負担になってくるが、途中で変更は可能か？
- ・ 目標がそれぞれ違うので、同じように評価するのは難しいのでは？（給与に影響するので心配です。）
- ・ 評価者に対して言いたいことが言えなくなる。
- ・ 教職員同志の相互関係よりも個人の業務を早くこなしていった方が評価につながる様と思う。
- ・ 目標値の設定の難しさがある。
- ・ 自己評価項目に学校や校内研修からもいくつか統一した項目があってもいいのではないか（学校目標の達成のため）
- ・ 学校（地域）や学年によって実態が大きく異なっているのにそれを評価されてしまうのは少し疑問が残ります。
- ・ 評価システム自体には、学校、児童、自身の課題や改善点等を共通認識するために良いと思うが…。
- ・ O J T が活発化する方向に誘導することで、教職員の意欲や能力の向上が計れるし、職場の協調性が高まるのではないか。
- ・ 評価システムでの管理は、公務員としての最低限の評価（出勤状況、勤務態度等）だけにとどめておくべきではないだろうか。
- ・ 管理職の設定した目標を職員がどれだけ達成したかによって評価するというシステムが適切なのか疑問です。
- ・ 毎日業務に追われ、面談の時間をつくるのが負担。書面の提出のみにして欲しい。
- ・ 受け持つ学級児童の実態が違うので公平さに欠ける。（例）昨年度は順調に取り組めたが、本年度はできないことがある等。
- ・ 子ども相手の仕事は数値で計るのは無理がある。
- ・ 評価の基準が明確でない。
- ・ 子どもの評価と同様、数字として表せない。それを教職員としての評価にするのは疑問。
- ・ 面談の時間をもっと増やし、評価結果を具体的に詳しく聞きたい。
- ・ 同じくらいの評価者が多数いた場合、評価が下げられる場合があるのか。
- ・ 学習指導や校務についての評価は当然だと思うが、評価されない面もでてくるのではないか。
- ・ 問題行動のある児童や不登校傾向の児童を担当したときに、児童に改善がみられるかどうかで、役割達成評価がどうなるのか。
- ・ 学力的に厳しい学年を持った時、学力向上が中々見られない時の評価と、学力が高い学

年を持った時に前者と同じくらいの指導をしているが、学力がさらに高くなった時の評価は違うのですか。

- ・ 目標設定をすることは大切だが、学校で決められた数値目標に振り回される（とにかく頑張りノート7冊超えさせようと内容を見捨てる）人もいるように思われる。そうではないことを伝える場があればよい。
- ・ 教職員の働きぶりは現在の評価の観点でははかりにくいと思われる。
- ・ 数値に表れにくい、頑張っている人が評価されるシステムであってほしい。
- ・ 現在の評価システムで、教師の目標設定や手だてなどは意識できると思うが、実際評価される場面において、何をどのようにしたらいい評価になるのかがはっきりとわからない。実際仕事のやり方に偏りがあるし、それを評価されているようには思えない。学級経営、学習指導力を評価する基準などがあると意識向上につながると思う。
- ・ 結果や数値で表せない部分はどのように評価するのかと疑問に思うことが多々あります。
- ・ 目標設定はよいが、人相手の仕事ですぐに結果がでるものではない。
- ・ 目標達成の指標が点数や人数ならば、無難な目標を掲げるし、慣れない学年や教科となると不利に働くので、教員のチャレンジ精神と意欲を損なうものだと思う。
- ・ 被評価者としては、管理職に意見を言えない雰囲気となり、働きにくい職場になることが懸念される。
- ・ 学級担任制の小学校では、役割達成評価項目だけでは、評価できない内容が多くある。保護者や家庭との連携、子ども一人一人との関わりなど。
- ・ 評価システムでは、見えない重要な仕事がたくさんあります。その部分の評価はなされないのか気になります。
- ・ 本校では児童数も少なく、問題も少ないのですが、他校では状況が変わってくる。学校の条件が違うのに一律に評価されるのは公平性に欠けるのでは。
- ・ 設定した数値をどの程度達成したかについては、学校やその年度、生徒によっても大きく変わってくると思う。評価の平等性に欠ける部分があると思う。
- ・ 評価はすべて数値化だから。子どもの心の変化は数値化できない。
- ・ 数値化するのが難しい。
- ・ 休日も部活など休みが取れず頑張っている職員を評価して欲しい。
- ・ 多数いる教職員をどういう観点でどの程度の視点で判断するのか判断材料を明確にしていきたいが・・・
- ・ 実際の仕事内容と仕事量と評価項目が合っていない。一部分だけの評価だとそれだけ頑張れば良いのかということになり、学校は成り立たない。目に見えない（評価に現れない）部分で頑張る職員も評価してあげなければ自分のことだけやればよいということになる。特に若い職員に対して誤ったメッセージ（自分のことで精一杯）を教えることになりかねない。
- ・ 積極的にプラスに評価してもらいたい。
- ・ 全職員が共通理解しスキルアップに役立てるのであれば、有効なシステムかもしれない。
- ・ 分掌を抱えている職員に給与面だけでも報いてほしいと思う。
- ・ 評価システムが及ぼす影響（給与に直結するなどの）をおそれて、特に若い教員が萎縮

してしまわないか、懸念しています。やりたい事や挑戦することを諦め、それが生徒へ悪影響を及ぼすのではと・・・。

- ・ 目標を設定し、手立てを考え、実行していくというのは必要なことだと思う。
- ・ 教員の人間性の評価は？他の教員の役に立つよう一生懸命頑張っている人もいると思う。
- ・ 仕事内容によって時間やエネルギーの使い方が違うので、それによって評価がつくのはいかなものかと。
- ・ 学力を評価の対象とすると学年の集団によって学力に違いがある場合に、当初の基準値にも違いがあっても良いと思うが、他の学年と同じ値にするように言われ戸惑いを感じた。
- ・ 全職員を対象にする必要があるのか疑問。業務実績がよくない人を対象にするなどできないのか。
- ・ 評価システム自体は自己目標を設定したりと、自己の業務を見直すよい機会だと思います。
- ・ 仕組みの分かりやすい、納得のいくシステムにして欲しい。
- ・ 部活を評価対象外にするのは無理があるように思う。
- ・ 何を持って評価しているのか？数値で示すべきところで高数値が出れば評価に値するのか？

● 回答 ●

・ 役割達成評価の目標設定について、評価者と被評価者との話し合いをもって適切な目標が設定できると考えておりますが、通常よりも低い目標であれば、目標を達成しても、標準評価より低い評価となる可能性があります。従って「低く見積もって達成できるのがよい」とはならないものと考えています。

・ 役割達成評価における目標設定は、「(児童生徒が) ○○ができるようになる」、「進路決定率が○○%になる」という目標よりも、「(児童生徒が) ○○できるように、△△に取り組む」「進路決定率○○%を目指し、学級で△△活動に取り組む」等、被評価者が何に取り組む、どれだけ達成できたかがわかるような目標となるよう心がけて下さい。

・ 教職員評価システムは、全国学力テストの結果のみをもって評価するものではありません。ただし、学力向上につながる学習指導等の取り組みは、教職員評価システムの評価対象となります。

・ 教職員評価マニュアルp33-34にあるように、部活動指導は評価しないのではなく、勤務時間内の部活動指導状況について、資質能力評価で評価します。また、勤務時間外の業務であっても、当該業務に関する勤務時間内の取り組み状況等を鑑みて評価を実施しますので、当該業務が全くの対象外となるわけではありません。

・ 学校や学級のおかれた状況の違いで評価が変わることはありません。役割達成評価の目標は、各学校の実態に合わせて設定するものであり、評価は評価基準に照らして実施することから、有利・不利は生じないものと考えています。

・ 給与等への反映方法については現在検討中ですが、人事評価結果によって給与が今までよりも減額になることはありません。(たとえ下位評価 (B、C) であっても、今年

度支給されている毎月の給与額が、次年度に減らされることはありません。)

・教職員評価マニュアルp.47にあるように、原則として年度当初に設定した目標を途中で変更することはできません。しかしながら本人の責によらない外的要因等により目標の達成が困難になった場合は、面談等の機会を利用して目標を修正することができます。

・役割達成評価は職務を遂行するにあたり、挙げた業績を把握した上でその程度を評価し、資質能力評価は職務を遂行するにあたり、発揮した能力を把握した上で行われるものです。納得性の高い評価を得るためには、面談時に自分の行動事実を記載したメモを提出したり、普段のコミュニケーションを通して報告する等、しっかりと伝えることが必要です。

【教職員評価マニュアル】

- ・具体的な目標や評価の規準が説明されていなかったので説明してもらいたい。
- ・評価項目など方法や形式は固定してもらえると、システムの概要をもっと理解していけると思います。
- ・書類の作成に時間がかかると感じます。事例の複数提示や簡略化等の検討が必要だと思います。
- ・もっとシンプルで分かりやすい形式（内容）にしてほしい。学級経営案と一緒にして一枚にできないか。
- ・SSやSランクになることは稀で、昇給やボーナスにプラスの反映がされにくく、モチベーションが上がらないと思う。
- ・度々記述の仕方が変わるので、それはやめて欲しい。そのたびに、記入の仕方を聞いたり書いたり、煩雑である。
- ・毎年変更があるなら実施しなくて良い。
- ・分からないことがあるので勉強会とかを開いてもらえると助かる。
- ・去年と形式もかわってさらに自己申告のやり方がむずかしい。例えば教科を複数かねている先生もいるし職種に違うはずなのに同じ様式にということからまず改善して欲しい。
- ・このシステムは、毎年実施される前に評価マニュアルの配布、説明があれば良いと思います。
- ・昇任について評価によっては、S、SSの評価がないと昇任出来ないという話を聞いたことがあるので、もし、これが本当であれば給与の面でも大きく関わってくるので気になります。
- ・もっと簡素化できないか。
- ・以前のシステムよりも書きやすく負担が少ないので、前よりは良いシステムだと思う。
- ・子どもと向き合う時間や教材研究の時間確保のため、評価システムの簡素化を求めます。
- ・教師に対してもっと詳しい説明が必要
- ・評価する時の校長先生の判断の基準を詳しく知らないので知りたいです。
- ・他の職員がほぼ理解・納得されていないものであることに気がついた。もっと伝える事をやらないといけないのではないか。

- ・書類作成が大変です。
- ・教職員評価システムの内容項目を減らす。
- ・育成・評価記録書の記入の仕方が難しくなっている。
- ・校長や教頭、市教委の職員ではなく、県教育委員会で教職員対象に説明会または研修会を夏休み等を開催するべきである。給与に反映するのであれば、なおさら県の教育委員会が説明すべきである。
- ・書き方の例などもあったが、時間がかかる。
- ・もう少しわかりやすければ目標に向かって頑張れる。
- ・マニュアルで、各職に応じた書き方の実例（記入例）を豊富に載せてほしい。
- ・一部の人たちだけしか優秀な評価はされないのでは。
- ・現在の評価システムの方法・評価は、分かりにくいと思います。以前の形態の方がよいと思います。
- ・教職員評価システムは、もっと分かりやすく評価ができる、及び記入ができる方法をお願いしたい。
- ・紙面が限られていて、取組のすべてが書けない。
- ・評価により給与が変わることについて、SやSSとあって、評価はもう少し取りやすくなると仕事のやる気も上がるのではないか。
- ・記述する内容を簡素化して欲しい。
- ・記入の形式や項目をより簡素化してもらいたい。
- ・チェックの外し方がまだよく分かっていない。
- ・記入に時間がかかるのもっと簡素化してほしい。
- ・毎年のように内容が変わるので負担である。
- ・目標達成のための手だての書き方の例を複数あげていただけると、参考にでき、書きやすくなる。
- ・Aの基準が自分ではわからないことが困る。
- ・作成にあまり時間をとられたくない。
- ・エクセルへ打ち込んだ文字が印刷されず見えにくいので、様式の改善をお願いしたい。もっと、わかりやすく簡単なものにしてほしい。
- ・わかりやすい書き方の例がもっとほしいです。
- ・年度当初の職員会議で評価システムについてもっと詳しくわかりやすい研修会を開催できたらいいと思います。

●回答●

・教職員評価システムは、よりよい人事評価制度とするため、今後もブラッシュアップを図る予定ですので、必要に応じて様式の変更もありうるものと考えておりますのでご理解ください。

・人事評価結果の任用面への活用については現在検討中です。

・教職員評価システムや人事評価結果の活用については、管理職には評価者研修会や管理職対象の研修会、管理職以外の教職員については、管理職による校内研修や県教委のホームページを通して、今後も周知していく予定です。

【少数職種】

- ・学級担任と養護教諭では担任が有利になるのでしょうか？
- ・事務や養護教諭など、教員以外は現在の評価方法でちゃんと評価できるのか不安です。特殊事情で小・中でひとりの事務配置の学校では、学校の望む事務は目指せるが、事務としての本質的な成長ができていないのか疑問です。
- ・評価者面談について、教員出身の管理職が少数職種（事務や養護、栄養職員）の評価を適切に行えるか疑問に思う。
- ・各種特昇（へき地、勤続）を無くしてS・S S評価者の昇給分にあてるという話があるが、S・S S評価者も教諭、その他職種の人から選ぶとも聞いているので、事務職員からS SやS評価の人はでないだろうと思っている。
- ・現在全県的に事務の共同実施が行われているが、これにおける活動も評価されにくいのも不平等な感じがする。（手当の認定業務など）評価者に事務職連携室長を加える等、少数職種にも平等な評価方法への改善をお願いします。
- ・管理者は教員（出身）であり、事務職員等の仕事について理解されていないと感じることはよくある。仕事内容を理解していない者に評価ができるとは思えない。雑用係扱いをされ、事務の仕事をしていると「なまけ」と見なされる場合もよくある。（経験と（伝聞）である。特殊なことではないだろう、よく聞く話であるから）学校で働く職員は全て子ども達のため、県民のために働いているのに、あたかも教師だけがそうであるようにふるまう、あえていえば視野のせまい教員や管理職は多く、このような教員評価システムというもので一方的に彼らの理屈で評価されるのにはストレスを感じる。公平でないと思う。
- ・昇給を人員分布率に従って決定していくとのことですが、職種別で分けて頂きたい。（教諭、養護教諭、事務、栄養職）
- ・昇任の時期（期間）等の対象職員がいる時に評価者にも通知してもらいたい。
- ・そもそも学校とはどこまでの業務範囲なのか明確化されていない。こんなことまで学校の仕事なのかと思うことでも地域からお叱りを受けることもある。学校事務職員には職務標準表もなくどこまでが業務の範囲か明確化もされていない。管理職にも事務職員の業務について理解している方は少ない。評価される業務のみに集中すると学校運営に支障をきたす。学校の業務の明確化、職務上の明確化を行った上での評価システムではないだろうか。評価システムは大阪府では3年間効果なく止めたと聞く。沖縄県に於いて評価システムに効果がなければ止める勇気があるのかと聞きたい。一旦始めたら、現場の状況を蓋するのではなくしっかりと見極めてもらいたい。
- ・事務職は、評価者とは職種が異なるため評価がしづらいのではないかと。連携室事務長から様子を聞けるようなシステムがあってもいいのではないかと。
- ・学校栄養職員の1次評価者が教頭なのか所長なのか分からない。と学校側が困っている。
- ・学校事務職員の業務に学校事務連携室がある。その中で、事務長が連携室内の事務職員を評価できる一次評価者に適していると思う。
- ・事務の仕事は、数値化や具体的な目標の設定が難しく、これから3年で異動が基本になるから、尚更難しいと思う。
- ・職場内において、唯一の行政職なので、以前から管理者の方々が目標設定や課題、達成

できたか等々について、評価しづらそうに感じています。学校事務連携室という組織としての評価を取り入れてみるのも一つの方法なのでは？と感じています。（事務長制度が導入されているので、事務長による評価を組み入れる。）

- ・事務職員の評価者に、連携室事務長を入れてほしい。
- ・評価者が事務の業務についてどれくらい理解しているか不安である。客観的に評価できるように標準的職務表の作成を求める。
- ・連携室の業務については、第1次評価者に連携室事務長を入れる、あるいは意見を聞く等改善して欲しい。

●回答●

・教員以外の職種についても、業務観察や決められた評価基準に従って評価を適切に実施しております。また人事評価は絶対評価で実施しますので、職種毎の上位評価の割合等は決めておりません。評価は管理職の重要な職務であることから、管理職ではない学校事務連携室の事務長を1次評価者と設定することはできません。ただし「事務長」を評価補助者として設定し、評価者が被評価者の勤務状況を把握するために情報を得ることは可能です。

・昇給の人員分布率については、校種毎に全職種を分母として設定しており、職種毎に分けていません。

・教職員評価マニュアルp 5に記載されているように、学校栄養職員の1次評価者については、①共同調理場に勤務する者は共同調理場の所長が1次評価者、②①以外の者については、副校長又は教頭が1次評価者となります。

【評価者について】

- ・適正評価の実施。公正、公平な評価。
- ・評価者は、職員の意欲が出るような面談・評価をしてほしい。精神的な負担がかからないよう評価者は配慮してほしい。
- ・評価が適切になされているか、管理職の主観によるのではないかと不安である。人間関係が評価に影響するのではないかと危惧する。
- ・見えにくい数値化されない職務内容がきちんと評価されているかが不安になる。
- ・紙に起こせない評価をどう評価してもらえるのか、いつも疑問が残る。授業参観なしに、評価されても疑問。どこを見てどのように評価したのか。
- ・公正・公平な評価がされるのか難しいのではないか。
- ・昨年度の評価結果は自身で思っていた通りの評価結果だったが、他の職員の評価結果と比較すると疑問を感じ、納得のいかない部分もある。
- ・評価者の視点やものの考え方で同じ内容の仕事をしていても評価が変わるので、評価者の評価が給与まで関わってくるのは平等性に欠ける。
- ・評価の基準が評価者によって異なることがないように、何を持って評価するかを明確にしてほしい。
- ・評価者に対して諫言する被評価者を、評価者が反抗的だと恣意的な判断を下して、不当な評価を与える恐れがあるため、現行のシステムは改善すべきだと思う。
- ・評価するならばもっと授業観察をしてほしいです。数回見ただけで判断されるのは嫌で

す。

- ・評価者の属人的な部分による評価も否定できなく、評価の公正性など不透明な部分もあり、評価に対する信憑性がまだ確立されていない。
- ・今後どうしたら良いのかや、児童生徒の為にどうあるべきか等、とても為になる助言を頂くことができた。
- ・様々な評価者と出会って評価してもらうことになるが、本当に公正・公平な評価が出来ているか疑問に思う。
- ・管理職との認識のズレがあった場合、不利益が生ずると考える。
- ・管理職との相性がかなり反映される、職員間の仲が悪くなる、という理由で教職員評価には（反対）です。
- ・大変尊敬できる管理者がいる反面、人として耳を疑うような傲慢な言葉を使い、病休に追い込む管理者もいます。そのような人が正当に評価できるのですか？
- ・教職員評価と同じように、管理職評価を実施して頂きたい。相互に評価し合うからこそ公正、公平な評価が可能になると思う。管理者の（中）にはパワハラ的に評価をちらつかせる人もいる。
- ・管理職の部下を見極める力にもよると思う。
- ・前任校と比較すると、当初面談時間が短く十分ではないと感じた。
- ・評価する人によって評価が違うときにはどうすればいいのか。
- ・管理職によって書き方が違うことと作成に時間がかかること。
- ・管理者が変わるたび、評価内容や評価の仕方について変更させられ、何がしたいのか（自分自身が）良く分からなくなっている。
- ・自分で申告しても管理者から、一が望ましいなどのアドバイスがあると、どうしていいかわからなくなる。
- ・PRが上手い先生が評価がいいとなることも考えられるしちゃんと評価してもらえるのが一番の疑問だ。
- ・職種や校務分掌もそれぞれ違う中、どのように評価されるのか気になる。
- ・（全）職員同じ評価は、妥当か？
- ・教師と評価者との視点で、生徒の変容にギャップを感じた。（変容の基準は何か？）
- ・昨年も今年も校長先生や教頭先生が学級の実態に応じて「こう書いた方がいい」や「手立てはこんなのがあるよ」と親身になって教えてくださったので嬉しかったです。どの学校の管理者も文言や学級の実態に応じたアドバイスをして頂けるととてもありがたいです。
- ・評価者において評価の偏りがないようにしてほしい。公正な評価となるようにお願いしたい。
- ・面談を通してアドバイスをいただけるのは、とてもありがたい。今後の自分に生きてくると思う。
- ・自己申告、評価者との面談は有益であると思うが、一面的な規準で評価が出て給与に反映されることには抵抗がある。
- ・評価の公平性について統一できるか。
- ・面談については、忙しい中、管理職と話し合いができて、クラスの状況や校務について

の意見や助言が聞けるので嬉しいです。

- ・評価者も学校によって違うので同等の基準で評価してもらえるのか、気になるところがある。
- ・定期的に面談も含めて確認等ができるので緊張感もあって良いと思う。
- ・教頭先生や校長先生から直接助言をいただけるので貴重な機会だと思います。
- ・評価の方法が疑問
- ・何をもちてSやAとするのか？管理職の（主観）？疑問が残るまま急いで実施する必要性は？
- ・当初面談は、一年間のスタートであり、自分の達成目標が明確になるとても良いチャンスである。プロ教師として、学力向上推進や指導指導の一定の目安がもてる良い期間であった。
- ・各学校で目標設定の仕方が違い、意味がわからない。
- ・見えない所で必死にやっている姿もみても良かったら嬉しい。（難しいと思うが）自分のしたこと、しようとしたことを大きな声に出さなくてもみんな頑張っていると思う。
- ・職員をほめてのばし、やる気をひき上げてくれるような評価をしてほしい。人は認められることで向上します。
- ・評価者によって評価が変わるのでは、本当に公正、公平に評価できるのか（してもらえるのか）と疑問である。
- ・被評価者が前向きになれる、面談をして良かったと思えるようにしてほしい。
- ・学級編成や学校、学級の実態、管理者の見解の違いで平等な評価が受けられるかどうか不安がある。
- ・大変な学年や学級を持たされたときの管理者の対応によって評価が下がると思うと怖い。
- ・評価が公平公正に行われるよう第三者委員会（人事・給与に関係しない）を設置してほしい。現場の声（管理者等）を重視してほしい反面、管理者のみで評価される危険性も感じる。不服申し立ての手続きが煩雑で複雑だと思うので簡素化し時間的にゆとりがほしい。
- ・評価する人によって、評価は変わらないのか疑問である。
- ・しっかり、評価してもらっているので良いと思っている。
- ・被評価者は何をもちて、どう評価されるのかとても気になる。評価が低かった場合、本当にちゃんと見ているのかと気になる。
- ・管理者に気に入られるような働き方、見える部分だけの働き方を上手に行う職員が出てくると公平・平等な職場でなくなり、教育現場には悪い影響を及ぼすと思う。
- ・県のweb点数の学級さなど点数だけでみられる傾向もあり、真の教育から遠ざかる現場になっているような思いです。”
- ・管理職の中には評価者に値しない人もいる。人の好き嫌いのみで公平な評価が受けられるのか。
- ・評価者によっては、職員間のコミュニケーションを阻害する面もあるシステムという印象がある。
- ・学校によっても評価が違うことがありそうなので心配です。

- ・それぞれの校務が違う中で、負担、役割をどのような視点で評価していくのか課題があるように感じる。特に給与に関する部分で気になる。
- ・評価システムで、本当の評価ができるのか？きちんと評価されるのか心配。
- ・子どもも保護者も生身の人間なので、数字にあらわれない部分の評価がきちんとされるのか、不安がある。
- ・評価者によって、受け方が変わってしまわないのか。気の合う合わない等、主観が入るのではないかと疑問が残る。
- ・評価者の受け止め方や解釈によって、評価に差が出るのではないかと…という点が気になる。
- ・評価者が職員をよく見守り助言をしたりと、児童の励みにもなり、適正な評価に繋がっている。本校の職場の良い雰囲気や、管理者と職員の信頼関係の構築にもなっている。
- ・評価者との関係が日常悪い場合、低い評価になるのはどうか。
- ・児童、職員のサポートをしない評価者に評価されるのは苦痛である。
- ・管理者の主観が大きく反映され、公正な評価ができるのか疑問。
- ・面談の助言で「こういう風に自分のことを見ているのか」と知れてよい機会になる。
- ・適正かつ客観性、将来性、人間性等、総合的な見地から評価が望ましい。得てして個人的な偏見が見え隠れする評価がある。人が人を評価するのは難儀な課題であろう。
- ・校長のあいまいな評価で給料を決められるのは納得できない。
- ・評価者が管理者ということもあり、客観性に欠けている感じがする。
- ・面談の際に資料提供を求められるが、強制ではないもののプレッシャーや時間をとられることがある。
- ・他の先生方の声ではなく、校長先生や教頭先生が見て評価をするようにしてほしい。
- ・そもそも校長・教頭が評価するのは難しい。
- ・細かい仕事（内容）や量について報告し把握してもらい、業務改善した上で[適才]な評価をしてほしい。
- ・管理職からの授業等参観してのアドバイスが聞けて良かった。
- ・評価者と自己目標について課題などに共有する場として面談は活用することができたので有益だったと感じましたが、評価をするにあたってより評価しやすいシステムに入力するとか評価のためだけの面談のように感じられる部分は、賛同できず頑張る活力につながらないと思います。
- ・正しく評価して欲しい。
- ・目標設定の際に、十分達成可能かどうか「標準」か「H」かで管理職との認識に差が生じることがある。本人にとっては「H」であっても管理職の認識で「標準」に設定されるとその達成に向けて、多くのストレスを感じてしまい、逆にやる気がなくなってしまうこともある。
- ・仕事をきちんとこなしていても、評価者との相性が良くなかった場合、正当な評価をしてもらえないこともあると思うので、そういうこともちゃんと考えて制度を導入してほしい。専門職の場合、評価者が被評価者の仕事内容をどこまで理解して評価されているのか疑問です。面談資料を作る時間をもったいないと感じた。他にもやるべき仕事がいっぱいあるので簡素化してほしい。

- ・管理者が評価するのはよいが、それが給与に反映されるのでは、子ども達のためというより自分のための仕事にならないか。(アピールが不得意な人と得意な人がいるので、その本質を見抜くのは難しいと思う。)
- ・公正公平で透明性の高い人事評価ができるのか不安である。
- ・もっと説明する時間があるとわかりやすいと思う。
- ・評価者が客観的、公正的な判断で評価しているのか疑問に思う時がありました。
- ・何を見て評価となるのか疑問である。評価を頂いた際、「本校の為に頑張ってくれているが、だいたいの方がAなので、Sは特別な人なのでAをつけました。」と言われ、特別？だいたい？とあまり納得できなかつた。学校現場では、あまりなじまないと思います。
- ・勤務状況を確実に把握し、指導助言へと活かすとともに、適切な評価へとつなげてほしい。
- ・管理職によって面談の仕方や姿勢・評価基準が異なることは心配です。
- ・評価者が変わる際に恣意的な評価をされるのではという不安が強い。(パワハラを受けた経験があるため、どうしても払拭できない。)
- ・チームの一員として、自分の思っていること、やってみたいことを管理職のお二人に相談でき、アドバイスをしていただいているので、有益だと思っています。
- ・誰がどのように評価するかが疑問。現場(授業等)を見て正しく判断できる校長がどれだけいるか。職員間の相互評価とか被評価者による評価者の評価.....
- ・評価者によって、評価が左右されないように評価基準の徹底を図ってほしい。
- ・職員の日頃の状況をよく見ていただき、適正な評価、助言をお願いしたい。
- ・個人が抱えている全てを管理職が理解しているかは疑問である。それを理解できなくても評価できるであろうか・・・。まだ始まったばかりだと思うので、いろいろ改善しなければいけないところはあると思う。
- ・評価者との認識の違いがあったときに、低く評価されるのではないかと不安になる。また精神的なダメージを受け仕事に対しての生きがい失われるのではないかと思う。
- ・評価者がどの学校も同じ基準で評価できるのかが気になる。それが給与等に反映されたとき、平等に扱われるか疑問である。
- ・評価者との相性が合わないなどで評価が低くなったりしないか不安な部分もある。
- ・管理者がどれだけ自分のことを理解、評価してもらえるのか・・・。見えないところでの努力、頑張りは認めてもらえない気がする。
- ・表面的な評価にならないでほしい。
- ・管理者が評価者であり、給与に反映される評価システムは、民主的な職場ではなくなる原因になるのではと心配になるばかりです。
- ・評価結果が給与に差が出ることに納得ができない。評価が妥当なのか、評価する側の資質によっても左右されるのではないか、相性(好き嫌い)や個人的な感情によって左右されるのではないかという疑問・不安がぬぐえない。
- ・ほとんどの職員が「子どものため」と考えて日々働いていると思うが、評価者と考えが合わないときに正しい評価がされるのか懸念される。
- ・作成にあまり時間をとられたくない。

- ・管理者と考えが違っている時に、評価がとても影響すると思ってやりづらい。
- ・評価者の評価能力を高めることを要望する。
- ・校長の思い通りにやらないとマイナス評価を受けるのではないかと考えてします。
- ・公平に評価していただければ助かります。
- ・評価者によって、評価に違いが出てくるのはどうかと思う。
- ・評価者の感情が入りやすいものだから平等性はない。
- ・評価する側が結局身内（同じ学校）なので、情などが入ってしまい、適切な評価ができるのか疑問。
- ・面談は緊張しますが、アドバイスがもらえるのでうれしいです。
- ・管理者がそれぞれの教員の抱えている悩みやストレスをどれくらい把握して汲み取っているのかを可視化し、それぞれの教員に還元してもらえると、評価される側も少しは負担の軽減につながると思います。
- ・きちんと公正に評価をしてもらえればよいです。
- ・授業参観をしていただくのは、普段の授業の様子を知ってもらう上で必要な感じはします。

●回答●

・評価者は評価基準に従い、事実に基づいた適切な評価をすることが求められています。評価の公平性を保つためにも、評価者間の話し合いや目線あわせ等について評価者研修で取り組んでいきます。

・難易度については、通常は「○」であり、通常の業務ではない学校新設、校舎改築、学科改編等のイレギュラーな業務を担当する際に「H」を付すものです。本人にとって難易度が高い目標ではなく、通常担当者がいないような特別な業務を担当する場合に「H」を付すものと考えています。

・教職員評価システムは、管理職である評価者による評価制度です。学校の管理職については、県教委又は市町村教委による適切な評価が行われております。また評価に対する苦情については、苦情相談及び苦情処理の仕組みで対応します。県立学校職員については、教職員評価マニュアルp 59に記載されているとおり、市町村立学校職員（県費負担教職員）については所属する市町村教委が制度を定めています。

【多忙感について】

- ・評価システムの面談の時間がほしい。
- ・評価材料として自分の校務分掌に関する報告資料の作成をしなければならない等、事務作業が増えており負担感がある。
- ・年3回の面談は多い。
- ・面談の時間がもったいない。
- ・教材研究等を充分にする時間も確保出来にくい中、評価システム作成や面談に時間がとられるのは、非常に苦痛である。
- ・準備等の時間的・精神的負担は否めないと思う。この準備等が多忙化の一因になっていると思う。
- ・時間的・精神的負担の増加など現場にはメリットより、デメリットの方が多く感じるた

め廃止してほしい。

- ・教育現場の多忙さを県・国はもっと理解して欲しい。
- ・評価システムに関する書類を作成するために時間がとられ、多忙化につながっているとも考えています。より良い方法は、ないのでしょうか。
- ・忙しい中で、評価システムを記入することで、更に教員の時間がなくなっている。簡素化して頂きたい。
- ・面接等に時間がとられるので簡素化を望む。
- ・校務多忙の中で、教員評価システムをなくしてほしい。
- ・学校・児童が抱える課題等を共有するにはいいが、面談に時間がかかりすぎることで、職員数が多い（本校は補充も含め全員実施）。また、小学校の場合、空き時間がないので評価面談は放課後になってしまう。そのため休憩時間との関係が気になる。
- ・面談の日程調整等で時間がとられるので、面談の回数を減らす等の工夫が必要。
- ・授業や校務をするだけで精一杯。もっと簡単にしたい。
- ・面談3回は多すぎ。面談は1回で残りは文書でいいと思う。
- ・多忙期と重なり（報告書、評価、提出書類）が多く負担を感じる。
- ・負担軽減と言いながら、評価書作成の仕事が増えストレス。仕事内容を軽減されたことはない。増える一方である。その分、児童や教材研究の時間に割り当てたい。
- ・面談時期、管理職が面談に多くの時間を取られ相談・報告できずに困った。業務が停滞した。
- ・評価システム自体が教職員の負担だと思う。負担軽減というのに、毎年やり方や様式が変わり、負担だと感じます。評価（面談）することによって仕事が増える。評価のために子どもと向き合っていると感ずることもあります。本末転倒な気がします。
- ・多忙の中で評価システム関係に時間をさくより、日々の授業づくりへ時間を使いたい。
- ・評価システムは、教員の多忙化の1つで、必要ないと感じる。
- ・多忙の中、どうにか簡素化できませんか。
- ・資料作成に時間がかかり、校務の多忙化に繋がった。
- ・資料作成の負担がある。
- ・多忙の中もっとかんたんにしてほしい。
- ・多忙を極める今の業務の中、職員の負担を減らすための取り組みを切に願います。
- ・年々負担感が高まっている印象があります。有益な点もありますが・・・。
- ・学校行事や生徒指導・教科指導に忙殺される中、評価システムにかかる時間も大変です。教職員だけでなく校長・教頭先生の負担もかなりのものだと思います。
- ・忙しい時間の中、面談していますが、意味があるのかが分かりません。校長、教頭も大変だと思います。
- ・時間的ゆとりがなくなり、精神的にも負担が大きくかえってやる気がなくなる。
- ・内容を簡素化し、面談などあまり時間がかからないようにしてほしい。
- ・あまりにも校務がありすぎて、教材研究をする時間も確保できないのに、評価システムの報告書を書くのはかなりの負担です。
- ・校務の負担軽減につなげてほしい。
- ・仕事に費やす時間が年々増え、家族の団らん時間まで減少する原因の一つにもなって

いる。

●回答●

教職員評価システムは育成評価記録書の作成等について、できるだけ負担を減じるように設計しております。今後も面談方法等について学校の実態等に応じて改善を施したいと考えています。

【全般意見】

- ・組織としての円滑な教育活動、教師の資質向上につながればよい取組だと思います。
- ・結果が何かに影響（反映）されるのはやめてほしい。
- ・給与に評価が反映されるということに疑問と不安がある。
- ・教育の本質が、変わらないような評価システムの構築をお願いします。
- ・形だけの評価システムは、現場を忙しくするだけで、何の意味も持たない。
- ・任用、給与、分限等に活用できるかどうかも疑問。一人一人の評価は、紙切れ数枚では把握できない。
- ・今後、教諭の昇任や給与に関わってくるのは懸念がある。
- ・給与などに反映させるのは反対。
- ・評価者も被評価者もお互いに負担のないシステムだといいなと思う。
- ・管理職と話しができよかった。・もっと簡素化して欲しい。
- ・評価システムが教職員にとってプレッシャー、ストレスに感じることも多い。
- ・評価することは有益だと考えるが、給与等に反映させるには、もっと慎重に考えてほしい。
- ・このアンケートの行い方は秘密が守られているのか疑問であるので本音を書きづらいのでは？忌憚ない意見を書けるようアンケートの行い方を見直した方が良い。
- ・評価システムは職員間の協働性を悪くすると考える。一人一人に評価の優劣がつけられ、給与格差があると協働的に仕事をする職場ではなくなる。
- ・給料が、誰かが上がって、誰かが下がるでは、仕事のモチベーションが上がらない。
- ・このシステムはいらない。やめて欲しい。
- ・教育活動において、自己目標や手立ては常に大切であると思うが、評価システムは給与に反映するのでとても厳しい。
- ・（今さらですが）教職員評価システムを実施する必要はないと思います。
- ・管理職と職員がコミュニケーションをとりながら教員（職員）の資質向上や学校の活性化へつなげようとする機会ができることは有益であると思う。
- ・評価結果が給与や処遇に反映されることについては、教職員の特性から見て、その成果を数値化して評価することは困難ではないか？
- ・評価する側、評価される側が納得できる制度として構築される段階となるまでは、処遇に反映させるのは時期尚早ではないか。
- ・協力・協働の学校現場において評価してそれを昇給等に反映させるシステムは教育現場にはそぐわない。
- ・評価を昇給等に反映させるならば、公正公平なシステムを構築すべき。
- ・給与面で十分理解していないので少々不安。

- ・評価システムが導入され、管理職《評価者》とのコミュニケーション、また自己目標について話ができ、とても有益である。
- ・今後の給与等に響くとなると心配。
- ・今年当初面談で評価システムを把握しておらず、これといった答えを見つけることができなかった。
- ・評価者とのコミュニケーションのきっかけとなったので「報告する機会」としては良い物と思いました。
- ・この評価システムをこれから進める上で、これまでのように、職員同士のつながり、管理職とのつながりがうまく続けられるような工夫が必要だと思う。評価されることを意識するあまり、それが業務に悪影響とならないようこれまで以上に、報・連・相を密に行っていく必要があると思う。評価者、被評価者間の、より綿密な情報共有が大事だと思う。
- ・校長・教頭との情報交換の場として良いと思う。
- ・校務分掌において、本人の意志に反し、どうしてもやらなくてはならない現況の中で、任用・給与等が決まるのは不安である。
- ・評価そのものが必要なものなのかどうか分からない。
- ・公平に評価できるシステムとは到底思えないので実施を廃止して欲しい。
- ・システム自体不必要だと考える。その時間を教育活動にかけ、お互いの楽しい学校づくりを推進した方が良い。
- ・どんなにきれい事をならべても、給与に（響く）かぎり同僚同士の和や連携が、これから先、とれなくなっていくのではないかと心配します。
- ・評価システムを通して、管理職と職務の再確認を行っていただければと思います。
- ・今後も職員が協力し合って仕事ができるようなシステムであって欲しい。
- ・必要あるかなと思います。
- ・評価の内容によって給与に差が出るということに、本人の意欲や職場の士気になど不安があります。各個人のやる気を高め、仕事を改善していく良いきっかけとなる評価であることを望みます。
- ・職場での人間関係がぎくしゃくしそう。
- ・給与に差をつけていくことは、職員間の働く姿勢にも関わってくると思うので、平等に昇給等が進む工夫をしてほしい。
- ・同システムが当初の目的であった「学校の活性化」や「教師の資質向上」につながるとは思えない。山積する教育課題の中で、協働体制が求められている今日職員を分断し、給与にまで、反映させるこのシステムは教育現場になじまない。
- ・県全体でSやdの割合が決められているのなら、公平な評価ができるとは思えない。
- ・学校は企業でなく、公的な職業であるので、評価システム自体が[合致した]内容であると考えます。
- ・いろいろな課題を抱えるが、相互にとって資質の向上につなげられるものになるといいなと思う。
- ・この教職員評価システムは本当に必要なものか疑問。
- ・業務多忙な中、このシステムをやめてほしい。

- ・スタート当初は教員のマニフェスト的なものが、いつのまにか給与や人事等が反映されるシステムになっていて、現場が混乱している。
- ・企業と違って、教員は特別な技術を要する職。子どもたちとの心と心の触れ合いを求める場面にこのようなシステムは混乱を招く。
- ・教職員評価システムは意識を高めたり、課題等を見直すには有意義だと思う。
- ・公正、公平な評価となるよう期待したいです。
- ・評価システムの理解やそれにもとづく改善について考える余裕がない。
- ・教職員の負担加重にならない程度のシステムであってほしい。
- ・みんな頑張っています。
- ・評価システムの実施は、管理職から助言をもらい、自己を振り返る良い機会なので実施しても良いと思う。
- ・給与に反映するのは職員間の乱れにつながり、学校現場にはそぐわないと考えます。
- ・廃止希望
- ・業務に支障がない計画的な実施を要望したい。
- ・評価が給与に反映される点が気になります。
- ・管理職の方々に助言や指導を頂けるので、客観的に自己を見つめ直す良い機会と思っている。
- ・このような制度は出来ればなくしてほしい。
- ・教職員評価のあり方疑問を持っている。評価の結果が今後給与にも影響してくるとのことらしいが、そのことに対しては反対である。その理由として評価者と評価される側の人間関係が悪くなるということが危惧されるからである。また、評価する立場の管理職もやりにくいのではないだろうか。
- ・真面目な人ほど悩むと思うのでそんなシステムは見直した方がよいと思う。
- ・総合的に見るとデメリットが多い。
- ・管理職と教諭間がぎくしゃくしないシステムになれば良いと思う。
- ・昇任について評価によってよっては、S、SSの評価がないと昇任出来ないという話を聞いたことがあるので、もし、これが本当であれば給与の面でも大きく関わってくるので気になります。
- ・課題として挙げられる職員間のトラブルや評価に対する苦情等のことを自身は感じないが、職場が変わればどうなるかわからないという不安もある。評価する側の校長・教頭の負担感も大きいのではないかと察します。
- ・教職員評価システムに反対です。
- ・評価を私たちの給与に反映させ教職員間に序列ができるので、だめ。
- ・教職員評価システムは学校にそぐわないものなので、やめて欲しい。○給与に反映されることに不安がある。
- ・評価を気にしながら仕事に取り組むようになるのではないかと考える。○管理職の客観性なども問われるので難しいだろうなと思います。
- ・どうしたら減給されるのか等、給与への影響を具体的に知りたい。
- ・他者からの評価がないと教員自体も伸びない。
- ・給与への反映はやめてほしい。(他府県において良い噂を聞かない。)

- ・自分自身の資質の向上や評価者との共通理解を図るためのものであれば評価システムでなくても可能ではないか。管理者に評価されるために仕事をしているわけではないので…。何でも評価で済ますのはどうなのか…。システムがあれば仕事に精が出る人もいるかもしれないが、もう少しちがうやり方はないのかと考える。多くの校務分掌をもって仕事をしている人もそうでない人も結局同じ評価であるし、やる意図は何かもう少しわしく知りたい。
- ・教職員評価システムの廃止を希望します。
- ・システムの趣旨はわかるが、意義は理解できない。実効性があるのか疑問に思う。
- ・給与等、細かいところで見えない部分が多い。
- ・このシステムが給与に関するのはおかしいと思う。システム自体は教職員としてのモラルの確認やモチベーションアップ、自分の職務内容の客観視のために良いとは思いますが結果の活用の仕方は再検討が必要かと思う。
- ・働きやすい、協働しやすい職場のシステムや環境づくりを求めます。
- ・県全体でどのような課題が挙がっていて、その対応策はどのようなものか知りたい。
- ・評価システムで学校現場が活性化されると言うが甚だ疑問です。全教職員の協力や信頼で成り立っている学校が、限られた評価項目で昇給に差がつけられ、協力関係がうまくいかなくなるのではないかと思います。様々な課題を抱えた子ども達を支えるのに、教員は評価とは結びつかないところで苦闘しているのが現実です。このシステムの悪影響が子ども達に跳ね返っていくのではないかと懸念します。
- ・給与に差をつけるための評価システムなら要らないと思います。評価が目に見える物でないこともおかしいです。目に見えないのに評価制度というのもおかしいです。
- ・これまで、先輩に育てられ、同僚に支えられ自分に出来ることを精一杯やって”子どもたち”の育成につとめてきた。しかし、自分の仕事ぶりが、どのように評価されるのかわからない今、これまでのようにお互い協力し合って、よりよい成果がでるようにと仕事ができるかどうか不安である。子どもたちに「インクルーシブ教育」と言いながら、助け合い、協力して活動することができるだろうか。沖縄のよき「結の心」が生かせるようなシステムをもう少し吟味し考えてほしい。
- ・職場は私たちにとって、とても大切で、お互いに連携を結んで子どもたちの教育活動に臨んでいくのですが、競うことも良いことです。とても大事なことは、コミュニケーションを図り支え合って仕事に専念できたらと思います。
- ・病気等、長期で休んだ場合に評価ランクを下げるのはおかしい（がんばった結果病休になった人もいるはず）。
- ・最終判断が県の人事課では同レベル評価の人をどうやって給与へ反映するのか。
- ・「資質向上」や「モチベーション」がねらいだと把握しているが、「仕事ができる人（評価の高い人）＝人間として価値があるという考えになっていないか不安。
- ・目的とは大きく異なった方へ向かっていると思われる。評価も真の評価になっておらず意味がない主観的見解でしかない。
- ・資質向上のための指針としての評価であれば導入すべきであると考えている。
- ・がんばりたくてもがながれない声を目標をもって意欲的にやりたくてもできない声にも耳を傾けて頂けると嬉しいです。

- ・協力ではなく、競争意識が生まれるのではないかと懸念される。
- ・給料に差をつけるのは、おかしいと思います。
- ・頑張った人へは、プラスαの予算を確保してほしいです。
- ・本人の意欲の向上のために評価システムが導入されたということはわかるが仕事ができない、困っている人を排除し「あなたは失格だ」と人間性までも否定している感がある。
- ・SSをとった人こそ、周囲の手助けや協力があつたからもらったのではないか。
- ・評価者の評価により、任用・給与・分限に影響が出るのは、評価者にとってかなりの負担になるのではないかと思います。
- ・システムは納得できない面が多いにも関わらず意見交換の場や改善するという行政の誠意が見られない。
- ・教職員を徹底的に管理しようとする行政の動きによって、「児童生徒の豊かな心」を育む教育になるとは到底考えられない。また、評価システムにより、教職員は横の繋がりを失い、職場の雰囲気悪化は予想されるのではないか。
- ・評価システムにおいて給与が反映される話を聞いて給与面において職員間に溝ができないか。
- ・こんな多忙の中、教員を苦しめることにつながらないか気になる。
- ・給与に反映されるのは、まだ早いのではないのでしょうか。それがやる気につながるとはまだ思わない。
- ・全体（チーム）としてのまとまりや支えあいがなくなりそうです。
- ・教職員評価システムによって、給与が反映されるのは、反対である。教職員間によるトラブルが（高じる）ことになるので。
- ・給与の差をつけるのはよいが、評価を相対評価にするのは、おかしいのではないか。基準を設け、絶対評価にするべきでは。
- ・前年度の反省総括が出されないまま、新年度を導入し、何十万円の差がつく制度の在り方には、怒りを感じる。この人事評価制度は、職員（評価者も含む）の時間を奪い、労働意欲を奪うものでしかない。少なくとも給与反映の仕方を改善し、全ての職員が平等に待遇改善の利を得られる。運用方法に直すべきだ。（この）制度の導入は、職員の意欲を削り、職員間の不和を招き、教育の本質を職員に見誤らせる結果となる。その責任を導入する者は、自覚し反省すべきだ。責任を取るつもりがないからこんなひどい制度を導入するのだろうけど。
- ・評価されたことによって給与に反映されることは、基準が明確にないといけないと思う。評価する・される関係にも影響がでると思う。
- ・余程のことがない限り、大抵の人は普通の評価になると思うので、私の中では役割達成評価を管理職と学級経営案として、一緒に確認する時間として考えていますが、そういうことでもいいのでしょうか。
- ・なくてもよいと思う。
- ・評価をし何が得なのかわからない。
- ・このシステムの導入により職員間の協働性に危機を感じていると共に児童への教育支援の手立てに力をそそぐ気力が失われつつある。
- ・自己目標、学校目標に向かって頑張っている職員が、やるきをなくさないようなシステ

ムであればいいと思う。

- ・生活に関わる給与が関係してくるので気になる。評価システムは自分の目標や計画を立てることには良いが、給与とは関係ないのではないかと感じる。
- ・子どもたちのために協力していることでも、評価されるとなるとギズギズした職場になっていくのでは？
- ・人事評価の結果は給与に反映されるべきではないと思う。学校現場にそぐわない。全職員で協力体制の下、子どもたちの指導、支援に当たるものであると思うのだが、その協力体制に歪みが生じてしまわないか心配である。
- ・教職員評価システムについて自己目標を設定するのは意識づけ。動機づけでいいと思いますが給与に影響するのはいかがなものかと思います。
- ・自己研鑽に努める視点を指導助言という形でいただけることは有益かと考えるが給与に反映されるということには抵抗がある。
- ・このシステムを考えた方に、教育現場の実態を体験的に学んで頂きたい。
- ・私達は子ども達の幸せ、学力を伸ばし、親の期待に添う等多くの要請がある。評価者のねらっている事と異なる時もある。評価を意識すると職員会議等で意見が言えなくなり、子ども達のためにならない時もある。
- ・人事評価結果がこれから給与等に反映されると聞いているが・・・本当にそれでいいのかなぁと思います。評価する、される関係でギズギズした雰囲気職場が働きにくく、ならないだろうか・・・
- ・教職員が管理職を評価するとまではいかないが、評価の時期に何かしら意見や評価項目などに基づいて、チェックするシステムをつくることはできないか？学校にいる職員の方が市町村の教育長などよりも評価できる面があると思うので。
- ・目の前の業務に追われて、じっくりと考えられない。
- ・役割達成評価のみで行って欲しい
- ・実際に給与が下がると考えると生活できるか不安になる。
- ・評価結果が給与に反映されるのが怖い。面談そのものはスキルを高めるために助言や相談の場になりよいと思いますが、給与に関係するのは競争意識を出してしまうこともあり反対です。
- ・適格な助言をいただき、自身の成長につながるための評価システムにしたいと考えます。
- ・公務員は甘えが多い。なので評価システムをもっと取り入れ、給与のアップダウンをして欲しい。
- ・能力や意欲の向上につながると良い。
- ・評価者と被評価者の人間関係の悪化や対立があると業務に支障が出る。
- ・学校職員仲間はそれぞれの特徴をもった教員の組織体です。職員集団は噛み合った歯車の集合体です。歯車は大小様々です。これが軋むことなく円滑に動き、連動することが教職員に求められます。そして目標は子どもに内面的な変容を与えられるのが教育です。そのような組織の一人一人を評価システムで評価することは決してできないと思います。しかも評価結果を給与に反映させることは以ての外です。生活基盤を揺るがず教員評価システムには反対である。教員の組織体は成果主義を抛り所にする教員評価システムはなじまないと思う。なぜなら教育の成果は1年や2年で成果が出ない場合が多々ある。

様々な人生の失敗を経て過去の教師の温かい言葉に目覚め、人生やり直しを試みる教え子を何人も見てきた。教員評価システムには反対です。

- ・ 現在、学校現場で何が必要なのかを考え、行動することが大切なことだと思うし、それぞれの先生方が取り組んでいると思うが、評価ばかりを意識し、本当にやるべき事を見失わなければ良いかと思う。評価システムは良いと思うが、比重がかかりすぎるのは良くないと思う。
- ・ 適切に評価して、給与に反映するのが教育公務員に有効なのか考える。見えない部分の評価はどうなるのか？評価者との人間関係が左右するのではないか？疑問が残る。
- ・ 評価は、管理職にゆだねられているので、管理職の評価が全てではないと思っています。
- ・ 教職員を苦しめるシステムではなく、子どもたちを一番に考えられるようなシステムにしてほしい。
- ・ このシステムが有益だと思っている職員の意見があれば見せてもらいたい。
- ・ 教職員は、それぞれ各自頑張っているのにそれを相対的評価で給与がかわってくるのは不公平である。人が人を評価するのに公平さは出てこない。
- ・ 他県では評価結果を給与へ反映させていないところが多いと聞いているのに、それを実施するのはどうかと思う。またきちんとした評価基準がないまま、さらに私たちが納得しないまま実施するのはおかしいと思う。実施しないでもらいたい。職場の人間関係もおかしくなる。
- ・ 教師の仕事は子供（生身の人間）が相手で子供たちの可能性を見つけ、育てる、支援することだと考えています。すぐに結果が出る場合がありますが、そうでない場合、子供によっては1年以上、それ以上かかることもあるので、1年間で目標が達成できるかどうか（それで評価されると思うと）不安です。また、すべての支援や取り組みを管理者が理解することはとても厳しいのではないのでしょうか。管理者の方々の負担も相当なものではないかと思えます。緊張感があることはある意味大切ですが、評価を気にし、あせったり、自身が無理しての教育では本当の意味での教育はできるのでしょうか。
- ・ 評価システムの「目標」「手立て」などを考えることは自分にとっても大変よく、年間を通して振り返ることができるが、「評価される」ということは反対です。あくまで先生方が生徒に対する授業や学力向上に役立てるものであればよいのではないのでしょうか。
- ・ 子どもを対象にした業務が教員。この職に評価システムで成果によって処遇するというのは全くそぐわない。中止すべきだと思う。
- ・ 何のための誰のための評価システムなのか分からない。精神的負担も大きく、職場内の人間関係にも大きく影響が出ると思います。また、その結果、子どもたちにも影響が及んでいくと思います。
- ・ 病休等の休暇を取っても評価を下げられるという考えにも納得がいきません。
- ・ 教科によってまた、立場によってことばのとらえ方や使う側の意図が違う場合がある。とらえ方の食い違いが原因で、手立てや目標設定の共通理解が難しい。評価者、被評価者の時間が取られる割には成果が少ないのでは？
- ・ 教育者として、子供たちに公正・公平の教育を行う立場なので、教職間に不平等が、生じないためにも給与への反映は反対です。

- ・お互いは、お金のためではなく、子どものために働く！で、いいのではないのでしょうか。
- ・教職員は家庭や地域も含め、それぞれの立場の中で日頃の多忙な業務を分担し、それを理解し配慮の中で行っているのに、給与等に反映させるのはいかなものかと思います。私自身、部活動や生徒指導の業務を土日、昼夜問わずできるのは、早い時間に仕事を切り上げてくれる家族や身内の支えがあつてのものである。給与面の格差はそれぞれの立場を尊重するものにならない。難儀をしている先生方が得をするような活用になっていないと思います。
- ・全職員が日々奮迅しているのに給与に反映するのはどうかと思う。
- ・日頃からコミュニケーションがあるため出来たらいい方がいい。
- ・前向きで公平なシステムであれば不安は解消されると思う。
- ・管理者の評価も職員の側から行えるようにした方がいいのではないか。
- ・病休、育休、看護休をとった教職員に対して評価を下げ、給与を下げる方針だという情報がある。だとしたら権利侵害である。
- ・評価を行う必要はありますか。教員間の関係がうまくいかないように感じます。
- ・教職員評価システムのような自分の見直す機会は大切だと思います。がしかし、他の方法はないものかと考えています。
- ・何をもって評価するか、評価する側も大変だと思います。（企業に学ぶこともありますが、子どもを育てる学校現場であることも忘れてたくない）
- ・お互いの気持ちのずれが生じストレスが大きくなると思います。
- ・教育の場では、教師の評価はすべきでないとする。職場でのコミュニケーションをよくし、働きやすい場づくりが児童への、よい環境へつながると思う。
- ・当初の目標を設定するという意味では、良い取り組みだと思います。取り組みを支援する評価で、負担を与える評価とならないようにお願いしたい。
- ・評価システムによって仕事の仕方が変わる人間では無く常に真剣に取り組む。
- ・子どもの声、現場の声が反映されるよう運営することを強く望みます。
- ・正しく評価されるのであればよい。
- ・職場の人間関係及び仕事以外のことについても見られているようで疑念がぬぐえない。
- ・面談は、最初と最後だけで良いのではないかと。中間は声かけのみ（個人個人が達成状況を確認し、目標に向けて取り組んでいくようにする）を行う。
- ・給与は関係なく、働く意欲（服務規律を守れない者等）がない者を処分するためにこのシステムを利用してほしい。
- ・評価と給与との関連が明確でない。極端に給与が変わることもあるなら、生活資金の計画を見直さないといけないので、知りたい。
- ・学校長によって考え方や感じ方が違うため、教職員評価システムの目的を達成するための良い方法とは思えない。上から言われたことに逆らえない戦前の状態へとつながっていく恐れがあるため、教職員評価システムは反対である。
- ・政治的に利用されないように注意してほしい。
- ・給与について具体的な資料を提示してほしい。
- ・人間が評価するので不安もある。

- ・給与に反映される際は、評価規準を数値で細かく設定する必要がある。
- ・評価を気にするあまり、自己アピールをする教師が、増えると思う。学級王国を作りかねない。
- ・教職員評価システムのデメリットとして教師間に競争意識が出たり、心理面でも負担や苦痛を感じる職員が出たりしないか気にかかります。
- ・人事評価結果の真の意味での教員資質向上や学校組織の活性化が図れるとは思われない。
- ・他府県では本格実施してないのになぜ？
- ・人事評価結果を給与に反映させるのは絶対あってはならないと思います。
- ・紙面上で評価して、給与に反映されることが、間違っていることだと思う。
- ・最近の新聞紙面で、大阪での状況であったが、教育環境の良い校区へ若手の希望は多いが、生活困難者の多い教育環境の悪い地区への希望者は少なく、その理由に（自分）の評価が下がる地区へわざわざ行きたくないであった。児童の学力が上がらなければ評価システムの結果に及ぶわけで、このようなシステムが教育現場にとって有益とは思えない。評価する方々にも精神的負担が大きく、自分の評価を上げることのみ考える教師が増えれば職場での助け合いも無くなり（給与に響くわけだから）、そのような環境で、心豊かな児童が育つでしょうか。負の連鎖を起こすシステムだと考えます。
- ・児童に対してゆとりがもてなくなると思う。
- ・評価が給与に反映するということはメリットも多いだろうが、協力体制がとれなくなることも多くなるのではないか。
- ・数値だけでは計れない資質や意欲もあり、給与などにシステムは反映してよいものか疑問です。
- ・評価システムを導入したことで何のメリットがあるのか、未だに理解できず、実感もない。余計に煩雑さが増した。
- ・これから、どのようにシステムが活用されるのか、またすぐにシステムの内容が変わるのか、気になります。
- ・評価者、被評価者ともに心理的負担が大きくなるように実施できれば有意義な制度だと思う。
- ・昨年度の部分のアンケート実施が遅いと思う。（記憶が薄れている）
- ・管理職、教員どちらにも負担
- ・アドバイスが受けられ振り返りができて良いのだが給与に反映されるとなると複雑
- ・財源が限られている中で給与に反映させるとなると財源確保はできるのか疑問
- ・評価システムが給与に関わる点を重視している。公平な評価をお願いしたい。
- ・このような調査を頻繁にやって誠実な評価になるようにしてほしい。
- ・評定は相対評価にもかかわらず、給与の昇給の配分の絶対量が固定なのか不思議です。
- ・教育現場は数字で計れない部分が多くあり企業や会社のようにノルマばかりを推進している評価システムには疑問を感じるところが多い。また、給与面でも優劣をつけられているようでいい気分はしない。
- ・どのような人が高い評価を受け、どこまでの評価を受ければ昇給になるのか、しっかり知らせてもらいたい。

- ・評価によって給与に影響が出るのであれば望ましいシステムではない。
- ・どの教員もみな与えられたポジションで頑張っているのに（それぞれの現在の状況で結果として出なくても努力はしている）、それが給与に関係するというのは疑問を感じる。
- ・公平な評価システムであることを望みます。
- ・目標設定等、評価者からの過度な要望や面談等負担とならないように問題解決、業務改善に繋がることを願います。
- ・目標設定をそこそこにして無難な人ほど良い評価が出やすい。目標設定には、その人の性格や資質が影響する。評価は、どこまで管理者が人を見ているか否か、洞察力があるかで変わる。故に教職員には適切でないと思う。
- ・この評価システムが、職員に有益なのかいつも疑問を感じる。
- ・教職員評価システムは必要ないと思う。人事評価結果の活用についても疑問。評価者が適切に評価できているか。多忙の中、面談の時間設定も大変に思う。
- ・問5の質問の意図がわからないので答えようがない。教職員評価の制度理解が進んでいない状態でのスタートそしてアンケート調査の設問と選択肢の意図もわからず、答えるのはとても不安なため、書くことができない。
- ・到達度調査の学級平均を比較したりすることは教育に歪みを生む。また、教職員や子ども達にもプレッシャーになり良くない。週案を評価の資料にするのはやめてほしい。教材研究の時間もない中、ますます多忙となっている。公簿ではないものを評価の対象にしているのか。どうやってもこの制度は学校現場になじまないと思う。導入は待つべきである。見直してほしい。この制度への理解も全く進んでいない中で、このアンケートの内容はとても疑問がある。特に問5は全て心配事です。（関心ではない!!）
- ・問2の⑧に書かれている様な事は、実際起こりうるのではないだろうか。
- ・管理者だけでなく、職員が評価したり、意見を伝えたりできる制度にできないか（Q-Uを職員にも行うなど）。働きやすい職場づくりのためには必要なのかなと思います。
- ・良いシステムである。モチベーションも上がるし、より良い教育効果が出ると感じる。
- ・時間をさかれ、面談もストレスである。早くなくなつて欲しい。
- ・人の見えないところで努力している者もいれば、その努力が対児童なのでなかなか成果として現れない事もある。給与や任用面で差ができるのはどうかと思う。
- ・評価されることは賛成であるが、給与に反映されるのはあまり良いと思わない。
- ・評価結果の公平な活用は厳しい。
- ・過去の研究歴等が考慮されず、一年だけの評価で給与反映となると意欲低下する。
- ・評価の基準が明確でない。
- ・苦情は第三機関、もしくは現場の代表を入れる必要有り。内部機関では苦情も出しにくい。
- ・評価する側とされる側、同じ仲間同士の間人間関係にマイナスにならないければ良いと願う。
- ・管理職の校長・教頭の負担が気になる。
- ・給与と関連させるのはやめてほしい。チームワークのいい職場作りを目指したい。
- ・評価が給与に反映されることに抵抗を感じる。
- ・苦情を出す所が教育委員会とは、どうかと思う。苦情が出しづらい。
- ・圧迫感を感じる。

- ・評価結果が給与に影響するというのはやめてほしい。意欲がなくなる。
- ・新たな負担を増やすだけで不利益なものにはしないで欲しい。
- ・評価によって給与に差が出るのかと少々不安になります。
- ・公教育の目的を達成し、子どもが将来にわたって生きていく力をみにつけられるよう、教師がゆとりを持って子どもと向き合えるためのシステムにして欲しい。”
- ・多くの先生方が、毎日多忙な業務を頑張っている状況の中で、昇給も55歳で停止となり、年金についても今後どうなるかわからない中、人事評価が教員の給与に関わることは、大きなプレッシャーになるので制度自体の見直しを切にお願いしたい。
- ・目標を掲げ、それに向けての具体的な手立てを実践していく中で、校長、教頭に客観的に評価して頂くというシステムは、すばらしいと思う。ただ、それが給与に反映されるのは、怖いものがある。給与にどう反映されるのか細かく把握したいのが人ですから、100%に近い満足度(納得度)にしていく過程での自信喪失や不信感等、大きくマイナス影響が出るのが心配です。(学校参画力の減少)ですから、給与への反映は、しない方がいいと思います。
- ・教職員評価システムで、教師の仕事に対する意識は、どのように変わったのでしょうか。
- ・教師の成長にどうつながるか。
- ・給与に反映ことであればもっと慎重に、評価するなら評価基準を明確に。
- ・普段給料カットを、S、SSの給与に充てられなんて？
- ・よいものにするために応分の努力をしよう。
- ・評価システムで教員の資質能力を正しく評価されるとは全く思わない。
- ・人間関係がギスギスすることになる。
- ・時間や評価作成の精神的負担が大きく、こういうので本当に評価できるのか疑問に思う。
- ・教職員評価はあくまでも自己評価なので、これを給与に反映させるというのは絶対に無理があり、公平ではない。(自分に厳しい人、甘い人あり。また、評価者が正しく評価できるのか？
- ・評価を受けるのは管理者だけでなく、子どもや保護者、地域の方々など多岐にわたるのでは？、これにかかる時間を教材研究等にあて、子どもたちに還元していくのが大切でないかと思います。
- ・このシステムは教育現場では合わないと思います。多忙に拍車をかける気がします。
- ・「言ったもんがち」にならないようにしてもらいたい。
- ・評価の根拠となる資料作成等、準備の負担が大きい。
- ・何のためにやるのか？結果だけで判断されるのか？管理者の主観が大いに入る可能性はないのか？一部分だけで判断される場面も出てくる。すべてが見渡せない中で、評価されていいのか？アピールできる人とできない人の評価に差が出るのでは？
- ・評価システム自体必要と思わない。
- ・そもそも校長・教頭が評価するのは難しい。
- ・評価を給与に反映させるのはやめてほしい。
- ・概ね教員は真面目な人が多く、能力の差はともかく働き者が多いので、能力を評価するより、長期に休んだり、生徒の可能性を奪ったり、不利益をもたらす教員を退職するなどの処置を考えてほしい。

- ・この評価がどのくらい日頃の教育活動とつながっているのか分かりにくい。
- ・任用、給与、分限に反映されるのは反対。
- ・実施後の評価は何に反映されているか？自身の振り返りはできるが…
- ・利益を求める企業においては、効果的なシステムかと思いますが、人を育てる学校教育において教職員の負担にならない効果的な方法への改善を要望します。
- ・全体的に客観的な評価がなされているのか、管理職によって評価が異なる場合がないのか、またその評価が給与に反映されることへの不安がある。
- ・教諭から校長・教頭に対する評価があってもよいのではないか（大学における学生の教官に対する評価のように）。
- ・評価結果が具体的にどのように給与に反映されるのか不明である。
- ・評価システムが人事評価結果の活用になっているか疑問である。
- ・新しく何かを導入する分、別の何かを減らして欲しい。
- ・人によって評価内容が違うので、評価者は大変だと思う。単純に給与に反映することができるのか、という問いをまだもっている。
- ・職員は職務に誠実で残業もしながら日々努力をしている。毎日教材の準備等で残業、持ち帰りの仕事で（疲労）している。目に見えない雑務もいっぱい抱えている中で評価し給与に反映される。処分を行うのは果たして良いことなのか。教職員の中には処分が必要な人はいることもあるが、管理者が把握している。教育現場における評価システムのあり方を見直す必要がある。
- ・自身の資質能力を向上させるための評価を頂くのは良いことだと思うが、毎日が多忙な業務の中であるので、準備（が）大変である。また、人事評価結果の活用についても大変厳しいものがあると感じます。
- ・現在評価されている側から、評価者への評価が必要だと感じています。”
- ・やめてほしい。数値化出来ない目標もあり、評価も1年で変容できるものばかりでないので、ツライ。
- ・我々の仕事はこのようなもので評価できるようなものでないと思う。一人ひとりが信念を持って仕事（教育活動）に努めている。我々教諭をもっと信じて欲しい。
- ・資料の作成や面談に時間をとられる。評価者との関係性によって評価が左右されることがないか心配。評価者が職務をどのように行っているかを把握しきれているか疑問に思う。
- ・上司→部下の一方的な評価だと危ない、橋を渡らない、無理な目標は立てないとなってしまう傾向がある。今後は時間とのかね合いにもなるが、様々な方向の評価（部下→上司、部下同士、保護者→職員など）をもとに学校の職場環境が良くなればと思う。評価システムそのものの否定ではなく、むしろ、これをより発展させて欲しいと思う。
- ・休日の評価は入れないでほしい（見えている範囲の人は良いが、見えてない範囲の人はどうするのかという問題があるため）。評価者と接する時間の多い人、少ない人がいると、宿舎の掃除や評価者が来ていない地域行事などもあるので（出張などで）。休日の評価も入れるのであれば、全てに参加して目を通してほしい（チャリティーグラウンドゴルフの調理や宿舎の草刈り、見えない部分で書かれる人と書かれない人がいる）。
- ・病休・産休・育休・介護休で休みを取った場合、給与や等級に影響が出るのであれば、

教員の権利を阻害する事になり得る。

- ・教職員評価システムが教職員にとって良い方向へ進んでくれるといいと思います。
- ・評価が給与に反映されると本来あるべき教師の姿からはずれる者が出てくるのではないかという懸念されます。
- ・被評価者用のアンケート項目問6の質問が答えにくく、回答選択①～③の項目共に苦情のあった職員に対しての質問に捉えてしまうところがあった。苦情がなしの職員の選択を②で回答しています。
- ・だれがいつどのような理由で、どういう流れで評価システムを作ったのか国民全体に説明が欲しい。
- ・評価システムで教職員のやる気は高まらないと感じる。
- ・メリットが分からない。デメリットしか思い浮かばない。良い点を教えて欲しい。・s、ssと評価された人の給与アップは、追加の予算から与えるのが筋だと思う。
- ・人事管理の基礎となる部分の評価基準を早めに示してほしい。
- ・人事評価の結果を給与に反映させることについては、反対である。結果的に教員の意欲、責任、組織に影響がでてくるのが考えられるため。
- ・負担（他の業務に追われて）だが、しかたないのか。
- ・もっと説明する時間があるとわかりやすいと思う。
- ・どうしてもやらないといけないものなのか。
- ・生徒の気持ちがわかるような複雑な気持ちである。”
- ・賛成ではありません。
- ・現システムでは全員が頑張れば皆昇級できるものと認識している。しかし予算には限りがあり、無理ではないか。細かな説明が必要である。
- ・教職の評価システム自体に対して反対です。人間が人間を評価することは難しことだと思います。学校現場は職員が協力し合い補い合う中で良い教育がうまれていくと思います。評価システムが導入される中、今後の教育現場がとても不安でたまりません。
- ・士気が下がります
- ・評価というよりは具体的な目標設定、方向性、改善策（PDCA）について話し合えたり、再考したりする良い機会と捉えています。
- ・本校の様に対象となる職員が多い所は学校長の業務が過多になるのではないかと思います。特にクラス人数が少人数となる低学年は専科がないため面談が放課後となり時間の確保が難しそう。
- ・評価システムの結果が給与などに直結するのは、非常に気がかりである。
- ・公平で公正な評価が行えると思えない。
- ・人事評価の結果が給与にもひびくところが気になる。これからも、評価側が主観的にならないようにあって欲しい。
- ・評価基準があるといっても、やはり人が評価するものなので私的な感情が入ってくるのではないと思う。その時にどのように自分を守っていき誰に相談したら良いのかわからない。
- ・自己評価が厳しい人や精神的に落ち込んでいる人にとって「評価」されることは、とても苦しいと思う。メンタル面で追い込み、ストレスアウトしてしまう先生方が増えるの

ではないか危惧されます。

- ・評価を受けること自体不平や不満はありませんが、民間の企業の実績評価のように、確固たる評価項目が提示されることを希望します。また、その項目がすべての職員に同等に当てはまるものであることを切望します。
- ・管理者に心を開く気が薄まった。
- ・自分はそうでもないが、精神的に負担を感じる方もいるようです。
- ・多数いる教職員をどういう観点でどの程度の視点で判断するのか判断材料を明確にしていきたいが・・・
- ・あまり賛成ではありません。(能力、実務等において給与に影響がある点)
- ・部下を評価するとは大変ですが、頑張られて下さい。
- ・給与への反映についてはとても気になります。一生懸命働くことしかできませんが。
- ・今回のアンケート内容を、昨年の内に提示してもらいたかった。(内容を忘れてしまっている)
- ・評価システムを昇給や勤勉手当に反映させることが本当に教職員の資質向上につながるのか検証してほしい。
- ・人により昇給号級が変わるので、事務職員が昇給・昇格予定者名簿をチェックする際、どのように行うのか気になる。
- ・教師の資質能力の評価よりも、日々の授業における教材研究の時間の確保や子供達と向き合えるゆとりの確保に重きを置いてほしいと思います。
- ・給与への反映はどこで、どのように決まるのかが分かりません。
- ・人事評価結果を給与に活用しない方がよい。
- ・評価がどのように給与とリンクするのか、具体的に示す方が望ましいと思う。個人の意見で左右されると、不公平になると思われます。
- ・評価者は面談に時間がかかり、大変そうだなと感じます。
- ・教職員評価システム自体が大きな負担を感じます。評価は必要でしょうが、(反省等の意味で)それを提出してチェックされることの意義があまり分かりません。ましてや給与に反映されるとなると、評価する方もされる方もむずかしいのではないのでしょうか。いくら様式をそろえたところで、みんな違う人ですから・・・。学校や個人によっても表現の仕方はまちまちになると思います。(とらえ方も)
- ・能力向上の観点からは良いと思うが、精神的な負担があるのも事実。
- ・人事の給与、分限等どのように評価システムが関わっていくのかよくわからない。
- ・管理職は勤務手当が減ることはないといっていたが本当か。定期昇給も今まで通りなのかわからない。
- ・やはり、給与面に反映されるのは、いかななものだと思える。正直、反対である。学校組織はチームでおこなうものであるし・・・
- ・給与に反映させるシステムであれば、納得できるものを提供する必要がある。
- ・他県の事例を参考に。
- ・民間のコンサル、アドバイザーの導入。
- ・市教委・学校の双方向評価とその情報公開、透明化。
- ・給与に反映させるのは、賛成できません。

- ・常に評価システムが気になり評価を下げないよう、精神的にも無理をしている。
- ・給与・賞与査定と関連付けしないで欲しい。
- ・みんなそれぞれの仕事を一生懸命頑張っています。給与に反映させるのはどうでしょうか。
- ・あればあったで改めて自己目標を立てたり、評価者の思いを知る機会となり有益な部分もあるが、負担感もあるのでできれば無くしてほしい。
- ・評価を管理職にされるのは仕方ないことだと思いますが、給与に反映されるのは少し厳しすぎないかと思います。
- ・この制度は必要なのか、疑問に思う事がある。
- ・同僚との関係性が上手く保たれるか心配である。
- ・保護者や地域の評価も気にしながら仕事をし、校内でも評価がある点で、とても負担感があり、いい気持ちがしません。
- ・もっと、足元の課題解決の為に時間を使いたいです。管
- ・評価システムはなくしても良いと考えます。
- ・給与に反映されることについては、好ましくないと思います。
- ・ほとんどの職員が「子どものため」と考えて日々働いていると思うが、評価者と考えが合わないときに正しい評価がされるのか懸念される。
- ・なくして欲しい。
- ・以前はどうあれ、今後、教職員の資質向上のためには、必要な取り組みだと思います。
- ・一方的な評価に陥らないためにも、(被)評価者に結果を知らせてから異存がないか考え、申し出る時間が必要だと思う。
- ・公平・公正で透明性の高い人事評価制度になっているのか不安。これまで通りに、管理者(校長・教頭)が評価を行えばよいので、できればない方がよい。
- ・評価が出ることに限しては、自分の指導改善につながるものでよいのですが、それがいずれ給与に反映されてしまうという点がとても残念に思います。
- ・まだ、わからないことが多くあります。まずは、評価システムについてしっかりと勉強したいと思います。
- ・教職員評価システムの評価は、公平性に欠ける部分があると思う。職員同士の人間関係が悪くなりそうで恐いです。
- ・教職員評価システムは、公平性に欠け明瞭でない。
- ・評価がそのまま給与などに影響するのはどうなのか・・・？評価する方によって変わってくるし、あまりに不明瞭なのではないですか？「できないところがあれば罰をする」という感じがします。「よりよくしていこう」「向上していこう」という前向きな感じには受け取れません。プラスになるのでしょうか？
- ・教職員評価システムを記入することで、私たち自信の勤務意欲につながればいいのですが・・・。今のところ正直言って、よくわかりません。
- ・いろいろなことが評価に結びついて、給与にも反映されるのではないかと思い、教育実践をするのに躊躇することがある。人事評価を給与に反映させるのをやめることはできないか。
- ・事務を担当しているので、昇任、降任、給与の変動に影響が合った場合、例年までの昇

給や給与の確認作業が個人ごとになってしまう、確認業務が煩雑化するのではないかと懸念している。また、「給与がさがることもあるか」と職員から質問されることも多く、不安なまま業務を行うことは精神的負担が大きいと考えられる。更なる理解と周知の工夫、教諭以外の職種の説明も増やして欲しい。

- ・評価者から指導・助言等をいただけるのはよいが、給与につながるのは心配である。
- ・自己の能力、資質を高めるために活用して欲しい。ただ給与に影響があるなら評価者が大変だと思う。
- ・お互いに納得のいく評価にするためにも、評価のための材料をしっかりとそろえて欲しい。出勤簿の押印のみで資質能力評価を判断して欲しくない。
- ・給与に影響することにより、仕事のやりにくさを感じることもあると思う。
- ・苦情の手続きはあっても実際簡単に申し出ることにはできないと思う。
- ・県内の教員の病休者は全国的にもかなり高い状況にある中、このようなシステム導入は、さらに圧迫させてしまうのではないかと感じる。
- ・評価システムの内容で給与への反映は厳しいと感じている。
- ・評価システムをだしにしてのパワハラはないか？
- ・校長に対する評価を職員にさせるべき。教育長には現場の様子は見えないし分からない。
- ・初任者でも取り組みやすい評価システムだと感じました。
- ・不安でいっぱいです。
- ・子育てなど、自分の生活環境の変化があった場合は、どうなるのか不安になります。
- ・一部分の評価で任用・給与等が関わってくるのは正しいのか？と疑問に思う。
- ・給与に直接関わることがないなら、モチベーションを保つためなら続ける意義を疑う。
- ・一般の我々も管理者(校長、教頭)を評価することも一案と思う。システムが導入された当初から提案しているが具体的に返答もない。残念です。
- ・概ね、現行通りでよい。施設、設備に関する要望等の情報交換もできると有り難い。
- ・職員間の競争になっては困る。
- ・がんばっている自覚がある人が「A」をもらったとき、モチベーションが下がりそうで怖い。

●対応●

・教職員評価システムは職場の協働体制を妨げるものではなく、目標設定や評価の過程におけるコミュニケーション等を通じて、教職員のやる気や職場の連帯感の醸成等に寄与するものです。

・以前の教職員評価システムの総括として、(ア)評価者との面談(対話)を通して風通しの良い職場作り、管理職及び職員の信頼関係作りができた、(イ)評価者との面談(対話)を通して、それぞれ職員が抱える課題や学校教育上の問題等について互いに理解を深め、改善に向けた意見や要望が可能となる機会を得た、(ウ)自己目標の設定を通して、自分が担当する業務の把握及び整理する機会を得た、(エ)面談等の機会を通して、業務の進捗状況を再確認する機会を得たものと考えています。また新たな教職員評価システムについては、教職員の資質能力の向上や学校組織の活性化等を目的として設計しておりますので、教職員の意欲や協働体制を削ぐものではないと考えています。

・教職員評価システムは、職員会議等の会議の場で意見を述べることを抑制するもので

はありません。

・学校教育は組織として協働で営まれるものです。チームで設定した目標を達成するためには、チームの構成員一人一人に割り当てられた目標（役目）があります。そのチームの中で個人が果たす役割を目標化し設定することで、役割達成評価の目標を設定できますのでご理解をお願いします。

・長期休職を取得した者について、意図的に評価を下げたり給与を下げる方針は持ち合わせておりません。

・評価に対する苦情は、苦情相談及び苦情処理の仕組みで対応します。県立学校職員は教育庁学校人事課、市町村学校職員（県費負担教職員）は市町村教委にて適切に対応します。