

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。**【役割達成評価全般について】**

- ・目標があってそれを達成することはいいことなので問題なしだと思います。
- ・中間や最終申告で細かい文面での申告が不要となったので、負担が減りその分管理者と話をすべき内容について整理することができた。
- ・事務職、現業職等の評価基準をはじめ、今後も十分に評価項目を練った方が良いと思う。
- ・部活動が評価対象でないということは、本来の業務では無いと解釈します。強制的な顧問割当は停止すべきではないか。
- ・学校運営上、有益な役割業務を遂行した場合には、業務成績評価に加わっているようであるが、目標設定にない突発的な（大きくは学校運営に影響ない）業務での評価は、管理者によって受け止め方が異なるため評価に反映されているかどうかわかりづらい。
- ・教員の資質向上、モチベーションアップなどを目的としていることは理解しているが、毎年、昨年よりさらに向上をなどと考えると精神的に負担がかかっている。
- ・課題を共に共有し解決しようという雰囲気がない。常に説明責任のことだけを要求され建設的な話し合いができない。
- ・学校経営方針と、一人一人の職員の目標のつながりを明確にするという趣旨は理解できる。しかし初回面談時に、細かい文言訂正から目標の内容まで管理者側に「目標設定させられた」という感じが強く残ったため、その目標に対して主体的に取り組む意欲が下がった。もう少し、職員の主体性を大切にし、設定した目標に対してなぜこのような目標を設定したのかという「傾聴」の姿勢で聞き取り、「では先生の目標はこうしましょう」という流れで面談して欲しかった。
- ・採用年数による分類はやめてほしい。臨時任用の経験も多く、採用されている職員もいる。いろんな立場・経験の職員がいる現場一律に決めるべきではない。

●回答●

教職員評価システムは、部活動の教育活動における有用性を否定するものではありません。部活動については、役割達成評価の目標として設定することはできませんが、部活動の指導状況は、資質能力評価の「児童生徒指導」で評価するよう設計しています。

面談の方法や姿勢については、十分に話し合い丁寧に進めていくよう、評価者研修を通して説明したいと考えます。

教諭についてはライフステージに応じて求められる能力が異なることから、経験年数による「段階」を設けています。

教職員評価システムについては、今後も公平・公正で透明性の高い人事評価制度として高めることができるようにブラッシュアップを図っていきます。

【目標設定について】

- ・年間の仕事の見通しや計画を整理し明らかにすることは、自分にとっても意味があると思う。
- ・数値目標を示すことについて理解はできるが、あくまで目標であり、その数値を達成することが目的になってしまわないような指導助言が欲しい。
- ・学校長の上位目標に対する自己目標の書き方では、学校長が書いていないことが書けない。4つめの欄から「上位目標」を削除して書けるようにしてはどうか。
- ・目標設定を評価者とともに確認し、妥当であるかを話し合うことは有益。評価規準を評価者、被評価者で十分に共通認識する必要がある。
- ・上位目標と自己目標の立て方がわかりにくい。
- ・「上の2つのどちらかを選んで目標設定」とあるのは、教諭が「3つ」あるからですね。教職員として一括りにすることに対して制度の改善が必要と考えます。
- ・「他の教諭のサポート」の類も自己評価に記入できるとのことですが、挙げていけばきりがないので、内容としてはそぐわないのでは、と考えます。

●回答●

学校経営目標等を記入する上位目標と被評価者の役割達成評価の自己目標は、学校が抱える課題等を解決するため、組織体としての方向性を1つにする必要性から設けているものですので、ご理解をお願いします。

役割達成評価は、職種にかかわらず3つの目標を設定し、その達成度をはかり評価するものですので、ご理解ください。

「他の教諭のサポート」とは、当該職員が長期休職を取得し、急きよその職員がになっていた分掌を担当することになった場合を想定し、その際には「特筆すべき目標以外の業務への取組状況等」の欄に記載することができます。日常業務における職員同士の助け合いは、「特筆すべき目標以外の業務への取組状況等」に記載する対象とは想定していません。

【評価について】

- ・校内における各分掌別の仕事内容が異なるので、公平な観点からの評価が難しいのではないかと感じる。
- ・自己評価で「S」や「C」を記入しても是正されるなら、やる意味があるのか疑問。
- ・全職員を公平に評価するのは不可能だと思います。
- ・評価が部活等など明らかにわかる先生方はよいかもしれませんが、そうでないけど見えない部分で一生懸命やっていたらっしゃる方達は普通の評価しか得られていないと思います。本当の意味で評価されているのか疑問を感じます。
- ・ある高校のように、18時間の授業と部活指導、早朝と放課後講座、スクーリング、大規模校の3人分の校務分掌担当の状況で、中規模校での標準の仕事をしている場合は、「S」評価にあたりと考える。
- ・評価者がどのような観点で面談者を把握されているのか、文書での提示が欲しい。
- ・各年度毎の学級学年、校務分掌学部分掌等により、設定する目標等により、評価は大きく変わります。どのようなポジションにつくかによって、能力を最大限発揮できるのか異なります。個々の多様なポジションに応じた評価を200名近くの職員に対して数名

で行うには、難しいと思います。給与に反映される評価を行うなら、あと2、3年試行を繰り返し、整った物をにしてから本格実施が望ましい。

- ・教諭の取り組みと評価者の願望のくいちがいから低く評価された。表面的な状況だけからの評価でなく、そのように見える原因や過程等を理解してほしかった。→評価訂正の要望も受け入れられなかった。
- ・まだ最終評価の段階ではないので具体的な意見にはならないと思うが「マイナス要因」について評価者である校長や教頭がどのような基準をもってマイナス要因と判断するのか判断基準があいまい（人によって判断が異なるなど）になると、それをもって役割達成評価が出され給与や任用に影響が出ることになると不安である。
- ・「すべての公務員は全体の奉仕者」であるはずだが、目標以外の業務や業績の許容範囲の中で、「評価できるのは、学校の業務に関するもののみ」としているのは、少し気になります。
- ・行なっている業務には目標に挙げたもの以外にも多くあるが、それについての評価はどうなるのか。

●回答●

役割達成評価は、自ら年間を通して達成可能な目標について、その達成度を評価するものですので、被評価者がおかれている環境（学校、担当分掌、部活動等）で、評価が変わるものではありません。

評価者・被評価者双方の意見の相違については、評価期間中の行動事実を記録した資料を持参して面談に臨む等、十分に話し合っ互いに理解を深めるよう心がけてください。

評価基準については教職員評価マニュアルに明記しておりますので、当該マニュアルや評価者研修を通して評価精度の向上に努めていきます。

【部活動について】

- ・部活動の指導で休日も働いている人たちの評価をして欲しい。評価をしないのなら代休を与えて欲しい。
- ・特別活動（部活や資格検定）についての評価も基準に加えることが出来る場合も想定して下さい。

●回答●

勤務時間外の教育活動は、部活動の勝利至上主義や教職員の多忙化の抑制等のため、教職員評価システムの評価対象としておりません。勤務時間中の部活動指導等については、資質能力評価で各教職員の能力を適切に評価しています。また部活動に係る代休の取得等の事案については、人事評価制度とは異なる事案として扱うものと考えます。

【難易度について】

- ・難度の設定基準があやふやだと思う、同じ目標でも経験年数や生徒事情等が影響するため慎重な評価をお願いしたい。
- ・難易度の設定は必要ないのでは（管理者と話し合っ設定すると思われるので）
- ・手立ての難易度はいらないと思う。あげた手立てに対して難易度を評価するのが難しく、

いつも悩む。

●回答●

難易度の設定は、評価マニュアルp.36,37に記載されているように、通常の業務の範囲内であれば「○」を、イレギュラーな業務の場合は「H」を付すなど、難易度の基準を定めていますが、被評価者の担当する分掌や学校の状況等により様々な状況が考えられることから、評価者との面談を通して難易度を適切に設定するようお願いします。

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。**【資質能力評価全般について】**

- ・面談を持って、このように話し合う機会を持つことは良いことだと思っております。
- ・学び続ける教師像を具現化した評価項目であり、教師側にとって負担のない範囲内におさまっていると思った。
- ・「プライベートは評価対象外」との説明があったが、校外での社会教育活動の中でも教科に関係するものは本務に還元できる活動であり評価すべきである。これを評価しないならば、教職員の多くが社会教育活動に無関心になっていくのではないか。
- ・教諭は資質能力評価の「生徒指導」項目に部活動を踏まえて評価できるが、実習助手にはそのような項目がない。どの項目に入れたら良いか。
- ・当たり前のようなことが書かれていますが、これが達成できないと不適格にあたるのでしょうか？
- ・数年かけての累積ポイント制を導入しては（単年度で成果を出せる職業ではない）
- ・「倫理・規律遵守」の項目は、職員の懲戒処分の有無など客観的に見ても分かりやすい評価規準になっているが、それ以外の項目は評価者（校長・教頭）の判断基準によって評価が異なることが予想される。教員の資質能力（HR経営、事務分掌、授業など）は本人の自己申告書だけでははかれない部分もあり、また評価者の授業観察を「評価を意識した授業」（前準備など周到に済ませた授業）を見て、その教員の能力を評価するのもおかしい。
- ・職員の経験に応じた評価になっておりよいと思うが、これだけの評価項目しっかり観察し指導助言し、評価できるか疑問。日々常に教室を見て回り、校務の進行状況を把握しないと評価できないと思います。御多忙な管理者に取ってはかなりの負担増になるのでは。

●回答●

プライベートの活動（英会話スクール、地域ボランティア等）については、プライベートの活動を行っているか否かで資質能力評価がかわるものではありません。ただし、プライベートの活動で伸ばした能力が、勤務時間内における教育活動で発揮した場合は資質能力評価で評価することができます。

人事評価制度は評価期間内で発揮した能力や目標の達成度を鑑みて評価を行う制度であることから、評価期間を超えて複数年をかけた評価等を行うことは趣旨に添わないものと考えます。

人事評価は記録書（申告書）、面談、業務観察や日頃のコミュニケーション等を通して総合的に評価するものです。また面談や評価方法等については、評価者研修を通して適切に評価が実施されるようにしています。

【評価について】

- ・モラルの問題なので、そこまで必要なのでしょうか。基準もあいまいなので、相手のあることを自分だけで評価することにも抵抗がある。人間不信にもなりかねない。
- ・積極性が必要。
- ・もっと基本的な資質があるかを見て欲しい。
(例1) 授業の開始から終了まで授業をしているか。ゆっくり教室へ行き、早々と帰る職員をたまに見かける。
(例2) 提出物の期限等を守っているか。期限や決まり事を守らない職員の為に、とぼつちりを受けている職員がいる。
学校の仕事は個人の資質、能力の高さも必要だが、それ以上にチームプレイ、教員同士の連携によって成り立っている部分が多い。この連携する力はどこでどう評価されているのか。
- ・自己評価、自己申告制の為に自分に厳しい人と甘い人で評価が変わる恐れがある。自分に甘い人は何か問題が露呈して指摘されるまで、改善されないかもしれない。善い人が損をしない評価をお願いします。
- ・公務員として当たり前のことが書かれていて自己評価することに疑問を感じます。なくしてもいいのではと思います。
- ・管理者自身を働いている側からチェックできる体制が必要。

●回答●

自己評価は自ら気づくための制度であり、当該年度の業務を振り返り、自ら気づくことでフィードバックすることができます。また、自己評価を行うことで、評価者に自分の業務遂行状況を報告し、評価者が把握している行動事実と本人が把握している行動事実の突き合わせをすることにより、より公正な評価を行うことができます。そのため自己評価制度が設けられています。

【給料等への反映について】

- ・昇給による給料への反映はしない方が良い。1年の評価が生涯についてまわるのはおかしい。ボーナスにとめるべき。
- ・これが給与に影響するなら、ごまかし、不正、職員同士のだまし討ち、仕事(情報)の共有をしなくなる等々、職員間、管理者間で歪みが出ること間違いなしなので、やる必要なし。

●回答●

改正地方公務員法において、人事評価を給与等へ活用することが定められていることから、その評価結果を昇給・勤勉手当に反映させたいと考えています。

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。**【評価システム全般について】**

- ・いろいろ改善されたので、負担軽減につながり助かった。今後もこの形で実施してほしい。
- ・本年度の記入様式は分かりやすく負担が少ないため、とても良いと思います。
- ・沖縄県の教職員の資質が向上していくために、いい転換になる制度であって欲しいという期待はあります。
- ・適正な運用をされていると考えています。目標が具体的になるので良い仕組みだと思います。
- ・授業観察の評価・感想を、校長から文章で受け取ったのが初めてだったので感動した。
- ・1対1で管理者と話ができるのはよいと思う。末端まで管理者の考えが行き届くと思う。
- ・面談や授業観察等は、管理者との意見交換にもなるので有益であると感じます。評価シートに関しては、書き方（様式）が変わったり、学校や評価者によってその捉え方や指導が違ったりするので、面倒に感じる場合があります。もう少し簡素化されたり、作成に時間をとられないものであってほしいと思います。
- ・それぞれの教諭の目標や持ち教科、クラス、校務分掌も違う。評価者もそれぞれの学校で違う。明確な評価の指標もない中で、給与に反映させるのは間違っている。教育現場にはそぐわない。成果主義に陥ったり、教育活動の内容ではなく、表面的に取りつくりうような教師集団になるような気がする。また、教師が意見を言いにくい状況が生じ、活発な議論がますます行われなくなると思う。
- ・今年度本格実施にあたり様式が変更され、記入がしづらく制度そのものに対する管理者からの説明もかなり急いだ不十分なものと感じた。評価の高い者の分は、低い者からの分を出していくのか（給与・財政面）など分かりづらいことも多く、課題もあるように感じる。何より今までの様式が変わったことで、新学期の慌ただしい中理解しづらいまま提出を迫られたことが残念である。課題も多く、改善していくこともあると思うが、様式等がコロコロ変わることは避けてほしい。昨年までのやり方、様式で充分ではなかったのか。
- ・当初からよせている質問に明確な返答もないままシステムだけが走っているため、大変不満があります。同時に不信感もあります。懸命に取り組んでいる業務もきちんと見てはもらえないのではと、日々やる気が失われていきます。
- ・業務が増えることになり、評価者・被評価者共に負担増であることは残念。その目的を考えれば必要ということだろう。お互いに公正でより良いシステムになるよう協働していけたらと思う。お疲れ様です。
- ・教職員評価システムの目的は、①教職員の資質能力の向上②学校組織の活性化③人事管理の基礎となっていますが、①と②に関して評価システムがどのようにして、教職員の資質能力を向上させ、学校組織を活性化させるのか「具体的に」説明していただきたい。

(行政として)できなければ、①と②は削除して堂々と「人事管理のための評価システム」としたほうがわかりやすいと思います。

- ・極めてまれですが、明らかな怠慢によって、現場に於いて明らかに教師としての資質に問題があるものに対しては厳しく評価して欲しい。厳しい意見になると思いますが、明らかな怠慢と問題があるものに対してはシステムが活かしきれていない。
- ・学校、児童生徒に関する指導について話す場があるのはとても良く、いろいろな面で指導、助言がもらえるのは良いが、それが評価として給与に関わるのは納得できない。
- ・多忙な中で、事務量も増えて負担でしかない。また、管理職からの一方的な視点からの評価となり、本当の意味で職員の評価ができていないのか疑問であり、不安である。自分の思っている評価よりも低く査定されて疑問があっても、管理者からのプレッシャーも感じ、なかなか苦情も言えない状況である。評価についても相対評価ではなく、絶対評価とし、給与面には影響させないように、管理職から職員一人一人がやる気を出せるような、面接や評価にするべきである。管理者からの誤った評価が出た時に、苦情も言いづらく、それがさらに給与にも影響するとなると、本当に悪い制度だと思う。廃止してほしい。
- ・管理者との目標の共有やコミュニケーションにはとても良い。
- ・管理者目標と自己目標の設定や手立てが確認できることでお互いの共通理解を図ることは良いが、「生身の人間・生徒」を相手に仕事をこなしそれを人事評価され給与まで反映されていくと言うことは未だに理解できない。学校とは、他の企業と違い営業成績、会社の営利目的で行う職場とはちがう。決して一個人の地位や名誉・給与に影響があってはならない。懸念事項としては管理者との距離感、コミュニケーションの図り方を意識する職員が増えてくると思われ、意見を交わし合える関係が築きにくくなる。評価システムが決して一管理者側の感情で管理者・教職員等の人事評価に影響がないように個人への提示ときめ細やかな説明責任をしっかりと行い、誰もが納得できるクリーンな評価システムをめざしてもらいたい。
- ・長期休職者(特に精神疾患)明けの場合、復職時点では仕事ができると判断されて、当初申告で、評価する側はこれぐらいはできて当たり前だからと再考を促された。申告書に書いたことは自己責任であるが、申告書に書いたことを実行できる時とそうでない時も考慮してほしい。
- ・評価記録書の作成や面談にとっても時間をとられる。年に3回も面談をする必要があるのか疑問です。
- ・我々、現業職に本当に評価システムが必要なかわかりません。仕事上、表に出ないところの評価がどのように反映されるのかが今のところわかりません。ただ、仕事の偏りがあるのが事実だと感じています。
- ・平成18年から施行された「教職員評価システム」について、9年間、疑問や意見を伝える機会がほとんどなかった。システム導入側は、やりっぱなしで意見も聴かず、反省や評価もしていないではないか。行政側からの「システム」に関する評価は見たことがない。

●回答●

学校が抱える課題等に応じた、年間を通して達成可能な目標を設定し、統一的な評価方法、レベル感に基づいて役割達成評価を実施します。また評価者が評価者訓練を

通して評価の目線合わせを行い、公平・公正な評価が実施できるよう、今後も努めていきたいと思っております。また教職員評価システムは、極度の成果主義に陥らないように、目標達成までのプロセスも評価要素として加える等工夫しております。

人事評価制度は単なる人事管理の基礎として活用する制度ではなく、目標や目的意識をもつことで意欲やモチベーションを保つこと、目標を達成するために必要な自己管理能力を養うこと、各個人の目標と学校経営目標との繋がりを明確にすることで、各学校の課題解決や目標達成のための積極的に行動することなどを期待して設計しております。

教職員評価システムは従来の教職員評価システムよりもシンプルにして効率化に努めております。また教職員の評価は管理職の重要な職務の一つであること、民間等で取り入れられた360度評価は、現場に混乱や不信を招くなど取りやめた事例があることから、評価者は管理職が行うことが適切であると考えています。本格実施後も修正が必要な部分については改善し、教職員評価システムをよりよいものにブラッシュアップしていきたいと考えています。

【職場環境の変化について】

- ・このシステム導入により、私たちが表向きの顔だけで付き合っている気がする。導入以前の本音で言えてたことが出来なくなっている気がする。また目標達成が主になり、生徒の存在が遠くに感じられる。(特に進学指導で、どの生徒にも国公立をすすめ、成果を出そうと感じる。)
- ・給与への反映がはじまった時の職場の雰囲気はどう変化するのが気になります。
- ・目に見える数値的な結果だけを重視する教諭が増えてきて、業務の偏りが出てくるのでは無いかかなり不安がある。
- ・評価の導入により管理者や職員間の関係が心配。管理者にも県の指導を受ける者もおり適性といえるかどうか不安である。人を扱う仕事として対象の違う学校間で県全体バランスよく評価できるのか疑問に思う。

●回答●

教職員評価システムの目的は、教職員一人一人の資質能力の向上や学校組織の活性化等であり、職員間の協力関係を崩すものではありません。本制度については、必要に応じて改善をはかり、よりよい人事評価制度となるよう努めていきます。

【評価について】

- ・適正に評価されるのか不安である。結局全員が同じ評価になるのも公平ではない。全体の評価の内容を開示して欲しい。どのような人が評価が良く、どのような人が悪いのか、個人名を出す必要はないが・・・。
- ・教職員に求められる能力や評価基準を定めた本システムの目的は理解できます。教師一人一人の資質向上にも一定の効果が期待できると思います。しかし生徒の個性が様々であるように教師に個性も又同様です。日々の教育活動はそれぞれの教師の資質により様々に行われるものですから、どうか画一的な評価にならず総合的に判断して欲しいです。家族の事情や教師本人の健康問題などで一見すると他の教師に比べ努力していないように

思える教師もいるかもしれません。それに甘えるわけではありませんが、それらの教師の持つ能力が発揮できる分野があるはずですし、それらの面を評価していただきたいと思います。

- ・経済的利益を追求する企業においては社員がどれほど企業に利益をもたらしたかについて検証（評価）しやすいと思いますが、教育はそうではないと思います。成績の上昇以外に我々教職員が生徒に指導すべきことは多く、客観的に指導の適否や教職員の資質を評価することは難しいと言わざるをえません。
- ・最終面談の際に「もっと対外的な活躍をすればSだったのに」と言われた同僚がいます。その同僚は「学力の低い生徒、家庭・友人関係で悩んでいる生徒を全力でサポートしていれば、そんな余裕はない。」「これからはできる生徒だけを少人数持つことで結果を出す教師が増えるかも」と言っていました。又、帰りのSHRはしない、「学習の記録」も提出させない、「出張」が多く、担任として態をなしていない職員と、一生懸命やっている職員が同じ評価というのはいかがなものか？学校は職員が各々の持ち場に全力投入して機能していると思います。誰が見ても「問題のある教師」のみを指導の対象とし、あとは元の方法がよい。互いの不公平感が高まり、学校全体の活性化につながらないと思います。
- ・資料（書類）作成に余計な時間が取られ、ストレスを感じます。教職員は管理者に評価されることも大切ですが、生徒に日々評価されることが何よりも重要だと思います。また、日々の授業や仕事ぶりをずっと見ているわけではないのに、管理者が適切な評価ができるのかギモンです。
- ・表に出るような華々しいことをやるような方が評価が高くなるという認識だが、毎日毎時間の授業を的確に、工夫を重ねながら、いかに生徒に還元させていかを考えて実践を続けていくことが大事だと思うので、有益なシステムだとは思わない。まず、評価者の時間対効果に見合うものなのかと思う。定期的に授業とか観察して、気になる点があれば指摘してくれば十分。
- ・評価システムはとても良い試みだと思うのですが、部署によって評価者の評価の仕方に一定性がないように感じます。給与にも関係をする事なので、どの部署でどのようなことを行くとどのような評価がえられるのか詳しくわかりやすく説明いただけると嬉しく思います。ある部署では、評価が得やすく、ある部署では評価が得にくいとかでは公平な評価とはいえないと思うので、そのあたりの改善を行ってから給与に反映させていただきたいです。
- ・やった仕事に対してはしっかり評価されるということは素晴らしい事だと思う。
- ・使命感も生まれるし仕事に対するやりがいも出てくると思う。まじめにきちんと職務をこなしている人がきちんと評価されるべきである。
- ・教職員評価システムになって管理者にごますりをする人がおり、能力ではなくその人に対する印象で評価されている教員がいる。評価の公平性を守るため昇給した人やss, s, の評価を誰がもらったのかを校内で公開すべき。
- ・当初面談において「成果の根拠をあなた自身が示す必要がある」と言われ、管理者と認識の違いがあった。最終面談では別途資料を作成して、提出するなどを全職員に求めているのか疑問である。「概ね達成されている」等の評価であると認識しているので、業

務全般を通して管理者側も評価して欲しい。成果の根拠を示さなければ給与に響くのであれば、その旨を全職員に提出させて欲しい。

- S A等の評価の基準をはっきり示してほしい。何かの取り組みでも一人の力と言うよりは全体の力で達成することもあると思うがその場合どのように考えるのか。このシステムを実施してプラスになることがあるとは思えません。実際、昨年度、管理者が「S」を付けた人が職員が納得いく人では無かったので、当該者管理者と他の職員間でますます溝が深まりました。
- 年度なら3月末までの達成度を見て欲しい。12ヶ月=1年間の評価になってない。生徒を育てる=教育するには長期的な取り組みが大切なので評価システムは合わない。
- 管理者の偏重的評価を受ける可能性が残る現システムではなく、上司に加え同僚、部下の評価も取り入れた360°評価を取り入れ、偏った評価にならないよう的確な評価が出来るようにして欲しい。
- 評価してほしい点を自己申告する機会がなく、最終評価が言い渡された。評価してもらいたい成果についてコメントがなく、細部に渡って職員を観察していない。校務分掌のポストで評価している印象を受ける。口頭ではなく、評価シートなどで保存できるしくみを作ってください。
- 教員の評価は授業を行い、生徒へ教えることができるかを中心に行うべきである。時間外労働(PTAとの関わり)だけで評価された印象を持った。PTAは生徒の指導とは関係ないかずであり、評価対象とするなら、明確な基準を示すべきであるが、これがないまま評価された。
- そもそも、この制度について否定的な立場である。前任校で、進路で国公立大学の担当をしていたときに、過去最多の国公立大学合格者が出て、私の評価がSになった。しかし、合格者の数が増えたのは担当である私の力だけではなく、担任や教科担当、面接指導をした先生方のおかげである。にもかかわらず、数が増えたからといって、担当者の評価が上がるのは間違っていると思う。給与にも関わってくるのであれば、もっと正当な評価の出し方をすべきでは。そして、なぜこの制度の導入が必要なのか、県の担当者が学校に来て説明すべきでは。(校長によっては、いまいち理解できていない方もいると思われる。)
- 目標にした事以外の細かい業務も業務も多くあるが、その部分についての評価の仕方や、数値化が難しい部分についての評価がどうなるのか分かりにくい。
- 現場をほとんど見に来てくれない中で、評価をされるのがこわい。分限として、どう評価されることが怖く、児童生徒のために良かれと思うことも発言できなくなってしまいそう。そのような場合の逆評価することが必要だと思う。苦情の手続もあるが個人では弱い場合が多い。

●回答●

人事評価は被評価者の一面的な部分のみをみて評価するのではなく、職種別の評価項目・着眼点、目標の達成状況及び心身の状況等も鑑みて総合的に評価を実施します。また必ずしも対外的活動をした者が上位評価が付与されるのではなく、役割達成評価の目標達成の可否や職務遂行能力の発揮状況をみて評価するものです。評価者との面談の際には、評価マニュアルにも記載されているように、自らの行動事実を記載したメ

モ等を持参して面談に臨むことも有効な手段と考えています。

教職員評価システムにおける役割達成評価は、設定した目標の達成度に応じて、また資質能力評価は業務における能力の発揮状況を、評価マニュアルに記載されている職種別の着眼点等に添って評価するものであります。従って他の職員の努力によって得られた成果ではなく、あくまで本人の行動事実が客観的に評価されたものと考えます。

【部活動等の評価】

- ・部活指導、教材研究に費やしている時間など、多様な教職員の仕事が評価に反映されるとよいと思う。
- ・部活動の実績について、一定程度評価に加味するべきと考える。過大な評価は不要と思うが、忙しい時間の合間を作って業務として指導を行っているので、評価に全く入れないというのは不自然に思う。評価に入れられないのなら、部活動顧問に全職員を割り当てているシステムを見直してはどうか。
- ・部活動も評価に入れてほしい。休日も生徒の対応をして子供たちの心身の健全育成に一役かっていると思うから。
- ・部活動の実績が評価に入るのは難しいと感じる。大会の成績を求めるだけが部活動ではないと考えるため。
- ・職員が安心して職務に集中できるような評価方法を構築して欲しい。部活についての評価は課外ということで全く排除されていることは理解できるが、別の面からもこの評価システムと同様なサポート体制を考えて欲しい。部顧問の負担に対する理解とサポートを！
- ・土日、祝日も休み無く部活動指導をしている職員が教職員評価システムに反映されることがない。部活動指導をしている職員のことにも忘れないで欲しい。
- ・検定対策や部活指導などが評価の対象となっていない事に疑問を感じる。
- ・割り当て業務以外で、例えば予定の立たない生徒指導や保護者への対応に追われている教員、部活動指導で放課後も遅くまで、土日等の休日も返上して生徒に寄り添っている教員は、今のシステムでは評価されない。教員の負担が評価されないのは哀しい。
- ・部活を評価しないのであれば、部活を見なくてもよいのでは（土日出勤が報われない）
- ・部活動で平日の放課後、及び休日も出勤し、生徒たちを指導しているのに、それが評価の対象外というのは納得できない。家庭や、その他自分の時間を使って、生徒たちのために行っている活動をもっと評価してほしい。顧問をしている先生としていない（実際に活動・指導を行っていない）先生との仕事量の違いに、ずっと疑問をもっています。

●回答●

教職員評価システムにおける部活動等の評価については、評価マニュアル p p . 3 3 - 3 4 にも記載されているとおり、役割達成評価の目標として設定することができませんが、資質能力評価の「児童生徒指導等」の評価項目で評価をします。

【給与等への反映について】

- ・給与に反映されるということで、意欲的に頑張ることが周囲から批判的に見られるのではないかとの不安を感じています。自分自身としては、これまでも評価を気にせず生徒

のために、また、自身の向上のためにできる限り努力してきたつもりです。これからもそうしたいと考えています。しかし、頑張ることで周囲から反感をかうことになってしまふとしたら、頑張りたいくてもやりづらい環境になっていくのではないかという点が心配です。

- 本当に平成29年度から給与に反映させるのでしょうか。育成評価記録書の様式も去年と異なり、定着もなく、難易度は「○」、取組は「」を入れるだけでいいのでしょうか。給与の格差が出てしまいモチベーションも下がると思います。そもそもなぜ評価システムを導入しなければならないのか、公平性は保たれるのですか。
- 評価によって昇給が変わる点を改善して欲しい。校長による評価が本庁で変更されるという話を聞いた。校長による評価が覆される可能性があるのならこの評価システムそのものの意味が問われる。他県(愛知県)では、面談を通して評価するが、あくまで本人の意識やモチベーションを高めるために行い、昇給等に影響しないという話を聞いている。システムの本質を見直し、改善を求める。
- 昇給について差が出るのは現在提示されている情報では、公平にできるとは思えない。まず一次評価者が異なるし、教科や職種の異なる職員をどう振り分けるのか不透明。管理者の負担も大きいと予測されるし、県の人事課が数名で数千人の職員の賃金にからむランク付けを本当に行えますか？また「教育」という仕事は、1年単位で評価しますか？この制度は学校現場にはなじまないと思います。
- 教職員評価は、この職種になじめない部分もあるが、行う必要性はあると思う。しかし、人事評価(任用・給与)に利用するのは、職業の特性上好ましくないと思う。運用について、もう少し考えた方がいい。
- S S 評価の号給アップの仕方は異常だと思う。一方、55歳以上の教諭については、高評価でも2号給アップでとどめられるのはおかしいと感じている。
- 財政面の観点から評価が上がり給与に反映された場合、当然その分評価が下がる人が出るはずですが。そうでないならその分の財源の確保はなされているのでしょうか。そうでなければ恒常的なシステムにはなり得ないと思うのですが。
- 昇級は主任経験年数や主任に相当する役職の経験年数を参考にするのはどうか？教職の評価は、評価する側も難しいのではないか？それを給与に反映するというのはトラブルも多くなりませんか？もしそうなった場合は、主任手当はなくなるのも仕方ないのではないか。
- 給与への反映する際の評価を誰が、どのような基準で行うのか具体的なことが分からない。給与への格差が大きくなればなるほど協働意識がなくなっていくことが危惧される。教育はお互いが補いあって行うことが必要だと思うので生涯賃金に大きな格差が出ないようなシステムが望ましいと考える。
- 離島特昇や経年特昇に替わる制度が必要。
- 給与班による相対評価の基準が不透明。
- 勤勉手当の差し引きは資質向上に繋がらない。逆にモチベーションが下がる。頑張っても給与が下がると業務の質低下に繋がる。
- 人事評価の結果を給与に反映させるべきではない。④企業が被雇用者の給与を定めるためのツールをなぜあえて使っているのか意図が理解できない。⑤教職員にはそぐわない

と思います。

- ・評価がH29年度から給与にどのように反映されるのか、具体的に教えてもらいたい。
- ・教職に民間のような競争原理を持ち込んで、それを給与に反映させるのは無理があると思います。民間企業は数字で結果がでますが、教育は数字でははかれない部分が多いので評価は難しいと思います。
- ・「業務の均等化」「負担軽減」「行事の精選」これらをやるのは、一部の“できる”“情熱”ある教員で、業務・仕事はその人達に集まる。その先生方に給料を振り分けてあげて欲しいです。それを実現できる評価システムであって欲しい。
- ・校内でA (SS)やB (S)となった場合でも、昇給されないことがある(対象が市町村立や県立等がプールなため) というのはおかしい。何を基準で選ぶのか？本人達に説明があるのか？また、昇給分は別予算であってほしい。

●回答●

人事評価結果の給与面への活用については、改正地方公務員法に従い、知事部局や他都道府県の実施状況を鑑みながら検討を進めています。なお、「昇給区分が上位の者の昇給のために下位区分の者をつくること」は想定していません。

【公平・公正な管理】

- ・学校によっては、評価者の姿勢や業務量などの問題で、適切な人物評価がなされるのか疑問なしとしない。その結果が給与等に反映されるのは公正さに欠けるのではないか。
- ・管理者の思い通りにならないからといって不当に評価されることがないように、第三者の目も必要だと感じる。(一般論として)
- ・評価者と職員の関わり度の違いが少なからずあると思う。その際、評価者は関わりの少ない職員を正確にどう評価しているのか疑問である。評価される内容も目立つものばかりが評価されて、評価者に気づかれない点は評価も改善もされていかないのではないかと思う。公平で正確な評価を望む。
- ・大規模校で、はたして全職員のことを評価できるかは疑問である。
- ・管理者の好みにならないか。方針が変わると評価も変わるのでは？
- ・そもそも管理者の意見や認識(好き嫌い、合う合わない)の主観が個人の給与に悪影響を与えかねないというこのシステムに反対である。目立って業績を上げる(部顧問など)が給与が上がり、目立たず黙々と仕事をしている人が損すると感じる。
- ・面談はよいが評価によって給与等に関わるのが気になる。みんな一生懸命働いています。

●回答●

教職員評価システムは評価方法や面談、評価基準等を評価マニュアルに記載して公開するとともに、評価結果を最終面談時に提示するなど、公平・公正な評価の実施に努めています。また、人事評価制度は人物評価ではなく、目標の達成度と資質能力の発揮状況によって評価を行うものですので、人物の好き嫌いで評価が変わるものではありません。

【評価の開示】

- ・管理者が職員に知らせる評価と知らせない評価があってもいい気がする。これからさら

に給与等に影響するのならば明確な実績などの基準を示してほしい。そして、それをクリアするかしないかを観点にすべきだと思う。

- ・評価結果を職員一覧表で全職員に開示してほしい（相対的比較ができるように）、また他校の評価結果を人数内訳でもすべて開示してほしい。
- ・校内において、SS、S、A、B、Cの分布について知りたい。

●回答●

人事評価結果は被評価者本人に限定して開示するものであり、他の職員に開示することを想定していません。また分布率についても、少人数の学校では評価を付された者が推測されることも想定されますので公開する予定はありません。

【その他】

- ・職員の業務のスリム化を図ることで、職員の能力の発揮（特に授業改善）がより改善されることも検討してほしい。職員の能力査定と合わせ実態を図るシステムを望む。
- ・コストパフォーマンスが悪い。管理者は多忙なので、時間短縮されるシステムがよい。（紙→PC入力等→面談）
- ・アンケートの回答に”わからない”の項目がなくて困った。
- ・管理職になる事も考えなければならぬ年代であるが、同時に「評価者」になるということでもあるので、ためらってます。人の人生設計に及ぼす影響が大きすぎる。

●回答●

教職員の多忙化解消については教職員評価システムとは別の方法で検討する必要があります。また職員を適切に評価することは管理職の業務の一つですのでご理解ください。