

教職員評価制度に関するアンケート調査結果

京都府教育委員会では、教職員評価制度について、「教員の評価に関する調査研究会議」(平成15年6月設置)の報告に基づき、平成16年度には府内35校、平成17年度には全府立学校、市町村(組合)立小中学校(京都市を除く。)で試行を実施した。

試行状況については、平成16年度の評価結果等を第11回及び第12回「教員の評価に関する調査研究会議」の資料としてまとめたが、今回、試行を実施している教職員の制度に対する受けとめ方や意見を把握するためにアンケート調査を行った。この調査結果を集計したものが本資料である。

教職員に対するアンケート調査概要

	教職員評価制度に関するアンケート		教職員評価制度に関するアンケート	
調査期日	平成17年11月15日～同12月16日			
対象	平成16年度京都府教職員評価制度試行校(1)において、平成17年度の試行を行っている府立学校教職員及び府費負担教職員並びに平成17年度教職員評価制度試行状況情報交換会(2)参加者		平成16年度京都府教職員評価制度試行校において、平成17年度の試行を行っている評価者及び平成17年度教職員評価制度試行状況情報交換会参加者	
調査内容	(別紙) 教職員評価制度に関するアンケート		(別紙) 教職員評価制度に関するアンケート	
回答者数	1,090名 (3)		166名 (4)	
回答者内訳	平成16年度京都府教職員評価制度試行校において、平成17年度の試行を行っている府立学校教職員及び府費負担教職員	1,007名	平成16年度京都府教職員評価制度試行校において、平成17年度の試行を行っている評価者	83名
	平成17年度教職員評価制度試行状況情報交換会参加者	83名	平成17年度教職員評価制度試行状況情報交換会参加者	83名

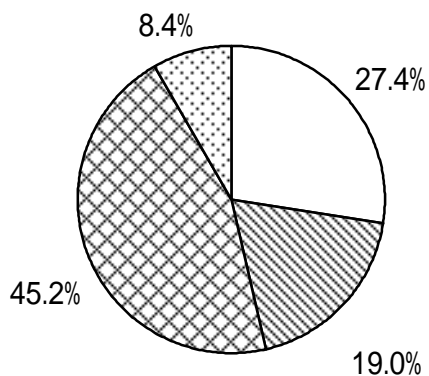
1. 長岡京市立長岡第七小学校、大山崎町立大山崎小学校、宇治市立小倉小学校、八幡市立八幡第四小学校、精華町立精華台小学校、亀岡市立城西小学校、南丹市立八木小学校、南丹市立胡麻郷小学校、京丹波町立松山小学校、綾部市立西八田小学校、福知山市立昭和小学校、福知山市立美河小学校、宮津市立宮津小学校、加悦町立桑飼小学校、京丹後市立峰山小学校、城陽市立西城陽中学校、京田辺市立大住中学校、木津町立木津中学校、南丹市立園部中学校、京丹波町立蒲生野中学校、京丹波町立和知中学校、舞鶴市立岡田中学校、福知山市立夜久野中学校、伊根町立本庄中学校、京丹後市立大宮中学校、京都府立北嵯峨高等学校、京都府立東稜高等学校、京都府立京都すばる高等学校、京都府立西乙訓高等学校、京都府立八幡高等学校、京都府立亀岡高等学校、京都府立福知山高等学校、京都府立加悦谷高等学校、京都府立城陽養護学校、京都府立中丹養護学校
2. 平成17年11月28日、平成17年12月16日開催
3. $1,090 / 10,194$ (試行対象被評価者(平成17年7月末現在)) = 10.7%
4. $166 / 936$ (試行対象評価者(平成17年7月末現在)) = 17.8%

教職員評価制度に関するアンケート 調査結果

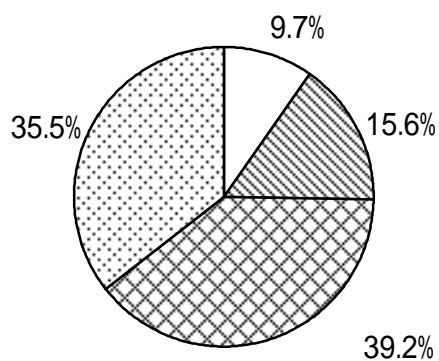
1 回答者の状況について

(1) 回答者の概要

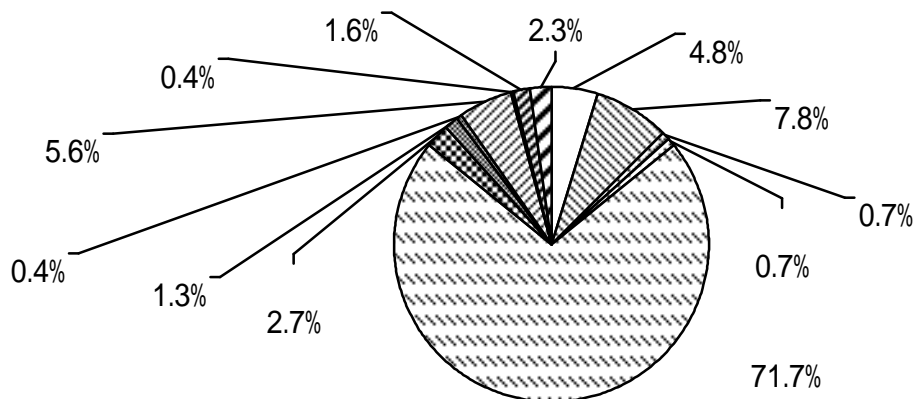
ア 校種 小学校 中学校 高等学校 盲・聾・養護学校



イ 年齢 29歳以下 30～39歳 40～49歳 50歳以上



ウ 職名 校長 教頭 事務部長 部主事 教諭 養護教諭 実習助手
 学校栄養職員 事務職員 学校図書館司書 技術職員 その他(講師等)



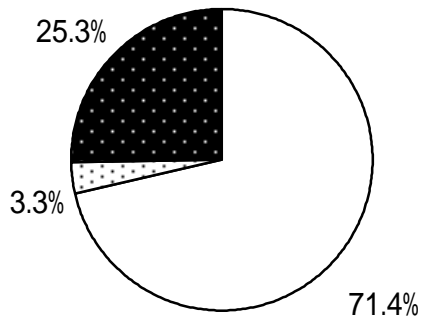
(2) 教職員評価制度に対する関わり

ア 平成16年度、教職員評価制度の試行対象職員であったかどうか

試行対象職員であった

試行対象職員ではなかったが試行を実施した

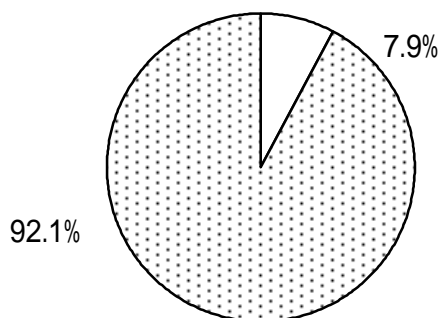
試行対象職員ではなかったので試行を実施していない



イ アで と回答した者の内、平成16年度、評価補助者であったかどうか

評価補助者であった

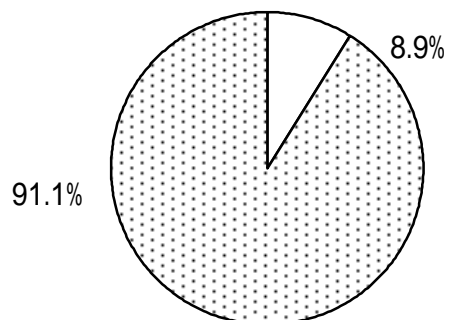
評価補助者ではなかった



ウ 平成17年度、評価補助者であるかどうか

評価補助者である

評価補助者ではない



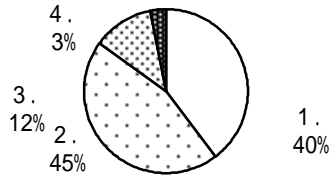
2 教職員評価制度の試行を行っている感想

(1) 教職員評価制度を実施する目的について

グラフの％は、「5.よくわからない」と「未記入」を除いた百分率

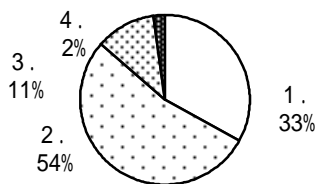
ア 「教職員の資質能力の向上及び育成」が重要だと思うかどうか。

1. とてもそう思う 2. まあそう思う 3. あまりそう思わない 4. 全くそう思わない 5. よくわからない



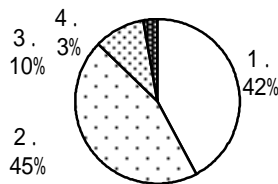
イ 「自己の取組目標の明確化」が重要だと思うかどうか。

1. とてもそう思う 2. まあそう思う 3. あまりそう思わない 4. 全くそう思わない 5. よくわからない



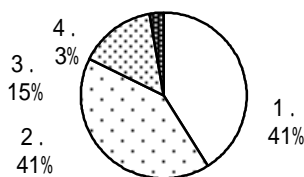
ウ 「組織的で充実した学校教育活動の実現、学校組織の活性化」が重要だと思うかどうか。

1. とてもそう思う 2. まあそう思う 3. あまりそう思わない 4. 全くそう思わない 5. よくわからない



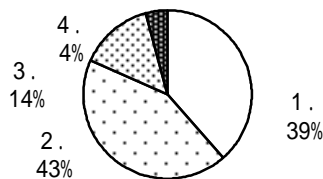
エ 「評価者との良好なコミュニケーションの構築」が重要だと思うかどうか。

1. とてもそう思う 2. まあそう思う 3. あまりそう思わない 4. 全くそう思わない 5. よくわからない



オ 「管理職のリーダーシップの発揮」が重要だと思うかどうか。

1. とてもそう思う 2. まあそう思う 3. あまりそう思わない 4. 全くそう思わない 5. よくわからない



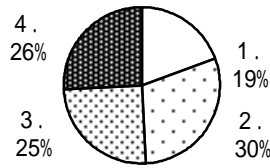
教職員評価制度を実施する目的については、アイウエオのどの項目も、「1. とてもそう思う」と「2. まあそう思う」の合計の割合が80%を超えている。

(2) 今年度設定した自己目標について

グラフの％は、「5.よくわからない」と「未記入」を除いた百分率

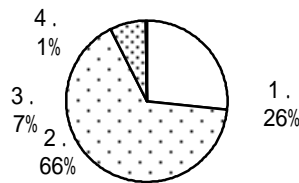
ア 今年度の学校目標(学校経営計画、学年・教科等の校務分掌の目標等)の原案作成に関与したかどうか。

1. 積極的に関わった 2. 概ね積極的に関わった 3. あまり積極的に関わっていない 4. 全く関わっていない 5. よくわからない



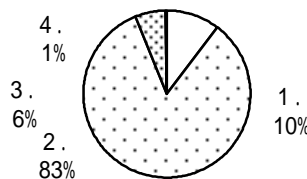
イ 今年度の自己目標は、学校目標を踏まえた目標であるかどうか。

1. かなりそうである 2. まあそうである 3. あまりそうではない 4. 全くそうではない 5. よくわからない



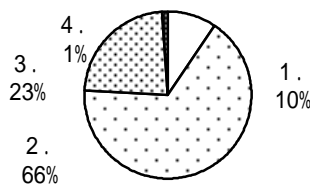
ウ 今年度の自己目標の高さは、適切であるかどうか。

1. かなり適切である 2. まあ適切である 3. あまり適切ではない 4. 全く適切ではない 5. よくわからない



エ 今年度の自己目標は、達成度が判断しやすいものであるかどうか。

1. かなり具体的である 2. まあ具体的である 3. あまり具体的ではない 4. 全く抽象的である 5. よくわからない



アの学校目標の原案作成に関しては、「1. 積極的に関わった」と「2. 概ね積極的に関わった」が約半数であるにも関わらず、イの学校目標を踏まえた自己目標になっているかについては、「1. かなりそうである」と「2. まあそうである」の合計で90%を超える職員が踏まえていると思っている。

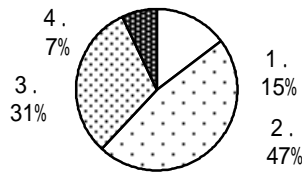
ウの自己目標の高さについては「1. かなり適切である」と「2. まあ適切である」の合計で90%以上が適切と感じているにも関わらず、エの具体的な自己目標であったかどうかは「1. かなり具体的である」と「2. まあ具体的である」の合計で76%しか具体的と感じていない。

(3) 自己目標の設定や当初面談の効果について

グラフの%は、「5.よくわからない」と「未記入」を除いた百分率

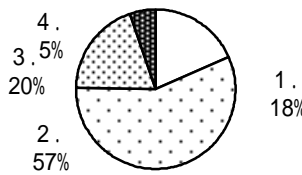
ア 「教職員の資質能力の向上及び育成」に効果があると思うかどうか。

1. とてもそう思う 2. まあそう思う 3. あまりそう思わない 4. 全くそう思わない 5. よくわからない



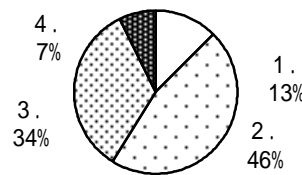
イ 「自己の取組目標の明確化」に効果があると思うかどうか。

1. とてもそう思う 2. まあそう思う 3. あまりそう思わない 4. 全くそう思わない 5. よくわからない



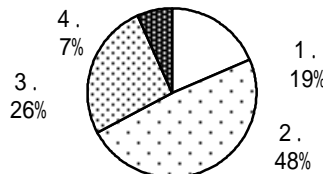
ウ 「組織的で充実した学校教育活動の実現、学校組織の活性化」に効果があると思うかどうか。

1. とてもそう思う 2. まあそう思う 3. あまりそう思わない 4. 全くそう思わない 5. よくわからない



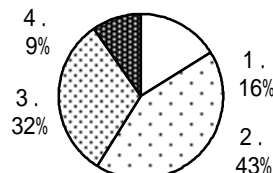
エ 「評価者との良好なコミュニケーションの構築」に効果があると思うかどうか。

1. とてもそう思う 2. まあそう思う 3. あまりそう思わない 4. 全くそう思わない 5. よくわからない



オ 「管理職のリーダーシップの発揮」に効果があると思うかどうか。

1. とてもそう思う 2. まあそう思う 3. あまりそう思わない 4. 全くそう思わない 5. よくわからない

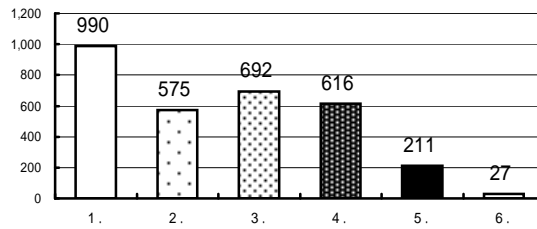


自己目標の設定や当初面談の効果については、アイウエオのどの項目も、「1. とてもそう思う」と「2. まあそう思う」の合計の割合が半数を超えている。

(4) 自己目標の達成状況、職務の遂行状況について

教職員は職務を遂行する上で、誰からの意見や指導助言等が重要だと思っているか。 (複数回答可)

1. 自分自身の振り返りが重要である。
2. 評価者等、管理職からの指導助言が重要である。
3. 同僚教職員からの意見が重要である。
4. 子どもや保護者からの意見が重要である。
5. 地域住民などからの意見が重要である。
6. その他



グラフの数字は分母をそれぞれ1,090人(未記入12人含む)とする回答者数

6. 「その他」の記載内容(選択項目と内容が重複するものは除外)

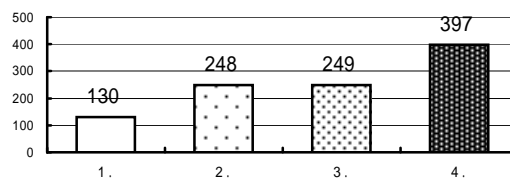
- ・ 研究者、経済人等有識者 ... 4件
- ・ 教育委員会、指導主事 ... 3件
- ・ 学校評議員 ... 2件
- ・ 自主的研究会等参加者 ... 2件
- ・ いろいろな人、誰からでも ... 2件
- ・ 家族、知人 ... 1件
- ・ PTA役員 ... 1件
- ・ 他校教職員 ... 1件
- ・ 地域の関係機関 ... 1件

教職員が職務を遂行する上で「1. 自分自身の振り返り」を最も重要視しており、次に「3. 同僚からの意見」、「4. 子どもや保護者からの意見」の順で重要視している。

(5) 評価項目について

「能力」「実績」「意欲」の3つの評価項目のうち、どの評価項目で最も高い評価を受けたいか。

1. 「能力」で高い評価を受けたい
2. 「実績」で高い評価を受けたい
3. 「意欲」で高い評価を受けたい
4. どの評価項目でもよい



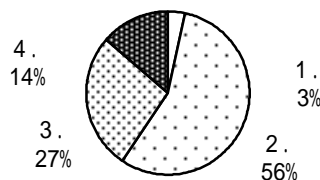
高く評価されたい評価項目については、「4. どの項目でもよい」が最も多く、「3. 意欲」「2. 実績」「1. 能力」の順で多い。

(6) 段階評価について

グラフの%は、「5. よくわからない」と「未記入」を除いた百分率

ア 「A」「B」「C」は、妥当な呼称であると思うかどうか。

1. かなりそう思う
2. まあそう思う
3. あまりそう思わない
4. 全くそう思わない
5. よくわからない



段階評価の呼称の妥当性については、「1. かなりそう思う」と「2. まあそう思う」の合計が全体で6割程度となっている。

イ 変更するとすれば「A」「B」「C」を何にすれば妥当だと思うか、具体的な呼称の提案。

具体的記載内容

- ・ SAB...11件
- ・ 優良可...9件
- ・ その他1件
- ・ 呼称以外
- ・ A+(又はA⁺又はAA又はSA)、A、B...7件
- ・ Aが一般的な評価の段階のABC...2件
- ・ S(スペシャル)、H(ハイ)、A(一般)...2件
- ・ 「3A、2A、A」「A、A、A」「A、B、適当」「A、一般的、少し努力を要する」「極めて優秀、優秀、標準」「優秀、優良、標準」「優、秀、普通」「特上、上、並」「優、良、並」「超級、上級、普通」「とても良い、よい、普通」「超特級、特級、標準」他
- ・ 段階数の変更(文章...8件、2段階...3件、4段階...15件、5段階以上...18件)
- ・ 一般的な評価の段階の変更(真ん中の段階(ABCならB)を一般的な評価に...19件)

3 自己評価、評価者評価、最終面談を行った感想

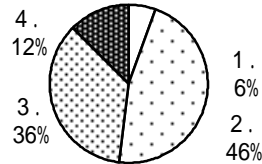
(ここでは、平成16年度京都府教職員評価制度を試行された者(1(2)アで「1. 試行対象職員であった」又は「2. 試行対象職員ではなかったが試行を実施した」と回答した者)に記入を求めた。)

(1) 自己評価、評価者評価、最終面談の効果について

グラフの%は、「5. よくわからない」と「未記入」を除いた百分率

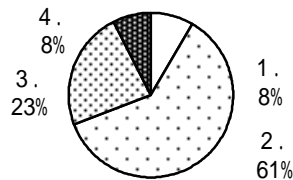
ア 「教職員の資質能力の向上及び育成」に効果があったと思うかどうか。

1. とてもそう思う 2. まあそう思う 3. あまりそう思わない 4. 全くそう思わない 5. よくわからない



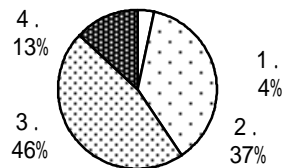
イ 「自己の取組目標の明確化」に効果があったと思うかどうか。

1. とてもそう思う 2. まあそう思う 3. あまりそう思わない 4. 全くそう思わない 5. よくわからない



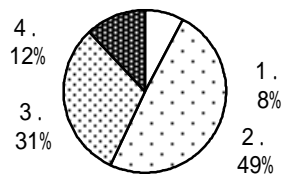
ウ 「組織的で充実した学校教育活動の実現、学校組織の活性化」に効果があったと思うかどうか。

1. とてもそう思う 2. まあそう思う 3. あまりそう思わない 4. 全くそう思わない 5. よくわからない



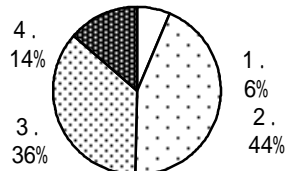
エ 「評価者との良好なコミュニケーションの構築」に効果があったと思うかどうか。

1. とてもそう思う 2. まあそう思う 3. あまりそう思わない 4. 全くそう思わない 5. よくわからない



オ 「管理職のリーダーシップの発揮」に効果があったと思うかどうか。

1. とてもそう思う 2. まあそう思う 3. あまりそう思わない 4. 全くそう思わない 5. よくわからない



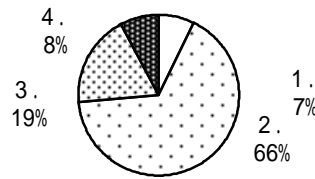
自己評価、評価者評価、最終面談の効果については、ウの組織的で充実した学校教育活動の実現、学校組織の活性化が、「1. とてもそう思う」と「2. まあそう思う」の合計で41%と最も低い。

(2) 平成16年度の評価結果について

グラフの%は、「5.よくわからない」と「未記入」を除いた百分率

ア 第二次評価者の評価結果に満足しているかどうか。

1. とても満足している 2. まあ満足している 3. あまり満足していない 4. 全く満足していない 5. よくわからない



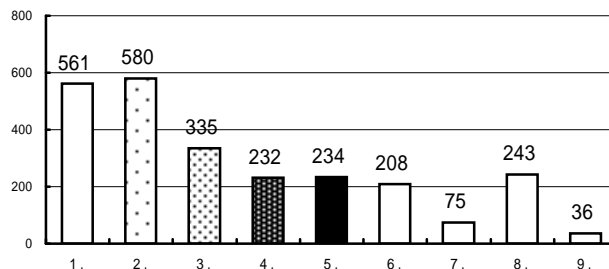
第二次評価者の評価結果については、「1. とても満足している」と「2. まあ満足している」の合計が7割強となっている。

イ 公平、公正な評価者評価が行われるために何が重要だと思うか。

(複数回答可)

1. 評価者が教職員の職務内容について理解を深めることが重要
2. 評価者が教職員の職務遂行の状況を十分把握することが重要
3. 評価者の評価の技術や能力を高めることが重要
4. 教職員の自己評価を尊重することが重要
5. 同僚教職員の意見を参考にすることが重要
6. 子どもや保護者からの意見を参考にすることが重要
7. 地域住民などからの意見を参考にすることが重要
8. 評価結果についての疑問や不満を申告できる窓口の設置が重要
9. その他

グラフの数字は分母をそれぞれ802人(未記入57人含む)とする回答者数



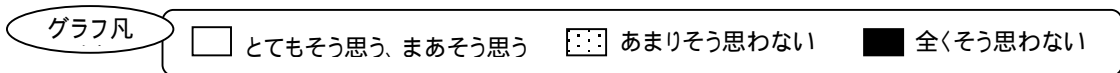
9. 「その他」の記載内容

(選択項目と内容が重複するものは除外)

- ・ 教職員による評価者(管理職)評価の実施 ... 7件
- ・ 評価者の評価に関すること以外のスキルアップ ... 5件
- ・ 細かな評価基準の設定 ... 4件
- ・ 評価者と被評価者の信頼関係 ... 2件
- ・ 個人ではなくグループ(分掌等)評価の実施 ... 2件
- ・ 教職員間での自己目標開示 ... 1件
- ・ A評価職員の実例開示 ... 1件

公平、公正な評価者評価が行われるためには、「1. 評価者が教職員の職務内容について理解を深めることが重要」と「2. 評価者が教職員の職務遂行の状況を十分把握することが重要」で全体のほぼ半数をしめており、次いで「3. 評価者の評価の技術や能力を高めることが重要」が多い。

教職員評価制度の目的と効果



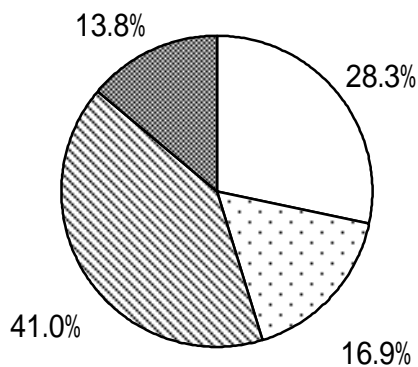
		ア 教職員の資質能力の向上及び育成	イ 自己の取組目標の明確化	ウ 組織的で充実した学校教育活動の実現、学校組織の活性化	エ 評価者との良好なコミュニケーションの構築	オ 管理職のリーダーシップの発揮
目的 効果	2(1) 教職員評価制度を実施する目的として重要であると思うかどうか	85% (12% 3%)	87% (11% 2%)	87% (10% 3%)	82% (15% 3%)	82% (14% 4%)
	2(3) 自己目標の設定や当初面談で効果があると思うかどうか	62% (31% 7%)	75% (20% 5%)	59% (34% 7%)	67% (26% 7%)	59% (32% 9%)
	3(1) 自己評価、評価者評価、最終面談で効果があると思うかどうか	52% (36% 12%)	69% (23% 8%)	41% (46% 13%)	57% (31% 12%)	50% (36% 14%)
3(1) 年齢 別	29歳以下	72% (24% 4%)	91% (9% 0%)	55% (37% 8%)	66% (30% 4%)	71% (25% 4%)
	30～39歳	54% (36% 10%)	72% (21% 7%)	38% (51% 11%)	55% (35% 10%)	49% (40% 11%)
	40～49歳	50% (38% 12%)	66% (26% 8%)	38% (49% 13%)	58% (31% 11%)	47% (40% 13%)
	50歳以上	49% (35% 16%)	67% (24% 9%)	42% (42% 16%)	55% (28% 17%)	50% (32% 18%)

教職員評価制度に関するアンケート 調査結果

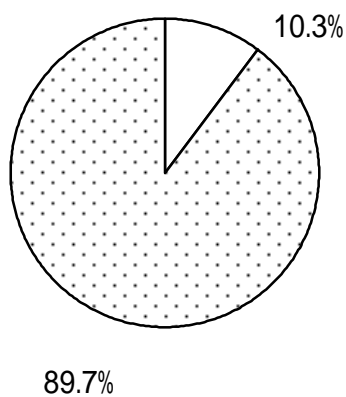
1 回答者の状況について

(1) 回答者の概要

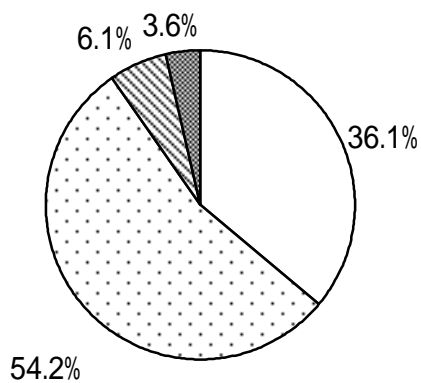
ア 校種 小学校 中学校 高等学校 盲・聾・養護学校



イ 年齢 40～49歳 50歳以上



ウ 職名 校長 教頭 事務部長 部主事

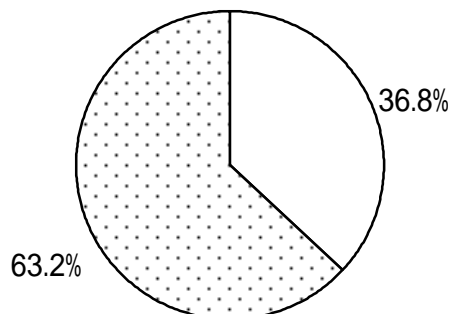


(2) 教職員評価制度に対する関わり

ア 平成16年度、教職員評価制度の試行対象職員であったかどうか

試行対象職員であった

試行対象職員ではなかった

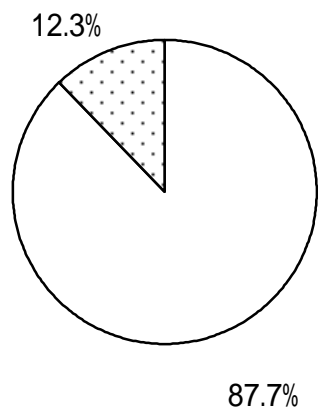


イ アで と回答した者の内、平成16年度、評価者又は評価補助者であったかどうか

評価者であった

評価補助者であった

評価者でも評価補助者でもなかった



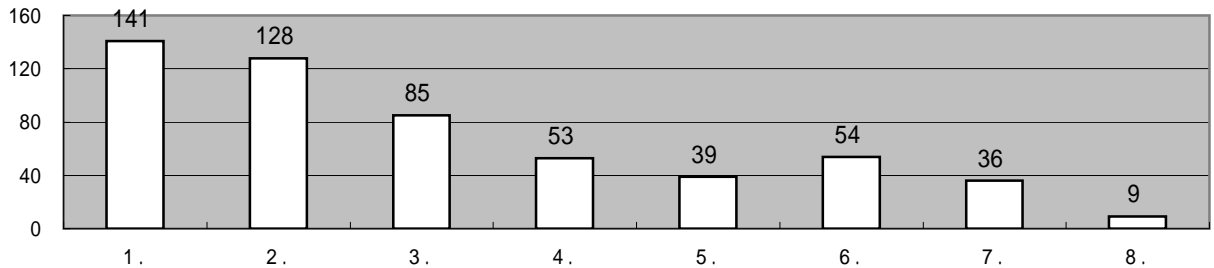
2 評価結果の活用について

教職員評価制度の評価結果を何に活用・反映すべきか。

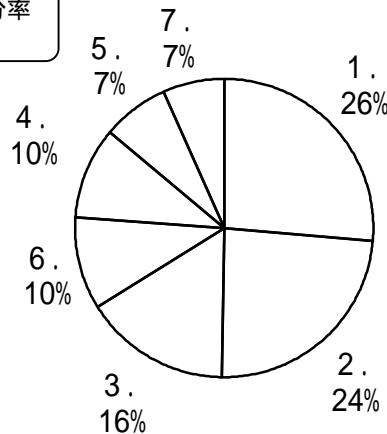
(複数回答可)

1. 日々の指導・育成に活用・反映すべきである。
2. 研修等能力開発・人材育成に活用すべきである。
3. 人事配置や人事異動に活用・反映すべきである。
4. 昇任等に活用・反映すべきである。
5. 給与等に活用・反映すべきである。
6. 指導力不足等教職員への対応方針に活用すべきである。
7. 優秀教職員表彰の対象の選考に活用すべきである。
8. その他

グラフの数字は分母をそれぞれ166人(未記入1人含む)とする回答者数



「8. その他」と「未記入」を除いた百分率
(多数意見順)



8. 「その他」の具体的記載内容

- ・ 勤務校の異動、担当学年、担当学級が変われば評価結果が異なる。特に課題校配属になった場合、単年度評価であっても(制度上)、前年度評価と違って来るため、実際にどこまで活用できるか難しい面が多々ある。また、評価が高い教員ほど求められる仕事量が増え、能力、実績、意欲の評価項目に影響を及ぼす。
- ・ 教職員が教育活動の責任や認識・意識をより持つための自己評価であり、それ自体に意義がありまた反映していると考え。
- ・ 管理職と一般職員がコミュニケーションをとる機会になり、管理職がその職員に期待することや具体的な考えがより伝わりやすくなり、本人のモチベーションが上がる等の効果が期待できる。
- ・ 学校が今求められている「生徒に何をしてやれるのか、保障していくのか」の経営目標を組織として学校全体で考えることができる。
- ・ 「日々の指導」に連携するのかもしれないが、学校教育目標や教育活動の実際に結びつくものが好ましい。校長主導が評価・被評価という講目でなく学校教育目標達成の状況把握と次の課題の明確化を兼ねた組織づくりの一貫として。
- ・ 教職員自らの資質向上に向けての自覚や意欲
- ・ 学校経営を進める際の協働体制を構築する資料として活用し、人材の組み合わせの資料としたい。
- ・ 学校経営計画に反映すべきである。
- ・ 次年度の学校教育目標やマネジメントプラン作成に反映すべきである。

評価結果の活用については、「1. 日々の指導・育成に活用・反映すべきである。」、「2. 研修等能力開発・人材育成に活用すべきである。」、「3. 人事配置や人事異動に活用・反映すべきである。」、「6. 指導力不足等教職員への対応方針に活用すべきである。」、「4. 昇任等に活用・反映すべきである。」の順で多く、それぞれ二桁の%を占めている。

アンケート

1														未回答	計
(1)	ア	299	207	493	91	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1,090
	イ	106	170	427	386	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1,090
	ウ	52	85	8	8	779	29	14	5	61	4	17	25	3	1,090
(2)	ア	767	35	272	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	1,090
	イ	59	688	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	767
	ウ	86	883	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	121	1,090

2		1.	2.	3.	4.	5.	未記入	計
(1)	ア	411	468	122	33	42	14	1,090
	イ	347	557	120	22	33	11	1,090
	ウ	438	470	104	28	38	12	1,090
	エ	426	429	154	30	40	11	1,090
	オ	397	444	145	44	46	14	1,090
(2)	ア	202	310	262	270	33	13	1,090
	イ	280	694	76	3	23	14	1,090
	ウ	104	854	60	3	58	11	1,090
	エ	99	685	239	11	45	11	1,090

2		1.	2.	3.	4.	5.	6.	未記入	計
(3)	ア	154	488	323	73	44	-	8	1,090
	イ	192	598	205	56	32	-	7	1,090
	ウ	131	482	352	74	44	-	7	1,090
	エ	193	504	272	68	46	-	7	1,090
	オ	162	432	320	97	69	-	10	1,090
(4)		990	575	692	616	211	27	12	3,123
(5)		130	248	249	397	-	-	66	1,090
(6)		29	509	246	123	159	-	24	1,090

3													
(1)	ア	29歳以下	1	37	13	2	1	-	-	-	-	1	55
		30～39歳	9	57	43	12	9	-	-	-	-	3	133
		40～49歳	18	137	118	38	23	-	-	-	-	11	345
		50歳以上	13	105	84	38	12	-	-	-	-	17	269
		未記入	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0	0
		計	41	336	258	90	45	-	-	-	-	32	802
	イ	29歳以下	7	42	5	0	0	-	-	-	-	1	55
		30～39歳	11	81	27	10	1	-	-	-	-	3	133
		40～49歳	27	188	85	24	10	-	-	-	-	11	345
		50歳以上	17	147	58	23	7	-	-	-	-	17	269
		未記入	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0	0
		計	62	458	175	57	18	-	-	-	-	32	802
	ウ	29歳以下	1	27	19	4	3	-	-	-	-	1	55
		30～39歳	6	40	62	13	8	-	-	-	-	4	133
		40～49歳	10	109	154	40	21	-	-	-	-	11	345
		50歳以上	8	92	98	38	15	-	-	-	-	18	269
		未記入	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0	0
		計	25	268	333	95	47	-	-	-	-	34	802
	エ	29歳以下	4	31	16	2	1	-	-	-	-	1	55
		30～39歳	14	56	45	12	2	-	-	-	-	4	133
		40～49歳	21	165	101	35	12	-	-	-	-	11	345
50歳以上		19	114	68	40	10	-	-	-	-	18	269	
未記入		0	0	0	0	0	-	-	-	-	0	0	
計		58	366	230	89	25	-	-	-	-	34	802	
オ	29歳以下	5	31	13	2	3	-	-	-	-	1	55	
	30～39歳	7	52	48	13	9	-	-	-	-	4	133	
	40～49歳	16	129	123	42	23	-	-	-	-	12	345	
	50歳以上	17	101	74	41	19	-	-	-	-	17	269	
	未記入	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0	0	
	計	45	313	258	98	54	-	-	-	-	34	802	
(2)	ア		37	336	94	40	220	-	-	-	-	75	802
	イ		561	580	335	232	234	208	75	243	36	57	2,561

アンケート

1						未回答	計
(1)	ア	47	28	68	23	0	166
	イ	17	148	-	-	1	166
	ウ	60	90	10	6	0	166
(2)	ア	60	103	-	-	3	166
	イ	50	7	0	-	3	60

2		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	未回答	計
		141	128	85	53	39	54	36	9	1	546