

人事評価制度に関するアンケート(平成27年9月実施)の集計結果

	アンケート項目 (内容)	選 択 肢	教 育 長		校 長	
			対象者数	回答数	対象者数	回答数
制度周知	【問1】 人事評価制度(目的、実施内容など)について、貴管内の管理職(校長、教頭)のうちどれだけの割合が理解しているとお考えですか。	ア. ほぼ全員が理解している イ. 約8割以上が理解している ウ. 約5割(半数)以上が理解している エ. 約3割以上が理解している オ. ほぼ全員が理解していない	35 (31)	29 (30) 6 (0) 0 (1) 0 (0) 0 (0)		
	【問2】 人事評価制度(目的、実施内容など)について、貴管内(校)の教職員(問1の管理職以外)のうちどれだけの割合が理解しているとお考えですか。	ア. ほぼ全員が理解している イ. 約8割以上が理解している ウ. 約5割(半数)以上が理解している エ. 約3割以上が理解している オ. ほぼ全員が理解していない		35 (31)		
様式の改善点	【問3】 昨年度の実施を踏まえて、人事評価制度における「目標設定シート」について、人事評価制度の目的等から、改善した方がよいと考えられる点がありますか。	ア. 現状のままでよい イ. 改善した方がよい (具体的な改善内容及びその理由)	35 (31)	34 (30) 1 (1)	329 (298)	301 (239) 28 (59) 別紙1「目標設定シートの改善」
	【問4】 昨年度の実施を踏まえて、人事評価制度における「人事評価書」について、人事評価制度の目的等から、改善した方がよいと考えられる点がありますか。	ア. 現状のままでよい イ. 改善した方がよい (具体的な改善内容及びその理由)	35 (31)	35 (30) 0 (1)	329 (298)	312 (270) 17 (28) 別紙2「人事評価書の改善」
フィードバック	【問5】 昨年度の実施を踏まえて、人事評価制度における「人事評価書」のフィードバックの在り方について、人事評価の目的等から、改善した方がよいと考えられる点がありますか。	ア. 現状のままでよい イ. 改善した方がよい (具体的な改善内容及びその理由)	35 (31)	35 (31) 0 (0)	328 (298)	318 (284) 10 (14) 別紙3「フィードバックの改善」
	【問6】 昨年度の人事評価書を開示した者(校長、教頭など)について	ア. 希望の有無にかかわらず開示した イ. 希望者に開示した ウ. 開示を希望する職員がいなかった	35 (31)	1 (0) 1 (0) 31 (31)	323 (298)	26 (35) 25 (27) 272 (236)
研修	【問7】 人事評価書を開示した時期について	ア. 最終面談時 イ. 最終面談以降3月31日までの間 ウ. ア、イの両方の時期	35	1 1 0	51 (62)	38 (47) 12 (14) 1 (1)
	【問8】 評価者研修(評価者の評価能力を高めることを目的とする研修)の実施について ※【校長以下は】評価能力を高め、情報を交換する場として評価者研修は必要ですか。	ア. 必要ではない イ. 必要である (具体的な改善内容及びその理由)	34	12 22	327	70 257
成果	【問9】 人事評価制度の実施により成果があったと思う点をあげてください(複数回答可)	ア. 教育目標の共有化 イ. 学校経営(組織マネジメント)の充実 ウ. 学校組織の活性化 エ. 風通しのよい職場づくり オ. 人事管理の資料 カ. 管理職の意識の向上 キ. 教職員の意識の向上 ク. 教職員の職業能力の育成 ケ. その他 その他の内容()	35 (31)	26 (21) 15 (17) 11 (10) 11 (2) 5 (3) 25 (23) 23 (24) 11 (8) 0 (1)	329 (298)	236 (212) 162 (122) 135 (96) 92 (89) 68 (40) 124 (81) 227 (202) 150 (119) 4 (4)
処遇への反映	【問10】 現行の昇給制度では、教職員の処遇(特に昇給)が能力や仕事ぶりによって決定され、結果として教職員間で給与にも格差が付く場合がありますが、どのように考えますか。	ア. 問題はない イ. ある程度やむを得ない ウ. 問題である エ. わからない (具体的な改善内容及びその理由)	35	22 13 0 0	323	125 184 7 7 別紙5「昇給制度の課題」
意見	【問11】 その他、人事評価制度についての改善点やご意見がありましたらお書きください。					別紙6「人事評価制度全般」

※教育長、校長欄の()内の数字は、平成25年度のアンケートの集計結果

目標設定シートの改善

(別紙1)

分類/項目		合計	教育長	校長
1	・現状のままで実施すべき	2	1	1
全体的なもの				
	・記述スペースの拡張 (A 4→A 3)	1		1
	・昨年度の目標と対比できる形式に。	1		1
	・数値目標が設定できる場合は、達成度を「%」で記入	1		1
2	○ステージについて ・ステージごとにより区分する。 ・事務職員は、等級に応じたシートにすべき	2		2
	・作成基準日を4月の早い時期にすべき	1		1
	・目標設定や手だてなどを記載する際の参考となる記載例があるとよい。	1		1
	・自己目標の位置付けを明確にできる欄を設ける	1		1
「重点とする職務の目標」に関するもの				
	・簡潔な目標・目標達成の手立ての例を示す。 ・年間を通じて行う業務と、特化した目標との区別がはっきりしない。 ・「能力目標」のように要素で区分して設定する。 ・事務職は、主幹の幅が広いので、教諭のようにステージ分けが必要。	1		1
3	○「能力目標」と重複する箇所が多くみられるので、 ・統合すべき。 ・明確に区分すべき。 ・能力目標と同じ内容で、また混同して記載するケースが結構ある。	6		6
	・「困難度」のうち、「低」は不要（違和感を感じる） ・「困難度」の記載は不要。	1		1
「能力目標」に関するもの				
	・能力目標にも、「自己目標」、「中間確認」、「成果と課題」を記入すべき。	1		1
4	・「能力」、「求められる水準」の各項目をPDCAの観点から再整理すべき。	1		1
	・「今年度の重点目標」のうち、「△」は不要（違和感を感じる）。 ・「今年度の重点目標」のうち、「手立て」は軽重(◎, ○, △)にかかわらず記入する。	1		1
「職務に取り組む態度」に関するもの				
5	・自己評価の理由を記入させる。 ・自己の課題等を記入する欄を設ける。 ・「重点目標」や「手立て」を記入する欄を設ける。 ・⑧の項目は当たり前すぎて必要ない	3		3
その他				
6	将来的には、能力の総合評価という項目等を設けてほしい。	1		1
合 計		25	1	24

人事評価書の改善

(別紙2)

分類/項目		合計	教育長	校長
1	無記入	336	33	303
2	・現状のままで実施すべき	2	2	
様式（項目の追加・変更・削除、スペース）に関するもの				
	・成果の欄に目標の内容や手立ても十分明確に記入できない。	1		1
	・学校の状況に応じた指標の基準が設定しづらい。	1		1
3	・求められる水準を端的に表現する。	1		1
	・「特記事項」の記入の簡略（省略）化	1		1
	・ウエイトは、トータルで教職員を把握し評価できるように。	1		1
	・評価項目をシンプルに。	2		2
記入要領に関するもの				
	・職務に取り組む態度は、水準に満たない場合のみ評価する。	1		1
	・目的と結果の活用を、教職員に周知徹底することが必要。	1		1
4	・各項目については、求められる水準を意識して取り組ませるべき。	1		1
	・PDCAの観点から「能力」、「求められる水準」を再整理	1		1
	・⑧の項目は当たり前すぎて必要ない	1		1
合 計		14	2	12

フィードバックの改善

(別紙3)

分類/項目		合計	教育長	校長
1	無記入	354	34	320
2	・現状のままで実施すべき	1	1	
人事評価書の開示時期・方法について				
3	・人事評価書を提示し、評価や記載内容について責任を持って伝える。	1		1
	・最終面談をしたうえで最終評価を確定し、本人にフィードバックしたい。	2		2
開示には消極的な意見				
4	・提示することには、苦慮する。	1		1
	・面接において、改善に向けての話を行っても十分に受け止めてもらえないと感じる。 ・学校組織の活性化に繋がるかは、疑問を感じる。	3		3
その他				
5	・絶対評価が、相対評価に陥っていないかという不安がある。	1		1
合 計		9	1	8

評価者研修の改善

(別紙4)

分類/項目		合計	教育長	校長
実施する必要がある				
1	・公正な人事評価を実施するためには、年に1回程度は必要。	122	12	110
	・2～3年に1回程度。	33	1	32
	・評価者に昇任したときに必要。 ・管理職の年次研修の中で実施。	19	3	16
	・年間1～2回程度は必要。	5		5
実施に消極的な意見				
2	・学校を空けることが少ないように、研修は少なくしてほしい。	1		1
その他				
3	・管理職だけでなく、全教職員向けに、人事評価制度に関する研修を進めていくべきだと考える。	1		1
合 計		181	16	165

昇給制度の課題

(別紙5)

分類/項目		合計	教育長	校長
1	無記入	159	20	139
問題ない・やむを得ない				
2	○当然・問題ない ・職務能力等に対する評価を給与に反映させることは、当然である。また、教職員の一層の意欲や意識の向上につながる。 ・仕事に対し、真摯に向き合い、努力している人は評価されるべき。	100	7	93
	○やむを得ない ・能力や仕事ぶりは、努力や意識で改善できる。その差によって、給与に格差がつくのもやむを得ないと考えている。	52	2	50
課題がある・問題がある				
3	・上位の昇給区分の割合があるため、教職員の取組に対して絶対評価ができず、公平性を欠いた評価が生じる。 ・一般企業では当たり前のことだが、教職員にこの制度が当てはまるとは思えない。 ・ある年齢を超えると昇給率が減少することが意欲に繋がらない。	11		11
合 計		163	9	154

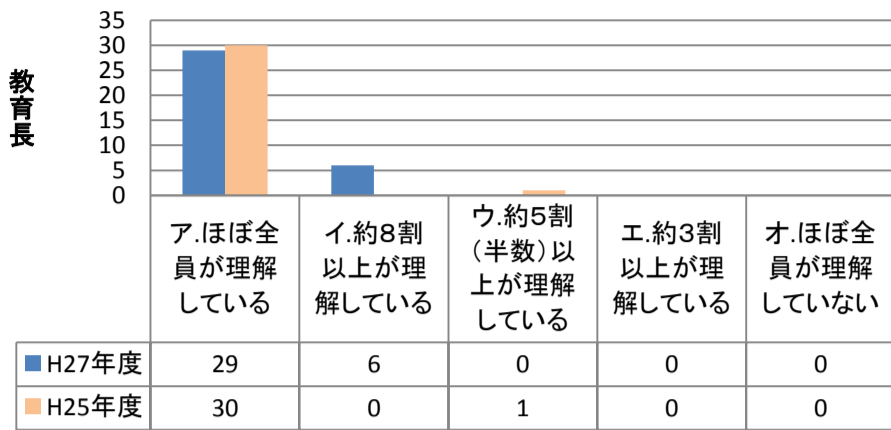
人事評価制度全般

(別紙6)

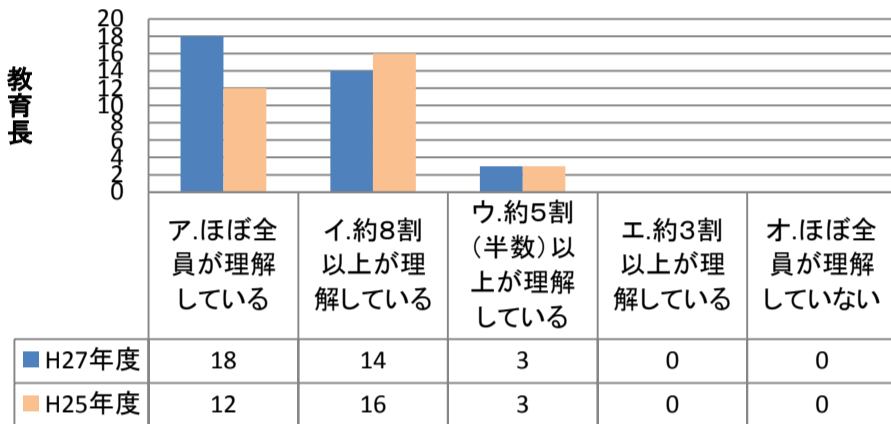
分類/項目		合計	教育長	校長
1	無記入	246	28	218
2	○定着している・効果的である ・この制度が、職員の職業能力の育成を図り、もって学校組織の活性化に資することに加え、教職員の意欲の向上と若手教職員の育成に活かされることを期待します。 ・この制度は、教育目標を共有化し方向付けることができる。また、各教職員の目標の具現化方法が、管理職と面談することにより明確になるので、効果的な面が多い。	23	1	22
	○研修の必要性 ・評価者の評価能力が向上し、客観性・納得性の高い評価が行われないと、制度への信頼が得られない。そのため、評価者研修が重要である。 ・個々の職務行動の評価について、評価の観点や対象とすべき行動についてさらに演習等を実施して、評価者の評価能力を高めていく必要がある	11	1	10
	○面接時間の確保 ・制度をうまく活用すれば、管理職として学校経営の大きなツールとなり得る。しかしながら、現状では、一人一人の面談の時間を十分に確保することが困難であるため、いかに面談時間を確保するか、また短い時間で面談内容をいかに充実させるかが課題となっている。 ・教職員との面談、特に年度当初の目標設定の面談が大事ですが、教職員の人数が多く、一定期間の中で時間を十分取ることに苦慮しています。	6		6
その他				
4	・校長が研修指導員等、外部で勤務する職員の人事評価が適正にできているか疑問を感じる。 ・事務や養護、栄養教諭の評価が正当にできているのかどうか考える。それらの職員を正当に評価できるように工夫する必要がある。	1	1	
合 計		41	3	38

人事評価制度のアンケートの集計結果(平成25年度と27年度)の比較

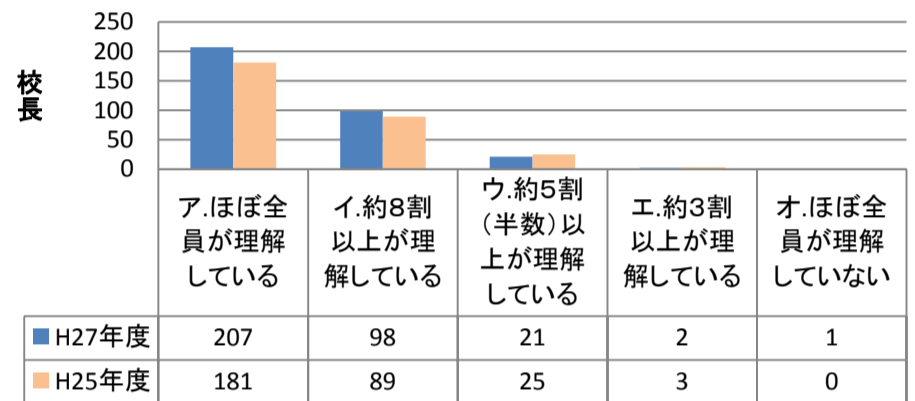
問1 人事評価制度(目的、実施内容など)について、貴管内の管理職(校長、教頭)のうちどれだけの割合が理解しているとお考えですか。



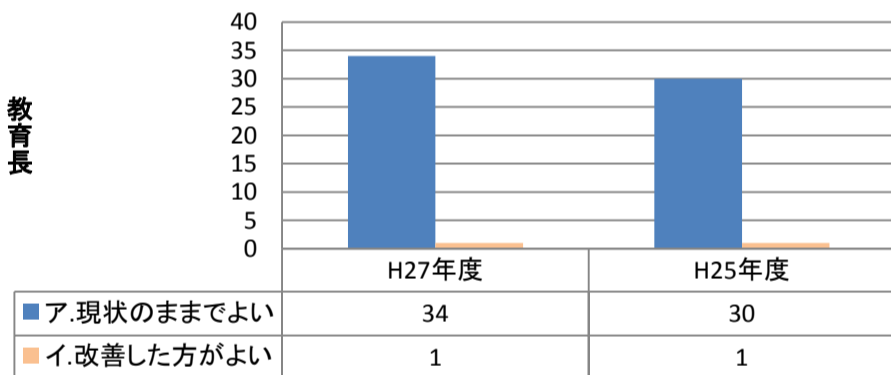
問2 人事評価制度(目的、実施内容など)について、貴管内(校)の教職員(問1の管理職以外)のうちどれだけの割合が理解しているとお考えですか。



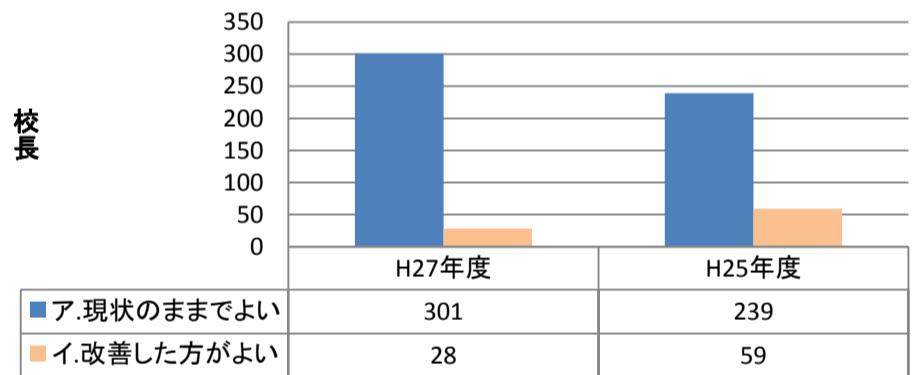
問2 人事評価制度(目的、実施内容など)について、貴管内(校)の教職員(問1の管理職以外)のうちどれだけの割合が理解しているとお考えですか。



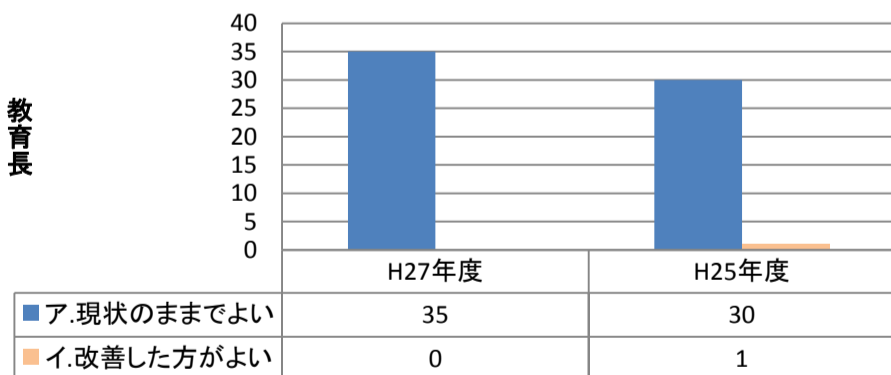
問3 昨年度の実施を踏まえて、人事評価制度における「目標設定シート」について、人事評価制度の目的等から、改善した方がよいと考えられる点がありますか。



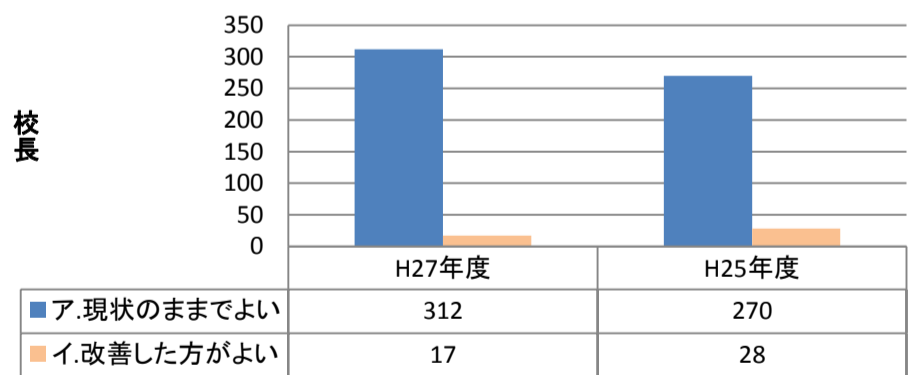
問3 昨年度の実施を踏まえて、人事評価制度における「目標設定シート」について、人事評価制度の目的等から、改善した方がよいと考えられる点がありますか。



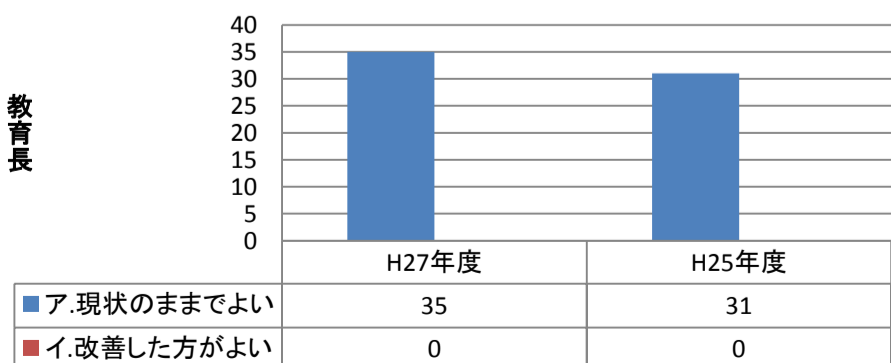
問4 昨年度の実施を踏まえて、人事評価制度における「人事評価書」について、人事評価制度の目的等から、改善した方がよいと考えられる点がありますか。



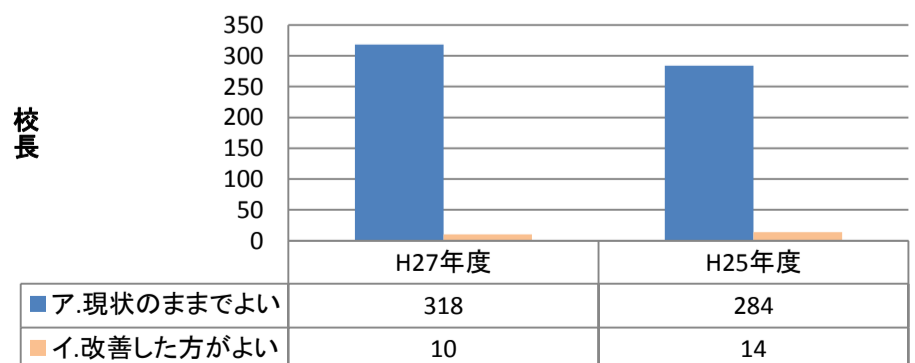
問4 昨年度の実施を踏まえて、人事評価制度における「人事評価書」について、人事評価制度の目的等から、改善した方がよいと考えられる点がありますか。

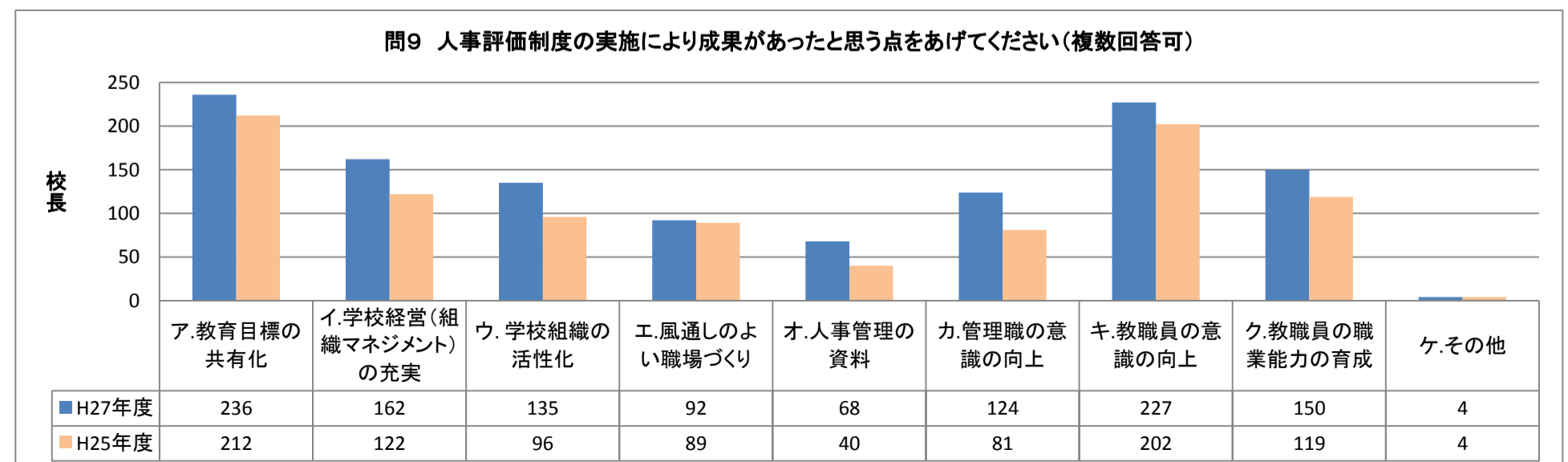
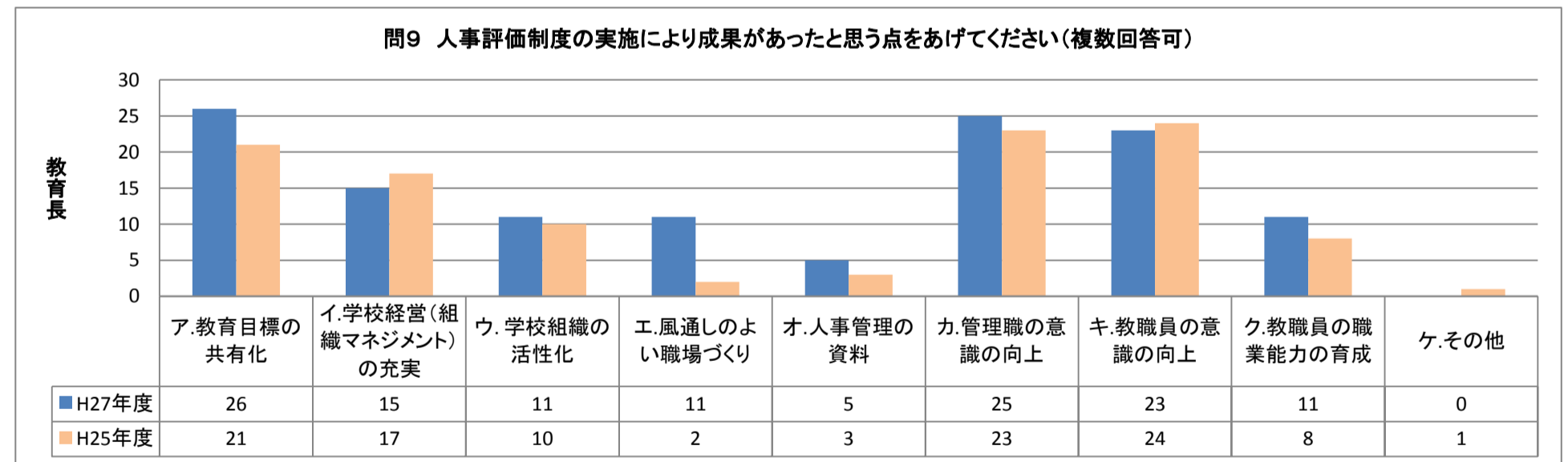
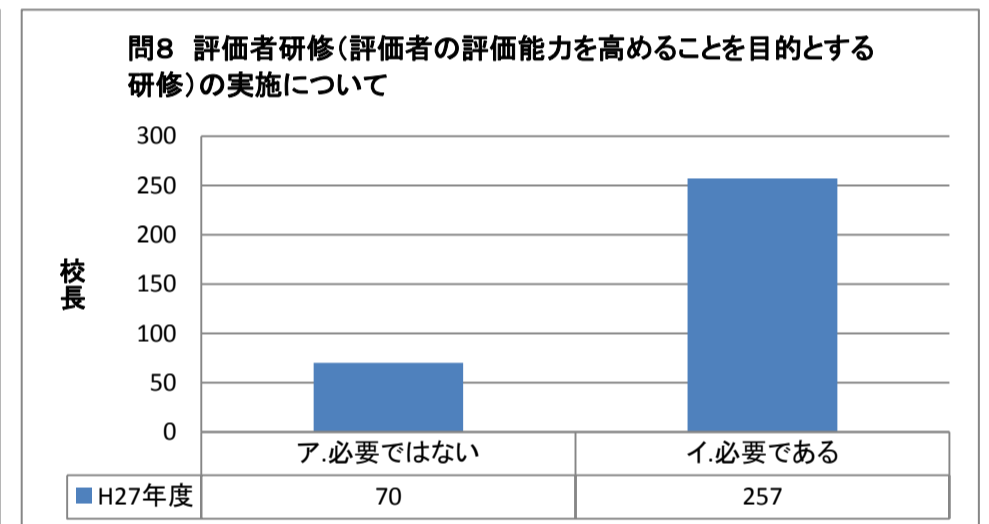
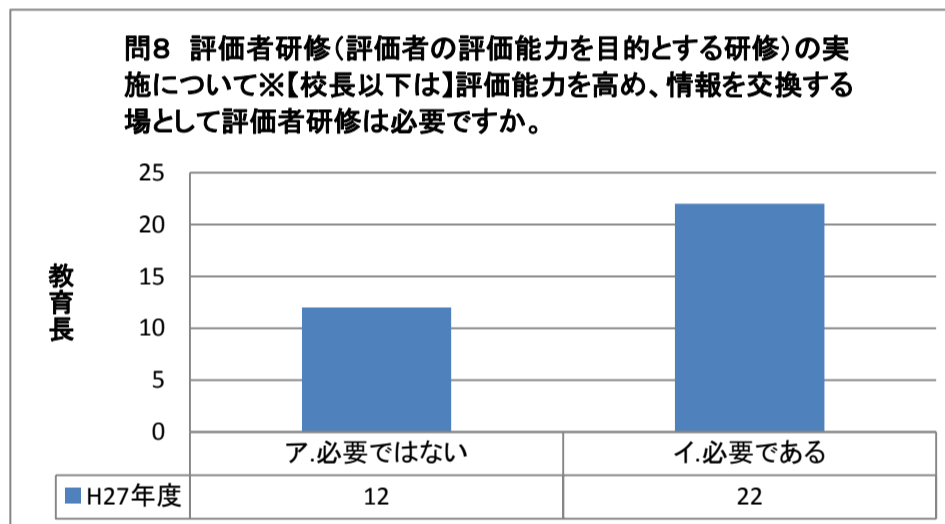
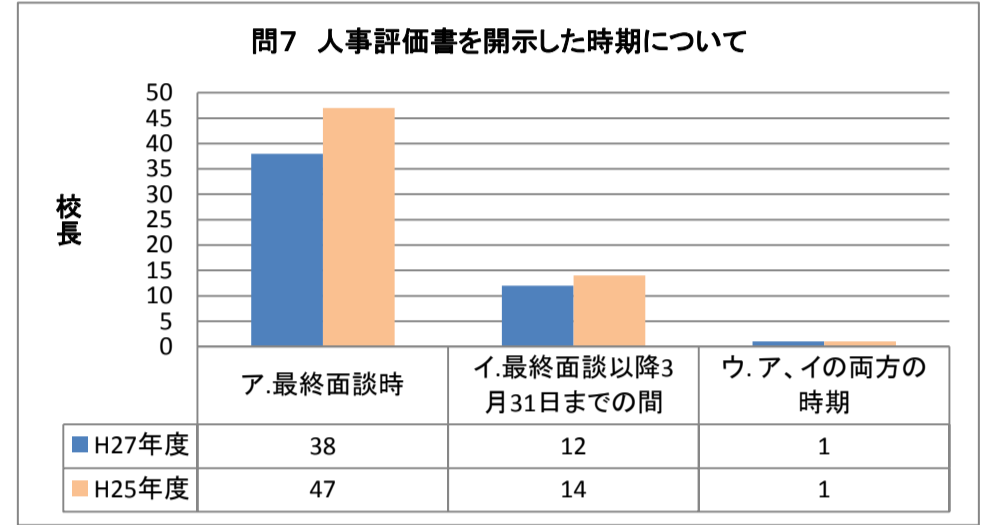
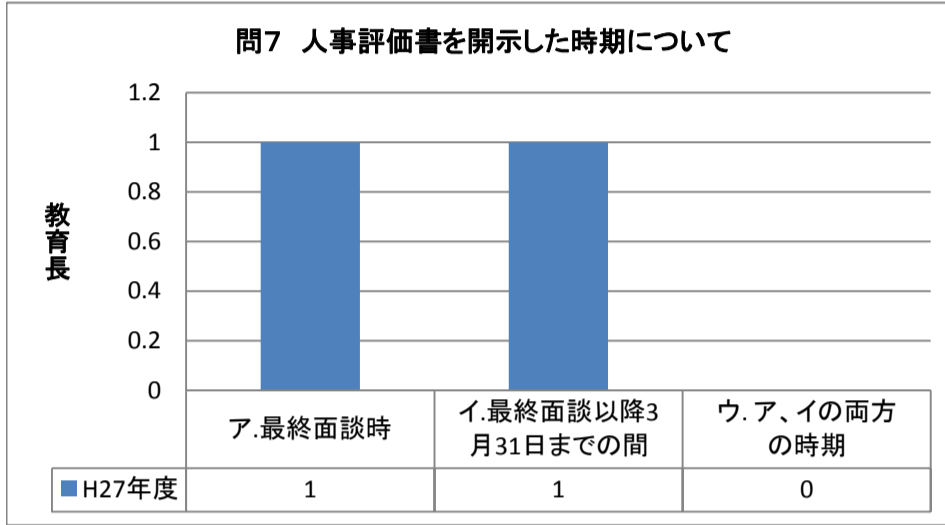
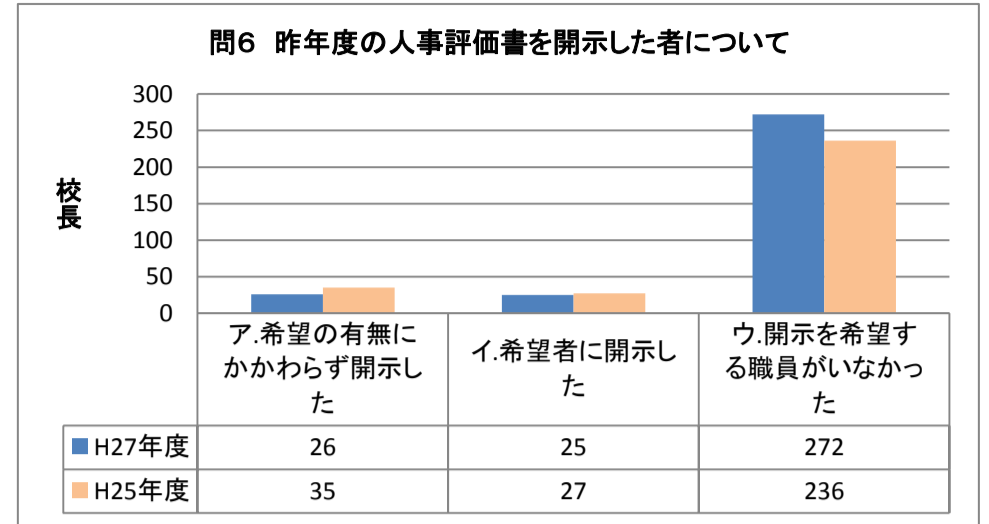
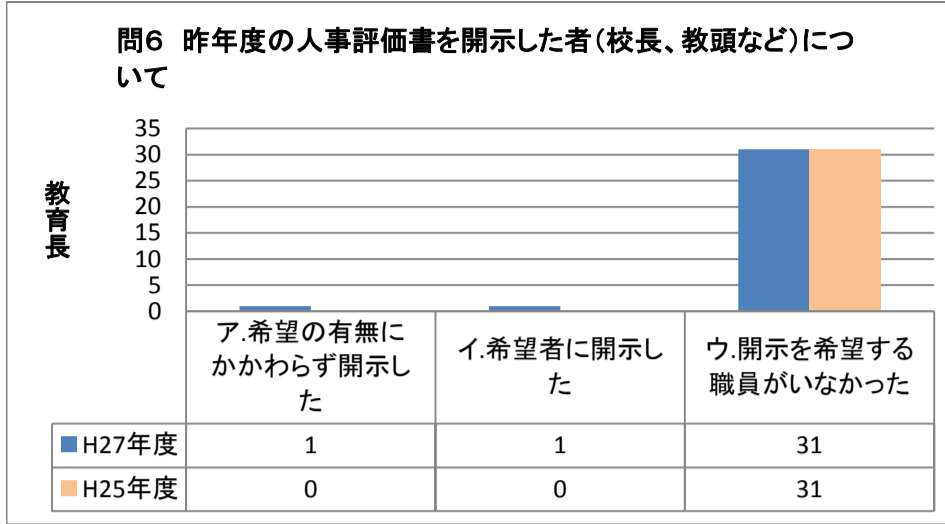


問5 昨年度の実施を踏まえて、人事評価制度における「人事評価書」のフィードバックの在り方について、人事評価の目的等から、改善した方がよいと考えられる点がありますか。



問5 昨年度の実施を踏まえて、人事評価制度における「人事評価書」のフィードバックの在り方について、人事評価の目的等から、改善した方がよいと考えられる点がありますか。





人事評価制度に関するアンケート（教育長用）

市町村（学校組合）名 _____

教育長名 _____

【問1】人事評価制度（目的、実施内容など）について、貴管内の管理職（校長、教頭）のうちどれだけの割合が理解しているとお考えですか。

ア. ほぼ全員が理解している

イ. 約8割以上が理解している

ウ. 約5割（半数）以上が理解している

エ. 約3割以上が理解している

オ. ほぼ全員が理解していない

【問2】人事評価制度（目的、実施内容など）について、貴管内の教職員（問1の管理職以外）のうちどれだけの割合が理解しているとお考えですか。

ア. ほぼ全員が理解している

イ. 約8割以上が理解している

ウ. 約5割（半数）以上が理解している

エ. 約3割以上が理解している

オ. ほぼ全員が理解していない

【問3】昨年度の実施を踏まえて、人事評価制度における「目標設定シート」について、人事評価制度の目的（職員の職業能力の育成、学校組織の活性化）等から、改善した方がよいと考えられる点がありますか。

ア. 現状のままでよい

イ. 改善した方がよい

→ イ. を選択の場合のみ下記に記入のこと

（具体的な改善内容及びその理由）

[]

【問4】昨年度の実施を踏まえて、人事評価制度における「人事評価書」について、人事評価制度の目的（職員の職業能力の育成、学校組織の活性化）等から、改善した方がよいと考えられる点がありますか。

ア. 現状のままでよい

イ. 改善した方がよい

→ イ. を選択の場合のみ下記に記入のこと

（具体的な改善内容及びその理由）

[]

【問5】昨年度の実施を踏まえて、人事評価制度における「人事評価書」のフィードバックの在り方について、人事評価制度の目的（職員の職業能力の育成、学校組織の活性化）等から、改善した方がよいと考えられる点がありますか。

ア. 現状のままでよい

イ. 改善した方がよい

→ イ. を選択の場合のみ下記に記入のこと

（具体的な改善内容及びその理由）

[]

【問6】昨年度の人事評価書を開示した者（校長、教頭など）について

ア. 希望の有無にかかわらず開示した イ. 希望者に開示した ウ. 開示を希望する職員がいなかった

【問7】人事評価書を開示した時期について

（【問6】の回答で ア. 又は イ. を選択した場合のみお聞きします。）

ア. 最終面談時 イ. 最終面談以降3月31日までの間 ウ. ア、イの両方の時期

【問8】評価者研修（評価者の評価能力を高めることを目的とする研修）の実施について

ア. 必要ではない イ. 必要である → **イ. を選択の場合のみ下記に頻度等を記入のこと**
(その理由・その他課題)

()

【問9】人事評価制度の実施により成果があったと思う点をあげてください（複数回答可）。

ア. 教育目標の共有化 イ. 学校経営（組織マネジメント）の充実 ウ. 学校組織の活性化
エ. 風通しのよい職場づくり オ. 人事管理の資料 カ. 管理職の意識の向上
キ. 教職員の意識の向上 ク. 教職員の職業能力の育成
ケ. その他（)

【問10】現行の昇給制度では、教職員の処遇（特に昇給）が能力や仕事ぶりによって決定され、結果として教職員間で給与にも格差が付く場合がありますが、どのように考えますか。

ア. 問題はない イ. ある程度やむを得ない ウ. 問題である エ. わからない
(具体的な理由)

()

【問11】その他、人事評価制度・昇給制度についての課題や改善点、ご意見がありましたらお書きください。

()

人事評価制度に関するアンケート（校長用）

学校名（現在） _____ 学校長名 _____

H26年度の所属名・職名 _____（現在の学校・職と同じ場合は記入の必要はありません）

【問1】人事評価制度（目的、実施内容など）について、貴校のどれだけの教職員が理解しているとお考えですか。

- ア. ほぼ全員が理解している イ. 約8割以上が理解している
ウ. 約5割（半数）以上が理解している エ. 約3割以上が理解している
オ. ほぼ全員が理解していない

【問2】昨年度の実施を踏まえて、人事評価制度における「目標設定シート」について、人事評価制度の目的（職員の職業能力の育成、学校組織の活性化）等から、改善した方がよいと考えられる点がありますか。

ア. 現状のままでよい イ. 改善した方がよい → **イ. を選択の場合のみ下記に記入のこと**
(具体的な改善内容及びその理由)

[]

【問3】昨年度の実施を踏まえて、人事評価制度における「人事評価書」について、人事評価制度の目的（職員の職業能力の育成、学校組織の活性化）等から、改善した方がよいと考えられる点がありますか。

ア. 現状のままでよい イ. 改善した方がよい → **イ. を選択の場合のみ下記に記入のこと**
(具体的な改善内容及びその理由)

[]

【問4】昨年度の実施を踏まえて、人事評価制度における「人事評価書」のフィードバックの在り方について、人事評価制度の目的（職員の職業能力の育成、学校組織の活性化）等から、改善した方がよいと考えられる点がありますか。

ア. 現状のままでよい イ. 改善した方がよい → **イ. を選択の場合のみ下記に記入のこと**
(具体的な改善内容及びその理由)

[]

【問5】 昨年度の人事評価書を開示した者について

ア. 希望の有無にかかわらず開示した　イ. 希望者に開示した　ウ. 開示を希望する職員がいなかった

【問6】 人事評価書を開示した時期について

(【問5】の回答で ア. 又は イ. を選択した場合のみお聞きします。)

ア. 最終面談時　イ. 最終面談以降 3 月 31 日までの間　ウ. ア、イの両方の時期

【問7】 評価能力を高め、情報を交換する場として評価者研修は必要ですか。

ア. 必要ではない　イ. 必要である → **イ. を選択の場合のみ下記に頻度等を記入のこと**
(その理由・その他課題)

[]

【問8】 人事評価制度の実施により成果があったと思う点をあげてください(複数回答可)。

ア. 教育目標の共有化　イ. 学校経営(組織マネジメント)の充実　ウ. 学校組織の活性化
エ. 風通しのよい職場づくり　オ. 人事管理の資料　カ. 管理職の意識の向上
キ. 教職員の意識の向上　ク. 教職員の職業能力の育成
ケ. その他()

【問9】 現行の昇給制度では、教職員の処遇(特に昇給)が能力や仕事ぶりによって決定され、結果として教職員間で給与にも格差が付く場合がありますが、どのように考えますか。

ア. 問題はない　イ. ある程度やむを得ない　ウ. 問題である　エ. わからない
(具体的な理由)

[]

【問10】 その他、人事評価制度・昇給制度についての課題や改善点、ご意見がありましたらお書きください。

[]