

4 面談

(1) 目標設定面談や評価結果の開示面談の際に、育成（評価）者から教育活動の充実に向けての指導・助言などを行っていますが、面談が教職員の意欲・資質能力の向上等につながっていると思いますか。

- ①よくつながっている
- ②つながっている
- ③あまりつながっていない
- ④全くつながっていない

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

【当てはまるものをすべて選択】

- ①より一層丁寧な評価理由の説明
- ②今後伸ばすべき点や職務上のアドバイスの充実
- ③個人目標と組織目標の関連に係る指導・助言の徹底
- ④目標達成に向けての進捗状況確認面談の導入

5 評価方法

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

【当てはまるものをすべて選択】

- ①経験年数等による基準を明確化する
- ②職階や役割により業績評価と能力評価のウェイトを変える
- ③表彰の受賞や懲戒処分等は他の評価要素よりも重く評価に反映する
- ④評価基準「SS・S・A・B・Cの基準」をより分かりやすくする
- ⑤評価者研修をより充実する
- ⑥首席・指導教諭の意見をより一層考慮する
- ⑦同僚同士の意見をより一層考慮する
- ⑧児童・生徒からの意見をより一層考慮する
- ⑨保護者からの意見をより一層考慮する
- ⑩評価要素を細分化する

6 学校運営に関するシート

(1) 「校長・准校長の学校運営に関するシート」は、学校運営をより良いものとしていくために、教職員が自らの意見を校長・准校長に伝えることを目的としています。提出については、どのように感じていますか。 【当てはまるものをすべて選択】※教育長・校長・准校長は回答不要

- ①普段から意見を伝えているため特に提出する必要性を感じない
- ②校長・准校長から提出等をより一層周知してほしい。
- ③無記名にしてほしい
- ④校長に直接提出しにくい
- ⑤学校教育自己診断の回答と重複するため、改めて提出する必要性を感じない
- ⑥紙媒体への記入は負担感があるため電子化してほしい

(2)「教頭の学校運営に関するシート」は、学校運営をより良いものとしていくために、教職員が自らの意見を教頭に伝えることを目的としています。提出については、どのように感じていますか。【当てはまるものをすべて選択】※教育長・校長・准校長・教頭は回答不要

- ① 普段から意見を伝えているため特に提出する必要性を感じない
- ② 校長・准校長から提出等をより一層周知してほしい。
- ③ 無記名にしてほしい
- ④ 教頭に直接提出しにくい
- ⑤ 学校教育自己診断の回答と重複するため、改めて提出する必要性を感じない
- ⑥ 紙媒体への記入は負担感があるため電子化してほしい

7 システム全体

評価・育成システムは、教職員が学校目標を共有し、その達成に向けた個人目標を設定して、評価を通じて教職員の意欲・資質能力を高め、学校の教育活動等を充実させるとともに、校内組織の活性化を図っていくことを目的に実施しています。

(1) 評価・育成システムは、学校目標の共有につながっていると思いますか。

- ① よくつながっている
- ② つながっている
- ③ あまりつながっていない
- ④ 全くつながっていない

(2-1) 評価・育成システムは、意欲・資質能力の向上につながっていると思いますか

- ① よくつながっている
- ② つながっている
- ③ あまりつながっていない
- ④ 全くつながっていない

(2-2)

【「①②つながっている」とした大きな要因を最大3つまで選択してください。】

- ① 評価・育成システムを通じて評価者から認められたこと
- ② 開示面談における丁寧な評価理由の説明
- ③ 面談における、今後、伸ばすべき点や職務上の十分なアドバイス
- ④ 面談を通じた評価者との十分な意思疎通
- ⑤ 評価結果の影響を受けての意欲の変化
- ⑥ 評価結果の給与反映

(2 - 3)

【「③④つながっていない」とした大きな要因を最大3つまで選択してください。】

- ①評価・育成システムを通じて評価者から認められなかったこと
- ②開示面談における評価理由の説明不足
- ③面談における、今後、伸ばすべき点や職務上のアドバイス不足
- ④面談を通じた評価者との意思疎通の不足
- ⑤評価結果の影響を受けての意欲の変化
- ⑥評価結果の給与反映

(2 - 4) あなたの意欲の「向上」、「低下」に最も影響すると思うものを最大3つまで選択してください。

- ①やりがいのある（ない）業務への従事
- ②自分の適性に合った（合わない）業務への従事
- ③業務上での職場の評価者・同僚からの指導・助言
- ④職場における評価者、同僚との人間関係
- ⑤生徒・保護者等からの感謝等
- ⑥児童・生徒の成長
- ⑦職場の評価者や同僚から認められた（認められなかった）とき
- ⑧評価・育成システムの評価結果
- ⑨面談【目標設定、(進捗)、開示】における評価者との話し合い
【期待、激励、指導・助言】
- ⑩評価結果の給与への反映
- ⑪評価結果の任用への反映
- ⑫給与の多い少ない
- ⑬表彰制度【文部科学省、教育長など】
- ⑭福利厚生制度が充実している（していない）
- ⑮休暇休業制度の活用のしやすさ（しにくさ）
- ⑯自己啓発【自主的な学習】
- ⑰業務の繁忙や閑散
- ⑱プライベートでの出来事

(3) 評価・育成システムは、教育活動等の充実及び学校の活性化につながっていますか。

- ①よくつながっている
- ②つながっている
- ③あまりつながっていない
- ④全くつながっていない

8 給与反映

28年度評価結果の29年度給与への反映状況（45歳高等学校等教諭のモデル例）

- ・勤勉手当 上位区分への配分原資は1回あたり国並みの0.03月としています。
1回あたり A=392,704円
SS=A+12.2万円、S=A+6.1万円、B=A-2.4万円、C=A-4.8万円
- ・昇給 A以上=4号給、B=2号給、C=昇給しない

(1) がんばった人とそうでない人に給与差を設けるのは適当だと思いますか。

- ① そう思う
- ② そう思わない

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

- ① よくつながっている
- ② つながっている
- ③ あまりつながっていない
- ④ 全くつながっていない

(3) あなたは評価結果が給与に反映され、どのように思いましたか。

※被評価者として回答。教育長は回答不要

- ① がんばりが報われたと思った
- ② より一層、頑張ろうと思った
- ③ 当たり前だと思った
- ④ 特に何も思わない
- ⑤ 昨年より給与が減り、意欲が低下した
- ⑥ 意欲が低下した

(4) 教職員の意欲を向上し、組織の活性化を図るために、評価結果の給与反映をどのように改善すればよいと思いますか。【当てはまるものをすべて選択】

- ① 現状のままでよい
- ② 給与反映のメリハリを大きくする
- ③ 給与反映のメリハリを小さくする
- ④ 評価結果が上位（SS・S）の場合のみ給与を更に上げる
- ⑤ 評価結果が下位（B・C）の場合のみ給与を更に抑制する

9 システムについての意見

自由記述【1,000文字】