

## 教職員の評価・育成システムに関するアンケート結果について

大阪府教育委員会

### 【趣旨】

教職員の評価・育成システムを、その目的である「教職員の意欲・資質能力の向上」「教育活動の充実」「学校の活性化」等に一層つなげていくために、評価者(二次評価者)及び教職員(被評価者)から意見をいただき、今後の制度の充実・改善に活用する。

### 【調査時期】

平成22年7月15日～平成22年8月6日 (大阪市:～8月20日、堺市:～8月11日)

### 【調査対象者・回答者数】

[アンケートの対象](被評価者は無作為抽出)

評価者		人数
	府立学校長・准校長、工業高専事務局長等	195名
	市町村教育長(市町村立学校長の評価者)	43名
	市町村立学校長(政令市除く)	915名
大阪市	小中学校長	427名
	支援学校長	9名
堺市	小中学校長	137名
	支援学校長	2名
<b>評価者合計</b>		<b>1,728名</b>

被評価者		人数
	府立学校教職員	700名
	市町村立学校(政令市除く)教職員	1,400名
大阪市	小中学校教職員	550名
	支援学校教職員	50名
堺市	小中学校教職員	240名
	支援学校教職員	10名
<b>被評価者合計</b>		<b>2,950名</b>

対象者総合計 4,678名

[有効回答数及び回答率]

	対象数	回答数	回答率
評価者	府立学校校長・准校長	195名	177名 90.8%
	*工業高専の事務局長・事務局次長を含む		
	市町村教育長	43名	38名 88.4%
	市町村立学校長	1,490名	1,423名 95.5%
被評価者	小計	1,728名	1,638名 94.8%
	府立学校教職員	700名	484名 69.1%
	市町村立学校教職員	2,250名	1,815名 80.7%
	小計	2,950名	2,299名 77.9%
	合計	4,678名	3,937名 84.2%

(内 支援学校回答数11名)

(内 支援学校回答数53名)

※上記回答数は、回答者の属性に明らかな誤りがあった回答を除外した数字である。(除外数:288件)

除外例:「20歳代で校長を選択」、「勤務先の校種で教育委員会を選択」

「市町村教育長用以外のアンケート用紙で職種として教育長を選択」

## 評価・育成システム(全体)

### 【Q1】

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・資質向上を高め、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が、次に挙げる、それぞれの目的につながっていると思いますか。

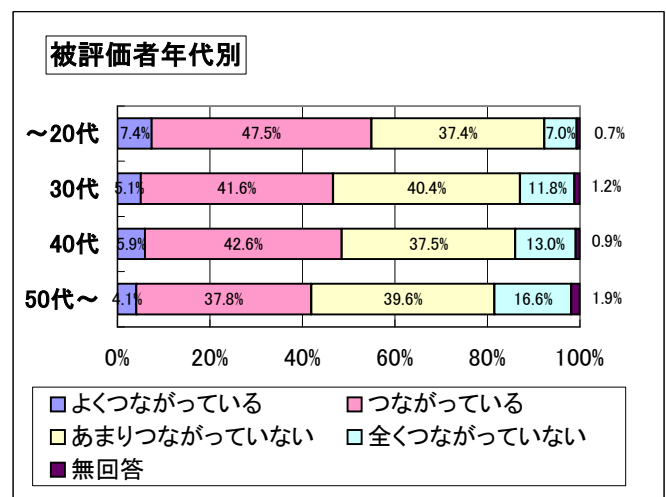
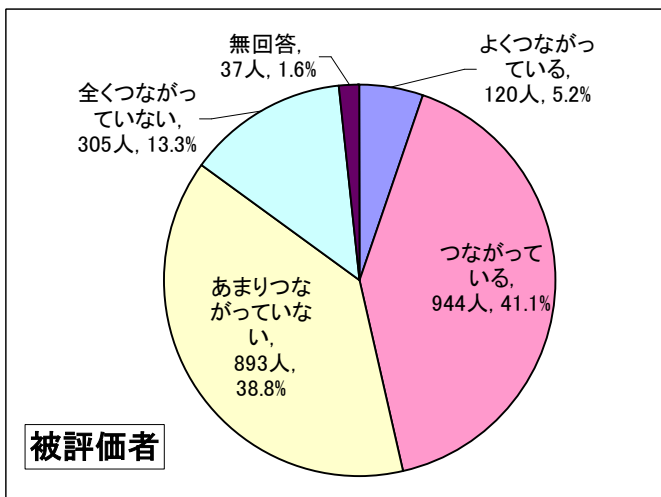
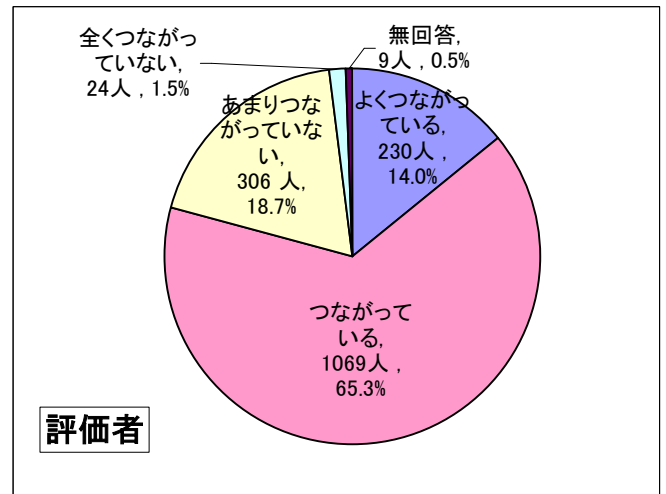
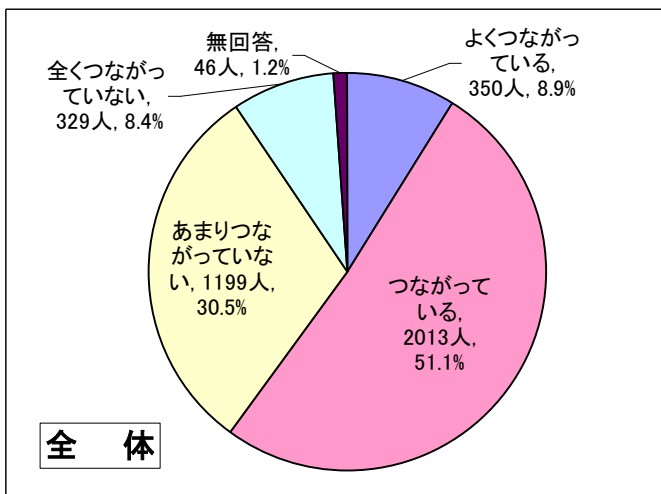
#### Q1-1 「学校目標の共有」

##### 【分析】

全体の60.0%が、学校目標の共有に「つながっている」と回答している。評価者の79.3%が、「つながっている」と回答しているが、被評価者では、52.1%が否定的な回答をしている。

目標の共有に「あまりつながっていない」と回答した者の割合は、評価者で18.7%、被評価者で38.8%となっている。

但し、年代別に見た場合、若い世代ほど肯定的な意見が多く、特に20代では54.9%が肯定的な意見を持っている。



#### 【Q1-1 「学校目標の共有」】

	全体		評価者		被評価者	
1. よくつながっている	350	8.9%	230	14.0%	120	5.2%
2. つながっている	2013	51.1%	1069	65.3%	944	41.1%
3. あまりつながっていない	1199	30.5%	306	18.7%	893	38.8%
4. 全くつながっていない	329	8.4%	24	1.5%	305	13.3%
無回答	46	1.2%	9	0.5%	37	1.6%
合計	3937	100.0%	1638	100.0%	2299	100.0%

#### (被評価者年代別内訳)

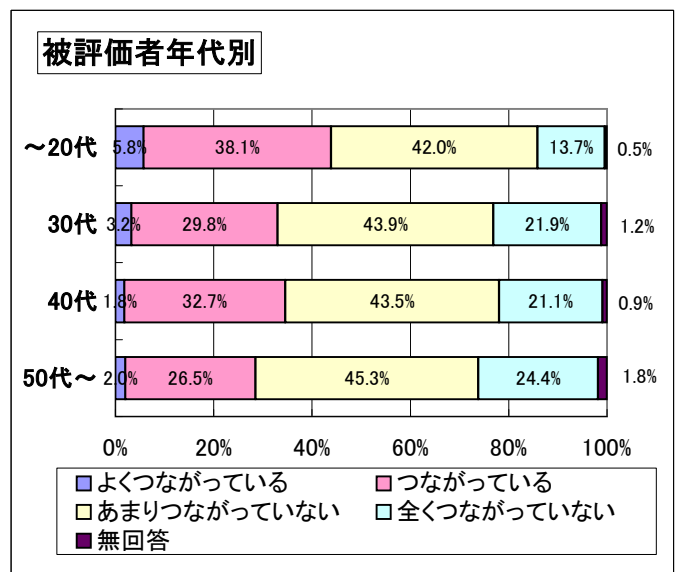
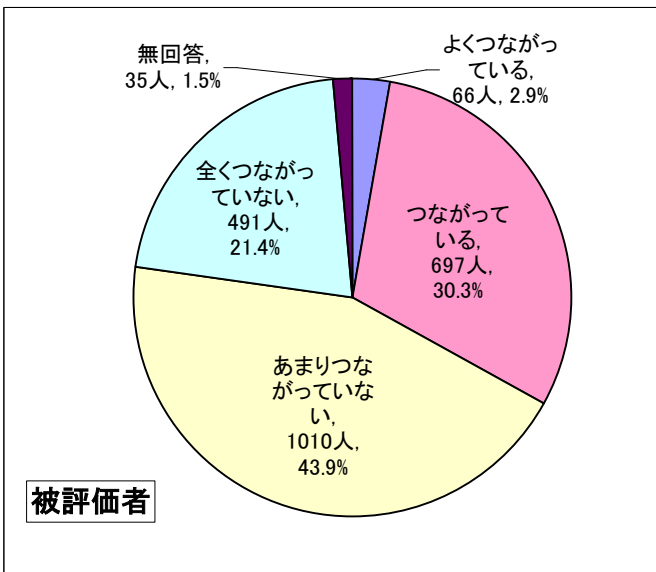
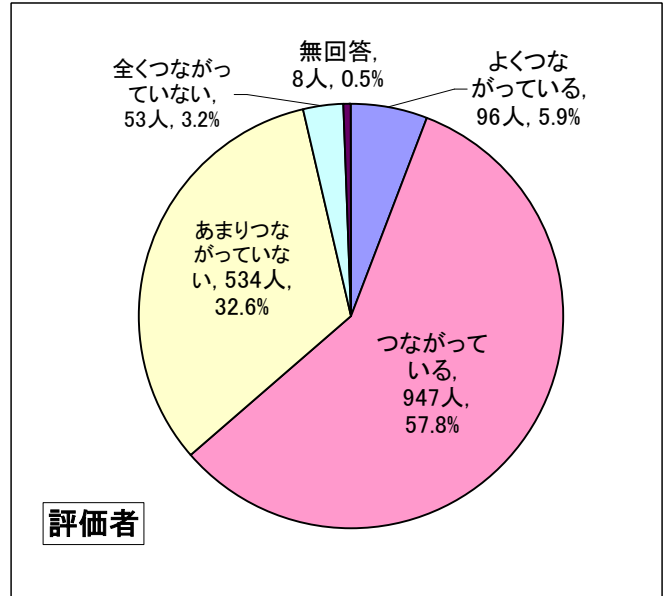
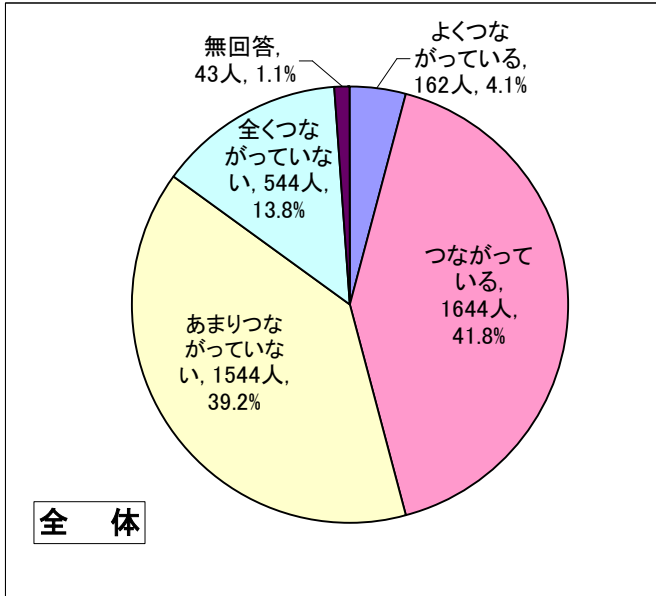
	10～20代		30代		40代		50代～	
1. よくつながっている	31	7.4%	22	5.1%	26	5.9%	41	4.1%
2. つながっている	198	47.5%	180	41.6%	186	42.6%	379	37.8%
3. あまりつながっていない	156	37.4%	175	40.4%	164	37.5%	397	39.6%
4. 全くつながっていない	29	7.0%	51	11.8%	57	13.0%	166	16.6%
無回答	3	0.7%	5	1.2%	4	0.9%	19	1.9%
合計	417	100.0%	433	100.0%	437	100.0%	1002	100.0%

※年齢欄未記入者があり、この表の合計数は被評価者総数と一致しない

## Q1-2 「教職員の意欲・資質能力の向上」

### 【分析】

全体の回答数では、肯定的な意見(45.9%)を、否定的な意見(53.0%)が上回っている。また、「よくつながっている」「つながっている」という回答が、評価者では63.7%であるが、被評価者では、否定的な回答が65.3%とほぼ正反対の結果となっている。



### 【Q1-2 「教職員の意欲・資質能力の向上」】

	全体		評価者		被評価者	
1. よくつながっている	162	4.1%	96	5.9%	66	2.9%
2. つながっている	1644	41.8%	947	57.8%	697	30.3%
3. あまりつながっていない	1544	39.2%	534	32.6%	1010	43.9%
4. 全くつながっていない	544	13.8%	53	3.2%	491	21.4%
無回答	43	1.1%	8	0.5%	35	1.5%
合計	3937	100.0%	1638	100.0%	2299	100.0%

### (被評価者年代別内訳)

	10～20代		30代		40代		50代～	
1. よくつながっている	24	5.8%	14	3.2%	8	1.8%	20	2.0%
2. つながっている	159	38.1%	129	29.8%	143	32.7%	266	26.5%
3. あまりつながっていない	175	42.0%	190	43.9%	190	43.5%	454	45.3%
4. 全くつながっていない	57	13.7%	95	21.9%	92	21.1%	244	24.4%
無回答	2	0.5%	5	1.2%	4	0.9%	18	1.8%
合計	417	100.0%	433	100.0%	437	100.0%	1002	100.0%

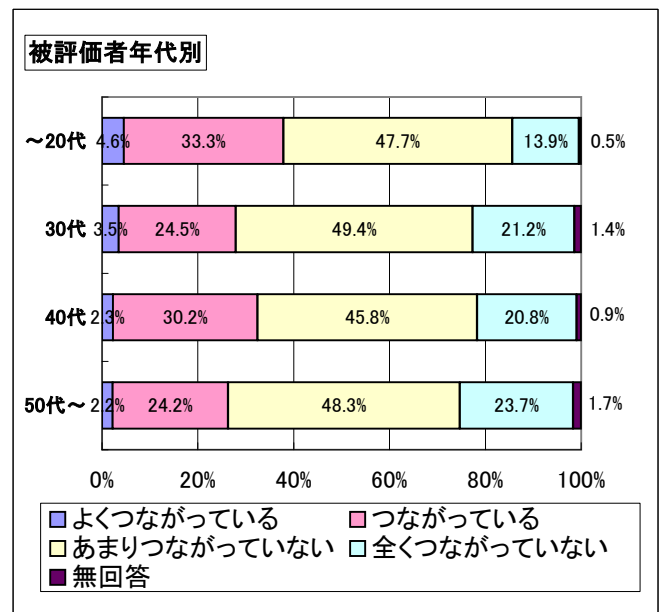
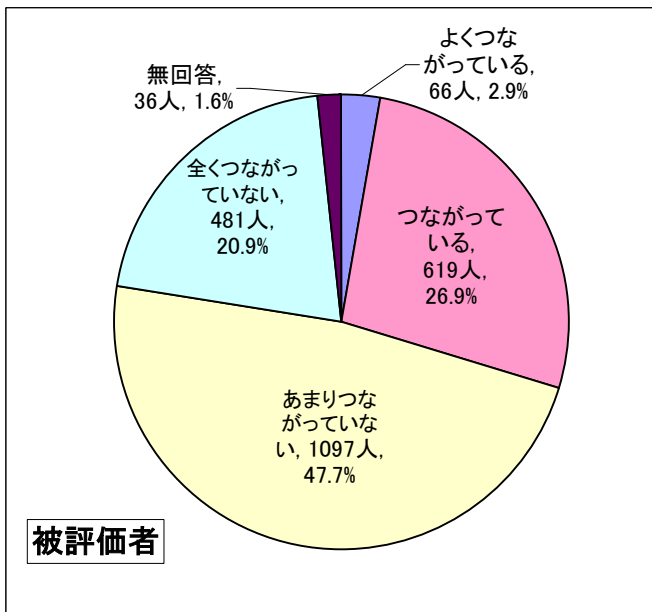
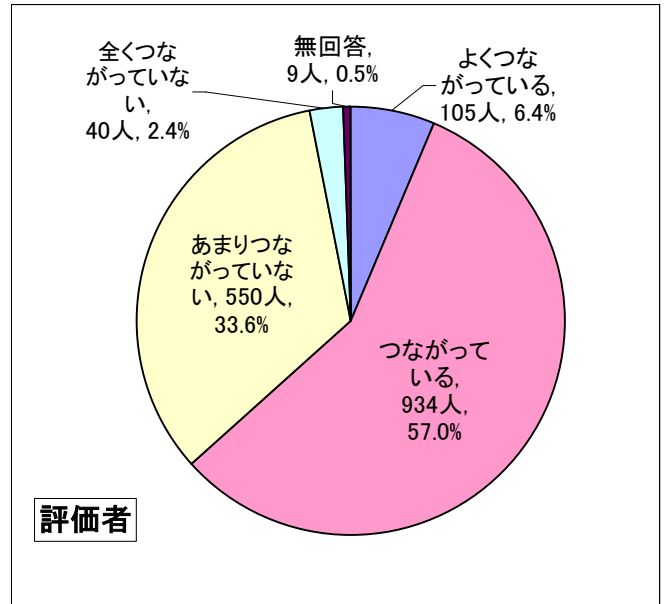
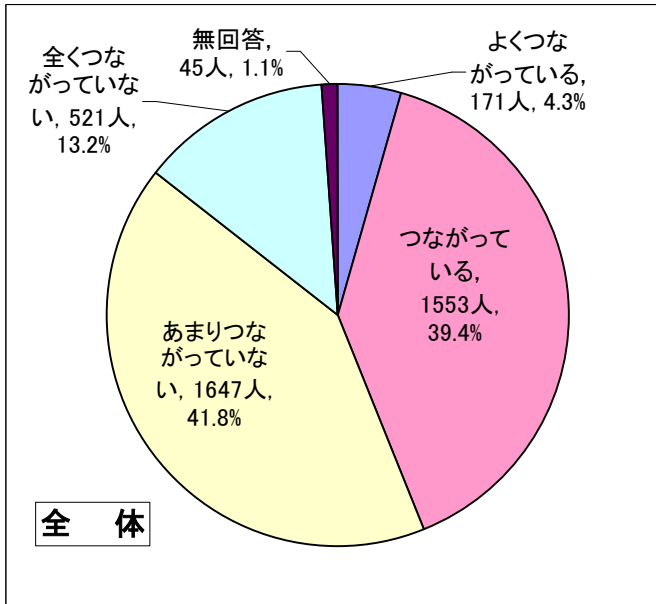
※年齢欄未記入者があり、この表の合計数は被評価者総数と一致しない

### Q1-3 「教育活動等の充実」及び「学校の活性化」

#### 【分析】

全体では、肯定的な意見43.7%に対し、否定的な意見55.0%となっている。前問と同様に評価者(肯定63.4%)に対し、被評価者(否定68.6%)と、回答が逆転している。

被評価者では、全ての年齢層で、「あまりつながっていない」という意見が最も多いが、「つながっている」という意見が全ての年齢層で2番目に多い回答となっている。



#### 【Q1-3 「教育活動等の充実」及び「学校の活性化」】

	全体		評価者		被評価者	
1. よくつながっている	171	4.3%	105	6.4%	66	2.9%
2. つながっている	1553	39.4%	934	57.0%	619	26.9%
3. あまりつながっていない	1647	41.8%	550	33.6%	1097	47.7%
4. 全くとつながっていない	521	13.2%	40	2.4%	481	20.9%
無回答	45	1.1%	9	0.5%	36	1.6%
合計	3937	100.0%	1638	100.0%	2299	100.0%

#### (被評価者年代別内訳)

	10~20代		30代		40代		50代~	
1. よくつながっている	19	4.6%	15	3.5%	10	2.3%	22	2.2%
2. つながっている	139	33.3%	106	24.5%	132	30.2%	242	24.2%
3. あまりつながっていない	199	47.7%	214	49.4%	200	45.8%	484	48.3%
4. 全くとつながっていない	58	13.9%	92	21.2%	91	20.8%	237	23.7%
無回答	2	0.5%	6	1.4%	4	0.9%	17	1.7%
合計	417	100.0%	433	100.0%	437	100.0%	1002	100.0%

※年齢欄未記入者があり、この表の合計数は被評価者総数と一致しない

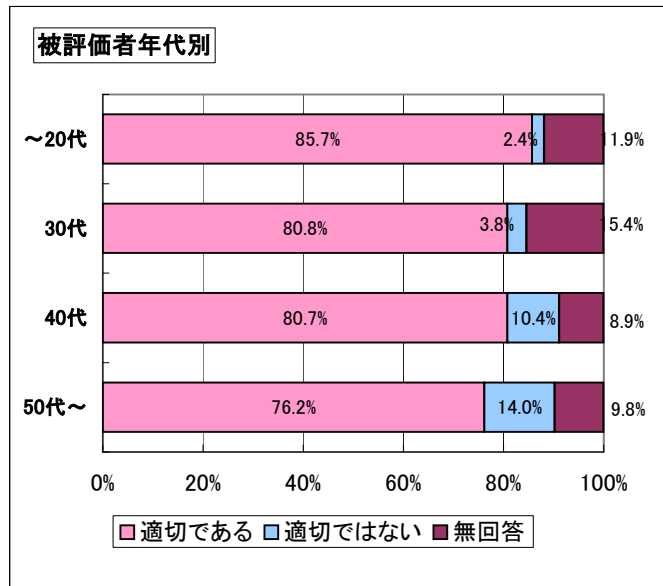
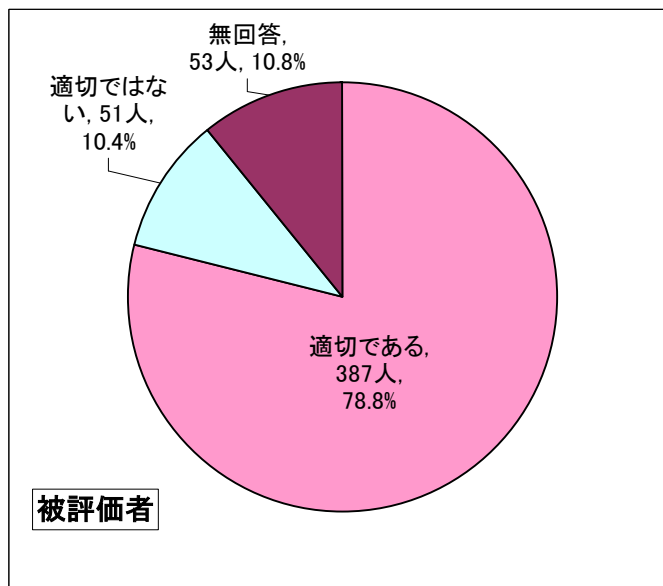
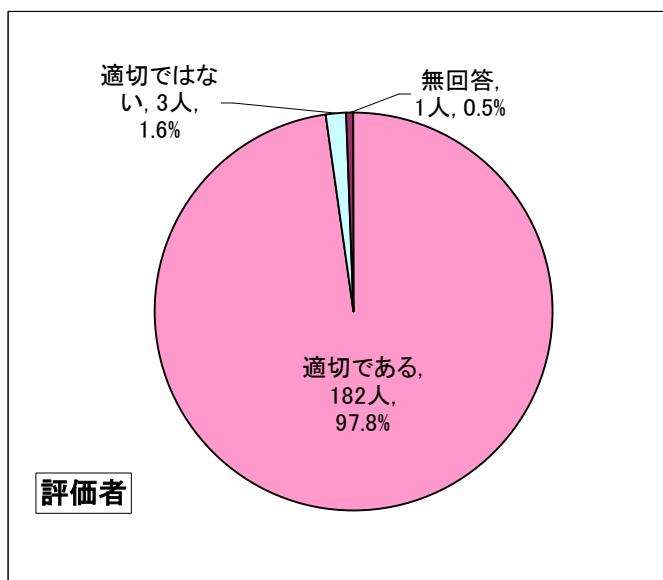
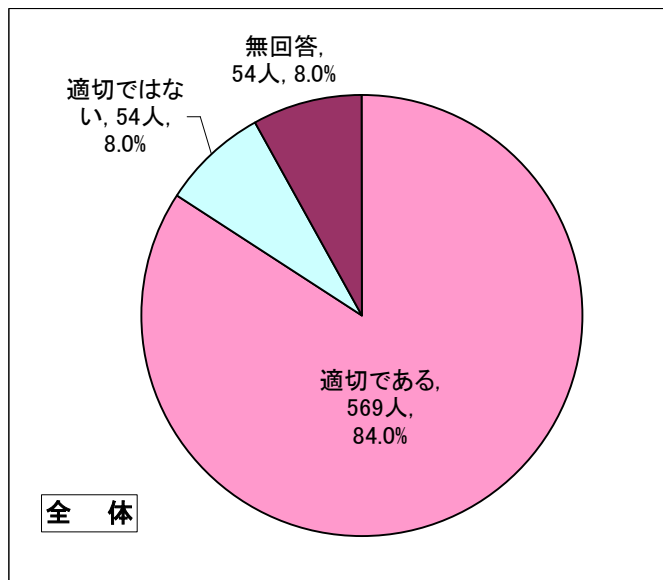
**評価者設定・評価方法**

**【Q2-1】**

高等学校等では、複数の評価者により評価を実施（一次評価＝教頭、二次評価＝校長など）していますが、複数で評価することが適切だと思いますか。  
 ※高等学校及び特別支援学校に勤務する教育職の方のみ回答してください。

**【分析】**

高等学校及び特別支援学校の教育職では、「評価は複数名ですべき」とする意見が圧倒的多数(84.0%)を占めた。特に評価者では、97.8%と非常に高くなっている。



**【Q2-1 複数で評価することが適切だと思うか】**

	全体		評価者		被評価者	
1. 適切である	569	84.0%	182	97.8%	387	78.8%
2. 適切ではない	54	8.0%	3	1.6%	51	10.4%
無回答	54	8.0%	1	0.5%	53	10.8%
合計	677	100.0%	186	100.0%	491	100.0%

**(被評価者年代別内訳)**

	10~20代		30代		40代		50代~	
1	36	85.7%	63	80.8%	109	80.7%	179	76.2%
2	1	2.4%	3	3.8%	14	10.4%	33	14.0%
3	5	11.9%	12	15.4%	12	8.9%	23	9.8%
合計	42	100.0%	78	100.0%	135	100.0%	235	100.0%

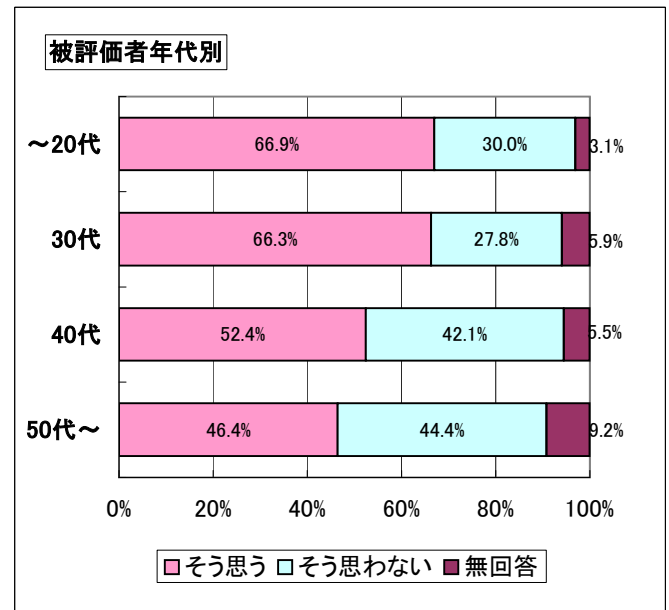
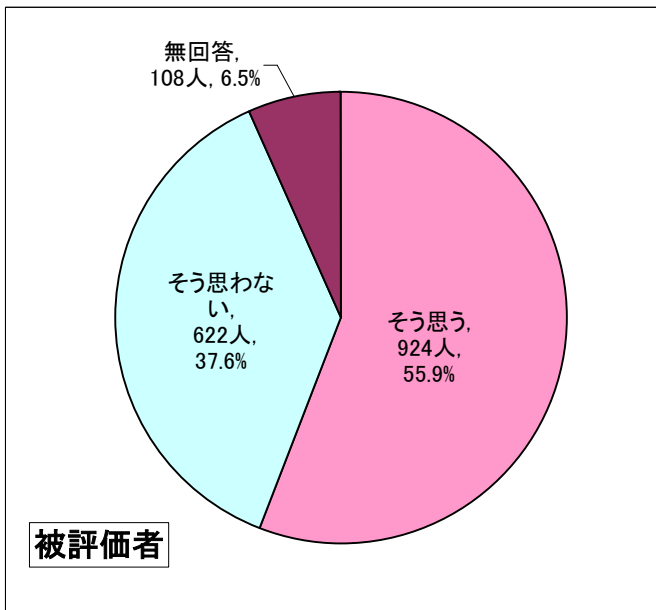
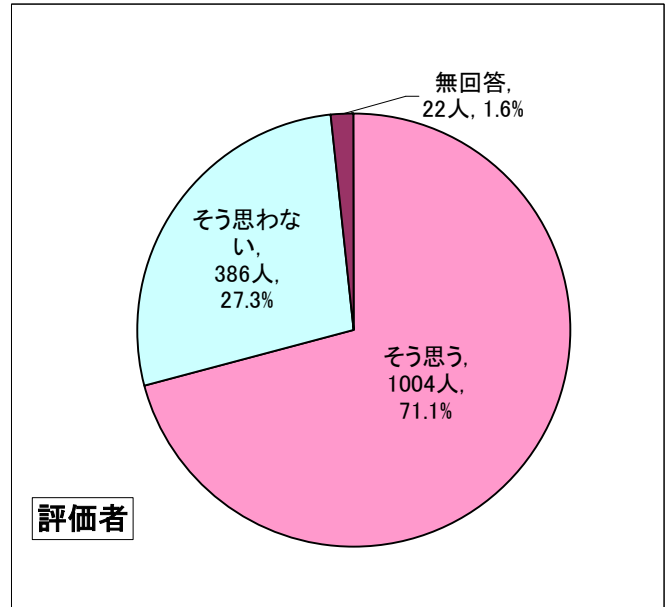
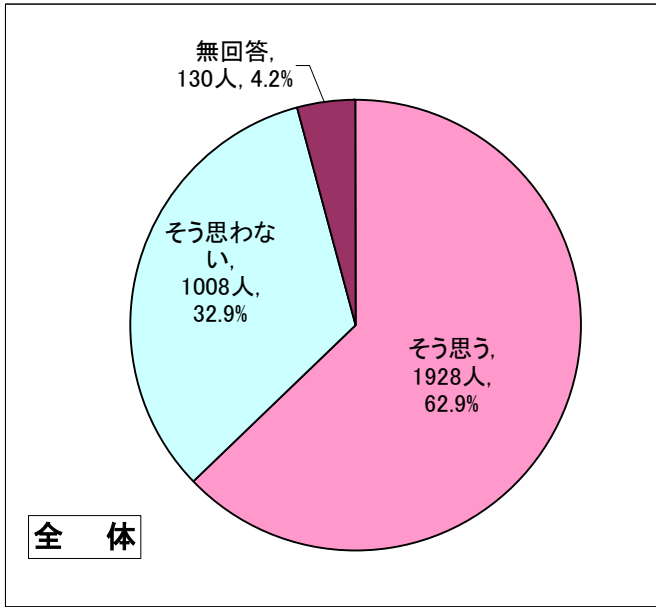
※府立学校及び市立支援学校の合計。

※年齢欄未記入者があり、この表の合計数は被評価者総数と一致しない

**【Q2-2】**

小・中学校では、校長だけが評価を実施していますが、評価の公平性・客観性をより向上するためには、教頭を評価者に加えることがよいと思いますか。  
 ※小学校・中学校に勤務する教育職の方のみ回答してください。

**【分析】**  
 小・中学校の教育職においても、全体の62.9%が教頭を評価者に加え、複数名で評価することを望んでいる。



**【Q2-2 教頭を評価者に加えることがよいと思うか】**

	全体		評価者		被評価者	
1. そう思う	1928	62.9%	1004	71.1%	924	55.9%
2. そう思わない	1008	32.9%	386	27.3%	622	37.6%
無回答	130	4.2%	22	1.6%	108	6.5%
合計	3066	100.0%	1412	100.0%	1654	100.0%

※小中学校に勤務する教育職のみが回答。  
 (小中学校事務職員は含まない)

(被評価者年代別内訳)

	10～20代		30代		40代		50代～	
1. そう思う	239	66.9%	224	66.3%	142	52.4%	319	46.4%
2. そう思わない	107	30.0%	94	27.8%	114	42.1%	305	44.4%
無回答	11	3.1%	20	5.9%	15	5.5%	63	9.2%
合計	357	100.0%	338	100.0%	271	100.0%	687	100.0%

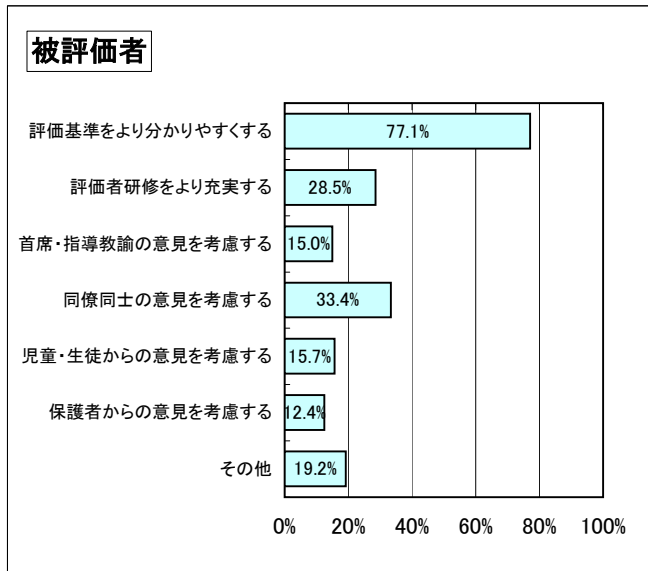
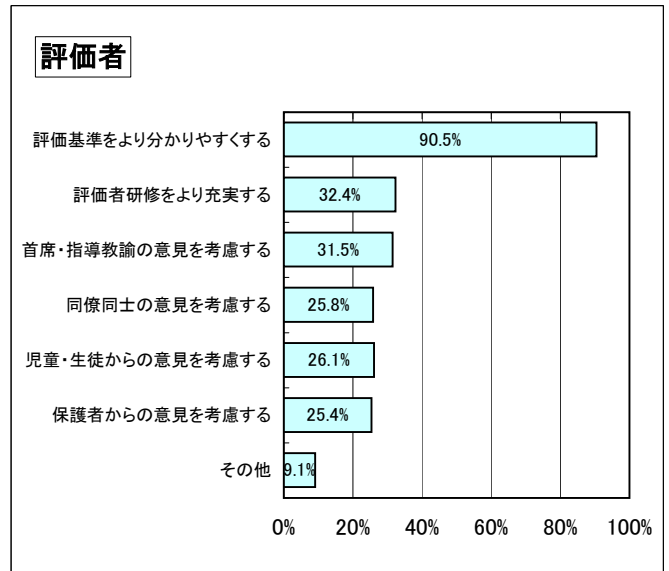
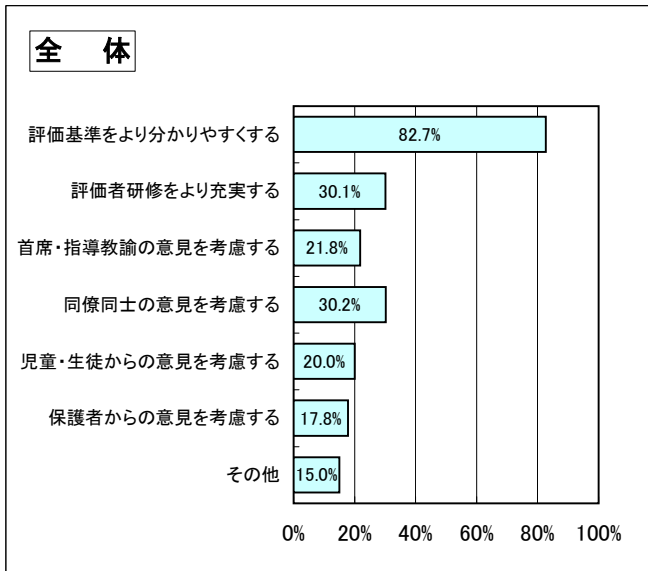
※年齢欄未記入者があり、この表の合計数は被評価者総数と一致しない

**【Q2-3】**

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してください。

**【分析】**

この項目では、全体で「評価基準を分かりやすくするべき」という意見が、82.7%と多数を占めた。また、評価者では、「首席・指導教諭の意見を考慮する」が、31.5%である。被評価者では、「同僚同士の意見を考慮する」が、33.4%であり、特に、10～20代においては、46.5%がそのように思っている。



**【Q2-3 評価の公平性・客観性・透明性向上のための改善策】**

(被評価者年代別内訳)

	全体		評価者		被評価者	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
1. 評価基準をより分かりやすくする	3255	82.7%	1482	90.5%	1773	77.1%
2. 評価者研修をより充実する	1186	30.1%	530	32.4%	656	28.5%
3. 首席・指導教諭の意見を考慮する	860	21.8%	516	31.5%	344	15.0%
4. 同僚同士の意見を考慮する	1190	30.2%	423	25.8%	767	33.4%
5. 児童・生徒からの意見を考慮する	789	20.0%	428	26.1%	361	15.7%
6. 保護者からの意見を考慮する	702	17.8%	416	25.4%	286	12.4%
7. その他	590	15.0%	149	9.1%	441	19.2%

	10～20代		30代		40代		50代～	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
1. 評価基準をより分かりやすくする	346	83.0%	348	80.4%	336	76.9%	740	73.9%
2. 評価者研修をより充実する	84	20.1%	105	24.2%	153	35.0%	313	31.2%
3. 首席・指導教諭の意見を考慮する	101	24.2%	79	18.2%	51	11.7%	113	11.3%
4. 同僚同士の意見を考慮する	194	46.5%	156	36.0%	123	28.1%	293	29.2%
5. 児童・生徒からの意見を考慮する	82	19.7%	74	17.1%	74	16.9%	130	13.0%
6. 保護者からの意見を考慮する	53	12.7%	67	15.5%	55	12.6%	110	11.0%
7. その他	47	11.3%	73	16.9%	107	24.5%	213	21.3%

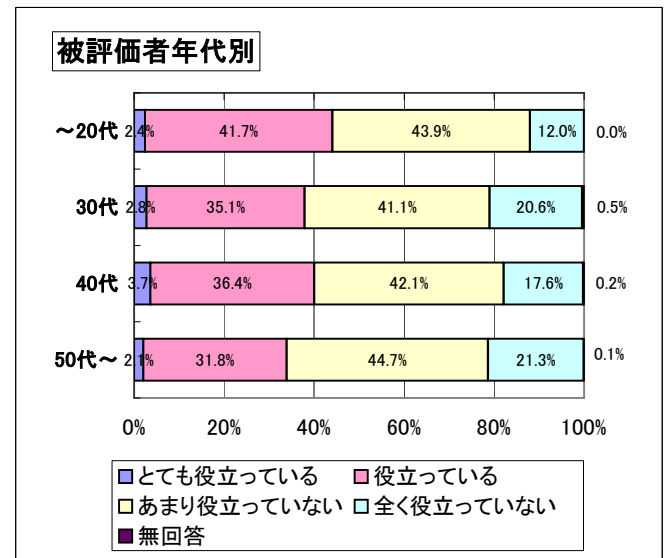
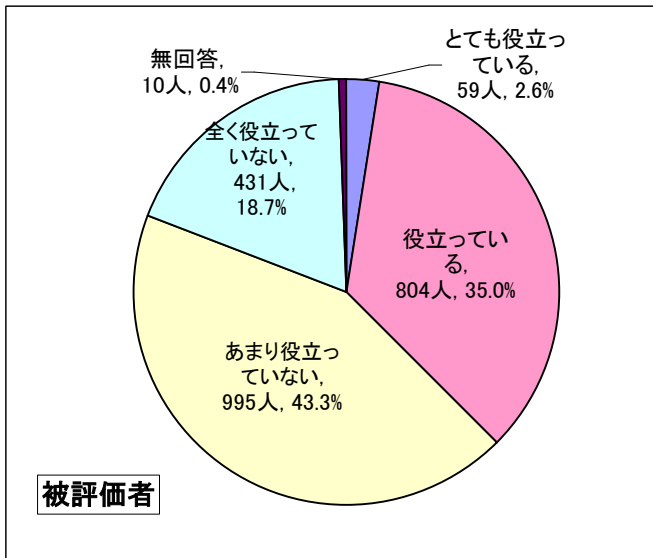
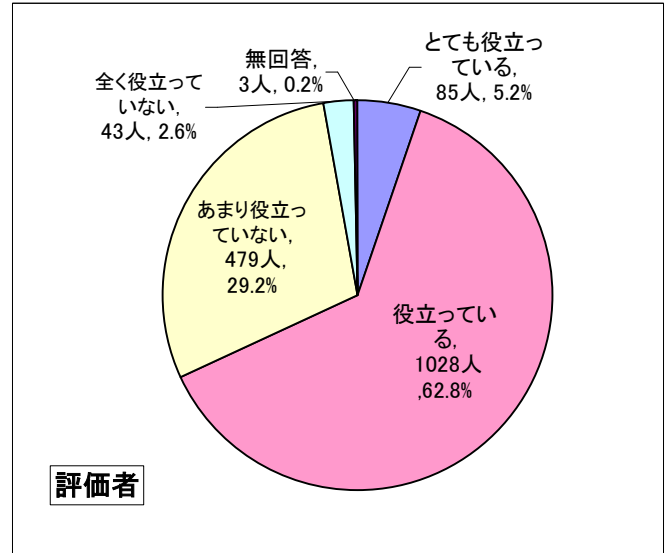
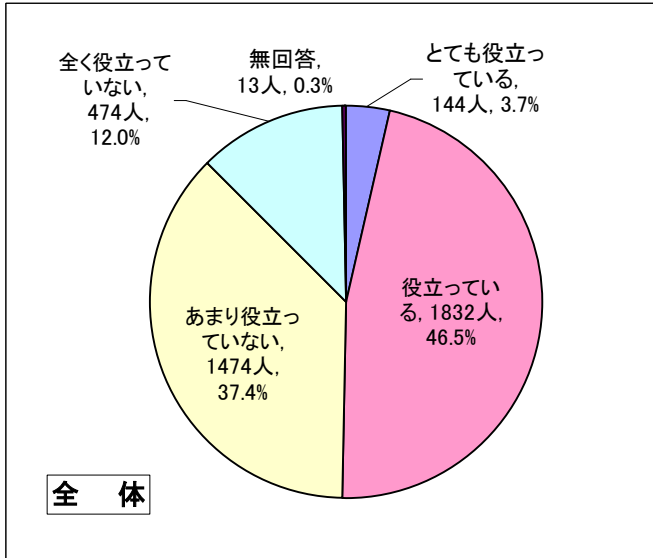
## 自己申告票

### 【Q3-1】

自己申告票が、仕事の成果の把握や、目標の達成に向けて取り組むことに役立っていると思いませんか。

#### 【分析】

全体では、肯定的な意見と否定的な意見とが、ほぼ拮抗している。評価者は68.0%が効果を認めているのに対し、被評価者は役立っていないとする意見が62.0%となっている。特に年代が上るに従って、効果を認める割合が下がっていることが伺える。



### 【Q3-1 自己申告票は役立っているか】

	全体		評価者		被評価者	
1. ととも役立つ	144	3.7%	85	5.2%	59	2.6%
2. 役に立っている	1832	46.5%	1028	62.8%	804	35.0%
3. あまり役に立っていない	1474	37.4%	479	29.2%	995	43.3%
4. 全く役に立っていない	474	12.0%	43	2.6%	431	18.7%
無回答	13	0.3%	3	0.2%	10	0.4%
合計	3937	100.0%	1638	100.0%	2299	100.0%

### (被評価者年代別内訳)

	10～20代		30代		40代		50代～	
10	2.4%	12	2.8%	12	3.7%	21	2.1%	
174	41.7%	152	35.1%	159	36.4%	319	31.8%	
183	43.9%	178	41.1%	184	42.1%	448	44.7%	
50	12.0%	89	20.6%	77	17.6%	213	21.3%	
0	0.0%	2	0.5%	1	0.2%	1	0.1%	
417	100.0%	433	100.0%	437	100.0%	1002	100.0%	

※年齢欄未記入者があり、この表の合計数は被評価者総数と一致しない

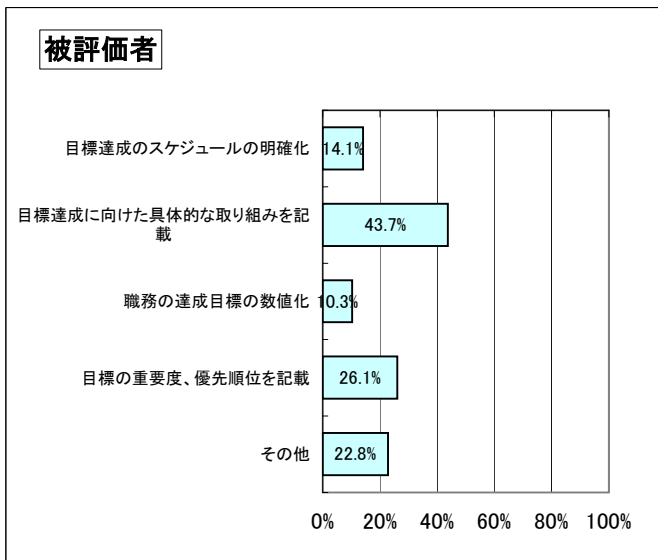
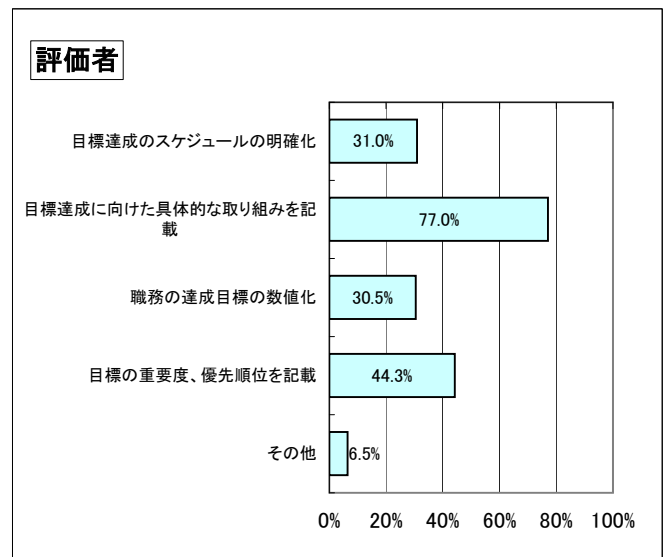
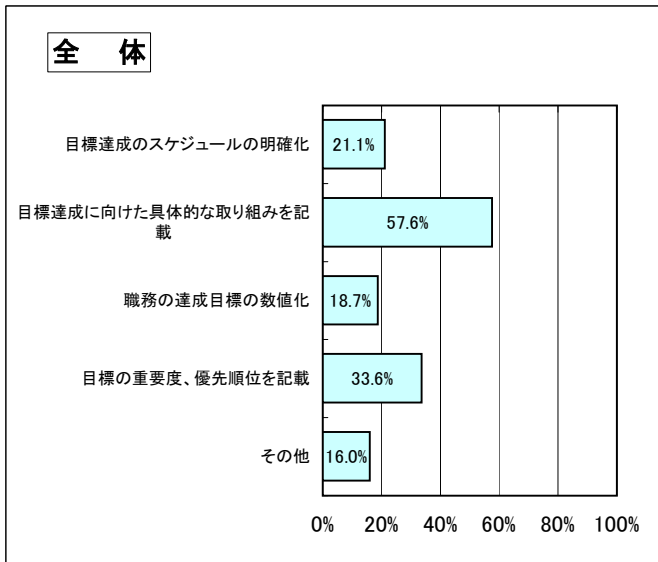


**【Q3-2】**

自己申告票の記載内容をどのように改善すれば、目標の共有化や目標達成状況の確認・把握に一層役立つと思いますか。当てはまるものをすべて選択してください。

**【分析】**

「目標達成に向けた具体的な取り組みを記載」するべきであるという意見が全体の57.6%を占めている。また、評価者は、「目標達成のスケジュールの明確化」「職務の達成目標の数値化」「目標の重要度や優先度記載」など、具体的な指標を求めているが、被評価者と認識の差がある。



**【Q3-2 自己申告票を役立てるための改善方策】**

	全体		評価者		被評価者	
1. 目標達成のスケジュールの明確化	831	21.1%	507	31.0%	324	14.1%
2. 目標達成に向けた具体的な取り組みを記載	2267	57.6%	1262	77.0%	1005	43.7%
3. 職務の達成目標の数値化	735	18.7%	499	30.5%	236	10.3%
4. 目標の重要度、優先順位を記載	1324	33.6%	725	44.3%	599	26.1%
5. その他	630	16.0%	106	6.5%	524	22.8%

(被評価者年代別内訳)

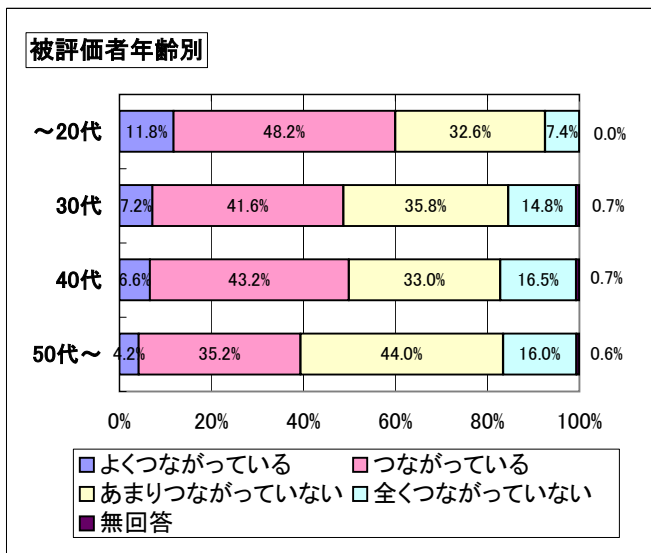
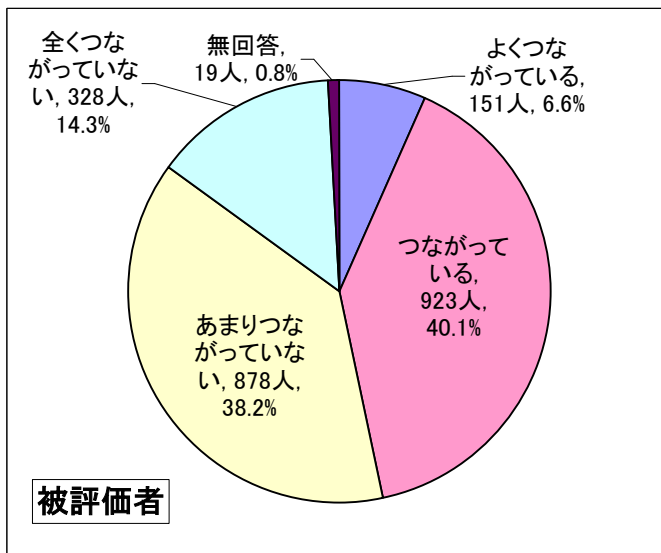
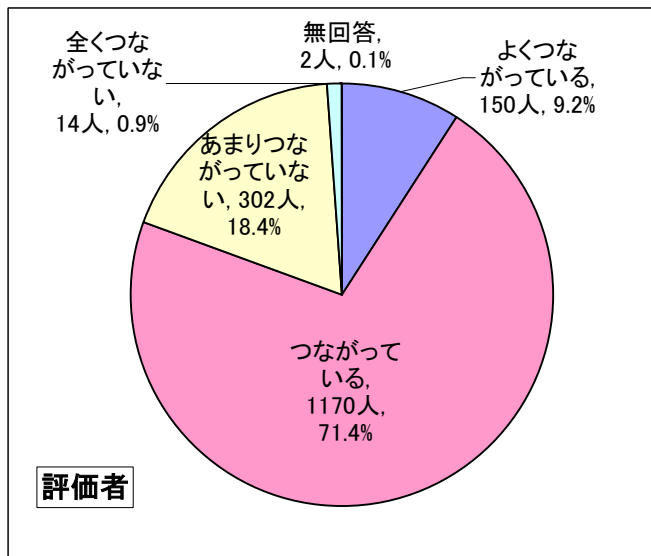
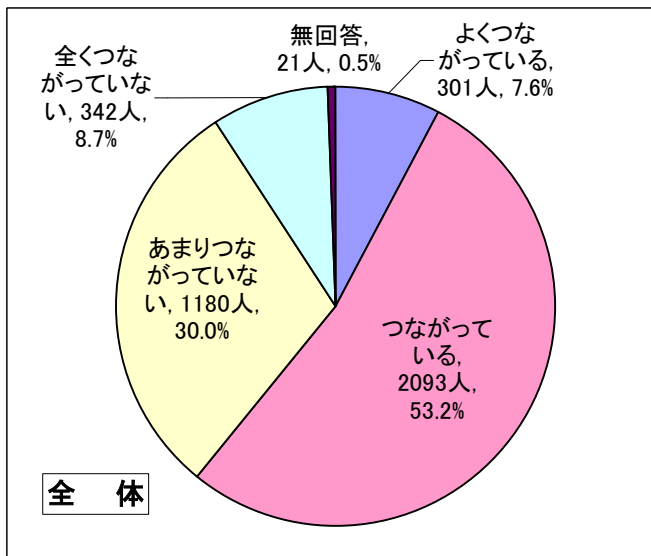
	10～20代		30代		40代		50代～	
1. 目標達成のスケジュールの明確化	73	17.5%	50	11.5%	53	12.1%	148	14.8%
2. 目標達成に向けた具体的な取り組みを記載	207	49.6%	185	42.7%	172	39.4%	441	44.0%
3. 職務の達成目標の数値化	51	12.2%	48	11.1%	41	9.4%	96	9.6%
4. 目標の重要度、優先順位を記載	134	32.1%	97	22.4%	122	27.9%	246	24.6%
5. その他	50	12.0%	91	21.0%	122	27.9%	261	26.0%

面談

【Q4-1】

目標設定面談や評価結果の開示面談の際に、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・資質の向上等につながっていると思いますか。

【分析】  
 評価者では、80.6%が面談の効果、公務(校務)の時間を割いて管理職と教職員が面談することの重要性を認めている。被評価者では、否定的な意見が肯定的な意見を若干上回っている。その中において若い世代(20代)では、60.0%が面談の効果を認めている。



【Q4-1 面談が教職員の意欲・資質の向上等につながっているか】

(被評価者年代別内訳)

	全体		評価者		被評価者	
1. よくつながっている	301	7.6%	150	9.2%	151	6.6%
2. つながっている	2093	53.2%	1170	71.4%	923	40.1%
3. あまりつながっていない	1180	30.0%	302	18.4%	878	38.2%
4. 全くつながっていない	342	8.7%	14	0.9%	328	14.3%
無回答	21	0.5%	2	0.1%	19	0.8%
合計	3937	100.0%	1638	100.0%	2299	100.0%

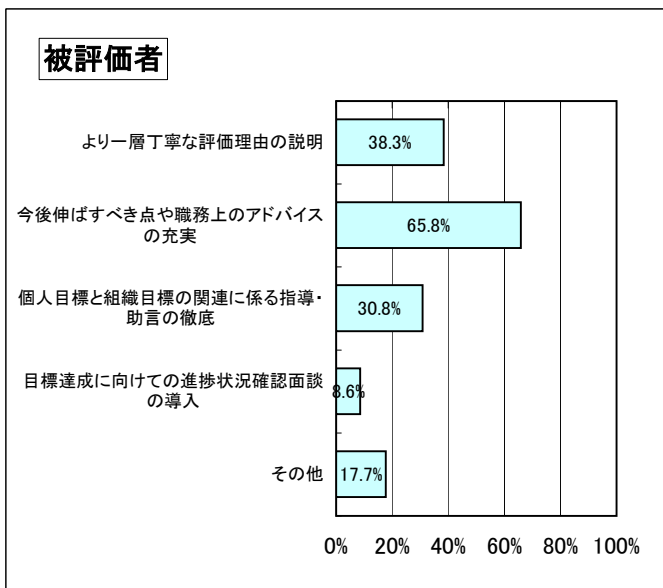
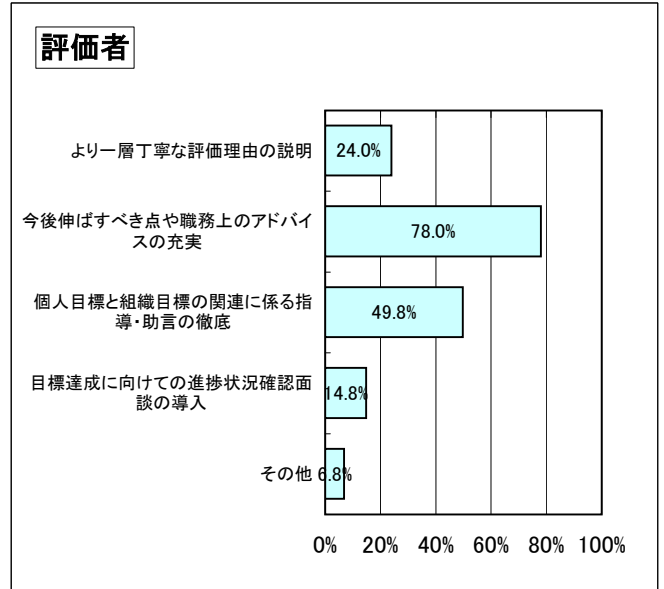
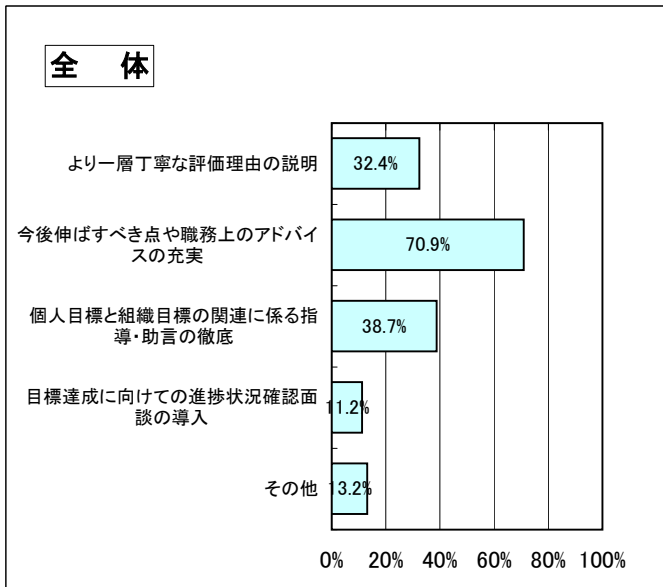
	10～20代		30代		40代		50代～	
1. よくつながっている	49	11.8%	31	7.2%	29	6.6%	42	4.2%
2. つながっている	201	48.2%	180	41.6%	189	43.2%	353	35.2%
3. あまりつながっていない	136	32.6%	155	35.8%	144	33.0%	441	44.0%
4. 全くつながっていない	31	7.4%	64	14.8%	72	16.5%	160	16.0%
無回答	0	0.0%	3	0.7%	3	0.7%	6	0.6%
合計	417	100.0%	433	100.0%	437	100.0%	1002	100.0%

※年齢欄未記入者があり、この表の合計数は被評価者総数と一致しない

**【Q4-2】**

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してください。

**【分析】**  
 全体の70.9%が、「今後伸ばすべき点や職務上のアドバイスの充実」を求めており、被評価者では、「より一層丁寧な評価理由の説明」を求める回答が多い。



**【Q4-2 面談が、より教職員の意欲・資質の向上等につながるための方策】**

(被評価者年代別内訳)

改善項目	全体		評価者		被評価者	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
1. より一層丁寧な評価理由の説明	1274	32.4%	393	24.0%	881	38.3%
2. 今後伸ばすべき点や職務上のアドバイスの充実	2790	70.9%	1277	78.0%	1513	65.8%
3. 個人目標と組織目標の関連に係る指導・助言の徹底	1525	38.7%	816	49.8%	709	30.8%
4. 目標達成に向けての進捗状況確認面談の導入	440	11.2%	242	14.8%	198	8.6%
5. その他	518	13.2%	112	6.8%	406	17.7%

改善項目	10～20代		30代		40代		50代～	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
1. より一層丁寧な評価理由の説明	171	41.0%	197	45.5%	160	36.6%	352	35.1%
2. 今後伸ばすべき点や職務上のアドバイスの充実	314	75.3%	306	70.7%	278	63.6%	614	61.3%
3. 個人目標と組織目標の関連に係る指導・助言の徹底	146	35.0%	134	30.9%	147	33.6%	282	28.1%
4. 目標達成に向けての進捗状況確認面談の導入	43	10.3%	43	9.9%	40	9.2%	72	7.2%
5. その他	40	9.6%	65	15.0%	98	22.4%	202	20.2%

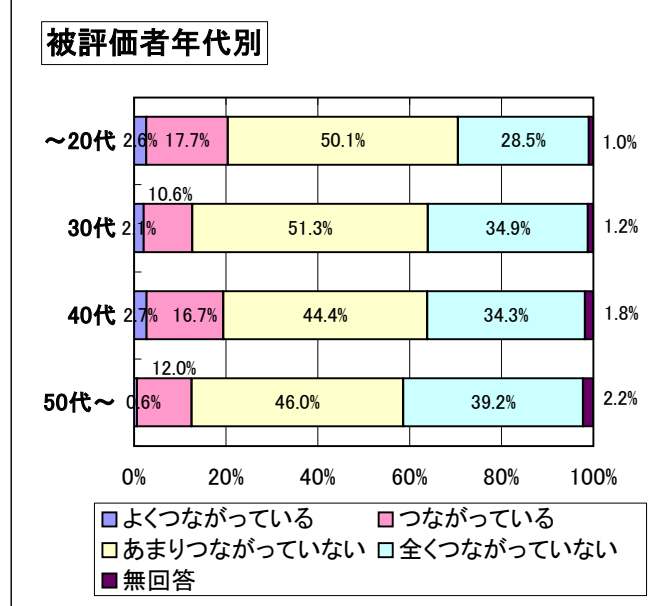
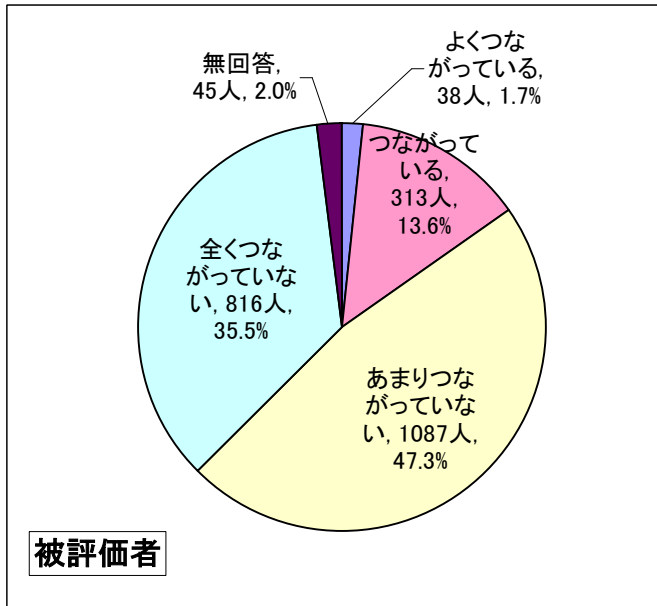
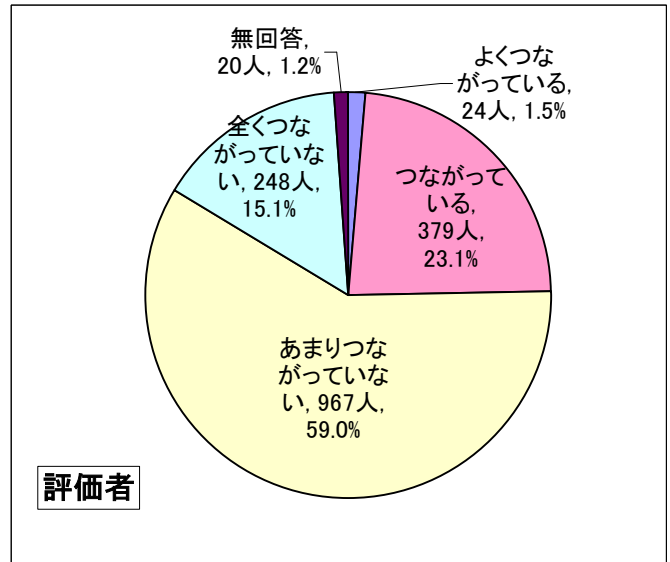
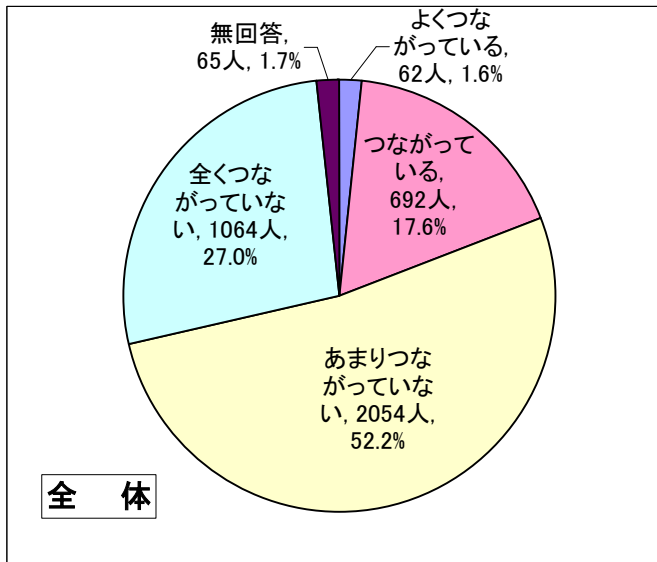
給与への反映

【Q5-1】

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

【分析】

全体で、評価結果の給与反映が職員の意欲や資質向上につながることは、否定的である。被評価者は、35.5%が「全くつながっていない」と強く否定しているが、評価者については、「全くつながっていない」は15.1%となっている。



【Q5-1 給与反映により、意欲・資質能力の向上につながっていると思うか】

(被評価者年代別内訳)

	全体	評価者	被評価者
1. よくつながっている	62 1.6%	24 1.5%	38 1.7%
2. つながっている	692 17.6%	379 23.1%	313 13.6%
3. あまりつながっていない	2054 52.2%	967 59.0%	1087 47.3%
4. 全くつながっていない	1064 27.0%	248 15.1%	816 35.5%
無回答	65 1.7%	20 1.2%	45 2.0%
合計	3937 100.0%	1638 100.0%	2299 100.0%

	10～20代	30代	40代	50代～
1. よくつながっている	11 2.6%	9 2.1%	12 2.7%	6 0.6%
2. つながっている	74 17.7%	46 10.6%	73 16.7%	120 12.0%
3. あまりつながっていない	209 50.1%	222 51.3%	194 44.4%	461 46.0%
4. 全くつながっていない	119 28.5%	151 34.9%	150 34.3%	393 39.2%
無回答	4 1.0%	5 1.2%	8 1.8%	22 2.2%
合計	417 100.0%	433 100.0%	437 100.0%	1002 100.0%

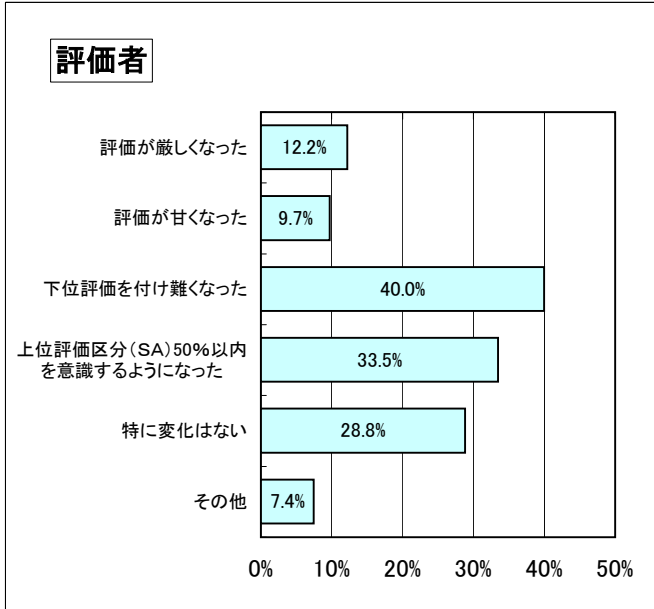
※年齢欄未記入者があり、この表の合計数は被評価者総数と一致しない

### 【Q5-3】

給与反映以降、評価に変化がありましたか。当てはまるものをすべて選択してください。  
※評価者のみ回答してください。(一次評価者除く。)

#### 【分析】

評価結果を給与反映して以降、寛大化傾向が見られるが、評価者には評価が甘くなったという意識は低い。また、下位評価の回避傾向も見られるが、40.0%が「下位評価を付け難くなった」と回答しており、標準より低い評価を行うことに、抵抗があることが伺える。



#### 【Q5-3 給与反映以降、評価に変化があったか】

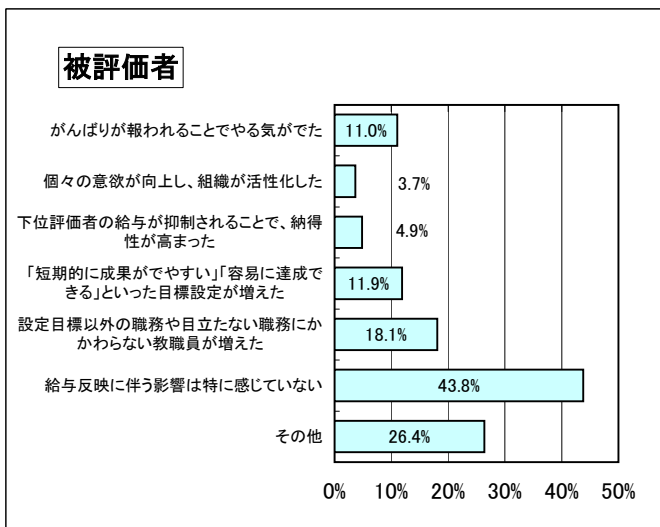
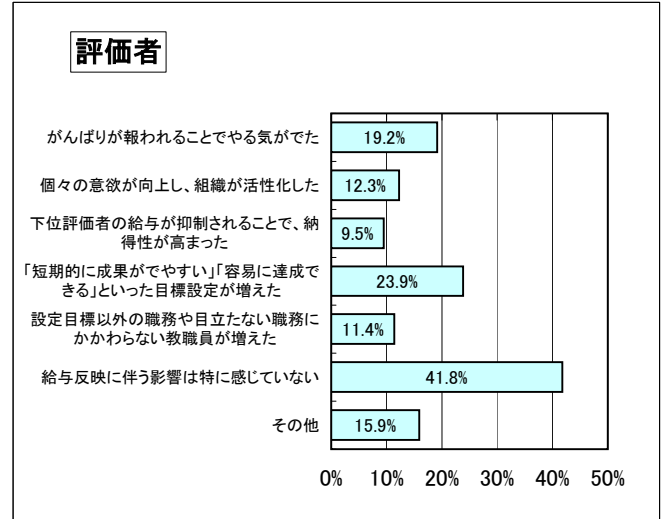
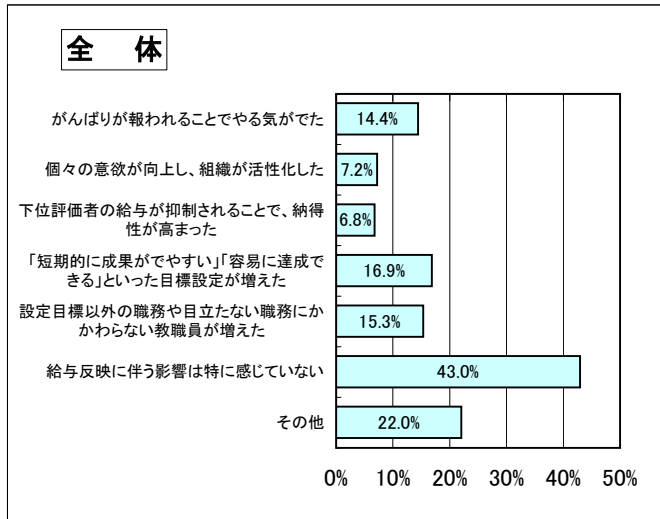
	評価者	
1. 評価が厳しくなった	200	12.2%
2. 評価が甘くなった	159	9.7%
3. 下位評価を付け難くなった	655	40.0%
4. 上位評価区分(SA)50%以内を意識するようになった	548	33.5%
5. 特に変化はない	472	28.8%
6. その他	122	7.4%

【Q5-4】

評価結果が給与に反映されたことに伴う影響として、当てはまるものをすべて選択してください。

【分析】

全体では、特に影響ないとする意見が43.0%である。評価者では、容易に達成できる目標設定が増えたとする意見が次に多いのに対し、被評価者では、「目立たない職務にかかわらない教職員が増えた」とする意見が次に多い。



【Q5-4 評価結果が給与反映に反映されたことに伴う影響】

(被評価者年代別内訳)

項目	全体		評価者		被評価者	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
1. がんばりが報われることでやる気がでた	568	14.4%	314	19.2%	254	11.0%
2. 個々の意欲が向上し、組織が活性化した	285	7.2%	201	12.3%	84	3.7%
3. 下位評価者の給与が抑制されることで、納得性が高まった	267	6.8%	155	9.5%	112	4.9%
4. 「短期的に成果がやすい」「容易に達成できる」といった目標設定が増えた	664	16.9%	391	23.9%	273	11.9%
5. 設定目標以外の職務や目立たない職務にかかわらない教職員が増えた	603	15.3%	187	11.4%	416	18.1%
6. 給与反映に伴う影響は特に感じていない	1691	43.0%	684	41.8%	1007	43.8%
7. その他	867	22.0%	261	15.9%	606	26.4%

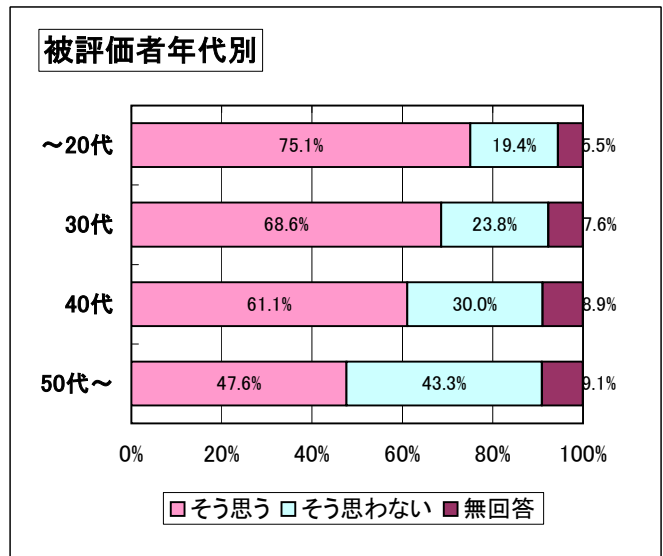
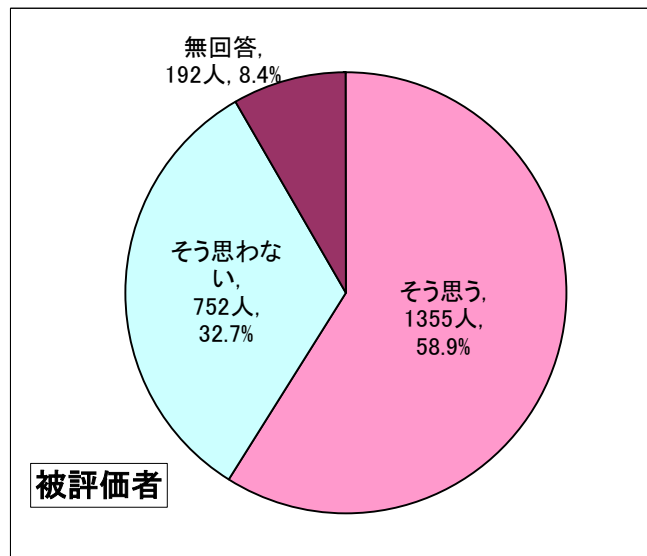
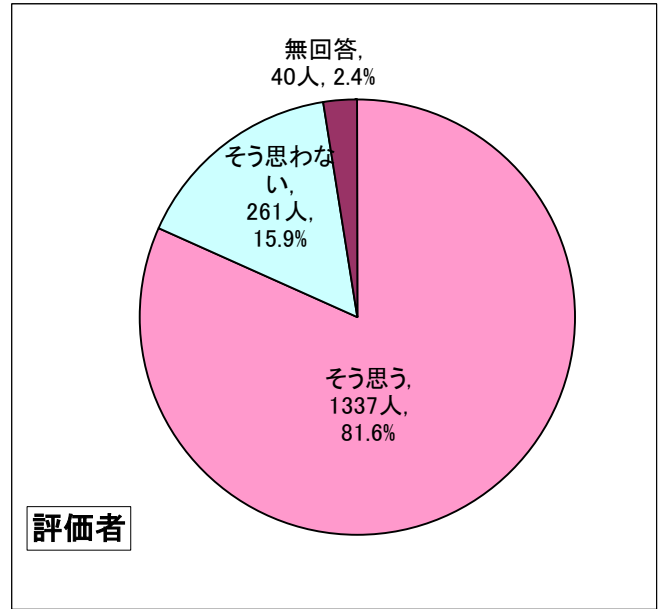
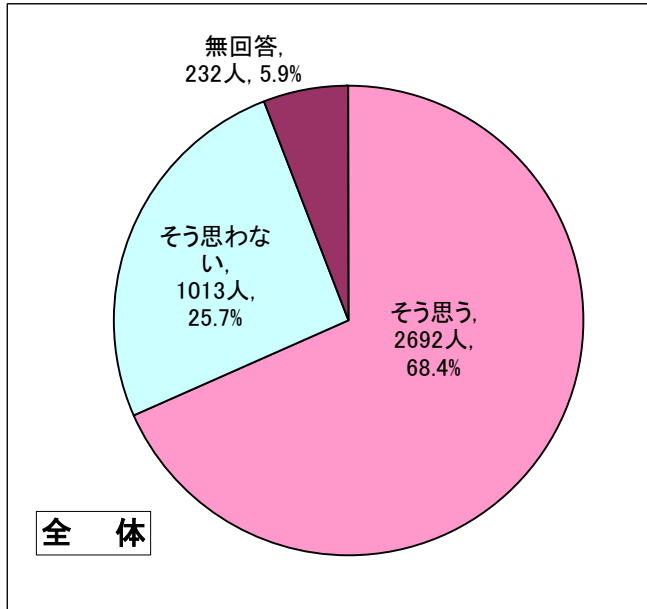
項目	10~20代		30代		40代		50代~	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
1. がんばりが報われることでやる気がでた	57	13.7%	49	11.3%	60	13.7%	88	8.8%
2. 個々の意欲が向上し、組織が活性化した	18	4.3%	10	2.3%	26	5.9%	30	3.0%
3. 下位評価者の給与が抑制されることで、納得性が高まった	19	4.6%	23	5.3%	32	7.3%	38	3.8%
4. 「短期的に成果がやすい」「容易に達成できる」といった目標設定が増えた	29	7.0%	45	10.4%	71	16.2%	128	12.8%
5. 設定目標以外の職務や目立たない職務にかかわらない教職員が増えた	47	11.3%	75	17.3%	87	19.9%	206	20.6%
6. 給与反映に伴う影響は特に感じていない	219	52.5%	199	46.0%	163	37.3%	425	42.4%
7. その他	75	18.0%	121	27.9%	127	29.1%	281	28.0%

**【Q5-5】**

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。

**【分析】**

Q5-1~3では、人事評価結果を給与に反映することについて消極的な傾向が伺えるが、68.4%の職員が、頑張っている職員とそうでない者が同じ給与であることが適当ではないと考えている。特に、若い世代ほどその傾向が強い。



**【Q5-5 がんばった人とそうでない人に給与差を設けることは適当か】**

	全体		評価者		被評価者	
1. そう思う	2692	68.4%	1337	81.6%	1355	58.9%
2. そう思わない	1013	25.7%	261	15.9%	752	32.7%
無回答	232	5.9%	40	2.4%	192	8.4%
合計	3937	100.0%	1638	100.0%	2299	100.0%

(被評価者年代別内訳)

	10~20代		30代		40代		50代~	
1. そう思う	313	75.1%	297	68.6%	267	61.1%	477	47.6%
2. そう思わない	81	19.4%	103	23.8%	131	30.0%	434	43.3%
無回答	23	5.5%	33	7.6%	39	8.9%	91	9.1%
合計	417	100.0%	433	100.0%	437	100.0%	1002	100.0%

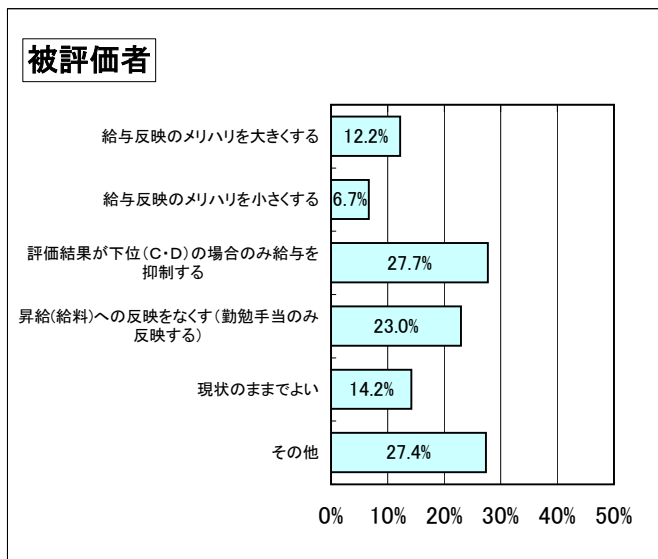
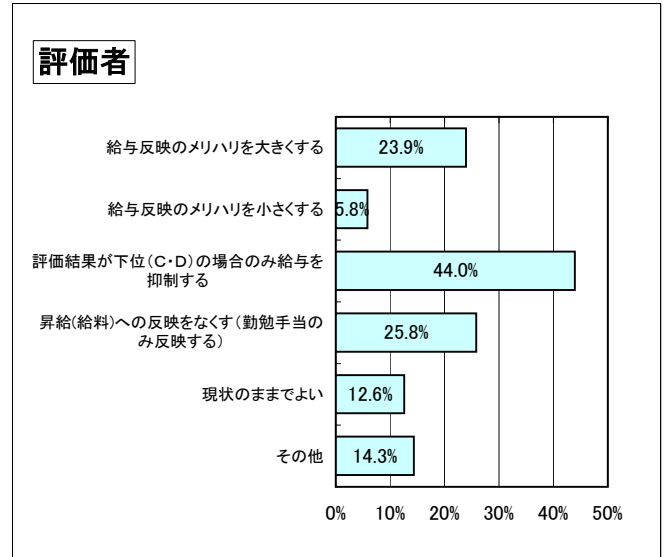
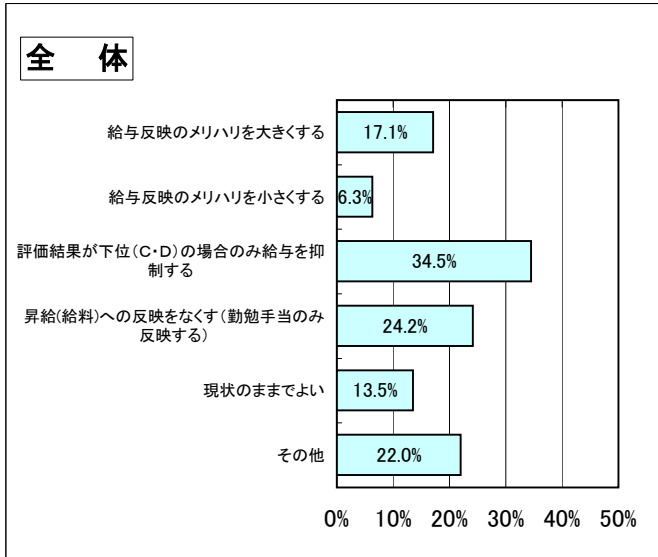
※年齢欄未記入者があり、この表の合計数は被評価者総数と一致しない

**【Q5-6】**

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してください。

**【分析】**

下位評価の場合のみ給与を抑制すべきであるとする意見が全体の34.5%と最も多く、次いで昇給への反映を止め、勤勉手当のみに反映すべきとの意見であった。



**【Q5-6 評価結果の給与反映の改善策】**

(被評価者年代別内訳)

	全体		評価者		被評価者	
1. 給与反映のメリハリを大きくする	673	17.1%	392	23.9%	281	12.2%
2. 給与反映のメリハリを小さくする	248	6.3%	95	5.8%	153	6.7%
3. 評価結果が下位(C・D)の場合のみ給与を抑制する	1357	34.5%	720	44.0%	637	27.7%
4. 昇給(給料)への反映をなくす(勤勉手当のみ反映する)	951	24.2%	423	25.8%	528	23.0%
5. 現状のままでよい	532	13.5%	206	12.6%	326	14.2%
6. その他	865	22.0%	235	14.3%	630	27.4%

	10～20代		30代		40代		50代～	
1. 給与反映のメリハリを大きくする	67	16.1%	59	13.6%	62	14.2%	93	9.3%
2. 給与反映のメリハリを小さくする	23	5.5%	31	7.2%	25	5.7%	74	7.4%
3. 評価結果が下位(C・D)の場合のみ給与を抑制する	138	33.1%	126	29.1%	124	28.4%	249	24.9%
4. 昇給(給料)への反映をなくす(勤勉手当のみ反映する)	93	22.3%	77	17.8%	89	20.4%	267	26.6%
5. 現状のままでよい	79	18.9%	67	15.5%	56	12.8%	124	12.4%
6. その他	61	14.6%	129	29.8%	126	28.8%	314	31.3%