

「教職員の評価・育成システム」試行実施のまとめ

平成 16 年 3 月

大阪府教育委員会事務局 教職員室 教職員企画課

< 目 次 >

<u>教職員の評価・育成システムの試行実施について</u>	P 1
<u>調査の概要</u>	P 3
1 教職員の評価・育成システム試行実施の実施状況調査	P 3
2 教職員の評価・育成システムに関するアンケート調査	P 3
3 府立学校における「自己申告票」及び「評価・育成シート」、「校長への提言シート」の状況	P 3
<u>実施状況調査結果及び評価・育成シート等調査結果の概要</u>	P 4
1 実施状況調査結果について	P 4
2 評価・育成シート等調査結果について	P 5
<u>アンケート調査結果の概要</u>	P 7
< 回答者の概要 >	
1 教職員に対するアンケート調査	P 7
2 府民（府政モニター：ネットパル）に対するアンケート調査	P 8
< 調査結果の概要 >	
1 学校教育・教職員について	P 9
2 評価制度全般について	P13
3 教職員の評価・育成システムの基本的事項について	P16
4 教職員の評価・育成システムの試行実施について	P19
< 4-1 システムの基本的な手続きについて >	P19
< 4-2 評価手法について >	P29
< 4-3 評価結果及び開示、事後手続きについて >	P36
< 4-4 評価・育成システムについて >	P41
5 評価結果の活用・反映のあり方について	P43
6 教職員の評価・育成システムに対する意見	P45
7 校長の評価・育成システムに対する意見	P46
参考： 評価（育成）者研修におけるアンケートの主な意見	P47
<u>ま と め</u>	P 4 8

はじめに ～ 教職員の評価・育成システムの試行実施について ～

1 教職員の評価・育成システムについて

大阪府教育委員会が、平成12年7月に設置した「教職員の資質向上に関する検討委員会」は、最終報告(平成14年7月)で、「教職員の評価・育成システム」の提言を行いました。

このシステムは、学校や校内各組織の目標の達成に向けた個人目標を、教職員が主体的に設定し、校長等の支援を得ながら意欲的に取り組みを進めることを基本にしています。教職員が、子どもや保護者、同僚教職員等の意見を踏まえた自己評価と校長等からの評価により、自らの意欲・資質能力を一層高めることを通じ、教育活動をはじめとする様々な活動を充実させるとともに、学校や校内組織の活性化を図っていくことをねらいとしています。

2 試行実施の概要について

<「試行実施の概要」参照>

府教育委員会では、このシステムが実効ある制度として着実な定着を図るため、導入に際し、市町村教育委員会の協力を得て、全公立学校の教職員を対象に、2カ年にわたる試行を段階的に行いました。

試行実施では、システムの改善点の把握と検討の参考とすること、試行を通じて、活動内容の充実改善、目標設定の契機とするとともに教職員の意見を学校運営に反映させること、システムに対する理解を深めるとともに校長等の評価・育成能力の向上を図ることを目的として実施しました。

平成14年度は、校長との目標の共有化を図るための自己申告と面談に重点をおき、手続等を簡略化した形で試験的に実施しました。

平成15年度は、本格実施に準じて、平成14年度では簡略化したP(計画)、D(実践)、C(点検・評価)、A(調整・改善)のマネジメント・サイクルの各段階を、目標設定の自己申告と面談、進捗状況の自己申告、達成状況の自己申告と評価、評価結果の開示面談として実施しました。特に、平成15年度は、次年度に向けた改善・充実に結びつけるため、教職員の自己点検に加え、5段階評価(業績・能力・総合)を実施しました。

また、システムの一環として、校長への提言シートの提出や、苦情相談窓口の試行的設置とともに、評価(育成)者研修を実施してきたところです。

3 試行実施にかかる調査について

試行実施に関しては、これまでも市町村教育委員会や、学校長をはじめとする各種の団体から意見が寄せられており、府教育委員会として実施状況の把握に努めてきたところです。

今回、2カ年にわたる試行のまとめを行うに際し、市町村立学校、府立学校における試行の実施状況の調査とともに、府立学校での「自己申告票」や「評価・育成シート」などの写しにより、実施状況の把握を行いました。また、教職員、府立学校長、市町村教育委員会に加え、府民(ネットパル)に対し、アンケート調査を実施し、試行実施等に対する受けとめ方や意見の把握に努めたところです。

4 「教職員の評価・育成システム試行実施のまとめ」について

これまでの実施状況や寄せられた意見に加え、今回の調査結果を基礎資料として、試行実施のまとめを行いました。

今後、このまとめをもとに、各方面からの意見を伺いながら、より実効あるシステムとするため、制度及び運用の改善を行う予定です。

< 試行実施の概要 >

1 試行実施の趣旨

- (1) 制度運用上の改善点等を把握し、システムの導入に向けた検討の参考とする。
- (2) 試行実施を通じて、教職員の活動内容の充実・改善や目標設定の契機とするとともに、教職員の意見を学校運営に反映させる。
- (3) 校長をはじめとする教職員のシステムに対する理解を深めるとともに、校長等の評価・育成能力の向上を図る。

2 概 要

- (1) 対象校 市町村立小・中・盲聾養護学校、府立学校、市立高等学校校定時制の課程 (除く大阪市)
- (2) 対象者 上記対象校の全教職員 (但し、市町村立学校にあっては府費負担教職員に限る)
- (3) 実施期間 平成14年11月～16年3月

3 実施内容 (日程は、府立学校における予定スケジュール)

平成 14 年度	試験的実施 (簡略版として実施)	自己申告 (目標設定/達成状況) (～12/20) 面談 (目標設定/達成状況) (～2月中旬) 育成シート作成 (～2月中旬) 面談 (本人開示) / 校長への意見シート (～3月)	

平成 15 年度 (試 行 実 施)	個人目標 の設定	自己申告 (目標設定) (～7/11) 面談 (目標設定) (～8月上旬)	評価・育成者研修 第1回 (8月)
	目標達成に 向けた 取り組み	(目標達成に向けた日々の取り組み) 自己申告 (進捗状況) (～9月下旬) (目標達成に向けた日々の取り組み)	
	目標達成状況 の総括	自己申告 (達成状況) (～11月下旬) 評価・育成シート作成 (～12月下旬)	評価・育成者研修 第2回 (10～11月)
	改善点の整理 次年度目標 への反映	面談 (本人開示) (～1月下旬) 校長への提言シート (～1月下旬) (活動内容の改善検討/次年度目標の検討)	苦情相談 (1～2月)

調査の概要

1 教職員の評価・育成システム試行実施の実施状況調査

(1) 市町村教育委員会	対 象	府内市町村教育委員会（大阪市を除く。）
	調査期日	平成16年2月12日
	調査内容	「1実施状況調査結果」参照
	回答数/対象数	42/43（回答率97.7%）
(2) 府立学校	対 象	府立学校（課程別）
	調査期日	平成16年2月10日
	調査内容	「1実施状況調査結果」参照
	回答数/対象数	216/216（回答率100%）

2 教職員の評価・育成システムに関するアンケート調査

(1) 教職員に対するアンケート調査

対 象	府立学校教職員及び府費負担教職員（評価・育成システム対象外教職員を除く。）
調査期日	平成16年2月12日
調査内容	<参考資料>「調査票及び単純集計結果」参照
回答数/対象数	17,731/36,825（回答率48.1%）

(2) 市町村教育委員会に対するアンケート調査

対 象	府内市町村教育委員会（大阪市を除く。）
調査期日	平成16年2月12日
調査内容	<参考資料>「調査票及び単純集計結果」参照
回答数/対象数	42/43（回答率97.7%）

(3) 府立学校長に対するアンケート調査

対 象	府立学校長
調査期日	平成16年2月10日
調査内容	<参考資料>「調査票及び単純集計結果」参照
回答数/対象数	179/179（回答率100%）

(4) 府民（ネットパル）に対するアンケート調査

対 象	ネットパル（府政モニター）
調査期日	平成16年2月11日
調査内容	<参考資料>「調査票及び単純集計結果」参照
回答数/対象数	399/500（回答率79.8%）

3 府立学校における「自己申告票」及び「評価・育成シート」、「校長への提言シート」の状況

(1) 対象書類	府立学校教職員から校長に提出された「自己申告票」、「校長への提言シート」及び校長が作成した「評価・育成シート」の写し	
(2) 調査期日	平成16年2月13日	
(3) 提出状況	自己申告票	7,943
	評価・育成シート	11,127
	校長への提言シート	449

市町村立学校における状況については、市町村教育委員会が聞き取り調査を実施

実施状況調査結果及び評価・育成シート等調査結果の概要

1 実施状況調査結果について

(1) 提出・作成・実施期日

	市町村立学校	府立学校
(1) 自己申告票(達成状況)	平成16年1月30日まで	平成15年11月28日
(2) 評価・育成シート	平成16年2月27日まで	平成15年12月26日
(3) 開示面談	平成16年3月12日まで	平成16年 1月30日
(4) 校長への提言シート	平成16年3月中旬まで	平成16年 1月30日

各学校の状況により、校長が提出期日を設定。府立学校については、府教育委員会が示した期日。

(2) 自己申告票の提出・面談の実施状況(校種別)

(平成15年8月末現在)

	市町村立学校		府立学校		
	小学校	中学校等	高等学校	盲・聾・養護学校	工業高専
(1) 自己申告票(目標設定)	77.6%	74.8%	71.2%	75.4%	95.2%
(2) 面談(目標設定)	90.2%	85.1%	92.2%	85.8%	100%

自己申告票の提出、面談等の進捗状況

(平成16年1月30日現在)

	市町村立学校		府立学校		
	小学校	中学校等	高等学校	盲・聾・養護学校	工業高専
(1) 自己申告票(達成状況)	64.6%	61.9%	69.8%	72.9%	91.8%
(2) 評価・育成シートの作成	64.5%	62.4%	89.3%	85.8%	100%
(3) 開示面談	35.9%	34.5%	61.1%	36.4%	90.4%
(4) 校長への提言シート	10.8%	9.4%	3.5%	2.9%	3.4%

1 <参考> 評価・育成者研修の実施状況<府教育委員会実施分>

(1) 「評価・育成者研修」指導者養成講座(対象:市町村教育委員会の研修担当者)

- ・第1回 15年 8月12日 「評価・育成者研修の進め方(評価の理解と職務遂行状況把握等)」
- ・第2回 10月23・24日 「評価・育成者研修の進め方(評価の実際と開示面談の進め方)」

(2) 府立学校「評価・育成者研修」

- ・第1回 15年8月20・22日(校長)「評価の理解と職務遂行状況の把握」「職の理解」
8月28日(事務(部長))「 " " " " 」
- ・第2回 15年10月27日～11月20日の間5回(校長)「評価の実際」「開示面談の進め方」
10月27日～11月14日の間5回(事務(部長))「 " " " " 」

2 <参考> 苦情相談の実施状況について<府教育委員会実施分>

(1) 相談窓口の開設期間

平成16年1月19日～2月20日(電話による相談予約は1月13日以降受付)

(2) 電話の件数

18件

(3) 苦情相談の対応をした件数

12件(校長への再評価指導 0件(3月5日現在))

電話はあったが、苦情相談には至らなかった主な理由

評価結果に対する苦情ではない

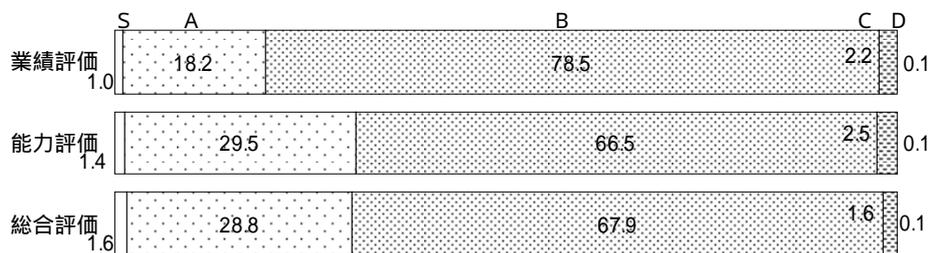
評価者との意見交換が不十分

電話で苦情の要旨を話したら気持ちが晴れた

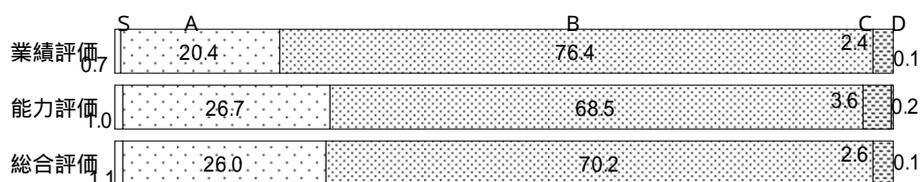
2 評価・育成シート等調査結果について

(1) 評価結果（S～D）の分布

府立学校〔総数＝業績評価・総合評価7,943 能力評価11,127〕



市町村立学校〔総数＝業績評価・総合評価9,891 能力評価11,511〕



(2) S及びD評価の状況

【総合S・D評価について】

試行実施では、業績評価と能力評価がともにS(D)の場合に総合評価はS(D)としています。

総合「S」評価者の業績・能力評価

<府立学校>〔総数＝127〕

	S	A
業績評価	60.5	39.5
能力評価	91.9	8.1

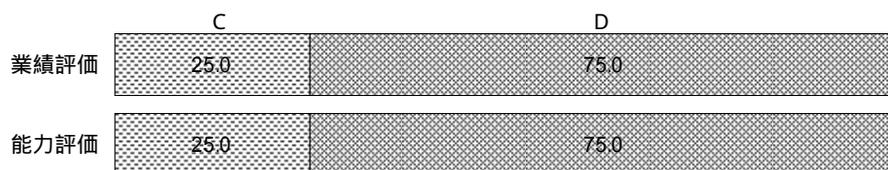
「業績S・能力S」が72名（56.7%）、「業績S・能力A」が2名（1.6%）、「業績A・能力S」が46名（36.2%）、「業績A・能力A」が7名（5.5%）あった。

<市町村立学校>〔総数＝105〕

	S	A	B
業績評価	65.0	32.0	3.0
能力評価	87.5	12.5	

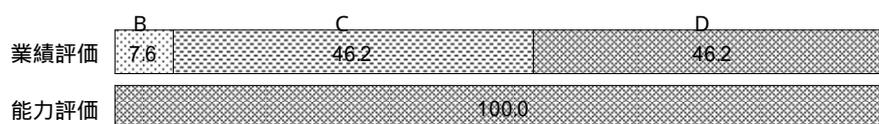
総合「D」評価者の業績・能力評価

< 府立学校 >〔総数 = 4〕



「業績D・能力D」が2名、「業績D・能力C」が1名、「業績C・能力D」が1名あった。

< 市町村立学校 >〔総数 = 13〕



(3) 特記事項の記載状況

< 府立学校 > 記載数 220 (記載率 2.8%)

肯定的内容の記載が201名(91.4%)、否定的内容の記載が19名(8.6%)あった。

< 市町村立学校 > 記載数 67 (記載率 0.6%)

(4) 提言シートの状況〔総数 市町村立学校 = 2,508 府立学校 = 449〕

(注) ... 着眼点欄に記載(選択)あり
... 提言欄に記載(記述)あり

	提出数	提出率	内 訳		
			+	のみ	のみ
府立学校	449	4.0%	60.5%	28.1%	11.4%
市町村立学校	2,508	10.2%	50.6%	45.3%	4.1%

府立学校における提言の内容としては、「授業の充実・改善」「教育環境・施設設備の改善」「学校行事・特別活動」「人事・校内体制」「校長の学校運営・教職員との関係」等に関するものがみられた。

(5) 自己申告票の状況

府立学校における自己申告票の記述については、目標達成のための取り組みやスケジュール、達成状況や残された課題等が具体的に記述されているものもあれば、記述が抽象的で目標の進捗状況・達成状況が判断できないものもあり、個人差が大きい。全体として、組織目標と個人目標の関係は明確でない場合が多い。

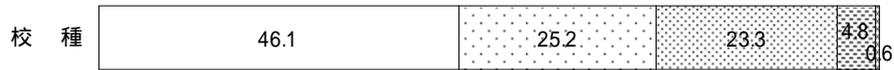
アンケート調査結果の概要

< 回答者の概要 >

1 教職員に対するアンケート調査

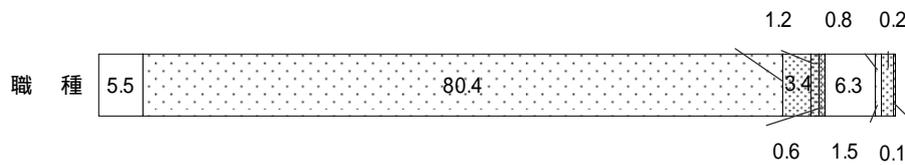
(1) 校 種 小学校 中学校 高等学校 盲・聾・養護学校 府立工業高等専門学校

〔回答の総数 = 17,666〕



(2) 職 種 教頭 教諭・講師(実習担当) 養護教諭 実習助手・寄宿舎指導員・スクールバス運転手 事務(部)長 事務職員(主事・主査・主幹・課長補佐) 栄養職員 技術職員・技術員・技能員 高専教員系職員 高専事務系職員

〔回答の総数 = 17,641〕



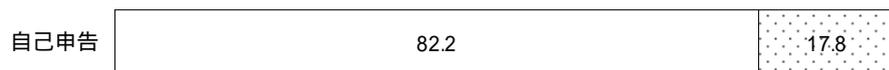
(3) 年 齢 ~ 30 歳未満 30 ~ 40 才未満 40 ~ 50 歳未満 50 歳以上

〔回答の総数 = 17,619〕



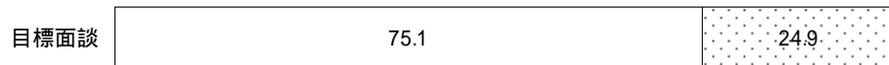
(4) 自己申告 提出した 提出していない

〔回答の総数 = 17,575〕



(5) 目標面談 受けた 受けていない

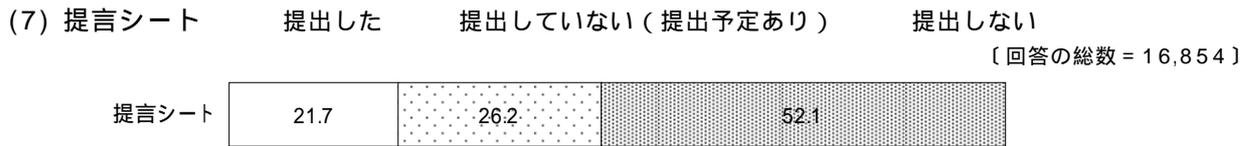
〔回答の総数 = 17,432〕



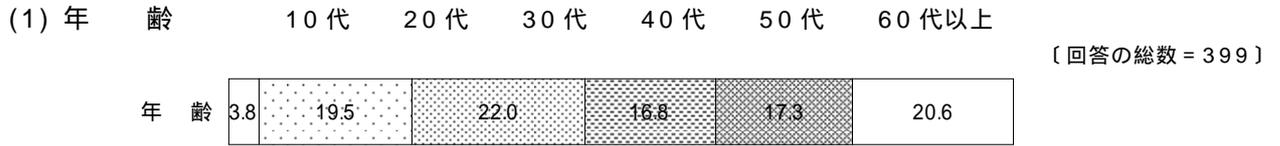
(6) 開示面談 受けた 受けていない

〔回答の総数 = 16,751〕





2 府民(府政モニター:ネットパル)に対するアンケート調査



<参考> 回答者数内訳

											計
1(1)	8,144	4,451	4,114	847	110	-	-	-	-	-	17,666
(2)	964	14,185	607	203	113	1,109	142	268	41	9	17,641
(3)	783	1,507	7,555	7,774	-	-	-	-	-	-	17,619
(4)	14,448	3,127	-	-	-	-	-	-	-	-	17,575
(5)	13,092	4,340	-	-	-	-	-	-	-	-	17,432
(6)	10,072	6,679	-	-	-	-	-	-	-	-	16,751
(7)	3,653	4,412	8,789	-	-	-	-	-	-	-	16,854
2(1)	15	78	88	67	69	82	-	-	-	-	399
(2)	85	314	-	-	-	-	-	-	-	-	399

< 調査結果の概要 >

1 学校教育・教職員について（対象：教職員、府立学校長、府民(ネットパル)）

(1) 学校における組織的な取り組み等

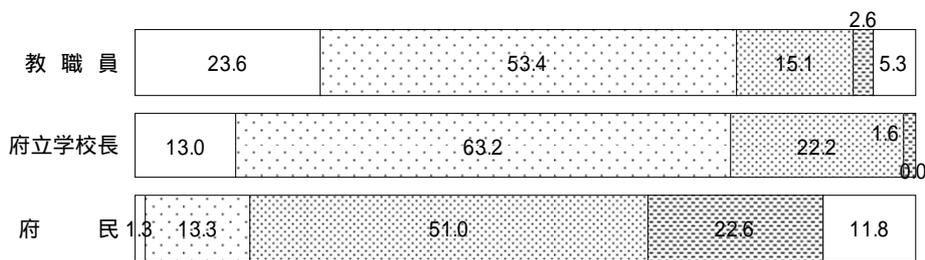
<対象：教職員、府立学校長、府民>

問 あなたの学校では、様々な教育課題に対し、組織的な取り組みが行われていますか。 【教職員、府立学校長】

組織的に取り組みが進められている。 概ね組織的に進められている。 組織的な取り組みが不十分である。
 組織的にはほとんど進められていない。 どちらともいえない。 分からない。

問 公立学校では、様々な教育課題（いじめ、不登校や子どもの学力に対する保護者の不安など）に対する取り組みが積極的に進められていると思いませんか。 【府民】

積極的に進められている。 概ね進められている。 不十分である。 ほとんど進められていない。
 どちらともいえない。 分からない。



〔回答者の総数 教職員=17,341 府立学校長=185 府民=399〕

学校における取り組みについて、「組織的に(積極的に)進められている」と「概ね進められている」を合わせると、教職員では77.0%、府立学校長では76.2%となっている。「不十分である」と「ほとんど進められていない」を合すると、教職員では17.7%、府立学校長では23.8%となっている。

府民では、「組織的に(積極的に)進められている」「概ね進められている」の合計は14.6%、「不十分である」「ほとんど進められていない」の合計は73.6%となっている。

「組織的に(積極的に)進められている」「概ね進められている」の合計と「不十分である」「ほとんど進められていない」の合計の割合は、教職員・府立学校長と府民では逆になっている。

<参考> 教職員の職種別内訳 (%) (高等学校等は、高等学校及び工業高等専門学校)

						計
小学校	27.0	56.7	11.4	1.5	3.4	100.0
中学校	22.0	55.3	16.3	2.4	4.0	100.0
高等学校等等	19.1	46.7	20.1	4.9	9.2	100.0
盲・聾・養護学校	23.4	50.8	21.5	4.3	0.0	100.0

教職員の職種別内訳 (%) (実習助手等は、実習助手、寄宿舎指導員及びスクールバス運転手)

						計
教頭	26.6	55.7	15.5	1.0	1.2	100.0
教諭・講師(実習担当)	23.6	54.3	15.4	2.8	3.9	100.0
養護教諭	28.7	53.3	10.1	1.2	6.7	100.0
実習助手等	19.8	38.0	16.8	5.1	20.3	100.0
事務(部)長	17.0	55.3	20.5	0.9	6.3	100.0
事務職員	18.3	49.4	14.8	3.1	14.4	100.0
栄養職員	31.9	47.6	9.9	1.4	9.2	100.0
技術職員・技術員・技能員	19.7	32.0	9.3	2.3	36.7	100.0
工業高专教職員	18.4	38.7	24.5	8.2	10.2	100.0

教職員の年齢別内訳（％）

						計
～ 30歳未満	19.4	53.9	17.3	2.3	7.1	100.0
30～40歳未満	19.7	51.0	18.0	3.6	7.7	100.0
40～50歳未満	21.7	54.8	15.8	2.9	4.8	100.0
50歳以上	26.5	52.6	13.7	2.2	5.0	100.0

教職員の自己申告の有無別内訳（％）

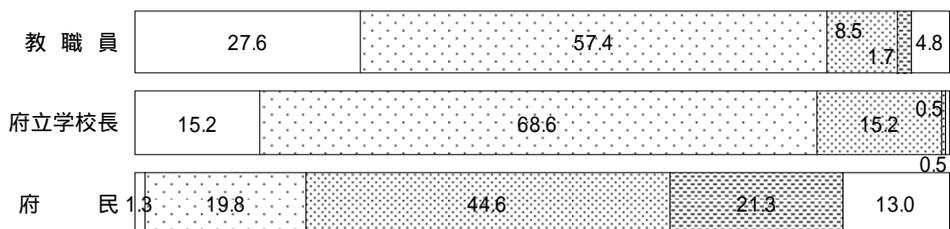
						計
提出している	23.2	54.4	15.2	2.4	4.8	100.0
提出していない	25.1	48.9	14.8	3.8	7.4	100.0

(2) 意欲的な教育活動

<対象：教職員、府立学校長、府民>

問 あなたの学校では、教職員の日々の教育活動等が全体として意欲的に行われていますか。 【教職員、府立学校長】
 意欲的に行われている。 概ね意欲的に行われている。 あまり意欲的に行われていない。
 意欲的に行われていない。 どちらともいえない。分からない。

問 公立学校では、学習指導や生活指導など、教職員の日々の教育活動が意欲的に行われていると思いますか。 【府民】
 全体として意欲的に行われている。 全体として、概ね意欲的に行われている。
 全体として、あまり意欲的に行われていない。 全体として、意欲的に行われていない。
 どちらともいえない。分からない。



〔回答者の総数 教職員=17,356 府立学校長=184 府民=399〕

教育活動について、「意欲的に行われている」と「概ね意欲的に行われている」を合わせると、教職員では85.0%、府立学校長では83.8%となっている。「あまり意欲的に行われていない」と「意欲的に行われていない」を合わせると、教職員では10.2%、府立学校長では15.7%となっている。

府民では、「意欲的に行われている」「概ね意欲的に行われている」の合計は21.1%、「あまり意欲的に行われていない」「意欲的に行われていない」の合計は65.9%となっている。

「意欲的に行われている」「概ね意欲的に行われている」の合計と「あまり意欲的に行われていない」「意欲的に行われていない」の合計の割合は、教職員、府立学校長と府民では逆になっている。

<参考> 教職員の校種別内訳(%) (高等学校等は、高等学校及び工業高等専門学校)

	意欲的に行われている	概ね意欲的に行われている	あまり意欲的に行われていない	意欲的に行われていない	どちらともいえない	分からない	計
小学校	33.1	57.4	5.4	1.0	3.1		100.0
中学校	24.1	61.7	9.0	1.6	3.6		100.0
高等学校等	21.3	53.9	13.7	3.1	8.0		100.0
盲・聾・養護学校	24.7	52.8	9.1	2.2	11.2		100.0

教職員の職種別内訳 (%) (実習助手等は、実習助手、寄宿舎指導員及びスクールバス運転手)

						計
教頭	25.2	65.7	7.6	0.5	1.0	100.0
教諭・講師(実習担当)	28.5	58.0	8.1	1.7	3.7	100.0
養護教諭	33.7	54.7	6.2	0.8	4.6	100.0
実習助手等	22.3	42.7	13.2	3.0	18.8	100.0
事務(部)長	13.3	63.7	18.6	0.9	3.5	100.0
事務職員	19.9	53.0	12.1	2.6	12.4	100.0
栄養職員	32.1	52.2	4.3	0.0	11.4	100.0
技術職員・技術員・技能員	18.8	33.5	11.9	2.3	33.5	100.0
工業高専教職員	10.2	49.1	16.3	12.2	12.2	100.0

教職員の年齢別内訳 (%)

						計
～30歳未満	32.0	55.4	6.8	0.9	4.9	100.0
30～40歳未満	27.4	53.9	9.7	2.4	6.6	100.0
40～50歳未満	26.2	58.7	8.7	1.8	4.6	100.0
50歳以上	28.6	57.0	8.1	1.6	4.7	100.0

教職員の自己申告の有無別内訳 (%)

						計
提出している	26.6	58.3	8.5	0.8	5.8	100.0
提出していない	32.2	53.1	8.3	6.4	0.0	100.0

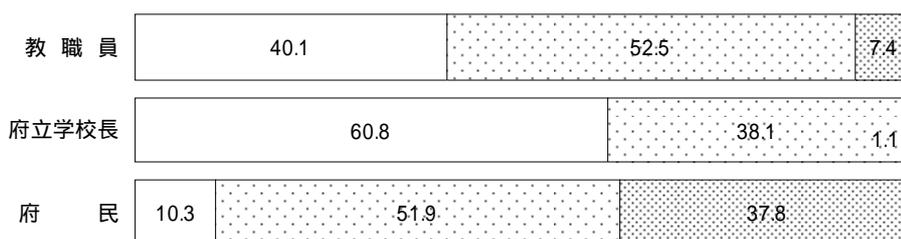
2 評価制度全般について（対象：教職員、府立学校長、府民(ネットパル)）

(1) 教職員に対する新たな評価制度導入の動向

<対象：教職員、府立学校長、府民>

問 公立学校の教職員に対する新たな評価制度導入の全国的な動向を知っていますか。 【教職員、府立学校長】
 聞いたことがあり、内容も知っている。 聞いたことがあるが、内容はよく知らない。 知らない。

問 公立学校の教職員に対する評価制度導入の全国的な動向を知っていましたか。 【府民】
 聞いたことがあり、内容も知っていた。 聞いたことはあるが、内容はよく知らなかった。 知らなかった。



〔回答者の総数 教職員=17,373 府立学校長=181 府民=399〕

教職員に対する新たな評価制度導入の動向について、「内容も知っている」と「聞いたことがある」を合わせると、教職員では92.6%、府立学校長では98.9%となっている。

府民では、「内容も知っている」「聞いたことがある」の合計は62.2%となっている。

<参考> 教職員の校種別内訳(%) (高等学校等は、高等学校及び工業高等専門学校)

				計
小学校	41.5	52.1	6.4	100.0
中学校	40.2	53.9	5.9	100.0
高等学校等	38.4	51.2	10.4	100.0
盲・聾・養護学校	34.7	55.2	10.1	100.0

教職員の職種別内訳(%) (実習助手等は、実習助手、寄宿舎指導員及びスクールバス運転手)

				計
教頭	75.3	23.6	1.1	100.0
教諭・講師(実習担当)	39.8	53.2	7.0	100.0
養護教諭	32.6	58.5	8.9	100.0
実習助手等	26.3	59.1	14.6	100.0
事務(部)長	31.0	62.8	6.2	100.0
事務職員	29.3	60.4	10.3	100.0
栄養職員	30.5	55.3	14.2	100.0
技術職員・技術員・技能員	15.6	57.0	27.4	100.0
工業高専教職員	24.5	63.3	12.2	100.0

教職員の年齢別内訳(%)

				計
～30歳未満	28.7	62.6	8.7	100.0
30～40歳未満	35.2	58.4	6.4	100.0
40～50歳未満	38.7	53.9	7.4	100.0
50歳以上	43.7	48.8	7.5	100.0

教職員の自己申告の有無別内訳(%)

				計
提出している	37.6	54.7	7.7	100.0
提出していない	52.0	41.8	6.2	100.0

(2) 教職員の職務遂行状況についての校長以外の評価

<対象：教職員、府立学校長、府民>

問 公立学校教職員の職務遂行状況について、校長の評価以外に、どのような評価が重要と思いますか。(複数選択可)

【教職員、府立学校長】

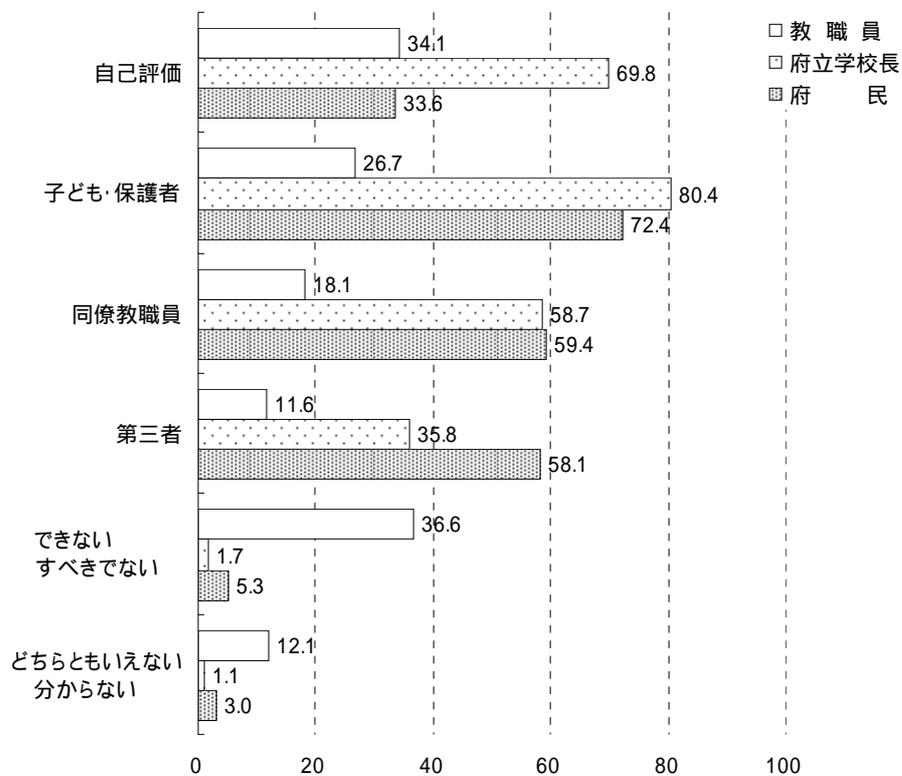
教職員本人の自己評価が重要である。 子ども・保護者からの評価が重要である。
 同僚教職員からの評価が重要である。 第三者からの評価が重要である。
 教育活動等は評価すべきでない。評価できない。 どちらともいえない。分からない。

問 公立学校教職員の仕事への取り組み状況や結果について、校長の評価以外に、どのような評価が重要と思いますか。

(いくつでも)

【府民】

教職員本人の自己評価 子ども・保護者からの評価
 同僚教職員からの評価 第三者からの評価
 教育活動等は評価できない。 どちらともいえない。分からない。



[回答者の総数 教職員=17,342 府立学校長=179 府民=399]

重要な評価として、教職員では、「自己評価」が34.1%で最も高く、次いで「子ども・保護者」(26.7%)、「同僚教職員」(18.1%)となっている。

府立学校長では、「子ども・保護者」が80.4%で最も高く、次いで「自己評価」(69.8%)、「同僚教職員」(58.7%)となっている。

府民では、「子ども・保護者」が72.4%で最も高く、次いで「同僚教職員」(59.4%)、「第三者」(58.1%)となっている。

教職員では、「評価すべきでない・評価できない」が36.6%あり、教職員の回答の中で最も高くなっている。府立学校長では1.7%、府民では5.3%となっている。

<参考> 教職員の校種別内訳 (%) (高等学校等は、高等学校及び工業高等専門学校)

小学校	36.7	22.4	14.7	9.8	38.1	12.7
中学校	35.9	28.7	20.9	12.6	33.5	12.1
高等学校等	28.3	33.2	21.5	13.8	36.8	10.6
盲・聾・養護学校	29.0	25.0	19.6	13.2	38.0	13.9

教職員の職種別内訳 (%) (実習助手等は、実習助手、寄宿舎指導員及びスクールバス運転手)

教頭	63.9	67.6	33.8	31.5	8.1	2.3
教諭・講師(実習担当)	33.3	24.0	16.8	9.4	40.1	11.4
養護教諭	32.8	18.6	15.8	8.6	37.2	21.6
実習助手等	19.2	19.7	9.9	7.9	50.2	19.7
事務(部)長	33.6	49.6	25.7	28.3	3.5	10.6
事務職員	27.4	33.3	24.3	20.4	20.9	17.7
栄養職員	29.6	13.4	14.1	15.5	28.9	26.8
技術職員・技術員・技能員	20.1	17.9	20.5	20.5	23.9	25.0
工業高専教職員	24.0	28.0	12.0	18.0	42.0	6.0

教職員の年齢別内訳 (%)

～30歳未満	30.7	29.0	19.3	13.5	25.4	23.8
30～40歳未満	31.2	28.0	21.8	14.4	29.6	18.0
40～50歳未満	33.9	27.8	18.6	11.6	36.2	11.8
50歳以上	35.5	25.2	17.0	10.9	39.5	10.1

教職員の自己申告の有無別内訳 (%)

提出している	36.6	28.3	19.1	13.1	32.8	12.8
提出していない	23.4	19.9	14.0	5.0	54.3	9.1

3 教職員の評価・育成システムの基本的事項について（対象：教職員、府立学校長）

(1) マネジメント・サイクル（P D C A）の効果的实施

<対象：教職員、府立学校長>

問 教職員の評価・育成システムでは、マネジメント・サイクル（P D C A）の活性化を基本としています。あなたの学校全体や校内組織において、Plan（目標設定・計画策定）、Do（実践）、Check（点検・評価）、Action（調整・改善）のサイクルが効果的に実施されていますか。 【教職員、府立学校長】

効果的に実施されている。 概ね実施されている。 不十分である。 ほとんど実施されていない。
 どちらともいえない。分からない。



〔回答者の総数 教職員=16,849 府立学校長=183〕

マネジメント・サイクルについて、「効果的に実施されている」と「概ね実施されている」を合わせると、教職員では44.8%、府立学校長では44.2%となっており、ほぼ同数になっている。

「不十分である」と「ほとんど実施されていない」を合わせると、教職員では34.5%、府立学校長では54.2%となっている。

<参考> 教職員の校種別内訳（%）（高等学校等は、高等学校及び工業高等専門学校）

						計
小学校	5.9	44.4	21.8	7.0	20.9	100.0
中学校	4.4	40.4	30.0	7.7	17.5	100.0
高等学校等	4.4	31.9	27.9	13.2	22.6	100.0
盲・聾・養護学校	5.4	32.5	26.5	10.7	24.9	100.0

教職員の職種別内訳（%）（実習助手等は、実習助手、寄宿舎指導員及びスクールバス運転手）

						計
教頭	6.3	53.0	34.9	2.4	3.4	100.0
教諭・講師(実習担当)	5.1	39.5	25.5	9.5	20.4	100.0
養護教諭	5.8	44.9	17.5	5.4	26.4	100.0
実習助手等	3.1	20.6	17.5	14.9	43.9	100.0
事務(部)長	3.6	39.3	40.1	4.5	12.5	100.0
事務職員	3.4	34.0	27.5	9.1	26.0	100.0
栄養職員	9.4	36.2	13.8	6.5	34.1	100.0
技術職員・技術員・技能員	10.6	29.1	13.6	5.7	41.0	100.0
工業高専教職員	0.0	26.5	28.6	18.4	26.5	100.0

教職員の年齢別内訳（%）

						計
～30歳未満	4.4	42.9	22.8	6.7	23.2	100.0
30～40歳未満	4.3	36.1	28.3	9.7	21.6	100.0
40～50歳未満	4.8	38.3	27.5	9.2	20.2	100.0
50歳以上	5.8	41.4	23.5	8.7	20.6	100.0

教職員の自己申告の有無別内訳（%）

						計
提出している	5.0	41.6	27.1	7.7	18.6	100.0
提出していない	6.0	29.5	17.7	15.5	31.3	100.0

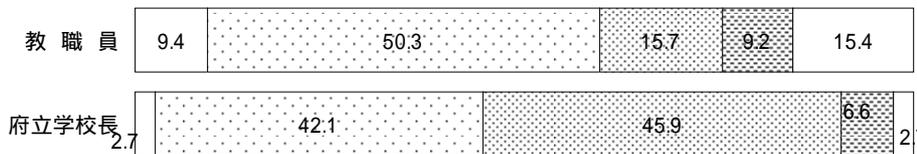
(2) 組織目標と個人目標の連鎖

<対象：教職員、府立学校長>

問 教職員の評価・育成システムでは、組織の目標と個人の目標が有機的に結びつき、個々の教職員の目標達成が組織の目標達成につながることを基本としています。学校全体や校内組織の目標とあなたの目標は効果的につながっていますか。 【教職員】

問 教職員の評価・育成システムでは、組織の目標と個人の目標が有機的に結びつき、個々の教職員の目標達成が組織の目標達成につながることを基本としています。学校全体や校内組織の目標と教職員の目標は効果的につながっていますか。 【府立学校長】

効果的につながっている。 概ねつながっている。 不十分である。 ほとんどつながっていない。
 どちらともいえない。分からない。



〔回答者の総数 教職員=16,866 府立学校長=183〕

学校全体や校内組織の目標と教職員の目標について、「効果的につながっている」と「概ねつながっている」を合わせると、教職員では59.7%、府立学校長は44.8%となっている。

「不十分である」と「ほとんどつながっていない」を合わせると、教職員では24.9%、府立学校長では52.5%となっている。

<参考> 教職員の校種別内訳 (%) (高等学校等は、高等学校及び工業高等専門学校)

	効果的	概ね	不十分	ほとんど	その他	計
小学校	10.1	55.5	13.3	7.0	14.1	100.0
中学校	8.5	52.0	17.8	7.9	13.8	100.0
高等学校等	8.8	41.1	17.4	14.1	18.6	100.0
盲・聾・養護学校	10.3	39.8	19.0	11.5	19.4	100.0

教職員の職種別内訳 (%) (実習助手等は、実習助手、寄宿舎指導員及びスクールバス運転手)

	効果的	概ね	不十分	ほとんど	その他	計
教頭	20.1	60.8	14.2	2.2	2.7	100.0
教諭・講師(実習担当)	9.1	50.6	15.7	9.6	15.0	100.0
養護教諭	9.7	53.8	11.8	5.2	19.5	100.0
実習助手等	5.8	28.9	15.8	12.1	37.4	100.0
事務(部)長	6.4	57.3	19.0	11.8	5.5	100.0
事務職員	4.2	43.6	19.6	10.4	22.2	100.0
栄養職員	8.8	43.1	18.2	10.2	19.7	100.0
技術職員・技術員・技能員	8.0	39.1	11.7	9.8	31.4	100.0
工業高専教職員	8.2	40.8	14.3	22.4	14.3	100.0

教職員の年齢別内訳 (%)

	効果的	概ね	不十分	ほとんど	その他	計
～30歳未満	7.6	56.7	11.0	4.3	20.4	100.0
30～40歳未満	8.2	52.3	15.6	7.6	16.3	100.0
40～50歳未満	9.6	49.7	16.2	9.3	15.2	100.0
50歳以上	9.5	49.9	15.8	9.9	14.9	100.0

教職員の自己申告の有無別内訳 (%)

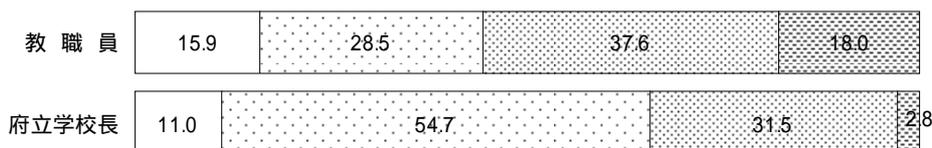
	効果的	概ね	不十分	ほとんど	その他	計
提出している	9.9	53.6	16.1	7.5	12.9	100.0
提出していない	6.3	33.5	13.6	17.9	28.7	100.0

(3) 同僚教職員や子どもからの評価

<対象：教職員、府立学校長>

問 あなたの学校では、教職員の自己評価や校長等からの評価以外に、同僚教職員の相互評価や子どもたちからの評価など、個々の教職員の教育活動等について、点検・評価が行われていますか。 【教職員、府立学校長】

学校として行われている。 あまり行われていない。 行われていない。
 どちらともいえない。分からない。



〔回答者の総数 教職員=16,782 府立学校長=181〕

同僚教職員の相互評価や子どもからの評価について、「学校として行われている」は、教職員では15.9%、府立学校長では11.0%となっている。「行われていない」は、教職員では37.6%、府立学校長では31.5%となっており、ともに「学校として行なわれている」を上回っている。

「あまり行なわれていない」と「行なわれていない」を合わせると、教職員では66.1%、府立学校長では86.2%となっている。

<参考> 教職員の校種別内訳(%) (高等学校等は、高等学校及び工業高等専門学校)

					計
小学校	19.5	27.8	35.1	17.6	100.0
中学校	15.4	31.5	37.2	15.9	100.0
高等学校等	11.4	27.5	41.3	19.8	100.0
盲・聾・養護学校	7.2	23.9	45.6	23.3	100.0

教職員の職種別内訳(%) (実習助手等は、実習助手、寄宿舎指導員及びスクールバス運転手)

					計
教頭	24.2	42.7	29.1	4.0	100.0
教諭・講師(実習担当)	16.1	28.7	37.8	17.4	100.0
養護教諭	16.0	23.7	38.7	21.6	100.0
実習助手等	8.9	13.6	47.1	30.4	100.0
事務(部)長	13.4	36.6	42.9	7.1	100.0
事務職員	9.7	22.6	41.7	26.0	100.0
栄養職員	8.8	22.8	33.8	34.6	100.0
技術職員・技術員・技能員	7.9	14.0	34.3	43.8	100.0
工業高専教職員	39.6	27.1	16.7	16.7	100.0

教職員の年齢別内訳(%)

					計
～30歳未満	17.0	28.8	32.3	21.9	100.0
30～40歳未満	15.6	30.7	33.8	19.9	100.0
40～50歳未満	16.0	29.1	36.8	18.1	100.0
50歳以上	15.8	27.5	39.6	17.1	100.0

教職員の自己申告の有無別内訳(%)

					計
提出している	16.4	29.8	37.2	16.6	100.0
提出していない	13.4	21.6	39.4	25.6	100.0

4 教職員の評価・育成システムの試行実施について（対象：教職員、府立学校長、市町村教育委員会）

< 4-1 システムの基本的な手続きについて >

(1) 自己申告について

<対象：教職員、府立学校長、市町村教育委員会>

問 試行実施では、目標、進捗状況、達成状況の自己申告を行うこととしています。自己申告は有効と思いますか。（複数選択可）

【教職員、府立学校長、市町村教育委員会】

本人が学校や校内組織の目標や個人の目標を再確認したり、職務遂行の進行管理や課題・改善点の整理に役立つ。

（府立学校長、市町村教育委員会：教職員が学校や校内組織の目標や個人の目標を再確認したり、職務遂行の進行管理や課題・改善点を整理するのに役立つ。）

個々の教職員が、自らの職務内容や考えを校長に伝え、校長の理解を深めたり、目標や課題等を共有するのに役立つ。（府立学校長、市町村教育委員会：個々の教職員の職務内容や考えを校長が理解・把握したり、目標や課題等を共有するのに役立つ。）

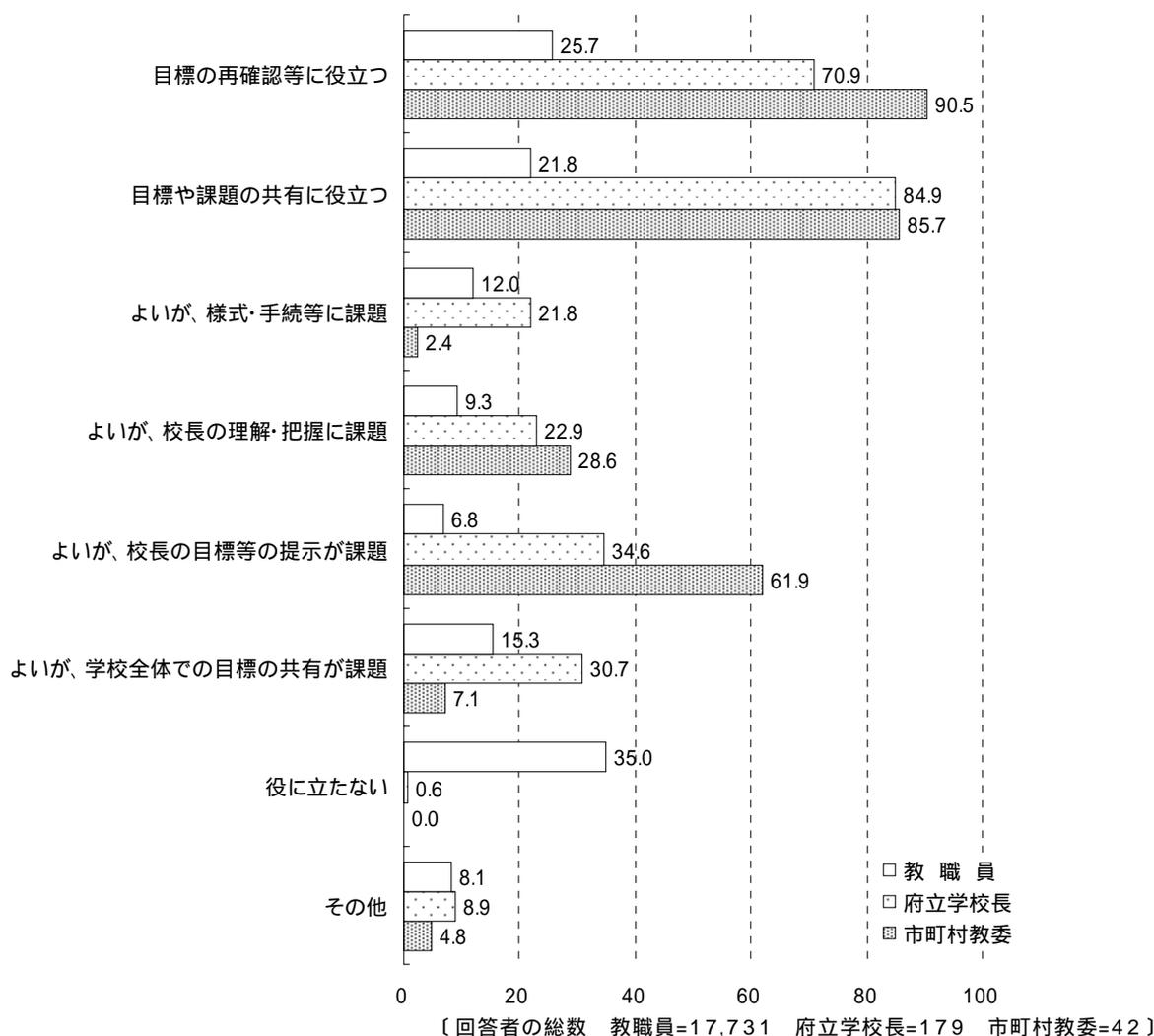
自己申告はよいが、様式・手続き等に問題がある。

自己申告はよいが、職務についての校長等の理解や把握、対応が不十分である。（府立学校長、市町村教育委員会：自己申告はよいが、教職員の職務について、十分に理解し把握した上で実施する必要がある。）

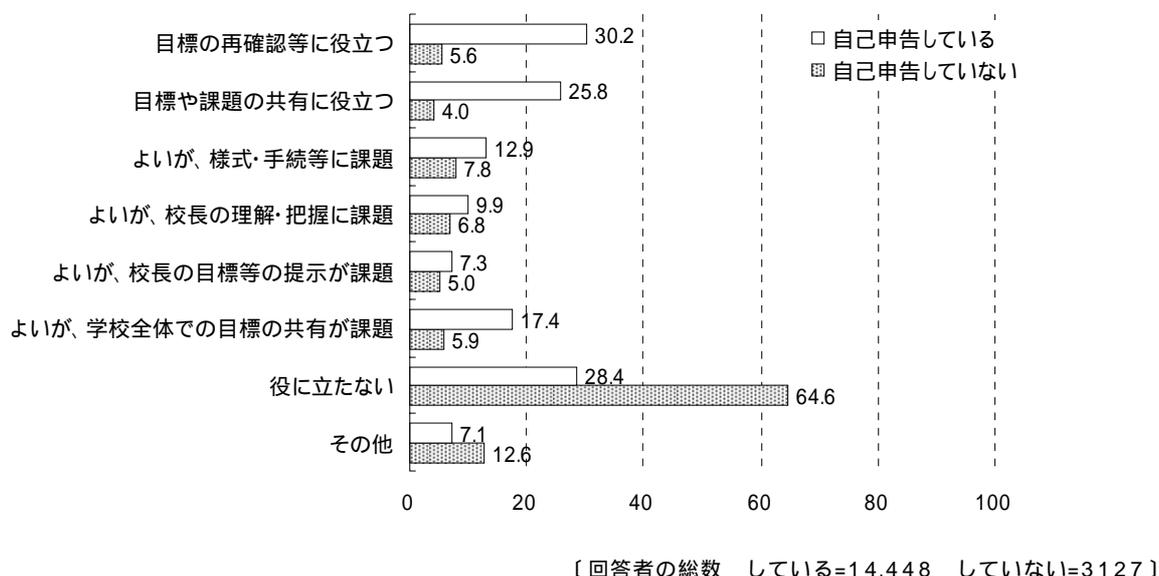
自己申告はよいが、目標設定前に校長のビジョンや目標の提示がなく不十分である。（府立学校長、市町村教育委員会：自己申告はよいが、目標設定前に校長がビジョンや目標を提示していく必要がある。）

自己申告はよいが、目標等が本人と校長等との共有にとどまり、学校全体としては不十分である。

自己申告は役に立たない。 その他



< 参考 > 教職員の自己申告の有無の別による回答



自己申告は有効と思うかの間に、教職員では、「 目標の再確認、進行管理、課題整理に役立つ」が 25.7%、「 校長の理解を深めたり、目標・課題の共有に役立つ」が 21.8%となっている。また、「 役に立たない」は 35.0%となっている。

教職員のうち自己申告をした者では、「 目標の再確認、進行管理、課題整理に役立つ」は 30.2%、「 校長の理解を深めたり、目標・課題の共有に役立つ」は 25.8%と高くなっており、「 役に立たない」は 28.4%と低くなっている。自己申告の有無で差がでている。

府立学校長、市町村教委では、「 教職員の職務内容の理解・把握や、目標・課題の共有に役立つ」が 84.9%(校長)、85.7%(市町村)、「 教職員の目標の再確認、進行管理、課題整理に役立つ」が 70.9%(校長)、90.5%(市町村)となっている。

自己申告はよいが、課題があるとする回答については、教職員では、「 教職員と校長だけでなく、学校全体での目標の共有が課題」が 15.3%と最も高く、次いで「 様式・手続き等に課題」(12.0%)が続いている。

府立学校長では、「 目標設定前に校長目標等を提示していく必要がある」(34.6%)、「 教職員と校長だけでなく、学校全体での目標の共有が課題」(30.7%)となっており、市町村教委では、「 目標設定前に校長目標等を提示していく必要がある」(61.9%)、「 教職員の職務について、十分理解し把握した上で実施する必要がある」(28.6%)となっている。

< 参考 > 教職員の校種別内訳 (%) (高等学校等は、高等学校及び工業高等専門学校)

小学校	25.4	21.4	11.8	8.1	5.3	14.2	35.2	8.0
中学校	29.7	23.2	12.7	8.3	7.5	18.0	28.6	8.5
高等学校等	23.5	21.4	11.4	11.5	8.8	14.3	40.4	7.9
盲・聾・養護学校	20.5	21.4	13.3	15.3	7.7	16.3	39.4	9.1

教職員の職種別内訳 (%) (実習助手等は、実習助手、寄宿舎指導員及びスクールバス運転手)

教頭	70.3	57.9	9.4	4.1	3.5	15.8	7.3	2.4
教諭・講師(実習担当)	22.1	18.3	12.0	9.2	6.9	14.7	38.6	8.1
養護教諭	27.8	25.0	17.1	8.4	4.4	15.0	27.3	11.7
実習助手等	15.8	19.7	9.9	13.3	5.9	10.8	39.4	20.2
事務(部)長	53.1	43.4	9.7	3.5	8.8	19.5	8.0	3.5
事務職員	33.1	29.4	11.1	12.1	10.3	23.4	21.1	9.5
栄養職員	30.3	38.0	14.1	17.6	3.5	21.1	15.5	10.6
技術職員・技術員・技能員	21.3	26.1	11.9	13.4	7.5	13.1	32.1	10.4
工業高専教職員	28.0	20.0	24.0	36.0	16.0	14.0	28.0	4.0

教職員の年齢別内訳 (%)

～30歳未満	35.9	25.0	17.5	13.0	8.9	17.5	18.5	9.1
30～40歳未満	29.2	24.4	16.1	13.1	8.9	17.3	26.1	10.0
40～50歳未満	25.1	21.6	13.2	10.6	8.0	16.8	34.4	7.9
50歳以上	24.9	21.4	9.6	7.0	5.1	13.3	38.7	7.8

教職員の自己申告の有無別内訳 (%)

提出している	30.2	25.8	12.9	9.9	7.3	17.4	28.4	7.1
提出していない	5.6	4.0	7.8	6.8	5.0	5.9	64.6	12.6

(2) 面談について

<対象：教職員、府立学校長、市町村教育委員会>

問 試行実施では、目標設定、評価結果の開示の面談を行うこととしています。面談は有効と思いますか。(複数選択可)

【教職員、府立学校長、市町村教育委員会】

本人が学校や校内組織の目標や個人の目標を再確認したり、職務遂行の進行管理や課題・改善点の整理に役立つ。

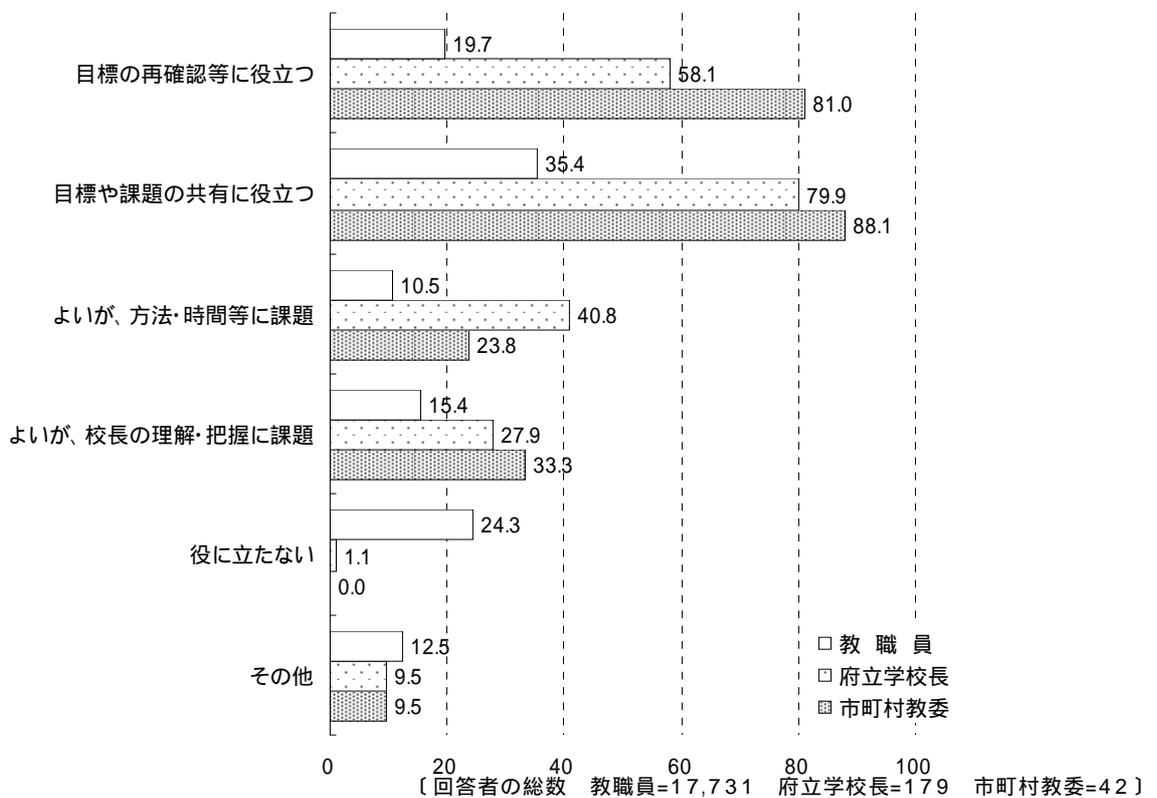
(府立学校長、市町村教育委員会：教職員が学校や校内組織の目標や個人の目標を再確認したり、職務遂行の進行管理や課題・改善点を整理するのに役立つ。)

個々の教職員が、自らの職務内容や考えを校長に伝え、校長の理解を深めたり、目標や課題等を共有するのに役立つ。(府立学校長、市町村教育委員会：個々の教職員の職務内容や考えを校長が理解・把握したり、目標や課題等を共有するのに役立つ。)

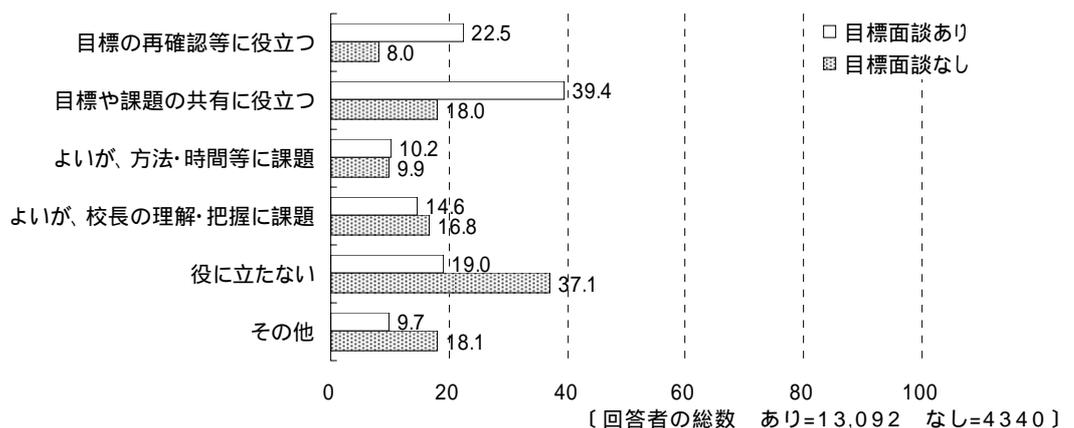
面談はよいが、面談方法・時間等に問題がある。

面談はよいが、職務についての校長等の理解や把握、対応が不十分である。(府立学校長、市町村教育委員会：面談はよいが、教職員の職務について、十分に理解し把握した上で実施する必要がある。)

面談は役に立たない。 その他



<参考> 教職員の目標設定面談の有無の別による回答



面談は有効と思うかの間に、教職員では、「職務についての校長の理解、目標・課題の共有に役立つ」が35.4%で最も高く、次いで「目標の再確認、進行管理、課題整理に役立つ」が19.7%となっている。「役に立たない」は24.3%となっている。

教職員のうち目標設定面談を受けた者では、「職務についての校長の理解、目標・課題の共有に役立つ」が39.4%、「目標の再確認、進行管理、課題整理に役立つ」が22.5%と高くなっており、「役に立たない」は19.0%で低くなっている。目標設定面談の有無で差が出ている。

府立学校長、市町村教委では、「教職員の職務内容の理解・把握や、目標・課題の共有に役立つ」が79.9%(校長)、88.1%(市町村)、「教職員の目標の再確認、進行管理、課題整理に役立つ」が58.1%(校長)、81.0%(市町村)となっている。

面談はよいが、課題があるとする回答については、教職員では、「校長等の理解や把握、対応が不十分である」(15.4%)が、府立学校長では「面談方法、時間等に問題がある」(40.8%)、市町村教委では、「教職員の職務について、十分理解し把握した上で実施する必要がある」(33.3%)が最も高くなっている。

<参考> 教職員の校種別内訳(%) (高等学校等は、高等学校及び工業高等専門学校)

小学校	19.0	34.4	9.9	13.6	24.9	12.7
中学校	23.0	39.0	11.6	13.8	19.6	13.0
高等学校等	18.4	34.1	9.4	19.2	28.0	11.7
盲・聾・養護学校	16.1	34.5	15.5	22.8	24.3	11.9

教職員の職種別内訳(%) (実習助手等は、実習助手、寄宿舎指導員及びスクールバス運転手)

教頭	60.6	67.1	13.2	4.4	5.3	3.5
教諭・講師(実習担当)	16.3	32.2	10.7	16.2	27.1	12.5
養護教諭	18.3	40.4	10.5	12.2	18.0	18.0
実習助手等	12.3	31.0	4.9	25.6	21.7	23.2
事務(部)長	47.8	55.8	10.6	4.4	5.3	7.1
事務職員	26.6	44.1	8.1	15.2	13.4	14.9
栄養職員	21.1	52.8	5.6	13.4	10.6	17.6
技術職員・技術員・技能員	24.3	37.7	8.2	19.4	17.5	14.2
工業高専教職員	14.0	30.0	10.0	38.0	26.0	10.0

教職員の年齢別内訳(%)

～30歳未満	28.4	45.5	8.7	14.0	11.7	13.8
30～40歳未満	22.2	39.9	11.1	18.4	15.5	14.4
40～50歳未満	18.6	36.2	11.3	17.3	23.3	12.4
50歳以上	19.5	33.1	9.7	13.3	28.1	12.0

教職員の自己申告の有無別内訳(%)

提出している	23.2	41.0	11.2	15.0	19.5	11.1
提出していない	3.9	10.9	7.4	17.7	46.2	18.7

(3) 育成者・支援者について

<対象：教職員、府立学校長、市町村教育委員会>

問 試行実施では、育成者（校長等）や支援者（教頭、事務長等）が教職員の目標達成に向け、指導・助言・支援を行うこととしています。校長や教頭等が、育成者・支援者の役割を担うことは有効とと思いますか。（複数選択可）

【教職員、府立学校長、市町村教育委員会】

教職員の職務に対する校長や教頭等の理解や把握を促すのに役立つ。（府立学校長、市町村教育委員会：教職員の職務について、校長や教頭等が理解・把握するのに役立つ。）

校長や教頭等から、アドバイス等を得るのに役立つ。（府立学校長、市町村教育委員会：校長や教頭等から、アドバイス等を行いやすくなる。）

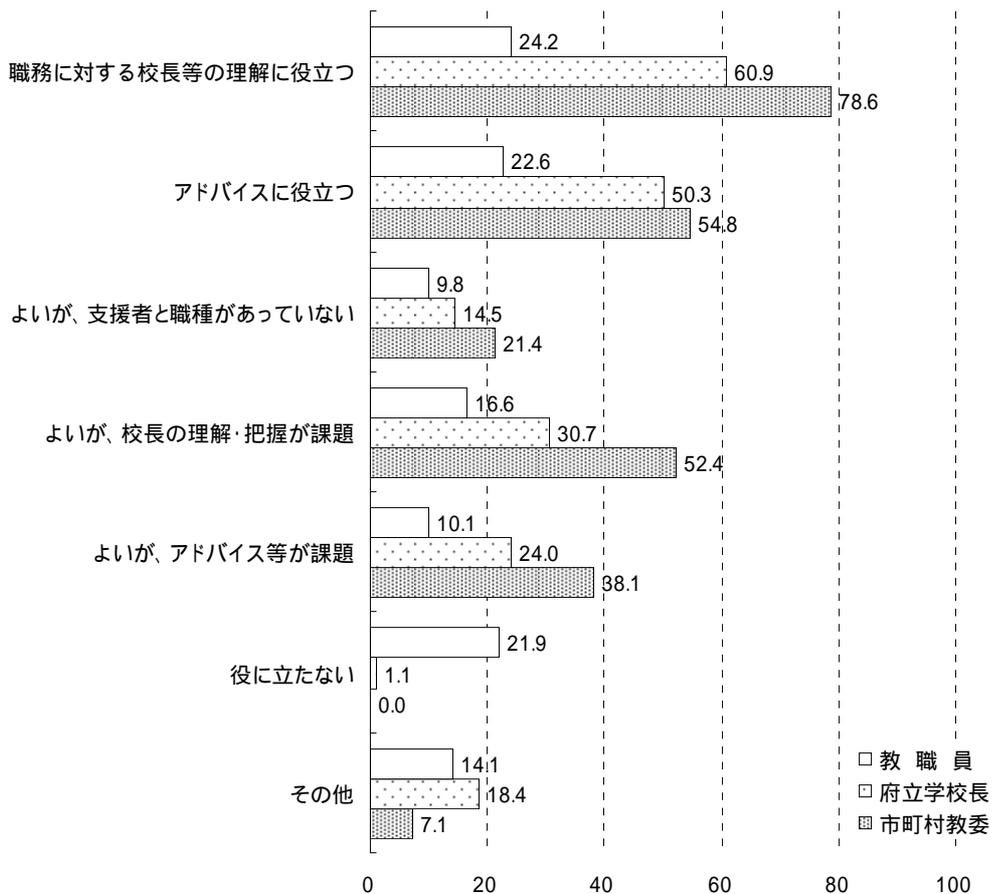
育成者や支援者を置くのはよいが、職種ごとの支援者の割り当てが実態にあっていない。（府立学校長、市町村教育委員会：育成者や支援者とするのはよいが、職種ごとの支援者の割り当てが実態にあっていない。）

育成者や支援者を置くのはよいが、教職員の職務についての校長等の理解や把握が不十分である。（府立学校長、市町村教育委員会：育成者や支援者とするのはよいが、教職員の職務について、十分に理解し把握する必要がある。）

育成者や支援者を置くのはよいが、校長等からアドバイス等の対応が不十分である。（府立学校長、市町村教育委員会：育成者や支援者とするのはよいが、校長等からアドバイス等の対応を適切に行う必要がある。）

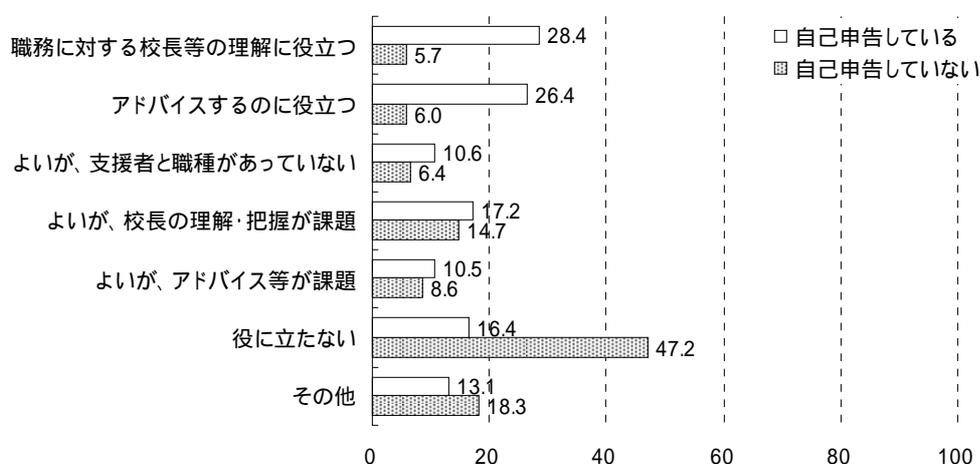
育成者や支援者を置くことは役に立たない。（府立学校長、市町村教育委員会：育成者や支援者とするのは役に立たない。）

その他



〔回答者の総数 教職員=17,731 府立学校長=179 市町村教委=42〕

<参考>教職員の自己申告の有無の別による回答



[回答者の総数 している=14,448 していない=3,127]

育成者、支援者の役割は有効かの問題に、教職員では、「職務に対する校長等の理解や把握を促すのに役立つ」が24.2%で最も高く、次いで「アドバイス等を得るのに役立つ」が22.6%となっている。「役に立たない」は21.9%となっている。

教職員のうち自己申告をした者では、「職務に対する校長等の理解や把握を促すのに役立つ」が28.4%、「アドバイス等を得るのに役立つ」が26.4%と高くなっており、「役に立たない」は16.4%と低くなっている。自己申告の有無で差がでている。

府立学校長、市町村教委では、「校長が理解・把握するのに役立つ」が60.9%(校長)、78.6%(市町村)、「アドバイス等を行いやすくなる」が50.3%(校長)、54.8%(市町村)となっている。

育成者、支援者の役割はよいが、課題があるとする回答については、「職務に対する校長等の理解や把握が不十分である、教職員の職務について、十分理解し把握した上で実施する必要がある」が教職員(16.6%)、府立学校長(30.7%)、市町村教委(52.4%)と最も高くなっている。

<参考>教職員の校種別内訳(%) (高等学校等は、高等学校及び工業高等専門学校)

小学校	23.2	23.6	8.9	15.7	10.1	19.5	14.6
中学校	27.8	27.3	11.5	14.8	9.0	16.8	14.4
高等学校等	23.2	17.0	9.5	19.2	10.8	30.9	12.8
盲・聾・養護学校	20.9	17.1	11.9	23.6	11.7	27.2	13.7

教職員の職種別内訳(%) (実習助手等は、実習助手、寄宿舎指導員及びスクールバス運転手)

教頭	67.8	42.0	5.1	5.0	3.2	5.2	6.3
教諭・講師(実習担当)	20.3	21.5	9.0	17.3	10.8	24.4	14.2
養護教諭	28.0	20.1	17.1	15.0	8.4	13.7	18.3
実習助手等	17.7	14.8	10.8	19.2	5.4	29.1	21.7
事務(部)長	54.9	35.4	13.3	5.3	4.4	3.5	8.0
事務職員	31.7	24.1	15.7	18.4	10.6	12.1	15.9
栄養職員	38.7	26.1	18.3	19.0	5.6	9.9	12.7
技術職員・技術員・技能員	23.1	18.3	23.5	19.0	6.3	12.3	18.3
工業高専教職員	22.0	10.0	18.0	40.0	20.0	30.0	4.0

教職員の年齢別内訳 (%)

～ 30 歳未満	27.1	40.1	10.2	14.0	12.1	8.3	13.0
30～40 歳未満	24.4	28.3	11.1	20.7	12.5	13.3	15.5
40～50 歳未満	24.0	21.6	11.3	19.0	11.2	21.2	13.8
50 歳以上	24.0	21.0	8.2	13.9	8.4	25.5	14.1

教職員の自己申告の有無別内訳 (%)

提出している	28.4	26.4	10.6	17.2	10.5	16.4	13.1
提出していない	5.7	6.0	6.4	14.7	8.6	47.2	18.3

(4) 校長への提言シートについて

<対象：教職員、府立学校長、市町村教育委員会>

問 試行実施では、学校運営をより良いものとするために「校長への提言シート」を校長に提出することにしています。

提言シートは有効と思いますか。(複数選択可)

【教職員、府立学校長、市町村教育委員会】

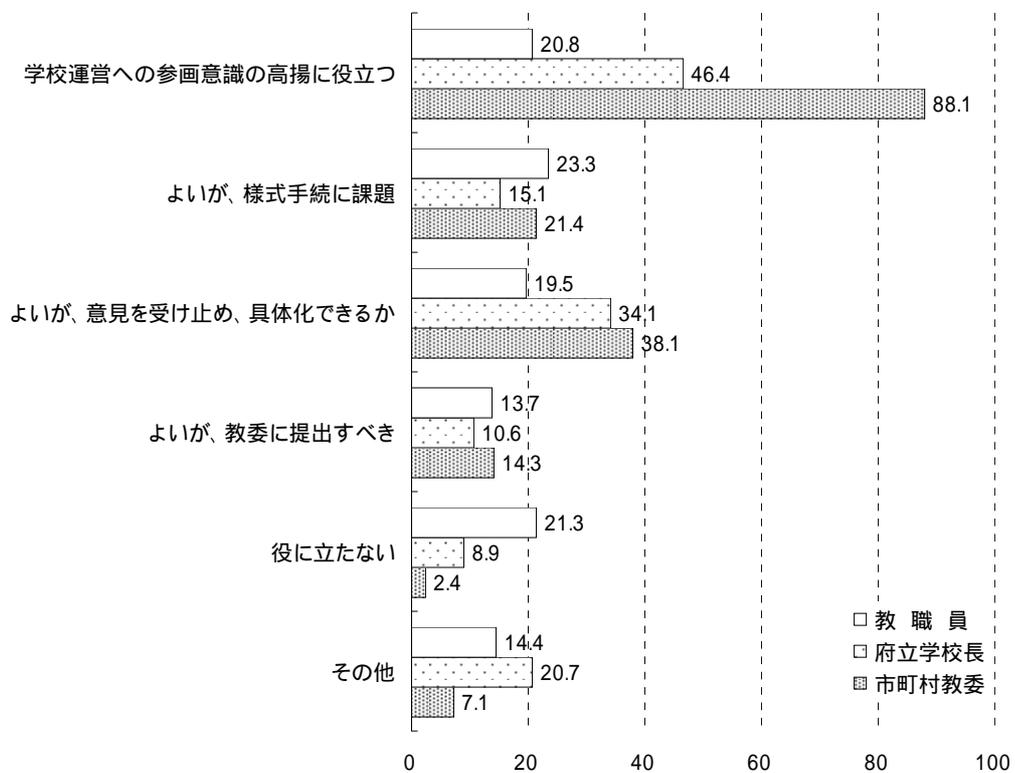
教職員の意見等を踏まえた学校運営を促したり、教職員の学校運営への参画意識が高まるのに役立つ。(府立学校、長市町村教育委員会：教職員の意見等を踏まえた学校運営や、教職員の学校運営への参画意識を高めるのに役立つ。)

提言することはよいが、様式や手続き等に問題があり、提言しにくい。(府立学校長、市町村教育委員会：提言することはよいが、様式や手続き等に問題がある。)

提言することはよいが、意見・提案を校長が受けとめるか疑問である。(府立学校長、市町村教育委員会：提言することはよいが、すべて具体化できるとは限らない。)

提言することはよいが、教育委員会にも提出しなければ、十分な効果が期待できない。(府立学校長、市町村教育委員会：提言することはよいが、教育委員会にも提出し、各校の状況を把握する資料とすべきである。)

提言シートは役に立たない。 その他



[回答者の総数 教職員=17,731 府立学校長=179 市町村教委=42]

校長への提言シートについて、教職員では「教職員の意見を踏まえた学校運営を促したり、学校運営への参画意識が高まるのに役立つ」が20.8%となっており、「よいが、様式・手続き等に課題」が23.3%となっている。「役に立たない」は21.3%となっている。教職員のうち提言シートを提出した者では、役立つが高く、役に立たないが低くなっており、提出の有無で差がでている。

府立学校長、市町村教委では、「教職員の意見を踏まえた学校運営を促したり、学校運営への参画意識を高めるのに役立つ」が46.4%(校長)、88.1%(市町村)、「よいが、すべて具体化できるとは限らない」が34.1%(校長)、38.1%(市町村)となっている。

<参考>教職員の提言シートの提出の有無別内訳(%)

提出した	30.1	25.1	20.1	13.0	17.2	10.7
提出の予定あり	25.6	26.2	23.2	17.4	14.6	11.7
面談していない	15.3	21.4	17.6	12.4	26.3	17.0

教職員の校種別内訳(%) (高等学校等は、高等学校及び工業高等専門学校)

小学校	20.0	25.3	18.1	12.6	21.5	13.9
中学校	24.1	24.3	18.6	12.4	18.2	15.2
高等学校等	19.8	18.9	22.5	17.1	23.6	14.1
盲・聾・養護学校	17.8	20.3	23.4	15.0	22.7	16.8

教職員の職種別内訳(%) (実習助手等は、実習助手、寄宿舎指導員及びスクールバス運転手)

教頭	65.8	18.4	5.7	6.0	5.4	6.3
教諭・講師(実習担当)	17.8	23.4	20.4	13.5	23.5	14.0
養護教諭	14.0	31.0	19.3	15.8	16.6	19.8
実習助手等	11.8	25.1	18.7	22.7	20.7	22.2
事務(部)長	56.6	17.7	8.0	11.5	2.7	8.0
事務職員	25.0	23.3	19.3	19.4	13.7	19.0
栄養職員	15.5	28.9	15.5	17.6	9.2	22.5
技術職員・技術員・技能員	18.3	14.9	25.0	18.3	14.6	25.4
工業高専教職員	12.0	30.0	48.0	24.0	20.0	2.0

教職員の年齢別内訳(%)

～30歳未満	22.5	28.2	15.8	12.6	12.8	20.9
30～40歳未満	20.3	27.1	22.5	17.3	16.1	17.1
40～50歳未満	18.9	25.3	21.6	15.3	20.2	13.9
50歳以上	22.8	20.2	17.2	11.7	24.0	13.7

教職員の自己申告の有無別内訳(%)

提出している	24.2	25.2	19.3	14.1	16.8	14.2
提出していない	5.9	14.5	20.7	12.4	41.1	15.4

< 4-2 評価手法について >

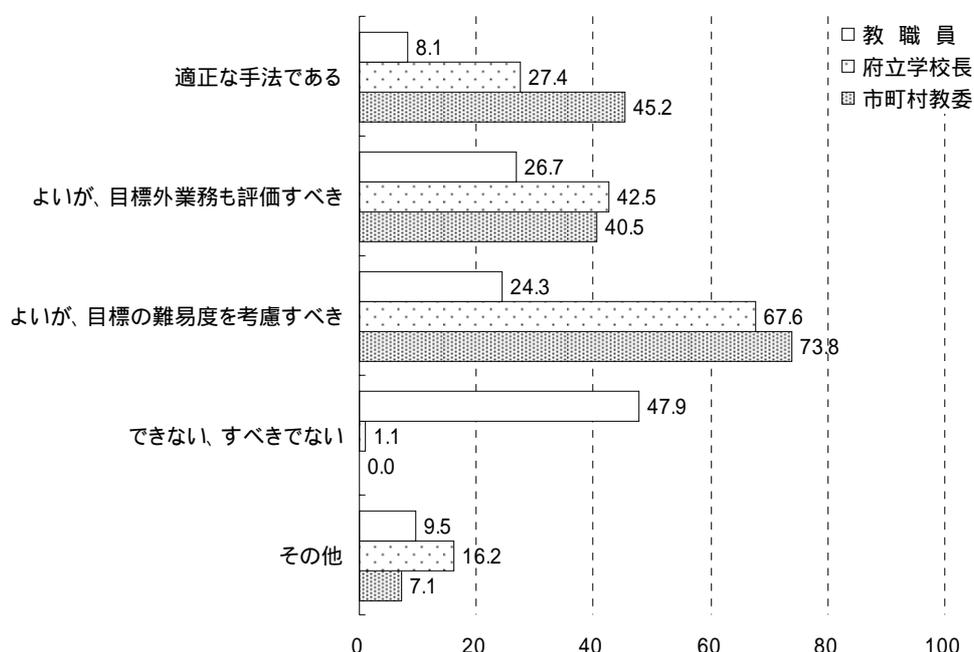
(5) 評価について

業績評価について

<対象：教職員、府立学校長、市町村教育委員会>

問 試行実施では、教職員が主体的に設定した目標の達成状況を業績として評価することとしています。業績評価として適正な手法とと思いますか。(複数選択可) 【教職員、府立学校長、市町村教育委員会】

- 目標達成状況を業績として評価するのは適正な手法である。
- 目標達成状況を業績とするのはよいが、目標外の業務についても評価すべきである。
- 目標達成状況を業績とするのはよいが、目標達成の難易度を考慮すべきである。
- 業績評価はできない。すべきではない。 その他



〔回答者の総数 教職員=17,731 府立学校長=179 市町村教委=42〕

業績評価の手法について、教職員では、「適正な手法である」が8.1%となっている。「よいが、目標外の業務も評価すべき」が26.7%、「よいが、目標の難易度を考慮すべき」が24.3%となっている。「評価できない、すべきでない」が47.9%となっている。

府立学校長、市町村教育委員会では、「適正な手法である」が27.4%(校長)、45.2%(市町村)となっている。「よいが、目標の難易度を考慮すべき」が67.6%(校長)、73.8%(市町村)、次いで「よいが、目標外の業務も評価すべき」が42.5%(校長)、40.5%(市町村)となっている。

<参考> 教職員の校種別内訳 (%) (高等学校等は、高等学校及び工業高等専門学校)

小学校	8.0	24.9	22.5	48.6	2.3
中学校	9.1	29.5	26.8	43.6	1.5
高等学校等	7.4	27.6	25.8	50.2	0.9
盲・聾・養護学校	7.3	26.6	21.5	51.1	1.9

教職員の職種別内訳(%) (実習助手等は、実習助手、寄宿舎指導員及びスクールバス運転手)

教頭	35.8	51.3	43.0	9.6	4.1
教諭・講師(実習担当)	6.4	23.2	22.5	52.5	9.2
養護教諭	4.9	29.0	22.4	45.6	13.8
実習助手等	3.4	21.2	11.3	59.1	15.8
事務(部)長	16.8	52.2	51.3	5.3	8.0
事務職員	8.9	42.4	31.8	29.9	13.3
栄養職員	9.2	31.0	28.2	28.9	15.5
技術職員・技術員・技能員	6.3	47.4	23.1	33.2	14.6
工業高専教職員	10.0	36.0	26.0	44.0	2.0

教職員の年齢別内訳(%)

～30歳未満	8.7	37.8	27.3	37.5	10.1
30～40歳未満	7.2	33.6	28.0	41.1	12.8
40～50歳未満	7.6	26.9	25.5	47.9	9.4
50歳以上	8.8	24.3	22.2	50.1	8.9

教職員の自己申告の有無別内訳(%)

提出している	9.6	30.8	27.8	41.6	9.3
提出していない	1.4	8.9	9.0	76.3	10.2

能力評価について

<対象：教職員、府立学校長、市町村教育委員会>

問 試行実施では、職務遂行を通じて発揮された能力（態度・行動）を能力として評価することとしています。能力評価の適正な手法としますか。（複数選択可）

【教職員、府立学校長、市町村教育委員会】

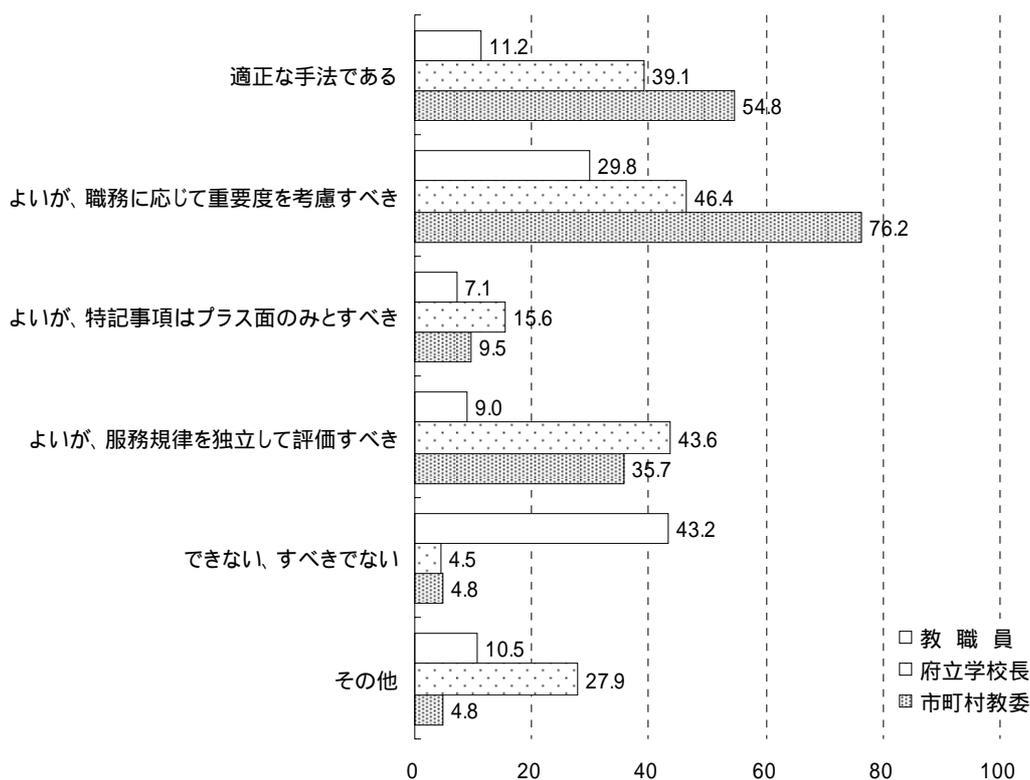
職務遂行に際しての態度・行動を能力として評価するのは適正な手法である。

能力評価はよいが、個々の教職員の職務に応じて、どの能力が重要かを考慮して評価すべきである。

能力評価はよいが、特記事項ではマイナス面を扱わず、プラス面だけにすべきである。

能力評価はよいが、服務規律について独立して評価すべきである。

能力評価はできない。すべきではない。 その他



〔回答者の総数 教職員=17,731 府立学校長=179 市町村教委=42〕

能力評価の手法について、教職員では、「適正な手法である」が11.2%、「よいが、職務に応じて重要度を考慮すべき」が29.8%となっている。「評価できない、すべきでない」が43.2%となっている。

府立学校長、市町村教育委員会では、「適正な手法である」が39.1%(校長)、54.8%(市町村)、「よいが、職務に応じて重要度を考慮すべき」が46.4%(校長)、76.2%(市町村)となっている。

教職員、府立学校長、市町村教委とも、手法はよいが課題があるとする回答の中で、「よいが、職務に応じて重要度を考慮すべき」が最も高くなっている。次いで、教職員、府立学校長、市町村教委とも「服務規律を独立して評価すべき」、(教職員 9.0%、府立学校長 43.6%、市町村教委 35.7%)が続いている。

<参考> 教職員の校種別内訳 (%) (高等学校等は、高等学校及び工業高等専門学校)

小学校	10.4	28.6	7.6	7.0	44.9	10.2
中学校	12.0	33.0	8.0	9.9	37.7	10.5
高等学校等	12.0	30.1	5.3	11.2	44.9	10.7
盲・聾・養護学校	10.9	25.1	6.6	11.5	46.0	12.0

教職員の職種別内訳 (%) (実習助手等は、実習助手、寄宿舎指導員及びスクールバス運転手)

教頭	46.7	48.3	6.0	16.5	8.4	4.8
教諭・講師(実習担当)	8.5	27.1	7.5	8.2	47.5	10.1
養護教諭	6.9	34.1	5.3	5.9	40.5	14.8
実習助手等	5.4	21.7	2.5	7.9	52.7	15.8
事務(部)長	47.8	38.1	3.5	32.7	2.7	6.2
事務職員	14.5	42.7	5.7	10.7	26.8	15.8
栄養職員	11.3	38.7	3.5	8.5	25.4	18.3
技術職員・技術員・技能員	12.3	43.7	4.1	13.8	28.4	15.3
工業高専教職員	14.0	46.0	4.0	8.0	38.0	6.0

教職員の年齢別内訳 (%)

～30歳未満	12.8	39.3	7.9	6.9	28.4	13.9
30～40歳未満	12.0	34.6	6.2	8.8	33.8	16.6
40～50歳未満	10.2	31.0	7.8	9.5	42.7	10.4
50歳以上	11.9	27.0	6.5	8.8	46.7	9.0

教職員の自己申告の有無別内訳 (%)

提出している	13.2	34.4	7.8	9.8	37.0	10.5
提出していない	2.2	9.6	3.6	5.5	71.3	10.6

評価の信頼性を高めるために

<対象：教職員、府立学校長、市町村教育委員会>

問 試行実施では、校長（工業高等専門学校では校長、事務局長、教務主事）が評価者となっています。（職種によっては、一次評価者がおかれています。）評価の信頼性を高めるためにどのようなことが考えられますか。（複数選択可）

【教職員、府立学校長、市町村教育委員会】

評価者が教職員の職務内容についての理解を深める必要がある。

評価者が教職員の職務遂行の状況を十分把握する必要がある。

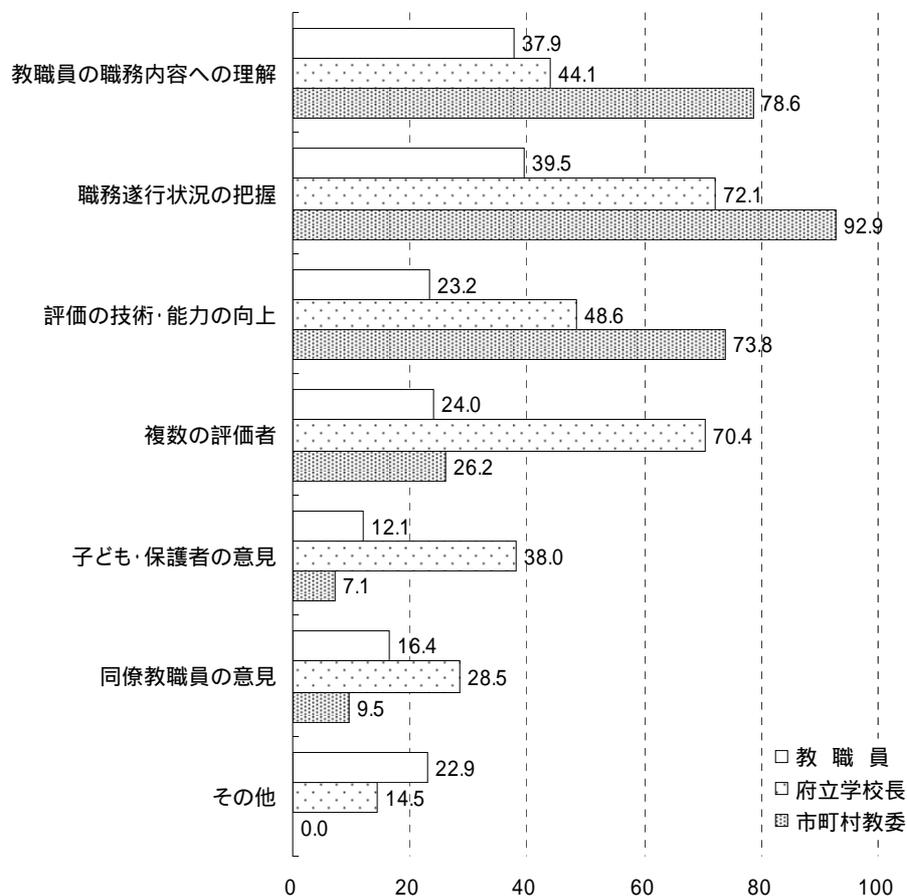
評価者の評価の技術や能力を高める必要がある。

評価が偏ることのないよう、校長だけでなく、評価者を複数にする必要がある。

子ども・保護者の意見を積極的に参考にすべきである。

同僚教職員等の意見を積極的に参考にすべきである。

その他



〔回答者の総数 教職員=17,731 府立学校長=179 市町村教委=42〕

評価の信頼性を高めるためにどのようなことが考えられるかについて、「職務遂行の状況を十分把握する」ことが、教職員(39.5%)、府立学校長(72.1%)、市町村教委(92.9%)と最も高くなっている。

次いで、教職員では、「職務内容について理解を深める」こと(37.9%)、「評価者を複数にする」こと(24.0%)、「評価の技術や能力を高める」こと(23.2%)が続いている。

府立学校長では、「評価者を複数にすること(70.4%)」、「評価の技術や能力を高める」こと(48.6%)、「職務内容について理解を深める」こと(44.1%)になっている。

市町村教委では、「職務内容について理解を深める」こと(78.6%)、「評価の技術や能力を高める」こと(73.8%)、「評価者を複数にすること(26.2%)が続いている。

<参考> 教職員の校種別内訳(%) (高等学校等は、高等学校及び工業高等専門学校)

小学校	37.6	39.4	23.5	20.6	8.5	13.5	22.6
中学校	39.0	41.8	23.1	27.2	13.1	19.2	20.2
高等学校等	37.6	38.3	23.6	27.1	17.5	19.0	25.5
盲・聾・養護学校	36.6	36.0	19.1	25.1	15.3	17.8	27.0

教職員の職種別内訳(%) (実習助手等は、実習助手、寄宿舎指導員及びスクールバス運転手)

教頭	51.0	67.2	35.8	26.3	21.3	1.5	0.7
教諭・講師(実習担当)	35.1	37.5	22.0	23.0	11.7	0.1	0.2
養護教諭	47.9	37.9	23.1	27.7	10.2	2.8	3.7
実習助手等	43.3	31.5	17.2	18.7	13.3	8.5	18.0
事務(部)長	42.5	51.3	38.9	31.0	15.0	8.6	4.7
事務職員	51.5	42.6	27.6	31.1	12.4	1.5	1.7
栄養職員	61.3	41.5	26.1	24.6	4.9	7.0	11.4
技術職員・技術員・技能員	41.0	41.4	18.7	30.6	9.7	7.2	5.6
工業高専教職員	54.0	46.0	32.0	34.0	8.0	14.0	8.0

教職員の年齢別内訳(%)

～30歳未満	45.8	45.7	20.8	35.5	14.8	21.6	14.8
30～40歳未満	46.8	46.6	28.2	32.7	15.1	20.0	19.4
40～50歳未満	40.2	40.9	24.3	25.9	13.0	16.4	22.8
50歳以上	33.3	36.4	21.6	19.4	10.5	15.4	24.4

教職員の自己申告の有無別内訳(%)

提出している	22.6	23.9	13.6	14.1	6.7	8.9	10.2
提出していない	15.0	14.0	10.5	11.1	8.3	11.9	41.5

< 4-3 評価結果及び開示、事後手続きについて >

(6) 評価結果の開示について

<対象：教職員、府立学校長、市町村教育委員会 >

問 試行実施では、評価結果を本人に開示し、必要に応じて評価の理由についても説明することとしています。評価結果の本人開示についてどう思いますか。(複数選択可) 【教職員、府立学校長、市町村教育委員会】

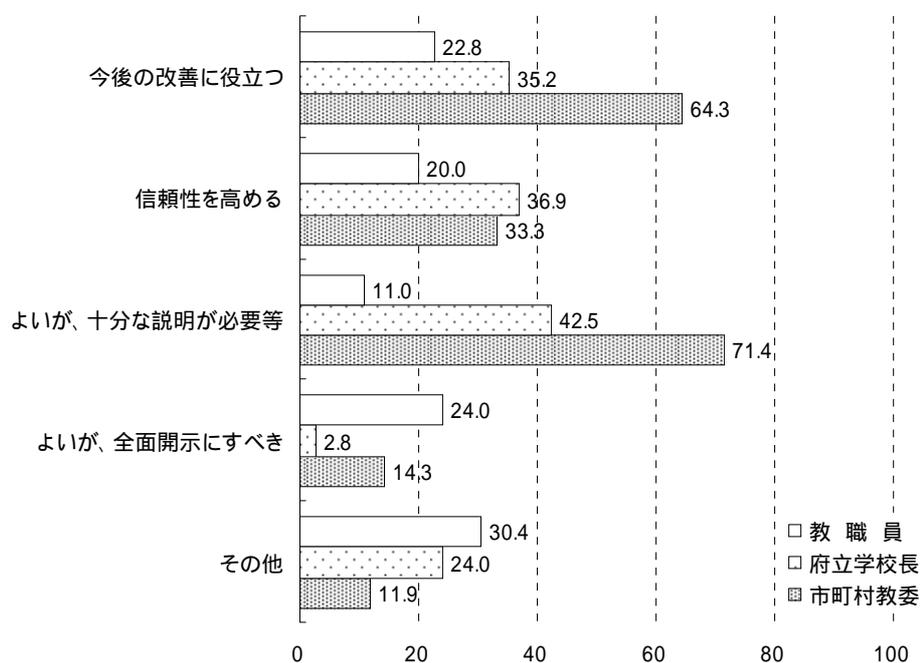
評価結果の開示は、今後の改善に役立つ。

評価結果の開示は、評価やシステムの信頼性を高めるのに役立つ。

開示はよいが、説明が不十分である。(府立学校長、市町村教育委員会：開示はよいが、十分な説明を行う必要がある。)

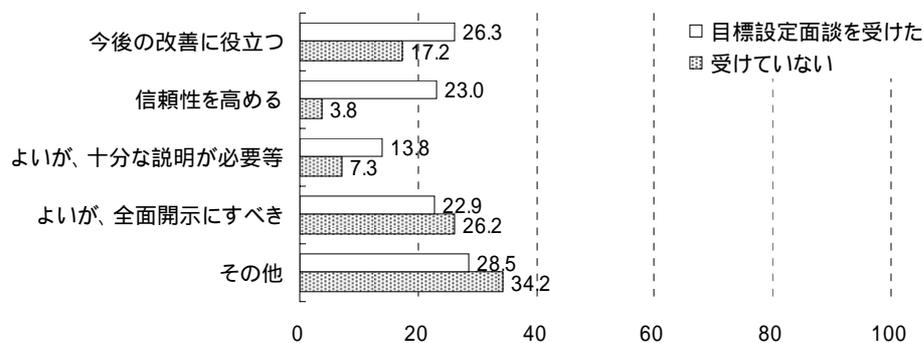
開示はよいが、評価結果だけでなく全面開示にすべきである。

その他



[回答者の総数 教職員=17,731 府立学校長=179 市町村教委=42]

<参考> 教職員の目標設定面談の有無の別による回答



[回答者の総数 受けた=10,072 受けていない=6,679]

評価結果の開示について、教職員では、「 よいが、全面開示にすべき」が 24.0%、次いで「 今後の改善に役立つ」(22.8%)、「 信頼性を高める」(20.0%)が続いた。なお、この問については「 その他」が 30.4%で最も高くなっている。

府立学校長、市町村教委では、「 よいが、十分な説明を行なう必要がある」が 42.5%(校長)、71.4%(市町村)と最も高くなっている。

教職員で最も高かった「 よいが、全面開示にすべき」は、府立学校長(2.8%)、市町村教委(14.3%)とも、それぞれの他の回答に比べ低くなっている。

<参考> 教職員の開示面談の有無別内訳(%)

面談をした	26.3	23.0	13.8	22.9	28.5
面談をしていない	17.2	3.8	7.3	26.2	34.2

教職員の校種別内訳(%) (高等学校等は、高等学校及び工業高等専門学校)

小学校	22.2	18.4	9.6	22.4	30.5
中学校	26.2	22.4	10.9	23.2	28.0
高等学校等	21.4	20.7	13.5	27.4	31.9
盲・聾・養護学校	18.2	19.8	11.9	25.9	35.7

教職員の職種別内訳(%) (実習助手等は、実習助手、寄宿舎指導員及びスクールバス運転手)

教頭	58.6	48.5	4.4	6.7	11.3
教諭・講師(実習担当)	19.8	17.5	11.7	25.3	32.1
養護教諭	19.8	15.2	9.2	25.2	32.3
実習助手等	13.3	9.9	10.3	27.1	44.3
事務(部)長	41.6	46.0	7.1	1.8	20.4
事務職員	31.3	28.2	9.0	22.6	25.5
栄養職員	23.9	17.6	11.3	27.5	27.5
技術職員・技術員・技能員	26.1	26.1	12.7	25.7	25.7
工業高専教職員	28.0	16.0	18.0	22.0	24.0

教職員の年齢別内訳(%)

～30歳未満	36.9	20.3	11.2	24.1	19.7
30～40歳未満	27.8	22.4	11.4	23.5	26.9
40～50歳未満	21.3	20.1	12.2	24.8	31.1
50歳以上	22.0	19.6	9.8	23.3	31.6

教職員の自己申告の有無別内訳(%)

提出している	26.5	23.1	11.4	22.1	28.1
提出していない	6.1	6.1	9.5	32.8	41.4

(7) 評価結果について

<対象：教職員、府立学校長>

問 試行実施であなたになされた評価結果は、妥当だと思いますか。(複数選択可)

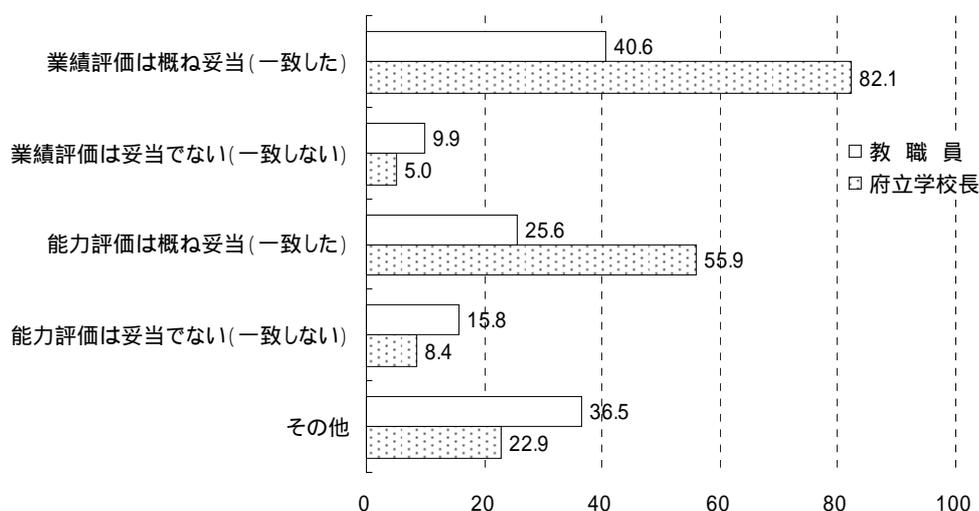
【教職員】

業績評価は、概ね妥当な評価結果であると思う。 業績評価は、妥当な評価結果とは思えない。
 能力評価は、概ね妥当な評価結果であると思う。 能力評価は、妥当な評価結果とは思えない。
 その他

問 試行実施で行った校長からの評価と、教職員の自己評価や開示面談での意見とは一致しましたか。(複数選択可)

【府立学校長】

業績評価は、概ね一致した。 業績評価は、一致しない場合が多かった。
 能力評価は、概ね一致した。 能力評価は、一致しない場合が多かった。
 その他



[回答者の総数 教職員(開示面談を受けた者)=10,072 府立学校長=179]

業績評価の結果について、教職員では「概ね妥当な評価結果である」が40.6%、「妥当な評価結果とは思えない」が9.9%となった。府立学校長では、「業績評価は概ね一致した」が82.1%、「一致しない場合が多かった」が5.0%となっている。

能力評価の結果について、教職員では「概ね妥当な評価結果である」が25.6%、「妥当な評価結果とは思えない」が15.8%となっている。府立学校長では、「概ね一致した」が55.9%、「一致しない場合が多かった」が8.4%となっている。

業績評価に比べ、能力評価では、教職員、府立学校長とも「妥当(一致)」と「妥当でない(一致しない)」の差が小さくなっている。

<参考> 教職員(開示面談を受けた者)の校種別内訳(%) (高等学校等は、高等学校及び工業高等専門学校)

校種	概ね妥当(一致した)	概ね妥当(一致しない)	妥当でない(一致しない)	その他
小学校	38.8	8.3	22.7	34.8
中学校	43.2	7.5	25.1	34.0
高等学校等	38.7	12.2	28.6	32.7
盲・聾・養護学校	36.4	12.6	24.4	32.5

教職員(開示面談を受けた者)の職種別内訳(%) (実習助手等は、実習助手、寄宿舎指導員及びスクールバス運転手)

教頭	76.0	2.9	39.4	3.8	13.1
教諭・講師(実習担当)	35.7	10.5	22.6	16.8	35.6
養護教諭	37.0	5.8	25.8	7.3	43.9
実習助手等	37.5	11.7	28.9	16.4	39.1
事務(部)長	67.5	3.9	55.8	6.5	14.3
事務職員	49.8	5.7	35.2	8.9	31.4
栄養職員	51.3	12.8	24.4	12.8	25.6
技術職員・技術員・技能員	59.0	14.5	40.5	21.5	37.5
工業高専教職員	22.7	6.8	13.6	9.1	50.0

教職員(開示面談を受けた者)の年齢別内訳(%)

～30歳未満	48.0	7.4	32.1	7.4	37.8
30～40歳未満	39.8	6.9	28.5	12.4	39.2
40～50歳未満	39.3	10.5	24.8	15.7	35.0
50歳以上	39.4	9.3	24.1	15.7	31.4

教職員(開示面談を受けた者)の自己申告の有無別内訳(%)

提出している	43.4	9.4	27.0	12.9	32.5
提出していない	6.0	11.0	7.9	34.3	46.0

(8) 苦情への対応について

<対象：教職員、府立学校長、市町村教育委員会>

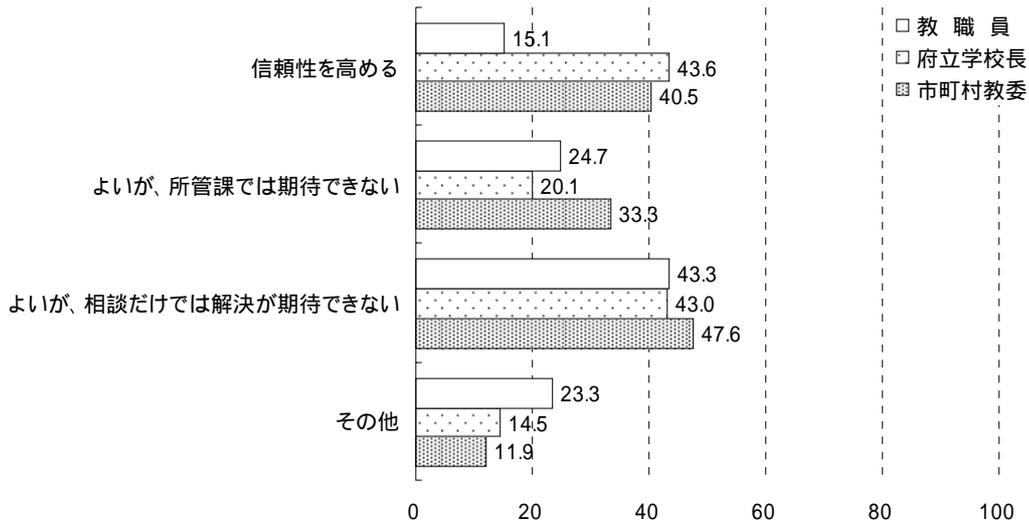
問 試行実施では、評価結果に対する苦情について、教育委員会の評価・育成システムを担当している課に相談窓口を設置しています。苦情への対応についてどう思いますか。(複数選択可) 【教職員、府立学校長、市町村教育委員会】

苦情への対応は評価・育成システムの信頼性を高める手法として役立つ。

窓口設置はよいが、評価・育成システムを担当している課では適正・公平な対応が期待できない。

苦情を受け付けるのはよいが、相談だけでは問題解決が期待できない。

その他



[回答者の総数 教職員=17,731 府立学校長=179 市町村教委=42]

評価結果に対する苦情への対応について、「よいが、相談だけでは解決が期待できない」が教職員で 43.3%、市町村教委 47.6%と最も高くなっている。

府立学校長では、「システムの信頼性を高める」が 43.6%と最も高く、次に「よいが、相談だけでは解決が期待できない」が 43.0%と続いており、「よいが、相談だけでは解決が期待できない」は、教職員、府立学校長、市町村教委とも、40%台で高くなっている。

<参考> 教職員の校種別内訳 (%) (高等学校等は、高等学校及び工業高等専門学校)

校種	教職員	府立学校長	市町村教委	その他
小学校	15.0	22.6	42.3	22.2
中学校	16.4	23.7	41.3	24.9
高等学校等	15.0	29.5	45.8	23.8
盲・聾・養護学校	11.6	26.9	49.8	23.8

教職員の職種別内訳 (%) (実習助手等は、実習助手、寄宿舎指導員及びスクールバス運転手)

職種	教職員	府立学校長	市町村教委	その他
教頭	56.6	12.9	22.3	11.1
教諭・講師(実習担当)	12.4	25.2	44.4	24.0
養護教諭	9.1	28.0	46.1	22.4
実習助手等	6.4	25.6	47.3	33.5
事務(部)長	43.4	20.4	25.7	15.0
事務職員	17.4	26.0	45.6	24.7
栄養職員	13.4	20.4	38.7	28.2
技術職員・技術員・技能員	13.1	29.9	50.0	24.3
工業高専教職員	22.0	40.0	52.0	6.0

教職員の年齢別内訳（％）

～ 30 歳未満	16.1	22.0	37.4	27.7
30～40 歳未満	14.3	25.9	43.5	25.7
40～50 歳未満	14.4	26.5	45.9	22.3
50 歳以上	16.1	23.1	41.3	23.5

教職員の自己申告の有無別内訳（％）

提出している	17.9	24.6	42.8	22.0
提出していない	3.1	25.5	46.0	29.8

< 4-4 評価・育成システムについて >

(9) 教職員の評価・育成システムについて

<対象：教職員、府立学校長、市町村教育委員会 >

問 「教職員の評価・育成システム」は、教職員の意欲・資質能力の向上、教育活動等の充実、学校の活性化をめざしています。試行実施を踏まえ、「教職員の評価・育成システム」は役立つシステムだと思いますか。(複数選択可)

【教職員、府立学校長、市町村教育委員会】

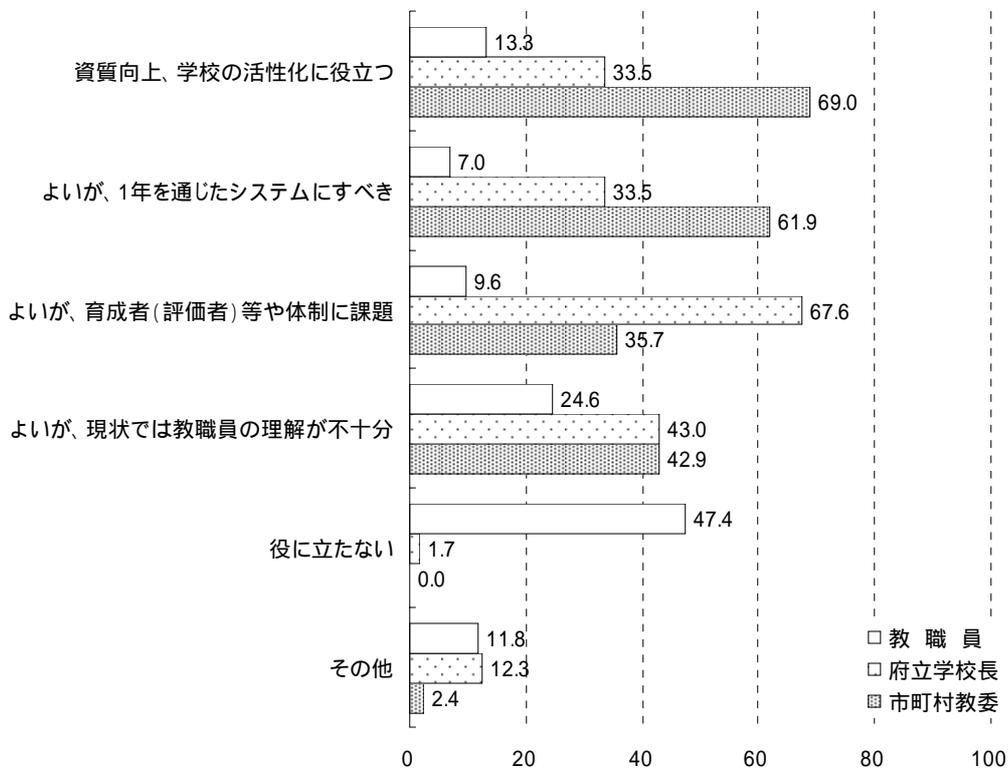
意欲・資質能力の向上、教育活動等の充実、学校の活性化につながる手法として役立つ。

システムの趣旨はよいが、1年を通じたシステムにすべきである。

システムの趣旨はよいが、育成者(評価者)支援者等に課題がある。(府立学校長、市町村教育委員会：システムの趣旨はよいが、育成者(評価者)支援者の役割や実施体制に課題がある。)

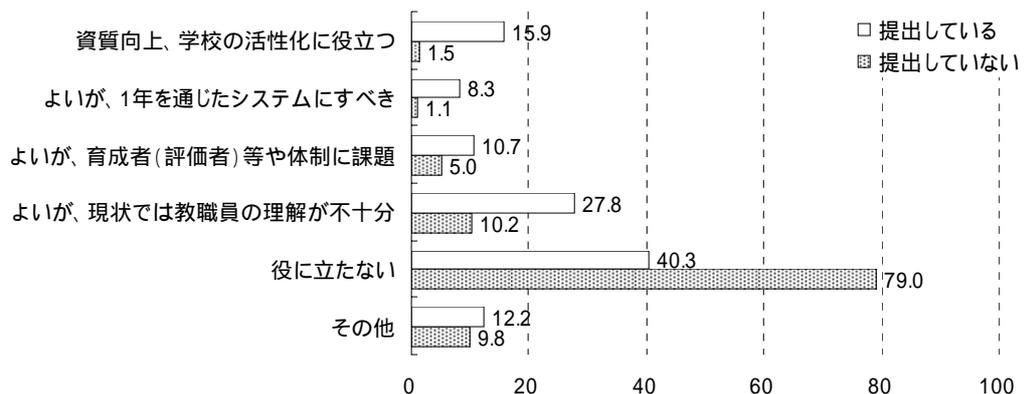
システムの趣旨はよいが、現状では教職員に十分理解されていない。

システムは役に立たない。 その他



(回答者の総数 教職員=17,731 府立学校長=179 市町村教委=42)

<参考> 教職員の自己申告の有無の別による回答



(回答者の総数 している=14,448 していない=3127)

評価・育成システムが役立つシステムかについて、教職員では、「 資質向上、学校の活性化に役立つ」が 13.3%となっている。また、「 役に立たない」は 47.4%となっている。

教職員のうち自己申告をした者では、「 資質向上、学校の活性化に役立つ」は 15.9%、「 役に立たない」は 40.3%となっている。自己申告の有無で差がでている。また、若い年代ほど「 役に立たない」が低くなっており、30 歳未満では「 役に立たない」が 29.1%となっており、年代間の差が出ている。

府立学校長、市町村教委では、「 資質向上、学校の活性化に役立つ」が 33.5%(校長)、69.0%(市町村)となっている。

システムの趣旨はよいが、課題があるとする回答については、教職員では、「 趣旨はよいが、現状では、教職員に十分理解されていない」が 24.6% (自己申告した者 27.8%、30 歳未満 36.0%)と最も高く、次いで「 趣旨はよいが、育成者(評価者)・支援者に課題がある」(9.6%)、「 趣旨は良いが、1年を通じたシステムにすべき」(7.0%)が続いている。

府立学校長では、「 育成者(評価者)、支援者の役割や実施体制に課題がある」が 67.6%で最も高く、次いで「 現状では、教職員に十分理解されていない」が 43.0%で続いている。

市町村教委では、「 1年間を通じたシステムとすべき」が 61.9%で最も高く、「 現状では、教職員に十分理解されていない」が 42.9%で続いている。

<参考> 教職員の校種別内訳 (%) (高等学校等は、高等学校及び工業高等専門学校)

小学校	12.7	6.4	8.7	23.1	48.6	11.2
中学校	14.4	6.8	10.1	28.6	40.8	13.8
高等学校等	13.4	8.0	10.7	23.3	51.3	10.9
盲・聾・養護学校	12.2	8.6	11.3	24.9	49.8	11.3

教職員の職種別内訳 (%) (実習助手等は、実習助手、寄宿舎指導員及びスクールバス運転手)

教頭	58.8	18.4	5.0	31.8	10.2	5.6
教諭・講師(実習担当)	10.0	5.6	9.4	23.4	51.9	11.4
養護教諭	8.4	8.2	11.2	21.6	42.7	20.1
実習助手等	5.9	3.4	5.9	23.2	54.2	20.2
事務(部)長	35.4	30.1	6.2	40.7	8.0	8.0
事務職員	16.8	10.0	15.0	30.5	32.2	16.0
栄養職員	14.1	7.7	15.5	31.7	22.5	19.0
技術職員・技術員・技能員	18.7	15.7	13.4	33.6	34.0	11.9
工業高専教職員	16.0	6.0	22.0	28.0	46.0	4.0

教職員の年齢別内訳 (%)

～ 30 歳未満	13.9	8.3	11.9	36.0	29.1	15.5
30 ～ 40 歳未満	12.7	5.2	14.4	29.7	38.1	17.9
40 ～ 50 歳未満	12.1	7.0	10.3	25.1	48.2	11.6
50 歳以上	14.6	7.2	7.9	22.0	50.1	10.4

教職員の自己申告の有無別内訳 (%)

提出している	15.9	8.3	10.7	27.8	40.3	12.2
提出していない	1.5	1.1	5.0	10.2	79.0	9.8

5 評価結果の活用・反映のあり方について

<対象：教職員、府立学校長、市町村教育委員会、府民>

問 評価結果の活用・反映のあり方についてどう思いますか。(複数選択可)

【教職員、府立学校長、市町村教育委員会、府民】

日々の指導・育成に活用・反映すべきである。

研修等能力開発・人材育成に活用すべきである。

人事異動や校内配置に活用・反映すべきである。

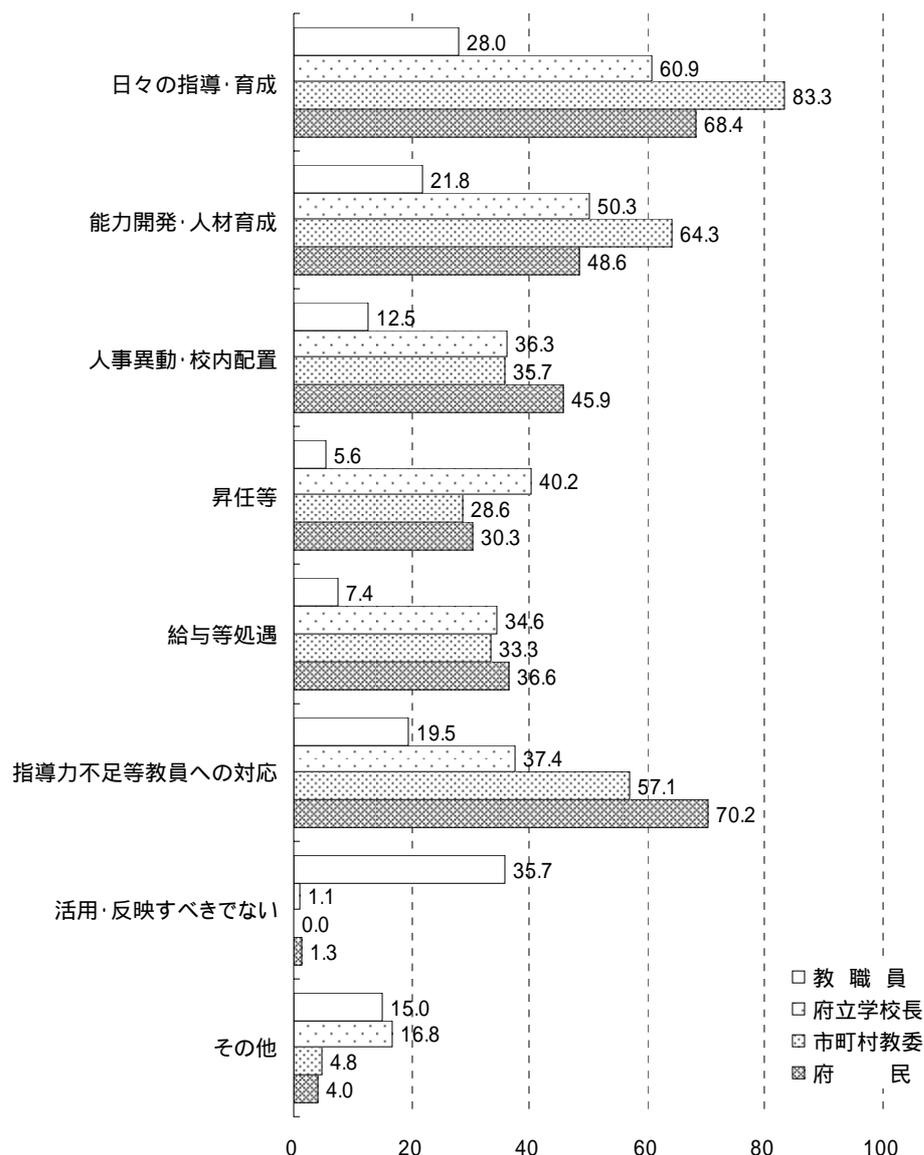
昇任等に活用・反映すべきである。

給与等処遇に活用・反映すべきである。

指導力不足等教職員への対応方針に活用すべきである。

活用・反映すべきでない。

その他



〔回答者の総数 教職員=17,731 府立学校長=179 市町村教委=42 府民=399〕

評価結果の活用・反映のあり方については、教職員、府立学校長、市町村教委とも、「日々の指導・育成」が最も高く(教職員 28.0%、校長 60.9%、市町村 83.3%)、次いで、「能力開発・人材育成」(教職員 21.8%、校長 50.3%、市町村 64.3%)が続いている。

府立学校長では、その次に「昇任等」(40.2%)が続くが、その次には、教職員、府立学校長、市町村教委とも、「指導力不足等教職員への対応」(教職員 19.5%、校長 37.4%、市町村 57.1%)、「人事異動・校内配置」(教職員 12.5%、校長 36.3%、市町村 35.7%)、「給与等処遇」(教職員 7.4%、校長 34.6%、市町村 33.3%)が続いている。

府民では、「指導力不足等教職員への対応」が70.2%で最も高く、次いで教職員、市町村教委と同じく「日々の指導・育成」(68.4%)、「能力開発・人材育成」(48.6%)、「人事異動・校内配置」(45.9%)、「給与等処遇」(36.6%)が続いている。

教職員では、「活用・反映すべきでない」との回答が全回答の中で最も高く35.7%となっているが、府立学校長、市町村教委、府民では、0%ないし1%台となった。

<参考> 教職員の校種別内訳(%) (高等学校等は、高等学校及び工業高等専門学校)

小学校	28.8	20.7	10.6	4.3	5.3	16.0	38.0	13.8
中学校	31.3	25.0	14.9	6.3	8.5	22.6	29.0	16.3
高等学校等	24.1	21.0	13.6	7.6	10.5	22.4	37.6	15.7
盲・聾・養護学校	24.2	20.9	12.4	4.4	7.4	23.4	37.4	15.3

教職員の職種別内訳(%) (実習助手等は、実習助手、寄宿舎指導員及びスクールバス運転手)

教頭	65.6	54.3	40.6	24.2	28.5	40.0	6.6	5.2
教諭・講師(実習担当)	25.4	18.9	10.7	4.2	6.0	17.9	39.1	15.1
養護教諭	24.1	19.1	6.6	1.0	1.5	16.0	32.5	22.6
実習助手等	16.3	14.8	7.4	3.9	7.9	15.3	40.4	26.6
事務(部)長	46.0	46.0	25.7	22.1	23.0	32.7	4.4	6.2
事務職員	34.1	31.0	13.5	7.2	7.7	23.9	24.1	15.8
栄養職員	29.6	23.9	7.0	2.8	2.1	17.6	26.8	17.6
技術職員・技術員・技能員	22.4	26.9	16.4	10.1	14.6	21.6	23.9	17.9
工業高専教職員	20.0	22.0	14.0	16.0	16.0	36.0	26.0	12.0

教職員の年齢別内訳(%)

～30歳未満	45.3	31.5	14.9	8.0	9.5	25.7	19.4	10.7
30～40歳未満	34.9	26.7	15.1	8.4	12.1	25.5	23.3	17.1
40～50歳未満	27.3	22.1	12.7	5.8	7.9	20.9	35.7	14.9
50歳以上	26.0	19.9	11.7	4.7	6.0	16.6	39.5	15.1

教職員の自己申告の有無別内訳(%)

提出している	32.4	25.3	14.5	6.6	8.8	21.9	29.9	14.2
提出していない	8.6	6.5	3.5	1.0	1.5	9.2	61.8	18.6

6 教職員の評価・育成システムに対する意見（府立学校長・市町村教育委員会）

(1) 府立学校長からの意見（回答数5以上）

意見の趣旨	回答数
・校長の負担軽減	73
・教頭の位置づけ（一次評価者化）	58
・中間管理職の配置・活用	34
・1年間を通したスケジュール	26
・評価のためのデータ集積の工夫（生徒の授業評価・保護者からの評価等）	24
・教頭の複数化・学部ごとの配置	10
・未提出者への対応（不利益な扱い）	9
・未提出者への対応（評価も開示も不要）	8
・教職員の勤務状況をもっと把握する必要	8
・評価者研修の拡充	7
・処遇反映のあり方の早期提示	6
・学校教育目標と個人目標とのリンクが重要	6
・教職員団体に対して毅然たる態度を示す必要	5
・今後も絶対評価	5
・業績評価のみで可	5
・自己申告票の様式改善	5

(2) 市町村教育委員会からの意見（回答数2以上）

意見の趣旨	回答数
・校長の負担軽減	8
・教頭の位置づけ（一次評価者化）	7
・評価者研修の拡充	7
・1年間を通したスケジュール	6
・評価基準の一層の具体化・工夫	6
・意識の低い教職員への対応（目標設定は不要と主張する教職員等）	5
・全体的に簡素化が必要	4
・開示は不要	3
・部活動や時間外業務も評価するべき	3
・業績評価は難易度を考慮する必要	2
・処遇反映のあり方の早期提示	2
・勤務評定の廃止	2
・「評価・育成システム」の規則化	2
・「評価・育成システム」に対する校長の理解の一層の促進	2

7 校長の評価・育成システムに対する意見（府立学校長・市町村教育委員会）

(1) 府立学校長からの意見（回答数5以上）

意見の趣旨	回答数
・評価のためのデータ集積の工夫（学校視察・教委内の情報集約等）	39
・校長の意欲を高めるものに	11
・面談回数・時間の拡充	7
・教職員からの評価の活用	7
・生徒・保護者からの評価の活用	5
・自己申告票の様式改善	5

(2) 市町村教育委員会からの意見（回答数2以上）

意見の趣旨	回答数
・校長の負担軽減	4
・評価のためのデータ集積の工夫（学校視察・教委内の情報集約等）	2
・教職員からの評価の活用	2

参考： 評価・育成者研修に関するアンケート調査（第2回終了時実施）

1 研修は役に立ったか、今後、役に立つか（％）

	大いに役に 立った	役に立った	あまり役に 立たない	全く役に立 たない	回答数 (人)
市町村教育委員会	23.7	76.3	0.0	0.0	38
府立学校長	13.6	79.6	6.8	0.0	118
府立学校事務(部)長	18.3	79.9	1.8	0.0	169

2 特に役に立った、今後、役に立つ内容（複数回答：％）

	第1回		第2回	
	評価の理解 と職務遂行 状況の把握	「職」の理解	評価の実際	開示面談の 進め方
市町村教育委員会	31.6		73.7	50.0
府立学校長	16.1	6.8	78.8	58.5
府立学校事務(部)長	26.0	7.7	78.1	49.1

3 今後、希望する研修内容（自由記述）

現場に即した事例研修
開示面談の進め方
客観的な評価の方法

4 研修に関する主な意見（自由記述）

<市町村教育委員会>

研修は府でやって欲しい
研修回数を増やして欲しい
演習事例を提供して欲しい

<府立学校長>

研修で示されたほど評価の資料を収集できない
研修回数を増やして欲しい

<府立学校事(部)務長>

研修回数を増やして欲しい

ま と め

1 試行の実施状況について

(1) 試行スケジュール

平成14年度は、年度途中の11月から試験的实施として試行を行い、15年度は、7月の自己申告に始まり1月に開示の日程で実施した(市町村は1ヵ月程度遅いスケジュールで実施)。本格実施を念頭に、PDCAの各段階の手順を踏んだものであったが、目標設定や達成状況の自己申告については、4月に始まり3月までの1年間で進められている学校の活動に沿ったスケジュールが望まれる。

また、学校により、スケジュールの遅れも見られるところであり、確実に実施できるスケジュール設定が必要である。

(2) 実施状況

システムのスタートである目標の自己申告に際しては、意欲的な目標設定と主体的な自己申告を促すため、自主性を尊重する対応を行った。平成14年度は、目標の自己申告と面談に重点をおき、育成システムとして実施した。

平成15年度は、教職員に5段階評価(業績・能力・総合評価)を導入して試行を行い、7割を超える教職員(市町村立学校:76.6%、府立学校72.3%)が自己申告や面談を行った。

2ヵ年にわたる試行を通じて、システムの基本的な手続きである自己申告、面談は、定着しつつあるが、面談に際しての校長等の時間的な負担が大きく、面談を効果的なものにするためにも、スケジュール面や実施体制面からの改善が望まれる。

(3) 評価について

府立学校における評価について、評価・育成シートの写しをもとに調査を行ったところ、業績・能力・総合評価とも、A～Cの3段階を基本にS・Dを加えた5段階となっているが、いずれの評価においてもB評価が大部分を占めた。総合評価でのS・D評価に際し、業績・能力評価がともにAにもかかわらず、総合でS評価がなされるなど、一部に不適切な運用がなされている例や学校によりS～D評価の分布に偏りがある例も見受けられ、教職員の評価に対する信頼を確保するためにも、試行の実績を踏まえ一層の評価能力の向上を図る必要がある。

2 アンケート調査結果について

(1) 学校教育・教職員、評価制度全般、システムの基本的事項について

教育課題に対する組織的な取り組みや教職員の意欲的な活動が進められているか、との認識については、教職員・校長と、府民(ネットバル)との間に大きな開きがある。また、多くの教職員が「進められている」とする中で、一部ではあるが教職員からも「不十分」、「進められていない」という回答(組織的な取り組み:17.7%、意欲的な活動:10.2%)がなされている。また、組織目標と個人目標の連鎖や、マネジメント・サイクルについて、教職員から「不十分」等の回答(マネジメント・サイクル:34.5%、目標の連鎖:24.9%)がある。

(2) 試行実施の個々の手続について

自己申告、面談、育成者・支援者、提言シートについて、実際にシステムに参加した教職員から

は、全ての項目で「役に立つ」が「役に立たない」を上回った。また、自己申告や面談はよい、としながらも、「教職員の職務についての校長の理解や把握」等に課題ありとする意見も寄せられており、受けとめていく必要がある。

一方、府立学校長や市町村教委は、システムのスケジュール、実施体制に関わって、「面談の方法・時間等」「校長の目標等の提示」「職務の理解・把握」を課題であるとしている。

(3) 評価について

業績評価において、「できない、すべきでない」とする回答が多く寄せられているが、評価結果については、概ね妥当とする回答が、妥当でないとする回答を大きく上回った。業績評価に関し、目標外業務の扱いや目標の難易度の扱いなど課題はあるものの、評価の妥当性は受け入れられたと考えられる。

能力評価についても、「評価できない、すべきでない」とする意見が寄せられているが、能力評価の結果についても、概ね妥当とする回答が、妥当でないとする回答を上回った。

評価の信頼性を高めるための課題や改善意見としては、「職務遂行の状況の把握」が教職員、府立学校長、市町村教委を通じて高くなっており、次いで教職員では、「職務内容の理解」「複数の評価者」「評価技術・能力の向上」があげられている。校長では、「複数の評価者」「評価技術・能力の向上」が続いている。

教職員の職務に対する校長の理解や評価能力の向上、評価の実施体制の充実等、より信頼性を高めるための方策について検討する必要がある。

(4) 評価結果にかかる手続について

評価の信頼性を確保するとともに、評価の信頼性を補うシステムとして、評価結果の本人開示、評価結果に対する苦情への対応は重要である。

開示については、教職員からは「全面開示にすべき」との意見が多くなっている。府立学校長からは、「十分な説明を行う必要がある」との意見が多く、面談に関しての「面談の方法・時間等」を課題とする意見とあわせ、改善を検討する必要がある。

苦情への対応に関しては、本年度の試行では、システム所管課で相談窓口を設置したところであるが、教職員、府立学校長、市町村教委とも、「相談だけでは解決が期待できない」とする回答が最も多かった。

本人開示、苦情対応については、システムの一環として、府知事部局や他府県の例も参考にしながら、充実を図っていく必要がある。

(5) システム全般について

府立学校長、市町村教委から「役に立つ」「よいが、課題あり」とするとの回答が多かった。教職員から「役に立つ」とする回答もあるが、「役に立たない」とする意見が47.4%あり、特に、50歳以上では50.1%となっている。一方、30歳未満では、「役に立たない」が29.1%と大きく減少するとともに、課題はあるが、「よい」とする意見が36.0%と「役に立たない」を上回っており、年代間で大きな開きがでている。

寄せられた意見を踏まえ、引続きシステムの改善を行うことにより、システムに対する理解を深めていく必要がある。

(6) 評価結果の活用・反映について

活用・反映方法については、教職員、府立学校長、市町村教委、府民(ネットパル)とも、「日々の指

導育成」「能力開発・人材育成」「指導力不足等教職員への対応」についての意見が上位を占めている。教職員からは、「活用・反映すべきでない」との意見が最も多く寄せられている。

(7) アンケート調査全般を通じて

アンケート調査項目全般を通じて、自己申告を行った教職員の方が、また、若い世代ほどシステムに対する肯定的意見を寄せている。

3 試行実施のまとめ

(1) システムの導入について

先に触れたように、学校の取り組みや教職員の意欲的な活動について、府民(ネットパル)の認識と大きな開きがあるとともに、教職員自身からも、現状では不十分であるとの意見が寄せられている。また、マネジメント・サイクルや目標の連鎖、点検・評価に関しても不十分であるとの回答が寄せられている現状があり、システムの趣旨の徹底を図ることは、これらの課題の解決につながるものと考えられる。

(2) 試行実施の趣旨(目的)について

試行は、

制度運用上の改善点等を把握し、システムの導入に向けた検討の参考とする。

試行実施を通じて、教職員の活動内容の充実・改善や目標設定の契機とするとともに、教職員の意見を学校運営に反映させる。

校長をはじめとする教職員のシステムに対する理解を深めるとともに、校長等の評価・育成能力の向上を図る。

ことを目的に実施してきたところである。

の改善点の把握については、各方面から寄せられた意見を参考にするとともに、今回、実施状況調査及びアンケート調査等を実施したところである。の充実・改善、目標設定の契機及び教職員の意見の反映については、7割を超える教職員(市町村立学校：76.6%、府立学校 72.3%)が自己申告や面談を行い、提言シートについても提出がなされたところである。の校長等の評価・育成能力の向上に関しては、評価結果について「概ね妥当」とする意見が「妥当でない」とする意見よりも多く、評価(育成)者研修のアンケートでも役立ったとの回答を得ており、実際の評価、開示面談を行う中で、評価・育成能力の向上が図られたと考えられる。

一方、教職員のシステムに対する理解については、自己申告や面談を行ってよかったとの声も聞かれるが、「評価すべきでない、できない」「役立たない」とする意見もあることは事実であり、今後ともシステムの趣旨の周知・徹底とともに、システムをより実効あるものとしていくことで、教職員の理解、納得性を高めていく必要がある。

システム本来のねらいである教職員の意欲・資質能力の向上、教育活動等の充実・改善、学校の活性化については、アンケートで「役立つ」との回答も得ているが、試行を行う中で、面談で教職員と校長とのコミュニケーションが深められたり、個人目標との関連で学校の目標のあり方が議論されたりする中で、目標の共有化が図られてきている。

また、府立学校において、これまであまり行われなかった校長の授業観察やその後の意見交換が、試行を契機になされるなど、学校の活性化につながる具体的な動きもでてきており、試行実施の所期の目的は概ね達成されたと考えられる。

(3) 試行実施で提起された課題と今後の方向性

一方、試行を通じて、より実効あるシステムとしていくための課題も明らかになってきた。

- ・教職員の職務遂行状況の把握、効果的な面談とするための時間の確保等、システムのスケジュールや実施体制の課題
- ・評価に際しての目標の難易度や目標外業務の扱い、複数の評価者等の評価手法、評価結果の開示や苦情対応、提言シートのあり方等、システムや評価の信頼性を一層高めるための課題
- ・校長と教職員間での目標等の共有化、教職員の職務に対する理解、評価・育成能力の向上等、育成者・評価者の役割としての課題

2カ年にわたる試行を経て、課題は残るものの、これまでの改善点も踏まえて、システムの基本的手続である自己申告、面談等は定着してきていると考えられる。また、システムの信頼性を高め、内容的にもより効果のあるものとしていくための充実・改善は引続き行う必要があるが、府民の願いである教職員の意欲・資質向上、学校の活性化という、システムのねらいについては概ね理解が得られ、学校現場においても一定の効果が表れてきていることから、試行から本格的な実施に移行する準備は整ったと考えられる。

今後、調査結果等を参考に、必要な制度及び運用の改善を行い、実施(案)としてとりまとめ、関係各方面の意見を聞いていくこととする。