

◆ 一般教員用 調査結果

A 現在導入されている教員評価制度に関する質問

1 教員評価制度導入前に関して

(1) 日々の業務について、自ら数値目標を設定していたかどうか(明文化否かは問わず)。

	宮崎県	島根県	大阪府	静岡県	全体
①はい	21 20.8%	25 26.9%	13 22.8%	63 24.0%	122 23.7%
②いいえ	80 79.2%	68 73.1%	44 77.2%	200 76.0%	392 76.3%

(2) 日々の業務について、自ら長期的な目標設定をしていたかどうか(数値化・明文化は問わず)。

	宮崎県	島根県	大阪府	静岡県	全体
①はい	64 64.0%	66 71.0%	36 62.1%	194 73.2%	360 69.8%
②いいえ	36 36.0%	27 29.0%	22 37.9%	71 26.8%	156 30.2%

(3) 日々の業務について、自ら振り返り自己評価していたかどうか。

	宮崎県	島根県	大阪府	静岡県	全体
①ほぼ毎日	3 2.9%	8 8.2%	6 9.5%	30 11.0%	47 8.8%
②時々	68 65.4%	45 46.4%	35 55.6%	136 50.0%	284 53.0%
③あまり行っていない	25 24.0%	31 32.0%	12 19.0%	75 27.6%	143 26.7%
④全く行っていない	4 3.8%	9 9.3%	3 4.8%	13 4.8%	29 5.4%
⑤覚えてない	4 3.8%	4 4.1%	7 11.1%	18 6.6%	33 6.2%

その際の基準はどのように設定していたか(自由記述回答から共通要素を抜き出し集計)。

	宮崎県	島根県	大阪府	静岡県	全体
生徒の様子・理解度から自己評価・反省していた。	34 53.1%	20 40.0%	18 54.5%	83 46.6%	155 47.7%
(内) 生徒の行動・生徒へのアンケート	12 18.8%	5 10.0%	6 18.2%	26 14.6%	49 15.1%
(内) 試験結果等	20 31.3%	7 14.0%	7 21.2%	37 20.8%	71 21.8%
業務への取り組みについて全般的な振り返りをしていた。	25 39.1%	14 28.0%	15 45.5%	71 39.9%	125 38.5%
授業の進め方について自己評価・反省していた。	6 9.4%	6 12.0%	3 9.1%	16 9.0%	31 9.5%
(内) シラバスとの比較	1 1.6%	0 0.0%	0 0.0%	3 1.7%	4 1.2%
昨年度(過去)の自分との比較して成長度を判断していた。	4 6.3%	9 18.0%	1 3.0%	13 7.3%	27 8.3%
周囲の教員の反応や評価から判断していた。	7 10.9%	3 6.0%	1 3.0%	11 6.2%	22 6.8%
何らかの数値目標を設定していた。	1 1.6%	3 6.0%	2 6.1%	9 5.1%	15 4.6%
生徒への対応を振り返り自己評価・反省していた。	2 3.1%	2 4.0%	2 6.1%	6 3.4%	12 3.7%
部活動の結果から判断していた。	0 0.0%	1 2.0%	0 0.0%	4 2.2%	5 1.5%
保護者の反応から自己評価・反省していた。	0 0.0%	0 0.0%	1 3.0%	0 0.0%	1 0.3%
その他	0 0.0%	1 2.0%	0 0.0%	4 2.2%	5 1.5%

2 教員評価制度導入後に関して

(4) 本制度化で設定する目標は、自身の業務にとって重要な位置を占めるものかどうか。

	宮崎県	島根県	大阪府	静岡県	全体
重要	12 11.7%	11 11.3%	9 14.5%	27 10.0%	59 11.1%
やや重要	27 26.2%	24 24.7%	13 21.0%	56 20.8%	120 22.6%
あまり重要でない	24 23.3%	18 18.6%	14 22.6%	53 19.7%	109 20.5%
重要でない	7 6.8%	8 8.2%	8 12.9%	29 10.8%	52 9.8%
どちらともいえない	33 32.0%	36 37.1%	18 29.0%	104 38.7%	191 36.0%

そのように考える理由(自由記述回答から共通要素を抜き出し集計)。

★ 内容から評価制度を「肯定的」に捉えていると解釈できる回答

	宮崎県	島根県	大阪府	静岡県	全体
やるべきこと・課題・役割が明確になる。	12 17.9%	15 29.4%	13 31.7%	40 20.3%	80 22.5%
(内) 業務上目標は重要である	5 7.5%	5 9.8%	5 12.2%	10 5.1%	25 7.0%
(内) 数値目標は重要である	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.5%	1 0.3%
目標を意識している。 意識・行動改革になる。	6 9.0%	8 15.7%	3 7.3%	23 11.7%	40 11.2%
(内) 明確化により責任が生じる。	0 0.0%	2 3.9%	0 0.0%	4 2.0%	6 1.7%
(内) 自己実現感が生じ、励みになる。	0 0.0%	6 11.8%	2 4.9%	3 1.5%	11 3.1%
(内) 面談が励みになる。	1 1.5%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.5%	2 0.6%
制度導入の有無に関わりなく、目標は重要である。	3 4.5%	1 2.0%	2 4.9%	7 3.6%	13 3.7%
目標を達成することにより、学校評価もよくなる。	2 3.0%	1 2.0%	1 2.4%	8 4.1%	12 3.4%
(内) 生徒のためになる。	1 1.5%	0 0.0%	1 2.4%	5 2.5%	7 2.0%
(内) 評価は必要である。	0 0.0%	1 2.0%	0 0.0%	2 1.0%	3 0.8%
自身の振り返りの重要な資料となる。	4 6.0%	0 0.0%	1 2.4%	6 3.0%	11 3.1%
組織の目標を意識できる。	5 7.5%	1 2.0%	2 4.9%	9 4.6%	17 4.8%
(内) 組織の活性化・連携につながる。	1 1.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.3%

★ 内容から評価制度を「否定的」に捉えていると解釈できる回答

	宮崎県	島根県	大阪府	静岡県	全体
業務は多様であり、不確実性が高く、書けないことが多い。一面的である。	20 29.9%	12 23.5%	7 17.1%	77 39.1%	116 32.6%
(内) 目標を絞りたい。	1 1.5%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.5%	2 0.6%
(内) 数値化が困難。無意味である。	5 7.5%	2 3.9%	0 0.0%	20 10.2%	27 7.6%
(内) 学校の目標と個人の目標は別である。	1 1.5%	1 2.0%	0 0.0%	10 5.1%	12 3.4%
(内) 明文化することに意味はない。	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 2.5%	5 1.4%
(内) 長期的目標が評価されない。	0 0.0%	2 3.9%	0 0.0%	1 0.5%	3 0.8%
(内) 評価のための目標であり、形式的である。	7 10.4%	2 3.9%	3 7.3%	11 5.6%	23 6.5%
評価基準がわからない。評価者との評価結果の食い違いがある。	3 4.5%	0 0.0%	4 9.8%	9 4.6%	16 4.5%
(内) 主役は生徒であり、生徒から評価されるべき。	1 1.5%	0 0.0%	2 4.9%	0 0.0%	3 0.8%
(内) 自己評価は意味がない。	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.5%	1 0.3%
(内) 行動の規範は自分の中にある。	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.5%	1 0.3%
教員間の協働性が失われ、組織が分断される。	4 6.0%	2 3.9%	0 0.0%	1 2.0%	7 2.0%
(内) 個人単位の業務ではない。	1 1.5%	1 1.5%	0 0.0%	0 0.0%	2 0.6%
義務化・制度化には意味がなく必要性はない。以前と変わらない。	15 22.4%	10 19.6%	10 24.4%	45 22.8%	80 22.5%
(内) 仕事で手一杯。目標は意識していない。	1 1.5%	4 7.8%	1 2.4%	6 3.0%	12 3.4%
(内) 目標設定は当然のこと。	1 1.5%	0 0.0%	0 0.0%	4 2.0%	5 1.4%
作業が煩わしい。	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	6 3.0%	6 1.7%
(内) 時間の無駄。	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.0%	2 0.6%
その他	5 7.5%	4 7.8%	5 12.2%	9 4.6%	23 6.5%

(5) 本制度下で設定する自己目標は、学校組織の円滑な運営上重要であるかどうか。

	宮崎県	島根県	大阪府	静岡県	全体
①重要	15 14.4%	8 8.2%	4 6.5%	22 8.2%	49 9.2%
②やや重要	36 34.6%	26 26.8%	14 22.6%	55 20.4%	131 24.6%
③あまり重要でない	16 15.4%	20 20.6%	6 9.7%	53 19.7%	95 17.9%
④重要でない	6 5.8%	8 8.2%	10 16.1%	30 11.2%	54 10.2%
⑤どちらともいえない	31 29.8%	35 36.1%	28 45.2%	109 40.5%	203 38.2%

(6) 自己目標に即して自己評価することで、価値ある新たな発見があったかどうか。

	宮崎県	島根県	大阪府	静岡県	全体
①ある	9 8.7%	6 6.2%	5 7.9%	13 4.8%	33 6.2%
②ややある	30 28.8%	39 40.2%	18 28.6%	79 29.4%	166 31.1%
③あまり無い	21 20.2%	19 19.6%	12 19.0%	54 20.1%	106 19.9%
④無い	7 6.7%	10 10.3%	8 12.7%	41 15.2%	66 12.4%
⑤どちらともいえない	37 35.6%	23 23.7%	20 31.7%	82 30.5%	162 30.4%

(7) 自己目標設定、自己評価を通して、自らの業務に対する充実感が増したかどうか。

	宮崎県	島根県	大阪府	静岡県	全体
①増した	3 2.9%	2 2.1%	0 0.0%	5 1.8%	10 1.9%
②やや増した	24 23.1%	22 22.7%	12 19.0%	40 14.8%	98 18.3%
③やや減じた	6 5.8%	2 2.1%	1 1.6%	13 4.8%	22 4.1%
④減じた	0 0.0%	1 1.0%	4 6.3%	19 7.0%	24 4.5%
⑤覚えてない	71 68.3%	70 72.2%	46 73.0%	194 71.6%	381 71.2%

B 評価について

(8) 評価者による評価結果には納得しているかどうか。

	宮崎県	島根県	大阪府	静岡県	全体
①納得	22 21.2%	10 10.3%	13 20.6%	74 27.5%	119 22.3%
②やや納得	34 32.7%	26 26.8%	15 23.8%	66 24.5%	141 26.5%
③あまり納得していない	12 11.5%	11 11.3%	8 12.7%	28 10.4%	59 11.1%
④納得していない	3 2.9%	5 5.2%	3 4.8%	10 3.7%	21 3.9%
⑤どちらともいえない	33 31.7%	45 46.4%	24 38.1%	91 33.8%	193 36.2%

(9) 評価に対する危機感があるかどうか。

	宮崎県	島根県	大阪府	静岡県	全体
①ある	18 17.3%	12 12.4%	8 12.7%	30 11.1%	68 12.7%
②ややある	29 27.9%	20 20.6%	16 25.4%	76 28.0%	141 26.4%
③あまり無い	24 23.1%	24 24.7%	10 15.9%	71 26.2%	129 24.1%
④無い	8 7.7%	10 10.3%	12 19.0%	31 11.4%	61 11.4%
⑤どちらともいえない	25 24.0%	31 32.0%	17 27.0%	63 23.2%	136 25.4%

(10) どのように評価されるか気になるかどうか。

	宮崎県	島根県	大阪府	静岡県	全体
①気になる	23 22.1%	17 17.7%	13 20.6%	37 13.8%	90 16.9%
②やや気になる	39 37.5%	24 25.0%	19 30.2%	88 32.7%	170 32.0%
③あまり気にならない	18 17.3%	19 19.8%	11 17.5%	59 21.9%	107 20.1%
④気にならない	9 8.7%	7 7.3%	6 9.5%	29 10.8%	51 9.6%
⑤どちらともいえない	15 14.4%	29 30.2%	14 22.2%	56 20.8%	114 21.4%

※「楽しみ」という意味で気になるかどうか(度数)

	宮崎県	島根県	大阪府	静岡県	全体
「はい」の数	7	10	8	17	42

(11) 評価結果がどのように反映されるか気になるかどうか。

	宮崎県	島根県	大阪府	静岡県	全体
①気になる	28 26.9%	16 17.0%	19 30.6%	58 21.5%	121 22.8%
②やや気になる	34 32.7%	24 25.5%	17 27.4%	83 30.7%	158 29.8%
③あまり気にならない	10 9.6%	20 21.3%	12 19.4%	50 18.5%	92 17.4%
④気にならない	11 10.6%	9 9.6%	3 4.8%	27 10.0%	50 9.4%
⑤どちらともいえない	21 20.2%	25 26.6%	11 17.7%	52 19.3%	109 20.6%

※「楽しみ」という意味で気になるかどうか(度数)

	宮崎県	島根県	大阪府	静岡県	全体
「はい」の数	2	4	6	13	25

(12) 評価結果は本人に開示されるべきかどうか。

	宮崎県	島根県	大阪府	静岡県	全体
①されるべき	88 84.6%	84 86.6%	55 87.3%	226 83.1%	453 84.5%
②されるべきでない	1 1.0%	2 2.1%	1 1.6%	9 3.3%	13 2.4%
③わからない	15 14.4%	11 11.3%	7 11.1%	37 13.6%	70 13.1%

(13) 周囲で「評価されやすい行動」をとる教員がいるかどうか。

	宮崎県	島根県	大阪府	静岡県	全体
①いる	39 37.5%	20 20.6%	11 17.5%	51 18.8%	121 22.6%
②いない	17 16.3%	30 30.9%	14 22.2%	76 27.9%	137 25.6%
③わからない	48 46.2%	47 48.5%	38 60.3%	145 53.3%	278 51.9%

(14) 周囲で「評価されにくい業務」を避ける教員がいるかどうか。

	宮崎県	島根県	大阪府	静岡県	全体
①いる	27 26.0%	22 22.7%	7 11.1%	42 15.4%	98 18.3%
②いない	16 15.4%	26 26.8%	16 25.4%	70 25.7%	128 23.9%
③わからない	61 58.7%	49 50.5%	40 63.5%	160 58.8%	310 57.8%

(15) 自身が評価されやすい行動を取るようになったかどうか。

	宮崎県	島根県	大阪府	静岡県	全体
①はい	1 1.0%	4 4.1%	0 0.0%	6 2.2%	11 2.1%
②いいえ	89 85.6%	79 81.4%	58 92.1%	242 89.0%	468 87.3%
③わからない	14 13.5%	14 14.4%	5 7.9%	24 8.8%	57 10.6%

(16) 自身が評価されにくい業務を避けるようになったかどうか。

	宮崎県	島根県	大阪府	静岡県	全体
①はい	1 1.0%	4 4.1%	0 0.0%	4 1.5%	9 1.7%
②いいえ	95 91.3%	86 88.7%	57 90.5%	243 89.3%	481 89.7%
③わからない	8 7.7%	7 7.2%	6 9.5%	25 9.2%	46 8.6%

(17) 評価されることを通して価値ある新たな発見があったかどうか。

	宮崎県	島根県	大阪府	静岡県	全体
①ある	4 3.8%	2 2.1%	3 4.8%	9 3.3%	18 3.4%
②ややある	21 20.2%	17 17.5%	11 17.5%	40 14.8%	89 16.7%
③あまり無い	30 28.8%	21 21.6%	15 23.8%	80 29.6%	146 27.3%
④無い	18 17.3%	19 19.6%	15 23.8%	58 21.5%	110 20.6%
⑤どちらともいえない	31 29.8%	38 39.2%	19 30.2%	83 30.7%	171 32.0%

C 評価制度全体を通して(導入前後で比較して)、以下の事柄に変化は見られたか。

(18) 生徒と接する時間が増えたかどうか。

	宮崎県	島根県	大阪府	静岡県	全体
①増加	1 1.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 0.7%	3 0.6%
②やや増加	1 1.0%	1 1.1%	0 0.0%	1 0.4%	3 0.6%
③やや減少	10 10.0%	13 14.0%	6 10.0%	22 8.2%	51 9.8%
④減少	4 4.0%	4 4.3%	2 3.3%	16 6.0%	26 5.0%
⑤変わらない	84 84.0%	75 80.6%	52 86.7%	227 84.7%	438 84.1%

(19) 生徒をより深く知る機会が増えたかどうか。

	宮崎県	島根県	大阪府	静岡県	全体
①増加	2 2.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 1.1%	5 1.0%
②やや増加	6 6.0%	4 4.3%	1 1.7%	8 3.0%	19 3.7%
③やや減少	9 9.0%	7 7.5%	2 3.4%	10 3.7%	28 5.4%
④減少	3 3.0%	3 3.2%	2 3.4%	15 5.6%	23 4.4%
⑤変わらない	80 80.0%	79 84.9%	54 91.5%	231 86.5%	444 85.5%

(20) 生徒について他の先生方と話し合う機会が増えたかどうか。

	宮崎県	島根県	大阪府	静岡県	全体
①増加	1 1.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 0.7%	3 0.6%
②やや増加	5 5.0%	4 4.3%	2 3.3%	9 3.4%	20 3.8%
③やや減少	8 8.0%	2 2.2%	1 1.7%	8 3.0%	19 3.7%
④減少	2 2.0%	4 4.3%	2 3.3%	13 4.9%	21 4.0%
⑤変わらない	84 84.0%	83 89.2%	55 91.7%	235 88.0%	457 87.9%

(21) 教育方針・目標等について他の先生方と話し合う機会が増えたかどうか。

	宮崎県	島根県	大阪府	静岡県	全体
①増加	3 3.0%	3 3.2%	0 0.0%	6 2.2%	12 2.3%
②やや増加	32 32.0%	11 11.8%	12 20.0%	63 23.6%	118 22.7%
③やや減少	1 1.0%	5 5.4%	1 1.7%	4 1.5%	11 2.1%
④減少	2 2.0%	2 2.2%	1 1.7%	6 2.2%	11 2.1%
⑤変わらない	62 62.0%	72 77.4%	46 76.7%	188 70.4%	368 70.8%

(22) 管理職とのコミュニケーションが増えたかどうか。

	宮崎県	島根県	大阪府	静岡県	全体
①増加	6 6.0%	3 3.2%	4 6.7%	17 6.3%	30 5.8%
②やや増加	40 40.0%	36 38.7%	25 41.7%	106 39.6%	207 39.7%
③やや減少	1 1.0%	4 4.3%	0 0.0%	1 0.4%	6 1.2%
④減少	2 2.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 1.9%	7 1.3%
⑤変わらない	51 51.0%	50 53.8%	31 51.7%	139 51.9%	271 52.0%

D 現在の教員評価制度を「活気ある職場作り」に活かすとすれば、以下の方法は有効かどうか。

(23) 仕事をする上で、何らかの形による「勤務評価」は必要である。

	宮崎県	島根県	大阪府	静岡県	全体
①そう思う	12 11.5%	16 16.5%	11 17.5%	53 19.5%	92 17.2%
②ややそう思う	57 54.8%	47 48.5%	31 49.2%	127 46.7%	262 48.9%
③あまり思わない	20 19.2%	17 17.5%	12 19.0%	56 20.6%	105 19.6%
④思わない	8 7.7%	11 11.3%	6 9.5%	26 9.6%	51 9.5%
⑤わからない	7 6.7%	6 6.2%	3 4.8%	10 3.7%	26 4.9%

(24) 評価結果を給与・手当で等へ反映する。

	宮崎県	島根県	大阪府	静岡県	全体
①有効	5 4.8%	8 8.2%	7 11.1%	15 5.5%	35 6.5%
②やや有効	24 23.1%	17 17.5%	15 23.8%	56 20.6%	112 20.9%
③あまり有効でない	31 29.8%	27 27.8%	20 31.7%	67 24.6%	145 27.1%
④有効でない	31 29.8%	37 38.1%	17 27.0%	99 36.4%	184 34.3%
⑤わからない	13 12.5%	8 8.2%	4 6.3%	35 12.9%	60 11.2%

(25) 評価結果を課長・主任等の校内人事に反映させる。

	宮崎県	島根県	大阪府	静岡県	全体
①有効	8 7.7%	6 6.2%	4 6.3%	16 5.9%	34 6.3%
②やや有効	41 39.4%	22 22.7%	14 22.2%	81 29.8%	158 29.5%
③あまり有効でない	19 18.3%	30 30.9%	20 31.7%	72 26.5%	141 26.3%
④有効でない	21 20.2%	26 26.8%	17 27.0%	66 24.3%	130 24.3%
⑤わからない	15 14.4%	13 13.4%	8 12.7%	37 13.6%	73 13.6%

(26) 評価者からの助言・記述による評価にとどめ、段階評価をしない。

	宮崎県	島根県	大阪府	静岡県	全体
①有効	11 10.6%	10 10.3%	2 3.2%	40 14.7%	63 11.8%
②やや有効	34 32.7%	28 28.9%	21 33.3%	78 28.7%	161 30.0%
③あまり有効でない	25 24.0%	25 25.8%	18 28.6%	55 20.2%	123 22.9%
④有効でない	5 4.8%	13 13.4%	6 9.5%	20 7.4%	44 8.2%
⑤わからない	29 27.9%	21 21.6%	16 25.4%	79 29.0%	145 27.1%

(27) 主幹教諭や各課・科・部主事等による同僚評価

	宮崎県	島根県	大阪府	静岡県	全体
①有効	1 1.0%	5 5.2%	3 4.8%	19 7.0%	28 5.2%
②やや有効	29 27.9%	27 27.8%	14 22.2%	48 17.6%	118 22.0%
③あまり有効でない	36 34.6%	25 25.8%	21 33.3%	69 25.4%	151 28.2%
④有効でない	27 26.0%	28 28.9%	17 27.0%	90 33.1%	162 30.2%
⑤わからない	11 10.6%	12 12.4%	8 12.7%	46 16.9%	77 14.4%

(28) 学年などのグループ単位で管理職が面談・評価

	宮崎県	島根県	大阪府	静岡県	全体
①有効	3 2.9%	4 4.1%	2 3.2%	14 5.1%	23 4.3%
②やや有効	36 34.6%	26 26.8%	10 15.9%	56 20.6%	128 23.9%
③あまり有効でない	28 26.9%	22 22.7%	21 33.3%	75 27.6%	146 27.2%
④有効でない	16 15.4%	23 23.7%	11 17.5%	66 24.3%	116 21.6%
⑤わからない	21 20.2%	22 22.7%	19 30.2%	61 22.4%	123 22.9%

E 教職員としての職能形成・能力向上に影響を及ぼすもの(複数回答)。

	宮崎県	島根県	大阪府	静岡県	全体
①初任者研修制度	39 37.5%	30 30.9%	13 20.6%	91 33.5%	173 32.3%
②初任者の条件附採用	4 3.8%	1 1.0%	2 3.2%	11 4.0%	18 3.4%
③10年経験者研修	12 11.5%	10 10.3%	4 6.3%	26 9.6%	52 9.7%
④他の悉皆研修(5年・15年研修)	2 1.9%	3 3.1%	3 4.8%	17 6.3%	25 4.7%
⑤自主的な研修	27 26.0%	22 22.7%	32 50.8%	81 29.8%	162 30.2%
⑥管理職の存在	19 18.3%	15 15.5%	7 11.1%	31 11.4%	72 13.4%
⑦目標となる先輩教員の存在	86 82.7%	71 73.2%	42 66.7%	194 71.3%	393 73.3%
⑧同年代の教職員の存在	34 32.7%	37 38.1%	25 39.7%	92 33.8%	188 35.1%
⑨同年代の他業種の友人等の存在	16 15.4%	13 13.4%	14 22.2%	56 20.6%	99 18.5%
⑩自身の恩師の存在	15 14.4%	19 19.6%	13 20.6%	55 20.2%	102 19.0%
⑪大学における養成課程	2 1.9%	6 6.2%	5 7.9%	13 4.8%	26 4.9%
⑫日々の授業・教材研究	77 74.0%	65 67.0%	51 81.0%	199 73.2%	392 73.1%
⑬日々の部活動指導	25 24.0%	41 42.3%	16 25.4%	138 50.7%	220 41.0%
⑭日々の学級経営・学年経営	57 54.8%	48 49.5%	44 69.8%	171 62.9%	320 59.7%
⑮校務分掌業務・学校行事等	47 45.2%	39 40.2%	33 52.4%	105 38.6%	224 41.8%

【その他】 研究会での発表や討論での広い視野／業者による研修会／教委主催の教科別特別研修会／
 転勤による職場の変化や新しい人との出会い／長期(2年)民間企業体験／
 実習助手なので担当教員の熱意に影響される／希望で参加できる研修／読書／
 同期の教職員の存在／生徒・保護者の反応／海外の友人／電話相談の経験／
 教師は生徒とふれあい／生徒のために頑張れる／何でも言える職員の間／教育関係の書籍等／
 文化施設の見学や専門性を深めるための自己研究／内地留学／他業種の先輩／
 教科に関する年間研修／同教科内教員／年代を問わず研究熱心かつ実行力を持った教員の存在／
 自身のアルバイト経験／長期研修(教育センター)／分掌主任の存在／
 全日制・定時制・職業高校・普通高校をとともに経験／

F 教員個人の能力を向上させ、教員同士が互いに高めあうことで活発な職場を作っていくために必要なこと(自由記述)。

	宮崎県	島根県	大阪府	静岡県	全体
コミュニケーションを大切にし、共通理解を図り・協力体制を築くこと。	28 41.2%	22 43.1%	17 47.2%	98 52.1%	165 48.1%
(内) 職員間の開かれた雰囲気・環境づくり	9 13.2%	6 11.8%	5 13.9%	37 19.7%	57 16.6%
(内) コミュニケーションのための時間とゆとりが必要	4 5.9%	5 9.8%	8 22.2%	31 16.5%	48 14.0%
(内) ベテラン教員の役割・機能 先輩から後輩への伝授	5 7.4%	3 5.9%	3 8.3%	11 5.9%	22 6.4%
(内) 歓談スペースの確保	0 0.0%	0 0.0%	1 2.8%	7 3.7%	8 2.3%
(内) 閉塞感・個別個業性の排除	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	6 3.2%	6 1.7%
多忙・多忙感の解消。業務の精選。 精神的なゆとりの確保。	21 30.9%	23 45.1%	16 44.4%	74 39.4%	134 39.1%
(内) リフレッシュの機会の保障 メンタルヘルス	2 2.9%	1 2.0%	0 0.0%	4 2.1%	7 2.0%
(内) 適切な業務分担 適材適所の人材配置	1 1.5%	2 3.9%	1 2.8%	8 4.3%	12 3.5%
(内) 教員定数の増加 少人数教育の実現	6 8.8%	6 11.8%	1 2.8%	15 8.0%	28 8.2%
とにかく研修を積むこと。	23 33.8%	20 39.2%	17 47.2%	71 37.8%	131 38.2%
(内) 互いに授業を見せ合う雰囲気 教科内での勉強会	10 14.7%	7 13.8%	9 25.0%	25 13.3%	51 14.9%
(内) 教材研究が第一	3 4.4%	4 7.8%	3 8.3%	11 5.9%	21 6.1%
(内) 研修のための時間と精神的なゆとりが必要	9 13.2%	8 15.7%	7 19.4%	21 11.2%	45 13.1%
(内) 優れた実践をみるなど他校・外部機関との交流	5 7.4%	1 2.0%	0 0.0%	17 9.0%	23 6.7%
(内) 校内研修充実のための工夫・協力体制	6 8.8%	2 3.9%	1 2.8%	22 11.7%	31 9.0%
(内) 自主的な研修参加への理解(協力体制)と制度確立	9 13.2%	8 15.7%	5 13.9%	22 11.7%	44 12.8%
教員評価制度の改善・工夫と効果的な活用	18 26.5%	17 33.3%	6 16.7%	29 15.4%	70 20.4%
(内) 制度設計が学校組織に適さない 紙上で評価できない	4 5.9%	8 15.7%	1 2.8%	10 5.3%	23 6.7%
(内) 共有できる目標の設定	0 0.0%	1 2.0%	1 2.8%	5 2.7%	7 2.0%
(内) 評価基準の明確化 公正・公平な評価	2 2.9%	1 2.0%	0 0.0%	1 0.5%	4 1.2%
(内) 教員による管理職の評価 管理職との信頼関係の構築	1 1.5%	1 2.0%	0 0.0%	2 1.1%	4 1.2%
学校組織の在り方を改善・工夫する。	14 20.6%	5 9.8%	2 5.6%	22 11.7%	43 12.5%
(内) 管理職を含めたリーダーの育成とリーダーによる育成	11 16.2%	3 5.9%	2 5.6%	7 3.7%	23 6.7%
(内) 職員の年齢構成の配慮 人事配置の改善・工夫	1 1.5%	2 3.9%	1 2.8%	9 4.8%	13 3.8%
(内) 初任者の配置の工夫 採用段階の改善・工夫	2 2.9%	0 0.0%	0 0.0%	6 3.2%	8 2.3%
生徒に向き合う時間を確保すること。	4 5.9%	4 7.8%	3 8.3%	11 5.9%	22 6.4%
その他	3 4.4%	6 11.8%	4 11.1%	32 17.0%	45 13.1%
(内) 自分次第 個人の意識の問題	0 0.0%	3 5.9%	1 2.8%	9 4.8%	13 3.8%
(内) 部活動の在り方 部活動の活性化・手当保障	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 3.7%	7 2.0%
(内) 教員・教育に自主性・自由を与える	0 0.0%	1 2.0%	1 2.8%	1 0.5%	3 0.9%
(内) 様々な制度に流され・振り回されている	1 1.5%	0 0.0%	0 0.0%	3 1.6%	4 1.2%
(内) 教員の地位・待遇を改善する	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 1.6%	3 0.9%
(内) 教育予算の適正配分	1 1.5%	1 2.0%	0 0.0%	2 1.1%	4 1.2%

- ・高校では教科・学年・分掌のそれぞれに壁があるため、それらを超えて同じ職場の教員が質の高いコミュニケーションを図ることが必要なと思う。
- ・教員の待遇(給与面)をよくすれば、有能な人が当然集まって来ると思う。
- ・個々の評価にこだわるよりも学年・分掌・教科等でどのような目標に従って業務を進めるのか、まず、共通の認識や協力体制を育てることが大切だと思う。
- ・教員個人のコミュニケーション能力の向上。個人がプライベートで多くの活動に参加し、人とのコミュニケーション能力を身につけること。職場でいくら多くの研修会や会議を開いても、意見を言わない、言えないでは活発な職場にはならないと思います。
- ・同一目標を設定することで、殺伐とした雰囲気の中で一年過ごしたこともあるので、一緒にやっていく中で「～力を生徒につけさせたい」「～ができるようにさせたい」と互いに話し合い共感して実施していく事が大事だと感じます。
- ・教員数の増加。日々の授業、分掌業務をひたすら消化することが精一杯でじっくりとその準備や、年間の計画を作成したり、練り直す時間がありません。大切な生徒と会話の時間も少なく、ただ忙しいばかりの日々の繰り返しが続いています。クラスの生徒の数を減らし、一人ひとりの指導を丁寧にしてあげたい。そのためには教員数が足りません。
- ・部活動・分掌の遂行が優先され、授業の準備が不十分という現状は改善されるべきだと考える。
- ・現在の評価制度の下で「活気ある職場」に向かうことが絶対にならないと思われる。活気も自主的な取り組みも減少し、「言われたことだけやる」教員形成には非常に有効に機能している。それが真のねらいでは、と思える程にである。管理や評価の表面化は教員の意欲を深いところで著しく失わせている。
- ・教科指導・学級経営という教員本来の業務に特化して、部活動は学校から切り離す。
- ・変な意味でなく、管理職がいて、他は皆同一レベルの教員というシステムではなく、会社組織に似た指揮系統を確立すべき。
- ・各年代(若手からベテラン)が揃った教員組織づくり。
- ・できない理由を探すより、どうしたらいいかを考えたい。
- ・評価によるものではなく、仕事量により手当てをもっと増やした方がよい。評価には偏りが出やすく信憑性に欠ける。
- ・同じ職場で評価し合うことが難しい場合もあるので、他校、異年齢での研修会などで相談しやすく、新たな手法を学ぶ場があると良いと思う。
- ・意味のない数値を目標化(標準化)することが学校では多いかと。したがって、小グループのフリートーキングの中から各校に必要な、優先度の高いものから学校経営に取り入れるシステムと時間を。
- ・生徒指導・学習指導・部活指導を完全に分業する。
- ・業務効率化のため役割・係分担された業務はやるが、そうでないものはやらない(できない)雰囲気がある。
- ・教員採用以前に講師を経験し、そこで管理職の評価が一定以上の者が採用試験を受ける制度にし、受からせてから指導しても意味がなく、不適格な人材を採用した方にも責任がある。
- ・教員世界・学校世界の閉鎖性が増しているように思えるのだが、それに対しての危機感が教員の中で失われていることに気づかない。
- ・能力的にも人間的にも欠陥があり、信頼できない管理職が実際存在する中で、彼らに評価されることに嫌悪感を覚える。自由に発言できる雰囲気づくりや、持てる力を存分に発揮できる職場づくりを管理職は考えるべき。職員を評価するなんてもってのほかの愚行である。
- ・従来の分掌形態を変えて、細かくなるが課題解決型の組織編制を考えると意欲が高まるのではないか。
- ・授業の持ち時間に大きな差が無ければ、担任と副担任では給与に差(担任手当てのようなもの)はあってもよいと思う。
- ・学校を週6日制にして、教員は変則5日制にする。そうすることで教員にゆとりが生まれると共に、学習時間の確保、放課後の充実につなげることができると考えます。また、自分の休日でも他校へ授業参観へ行くなど、自主的な研修にも効果的だと考えます。気持ちがあっても時間がなければできません。
- ・評価制度については、経験別に自己目標の項目を絞るなど工夫する必要があると思う。
- ・教員一人ひとりの活動は当然個性があり、一様に評価はできない。むしろ個々ではなく、学校全体の教職員集団が集団として機能しているかが重要である。

- ・経験年数の少ない教員については、教材研究に力を入れさせると共に、生徒と向き合う時間を多くもたせることが必要だと思う。評価をすることで、そこに絞る方がよい。そのためには、その時間を与えること、他の教員の授業を見る機会を多くとることなどで教授法を学ぶこと、また、生徒との接し方を学ぶことなどが考えられる。
- ・分掌とは別に、意欲や興味のある人で作る委員会を課題に応じて作ってもらえると活性化したいと思います。
- ・本来お手本となるべき50代の教員にあまり仕事をしていない人が複数おり、その一方で常勤講師の負担が大きくなっている現状を見ると、評価が給与等に反映された方がよいと思うこともある。しかし、考課制度が導入された他県の現状を聞くと、給与等に反映させてプラスになることは何もないと思う。
- ・高校に要求されることが多様化し過ぎており、精力的にやるべき目標が定めにくくなっていると思う。それをすることで、自分の力を発揮し、生徒や保護者や周りから感謝されるような目標を持ち、自分がやりがいを持ってると能力の向上につながると思う。
- ・全職員が同じ気持ちではない。しかも、管理職から指導もされない(校務分掌をしない・遅刻など)というのを目の当たりにすると、モチベーションが下がります。
- ・この評価制度が公平な目で見られる制度になれば、よりよい環境づくりにつながると思います。管理職が言うべき事を言うべき人にきちんと言う。言いやすい人ばかりに仕事を押し付けない。それがまず第一だと思います。ではないと、まじめな人間だけがこき使われてしまいます。
- ・個人の評価もちろん大事で必要だが、学年や校務分掌などの評価も必要である。一人でできないことも、学校全体の教員で協力することによって改善されたり、教員同士で助け合うこともできると思う。
- ・一義的に同僚性を基調に据えた職場環境の改善が必要だと考えています。IT機器が導入されて全員が画面に釘付けになり、コミュニケーションが阻害されている状況に危惧の念を抱いています。また、評価制度には基本的には賛同しますが、自身ができないことを他の職員に聞きにくい雰囲気をつくらないよう留意しなければならないと思います。更に教師個人能力の向上には、出張による全体研修ではなく、自らの問題意識に基づいた自己研修で研鑽を積むことが不可欠ではないでしょうか。自己研修での能力の向上を相互に他職員と還元し合うことが職場の活性化につながると思っています。教師自身の自発的な学びの大切さを感じているところです。
- ・評価制度は重要なことであるが、評価する側の主任等において、評価する力量を備えていない職員が評価することは問題である(主任の適正な任命と人材の育成)。
- ・評価は行われなければ、仕事をせず、生徒への悪影響を与える教員への対応ができないので、評価は必要だと思う。
- ・個人の能力を個々に発揮させるだけでなく、組織として活躍させるシステムが必要であり、組織の長はそれを十分に把握しておく必要があると思う。校務分掌とは違った研修班を設けるなど動きやすい組織づくりもいいのではないか。
- ・学校が活性になり、教師同士もよくなるためには、40から50代前半のリーダーが学校に存在しているかで大きく変わると感じている。主任クラスの評価を正しく行ない、年齢や校内の人間関係ではなく、学校を良くしようと、後輩を育てようとするミドルリーダーの育成が必要だと思う。
- ・採用試験で教員としてやっていける人を採用する。条件付き採用や若い時の学校交流、校務分掌の経験など、いろんなものを見せて固定的な考えを若いうちは見せさせない(いろいろな経験をさせる)。
- ・仕事(役割)の多い、少ないの差が大きく、とても不公平感がある。担任についてもやりたくない、やらない人が増えている。ポイント制(例えば担任は○ポイント、部活動○ポイント、…主任は○ポイントなど)などで数値化し、給与等へ反映させるともっと多くの教員が頑張ると思う。
- ・例年やっているとか、今までやっていることでなく、常に新しいことに取り組む姿勢や意欲が必要だと思う。悪しき習慣にとらわれることなく、色々な前向きな意見が実践できる職場環境が望まれる。
- ・適当な評価。数値目標も設定を下げて実施すれば100%となる。生徒にメリットのないことはやらなくていい。やるならキチンと行うべきである。
- ・緊急時にはトップダウンによる方法も必要であるが、一人の子を多人数でみる教育現場では教員側の共有認識を得るための忌憚のない意見が言える環境づくりが必要と思われる。
- ・近時ことにワークショップなど、チームワークを求める機会づくりが促されている。しかし、本来生徒に誠実に対応する人格と学力が教師に求められるべきであり、教員個人の日々の研鑽こそが重要であると思う。
- ・教育の方向そのものを再考すること。個性重視とか多様性といった方向を改め、「メシを食っていく力の育成」を中心に据え、管理教育に戻すこと。これには保護者、社会の理解が必要だが、こうしないと生徒は成長しない。生徒が成長しなければ教員のモチベーションは高まらない。もちろん、生徒一人ひとりの考える力を伸ばすことは大切だし、そのための方法論を広めたり追究したりすることも大切だが、考え前提になる知識・情報が身につけていない。