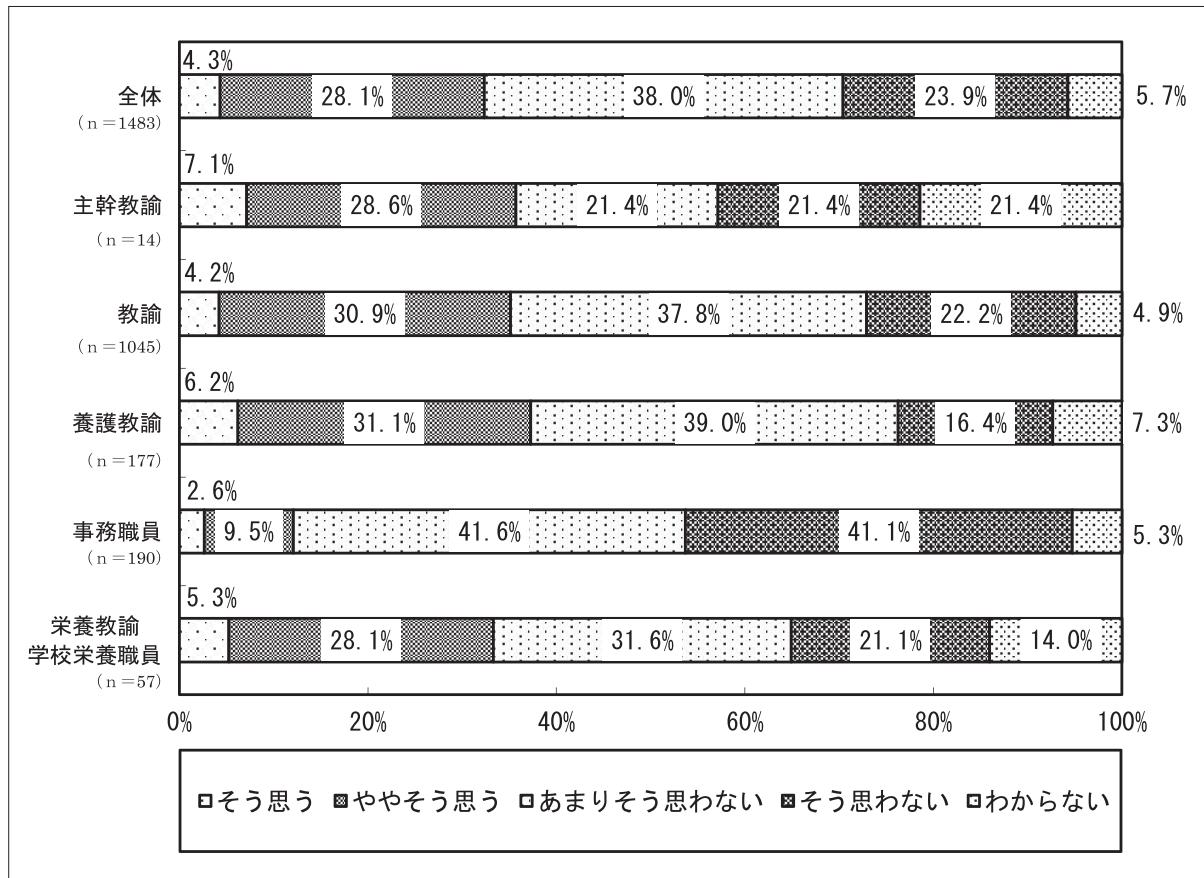


〈専門委員会教員部アンケート調査結果〉

令和元年 6 月実施

I 教職員評価制度についての調査結果

- 1 新たに示された評価シートは、これまでのものに比べて作成の負担が軽減されたと思いますか。

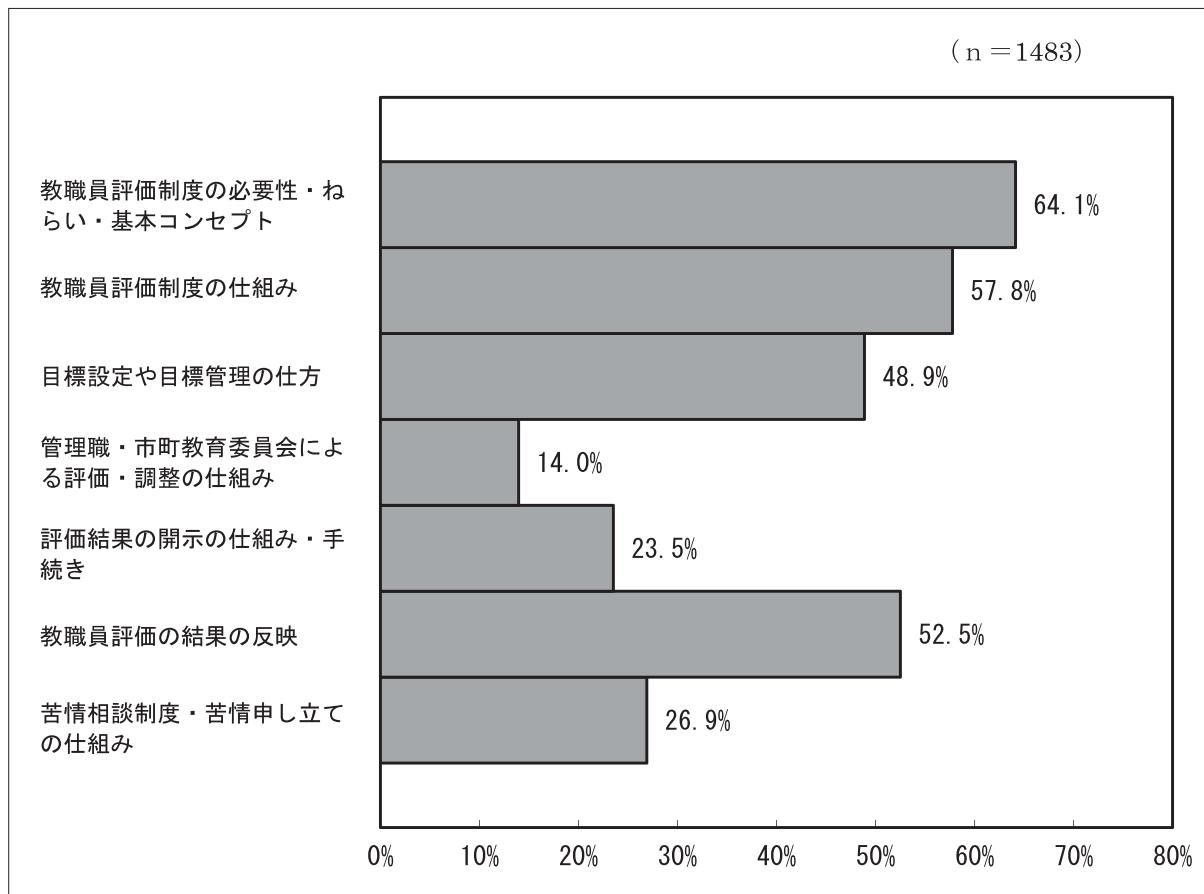


〈教職員評価の負担軽減について〉

評価項目の削減や職歴の長さによる区分の廃止など、教職員評価に関わる負担の軽減をうたつてはいるが、多くの教職員が「負担は軽減されていない」と感じているのが実状である。特に事務職員においては80%以上が否定的な意見を示している。アンケート実施時期から見て、目標・成果自己評価シートについての判断が中心であり、能力・行動自己評価シートについては、A評価の際の資料の準備についての記述が少なく、周知が十分でないと考えられる。これらの結果は、今回のアンケートに反映されていない部分が大きいと考えられ、実際に教職員評価を行った後は、相当の否定的意見が出てくると思われる。

評価シートについては、より負担が少なく有効な形式を作成するため、教職員の意見を集約している教職員団体の要望を取り入れるべきだと考える。

2 教職員評価制度について、以下の内容についてご存知ですか。おおよそ知っているものをお答えください。【複数回答可】

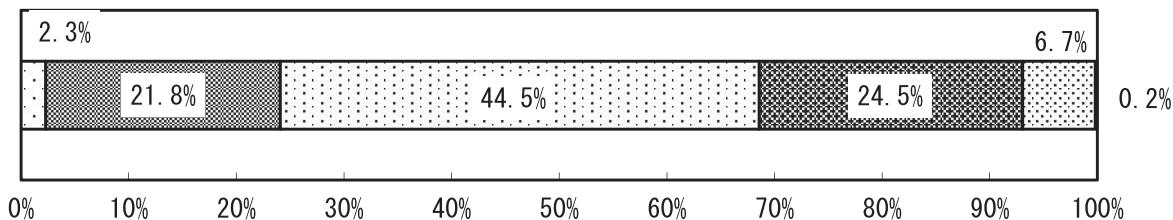


〈教職員評価制度についての認知状況〉

評価制度のねらいや仕組み、シート作成の手順、評価の結果が反映されることについての認知は高いが、その他の項目についての認知が低いことがわかる。自己評価の結果が管理職や市町教育委員会によって調整されていることや開示を受ける仕組み、苦情相談・申し立て制度の仕組みについては、十分理解されていない。また、管理職との関係や時期的な事を理由に「開示のハードルが高い」とする意見もある。今後は対象者すべてに対して評価結果が開示される仕組みを整えること、また、評価制度に対する意見や要望をくみ取れる仕組みを構築することが望まれる。さらに、管理職や市町教育委員会による評価・調整の仕組みについて、管理職から職員会議等での具体的な説明が必要である。

3 本年度から昇給への反映が行われますが、教職員評価制度は「教職員一人ひとりの資質・能力や勤務意欲の向上」に役立っていると思いますか。

(n = 1483)

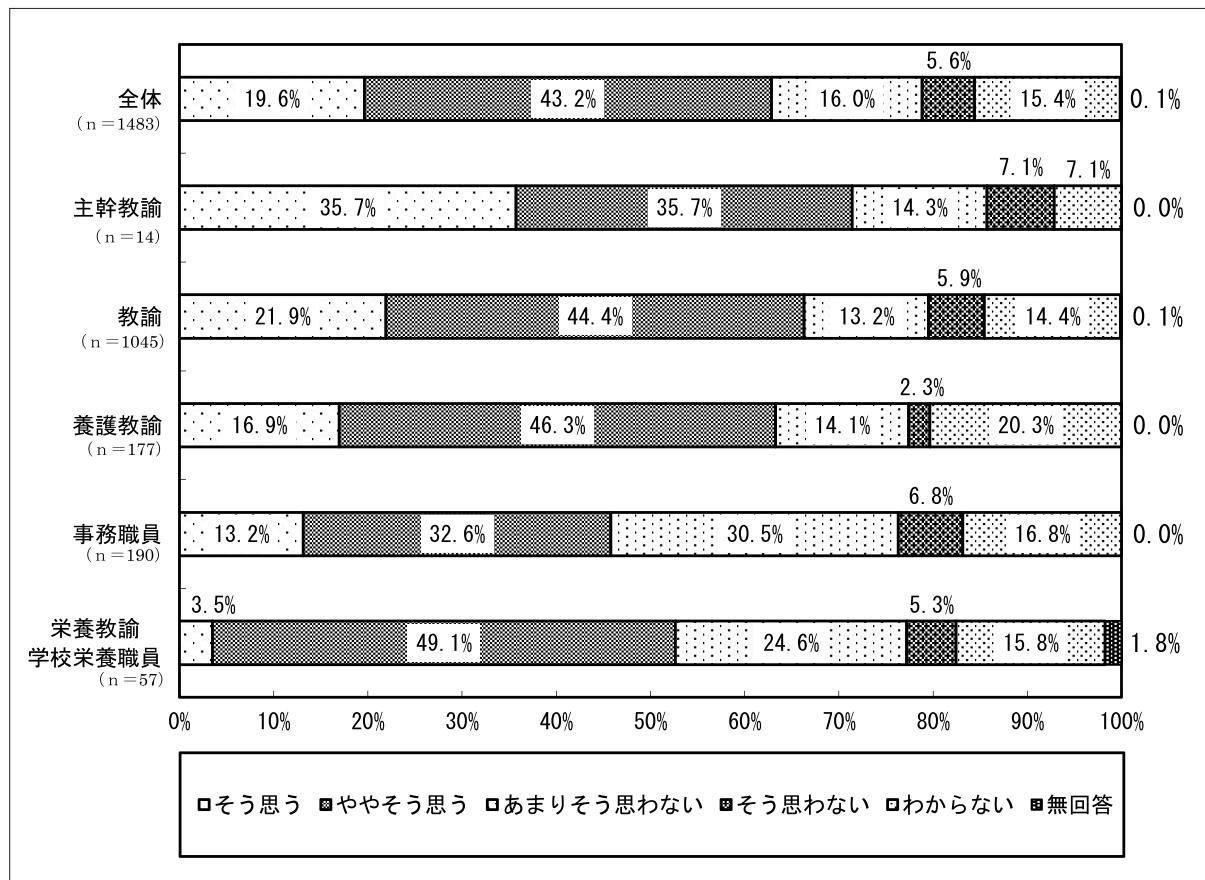


そう思う ややそう思う あまりそう思わない そう思わない わからない 無回答

〈教職員評価の効果に対する認識〉

「あまりそう思わない」、「そう思わない」という否定的回答が70%近くになり、教職員評価の効果をあまり感じていないことがうかがわれる。評価シートを作成して自己評価を行う負担に対して、資質・能力や勤務意欲の向上を感じられる程度が低いものと思われる。「目標の設定について、達成困難な目標を立てるように要求されたことで達成への意欲が損なわれた」とする意見や、「能力開発期の職員にとってはやる気が出ない」などの意見があり、制度の目標が十分な効果を得ていないと言える。また、目標や評価基準の設定への指導に曖昧さや不信感を感じる教職員も多いことが、評価制度に対する否定的意見に結びついていると考えられる。具体的な評価基準の実例を職種毎に示すことや経験年数別に目標設定の目安を示すことを望む教職員が多く、また、管理職による指導に学校や評価者個々の差があるという意見もあることから、教職員の資質・能力や意欲の向上に資する具体的な評価基準の記入例の作成や管理職に対する研修の充実が求められる。

4 あなたの職務の遂行状況について、管理職等（評価者）による把握は適切に行われていると思いますか。

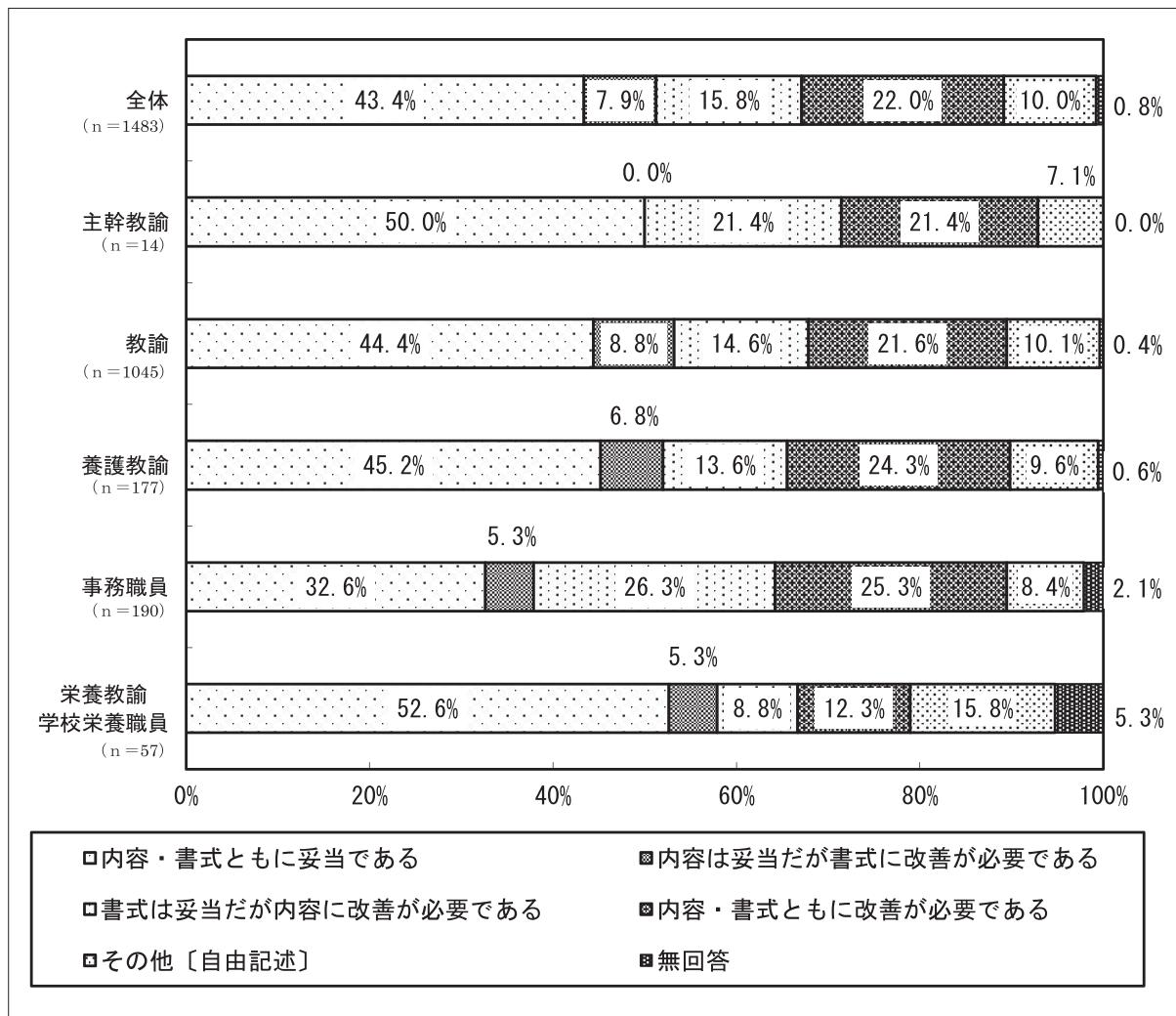


□そう思う ■ややそう思う □あまりそう思わない □そう思わない □わからない ■無回答

〈職務の遂行状況の適切な把握に対する認識〉

事務職員や栄養教諭・学校栄養職員など、各学校で一人職である職種において特に肯定的な考え方方が少ない傾向がある。一人職もしくは少數の配置であるために比較が難しいことや管理職が事務職員や栄養教諭・学校栄養職員の業務内容を正しく把握できているのかについて、疑問を持つ職員が一定数いることが考えられる。これは同一の制度の中で評価者が管理職のみである現状では適切な評価が困難であろうことが推測される。それぞれの業務を十分に理解している評価者が評価することや教諭とは別の枠組みで評価や調整を行うことが望まれる。

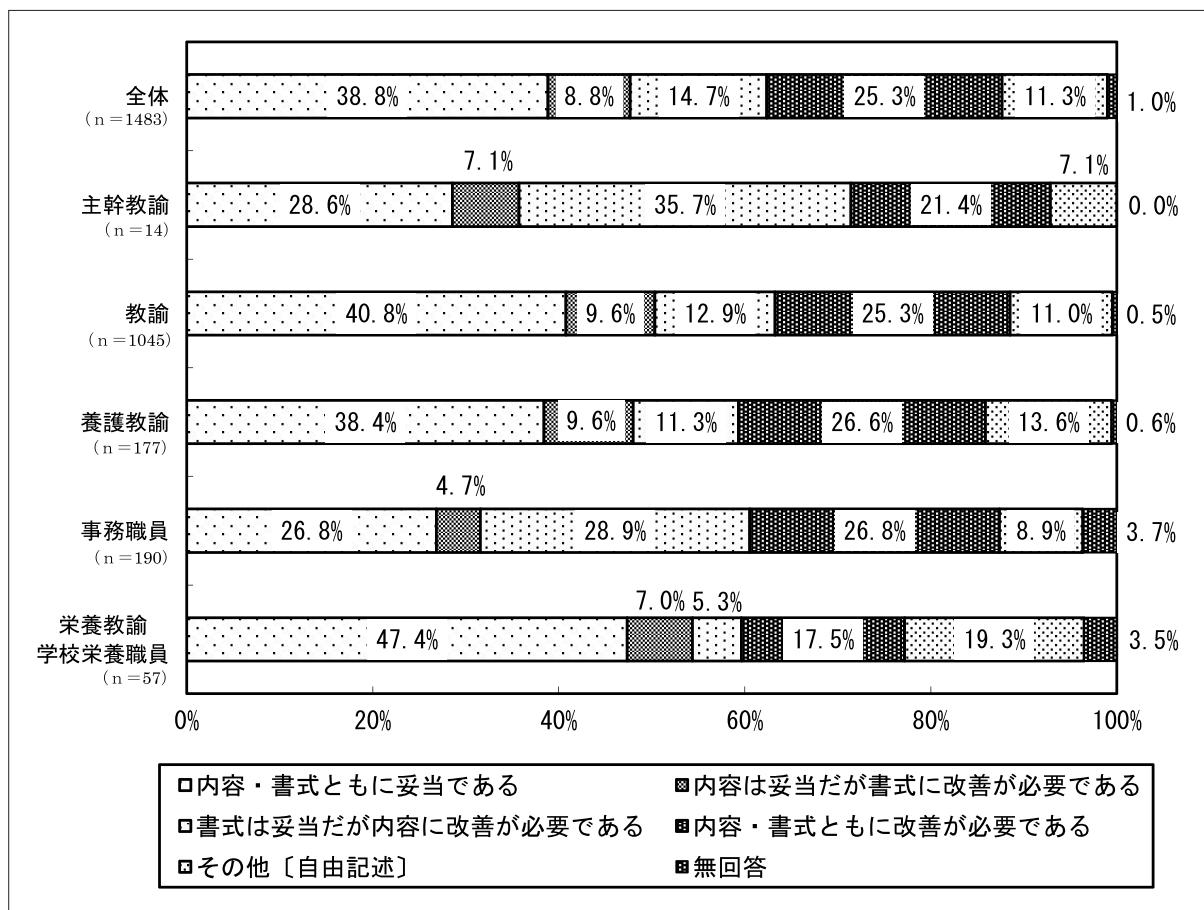
5 紹介（昇給）に反映される能力・行動自己評価シートが本年度新しくなりましたが、あなたはどう思いますか。



〈能力・行動自己評価シートに対する認識〉

全体から見て半数の教職員が能力・行動自己評価シートに対して、内容・書式とも妥当であると考えている。しかし、事務職員は、シートに対し肯定的に考えている会員が少ない。これは事務職員の業務が評価項目や内容の設定に十分反映されていないことや、事務職員自身が評価されるべきと考える項目や内容が取り入れられていないことが要因として考えられる。今後、評価シートの作成に当たっては、職種毎の意見を十分に反映させることが必要である。

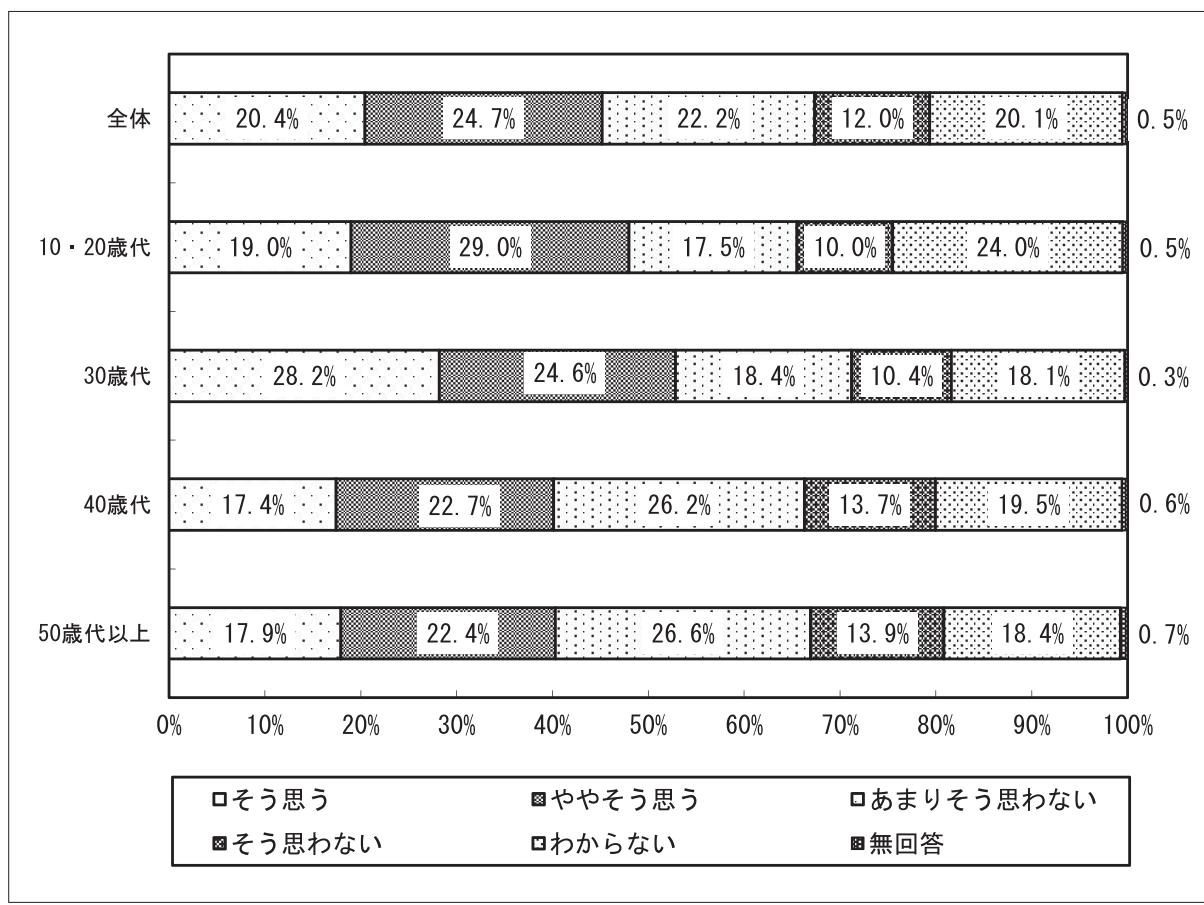
6 本年度の目標・成果自己評価シートについて、あなたはどう思いますか。



〈目標・成果自己評価シートに対する認識〉

おおむね過半数が評価シートについては内容もしくは書式が妥当であると感じているが、事務職員については、能力・行動自己評価シート同様、内容面を中心に妥当とは言えないという回答が目立つ。評価シートの作成に当たっては、職種毎の意見を十分に反映させが必要である。

7 これまで開示請求や苦情申し立てをする教職員が少ないので現状です。これに対して、開示請求の手続きを廃止して、評価の結果を全員に文書で開示（通知）すべき、という意見があります。そのことについて、あなたはどう思いますか。

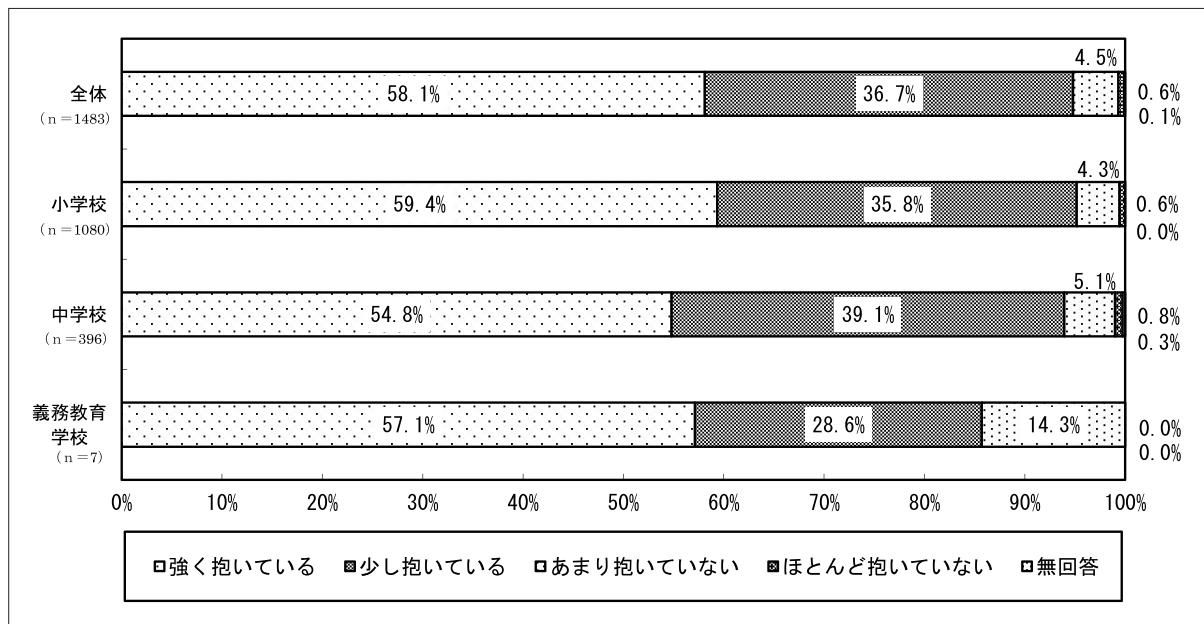


〈評価結果の開示に対する意見〉

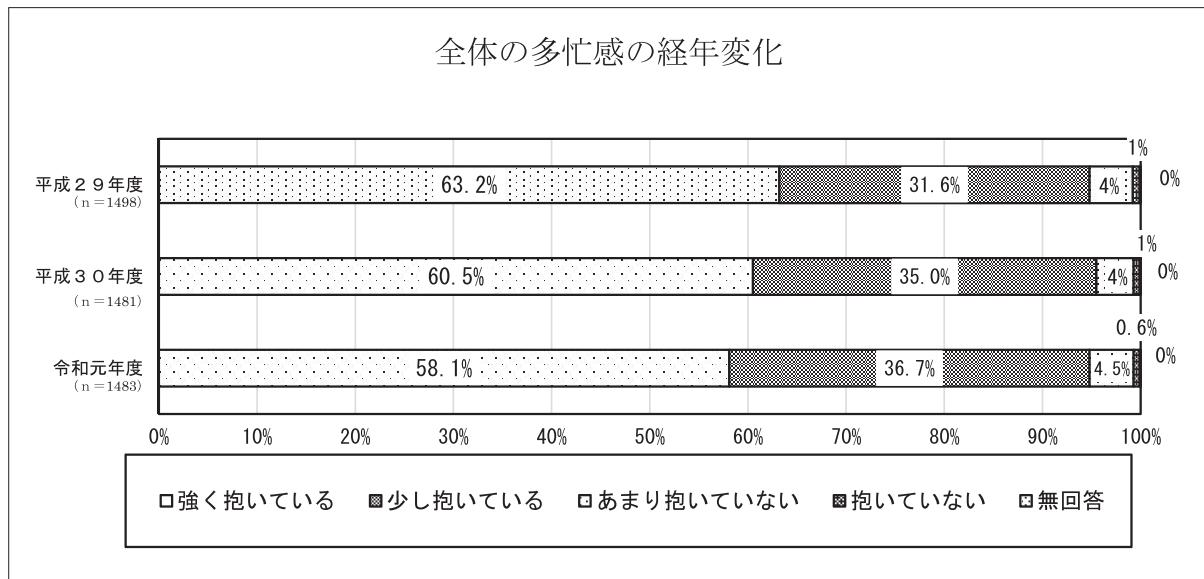
評価の結果を全員に文書で開示すべきであるとする意見は10歳代から30歳代の教職員において顕著である。一方で、ベテランになると開示に肯定的な意見と否定的な意見が拮抗する傾向がある。評価そのものについての意見やシートに対する否定的意見と合わせて考えると、評価や開示の仕組みを整えて、より有意義な評価制度を構築することが必要である。また、開示の仕組みへの認知度が低いことと併せて考えると、開示の仕組みとその周知が今後の重要な課題である。

II 多忙感についての調査結果

1 あなたは毎日の仕事に多忙感を抱いていますか。



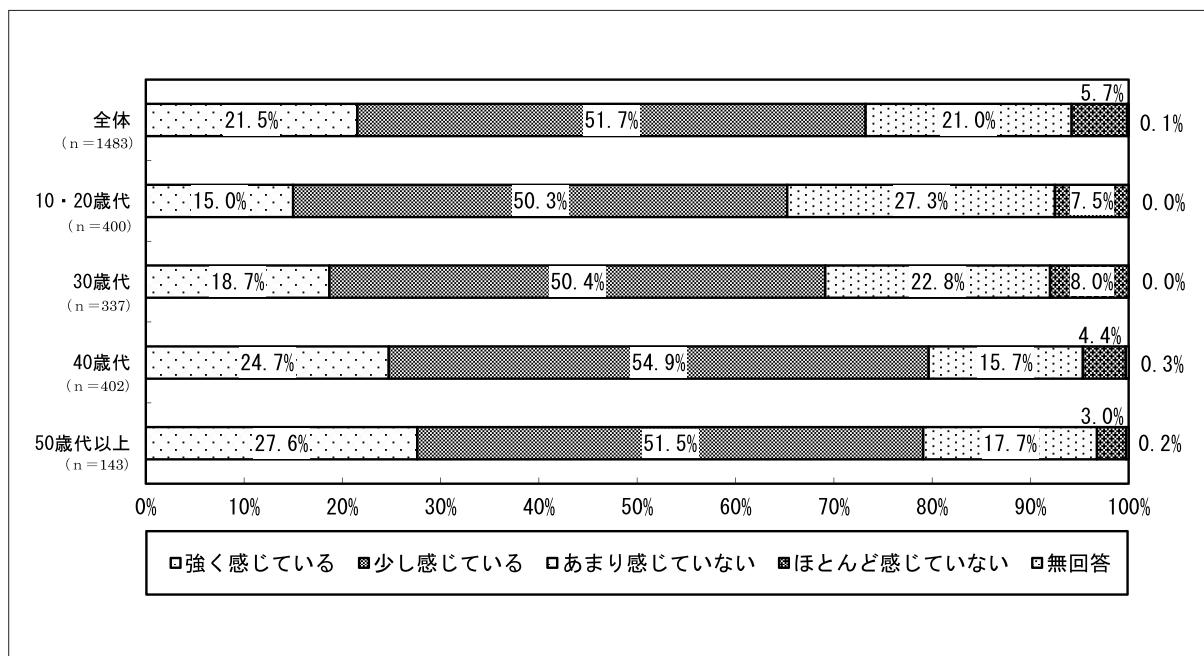
参考資料



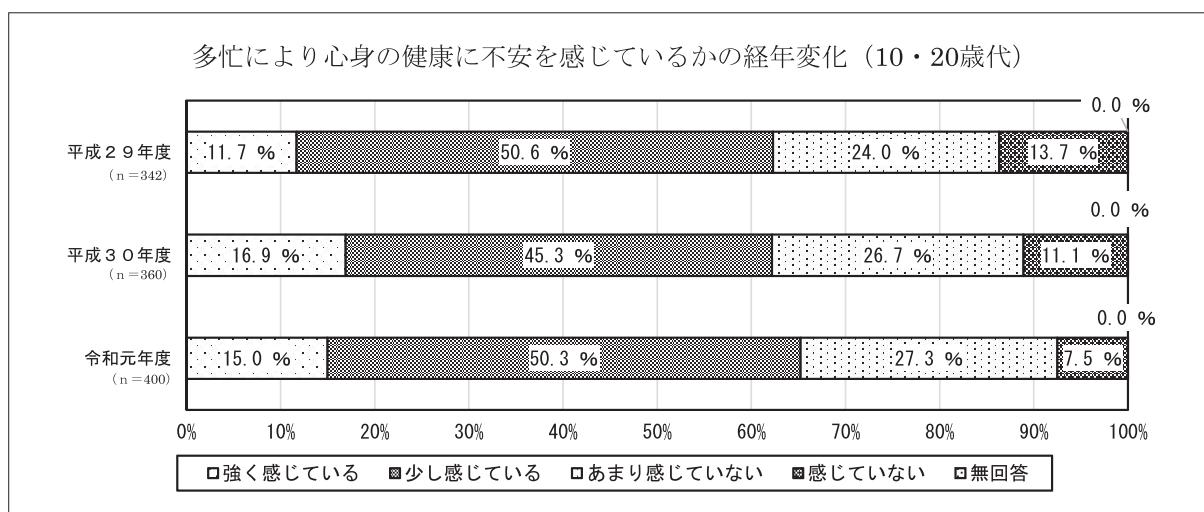
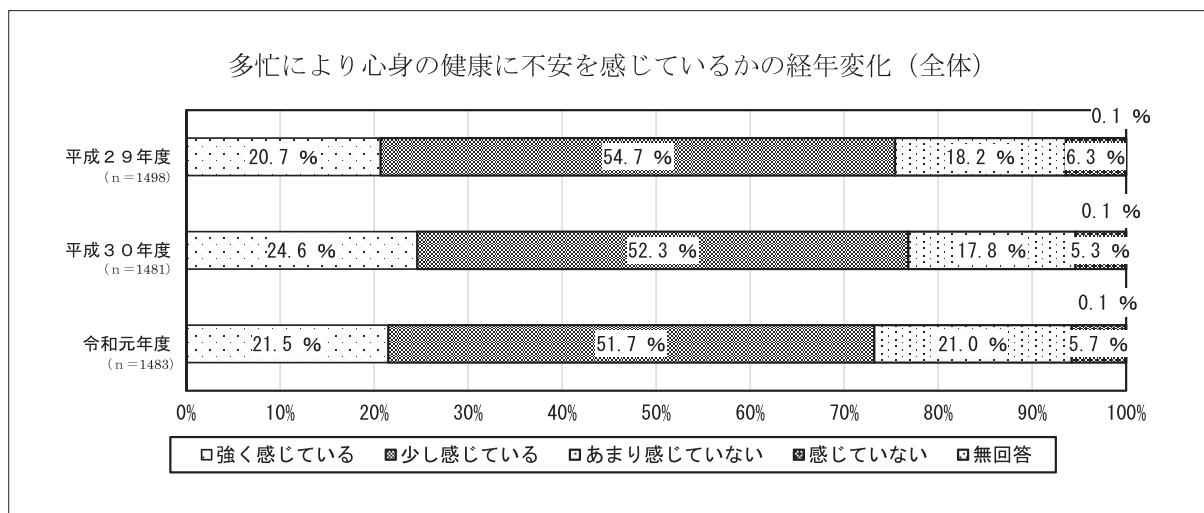
〈多忙感について〉

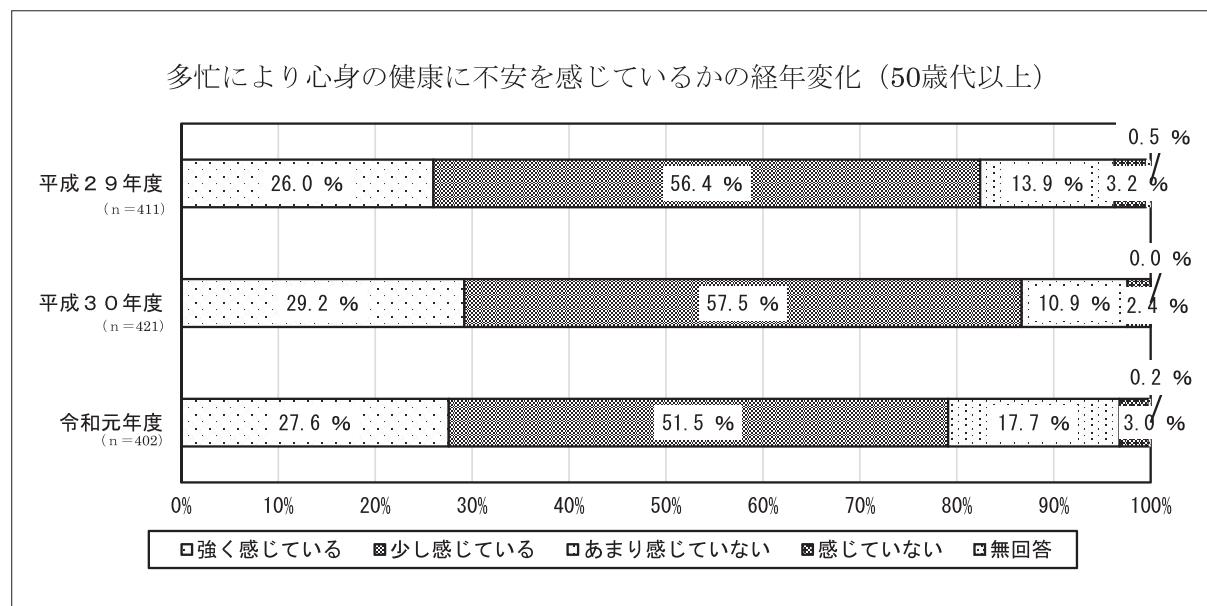
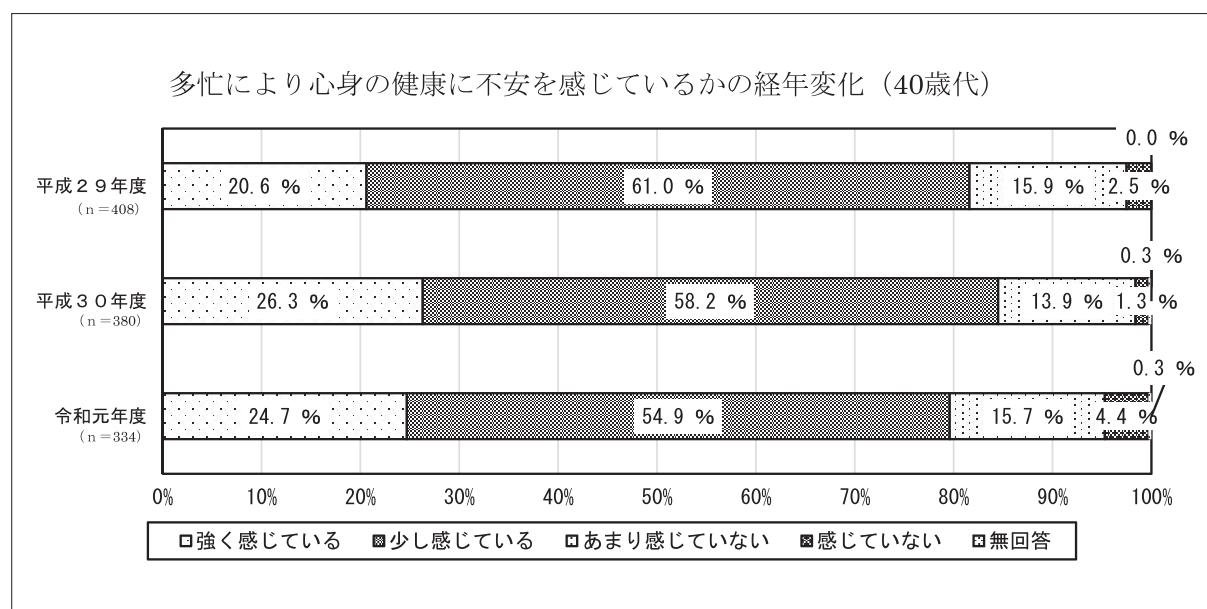
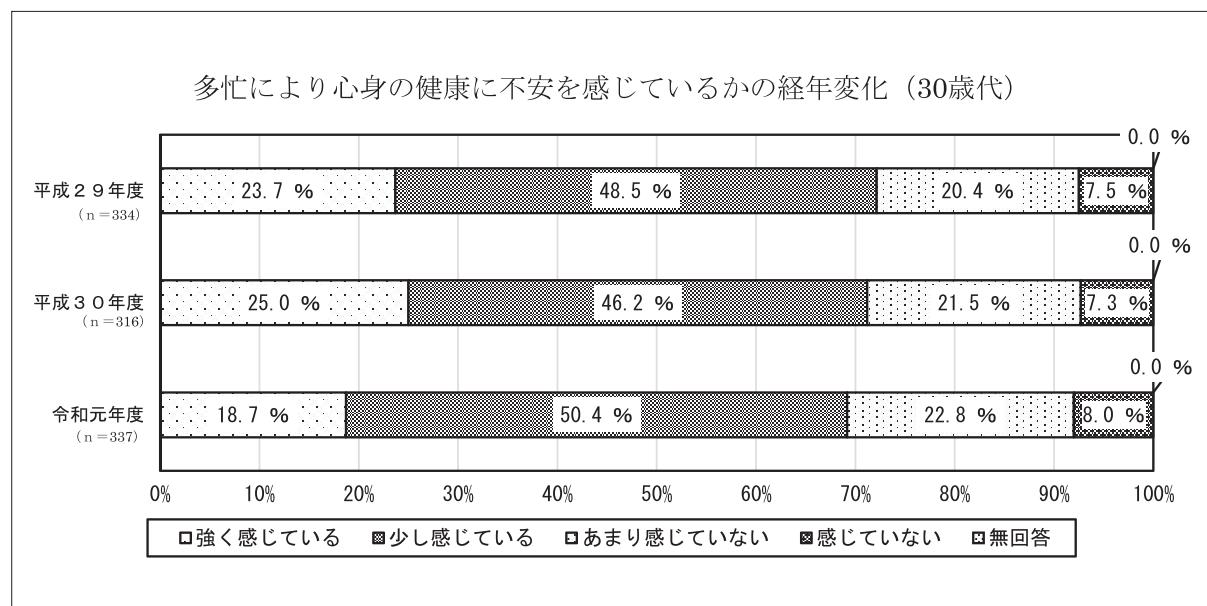
結果より3年間の経年変化を見ても、多忙感を抱いている割合が95%前後で一向に変化がない。学校における働き方改革・業務改善が叫ばれているものの、現実にはなかなか進んでいない。実行性ある働き方改革を進めるためには、人的配置が必要である。

2 多忙により心身の健康に不安を感じていますか。



参考資料

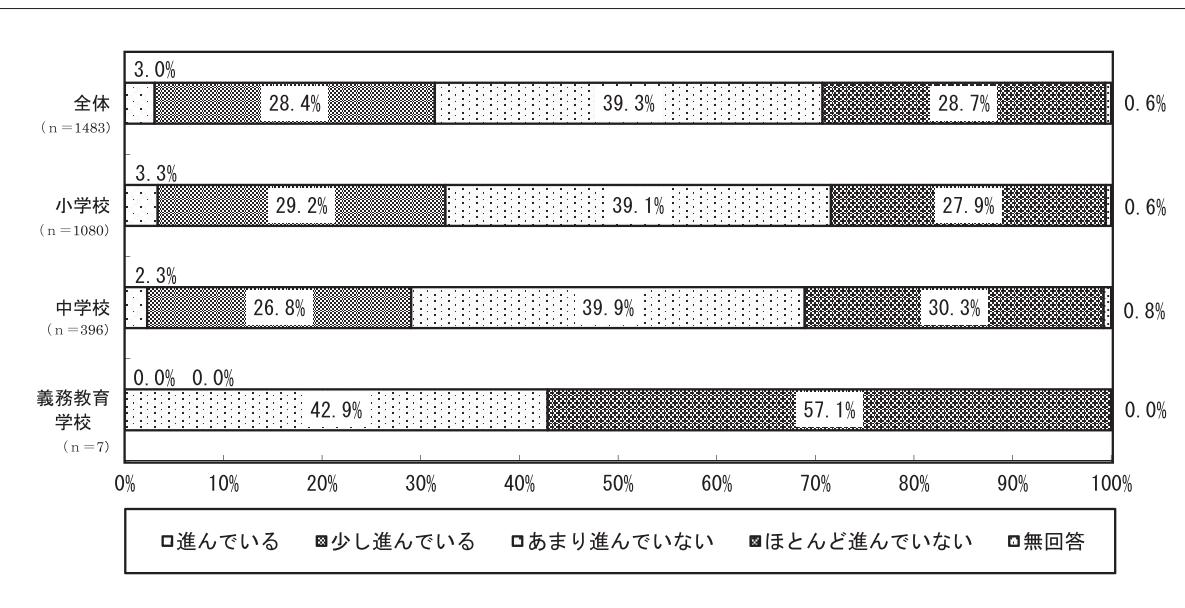




〈心身の健康の不安について〉

心身の健康の不安について、「強く感じている」と「少し感じている」の合計は、今年度も全体の7割以上であり高止まりしている。年代別に見ると、40歳代・50歳代以上では少し低下したものの8割近くが心身の健康に不安を感じており、職責の重さが精神的負担につながっていると考えられる。

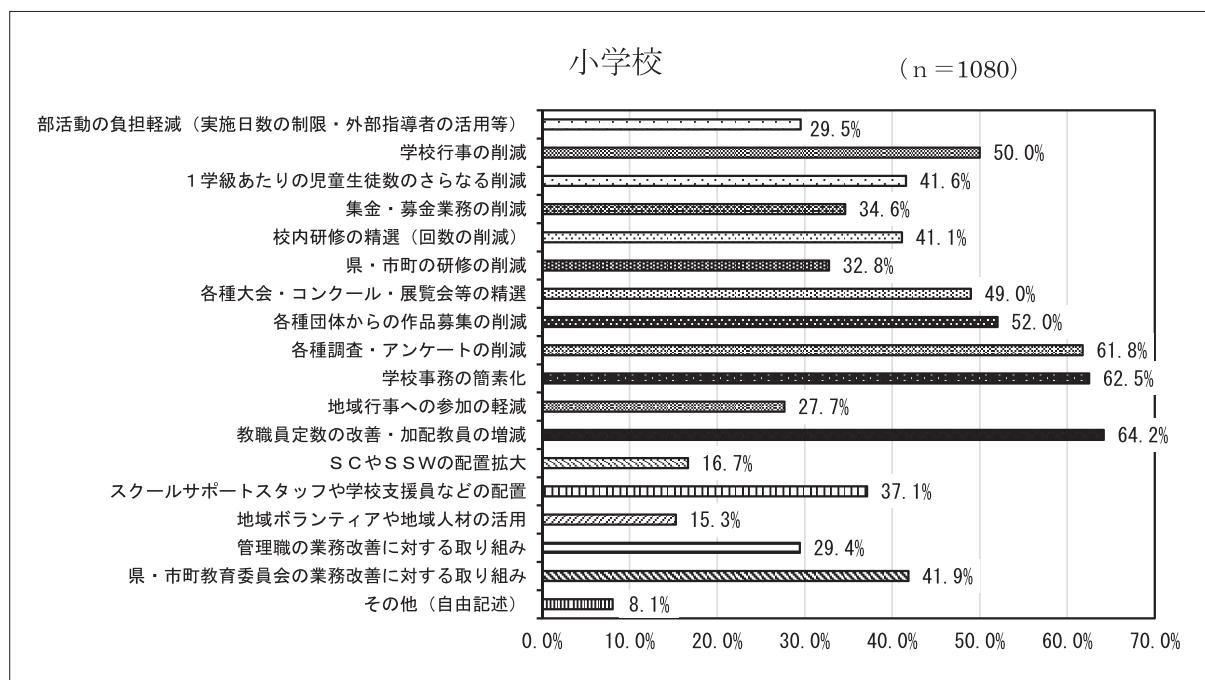
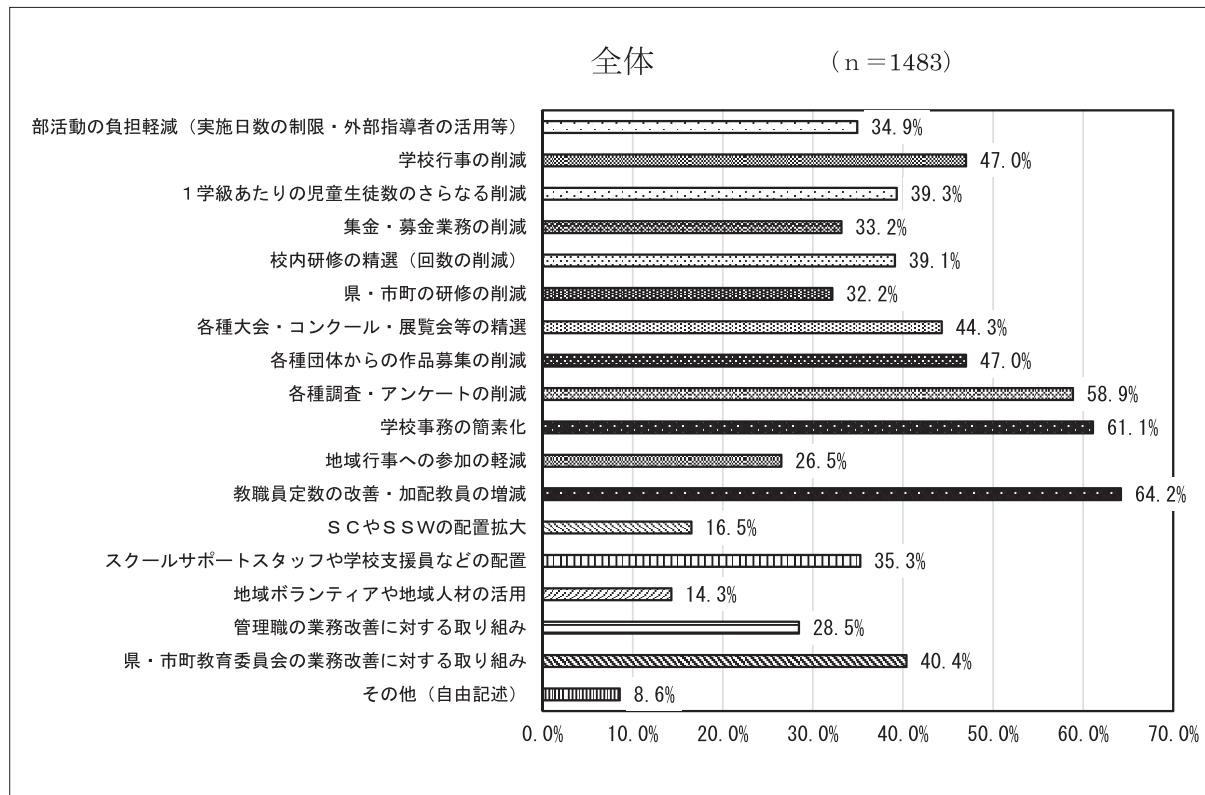
3 業務のスリム化（例 会議回数を削減・行事の精選・事務の効率化など）は進んでいると感じますか。



〈業務のスリム化について〉

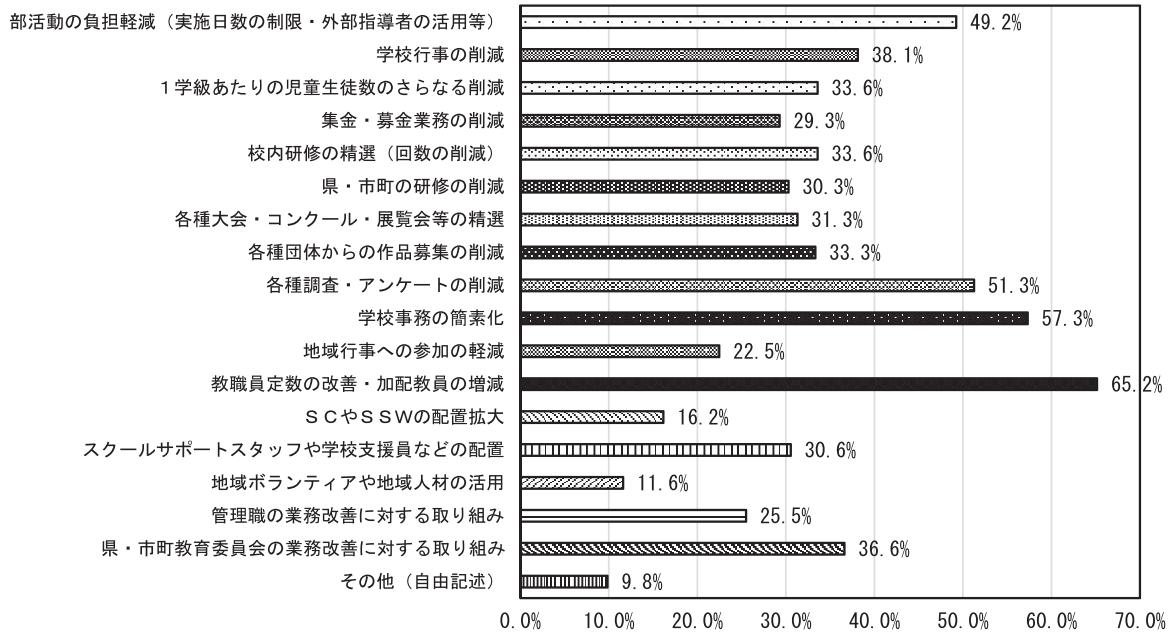
「進んでいる」と答えた割合が31.4%なのに対して、「進んでいない」と答えた割合が68.0%に上り、業務のスリム化が十分に進んでいない実態がうかがえる。校長のリーダーシップのもと、確実に業務改善を進めることが必要である。

4 多忙を解消する方策としてどのような事を要望しますか。(複数回答可)



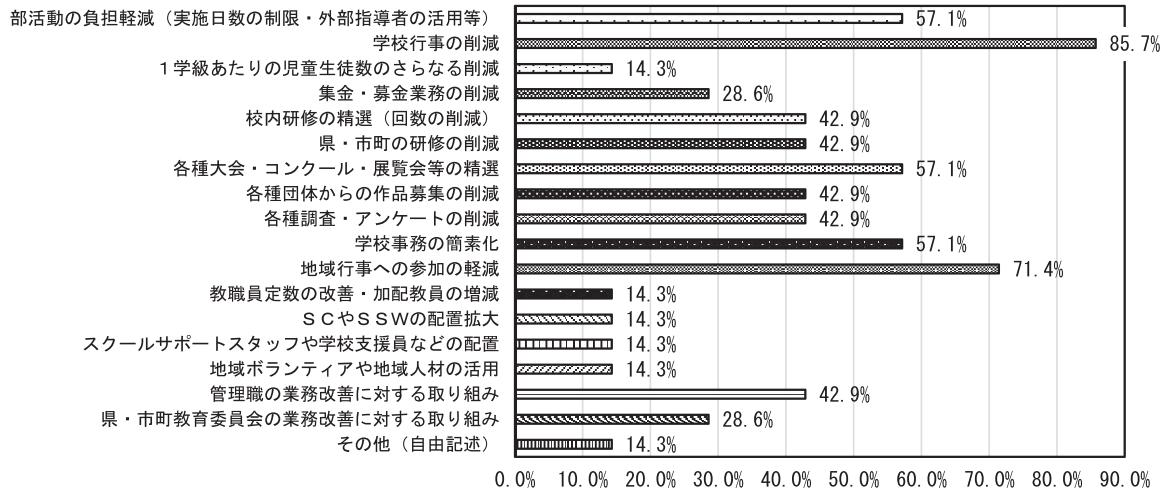
中学校

(n = 396)



義務教育学校

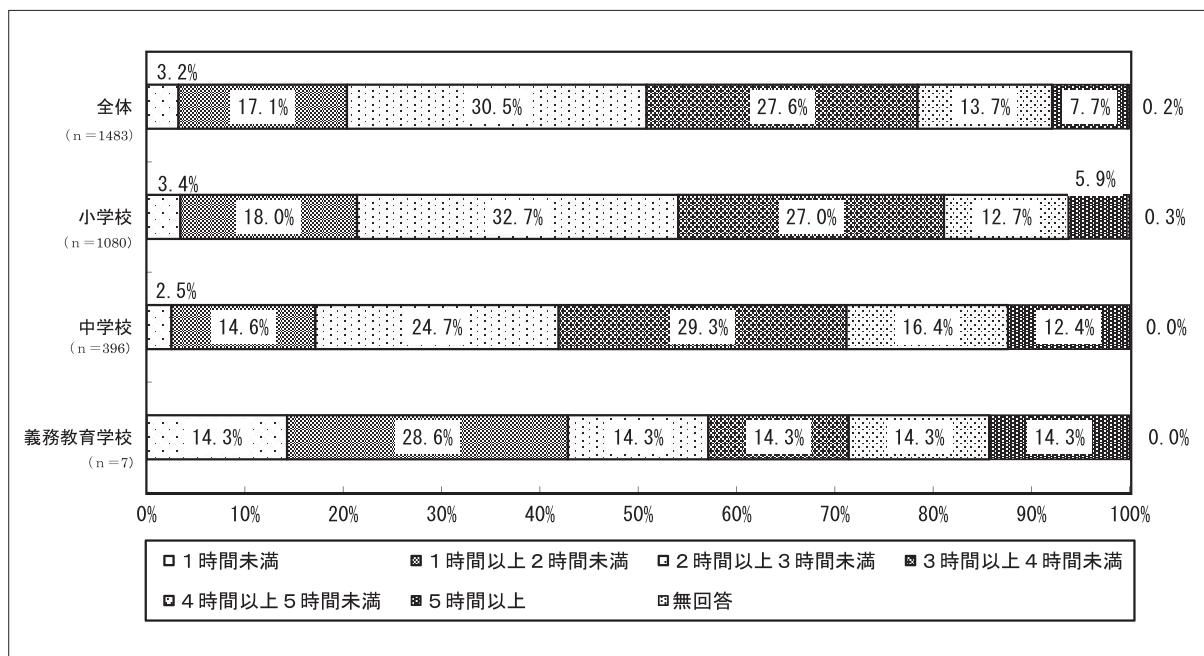
(n = 7)



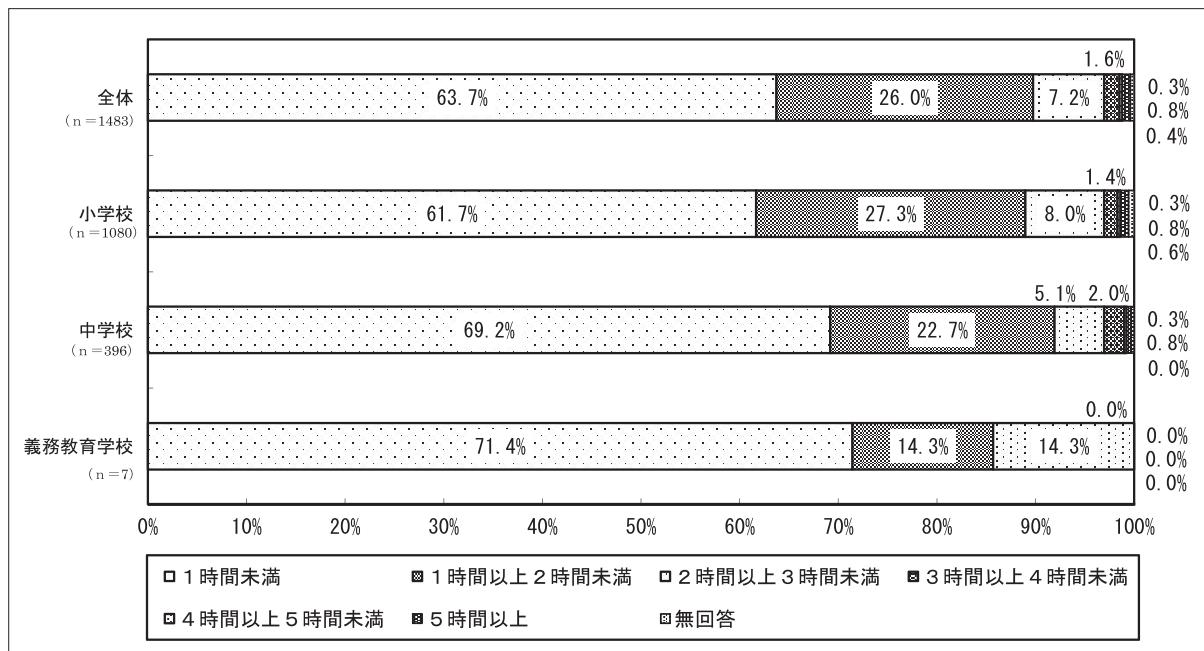
〈多忙を解決する方策について〉

多忙を解決する方策については、「教職員定数の改善・加配教員の増員」が一番多い。続いて「学校事務の簡素化」、「各種調査・アンケートの削減」となった。多忙を解決するため、「教職員の増員」と「業務量の削減」が求められている。小学校では「学校行事の削減」を要望する会員が半数おり、学校行事の削減が進んでいない現状が見られる。中学校では「部活動の負担軽減」が半数となっており、「栃木県運動部活動の在り方に関する方針」等に従って、部活動の適切な運営体制を更に整えていく必要がある。

5 平日（月～金）の勤務時間外に、校内で仕事に費やす時間は平均してどれくらいですか。



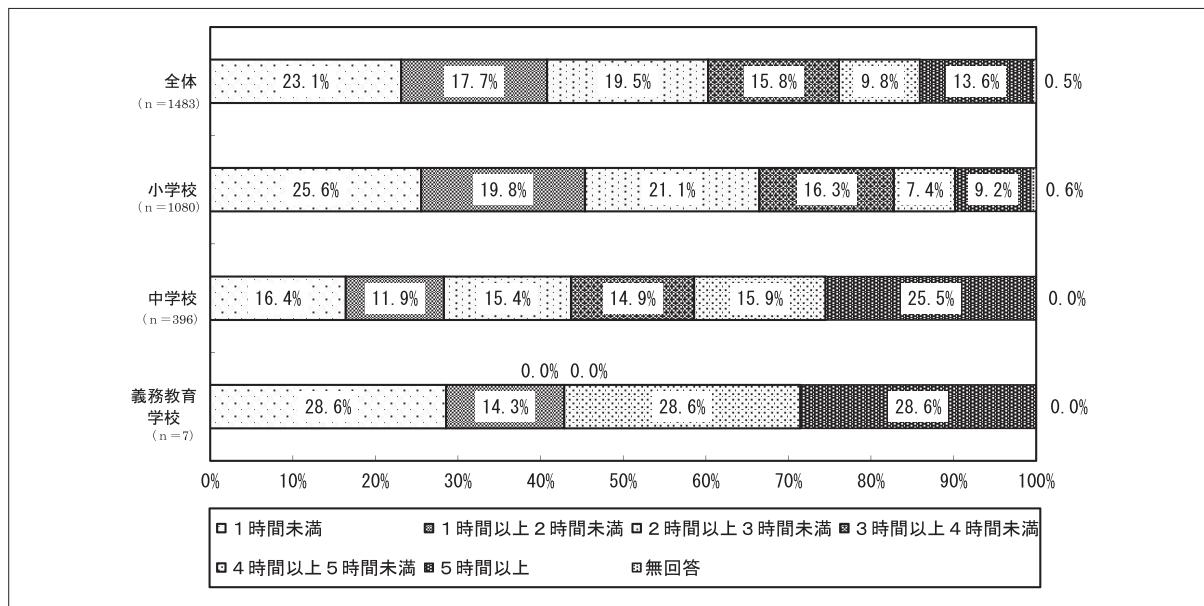
6 平日（月～金）の勤務時間外に、持ち帰った仕事に費やす時間は平均してどれくらいですか。



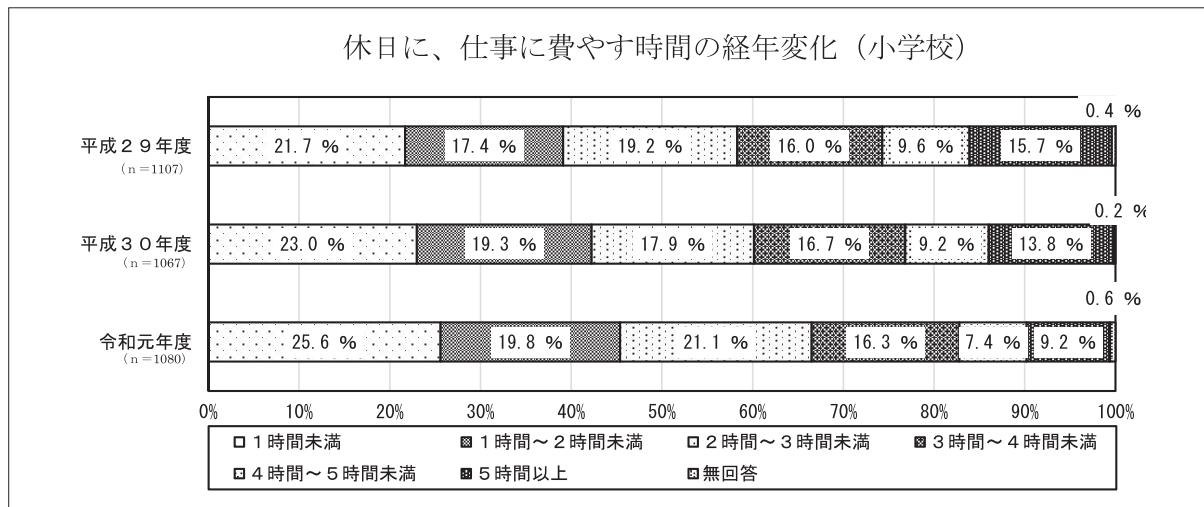
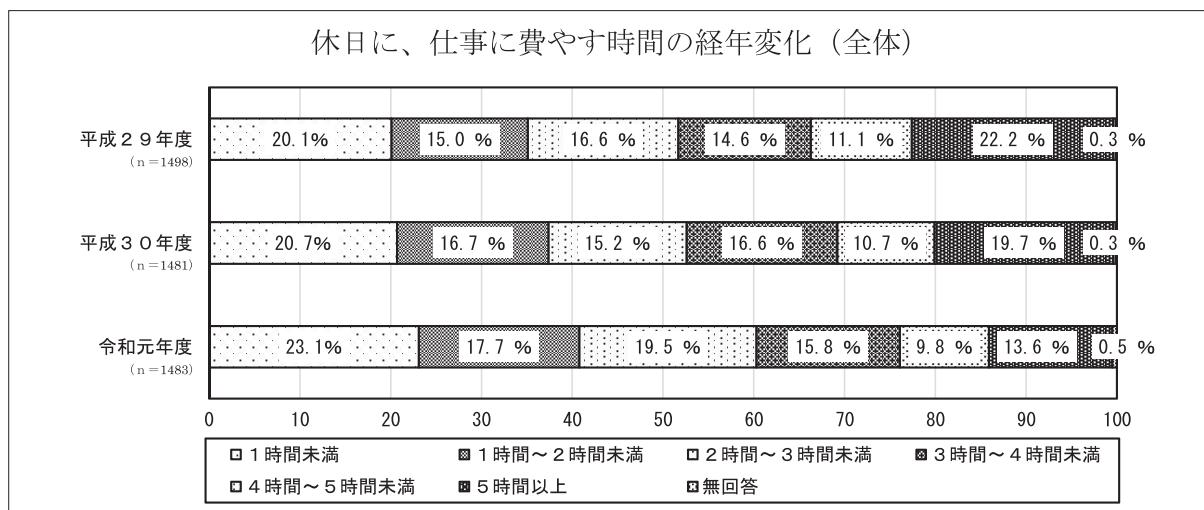
〈平日の時間外勤務について〉

平日の勤務時間外に、持ち帰った仕事に費やす時間は、3分の1以上の会員が、1時間以上となっている。校内での時間外勤務を合わせるとほとんどの職員が大幅な超過勤務の状況にあるといえる。具体的な業務量削減策が出されないままでは、個人レベルでの努力では限界がある。教育行政や管理職による大幅な業務改善が求められる。

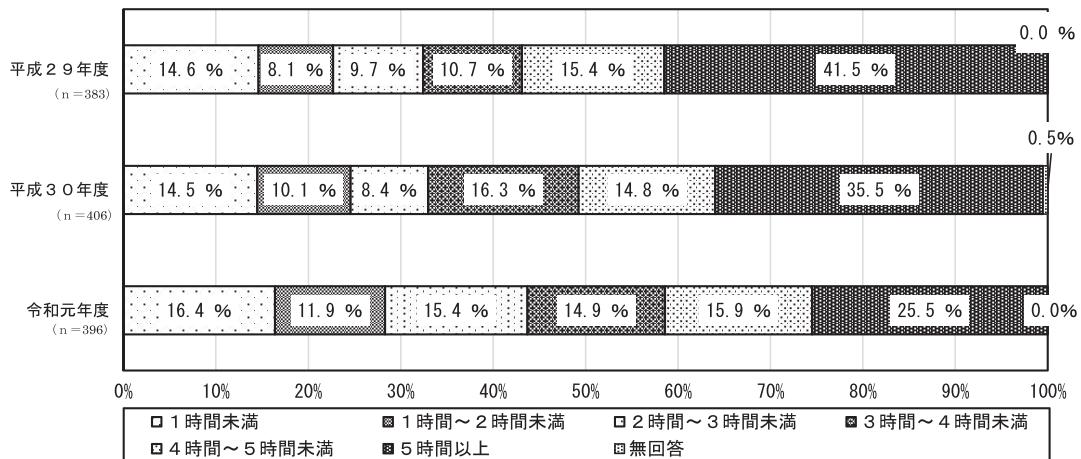
7 休日に、仕事に費やす時間（休日出勤・部活動・持ち帰りの仕事など）はどれくらいですか。



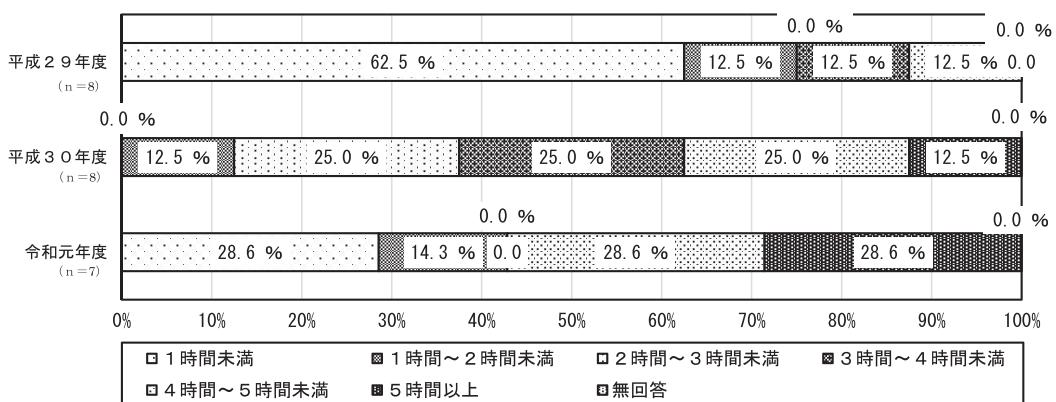
参考資料



休日に、仕事に費やす時間の経年変化（中学校）



休日に、仕事に費やす時間の経年変化（義務教育学校）

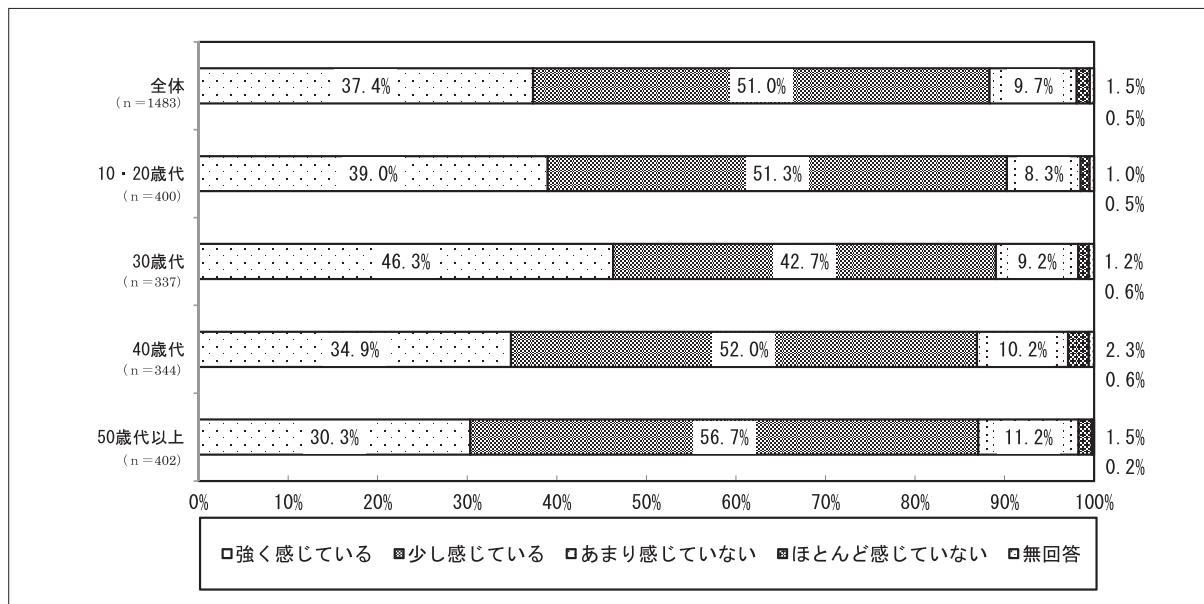


〈休日の仕事に費やす時間について〉

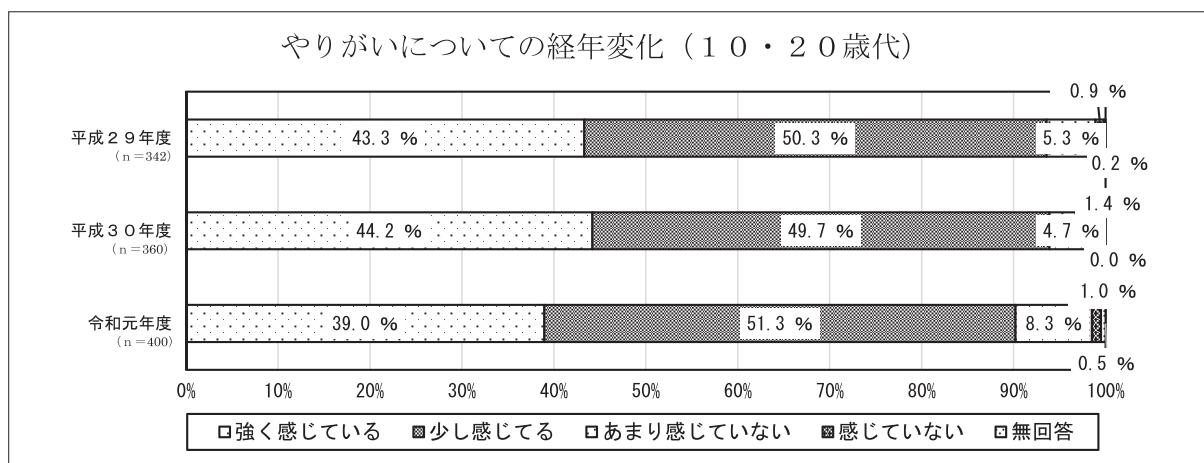
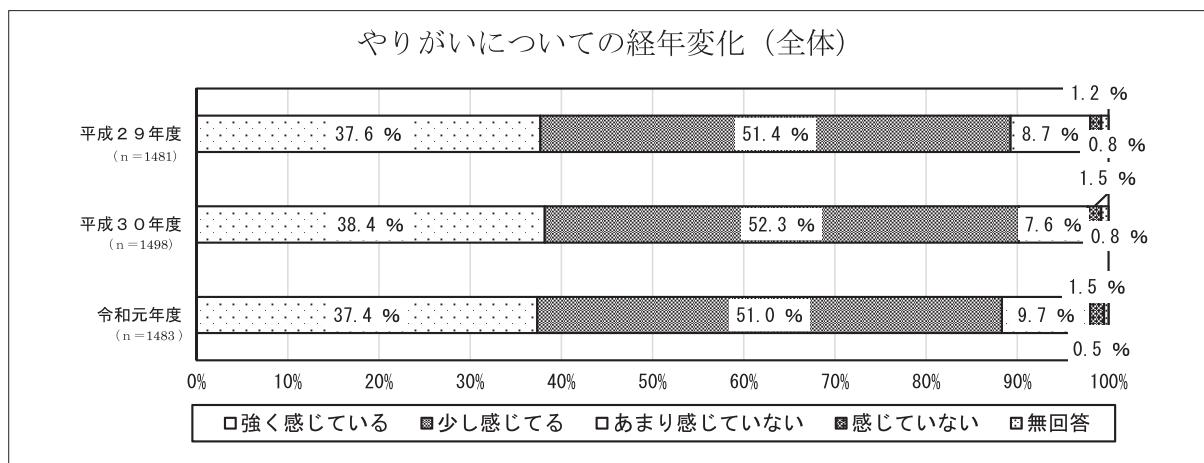
中学校においては、土・日にも部活動指導があり、休日にも多くの時間を費やしている。部活動の活動日数や時間に制限が設けられてきたが、それ以外の業務に費やす時間も多く、全体的に見れば、まだまだ休日にも仕事をしている状態である。また、小学校においては、土・日の部活動指導は少なくなっているにも関わらず、業務を行う教員が多い。学校全体として大幅な業務改善が望まれる。

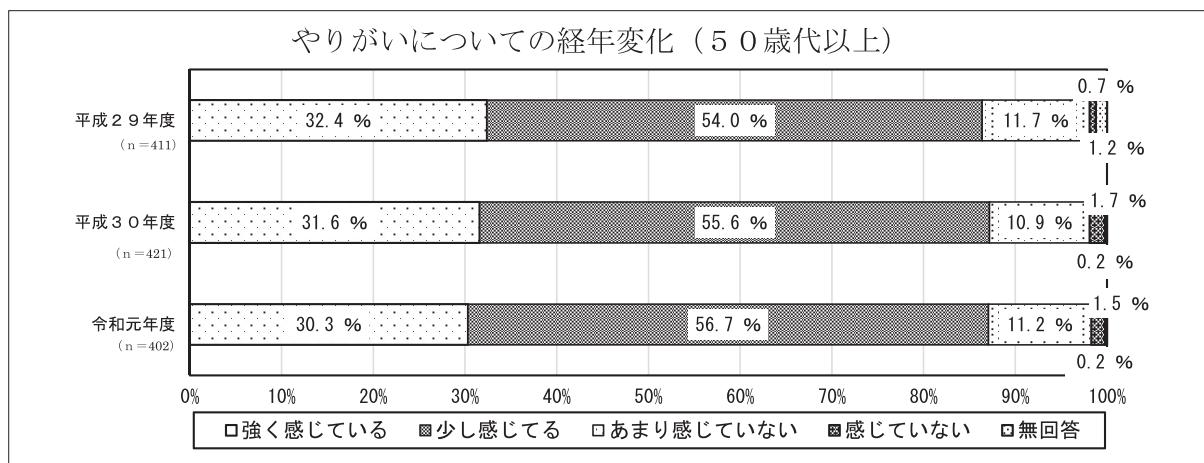
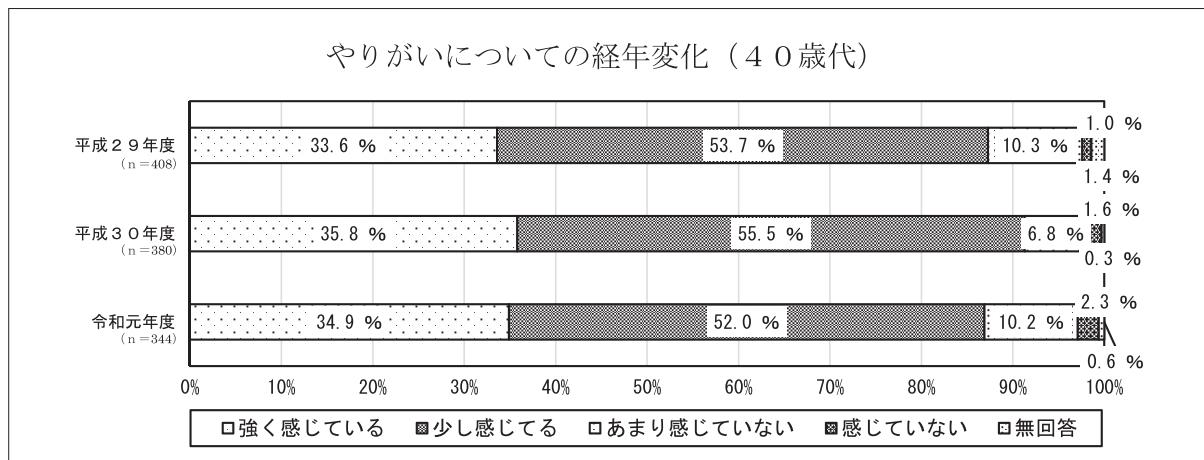
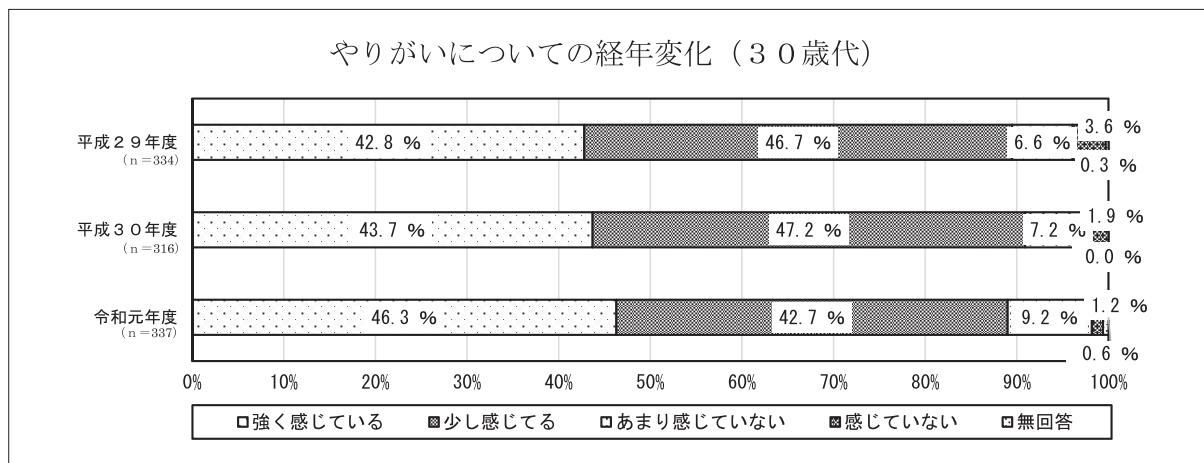
III やりがいについての調査結果

1 あなたは、現在の仕事にやりがいを感じていますか。



参考資料

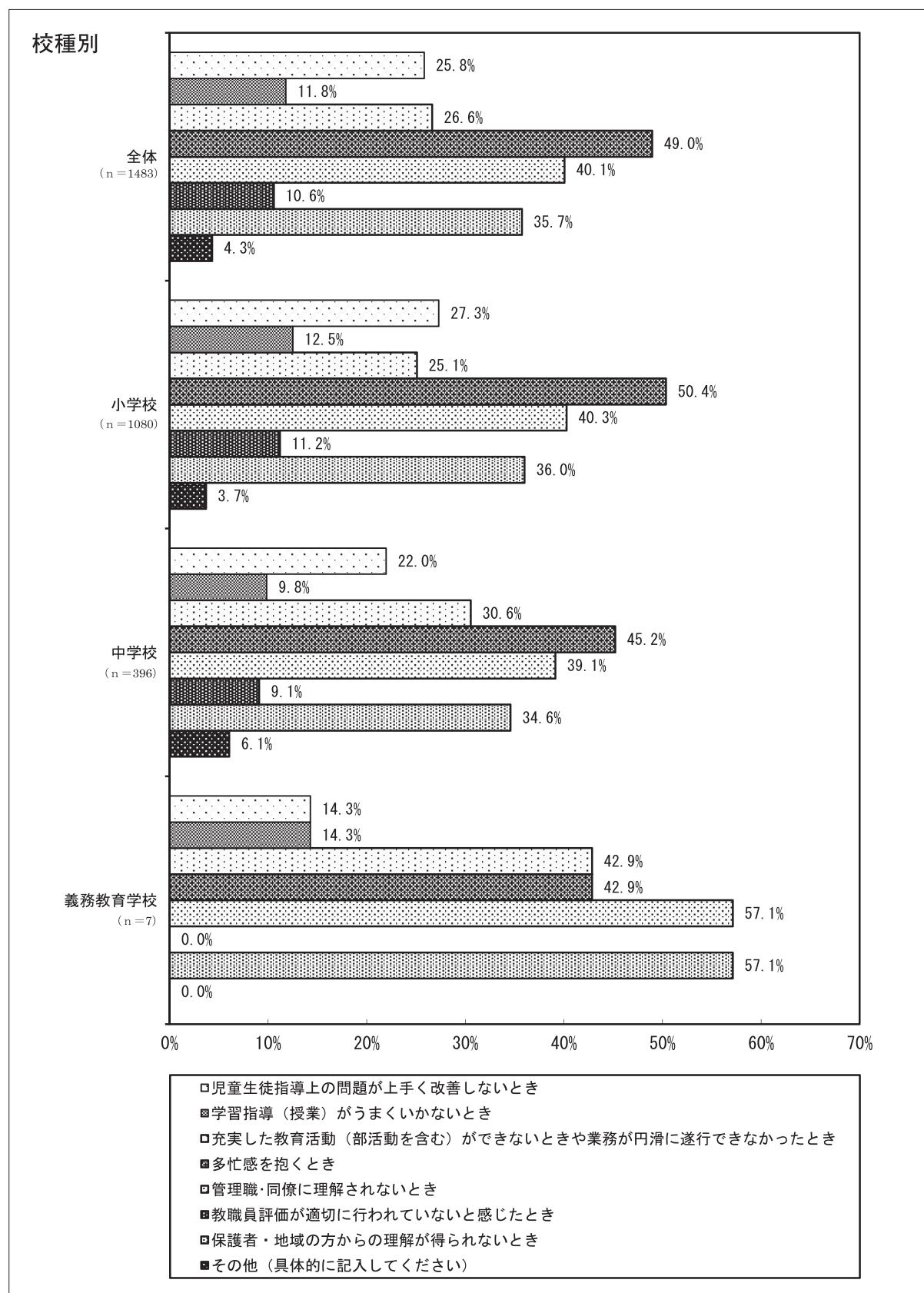


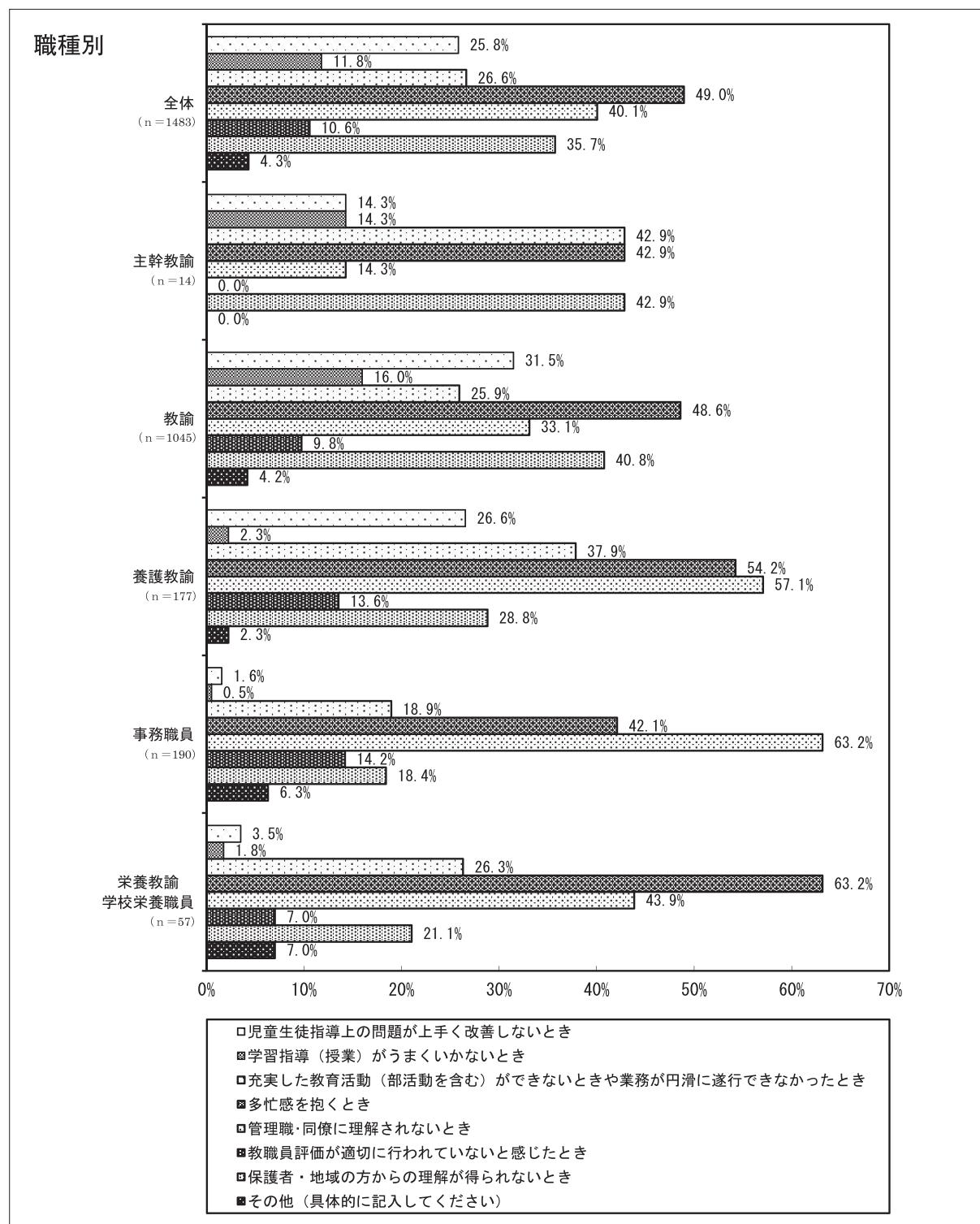


〈やりがいについて〉

やりがいを「強く感じている」「少し感じている」という回答は、88.4%と高い割合であるが、経年変化から10・20歳代の会員で「強く感じている」割合が低くなっていることが分かる。若い年代が教職にやりがいを感じられる環境を整えることは、今後の人材の確保に向けた課題と考えられる。やりがいを感じない理由として、40歳代では学習指導や児童生徒指導での多忙感、50歳代では昇給停止や退職金の減額が挙げられる。教職員のやりがいを維持・向上していくためには、学校全体で協働し、一人一人が時間的・精神的余裕をもてるよう、多忙の解消を図ること、教育専門職として職責に見合う待遇を保証することが必要である。

2 どのようなときにやりがいが低下しますか。近いものを選んで下さい。(2つ以内)



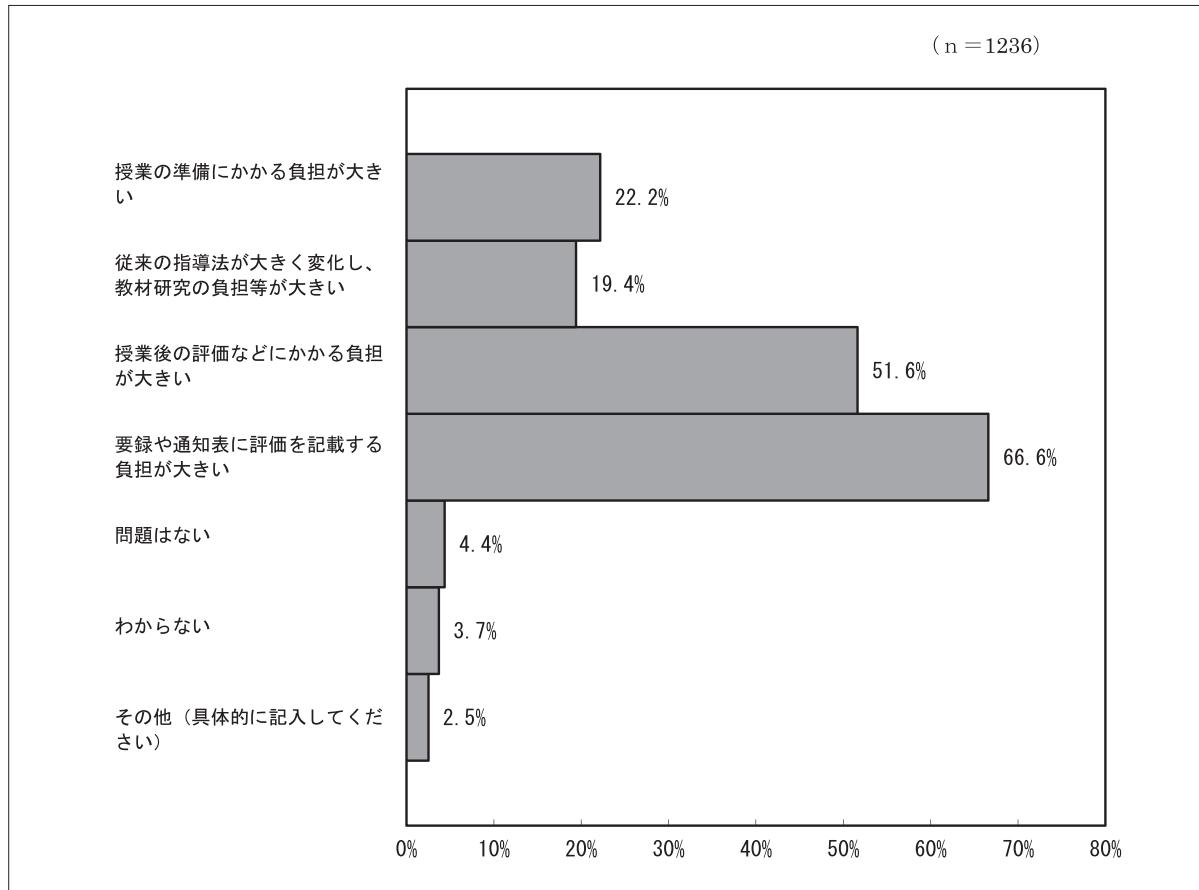


〈やりがいが低下する場面について〉

やりがいが低下する場面は、「多忙感を抱くとき」が最も多い。特に栄養教諭・学校栄養職員は63.2%がやりがいの低下の理由に挙げている。続いて、「管理職・同僚に理解されないととき」が多い。また、職種別では、養護教諭や事務職員、栄養教諭・学校栄養職員の「管理職・同僚に理解されないととき」が多くなっている。孤立しやすい立場にある一人職への理解不足や過重な仕事量、管理職・同僚・保護者との人間関係の悩みが、やりがいの低下につながっていると推測される。このことから、職場内で同僚性、協調性等の人的職場環境の改善が必要である。

IV 道徳の教科化について

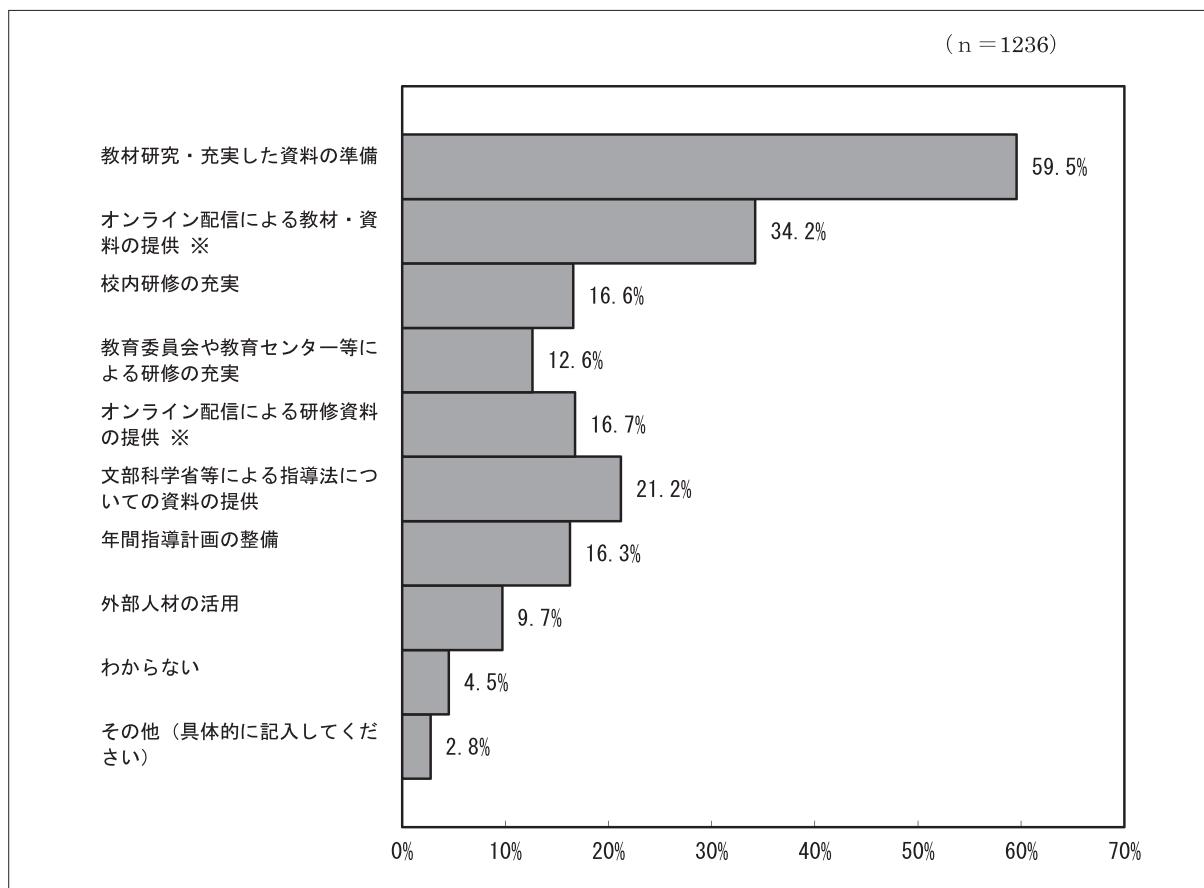
- 1 「特別の教科 道徳」の実施に伴う問題には、どのようなものが考えられますか。
【複数回答可】



〈「特別の教科 道徳」の実施に伴う問題について〉

「特別な教科 道徳」の実施において問題を感じている割合が高いものは、要録、通知表への記載への負担で66.6%である。また、授業後の評価への負担感を感じている会員も50%を越えている。道徳が教科となり、これまで以上に評価の業務が増え、会員の負担感につながっている。

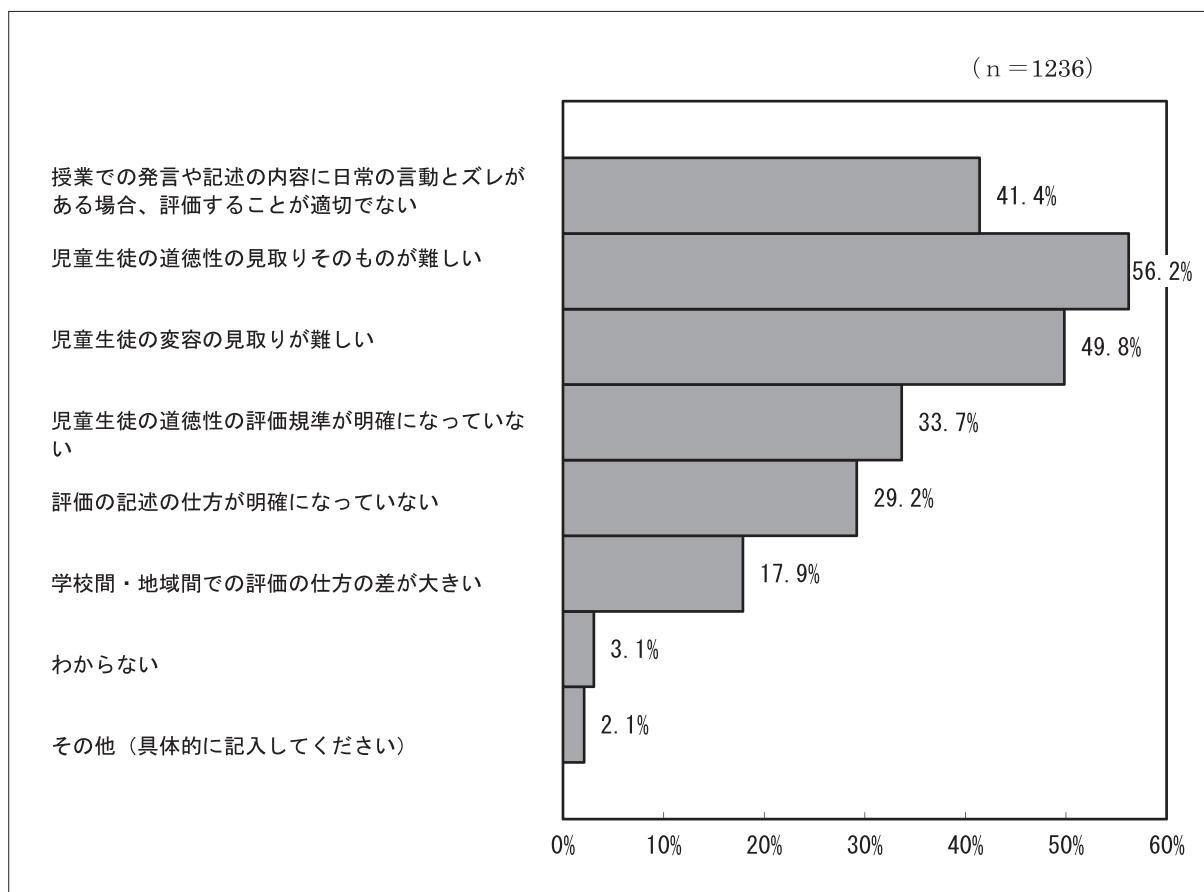
2 「特別の教科 道徳」を実施するために必要なことは何だと思いますか。【複数回答可】



〈「特別の教科 道徳」を実施するために必要なことについて〉

教材研究・充実した資料の準備が必要であると答えた会員の割合は、およそ60%となった。考え方議論する道徳を充実させるためには、事前の教材研究の時間を十分確保することが必要であると考えている会員が多い。しかしながら、道徳以外の授業の準備や児童生徒指導に関わる時間なども必要で、教材研究の時間が十分に確保されていないのが現状である。掲示資料など、担任や学校が個人で作成・使用しているので、県・市町で作成した資料をオンライン配信し、誰もが活用できるような環境の整備が望まれる。

3 「特別の教科 道徳」において、道徳性の評価を行う上で問題になるのはどのようなことだと考えますか。【複数回答可】

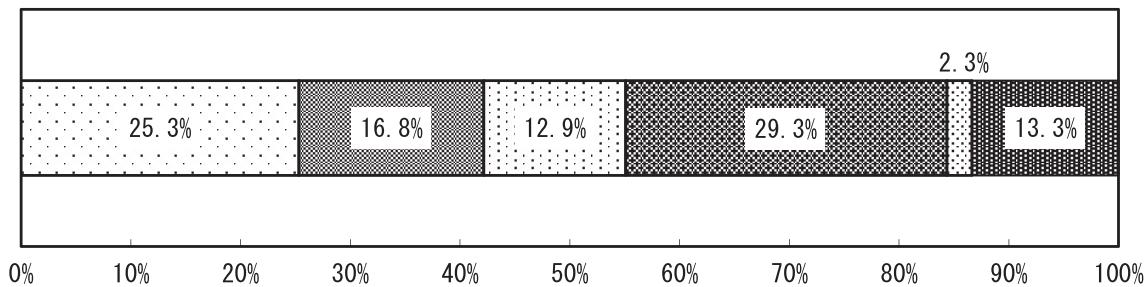


〈「特別の教科 道徳」において、道徳性の評価を行う上での問題について〉

児童生徒の道徳性の見取りそのものが難しいと考えている教師の割合が50%を越えている。これは毎時間、担任が一人で複数の児童生徒を見取ることの難しさや、道徳性が内面的なもので表面化されにくいということが原因だと考えられる。また、道徳の時間と日常生活での児童生徒の様子のズレを感じ、評価をすることが難しいと感じている会員の声も聞く。教師の負担が少なくなるような簡潔で効果的な評価方法や評価規準の明確化が望まれる。

4 道徳性の評価内容を保護者に知らせるには、どのような方法が適切であると思いますか。

(n = 1236)



- 通知表に道徳の欄を設けて、文章記述で知らせる
- 通知表の行動の記録の欄に項目を追加するなどして、児童生徒の道徳性を知らせる
- 通知表の所見欄に児童生徒の道徳性について記述し、必要に応じて知らせる
- 通知表には記入せず、面談や家庭訪問等で知らせる
- その他（具体的に記入してください）
- 無回答

〈道徳性の評価内容を保護者に知らせる方法について〉

面談や家庭訪問等で知らせる方法が適切であると考えた会員が29.3%、通知表に道徳の欄を設けて、文章記述で知らせる方法が適切であると考えた会員が25.3%だった。道徳の評価はその他の評価と分けて保護者に知らせることが適切であると考えている会員が多い。現在、保護者への評価内容の伝え方については学校裁量となっているが、学校間の格差や教職員の過重な負担を生じないようにしていくことが必要である。