

# 教職員の評価システム等Q & A

## 1 総論

**Q 1-1 連携して教育活動を行っている教職員に対して、評価はなじまないのではないですか。**

A 教職員の評価システムは、連携、協力の中で進められている教育活動において、一人一人の教職員が、自らの職務にどのように取り組み、学校として目指している目標にどれだけ貢献したかを評価し、この評価を教職員の資質能力の向上、職務に対する意欲の向上に生かそうとするものであり、学校組織の取組に反するものではありません。

また、評価の着眼点等には、他の教職員との連携、協力の視点を盛り込んでいます。

**Q 1-2 学校の仕事は、各教科や校務分掌等のグループの構成員相互の協力により行われることが多く、教職員個人の職務の成果を明確に区分し、評価することはできないのではないですか。**

A グループの一員として仕事に関わる場合であっても、教職員一人一人には、必ず組織から分担された仕事や役割があると同時に、分担した仕事、役割について組織から期待される成果があります。こうした組織と個人の間関係を考えれば、教職員個人の職務の成果を評価することは可能であると考えます。

**Q 1-3 教職員の職務は多様であり、教育効果も短時間で現れるものではなく、一律の尺度で評価することはできないのではないですか。**

A どのような職務であっても、評価できない職務はないと考えます。教職員の職務の多様性を踏まえ、職務を分類し評価項目としています。また、教育効果が短時間に現れないことを踏まえ、結果に至る過程を評価するプロセス評価の考え方を取り入れています。

**Q 1-4 評価システムにより、教職員と管理職の人間関係が悪くなりませんか。**

A 資質能力向上支援システムにおいて、教職員一人一人と管理職が面接を行い、教職員一人一人の自己目標等の達成を管理職が支援します。このことにより、教職員と管理職のコミュニケーションが一層充実し、信頼関係が増幅されると考えます。

**Q 1-5 講師、養護助教諭等は、評価システムの対象とならないのですか。**

A 講師、養護助教諭等の方々も、学校教育を支える教職員の一人です。常時勤務の講師、養護助教諭等、常時勤務の臨時的任用の方々については、校長または共同調理場の長の判断により、資質能力向上支援システムの対象とすることとしています。

**Q 1-6 学校評価と教職員評価はどのように関連するのですか。**

A 学校評価は、学校組織として立てた目標について評価を行い、この評価に基づいて、学校教育の改善を図るものです。教職員評価は、学校組織の中の教職員一人一人の職務について評価を行い、資質能力の向上等を図ろうとするものです。

学校評価は学校の取組の向上・改善をめざしたもの、教職員評価は、職務に当たる教職員の向上・改善をめざしたものと言えますが、学校評価、教職員評価ともに、究極的には、学校教育目標等の達成をめざすものです。

### Q1-7 資質能力向上支援システムと勤務評価はどのような関係にありますか。

A 資質能力向上支援システムにおいては、教職員一人一人の自己目標等の達成を支援するとともに、自己目標等の達成状況を教職員自身と管理職が「自己目標評価」として評価します。「勤務評価」においては、この「自己目標評価」等を参考に、自己目標を含む職務全般について、絶対評価を行います。資質能力向上支援システムにおける「自己目標評価」を参考として「勤務評価」を行うことにより、より適正な評価となるようにしています。

また、管理職は「勤務評価」において、教職員一人一人のさらに伸ばすべき点、改善が期待される点等を見出し、年度末面接で教職員にフィードバックします。教職員は資質能力の一層の向上をめざし、この評価を次年度の資質能力向上支援システムにおける自己目標の設定に生かします。

### Q1-8 教職員の評価システムと管理職の評価システムはどのような違いがありますか。

A 教職員の評価システムには、資質能力向上支援システムがあり、校内組織等と管理職が支援を行いますが、管理職の評価システムは評価者の支援があるだけです。

また、管理職の評価システムは、成果に対する意識を持った学校経営・学校運営の取組とその改善を第一の目的としているため、学校教育目標に基づく年度目標、具体的目標等の組織課題を「自己目標」として、その達成状況を評価する「業績評価」と日常の職務の遂行を通して発揮された能力、意欲や姿勢を評価する「能力評価」から構成しています。

### Q1-9 管理職が自分自身の業績評価を上げるために、教職員に過大な成果を求めることはありませんか。

A 管理職が成果の意識を持って教職員に関わり、成果の達成に向けて適切なマネジメントを行うことは、教職員の育成、学校組織等の活性化につながる望ましい姿です。しかし、このことは到底達成できないような過大な成果を教職員に期待したり、仕事を教職員に押しつけ、教職員任せにするというものではありません。

管理職には、期待する仕事の成果を教職員に明示するだけでなく、教職員が期待された成果を達成できるよう、必要な指導・助言を行うことが求められます。管理職として教職員にどのような成果を期待し、どのような指導・助言を行い、その結果としてどのような成果が上がったのかということについて、管理職としての姿勢が問われ、管理職自身が評価されることとなります。

## 2 資質能力向上支援システム

### Q2-1 自己目標を設定する目的は何ですか。

A 教職員は、資質能力向上支援システムにおいて、「学校教育目標等を踏まえ、期待される役割、自己の課題に基づいて自己目標を設定する」こととしています。

この自己目標及び目標達成のための手立ての達成を管理職と校内組織等が支援し、教職員一人一人の資質能力の向上を図ることが、自己目標を設定する第一の目的です。教職員一人一人の資質能力の向上が、やがては、大きな教育的な成果を生み出すものと期待しています。

また、学校組織等の一層の活性化をめざし、組織の一員として学校教育目標等の達成の意識を持ち、積極的に職務に取り組むために、自己目標を設定することとしています。

**Q 2-2 自己目標はどのようなレベルが適当ですか。**

A 高い困難な目標は、低い容易な目標よりも動機づけを高め、創造性やよい成果を生み出します。ただし、その目標は「努力すれば達成できる。」という感覚を持っていることが必須条件です。

やる気は、努力すればできそうな最適なチャレンジレベルの目標を努力によって達成した時に、もっとも感じることができます。逆に失敗した時でも、その原因と改善策をきちんと理解できれば、「次はできる。」という気持ちになり、やる気が低下することはありません。

したがって、自己目標は、管理職の指導・助言、他の教職員の意見を参考に、努力すればできる最適なチャレンジレベルの目標を設定することが求められます。

**Q 2-3 自己目標のレベルの違いが勤務評価に影響を与えることはありませんか。**

A より適正な勤務評価を行う上から、自己目標評価を勤務評価の参考としますが、勤務評価においては、自己目標を含む職務全般について、評価基準等に基づき評価を行うため、容易に達成できるような低い目標を達成したからといって、勤務評価が良くなるとは限りません。

**Q 2-4 達成までに1年以上を要するものは、自己目標にできないのですか。**

A 年度内に努力すれば達成できる目標を自己目標とします。事柄によっては、長期的な取組が必要なものもあります。その場合は、その期間内の達成の水準を明らかにして、自己評価できる自己目標とします。

**Q 2-5 自己目標の設定に当たっては、数値目標を設定しなければなりませんか。**

A 自己目標を設定する際には、達成の水準がはっきりわかるよう具体的な目標を設定する必要があります。教育活動の場合は、目標を数値化することが難しい場合もあります。その場合は、目標達成後のあるべき状態をはっきりさせておくことが必要です。

**Q 2-6 自己目標を設定することは、ノルマ管理につながるのではありませんか。**

A 自己目標の設定、それに基づく取組は、達成成果だけを問われる、いわゆる「ノルマ管理」とは本質的に異なります。

自己目標の設定は、目標による取組を通して教職員の資質能力の向上を図る、学校教育目標等の達成の意識化を図る、積極的な職務への取組を促進するものであり、ノルマ管理ではありません。

**Q 2-7 自己目標の設定に当たっては、できるだけ多くの目標を設定した方がよいですか？**

A 自己目標は、学校教育目標等を踏まえ、教職員一人一人に期待される役割と自己の資質能力における課題に基づいて、評価項目ごとに設定するものです。この目標については、多ければよいというものではありませんし、網羅的に設定することがかえって重視したい目標や課題を見えにくくすることがあります。

記述についても管理職に伝わりやすい簡潔なものであることが必要です。

また、独自の内容については、学校独自の内容が学校として設定された場合は記述しますが、設定されない場合には記述する必要はありません。

**Q 2-8 自己目標の設定により、管理職から高い評価を受けるような活動が増加し、地道な教育活動が軽視されるのではないですか。**

A 自己目標評価は勤務評価の参考としますが、自己目標に関する職務は、勤務評価の対象となる職務全般の一部であるため、自己目標評価が勤務評価に機械的に結び付けられることはありません。

勤務評価は、評価基準、評価項目、評価の観点、評価の着眼点及び取組の例に基づいて行われるものですが、評価の着眼点及び取組の例には、職務に必要な地道な取組も視点として入っています。したがって、地道な教育活動が軽視されることはありません。

**Q 2-9 面接では何を話し合うのですか。**

A 年度当初面接においては、教職員の自己目標等の設定の説明のもと、管理職は目標内容等の確認を行います。この際、学校教育目標等を踏まえた目標であること、期待される役割に基づいた目標であること、自己の課題に基づいた目標であることを確認し、必要な場合は、管理職が目標の再設定を指導します。また、目標達成の手立てについて助言を行います。

年度中途面接では教職員の自己目標の達成状況等の説明のもと、教職員と管理職で課題の解決策を話し合います。また、自己目標の追加、変更について、年度中途面接の機会に話し合うことも有効です。

年度末面接では、教職員の自己目標の自己評価の説明後、管理職が自己目標についての評価者評価を示し、実績、努力、職務上の成長、今後の改善と期待を伝えます。合わせて、勤務評価の評価者評価を示し、自己目標以外の職務における実績、努力、職務上の成長を伝えるとともに、さらに伸ばすべき点、改善が期待される点について指導・助言を行います。

**Q 2-10 面接はどのように実施するのですか。**

A 次の①から③により、学校の規模等を考慮して組織の活性化につながる方法を校長が決定し、教職員に説明した上で、学校の実態に応じて柔軟に実施することとしています。

① 面接は、校長が行うことを基本とし、教頭が同席することも可能とする。

② 年度当初面接及び中途面接

- ・ 教頭のみによる面接を行うことができる。
- ・ 教頭のみによる面接とする場合は、校長は事前に、教職員に指導・助言が必要な事項を教頭に伝えておくこととし、教頭は、面接終了後直ちに校長に状況を報告することとする。
- ・ 自己目標等の設定及び達成のため、第二次評価者が定める校内組織等の支援を目的として、学年部、分掌部等のグループ毎面接を行うことも可能とする。
- ・ 中途面接については、面接希望者を確認し、希望者について必ず実施することとする。なお、学校の規模・実情等により、全員を対象に面接を実施することも可能とする。

③ 年度末面接

- ・ 調整者による確認終了後、各所管の教育委員会の指示により、年度末面接を実施する。ただし、総合評価「S」以上又は「B」以下の職員については、県教育委員会の確認結果通知後の実施とする。

### 3 勤務評価

#### Q3-1 適正な評価を行うことができますか。

A 適正な評価であることが評価においては第一に求められます。評価システムにおいては、より適正な評価とするために、年度毎の評価、複数の評価者による評価、評価基準を明確にした評価、自己評価等を参考とした評価を行うこととしています。

また、評価者には継続的に評価者研修を実施し、適正な評価が行なわれるようにします。

#### Q3-2 項目評価で意欲・姿勢、能力、実績の評価の観点から評価する理由は何ですか。

A 職務に取り組む意欲や姿勢を持っていること、職務を遂行する高い能力を持っていること、学習指導の目標を達成できた等の職務の成果は、教職員の職務を捉える上でいずれも大切な観点です。

評価に当たっては、これら3つの観点から多角的に評価を行い、さらに伸ばすべき点、改善が期待される点を明らかにし、資質能力の向上を図るとともに、良い面を積極的に評価し、職務に対する意欲の向上を図ることを考えています。

#### Q3-3 評価の着眼点及び取組の例を示すことは、画一的な教職員を作ることになり、教職員の個性が生かせないのではないですか。

A 職種及び校種により示した着眼点及び取組の例は、本県の教職員として期待し、要求する水準に基づいて作成したものであり、教職員にはこれらの水準を充たして欲しいと考えています。

例えば小学校教諭の評価の取組の例に、「児童一人一人の学習状況及び日常の生活態度の変化に常に目を向け、節度を保ちながら児童理解に努めている。」という内容がありますが、これは職務遂行の状況を示したものであり、その具体的な方法は規定していません。職務の遂行に当たっては、教職員の一人一人の創意や工夫、個性を大いに生かして欲しいと考えます。

#### Q3-4 職務遂行の成果とは具体的には何ですか。

A 例えば、学習指導においては、学校の教育目標等に沿って指導計画を立案し、学習指導を行います。「学習指導の目標を達成できた。」「児童生徒の学習意欲が高まった。」等が成果です。

ただし、教育活動の成果は一定期間内に現れないこともあることから、前述の内容だけでなく、学習指導の目標の達成、児童生徒の学習意欲の向上を図るための指導方法や教材の工夫等も成果として捉えることとしています。具体的には、評価の着眼点及び取組の例に記載しています。

#### Q3-5 一人の校長で、多くの教職員の評価は可能ですか。

A 評価システムは、第一次評価者及び第二次評価者の複数の評価者による評価を行うことにより、より適正な評価とすることとしています。さらに、管理職は、授業観察等に加え、資質能力向上支援システムにおいて、教職員一人一人と面接を行ったり、校内組織等の話し合いに適宜参加し、職務の状況を捉えることとしており評価は可能であると考えます。

#### Q3-6 教科の専門が異なる管理職が、学習指導の内容が適正に評価できるのですか。

A 指導方法を工夫し、分かりやすい授業を行っているか、児童生徒の反応を的確に捉えて指導しているか等、どの教科においても大切にされる学習指導のポイントについては、教

科の専門が異なる管理職であっても、十分評価が可能です。また、学習指導案等を参考にすれば、授業のねらい、指導上の留意点を把握した上で、評価を行うことが可能です。

このように、教科の専門が異なる管理職であっても、評価を行うことは可能であり、併せて、指導・助言を行うことも可能です。

**Q 3-7 各教職員の職務の状況の把握はどのように行うのですか。**

A 管理職は、教職員の職務行動等の記録を作成し、常日頃から職務遂行に関する行動や把握した成果等を記録し、教職員の資質能力の向上、職務に対する意欲の向上を図る評価を行います。職務遂行に関する行動の把握については、授業の観察等の職務の状況の観察の他、資質能力向上支援システムにおける面接を通じての把握、校内組織等の話し合いに参加することによる把握があります。

**Q 3-8 指導が困難な学級を担当した場合等において、顕著な成果が必ずしも現れない場合、評価に影響が出ますか。**

A 職務遂行の成果としての実績については、家庭や地域等の外部要因が教育活動の効果に与える影響を十分考慮する必要があります。また、教育活動の効果は一定期間内に現れない場合もあります。このような、教職員の職務の特性から、職務遂行の成果については、学校教育目標等の達成、児童生徒の変容だけでなく、そのための指導内容・教材の工夫等も成果として捉えるとともに、結果に至るまでの過程を「意欲・姿勢」、「能力」の面からも評価し、適正な評価となるようにしています。

**Q 3-9 指導計画どおりにたまたま進められない授業を管理職に見られた時、その結果は評価に影響しますか。**

A 管理職は、1回の観察だけで評価を行うことはありません。管理職は、教職員の資質能力の向上、職務に対する意欲の向上を図る評価を行う上から、教職員一人一人の職務行動の記録を取り、評価期間を通じて総合的に評価を行います。

また、指導計画どおりに授業を進められない場合であっても、児童生徒一人一人の学習状況を捉えようとする行動、一人一人の課題を把握し、課題解決に向けて行われる支援等、教職員の良い面を積極的に評価していきます。

**Q 3-10 服装や言動が乱れている教職員については、どのように評価しますか。**

A 評価項目の自己管理において、評価基準に基づいて評価します。

**Q 3-11 勤務時間外の教職員の取組は評価されますか。**

A 勤務評価の対象は勤務時間中の職務全般です。ただし、勤務時間を超える勤務等を命ずることが認められている業務を行った場合、また事務職員が時間外勤務を命ぜられた場合については、勤務評価の対象とします。

**Q 3-12 総合評価「A」となる場合は、どのような場合ですか。**

A 教職員（管理職を除く）の総合評価「A」の評価基準は、「求められる成果や取組があり、チームの一員としての役割を果たしていた。（他のいずれの区分にも当てはまらない場合）」です。学校におけるいずれかの分野で、チームの一員としての役割を果たし、学校を支えているという状況であり、他のいずれの評価区分にも当てはまらない場合は、広く標準かつ基本のレベルとして認め、「A」とします。

**Q 3—13 総合評価「S」以上となる場合は、どのような成果を上げた場合ですか。**

A 総合評価「S」以上の行動事例は以下のとおりです。

次のような行動、働きかけにより、勤務校のみならず地域全体にも素晴らしい影響を与える成果をあげた場合

- ・職務への取組に自らの持つアイデアや知識・技能を積極的かつ有機的に活用し、他の教職員の取組又は児童生徒等の状況が具体的に変化した。
- ・学校における長年の懸案事項や困難な課題の解決に向けて、多くの調整等を行い、課題解決に大きく貢献した。
- ・抜本的な業務改善や新たな発想をもって教職員の負担軽減や学校のコスト削減等に貢献した。

※素晴らしい影響や成果の例 … 児童生徒の学習状況の著しい向上、生徒指導上の課題解決への大きな貢献、働き方改革に寄与する新たなシステムの構築 等

**Q 3—14 総合評価「B」以下となる場合は、どのような場合ですか。**

A 総合評価の「B」以下の行動事例は以下のとおりです。

管理職をはじめ周囲からの助言・指導を受けたにもかかわらず、次のような行動が一定の期間を経過しても改善されず、校内及び地域の関係者に支障を及ぼす場合

- ・学校におけるチームワークを乱したり、協調性を欠いたりする言動をとる。
- ・関係者（保護者を含む）や同僚等と頻繁にトラブルを起こし、現場の職務能率を著しく阻害する。
- ・担当職務を遂行せず、教育活動に支障を生じさせる、又は他の職員の負担を増加させる。
- ・遅刻や、職務と無関係な行動を複数回にわたって行う。

※一定の期間の目安 … 助言・指導し、2～3月程度の経過観察  
⇒改善がない場合、指導助言と経過観察の繰り返しを行う

**Q 3—15 総合評価と項目評価はどのような関係にありますか。**

A 総合評価「S」以上とする場合は、全ての評価項目において、少なくとも1つの観点において「S」以上があり「B」以下がないこと、また、独自の内容及び自己管理については「B」以下がないこと、を条件とします。

総合評価「B」以下とする場合は、独自の内容及び自己管理を除く全ての評価項目において、少なくとも1つの観点において「B」以下があり「S」以上がないこと、を条件とします。

上記に加えて、各総合評価基準にあてはまる必要がありますので、項目評価において「S」以上の数が多いという理由だけで、総合評価「S」以上となることはありません。これは、総合評価「B」以下の場合も同様です。

**Q 3—16 資格取得や検定等の指導において、成績優秀の児童生徒を出すことが「S」以上につながりますか。**

A 項目評価において、学習指導の実績の着眼点「生徒の変容」では「生徒の学習意欲を高め、学習への取組が向上した」ことが求められる水準ですので、成績優秀の児童生徒を出すことは生徒の変容の表れの1つです。一方で、着眼点「個別の支援による基礎基本の定着」では、「評価の結果をもとに、個別に適切な支援を行い、教科の基礎基本となる事柄を

定着させること」も求められます。よって、成績優秀の生徒を出すことだけで、項目評価の「S」となることはありません。

**Q 3—17 部活動の指導において、成績優秀の児童生徒を出すことが「S」以上につながりますか。**

A 項目評価において、学校運営の実績の着眼点「自主性・実践力の育成」では「学級活動、(中略)、部活動等を通して生徒の個性を伸ばし、自主性や実践力を育成できた」ことが求められる水準です。成績優秀の児童生徒を出すことが成果ではありません。また、学校運営の実績の着眼点は他にもありますので、それだけで項目評価の「S」につながることはありません。

**Q 3—18 得意としている分野で、学校外の講演等で「自らの持つアイデアや知識・技能」を広める活動をすると、総合評価「S+」に相当しますか。著書を発行するなどの活動は評価の対象となりますか。**

A 職務上の取組が評価対象となりますので、職務ではない活動であれば、評価の対象とはなりません。

**Q 3—19 授業や学級経営等においてうまくいかない、保護者とうまく関係が築けない等の状況になると総合評価「B」以下につながりますか。**

A 学校においては、指導計画のとおり授業を進められない場合、指導が困難な学級を担当した場合等、成果が現れにくいことや児童生徒や保護者等とも思うように関われない場合もあります。評価者は「教職員の職務の内容や職務を取り巻く状況等を十分に理解、認識して評価を行う」こととなっていますので、授業等がうまくいかないことだけで総合評価「B」以下の評価となることはありません。

**Q 3—20 一度、総合評価で「S」と評価された場合、その取組を続ける限り、総合評価は「S」と認められ続けるのですか。**

A 総合評価「S」以上の場合の行動事例「職務への取組に自らの持つアイデアや知識・技能を積極的かつ有機的に活用し、他の教職員の取組又は児童生徒等の状況が具体的に变化した」とあるように、総合評価「S」と認められる状況の具体的な変化は、前年度までの状況と当年度の状況の変化を見ますので、同じ取組で同じ影響・効果であれば、続けて「S」評価となることは想定していません。

**Q 3—21 総合評価「S」以上または「B」以下の人数または割合がありますか。**

A 評価は、評価基準に基づき絶対評価の手法で行いますので、評価の分布率は設けていません。

**Q 3—22 評価者は、総合評価「S」以上または「B」以下の評価結果となる教職員を必ず出すことを求められますか。**

A 評価は、評価基準に照らして絶対評価により評価するものであるため、結果として、全ての教職員が総合評価「A」となり、総合評価「S」以上または「B」以下がないことも想定されます。

**Q 3—23 総合評価「S」以上となる具体的な取組を例示してもらえますか。**

A Q 3—13 に示した行動事例を参考としてください。なお、総合評価「S」以上とする場合は、その具体的な理由（影響・効果等）の記載を必須としています。今後、実施を重ね



ていく中で事例の蓄積を図り、可能な範囲で例示していきたいと考えています。

## 4 評価の活用

### Q4-1 評価をどのように活用するのですか。

A 勤務評価を教職員の資質能力の向上に活用し、管理職が教職員にさらに伸ばすべき点、改善が期待される点を示し、指導・助言を行うとともに、学校組織を活性化するため、校長が勤務評価を適材適所の校内人事配置に活用しています。また、管理職昇任の際に参考資料の一つとして活用します。

併せて、令和3年度から勤務評価に総合評価を導入し、その結果を勤勉手当及び昇給（以下「給与」という。）に活用することとしています。令和3年度は試行のため給与反映は行いませんが、令和4年度から本格実施とし、令和5年度の給与から反映します。

### Q4-2 なぜ、給与に反映することとしたのですか。

A 平成28年施行の改正地方公務員法により、「人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとする」と定められました。これまで、任用、人材育成等に活用してきましたが、その後の状況の変化（総務省や県人事委員会の指摘、他県の動向等）を踏まえた結果、給与への活用は法定事項であり、法的に適正な手続きに基づいて教職員の給与を支給するため、評価結果の給与反映を行うこととしたものです。

### Q4-3 給与への反映に当たっての調整・優先度の判断とはどういったものですか。

A 給与反映に当たっては、各教育委員会の調整後の段階で、総合評価「S」以上または「B」以下の場合に、県教育委員会において、評価基準に照らして評価が適切かどうか、その具体的な理由（影響・効果等）を確認します。その結果、評価に疑義がある場合や著しく均衡を欠く場合等に、必要に応じて調整を行います。

また、総合評価「S」以上の教職員が多数であった場合、給与の制約上、その具体的な理由（影響・効果等）によって優先度の判断を行う場合があります。

なお、評価結果の給与反映は、給与に差をつけることが目的ではありませんので、総合評価は「A」（＝標準の成績率）を基本としています。よって、優先度の判断が必要となるほど総合評価「S」以上の教職員が多数となることは想定していません。

#### 【参考】総務省 技術的助言

絶対評価の手法で評価を実施する場合であっても、評価結果の任用や給与への反映に当たっては、職や昇給・勤勉手当の成績率の制約上、評価結果を基にした部局間の調整や優先度の判断は必要

### Q4-4 評価結果は公表されますか。

A 全体の評価結果状況（「S」以上、「B」以下の割合等）について、先行実施している県の他任命権者の事例を参考に、一定範囲の公表を検討します。

また、Q3-23 のとおり、総合評価「S」以上の事例については、今後事例の蓄積を図り、可能な範囲で例示していきたいと考えています。総合評価「B」以下についても同様です。

**Q4-5 評価が低い教職員はどうなるのですか。**

A 評価により、改善が期待される点を明らかにした上で、管理職が改善を図るための方策を指導・助言します。この指導・助言において、必要な研修の受講も勧められ、教職員の資質能力の向上が図られるものと考えます。

**Q4-6 勤務評価の結果が「C」となった教諭は、児童生徒等に適切な指導が行えない教員に認定されますか。**

A 勤務評価が「C」となったことをもって、直ちに児童生徒等に適切な指導が行えない教員と認定されることはありませんが、校長の指導によっても改善が見られない場合は、認定手続きも視野に入れた対応が求められます。

## 5 その他

**Q5-1 勤務評価は、人事記録として異動があった学校等にも送られるのですか。**

A 教職員の継続的な資質能力の向上を図る、次年度の自己目標等の設定に生かす上から、勤務評価を次の学校等の管理職が承知しておくことは必要ですが、前の評価にとらわれ固定的に教職員を見てしまうことも懸念されることです。

したがって、勤務評価は、異動があった学校等には送らず、管理職との面接等を通じ、教職員自身が自らの課題を伝えることとします。

**Q5-2 資質向上支援システムにおける校内組織等の話し合いへの参加、面接の実施、自己目標及び手立ての設定、自己評価の実施に労力を費やし、児童生徒の指導が十分に行えなくなることはありませんか。**

A 資質能力向上支援システムは、教職員自らの課題を解決し、資質能力と職務に対する意欲を高めるものであり、児童生徒への指導に関わるものです。また、管理職、校内組織等の支援に基づく効果的な教育活動の展開は、児童生徒の指導に直接関わるものです。さらに、学校教育目標等を踏まえた自己目標の設定、手立ての設定及び自己評価は全て児童生徒の指導に関わるものです。

放課後等の時間を使い、教職員が直接児童生徒に関わり指導を行うことも大切なことですが、自らの指導力及び指導の自信を高め、効果的な教育活動を展開することも大切なことです。

**Q5-3 評価結果に納得ができなかった場合はどうすればよいのですか。**

A 教職員が、管理職から評価結果について説明を受けても、納得できなかった場合に対応するため、評価結果に対する苦情の申出を所管の教育委員会教育長に行えることとしています。この申出を受け、教育委員会において調査を行い、必要な場合には再評価の指導を行います。

**Q5-4 評価のバラツキをなくし、適正な評価が行われるようにするために、こういった対応を行いますか。**

A 新たに管理職となる者に対しては、毎年、新任評価者研修を行っています。また、令和3年度は、制度見直し（総合評価導入）に伴い、人事評価を活用した学校組織マネジメント及び人材育成について、全管理職を対象とした評価者研修を行っています。

制度の十分な理解と評価スキルの向上を図り、評価制度への信頼性を高めるためには、

適宜評価者研修を実施していく必要があります。各種会議等の機会も活用しながら、必要に応じたフォローアップ研修を実施していきます。

また、今後、総合評価「S」以上または「B」以下の事例の蓄積を図り、可能な範囲で例示していくことで評価基準への理解を深め、適正な評価につなげていきます。

**Q 5－5 会計年度任用職員の評価はどうなりますか。**

A 地方公務員法の一部改正により、令和2年度より会計年度任用職員制度が施行されたことに伴い、以前は評価対象外であった非常勤講師等についても、令和2年度より人事評価の対象となっています。

なお、会計年度任用職員の評価については、教職員評価システムとは別の取扱いとしておりますので、別途定めている「島根県教育関係会計年度任用職員の人事評価実施要領」を参照してください。