

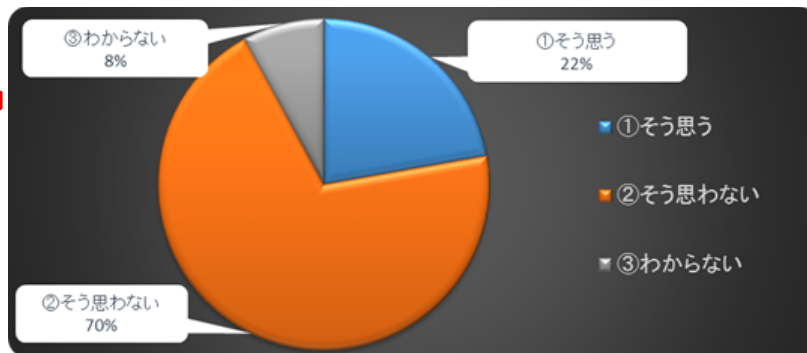
## 人事評価の本格導入について

管理職の評価にかたよりが出たり 少数職種に平等な評価がされるのか 疑問じゃ...



人事評価制度の本格導入については平成25年4月～26年3月までの勤務評価の結果を平成26年6月・12月勤勉手当及び平成27年1月の昇給から活用する(管理職のみ。一般職は平成26年度は見送り)となっています。

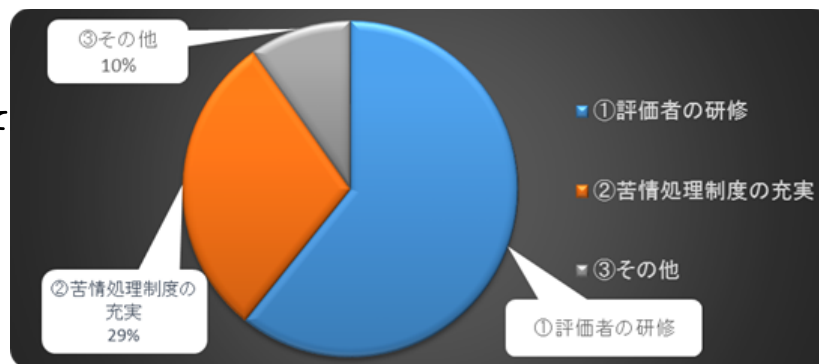
4-1.人事評価制度の導入が、資質の向上や職員組織の活性化につながっていくと思いますか。



4-2.人事評価制度の本格導入について質問したいことはどんなことですか。

評価者と評価内容が納得できる話し合いが十分できるか。  
評価項目・内容  
少数職種は不利ではないでしょうか。  
他県で成功例はあるのですか。  
人事評価制度を他県では実施しているのか。  
やめてほしい  
学校種別・学校規模により同じ職種でも全く同じ仕事をしているわけではない。適正な評価をすることは困難である。ましてやそれを給料に反映させることは厳しい。  
校長は教育職以外の職員に正しい評価ができるのか。  
評価するにあたりそれにふさわしい研修を管理職は受けるのでしょうか。  
教諭以外の職種の職員の仕事について理解したうえで評価できるのか、できているのか。  
事務職員の仕事内容も把握していないのに評価ができるのか。  
管理職は事務職(行政職)出身の方ばかりではなく、評価にかたよりが出ると思うのですが...。  
すべての校長に同じ評価基準が徹底しているか。  
同年代とどのくらい差がつくか? 評価制度が正しくされていると誰が言えるのか。  
評価者(管理職)の評価基準があいまいであり不安を感じる。  
管理職の研修を行うというがどこまで職種別に対応できるのか大きな疑問。  
職員のメンタル面への配慮が考えられていない件  
何を基準に仕事のABCDを決めていくのか明確な判断基準を知りたい。  
今まで事務がしていた昇給事務は管理職が行うようになるのでしょうか。  
事務職員の評価を校長がする。また他の職員と同じ土俵でひょうかをうけるはいかがなものか。  
事務職員は評価者になれないのか。

4-3.人事評価制度の本格導入について要望したいことはどんなことですか。



4-3③その他

評価後の本人宛内容告示。  
評価者には事務職員の職務内容に関心をもってもらいたい。  
表面だけでなく実際の仕事ぶりを見るようにしてほしい。  
開示結果によつての第三者による再評価。  
給料表に導入しないほしい。