

令和 4 年 6 月 20 日現在

機関番号：35309

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2017～2021

課題番号：17K04623

研究課題名(和文) 教員評価における成果報酬に連動した勤務評定に対する「納得度」の向上策に関する研究

研究課題名(英文) A Study on Measures to Improve the "Degree of Consent" for Work Evaluation Linked to the Outcome Compensation in the Teacher Evaluation System

研究代表者

諏訪 英広 (SUWA, HIDEHIRO)

川崎医療福祉大学・医療技術学部・教授

研究者番号：80300440

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,200,000円

研究成果の概要(和文)：A県の教員を対象とする質問紙調査の結果、処遇反映結果に対する納得度に影響を及ぼす要因について、全体において、「制度の『プロセスの公正性』」、「処遇反映の自己評価」、「校長の評価姿勢・評価力」、「制度の仕組み・内容の認識」、「目標管理の諸取組の意義」、「制度の仕組み・内容の妥当性」が有意な正の影響を及ぼしていた。また、理解度に影響を及ぼす要因について、全体において、「目標管理の諸取組の意義」、「制度の目的の認識」、「処遇反映の自己評価」、「制度の『プロセスの公正性』」、「制度の仕組み・内容の妥当性」が有意な正の影響を及ぼしていた。これらの結果は、自由記述分析の分析からも支持された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究は、理論・実証的分析を通して、教員の職務意欲向上等の学校改善に寄与し得る運用方法のあり方を解明することを最終的な目的としている。すなわち、視点・方法面から研究の学術的意義が高いとともに、学校現場の切迫した現実課題に対する改善方策という点から実践的意義が高い。学術性、実践性の両面からオリジナリティと有用性が高い研究と言える。

研究成果の概要(英文)：As a result of the questionnaire survey targeting teachers in prefecture A, the factors that affect the degree of satisfaction with the treatment reflection results are "system's process fairness", "self-evaluation of treatment reflection", and "evaluation attitude / evaluation ability of the principal", "recognition of the mechanism / contents of the system", "significance of various efforts for goal management", and "adequacy of the mechanism / contents of the system" had a significant positive influence. In addition, regarding the factors that affect the degree of understanding, "significance of various efforts for goal management", "recognition of the purpose of the system", "self-evaluation of treatment reflection", "fairness of the process of the system" as a whole, "adequacy of system structure / contents" had a significant positive effect. These results were also supported by the analysis of free-form analysis.

研究分野：教育経営学

キーワード：教員評価 成果報酬制度 目標管理 納得度

1 . 研究開始当初の背景

1) 代表者のこれまでの研究経過と本研究の着想

代表者はこれまで、科研費(若手B,基盤C)の助成を3回受け、教員評価に関する理論・実証的研究を蓄積してきた。特に、A県を事例に実施した調査研究の主たる成果は次の通りである。

・教員評価全般に対する被評価者(教員)の肯定的評価は総じて低く、その主たる要因は、評価者(校長)の評価力に対する信頼度の低さにある。

・教員評価の二本柱である目標管理、勤務評定に関して、総じて、目標管理に対する教員の評価は高い。そして、肯定的評価に正の影響を及ぼす主たる要因は、校長 教員との日常的なコミュニケーション等により生起する信頼関係、集团的・協働的な運用方法の工夫である。

これらの研究成果から、教員の資質能力の向上と学校組織の活性化という教員評価、特に目標管理が教員に肯定的に評価されるための最も重要な要素は、「誰が、何を、どのように評価し、どのようにフィードバックするか」といった一連の運用プロセスにおける教員の「納得度」の向上にあるという研究知見を得るに至った。

一方で、A県では、2016年度から成果報酬制度(2017年度勤務評定の反映)が導入された。A県の教員調査研究や先行研究で指摘される成果報酬制度の問題点(評価の妥当性、同僚性の解体等)を踏まえると、次の問いが生じる。

・成果報酬制度に期待される効果は、実際にはどの程度認識(効果認識)されているのか。

・評価の結果やプロセスに対する「納得度」の実態はどのようにになっているのか。

・「納得度」の有無及び程度に対する影響・関連要因は何であるのか。

そこで、成果報酬制度に対する教員の「納得度」に対する影響・関連要因を理論・実証的(量・質)に明らかにし、教育行政・学校経営の視座からその向上策を提示する必要性を強く感じ、本研究の着想に至った。

2 . 研究の目的

本研究は、教員評価における成果報酬に連動した勤務評定に対する「納得度」の実態及び影響・関連要因を明らかにし、教育行政・学校経営の視座からその向上策を提示することを目的とする。地方公務員法改正等により、2017年度から、全国の教育委員会で本格導入がなされた「メリハリのある給与制度による職務意欲の向上」を目的とする成果報酬に連動した勤務評定(以下、「成果報酬制度」)に対しては、懐疑的・批判的評価が多い。しかし、一方では、「納得度」の向上という視点からのマネジメントいかんによって、所期の目的が達成されるという指摘もある。そこで、本研究では、「納得度」の向上という視点から、成果報酬制度の問題点を縮減させ、職務意欲向上等の学校改善に寄与し得る運用方法のあり方を解明する。

なお、本研究に関連する国内の研究については、諸外国及び国内各自治体の教員評価の施策展開の紹介、教員評価全体に対する管理職・教員の評価(認識)の実態調査、教員評価の再設計プロセスとその効果に関する量的・質的研究が実施されてきている。

しかし、管見の限りにおいては、成果報酬制度を導入している自治体を対象として、成果報酬制度に対する教員の「納得度」の実態とその影響・関連要因を理論・実証的(量・質)にアプローチした研究は見られない。

本研究は、このような理論・実証的分析を通して、教員の職務意欲向上等の学校改善に寄与し得る運用方法のあり方を解明することを最終的な目的としている。すなわち、視点・方法面から研究の学術的意義が高いとともに、学校現場の切迫した現実課題に対する改善方策という点から実践的意義が高い。学術性、実践性の両面からオリジナリティと有用性が高い研究と言える。

3 . 研究の方法

本研究では、研究目的を達成するために、関連・先行研究のレビュー調査、A県教育委員会及び学校関係者(校長、教員)を対象とするインタビュー調査、A県の教員及び校長を対象とする質問紙調査を実施し、全ての調査結果を合わせ、成果報酬制度に対する「納得度」の影響・関連要因を明らかにし、教育行政及び学校経営の視座からその向上策を提示する。

各年度の研究計画・方法の概要としては、2018年度は、関連・先行研究のレビュー調査、インタビュー調査、第一次質問紙調査、2019年度は、前年度に実施した質問紙調査の詳細分析、継続的インタビュー調査、2020年度は、第二次質問紙調査、継続的インタビュー調査、総合的考察及び研究的・実践的知見の提示である。

<2017年度>

・関連・先行研究の検討とこれまでに実施した量的・質的調査結果の再分析、さらには、筆者が参画しているA県教育委員会及び校長会等での共同討議の内容を踏まえて、成果報酬制度に対する「納得度」の実態及び影響・関連要因の分析枠組みを構築する。

・A県学校関係者に対するインタビュー調査、A県独自の教員意識調査、関係文書等の実施・分析を通して、成果報酬制度の導入・実施プロセス(検討着手の契機、検討の場・人・団体、検討内容、学校関係者への制度告知及び具体的手続き、制度修正案等)を構造的に描出する。

・A県公立小学校・中学校・高等学校・特別支援学校の教員及び校長のうち3,000名を抽出し、

成果報酬制度の導入初年度（平成 28 年度）における教員及び校長の意識に関する第一次質問紙調査を実施する。具体的な調査項目は、教員評価に関する認識や考え（目標管理、勤務評定）、成果報酬制度導入以前の成果導入制度に関する認識や考え、勤務評定結果に関する「納得度」、
「納得度」の影響・関連要因として想定される諸項目（一般的価値意識、報酬観＜経済的、社会的、心理的、情動的＞、教職観、資質能力観、職務満足度、校長のリーダーシップ、校長との関係性、職場の風土・文化、基本属性等）、自由記述である。データ分析としては、基礎集計及び関連性分析が主となる。

・日本教育経営学会等にて、研究成果の一部を発表する。

<2018 年度>

・前年度に実施した第一次質問紙調査の詳細分析を行う（主として、マルチレベル分析等を含む多変量解析、自由記述データのテキストマイニング分析）。

・成果報酬制度に対する「納得度」の実態と影響・関連要因に関する関係者インタビュー調査を継続実施する。具体的には、関連・先行研究レビュー、第一次質問紙調査の結果の妥当性・信頼性の検証、質問紙調査では明らかにし得ない情報を収集するために、教員・校長・教育委員会に対する具体的事例に基づいたインタビューである。特に、教育委員会に対しては、平成 31 年度に向けた成果報酬制度の修正案等についての議論の有無及び内容について聴取したい。これらのインタビュー調査によって、第二次質問紙調査票の修正・再開発のための視点を得ることができる。

・日本教育経営学会等にて、研究成果の一部を発表する。

<2019 年度>

・成果報酬制度の導入 3 年目（2018 年度）における教員及び校長の意識に関する第二次質問紙調査を実施する。調査対象者・規模は、第一次調査とほぼ同じものとする。具体的な調査項目は、経年比較分析の観点から、原則として、第一次質問紙調査と同項目とする。ただし、2018 年度からの制度修正等があった場合は、制度修正に関する教員及び校長の意識を尋ねる項目を増やすこと、また、第一次質問紙調査の反省及び 2018 年度のインタビュー調査の結果を踏まえて、修正を加えた項目を使用することもあり得る。データ分析は、基礎集計、関連性分析、マルチレベル分析等の多変量解析、自由記述データのテキストマイニング分析を行う。

・成果報酬制度に対する「納得度」の実態と影響・関連要因に関する関係者インタビュー調査を継続実施する。具体的には、第二次質問紙調査の結果の妥当性・信頼性の検証、質問紙調査では明らかにし得ない情報を収集するために、教員・校長・教育委員会に対する具体的事例に基づいたインタビューである。特に、教育委員会に対しては、2020 年度に向けた成果報酬制度の修正案等についての議論の有無及び内容について聴取する。

・関連・先行研究の知見、第一・二次質問紙調査（量的データ）、関係者インタビュー調査（質的データ）を用いた有機的・多角的な分析手法である「混合調査法」「トライアングレーション」により、成果報酬制度に対する「納得度」の実態及び影響・関連要因を明らかにし、教育行政・学校経営の視座からその向上策を提示する。

・研究成果をまとめた成果報告書を作成する。成果報告書は、調査協力者、教育委員会、関係機関等に送付し、さらに、代表者がすでに運営しているホームページにて公開し、研究成果を広く社会に還元する。

日本教育経営学会等にて、研究成果の一部を発表する。

4. 研究成果

コロナ禍の影響を受け、2021 年度までの再延長を行ったため、5 年間の各年度の成果を示す。

<2017 年度>

・教員評価における成果報酬制度と納得度に関する先行研究を収集し、その知見を整理した。

・A 県における成果報酬制度の概要・期待される効果・予想される課題に関して、関係資料の収集や関係者インタビューによって、整理・分析した。その成果は、兵庫教育大学研究紀要にまとめた。

・A 県の教員を対象とする質問紙調査を実施し、成果報酬制度に対する意識・評価とそのことに関連する要因を分析した。研究成果は、中間報告書として、代表者のリサーチマップにアップした。

<2018 年度>

前年度に実施した質問紙調査の結果を、日本教育経営学会研究大会で発表し、その成果を所属大学研究紀要にまとめた。論文の概要は以下の通りである。

・本稿の目的は、公立学校教員を対象とする質問紙調査データの分析を通して、教員評価制度における成果報酬に連動した勤務評価に対する被評価者の「納得度」の実相とその影響要因を明らかにすることである。分析の結果、次の諸点が明らかになった。

・自己申告による目標管理及び勤務評価の効果について、教員個人の面では一定の効果が意識されているものの、組織性・集団性の面での効果が意識されていない。

・教員は日常の校長との関係や校長の評価姿勢や評価力に対して比較的肯定的な意識であり、特に、小学校、中学校でその傾向が強い。処遇反映結果（成績区分）に対する意識について、処遇反映結果（成績区分）に対して、「自己評価通りである」という意識が強く、処遇反映結果に対する納得度と理解度については、両者ともに比較的肯定的な意識である。学校段階間の有意な

差は認められない。

・新しい人事評価制度の目的と仕組み・内容の認識は比較的肯定的なものである一方で、それらの妥当性に対して、否定的な意識である。また、制度における結果及びプロセスの公正性に対して、否定的な意識である。

・処遇反映結果に対する納得度に影響を及ぼす要因について、全体において、「制度の『プロセスの公正性』」、「処遇反映の自己評価」、「校長の評価姿勢・評価力」、「制度の仕組み・内容の認識」、「目標管理の諸取組の意義」、「制度の仕組み・内容の妥当性」が有意な正の影響を及ぼしている。

・理解度に影響を及ぼす要因について、全体において、「目標管理の諸取組の意義」、「制度の目的の認識」、「処遇反映の自己評価」、「制度の『プロセスの公正性』」、「制度の仕組み・内容の妥当性」が有意な正の影響を及ぼしている。

<2019年度>

2017年度に実施した質問紙調査における自由記述データの分析結果を、日本学校改善学会福岡大会にて発表した。発表の概要は、以下の通りである。

・本発表の目的は、「自由記述データ（質的データ）に対するテキストマイニングの分析手法を用いて、勤務評価の結果に対する納得度の向上の関連・影響要因を構造的に捉えること」であった。分析の結果、以下の知見が得られた。

・「納得度」の向上の関連・影響要因として、授業・子どもの様子を見ること、公正・公平な客観的判断、成果・処遇反映の説明、校長との関係といった要因、ないしは条件が明らかになった。

・一方で、教育現場になじまない制度、仕事内容の相違による評価の難しさといった、「納得度の向上」を考慮する以前の否定的問題認識の強さも明らかになった。

・特に、共起ネットワーク分析による一つの知見として、「仕事内容の違いがあるゆえに、授業や子どもの様子などをよく見て（観察して）、公正・公平な客観的な判断を行ってほしい。さらには、それらの判断に基づく、（評価の）結果や処遇反映に関する丁寧な説明をしてほしい」という構造ないしはストーリーが推察された。

<2020年度>

前年度末に日本学校改善学会で研究発表した内容を再分析した上で、川崎医療福祉学会誌に投稿した（当学会の査読及び発行スケジュールの関係上、発行は、次年度）。

・タイトルは、「教員評価制度における処遇反映の結果に対する被評価者の『納得度』に関する定性分析 自由記述データによるテキストマイニング」である。

・論文の目的は、教員評価制度における成果報酬に連動した勤務評価に対する被評価者の納得度の向上に関する示唆を得るために、テキストマイニングを用いた自由記述データの分析によって、納得度の向上の関連要因を統計的・構造的に明らかにすることである。

分析の結果、以下3つの主要な知見が得られた。

・校長による授業・子どもの観察、公正・公平な客観的判断、成果・処遇反映の説明が主要な要因である。

・それらの要因の中心に位置づくのは校長との関係である。第3は、「仕事内容の相違による公正・公平評価の難しさ等の理由から、成果報酬制度は教育現場になじまない制度である」という納得度の向上を検討する以前の教員の否定的認識も強いことも挙げられる。

・成果報酬制度に対する否定的認識が強いことを考えると、成果報酬制度の再設計や運用の改善によっては解決し得ない根本的な問題があることも浮き彫りになった。

<2021年度>

前年度に投稿した論文が採択及び掲載された。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計2件（うち査読付論文 0件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 2件）

1. 著者名 諏訪英広・高谷哲也・湯藤定宗・林孝	4. 巻 54
2. 論文標題 教員評価制度における成果報酬に連動した勤務評価に関する調査研究 被評価者の「納得度」を中心として	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 兵庫教育大学研究紀要	6. 最初と最後の頁 173,185
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 諏訪英広, 林孝, 高谷哲也, 湯藤定宗	4. 巻 第11号
2. 論文標題 教員評価制度における成果報酬に連動した勤務評価の特徴 A県を事例として	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 学習開発学研究	6. 最初と最後の頁 67-76
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.15027/45281	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計3件（うち招待講演 0件/うち国際学会 0件）

1. 発表者名 諏訪英広, 柏木智子
2. 発表標題 教員評価制度における処遇反映の結果に対する 被評価者の「納得度」に関する定性分析 自由記述データによるテキストマイニング
3. 学会等名 日本学校改善学会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 諏訪英広・高谷哲也・湯藤定宗・林孝
2. 発表標題 教員評価制度における成果報酬に連動した勤務評価に関する調査研究 被評価者の「納得度」を中心として
3. 学会等名 日本教育経営学会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 諏訪英広, 高谷哲也, 湯藤定宗, 林孝
2. 発表標題 教員評価制度における成果報酬に連動した勤務評価に関する調査研究 被評価者の「納得度」を中心として
3. 学会等名 日本教育経営学会
4. 発表年 2018年

〔図書〕 計3件

1. 著者名 柏木 智子、武井 哲郎	4. 発行年 2020年
2. 出版社 晃洋書房	5. 総ページ数 186
3. 書名 貧困・外国人世帯の子どもへの包括的支援	

1. 著者名 柏木 智子	4. 発行年 2020年
2. 出版社 明石書店	5. 総ページ数 288
3. 書名 子どもの貧困と「ケアする学校」づくり	

1. 著者名 柏木智子(分担執筆), 原清治他編	4. 発行年 2020年
2. 出版社 ミネルヴァ書房	5. 総ページ数 236
3. 書名 「子どもの貧困と教育支援」, (pp.64-79), 教育社会学	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	高谷 哲也 (TAKATANI Tetsuya) (00464595)	鹿児島大学・法文教育学域教育学系・准教授 (17701)	
研究分担者	湯藤 定宗 (YUTO Sadamune) (20325137)	玉川大学・教育学部・教授 (32639)	
研究分担者	林 孝 (HAYASHI Takashi) (30144786)	広島大学・人間社会科学研究科(教)・名誉教授 (15401)	
研究分担者	柏木 智子 (KASHIWAGI Tomoko) (90571894)	立命館大学・産業社会学部・教授 (34315)	
研究分担者	田中 真秀 (TANAKA Maho) (50781530)	大阪教育大学・教育学部・准教授 (14403)	

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関