

## I 人事評価制度について

### 1 人事評価制度をめぐる状況

児童生徒（幼稚部を設置している特別支援学校においては幼児児童生徒。このハンドブック中は以下同じ。）や保護者、そして県民から信頼される学校づくりを進めるためには、その直接の担い手である教職員の意欲・資質の向上を図るとともに、適正な人事管理を行い、学校が活力ある組織としての総合力を発揮することが必要です。

このため、本県においては、平成 15 年度から「自己申告による目標管理」と「勤務評定」を 2 本の柱とした人事評価制度を導入し、教職員の意欲や資質などの向上を図るとともに、能力、実績、意欲を的確に把握して、適材適所の配置等を進めてきました。

こうした取組に併せて、平成 16 年 9 月に、「教職員人材育成等検討会議」を設置し、人材育成や人事評価の在り方等について総合的かつ専門的な検討を行い、制度及びその運用の「公平性」、「納得性」、「透明性」及び「合目的性」をより一層確保するため、評定者訓練の継続的な実施や内容の充実を行うとともに、平成 19 年度及び平成 21 年度に「人事評価ハンドブック」を改訂し、内容の充実を図りました。

さらに、平成 23 年度には、アンケート調査等の方法により制度の改善・充実に向けた制度の検証を実施し、明らかとなった課題に対して見直しを行いました。

平成 26 年には、能力・実績に基づく人事管理の徹底や組織全体の士気高揚、公務能率の向上を目的として地方公務員法が改正され、平成 28 年 4 月 1 日から施行されました。

また、昨今、国において学校における働き方改革が活発に議論されており、平成 31 年 1 月 25 日付けの中央教育審議会の答申では、人事評価を活用した教職員の働き方改革に係る意識改革について触れられていることから、その視点も踏まえたものとしています。

地方公務員法では、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価を行い、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用することが求められています。

なお、令和 2 年 4 月から、臨時的任用職員及び短時間勤務会計年度任用職員についても、人事評価を実施することとしました。

令和 3 年度には、面談実施日の記録及び業績評価に関する留意点についての記載を追加しました。

令和 6 年度から、職場内の「心理的安全性」の更なる定着を図るため、管理職の能力評価の評価項目及び職種別水準（例示）の一部を変更しました。

また、会計年度任用職員に対し、勤勉手当の支給を開始することを受け、臨時的任用職員及び短時間勤務会計年度任用職員について、評価要素「実績」の評価回数を変更しました。

### 2 人事評価制度の趣旨

人事評価制度では、意欲や資質の向上、能力開発といった人材育成や、適材適所の配置などの適正な人事管理を実現し、学校が活力ある組織としての総合力を発揮することを目的としています。

この目的を達成するためには、次の視点に立って、制度の仕組みをより公正で、信頼性の高いものとしていくことが必要と考えています。

- ① 人材育成・能力開発・意欲向上につながるものであること。
- ② 評価結果を適正に人事・研修等に反映させること。
- ③ 評価結果の客観性・信頼性・納得性を確保すること。
- ④ 評価項目の見直し、評価基準の明確化を図ること。
- ⑤ 評価者訓練等の充実を図ること。

### 3 評価の手法

「能力評価」（発揮した能力を把握）及び「業績評価」（挙げた業績をプロセスを踏まえて把握）を2つの柱として評価を実施します。

#### (1) 「能力評価」について

「能力評価」は、教職員一人一人の能力、実績及び意欲を的確に把握し評価することにより、意欲や資質あるいは指導力を高める研修等様々な場面での指導に生かすとともに、適材適所の配置等を進めるための人事上の資料として活用するものです。

なお、「人事管理評価」として、年度末人事に向けて、人事管理上の必要性から評価を実施します。

(⇒「Ⅱ 能力評価・人事管理評価」(P 7～)参照)

#### (2) 「業績評価」について

「業績評価」は、指導・助言者である校長等と教職員の面談を通じて組織目標と自己目標の整合性を図り、すべての教職員の意識改革を促し、組織目標の達成を図ろうとするものであり、自己目標の達成度や達成に向けたプロセスを評価し、次の目標に反映させ、仕事のレベルアップと職能成長を図ろうとするものです。

具体的には、「目標管理」の手法を用いることにより、教職員が自己申告により組織目標を踏まえた自己の職務遂行上の目標を設定し、校長等との面談を通じ目標修正等を行い、一定期間経過後に職務の成果等について、その達成度や達成に向けたプロセスを把握し、評価する手法です。

この手法により、教職員一人一人が自己の職務に責任を持ち、自主的・意欲的に職責を果たし、自らの資質と指導力の向上などを図るとともに、組織目標の達成に貢献できるようになります。

(⇒「Ⅲ 業績評価」(P 44～)参照)

※ 臨時的任用職員及び短時間勤務会計年度任用職員の評価の手法については、「臨時的任用職員・短時間勤務会計年度任用職員編」によります。

## 4 評価者及び面談者について

### (1) 県立学校の場合

評価者 面談者 被評価者	能力評価（定期評価・特別評価）・ 人事管理評価 共通				人事管理評価 のみ	業績評価 評価者	能力評価 業績評価 面談者 <sup>※1</sup>
	一 次 評価者	二 次 評価者	総 合 評価者 (絶対)	総合所見 記 入 者	総 合 評価者 (相対)		
校 長	教育長		教育長	教育長	教育長	教育長	教育長が 指名する職員
事務部長	教育長		教育長	教育長	教育長	教育長	教育長が 指名する職員
教 頭 <sup>※4</sup>	校 長	教育長	教育長	校 長	教育長	校 長	校 長
総括事務長 事務長	校 長	教育長	教育長	校 長	教育長	校 長	校 長
部 主 事	校 長	教育長	教育長	校 長	教育長	校 長	校 長
主幹教諭	教 頭 <sup>※4</sup>	校 長	校 長	校 長	校 長	校 長	校 長 <sup>※2</sup>
指導教諭	教 頭 <sup>※4</sup>	校 長	校 長	校 長	校 長	校 長	校 長 <sup>※2</sup>
教 諭 講 師	教 頭 <sup>※4</sup>	校 長	校 長	校 長	校 長	校 長	校 長 <sup>※2</sup>
養護教諭	教 頭 <sup>※4</sup>	校 長	校 長	校 長	校 長	校 長	校 長 <sup>※2</sup>
栄養教諭	教 頭 <sup>※4</sup>	校 長	校 長	校 長	校 長	校 長	校 長 <sup>※2</sup>
主任実習助手 実習助手	教 頭 <sup>※4</sup>	校 長	校 長	校 長	校 長	校 長	校 長 <sup>※2</sup>
主任寄宿舎指導員 寄宿舎指導員	教 頭 <sup>※4</sup>	校 長	校 長	校 長	校 長	校 長	校 長 <sup>※2</sup>
栄養主幹 栄養主任 栄養士	教 頭 <sup>※4</sup>	校 長	校 長	校 長	校 長	校 長	校 長 <sup>※2</sup>
主幹学校司書 主任学校司書 学校司書	教 頭 <sup>※4</sup>	校 長	校 長	校 長	校 長	校 長	校 長 <sup>※2</sup>
事務主幹 事務主任 主 事	事務部長、 総括事務 長又は事 務長	校 長	校 長	校 長	校 長	校 長	校 長 <sup>※3</sup>
臨時的任用 職員・短時間 勤務会計年 度任用職員	校 長						

※1 能力評価の面談は定期評価のみ行う。

※2 能力評価は学校規模等により、業績評価は学校規模等の条件なく教頭（分校においては分校長に読み替える。）も面談することができる。

※3 事務部長、総括事務長又は事務長も面談することができる。

※4 分校においては教頭を分校長に読み替える。

教頭が複数配置されている場合の評価者は、校長が指定する者とする。

(2) 市町立学校、共同調理場の場合

区分	評価者 面談者 被評価者	能力評価(定期評価・特別評価)・ 人事管理評価 共通			能力評価 のみ	人事管理評価 のみ	業績評価 評価者	能力評価 業績評価 面談者 <sup>※1</sup>
		一 次 評価者	二 次 評価者	総 合 評価者 (絶対)	総合所見 記入者	総 合 評価者 (相対)		
学 校	校 長	市町教育 委員会		市町教育 委員会	市町教育 委員会	市町教育 委員会	市町教育 委員会	市町教育委員会が 指名する職員
	教 頭 <sup>※4</sup>	校 長	市町教育 委員会	市町教育 委員会	市町教育 委員会	市町教育 委員会	校 長	校 長
	総括事務長 事務長	校 長	市町教育 委員会	市町教育 委員会	市町教育 委員会	市町教育 委員会	校 長	校 長
	主幹教諭	教 頭 <sup>※4</sup>	校 長	校 長	校 長	市町教育 委員会	校 長	校 長 <sup>※2</sup>
	指導教諭	教 頭 <sup>※4</sup>	校 長	校 長	校 長	市町教育 委員会	校 長	校 長 <sup>※2</sup>
	教 諭 講 師	教 頭 <sup>※4</sup>	校 長	校 長	校 長	校 長	校 長	校 長 <sup>※2</sup>
	養護教諭	教 頭 <sup>※4</sup>	校 長	校 長	校 長	市町教育 委員会	校 長	校 長 <sup>※2</sup>
	栄養教諭	教 頭 <sup>※4</sup>	校 長	校 長	校 長	市町教育 委員会	校 長	校 長 <sup>※2</sup>
	栄養主幹 栄養主任 栄養士	教 頭 <sup>※4</sup>	校 長	校 長	校 長	市町教育 委員会	校 長	校 長 <sup>※2</sup>
事務主幹 事務主任 主 事	総括事務長 又は事務長	校 長	校 長	校 長	市町教育 委員会	校 長	校 長 <sup>※3</sup>	
共 同 調 理 場	栄養主幹 栄養主任 栄 養 士	場 長	市町教育 委員会	市町教育 委員会	市町教育 委員会	市町教育 委員会	市町教育委員会 (場長又は共同調 理場の指揮監督 をする者も可)	
臨時的任用職員・短 時間勤務会計年度 任用職員	所属長							

※1 能力評価の面談は定期評価のみ行う。

※2 能力評価は学校規模等により、業績評価は学校規模等の条件なく教頭も面談することができる。

※3 総括事務長又は事務長も面談することができる。

※4 教頭が複数配置されている場合の評価者は、校長が指定する者とする。

## 5 処遇への反映について

管理職は、平成 18 年度から勤務評定に準じた勤務成績に基づく「査定勤勉」・「査定昇給」を、一般職は平成 24 年度から「やる気と成果に応える給与制度」を実施してきましたが、人事評価制度の処遇への反映はしていませんでした。

地方公務員法の趣旨を踏まえ、勤務評定を「能力評価」及び「人事管理評価」に、自己申告による目標管理を「業績評価」に再構築するとともに、評価結果を直接給与に反映する制度（能力評価及び業績評価結果を昇給に、業績評価結果を勤勉手当に反映）に改めました。

(⇒「IV 処遇への反映」(P 69、70) 参照)

## 6 学校評価と人事評価の関係

人事評価における業績評価の中で教職員が設定する年間目標は、組織目標を踏まえたものとし、自己目標に向かって各教職員が努力することで、結果として組織目標の達成が図られます。

組織目標（学校経営目標）のマネジメント・サイクルは、各教職員の自己目標のマネジメント・サイクルと連鎖しており、学校評価と人事評価は関連しています。

学校評価と人事評価の関係は図 1 のようになります。

また、学校（教職員）における人事評価制度の概念図は図 2 のようになります。

図 1

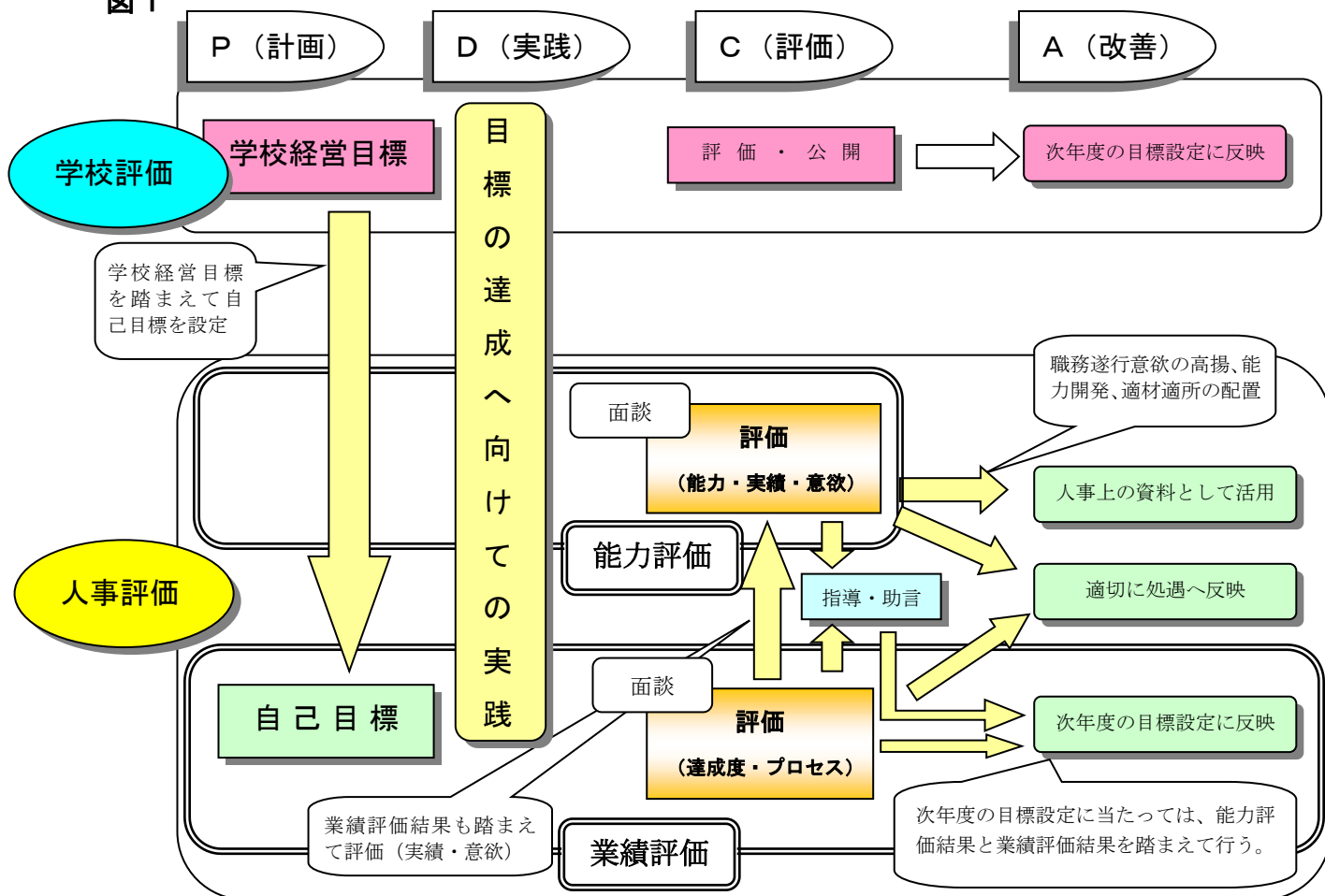


図2 学校（教職員）における人事評価制度の概念図

