

4-1. 教職員評価システムの取組状況(教諭等に対する評価)(平成26年4月1日現在)

I 教諭等(管理職(校長、副校長、教頭)を除く教育職員)に対する評価

都道府県 指定都市	1 教職員評価制度に関する規程等の整備						
	(1)教職員評価システムの実施状況	(2)教職員評価の目的				(3)評価基準等の公表	
	①開始年度	①教員一人一人の 資質能力の向上	②学校運営の改善、 学校組織の活性化	③その他	備考(その他)	①公表している	②公表していない
1 北海道	H20	○	○			○	
2 青森県	H20	○	○			○	
3 岩手県	H20	○	○			○	
4 宮城県	H18	○	○			○	
5 秋田県	H18	○	○			○	
6 山形県	H17	○	○			○	
7 福島県	H18	○	○			○	
8 茨城県	H21	○	○			○	
9 栃木県	管理職H22 管理職以外H21	○	○			○	
10 群馬県	H18	○	○			○	
11 埼玉県	H18	○	○			○	
12 千葉県	H23	○	○			○	
13 東京都	H12	○	○			○	
14 神奈川県	H15	○	○	○	取組方向の明確化		○
15 新潟県	H20	○	○			○	
16 富山県	H19	○	○			○	
17 石川県	H18	○	○			○	
18 福井県	試行実施(H22)	○	○			○	
19 山梨県	H19	○	○			○	
20 長野県	H23	○	○			○	
21 岐阜県	H19	○	○			○	
22 静岡県	H21	○	○			○	
23 愛知県	H24	○	○			○	
24 三重県	H21	○	○			○	
25 滋賀県	H25	○	○			○	○
26 京都府	H18	○	○			○	
27 大阪府	H16	○	○			○	
28 兵庫県	H25	○	○			○	
29 奈良県	H18	○	○			○	
30 和歌山県	試行実施(H17)	○	○			○	
31 鳥取県	H18	○	○			○	
32 島根県	H18	○	○			○	
33 岡山県	H18	○	○			○	
34 広島県	H15	○	○			○	
35 山口県	H18	○	○			○	
36 徳島県	H24	○	○			○	
37 香川県	H14	○	○			○	
38 愛媛県	試行実施(H17)			○	本県では、昭和30年代から勤務評定を適正に実施しており、評定の結果を処遇にも反映させるとともに、各種人事管理にも活用している。 教員評価システムについては、正常に機能している勤務評定との併用が困難であり、参考として教育委員会が評価のひな型を示して、各校の実情に応じて自主的に一部実施することで、上記勤務評定の参考とすることを目的としている。 現在も本格実施を見送っているが、一部実施校では各校長が、教職員の把握、コミュニケーション、意欲喚起等に活用している。		○
39 高知県	H18	○	○			○	
40 福岡県	H18	○	○	○	業績評価の結果は、人事行政のための資料とする。	○	
41 佐賀県	H18	○	○			○	
42 長崎県	H18	○	○			○	
43 熊本県	H18	○	○			○	
44 大分県	H22	○	○			○	
45 宮崎県	H21	○	○			○	
46 鹿児島県	H18	○	○			○	
47 沖縄県	H18	○	○			○	
48 札幌市	H20	○	○			○	
49 仙台市	H19	○	○			○	
50 さいたま市	H18	○	○			○	
51 千葉市	H19	○	○			○	○
52 川崎市	H15県費負担職員・H18市費負担職員	○	○			○	○
53 横浜市	H15	○	○			○	○
54 相模原市	H22	○	○			○	
55 新潟市	H21	○	○			○	
56 静岡市	H23	○	○			○	
57 浜松市	H21	○	○			○	
58 名古屋市	H20	○	○			○	
59 京都市	H18	○	○			○	
60 大阪市	H16	○	○			○	
61 堺市	H16	○	○			○	
62 神戸市	H25	○	○			○	
63 岡山市	H18	○	○			○	
64 広島市	H15	○	○			○	
65 北九州市	H18	○	○			○	
66 福岡市	H18	○	○			○	
67 熊本市	H24	○	○			○	
合計(県市数)		66県市	65県市	3県市		60県市	7県市
(参考) 平成25年4月1日現在 在会社(県市数)		66県市	63県市	3県市		60県市	7県市

(注1) 「①教員一人一人の資質能力の向上」には意欲の向上や人材育成を含む。
(注2) 「②学校運営の改善、学校組織の活性化」には学校の教育力向上や活力ある学校づくりを含む。

4-1. 教職員評価システムの取組状況(教諭等に対する評価)(平成26年4月1日現在)

I 教諭等(管理職(校長、副校長、教頭)を除く教育職員)に対する評価

都道府県 指定都市	2 教職員評価の定義、評価方法		3 標準職務遂行能力					
	実施方法及び実施回数		ア 定めている	イ 今後定める予定	ウ 検討中	エ 定める予定はない	オ その他	備考(その他)
	①能力評価	②業績評価						
1 北海道	○	○			○			
2 青森県	○	○			○			
3 岩手県		○			○			
4 宮城県	○	○	○					
5 秋田県	○	○			○			
6 山形県		◎			○			
7 福島県	○	○	○					
8 茨城県	○	○	○					
9 栃木県	○	○			○			
10 群馬県	○	△			○			
11 埼玉県	○	○		○				
12 千葉県	○	○	○					
13 東京都	○	○			○			
14 神奈川県	○	○	○					
15 新潟県	○	○			○			
16 富山県	△	△			○			
17 石川県	◎	◎			○			
18 福井県	○	○			○			
19 山梨県	○	○			○			
20 長野県	○	○			○			
21 岐阜県	○	○			○			
22 静岡県	○	○			○			
23 愛知県	○	○			○			
24 三重県	○	○		○				
25 滋賀県	○	○			○			
26 京都府	○	○			○			
27 大阪府	○	○	○					
28 兵庫県	○	○			○			
29 奈良県	○	○	○					
30 和歌山県	○	○	○					
31 鳥取県	○	○			○			
32 島根県	○	○	○					
33 岡山県	○	○	○					
34 広島県	○	△			○			
35 山口県	○	○	○					
36 徳島県	△	△			○			
37 香川県	○	△			○			
38 愛媛県	△	△			○			
39 高知県	○	○			○			
40 福岡県	○	○			○			
41 佐賀県		○			○			
42 長崎県	○	○	○					
43 熊本県	○	○			○			
44 大分県	○	○			○			
45 宮崎県	○	○		○				
46 鹿児島県	○	○	○					
47 沖縄県		○		○				
48 札幌市	○	○			○			
49 仙台市	○	○	○					
50 さいたま市	○	○			○			
51 千葉市		○			○			
52 川崎市	○	○	○					
53 横浜市	○	○	○					
54 相模原市	○	○	○					
55 新潟市	○	○			○			
56 静岡市	○	△			○			
57 浜松市	○	○	○					
58 名古屋市	○	○						
59 京都市	○	◎		○				
60 大阪市	○	○	○					
61 堺市	○	○	○					
62 神戸市	○	○	○					
63 岡山市	○	○	○					
64 広島市	○	◎			○			
65 北九州市	○	○			○			
66 福岡市	○	○		○				
67 熊本市	○	○			○			
合計(県市数)	62県市	66県市	22県市	6県市	38県市	0県市	0県市	0県市
(参考) 平成25年4月1日現在 合計(県市数)	62県市	66県市	-	-	-	-	-	-

(注1) 該当表示「○」の下の表記は、当該職種及び校種を対象としていることを示す。なお、校種の場合、「小」は小学校、「中」は中学校、「高」は高等学校、「特」は特別支援学校を示す。

(注2) 「能力評価」とは、期待し、求められる職務遂行能力について、どの程度発揮できたかを能力基準に照らして評価することを示し、意欲や積極性の評価を含む。

「業績評価」とは、あらかじめ設定した業務目標をどれだけ達成したかを評価することを示す。

(注3) 年1回実施している場合は「○」、年2回以上実施している場合は「◎」、また、評価者による評価は実施せず自己評価のみ実施している場合や、一部の職員にのみ実施している場合は「△」を示している。

(注4) 能力評価及び業績評価を基に総合評価を実施している場合、その他の評価ではなく、能力評価及び業績評価にそれぞれ該当するよう整理している。処遇への反映のために能力評価及び業績評価の結果を二次的に活用している場合も同様。

4-1. 教職員評価システムの取組状況(教諭等に対する評価)(平成26年4月1日現在)

I 教諭等(管理職(校長、副校長、教頭)を除く教育職員)に対する評価

都道府県 指定都市	4 教職員評価の実施等								
	(1)評価者								
	①一次評価者			②二次評価者			③評価者による授業観察		
	ア 校長	イ 副校長・ 教頭	ウ その他	ア 校長	イ その他	ウ 設定していない	ア 教育委員会 が示した回数・時期の例 に基づき、各 学校において 実施	イ 教育 委員会 が回数・時 期の例を 示さず、 各校長が 適宜判断 して実施	ウ 実施して いない
1 北海道		○		○				○	
2 青森県		○		○				○	
3 岩手県		○		○				○	
4 宮城県		○		○				○	
5 秋田県		○		○				○	
6 山形県		○		○				○	
7 福島県		○		○				○	
8 茨城県		○		○				○	
9 栃木県		○		○				○	
10 群馬県		○ (能力評価)	○自己評価のみ (業績評価)	○ (能力評価)				○	
11 埼玉県		○		○				○	
12 千葉県		○		○				○	
13 東京都	○				○教育委員 会教育長		○	2回以上	
14 神奈川県		○		○			○	3	
15 新潟県		○		○				○	
16 富山県			○自己評価のみ					○	
17 石川県		○		○				○	
18 福井県		○		○				○	
19 山梨県		○		○				○	
20 長野県	○					○手続きの簡素化と、被評価者と共 に日頃の教育実践に当たっている 評価者(学校長)の評価が妥当であ ると判断しているため。		○	
21 岐阜県		○		○				○	
22 静岡県		○		○				○	
23 愛知県		○	○(特)部主事	○				○	
24 三重県		○		○				○	
25 滋賀県		○		○				○	
26 京都府		○	○(特)総括主事(部主事)	○				○	
27 大阪府		○		○				○	
28 兵庫県		○		○				○	
29 奈良県		○		○			○	2	
30 和歌山県		○ (能力評価)	○自己評価のみ (業績評価)	○ (能力評価)				○	
31 鳥取県		○		○				○	
32 島根県		○		○				○	
33 岡山県			評価者Ⅰ(校長)と評価者Ⅱ(副校長 及び教頭)が協議をし、評価を1つ決 定			○		○	
34 広島県		○ (能力評価)	○自己評価のみ (業績評価)	○ (能力評価)				○	
35 山口県		○		○				○	
36 徳島県			○自己評価のみ			○自己評価によるため		○	自己評価 のみ実施 している ため、特 に授業観 察につい ては実施 を義務づ けていな い。
37 香川県		○		○				○	
38 愛媛県		○		○				○	
39 高知県		○		○				○	
40 福岡県		○		○				○	
41 佐賀県		○		○				○	
42 長崎県		○		○			○ (高・特)	2	○ (小・中)
43 熊本県	○ (業績評価)	○ (能力評価)		○ (能力評価)				○	
44 大分県	○				○所管教育 委員会の担 当課長			○	
45 宮崎県		○		○				○	
46 鹿児島県		○		○				○	
47 沖縄県		○		○				○	
48 札幌市		○		○				○	
49 仙台市	○			○				○	
50 さいたま市		○		○				○	
51 千葉市			○自己評価のみ			○目標申告による自己評価のみによ る評価のため		○	年2回の 面接で授 業観察に 代えてい る。
52 川崎市		○		○			○	3	
53 横浜市		○		○			○	3	
54 相模原市		○		○			○	3	
55 新潟市		○		○			○	3	

都道府県 指定都市	4 教職員評価の実施等										
	(1)評価者										
	①一次評価者			②二次評価者			③評価者による授業観察				
	ア 校長	イ 副校長・ 教頭	ウ その他	ア 校長	イ その他	ウ 設定していない	ア 教育委員会 が示した回数・ 時期の例に基づき、 各学校において 実施	イ 教育委員会 が回数・時期の 例を示さず、 各校長が適宜 判断して実施	ウ 実施して いない	未実施の 理由	
56 静岡市	○ (能力評価)		○自己評価のみ(業績評価)			○評価の公平性、客観性を確保するため、校長は副校長・教頭に評価を求める場合もあるが、あくまで評価補助者としてであり、評価は校長のみが行うようになっているため。(ただし、副校長は、校長の指定により、評価者の職務を行うことができる。)			○		
57 浜松市		○							○		
58 名古屋市	○								○		
59 京都市	○	○			○教育長				○		
60 大阪市		○							○		
61 堺市		○							○		
62 神戸市		○							○		
63 岡山市			○評価者Ⅰ(校長)と評価者Ⅱ(副校長及び教頭)が協議をし、評価を1つ決定						○		
64 広島市		○ (能力評価)	○自己評価のみ (業績評価)		○ (能力評価)				○		
65 北九州市		○							○		
66 福岡市		○							○		
67 熊本市	○ (業績評価)	○ (能力評価)			○ (能力評価)				○		
合計(県市数)	9県市	56県市	12県市	55県市	3県市	5県市	6県市	—	60県市	2県市	—
(参考) 平成25年4月1日現在 合計(県市数)	8県市	56県市	12県市	55県市	3県市	—	6県市	—	60県市	2県市	—

(注) 該当表示「○」の下の表記は、当該職種及び校種を対象としていることを示す。なお、校種の場合、「小」は小学校、「中」は中学校、「高」は高等学校、「特」は特別支援学校を示す。

(注2) 「①面談の実施」の「イ実施時期や回数を定めず必要に応じて実施」には中間面談等を必要に応じて実施している場合を含む。

(注3) 「②面談実施の理由」の「ア人材育成・能力開発等についての相互の意思疎通を図るため」には設定目標内容を評価者・被評価者が共有する場合を含む。

4-1. 教職員評価システムの取組状況(教諭等に対する評価)(平成26年4月1日現在)

I 教諭等(管理職(校長、副校長、教頭)を除く教育職員)に対する評価

都道府県 指定都市	4 教職員評価の実施等											
	(2)自己申告、面談等											
	①評価者による面談											
	ア 面談の実施				イ 面談実施の理由					ウ 面談において主にやりとりする内容		
(ア) 定期的に実施	(イ) 実施時期や回数を定めず必要に応じて実施	(ウ) その他	(エ) 実施していない	(ア) 人材育成・能力開発等についての相互の意思疎通を図るため	(イ) 助言及び指導のため	(ウ) 異動希望、執務意欲、問題点等意見を聴取するため	(エ) 通常の観察によって得にくい評価のための情報を得るため	(イ) 被評価者に弁明又は自己PRの機会を与えることなどにより、公平性を確保するため	(ウ) その他	(ア) 目標の設定・進捗・達成状況	(イ) 日常の職務遂行状況全般	(ウ) その他
1 北海道	○			○	○					○	○	
2 青森県	○			○	○					○	○	
3 岩手県	○			○	○	○				○	○	
4 宮城県	○			○	○	○				○	○	
5 秋田県	○			○	○	○				○	○	
6 山形県	○			○	○	○				○	○	
7 福島県	○			○	○	○				○	○	
8 茨城県	○			○	○	○				○	○	
9 栃木県	○			○	○	○				○	○	
10 群馬県	○			○	○	○				○	○	
11 埼玉県	○			○	○	○				○	○	
12 千葉県	○			○	○	○				○	○	
13 東京都	○			○	○	○				○	○	
14 神奈川県	○	○		○	○	○				○	○	
15 新潟県	○			○	○	○				○	○	
16 富山県	○			○	○	○				○	○	
17 石川県	○ (年3回)			○	○	○				○	○	
18 福井県	○			○	○	○				○	○	
19 山梨県	○			○	○	○				○	○	
20 長野県	○ (年3回)			○	○	○				○	○	非遵行為を防止するための問い合わせや、精神的なケアを必要とするかどうか、面談を通して校長が把握に努める。
21 岐阜県	○ (年2～3回)			○	○	○				○	○	
22 静岡県	○			○	○	○				○	○	
23 愛知県		○		○	○	○				○	○	
24 三重県		○		○	○	○				○	○	
25 滋賀県	○ (年2回)			○	○	○				○	○	
26 京都府	○ (年2回)			○	○	○			信頼関係の構築	○	○	年度末の面談では評価結果を開示
27 大阪府	○ (年2回)			○	○	○				○	○	
28 兵庫県	○ (年2～3回)			○	○	○				○	○	
29 奈良県	○			○	○	○				○	○	
30 和歌山県	○			○	○	○				○	○	
31 鳥取県	○ (年2回)			○	○	○				○	○	学校への要望や第二次評価者(校長)に期待する支援等を聞く。
32 島根県	○			○	○	○				○	○	
33 岡山県	○ (年3回)			○	○	○				○	○	当初面談:自己申告による目標管理についての評価基準の共通理解 最終面談:勤務評価結果のフィードバック
34 広島県	○ (年2回)			○	○	○				○	○	
35 山口県	○			○	○	○				○	○	
36 徳島県	○ (原則として年2～3回)			○	○	○				○	○	
37 香川県		○		○	○	○				○	○	
38 愛媛県		○		○	○	○				○	○	
39 高知県	○			○	○	○				○	○	
40 福岡県	○			○	○	○				○	○	
41 佐賀県	○			○	○	○				○	○	
42 長崎県	○ (年2回)			○	○	○			教職員の学校運営への参画意識を高める。	○	○	
43 熊本県	○ (年2回)			○	○	○				○	○	
44 大分県	○ (年2回)			○	○	○				○	○	
45 宮崎県	○			○	○	○				○	○	
46 鹿児島県	○			○	○	○				○	○	

都道府県 指定都市	4 教職員評価の実施等												
	(2)自己申告、面談等												
	①評価者による面談												
	ア 面談の実施				イ 面談実施の理由						ウ 面談において主にやりとりする内容		
(ア) 定期的 に実施	(イ) 実施時期 や回数を定め ず必要に応じ て実施	(ウ) その他	(エ) 実施して いない	(ア) 人材育 成・能力開発 等についての 相互の意思 疎通を図るた め	(イ) 助言及び 指導のため	(ウ) 異動希 望、執務意 欲、問題点等 意見を聴取す るため	(エ) 通常の観 察によって得 にくい評価の ための情報を 得るため	(オ) 被評価者 に弁明又は自 己PRの機会 を与えることな どにより、公平 性を確保する ため	(カ) その他	(ア) 目標の設 定・進捗・達 成状況	(イ) 日常の職 務遂行状況 全般	(ウ) その他	
47 沖縄県	○				○	○					○	○	
48 札幌市	○				○	○	○	○			○	○	
49 仙台市	○				○	○	○	○	○		○	○	
50 さいたま市	○				○	○	○	○	○		○	○	
51 千葉市	○				○	○	○	○	○		○	○	
52 川崎市		○			○	○					○	○	
53 横浜市		○			○	○				目標管理手 法における目 標設定	○	○	
54 相模原市	○				○	○	○	○	○		○	○	
55 新潟市	○				○	○	○	○	○		○	○	
56 静岡市	○				○	○	○	○	○		○	○	
57 浜松市	○				○	○	○	○	○		○	○	
58 名古屋市	○				○	○	○	○	○		○	○	
59 京都市	○				○	○	○	○	○		○	○	
60 大阪市	○				○	○	○	○	○		○	○	
61 堺市	○				○	○	○	○	○		○	○	
62 神戸市	○ (校長:年3 回) (校長以外の 教職員:年1 回)				○	○	○	○	○		○	○	
63 岡山市	○ (県費負担教 職員:年3回)	○ 市費負担 教職員			○ 県費負担 教職員	○	○ 市費負担 教職員	○ 市費負担 教職員	○ 市費負担 教職員			○	当初面談:自 己申告による 目標管理に ついての評価 基準の共通 理解 最終面談:勤 務評価結果 のフィードバ ック
64 広島市	○ (年2回)				○	○					○	○	
65 北九州市	○				○	○					○	○	
66 福岡市	○				○	○	○	○			○	○	
67 熊本市	○ (年2回)				○	○					○	○	
合計(県市数)	60県市	8県市	0県市	0県市	67県市	67県市	31県市	36県市	28県市	3県市	64県市	67県市	5県市
(参考) 平成25年4月1日現在 合計(県市数)	59県市	9県市	0県市	0県市	67県市	67県市	31県市	36県市	28県市	3県市	64県市	66県市	5県市

(注1) 該当表示「○」の下の表記は、当該職種、校種及び評価の種類等を対象としていることを示す。

(注2) 「ア 面談の実施」の「(イ) 実施時期や回数を定めず必要に応じて実施」には中間面談等を必要に応じて実施している場合を含む。

(注3) 「イ 面談実施の理由」の「(ア) 人材育成・能力開発等についての相互の意思疎通を図るため」には設定目標内容を評価者・被評価者が共有する場合を含む。

4-1. 教職員評価システムの取組状況(教諭等に対する評価)(平成26年4月1日現在)

I 教諭等(管理職(校長、副校長、教頭)を除く教育職員)に対する評価

都道府県 指定都市	4 教職員評価の実施等						
	(2)自己申告、面談等						
	②評価結果の開示						
	ア 評価結果の被評価者への開示				イ 開示内容		
(ア) 被評価者へ開示することを原則	(イ) 被評価者へ開示しないことを原則	(ウ) 希望に応じて開示	エ その他	(ア) 評価結果をすべて開示	(イ) 評価結果の一部を開示	ウ その他	
1 北海道			○		○		
2 青森県	○				○		
3 岩手県			○			○	
4 宮城県			○			○	
5 秋田県	○				○		
6 山形県	○				○		
7 福島県	○				○		
8 茨城県	○				○		
9 栃木県			○			○	
10 群馬県	○					○	
11 埼玉県	○					○	
12 千葉県	○					○	
13 東京都	○					○	
14 神奈川県	○					○	
15 新潟県	○				○		
16 富山県	○				○		
17 石川県	面談の際、全員に指導助言を行うことで開示に代える					○	
18 福井県		○					
19 山梨県	○				○		
20 長野県	業績評価	能力評価			業績評価		
21 岐阜県			○			○	
22 静岡県	○				○		
23 愛知県	○				○		
24 三重県	○				○		
25 滋賀県		○ 管理職員以外の教職員	○ 管理職員			○	
26 京都府	○				○		
27 大阪府	○				○		
28 兵庫県	(職務遂行状況などに問題がある場合)		○		○		
29 奈良県			○			○	
30 和歌山県			○		○		
31 鳥取県	○					○	
32 島根県	○				○		
33 岡山県	○				○		
34 広島県		○ 能力評価	○ 管理職員 (昇給・勤勉手当に係る勤務成績の証明のみ)			○ 管理職員 (昇給・勤勉手当に係る勤務成績の証明のみ)	
35 山口県	○					○	
36 徳島県	年度末に面談を実施し、当該年度の自己評価等とともに指導助言を行うことを原則とする				○		
37 香川県		○					
38 愛媛県		○					
39 高知県			○		○		
40 福岡県			○			○	
41 佐賀県	○				○		
42 長崎県	○ 校長(校長以外の教職員には面談時に業績評価の結果のみ)					○	
43 熊本県	○ 業績評価	○ 能力評価			○		
44 大分県	○ 下位区分	○			○		
45 宮崎県	○					○	
46 鹿児島県	○					○	
47 沖縄県	○					○	
48 札幌市			○		○		
49 仙台市	○				○		
50 さいたま市	○					○	
51 千葉市	○					○	
52 川崎市	○				○		
53 横浜市	○				○ 県費負担教職員	○ 市費負担教職員	
54 相模原市	○						
55 新潟市	○				○		
56 静岡市	○				○		
57 浜松市	○				○		
58 名古屋市	○				○		
59 京都市	○				○		
60 大阪市	○				○		
61 堺市	○				○		
62 神戸市	○ 校長		○ 校長以外の教職員		○		
63 岡山市	○ 県費負担教職員		○ 市費負担教職員		○ 県費負担教職員	○ 市費負担教職員	
64 広島市	○ 業績評価	○ 能力評価			○ 業績評価		
65 北九州市			○				
66 福岡市	○				○		
67 熊本市	○ 業績評価	○ 能力評価 (県費負担教職員)	○ 能力評価 (市費負担教職員)		○		
合計(県市数)	51県市	10県市	17県市	0県市	42県市	24県市	0県市
(参考) 平成25年4月1日現在 合計(県市数)	51県市	10県市	18県市	0県市	41県市	25県市	0県市

(注) 該当表示「○」の下の表記は、当該職種、校種及び評価の種類等を対象としていることを示す。なお、校種の場合、「小」は小学校、「中」は中学校、「高」は高等学校、「特」は特別支援学校を示す。

都道府県 指定都市	4 教職員評価の実施等													
	(3)苦情相談・苦情処理													
	①苦情相談の導入状況					②苦情処理の導入状況					③これまで寄せられた苦情の内容			
	ア 導入している	イ 今後導入する予定	ウ 検討中	エ 導入する予定はない	オ その他	ア 導入している	イ 今後導入する予定	ウ 検討中	エ 導入する予定はない	オ その他	ア 評価結果に関する苦情	イ 評価者に対する苦情	ウ 評価制度に対する苦情	エ これまで苦情が寄せられていない
59 京都市	○									成績評価に対する申出審査委員会を開催し、審査結果を通知した段階で審査は終了するため、改めて評価結果の可否を審査することはない。	○			
60 大阪市	○					○					○			
61 堺市	○					○					○			
62 神戸市	○	校長以外の教職員			○ 校長	○					○	○		
63 岡山市	○		○		本人の希望により面談を実施(市費負担教職員)	○					○			
64 広島市	○									これまで苦情が寄せられていないため。				○
65 北九州市	○					○					○	○	○	
66 福岡市	○						○				○	○		
67 熊本市	○					○								○
合計(県市数)	51県市	2県市	8県市	10県市	3県市	40県市	2県市	10県市	9県市	6県市	28県市	10県市	5県市	25県市
(参考) 平成25年4月1日現在 合計(県市数)	48県市	2県市	5県市	15県市	5県市	—	—	—	—	—	28県市	10県市	4県市	21県市

(注) 該当表示「○」の下の表記は、当該職種、校種及び評価の種類等を対象としていることを示す。なお、校種の場合、「小」は小学校、「中」は中学校、「高」は高等学校、「特」は特別支援学校を示す。

4-1. 教職員評価システムの取組状況(教諭等に対する評価)(平成26年4月1日現在)

I 教諭等(管理職(校長、副校長、教頭)を除く教育職員)に対する評価

都道府県 指定都市	5 教職員評価の結果の活用						
	(1)評価結果の活用分野等(その1)						
	①昇任	②昇給・降給	③勤勉手当	④免職・降任	⑤配置転換	⑥研修	⑦人材育成・能力開発・資質向上
1 北海道					○	○	
2 青森県							○
3 岩手県		○昇給幅の決定に評価結果を活用している。	○勤勉手当の成績率の決定に評価結果を活用している。				○
4 宮城県							○
5 秋田県	○			○	○	○	○
6 山形県							○
7 福島県						○	○
8 茨城県							○
9 栃木県	○				○	○	○
10 群馬県							○
11 埼玉県		○総合評価「D」となった職員については、次年度の昇給を原則として行わない					○
12 千葉県							○
13 東京都	○	○昇給号給に差をつけている。勤務成績が上位の者は最高で6号昇給。標準の者は通常4号昇給。下位の者は3号昇給。	○評価結果に応じた成績率、上位・中位・下位として勤勉手当の支給額に差をつけている。各位の支給率は年度によって異なる。				
14 神奈川県	○	○総合評価決定のための要素のひとつ。昇給は総合評価上位のものの中から処遇	○勤勉手当成績率は最終評価の上位のものの中から処遇				
15 新潟県						○	○
16 富山県							○
17 石川県	○			○	○	○	○
18 福井県							○
19 山梨県							○
20 長野県		○補助シートを作成し、査定昇給の際の判断材料とする。	○評価支援シートの評価結果を評価集計票に転記し、その総合評価結果を勤勉手当成績率の判断材料とする。				○
21 岐阜県	○		○第1次評価者と第2次評価者が、各評価項目について5段階(S,A,B,C,D)で評価を行った上で、第2次評価者が「総合評価」を行う。なお、第2次評価者が行った総合評価については、調整者が総合評価の全体を把握し、調整の必要性を判断する。この「総合評価」の結果を勤勉手当に活用している。	○	○	○	
22 静岡県	○				○	○	
23 愛知県							○
24 三重県							○
25 滋賀県							○
26 京都府		○評価結果や評価に係るプロセスで得た情報等を参考に査定評価を実施し、昇給の決定の際に活用	○評価結果や評価に係るプロセスで得た情報等を参考に査定評価を実施し、勤勉手当の支給の決定の際に活用				
27 大阪府		○前年度の評価結果を翌年度の昇給に反映	○前年度の評価結果を翌年度6月・12月の勤勉手当に反映	○			
28 兵庫県	○	○5段階(A～E)による評価を実施し、評価結果がD又はEで、かつ一定の指導を行った上でなお改善が見られず、勤務状況に著しく問題がある者等、勤務成績が良好でない者に対し、昇給抑制、勤勉手当成績率の低減など給与上の措置を行っている。	○5段階(A～E)による評価を実施し、評価結果がD又はEで、かつ一定の指導を行った上でなお改善が見られず、勤務状況に著しく問題がある者等、勤務成績が良好でない者に対し、昇給抑制、勤勉手当成績率の低減など給与上の措置を行っている。			○	○
29 奈良県	○				○	○	
30 和歌山県							○
31 鳥取県	○				○	○	
32 島根県					○	○	○
33 岡山県	○						
34 広島県	○				○	○	○
35 山口県	○			○		○	○
36 徳島県							○
37 香川県	○	○勤務成績が「きわめて良好(A)」又は「良好(B)」の昇給区分は、勤続年数などを要件とし、勤務成績も参考として市町教委教育長が選考し、県教委教育長に内申書を提出する。「やや良好でない(D)」又は「良好でない(E)」の昇給区分は、基準日以前1年間の勤務成績を参考に校長が作成した「勤務実績・指導状況報告書」を基に、市町教委教育長が県教委に報告する。 県立学校の場合は、勤務成績が「きわめて良好(A)」又は「良好(B)」の昇給区分は、勤続年数などを要件とし、勤務成績も参考として校長が選考し、県教委教育長に内申書を提出する。「やや良好でない(D)」又は「良好でない(E)」の昇給区分は、基準日以前1年間の勤務成績を参考に校長が作成した「勤務実績・指導状況報告書」により県教委に報告する。	○勤務成績が「特に優秀」又は「優秀」の成績区分は、市町教委教育長が基準日以前6月間の勤務成績に基づき、勤務成績が良くないと思われる者を除いた教職員の中から選考し、県教委教育長に内申書を提出する。「良好でない」成績区分は、勤務状況の確認を必要とする職員について、校長が作成した「勤務実績・指導状況報告書」を基に、市町教委教育長が県教委に報告する。 県立学校の場合は、勤務成績が「特に優秀」又は「優秀」の成績区分は、基準日以前6月間の勤務成績に基づき、勤務成績が良くないと思われる者を除いた教職員の中から校長が選考し、県教委教育長に内申書を提出する。「良好でない」成績区分は、勤務状況の確認を必要とする職員について、校長が作成した「勤務実績・指導状況報告書」により、県教委に報告する。		○	○	○
38 愛媛県							○
39 高知県	○	○人事評価における評点を職種・職種・ステージ(経験年数による)に応じたウェイトを乗じて、昇給区分決定のためのウェイト付き評点を算出する。 算出した評点について、昇給区分Ⅰ～Ⅴ(5区分)の決定に係る評点の水準(昇給区分Ⅰ～Ⅴの目安となる評点の範囲を設定)を目安として昇給区分を決定する。 (昇給区分の決定に当たっては、業績評価(成果)、その他の評価(意欲・態度)も合わせて判断する。)					
40 福岡県	○			○	○	○	
41 佐賀県					○	○	○
42 長崎県	○ 県立のみ				○	○	○
43 熊本県	○				○	○	○

都道府県 指定都市	5 教職員評価の結果の活用						
	(1)評価結果の活用分野等(その1)						
	①昇任	②昇給・降給	③勤勉手当	④免職・降任	⑤配置転換	⑥研修	⑦人材育成・能力開発・資質向上
44 大分県	○	○人事評価の結果が、5段階評価AからEのうち下位となる「D」又は「E」となり、特別支援プログラムが適用された場合、昇給号数の調整を行う。	○基人事評価の結果が、5段階評価AからEのうち下位となる「D」又は「E」となり、特別支援プログラムが適用された場合、勤勉手当について、他の教職員とは別の支給割合を適用する。	○	○	○	
45 宮崎県	○					○	○
46 鹿児島県	○					○	○
47 沖縄県							○
48 札幌市					○	○	
49 仙台市						○	○
50 さいたま市		○総合評価「D」となった職員については、次年度の昇給を原則として行わない					○
51 千葉市					○	○	○
52 川崎市		○評価項目毎に能力評価と実績評価の評価結果を総合し、職務分類別評価を判定する。それに意欲の評価を加え、それぞれを点数化し平均点を算出、総合評価(S・A・B・C・Dの5段階)を決定する。総合評価がA以上の職員の中から、あらかじめ指定された昇給区分極めて良好(A)、特に良好(B)の数を選出する。そして、総合評価がB以上で昇給区分がA又はB以外の者は、昇給区分Cを、総合評価Cは昇給区分D、総合評価Dは昇給区分Eとなる(処分や勤務実績による調整あり。)					
53 横浜市		○5段階ある昇給区分決定に使用(例えば、昇給幅の大きい上位区分に決定する場合、前年度の人事評価が上位の2区分以上でなければならない)					
54 相模原市		○評価基準日前1年間の評価を反映	○業績評価を反映		○		
55 新潟市					○	○	○
56 静岡市							○
57 浜松市					○	○	○
58 名古屋市							○
59 京都市		○当該年度の1年間(4月～3月)の成績評価を反映。評価区分により、昇給号給数が異なる。	○4月～9月までの成績評価を12月期勤勉手当に、10月～3月までの成績評価を6月期勤勉手当に反映させる。評価区分により、成績率が異なる。				○
60 大阪市		○前年度の評価結果を翌年度の昇給に反映	○前年度の評価結果を翌年度6月・12月の勤勉手当に反映	○			
61 堺市		○前年度の評価結果を翌年度の昇給に反映	○前年度の評価結果を翌年度6月・12月の勤勉手当に反映	○			
62 神戸市	○					○	○
63 岡山市	○						○
64 広島市	○				○	○	○
65 北九州市							
66 福岡市						○	○
67 熊本市	○				○		○
合計(県市数)	25県市	18県市	15県市	9県市	22県市	30県市	46県市
(参考) 平成25年4月1日現在 合計(県市数)	23県市	19県市	16県市	8県市	20県市	28県市	47県市

4-1. 教職員評価システムの取組状況(教諭等に対する評価)(平成26年4月1日現在)

I 教諭等(管理職(校長、副校長、教頭)を除く教育職員)に対する評価

都道府県 指定都市	5 教職員評価の結果の活用					
	(1)評価結果の活用分野等(その2)					
	⑧表彰	⑨条件附採用期間の 勤務状況判定	⑩指導改善研修の認 定	⑪再任用の決定基準	⑫その他	⑬評価結果を特に活用していない
1 北海道						
2 青森県		○				
3 岩手県						
4 宮城県	○					
5 秋田県						
6 山形県					○各教育職員が自主的に人材育成や資質向上に活用している。	
7 福島県						
8 茨城県						
9 栃木県	○	○	○			
10 群馬県						
11 埼玉県		○				
12 千葉県						
13 東京都						
14 神奈川県		○				
15 新潟県		○	○			
16 富山県					○本県の教員評価制度は、目標管理法を取り入れた教員の自己申告・自己評価であり、教員の資質向上と学校の教育力の向上を主眼としている。自己申告・自己評価書の提出、それに伴う「実績」「能力」「意欲」の観点からの自己評価、管理職面談による指導・助言により、教員自らによる自発的で主体的な資質の向上に活かされている。	
17 石川県	○	○	○			
18 福井県					○教職員は校長から示されたスクールプランを踏まえ、1年間に取り組む目標を具体的に設定する。個人ごとの目標達成やスクールプラン達成のため、教職員が一体となって取り組み、学校組織の活性化を図っている。	
19 山梨県						
20 長野県						
21 岐阜県	○	○	○			
22 静岡県		○				
23 愛知県					○各自が自己の課題を見い出して取り組むことで、教職員の資質向上を図る。処遇への反映は今のところ考えていない。	
24 三重県						
25 滋賀県						
26 京都府						
27 大阪府						
28 兵庫県		○	○			
29 奈良県	○		○			
30 和歌山県						
31 鳥取県	○	○				
32 島根県					○学校組織の活性化	
33 岡山県	○	○				
34 広島県	○	○	○	○		
35 山口県						
36 徳島県						
37 香川県	○	○		○		
38 愛媛県					○人材育成や資質向上の参考としているが、システムを構築していない。勤務評定の参考としている。	
39 高知県	○	○	○	○		
40 福岡県	○	○	○	○		
41 佐賀県						
42 長崎県	○	○	○			
43 熊本県	○	○	○	○		
44 大分県	○		○			
45 宮崎県	○					
46 鹿児島県	○	○				
47 沖縄県					○児童生徒の教育保障、学校の活性化、説明責任の明確化	
48 札幌市						
49 仙台市		○				
50 さいたま市						
51 千葉市						
52 川崎市		○				
53 横浜市						
54 相模原市		○	○			
55 新潟市	○					

都道府県 指定都市	5 教職員評価の結果の活用					
	(1)評価結果の活用分野等(その2)					
	⑧表彰	⑨条件付採用期間の 勤務状況判定	⑩指導改善研修の認 定	⑪再任用の決定基準	⑫その他	⑬評価結果を特に活用していない
56 静岡市	○				○自己評価、管理職面談による指導・助言により、 教員自らによる自発的で主体的な資質の向上、人 材育成をとおして各々の分掌組織の活性化を図っ ている(システムはない)。	
57 浜松市		○				
58 名古屋市						
59 京都市						
60 大阪市						
61 堺市						
62 神戸市				○		
63 岡山市	○	○				
64 広島市		○	○	○		
65 北九州市	○		○			
66 福岡市		○	○			
67 熊本市	○	○	○	○		
合計(県市数)	21県市	26県市	17県市	8県市	8県市	0県市
(参考) 平成25年4月1日現在 合計(県市数)	18県市	26県市	17県市	1県市	1県市	0県市

(注)「⑬ 評価結果を特に活用していない」欄の合計は、「能力評価」、「業績評価」及び「その他の評価」の評価結果を何ら活用していない県市数である。

4-1. 教職員評価システムの取組状況(教諭等に対する評価)(平成26年4月1日現在)

I 教諭等(管理職(校長、副校長、教頭)を除く教育職員)に対する評価

都道府県 指定都市	5 教職員評価の結果の活用																			
	(2)評価結果を活用していない理由																			
	①昇任					②昇給・降給					③勤勉手当					④免職・降任				
	ア他の 制度で実 施のため	イ試行 実施の段 階のため	ウ苦情 処理の制 度等が未 整備のため	エ中 検討	オその他	ア他の 制度で実 施のため	イ試行 実施の段 階のため	ウ苦情 処理の制 度等が未 整備のため	エ中 検討	オその他	ア他の 制度で実 施のため	イ試行 実施の段 階のため	ウ苦情 処理の制 度等が未 整備のため	エ中 検討	オその他	ア他の 制度で実 施のため	イ試行 実施の段 階のため	ウ苦情 処理の制 度等が未 整備のため	エ中 検討	オその他
1 北海道	○					○					○					○				
2 青森県				○					○										○	
3 岩手県	○																			○
4 宮城県	○					○					○									
5 秋田県									○										○	
6 山形県	○					○					○									
7 福島県	○					○					○									
8 茨城県	○					○					○									
9 栃木県									○					○						
10 群馬県	○					○					○									
11 埼玉県	○										○									
12 千葉県	○					○					○									
13 東京都																				○
14 神奈川県																				○
15 新潟県	○					○					○									
16 富山県	○					○					○									
17 石川県						○								○						
18 福井県		○					○					○								
19 山梨県	○					○					○									
20 長野県	○																			
21 岐阜県									○											
22 静岡県									○					○						○
23 愛知県	○					○					○									
24 三重県				○					○					○						○
25 滋賀県			○				○							○						○
26 京都府	○																			○
27 大阪府	○																			○
28 兵庫県																				○
29 奈良県						○														○
30 和歌山県	○					○					○									
31 鳥取県									○		○									
32 島根県				○					○					○						○
33 岡山県									○					○						
34 広島県						○					○									
35 山口県							○					○								
36 徳島県	○					○					○									
37 香川県																				
38 愛媛県	○					○					○									
39 高知県											○									
40 福岡県									○					○						
41 佐賀県	○					○					○									
42 長崎県	○	義務のみ							○					○						
43 熊本県									○					○						○
44 大分県																				
45 宮崎県						○					○									
46 鹿児島県						○					○									
47 沖縄県	○					○					○									
48 札幌市	○					○					○									
49 仙台市	○					○					○									
50 さいたま市	○										○									
51 千葉市				○					○					○						○
52 川崎市	○										○									
53 横浜市	○										○									
54 相模原市	○										○									
55 新潟市	○					○					○									
56 静岡市				○					○					○						○
57 浜松市				○					○					○						○
58 名古屋市	○					○					○									
59 京都市				○																○
60 大阪市	○																			
61 堺市	○																			
62 神戸市						○					○									
63 岡山市									○					○						
64 広島市						○					○									
65 北九州市	○								○		○									
66 福岡市	○					○					○									
67 熊本市									○					○						
合計(県市数)	34県市	1県市	1県市	7県市	0県市	28県市	2県市	1県市	18県市	0県市	33県市	2県市	1県市	16県市	0県市	47県市	1県市	1県市	9県市	0県市
(参考) 平成25年4月1日現在 合計(県市数)	36県市	1県市	1県市	6県市	0県市	48県市	1県市	1県市	7県市	0県市	31県市	2県市	1県市	13県市	0県市	36県市	2県市	1県市	12県市	0県市

4-2. 教職員評価システムの取組状況(管理職に対する評価)(平成26年4月1日現在)

II 管理職(校長、副校長、教頭)に対する評価

都道府県 指定都市	1 教職員評価の実施等																	
	(1)校長の評価者						(2)副校長・教頭の評価者											
	①一次評価者			②二次評価者			①一次評価者			②二次評価者								
ア 教育長	イ 教育長が指定する者	ウ 該当なし	エ その他	ア 教育長	イ 教育長が指定する者	ウ 該当なし	エ その他	ア 教育長	イ 教育長が指定する者	ウ 校長	エ 該当なし	オ その他	ア 教育長	イ 教育長が指定する者	ウ 校長	エ 該当なし	オ その他	
1 北海道				○教育指導監				○教育次長			○							○教育指導監
2 青森県				○教育長又は教育長が指定したものの				○教育長又は教育長が指定したものの			○							○教育長又は教育長が指定したものの
3 岩手県	○							○最終判断者である教育長が評価しているため			○							○最終判断者である校長が評価しているため
4 宮城県		○									○							○最終判断者である校長が評価しているため
5 秋田県	○							○教育長が、一次評価と二次評価を合わせて実施しているため			○							○教育長が、一次評価と二次評価を合わせて実施しているため
6 山形県		○									○							
7 福島県		○									○							
8 茨城県			○一次評価者を設けていない					○教育長又は当該教育長が指定する者※県立:県教育長、市町村立:市町村教育委員会教育長			○							○教育長又は当該教育長が指定する者※県立:県教育長、市町村立:市町村教育委員会教育長
9 栃木県		○						○教育長又は教育長が指定する者			○							○教育長又は教育長が指定する者
10 群馬県		○(能力評価)		○自己評価のみ(業績評価)				○(能力評価)			○(能力評価)		○自己評価のみ(業績評価)		○(能力評価)			
11 埼玉県		○									○							
12 千葉県		○									○							
13 東京都				○都立:東京都学校経営支援センターの所長 区市町村立:区市町村教育委員会人事担当部長(人事担当部長が置かれていない場合は、区市町村教育委員会教育長が指定する者。)							○							
14 神奈川県		○									○							
15 新潟県		○									○							
16 富山県				○自己評価のみ										○自己評価のみ				
17 石川県		○						○一次評価について教育長が決裁しているため。			○							
18 福井県	○							○最終判断者である教育長が評価しているため			○							
19 山梨県				○評価者を複数にすることを検討中							○							
20 長野県	○							○各学校の状況や目録の校長の学校運営等について一着身並で理解し、その成果を的確に判断できるのは教育長が妥当であると判断するため。(義務)手続の簡素化と一次評価者が十分に面接を行っているため。(高校)			○							○被評価者と共に目録の学校運営に当たっている評価者(学校長)の評価が妥当であると判断しているため。(義務)手続の簡素化と一次評価者が十分に面接を行っているため。(高校)
21 岐阜県		○						○(小・中) ○(高・特)			○							
22 静岡県		○									○							
23 愛知県	○										○							
24 三重県		○(小・中)		○副教育長又は次長(高・特)							○							○副教育長又は次長(高・特)
25 滋賀県	○										○							
26 京都府											○							
27 大阪府			○(小・中)	○教育次長(市立高・特)※大阪市除く ○教育監・教育振興室長(府立高・特)														
28 兵庫県		○(校長・副校長)(業績評価)						○(校長・副校長)(業績評価)			○(教頭)(能力評価)			○(教頭)(能力評価) ○(校長・副校長)(業績評価)				
29 奈良県		○									○							
30 和歌山県		○(能力評価)		○自己評価のみ(業績評価)				○(小・中) ○(高・特)(能力評価)			○(能力評価)		○自己評価のみ(業績評価)		○(小・中) ○(高・特)(能力評価)			
31 鳥取県			○監督する立場にある市町村教育長のみを「二次評価者」として設定している。(小・中)	○主管課長(高・特)														○所属職員を監督する立場にある校長のみを「二次評価者」として設定している。
32 島根県		○									○							
33 岡山県				○評価者Ⅰ(教育長)と評価者Ⅱ(教育長が指定する者)が協議をし、評価を1つ決定				○評価者Ⅰ(教育長)と評価者Ⅱ(教育長が指定する者)が協議をし、評価を1つ決定			○							○県(市町村)教育委員会の助言により、校長が行う。
34 広島県	○(能力評価)			○自己評価のみ(業績評価)				○教育長による一次評価のみ実施しているため			○(能力評価)		○自己評価のみ(業績評価)		○(能力評価)			

都道府県 指定都市	1 教職員評価の実施等																	
	(1)校長の評価者								(2)副校長・教頭の評価者									
	①一次評価者				②二次評価者				①一次評価者				②二次評価者					
	ア 教育長	イ 教育長が指定する者	ウ 該当なし	エ その他	ア 教育長	イ 教育長が指定する者	ウ 該当なし	エ その他	ア 教育長	イ 教育長が指定する者	ウ 校長	エ 該当なし	オ その他	ア 教育長	イ 教育長が指定する者	ウ 校長	エ 該当なし	オ その他
35 山口県		○			○					○				○(小・中)	○(高・特)			
36 徳島県				○自己評価のみ			○自己評価のため						○自己評価のみ				○自己評価のため	
37 香川県	○						○教育長が一次評価を行うため、二次評価を行う者がいない			○								○上司である校長が一次評価を行い、それを踏まえて教育長が調整を行うため、二次評価を行う者がいない
38 愛媛県				○勤務評定で実施			○勤務評定で実施			○								○校長が一元的に評価している。
39 高知県		○			○					○				○				
40 福岡県	○						○			○				○				
41 佐賀県				○教育長又は教育長が指定するもの						○								
42 長崎県		○			○					○					○			
43 熊本県		○(高・特)	○(小・中)		○								○			○		
44 大分県				○市町村教育委員会事務局の教職員人事担当課長又はこれに相当する職にある者	○					○				○				
45 宮崎県	○						○教育長が一次評価を行うため、二次評価を行う者がいない。			○								○校長が一次評価を行い、教育長は調整者としているため。
46 鹿児島県	○						○自己申告による評価の面談等を、教育長が指定する者により実施する等、評価の客観性を確保する方策を図っている。			○				○				
47 沖縄県				○二次評価者(教育長又は教育長が指定する職の者)で面談や指導助言等を行い、評価を実施しているため			教育長又は教育長が指定する職の者					○二次評価者(校長)で面談や指導助言等を行い、評価を実施しているため				○		
48 札幌市		○					○教育長又は教育長が指定する者			○						○		
49 仙台市		○			○								○意見を述べる者として教頭を位置付けている			○		
50 さいたま市		○			○					○					○			
51 千葉市	○						○教育長による一次評価のみ実施しているため			○								○校長による一次評価のみ実施しているため
52 川崎市				○教職員課長	○					○								○教職員課長
53 横浜市				○人事所管理課長			○人事所管理部長			○								○人事所管理課長
54 相模原市		○			○					○						○		
55 新潟市		○					○		○(業績評価)	○						○		
56 静岡市	○(能力評価)				○自己評価のみ(業績評価)		○評価の公平性、客観性を確保するため、教育委員会事務局の課長級以上のうち複数名を指名し、評価できるようにしているが、あくまで評価補助者としてであり、評価は教育長のみ行うようにしているため。			○(能力評価)				○自己評価のみ(業績評価)				○副校長・教頭の唯一の上位職である校長が副校長・教頭の資質能力を育成しつつ学校組織の活性化を図り、業績について話し合い、自己管理能力を高めるようにしている。
57 浜松市		○			○					○						○		
58 名古屋市		○			○					○								○
59 京都市	○						○			○				○				
60 大阪市			○		○					○		○						○
61 堺市			○(小・中)	○教育次長(高・特)	○							○						○
62 神戸市		○			○				○(業績評価)	○(能力評価)				○				
63 岡山市				○評価者1(教育長)と評価者2(教育長が指定する者)が協議をし、評価を1つ決定						○								○県(市町村)教育委員会の助言により、校長が行う。
64 広島市				○教育委員会が指定する者			○教育委員会が指定する者による一次評価のみ実施しているため。			○								○教育委員会が指定する者
65 北九州市		○					○			○								○
66 福岡市		○			○					○								○
67 熊本市			○		○							○						○
合計(県市数)	14県市	31県市	10県市	21県市	34県市	7県市	17県市	8県市	1県市	2県市	57県市	7県市	7県市	17県市	21県市	10県市	12県市	8県市
(参考) 平成25年4月1日現在 合計(県市数)	14県市	32県市	10県市	19県市	34県市	7県市	14県市	9県市	1県市	2県市	56県市	7県市	6県市	17県市	21県市	10県市	10県市	7県市

(注) 該当表示「○」の下の表記は、当該職種、校種及び評価の種類等を対象としていることを示す。なお、校種の場合、「小」は小学校、「中」は中学校、「高」は高等学校、「特」は特別支援学校を示す。

4-2. 教職員評価システムの取組状況(管理職に対する評価)(平成26年4月1日現在)

II 管理職(校長、副校長、教頭)に対する評価

都道府県 指定都市	2 教職員評価の結果の活用						
	(1)評価結果の活用分野等(その1)						
	①昇任	②昇給・降給	③勤労手当	④免職・降任	⑤配置転換	⑥研修	⑦人材育成・ 能力開発・資 質向上
1 北海道						○	
2 青森県							○
3 岩手県		○昇給幅の決定に評価結果を活用している。	○勤労手当の成績率の決定に評価結果を活用している。				○
4 宮城県							○
5 秋田県	○			○	○	○	○
6 山形県							○
7 福島県						○	○
8 茨城県							○
9 栃木県	○				○	○	
10 群馬県							○
11 埼玉県	○	○総合評価「D」となった職員については、次年度の昇給を原則として行わない。					○
12 千葉県							○
13 東京都	○	○昇給号給に差をつけている。勤務成績が最上位の者は6号昇給。上位は6号。標準は4号。下位だと3号または2号。最下位の者は昇給なし。	○評価結果に応じた成績率、上位・中位・下位として勤労手当の支給額に差をつけている。各位の支給率は年度によって異なる。	○			
14 神奈川県	○	○総合評価決定のための要素のひとつ。昇給は総合評価上位のものの中から処遇	○勤労手当成績率は最終評価の上位のものの中から処遇				
15 新潟県						○	○
16 富山県							
17 石川県	○			○人員配分率に応じて「特に優秀」「優秀」「良好」「劣る」「非常に劣る」の5段階に区分し、成績率に反映させている。	○	○	○
18 福井県							○
19 山梨県							○
20 長野県		○補助シートを作成し、査定昇給の際の判断材料とする。	○評価支援シートの評価結果を評価集計票に転記し、その総合評価結果を勤労手当成績率の判断材料とする。				○
21 岐阜県	○		○第1次評価者と第2次評価者が、各評価項目について5段階(S,A,B,C,D)で評価を行った上で、第2次評価者が「総合評価」を行う。なお、第2次評価者が行った総合評価については、調整者が総合評価の全体を把握し、調整の必要性を判断する。この「総合評価」の結果を勤労手当に活用している。	○	○	○	
22 静岡県	○					○	○
23 愛知県							○
24 三重県							○
25 滋賀県							○
26 京都府		○評価結果や評価に係るプロセスで得た情報等を参考に査定評価を実施し、昇給の決定の際に活用	○評価結果や評価に係るプロセスで得た情報等を参考に査定評価を実施し、勤労手当の支給の決定の際に活用				
27 大阪府		○前年度の評価結果を翌年度の昇給に反映	○前年度の評価結果を翌年度6月・12月の勤労手当に反映	○			
28 兵庫県	○	○5段階(A～E)による評価を実施し、評価結果がD又はEで、かつ一定の指導を行った上でなお改善が見られず、勤務状況に著しく問題がある者等、勤務成績が良好でない者に対し、昇給抑制、勤労手当成績率の低減など給与上の措置を行っている。(校長・副校長 業績評価)(教頭 能力評価)	○5段階(A～E)による評価を実施し、評価結果がD又はEで、かつ一定の指導を行った上でなお改善が見られず、勤務状況に著しく問題がある者等、勤務成績が良好でない者に対し、昇給抑制、勤労手当成績率の低減など給与上の措置を行っている。(校長・副校長 業績評価)(教頭 能力評価)			○	○
29 奈良県	○					○	○
30 和歌山県							○
31 鳥取県	○	○管理職層の昇給区分の決定の際に、前年度の教職員評価・育成制度における総合点を活用		○	○		
32 島根県						○	○
33 岡山県	○	○勤務評価から、昇給や勤労手当の区分を決定するための評価点を算出 (1) 勤務評価結果(評定)を数値化する。(G→5、A→4、B→3、C→2、D→1) (2) 能力・意欲の職務分類ごと及び自己申告による目標管理の成果それぞれで、平均値を求める。 (3) (2)で求めた平均値に重み付けを行い、評価点Ⅰ(昇給に活用)及び評価点Ⅱ(勤労手当に活用)を算出する。 (4) 評価点の順に、最上位及び上位の区分を決定する。 管理職の能力評価と業績評価の比率は、評価点Ⅰ(昇給)が6:3、評価点Ⅱ(勤労手当)が6:6	○勤務評価から、昇給や勤労手当の区分を決定するための評価点を算出 (1) 勤務評価結果(評定)を数値化する。(G→5、A→4、B→3、C→2、D→1) (2) 能力・意欲の職務分類ごと及び自己申告による目標管理の成果それぞれで、平均値を求める。 (3) (2)で求めた平均値に重み付けを行い、評価点Ⅰ(昇給に活用)及び評価点Ⅱ(勤労手当に活用)を算出する。 (4) 評価点の順に、最上位及び上位の区分を決定する。 管理職の能力評価と業績評価の比率は、評価点Ⅰ(昇給)が6:3、評価点Ⅱ(勤労手当)が6:6				
34 広島県	○	○評価結果(勤務評定に準じて作成した勤務成績の証明)を4月の昇給に反映させている。学校長又は市町教育委員会の推薦に基づき、県教育委員会が適用者を決定する。	○評価結果(勤務評定に準じて作成した勤務成績の証明)を6月及び12月の勤労手当に反映させている。学校長又は市町教育委員会の推薦に基づき、県教育委員会が適用者を決定する。			○	○
35 山口県	○	○評価結果を翌年度の1月の昇給に反映させる。※各職務分類において「意欲」「能力」「実績」の観点から評価し、その総合評価を反映させることとしている。	○評価結果を翌年度の6月と12月の勤労手当の成績率に反映させる。※各職務分類において「意欲」「能力」「実績」の観点から評価し、その総合評価を反映させることとしている。	○		○	○
36 徳島県							○
37 香川県	○	○勤務成績が「きわめて良好(A)」又は「良好(B)」の昇給区分は、勤続年数などを要件とし、勤務成績も参考として市町教委教育長が選考し、県教委教育長に内申書を提出する。「やや良好でない(D)」又は「良好でない(E)」の昇給区分は、基準日以前1年間の勤務成績を参考に、市町教委教育長が県教委に報告する。 県立学校の場合は、勤務成績が「きわめて良好(A)」又は「良好(B)」の昇給区分は、勤続年数などを要件とし、勤務成績も参考として校長が選考し、県教委教育長に内申書を提出する。「やや良好でない(D)」又は「良好でない(E)」の昇給区分は、基準日以前1年間の勤務成績を参考に校長が作成した「勤務実績・指導状況報告書」により県教委に報告する。	○勤務成績が「特に優秀」又は「優秀」の成績区分は、市町教委教育長が基準日以前6月間の勤務成績に基づき、勤務成績が良くないと思われる者を除いた教職員の中から選考し、県教委教育長に内申書を提出する。「良好でない」成績区分は、勤務状況の確認を必要とする職員について、市町教委教育長が県教委に報告する。 県立学校の場合は、勤務成績が「特に優秀」又は「優秀」の成績区分は、基準日以前6月間の勤務成績についての校長からの評価に基づき、県教委教育長が決定する。			○	○
38 愛媛県							○
39 高知県	○	○人事評価における評点を職種・職種・ステージ(経験年数による)に応じたウエイトを乗じて、昇給区分決定のためのウエイト付き評点を算出する。 算出した評点について、昇給区分Ⅰ～Ⅴ(5区分)の決定に係る評点の水準(昇給区分Ⅰ～Ⅴの目安となる評点の範囲を設定)を目安として昇給区分を決定する。 (昇給区分の決定に当たっては、業績評価(成果)、その他の評価(意欲・態度)も合わせて判断する。)					
40 福岡県	○			○	○	○	○
41 佐賀県						○	○

都道府県 指定都市	2 教職員評価の結果の活用						
	(1)評価結果の活用分野等(その1)						
	①昇任	②昇給・降給	③勤働手当	④免職・降任	⑤配置転換	⑥研修	⑦人材育成・ 能力開発・資 質向上
42 長崎県	○ 県立のみ		○公立小・中学校の校長については、勤務評価結果を基に各市町ごとに一定の割合で「特に優秀」「優秀」「良好」に分け、市町教育長と確認したうえで、県教育長が次年度の勤働手当の支給率を決定している。県立学校については、勤務評価結果を基に一定の割合で「特に優秀」「優秀」「良好」に分け、県教育長が次年度の勤働手当の支給率を決定している。 なお、副校長及び教頭について、人事評価の給与面への反映については現在検討中。		○	○	○
43 熊本県	○				○	○	○
44 大分県	○	○人事評価の結果が、5段階評価AからEのうち下位となる「D」又は「E」となり、特別支援プログラムが適用された場合、昇給号数の調整を行う。	○人事評価の結果が、5段階評価AからEのうち下位となる「D」又は「E」となり、特別支援プログラムが適用された場合、勤働手当について、他の教職員とは別の支給割合を適用する。	○	○	○	○
45 宮崎県	○					○	○
46 鹿児島県	○					○	○
47 沖縄県						○	○
48 札幌市						○	○
49 仙台市						○	○
50 さいたま市		○総合評価「D」となった職員については、次年度の昇給を原則として行わない					○
51 千葉市					○	○	
52 川崎市		○評価項目毎に能力評価と実績評価の評価結果を総合し職務分類別評価を判定する。それに意欲の評価を加え、それぞれを点数化し平均点を算出、総合評価(S・A・B・C・Dの5段階)を決定する。総合評価がA以上の職員の中から、あらかじめ指定された昇給区分極めて良好(A)、特に良好(B)の数を算出する。そして、総合評価がB以上で昇給区分がA又はB以外の者は、昇給区分Cを、総合評価Cは昇給区分D、総合評価Dは昇給区分Eとなる(処分や勤務実績による調整あり。)					
53 横浜市		○5段階ある昇給区分決定に使用(例えば、昇給幅の大きい上位区分に決定する場合、前年度の人事評価が上位の2区分以上でなければならぬ)					
54 相模原市		○評価基準日前1年間の評価を反映	○業績評価を反映				
55 新潟市					○	○	○
56 静岡市						○	○
57 浜松市					○	○	○
58 名古屋市							○
59 京都市		○当該年度の1年間(4月～3月)の成績評価を反映。評価区分により、昇給号給数が異なる。	○4月～9月までの成績評価を12月期勤働手当に、10月～3月までの成績評価を6月期勤働手当に反映させる。評価区分により、成績率が異なる。				○
60 大阪市		○前年度の評価結果を翌年度の昇給に反映	○前年度の評価結果を翌年度6月・12月の勤働手当に反映	○			
61 堺市		○前年度の評価結果を翌年度の昇給に反映	○前年度の評価結果を翌年度6月・13月の勤働手当に反映	○			
62 神戸市	○					○	○
63 岡山市	○	○勤務評価から、昇給や勤働手当の区分を決定するための評価点を算出 (1) 勤務評価結果(評定)を数値化する。(G→5、A→4、B→3、C→2、D→1) (2) 能力・意欲の職務分類ごと及び自己申告による目標管理の成果それぞれで、平均値を求める。 (3) (2)で求めた平均値に重み付けを行い、評価点Ⅰ(昇給に活用)及び評価点Ⅱ(勤働手当に活用)を算出する。 (4) 評価点の順に、最上位及び上位の区分を決定する。管理職の能力評価と業績評価の比率は、評価点Ⅰ(昇給)が6:3、評価点Ⅱ(勤働手当)が6:6	○勤務評価から、昇給や勤働手当の区分を決定するための評価点を算出 (1) 勤務評価結果(評定)を数値化する。(G→5、A→4、B→3、C→2、D→1) (2) 能力・意欲の職務分類ごと及び自己申告による目標管理の成果それぞれで、平均値を求める。 (3) (2)で求めた平均値に重み付けを行い、評価点Ⅰ(昇給に活用)及び評価点Ⅱ(勤働手当に活用)を算出する。 (4) 評価点の順に、最上位及び上位の区分を決定する。管理職の能力評価と業績評価の比率は、評価点Ⅰ(昇給)が6:3、評価点Ⅱ(勤働手当)が6:6				○
64 広島市	○	○判定期間内における勤務成績の上位者の昇給、勤働手当に反映させている。	○判定期間内における勤務成績の上位者の昇給、勤働手当に反映させている。		○	○	○
65 北九州市							
66 福岡市						○	○
67 熊本市	○				○		○
合計(県市数)	26県市	24県市	22県市	11県市	19県市	29県市	42県市
(参考) 平成25年4月1日 現在合計(県市数)	24県市	24県市	22県市	9県市	19県市	27県市	41県市

4-2. 教職員評価システムの取組状況(管理職に対する評価)(平成26年4月1日現在)

II 管理職(校長、副校長、教頭)に対する評価

都道府県 指定都市	2 教職員評価の結果の活用				
	(1)評価結果の活用分野等(その2)				
	⑧表彰	⑨条件附採用期間の勤務状況判定	⑩再任用の決定基準	⑪その他	⑫評価結果を特に活用していない
1 北海道					
2 青森県		○			
3 岩手県					
4 宮城県					
5 秋田県					
6 山形県				○学校経営全般に対する指導・助言等に活用	
7 福島県					
8 茨城県					
9 栃木県	○				
10 群馬県					
11 埼玉県					
12 千葉県					
13 東京都					
14 神奈川県					
15 新潟県					
16 富山県				○本県の教員評価制度は、目標管理手法を採り入れた教員の自己申告・自己評価であり、教員の資質向上と学校の教育力の向上を主眼としている。自己申告・自己評価書の提出、それに伴う「実績」・「能力」・「意欲」の観点からの自己評価、管理職面談による指導・助言により、教員自らによる自発的で主体的な資質の向上に活かされている。	
17 石川県	○				
18 福井県				○教職員は校長から示されたスクールプランを踏まえ、1年間に取り組む目標を具体的に設定する。個人ごとの目標達成やスクールプラン達成のため、教職員が一体となって取り組み、学校組織の活性化を図っている。	
19 山梨県					
20 長野県					
21 岐阜県					
22 静岡県					
23 愛知県				○各自が自己の課題を見いだし取り組むことで、教職員の資質向上を図る。処遇への反映は今のところ考えていない。	
24 三重県					
25 滋賀県					
26 京都府					
27 大阪府					
28 兵庫県					
29 奈良県	○				
30 和歌山県					
31 鳥取県	○				
32 島根県					
33 岡山県	○	○			
34 広島県	○				
35 山口県					
36 徳島県					
37 香川県	○		○		
38 愛媛県				○人材育成や資質向上の参考としているが、システムを構築していない。勤務評定の参考としている。	
39 高知県	○		○		
40 福岡県	○	○	○		
41 佐賀県					
42 長崎県	○				
43 熊本県	○	○	○		
44 大分県	○				
45 宮崎県	○				
46 鹿児島県	○				
47 沖縄県				○児童生徒の教育保障、学校の活性化、説明責任の明確化	
48 札幌市					
49 仙台市					
50 さいたま市					
51 千葉市					
52 川崎市					
53 横浜市			○		
54 相模原市					
55 新潟市					

都道府県 指定都市	2 教職員評価の結果の活用				
	(1)評価結果の活用分野等(その2)				
	⑧表彰	⑨条件附採用期間の勤務状況判定	⑩再任用の決定基準	⑪その他	⑫評価結果を特に活用していない
56 静岡市				○自己評価、管理職面談による指導・助言により、教員自らによる自発的で主体的な資質の向上、人材育成をとおして各々の分掌組織の活性化を図っている(システムはない)。	
57 浜松市					
58 名古屋市					
59 京都市					
60 大阪市					
61 堺市					
62 神戸市			○		
63 岡山市	○	○			
64 広島市					
65 北九州市	○				
66 福岡市					
67 熊本市			○		
合計(県市数)	16県市	5県市	7県市	7県市	0県市
(参考) 平成25年4月1日現在 合計(県市数)	13県市	2県市	1県市	2県市	0県市

(注)「シ 評価結果を特に活用していない」欄の合計は、「能力評価」、「業績評価」及び「その他の評価」の評価結果を何ら活用していない県市数である。

4-2. 教職員評価システムの取組状況(管理職に対する評価)(平成26年4月1日現在)

II 管理職(校長、副校長、教頭)に対する評価

都道府県 指定都市	2 教職員評価の結果の活用																			
	(2)評価結果の活用分野等(活用していない理由)																			
	①昇任					②昇給・降給					③勤勉手当					④免職・降任				
	ア 他 の制度 で実施 のため	イ 試 行実 施の ため	ウ 苦 情 処 理の 制 度 等 が未 整 備 の ため	エ 検 討 中	オ 其 他	ア 他 の制 度で 実施 のた め	イ 試 行実 施の た め	ウ 苦 情 処 理の 制 度 等 が未 整 備 の ため	エ 検 討 中	オ 其 他	ア 他 の制 度で 実施 のた め	イ 試 行実 施の た め	ウ 苦 情 処 理の 制 度 等 が未 整 備 の ため	エ 検 討 中	オ 其 他	ア 他 の制 度で 実施 のた め	イ 試 行実 施の た め	ウ 苦 情 処 理の 制 度 等 が未 整 備 の ため	エ 検 討 中	オ 其 他
1 北海道	○					○					○					○				
2 青森県				○					○										○	
3 岩手県	○																			
4 宮城県	○					○					○									
5 秋田県								○						○						
6 山形県	○					○					○									
7 福島県	○					○					○									
8 茨城県	○					○					○									
9 栃木県								○						○						
10 群馬県	○					○					○									
11 埼玉県																				
12 千葉県	○					○					○									
13 東京都																				
14 神奈川県																				
15 新潟県	○					○					○									
16 富山県	○					○					○									
17 石川県						○					○									
18 福井県		○					○				○						○			
19 山梨県	○					○					○									
20 長野県	○																			
21 岐阜県								○												
22 静岡県								○						○						○
23 愛知県	○					○					○									
24 三重県				○		○					○									○
25 滋賀県			○					○					○					○		
26 京都府	○																			
27 大阪府	○																			
28 兵庫県																				
29 奈良県						○														
30 和歌山県	○					○					○									
31 鳥取県											○									
32 島根県				○				○						○						○
33 岡山県																				
34 広島県																				
35 山口県																				
36 徳島県	○					○					○									
37 香川県																				
38 愛媛県	○					○					○									
39 高知県											○									
40 福岡県								○						○						
41 佐賀県	○					○					○									
42 長崎県	○ 義務のみ							○												
43 熊本県								○						○						○
44 大分県																				
45 宮崎県						○					○									
46 鹿児島県						○					○									
47 沖縄県	○					○					○									
48 札幌市	○					○					○									
49 仙台市	○					○					○									
50 さいたま市	○										○									
51 千葉市				○					○					○						○
52 川崎市	○										○									
53 横浜市	○										○									
54 相模原市	○										○									
55 新潟市	○					○					○									
56 静岡市				○					○					○						○
57 浜松市				○					○					○						○
58 名古屋市	○					○					○									
59 京都市				○																○
60 大阪市	○																			
61 堺市	○																			
62 神戸市						○					○									○
63 岡山市																				○
64 広島市																				○
65 北九州市	○								○		○									○
66 福岡市	○					○					○									○
67 熊本市									○					○						○
合計(県市数)	33県市	1県市	1県市	7県市	0県市	27県市	1県市	1県市	14県市	0県市	32県市	1県市	1県市	11県市	0県市	45県市	1県市	1県市	9県市	0県市
(参考) 平成25年4月1日現在 合計(県市数)	35県市	1県市	1県市	6県市	0県市	48県市	1県市	1県市	7県市	0県市	31県市	1県市	1県市	10県市	0県市	35県市	1県市	1県市	9県市	0県市

4-3. 教職員評価システムの取組状況(事務職員等に対する評価)(平成26年4月1日現在)

Ⅲ 教育職員以外の職員(事務職員等)に対する評価

都道府県 指定都市	1 教職員評価の実施等							
	①一次評価者				②二次評価者			
	ア 校長	イ 副校長・教頭	ウ 事務長	エ その他	ア 校長	イ 副校長・教頭	ウ 事務長	エ その他
1 北海道		○	○		○			
2 青森県	○(事務長)		○(事務長以外)		○(事務長以外)			○教育長又は教育長の指定した者(事務長)
3 岩手県	○(事務長)(高・特)	○(小・中)	○(高・特)		○			
4 宮城県				○一次評価は実施せず				
5 秋田県		○(小・中)	○(高・特)		○			
6 山形県	○							○教育長が指定するもの
7 福島県	○				○			
8 茨城県		○(市町村立)	○(県立)		○			
9 栃木県		○(市町村立)	○(県立)		○			
10 群馬県	○(県立事務長)(能力評価)	○(市町村立)(能力評価)	○(県立事務長以外)(能力評価)	○自己評価のみ(業績評価)	○(県立事務長以外)(能力評価)			○教育長が定めた者(県立事務長)(能力評価)
11 埼玉県		○(市町村立)	○(県立)		○			
12 千葉県	○(事務長)(高・特)	○(小・中)	○(高・特)		○			○教育長(事務長)(高・特)
13 東京都	○			○経営企画課長を置く都立学校にあっては経営企画課長				○教育長
14 神奈川県		○(小・中)	○(県立)		○			
15 新潟県	○				○			
16 富山県	○				○			
17 石川県			○		○			
18 福井県		○(小・中)	○(高・特)		○			
19 山梨県					○			
20 長野県	○(小・中全職員)(高・特事務長)		○(高・特の事務長以外)		○(高・特全職員)			
21 岐阜県		○(小・中)	○(高・特)		○			
22 静岡県		○(小・中)	○(高・特)		○			
23 愛知県	○(市町村立)(県立事務長)		○(県立事務長以外)		○(県立事務長以外)			
24 三重県		○(小・中)	○(高・特の事務長以外)	○(高・特の事務長は対象外)	○			○(高・特の事務長は対象外)
25 滋賀県		○(小・中)		○(高・特)副校長(いない)学校は校長	○			
26 京都府		○(小・中)	○(高・特)		○			
27 大阪府			○(高・特)※一次評価者には事務部長含む	○該当なし(小・中)	○			
28 兵庫県	○(事務長)(県立)	○(市町村立)	○(事務職員、学校栄養職員)(県立)		○(事務職員、学校栄養職員)			○教育長(事務長)(県立)
29 奈良県		○(市町村立等)	○(県立)		○(市町村立県立等)			
30 和歌山県		○(小・中)(能力評価)	○(高・特)(能力評価)	○自己評価のみ(業績評価)	○(能力評価)			
31 鳥取県		○(小・中)	○(高・特)		○			
32 島根県	○(県立事務長)	○(市町村立)	○(県立事務長以外)		○(市町村立)(県立事務長以外)			○教育庁総務課長(県立事務長)
33 岡山県				○評価者Ⅰ(校長)と評価者Ⅱ(副校長及び教頭)が協議をし、評価を1つ決定				
34 広島県			○(能力評価)	○自己評価のみ(業績評価)	○(能力評価)			
35 山口県		○(小・中)※一次評価者には場長含			○(小・中)			
36 徳島県				○自己評価によるため(市町村立)				○自己評価によるため(市町村立)
37 香川県		○(小・中)	○(高・特)		○			
38 愛媛県	○				○			
39 高知県		○(小・中)	○(高・特)		○			
40 福岡県		○(市町村立)	○(県立)		○			
41 佐賀県	○				○			
42 長崎県		○(市町村立)	○(県立)		○			
43 熊本県	○(業績評価)	○(事務長を置かない市町村立)(能力評価)	○(県立・事務長を置く市町村立)(能力評価)		○(能力評価)			
44 大分県	○			○単独校事務職員は校長が評価し、学校支援センター職員(所長は、校長が評価)は、学校支援センター所長が行う。				○教育長
45 宮崎県		○(小・中)	○(高・特)		○			
46 鹿児島県					○			
47 沖縄県					○			
48 札幌市		○			○			
49 仙台市	○				○			
50 さいたま市		○			○			
51 千葉市	○				○			
52 川崎市		○			○			
53 横浜市		○			○			
54 札幌市	○				○			
55 新潟市	○(総括事務主幹、事務主幹)	○(総括事務主幹及び事務主幹を除く)			○			○教育長が指定する者(総括事務主幹、事務主幹)
56 静岡市	○(能力評価)			○自己評価のみ(業績評価)				
57 浜松市	○				○			
58 名古屋市	○				○			
59 京都市	○	○	○		○			○教育長
60 大阪市			○(特(視覚・聴覚))	○該当なし(小・中・特(視覚・聴覚を除く))	○			
61 堺市				○経営企画室長(高)	○			○准校長(高)
62 神戸市		○		○該当なし(小・中)	○			
63 岡山市				○評価者Ⅰ(校長)と評価者Ⅱ(副校長及び教頭)が協議をし、評価を1つ決定				
64 広島市		○(小・中)	○(特)		○			
65 北九州市		○			○			
66 福岡市		○			○			
67 熊本市	○(業績評価)	○(能力評価)			○(能力評価)			
合計(県市数)	27県市	39県市	37県市	15県市	52県市	0県市	0県市	13県市
(参考) 平成25年4月1日現在 合計(県市数)	27県市	34県市	33県市	10県市	49県市	0県市	0県市	8県市

(注) 該当表示「○」の下の表記は、当該職種、校種及び評価の種類等を対象としていることを示す。なお、校種の場合、「小」は小学校、「中」は中学校、「高」は高等学校、「特」は特別支援学校を示す。

4-3. 教職員評価システムの取組状況(事務職員等に対する評価)(平成26年4月1日現在)

3 教育職員以外の職員(事務職員等)に対する評価

都道府県 指定都市	2 教職員評価の結果の活用						
	(1)評価結果の活用分野等(その1)						
	①昇任	②昇給・降給	③勤勉手当	④免職・降任	⑤配置転換	⑥研修	⑦人材育成・能力開発・資質向上
1 北海道					○	○	
2 青森県							○
3 岩手県		○昇給幅の決定に評価結果を活用している。	○勤勉手当の成績率の決定に評価結果を活用している。				
4 宮城県							○
5 秋田県					○		
6 山形県							○
7 福島県						○	○
8 茨城県							○
9 栃木県		○5段階評価において、各評価に2以下の方が2つ以上ある場合は昇給号給数を低減し、又は昇給しないこととする。(県立)	○勤勉手当の支給に関する成績率を定めるに当たり、勤務成績を判定するものとして活用する。(県立)				
10 群馬県							○
11 埼玉県	○	○総合評価「D」となった職員については、次年度の昇給を原則として行わない					○
12 千葉県							○
13 東京都	○	○評価結果により昇給幅が異なる場合がある。	○評価結果により支給率が異なる場合がある。				○
14 神奈川県	○	○総合評価決定のための要素のひとつ。昇給は総合評価上位のものの中から処遇	○勤勉手当成績率は最終評価の上位のものの中から処遇				
15 新潟県							○
16 富山県		○評価結果を昇給・勤勉手当における上位区分の該当者の決定に活用している。	○同左				
17 石川県	○	○5段階(S～D)による能力評価を実施し、評価結果がCまたはDの者について、昇給抑制の措置を行っている。	○5段階(S～D)による業績評価を実施し、勤勉手当の成績率(5段階)に反映させている。	○	○		
18 福井県							○
19 山梨県							○
20 長野県	○	○昇給日前1年間の勤務成績(職務遂行力評価および業績評価の結果等)に応じて、昇給区分(特に良好、良好、良好と認められない)ごとに定める昇給号俸数を適用。	○業績評価結果に応じて、成績区分(A～E)ごとに定める成績率を適用。		○		○
21 岐阜県	○		○第1次評価者と第2次評価者が、各評価項目について5段階で評価を行った上で、最終評価者が「総合評価」を行い、その結果を活用している。	○	○	○	
22 静岡県	○				○	○	
23 愛知県	○	○評価結果を所属毎に相対化(課長級事務長については、事務局を含めた課長級以上職員全体で相対化)し、評価の基準を満たした職員のうち、点数の高い者から定められた割合の範囲内で、標準の-2号又は、+1号を翌年度4月の昇給に反映する。また、評価の基準を満たさなかった者は、翌年度4月の昇給を半分又は昇給なしとする。	○業績評価を活用している。	○	○	○	○
24 三重県							○
25 滋賀県							○
26 京都府	○	○評価結果や評価に係るプロセスで得た情報等を参考に査定評価を実施し、昇給の決定の際に活用	○評価結果や評価に係るプロセスで得た情報等を参考に査定評価を実施し、勤勉手当の支給の決定の際に活用				
27 大阪府	○	○前年度の評価結果を翌年度の昇給に反映	○前年度の評価結果を翌年度6月・12月の勤勉手当に反映	○			
28 兵庫県	○	○5段階(A～E)による評価を実施し、評価結果がD又はEで、かつ一定の指導を行った上でなお改善が見られず、勤務状況に著しく問題がある者等、勤務成績が良好でない者に対し、昇給抑制、勤勉手当成績率の低減など給与上の措置を行っている。	○5段階(A～E)による評価を実施し、評価結果がD又はEで、かつ一定の指導を行った上でなお改善が見られず、勤務状況に著しく問題がある者等、勤務成績が良好でない者に対し、昇給抑制、勤勉手当成績率の低減など給与上の措置を行っている。			○	○
29 奈良県	○		○評価結果に応じて成績率を調整する。		○	○	
30 和歌山県							○
31 鳥取県	○	○管理職層の昇給区分の決定の際に、前年度の教職員評価・育成制度における総合点を活用		○	○	○	
32 鳥根県			○管理職手当が支給される事務長について、評価に基づき、直近の勤勉手当支給時の成績率(支給月数)を決定する。			○	○
33 岡山県	○						
34 広島県	○				○	○	○
35 山口県	○			○			○
36 徳島県							○
37 香川県	○	○勤務成績が「きわめて良好(A)」又は「良好(B)」の昇給区分は、勤続年数などを要件とし、勤務成績も参考として市町教委教育長が選考し、県教委教育長に内申書を提出する。「やや良好でない(D)」又は「良好でない(E)」の昇給区分は、基準日以前1年間の勤務成績を参考に校長が作成した「勤務実績・指導状況報告書」を基に、市町教委教育長が県教委に報告する。(小・中) ○評価結果が良好である場合に昇給の号給数を高く設定している。(高・特)	○勤務成績が「特に優秀」又は「優秀」の成績区分は、市町教委教育長が基準日以前6月間の勤務成績に基づき、勤務成績が良くないと思われる者を除いた教職員の中から選考し、県教委教育長に内申書を提出する。「良好でない」成績区分は、勤務状況の確認を必要とする職員について、校長が作成した「勤務実績・指導状況報告書」を基に、市町教委教育長が県教委に報告する。(小・中) ○評価結果が優秀である者に勤勉手当における成績率を高く設定している。(高・特)		○	○	○
38 愛媛県							○
39 高知県	○	○人事評価における評点を職階・職種・ステージ(経験年数による)に応じたウエイトを乗じて、昇給区分決定のためのウエイト付き評点を算出する。 算出した評点について、昇給区分Ⅰ～Ⅴ(5区分)の決定に係る評点の水準(昇給区分Ⅰ～Ⅴの目安となる評点の範囲を設定)を目安として昇給区分を決定する。 (昇給区分の決定に当たっては、業績評価(成果)、その他の評価(意欲・態度)も合わせて判断する。)					
40 福岡県	○			○	○	○	

都道府県 指定都市	2 教職員評価の結果の活用						
	(1)評価結果の活用分野等(その1)						
	①昇任	②昇給・降給	③勤勉手当	④免職・降任	⑤配置転換	⑥研修	⑦人材育成・能力開発・資質向上
41 佐賀県					○	○	○
42 長崎県	○ 県立のみ				○	○	○
43 熊本県	○				○	○	○
44 大分県	○	○人事評価の結果が、5段階評価AからEのうち下位となる「D」又は「E」となり、特別支援プログラムが適用された場合、昇給号数の調整を行う。	○人事評価の結果が、5段階評価AからEのうち下位となる「D」又は「E」となり、特別支援プログラムが適用された場合、勤勉手当について、他の教職員とは別の支給割合を適用する。	○	○	○	
45 宮崎県	○					○	○
46 鹿児島県	○					○	○
47 沖縄県							○
48 札幌市					○	○	
49 仙台市						○	○
50 さいたま市		○総合評価「D」となった職員については、次年度の昇給を原則として行わない					○
51 千葉市						○	○
52 川崎市		○評価項目毎に能力評価と実績評価の評価結果を総合し職務分類別評価を判定する。それに意欲の評価を加え、それぞれを点数化し平均点を算出、総合評価(S・A・B・C・Dの5段階)を決定する。総合評価がA以上の職員の中から、あらかじめ指定された昇給区分極めて良好(A)、特に良好(B)の数を選出する。そして、総合評価がB以上で昇給区分がA又はB以外の者は、昇給区分Cを、総合評価Cは昇給区分D、総合評価Dは昇給区分Eとなる(処分や勤務実績による調整あり。)					
53 横浜市		○5段階ある昇給区分決定に使用(例えば、昇給幅の大きい上位区分に決定する場合、前年度の人事評価が上位の2区分以上でなければならない)					
54 相模原市		○評価基準日前1年間の評価を反映	○業績評価を反映		○		
55 新潟市					○	○	○
56 静岡市						○	○
57 浜松市					○	○	○
58 名古屋市							○
59 京都市	○	○当該年度の1年間(4月～3月)の成績評価を反映。評価区分により、昇給号給数が異なる。	○4月～9月までの成績評価を12月期勤勉手当に、10月～3月までの成績評価を6月期勤勉手当に反映させる。評価区分により、成績率が異なる。				○
60 大阪市	○	○前年度の評価結果を翌年度の昇給に反映	○前年度の評価結果を翌年度6月・12月の勤勉手当に反映	○			
61 堺市	○	○前年度の評価結果を翌年度の昇給に反映	○前年度の評価結果を翌年度6月・12月の勤勉手当に反映	○			
62 神戸市	○					○	○
63 岡山市	○						○
64 広島市	○	○県費職員については、判定期間内における勤務成績の上位区分者の昇給、勤勉手当に反映させている。	○県費職員については、判定期間内における勤務成績の上位区分者の昇給、勤勉手当に反映させている。		○	○	○
65 北九州市							
66 福岡市						○	○
67 熊本市	○					○	○
合計(県市数)	31県市	24県市	21県市	10県市	22県市	26県市	43県市
(参考) 平成25年4月1日現在 合計(県市数)	27県市	24県市	20県市	9県市	20県市	24県市	44県市

4-3. 教職員評価システムの取組状況(事務職員等に対する評価)(平成26年4月1日現在)

3 教育職員以外の職員(事務職員等)に対する評価

都道府県 指定都市	2 教職員評価の結果の活用				
	(1)評価結果の活用分野等(その2)				
	㊸表彰	㊹条件附採用期間の勤務状況 判定	㊺再任用の決定基準	㊻その他	㊼評価結果を特に活用していない
1 北海道					
2 青森県		○			
3 岩手県					
4 宮城県	○	○			
5 秋田県					
6 山形県				○各教育職員が自主的に人材育成や資質向上に活用している。	
7 福島県					
8 茨城県					
9 栃木県					
10 群馬県					
11 埼玉県		○			
12 千葉県					
13 東京都	○				
14 神奈川県		○			
15 新潟県					
16 富山県					
17 石川県	○				
18 福井県				○教職員は校長から示されたスクールプランを踏まえ、1年間に取り組む目標を具体的に設定する。個人ごとの目標達成やスクールプラン達成のため、教職員が一体となって取り組み、学校組織の活性化を図っている。	
19 山梨県					
20 長野県					
21 岐阜県		○			
22 静岡県		○			
23 愛知県		○	○		
24 三重県					
25 滋賀県					
26 京都府					
27 大阪府					
28 兵庫県		○			
29 奈良県	○				
30 和歌山県					
31 鳥取県	○	○			
32 島根県				○学校組織の活性化	
33 岡山県	○	○			
34 広島県	○	○	○		
35 山口県					
36 徳島県					
37 香川県	○	○	○		
38 愛媛県				○人材育成や資質向上の参考としているが、システムを構築していない。勤務評定の参考としている。	
39 高知県	○	○	○		
40 福岡県	○	○	○		
41 佐賀県					
42 長崎県	○	○			
43 熊本県	○	○	○		
44 大分県	○				
45 宮崎県	○				
46 鹿児島県	○				
47 沖縄県				○児童生徒の教育保障、学校の活性化、説明責任の明確化	
48 札幌市					
49 仙台市		○			
50 さいたま市					
51 千葉市					
52 川崎市		○			
53 横浜市					
54 相模原市					
55 新潟市	○				
56 静岡市	○			○自己評価、管理職面談による指導・助言により、教員自らによる自発的で主体的な資質の向上、人材育成をとおして各々の分掌組織の活性化を図っている(システムはない)。	
57 浜松市		○			
58 名古屋市					
59 京都市					
60 大阪市					
61 堺市					
62 神戸市			○		
63 岡山市	○	○			
64 広島市		○	○		
65 北九州市	○				
66 福岡市		○			
67 熊本市	○	○	○		
合計(県市数)	20県市	23県市	9県市	6県市	0県市
(参考) 平成25年4月1日現在 合計(県市数)	15県市	23県市	1県市	2県市	0県市

(注)「㊼ 評価結果を特に活用していない」欄の合計は、「能力評価」、「業績評価」及び「その他の評価」の評価結果を何ら活用していない県市数である。

4-3. 教職員評価システムの取組状況(事務職員等に対する評価)(平成26年4月1日現在)

3 教育職員以外の職員(事務職員等)に対する評価

都道府県 指定都市	2 教職員評価の結果の活用																			
	(2)評価結果の活用分野等(活用していない理由)																			
	①昇任					②昇給・降給					③勤勉手当					④免職・降任				
	ア 他 の制 度で 実 施 の た め	イ 試 行 実 施 の た め	ウ 苦 情 処 理 の 制 度 等 が 未 整 備 の た め	エ 検 討 中	オ 其 他	ア 他 の制 度で 実 施 の た め	イ 試 行 実 施 の た め	ウ 苦 情 処 理 の 制 度 等 が 未 整 備 の た め	エ 検 討 中	オ 其 他	ア 他 の制 度で 実 施 の た め	イ 試 行 実 施 の た め	ウ 苦 情 処 理 の 制 度 等 が 未 整 備 の た め	エ 検 討 中	オ 其 他	ア 他 の制 度で 実 施 の た め	イ 試 行 実 施 の た め	ウ 苦 情 処 理 の 制 度 等 が 未 整 備 の た め	エ 検 討 中	オ 其 他
1 北海道	○					○					○					○				
2 青森県				○					○										○	
3 岩手県	○															○				
4 宮城県	○					○					○					○				
5 秋田県				○					○										○	
6 山形県	○					○					○					○				
7 福島県	○					○					○					○				
8 茨城県	○					○					○					○				
9 栃木県	○					○					○					○				
10 群馬県	○					○					○					○				
11 埼玉県											○					○				
12 千葉県	○					○					○					○				
13 東京都																○				
14 神奈川県																○				
15 新潟県	○					○					○					○				
16 富山県	○															○				
17 石川県																○				
18 福井県		○					○										○			
19 山梨県	○					○					○					○				
20 長野県																○				
21 岐阜県									○										○	
22 静岡県									○										○	
23 愛知県																			○	
24 三重県				○					○							○				○
25 滋賀県			○				○						○					○		
26 京都府																○				
27 大阪府																				
28 兵庫県																○				
29 奈良県						○										○				
30 和歌山県	○					○					○					○				
31 鳥取県											○									
32 島根県				○					○										○	
33 岡山県									○							○				
34 広島県						○					○					○				
35 山口県							○				○									
36 徳島県	○					○					○					○				
37 香川県																○				
38 愛媛県	○					○					○					○				
39 高知県											○					○				
40 福岡県									○							○				
41 佐賀県	○					○					○					○				
42 長崎県	○ 義務のみ								○							○				
43 熊本県									○							○				○
44 大分県																				
45 宮崎県						○					○					○				
46 鹿児島県						○					○					○				
47 沖縄県	○					○					○					○				
48 札幌市	○					○					○					○				
49 仙台市	○					○					○					○				
50 さいたま市	○										○					○				
51 千葉市				○					○							○				○
52 川崎市	○										○					○				
53 横浜市	○										○					○				
54 相模原市	○										○					○				
55 新潟市	○					○					○					○				
56 静岡市				○					○							○				○
57 浜松市				○					○							○				○
58 名古屋市	○					○					○					○				
59 京都市				○																○
60 大阪市																				
61 堺市																				
62 神戸市						○					○					○				
63 岡山市									○							○				
64 広島市																○				
65 北九州市	○								○		○					○				
66 福岡市	○					○					○					○				
67 熊本市									○							○				
合計(県市数)	28県市	1県市	1県市	8県市	0県市	24県市	2県市	1県市	16県市	0県市	30県市	2県市	1県市	13県市	0県市	45県市	1県市	1県市	10県市	0県市
(参考) 平成25年4月1日現在 合計(県市数)	32県市	1県市	1県市	7県市	0県市	47県市	1県市	1県市	8県市	0県市	28県市	2県市	1県市	12県市	0県市	33県市	2県市	1県市	11県市	0県市

4-4. 教職員評価システムの取組状況(共通する事項)(平成26年4月1日現在)

IV 教職員評価に共通する事項

都道府県 指定都市	(1)教職員評価と学校評価の関係			(2)評価事務の効率化	(3)評価実施上の課題
	①教職員評価と学校評価を連動させている 連動の具体的内容	②連動させず、別のシステムとして運用 連動させない理由	③その他 その他の内容		
1 北海道		○ 学校評価制度は、学校の教育活動その他学校運営の状況について、自己評価や外部評価を行うとともにその結果を公表し、評価結果に基づいて学校運営の改善を行っている。また、学校職員評価は、学校職員の資質能力の向上を図るものであることから、別システムで行っている。			評価者との面談時間を確保すること。
2 青森県	○ 教職員評価の目標管理における自己目標の設定の際、学校評価システムにおける学校目標を十分踏まえたものとするにより、自己目標の達成に向けて取り組むことが、学校目標の達成にもつながることから、学校組織の活性化をねらいとして、学校評価の学校目標と教職員評価の自己目標を関連付けさせている。				人事評価においては、評価結果を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とすることから、現行制度をベースに新たな人事評価制度とするにしても、公平性・公正性を担保しながら客観性・透明性を高める必要があり、現在、その方法等について検討することとしている。
3 岩手県		○ 教職員評価は、その結果を昇給、勤勉手当へ活用することを主としているため、学校評価とは連動させていない。			
4 宮城県		○ 職員評価と学校評価は別々に立ち上げたシステムであるので、運用も別である。連動させることについては、学校に任せている。			・能力及び業績評価と昇給のための評価、期末勤勉の成績率との整合が図られない場合がある。 ・職員評価の目的の一つである学校組織の活性化につながらない場合がある。
5 秋田県	○ 学校の経営目標や経営の重点に合わせて教職員の個人目標を設定するなどにより、学校経営と教職員の評価の観点に一貫性をもたせている。				人事管理への活用方法の拡大と、評価者による主観的評価や判定の寛厳の是正などの評価の公正性の確保
6 山形県	○ 教職員評価を学校の活性化に活用している。				・面談の時間の確保 ・客観的で妥当な評価方法
7 福島県	○ 次年度の学校経営運営ビジョンの策定や各校務における目標設定にあたり、各教職員において教職員評価を生かすようにするとともに、教職員一人一人の自己目標設定においても、当該年度の学校目標を踏まえて設定するようにしている。				
8 茨城県		○ 本県においては教員評価は「教職員一人一人の教育活動に着目したマネジメント」であり、学校評価は「学校における教育活動全体のマネジメント」であるとしている。これら2つの制度の関連は、新しい教員評価のマネジメントが学校評価のマネジメントに内包(関連性)や取り組みの方向性の一致を表すもので、教員評価を学校評価の一部として実施することや、2つの制度の評価結果の連動を意味するものではない)されるものと整理している。			・処遇面への反映。 ・自己目標の設定のレベルにばらつきがある。 ・評価の客観性にばらつきがある。
9 栃木県	○ 学校長が示す学校教育目標などを踏まえて、自己目標を設定するようにしている。				・教職員評価制度の給与への反映方法
10 群馬県	○ 各校で前年度の学校評価の成果と課題を踏まえて、今年度の重点目標や方針を定め、それを人事評価制度と関連させて自己目標を設定させている。				・地方公務員法の改正を踏まえた、評価結果の活用の在り方 ・市町村立学校における不服申出制度(苦情処理)の整備
11 埼玉県	○ 下記のとおり「埼玉県立学校職員の人事評価実施要領」・「埼玉県市町村立学校職員の人事評価実施要領」に明記。教職員は、5月1日を目標設定基準日として、前年度の学校の教育活動に対する評価や目指す学校像、重点目標との連鎖、また管理職の目標との連鎖にも留意しながら、自らの職務上の目標を、評価領域別に原則として1～2項目設定し、その目標を達成するための個別の方策及び困難度を自己評価シートの当初申告欄に記入する。その際、学年、校務分掌、教科ごとの目標等にも連鎖させながら、学校評価の一環として学年、校務分掌、教科等で十分話し合った内容を自己の目標に取り入れる。				・取組の過程で発揮される能力や意欲などを的確に把握し、評価の信頼性や納得性を高めること。 ・人事評価結果の検証を踏まえて、任用、給与などの人事管理へ適切に活用すること。
12 千葉県		○ 規則上において、学校評価と連動するシステムになっていない。			

都道府県 指定都市	(1)教職員評価と学校評価の関係			(2)評価事務の効率化	(3)評価実施上の課題
	①教職員評価と学校評価を連動させている 連動の具体的内容	②連動させず、別のシステムとして運用 連動させない理由	③その他 その他の内容		
13 東京都	○ 各公立学校において、学校経営方針(都立学校においては「学校経営計画」に基づく組織目標)が設定され、その学校経営方針に基づいて、各教員の職務上の目標が設定されることとなる。学校経営方針については、学校評価において、その達成度の評価も行われる。				
14 神奈川県		○ 評価の目的が異なるため			教育力向上のためという本来目的の認識共有とともに、評価者・被評価者間のコミュニケーションを大切にされた適切な指導・助言が行なわれるための評価者研修を充実させる必要がある。
15 新潟県		○ 「学校評価の在り方と今後の推進方策について 中間とりまとめ」の趣旨を踏まえ、それぞれ別のシステムとして運用することとしたため。			
16 富山県	○ 教員は、各自の目標を設定するにあたって、学校目標等をふまえて設定することとしている。				
17 石川県			○ 学校長の判断による。		評価の客観性を高めること。
18 福井県	○ 教職員評価を学校組織の活性化に活用している。			評価をコンピュータで入力可能にしている。	・評価シートの改善 ・人事評価の給与等への反映方法 ・評価者の資質向上 ・評価者の面談時間の確保
19 山梨県	○ 学校教育目標の下、学校評価が行われている。教職員評価も学校教育目標を踏まえて教職員が具体的な自己目標を設定し行っている。				
20 長野県	○			県で設置した「教員の資質向上・教育制度あり方検討会議」と学校評価をすべての県立高等学校で実施しているが、この評価結果を給与にどのように反映させていくか。	今年度より匿名性を担保した授業評価と学校評価をすべての県立高等学校で実施しているが、この評価結果を給与にどのように反映させていくか。
21 岐阜県	○ 学校評価を通して、教職員に関する情報が得られた場合は、評価者が授業観察等を参照している。			検討中	より適切な評価を行うための評価者研修のあり方
22 静岡県		○ どちらも学校経営目標の設定がスタートであり、学校の現状や環境を踏まえて今後の課題を整理し、そこから優先的、重点的課題の設定がなされる。人事評価の自己目標設定に際して、教職員の参画を進め、意識の共有を図ることが、教職員の納得性と目標達成への意欲を高めることになる。しかし、自己目標の達成状況を評価するのが人事評価、学年や分掌、組織全体の目標達成状況を評価するのが学校評価のため各学校で関連させているがそれぞれ別のシステムとして運用している。		事務処理時間の短縮にむけ、県立学校において人事評価書類作成・提出の電算化の推進	・評価の妥当性の確保、納得性の確保 ・人事評価の給与への反映方法
23 愛知県		○ 教職員評価と学校評価は評価対象や評価内容が異なるため、別のシステムとして運用している。		教職員評価制度の手引きを作成し、実施の手順や評価基準、評価シートの記入例を示し、効率的に評価を進めることができるようにしている。	平成24年3月に平成20年3月作成の「職員評価制度の手引き」から「教職員評価制度の手引き」として改訂した。また、教職員評価制度苦情申出制度を創設した。平成25年現在においても、教職員評価制度検討協議会を定期的に開催し、教職員評価について検討を重ねているところである。
24 三重県		○ 教職員評価は、自己目標の達成度に対する絶対評価としており、学校目標等の達成度に対する組織としての評価である学校評価とは目的が異なるため、連動させることは困難である。			教職員と評価者が、相互に理解し合い、目標達成に向けた支援方策等について話し合うための面談時間を確保することが難しい。
25 滋賀県	○ 学校教育目標をふまえて学校評価における重点評価項目の設定、人事評価における自己目標の設定をすることとしている。				・苦情相談、苦情処理の仕組みの整備 ・評価結果の給与等への反映方法の整備 ・評価者の負担軽減方策の検討
26 京都府		○ 地域の信頼にこたえる学校づくり、地域に開かれた学校づくりによって、学校評価と教職員評価は「車の両輪」と考えるが、制度としては別のシステムとして運用している。			
27 大阪府	○ 平成25年度から、校長の評価は学校評価を踏まえて行うこととしている。				
28 兵庫県		○ 本県では教職員評価の目的を適正な人事行政に資するとともに、教職員の能力開発と教育活動の充実に資することとしており、学校評価とはその目的が異なるため。			・教職員との面談や授業観察を行う時間の確保 ・教職員の職務遂行状況の十分な把握とより適正な評価・育成の確保
29 奈良県		○ 評価の目的が異なるため			
30 和歌山県		○ 試行実施であるため。			

都道府県 指定都市	(1)教職員評価と学校評価の関係			(2)評価事務の効率化	(3)評価実施上の課題
	①教職員評価と学校評価を連動させている 連動の具体的内容	②連動させず、別のシステムとして運用 連動させない理由	③その他 その他の内容		
31 鳥取県		○ 本県における教職員評価は「教職員の評価・育成制度」として、育成にも重きを置いているため。 ○ 学校評価は、それぞれの学校が教育活動や学校運営について、目標とそれを達成するための具体的方策を設定し、その達成状況を評価することによって改善や向上を図ることを目的としており、評価項目等を統一していないため。		学校に副校長と教頭が配置されている場合は、教諭等の一次評価について、分担して評価等を行うことを可能としている。	新しく管理職となる者や新規採用の者が増えており、制度の理解、適切な運用について研修等が必要である。
32 島根県	○ 教職員評価を学校組織の活性化に活用している。			評価表の一部(自己目標評価シート)を学校独自の様式にしたり、評価コメント記入の仕方を工夫したりするよう、研修会等で広く周知することによって効率的な評価ができるようにしている。	
33 岡山県	○ 教職員は、学校長が示す学校経営目標を踏まえて、自己目標を設定している。			電算システムを各学校に導入している。	・授業観察や面談など、評価者が情報収集するための時間を確保していくための工夫が必要である。 ・評価者の評価能力の一層の向上が必要である。 ・低い評価を付けた教職員のモチベーションの低下が懸念される。 ・目標管理の取組の形骸化が懸念される。
34 広島県	○ 学校経営目標を踏まえて個人目標を設定している。				
35 山口県	○ 学校評価等を踏まえ、教職員評価における目標管理の重点目標を設定している。			・年3回の面談(面談Ⅰ～面談Ⅲ)については、複数の指導助言者が行うことを原則として実施しているが、面談Ⅱについては、学校の実情に応じて指導助言者を1人とすることができるようになっている。	
36 徳島県	○ 自己評価票の今年度の目標(課題)及び方策の欄には、学校評価における学校教育目標(今年度の重点目標)と関連づけた内容を具体的に記載するようにしている。				・資質向上プログラムとして、人材育成等を目的に実施しているため、改正地方公務員法の趣旨に沿った人事評価システムを再構築する必要があり、現在、検討しているところである。 ・現行の制度の趣旨も生かしつつ、任用・給与・分限等への反映のあり方について整備するとともに、能力評価と業績評価の進め方、評価者研修、情報開示と面談の実施方法、苦情処理システムの整備等について従前の試行段階から得たことも踏まえ、早急に整える必要がある。
37 香川県		○ 教職員評価は個人的なものであり、学校全体の評価とは別物と考えている。			評価の根拠となる客観的、具体的な事実を記録する「観察・指導記録」の重要性が一層高まっているが、管理職が多忙なため、正確な記録を克明にとる時間の確保が困難である。
38 愛媛県		○ 教職員評価が一部実施であるため。			
39 高知県		○ 本県が導入している職業能力育成型人事評価制度は、各職員の職業能力の育成を図り、もって学校組織の活性化に資することを目的としているため、学校評価とは別のシステムとして運用している。			大規模校における実施時間の確保
40 福岡県		○ 本県では教職員評価の目的を公正な人事行政に資するとともに、職員の育成及び能力開発を図ることとしており、学校評価とはその目的が異なるため。			・評価者研修の充実などによる評価能力の向上 ・評価結果の給与等への反映
41 佐賀県	○ 学校長が示す学校教育目標などを踏まえて、自己目標と達成に向けた具体的方策を管理職との面談を経て設定し、自己目標申告書に記載する。管理職は総合評価を行い、学校評価を参考に次年度の取組課題や目標へ反映させる。				・教職員が多い学校長の面談時間、授業観察時間の確保
42 長崎県		○ 学校評価制度は、学校の教育活動や学校運営の状況について、自己評価や外部評価を行い、その結果を公表し、評価結果に基づいて学校運営の改善を図るものである。一方、教職員評価は、教職員一人一人の資質能力の向上を図るものであることから、別システムで行っている。		勤務評定等を蓄積して、効率的な人事管理を図るシステムづくりについて、現在検討中である。(県立)	評価者の資質向上のために研修機会の充実を図ること、大規模校や多くの学校を管理している教育委員会における面談設定の難しさの解消、目標管理シートの内容の簡略化など
43 熊本県		○ 教職員評価は、市町村教育長、校長、副校長、教頭及び事務長が一次評価、二次評価を行い、学校評価は生徒、保護者、教職員等が行うため、評価を区別し活用している。			教職員評価を給与等、処遇に反映していないため、どのようにして給与等、処遇へ活用すべきかが課題である。

都道府県 指定都市	(1)教職員評価と学校評価の関係			(2)評価事務の効率化	(3)評価実施上の課題
	①教職員評価と学校評価を連動させている 連動の具体的内容	②連動させず、別のシステムとして運用 連動させない理由	③その他 その他の内容		
44 大分県	○ 本県の教職員評価システムは、目標管理と人事評価の2つの柱で構成されており、学校評価と教職員評価システムの目標管理は、大きな一つのシステムとして学校改善に活かすとともに、教職員一人一人の資質能力の向上を図っている。			人事管理システムを利用することで校長がPC画面からWEB入力ができるようになっており、事務処理時間が短縮できている。	いかにして評価者によって評価の差がでないようにするか。
45 宮崎県	○ 学校の教育目標の下、学校評価が行われ、また、教職員評価の目標設定が行われているため。				・大規模校における面談の時間の確保。 ・評価者研修の充実。
46 鹿児島県		○ 教職員評価は教職員個人の意欲、能力、実績等を評価するものであり、評価項目が統一されているが、学校評価は各学校の教育方針等に基づき、学校ごとに評価項目を設定し、その達成状況を教職員、保護者等によって評価するものであり、異なるものとして運用している。			人事評価の結果を給与等に反映することの是非を含め、十分な検討が必要。
47 沖縄県	○ 教職員評価を学校の活性化に活用している。				・面談の日程や方法の改善。 ・評価者の資質向上と評価者研修会の早期実施。 ・処遇(人事・給与)への反映。
48 札幌市		○ 学校評価制度は、学校の教育活動その他学校運営の状況について、自己評価や外部評価を行うとともにその結果を公表し、評価結果に基づいて学校運営の改善を行っている。また、学校職員評価は、学校職員の資質能力の向上を図るものであることから、別システムで行っている。			
49 仙台市	○ 協働型評価を導入しているため				
50 さいたま市	○ 埼玉県立学校職員の人事評価実施要領・「埼玉県市町村立学校職員の人事評価実施要領」に明記 教職員は、5月1日を目標設定基準日として、前年度の学校の教育活動に対する評価や目指す学校像、重点目標との連鎖、また管理職の目標との連鎖にも留意しながら、自らの職務上の目標を、評価領域別に原則として1～2項目設定し、その目標を達成するための個別の方策及び困難度を自己評価シートの当初申告欄に記入する。その際、学年、校務分掌、教科ごとの目標等にも連鎖させながら、学校評価の一環として学年、校務分掌、教科等で十分話し合った内容を自己の目標に取り入れる。				
51 千葉市		○ 学校評価に関しては、学校独自で評価しているため、連動できない。			
52 川崎市	○ 人事評価における学校目標(その学校の教育目標などを踏まえて当該年度に組織として重点的に取り組む目標)の設定に当たり、学校評価と連動させている。				
53 横浜市	○ 校長は学校評価をもとに学校教育目標や重点目標を設定し、教職員は校長が示す目標を踏まえて自己目標を設定する。教職員はその到達度によって自己評価を行い、校長はそれを踏まえて人事評価を行う。				評価者によって、評価が大きく変わる事の無いように、研修等を通じて評価システムの理解度を合わせる必要がある。
54 相模原市		○ 学校評価に関しては、学校独自で評価しているため、連動できない。			
55 新潟市		○ 新潟市の教職員評価は、あくまでも教職員の資質・指導力の一層の向上と職能開発をねらいにおいているため。		教職員の人数の多い学校では、学年面談、教科ごとの面談等、校長の目的に応じて、フレキシブルに面談方法に工夫を加えることができるようにしている。	・評価の客観性、妥当性を高める工夫 ・評価の開示のための資料の蓄積の難しさ
56 静岡市	○ 評価者(校長)が学校評価書の項目から重要なものを選択して作成した学校経営構想シートをもとに、被評価者が自己目標や自己課題への取組とその達成状況に関する評価、及び職務行動の状況に関する評価を行う。				・評価者による評価の差違の是正。 ・勤務評定に替わる人事評価としての教職員評価制度の検討及び実施。 ・給与等の処遇への反映の在り方及びシステムの構築。
57 浜松市	○ 学校評価も教職員評価も、年度当初に校長が示す「学校経営目標」、学校運営組織が示す「グループ目標」、これらを受けての「自己目標」に対する達成度が評価される。				顕在化した行動事実を積み上げて、評価の妥当性や納得性を確保すること。

都道府県 指定都市	(1)教職員評価と学校評価の関係			(2)評価事務の効率化	(3)評価実施上の課題
	①教職員評価と学校評価を連動させている 連動の具体的内容	②連動させず、別のシステムとして運用 連動させない理由	③その他 その他の内容		
58 名古屋市	○ PDCAの各段階で、学校評価と教職員評価を連動させ、教職員の学校運営の参画意識を高め、学校運営の改善、学校の活性化につなげている。				
59 京都市	○ 校園長の評価基準の中に、学校評価を評価手段として用いた評価基準を設定している。				・被評価者の意欲につながる成績評価・フィードバックができるよう、評価者の評価能力をより一層改善する必要がある。
60 大阪市	○ 平成25年度から、校長の評価は学校評価を踏まえて行うこととしている。				
61 堺市	○ 平成25年度から、校長の評価は学校評価を踏まえて行うこととしている。				
62 神戸市	○				
63 岡山市	○ 教職員は、学校長が示す学校経営目標を踏まえて、自己目標を設定している。			電算システムを各学校に導入している。	・授業観察や面談など、評価者が情報収集するための時間を確保していくための工夫が必要である。 ・評価者の評価能力の一層の向上が必要である。 ・低い評価を付けた教職員のモチベーションの低下が懸念される。 ・目標管理の取組の形骸化が懸念される。
64 広島市	○ 学校評価の結果も踏まえて設定された学校経営目標を達成させるための個人目標を設定し、具体的な方策を立て、自己評価している。				
65 北九州市		○ 人材育成を主目的としているため。		パソコンのネットワーク環境を利用し、評価をシステム入力し、ペーパーレスに取り組んでいる。	
66 福岡市	○ 学校評価において、学校の経営方針・教育方針等を掲げることとしており、これらを踏まえて、目標管理による業績評価(人事評価)において個々の教職員の目標設定を行っている。				
67 熊本市	○ 教職員評価を職員の意欲向上・資質向上につなげ、学校運営の活性化に活用している。				
合計(県市数)	39県市	27県市	1県市	13県市	38県市
(参考) 平成25年4月1日現在	36県市	30県市	1県市	15県市	39県市

(注)「教職員評価と学校評価を連動させている」とは、一方の評価結果を他方に用いるだけでなく、例えば学校の教育目標の下、学校評価が行われ、また各教職員評価の目標設定が行われるなど目標が共通している場合を含む。