

#### 4-1. 人事評価システムの取組状況(教諭等に対する評価)(平成28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 評価制度に関する規程等の整備						
	(1)評価システムの実施状況	(2)人事評価の目的				(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	○	○	○	任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用	○	
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	H28	○	○			○	
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	H28	○	○			○	
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	H28	○	○			○	○
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	○	○	○	任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用	○	
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)		67県市	67県市	4県市		62県市	5県市
(参考) 平成27年4月1日現在 合計(県市数)		66県市	66県市	3県市		60県市	7県市
(参考) 平成26年4月1日現在 合計(県市数)		66県市	65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. 人事評価システムの取組状況(教諭等に対する評価)(平成28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 人事評価の定義、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)	67県市	67県市	55県市	3県市	9県市	0県市	0県市	0県市
(参考) 平成27年4月1日現在 合計(県市数)	64県市	65県市	24県市	13県市	30県市	0県市	0県市	0県市
(参考) 平成26年4月1日現在 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

(注1) 「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2) 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3) 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. 人事評価システムの取組状況(教諭等に対する評価)(平成28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 人事評価の実施等											
	(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		
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	○				○ 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		○			○				○			
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			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 定するため。			○			
34 広島県	○ (業績評価)	○ (能力評価)			○ (能力評価)	(業績評価) 面談を行う校長が、面談を通じて評 価を決定することとしているため。			○			
35 山口県		○	○ (特)部主事		○				○			
36 徳島県		○			○				○			
37 香川県		○			○				○			
38 愛媛県	○					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		○			○				○			
42 長崎県		○			○		○ (高・特)	2	○ (小・中)			
43 熊本県		○			○				○			
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	○					教頭(副校長)の意見(所見)を参考 に、校長が評価を行うため。			○			
50 さいたま市		○			○				○			
51 千葉市		○			○				○			
52 川崎市		○			○		○	3	○			
53 横浜市		○			○		○	3	○			
54 相模原市		○			○				○			
55 新潟市		○			○				○			
56 静岡市		○			○				○			
57 浜松市		○			○				○			
58 名古屋市	○					教頭を評価者補佐としているため。			○			
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			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)		○				○			
65 北九州市		○			○				○			
66 福岡市		○			○				○			
67 熊本市		○			○				○			
合計(県市数)	8県市	59県市	7県市		58県市	3県市	7県市	6県市	-	62県市	0県市	-
(参考) 平成27年4月1日現在 合計(県市数)	9県市	57県市	11県市		56県市	3県市	8県市	6県市	-	61県市	1県市	-
(参考) 平成26年4月1日現在 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	-

(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。

# 4-1. 人事評価システムの取組状況(教諭等に対する評価)(平成28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 人事評価の実施等											
	(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	(ロ) 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	(ロ) 異動希望、職務意欲、問題点等意見を聴取するため	(ハ) 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	(ニ) 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	(ホ) 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	(ロ) 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	○ (年3回以上)			○	○			○		○	○	
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	○			○	○			○		○	○	
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3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。	○	○	能力評価における本人の全体的な状況や特徴的状況
43 熊本県	○ (年3回)			○	○			○		○	○	
44 大分県	○ (年2回)			○	○			○		○	○	
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	○	○		○	○			○	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	○			○	○			○		○	○	

都道府県 指定都市	4 人事評価の実施等												
	(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 実施	(イ) 実施時期 や回数を定め ず必要に応じ て実施	(ロ) その他	(ハ) 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	(ロ) 異動希 望、執務意 欲、問題点等 意見を聴取 するため	(ハ) 通常の観 察によって得 る情報を得 るため	(ニ) 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	(ホ) 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	(ロ) その他
58 名古屋	○			○	○	○	○			○	○		
59 京都	○			○	○	○	○			○	○		
60 大阪	○			○	○	○	○			○	○		
61 堺	○			○	○	○	○			○	○		
62 神戸	○ (校長:年3 回) (校長以外の 教職員:年1			○	○	○	○	○		○	○		
63 岡山	○ (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	○ (年3回)			○	○					○	○		
65 北九州市	○			○	○					○	○		
66 福岡	○			○	○		○	○		○	○		
67 熊本	○ (年2回)			○	○					○	○		
合計(県市数)	61県市	7県市	0県市	0県市	67県市	67県市	32県市	40県市	34県市	3県市	66県市	67県市	6県市
(参考) 平成27年4月1日現 在合計(県市数)	61県市	7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	66県市	67県市	5県市
(参考) 平成26年4月1日現 在合計(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

(注1) 該当表示「○」の下の表記は、当該職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. 人事評価システムの取組状況(教諭等に対する評価)(平成28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 人事評価の実施等						
	(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		
(7) 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	(7) 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			○	評価が最低ランクの者には、予め開示し、指導する。		○	
10 群馬県	○					○	
11 埼玉県	○					○	
12 千葉県	○		○	評価が下位の者については開示		○	
13 東京都	○					○	
14 神奈川県	○				○		
15 新潟県	○				○		
16 富山県	○ 業績評価	○ 能力評価			○ 業績評価		
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	○		○			○	
26 京都府	○				○		
27 大阪府	○				○		
28 兵庫県	○ (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	○				○		
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	○ 数値等の段階評価結果は伝えず、本人の全体的な状況や特徴的状況について文言で説明					○	
43 熊本県	○					○	
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	○				○		
65 北九州市			○		○		
66 福岡市	○				○		
67 熊本市	○				○		
合計(県市数)	55県市	5県市	14県市	2県市	41県市	24県市	2県市
(参考) 平成27年4月1日現在 合計(県市数)	51県市	10県市	17県市	1県市	42県市	24県市	0県市
(参考) 平成26年4月1日現在 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

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

4-1. 人事評価システムの取組状況(教諭等に対する評価)(平成28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 人事評価の実施等													
	(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
1 北海道	○					○							○	
2 青森県	○					○							○	
3 岩手県	○									苦情相談件数が非常に少なく、調査・審査する事例がないため。			○	
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	○	管理職員以外の教職員			○ 管理職員	○ 管理職員以外の教職員				○ 管理職員			○	
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	○									校長との年3回の面談等により、目標設定・達成度などを常に確認しており、そこまでの苦情が出ることを想定していない。			○	
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	○									現在導入している苦情の申出及び相談の制度の中で、解決可能と考えている。			○	
32 島根県	○					○							○	
33 岡山県	○					○							○	
34 広島県	○									現在導入している苦情の申出の制度の中で、解決可能と考えている。			○	
35 山口県	○				○ 校長・副校長・教頭					現在は、苦情相談において、必要に応じて対象者、評価者の双方から事情を聴取した上で、関係者への指導助言等を行うこととしているが、これまで苦情が寄せられた例が非常に少ないため、現時点では苦情処理の仕組みの導入について検討していない。			○	
36 徳島県	○							○					○	
37 香川県					○					評定結果については、被評定者への開示をしないことを原則としており、被評定者からの苦情がない。また、昇給や勤続手当についての苦情があれば、校長又は人事主管課が説明を行うこととしている。				
38 愛媛県					○					現在のところ未定である。				
39 高知県	○					○							○	
40 福岡県	○					○							○	
41 佐賀県		○						○					○	
42 長崎県	○	県立学校職員			義務は市町村で整備	○							○	
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	○					○					○ 県費負担教職員	○ 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	○					○					○		○	
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)	57県市	4県市	4県市	4県市	2県市	49県市	5県市	4県市	7県市	3県市	30県市	10県市	6県市	30県市
(参考)平成27年4月1日現在 合計(県市数)	51県市	7県市	6県市	7県市	3県市	41県市	8県市	8県市	7県市	4県市	29県市	10県市	5県市	27県市
(参考)平成26年4月1日現在 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

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

# 4-1. 人事評価システムの取組状況(教諭等に対する評価)(平成28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 人事評価の結果の活用						
	(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		○前年度の能力評価結果及び業績評価結果を、当年度の昇給に反映	○前年度の業績評価結果を、当年度6月及び12月の勤勉手当に反映				○
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		○評価結果を昇給に反映。	○評価結果を勤勉手当の成績率に反映。				
7 福島県						○	○
8 茨城県	○			○			○
9 栃木県	○				○	○	○
10 群馬県							○
11 埼玉県	○	○評価結果を基礎として翌年度の昇給に反映。	○評価結果を基礎として翌年度の勤勉手当の成績率に反映。				○
12 千葉県							○
13 東京都	○	○昇給号給に差をつけている。(6号給から昇給なしまで。)	○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。		○	○	○
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・下位区分の該当者の決定に活用している。	○同左	○	○	○	○
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		○当該年度の1年間(4月～3月)の総合評価を反映。評価区分により、昇給号給数が異なる。	○業績評価によって、「優秀」「標準」「不良」に分け、成績率に差をつける。「優秀」の成績率は年度によって異なる。				
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	○	○評価結果が下位評価で、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。	○評価結果が下位評価で、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		○前年度の評価結果を翌年度の給与決定の参考資料として活用する。		○		○	○
31 鳥取県	○				○	○	
32 島根県						○	○
33 岡山県	○						○
34 広島県	○	○能力評価の結果が全5区分のうち上位2区分で、かつ業績評価の結果が全5区分のうち上位3区分である者の中から査定昇給の対象者を決定する。	○業績評価の結果が全5区分のうち上位3区分である者の中から査定勤勉の対象者を決定する。		○	○	○
35 山口県	○			○		○	○
36 徳島県							○
37 香川県	○	○昇給日(1月1日)以前における直近の勤務評定を活用。職務を監督する地位にある者の証明を得て、「極めて良好」「特に良好」「良好」「やや良好でない」「良好でない」の5段階に区分し、昇給の号給数に反映。	○基準日(6月1日・12月1日)以前における直近の実績評定を活用。職務を監督する地位にある者の証明を得て、「特に優秀」「優秀」「良好」「良好でない」の4段階に区分し、成績率に反映。		○	○	○
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	○						○
44 大分県	○	○能力評価の結果が、5段階評価SからDのうち下位となる「C」又は「D」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。 ○主幹教諭、指導教諭、39歳以上の教諭、養護教諭、栄養教諭について、能力評価の結果が、5段階評価SからDのうち最上位となる「S」評価の概ね5%、「S」又は「A」評価の概ね25%を、昇給号数の調整を行う。	○能力評価の結果が、5段階評価SからDのうち下位となる「C」又は「D」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。 ○目標管理の結果が、5段階評価SからDのうち最上位となる「S」評価の概ね5%、「S」又は「A」評価の概ね25%を、他の教職員とは別の支給割合を適用する。 ○目標管理の結果が、5段階評価SからDのうち下位となる「C」又は「D」となった場合、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							○

都道府県 指定都市	5 人事評価の結果の活用						
	(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
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			○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。			○	○
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	○	○能力評価、及び上半期、下半期の業績評価の結果を総合して、4月の昇給に反映させる。	○上半期の業績評価結果を12月勤勉手当に、下半期の業績評価結果を6月勤勉手当に反映させる。		○	○	○
65 北九州市						○	○
66 福岡市						○	○
67 熊本市	○				○		○
合計(県市数)	29県市	25県市	24県市	13県市	22県市	33県市	43県市
(参考) 平成27年4月1日現在 合計(県市数)	27県市	18県市	16県市	10県市	22県市	30県市	44県市
(参考) 平成26年4月1日現在 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

## 4-1. 人事評価システムの取組状況(教諭等に対する評価)(平成28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 人事評価の結果の活用					
	(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					条件附採用期間の勤務状況判定としては、特別評価を行い、活用している。	
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					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					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						
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	○	○	○			
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	32県市	21県市	12県市	6県市	0県市
(参考) 平成27年4月1日現在 合計(県市数)	21県市	26県市	17県市	10県市	8県市	0県市
(参考) 平成26年4月1日現在 合計(県市数)	21県市	26県市	17県市	8県市	8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. 人事評価システムの取組状況(教諭等に対する評価)(平成28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 人事評価の結果の活用																			
	(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 検 討 中	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 検 討 中	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 検 討 中	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 検 討 中	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				○						平成29年度から反映される。評価が「3」以上の場合は、4号級昇給、評価が「1」の場合は昇給なし。評価が「2」の場合は、前年度の評価結果を勘案して2号級昇給又は昇給なし。									○	
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	○									平成29年度より反映									平成29年度より反映	
25 滋賀県	○										○									
26 京都府	○																			
27 大阪府	○																			
28 兵庫県																				
29 奈良県										H30年度より実施										
30 和歌山県				○																
31 鳥取県									○											
32 島根県				○																○
33 岡山県										昇給に関して、評価結果の反映は平成29年度(平成30年1月)からのため。									○	
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										反映時期は未定									H30年12月支給分から実施予定	
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										昇給に関して、評価結果の反映は平成29年度(平成30年1月)からのため。									○	
64 広島市																				
65 北九州市	○																			○
66 福岡市	○																			○
67 熊本市									○											○
合計(県市数)	29県市	0県市	0県市	10県市	0県市	13県市	4県市	0県市	19県市	6県市	19県市	4県市	0県市	15県市	5県市	42県市	0県市	0県市	12県市	0県市
(参考) 平成27年4月1日現在 合計(県市数)	26県市	2県市	1県市	12県市	0県市	21県市	4県市	1県市	23県市	0県市	25県市	4県市	1県市	21県市	0県市	40県市	2県市	1県市	14県市	0県市
(参考) 平成26年4月1日現在 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



都道府県 指定都市	1 人事評価の実施等																	
	(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	
40 福岡県	○	○									○			○	○			
41 佐賀県		○			○						○					○		
42 長崎県		○			○						○				○			
43 熊本県			○一次評価者を 設けていない		○						○一次評価者を 設けていない					○		
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。県立高等学 校長は高校教育 課長、特別支援 学校長は特別支 援教育課長。	○						○			○				
45 宮崎県	○										○						○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	○										○			○				
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		○									○							
49 仙台市		○			○						○						○一次評価の結果を 参考に、教育長が 意見を述べる。	
50 さいたま市		○			○						○							
51 千葉市		○			○						○							
52 川崎市				○教職員課長		○					○							○教職員課長
53 横浜市				○人事所管課長							○							○人事所管課長
54 札幌市		○				○					○							
55 新潟市		○									○							
56 静岡市		○			○						○一次評価者を 設けていない。					○		
57 浜松市		○			○						○							
58 名古屋市		○			○						○						○校長による一 次評価のみ実施 しているため。	
59 京都市	○										○			○				
60 大阪市			○一次評価者を 設けていない。		○						○一次評価者を 設けていない。					○		
61 堺市			○(小・中)一次 評価者を設定し ていない。	○教育次長 (高・特)	○						○一次評価者を 設定していない。					○		
62 神戸市		○			○						○			○				
63 岡山市				○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。	
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			○教育長による二 次評価のみ実施 しているため。		○											○		
合計(県市数)	12県市	38県市	9県市	14県市	38県市	7県市	17県市	7県市	0県市	0県市	57県市	10県市	1県市	18県市	24県市	11県市	11県市	8県市
(参考) 平成27年4月1日現在 合計(県市数)	14県市	32県市	10県市	19県市	35県市	7県市	18県市	8県市	1県市	1県市	59県市	7県市	4県市	16県市	23県市	9県市	13県市	8県市
(参考) 平成26年4月1日現在 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

(注) 該当表示「○」の下の表記は、当該職種、校種及び評価の種別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. 人事評価システムの取組状況(管理職に対する評価)(平成28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 人事評価の結果の活用						
	(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		○前年度の能力評価結果及び業績評価結果を、当年度の昇給に反映	○前年度の業績評価結果を、当年度6月及び12月の勤勉手当に反映				○
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		○評価結果を昇給に反映。	○評価結果を勤勉手当の成績率に反映。				
7 福島県						○	○
8 茨城県	○			○			
9 栃木県	○				○	○	
10 群馬県							○
11 埼玉県	○	○評価結果を基礎として翌年度の昇給に反映。	○評価結果を基礎として翌年度の勤勉手当の成績率に反映。				○
12 千葉県							○
13 東京都	○	○昇給号給に差をつけている。(6号級から昇給なしまで)	○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。	○			
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・下位区分の該当者の決定に活用している。	○同左	○	○	○	○
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		○当該年度の1年間(4月～3月)の総合評価を反映。評価区分により、昇給号給数が異なる。	○業績評価によって、「優秀」「標準」「不良」に分け、成績率に差をつける。「優秀」の成績率は年度によって異なる。				
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	○	○評価結果が下位評価で、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。	○評価結果が下位評価で、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		○前年度の評価結果を翌年度の給与決定のための参考資料として活用する。		○			○
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、昇給や勤勉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(勤勉手当に活用)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(勤勉手当)が6:6	○勤務評価から、昇給や勤勉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(勤勉手当に活用)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(勤勉手当)が6:6				
34 広島県	○	○能力評価及び業績評価の結果に基づき、県教育委員会が査定昇給の上位区分該当者を決定する。	○業績評価の結果に基づき、県教育委員会が査定勤勉の上位区分該当者を決定する。			○	○
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月の勤勉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	○	○昇給日(1月1日)以前における直近の勤務評定を活用。 職務を監督する地位にある者の証明を得て、「極めて良好」「特に良好」「良好」「やや良好でない」「良好でない」の5段階に区分し、昇給の号給数に反映。	○基準日(6月1日・12月1日)以前における直近の実績評定を活用。 職務を監督する地位にある者の証明を得て、「特に優秀」「優秀」「良好」「良好でない」の4段階に区分し、成績率に反映。			○	○
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 人事評価の結果の活用						
	(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
42 長崎県	○		○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勉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勉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	○	○能力評価の結果が、5段階評価SからDのうち下位となる「C」又は「D」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。 ○能力評価の結果が、5段階評価SからDのうち最上位となる「S」評価の概ね10%、「S」又は「A」評価の概ね30%について昇給号数の調整を行う。	○能力評価の結果が、5段階評価SからDのうち下位となる「C」又は「D」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。 ○業績評価の結果が、5段階評価SからDのうち最上位となる「S」評価の概ね5%、「S」又は「A」評価の概ね25%を、他の教職員とは別の支給割合を適用する。 ○業績評価の結果が、5段階評価SからDのうち下位となる「C」又は「D」となった場合、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)の教を選出する。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			○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。			○	○
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、昇給号数給が異なる。	○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	○	○勤務評価から、昇給や勤勉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(勤勉手当に活用)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(勤勉手当)が6:6	○勤務評価から、昇給や勤勉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(勤勉手当に活用)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(勤勉手当)が6:6				○
64 広島市	○	○能力評価、及び上半期、下半期の業績評価の結果を総合して、4月の昇給に反映させる。	○上半期の業績評価結果を12月勤勉手当に、下半期の業績評価結果を6月勤勉手当に反映させる。		○	○	○
65 北九州市						○	○
66 福岡市						○	○
67 熊本市	○				○		○
合計(県市数)	28県市	30県市	29県市	15県市	18県市	30県市	38県市
(参考) 平成27年4月1日現在 合計(県市数)	27県市	24県市	22県市	12県市	19県市	30県市	40県市
(参考) 平成26年4月1日現在 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

## 4-2. 人事評価システムの取組状況(管理職に対する評価)(平成28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 人事評価の結果の活用				
	(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					
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				○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					
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					
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	11県市	5県市	1県市
(参考) 平成27年4月1日現在 合計(県市数)	16県市	5県市	9県市	8県市	0県市
(参考) 平成26年4月1日現在 合計(県市数)	16県市	5県市	7県市	7県市	0県市

(注)「⑫ 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. 人事評価システムの取組状況(管理職に対する評価)(平成28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 人事評価の結果の活用																			
	(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				○					○平成29年度から反映される。評価が「3」以上の場合は、4号級昇給、評価が「1」の場合は昇給なし。評価が「2」の場合は、前年度の評価結果を勘案して2号級昇給又は昇給なし。校長についてはのみ、評価が「5」の場合は5号級昇給。					○勤勉手当への反映は、平成29年度から実施する予定である。					○	
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									H29年度より実施予定						○					
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					校長は昇任への反映はない。校長以外の職については『試行実施段階』のため。				校長は昇給への反映はない。校長以外の職については『試行実施段階』のため。					校長は『勤勉手当』に反映。校長以外の職については『試行実施段階』のため。						
41 佐賀県	○					○				○					○					
42 長崎県								○							○					
43 熊本県									○H31年1月昇給から実施予定					○H29年12月支給分から実施予定	○					
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	0県市	0県市	10県市	1県市	14県市	2県市	0県市	18県市	4県市	18県市	2県市	0県市	15県市	3県市	40県市	0県市	0県市	12県市	0県市
(参考) 平成27年4月1日現在 合計(県市数)	25県市	2県市	1県市	12県市	0県市	20県市	2県市	1県市	20県市	0県市	24県市	3県市	1県市	17県市	0県市	38県市	2県市	1県市	14県市	0県市
(参考) 平成26年4月1日現在 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

4-3. 人事評価システムの取組状況(事務職員等に対する評価)(平成28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 人事評価の実施等							
	(1)事務職員等の評価者							
	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	○ (県立事務長)	○(小・中)	○(県立事務長以外)		○			
5 秋田県		○(小・中)	○(高・特)		○			
6 山形県		○(市町村立)	○(県立)		○			
7 福島県		○(市町村立)	○(県立)		○			
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)	○(市町村立)	○(県立事務長以外)		○ (県立事務長以外)			○教育長が定めた者 (県立事務長)
11 埼玉県		○(市町村立)	○(県立)		○			
12 千葉県	○(事務長)(高・特)	○(小中)	○(高・特)		○			○教育長が指定する者 (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)		○			
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	○ (県立事務長)	○ (市町村立)	○ (県立事務長以外)		○ (県立事務長以外)			○教育長(県立事務長)
29 奈良県		○ (市町村立等)	○ (県立)		○ (市町村立等)			
30 和歌山県		○(小・中) (能力評価)	○(高・特) (能力評価)(事務長以外)	○自己評価のみ (業績評価)	○ (能力評価)(事務長以外)			
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	○ (業績評価)		○ (能力評価)		○ (能力評価)			○設定なし(業績評価) 面談を行う校長が面談を通じて評価を決定しているため
35 山口県		○(小・中) ※一次評価者には場長含む	○(小・中)		○(小・中)			
36 徳島県		○ (市町村立)			○ (市町村立)			
37 香川県		○(小・中)	○(高・特)		○			
38 愛媛県	○							○校長が一元的に評価している。
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		○ (事務長を置かない市町村立)	○ (県立・事務長を置く市町村立)		○			
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。				○市町村立学校は、市町村教育委員会教育長又は市町村教育委員会教育長が指定する者。県立学校は、教育人事課長。
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	○				○			○教職員課長
52 川崎市		○			○			
53 横浜市		○			○			
54 相模原市		○			○			
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		○			○			
57 浜松市	○				○			
58 名古屋市	○				○			
59 京都市	○	○	○		○			○教育長
60 大阪市			○	○該当なし	○			
61 堺市				○経営企画室長(高) ○該当なし(小・中・特)	○			
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		○(小・中)	○(特)		○			
65 北九州市					○			
66 福岡市		○			○			
67 熊本市		○			○			
合計(県市数)	20県市	45県市	44県市	9県市	57県市	0県市	0県市	13県市
(参考) 平成27年4月1日現在 合計(県市数)	24県市	42県市	39県市	13県市	54県市	0県市	0県市	11県市
(参考) 平成26年4月1日現在 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

(注) 該当表示「○」の下の表記は、当該職種、職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. 人事評価システムの取組状況(事務職員等に対する評価)(平成28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 人事評価の結果の活用						
	(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		○前年度の能力評価結果及び業績評価結果を、当年度の昇給に反映	○前年度の業績評価結果を、当年度6月及び12月の勤勉手当に反映				○
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		○評価結果を昇給に反映。	○評価結果を勤勉手当の成績率に反映。				○
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)	○(県立)		○(市町村)	○
10 群馬県							○
11 埼玉県	○	○評価結果を基礎として翌年度の昇給に反映。	○評価結果を基礎として翌年度の勤勉手当の成績率に反映。				○
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・下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		○当該年度の1年間(4月～3月)の総合評価を反映。評価区分により、昇給号給数が異なる。	○業績評価によって、「優秀」「標準」「不良」に分け、成績率に差をつける。「優秀」の成績率は年度によって異なる。				○
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	○	○5段階評価(A～E)による能力評価を実施し、評価結果がDは普通昇給を2号給抑制し、Eは普通昇給なしとしている。	○3段階評価(A～C)による業績評価を実施し、評価結果がAについては一定の成績率を限度に支給し、Cについては成績率を標準より下げることにしている。	○	○	○	○
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	○	○評価結果が下位評価で、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。	○評価結果が下位評価で、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		○前年度の評価結果を翌年度の給与決定の参考資料として活用する。		○			○
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	○	○能力評価の結果が全5区分のうち上位2区分で、かつ業績評価の結果が全5区分のうち上位3区分である者の中から査定昇給の対象者を決定する。	○業績評価の結果が全5区分のうち上位3区分である者の中から査定勤勉の対象者を決定する。		○	○	○
35 山口県	○			○			○
36 徳島県							○
37 香川県	○	○昇給日(1月1日)以前における直近の勤務評定を活用。職務を監督する地位にある者の証明を得て、「極めて良好」「特に良好」「良好」「やや良好でない」「良好でない」の5段階に区分し、昇給の号給数に反映。	○基準日(6月1日・12月1日)以前における直近の業績評定を活用。職務を監督する地位にある者の証明を得て、「特に優秀」「優秀」「良好」「良好でない」の4段階に区分し、成績率に反映		○	○	○
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					○	○	○
42 長崎県	○				○	○	○
43 熊本県	○				○	○	○
44 大分県	○	○能力評価の結果が、5段階評価SからDのうち下位となる「C」又は「D」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。 ○課長補佐級及び係長級の事務職員について、能力評価の結果が、5段階評価SからDのうち最上位となる「S」評価の概ね5%、「S」又は「A」評価の概ね25%を、昇給号数の調整を行う。	○能力評価の結果が、5段階評価SからDのうち下位となる「C」又は「D」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。 ○業績評価の結果が、5段階評価SからDのうち最上位となる「S」評価の概ね5%、「S」又は「A」評価の概ね25%を、他の教職員とは別の支給割合を適用する。 ○業績評価の結果が、5段階評価SからDのうち下位となる「C」又は「D」となった場合、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							○

都道府県 指定都市	2 人事評価の結果の活用						
	(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
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)の教を選出する。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			○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。			○	○
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	○	○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。	○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)	36県市	30県市	27県市	15県市	22県市	26県市	41県市
(参考) 平成27年4月1日現在 合計(県市数)	32県市	24県市	21県市	11県市	22県市	27県市	42県市
(参考) 平成26年4月1日現在 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

### 4-3. 人事評価システムの取組状況(事務職員等に対する評価)(平成28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 人事評価の結果の活用				
	(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		○ (市町村)		○各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		○		○人事評価制度構築	
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					
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	○				
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	27県市	13県市	5県市	0県市
(参考) 平成27年4月1日現在 合計(県市数)	21県市	23県市	11県市	6県市	0県市
(参考) 平成26年4月1日現在 合計(県市数)	20県市	23県市	9県市	6県市	0県市

(注)「⑫ 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。



# 4-4. 人事評価システムの取組状況(共通する事項)(平成28年4月1日現在)

## IV 人事評価に共通する事項

都道府県 指定都市	(1)人事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人事評価と学校評価を連動させている	②連動させず、別のシステムとして運用	③その他		
	連動の具体的内容	連動させない理由	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、学校職員人事評価は、学校職員の資質能力の向上や学校の活性化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。				人事評価制度においては、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、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ること。
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。			
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。				・給与への反映方法 ・大規模校における面接時間の確保 ・評価の客観性・公平性の確保
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	○ 教職員評価、学校評価ともに学校の教育目標や学校経営運営ビジョンをもとに実施している。				○ 大規模校における面談時間の確保 ○ 処遇への反映方法 ○ 適正な評価の在り方
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、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とされるものと整理している。			・処遇面への反映のための具体的なシステムの構築 ・自己目標の設定レベルの適正化 ・評価の客観性の確保
9 栃木県	○ 学校の教育目標や本年度の努力点、校長の学校経営の方針やビジョンなど踏まえて、自己目標を設定する。				・給与への反映方法 ・面談時間の確保 ・評価の客観性と公平性の担保
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、評価結果の活用の方 ・より適切な評価を行うための評価者研修の在り方
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。
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)人事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人事評価と学校評価を連動させている	②連動させず、別のシステムとして運用	③その他		
	連動の具体的内容	連動させない理由	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」、以下同様)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しながら適切な指導・助言が行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。			評価シートはエクセルファイルとし、入力作業が可能な限り省力化できるよう工夫したものを使用している。	・面談時間の確保 ・評価者研修の充実
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。				目標設定、中間評価、最終評価時などにおいて、人材育成、学校組織の活性化の観点から、管理職による職員個々との「面談」(年間3～4回程度を想定している)が必要となる。しかし、大規模な学校の場合、その時間の確保に困難を来す。
20 長野県	○ 学校重点目標との整合性を考慮しながら自己目標を設定している。			県で設置した「教員の資質向上・教育制度あり方検討会議」の提言を受け、匿名性を担保した授業評価と学校評価の試行実施を行い、来年度以降の実施に向けて効果的な運用方法を検討しながら、授業評価・学校評価と教職員評価の関連について検討していく。また、能力評価における倫理項目の位置付け等について検討しているところである。(小中学校) ○平成26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及び特別支援学校で実施しているが、この評価結果を給与にどのよう反映させていくか。(高校、特別支援学校)	○県で設置した「教員の資質向上・教育制度あり方検討会議」の提言を受け、匿名性を担保した授業評価と学校評価の試行実施を行い、来年度以降の実施に向けて効果的な運用方法を検討しながら、授業評価・学校評価と教職員評価の関連について検討していく。また、能力評価における倫理項目の位置付け等について検討しているところである。(小中学校) ○平成26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及び特別支援学校で実施しているが、この評価結果を給与にどのよう反映させていくか。(高校、特別支援学校)
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する際の参考としている。			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となる。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、効果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27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。				・評価結果の給与等への反映の円滑な運用 ・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とって、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	○ 校長の評価は学校評価を踏まえて行うこととしている。				

都道府県 指定都市	(1)人事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人事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		
28 兵庫県		○ 教職員評価を適正な人事行政、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、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		○ 評価の目的が異なるため			
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がり、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。
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している。	
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。				・昨年度の試行を終え、本年度から人事評価システムとして「教職員の育成・評価システム」を本格実施し、苦情処理システムの整備等を行った。課題として次のような点があげられる。 ・大規模校における評価者の負担軽減 ・評価者研修の充実 ・下位の評価を付与した者の指導・処遇 ・透明性、公平性、客観性、納得性の確保
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。また、教職員数が多い学校の管理職は、それがより顕著である。
38 愛媛県		○ 評価の目的が異なるため			
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 ・被評価者の納得性を高めるため、人事評価書の被評価者への開示の促進
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、業績評価表に記載する。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) 二次評価者は、特記事項や適性等の内容が一次評価者と同様の場合については、「一次評価者と同じ。」などと記載することも可としている。	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、教育長、校長、副校長、教頭及び事務長が一次評価、最終評価を行い、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。			上位区分適用者決定のための評価の相対化 評価者の評価精度の向上 大規模校における実施時間の確保

都道府県 指定都市	(1)人事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人事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。			・処遇への反映 ・大規模校における評価者の負担軽減 ・評価者研修の充実
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、学校職員人事評価は、学校職員の資質能力の向上や学校の活性化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。				
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項目を設定し、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。				客観的な評価を行うための、評価者の評価能力の一層の向上
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。			給与反映を予定しているが、それまでにこの制度を十分に周知させ、公平・公正を担保しながら目的としている人材育成や、学校組織の活性化につなげていくこと。
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	○ 教職員人事評価は、教職員の資質・指導力の一層の向上と学校の活性化にねらいをおいている。			・能力態度評価シート、業績評価シートの改善を進め、評価者と被評価者で目標や評価を共有できるようにする。 ・面談期間を明確に示し、計画的な制度の運用を図る。	・教職員評価から教職員人事評価へのスムーズな移行 ・組織目標と個人の目標との連動にかかわる目標設定面談の充実 ・昇給、分限等の人事管理の基礎としての活用の方 ・各校の評価者間の評価基準の調整

都道府県 指定都市	(1)人事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人事評価と学校評価を連動させている	②連動させず、別のシステムとして運用	③その他		
	連動の具体的な内容	連動させない理由	その他の内容		
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(評価者研修の時間、予算の確保) ・昇給や成績率への反映方法(反映することにより教職員の資質向上、学校組織の活性化につながるのか) ・評価者との面談時間の確保 ・一次評価者となった教頭の多忙化 ・適切な自己目標をどのように設定させるか ・目標の困難度に応じた業績評価のあり方
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、評価の妥当性の確保や評価の納得性の確保をすること。
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		○ 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。			
63 岡山市	○ 教職員は、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。
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。			評価システムを全学校(園)に導入しており、評価の入力、データの送受信を電算化している。	・評価面接の方法改善及びスケジュール調整 ・評価者研修の充実などによる評価能力の向上 ・苦情処理制度の検討
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	15県市	42県市
(参考) 平成27年4月1日現在	38県市	28県市	1県市	14県市	40県市
(参考) 平成26年4月1日現在	39県市	27県市	1県市	13県市	38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。