

4-1. 人事評価システムの取組状況(教諭等に対する評価)(令和6年10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 人事評価の結果の活用						
	(1)評価結果の活用分野等						
	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	○	○評価の結果に基づいて昇給区分を決定する。	○評価の結果に基づいて成績区分・成績率を決定する。	○	○	○	
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	○	○前年度の能力評価結果、最終業績評価結果及び当年度の中間業績評価結果を昇給に反映	○前年度の最終業績評価結果を6月勤勉手当に、当年度の中間業績評価を12月勤勉手当に反映				○
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	○	○評価結果を昇給に反映	○評価結果を6月・12月の勤勉手当に反映	○			○
8 茨城県	○	○前年度の達成度の評価(業績評価)結果と能力面の評価(能力評価)結果を、当年度の昇給に反映	○前年度の達成度の評価(業績評価)結果を、当年度の勤勉手当6月、12月に反映	○			○
9 栃木県	○	○評価結果を翌年度の昇給に反映。	○評価結果を翌年度の勤勉手当の成績率に反映。		○	○	○
10 群馬県		○前年度の評価結果を翌年度の昇給に反映(昇給号級に差をつけている)	○前年度の評価結果を基に、上位・中位・下位の区分に分け、成績率に差をつけている。				○
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		○評価結果を翌年度の昇給に反映。	○評価結果を翌年度の勤勉手当の成績率に反映。				○
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。)	○業績評価の結果に基づき、成績率の段階(教育監督職(暫定任用を除く。))は4段階、それ以外の職員は3段階を決定し、勤勉手当に反映している。		○	○	○
14 神奈川県	○	○総合評価決定のための要素のひとつ。昇給の上位区分は総合評価上位の者の中から処遇	○勤勉手当成績率の上位区分は最終評価の上位の者の中から処遇				○
15 新潟県	○	○評価結果を昇給・勤勉手当における上位区分の該当者を推薦する際の判断材料の一つとして活用	○評価結果を昇給・勤勉手当における上位区分の該当者を推薦する際の判断材料の一つとして活用	○		○	○
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。	○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。	○	○	○	○
17 石川県	○		○人員配分率に応じて「特に優秀」「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		○評価結果を基礎として当該年度の昇給に反映。	○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。				○
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	○	○能力評価の結果を昇給に反映	○業績評価の結果を勤勉手当の成績率に反映	○	○	○	○
22 静岡県	○	○評価結果を基礎として翌年度の昇給に反映。(令和4年度評価から活用)	○前期評価の評価結果は当該年度の12月期に、後期評価の評価結果を翌年度の6月期の勤勉手当の成績率に反映	○	○	○	○
23 愛知県							○
24 三重県		○評価結果を翌年度の昇給に反映。	○評価結果を翌年度の勤勉手当の成績率に反映。				○
25 滋賀県		○前後期の結果を総合的に翌年度の昇給に反映	○前期評価の評価結果を当該年度の12月期、後期評価の評価結果を翌年度の6月期の勤勉手当の成績率に反映				○
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		○前年度の評価を次年度の昇給率に反映。	○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。	○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	○		○	○
31 鳥取県	○	○評価結果等を参照し実施する表彰や認定等の実績を基に昇給区分を決定する。	○評価結果等を参照し実施する勤務実績評定により勤勉手当の成績率を決定する。		○	○	○
32 島根県	○	○評価結果を翌年度の昇給に反映	○評価結果を翌年度の勤勉手当の成績率に反映	○	○		○
33 岡山県	○	○勤務評価から、昇給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をそれぞれで、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)を算出する。 (4) ①評価点順に、約10%を第1グループ、約30%を第2グループとしてグループ分けを行う。② 第1グループの者から最上位を選定し、それ以外の第1グループの者を上位区分とする。③ 第2グループの者から残りの上位を選定する。最上位及び上位の区分を決定する。 能力・意欲と目標管理の比率は、評価点Ⅰ(昇給)は1:0	○勤務評価から、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をそれぞれで、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Ⅱ(勤勉手当に活用)を算出する。 (4) ①評価点順に、約10%を第1グループ、約30%を第2グループとしてグループ分けを行う。② 第1グループの者から最上位を選定し、それ以外の第1グループの者を上位区分とする。③ 第2グループの者から残りの上位を選定する。最上位及び上位の区分を決定する。 能力・意欲と目標管理の比率は、評価点Ⅱ(勤勉手当)は2:1				○
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	○	○能力評価結果を翌年度の1月の昇給に反映させる。	○4月～9月までの前期業績評価を12月期勤勉手当に、10月～3月までの後期業績評価を6月期勤勉手当に反映させる。	○		○	○
36 徳島県	○	○人事評価において上位の評価(S,A)を付与された者と功績表彰や勤務成績優秀によって昇給する者との整合性を図るよう指導している。	○人事評価において上位の評価(S,A)を付与された者と功績表彰や勤務成績優秀によって勤勉手当が加算される者との整合性を図るよう指導している。	○	○	○	○
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	○	○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。				○

4-1. 人事評価システムの取組状況(教諭等に対する評価)(令和6年10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 人事評価の結果の活用						
	(1)評価結果の活用分野等						
	①昇任	②昇給・降給	③勤動手当	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
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1～V(5区分)の決定に係る評点の水準(昇給区分1～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	○	○総合評価の評点を高い順に並べ替え、4つの成績区分に分け、成績区分に応じて翌年度の昇給に反映。	○総合評価の評点を高い順に並べ替え、4つの成績区分に分け、成績区分に応じて翌年度の6月・12月の勤動手当の成績率に反映。	○	○	○	○
41 佐賀県	○	○被評価者の自己申告を基に、業務を遂行するなかで発揮された能力をもとに、能力評価表の評定要素ごと及び総合評価を【評価基準】に基づいて、S～Cの5段階の評定を行い、昇給時に反映	○評価期間を上期、下期とし、その業績評価を反映。業績評価の結果を5区分に振り分け、上位2区分である者について、6月・12月の勤動手当の成績率に反映	○	○	○	○
42 長崎県	○	○令和4年度から新たな人事評価制度を実施しており、令和5年度の能力評価の一部の結果(最上位と最下位)を次年度の昇給に反映させる。また、令和6年度の能力評価からは、SSからの5段階の全ての評価結果を次年度に反映させる。	○令和4年度から新たな人事評価制度を実施しており、令和5年度の業績評価の一部の結果(最上位と最下位)を次年度の勤動手当に反映させる。また、令和6年度の業績評価からは、SSからCの5段階の全ての評価結果を次年度に反映させる。	○	○	○	○
43 熊本県	○	○直近2回の業績評価と直近1回の能力評価(いずれもSからDの5段階評価)の結果を基に、上位グループを決定し、公務員職が顕著であると認められる職員は、上位昇給区分(A又はB)を適用する。3回の人事評価結果でC又はDがあった職員のうち、勤務成績が「やや良好でない」とされた職員はD、「良好でない」とされた職員はEの昇給区分を適用する。(昇給区分はAからEの5段階)	○直近1回の業績評価(SからDの5段階評価)の結果がS又はAであった職員の中から上位成績区分(特に優秀)が5%程度、「優秀」が25%程度)の対象者を決定する。下位成績区分については、業績評価の結果がCの場合は「やや良好でない」、Dの場合は「良好でない」の成績区分に決定する。	○	○	○	○
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。 ○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20%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、勤動手当について、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、勤動手当について、他の教職員とは別の支給割合を適用する。	○	○	○	○
45 宮崎県	○	○令和元年度から査定昇給に反映	○令和元年度から査定昇給に反映			○	○
46 鹿児島県	○	○能力評価を昇給に反映する。	○前期業績評価を12月勤動手当に、後期業績評価を6月勤動手当に反映する。			○	○
47 沖縄県	○	○前年度の能力評価結果を今年度の昇給に反映。昇給区分A:7号給以上、B:5号給、C:4号給、D:2号給、E:0号給で付与。ただし、昇給区分A・Bにおいて、人員分布率5%以内・30%以内の枠で調整する。	○前年度の業績評価結果を今年度6月及び12月の勤動手当に反映。評価結果の上位評価者を人員分布率5%程度・25%程度の枠で「極めて良好」、「特に良好」に区分し、勤動手当の高い成績率を適用する。	○	○	○	○
48 札幌市		○前年度の能力評価及び業績評価(前期・後期)で付した全体評価に応じて定める昇給評価の順位に従い、昇給評価が上位の者から、昇給区分上位を割り当てていく。 また、昇給評価が下位の者は、昇給区分も下位となる。	○業績評価(6月は前年度後期、12月は当年度前期)を使用して付した全体評価の順位に従い、全体評価が上位の者から、勤動手当の成績区分上位を割り当てていく。 また、全体評価が下位の者は、勤動手当の成績区分も下位となる。		○	○	○
49 仙台市		○能力評価がS又はAの職員に対して局内調整を行い、上位となった(10%以内)職員について、評価実施の翌年1月の昇給時に標準号数に、職員区分ごとに定められた一定数の教職員に対して加算。能力評価がC又はDとなった職員については減算。	○業績評価の局内調整を行い、上位となった(25%以内)職員について、評価実施の翌年度の6月及び12月の勤動手当支給時に標準の成績率に一定の月数を加算。業績評価がC又はDとなった職員については減算。			○	○
50 さいたま市		○人事評価結果の評語がS又はAの者のうち勤務成績が特に良好である者は「昇給区分B」、評語がCの者は「昇給区分D」、評語がDの者は「昇給区分E」、それ以外の者は「昇給区分C」とする。	○基準日の属する年度の前年度の人事評価による評定に基づき、6月・12月の勤動手当を決定する。				○
51 千葉市		○評価結果を翌年度の昇給に反映。					○
52 川崎市	○	○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月の勤動手当に反映				○
53 横浜市	○	○勤務実績評価を昇給区分決定に活用(経年の人事評価結果の蓄積により、上位昇給が決定する)	○前期評価(4月～9月)の業務実績評価を12月勤動手当に、後期評価(10月～3月)の業務実績評価を6月勤動手当に反映させる。				○
54 相模原市		○前期評価(4月～9月)及び後期評価(10月～3月)を次年度の4月1日の昇給に反映させる。	○前期評価(4月～9月)の業績評価を12月勤動手当に、後期評価(10月～3月)の業績評価を6月勤動手当に反映させる。		○		○
55 新潟市		○前年度の後期、当該年度の前期の能力態度評価と業績評価を、昇給等に反映する。	○前期評価(4月～9月)の業績評価を12月勤動手当に、後期評価(10月～3月)の業績評価を6月勤動手当に反映させる。				○
56 静岡市	○		○前年度の評価結果を翌年度の勤動手当の成績率に反映。				○
57 浜松市		○前年度の後期、当該年度の前期の職務評価を1月1日の昇給に反映させる。	○前期評価(4月～9月)の業績評価を12月勤動手当に、後期評価(10月～3月)の業績評価を6月勤動手当に反映させる。		○	○	○
58 名古屋市		○前年度の評価結果(評語)を翌年度の昇給区分に反映	○前年度の評価結果(評語)を翌年度6月・12月の勤動手当に反映				○
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、昇給号数が異なる。	○4月～9月までの成績評価を12月勤動手当に、10月～3月までの成績評価を6月勤動手当に反映させる。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月の勤動手当に反映	○			○
61 堺市			○前年度の評価結果を翌年度6月・12月の勤動手当に反映				○
62 神戸市	○	○※人事評価結果のみによるものではなく、研修の修了や出勤状況などの客観的な状況も併せて勘案し、決定	○評価結果を翌年度の勤動手当(6月・12月)に反映させる。決定		○	○	○
63 岡山市	○	○評価結果を昇給決定の参考としている。	○評価結果を勤動手当の成績率決定の参考としている。				○
64 広島市				○	○	○	○
65 北九州市	○	○前年度の評価結果を翌年度の昇給に反映(令和7年4月の昇給より、それ以前は55歳以上の者に限定)	○主幹教諭、指導教諭、55歳以上又は大卒30年以上の教諭については、前年度の評価結果を6月・12月の勤動手当に反映			○	○
66 福岡市		○評価結果を昇給区分に反映	○前年度の評価結果を翌年度6月・12月の勤動手当に反映				○
67 熊本市	○				○		○
合計(県市数)	41県市	60県市	61県市	23県市	24県市	32県市	53県市
(参考) 令和5年10月1日現在 合計(県市数)	41県市	60県市	60県市	23県市	24県市	32県市	50県市
(参考) 令和4年4月1日現在 合計(県市数)	41県市	59県市	59県市	23県市	24県市	32県市	49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)(令和6年10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 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 中 検 討	オ 其 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 其 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 其 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 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																				
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)	24県市	0県市	0県市	2県市	0県市	3県市	0県市	0県市	3県市	1県市	3県市	0県市	0県市	3県市	0県市	40県市	0県市	0県市	4県市	0県市
(参考) 令和5年10月1日現在 合計(県市数)	24県市	0県市	0県市	3県市	0県市	3県市	1県市	0県市	3県市	1県市	4県市	1県市	0県市	3県市	0県市	40県市	0県市	0県市	4県市	0県市
(参考) 令和4年4月1日現在 合計(県市数)	23県市	0県市	0県市	3県市	0県市	3県市	1県市	0県市	4県市	1県市	5県市	1県市	0県市	3県市	0県市	41県市	0県市	0県市	3県市	0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)(令和6年10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 人事評価の結果の活用						
	(1)評価結果の活用分野等						
	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	○	○評価の結果に基づいて昇給区分を決定する。	○評価の結果に基づいて成績区分・成績率を決定する。	○		○	
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	○	○前年度の能力評価結果、最終業績評価結果及び当年度の中間業績評価結果を昇給に反映	○前年度の最終業績評価結果を6月勤勉手当に、当年度の中間業績評価を12月勤勉手当に反映				○
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	○	○評価結果を昇給に反映	○評価結果を6月・12月の勤勉手当に反映			○	○
8 茨城県	○	○前年度の達成度の評価(業績評価)結果と能力面の評価(能力評価)結果を、当年度の昇給に反映	○前年度の達成度の評価(業績評価)結果を、当年度の勤勉手当6月、12月に反映	○			○
9 栃木県	○	○評価結果を、翌年度の昇給に反映。	○評価結果を翌年度の勤勉手当の成績率に反映。		○	○	○
10 群馬県		○前年度の評価結果を翌年度の昇給に反映(昇給号級に差をつけている)	○前年度の評価結果を基に、上位・中位・下位の区分に分け、成績率に差をつけている。				○
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		○評価結果を翌年度の昇給に反映。	○評価結果を翌年度の勤勉手当の成績率に反映。				○
13 東京都	○	○昇給号級に差をつけている。(6号級から昇給なしまで)	○業績評定の結果に基づき、5段階(暫定再任用は3段階)の成績率の段階を決定し、勤勉手当に反映している。	○	○		
14 神奈川県	○	○総合評価決定のための要素のひとつ。昇給の上位区分は総合評価上位の者の中から処遇	○勤勉手当成績率の上位区分は最終評価の上位の者の中から処遇				○
15 新潟県	○	○評価結果を昇給・勤勉手当における上位区分の該当者を推薦する際の判断材料の一つとして活用	○同左	○		○	○
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		○評価結果を基礎として当該年度の昇給に反映。	○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。				○
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	○	○能力評価の結果を昇給に反映	○業績評価の結果を勤勉手当の成績率に反映	○	○	○	○
22 静岡県	○	○評価結果を基礎として翌年度の昇給に反映。	○前期評価の評価結果は当該年度の12月期に、後期評価の評価結果を翌年度の6月期の勤勉手当の成績率に反映	○	○	○	○
23 愛知県		○校長、副校長、教頭、部主事については、評価結果を翌年度の昇給に反映。	○校長、副校長、教頭、部主事については、評価結果を翌年度の勤勉手当の成績率に反映。				○
24 三重県							○
25 滋賀県		○前後期の結果を総合的に翌年度の昇給に反映	○前期評価の評価結果を当該年度の12月期、後期評価の評価結果を翌年度の6月期の勤勉手当の成績率に反映				
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		○前年度の評価を次年度の昇給率に反映。	○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。	○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	○			○
31 鳥取県	○	○評価結果を基に昇給区分を決定する。	○評価結果等を参照し実施する勤務実績評定により勤勉手当の成績率を決定する。	○	○		○
32 島根県	○	○評価結果を翌年度の昇給に反映。	○評価結果を翌年度の勤勉手当の成績率に反映。	○	○		○
33 岡山県	○	○勤務評価から、昇給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) ○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。 ○(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)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)は6:3。	○勤務評価から、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Ⅱ(勤勉手当)は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「取組姿勢」「職務遂行能力」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「取組姿勢」「職務遂行能力」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	○	○人事評価において上位の評価(S,A)を付与された者と功績表彰や勤務成績優秀によって昇給する者との整合性を図るよう指導している。	○人事評価において上位の評価(S,A)を付与された者と功績表彰や勤務成績優秀によって勤勉手当が加算される者との整合性を図るよう指導している。	○	○	○	○
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	○	○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。				○
39 高知県	○	○人事評価における評価点を職階・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価点を算出する。 算出した評価点について、昇給区分Ⅰ～Ⅴ(5区分)の決定に係る評価点の水準(昇給区分Ⅰ～Ⅴの目安となる評価点の範囲を設定)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	○	○総合評価の評価点を高い順に並べ替え、4つの成績区分に分け、成績区分に応じて翌年度の昇給に反映。(校長を除く。)	○総合評価の評価点を高い順に並べ替え、4つの成績区分に分け、成績区分に応じて翌年度の6月・12月の勤勉手当の成績率に反映。	○	○	○	○

4-2. 人事評価システムの取組状況(管理職に対する評価)(令和6年10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 人事評価の結果の活用						
	(1)評価結果の活用分野等						
	①昇任	②昇給・降給	③勤動手当	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	○	○被評価者の自己申告を基に、業務を遂行するなかで発揮された能力をもとに、能力評価表の評定要素ごと及び総合評価を【評価基準】に基づいて、S~Cの5段階の評定を行い、昇給時に反映	○評価期間を上期、下期とし、その業績評価を反映。業績評価の結果を6区分に振り分け、6月・12月の勤動手当の成績率に反映。 (令和5年度より5区分から6区分へ変更)	○	○	○	○
42 長崎県	○	○令和4年度から新たな人事評価制度を実施しており、令和5年度の能力評価の一部の結果(最上位と最下位)を次年度の昇給・降給に反映させる。また、令和6年度の能力評価からは、SSからCの5段階の全ての評価結果を次年度に反映させる。	○令和4年度からの新たな人事評価制度を実施しており、令和5年度の業績評価からは、SSからCの5段階の全ての評価結果を次年度に反映させる。	○	○	○	○
43 熊本県	○	○直近2回の業績評価と直近1回の能力評価(いずれもSからDの5段階評価)の結果を基に、上位グループを決定し、公務員職が顕著であると認められる職員は、上位昇給区分(A又はB)を適用する。3回の人事評価結果でC又はDであった職員のうち、勤務成績が「やや良好でない」とされた職員はD、「良好でない」とされた職員はEの昇給区分を適用する。(昇給区分はAからEの5段階)	○直近1回の業績評価(SからDの5段階評価)の結果がS又はAであった職員の中から上位成績区分(「特に優秀」が5%程度、「優秀」が25%程度)の対象者を決定する。下位成績区分については、業績評価の結果がCの場合は「やや良好でない」、Dの場合は「良好でない」の成績区分に決定する。	○	○	○	○
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、勤動手当について、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、勤動手当について、他の教職員とは別の支給割合を適用する。	○	○	○	○
45 宮崎県	○	○平成30年度から査定昇給に反映	○平成30年度から勤動手当に反映	○	○	○	○
46 鹿児島県	○	○能力評価を昇給に反映する。	○前期業績評価を12月勤動手当に、後期業績評価を6月勤動手当に反映する。	○	○	○	○
47 沖縄県	○	○前年度の能力評価結果を今年度の昇給に反映。昇給区分A:8号給、B:6号給、C:3号給、D:2号給、E:0号給で付与。ただし、昇給区分A-Bにおいて、人員分布率10%以内・30%以内の枠で調整する。	○前年度の業績評価結果を今年度6月及び12月の勤動手当に反映。評価結果の上位評価者を人員分布率5%程度・25%程度の枠で「極めて良好」、「特に良好」に区分し、勤動手当の高い成績率を適用する。	○	○	○	○
48 札幌市	○	○前年度の能力評価及び業績評価(前期・後期)で付した全体評価に応じて定める昇給評価の順位に従い、昇給評価が上位の者から、昇給区分上位を割り当てていく。 また、昇給評価が下位の者は、昇給区分も下位となる。	○業績評価(6月は前年度後期、12月は当年度前期)で使用で付した全体評価の順位に従い、全体評価が上位の者から、勤動手当の成績区分上位を割り当てていく。 また、全体評価が下位の者は、勤動手当の成績区分も下位となる。	○	○	○	○
49 仙台市	○	○能力評価がS又はAの職員に対して局内調整を行い、上位となった(20%以内)職員について、評価実施の翌年1月の昇給時に標準号数に、職員区分ごとに定められた一定数の教職員に対して加算。能力評価がC又はDとなった職員については減算。	○業績評価がS又はAの職員に対して局内調整を行い、それぞれ上位となった(S:10%以内、A:30%以内)職員について、評価実施の翌年度の6月及び12月の勤動手当支給時に標準の成績率に一定の月数を加算。業績評価がC又はDとなった職員については減算。	○	○	○	○
50 さいたま市	○	○人事評価結果の評語がS又はAの者のうち勤務成績が特に良好である者は「昇給区分B」、評語がCの者は「昇給区分D」、評語がDの者は「昇給区分E」、それ以外の者は「昇給区分C」とする。	○基準日の属する年度の前年度の人事評価による評定に基づき、6月・12月の勤動手当を決定する。	○	○	○	○
51 千葉市	○	○当該年度の評価結果が、次年度の昇給に反映	○前年度の評価結果とは別に、成績効果のウエイトを高く調整した成績率区分の決定を行う。この成績率区分により勤動手当の成績率とする。	○	○	○	○
52 川崎市	○	○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月の勤動手当に反映	○	○	○	○
53 横浜市	○	○前年度の評価結果を翌年度に活用	○4~9月の業務実績評価を12月勤動手当に、10~3月の業務実績評価を6月勤動手当に活用	○	○	○	○
54 相模原市	○	○前期評価(4月~9月)及び後期評価(10月~3月)を次年度の4月1日の昇給に反映させる。	○前期評価(4月~9月)の業績評価を12月勤動手当に、後期評価(10月~3月)の業績評価を6月勤動手当に反映させる。	○	○	○	○
55 新潟市	○	○前年度の後期、当該年度の前期の能力態度評価と業績評価を、昇給等に反映する。	○前期評価(4月~9月)の業績評価を12月勤動手当に、後期評価(10月~3月)の業績評価を6月勤動手当に反映させる。	○	○	○	○
56 静岡市	○		○前年度の評価結果を翌年度の勤動手当の成績率に反映。	○	○	○	○
57 浜松市	○	○前年度の後期、当該年度の前期の職務評価を昇給に反映する。	○前期評価(4月~9月)の業績評価を12月勤動手当に、後期評価(10月~3月)の業績評価を6月勤動手当に反映させる。	○	○	○	○
58 名古屋市	○	○前年度の評価結果(評語)を翌年度の昇給区分に反映	○前年度の評価結果(評語)を翌年度6月・12月の勤動手当に反映	○	○	○	○
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月勤動手当に、10月~3月までの成績評価を6月勤動手当に反映させる。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月の勤動手当に反映	○	○	○	○
61 堺市	○	○当該年度の評価結果を次年度の昇給に反映を試行実施	○前年度の評価結果を翌年度6月・12月の勤動手当に反映	○	○	○	○
62 神戸市	○	○※校長・副校長については、人事評価結果をもとに相対化したうえで昇給区分を決定する。教頭については、人事評価結果のみによるのではなく、研修の修了や出勤状況などの客観的な状況も併せて勘案し決定する。	○評価結果を翌年度の勤動手当(6月・12月)に反映させる。	○	○	○	○
63 岡山市	○	○評価結果を昇給決定の参考としている。	○評価結果を勤動手当の成績率決定の参考としている。	○	○	○	○
64 広島市	○	○校長のみ、能力評価及び業績評価の結果に基づき、市教育委員会が査定昇給の上位区分者を決定する。	○校長のみ、業績評価の結果に基づき、市教育委員会が査定勤動手当の上位区分者を決定する。	○	○	○	○
65 北九州市	○	○前年度の評価結果を翌年度の昇給に反映(令和7年4月の昇給より、それ以前は校長と55歳以上の者に限定)	○前年度の評価結果を6月・12月の勤動手当に反映	○	○	○	○
66 福岡市	○	○評価結果を昇給区分に反映	○前年度の評価結果を翌年度6月・12月の勤動手当に反映	○	○	○	○
67 熊本市	○			○	○	○	○
合計(県市数)	40県市	62県市	63県市	25県市	21県市	29県市	50県市
(参考) 令和5年10月1日 現在 合計(県市数)	40県市	62県市	62県市	25県市	21県市	29県市	47県市
(参考) 令和4年4月1日現在 合計(県市数)	40県市	62県市	61県市	25県市	21県市	29県市	47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)(令和6年10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 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				○																○
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	○																			○
59 京都市																				○ ○現時点で基準等を設けては いないが、勤務 状況等を含め、必 要に応じて参考 にしながら検討 を行っている。
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)	25県市	0県市	0県市	1県市	1県市	2県市	1県市	0県市	3県市	0県市	2県市	0県市	0県市	2県市	0県市	38県市	0県市	0県市	4県市	0県市
(参考) 令和5年10月1日現在 合計(県市数)	24県市	0県市	0県市	2県市	1県市	2県市	2県市	0県市	3県市	0県市	3県市	1県市	0県市	2県市	0県市	39県市	0県市	0県市	4県市	0県市
(参考) 令和4年4月1日現在 合計(県市数)	24県市	0県市	0県市	2県市	1県市	2県市	2県市	0県市	3県市	0県市	4県市	0県市	0県市	2県市	0県市	39県市	0県市	0県市	3県市	0県市

4-3. 人事評価システムの取組状況(共通する事項)(令和6年10月1日現在)

Ⅲ 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。			・大規模校における面談時間の確保	
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	○	学校の教育目標・学校経営方針・本年度の重点目標等をふまえて業績評価の自己目標を設定している。					・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	
5 秋田県			○	教職員が人事評価の個人目標を設定する際、学校の経営目標や経営の重点に応じて設定することは必要であり、そうした面において、各学校では「連動」させているが、そもそも評価の目的が異なることから別のシステムとして運用している。			・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。				給与係に提出する評価一覧表について、一部省略できるよう手続きを改めた。	・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 ・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)されるものと整理している。			・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。				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。				評価結果等をエクセルファイルに入力し、セキュリティを施した上で、LGVANで提出するなど、評価の事務作業をデジタル化した。	・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 ・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。				教育局と県立学校をつなぐネットワーク上に評価事務のシステムを構築し令和5年度から実施。休暇情報等と連携させた実施対象者の判定や、被評価者による自己評価シートの作成や提出、評価者による最終評価シートの作成やフィードバック、県教委への人事評価報告書等の提出を効率的に行えるようにした。(県立)業者に委託しマクロを含むエクセルファイルを開発。市教委等による評価情報のとりまとめ事務を軽減。(市町村立)	職員数の多い特別支援学校等において、取組の過程で発揮される能力や意欲を的確に把握し、評価の信頼性や納得性を高めること。	

4-3. 人事評価システムの取組状況(共通する事項)(令和6年10月1日現在)

Ⅲ 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			
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。			
13 東京都	○					
14 神奈川県		○	評価の目的が異なるため			教職員の力量向上・人材育成というねらいに対する人事評価制度の検証のあり方
15 新潟県	○					
16 富山県	○					
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	○				○評価シートはエクセルファイルとし、入力作業を可能な限り省力化。 ○管理職による評価シートへの押印の省略とコメント入力の手簡略化。 ○人事評価システム(マクロを含んだエクセルファイル)を導入し、管理職による評価のとりまとめ事務を軽減。	・各校における面談時間の確保 ・評価者研修の充実 ・適正な自己目標の設定
19 山梨県	○				教職員評価の手引き及びQ&Aを作成し、ホームページ等で公開し、併せて研修会を実施している。なお、面談や評価事務の効率化については検討中である。	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。評価結果についての合意形成が、難しい場合が考えられる。
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」の提言を受け、評価の一層の簡素化・簡略化等について検討している。(小中学校) 教職員評価制度のテキストを作成し、実施の手順や評価基準、評価シート等の記入例を示している。また、会議で説明の機会を設け、効率的に評価を進めることができるようにしている。(高校)	・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、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) ・面接時間の確保、適切な評価を行うための評価者研修の充実(高校)
21 岐阜県	○				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	○				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	・大規模校における評価者の負担軽減 ・評価者研修の充実
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。令和6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	○					・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	○					

4-3. 人事評価システムの取組状況(共通する事項)(令和6年10月1日現在)

Ⅲ 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		
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		教職員の人事評価制度手引き書を作成し、実施の手順や評価シートの記入例等を示し、効率的に評価を進めることができるようになっている。	
30 和歌山県		○ 評価の目的が異なるため			
31 鳥取県	○	人事評価における自己目標の設定に際し、当該年度の学校評価における学校教育目標を踏まえ、自らの職務上の目標を設定することとしている。		副校長配置校においては、第一次評価者による評価を行う際に、評価対象者を副校長と教頭で分担可能としている。 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。	評価者と被評価者の比率が大きすぎるにより(被評価者が多い)、評価実施に際して評価者に過度の負担がかかるとともに、人事評価制度を通じた人材育成の速度を抑制している。 評価結果をより密接に昇給区分決定プロセスに反映させることを検討中。
32 島根県		○ 教職員評価と学校評価は目的や内容が異なるため、別のシステムとして運用している。		評価シートの共通電子ファイル化や面接の見直し等により効率化を図っている。	評価にバラツキが生じないよう適正な評価の実施
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。			・面談時間の確保
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。	・面談時間の確保 ・評価者研修の充実
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。			・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。			評価結果の給与反映に伴い、更なる評価の公正性、透明性、客観性等を確保するため、評価者の評価能力の向上及び標準化を図る必要がある。
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。		・自己目標申告書などをシステム化し、デジタルデータで処理することで効率化を図っている。	・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、人事評価は、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、別システムで運用している。		各学校で作成した評価シートを人事管理システムに取り込み、評価事務の効率化を図っている。 評価シートにおける評価者の所見を二次評価者が、「標準」以外の評価結果について記載するだけになっている。	・評価者の評価力向上 ・大規模校の校長、所管の学校数が多い市町教育委員会の担当者の面談時間の確保
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

4-3. 人事評価システムの取組状況(共通する事項)(令和6年10月1日現在)

Ⅲ 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					
44 大分県	○	本県の教職員評価システムは、目標管理と能力評価の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。				平成30年度から、人事管理システムに評価システムを組み込み、各学校専属端末より直接、評価入力ができるようになった。それにより、事務処理時間が短縮できている。(県立学校)	・評価者の資質向上と評価者・被評価者研修の充実 ・評価者の負担軽減	
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	○	学校評価(学校自己評価システムシート)を上位目標とし、管理職を含めた教職員の自己評価シートを作成するよう指導している。						・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 ・学校評価との連動性の確立
51 千葉市			○	学校評価に関しては、学校独自で評価し、学校ごとに評価項目も異なる。人事評価は、評価基準、評価項目を統一して行っているため。				・被考課者への人事考課システムの周知 ・評価の正確性の向上 ・評価者と被評価者の面談の設定(時間の確保) ・評価者(教頭)の多忙化の解消 ・被評価者の適切な目標設定
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。				R5年度より教職員人事評価システムを稼働し、PC端末により各自入力、提出、承認、確認等ができる。	・面談時間の確保 ・評価の納得性や客観性の向上 ・評価者の評価能力の一層の向上 ・評価者の負担軽減	
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。				独自開発のWebシステムを使って、評価の管理、入力、提出ができる。	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、人事評価とは評価対象や目的が異なるため。		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。	・大規模校における面談時間の確保 ・評価者の負担軽減。	
55 新潟市	○	自己目標は、学校の教育目標や校長の学校経営方針等の組織目標を踏まえて設定し、評価者との目標設定面談を通して決定する。				エクセルファイルの評価シートにより、入力作業を可能な限り省力化するようにしている。今後も評価シートの見直しや改善を進める。面談期間を明確に示し、計画的な制度の運用を図る。	・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 ・評価者の多忙化解消	
56 静岡市	○	評価者(校長)は学校評価と連動する学校経営構想を設定し、教職員は校長が示す学校経営構想を踏まえて自己目標を設定する。教職員はその達成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。					・適正な評価を行うための評価者の評価能力の一層の向上 ・人事評価制度のねらいである「教職員の資質向上および学校組織の活性化」に対する、効果検証 ・人事評価の給与への反映等における制度の充実	
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。 ・人事評価の給与への反映方法。	

4-3. 人事評価システムの取組状況(共通する事項)(令和6年10月1日現在)

Ⅲ 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		
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		○ 評価の目的が異なるため。			・評価結果分布の中心化傾向 ・評価制度への適正な理解
62 神戸市		○ 学校評価とは評価対象や目的が異なる為。		平成30年度より、人事評価システムの運用を開始しており、職員基本情報をあらかじめシステムに反映させ、入力の手間を省いている。	・面談時間の確保。 ・評価の納得性や客観性の向上。 ・評価者の評価能力の一層の向上。 ・評価者の負担軽減。
63 岡山市		○ 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。			・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。				評価者研修の充実などによる評価能力の向上
65 北九州市		○ 評価の目的が異なるため別のシステムとして運用している。		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。	・より適正な評価の実施
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、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。	評価者研修の充実などによる評価能力の向上
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)	40県市	26県市	1県市	26県市	52県市
(参考) 令和5年10月1日現在 合計(県市数)	39県市	27県市	1県市	25県市	51県市
(参考) 令和4年4月1日現在 合計(県市数)	39県市	27県市	1県市	24県市	50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。