

令和2年度人事評価制度及び昇給制度の改正に関するQ & A

高知県教育委員会事務局教職員・福利課

令和2年4月

制度の変更について

Q1 今回改正の具体的な変更点は何か。

A1 ①業務改善目標の追加

業務改善を通して、教員が子どもと向き合える時間を確保することを目的として、管理職以外の全ての教職員の成果目標に「業務改善目標」を追加しました。

目標の追加に伴い、ウエイト表の見直しを行い変更しました。

②評価項目の改定

校種や学校規模に応じて、若年期から管理職まで段階的に人材を育成する仕組みとして、若年教員への人材育成の視点を追加するため、「教諭・講師（外国籍）（ステージ1）」の評価項目「能力目標⑤～⑧」の内容を見直し文言を追加しました。

③面談の実施方法の変更

よりきめ細かな評価の実施及び評価者の負担軽減のため、面談の実施方法について以下の点を変更しました。

- ・当初面談・・・2次評価者が行うこととし、できる限り1次評価者も同席させる。
- ・中間確認・・・2次評価者が適当と判断した場合には、1次評価者が行えることとする。

④任期付教職員、臨時的任用教職員及び会計年度任用職員の人事評価制度の設定

令和2年4月、新地方公務員法が施行されることに伴い、任期付教職員、臨時的任用教職員及び会計年度任用職員が人事評価の対象となることから、各職に応じた人事評価制度を制定しました。

①業務改善目標の追加について

Q2 今回業務改善目標を追加した理由は何か。

A2 現在、本県においても、学校における働き方改革の取組を推進しておりますが、現状としては、教員は、「子どものために」という強い使命感や責任感から、学習指導のみならず、児童生徒等に関わるあらゆる業務に献身的に対応する中で、年々学校や教員の役割が増大してきました。また、大量退職に伴う若年教員の採用、学習指導要領改訂に伴う総授業時数や部活動の指導時間の増加により、子どもと向き合う時間を十分に確保することが困難になるとともに、教員の長時間勤務が常態化しています。

本県では、平成29年度実施の人事評価制度より、管理職の成果目標に「業務改善目標」を新たに設定し、各管理職が業務改善目標を立てて、それを評価するしくみを導入しておりましたが、これからは、管理職のマネジメント力に加えて、教職員一人一人が目標を立て、当事者意識を持ってセルフマネジメント力を発揮し、学校組織全体で働き方改革に取り組んでいくという視点で、全ての教職員の職務の目標に「業務改善目標」を追加しました。

Q 3 業務改善目標とは具体的にどのようなものか。

A 3 「タイムマネジメントの実践」「校務分掌や行事の見直し」「行事の見直し」「会議の改善」等、組織として改善の方向性を定める視点や、「部活動指導の工夫」「ICT 機器の活用」など、個人として自らの仕事の進め方を見直す視点などの、業務の効率化に資する具体的な目標を設定するものです。

Q 4 業務改善目標は成果目標であるが目標設定はどのような目標をたてればよいか。

A 4 成果目標ですので、業務改善に関する課題に対する具体的な手立てをたてた上で、その課題をどのような状態へと改善していくのかについても具体的に記入してください。

②評価項目の改定について

Q 5 今回若年教員への人材育成の視点を追加した理由は何か。

A 5 校種や学校規模に応じて、若年期から管理職まで段階的に人材を育成する仕組みとして、今回若年教員へ人材育成の視点を追加しました。ただし、若年教員が一方的に人材育成を行うことは難しい面もあるため、同僚職員や若手教員等と相互に助言や支援を行い、相互に高め合うことで人材育成つなげていくことを目的としています。

③面談の実施方法の変更について

Q 6 面談の実施方法を変えることでどのような効果があるか。

A 6 当初面談においては、1次評価者を同席させて複数人による面談を行うことにより、よりきめ細かに目標設定の確認や目標達成へのプロセスを立てることができることを目的としています。また、中間確認においては、1次評価者が行えるようにすることで、2次評価者と1次評価者で面談の分担が可能となり、業務の負担軽減につながると考えています。

④任期付教職員、臨時的任用教職員及び会計年度任用職員の人事評価制度の設定面談の実施方法の変更について

Q 7 これまで人事評価の対象でなかったが、今回対象となることで業務の負担が増加するのではないか。

A 7 面談や人事評価書類の作成等、一定の業務量の増加が見込まれますが、極力負担を軽減するため、評価の方法や人事評価様式を正規教職員と比較して簡易的なものとしています。また、各面談や全体講評についても1次評価者、2次評価者どちらでも行うことを可能としています。

Q 7 任用期間や勤務時間の短い場合も人事評価を行う必要があるか。

A 7 任期又は勤務時間の長短に関わらず人事評価の対象者となります。

Q 8 この人事評価の結果はどのようなことに使うのか。

A 8 この人事評価の結果については、再度の任用を行う場合の客観的な能力実証に当たり、判断要素の一つとして活用します。