

# 第1回人事評価制度等に関する検討委員会資料

## 目次

	ページ
資料1 人事評価制度及び昇給制度の概要について	1
資料2 人事評価制度・昇給制度の主な年間スケジュール (市町村立学校)	2
資料3 人事評価制度・昇給制度の主な年間スケジュール (県立学校)	3
資料4 現行制度の概要	4
資料5-1 平成22年4月1日昇給に係る昇給制度の運用状況 及び平成21年度職業能力育成型人事評価の結果	5
資料5-2 平成21年4月1日昇給に係る昇給制度の運用状況 及び平成20年度職業能力育成型人事評価の結果	6
資料5-3 昇給区分に関する開示請求及び苦情の申出について	7
資料6-1 人事評価制度及び昇給制度の改善に関するアンケート	8
資料6-2 人事評価制度及び昇給制度の改善に関するアンケート集計	9
資料7 昇給制度の改善に関するアンケート(校長用)結果より	11
資料8 職業能力育成型人事評価制度と昇給制度の改善に向けた 論点について(案)	12
参 考 給与と勤勉手当の考え方について	13

1 人事評価制度・昇給制度の導入の経緯

(1) 人事評価制度

平成12年 5月 人事管理のあり方に関する検討委員会設置  
 10月 第1次提言「人事管理の在り方に関する提言」  
 平成15年 3月 第2次提言「職業能力育成型人事評価制度の導入に向けて」  
 平成15年度  
 | 人事評価研究校及び試行校  
 平成17年度  
 平成18年度 職業能力育成型人事評価制度 全校実施

(2) 昇給制度

平成17年 8月 人事院勧告（国の公務員制度改革大綱を踏まえ勧告）  
 平成17年10月 高知県人事委員会勧告  
 平成17年11月 臨時県議会に給与条例の改正議案提出（導入可決・成立）  
 平成18年 5月 昇給制度の運用に関する検討委員会設置  
 平成19年 4月 公立学校管理職に対して、平成18年度の勤務状況を昇給に反映  
 平成20年 4月 公立学校全教職員に対して、平成19年度の勤務状況を昇給に反映

2 人事評価制度と昇給制度の関連

○昇給区分

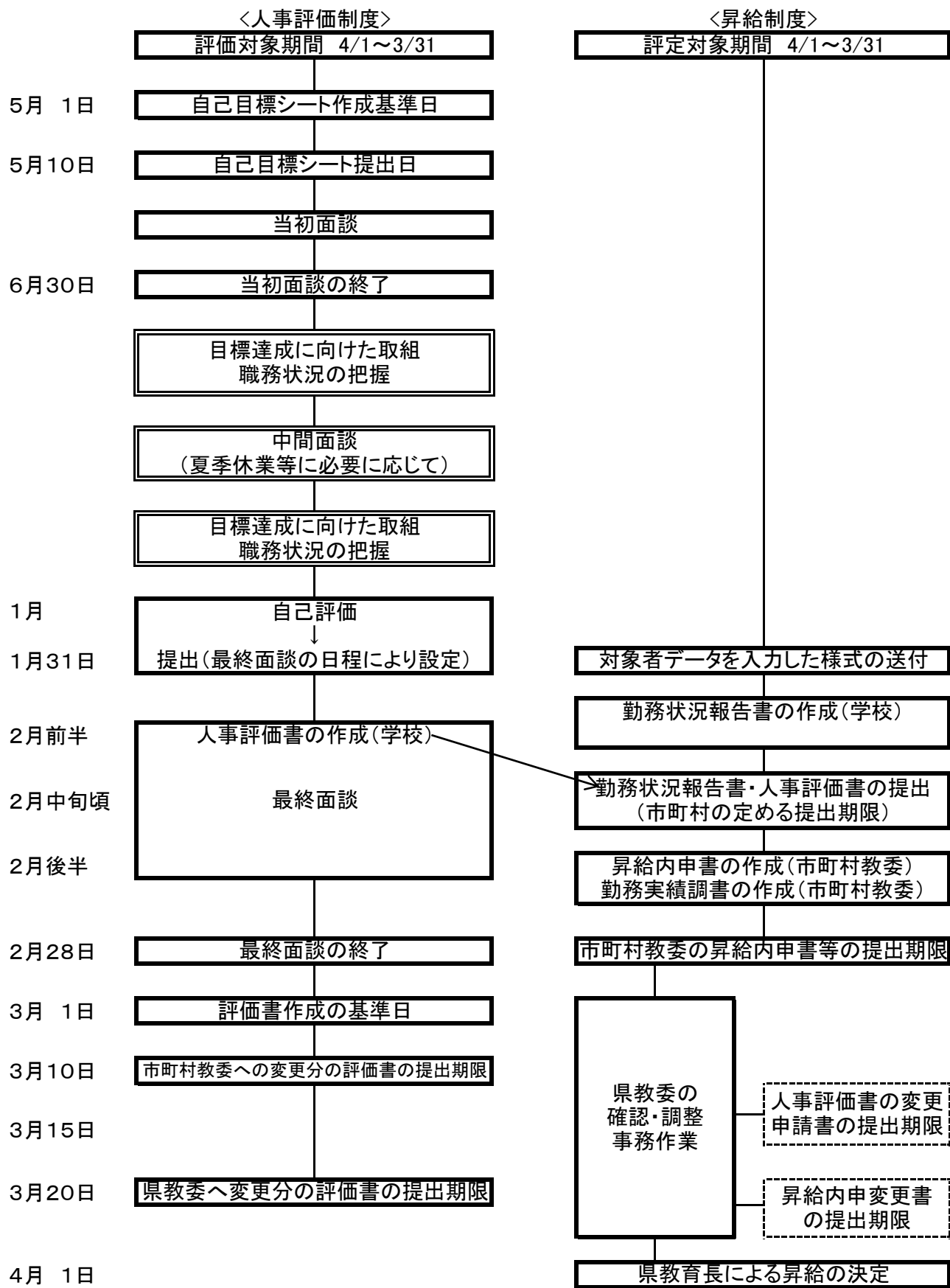
昇給区分	昇給号給数	勤務成績
I	8号給以上	勤務成績が極めて良好である職員
	4号給以上	
II	6号給	勤務成績が特に良好である職員
	3号給	
III	4号給	勤務成績が良好である職員
	2号給	
IV	2号給	勤務成績がやや良好でない職員
	1号給	
V	0(昇給なし)	勤務成績が良好でない職員

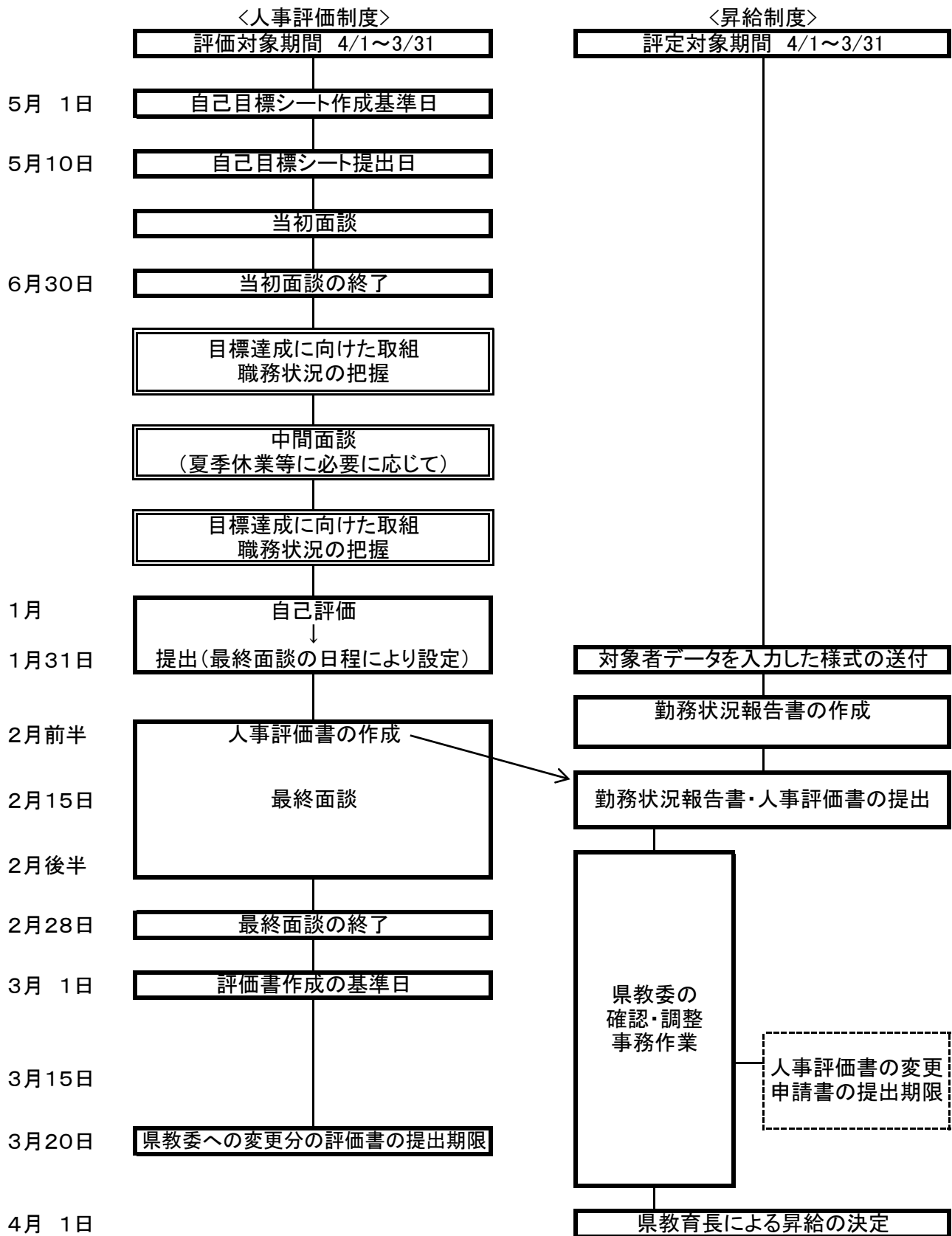
昇給区分Ⅲに相当する勤務状況の把握には人事評価結果を活用し、勤務成績を評定します。

人事評価結果（総合評価）の「B（できる）」は、職員の日々の勤務状況に基づいて評価されたものであり、職務を遂行するうえで通常必要な水準を満たしているものですから、人事評価結果がB以上である者については、昇給区分Ⅲの勤務成績を満たしているものとします。

なお、人事評価結果に「C（できない）」が含まれる場合は、評定者が内容を確認して昇給区分Ⅲに該当するかどうかを検討します。

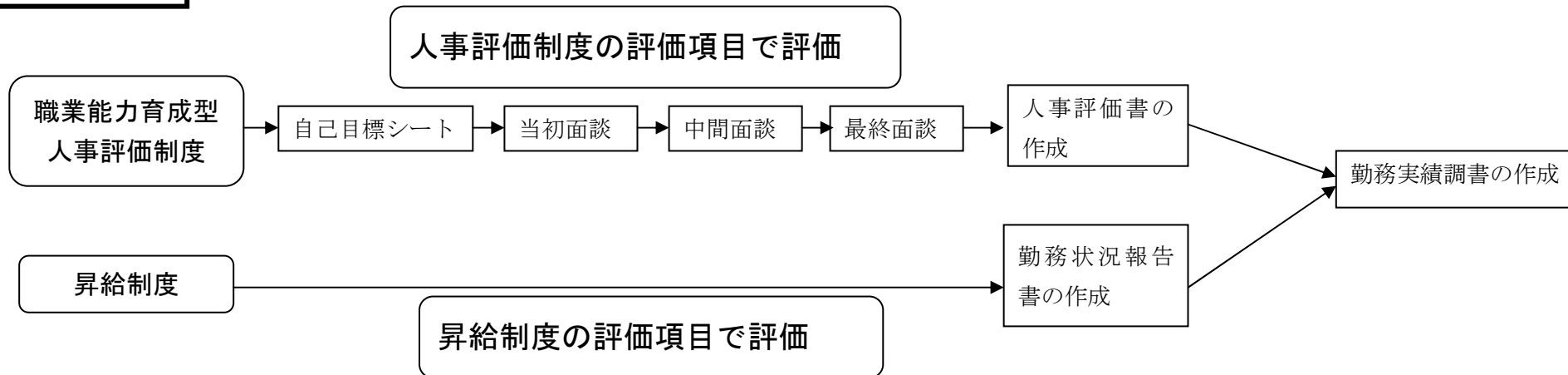
昇給区分Ⅰ（勤務成績が極めて良好である職員）、Ⅱ（勤務成績が特に良好である職員）、Ⅳ（勤務成績がやや良好でない職員）及びⅤ（勤務成績が良好でない職員）の職員については、昇給制度で定める評定項目によって勤務成績を評定します。





資料 4

現行制度



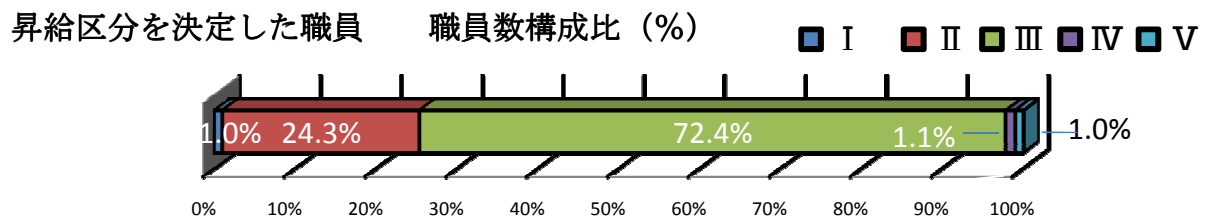
## 1 平成22年4月1日昇給に係る昇給制度の運用状況

平成22年4月1日昇給適用状況

区分	職員数 (人)	職員数の 構成比 (%)	号給数の 合計 (号給)
I	73	1	534
II	1696	24.3	9793
III	5049	72.4	
IV	80	1.1	
V	72	1.0	

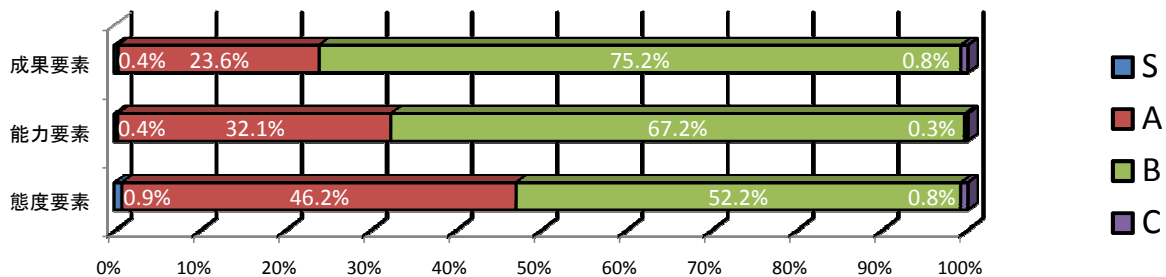
人事委員会の示した昇給割合

区分	昇給割合 (%)	職員数換 算値 (人)	号給数の 合計 (号給)
I	5	349	2788
II	20	1394	8364
III			
IV			
V			

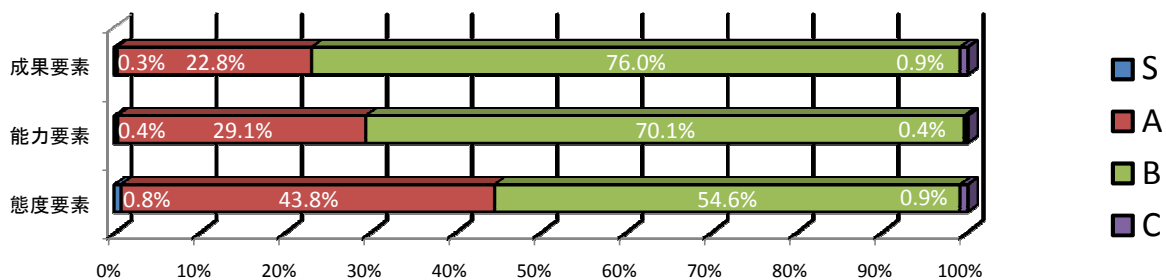


## 2 平成21年度職業能力育成型人事評価の結果

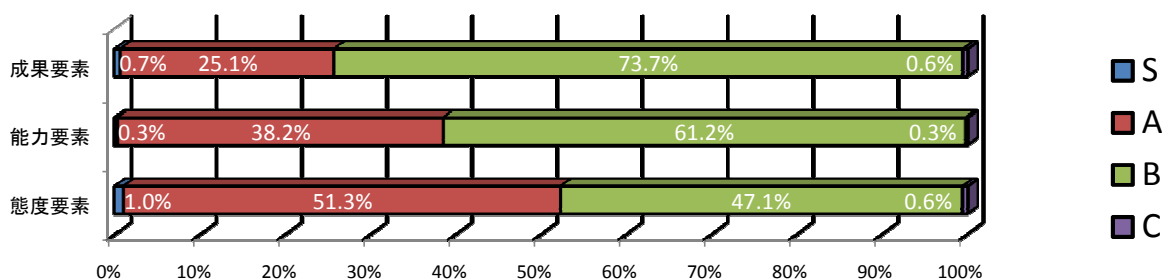
全職員の評価結果



小・中学校職員の評価結果



県立学校職員の評価結果



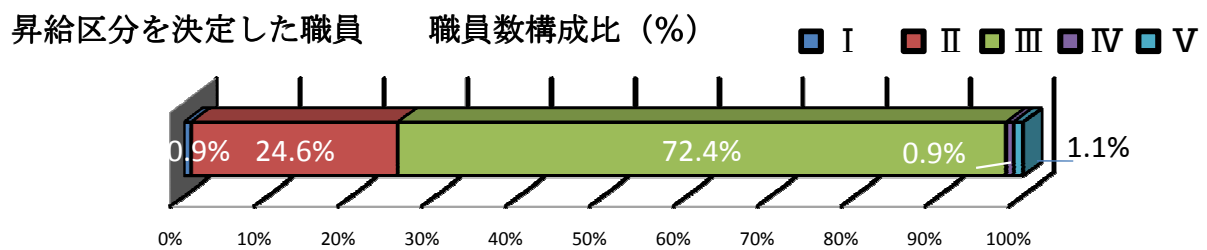
## 1 平成21年4月1日昇給に係る昇給制度の運用状況

平成21年4月1日昇給適用状況

区分	職員数 (人)	職員数の 構成比 (%)	号給数の 合計 (号給)
I	65	0.9	507
II	1745	24.6	10126
III	5127	72.4	
IV	67	0.9	
V	79	1.1	

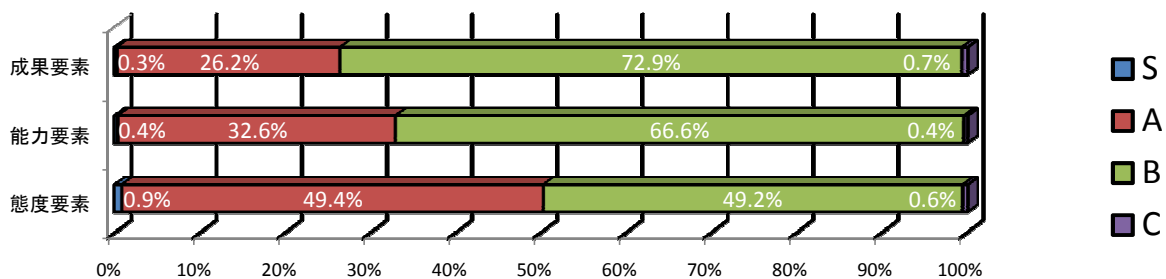
人事委員会の示した昇給割合

区分	昇給割合 (%)	職員数換 算値 (人)	号給数の 合計 (号給)
I	5	354	2833
II	20	1416	8499
III			
IV			
V			

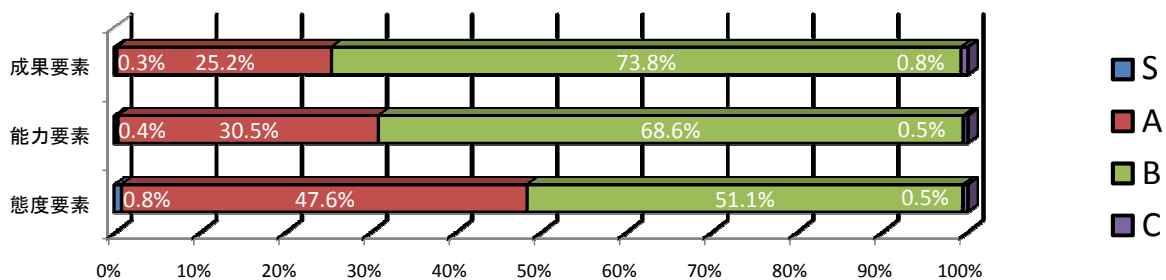


## 2 平成20年度職業能力育成型人事評価の結果

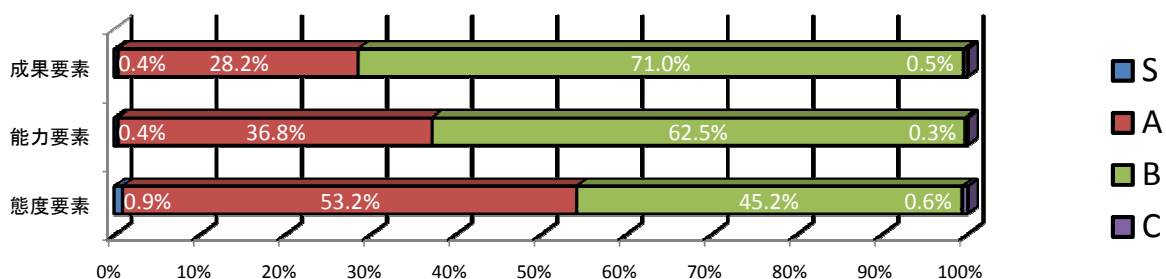
全職員の評価結果



小・中学校職員の評価結果



県立学校職員の評価結果



## 昇給区分に関する開示請求及び苦情の申出について

## 1 昇給区分に関する開示請求について

「高知県公立学校職員の昇給区分の決定に係る勤務成績の評定及び内申の実施要領」

**7 昇給区分に関する開示請求**

(1) 評定を受けた職員は、口頭及び郵送により勤務実績調書の開示を高知県教育委員会事務局教育政策課に申し出ることができます。

(2) 開示の申出ができる期間は、4月1日から1月間とします。

※平成22年4月1日より、郵送による開示請求も受け付けるように改正。

- |                         |     |
|-------------------------|-----|
| ① 平成20年4月1日昇給に係る開示請求の件数 | 7件  |
| ① 平成21年4月1日昇給に係る開示請求の件数 | 3件  |
| ② 平成22年4月1日昇給に係る開示請求の件数 | 13件 |

## 2 昇給制度に関する苦情の申出

「昇給制度に関する苦情の申出及びその取扱に関する要綱」

**(苦情申出の方法)**

**第3条** 自己の昇給区分に関して苦情のある職員（以下「苦情申出者」という。）は、高知県公立学校職員昇給制度苦情審査会（以下「苦情審査会」という。）に苦情を申し出ることができる。

2 前項の規定により苦情を申し出るときは、苦情申出書（第1号様式）を高知県教育委員会事務局教育政策課（以下「事務局」という。）に提出するものとする。

3 苦情の申出ができる期間は、毎年5月1日から30日以内とする。

- |                       |    |
|-----------------------|----|
| ① 平成20年4月昇給に係る苦情申出の件数 | 0件 |
| ② 平成21年4月昇給に係る苦情申出の件数 | 0件 |
| ③ 平成22年4月昇給に係る苦情申出の件数 | 0件 |



## 人事評価制度及び昇給制度の改善に関するアンケート（教員対象）

## 1 調査方法及び調査対象者

高知県教育センターで、1月、2月に開催した次の研修会等の参加者に対して、会終了後に調査用紙を配布し、その場で回答してもらい回収した。

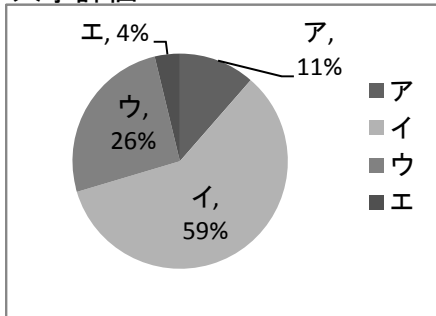
- ① 中学校数学授業改善プロジェクト事業
- ② 小学校外国語活動中核教員研修
- ③ 中学校国語授業改善プロジェクト事業
- ④ 10年経験者研修（小学校、中学校）
- ⑤ 初任者研修（小学校、中学校、県立学校）
- ⑥ 10年経験者研修（県立学校）

## 2 調査日及び調査数

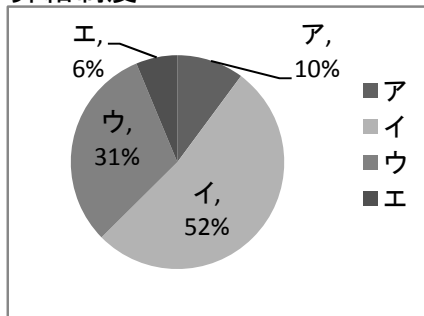
平成 22 年 1 月 5 日実施	中学校数学授業改善プロジェクト事業参加者	33 名
平成 22 年 1 月 5 日、6 日実施	小学校外国語活動中核教員研修参加者	129 名
平成 22 年 1 月 6 日実施	中学校国語授業改善プロジェクト事業参加者	31 名
平成 22 年 2 月 16 日実施	10年経験者研修（小・中学校）参加者	41 名
平成 22 年 2 月 18 日実施	初任者研修（小・中・県立学校）参加者	81 名
平成 22 年 2 月 22 日実施	10年経験者研修（県立学校）参加者	56 名
	調査数合計	371 名

1 人事評価制度は、職員の職業能力の育成を目的とした制度であること、また、昇給制度は、給与に勤務実績を的確に反映することで、年間を通して頑張った職員を評価するものであるという主旨を、あなたは十分理解していますか。それぞれ回答ください。

人事評価



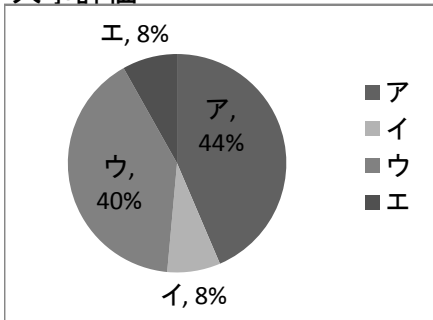
昇給制度



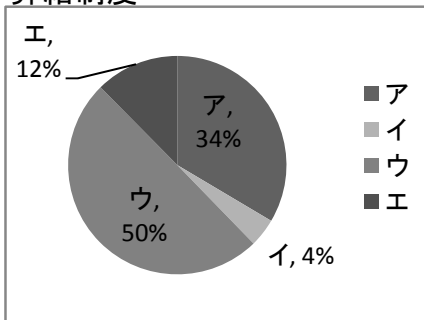
ア 十分理解している  
イ どちらかといえば理解している  
ウ どちらかといえば理解していない  
エ 理解していない

2 人事評価制度及び昇給制度について、あなたの所属校ではどのように周知がありましたか。それぞれ回答ください。

人事評価



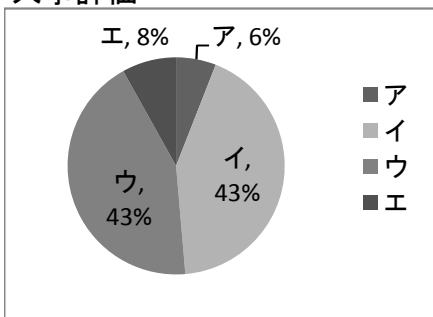
昇給制度



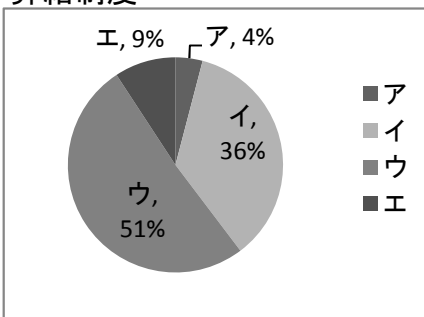
ア 年度当初の職員会等で説明  
イ 面談等の中で説明  
ウ 文書の配布・回覧等  
エ その他

3 人事評価制度及び昇給制度の仕組みについて、あなたは十分理解していますか。

人事評価

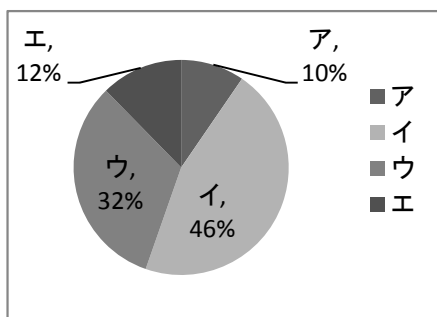


昇給制度



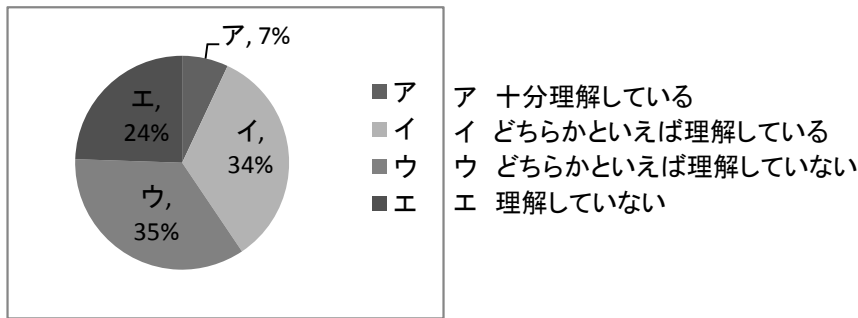
ア 十分理解している  
イ どちらかといえば理解している  
ウ どちらかといえば理解していない  
エ 理解していない

4 人事評価制度の評価結果の一部を昇給制度で活用していることを、あなたは十分理解していますか。

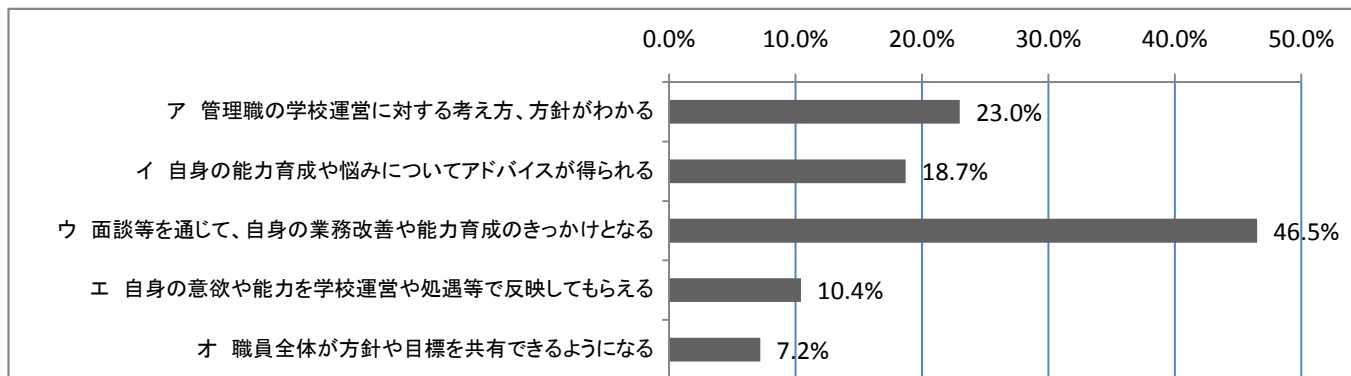


ア 十分理解している  
イ どちらかといえば理解している  
ウ どちらかといえば理解していない  
エ 理解していない

5 あなたは、自身の人事評価制度の評価結果について理解していますか。  
(前年度のことについてご回答ください。初任者の方は回答不要です。)



6 人事評価制度及び昇給制度が導入前と比べて一定の成果を上げていると思う点に○をつけてください。(複数回答可)



7 二つの制度に関わり、何かご意見等ありましたらお書きください。

- ・アンケートの依頼により、二つの制度について十分な理解がないまま行われていることに気付かされた。管理職からも十分な説明を受けた記憶がなく、自分も意識が薄かったと反省する。もっと周知できるようお願いできたらと思う。
- ・学校教育では、人事評価で昇給が決まるというのは疑問です。
- ・管理職が職員の能力について正しい評価ができているのかどうか疑問を感じる。教育の成果は個人の能力によるものではないと思う。
- ・きちんとして評価のできる管理職であればよいが、パワーハラスメントの一部になりはしないかという不安もある。
- ・教員のがんばりはすべて生徒のためにつながるのだと思う。目に見えにくい部分、日の当たらない部分でのがんばりなど、公平に評価しにくいところもある。年ごとにによりよく改善していくことをきいたので、どのように改善されたのか、きちんと現場に示してもらいたい。
- ・教員は多忙である中、いろいろな文書等を作成しなければならないことが、本当に意欲の向上につながるように思われる。
- ・公平な評価は困難だと思う。(評価される対象は状況がばらばら、評価する人も基準と判定はその人任せとなる。改善か廃止が必要。)
- ・資質向上につながっているのか大変疑問を感じる。ましてや評価結果が昇給制度とリンクしていることを考えるとますますやる気をなくしてしまう。学校全体が評価されるなら、職員個人個人の評価になるでしょうが、共同体的要素がともなうような評価の仕方ではないと意味がないのではと考える。
- ・実施はしているが、形式上という感がある。特にアドバイスが得られたり、やるきにつながったりいう事はない。
- ・職場の状況がそれぞれ違う中で同じような評価で正確な評価ができるのだろうか。

## 昇給制度の改善に関するアンケート（校長用）結果より

平成 21 年 9 月調査

小・中・県立学校長対象

10 昇給制度と人事評価制度との関係など、改善点がありましたらお書きください。  
 ( )

回答の概要

**(1) 職業能力育成型人事評価制度と昇給制度を一元化してはどうか。**

- ①評価項目を共通化し、一つで評価できるようにしたほうが良い。
- ②制度を一本化することにより、公務の多忙化が、軽減でき、より正確な評価につながると思う。
- ③それぞれの制度に個別のねらいがあり評価の方法も異なるため、実施時期や報告様式等をばらばらに提出することは仕方がないとはいえ、大変煩雑である。できれば昇給制度と人事評価制度を学校現場の流れを考慮した上で整理し、制度として一本化できればよい。
- ④両制度は、相対評価、絶対評価と評価手法に違いはあるが勤務成績を評価している点では、共通しているので、両制度を統合するとか、何れかの制度のみにするとかの検討が必要ではないかと思う。
- ⑤人事評価制度は教職員の指導力及び学校組織力の向上に、各学校で活用するものとして、昇給制度における勤務状況報告書を改善して、一体化できないものか。

**(2) 職業能力育成型人事評価制度と昇給制度がリンクしていることが課題である。**

- ①育成型人事評価制度が実際は、昇給のためのものになりつつある。校長の考え、見方もいろいろなので、即給料に反映されることは大変危惧される。
- ②両制度は、根本において相反するものであり、どちらも最大限に生かそうとすると無理があるように感じる。
- ③人事評価制度の面接は、職員との意志疎通を図る上で大変有効であるが、昇給制度と結びつけることに「しんどさ」を感じることはある。全教職員が力を合わせて取り組んでいるからである。
- ④人事評価制度は絶対評価であり、昇給制度は相対評価である。

**(3) 現状の制度のままでよい。**

平成 21 年度 昇給制度の運用に関する検討委員会

人事評価の在り方に関する検討委員会 合同会からの課題

○人事評価書の提出時期を遅くできないか。

できるだけ最後まで見て、評価したいが、現在の提出時期では、難しい。

## 職業能力育成型人事評価制度と昇給制度の改善に向けた論点について(案)

## 1 (どのような制度であるべきか) 目指すべき方向性

- (1) 組織内での人材育成、ノウハウの伝達がしっかり機能するような制度でなければならないのではないか。
- (2) 育成のための目標、指標が、どの育成担当にもわかるような形になっているべきではないか。
- (3) 公務員の給与体系の原則は、職責に応じた給与であることから、昇給制度についても、より能力要素が着目されるべきではないか。

## 2 具体的に考えられる改善点の例

- (1) 目標設定シート (人事評価)
  - ・業務目標と能力目標を分けることを検討する。
  - ・キャリアに応じたシートを検討する。
- (2) 人事評価シート (人事評価)
  - ・目標設定シートの改正に合わせる。
- (3) 勤務状況報告書 (昇給制度)
  - ・人事評価シートを基に作成できるような観点を整理する。
- (4) 人事評価制度の評価の基準日について
  - ・現在3月1日から2月1日等への変更について検討する。
- (5) 評価者の研修の在り方について

## 給与と勤勉手当の考え方について

### 1. 級別職務区分について

#### ・職務級の原則

地方公務員の給与は、職務と責任に応じたものでなければならないとの原則(地方公務員法第24条第1項)に基づいており、実際、各職務の複雑、困難、責任の度合いに応じて、次のように職務の級に分類されている。  
(公立学校職員の給与に関する条例)

#### [教育職給料表別級別職務区分]

級	職 務
1級	講師、助教諭、養護助教諭、実習助手、寄宿舎指導員
2級	教諭、養護教諭、栄養教諭
特2級	主幹教諭、指導教諭
3級	副校長、教頭
4級	校長

### 2. 号給について

また、各級の中では、「〇級－〇号給」のように、号給という給区分が設けられている。これは、一定程度、生活給の要素が考慮されつつも、同じ職務に従事する中での能率の向上に応じて区分されている。なお、平成18年度以降、年功的な給与上昇を抑制し、職務・職責に応じた給料構造へと変更するための昇給制度が導入されたところである。

### 3. 勤勉手当について

勤勉手当は、支給日以前の6月以内の期間における職員の勤務成績に応じて支給される能率給とされている。