

# 第5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 人事評価制度等に関する教育長及び県立学校長からの意見	1
資料2 自己目標シート【校長用】（案）	2
資料3 人事評価書【校長用】（案）	4
資料4 自己目標シート【教頭用】（案）	6
資料5 求められる水準一覧（案）	別添
資料6 勤務実績調書（案）	8
資料7 人事評価等の改正に関するスケジュール	9
資料8 （案）職業能力育成型人事評価制度実施マニュアル（概要版）	別添
資料9 （案）昇給制度説明書	別添

## 人事評価制度等に関する教育長及び県立学校長からの意見まとめ

## 1 制度改正に対する意見

- ① 人事評価制度と昇給制度の不整合が解消でき、すっきりしたものとなる。早期に実施して欲しい。
- ② 昇給制度を導入する際の説明では、人事評価制度は育成型であり、昇給制度とはリンクさせないとの説明であった。今回の改正では、人事評価の結果を昇給に直接活用するようになるので、改正にあたっては、十分な説明が必要である。
- ③ 平成23年度からの実施については、十分な説明をして理解を得るには期間が短く、時期尚早ではないか。

## 2 制度の運用に対する意見

- ① 現在の人事評価制度で、C評価を付けるのは難しかった。C評価を2つに分け5段階評価への改正は良い。  
なお、趣旨を管理職にしっかり伝えておく必要がある。
- ② C評価を付けるのは、校長の指導力を問われる部分であり、少ないのは良いことではないか。
- ③ 人事評価制度において、当初面談、中間面談、最終面談の3回を実施するのは、大変であり、2回が限度である。
- ④ 昇給の割合は、市町村単位で調整するのがよい。
- ⑤ 人事評価結果へのウエイト付けは、県で行うほうがよいのではないか。
- ⑥ 学校や学級によって難易度があると思うが、現在の制度では公平性という点で、不十分であると感じていた。
- ⑦ 現在の昇給は、成果要素に偏っているとの説明であったが、能力もあり態度もよいが、成果が出てないという場合がある。これはどこかに課題があると考えている。  
成果の部分は重視しながら、能力、態度との相関を見ていく必要がある。

## 3 自己目標シート、人事評価書の様式について

- ① シート自体は使いやすそうに変更されており、良い。
- ② 評価の際、数字に○を付けるのは難しいので、数字を入力する形にして欲しい。
- ③ 教諭のシートがキャリアに応じて3つに分かれているが、他の職についてはどのようにするのか。

## 4 その他

- ① 校長の方針が明確に出せる校長、出せない校長がいる。
- ② 校長のやろうとしていることが見えにくい学校があり、そのため目標設定がばらばらになり、職員が育たない。
- ③ 自己理解ができていないため、自己評価が甘い職員がいる。
- ④ 評価者と被評価者の共有意識が大切である。また、今後も評価能力を高める手立てが必要である。

平成 年度

所 属

## 自己目標シート 【校長用】

氏 名	生年月日	年 月 日生	在職	通 算	
	年齢	歳（4月1日現在）	年数	現所属	
目指す学校像					
昨年度の成果と課題					

## 1 学校経営における目標

学校経営における課題を3つ選び、その課題をどのような状態へと改善していくのか目標を記入してください。また、その目標ごとに実現の困難度を「高・普・低」で書いてください。

	自己目標	困難度	目標達成の手立て	中間確認	成果と課題	自己評価
①						
②						
③						

## 2 能力目標

現在の職務遂行や将来的な能力発揮のために、今年度意識して伸ばしたい要素の「今年度の重点目標」欄に軽重に応じて◎○△をつけてください。また、◎を付けた項目については、手立ても書いてください。

要素	能力	求められる水準	今年度の重点目標	手立て	自己評価
④ 構想・推進力	1 企画・計画力 2 知識及び技能 3 課題発見・解決力 4 リーダーシップ	○学校全体の状況を十分に把握したうえで、明確な学校経営のビジョンを打ち出し、職員と共有するとともに児童生徒や保護者等に明確に理解できるよう提起している。 ○教育行政方針の重点課題や学校運営上の課題を意識した学校経営方針を持ち、特色ある学校づくりを推進している。 ○学校教育目標の達成に向けて、教職員集団の協働意識を高めている。			..
⑤ 安全・危機管理	1 危機管理能力 2 管理能力	○実効性の高い危機管理マニュアルを策定するなど、組織的に対応できる体制を構築している。 ○安全管理の研修や訓練により、職員の認識を深め、行動化を図っている。 ○危機を未然に回避できるよう全体を見回し、学校をめぐるトラブル防止に努めている。			
⑥ 職員把握育成	1 管理・運営能力 2 調整力 3 課題発見・解決力 4 育成能力	○職場の服務規律や職員の職務に取り組む姿勢が高まるよう機会を捉えて認識を深めさせるなど、適切な服務管理を行っている。 ○職員の能力や実態を把握して課題を見出し、改善に向けた指導・助言を行うとともに職員の評価を適切に行っている。 ○リーダーシップを発揮しながら、職員の職業能力を育成している。			
⑦ 地域との関係機関との連携	1 企画・運営能力 2 情報収集・活用	○関係機関等の取組に参画し、学校経営ビジョンの策定等に活かしている。 ○積極的に情報の収集や発信を行い、保護者や地域と連携した教育活動の推進を図っている。			

## 3 職務に取り組む態度

次のような求める水準をもとに人事評価を行います。

			自己評価
⑧	1 教育公務員としての自覚及び規律性を持って取り組む姿勢	○管理職として、法令等を遵守するとともに職員への指導徹底に努め、県民全体の奉仕者として職務を遂行しようとする姿勢が見られる。	
⑨	2 他と協調しながら取り組む姿勢	○教育行政方針や県・地域全体の教育・社会経済の状況等を理解し、明確な学校経営ビジョンを示し、学校教育目標の実現に向けて責任感を持って取り組む姿勢が見られる。	
⑩	3 責任感を持って積極的に取り組む姿勢	○風通しの良い職場環境づくりを目指し、職員と協調して学校運営を行うとともに、他の学校等の関係機関との連携を図る姿勢が見られる。	

## 4 市町村独自設定項目

各市町村教育委員会から指定された事項について自己目標等を記入してください。記入方法は1に準じます。

自己目標	困難度	目標達成の手立て	中間確認	成果と課題	自己評価

## 5 研修に対する取組

職務遂行や能力向上に当たって、自己研鑽の取組や、受講しようとする研修について記入してください。

自己目標	目標達成の手立て	中間確認	成果と課題

## 年度教職員人事評価書【校長用】

評価期間		年 月 日～		年 月 日	
所属	立 学校		職名	ふりがな 氏名	性別
所属 コード	現所属 異動日	年 月 日		生年 月日	年 月 日生
職員 番号	在職 年数	通算在職年数 ( 年)	現所属在職年数 ( 年)	年齢	歳 ( 年 月 日現在)
勤務についての 特記事項					
評 価 項 目				2次 評価	特記事項
成果	①				
	②				
	③				
能力	④ 構想・ 推進力	1 企画・計画力 2 知識及び技能 3 課題発見・解決力 4 リーダーシップ	○学校全体の状況を十分に把握したうえで、明確な学校経営のビジョンを打ち出し、職員と共有するとともに児童生徒や保護者等に明確に理解できるように提起している。 ○教育行政方針の重点課題や学校運営上の課題を意識した学校経営方針を持ち、特色ある学校づくりを推進している。 ○学校教育目標の達成に向けて、教職員集団の協働意識を高めている。		
	⑤ 危機・安全 管理	1 危機管理能力 2 管理能力	○実効性の高い危機管理マニュアルを策定するなど、組織的に対応できる体制を構築している。 ○安全管理の研修や訓練により、職員の認識を深め、行動化を図っている。 ○危機を未然に回避できるよう全体を見回し、学校をめぐるトラブル防止に努めている。		
	⑥ 教科等 以外の指 導	1 管理・運営能力 2 調整力 3 課題発見・解決力 4 育成能力	○職場の服務規律や職員の職務に取り組む姿勢が高まるよう機会を捉えて認識を深めさせるなど、適切な服務管理を行っている。 ○職員の能力や実態を把握して課題を見出し、改善に向けた指導・助言を行うとともに職員の評価を適切に行っている。 ○リーダーシップを発揮しながら、職員の職業能力を育成している。		
	⑦ 関係機 関との 連携	1 企画・運営能力 2 情報収集・活用	○関係機関等の取組に参画し、学校経営ビジョンの策定等に活かしている。 ○積極的に情報の収集や発信を行い、保護者や地域と連携した教育活動の推進を図っている。		
態度	⑧	1 教育公務員としての自覚及び規律性を持って取り組む姿勢	○管理職として、法令等を遵守するとともに職員への指導徹底に努め、県民全体の奉仕者として職務を遂行しようとする姿勢が見られる。		
	⑨	2 他と協調しながら取り組む姿勢	○教育行政方針や県・地域全体の教育・社会経済の状況等を理解し、明確な学校経営ビジョンを示し、学校教育目標の実現に向けて責任感を持って取り組む姿勢が見られる。		
	⑩	3 責任感を持って積極的に取り組む姿勢	○風通しの良い職場環境づくりを目指し、職員と協調して学校運営を行うとともに、他の学校等の関係機関との連携を図る姿勢が見られる。		
市町村独自設定項目					
2次評価者（職名・氏名）				㊟	

【校長用】

職員氏名

評価項目			1次評価	特記事項
成果	①			
	②			
	③			
能力	④ 構想・推進力	1 企画・計画力 2 知識及び技能 3 課題発見・解決力 4 リーダーシップ	○学校全体の状況を十分に把握したうえで、明確な学校経営のビジョンを打ち出し、職員と共有するとともに児童生徒や保護者等に明確に理解できるよう提起している。 ○教育行政方針の重点課題や学校運営上の課題を意識した学校経営方針を持ち、特色ある学校づくりを推進している。 ○学校教育目標の達成に向けて、教職員集団の協働意識を高めている。	
	⑤ 危機・安全管理	1 危機管理能力 2 管理能力	○実効性の高い危機管理マニュアルを策定するなど、組織的に対応できる体制を構築している。 ○安全管理の研修や訓練により、職員の認識を深め、行動化を図っている。 ○危機を未然に回避できるよう全体を見直し、学校をめぐるトラブル防止に努めている。	
	⑥ 教科等以外の指導	1 管理・運営能力 2 調整力 3 課題発見・解決力 4 育成能力	○職場の服務規律や職員の職務に取り組む姿勢が高まるよう機会を捉えて認識を深めさせるなど、適切な服務管理を行っている。 ○職員の能力や実態を把握して課題を見出し、改善に向けた指導・助言を行うとともに職員の評価を適切に行っている。 ○リーダーシップを発揮しながら、職員の職業能力を育成している。	
	⑦ 関係機関との連携	1 企画・運営能力 2 情報収集・活用	○関係機関等の取組に参画し、学校経営ビジョンの策定等に活かしている。 ○積極的に情報の収集や発信を行い、保護者や地域と連携した教育活動の推進を図っている。	
態度	⑧	1 教育公務員としての自覚及び規律性を持って取り組む姿勢	○管理職として、法令等を遵守するとともに職員への指導徹底に努め、県民全体の奉仕者として職務を遂行しようとする姿勢が見られる。	
	⑨	2 他と協調しながら取り組む姿勢	○教育行政方針や県・地域全体の教育・社会経済の状況等を理解し、明確な学校経営ビジョンを示し、学校教育目標の実現に向けて責任感を持って取り組む姿勢が見られる。	
	⑩	3 責任感を持って積極的に取り組む姿勢	○風通しの良い職場環境づくりを目指し、職員と協調して学校運営を行うとともに、他の学校等の関係機関との連携を図る姿勢が見られる。	
市町村独自設定項目				
1次評価者（職名・氏名）				

平成 年度

所 属

## 自己目標シート 【教頭用】

氏 名	生年月日	年 月 日生	在職	通 算	
	年齢	歳（4月1日現在）	年数	現所属	
分掌業務					
目指す学校像					
目指す児童生徒像					
昨年度の成果と課題					

## 1 重点とする職務の目標

教科等の指導、教科等以外の指導、分掌業務等、現在担当している職務の中から取り組むべき課題を3つ選び、その課題をどのような状態へと改善していくのか目標を記入してください。また、その目標ごとに実現の困難度を「高・普・低」で書いてください。

	自己目標	困難度	目標達成の手立て	中間確認	成果と課題	自己評価
①						
②						
③						

## 2 能力目標

現在の職務遂行や将来的な能力発揮のために、今年度意識して伸ばしたい要素の「今年度の重点目標」欄に軽重に応じて◎○△をつけてください。また、◎を付けた項目については、手立ても書いてください。

要素	能力	求められる水準	今年度の重点目標	手立て	自己評価
④ 構想・推進力	1 企画・計画力 2 知識及び技能 3 課題発見・解決力 4 リーダーシップ	○主任等との連携のもと学校内外の課題を把握し、学校経営のビジョンを踏まえた実施プランを策定し職員に提起している。 ○教育課題の解決や学校管理に関する知識・技能を活かし、校長の学校経営を補佐するとともに職員に適切な指導を行っている。 ○校長を含めた管理職と職員との良好な関係を構築し、リーダーシップを発揮して組織をまとめている。			..
⑤ 危機・安全管理	1 危機管理能力 2 管理能力	○危機管理マニュアルの実効性を高めるため点検を定期的に行うなど、組織体制構築に積極的に取り組んでいる。・安全管理の研修や訓練により、職員の認識を深め、行動化を図っている。 ○校長や主任等と連携し、施設管理や学校をめぐるトラブル防止に努めている。			
⑥ 職員把握育成	1 管理・運営能力 2 調整力 3 課題発見・解決力 4 育成能力	○職場の服務規律や職務に対する姿勢について、的確な指示や指導を行っている ○職員の能力や日々の業務実態を把握して課題を見出し、改善に向けた指導や助言を行い資質・指導力の向上に努めている。 ○校長の補佐役として分掌や学年間の諸調整を行うとともに、職員の職業能力を育成に努めている。			
⑦ 域関係機関との連携・地域	1 企画・運営能力 2 情報収集・活用	○関係機関等の取組に参画し、学校経営ビジョンの具体化等に活かしている。 ○積極的に情報の収集や発信を行い、保護者や地域と連携した教育活動の推進を図っている。			

## 3 職務に取り組む態度

この項目については記入の必要はありませんが、次のような期待レベルをもとに人事評価を行います。

⑧	1 教育公務員としての自覚及び規律性を持って取り組む姿勢	○管理職として、法令等を遵守するとともに職員への指導徹底を図り、県民全体の奉仕者として職務を遂行しようとする姿勢が見られる。
⑨	2 他と協調しながら取り組む姿勢	○校長と職員をつなぐパイプ役を務めるとともに、風通しの良い職場環境づくりを念頭に置いて学校運営を行う姿勢が見られる。
⑩	3 責任感を持って積極的に取り組む姿勢	○校長の経営ビジョンや教育行政方針を理解し、課題解決に向けて責任感と積極性を持って取り組む姿勢が見られる。

## 4 市町村独自設定項目

各市町村教育委員会から指定された事項について自己目標等を記入してください。記入方法は1に準じます。

自己目標	困難度	目標達成の手立て	中間確認	成果と課題	自己評価

## 5 研修に対する取組

職務遂行や能力向上に当たって、自己研鑽の取組や、受講しようとする研修について記入してください。

自己目標	目標達成の手立て	中間確認	成果と課題

勤務実績調書

資料 6

平成 年 月 日  
 教育長 ( ) 印  
 ページ( / )

所属名	所属コード	職名	職名区分	職員番号	氏名	年齢	人事評価 評価項目										合計	市町村 自設定	ウエイト付き			合計	対象外	特記事項	昇給 区分			
							成果			能力				態度					成果	能力	態度							
							①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩												
			1				5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	15	20	12		90	80	24	194				
			2				4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	12	20	15		60	90	35	185				
			3				5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	15	20	12		60	100	32	192				

ウエイト表

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
校長	1	6	6	6	4	4	4	4	2	2
副校長	2	5	5	5	5	5	4	4	2	3
教頭	3	4	4	4	5	4	6	5	2	3

人事評価等の改正に関するスケジュール(案)

	1月	<ul style="list-style-type: none"> <li>○市町村立学校長及び県立学校長への制度改正について説明(1月～3月)</li> <li>○新しい人事評価制度実施マニュアル(案)の作成</li> <li>○新しい人事評価制度を活用した昇給制度説明書(案)の作成</li> <li>○第5回人事評価制度等に関する検討委員会 1月26日(水) ・制度実施マニュアルの検討</li> </ul>
	2月～3月	<ul style="list-style-type: none"> <li>○2月定例教育委員会で人事評価に関する規則・規程の改正</li> <li>○管理職に対する新しい人事評価制度の先行実施に係る通知及び新しい人事評価制度実施マニュアル(校長・教頭用)の発送</li> <li>○昇給制度説明書及び管理職についての変更部分</li> </ul>
平成 23 年度	4月	<ul style="list-style-type: none"> <li>○管理職に対する新しい人事評価制度を先行実施</li> <li>○管理職以外の職員はこれまでの人事評価制度を実施</li> </ul>
	5月～9月	
	10月	○新しい人事評価制度を活用した昇給制度についての説明(市町村教育長)
	11月	○新しい人事評価制度を活用した昇給制度についての説明及び評価者研修(校長)
	12月	○新しい人事評価制度を活用した昇給制度についての説明及び評価者研修(教頭)
	1月	
	2月	
	3月	<ul style="list-style-type: none"> <li>○新しい人事評価制度の実施に係る通知及び実施マニュアルの発送</li> <li>○新しい昇給制度説明書の発送</li> </ul>