

5-1. 教職員評価システムの取組状況(教諭等に対する評価)(平成25年4月1日現在)

都道府県 指定都市	1 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								
	(1)教職員評価システムの実施状況	(2)教職員評価の目的				(3)教職員評価システムの勤務評定としての位置付け		(4)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地公法に定める勤務評定として実施	②地公法に定める勤務評定とは別途実施	①公表している
1 北海道	H20	○	○			○		○	
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	○	○	○	取り組み方向の明確化	○			○
15 新潟県	H20	○	○				○	○	
16 富山県	H19	○	○				○	○	
17 石川県	H18	○	○			○		○	
18 福井県	試行実施(H22)	○	○				○	○	
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	試行実施(H17)	○	○				○	○	
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	試行実施(H17)			○	本県では、昭和30年代から勤務評定を適正に実施しており、評定の結果を処遇にも反映させるとともに、各種人事管理にも活用している。 教員評価システムについては、正常に機能している勤務評定との併用が困難であり、参考として教育委員会が評価のひな型を示して、各校の実情に応じて自主的に一部実施することで、上記勤務評定の参考とすることを目的としている。 現在も本格実施を見送っているが、一部実施校では各校長が、教職員の把握、コミュニケーション、意欲喚起等に活用している。		○	○	
39 高知県	H24	○	○			○		○	
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	○	○			○		○	
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	H18	○	○			○		○	
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)		66県市	63県市	3県市		50県市	17県市	60県市	7県市
(参考) 平成24年4月1日現在 在会社(県市数)		-	-	-		48県市	19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。

5-1. 教職員評価システムの取組状況(教諭等に対する評価)(平成25年4月1日現在)

都道府県 指定都市	1 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					
	(5)評価者訓練				(6)実施方法及び実施回数	
	①評価者全員に対して 定期的に実施	②評価者全員に対し不 定期に実施	③新しく評価者になっ た職員等に最初の管理 職研修等の際に実施 するなど少なくとも1回 実施	④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	○ 市町村立学校		○ 県立学校		○	○
9 栃木県	○ 県立学校		○ 市町村立学校	市町村立学校:すべての教頭に実施	○	○
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	○ 市町村立学校		○ 県立学校		○	○
16 富山県				○評価者である教員本人に指導助言を行う 管理職を対象とした面談者研修を実施 ○管理職研修の参加者に対して実施	△	△
17 石川県			○		◎	◎
18 福井県			○		○	○
19 山梨県			○		○	○
20 長野県	○				○	○
21 岐阜県			○		○	○
22 静岡県			○	○希望する管理職に実施	○	○
23 愛知県		○			○	○
24 三重県					○	○
25 滋賀県	○				○	○
26 京都府			○	○希望する管理職を対象に、年間1回実施	○	○
27 大阪府	○				○	○
28 兵庫県		○			○	○
29 奈良県			○		○	○
30 和歌山県			○		○	○
31 鳥取県			○	○校長昇任後2年目、副校長及び教頭昇任 後2年目の管理職に対しても評価者研修を 実施。	○	○
32 島根県			○		○	○
33 岡山県		○			○	○
34 広島県	○				○	△
35 山口県	○				○	○
36 徳島県				○資質向上プログラム実施マニュアルをもと に各校(市町村立学校の場合は各市町村教 育委員会も含む)で確認し、校内で研修を 実施。	△	△
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	県費負担教 職員	○		○		○
	市立高等学 校教職員	○	○			
53 横浜市	県費負担教 職員			○	○全校長に実施	○
	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	県費負担教 職員		○			○
	市費負担教 職員				○該当校が1校であるため、必要に応じ実施	○
64 広島市			○		○	◎
65 北九州市	○				○	○
66 福岡市			○		○	○
67 熊本市		○			○	○
合計(県市数)	26県市	10県市	38県市	9県市	47県市	51県市
(参考) 平成24年4月1日現在	-	-	-	-	56県市	60県市

(注1) 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。

(注2) 「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3) 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は「△」を示している。

(注4) 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。

### 5-1. 教職員評価システムの取組状況(教諭等に対する評価)(平成25年4月1日現在)

都道府県 指定都市	1 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								
	(7)-1評価方法								
	①評価方法				②教諭等の評価者				
	ア 絶対評価	イ 相対評価	ウ 絶対評価及び相対評価を併用	エ その他	一次評価者			二次評価者	
ア 校長					イ 副校長・教頭	ウ その他	ア 校長	イ 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	○ (能力評価)			○自己評価のみ (業績評価)		○ (能力評価)	○自己評価のみ (業績評価)	○ (能力評価)	
11 埼玉県	○					○		○	
12 千葉県	○					○		○	
13 東京都			○		○				○教育委員会教育長
14 神奈川県	○					○		○	
15 新潟県	○					○		○	
16 富山県				○自己評価のみ			○自己評価のみ		
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	○					○	○(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	○					○		○	
30 和歌山県	○ (能力評価)			○自己評価のみ (業績評価)		○ (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		
34 広島県			○ (能力評価)	○自己評価のみ (業績評価)		○ (能力評価)	○自己評価のみ (業績評価)	○ (能力評価)	
35 山口県	○					○		○	
36 徳島県				○自己評価のみ			○自己評価のみ		
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	○				○ (業績評価)	○ (能力評価)		○ (能力評価)	
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	○ (業績評価)		○ (能力評価)			○		○	
47 沖縄県	○					○		○	
48 札幌市	○					○		○	
49 仙台市	○				○			○	
50 さいたま市	○					○		○	
51 千葉市				○自己評価のみ			○自己評価のみ		
52 川崎市	○					○		○	
53 横浜市	○					○		○	
54 相模原市	○					○		○	
55 新潟市	○					○		○	
56 静岡市				○自己評価のみ			○自己評価のみ		
57 浜松市	○					○		○	
58 名古屋市	○				○			○	
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		
64 広島市			○ (能力評価)	○自己評価のみ (業績評価)		○ (能力評価)	○自己評価のみ (業績評価)	○ (能力評価)	
65 北九州市	○					○		○	
66 福岡市			○			○		○	
67 熊本市	○				○ (業績評価)	○ (能力評価)		○ (能力評価)	
合計(県市数)	55県市	1県市	8県市	8県市	8県市	56県市	12県市	55県市	3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。

## 5-1. 教職員評価システムの取組状況(教諭等に対する評価)(平成25年4月1日現在)

都道府県 指定都市	1 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  (7)-2評価方法
1 北海道	【能力評価・絶対評価】 ・評価基準は、各教育職員における職務分類ごとに、評価項目(意欲・能力・実績)を、絶対評価による3段階(A、B、C)で評価を行っている。 ・管理職以外の教育職員の評価結果については、学校職員の評価に関する要領の規定により学校長が保存することとなり、教育委員会への報告規定がないため、割合の把握は困難である。
2 青森県	【能力評価・絶対評価】 S、A、B、C、Dの5段階 ①評価は、意欲、能力、実績(業績)の評価結果を総合的に判断して評価している。②また、管理職による絶対評価であることから、県教育委員会として各評価段階の割合を集約したりその結果を公表することは考えていない。
3 岩手県	【業績評価・絶対評価及び相対評価を併用】 「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 「極めて良好」は管理職層の10%以内、管理職層以外の5%以内 「特に良好」は管理職層の30%以内、管理職層以外の15~20%程度。 「良好」は管理職層の60%程度、管理職層以外の75~80%程度。 「やや良好でない」「良好でない」は、一定の要件に該当した場合に適用。
4 宮城県	【能力評価・絶対評価】 S・A・B・C・Dの5段階 (評価の結果としてのそれぞれの割合は把握していない。)
5 秋田県	【能力評価・絶対評価】 S(職務を遂行する上で標準を大きく上回っている)、A(職務を遂行する上で標準を上回っている)、B(職務を遂行する上で標準を満たしている)、C(職務を遂行する上で標準を下回っている)、D(職務を遂行する上で標準を大きく下回っている)の5段階 各学校において、教員一人一人の資質能力の向上等を目的として絶対評価で実施していることから、県教育委員会として各評価段階の割合を集約したりその結果を公表することは考えていない。
6 山形県	各評価項目は、A~Eの5段階に分けて絶対評価で行う。各評価項目の結果を総点としてカテゴリーに分けてはいない。
7 福島県	【能力評価・絶対評価】 5段階。各学校において、教員一人一人の資質能力の向上等を目的として絶対評価で実施していることから、県教育委員会として各評価段階の割合を集約したりその結果を公表することは考えていない。
8 茨城県	【能力評価・絶対評価】 5段階 S「特に高い評価を与えられる、非常に優れた職務遂行内容である」0.8% A「高い評価を与えられる、優れた職務遂行内容である」32.0% B「ほぼ期待する職務遂行内容を実施していた」61.8% C「期待する職務遂行内容を十分に実施できなかった」5.1% D「期待する職務遂行内容を大きく下回る、極端に不十分な実施状況である」0.3% 【業績評価・絶対評価】 5段階 S「目標を大きく上回る、特に高い評価を与えられる達成度である」 A「目標を上回る、高い評価を与えられる達成度である」 B「ほぼ目標通りの達成度である」 C「目標を下回る達成度である」 D「目標を大きく下回る達成度である」
9 栃木県	【能力評価・絶対評価】 ・SABCDの5段階 ○小学校 S:5.9% A:35.2% B:56.5% C:2.3% D:0.1% ○中学校 S:5.5% A:34.3% B:57.8% C:2.4% D:0.0% ○高等学校 S:7.2% A:46.2% B:45.6% C:0.8% D:0.2% ○特別支援学校 S:5.5% A:33.1% B:61.2% C:0.2% D:0.0%
10 群馬県	【能力評価・絶対評価】 「5(特に優れている)」「4(優れている)」「3(良好である)」「2(努力を要する)」「1(特に努力を要する)」の5段階 絶対評価としているため、割合については公表していない。
11 埼玉県	【総合評価・絶対評価】A、B、C、Dの4段階。割合については未公表
12 千葉県	【能力評価・絶対評価】 A、B、C、Dの4段階、割合は、未公表
13 東京都	【絶対評価・相対評価併用】 絶対評価は「A」「B」「C」「D」の4段階。割合は定めていない。 相対評価は「5」「4」「3」「2」「1」の5段階。割合については非公表
14 神奈川県	【能力評価・絶対評価】 上位よりS、A、B、C、Dの5段階、割合については未公表
15 新潟県	【能力評価・絶対評価】 1 評価段階 S・A・B・C・Dの5段階(S・A・B・C・D) 2 評価の割合 S:2%、A:30%、B:67%、D:1%、E:0%(高等学校の割合)
16 富山県	【その他】 評価は3段階であるが、評価の結果としてのそれぞれの割合は把握していない。
17 石川県	【能力評価・絶対評価】 S・A・B・C・Dの5段階。 大凡の割合:S5%、A30%、B60%、CD5%
18 福井県	【能力評価・絶対評価】 「S」「A」「B」「C」「D」の5段階。 評価結果については、現在は試行段階で、評価シートを回収していないため、不明である。
19 山梨県	【能力評価・絶対評価】 「S」「A」「B」「C」「D」の5段階。 S(1%未満)A(30%程度)B(70%程度)C(1%未満)D(1%未満)
20 長野県	【能力評価・絶対評価】 A、B、Cの3段階 大部分はB評価であるが、若干名C評価であった。
21 岐阜県	【能力評価・絶対評価】 5段階 S(1.3%)、A(20.9%)、B(77.5%)、C(0.3%)、D(0.0%) (評価対象者約14,400人)
22 静岡県	【能力評価・絶対評価】 SS、S、A、B、Cの5段階。割合については未公表
23 愛知県	【能力評価・絶対評価】 3段階。割合については、管理職による絶対評価であることから、県教育委員会として各評価段階の割合を集約したり、その結果を公表することは考えていない。 【業績評価・絶対評価】 業績評価については、5段階、能力評価及び職務の状況評価については、3段階としている。
24 三重県	【能力評価・絶対評価】 ABCDの4段階。それぞれの評価の割合については、報告を求めている。
25 滋賀県	【能力評価・絶対評価】 評価はA、B、C、D、Eの5段階。 本県では、「能力」を3つの職務区分毎に分けて評価しており能力評価としての1つの評価はない。業績評価(実績)、その他評価(意欲)についても同様である。あわせて9つの評価をまとめたものとして「業績評価」としている。参考までに、その割合はA、B、C、D、Eの順に、0.3%、17.0%、81.0%、1.7%、0.0%(平成24年度)となっている。

都道府県 指定都市	1 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
	(7)-2評価方法
26 京都府	【能力評価・絶対評価】 3段階(A:数%、B:10%程度、C:90%程度)
27 大阪府	【能力評価・業績評価・絶対評価】 5段階。 市町村立:総合SS1.4%、S40.8%、A56.5%、B1.4%、C0.02% 府立:総合SS2.1%、S38.1%、A58.9%、B0.9%、C0.02%
28 兵庫県	【能力評価・絶対評価】 5段階(A:極めて良好、B:良好、C:概ね良好だが一層の努力を期待、D:問題あり、E:著しい問題あり) A:約20%、B:約77%、C:約2%、D:1%未満、E:若干名
29 奈良県	【能力評価・絶対評価】 A、B、Cの3段階とし、うちBを3段階に分ける、5段階 それぞれの割合は、Aが5%程度、Bが90%程度、Cが1%程度
30 和歌山県	【能力評価・絶対評価】 5段階 県立学校 (S 0.2% A 27.5% B 70.8% C 1.5% D 0%)
31 鳥取県	【能力評価・絶対評価】 評価項目の評価要素(意欲、能力、実績)毎に各評価者が5段階で評価。割合は非公表
32 島根県	【能力評価・絶対評価】 5段階 S+(2%) S(22%) A(66%) B(10%) C(0%)
33 岡山県	【能力評価・絶対評価】 G～Dの5段階 G0% A27% B71% C2% D0%
34 広島県	【能力評価・絶対評価】 5段階 S・・・約5% A・・・約30% B・・・約60% C・・・約5% D・・・若干名(小中学校、県立学校) 【能力評価・相対評価】 5段階 S・・・0～10% A・・・10～30% B・・・約50% C・・・約20% D・・・0～5% (SとAの合計は30%以内)(小中学校、県立学校) 【その他】 業績評価は、自己申告書による自己評価(5段階)
35 山口県	【能力評価・絶対評価】 SABCDの5段階 S 0.2% A 33% B 66% C 0.5% D 0.3%
36 徳島県	【その他】 自己評価・・・S・A・B・C・Dの5段階 自己評価のため、割合については該当なし
37 香川県	【能力評価・絶対評価】 S、A、B、C、Dの5段階。 大凡の割合は、 小・中学校の場合、S:約0.1% A:約22% B:約76% C:約2% D:0% 程度 高校・特別支援学校の場合、S:約0.2% A:約30% B:約70% C:約1% D:0% 程度
38 愛媛県	【能力評価・業績評価・絶対評価及び相対評価の併用】 S、A、B、C、Dの5段階。割合については報告を求めている。
39 高知県	【能力評価・絶対評価】 「5～1」の5段階 人事評価の実施結果における5～1段階の Kategoriy 分析は行っていない。
40 福岡県	【能力評価・絶対評価】 A・B上・B中・B下・Cの5段階 【業績評価・絶対評価】 A・B上・B中・B下・Cの5段階 ※能力評価及び業績評価を基に総合評価を実施(平成25年度より5段階から3段階に変更) A・B・Cの3段階 S:約1% A:約31% B:約67.5% C:約0.5% D:約0%(平成24年度)
41 佐賀県	【業績評価・絶対評価】 総合評価をS、A、B、C、Dの5段階
42 長崎県	【能力評価・絶対評価】 良いほうから SA A B C Dの5段階 (公立小・中) SA2% A40% B55% C3% D0% (高)SA3% A38% B55% C5% D0% (県立中)SA4% A61% B35% (特)SA2% A39% B58% C2% D0%
43 熊本県	【能力評価・絶対評価】 3、2、1、0の4段階。また、各段階の割合は以下の通り。(県立データ) 3→(10.6%)、2→(58.5%)、1→(30.5%)、0→(0.5%)
44 大分県	【能力評価・相対評価】 各学校において職種や年齢層などにより被評価者群を分け、各被評価者群ごとに10の評価項目を設定しそれぞれA～Eの5段階で評価し、その合計点数によってで総合評価をA～Eの5段階で評価している。 各被評価者群ごとに、分布制限率を A:10%以内、B:20%以内と定めて評価している。
45 宮崎県	【能力評価・絶対評価】 5段階。絶対評価で実施。平均3.22
46 鹿児島県	【能力評価・絶対評価及び相対評価併用】 S、A、B、C、Dの5段階 S:1%程度、A:30%未満(S、Aで30%以内)、C・D:1%未満 【業績評価・絶対評価】 業績評価は、絶対評価でA、B、C、D、Eの5段階 評価の割合は、市町村立については報告を求めている。県立については非公表。
47 沖縄県	【業績評価・絶対評価】 5段階評価。割合については非公表。
48 札幌市	【能力評価・絶対評価】 ・評価基準は、各教育職員における職務分類ごとに、評価項目(意欲・能力・実績)を、絶対評価による3段階(A、B、C)で評価を行っている。 ・管理職以外の教育職員の評価結果については、学校職員の評価に関する要領の規定により学校長が保存することとなり、教育委員会への報告規定がないため、割合の把握は困難である。
49 仙台市	3段階評価をなくし、すべて記述式にした。
50 さいたま市	【総合評価・絶対評価】 A、B、C、Dの4段階。割合については非公表
51 千葉市	【業績評価・絶対評価】 4段階評価。割合については非公表
52 川崎市	【能力評価・絶対評価】 S(最上位)、A(上位)、B(標準)、C(下位)、D(最下位)の5段階。A及びBがそれぞれ50%程度。最上位及び下位以下については極少数
53 横浜市	【能力評価・絶対評価】 評価は5段階 S=0.2%、A=44.8%、B=54.8%、C=0.2%、D=0.0% 【業績評価・絶対評価】 S=0.3%、A=41.1%、B=57.9%、C=0.6%、D=0.0%

都道府県 指定都市	1 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
	(7)-2評価方法
54 相模原市	【能力評価・絶対評価】 上位よりS、A、B、C、Dの5段階、割合については未公表
55 新潟市	【能力評価・絶対評価】 3段階、A約20～30%、B約50～60%、C10～20% ただし、絶対評価のため、当然ながら年度・項目により違いがある。
56 静岡市	【能力評価・絶対評価】 3段階 A 41% B 58% C 1%
57 浜松市	【能力評価・絶対評価】 5段階。(SS、S、A、B、C)割合については未公表
58 名古屋市	【能力評価・絶対評価】 A、B、C、Dの4段階。割合については把握していない。
59 京都市	【能力評価・絶対評価及び相対評価併用】 S・A・B・C・Dの5段階 S-5%以内 A-40%程度 B-55%程度 ※特に指導を要する場合等に限り、C・D評価とする。
60 大阪市	【能力評価・絶対評価】 5段階 総合 SS 0.6%、S 36.2%、A 61.0%、B 2.0%、C 0.1%
61 堺市	【能力評価・業績評価・絶対評価】 5段階 SS 1.9%、S 46.2%、A 50.6%、B 1.3%、C 0.1%
62 神戸市	【能力評価・絶対評価】 A～Eの5段階。A=30%、B=70%、C～E=0%
63 岡山市	【能力評価・絶対評価】 5段階 G0% A27% B71% C2% D0%
64 広島市	【能力評価・絶対評価】 ・評価は、S、A、B、C、Dの5段階。 ・Sは約2%、Aは約30%、Bは約62%、Cは約5%、Dは若干名である。 【能力評価・相対評価】 ・評価は、S、A、B、C、Dの5段階である。 ・Sは0～10%、Aは10～30%、Bは約50%、Cは約20%、Dは0～5%である。(SとAの合計は30%以内) 【その他】 業績評価は、自己申告書による自己評価で5段階である。 その他の評価は、勤勉手当は4段階、昇給は5段階である。
65 北九州市	【能力評価・絶対評価】 能力評価は、業績評価とともに総合評価の一要素となっているため、割合等は算出していない。
66 福岡市	【能力評価・絶対評価及び相対評価併用】 以下の5段階 S 目標を大幅に上回る達成度[0～5%程度]、A 目標を上回る達成度[10%程度]、B 目標どおりの達成度[75%程度]、C 目標を下回る達成度[5～10%程度]、D 目標を大幅に下回る達成度 [0～5%程度]
67 熊本市	【能力評価・絶対評価】 各評価項目は、4段階に分けて絶対評価で行うが、例えばその各評価項目の結果を総点としてカテゴリーに分けてはいない。

# 5-1. 教職員評価システムの取組状況(教諭等に対する評価)(平成25年4月1日現在)

都道府県 指定都市	1 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								
	(8)評価項目								
	①学習指導	②生徒指導	③進路指導	④学級経営	⑤校務分掌	⑥学校運営(地域連携含む)	⑦その他	備考(その他の内容)	⑧実施なし
1 北海道	○	○			○		○	平成25年4月に、学校職員の評価に関する要領を一部改正し、「いじめ対応」を追加。	
2 青森県	○	○	○	○	○	○	○	意欲	
3 岩手県									業績評価のみ
4 宮城県	○	○	○	○	○	○	○	「教科指導」、「教科外指導」、「校務の処理」の3つの職務区分について実績と意欲を評価している。	
5 秋田県	○	○	○	○	○	○	○		
6 山形県									業績評価のみ
7 福島県	○	○	○	○	○	○	○	「教科指導」、「教科外指導」、「学校運営・校務の処理」のうち3つの職務区分について評価している。	
8 茨城県	○	○	○	○	○	○	○		
9 栃木県	○	○	○	○	○	○	○	「意欲・態度」	
10 群馬県	○	○	○	○	○	○	○	周囲の教職員への支援・協力、勤務姿勢・態度	
11 埼玉県	○	○	○	○	○	○	○	下記の評価領域について、今年度の目標及び方策を各自設定(高等学校教諭の場合)。 Ⅰ. 教科指導等 Ⅱ. 学年・HR経営・生徒指導等 Ⅲ. その他の校務等	
12 千葉県	○	○	○	○	○	○	○	能力開発	
13 東京都	○	○	○	○	○	○	○	学級経営ではなく「学校運営」、特別活動、部活動	業績と能力の総合評価
14 神奈川県	○	○	○	○	○	○	○		
15 新潟県	○	○	○	○	○	○	○		
16 富山県	○	○	○	○	○	○	○		
17 石川県							○	倫理、コミュニケーション力、指導・育成力、企画・実行力、向上心・積極性、知識・技能	
18 福井県	○	○	○				○	「保健管理」「保健教育(養護教諭)」「給食管理」「職に関する指導(栄養教諭)」「実験実習等(実習助手)」 意欲・態度	
19 山梨県	○	○	○		○	○	○	平成25年4月に「いじめの問題への対応」を追加	
20 長野県	○	○	○	○	○	○	○	「研究・研修」項目について評価している。評価の観点には「教員として必要な幅広い教養や教科の専門的な知識・技術を養い、自己の指導力を向上させるため、広く学校内外での自己研鑽に努める」としている。	
21 岐阜県	○	○	○	○	○	○	○		
22 静岡県	○	○	○	○	○	○	○		
23 愛知県							○	使命感、協調性、行動力、説明・調整力、研究心	
24 三重県	○	○	○	○	○	○	○		
25 滋賀県	○	○	○	○	○	○	○		
26 京都府	○	○	○	○	○	○	○		
27 大阪府	○	○	○	○	○	○	○		
28 兵庫県	○	○	○	○	○		○	特別支援学校の主幹教諭、教諭、講師・理解・啓発の推進 主幹教諭(養護教諭)、養護教諭・保健教育、保健室運営、救急措置 主幹教諭(栄養教諭)、栄養教諭・給食管理、衛生管理、食に関する指導 実習助手・実験実習の補助・支援、その他指導 寄宿舎指導員・生活支援、寄宿舎運営	
29 奈良県	○	○	○	○	○	○	○		
30 和歌山県	○	○	○	○	○	○	○		
31 鳥取県	○	○		○	○	○	○	主幹教諭・・・校長・副校長・教頭補佐 養護教諭・・・保健管理、保健教育、保健室経営 栄養教諭・・・給食管理、食に関する指導の連携・調整 実習教諭・実習助手・・・実験・実習 寄宿舎主任・寄宿舎副主任・寄宿舎指導員・・・日常生活上の世話、舎生の理解と生活指導、寄宿舎運営等	
32 島根県	○	○	○				○	自己管理	
33 岡山県	○	○	○	○	○	○	○	特別活動、部活動	
34 広島県	○	○	○	○	○	○	○	部活動指導を計画的に行うこと。	
35 山口県	○	○	○	○	○	○	○	特別活動	
36 徳島県	○	○	○	○	○	○	○		
37 香川県	○	○	○	○	○	○	○		
38 愛媛県	○	○	○	○	○	○	○		
39 高知県	○	○	○	○	○	○	○	児童生徒理解	
40 福岡県	○	○	○		○	○	○	・良好な人間関係、協力・協働関係づくり ・コミュニケーション能力 ・危機管理能力	
41 佐賀県	○	○	○	○	○	○	○		
42 長崎県	○	○	○	○	○	○	○	部活動の指導、特別活動の指導	
43 熊本県	○	○	○	○	○	○	○	教職員との連携、倫理観(いじめ根絶に向けた取組)	
44 大分県	○	○	○	○	○	○	○	企画・計画力、コミュニケーション能力	
45 宮崎県							○	【管理職】創造的企画力、リーダーシップ、人材育成力、外部折衝力、管理運営力、教職員としての基本姿勢 【教諭等】授業力、児童生徒理解・指導力、教職員としての基本姿勢、学校運営や組織への参画・貢献	
46 鹿児島県	○	○	○	○	○	○	○		
47 沖縄県									業績評価のみ
48 札幌市	○	○			○		○	平成25年4月に、学校職員の評価に関する要領を一部改正し、「いじめ対応」を追加。	
49 仙台市	○	○	○	○	○	○	○	協働型評価。今年度課題解決を目指す協働型学校評価の重点目標の達成につながるすべての職務	
50 さいたま市	○	○	○	○	○	○	○	下記の評価領域について、今年度の目標及び方策を各自設定(高等学校教諭の場合)。 Ⅰ. 教科指導等 Ⅱ. 学年・HR経営・生徒指導等 Ⅲ. その他の校務等	
51 千葉市									業績評価のみ
52 川崎市	○	○	○	○	○	○	○		
53 横浜市	○	○	○	○	○	○	○	特別活動(学級活動、児童・生徒会活動、クラブ活動、学校行事)、部活動指導	
54 相模原市	○	○	○	○	○	○	○	意欲	
55 新潟市	○	○	○	○	○	○	○	自己研修	
56 静岡市	○	○	○	○	○	○	○	教職員としての使命感・倫理観、自己管理能力	
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	○	○	○	○	○	○	○	特別活動、部活動	
65 北九州市	○	○	○	○	○	○	○		
66 福岡市	○	○	○	○	○	○	○		
67 熊本市	○	○	○	○	○	○	○	倫理観について(法令や社会的ルール・モラルに沿った行動、社会的責任を自覚した適切な言動や行動、児童生徒や保護者への公平な判断と行動)	
合計(県市数)	60県市	57県市	49県市	49県市	52県市	53県市	35県市		5県市

5-1. 教職員評価システムの取組状況(教諭等に対する評価)(平成25年4月1日現在)

都道府県 指定都市	1 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																
	(9)評価者による授業観察				(10)評価者による面談												
	①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	②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	③実施していない	未実施の理由	①面談の実施			②面談実施の理由							③面談において主にやりとりする内容		
観察回数				ア 定期的実施	イ 実施時期や回数を定めて必要に応じて実施	ウ 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	ウ 異動希望、執務意欲、問題点を聴取するため	エ 希冀の観点による評価の情報の得るため	オ 通常による評価の観点による評価の情報の得るため	カ 被評価者自身PRの機会を与えることにより、公平性を確保するため	カ その他	ア 目標の設定・進捗状況	イ 日常の職務遂行状況全般	ウ その他
1 北海道			○		○ (年2回)			○	○						○	○	
2 青森県			○		○ (年2回)			○	○			○	○		○	○	
3 岩手県			○		○ (年2～3回)			○	○	○		○	○		○	○	
4 宮城県			○		○ (年2回)			○	○	○		○	○		○	○	
5 秋田県			○		○ (年3回)			○	○	○		○	○		○	○	
6 山形県			○		○ (年3回)			○	○			○	○		○	○	
7 福島県			○		○ (年2～3回)			○	○	○		○	○		○	○	
8 茨城県			○		○ (年3回)			○	○			○	○		○	○	
9 栃木県			○		○ (年2～3回)			○	○			○	○		○	○	
10 群馬県			○		○ (年2～3回)			○	○			○	○		○	○	
11 埼玉県			○		○ (年2～3回)			○	○			○	○		○	○	
12 千葉県			○		○ (年3回)			○	○			○	○		○	○	
13 東京都	○	2回以上			○ (年3回)			○	○	○		○	○		○	○	
14 神奈川県	○	3			○ (年3回)	○		○	○			○	○		○	○	
15 新潟県			○		○ (年3回)			○	○	○		○	○		○	○	
16 富山県			○		○ (年2～3回)			○	○	○		○	○		○	○	
17 石川県			○		○ (年3回)			○	○	○		○	○		○	○	
18 福井県			○		○ (年2～3回)			○	○	○		○	○		○	○	
19 山梨県			○		○ (年2回)			○	○			○	○		○	○	
20 長野県			○		○ (年3回)			○	○	○		○	○		○	○	非違行為を防止するための間いかけや、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			○		○			○	○	○		○	○		○	○	
22 静岡県			○		○ (年3回)			○	○			○	○		○	○	
23 愛知県			○		○			○	○	○		○	○		○	○	
24 三重県			○		○			○	○	○		○	○		○	○	
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			○		○ (校長・副校長:年3回) (校長・副校長以外の教職員:年1回)			○	○	○		○	○		○	○	
29 奈良県	○	2			○ (年3回)			○	○			○	○		○	○	
30 和歌山県			○		○ (年2回)			○	○	○		○	○		○	○	
31 鳥取県			○		○ (年2回)			○	○			○	○		○	○	学校への要望や第二評価者(校長)に期待する支援等を聞く。
32 島根県			○		○ (年3回)			○	○			○	○		○	○	
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2回)			○	○	○		○	○		○	○	
35 山口県			○		○ (年3回)			○	○			○	○		○	○	



都道府県 指定都市	1 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																
	(9)評価者による授業観察					(10)評価者による面談											
	①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	②教育委員会が回数・時期を示さず、各校長が適宜判断して実施	③実施していない	未実施の理由	①面談の実施				②面談実施の理由					③面談において主にやりとりする内容			
観察回数				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	ウ 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	ウ 異動希望、職務意欲、問題点等意見を聴取するため	エ 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	オ 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	カ その他	ア 目標の設定・進捗状況	イ 日常の職務遂行状況全般	ウ その他	
36 徳島県			○	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ため、特に授業観察については実施を義務づけていない。	○ (原則として年2～3回)				○	○	○	○	○		○	○	
37 香川県			○					○	○	○	○	○		○	○		
38 愛媛県			○					○	○	○	○	○		○	○		
39 高知県			○		○ (年2～3回)			○	○	○	○	○		○	○		
40 福岡県			○		○ (年3回)			○	○	○	○	○		○	○		
41 佐賀県			○		○ (年2～3回)			○	○	○	○	○		○	○		
42 長崎県	○ (高・特)	2	○ (小・中)		○ (年2回)			○	○	○	○	○	教職員の学校運営への参画意識を高める。	○	○		
43 熊本県			○		○ (年2回)			○	○	○	○	○		○	○		
44 大分県			○		○ (年2回)			○	○	○	○	○		○	○		
45 宮崎県			○		○ (年3回)			○	○	○	○	○		○	○		
46 鹿児島県			○		○ (年3回)			○	○	○	○	○		○	○		
47 沖縄県			○		○ (年3回)			○	○	○	○	○		○	○		
48 札幌市			○		○ (年2回以上)			○	○	○	○	○		○	○		
49 仙台市			○		○ (年2回)			○	○	○	○	○		○	○		
50 さいたま市			○		○ (年3回)			○	○	○	○	○		○	○		
51 千葉市			○	面接で授業観察に代えている。	○ (年2回)			○	○	○	○	○		○	○		
52 川崎市	○	3				○		○	○	○	○	○		○	○		
53 横浜市			○			○		○	○	○	○	○	目標管理手法における目標設定	○	○		
54 相模原市	○	3			○ (年2回)			○	○	○	○	○		○	○		
55 新潟市			○		○ (年3回)			○	○	○	○	○		○	○		
56 静岡市			○		○ (年2回以上)			○	○	○	○	○		○	○		
57 浜松市			○		○ (年2回以上)			○	○	○	○	○		○	○		
58 名古屋市			○		○ (年2～3回)			○	○	○	○	○		○	○		
59 京都市			○		○ (年3回)			○	○	○	○	○		○	○		
60 大阪市			○		○ (年2回)			○	○	○	○	○		○	○		
61 堺市			○		○ (年2回)			○	○	○	○	○		○	○		
62 神戸市			○		○ (校長:年3回) (校長以外の教職員:年1)			○	○	○	○	○		○	○		
63 岡山市			○		○ (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 広島市			○		○ (年2回)			○	○	○	○	○		○	○		
65 北九州市			○		○ (年2回)			○	○	○	○	○		○	○		
66 福岡市			○		○ (年3回)			○	○	○	○	○		○	○		
67 熊本市			○		○ (年2回)			○	○	○	○	○		○	○		
合計(県市数)	6県市		60県市	2県市	59県市	9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	66県市	5県市
(参考) 平成22年4月1日現在 合計(県市数)	-		-	-	58県市	9県市	4県市	30県市	66県市	66県市	32県市	37県市	28県市	6県市	-	-	-

(注1) 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。

(注2) 「①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」には中間面談等が必要に応じて実施している場合を含む。

(注3) 「②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。

5-1. 教職員評価システムの取組状況(教諭等に対する評価)(平成25年4月1日現在)

都道府県 指定都市	1 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				
	(1)評価結果の開示				
	①評価結果の被評価者への開示			②開示内容	
	ア 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	ア 評価結果をすべて開示	イ 評価結果の一部を開示
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	○ 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		○ 管理職員以外の教職員	○ 管理職員		○
26 京都府	○			○	
27 大阪府	○			○	
28 兵庫県	○ 校長・副校長 校長・副校長以外の教職員(職務遂 行状況などに問題がある場合)		○ 校長・副校長以外の教職員	○	
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		○ 能力評価	○ 管理職員 (昇給・勤勉手当に係る勤務成績の 証明のみ)		○ 管理職員 (昇給・勤勉手当に係る勤務成 績の証明のみ)
35 山口県	○				○
36 徳島県	○ 年度末に面談を実施し、当該年度の 自己評価等とともに指導助言を行うこ とを原則とする			○	
37 香川県		○			
38 愛媛県		○			
39 高知県			○	○	
40 福岡県			○		○
41 佐賀県	○			○	
42 長崎県	○ 校長(校長以外の教職員には面談時 に業績評価の結果のみ)				○
43 熊本県	○ 業績評価	○ 能力評価		○	
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	○ 業績評価	○ 能力評価	○ 県費管理職員(判定の根拠となつた 書類を開示) 管理職を除く県費負担教職員の中 の上位区分該当者(判定の根拠とな つた書類を開示)	○ 業績評価 (県費負担教職員)	
65 北九州市	○			○	
66 福岡市	○			○	
67 熊本市	○ 業績評価	○ 能力評価 (県費負担教職員)	○ 能力評価 (市費負担教職員)	○	
合計(県市数)	51県市	10県市	18県市	41県市	25県市
(参考) 平成22年4月1日現在 合計(県市数)	48県市	8県市	16県市	38県市	27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。

5-1. 教職員評価システムの取組状況(教諭等に対する評価)(平成25年4月1日現在)

都道府県 指定都市	1 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									
	(12)苦情相談									
	①苦情相談の導入状況					②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 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	○									○
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					県立学校職員に対して不服申出制度を試行(H21～)					○
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		○	○			
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	○ 校長・副校長 以外の教職員			○ 校長・副校長		○	○			
29 奈良県					請求者への対応に関して、学校長ならびに市町村教育委員会を通し、相互に協議し対応					
30 和歌山県			○							○
31 鳥取県	○					○				
32 島根県	○									○
33 岡山県	○					○				
34 広島県	○ 管理職員			○ 管理職員以外の 教職員						○ 管理職員
35 山口県	○			○ 校長・副校長・ 教頭		○		○		
36 徳島県					相談窓口を設け、運用や指導助言、その他の教員評価に関する疑問等に対応するようにしている。					
37 香川県				○						
38 愛媛県				○						
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	○ 校長以外の教 職員			○ 校長		○ 校長以外の教 職員	○ 校長以外の教 職員			
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	○									○
65 北九州市	○					○	○	○		
66 福岡市	○					○	○			
67 熊本市	○									
合計(県市数)	48県市	2県市	5県市	15県市	5県市	28県市	10県市	4県市		21県市
(参考) 平成22年4月1日現在 合計(県市数)	38県市	3県市	—	15県市	15県市	22県市	10県市	4県市		19県市

## 5-1. 教職員評価システムの取組状況(教諭等に対する評価)(平成25年4月1日現在)

都道府県 指定都市	1 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
	(13)多面的な評価の推進
1 北海道	—
2 青森県	各学校の実情に最も適した方法により、同僚の教職員や保護者・児童生徒の評価や意見の把握に努め、助言指導や評価の参考にするよう評価者に伝えている。 なお、学校評価における授業評価や外部評価等を活用することも有効だと伝えている。
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	県立学校においては、「県立学校教職員の学校運営に対する意見申出」を実施
12 千葉県	—
13 東京都	—
14 神奈川県	—
15 新潟県	—
16 富山県	自己評価の客観性、妥当性を高めるよう、管理職や同僚の意見はもとより、児童・生徒や保護者の意見にも耳を傾け、それを評価に反映することも大切であると伝えている。
17 石川県	学校長の判断による。
18 福井県	—
19 山梨県	—
20 長野県	—
21 岐阜県	岐阜県教育週間等の期間を通して、児童生徒及び保護者等からの情報があれば、評価者が授業観察等をする際の参考としている。
22 静岡県	—
23 愛知県	—
24 三重県	評価を行う際には、同僚教職員や児童・生徒、保護者の意見等も、適宜、参考にしている。また、直接接する機会の少ない職員や異動直後の職員の評価は推測で行わず、直接接している職員、または前任者の意見を聞いて行っている。
25 滋賀県	—
26 京都府	—
27 大阪府	平成25年度から、授業を行う教員の評価に当たっては、生徒又は保護者による授業アンケートの結果や教員の授業観察、年間を通じての職務への取組状況の把握を行うことで、より客観性を確保した評価を行うとともに、教員に対する指導育成に努めることとした。
28 兵庫県	—
29 奈良県	—
30 和歌山県	—
31 鳥取県	評価者は、教員同士の授業研究、児童生徒の授業評価に関する資料及び保護者・地域からの意見により情報収集に努める。また、主幹教諭を置く学校にあっては、評価者は評価の際に主幹教諭の意見を参考にすることができる。
32 島根県	—
33 岡山県	—
34 広島県	授業アンケートの実施
35 山口県	—
36 徳島県	—
37 香川県	—
38 愛媛県	参考とする程度である。
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	教頭を評価補助者として位置付け、複数の眼で多面的な評価を行う。また、必要に応じて他の教職員等の意見を参考に評価する。
57 浜松市	—
58 名古屋市	—
59 京都市	—
60 大阪市	平成25年度から、授業を行う教員の評価に当たっては、生徒又は保護者による授業アンケートの結果や教員の授業観察、年間を通じての職務への取組状況の把握を行うことで、より客観性を確保した評価を行うとともに、教員に対する指導育成に努めることとした。
61 堺市	平成25年度から、授業を行う教員の評価に当たっては、生徒又は保護者による授業アンケートの結果や教員の授業観察、年間を通じての職務への取組状況の把握を行うことで、より客観性を確保した評価を行うとともに、教員に対する指導育成に努めることとした。
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	—

## 5-1. 教職員評価システムの取組状況(教諭等に対する評価)(平成25年4月1日現在)

都道府県 指定都市	1 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						
	(14)評価結果の活用分野等(その1)						
	①研修	②人材育成・能力開発・資質向上	③配置転換	④昇任	⑤降任・免職	⑥昇給・降給	⑦勤勉手当
1 北海道	○		○				
2 青森県		○					
3 岩手県		○				○市町村教育委員会及び県立学校校長は、それぞれ管内市町村立学校又は県立学校の教職員の中から昇給候補者を確認し、勤務成績等に基づいて区分を決定し、県教育委員会教育長に内申する。 県教育委員会教育長は内申に基づいて昇給候補者を決定する。	○市町村教育委員会及び県立学校校長は、それぞれ管内市町村立学校又は県立学校の教職員の中から勤勉手当候補者を確認し、勤務成績等に基づいて区分を決定し、県教育委員会教育長に内申する。 県教育委員会教育長は内申に基づいて勤勉手当候補者を決定する。
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		○				○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	
12 千葉県		○					
13 東京都				○		○昇給号給に差をつけている。勤務成績が上位の者は最高で6号昇給。標準の者は通常4号昇給。下位の者は3号昇給。	○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。各位の支給率は年度によって異なる。
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		○					
17 石川県	○	○	○	○	○		
18 福井県		○					
19 山梨県		○					
20 長野県		○				○職種ごとに定められた項目から被評価者が選んだ自己申告項目について、評価者がそれぞれの項目に対してA～Cの3段階の要素評価を行う。AやCの割合を基にして総合評価をつける。この能力評価の結果を昇給に反映させる。	○被評価者の最終申告と評価者が日常的に観察して得られた見解等に基づいて、成果、実践力、意欲の要素について5段階の要素評価を行う。さらに、各評価要素を総合し、難易度も考慮して、目標ごとに5段階の目標評価を行う。要素評価と目標評価を点数化し、点数合計に応じてA～Eの5段階に区分して総合評価を定める。この業績評価の結果を勤勉手当の成績率に反映させる。
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査定評価を実施し、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査定評価を実施し、勤勉手当の支給の決定の際に活用
27 大阪府					○	○昇給に関する職員の区分(「第1区分」～「第5区分」の5区分)及び区分に応じた昇給の号給数は、判定期間(前年度の4月1日から3月31日まで)における評価・育成システムの総合評価結果(SS、S、A、B、Cの5段階)に基づいて行う。	○勤勉手当に関する職員の区分(「特に優秀」、「優秀」、「良好」、「やや良好でない」、「良好でない」の5区分)及び区分に応じた成績率は、判定期間(前年度の4月1日から3月31日まで)における評価・育成システムの総合評価結果(SS、S、A、B、Cの5段階)に基づいて行う。
28 兵庫県	○	○		○		○5段階(A～E)による評価を実施し、評価結果がD又はE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。	○同左
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		○					
31 鳥取県	○		○	○			
32 島根県	○	○					
33 岡山県		○		○			
34 広島県	○	○	○	○			
35 山口県		○		○	○		
36 徳島県		○					

都道府県 指定都市	1 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						
	(14)評価結果の活用分野等(その1)						
	①研修	②人材育成・能力開発・資質向上	③配置転換	④昇任	⑤降任・免職	⑥昇給・降給	⑦勤勉手当
37 香川県	○	○	○	○		○勤務成績が「きわめて良好(A)」又は「良好(B)」の昇給区分は、勤続年数などを要件とし、勤務成績も参考として市町教委教育長が選考し、県教委教育長に内申書を提出する。「やや良好でない(D)」又は「良好でない(E)」の昇給区分は、基準日以前1年間の勤務成績を参考に校長が作成した「勤務実績・指導状況報告書」を基に、市町教委教育長が県教委に報告する。 県立学校の場合は、勤務成績が「きわめて良好(A)」又は「良好(B)」の昇給区分は、勤続年数などを要件とし、勤務成績も参考として校長が選考し、県教委教育長に内申書を提出する。「やや良好でない(D)」又は「良好でない(E)」の昇給区分は、基準日以前1年間の勤務成績を参考に校長が作成した「勤務実績・指導状況報告書」により県教委に報告する。	○勤務成績が「特に優秀」又は「優秀」の成績区分は、市町教委教育長が基準日以前6月間の勤務成績に基づき、勤務成績が良くないと思われる者を除いた教職員の中から選考し、県教委教育長に内申書を提出する。「良好でない」成績区分は、勤務状況の確認を必要とする職員について、校長が作成した「勤務実績・指導状況報告書」を基に、市町教委教育長が県教委に報告する。 県立学校の場合は、勤務成績が「特に優秀」又は「優秀」の成績区分は、基準日以前6月間の勤務成績に基づき、勤務成績が良くないと思われる者を除いた教職員の中から校長が選考し、県教委教育長に内申書を提出する。「良好でない」成績区分は、勤務状況の確認を必要とする職員について、校長が作成した「勤務実績・指導状況報告書」により、県教委に報告する。
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	○		○	○	○	○基準日以前1年間の勤務状況を元に行った人事評価の結果が、5段階評価AからEのうち下位となる「D」又は「E」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。	○基準日以前1年間の勤務状況を元に行った人事評価の結果が、5段階評価AからEのうち下位となる「D」又は「E」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。
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。)	○前年度の観察指導記録(職務分類別評価)をもとに、勤務成績に応じた区分(1=特に優秀、2=優秀、3=良好、4=良好でない)が決定され、勤勉手当にも反映される。(処分や勤務実績による調整あり。)
55 新潟市	○	○	○				
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)の総合評価を反映。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					○	○昇給に関する職員の区分(「第1区分」～「第5区分」の5区分)及び区分に応じた昇給の号給数は、判定期間(前年度の4月1日から3月31日まで)における評価・育成システムの総合評価結果(SS、S、A、B、Cの5段階)に基づいて行う。	○勤勉手当に関する職員の区分(「特に優秀」、「優秀」、「良好」、「やや良好でない」、「良好でない」の5区分)及び区分に応じた成績率は、判定期間(前年度の4月1日から3月31日まで)における評価・育成システムの総合評価結果(SS、S、A、B、Cの5段階)に基づいて行う。
61 堺市					○	○昇給に関する職員の区分(「第1区分」～「第5区分」の5区分)及び区分に応じた昇給の号給数は、判定期間(前年度の4月1日から3月31日まで)における評価・育成システムの総合評価結果(SS、S、A、B、Cの5段階)に基づいて行う。	○勤勉手当に関する職員の区分(「特に優秀」、「優秀」、「良好」、「やや良好でない」、「良好でない」の5区分)及び区分に応じた成績率は、判定期間(前年度の4月1日から3月31日まで)における評価・育成システムの総合評価結果(SS、S、A、B、Cの5段階)に基づいて行う。
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者の昇給、勤勉手当に反映させている。	○同左
65 北九州市	○	○	○				
66 福岡市	○	○					
67 熊本市		○	○	○			
合計(県市数)	28県市	47県市	20県市	23県市	8県市	19県市	16県市
(参考) 平成24年4月1日現在 合計(県市数)	23県市	59県市	17県市	23県市	5県市	19県市	12県市

## 5-1. 教職員評価システムの取組状況(教諭等に対する評価)(平成25年4月1日現在)

都道府県 指定都市	1 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					
	(14)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						
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					○児童生徒の教育保障、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)	18県市	26県市	17県市	1県市	1県市	0県市
(参考) 平成24年4月1日現在 合計(県市数)	18県市	25県市	16県市	—	13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。

5-1. 教職員評価システムの取組状況(教諭等に対する評価)(平成25年4月1日現在)

都道府県 指定都市	1 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															
	(14)評価結果の活用分野等(活用していない理由)															
	④昇任				⑤降任・免職				⑥昇給・降給				⑦勤勉手当			
	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	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	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	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
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)	36県市	1県市	1県市	6県市	48県市	1県市	1県市	7県市	31県市	2県市	1県市	13県市	36県市	2県市	1県市	12県市





都道府県 指定都市	2 管理職(校長、副校長、教頭)に対する評価																					
	(1)評価方法																					
	①評価方法				②校長の評価者								③副校長・教頭の評価者									
	ア 絶対 評価	イ 相対 評価	ウ 絶対 評価及び 相対評価 を併用	エ その他	一次評価者				二次評価者				一次評価者				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	○								教育長又は教育長が指定するもの													
42 長崎県	○					○				○									○			
43 熊本県	○					○(高・特)	○(小・中)			○									○			
44 大分県		○							○市町村教育委員会事務局長の教職員人事担当課長又はこれに相当する職にある者	○									○			
45 宮崎県	○				○															○		
46 鹿児島県 (業績評価)				○(能力評価)	○														○			
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	○								○教職員課長											○教職員課長		
53 横浜市	○								○人事所管理課長											○人事所管理課長		
54 相模原市 (業績評価)		○(能力評価)					○													○		
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	○						○(小・中)		○教育次長(高・特)											○		
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													
64 広島市				○自己評価のみ(業績評価)					○教育委員会が指定する者											○教育委員会が指定する者		
65 北九州市	○						○													○		
66 福岡市				○					○											○		
67 熊本市	○						○													○		
合計(県市数)	56県市	2県市	9県市	7県市	14県市	32県市	10県市	19県市	34県市	7県市	14県市	9県市	1県市	2県市	56県市	7県市	6県市	17県市	21県市	10県市	10県市	7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。

## 5-2. 教職員評価システムの取組状況(管理職に対する評価)(平成25年4月1日現在)

都道府県 指定都市	2 管理職(校長、副校長、教頭)に対する評価												
	①校長						②副校長・教頭						
	ア 学校 経営(地 域連携等 を含む)	イ 学校教 育の管理	ウ 人事管 理・職員 の育成	エ 危機・ 安全管理	オ その他	その他の内容	ア 学校 経営(地 域連携等 を含む)	イ 校長補 佐	ウ 学校教 育の管理	エ 人事 管理・職 員の育成	オ 危機・ 安全管理	カ その他	その他の内容
1 北海道	○	○	○	○	○	いじめ対応	○	○	○	○	○	○	いじめ対応
2 青森県	○	○	○	○	○	意欲	○	○	○	○	○	○	意欲
3 岩手県	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	
4 宮城県	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	「校務の連絡調整」「職員の指導」「施設設備の管理」の項目について、それぞれ実績と意欲について評価している。
5 秋田県	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	
6 山形県	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	
7 福島県	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	
8 茨城県	○	○	○	○	○	評価項目は「学校経営・管理・教育計画」、「職員の指導・監督及び育成」、「対外活動」の3つである。「学校経営・管理・教育計画」内の着眼点には「危機管理・安全管理への取組」が含まれる。また、「学校経営・管理・教育計画」内の着眼点の主な具体例の中に「校長補佐」の内容がある。	○	○	○	○	○	○	評価項目は「学校経営・管理・教育計画」、「職員の指導・監督及び育成」、「対外活動」の3つである。「学校経営・管理・教育計画」内の着眼点には「危機管理・安全管理への取組」が含まれる。また、「学校経営・管理・教育計画」内の着眼点の主な具体例の中に「校長補佐」の内容がある。
9 栃木県	○	○	○	○	○	意欲・態度	○	○	○	○	○	○	意欲・態度
10 群馬県	○	○	○	○	○	勤務姿勢・態度	○	○	○	○	○	○	勤務姿勢・態度
11 埼玉県	○	○	○	○	○	下記の評価領域について、今年度の目標及び方策を各自設定 Ⅰ 学校経営の改善及び運営管理 Ⅱ 開かれた学校づくり Ⅲ 施設・事務等の管理及び予算運用 Ⅳ 教育計画の年度の重点目標及び教育計画の実施・評価・改善 Ⅴ 教職員の指導育成及び勤務状況の把握	○	○	○	○	○	○	下記の評価領域について、今年度の目標及び方策を各自設定。 Ⅰ～Ⅳは校長と同じ。 Ⅴ 学習指導、進路指導、生活指導
12 千葉県	○	○	○	○	○	能力開発	○	○	○	○	○	○	能力開発
13 東京都	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	
14 神奈川県	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	
15 新潟県	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	
16 富山県	○	○	○	○	○	研究修養、企画・判断力、責任感、誠実、連携・協力	○	○	○	○	○	○	研究修養、企画・判断力、責任感、誠実、連携・協力
17 石川県	○	○	○	○	○	倫理、交渉力、課題設定力、統率力、人材育成力、判断力、実行力、業務達成度、組織貢献度	○	○	○	○	○	○	倫理、交渉力、課題設定力、統率力、人材育成力、判断力、実行力、業務達成度、組織貢献度
18 福井県	○	○	○	○	○	意欲・態度	○	○	○	○	○	○	意欲・態度
19 山梨県	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	
20 長野県	○	○	○	○	○	研究・研修(①管理職分野②教育専門分野)を評価項目に加えている。	○	○	○	○	○	○	研究・研修(①管理職分野②教育専門分野)を評価項目に加えている。
21 岐阜県	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	
22 静岡県	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	
23 愛知県	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	
24 三重県	○	○	○	○	○	「共通」という項目を設け、責任感、リーダーシップ、積極性についての意欲を評価している。	○	○	○	○	○	○	意欲の評価
25 滋賀県	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	
26 京都府	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	
27 大阪府	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	
28 兵庫県	○	○	○	○	○	学習指導の充実	○	○	○	○	○	○	学習指導の充実 (副校長)
29 奈良県	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	
30 和歌山県	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	
31 鳥取県	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	
32 島根県	○	○	○	○	○	自己管理	○	○	○	○	○	○	自己管理
33 岡山県	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	
34 広島県	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	
35 山口県	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	
36 徳島県	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	
37 香川県	○	○	○	○	○	意欲・行動特性(意欲・積極性、責任感、規律性)、政策形成力	○	○	○	○	○	○	意欲・行動特性(意欲・積極性、責任感、規律性)、企画・立案力
38 愛媛県	○	○	○	○	○	勤務評定で実施	○	○	○	○	○	○	
39 高知県	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	
40 福岡県	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	
41 佐賀県	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	
42 長崎県	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	
43 熊本県	○	○	○	○	○	いじめ対応、倫理観	○	○	○	○	○	○	いじめ対応、倫理観
44 大分県	○	○	○	○	○	企画・計画力、リーダーシップ、判断力、説明・調整、創意・工夫、規律性、活力ある職場づくり	○	○	○	○	○	○	企画・計画力、知識・技能、リーダーシップ、判断力、説明・調整、創意・工夫、規律性、活力ある職場づくり
45 宮崎県	○	○	○	○	○	創造的企画力、リーダーシップ、人材育成力、外部折衝力、管理運営力、セルフマネジメント	○	○	○	○	○	○	創造的企画力、リーダーシップ、人材育成力、外部折衝力、管理運営力、教職員としての基本姿勢
46 鹿児島県	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	
47 沖縄県	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	
48 札幌市	○	○	○	○	○	平成25年4月に、学校職員の評価に関する要領を一部改正し、「いじめ対応」を追加	○	○	○	○	○	○	平成25年4月に、学校職員の評価に関する要領を一部改正し、「いじめ対応」を追加

都道府県 指定都市	2 管理職(校長、副校長、教頭)に対する評価												
	(2)評価項目												
	①校長						②副校長・教頭						
ア 学校 経営(地 域連携等 を含む)	イ 学校教 育の管理	ウ 人事管 理・職員 の育成	エ 危機・ 安全管理	オ その他	その他の内容	ア 学校 経営(地 域連携等 を含む)	イ 校長補 佐	ウ 学校教 育の管理	エ 人事 管理・職 員の育成	オ 危機・ 安全管理	カ その他	その他の内容	
49 仙台市	○	○	○	○	○	協働型評価、今年度課題解決を目指す協働型学校評価の重点目標の達成につながるすべての職務	○	○	○	○	○	○	協働型評価、今年度課題解決を目指す協働型学校評価の重点目標の達成につながるすべての職務
50 さいたま市	○	○	○	○	○	下記の評価領域について、今年度の目標及び方策を各自設定 Ⅰ 学校経営の改善及び運営管理 Ⅱ 開かれた学校づくり Ⅲ 施設・事務等の管理及び予算運用 Ⅳ 教育計画の年度の重点目標及び教育計画の実施・評価・改善 Ⅴ 教職員の指導育成及び勤務状況の把握	○	○	○	○	○	○	下記の評価領域について、今年度の目標及び方策を各自設定。 Ⅰ～Ⅳは校長と同じ。 Ⅴ 学習指導、進路指導、生活指導
51 千葉市	○	○	○	○			○	○	○	○	○		
52 川崎市	○	○	○	○			○	○	○	○	○		
53 横浜市	○	○	○	○			○	○	○	○	○		
54 相模原市	○	○	○	○	○	意欲	○	○	○	○	○	○	意欲
55 新潟市	○	○	○	○	○	自己研修	○	○	○	○	○	○	自己研修
56 静岡市	○	○	○	○			○	○	○	○	○		
57 浜松市	○	○	○	○			○	○	○	○	○		
58 名古屋市	○	○	○	○			○	○	○	○	○		
59 京都市	○	○	○	○	○	資質・識見(「使命感・責任感」「自己職能開発」「人権感覚」「教育課程の理解」「リーダーシップ」)	○	○	○	○	○	○	資質・識見(「使命感・責任感」「自己職能開発」「人権感覚」「教育課程の理解」)
60 大阪市	○	○	○	○			○	○	○	○	○		
61 堺市	○	○	○	○			○	○	○	○	○		
62 神戸市	○	○	○	○			○	○	○	○	○		
63 岡山市	○	○	○	○			○	○	○	○	○		
64 広島市	○	○	○	○			○	○	○	○	○		
65 北九州市	○	○	○	○			○	○	○	○	○	○	校務処理
66 福岡市	○	○	○	○			○	○	○	○	○		
67 熊本市	○	○	○	○	○	倫理観について(法令や社会的ルール・モラルに沿った行動、社会的責任を自覚した適切な言動や行動、児童生徒や保護者、職員への公平な判断と行動)	○	○	○	○	○	○	倫理観について(法令や社会的ルール・モラルに沿った行動、社会的責任を自覚した適切な言動や行動、児童生徒や保護者、職員への公平な判断と行動)
合計(県市数)	64県市	63県市	64県市	52県市	26県市		59県市	51県市	63県市	64県市	52県市	27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。

5-2. 教職員評価システムの取組状況(管理職に対する評価)(平成25年4月1日現在)

都道府県 指定都市	2 管理職(校長、副校長、教頭)に対する評価						
	(3)評価結果の活用分野等(その1)						
	①研修	②人材育成・ 能力開発・資 質向上	③配置転換	④昇任	⑤降任・免職	⑥昇給・降給	⑦勤勉手当
1 北海道	○						
2 青森県		○					
3 岩手県						○市町村教育委員会及び県立学校校長は、それぞれ管内市町村立学校又は県立学校の教職員の中から昇給候補者を 確認し、勤務成績等に基づいて区分を決定し、県教育委員 会教育長に内申する。 県教育委員会教育長は内申に基づいて昇給候補者を決定 する。	○市町村教育委員会及び県立学校校長は、それぞれ管内市 町村立学校又は県立学校の教職員の中から勤勉手当候補 者を確認し、勤務成績等に基づいて区分を決定し、県教育 委員会教育長に内申する。 県教育委員会教育長は内申に基づいて勤勉手当候補者 を決定する。
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		○		○		○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。	
12 千葉県		○					
13 東京都				○		○昇給号給に差をつけている。勤務成績が最上位の者は6 号昇給。上位は5号。標準は4号。下位だと3号または2号。 最下位の者は昇給なし。	○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。各位の支給率は年度によっ て異なる。
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		○					
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		○					
19 山梨県		○					
20 長野県		○				○職種ごとに定められた項目から被評価者が選んだ自己 申告項目について、評価者がそれぞれの項目に対してA～ Cの3段階の要素評価を行う。AやCの割合を基にして総合 評価をつける。この能力評価の結果を昇給に反映させる。	○被評価者の最終申告と評価者が日常的に観察して得られ た見解等に基づいて、成果、実践力、意欲の要素について 5段階の要素評価を行う。さらに、各評価要素を総合し、難 易度も考慮して、目標ごとに5段階の目標評価を行う。要素 評価と目標評価を点数化し、点数合計に応じてA～Eの5段 階に区分して総合評価を定める。この業績評価の結果を勤 勉手当の成績率に反映させる。
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査 定評価を実施し、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査 定評価を実施し、勤勉手当の支給の決定の際に活用
27 大阪府					○	○昇給に関する職員の区分(「第1区分」～「第5区分」の5区 分)及び区分に応じた昇給の号給数は、判定期間(前年度 の4月1日から3月31日まで)における評価・育成システムの総 合評価結果(SS、S、A、B、Cの5段階)に基づいて行う。	○勤勉手当に関する職員の区分(「特に優秀」「優秀」「良 好」「やや良好でない」、「良好でない」の5区分)及び区分 に応じた成績率は、判定期間(前年度の4月1日から3月31日 まで)における評価・育成システムの総合評価結果(SS、S、 A、B、Cの5段階)に基づいて行う。
28 兵庫県	○ (教頭)(能力 評価) ○ (校長・副校 長)(業績評 価)	○同左		○ (教頭)(能力 評価) ○ (校長・副校 長)(業績評 価)		○5段階(A～E)による評価を実施し、評価結果がD又はE 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。(教頭)(能力評価) ○同左 (校長・副校長) (業績評価)	○同左
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		○					
31 鳥取県			○	○	○	○(県立学校職員)前年度の教職員評価・育成制度における 評価・育成表の総合点(調整した場合は調整後の総合点)に 基づき、県教育委員会教育長が決定する。 (市町村(学校組合)立学校職員)前年度の教職員評価・育 成制度における評価・育成表の総合点に基づき、各市町村 (学校組合)教育委員会教育長が調整し、市町村教育委員 会の内申をまわって、県教育委員会教育長が決定する。	
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	○同左
34 広島県	○	○	○	○		○評価結果(その他の評価)を4月の昇給に反映させている。 学校長又は市町村教育委員会の推薦に基づき、県教育委員 会が適用者を決定する。	○評価結果(その他の評価)を6月及び12月の勤勉手当に反 映させている。学校長又は市町村教育委員会の推薦に基づ き、県教育委員会が適用者を決定する。
35 山口県				○	○	○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。	○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。
36 徳島県		○					
37 香川県	○		○	○		○勤務成績が「きわめて良好(A)」又は「良好(B)」の昇給区 分は、勤続年数などを要件とし、勤務成績も参考として市町 教委教育長が選考し、県教委教育長に内申書を提出する。 「やや良好でない(D)」又は「良好でない(E)」の昇給区分 は、基準日以前1年間の勤務成績を参考に、市町教委教育 長が県教委に報告する。	○勤務成績が「特に優秀」又は「優秀」の成績区分は、市町 教委教育長が基準日以前6月間の勤務成績に基づき、勤務 成績が良くないと思われる者を除いた教職員の中から選考 し、県教委教育長に内申書を提出する。「良好でない」成績 区分は、勤務状況の確認を必要とする職員について、市町 教委教育長が県教委に報告する。 県立学校の場合は、勤務成績が「特に優秀」又は「優秀」 の成績区分は、基準日以前6月間の勤務成績についての校 長からの評価に基づき、県教委教育長が決定する。
38 愛媛県		○					

都道府県 指定都市	2 管理職(校長、副校長、教頭)に対する評価						
	(3)評価結果の活用分野等(その1)						
	①研修	②人材育成・ 能力開発・資 質向上	③配置転換	④昇任	⑤降任・免職	⑥昇給・降給	⑦勤勉手当
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	○	○	○				○公立小・中学校校長については、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。
43 熊本県	○	○	○	○			
44 大分県	○		○	○	○	○基準日以前1年間の勤務状況を元に行った人事評価の結果が、5段階評価AからEのうち下位となる「D」又は「E」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。	○基準日以前1年間の勤務状況を元に行った人事評価の結果が、5段階評価AからEのうち下位となる「D」又は「E」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。
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。)	○前年度の観察指導記録(職務分類別評価)をもとに、勤務成績に応じた区分(1=特に優秀、2=優秀、3=良好、4=良好でない)が決定され、勤勉手当にも反映される。(処分や勤務実績による調整あり。)
55 新潟市	○	○	○				
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)の総合評価を反映。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					○	○昇給に関する職員の区分(「第1区分」～「第5区分」の5区分)及び区分に応じた昇給の号給数は、判定期間(前年度の4月1日から3月31日まで)における評価・育成システムの総合評価結果(SS、S、A、B、Cの5段階)に基づいて行う。	○勤勉手当に関する職員の区分(「特に優秀」「優秀」「良好」「やや良好でない」「良好でない」の5区分)及び区分に応じた成績率は、判定期間(前年度の4月1日から3月31日まで)における評価・育成システムの総合評価結果(SS、S、A、B、Cの5段階)に基づいて行う。
61 堺市					○	○昇給に関する職員の区分(「第1区分」～「第5区分」の5区分)及び区分に応じた昇給の号給数は、判定期間(前年度の4月1日から3月31日まで)における評価・育成システムの総合評価結果(SS、S、A、B、Cの5段階)に基づいて行う。	○勤勉手当に関する職員の区分(「特に優秀」「優秀」「良好」「やや良好でない」「良好でない」の5区分)及び区分に応じた成績率は、判定期間(前年度の4月1日から3月31日まで)における評価・育成システムの総合評価結果(SS、S、A、B、Cの5段階)に基づいて行う。
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	○同左
64 広島市		○	○	○		○判定期間内における勤務成績の上位者の昇給、勤勉手当に反映させている。	○同左
65 北九州市	○		○				
66 福岡市	○		○				
67 熊本市		○	○	○			
合計(県市数)	27県市	41県市	19県市	24県市	9県市	24県市	22県市

5-2. 教職員評価システムの取組状況(管理職に対する評価)(平成25年4月1日現在)

都道府県 指定都市	2 管理職(校長、副校長、教頭)に対する評価				
	(3)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					
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				○管理職については、総合評価がC評価の場合は、特別課題研修を実施する。	
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、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)	13県市	2県市	1県市	2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。

5-2. 教職員評価システムの取組状況(管理職に対する評価)(平成25年4月1日現在)

都道府県 指定都市	2 管理職(校長、副校長、教頭)に対する評価															
	(3)評価結果の活用分野等(活用していない理由)															
	④昇任				⑤降任・免職				⑥昇給・降給				⑦勤勉手当			
	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	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	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	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
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				○					○				○			○ 校長のみ 適用
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)	35県市	1県市	1県市	6県市	48県市	1県市	1県市	7県市	31県市	1県市	1県市	10県市	35県市	1県市	1県市	9県市



5-3. 教職員評価システムの取組状況(事務職員等に対する評価)(平成25年4月1日現在)

都道府県 指定都市	3 教育職員以外の職員(事務職員等)に対する評価												
	①評価方法				②事務職員等の評価者								
	ア 絶対評価	イ 相対評価	ウ 絶対評価及び相対評価を併用	エ その他	一次評価者				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	○												
5 秋田県	○					○(小・中)	○(高・特)			○			
6 山形県	○									○			
7 福島県	○									○			
8 茨城県	○					○(市町村立)	○(県立)			○			
9 栃木県	○									○			
10 群馬県	○(能力評価)			○自己評価のみ(業績評価)	○(市町村立)(能力評価)	○(県立)(能力評価)	○自己評価のみ(業績評価)		○(県立事務長以外)(能力評価)				○教育長が定めた者(県立事務長)(能力評価)
11 埼玉県	○												
12 千葉県	○				○(事務長)(高・特)	○(小・中)	○(高・特)			○			○教育長(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	○									○			
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)(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	○									○			
24 三重県	○					○(小・中)	○(高・特)			○			
25 滋賀県	○					○(小・中)		○(高・特)副校長(いない学校は校長)		○			
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	○				○(事務長)(県立)	○(市町村立)	○(事務職員、学校栄養職員)(県立)			○(事務職員、学校栄養職員)			○教育長(事務長)(県立)
29 奈良県			○			○(市町村立等)	○(県立)			○(市町村立等)			
30 和歌山県	○(能力評価)			○自己評価のみ(業績評価)		○(小・中)(能力評価)	○(高・特)(能力評価)	○自己評価のみ(業績評価)		○(能力評価)			
31 鳥取県	○					○(小・中)	○(高・特)			○			
32 島根県	○									○			
33 岡山県	○									○(事務職員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			○(能力評価)	○自己評価のみ(業績評価)			○(能力評価)	○自己評価のみ(業績評価)		○(能力評価)			
35 山口県	○(小・中)					○(小・中)※一次評価者には場長含む				○(小・中)			
36 徳島県				○自己評価のみ						○自己評価のみ			
37 香川県	○					○(小・中)	○(高・特)			○			
38 愛媛県			○							○			
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	○				○(業績評価)	○(市町村立)(能力評価)	○(県立)(能力評価)			○(能力評価)			
44 大分県			○										○教育長
45 宮崎県	○					○(小・中)	○(高・特)			○			
46 鹿児島県	○(業績評価)		○(能力評価)							○			
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			○										○教育長
60 大阪市	○						○(特(視覚・聴覚))			○			
61 堺市	○									○室長(高)○該当なし(小・中)			○准校長(高)
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	○(高・特)(業績評価)		○(能力評価)	○自己評価のみ(小・中)(業績評価)		○				○			
65 北九州市	○									○			
66 福岡市	○									○			
67 熊本市	○									○			
合計(県市数)	58県市	1県市	9県市	5県市	27県市	34県市	33県市	10県市		49県市	0県市	0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。

5-3. 教職員評価システムの取組状況(事務職員等に対する評価)(平成25年4月1日現在)

都道府県 指定都市	3 教育職員以外の職員(事務職員等)に対する評価				
	(2)評価項目				
	①学校事務一 般(庶務・会計・ 経理・施設設備 管理等)	②校務分掌	③学校運営(地 域連携等を含 む)	④その他	具体的内容
1 北海道	○	○			
2 青森県	○	○	○	○	意欲(全事務職員)、職員の指導監督(事務長のみ)
3 岩手県	○		○		
4 宮城県	○			○	「総務」「経理」「施設・設備の管理」についてそれぞれ実績、意欲を評価している。
5 秋田県	○	○	○		
6 山形県	○	○	○		
7 福島県	○	○	○		
8 茨城県	○	○	○		
9 栃木県	○	○	○	○	・評価期間内に期待される職務遂行能力をどの程度発揮し、どのような姿勢で業務に取り組んできたか。 ・設定した目標等を評価期間内にどの程度達成したか。
10 群馬県	○	○	○	○	周囲の教職員への支援・協力(県立事務長を除く) 勤務姿勢・態度
11 埼玉県	○	○	○	○	担当する事務分掌の中から主なもの2つを設定し、「その他の職務」と合わせて3領域について、今年度の目標及び方 策を設定
12 千葉県	○		○	○	能力開発
13 東京都	(業績評価のみ)	(業績評価のみ)	(業績評価のみ)	(業績評価のみ)	仕事の成果のほか、職務遂行能力、組織支援力及び取組姿勢についても評価対象としている。
14 神奈川県	○	○	○		
15 新潟県	○	○			①実績評価として、「職務の実績」 ②職務上の行動評価として、「職務遂行能力」「取り組み姿勢」
16 富山県	○	○	○		
17 石川県	○	○		○	情報・知識、仕事の効率性、企画立案力、理解力、コミュニケーション力、向上心、意欲、規律、組織貢献度、業務達成 度
18 福井県	○		○	○	意欲、態度
19 山梨県	○	○			
20 長野県	○				
21 岐阜県	○		○		
22 静岡県	○	○	○		
23 愛知県	○				
24 三重県	○ (小・中)	○ (小・中)	○ (小・中)	○	意欲の評価(小・中) 職務遂行、チームワーク、能力、意欲の4項目を評価項目としている。(高・特)
25 滋賀県	○	○	○		
26 京都府	○	○	○		
27 大阪府	○				
28 兵庫県	○		○	○	事務長(県立):人事管理、学校事務の管理、危機・安全管理 事務職員:学校事務、情報処理・情報管理、校務の処理 学校栄養職員:給食管理、衛生管理、食に関する指導、校務の処理
29 奈良県	○		○		
30 和歌山県	○	○	○		
31 鳥取県	○	○	○	○	事務職員・・・創意工夫(業務の工夫・改善等) 学校栄養職員・・・給食管理、食に関する指導、衛生管理
32 島根県	○	○	○	○	自己管理
33 岡山県	○	○	○		
34 広島県	○				
35 山口県	○	○	○	○	学校栄養職員の評価項目は、「栄養管理」「衛生管理」「食に関する指導」「校務分掌に係る業務」としている。
36 徳島県	○	○	○	○	教育支援事務
37 香川県	○				
38 愛媛県	○		○		
39 高知県	○	○	○	○	他の職員との連携・協力
40 福岡県	○	○	○	○	専門的知識、技能の向上
41 佐賀県	○				
42 長崎県	○	○	○		
43 熊本県	○		○	○	教職員との連携、倫理観
44 大分県	○		○	○	企画・計画力、知識・技能、正確性、迅速性、説明・調整・判断、創意・工夫、責任感、規律性、協調性、積極性
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	○	○	○	○	担当する事務分掌の中から主なもの2つを設定し、「その他の職務」と合わせて3領域について、今年度の目標及び方 策を設定
51 千葉市	○	○			
52 川崎市	○	○	○		
53 横浜市	○	○	○		
54 相模原市	○		○	○	意欲
55 新潟市	○	○	○	○	自己研修
56 静岡市	○	○	○	○	連携・調整、共同実施、使命感・倫理観、自己管理能力
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				○	・能力(知識・理解力・計画力・表現力・リーダーシップ) ・態度(責任感・積極性・協調性・執務態度) ・業績(正確性・迅速性・実績)
66 福岡市	○		○		
67 熊本市	○		○	○	倫理観について(法令や社会的ルール・モラルに沿った行動、社会的責任を自覚した適切な言動や行動、児童生徒 や保護者への公平な判断と行動)
合計(県市数)	66県市	45県市	50県市	25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。

### 5-3. 教職員評価システムの取組状況(事務職員等に対する評価)(平成25年4月1日現在)

都道府県 指定都市	3 教育職員以外の職員(事務職員等)に対する評価						
	(3)評価結果の活用分野等(その1)						
	①研修	②人材育成・能力開発・資質向上	③配置転換	④昇任	⑤降任・免職	⑥昇給・降給	⑦勤奨手当
1 北海道	○		○				
2 青森県		○					
3 岩手県						○市町村教育委員会及び県立学校長は、それぞれ管内市町村立学校又は県立学校の教職員の中から昇給候補者を確認し、勤務成績等に基づいて区分を決定し、県教育委員会教育長に内申する。 県教育委員会教育長は内申に基づいて昇給候補者を決定する。	○市町村教育委員会及び県立学校長は、それぞれ管内市町村立学校又は県立学校の教職員の中から勤奨手当候補者を確認し、勤務成績等に基づいて区分を決定し、県教育委員会教育長に内申する。 県教育委員会教育長は内申に基づいて勤奨手当候補者を決定する。
4 宮城県		○					
5 秋田県			○				
6 山形県		○					
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以下のものが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。	○勤奨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。
10 群馬県		○					
11 埼玉県		○		○		○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	
12 千葉県		○					
13 東京都		○ (業績評価のみ)		○ (業績評価のみ)		○評価結果により昇給幅が異なることもある。(業績評価のみ)	○評価結果により支給率が異なることもある。(業績評価のみ)
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	○勤奨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・勤奨手当における上位区分の該当者の決定に反映している。	○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、勤奨手当の成績率(5段階)に反映させている。
18 福井県		○					
19 山梨県		○					
20 長野県		○				○職種ごとに定められた項目から被評価者が選んだ自己申告項目について、評価者がそれぞれの項目に対してA～Cの3段階の要素評価を行う。AやCの割合を基にして総合評価をつける。この能力評価の結果を昇給に反映させる。	○被評価者の最終申告と評価者が日常的に観察して得られた見解等に基づいて、成果、実践力、意欲の要素について5段階の要素評価を行う。さらに、各評価要素を総合し、難易度も考慮して、目標ごとに5段階の目標評価を行う。要素評価と目標評価を点数化し、点数合計に応じてA～Eの5段階に区分して総合評価を定める。この業績評価の結果を勤奨手当の成績率に反映させる。
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段階で評価を行った上で、最終評価者が「総合評価」を行い、その結果を活用している。
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内、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査定評価を実施し、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査定評価を実施し、勤奨手当の支給の決定の際に活用
27 大阪府					○	○昇給に関する職員の区分(「第1区分」～「第5区分」の5区分)及び区分に応じた昇給の号給数は、判定期間(前年度の4月1日から3月31日まで)における評価・育成システムの総合評価結果(SS、S、A、B、Cの5段階)に基づいて行う。	○勤奨手当に関する職員の区分(「特に優秀」、「優秀」、「良好」、「やや良好でない」、「良好でない」の5区分)及び区分に応じた成績率は、判定期間(前年度の4月1日から3月31日まで)における評価・育成システムの総合評価結果(SS、S、A、B、Cの5段階)に基づいて行う。
28 兵庫県	○	○		○		○5段階(A～E)による評価を実施し、評価結果がD又はE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、勤奨手当成績率の低減など給与上の措置を行っている。	○同左
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		○					
31 鳥取県	○		○	○	○	○(県立学校職員)前年度の教職員評価・育成制度における評価・育成表の総合点(調整した場合は調整後の総合点)に基づき、県教育委員会教育長が決定する。	
32 島根県	○	○					
33 岡山県		○		○			

都道府県 指定都市	3 教育職員以外の職員(事務職員等)に対する評価						
	(3)評価結果の活用分野等(その1)						
	①研修	②人材育 成・能力開 発・資質向 上	③配置転 換	④昇任	⑤降任・免 職	⑥昇給・降給	⑦勤勉手当
34 広島県	○	○	○	○			
35 山口県	○	○	○	○	○		
36 徳島県	○	○	○	○			
37 香川県	○	○	○	○		○勤務成績が「きわめて良好(A)」又は「良好(B)」の昇給区分は、勤続年数などを要件とし、勤務成績も参考として市町教委教育長が選考し、県教委教育長に内申書を提出する。「やや良好でない(D)」又は「良好でない(E)」の昇給区分は、基準日以前1年間の勤務成績を参考に校長が作成した「勤務実績・指導状況報告書」を基に、市町教委教育長が県教委に報告する。(小・中) ○評価結果が良好である場合に昇給の号給数を高く設定している。(高・特)	○勤務成績が「特に優秀」又は「優秀」の成績区分は、市町教委教育長が基準日以前6月間の勤務成績に基づき、勤務成績が良くないと思われる者を除いた教職員の中から選考し、県教委教育長に内申書を提出する。「良好でない」成績区分は、勤務状況の確認を必要とする職員について、校長が作成した「勤務実績・指導状況報告書」を基に、市町教委教育長が県教委に報告する。(小・中) ○評価結果が優秀である者に勤勉手当における成績率を高く設定している。(高・特)
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	○		○	○	○	○基準日以前1年間の勤務状況を元に行った人事評価の結果が、5段階評価AからEのうち下位となる「D」又は「E」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。	○基準日以前1年間の勤務状況を元に行った人事評価の結果が、5段階評価AからEのうち下位となる「D」又は「E」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。
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。)	○前年度の観察指導記録(職務分類別評価)をもとに、勤務成績に応じた区分(1=特に優秀、2=優秀、3=良好、4=良好でない)が決定され、勤勉手当にも反映される。(処分や勤務実績による調整あり。)
55 新潟市	○	○	○				
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)の総合評価を反映。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				○	○	○昇給に関する職員の区分(「第1区分」～「第5区分」の5区分)及び区分に応じた昇給の号給数は、判定期間(前年度の4月1日から3月31日まで)における評価・育成システムの総合評価結果(SS、S、A、B、Cの5段階)に基づいて行う。	○勤勉手当に関する職員の区分(「特に優秀」、「優秀」、「良好」、「やや良好でない」、「良好でない」の5区分)及び区分に応じた成績率は、判定期間(前年度の4月1日から3月31日まで)における評価・育成システムの総合評価結果(SS、S、A、B、Cの5段階)に基づいて行う。
61 堺市				○直近3年間の総合評価の二次評価(以下、「評価結果」という。)において、1回以上B又はCの評価を受けた者は昇任の対象としない。 ただし、主査級昇任考査及び市町村立学校事務職員主査選考合格者の主査級への昇任を除く。	○	○昇給に関する職員の区分(「第1区分」～「第5区分」の5区分)及び区分に応じた昇給の号給数は、判定期間(前年度の4月1日から3月31日まで)における評価・育成システムの総合評価結果(SS、S、A、B、Cの5段階)に基づいて行う。	○勤勉手当に関する職員の区分(「特に優秀」、「優秀」、「良好」、「やや良好でない」、「良好でない」の5区分)及び区分に応じた成績率は、判定期間(前年度の4月1日から3月31日まで)における評価・育成システムの総合評価結果(SS、S、A、B、Cの5段階)に基づいて行う。
62 神戸市	○	○		○			
63 岡山市		○		○			
64 広島市	○	○	○	○		○県費職員については、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。	○同左
65 北九州市			○				
66 福岡市	○	○					
67 熊本市		○	○	○			
合計(県市数)	24県市	44県市	20県市	27県市	9県市	24県市	20県市

### 5-3. 教職員評価システムの取組状況(事務職員等に対する評価)(平成25年4月1日現在)

都道府県 指定都市	3 教育職員以外の職員(事務職員等)に対する評価				
	(3)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					
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	○ (業績評価のみ)				
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	○	○		○挑戦加点として、新しい発想に基づいた取組 で成果を上げた場合に、加点している。	
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、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)	15県市	23県市	1県市	2県市	0県市

(注)「シ 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。

5-3. 教職員評価システムの取組状況(事務職員等に対する評価)(平成25年4月1日現在)

都道府県 指定都市	3 教育職員以外の職員(事務職員等)に対する評価															
	(3)評価結果の活用分野等(活用していない理由)															
	④昇任				⑤降任・免職				⑥昇給・降給				⑦勤勉手当			
	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	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	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	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
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)	32県市	1県市	1県市	7県市	47県市	1県市	1県市	8県市	28県市	2県市	1県市	12県市	33県市	2県市	1県市	11県市

## 5-4. 教職員評価システムの取組状況(共通する事項)(平成25年4月1日現在)

都道府県 指定都市	4 教職員評価に共通する事項				
	(1)教職員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教職員評価と学校評価を運動させている 運動の具体的内容	②運動させず、別のシステムとして運用 運動させない理由	③その他 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、学校職員評価は、学校職員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。			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。				・教育課程外の活動を評価に反映させるべきかどうか。 ・評価者の見直し。(事務の共同実施、校舎の場合の評価者)
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、学校評価とは運動させていない。			
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。運動させることについては、学校に任せている。			・能力及び業績評価と昇給のための評価、期末勤勉の成績率との整合が図られない場合がある。 ・職員評価の目的の一つである学校組織の活性化につながらない場合がある。
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。				(事務職員等)評価結果の活用範囲の拡大には、評価者による主観的評価の是正、判定の寛厳の是正等に資する取組やその他基盤整備を進め、評価結果の妥当性を確保していく必要がある。
6 山形県	○ 教職員評価を学校の活性化に活用している。				面談の時間の確保と効率的な評価に向けた取組
7 福島県	○ 次年度の学校経営運営ビジョンの策定や各校務における目標設定にあたり、各教職員において教職員評価を生かすようにするとともに、教職員一人一人の自己目標設定においても、当該年度の学校目標を踏まえて設定するようにしている。				
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、新しい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運動を意味するものではない)されるものと整理している。			・処遇面への反映。 ・自己目標の設定のレベルにばらつきがある。 ・評価の客観性にばらつきがある。
9 栃木県		○			
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。				・評価結果の処遇等への反映について。 ・市町村立学校における不服申出制度(苦情処理)の整備。
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。 ・人事評価結果の検証を踏まえて、人材育成や任用、給与などの人事管理へ適切に活用すること。
12 千葉県		○ 規則上において、学校評価と運動するシステムになっていない。			・評価基準の明確化 ・業績評価にかかる授業観察等の時間の確保
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。				

都道府県 指定都市	4 教職員評価に共通する事項				
	(1)教職員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教職員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		
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された適切な指導・助言が行な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。			評価をコンピュータで入力可能にしている。	・今後の試行から本格実施への移行の際、教職員に理解を得ること。 ・評価結果の活用方法について。
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。				
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。	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実施や、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。
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参照する際の参考としている。			検討中	評価者研修のあり方(より適切な評価を行うために)
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、意識の共有化を図ることが、教職員の納得性と目標達成への意欲を高めることになる。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。平成25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。				
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	○ 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。				



都道府県 指定都市	4 教職員評価に共通する事項				
	(1)教職員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教職員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		○ 本県では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。			・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		○ 試行実施であるため。			
30 和歌山県		○ 試行実施であるため。			
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。	(市町村(学校組合)立)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。 (県立)評価者に対する研修を継続し、適正な評価がされるよう努めている。
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、研修会等で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。 ・低い評価を付けた教職員のモチベーションの低下が懸念される。 ・目標管理の取組の形骸化が懸念される。
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。			・様式の簡素化 ・原則として年3回実施している面談の内、2回目の面談については、複数の指導助言者が行うことを原則としていたが、学校の実情に応じ指導助言者を一人ひとりとするようにした。	・面談の時間の確保
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。				
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。			
38 愛媛県		○ 教職員評価が一部実施であるため。			正常に機能している勤務評定とのダブルスタンダードとなることで学校現場に混乱をきたさないよう、今後も一部実施とすることで、折り合いをつけていくこと。
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
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、自己目標申告書に記載する。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の確保

都道府県 指定都市	4 教職員評価に共通する事項				
	(1)教職員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教職員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		
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作りについて、現在検討中である。	評価者の資質向上のために研修機会の充実を図ることや評価水準の見直し、大規模校や多くの学校を管理している教育委員会での評価担当者の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、市町村教育長・校長・副校長・教頭が一次評価、二次評価を行い、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。		教務システム、ゆうネット、文書セキュアシステム等の導入を積極的に推進し、事務処理の効率化に努めている。	自己評価と評価者評価の一体化について検討しているが、開示請求を前提とする自己評価と不開示を前提とする評価者評価を一体化した場合、様式から見直ししなければならない。仮に、評価者評価を開示することについて評価者評価の内容が歪められないか不安視している。また、この取り組みは県立学校の管理職のみを試行として取り組んでおり、今後他の職種まで拡大するか検討している。
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。			
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。			
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。 ・いじめ問題に関する教員評価のあり方について学校の理解を深める。
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、学校職員評価は、学校職員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。			
49 仙台市	○	協働型評価を導入しているため			大規模校における面談時間の確保
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。			
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。			業績評価を導入する予定であるが、他県の状況を収集し新しいシステムを開発していく必要がある。
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		○ 現在は所管も違い、連動させる発想がなかった。また、県費教職員の場合、教職員評価のシステムは、神奈川県教育委員会が作成したものを、県下の公立学校で実施しているが、その中では学校評価との連動が示されていないため。			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。			教職員の長期的な能力開発につながる評価

都道府県 指定都市	4 教職員評価に共通する事項				
	(1)教職員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教職員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		
55 新潟市		○ 新潟市の教職員評価は、あくまでも教職員の資質・指導力の一層の向上と職能開発をねらいにおこなっているため。		教職員の人数の多い学校では、学年面談、教科ごとによる面談等、校長の目的に応じて、フレキシブルに面談方法に工夫を加えることができるようにしている。	・評価の客観性、妥当性を高める工夫 ・評価の開示のための資料の蓄積の難しさ
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。			・勤務評定との兼ね合い(勤務評定に替わる評価制度を検討中)。 ・給与等の処遇への反映の在り方及びシステムの構築。
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		○ 京都市の学校評価システムの目的に、学校運営の改善、教育水準の向上の他、保護者・地域住民等の参画による学校づくりを掲げており、評価の過程において学校運営協議会、学校評議員、保護者等、学校外部の関係者が参画している。この点について、目的と評価の過程が異なっているため、別のシステムとして運用している。			
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	○				
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。 ・低い評価を付けた教職員のモチベーションの低下が懸念される。 ・目標管理の取組の形骸化が懸念される。
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。		本年度より、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む予定である。	現在、本市は被評価者自身が行う自己評価・自己申告書と評価者が行う業績評価による人事評価制度となっている。自己評価・自己申告書における目標達成の成果等も参考に業績評価を行うこととしているが、どの程度反映させるか、わかりにくいという指摘がある。
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。			
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。			公平かつ公正な評価を行うため、校長等評価者への研修等、継続的に実施する必要があること。
合計(県市数)	36県市	30県市	1県市	15県市	39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。