

# 4-1. 人事評価の取組状況(教諭等に対する評価)(平成31年4月1日現在)

## I 教諭等(管理職(校長、副校長、教頭)を除く教育職員)に対する評価

都道府県 指定都市	1 人事評価の結果の活用						
	(1)評価結果の活用分野等(その1)						
	①昇任	②昇給・降給	③勤勉手当	④免職・降任	⑤配置転換	⑥研修	⑦人材育成・能力開発・資質向上
1 北海道	○	○評価の結果に基づいて昇給区分を決定する。	○評価の結果に基づいて成績区分・成績率を決定する。	○	○	○	
2 青森県		○前年度の能力評価結果及び業績評価結果を、当年度の昇給に反映	○前年度の業績評価結果を、当年度6月及び12月の勤勉手当に反映				○
3 岩手県		○昇給幅の決定に評価結果を活用している。	○勤勉手当の成績率の決定に評価結果を活用している。				○
4 宮城県	○	○前年度の能力評価結果、最終業績評価結果及び当年度の中間業績評価結果を昇給に反映	○前年度の最終業績評価結果を6月勤勉手当に、当年度の中間業績評価結果を12月勤勉手当に反映				
5 秋田県	○			○	○	○	
6 山形県		○評価結果を昇給に反映。	○評価結果を勤勉手当の成績率に反映。				
7 福島県	○	○評価結果を昇給に反映	○評価結果を6月・12月の勤勉手当に反映	○		○	○
8 茨城県	○	○前年度の達成度の評価(業績評価)結果及び能力面の評価(能力評価)結果を、当年度の昇給に反映	○前年度の達成度の評価(業績評価)結果を、当年度の勤勉手当6月、12月に反映	○			○
9 栃木県	○	○評価結果を翌年度の昇給に反映。	○評価結果を翌年度の勤勉手当の成績率に反映。		○	○	○
10 群馬県		○前年度の評価結果を翌年度の昇給に反映(昇給号級に差をつけている)	○前年度の評価結果を基に、上位・中位・下位の区分に分け、成績率に差をつけている。				○
11 埼玉県	○	○評価結果を基礎として翌年度の昇給に反映。	○評価結果を基礎として翌年度の勤勉手当の成績率に反映。				○
12 千葉県		○評価結果を翌年度の昇給に反映。	○評価結果を翌年度の勤勉手当の成績率に反映。				○
13 東京都	○	○昇給号給に差をつけている。(6号給から昇給なしまで。)	○業績評価の結果に基づき、成績率の段階(教育監督職(再任用を除く。))は4段階、それ以外の職員は3段階)を決定し、勤勉手当に反映している。		○	○	○
14 神奈川県	○	○総合評価決定のための要素のひとつ。昇給は総合評価上位の者の中から処遇	○勤勉手当成績率は最終評価の上位の者の中から処遇				
15 新潟県	○	○評価結果を昇給・勤勉手当における上位区分の該当者を推薦する際の判断材料の一つとして活用	○評価結果を昇給・勤勉手当における上位区分の該当者を推薦する際の判断材料の一つとして活用	○		○	○
16 富山県	○	○評価結果を昇給・勤勉手当における上位・下位区分の該当者の決定に活用している。	○評価結果を昇給・勤勉手当における上位・下位区分の該当者の決定に活用している。	○	○	○	○
17 石川県	○		○人員配分率に応じて「特に優秀」「優秀」「良好」「劣る」「非常に劣る」の5段階に区分し、成績率に反映させている。	○	○	○	○
18 福井県		○当該年度の1年間(4月～3月)の総合評価を反映。評価区分により、昇給号給数が異なる。	○業績評価によって、「優秀」「標準」「不良」に分け、成績率に差をつける。「優秀」の成績率は年度によって異なる。				
19 山梨県		○評価結果を基礎として翌年度の昇給に反映。	○評価結果を基礎として翌年度の勤勉手当の成績率に反映。				○
20 長野県		○補助シートを作成し、査定昇給の際の判断材料とする。	○評価支援シートの評価結果を評価集計票に転記し、その総合評価結果を勤勉手当成績率の判断材料とする。				
21 岐阜県	○	○能力評価の結果を昇給に反映	○業績評価の結果を勤勉手当の成績率に反映	○	○	○	○
22 静岡県	○	○評価結果が下位評価で、かつ一定の指導を行った上でなお改善が見られず、勤務状況に著しく問題がある者等、勤務成績が良好でない者に対し、昇給抑制、勤勉手当成績率の低減など給与上の措置を行っている。	○前期評価の評価結果は当該年度の12月期に、後期評価の評価結果を翌年度の6月期の勤勉手当の成績率に反映	○	○	○	○
23 愛知県							○
24 三重県		○評価結果を翌年度の昇給に反映。	○評価結果を翌年度の勤勉手当の成績率に反映。				○
25 滋賀県		○前後期の結果を総合的に翌年度の昇給に反映	○前期評価の評価結果は当該年度の12月期に、後期評価の評価結果を翌年度の6月期の勤勉手当の成績率に反映				
26 京都府		○評価結果や評価に係るプロセスで得た情報等を参考に評価を実施し、昇給の決定の際に活用	○評価結果や評価に係るプロセスで得た情報等を参考に評価を実施し、勤勉手当の支給の決定の際に活用				
27 大阪府		○前年度の評価結果を翌年度の昇給に反映	○前年度の評価結果を翌年度6月・12月の勤勉手当に反映	○			
28 兵庫県	○	○評価結果が下位評価で、かつ一定の指導を行った上でなお改善が見られず、勤務状況に著しく問題がある者等、勤務成績が良好でない者に対し、昇給抑制、勤勉手当成績率の低減など給与上の措置を行っている。	○評価結果が下位評価で、かつ一定の指導を行った上でなお改善が見られず、勤務状況に著しく問題がある者等、勤務成績が良好でない者に対し、昇給抑制、勤勉手当成績率の低減など給与上の措置を行っている。			○	○
29 奈良県		○前年度の評価を次年度の昇給率に反映。	○評価結果に応じて成績率を調整する。				
30 和歌山県		○前年度の評価結果を翌年度の給与決定の参考資料として活用する。		○		○	○
31 鳥取県	○				○	○	○
32 島根県	○			○	○	○	○
33 岡山県	○	○勤務評価から、昇給の区分を決定するための評価点を算出 (1) 勤務評価結果(評定)を数値化する。(G→5、A→4、B→3、C→2、D→1) (2) 能力・意欲の職務分類ごと及び自己申告による目標管理の成果それぞれで、平均値を求める。 (3) (2)で求めた平均値に重み付けを行い、評価点Ⅰ(昇給に活用)を算出する。 (4) ①評価点順に、約10%を第1グループ、約30%を第2グループとしてグルーピングを行う。② 第1グループの者から最上位を選定し、それ以外の第1グループの者を上位区分とする。③ 第2グループの者から残りの上位を選定する。最上位及び上位の区分を決定する。 能力・意欲と目標管理の比率は、評価点Ⅰ(昇給)は1:0	○勤務評価から、勤勉手当の区分を決定するための評価点を算出 (1) 勤務評価結果(評定)を数値化する。(G→5、A→4、B→3、C→2、D→1) (2) 能力・意欲の職務分類ごと及び自己申告による目標管理の成果それぞれで、平均値を求める。 (3) (2)で求めた平均値に重み付けを行い、評価点Ⅱ(勤勉手当に活用)を算出する。 (4) ①評価点順に、約10%を第1グループ、約30%を第2グループとしてグルーピングを行う。② 第1グループの者から最上位を選定し、それ以外の第1グループの者を上位区分とする。③ 第2グループの者から残りの上位を選定する。最上位及び上位の区分を決定する。 能力・意欲と目標管理の比率は、評価点Ⅱ(勤勉手当)は2:1				
34 広島県	○	○能力評価の結果が全5区分のうち上位2区分で、かつ業績評価の結果が全5区分のうち上位3区分である者の中から査定昇給の対象者を決定する。	○業績評価の結果が全5区分のうち上位3区分である者の中から査定勤勉の対象者を決定する。		○	○	○
35 山口県	○	○能力評価結果を翌年度の1月の昇給に反映させる。	○4月～9月までの前期業績評価を12月期勤勉手当に、10月～3月までの後期業績評価を6月期勤勉手当に反映させる。	○		○	○
36 徳島県	○	○人事評価において上位の評価(S,A)を付与された者と功績表彰や勤務成績優秀によって昇給する者との整合性を図るよう指導している。	○人事評価において上位の評価(S,A)を付与された者と功績表彰や勤務成績優秀によって勤勉手当が加算される者との整合性を図るよう指導している。	○	○	○	○
37 香川県	○	○昇給日(1月1日)以前における直近の勤務評定を活用。 職務を監督する地位にある者の証明を得て、「極めて良好」「特に良好」「良好」「やや良好でない」「良好でない」の5段階に区分し、昇給の号給数に反映。	○基準日(6月1日・12月1日)以前における直近の実績評定を活用。 職務を監督する地位にある者の証明を得て、「特に優秀」「優秀」「良好」「良好でない」の4段階に区分し、成績率に反映。		○	○	○

都道府県 指定都市	1 人事評価の結果の活用						
	(1)評価結果の活用分野等(その1)						
	①昇任	②昇給・降給	③勤勉手当	④免職・降任	⑤配置転換	⑥研修	⑦人材育成・能力開発・資質向上
38 愛媛県	○	○昇給幅の決定に評価結果を活用している。	○勤勉手当の成績率の決定に評価結果を活用している。				○
39 高知県	○	○人事評価における評点を職種・職種・ステージ(経験年数による)に応じたウエイトを乗じて、昇給区分決定のためのウエイト付き評点を算出する。 算出した評点について、昇給区分1～V(5区分)の決定に係る評点の水準(昇給区分1～Vの目安となる評点の範囲を設定)を目安として昇給区分を決定する。 (昇給区分の決定に当たっては、業績評価(成果)、その他の評価(意欲・態度)も合わせて判断する。)					
40 福岡県	○	○総合評価の評点を高い順に並べ替え、4つの成績区分に分け、成績区分に応じて翌年度の昇給に反映。	○総合評価の評点を高い順に並べ替え、4つの成績区分に分け、成績区分に応じて翌年度の6月・12月の勤勉手当の成績率に反映。	○		○	○
41 佐賀県	○			○	○	○	○
42 長崎県	○				○	○	○
43 熊本県	○	○直近2回の業績評価と直近1回の能力評価(いずれもSからDの5段階評価)の結果を基に、上位グループを決定し、公務員職が顕著であると認められる職員は、上位昇給区分(A又はB)を適用する。3回の人事評価結果でC又はDがあった職員のうち、勤務成績が「やや良好でない」とされた職員はD、「良好でない」とされた職員はEの昇給区分を適用する。(昇給区分はAからEの5段階)	○直近1回の業績評価(SからDの5段階評価)の結果がS又はAであった職員の中から上位成績区分(「特に優秀」が5%程度、「優秀」が25%程度)の対象者を決定する。下位成績区分については、業績評価の結果がCの場合は「やや良好でない」、Dの場合は「良好でない」の成績区分に決定する。(昇給区分はAからEの5段階)		○	○	○
44 大分県	○	○能力評価の結果が、5段階評価SからDのうち下位となる「C」又は「D」となり、特別支援プログラムが適用された場合、昇給号数の調整を行う。 ○主幹教諭、指導教諭について、能力評価の結果が、5段階評価SからDのうち最上位となる「S」評価の概ね5%、「S」又は「A」評価の概ね25%を、昇給号数の調整を行う。 ○39歳以上の教諭、養護教諭、栄養教諭について、能力評価の結果が、5段階評価SからDのうち最上位となる「S」評価の概ね5%、「S」又は「A」評価の概ね20%を、昇給号数の調整を行う。	○能力評価の結果が、5段階評価SからDのうち下位となる「C」又は「D」となり、特別支援プログラムが適用された場合、勤勉手当について、他の教職員とは別の支給割合を適用する。 ○目標管理の結果が、5段階評価SからDのうち最上位となる「S」評価の概ね5%、「S」又は「A」評価の概ね25%を、他の教職員とは別の支給割合を適用する。 ○目標管理の結果が、5段階評価SからDのうち下位となる「C」又は「D」となった場合、勤勉手当について、他の教職員とは別の支給割合を適用する。	○	○	○	○
45 宮崎県	○	○複数年度の人事評価の結果を踏まえ、標準以上の評価が継続勤務成績が良好な職員に対し、適用する年度の昇給に特別加算を行う。(平成31年度4月支給分から実施)	○複数年度の人事評価の結果を踏まえ、標準以上の評価が継続勤務成績が良好な職員に対し、適用する年度の勤勉手当に特別加算を行う。(令和元年6月支給分から実施)			○	○
46 鹿児島県	○		○前期業績評価を12月勤勉手当に、後期業績評価を6月勤勉手当に反映する。			○	○
47 沖縄県	○	○前年度の能力評価結果を今年度の昇給に反映。昇給区分A:7号給以上、B:5号給、C:4号給、D:2号給、E:0号級で付与。ただし、昇給区分A-Bにおいて、人員分布率5%以内・30%以内の枠で調整する。	○前年度の業績評価結果を今年度6月及び12月の勤勉手当に反映。評価結果の上位評価者を人員分布率5%程度・25%程度の枠で「極めて良好」、「特に良好」に区分し、勤勉手当の高い成績率を適用する。	○		○	○
48 札幌市		○前年度の能力評価及び業績評価(前期・後期)で付した全体評価に応じて定める昇給評語の順位に従い、昇給評語が上位の者から、昇給区分上位を割り当てていく。 また、昇給評語が下位の者は、昇給区分も下位となる。	○業績評価(6月は前年度後期、12月は当年度前期)を使用して付した全体評価の順位に従い、全体評価が上位の者から、勤勉手当の成績区分上位を割り当てていく。 また、全体評価が下位の者は、勤勉手当の成績区分も下位となる。		○	○	○
49 仙台市		○能力評価がS又はAの職員に対して局内調整を行い、上位となった(10%程度)職員について、評価実施の翌年1月の昇給時に標準号俸給に、職員区分ごとに定められた一定数の教職員に対して加算。能力評価がC又はDとなった職員については減算。	○業績評価の局内調整を行い、上位となった(25%以内)職員について、評価実施の翌年度の6月及び12月の勤勉手当支給時に標準の成績率に一定の月数を加算。業績評価がC又はDとなった職員については減算。			○	○
50 さいたま市		○人事評価結果の評語がS又はAの者のうち勤務成績が特に良好である者は「昇給区分B」、評語がCの者は「昇給区分D」、評語がDの者は「昇給区分E」、それ以外の者は「昇給区分C」とする。	○基準日の属する年度の前年度の人事評価による評定に基づき、6月・12月の勤勉手当を決定する。				○
51 千葉市		○今年度から、人事評価の結果を、次年度の昇給に反映させる。					○
52 川崎市	○	○前年度の評価結果を翌年度の昇給に反映	○前年度の評価結果を翌年度6月・12月の勤勉手当に反映				
53 横浜市	○	○昇給区分決定に活用(経年の人事評価結果の蓄積により、上位昇給が決定する)					
54 相模原市		○前期評価(4月～9月)及び後期評価(10月～3月)を次年度の4月1日の昇給に反映させる。	○前期評価(4月～9月)の業績評価を12月勤勉手当に、後期評価(10月～3月)の業績評価を6月勤勉手当に反映させる。		○		
55 新潟市		○前年度の後期、当該年度の前期の能力態度評価と業績評価を、昇給等に反映する。	○前期評価(4月～9月)の業績評価を12月勤勉手当に、後期評価(10月～3月)の業績評価を6月勤勉手当に反映させる。				○
56 静岡市							
57 浜松市		○前年度の後期、当該年度の前期の職務評価を1月1日の昇給に反映させる。			○	○	○
58 名古屋市		○前年度の評価結果(評語)を翌年度の昇給区分に反映	○前年度の評価結果(評語)を翌年度6月・12月の勤勉手当に反映				○
59 京都市		○当該年度の1年間(4月～3月)の成績評価を反映。評価区分により、昇給号数が異なる。	○4月～9月までの成績評価を12月勤勉手当に、10月～3月までの成績評価を6月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	○	○前年度の評価結果を翌年度の昇給に反映	○前年度の評価結果を翌年度6月・12月の勤勉手当に反映	○			○
61 堺市			○前年度の評価結果を翌年度6月・12月の勤勉手当に反映				○
62 神戸市	○	○※人事評価結果のみによるものではなく、研修の修了や出勤状況などの客観的な状況も併せて勘案し、決定	○評価結果を翌年度の勤勉手当(6月・12月)に反映させる。	○	○	○	○
63 岡山市	○	○評価結果を昇給決定の参考としている。	○評価結果を勤勉手当の成績率決定の参考としている。				
64 広島市	○	○判定期間内における勤務成績の上位区分者決定の参考資料として活用している。	○判定期間内における勤務成績の上位区分者決定の参考資料として活用している。	○	○	○	○
65 北九州市						○	○
66 福岡市		○評価結果を昇給区分に反映。	○評価結果を勤勉手当の減額率に反映。			○	○
67 熊本市	○					○	○
合計(県市数)	39県市	55県市	53県市	22県市	24県市	33県市	44県市
(参考) 平成30年4月1日現在 合計(県市数)	39県市	44県市	45県市	21県市	25県市	35県市	42県市
(参考) 平成29年4月1日現在 合計(県市数)	36県市	42県市	43県市	21県市	25県市	36県市	42県市

# 4-1. 人事評価の取組状況(教諭等に対する評価)(平成31年4月1日現在)

## I 教諭等(管理職(校長、副校長、教頭)を除く教育職員)に対する評価

都道府県 指定都市	1 人事評価の結果の活用					
	(1)評価結果の活用分野等(その2)					
	⑧表彰	⑨条件付採用期間の 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		○			○各教育職員が自主的に人材育成や資質向上に活用している。	
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	○				○条件付採用期間の勤務状況判定としては、特別評価を行い、活用している。	
14 神奈川県		○				
15 新潟県		○	○			
16 富山県		○	○			
17 石川県	○	○	○			
18 福井県					○教職員は校長から示されたスクールプランを踏まえ、1年間に取り組む目標を具体的に設定する。個人ごとの目標達成やスクールプラン達成のため、教職員が一体となって取り組み、学校組織の活性化を図っている。	
19 山梨県					○条件付採用期間の勤務状況判定として、別に評価を行い活用している。	
20 長野県						
21 岐阜県	○	○	○			
22 静岡県						
23 愛知県					○各自が自己の課題を見い出して取り組むことで、教職員の資質向上を図る。処遇への反映は今のところ考えていない。	
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			○		○学校組織の活性化	
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、学校の活性化、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	○	○	○		○教職員の資質向上と学校組織の活性化	
57 浜松市						
58 名古屋市						
59 京都市						
60 大阪市				○		
61 堺市						
62 神戸市		○	○	○		
63 岡山市	○	○				
64 広島市		○	○	○		
65 北九州市	○		○			
66 福岡市		○	○	○		
67 熊本市	○	○	○	○		
合計(県市数)	24県市	36県市	26県市	13県市	8県市	0県市
(参考) 平成30年4月1日現在合計(県市数)	24県市	37県市	25県市	13県市	7県市	0県市
(参考) 平成29年4月1日現在合計(県市数)	24県市	37県市	25県市	14県市	7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。

#### 4-1. 人事評価の取組状況(教諭等に対する評価)(平成31年4月1日現在)

##### I 教諭等(管理職(校長、副校長、教頭)を除く教育職員)に対する評価

都道府県 指定都市	1 人事評価の結果の活用																			
	②評価結果を活用していない理由																			
	①昇任					②昇給・降給					③勤勉手当					④免職・降任				
	ア 他 の制 度で 実 施 の た め	イ 試 行 実 施 の 段 階 の た め	ウ 苦 情 処 理 の 制 度 等 が 未 整 備 の た め	エ 検 討 中	オ 其 他	ア 他 の制 度で 実 施 の た め	イ 試 行 実 施 の 段 階 の た め	ウ 苦 情 処 理 の 制 度 等 が 未 整 備 の た め	エ 検 討 中	オ 其 他	ア 他 の制 度で 実 施 の た め	イ 試 行 実 施 の 段 階 の た め	ウ 苦 情 処 理 の 制 度 等 が 未 整 備 の た め	エ 検 討 中	オ 其 他	ア 他 の制 度で 実 施 の た め	イ 試 行 実 施 の 段 階 の た め	ウ 苦 情 処 理 の 制 度 等 が 未 整 備 の た め	エ 検 討 中	オ 其 他
1 北海道				○																
2 青森県																			○	
3 岩手県	○																			
4 宮城県																			○	
5 秋田県									○											
6 山形県	○																			○
7 福島県																				
8 茨城県																				
9 栃木県																				○
10 群馬県				○																○
11 埼玉県																				
12 千葉県	○																			
13 東京都																				
14 神奈川県																				
15 新潟県																				
16 富山県																				
17 石川県						○														
18 福井県	○																			
19 山梨県				○																○
20 長野県	○																			
21 岐阜県																				
22 静岡県																				
23 愛知県	○					○					○									
24 三重県	○																			
25 滋賀県	○																			
26 京都府	○																			
27 大阪府	○																			
28 兵庫県																				
29 奈良県	○																			
30 和歌山県				○							○									
31 鳥取県									○		○									
32 島根県									○											
33 岡山県																				
34 広島県																				
35 山口県																				
36 徳島県																				
37 香川県																				○
38 愛媛県																				○
39 高知県											○									○
40 福岡県						○														
41 佐賀県						○					○									
42 長崎県									○											○
43 熊本県																				○
44 大分県																				
45 宮崎県																				○
46 鹿児島県																				○
47 沖縄県																				
48 札幌市	○																			○
49 仙台市	○																			○
50 さいたま市	○																			○
51 千葉市	○													○						
52 川崎市																				○
53 横浜市											○									
54 相模原市	○																			○
55 新潟市	○																			○
56 静岡市	○																			○
57 浜松市	○													○						○
58 名古屋市	○																			○
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)	23県市	0県市	0県市	5県市	0県市	3県市	0県市	0県市	7県市	2県市	6県市	0県市	0県市	8県市	0県市	39県市	0県市	0県市	6県市	0県市
(参考) 平成30年4月1日現在 合計(県市数)	21県市	0県市	0県市	7県市	0県市	5県市	1県市	0県市	14県市	3県市	8県市	0県市	0県市	11県市	3県市	36県市	0県市	0県市	10県市	0県市
(参考) 平成29年4月1日現在 合計(県市数)	25県市	0県市	0県市	6県市	1県市	6県市	2県市	0県市	13県市	3県市	9県市	1県市	0県市	12県市	2県市	37県市	0県市	0県市	9県市	0県市

R1.10.2からの  
能力評価をR3.1  
の昇給に反映  
する。

人事評価結果  
の給与面への  
反映は、勤勉手  
当で行っている  
ため

## 4-2. 人事評価の取組状況(管理職に対する評価)(平成31年4月1日現在)

### II 管理職(校長、副校長、教頭)に対する評価

都道府県 指定都市	1 人事評価の結果の活用						
	(1)評価結果の活用分野等(その1)						
	①昇任	②昇給・降給	③勤勉手当	④免職・降任	⑤配置転換	⑥研修	⑦人材育成・ 能力開発・資 質向上
1 北海道	○	○評価の結果に基づいて昇給区分を決定する。	○評価の結果に基づいて成績区分・成績率を決定する。	○		○	
2 青森県		○前年度の能力評価結果及び業績評価結果を、当年度の昇給に反映	○前年度の業績評価結果を、当年度6月及び12月の勤勉手当に反映				○
3 岩手県		○昇給幅の決定に評価結果を活用している。	○勤勉手当の成績率の決定に評価結果を活用している。				
4 宮城県	○	○前年度の能力評価結果、最終業績評価結果及び当年度の中間業績評価結果を昇給に反映	○前年度の最終業績評価結果を6月勤勉手当に、当年度の中間業績評価を12月勤勉手当に反映				
5 秋田県	○			○	○	○	
6 山形県		○評価結果を昇給に反映。	○評価結果を勤勉手当の成績率に反映。				
7 福島県	○	○評価結果を昇給に反映	○評価結果を6月・12月の勤勉手当に反映	○		○	○
8 茨城県	○	○前年度の達成度の評価(業績評価)結果及び能力面の評価(能力評価)結果を、当年度の昇給に反映	○前年度の達成度の評価(業績評価)結果を、当年度の勤勉手当6月、12月に反映	○			○
9 栃木県	○	○評価結果を、翌年度の昇給に反映。	○評価結果を翌年度の勤勉手当の成績率に反映。		○	○	○
10 群馬県		○前年度の評価結果を翌年度の昇給に反映(昇給号級に差をつけている)	○前年度の評価結果を基に、上位・中位・下位の区分に分け、成績率に差をつけている。				○
11 埼玉県	○	○評価結果を基礎として翌年度の昇給に反映。	○評価結果を基礎として翌年度の勤勉手当の成績率に反映。				○
12 千葉県		○評価結果を翌年度の昇給に反映。	○評価結果を翌年度の勤勉手当の成績率に反映。				○
13 東京都	○	○昇給号級に差をつけている。(6号級から昇給なしまで)	○業績評価の結果に基づき、5段階(再任用は3段階)の成績率の段階を決定し、勤勉手当に反映している。	○			
14 神奈川県	○	○総合評価決定のための要素のひとつ。昇給は総合評価上位の者の中から処遇	○勤勉手当成績率は最終評価の上位の者の中から処遇				
15 新潟県	○	○評価結果を昇給・勤勉手当における上位区分の該当者を推薦する際の判断材料の一つとして活用	○同左	○		○	○
16 富山県	○	○評価結果を昇給・勤勉手当における上位・下位区分の該当者の決定に活用している。	○同左	○	○	○	○
17 石川県	○		○人員配分率に応じて「特に優秀」「優秀」「良好」「劣る」「非常に劣る」の5段階に区分し、成績率に反映させている。	○	○	○	○
18 福井県		○当該年度の1年間(4月～3月)の総合評価を反映。評価区分により、昇給号級数が異なる。	○業績評価によって、「優秀」「標準」「不良」に分け、成績率に差をつける。「優秀」の成績率は年度によって異なる。				
19 山梨県		○評価結果を基礎として当該年度の昇給に反映。	○評価結果を基礎として翌年度の勤勉手当の成績率に反映。				○
20 長野県		○補助シートを作成し、査定昇給の際の判断材料とする。	○評価支援シートの評価結果を評価集計票に転記し、その総合評価結果を勤勉手当成績率の判断材料とする。				○
21 岐阜県	○	○能力評価の結果を昇給に反映	○業績評価の結果を勤勉手当の成績率に反映	○	○	○	○
22 静岡県	○	○評価結果を基礎として翌年度の昇給に反映。	○前期評価の評価結果は当該年度の12月期に、後期評価の評価結果を翌年度の6月期の勤勉手当の成績率に反映	○	○	○	○
23 愛知県							○
24 三重県							○
25 滋賀県		○前後期の結果を総合的に翌年度の昇給に反映	○前期評価の評価結果は当該年度の12月期に、後期評価の評価結果を翌年度の6月期の勤勉手当の成績率に反映				
26 京都府		○評価結果や評価に係るプロセスで得た情報等を参考に評価を実施し、昇給の決定の際に活用	○評価結果や評価に係るプロセスで得た情報等を参考に評価を実施し、勤勉手当の支給の決定の際に活用				
27 大阪府		○前年度の評価結果を翌年度の昇給に反映	○前年度の評価結果を翌年度6月・12月の勤勉手当に反映	○			
28 兵庫県	○	○評価結果が下位評価で、かつ一定の指導を行った上でなお改善が見られず、勤務状況に著しく問題がある者等、勤務成績が良好でない者に対し、昇給抑制、勤勉手当成績率の低減など給与上の措置を行っている。	○評価結果が下位評価で、かつ一定の指導を行った上でなお改善が見られず、勤務状況に著しく問題がある者等、勤務成績が良好でない者に対し、昇給抑制、勤勉手当成績率の低減など給与上の措置を行っている。			○	○
29 奈良県		○前年度の評価を次年度の昇給率に反映。	○評価結果に応じて成績率を調整する。				
30 和歌山県		○前年度の評価結果を翌年度の給与決定のための参考資料として活用する。		○			○
31 鳥取県	○	○管理職層の昇給区分の決定の際に、前年度の教職員評価・育成制度における総合点を活用		○	○		○
32 島根県	○			○	○	○	○
33 岡山県	○	○勤務評価から、昇給の区分を決定するための評価点を算出 (1) 勤務評価結果(評定)を数値化する。(G→5、A→4、B→3、C→2、D→1) (2) 能力・意欲の職務分類ごと及び自己申告による目標管理の成果それぞれで、平均値を求める。 (3) (2)で求めた平均値に重み付けを行い、評価点Ⅰ(昇給に活用)を算出する。 (4) 評価点の順に、最上位及び上位の区分を決定する。 管理職の能力評価と業績評価の比率は、評価点Ⅰ(昇給)は6:3。	○勤務評価から、勤勉手当の区分を決定するための評価点を算出 (1) 勤務評価結果(評定)を数値化する。(G→5、A→4、B→3、C→2、D→1) (2) 能力・意欲の職務分類ごと及び自己申告による目標管理の成果それぞれで、平均値を求める。 (3) (2)で求めた平均値に重み付けを行い、評価点Ⅱ(勤勉手当に活用)を算出する。 (4) 評価点の順に、最上位及び上位の区分を決定する。 管理職の能力評価と業績評価の比率は、評価点Ⅱ(勤勉手当)は6:6。				
34 広島県	○	○能力評価及び業績評価の結果に基づき、県教育委員会が査定昇給の上位区分該当者を決定する。	○業績評価の結果に基づき、県教育委員会が査定勤勉の上位区分該当者を決定する。		○	○	○
35 山口県	○	○評価結果を翌年度の1月の昇給に反映させる。 ※各職務分類において「取組姿勢」「職務遂行能力」の観点から評価し、その総合評価を反映させることとしている。	○評価結果を翌年度の6月と12月の勤勉手当の成績率に反映させる。 ※各職務分類において「取組姿勢」「職務遂行能力」の観点から評価し、その総合評価を反映させることとしている。	○		○	○
36 徳島県	○	○人事評価において上位の評価(S,A)を付与された者と功績表彰や勤務成績優秀によって昇給する者との整合性を図るよう指導している。	○人事評価において上位の評価(S,A)を付与された者と功績表彰や勤務成績優秀によって勤勉手当が加算される者との整合性を図るよう指導している。	○	○	○	○
37 香川県	○	○昇給日(1月1日)以前における直近の勤務評定を活用。職務を監督する地位にある者の証明を得て、「極めて良好」「特に良好」「良好」「やや良好でない」「良好でない」の5段階に区分し、昇給の号給数に反映。	○基準日(6月1日・12月1日)以前における直近の実績評定を活用。職務を監督する地位にある者の証明を得て、「特に優秀」「優秀」「良好」「良好でない」の4段階に区分し、成績率に反映。		○	○	○
38 愛媛県	○	○昇給幅の決定に評価結果を活用している。	○勤勉手当の成績率の決定に評価結果を活用している。				○
39 高知県	○	○人事評価における評点を職階・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。)					

都道府県 指定都市	1 人事評価の結果の活用						
	(1)評価結果の活用分野等(その1)						
	①昇任	②昇給・降給	③勤労手当	④免職・降任	⑤配置転換	⑥研修	⑦人材育成・ 能力開発・資 質向上
40 福岡県	○	○総合評価の評点を高い順に並べ替え、4つの成績区分に分け、成績区分に応じて翌年度の昇給に反映。(校長を除く。)	○総合評価の評点を高い順に並べ替え、4つの成績区分に分け、成績区分に応じて翌年度の6月・12月の勤労手当の成績率に反映。	○	○	○	○
41 佐賀県	○			○	○	○	○
42 長崎県	○		○公立小・中学校の校長については、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労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労手当の支給率を決定している。 なお、副校長及び教頭について、人事評価の給与面への反映については現在検討中。			○	○
43 熊本県	○	○直近2回の業績評価と直近1回の能力評価(いずれもSからDの5段階評価)の結果を基に、上位グループを決定し、公務貢献が顕著であると認められる職員は、上位昇給区分(A又はB)を適用する。3回の人事評価結果でC又はDであった職員のうち、勤務成績が「やや良好でない」とされた職員はD、「良好でない」とされた職員はEの昇給区分を適用する。(昇給区分はAからEの5段階)	○直近1回の業績評価(SからDの5段階評価)の結果がS又はAであった職員の中から上位成績区分(「特に優秀」が5%程度、「優秀」が25%程度)の対象者を決定する。下位成績区分については、業績評価の結果がCの場合は「やや良好でない」、Dの場合は「良好でない」の成績区分に決定する。		○	○	○
44 大分県	○	○能力評価の結果が、5段階評価SからDのうち下位となる「C」又は「D」となり、特別支援プログラムが適用された場合、昇給号数の調整を行う。 ○能力評価の結果が、5段階評価SからDのうち最上位となる「S」評価の概ね10%、「S」又は「A」評価の概ね30%について昇給号数の調整を行う。	○能力評価の結果が、5段階評価SからDのうち下位となる「C」又は「D」となり、特別支援プログラムが適用された場合、勤労手当について、他の教職員とは別の支給割合を適用する。 ○業績評価の結果が、5段階評価SからDのうち最上位となる「S」評価の概ね5%、「S」又は「A」評価の概ね25%を、他の教職員とは別の支給割合を適用する。 ○業績評価の結果が、5段階評価SからDのうち下位となる「C」又は「D」となった場合、勤労手当について、他の教職員とは別の支給割合を適用する。	○	○	○	
45 宮崎県	○	○平成30年度から査定昇給に反映	○平成30年度から勤労手当に反映			○	○
46 鹿児島県	○	○能力評価を昇給に反映する。	○前期業績評価を12月勤労手当に、後期業績評価を6月勤労手当に反映する。			○	
47 沖縄県	○	○前年度の能力評価結果を今年度の昇給に反映。昇給区分A:8号給、B:6号給、C:3号給、D:2号給、E:0号給で付与。ただし、昇給区分A・Bにおいて、人員分布率10%以内・30%以内の枠で調整する。	○前年度の業績評価結果を今年度6月及び12月の勤労手当に反映。評価結果の上位評価者を人員分布率5%程度・25%程度の枠で「極めて良好」、「特に良好」に区分し、勤労手当の高い成績率を適用する。	○			○
48 札幌市		○前年度の能力評価及び業績評価(前期・後期)で付した全体評語に応じて定める昇給評語の順位に従い、昇給評語が上位の者から、昇給区分上位を割り当てていく。 また、昇給評語が下位の者は、昇給区分も下位となる。	○業績評価(6月は前年度後期、12月は当年度前期を使用)で付した全体評語の順位に従い、全体評語が上位の者から、勤労手当の成績区分上位を割り当てていく。 また、全体評語が下位の者は、勤労手当の成績区分も下位となる。			○	
49 仙台市		○能力評価がS又はAの職員に対して局内調整を行い、上位となった(10%程度)職員について、評価実施の翌年1月の昇給時に標準号俸数に、職員区分ごとに定められた一定数の教職員に対して加算。能力評価がC又はDとなった職員については減算。	○業績評価の局内調整を行い、上位となった(25%以内)職員について、評価実施の翌年度の6月及び12月の勤労手当支給時に標準の成績率に一定の月数を加算。業績評価がC又はDとなった職員については減算。			○	○
50 さいたま市		○人事評価結果の評語がS又はAの者のうち勤務成績が特に良好である者は「昇給区分B」、評語がCの者は「昇給区分D」、評語がDの者は「昇給区分E」、それ以外の者は「昇給区分C」とする。	○基準日の属する年度の前年度の人事評価による評定に基づき、6月・12月の勤労手当を決定する。				○
51 千葉市		○前年度の評価結果を翌年度の昇給に反映させる。	○前年度の評価結果とは別に、成績効果のウエイトを高く調整した成績率区分の決定を行う。この成績率区分により勤労手当の成績率とする。				○
52 川崎市	○	○前年度の評価結果を翌年度の昇給に反映	○前年度の評価結果を翌年度6月・12月の勤労手当に反映				
53 横浜市	○	○前年度の評価結果を翌年度に活用	○4～9月の業務実績を12月勤労手当に、10～3月の業務実績を6月勤労手当に活用				
54 相模原市		○前期評価(4月～9月)及び後期評価(10月～3月)を次年度の4月1日の昇給に反映させる。	○評価(4月～9月)の業績評価を12月勤労手当に、後期評価(10月～3月)の業績評価を6月勤労手当に反映させる。				
55 新潟市		○前年度の後期、当該年度の前期の能力態度評価と業績評価を、昇給等に反映する。	○前期評価(4月～9月)の業績評価を12月勤労手当に、後期評価(10月～3月)の業績評価を6月勤労手当に反映させる。				○
56 静岡市	○		○校長の評価結果を翌年度の勤労手当の成績率に反映。				
57 浜松市		○前年度の後期、当該年度の前期の職務評価を昇給に反映する。			○	○	○
58 名古屋市		○前年度の評価結果(評語)を翌年度の昇給区分に反映	○前年度の評価結果(評語)を翌年度6月・12月の勤労手当に反映				○
59 京都市		○当該年度の1年間(4月～3月)の成績評価を反映。評価区分により、昇給号給数が異なる。	○4月～9月までの成績評価を12月勤労手当に、10月～3月までの成績評価を6月勤労手当に反映させる。評価区分により、成績率が異なる。	○			○
60 大阪市		○前年度の評価結果を翌年度の昇給に反映	○前年度の評価結果を翌年度6月・12月の勤労手当に反映	○			
61 堺市		○当該年度の評価結果を次年度の昇給に反映	○前年度の評価結果を翌年度6月・12月の勤労手当に反映				○
62 神戸市	○	○※人事評価結果のみによるものではなく、研修の修了や出勤状況などの客観的な状況も併せて勘案し、決定	○評価結果を翌年度の勤労手当(6月・12月)に反映させる。	○	○	○	○
63 岡山市	○	○評価結果を昇給決定の参考としている。	○評価結果を勤労手当の成績率決定の参考としている。				
64 広島市	○	○能力評価及び業績評価の結果に基づき、市教育委員会が査定昇給の上位区分者を決定する。	○業績評価の結果に基づき、市教育委員会が査定勤労の上位区分者を決定する。	○	○	○	○
65 北九州市		○校長のみ、前年度の評価結果を、今年度の定期昇給に活用する	○校長のみ、前年度の評価結果を、今年度の勤労手当に活用する			○	○
66 福岡市		○評価結果を昇給区分に反映。	○前年度の業績評価結果を当年度の勤労手当に反映(小・中・特の副校長・教頭は除く)			○	
67 熊本市	○				○		○
合計(県市数)	39県市	58県市	57県市	24県市	20県市	30県市	42県市
(参考) 平成30年4月1日現在 合計(県市数)	39県市	52県市	55県市	23県市	21県市	32県市	38県市
(参考) 平成29年4月1日現在 合計(県市数)	36県市	48県市	49県市	23県市	21県市	33県市	38県市

## 4-2. 人事評価の取組状況(管理職に対する評価)(平成31年4月1日現在)

### II 管理職(校長、副校長、教頭)に対する評価

都道府県 指定都市	1 人事評価の結果の活用				
	(1)評価結果の活用分野等(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				○学校経営全般に対する指導・助言等に活用	
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				○教職員は校長から示されたスクールプランを踏まえ、1年間に取り組む目標を具体的に設定する。個人ごとの目標達成やスクールプラン達成のため、教職員が一体となって取り組み、学校組織の活性化を図っている。	
19 山梨県					
20 長野県					
21 岐阜県					
22 静岡県					
23 愛知県				○各自が自己の課題を見い出して取り組むことで、教職員の資質向上を図る。処遇への反映は今のところ考えていない。	
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				○学校組織の活性化	
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、学校の活性化、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				○教職員の資質向上と学校組織の活性化	
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)	19県市	8県市	12県市	6県市	0県市
(参考) 平成30年4月1日現在合計(県市数)	20県市	7県市	11県市	5県市	0県市
(参考) 平成29年4月1日現在合計(県市数)	20県市	7県市	12県市	5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。

## 4-2. 人事評価の取組状況(管理職に対する評価)(平成31年4月1日現在)

### Ⅱ 管理職(校長、副校長、教頭)に対する評価

都道府県 指定都市	1 人事評価の結果の活用																			
	(2)評価結果の活用分野等(活用していない理由)																			
	①昇任					②昇給・降給					③勤勉手当					④免職・降任				
	ア 他の 制度で 実施の ため	イ 試行 実施の 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	オ その他	ア 他の 制度で 実施の ため	イ 試行 実施の 段階の ため	ウ 苦情 処理の 制度等 が未整 備のため	エ 検討 中	オ その他	ア 他の 制度で 実施の ため	イ 試行 実施の 段階の ため	ウ 苦情 処理の 制度等 が未整 備のため	エ 検討 中	オ その他	ア 他の 制度で 実施の ため	イ 試行 実施の 段階の ため	ウ 苦情 処理の 制度等 が未整 備のため	エ 検討 中	オ 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				○																○
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)	23県市	0県市	0県市	5県市	0県市	4県市	0県市	0県市	5県市	0県市	6県市	0県市	0県市	4県市	0県市	37県市	0県市	0県市	6県市	0県市
(参考) 平成30年4月1日現在 合計(県市数)	21県市	0県市	0県市	7県市	0県市	5県市	0県市	0県市	9県市	1県市	6県市	0県市	0県市	6県市	0県市	34県市	0県市	0県市	10県市	0県市
(参考) 平成29年4月1日現在 合計(県市数)	24県市	0県市	0県市	6県市	1県市	6県市	1県市	0県市	10県市	2県市	7県市	1県市	0県市	9県市	1県市	35県市	0県市	0県市	9県市	0県市



### 4-3. 人事評価の取組状況(事務職員等に対する評価)(平成31年4月1日現在)

#### Ⅲ 教育職員以外の職員(事務職員等)に対する評価

都道府県 指定都市	1 人事評価の結果の活用						
	(1)評価結果の活用分野等(その1)						
	①昇任	②昇給・降給	③勤奨手当	④免職・降任	⑤配置転換	⑥研修	⑦人材育成・能力開発・資質向上
1 北海道	○	○評価の結果に基づいて昇給区分を決定する。	○評価の結果に基づいて成績区分・成績率を決定する。	○	○	○	
2 青森県		○前年度の能力評価結果及び業績評価結果を、当年度の昇給に反映	○前年度の業績評価結果を、当年度6月及び12月の勤奨手当に反映				○
3 岩手県		○昇給幅の決定に評価結果を活用している。	○勤奨手当の成績率の決定に評価結果を活用している。				
4 宮城県	○	○前年度の能力評価結果、最終業績評価結果及び当年度の中間業績評価結果を昇給に反映	○前年度の最終業績評価結果を6月勤奨手当に、当年度の中間業績評価を12月勤奨手当に反映	○	○		
5 秋田県	○	○知事部局からの出向職員に限り評価結果を昇給に反映	○平成31年度支給の勤奨手当について、知事部局からの出向職員に限り評価結果を反映		○		○
6 山形県		○評価結果を昇給に反映。	○評価結果を勤奨手当の成績率に反映。				
7 福島県	○	○評価結果を昇給に反映	○評価結果を6月・12月の勤奨手当に反映	○	○		○
8 茨城県	○	○前年度の評価結果を当年度の昇給に反映	○前年度の評価結果を当年度6月・12月の勤奨手当に反映	○	○		○
9 栃木県	○	○評価結果を翌年度の昇給に反映。	○直近1回の業績評価を勤奨手当の成績率に反映。(県立) ○評価結果を翌年度の勤奨手当の成績率に反映。(市町村)	○(県立)		○(市町村)	○
10 群馬県		○前年度の評価結果を翌年度の昇給に反映(昇給号級に差をつけている)	○前年度の評価結果を基に、上位・中位・下位の区分に分け、成績率に差をつけている。				○
11 埼玉県	○	○評価結果を基礎として翌年度の昇給に反映。	○評価結果を基礎として翌年度の勤奨手当の成績率に反映。				○
12 千葉県		○評価結果を翌年度の昇給に反映。	○評価結果を翌年度の勤奨手当の成績率に反映。				○
13 東京都	○	○評価結果により昇給幅が異なる場合がある。	○評価結果により支給率が異なる場合がある。			○	
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者の中から処遇	○勤奨手当成績率は最終評価の上位の者の中から処遇				
15 新潟県	○	○評価結果を昇給・勤奨手当における上位区分の該当者を推薦する際の判断材料の一つとして活用	○同左	○	○		○
16 富山県	○	○評価結果を昇給・勤奨手当における上位・下位区分の該当者の決定に活用している。	○同左	○	○		○
17 石川県	○	○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		○当該年度の1年間(4月~3月)の総合評価を反映。評価区分により、昇給号給数が異なる。	○業績評価によって、「優秀」「標準」「不良」に分け、成績率に差をつける。「優秀」の成績率は年度によって異なる。				
19 山梨県		○評価結果を基礎として当該年度の昇給に反映。	○評価結果を基礎として翌年度の勤奨手当の成績率に反映。				○
20 長野県	○	○昇給日前1年間の勤務成績(職務遂行力評価および業績評価の結果等)に応じて、昇給区分(特に良好、良好、良好と認められない)ごとに定める昇給号俸数を適用。	○業績評価結果に応じて、成績区分(A~E)ごとに定める成績率を適用。		○		○
21 岐阜県	○	○5段階評価(A~E)による能力評価を実施し、評価結果がDは普通昇給を2号給抑制し、Eは普通昇給なしとしている。	○3段階評価(A~C)による業績評価を実施し、評価結果がAについては一定の成績率を限度に支給し、Cについては成績率を標準より下げることにしている。	○	○	○	○
22 静岡県	○	○評価結果が下位評価で、かつ一定の指導を行った上でなお改善が見られず、勤務状況に著しく問題がある者等、勤務成績が良好でない者に対し、昇給抑制、勤奨手当成績率の低減など給与上の措置を行っている。	○前期評価の評価結果は当該年度の12月期に、後期評価の評価結果を翌年度の6月期の勤奨手当の成績率に反映	○	○	○	○
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うち、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		○評価結果を翌年度の昇給に反映。	○評価結果を翌年度の勤奨手当の成績率に反映。				○
25 滋賀県		○前後期の結果を総合的に翌年度の昇給に反映	○前期評価の評価結果は当該年度の12月期に、後期評価の評価結果を翌年度の6月期の勤奨手当の成績率に反映				
26 京都府	○	○評価結果や評価に係るプロセスで得た情報等を参考に評価を実施し、昇給の決定の際に活用	○評価結果や評価に係るプロセスで得た情報等を参考に評価を実施し、勤奨手当の支給の決定の際に活用				
27 大阪府	○	○前年度の評価結果を翌年度の昇給に反映	○前年度の評価結果を翌年度6月・12月の勤奨手当に反映	○			
28 兵庫県	○	○評価結果が下位評価で、かつ一定の指導を行った上でなお改善が見られず、勤務状況に著しく問題がある者等、勤務成績が良好でない者に対し、昇給抑制、勤奨手当成績率の低減など給与上の措置を行っている。	○評価結果が下位評価で、かつ一定の指導を行った上でなお改善が見られず、勤務状況に著しく問題がある者等、勤務成績が良好でない者に対し、昇給抑制、勤奨手当成績率の低減など給与上の措置を行っている。			○	○
29 奈良県		○前年度の評価を次年度の昇給率に反映。	○評価結果に応じて成績率を調整する。				
30 和歌山県		○前年度の評価結果を翌年度の給与決定の参考資料として活用する。		○			○
31 鳥取県	○	○管理職層の昇給区分の決定の際に、前年度の教職員評価・育成制度における総合点を活用		○	○	○	○
32 島根県	○		○管理職手当が支給される事務長について、評価に基づき、直近の勤奨手当支給時の成績率(支給月数)を決定する。	○	○	○	○
33 岡山県	○	○勤務評価から、昇給の区分を決定するための評価点を算出 (1) 勤務評価結果(評定)を数値化する。(G→5、A→4、B→3、C→2、D→1) (2) 能力・意欲の職務分類ごと及び自己申告による目標管理の成果それぞれで、平均値を求める。 (3) (2)で求めた平均値に重み付けを行い、評価点I(昇給に活用)を算出する。 (4) ①評価点順に、約10%を第1グループ、約30%を第2グループとしてグループ分けを行う。② 第1グループの者から最上位を選定し、それ以外の第1グループの者を上位区分とする。③ 第2グループの者から残りの上位を選定する。最上位及び上位の区分を決定する。 能力・意欲と目標管理の比率は、評価点I(昇給)は1:0	○勤務評価から、勤奨手当の区分を決定するための評価点を算出 (1) 勤務評価結果(評定)を数値化する。(G→5、A→4、B→3、C→2、D→1) (2) 能力・意欲の職務分類ごと及び自己申告による目標管理の成果それぞれで、平均値を求める。 (3) (2)で求めた平均値に重み付けを行い、評価点II(勤奨手当に活用)を算出する。 (4) ①評価点順に、約10%を第1グループ、約30%を第2グループとしてグループ分けを行う。② 第1グループの者から最上位を選定し、それ以外の第1グループの者を上位区分とする。③ 第2グループの者から残りの上位を選定する。最上位及び上位の区分を決定する。 能力・意欲と目標管理の比率は、評価点II(勤奨手当)は2:1				
34 広島県	○	○能力評価の結果が全5区分のうち上位2区分で、かつ業績評価の結果が全5区分のうち上位3区分である者の中から査定昇給の対象者を決定する。	○業績評価の結果が全5区分のうち上位3区分である者の中から査定勤奨の対象者を決定する。		○	○	○
35 山口県	○		○4月~9月までの前期業績評価を12月勤奨手当に、10月~3月までの後期業績評価を6月勤奨手当に反映させる。	○			○

都道府県 指定都市	1 人事評価の結果の活用						
	(1)評価結果の活用分野等(その1)						
	①昇任	②昇給・降給	③勤動手当	④免職・降任	⑤配置転換	⑥研修	⑦人材育成・能力開発・資質向上
36 徳島県	○	○人事評価において上位の評価(S,A)を付与された者と功績表彰や勤務成績優秀によって昇給する者との整合性を図るよう指導している。	○人事評価において上位の評価(S,A)を付与された者と功績表彰や勤務成績優秀によって勤動手当が加算される者との整合性を図るよう指導している。	○	○	○	○
37 香川県	○	○昇給日(1月1日)以前における直近の勤務評定を活用。職務を監督する地位にある者の証明を得て、「極めて良好」「特に良好」「良好」「やや良好でない」「良好でない」の5段階に区分し、昇給の号給数に反映。	○基準日(6月1日・12月1日)以前における直近の実績評定を活用。職務を監督する地位にある者の証明を得て、「特に優秀」「優秀」「良好」「良好でない」の4段階に区分し、成績率に反映。		○	○	○
38 愛媛県	○	○昇給幅の決定に評価結果を活用している。	○勤動手当の成績率の決定に評価結果を活用している。				○
39 高知県	○	○人事評価における評点を職階・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	○	○総合評価の評点を高い順に並べ替え、4つの成績区分に分け、成績区分に応じて翌年度の昇給に反映。(参考を除く。)	○総合評価の評点を高い順に並べ替え、4つの成績区分に分け、成績区分に応じて翌年度の6月・12月の勤動手当の成績率に反映。	○	○	○	○
41 佐賀県	○			○	○	○	○
42 長崎県	○				○	○	○
43 熊本県	○	○直近2回の業績評価と直近1回の能力評価(いずれもSからDの5段階評価)の結果を基に、上位グループを決定し、公務貢献が顕著であると認められる職員は、上位昇給区分(A又はB)を適用する。3回の人事評価結果でC又はDであった職員のうち、勤務成績が「やや良好でない」とされた職員はD、「良好でない」とされた職員はEの昇給区分を適用する。(昇給区分はAからEの5段階)	○直近1回の業績評価(SからDの5段階評価)の結果がS又はAであった職員の中から上位成績区分(「特に優秀」が5%程度、「優秀」が25%程度)の対象者を決定する。下位成績区分については、業績評価の結果がCの場合は「やや良好でない」、Dの場合は「良好でない」の成績区分に決定する。		○	○	○
44 大分県	○	○能力評価の結果が、5段階評価SからDのうち下位となる「C」又は「D」となり、特別支援プログラムが適用された場合、昇給号数の調整を行う。 ○課長補佐級及び係長級(副主幹、主幹)の事務職員について、能力評価の結果が、5段階評価SからDのうち最上位となる「S」評価の概ね5%、「S」又は「A」評価の概ね25%を、昇給号数の調整を行う。	○能力評価の結果が、5段階評価SからDのうち下位となる「C」又は「D」となり、特別支援プログラムが適用された場合、勤動手当について、他の教職員とは別の支給割合を適用する。 ○業績評価の結果が、5段階評価SからDのうち最上位となる「S」評価の概ね5%、「S」又は「A」評価の概ね25%を、他の教職員とは別の支給割合を適用する。 ○業績評価の結果が、5段階評価SからDのうち下位となる「C」又は「D」となった場合、勤動手当について、他の教職員とは別の支給割合を適用する。	○	○	○	○
45 宮崎県	○	○複数年度の人事評価の結果を踏まえ、標準以上の評価が継続勤務成績が良好な職員に対し、適用する年度の昇給に特別な加算を行う。	○複数年度の人事評価の結果を踏まえ、標準以上の評価が継続勤務成績が良好な職員に対し、適用する年度の勤動手当に特別な加算を行う。			○	○
46 鹿児島県	○	○能力評価を昇給に反映する。(県立事務長)(R1.10.2からの能力評価をR3.1の昇給に反映する。(県立事務長以外))	○前期業績評価を12月勤動手当に、後期業績評価を6月勤動手当に反映する。			○	○
47 沖縄県	○	○前年度の能力評価結果を今年度の昇給に反映。昇給区分A:7号給以上、B:5号給、C:4号給、D:2号給、E:0号給で付与。ただし、昇給区分A・Bにおいて、人員分布率5%以内・30%以内の枠で調整する。	○前年度の業績評価結果を今年度6月及び12月の勤動手当に反映。評価結果の上位評価者を人員分布率5%程度・25%程度の枠で「極めて良好」「特に良好」に区分し、勤動手当の高い成績率を適用する。	○		○	○
48 札幌市					○	○	
49 仙台市	○	○前年度の能力評価を参照し、局内の相対評価の結果が上位の場合に標準昇給号俸へ加算し、下位評価であれば減算する。	○前年度の業績評価を参照し、局内の相対評価の結果が上位の場合に標準の成績率へ加算し、下位評価であれば減算する。				
50 さいたま市		○人事評価結果の評語がS又はAの者のうち勤務成績が特に良好である者は「昇給区分B」、評語がCの者は「昇給区分D」、評語がDの者は「昇給区分E」、それ以外の者は「昇給区分C」とする。	○基準日の属する年度の前年度の人事評価による評定に基づき、6月・12月の勤動手当を決定する。				○
51 千葉市		○今年度から、人事評価の結果を、次年度の昇給に反映させる。					○
52 川崎市	○	○前年度の評価結果を翌年度の昇給に反映	○前年度の評価結果を翌年度6月・12月の勤動手当に反映				
53 横浜市	○	○昇給区分決定に活用(経年の人事評価結果の蓄積により、上位昇給が決定する)					
54 相模原市		○前期評価(4月～9月)及び後期評価(10月～3月)を次年度の4月1日の昇給に反映させる。	○前期評価(4月～9月)の業績評価を12月勤動手当に、後期評価(10月～3月)の業績評価を6月勤動手当に反映させる。		○		
55 新潟市		○前年度の後期、当該年度の前期の能力態度評価と業績評価を、昇給等に反映する。	○前期評価(4月～9月)の業績評価を12月勤動手当に、後期評価(10月～3月)の業績評価を6月勤動手当に反映させる。				○
56 静岡市	○						
57 浜松市		○前年度の後期、当該年度の前期の職務評価を1月1日の昇給に反映させる。			○	○	○
58 名古屋市		○前年度の評価結果(評語)を翌年度の昇給区分に反映	○前年度の評価結果(評語)を翌年度6月・12月の勤動手当に反映				○
59 京都市	○	○当該年度の1年間(4月～3月)の成績評価を反映。評価区分により、昇給号給数が異なる。	○4月～9月までの成績評価を12月勤動手当に、10月～3月までの成績評価を6月勤動手当に反映させる。評価区分により、成績率が異なる。	○			○
60 大阪市	○	○前年度の評価結果を翌年度の昇給に反映	○前年度の評価結果を翌年度6月・12月の勤動手当に反映	○			
61 堺市			○前年度の評価結果を翌年度6月・12月の勤動手当に反映				○
62 神戸市	○	○※人事評価結果のみによるものではなく、研修の修了や出勤状況などの客観的な状況も併せて勘案し、決定	○評価結果を翌年度の勤動手当(6月・12月)に反映させる。	○	○	○	○
63 岡山市	○	○評価結果を昇給決定の参考としている。	○評価結果を勤動手当の成績率決定の参考としている。				
64 広島市	○	○判定期間内における勤務成績の上位区分者決定の参考資料として活用している。	○判定期間内における勤務成績の上位区分者決定の参考資料として活用している。	○	○	○	○
65 北九州市							
66 福岡市		○評価結果を昇給区分に反映。	○評価結果を勤動手当の減額率に反映。			○	
67 熊本市	○				○		○
合計(県市数)	46県市	58県市	55県市	25県市	26県市	25県市	41県市
(参考) 平成30年4月1日現在 合計(県市数)	46県市	51県市	50県市	24県市	26県市	27県市	38県市
(参考) 平成29年4月1日現在 合計(県市数)	46県市	47県市	46県市	23県市	25県市	28県市	38県市

### 4-3. 人事評価の取組状況(事務職員等に対する評価)(平成31年4月1日現在)

#### Ⅲ 教育職員以外の職員(事務職員等)に対する評価

都道府県 指定都市	1 人事評価の結果の活用				
	(1)評価結果の活用分野等(その2)				
	㊸表彰	㊹条件附採用期間の勤務状況 判定	㊺再任用の決定基準	㊻その他	㊼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		○		○各職員が自主的に人材育成や資質向上に活用している。	
7 福島県		○		○人事評価制度構築	
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				○教職員は校長から示されたスクールプランを踏まえ、1年間に取り組む目標を具体的に設定する。個人ごとの目標達成やスクールプラン達成のため、教職員が一体となって取り組み、学校組織の活性化を図っている。	
19 山梨県				○条件附採用期間の勤務状況判定として、別に評価を行い活用している。	
20 長野県					
21 岐阜県	○	○			
22 静岡県					
23 愛知県		○	○		
24 三重県			○ (県立)		
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				○学校組織の活性化	
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、学校の活性化、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)	22県市	33県市	17県市	6県市	0県市
(参考) 平成30年4月1日現在 合計(県市数)	23県市	32県市	17県市	6県市	0県市
(参考) 平成29年4月1日現在 合計(県市数)	23県市	32県市	17県市	6県市	0県市

(注)「㊼ 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。

### 4-3. 人事評価の取組状況(事務職員等に対する評価)(平成31年4月1日現在)

#### Ⅲ 教育職員以外の職員(事務職員等)に対する評価

都道府県 指定都市	1 人事評価の結果の活用																			
	(2)評価結果の活用分野等(活用していない理由)																			
	①昇任					②昇給・降給					③勤勉手当					④免職・降任				
	ア 他 の制 度で 実 施 の た め	イ 試 行 実 施 の 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	オ 其 他	ア 他 の 制 度 で 実 施 の た め	イ 試 行 実 施 の 段 階 の た め	ウ 苦 情 処 理 の 制 度 等 が 未 整 備 の た め	エ 検 討 中	オ 其 他	ア 他 の 制 度 で 実 施 の た め	イ 試 行 実 施 の 段 階 の た め	ウ 苦 情 処 理 の 制 度 等 が 未 整 備 の た め	エ 検 討 中	オ 其 他	ア 他 の 制 度 で 実 施 の た め	イ 試 行 実 施 の 段 階 の た め	ウ 苦 情 処 理 の 制 度 等 が 未 整 備 の た め	エ 検 討 中	オ 其 他
1 北海道																				
2 青森県				○																○
3 岩手県	○																			
4 宮城県																				
5 秋田県									○ 教育委員会 採用の事務職 員等にも反映さ せるか検討中										○ 教育委員会 採用の事務職 員等にも反映さ せるか検討中	
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									○ 学校運営に 関わる事務職員 は、多岐にわた る職務を継続的 に遂行すること から、単年度の 評価をもって昇 給に給与反映さ せることは難し いと判断してい る。											
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)	16県市	0県市	0県市	5県市	0県市	3県市	0県市	0県市	5県市	2県市	6県市	0県市	0県市	7県市	1県市	37県市	0県市	0県市	6県市	0県市
(参考) 平成30年4月1日現在合 計(県市数)	16県市	0県市	0県市	5県市	0県市	4県市	1県市	0県市	12県市	1県市	7県市	0県市	0県市	10県市	2県市	35県市	0県市	0県市	9県市	0県市
(参考) 平成29年4月1日現在合 計(県市数)	17県市	0県市	0県市	5県市	1県市	3県市	2県市	0県市	12県市	3県市	8県市	1県市	0県市	12県市	2県市	36県市	0県市	0県市	9県市	0県市

## 4-4. 人事評価の取組状況(共通する事項)(平成31年4月1日現在)

### Ⅳ 人事評価に共通する事項

都道府県 指定都市	(1)評価シ ステムの 開始年度	(2)人事評価と学校評価の関係			(3)評価事務の効率化	(4)評価実施上の課題	
		①人事評価と学校評価を連動させている	②連動させず、別のシステムとして運用	③その他			
				連動の具体的内容			連動させない理由
1 北海道	H20			○	学校評価制度は、学校の教育活動その他学校運営の状況について、自己評価や外部評価を行うとともにその結果を公表し、評価結果に基づいて学校運営の改善を行っている。また、学校職員人事評価は、学校職員の資質能力の向上や学校の活性化を図るものであることから、別システムで行っている。		・大規模校における面談時間の確保
2 青森県	H20	○	教職員評価の目標管理における自己目標の設定の際、学校評価システムにおける学校目標を十分踏まえたものとするにより、自己目標の達成に向けて取り組むことが、学校目標の達成にもつながることから、学校組織の活性化をねらいとして、学校評価の学校目標と教職員評価の自己目標を関連付けさせている。				・人事評価制度においては、評価結果を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とすることから、公平性・公正性を担保しながら客観性・透明性を高める必要があること。
3 岩手県	H20			○	教職員評価は、その結果を昇給、勤勉手当へ活用することを主としているため、学校評価とは連動させていない。		
4 宮城県	H18	○	学校の教育目標・学校経営方針・本年度の重点目標等をふまえて業績評価の自己目標を設定している。				・給与への反映方法 ・大規模校における面談時間の確保 ・評価の客観性・公平性の確保
5 秋田県	H18			○	教職員が人事評価の個人目標を設定する際、学校の経営目標や経営の重点に応じて設定することは必要であり、そうした面において、各学校では「連動」させているが、そもそもの評価の目的が異なることから別のシステムとして運用している。		・給与への反映方法 ・大規模校における面談時間の確保 ・評価の客観性・公平性の確保
6 山形県	H17	○	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 ・客観的で妥当な評価方法
7 福島県	H18	○	教職員評価、学校評価ともに学校の教育目標や学校経営運営ビジョンをもとに実施している。				・大規模校における面談時間の確保 ・適正な評価の在り方
8 茨城県	H21			○	本県においては教員評価は「教職員一人一人の教育活動に着目したマネジメント」であり、学校評価は「学校における教育活動全体のマネジメント」であるとしている。これら2つの制度の関連は、教員評価のマネジメントに学校評価のマネジメントに内包(関連性や取り組みの方向性の一致を表す)もので、教員評価を学校評価の一部として実施することや、2つの制度の評価結果の連動を意味するものではないとされるものと整理している。		・自己目標の設定レベルの適正化 ・評価の客観性の確保
9 栃木県	管理職 H22 管理職以外 H21	○	学校の教育目標や本年度の努力点、校長の学校経営の方針やビジョンなど踏まえて、自己目標を設定する。			評価シートはエクセルファイルとし、入力作業が可能な限り省力化できるよう工夫したものを使用している。	・面談時間の確保 ・評価の客観性と公平性の担保
10 群馬県	H18	○	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。				・地方公務員法の改正を踏まえた、評価結果の活用の在り方 ・より適切な評価を行うための評価者研修の在り方
11 埼玉県	H18	○	下記のとおり「埼玉県立学校職員の人事評価実施要領」・「埼玉縣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、重点目標との連動、また管理職員の目標との連動にも留意しながら、自らの職務上の目標を、評価領域別に原則として1～2項目を設定し、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動させながら、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。
12 千葉県	H23			○	規則上において、学校評価と連動するシステムになっていない。		

都道府県 指定都市	(1)評価シ ステムの 開始年度	(2)人事評価と学校評価の関係			(3)評価事務の効率化	(4)評価実施上の課題
		①人事評価と学校評価を連動させている	②連動させず、別のシステムとして運用	③その他		
		連動の具体的内容	連動させない理由	その他の内容		
13 東京都	H12	○ 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、各教職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。				
14 神奈川県	H15		○ 評価の目的が異なるため			教職員の力量向上・人材育成というねらいに対する人事評価制度の検証のあり方
15 新潟県	H20		○ 「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	H19	○ 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	H18			○ 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	H28	○ 教職員評価を学校組織の活性化に活用している。				評価シートはエクセルファイルとし、入力作業が可能な限り省力化できるよう工夫したものを使用している。 ・面談時間の確保 ・評価者研修の充実
19 山梨県	H19	○ 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。				教職員評価の手引きやQ&Aを作成し、ホームページ等で公開し、併せて研修会を実施している。なお、面談や評価事務の効率化については検討中である。 目標設定、中間評価、最終評価時などにおいて、人材育成、学校組織の活性化の観点から、管理職による職員個々との「面談」(年間3～4回程度を想定している)が必要となる。しかし、大規模な学校の場合、その時間の確保に困難を来す。評価結果についての合意形成が、難しい場合が考えられる。
20 長野県	H23	○ 学校重点目標との整合性を考慮しながら自己目標を設定している。				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試行実施を行い、来年度以降の実施に向けて効果的な運用方法を検討しながら、授業評価・学校評価と教職員評価の関連について検討していく。また、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ところである。(小中学校) ・平成26年度より匿名性を担保した授業評価と学校評価をすべての県立高等学校及び特別支援学校で実施しているが、この評価結果を給与にどのように反映させていくか。(高校、特別支援学校) ・大規模校における面接時間の確保(特に特別支援学校)、適切な評価を行うための評価者研修の充実(高校)
21 岐阜県	H19	○ 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する際の参考としている。				検討中 より適切な評価を行うための評価者研修のあり方
22 静岡県	H21	○ 学校経営目標の下、学校評価が行われている。教職員評価も学校経営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。				事務処理時間の短縮にむけ、県立学校において人事評価書類作成・提出の電算化の推進 ・大規模校における評価者の負担軽減 ・評価者研修の充実
23 愛知県	H24		○ 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。
24 三重県	H21	○ 学校自己評価のツールの一つである学校マネジメントシートを踏まえ、各教職員が具体的な自己目標を設定し、人事評価制度を実施している。				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	H25	○ 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。				・評価結果の給与等への反映の円滑な運用 ・評価者の負担軽減方策の検討
26 京都府	H18		○ 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	H16	○ 校長の評価は学校評価を踏まえて行うこととしている。				
28 兵庫県	H25		○ 教職員評価を適正な人事行政、教職員の能力開発と教育活動の充実に資することとしており、目的が異なるため。			・教職員との面談や授業観察を行う時間の確保 ・教職員の職務遂行状況の十分な把握とより適正な評価・育成の確保

都道府県 指定都市	(1)評価シ ステムの 開始年度	(2)人事評価と学校評価の関係			(3)評価事務の効率化	(4)評価実施上の課題	
		①人事評価と学校評価を連動させている	②連動させず、別のシステムとして運用	③その他			
		連動の具体的内容	連動させない理由	その他の内容			
29 奈良県	H18		○	評価の目的が異なるため		教職員の人事評価制度手引き書を作成し、実施の手順や評価シートの記入例等を示し、効率的に評価を進めることができるようにしている。	
30 和歌山県	H28		○	評価の目的が異なるため			
31 鳥取県	H18		○	・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。	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。
32 島根県	H18	○		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	H18	○		教職員は、学校長が示す学校経営目標を踏まえて、自己目標を設定している。		電算システムを各学校に導入している。	・授業観察や面談など、評価者が情報収集するための時間を確保していくための工夫が必要である。 ・評価者の評価能力の一層の向上が必要である。
34 広島県	H15	○		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	H18	○		学校評価等を踏まえ、教職員評価における目標管理の重点目標を設定している。		年3回の面談(面談Ⅰ～面談Ⅲ)については、複数の指導助言者が行うことを原則として実施しているが、面談Ⅱについては、学校の実情に応じて指導助言者を1人とすることができるようになっている。	・面談時間の確保 ・評価者研修の充実
36 徳島県	H28	○		自己評価票の今年度の目標(課題)及び方策の欄には、学校評価における学校教育目標(今年度の重点目標)と関連づけた内容を具体的に記載するようにしている。			・大規模校における評価者の負担軽減 ・評価者研修の充実 ・下位の評価を付与した者の指導・処遇 ・透明性、公平性、客観性、納得性の確保
37 香川県	H14		○	教職員評価は個人的なものであり、学校全体の評価とは別物と考えている。			評価の根拠となる客観的、具体的な事実を記録する「観察・指導記録」の重要性が一層高まっているが、管理職が多忙なため、正確な記録を充実にする時間の確保が困難である。また、教職員数が多い学校の管理職は、それがより顕著である。
38 愛媛県	H28		○	評価の目的が異なるため			
39 高知県	H18		○	本県が導入している職業能力育成型人事評価制度は、各職員の職業能力の育成を図り、もって学校組織の活性化に資することを目的としているため、学校評価とは別のシステムとして運用している。			・大規模校における実施時間の確保 ・被評価者の納得性を高めるため、人事評価書の被評価者への開示の促進
40 福岡県	H18		○	本県では教職員評価の目的を公正な人事行政に資するとともに、職員の育成及び能力開発を図ることとしており、学校評価とはその目的が異なるため。			評価結果の給与反映に伴い、更なる評価の公正性、透明性、客観性等を確保するため、評価者の評価能力の向上及び標準化を図る必要がある。
41 佐賀県	H18	○		学校長が示す学校教育目標などを踏まえて、自己目標と達成に向けた具体的方策を管理職との面談を経て設定し、業績評価表に記載する。管理職は総合評価を行い、学校評価を参考に次年度の取組課題や目標へ反映させる。			・教職員が多い学校長の面談時間、授業観察時間の確保
42 長崎県	H18		○	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づくりについて、現在検討中である。(県立) 二次評価者は、特記事項や適性等の内容が一次評価者と同様の場合については、「一次評価者と同じ。」などと記載することも可としている。	評価者の資質向上のために研修機会の充実を図ること、大規模校や多くの学校を管理している教育委員会における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、より適切な評価を行うための評価者研修のあり方など
43 熊本県	H18		○	教職員評価は、教育長、校長、副校長、教頭及び事務長が一次評価、最終評価を行い、学校評価は生徒、保護者、教職員等が行うため、評価を区別し活用している。			・上位区分適用者決定のための評価の相対化 ・評価者の評価精度の向上 ・大規模校における実施時間の確保
44 大分県	H22	○		本県の教職員評価システムは、目標管理と能力評価の2つの柱で構成されており、学校評価と教職員評価システムの目標管理は、大きな一つのシステムとして学校改善に活かすとともに、教職員一人一人の資質能力の向上を図っている。		人事管理システムを利用することで校長がPC画面からWEB入力ができるようになっており、事務処理時間が短縮できている。	いかにして評価者によって評価の差がでないようにするか。

都道府県 指定都市	(1)評価シ ステムの 開始年度	(2)人事評価と学校評価の関係				(3)評価事務の効率化	(4)評価実施上の課題
		①人事評価と学校評価を連動させている		②連動させず、別のシステムとして運用	③その他		
		連動の具体的内容		連動させない理由	その他の内容		
45 宮崎県	H21	○	学校の教育目標の下、学校評価が行われ、また、教職員評価の目標設定が行われているため。				・大規模校における面談の時間の確保 ・評価者研修の充実
46 鹿児島県	H18	○		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。			・大規模校における評価者の負担軽減 ・評価者研修の充実
47 沖縄県	H18	○	教職員評価を学校の活性化に活用している。			平成30年度から、人事管理システムに評価システムを組み込み、各学校専属端末より直接、評価入力ができるようになった。それにより、事務処理時間が短縮できている。(県立学校)	・評価者の資質向上と評価者研修の充実 ・評価者の負担軽減
48 札幌市	H20	○		学校評価制度は、学校の教育活動その他学校運営の状況について、自己評価や外部評価を行うとともにその結果を公表し、評価結果に基づいて学校運営の改善を行っている。また、学校職員人事評価は、学校職員の資質能力の向上や学校の活性化を図るものであることから、別システムで行っている。			
49 仙台市	H19	○	協働型評価を導入している。				
50 さいたま市	H18	○	「さいたま市学校評価ガイドライン〔平成29年改訂〕」に明記。 教職員は、前年度の学校評価の結果等に基づいて設定した当該年度の重点目標や目指す学校像との連鎖に留意しながら、業績評価における個人目標を設定し、その目標の達成に向けて具体的な取組を進め、達成状況を評価する。				客観的な評価を行うための、評価者の評価能力の一層の向上
51 千葉市	H19	○		学校評価に関しては、学校独自で評価し、学校ごとに評価項目も異なる。人事評価は、評価基準、評価項目を統一して行っているため。			・被考課者への人事考課システムの周知 ・評価の正確性の向上 ・評価者と被評価者の面談の設定(時間の確保) ・評価者(教頭)の多忙化の解消 ・被評価者の適切な目標設定
52 川崎市	H15県費 負担職員 ・H18市 費負担職員	○	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	H15	○	校長は学校評価をもとに学校教育目標や重点目標を設定し、教職員は校長が示す目標を踏まえて自己目標を設定する。教職員はその到達度によって自己評価を行い、校長はそれを踏まえて人事評価を行う。			独自開発のWebシステムを使って、評価の管理、入力、提出ができる。	評価者によって、評価が大きく変わる事の無いように、研修等を通じて評価システムの理解度を合わせる必要がある。
54 相模原市	H22	○		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。		評価シートはエクセルファイルとし、入力作業が可能な限り省力化できるよう工夫したものを使用している。	
55 新潟市	H21	○	教職員人事評価は、教職員の資質・指導力の一層の向上と学校の活性化にねらいをおいている。			エクセルファイルの評価シートにより、入力作業を可能な限り省力化するようにしている。今後も評価シートの見直しや改善を進める。 面談期間を明確に示し、計画的な制度の運用を図る。	・大規模校における面接時間の確保 ・評価の客観性・公平性の確保 ・組織目標と個人の目標との連動にかかわる目標設定面談の充実
56 静岡市	H23	○	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。				・評価者による評価の差違の是正(評価者研修の時間、予算の確保) ・昇給や成績率への反映方法(反映することにより教職員の資質向上、学校組織の活性化につながるのか) ・評価者との面談時間の確保 ・一次評価者となった教頭の多忙化 ・適切な自己目標をどのように設定させるか ・目標の困難度に応じた業績評価のあり方
57 浜松市	H21	○	学校評価も教職員評価も、年度当初に校長が示す「学校経営目標」、学校運営組織が示す「グループ目標」、これらを受けての「自己目標」に対する達成度が評価される。				・顕在化した行動事実を積み上げて、評価の妥当性の確保や評価の納得性の確保をすること ・平成31年4月からスタートした新たな教職員人事評価制度のスムーズな制度運用。 ・教職員人事評価制度を人事管理の基礎として活用するための今後のあり方。



都道府県 指定都市	(1)評価シ ステムの 開始年度	(2)人事評価と学校評価の関係			(3)評価事務の効率化	(4)評価実施上の課題
		①人事評価と学校評価を連動させている	②連動させず、別のシステムとして運用	③その他		
		連動の具体的内容	連動させない理由	その他の内容		
58 名古屋	H20	○ 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	H18	○ 校園長の評価基準の中に、学校評価を評価手段として用いた評価基準を設定している。				被評価者の意欲につながる成績評価・フィードバックができるよう、評価者の評価能力をより一層改善する必要がある。
60 大阪	H16	○ 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	H16		○ 評価の目的が異なるため。			
62 神戸	H25		○ 学校評価とは評価対象や目的が異なる為。		人事評価の運用を開始しており、基本職員情報についてはあらかじめシステムに反映させ、入力の手間を省くなどの工夫を行っている。	+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。 +評価者の人数が少ない。
63 岡山	H18		○ 教職員評価と学校評価は評価対象や評価内容が異なるため、別のシステムとして運用している。			+授業観察や面談など、評価者が情報収集するための時間を確保していくための工夫が必要である。 +評価者の評価能力の一層の向上が必要である。
64 広島	H15	○ 学校評価の結果も踏まえて設定された学校経営目標を達成させるための個人目標を設定し、具体的な方策を立て、自己評価している。				+評価者研修の充実などによる評価能力の向上
65 北九州	H18		○ 人材育成を主目的としているため。		評価を人事評価システムに入れ、ペーパーレスに取り組んでいる。	+評価結果の給与その他の処遇への適切な反映
66 福岡	H18	○ 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、目標管理による人事評価において個々の教職員の目標設定を行っている。			評価システムを全学校に導入しており、評価の入力、データの送受信を電算化している。	+評価面接の方法改善及びスケジュール調整 +評価者研修の充実などによる評価能力の向上
67 熊本	H24	○ 教職員評価を職員の意欲向上・資質向上につなげ、学校運営の活性化に活用している。				
合計(県市数)		39県市	27県市	1県市	21県市	47県市
(参考) 平成30年4月1日現在 合計(県市数)		38県市	28県市	1県市	20県市	46県市
(参考) 平成29年4月1日現在 合計(県市数)		38県市	28県市	1県市	17県市	45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。