

新しい学校職員人事評価制度が

平成28年4月1日からスタートします。

平成26年に地方公務員法(以下「地公法」という。)の一部が改正され、地方公務員について、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる人事評価制度を実施することが定められました。

道教委では、平成20年度から「学校職員評価制度」を導入し実施してきましたが、地公法の改正に伴い、これまでの制度を見直し、平成28年4月から「学校職員人事評価制度」を実施します。

これまでの評価制度で導入している「目標管理型」の評価手法など評価の基本的な枠組みは変わりませんが、評価の方法や評価期間など、いくつかの変更点があります。

新しい目的が加わります。

これまでの評価制度と同様、学校職員の資質能力の向上と学校の活性化を図り、その成果を児童生徒に還元することを目的に実施します。なお、地公法改正の趣旨を踏まえ、これまでの目的に加え、評価結果を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用します。

「能力評価」及び「業績評価」の2つの評価を実施します。

これまでは「評価者評価」と「自己評価」の2つの評価により実施していましたが、新しい人事評価制度では、これまでの評価の根幹を残しつつ「能力評価」と「業績評価」の2つの評価を実施します。

評価期間が一部変わります。

これまでは、「評価者評価」及び「自己評価」ともに4月から3月までの1年間を評価期間としていましたが、新しい人事評価制度では、「能力評価」は4月から3月の1年間、「業績評価」は4月から9月及び10月から3月までの期間で評価を行います。

評価方法が変わります。

「能力評価」は、評価対象者による3段階の絶対評価(評語はa、b、c)及び記述による自己評価と、評価者による5段階の絶対評価(個別評語はa、b、c、d、e 全体評語はA、B、C、D、E)による評価者評価により行います。

「業績評価」は、評価対象者による記述による自己評価及び評価者による5段階の絶対評価(評語は、能力評価に同じ。)による評価者評価により行います。

学校職員人事評価の年間の流れ

現行の学校職員評価制度

自己評価

年度当初に自己目標や目標達成のための取組方法等を設定し、年度末に目標達成状況等について、自己評価を行う。

評価者評価

職員個々の自己目標を観点とし、職務遂行状況全般について、主な行動例や着眼点に基づき評価者評価を行う。

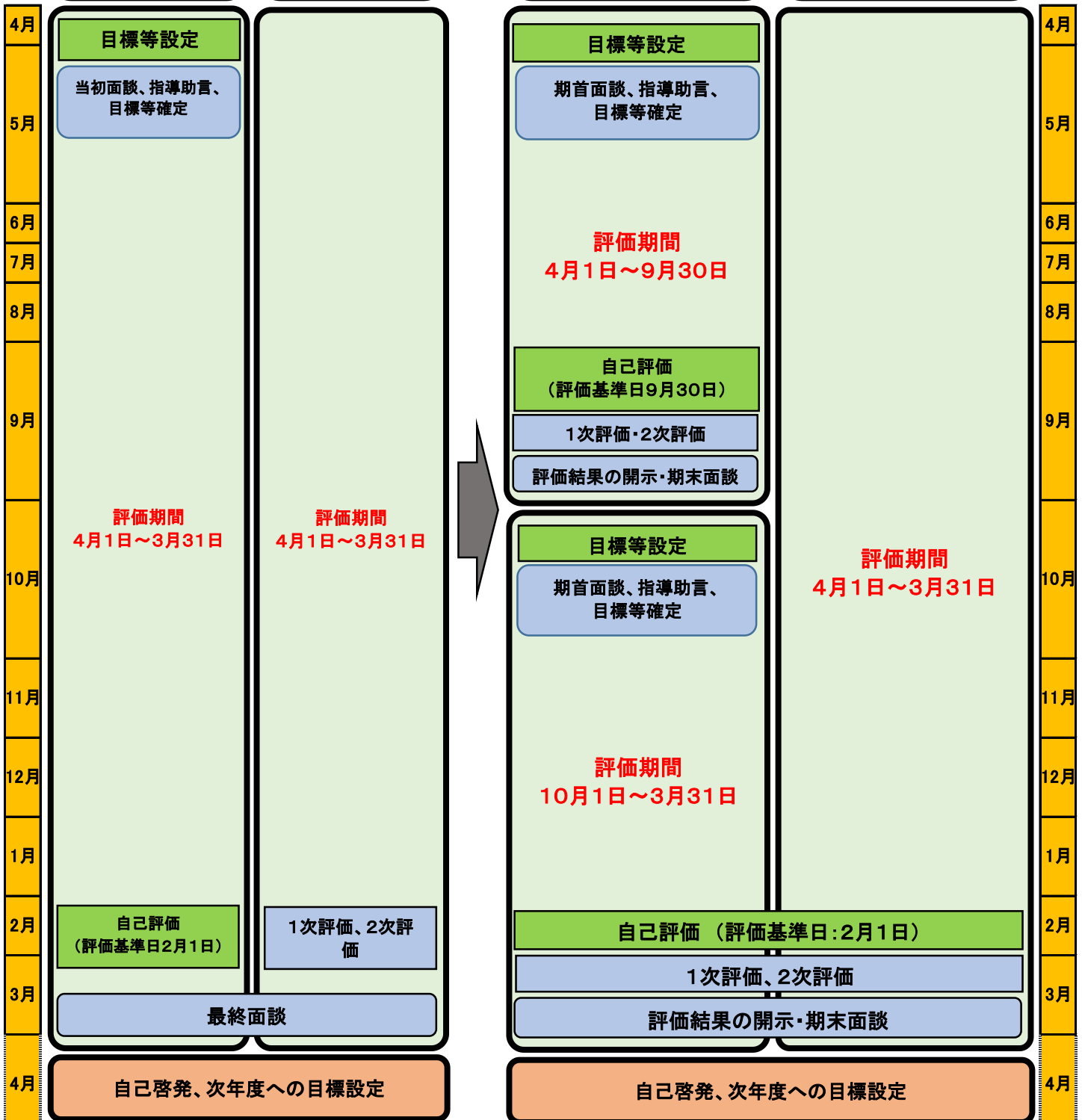
新しい学校職員人事評価制度

業績評価

1年間を見通した上で、各評価期間における自己目標や目標達成のための取組方法等を設定し、期末において目標達成状況等について、自己評価及び評価者評価を行う。

能力評価

職種に応じて求められる能力を「標準職務遂行能力」と定義し、項目ごとに示した主な行動例に基づき、4月から3月の1年間を通して自己評価及び評価者評価を行う。



新しい人事評価シート（道立学校の教諭の例）

学校職員人事評価シート《教諭・助教諭・講師》特別支援学校以外

学校名	職名	教諭	氏名	担当学年	年	担任・副担任の別
担当教科	週授業時数	時間	校務分掌			

I 能力評価

項目	主な行動例	着眼点	自己評価		1次評価 個別評価	2次評価 個別評価	総合所見 (上段:1次評価者 下段:2次評価者)
			評語	コメント(必要に応じ)			
学習指導	他の職員と連携・協力しながら学習指導を進めている。 生徒の学習意欲や理解度を高めるために、指導方法や評価の工夫に努めている。 教科・科目に関する専門的知識・技能を活用し、生徒の特性に応じて指導できる。 教科指導の目標を達成するための計画的な指導ができる。 教育課程を、適切に編成できる。	責任感 連携・協働姿勢 積極性	評語	コメント(必要に応じ)	1次評価 個別評価	2次評価 個別評価	総合所見 (上段:1次評価者 下段:2次評価者)
	生徒の指導に積極的に取り組んでいる。 生徒理解のために面談等を通じて情報を集めている。 指導に当たって他の職員や保護者との連携・協力を行っている。 生徒指導に関する専門的知識・技能を有している。 生徒の発達段階に応じた指導計画を作成できる。 生徒理解に基づいて計画的な指導ができる。 生徒の指導に関して、保護者や関係機関等と適切に対応できる。						
生徒指導	「いじめは人間として絶対に許されないと」の強い認識に立っている。 いじめの問題への対応に当たって、他の職員や保護者との連携・協力を行っている。 生徒が発する危険信号を見逃さないようにして、いじめの早期発見に努めている。 いじめの早期解消に向けた指導計画を作成できる。 いじめの問題への対応に当たって、保護者や関係機関等と適切に対応できる。 いじめの問題に迅速かつ適切に対応することができる。	知識・技能 情報収集・活用力 企画・計画力 判断力 説明・調整力 規律性	評語	コメント(必要に応じ)	1次評価 個別評価	2次評価 個別評価	総合所見 (上段:1次評価者 下段:2次評価者)
	学校の教育目標や経営方針、重点などを実現に導こうとするなどで職務に取り組んでいる。 校務分掌に積極的に参加している。 校務分掌上の課題に対して、他の職員と協力して解決に向けて取り組んでいる。 校務分掌の役割や意義を理解するなど、基礎的な知識がある。 ホームルーム経営等で、学校の教育目標や経営方針、重点などを踏まえ取り組むことができる。 保護者、地域、関係機関等と必要な連絡調整を行いながら、処理することができる。						
校務分掌等	ホームルーム経営等で、学校の教育目標や経営方針、重点などを踏まえ取り組むことができる。 保護者、地域、関係機関等と必要な連絡調整を行いながら、処理することができる。						
規律性	教育公務員としての自覚を持った行動をとっている。 不正や違法、不当な圧力に対し、毅然とした態度で臨み、厳正に対処している。						

評価基準日(2月1日)に、3月31日までの状況を見込んで、項目ごとに示した主な行動例を観点として、評価期間における自らの行動を振り返り、自己評価を行います。
評価方法は、3段階の評語及び必要に応じて記述により行います。

基本項目を記載します。

全体評語等

1次評価者	全体評語	2次評価者	全体評語
所見	所見	所見	所見
評価期間 平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日	1次評価者 所属・職名 氏名	2次評価者 所属・職名 氏名	氏名
期首面談 平成 年 月 日	2次評価者 所属・職名 氏名	氏名	氏名

学校名	職名	教諭	氏名
評価期間 平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日	1次評価者 所属・職名 氏名	2次評価者 所属・職名 氏名	氏名
期首面談 平成 年 月 日	2次評価者 所属・職名 氏名	氏名	氏名
期末面談 平成 年 月 日			

能力評価シートの内容が反映されます。

II 業績評価

項目	今期の具体的な目標	目標達成のための取組方法等	困難	重要	自己評価		1次評価 個別評価	2次評価 個別評価	総合所見 (上段:1次評価者 下段:2次評価者)
					評語	コメント(必要に応じ)			
学習指導									
生徒指導	期首面談前に、今期の具体的な目標及び目標達成のための取組方法等を記載します。(設定した内容は、面談を経て確定します。)								
いじめ対応									
校務分掌等									
学校設定項目									

評価基準日(9月30日、2月1日)に、自己目標の達成状況や職務遂行状況などについて自己評価を行います。

(学校運営に対する要望・意見等)

全体評語等

1次評価者	全体評語	2次評価者	全体評語
所見	所見	所見	所見

評価結果の開示方法が変わります。

これまでは、評価対象者からの申出により、最終評価を開示していましたが、新しい人事評価制度では、評価対象者が評価結果の開示を希望しない限り、最終の評価結果である第二次評価者が行った能力評価及び業績評価の全体評語を口頭により開示します。

※ ただし、全体評語が下位(D, E)の場合は、必ず結果の開示を行います。

苦情処理制度に新しく苦情相談が加わります。

新しい人事評価制度の実施に伴い、これまでの「苦情処理」の制度に、評価結果や人事評価制度全般に関する苦情を簡易・迅速に受け付ける「苦情相談」の制度を設けました。

※ なお、市町村立学校については、所管の市町村教育委員会の規定によることとなります。

人事評価の結果を人事管理の基礎として活用します。

新しい人事評価制度では、能力評価及び業績評価の2つの評価を実施し、評価結果を任用や給与、分限その他の人事管理の基礎として活用します。

なお、それぞれの活用方法については、別途お知らせします。

新しい人事評価制度の実施時期

現行の学校職員評価制度は、平成28年3月で終了し、4月から新しい人事評価制度がスタートします。

評価対象者が平成28年4月に行う手続き等

●「能力評価」の評価項目等の確認

能力評価は、職種に応じて求められる能力を「標準職務遂行能力」と定義し、項目ごとに示した主な行動例に基づき評価を行うので、評価対象者は、年度当初に自らの職種に応じて求められる評価項目等を確認します。

●「業績評価」の目標設定

評価対象者は、これまでの学校職員評価制度と同様、年度当初に当該年度の自己目標や目標達成のための取組方法等を設定します。