

## 教職員の評価・育成システムと大阪市の人事評価制度との違い

	教職員の評価・育成システム	市長部局の人事評価制度																																																		
評価項目	<p>○校舎長の場合</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><th colspan="2">評価項目</th></tr> <tr><td rowspan="4" style="text-align: center;">業績評価</td><td>学校(園)の経営 ←</td></tr> <tr><td>学校(園)組織の運営 ←</td></tr> <tr><td>人の管理・育成 ←</td></tr> <tr><td>地域連携と渉外 ←</td></tr> <tr><td rowspan="4" style="text-align: center;">能力評価</td><td>経営的視点</td></tr> <tr><td>課題設定・解決</td></tr> <tr><td>組織運営</td></tr> <tr><td>人事管理・育成</td></tr> <tr><td>危機・安全管理</td></tr> </table> <p style="margin-left: 150px;">← 各項目ごとに自己申告票で目標設定(計4つの目標)</p> <p>○教諭の場合</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><th colspan="2">評価項目</th></tr> <tr><td rowspan="3" style="text-align: center;">業績評価</td><td>授業力 ←</td></tr> <tr><td>自立・自己実現の支援 ←</td></tr> <tr><td>学校運営 ←</td></tr> <tr><td rowspan="3" style="text-align: center;">能力評価</td><td>授業力</td></tr> <tr><td>自立・自己実現の支援</td></tr> <tr><td>学校運営</td></tr> </table> <p style="margin-left: 150px;">← 各項目ごとに自己申告票で目標設定(計3つの目標)</p>	評価項目		業績評価	学校(園)の経営 ←	学校(園)組織の運営 ←	人の管理・育成 ←	地域連携と渉外 ←	能力評価	経営的視点	課題設定・解決	組織運営	人事管理・育成	危機・安全管理	評価項目		業績評価	授業力 ←	自立・自己実現の支援 ←	学校運営 ←	能力評価	授業力	自立・自己実現の支援	学校運営	<p>○課長の場合</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><th colspan="2">評価項目</th></tr> <tr><td rowspan="2" style="text-align: center;">業績評価</td><td>仕事の成果 ←</td></tr> <tr><td>市民志向</td></tr> <tr><td rowspan="3" style="text-align: center;">能力評価</td><td>企画立案力</td></tr> <tr><td>理解説明力</td></tr> <tr><td>知識等の習得活用</td></tr> <tr><td rowspan="3" style="text-align: center;">組織運営評価</td><td>業務運営</td></tr> <tr><td>管理(統率)力</td></tr> <tr><td>指導育成力</td></tr> </table> <p style="margin-left: 150px;">← 目標管理で4つの目標を設定(係長級以上)目標管理の結果が業績評価になる</p> <p>○係員(3級)の場合</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><th colspan="2">評価項目</th></tr> <tr><td rowspan="2" style="text-align: center;">業績評価</td><td>仕事の成果 ←</td></tr> <tr><td>市民志向</td></tr> <tr><td rowspan="3" style="text-align: center;">能力評価</td><td>企画立案力</td></tr> <tr><td>理解説明力</td></tr> <tr><td>知識等の習得活用</td></tr> <tr><td rowspan="3" style="text-align: center;">組織運営評価</td><td>積極性</td></tr> <tr><td>指導育成力</td></tr> <tr><td>協調性</td></tr> <tr><td>規律性</td></tr> </table> <p style="margin-left: 150px;">← 目標管理がない</p>	評価項目		業績評価	仕事の成果 ←	市民志向	能力評価	企画立案力	理解説明力	知識等の習得活用	組織運営評価	業務運営	管理(統率)力	指導育成力	評価項目		業績評価	仕事の成果 ←	市民志向	能力評価	企画立案力	理解説明力	知識等の習得活用	組織運営評価	積極性	指導育成力	協調性	規律性
評価項目																																																				
業績評価	学校(園)の経営 ←																																																			
	学校(園)組織の運営 ←																																																			
	人の管理・育成 ←																																																			
	地域連携と渉外 ←																																																			
能力評価	経営的視点																																																			
	課題設定・解決																																																			
	組織運営																																																			
	人事管理・育成																																																			
危機・安全管理																																																				
評価項目																																																				
業績評価	授業力 ←																																																			
	自立・自己実現の支援 ←																																																			
	学校運営 ←																																																			
能力評価	授業力																																																			
	自立・自己実現の支援																																																			
	学校運営																																																			
評価項目																																																				
業績評価	仕事の成果 ←																																																			
	市民志向																																																			
能力評価	企画立案力																																																			
	理解説明力																																																			
	知識等の習得活用																																																			
組織運営評価	業務運営																																																			
	管理(統率)力																																																			
	指導育成力																																																			
評価項目																																																				
業績評価	仕事の成果 ←																																																			
	市民志向																																																			
能力評価	企画立案力																																																			
	理解説明力																																																			
	知識等の習得活用																																																			
組織運営評価	積極性																																																			
	指導育成力																																																			
	協調性																																																			
規律性																																																				
評価指標	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr><th></th><th>業績評価の項目</th><th>能力評価の項目</th></tr> <tr><td>上位</td><td>上回っている</td><td>十分発揮している</td></tr> <tr><td>標準</td><td>概ね達成</td><td>概ね発揮</td></tr> <tr><td>下位</td><td>達していない</td><td>発揮していない</td></tr> </table> <p>・3段階評価で、標準が「概ね」という曖昧な表記のため、幅広くとれる。かつ下位が明確な表記のため、下位評価となりにくい。結果、<u>上位と標準に偏ってしまう。</u></p>		業績評価の項目	能力評価の項目	上位	上回っている	十分発揮している	標準	概ね達成	概ね発揮	下位	達していない	発揮していない	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr><td>5点</td><td>はるかに上回った</td></tr> <tr><td>4点</td><td>上回った</td></tr> <tr><td>3点</td><td>期待レベル達した</td></tr> <tr><td>2点</td><td>下回った</td></tr> <tr><td>1点</td><td>大きく下回った</td></tr> </table> <p>・1.0～5.0点の5段階評価だが、0.5点きざみで点数をつけることができるため、標準の3.0点「期待レベルに達している」を中心に点数がちらばることになる。</p>	5点	はるかに上回った	4点	上回った	3点	期待レベル達した	2点	下回った	1点	大きく下回った																												
	業績評価の項目	能力評価の項目																																																		
上位	上回っている	十分発揮している																																																		
標準	概ね達成	概ね発揮																																																		
下位	達していない	発揮していない																																																		
5点	はるかに上回った																																																			
4点	上回った																																																			
3点	期待レベル達した																																																			
2点	下回った																																																			
1点	大きく下回った																																																			

	教職員の評価・育成システム	市長部局の人事評価制度																																				
評価ウェイト	<p>(%)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>全教職員</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>業績評価</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>能力評価</td> <td>50</td> </tr> </tbody> </table> <p>・教諭から校長に至るまで職位にかかわらず、業績評価と能力評価のウェイトが同じで職位によって重視する点が明確になっていない。</p>		全教職員	業績評価	50	能力評価	50	<p>(%)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>区長・局長</th> <th>部長級</th> <th>課長</th> <th>係長</th> <th>係員(3級)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>業績評価</td> <td>80</td> <td>50</td> <td>40</td> <td>25</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>能力評価</td> <td>-</td> <td>20</td> <td>30</td> <td>45</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>組織運営評価</td> <td>-</td> <td>30</td> <td>30</td> <td>30</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>市長副市長評価</td> <td>20</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table> <p>・職位が上がるほど業績評価のウェイトが高まり、職位によって重視する点が明確になっている。</p>		区長・局長	部長級	課長	係長	係員(3級)	業績評価	80	50	40	25	25	能力評価	-	20	30	45	50	組織運営評価	-	30	30	30	25	市長副市長評価	20	-	-	-	-
	全教職員																																					
業績評価	50																																					
能力評価	50																																					
	区長・局長	部長級	課長	係長	係員(3級)																																	
業績評価	80	50	40	25	25																																	
能力評価	-	20	30	45	50																																	
組織運営評価	-	30	30	30	25																																	
市長副市長評価	20	-	-	-	-																																	
評価分布 (偏り)	<p>【絶対評価】</p> <p>平成25年度の評価結果(%)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>SS</th> <th>S</th> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0.6</td> <td>33.6</td> <td>63.7</td> <td>1.9</td> <td>0.1</td> </tr> </tbody> </table> <p>・SS、S、A、B、Cの5段階評価であるが、手引ではS、A、Bの3段階評価を基本とすることとなっている。          ・加えて、各評価レベルが上位と標準に偏ってしまうため、結果として、SとAに偏り、Bの割合は非常に小さくなる。          ・また、SSとCは評価を付ける基準が厳しいため、その割合は極めて小さくなる。</p>	SS	S	A	B	C	0.6	33.6	63.7	1.9	0.1	<p>【相対評価】</p> <p>平成25年度の評価結果(%)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>第1区分</th> <th>第2区分</th> <th>第3区分</th> <th>第4区分</th> <th>第5区分</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4.9</td> <td>19.7</td> <td>60.1</td> <td>10.1</td> <td>5.2</td> </tr> </tbody> </table> <p>・上位から下位区分まで、ほぼ職員基本条例通りの分布割合となる。</p>	第1区分	第2区分	第3区分	第4区分	第5区分	4.9	19.7	60.1	10.1	5.2																
SS	S	A	B	C																																		
0.6	33.6	63.7	1.9	0.1																																		
第1区分	第2区分	第3区分	第4区分	第5区分																																		
4.9	19.7	60.1	10.1	5.2																																		
目標管理	<p>【自己申告票】</p> <p>・目標設定の当初のみ面談を行い、進捗状況と達成状況については、書類の提出のみである。          ・評価者の記入欄もなく、自己の目標達成状況を申告する書類である。          ・評価者は提出された自己申告票にもとづき業績評価を行う。</p>	<p>【目標管理シート】</p> <p>・目標設定の当初、中間、期末の計3回面談を行う。          ・評価者は面談記録を記入することになっており、評価者と被評価者が双方で目標管理を行う設計になっている。          ・目標管理の評価がそのまま業績評価となる。</p>																																				