

人事評価の観点

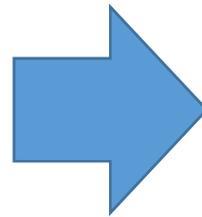
「業績評価」（仕事の成果+目標管理(目標管理2項目のうち1項目は学力(授業力)に係る目標)）

「能力評価」（校長：経営的視点、課題設定解決、人事管理/育成など5項目。教諭：授業力・児童生徒対応・学校運営など6項目）

「業績評価」+「能力評価」=「総合評価」の結果を給与(昇給・勤勉手当(ボーナス)に反映)

従前の制度との比較

【従前～H29】評価・育成システム	
制度	府の制度に準拠
構成	(1)自己申告票(業績) 3段階で評価
	(2)評価・育成シート(業績・能力評価) 3段階で評価 全職位 業績評価：能力評価が50:50 評価項目 3項目(教員)
評価方法	絶対評価
評価段階	5段階(各区分毎の相対割合は無し)
懲戒処分・ 勤怠不良の 取扱	他項目含め総合的に評価 【下位評価とは限らない】

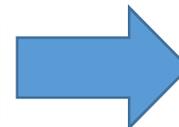


平成30年度の人事評価制度	
制度	市の制度に準拠
構成	(1)目標管理シート(業績(目標管理)) 5段階(1点～5点)で評価点数づけ
	(2)人事考課シート(業績・能力評価) 1点～5点までの0.5点刻みの9段階で評価点数づけ 職位に応じ「業績：能力」の各評価割合を変更 評価項目 6項目(教員)ときめ細かく分類
評価方法	絶対評価結果を一部(上位)相対化
評価段階	5段階(第1区分5%、第2区分20%、第3区分以下75%)
懲戒処分・ 勤怠不良の 取扱	自動的に下位区分に位置づけ

概ねの分布割合

(過去5年平均)

SS	S	A	B	C	計
0.6%	32.3%	65.1%	1.9%	0.1%	100.0%



第1区分	第2区分	第3区分以下	計
5%	20%	計75%	100.0%

一部相対化の実施単位

職種	校種	実施単位	一部相対化区分 決定者
校園長、副校長・教頭 首席・指導教諭 主任（幼）	高等学校	全市単位	教育長
	中学校		
	小学校		
	幼稚園		
教諭・主務教諭等	高等学校	学校単位	
	中学校		
	小学校		
	幼稚園		

評価者等

校種等	被評価者	第1次 評価者	第2次 評価者	調整者
小学校 中学校 高等学校	校長	—	教育長	—
	副校長・教頭	校長	教務部長	教育長
	首席・指導教諭	副校長 教頭	校長	教育長
	教諭・主務教諭等			
幼稚園	園長	—	教育長	—
	主任(幼)		園長	教育長
	教諭・主務教諭等			

2 人事評価結果の給与反映について

< 教諭等¹（54歳以下）の場合 >

人事評価結果は、翌年度の昇給号級数及び勤勉手当の成績率に反映させている。

(例) 平成30年度の人事評価結果に基づいて平成31年度の昇給号給数及び勤勉手当の成績率を決定。

評価区分	昇給号級数	勤勉手当の成績率 ²
第1区分 (勤務成績が極めて良好である職員)	4号給	0.95 (第3区分との差額: ¥ 32,380/年)
第2区分 (勤務成績が特に良好である職員)		0.933 (第3区分との差額: ¥ 19,272/年)
第3区分 (勤務成績が良好である職員)		0.908
第4区分 (勤務成績がやや良好でない職員)	2号給	0.859 (第3区分との差額: ¥ 37,338/年)
第5区分 (勤務成績が良好でない職員)	0号給	0.817 (第3区分との差額: ¥ 70,158/年)

1 教諭等とは、教諭、主務教諭、首席、指導教諭、主任(幼稚園のみ)をさす。

2 表に掲げる成績率及び第3区分との差額は、平成30年6月期の市制度を適用した場合のモデル的な給与に基づく試算値。成績率は毎年度変動する。