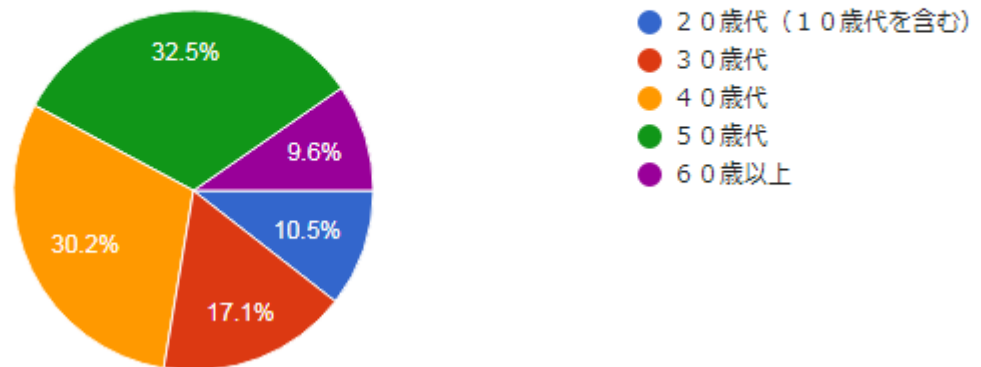


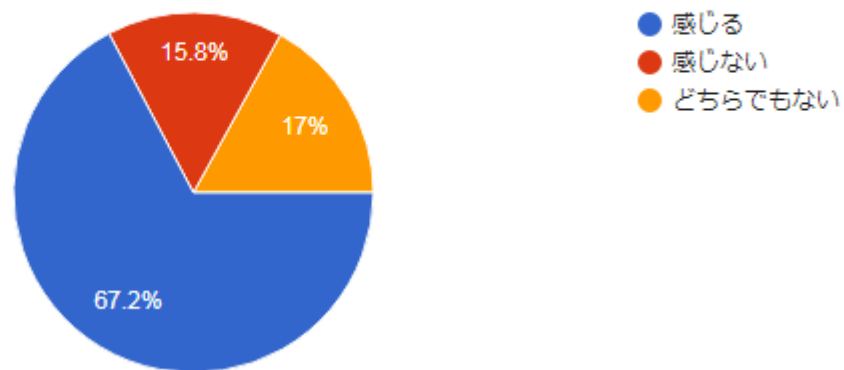
問2 年代

778 件の回答



問3 人事評価の結果を賃金に反映させることに、不安等感じますか。

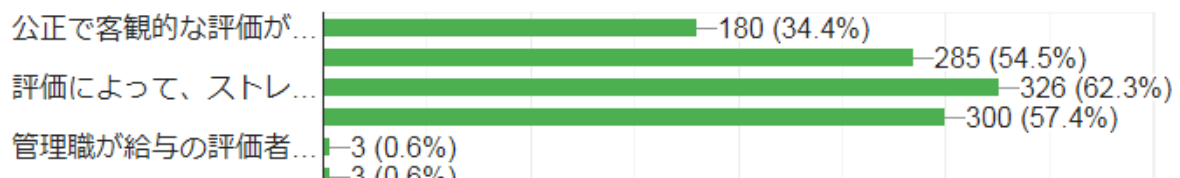
778 件の回答



問4 問3で「感じる」を選択した人のみ回答してください。不安（心配）に感じる項目にチェックしてください。（複数回答可）



523 件の回答



「新たな人事評価制度の導入及び人事評価結果の給与への反映について（再提案 5/14）」

SSからCまでの5段階の評価区分を新たに提案

能力評価

【2024年度】						
評価(昇給)区分		SS	S	A	B	C
昇給号数	55歳未満	6号給	4号給			昇給なし
	55歳以上	2号給	昇給なし			
職員割合		5%以内	—	—	—	—
【2025年度】						
評価(昇給)区分		SS	S	A	B	C
昇給号数	55歳未満	6号給	5号給	4号給	2号給	昇給なし
	55歳以上	2号給	1号給	昇給なし	昇給なし	昇給なし
職員割合		5%以内	20%	—	—	—

業績評価

【2024年度】					
評価区分	SS	S	A	B	C
成績率	標準以上 (0.95+ α)	標準以上 (0.95(※))			標準以上 (0.95- β)
職員割合	5%以内	—	—	—	—
【2025年度以降】					
評価区分	SS	S	A	B	C
成績率	標準以上 (0.95+2 α)	標準以上 (0.95+ α)	標準以上 (0.95(※))	標準以上 (0.95- β)	標準以上 (0.95-2 β)
職員割合	5%以内	25%以内	—	—	—

※令和2年12月期の勤勉手当の成績率

導入スケジュール	
2022 (令和4年)	5段階評価スタート
2023 (令和5年)	22年度の評価は 給与には反映せず
2024 (令和6年)	23年度の評価を 2段階(SSとC)で反映
2025 (令和7年)	24年度の評価を 5段階で反映

現行の特別昇給の取扱い廃止を提案

- ・ 号給適用調整措置
- ・ 病気休職等により昇給号数を抑制された者に対する復元措置
- ・ 離島特別昇給制度

評価基準（手引き）の提出を約束

21 春闘交渉で人事委員会と教育長が共に「透明性・納得性・客観性が担保された制度でなければならない」「評価者の考え方、評価をする管理職の観点がずれてしまうと、人によって評価が違ふ。そうになっているのではないかと疑念を抱かれるというのが妨げになる。」と言及しています。高教組は、次回交渉で評価基準（手引き）の提出を求め、一定程度示す約束をしました。

「極端な成果主義は現場に馴染まない」（人事管理監）

教育の現場は、知事部局とは異なり、学校には「生徒がいて、生徒を育てながらやっていくので、この制度導入は、生徒にかなり影響がでる」とし、「教育は人を長い目で育てていく。その1ページにわれわれは関わっていくし、そういう中で1年だけ进行评估するってこと自体にかなり無理がある。しかも、それによって給与が反映されるのはものすごく無理がある。」と主張しました。人事管理監は「極端な成果主義というのは学校になじまない。数値目標だけに捕らわれて評価がなされるような、そういう事はやはり教育の現場に馴染まない」という認識を示しつつも、しっかりと研修を通して学校運営する校長に対して指導しなくてはならない」と導入への姿勢は崩しませんでした。

人事評価の流れについて

新しい人事評価（案）では、「最終面談」があり、評価される教職員に直接フィードバックすることになっています。「評価の責任者であるべき校長が行うことが原則」（人事管理監）と明言しました。また、県教委が提案した苦情相談制度（案）では、7日間に限り「苦情相談」が設けられ、必要に応じて「話し合い」が斡旋されるとされています。それでも納得がいかない場合は文書による苦情処理の申出をし、苦情処理委員会（高校教育課人事担当の職員）の審査に委ねられることになっています。

業績・能力評価の点数化について

県教委は「評価の点数化自体を採用するかどうかは、現在、検討中」とし、明言を避けました。

部活動の業績評価について

「原則として勤務時間内の部活動は評価し、時間外については評価の対象外」と回答しました。「部活動の業績については、全国的に業績評価に含めている都道府県と含めていない都道府県がある。部活動の業績評価についても検討中」と回答しました。

アンケート実施を強くもとめる

高教組「いっそう良いものを作り上げるなら、被評価者に対して、制度を実施した時点で少なくともアンケートを取り、評価制度の改善をはかるべきだ」と批判しましたが、前向きな回答はなく、被評価者の意見を聞くという姿勢は見せませんでした。