

## IV 処遇への反映

### 1 査定勤勉（業績評価結果に基づく判定）

臨時的任用職員及び短時間勤務会計年度任用職員を除く次の職員は、上半期の業績評価結果を12月期勤勉手当に、下半期の業績評価結果を6月期勤勉手当に反映します。

#### (1) 管理職員

管理職員（校長、事務部長、教頭、分校長、総括事務長、事務長、部主事）については、業績評価の評語（s～d）に基づき、県教育委員会が上位区分該当者を決定します。

#### (2) 一般職員

一般職員（主幹教諭、指導教諭、教諭・講師、養護教諭、栄養教諭、主任実習助手、実習助手、主任寄宿舎指導員、寄宿舎指導員、栄養主幹、栄養主任、栄養士、事務主幹、事務主任、主事）については、業績評価の評語が上位3区分（s、a、b）に当てはまる者の中から、県立学校については校長が、市町立学校及び共同調理場については市町教育委員会が推薦書を提出します。

推薦書の提出を受け、県教育委員会が上位区分者を決定します。



#### 【一般職員の査定勤勉の上位区分者の推薦・決定について】

- 本県の査定勤勉制度は、自らの持ち味を生かし、頑張っている教職員の全てにやる気を出してもらえるようにするために、業績評価の5区分の評語のうち、上位3区分に当てはまる者の中から上位区分者を推薦する制度です。
- 連続して同じ教職員が査定勤勉の上位区分者に該当し続けることは、人材育成に資するという本県の制度の目的に合致しません。
- 判定期間中において、教職員が自ら設定した目標を達成したかどうかに加え、伸び幅や当初の期待に対する頑張りの度合いをしっかりと評価し、職や役割によって固定化されることがないよう推薦を行うことが適切です。
- そのためには、当初面談において、教職員一人一人に応じた適切な自己目標及び目標達成の手立ての設定が重要となります。
- また、業績評価において、これまでどのような評価を受けてきたかを把握することも重要となります。
- 把握する手段として、過去数年分の業績評価結果及び上位区分該当の有無について集計する補助簿を送付する予定ですので活用してください。

## 2 査定昇給（能力評価及び業績評価結果に基づく判定）

臨時的任用職員及び短時間勤務会計年度任用職員を除く次の職員は、当該年度の能力評価結果及び当該年度の上半期・下半期の業績評価結果を翌年度4月の昇給に反映します。

### （1）管理職員

管理職員（校長、事務部長、教頭、分校長、総括事務長、事務長、部主事）については、能力評価の評語（S～D）と、業績評価の評語（s～d）に基づき、県教育委員会が上位区分該当者を決定します。

### （2）一般職員

一般職員（主幹教諭、指導教諭、教諭・講師、養護教諭、栄養教諭、主任実習助手、実習助手、主任寄宿舎指導員、寄宿舎指導員、栄養主幹、栄養主任、栄養士、事務主幹、事務主任、主事）については、能力評価の評語が上位2区分（S、A）で、かつ当該年度の業績評価の評語が上半期、下半期ともに上位3区分（s、a、b）である者の中から、県立学校については校長が、市町立学校及び共同調理場については市町教育委員会が推薦書を提出します。

推薦書の提出を受け、県教育委員会が上位区分者を決定します。



#### 【一般職員の査定昇給の上位区分者の推薦・決定について】

- 目的は査定勤勉制度と同様ですが、査定昇給は一生にわたり効果が持続しますので、より総合的に教職員の状況を把握した上で推薦を行う必要があります。
- このため、能力評価の評語が上位2区分かつ当該年度の業績評価の評語が上位3区分である者の中から上位区分者を推薦する制度としています。
- 推薦に当たっては、年間を通じて発揮された能力の実証である能力評価結果を優先し、能力評価結果が同程度である場合については業績評価結果を比較することが適切です。
- しかし、連続して同じ教職員が査定昇給の上位区分者に該当し続けることは、人材育成に資するという本県の制度の目的に合致しません。
- このため、これまでどのような評価を受けてきたかを把握することも重要となります。
- 把握する手段としては、過去数年分の能力評価結果、業績評価結果及び上位区分該当の有無について集計する補助簿を送付する予定ですので活用してください。