

東京都の人事考課制度について

教育職員の能力開発型人事考課制度の概要（平成12年度より実施）

- 教育職員の能力を開発していくことを目的とした制度
- 人事考課制度は、自己申告と業績評価の二つの柱からなり、自己申告を取り入れることにより、評価が双方向的な仕組みの中で行う
- 自己申告と業績評価の結果に基づき、校長・教頭が適切な指導や助言を行い、また、研修や自己啓発、適切な処遇等を行うことを通じて、職員の資質能力やモラルの向上、適材適所の人事配置や学校組織の活性化を図る

人事考課実施のプロセス

- ① 一人一人の教育職員は、学校の課題、校長が示す学校運営方針を踏まえた上で、自己の目標を設定
- ② 教育職員は、自己のもつ能力を最大限に生かして、目標の達成に努力
- ③ 校長・教頭は、授業等を観察するほか、目標への取組とその実績についての自己評価、面接に基づき、教育職員に対して公正な業績評価を行い、次年度に向けて指導・助言を実施

評価結果の処遇への反映

- ・成績特別昇給
→勤務成績が特に良好な場合に6月または12月の昇給期間の短縮
- ・普通昇給延伸（平成17年度より実施予定）
→評価結果が「C」または「D」の場合に昇給期間を3月延伸

評価のイメージ（例）

