評価システム実施の手引き (教職員用)

平成18年3月

[H30.4.1改訂版]

島根県教育委員会

第1章	評価制度の基本的な考え	
1	評価制度の必要性・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	-
2	評価制度の基本的な考え方・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
第2章	教職員(管理職を除く)の評価システム	
第1貿	節 教職員の評価システムの概要・・・・・・・・・・・・・・・・・	2
1	評価システムの構成・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	2
2	評価システムの構成図・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	3
3	評価システムの位置付け・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	4
4	評価システムの内容・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	5
第2貿	節 資質能力向上支援システム・・・・・・・・・・・・・・・・・	11
1	教職員の取組・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	11
2	校内組織の取組・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	13
3	管理職の取組・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	15
第3貿	節 教職員の勤務評価・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	20
1	勤務評価の仕組・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	20
2	管理職の心構え・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	20
3	勤務評価の実際・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	23
4	評価の再考等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	27
5	定期評価の再評価・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	28
6	評価結果の開示・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	28
第4貿	節 評価シ─トの記載等 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	29
1	自己目標評価シートの記載等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	29
2	評価・育成シートの記載等(定期評価の場合)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	31
3	その他・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	33
評価シス	ステム等Q&A・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	34
規則・身	尾施要領(市町村立学校等関係)	
1 .	島根県市町村立学校教職員の評価に関する規則・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	4
2 .	島根県市町村立学校教職員の評価実施要領・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	4
規則・身	 	
1 .	島根県立学校教育職員の評価に関する規則・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	114
2 .	島根県県立学校教育職員の評価実施要領・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	110
3 ≣	延備結果に対する芸情の由出及が取扱いに関する悪綱(具立学校)・・・・・	17

第1章 評価制度の基本的な考え

1 評価制度の必要性

学校教育においては、児童生徒に確かな学力、豊かな人間性等の「生きる力」を身に付けさせることが求められており、各学校において、その実現のために積極的な取組が進められています。また、いじめ、不登校、いわゆる学級崩壊等の困難な教育課題に対応し、児童生徒一人一人に応じたきめ細かな取組がなされています。さらに、これからの学校は、開かれた学校づくりのもと、保護者や地域の人々との連携を深め、地域の豊かな資源を活用し、地域に根ざした特色ある教育の推進を図ることが求められています。

これら様々な課題の解決や特色ある学校づくりの推進に当たっては、教職員一人一人が、その資質能力の一層の向上を図るとともに、職務に対する意欲を高め、その持てる力を最大限に発揮し、組織の一員としての役割を果たしていくことが求められます。また、校長のリーダーシップのもと、教職員相互が連携し、学校が一体となって取組を進めていくよう学校組織の活性化を図り、組織的な成果を求めていくことが重要です。

新たな教職員の評価制度は、教職員の"資質能力の向上"、"職務に対する意欲の向上"、 "学校組織の活性化を図る"ための支援策であり、活力ある学校づくりをねらいとしています。

2 評価制度の基本的な考え方

評価制度は、次の4つの基本的な考え方で構築しています。

(1) 資質能力の向上をめざす

- o 教職員と管理職、教職員の校内組織の中でのコミュニケーションを一層充実させ、自己啓発を促す。
- o 自己評価を行い、自己の改善、向上についての認識を深める。
- o 意欲·姿勢、能力、実績を適正に評価し、指導育成に生かす。
- o 管理職にあっては、めざすべき姿を示し、自己啓発を促す。
- o 評価と研修の連動を図る。

(2) 職務に対する意欲の向上をめざす

- o 年度毎に自己目標等を設定し、職務への積極的な取組を促す。
- o 管理職や校内組織が教職員の自己目標等の達成のための支援をし、仕事への自信を高める。
- o 仕事の達成感、自己成長感が実感できる評価を行う。
- o 実績及びその過程における努力等を認め、処遇等にも適切に反映させる。

(3) 学校組織の活性化を図り、組織的な成果を生み出すことをめざす

- o 自己目標の達成に関わる相互支援を通して、協働意識を醸成する。
- 学校教育目標、経営方針を受けた取組に対する組織マネジメントを効果的に進める。
- 管理職にあっては、自己目標を組織課題とし、成果の意識を持った学校経営、 学校運営を図る。
- o 評価を人材の活用に生かす。

(4) 公正性、納得性、透明性が確保される適正な評価とすることをめざす

- 年度毎の評価 複数評価者による評価 評価基準を明確にした評価
- 評価者研修の実施 評価に対する苦情等に対応するシステムの整備
- ※「校内組織」とは、学校の校内組織及び共同調理場の内部組織をいいます。

第2章 教職員(管理職を除く)の評価システム

第1節 教職員の評価システムの概要

1 評価システムの構成

教職員の評価システムは、「資質能力向上支援システム」及び「勤務評価」で構成します。

資質能力向上支援システム

- ◇ 「資質能力向上支援システム」とは、教職員一人一人が学校教育目標等を踏まえ、期待される役割と自己の課題に基づいて設定した自己目標及び目標達成のための手立て (以下「自己目標等」という。)の達成を管理職と校内組織が支援するものです。
- ◇ このシステムにおける自己目標等の達成状況の評価(以下「自己目標評価」という。) を教職員自身と管理職が行い、勤務評価の参考とします。
- - <自己目標等の設定及び自己評価の実施>
 - 職務への積極的な取組を促進する。
 - o 学校教育目標等の達成の意識化を図る。
 - o 資質能力向上に向けての自己啓発を図る。

<管理職による面接と校内組織の相互支援の実施>

- o 自己目標等を達成する過程を通して、資質能力の向上を図る。
- 職務遂行への自信を確立し、意欲の向上を図る。
- o 効果的な教育活動等の実現を図る。
- o 協働意識の醸成を図る。

勤務評価

- ◇ 「勤務評価」とは、教職員の自己目標を含む職務全般について、職務内容を分類した 評価項目ごとに、職務に取り組む意欲や姿勢、職務の遂行を通して発揮された能力及び 職務遂行の成果の評価の観点から、教職員自身と管理職が評価基準に則って、絶対評価 するものです。
- ◇ 評価者は、「自己目標評価」と職務全般についての教職員の「自己評価」を参考に、より適正な評価を行います。
- ◇ 勤務評価の目的は次のとおりです。
 - o 教職員一人一人のさらに伸ばすべき点、改善が期待される点等を明らかにし、 教職員本人にフィードバックし、自己啓発を促す。(資質能力の向上)
 - 仕事の達成度や職務上の成長を明らかにし、職務に対する充実感や自信を高 める。(職務に対する意欲の向上)
 - o 勤務評価をもとに、適材適所の校内人事配置を進める。(学校組織の活性化)

資質能力向上支援システム

(自己目標等の達成を支援し、その達成状況を評価)

目標達成のための

取組の実施

自己目標の達成に向け

て、年間を通した自主

目標達成

のための支援

[取組の相談・協力]

〇学年郎、裁科部、分

掌部等での課題の相

35、校内組織として

「定期的な収組の評価」

の協力

的な取組を行います。

1月

行います。

自己評価の

実施

自己目標等の達成状況

について、自己評価を

評価における

支援

「日標等の評価1

〇取組による児童生徒

〇学年部、教科部、分

からの成集の検証

掌部等の組織の視点

の管容を検証

~1月

※自己目標等とは、自己目標及び目標連成のための手立てです。 ※自己目標評価とは、自己目標等の達成状況の評価です。



自己目標等の 設定

己目標等を設定します。

学校教育目標等を請ま え、期待される役割と自 己の課題に基づいて自

自己目標等の設定 における支援 「目標等の設定の検討】

O自己目標についての B0:81 〇目標達成の手立ての

40-21

改善の検討 ○他の教職員から見た 取組の評価、助賞 〇取組における課題に 基づく改善家の検討

6月末まで

管理職

ついての指導・助言

年度中途面接 〇自己目標等の達成に

年度末面接 ○自己目標等の達成状 沢の確認

付け

○実績、努力等の積極 的な評価 ○資質能力向上のため の指導・助言 ○次年度以降への意欲

2月~

次年度の自己

目標の準備

管理機の指導・助置を

受け、自らの課題等を

整理し、次年度に向け

自己啓発の

支援

自己の課題に

ついての相談、協力」

〇自己の課題の整理に

〇専門的知識、指導技

衝等の習得に当たっ

ついての相談

ての協力

た準備をします。

より適正な 評価に

自己目標評価等を勤務評価 の参考にします。

勤務評価 (職務全般を評価)

1月末

自己目標評価を禁止 え、職務全般につい て自己評価を行いま



自己評価

職務全般について、評価項 目、評価の観点ごとに自己 評価します。

評価対象者ごとに、次の評価項目について評価を行います。 評価項目

i	主幹教諭 · 教諭等	学習指導、生徒指導・進路指導、学校運営、自己管理
i	養護教諭	保健管理、保健に関する指導、学校運営、自己管理
Ī	栄養 教諭	食に関する指導、学校給食管理、学校運営、自己管理
I	寄宿舎指導員等	寄宿舎生の指導、学校運営、自己管理
ì	実 習 助 手 等	授業・事務、学校運営、自己管理
Ī	小中学校の事務職員	総務・給与・財務・福利厚生、学校運営、自己管理

評価の観点

次の評価の観点により評価を行います。

非語の	BA I	評価の観点の示す内容
重数・	姿勢	職務に取り組む意欲や姿勢
能	力	職務の遂行を通して発揮された能力
実	網	職務遂行の成果

より適正な評価に

自己評価を評価者評価の 参考にします。



第1次評価者 第2次評価者

校長

教頭

評価者評価

職務全般についての自己評価。自己目 様評価を参考に、販売全般について、 暗務に取り組む意欲や姿勢、職務を 過して発揮された能力、職務遂行の 成果を複数の管理器で評価します。 ※自己目標評価及び動務評価は、年

資末面接時に開示します。

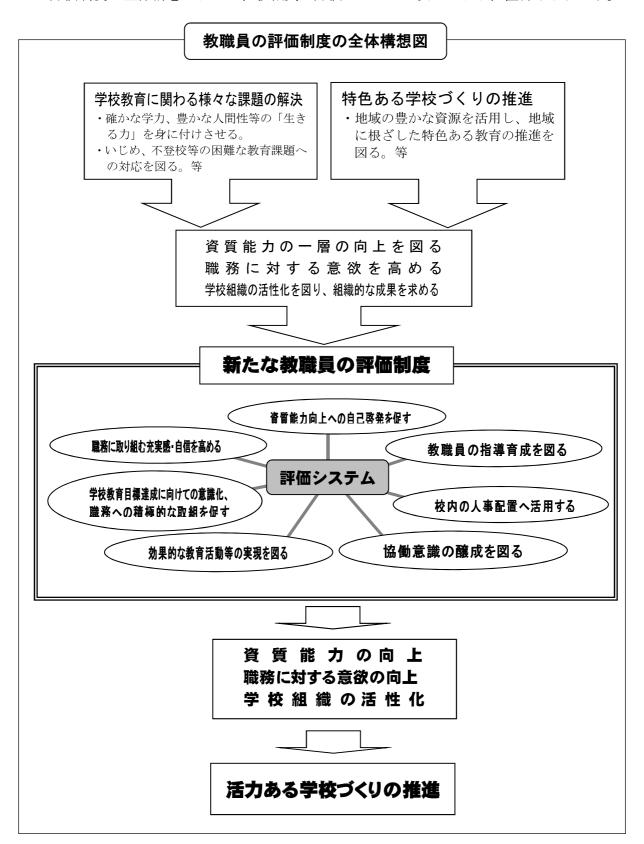
※共同調取場に勤務する学校栄養機員については、第十次評価者は市町村務育委員会教育長が指定した者、第2次評価者は共同調理場の長。

年度当初而接 〇自己目標等の設定に 11 月末まで

ついての指導・助管

3 評価システムの位置付け

評価制度の全体構想において、教職員の評価システムは次のとおり位置付けられます。



4 評価システムの内容

(1) 対象者等

① 対象者

教職員の評価システムの対象者は次の教職員です。

- 市町村立学校及び共同調理場においては、県費負担教職員のうち主幹教諭、教諭、 養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師、学校栄養職員及び事務職員
- 県立の高等学校、特別支援学校においては、教育職員のうち主幹教諭、教諭、養 護教諭、助教諭、養護助教諭、講師、実習主任、主任寄宿舎指導員、実習助手及 び寄宿舎指導員

② 実施除外者

対象者の内、次の者は実施除外者です。

- 臨時的任用の教職員
- 教育委員会事務局等勤務者
- 年度途中の採用又は異動等により定期評価の対象期間が4月に満たない教職員
- 次の事由により、定期評価の対象期間において、実際に職務に従事した期間が 4 月に満たない教職員

(事由) 休職、公務傷病等による休暇、私傷病による休暇、産前産後の休暇、介護 休暇等、育児休業、配偶者同行休業、停職、長期研修、長期派遣、大学 院修学休業

なお、臨時的任用の教職員のうち常時勤務の者については、校長又は共同調理場の長の 判断により、資質能力向上支援システムの対象者とすることができます。

(2) 面接者・評価者・調整者

資質能力向上支援システムの面接者、評価者及び調整者並びに勤務評価の評価者及び調整者は、次のとおりです。

評価対象者	価対象者 面 接 者 ー		者	調	整	者
計劃別象有	山 汝 1	第一次評価者	第二次評価者	印	歪	11
主幹教諭・教諭等	校長・教頭	教 頭	校 長	教	育	長
養護教諭等	校長・教頭	教 頭	校 長	教	育	長
栄養教諭	校長・教頭・場長	教頭・場長	校 長	教	育	長
寄宿舎指導員等	校長・教頭	教 頭	校 長	教	育	長
実習助手等	校長・教頭	教 頭	校 長	教	育	長
学校栄養職員	校長・教頭	教 頭	校 長	教	育	長
小・中・義務教育学校の事務職員	校長・教頭	教 頭	校 長	教	育	長

- ※1 教育長とは、所管する教育委員会の教育長をいいます。
- ※2 教頭が 2 人以上あるときは、教頭については、あらかじめ校長が指定した教頭とします。
- ※3 教頭未配置校にあっては、面接者は校長のみとし、また、評価者は第二次評価者の みとします。
- ※4 共同調理場を兼務する栄養教諭については、「食に関する指導」、「学校運営」、「独 自の内容」、「自己管理」に係る評価は教頭が行います。また、「学校給食の管理」 に係る評価は共同調理場の長が行います。
- ※5 共同調理場に勤務する学校栄養職員については、面接者を共同調理場の長と所管する教育委員会の教育長が指定した者、第一次評価者を所管する教育委員会の教育長が指定した者、第二次評価者を共同調理場の長、調整者を教育長とします。

(3) 対象期間等

評価システムの対象期間等は次のとおりです。

① 資質能力向上支援システムの対象期間等

資質能力向上支援システムは、当該年度の1年間を通した取組です。 資質能力向上支援システムに関わる実施日は次のとおりです。

自己目標等設定日	年度当初から 5 月末日までの間で、第二次評価者が職員の自己目標等を 確認した日
年度当初面接日	年度当初から5月末日までの間で、第二次評価者が適当と考える日
年度中途面接日	学校の実情に応じて11月末までの間で、第二次評価者が適当と考える日
自己目標評価日	1月31日
年度末面接日	調整者が評価を確認した日から3月第1週までの間で、第二次評価者が適当と考える日

なお、自己目標評価の期間は、自己目標等設定日から自己目標評価日までです。

② 勤務評価 (定期評価) の期間等

勤務評価(定期評価)の期間は、毎年度4月1日から翌年の3月31日までの1年間です。教職員は、勤務評価(定期評価)に当たって、毎年度1月31日に自己評価を行います。また、管理職は、毎年度2月1日に、教職員の勤務評価(定期評価)を行います。

なお、管理職が評価を行った後、3月31日までの間に、教職員の職務遂行状況を勤務評価に反映させる必要があると管理職が認めたときは、再評価を行うこととしています。

(4) 評価の対象とする職務の範囲

教職員の職務は広範かつ多様ですが、勤務時間中の職務全般が評価の対象となります。 教育職員について勤務時間を超える勤務等を命ずることが認められている業務を行った 場合、また事務職員が時間外勤務を命ぜられた場合については、勤務評価の対象とします。

(5) 評価項目

教職員の職務は広範かつ多様であることから、場面・内容別に職務を分類し、評価項目としています。自己目標等の設定及び勤務評価は、職務内容を分類した評価項目ごとに行います。なお、自己管理は、職務遂行上求められる姿勢、態度についての評価項目です。教職員の評価項目は次のとおりです。なお、職務の具体例は、教職員の担当職務がどの評価項目に該当するかを判断するための目安として示したものです。

また、特色ある学校づくりの視点や学校教育目標との関係等から、評価項目を学校及び 共同調理場で独自に設定することが可能です。所属長の責任の下に、独自の評価項目を設 定した場合は、事前に教職員に示し、自己目標を設定するよう指示するとともに、評価基 準及び着眼点等を作成し、併せて示すことが必要です。

ア 主幹教諭・教諭・助教諭・講師

評	価	項	目	職務の具体例
学	羽首	指	導	 ○教科指導 ○「道徳の時間」の指導(小・中・義務教育学校、特別支援学校小・中学部) ○「総合的な学習の時間」の指導 ○「外国語活動」の指導(小・義務教育学校、特別支援学校小学部) ○自立活動(特別支援学校、小・中・義務教育学校特別支援学級) ○学習指導に関する研究・研修

生徒指導•進路指導	○生徒指導(校務分掌を除く)○進路指導(校務分掌を除く)○生徒指導・進路指導に関する研究・研修
学校運営	○校務分掌○学部・学年・学級経営○特別活動○部活動(小学校においては課外活動)○学校運営に関する研究・研修
自己管理	○職務全般(教育公務員としての職責や義務の自覚、自己認識及 び改善意欲)

イ 養護教諭・養護助教諭

評	価	項	目	職務の具体例
保	健	管	理	○健康観察・健康診断(保健調査) ○健康相談○疾病予防 ○救急処置(応急手当等)○健康生活の実践状況の把握及び規正○学校生活の管理 ○学校環境の衛生的管理○保健管理に関する研究・研修
保	健	教	育	○個別・日常指導○保健の学習○保健教育に関する研究・研修
学	校	運	営	○校務分掌○保健に関わる組織活動(学校保健委員会)○保健室経営○特別活動○学校運営に関する研究・研修
自	己	管	理	○職務全般(教育公務員としての職責や義務の自覚、自己認識及 び改善意欲)

ウ 栄養教諭

評 価 項 目	職務の具体例
食に関する指導	○食に関する個別的な相談指導○教科・特別活動等における食に関する指導○食に関する指導の連携・調整○食に関する指導に係る研究・研修
学校給食の管理	○学校給食に関する基本計画への参画○栄養管理○検食・保存食等○調理指導○学校給食の管理に関する研究・研修
学校運営	○校務分掌○特別活動○学校運営に関する研究・研修
自己管理	○職務全般(教育公務員としての職責や義務の自覚、自己認識及 び改善意欲)

工 学校栄養職員

評 価 項 目	職務の具体例
	○栄養管理 ○衛生管理
学校給食の管理	○物資管理 ○調理場の維持管理
	○学校給食の管理に関する研究・研修
	○給食指導
会に明 十ヶ地 道	○栄養指導
食に関する指導	○学級・教科担任、家庭との連携
	○食に関する指導に係る研究・研修
	○校務分掌
学 校 運 営	○特別活動
	○学校運営に関する研究・研修
自己管理	○職務全般(公務員としての職責や義務の自覚、自己認識及び改
	善意欲)

才 寄宿舎指導員等

評	価	項	目	職務の具体例
寄宿	音 含	上の指	章	○寄宿舎生の生活の指導○健康・安全に関する指導○寄宿舎生の生活の指導に関する研究・研修
学	校	運	営	○校務・舎務分掌、舎務の処理○舎行事・舎生会活動○学校運営に関する研究・研修
自	己	管	理	○職務全般(教育公務員としての職責や義務の自覚、自己認識及 び改善意欲)

力 実習助手等

評	価	項	目	職務の具体例
授	業	• 事	務	○授業・実験・実習用器具等の準備・維持管理○授業・実験・実習の指導補助○授業・実験・実習に関する研究・研修
学	校	運	営	○校務分掌○特別活動○部活動○学校運営に関する研究・研修
自	己	管	理	○職務全般(教育公務員としての職責や義務の自覚、自己認識及 び改善意欲)

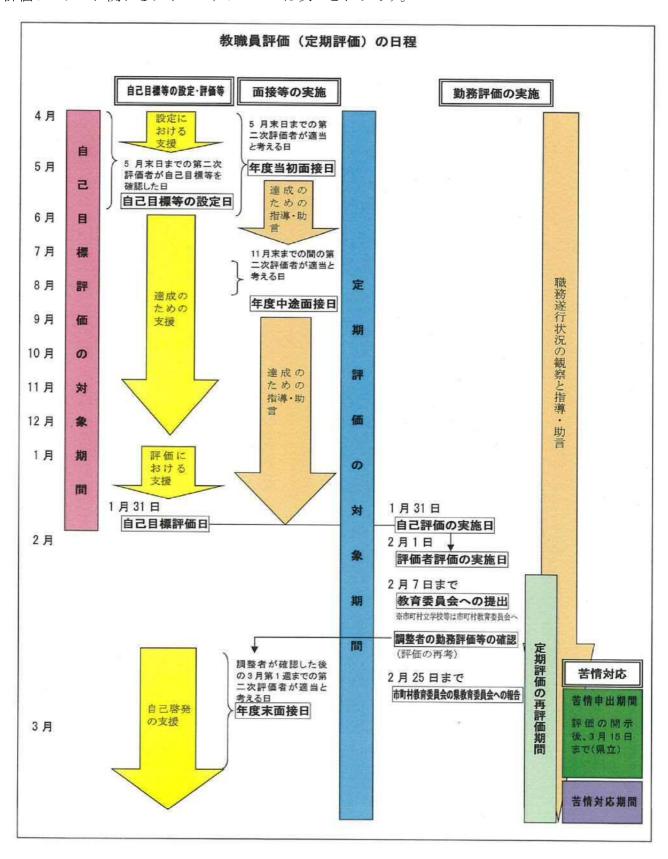
キ 事務職員

評 価 項 目	職務の具体例
	○文書表簿管理事務 ○調査統計事務
	○各種申請•報告事務 ○諸証明事務
総務・給与・財務	○児童生徒の転出入関係事務 ○就学援助事務
• 福 利 厚 生	○給与に関する事務 ○旅費に関する事務
	○学校予算に関する事務○○物品に関する事務
	○施設設備管理に関する事務 ○福利厚生に関する事務

学	校	運	営	○校務分掌○特別活動への参画○学校運営に関する研究・研修
自	己	管	理	○職務全般(公務員としての職責や義務の自覚、自己認識及び改善善意欲)

(6) タイムスケジュール

評価システムに関わるタイムスケジュールは次のとおりです。



第2節 資質能力向上支援システム

1 教職員の取組

教職員は、次の(1)から(5)の内容を踏まえ、当該年度を通じ、資質能力向上支援システムに取り組みます。

(1) 自己目標等の設定

教職員は、自己目標等の設定に当たっては、(2) 自己目標の設定に当たって配慮すべき ことを踏まえ、次の「自己目標と目標達成のための手立ての設定のポイント」を参考に、 設定します。

- <自己目標と目標達成のための手立ての設定のポイント> -

○ 学校教育目標等を踏まえ、期待される役割と自己の課題に基づいて目標を設定する。

学校教育目標等の組織目標を踏まえ、教職員一人一人に期待される役割と自己の 資質能力における課題に基づいて、評価項目ごとに目標を設定します。このことが 自らの資質能力の向上につながります。

② 努力すれば実現できる目標を設定する。

教職員一人一人のこれまでの取組を踏まえ、努力すれば実現できる目標を設定します。やや高い目標を設定した場合が、最もモチベーションが高いものとなります。

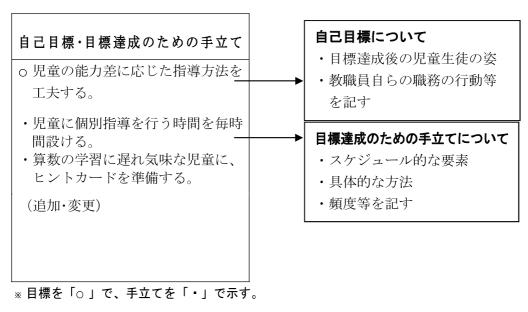
③ 具体的な目標を設定する。

達成の水準が明確になるよう具体的な目標を設定する必要があります。教育活動の場合、目標を数値化することが難しい場合もあります。その場合は、目標達成後のあるべき状態をはっきりさせておくことが必要です。

④ 目標達成のための具体的な手立てを明らかにする。

「いつまでに」、「どのように」、「どの程度」実施していくかを明確にしておくことが大切です。このことにより、目標達成の過程が自己管理しやすくなるとともに、管理職も時機を逸することなく指導・助言を行うことができます。

具体的には、次のとおりです。



(2) 自己目標の設定に当たって配慮すべきこと

教職員は、自己目標の設定に当たっては、次のことに配慮することが必要です。

① 学校教育目標等と自己目標

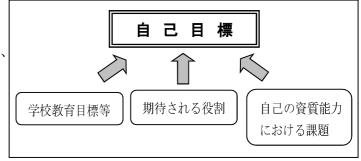
教職員は、資質能力向上支援システムにおいて、自己目標を設定しますが、この自己目標は、学校教育目標等を踏まえて設定します。

学校教育目標等とは、学校教育目標の実現を図るために、より具体的に校長から示された学校経営方針、年度目標、具体的目標、さらにそれらの目標を受けた学年部、教科部、

分掌部ごとの目標を含むものです。

なお、共同調理場にあっては、場 長から示された経営方針、年度目標、 具体的目標等がこれに当たります。

教職員一人一人の自己目標の達成が、学校教育目標等の達成につながるよう、自己目標を設定することが必要です。



② 期待される役割と自己目標

教職員は、所属組織において期待される役割に基づいて、自己目標を設定します。 新規採用の教職員とベテランの教職員とでは、所属組織において期待される役割が異なります。組織としての目標の達成を考えていくためには、教職員一人一人が、所属組織において期待される自らの役割に基づいて、自己目標を設定することが必要です。

また、このことは組織を担う一員としての自覚を高め、資質能力の向上につながります。

③ 自己の課題の解決と自己目標

教職員は、自己の資質能力における課題に基づいて、自己目標を設定します。

教職員は、誰しも課題を抱えていますが、自己の課題を見つめ、解決するために努力することが、自らの資質能力を向上させることとなり、引いては学校教育の成果等へとつながります。

前年度の自己目標における更なる課題や職務ごとに示した「評価の着眼点及び着眼点の例」による自らの振り返りをもとに、管理職の指導・助言、他の教職員の助言を参考にしながら、自己の課題に基づいた自己目標を設定します。

(3) 目標達成のための取組の実施

の 自主的な取組

教職員は、自己目標の達成に向けて、対象期間を通じて自主的な取組を行います。

② 校内組織との関わり

教職員は、定期的な話し合いの場を利用して、取組について、他の教職員に相談や協力を求めたり、他の教職員から見た取組の評価を求めたりして、取組の改善や充実を図ります。

(4) 自己評価の実施

○ 多面的な評価の収集

教職員は、自己認識を深め、資質能力の向上に生かすとともに、管理職がより適正な評価を行うため、自己目標達成のための取組の成果について、多面的な評価を行います。

その方法については、自己目標により異なりますが、管理職の指導・助言や他の教職員の評価を参考とするだけでなく、児童生徒から評価を求めたり、授業公開日等の場を利用して保護者から意見を求めたりすることが考えられます。

② 自己評価の実施

教職員は、管理職の指導・助言、他の教職員、児童生徒、保護者等の評価や意見を参考に、自己目標達成のための取組の成果等を振り返り、自己評価を行います。

評価に当たっては、取組によって児童生徒に変容が見られたか、学校運営の改善に寄与したか等の視点に立って成果を明らかにすることが必要です。ただし、教育活動の効果は、一定期間内に現れない場合もあるため、取組の成果が明らかに現れない場合は、指導内容・教材の工夫等の目標達成のための手立ての達成状況を記載します。

また、成果が現れない理由が、目標達成のための手立て等にあると思われる場合は、考えられる今後の改善の方策等も含めて自己評価欄に記載します。

(5) 次年度の自己目標の準備

① 管理職の指導・助言に基づく課題等の整理

教職員は、年度末面接における管理職の指導・助言を受け、自らの課題等を整理し、次 年度の自己目標に向けた準備を行います。

② 校内組織との関わり

教職員は、次年度の自己目標の準備に当たり、他の教職員に自己の課題等の整理について相談するなど、新たな取組を模索する上での示唆を積極的に求めます。

2 校内組織の取組

校内組織は、次の(1)から(5)の内容を踏まえ、資質能力向上支援システムが効果的に働くよう取り組みます。

(1) 自己目標等の設定における支援

校内組織は、教職員の自己目標等の設定に際して支援します。この支援に当たっては、次のような内容が考えられます。

- o 自己目標について、次の点から助言を行う。
 - ・学校教育目標等(学校教育目標、学校経営方針、年度目標、具体的目標、学年部、 教科部、分掌部ごとの目標)と自己目標
 - ・所属組織において期待される役割と自己目標
 - 自己の課題の解決と自己目標
 - 児童生徒の実態や学校運営等の状況と自己目標等
- o 目標達成のための手立てについて、次の点から検討を行う。
 - ・児童生徒の実態、家庭や地域の状況
 - ・継続的、段階的な取組
 - ・取組に当たって校内組織が支援、協力できる内容等

(2) 目標等の達成のための支援

校内組織は、教職員の目標達成のための取組の実施に際して支援します。この支援に当たっては、次のような内容が考えられます。

o 取組について、相談、協力を行う。

- ・取組を進める上での課題(取組がうまく進まない等の悩み)の相談
- ・取組を進める上での校内組織としての協力等
- o 取組について、定期的な評価、改善の検討を行う。
 - ・他の教職員から見た取組の評価、助言
 - ・取組における課題に基づく改善案の検討等

[例:取組の効果が見られない→効果が上がらない原因の追求(児童生徒や校内組織への働きかけ、相談の場の設定、継続性、家庭との連携等)→原因に基づく改善案の検討(手立ての変更、校内組織の支援)]

(3) 評価における支援

校内組織は、教職員の自己評価の実施に際して支援します。この支援に当たっては、次のような内容が考えられます。

- o 自己目標達成のための取組の評価を行う。
 - ・他の教職員から見た児童生徒の変容の検証
 - ・学年部、教科部、分掌部等の組織の視点からの成果の検証等

(4) 自己啓発の支援

校内組織は、教職員の次年度の自己目標の準備に際して支援します。この支援に当たっては、次のような内容が考えられます。

- o 自己の課題について、次の点から相談、協力を行う。
 - ・自己の課題の整理についての相談
 - ・教職員としての専門的知識、指導技術等の習得に当たっての資料の提供、指導方 法の工夫改善を行った授業の公開等の協力等

(5) 校内組織の運営

(1) から(4) の支援を行う校内組織の運営に当たっては、次の点に留意することが必要です。

① 学校運営組織との関係

教職員の自己目標は、学校教育目標等を踏まえたものであり、学年部、教科部、分掌部等の学校運営組織の目標、取組、評価と深く関わります。したがって、これらの部を自己目標の達成を支援する校内組織とすることが適当です。

なお、効率的な話し合いが行われるよう、既存の部をいくつかに分け、校内支援組織と する等の工夫も考えられます。

② 時間の確保と工夫

校内組織による支援が機能するよう、話し合いの時間を行事予定の中に位置付けることが必要です。時間の位置付けが曖昧であると、参加できない者も出て、このシステムの意味がなくなります。

また、校内組織による支援において、有効な時間の活用が図られるよう、各学校での工 夫が求められます。

(工夫の例)

- ・資料を事前に配布し、各自が検討を行った上で話し合いに臨む。
- 協議する事項を明確にする。
- ・校内支援組織の会議を定例会議(関係者全員参加)とカジュアル・ミーティング(関係者一部参加)を併用して行う等。

3 管理職の取組

管理職は、次の内容を踏まえ、資質能力向上支援システムの活性化に取り組みます。

(1) 自己目標等の設定に当たって

学校教育目標等は、教職員の取組に指針を与え、学校教育目標の達成に向けて、教職員の活動を統括する機能を有するものです。教職員は、この学校教育目標等を踏まえ、自己目標を設定します。管理職は、教職員の自己目標の設定に当たって、その内容をわかりやすく示すことが必要です。この学校教育目標等が明確に示されていないと、学校教育目標等の受けとめが教職員一人一人異なり、学校組織全体としての方向性が定まらなくなるおそれもあります。

なお、共同調理場に勤務する学校栄養職員については、共同調理場の長が考える経営方 針等を同様に示すことが大切です。

(2) 年度当初面接

管理職は、年度当初面接において、教職員の自己目標等の設定について指導・助言を行います。

⊕ 年度当初面接のねらい

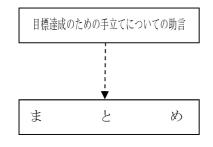
年度当初面接は、管理職が教職員の職務への取組をリードし、教育活動や様々な活動を 方向づけるための面接です。また、教職員自身にとっても、重点的に取り組むテーマを管 理職に伝えるとともに、期待されている役割や活動を確認する大切な場となります。

年度当初面接は、次の点に留意して実施することが求められます。

- o 面接を通じて、学校のおかれた状況等の情報を共有化し、お互いに何を望んでいる のか相互理解を深めます。
- o 面接の過程で、教職員に設定した目標の再確認を促し、取組の意欲を喚起します。

② 面接の手順と内容

- o 教職員は、次の点を踏まえ、自己目標等の内容を説明 します。
 - ・目標を設定した理由(学校教育目標等、期待される 役割、自己の課題との関連)
 - ・目標達成の水準についての考え方(目標が達成されたと考える状態等)
 - ・目標達成のための手立て (スケジュールや具体的な 方法等)
 - ・校内組織での検討等の内容
- o 管理職は、教職員の考え方を引き出すように、適宜質 問を行います。
- o 管理職は、学校教育目標等を踏まえた目標でない場合、 期待される役割、自己の課題に基づいた目標でない場合 は、目標の再設定を指導します。
- o 管理職は、教職員に期待する役割、教職員の成長という点から、もう少し高度な目標に挑戦してもらいたいと考える場合には、十分に意見交換を行った上で、目標の再設定の助言を行います。
- 管理職は、教職員の目標を一つ一つ確認し、目標達成 の水準の考え方を本人と調整します。



- o 管理職は、目標達成のための手立てについて、次の点 から助言を行います。
 - ・児童生徒の実態、家庭や地域の状況
 - ・継続的、段階的な取組等
- 管理職は、自己目標等について教職員に確認するとと もに、追加したいことや学校等への要望、管理職に期 待する支援等について聞きます。
- * 自己目標評価シートは、教職員が保管します。
- ※ 校長又は共同調理場の長は、教職員の自己目標等を支援する上から自己目標評価シートの写しを保管します。

(3) 目標達成のための取組の実施時における管理職による指導・助言等

管理職は、授業観察、進捗状況の確認等を通して、教職員の自己目標の達成状況の把握に努めるとともに、教職員が保管する自己目標評価シートに記載された支援の内容を確認し、適宜、目標達成のための指導・助言を行います。

目標の達成状況の把握については、次のような点に留意します。

- 教職員に次の点を確認します。
 - ・取組の進捗状況と児童生徒の変容及び学校・学級運営の改善等の状況
 - ・取組を進める上での課題
 - 校内組織の検討等の内容
 - ・改善の見通し

目標の達成のための指導・助言については、次のような点に留意します。

- 課題を共有化し、考えられる課題の原因を整理する。
- 課題の解決策の検討を行い、取組が可能な解決策を教職員自身に選択させる。
- 今後の取組の見通しについて確認するとともに、教職員が追加したいことや学校 等への要望、管理職に期待する支援等について聞く。

(4) 年度中途面接

管理職は、年度中途面接において、教職員の自己目標等の達成について指導・助言を行います。

○ 年度中途面接のねらい

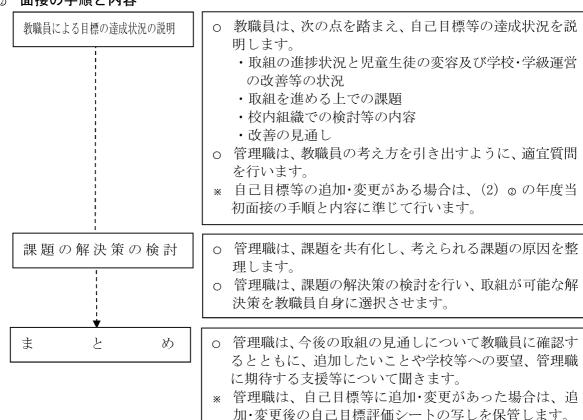
年度中途面接は、管理職が教職員の自己目標等を達成する過程を捉え、資質能力の向上 を図るための面接です。また、教職員自身にとっては、取組を進める上での課題を管理職 に話し、支援を受ける大切な場となります。

また、自己目標等を追加又は変更する必要がある教職員は、随時、評価者に申し出、校長又は共同調理場の長の確認を得た上で、変更を行う取扱としていますが、年度中途面接は、その話し合いの有効な場となります。

年度中途面接は、次の点に留意し実施することが求められます。

- 管理職は、面接を通じて教職員の取組上の課題を共有化するとともに、教職員自身 が解決策を見出せるよう適切な指導・助言を行います。
- o 管理職は、教職員が今後の取組に見通しを持ち、取組の意欲が高まるよう支援します。
- 管理職は、自己目標等の達成状況を捉え、必要に応じて目標等の追加、変更について指導・助言を行います。

② 面接の手順と内容



(5) 年度末面接

管理職は、年度末面接において、教職員の自己目標等の達成状況を確認します。また、教職員の実績、努力等の積極的な評価、資質能力向上のための指導・助言を行うとともに、次年度以降への意欲付けを図ります。

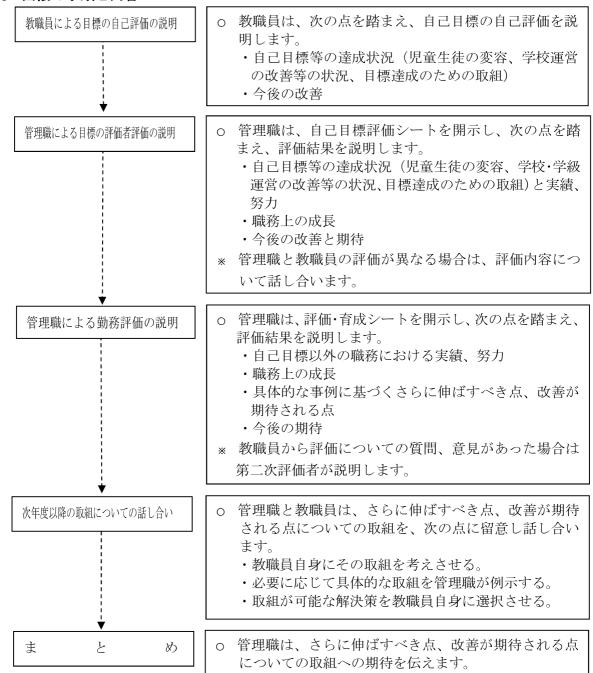
⊕ 年度末面接のねらい

年度末面接は、管理職が、より適正な評価を行うとともに、教職員の職務に対する充実 感、資質能力向上の自己啓発及び次年度以降の職務に対する意欲を高めるための面接です。 また、教職員にとっては、管理職の期待とさらに伸ばすべき点、改善が期待される点を把 握する大切な場となります。

年度末面接は、次の点に留意し実施することが求められます。

- o 面接を通じて、自己目標等の達成状況を確認し、より適正な評価となるよう努力します。
- o 自己目標評価シート及び評価・育成シートを開示し、教職員の実績、努力等を積極的 に評価するとともに、職務上の成長を伝えます。
- o 自己目標評価シート及び評価・育成シートに基づいて、具体的な事例を挙げ、さらに 伸ばすべき点、改善が期待される点を伝え、教職員の自己啓発を促します。
- 評価・育成シートの今後の育成方針に基づいて、今後の期待を伝え、次年度以降の自己目標の設定における助言とするとともに、職務への意欲付けを図ります。

② 面接の手順と内容



(6) その他

① 複数教頭配置校の面接者

学級数の多い学校においては、教頭が複数配置されています。教頭が教職員の自己目標の達成の支援に継続的に関わるため、教頭複数配置の学校においては、面接及び評価に当たる教頭を、あらかじめ校長が指定します。

しを受け取り保管します。

* 教職員は、自己目標評価シート、評価・育成シートの写

② 教頭未配置校の面接者

教頭が未配置の学校においては、面接者は校長のみとします。

③ 教職員数の多い学校の面接

面接については、年3回の面接を実施すること、面接者は第一次評価者と第二次評価者の2名とすることを原則としているところですが、教職員数の多い学校においては、面接に非常に多くの時間を要している実態があることから、教職員数が多い等、学校の状況により、次の取扱ができることとします。

- ・年度当初面接及び年度中途面接を管理職のいずれか一人で実施する。
- ・年度当初面接及び年度中途面接については、教科部、学年部、分掌部等のグループ毎 の面接とその後の短時間の個人面接により実施する。

面接を管理職のいずれか一人で実施する場合においては、校長は事前に教職員一人一人の自己目標等の設定内容及び達成状況について確認し、指導・助言が必要なことを教頭に伝えておくことが必要です。また、年度末面接は、勤務の評価を開示し、次年度の自己目標の設定につなげる大切な機会であるため、面接は必ず校長と教頭が一緒に行います。

第3節 教職員の勤務評価

1 勤務評価の仕組

(1) 勤務評価の位置付け

勤務評価は、地方公務員法第23条の2の規定に基づいて、県教育委員会が実施するものです。なお、県費負担教職員の勤務評価は、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第44条の規定に基づいて、県教育委員会の計画の下に市町村教育委員会が行うものです。

(2) 勤務評価の定義

勤務評価は、自己目標を含む職務全般について、教職員の職務に取り組む意欲や姿勢、職務の遂行を通して発揮された能力及び職務遂行の成果等を適正に評価し、記録するものです。

(3) 資質能力向上支援システム(自己目標評価)と勤務評価の関係

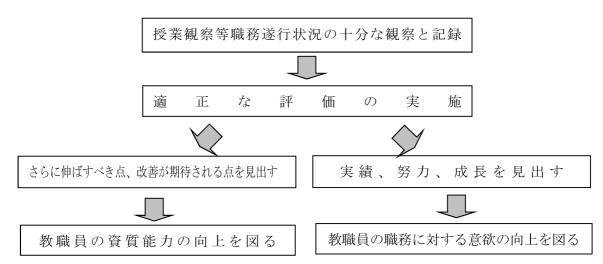
より適正な勤務評価を行う上から、資質能力向上支援システムにおける自己目標評価を勤務評価の参考とします。また、資質能力向上支援システムを活用して、管理職が教職員の職務に取り組む意欲や姿勢を正しく理解した上で、勤務評価を行います。

しかし、自己目標に関する職務は勤務評価の対象となる職務全般の一部であるため、自己目標評価を勤務評価の段階決定(特に評価の観点「実績」の段階決定)に、機械的に結びつけることはできません。したがって、職務全般における自己目標の占める割合等を勘案し、勤務評価の参考とします。

2 管理職の心構え

(1) 管理職の基本的な心構え

管理職は、評価についての基本的な心構えを持っておくことが必要です。基本的な心構 えは次のとおりまとめられます。



(2) 管理職が勤務評価を行う場合の留意点

管理職は、次の留意点に配慮し、評価を行います。

の 評価項目、評価の観点、評価基準、評価の着眼点及び着眼点の例を十分に理解した上で評価を行うこと。

- ② 授業観察等によって得た具体的事実の情報に基づいて評価を行うこと。
- ◎ 個人的感情による好き嫌いや同情、偏見等に基づいた評価を行ってはならないこと。
- 教職員の思想、信条、性別、信仰、学歴等により、差別した評価を行ってはならないこと。
- ⑤ 教職員の職務の内容や職務を取り巻く条件等を十分に理解、認識して評価を行うこと。
- © 定量的に捉えられない側面についても見落とさず、日常の職務遂行の実態から判断 して評価を行うこと。
- 評価の実施日の直近の状況だけでなく、評価対象期間全般に渡る事実を総合的に判断して評価を行うこと。
- ◎ 一般的に管理職自身と同タイプの教職員に対する評価は甘くなる傾向があるので、 十分に注意して評価を行うこと。
- ⊚ 評価の方法(手順)として、1 つの評価の観点について、教職員全員に対して評価し、その後、次の評価の観点に移行するという横断的な評価を行うこと。
- 調整者による評価の再考があるからという安易な気持ちで評価を行ってはならない こと。
- 動 自らの義務と責任を自覚して評価を行い、他の管理職の評価に安易に妥協をしないこと。
- ◎ 自己の行うべき勤務評価を他人に委任してはならないこと。
- 動職員の人間性、人格そのものを評価するのではなく、公的な職務遂行等の状況として表れた事実に対して、客観的な目で評価を行うこと。
- ® 教職員本人に開示する場合を除き、評価結果及び職務上知り得た事実について、秘密を保持しなければならないこと。

【参考】評定誤差

評価の過程に混入する判定上の偏りや歪みを一般的に「評定誤差」と言います。評価の際に、この「評定誤差」が混入することにより評価の公正性が妨げられる場合があります。評価者は、「評定誤差」についての理解を深め、陥りやすい傾向を認識するとともに、実際の評価に当たっては、その対応策を踏まえ、公正な評価を行うように努めます。

<無意識に陥りやすい評定誤差とその対応策>

評 定 誤 差	評 定 誤 差 の 内 容	対 応 策
ハロー効果	被評価者について「優れている」 「劣っている」等の全般的印象や感 じを持っていると、被評価者の特性 (要素)についても「すばらしい」 「だめである」と判定してしまう 傾向をいう。	被評価者に対する先入観、偏見、 感情等を排除して評価に当たる。客観的事実による評価情報の収 集に努め、これに基づく評価を行 う。評価の観点ごとに全ての被評価 者を評価するという横断的な評価 を行う。
中心化傾向	評価した結果が「普通」又は尺度の中心に集中する傾向をいう。 極めて優れているとか極めて劣っているというような極端な評価を避けたり、被評価者を熟知していない場合に、評価が不安になり標準的な	○ 評価者としての意識と自覚の下に、責任を持って評価に当たる。○ 評価者が評価能力を向上させ、自信を持って評価に当たる。○ 評価基準を十分理解して評価に当たる。

	評価をしてしまうためであると考え	0	日常の観察を緻密にしておく。
	られる。		
寛大化傾向	実際よりも上位の段階に評価する	0	被評価者との間に公私の区別を
	傾向のことで、逆にこのことを意識		はっきりつけて評価を行う。
	し過ぎて、実際よりも低く評価する	0	評価者が評価能力を向上させ、自
	傾向もあり、これを負の寛大化とい		信を持って評価に当たる。
	う。	0	常に十分な観察を行っておく。
	この傾向は、厳しく評価すること	0	評価基準を十分理解して評価に
	をためらう場合や親しい間柄や長い		当たる。
	付き合いがある場合に働きやすいと		
	いわれる。		
論理的誤謬	論理的に関係あると思われる評価	0	論理的に飛躍させた評価をしな
	要素について、実際に異なっていて		V
	も同じような判定を下してしまう誤	0	あくまで事実に即して評価し、想
	差で、ハロー効果と似ている。		像や推測を排除する。
	例えば、評価者が「仕事の知識が	0	常に十分な観察を行っておく。
	豊富だから企画力もあるに違いな		
	い。」と考えて評価してしまう等、評		
	価者が必要以上に考えすぎて、関連		
	性のある要素同士を同じ評価、ある		
	いは類似した評価にしてしまう場合		
	をいう。		
対 比 誤 差	評価者が自分を中心に考え、被評	0	被評価者と自分とは異なる人間
	価者を自分と対比して評価してしま		であると十分認識して評価に当
	う傾向をいう。例えば、責任感が強		たる。
	い評価者は、被評価者が普通以上の	0	評価者自身が自己分析し、再認識
	責任感があっても低く評価する場合		してみる。
	がある。		

<意識的に行われる評定誤差とその対応策>

評 定 誤 差	評 定 誤 差 の 内 容		対応策
無責任型評価	評価制度の趣旨を理解しようとせ	0	評価制度の趣旨を再認識し、何の
	ず、評価を他人事として、できれば		ために評価を行うのかを自覚す
	そのような業務をしたくないと思っ		る。
	ている場合や、勤務評価によって差	0	評価システムにおける評価者の
	をつけ、被評価者から嫌われたくな		義務と責任を自覚する。
	いと思っている場合等に行われる評		
	価であり、評価者に課せられた義務		
	を果たせていないものである。		
逆算割り付け型評価	勤務評価をするに当たって、まず、		
	被評価者全員の印象を中心に相対評		
	価をした後、それに合うように一人		
	一人の評価を付けていくもので、評		
	価の観点に基づいて一つずつ分析的		
	に評価していくことに欠ける。		
感情的評価	被評価者に対する日頃の好悪の感		
	情を軸に評価を行うもので、例えば		
	好感を持つ教職員には劣っていても		
	高い評価を与え、その反対の場合に		
	は意識的に低く評価する場合があ		
	る。		

3 勤務評価の実際

勤務評価は、各学校及び各共同調理場の実態を踏まえ、次に示すところにより評価を行います。

(1) 勤務評価の手順

勤務評価は次の手順で行います。

① 行動等の選択及び 評価項目の選択

- ・勤務評価の対象とする職務遂行に関する行動や職務遂行の 成果を選択します。なお、職務遂行に関する行動とは、職務 遂行における行動と教職員として職務遂行上求められる行 動であることに留意します。
- ・勤務評価の対象とする職務遂行に関する行動や職務遂行の 成果が、どの評価項目に該当するかを判断します。

②評価の観点の選択

・評価項目の選択後、勤務評価の対象とする職務遂行に関する行動や職務遂行の成果が、どの評価の観点に該当するかを判断します。

③ 段階の選択

・評価の観点の選択後、勤務評価の対象とする職務遂行に関する行動や職務遂行の成果が、5段階評価のどの段階に該当するか、評価基準に基づき判断します。

(2) 行動等の選択

勤務評価の対象とする職務遂行に関する行動及び職務遂行の成果は、毎年度4月1日から翌年の3月31日までの職務遂行における行動、教職員として職務遂行上求められる行動及びその間に現れた職務遂行の成果です。

なお、本書6ページの「(4) 評価の対象とする職務の範囲」に記載しているとおり、教育職員について勤務時間を超える勤務等を命ずることが認められている業務を行った場合、また事務職員が時間外勤務を命ぜられた場合も勤務評価の対象とします。

勤務時間外において、教育職員の自発性に基づいて、校長の承認の下に行われた部活動 指導、家庭訪問及び補習授業等の行動については、学校教育に寄与し、児童生徒の育成に おいて顕著な実績をあげた場合に、評価項目に基づく評価とは別に、校長が「特記事項」 欄にその事実を具体的に記載します。

(3) 評価項目の選択

教職員の職務遂行状況を分析的に評価するため、職種ごとに職務を場面・内容別に分類 した評価項目を設定しています。勤務評価の対象とする職務遂行に関する行動や職務遂行 の成果がどの評価項目に該当するかを判断します。

評価項目は、本書6ページから9ページの「(5) 評価項目」に示すとおりです。評価項目の選択に当たっては、職務の具体例を参考とします。

(4) 評価の観点の選択

各評価項目に区分される職務を、複数の観点で多角的に評価し、資質能力の向上に生か すため、「意欲・姿勢」、「能力」、「実績」の3つの評価の観点を設定しています。評価項目 の選択の後、勤務評価の対象とする職務遂行に関する行動や職務遂行の成果を、どの評価の観点(意欲・姿勢、能力、実績)で評価するかを判断します。

評価の観点は次のとおりです。なお、評価の観点の選択に当たっては、評価の着眼点及び着眼点の例を参考とします。

① 意欲•姿勢

「意欲・姿勢」とは「職務に取り組む意欲や姿勢」を指し、一般的には、職務遂行における責任感、積極性、協調性等を意味します。

責任感とは、教職員としての職責を自覚し、自分に与えられた職務を最後までやり遂げようとする意欲や規律ある態度です。

積極性とは、新しい分野について、自発的に取り組もうとする意欲ある態度です。

協調性とは、職務の円滑な遂行のために、自ら進んで教職員、保護者、地域の方等と連携協力し、良好な人間関係を維持する態度です。

② 能力

「能力」とは「職務の遂行を通して発揮された能力」を指します。職務遂行の過程で現れなかった能力や本来持っていても発揮されなかった能力は評価の対象としません。

「能力」においては、課題の意義や背景を理解する力、児童生徒を理解する力、児童生徒の実態に応じて指導計画を作成する力、課題を発見し解決する力等が、職務を遂行する上で、どのように現れているかを評価するものです。

③ 実績

「実績」とは「職務遂行の成果」です。例えば学習指導においては、学校の教育目標等に沿って指導計画を立案し、学習指導を行いますが、学習指導の目標を達成できたか、児童生徒の学習への興味・関心を高め、学習への取組が向上したか等を評価するものです。

しかしながら、家庭や地域等の外部要因が教育活動の効果に与える影響を十分考慮する必要があります。また、教育活動の効果は一定期間内に現れない場合もあります。

このような、教職員の職務の特性から、職務遂行の成果については、学校教育目標等の達成、児童生徒の変容だけでなく、そのための指導内容・教材の工夫等も成果として捉えるとともに、結果に至るまでの過程を「意欲・姿勢」、「能力」の面からも評価し、適正な評価とするプロセス評価の考えを取り入れています。

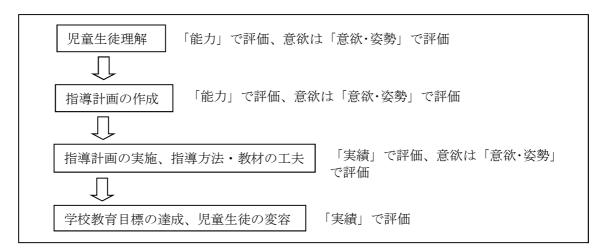
【参考】プロセス評価

プロセス評価とは、結果だけではなく結果に至る過程を評価するものです。

学習指導を例に取ると、結果に至る過程として、①児童生徒の実態の把握、②児童生徒の実態に即するとともに学習指導要領や学校教育目標等を踏まえた指導計画の作成、 ③計画に基づいた取組や実施上の工夫といったプロセスがあります。

この場合、評価の着眼点に基づいて、①②の過程を「能力」の評価の観点で、③の過程を「実績」の評価の観点で評価することになります。また、各過程における努力を「意欲・姿勢」の評価の観点で評価することとなります。

このように、各過程における状況を3つの評価の観点で評価していくプロセス評価が、 勤務評価の中に組み込まれています。したがって、管理職が評価を実施する際には、結 果だけを見るのではなく、その過程における教職員の職務遂行状況を観察し把握する必 要があります。



④ 評価の着眼点及び着眼点の例

評価に際し、教職員の職務遂行状況を的確に評価するため、評価項目ごとに評価の着眼 点及び着眼点の例を示しています。職種や校種ごとに示した着眼点及び着眼点の例を参考 に評価を行い、より適正な評価とすることが必要です。義務教育学校の主幹教諭、教諭等、 養護教諭、栄養教諭については、学年部、教科部、分掌部等を考慮し、小学校及び中学校 の着眼点の例を参考とし、評価を行うこととしてください。

また、特色ある学校づくりの視点や学校教育目標との関係等から、評価の着眼点及び着眼点の例を学校及び共同調理場で独自に設定することが可能です。所属長の責任の下で、着眼点及び着眼点の例を設定した場合は、速やかに教職員に示すことが必要です。なお、着眼点及び着眼点の例は、勤務評価において活用するだけでなく、教職員の自己目標の設定において、自己の振り返りに活用するため、当初に示す必要があります。

(5) 段階の選択

① 評価基準

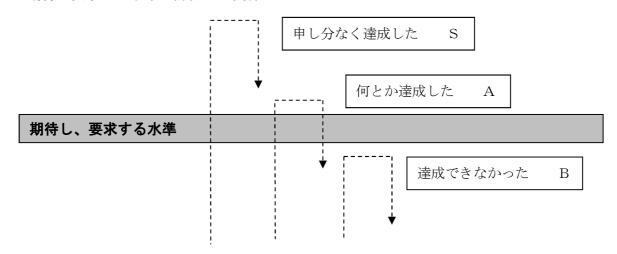
勤務評価の対象とする職務に関する行動や職務遂行の成果の評価要素を選択した後、S+, S, A, B, Cのどの段階に決定するかという判断を評価基準に即して行います。 評価基準は次のとおりです。

<評価基準>

評語	評 語 の 示 す 内 容
S+	当該要素について、優れているものの内、特にそれが顕著な水準
S	当該要素に優れており、職務を円滑に遂行できる水準
A	当該要素について、期待し、要求した水準をほぼ充たし、職務を遂行できる水準
В	当該要素について、やや劣る部分や問題点があり、職務遂行に時には支障をきた すことがある水準
С	当該要素について、劣る部分や問題点が顕著であり、職務遂行に頻繁に支障をきたすことがある水準

評価基準は、走り高跳びに例えると、バーの高さは期待し、要求した水準となります。 勤務評価において、教職員が期待し、要求した水準を申し分なく達成した(バーを申し分 なく跳び越えた)という場合は「S」と評価し、何とか水準を達成した(バーを落とさず 何とか跳び越えた)という場合は「A」と評価し、水準を達成できなかった(バーを跳び 越えることができなかった)という場合は「B」と評価することになります。

<期待し要求した水準と評価との関係>



また、段階の選択は、あくまでも期待し、要求する水準に対しての選択であり、苦労して頑張ってやっと期限内に終えたとしても、その内容が期待し、要求する水準であれば「A」評価になり、苦労し頑張ったから「S」という評価にはなりません。

② 評価の着眼点の例と評価基準との関係

着眼点の例は、評価基準における「当該要素について、期待し、要求した水準」を具体 化したものです。段階の選択に際しては、評価の着眼点及び着眼点の例を参考とし、評価 基準に基づいて行います。

③ 職制上の段階に基づく評価

職制上の段階が設けられている次の職については、より適正な評価を行うため、職制上の段階ごとの評価基準並びに評価の着眼点及び着眼点の例があります。段階の選択に当たっては、該当の評価基準等に基づき行います。

- · 実習助手等(実習助手、実習主任)
- · 寄宿舎指導員等(寄宿舎指導員、主任寄宿舎指導員)
- ・ 事務職員(主事、主任主事、主任、事務主幹、事務リーダー)

④ 教諭、養護教諭、栄養教諭の教職経験年数に基づく評価

職制上の段階が設けられていない教諭等については、経験、年齢に関わりなく、同一の評価基準を設けていますが、学習指導等の教職員間の関わりにおいては、教職経験年数に応じ、期待する内容が異なることから、教職員間の協力や支援に関わる内容については、次のとおり第1期から第3期に分け、着眼点の例を示しています。

第1期:教職経験年数1~6年 第2期:教職経験年数7~11年

第3期:教職経験年数12年~

なお、着眼点の例に示す内容については、教職経験年数を基本としますが、教職員の年齢も考慮することとします。年齢を考慮し、教職経験年数に基づく内容と異なる内容を、管理職が期待する場合は、年度当初面接等において、教職員本人に伝えます。

また、学校運営においては、一般に、教職経験年数に応じた役割が期待されており、校務分掌が決められていることから、担当する役割に基づいて評価することにより、経験・年齢が評価に加味されることになります。

⑤ 職務行動等の記録に基づく評価

管理職は、教職員の資質能力の向上、職務に対する意欲の向上を図る評価を行う上から、 教職員一人一人について、職務行動等の記録を作成することが必要です。なお、評価を記録に留めるだけでなく、評価に基づく指導・助言、努力等を認める言葉がけを併せて行うことが大切です。

また、職務行動等の記録に基づき、最終的に評価を行う場合、把握した行動及び成果が複数の評価段階になることがあります。その場合は、多い評価段階を最終的な評価とします。

職務行動等の記録(例)

番号	氏名	
----	----	--

評価項目	目標・手立て	追加·変更	面接時の 指導・助言	行動及び成果	指導·助言、評価
学習指導	• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •	••••	••••	9/15 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
生徒指導· 進路指導					
学校運営					

4 評価の再考等

(1) 評価の再考

校長又は共同調理場の長から自己目標評価シート及び評価・育成シートの提出を受けた 教育委員会教育長は、評価が次のいずれかの場合に該当すると認められるときは、管理職 に再考を求めます。

- ・全教職員に対して、一律の評価をしている場合
- ・教職員全体の評価が他の学校に比較して、著しく均衡を欠く場合
- ・所見欄の記載が十分でない場合
- ・その他明らかに誤った評価や不適切と思われる評価がなされている場合

(2) 評価の再評価

管理職は、所管する教育委員会教育長から評価の再考を指示されたときは、再評価を 行います。

5 定期評価の再評価

管理職は、定期評価の実施後、3月31日までの間に、教職員の職務遂行状況を勤務評価に反映させる必要があると認めたときは、評価の修正を行います。

なお、評価結果の開示により、既に評価・育成シートの写しを教職員に交付していた場合は、調整者が申出を承認した後、校長が、再評価を行った教職員に再評価の内容について説明し、改めて評価・育成シートの写しを交付します。

6 評価結果の開示

教職員の資質能力及び職務に対する意欲の向上を図るため、自己目標評価シート及び評価・育成シートを資質能力向上支援システムにおける年度末面接において、校長又は共同調理場の長が教職員本人に開示し、その写しを交付します。

自己目標評価シート及び評価・育成シートの開示は、本書 17 ページ及び 18 ページの「(5) 年度末面接」に沿って行い、肯定的に評価した内容を積極的に伝える等により、教職員の資質能力向上の自己啓発と次年度以降の職務への意欲付け等を図ります。

なお、評価結果を開示することにより、当該教職員の健康に支障が生ずるおそれがある と認められる場合は、校長又は共同調理場の長が、所管する教育委員会教育長に協議し、 開示の可否について指示を受けます。

第4節 評価シートの記載等

1 自己目標評価シートの記載等

評価対象者ごとに次のシートを用い、下記に示す内容に基づいて、記載等を行います。 なお、様式は、本書の規則・実施要領に載せてありますが、パソコンで作成する場合は、 県教育庁学校企画課のホームページから様式をダウンロードしてください。

また、自己目標評価シート1枚に書けない場合は、A4版を基本とし、2枚に渡って書いても構いません。

<市町村立学校等教職員>

評 価 対 象 者	様式
主幹教諭、教諭、助教諭及び講師	様 式 1-1
養護教諭及び養護助教諭	様 式 1-2
栄養教諭	様 式 1-3
学校栄養職員	様 式 1-4
事務職員	様 式 1-5

<県立学校教育職員>

評 価 対 象 者	様式
主幹教諭、教諭、助教諭及び講師	様 式 1-1
養護教諭及び養護助教諭	様 式 1-2
栄養教諭	様 式 1-3
実習主任及び実習助手	様 式 1-4
主任寄宿舎指導員及び寄宿舎指導員	様 式 1-5

(1) 教職員の記載等

① 自己目標設定時

教職員は、校長又は共同調理場の長が定める日までに、自己目標等を設定し、自己目標評価シートに、下記により記載し、校長又は共同調理場の長に提出します。なお、自己目標等の設定に当たっては、本書 11 ページの「(1) 自己目標等の設定」を参考とします。

また、共同調理場に勤務する学校栄養職員で、学校運営に関わる職務のない者については、学校運営の自己目標は設定しません。

校長又は共同調理場の長が、評価項目に独自の内容を設定した場合は、自己目標と目標を達成するための具体的な手立てを設定します。

- ・「所属」、「職名」及び「氏名」欄に、それぞれ所属学校名(共同調理場勤務の学校栄養職員については、共同調理場名)、職名及び氏名を記載します。
- ・「教科指導」、「教科外指導」及び「校務分掌」欄に、担当する全ての教科、学年、授業時数、教科外指導及び校務分掌を記載します。
- 「教科外指導」欄には、児童生徒会活動の担当及びクラブ等の担当を記載します。
- ・評価項目ごとの「自己目標・目標達成のための手立て」欄に、自己目標と目標達成の ための手立てを記載します。

自己目標評価シート

			自己目標等	設定日 平成18年4月2	2.5 日			
所 属	松江市立第一小	学校職名	教諭が氏々	松 江 太 郎	二次評価者 (校長) 印			
教担	当教科担当学年	週 担 当 教 科	生活委員会 務					
指導	5 学 年	2 4 指導	ソフトボールクラブ 分 堂	生徒指導部	一次評価者 (教頭) 印			
自自己	己目標・目標達成のため	の手立て	支援の記録	自己評価	評 価 者 評 価			

		自己目標・目標達成のための手立て	支援の記録	自己評価	評 価 者 評 価
		○ 見畫の興味、 関心を高める指導 方法の工夫 ・ 算数では身近な生活と関連した	(校内組織の支援)		
	学	課題設定を行う。			
	習	○児童の能力差に応じた指導方 法の工夫			
ı	指	・算数の学習に遅れ気味な児童に	(管理職の指導・助言)		
	導	個別指導を行う時間を毎時間 設ける。			
		3X 17 5 .			

② 年度当初面接時

- 教職員は、校長又は共同調理場の長が、自己目標等を確認した日を自己目標設定日として記載し、自己目標評価シートの写しを校長又は共同調理場の長に提出します。 なお、管理職の指導・助言に基づき、「自己目標・目標達成のための手立て」に追加又は変更が生じた場合は、追加又は変更を行い、改めて校長又は共同調理場の長に自己目標評価シートの写しを提出します。
- 自己目標評価シートは、教職員が保管します。

③ 目標達成のための取組の実施時

- 教職員は、管理職からの指導・助言及び校内組織からの支援を受けた場合は、自己目標評価シートの「支援の記録」欄に記載します。
- 教職員は、管理職から自己目標評価シートの提示を求められたときは提示し、自己 目標等の取組状況を説明します。

④ 自己目標等の追加・変更時

自己目標等の追加又は変更は、随時行えます。教職員は、自己目標等を追加又は変更する場合は、その旨を評価者に申し出て、校長又は共同調理場の長の確認を得た上で、次により自己目標等の追加又は変更を行います。なお、自己目標等の追加又は変更後の自己目標評価シートの写しを、改めて校長又は共同調理場の長に提出します。確認後の自己目標評価シートは、教職員が保管します。

○ 追加・・・校長又は共同調理場の長の確認を得た月日及び「追加」の表記とともに、追加内容を記載します。

(例) 9/1 追加 〇〇〇〇〇〇〇

○ 変更・・・校長又は共同調理場の長の確認を得た月日及び「変更」の表記とともに、変 更内容を記載します。なお変更前の自己目標等は、二重線で抹消します。

> (例) ○○○○○○○ 9/1 変更 ○○○○○○○

⑤ 自己評価の実施時

教職員は、毎年度1月31日に、自己目標等の達成状況について自己評価を行い、自己目標評価シートに次の内容を記載し、校長又は共同調理場の長に提出します。

- 「自己評価」欄に自己評価を記載します。なお、記載に当たっては、本書 12 ページ 及び 13 ページの「(4) 自己評価の実施」を参考とします。
- 「研修課題」の本人記載欄に、今後取り組みたいと考える研修課題を、「特記事項」 の本人記載欄に、自己目標等の達成の取組において、特に記載すべき事項を記載し ます。

	5 / 0				
	自己	目標	評 価 シー ト		
				設定日 平成 18年 4月	25 日
所	展 松江市立第一小学校	職名	教諭 ちりがな 氏名	松。 注	二次評価者 (校長) 印
教科指導	担当教科 担当学年 遭担当授業 時 5 2 4 科 学年	数料外	生活委員会 ソフトボールクラブ 分業	生徒指導部	一次評価者 (教頭) 印
	自己目標・目標達成のための手立て	:	支援の記録	自己評価	評価者評価
学習	○児童の興味、関心を高める指導 方法では身近な生活と関連した 課題設定を行う。 応じた指導方 法の工夫		後) 生活と関連した算数 【放定についての検	・学年 郵 で 情 報 提供してもらった 課題に基めて 年 類に 基がり まからの 学習 重が組 と 起か た。 記 が と な な 取 の と な な な れ と と か れ と た と な れ き た て い き た	
指導	- 算数の学習に遅れ気味な児童に 側別指導を行う時間を毎時間 致ける。 (追加・変更) 9/1 追加・ 事数の学習に当たって、ヒント カードを準備する。	後に当	遅れ気味な児童の支 たっては、児童のつ を予測することが大	・ 算数の ヒントカード作り を通し、児童のつまずき が意識ないれた。 学習に遅れた ない できばれた ない がい はい はい はい はい はい はい はい なった。	

(2) 管理職の記載等

① 年度当初面接時

管理職は、教職員が提出した自己目標評価シートの写しを保管し、その内容に基づき、 適宜、指導・助言を行います。

② 評価者評価の実施時

管理職は、毎年度2月1日に、次のとおり評価者評価を行い、その内容を記載した自己目標評価シートを、評価・育成シートとともに調整者に提出します。

- 「評価者評価」欄に、目標の達成状況、実績、努力、職務上の成長、今後の改善と 期待等の視点から評価を記載します。
- 「研修課題」の評価者記載欄に、今後、教職員に取り組ませたいと考える研修課題 を、「特記事項」の評価者記載欄に、自己目標等の達成の取組において、特に記載す べき事項を記載します。

2 評価・育成シートの記載等(定期評価の場合)

評価対象者ごとに次のシートを用い、下記に示す内容に基づいて、記載等を行います。 なお、様式は、本書の規則・実施要領に載せてありますが、パソコンで作成する場合は、 県教育庁学校企画課のホームページから様式をダウンロードしてください。

<市町村立学校等教職員>

評 価 対 象 者	様	式					
主幹教諭、教諭、助教諭及び講師	様式	2-1					
養護教諭	様式	2-2					
栄養教諭	様式	2-3					
事務職員	様式	2-4					

<県立学校教育職員>

評 価 対 象 者	様	式
主幹教諭、教諭、助教諭及び講師	様 式	2-1
養護教諭	様 式	2-2
栄養教諭	様 式	2-3
実習主任及び実習助手	様 式	2-4
主任寄宿舎指導員及び寄宿舎指導員	様 式	2-5

(1) 教職員の記載等

教職員は、毎年度1月31日に、次により、評価・育成シートに必要事項及び勤務評価の 自己評価を記載し、第一次評価者に提出します。

- 評価・育成シートの「所属」、「職名」、「氏名」、「性別」、「生年月日」、「担任学年(担当科目)」及び「免許状」欄に、それぞれ所属学校名、職名、氏名、性別、生年月日、担任学年(担当科目)及び所有する教育職員免許状を記載します。なお、「通し番号」欄と「評価期間」欄は記載しません。
- 自己目標等の達成状況を踏まえ、定期評価の対象期間の初日から1月31日までの間の職務遂行状況全般について、次に示す段階評価の方法により絶対評価を行い、評価・育成シートの「自己評価」欄に自己評価を記載します。なお、定期評価の対象期間の初日は、特段の事由がない場合は、毎年度4月1日です。

<段階評価の方法>

各評価項目の意欲・姿勢、能力、実績及び自己管理ごとに、評価基準、評価の着 眼点及び着眼点の例に基づき絶対評価を行います。また、校長が、評価項目に学 校独自の内容を設定している場合及び着眼点等を加えている場合は、それらに 関わる評価基準及び着眼点等に基づき絶対評価を行います。

(詳細は実施要領を参照してください。)

(2) 第一次評価者(教頭等)の記載等

第一次評価者は、毎年度2月1日に、次により、評価・育成シートに必要事項及び評価 を記載し、第二次評価者に提出します。

なお、勤務評価の提出に際し、自ら把握した教職員の職務遂行状況、自己目標等の達成 状況及び教職員に対する指導・助言の状況を伝えます。

- 教職員から提出された評価・育成シートの「通し番号」及び「評価期間」欄に、通し番号及び評価期間を記載します。なお、通し番号は、職ごとに年齢の高い者から通し番号を付します。また、評価期間は、特段の事由がない場合は、毎年度4月1日から翌年の3月31日です。ただし、事由により、上記の評価期間と異なる場合は、評価実施要領に基づき記載します。
- 本書 23 ページの「3 勤務評価の実際」を参考に、教職員の勤務評価の対象期間中の職務遂行状況全般について絶対評価を行い、「第一次評価者」欄に記載します。また、評価に当たっては、下記の内容を参考とします。
 - ・ 資質能力向上支援システムにおいて設定した自己目標等の達成状況についての 教職員の自己評価及び評価者評価の内容
 - ・勤務評価における教職員の自己評価の内容

(3) 第二次評価者(校長等)の記載等

第二次評価者は、毎年度2月1日に、次により、評価・育成シートに評価等を記載し、 自己目標評価シートとともに調整者に提出します。

- 本書 23 ページの「3 勤務評価の実際」を参考に、教職員の勤務評価の対象期間中の 職務遂行状況全般について絶対評価を行い、「第二次評価者」欄に記載します。また、 評価に当たっては、下記の内容を参考とします。
 - ・第一次評価者の評価結果及び説明等
 - ・ 資質能力向上支援システムにおいて設定した自己目標等の達成状況についての 教職員の自己評価及び評価者評価の内容
 - ・勤務評価における教職員の自己評価の内容
- 「所見」欄に、実績、努力、職務上の成長及び今後の改善と期待等の視点から評価を 記載します。
- 勤務時間外において、教育職員の自発性に基づいて、校長の承認の下に行われた部 活動指導、家庭訪問及び補習授業等で、学校教育に寄与し、児童生徒の育成において 顕著な実績をあげた場合は、「特記事項」欄に、その事実を具体的に記載します。
- 教職員が次年度以降の自己目標の設定に生かせるよう、「今後の育成方針」欄に、第 二次評価者が考える育成方針、期待する内容等を記載します。

ふりがな 所属 松江市立第一小学校 教 諭 松 左 朱 爺 第二次評価者 氏 名 印 通し 生年 第一次評価者 月日 担任学年 免許状 (担当科目) 第二次評価者が記入 年 評価期間 平成 年 月 日~平成 H 第二次 第一次 評価項目 見 評価の観点 自己評価 評価者 評価者 算数で児童の興味、関心を高める指導方法の工夫が図られた。児 音欲·姿勢 A A A 童からも算数の学習が楽しくなったという声を聞く。 算数の学習に遅れ気味な児童への個別指導が図られた。この取組 学習指導 A A Α は、児童の基礎学力の向上につながるものである。 ・学習全般について、学級の雰囲気が明るく意欲的になった。教師 実 績 S S A の積極的な取組が児童の学習によい影響を与えている。 ・児童理解に努め、教師と児童の関係が深まった。指導に当たって A Α も、児童は教師の指導を大切に受け止めるようになった。 生徒指導・ 学級と家庭の連携を一層図り、児童の育成に当たってもらいたい。 進路指導 A ・生活目標についての課題の検討、それを受けた企画立案により、 教職員の意識が新たになり、年間を通じて意欲的な取組となった。 ・現状を踏まえ、改善を図ることが、学校教育の向上につながる。 学校運営 A ※独自の内容 カ 実 第二次評価者が記入 第二次 評価項目 自己評価 評価者 評価者 ・教育公務員としての自覚を持ち、常に交通安全に努めている。 自己管理 ・同僚や上司の助言を素直に受け止め、自己の改善に生かしている。 第二次評価者が記入 特記事項 ・勤務終了後、毎週1回、担任する不登校児童宅を家庭訪問した。 ・まだ、登校には至っていないが、児童は松江教諭を信頼し、自分のことを話すようになった。 第二次評価者が記入 今後の育成方針 ・児童の興味、関心を高める指導方法の工夫、児童の能力差に応じた指導方法の工夫について、継続して取り組ませ、教員として の資質能力を高めさせたい。 現状の課題等の分析に基づいた公務分掌の企画立案の経験を積ませ、本校のリーダーとして育成していきたい。

様式 2-1 【主幹教諭・教諭・助教諭・講師】評価・育成シート

3 その他

自己目標評価シート及び評価・育成シートへの評価者の記名、押印は次のとおりとします。

<自己目標評価シート>

記名・・・校長又は共同調理場の長の自己目標等の確認後

押印…評価終了時(私印)

<評価・育成シート>

記名…評価終了時

押印…評価終了時(私印)

※教職員がパソコンで自己目標評価シートを作成する場合は、予め教職員が評価者の氏名を記入することとします。

評価システム等Q&A

教職員の評価システム等Q&A

1 総 論

Q1-1 連携して教育活動を行っている教職員に対して、評価はなじまないのではないですか。

A 教職員の評価システムは、連携、協力の中で進められている教育活動において、一人一人の教職員が、自らの職務にどのように取り組み、学校として目指している目標にどれだけ貢献したかを評価し、この評価を教職員の資質能力の向上、職務に対する意欲の向上に生かそうとするものであり、学校組織の取組に反するものではありません。

また、評価の着眼点等には、他の教職員との連携、協力の視点を盛り込んでいます。

- Q1-2 学校の仕事は、各教科や校務分掌等のグループの構成員相互の協力により行われることが多く、教職員個人の職務の成果を明確に区分し、評価することはできないのではないですか。
- A グループの一員として仕事に関わる場合であっても、教職員一人一人には、必ず組織から分担された仕事や役割があるとともに、分担した仕事、役割について組織から期待される成果があります。こうした組織と個人の関係を考えれば、教職員個人の職務の成果を評価することは可能であると考えます。
- Q1-3 教職員の職務は多様であり、教育効果も短時間で現れるものではなく、一律の尺度で評価することはできないのではないですか。
- A どのような職務であっても、評価できない職務はないと考えます。教職員の職務の多様性を踏まえ、職務を分類し評価項目としています。また、教育効果が短時間に現れないことを踏まえ、結果に至る過程を評価するプロセス評価の考え方を取り入れています。
- Q1-4 評価システムが導入されることにより、教職員と管理職の人間関係が悪くなりませんか。
- A 資質能力向上支援システムにおいて、教職員一人一人と管理職が面接を行い、教職員一人一人の自己目標等の達成を管理職が支援します。このことにより、教職員と管理職のコミュニケーションが一層充実し、信頼関係が増幅されると考えます。
- Q1-5 講師、養護助教諭等は、評価システムの対象とならないのですか。
- A 講師、養護助教諭等の方々も、学校教育を支える教職員の一人です。常時勤務の講師、 養護助教諭等、常時勤務の臨時的任用の方々については、校長または共同調理場の長の判 断により、資質能力向上支援システムの対象とすることにしています。
- Q1-6 学校評価と教職員評価はどのように関連するのですか。
- A 学校評価は、学校組織として立てた目標について評価を行い、この評価に基づいて、学校教育の改善を図るものです。教職員評価は、学校組織の中の教職員一人一人の職務について評価を行い、資質能力の向上等を図ろうとするものです。

学校評価は学校の取組の向上・改善をめざしたもの、教職員評価は、職務に当たる教職員の向上・改善をめざしたものと言えますが、学校評価、教職員評価ともに、究極的には、学校教育目標等の達成をめざすものです。

- Q1-7 資質能力向上支援システムと勤務評価はどのような関係にありますか。
- A 資質能力向上支援システムにおいては、教職員一人一人の自己目標等の達成を支援する

とともに、自己目標等の達成状況を教職員自身と管理職が「自己目標評価」として評価します。「勤務評価」においては、この「自己目標評価」等を参考に、自己目標を含む職務全般について、評価項目ごとに絶対評価を行います。資質能力向上支援システムにおける「自己目標評価」を参考として「勤務評価」を行うことにより、より適正な評価となるようにしています。

また、管理職は「勤務評価」において、教職員一人一人のさらに伸ばすべき点、改善が期待される点等を見出し、年度末面接で教職員にフィードバックします。教職員は資質能力の一層の向上をめざし、この評価を次年度の資質能力向上支援システムにおける自己目標の設定に生かします。

Q1-8 教職員の評価システムと管理職の評価システムはどのような違いがありますか。

A 教職員の評価システムには、資質能力向上支援システムがあり、校内組織等と管理職が 支援を行いますが、管理職の評価システムは評価者の支援があるだけです。

また、管理職の評価システムは、成果に対する意識を持った学校経営・学校運営の取組と その改善を第一の目的としているため、学校教育目標に基づく年度目標、具体的目標等の 組織課題を「自己目標」として、その達成状況を評価する「業績評価」と日常の職務の遂 行を通して発揮された能力、意欲や姿勢を評価する「能力評価」から構成しています。

Q1-9 管理職が自分自身の業績評価を上げるために、教職員に過大な成果を求めること はありませんか。

A 管理職が成果の意識を持って教職員に関わり、成果の達成に向けて適切なマネジメントを行うことは、教職員の育成、学校組織等の活性化につながる望ましい姿です。しかし、このことは到底達成できないような過大な成果を教職員に期待したり、仕事を教職員に押しつけ、教職員任せにするというものではありません。

管理職には、期待する仕事の成果を教職員に明示するだけでなく、教職員が期待された成果を達成できるよう、必要な指導・助言を行うことが求められます。管理職として教職員にどのような成果を期待し、どのような指導・助言を行い、その結果としてどのような成果が上がったのかということについて、管理職としての姿勢が問われ、管理職自身が評価されることとなります。

2 資質能力向上支援システム

Q2-1 自己目標を設定する目的は何ですか。

A 教職員は、資質能力向上支援システムにおいて、「学校教育目標等を踏まえ、期待される 役割、自己の課題に基づいて自己目標を設定する」こととしています。

この自己目標及び目標達成のための手立ての達成を管理職と校内組織等が支援し、教職 員一人一人の資質能力の向上を図ることが、自己目標を設定する第一の目的です。教職員 一人一人の資質能力の向上が、やがては、大きな教育的な成果を生み出すものと期待して います。

また、これまでも、学級経営案、教科経営案等、年度ごとに目標を設定し、職務に取り組んできたところですが、学校組織等の一層の活性化をめざし、組織の一員として学校教育目標等の達成の意識を持ち、積極的に職務に取り組むために、自己目標を設定することとしています。

Q2-2 自己目標はどのようなレベルが適当ですか。

A 高い困難な目標は、低い容易な目標よりも動機づけを高め、創造性やよい成果を生み出

します。ただし、その目標は「努力すれば達成できる。」という感覚を持っていることが必 須条件です。

やる気は、努力すればできそうな最適なチャレンジレベルの目標を努力によって達成した時に、もっとも感じることができます。逆に失敗した時でも、その原因と改善策をきちんと理解できれば、「次はできる。」という気持ちになり、やる気が低下することはありません。

したがって、自己目標は、管理職の指導・助言、他の教職員の意見を参考に、努力すればできる最適なチャレンジレベルの目標を設定することが求められます。

Q2-3 自己目標のレベルの違いが勤務評価に影響を与えることはありませんか。

A より適正な勤務評価を行う上から、自己目標評価を勤務評価の参考としますが、勤務評価においては、自己目標を含む職務全般について、評価基準等に基づき評価を行うため、容易に達成できるような低い目標を達成したからといって、勤務評価が良くなるとは限りません。

Q2-4 達成までに1年以上を要するものは、自己目標にできないのですか。

A 年度内に努力すれば達成できる目標を自己目標とします。事柄によっては、長期的な取組が必要なものもあります。その場合は、その期間内の達成の水準を明らかにして、自己評価できる自己目標とします。

Q2-5 自己目標の設定に当たっては、数値目標を設定しなければなりませんか。

A 自己目標を設定する際には、達成の水準がはっきりわかるよう具体的な目標を設定する 必要があります。教育活動の場合は、目標を数値化することが難しい場合もあります。そ の場合は、目標達成後のあるべき状態をはっきりさせておくことが必要です。

Q2-6 自己目標を設定することは、ノルマ管理につながるのではありませんか。

A 自己目標の設定、それに基づく取組は、達成成果だけを問われる、いわゆる「ノルマ管理」とは本質的に異なります。

自己目標の設定は、目標による取組を通して教職員の資質能力の向上を図る、学校教育目標等の達成の意識化を図る、積極的な職務への取組を促進するものであり、ノルマ管理ではありません。

Q2-7 自己目標の設定に当たっては、できるだけ多くの目標を設定した方がよいですか?

A 自己目標は、学校教育目標等を踏まえ、教職員一人一人に期待される役割と自己の資質能力における課題に基づいて、評価項目ごとに設定するものです。この目標については、 多ければよいというものではありませんし、網羅的に設定することがかえって重視したい目標や課題を見えにくくすることがあります。

記述についても管理職に伝わりやすい簡潔なものであることが必要です。

また、独自の内容については、学校独自の内容が学校として設定された場合は記述しますが、設定されない場合には記述する必要はありません。

Q2-8 自己目標の設定により、管理職から高い評価を受けるような活動が増加し、地道 な教育活動が軽視されるのではないですか。

A 自己目標評価は勤務評価の参考としますが、自己目標に関する職務は、勤務評価の対象 となる職務全般の一部であるため、自己目標評価が勤務評価に機械的に結び付けられるこ とはありません。

勤務評価は、評価基準、評価の着眼点及び着眼点の例に基づいて行われるものですが、 評価の着眼点及び着眼点の例には、職務に必要な地道な取組も視点として入っています。 したがって、地道な教育活動が軽視されることはありません。

Q2-9 面接では何を話し合うのですか。

A 年度当初面接においては、教職員の自己目標等の設定の説明のもと、管理職は目標内容等の確認を行います。この際、学校教育目標等を踏まえた目標であること、期待される役割に基づいた目標であること、自己の課題に基づいた目標であることを確認し、必要な場合は、管理職が目標の再設定を指導します。また、目標達成の手立てについて助言を行います。

年度中途面接では教職員の自己目標の達成状況等の説明のもと、教職員と管理職で課題の解決策を話し合います。また、自己目標の追加、変更について、年度中途面接の機会に話し合うことも有効です。

年度末面接では、教職員の自己目標の自己評価の説明後、管理職が自己目標についての評価者評価を示し、実績、努力、職務上の成長、今後の改善と期待を伝えます。合わせて、勤務評価の評価者評価を示し、自己目標以外の職務における実績、努力、職務上の成長を伝えるとともに、さらに伸ばすべき点、改善が期待される点について指導・助言を行います。

3 勤務評価

Q3-1 適正な評価を行うことができますか。

A 適正な評価であることが評価においては第一に求められます。新たな評価システムにおいては、より適正な評価とするために、年度毎の評価、複数の評価者による評価、評価基準を明確にした評価、自己評価等を参考とした評価を行うこととしています。

また、評価者には継続的に評価者研修を実施し、適正な評価が行なわれるようにします。

Q3-2 意欲·姿勢、能力、実績の評価の観点から評価する理由は何ですか。

A 職務に取り組む意欲や姿勢を持っていること、職務を遂行する高い能力を持っていること、学習指導の目標を達成できた等の職務の成果は、教職員の職務を捉える上でいずれも 大切な観点です。

評価に当たっては、これら3つの観点から多角的に評価を行い、さらに伸ばすべき点、 改善が期待される点を明らかにし、資質能力の向上を図るとともに、良い面を積極的に評価し、職務に対する意欲の向上を図ることを考えています。

Q3-3 評価の着眼点及び着眼点の例を示すことは、画一的な教職員を作ることになり、 教職員の個性が生かせないのではないですか。

A 職種及び校種により示した着眼点及び着眼点の例は、本県の教職員として期待し、要求 する水準に基づいて作成したものであり、教職員にはこれらの水準を充たして欲しいと考 えています。

例えば小学校教諭の評価の着眼点の例に、「児童一人一人の学習状況及び日常の生活態度の変化に常に目を向け、節度を保ちながら児童理解に努めている。」という内容がありますが、これは職務遂行の状況を示したものであり、その具体的な方法は規定していません。職務の遂行に当たっては、教職員の一人一人の創意や工夫、個性を大いに生かして欲しいと考えます。

Q3-4 職務遂行の成果とは具体的には何ですか。

A 例えば、学習指導においては、学校の教育目標等に沿って指導計画を立案し、学習指導 を行いますが、「学習指導の目標を達成できた。」、「児童生徒の学習意欲が高まった。」等 が成果です。 ただし、教育活動の成果は一定期間内に現れないこともあることから、前述の内容だけでなく、学習指導の目標の達成、児童生徒の学習意欲の向上を図るための指導内容・教材の工夫等も成果として捉えることとしています。具体的には、評価の着眼点及び着眼点の例に記載しています。

Q3-5 一人の校長で、多くの教職員の評価は可能ですか。

A 従来の勤務評定は、校長一人が評定者であったため、被評定者の観察の機会が限られるという課題がありました。新たな評価システムでは、複数の評価者による評価を行うことにより、より適正な評価とすることとしています。さらに、管理職は、授業観察等に加え、資質能力向上支援システムにおいて、教職員一人一人と面接を行ったり、校内組織等の話し合いに適宜参加し、職務の状況を捉えることとしており評価は可能であると考えます。

Q3-6 教科の専門が異なる管理職が、学習指導の内容が適正に評価できるのですか。

A 指導方法を工夫し、分かりやすい授業を行っているか、児童生徒の反応を的確に捉えて 指導しているか等、どの教科においても大切にされる学習指導のポイントについては、教 科の専門が異なる管理職であっても、十分評価が可能です。また、学習指導案等を参考に すれば、授業のねらい、指導上の留意点を把握した上で、評価を行うことが可能です。 このように、教科の専門が異なる管理職であっても、評価を行うことは可能であり、併 せて、指導・助言を行うことも可能です。

Q3-7 各教職員の職務の状況の把握はどのように行うのですか。

A 管理職は、教職員の職務行動等の記録を作成し、常日頃から職務遂行に関する行動や把握した成果等を記録し、教職員の資質能力の向上、職務に対する意欲の向上を図る評価を行います。職務遂行に関する行動の把握については、授業の観察等の職務の状況の観察の他、資質能力向上支援システムにおける面接を通じての把握、校内組織等の話し合いに参加することによる把握があります。

Q3-8 指導が困難な学級を担任した場合等において、顕著な成果が必ずしも現れない場合、評価に影響が出ますか。

A 職務遂行の成果としての実績については、家庭や地域等の外部要因が教育活動の効果に与える影響を十分考慮する必要があります。また、教育活動の効果は一定期間内に現れない場合もあります。このような、教職員の職務の特性から、職務遂行の成果については、学校教育目標等の達成、児童生徒の変容だけでなく、そのための指導内容・教材の工夫等も成果として捉えるとともに、結果に至るまでの過程を「意欲・姿勢」、「能力」の面からも評価し、適正な評価となるようにしています。

Q3-9 指導計画どおりにたまたま進められない授業を管理職に見られた時、その結果は 評価に影響しますか。

A 管理職は、1回の観察だけで評価を行うことはありません。管理職は、教職員の資質能力の向上、職務に対する意欲の向上を図る評価を行う上から、教職員一人一人の職務行動の記録を取り、評価期間を通じて総合的に評価を行います。

また、指導計画どおりに授業を進められない場合にあっても、児童生徒一人一人の学習 状況を捉えようとする行動、一人一人の課題を把握し、課題解決に向けて行われる支援等、 教職員の良い面を積極的に評価していきます。

Q3-10 服装や言動が乱れている教職員については、どのように評価しますか。

A 評価項目の自己管理において、評価基準に基づいて評価します。

Q3-11 勤務時間外の教職員の取組は評価されますか。

A 勤務時間内の評価を原則とします。ただし、勤務時間を超える勤務等を命ずることが認められている業務を行った場合、また事務職員が時間外勤務を命ぜられた場合については、 勤務評価の対象とします。また、部活動指導等の勤務時間外の取組、努力についての顕著なものは、評価項目とは別に特記事項欄に記すこととしています。

4 評価の活用

Q4-1 評価をどのように活用するのですか。

A 勤務評価を教職員の資質能力の向上に活用し、管理職が教職員にさらに伸ばすべき点、 改善が期待される点を示し、指導・助言を行うとともに、学校組織を活性化するため、校長 が勤務評価を適材適所の校内人事配置に活用しています。また、管理職昇任の際に参考資 料の一つとして活用します。

Q4-2 評価が低い教職員はどうなるのですか。

A 評価により、改善が期待される点を明らかにした上で、管理職が改善を図るための方策 を指導・助言します。この指導・助言において、必要な研修の受講も勧められ、教職員の資 質能力の向上が図られるものと考えます。

5 その他

Q5-1 勤務評価は、人事記録として異動があった学校等にも送られるのですか。

A 教職員の継続的な資質能力の向上を図る、次年度の自己目標等の設定に生かす上から、 勤務評価を次の学校等の管理職が承知しておくことは必要ですが、前の評価にとらわれ固 定的に教職員を見てしまうことも懸念されるところです。

したがって、勤務評価は、異動があった学校等には送らず、管理職との面接等を通じ、 教職員自身が自らの課題を伝えることとします。

Q5-2 資質向上支援システムにおける校内組織等の話し合いへの参加、面接の実施、自己目標及び手立ての設定、自己評価の実施に労力を費やし、児童生徒の指導が十分に行えなくなることはありませんか。

A 資質能力向上支援システムは、教職員自らの課題を解決し、資質能力と職務に対する意 欲を高めるものであり、児童生徒への指導に関わるものです。また、管理職、校内組織等 の支援に基づく効果的な教育活動の展開は、児童生徒の指導に直接関わるものです。さら に、学校教育目標等を踏まえた自己目標の設定、手立ての設定及び自己評価は全て児童生 徒の指導に関わるものです。

放課後等の時間を使い、教職員が直接児童生徒に関わり指導を行うことも大切なことですが、自らの指導力及び指導の自信を高め、効果的な教育活動を展開することも大切なことです。

Q5-3 勤務評価の結果が「C」となった教諭は、児童生徒等に適切な指導が行えない教員に認定されますか。

A 勤務評価がCとなったことをもって、直ちに児童生徒等に適切な指導が行えない教員と 認定されることはありませんが、校長の指導によっても改善が見られない場合は、認定手 続きも視野に入れた対応が求められます。

Q5-4 評価結果に納得ができなかった場合はどうすればよいのですか。

A 教職員が、管理職から評価結果について説明を受けても、納得できなかった場合に対応するため、評価結果に対する苦情の申出を所管の教育委員会教育長に行えることとしています。この申出を受け、教育委員会において調査を行い、必要な場合には再評価の指導を行います。

規 則・実施要領

(市町村立学校等関係)

島根県市町村立学校教職員の評価に関する規則

(目的)

第1条 この規則は、地方教育行政の組織及び運営に関する法律(昭和31年法律第162号)第44条の規定に基づき、市町村教育委員会が行う県費負担教職員(市町村立学校の教職員の給与等に関する条例(昭和29年島根県条例第7号)第2条に規定する教職員のうち、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師(常時勤務の者及び地方公務員法(昭和25年法律第261号)第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める者に限る。以下同じ。)、学校栄養職員及び事務職員をいう。以下「職員」という。)の評価に関し必要な事項を定め、公正な人事管理に資するとともに、評価及び評価の仕組を通じ、職員の資質能力の向上及び職務に対する意欲の向上並びに学校組織の活性化を図り、もって活力ある学校づくりの推進に資することを目的とする。

(評価システムの構成)

- 第2条 評価システムは、資質能力向上支援システム及び勤務評価で構成する。
- 2 資質能力向上支援システムは、職員が学校教育目標等を踏まえ、期待される役割と自己の課題に基づいて設定した職務上の自己目標及び目標達成のための手立て(以下「自己目標等」という。)の達成を、評価者と所属組織が支援するとともに、その達成状況を当該職員及び評価者が評価するものとする。
- 3 勤務評価は、自己目標を含む職務全般について、職員の職務に取り組む意欲や姿勢、 職務遂行を通して発揮された能力及び職務遂行の成果等を適正に評価し、記録するもの とする。

(評価システムの対象者)

第3条 評価システムの対象者は、全ての職員とする。ただし、島根県教育委員会教育長 (以下「県教育長」という。) が別に定める職員を除く。

(面接者、評価者及び調整者)

第4条 資質能力向上支援システムの面接者、評価者及び評価の調整を行う者(以下「調整者」という。)並びに勤務評価の評価者及び調整者は、次のとおりとする。

		評値		
評価対象者	面 接 者	第一次	第二次	調整者
		評価者	評価者	
主幹教諭、教諭、養護教	職員の所属する	職員の所属	職員の所属	市町村教育委
諭、栄養教諭、助教諭、	学校の校長及び	する学校の	する学校の	員会教育長
養護助教諭、講師、学校	教頭	教頭	校長	(以下「市町
栄養職員(共同調理場に				村教育長」と
勤務する学校栄養職員を				いう。)
除く。)及び事務職員				
共同調理場に勤務する学	共同調理場の長	市町村教育	職員の所属	市町村教育長
校栄養職員	及び市町村教育	長が指定し	する共同調	
	長が指定した者	た者	理場の長	

(資質能力向上支援システムの実施)

- **第5条** 資質能力向上支援システムは、県教育長が別に定める実施日及び評価対象期間に 基づき、原則として県教育長が別に定める自己目標評価書の様式を用いて実施するもの とする.
- 2 職員は、自己目標等を自己目標評価書に記載し、評価者に提出するものとする。
- 3 評価者は、面接等を通じ、職員に対して自己目標等の設定及び達成等について適切な 指導及び助言を行うとともに、所属組織等を活用し、職員の自己目標等に係る取組を支 援するものとする。
- 4 職員は、自己目標等の達成状況の自己評価を行い、その内容を記載した自己目標評価 書を評価者に提出するものとする。
- 5 評価者は、職員の自己目標等の達成状況の評価を行い、その内容を記載した自己目標 評価書を調整者の求めに応じて提出するものとする。
- 6 評価者は、第14条第2項の規定に基づき、面接を通じ、自己目標評価書及び勤務評価書を当該職員に開示し、その内容について説明するとともに、指導及び助言を行うものとする。この場合において、評価者は、肯定的に評価した内容を積極的に伝える等の方法により、職員の資質能力の向上と職務に対する意欲の向上を図るよう努めなければならない。

(勤務評価の種類)

第6条 勤務評価の種類は、定期評価及び特別評価とする。

(定期評価)

第7条 定期評価は、評価システムの対象者について、毎年度4月1日から翌年の3月31日までを対象期間として実施するものとする。ただし、県教育長が別に定める職員については、県教育長が別に定める期間とする。

(特別評価)

- **第8条** 特別評価は、次に掲げる職員について、県教育長が別に定めるところにより実施するものとする。
 - (1) 条件付採用期間中の職員
 - (2) 県教育長又は市町村教育長が必要があると認める職員

(勤務評価の実施)

- **第9条** 勤務評価は、県教育長が別に定める実施日に、県教育長が別に定める勤務評価書の様式を用いて実施するものとする。
- 2 職員は、定期評価においては、資質能力向上支援システムにおいて設定した自己目標等の達成状況を踏まえ、その職務全般について、県教育長が別に定める評価基準に基づき自己評価を行い、その内容を記載した勤務評価書を評価者に提出するものとする。
- 3 評価者は、職員の職務全般について、評価基準に基づき適正な評価を行うものとする。 この場合において、定期評価については、資質能力向上支援システムにおいて設定した 自己目標等の達成状況についての職員の自己評価及び評価者評価の内容並びに勤務評価 における職員の自己評価の内容を参考とし、また、特別評価については、職員の自己目 標等に係る取組の内容を参考とするものとする。
- 4 第一次評価者は、評価後、その内容を記載した勤務評価書を第二次評価者に提出する ものとする。この場合において、第一次評価者は、第二次評価者に評価結果を説明する ものとする。
- 5 第二次評価者は、第一次評価者の評価結果及び説明等を参考にして評価を行い、その

内容を記載した勤務評価書を調整者に提出するものとする。 (評価の再考等)

第10条 調整者は、評価の適正な実施を確保するため、評価者に対し、提出された評価の 再考の指示その他の必要な指導及び助言を行うものとする。

(市町村教育委員会の報告)

第11条 市町村教育委員会は、職員の評価を実施したときは、県教育長が別に定めるところにより県教育委員会に報告するものとする。

(定期評価の再評価)

第12条 評価者は、定期評価の実施後、3月31日までの間に、職員の職務遂行状況を評価に反映させる必要があると認めたときは再評価を行うものとする。

(勤務評価書の効力)

第13条 勤務評価書は、新たに勤務評価書が作成されるまでの間の当該職員の勤務評価を 示すものとみなす。

(評価結果の取扱い)

- **第14条** 評価者及び調整者は、職員の評価において知り得た情報については、みだりに他人に知らせ、又は不当な目的のために使用してはならない。
- 2 職員の評価結果は、県教育長の定めるところにより、職員本人に開示するものとする。 ただし、特別評価の結果については、県教育長が開示することを必要と認める場合を除 き、開示しないものとする。

(苦情の申出)

第15条 前条第2項の規定により評価結果の開示を受けた職員は、評価の結果に苦情があるときは、職員が所属する学校及び共同調理場を所管する市町村教育委員会が別に定めるところにより、市町村教育長に苦情の申出をすることができる。

(委任)

第16条 この規則に定めるもののほか、この規則の施行に関し必要な事項は、県教育長が別に定める。

附則

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則 (平成 18 年教委規則第 36 号)

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則(平成 21 年教委規則第 15 号及び平成 21 年教委規則第 18 号)

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則 (平成 28 年教委規則第 10 号)

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

島根県市町村立学校教職員の評価実施要領

島根県教育委員会

1 趣旨

島根県市町村立学校教職員の評価に関する規則(平成 18 年島根県教育委員会規則第 14 号。以下「規則」という。)の実施に関しては、この要領の定めるところによる。

2 評価システムの対象者から除外する職員(規則第3条関係)

特別評価の場合を除き、評価システムの対象者から除外する職員は、次のとおりとする。ただし、(1) に掲げる職員のうち常時勤務の者については、校長又は共同調理場の長の判断により、資質能力向上支援システムの対象者とする。

- (1) 臨時的任用の職員
- (2) 教育委員会事務局等勤務者
- (3) 当該年度の4月1日以降に採用又は異動等を命ぜられた職員のうち5(1)②に定める 定期評価の対象期間が4月に満たない職員
- (4) 次に掲げる事由により、5(1)①から③に定める定期評価の対象期間において、実際に職務に従事した期間が4月に満たない職員
 - ア休職
 - イ 公務傷病等による休暇
 - ウ 私傷病による休暇
 - エ 産前産後の休暇
 - 才 介護休暇等
 - カ 育児休業
 - キ 配偶者同行休業
 - ク停職
 - ケ 長期研修
 - コ 長期派遣
 - サ 大学院修学休業
- (5) (1) から(4) に掲げる職員のほか、島根県教育委員会教育長(以下「県教育長」という。) が適正な評価を実施することが困難であると認める職員

3 面接者、評価者及び調整者 (規則第4条関係)

資質能力向上支援システムの面接者、評価者及び評価の調整を行う者(以下「調整者」という。)並びに勤務評価の評価者及び調整者は、次のとおりとする。

		評信	田 者	
評価対象者	面 接 者	第一次	第二次	調整者
		評価者	評価者	
主幹教諭、教諭、養護教諭、栄	職員の所属す	職員の所属	職員の所属	市町村教育委
養教諭、助教諭、養護助教諭、	る学校の校長	する学校の	する学校の	員会教育長
講師 (常時勤務の者及び地方公	及び教頭	教頭	校長	(以下「市町
務員法第28条の5第1項に規				村教育長」と
定する短時間勤務の職を占め				いう。)
る者に限る。以下同じ。)、学校				
栄養職員(共同調理場に勤務す				
る学校栄養職員を除く。) 及び				
事務職員				

共同調理場に勤務する学校栄	共同調理場の	市町村教育	職員の所属	市町村教育長
養職員	長及び市町村	長が指定し	する共同調	
	教育長が指定	た者	理場の長	
	した者			

- ※1 教頭が2人以上あるときは、教頭については、あらかじめ校長が指定した教頭とする。
- ※2 教頭未配置校にあっては、面接者は校長のみとし、また、評価者は第二次評価者のみとする。
- ※3 共同調理場を兼務する栄養教諭については、資質能力向上支援システムの面接者及び 評価者並びに勤務評価の第一次評価者に共同調理場の長を加える。評価に当たっては、 「食に関する指導」、「学校運営」、「独自の内容」に係る自己目標等の評価及び勤務評価並びに「自己管理」に係る勤務評価は教頭が行う。また、「給食管理」に係る自己目標等の評価及び勤務評価は共同調理場の長が行う。

4 資質能力向上支援システム (規則第5条関係)

(1) 資質能力向上支援システムに係る実施日及び評価対象期間

① 資質能力向上支援システムは毎年度実施するものとし、職務上の自己目標及び目標達成のための手立て(以下「自己目標等」という。)の設定日、面接日その他の実施日については、次のとおりとする。

自己目標等設定日 年度当初から5月末日までの間で、第二次評価者が職

員の自己目標等を確認した日

年度当初面接日 年度当初から5月末日までの間で、第二次評価者が適

当と考える日

年度中途面接日 学校の実情に応じて、11月末までの間で第二次評価者

が適当と考える日

自己目標評価日 1月31日

年度末面接日 調整者が評価を確認した日から3月第1週までの間で、

第二次評価者が適当と考える日

- ② 評価対象期間は、③及び④に掲げる場合を除き、自己目標等設定日から自己目標評価日までの期間とする。
- ③ 当該年度中途において、採用又は異動等を命ぜられた職員の評価対象期間は、その採用 又は異動等の後、第二次評価者が当該職員の自己目標等を確認した日から自己目標評価日 までの期間とする。
- ④ 当該年度の初日に2(4)のアからコに掲げる事由により勤務していなかった職員の評価 対象期間は、当該事由が消滅し勤務に復帰した後、第二次評価者が当該職員の自己目標等 を確認した日から自己目標評価日までの期間とする。

(2) 資質能力向上支援システムの実施

① 自己目標評価書の様式

原則として自己目標評価書の様式は、次のとおりとする。

評価対象者	様 式
主幹教諭、教諭、助教諭及び講師	様 式 1-1
養護教諭及び養護助教諭	様 式 1-2
栄養教諭	様 式 1-3
学校栄養職員	様 式 1-4
事務職員	様 式 1-5

ただし、学校の実情に応じて独自の評価書を使用する場合にあっては、別表1に定める評価項目を入れるものとする。

② 自己目標等の設定

職員は、第二次評価者が定める日までに、学校教育目標等を踏まえ、期待される役割と自己の課題に基づき、評価項目ごとに、当該年度における自己目標等を設定し、その内容を記載した自己目標評価書を第二次評価者に提出する。

③ 自己目標等の設定時における校内組織等の支援

自己目標等の設定に当たっては、第二次評価者が定める校内組織等(以下「校内組織等」 という。)において、各職員の自己目標等について検討を行い支援する。また、評価者もこ の校内組織等の支援に適宜参加する。

④ 年度当初面接の実施等

評価者は、毎年度5月末までに、職員から提出された自己目標等について、職員と年度当初面接を実施し、職員が適切な自己目標等を設定できるよう指導・助言を行う。また、職員は、評価者の指導・助言に基づき、自己目標等の追加又は変更を行う。なお、最終的に第二次評価者が確認した自己目標等を職員の当該年度における自己目標等とする。

⑤ 支援の記録の記載等

第二次評価者が自己目標等を確認した後の自己目標評価書は、職員が保管し、支援の記録を記載する。評価者は、適宜、職員が保管する自己目標評価書に記載された支援の内容を確認し、指導・助言を行う。

- ⑥ 自己目標等の達成のための評価者の指導・助言 評価者は、職員の職務遂行状況の観察等を通して、職員の自己目標等の達成状況の把握 に努めるとともに、適宜、適切な指導・助言を行う。
- ⑦ 自己目標等の達成のための校内組織等の支援 職員の自己目標等の達成のための取組の実施に当たっては、校内組織等において、取組の 相談、協力、評価及び改善の検討を行い支援する。また、評価者もこの校内組織等の支援に 適宜参加する。
- ⑧ 年度中途面接の実施

評価者は、毎年度学校の実情に応じて11月末までの間に、職員と年度中途面接を実施し、職員の自己目標等の達成状況の把握に努めるとともに、適宜、適切な指導・助言を行う。

⑨ 自己評価の実施

職員は、評価者の指導・助言、他の教職員、児童生徒、保護者等の評価や意見を参考に、 評価対象期間における自己目標等の達成状況についての自己評価を行い、その内容を記載 した自己目標評価書を、毎年度自己目標評価日に、第二次評価者に提出する。

⑩ 自己評価時における校内組織等の支援

職員の自己評価の実施に当たっては、校内組織等において、自己目標等の達成状況について評価を行い支援する。また、評価者もこの校内組織等の支援に適宜参加する。

① 評価者評価の実施

評価者は、自己目標評価日に、評価対象期間における職員の自己目標等の達成状況についての評価者評価を行い、職員から提出された自己目標評価書に評価結果を記載し、6(1)に定めるところにより、調整者の求めに応じて調整者に提出する。

① 年度末面接の実施

評価者は、毎年度年度末面接日に、職員と年度末面接を実施し、7に定めるところにより、当該職員の自己目標評価書及び調整者が確認した後の勤務評価書を開示し、その内容について説明するとともに、指導及び助言を行う。この場合において、評価者は肯定的に評価した内容を積極的に伝える等の方法により、職員の資質能力の向上と職務に対する意欲の向上を図るように配慮する。

③ 次年度の自己目標等の準備

職員は、年度末面接後、自らの課題を整理し、次年度の自己目標等の設定に向けた準備を行う。

- ④ 次年度の自己目標等の準備時の校内組織等の支援 次年度の自己目標等の設定に向けた準備に当たっては、校内組織等において、課題についての相談、協力を行い支援する。
- ⑤ 自己目標等の追加・変更の申出 自己目標等を追加又は変更する必要がある職員は、随時、評価者に申し出、第二次評価 者の確認を得た上で、自己目標等の追加又は変更を行う。

5 勤務評価

(1) 定期評価の対象期間(規則第7条関係)

- ① 定期評価の対象期間は、②及び③に掲げる場合を除き、毎年度4月1日から翌年の3月 31日までの1年間とする。
- ② ①に定める定期評価の対象期間の初日以降に採用又は異動等を命ぜられた職員の定期評価の対象期間は、その採用又は異動等の日から3月31日までとする。
- ③ ①に定める定期評価の対象期間の初日に、2(4)のアからコに掲げる事由により勤務していなかった職員の定期評価の対象期間は、当該事由が消滅し勤務に復帰した日から3月31日までとする。

(2) 特別評価の実施日及び対象期間(規則第8条関係)

特別評価の実施日及び対象期間は次のとおりとする。

- ① 条件付採用期間中の職員
 - ア 条件付採用期間が6月の職員(養護教諭、栄養教諭、事務職員)
 - ・実施日 条件付採用期間開始の日から5月を経過した日
 - ・対象期間 条件付採用期間開始の日から実施日の前日までの期間
 - イ 条件付採用期間が1年の職員(教諭、助教諭、任用の期限を付さない常勤講師)
 - ・実施日 条件付採用期間開始の日から10月を経過した日
 - ・対象期間 条件付採用期間開始の日から実施日の前日までの期間
- ② 県教育長又は市町村教育長が必要があると認める職員
 - ・実施日 県教育長又は市町村教育長がその都度指定する日
 - 対象期間 県教育長又は市町村教育長がその都度指定する期間

(3) 勤務評価の実施(規則第9条関係)

① 勤務評価書の様式

勤務評価書の様式は、次のとおりとする。なお、特別評価については、自己評価欄を斜線とする。

評価対象者	様式
主幹教諭、教諭、助教諭及び講師	様 式 2-1
養護教諭	様 式 2-2
栄養教諭	様 式 2-3
事務職員	様 式 2-4

② 勤務評価の対象とする職務の範囲

勤務評価の対象とする職務の範囲は、勤務時間中の職務全般とする。教育職員について 勤務時間を超える勤務等を命ずることが認められている業務を行った場合、また事務職員 が時間外勤務を命ぜられた場合についても勤務評価の対象とする。

③ 段階評価の方法

ア 評価者が勤務評価において行う段階評価は、別表 1 に定める各評価項目の意欲・姿勢、能力、実績及び自己管理ごとに、別表 2 に定める評価基準、評価の着眼点及び着

眼点の例並びに④に定める評価項目、評価基準及び着眼点等に基づき絶対評価を行う。 イ 職員が定期評価において行う自己評価の段階評価は、アに準じて行うものとする。

- ④ 学校独自の評価項目及び着眼点等
 - ア 第二次評価者が、特色ある学校づくりの視点や学校教育目標等との関係等から、評価項目に学校独自の内容を設定する場合は、評価基準、評価の着眼点及び着眼点の例を作成し、年度当初に職員に示すものとする。
 - イ 第二次評価者が、特色ある学校づくりの視点や学校教育目標等との関係等から、別表 2 に定める評価の着眼点及び着眼点の例に第二次評価者が考える着眼点及び着眼点の例を加える場合は、年度当初に職員に示すものとする。
- ⑤ 定期評価に係る自己評価の実施
 - ア 職員は、定期評価に当たっては、毎年度1月31日に自己評価を実施する。
 - イ 自己評価に当たっては、自己目標等の達成状況を踏まえ、定期評価の対象期間の初日から自己評価の実施日までの間の職務遂行状況全般について、③に定める段階評価の方法により絶対評価を行い、自己評価を記載した勤務評価書を第一次評価者に提出する。
 - ウ 自己評価の実施日において、2(4)のアからコに掲げる事由により勤務していない 職員については、自己評価を実施しない。
- ⑥ 第一次評価者の責務
 - ア 第一次評価者は、定期評価については毎年度2月1日に、特別評価については特別評価の実施日に、職員の勤務評価の対象期間中の職務遂行状況全般について、③に定める段階評価の方法により絶対評価を行い、その内容を記載した勤務評価書を第二次評価者に提出する。
 - イ 定期評価については、資質能力向上支援システムにおいて設定した自己目標等の達成状況についての職員の自己評価及び評価者評価の内容並びに勤務評価における職員の自己評価の内容を参考とする。また、特別評価については、職員の自己目標等に係る取組の内容を参考とする。
 - ウ 第一次評価者は、第二次評価者への勤務評価の提出に際し、自ら把握した職員の職務遂行状況、自己目標等の達成状況及び職員に対する指導・助言の状況を伝えるものとする。
- ⑦ 第二次評価者の責務
 - ア 第二次評価者は、定期評価については毎年度2月1日に、特別評価については特別 評価の実施日に、職員の勤務評価の対象期間中の職務遂行状況全般について、第一次 評価者の評価結果及び説明等を参考に、③に定める段階評価の方法により絶対評価を 行い、その内容を勤務評価書に記載する。
 - イ 定期評価については、資質能力向上支援システムにおいて設定した自己目標等の達成状況についての職員の自己評価及び評価者評価の内容並びに勤務評価における職員の自己評価の内容を参考とする。また、特別評価については、職員の自己目標等に係る取組の内容を参考とする。
 - ウ 勤務評価書に所見、特記事項及び今後の育成方針を記載するものとする。

6 評価結果の報告及び再評価

- (1) 第二次評価者の勤務評価等の報告(規則第5条及び第9条関係)
 - 第二次評価者は、勤務評価実施後、次により調整者に報告する。
 - ① 自己目標評価総括表、勤務評価総括表及び勤務評価報告書の様式 自己目標評価総括表(学校・共同調理場用)、勤務評価総括表及び勤務評価報告書の様式 は次のとおりとする。

総括表及び報告書	様 式
自己目標評価総括表(学校・共同調理場用)	様式 3
勤務評価総括表	様式 4
勤務評価報告書	様式 5

② 自己目標評価総括表、勤務評価総括表及び勤務評価報告書の作成 自己目標評価総括表(学校・共同調理場用)、勤務評価総括表及び勤務評価報告書は次の とおり作成する。

評価区分	作成書類及び部数	
定期評価	自己目標評価総括表(学校・共同調理場用) 勤務評価総括表 勤務評価報告書	調整者の求める部数 4 部 4 部
特別評価	勤務評価報告書	4 部

③ 自己目標評価書及び勤務評価書の作成

自己目標評価書及び勤務評価書は次のとおり作成する。

並無反八	亚 任 牡 色 孝	作成部数		
計価色分	呼価区分 評価対象者		勤務評価書	
	主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、	調整者の求	4 坎7	
定期評価	助教諭、講師及び事務職員	める部数	4 部	
比别評価	臨時的任用教職員(常時勤務の者)	調整者の求		
	端时的住用教職員 (吊时勤務の名)	める部数		
特別評価	主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、		4	
付か時間	助教諭、講師及び事務職員		4 部	

④ 提出書類及び報告期日 次のとおり報告する。

評価区分	提出書類及び部数		報告期日
	自己目標評価総括表(学校・共同調理場用)	調整者の求	第二次評価者が
		める部数	評価を行った日
	自己目標評価書	調整者の求	から7日以内
定期評価		める部数	
	勤務評価総括表	3 部	
	勤務評価報告書	3 部	
	勤務評価書	3 部	
	 勤務評価報告書	3 部	第二次評価者が
特別評価	勤務計価報 o 音 勤務評価書		評価を行った日
	勤務計価音 	3 部	から5日以内

(2) 評価の再考等 (規則第10条関係)

① 調整者の責務

自己目標評価書及び勤務評価書の提出を受けた調整者は、評価が次のいずれかの場合に 該当すると認められるときは、評価者に評価について再考を求める。

- ア 全対象者に対して、一律の評価をしている場合
- イ 対象者全体の評価が、他の学校に比較して、著しく均衡を欠く場合
- ウ 所見欄の記載が十分でない場合
- エ その他明らかに誤った評価や不適切と思われる評価がなされている場合
- ② 評価の再評価

評価者は、調整者より評価の再考を指示されたときは、再評価を行うものとする。

(3) 市町村教育委員会の勤務評価等の報告 (規則第 11 条関係)

市町村教育委員会は、勤務評価を実施したときは、次により所管教育事務所を経由して、 県教育委員会に報告するものとする。

① 自己目標評価総括表、勤務評価総括表及び勤務評価報告書の様式 自己目標評価総括表(市町村教育委員会用)、勤務評価総括表(市町村教育委員会用) 及び勤務評価報告書の様式は次のとおりとする。

総括表及び報告書	様 式
自己目標評価総括表(市町村教育委員会用)	様式 6
勤務評価総括表(市町村教育委員会用)	様式 7
勤務評価報告書	様式 5

② 自己目標評価総括表、勤務評価総括表及び勤務評価報告書の作成 自己目標評価総括表(市町村教育委員会用)、勤務評価総括表(市町村教育委員会用) 及び勤務評価報告書は次のとおり作成する。

ただし、自己目標評価総括表は、調整者が必要と認めたときに作成する。

評価区分	作成書類及び部数		
	自己目標評価総括表(市町村教育委員会用)	3	部
定期評価	勤務評価総括表(市町村教育委員会用)	3	部
	勤務評価報告書	3	部
特別評価	勤務評価報告書	3	部

③ 提出書類及び報告期日

次のとおり報告する。

ただし、自己目標評価総括表及び、自己目標評価書は、調整者が必要と認めたときに 報告する。

1 7 9 0				
評価区分	提出書類及び部数			報告期日
	自己目標評価総括表(市町村教育委員会用)	2	部	第二次評価者
	自己目標評価総括表(学校・共同調理場用)	2	部	が評価を行っ
	自己目標評価書	2	部	た日から25日
定期評価	勤務評価総括表(市町村教育委員会用)	2	部	以内
	勤務評価総括表	2	部	
	勤務評価報告書	2	部	
	勤務評価書	2	部	
				第二次評価者
特別評価	勤務評価報告書	2	部	が評価を行っ
	勤務評価書	2	部	た日から12日
				以内

(4) 定期評価の再評価 (規則第12条関係)

- ① 評価者は、定期評価の実施後、3月31日までの間に、職員の職務遂行状況を勤務評価に 反映させる必要があると認めたときは、様式8により第二次評価者が調整者に評価の修正を申し出るものとする。また、調整者は、評価の修正を認めたときは、県教育委員会に報告するものとする。
- ② ①において、7に定める評価結果の開示により、既に勤務評価書の写しを職員に交付していた場合は、調整者が①の申出を承認した後、第二次評価者が再評価を行った職員に再評

価の内容について説明し、改めて勤務評価書の写しを交付するものとする。

7 評価結果の開示 (規則第14条関係)

第二次評価者は、特別評価の場合を除き、年度末面接時に、自己目標評価書及び調整者が確認した後の勤務評価書の写しを職員に開示し交付する。なお、評価結果を開示することにより当該職員の健康に支障が生ずるおそれがあると認められる場合は、市町村教育長に協議し、開示の可否について指示を受けるものとする。

8 苦情の申出 (規則第15条関係)

職員は、開示された評価結果について納得できない場合は、第二次評価者に口頭で申し出るものとする。評価の理由について第二次評価者から説明を受けた後においてもなお評価の結果について納得できないときは、市町村教育長が指定する日までに、市町村教育長に対し、所属名、職名、氏名及び苦情の内容を記載した文書を提出し、苦情の申出をするものとする。

9 評価書等の取扱い及び保管期間等 (規則第14条及び第16条関係)

(1) 評価書等は次の事項に留意し取扱う。

ア 7 に定めるところにより評価結果を開示する場合を除き、自己目標評価書、勤務評価 書及び報告書は公開しないものとする。

イ 自己目標評価書、勤務評価書及び報告書等を保管する者は、その記載内容が漏洩する ことがないよう取扱いに注意するとともに、評価において知り得た情報については、み だりに他人に知らせ、又は不当な目的のために使用してはならない。

(2) 評価書等は次の事項に留意し保管する。

ア 自己目標評価書及び勤務評価書並びに自己目標評価総括表及び勤務評価総括表並び に勤務評価報告書は、実施年度の翌年度から3年間保管するものとする。

イ 保管に当たっては、保管担当者を定め、施錠のできる鉄庫、戸棚等に一括して収納しておくものとする。

10 その他

この要領に定めるもののほか、島根県市町村立学校教職員の評価に関し必要な事項は、県教育長が別に定める。

附則

この要領は、平成18年4月1日から施行する。

附則

この要領は、平成19年4月1日から施行する。

附則

この要領は、平成21年4月1日から施行する。

附則

この要領は、平成27年4月1日から施行する。

附則

この要領は、平成28年4月1日から施行する。

附則

この要領は、平成30年4月1日から施行する。

別表 1

ア 主幹教諭

評価項目	職務の具体例					
学習指導	○教科指導○「道徳の時間」の指導○「総合的な学習の時間」の指導○「外国語活動」の指導(小・義務教育学校)○学習指導に関する研究・研修の推進					
○生徒指導(校務分掌を除く)生徒指導・進路指導(校務分掌を除く)○生徒指導・進路指導に関する研究・研修の推進						
学校運営	○校務分掌○教育計画の企画・調整○学年経営○教職員の育成指導○家庭、地域との連携○学校運営に関する研究・研修の推進					
自己管理	○職務全般(教育公務員としての職責や義務の自覚、自己認識及び改善 意欲)					

イ 教諭・助教諭・講師

評価項目	職務の具体例
学習指導	○教科指導○「道徳の時間」の指導○「総合的な学習の時間」の指導○「外国語活動」の指導(小・義務教育学校)○自立活動(小・中・義務教育学校特別支援学級)○学習指導に関する研究・研修
生徒指導・進路指導	○生徒指導(校務分掌を除く)○進路指導(校務分掌を除く)○生徒指導・進路指導に関する研究・研修
学校運営	○校務分掌○学年・学級経営○特別活動○部活動(小学校においては課外活動)○学校運営に関する研究・研修
自己管理	○職務全般(教育公務員としての職責や義務の自覚、自己認識及び改善 意欲)

ウ 養護教諭・養護助教諭

評価項目	職務の具体例
保健管理	○健康観察・健康診断(保健調査)○健康相談○疾病予防○救急処置(応急手当等)○健康生活の実践状況の把握及び規正○学校生活の管理○学校環境の衛生的管理○保健管理に関する研究・研修

保健教育	○個別・日常指導 ○保健の学習 ○保健教育に関する研究・研修
学校運営	○校務分掌○保健に関わる組織活動(学校保健委員会)○保健室経営○特別活動○学校運営に関する研究・研修
自己管理	○職務全般(教育公務員としての職責や義務の自覚、自己認識及び改善 意欲)

工 栄養教諭

評価項目	職務の具体例
食に関する指導	○食に関する個別的な相談指導 ○教科・特別活動等における食に関する指導
及に関する指令	○食に関する指導の連携・調整○食に関する指導に係る研究・研修
学校給食の管理	○学校給食に関する基本計画への参画○栄養管理○衛生管理○検食・保存食等○調理指導○学校給食の管理に関する研究・研修
学校運営	○校務分掌○特別活動○学校運営に関する研究・研修
自己管理	○職務全般(教育公務員としての職責や義務の自覚、自己認識及び 改善意欲)

才 学校栄養職員

評価項目	職務の具体例
学校給食の管理	○栄養管理○衛生管理○物資管理○調理場の維持管理○学校給食の管理に関する研究・研修
食に関する指導	○給食指導○栄養指導○学級・教科担任、家庭との連携○食に関する指導に係る研究・研修
学校運営	○校務分掌○特別活動○学校運営に関する研究・研修
自己管理	○職務全般(公務員としての職責や義務の自覚、自己認識及び改善意欲)

カ 事務職員

評価項目	職務の具体例
総務・給与・財務 ・福利厚生	 ○文書表簿管理事務 ○調査統計事務 ○各種申請・報告事務 ○諸証明事務 ○児童生徒の転出入関係事務 ○就学援助事務 ○給与に関する事務 ○旅費に関する事務 ○学校予算に関する事務 ○物品に関する事務 ○施設備管理に関する事務 ○福利厚生に関する事務
学校運営	○校務分掌○特別活動への参画○学校運営に関する研究・研修
自己管理	○職務全般(公務員としての職責や義務の自覚、自己認識及び改善意欲)

別表 2

評 佃	対象者	評 価 基 準	着眼点及び着眼点の例				
主幹教諭	小学校主幹教諭 中学校主幹教諭	評 価 基 準 【 主 幹 教 諭 】	評価の着眼点及び着眼点の例【小学校主幹教諭】				
	義務教育学校主幹教諭		評価の着眼点及び着眼点の例【中学校主幹教諭】				
教諭等	小学校教諭等 中学校教諭等	評価基準【教諭等】	評価の着眼点及び着眼点の例【小学校教諭等】				
秋 明 寺	義務教育学校教諭等	T III	評価の着眼点及び着眼点の例【中学校教諭等】				
養護教諭	小学校養護教諭 中学校養護教諭	評価基準【養護教諭】	評価の着眼点及び着眼点の例【小学校養護教諭】				
食暖教訓	中子仪 食 读 教	計伽基毕【食護教訓】	評価の着眼点及び着眼点の例【中学校養護教諭】				
栄養教諭	小学校栄養教諭 中学校栄養教諭	評価基準【栄養教諭】	評価の着眼点及び着眼点の例【小学校栄養教諭】				
木食钗副	中子仪术食	計圖基毕【木食教訓】	評価の着眼点及び着眼点の例【中学校栄養教諭】				
	主事	評価基準【主事】	評価の着眼点及び着眼点の例【主事】				
	主任主事	評価基準【主任主事】	評価の着眼点及び着眼点の例【主任主事】				
事務職員	主任	評価基準【主任】	評価の着眼点及び着眼点の例【主任】				
	事 務 主 幹	評価基準【事務主幹】	評価の着眼点及び着眼点の例【事務主幹】				
	事務リーダー	評価基準【事務リーダー】	評価の着眼点及び着眼点の例【事務リーダー】				

様式 1-1【主幹教諭・教諭・助教諭・講師】自 己 目 標 評 価 シート

自己目標等設定日 平成 年 月 日 ふりがな 所属 職名 第二次評価者 氏名 教 担当教科 教科外指 担当学年 週担当 校 印 授業時数 科 務 第一次評価者 指 分 印

導	科	学年	時間 導			掌									
	·	·													
	自己目標・目標達成の	のための手立て	支	援の記	録		自	己	評	価	評	価	者	評	価
			(校内組織の	支援)											
学															
য্রয়															
習															
指			(管理職の指	'導・助言)											
	(追加・変更)														
導															
д.			(校内組織の	支援)											
生徒															
指導															
進路			(管理職の指	'導・助言)											
路指導	(追加・変更)														
導															
			(校内組織の	支援)											
学															
+4-															
校															
運			(管理職の指	'導・助言)											
	(追加・変更)														
営															
			(校内組織の	支援)											
*															
独															
自															
の			(管理職の指	導・助言)											
内	(追加・変更)														
容															
TIL.	上 1 与 #\		l		phore.	: /=	1.2-1.2-1.								
研 修	本人記載				評	·恤者	記載								
課題															
	1				1		1:								
特 記	本人記載				評	価者	記載								
事項															

様式 1-2【養護教諭・養護助教諭】 自己目標評価シート

						自己	目標等	等設定日	3 平)	戏	年	J]	H
所	禹	職名		ふりがな 氏名				第	二次評価	者				
教	- 1	*		八石									ŀ	FJ.
科外	彩	务						第	一次評価	者				
外指導	分	全						_					ŀ	É[
特	· ·													
	自己目標・目標達成のための手立て		支援の記録	録	自	己	評	価	評	価	者	評	価	
		(校内組	1織の支援)											
保														
健														
		(管理職	哉の指導・助言)		_									
管	//± ±>													
理	(追加・変更)													
														_
		(校内組	1織の支援)											
保														
健														
+1/4		(管理職	哉の指導・助言)											
教														
育	(追加·変更)													
		(校内組	1織の支援)											
学														
校														
		(管理職	機の指導・助言)		-									
運	(追加・変更)													
営														
		(校内組	1織の支援)											_
*		101 1/11												
独														
自														ļ
の	/ \sh \sqrt{1} \qu	(管理職	機の指導・助言)											
内宏	(追加・変更)													
容														
研修	本人記載			評価	者記載									1
修課														
題														
特記	本人記載			評価	者記載									
事														

様式 1-3【栄養教諭】 自己目標評価シート

						自己	已目標	等設定			年		月	日
所履		職名		ふりがな					第二次	評価者				
教				氏名					folio vil	to the de				印
科	校 務								第一次	評価者				
外 指	分								hhe VL+	isti /m .tx.				印
導	掌								第一次	評価者				
														印
	自己目標・目標達成のための手立て		支援の記録	禄	自	己	評	価	Ī	評価	者	評	価	
		(校内》	且織の支援)											
食に														
関														
す		(祭理報	戦の指導・助言)											
る		(目)生涯	戦(7月号・切音)											
指	(追加·変更)													
導														
		(校内糺	且織の支援)											
学														
校														
給														
食		(管理職	畿の指導・助言)		1									
0	 (追加·変更)													
管理														
理		/II- I 6	- /- 1.1-5\											
224		(校内)	且織の支援)											
学														
校														
		(答理問	戦の指導・助言)											
運		(= 2=4	W. 2111 + 197 - E1											
	(追加・変更)													
営														
		(校内約	且織の支援)											=
独														
自														
0		(管理職	敞の指導・助言)											ĺ
内	(追加·変更)													
容														
				T					1					_
研修	本人記載			評価	者記載									
課														
題														
特記	本人記載			評価	者記載									
事														

様式 1-4【学校栄養職員】 自己目標評価シート

				自己目標等設定	定日 平成 年 月 日
所	禹	1 職久 1	. _{りがな} 氏名		第二次評価者
教科外指導	校 務 分 掌				第一次評価者
	自己目標・目標達成のための手立て	支援の記録	自		評価者評価
学校給食の管	(追加・変更)	(校内組織の支援) (管理職の指導・助言)		ц н	и п п
理					
食に関する指導	(追加·変更)	(校内組織の支援) (管理職の指導・助言)			
学		(校内組織の支援)			
校運営	(追加·変更)	(管理職の指導・助言)			
※ 独自		(校内組織の支援)			
の内容	(追加·変更)	(管理職の指導・助言)			
研修課題	本人記載		評価者記載		
特記事項	本人記載		評価者記載		

様式 1-5【事務職員】 自己目標評価シート

					自己	目標等設定	定日 平成 🤞	年 月	F
所属		職名	ふりがな 氏名				第二次評価者		
教科外指導	校務分享	§	20-11				第一次評価者		月月
	自己目標・目標達成のための手立て	支援の記	 録	自	己	 評 価	評価 都	 新評価	
総務		(校内組織の支援)							
· 給 与									
財務	('自tu 水電')	(管理職の指導・助言)							
福利厚生	(追加·変更)								
学		(校内組織の支援)							_
校		(管理職の指導・助言)		_					
運営	(追加·変更)								
* 独 自		(校内組織の支援)							
の内容	(追加·変更)	(管理職の指導・助言)							
研修課題	本人記載		評価	者記載					
特記事	本人記載		評価	i者記載					

様式 2-1 【主幹教諭·教諭·助教諭·講師】評価 ・ 育成シート

所属通し		職名			りがな : 名						第二次評価者		F
番号		性別		月日	昭	和	年	月	F	生	第一次評価者		
		担任生				免許状							É
		<u>(1±∃1</u>	1711										
	I				評	西期間	平成		年	月	日~平成		月月
評価項目	所				見				評価	の観点	自己評価	第一次 評価者	第二次 評価者
									意欲	・姿勢			
学習指導									能	力			
									実	績			
									意欲	・姿勢			
生徒指導· 進路指導									能	力			
									実	績			
									意欲	・姿勢			
学校運営									能	力			
									実	績			
									意欲	・姿勢			
* 独自の内容									能	力			
									実	績			
													1
評価項目		所				見					自己評価	第一次 評価者	第二次 評価者
自己管理													
特記事項												-	-
小阳子水													
△※○本中	<u></u>												
今後の育成が	ワ並「												

様式 2-2【養護教諭】

評価・育成シート

				10 18.4					弗		
所属		職名		s りがな 氏 名							F
(本)				T					第一次評価者		
通し 番号		性別	生年 月日	昭和	年	月	E	生			-
留万			月日								F
				評価期	間平成	<u></u>	年	月	日~平成	年	月 日
評価項目	戸	F		見			新/III	の観点	自己評価	第一次	第二次
计顺均口	D	1		允			門一門	V / 能光点、	日七叶川	評価者	評価者
							プケ. A.L.	\/ \(\rightarrow\)			
							思釟	・姿勢			
保健管理							能	力			
							実	績			
							音汾	・姿勢			
							尼叭	女为			
							() le				
保健教育							能	力			
							実	績			
							意欲	・姿勢			
学校運営							能	力			
于区至日							HL	/3			
							, 1,	√ ±			
							実	績			
							意欲	・姿勢			
※独自の内容							能	力			
							実	績			
								/134			
評価項目		所			見				自己評価	第一次	第二次
計劃項目		ולו			兄					評価者	評価者
自己管理											
44-21-4-4											
特記事項											
今後の育成											
I IXV FIX	√ 2º 1										

様式 2-3【栄養教諭】

評価・育成シート 第二次開催

-CF		114h /2		ふり	がな					Adda and the formulae		F
所属通し		職名	E	氏 生年	<u>'</u>					第一次評価者		自
番号		性別		目目	昭和	年	月	E	生	第一次評価者		
												自
Г	T				評価期間	間 平成		年	月	日~平成		月日
評価項目		所			見			評価	の観点	自己評価	第一次 評価者	第二次 評価者
								意欲	・姿勢			
食に関する指導								能	力			
								実	績			
								意欲	・姿勢			
学校給食 の管理								能	力			
								実	績			
								意欲	·姿勢			
学校運営								能	力			
								実	績			
								意欲	・姿勢			
※独自の内容								能	力			
								実	績			
											N/	
評価項目		所				見				自己評価	一 次 評価者	二 次評価者
自己管理												
今後の育成	<u></u>											
フ·IQVノ月IXA	·7 ⊮ l											

証価・育成シート

禄式 2-4【事務職		価・育及ンー ふりがな		第二次評価者		
所属	職名	氏名		May all statements		É
通し番号	性别	生年 昭和 年 月	日生	第一次評価者		E
		評価期間 平成	年 月	日~平成	年	月 日
評価項目	所	見	評価の観点	自己評価	第一次 評価者	第二次 評価者
総務			意欲・姿勢			
給 与 財 務			能力			
福利厚生			実 績			
			意欲·姿勢			
学校運営			能力			
			実 績			
			意欲·姿勢			
* 独自の内容			能力			
			実績			
			1		foto VII.	<i>**</i> ** → <i>`</i> // .

評価項目	所	見	自己評価	第一次 評価者	第二次 評価者
自己管理					

今後の育成方針		

様式 3

自己目標評価総括表(学校・共同調理場用)

所	属	名	

1. 所属教職員

職種	総人員(人)	実施しなかった人員(人)	実施人員(人)
主幹教諭・教諭			
助教諭・講師			
養護教諭養護助教諭			
栄養教諭			
学校栄養職員			
事務職員			

2. 自己目標評価を実施しなかった人員の内訳

人員・職氏名 区分	人員 (人)	職	氏	名
臨時的任用の職員				
教育委員会事務局等勤務者				
休 職 者				
休 暇 中 の 者				
育児休業中の者				
停 職 者				
長期研修者				
長 期 派 遣 者				
大学院修学休業中の者				
合 計				

記載方法

- 1 小学校、中学校、義務教育学校、共同調理場ごとに第二次評価者が作成します。なお、分校も含めて作成します。
- 2 総人員欄に、在籍する県費負担教職員のうち主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師、学校栄養職員及び事務職員の人数を記載します。
- 3 実施しなかった人員欄に、評価システムの対象者から除外する職員の人数を記載します。
- 4 実施人員欄に、総人員から実施しなかった人員を引いた人数を記載します。
- 5 内訳区分欄に示す理由以外で実施しなかった職員については、空欄を使い、その理由を簡潔に記し、人員、職氏名を併せて記載します。

勤務評価総括表

1. 所属教職員

職種	総人員(人)	実施しなかった人員(人)	実施人員(人)
主幹教諭・教諭			
助教諭・講師			
養護教諭			
養護助教諭			
栄養教諭			
学校栄養職員			
事務職員			

2. 勤務評価を実施しなかった人員の内訳

人員・職氏名	人員(人)	職	氏	名
区分		194	20	~ µ
臨時的任用の職員				
教育委員会事務局等勤務者				
休 職 者				
休 暇 中 の 者				
育児休業中の者				
停 職 者				
長期研修者				
長 期 派 遣 者				
大学院修学休業中の者				
合 計				

記載方法

- 1 小学校、中学校、義務教育学校ごとに第二次評価者が作成します。なお、分校も含めて作成します。
- 2 総人員欄に、在籍する県費負担教職員のうち主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師、学校栄養職員及び事務職員の人数を記載します。
- 3 実施しなかった人員欄に、評価システムの対象者から除外する職員の人数を記載します。
- 4 実施人員欄に、総人員から実施しなかった人員を引いた人数を記載します。
- 5 内訳区分欄に示す理由以外で実施しなかった職員については、空欄を使い、その理由を簡潔に記し、人員、職氏名を併せて記載します。

様式 5

勤務評価報告書(第二次評価)

評価実施日 平成 年 月 日

評価期間 自平成 年 月 日 至平成 年 月 日

学校名 調整者 職名 教育長 氏名	教育委員会名	教育委員会印	評価者	職名	校長	氏名	
	学校名		調整者	職名	教育長	氏名	

1. 評価結果

(1) 主幹教諭・教諭・助教諭・講師

·Z.			学	習 指	導	生徒指	i導·進	路指導	学	校 運	直営	独自	の	内 容	r –
通して	氏	名	意欲	能	実	意 欲	能	実	意欲	能	実	意 欲	能	実	自己管理
番号			姿勢	力	績	姿勢	 力	績	姿勢	 力	績	姿勢	力	績	世 理
1			1												
2															
3															
4															
5															
6															
7															
8															
9															
10															
11															
12															
13															
14															
15															
16															
17															
18															
19															
20															
21															
22															
23															
24															
25															

(2) 養護教諭

通し		保	健 管	理	保	健孝	女育	学	校運	営	独自	のり	勺 容	自	
		意	能	実	意	能	実	意	能	実	意	能	実		
番	氏	名	欲姿			欲姿			欲姿			欲姿			管
号			· 安 勢	 カ	績	· 安 勢	 カ	績	· 安 勢	 力	績	· 安	力	績	理
1															
2															

(3) 栄養教諭

通		食に関する指導		学校給食の管理		学 校 運 営		独自	独自の内容		自				
し 番	氏	名	意欲姿	能	実	意欲姿	能	実	意欲姿	能	実	意欲姿	能	実	己管
号			勢	力	績	勢	力	績	勢	力	績	勢	力	績	理
1															
2															

(4) 事務職員

通			総務·給与·財務·福利厚生			学 校 運 営			独自の内容			自
通し番号	氏	名	意欲姿勢	能力	実績	意欲姿勢	能力	実績	意欲姿勢	能力	実績	己管理
1												
2												

記載方法

- 1 学校ごとに第二次評価者が、評価・育成シートの第二次評価者の評価に基づいて作成します。 なお分校も含めて記載します。
- 2 「主幹教諭・教諭・助教諭・講師」、「養護教諭」、「栄養教諭」及び「事務職員」の区分ごとに、それぞれ分校勤務の職員も含めて、年齢の高い者から順に記載します。

様式 6

自己目標評価総括表(市町村教育委員会用)

教育安貝会名	

(小学校 中学校 義務教育学校 共同調理場)

1. 所管する学校等の教職員

職種	総人員(人)	実施しなかった人員(人)	実施人員(人)
主幹教諭・教諭 助教諭・講師			
養護教諭養護助教諭			
栄養教諭			
学校栄養職員			
事務職員			

2. 自己目標評価を実施しなかった人員の内訳

区分	人員・職員	氏名	人員 (人)	職	氏	名
臨時的作	壬用の職	战員				
教育委員会	事務局等勤	務者				
休	職	者				
休暇	中 の	者				
育児休	業中の	者				
停	職	者				
長期	研 修	者				
長期	派遣	者				
大学院修	学休業中の	り者				
合	=======================================	+				

記載方法

- 1 小学校、中学校、義務教育学校、共同調理場ごとにまとめて、市町村教育委員会が作成します。 なお、その際、教育委員会名下の該当の校種等に丸をつけます。
- 2 総人員欄に、在籍する県費負担教職員のうち主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師、学校栄養職員及び事務職員の人数を記載します。
- 3 実施しなかった人員欄に、評価システムの対象者から除外する職員の人数を記載します。
- 4 実施人員欄に、総人員から実施しなかった人員を引いた人数を記載します。
- 5 内訳区分欄に示す理由以外で実施しなかった職員については、空欄を使い、その理由を簡潔に記し、人員、職氏名を併せて記載します。

様式 7

勤務評価総括表(市町村教育委員会用)

		(小学校 中学校	交 義務教育学校)
1. 所管する学校	等の教職員		
職種	総 人 員(人)	実施しなかった人員(人)	実施人員(人)
主幹教諭・教諭 助教諭・講師			
養護教諭養護助教諭			

教育委員会名

2. 勤務評価を実施しなかった人員の内訳

栄養教諭

学校栄養職員

事務職員

人員・職氏	:名		±4.7.7.	П.	kt
区分	_	人員(人)	職	氏	名
臨時的任用の職	員				
教育委員会事務局等勤務	猪				
休職	者				
休 暇 中 の	者				
育児休業中の	者				
停職	者				
長期研修	者				
長 期 派 遣	者				
大学院修学休業中の	者				
合 計					

記載方法

- 1 小学校、中学校、義務教育学校ごとにまとめて、市町村教育委員会が作成します。なお、その際、教育委員会名下の該当の校種等に丸をつけます。
- 2 総人員欄に、在籍する県費負担教職員のうち主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師、学校栄養職員及び事務職員の人数を記載します。
- 3 実施しなかった人員欄に、評価システムの対象者から除外する職員の人数を記載します。
- 4 実施人員欄に、総人員から実施しなかった人員を引いた人数を記載します。
- 5 内訳区分欄に示す理由以外で実施しなかった職員については、空欄を使い、その理由を簡潔に記し、人員、職氏名を併せて記載します。

様式 8

文書記号及び文書番号 平成 年 月 日

○○市(町村)教育委員会教育長 様

所属名

所属長氏名

公印

定期評価の再評価について

標記の件について、下記の理由により、定期評価の再評価を提出します。

第二次評価者	職名	氏名	
第一次評価者	職名	氏名	
再評価を行う対象者	職名	氏名	
再評価の内容			
再評価の理由			

記載方法

- 1 当該学校等を所管する教育委員会の教育長宛とします。
- 2 再評価の内容については、いずれの評価者の評価をどのように変更するのか具体的に記載します。
- 3 再評価の理由は具体的に記載します。

評価基準【主幹教諭】

評		※ 語	[S]優れている	〔A〕普通	[B]やや劣る
価項目	評価の観点	評語の理解	当該要素に優れており、職務を円滑に遂行できる水準	当該要素について、期待し、要求した水準をほぼ充たし、職 務を遂行できる水準	当該要素について、やや劣る部分や問題点があり、職務遂 行に時には支障をきたすことがある水準
		児童生徒理解の意欲·姿勢、課題解 決の意欲·姿勢、指導方法の工夫・ 改善、教職員間の協力·支援、家庭 との連携、研修意欲	主任等と積極的に連携を図り、意欲的に児童生徒理解に努め、他の教職員及び家庭と連携し、創意・工夫して課題解決に取り組んでいる。向上心を持ち、研修に努め、積極的に実践に生かしている。	意欲的に児童生徒理解に努め、他の教職員及び家庭と連携 し、創意・工夫して課題解決に取り組んでいる。向上心を持ち、研修に努め、実践に生かしている。	児童生徒理解が不十分であるとともに、必要な知識・技能を 習得すること、他の意見を受け入れて改善を図ることについて の意欲・姿勢にやや欠け、経験や前例に頼った方法を繰り返 すことがある。
学習指導		児童生徒理解の能力、指導計画の作成・実施、知識・技能の保有・活用、課題把握・課題解決、他の教職員に対する協力・支援	専門的な知識・技能を十分に活用し、児童生徒理解のもと、 先見的に課題を発見、分析した上で、有効な解決方法を見い だし、適切な指導計画を作成し、個に応じた取組を的確に行 うことができる。他の教職員の課題について、主任等と連携し ながら適切な指導・支援を行うことができる。	専門的な知識・技能を十分に活用し、児童生徒理解のもと、 先見的に課題を発見、分析した上で、有効な解決方法を見い だし、適切な指導計画を作成し、個に応じた取組を的確に行 うことができる。他の教職員の課題についても、効果的な協 力・支援を行うことができる。	児童生徒理解、専門的な知識・技能にやや欠けるところがあり、適切な指導計画を作成することが困難である。 課題解決のための支援の方法が見出せないことがある。
		教育目標の達成、各教科の目標の達成、個別の支援による基礎基本の定着、児童生徒の変容、指導方法・教材の工夫	学校の教育目標、各教科等の目標に沿って、有効な指導方法・教材の工夫のもと、適切に指導計画を実施し、学習指導の目標を上回る成果をあげるとともに、基礎基本を定着させることができた。児童生徒の学習への興味・関心を高め、学習意欲を向上させた。	学校の教育目標、各教科等の目標に沿って、有効な指導方法・教材の工夫のもと、適切に指導計画を実施し、学習指導の目標を達成するとともに、基礎基本を定着させることができた。 児童生徒の学習への興味・関心を高め、学習意欲を向上させた。	学校の教育目標、各教科等の目標に沿って、指導計画を実施することが困難で、学習指導の目標を達成することや基礎基本を定着させることが十分でなかった。
生		公平な姿勢・態度、児童生徒理解の 意欲・姿勢、課題解決の意欲・姿勢、 健康・安全への配慮、教職員間の協力・支援、家庭との連携、研修意欲	日頃より主任等と積極的に連携を図り、公平な態度で児童生 徒理解に努め、健康・安全への配慮のもと、生徒指導等の課題に対して、ミドルリーダーとしての自覚を持ち、他の教職員、 家庭、及び関係機関と密に連携して課題の解決に積極的に 取り組むとともに、向上心を持ち研修に努め、積極的に実践 に生かしている。	日頃より、公平な態度で児童生徒理解に努め、健康・安全への配慮のもと、生徒指導等の課題に対して、組織の一員としての自覚を持ち、他の教職員、家庭、及び関係機関と連携して課題の解決に積極的に取り組むとともに、向上心を持ち研修に努め、実践に生かしている。	児童生徒への公平な関わりや理解しようとする意欲、家庭及び関係機関との連携に努めようとする意欲・姿勢に欠け、一方的な指導になりがちであるともに、報告、連絡、相談や課題に対する対応が遅れることがある。自己を向上させるための努力にやや欠ける。
徒指導•進路4		施、状況判断・判断力、対応力、他の教職員に対する協力・支援	カウンセリングマインドを持って、児童生徒理解に努め、適切な指導計画を作成し、個に応じた取組を的確に行うことができる。困難な状況下でも、大局をつかみ、適切かつ迅速に判断し、的確な指導を行うことができる。他の教職員の課題について、主任等と連携しながら適切な指導・支援を行うことができる。	カウンセリングマインドを持って、児童生徒理解に努め、適切な指導計画を作成し、個に応じた取組を行うことができる。困難な状況下でも、大局をつかみ、判断し、的確な指導を行うことができる。他の教職員の課題についても、効果的な協力・支援を行うことができる。	児童生徒の理解にやや欠けるとともに、直面する課題を正しく 認識することができない場合があり、適切な指導計画を作成 することが困難である。職務上なすべき適切な判断や対応が できないことがある。
指導		教育目標の達成、健全な生活態度 の育成、個別の支援による生活態度 度の改善、望ましい人間関係の醸成、望ましい集団の醸成、個別の支 援課題を有する児童生徒への対応	学校教育目標等に沿って、指導計画に基づき適切に職務を遂行し、予定した生徒指導・進路指導の目標を上回る成果を 遂行し、予定した生徒指導・進路指導の目標を上回る成果を おびるともに、児童生徒の健全な生活態度の育成や望まし い児童生徒相互の関係の醸成等が図られた。個別の支援課 題を有する児童生徒に対して適切な対応を行い、状況の改善が図られた。	学校教育目標等に沿って、指導計画に基づき適切に職務を遂行し、予定した生徒指導・進路指導の目標を達成するともに、児童生徒の健全な生活態度の育成や望ましい児童生徒相互の関係の醸成等が図られた。個別の支援課題を有する児童生徒に対して適切な対応を行い、状況の改善が図られた。	指導計画に基づく職務遂行に支障をきたすことがあり、生徒 指導・進路指導の指導目標を達成することが困難であるととも に、改善策を講じることが困難な場合があった。
		欲·姿勢、活動参加の意欲·姿勢、校 務に対する責任感、教職員間の協 力、家庭・地域との連携、研修意欲	学校経営方針を充分に理解し、ミドルリーダーとして責任を 持って、積極的に職務に取り組むとともに、他の教職員や保 護者等との協力や意思疎通を図っている。旺盛な向上心で、 研修に努め、積極的に実践に生かしている。	責任を持って、職務に取り組むとともに、他の教職員や保護 者等との協力や意思疎通を図っている。向上心を持ち研修に 努め、実践に生かしている。	組織の一員としての自覚が薄く、協力や意志の疎通にやや欠けるとともに、責任を回避するところがある。自己を向上させるための努力にやや欠ける。
学校運営		計画の作成・実施、調整力、企画 力、校務処理、学級経営案作成・実 施、他の教職員に対する支援	広い視野から経営上の課題や役割を理解し、創意・工夫を生かして計画を作成するとともに、困難な状況でも関係者に適切に対応して、速やかに校務を遂行することができる。他の教職員の課題について、主任等と調整を図りながら適切な指導・支援を行うことができる。	広い視野から経営上の課題や役割を理解し、創意・工夫を生かして計画を作成するとともに、困難な状況でも関係者に適切に対応して、速やかに校務を遂行することができる。他の教職員の課題についても、効果的な支援を行うことができる。	経営上の課題や役割の理解がやや不足するとともに、職務遂行が遅れがちで、関係者との連絡調整が十分行えない。企画、計画にあたって、創意・工夫が不十分である。
		教育目標の達成、自主性・実践力の 育成、学校運営の改善、家庭・地域 の協力、危機管理	学校教育目標等に沿って、家庭や地域の理解、協力のもと、 学級・学年経営や分掌上の職務等を的確に遂行し、目標を上 回る成果をあげるとともに、児童生徒の自主性・実践力が大い に育成された。分掌した校務等を積極的に改善し、学校運営 に大きく貢献した。	学校教育目標等に沿って、家庭や地域の理解、協力のもと、 学級・学年経営や分掌上の職務等を的確に遂行し、目標を達成するとともに、児童生徒の自主性・実践力が大いに育成された。分掌した校務等を改善し、学校運営に貢献した。	経営参加意識がやや不足し、学校教育目標等に沿って職務 を遂行できないことがあった。児童生徒や保護者等の信頼に やや欠けることがあった。
		教育公務員としての職責や義務の 自覚、自己認識	教育公務員としての職責や義務を常に自覚した言動により、 児童生徒や保護者等から厚い信頼を得るとともに、その態度 が他の教職員の範となった。他者の助言を積極的に求め、自 己の改善に生かそうとしていた。	教育公務員としての職責や義務を常に自覚した言動により、 児童生徒や保護者等から信頼された。自己を客観的に捉え るとともに、他者の助言を真摯に受け止め、自己の改善に努 めた。	教育公務員としての職責や義務の自覚が足りず、その言動から児童生徒や保護者等の信頼が得られないことがあった。他者の助言を素直に受け止められず、自己の改善が図られ難かった。

[【]注】・「「S】優れている」を上回る場合は、「「S+】特に優れている」とし、その水準は、「当該要素について、優れているもののうち、特にそれが顕著な水準である。」とする。
・「「B】やや劣る」を下回る場合は、「「C〕劣る」とし、その水準は、「当該要素について劣る部分や、問題点が顕著であり、職務遂行に頻繁に支障をきたすことがある水準である。」とする。

評価の着眼点及び着眼点の例【小学校主幹教諭】

児童 理解の意欲・姿勢	評価項目	評価の観点	着眼点	着眼点の例
要留に遅れがらな児童に継続的に関わり、学習を送に劣めている。 指導方法の工夫・改善 学習への興味・関心を高める教材の開発や指導方法 夫・改善に努めている。 教験員間の協力・支援 党権任を学年主任等と協力し、実施との適切な歴 対象がいる。 家庭との連携 学様担任や学年主任等と協力し、実施との適切な同じないる。 「学級担任や学年主任等と協力し、実施との適切な同じない。」 「対す方は労勢でいる。 「指導方法改善のための研修に努めるとともに、他の長の指導力向上を図る研修の推進者として取り組分る。」 「とないる」を対象の作力 といる。 「おきいないる」を対象の作成し、取組を進める。 「おきいないる」を対象の作成し、取組を進める。 「おきいないる」を対象に即した指導計画を作成し、取組を進める。 「対象のならいを明確にした指導計画を作成し、取組を進める。」 「対象のならいを明確にした指導計画を作成し、取組を進める。」 「対象のならいを明確にした指導計画を作成し、取組を進める。」 「対象担任を学年主任等と連携し、児童一人一人の混乱が表現した。」 「おりないないる」とは、別の表現に関する場合でいる。 「おりないないる」を表現の支援に対する協力・表現を含さた。 「おりないる」を表現の支援による基礎基本の定着 学校経営ビジョンに即して、指導自体の造成 学校教育目標、学校経営ビジョンに即して、指導を行っている。 「おりないる」とは、個別の支援による基礎基本の定者で応用りを高めることを連載できた。 「おりないる」とは、個別に適切な支援を行い、表教科の目標の造成 学校教育目標、学校経営ビジョンに即して、指導を行い、表教科の目標の造成 学校教育目標、学校経営ビジョンに即して、指導を持ている。 「おりないる」とは、「おりないる」とは、個別に適切な支援を行い、表教科の目標の意味となる事柄の定者で応用りを高めることを連載できた。「おりないる」とは、「ないる」とは、「ないる」とないる、「ないる」とは、「ないる」とは、「ないる」とは、「ないる」とは、「ないる」とは、「ないる」とは、「ないる」とは、「ないる」とは、「ないる、「ないる」とは、「ないる」とは、「ないる、「ないる」とは、「ないる」とは、「ないる、「ないる」とは、「ないる」とは、「ないる、「ないる、「ないる、「ないる」とは、「ないる、「ないる」とは、「ないる、「ないる、「ないる」とないる、「ないる、「ないる、「ないる、「ないる、「ないる、「ないる、「ないる、「				児童一人一人の学習状況及び日常の生活態度の変化に常 に日を向け、積極的に児童理解に努めている
(京の上大・改善 大・改善に努めている。) (他の教職員の取組を継続的に支援し、児童の学習生 放善に努めるとともに、教職員間の連携・協力を図え			課題解決の意欲・姿勢	学習に遅れがちな児童に継続的に関わり、学習状況の改
意欲・姿勢			指導方法の工夫・改善	学習への興味・関心を高める教材の開発や指導方法の工 夫・改善に努めている。
家庭との連携 図りながら、学習状況の改善が必要な児童に対するに努めている。		意欲・姿勢	教職員間の協力・支援	他の教職員の取組を継続的に支援し、児童の学習状況の 改善に努めるとともに、教職員間の連携・協力を図るよう 努めている。
# 日本			家庭との連携	学級担任や学年主任等と協力し、家庭との適切な連携を 図りながら、学習状況の改善が必要な児童に対する支援 に努めている。
関童の発達段階や学習への興味・関心、学習の定着相上握している。 指導計画の作成・実施 知識・技能の保有・活用 知識・技能の保有・活用 知識・技能の保有・活用 知識・技能の保有・活用 対した。 理題把握・課題解決 を登録担任や学年主任等と連携し、児童一人一人の記事がいる。 他の教職員に対する協力・支援 教育目標の達成 を対する協力・支援 教育目標の達成 を対する協力・支援 教育目標の達成 を登成できた。 相導計画に基づき適切に指導・評価を行い、各教科の基達成できた。 別の支援による基礎基本の定着を応用力を高めることを定して指導力を向上させることを通して指導力を向上させるこできた。 と 表表 を表える事柄の正常の要称 を定めてきた。 と 表表 を表える事柄の定着や応用力を高めることを変更し、他の教職員に対する協力を定して指導方法・教材の工夫 を定成できた。 と 表表 を表える事柄の定着や応用力を高めることを変更して指導力を向上させるこできた。 と 表表 を表える事柄の定者や応用力を高めることを表える事柄の定者を応用力を高めることを表える事務の定者を応用力を高めることを表える事務の定者を応用力を高めることを表える事務の定者を応用力を高めることを表える事務の定者を応用力を高めることを表える事務の定者を応用力を高めることを表える事務の定者を応用力を高めることを表える事務の定者を応用力を高めることを表える事務の定者を応用力を高めることを表える事務の定者を応用力を高めることを表える事務の定者を応用力を高めることを表える事務の定者を応用力を高めることを表える事務の定者を応用力を高めることを表える事務の定者を応用力を高めることを表える事務の定者を表える事務の表表を表える事務の定者を表える事務の主義を表える事務の主義を表える事務を表える。またも、表表を表える事務を表える事務を表える事務を表える。またも、表表を表える事務を表える事務を表える事務を表える。またも、表表を表える事務を表える事務を表える。またも、表表を表える事務を表える事務を表える事務を表える。またも、表表を表える事務を表える。またも、表表を表える事務を表える。またも、表表を表も、表表を表える。またる。またる。またも、表表を表える。またる。またる。またる。またる。またる。またる。またる。またる。またる。また			研修意欲	指導方法改善のための研修に努めるとともに、他の教職 員の指導力向上を図る研修の推進者として取り組んでい る。
空間			*	*
### 第			児童理解の能力	児童の発達段階や学習への興味・関心、学習の定着状況を 把握している。
# 報			指導計画の作成・実施	児童の実態に即した指導計画を作成し、取組を進めてい る。
	学習指導	45 T	知識・技能の保有・活用	授業のねらいを明確にした指導、教材の関連を捉えた指導を行う等の専門的知識・技能を有し、授業に活用している。
支援 組を行っている。 ** ** ** ** ** ** ** *		RE /J	課題把握·課題解決	学級担任や学年主任等と連携し、児童一人一人の課題を 互いに共有しながら、課題解決に向けての取組に努めて いる。
教育目標の達成 学校教育目標、学校経営ビジョンに即して、指導目達成できた。 指導計画に基づき適切に指導・評価を行い、各教科の目標の達成 指導計画に基づき適切に指導・評価を行い、各教科のを達成できた。 評価の結果をもとに、個別に適切な支援を行い、表 の基礎基本となる事柄の定着や応用力を高めることを きた。 児童の学習への興味・関心を高め、学習への取組が行た。 自ら率先して指導方法や教材を工夫し、他の教職員指導方法・教材の工夫 指導・助言することを通して指導力を向上させるこできた。 ※				課題解決に当たって、問題点を整理し、適切な指導や取 組を行っている。
大きないできた。 全成できた。 全教科の目標の達成 接導計画に基づき適切に指導・評価を行い、各教科のを達成できた。 個別の支援による基礎基本の定着 中華の定着 中華の変容 中華の学習への興味・関心を高め、学習への取組が向た。 日本の変容 日本の学習への興味・関心を高め、学習への取組が向た。 日本の変容 日本の学習への興味・関心を高め、学習への取組が向た。 日本の変容 日本の学習への興味・関心を高め、学習への取組が向た。 日本の変容 日本の学習への興味・関心を高め、学習への取組が向た。 日本の変容 日本の学習への興味・関心を高め、学習への取組が向た。 日本の変容 日本の学習への興味・関心を高め、学習への取組が向た。 日本の変容 日本の変変変変 日本の変容 日本の変変変変 日本の変変 日本の変容 日本の変変 日本の変変 日本の変変 日本の変変 日本の変変変変 日本の変変変変 日本の変変を 日本の変変を 日本の変変を 日本の変変を 日本の変変を 日本の変変を 日本の変変を 日本の変変を 日本の			*	*
大きないのでは、			教育目標の達成	学校教育目標、学校経営ビジョンに即して、指導目標を 達成できた。
実 績			各教科の目標の達成	指導計画に基づき適切に指導・評価を行い、各教科の目標 を達成できた。
た。		実 績		評価の結果をもとに、個別に適切な支援を行い、教科等 の基礎基本となる事柄の定着や応用力を高めることがで きた。
指導方法・教材の工夫 指導・助言することを通して指導力を向上させるこできた。 **			児童の変容	児童の学習への興味・関心を高め、学習への取組が向上した。
			指導方法・教材の工夫	自ら率先して指導方法や教材を工夫し、他の教職員へも 指導・助言することを通して指導力を向上させることが できた。
			*	
公平な姿勢・態度 児童に対し偏った見方をせず、公平に接している。			公平な姿勢・態度	
児童理解の意欲・姿勢 係作りに努めている。			児童理解の意欲・姿勢	
課題解決の意欲・姿勢 良い自己実現をめざし、組織的な対応をリードしな 児童、保護者との関係作りに努めている。			課題解決の意欲・姿勢	
生 徒 指 導 ・進 路 指 導 ・進 路 指 導 意 欲・姿 勢 健康・安全への配慮 児童一人一人の心身の健康や安全に配慮し、指導に っている。		意欲・姿勢	健康・安全への配慮	児童一人一人の心身の健康や安全に配慮し、指導に当たっている。
			教職員間の協力・支援	他の教職員の取組を継続的に支援し、生徒指導上の課題 の解決に当たるとともに、教職員間の連携・協力を図るよ う努めている。

児童の基本的な生活習慣の確立をめざすために、 家庭との連携	こし、家 君童理解 変の推進
研修意欲 を深めるための方法を習得することのできる研修者として取り組んでいる。 ※	をの推進
* * カウンセリングマインドを持って、一人一人のり 児童理解の能力 格、希望、悩み等の理解を深めている。	豊童の性
児童理解の能力 カウンセリングマインドを持って、一人一人のリ 格、希望、悩み等の理解を深めている。	見童の性
指導計画の作成・実施 主任等と連携を図りながら、児童の発達段階や制度を関する。	題に応
個別の支援課題(不登校・問題行動)を有する児童 能 力 状況把握・判断力 を適切に把握し、校内組織を活用しながら、適切を行っている。	
対応力 反社会的な行為に対しては、他の教職員の範とな な毅然とした態度で指導している。	よるよう
生 徒 指 導 ・進 路 指 導 ・進 路 指 導	言を行
* *	
教育目標の達成 学校教育目標、学校経営ビジョンに即して、指導 達成できた。	非目標を
全な生活態度の育成 主任等と連携し、学校経営ビジョンに基づく指導に進め、児童の健全な生活態度を育成できた。	
個別の支援による生活態 主任等と連携し、児童一人一人の課題に基づいた 支援を継続して行うことによって、生活態度の改善 ま 績	
望ましい人間関係の醸成 児童との交流を深め、良好な関係を築くことがで	きた。
望ましい集団の醸成 望ましい集団作りをめざした取組、指導を率先し 児童相互の良好な関係を築くことができた。	て行い、
個別の支援課題(不登校・早期の発見や協力体制作りに尽くすなど、個別の 問題行動)を有する児童へ 関(不登校・問題行動)を有する児童への対応を約 の対応 用しながら適切に行った。	
* *	
学校経営ビジョンを分かりやすく教職員に伝え、 経営参加意欲・姿勢 の取組を促すために支援や動機付けを行おうと る。	
課題解決の意欲・姿勢 教職員のリーダーとして他の教職員の意見をまと 極的に課題を解決しようとしている。	か、積
活動参加の意欲・姿勢 学校行事や児童会活動等の意義を理解し、他の分 関連を図りながら、積極的に取り組んでいる。	
意欲・姿勢 校務に対する責任感 校務についての責任を自覚し、担当した校務や他員の取組への支援を主体的に取り組んでいる。	
被職員間の協力 他の教職員の取組に対して分掌間、学年間の主任 見を取りまとめながら、積極的に関わろうとして 「関かれただなごとり」のなみに、保護者といれ	いる。
家庭・地域との連携 「開かれた学校づくり」のために、保護者、地域を必要がある。	
担当した校務等に係る研修に努めるとともに、自 学校運営	16校円
*	<u> </u>
校長が示す学校経営ビジョンの実現のために、表 計画の作成・実施 り具体的な実施計画を策定・実施できるよう補何 る。	
でいる。	
企画力 校長が求める学校経営の実現を目指し、先見性を 教頭を補佐しながら、企画・計画を行っている。	<u>.</u> 持ち、
校務処理 担当した校務を的確かつ効率的に処理している。	

	能	力	発想や判断の柔軟性	教育に関することのみならず、社会の幅広い情報を捉え、 校長、教頭及び他の教職員に提供するとともに、学校運 営に生かしている。
			他の教職員に対する支援	他の教職員の取組に関する課題を進んで把握し、自らの 指導経験をふまえ、適切な指導、助言を行っている。
			*	*
			教育目標の達成	他の教職員の取組に対する指導・助言を行い、校長が適切に判断を下せるよう補佐する取組を通じて、学校教育目標の達成を促進した。
学校運営			自主性・実践力の育成	学校教育目標の達成のために、指導計画を立案・実施し、 学習指導、生徒指導、進路指導等を通して、児童の個性 を伸ばし、自主性や実践力を育成した。
	実	績	学校運営の改善	学校教育目標の達成に向け、他の教職員と協働し主体的 に学校運営・教育課題の解決に取り組み、改善した。
			家庭・地域の協力	保護者や地域社会との情報収集の機会を持ち、取りまとめた内容を教頭や校長に提供するとともに、「開かれた学校づくり」のために学校の成果と課題を保護者や地域社会へ明確に示した。
			危機管理	教職員へ危機管理マニュアルの周知を積極的に図り、組 織的な危機管理体制を築いた。
			*	*

[※]空欄については、学校毎に考えられる着眼点及び着眼点の例を記入する。

評	. /	価 項	[目	着眼点の例
Ė			; #	教育公務員としての職責や義務(法令遵守や秘密の保持等)を自覚し、他の教職員の範となるよう職務に取り組んでいる。 自己を客観的に見て振り返り、前向きな行動を取っている。
			垤	日こを各戦的に見て振り返り、前向さな行動を取っている。 公平な判断と行動を取っている。 他の教職員と積極的に交流し、適切な意思疎通を図っている。

評価の着眼点及び着眼点の例【中学校主幹教諭】

評価項目	評価の観点	着 眼 点	着 眼 点 の 例
		生徒理解の意欲・姿勢	生徒一人一人の学習状況及び日常の生活態度の変化に常
		課題解決の意欲・姿勢	に目を向け、積極的に生徒理解に努めている。 学習内容が身についていない生徒、学習意欲がもてない 生徒に継続的に関わり、学習内容の定着、学習意欲の向 上に努めている。
		指導方法の工夫・改善	学習への興味・関心を高める教材の開発や指導方法の工 夫・改善に努めている。
	意欲・姿勢	教職員間の協力・支援	他の教職員の取組を継続的に支援し、生徒の学習状況の 改善に努めるとともに、主任等と連携し、教職員間の協力・支援を図るよう努めている。
		家庭との連携	学級担任や学年主任等へ助言・支援し、家庭との適切な連携を図りながら、生徒の学習状況の改善に努めている。
		研修意欲	自らの指導方法改善のための研修に努めるとともに、他 の教職員の指導力向上を図る研修の推進者として努めて いる。
		*	*
		 生徒理解の能力 	主任等と連携し、生徒を学年・発達段階に応じて多面的 に捉え、生徒の学力、学習意欲について状況及びその理 由を適切に把握している。
学習指導		指導計画の作成・実施	生徒の実態に即した指導計画を作成し、取組を進めている。
	能力	知識・技能の保有・活用	授業のねらいを明確にした指導、教材の関連を捉えた指 導を行う等の専門的知識・技能を有し、授業に活用してい る。
		課題把握·課題解決	学級担任や学年主任等と連携し、生徒一人一人の課題を 共有しながら、課題解決に向けての取組を行っている。
		他の教職員に対する協力・ 支援	課題解決に当たって、主任等と連携しながら問題点を整理し、適切な指導や助言・支援を行っている。
		*	*
		教育目標の達成	学校経営方針に基づいて、指導目標を達成できた。
		各教科の目標の達成	指導計画に基づき適切に指導・評価を行い、各教科の目標 を達成できた。
	中 海	個別の支援による基礎基 本の定着	評価の結果をもとに、個別に適切な支援を行い、教科等 の基礎基本となる事柄の定着をさせることができた。
	実 績	生徒の変容	生徒の学習意欲を高め、学習への取組が向上した。
		 指導方法・教材の工夫 	自ら率先して指導方法や教材を工夫し、他の教職員へも 指導・助言することを通して指導力を向上させることが できた。
		*	*
		公平な姿勢・態度	生徒に対し偏った見方をせず、公平に接するよう努めている。
生 徒 指 導・進 路 指 導		生徒理解の意欲・姿勢	主任等と連携し、一人一人の生徒を理解するための情報 の収集及び教職員間での情報の共有に努めている。
	意欲・姿勢	課題解決の意欲・姿勢	個別の支援課題(不登校・問題行動)を有する生徒のより 良い自己実現をめざし、組織的な対応をリードしながら、 生徒指導・進路指導に努めている。
		健康・安全への配慮	主任等と連携し、生徒一人一人の心身の健康や安全に配 慮し、指導に当たろうとしている。
		教職員間の協力・支援	他の教職員の取組を継続的に支援し、生徒指導上の課題 の解決に当たるとともに、主任等と連携しながら教職員 間の協力・支援を図るよう努めている。
		家庭との連携	学級担任や学年主任等へ助言・支援し、家庭との連絡を 密に取りながら、協力体制を構築するよう努めている。

意欲・姿勢				自ら生徒理解のための研修に努めるともに、他の教職員
生性理解の能力 (一人一人の生物の性格) 不登、 (一人) (一人の大の生物の性格) で (一人) (一人の大の生物の性格) で (一人) (一人) (一人) (一人) (一人) (一人) (一人) (一人)		意欲・姿勢	研修意欲	が生徒理解を深めることのできる研修の推進者として努
# 在映画的的力			*	
(企			生徒理解の能力	て、一人一人の生徒の性格、希望、悩み等の理解を深め
 ・進 指 導 ・ ・進 指 導 ・ ・進 路 指 祭 ・ 進 路 前 祭 ・ 2			指導計画の作成・実施	
#### ### ### ### ####################		能力	状況把握·判断力	を適切に把握し、校内組織を活用しながら、必要な対応 を行っている。また、一人一人の特性を考慮にいれた進 路指導を行っている。
支援 型し、適切な指導や助言・支援を行っている。 ※ 教育目標の達成 学校経営力針に基づいて、生徒指導・進路指導についての指導目標を造成できた。 ・ 生任等と連携し、学校経営力針に基づく指導を適切に進度の改善と連携し、学校経営力針に基づく指導を適切に進度の改善と連携し、生作人一人の課題に基づいた適切な支援を継続して行うことによって、生活態度に改善が図られた。 ・ 望ましい人間関係の輸成 生疣指導・連路指導を通して、生徒との望ましい関係を築いた。 ・ 望ましい人間関係の輸成 生疣指導・連路指導を通して、生徒との望ましい関係を楽いた。 ・ 望ましい集団の構成 年程社可の良好な関係を築くことができた。			対応力	情報の収集と整理、個別相談・全体指導、関係諸機関と
要校経営力針に基づいて、生徒指導・進路指導についての指導目標を達成できた。				
要			*	*
要			教育目標の達成	
要 接			健全な生活態度の育成	め、健全な生活態度を育成できた。
望ましい人間関係の醸成				支援を継続して行うことによって、生活態度に改善が図
学校運営 単ましい集団の糠板 生徒相互の良好な関係を築くことができた。 個別の支援課題 (不登校・問題行動)を有する生徒への対応 の対応		実	望ましい人間関係の醸成	築いた。
問題行動)を有する生徒への対応 総を活用しながら適切に行った。 ** 経営参加意欲・姿勢 経営参加意欲・姿勢 接受経営方針を分かりやすく教職員に伝え、自らの校務について積極的に提案するとともに、教職員の取組を促すための支援や動機付けを行おうとしている。 教職員のリーダーとして他の教職員の意見をまとめ、積極的に課題を解決しようとしている。 技術を的に課題を解決しようとしている。 技術に対する責任感 投務に対する責任感 投務についての責任を自覚し、担当した校務や他の教職員の取組への支援を主体的に取り組もうとしている。 校務に対する責任感 投密の取組に対して分室間、学年間の主任等の意見を取りまとめながら、積極的に関わろうとしている。 家庭・地域との連携 「開かれた学校づくり」のために、保護者、地域に対する校内の窓口となり、連携、協力に努めている。 京庭・地域との連携 存取りまとめながら、積極的に関わろうとしている。 京庭・地域との連携 大野の窓口となり、連携、協力に努めている。 京庭・地域との連携 技術の窓口となり、連携、協力に努めている。 自ら担当した校務等に係る研修に努めるとともに、自ら校内研修の推進者として努めている。 校長が示す学校経営方針を理解し、その実現のための具体策を考えるとともに、教頭を補佐しながら実施している。 校長及び教頭が的確かつ迅速に状況を捉え、校長が適切に判断を下せるよう教職員の意見を取りまとめている。 校長及び教頭が的確かつ迅速に状況を捉え、校長が適切に判断を下せるよう教職員の意見を取りまとめている。 校長及び教頭が的確かつ迅速に状況を捉え、校長が適切に判断を下せるよう教職員の意見を取りまとめている。 校長及び教頭が的確かつ過速に状況を捉え、校長が適切に判断を下せるよう教職員の意見を取りまとめている。 校長及び教頭が的確かつ過速に状況を捉え、校長が適切に判断を下せるよう教職員の意見を取りまとめている。 校長及び教頭が的確かつ過速に状況を捉え、校長が適切に判断を下せるよう教職員の意見を取りまとめている。 校長及び教頭が的確かつ過速に状況を捉え、校長が適切に判断を下せるよう教職員の意見を取りまとめている。 校長及び教頭がもの意見を取りまとめている。 校長及び教頭がもの意見を取りまとめている。 校長及び教頭がもの意とともに、教頭を補佐しながら、創意工夫を生かして企画・計画を行っている。 大見性を持ち、教頭を補佐しながら、創意工夫を生かして企画・計画を行っている。 大見性を持ち、教育を持ち、対しないるに対しないる。 大見性を持ち、教育を持ち、対しないるに対しないる。 大見性を対しないる。 大見性を持ち、教育を持ち、対しないる。 大見性を持ち、教育を持ち、教育を持ち、対しないる。 大見性を対しないる。 大見性を表しないる。 大見性を対しないる。 大見性を対しないる。 大見性を対しないる。 大見性を表しないる。 大見能を表しないる。 大見能を表しないる。 大見能を表しないる。 大見能を表しないる				生徒相互の良好な関係を築くことができた。
学校経営方針を分かりやすく教職員に伝え、自らの校務について積極的に提案するとともに、教職員の取組を促すための支援や動機付けを行おうとしている。			問題行動)を有する生徒へ	題(不登校・問題行動)を有する生徒への対応について組
 経営参加意欲・姿勢 について積極的に提案するとともに、教職員の取組を促 すための支援や動機付けを行おうとしている。 教職員のリーダーとして他の教職員の意見をまとめ、積 極的に課題を解決しようとしている。 活動参加の意欲・姿勢 控行事や生徒を占罰等の意義を理解し、分掌間の連携を図りながら、積極的に取り組もうとしている。 校務についての責任を自覚し、担当した校務や他の教職員の取組への支援を主体的に取り組もうとしている。 教職員間の協力 少を取りまとめながら、積極的に関わろうとしている。 家庭・地域との連携 研修意欲 がきないの変口となり、連携、協力に努めている。 ※ お内研修の推進者として努めている。 ※ が長が示す学校経営方針を理解し、その実現のための具体策を考えるとともに、教頭を補佐しながら実施している。 職整力 校長び教頭が的確かつ迅速に状況を捉え、校長が適切に判断を下せるよう教職員の意見を取りまとめている。 校長が変りを経営の実現を目指し、先見性を持ち、教頭を補佐しながら、創意工夫を生かして企画・計画を行っている。 			*	*
「活動参加の意欲・姿勢 極的に課題を解決しようとしている。	学 校 運 営		経営参加意欲・姿勢	について積極的に提案するとともに、教職員の取組を促
意欲・姿勢 を図りながら、積極的に取り組もうとしている。 校務に対する責任感 校務についての責任を自覚し、担当した校務や他の教職 員の取組への支援を主体的に取り組もうとしている。 教職員間の協力 他の教職員の取組に対して分掌間、学年間の主任等の意見を取りまとめながら、積極的に関わろうとしている。 「開かれた学校づくり」のために、保護者、地域に対する校内の窓口となり、連携、協力に努めている。 自ら担当した校務等に係る研修に努めるとともに、自ら校内研修の推進者として努めている。 ※ ※ 校長が示す学校経営方針を理解し、その実現のための具体策を考えるとともに、教頭を補佐しながら実施している。 初整力 校長及び教頭が的確かつ迅速に状況を捉え、校長が適切に判断を下せるよう教職員の意見を取りまとめている。 校長が求める学校経営の実現を目指し、先見性を持ち、教頭を補佐しながら、創意工夫を生かして企画・計画を行っている。			課題解決の意欲・姿勢	
意 欲・姿勢			活動参加の意欲・姿勢	を図りながら、積極的に取り組もうとしている。
学 校 運 営		意欲・姿勢	校務に対する責任感	員の取組への支援を主体的に取り組もうとしている。
学 校 運 営				見を取りまとめながら、積極的に関わろうとしている。
(株内研修の推進者として努めている。 ※ ※ ※ 校長が示す学校経営方針を理解し、その実現のための具 体策を考えるとともに、教頭を補佐しながら実施している。				る校内の窓口となり、連携、協力に努めている。
計画の作成・実施 体策を考えるとともに、教頭を補佐しながら実施している。 一 校長及び教頭が的確かつ迅速に状況を捉え、校長が適切に判断を下せるよう教職員の意見を取りまとめている。 校長が求める学校経営の実現を目指し、先見性を持ち、教頭を補佐しながら、創意工夫を生かして企画・計画を行っている。				校内研修の推進者として努めている。
能 力 に判断を下せるよう教職員の意見を取りまとめている。 校長が求める学校経営の実現を目指し、先見性を持ち、				校長が示す学校経営方針を理解し、その実現のための具 体策を考えるとともに、教頭を補佐しながら実施してい る。
校長が求める学校経営の美規を目指し、先見性を持ら、 企画力・創意工夫 教頭を補佐しながら、創意工夫を生かして企画・計画を 行っている。		 能 力	調整力	に判断を下せるよう教職員の意見を取りまとめている。
校務処理 担当した校務を的確かつ効率的に処理している。		能力		教頭を補佐しながら、創意工夫を生かして企画・計画を 行っている。
			校務処理	担当した校務を的確かつ効率的に処理している。

	能	力	発想や判断の柔軟性	教育に関することのみならず、社会の幅広い情報を捉え、 校長、教頭及び他の教職員に提供するとともに、学校運営に生かしている。
			他の教職員に対する支援	他の教職員の取組に関する課題を進んで把握し、自らの 指導経験をふまえ、適切な指導、助言を行っている。
			*	×
			教育目標の達成	他の教職員の取組に対する指導・助言を行い、校長が適 切に判断を下せるよう補佐する取組を通じて、学校教育 目標の達成を促進した。
学校運営			自主性・実践力の育成	学校教育目標の達成のために、指導計画を立案・実施し、 学習指導、生徒指導、進路指導等を通して、生徒の個性 を伸ばし、自主性や実践力を育成した。
	実	績	学校運営の改善	学校教育目標の達成に向け、他の教職員と協働し主体的 に学校運営・教育課題の解決に取り組み、改善した。
			家庭・地域からの信頼	保護者や地域社会との情報収集の機会を持ち、取りまとめた内容を教頭や校長に提供するとともに、「開かれた学校づくり」のために学校の成果と課題を保護者や地域社会へ明確に示した。
			危機管理	教職員へ危機管理マニュアルの周知を積極的に図り、組 織的な危機管理体制を築いた。
			*	*

[※]空欄については、学校毎に考えられる着眼点及び着眼点の例を記入する。

評	価	項	目	着 眼 点 の 例
				教育公務員としての職責や義務(法令遵守や秘密の保持等)を自覚し、他の教職員の範となるよう職
				務に取り組んでいる。
自	己	管	理	自己を客観的に見て振り返り、前向きな行動を取っている。
				公平な判断と行動を取っている。
				他の教職員と積極的に交流し、適切な意思疎通を図っている。

評価基準【教諭等】

意欲・姿勢 児童生徒理解の意欲・姿勢、課題解 意欲的に児童生徒理解に努め、他の教職員及び家庭と連携 児童生徒理解に努め、他の教職員及び家庭と連携し、創意・工 児童生徒理解に努め、他の教職員及び家庭と連携し、創意・工 児童生徒理解に努め、他の教職員及び家庭と連携し、創意・工 児童生徒理解に努め、他の教職員及び家庭と連携し、創意・工 児童生徒理解に努め、他の教職員及び家庭と連携し、創意・工 児童生徒理解に努め、他の教職員及び家庭と連携し、創意・工 児童生徒理解に取り組んでいる。向上心を持ち、研修に努 人。を持ち、研修に努め、積極的に実践に生かしている。 後、実践に生かしている。 意欲・姿勢	支障をきたすことがある水準
決の意欲・姿勢、指導方法の工夫・ し、積極的に創意・工夫して課題解決に取り組んでいる。向上 改善、教職員間の協力・支援、家庭 心を持ち、研修に努め、積極的に実践に生かしている。 心を持ち、研修に努め、積極的に実践に生かしている。 大して課題解決に取り組んでいる。向上心を持ち、研修に努め、意欲・姿勢	
との連携、研修意欲とがある。	やにやや欠け、経験や前例に頼った方法を繰り返すこ
作成・実施、知識・技能の保有・活用、課題把握・課題解決、他の教職	理解、専門的な知識・技能にやや欠けるところがあり、 尊計画を作成することが困難である。課題解決のため 方法が見出せないことがある。
実 積 教育目標の達成、各教科の目標の達成、各教科の目標の達成、個別の支援による基礎基本の定着、児童生徒の変容、指導方法・教材の工夫のもと、適切に指導計画を実施し、学習指導の工夫のもと、指導計画を実施し、学習指導の目標をほぼ達成の定着、児童生徒の変容、指導方法・教材の工夫のもと、適切に指導計画を実施し、学習指導の工夫のもと、指導計画を実施し、学習指導の目標をほぼ達成って、有効な指導方の工夫のもと、指導計画を実施し、学習指導の目標をほぼ達成って、おりません。 学習を表し、生物できた。児童生ができた。児童生徒の学習への興味・関心を高め、学習意欲を使うでいる。 ともに、基礎基本をほぼ定着させることができた。 児童生ができた。 児童生かできた。 に、基礎基本をほぼ定着させることができた。 に、基礎基本をほどできた。 に、基礎基本をほどできた。 に、基礎基本をほどできた。 ともに、基礎基本をほどができた。 に、基礎基本をほどできた。 に、基礎基本をほどできた。 に、基礎基本をは、基礎基本をは、関心を高めることができた。 に、基礎基本をは、基礎基本をは、基礎基本をは、基礎基本をは、基礎基本をは、基礎基本をは、基礎基本をは、基礎基本をは、基礎基本をは、基礎基本をは、基礎基本をは、また。 に、基礎基本をは、また。 に、基礎基本をは、また。 に、基礎基本をは、また。 に、基礎基本をは、また。 に、基礎基本をは、また。 に、基礎基本をは、また。 に、基礎基本をは、また。 に、 また。 こた。 に、 また。 に、 ま	
意欲・姿勢、課題解決の意欲・姿勢、 配慮のもと、生徒指導等の課題に対して、組織の一員としての 健康・安全への配慮、教職員間の協 力・支援、家庭との連携、研修意欲 生	への公平な関わりや理解しようとする意欲、家庭及び との連携に努めようとする意欲・姿勢に欠け、一方的 なりがちであるとともに、報告、連絡、相談や課題に対 が遅れることがある。自己を向上させるための努力に る。
 た	ことができない場合があり、適切な指導計画を作成す 難である。 職務上なすべき適切な判断や対応ができ ある。
導 の育成、個別の支援による生活態 行し、予定した生徒指導・進路指導の目標を上回る成果をあげ 生徒指導・進路指導の目標をほぼ達成するとともに、児童生徒 導・進路指	に基づく職務遂行に支障をきたすことがあり、生徒指 導の指導目標を達成することが困難であるとともに、 溝じることが困難な場合があった。
	員としての自覚が薄く、協力や意志の疎通にややケ こ、責任を回避するところがある。自己を向上させるた こやや欠ける。
能 力 計画の作成・実施、調整力、企画	
実 積 教育目標の達成、自主性・実践力の 育成、学校運営の改善、家庭・地域 の協力、学級・学年経営を分掌上の職務等を的確に遂行し、目標を上回 の協力、学級・学年経営案の評価・ 更新 とともに、児童生徒の自主性・実践力が大いに 育成された。分掌した校務等を積極的に改善し、学校運営に大 さく貢献した。	よいことがあった。児童生徒や保護者等の信頼にやや
	員としての職責や義務の自覚が足りず、その言動から や保護者等の信頼が得られないことがあった。他者の 直に受け止められず、自己の改善が図られ難かった。

[【]注】・「「S】優れている」を上回る場合は、「「S+)特に優れている」とし、その水準は、「当該要素について、優れているもののうち、特にそれが顕著な水準である。」とする。
・「「B)やや劣る」を下回る場合は、「「C)劣る」とし、その水準は、「当該要素について劣る部分や、問題点が顕著であり、職務遂行に頻繁に支障をきたすことがある水準である。」とする。

評価の着眼点及び着眼点の例【小学校教諭等】

評価項目	評価の観点	着眼点	着 眼 点 の 例
		児童理解の意欲・姿勢	児童一人一人の学習状況及び日常の生活態度の変化に常
		九里在外。	に目を向け、節度を保ちながら児童理解に努めている。 学習に遅れがちな児童に継続的に関わり、学習状況の改
		課題解決の意欲・姿勢	子自に煙れがりな光重に極続的に関わり、子自状化の以 善に努めている。
		指導方法の工夫・改善	学習への興味・関心を高める教材の開発や指導方法の工 夫・改善に努めている。
			第1期 他の教職員と連携・協力し、児童の学習状況の改善 善に努めている。
	意欲・姿勢	教職員間の協力・支援	第2期 他の教職員の課題解決に積極的に関わる等、広 く児童の学習状況の改善に努めている。
			他の教職員の取組を継続的に支援し、児童の学第3期 習状況の改善に努めるとともに、教職員間の連携・協力を図るよう努めている。
		家庭との連携	家庭と連絡を取り合い、児童の学習状況の改善に努めている。
		研修意欲	指導方法改善のための研修に努め、実践に生かそうとしている。
		*	*
		児童理解の能力	児童の発達段階や学習への興味・関心、学習の定着状況を 把握している。
		指導計画の作成・実施	児童の実態に即した指導計画を作成し、取組を進めている。
学習指導	能力	知識・技能の保有・活用	授業のねらいを明確にした指導、教材の関連を捉えた指 導を行う等の専門的知識・技能を有し、授業に活用してい る。
		課題把握·課題解決	児童一人一人の課題を把握し、課題解決に向けての支援 を行っている。
		他の教職員に対する協力・ 支援	第1期 課題解決の参考となる情報を収集し、提供している。
			第2期 課題解決の参考となる具体的な提案を行っている。 課題解決に当たって、問題点を整理し、適切な
			第3期 助言を行っている。
		* 教育目標の達成	※ 学校教育目標、学年目標に即して、指導目標を達成でき
		各教科の目標の達成	た。 指導計画に基づき適切に指導・評価を行い、各教科の目標 を達成できた。
		個別の支援による基礎基 本の定着	評価の結果をもとに、個別に適切な支援を行い、教科等 の基礎基本となる事柄を定着させることができた。
	実	児童の変容	児童の学習への興味・関心を高め、学習への取組が向上した。
		指導方法・教材の工夫	他の教職員との連携のもと、指導方法や教材を工夫した。
		*	*
		公平な姿勢・態度	児童に対し偏った見方をせず、公平に接している。
		児童理解の意欲・姿勢	児童一人一人に進んで声をかけ、児童理解と児童との関係作りに努めている。
生徒指導・進路指導	意欲·姿勢	課題解決の意欲・姿勢	個別の支援課題(不登校・問題行動)を有する児童のより 良い自己実現をめざし、児童、保護者との関係作りに努 めている。
		健康・安全への配慮	児童一人一人の心身の健康や安全に配慮し、指導に当たっている。
		教職員間の協力・支援	第1期 他の教職員と連携・協力し、生徒指導に当たろうとしている。
		 教職員間の協力・支援	他の教職員の課題解決に積極的に関わる等、広 第2期 く生徒指導上の課題の解決に当たろうとしてい
		松帆只用"7.励刀" 又饭	る。

			他の教職員の取組を継続的に支援し、生徒指導		
	意欲・姿勢		第3期 上の課題の解決に当たるとともに、教職員間の連携・協力を図るよう努めている。		
	7.15.19.	家庭との連携	家庭との連携に努め、児童の基本的な生活習慣の確立をめざしている。		
		研修意欲	児童理解の研修に努め、実践に生かそうとしている。		
		*	*		
			^ カウンセリングマインドを持って、一人一人の児童の性		
		児童理解の能力 	格、希望、悩み等の理解を深める関わりを作っている。		
		指導計画の作成・実施	児童の発達段階や課題に応じた指導計画を作成し、取組 を進めている。		
		状況把握·判断力	個別の支援課題(不登校·問題行動)を有する児童の状況 を適切に把握し、必要な対応ができている。		
生徒指導・進路指導	能 力	対応力	反社会的な行為に対しては、毅然とした態度で指導して いる。		
~ M 16 47			第1期 課題解決の参考となる情報を収集し、提供している。		
		他の教職員に対する協力・ 支援	第2期 課題解決の参考となる具体的な提案を行っている。		
			第3期 課題解決に当たって、問題点を整理し、適切な 助言を行っている。		
		*	*		
		教育目標の達成	学校教育目標、学年目標に即して、指導目標を達成できた。		
	実 績	健全な生活態度の育成	他の教職員と連携し、指導計画に基づく指導を適切に行い、健全な生活態度を育成できた。		
		個別の支援による生活態 度の改善	↓ 児童一人一人の課題に基づき、個別に支援を行い、生活 態度に改善が図られた。		
		望ましい人間関係の醸成	児童との交流を深め、良好な関係を築くことができた。		
		望ましい集団の醸成	望ましい集団作りをめざした取組、指導を行い、児童相 互の良好な関係を築くことができた。		
		個別の支援課題(不登校・問題行動)を有する児童へ の対応	早期の発見や協力体制作りに尽くすなど、個別の支援 題(不登校・問題行動)を有する児童への対応を適切に った。		
		*	*		
		経営参加意欲・姿勢	学校経営上の課題に対し、建設的な改善策を提案する等、 学校運営に積極的に参加している。		
		課題解決の意欲・姿勢	学級経営や分掌した校務において、積極的に課題を解決 しようとしている。		
		活動参加の意欲・姿勢	学級活動、学校行事及び児童会活動等の意義を理解し、 積極的に取り組んでいる。		
	意欲・姿勢	校務に対する責任感	校務についての責任を自覚し、学級経営や分掌した校務 に主体的に取り組んでいる。		
		教職員間の協力	他の教職員と協力し、学校運営上の取組に積極的に関わる ろうとしている。		
		家庭・地域との連携	「開かれた学校づくり」のため、保護者、地域との連携、 協力に努めている。		
学 校 運 営		研修意欲	学級経営や分掌した校務に当たって、研修に努め、実践 に生かそうとしている。		
		*	*		
		計画の作成・実施	経営上の課題や役割を理解し、分掌した校務・学年等の年間計画を作成し、計画に基づき取組を進めている。		
		調整力	校長や他の教職員等に対する報告・説明・相談を適切に行っている。		
	能力	企画力	分掌した校務について、創意・工夫を生かして、課題に基 づき適切な企画・計画を行っている。		
		校務処理	計画的に効率よく校務を処理している。		
		学級経営案作成·実施	学校教育目標や児童の実態を踏まえた学級経営案を作成 し、具体的な取組を進めている。		
		他の教職員に対する支援	他の教職員の課題を共有し、適切な支援を行っている。		

	能	力	*	*
			教育目標の達成	学校教育目標を分掌した校務の取組や学級経営の中で具 現化し実現できた。また、学級活動、学校行事、児童会 活動の指導を通じて、学校教育目標の達成が認められた。
学校運営			自主性・実践力の育成	学校教育目標等に沿って、指導計画を実施し、学級活動、 児童会活動、学校行事等を通して、児童の個性を伸ばし、 自主性や実践力を育成できた。
	実	績	学校運営の改善	学校教育目標等に沿い、他の教職員との連携のもと、分 掌した校務や学級経営上の課題についての改善策を示す 等、学校運営の改善を進めた。
			家庭・地域の協力	分掌した校務の取組や学級経営に当たって、家庭や地域 の理解や協力を得ることができた。
			学級経営案の評価・更新	学級経営案に沿って実施するとともに、評価を行い、新たに課題を設定し取り組んだ。
			*	*

^{*} 空欄については、学校毎に考えられる着眼点及び着眼点の例を記入する。

^{*} 第 1 期~第 3 期は、教職経験年数に基づく区分である。(第 1 期:教職経験年数 1~6 年。第 2 期:教職経験年数 7~11 年。第 3 期:教職経験年数 12 年~。)

評価項目		着	眼	点	の	例	
自己管理	教育公務員としての職責や義務	秀 (法令	遵守や秘	密の保持	詳等)を自	覚し、	職務に取り組んでいる。
	自己を客観的に捉えるとともに	こ、他者	の助言を	受け止め	改善に努	めてい	る。

評価の着眼点及び着眼点の例【中学校教諭等】

評価項目	評価の観点	着 眼 点	着眼点の例
		生徒理解の意欲・姿勢	生徒一人一人の学習状況及び日常の生活態度の変化に常
		工作性所の息似・安务	に目を向け、節度を保ちながら生徒理解に努めている。
		課題解決の意欲・姿勢	学習内容が身についていない生徒、学習意欲が持てない 生徒に継続的に関わり、学習内容の定着、学習意欲の向 上に努めている。
		指導方法の工夫・改善	学習への関心・意欲を高める教材の開発や指導方法の工 夫・改善に努めている。
			他の教職員と連携・協力し、生徒の多面的な理解 第1期 のもと、学力の向上、学習意欲の向上に努めて いる。
	意欲・姿勢	教職員間の協力・支援	他の教職員の課題解決に積極的に関わる等、広 第2期 く生徒の学力の向上、学習意欲の向上に努めて いる。
			他の教職員の取組を継続的に支援し、生徒の学第3期 力の向上、学習意欲の向上に努めるとともに、 教職員間の連携・協力を図るよう努めている。
		家庭との連携	家庭と連絡を取り合い、生徒の学習状況の改善に努めている。
		研修意欲	指導方法改善のための研修に努め、実践に生かそうとし ている。
		*	*
77 42 14 7 4	能力	生徒理解の能力	生徒を学年・発達段階に応じて多面的に捉え、生徒の学力、学習意欲について状況及びその理由を適切に把握している。
学習指導		指導計画の作成・実施	生徒の実態に即した指導計画を作成し、取組を進めている。
		知識技能の保有・活用	授業のねらいを明確にした指導、教材の関連を捉えた指導を行う等の専門的知識・技能を有し、授業に活用している。
		課題把握·課題解決	生徒一人一人の課題を把握し、課題解決に向けての支援 を行っている。
		他の教職員に対する協力・ 支援	第1期 課題解決の参考となる情報を収集し、提供している。 第2期 課題解決の参考となる具体的な提案を行っている。
			第3期 課題解決に当たって、問題点を整理し、適切な 助言を行っている。
		*	*
		教育目標の達成	学校教育目標、学年目標に即して、指導目標を達成できた。
		各教科の目標の達成	指導計画に基づき適切に指導・評価を行い、各教科の目標 を達成できた。
	実績	個別の支援による基礎基本の定着 生徒の恋究	評価の結果をもとに、個別に適切な支援を行い、教科等の基礎基本となる事柄を定着させることができた。
		生徒の変容 指導方法・教材の工夫	生徒の学習意欲を高め、学習への取組が向上した。 他の教職員との連携のもと、指導方法や教材を工夫し、
			授業の改善がなされた。
		* 公平な姿勢・態度	* 生徒に対し偏った見方をせず、公平に接している。
		生徒理解の意欲・姿勢	一人一人の生徒を理解するための情報の収集及び教職員 間での情報の共有に努めている。
生徒指導	意欲・姿勢	課題解決の意欲・姿勢	個別の支援課題(不登校・問題行動)を有する生徒のより 良い自己実現、個に応じた進路指導をめざし、生徒指導・ 進路指導に努めている。
・進路指導		健康・安全への配慮	生徒一人一人の心身の健康や安全に配慮し、指導に当たっている。
			第1期 他の教職員との共通理解、連携・協力のもと、生 徒指導に当たろうとしている。

	意欲・姿勢	教職員間の協力・支援	他の教職員の課題解決に積極的に関わる等、広 第2期 く生徒指導上の課題の解決に当たろうとしてい る。 他の教職員の取組を継続的に支援し、生徒指導 第3期 上の課題の解決に当たるとともに、教職員間の			
	息 欲・姿 勢	空度 しの 声権	第3期 上の課題の解決に当たるとともに、教職員間の 連携・協力を図るよう努めている。 家庭との連絡を密に取り、協力体制を構築するよう努め			
		家庭との連携	ている。			
		研修意欲 **	生徒理解の研修に努め、実践に生かそうとしている。			
		生徒理解の能力	** カウンセリングマインドを持って、一人一人の生徒の性格、希望、悩み等の理解を深める関わりを作っている。			
		指導計画の作成・実施	生徒の発達段階や課題に応じた指導計画を作成し、取組を進めている。			
		状況把握·判断力	個別の支援課題 (不登校・問題行動) を有する生徒の状況 を適切に把握し、必要な対応ができている。また、一人 一人の特性を考慮に入れた進路指導を行っている。			
	hte t	<u></u>	問題行動への対応として、情報の収集と整理、個別相談・			
生徒指導・進路指導	能力	対応力	全体指導、関係諸機関との連携を適切に行っている。			
			第1期 課題解決の参考となる情報を収集し、提供して りいる。			
		他の教職員に対する協力・ 支援	第2期 課題解決の参考となる具体的な提案を行っている。			
			第3期 課題解決に当たって、問題点を整理し、適切な 助言を行っている。			
		*	※ 学校教育目標、学年目標に即して、生徒指導・進路指導に			
		教育目標の達成	子仪教育日標、子平日標に即して、生使指導・進齢指導に ついての指導目標を達成できた。			
		健全な生活態度の育成	他の教職員と連携のもと、指導計画に基づく指導を適切 に行い、健全な生活態度を育成できた。			
		個別の支援による生活態 度の改善	生徒一人一人の課題に基づき、個別に支援を行い、生活態度に改善が図られた。			
	実績	望ましい人間関係の醸成	生徒指導・進路指導を通して、生徒との望ましい関係を築いた。			
		望ましい集団の醸成	望ましい集団作りをめざした取組、指導を行い、生徒 互の良好な関係を築くことができた。			
		個別の支援課題 (不登校・ 問題行動)を有する生徒へ の対応	早期の発見や協力体制作りに尽くすなど、個別の支援課題(不登校・問題行動)を有する生徒への対応を適切に行った。			
		*	*			
		経営参加意欲·姿勢	学校経営上の課題に対し、建設的な改善策を提案する等、 学校運営に積極的に参加している。			
		課題解決の意欲・姿勢	学級・学年経営や分掌した校務において、積極的に課題を 解決しようとしている。			
		活動参加の意欲・姿勢	学級活動、学校行事、生徒会活動及び部活動等の意義を 理解し、積極的に取り組んでいる。			
	意欲・姿勢	校務に対する責任感	校務についての責任を自覚し、学級経営や分掌した校務 に主体的に取り組んでいる。			
		教職員間の協力	他の教職員と協力し、学校運営上の取組に積極的に関わるとしている。			
学校運営		家庭・地域との連携	「開かれた学校づくり」のため、保護者、地域との連携、 協力に努めている。			
		研修意欲	学級・学年経営や分掌した校務に当たって、研修に努め、 実践に生かそうとしている。			
		*	XX			
		計画の作成・実施	経営上の課題や役割を理解し、分掌・学年等の年間計画を 作成し、計画に基づき取組を進めている。			
	<u> </u>	調整力	分掌した校務の遂行に際し、管理職、教職員、保護者、 関係機関等と連絡や調整を取っている。			
	能力	企画力	分掌した校務について、創意·工夫を生かして、課題に基 づき適切な企画・計画を行っている。			
		校務処理	計画的に効率よく校務を処理している。			

			学級·学年経営案作成·実	学校教育目標や生徒の実態を踏まえた学級・学年経営案
	能	力	施	を作成し、具体的な取組を進めている。
			他の教職員に対する支援	他の教職員の課題を共有し、適切な支援を行っている。
			*	*
				学校教育目標を分掌した校務の取組や学級経営の中で具
			教会日標の法式	現化し実現できた。また、学級活動、学校行事、生徒会
			教育目標の達成	活動、部活動の指導を通じて、学校教育目標の達成が認
	実	績		められた。
				学校教育目標等に沿って、指導計画を実施し、学級活動、
学校運営			自主性・実践力の育成	学校行事、生徒会活動、部活動等を通して、生徒の個性
				を伸ばし、自主性や実践力を育成できた。
				学校教育目標等に沿い、他の教職員との連携のもと、分
			学校運営の改善	掌した校務や学級経営上の課題についての改善策を示す
				等、学校運営の改善を進めた。
		-	安庭・地域の扱力	分掌した校務の取組や学級経営に当たって、家庭や地域
			家庭・地域の協力	の理解や協力を得ることができた。
			学級・学年経営案の評価・更新	学級・学年経営案に沿って実施するとともに、評価を行
				い、新たに課題を設定し取り組んだ。
			*	*
			· ·	

- * 空欄については、学校毎に考えられる着眼点及び着眼点の例を記入する。
- ** 第 1 期~第 3 期は、教職経験年数に基づく区分である。(第 1 期:教職経験年数 1~6 年。第 2 期:教職経験年数 7~11 年。第 3 期:教職経験年数 12 年~。)

評価項目		着	眼	点	の	例	
自己管理	教育公務員としての職責や義務	务(法令	遵守や秘	密の保持	等)を自	覚し、	職務に取り組んでいる。
	自己を客観的に捉えるとともに	二、他者	の助言を	受け止め	改善に努	らめてい	る。

評価基準【養護教諭】

評		評 語	[S]優れている	[A]普通	[B]やや劣る
価項目	評価の観点	着眼点	当該要素に優れており、職務を円滑に遂行できる水準	当該要素について、期待し、要求した水準をほぼ充たし、職務 を遂行できる水準	当該要素について、やや劣る部分や問題点があり、職務遂行に時には支障をきたすことがある水準
	意欲·姿勢	健康状態の把握の意欲・姿勢、環境衛生状態の把握の意欲・姿勢、教職員間の協力・支援、関係機関等との連携、施設・設備・備品・書類等の管理、研修意欲	児童生徒の健康状態の把握、学校の環境衛生状態の把握に 努めるとともに、意欲的に健康の保持増進、安全の確保に取り 組み、他の教職員や家庭、関係機関等に的確に対応してい る。向上心が旺盛で日々研修に努め、成果を実践に生かして いる。	児童生徒の健康状態の把握、学校の環境衛生状態の把握に 努めるとともに、健康の保持増進、安全の確保について、他の 教職員や家庭、関係機関等に適切に対応している。向上心を 持ち、研修に努め、実践に生かしている。	児童生徒、家庭、他の教職員、関係機関等との意志疎通が不十分であり、摩擦を起こすことがあるとともに、健康の保持増進、安全の確保について、適切な管理が行えないことがある。 自己を向上させるための努力にやや欠けている。
保健管理	能力	健康状態・環境衛生状態の把握、保健管理についての計画の作成・実施、知識・技能の保存・活用、情報の収集と発信、健康相談、他の教職員に対する協力・支援	信している。また、健康相談に当たっては、他の教職員、家庭、 専門機関等と連携を図り、迅速に判断し、的確な支援を行うこと		専門的知識・技能にやや劣り、適切な指導計画を作成することが困難で、健康状態や学校環境の把握と管理を行なうことがやや不十分であるとともに、収集した健康安全に関わる情報を学校の課題に基づき整理することが十分行えないことがある。健康相談に当たっては、他の教職員、家庭、専門機関等と連携が不十分で、なすべき支援が行えない場合がある。
	実 績	教育目標の達成、保健管理、健康 相談の充実、協力体制の整備	学校保健計画に基づき的確に職務を遂行し、保健管理の目標を上回る成果をあげるとともに、児童生徒の健康・安全、衛生的な学校環境の確保、健康相談の充実、協力体制の整備を図った。		学校保健計画に基づく職務の遂行に支障をきたすことがあり、 児童生徒の健康・安全、衛生的な学校環境の確保や保健管理 が困難な場合があった。
	意欲·姿勢	公平な姿勢・態度、健康課題把握 の意欲・姿勢、課題解決の意欲・姿 勢、教職員間の協力・支援、家庭・ 地域への啓発、研修意欲	児童生徒との関わりを積極的に作り、健康課題の把握に努める とともに、組織の一員としての自覚のもと、教職員、家庭や関係 機関と連携して保健教育に積極的に取り組んでいる。向上心を 持ち研修に努め、積極的に実践に生かしている。	もに、教職員、家庭や関係機関と連携して保健教育に取り組ん	組織の一員としての自覚、職務に対する自覚にやや劣り、課題に対する対応が遅れたり、十分でないことがある。自己を向上させるための努力が不足している。
保健教育		の作成、指導力、課題把握・課題解 決、他の教職員に対する協力・支援	ができる。	題に対応し、適切な指導を行うことができる。他の教職員の課題についても、適切な協力・支援を行うことができる。	直面する健康課題を正しく認識できないことがあり、時として、 なすべき指導が行えない場合がある。指導が形式的で、児童 生徒の実践力の育成につながり難い。
	実績	教育目標の達成、児童生徒の変容、健康課題への対応、保健指導の充実	学校教育目標等に沿って、指導計画に基づき様々な機会を的確に捉え、保健教育の充実を図り、予定した保健指導・安全指導等の目標を上回る成果をあげるとともに、児童生徒の健康・安全を確保することができた。	学校教育目標等に沿って、指導計画に基づき、様々な機会を 通じて保健教育の充実を図り、保健指導・安全指導等の目標 をほぼ達成するとともに、児童生徒の健康・安全を確保すること ができた。	指導計画に基づく職務に支障をきたすことがあり、保健指導・安全指導等の目標を達成することが困難であるとともに、健康・安全の確保が不十分であった。
	意欲·姿勢	経営参加意欲・姿勢、課題解決の 意欲・姿勢、活動参加の意欲・姿 勢、校務に対する責任感、教職員 間の協力、家庭・地域との連携、研 修意欲	責任を持って、積極的に職務に取り組むとともに、他の教職員 や保護者等との協力や意思疎通を積極的に図っている。旺盛 な向上心で、研修に努め実践に生かしている。	責任を持って、積極的に職務に取り組むとともに、他の教職員 や保護者等との協力や意志疎通に努めている。向上心を持ち 研修に努め実践に生かしている。	組織の一員としての自覚が薄く、協力や意志の疎通にやや欠けるとともに、責任を回避するところがある。自己を向上させるための努力にやや欠ける。
学校運営		計画の作成・実施、調整力、企画 力、校務処理、保健室経営計画の 作成・実施、他の教職員に対する支 援	に対応して、速やかに校務を遂行することができる。他の教職 員の課題についても、効果的な支援を行うことができる。	経営上の課題や役割を理解し、創意・工夫を生かして計画を作成するとともに、関係者に適切に対応して、効率よく校務を遂行することができる。他の教職員の課題についても、適切な支援を行うことができる。	行が遅れがちで、関係者との連絡調整が十分行えない。企画、 計画にあたって、創意・工夫が不十分である。
	実績	教育目標の達成、自主性・実践力 の育成、学校運営の改善、家庭・地 域の協力、保健室経営計画の評 価・更新	健室経営や分掌上の職務等を的確に遂行し、目標を上回る成果をあげるとともに、児童生徒の自主性・実践力が大いに育成	学校教育目標等に沿って、家庭や地域の理解、協力のもと、保 健室経営や分掌上の職務等を遂行し、教育目標をほぼ達成す るとともに、児童生徒の自主性・実践力の育成がほぼ図られ た。分掌した校務について必要な改善を行った。	
	自己管理	教育公務員としての職責や義務の 自覚、自己認識	童や保護者等から厚い信頼を得るとともに、その態度が他の教	教育公務員としての職責や義務を自覚した言動により、児童や保護者等から信頼された。自己を客観的に捉えるとともに、他者の助言を真摯に受け止め、自己の改善に努めた。	教育公務員としての職責や義務の自覚が足りず、その言動から児童や保護者等の信頼が得られないことがあった。他者の助言を素直に受け止められず、自己の改善が図られ難かった。

[【]注】・「「S】優れている」を上回る場合は、「「S+〕特に優れている」とし、その水準は、「当該要素について、優れているもののうち、特にそれが顕著な水準である。」とする。
・「「B〕やや劣る」を下回る場合は、「「C)劣る」とし、その水準は、「当該要素について劣る部分や、問題点が顕著であり、職務遂行に頻繁に支障をきたすことがある水準である。」とする。

評価の着眼点及び着眼点の例【小学校養護教諭】

評価項目	評価の観点	着 眼 点	着 眼 点 の 例
		健康状態の把握の意欲・姿勢	児童に進んで声をかけ、心身の健康状態の把握に努めている。
		環境衛生状態の把握の意欲・姿勢	 校内を日常的に点検する等、環境衛生状態の把握に努めている。
		7. 7 1-1- 18-W. SAVA	第1期 保健管理を円滑に進めるため、連携・協力を働き掛けて
			いる。
		教職員間の協力・支援	第2期 保健管理を円滑に進めるため、校内の協力体制を確立
	意欲・姿勢		するよう努めている。
			第3期 いての意識を高めるよう努めている。
		関係機関等との連携	他の教職員や家庭、校医・薬剤師、関係機関との連携を図りながら、健康の保持増進、安全の確保に努めている。
		施設・設備・備品・書類等の管理	保健に関する設備、備品、書類等の適切な整備に努めている。
		研修意欲	保健管理についての研修に努め、実践に生かそうとしている。
		<u> </u>	
		健康状態・環境衛生状態の把握	児童の心身の健康状態や学校の環境衛生状態が、適切に把握されている。
			保健管理に対する意義や背景を踏まえ、児童の心身の健康管理
		保健管理についての計画の作成・実施	と学校環境の管理に対して、適切な計画を作成し、取組を進め
			ている。
		 知識・技能の保有・活用	専門的知識・技能を有し、児童が健康で安全な生活を営むため、
		(対人管理)	健康診断、伝染病や疾病の予防及び早期発見・対応、救急処置等、 適切に保健室運営を行っている。
			児童が安全で健康的な環境のもとで、学校生活が送られるよう、
		知識・技能の保有・活用	専門的知識・技能を生かして、保健室や教室等の衛生管理を適切
保健管理		(対物管理)	に行っている。
	能力	 情報の収集と発信	学校の課題に基づき整理した健康安全の情報を、適切に発信し
			ている。 児童の訴えに対し、心的な要因を念頭に置いて、心身の観察及
		 健康相談	が重めがえに対し、心的な姿図を必頭に置いて、心身の観察及 び問題背景の分析を行い、カウンセリングの技法を生かした支
		NEAN THINK	接を行っている。
			第1期 保健管理の視点から、課題解決の参考となる情報を収
			集し、提供している。
		他の教職員に対する協力・支援	第2期 保健管理の視点から、課題解決の参考となる具体的な 提案を行っている。
			保健管理の視点から 課題解決に当たって 問題点を
			第3期 整理し、適切な助言を行っている。
		*	*
		教育目標の達成	学校教育目標に即して、適切に保健管理の目標を達成できた。
		(P) (A) (A) (A) (A) (A) (A) (A) (A) (A) (A	児童の健康状態を把握するとともに、他の教職員、家庭、校医・
		保健管理(対人管理)	薬剤師、関係機関との連携を図り、疾病予防、伝染病予防、救 急処置等を適切に行うことができた。
			学校環境衛生検査及びその事後措置、施設設備の衛生管理等を、
	実績	保健管理 (対物管理)	校内の関係職員、学校薬剤師等と連携を図りながら、適切に行
	天領		うことができた。
		健康相談の充実	養護教諭の職務の特質や保健室の機能を生かした健康相談により、からに課題を持つ国意に有効な支援ができた。
			り、心身に課題を持つ児童に有効な支援ができた。 心身の健康問題や事故の早期発見・早期対応に向けた協力体制
		協力体制の整備	が整備できた。
		*	*
		公平な姿勢・態度	児童に対し偏った見方をせず、公平に接している。
		健康課題把握の意欲・姿勢	児童に進んで声をかけ、児童理解と児童との関係作りに努めて
			いる。 個別の健康課題を有する児童の課題の解決をめざし、児童、保
保健教育	意欲・姿勢	課題解決の意欲・姿勢	護者、担任との関係作りに努めている。
			資料提供、教材作成の補助及びティーム・ティーチング
		教職員間の協力・支援	第1期 による指導等により、他の教職員と協力して、保健教
			育に取り組んでいる。
			資料提供、教材作成の補助及びティーム・ティーチング 第2期 による指導等について、他の教職員に積極的に働き掛
			け、保健教育の充実に努めている。
	1		

		WIND DD IA LUIS	
i i	意欲・姿勢	教職員間の協力・支援	保健教育についての教職員の理解を深めるとともに、 第3期 連携・協力の方法を工夫し、保健教育の充実に努めている。
		家庭・地域への啓発	家庭・地域に対して学校保健の啓発に努めている。
		研修意欲	保健教育の研修に努め、実践に生かそうとしている。
		*	*
		健康課題の把握の能力	児童の心身の健康状態、生活実態、家庭環境等から、解決すべき健康課題が把握されている。
		指導計画の作成	児童の発達段階や健康課題に応じた指導計画の作成に、専門的 な立場から参画している。
	_	指導力	児童が、自らの健康課題について考え、判断し、行動できるよ うな実践力を育む発達段階に応じた指導を行っている。
保健教育	能力	課題把握·課題解決	心身の健康に課題を有する児童、健康生活の実践に関して課題 を有する児童の課題を把握し、解決に向けて、適切な支援を行っている。
		他の教職員に対する協 力·支援	第1期 課題解決の参考となる情報を収集し、提供している。 第2期 課題解決の参考となる具体的な提案を行っている。 第3期 課題解決に当たって、問題点を整理し、適切な助言を
	-	\• /	^ ^ 行っている。

		教育目標の達成	学校教育目標に即して、保健教育の目標を達成できた。
	-	児童の変容	児童の健康・安全に対する意識を向上させるとともに、望ましい 生活行動の獲得に向けた実践的な態度を育成できた。
5	実 績	健康課題への対応	児童の心身の健康課題を的確に把握し、その解決に向けて、特別活動、学校保健委員会、保健教育等の場を活用し適切に対応できた。
		保健教育の充実	資料や情報の収集と担任や学年等への情報提供を積極的に行い、保健教育を充実させた。
		*	*
		経営参加意欲·姿勢	学校経営上の課題に対し、建設的な改善策を提案する等、学校 運営に積極的に参加している。
		課題解決の意欲・姿勢	分掌した校務や学校保健委員会の取組において、積極的に課題 を解決しようとしている。
		活動参加の意欲・姿勢	学校行事及び児童会活動等の意義を理解し、積極的に取り組んでいる。
7.	意欲・姿勢	校務に対する責任感	校務についての責任を自覚し、分掌した校務に主体的に取り組んでいる。
	-	教職員間の協力	他の教職員と協力し、学校運営上の取組に積極的に関わろうとしている。
	-	家庭・地域との連携	「開かれた学校づくり」のため、保護者、地域との連携、協力に努めている。
	-	研修意欲	分掌した校務に当たって、研修に努め、実践に生かそうとして いる。
学校運営		*	※ 経営上の課題や役割を理解し、分掌した校務、学校保健計画、
		計画の作成・実施	学校保健委員会の年間計画の作成に関与し、計画に基づき取組 を進めている。
		調整力	分掌した校務や学校保健委員会の取組の遂行に際し、校長や他 の教職員等に対する報告・説明・相談を適切に行っている。
自	能力	企画力	分掌した校務や学校保健委員会の取組について、創意・工夫を生かして、課題に基づき適切な企画・計画を行っている。
	1	校務処理	計画的に効率よく校務を処理しているか。
	<u></u>	保健室経営計画の作成・実施	学校教育目標や児童の実態を踏まえた保健室経営計画を作成し、具体的な取組を進めている。
		他の教職員に対する支援	他の教職員の課題を共有し、適切な支援を行っている。
		*	*
	実	教育目標の達成	教育目標を、分掌した校務や学校保健委員会の取組の中で具現 化し実現できたか。また、学級活動、学校行事、児童会活動の 指導を通じて、学校教育目標の達成が認められた。
2	· //ˈ//	自主性・実践力の育成	学校経営方針に沿って、指導計画を実施し、児童会活動、学校 行事等を通して、児童の個性を伸ばし、自主性や実践力を育成 できた。

学校運営	学校運営の改善	学校経営方針に沿い、他の教職員との連携のもと、分掌した校 務や学校保健委員会の取組についての改善策を示す等、学校運 営の改善を進めた。
	家庭・地域の協力	分掌した校務や学校保健委員会の取組に当たって、家庭や地域 の理解や協力を得ることができた。
	保健室経営計画の評価・更新	保健室経営計画に沿って実施するとともに、評価を行い、新たに課題を設定し取り組んだ。
	*	*

※空欄については、学校毎に考えられる着眼点及び着眼点の例を記入する。

※第 1 期~第 3 期は、教職経験年数に基づく区分である。(第 1 期 : 教職経験年数 1~6 年。第 2 期 : 教職経験年数 7~11 年。第 3 期 : 教職経験年数 12 年~。)

評価項目		着	眼	点	の	例		
自己管理	教育公務員としての職責や義務 自己を客観的に捉えるとともに、						こ取り組んでいる。	

評価の着眼点及び着眼点の例【中学校養護教諭】

評	価	項	目	評価の観点	着眼点	着眼点の例	
					健康状態の把握の意欲・姿勢	生徒に進んで声をかけ、心身の健康状態の把握に努めている。	
					環境衛生状態の把握の意欲・姿勢	 校内を日常的に点検する等、環境衛生状態の把握に努めている。	
						第1期 保健管理を円滑に進めるため、連携・協力を働き掛けて いる。	
		意欲・姿勢	教職員間の協力・支援	第2期 保健管理を円滑に進めるため、校内の協力体制を確立 するよう努めている。			
				心以 女力		第3期 保健管理を円滑に進めるため、教職員の連携・協力についての意識を高めるよう努めている。	
					関係機関等との連携	他の教職員や家庭、校医・薬剤師、関係機関との連携を図りながら、健康の保持増進、安全の確保に努めている。	
					施設・設備・備品・書類等の管理	保健に関する設備、備品、書類等の適切な整備に努めている。	
					研修意欲 ※	保健管理についての研修に努め、実践に生かそうとしている。 ※	
						※ 生徒の心身の健康状態や学校の環境衛生状態が、適切に把握さ	
					健康状態・環境衛生状態の把握	れている。	
	保健管理		保健管理についての計画の作成・実施	保健管理に対する意義や背景を踏まえ、生徒の心身の健康管理 と学校環境の管理に対して、適切な計画を作成し、取組を進め ている。			
			知識技能の保有・活用 (対人管理)	専門的知識・技能を有し、生徒が健康で安全な生活を営むため、 健康診断、伝染病や疾病の予防及び早期発見・対応、救急処置等、 適切に保健室運営を行っている。			
保		理		知識技能の保有・活用 (対物管理)	生徒が安全で健康的な環境のもとで、学校生活が送られるよう 専門的知識・技能を生かして、保健室や教室等の衛生管理を適ち に行っている。		
I VK		能力	情報の収集と発信	学校の課題に基づき整理した健康安全の情報を、適切に発信している。			
				健康相談	生徒の訴えに対し、心的な要因を念頭に置いて、心身の観察及 び問題背景の分析を行い、カウンセリングの技法を生かした支 援を行っている。		
					他の教職員に対する協力・支援	第1期 保健管理の視点から、課題解決の参考となる情報を収集し、提供している。 保健管理の視点から、課題解決の参考となる具体的な	
						第2期 提案を行っている。 保健管理の視点から、課題解決に当たって、問題点を	
						第3期 整理し、適切な助言を行っている。	
					*	*	
					教育目標の達成	学校教育目標に即して、適切に保健管理の目標を達成できた。	
					保健管理(対人管理)	生徒の健康状態を把握するとともに、他の教職員、家庭、校医・薬剤師、関係機関との連携を図り、疾病予防、伝染病予防、救急処置等を適切に行うことができた。	
				実 績	保健管理(対物管理)	学校環境衛生検査及びその事後措置、施設設備の衛生管理等を、 校内の関係職員、学校薬剤師等と連携を図りながら、適切に行 うことができた。	
					健康相談の充実	養護教諭の職務の特質や保健室の機能を生かした健康相談により、心身に課題を持つ生徒に有効な支援ができた。	
					協力体制の整備	心身の健康問題や事故の早期発見・早期対応に向けた協力体制 が整備できた。	
					*	*	
					公平な姿勢・態度	生徒に対し偏った見方をせず、公平に接している。	
					健康課題把握の意欲・姿勢	生徒に進んで声をかけ、多面的な生徒理解と生徒との関係作りに努めている。	
但	健	新	苔	意欲・姿勢	課題解決の意欲・姿勢	生徒一人一人の健康課題を踏まえつつ、様々な機会を捉えて指 導の充実に努めている。	
体	保健教育	心叭 女男	教職員間の協力・支援	資料提供、教材作成の補助及びティーム・ティーチング 第1期 による指導等により、他の教職員と協力して、保健教 育に取り組んでいる。			

意欲・姿勢 教験側周の協力・支援									
意欲・姿勢 教職員間の協力・支援 第3 解 保健教育についての数議員の理解を認めるとともに 第3 第 連携・協力の方法を工夫し、保健教育の水実に努めている									
家庭・地域との密発 家庭・地域に努め、実践に生かそうとしている。 寮		意欲・姿勢	教職員間の協力・支援	保健教育についての教職員の理解を深めるとともに、 第3期 連携・協力の方法を工夫し、保健教育の充実に努めてい					
一様 一様 一様 一様 一様 一様 一様 一様			安房・地域。の改改						
※ 生徒の心身の健康状態。生活実態、家庭環境等から、解決する。 全様な過少の診療状態。生活実態、家庭環境等から、解決する。 全様の必要な関係で健康展題に応じた指導計画の作成に、専門的な生態の必要は関係で健康展題に応じた指導と対している。 生徒の必要は対している。 生徒が、自らの健康課題に応じた指導を行っている。 お実践力を含か発生機能に応じた指導を行っている。 第 1 期									
# と			· ·						
・			<u> </u>						
(保 健 教 育 能 力			健康課題の把握の能力	き健康課題が把握されている。					
(保			指導計画の作成						
### おおいまで ### おおいまで ### おいまで ### #### ### ### #### #### #### #### #### #### #### #### #### #### #### #### #### #### #### #### ##### ##### ##### ######			指導力						
### 第3期 課題解決の参考となる具体的な提案を行っている。	保健教育	能力	課題把握·課題解決	を有する生徒の課題を把握し、解決に向けて、適切な支援を行					
### 第3期 課題解決の参考となる具体的な提案を行っている。				第1期 課題解決の参考となる情報を収集し、提供している。					
カ・支援 第3期 課題解決に当たって、問題点を整理し、適切な助言を 行っている。 ※ ※ 教育目標の達成 学校教育目標に即して、保健教育の目標を達成できた。 生徒の変容 生活中勤の獲得に同じた実践的な態度を向止させるとともに、望ましい 生活行動の獲得に同じた実践的な態度を育取できた。 生徒の心身の健康実理医の確に犯難し、その解決に同けて、特別活動、学校保健委員会、保健教育等の場を活用し適切に対応できた。 保健教育の充実 資料や情報の収集と担任や学年等への情報提供を積極的に行い、保健教育を充実させた。 ※ ※ 経営参加意欲・姿勢 学校経営上の課題に対し、建設的な改善策を提索する等、学校 運営に積極的に参加している。 分常した校務や学校保健委員会の取組において、積極的に限期 を解決しようとしている。 学校行事及び生徒会活動等の意義を理解し、積極的に取り組んでいる。 校務に対しる責任感 校務についての責任を自覚し、分等した校務に主体的に取り組んでいる。 を 他の教職員と協力し、学校運営上の取組に積極的に関わるうとしている。 ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※			他の教職員に対する協						
※ ※ 教育目標の達成 学校教育目標に即して、保健教育の目標を達成できた。 生徒の変容 生徒の健康・安全に対する意識を向上させるとともに、望ましい生活行動の獲得に向けた実践的な態度を育成できた。 生徒の心身の健康顕整の確に程度し、その解決に向けて、特別活動、学校保健委員会、保健教育等の場を活用し適切に対応できた。 保健教育の充実 祭科や情報の収集と担任や学年等への情報提供を積極的に行い、保健教育をル実させた。 ※ ※ 経営参加意欲・姿勢 学校経営上の課題に対し、建設的な改善策を提案する等、学校運営に積極的に参加している。				課題解決に当たって 問題占を敷理し 適切か助言を					
※ 教育目標の達成 学校教育目標に即して、保健教育の目標を達成できた。 生徒の薬容 生徒の健康・安全に対する意識を向上させるとともに、望ましい生活行動の獲得に向けた実践的な態度を育成できた。 生徒の心身の健康課題を的確に把握し、その解決に向けて、特別活動、学校保健委員会、保健教育等の場を活用し適切に対応できた。 保健教育の充実 資料や情報の収集と担任や学年等への情報提供を積極的に行い、保健教育を充実させた。 ※ 経営参加意欲・姿勢 学校経営上の課題に対し、建設的な改善策を提案する等、学校運営に積極的に参加している。									
要 検			*						
生徒の健康・安全に対する意識を向上させるとともに、望ましい 生活行動の獲得に向けた実験的な態度を育成できた。 年徒の連康・安全に対する意識を向上させるとともに、望ましい 生活行動の獲得に向けた実験的な態度を育成できた。 生徒の心身の健康課題と、の研究に向けて、特別活動、学校保健委員会、保健教育等の場を活用し適切に対応できた。 深				7					
生徒の後容 生活行動の獲得に向けた実践的な態度を育成できた。 生徒の心身の健康課題の前に把握し、その解決に向けて、特別活動、学校保健委員会、保健教育等の場を活用し適切に対応できた。 保健教育の充実 資料や情報の収集と担任や学年等への情報提供を積極的に行い、保健教育を充実させた。 ※ 経営参加意欲・姿勢 課題解決の意欲・姿勢 課題解決の意欲・姿勢 が変した校務や学校保健委員会の取組において、積極的に課題を解決しようとしている。 活動参加の意欲・姿勢 学校行事及び生徒会活動等の意義を理解し、積極的に取り組んでいる。 教職員間の協力 が務に対する責任感 校務にかいての責任を自覚し、分掌した校務に主体的に取り組んでいる。 教職員間の協力 が務に対する責任感 が変めている。 を解決しようとしている。 学校行事及び生徒会活動等の意義を理解し、積極的に取り組んでいる。 を解決しようとしている。 を解決しようとしている。 を解決しようとしている。 を解決しようをしたが務に主体的に取り組んでいる。 でいる。 な務に対する責任感 が変したが表や可覚性を自覚し、分掌した校務に主体的に取り組んでいる。 の事職員と協力し、学校運営上の取組に積極的に関わろうとしている。 所修意欲 が変した校務に当たって、研修に努め、実践に生かそうとしている。 ※ 経営上の課題や役割を理解し、分掌した校務、学校保健計画、学性の教養員会の年間計画の作成に関与し、計画に基づき取組を進めている。 の事職を対する報告・説明・相談を適切に行っている。 を性の教験で対する報告・説明・相談を適切に行っている。 を性の教験で対する報告・説明・相談を適切に行っている。 を対象を学校保健委員会の取組について、創意・工夫を生かして、課題に基づき適切な企画・計画を行っている。 学校教育目標や生徒の実態を踏まえた保健室経営計画を作成し、校務処理 計画的に効率よく校務を処理している。 ・学校教育関係や生徒の実態を踏まえた保健室経営計画を作成し、検験の課題を実有し、適切な支援を行っている。			教育自保の建成						
集			生徒の変容						
実									
できた。		安 生	健康課題への対応						
保健教育の充実		大 額							
探護教育の光美 1、、保健教育を充実させた。 2 2 2 2 2 2 2 2 2				-					
 ※ 経営参加意欲・姿勢 学校経営上の課題に対し、建設的な改善策を提案する等、学校運営に積極的に参加している。 			保健教育の充実						
経営参加意欲・姿勢 学校経営上の課題に対し、建設的な改善策を提案する等、学校 運営に積極的に参加している。			v						
経営参加意欲・姿勢 運営に積極的に参加している。 接触性決の意欲・姿勢 分掌した校務や学校保健委員会の取組において、積極的に課題を解決しようとしている。 接触が加の意欲・姿勢 学校行事及び生徒会活動等の意義を理解し、積極的に取り組んでいる。 校務に対する責任感 校務についての責任を自覚し、分掌した校務に主体的に取り組んでいる。 校務に対する責任感 位の教職員と協力し、学校運営上の取組に積極的に関わろうとしている。 「開かれた学校づくり」のため、保護者、地域との連携、協力に努めている。 「開かれた学校づくり」のため、保護者、地域との連携、協力に努めている。 ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※			<u> </u>						
意欲・姿勢 を解決しようとしている。 学校行事及び生徒会活動等の意義を理解し、積極的に取り組んでいる。 学校行事及び生徒会活動等の意義を理解し、積極的に取り組んでいる。 校務に対する責任感 校務についての責任を自覚し、分掌した校務に主体的に取り組んでいる。			経営参加意欲·姿勢	運営に積極的に参加している。					
意欲・姿勢			課題解決の意欲・姿勢	を解決しようとしている。					
意欲・姿勢			活動参加の意欲・姿勢						
教職員間の協力 している。		意欲・姿勢	校務に対する責任感						
であって、研修に努め、実践に生かそうとしている。 一次では一次では一次では一次では一次では一次では一次では一次では一次では一次では			教職員間の協力						
学 校 運 営			家庭・地域との連携						
学校 連 宮			研修意欲	7					
能 力	学 环 浑 学		*	**					
能 力	子仪連名		計画の作成・実施	学校保健委員会の年間計画の作成に関与し、計画に基づき取組					
能 力 企画力 分掌した校務や学校保健委員会の取組について、創意・工夫を生かして、課題に基づき適切な企画・計画を行っている。 校務処理 計画的に効率よく校務を処理している。 学校教育目標や生徒の実態を踏まえた保健室経営計画を作成し、具体的な取組を進めている。 他の教職員に対する支援 他の教職員の課題を共有し、適切な支援を行っている。			調整力	分掌した校務や学校保健委員会の取組の遂行に際し、校長や他					
校務処理 計画的に効率よく校務を処理している。 「保健室経営計画の作成・実施 学校教育目標や生徒の実態を踏まえた保健室経営計画を作成し、具体的な取組を進めている。 他の教職員に対する支援 他の教職員の課題を共有し、適切な支援を行っている。		能力	企画力	分掌した校務や学校保健委員会の取組について、創意・工夫を生					
学校教育目標や生徒の実態を踏まえた保健室経営計画を作成し、具体的な取組を進めている。 他の教職員に対する支援 他の教職員の課題を共有し、適切な支援を行っている。			+大マケ An エロ						
(株) (株) (株) (株) (株) (大) (\tau) (\tau									
				し、具体的な取組を進めている。					
			*	*					

		教育目標の達成	教育目標を、分掌した校務や学校保健委員会の取組の中で具現 化し実現できた。また、学級活動、学校行事、児童会活動の指 導を通じて、学校教育目標の達成が認められた。
		自主性・実践力の育成	学校経営方針に沿って、指導計画を実施し、生徒会活動、学校 行事等を通して、生徒の個性を伸ばし、自主性や実践力を育成 できた。
学校運営	実績	学校運営の改善	学校経営方針に沿い、他の教職員との連携のもと、分掌した校 務や学校保健委員会の取組についての改善策を示す等、学校運 営の改善を進めた。
		家庭・地域の協力	分掌した校務や学校保健委員会の取組に当たって、家庭や地域 の理解や協力を得ることができた。
		保健室経営計画の評価・更新	保健室経営計画に沿って実施するとともに、評価を行い、新た に課題を設定し取り組んだ。
		*	*

※空欄については、学校毎に考えられる着眼点及び着眼点の例を記入する。

※第 1 期~第 3 期は、教職経験年数に基づく区分である。(第 1 期 : 教職経験年数 1~6 年。第 2 期 : 教職経験年数 7~11 年。第 3 期 : 教職経験年数 12 年~。)

音	2 価	項	目	į.	着	眼	点	の	例		
	<u> </u>	Ή	教育公務員としての職責や義務(活	法令:	遵守や秘密の)保持等)	を自覚	し、職務に	こ取り組んでいる。		
=		管	理	自己を客観的に捉えるとともに、	他者	の助言を受け	ナ止め改善	いい努め	ている。		

評価基準【栄養教諭】

評		評 語	[S]優れている	〔A〕普通	[B]やや劣る
価項目	評価の観点	評語の理解	当該要素に優れており、職務を円滑に遂行できる水準	当該要素について、期待し、要求した水準をほぼ充たし、 職務を遂行できる水準	当該要素について、やや劣る部分や問題点があり、職務遂 行に時には支障をきたすことがある水準
	1	家庭・地域社会への啓発、研修意 欲	児童生徒の食に関する課題を踏まえ、他の教職員や家庭等と連携して食生活の改善等に関する指導や個別の相談 指導に積極的に取り組んでいる。向上心が旺盛で、日々熱 心に食に関する指導についての研修に努め、実践に生か すととりに、積極的にその成果を広く栄養教諭・学校栄養 職員に提供するよう努めている。	ての研修に努め、実践に生かすとともに、その成果を広く 栄養教諭・学校栄養職員に提供するよう努めている。	児童生徒の食に関する課題を踏まえ、他の教職員や家庭 等と連携して食生活の改善等に関する指導や個別の相談 指導に努める意欲・姿勢にやや劣り、課題に対する対応が 十分でないところがある。食に関する指導についての研修に 取り組み、自己の向上を図るとともに、その成果を広く栄養 教諭・学校栄養職員に提供しようとする努力にやや欠けてい る。
食に関する指導	1	携、他の教職員に対する協力・支援、食に関する取組の企画・参画	先見性を持って解決すべき食生活等についての課題を具体的に把握し、専門的な立場からその解決に向けて、児童生徒、家庭に対し、発達の段階に応じた指導・助言を的確に行ったり、家庭や地域社会との連携を推進するための有効な食に関する取組の企画等を行うことができる。他の教職員が抱えている課題についても、食に関する指導の視点から、有効な助言を行うことができる。	できる。	直面する食生活等についての課題を正しく具体的に認識できないことがあり、時として、なすべき指導ができない場合がある。家庭や地域社会との連携を推進するための食に関する取組の企画等を行うことが困難である。
		教育目標の達成、児童等の変容、 食に関する課題への対応、家庭等 の意識の高揚、食に関する指導の 充実	学校及び児童生徒の実態や地域の実情に応じた適切な「食に関する指導の全体計画」を作成することができた。 係なて関する指導の全体計画」を作成することができた。 様々な機会を的確に捉え、円滑に職務を遂行し、児童生 徒、家庭、地域社会に対して、食生活に関する意識の向上 や望ましい食習慣の形成に向けた効果的な取組を実施 し、食に関する指導の目標を上回る成果をあげるとともに、 児童生徒の実践的な態度の育成や家庭等の食に関する 意識の高揚が図られた。	学校及び児童生徒の実態や地域の実情に応じた「食に関する指導の全体計画」を作成することができた。様々な機会を通じて、児童生徒、家庭、地域社会に対して、食生活に関する意識の向上や望ましい食習慣の形成に向けた取組を実施し、食に関する指導の目標をほぼ達成するとともに、児童生徒の実践的な態度の育成や家庭等の食に関する意識の高揚がほぼ図られた。	実情に応じた「食に関する指導の全体計画」を作成することができなかった。食に関する指導の充実のための取組、支援が不十分で、食に関する指導の目標の達成、児童生徒の実践的な態度の育成が図られなかった。
学		と提供、職員間の協力、関係機関 等との連携、施設・設備の管理、研 修意欲	課題意識を持った児童生徒の食生活の把握、広範な栄養管理、衛生管理に関する情報提供に努めるとともに、積極的に給食管理に取り組み、他の教職員や家庭、関係機関等に的確に対応している。向上心が旺盛で、日々熱心に給食管理についての広範な研修に努め、成果を実践に生かしている。	課題意識を持った児童生徒の食生活の把握、広範な栄養管理、衛生管理に関する情報提供に努めるとともに、適正な給食管理について、他の教職員や家庭、関係機関等に適切に対応している。向上心を持ち、給食管理についての広範な研修に努め、実践に生かしている。	課題意識を持った児童生徒の食生活の把握、広範な栄養管理、衛生管理に関する情報提供が不十分であるとともに、他の教職員、家庭、関係機関等との意志疎通が不十分であり、摩擦を起こすことがある。給食管理についての広範な研修に取り組み、自己の向上を図ろうとする努力にやや欠けている。
学校給食の管理-	1		学校給食についての意義や背景の理解のもと、広範な専門的知識・技能を活用し、食生活等の把握と献立計画の作成を発展的に行うともに、関係職員等への的確な衛生管理指導も行い、楽しく安全な食事をとるための管理を的確に行なうことができる。	学校給食についての意義や背景の理解のもと、広範な専門的知識・技能を活用し、食生活等の把握、食品の選定や調理方法の工夫のもと、献立計画を作成するとともに、関係職員等への適切な衛生管理指導も行い、楽しく安全な食事をとるための管理を適切に行うことができる。	広範な専門的知識・技能の活用においてやや劣り、適切な献立計画を作成することが困難であるとともに、衛生管理、物資管理がやや不十分である。
垤「		建康づくり、給食の運営・改善、協力体制の整備	学校給食衛生管理基準に基づき的確に職務を遂行し、衛生的な学校給食を実施するとともに、児童生徒の健康づくりの目標を上回る成果をあげた。意見を求め、随所に給食の改善を図るとともに、給食管理に関わる協力体制の目的・内容についての意識を高めた。	学校給食衛生管理基準に基づき適切に職務を遂行し、衛生的な学校給食を実施するとともに、児童生徒の健康づくりの目標をほぼ達成できた。意見を求め、給食の改善を図るとともに、給食管理に関わる協力体制の目的・内容の周知を図った。	学校給食衛生管理基準に基づく職務の遂行が十分でなく、 衛生的な学校給食の実施や適切な物資管理に支障をきた す場合があった。給食の改善、給食管理に関わる協力体制 の周知を図る取り組みが十分でなかった。
		経営参加意欲・姿勢、課題解決の 意欲・姿勢、活動参加の意欲・姿 勢、校務に対する責任感、教職員 間の協力、家庭・地域との連携、研 修意欲	責任を持って、積極的に職務に取り組むとともに、他の教職員や保護者等との協力や意思疎通を積極的に図っている。 旺盛な向上心で、研修に努め実践に生かしている。	責任を持って、積極的に職務に取り組むとともに、他の教職員や保護者等との協力や意志疎通に努めている。向上心を持ち研修に努め実践に生かしている。	組織の一員としての自覚が薄く、協力や意志の疎通にやや 欠けるとともに、責任を回避するところがある。自己を向上させるための努力にやや欠ける。
学校運営		計画の作成・実施、調整力、企画力、校務処理、他の教職員に対する支援	広い視野から経営上の課題や役割を理解し、創意・工夫を 生かして計画を作成するとともに、困難な状況でも関係者 に適切に対応して、速やかに校務を遂行することができる。 他の教職員の課題についても、有効な支援を行うことがで きる。	経営上の課題や役割を理解し、創意・工夫を生かして計画を作成するとともに、関係者に適切に対応して、効率よく校務を遂行することができる。他の教職員の課題についても、適切な支援を行うことができる。	遂行が遅れがちで、関係者との連絡調整が十分行えない。 企画、計画にあたって、創意・工夫が不十分である。
		教育目標の達成、自主性・実践カ の育成、学校運営の改善、家庭・地 或の協力	学校教育目標等に沿って、家庭や地域の理解、協力のもと、分掌上の職務等を的確に遂行し、目標を上回る成果を あげるとともに、児童生徒の自主性・実践力が大いに育成さ れた。分掌した校務等を積極的に改善し、学校運営に大き く貢献した。	学校教育目標等に沿って、家庭や地域の理解、協力のもと、分掌上の職務等を遂行し、教育目標をほぼ達成するとともに、児童生徒の自主性・実践力の育成がほぼ図られた。分掌した校務について必要な改善を行った。	経営参加意識がやや不足し、学校教育目標等に沿って職務を遂行できないことがあった。児童生徒や保護者等の信頼にやや欠けることがあった。
,		自覚、自己認識	教育公務員としての職責や義務を常に自覚した言動により、児童生徒や保護者等から厚い信頼を得るとともに、その態度が他の教職員の範となった。他者の助言を積極的に求め、自己の改善に生かそうとしていた。	教育公務員としての職責や義務を自覚した言動により、児 童生徒や保護者等から信頼された。自己を客観的に捉え るとともに、他者の助言を真摯に受け止め、自己の改善に 努めた。	教育公務員としての職責や義務の自覚が足りず、その言動から児童生徒や保護者等の信頼が得られないことがあった。他者の助言を素直に受け止められず、自己の改善が図られ難かった。

[【]注】・「「S】優れている」を上回る場合は、「「S+】特に優れている」とし、その水準は、「当該要素について、優れているもののうち、特にそれが顕著な水準である。」とする。 ・「「B】やや劣る」を下回る場合は、「「C〕劣る」とし、その水準は、「当該要素について劣る部分や、問題点が顕著であり、職務遂行に頻繁に支障をきたすことがある水準である。」とする。

評価の着眼点及び着眼点の例【小学校栄養教諭】

評価項目	評価の観点	着 眼 点	着 眼 点 の 例			
		公平な姿勢・態度	児童に対し偏った見方をせず、公平に接している。			
		食に関する課題把握の意欲・姿勢	児童に進んで声をかけ、児童理解と児童との関係作りに努めている。			
		課題解決の意欲・姿勢	食に関する課題を有する児童の課題の解決等をめざし、児 童、保護者、担任等との関係作りに努めている。			
	意欲·姿勢	教職員間の協力・支援	資料提供、教材作成の補助及びティーム・ティーチ第1期 ングによる指導等により、他の教職員と協力して、 食に関する指導に取り組んでいる。 資料提供、教材作成の補助及びティーム・ティーチ			
		教職員目の励力・又仮	第2期 ングによる指導等について、他の教職員に積極的に 働き掛け、食に関する指導の充実に努めている。 食に関する指導についての教職員の理解を深める ま3期 とともに、連携・協力の方法を工夫し、食に関する 指導の充実に努めている。			
		家庭・地域社会への啓発	家庭・地域に対して望ましい食生活の啓発に努めている。			
		研修意欲	食に関する指導の研修に努め、実践に生かそうとしている。			
		*	XIII Y DIII TO NIBILITI ON NIBILITI CON CONTROL ON CONT			
		食に関する課題把握の能力	児童の健康状態、生活実態、家庭環境等から、解決すべき食 に関する課題が把握されている。			
	能力	指導計画の策定・実施	学校教育目標等に基づき、児童の実態を踏まえて、全体計画 及び年間指導計画を策定し、他の教職員と連携して取組を進 めている。			
食に関する		指導力	児童が、自らの食に関する課題等について考えたり、広く食 に関する問題について考えることができるよう発達の段階 に応じた指導を行っている。			
指導		課題等の把握・相談指導	食に関する課題を有する児童、食物アレルギー等の事情を抱 える児童の実態を把握し、児童及び保護者に適切な相談指導 を行っている。			
		関係機関との連携	食物アレルギー等の医学的な対応を要するものについて、主 治医や専門医と密接に連携を取り、適切に対応している。			
		他の教職員に対する協力・支援	第1期 課題解決等の参考となる情報を収集し、提供している。			
			第2期 課題解決等の参考となる具体的な提案を行っている。			
			第3期 課題解決等に当たって、問題点を整理し、適切な助言を行っている。			
		食に関する取組の企画・参画	家庭や地域社会を対象とした食に関する意識の高揚を図る 取組を企画したり、食に関する行事に参画している。			
		*	With the pitty, they have been a grown as they			
		教育目標の達成	学校教育目標に即して、食に関する指導の目標を達成できた。			
		児童の変容	児童の食に関する意識を向上させるとともに、望ましい食習 慣の獲得に向けた実践的な態度を育成できた。			
	実 績	食に関する課題への対応	児童の食に関する課題を的確に把握し、その解決に向けて、 特別活動、学校保健委員会、給食の時間等の場を活用し適切 に対応できた。			
		家庭等の意識の高揚	家庭等において食に関する意識が高まり、食生活の改善が図られた。			
		食に関する指導の充実	食に関する情報の収集と担任や学年等への情報提供を積極 的に行い、食に関する指導を充実させた。			
		*				
学校給食 の管理	意欲・姿勢	食生活の把握の意欲	課題意識を持ち、残食量、嗜好等の給食の実態や家庭、地域 の食生活の実態等の把握に努めている。			
		情報の収集と提供	栄養管理・衛生管理を適切に行うために、広範な情報の収集 と児童生徒、教職員、調理場職員への情報の提供に努めてい る。			
L	I		₩			

			給食管理を円滑に進めるため、校内・調理場内の協力体制を
		職員間の協力	福立するよう努めている。
	意欲・姿勢	 関係機関等との連携	他の教職員、家庭、関係機関との連携を図りながら楽しく安
		DANNING OF CONCERN	全な給食の実施に努めている。
		施設・設備の管理	衛生管理、労働安全の確保、作業能率の向上等の面から、計画的な施設・設備の配置、改善等の指導・助言に努めている。
		研修意欲	給食管理に関わる広範な事柄について、研修に努め、実践に 生かそうとしている。
		*	*
		食生活の把握	児童生徒の食生活の課題が適切に把握されている。
		献立計画の作成	児童生徒の実態に即し、食品の選定や調理方法に工夫を加 え、食生活の改善が図られる生きた教材となり得る献立計画 を作成している。
学校給食		知識・技能の保有・活用	広範な専門的知識・技能を活用し、給食に関する運営を適切 に行っている。
の管理	能力		食品の貯蔵・保管、施設・設備・食器具類の衛生管理を適切に
77日在		衛生管理	行うとともに、関係職員や納入業者等の衛生管理について適切な指導を行っている。
		環境整備	児童生徒が楽しく安全に食事ができるような環境整備や給 食管理を行っている。
		*	*
			学校給食の食事摂取状況や家庭、地域の食生活の実態を把握
		健康づくり	し、適切な給食管理を行い、児童・生徒の健康づくりを推進
			した。
		从 A 0 军兴 北芝	学校給食衛生管理基準に基づいて、衛生管理に関する事項の
	実 績	給食の運営・改善	点検や記録を行い、適切な給食の運営を行うとともに、関係 者から広く意見を求め改善を図った。
			名かりは、思えていめは書き因うた。 給食管理に適切でない事態の早期発見・早期対応に向けて、
		 協力体制の整備	校内・調理場内の協力体制を整備するとともに、目的・内容の
			周知を図った。
		*	*
		経営参加意欲・姿勢	学校経営上の課題に対し、建設的な改善策を提案する等、学 校運営に積極的に参加している。
		課題解決の意欲・姿勢	分掌した校務等の取組において、積極的に課題を解決しよう としている。
		活動参加の意欲・姿勢	学校行事及び児童会活動等の意義を理解し、積極的に取り組んでいる。
	意欲・姿勢	校務に対する責任感	校務についての責任を自覚し、分掌した校務に主体的に取り 組んでいる。
		教職員間の協力	他の教職員と協力し、学校運営上の取組に積極的に関わろうとしている。
		ウェ いとしの主権	「開かれた学校づくり」のため、保護者、地域との連携、協
		家庭・地域との連携	力に努めている。
		 研修意欲	分掌した校務に当たって、研修に努め、実践に生かそうとし
		*	ている。 ※
学校運営		/X	※ 経営上の課題や役割を理解し、分掌した校務、学校給食に関
		 計画の作成・実施	する基本計画の策定に参画し、計画に基づき取組を進めてい
			5.
		調整力	分掌した校務等の取組の遂行に際し、校長や他の教職員等に
	能 力	WHITE/J	対する報告・説明・相談を適切に行っている。
	1,10 //	企画力	分掌した校務等の取組について、創意・工夫を生かして、課題に其べき適切な企画、計画を行っている。
		校務処理	題に基づき適切な企画・計画を行っている。 計画的に効率よく校務を処理している。
		他の教職員に対する支援	他の教職員の課題を共有し、適切な支援を行っている。
		×	*
		教育目標の達成	教育目標を分掌した校務や学校保健委員会の取組の中で具 現化し実現できた。また、学級活動、学校行事、児童会活動 の指導を通じて、学校教育目標の達成が認められた。
	実績	自主性・実践力の育成	学校経営方針に沿って、指導計画を実施し、児童会活動、学校行事等を通して、児童の個性を伸ばし、自主性や実践力を育成できた。
<u> </u>			•

学校運営	学校運営の改善	学校経営方針に沿い、他の教職員との連携のもと、分掌した 校務等の取組についての改善策を示す等、学校運営の改善を 進めた。
	家庭・地域の協力	分掌した校務等の取組に当たって、家庭や地域の理解や協力 を得ることができた。
	*	*

※空欄については、学校及び共同調理場毎に考えられる着眼点及び着眼点の例を記入する。

※第 1 期~第 3 期は、教職経験年数に基づく区分である。(第 1 期 : 教職経験年数 1~6 年。第 2 期 : 教職経験年数 7~11 年。第 3 期 : 教職経験年数 12 年~。)

評価項目		着	眼	点	の	例
自己管理教	育公務員としての職責や義務 己を客観的に捉えるとともに、	(法令遵	守や秘密の	つ保持等)	を自覚し	こ、職務に取り組んでいる。

評価の着眼点及び着眼点の例【中学校栄養教諭】

評価項目	評価の観点	着 眼 点	着 眼 点 の 例				
		公平な姿勢・態度	生徒に対し偏った見方をせず、公平に接している。				
		食に関する課題把握の意欲・姿勢	生徒に進んで声をかけ、多面的な生徒理解と生徒との関係作りに努めている。				
		課題解決の意欲・姿勢	食に関する課題を有する生徒の課題の解決等をめざし、様々 な機会を捉えて指導の充実に努めている。				
			資料提供、教材作成の補助及びティーム・ティーチ 第1期 ングによる指導等により、他の教職員と協力して、 食に関する指導に取り組んでいる。				
	意欲・姿勢	教職員間の協力・支援	資料提供、教材作成の補助及びティーム・ティーチ第2期 ングによる指導等について、他の教職員に積極的に働き掛け、食に関する指導の充実に努めている。 食に関する指導についての教職員の理解を深める				
			第3期 とともに、連携・協力の方法を工夫し、食に関する 指導の充実に努めている。				
		家庭・地域社会への啓発	家庭・地域に対して望ましい食生活の啓発に努めている。				
		研修意欲	食に関する指導の研修に努め、実践に生かそうとしている。				
		*					
		食に関する課題把握の能力	生徒の健康状態、生活実態、家庭環境等から、解決すべき食 に関する課題が把握されている。				
		指導計画の策定・実施	学校教育目標等に基づき、生徒の実態を踏まえて、全体計画 及び年間指導計画を策定し、他の教職員と連携して取組を進 めている。				
食に関する		指導力	生徒が、自らの食に関する課題等について考えたり、広く食に関する問題について考えることができるよう発達の段階に応じた指導を行っている。				
指導	At 1	課題等の把握・相談指導	食に関する課題を有する生徒、食物アレルギー等の事情を抱 える生徒の実態を把握し、生徒及び保護者に適切な相談指導 を行っている。				
	能力	関係機関との連携	食物アレルギー等の医学的な対応を要するものについて、主 治医や専門医と密接に連携を取り、適切に対応している。				
			第1期 課題解決等の参考となる情報を収集し、提供している。				
		他の教職員に対する協力・ 支援	第2期 課題解決等の参考となる具体的な提案を行っている。				
			第3期 課題解決等に当たって、問題点を整理し、適切な助言を行っている。				
		食に関する取組の企画・参画	家庭や地域社会を対象とした食に関する意識の高揚を図る 取組を企画したり、食に関する行事に参画している。				
		*					
		教育目標の達成	学校教育目標に即して、食に関する指導の目標を達成できた。				
		生徒の変容	生徒の食に関する意識を向上させるとともに、望ましい食習 慣の獲得に向けた実践的な態度を育成できた。				
	実績	食に関する課題への対応	生徒の食に関する課題を的確に把握し、その解決に向けて、 特別活動、学校保健委員会、給食の時間等の場を活用し適切 に対応できた。				
		家庭等の意識の高揚	家庭等において食に関する意識が高まり、食生活の改善が図られた。				
		食に関する指導の充実	食に関する情報の収集と担任や学年等への情報提供を積極 的に行い、食に関する指導を充実させた。				
		*					
学校給食 の管理	意欲・姿勢	食生活の把握の意欲	課題意識を持ち、残食量、嗜好等の給食の実態や家庭、地域 の食生活の実態等の把握に努めている。				

	T				
		情報の収集と提供	栄養管理・衛生管理を適切に行うために、広範な情報の収集 と児童生徒、教職員、調理場職員への情報の提供に努めてい る。		
		職員間の協力	給食管理を円滑に進めるため、校内・調理場内の協力体制を 確立するよう努めている。		
	意欲・姿勢	関係機関等との連携	他の教職員、家庭、関係機関との連携を図りながら楽しく安全な給食の実施に努めている。		
		施設・設備の管理	衛生管理、労働安全の確保、作業能率の向上等の面から、計画的な施設・設備の配置、改善等の指導・助言に努めている。		
		研修意欲	給食管理に関わる広範な事柄について、研修に努め、実践に 生かそうとしている。		
		*	*		
		食生活の把握	児童生徒の食生活の課題が適切に把握されている。		
		献立計画の作成	児童生徒の実態に即し、食品の選定や調理方法に工夫を加え、食生活の改善が図られる生きた教材となり得る献立計画を作成している。		
学校給食	A5 -	知識・技能の保有・活用	広範な専門的知識・技能を活用し、給食に関する運営を適切 に行っている。		
の管理	能力	衛生管理	食品の貯蔵・保管、施設・設備・食器具類の衛生管理を適切に 行うとともに、関係職員や納入業者等の衛生管理について適 切な指導を行っている。		
		環境整備	児童・生徒が楽しく安全に食事ができるような環境整備や給 食管理を行っている。		
		*	*		
		健康づくり	学校給食の食事摂取状況や家庭、地域の食生活の実態を把握 し、適切な給食管理を行い、児童・生徒の健康づくりを推進 した。		
	実績	給食の運営・改善	学校給食衛生管理基準に基づいて、衛生管理に関する事項の 点検や記録を行い、適切な給食の運営を行うとともに、関係 者から広く意見を求め改善を図った。		
		協力体制の整備	給食管理に適切でない事態の早期発見・早期対応に向けて、 校内・調理場内の協力体制を整備するとともに、目的・内容の 周知を図った。		
		*	*		
		経営参加意欲・姿勢	学校経営上の課題に対し、建設的な改善策を提案する等、学 校運営に積極的に参加している。		
		課題解決の意欲・姿勢	分掌した校務等の取組において、積極的に課題を解決しよう としている。		
		活動参加の意欲・姿勢	学校行事及び生徒会活動等の意義を理解し、積極的に取り組 んでいる。		
	意欲・姿勢	校務に対する責任感	校務についての責任を自覚し、分掌した校務に主体的に取り組んでいる。		
		教職員間の協力	他の教職員と協力し、学校運営上の取組に積極的に関わろうとしている。		
		家庭・地域との連携	「開かれた学校づくり」のため、保護者、地域との連携、協力に努めている。		
		研修意欲	分掌した校務に当たって、研修に努め、実践に生かそうとしている。		
学校運営		*	*		
		計画の作成・実施	経営上の課題や役割を理解し、分掌した校務、学校給食に関する基本計画の策定に参画し、計画に基づき取組を進めている。		
	能力	調整力	分掌した校務等の取組の遂行に際し、校長や他の教職員等に 対する報告・説明・相談を適切に行っている。		
	HE //	企画力	分掌した校務等の取組について、創意・工夫を生かして、課題に基づき適切な企画・計画を行っている。		
		校務処理	計画的に効率よく校務を処理している。		
		他の教職員に対する支援	他の教職員の課題を共有し、適切な支援を行っている。		
		*	*		
	I				

		教育目標の達成	教育目標を分掌した校務や学校保健委員会の取組の中で具 現化し実現できた。また、学級活動、学校行事、生徒会活動 の指導を通じて、学校教育目標の達成が認められた。
学校運営	事	自主性・実践力の育成	学校経営方針に沿って、指導計画を実施し、生徒会活動、学校行事等を通して、生徒の個性を伸ばし、自主性や実践力を 育成できた。
子 仅 座 百	実績	学校運営の改善	学校経営方針に沿い、他の教職員との連携のもと、分掌した 校務等の取組についての改善策を示す等、学校運営の改善を 進めた。
		家庭・地域の協力	分掌した校務等の取組に当たって、家庭や地域の理解や協力 を得ることができた。
		*	*

※空欄については、学校及び共同調理場毎に考えられる着眼点及び着眼点の例を記入する。

※第 1 期~第 3 期は、教職経験年数に基づく区分である。(第 1 期 : 教職経験年数 1~6 年。第 2 期 : 教職経験年数 7~11 年。第 3 期 : 教職経験年数 12 年~。)

ji ji	平	価	項	囯	着 眼 点 の 例
	5	\exists	<i>/</i> =/-	理	教育公務員としての職責や義務(法令遵守や秘密の保持等)を自覚し、職務に取り組んでいる。
	=	نــا	B	垤	自己を客観的に捉えるとともに、他者の助言を受け止め改善に努めている。

評価基準【主事】

評		評 語	[S]優れている	[A]普通	[B]やや劣る
- - - - - - - - - - - - - - - - - - -	評価の観点	評語の理 着眼点	当該要素に優れており、職務を円滑に遂行できる水 準	当該要素について、期待し、要求した水準をほぼ充た し、職務を遂行できる水準	当該要素について、やや劣る部分や問題点があり、 職務遂行に時には支障をきたすことがある水準
総務・給	意欲·姿勢	課題把握の意欲、業務の改善の 意欲、情報の収集と提供、教職員 間の協力、関係機関等との連携、 事務処理の姿勢、研修意欲	とともに、関係機関等との連携のもと、責任ある適正な 事務処理に努めている。向上心が旺盛で、日々熱心	業務遂行に当たって、業務の改善、情報の収集と提供、教職員間の協力体制の構築に努めるとともに、関係機関等との連携のもと、適正な事務処理に努めている。向上心を持ち、学校事務についての研修に努め、実践に生かしている。	業務遂行に当たって、業務の改善、情報の収集と提供等の取組が不十分であるとともに、関係機関等との連携のもと適正な事務処理に努めようとする意識に欠けている。学校事務についての研修に取り組み、自己の向上を図ろうとする努力にやや欠けている。
与 財務 福	能力	組織目標等の理解、知識技能の 保有活用、調整力、企画力、判断 力、情報の収集と提供力	組織目標等の理解のもと、学校事務に関する必要な知識・技能を活用し、的確な調整、企画、判断、情報提供等を行い、業務を効率的に進めることができる。	校長等の指導・助言を受けながら、組織目標等の理解のもと、学校事務に関する基礎的知識・技能を活用し、適切な調整、企画、判断、情報提供等を行い、業務を進めることができる。	組織目標等の理解、学校事務に関する基礎的知識・ 技能にやや劣り、適切に処理できないことがあるととも に、調整、判断等が不十分である。
	実績	教育目標の達成、情報の提供、 業務改善	学校教育目標等に即して業務を遂行し、事務を適正 に処理するとともに、業務遂行にあたっては工夫や改 善を行った。学校教育に関わる情報を蓄積するととも に、必要に応じて提供し、教育活動の成果につなげ た。	校長等の指導・助言のもと、学校教育目標等に即して 業務を遂行し、事務を適正に処理するとともに、業務 の改善を行った。学校教育に関わる情報を提供し、教 育活動の効果を高めた。	事務処理に支障をきたす場合があった。学校教育に
		経営参加意欲・姿勢、課題解決の 意欲・姿勢、活動参加の意欲・姿 勢、校務に対する責任感、教職員 間の協力、家庭・地域との連携、 研修意欲	責任を持って、積極的に職務に取り組むとともに、他の教職員や保護者等との協力や意思疎通を積極的に図っている。旺盛な向上心で、研修に努め実践に生かしている。		組織の一員としての自覚が薄く、協力や意志の疎通に やや欠けるとともに、責任を回避するところがある。自 己を向上させるための努力にやや欠ける。
学校運営	能力	計画の作成 ·実施、調整力、企画 力、校務処理、他の教職員に対 する支援	夫を生かして計画を作成するとともに、困難な状況でも 関係者に適切に対応して、速やかに校務を遂行するこ		経営上の課題や役割の理解がやや不足するとともに、職務遂行が遅れがちで、関係者との連絡調整が十分行えない。企画、計画にあたって、創意・工夫が不十分である。
	実 績	教育目標の達成、自主性・実践 力の育成、学校運営の改善、家 庭・地域の協力	る成果をあげるとともに、児童・生徒の自主性・実践力	学校教育目標等に沿って、家庭や地域の理解、協力のもと、分掌上の職務等を遂行し、教育目標をほぼ達成するとともに、児童・生徒の自主性・実践力の育成がほぼ図られた。分掌した校務について必要な改善を行った。	経営参加意識がやや不足し、学校教育目標等に沿って職務を遂行できないことがあった。 児童・生徒や保護者等の信頼 にやや欠けることがあった。
	自己管理	公 務員としての 職責や義 務の自 覚、自己認識	公務員としての職責や義務を常に自覚した言動により、児童・生徒や保護者等から厚い信頼を得るとともに、その態度が他の教職員の範となった。他者の助言を積極的に求め、自己の改善に生かそうとしていた。	公務員としての職責や義務を自覚した言動により、児童・生徒や保護者等から信頼された。自己を客観的に捉えるとともに、他者の助言を真摯に受け止め、自己の改善に努めた。	公務員としての職責や義務の自覚が足りず、その言動から児童・生徒や保護者等の信頼が得られないことがあった。他者の助言を素直に受け止められず、自己の改善が図られ難かった。

[【]注】・「「S]優れている」を上回る場合は、「「S+〕特に優れている」とし、その水準は、「当該要素について、優れているもののうち、特にそれが顕著な水準である。」とする。
・「「B〕やや劣る」を下回る場合は、「「C〕劣る」とし、その水準は、「当該要素について劣る部分や、問題点が顕著であり、職務遂行に頻繁に支障をきたすことがある水準である。」とする。

評価の着眼点及び着眼点の例【主事】

評価項目	評価の観点	着眼点	着 眼 点 の 例
		課題把握の意欲	業務遂行に関する課題の把握に努めている。
		業務の改善の意欲	学校事務の効率化に努めている。
		情報の収集と提供	学校教育に関わる情報を収集し、管理職や他の教職員等 への情報の提供に努めている。
	7. N.L. Vo. 5th	教職員間の協力	学校事務を円滑に進めるため、連携・協力を働き掛けている。
	意欲・姿勢	関係者等との連携	管理職、教職員、保護者、関係機関等との連携に努めて いる。
		事務処理の姿勢	細部にまで注意を払い、事務処理を行うよう努めている。
		研修意欲	学校事務についての研修に努め、実践に生かそうとして いる。
		*	*
		組織目標等の理解	校長等(校長、教頭、事務リーダー)の指導・助言のもと、 指示や方針を理解し、業務を遂行している。
		知識・技能の保有・活用	校長等(校長、教頭、事務リーダー)の指導・助言のもと、 学校事務に関する基礎的知識を活用し、適正に処理して いる。
総務·給与·財 務·福利厚生	No.	調整力	校長等(校長、教頭、事務リーダー)の指導・助言のもと、 管理職や教職員に対する報告・説明・相談を適切に行うと ともに、保護者、納入業者、関係機関との連絡調整を行 い、業務を適切に処理している。
	能力	企画力	教育環境の整備や円滑な学校運営及び学校事務の遂行に あたって、校長等(校長、教頭、事務リーダー)の求め に応じ、適切な資料提供を行っている。
		判断力	校長等(校長、教頭、事務リーダー)の指導・助言のもと、 諸法規等に基づき、偏りのない適切な判断を行っている。
		情報の収集と提供力	校長等(校長、教頭、事務リーダー)の指導・助言のもと、 学校教育に関わる必要な情報を収集し、管理職や他の教 職員等へ情報の提供を行っている。
		*	*
		教育目標等の達成	校長等(校長、教頭、事務リーダー)の指導・助言のもと、 学校教育目標等に即して、予算の立案・効率的執行や公金 の適正管理、施設の安全管理、給与・旅費事務等の適正な 処理を行った。
	実績	情報の提供	校長等(校長、教頭、事務リーダー)の指導・助言のもと、 学校教育に関わる様々な情報を管理職や他の教職員に提 供し、教育活動の効果を高めた。
		業務改善	校長等(校長、教頭、事務リーダー)の指導・助言のもと、 学校事務の効率化を行った。
		*	*
		経営参加意欲・姿勢	学校経営上の課題に対し、建設的な改善策を提案する等、学校運営に積極的に参加している。
		課題解決の意欲・姿勢	分掌した校務において、積極的に課題を解決しようとしている。
		活動参加の意欲・姿勢	学校行事及び児童・生徒会活動等の意義を理解し、積極的に取り組んでいる。
	意欲・姿勢	校務に対する責任感	校務についての責任を自覚し、分掌した校務に主体的に取り組んでいる。
学校運営		教職員間の協力	他の教職員と協力し、学校運営上の取組に積極的に関わるうとしている。
		家庭・地域との連携	「開かれた学校づくり」のため、保護者、地域との連携、 協力に努めている。
		研修意欲	分掌した校務に当たって、研修に努め、実践に生かそう としている。
		*	*
	能力	計画の作成・実施	経営上の課題や役割を理解し、分掌した校務の年間計画 の作成に関与し、計画に基づき取組を進めている。

			調整力	分掌した校務の遂行に際し、管理職、教職員、保護者、 関係機関等と連絡や調整を取っている。
				分掌した校務について、創意・工夫を生かして、課題に基
	能	カ	企画力	づき適切な企画・計画を行っている。
	月七	/)		
			校務処理	計画的に効率よく校務を処理している。また、学校事務
			10477C2E	全般に係る助言を他の教職員に行うことができる。
			他の教職員に対する支援	他の教職員の課題を共有し、適切な支援を行っている。
			*	*
学校運営			教育目標の達成	教育目標を分掌した校務の中で具現化し実現できた。
			自主性・実践力の育成	学校経営方針に沿って、指導計画を実施し、児童・生徒会
		績		活動、学校行事等を通して、児童・生徒の個性を伸ばし、
				自主性や実践力を育成できた。
	実			学校経営方針に沿い、他の教職員との連携のもと、分掌
			学校運営の改善	した校務等の取組についての改善策を示す等、学校運営
				の改善を進めた。
			克克 叫体。执 上	分掌した校務の取組に当たって、家庭や地域の理解や協
			家庭・地域の協力 	力を得ることができた。
			*	*

^{*} 空欄については、学校毎に考えられる着眼点及び着眼点の例を記入する。

割	在	項	Ħ		着	眼	点	の	例
É		」管	# III	公務員としての職責や義務(法	令遵守令	?秘密の保	と持等)	を自覚し、	職務に取り組んでいる。
=		. B	垤	自己を客観的に捉えるとともに	 . 他者∅ 	助言を受	け止め	改善に努め	っている。

評 価基準 【 主任主事 】

評		平 語	[S]優れている	[A]普通	[B]やや劣る
; 価項 目	評価の観点	評語の理		当該要素について、期待し、要 求した水準をほぼ充た し、職 務を遂行できる水準	当該要素について、やや劣る部分や問題点があり、 職務遂行に時には支障をきたすことがある水準
総務・給」		意欲、情報の収集と提供、教職 員間の協力、関係機関等との連 携、事務処理の姿勢、研修意欲	報の収集と提供、教職員間の協力体制の構築に積極的に取り組むとともに、関係機関との連携のもと、随所に事務処理の工夫を図りながら、責任ある適正な事務	組むとともに、関係機関等との連携のもと、工夫を図りながら、適正な事務処理に努めている。向上心を持ち、学校事務についての研修に努め、実践に生かし	業務遂行に当たって、課題に基づく業務の改善、情報の収集と提供等の取組が不十分であるとともに、関係機関等との連携のもと、工夫を図りながら、適正な事務処理に努めようとする意識に欠けている。学校事務についての研修に取り組み、自己の向上を図ろうとする努力にやや欠けている。
与 財務 福利		保有活用、調整力、企画力、判 断力、情報の収集と提供力		組織目標等の理解のもと、学校事務に関する専門的知識・技能を活用し、適切な調整、企画、判断、情報提供等を行い、業務を進めることができる。	組織目標等の理解、学校事務に関する専門的知識・ 技能にやや劣り、適切に運営・処理できないことがある とともに、調整、判断等が不十分である。
利 厚 生 ——————————————————————————————————			学校教育目標等に即して業務を遂行し、事務を効率的かつ適正に処理するとともに、業務遂行にあたっては、課題意識を持ち、随所に工夫や改善を行った。学校教育に関わる情報を蓄積するとともに、必要に応じて提供し、教育活動の成果につなげた。	行った。学校教育に関わる情報を提供し、教育活動の	学校教育目標等に即した業務の遂行が十分でなく、 適正な事務処理に支障をきたす場合があった。学校 教育に関わる情報が十分に提供されなかった。
		の意欲・姿勢、活動参加の意欲・	の教職員や保護者等との協力や意思疎通を積極的に 図っている。旺盛な向上心で、研修に努め実践に生		組織の一員としての自覚が薄く、協力や意志の疎通 にやや欠けるとともに、責任を回避するところがある。 自己を向上させるための努力にやや欠ける。
学校運営		力、校務処理、他の教職員に対	も関係者に適切に対応して、速やかに校務を遂行す	経営上の課題や役割を理解し、創意・工夫を生かして計画を作成するとともに、関係者に適切に対応して、効率よく校務を遂行することができる。他の教職員の課題についても、適切な支援を行うことができる。	経営上の課題や役割の理解がやや不足するとともに、職務遂行が遅れがちで、関係者との連絡調整が十分行えない。企画、計画にあたって、創意・工夫が不十分である。
	12	カの育成、学校運営の改善、家庭・地域の協力	のもと、分掌上の職務等を的確に遂行し、目標を上回 る成果をあげるとともに、児童・生徒の自主性・実践力 が大いに育成された。分掌した校務等を積極的に改	学校教育目標等に沿って、家庭や地域の理解、協力のもと、分掌上の職務等を遂行し、教育目標をほぼ達成するとともに、児童・生徒の自主性・実践力の育成がほぼ図られた。分掌した校務について必要な改善を行った。	て職務を遂行できないことがあった。児童・生徒や保
		覚、自己認識	り、児童・生徒や保護者等から厚い信頼を得るととも に、その態度が他の教職員の範となった。他者の助言	童・生徒や保護者等から信頼された。自己を客観的に	公務員としての職責や義務の自覚が足りず、その言動から児童・生徒や保護者等の信頼が得られないことがあった。他者の助言を素直に受け止められず、自己の改善が図られ難かった。

【注】・「[S]優れている」を上回る場合は、「[S+]特に優れている」とし、その水準は、「当該要素について、優れているもののうち、特にそれが顕著な水準である。」とする。 ・「[B]やや劣る」を下回る場合は、「[C]劣る」とし、その水準は、「当該要素について劣る部分や、問題点が顕著であり、職務遂行に頻繁に支障をきたすことがある水準である。」とする。

評価の着眼点及び着眼点の例【主任主事】

評価項目	評価の観点	着眼点	着眼点の例
		課題把握の意欲	課題意識を持ち、業務遂行に関する課題を把握するよう
		 業務の改善の意欲	努めている。 課題に基づき、学校事務の効率化を図る等、業務の改善
		情報の収集と提供	に努めている。
	意欲·姿勢	教職員間の協力	学校事務を円滑に進めるため、連携・協力を働き掛けている。
		関係者等との連携	管理職、教職員、保護者、関係機関等との連携に努めている。
		事務処理の姿勢	能率の向上等を図るとともに、細部にまで注意を払い、 事務処理を行うよう努めている。
		研修意欲	学校事務についての研修に努め、実践に生かそうとして いる。
		*	*
		組織目標等の理解	校長等(校長、教頭、事務リーダー)の指示や方針を理解し、業務を遂行している。
総務·給与·財		知識・技能の保有・活用	学校事務に関する必要な専門的知識を活用し、適切に運営・処理している。
務·福利厚生		調整力	管理職や教職員に対する報告・説明・相談を適切に行うと ともに、保護者、納入業者、関係機関との連絡調整を行 い、業務を適切に処理している。
	能力	企画力	教育環境の整備や円滑な学校運営及び学校事務の遂行の ため、校長等(校長、教頭、事務リーダー)に適切な資料提供を行っている。
		判断力	諸法規等に基づき、偏りのない適切な判断を行っている。
		情報の収集と提供力	学校教育に関わる必要な情報を収集し、管理職や他の教職員等へ適切に情報の提供を行っている。
		*	*
	実 績	教育目標等の達成	学校教育目標等に即して、予算の立案・効率的執行や公金 の適正管理、施設の安全管理、給与・旅費事務等の適正な 処理を行った。
		情報の提供	学校教育に関わる様々な情報を管理職や他の教職員に提供し、教育活動の効果を高めた。
		業務改善	課題意識を持ち、学校事務の効率化を図る等、業務の改善を行った。
		*	*
		経営参加意欲·姿勢	学校経営上の課題に対し、建設的な改善策を提案する等、 学校運営に積極的に参加している。
		課題解決の意欲・姿勢	分掌した校務において、積極的に課題を解決しようとしている。
		活動参加の意欲・姿勢	学校行事及び児童·生徒会活動等の意義を理解し、積極的 に取り組んでいる。
	意欲・姿勢	校務に対する責任感	校務についての責任を自覚し、分掌した校務に主体的に 取り組んでいる。
学校運営		教職員間の協力	他の教職員と協力し、学校運営上の取組に積極的に関わるうとしている。
		家庭・地域との連携	「開かれた学校づくり」のため、保護者、地域との連携、 協力に努めている。
		研修意欲	分掌した校務に当たって、研修に努め、実践に生かそう としている。
		*	*
		計画の作成・実施	経営上の課題や役割を理解し、分掌した校務の年間計画 の作成に関与し、計画に基づき取組を進めている。
	能力	調整力	分掌した校務の遂行に際し、管理職、教職員、保護者、 関係機関等と連絡や調整を取っている。
		企画力	分掌した校務について、創意·工夫を生かして、課題に基 づき適切な企画·計画を行っている。

	能	力	校務処理	計画的に効率よく校務を処理している。また、学校事務 全般に係る助言を他の教職員に行うことができる。		
			他の教職員に対する支援	他の教職員の課題を共有し、適切な支援を行っている。		
			*	×		
			教育目標の達成	教育目標を分掌した校務の中で具現化し実現できた。		
学校運営			自主性・実践力の育成	学校経営方針に沿って、指導計画を実施し、児童・生徒会活動、学校行事等を通して、児童・生徒の個性を伸ばし、 自主性や実践力を育成できた。		
	実	績	学校運営の改善	学校経営方針に沿い、他の教職員との連携のもと、分掌 した校務等の取組についての改善策を示す等、学校運営 の改善を進めた。		
			家庭・地域の協力	分掌した校務の取組に当たって、家庭や地域の理解や協力を得ることができた。		
			*	*		

[※]空欄については、学校毎に考えられる着眼点及び着眼点の例を記入する。

評 価 項 目		着	眼	点	の	例
自己管理	公務員としての職責や義務 自己を客観的に捉えるとと	(法令遵守	や秘密の)保持等) ・受け止め	を自覚し、	職務に取り組んでいる。

評 価基準 【主任】

評		平 語	[S]優れている	[A] 普通	[B]やや劣る
证 項目	評価の観点	着眼点		当該要素について、期待し、要求した水準をほぼ充た し、職務を遂行できる水準	当該要素について、やや劣る部分や問題点があり、職務遂行に時には支障をきたすことがある水準
総務・給	意欲·姿勢	課題把握の意欲、業務の改善の 意欲、情報の収集と提供、教職 員間の協力、関係機関等との連 携、事務処理の姿勢、研修意欲	の収集と提供、教職員間の協力体制の確立に積極的に 取り組むとともに、関係機関との連携のもと、随所に事務 処理の工夫を図りながら、責任ある適正な事務処理に努	とともに、関係機関との連携のもと、工夫を図りながら、 適正な事務 処理に努めている。向上心を持ち、学校事 務及 び学校の組織運営についての研修に努め、実践に	業務遂行に当たって、課題に基づく業務の改善、情報の収集と提供等の取組が不十分であるとともに、関係機関等との連携のもと、工夫を図りながら、適正な事務処理に努めようとする意識に欠けている。学校事務及び学校の組織運営についての研修に取り組み、自己の向上を図ろうとする努力にやや欠けている。
与 財務 福	能力	組織目標等の理解、知識技能の保有活用、調整力、企画力、判断力、情報の収集と提供力	組織目標等の理解のもと、学校事務及び学校の組織運営に関する専門的知識・技能を活用し、的確な調整、企画、判断、情報提供等を行い、業務を効果的に進めることができる。	営に関する専門的知識・技能を活用し、適切な調整、企	組織目標等の理解、学校事務及び学校の組織運営に 関する専門的知識・技能にやや劣り、適切に運営・処理 できないことがあるとともに、調整、判断等が不十分であ る。
利 厚 生	実績	教育目標の達成、情報の提供、 業務改善	学校教育目標等に即して校長等を補佐し、効果的な学校の組織運営に寄与するとともに、業務遂行にあたっては、学校の組織運営の視点から随所に工夫や改善を行い成果をあげた。学校教育に関わる情報を蓄積するとともに、必要に応じて提供し、教育活動の成果につなげた。	の組織 運営に寄与するとともに、業務遂行にあたって は、学校 運営の視点から、工 夫や改善を行った。学 校教	学校教育目標等に即した業務の遂行が十分でなく、校長等の補佐、必要な業務の改善が十分に行えなかった。学校教育に関わる情報が十分に提供されなかった。
	意欲·姿勢	経営参加意欲・姿勢、課題解決の意欲・姿勢、活動参加の意欲・姿勢、活動参加の意欲・姿勢、校務に対する責任感、教職員間の協力、家庭・地域との連携、研修意欲	教職員や保護者等との協力や意思疎通を積極的に 図っている。 旺盛な向上心で、研修に努め実践に生かし	責任を持って、積極的に職務に取り組むとともに、他の 教職員や保護者等との協力や意志疎通に努めている。 向上心を持ち研修に努め実践に生かしている。	組織の一員としての自覚が薄く、協力や意志の疎通に やや欠けるとともに、責任を回避するところがある。自己 を向上させるための努力にやや欠ける。
学校運営	能力	計画の作成・実施、調整力、企画 力、校務処理、他の教職員に対 する支援	夫を生かして計画を作成するとともに、困難な状況でも	経営上の課題や役割を理解し、創意・工夫を生かして計画を作成するとともに、関係者に適切に対応して、効率よく校務を遂行することができる。他の教職員の課題についても、適切な支援を行うことができる。	経営上の課題や役割の理解がやや不足するとともに、職務遂行が遅れがちで、関係者との連絡調整が十分行えない。企画、計画にあたって、創意・工夫が不十分である。
	実績	教育目標の達成、自主性・実践 力の育成、学校運営の改善、家 庭・地域の協力	学校教育目標等に沿って、家庭や地域の理解、協力のもと、分掌上の職務等を的確に遂行し、目標を上回る成果をあげるとともに、児童・生徒の自主性・実践力が大いに育成された。分掌した校務等を積極的に改善し、学校運営に大きく貢献した。	もと、分掌上の職務等を遂行し、教育目標をほぼ達成するとともに、児童・生徒の自主性・実践力の育成がほぼ図	
	自己管理	公務員としての職責や義務の自 覚、自己認識	児童・生徒や保護者等から厚い信頼を得るとともに、そ	公務員としての職責や義務を自覚した言動により、児童・生徒や保護者等から信頼された。自己を客観的に捉えるとともに、他者の助言を真摯に受け止め、自己の改善に努めた。	公務員としての職責や義務の自覚が足りず、その言動から児童・生徒や保護者等の信頼が得られないことがあった。他者の助言を素直に受け止められず、自己の改善が図られ難かった。

[【]注】・「[S]優れている」を上回る場合は、「[S+]特に優れている」とし、その水準は、「当該要素について、優れているもののうち、特にそれが顕著な水準である。」とする。
・「[B]やや劣る」を下回る場合は、「[C]劣る」とし、その水準は、「当該要素について劣る部分や、問題点が顕著であり、職務遂行に頻繁に支障をきたすことがある水準である。」とする。

評価の着眼点及び着眼点の例【主任】

評価項目	評価の観点	着眼点	着 眼 点 の 例
		課題把握の意欲	課題意識を持ち、業務遂行に関する課題を把握するよう 努めている。
		業務の改善の意欲	課題に基づき、業務遂行に新しい発想や方法を取り入れることを検討する等、業務の改善に努めている。
		情報の収集と提供	学校教育に関わる情報を収集し、管理職や他の教職員等が活用しやすい情報に整理し提供に努めている。
	意欲・姿勢	教職員間の協力	学校事務を円滑に進めるため、校内の協力体制を確立するよう努めている。
		関係者等との連携	管理職、教職員、保護者、関係機関等との連携に努めている。
		事務処理の姿勢	能率の向上等を図るとともに、細部にまで注意を払い、 事務処理を行うよう努めている。
		研修意欲	学校事務及び学校の組織運営についての研修に努め、実 践に生かそうとしている。
		*	*
		組織目標等の理解	校長等(校長、教頭、事務リーダー)の指示や方針、それに伴う校内組織及び事務グループの取組を理解し、適切に業務を遂行している。
総務・給与・財		知識・技能の保有・活用	学校事務及び学校運営に関する必要な専門的知識を活用し、適切に運営・処理している。
務·福利厚生	 能 力	調整力	管理職や教職員に対する報告・説明・相談を適切に行うと ともに、保護者、納入業者、関係機関との連絡調整を行 い、業務を適切に処理している。
		企画力	教育環境の整備や円滑な学校運営及び学校事務の遂行の ため、校長等(校長、教頭、事務リーダー)に適切な提 案を行っている。
		判断力	諸法規等に基づき、偏りのない適切な判断を行っている。
		情報の収集と提供力	学校教育に関わる必要な情報を収集し、管理職や他の教職員等へ適切に情報の提供を行っている。
		*	*
	実 績	教育目標等の達成	学校教育目標等に即して、校長等(校長、教頭、事務リーダー)を補佐し、予算の立案・効率的執行や公金の適正管理、施設の安全管理、給与・旅費事務等を適正に処理する等、適切な学校の組織運営に寄与した。
		情報の提供	学校教育に関わる様々な情報を管理職や他の教職員に提供し、教育活動の効果を高めた。
		業務改善	課題意識を持ち、学校の組織運営の視点から業務遂行に 新しい発想や方法を取り入れる等、業務の改善を行った。
		※ 経営参加意欲·姿勢	* 学校経営上の課題に対し、建設的な改善策を提案する等、 学校運営に積極的に参加している。
		課題解決の意欲・姿勢	子校連貫に積極的に参加している。 分掌した校務において、積極的に課題を解決しようとしている。
		活動参加の意欲・姿勢	学校行事及び児童・生徒会活動等の意義を理解し、積極的に取り組んでいる。
	意欲・姿勢	校務に対する責任感	校務についての責任を自覚し、分掌した校務に主体的に 取り組んでいる。
学校運営		教職員間の協力	他の教職員と協力し、学校運営上の取組に積極的に関わるうとしている。
		家庭・地域との連携	「開かれた学校づくり」のため、保護者、地域との連携、 協力に努めている。
		研修意欲	分掌した校務に当たって、研修に努め、実践に生かそう としている。
		*	*
		計画の作成・実施	経営上の課題や役割を理解し、分掌した校務の年間計画 の作成に関与し、計画に基づき取組を進めている。
	能力	調整力	分掌した校務の遂行に際し、管理職、教職員、保護者、 関係機関等と連絡や調整を取っている。

			 企画力	分掌した校務について、創意・工夫を生かして、課題に基
				づき適切な企画・計画を行っている。
	能	力	 校務処理	計画的に効率よく校務を処理している。また、学校事務
			仅扬处垤 	全般に係る助言を他の教職員に行うことができる。
			他の教職員に対する支援	他の教職員の課題を共有し、適切な支援を行っている。
			*	*
			教育目標の達成	教育目標を分掌した校務の中で具現化し実現できた。
学校運営				学校経営方針に沿って、指導計画を実施し、児童・生徒会
			自主性・実践力の育成	活動、学校行事等を通して、児童・生徒の個性を伸ばし、
				自主性や実践力を育成できた。
	実	績		学校経営方針に沿い、他の教職員との連携のもと、分掌
	天	形 貝	学校運営の改善	した校務等の取組についての改善策を示す等、学校運営
				の改善を進めた。
			空庭 地域の扱力	分掌した校務の取組に当たって、家庭や地域の理解や協
			家庭・地域の協力 	力を得ることができた。
			*	*

^{*} 空欄については、学校毎に考えられる着眼点及び着眼点の例を記入する。

評	価	項	目		着	眼	点	の	例
Á	P	答	理	公務員としての職責や義務	(法令遵守	や秘密の	保持等)	を自覚し、	職務に取り組んでいる。
		Ħ	×±	自己を客観的に捉えるとと	もに、他者	の助言を	:受け止め	改善に努め	めている。

評価基準 【事務主幹】

評		平 語	[S]優れている	[A]普通	[B]やや劣る
価項目	評価の観点	評語の理		当該要素について、期待し、要求した水準をほぼ充た し、職務を遂行できる水準	当該要素について、やや劣る部分や問題点があり、職務遂行に時には支障をきたすことがある水準
総務・給品		携、事務処理の姿勢、研修意欲	業務遂行に当たって、広範な課題把握に基づく業務の改善、広範な情報の収集と提供、教職員間の協力体制の確立に積極的に取り組むとともに、関係機関との連携のもと、随所に事務処理の工夫を図りながら、責任ある適正な事務処理を円滑かつ速やかに行うよう努めている。向上心が旺盛で、日々熱心に学校事務及び学校の組織運営に関わる広範な研修に努め、成果を実践に生かしている。	業務遂行に当たって、広範な課題把握に基づく業務の改善、広範な情報の収集と提供、教職員間の協力体制の確立に取り組むとともに、関係機関との連携のもと、工夫を図りながら、適正な事務処理を円滑かつ速やかに行うよう努めている。向上心を持ち、学校事務及び学校の組織運営に関わる広範な研修に努め、実践に生かしている。	
与 財務 福利		保有活用 、調整力、企画力、判 断力、情報 の収集と提 供力	組織目標等の達成に伴う運営上の課題等の理解のもと、学校事務及び学校の組織運営に関する広範な専門的知識・技能を活用し、的確な調整、企画、判断、情報提供等を行い、業務を円滑、速やかかつ効果的に進めることができる。	組織目標等の達成に伴う運営上の課題等の理解のもと、学校事務及び学校の組織運営に関する広範な専門的知識・技能を活用し、適切な調整、企画、判断、情報提供等を行い、業務を円滑かつ速やかに進めることができる。	組織目標等の達成に伴う運営上の課題等の理解、学校事務及び学校の組織運営に関する専門的知識・技能が十分でなく、円滑かつ速やかに運営・処理できないことがあるとともに、調整、判断等が不十分である。
月 生			学校教育目標等に即して業務を遂行し、円滑かつ効果的な学校の組織運営に寄与するととともに、学校の組織運営の企画・立案に学校事務の専門的立場から参画し、学校の組織運営全般に渡って、工夫や改善を行い、成果をあげた。学校教育に関わる情報を提供し、教育活動の成果につなげた。	学校教育目標等に即して業務を遂行し、円滑な学校の組織運営に寄与するとともに、学校の組織運営の企画・立案に学校事務の専門的立場から参画し、学校の組織運営全般に渡って、工夫や改善を行った。学校教育に関わる情報を提供し、教育活動の効果を高めた。	円滑な学校の組織運営に寄与することができなかった。また、学校事務の専門的な立場から学校の組織運営の企画・立案に参画できなかった。学校教育に関わ
		経営参加意欲・姿勢、課題解決の意欲・姿勢、活動参加の意欲・姿勢、活動参加の意欲・姿勢、校務に対する責任感、教職員間の協力、家庭・地域との連携、研修意欲	教職員や保護者等との協力や意思疎通を積極的に 図っている。 旺盛な向上心で、研修に努め実践に生か	教職員や保護者等との協力や意志疎通に努めてい	組織の一員としての自覚が薄く、協力や意志の疎通にやや欠けるとともに、責任を回避するところがある。自己を向上させるための努力にやや欠ける。
学校運営		力、校務処理、他の教職員に対する支援	広い視野から経営上の課題や役割を理解し、創意・工夫を生かして計画を作成するとともに、困難な状況でも関係者に適切に対応して、速やかに校務を遂行することができる。他の教職員の課題についても、有効な支援を行うことができる。	計画を作成するとともに、関係者に適切に対応して、 効率よく校務を遂行することができる。他の教職員の課	経営上の課題や役割の理解がやや不足するとともに、職務遂行が遅れがちで、関係者との連絡調整が十分行えない。企画、計画にあたって、創意・工夫が不十分である。
	7	庭・地域の協力	学校教育目標等に沿って、家庭や地域の理解、協力のもと、分掌上の職務等を的確に遂行し、目標を上回る成果をあげるとともに、児童・生徒の自主性・実践力が大いに育成された。分掌した校務等を積極的に改善し、学校運営に大きく貢献した。	学校教育目標等に沿って、家庭や地域の理解、協力のもと、分掌上の職務等を遂行し、教育目標をほぼ達成するとともに、児童・生徒の自主性・実践力の育成がほぼ図られた。分掌した校務について必要な改善を行った。	経営参加意識がやや不足し、学校教育目標等に沿って職務を遂行できないことがあった。児童・生徒や保護者等の信頼にやや欠けることがあった。
		公務員としての職責や 義務の自 覚、自己認識	公務員としての職責や義務を常に自覚した言動により、児童・生徒や保護者等から厚い信頼を得るとともに、その態度が他の教職員の範となった。他者の助言を積極的に求め、自己の改善に生かそうとしていた。	公務員としての職責や義務を自覚した言動により、児童・生徒や保護者等から信頼された。自己を客観的に捉えるとともに、他者の助言を真摯に受け止め、自己の改善に努めた。	公務員としての職責や義務の自覚が足りず、その言動から児童・生徒や保護者等の信頼が得られないことがあった。他者の助言を素直に受け止められず、自己の改善が図られ難かった。

【注】・「「S)優れている」を上回る場合は、「(S+)特に優れている」とし、その水準は、「当該要素について、優れているもののうち、特にそれが顕著な水準である。」とする。
・「(B)やや劣る」を下回る場合は、「(C)劣る」とし、その水準は、「当該要素について劣る部分や、問題点が顕著であり、職務遂行に頻繁に支障をきたすことがある水準である。」とする。

評価の着眼点及び着眼点の例【事務主幹】

評価項目	評価の観点	着眼点	着 眼 点 の 例
		課題把握の意欲	課題意識を持ち、多方面に渡って業務遂行に関する課題
		業務の改善の意欲	を把握するよう努めている。 課題に基づき、業務遂行に新しい発想や方法を積極的に 取り入れ、業務の改善に努めている。
		情報の収集と提供	学校教育に関わる広範な情報を収集し、管理職や他の教職員等が活用しやすい情報に整理し提供に努めている。
	意欲・姿勢	教職員間の協力	学校事務を円滑に進めるため、校内の協力体制を確立するよう努めている。
		関係者等との連携	管理職、教職員、保護者、関係機関等との連携に努めて いる。
		事務処理の姿勢	能率の向上等を図るとともに、細部にまで注意を払い、 事務処理を行うよう努めている。
		研修意欲	学校事務及び学校の組織運営に関わる広範な事柄について、研修に努め、実践に生かそうとしている。
		*	*
		組織目標等の理解	学校及び事務グループの組織目標の達成に伴う、運営上 の課題や自らの役割を理解し、円滑に業務を遂行してい る。
		知識・技能の保有・活用	学校事務及び学校運営に関する広範な専門的知識を活用 し、円滑に運営・処理している。
総務·給与·財 務·福利厚生		調整力	管理職や教職員に対する報告・説明・相談を的確に行うと ともに、保護者、納入業者、関係機関との連絡調整を密 に行い、業務を円滑に処理している。
	能力	企画力	教育環境の整備や円滑な学校運営及び学校事務の遂行の ため、校長等(校長、教頭、事務リーダー)に適切な提 案や助言を行っている。
		判断力	諸法規等に基づき、偏りのない適切な判断を速やかに行 うとともに、臨機の処置が機敏に取られている。
		情報の収集と提供力	学校教育に関わる広範な情報を収集し、管理職や他の教職員等が活用しやすい方法を工夫し、情報の提供を行っている。
		*	*
	実 績	教育目標等の達成	学校教育目標等に即して、校長等(校長、教頭、事務リーダー)への適切な報告や連絡調整を行いながら、予算の立案・効率的執行や公金の適正管理、施設の安全管理、給与・旅費事務等を適正に処理する等、円滑な学校の組織運営に寄与した。
		情報の提供	学校教育に関わる広範な情報を収集するとともに、教職 員間で共有化を図り、教育活動の効果を高めた。
		業務改善	学校の組織運営の企画・立案に学校事務の専門的立場から参画し、学校の組織運営全般に渡って、工夫や改善を行った。
		*	×
		経営参加意欲・姿勢	学校経営上の課題に対し、建設的な改善策を提案する等、 学校運営に積極的に参加している。
		課題解決の意欲・姿勢	分掌した校務において、積極的に課題を解決しようとしている。
		活動参加の意欲・姿勢	学校行事及び児童·生徒会活動等の意義を理解し、積極的に取り組んでいる。
	25 Mr. Ver ##	校務に対する責任感	校務についての責任を自覚し、分掌した校務に主体的に 取り組んでいる。
学校運営	意欲·姿勢·	教職員間の協力	他の教職員と協力し、学校運営上の取組に積極的に関わ ろうとしている。
		家庭・地域との連携	「開かれた学校づくり」のため、保護者、地域との連携、 協力に努めている。
		研修意欲	分掌した校務に当たって、研修に努め、実践に生かそう としている。

	意欲・姿	埶	*	*
		71	計画の作成・実施	** 経営上の課題や役割を理解し、分掌した校務の年間計画 の作成に関与し、計画に基づき取組を進めている。
			調整力	分掌した校務の遂行に際し、管理職、教職員、保護者、 関係機関等と連絡や調整を取っている。
	能	力	企画力	分掌した校務について、創意·工夫を生かして、課題に基 づき適切な企画·計画を行っている。
			校務処理	計画的に効率よく校務を処理している。また、学校事務 全般に係る助言を他の教職員に行うことができる。
			他の教職員に対する支援	他の教職員の課題を共有し、適切な支援を行っている。
学校運営			*	*
			教育目標の達成	教育目標を分掌した校務の中で具現化し実現できた。
			自主性・実践力の育成	学校経営方針に沿って、指導計画を実施し、児童・生徒会活動、学校行事等を通して、児童・生徒の個性を伸ばし、 自主性や実践力を育成できた。
	実	績	学校運営の改善	学校経営方針に沿い、他の教職員との連携のもと、分掌 した校務等の取組についての改善策を示す等、学校運営 の改善を進めた。
			家庭・地域の協力	分掌した校務の取組に当たって、家庭や地域の理解や協力を得ることができた。
			*	*

^{*} 空欄については、学校毎に考えられる着眼点及び着眼点の例を記入する。

			目		着	眼	点	0	例
白	2	答	班	公務員としての職責や義務(自己を客観的に捉えるととも	法令遵守。	や秘密の	保持等)	を自覚し、	職務に取り組んでいる。
ш	_		~	自己を客観的に捉えるとともに	に、他者の	の助言を	受け止め	改善に努め	っている。

評価基準 【事務リーダー】

一評		評 語	[S]優れ <i>て</i> いる	[A]普通	[B] やや劣る
価項目	評価の 観点	着眼点	当該 要素に優れ ており、職務を円滑に遂行できる水準	当該要素について、期待し、要求した水準をほぼ充たし、職務を遂行できる水準	当該要素について、やや劣る部分や問題点があり、職務 遂行に時には支障をきたすことがある水準
総務	意欲·姿勢	意欲、情報の収集と提供、教職員間の協力、関係機関等との連携、 事務処理の姿勢、研修意欲	他の事務職員に提供するよう努めている。	所属校及び事務グループにおいて課題に基づく業務の改善、協力体制の確立に取り組むとともに、事務グループにおいて情報の収集と提供、事務処理の効率化、適正化等の研修を行い、事務職員の資質能力の向上に努めている。向上心を持ち、学校事務及び学校の組織運営に関わる広範な研修に努め、実践に生かすとともに、その成果を広く他の事務職員に提供するよう努めている。	
	能力		学校及び事務グループの組織目標等の達成に伴う運営上の課題等の理解のもと、学校事務及び学校運営に関する広範な専門的知識・技能を活用し、的確な調整、企画、判断、情報提供等を行い、学校及び事務グループの業務を円滑、速やかかつ効果的に進めるとともに、他の事務職員に効果的な指導・助言を行うことができる。	学校及び事務グループの組織目標等の達成に伴う運営上の課題等の理解のもと、学校事務及び学校運営に関する広範な専門的知識・技能を活用し、適切な調整、企画、判断、情報提供等を行い、学校及び事務グループの業務を円滑、かつ速やかに進めるとともに、他の事務職員に適切な指導・助言を行うことができる。	学校及び事務グループの組織目標等の達成に伴う運営上の課題等の理解、学校事務及び学校運営に関する広範な専門的知識・技能が十分でなく、円滑かつ速やかに運営・処理できないことがあるとともに、他の事務職員に適切な指導・助言を行うことが難しい。
厚生	実績	教育目標の達成、情報の提 供、 業務改善	営の企画・立案に学校事務の専門的立場から参画し、学校の組織運営全般に渡って、工夫や改善を行い、成果をあげた。また、事務グループにおいて、事務の効率化、適		学校教育 目標等に即した業務の遂行が十分でなく、円滑な学校の組織運営に寄与することができなかった。また、学校事務の専門的な立場から学校の組織運営の企画・立案に参画できなかった。事務グループにおいて、事務の効率化、適正化等を目的とした取組が進められなかった。
	意欲·姿勢	意欲・姿勢、活動参加の意欲・姿	責任を持って、積極的に職務に取り組むとともに、他の教職員や保護者等との協力や意思疎通を積極的に図っている。旺盛な向上心で、研修に努め実践に生かしている。		組織の一員としての自覚が薄く、協力や意志の疎通にや や欠けるとともに、責任を回避するところがある。自己を向 上させるための努力にやや欠ける。
学校運営	能力		広い視野から経営上の課題や役割を理解し、創意・工夫を生かして計画を作成するとともに、困難な状況でも関係者に適切に対応して、速やかに校務を遂行することができる。他の教職員の課題についても、有効な支援を行うことができる。	経営上の課題や役割を理解し、創意・工夫を生かして計画を作成するとともに、関係者に適切に対応して、効率よく校務を遂行することができる。他の教職員の課題についても、適切な支援を行うことができる。	経営上の課題や役割の理解がやや不足するとともに、職務遂行が遅れがちで、関係者との連絡調整が十分行えない。企画、計画にあたって、創意・工夫が不十分である。
	実績	教育目標の達成、自主性・実践 力の育成、学校運営の改善、家 庭・地域の協力	学校教育目標等に沿って、家庭や地域の理解、協力のもと、分掌上の職務等を的確に遂行し、目標を上回る成果をあげるとともに、児童・生徒の自主性・実践力が大いに育成された。分掌した校務等を積極的に改善し、学校運営に大きく貢献した。	学校教育目標等に沿って、家庭や地域の理解、協力のもと、分掌上の職務等を遂行し、教育目標をほぼ達成するとともに、児童・生徒の自主性・実践力の育成がほぼ図られた。分掌した校務について必要な改善を行った。	経営参加意識がやや不足し、学校教育目標等に沿って職務を遂行できないことがあった。児童・生徒や保護者等の信頼にやや欠けることがあった。
	自己管理	公務員としての職責 や義務の 自 覚、自己 認識	公務員としての職責や義務を常に自覚した言動により、 児童・生徒や保護者等から厚い信頼を得るとともに、その 態度が他の教職員の範となった。他者の助言を積極的に 求め、自己の改善に生かそうとしていた。	公務員としての職責や義務を自覚した言動により、児童・ 生徒や保護者等から信頼された。自己を客観的に捉える とともに、他者の助言を真摯に受け止め、自己の改善に 努めた。	公務員としての職責や義務の自覚が足りず、その言動から児童・生徒や保護者等の信頼が得られないことがあった。他者の助言を素直に受け止められず、自己の改善が図られ難かった。

- 【注】・「〔8〕優れている」を上回る場合は、「〔8+〕特に優れている」とし、その水準は、「当該要素について、優れているもののうち、特にそれが顕著な水準である。」とする。
 ・「〔8〕や や劣る」を下回る場合は、「〔0〕劣る」とし、その水準は、「当該要素について劣る部分や、問題点が顕著であり、職務遂行に頻繁に支障をきたすことがある水準である。」とする。
 - ・事務グル ─プの取組 状況を勘案し評価を行う。

評価の着眼点及び着眼点の例【事務リーダー】

評価項目	評価の観点	着 眼 点	着 眼 点 の 例
		課題把握の意欲	課題意識を持ち、多方面に渡って業務遂行に関する課題 を把握するよう努めている。また、グループの事務職員 の個々の課題を把握するよう努めている。
		業務の改善の意欲	課題に基づき、新しい発想や方法を積極的に取り入れ、 業務の改善に努めている。また、事務グループの業務の 遂行に新しい発想や方法を取り入れ、業務の改善に努め ている。
	the Ol - Val Til	情報の収集と提供	学校教育に関わる広範な情報を収集し、管理職や他の教職員等が活用しやすい情報に整理し提供に努めている。 また、事務グループにおいて、効果的な情報の収集と提供等についての研修を行い、事務職員の資質能力の向上に努めている。
	意欲・姿勢	教職員間の協力	学校事務を円滑に進めるため、校内及び事務グループの 協力体制を確立するよう努めている。
		関係者等との連携	管理職、教職員、保護者、関係機関等との連携に努めている。
		事務処理の姿勢	能率の向上等を図るとともに、細部にまで注意を払い、 事務処理を行うよう努めている。また、事務グループに おいて、事務の効率化、適正化等についての研修を行い、 事務職員の資質能力の向上に努めている。
		研修意欲	学校事務及び学校の組織運営に関わる広範な事柄について、研修に努め、実践に生かすとともに、その成果を広く他の事務職員に提供するよう努めている。
		*	×
総務·給与·財		組織目標等の理解	学校及び事務グループの組織目標の達成に伴う、運営上の課題や自らの役割を理解し、円滑に業務を遂行している。また、事務グループ内の各校の校長等の指示や方針を理解し、グループの事務職員に適切な指導・助言を行っている。
│務·福利厚生		知識・技能の保有・活用	学校事務及び学校運営に関する広範な専門的知識を活用し、円滑に運営・処理している。また、運営・処理について、グループの事務職員に適切な指導・助言を行っている。
	能力	調整力	管理職や教職員に対する報告・説明・相談を的確に行うとともに、保護者、納入業者、関係機関との連絡調整を密に行い、業務を円滑に処理している。また、グループの事務職員と連絡調整を図り、効率的にグループ内の事務を進めている。
		企画力	教育環境の整備や円滑な学校運営及び学校事務の遂行の ため、校長等(校長、教頭)に適切な提案や助言を行っ ている。また、事務グループ内の効果的な事務の遂行に ついて、企画立案を行っている。
		判断力	諸法規等に基づき、偏りのない適切な判断を速やかに行うとともに、臨機の処置が機敏に取られている。また、判断について、グループの事務職員に適切な指導・助言を行っている。
		情報の収集と提供力	学校教育に関わる広範な情報を収集し、管理職や他の教職員等が活用しやすい方法を工夫し、情報の提供を行っている。また、情報の収集と提供についてグループの事務職員に適切な指導・助言を行っている。
		*	* * * * * * * * * * * * * * * * * * *
	実 績	教育目標等の達成	学校教育目標等に即して、校長等(校長、教頭)への適切な報告や連絡調整を行いながら、予算の立案・効率的執行や公金の適正管理、施設の安全管理、給与・旅費事務等を適正に処理する等、円滑な学校の組織運営に寄与した。また、事務グループにおいて、事務の効率化、適正化等を目的とした様々な工夫に取り組んだ。

学校教育に関わる広範な情報を収集するとともは 員間で共有化を図り、教育活動の効果を高めた。 近隣の他の事務グループ等とも情報交換を行い、 の学校運営に生かした。 学校の組織運営の企画・立案に学校事務の専門に ら参画し、学校の組織運営全般に渡って、工夫・ 業務改善 業務改善 業務改善 大った。また、事務グループの業務の遂行に新 や方法を取り入れる等、効果的に事務が進めらる 工夫や改善を行った。	また、 条学校 的立場か や改善を しい発想
務・福利厚生	や改善を しい発想
* *	れるよう
経営参加意欲・姿勢 学校経営上の課題に対し、建設的な改善策を提案 学校運営に積極的に参加している。	 ぎする等、
課題解決の意欲・姿勢 対掌した校務において、積極的に課題を解決している。	ようとし
活動参加の意欲・姿勢 学校行事及び児童・生徒会活動等の意義を理解しに取り組んでいる。	
意 欲・姿 勢 校務に対する責任感 校務についての責任を自覚し、分掌した校務に 取り組んでいる。	
教職員間の協力 他の教職員と協力し、学校運営上の取組に積極的 ろうとしている。	
家庭・地域との連携 「開かれた学校づくり」のため、保護者、地域と協力に努めている。	
研修意欲 分掌した校務に当たって、研修に努め、実践にな としている。	生かそう
計画の作成・実施 経営上の課題や役割を理解し、分掌した校務の4の作成に関与し、計画に基づき取組を進めている	
学 校 運 営 一	保護者、
能 力 企画力 分掌した校務について、創意・工夫を生かして、 がき適切な企画・計画を行っている。	課題に基
計画的に効率よく校務を処理している。また、空 校務処理 全般に係る助言を他の教職員に行うことができる	
他の教職員に対する支援 他の教職員の課題を共有し、適切な支援を行って	こいる。
* *	
教育目標の達成教育目標を分掌した校務の中で具現化し実現でき	きた。
学校経営方針に沿って、指導計画を実施し、児童	・生徒会
自主性・実践力の育成 活動、学校行事等を通して、児童・生徒の個性を 自主性や実践力を育成できた。	伸ばし、
実 績 学校経営方針に沿い、他の教職員との連携のも。	学校運営
家庭・地域の協力 分掌した校務の取組に当たって、家庭や地域のB 力を得ることができた。	理解や協
77 E 14 & C C A . C C 7C .	

[※]空欄については、学校毎に考えられる着眼点及び着眼点の例を記入する。

^{*} 事務グループの取組状況を勘案し評価を行う。

評価項目		着	眼	点	\mathcal{O}	例
自己管理	公務員としての職責や義務 自己を客観的に捉えるとと					

規則・実施要領等 (県立学校関係)

島根県立学校教育職員の評価に関する規則

(目的)

第1条 この規則は、地方公務員法(昭和25年法律第261号)第23条の2第2項の規定に基づき、島根県教育委員会が行う教育職員(県立高等学校等の教育職員の休日及び休暇に関する条例(昭和31年島根県条例第36号)第2条に規定する教育職員のうち、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師(常時勤務の者及び地方公務員法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める者に限る。以下同じ。)、実習主任、主任寄宿舎指導員、実習助手及び寄宿舎指導員をいう。以下「職員」という。)の評価に関し必要な事項を定め、公正な人事管理に資するとともに、評価及び評価の仕組を通じ、職員の資質能力の向上及び職務に対する意欲の向上並びに学校組織の活性化を図り、もって活力ある学校づくりの推進に資することを目的とする。

(評価システムの構成)

- 第2条 評価システムは、資質能力向上支援システム及び勤務評価で構成する。
- 2 資質能力向上支援システムは、職員が学校教育目標等を踏まえ、期待される役割と自己の課題に基づいて設定した職務上の自己目標及び目標達成のための手立て(以下「自己目標等」という。)の達成を、評価者と所属組織が支援するとともに、その達成状況を当該職員及び評価者が評価するものとする。
- 3 勤務評価は、自己目標を含む職務全般について、職員の職務に取り組む意欲や姿勢、 職務遂行を通して発揮された能力及び職務遂行の成果等を適正に評価し、記録するもの とする。

(評価システムの対象者)

第3条 評価システムの対象者は、全ての職員とする。ただし、島根県教育委員会教育長(以下「教育長」という。)が別に定める職員を除く。

(面接者、評価者及び調整者)

第4条 資質能力向上支援システムの面接者、評価者及び評価の調整を行う者(以下「調整者」という。)並びに勤務評価の評価者及び調整者は、次のとおりとする。

		評析	五 者	
評価対象者	面 接 者	第一次	第二次	調整者
		評価者	評価者	
主幹教諭、教諭、養護教諭、栄	職員の所属する	職員の所属	職員の所属	教育長
養教諭、助教諭、養護助教諭、	学校の校長及び	する学校の	する学校の	
講師、実習主任、主任寄宿舎指	教頭	教頭	校長	
導員、実習助手及び寄宿舎指導				
員				

(資質能力向上支援システムの実施)

- **第5条** 資質能力向上支援システムは、教育長が別に定める実施日及び評価対象期間に基づき、原則として教育長が別に定める自己目標評価書の様式を用いて実施するものとする。
- 2 職員は、自己目標等を自己目標評価書に記載し、評価者に提出するものとする。
- 3 評価者は、面接等を通じ、職員に対して自己目標等の設定及び達成等について適切な

指導及び助言を行うとともに、所属組織等を活用し、職員の自己目標等に係る取組を支援するものとする。

- 4 職員は、自己目標等の達成状況の自己評価を行い、その内容を記載した自己目標評価 書を評価者に提出するものとする。
- 5 評価者は、職員の自己目標等の達成状況の評価を行い、その内容を記載した自己目標 評価書を調整者の求めに応じて提出するものとする。
- 6 評価者は、第13条第2項の規定に基づき、面接を通じ、自己目標評価書及び勤務評価書を当該職員に開示し、その内容について説明するとともに、指導及び助言を行うものとする。この場合において、評価者は、肯定的に評価した内容を積極的に伝える等の方法により、職員の資質能力の向上と職務に対する意欲の向上を図るよう努めなければならない。

(勤務評価の種類)

第6条 勤務評価の種類は、定期評価及び特別評価とする。

(定期評価)

第7条 定期評価は、評価システムの対象者について、毎年度4月1日から翌年の3月31日までを対象期間として実施するものとする。ただし、教育長が別に定める職員については、教育長が別に定める期間とする。

(特別評価)

- **第8条** 特別評価は、次に掲げる職員について、教育長が別に定めるところにより実施する ものとする。
 - (1) 条件付採用期間中の職員
 - (2) 教育長が必要があると認める職員

(勤務評価の実施)

- **第9条** 勤務評価は、教育長が別に定める実施日に、教育長が別に定める勤務評価書の様式 を用いて実施するものとする。
- 2 職員は、定期評価においては、資質能力向上支援システムにおいて設定した自己目標 等の達成状況を踏まえ、その職務全般について、教育長が別に定める評価基準に基づき 自己評価を行い、その内容を記載した勤務評価書を評価者に提出するものとする。
- 3 評価者は、職員の職務全般について、評価基準に基づき適正な評価を行うものとする。 この場合において、定期評価については、資質能力向上支援システムにおいて設定した 自己目標等の達成状況についての職員の自己評価及び評価者評価の内容並びに勤務評価 における職員の自己評価の内容を参考とし、また、特別評価については、職員の自己目 標等に係る取組の内容を参考とするものとする。
- 4 第一次評価者は、評価後、その内容を記載した勤務評価書を第二次評価者に提出する ものとする。この場合において、第一次評価者は、第二次評価者に評価結果を説明する ものとする。
- 5 第二次評価者は、第一次評価者の評価結果及び説明等を参考にして評価を行い、その 内容を記載した勤務評価書を調整者に提出するものとする。

(評価の再考等)

第10条 調整者は、評価の適正な実施を確保するため、評価者に対し、提出された評価の 再考の指示その他の必要な指導及び助言を行うものとする。

(定期評価の再評価)

第11条 評価者は、定期評価の実施後、3月31日までの間に、職員の職務遂行状況を評価に反映させる必要があると認めたときは再評価を行うものとする。

(勤務評価書の効力)

第12条 勤務評価書は、新たに勤務評価書が作成されるまでの間の当該職員の勤務評価を 示すものとみなす。

(評価結果の取扱い)

- **第13条** 評価者及び調整者は、職員の評価において知り得た情報については、みだりに他人に知らせ、又は不当な目的のために使用してはならない。
- 2 職員の評価結果は、教育長の定めるところにより、職員本人に開示するものとする。 ただし、特別評価の結果については、教育長が開示することを必要と認める場合を除き、 開示しないものとする。

(苦情の申出)

第14条 前条第2項の規定により評価結果の開示を受けた職員は、評価の結果に苦情があるときは、教育長が別に定めるところにより、教育長に苦情の申出をすることができる。

(委任)

第15条 この規則に定めるもののほか、この規則の施行に関し必要な事項は、教育長が別に定める。

附則

- この規則は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。 附 則 (平成 18 年教委規則第 34 号)
- この規則は、平成 19 年 4 月 1 日から施行する。 附 則(平成 21 年教委規則第 17 号)
- この規則は、平成21年4月1日から施行する。 附 則(平成23年教委規則第6号)
- この規則は、平成23年4月1日から施行する。 附 則(平成28年教委規則第8号)
- この規則は、平成28年4月1日から施行する。

島根県立学校教育職員の評価実施要領

島根県教育委員会

1 趣旨

島根県立学校教育職員の評価に関する規則(平成 18 年島根県教育委員会規則第 11 号。以下「規則」という。)の実施に関しては、この要領の定めるところによる。

2 評価システムの対象者から除外する職員(規則第3条関係)

特別評価の場合を除き、評価システムの対象者から除外する職員は、次のとおりとする。ただし、(1) に掲げる職員のうち常時勤務の者については、校長の判断により、資質能力向上支援システムの対象者とする。

- (1) 臨時的任用の職員
- (2) 教育委員会事務局等勤務者
- (3) 当該年度の4月1日以降に採用又は異動等を命ぜられた職員のうち5(1)②に定める 定期評価の対象期間が4月に満たない職員
- (4) 次に掲げる事由により、5(1)①から③に定める定期評価の対象期間において、実際に 職務に従事した期間が4月に満たない職員
 - ア休職
 - イ 公務傷病等による休暇
 - ウ 私傷病による休暇
 - エ 産前産後の休暇
 - 才 介護休暇等
 - カ 育児休業
 - キ 配偶者同行休業
 - ク停職
 - ケ 長期研修
 - コ 長期派遣
 - サ 大学院修学休業
- (5) (1) から(4) に掲げる職員のほか、島根県教育委員会教育長(以下「教育長」という。) が適正な評価を実施することが困難であると認める職員

3 面接者、評価者及び調整者 (規則第4条関係)

資質能力向上支援システムの面接者、評価者及び評価の調整を行う者(以下「調整者」という。)並びに勤務評価の評価者及び調整者は、次のとおりとする。

		評析	五 者	
評価対象者	面 接 者	第一次	第二次	調整者
		評価者	評価者	
主幹教諭、教諭、養護教諭、栄	職員の所属する	職員の所属	職員の所属	教育長
養教諭、助教諭、養護助教諭、	学校の校長及び	する学校の	する学校の	
講師(常時勤務の者及び地方公 教頭		教頭	校長	
務員法第28条の5第1項に規				
定する短時間勤務の職を占め				
る者に限る。以下同じ。)、実習				
主任、主任寄宿舎指導員、実習				
助手及び寄宿舎指導員				

^{※1} 教頭が2人以上あるときは、教頭については、あらかじめ校長が指定した教頭とする。

4 資質能力向上支援システム (規則第5条関係)

- (1) 資質能力向上支援システムに係る実施日及び評価対象期間
 - ① 資質能力向上支援システムは毎年度実施するものとし、職務上の自己目標及び目標達成

のための手立て(以下「自己目標等」という。)の設定日、面接日その他の実施日については、次のとおりとする。

自己目標等設定日 年度当初から5月末日までの間で、第二次評価者が職

員の自己目標等を確認した日

年度当初面接日 年度当初から5月末日までの間で、第二次評価者が適

当と考える日

年度中途面接日 学校の実情に応じて 11 月末までの間の第二次評価者

が適当と考える日

自己目標評価日 1月31日

年度末面接日 調整者が評価を確認した日から3月第1週までの間で、

第二次評価者が適当と考える日

② 評価対象期間は、③及び④に掲げる場合を除き、自己目標等設定日から自己目標評価日までの期間とする。

- ③ 当該年度中途において、採用又は異動等を命ぜられた職員の評価対象期間は、その採用 又は異動等の後、第二次評価者が当該職員の自己目標等を確認した日から自己目標評価日 までの期間とする。
- ④ 当該年度の初日に2(4)のアからコに掲げる事由により勤務していなかった職員の評価 対象期間は、当該事由が消滅し勤務に復帰した後、第二次評価者が当該職員の自己目標等 を確認した日から自己目標評価日までの期間とする。

(2) 資質能力向上支援システムの実施

① 自己目標評価書の様式

原則として自己目標評価書の様式は、次のとおりとする。

評価対象者	様式
主幹教諭、教諭、助教諭及び講師	様 式 1-1
養護教諭及び養護助教諭	様 式 1-2
栄養教諭	様 式 1-3
実習主任及び実習助手	様 式 1-4
主任寄宿舎指導員及び寄宿舎指導員	様 式 1-5

② 自己目標等の設定

職員は、第二次評価者が定める日までに、学校教育目標等を踏まえ、期待される役割と自己の課題に基づき、評価項目ごとに、当該年度における自己目標等を設定し、その内容を記載した自己目標評価書を第二次評価者に提出する。

③ 自己目標等の設定時における校内組織等の支援

自己目標等の設定に当たっては、第二次評価者が定める校内組織等(以下「校内組織等」 という。)において、各職員の自己目標等について検討を行い支援する。また、評価者もこ の校内組織等の支援に適宜参加する。

④ 年度当初面接の実施等

評価者は、毎年度5月末までに、職員から提出された自己目標等について、職員と年度当初面接を実施し、職員が適切な自己目標等を設定できるよう指導・助言を行う。また、職員は、評価者の指導・助言に基づき、自己目標等の追加又は変更を行う。なお、最終的に第二次評価者が確認した自己目標等を職員の当該年度における自己目標等とする。

⑤ 支援の記録の記載等

第二次評価者が自己目標等を確認した後の自己目標評価書は、職員が保管し、支援の記録を記載する。評価者は、適宜、職員が保管する自己目標評価書に記載された支援の内容を確認し、指導・助言を行う。

- ⑥ 自己目標等の達成のための評価者の指導・助言 評価者は、職員の職務遂行状況の観察等を通して、職員の自己目標等の達成状況の把握 に努めるとともに、適宜、適切な指導・助言を行う。
- ⑦ 自己目標等の達成のための校内組織等の支援 職員の自己目標等の達成のための取組の実施に当たっては、校内組織等において、取組の

相談、協力、評価及び改善の検討を行い支援する。また、評価者もこの校内組織等の支援に適宜参加する。

⑧ 年度中途面接の実施

評価者は、毎年度学校の実情に応じて11月末までの間に、職員と年度中途面接を実施し、職員の自己目標等の達成状況の把握に努めるとともに、適宜、適切な指導・助言を行う。

⑨ 自己評価の実施

職員は、評価者の指導・助言、他の教職員、児童生徒、保護者等の評価や意見を参考に、 評価対象期間における自己目標等の達成状況についての自己評価を行い、その内容を記載 した自己目標評価書を、毎年度自己目標評価日に、第二次評価者に提出する。

⑩ 自己評価時における校内組織等の支援

職員の自己評価の実施に当たっては、校内組織等において、自己目標等の達成状況について評価を行い支援する。また、評価者もこの校内組織等の支援に適宜参加する。

⑪ 評価者評価の実施

評価者は、自己目標評価日に、評価対象期間における職員の自己目標等の達成状況についての評価者評価を行い、職員から提出された自己目標評価書に評価結果を記載し、6(1)に定めるところにより、調整者の求めに応じて、勤務評価書とともに調整者に提出する。

② 年度末面接の実施

評価者は、毎年度年度末面接日に、職員と年度末面接を実施し、7に定めるところにより、当該職員の自己目標評価書及び調整者が確認した後の勤務評価書を開示し、その内容について説明するとともに、指導及び助言を行う。この場合において、評価者は肯定的に評価した内容を積極的に伝える等の方法により、職員の資質能力の向上と職務に対する意欲の向上を図るように配慮する。

③ 次年度の自己目標等の準備

職員は、年度末面接後、自らの課題を整理し、次年度の自己目標等の設定に向けた準備を行う。

- ④ 次年度の自己目標等の準備時の校内組織等の支援 次年度の自己目標等の設定に向けた準備に当たっては、校内組織等において、課題についての相談、協力を行い支援する。
- 15 自己目標等の追加・変更の申出

自己目標等を追加又は変更する必要がある職員は、随時、評価者に申し出、第二次評価者の確認を得た上で、自己目標等の追加又は変更を行う。

5 勤務評価

(1) 定期評価の対象期間(規則第7条関係)

- ① 定期評価の対象期間は、②及び③に掲げる場合を除き、毎年度4月1日から翌年の3月 31日までの1年間とする。
- ② ①に定める定期評価の対象期間の初日以降に採用又は異動等を命ぜられた職員の定期評価の対象期間は、その採用又は異動等の日から3月31日までとする。
- ③ ①に定める定期評価の対象期間の初日に、2(4)のアからコに掲げる事由により勤務していなかった職員の定期評価の対象期間は、当該事由が消滅し勤務に復帰した日から3月31日までとする。

(2) 特別評価の実施日及び対象期間(規則第8条関係)

特別評価の実施日及び対象期間は次のとおりとする。

① 条件付採用期間中の職員

ア 条件付採用期間が 6 月の職員 (養護教諭、栄養教諭、実習主任、実習助手、主任寄 宿舎指導員、寄宿舎指導員)

- ・実施日 条件付採用期間開始の日から5月を経過した日
- ・対象期間 条件付採用期間開始の日から実施日の前日までの期間
- イ 条件付採用期間が1年の職員(教諭、助教諭、任用の期限を付さない常勤講師)
 - ・実施日 条件付採用期間開始の日から10月を経過した日

- ・対象期間 条件付採用期間開始の日から実施日の前日までの期間
- ② 教育長が必要があると認める職員
 - ・実施日 教育長がその都度指定する日
 - ・対象期間 教育長がその都度指定する期間

(3) 勤務評価の実施(規則第9条関係)

① 勤務評価書の様式

勤務評価書の様式は、次のとおりとする。なお、特別評価については、自己評価欄を斜線とする。

評価対象者	様っ	弋
主幹教諭、教諭、助教諭及び講師	様 式 2-1	
養護教諭	様 式 2-2	2
栄養教諭	様 式 2-3	}
実習主任及び実習助手	様 式 2-4	ŀ
主任寄宿舎指導員及び寄宿舎指導員	様 式 2-5	·)

② 勤務評価の対象とする職務の範囲

勤務評価の対象とする職務の範囲は、勤務時間中の職務全般とする。教育職員について 勤務時間を超える勤務等を命ずることが認められている業務についても勤務評価の対象と する。

③ 段階評価の方法

ア 評価者が勤務評価において行う段階評価は、別表 1 に定める各評価項目の意欲・姿勢、能力、実績及び自己管理ごとに、別表 2 に定める評価基準、評価の着眼点及び着眼点の例並びに④に定める評価項目、評価基準及び着眼点等に基づき絶対評価を行う。

イ 職員が定期評価において行う自己評価の段階評価は、アに準じて行うものとする。

④ 学校独自の評価項目及び着眼点等

ア 第二次評価者が、特色ある学校づくりの視点や学校教育目標との関係等から、評価項目に学校独自の内容を設定する場合は、評価基準、評価の着眼点及び着眼点の例を 作成し、年度当初に職員に示すものとする。

イ 第二次評価者が、特色ある学校づくりの視点や学校教育目標との関係等から、別表 2 に定める評価の着眼点及び着眼点の例に第二次評価者が考える着眼点及び着眼点の 例を加える場合は、年度当初に職員に示すものとする。

⑤ 定期評価に係る自己評価の実施

ア 職員は、定期評価に当たっては、毎年度1月31日に自己評価を実施する。

- イ 自己評価に当たっては、自己目標等の達成状況を踏まえ、定期評価の対象期間の初日から自己評価の実施日までの間の職務遂行状況全般について、③に定める段階評価の方法により絶対評価を行い、自己評価を記載した勤務評価書を第一次評価者に提出する。
- ウ 自己評価の実施日において、2(4)のアからコに掲げる事由により勤務していない 職員については、自己評価を実施しない。

⑥ 第一次評価者の責務

- ア 第一次評価者は、定期評価については毎年度2月1日に、特別評価については特別 評価の実施日に、職員の勤務評価の対象期間中の職務遂行状況全般について、③に定 める段階評価の方法により絶対評価を行い、その内容を記載した勤務評価書を第二次 評価者に提出する。
- イ 定期評価については、資質能力向上支援システムにおいて設定した自己目標等の達成状況についての職員の自己評価及び評価者評価の内容並びに勤務評価における職員の自己評価の内容を参考とする。また、特別評価については、職員の自己目標等に係る取組の内容を参考とする。
- ウ 第一次評価者は、第二次評価者への勤務評価の提出に際し、自ら把握した職員の職務遂行状況、自己目標等の達成状況等及び職員に対する指導・助言の状況を伝えるものとする。

⑦ 第二次評価者の責務

- ア 第二次評価者は、定期評価については毎年度2月1日に、特別評価については特別評価の実施日に、職員の勤務評価の対象期間中の職務遂行状況全般について、第一次評価者の評価結果及び説明等を参考に、③に定める段階評価の方法により絶対評価を行い、その内容を勤務評価書に記載する。
- イ 定期評価については、資質能力向上支援システムにおいて設定した自己目標等の達成状況についての職員の自己評価及び評価者評価の内容並びに勤務評価における職員の自己評価の内容を参考とする。また、特別評価については、職員の自己目標等に係る取組の内容を参考とする。
- ウ 勤務評価書に所見、特記事項及び今後の育成方針を記載するものとする。

6 評価結果の報告及び再評価

(1) 第二次評価者の勤務評価等の報告(規則第5条及び第9条関係)

第二次評価者は、勤務評価実施後、次により調整者に報告する。

① 自己目標評価総括表、勤務評価総括表及び勤務評価報告書の様式

自己目標評価総括表、勤務評価総括表及び勤務評価報告書の様式は次のとおりとする。

総括表及び報告書	様式
自己目標評価総括表	様式3
勤務評価総括表	様式4
勤務評価報告書	様式5

② 自己目標評価総括表、勤務評価総括表及び勤務評価報告書の作成 自己目標評価総括表、勤務評価総括表及び勤務評価報告書は次のとおり作成する。

評価区分	作成書類及び部数		
	自己目標評価総括表	2	部
定期評価	勤務評価総括表	2	部
	勤務評価報告書	2	部
特別評価	勤務評価報告書	2	部

③ 自己目標評価書及び勤務評価書の作成

自己目標評価書及び勤務評価書は次のとおり作成する。

評価区分	評価対象者	作成	部 数
計価位分	計	自己目標評価書	勤務評価書
	主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、		
学 细莎压	助教諭、講師、実習主任、主任寄宿舎指	2 部	2 部
定期評価	導員、実習助手及び寄宿舎指導員		
	臨時的任用教育職員(常時勤務の者)	2 部	
	主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、		
特別評価	助教諭、講師、実習主任、主任寄宿舎指		2 部
	導員、実習助手及び寄宿舎指導員		

④ 提出書類及び報告期日

次のとおり報告する。ただし、自己目標総括表及び自己目標評価書については、調整者が 必要を認めたときに提出するものとする。

評価区分	提出書類及び部数		報告期日	
定期評価	自己目標評価総括表 自己目標評価書 勤務評価総括表 勤務評価報告書 勤務評価書	1 1 1 1 1	部 部 部 部	第二次評価者が 評価を行った日 から7日以内
特別評価	勤務評価報告書 勤務評価書	1 1	部 部	第二次評価者が 評価を行った日 から5日以内

(2) 評価の再考等(規則第10条関係)

① 調整者の責務

勤務評価書の提出を受けた調整者は、評価が次のいずれかの場合に該当すると認められるときは、評価者に評価について再考を求める。

- ア 全対象者に対して、一律の評価をしている場合
- イ 対象者全体の評価が、他の学校に比較して、著しく均衡を欠く場合
- ウ 所見欄の記載が十分でない場合
- エ その他明らかに誤った評価や不適切と思われる評価がなされている場合
- ② 評価の再評価

評価者は、調整者より評価の再考を指示されたときは、再評価を行うものとする。

(3) 定期評価の再評価 (規則第11条関係)

- ① 評価者は、定期評価の実施後、3月31日までの間に、職員の職務遂行状況を勤務評価に 反映させる必要があると認めたときは、様式6により第二次評価者が調整者に評価の修正 を申し出るものとする。
- ② ①において、7に定める評価結果の開示により、既に勤務評価書の写しを職員に交付していた場合は、調整者が①の申出を承認した後、第二次評価者が再評価を行った職員に再評価の内容について説明し、改めて勤務評価書の写しを交付するものとする。

7 評価結果の開示 (規則第13条関係)

第二次評価者は、特別評価の場合を除き、年度末面接時に、自己目標評価書及び調整者の確認した後の勤務評価書の写しを職員に開示し交付する。なお、評価結果を開示することにより当該職員の健康に支障が生ずるおそれがあると認められる場合は、教育長に協議し、開示の可否について指示を受けるものとする。

8 苦情の申出(規則第14条関係)

職員は、開示された評価結果について納得できない場合は、第二次評価者に口頭で申し出るものとする。評価の理由について第二次評価者から説明を受けた後においてもなお評価の結果について納得できないときは、教育長が指定する日までに教育長に対し、所属名、職名、氏名及び苦情の内容を記載した文書を提出し、苦情の申出をするものとする。

9 評価書等の取扱い及び保管期間等(規則第13条及び第15条関係)

(1) 評価書等は次の事項に留意し取扱う。

ア 7に定めるところにより評価結果を開示する場合を除き、自己目標評価書、勤務評価 書及び報告書は公開しないものとする。

イ 自己目標評価書、勤務評価書及び報告書等を保管する者は、その記載内容が漏洩する ことがないよう取扱いに注意するとともに、評価において知り得た情報については、み だりに他人に知らせ、又は不当な目的のために使用してはならない。

(2) 評価書等は次の事項に留意し保管する。

ア 自己目標評価書及び勤務評価書並びに自己目標評価総括表及び勤務評価総括表並び に勤務評価報告書は、実施年度の翌年度から3年間保管するものとする。

イ 保管に当たっては、保管担当者を定め、施錠のできる鉄庫、戸棚等に一括して収納しておくものとする。

10 その他

この要領に定めるもののほか、島根県立学校教育職員の評価に関し必要な事項は、教育長が別に定める。

附則

この要領は、平成18年4月1日から施行する。

附則

この要領は、平成20年4月1日から施行する。

附則

この要領は、平成21年4月1日から施行する。

附貝

この要領は、平成23年4月1日から施行する。

附則

この要領は、平成27年4月1日から施行する。

附則

この要領は、平成28年4月1日から施行する。

附則

この要領は、平成30年4月1日から施行する。

別表 1

ア 主幹教諭

評価項目	職務の具体例
学習指導	○教科指導○「道徳の時間」の指導(特別支援学校小・中学部)○「総合的な学習の時間」の指導○「外国語活動」の指導(特別支援学校小学部)○自立活動(特別支援学校)○学習指導に関する研究・研修の推進
生徒指導・進路指導	○生徒指導(校務分掌を除く)○進路指導(校務分掌を除く)○生徒指導・進路指導に関する研究・研修の推進
学校運営	○校務分掌○教育計画の企画・調整○学部・学年経営○教職員の育成指導○家庭・地域との連携○学校運営に関する研究・研修の推進
自己管理	○職務全般(教育公務員としての職責や義務の自覚、自己認識及び改善 意欲)

イ 教諭・助教諭・講師

評価項目	職務の具体例
学習指導	○教科指導○「道徳の時間」の指導(特別支援学校小・中学部)○「総合的な学習の時間」の指導○「外国語活動」の指導(特別支援学校小学部)○自立活動(特別支援学校)○学習指導に関する研究・研修
生徒指導・進路指導	○生徒指導(校務分掌を除く)○進路指導(校務分掌を除く)○生徒指導・進路指導に関する研究・研修
学校運営	○校務分掌○学部・学年・学級経営○特別活動○部活動○学校運営に関する研究・研修
自己管理	○職務全般(教育公務員としての職責や義務の自覚、自己認識及び改善 意欲)

ウ 養護教諭・養護助教諭

評価項目	職務の具体例
保健管理	○健康観察・健康診断(保健調査)○健康相談○疾病予防○救急処置(応急手当等)○健康生活の実践状況の把握及び規正○学校生活の管理○学校環境の衛生的管理○保健管理に関する研究・研修
保健教育	○個別・日常指導○保健の学習○保健教育に関する研究・研修

学校運営	○校務分掌○保健に関わる組織活動(学校保健委員会)○保健室経営○特別活動○学校運営に関する研究・研修
自己管理	○職務全般(教育公務員としての職責や義務の自覚、自己認識及び改善 意欲)

工 栄養教諭

評価項目	職務の具体例
	○食に関する個別的な相談指導
 食に関する指導	○教科・特別活動等における食に関する指導
及に関する指令	○食に関する指導の連携・調整
	○食に関する指導に係る研究・研修
	○学校給食に関する基本計画への参画
	○栄養管理
 学校給食の管理	○衛生管理
子仪和及の官理	○検食・保存食等
	○調理指導
	○学校給食の管理に関する研究・研修
	○校務分掌
学校運営	○特別活動
	○学校運営に関する研究・研修
自己管理	○職務全般(教育公務員としての職責や義務の自覚、自己認識及び
日口官理	改善意欲)

オ 実習助手・実習主任

評価項目	職務の具体例
授業·事務	○授業・実験・実習用器具等の準備・維持管理○授業・実験・実習の指導補助○授業・実験・実習に関する研究・研修
学校運営	○校務分掌○特別活動○部活動○学校運営に関する研究・研修
自己管理	○職務全般(教育公務員としての職責や義務の自覚、自己認識及び改善 意欲)

カ 寄宿舎指導員・主任寄宿舎指導員

評価項目	職務の具体例
寄宿舎生の指導	○寄宿舎生の生活の指導○健康・安全に関する指導○寄宿舎生の生活の指導に関する研究・研修
学校運営	○校務・舎務分掌、舎務の処理○舎行事・舎生会活動○学校運営に関する研究・研修
自己管理	○職務全般(教育公務員としての職責や義務の自覚、自己認識及び改善 意欲)

別表2

評 促	五対象者	評 価 基 準	着眼点及び着眼点の例					
→ ±\> ±\+ ±\<	高等学校主幹教諭	評価基準【主幹教諭】	評価の着眼点及び着眼点の例【高等学校主幹教諭】					
主幹教諭	特別支援学校主幹教諭	辞伽基毕【土幹教訓】	評価の着眼点及び着眼点の例【特別支援学校主幹教諭】					
・ 教諭・助教諭・講師	高等学校教諭・助教諭・講師	評価基準【教諭等】	評価の着眼点及び着眼点の例【高等学校教諭等】					
	特別支援学校教諭・助教諭・講師	计 仙 峚 毕 【 教 嗣 守 】	評価の着眼点及び着眼点の例【特別支援学校教諭等】					
養護教諭	高等学校養護教諭	評価基準【養護教諭】	評価の着眼点及び着眼点の例【高等学校養護教諭】					
食暖软酮	特別支援学校養護教諭	計圖基準【食暖教訓】	評価の着眼点及び着眼点の例【特別支援学校養護教諭】					
栄養教諭	特別支援学校栄養教諭	評価基準【栄養教諭】	評価の着眼点及び着眼点の例【特別支援学校栄養教諭】					
実習助手等	実 習 主 任	評価基準【実習主任】	評価の着眼点及び着眼点の例【実習主任】					
天白奶于守	実 習 助 手	評価基準【実習助手】	評価の着眼点及び着眼点の例【実習助手】					
寄宿舎指導員等	主任寄宿舎指導員	評価基準【主任寄宿舎指導員】	評価の着眼点及び着眼点の例【主任寄宿舎指導員】					
可旧古伯特貝守	寄宿舎指導員	評価基準【寄宿舎指導員】	評価の着眼点及び着眼点の例【寄宿舎指導員】					

様式 1-1【主幹教諭·教諭·助教諭·講師】自 己 目 標 評 価 シート

										自己	2.目標	等設	定日	平原	戊	年		月	日
所属	禹			職名			ふりがな 氏名						第二	次評価者	旨				
教科指導	担当教科科	担当学年学年	週担当 授業時		教科外指導		701	校務分掌					第一	次評価 者	É				印即
	自己目標・目標	票達成のための手	ミカイ	-	支 揺	の記			自	己	評			評	価	老	評	価	
		(XZ/W(-> /G-> ->)		(校内組			241				н	lind		н	Ilmi	Н .	н	lhrid	
学																			
習																			
ملا				(管理職	地の指導	∮・ 助言)													
指	(追加•変更)																		
導																			
生徒指導				(校内組		区援)													
· 進路指導	(追加・変更)			(管理職	 我の指導	 算·助言)													
学				(校内組	1織の支	(援)													
校																			
運				(管理職	地の指導	享・助言)													
	(追加・変更)																		
営																			
*				(校内組	1織の支	で援)										_		_	
独																			
自の			-	(管理職	地の指導	算・助言)													
内内	(追加・変更)																		
索																			

自		(Management) (145)/(c.mat.max)			
の		(管理職の指導・助言)			
内	(追加・変更)				
容					
研	本人記載		評価	者記載	
修					
課					
題					
特	本人記載		評価	者記載	
記	1774-17		F 1 11-11		
事					
項					

様式 1-2【養護教諭・養護助教諭】 自己目標評価シート

通し番号

									L	7			
						自己	目標等詞	设定日	平成	年	:)	月	F
所原	禹	職名	1	ふりがな				第二	欠評価者				
教		校		氏名									戶
科外		務						第一	欠評価者				
外指導		分掌											F
符													
	自己目標・目標達成のための手立て		支援の記録	録	自	己	評 価		評価	者	評	価	
		(校内	組織の支援)										
保													
健													
		(管理	職の指導・助言)		1								
管	(追加·変更)												
理	(追加•发史)												
		(+ \ \\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\	名を										
保		(fXP)	組織の支援)										
健													
教		(管理	職の指導・助言)										
育	(追加・変更)												
'													
		(校内	組織の支援)										
学													
校													
		(管理	職の指導・助言)		1								
運	(追加・変更)												
営	(追加•发史)												
		(+*.+	(4) (4) (4)										
*			組織の支援)										
独													
自の		(管理	職の指導・助言)		-								
の内	(追加•変更)												
容													
研	+1=1±0			3.T: /-	- +r.⇒¬ +\								
修	本人記載			評価	者記載								
課題													
特	本人記載			評価	i者記載	_			_				
記事				H 1 HI									
項													

様式 1-3【栄養教諭】 自己目標評価シート

通し番号	

					自己目	標等設定	定日 平原		月	E
所属	禹	職名	ふりがな				第二次評価者	Į.		
教	+		氏名				第一次評価者	×.		目
科	校 務						弗一伙評価4	1		r-1
外 指	分									F
導	掌									
	自己目標・目標達成のための手立て	 支 援 の記	 録	自	己額		評	価 者	評イ	 Ħ
		(校内組織の支援)	241			11-4	HI		H 1	
食										
に										
関す										
る		(管理職の指導・助言)								
指	(追加·変更)									
導										
		(校内組織の支援)								
学		(1)(1)(1)(1)(1)(1)(1)(1)(1)(1)(1)(1)(1)(
校										
給金										
食の		(管理職の指導・助言)								
管	(追加・変更)									
理										
		(校内組織の支援)								
学										
校										
運		(管理職の指導・助言)								
~	(追加·変更)									
営										
		(校内組織の支援)								
*		() ()								
独										
自		(管理職の指導・助言)								
の	(追加·変更)									
内宏										
容										
研 修	本人記載		評信	西者記載						
課										
題										
特 記	本人記載		評価	西者記載						
事										

様式 1-4【実習主任·実習助手】 自己目標評価シート

通し番号

								自己	2目標	等設	定日	平月	戊	年	F		E
所原	禹		職名		ふり 氏:						第二社	次評価 を	皆				
教 科		校		I													Ħ
外指		務分									第一社	欠評価を	旨				
海		掌															F
	自己目標・目標達成のための手立て	-	-	支援の記	4.		自	己	評	価		評	価	耂	宝 亚	価	
	日日日伝・日伝達成のための子立、	_		織の支援	邓八				PT	ІЩ		pT.	ІЩ	18	pT_	ІЩІ	
授																	
業																	
事		1	(管理職	の指導・助言)													
務	(追加·変更)																
			(校内組	 織の支援													
学																	
校																	
			(管理職	の指導・助言)													
運	/心地 亦玉/		([] (] (]	() 11 () 93 [)													
営	(追加·変更)																
			(校内組	織の支援)													
*			(1)(1)	-074 C /~4/X/													
独																	
自の		L	(答理階	の指導・助言)													
内		'	(日/生卿	₩7月→ 別百)													
容																	
研	本人記載					新/正	者記載										
修課	本八 <u></u> 山戦					計刊叫	11 記戦										
題																	
特記	本人記載					評価	者記載										
事項																	
垬]																

様式 1-5 [注任寄宿舍指導員・寄宿舍指導員] 自己目標評価シート

通し番号

									L	′′			
						自己	目標等認	定日	平成	年	: J		E
所履	1 1 1	職名		ふりがな 氏名				第二	次評価者				
教科外指導	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	\$ }						第一ì 第一ì	次評価者				<u>月</u>
	自己目標・目標達成のための手立て	支	え援 の記り	 録	自	己	評 価		評価	者	評	価	
		(校内組織	織の支援)										
寄													
宿													
舎													
生		(管理職(の指導・助言)										
0	(追加・変更)												
指													
導													
.,		(+ + -+-40)	かっナゼ)										_
学		【作文 P 7 市且 f	織の支援)										
校													
		(管理職	の指導・助言)										
運	(追加·変更)												
営													
*		(校内組織	織の支援)										
独													
自													
の内	(追加·変更)	(管理職(の指導・助言)										
容	(尼州"及义)												
TIT	L. L. den Arb			1	10								_
研修課	本人記載			評価 	者記載								
題													
特 記	本人記載			評価	者記載								

事 項

様式2-1【主幹教諭·教諭·助教諭·講師】 評価 • 育成シート

所属		職名	ふりがな氏 名				第二次評価者		
通し 番号		性別	生年月日	召和	年 丿	月 日生	第一次評価者		印
		担任学年 (担当科目)		免許状					印
			評	価期間	平成	年 月	日~平成	年	月 日
評価項目	所	:	見			評価の観点	自己評価	第一次 郭価者	第二次評価者
						意欲·姿勢			
学習指導						能力			
						実績			
						意欲・姿勢			
生徒指導· 進路指導						能力			
						実績			
						意欲・姿勢			
学校運営						能力			
						実績			
						意欲·姿勢			
* 独自の内容						能力			
						実績			
								第一次	第二次
評価項目		所		見 ———			自己評価	評価者	評価者
自己管理									
特記事項									
今後の育成力	7余十								
1 11/9/05	•								

様式 2-2【養護教諭】

評価・育成シート

				> 10.282						第二次評価者		
所属		職名		ふりがな 氏 名								目
通し		l	生	在						第一次評価者		
番号		性別	月		昭和	年	月	日	生			F
				죔	価期間	平成	年	Ē.	月	日~平成	年	月 日
評価項目	月	ŕ		見	1		1	延価の)観点	自己評価	第一次	第二次
ПШЛП	12	1					н	тт прид	> P907111		評価者	評価者
							Ĵ	意欲・	姿勢			
保健管理							Í	能	力			
							2	実	績			
							j	意欲・	姿勢			
								/sle				
保健教育							Ī	能	力			
							,	実	績			
							ź	夫	禎			
							1	音公,	姿勢			
							Ľ	E 11/1	女力			
学校運営							Í	能	力			
, , , ,									, ,			
							9	実	績			
							Ī	意欲・	姿勢			
※独自の内容							Í	能	力			
							4	実	績			
							I I			I		
評価項目		所			見	1				自己評価	第一次	第二次
計劃項目		ולו			ול	Ľ.					評価者	評価者
自己管理												
日口日生												
特記事項												
今後の育成力	分針											

評価・育成シート 第二次評価

		1 [n ユミナ								Ħ
所属			職名	I	りがな こ 名	r					第一次評価者		
通し 番号			性別	生年 月日		昭和	年	月	F	3生	第一次評価者		F
		J L											Ħ
					部	呼価期間	引 平	成	年	月	日~平成	: 年	月 日
評価項目		所			見					の観点	自己評価	第一次 評価者	第二次 評価者
									意欲	・姿勢			
食に関する指導									能	力			
									実	績			
									意欲	・姿勢			
学校給食 の管理									能	力			
									実	績			
									意欲	・姿勢			
学校運営									能	カ			
									実	績			
									意欲	・姿勢			
※独自の内容									能	カ			
									実	績			
				 								\/h	→ V/→
評価項目			所	 			見				自己評価	一 次 評価者	二 次評価者
自己管理													
今後の育成力				 									
1以×2日ル人/	√ ⊁1												

様式 2-4【実習主任·実習助手】 評価・育成シート

			ふり	がな				第二次評価者		
通し番号		性別	生年月日		年	=	3生	第一次評価者		F
留力		l l	ЛН	評価期間	引 平成	年	 月	日~平成	年	
評価項目	所			見			の観点	自己評価	第一次評価者	第二次評価者
						意欲	·姿勢			
授業·						能	力			
						実	績			
						意欲	・姿勢			
学校運営						能	力			
						実	績			
						意欲	·姿勢			
※独自の内容						能	カ			
						実	績			
評価項目		所		-	見			自己評価	第一次 評価者	第二次 評価者
自己管理										
特記事項										
小的一种										
今後の育成	<u></u>									

様式 2-5 [主任縮舍指導員・縮舍指導] 評価 ・ 育成シート

			1		10.187					第二次評価者		
所属		職名			りがな : 名							F
通し		性別		生年	昭和	年	月	ı	3生	第一次評価者		
番号		נינגבו		月日	н П Д Н			-	1 =			F
					評価期	間 平成	Ì	年	月	日~平成	年	月 日
評価項目	所	:			見			評価	の観点	自己評価	第一次	第二次
											評価者	評価者
								音欲	: 姿勢			
								NEV HA	420			
寄宿舎生								能	力			
の指導								, nc	/3			
								実	績			
								ヹゕ゚ゟ	, ン/x+表h			
								思铋	: 姿勢			
学校運営								能	力			
								実	 績			
								大	小貝			
								意欲	・姿勢			
 * 独自の内容								能	力			
W AND STAIR								1,0				
								実	績			
評価項目		所				見				自己評価	第一次 評価者	第二次 評価者
自己管理												
日口日在												
特記事項												
10100年7月												
今後の育成												

自己目標評価総括表

学	校	名	

1. 所属教育職員

職種	総 人 員(人)	実施しなかった人員(人)	実施人員(人)
主幹教諭・教諭 助教諭・講師			
養護教諭養護助教諭			
栄養教諭			
実習主任 実習助手			
主任寄宿舎指導員 寄宿舎指導員			

2. 自己目標評価を実施しなかった人員の内訳

人員・職氏名	 人員 (人)	職	氏	Ø
区分	八貝(八)		14	名
臨時的任用の職員				
教育委員会事務局等勤務者				
休 職 者				
休 暇 中 の 者				
育児休業中の者				
停 職 者				
長 期 研 修 者				
長 期 派 遣 者				
大学院修学休業中の者				
合 計				

記載方法

- 1 本校、分校、全日制、定時制及び通信制ごとに第二次評価者が作成します。
- 2 総人数欄に、在籍する教育職員のうち主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師、実習主任、主任寄宿舎指導員、実習助手及び寄宿舎指導員の人数を記載します。
- 3 実施しなかった人員欄に、評価システムの対象者から除外する職員の人数を記載します。
- 4 実施人員欄に、総人員から実施しなかった人員を引いた数を記載します。
- 5 内訳区分欄に示す理由以外で実施しなかった職員については、空欄を使い、その理由を簡潔に 記し、人員、職氏名を併せて記載します。

勤務評価総括表

学 校 名	
-------	--

1. 所属教育職員

職種	総人員(人)	実施しなかった人員(人)	実施人員 (人)
主幹教諭・教諭 助教諭・講師			
養護教諭養護助教諭			
栄養教諭			
実習主任 実習助手			
主任寄宿舎指導員 寄宿舎指導員			

2. 勤務評価を実施しなかった人員の内訳

人員・職氏名 区分	人員 (人)	職	氏	名
臨時的任用の職員				
教育委員会事務局等勤務者				
休 職 者				
休 暇 中 の 者				
育児休業中の者				
停 職 者				
長期研修者				
長 期 派 遣 者				
大学院修学休業中の者				
合 計				

記載方法

- 1 本校、分校、全日制、定時制及び通信制ごとに第二次評価者が作成します。
- 2 総人数欄に、在籍する教育職員のうち主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師、実習主任、主任寄宿舎指導員、実習助手及び寄宿舎指導員の人数を記載します。
- 3 実施しなかった人員欄に、評価システムの対象者から除外する職員の人数を記載します。
- 4 実施人員欄に、総人員から実施しなかった人員を引いた数を記載します。
- 5 内訳区分欄に示す理由以外で実施しなかった職員については、空欄を使い、その理由を簡潔に 記し、人員、職氏名を併せて記載します。

様式 5

勤務評価報告書(第二次評価)

評価実施日 平成 年 月 日

評価期間 自平成 年 月 日 至平成 年 月 日

学校名	評価者	職名	校 長	氏名	学校長職印
	調整者	職名	教育長	氏名	
		,			

1. 評価結果

(1) 主幹教諭・教諭・助教諭・講師

			کین	되되 +ヒ	. 法	4. 往. 担	3. 海、佐口	1/2 1/2 1/2	27.4	1	: 24	хн г	1 1	h 宏	
通し番号	氏	名	学意欲姿勢	習 指 能 力	導実績	生意欲姿勢	i導·進 能 力	^{路信得} 実 績	学意欲姿勢	校	営実績	独意欲姿勢	能力	为 実 績	自己管理
1															
2															
3															
4															
5															
6															
7															
8															
9															
10															
11															
12															
13															
14															
15															
16															

(2) 養護教諭

通し番号	氏	名	保	健 管	理	保	健孝	女育	学	校運	営	独自	のり	勺 容	自		
			意	能	実	意	能	実	意	能	実	意	能	実	=		
			欲			欲			欲			欲			管		
			姿		/	姿		-	姿		/	姿		/	理		
Ľ			勢	力	績	勢	力	績	勢	力	績	勢	力	績			
1																	
2																	
3																	

(3) 栄養教諭

通			食に	関する	指導	学校	給食の	管理	学	校運	営	独自	の に	内 容	自
世し番号	氏	名	意欲姿勢	能力	実績	意欲姿勢	能力	実績	意欲姿勢	能力	実績	意欲姿勢	能力	実績	己管理
1															
2															
3				·			·	·			·				

(4) 実習主任・実習助手

' ح					授弟	き・ :	事 務	学	校運	営	独自	0	内 容	自
通し			_		意	能	実	意	能	実	意	能	実	己
番	職	名	氏	名	欲			欲次			欲			管
号					姿勢	力	績	姿勢	力	績	姿勢	力	績	理
					77	//	小只	77	73	//只	77	//	小只	~
1														
2														
3														
4														
5														

(5) 主任寄宿舎指導員·寄宿舎指導員

通					寄宿	舎生の	指導	学	校運	営営	独自	0	勺 容	自
					意	能	実	意	能	実	意	能	実	🗒
番	職	名	氏	名	欲			欲			欲			管
岩					姿勢			姿			姿			理
7					勢	力	績	勢	力	績	勢	力	績	生
1														
2														
3														
4														
5														

記載方法

- 1 学校ごとに第二次評価者が、評価・育成シートの第二次評価者の評価に基づいて作成します。なお本校、分校、全日制、定時制及び通信制ごとに記載します。
- 2 「主幹教諭・教諭・助教諭・講師」、「養護教諭」、「栄養教諭」、「実習主任・実習助手」及び「主任寄宿舎指導員・寄宿舎指導員」の区分ごとに、年齢の高い者から順に記載します。

様式 6

文書記号及び文書番号 平成 年 月 日

島根県教育委員会教育長 様

所属名

所属長氏名

公印

定期評価の再評価について

標記の件について、下記の理由により、定期評価の再評価を提出します。

第二次評価者	職名	氏名	
第一次評価者	職名	氏名	
再評価を行う対象者	職名	氏名	
再評価の内容			
再評価の理由			
記載方法			
H I BV / 1 /75			

- 1 再評価の内容については、いずれの評価者の評価をどのように変更するのか具体的に記載します。
- 2 再評価の理由は具体的に記載します。

評価基準 【主幹教諭】

野田の 報用	評		評 語	[S]優れている	[A]普通	[B]やや劣る
上かりの理事を必要が受験、性質が良いの大き、 がなる。 実施を変え、対象を変え、 の 対象・対象を変し、 では、 向上できない。 向上できない。 他にしている。 向上できない。 かけいる。 かけいる。 のは、 はない。 のは、 ない。	価項	評価の観点		当該要素に優れており、職務を円滑に遂行できる水準		当該要素について、やや劣る部分や問題点があり、職務遂行 に時には支障をきたすことがある水準
# 情表実展、期間・技術の作者で、受用でいる。		意欲·姿勢	という) の理解の意欲・姿勢、課題解 決の意欲・姿勢、指導方法の工夫・ 改善、教職員間の協力・支援、家庭	他の教職員及び家庭と連携し、創意・工夫して課題解決に取り 組んでいる。向上心を持ち、研修に努め、積極的に実践に生か	し、創意・工夫して課題解決に取り組んでいる。向上心を持ち、	児童等の理解が不十分であるとともに、必要な知識・技能を習得すること、他の意見を受け入れて改善を図ることについての意欲・姿勢にやや欠け、経験や前例に頼った方法を繰り返すことがある。
でき、世界の変更による基礎基本の、表外の工夫のた。海切に伸手前便を実施し、学習情報の目標 で表、児童等の実際、指導方数・教 と上回な展集をがらたした。基準とできませた。これに、基礎基本をできませた。別で、会社の大き、別度 を表していた。これに、基礎基本をできませた。別で、会社の大き、別度 を表していた。これに、基礎基本をできませた。別で、会社の大き、別度 を表していた。これに、基礎基本をできませた。別で、会社の大き、別度 を表していた。これに、基礎基本をできませた。別で、会社の大き、別度 を表していた。これに、基礎基本をできませた。別で、会社の大き、一定 なた。これに、一定の子野の選集・関心できた。これに、一定の子野の選集・一定の子野の選集・一定の子野の選集・一定の子野の選集・一定の子野の選集・一定の子野の選集・一定の子野の選集・一定の子野の選集・一定の子野の選集・一定の子野の選集・一定の主要を持た。他の表現に、別ないと、一定の主要を持た。他の表現に、別ないと、一定の主要を持た。他の表現に、別ないと、一定の主要を持た。他の表現に、別ないと、一定の主要を持た。他の表現に、別ないと、一定の主要を持た。他の表現に、別ないと、一定の主要を持た。他の表現に、別ないと、一定の主要を持た。他の表現に、別ないと、一定の主要を持た。他の表現に、別ないと、一定の主要を持ていた。一定の主要を持た。他の表現に、別ないと、一定の主要を持ていた。一定の主要を持ていた。「中心を持つから事態」などからないとないました。」 「おおいた」、「おおいた」、「おいた」・「ないた」・「ないた」・「ないた」・「ないた」・「ないた」・「ないた」・「ないた」・「ないた」・「ないた」・「ないた」・「ないた」	習 指	能力	作成・実施、知識・技能の保有・活 用、課題把握・課題解決、他の教職	見的に課題を発見、分析した上で、有効な解決 方法を見いだし、適切な指導計画を作成し、個に応じた取組を的確に行うことができる。他の教職員の課題について、主任等と連携しながら	見的に課題を発見、分析した上で、有効な解決方法を見いだし、適切な指導計画を作成し、個に応じた取組を的確に行うことができる。他の教職員の課題についても、効果的な協力・支援	児童等の理解、専門的な知識・技能にやや欠けるところがあり、 適切な指導計画を作成することが困難である。課題解決のため の支援の方法が見出せないことがある。
を使き、全への記憶、対している。 という。 という。 という。 という。 という。 という。 という。 という		実 績	達成、個別の支援による基礎基本の 定着、児童等の変容、指導方法・教	教材の工夫のもと、適切に指導計画を実施し、学習指導の目標を上回る成果をあげるとともに、基礎基本を定着させることができた。児童等の学習への興味・関心を高め、学習意欲を向上さ	教材の工夫のもと、適切に指導計画を実施し、学習指導の目標 を達成するとともに、基礎基本を定着させることができた。 児童	することが困難で、学習指導の目標を達成することや基礎基本
接導		意欲·姿勢	意欲・姿勢、課題解決の意欲・姿勢、 健康・安全への配慮、教職員間の協	理解に努め、健康・安全への配慮のもと、児童等の指導等の課題に対して、ミドルリーダーとしての自覚を持ち、他の教職員、家庭、及び関係機関と密に連携して課題の解決に積極的に取	配慮のもと、児童等の指導等の課題に対して、組織の一員としての自覚を持ち、他の教職員、家庭、及び関係機関と連携して 課題の解決に積極的に取り組むとともに、向上心を持ち研修に	る対応が遅れることがある。自己を向上させるための努力にや
の育成、個別の支援による生活態度 の改善、望ましい人間関係の庭成、 をおけるととに、児童等の性多な生活態度の育成や望ましい人間関係の庭成、 をおけるととに、児童等の性をな生活態度の育成や望ましい人間関係の庭成、 をおけるととに、児童等の健全な生活態度の育成や望ましい人間関係の自成が、 望まし、場面の領域、関別の支援課題を有する児童等 の内臓の動態が関合わた。 た。 意欲・姿勢、活動参加の意欲・姿勢、花 で、機能的に職務に取り組むなどのに、人の政事が図られた。 た。 意欲・姿勢、活動参加の意欲・姿勢、花 で、機能的に職務に取り組むととに、他の教職員や保護者等 数で姿勢、活動参加の意欲・姿勢、花 で、機能的に職務に取り組むととは、他の教職員や保護者等 数で変勢、活動参加の意欲・姿勢、花 で、機能的に職務に取り組むととは、他の教職員や保護者等 あい、教育に対する責任態、教験関門の協力、 力、教育と型、学校経営方針を充分に、理解し、ミドルリーダーとして責任を持つ が、実践に生かしている。 か、表践・生かしている。 か、表践・生かしている。 か、表践・生かしている。 ない、現野から経営上の課題や役割を理解し、創意・工夫を生かした。 対応して、速やかに欠務を遂行するととは、関係すた。適切なが応必でいる。 ない、現野から経営上の課題や役割を理解が、実践に生かしている。 か、表践と生かしている。 ない、現野から経営上の課題や役割を理解が、こませいとない。全対ないて、実践の理解、体別を理解し、創意・工夫を生かした。 対応して、速やかに欠務を遂行するととは、関係すた。適切なが応適切な対応を行い、状況の改善が図られた。 ない、現野から経営上の課題や役割を理解が、実践に生かしている。 ない、現野から経営上の課題や役割を理解が、主ない、現職や公司を開発が、大い、定期を作成するととない、国籍や役割の理解がやや、不足するともに、、職務が行うたができる。他の教職員の部題について、主任等と調整を図りなが応適切な指導・支援の課題についても、効果的な支援を行うことができる。他の教職員の部とから学文集の機務等・的論に遂行し、目標を上回る、対応して、速やかに欠務を遂行することができる。と対し、現職等の自主性・実践力の、大いに育成された。分れた、の書かとないとがあった。児童等の自主性・実践力が大いに育成された。分れた。分れた、のない、大に教育とともに、児童等の自主性・実践力が大いに育成された。分れたとが務等を積極的に改善し、学校要言目標やに必って、家庭や地域の理解、はのわらた。学校教育目標等に沿って、家庭や地域の理解、はのわらた。学、変行を高されているためった。児童等や保護者等の信頼が応わた。 教育公務員としての職責や義務の自意が足りず、その言動にため、自己の改善に、他者の財産を真路と受けによるとし、と、とないといがあった。児童等や保護者等の信頼が応いた。自己の改善に、他者の書を養進したとからった。他者の財産に、他者の財産を募やら着値がないことがあった。他者の財産に、他者の財産を募を認らに、との職責や義務の自意が足りず、その言動に、とないを持続した。自己の職責や義務の事に対している。これを表別によるととも、と、定等や保護者等の信頼が応いた。自己の職責に、他者の財産を養養のに自覚したの職責や義務の自覚が足りず、その言動にないて、対している。 教育公務員としての職責や義務の自覚が足りず、その主動を表別により、自己の職責に、といた政務等を対しに、といた政務等を対しに、といた政務を考えらといた、といた政務等を対し、自覚としての職責や義務を含むないといないる。これを表別を表別しため、といた、とい、とい、とい、とい、とい、とい、とい、とい、とい、とい、とい、とい、とい、	指導・進路	能力	施、状況判断 判断力、対応力、他	指導計画を作成し、個に応じた取組を的確に行うことができる。 困難な状況下でも、大局をつかみ、適切かつ迅速に判断し、的 確な指導を行うことができる。他の教職員の課題について、主	指導計画を作成し、個に応じた取組を行うことができる。困難な 状況下でも、大局をつかみ、判断し、的確な指導を行うことがで きる。他の教職員の課題についても、効果的な協力・支援を行う	
 数・姿勢、活動参加の意欲・姿勢、校務に対する責任感、教職員間の協力、家庭・地域との連携、研修意欲 作 力 計画の作成・実施・調整力、企画力・冷意思疎通を図っている。性が表とともに、機能なけ、実践に生かしている。 大校務処理、学級経営案作成・実施、他の教職員に対する支援 事との協力や意思疎通を図っている。時上心を持ち研修に努め、実践に生かしている。 か、実践に生かしている。 か、養極的に実践に生かしている。 か、養極的に実践に生かしている。 か、養極的に実践に生かしている。 か、養極の存成・実施、他の教職員に対する支援 事との協力や意思疎通を図っている。向上心を持ち研修に努め、実践に生かしている。 か、養極的に実践に生かしている。 か、実践に生かしている。 か、表しい視野から経営上の課題や役割を理解し、創意・工夫を生かに対験の発出を決定して、計画を作成するとともに、困難な状況でも関係者に適切に対応して、速やかに校務を遂行することができる。 他の教職員が応して、速やかに校務を遂行することができる。 他の教職員 かない、学校教育目標等に沿って、家庭や地域の理解、協力のもと、学校教育目標等に沿って、家庭や地域の理解、協力のもと、学校教育目標等に沿って、家庭や地域の理解、協力のもと、学校教育目標を上回る、会ともに、児童等の自主性・実践力が大いに育成された。 分常した校務等を積極的に改善し、学校運営に大きく貢献した。 か、会社の教職員の範となった。他者の教育とともに、その態度が他の資等や保護者等から信頼された。 自己を客観的に捉えるととも、教育公務員としての職責や義務の自覚が足りず、その言動により、児童等や保護者等の信頼が得られないことがあった。 相参の教員としての職責や義務の自覚が足りず、その言動により、自己の改善に関めたれず、自己の改善に図られず、自己の改善に必ずにより、といないないといないないといないないないといないないといないないないないないといな		実 績	の育成、個別の支援による生活態度 の改善、望ましい人間関係の醸成、 望ましい集団の醸成、個別の支援課	行し、予定した児童等の指導や進路指導の目標を上回る成果 をあげるとともに、児童等の健全な生活態度の育成や望ましい 児童等相互の関係の醸成等が図られた。個別の支援課題を有	行し、予定した児童等の指導・進路指導の目標を達成するとともに、児童等の健全な生活態度の育成や望ましい児童等相互の関係の醸成等が図られた。個別の支援課題を有する児童等	指導計画に基づく職務遂行に支障をきたすことがあり、児童等の指導や進路指導の指導目標を達成することが困難であるとともに、改善策を講じることが困難な場合があった。
大校務処理、学級経営案作成・実施、他の教職員に対する支援 して計画を作成するとともに、困難な状況でも関係者に適切に対応して、速やかに校務を遂行することができる。他の教職員の課題について、主任等と調整を図りながら適切な指導・支援を行うことができる。他の教職員の課題について、主任等と調整を図りながら適切な指導・支援を行うことができる。他の教職員の課題について、主任等と調整を図りながら適切な指導・支援を行うことができる。他の教職員の課題について、主任等と調整を図りながら適切な指導・支援を行うことができる。他の教職員の課題について、対応して、速やかに校務を遂行することができる。他の教職員の課題についても、効果的な支援を行うことができる。 大校教育目標の達成、自主性・実践力の育成、学校運営の改善、家庭・地域の理解、協力のもと、学校教育目標等に沿って、家庭や地域の理解、協力のもと、学級、学年経営や分業上の職務等を的確に遂行し、目標を達成成果をあげるとともに、児童等の自主性・実践力が大いに育成された。分常した校務等を積極的に改善し、学校運営に大きく貢献した。 教育公務員としての職責や義務の自覚が足りず、その言動により、児童等や保護者等から厚い信頼を得るとともに、その態度が他の教職員の範となった。他者の助言を積極的に求め、自己の改善に、他者の助言を真摯に受け止め、自己の改善に努めた。 大校務処理、学級経営案作成・実際がにも関いても関係者に適切に対応して、速やかに校務を遂行することができる。他の教職員のについても、効果的な支援を行うことができる。他の教職員の主についても、効果的な支援を行うことができる。他の教職員の主についても、効果的な支援を行うことができる。他の教職員のについても、効果的な支援を行うことができる。と対しての、自己を参加を表現のもと、学校教育目標等に沿って、、第一に対して、事がの主と、学校教育目標等に沿って、実施を対して、事がの事がと、学校、学には、とかあった。といもなの書が図られ難かった。全に、他者の助言を資整に受け止め、自己の改善に表るとともに、他者の助言を積極的に求め、自己の改善に対した。 大校務の自文には、大きないことがあった。全に、との職責や義務を常に自覚した言動により、児童等や保護者等の信頼が得られないことがあった。他者の助言を積極的に求め、自己の改善に、他者の助言を真摯に受け止め、自己の改善に対して、関係者を必要に対して、関係者を必要に対して、対して、関係者を必要に対して、関係者を必要に対して、対して、関係者を必要に対して、関係者を必要に対して、対して、関係者を必要に対して、対して、関係者を必要に対して、関係者を必要に対して、関係者を必要に対して、対して、関係者を必要に対して、関係者を必要に対して、関係者を必要に対して、関係者を必要に対して、関係者を必要に対して、関係者を必要に対して、関係者を必要に対して、関係者とともに、、因業の対して、対して、関係者とともに、、因素の対して、関係者とともに、、因業の対して、関係者とともに、、因素の対して、対して、関係者とともに、、因素の対して、関係者とともに、、因素の対して、関係者に対して、関係者とともに、、因素の対して、関係者との連教課を必要に対して、関係者との連教課を必要に対して、関係者との連教課を必要に対して、関係者とともに、、因素の対して、関係者との連教に対して、関係者との連教に対して、関係者に対して、関係者として、関係者との連教に対して、関係者との主は対して、関係者とともに、、関係者を必要に対して、関係者との主は対して、関係者との主は対して、関係者に対して、関係者ととして、対し、対して、関係者として、関係者と、関係者に対して、関係者に対して、関係者に対して、関係者を必要に対して、対し、対して、関係者を必要に対して、関係者を必要に対して、関係者を必要に対して、関係者を必要に対して、関係者を必要に対して、対し、対し、対し、対し、対し、対し、対し、対し、対し、対し、対し、対し、対し、		意欲·姿勢	欲・姿勢、活動参加の意欲・姿勢、校 務に対する責任感、教職員間の協	て、積極的に職務に取り組むとともに、他の教職員や保護者等 との協力や意思疎通を図っている。旺盛な向上心で、研修に努	等との協力や意思疎通を図っている。向上心を持ち研修に努	組織の一員としての自覚が薄く、協力や意志の疎通にやや欠けるとともに、責任を回避するところがある。 自己を向上させるための努力にやや欠ける。
育成、学校運営の改善、家庭・地域の協力、危機管理	校 運	能力	力、校務処理、学級経営案作成・実	して計画を作成するとともに、困難な状況でも関係者に適切に対応して、速やかに校務を遂行することができる。他の教職員の課題について、主任等と調整を図りながら適切な指導・支援	して計画を作成するとともに、困難な状況でも関係者に適切に 対応して、速やかに校務を遂行することができる。他の教職員	行が遅れがちで、関係者との連絡調整が十分行えない。企画、
自覚、自己認識 童等や保護者等から厚い信頼を得るとともに、その態度が他の 童等や保護者等から信頼された。自己を客観的に捉えるととも 児童等や保護者等の信頼が得られないことがあった。他者の 数職員の範となった。他者の助言を積極的に求め、自己の改善に、他者の助言を真摯に受け止め、自己の改善に努めた。 言を素直に受け止められず、自己の改善が図られ難かった。		実 績	育成、学校運営の改善、家庭・地域	級・学年経営や分掌上の職務等を的確に遂行し、目標を上回る成果をあげるとともに、児童等の自主性・実践力が大いに育成された。分掌した校務等を積極的に改善し、学校運営に大きく貢	級・学年経営や分掌上の職務等を的確に遂行し、目標を達成 するとともに、児童等の自主性・実践力が大いに育成された。分	遂行できないことがあった。児童等や保護者等の信頼にやや欠
理 に生かそうとしていた。		己 管	自覚、自己 認識	董等や保護者等から厚い信頼を得るとともに、その態度が他の 教職員の範となった。他者の助言を積極的に求め、自己の改善 に生かそうとしていた。	童等や保護者等から信頼された。自己を客観的に捉えるとともに、他者の助言を真摯に受け止め、自己の改善に努めた。	教育公務員としての職責や義務の自覚が足りず、その言動から 児童等や保護者等の信頼が得られないことがあった。他者の助 言を素直に受け止められず、自己の改善が図られ難かった。

[[]注]・「「S)優れている」を上回る場合は、「「S+」特に優れている」とし、その水準は、「当該要素について、優れているもののうち、特にそれが顕著な水準である。」とする。
・「「B)やや劣る」を下回る場合は、「「C)劣る」とし、その水準は、「当該要素について劣る部分や、問題点が顕著であり、職務遂行に頻繁に支障をきたすことがある水準である。」とする。

評価の着眼点及び着眼点の例【高等学校主幹教諭】

評価項目	評価要素	着眼点	着 眼 点 の 例
пшхп	пшул		生徒一人一人の学習状況及び日常の生活態度の変化に常
		生徒理解の意欲・姿勢	に目を向け、積極的に生徒理解に努めている。
		課題解決の意欲・姿勢	生徒一人一人の学力の把握に努め、個々に応じた学習指 導や、学習意欲の向上に努めている。
		指導方法の工夫・改善	学習への関心・意欲を高める教材の開発や、指導方法の工 夫・改善に努めている。
	意欲・姿勢	教職員間の連携	他の教職員の取組を継続的に支援し、生徒の学習状況の 改善に努めるとともに、主任等と連携し、教職員間の連 携・協力を図るよう努めている。
		保護者との連携	学級担任や学年主任等へ助言・支援し、保護者との適切な連携を図りながら、生徒の学習状況の改善に努めている。
		研修意欲	自らの指導方法改善のための研修に努めるとともに、他 の教職員の指導力向上を図る研修の推進者として努めて いる。
		*	*
		生徒理解の能力	主任等と連携し、生徒の学力、学習意欲、学習の定着状況を把握している。
学習指導		指導計画の作成・実施	生徒の実態に即した指導計画を作成し、取組を進めている。
	能力	知識技能の保有・活用	授業のねらいを明確にした指導、教材の関連を捉えた指導を行う等、専門的知識・技能を有し、授業に活用している。
		課題把握·課題解決	学級担任や学年主任等と連携し、生徒一人一人の課題を 共有しながら、課題解決に向けての取組を行っている。
		他の教職員に対する支援	課題解決に当たって、主任等と連携しながら問題点を整理し、適切な指導や支援を行っている。
		*	*
		教育目標の達成	学校経営方針に基づいて、指導目標を達成できた。
		各教科の目標の達成	指導計画に基づき適切に指導・評価を行い、各教科の目標 を達成できた。
	実 績	適切な支援による学習内 容の定着	評価の結果をもとに適切な支援を行い、教科等の内容を 定着させることができた。
		生徒の変容	生徒の学習意欲を高め、学習への取組が向上した。
		指導方法・教材の工夫	自ら率先して指導方法や教材を工夫し、他の教職員へも 指導・助言することを通して指導力を向上させることが できた。
		*	*
		公平な姿勢・態度	生徒に対し公平に接するよう努めている。
		生徒理解の意欲・姿勢	主任等と連携し、生徒に進んで声をかける等、生徒理解 や生徒との関係作りに努めている。
		課題解決の意欲・姿勢	生徒のより良い自己実現をめざし、組織的な対応をリードしながら、生徒指導・進路指導に努めている。
		健康・安全への配慮	主任等と連携し、生徒一人一人の心身の健康や安全に配 慮し、指導に当たろうとしている。
	意欲・姿勢		他の教職員の取組を継続的に支援し、生徒指導上や進路
生徒指導・進路指導		教職員間の連携	指導上の課題解決に当たるとともに、主任等と連携しな
			がら教職員間の連携を図るよう努めている。
		保護者との連携	学級担任や学年主任等へ助言・支援し、保護者との連携 に努め、協力体制を構築するよう努めている。
		研修意欲	自ら生徒理解のための研修に努めるとともに、他の教職 員が生徒理解を深めることのできる研修の推進者として 努めている。
		*	*
	能力	生徒理解の能力	主任等と連携しながらカウンセリングマインドを持って、一人一人の生徒の性格、希望、悩み等の理解を深める関わりを作っている。
			NW1/ 7 CH / C1 '00

		Т	
		指導計画の作成・実施	主任等と連携を図りながら、生徒の発達段階や課題に応じた指導計画を作成し、取組を進めている。
		状況把握·判断力	課題を有する生徒の状況を適切に把握し、校内組織を活用しながら、適切な対応を行っている。
	能力	対応力	組織的対応をリードしながら、反社会的な行為に対して は、毅然とした態度で対応している。
		他の教職員に対する支援	課題解決に当たって、主任等と連携しながら問題点を整理し、適切な指導や支援を行っている。
		*	
		** 教育目標の達成	** 学校経営方針に基づいて、指導目標を達成できた。
生徒指導			主任等と連携し、学校経営方針に基づく指導を適切に行
・進 路 指 導		健全な生活態度の育成	い、健全な生活態度を育成できた。
		個別の支援による生活態 度の改善	主任等と連携し、生徒一人一人の課題に基づいた適切な 支援を継続して行うことによって、生活態度の改善が図 られた。
	実績	望ましい人間関係の醸成	生徒指導・進路指導を通して、生徒と教職員との良好な関係を築くことができた。
		望ましい集団の醸成	望ましい集団作りをめざした取り組み、指導を率先して 行い、生徒相互の良好な関係を築くことができた。
		課題を有する生徒への対応	課題の早期発見や協力体制作りを行うなど、生徒への対応について組織を活用しながら適切に行った。
		*	*
		経営参加意欲・姿勢	学校経営方針を分かりやすく教職員に伝え、自らの校務 について積極的に提案するとともに、教職員の取組を促 すための支援や動機付けを行おうとしている。
		課題解決の意欲・姿勢	教職員のリーダーとして他の教職員の意見をまとめ、積 極的に課題を解決しようとしている。
		活動参加の意欲・姿勢	学校行事や生徒会活動等の意義を理解し、分掌間の連携 を図りながら、積極的に取り組もうとしている。
	意欲・姿勢	校務に対する責任感	校務についての責任を自覚し、担当した校務や他の教職 員の取組への支援を主体的に取り組もうとしている。
		教職員間の連携	他の教職員の取組に対して分掌間、学年間の主任等の意 見を取りまとめながら、積極的に関わろうとしている。
		保護者・地域との連携	保護者、地域に対する校内の窓口となり、連携、協力に 努めている。
		研修意欲	自ら担当した校務等に係る研修に努めるとともに、自ら 研修の推進者として努めている。
		*	*
		計画の作成・実施	校長が示す学校経営方針を理解し、その実現のための具 体策を考えるとともに、教頭を補佐しながら実施している。
学校運営		調整力	校長及び教頭が的確かつ迅速に状況を捉え、校長が適切 に判断を下せるよう教職員の意見を取りまとめている。
		企画力・創意工夫	校長が求める学校経営の実現を目指し、先見性を持ち、 教頭を補佐しながら、創意工夫を生かして企画や計画を 行っている。
	115 / / /		11 / 12 20 12 12 12 12 12 12
		発想や判断の柔軟性	教育に関することのみならず、社会の幅広い情報を捉え、 校長、教頭及び他の教職員に提供するとともに、学校運 営に生かしている。
		他の教職員に対する支援	他の教職員の取組に関する課題を進んで把握し、自らの 指導経験をふまえ、適切な指導、助言を行っている。
		*	※ 株のお菓具の店舗となってお送り出去されている。 株長が英
		教育目標の達成	他の教職員の取組に対する指導・助言を行い、校長が適切に判断を下せるよう補佐する取組を通じて、学校教育目標の達成を促進した。
	実績	自主性・実践力の育成	学校教育目標の達成のために、指導計画を立案・実施し、 学習指導、生徒指導、進路指導等を通して、生徒の個性 を伸ばし、自主性や実践力を育成できた。
		学校運営の改善	学校教育目標の達成に向け、他の教職員と協働し主体的 に学校運営・教育課題の解決に取り組み、改善した。

24 +5 VE 24	dz	保護者・地域の協力	保護者や地域社会との情報収集の機会を持ち、取りまと めた内容を教頭や校長に提供するとともに、学校の成果 と課題を保護者や地域社会へ明確に示した。
学校運営	実績	危機管理	教職員へ危機管理マニュアルの周知を積極的に図り、組 織的な危機管理体制を築いた。
		*	*

^{*} 空欄については、学校毎に考えられる着眼点及び着眼点の例を記入する。

評	価	項	目	着眼点の例
自	己	管	理	教育公務員としての職責や義務(法令遵守や秘密の保持等)を自覚し、他の教職員の範となるよう職務に取り組んでいる。 自己を客観的に見て振り返り、前向きな行動を取っている。 公平な判断と行動を取っている。 他の教職員と積極的に交流し、適切な意思疎通を図っている。

評価の着眼点及び着眼点の例【特別支援学校主幹教諭】

が見、児童及び年後(以下 「児童等」という。) 理解 の意欲・姿勢 課題解決の意欲・姿勢 指導方法の創意・工夫 や習べの興味・関心を高める教材の開発や指導方法の工夫・改善に努めている。 学習への興味・関心を高める教材の開発や指導方法の工夫・改善に努めている。 教職員や関係者等との連担任や学生工任等へ助言・支援し、保護を映めの器様、者との趣切な連携を図りながら、児童等の学習状況の改善が多めている。 日もの指導方法改善のための研修に努めるとともに、学数によりの表達の表めている。 日もの指導方法改善のための研修に努めるとともに、学数によりで表達、保護を設めている。 日もの指導方法改善のための研修に努めるとともに、他の教職員の指導力向上を図る研修の推進者として努めている。 と一生にながあるとともに、他の教職員の指導計画を作成し、取組を造めて実施。 一般での理解・関心、学習の定者状況を把握している。 一般での理解・関心、学習の定者状況を把握している。 一般での理解・関心、学習の定者状況を把握している。 一般での理解・関心、学習の定者状況を把握している。 一般であり、学習の定者状況を把握している。 一般であり、学習の定者状況を把握している。 一般であり、学習のの理解決に向けての取組を行っている。 一般を選組を学中工任等と連携し、更重等一人一人の理論のない。 選題性を学中工任等と連携し、更重等一人一人の理解を持ている。 一般では、選題解決に当たって、工任等と連携しながら問題点を整理し、適切な指導や支援を行っている。 一般では、表述におしている。 一般では、表述におしている。 一般では、表述におしている。 一般では、表述におしている。 一般では、表述におしている。 一般では、表述におしている。 一般では、表述におしている。 一般では、表述におしている。 一般では、表述におしている。 一般では、表述におしている。 一般では、表述におしている。 一般では、表述に対している。 一般では、表述に対している。 一般では、表述に対して指導力法や教材を工夫し、他の教職員へも 指導・助言することを通して指導力を向上させることができた。 一般での理解の意欲を姿勢 一般で変勢・極度 一般で変勢・極度 一般で変勢・一般では、表述に対して指導力とでありたいる。 一体できと連携し、積極的に児童等とつまっこかをといる。 一体できと連携し、積極的に児童等とつまっこかをといる。 一体できと連携し、積極的に児童等とつまっこかをといる。 本任等と連携し、積極的に児童等とつまっこかがあている。 本任等と連携し、積極的に児童等とつまっこかがあている。 本任等と連携し、積極的に児童等とつまっこかがあている。 本任等と連携し、積極的に児童等とつまっこかがあている。 本任等と連携し、積極的に児童等とつまっとかである。 本任等と連携し、積極的に児童等といる。 本任等と連携し、見述等等に対しるのものの意味や変をに を述からいる。 本任等と連携し、見述を表述を表述を表述を表述を表述を表述を表述を表述を表述を表述を表述を表述を表述			\(\frac{1}{2}\)	
原産学 という。) 理解	評価項目	評価要素	着眼点	H 77
 産業・姿勢 着浦方法・の意欲・姿勢 指導方法・の意欲・姿勢 指導方法・の記念・工夫 大・改書・一部の記録していた。 学習への興味・関心を高める教材の開発や指導方法の工夫・改革に対象でいる。 ・ 数職員の理能を組織的に支援し、主任等と連携し、教職員問の連携・協力を図るよう努めるとともに、学級者とや地域の改善を学生を受す主任等・助言・支援し、対象の会議をや地域のの政治を対象のでは構造を図るが正規機と図りながら、児童等の学習状況の改善を受めている。 東 2			「児童等」という。) 理解	
意欲・姿勢			課題解決の意欲・姿勢	
要		意欲・姿勢	指導方法の創意・工夫	夫・改善に努めている。
### 18				教職員間の連携・協力を図るよう努めるとともに、学級 担任や学年主任等へ助言・支援し、保護者や地域の関係 者との適切な連携を図りながら、児童等の学習状況の改
中国			研修意欲	自らの指導方法改善のための研修に努めるとともに、他 の教職員の指導力向上を図る研修の推進者として努めて
第事計画の作成・実施			*	*
第			児童等の理解	習への興味・関心、学習の定着状況を把握している。
### 2	学習指導		指導計画の作成・実施	進めている。
世の教職員に対する支援 他の教職員に対する支援 担し、適切な指導や支援を行っている。 課題解決に当たって、主任等と連携しながら問題点を整理し、適切な指導や支援を行っている。 ※ 教育目標の達成 各教科・領域の目標の違成 のお場所を連成できた。 の教科・領域の目標の違成 のおりでである。 のなりでする大震なできた。 のなりでする大震なできた。 のなりでする大震なできた。 のなりでするなどを表して、個別に適切な支援を行うことができた。 のないる。 とした。 日ら率先して指導方法や教材を工夫し、他の教職員へも指導・助言することを通して指導力を向上させることができた。 ※ 公平な姿勢・態度 児童等の理解の意欲・姿勢 をはかり、児童等の理解解的に児童等とコミュニケーションをはかり、児童等の理解解的に児童等とコミュニケーションをはかり、児童等の理解解解解がの意欲・姿勢をいる。 児童等の理解の意欲・姿勢をいる。 児童等の理解の意欲・姿勢をはながら、生活指導や児童等の指導、進路指導に努めている。 健康・安全への配慮 主任等と連携し、児童等一人一人の心身の健康や安全に配慮し、指導や支援に当たろうとしている。 他の教職員の取組を継続的に支援し、主任等と連携しながら教教職員間の連携・協力を図よう多めるとともに、他の教職員の取組を継続的に支援し、主任等と連携しながら教教職員間の連携・協力を図るよう努めるとともに、他の教職員の取組を経続的に支援し、主任等と連携しながら表徴を経済といる。 「会議者等と協力体制を構築し、連携・連絡を深めながら、広く生活指導や児童等の指導、進路指導等に当たっている。 日ら児童等の理解のための研修に努めるとともに、他の教職員が生徒理解を深めることのできる研修の推進者として努めている。		能力	知識技能の保有・活用	導、障がいの実態に応じた指導を行う等の専門的知識·技 能を有し、授業に活用している。
他の教職員に対する支援 型し、適切な指導や支援を行っている。 ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※ 李校経営方針に基づいて、指導目標を達成できた。			課題把握·課題解決	
数育目標の達成 学校経営方針に基づいて、指導目標を達成できた。			他の教職員に対する支援	
各教科・領域の目標の達成 個別の指導計画に基づき適切に指導・評価を行い、各教科・領域の目標を達成できた。 適切な支援 評価の結果をもとに、個別に適切な支援を行うことができた。 児童等の変容 児童等の学習への興味・関心を高め、学習への取組が向上した。 自ら率先して指導方法や教材を工夫し、他の教職員へも指導方法・教材の工夫 指導方法・教材を工夫し、他の教職員へも指導力を向上させることができた。 ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※			*	**
接			教育目標の達成	
東 績 児童等の変容		実績	各教科・領域の目標の達成	科・領域の目標を達成できた。
上した。			適切な支援	きた。
指導方法・教材の工夫 指導・助言することを通して指導力を向上させることができた。 ※			児童等の変容	上した。
公平な姿勢・態度 児童等に対し公平に接するよう努めている。 主任等と連携し、積極的に児童等とコミュニケーションをはかり、児童等の理解や関係作りに努めている。 児童等のより良い自己実現をめざし、組織的な対応をリードしながら、生活指導や児童等の指導、進路指導に努めている。 主任等と連携し、児童等一人一人の心身の健康や安全に配慮し、指導や支援に当たろうとしている。 他の教職員の取組を継続的に支援し、主任等と連携しながら教職員間の連携・協力を図るよう努めるとともに、学級担任や学年主任等へ助言・支援し、保護者や地域の関係者等と協力体制を構築し、連携・連絡を深めながら、広く生活指導や児童等の指導、進路指導等に当たっている。 自ら児童等の理解のための研修に努めるとともに、他の教職員が生徒理解を深めることのできる研修の推進者として努めている。			指導方法・教材の工夫	指導・助言することを通して指導力を向上させることができた。
全任等と連携し、積極的に児童等とコミュニケーションをはかり、児童等の理解や関係作りに努めている。 児童等のより良い自己実現をめざし、組織的な対応をリードしながら、生活指導や児童等の指導、進路指導に努めている。 健康・安全への配慮 主任等と連携し、児童等一人一人の心身の健康や安全に配慮し、指導や支援に当たろうとしている。 他の教職員の取組を継続的に支援し、主任等と連携しながら教職員間の連携・協力を図るよう努めるとともに、学級担任や学年主任等へ助言・支援し、保護者や地域の関係者等と協力体制を構築し、連携・連絡を深めながら、広く生活指導や児童等の指導、進路指導等に当たっている。 自ら児童等の理解のための研修に努めるとともに、他の教職員が生徒理解を深めることのできる研修の推進者として努めている。				
をはかり、児童等の理解や関係作りに努めている。 児童等のより良い自己実現をめざし、組織的な対応をリードしながら、生活指導や児童等の指導、進路指導に努めている。 健康・安全への配慮 主任等と連携し、児童等一人一人の心身の健康や安全に配慮し、指導や支援に当たろうとしている。 他の教職員の取組を継続的に支援し、主任等と連携しながら教職員間の連携・協力を図るよう努めるとともに、学級担任や学年主任等へ助言・支援し、保護者や地域の関係者等と協力体制を構築し、連携・連絡を深めながら、広く生活指導や児童等の指導、進路指導等に当たっている。 自ら児童等の理解のための研修に努めるとともに、他の教職員が生徒理解を深めることのできる研修の推進者として努めている。			公平な姿勢・態度	
課題解決の意欲・姿勢			児童等の理解の意欲・姿勢	をはかり、児童等の理解や関係作りに努めている。
生 徒 指 導 ・進 路 指 導 ・進 路 指 導 ・ 選 務職員や関係者等との連 携 ・ 選 を 選 を 選 を 選 を 選 を 選 を 選 を 選 を 選 を 選			課題解決の意欲・姿勢	ードしながら、生活指導や児童等の指導、進路指導に努 めている。
・進路指導 意欲・姿勢 教職員や関係者等との連携・協力を図るよう努めるとともに、学級担任や学年主任等へ助言・支援し、保護者や地域の関係者等と協力体制を構築し、連携・連絡を深めながら、広く生活指導や児童等の指導、進路指導等に当たっている。 自ら児童等の理解のための研修に努めるとともに、他の教職員が生徒理解を深めることのできる研修の推進者として努めている。			健康・安全への配慮	
教職員や関係者等との連携 学級担任や学年主任等へ助言・支援し、保護者や地域の 関係者等と協力体制を構築し、連携・連絡を深めながら、 広く生活指導や児童等の指導、進路指導等に当たっている。 自ら児童等の理解のための研修に努めるとともに、他の 教職員が生徒理解を深めることのできる研修の推進者として努めている。	生徒指導・進路指導	意欲・姿勢		
る。 自ら児童等の理解のための研修に努めるとともに、他の 研修意欲 教職員が生徒理解を深めることのできる研修の推進者と して努めている。				学級担任や学年主任等へ助言・支援し、保護者や地域の 関係者等と協力体制を構築し、連携・連絡を深めながら、
研修意欲 教職員が生徒理解を深めることのできる研修の推進者と して努めている。				る。
* *			·	教職員が生徒理解を深めることのできる研修の推進者と して努めている。
			*	*

	児童等の理解の能力	主任等と連携しながらさまざまな方法を用いて、児童等 一人一人の性格や行動、障がいの実態等についての理解 を深める関わりを作っている。
	指導計画の作成・実施	主任等と連携を図りながら、児童等の発達段階や課題に 応じた個別の指導計画を作成し、取組を進めている。
能力	状況把握·判断力	児童等の課題を適切に把握し、校内組織を活用しながら、 必要な支援ができている。
	対応力	組織的対応をリードしながら、反社会的な行為や行動に 対し、児童等の実態に応じた適切な指導を行っている。
	他の教職員に対する支援	課題解決に当たって、主任等と連携しながら問題点を整理し、適切な指導や支援を行っている。
	*	×
		学校経営方針に基づいて、指導目標を達成できた。
	健全な生活態度の育成	主任等と連携し、学校経営方針に基づく指導を適切に行い、健全な生活態度を育成できた。
	 個別の支援による生活態	主任等と連携し、児童等一人一人の課題に基づいた適切
	度の改善	な支援を継続して行うことによって、生活態度の改善が 図られた。
実 績	望ましい人間関係の醸成	児童等と教職員とのコミュニケーションを広げ、良好な 関係を築くことができた。
	望ましい集団の醸成	望ましい集団作りをめざした取組を率先して行い、児童 等相互の良好な関係を築くことができた。
	児童等が有する課題等へ の対応	課題の発見や課題解決に向けての協力体制作りに尽くすなど、児童等への対応について組織を活用しながら適切に行った。
	*	*
	経営参加意欲・姿勢	学校経営方針を分かりやすく教職員に伝え、自らの校務 について積極的に提案するとともに、教職員の取組を促 すための支援や動機付けを行おうとしている。
	課題解決の意欲・姿勢	教職員のリーダーとして他の教職員の意見をまとめ、積極的に課題を解決しようとしている。
	活動参加の意欲・姿勢	学校行事や児童会・生徒会活動等の意義を理解し、分掌間の連携を図りながら、積極的に取り組もうとしている。
意欲·姿勢	校務に対する責任感	校務についての責任を自覚し、担当した校務や他の教職 員の取組への支援を主体的に取り組もうとしている。
	教職員や関係者等との連携	他の教職員の取組に対して分掌間、学年間の主任等の意見を取りまとめるとともに、保護者や地域の関係者等に対する校内の窓口となり、連携、協力に努めながら、学校運営上の取組に積極的に関わろうとしている。
	研修意欲	自ら担当した校務等に係る研修に努めるとともに、自ら 研修の推進者として努めている。
	*	*
	計画の作成・実施	校長が示す学校経営方針を理解し、その実現のための具体策を考えるとともに、教頭を補佐しながら実施している。
	調整力	校長及び教頭が的確かつ迅速に状況を捉え、校長が適切 に判断を下せるよう教職員の意見を取りまとめている。
能力	企画力・創意工夫	校長が求める学校経営の実現を目指し、先見性を持ち、 教頭を補佐しながら、創意工夫を生かして企画・計画を 行っている。
	校務処理の能力	担当した校務を的確かつ効率的に処理している。
	発想や判断の柔軟性	教育に関することのみならず、社会の幅広い情報を捉え、 校長、教頭及び他の教職員に提供するとともに、学校運 営に生かしている。
	他の教職員に対する支援	他の教職員の取組に関する課題を進んで把握し、自らの 指導経験をふまえ、適切な指導、助言を行っている。
	*	*
実 績	教育目標の達成	他の教職員の取組に対する指導・助言を行い、校長が適 切に判断を下せるよう補佐する取組を通じて、学校教育 目標の達成を促進した。
	意欲 · 姿勢	###

		自主性の育成	学校教育目標の達成のために、指導計画を立案・実施し、 学習指導、児童等の指導、進路指導等を通して、児童等 の個性を伸ばし、自主性を育成できた。
		学校運営の改善	学校教育目標の達成に向け、他の教職員と協働し主体的 に学校運営・教育課題の解決に取り組み、改善した。
学校運営	実績	保護者・地域の協力	保護者や地域社会との情報収集の機会を持ち、取りまとめた内容を教頭や校長に提供するとともに、学校の成果と課題を保護者や地域社会へ明確に示した。
		危機管理	教職員へ危機管理マニュアルの周知を積極的に図り、組 織的な危機管理体制を築いた。
		*	*

※空欄については、学校毎に考えられる着眼点及び着眼点の例を記入する。

評	価	項	目	着 眼 点 の 例
自	己	管	理	教育公務員としての職責や義務(法令遵守や秘密の保持等)を自覚し、他の教職員の範となるよう職務に取り組んでいる。 自己を客観的に見て振り返り、前向きな行動を取っている。 公平な判断と行動を取っている。 他の教職員と積極的に交流し、適切な意思疎通を図っている。

評価基準 【教諭等】

評		評 語	[8]優れている	[A]普诵	「B]やや劣る
価項目	評価の 観点	評語の理解	当 該要素に優れており、職務を円滑に遂 行できる水準	当該要素について、期待し、要求した水準をほぼ充たし、職務を遂行できる水準	当該要素について、やや劣る部分や問題点があり、職務遂行 に時には支障をきたすことがある水準
		という)の理解の意欲・姿勢、課題解	意欲的に児童等の理解に努め、他の教職員及び家庭と連携 し、積極的に創意・工夫して課題解決に取り組んでいる。向上 心を持ち、研修に努め、積極的に実践に生かしている。	児童等の理解に努め、他の教職員及び家庭と連携し、創意・工夫して課題解決に取り組んでいる。向上心を持ち、研修に努め、実践に生かしている。	児童等の理解が不十分であるとともに、必要な知識・技能を習得すること、他の意見を受け入れて改善を図ることについての意欲・姿勢にやや欠け、経験や前例に頼った方法を繰り返すことがある。
学習指導	能力	児童等の理解の能力、指導計画の作成・実施、知識・技能の保有・活用、課題把握・課題解決、他の教職員に対する協力・支援	専門的な知識・技能を十分に活用し、児童等の理解のもと、先見的に課題を発見、分析した上で、有効な解決方法を見いだし、適切な指導計画を作成し、個に応じた取組を的確に行うことができる。他の教職員の課題についても、効果的な協力・支援を行うことができる。	専門的な知識・技能を活用し、児童等の理解のもと、直面した学習指導上の課題に対して、課題解決方法を見いだし、適切な指導計画を作成し、個に応じた取組を行うことができる。他の教職員の課題についても、適切な協力・支援を行うことができる。	適切な指導計画を作成することが困難である。課題解決のため
	実績	達成、個別の支援による基礎基本の	学校の教育目標、各教科等の目標に沿って、有効な指導方法・ 教材の工夫のもと、適切に指導計画を実施し、学習指導の目標 を上回る成果をあげるとともに、基礎基本を定着させることがで きた。児童等の学習への興味・関心を高め、学習意欲を向上さ せた。	学校の教育目標、各教科等の目標に沿って、指導方法・教材の 工夫のもと、指導計画を実施し、学習指導の目標をほぼ達成するとともに、基礎基本をほぼ定着させることができた。 児童等の 学習への興味・関心を高めることができた。	学校の教育目標、各教科等の目標に沿って、指導計画を実施することが困難で、学習指導の目標を達成することや基礎基本を定着させることが十分でなかった。
生	意欲·姿勢	意欲・姿勢、課題解決の意欲・姿勢、	日頃より、公平な態度で児童等の理解に努め、健康・安全への配慮のもと、児童等の指導等の課題に対して、組織の一員としての自覚を持ち、他の教職員、家庭、及び関係機関と連携して課題の解決に積極的に取り組むとともに、向上心を持ち研修に努め、積極的に実践に生かしている。	公平な態度で児童等の理解に努め、健康・安全への配慮のもと、児童等の指導等の課題に対して、他の教職員、家庭、及び関係機関と連携して課題の解決に取り組むとともに、向上心を持ち研修に努め、実践に生かしている。	児童等への公平な関わりや理解しようとする意欲、家庭及び関係機関との連携に努めようとする意欲・姿勢に欠け、一方的な指導になりがちであるとともに、報告、連絡、相談や課題に対する対応が遅れることがある。自己を向上させるための努力にやや欠ける。
徒指導 進路		児童等の理解、指導計画の作成・実施、状況判断・判断力、対応力、他の教職員に対する協力・支援	カウンセリングマインドを持って、児童等の理解に努め、適切な指導計画を作成し、個に応じた取組を的確に行うことができる。 困難な状況下でも、大局をつかみ、適切かつ迅速に判断し、的確な指導を行うことができる。他の教職員の課題についても、効果的な協力・支援を行うことができる。	カウンセリングマインドを持って、児童等の理解に努め、適切な 指導計画を作成し、個に応じた取組を行うことができる。直面し た児童等の指導や進路指導上の課題に対して、適切な判断を 行い、必要な指導を行うことができる。他の教職員の課題につ いても、適切な協力・支援を行うことができる。	児童等の理解にやや欠けるとともに、直面する課題を正しく認識することができない場合があり、適切な指導計画を作成することが困難である。職務上なすべき適切な判断や対応ができないことがある。
指導	実績	の育成、個別の支援による生活態度 の改善、望ましい人間関係の醸成、	学校教育目標等に沿って、指導計画に基づき適切に職務を遂行し、予定した児童等の指導や進路指導の目標を上回る成果をあげるとともに、児童等の健全な生活態度の育成や望ましい児童等相互の関係の醸成等が図られた。個別の支援課題を有する児童等に対して適切な対応を行い、状況の改善が図られた。	学校教育目標等に沿って、指導計画に基づき職務を遂行し、 児童等の指導や進路指導の目標をほぼ達成するとともに、児童 等の健全な生活態度の育成や望ましい児童等相互の関係の醸 成等がほぼ図られた。個別の支援課題を有する児童等に対し て適切な対応を行うことができた。	
	意欲·姿勢	欲 姿勢、活動参加の意欲 姿勢、校	責任を持って、積極的に職務に取り組むとともに、他の教職員 や保護者等との協力や意思疎通を積極的に図っている。旺盛 な向上心で、研修に努め実践に生かしている。	責任を持って、積極的に職務に取り組むとともに、他の教職員 や保護者等との協力や意志疎通に努めている。向上心を持ち 研修に努め実践に生かしている。	組織の一員としての自覚が薄く、協力や意志の疎通にやや欠けるとともに、責任を回避するところがある。自己を向上させるための努力にやや欠ける。
学校運営	能力	計画の作成・実施、調整力、企画 力、校務処理、学級経営案作成・実 施、他の教職員に対する支援	広い視野から経営上の課題や役割を理解し、創意・工夫を生かして計画を作成するとともに、困難な状況でも関係者に適切に対応して、速やかに校務を遂行することができる。他の教職員の課題についても、効果的な支援を行うことができる。	経営上の課題や役割を理解し、創意・工夫を生かして計画を作成するとともに、関係者に適切に対応して、効率よく校務を遂行することができる。他の教職員の課題についても、適切な支援を行うことができる。	行が遅れがちで、関係者との連絡調整が十分行えない。企画、
		育成、学校運営の改善、家庭・地域 の協力、学級・学年経営案の評価・ 更新	学校教育目標等に沿って、家庭や地域の理解、協力のもと、学級・学年経営や分掌上の職務等を的確に遂行し、目標を上回る成果をあげるとともに、児童等の自主性・実践力が大いに育成された。分掌した校務等を積極的に改善し、学校運営に大きく貢献した。	成するとともに、児童等の自主性・実践力の育成がほぼ図られ	経営参加意識がやや不足し、学校教育目標等に沿って職務を遂行できないことがあった。 児童等や保護者等の信頼にやや欠けることがあった。
	自己管理	教育公務員としての職責や義務の 自覚、自己認識		教育公務員としての職責や義務を自覚した言動により、児童等や保護者等から信頼された。自己を客観的に捉えるとともに、他者の助言を真摯に受け止め、自己の改善に努めた。	

[注]・「[S]優れている」を上回る場合は、「[S+]特に優れている」とし、その水準は、「当該要素について、優れているもののうち、特にそれが顕著な水準である。」とする。
・「[B]やや劣る」を下回る場合は、「[C)劣る」とし、その水準は、「当該要素について劣る部分や、問題点が顕著であり、職務遂行に頻繁に支障をきたすことがある水準である。」とする。

評価の着眼点及び着眼点の例【高等学校教諭等】

評価項目	評価要素	着 眼 点	着 眼 点 の 例		
		生徒理解の意欲・姿勢	生徒一人一人の学習状況及び日常の生活態度の		
			に目を向け、節度を保ちながら生徒理解に努め 生徒一人一人の学力の把握に努め、個々に応し		
		課題解決の意欲・姿勢	導や、学習意欲の向上に努めている。		
		指導方法の工夫・改善	学習への関心・意欲を高める教材の開発や、指導方法の 夫・改善に努めている。		
			第1期 他の教職員と連携・協力し、生徒の学	習状況の	
			の書に努めている。 		
	意欲・姿勢		他の教職員の課題解決に積極的に関わ 第2期 人は休の光型以内の水道に探りている		
	12. 17.	教職員間の連携	く 生徒の字質状況の改善に努めている		
			他の教職員の取組を継続的に支援し、		
			第3期 習状況の改善に努めるとともに、教職 携・協力を図るよう努めている。	貝目の理	
		/II =# */ 1	保護者と連絡を取り合い、生徒の学習状況の改	女善に努め	
		保護者との連携	ている。		
		研修意欲	指導方法改善のための研修に努め、実践に生た	いそうとし	
		*	ている。		
		生徒理解の能力	生徒の学力、学習意欲、学習の定着状況を把握		
		指導計画の作成・実施	生徒の実態に即した指導計画を作成し、取組を進めて		
学習指導			る。 授業のねらいを明確にした指導、教材の関連を捉えた指		
		知識技能の保有・活用	導を行う等、専門的知識・技能を有し、授業に活		
	能力		る。 生徒一人一人の課題を把握し、課題解決に向い	ナアの支援	
		課題把握·課題解決	を行っている。	人公文16	
		他の教職員に対する支援	課題解決の参考となる情報を収集し、第1期	提供して	
			N3.		
			課題解決の参考となる具体的な提案を 第2期 2	行ってい	
				本切み士	
			第3期 援を行っている。	週別な又	
		*	12 (1) 2 (1 0)		
		教育目標の達成	学校教育目標、学年目標に即して、指導目標を	全達成でき	
			た。 指導計画に基づき適切に指導・評価を行い、各教科の		
		各教科の目標の達成	を達成できた。 内 評価の結果をもとに適切な支援を行い、教科等の		
	実 績	適切な支援による学習内			
		容の定着 生徒の変容	定着させることができた。 生徒の学習意欲を高め、学習への取組が向上した。		
		指導方法・教材の工夫	他の教職員との連携のもと、教材や指導方法を		
		※ ハゴム次熱 お店	仕たす」 A 取りが マルフ		
		公平な姿勢・態度	生徒に対し公平に接している。 生徒に進んで声をかける等、生徒理解や生徒との関係作		
		生徒理解の意欲・姿勢	生使に進んで戸をかける等、生使理解や生使との関係性		
		課題解決の意欲・姿勢	生徒のより良い自己実現をめざし、生徒指導・	·進路指導	
		http://www.lec	に努めている。 生徒一人一人の心身の健康や安全に配慮し、打	事事に当た	
生徒指導	意欲・姿勢	健康・安全への配慮	っている。		
・進路指導			他の教職員と連携しながら、生徒指導 第1期	• 進路指	
			- 導に当たっている。	and the second	
		教職員間の連携	第2期 他の教職員の課題解決に積極的に関わ		
			く 生徒指導上や進路指導上の課題解状	に当たっ	
			ている。		

		I	11 - #1 mld [2] - m² (m.) (da/da/1) [1-15]) (1-11-14)		
		 教職員間の連携	他の教職員の取組を継続的に支援し、生徒指導 第3期 しなどには、これに対しています。		
	意欲・姿勢	秋城貝间 V) (全) 75	上や進路指導上の課題解決に当たるとともに、		
			教職員間の連携を図るよう努めている。		
		保護者との連携	保護者との連携に努め、協力体制を構築するよう努めている。		
		 研修意欲	生徒理解の研修に努め、実践に生かそうとしている。		
		*			
		生徒理解の能力	カウンセリングマインドを持って、一人一人の生徒の性 格、希望、悩み等の理解を深める関わりを作っている。		
		指導計画の作成・実施	生徒の発達段階や課題に応じた指導計画を作成し、取り 組みをすすめている。		
		状況把握・判断力	課題を有する生徒の状況を適切に把握し、適切な対応を 行っている。		
生徒指導	<u> </u>	対応力	反社会的な行為に対しては、毅然とした態度で対応している。		
·進路指導	能力		課題解決の参考となる情報を収集し、提供して 第1期 いる。		
		他の教職員に対する支援	課題解決の参考となる具体的な提案を行ってい 第2期 る。		
			課題解決に当たって、問題点を整理し、適切な 第3期 支援を行っている。		
		*	文抜を行うている。		
		* 教育目標の達成	学校教育目標、学年目標に即して、指導目標を達成できた。		
		健全な生活態度の育成	他の教職員と連携し、指導計画に基づく指導を適切に行い、健全な生活態度を育成できた。		
		個別の支援による生活態 度の改善	生徒一人一人の課題に基づき、個別に支援を行い、生活 態度の改善が図られた。		
	実 績	望ましい人間関係の醸成	生徒指導・進路指導を通して、生徒と教職員との良好な関係を築くことができた。		
		望ましい集団の醸成	望ましい集団作りをめざした取り組み、指導を行い、生 徒相互の良好な関係を築くことができた。		
		課題を有する生徒への対 応	課題の早期発見や協力体制作りを行うなど、生徒への対応を適切に行った。		
		*			
		経営参加意欲・姿勢	学校経営上の課題に対し、建設的な改善策を提案をする 等、学校運営に積極的に参加している。		
		課題解決の意欲・姿勢	学年部や教科部の経営、分掌する校務において、積極的に課題を解決しようとしている。		
		活動参加の意欲・姿勢	HR活動、学校行事、生徒会活動及び部活動等の意義を 理解し、積極的に取り組んでいる。		
	意欲・姿勢	校務に対する責任感	校務についての責任を自覚し、学級経営や担当する校務 に主体的に取り組んでいる。		
		教職員間の連携	他の教職員と連携し、学校運営上の取り組みに積極的に 関わろうとしている。		
* * * * * *		保護者・地域との連携	保護者、地域との連携、協力に努めている。		
学 校 運 営		研修意欲	学年部や教科部、担当する校務に当たって、研修に努め、 実践に生かそうとしている。		
		*	WOWL CHEE CANADA STATE LAND STATE AND A ST		
		計画の作成・実施	経営上の課題や役割を理解し、相当する校務や学年部の計画に基づき取り組みを進めている。		
		調整力	校長や他の教職員等に対する報告・説明・相談を適切に行っている。		
	能 力	企画力	分掌した校務について、創意・工夫を生かして、課題に 基づき適切な企画や計画を行っている。		
		校務処理の能力	計画的に効率よく校務を処理している。		
		学級経営案作成・実施	学校教育目標や生徒の実態を踏まえた学級経営案を作成 し、具体的な取り組みを進めている。		
		他の教職員に対する支援	他の教職員の課題を共有し、適切な支援を行っている。		
		*			

		教育目標の達成	学校教育目標を担当した校務の取り組みや学級経営の中で具現化し実現できた。また、HR活動、学校行事、生徒会活動、部活動等の指導を通じて、学校教育目標の達成が認められた。
		自主性・実践力の育成	学校教育目標等に沿って、指導計画を実施し、HR活動、 学校行事、生徒会活動、部活動等を通して、生徒の個性 を伸ばし、自主性や実践力を育成できた。
学校運営	実績	学校運営の改善	学校教育目標等に沿い、他の教職員との連携のもと、担当した校務や学級経営上の課題についての改善策を示す等、学校運営の改善を進めた。
		保護者・地域の協力	分掌した校務の取り組みや学級経営に当たって、保護者 や地域から理解や協力を得ることができた。
		学級経営案の評価・更新	学級経営案に沿って実施するとともに、評価を行い、新たに課題を設定し取り組んだ。
		*	

^{*} 空欄については、学校毎に考えられる着眼点及び着眼点の例を記入する。

^{*} 第 1 期~第 3 期は、教職経験年数に基づく区分である。(第 1 期:教職経験年数 1~6 年。第 2 期:教職経験年数:7~11 年。第 3 期:教職経験年数 12 年~)

評	価	項	目		着	眼	点	Ø	例	
占		烘	苗	教育公務員としての職責や義務 自己を客観的に捉えるとともに	子 (法令	遵守や秘密	密の保持	等)を自	覚し、	職務に取り組んでいる。
=	日口官理		埋	自己を客観的に捉えるとともに	工、他者	の助言を引	受け止め	改善に努	ぶめてい	る。

評価の着眼点及び着眼点の例【特別支援学校教諭等】

切り 切り 切り 切り 切り 切り 切り 切り	平価 項 目	評 価 要 素	着眼点	着眼点の例	
「児童等」という。) 理解 の意欲・姿勢 一次	I	a. m. ~ /\	The state of the s	児童等一人一人の学習状況及び日常の生活態度の変化に	
# 理解決の意欲・姿勢 指導方法の創意・工夫			「児童等」という。) 理解	常に目を向け、節度を保ちながら、児童等の理解に努め	
意欲・姿勢			課題解決の意欲・姿勢		
意欲・姿勢 (素) 類職員や関係者等との連携を関係者等との連携を関係者との連携・協力して、			指導方法の創意・工夫	学習への興味・関心を高める教材の開発や指導方法のコ 夫・改善に努めている。	
(京会・安安) 教職員や関係者等との連携 (大田 東海 中域の関係者と積極的に連携・協力して、児童等の学習状況の改善に努めている。 (中の教職員の取組を継続的に支援し、教職 第3期 第3期 第3期 第3期 第3期 第3期 第3時 日本の主義を深め、児童等 2月 2月 2日				第1期 他の教職員、保護者や地域の関係者等と連携・ 協力し、児童等の学習状況の改善に努めている。	
携		意欲・姿勢	新 聯昌 や関係 老竿 との 浦	第2期 他の教職員の課題解決に積極的に関わり、保護 者や地域の関係者と積極的に連携・協力し、広	
# 個の教職員の取組を継続的に支援し、教職の連携・協力を図るよう努めるとともに、者や地域の関係者との連携を深め、児童等習状況の改善に努めている。 指導方法改善のための研修に努め、実践に生かそうでいる。 「児童等の理解				く児童等の学習状況の改善に努めている。	
#導方法改善のための研修に努め、実践に生かそさている。 投電等の理解				他の教職員の取組を継続的に支援し、教職員間 第3期 の連携・協力を図るよう努めるとともに、保護 者や地域の関係者との連携を深め、児童等の学	
# と でいる。 ※				習状況の改善に努めている。	
 学習 指 導 提童等の発達段階や障がいの実態、学習への興味・学習の定着状況を把握している。 児童等の実態に即した個別の指導計画を作成し、関みを進めている。 授業のねらいを明確にした指導、教材の関連を捉え導、障がいの実態に応じた指導を行う等の専門的知能を有し、授業に活用している。 課題把握・課題解決 他の教職員に対する支援 第1期 機を行っている。 課題解決の参考となる情報を収集し、提供いる。 課題解決の参考となる具体的な提案を行っる。 課題解決に当たって、問題点を整理し、適支援を行っている ※ 教育目標の達成 学校教育目標、学部目標、個別の指導計画に即して導目標を達成できた。 各教科・領域の目標の達成 (個別の指導計画に基づき適切に指導・評価を行い、科・領域の目標を達成できた。 連切な支援 連びな支援 連びな支援 理等の学習への興味・関心を高め、学習への取組がした。 			研修意欲	指導方法改善のための研修に努め、実践に生かそうとし	
学習の定着状況を把握している。 指導計画の作成・実施 おっと進めている。 短離のないを明確にした指導、教材の関連を捉え 導、障がいの実態に応じた指導を行う等の専門的知能を有・活用している。 伊童等一人一人の課題を把握し、課題解決に向けて接を行っている。 明理解決の参考となる情報を収集し、提供いる。 #期 課題解決の参考となる情報を収集し、提供いる。 #期 課題解決の参考となる具体的な提案を行っる。 #課題解決の参考となる具体的な提案を行っる。 #課題解決に当たって、問題点を整理し、適支援を行っている ※ 教育目標の達成 各教科・領域の目標の達成 各教科・領域の目標の達成 子校教育目標、学部目標、個別の指導計画に即して導目標を達成できた。 各教科・領域の目標の達成 子校教育目標、学部目標、個別の指導計画に即して対し、 科・領域の目標を達成できた。 日期 は は は は は は は は は は は は は は は は は	L		*		
学習指導			児童等の理解		
能 力	2 習 指 導	能力	指導計画の作成・実施		
#題把握・課題解決 接を行っている。			知識・技能の保有・活用	導、障がいの実態に応じた指導を行う等の専門的知識・技 能を有し、授業に活用している。	
#題解決の参考となる情報を収集し、提供いる。 #認解決の参考となる情報を収集し、提供いる。 #認解決の参考となる具体的な提案を行っる。 #認解決に当たって、問題点を整理し、適支援を行っている ※ 教育目標の達成 学校教育目標、学部目標、個別の指導計画に即して導目標を達成できた。 各教科・領域の目標の達成 個別の指導計画に基づき適切に指導・評価を行い、科・領域の目標を達成できた。 評価の結果をもとに、個別に適切な支援を行うことをた。 児童等の変容 児童等の学習への興味・関心を高め、学習への取組がした。			課題把握·課題解決	児童等一人一人の課題を把握し、課題解決に向けての支援を行っている。	
(他の教職員に対する支援 第2期 る。			他の教職員に対する支援	第1期 課題解決の参考となる情報を収集し、提供している。	
第3期 支援を行っている ※				第2期 課題解決の参考となる具体的な提案を行っている。	
教育目標の達成 学校教育目標、学部目標、個別の指導計画に即して導目標を達成できた。 各教科・領域の目標の達成 個別の指導計画に基づき適切に指導・評価を行い、科・領域の目標を達成できた。 評価の結果をもとに、個別に適切な支援を行うこときた。 児童等の変容 児童等の学習への興味・関心を高め、学習への取組がした。				第9期	
教育目標の達成 導目標を達成できた。			*	<u> </u>	
実			教育目標の達成	14 11 14 1 2 1 2 1 2 1 2 1	
選 適切な文接 きた。 児童等の変容 児童等の学習への興味・関心を高め、学習への取組だした。			各教科・領域の目標の達成		
児童等の変容した。		実 績	適切な支援		
114.245 1 31 102.11 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1					
				他の教職員との連携のもと、指導方法や教材を工夫した。	
				旧音なに対し公正に位している	
公平な姿勢・態度 児童等に対し公平に接している。 児童等の理解の意欲・姿勢 積極的に児童等とコミュニケーションをはかり、リの理解や関係作りに努めている。				積極的に児童等とコミュニケーションをはかり、児童等	
		意欲・姿勢	課題解決の意欲・姿勢	児童等のより良い自己実現をめざし、生活指導や児童等	
			健康・安全への配慮	児童等一人一人の心身の健康や安全に配慮し、指導や支	

			他の教職員、保護者や地域の関係者等と協力体 第1期 制を構築し、連携・連絡を取りながら、生活指 導や児童等の指導、進路指導等に当たっている。
		教職員や関係者等との連携	他の教職員、保護者や地域の関係者等と協力体 第2期 制を構築し、積極的に連携・連絡を取りながら、 広く生活指導や児童等の指導、進路指導等に当
	意欲·姿勢		たっている。 他の教職員の取組を継続的に支援し、教職員間 第3期 の連携・協力を図るよう努めるとともに、保護 者や地域の関係者等と協力体制を構築し、連 携・連絡を深めながら、広く生活指導や児童等
			の指導、進路指導等に当たっている。
		研修意欲	児童等の理解の研修に努め、実践に生かそうとしている。
		*	
		児童等の理解の能力	さまざまな方法を用いて、児童等一人一人の性格や行動、 障がいの実態等についての理解を深める関わりを作って いる。
		指導計画の作成・実施	児童等の発達段階や課題に応じた個別の指導計画を作成 し、取組を進めている。
		状況把握·判断力	児童等の課題を適切に把握し、必要な支援ができている。
生徒指導		対応力	反社会的な行為や行動に対し、児童等の実態に応じた適切な指導を行っている。
·進路指導	能力		課題解決の参考となる情報を収集し、提供して 第1期 いる。
		他の教職員に対する支援	課題解決の参考となる具体的な提案を行ってい 第2期 る。
			第3期 課題解決に当たって、問題点を整理し、適切な 支援を行っている。
		*	
		教育目標の達成	学校教育目標、学部目標、個別の指導計画に即して、指 導目標を達成できた。
		健全な生活態度の育成	他の教職員と連携し、指導計画に基づく指導を適切に行 い、健全な生活態度を育成できた。
		個別の支援による生活態 度の改善	児童等一人一人の課題に基づき、個別に支援を行い、生 活態度の改善が図られた。
	実績	望ましい人間関係の醸成	児童等と教職員とのコミュニケーションを広げ、良好な 関係を築くことができた。
		望ましい集団の醸成	望ましい集団作りをめざした取組を行い、児童等相互の良好な関係を築くことができた。
		児童等が有する課題等へ の対応 ※	課題の発見や課題解決に向けての協力体制作りに尽くすなど、児童等への対応を適切に行った。
		経営参加意欲・姿勢	学校経営上の課題に対し、建設的な改善策を提案する等、 学校運営に積極的に参加している。
		課題解決の意欲・姿勢	学部経営や分掌する校務において、積極的に課題を解決しようとしている。
		活動参加の意欲・姿勢	学級活動またはHR活動、学校行事、児童会・生徒会活動、部活動等の意義を理解し、積極的に取り組んでいる。
	意欲・姿勢	校務に対する責任感	校務についての責任を自覚し、学級経営や担当する校務 に主体的に取り組んでいる。
学校運営		教職員や関係者等との連 携	他の教職員、保護者や地域の関係者等と連携・協力に努めながら、学校運営上の取組に積極的に関わろうとしている。
		研修意欲	学部経営や担当する校務に当たって、研修に努め、実践 に生かそうとしている。
		*	
	- 	計画の作成・実施	経営上の課題や役割を理解し、担当する校務や学部等の 年間計画に基づき取組を進めている。
	能力	調整力	校長や他の教職員等に対する報告・説明・相談を適切に 行っている。

			企画力	分掌した校務について、創意・工夫を生かして、課題に 基づき適切な企画・計画を行っている。
			校務処理の能力	計画的に効率よく校務を処理している。
	能	力	学級経営案等の作成・実施	学校教育目標や児童等の実態を踏まえた学級経営案や個別の指導計画を作成し、具体的な取組を進めている。
			他の教職員に対する支援	他の教職員の課題を共有し、適切な支援を行っている。
			*	
		実績	教育目標の達成	学校教育目標を担当した校務の取組や学級経営の中で具現化し実現できた。また、学級活動またはHR活動、学校行事、児童会・生徒会活動、部活動等の指導を通じて、学校教育目標の達成が認められた。
学校運営			自主性の育成	学校教育目標等に沿って、指導計画を実施し、学級活動やまたはHR活動、児童会・生徒会活動、学校行事、部活動等を通して、児童等の個性を伸ばし、自主性を育成できた。
	美		実	学校運営の改善
			保護者・地域の協力	分掌した校務の取組や学級経営に当たって、保護者や地域、関係機関の理解や協力を得ることができた。
			学級経営案の評価・更新	学級経営案に沿って実施するとともに、評価を行い、新たに課題を設定し取り組んだ。
			*	

※空欄については、学校毎に考えられる着眼点を記入する。

※第 1 期~第 3 期は、教職経験年数に基づく区分である。(第 1 期:教職経験年数 1~6 年。第 2 期:教職経験年数 7~11 年。第 3 期:教職経験年数 12 年~)

評価項目		着	眼	点	の	例	
自己管理	教育公務員としての職責や義務 自己を客観的に捉えるとともに	务(法令 こ、他者	遵守や秘密の助言を	密の保持 受け止め	等)を自 改善に努	覚し、 ろめてい	職務に取り組んでいる。 る。

評価基準【養護教諭】

評		評 語	[S]優れている	〔A〕普通	[B]やや劣る
価項目	評価の観点	評語の理解 着眼点	当該要素に優れており、職務を円滑に遂行できる水準	当該要素について、期待し、要求した水準をほぼ充たし、職務を遂行できる水準	当該要素について、やや劣る部分や問題点があり、職務遂 行に時には支障をきたすことがある水準
		健康状態の把握の意欲·姿勢、環境衛生状態の把握の意欲·姿勢、 境衛生状態の把握の意欲·姿勢、 教職員間の協力·支援、関係機関 等との連携、施設·設備·備品·書類 等の管理、研修意欲	幼児、児童及び生徒(以下「児童等」という。)の健康状態の 把握、学校の環境衛生状態の把握に努めるとともに、意欲的 に健康の保持増進、安全の確保に取り組み、他の教職員や 家庭、関係機関等に的確に対応している。向上心が旺盛で 日々研修に努め、成果を実践に生かしている。	児童等の健康状態の把握、学校の環境衛生状態の把握に努めるとともに、健康の保持増進、安全の確保について、他の教職員や家庭、関係機関等に適切に対応している。向上心を持ち、研修に努め、実践に生かしている。	児童等、家庭、他の教職員、関係機関等との意志疎通が不十分であり、摩擦を起こすことがあるとともに、健康の保持増進、安全の確保について、適切な管理が行えないことがある。 自己を向上させるための努力にやや欠けている。
保健管理		健康状態・環境衛生状態の把握、保健管理についての計画の作成・ 保健管理についての計画の作成・ また、知識・技能の保有・活用、情 報の収集と発信、健康相談、他の 教職員に対する協力・支援	学校保健についての意義や背景を理解し、専門的知識・技能を十分に活用し、適切な計画を作成し、児童等の健康状態や学校環境の衛生状態の把握と管理を発展的に行なうともに、学校の課題に基づき整理した健康安全の情報を的確に発信している。また、健康相談活動に当たっては、他の教職員、家庭、専門機関等と連携を図り、迅速に判断し、的確な支援を行うことができる。他の教職員の課題についても、効果的な協力・支援を行うことができる。	学校保健についての意義や背景を理解し、専門的知識・技能を活用し、適切な計画を作成し、健康状態や学校環境の把握と管理を円滑に行なうとともに、学校の課題に基づき整理した健康安全の情報を適切に発信している。また、健康相談に当たっては、他の教職員、家庭、専門機関等と連携を図り、適切な支援を行うことができる。他の教職員の課題についても、適切な協力・支援を行うことができる。	がやや不十分であるとともに、収集した健康安全に関わる情報を学校の課題に基づき整理することが十分行えないことがある。健康相談に当たっては、他の教職員、家庭、専門機関
		教育目標の達成、保健管理、健康 相談の充実、協力体制の整備	学校保健計画に基づき的確に職務を遂行し、保健管理の目標を上回る成果をあげるとともに、児童等の健康・安全、衛生的な学校環境の確保、健康相談の充実、協力体制の整備を図った。	学校保健計画に基づき適切に職務を遂行し、保健管理の目標をほぼ達成するとともに、児童等の健康・安全、衛生的な学校環境の確保、健康相談の充実、協力体制の整備を図った。	り、児童等の健康・安全、衛生的な学校環境の確保や保健管
		公平な姿勢・態度、健康課題把握 の意欲・姿勢、課題解決の意欲・姿 勢、教職員間の協力・支援、家庭・ 地域への啓発、研修意欲	児童等との関わりを積極的に作り、健康課題の把握に努めるとともに、組織の一員としての自覚のもと、教職員、家庭や関係機関と連携して保健教育に積極的に取り組んでいる。向上心を持ち研修に努め、積極的に実践に生かしている。	児童等との関わりを大切にし、健康課題の把握に努めるととも に、教職員、家庭や関係機関と連携して保健教育に取り組ん でいる。向上心を持ち研修に努め、実践に生かしている。	組織の一員としての自覚、職務に対する自覚にやや劣り、課題に対する対応が遅れたり、十分でないことがある。自己を向上させるための努力が不足している。
保健教育		の作成、指導力、課題把握・課題解	先見性を持って解決すべき健康課題を的確に把握し、専門的な立場からその解決に向けて的確な指導を行うことができる。他の教職員の課題についても、効果的な協力・支援を行うことができる。		直面する健康課題を正しく認識できないことがあり、時として、 なすべき指導が行えない場合がある。指導が形式的で、児童 等の実践力の育成につながり難い。
		教育目標の達成、児童の変容、健 康課題への対応、保健指導の充実	学校教育目標等に沿って、指導計画に基づき様々な機会を 的確に捉え、保健教育の充実を図り、予定した保健指導・安 全指導等の目標を上回る成果をあげるとともに、児童等の健 康・安全を確保することができた。	学校教育目標等に沿って、指導計画に基づき、様々な機会 を通じて保健教育の充実を図り、保健指導・安全指導等の目標をほぼ達成するとともに、児童等の健康・安全を確保することができた。	指導計画に基づく職務に支障をきたすことがあり、保健指導・ 安全指導等の目標を達成することが困難であるとともに、健 康・安全の確保が不十分であった。
		経営参加意欲・姿勢、課題解決の 意欲・姿勢、活動参加の意欲・姿 勢、校務に対する責任感、教職員 間の協力、家庭・地域との連携、研 修意欲	責任を持って、積極的に職務に取り組むとともに、他の教職員や保護者等との協力や意思疎通を積極的に図っている。 旺盛な向上心で、研修に努め実践に生かしている。	責任を持って、積極的に職務に取り組むとともに、他の教職員や保護者等との協力や意志疎通に努めている。向上心を持ち研修に努め実践に生かしている。	組織の一員としての自覚が薄く、協力や意志の疎通にやや欠けるとともに、責任を回避するところがある。自己を向上させるための努力にやや欠ける。
学校運営		計画の作成・実施、調整力、企画 カ、校務処理、保健室経営計画の 作成・実施、他の教職員に対する支 援	かして計画を作成するとともに、困難な状況でも関係者に適	経営上の課題や役割を理解し、創意・工夫を生かして計画を 作成するとともに、関係者に適切に対応して、効率よく校務を 遂行することができる。他の教職員の課題についても、適切な 支援を行うことができる。	行が遅れがちで、関係者との連絡調整が十分行えない。企
		教育目標の達成、自主性・実践力 の育成、学校運営の改善、家庭・地 域の協力、保健室経営計画の評 価・更新	学校教育目標等に沿って、家庭や地域の理解、協力のもと、 保健室経営や分掌上の職務等を的確に遂行し、目標を上回 る成果をあげるとともに、児童等の自主性・実践力が大いに育 成された。分掌した校務等を積極的に改善し、学校運営に大 さく貢献した。	学校教育目標等に沿って、家庭や地域の理解、協力のもと、 保健室経営や分掌上の職務等を遂行し、教育目標をほぼ達成するとともに、児童等の自主性・実践力の育成がほぼ図られた。分掌した校務について必要な改善を行った。	経営参加意識がやや不足し、学校教育目標等に沿って職務を遂行できないことがあった。児童等や保護者等の信頼にやや欠けることがあった。
		教育公務員としての職責や義務の 自覚、自己認識	教育公務員としての職責や義務を常に自覚した言動により、 児童や保護者等から厚い信頼を得るとともに、その態度が他 の教職員の範となった。他者の助言を積極的に求め、自己の 改善に生かそうとしていた。	教育公務員としての職責や義務を自覚した言動により、児童や保護者等から信頼された。自己を客観的に捉えるとともに、他者の助言を真摯に受け止め、自己の改善に努めた。	教育公務員としての職責や義務の自覚が足りず、その言動から児童や保護者等の信頼が得られないことがあった。他者の助言を素直に受け止められず、自己の改善が図られ難かった。

【注】・「[S]優れている」を上回る場合は、「[S+]特に優れている」とし、その水準は、「当該要素について、優れているもののうち、特にそれが顕著な水準である。」とする。
・「[B]やや劣る」を下回る場合は、「[C]劣る」とし、その水準は、「当該要素について劣る部分や、問題点が顕著であり、職務遂行に頻繁に支障をきたすことがある水準である。」とする。

評価の着眼点及び着眼点の例【高等学校養護教諭】

評価項目	評価要素	着眼点	着眼点の例
計画項目	一	健康状態の把握の意欲・姿	生徒に進んで声をかけ、生徒の健康状態の把握に努めて
		勢	いる。
		学校環境衛生の把握の意 欲・姿勢	積極的に学校の環境衛生状態の把握に努めている。
			第1期 保健管理を円滑に進めるために、連携・協力を 働きかけている。
		教職員間の連携	保健管理を円滑に進めるため、校内の協力体制 第2期 を確立するよう努めている。
	意欲・姿勢		保健管理を円滑に進めるため、教職員の連携・ 第3期 協力についての意識を高めるよう努めている。
		関係機関等との連携	他の教職員や保護者、校医·薬剤師、関係機関との連携を 図りながら、健康の保持増進、安全の確保に努めている。
		施設・設備・備品・書類等の 管理	保健に関する設備、備品、書類等の整備に努めている。
		研修意欲	保健管理についての研修に努め、実践に生かそうとして いる。
		*	
		健康状態・学校環境の把握	生徒の心身の健康状態や学校の環境衛生状態が、適切に 把握されている。
		保健管理についての計画 の作成・実施	保健管理に対する意義や背景を踏まえ、生徒の心身の健 康管理と学校環境の管理に対し、適切な計画を作成し、 取組を進めている。
保健管理	能力	知識技能の保有・活用(対 人管理)	専門的知識・技能を有し、生徒が安全で健康的な生活を営むため、健康診断、伝染病や疾病の予防及び早期発見・対応、救急処置等、適切に保健室運営を行っている。
		知識技能の保有・活用(対 物管理)	生徒が安全で健康的な環境のもとで、学校生活が送られるよう、専門的知識・技能を生かして、保健室や教室等の衛生管理を適切に行っている。
		情報の収集と発信	学校の課題に基づき整理した健康安全の情報を、適切に 発信している。
		健康相談	生徒からの相談等に対し、心身の観察及び問題背景の分析を行い、カウンセリングの技法を生かした支援を行っている。
		*	
		教育目標の達成	学校教育目標に即して、適切に保健に関する指導の目標 を達成できた。
		保健管理(対人管理)	生徒の健康状態を把握するとともに、他の教職員、保護者、校医·薬剤師、関係機関との連携を図りながら、適切に行うことができた。
	実績	保健管理(対物管理)	学校環境衛生検査及びその事後措置、施設設備の衛生管理等を校内の関係職員、学校薬剤師等と連携を図りながら、適切に行うことができた。
		健康相談の充実	養護教諭の職務の特質や保健室の機能を生かした健康相 談により、生徒に有効な支援ができた。
		協力体制の整備	心身の健康課題や事故の早期発見・早期対応に向けた協力体制が整備できた。
		*	(1.4b) (1.1) (1.75) (1.4b) (1.4b)
		公平な姿勢・態度	生徒に対し公平に接している。
		課題把握と解決の意欲・姿 勢	生徒一人一人の健康課題を踏まえ、様々な機会を捉えて 生徒との関係作りに努めている。
			資料提供、教材作成の補助、ティーム・ティーチ 第1期 ングによる指導等、他の教職員と連携し、保健 教育の充実を図ろうとしている。
保健教育	意欲・姿勢	教職員間の連携	第2期 資料提供、教材作成の補助、ティーム・ティーチングによる指導等、他の教職員と積極的に連携 し、保健教育の充実に努めている。
			保健教育についての教職員の理解を深めるとと 第3期 もに、連携・協力の方法を工夫し、保健教育の 充実に努めている。

		保護者・地域への啓発	保護者・地域に対して保健教育の啓発に努めている。					
		研修意欲	保健教育の研修に努め、実践に生かそうとしている。					
	意 欲・姿勢	*	proceedings of property of the second of the					
		健康課題の把握の能力	生徒の心身の健康状態等から、解決すべき健康課題が把 握されている。					
		指導及び課題解決	専門的な立場から、生徒の発達段階や健康課題に応じた 指導や、課題解決に向けての支援を行っている。					
	能力		第1期 課題解決の参考となる情報を収集し、提供して いる。					
	, nc	他の教職員に対する支援	第2期 課題解決の参考となる具体的な提案を行っている。					
保健教育			課題解決に当たって、問題点を整理し、適切な 支援を行っている。					
		*						
		教育目標の達成	学校教育目標に即して、保健に関する指導の目標を達成できた。					
		生徒の変容	生徒の健康·安全に対する意識を向上させるとともに、基本的な生活習慣を育成できた。					
	実績	健康課題への対応	生徒の心身の健康課題を的確に把握し、その解決に向けて、学校行事や生徒会活動等の場を活用し適切に対応できた。					
		保健教育の充実	資料や情報の収集と担任や学年等への情報提供を積極的 に行い、保健教育を充実させた。					
		*						
		経営参加意欲・姿勢	学校経営上の課題に対し、建設的な改善策を提案をす 等、学校運営に積極的に参加している。					
		課題解決の意欲・姿勢	分掌した校務等において、積極的に課題を解決しようと している。					
		活動参加の意欲・姿勢	学校行事及び生徒会活動等の意義を理解し、積極的に参加し取り組んでいる。					
	意欲・姿勢	職務に対する責任感	校務についての責任を自覚し、分掌する校務に主体的に 取り組んでいるか。 他の教職員と協力し、学校運営上の取り組みに積極的に					
		教職員間の連携	関わろうとしている。 保護者、地域との連携、協力に努めている。					
		保護者・地域との連携						
		研修意欲 ※	研修に努め、実践に生かそうとしている。					
		計画の作成・実施	経営上の課題や役割を理解し、分掌した校務、学校保健計画、学校保健委員会の年間計画の作成に関与し、計画に基づき取組を進めている。					
学校運営		調整力	分掌した校務や学校保健委員会の取り組みの遂行に際 し、校長や他の教職員等に対する報告・説明・相談を適 切におこなっている。					
	能力	企画力	分掌した校務や学校保健委員会の取組について、創意・ 工夫を生かして、課題に基づき適切な企画・計画を行って いる。					
		校務処理	計画的に効率よく校務を処理している。					
		保健室経営計画の作成・実 施	学校教育目標や生徒の実態を踏まえた保健室経営計画を 作成し、具体的な取組を進めている。					
		他の教職員に対する支援	他の教職員の課題を共有し、適切な支援を行っている。					
		*						
	☆ ←	教育目標の達成	教育目標を分掌した校務や学校保健委員会の取組の中で 具現化し実現できた。また、HR活動、学校行事、生徒 会活動の指導を通じて、学校教育目標の達成が認められ た。					
	実	自主性・実践力の育成	学校教育目標に沿い、他の教職員との連携のもと、担当 した校務や学校保健委員会の取組についての改善策を示 す等、学校運営の改善を進めた。					
		保護者・地域の協力	分掌した校務や学校保健委員会等の取り組みに当たって、保護者や地域から理解や協力を得ることができた。					

学校運営	実 績	保健室経営計画の評価・更	保健室経営計画に沿って実施するとともに、評価を行い、
		新	新たに課題を設定し取り組んだ。
		*	

※空欄については、学校毎に考えられる着眼点を記入する。

※第 1 期~第 3 期は、教職経験年数に基づく区分である。(第 1 期:教職経験年数 1~6 年。第 2 期:教職経験年数 7~11 年。第 3 期:教職経験年数 12 年~)

評価項目		着	眼	点	の	例	
自己管理	教育公務員としての職責や義務 自己を客観的に捉えるとともに	务(法令 こ、他者	遵守や秘紹の助言を	密の保持 受け止め	等)を自 改善に努	覚し、 めてい	職務に取り組んでいる。 る。

評価の着眼点及び着眼点の例【特別支援学校養護教諭】

評価項目	評 価 要 素	着眼点	着 眼 点 の 例				
		健康状態の把握の意欲・姿	幼児、児童及び生徒(以下「児童等」という。)に進んで				
		勢 学校環境衛生状態の把握	声をかけ、一人一人の健康状態の把握に努めている。 積極的に学校の環境衛生状態の把握に努めている。				
		学校環境衛生状態の把握 の意欲・姿勢	1貝型Hリバー子1Xソノ採児単生小態リ7に1全に分のしいる。				
			保健管理を円滑に進めるため、連携・協力を働				
			第1期 きかけている。				
		教職員間の連携	保健管理を円滑に進めるため、校内の協力体制				
		4X1MX(H) *> Æ1/4	第2期 を確立するよう努めている。				
	意欲・姿勢		保健管理を円滑に進めるため、教職員の連携・ 第3期 協力についての意識を高めるよう努力している				
			第3期 協力についての意識を高めるよう努力している 他の教職員や保護者、校医・薬剤師、関係機関との連携を				
		関係機関等との連携	図りながら、心身の健康の保持増進、安全の確保に努め				
			ている。				
		施設・設備・備品・書類等の 管理	保健に関する設備、備品、書類等の整備に努めている。				
		研修意欲	保健管理についての研修に努め、実践に生かそうとして				
		×	いる。				
		※ 健康状態・環境衛生状態の	 児童等の心身の健康状態や学校の環境衛生状態が適切に				
		把握	把握されている。				
		保健管理についての計画	保健管理に対する意義や背景を踏まえ、児童等の心身の				
		の作成・実施	健康管理と学校環境の管理に対して、適切な計画を作成 取組を進めている				
			し、取組を進めている。 専門的知識・技能を有し、児童等が安全で健康的な生活を				
		知識・技能の保有・活用 (対 人管理)	営むため、健康診断、伝染病や疾病の予防及び早期発見・				
			対応、医療的ケアへの支援、救急処置等、適切に保健室				
			運営を行っている。 児童等が安全で健康的な環境のもとで、学校生活が送ら				
保健管理		知識・技能の保有・活用(対	れるよう、専門的知識・技能を生かして、保健室や教室等				
		物管理)	の環境整備や衛生管理を適切に行っている。				
	能力	情報の収集と発信	学校の課題に基づき整理した健康安全の情報を、適切は発信している				
		11.1.1.20	発信している。 児童等からの相談等に対し、心身の観察やカウンセリン				
		健康相談	グ等を行い、適切な支援を行っている。				
		他の教職員に対する支援	保健管理の視点から、課題解決の参考となる情				
			第1期 報を収集し、提供している。				
			保健管理の視点から、課題解決の参考となる具				
			第2期 体的な提案を行っている。				
			保健管理の視点から、課題解決に当たって、問第3期				
			題点を整理し、適切な支援を行っている。				
		*					
		教育目標の達成	学校教育目標に即して、適切に保健に関する指導の目標 を達成できた。				
			児童等の健康状態や障がいの実態を把握するとともに、				
		保健管理(対人管理)	他の教職員、保護者、校医·薬剤師、関係機関との連携を 図り、疾病予防、伝染病予防、救急処置等、適切に保健				
			室運営を行うことができた。				
	実績		学校環境衛生検査及びその事後措置、施設設備の衛生管				
		保健管理(対物管理)	理等を、校内の関係職員、学校薬剤師等と連携を図りな				
			がら、適切に行うことができた。 養護教諭の職務の特質や保健室の機能を生かした健康相				
		健康相談の充実	談により、児童等に有効な支援ができた。				
		協力体制の整備	心身の健康課題や事故の早期発見・早期対応に向けた協				
			力体制が整備できた。				
		*					

	T	I					
		公平な姿勢・態度	児童等に対し公平に接している。				
			積極的に児童等とコミュニケーションをはかり、児童等				
		課題の把握と解決の意 欲・姿勢	の理解や関係作り、保護者との関係作りに努めている。				
			第1期 第1期 ディーチングによる指導、医療的ケアへの支援 等、他の教職員と協力し、保健教育に取り組ん でいる。				
	意欲·姿勢	教職員間の連携	第2期 資料や情報の提供、教材作成の支援、ティーム・ ティーチングによる指導、医療的ケアへの支援 等、他の教職員に積極的に働きかけ、保健教育 の充実に努めている。				
			第3期 保健教育についての教職員の理解を深めるとと もに、連携・協力の工夫をし、保健教育の充実 に努めている。				
		保護者・地域への啓発	保護者・地域に対して学校保健の啓発に努めている。				
保健教育		研修意欲	保健教育や、児童等の疾病および障がいに関する研修に 努め、実践に生かそうとしている。				
		*					
		健康課題の把握	児童等の心身の健康状態や障がいの実態から、解決すべ き健康課題が把握されている。				
	能力	指導力・課題解決力	専門的な立場から、児童等の発達段階や健康課題、障 いの実態に応じた指導や、課題解決に向けての支援を っている。				
		*	200				
		教育目標の達成	学校教育目標に即して、保健に関する指導の目標を達成 できた。				
	実 績	児童等の変容	児童等の健康・安全に対する意識を向上させるととも 基本的な生活習慣を確立・育成できた。				
		健康課題への対応	児童等の心身の健康課題を的確に把握し、その解決に けて、教育活動のさまざまな場面を活用し適切に対応す きた。				
		保健教育の充実	資料や情報の収集と担任や学年・学部等への情報提供を 積極的に行い、保健教育を充実させた。				
		*					
		経営参加意欲・姿勢	学校経営上の課題に対し、建設的な改善策を提案をする 等、学校運営に積極的に参加している。				
		課題解決の意欲	分掌した校務において、積極的に課題を解決しようとしている。				
	意欲・姿勢	活動参加の意欲	学校行事や児童会・生徒会活動等の意義を理解し、積極 的に参加し取り組んでいる。 校務についての責任を自覚し、分掌する校務に主体的に				
		校務に対する責任感 教職員や関係者等との連	取り組んでいる。 他の教職員、保護者や地域の関係者等と連携をはかり、				
		教職員、人関係有等との連携 研修意欲	学校運営上の取組に積極的に関わろうとしているか。 研修に努め、実践に生かそうとしている。				
		× ×					
学校運営		計画の作成・実施	経営上の課題や役割を理解し、分掌した校務、学校保健 計画、学校保健委員会の年間計画の作成に関与し、計画 に基づき取組を進めている。				
		調整力	分掌した校務の遂行に際し、校長や他の教職員に対する 報告・説明・相談を適切に行っている。				
	能力	企画力	分掌した校務の取組について、創意・工夫を生かして、 課題に基づき適切な企画・計画を行っている。				
		校務処理	計画的に効率よく校務を処理している。				
		保健室経営計画の作成・実施	学校教育目標や児童等の実態を踏まえた保健室経営計画を作成し、具体的な取組を進めている。				
		他の教職員に対する支援	他の教職員の課題を共有し、適切な支援を行っている。				
		*					

		教育目標の達成	教育目標を分掌した校務等の取組の中で具現化し実現で きた。また学級活動またはHR活動、学校行事、児童会・ 生徒会活動を通じて、学校教育目標の達成が認められた。
学校運営	実	学校運営の改善	学校教育目標に沿い、他の教職員との連携のもと、分掌 した校務等の取組についての改善策を示す等、学校運営 の改善を進めた。
		保護者・地域の協力	分掌した校務等の取り組みに当たって、保護者や地域等から理解や協力を得ることができた。
		保健室経営計画の評価・更 新	保健室経営計画に沿って実施するとともに、評価を行い、新たに課題を設定し取り組んだ。
		 	村にに床煙を取たし取り飛れた。

※空欄については、学校毎に考えられる着眼点を記入する。

※第 1 期~第 3 期は、教職経験年数に基づく区分である。(第 1 期:教職経験年数 1~6 年。第 2 期:教職経験年数 7~11 年。第 3 期:教職経験年数 12 年~)

評 価 項 目		着	眼	点	の	例	
自己管理	教育公務員としての職責や義務	8 (法令)	遵守や秘密	密の保持	等)を自	覚し、	職務に取り組んでいる。
	自己を客観的に捉えるとともに	二、他者	の助言を受	受け止めi	改善に努	らめてい	る。

評価基準【栄養教諭】

##	員や家庭等と連携 目談指導に努める意 分でないところがあ み、自己の向上を図 養職員に提供しよう 体的に認識できない場合がある。家庭 ける取組の企画等
### P## P## P## P## P## P## P## P## P##	目談指導に努める意 分でないところがあ 外、自己の向上を図 養職員に提供しよう 体的に認識できない場合がある。家庭 ける取組の企画等 と作成することができ 組、支援が不十分
計画の策定・実施、指導力、課題等 把握し、専門的な立場かよその解決に向けて、児童等、家庭に対し、児童等、家庭に対し、児童等、家庭に対し、発達の段階に応じ、いこからか。時として、なすべき指導ができる。	い場合がある。家庭 ける取組の企画等 と作成することができ 組、支援が不十分
食に関する課題への対応、家庭等 の意識の高揚、食に関する指導の 充実 「に捉え、円滑に職務を遂行し、児童等、家庭、地域社会に対して、食生活に関する意識の向上や望まし、食留情の形成に向け、取組を実施し、食に関する指導の目標の達成、児童等の 充実 意欲・姿勢 食生活に関する意識の向上や望まい。食い関する指導の目標を上回る成果 をおげるとともに、児童等の実践的な態度の育成や家庭 等の食に関する指導の目標の達成、児童等の 大変といる。関する指導の目標の達成、児童等の を表計でるとともに、児童等の実践的な態度の育成や家庭 等の食に関する音楽の高揚がほどのためた。 対する意識の高揚が図られた。 意欲・姿勢 食生活の把握の意欲、情報の収集 と提供、職負間の協力、関係機関 等との連携、施設・設備の管理、研修意欲 を発力して、食生活に関する音楽の実践的な態度の育成や家庭 等の食に関する音楽の高揚がほぼのとれた。 意欲・姿勢 食生活の把握の意欲、情報の収集 と提供、職負間の協力、関係機関等にのかながなしてい る。向上心が旺盛で、日々熱心に給食管理についての広範な研修に努めるとともに、適直な給食管理についての広範な研修に努め、実践に生 を管理に関する情報提供に努めるとともに、適直な給食管理についての広範な研修に努め、実践に生 を管理に関する情報提供に努めるとともに、適直な給食管理についての広範な研修に努め、実践に生 を管理に関する情報提供に努めるとともに、適直な給食管理についての広範な研修に努め、実践に生 を管理に関する情報提供に努めるとともに、適直な給食管理についての広範な研修に努め、実践に生 を管理に関する情報提供に努めるとともに、適直な給食管理についての広範な研修に対してい る。向上心が旺盛で、日々熱心に給食管理についての広範な研修に対したいる。 管理に関する情報提供に努めるとともに、適直な給食管理についな。向、た他の教職員や家庭、関係機関等にのいる。向上心が正盛で、日々熱しに給食管理についての広範な研修に努め、実践に生 かしている。 学校給食での変が、実践に生かしている。 論、技能を活用し、食生活等の把握、成立計画の作成を発展的に行うともに、関係職員等への的確な衛生管理指導も行い、楽しく安全な食事をとるための管理を適切に行かうととができる。 学校給食の運営・改善、協 力体制の整備 学校給食の運営・改善、協 対称を遂行し、衛生的な 学校給食の運営・改善、協 のできた、着のの実施での適切な物資管理に対している。 なな事門の対職・技能の活用においてや 大会会の、管理を対解とを発展していての意義や背景の理解のもと、広範な専門的対職・技能を活用し、食生活等の把握、力はの者を発展的に行うとともに、関係職員等への適切なな専門的対職・技能を活用し、食生活等の把握、力はの目標を注意しな、表していての意義や事団などもに、関係職員等への適切なな事でできる。 学校給食の運営・改善、協 力体制の整備 の変するともに、見意な事の検索が、変してきる適切に職務を遂行し、衛生のは 学校給食の変質のととともに、、機会管理にあった。給食の変を必適切な物資管理に対すなおともに、、機能の受きを必要を必要を必要を必要を必要を必要を必要を必要を必要を必要を必要を必要を必要を	組、支援が不十分
と提供、職員間の協力、関係機関 生管理に関する情報提供に努めるとともに、適正な給食管理についてあるとともに、適正な給食管理についてあるとともに、適正な給食管理についてあるとともに、適正な給食管理についてあるとともに、適正な給食管理についてあるとともに、適正な給食管理についてある。向上心が旺盛で、関係機関等に前確に対応している。向上心が旺盛で、自上心が旺盛で、自上心が日本で、他の教職員や家庭、関係機関等に適切に対応している。向上心が旺盛で、自上心が旺盛で、自上心を持ち、給食管理についての広範な研修に努め、実践に生かしている。	
の 管理 実 績 健康づくり、給食の運営・改善、協 学校給食衛生管理基準に基づき的確に職務を遂行し、衛生的な 学校給食衛生管理基準に基づき的確に職務を遂行し、衛生的な 学校給食衛生管理基準に基づきの健康づくりの目標を上回 学校給食を実施するとともに、児童等の健康づくりの目標を上回 る成果をあげた。意見を求め、随所に給食の改善を図るとともに、 遺成できた。意見を求め、給食の改善を図るとともに、 給食管理に あった。給食の改善、給食管理に関わる協力	もに、他の教職員、 り、摩擦を起こすこ
大人の表情の連書・改善、協力体制の整備	
た。	障をきたす場合が
意欲・姿勢 経営参加意欲・姿勢、課題解決の 意欲・姿勢、活動参加の意欲・姿 勢、衣務に対する責任感、教職員 間の協力、家庭・地域との連携、研 修意欲	
 作 力 計画の作成・実施、調整力、企画 力、校務処理、他の教職員に対する支援 広い視野から経営上の課題や役割を理解し、創意・工夫を生かして計画を作成 経営上の課題や役割を理解し、創意・工夫を生かして計画を作成 経営上の課題や役割の理解がやや不足する するともに、関係者に適切に対応して、効率よく校務を遂行する が遅れがちで、関係者との連絡調整が十分行る支援 広ついても、海切な支援を行うことができる。他の教職員の課題についても、適切な支援を行うことができる。とができる。とができる。とができる。とができる。 	えない。企画、計画
実 積 教育目標の達成、自主性・実践力 の育成、学校運営の改善、家庭・地域の強力 学校教育目標等に沿って、家庭や地域の理解、協力のもと、分掌 経営参加意識がやや不足し、学校教育目標 の育成、学校運営の改善、家庭・地域の協力 学校教育目標を上回る成果をあげるとともに、 上の職務等を遂行し、教育目標をほぼ達成するとともに、 児童等の自主性・実践力が大いに育成された。分掌した校務等を 積極的に改善し、学校運営に大きく貢献した。 の自主性・実践力の育成がほぼ図られた。分掌した校務について 必要な改善を行った。 必要な改善を行った。	等に沿って職務を遂
自己 自己 教育公務員としての職責や義務の 教育公務員としての職責や義務を常に自覚した言動により、児童 教育公務員としての職責や義務を自覚した言動により、児童等や 教育公務員としての職責や義務の自覚が足 等や保護者等から厚い信頼を得るとともに、その態度が他の教職員の範となった。他者の助言を積極的に求め、自己の改善に生 かそうとしていた。 他者の助言を積極的に求め、自己の改善に生 かそうとしていた。)信頼にやや欠ける

[【]注】・「[\$]優れている」を上回る場合は、「[\$+]特に優れている」とし、その水準は、「当該要素について、優れているもののうち、特にそれが顕著な水準である。」とする。 ・「[B]やや劣る」を下回る場合は、「[¢]劣る」とし、その水準は、「当該要素について劣る部分や、問題点が顕著であり、職務遂行に頻繁に支障をきたすことがある水準である。」とする。

評価の着眼点及び着眼点の例【特別支援学校栄養教諭】

評 価 項 目	評価の観点	着 眼 点	着 眼 点 の 例				
		公平な姿勢・態度	幼児、児童及び生徒(以下「児童等」という。) に対し偏っ				
		ム下は女分・咫尺	た見方をせず、公平に接している。				
		食に関する課題把握の意欲・姿勢	児童等に進んで声をかけ、児童等の理解と児童等との関係作りに努めている。				
		課題解決の意欲・姿勢	食に関する課題を有する児童等の課題の解決等をめざし、児 童等、保護者、担任等との関係作りに努めている。				
			資料提供、教材作成の補助及びティーム・ティーチ 第1期 ングによる指導等により、他の教職員と協力して、 食に関する指導に取り組んでいる。				
	意欲・姿勢	教職員間の協力・支援	第2期 資料提供、教材作成の補助及びティーム・ティーチングによる指導等について、他の教職員に積極的に働き掛け、食に関する指導の充実に努めている。				
			食に関する指導についての教職員の理解を深める 第3期 とともに、連携・協力の方法を工夫し、食に関する 指導の充実に努めている。				
		家庭・地域社会への啓発	家庭・地域に対して望ましい食生活の啓発に努めている。				
		研修意欲	食に関する指導の研修に努め、実践に生かそうとしている。				
		*					
		食に関する課題把握の能力	児童等の健康状態、生活実態、家庭環境等から、解決すべき 食に関する課題が把握されている。				
		指導計画の策定・実施	学校教育目標等に基づき、児童等の実態を踏まえて、全体 画及び年間指導計画を策定し、他の教職員と連携して取給 進めている。				
食に関する		指導力	児童等が、自らの食に関する課題等について考えたり、広 食に関する問題について考えることができるよう発達段 に応じた指導を行っている。				
指 導 		課題等の把握・相談指導	食に関する課題を有する児童等、食物アレルギー等の事情を 抱える児童等の実態を把握し、児童等及び保護者に適切な相 談指導を行っている。				
	能力	関係機関との連携	食物アレルギー等の医学的な対応を要するものについて、主 治医や専門医と密接に連携を取り、適切に対応している。				
		他の教職員に対する協力・支援	第1期 課題解決等の参考となる情報を収集し、提供している。				
			第2期 課題解決等の参考となる具体的な提案を行っている。				
			第3期 課題解決等に当たって、問題点を整理し、適切な助言を行っている。				
		食に関する取組の企画・参画	家庭や地域社会を対象とした食に関する意識の高揚を図る 取組を企画したり、食に関する行事に参画している。				
		*	With the part of the same of t				
		教育目標の達成	学校教育目標に即して、食に関する指導の目標を達成できた。				
		児童等の変容	児童等の食に関する意識を向上させるとともに、望ましい食 習慣の獲得に向けた実践的な態度を育成できた。				
	実績	食に関する課題への対応	児童等の食に関する課題を的確に把握し、その解決に向けて、特別活動、学校保健委員会、給食の時間等の場を活用し適切に対応できた。				
		家庭等の意識の高揚	家庭等において食に関する意識が高まり、食生活の改善が図られた。				
		食に関する指導の充実	食に関する情報の収集と担任や学年等への情報提供を積極 的に行い、食に関する指導を充実させた。				
		*					
学技が全の	<i>主公</i> / / 表	食生活の把握の意欲	課題意識を持ち、残食量、嗜好等の給食の実態や家庭、地域 の食生活の実態等の把握に努めている。				
学校給食の 管理	意欲・姿勢	情報の収集と提供	栄養管理・衛生管理を適切に行うために、広範な情報の収集 と児童等、教職員、調理場職員への情報の提供に努めている。				

		職員間の協力	給食管理を円滑に進めるため、校内・調理場内の協力体制を 確立するよう努めている。
		関係機関等との連携	他の教職員、家庭、関係機関との連携を図りながら楽しく安全な給食の実施に努めている。
	意欲・姿勢	施設・設備の管理	衛生管理、労働安全の確保、作業能率の向上等の面から、計画的な施設・設備の配置、改善等の指導・助言に努めている。
		研修意欲	給食管理に関わる広範な事柄について、研修に努め、実践に 生かそうとしている。
		*	*
		食生活の把握	児童等の食生活の課題が適切に把握されている。
		献立計画の作成	児童等の実態に即し、食品の選定や調理方法に工夫を加え、 食生活の改善が図られる生きた教材となり得る献立計画を 作成している。
		知識・技能の保有・活用	広範な専門的知識・技能を活用し、給食に関する運営を適切 に行っている。
学校給食の 管理	能力	衛生管理	食品の貯蔵・保管、施設・設備・食器具類の衛生管理を適切に 行うとともに、関係職員や納入業者等の衛生管理について適 切な指導を行っている。
·		環境整備	児童等が楽しく安全に食事ができるような環境整備や給食 管理を行っている。
		<u>*</u>	
			学校給食の食事摂取状況や家庭、地域の食生活の実態を把握
		健康づくり	し、適切な給食管理を行い、児童等の健康づくりを推進した。
	実績	給食の運営・改善	学校給食衛生管理基準に基づいて、衛生管理に関する事項の 点検や記録を行い、適切な給食の運営を行うとともに、関係 者から広く意見を求め改善を図った。
		協力体制の整備	給食管理に適切でない事態の早期発見・早期対応に向けて、 校内・調理場内の協力体制を整備するとともに、目的・内容の 周知を図った。
		*	*
	意欲・姿勢	経営参加意欲·姿勢	学校経営上の課題に対し、建設的な改善策を提案する等、学 校運営に積極的に参加している。
		課題解決の意欲・姿勢	分掌した校務等の取組において、積極的に課題を解決しよう としている。
		活動参加の意欲・姿勢	学校行事及び児童会・生徒会活動等の意義を理解し、積極的 に取り組んでいる。
		校務に対する責任感	校務についての責任を自覚し、分掌した校務に主体的に取り組んでいる。
		教職員間の協力	他の教職員と協力し、学校運営上の取組に積極的に関わろうとしている。
		家庭・地域との連携	「開かれた学校づくり」のため、保護者、地域との連携、協力に努めている。
		研修意欲	分掌した校務に当たって、研修に努め、実践に生かそうとしている。
学校運営		*	*
子仪連召		計画の作成・実施	経営上の課題や役割を理解し、分掌した校務、学校給食に関する基本計画の策定に参画し、計画に基づき取組を進めている。
	Ale I.	調整力	分掌した校務等の取組の遂行に際し、校長や他の教職員等に 対する報告・説明・相談を適切に行っている。
	能力	企画力	分掌した校務等の取組について、創意・工夫を生かして、課題に基づき適切な企画・計画を行っている。
		校務処理	計画的に効率よく校務を処理している。
		他の教職員に対する支援	他の教職員の課題を共有し、適切な支援を行っている。
		*	*
	実 績	教育目標の達成	教育目標を分掌した校務や学校保健委員会の取組の中で具現化し実現できた。また、学級活動、学校行事、児童会・生徒会活動等の指導を通じて、学校教育目標の達成が認められた。
		自主性・実践力の育成	学校経営方針に沿って、指導計画を実施し、児童会・生徒会活動、学校行事等を通して、児童等の個性を伸ばし、自主性 や実践力を育成できた。

		学校運営の改善	学校経営方針に沿い、他の教職員との連携のもと、分掌した 校務等の取組についての改善策を示す等、学校運営の改善を 進めた。
学校運営	実績	家庭・地域の協力	分掌した校務等の取組に当たって、家庭や地域の理解や協力 を得ることができた。
		*	*

※空欄については、学校毎に考えられる着眼点及び着眼点の例を記入する。

※第 1 期~第 3 期は、教職経験年数に基づく区分である。(第 1 期:教職経験年数 1~6 年。第 2 期:教職経験年数 7~11 年。第 3 期:教職経験年数 12 年~)

評価項目		着	眼	点	の	例	
自己管理	教育公務員としての職責や義務 自己を客観的に捉えるとともに、						zり組んでいる。

評価基準 【実習助手】

評		評 語	[S]優れている	[A]普通	[B]やや劣る
通 項目	評価要素	評語の理解	当該要素に優れており、職務を円滑に遂行できる水準		当該要素について、やや劣る部分や問題点があり、職務遂行に時には支障をきたすことがある水準
		生徒(以下「児童等」という。)の理解の意欲・姿勢、環境の整備、創意・ 工夫、教職員間の連携、研修意欲	ち、研修に努め、積極的に実践に生かしている。	課題に取り組んでいる。また、向上心を持ち、研修に努め、 実践に生かしている。	児童等の理解や学習環境の整備について不十分なところがあり、必要な知識・技能の習得の意欲や態度に欠けるところがある。また自己を向上させるための努力にやや欠けるところがある。
授業事		技能の保有、他の教職員に対する 支援	専門的な知識・技能を活用しながら、適切な判断のもと、指	おおむね妥当な判断を下し、授業を行うができる。他の教職 員の課題についても、適切な支援を行うことができる。	専門的な知識・技能にやや欠けるところがあり、直面する課題を正しく認識して、妥当な判断を下すことができない場合がある。他の教職員の課題についても、適切な支援を行うことができない。
務	実	理、指導方法の工夫・改善	学校の教育目標、各教科等の目標や指導計画に基づき、校務を円滑に遂行できた。実験・実習等の事前準備や事後処理が適切に行われ、担当教諭と連携しながら授業を行い、目標を上回る成果をあげることができた。	務を遂行できた。実験・実習等の事前準備や事後処理がお	学校の教育目標、各教科等の目標や指導計画に基づく校務の遂行に支障をきたすことがあった。実験・実習等の事前準備や事後処理が適切に行われず、目標を達成することができなかった。
	意欲·姿勢	欲姿勢、活動参加の意欲姿勢、		等との連携や協力を必要な範囲内で行っている。向上心を 持って研修に努め実践に生かしている。	責任を回避して、校務に最後まで取り組むことができないことがある。他の教職員や保護者等との連携に欠け、摩擦を起こすようなこともある。研修に努め実践に生かそうとする姿勢に欠ける。
学校運営			常に教員と連携し、迅速かつ効率よく計画的に担当する校務を処理することができる。他の教職員の課題についても、有効な支援を行うことができる。	ることができる。他の教職員の課題についても支援を行うこ	教職員との連携が不足しており、担当する校務に混乱をまねいたり、対応が不十分なことがある。他の教職員の課題についても支援を行うことがでない。
	実	管理、学校運営の改善、保護者・地域の協力	の校務を円滑に遂行し、目標を上回る成果をあげることができた。また保護者や地域の理解・協力のもと、分掌した校務	の校務を遂行し、目標を達成できた。また保護者や地域の理	学校教育目標に沿って、校務を遂行できないことがあった。保護者や地域からの信頼にもやや欠けることがあった。分掌した校務等の課題について改善を行うことができなかった。
	自己管理	自覚、自己認識		等や保護者等から信頼された。自己を客観的に捉えるととも	教育公 務員としての 職責や義 務の自覚 が足りず、その言動 から児童等 や保護者 等の信頼 が得られないことがあった。他者の助言を素直に受け止められず、自己の改 善が図られ 難かった。

【注】・「(S)優れている」を上回る場合は、「(S+)特に優れている」とし、その水準は、「当該要素について、優れているもののうち、特にそれが顕著な水準である。」とする

^{・「【}B】やや劣る」を下回る場合は、「【C】劣る」とし、その水準は、「当該要素について劣る部分や、問題点が顕著であり、職務遂行に頻繁に支障をきたすことがある水準である。」とする

評価の着眼点及び着眼点の例【実習助手】

評価項目	評 価 要 素	着眼点	着 眼 点 の 例
		公正な姿勢・態度	幼児、児童及び生徒(以下「児童等」という。)に対して、 公平に接している。
		児童等の理解の意欲・姿勢	児童等一人一人の学習や生活の態度の変化に常に目を向け、児童等の理解に努めている。
	辛 公 、次 麸	環境の整備	安全で快適な環境で授業が行えるよう、実習等で使用する設備、教材、薬品、器具、工具等の整備・管理及び実習室等の環境整備に努めている。
	意欲・姿勢	創意・工夫	授業の内容を高めるため、創意・工夫して教諭の職務を 補助している。
		教職員間の連携	他の教職員と協力し、授業や児童等の指導に努めている。
		研修意欲	自己の職務における専門的知識及び技能の向上を図るため、資料や情報の収集を積極的に行い、研修に努め、実践に生かそうとしている。
		*	
授業・事務		児童等の理解の能力	実習等の授業の実施に当たって、安全への配慮を行うと ともに、児童等の陥りやすい誤り等を予見し、未然に防 止するなど、適切に行っている。
	能力	専門的知識・技能の保有	実習等に関する施設・設備の維持・管理、各種薬品・材料等の特性など職務における専門的知識及び技能を有している。
		他の教職員に対する支援	他の教職員の課題を共有し、適切な支援を行っている。
		*	
		教育目標の達成	学校教育目標、学年目標等に即して、他の教職員と連携 して、指導目標を達成できた。
	実績	事前準備・事後処理	実習等の授業の事前準備や事後処理が適切に行われ、指 導計画に従った円滑な授業の進行ができた。
	大 傾	指導方法等の工夫・改善	児童等の実態に応じて、施設・設備の適切な整備・管理、 教材・教具等の工夫を行い、担当教諭と連携しながら指 導を行った。
		*	
		経営参加意欲·姿勢	学校経営上の課題に対し、分掌する校務等において、建 設的な改善策を提案する等、学校運営に積極的に参加し、 自らの役割を果たすよう努めている。
		課題解決の意欲・姿勢	分掌する校務において、積極的に課題解決に参加している。
	意欲・姿勢	活動参加の意欲・姿勢	学校行事や児童会・生徒会活動、部活動等の意義を理解 し、活動に積極的に参加している。
		校務に対する責任感	校務についての責任を自覚し、分掌する校務に主体的に 取り組んでいる。
		保護者・地域との連携	保護者、地域との連携、協力に努めている。
		研修意欲	分掌する校務等において、研修に努め、実践に生かそう としている。
学校運営		*	
		計画の実施・援助	分掌等の年間計画に基づき、取り組みを進めている。
		校務処理の能力	計画的に効率よく校務を処理している。
	能力	教職員間の連携	他の教職員と連携し、学校運営上の取り組みに積極的に関わっている。
		他の教職員に対する支援	他の教職員の課題を共有し、適切な支援を行っている。
		*	
	実績	教育目標の達成	分掌した校務の取り組みや学校行事、児童会・生徒会活動、部活動等の指導を通じて、学校教育目標の達成が認められた。
	大 惧	施設・設備等の維持管理	担当する施設・設備等の整備・管理を適切に行うことがで きた。

			学校運営の改善	学校教育目標等に沿い、他の教職員との連携のもと、分 掌した校務の課題についての改善に取り組む等、学校運 営の改善のため、自らの役割を果たした。
学校運営	実	績	保護者・地域の協力	分掌した校務の取り組みに当たって、保護者や地域の理 解や協力を得ることができた。
			*	

^{*} 空欄については、学校毎に考えられる着眼点を記入する。

評 価 項 目		着	眼	点	の	例	
自己管理	教育公務員としての職責や義務 自己を客観的に捉えるとともに	(法令)人、他者	遵守や秘紹の助言を	密の保持 受け止め	等)を自 改善に努	覚し、 めてい	職務に取り組んでいる。 る。

評価基準 【実習主任】

133	:	評 語	[S]優れている	[A]普通	[B]やや劣る
1 位 項 目	評価要	素着眼点	当該要素に優れており、職務を円滑に遂行できる水準		当該要素について、やや劣る部分や問題点があり、職務遂行 に時には支障をきたすことがある水準
		生徒(以下「児童等」という。)の理解の意欲・姿勢、環境の整備、創意 工夫、教職員間の連携、研修意欲	意欲的に児童等の理解や学習環境の整備に努め、主任としてリーダーシップをとりながら教員と連携して、創意・工夫し、課題に取り組んでいる。向上心を持ち、研修に努め、積極的に実践に生かしている。	ダーシップをとりながら教職員と連携して課題に取り組んでいる。また、向上心を持ち、研修に努め、実践に生かしている。	児童等の理解や学習環境の整備について不十分なところがあり、必要な知識・技能の習得の意欲や態度に欠けるところがある。また自己を向上させるための努力や、主任としてリーダーシップに欠けるところがある。
授業事			高度な専門的知識・技能を活用しながら、適切な判断のも	ら、おおむね妥当な判断を下し、授業を行うができる。他の 教職員の課題についても、適切な支援を行うことができる。	高度な専門的知識・技能にやや欠けるところがあり、直面する 課題を正しく認識して、妥当な判断を下すことができない場合 がある。他の教職員の課題についても、適切な支援を行うこと ができない。
形	実	理、指導方法の工夫・改善	学校の教育目標、各教科等の目標や指導計画に基づき、校務を円滑に遂行できた。実験・実習等の事前準備や事後処理が適切に行われ、担当教諭と連携しながら授業を行い、目標を上回る成果をあげることができた。	務を遂行できた。実験・実習等の事前準備や事後処理がお	学校の教育目標、各教科等の目標や指導計画に基づく校務の遂行に支障をきたすことがあった。実験・実習等の事前準備や事後処理が適切に行われず、目標を達成することができなかった。
	意欲·姿	欲 姿勢、活動参加の意欲 姿勢、	24	等との連携や協力を必要な範囲内で行っている。向上心を 持って研修に努め実践に生かしている。	責任を回避して、校務に最後まで取り組むことができないことがある。他の教職員や保護者等との連携に欠け、摩擦を起こすようなこともある。研修に努め実践に生かそうとする姿勢に欠ける。
学材遺営	!			ることができる。他の教職員の課題についても主任として支	教職員との連携が不足しており、担当する校務に混乱をまねいたり、対応が不十分なことがある。他の教職員の課題についても主任として支援を行うことがでない。
		管理、学校運営の改善、保護者・地域の協力	の校務を円滑に遂行し、目標を上回る成果をあげることができた。また保護者や地域の理解・協力のもと、分掌した校務		学校教育目標に沿って、校務を遂行できないことがあった。保護者や地域からの信頼にもやや欠けることがあった。分掌した校務等の課題について改善を行うことができなかった。
	自己管理	自覚、自己認識		等や保護者等から信頼された。自己を客観的に捉えるととも	教育公 務員としての 職責や義 務の自覚 が足りず、その言動 から児童等 や保護者 等の信頼 が得られないことがあった。他者の助言を素直に受け止められず、自己の改 善が図られ 難かった。

【注】「「S】優れている」を上回る場合は、「[S+]特に優れている」とし、その水準は、「当該要素について、優れているもののうち、特にそれが顕著な水準である。」とする

^{・「(}B)やや劣る」を下回る場合は、「(C)劣る」とし、その水準は、「当該要素について劣る部分や、問題点が顕著であり、職務遂行に頻繁に支障をきたすことがある水準である。」とする

評価の着眼点及び着眼点の例【実習主任】

評価項目	評 価 要 素	着眼点	着眼点の例
		公正な姿勢・態度	幼児、児童及び生徒(以下「児童等」という。)に対して、 公平に接している。
		児童等の理解の意欲・姿勢	児童等一人一人の学習や生活の態度の変化に常に目を向け、児童等の理解に努めている。
	立 公元 ×/2 表h	環境の整備	安全で快適な環境で授業が行えるよう、実習等で使用する設備、教材、薬品、器具、工具等の整備・管理及び実 習室等の環境整備に努めている。
	意欲・姿勢	創意・工夫	授業の内容を高めるため、創意・工夫して教諭の職務を 補助している。
		教職員間の連携	他の教職員と協力し、授業や児童等の指導に努めている。
		研修意欲	自己の職務におけるより高度な専門的知識及び技能の向上を図るため、資料や情報の収集を積極的に行い、研修に努め、実践に生かそうとしている。
		*	
授業・事務		児童等の理解の能力	実習等の授業の実施に当たって、安全への配慮を行うと ともに、児童等の陥りやすい誤り等を予見し、未然に防 止するなど、適切に行っている。
	能力	専門的知識・技能の保有	実習等に関する施設・設備の維持・管理、各種薬品・材料等の特性など職務におけるより高度な専門的知識及び 技能を有している。
		他の教職員に対する支援	他の教職員の課題を共有し、経験に基づいて適切な支援 を行っている。
		*	公林松大口每一
		教育目標の達成	学校教育目標、学年目標等に即して、他の教職員と連携して、指導目標を達成できた。
	実績	事前準備・事後処理	実習等の授業の事前準備や事後処理が適切に行われ、指 導計画に従った円滑な授業の進行ができた。
	夫	指導方法等の工夫・改善	児童等の実態に応じて、施設・設備の適切な整備・管理、 教材・教具等の工夫を行い、担当教諭と連携しながら指 導をおこなった。
		*	
	意欲・姿勢	経営参加意欲・姿勢	学校経営上の課題に対し、分掌する校務等において、建 設的な改善策を提案する等、学校運営に積極的に参加し、 自らの役割を果たすよう努めている。
		課題解決の意欲・姿勢	分掌する校務において、積極的に課題解決に参加している。
		活動参加の意欲・姿勢	学校行事や児童会・生徒会活動、部活動等の意義を理解 し、活動に積極的に参加している。
		校務に対する責任感	校務についての責任を自覚し、分掌する校務に主体的に 取り組んでいる。
		保護者・地域との連携	保護者、地域との連携、協力に努めている。
		研修意欲	分掌する校務等において、研修に努め、実践に生かそう としている。
		*	
学校運営		計画の実施・援助	分掌等の年間計画に基づき、主任として自覚を持って取り組みを進めているか。
		校務処理の能力	計画的に効率よく校務を処理している。
	 能 力 	教職員間の連携	他の教職員と連携し、学校運営上の取り組みに主任として積極的に関わっている。
		他の教職員に対する支援	他の教職員の課題を共有し、経験に基づいた適切な支援 を行っている。
		*	
	宇 結	教育目標の達成	分掌した校務の取り組みや学校行事、児童会・生徒会活動、部活動等の指導を通じて、学校教育目標の達成が認められた。
	実績	施設・設備等の維持管理	担当する施設・設備等の整備・管理を適切に行うことができた。

学校運営	実績	学校運営の改善	学校教育目標等に沿い、他の教職員との連携のもと、分 掌した校務の課題について改善に取り組む等、学校運営 の改善のため、自らの役割を果たした。
		保護者・地域の協力	分掌した校務の取り組みに当たって、保護者や地域の理 解や協力を得ることができた。
		*	

^{*} 空欄については、学校毎に考えられる着眼点を記入する。

評 価 項 目		着	眼	点	の	例	
自己管理	教育公務員としての職責や義務	· 法令	遵守や秘	密の保持	等)を自	覚し、	職務に取り組んでいる。
	自己を客観的に捉えるとともに	· 、他者	の助言を	受け止め	改善に努	めてい	る。

評価基準【寄宿舎指導員】

評		評 語	[S]優れている	[A]普通	[B]やや劣る
证項目	評価要素	評語の理解	当該要素に優れており、職務を円滑に遂行できる水準	当該要素について、期待し、要求した水準をほぼ充たし、職務を遂行できる水準	当該要素について、やや劣る部分や問題点があり、職務遂行に時には支障をきたすことがある水準
		意欲·姿勢、創意·工夫、健康·安全への配慮、教職員や関係者等との	意欲的に寄宿舎生理解に努め、学級担任や他の教職員、保護者や関係者等と連携し、積極的に創意・工夫して課題解決に取り組んでいる。向上心を持ち、常に研修に努め、積極的に実践に生かしている。	係者等と連携し、課題解決に取り組んでいる。向上心を持	寄宿舎生理解が不十分で、学級担任や他の教職員との連携ができず、保護者や関係者等と摩擦を起こしたりすることがある。 自己を向上させるための努力に欠け、研修も怠りがちになっている。
寄宿舎生のお	"-	画・実施、障がい等の把握・適切な 支援、他の教職員に対する支援	め、先見的に課題を発見し、分析した上で、的確な指導や支	対し、妥当な判断を下し、指導や支援することができる。他の教職員の課題についても、支援を行うことができる。	寄宿舎生理解が十分に行えず、直面する課題を十分に認識することができない。また指導や支援方法に対する妥当な判断を下すことができない場合がある。他の教職員の課題についても、支援を行うことができない。
指導		常生活の世話及び指導、望ましい 人間関係の醸成、寄宿舎生の障が		と、寄宿舎目標をほぼ達成することができた。寄宿舎生の障 がいの状態等を把握し、指導や対応を行うことができた。	学校教育目標に沿った校務の遂行に支障をきたすことがあり、 改善策を講じることができにくいため、寄宿舎目標を達成することができなかった。寄宿舎生の障がいの状態等を把握すること ができず、指導や対応ができなかった。
		欲・姿勢、校務・舎務に対する責任	責任を持って、校務や舎務に取り組むとともに、積極的に他の教職員や保護者等との連携を図っている。常に向上心を持って研修に努め、積極的に実践に生かしている。		組織の一員としての自覚が薄く、連携や意志の疎通にやや欠けるとともに、責任を回避するような場面も見られることがある。 自己を向上させるための努力にやや欠ける。
学校運営	"-	力、教職員や関係者等との連携、他 の教職員に対する支援	も保護者や関係者等に対し、適切に連携・協力して速やかに	経営上の課題や役割を理解し、保護者や関係者等に対し、 適切に連携・協力して校務を遂行することができる。他の教 職員の課題についても、支援を行うことができる。	経営上の課題や役割の理解が不十分で、保護者や関係者等対し、連携・協力が不十分なことがある。他の教職員の課題について、支援を行うことができない。
		善、保護者・地域の協力	解、協力のもと、寄宿舎運営や分掌上の校務等を的確に遂	上の校務等を遂行し、目標をおおむね達成することができた。また、分掌した校務や舎務等の改善に参加し、寄宿舎運	経営参加意識が不十分で、学校教育目標、寄宿舎目標等に 沿って、寄宿舎運営や分掌上の校務等を遂行できないことが あった。また、保護者等からの信頼にやや欠けるところがあっ た。
		自覚、自己認識	寄宿舎生や保護者等から厚い信頼を得るとともに、その態度	舎生や保護者等から信頼された。自己を客観的に捉えるとと	教育公務員としての職責や義務の自覚が足りず、その言動から寄宿舎生や保護者等の信頼が得られないことがあった。他者の助言を素直に受け止められず、自己の改善が図られ難かった。

[注]・「〔S〕優れている」を上回る場合は、「〔S+〕特に優れている」とし、その水準は、「当該要素について、優れているもののうち、特にそれが顕著な水準である。」とする
・「〔B〕やや劣る」を下回る場合は、「〔C〕劣る」とし、その水準は、「当該要素について劣る部分や、問題点が顕著であり、職務遂行に頻繁に支障をきたすことがある水準である。」とする

評価の着眼点及び着眼点の例【寄宿舎指導員】

評価項目	評価要素	着 眼 点	着眼点の例
	IT 女 米	石 収 点 公平な姿勢・態度	有 ・
		寄宿舎生理解の意欲・姿勢	積極的に寄宿舎生とコミュニケーションをはかり、寄宿 舎生の理解や関係作りに努めている。
		創意・工夫	寄宿舎生の基本的生活習慣の確立や、自主性の育成のため、指導方法の創意・工夫に努めている。
	意欲・姿勢	健康・安全等への配慮	寄宿舎生一人一人の障がいの状態を把握し、健康や安全 に配慮し、適切な指導や支援を行っている。
		教職員や関係者等との連携	学級担任や他の教職員、保護者や地域の関係者等と連携し、協力を得ながら寄宿舎生の指導に当たっている。
		研修意欲	寄宿舎生の障がいの理解等について研修に努め、実践に 生かそうとしている。
		*	
寄宿舎生の指 導		寄宿舎生理解	寄宿舎生の発達段階や障がいの状況、生活の状況等を的 確に捉えている。
		寄宿舎行事等の計画・実施	寄宿舎生の実態や発達段階に即し、舎生会活動や寄宿舎 行事等を計画・実施している。
	能力	障がい等の把握・適切な支援 援	寄宿舎生の健康や障がいの状態、興味・関心等を把握し、 必要な支援を適切に行っている。
		他の教職員に対する支援	他の教職員の課題を共有し、適切な支援を行っている。
		*	
		寄宿舎目標等の達成	学校教育目標に即して、寄宿舎目標を達成できた。
		寄宿舎生の日常生活の世 話及び指導	寄宿舎生の障がいの状態等を的確に把握し、日常生活の 世話及び生活指導を適切に行うことができた。
	実績	望ましい人間関係の醸成	寄宿舎生とのコミュニケーションをはかり、良好な関係 を築くことができた。
		寄宿舎生の障がい等への 対応	寄宿舎生の障がいの状態を的確に把握し、指導や対応を 適切に行った。
		*	
	意欲・姿勢	経営参加意欲・姿勢	寄宿舎経営上の課題に対し、建設的な提案をする等、寄 宿舎経営に積極的に参加している。
		課題解決の意欲・姿勢	寄宿舎経営や分掌する校務・舎務において、積極的に課 題を解決しようとしている。
		校務・舎務に対する責任感	校務や舎務についての責任を自覚し、寄宿舎経営や分掌する校務・舎務に積極的に取り組んでいる。
	一心的女力	教職員や関係者等との連携	学級担任や他の教職員、保護者や地域の関係者等と連携・協力をはかりながら、寄宿舎運営上の取り組みに積極的に関わろうとしている。
		研修意欲	寄宿舎経営や分掌する校務・舎務について、研修に努め、 実践に生かそうとしている。
		*	
学校運営		計画の実施	寄宿舎目標や指導計画に沿って取り組みを進めている。
		校務・舎務の処理	計画的に効率よく校務や舎務を処理している。
	能力	教職員や関係者等との連 携	学級担任や他の教職員、保護者や地域の関係者等と連携・協力をはかりながら、寄宿舎運営上の取り組みに積極的に関わっている。
		他の教職員に対する支援	他の教職員の課題を共有し、適切な支援を行っている。
		*	
		指導目標の達成	学校教育目標・寄宿舎目標を、分掌した校務や舎務の取り組みの中で具現化し実現できた。また、舎生会活動や 寄宿舎行事等を通じて、指導目標の達成が認められた。
	実 績	寄宿舎運営の改善	学校教育目標等に沿い、学級担任や他の教職員との連携 のもと、分掌した校務や舎務、寄宿舎運営上の課題につ いての改善策を示す等、寄宿舎運営の改善を進めた。

学校運営	実	績	保護者・地域の協力	分掌した校務や舎務の取り組みに当たって、保護者や地域の関係者等の理解や協力を得ることができた。
			*	

※空欄については、学校毎に考えられる着眼点を記入する。

評価項目		着	眼	点	の	例	
自己管理	教育公務員としての職責や義務 自己を客観的に捉えるとともに	务(法令 こ、他者	遵守や秘紹の助言を	密の保持 受け止め	等)を自 改善に努	覚し、 めてい	職務に取り組んでいる。 る。

評価基準【主任寄宿舎指導員】

評		評 語	[S]優れている	[A]普通	[C]やや劣る
通項目	評価要素	着眼点		当該要素について、期待し、要求した水準をほぼ充たし、職務を遂行できる水準	当該要素について、やや劣る部分や問題点があり、職務遂行に時には支障をきたすことがある水準
寄		意欲・姿勢、創意・工夫、健康・安全への配慮、教職員や関係者等との連携、研修意欲	宿舎指導員の模範となるように積極的に創意・工夫して課題 解決に取り組んでいる。向上心を持ち、常に研修に努め、積 極的に実践に生かしている。	寄宿舎生理解に努め、寄宿舎の中心となって学級担任や他の教職員、保護者や関係者等と連携し、他の寄宿舎指導員の模範となるよう課題解決に取り組んでいる。向上心を持ち、研修に努め、実践に生かしている。	寄宿舎生理解が不十分で、寄宿舎の中心となって学級担任や他の教職員との連携ができず、保護者や関係者等と摩擦を起こしたりすることがある。自己を向上させるための努力に欠け、研修も怠りがちになっている。
宿舎生の指		支援、他の教職員に対する支援	め、先見的に課題を発見し、分析した上で、経験や実績に基づいて的確な指導や支援を行うことができる。他の教職員の課題についても、有効な支援を行うことができる。	対し、経験や実績に基づいて妥当な判断を下し、指導や支援 することができる。他の教職員の課題についても、支援を行う ことができる。	寄宿舎生理解が十分に行えず、直面する課題を十分に認識することができない。また指導や支援方法に対する妥当な判断を下すことができない場合がある。他の教職員の課題についても、経験や実績に基づいて支援を行うことができない。
· 導		寄宿舎目標の達成、寄宿舎生の日常生活の世話及び指導、望ましい 人間関係の醸成、寄宿舎生の障がい等への対応	学校教育目標に沿って、有効な指導・支援方法の創意・工夫のもと、寄宿舎目標を上回る成果をあげることができた。また、寄宿舎生の障がいの状態等を的確に把握し、寄宿舎の中心的な立場から指導や対応を適切に行うことができた。	と、寄宿舎目標をほぼ達成することができた。寄宿舎生の障	学校教育目標に沿った校務の遂行に支障をきたすことがあり、 改善策を講じることができにくいため、寄宿舎目標を達成するこ とができなかった。寄宿舎生の障がいの状態等を把握すること ができず、寄宿舎の中心的な立場から指導や対応ができな かった。
		欲・姿勢、校務・舎務に対する責任		に、他の教職員や保護者等との連携を図っている。向上心を	主任として、また組織の一員としての自覚が薄く、連携や意志の疎通にやや欠けるとともに、責任を回避するような場面も見られることがある。自己を向上させるための努力にやや欠ける。
学校運営			広い視野から主任として経営上の課題や役割を理解し、困難な状況でも保護者や関係者等に対し、適切に連携・協力して速やかに校務を遂行することができる。他の教職員の課題についても、有効な支援を行うことができる。	等に対し、適切に連携・協力して校務を遂行することができ	主任として経営上の課題や役割の理解が不十分で、保護者や関係者等対し、連携・協力が不十分なことがある。他の教職員の課題について、支援を行うことができない。
	実績	指導目標の達成、寄宿舎運営の改善、保護者·地域の協力	解、協力のもと、寄宿舎運営や分掌上の校務等を的確に遂行し、目標を上回る成果をあげることができた。また、分掌し	学校教育目標、寄宿舎目標等に沿って、寄宿舎運営や分掌上の校務等を遂行し、目標をおおむね達成することができた。また、分掌した校務や舎務等の改善を寄宿舎の中心となって行い、寄宿舎運営に貢献した。	経営参加意識が不十分で、学校教育目標、寄宿舎目標等に 沿って、寄宿舎の中心となって寄宿舎運営や分掌上の校務等 を遂行できないことがあった。また、保護者等からの信頼にや や欠けるところがあった。
	自己管理	教育公務員としての職責や義務の 自覚、自己認識	寄宿舎生や保護者等から厚い信頼を得るとともに、その態度	舎生や保護者等から信頼された。自己を客観的に捉えるとと	教育公務員としての職責や義務の自覚が足りず、その言動から寄宿舎生や保護者等の信頼が得られないことがあった。他者の助言を素直に受け止められず、自己の改善が図られ難かった。

[【]注】・「「S)優れている」を上回る場合は、「「S+〕特に優れている」とし、その水準は、「当該要素について、優れているもののうち、特にそれが顕著な水準である。」とする
・「(B)やや劣る」を下回る場合は、「(C)劣る」とし、その水準は、「当該要素について劣る部分や、問題点が顕著であり、職務遂行に頻繁に支障をきたすことがある水準である。」とする

評価の着眼点及び着眼点の例【主任寄宿舎指導員】

評価項目	評 価 要 素	着眼点	着眼点の例
н ш.х п	1 四 英 不	公平な姿勢・態度	寄宿舎生に対し、公平に接している。
	意欲・姿勢	寄宿舎生理解の意欲・姿勢	積極的に寄宿舎生とコミュニケーションをはかり、寄宿 舎生の理解や関係作りに努めている。
		創意・工夫	寄宿舎生の基本的生活習慣の確立や、自主性の育成のため、指導方法の創意・工夫に努めている。
		健康・安全等への配慮	寄宿舎生一人一人の障がいの状態を把握し、健康や安全 に配慮し、適切な指導や支援を行っている。
		教職員や関係者等との連 携	学級担任や他の教職員、保護者や地域の関係者等と連携 し、協力を得ながら寄宿舎生の指導に当たっている。
		研修意欲	寄宿舎生の障がいの理解等について研修に努め、実践に 生かそうとしている。
		*	
寄宿舎生の指 導		寄宿舎生理解	寄宿舎生の発達段階や障がいの状況、生活の状況等を的 確に捉えている。
		寄宿舎行事等の計画・実施	寄宿舎生の実態や発達段階に即し、舎生会活動や寄宿舎 行事等を計画・実施している。
	能力	障がい等の把握・適切な支 援	寄宿舎生の健康や障がいの状態、興味・関心等を把握し、 必要な支援を適切に行っている。
		他の教職員に対する支援	他の教職員の課題を共有し、経験や実績に基づいて、適 切な支援を行っている。
		*	
		寄宿舎目標等の達成	学校教育目標に即して、寄宿舎目標を達成できた。
		寄宿舎生の日常生活の世 話及び指導	寄宿舎生の障がいの状態等を的確に把握し、日常生活の 世話及び生活指導を適切に行うことができた。
	実 績	望ましい人間関係の醸成	寄宿舎生とのコミュニケーションをはかり、良好な関係 を築くことができた。
		寄宿舎生の障がい等への 対応	寄宿舎生の障がいの状態を的確に把握し、指導や対応を 適切に行った。
		*	
		経営参加意欲·姿勢	寄宿舎経営上の課題に対し、建設的な提案をする等、寄 宿舎運営の中心となって積極的に参加している。
		課題解決の意欲・姿勢	寄宿舎経営や分掌する校務・舎務において、主任として 積極的に課題を解決しようとしている。
	意欲·姿勢	校務・舎務に対する責任感	校務や舎務についての責任を自覚し、寄宿舎経営や分掌 する校務・舎務に主任として主体的に積極的に取り組ん でいる。
		教職員や関係者等との連 携	学級担任や他の教職員、保護者や地域の関係者等と連携・協力をはかりながら、主任として寄宿舎運営上の取り組みに主体的に関わろうとしている。
		研修意欲	寄宿舎経営や分掌する校務・舎務について、研修に努め、 実践に生かそうとしている。
		*	
学校運営	能力	計画の実施	寄宿舎目標や指導計画に沿って中心となって取り組みを 進めている。
丁 ()		校務・舎務の処理	計画的に効率よく校務や舎務を処理している。
		教職員や関係者等との連 携	学級担任や他の教職員、保護者や地域の関係者等と連携・協力をはかりながら、主任として寄宿舎運営上の取り組みに積極的に関わっている。
		他の教職員に対する支援・配慮	他の教職員の課題を共有し、経験に基づき適切な支援や 配慮を行っている。
		*	
	実 績	指導目標の達成	学校教育目標・寄宿舎目標を、分掌した校務や舎務の取組の中で具現化し実現できた。また、舎生会活動や寄宿舎行事等を通じて、指導目標の達成が認められた。
		寄宿舎運営の改善	学校教育目標等に沿い、学級担任や他の教職員との連携 のもと、分掌した校務や舎務、寄宿舎運営上の課題につ いての改善策を示す等、中心となって寄宿舎運営の改善 を進めた。

学校運営	実 績	保護者・地域の協力	分掌した校務や舎務の取り組みに当たって、保護者や地域、関係機関の理解や協力を得ることができた。
		*	

※空欄については、学校毎に考えられる着眼点を記入する。

評価項目		着	眼	点	の	例	
自己管理	教育公務員としての職責や義務 自己を客観的に捉えるとともに						

評価結果に対する苦情の申出及び取扱いに関する要綱(県立学校)

(目的)

- 第1条 この要綱は、島根県立学校教育職員の評価に関する規則(以下「規則」という。)第14条の規定に基づき、島根県立の高等学校及び特別支援学校の主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、講師(常時勤務の者及び地方公務員法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める者に限る。以下同じ。)、実習主任、主任寄宿舎指導員、実習助手及び寄宿舎指導員(以下「教育職員」という。)が島根県教育委員会教育長(以下「教育長」という。)に提出する苦情の申出及び苦情の取扱いに関し必要な事項を定めることを目的とする。(組織)
- **第2条** 教育職員評価システムの公正性及び納得性を確保するため、教育職員評価審査会(以下「審査会」という。)を設置する。
- 2 審査会は、委員長1名、副委員長1名及び委員3名をもって組織する。
- 3 委員長、副委員長及び委員は、別表に掲げる職にある者をもって充てる。 (審査会の所掌事項)
- **第3条** 審査会は、規則第14条の規定に基づき、教育長に提出された苦情の内容について審査し、教育長にその結果を報告する。
- 2 審査会は、審査の過程で明らかになった教育職員評価制度に関わる課題等について教育 長に意見を述べることができる。

(委員長及び副委員長)

- 第4条 委員長は、審査会を招集し、審査会を主宰する。
- 2 副委員長は、委員長を補佐し、委員長が不在の場合に、その職務を代理する。 (調査員)
- 第5条 審査会の審査事案について調査するため、調査員を置く。
- 2 調査員は、島根県教育庁学校企画課(以下「学校企画課」という。)の職員のうち、人事 事務を担当とする職員をもって充てる。
- 3 調査員は、苦情の申出をした教育職員(以下「申出者」という。)及び苦情の対象となった評価者その他の関係者から事情を聴取し、その結果を委員長に報告する。

(苦情の申出)

- **第6条** 申出者は、評価が開示された日の属する年度の3月15日までに、苦情申立書(様式 第1号)を自ら持参し、調査員に提出しなければならない。
- 2 申出者は、調査員から求められた場合は、苦情の内容について説明しなければならない。 (審査)
- **第7条** 審査会は、委員の定数の半数以上の委員が出席しなければ審査を行うことができない。
- 2 審査会の審査は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは委員長の決するところに よる。

(審査結果報告)

- **第8条** 審査会は、苦情申出の対象となった評価が次の各号のいずれに該当するかについて 審査を行い、審査結果及びその理由を教育長に報告するものとする。
 - (1) 評価者の評価を妥当とするもの。
 - (2) 評価者に対して再評価の指導を行うもの。

(審査会の非公開)

第9条 審査会の審査は、非公開とする。

(庶務)

第10条 審査会の庶務は、学校企画課が行う。

(その他の審査会運営事項)

第11条 この要綱に定めるもののほか、審査会の運営に関し必要な事項は、委員長が別に定める。

(苦情対応結果通知)

第12条 教育長は、審査会の審査結果を参考に、苦情に対する対応について決定し、その結果を評価結果に対する苦情の対応決定通知書(様式第2号及び様式第3号)により申出者及び所属長に通知する。

(評価結果の開示)

- **第13条** 教育長から再評価の指導を受けた評価者は、教育長が指定する日までに、所属長を 通じ再評価結果を教育長に提出しなければならない。
- 2 所属長は、教育長が再評価結果を承認した後すみやかに、承認された再評価結果の写しを申出者に交付しなければならない。

(その他)

第14条 この要綱に定めるもののほか、苦情の申出及び取扱いに関し必要な事項は、教育長が別に定める。

附則

この要綱は、平成18年4月1日から施行する。

附則

この要綱は、平成20年4月1日から施行する。

附則

この要綱は、平成23年4月1日から施行する。

附則

この要綱は、平成27年4月1日から施行する。

附則

この要綱は、平成28年4月1日から施行する。

別表(第2条関係)

委員長		教育監	
副委員長		教育次長	
委	員	総務課長、学校企画課士	長、教育指導課長

様式第1号(第6条関係)

年 月 日

島根県教育委員会教育長 様

所属名 氏 名

苦 情 申 出 書

勤務評価について、下記のとおり苦情を申し出ます。

記

- 1. 苦情申出の内容
- (1) 苦情を申し出る評価者の職名及び氏名
- (2) 苦情を申し出る評価

(3) 苦情を申し出る理由

2. 評価について意見を申し出た際の第二次評価者の説明

様式第2号(第12条関係)

文書記号及び文書番号 年 月 日

(申出者氏名) 様

島根県教育委員会教育長

評価結果に対する苦情の対応決定通知書

○ 年○ 月○ 日付けで申出のありました苦情については、審査の結果、下記のとおり決定しましたので通知します。

記

1. 審査結果

* 申出の対象となった評価が複数あり、その一部について再評価の指導を要する場合は、「ooについては、評価者に対して再評価の指導を行うが、それ以外の評価者の行った評価を妥当とする。」と記載する。

2. 理由

様式第3号(第12条関係)

文書記号及び文書番号 年 月 日

(所属長) 様

島根県教育委員会教育長

評価結果に対する苦情の対応決定通知書

o年o月o日付けで、(申出者)から申出のありました苦情については、審査の結果、下記 のとおり決定しましたので通知します。

(再評価決定の場合)

ついては、O年O月O日までに再評価の結果を本職まで提出し、承認を得た後、すみやか に再評価結果の写しを申出者に交付するよう併せて通知します。

記

1. 審查結果

* 申出の対象となった評価が複数あり、その一部について再評価の指導を 要する場合は、「〇〇の行った評価において、〇〇については、再評価を 行うが、それ以外の評価は妥当とする。」と記載する。

2. 理由

(注) 再評価決定の場合は、対応決定通知書と併せて、苦情の対象となった勤務 評価書の原本を所属長に送付する。