

第1回人事評価制度等に関する検討委員会(10/6)より

検討委員からの意見	反映・対応状況
1 学校事務職員は職名があるので、経験年数ではなく職名で分ける方がよいのではないかと。	職名に沿って主事・主査・主幹・主任のステージを設定する。
2 事務支援室等の共同実施組織で勤務する学校事務職員の場合、学校で勤務する事務職員と違って校長による評価がしにくいと、どうするのか。	基本的には、教頭が1次評価、校長が2次評価を行うことになっているが、評価者の特例として、「複数の学校の事務を共同して実施する組織で勤務する学校事務職員の評価者について・・・県教育長に協議の上」他の者を評価者にすることができるようになっている。
3 養護教諭が専門的立場から他の職員への助言や支援を行うのは、ステージ2・1でも必要なのではないかと。そもそもこれを「育成指導」というのか。	「育成指導力」に替えて「他の職員への支援」にし、すべてのステージに入れる。
4 評価項目のポイントが分かるようなマニュアルが欲しい。職種ごとの違いが分かりやすくしてほしい。文章が長すぎて、読みにくい。ステージによって何が違うのか分かりにくい。同じものが並んでいる。ステージごとの明確な目標が示されていれば、評価される側も評価する側も分かりやすい。	「求められる水準」のポイント部分を太字にする。別添資料のとおり整理。
5 表現が抽象的である。工夫して具体的にしてほしい。	より具体的にすると項目が細くなり増える。評価項目である以上、ある程度幅を持たせることはやむを得ない。ただし、ステージによって違うが、「図る」「努める」などの表現はできるだけ少なくする。
6 SABCと54321との対応を明確にしてほしい。Sが5にあたるのか、ABCが54321にあたるのか。	5=S(特にできる)、4=A(円滑にできる)、3=B(できる)、2=B ⁻ 、1=C(できない)となる。

7 育成指導は「努める」でいいのか。相手の変容しなければいけないのではないか。	「職員の職業能力を育成している」(校長、副校長、教頭・船長)、「若手職員等への育成指導を行っている」(教諭S3)に修正。教諭S2においては、若手職員等への助言や支援を行おうとする姿勢や態度を求めているので、「助言や支援に努めている」とする。
8 ウエイトの考え方を簡単に表したものがあればよい。	別添資料のとおり整理。
9 ステージアップに伴い能力目標の「求められる水準」は高まっていくとのことだが、これをさらにウエイト付けにより重くする必要はあるのか。また、ウエイト付けが軽くなる要素があるのは矛盾しているのではないか。	ステージアップに伴い業務量が増加し求められる水準も向上していく中、ウエイト付けは各要素同士を相対的に比較した場合に、どの要素に重点がおかれるべきかという観点から設定したものであり、求められる水準そのもののレベルや、その要素の絶対的な重要度を上下させる意味合いのものではない。
10 総括主任に管理職的な水準があるのは、総括主任の役割に即している。	
11 将来の大量退職による教職員の若返りを考えると、ベテランが自分のことだけをしてはいけない。その意味で、目標設定シートに「育成指導力」を明示することには意味がある。	
12 ステージ分けには、「自分のことに専念するステージ」「他の先生にいい影響を与えるステージ」「学校全体のことを考えるステージ」と考えたらよい。	
13 制度を運用してみないとわからない部分も多い。ただ、やっていく中で不都合が出てきたら、改善を図る柔軟さは必要。	

人事評価制度の改正と昇給制度への活用について（主な考え方）

教育政策課

1 基本的な考え方

- ① 人事評価は、地方公務員法第40条第1項及び地教行法第46条に定められた勤務成績の評定として実施されるものであり、人事管理の基礎資料とするとともに、職員の職業能力育成を図り、学校組織の活性化に資することを目的とするもの
- ② 昇給制度は、公立学校職員の給与に関する条例及び人事委員会規則に定められた、昇給のために必要となる勤務成績（成果・能力・態度）の証明に基づき、昇給区分を決定するもの
- ③ 昇給のために必要となる勤務成績（「成果」「能力」「態度」）は、職員の職業能力育成の結果もたらされるもの



☆人事評価制度の改正

- 制度の趣旨がより一層徹底されるよう、「成果目標」と「能力目標」を分離し、「能力目標」を明確化することで、より育成指導が行いやすい制度とした

☆人事評価結果を昇給区分決定の根拠として活用

- 昇給区分を決定するためには、勤務成績の証明が必要
- 精度が高まっている人事評価は、より適切な昇給の根拠となる（二重評価の手間も解消される）

地方公務員法（昭和25年法律第261号）

（勤務成績の評定）

第40条 任命権者は、職員の執務について定期的に勤務成績の評定を行い、その評定の結果に応じた措置を講じなければならない。

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）

（勤務成績の評定）

第46条 県費負担教職員の勤務成績の評定は、地方公務員法第40条第1項の規定にかかわらず、都道府県委員会の計画の下に、市町村委員会が行うものとする。

公立学校職員の給与に関する条例（昭和29年条例第37号）

（昇給）

第7条 職員の昇給は、人事委員会規則で定める日に、同日前1年間におけるその者の勤務成績に応じて、行うものとする。

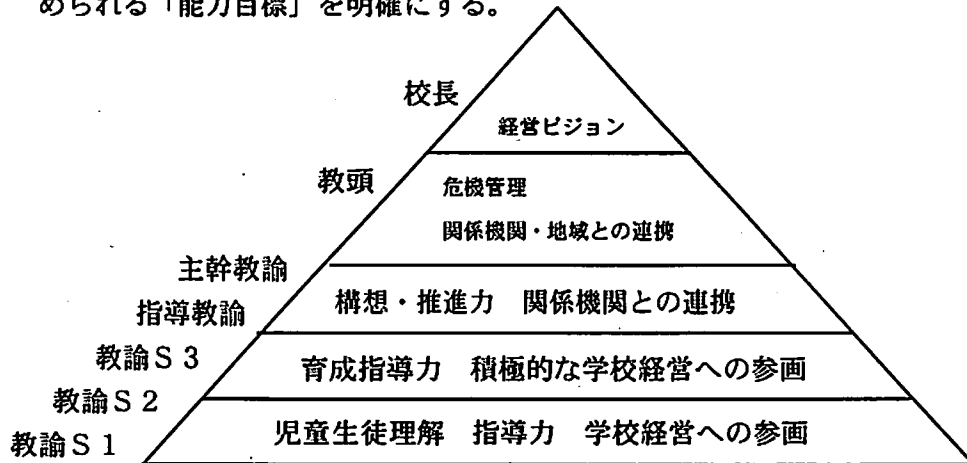
職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則（昭和32年人事委員会規則第7号）

（勤務成績の証明）

第25条 職員の条例第6条第1項、公立学校職員の条例第7条第1項又は警察職員の条例第6条第1項の規定による昇給は、当該職員の勤務成績について、その者の職務について監督する地位にある者の証明を得て行わなければならない。この場合において、当該証明が得られない職員は、昇給しない。

2 能力目標・ステージの考え方

- ① 能力目標 — 職業能力育成型の人事評価制度であることから、その職種において求められる「能力目標」を明確にする。



- ② ステージ — 「能力」「態度」について、経験年数によって「求められる水準」が異なる職種においては、経験年数によるステージを設定する。そして、ステージアップに伴い、各職種で「育成指導力」やより「積極的な学校経営への参画」を求める。

S1：採用1年次～4年次、S2：5年次～9年次、S3：10年次以降

(学校事務職員：主事、主査、主幹、主任の4ステージ)

		指導力	育成指導力	企画・計画力
(例) 教諭等	S3	↑	若手職員への積極的な育成指導	学校経営目標実現のための創意工夫のある計画の立案
	S2		若手職員等への助言や支援	学年・学級等の経営案の立案
	S1		児童生徒への指導力	—

- ③ ステージアップしても「求められる水準」が大きくは変わらない職種には、ステージは設定しない。 ※ 各職種の考え方は<参考資料>P.6のとおり

3 能力目標とウエイトの考え方

- ① 各職階・職種・ステージにおいて重点を置くべき要素のウエイトを重くする。
② 職階が上がるに伴い「態度」を身につけていることはしかるべきであり、「成果」を出すことが求められるので、「成果」のウエイトを重くし、「態度」を軽くする。

(例)	校長	指導教諭	教諭(S1)
①～③成果	18	12	6
④～⑦能力	19	20	20
⑧～⑩態度	3	8	14
計	40	40	40

- ③ ステージが上がるに伴い、職階同様「態度」を身につけていることはしかるべきであり、「成果」を出すことが求められるので、「成果」のウエイトを重くし、「態度」を軽くする。さらに、「能力」については、初期の段階で身につけておくべきもの（教諭等の場合は「児童生徒理解」「教科等の指導」）を軽くし、それ以外の「能力」を重くする。

(例) 教諭等		S 3	S 2	S 1
①	成果	4	3	2
②	成果	4	3	2
③	成果	4	3	2
④	能力 児童生徒理解	4	5	6
⑤	能力 教科等の指導	4	6	6
⑥	能力 教科等以外の指導	5	5	4
⑦	能力 学校経営への参画	5	4	4
⑧	態度 自覚及び規律性	2	3	4
⑨	態度 協調性	4	4	5
⑩	態度 責任感	4	4	5
	計	40	40	40

※ 各職種の考え方は<参考資料>P.7のとおり

4 昇給への反映方法

(1) 市町村立学校

- ① 校長は人事評価書の評価点を「人事評価報告書」に転記し、市町村教育長に提出する。
- ② 市町村教育長は、「人事評価報告書」に基づき「勤務実績調書」を作成し、県教育長に内申する。この際、「人事評価報告書」の評価点をもとにウエイト付き評価点を算出し、昇給区分欄に昇給区分（Ⅰ～Ⅴ）を記入する。なお、昇給区分Ⅰ及びⅡについては、県教育長から通知のあった昇給割合の範囲内で内申するものとする。
- ③ 県教育長は、市町村（学校組合）教育長からの内申をもとに昇給区分（Ⅰ～Ⅴ）を決定する。

(2) 県立学校

- ① 校長は人事評価書の評価点を「人事評価報告書」に転記し、県教育長に提出する。
- ② 県教育長は「人事評価報告書」に基づき「勤務実績調書」を作成する。この際、「人事評価報告書」の評価点をもとにウエイト付き評価点を算出し、昇給区分（Ⅰ～Ⅴ）を決定する。

5 実施のスケジュール

(1) 市町村（学校組合）立学校

	市町村立学校	市町村教育委員会
5月	<p>「目標設定シート」（作成基準日：5/1）の提出（5/10までに）</p> <p>当初面談</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員の自己目標の内容や目標達成への手立て等を確認 ・必要に応じて目標の修正等の指導・助言 	
8月頃	<p>中間確認</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目標設定シートの提出（中間確認） ・自己目標の進捗状況の確認 	
1月	<p>「目標設定シート」の提出（成果と課題、自己評価）</p>	
2月	<p>評価者による評価</p> <p>最終面談（2次評価確定後、年度末まで）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「目標設定シート」の「自己評価」「成果と課題」についての聞き取り ・評価者の評価の考え方や自己評価に対する意見 <p>「人事評価書」（作成基準日：2/1）、「人事評価実施状況報告書」を市町村教育長へ提出</p>	<p>「人事評価実施状況報告書」を県教育長へ提出（2/28までに）</p>
の昇給への反映	<p>「人事評価報告書」を市町村教育長へ提出</p>	<p>「昇給内申書」「勤務実績調書」を県教育長へ提出（2/28までに）</p> <p>→ 平成25年4月1日付け昇給に反映</p>

(2) 県立学校

	県立学校	県教育委員会
5月	<p>「目標設定シート」(作成基準日:5/1)の提出(5/10までに)</p> <p>当初面談</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員の自己目標の内容や目標達成への手立て等を確認 ・必要に応じて目標の修正等の指導・助言 	
8月頃	<p>中間確認</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目標設定シートの提出(中間確認) ・自己目標の進捗状況の確認 	
1月	<p>「目標設定シート」の提出(成果と課題、自己評価)</p>	
2月	<p>評価者による評価</p> <p>最終面談(2次評価確定後、年度末まで)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「目標設定シート」の「自己評価」「成果と課題」についての聞き取り ・評価者の評価の考え方や自己評価に対する意見 <p>「人事評価書」(作成基準日:2/1)、「人事評価実施状況報告書」を県教育長へ提出(2/15までに)</p>	
の昇給への反映	<p>「人事評価報告書」を県教育長へ提出(2/15までに)</p>	<p>「勤務実績調書」の作成</p> <p>→ 平成25年4月1日付け昇給に反映</p>

<参考資料>

1 ステージの考え方

職名	ステージ	考え方
主幹教諭		一定の水準の能力・態度が求められ、経験年数によってその水準が変わることはない。
指導教諭		
教諭等	S 3	S 1では児童生徒への指導力の定着を、S 2で若手職員等への助言や支援を、S 3で若手職員等への育成指導や学校経営への積極的な参画を求める。
	S 2	
	S 1	
補導教員		一定の水準の能力・態度が求められ、経験年数によってその水準が変わることはない。
養護教諭	S 3	一人配置が多く、採用時から一定レベルの能力が求められるため、S 2・1をまとめて教諭等のS 2と同様とする。専門的立場からの「他の職員への支援」をS 1から求める。
	S 2・1	
栄養教諭	S 3	
	S 2・1	
学校栄養職員		経験年数によって「求められる水準」が大きく変わらない。
主任実習助手・講師		一定の水準の能力・態度が求められ、経験年数によってその水準が変わることはない。
実習助手	S 3	複数名配置の学校が多いので、S 3で他の職員への助言や支援を求める。
	S 2・1	
主任寄宿舎指導員		一定の水準の能力・態度が求められ、経験年数によってその水準が変わることはない。
寄宿舎指導員	S 3	複数名配置であるので、S 3で他の職員への助言や支援を求める。
	S 2・1	
学校事務職員（総括主任）		一定の水準の能力・態度が求められ、経験年数によってその水準が変わることはない。
学校事務職員	主任	主任、主幹、主査、主事という職名によるステージを設定。主任、主幹に若手職員等への助言や支援を求める。主任に構想・推進力を求める。
	主幹	
	主査	
	主事	
技師・技能員		「求められる水準」が大きく変わらない。
船員		「求められる水準」が大きく変わらない。
指導主事		一定の水準の能力・態度が求められ、経験年数によってその水準が変わることはない。

2 ウエイトの考え方

職名	ウエイト付けの考え方
管理職	「態度」は身に付けていてしかるべきであるので、「成果」「能力」を重視 校長は「成果」をより重視
主幹教諭	ライン機能の強化、組織運営の活性化が重点職務であるので、「職員指導育成」「関係機関との連携」などの調整能力を重視
指導教諭	スタッフ機能の強化、研究・研修の推進が重点職務であるので、「教科等の指導」「教科等以外の指導」「学校経営への参画」を重視
教諭等	「児童生徒理解」「教科等の指導」重視からスタートし、ステージアップに伴い「教科等以外の指導」「学校経営への参画」重視へシフト
補導教員	中心業務に関わる「児童生徒理解」「生徒指導」を重視
養護教諭	能力目標を全般的に重視
栄養教諭	
学校栄養職員	中心業務である「学校給食管理」を重視
主任実習助手・講師	中心業務である「実験実習の補助」「施設設備の整備」を重視
実習助手	
主任寄宿舎指導員	「児童生徒理解」「舎生の指導」重視からスタートし、「寄宿舎の運営」重視へシフト
寄宿舎指導員	
学校事務職員 (総括主任)	重点職務に関わる「構想・推進力」「関係機関・地域との連携」を重視
学校事務職員	「学校事務」重視からスタートし、ステージアップに伴い「経営への参画」へシフト。主任には構想・推進力を求める。
技師・技能員	中心業務である「職務の処理」(技術・技能に関する専門的な職務)を重視
船員	
指導主事	中心業務である「学校教育活動への支援」「事務事業の推進」を重視

修正後

別表1

評価基準と評価項目 (案)

1 成果 (重点とする職務の目標) に対する評価基準

評点	評価基準
5	困難度が高い職務の目標を上回って達成し、高く評価することができる。 困難度が普通の職務の目標を大幅に上回って達成し、高く評価することができる。
4	困難度が高い職務の目標をほぼ達成し、十分に評価できる。 困難度が普通の職務の目標を上回って達成し、十分に評価できる。 困難度が低い職務の目標を大きく上回って達成し、十分に評価できる。
3	困難度が高い職務の目標を下回っているが、一定の評価ができる。 困難度が普通の職務の目標をほぼ達成し、一定の評価ができる。 困難度が低い職務の目標を上回っており、一定の評価ができる。
2	困難度が高い職務の目標を大きく下回っており、評価できない部分がある。 困難度が普通の職務の目標を下回っており、評価できない部分がある。 困難度が低い職務の目標をほぼ達成しているが、評価できない部分がある。
1	困難度が普通の職務の目標を大きく下回っており、評価できない部分が多い。 困難度が低い職務の目標を下回っており、評価できない部分が多い。

※ 困難度と成果 (各プロセスにおける成果を含む。) の達成度を踏まえた評点 (評価段階) の目安

達成度	目標を大幅に上回って達成	目標を上回って達成	目標をほぼ達成	目標を下回る	目標を大きく下回る
高	より高い (5)	高い (4)	普通 (3)	低い (2)	
普	より高い (5)	高い (4)	普通 (3)	低い (2)	より低い (1)
低	高い (4)	普通 (3)	低い (2)	より低い (1)	

※ 「成果 (重点とする職務の目標)」の評価は、職務上の成果を対象として、仕事の質 (できばえ) に係るものと仕事の量 (期限・必要量) に係るものとに区分して評価してください。
人事評価は、成果 (目標設定シートの進捗度及び達成度) だけを追い求めるのではなく、そのプロセスも評価することで、人材育成に繋げようとするものです。したがって、成果だけに偏ることのないよう、目標を下回って達成しても、目標に向けての取組みが十分以上であれば、目標をほぼ達成したと同等の評価をし、次年度への意欲付けを図るよう to してください。

修正前

別表1

評価基準と評価項目 (案)

1 職務の目標に対する評価基準

評価	評価基準
5	職務の目標を大幅に上回って達成し、高く評価することができる。
4	職務の目標を上回って達成し、十分に評価できる。
3	職務の目標をほぼ達成し、一定の評価ができる。
2	職務の目標を下回っており、評価できない部分がある。
1	職務の目標を大きく下回っており、評価できない部分が多い。

困難度と成果を踏まえた評価のレベル (評点) の目安

達成度	高い	標準	低い
高	より高い	高い	普通
普	高い	普通	低い
低	普通	低い	より低い

修正後

2 能力目標及び職務に取り組む態度に対する評価基準

評点	評価基準
5	ほとんどの場面で、求められる水準を満たす能力の発揮（取り組み姿勢）が認められ、他の模範となっている。
4	多くの場面で、求められる水準を満たす能力の発揮（取り組み姿勢）が認められ、安心して業務を任せられる。
3	求められる水準をほぼ満たす能力の発揮（取り組み姿勢）が認められ、業務の遂行には特に支障がない。
2	求められる水準を満たす能力の発揮（取り組み姿勢）があまり見られず、努力を必要とする。
1	能力の発揮（取り組み姿勢）が求められる水準を下回る場面が多く、しばしば管理職や周囲の支援を必要とする。

※ 評点と評価基準の関係

「4」は、求められる水準を満たす能力の発揮等が個々の担当業務遂行における概ね6割以上の場面で見られるとともに、業務の信頼性の高さや、困難な課題にも前向きに対応しているなど、管理職として安心して業務を任せおけるかどうかを目安にしてください。

「5」は、「4」のうちで、求められる水準を満たす能力の発揮等がさらに見られる（個々の担当業務遂行における概ね8割以上の場面）とともに、その能力の発揮等が他の教職員にも好ましい影響を与えている場合など他の模範となっているかどうかを目安にしてください。

「2」は、求められる水準を満たす能力の発揮等があまり見られず、管理職や周りの手助けが必要な場面が見られるが、今後の本人の努力によって向上が期待できる程度を目安にしてください。

「1」は、管理職や周りの手助けが必要な場面がかなり見られ、業務に支障をきたしている、あるいは、指導をしても向上の意欲が見られない場合を目安にしてください。

修正前

2 能力目標及び職務に取り組む態度に対する評価基準

評価	評価基準
5	ほとんどの場面で、求められる水準を満たす能力の発揮が認められ、他の模範となっている。
4	多くの場面で、求められる水準を満たす能力の発揮が認められ、安心して業務を任せられる。
3	求められる水準をほぼ満たす能力の発揮が認められ、業務の遂行には特に支障がない。
2	求められる水準を満たす能力の発揮があまり見られず、努力を必要とする。
1	能力の発揮が求められる水準を下回る場面が多く、しばしば管理職や周囲の支援を必要とする。

案

別表1

評価基準と評価項目 (案)

1 成果 (重点とする職務の目標) に対する評価基準

評点	評価基準
5	困難度が高い職務の目標を上回って達成し、高く評価することができる。 困難度が普通の職務の目標を大幅に上回って達成し、高く評価することができる。
4	困難度が高い職務の目標をほぼ達成し、十分に評価できる。 困難度が普通の職務の目標を上回って達成し、十分に評価できる。 困難度が低い職務の目標を大きく上回って達成し、十分に評価できる。
3	困難度が高い職務の目標を下回っているが、一定の評価ができる。 困難度が普通の職務の目標をほぼ達成し、一定の評価ができる。 困難度が低い職務の目標を上回っており、一定の評価ができる。
2	困難度が高い職務の目標を大きく下回っており、評価できない部分がある。 困難度が普通の職務の目標を下回っており、評価できない部分がある。 困難度が低い職務の目標をほぼ達成しているが、評価できない部分がある。
1	困難度が普通の職務の目標を大きく下回っており、評価できない部分が多い。 困難度が低い職務の目標を下回っており、評価できない部分が多い。

※ 困難度と成果 (各プロセスにおける成果を含む。) の達成度を踏まえた評点 (評価段階) の目安

達成度 \ 困難度	目標を大幅に上回って達成	目標を上回って達成	目標をほぼ達成	目標を下回る	目標を大きく下回る
高	より高い (5)		高い (4)	普通 (3)	低い (2)
普	より高い (5)	高い (4)	普通 (3)	低い (2)	より低い (1)
低	高い (4)	普通 (3)	低い (2)	より低い (1)	

※ 「成果 (重点とする職務の目標)」 の評価は、職務上の成果を対象として、仕事の質 (できばえ) に係るものと仕事の量 (期限・必要量) に係るものとに区分して評価してください。

人事評価は、成果 (目標設定シートの進捗度及び達成度) だけを追い求めるのではなく、そのプロセスも評価することで、人材育成に繋げようとするものです。したがって、成果だけに偏ることのないよう、目標を下回って達成しても、目標に向けての取組みが十分以上であれば、目標をほぼ達成したと同等の評価をし、次年度への意欲付けを図るようにしてください。

2 能力目標及び職務に取り組む態度に対する評価基準

評点	評価基準
5	ほとんどの場面で、求められる水準を満たす能力の発揮（取り組み姿勢）が認められ、他の模範となっている。
4	多くの場面で、求められる水準を満たす能力の発揮（取り組み姿勢）が認められ、安心して業務を任せられる。
3	求められる水準をほぼ満たす能力の発揮（取り組み姿勢）が認められ、業務の遂行には特に支障がない。
2	求められる水準を満たす能力の発揮（取り組み姿勢）があまり見られず、努力を必要とする。
1	能力の発揮（取り組み姿勢）が求められる水準を下回る場面が多く、しばしば管理職や周囲の支援を必要とする。

※ 評点と評価基準の関係

「4」は、求められる水準を満たす能力の発揮等が個々の担当業務遂行における概ね6割以上の場面で見られるとともに、業務の信頼性の高さや、困難な課題にも前向きに対応しているなど、管理職として安心して業務を任せておけるかどうかを目安にしてください。

「5」は、「4」のうちで、求められる水準を満たす能力の発揮等がさらに見られる（個々の担当業務遂行における概ね8割以上の場面）とともに、その能力の発揮等が他の教職員にも好ましい影響を与えている場合など他の模範となっているかどうかを目安にしてください。

「2」は、求められる水準を満たす能力の発揮等があまり見られず、管理職や周りの手助けが必要な場面が見られるが、今後の本人の努力によって向上が期待できる程度を目安にしてください。

「1」は、管理職や周りの手助けが必要な場面がかなり見られ、業務に支障をきたしている、あるいは、指導をしても向上の意欲が見られない場合を目安にしてください。

評価項目【校長】

要素		能力	求められる水準
能力目標	④構想・推進力	1 企画・計画力 2 専門知識・技能 3 課題発見・解決力	○教育行政方針の重点課題や学校運営上の課題を踏まえ、明確な学校経営ビジョンを打ち出し、自校の課題解決に向けた計画的な学校経営を推進している。 ○マネジメントの知識や教育に関する専門知識・技能を活かし、学校教育目標の達成に向け、リーダーシップを発揮している。 ○自校の抱える運営上の課題や学校を取り巻く状況を的確に把握し、迅速に対応し解決している。
	⑤職員指導育成	1 管理・運営能力 2 調整力 3 育成指導力	○服務規律を遵守させるとともに、職務に積極的に取り組むよう機会を捉えて啓発を行うなど、適切な服務管理を行っている。 ○学校の教育活動をより効果的かつ安定的に達成するために、人材育成の視点を踏まえた職員配置を行うとともに、校務が円滑に行われるように調整している。 ○職員の能力や業務実態を把握して課題を見出し、改善に向けた指導や助言を行うとともに、適切に評価しフィードバックし、資質・指導力の向上に努めている。職員の職業能力を育成している。
	⑥危機・安全管理	1 危機管理能力 2 安全管理能力	○危機に対して組織的に対応できる体制を構築するとともに、研修や訓練により、職員の危機管理能力を高めている。 ○施設設備や情報セキュリティ等の安全管理や児童生徒の健康・安全管理の方針を明確に示し、学校の安全管理を推進している。
	⑦関係機関・地域との連携	1 企画・運営能力 2 情報発信・収集・活用	○関係機関等の取組に参画するとともに開かれた学校づくり推進委員会等を効果的に活用し、学校経営ビジョンの策定等に繋げている。 ○学校の現状や課題改善に向けた取組等を積極的に発信するとともに収集した情報の分析・評価を行い、保護者・地域と連携した教育活動を推進している。
		態度	求められる水準
態度	⑧	1 教育公務員としての自覚及び規律性を持って取り組む姿勢	○管理職として、法令等を遵守するとともに職員への指導の徹底を図り、県民全体の奉仕者として職務を遂行している。
	⑨	2 他と協調しながら取り組む姿勢	○意思疎通のできる職場環境づくりを目指し、職員と協調して学校運営を行うとともに、他の学校等の関係機関との連携を図っている。
	⑩	3 責任感を持って積極的に取り組む姿勢	○教育行政方針や県・地域全体の教育・社会経済の状況等を理解し、明確な学校経営ビジョンを示し、学校教育目標の実現に向けて責任感を持って取り組んでいる。

評価項目【副校長】

要素		能力	求められる水準
能力目標	④構想・推進力	1 企画・計画力 2 専門知識・技能 3 課題発見・解決力	○教育行政方針の重点課題や学校運営上の課題を意識して、学校経営ビジョンの具現化に向けた教育活動等の経営方針を立て、特色を活かした学校づくりを推進している。 ○マネジメントの知識や教育に関する専門知識・技能を活かし、学校教育目標の達成に向け、校長の学校経営を具現化している。 ○職員に対して、校務の具体的な課題と解決の方向性を示し、教頭や主任等と連携して課題解決のための具体的な方策を企画、立案させている。
	⑤職員指導育成	1 管理・運営能力 2 調整力 3 育成指導力	○服務規律や職務に対する姿勢についての確かな指示や指導を行い、職員の認識や行動を適切なものにしていく。 ○学校教育目標の実現に向け、組織が有効に機能するよう運営組織を構築するとともに、人材育成の視点にも留意しながら分掌や学年間の諸調整をしている。 ○職員の能力や日々の業務実態を把握し、適切な課題設定や指導・助言を行い、資質・指導力の向上に努めている。職員の職業能力を育成している。
	⑥危機・安全管理	1 危機管理能力 2 安全管理能力	○危機管理マニュアルの実効性を高めるため組織体制の点検を定期的に行うなど、危機管理体制の構築に積極的に取り組んでいる。 ○施設設備や情報セキュリティ等の安全管理や児童生徒の健康・安全管理について教頭や事務長とともに全体把握に努め、学校の安全管理に努めている。
	⑦関係機関・地域との連携	1 企画・運営能力 2 情報発信・収集・活用	○保護者や地域の学校教育への参画を促してPTA活動等を活性化させるとともに、関係機関の取組に参画し、学校経営ビジョンの具体化等に活かしている。 ○ホームページの定期的な更新や保護者や地域との会合等での積極的な情報発信に努めるとともに、収集した情報を的確に分析し、保護者や地域と連携した教育活動を推進している。
		態度	求められる水準
態度	⑧	1 教育公務員としての自覚及び規律性を持って取り組む姿勢	○管理職として、法令等を遵守するとともに職員への指導の徹底を図り、県民全体の奉仕者として職務を遂行している。
	⑨	2 他と協調しながら取り組む姿勢	○意思疎通のできる職場環境づくりを目指し、職員と協調して学校運営を行うとともに、他の学校等の関係機関との連携を図っている。
	⑩	3 責任感を持って積極的に取り組む姿勢	○教育行政方針やその背景を理解し、校長と共に学校経営ビジョンを明確に示し、学校教育目標の実現に向けて責任感を持って取り組んでいる。

評価項目【教頭・船長】

要素		能力	求められる水準
能力目標	④構想・推進力	1 企画・計画力 2 専門知識・技能 3 課題発見・解決力	○学校経営ビジョンの具現化に向け、主任等をリードして課題解決のための企画・計画を策定し、職員に提起している。 ○マネジメントの知識や教育に関する専門知識・技能を活かし、教育活動の点検や分掌・学年団の運営改善を行っている。 ○主任等との連携を密にして校務の具体的な課題を早期に把握し、校長を含めた管理職と相談し、課題を解決している。
	⑤職員指導育成	1 管理・運営能力 2 調整力 3 育成指導力	○職員の業務実態を把握し、服務規律や職務に対する姿勢について、的確な指示や改善に向けた指導を行っている。 ○校長の補佐役として業務の効果的な実施と職員の職業能力育成を念頭に置き、分掌や学年間の諸調整を行っている。 ○職員の能力や日々の業務実態を把握して課題を見出し、改善に向けた指導や助言を行い、資質・指導力の向上に努めている。職員の職業能力を育成している。
	⑥危機・安全管理	1 危機管理能力 2 安全管理能力	○危機管理マニュアルの実効性を高めるため組織体制の点検を定期的に行うなど、危機管理体制の構築に積極的に取り組んでいる。 ○施設設備や情報セキュリティ等の安全管理や児童生徒の健康・安全管理について、研修や点検等を通して職員の認識を深め、日々の行動に繋がるよう指導助言を行っている。
	⑦関係機関・地域との連携	1 企画・運営能力 2 情報発信・収集・活用	○保護者や地域の学校教育への参画を促してPTA活動等を活性化させるとともに、関係機関の取組に参画し学校経営ビジョンの具体化等に活かしている。 ○ホームページや学校通信等の充実など積極的な情報発信に努めるとともに、収集した情報や学校評価アンケートを分析し、保護者や地域と連携した教育活動に活用している。
		態度	求められる水準
態度	⑧	1 教育公務員としての自覚及び規律性を持って取り組む姿勢	○管理職として、法令等を遵守するとともに職員への指導の徹底を図り、県民全体の奉仕者として職務を遂行している。
	⑨	2 他と協調しながら取り組む姿勢	○校長と職員をつなぐパイプ役を務めるとともに、意思疎通のできる職場環境づくりを念頭に置いて学校運営を行っている。
	⑩	3 責任感を持って積極的に取り組む姿勢	○校長の経営ビジョンや教育行政方針を理解し、課題解決に向けて責任感と積極性を持って取り組んでいる。

評価項目【事務長】

		要素	能力	求められる水準
能力目標		④構想・推進力	1 企画・計画力 2 専門知識・技能 3 課題発見・解決力	○教育行政方針の重点課題を踏まえ、学校教育目標の達成に必要な環境を整備するための諸課題を把握し、長期的なビジョンを持って積極的に職務を遂行している。 ○自校の教育課題や行財政に関する知識を活かし、学校内外の関係者との折衝・調整・連携をスムーズに行い、円滑な学校運営に繋げている。 ○各事務管理上の課題を的確に把握し、迅速に対応し解決している。
		⑤職員指導育成	1 管理・運営能力 2 調整力 3 育成指導力	○職員の業務実態を把握し、服務規律や職務に対する姿勢について、的確な指示や指導をしている。 ○校長や教頭と連携して事務部と教員との意思疎通を確実なものとするとともに、事務部職員の職業能力の成長に向け、協働的な職場づくりや諸調整を行っている。 ○職員の能力や日々の業務実態を把握して課題を見出し、改善に向けた指導や助言を行って、職員の職業能力を育成している。
		⑥危機・安全管理	1 危機管理能力 2 安全管理能力	○危機管理マニュアルの点検や実効性の検証を教頭等と連携して行うとともに、外部への窓口としての事務部の組織体制の強化に積極的に取り組んでいる。 ○教頭や養護教諭等と連携し、施設設備や情報セキュリティ等の安全管理や児童生徒の健康・安全管理が確実に行えるよう、研修や点検等を通して、職員の認識が深まるよう指導している。
		⑦関係機関・地域との連携	1 企画・運営能力 2 情報発信・収集・活用	○関係機関等の取組に積極的に参画し、学校経営ビジョンの具体化等に活かしている。 ○学校の外部への窓口としての認識に立って積極的に情報の発信や収集を行い、校長や教頭等との情報共有を通して、保護者や地域と連携した教育活動の推進に活用している。
		態度		求められる水準
態度	⑧	1 教育公務員としての自覚及び規律性を持って取り組む姿勢		○管理職として、法令等を遵守するとともに職員への指導の徹底を図り、県民全体の奉仕者として職務を遂行している。
	⑨	2 他と協調しながら取り組む姿勢		○意思疎通のできる職場環境づくりを念頭に置いて校長と職員をつなぐパイプ役を務めるとともに、協調性を持って学校運営を行っている。
	⑩	3 責任感を持って積極的に取り組む姿勢		○校長の経営ビジョンや教育行政方針を理解し、課題解決に向けて責任感と積極性を持って取り組んでいる。

評価項目【主幹教諭】

	要素	能力	求められる水準
能力目標	④構想・推進力 学校運営組織の整備・円滑化、担当業務の運営	1 企画・計画力 2 専門知識・技能 3 課題発見・解決力 4 コミュニケーション力	○児童生徒の目標とする姿と現状を踏まえて課題解決に向けた計画を策定し、職員に提起している。 ○校長の経営ビジョンを理解し、教育に関する専門知識・技能やマネジメントに関する知識を活かして職務を遂行している。 ○学校教育目標の達成に向け、教頭や主任等とともに教育活動を推進するための課題を把握し、課題解決に取り組んでいる。 ○指導計画の確実な実施に向け、職員の意識啓発が進むよう管理職、分掌部長・主任、学年主任等との意思疎通を図っている。
	⑤教科等・教科等以外の指導 児童生徒への指導全般	1 企画・計画力 2 専門知識・技能 3 指導力 4 児童生徒理解	○教材の特性を捉え、児童生徒の発達段階・実態に応じた年間・単元計画を作成するなど、計画的な教科等の経営を行っている。 ○生徒指導や人権教育、キャリア教育等の自校の課題解決に向けた指導において、専門知識や技能を活用している。 ○児童生徒の実態に即した指導や個に応じた指導を行い、問題行動の未然防止や児童生徒の自己実現に繋げている。 ○児童生徒を取り巻く状況や発達段階に応じた特性を踏まえて児童生徒を共感的に理解し、適切な指導・支援に努めている。
	⑥職員指導育成	1 育成指導力	○職員の資質・指導力の向上や課題改善に向けて、校長等の意向を踏まえ、適切な指導や助言を行うなど育成指導に努めている。
	⑦関係機関との連携	1 企画・運営能力 2 情報発信・収集・活用	○関係機関等の取組に参画し、教頭や主任等と力を合わせて教育活動の改善・充実に活かしている。 ○主任等と連携して積極的な情報発信を推進するとともに収集した情報整理を行い、関係機関との連携推進に活用している。
		態度	求められる水準
態度	⑧ 教育公務員としての自覚及び規律性を持って取り組む姿勢		○教育公務員として倫理観や規律の遵守などについて高い規範意識を持って職務を遂行するとともに、他の職員への助言も行っている。
	⑨ 他と協調しながら取り組む姿勢		○管理職と他の職員をつなぐパイプ役を務めるとともに、職員間の相互理解に向け、協調性を持って学校運営に参画している。
	⑩ 責任感を持って積極的に取り組む姿勢		○校長の経営ビジョンを理解し、課題解決や目標達成に向けて責任感と積極性を持って主体的に取り組んでいる。

評価項目【指導教諭】

		要素	能力	求められる水準
能力目標		④児童生徒理解	1 観察力・洞察力 2 理解力 3 育成指導力	○児童生徒に寄り添い、一人ひとりの状況や特性、気持ちを捉えている。 ○観察等で把握した児童生徒の実態や内面を共感的に理解するとともに、発達段階等の特性の理解と合わせ、全体指導や個別指導・支援に繋がるものとしている。 ○他の職員の模範となる児童生徒理解の姿勢やスキルを身に付け、適切な指導や助言を行い、職員の育成指導に努めている。を行っている。
		⑤教科等の指導 各教科、道徳、外国語活動、総合的な学習の時間、特別活動、自立活動等	1 企画・計画力 2 専門知識・技能 3 指導力 4 育成指導力	○教材の特性を捉え、児童生徒の発達段階・実態に応じた年間・単元計画を作成するなど、計画的な教科等の経営を行っている。 ○基礎・基本の徹底や思考力・判断力・表現力等の育成を確実なものとするため、専門知識や技能の向上に努め、日々の指導に活用している。 ○各教科や道徳等の指導において言語活動の充実を図るとともに、児童生徒の実態や個に応じた指導を行っている。 ○他の職員の模範となる教科等の経営をするとともに、適切な指導や助言を行い、職員の育成指導に努めている。を行っている。
		⑥教科等以外の指導 生活指導、生徒指導、進路指導、給食指導、清掃指導等（主に個別的な指導であり、⑦に該当するものは除く）	1 情報収集・活用力 2 指導力 3 育成指導力	○他の職員や家庭等と連携して児童生徒に関する情報を集め、関係機関等と連携して個に応じた指導や支援をしている。 ○問題行動の未然防止や児童生徒の自己実現に繋がるよう、児童生徒の実態に即した指導や個に応じた指導を行っている。 ○他の職員の模範となる適切な判断や実践をするとともに、適切な指導や助言を行い、職員の育成指導に努めている。を行っている。
		⑦学校経営への参画 校務分掌上の担当業務（学年・学級経営、各種委員会活動を含む）及び④～⑥以外の業務	1 企画・計画力 2 コミュニケーション力 3 育成指導力	○学校教育目標や校長の経営ビジョンを理解し、主任等と連携してその実現に向けた創意工夫のある計画を立案している。 ○担当する分掌について、管理職や他の職員と連絡調整をしながら、正確かつ積極的に職務を遂行している。 ○教育活動の充実に向けた経営方針や個々の職員の教育活動を把握し、職責を踏まえ職員に対して的確な指導、助言をしている。
		態度		求められる水準
態度	⑧	教育公務員としての自覚及び規律性を持って取り組む姿勢		○教育公務員として倫理観や規律の遵守などについて高い規範意識を持って職務を遂行するとともに、他の職員への助言も行っている。
	⑨	他と協調しながら組織的に取り組む姿勢		○常に組織的な対応を心がけ、管理職と他の職員をつなぐパイプ役を務めるとともに、職員間の相互理解に向け、協調性を持って学校運営に参画している。
	⑩	責任感を持って積極的に取り組む姿勢		○校長の経営ビジョンを理解し、課題解決や目標達成に向けて責任感と積極性を持って主体的に取り組んでいる。

評価項目【教諭等（ステージ3）】

	要素	能力	求められる水準
能力目標	④児童生徒理解	1 観察力・洞察力 2 理解力 3 育成指導力	○児童生徒に寄り添い、一人ひとりの状況や特性、気持ちを捉えている。 ○観察等で把握した児童生徒の実態や内面を共感的に理解するとともに、発達段階等の特性の理解と合わせ、全体指導や個別指導・支援に繋がるものとしている。 ○児童生徒理解の姿勢やスキルを身に付け、適切な助言や支援を行い、進んで若手職員等の育成指導に努めている。を行っている。
	⑤教科等の指導 各教科、道徳、外国語活動、総合的な学習の時間、特別活動、自立活動等	1 企画・計画力 2 専門知識・技能 3 指導力 4 育成指導力	○教材の特性を捉え、児童生徒の発達段階・実態に応じた年間・単元計画や個別の指導計画を作成するなど、計画的な教科等の経営を行っている。 ○基礎・基本の徹底や思考力・判断力・表現力等の育成に向けた知識・技能や、分かりやすい発問・板書、教具や機器の活用等の指導技術の向上に努め、日々の授業に活用している。 ○児童生徒の興味・関心や課題を把握し、意欲の向上や積極的な学習に繋がる指導を行っている。 ○教科等の指導に関するして職員間のみで情報共有に努めるをするとともに、適切な助言や支援を行い、進んで若手職員等の育成指導に努めている。を行っている。
	⑥教科等以外の指導 生活指導、生徒指導、進路指導、給食指導、清掃指導等（主に個別的な指導であり、⑦に該当するものは除く）	1 情報収集・活用力 2 指導力 3 育成指導力	○他の職員や家庭等と連携して児童生徒に関する情報を集め、他の職員や関係機関等と連携した個に応じた指導や支援に繋げている。 ○問題行動の未然防止や児童生徒の自己実現に繋がるよう、児童生徒の実態に即した指導や個に応じた指導を行っている。 ○教科等以外の指導の状況に関するして職員間の情報共有に努めるをするとともに、適切な助言や支援を行い、進んで若手職員等の育成指導に努めている。を行っている。
	⑦学校経営への参画 校務分掌上の担当業務（学年・学級経営、各種委員会活動を含む）及び④～⑥以外の業務	1 企画・計画力 2 コミュニケーション力 3 育成指導力	○学校教育目標や校長の経営ビジョンを理解し、他の職員と連携してその実現に向けた創意工夫のある計画を立案している。 ○担当する分掌について、目標の実現に向けた創意工夫のある取組となるよう、管理職及び他の職員と適切な連絡調整を行い、職務を遂行している。 ○分掌等の業務の効果的な遂行に向け、他の職員の現状に留意するとともに、適切な助言や支援を行い、進んで若手職員等の育成指導に努めている。を行っている。
		態度	求められる水準
態度	⑧	教育公務員としての自覚及び規律性を持って取り組む姿勢	○教育公務員として倫理観や規律の遵守などについて高い規範意識を持って職務を遂行するとともに、他の職員への助言も行っている。
	⑨	他と協調しながら組織的に取り組む姿勢	○常に組織的な対応を心がけ、相手の意見を十分に聞き、自分の意思や考えを正確に伝えるとともに、互いの職務をカバーし合うなど他の職員との協力的な関係を築いている。
	⑩	責任感を持って積極的に取り組む姿勢	○責任感や積極性を持って学級経営等に取り組むとともに、主体的に学校運営に関わっている。

評価項目【教諭等（ステージ2）】

要素		能力	求められる水準
能力目標	④児童生徒理解	1 観察力・洞察力 2 理解力 3 育成指導力	○児童生徒に寄り添い、一人ひとりの状況や特性、気持ちを捉えている。 ○観察等で把握した児童生徒の実態や内面を共感的に理解するとともに、発達段階等の特性の理解と合わせ、全体指導や個別指導・支援に繋がるものとしている。 ○児童生徒理解の姿勢やスキルを身に付け、若手教員等に適切なへの助言や支援を行っている。に努めている。
	⑤教科等の指導 各教科、道徳、外国語活動、総合的な学習の時間、特別活動、自立活動等	1 企画・計画力 2 専門知識・技能 3 指導力 4 育成指導力	○教材の特性を捉え、児童生徒の発達段階・実態に応じた年間・単元計画や個別の指導計画を作成するなど、計画的な教科等の経営を行っている。 ○基礎・基本の徹底や思考力・判断力・表現力等の育成に向けた知識・技能や、分かりやすい発問・板書、教具や機器の活用等の指導技術の向上に努め、日々の授業に活用している。 ○児童生徒の興味・関心や課題を把握し、意欲の向上や積極的な学習に繋がる指導を行っている。 ○教科等の指導に関する職員間の情報共有に努めるとともに、若手教員等への適切な助言や支援を行っている。に努めている。
	⑥教科等以外の指導 生活指導、生徒指導、進路指導、給食指導、清掃指導等（主に個別的な指導であり、⑦に該当するものは除く）	1 情報収集・活用力 2 指導力 3 育成指導力	○他の職員や家庭等と連携して児童生徒に関する情報を集め、他の職員や関係機関等と連携した個に応じた指導や支援に繋げている。 ○問題行動の未然防止や児童生徒の自己実現に繋がるよう、児童生徒の実態に即した指導や個に応じた指導を行っている。 ○教科等以外の指導の状況に関する職員間の情報共有に努めるとともに、若手教員等への適切な助言や支援を行っている。に努めている。
	⑦学校経営への参画 校務分掌上の担当業務（学年・学級経営、各種委員会活動を含む）及び④～⑥以外の業務	1 企画・計画力 2 コミュニケーション力 3 育成指導力	○学校教育目標を理解し、他の職員と連携してその実現に向けた計画（学年・学級等の経営案）の立案に工夫して取り組んでいる。 ○担当する分掌について目標の実現に向けた取組となるよう、管理職及び他の職員と適切な連絡調整を行い、職務を遂行している。 ○分掌等の業務の効果的な遂行に向け、若手職員等への適切な助言や支援を行っている。に努めている。
		態度	求められる水準
態度	⑧	教育公務員としての自覚及び規律性を持って取り組む姿勢	○教育公務員として倫理観や規律の遵守などについて高い規範意識を持って職務を遂行している。
	⑨	他と協調しながら組織的に取り組む姿勢	○組織的な対応を心がけ、相手の意見を十分に聞き、自分の意思や考えを正確に伝えるとともに、他の職員に自ら進んで協力している。
	⑩	責任感を持って積極的に取り組む姿勢	○責任感や積極性を持って学級経営等に取り組むとともに、積極的に学校運営に関わっている。

評価項目【教諭等（ステージ1）】

	要素	能力	求められる水準
能力目標	④児童生徒理解	1 観察力・洞察力 2 理解力	○児童生徒に寄り添い、一人ひとりの状況や特性、気持ちを捉えている。 ○観察等で把握した児童生徒の実態や内面を共感的に理解するとともに、発達段階等の特性の知識と合わせ、指導・支援に活かせる理解に繋げている。
	⑤教科等の指導 各教科、道徳、外国語活動、総合的な学習の時間、特別活動、自立活動等	1 企画・計画力 2 専門知識・技能 3 指導力	○教材の特性を捉え、児童生徒の発達段階・実態に応じた年間・単元計画や個別の指導計画を作成するなど、計画的な教科等の経営に取り組んでいる。 ○基礎・基本の徹底や思考力・判断力・表現力等の育成に向けた知識・技能や、分かりやすい発問・板書、教具や機器の活用等の指導技術の習得に努め、日々の授業に活用している。 ○児童生徒の興味・関心や課題を把握し、意欲の向上や積極的な学習に繋がる指導に取り組んでいる。
	⑥教科等以外の指導 生活指導、生徒指導、進路指導、給食指導、清掃指導等（主に個別的な指導であり、⑦に該当するものは除く）	1 情報収集・活用力 2 指導力	○他の職員や家庭等と連携して児童生徒に関する情報を集め、他の職員等と連携した個に応じた指導や支援に努めている。 ○問題行動の未然防止や児童生徒の自己実現に繋がるよう、児童生徒の実態に即した指導や個に応じた指導に取り組んでいる。
	⑦学校経営への参画 校務分掌上の担当業務（学年・学級経営、各種委員会活動を含む）及び④～⑥以外の業務	1 企画・計画力 2 コミュニケーション力	○学校教育目標を理解し、その実現に向け、成果をあげている他の職員の取組等を踏まえて計画（学級経営案等）案を作成する等、工夫して取り組んでいる。 ○担当する分掌について目標の実現に向けた取組となるよう、管理職及び他の職員と適切な連絡調整を行い、職務を遂行している。
		態 度	求められる水準
態度	⑧	教育公務員としての自覚及び規律性を持って取り組む姿勢	○教育公務員として倫理観や規律の遵守などについて意識して職務を遂行している。
	⑨	他と協調しながら組織的に取り組む姿勢	○相手の意見やアドバイスを十分に聞き、職務に活かそうとするとともに、自分の意思や考えを正確に伝え、他の職員の協力要請にも応じている。
	⑩	責任感を持って積極的に取り組む姿勢	○責任感や積極性を持って学級経営等に取り組むとともに、学校運営に関わろうとしている。

評価項目【補導教員】

	要素	能力	求められる水準
能力目標	④児童生徒理解	1 観察力・洞察力 2 理解力	○児童生徒に寄り添い、一人ひとりの状況や特性、気持ちを捉えている。 ○観察等で把握した児童生徒の生活の実態や内面を共感的に理解するとともに、発達段階等の特性の理解と合わせ、補導活動や個別指導・支援に繋がるものになっている。
	⑤危機管理	1 問題行動対応 2 コミュニケーション力	○問題行動の未然防止や児童生徒の自己実現に繋がるよう、児童生徒の実態に即した指導や個に応じた指導を行うとともに、緊急事態には、上司や他の職員と連携しながら適切に対応している。 ○問題行動の未然防止や緊急事態への対応について職員間での情報共有に努めている。を行っている。
	⑥生徒指導	1 専門知識・技能 2 指導力 3 コミュニケーション力	○カウンセリングの知識やスキルなど、専門知識・技能を身に付け、効果的に活用して児童生徒に接している。 ○教員としての経験や知識を活かし、児童生徒の発達段階等の特性や実態を踏まえた指導・支援を行っている。 ○真摯で熱心な態度で接することにより、児童生徒や保護者との信頼関係を構築している。
	⑦関係機関との連携	1 情報収集・活用力 2 広報・啓発活動	○関係者や関係機関、地域から児童生徒に関する情報を集め、個に応じた指導や支援に活用している。 ○児童生徒の健全育成のための積極的な広報啓発活動を行っている。
		態度	求められる水準
態度	⑧	教育公務員としての自覚及び規律性を持って取り組む姿勢	○教育公務員として倫理規や規律の遵守などについて高い規範意識を持って職務を遂行するとともに、他の職員への助言も行っている。
	⑨	他と協調しながら組織的に取り組む姿勢	○常に組織的な対応を心がけ、相手の意見を十分に聞き、自分の意思や考えを正確に伝えるとともに、互いの職務をカバーし合うなど他の職員との協力的な関係を築いている。
	⑩	責任感を持って積極的に取り組む姿勢	○児童生徒の心情や置かれた立場を理解し、課題解決に向けて責任感と積極性を持って児童生徒に関わっている。

評価項目【養護教諭（ステージ3）】

		要素	能力	求められる水準
能力目標		④児童生徒理解	1 観察力・洞察力 2 理解力 3 育成指導力 <u>他の職員への支援</u>	○児童生徒に寄り添い、一人ひとりの状況や特性、気持ちを捉えている。 ○観察等で把握した児童生徒の実態や内面を共感的に理解するとともに、発達段階等の特性の理解と合わせ、全体指導や個別指導・支援に繋がるものになっている。 ○児童生徒理解の姿勢やスキルを身に付け、専門的な立場から教諭等に適切な助言や支援を行っている。
		⑤保健・安全管理 健康診断、保健管理、疾病の予防と対策、学校環境衛生、救急処置、保健室経営・管理、健康問題の把握等	1 状況把握・判断力 2 専門知識・技能 3 危機管理能力 4 育成指導力 <u>他の職員への支援</u>	○児童生徒の心身の健康状態に即した保健室経営計画を策定し、学級担任等と協働して保健室経営を行っている。 ○保健・安全指導に関する専門的な知識や技能の向上に努め、児童生徒が健康で安全な生活を営むための健康診断・疾病予防・救急処置等に活用している。 ○児童生徒の心身の健康や安全に関して、早期発見・早期対応・協力体制づくりなどに努めている。 ○保健・安全管理に関するして職員間ので情報共有に努めるをするとともに、専門的な立場から教諭等に適切な助言や支援を行っている。
		⑥保健・安全等の指導 保健指導、保健学習、啓発活動、健康相談等	1 企画・計画力 2 指導力 3 情報収集・活用力 4 育成指導力 <u>他の職員への支援</u>	○児童生徒の発達段階に応じた学校保健計画をもとに計画的な保健指導をしている。 ○指導の目的を明確にし、課題解決に専門知識や技能を活用し、学校の実態や個に応じた指導や支援をしている。 ○他の職員や家庭等と連携して児童生徒に関する情報を集め、他の職員と連携した個に応じた指導や支援に繋げている。 ○保健指導に関するして職員間ので情報共有に努めるをするとともに、専門的な立場から教諭等に適切な助言や支援を行っている。
		⑦学校経営への参画 校務分掌、学校保健委員会、各種委員会等	1 企画・計画力 2 コミュニケーション力	○管理職の経営ビジョンを把握し、学校教育目標に基づいて学校保健計画に沿った特色ある企画を立案している。 ○担当する分掌について目標の実現に向けた取組となるよう、管理職及び他の職員、家庭、学校医、関係機関と適切な連絡調整を行い、進行管理をしながら職務を遂行している。
		態度		求められる水準
態度	⑧	教育公務員としての自覚及び規律性を持って取り組む姿勢		○教育公務員として倫理観や規律の遵守などについて高い規範意識を持って職務を遂行するとともに、他の職員への助言も行っている。
	⑨	他と協調しながら組織的に取り組む姿勢		○常に組織的な対応を心がけ、相手の意見を十分に聞き、自分の意思や考えを正確に伝えるとともに、互いの職務をカバーし合うなど他の職員との協力的な関係を築いている。
	⑩	責任感を持って積極的に取り組む姿勢		○責任感や積極性を持って保健室経営等に取り組むとともに、主体的に学校運営に関わっている。

評価項目【養護教諭（ステージ2・1）】

要素		能力	求められる水準
能力目標	④児童生徒理解	1 観察力・洞察力 2 理解力 <u>3 他の職員への支援</u>	○児童生徒に寄り添い、一人ひとりの状況や特性、気持ちを捉えている。 ○観察等で把握した児童生徒の実態や内面を共感的に理解するとともに、発達段階等の特性の理解と合わせ、全体指導や個別指導・支援に繋がるものになっている。 <u>○児童生徒理解の姿勢を身に付け、専門的な立場から教諭等への助言や支援に努めている。</u>
	⑤保健・安全管理 健康診断、保健管理、疾病の予防と対策、学校環境衛生、救急処置、保健室経営・管理、健康問題の把握等	1 状況把握・判断力 2 専門知識・技能 3 危機管理能力 <u>4 他の職員への支援</u>	○児童生徒の心身の健康状態に即した保健室経営計画を策定し、学級担任等と協働して保健室経営を行っている。 ○保健・安全指導に関する専門的な知識や技能の習得に努め、児童生徒が健康で安全な生活を営むための健康診断・疾病予防・救急処置等に活用している。 ○児童生徒の心身の健康や安全に関して、早期発見・早期対応・協力体制づくりなどに努めている。 <u>○保健・安全管理に関して職員間で情報共有に努めるとともに、専門的な立場から教諭等への助言や支援に努めている。</u>
	⑥保健・安全等の指導 保健指導、保健学習、啓発活動、健康相談等	1 企画・計画力 2 指導力 3 情報収集・活用力 <u>4 他の職員への支援</u>	○児童生徒の発達段階に応じた学校保健計画をもとに計画的な保健指導をしている。 ○指導の目的を明確にし、課題解決に専門知識や技能を活用し、学校の実態や個に応じた指導や支援をしている。 ○他の職員や家庭等と連携して児童生徒に関する情報を集め、他の職員と連携した個に応じた指導や支援に繋げている。 <u>○保健指導に関して職員間で情報共有に努めるとともに、専門的な立場から教諭等への助言や支援に努めている。</u>
	⑦学校経営への参画 校務分掌、学校保健委員会、各種委員会等	1 企画・計画力 2 コミュニケーション力	○管理職の経営ビジョンを把握し、学校教育目標に基づいて学校保健計画に沿った特色ある企画を立案している。 ○担当する分掌について目標の実現に向けた取組となるよう、管理職及び他の職員、家庭、学校医、関係機関と適切な連絡調整を行い、進行管理をしながら職務を遂行している。
		態度	求められる水準
態度	⑧	教育公務員としての自覚及び規律性を持って取り組む姿勢	○教育公務員として倫理観や規律の遵守などについて高い規範意識を持って職務を遂行している。
	⑨	他と協調しながら組織的に取り組む姿勢	○組織的な対応を心がけ、相手の意見を十分に聞き、自分の意思や考えを正確に伝えるとともに、他の職員に自ら進んで協力している。
	⑩	責任感を持って積極的に取り組む姿勢	○責任感や積極性を持って保健室経営等に取り組むとともに、積極的に学校運営に関わっている。

評価項目【栄養教諭（ステージ3）】

要素		能力	求められる水準
能力目標	④児童生徒理解	1 観察力・洞察力 2 理解力	○児童生徒に寄り添い、一人ひとりの状況や特性、気持ちを捉えている。 ○児童生徒の実態や内面を共感的に理解するとともに、発達段階等の特性の理解と合わせ、全体指導や個別指導・支援に繋がるものにしていく。
	⑤食に関する指導 年間指導計画の策定、給食指導、個別的な相談指導、学級・教科担任との連携による指導、家庭・地域との連携・調整、調査研究等	1 企画・計画力 2 指導力 3 情報収集・活用力 4 育成指導力 他の職員への支援	○児童生徒の食生活の実態を把握し、食に関する年間指導計画の策定に活かしている。 ○食に関する指導のねらいを明確にし、専門知識を活かした指導を行っている。 ○他の職員や家庭等と連携して児童生徒の食に関する情報を集め、他の職員と連携した個に応じた指導や支援に繋げている。 ○食に関する指導について職員間での情報共有に努めるをするとともに、専門的な立場から教諭等に適切な助言や支援を行っている。
	⑥学校給食管理 学校給食の基本計画の策定、栄養管理、衛生管理、物資管理、調理指導、検食等	1 専門知識・技能 2 理解力 3 課題発見・解決力	○専門知識や技能の向上に努め、給食管理の職務を適切に行っている。 ○栄養教諭の職務をよく理解し、衛生管理や食材の選択などに適切に取り組んでいる。 ○学校給食に関する課題を発見し、解決策を見出す取組をしている。
	⑦学校経営への参画 学校給食計画への参画、分掌業務、各種委員会、学校行事等	1 状況把握・判断力 2 コミュニケーション力	○学校の事情や児童生徒の現状等を理解しながら、食の指導に関することで学校経営へ参画している。 ○担当する分掌について目標の実現に向けた取組となるよう、管理職や他の職員との連携・調整を図りながら、分掌業務等に取り組んでいる。
態度			求められる水準
態度	⑧ 教育公務員としての自覚及び規律性を持って取り組む姿勢		○教育公務員として倫理観や規律の遵守などについて高い規範意識を持って職務を遂行するとともに、他の職員への助言も行っている。
	⑨ 他と協調しながら組織的に取り組む姿勢		○常に組織的な対応を心がけ、相手の意見を十分に聞き、自分の意思や考えを正確に伝えるとともに、互いの職務をカバーし合うなど他の職員との協力的な関係を築いている。
	⑩ 責任感を持って積極的に取り組む姿勢		○責任感や積極性を持って食に関する指導や給食管理に取り組むとともに、主体的に学校運営に関わっている。

評価項目【栄養教諭（ステージ2・1）】

	要素	能力	求められる水準
能力目標	④児童生徒理解	1 観察力・洞察力 2 理解力	○児童生徒に寄り添い、一人ひとりの状況や特性、気持ちを捉えている。 ○児童生徒の実態や内面を共感的に理解するとともに、発達段階等の特性の理解と合わせ、全体指導や個別指導・支援に繋がるものになっている。
	⑤食に関する指導 年間指導計画の策定、給食指導、個別的な相談指導、学級・教科担任との連携による指導、家庭・地域との連携・調整、調査研究等	1 企画・計画力 2 指導力 3 情報収集・活用力 4 <u>他の職員への支援</u>	○児童生徒の食生活の実態を把握し、食に関する年間指導計画の策定に活かしている。 ○食に関する指導のねらいを明確にし、専門知識を活かした指導を行っている。 ○他の職員や家庭等と連携して児童生徒の食に関する情報を集め、他の職員と連携した個に応じた指導や支援に繋げている。 ○ <u>食に関する指導について職員間で情報共有に努めるとともに、専門的な立場から教諭等への助言や支援に努めている。</u>
	⑥学校給食管理 学校給食の基本計画の策定、栄養管理、衛生管理、物資管理、調理指導、検査等	1 専門知識・技能 2 理解力 3 課題発見・解決力	○専門知識や技能の習得に努め、給食管理の職務を適切に行っている。 ○栄養教諭の職務をよく理解し、衛生管理や食材の選択などに適切に取り組んでいる。 ○学校給食に関する課題を発見し、解決策を見出す取組をしている。
	⑦学校経営への参画 学校給食計画への参画、分掌業務、各種委員会、学校行事等	1 状況把握・判断力 2 コミュニケーション力	○学校の事情や児童生徒の現状等を理解しながら、食の指導に関することで学校経営へ参画している。 ○担当する分掌について目標の実現に向けた取組となるよう、管理職や他の職員との連携・調整を図りながら、分掌業務等に取り組んでいる。
		態度	求められる水準
態度	⑧	教育公務員としての自覚及び規律性を持って取り組む姿勢	○教育公務員として倫理観や規律の遵守などについて高い規範意識を持って職務を遂行している。
	⑨	他と協調しながら組織的に取り組む姿勢	○組織的な対応を心がけ、相手の意見を十分に聞き、自分の意思や考えを正確に伝えるとともに、他の職員に自ら進んで協力している。
	⑩	責任感を持って積極的に取り組む姿勢	○責任感や積極性を持って食に関する指導や給食管理に取り組むとともに、積極的に学校運営に関わっている。

評価項目【学校栄養職員】

		要素	能力	求められる水準
能力目標	④児童生徒理解		1 観察力・洞察力 2 理解力	○積極的に児童生徒と接し、児童生徒の状況や特性、気持ちを捉えている。 ○児童生徒の実態や内面を共感的に理解し、適切な職務遂行に繋がるものとしている。
	⑤学校給食管理	栄養管理、衛生管理、物資管理、検食等	1 専門知識・技能 2 理解力 3 課題発見・解決力	○専門知識や技能の習得に努め、学校給食管理に効果的に活かしている。 ○学校栄養職員の職務をよく理解し、衛生管理や食材の選択などに適切に取り組んでいる。 ○学校給食に関する課題を発見し、解決策を見出す取組をしている。
	⑥食に関する指導	給食指導、学級・教科担任との連携による指導、家庭・地域との連携、調査研究等	1 企画・計画力 2 専門知識・技能 3 情報収集・活用力	○児童生徒の食生活の実態を把握し、学校給食の年間計画や献立等の作成に活用している。 ○児童生徒の発達段階や食生活の実態を踏まえ、食に関する支援を行うとともに、専門的な立場から教諭等に食に関する指導に関する助言や支援を進んで行っている。 ○他の職員と連携して児童生徒の食に関する情報を集め、望ましい食習慣について家庭等へ情報発信するなど情報の活用に努めている。
	⑦学校経営への参画	学校給食計画への参画、校務分掌、各種委員会、学校行事等	1 状況把握・判断力 2 コミュニケーション力	○学校の事情や児童生徒の現状等を理解しながら、食に関することで学校経営へ参画している。 ○管理職や他の職員との連携・調整を図り、積極的な課題提案等を行いながら分掌業務等に取り組んでいる。
		態度		求められる水準
態度	⑧	教育公務員としての自覚及び規律性を持って取り組む姿勢		○教育公務員として倫理観や規律の遵守などについて高い規範意識を持って職務を遂行している。
	⑨	他と協調しながら組織的に取り組む姿勢		○組織的な対応を心がけ、相手の意見を十分に聞き、自分の意思や考えを正確に伝えるとともに、他の職員に自ら進んで協力している。
	⑩	責任感を持って積極的に取り組む姿勢		○責任感や積極性を持って栄養管理に取り組むとともに、積極的に学校運営に関わっている。

評価項目【主任実習助手・講師（実習）】

	要素	能力	求められる水準
能力目標	④児童生徒理解	1 観察力・洞察力 2 理解力	○積極的に児童生徒と接し、児童生徒の状況や特性、気持ちを捉えている。 ○児童生徒の実態や内面を共感的に理解し、適切な職務遂行に繋がるものになっている。
	⑤実験実習の補助 各教科や総合的な学習の時間の補助、実験・実習に関する業務、学校図書館の運営等	1 専門知識・技能 2 育成指導力 3 理解力	○教科に関する専門知識や技能を持ち、教諭等の指導を助けるとともに、安全確保に努めている。 ○実験や実習の補助に関して他の職員を指導監督するとともに、適切な助言や支援を行い、進んで育成指導に努めている。を行っている。 ○児童生徒の発達段階等を把握して立てた教育目標や指導計画をよく理解し、教諭等の実験・実習の指導を助けている。
	⑥施設設備の整備 施設・設備の整備・管理等	1 専門知識・技能 2 創意工夫	○専門知識や技能を活かして施設・設備の整備を行うとともに、他の職員への適切な助言や支援を進んで行っている。 ○施設設備の管理等の職務に工夫改善を加えながら取り組んでいる。
	⑦学校経営への参画 分掌業務を含む上記以外の職務	1 理解力 2 コミュニケーション力	○学校運営上の課題に対して自らの役割を理解し、学校教育目標や児童生徒の実態に応じた取組をしている。 ○管理職や他の職員との連絡・調整を図り、積極的な課題提案等を行いながら、分掌業務等に取り組んでいる。
	態度		求められる水準
態度	⑧	教育公務員としての自覚及び規律性を持って取り組む姿勢	○教育公務員として倫理観や規律の遵守などについて高い規範意識を持って職務を遂行するとともに、他の職員への助言も行っている。
	⑨	他と協調しながら組織的に取り組む姿勢	○常に組織的な対応を心がけ、相手の意見を十分に聞き、自分の意思や考えを正確に伝えるとともに、互いの職務をカバーし合うなど他の職員との協力的な関係を築いている。
	⑩	責任感を持って積極的に取り組む姿勢	○責任感や積極性を持って職務に取り組むとともに、主体的に学校運営に関わっている。

評価項目【実習助手（ステージ3）】

	要素	能力	求められる水準
能力目標	④児童生徒理解	1 観察力・洞察力 2 理解力	○積極的に児童生徒と接し、児童生徒の状況や特性、気持ちを捉えている。 ○児童生徒の実態や内面を共感的に理解し、適切な職務遂行に繋がるものになっている。
	⑤実験実習の補助 各教科や総合的な学習の時間の補助、実験・実習に関する業務、学校図書館の運営等	1 専門知識・技能 2 理解力 3 状況把握・判断力	○教科に関する専門知識や技能を持ち、教諭等の指導を助け、安全確保に努めるとともに、実験や実習の補助に関して他の職員に適切な助言や支援を行っている。 ○児童生徒の発達段階等を把握して立てた教育目標や指導計画をよく理解し、教諭等の実験・実習の指導を助けている。 ○学習に関する児童生徒の課題を把握し、課題解決に向けた教諭等の指導を助けている。
	⑥施設設備の整備 施設・設備の整備・管理等	1 専門知識・技能 2 創意工夫	○専門知識や技能を活かして施設・設備の整備を行うとともに、他の職員に適切な助言や支援を行っている。 ○施設設備の管理等の職務に工夫改善を加えながら取り組んでいる。
	⑦学校経営への参画 分掌業務を含む上記以外の職務	1 理解力 2 コミュニケーション力	○学校運営上の課題に対して自らの役割を理解し、学校教育目標や児童生徒の実態に応じた取組をしている。 ○管理職や他の職員との連絡・調整を図りながら、分掌業務等に取り組んでいる。
		態度	求められる水準
態度	⑧	教育公務員としての自覚及び規律性を持って取り組む姿勢	○教育公務員として倫理観や規律の遵守などについて高い規範意識を持って職務を遂行している。
	⑨	他と協調しながら組織的に取り組む姿勢	○組織的な対応を心がけ、相手の意見を十分に聞き、自分の意思や考えを正確に伝えるとともに、他の職員に自ら進んで協力している。
	⑩	責任感を持って積極的に取り組む姿勢	○責任感や積極性を持って職務に取り組むとともに、積極的に学校運営に関わっている。

評価項目【実習助手（ステージ2・1）】

	要素	能力	求められる水準
能力目標	④児童生徒理解	1 観察力・洞察力 2 理解力	○積極的に児童生徒と接し、児童生徒の状況や特性、気持ちを捉えている。 ○児童生徒の実態や内面を共感的に理解しようとしている。
	⑤実験実習の補助 各教科や総合的な学習の時間の補助、実験・実習に関する業務、学校図書館の運営等	1 専門知識・技能 2 理解力 3 状況把握・判断力	○教科に関する専門知識や技能を持ち、教諭等の指導を助けるとともに安全確保に努めている。 ○児童生徒の発達段階等を把握して立てた教育目標や指導計画をよく理解し、教諭等の実験・実習の指導を助けている。 ○学習に関する児童生徒の課題を把握し、課題解決に向けた教諭等の指導を助けている。
	⑥施設設備の整備 施設・設備の整備・管理等	1 専門知識・技能 2 創意工夫	○専門知識や技能を活かして施設設備の整備を行っている。 ○施設設備の管理等の職務に工夫改善を加えながら取り組んでいる。
	⑦学校経営への参画 分学業務を含む上記以外の職務	1 理解力 2 コミュニケーション力	○学校運営上の課題に対して自らの役割を理解し、学校教育目標や児童生徒の実態に応じた取組をしている。 ○管理職や他の職員との連絡・調整を図りながら、分学業務等に取り組んでいる。
	態度		求められる水準
態度	⑧	教育公務員としての自覚及び規律性を持って取り組む姿勢	○教育公務員として倫理観や規律の遵守などについて意識して職務を遂行している。
	⑨	他と協調しながら組織的に取り組む姿勢	○相手の意見やアドバイスを十分に聞き、職務に活かそうとするとともに、自分の意思や考えを正確に伝え、他の職員の協力要請にも応じている。
	⑩	責任感を持って積極的に取り組む姿勢	○責任感や積極性を持って職務に取り組むとともに、学校運営に関わろうとしている。

評価項目【主任寄宿舎指導員】

	要素	能力	求められる水準
能力目標	④児童生徒理解	1 観察力・洞察力 2 理解力	○児童生徒に寄り添い、一人ひとりの状況や特性、気持ちを捉えている。 ○児童生徒の障害の状態や障害の特性、生活の実態や内面を共感的に理解し、寄宿舎の運営や舎生の指導に繋がるものに行っている。
	⑤寄宿舎の運営 寄宿舎経営、校務・舎務分掌	1 企画・計画力 2 課題発見・解決力 3 育成指導力	○寄宿舎全体のことを考えて、職務や舎務に関する計画を立て、実施している。 ○寄宿舎運営に関する課題を発見し、解決策を見出す取組をしている。 ○寄宿舎の運営に関して、他の職員を指導監督するとともに、適切な助言や支援を行い、進んで育成指導に努めている。を行っている。
	⑥舎生の指導育成 舎生の生活の指導、健康・安全に関する指導、寄宿舎行事、舎生会等の活動	1 専門知識・技能 2 指導力 3 育成指導力	○障害の特性や対応の仕方についての知識を持ち、舎生の指導や支援に活かしている。 ○児童生徒の健康状態や障害の状態、発達段階を踏まえ、自立に向けた適切な指導や支援を行っている。 ○舎生の指導に関して、他の職員に適切な助言や支援を行い、進んで育成指導に努めている。を行っている。
	⑦学校や保護者との連携	1 情報収集・活用力 2 コミュニケーション力	○学校・家庭との連携を密にし、共有した情報を児童生徒への指導や支援に有効活用している。 ○学校行事やPTA活動において関係者との協力関係を築いている。
		態度	求められる水準
態度	⑧	教育公務員としての自覚及び規律性を持って取り組む姿勢	○教育公務員として倫理観や規律の遵守などについて高い規範意識を持って職務を遂行するとともに、他の職員への助言も行っている。
	⑨	他と協調しながら組織的に取り組む姿勢	○常に組織的な対応を心がけ、相手の意見を十分に聞き、自分の意思や考えを正確に伝えるとともに、互いの職務をカバーし合うなど他の職員との協力的な関係を築いている。
	⑩	責任感を持って積極的に取り組む姿勢	○責任感や積極性を持って寄宿舎運営に取り組むとともに、主体的に学校運営に関わっている。

評価項目【寄宿舍指導員（ステージ3）】

	要素	能力	求められる水準
能力目標	④児童生徒理解	1 観察力・洞察力 2 理解力	○児童生徒に寄り添い、一人ひとりの状況や特性、気持ちを捉えている。 ○児童生徒の障害の状態や障害の特性、生活の実態や内面を共感的に理解し、寄宿舍の運営や舎生の指導に繋がるものになっている。
	⑤寄宿舍の運営 寄宿舍経営、校務・舎務分掌	1 企画・計画力 2 課題発見・解決力 3 育成指導力	○寄宿舍全体のことを考えて、職務や舎務に関する計画を立て、実施している。 ○寄宿舍運営に関する課題を発見し、解決策を見出す取組をしている。 ○寄宿舍の運営に関して、若手職員等に適切な助言や支援を行っている。
	⑥舎生の指導育成 舎生の生活の指導、健康・安全に関する指導、寄宿舍行事、舎生会等の活動	1 専門知識・技能 2 指導力 3 育成指導力	○障害の特性や対応の仕方についての知識を持ち、舎生の指導や支援に活かしている。 ○児童生徒の健康状態や障害の状態、発達段階を踏まえ、自立に向けた適切な指導や支援を行っている。 ○舎生の指導に関して、若手職員等に適切な助言や支援を行っている。
	⑦学校や保護者との連携	1 情報収集・活用力 2 コミュニケーション力	○学校・家庭との連携を密にし、共有した情報を児童生徒への指導や支援に有効活用している。 ○学校行事やPTA活動において関係者との協力関係を築いている。
		態度	求められる水準
態度	⑧	教育公務員としての自覚及び規律性を持って取り組む姿勢	○教育公務員として倫理観や規律の遵守などについて高い規範意識を持って職務を遂行している。
	⑨	他と協調しながら組織的に取り組む姿勢	○組織的な対応を心がけ、相手の意見を十分に聞き、自分の意思や考えを正確に伝えるとともに、他の職員に自ら進んで協力している。
	⑩	責任感を持って積極的に取り組む姿勢	○責任感や積極性を持って寄宿舍運営に取り組むとともに、積極的に学校運営に関わっている。

評価項目【寄宿舎指導員（ステージ2・1）】

		要素	能力	求められる水準
能力目標		④児童生徒理解	1 観察力・洞察力 2 理解力	○児童生徒に寄り添い、一人ひとりの状況や特性、気持ちを捉えている。 ○児童生徒の障害の状態や障害の特性、生活の実態や内面を共感的に理解しようとしている。
		⑤寄宿舎の運営 寄宿舎経営、校務・舎務分掌	1 企画・計画力 2 課題発見・解決力	○寄宿舎全体のことを考えて、職務や舎務に関する計画を立て、実施している。 ○寄宿舎運営に関する課題を発見し、解決策を見出す取組をしている。
		⑥舎生の指導育成 舎生の生活の指導、健康・安全に関する指導、寄宿舎行事、舎生会等の活動	1 専門知識・技能 2 指導力	○障害の特性や対応の仕方についての知識を持ち、舎生の指導や支援に活かしている。 ○児童生徒の健康状態や障害の状態、発達段階を踏まえ、自立に向けた適切な指導や支援を行っている。
		⑦学校や保護者との連携	1 情報収集・活用力 2 コミュニケーション力	○学校・家庭との連携を密にし、共有した情報を児童生徒への指導や支援に有効活用している。 ○学校行事やPTA活動において関係者との協力関係を築いている。
		態度		求められる水準
態度	⑧	教育公務員としての自覚及び規律性を持って取り組む姿勢		○教育公務員として倫理観や規律の遵守などについて意識して職務を遂行している。
	⑨	他と協調しながら組織的に取り組む姿勢		○相手の意見やアドバイスを十分に聞き、職務に活かそうとするとともに、自分の意思や考えを正確に伝え、他の職員の協力要請にも応じている。
	⑩	責任感を持って積極的に取り組む姿勢		○責任感や積極性を持って寄宿舎運営に取り組むとともに、学校運営に関わろうとしている。

評価項目【学校事務職員（総括主任）】

要素		能力	求められる水準
能力目標	④構想・推進力	1 企画・計画力 2 専門知識・技能	○勤務校や近隣校、あるいは共同実施組織に属する学校の学校教育目標の達成に必要な環境を整備するための諸課題を把握し、長期的なビジョンを持って職務を遂行している。 ○学校事務や行財政に関する知識を活かし、学校内外あるいは共同実施組織内外の関係者との折衝・調整・連携をスムーズに行い、円滑な学校運営あるいは共同実施組織運営に繋げている。
	⑤学校事務	1 企画・計画力 2 専門知識・技能 3 創意工夫	○学校事務の管理・運営のための効果的なシステムの構築など、地域全体の学校事務の質の向上を目指した取組の企画・立案を行っている。 ○学校事務全般に関する条例、規則などに精通し、適正で迅速な事務処理や情報管理を行っている。 ○既存の事務処理方法に工夫や改善を加えるなどして、効率的な事務処理を行っている。
	⑥職員指導育成	1 育成指導力 2 調整力	○勤務校や近隣校、あるいは共同実施組織の事務職員の能力や日々の業務実態を把握して課題を見出し、改善に向けた指導や助言を行って、職員の職業能力を育成している。 ○管理職と連携して、職員の職業能力の育成に向けた協働的な職場づくりや共同実施の組織づくりを行っている。
	⑦関係機関・地域との連携	1 企画・運営能力 2 調整力	○市町村教育委員会・校長会・教頭会等との連携を図り、地域内の学校事務の質の向上と均衡の取れた執行に繋げている。 ○開かれた学校づくりや体験的な学習、地域や保護者からの学校支援等に際し、連絡調整等に適切に関わり、近隣校や共同実施校の効率的な学校運営に繋げている。
		態度	求められる水準
態度	⑧	教育公務員としての自覚及び規律性を持って取り組む姿勢	○教育公務員として倫理観や規律の遵守などについて高い規範意識を持って職務を遂行するとともに、他の職員への助言も行っている。
	⑨	他と協調しながら組織的に取り組む姿勢	○常に組織的な対応を心がけ、相手の意見を十分に聞き、自分の意思や考えを正確に伝えるとともに、互いの職務をカバーし合うなど他の職員との協力的な関係を築いている。
	⑩	責任感を持って積極的に取り組む姿勢	○責任感や積極性を持って学校事務に取り組むとともに、主体的に学校運営に関わっている。

評価項目【学校事務職員（主任）】

		要素	能力	求められる水準
能力目標		④構想・推進力	1 企画・計画力 2 専門知識・技能	○勤務校や近隣校、あるいは共同実施組織に属する学校の学校教育目標の達成に必要な環境を整備するための諸課題を把握し、長期的なビジョンを持って職務を遂行している。 ○学校事務や行財政に関する知識を活かし、学校内外あるいは共同実施組織内外の関係者との折衝・調整・連携をスムーズに行い、円滑な学校運営あるいは共同実施組織運営に繋げている。
		⑤学校事務	1 企画・計画力 2 専門知識・技能 3 創意工夫	○学校事務の管理・運営のための効果的なシステムの構築など、地域全体の学校事務の質の向上を目指した取組の企画・立案を行っている。 ○学校事務全般に関する条例、規則などに精通し、適正で迅速な高度な事務処理や情報管理を行っている。 ○既存の事務処理方法に工夫や改善を加えるなどして、効率的な事務処理を行っている。体制の構築を図っている。
		⑥職員指導育成 ⑥他の職員との連携・協力	1 育成指導力 2 調整力 1 コミュニケーション力 2 課題発見・解決力	○勤務校や近隣校、あるいは共同実施組織の事務職員の能力や日々の業務実感を把握して課題を見出し、改善に向けた指導や助言を行って、職員の職業能力を育成している。 ○管理職と連携して、職員の職業能力の育成に向けた協働的な職場づくりや共同実施の組織づくりを行っている。 ○学校事務全般に関して、管理職や関係機関等に対する報告や説明、職員に対する啓発・指導・助言を適切に行っている。 ○若手職員等に助言や支援を行うい育成指導を図るとともに、職務遂行上の課題を他の職員と共有し、その改善に一体となって取り組んでいる。
		⑦関係機関・地域との連携	1 企画・運営能力 2 調整力 1 情報収集・活用力 2 調整力	○市町村教育委員会・校長会・教頭会等との連携を図り、地域内の学校事務の質の向上と均衡の取れた執行に繋げている。 ○開かれた学校づくりや体験的な学習、地域や保護者からの学校支援等に際し、連絡調整等に適切に関わり、近隣校や共同実施校の効率的な学校運営に繋げている。 ○児童生徒等に関する情報収集に努め、職務を通じて児童生徒支援に活かしている。 ○開かれた学校づくりや体験的な学習、地域や保護者からの学校支援等に際し、連絡調整等に適切に関わり、効率的な学校運営に繋げている。
		態度		求められる水準
態度	⑧	教育公務員としての自覚及び規律性を持って取り組む姿勢		○教育公務員として倫理観や規律の遵守などについて高い規範意識を持って職務を遂行するとともに、他の職員への助言も行っている。
	⑨	他と協調しながら組織的に取り組む姿勢		○常に組織的な対応を心がけ、相手の意見を十分に聞き、自分の意思や考えを正確に伝えるとともに、互いの職務をカバーし合うなど他の職員との協力的な関係を築いている。
	⑩	責任感を持って積極的に取り組む姿勢		○責任感や積極性を持って学校事務に取り組むとともに、主体的に学校運営に関わっている。

評価項目【学校事務職員（主幹）】

		要素	能力	求められる水準
能力目標		④経営への参画	1 企画・計画力 2 課題把握・解決力	○専門的な能力や経験を活かして、校内諸規程の整備や学校事務全般に関して指導・助言するなどして、勤務校あるいは共同実施組織や近隣校の運営に積極的に参加している。 ○職務の意義を理解し、組織運営の課題の把握と解決に向け、様々な企画を立案している。
		⑤学校事務	1 企画・計画力 2 専門知識・技能 3 創意工夫	○学校事務の管理・運営のための効果的なシステムの構築など、勤務校あるいは地域全体の学校事務の質の向上を目指した取組の企画・立案を行っている。 ○学校事務全般に関する条例、規則などに精通し、適正で迅速な事務処理や情報管理を行っている。 ○既存の事務処理方法に工夫や改善を加えるなどして、効率的な事務処理を行っている。体制の構築を図っている。
		⑥他の職員との連携・協力	1 コミュニケーション力 2 課題発見・解決力	○学校事務全般に関して、管理職や関係機関等に対する報告や説明、職員に対する啓発・指導・助言を適切に行っている。 ○若手職員等に助言や支援を行うとともに、職務遂行上の課題を他の職員と共有し、その改善に一体となって取り組んでいる。
		⑦関係機関・地域との連携	1 情報収集・活用力 2 調整力	○児童生徒等に関する情報収集に努め、職務を通じて児童生徒支援に活かしている。 ○開かれた学校づくりや体験的な学習、地域や保護者からの学校支援等に際し、連絡調整等に適切に関わり、効率的な学校運営に繋げている。
		態度		求められる水準
態度	⑧	教育公務員としての自覚及び規律性を持って取り組む姿勢		○教育公務員として倫理観や規律の遵守などについて高い規範意識を持って職務を遂行している。 ○教育公務員として倫理観や規律の遵守などについて高い規範意識を持って職務を遂行するとともに、他の職員への助言も行っている。
	⑨	他と協調しながら組織的に取り組む姿勢		○組織的な対応を心がけ、相手の意見を十分に聞き、自分の意思や考えを正確に伝えるとともに、他の職員に自ら進んで協力している。 ○常に組織的な対応を心がけ、相手の意見を十分に聞き、自分の意思や考えを正確に伝えるとともに、互いの職務をカバーし合うなど他の職員との協力的な関係を築いている。
	⑩	責任感を持って積極的に取り組む姿勢		○責任感や積極性を持って学校事務に取り組むとともに、積極的に学校運営に関わっている。 ○責任感や積極性を持って学校事務に取り組むとともに、主体的に学校運営に関わっている。

評価項目【学校事務職員（主査）】

		要素	能力	求められる水準
能力目標		④経営への参画	1 企画・計画力 2 課題把握・解決力	○専門職の立場から、校内諸規程の整備や学校事務全般に関して助言するなどして、勤務校あるいは共同実施組織や近隣校の運営に積極的に参加している。 ○職務の意義を理解し、組織運営の課題の把握と解決に向け、工夫した企画を立案している。
		⑤学校事務	1 企画・計画力 2 専門知識・技能 3 創意工夫	○学校事務の管理・運営円滑な運営のための効果的なシステムの構築づくりに取り組むなど、勤務校あるいは地域全体の学校事務の質の向上を目指した取組の企画・立案を行っている。 ○学校事務全般に関する条例、規則などに精通し、適正な事務処理や情報管理を行っている。 ○既存の事務処理方法に工夫や改善を加えるなどして、効率的な事務処理を行っている。
		⑥他の職員との連携・協力	1 コミュニケーション力 2 課題発見・解決力	○学校事務全般に関して、管理職や関係機関等に対する報告や説明、職員に対する啓発や助言を適切に行っている。 ○職務遂行上の課題を他の職員と共有し、その改善に一体となって取り組んでいる。
		⑦関係機関・地域との連携	1 情報収集・活用力 2 調整力	○児童生徒等に関する情報収集に努め、職務を通じて児童生徒支援に活かしている。 ○開かれた学校づくりや体験的な学習、地域や保護者からの学校支援等に際し、連絡調整等に適切に関わり、効率的な学校運営に繋げている。
		態度		求められる水準
態度	⑧	教育公務員としての自覚及び規律性を持って取り組む姿勢		○教育公務員として倫理観や規律の遵守などについて意識して職務を遂行している。 ○教育公務員として倫理観や規律の遵守などについて高い規範意識を持って職務を遂行している。
	⑨	他と協調しながら組織的に取り組む姿勢		○相手の意見やアドバイスを十分に聞き、職務に活かそうとするとともに、自分の意思や考えを正確に伝え、他の職員の協力要請にも応じている。 ○組織的な対応を心がけ、相手の意見を十分に聞き、自分の意思や考えを正確に伝えるとともに、他の職員に自ら進んで協力している。
	⑩	責任感を持って積極的に取り組む姿勢		○責任感や積極性を持って学級経営等に取り組むとともに、学校運営に関わろうとしている。 ○責任感や積極性を持って学校事務等に取り組むとともに、積極的に学校運営に関わっている。

評価項目【学校事務職員（主事）】

	要素	能力	求められる水準
能力目標	④経営への参画	1 企画・計画力 2 課題把握・解決力	○専門職の立場から、校内諸規程の整備や学校事務全般に関して助言するなどして、勤務校あるいは共同実施組織や近隣校の運営に積極的に参加している。 ○職務の意義を理解し、組織運営の課題の把握と解決に向けた工夫した企画を立案している。
	⑤学校事務	1 企画・計画力 2-1 専門知識・技能 3-2 創意工夫	○学校事務の管理・運営のための効果的なシステムの構築工夫や改善など、勤務校あるいは地域全体の学校事務の質の向上を目指した取組の企画・立案を行っている。 ○学校事務全般に関する基礎的な条例、規則などに精通しを修得し、適正な事務処理や情報管理を行っているに繋げている。 ○既存の事務処理方法に工夫や改善を加えるなどして、効率的な事務処理を行っている。
	⑥他の職員との連携・協力	1 コミュニケーション力 2 課題発見・解決力	○学校事務全般に関して、管理職や関係機関等に対する報告や説明、職員に対する啓発や助言を適切に行っている。 ○職務遂行上の課題を他の職員と共有し、その改善に一体となって取り組んでいる。
	⑦関係機関・地域との連携	1 情報収集・活用力 2 調整力	○児童生徒等に関する情報収集に努め、職務を通じて児童生徒支援に活かしている。 ○開かれた学校づくりや体験的な学習、地域や保護者からの学校支援等に際し、連絡調整等に適切に関わっている。り、効率的な学校運営に繋げている。
		態度	求められる水準
態度	⑧	教育公務員としての自覚及び規律性を持って取り組む姿勢	○教育公務員として倫理観や規律の遵守などについて意識して職務を遂行している。
	⑨	他と協調しながら組織的に取り組む姿勢	○相手の意見やアドバイスを十分に聞き、職務に活かそうとするとともに、自分の意思や考えを正確に伝え、他の職員の協力要請にも応じている。
	⑩	責任感を持って積極的に取り組む姿勢	○責任感や積極性を持って学校事務等に取り組むとともに、学校運営に関わろうとしている。

評価項目【技師・技能員】

		要素	能力	求められる水準
能力目標	④児童生徒理解		1 観察力・洞察力 2 理解力	○児童生徒に寄り添い、一人ひとりの状況や特性、気持ちを捉えている。 ○児童生徒の実態や内面を共感的に理解し、適切な職務の遂行に繋がるものになっている。
	⑤職務の処理	職種ごとの技術・技能に関する専門的な職務の処理	1 専門知識・技能 2 理解力	○専門的な知識・技能の習得及び向上に努め、職務の遂行に効果的に活かしている。 ○定められた手続きや管理職の指示等を理解し、職務の処理を適切に行っている。
	⑥施設設備の管理	職種に関連する施設・設備の維持・管理・補修・運用等	1 専門知識・技能 2 危機管理能力	○施設設備の特性や機能、操作に関する知識や技能を有し、維持管理、運用、整備等の業務を的確に行っている。 ○安全確保や事故の未然防止のための取組について工夫・改善を図っている。
	⑦学校経営への参画	校務分掌、各種委員会、学校行事等	1 理解力 2 コミュニケーション力	○教育活動を広く理解し、専門知識を活かして条件整備等に取り組んでいる。 ○他の職員と連絡・調整を図りながら、分掌業務等に取り組んでいる。
		態度		求められる水準
態度	⑧	教育公務員としての自覚及び規律性を持って取り組む姿勢		○教育公務員として倫理観や規律の遵守などについて高い規範意識を持って職務を遂行している。
	⑨	他と協調しながら組織的に取り組む姿勢		○組織的な対応を心がけ、相手の意見を十分に聞き、自分の意思や考えを正確に伝えるとともに、他の職員に自ら進んで協力している。
	⑩	責任感を持って積極的に取り組む姿勢		○責任感や積極性を持って職務に取り組むとともに、積極的に学校運営に関わっている。

評価項目【船員】

	要素	能力	求められる水準
能力目標	④児童生徒理解	1 観察力・洞察力 2 理解力	○児童生徒に寄り添い、一人ひとりの状況や特性、気持ちを捉えている。 ○児童生徒の実態や内面を共感的に理解し、適切な職務の遂行に繋がるものになっている。
	⑤職務の処理 職種ごとの技術・技能に関する専門的な職務の処理	1 専門知識・技能 2 理解力 3 課題発見・解決力	○専門的な知識・技能の習得及び向上に努め、職務の遂行に効果的に活かしている。 ○定められた手続きや管理職の指示等を理解し、職務の処理を適切に行っている。 ○若手職員等に適切な助言や支援を行うとともに、職務遂行上の課題などを他の職員と共有し、その改善等に一体となって取り組んでいる。
	⑥施設設備の管理 職種に関連する施設・設備の維持・管理・補修・運用等	1 専門知識・技能 2 危機管理能力	○施設設備の特性や機能、操作に関する知識や技能を有し、維持管理、運用、整備等の業務を的確に行っている。 ○安全確保や事故の未然防止のための取組について工夫・改善を図っている。
	⑦経営への参画	1 理解力 2 コミュニケーション力	○教育活動を広く理解し、専門知識を活かして条件整備等に取り組んでいる。 ○他の職員と連絡・調整を図りながら、分掌業務等に取り組んでいる。
		態度	求められる水準
態度	⑧	教育公務員としての自覚及び規律性を持って取り組む姿勢	○教育公務員として倫理観や規律の遵守などについて高い規範意識を持って職務を遂行している。
	⑨	他と協調しながら組織的に取り組む姿勢	○常に組織的な対応を心がけ、相手の意見を十分に聞き、自分の意思や考えを正確に伝えるとともに、他の職員に自ら進んで協力している。
	⑩	責任感を持って積極的に取り組む姿勢	○責任感や積極性を持って職務に取り組むとともに、積極的に学校運営に関わっている。

評価項目【指導主事】

	要素	能力	求められる水準
能力目標	④教育課題の把握	1 状況把握・判断力 2 情報収集・活用力	○教育を取り巻く現状や課題を的確に把握している。 ○教育課題に関する情報を分析し、課題解決に向けて適切に活用している。
	⑤学校教育活動への支援	1 専門知識・技能 2 育成指導力	○学校教育に関する専門的な知識や技能を持ち、学校への支援に活かしている。 ○研修会、協議会の企画や校内研修への参加などを通して、教職員の資質・指導力の向上や授業改善を支援している。
	⑥事務事業の推進	1 企画・計画力 2 管理・運営能力	○前例や慣習にとらわれず広い視野から業務内容を検討し、柔軟な企画立案をしている。 ○業務の進行管理を的確に行うとともに、状況の変化に対応しながら業務の改善にも取り組んでいる。
	⑦組織の活性化	1 企画・計画力 2 コミュニケーション力	○教育行政方針に沿った意欲的な提案を行い、率先して取り組んでいる。 ○関係機関や他の職員との連絡・調整を図り、組織目標の実現に向け積極的な課題提案を行いながら業務に取り組んでいる。
	態度		求められる水準
態度	⑧	教育公務員としての自覚及び規律性を持って取り組む姿勢	○教育公務員として倫理観や規律の遵守などについて高い規範意識を持って職務を遂行するとともに、他の職員への助言も行っている。
	⑨	他と協調しながら組織的に取り組む姿勢	○常に組織的な対応を心がけ、相手の意見を十分に聞き、自分の意思や考えを正確に伝えるとともに、互いの職務をカバーし合うなど他の職員との協力的な関係を築いている。
	⑩	責任感を持って積極的に取り組む姿勢	○責任感や積極性を持って学校教育活動を支援している。

