

第4回人事評価制度等に関する検討委員会資料

目次

	ページ
資料1 制度の改善に向けた論点について	1
資料2 自己目標シート【校長用】（案）	5
資料3 能力目標（校長、副校長、教頭）（案）	7
資料4 能力目標（事務長）（案）	8
資料5 自己目標シート【教諭用（ステージ3）】（案）	9
資料6 能力目標（教諭）（案）	11
資料7 人事評価書【校長用】（案）	12
資料8 人事評価書【教諭用（ステージ3）】（案）	14
資料9 人事評価制度と昇給制度の関係の改正について（案）	16
資料10 人事評価報告書（案）	17
資料11 勤務実績調書（案）	18

制度の改善に向けた論点について

1 現行制度の課題

- (1) 管理職以外の教員の制度への理解が進んでない。
- ① 4月当初は説明するが、全体としての徹底ができていない。
 - ② 両制度の導入時には、何度も職員会でしっかり周知徹底していたが、一定時間がたつと、管理職も教職員も分かっているということで説明が少し当初よりルーズになっているのではないか。
- (2) 人事評価制度の主旨である職業能力の育成が十分機能していない。
- (3) 教職員団体より
- ① 1年間の目標であるのに年度途中で自己評価しなければならない。
 - ② 人事評価シートのフィードバックがされていない。職業能力育成のためには、適切なアドバイスが必要。
 - ③ 評価基準があいまいで、評価に透明性や公正性が感じられない。具体的にどのようにすれば、昇給区分ⅠやⅡになるのかを示す必要がある。
 - ④ やる気にも成果にもつながっていない。管理職に気に入られることが評価と考えている。

2 (どのような制度であるべきか) 目指すべき方向性

- (1) 組織内での人材育成、ノウハウの伝達がしっかり機能するような制度でなければならないのではないか。
- (2) 育成のための目標、指標が、どの育成担当にも分かるような形になっているべきではないか。
- (3) 公務員の給与体系の原則は、職責に応じた給与であることから、昇給制度についても、より能力要素が着目されるべきではないか。

3 具体的に考えられる改善点

- (1) 評価の公平性、公正性、透明性、客観性の向上
- ① 公平、公正ということが出てくるが、年が上がれば昇給することが公平、公正という事は疑問である。
 - ② 年功序列は、公平でも公正でもない、客観性ということについても、何を持って客観性というのかも分からない、民間の感覚とは違う。
 - ③ 公平性、透明性を上げなければとの話がしきりに出たが、無理だと思う。誰が評価しても同じものとなるようにしていくことが大切である。
 - ④ 誰が見ても評価が同じになることは無理である。ただできるだけ理想に近いようにすることしかできないと思う。

- ⑤年齢が上がると4号上がるのが公平であり、やったから5つ上がる、やらなかったから2つしか上がらなかったというのが公正であると考えている。
- ⑥公平な評価ができるようにするには、時間をかけてやっていく必要があり、2、3年ですぐできましたというのは難しい。
- ⑦評価を適正にするためには、コミュニケーションを図りながらフィードバックしていくことが大切である。
- ⑧自己評価が提出されたら、管理職の記録等もあわせて、こういうことがあったので、こうだというフィードバックをする必要がある。

(教職員団体より)

- ・一律に開示を行うなど、透明性を確保することが必要である。
- ・評価の公正性の担保のために、被評価者と評価者の信頼関係が必要である。

(2) 業務目標と能力目標を分ける。

- ①業務目標と能力目標については、先生方にどのようにアドバイスしていくか、まだイメージできない。
- ②能力があるということは、成果を上げることができるということでもあるので、そのあたりのバランスをよく考えて、改善の方向性を考えてもらいたい。
- ③能力が低かった方が、頑張って能力を上げた場合、人事評価制度では、評価が高くなると思うが、昇給制度ではどうなるのか。おそらく能力の伸びと成果を総合的に考えてということになると思うが、そのあたりを、どのように捉えて2つの制度を運用していくのが課題となる。
- ④能力の定義は難しい。能力の評価は、発揮能力を評価することになる。
- ⑤業務目標と能力目標を分けるということについては、事務局のほうで具体的に案を作成してもらい、次回以降、案を元に検討していきたい。

(教職員団体より)

- ・業務目標と成果目標を区分することは困難と考える。
- ・職種による細かな目標設定とその手立ての具体例と、明確な評価基準が必要。

(3) キャリアに応じたシートを検討する。

- ①キャリアに応じたシートについては、学校の分掌等、いろいろな条件があり、キャリアに応じた配置にならない場合もあり、難しいと考えている。
- ②キャリアに応じたシートは将来的に必要だと思うが、まず、どこを目指せばよいかという標準値を決めることが重要である。平均値や目指すべき指標を明確にするほうが、評価者、被評価者のどちらにとっても有効である。
- ③キャリアに応じたシートについては、案があれば、示していただければよい。

(4) 人事評価の基準日を3月1日から2月1日等への変更について

- ①評価書の提出時期は遅くするより、早くして欲しい。かつての勤務評定は11月であった。最終変更の期日が設定されているので、それまでは変更が可能である。
- ②時期的には、これ以上早めることは難しい。ただ、管理職としては、気持ちの上では一定割り切って評価し、変更点あれば変更していくようにする必要がある。

(教職員団体より)

- ・評価は1年間するものであり、基準日の変更には反対である。

(5) 評価者について

- ①客観的、公正に評価できるよう、評価者の研修の在り方についても、なお、検討していく必要がある。
- ②職員数の多い学校では、校長、教頭以外の評価者も検討する必要がある。

(6) 2つの制度の関係を改善する。

- ①2つの制度については、分かりづらい部分が多くある。期間限定の成果評価である勤勉手当と昇給評価とが混同されている部分もあり、少し整理する必要がある。
- ②ある一定のリンクはもう当然だろうと考えている。リンクしていないほうが、逆に説明がつかない。
- ③どういう評価であっても、評価に対しては、反対は必ず出てくるものだが、評価基準が2つあると混乱する可能性が高い。2つあると、高く評価されたほうを基準にしてしまい、基準がぶれる。
- ④昇給と評価を一緒にすることについては、学校だけでなく企業でも出てくる問題であるが、何年か改善をしながらやっていると落ち着くところに落ち着くものである。2つ評価があるのは混乱を招くと考える。
- ⑤2つの制度のリンクについては、一本化するのであれば、評価項目を同じにしていれば、校長としては分かり易くなる。
- ⑥今後は、一本の評価にして、特に能力が高くなる併せて成果も上がる、あるいは、全体の教育力が上がっていくことが大切である。

(教職員団体より)

- ①人材を育成していくための評価には賛成であるが、現段階で査定昇給制度につなげることには、反対である。
- ②育成型人事評価制度を否定するものではないが、育成型と査定昇給を一元化すべきではない。
- ③「職業能力育成型人事評価制度」の評価と「昇給制度」の評価に食い違いが生じないように、まず、両制度の評価項目を統一し、両制度の一本化を目指す必要がある。

(7) 目標設定シートの様式について

- ①目指す学校像と目指す生徒像の欄は、記入方法を分かり易く指示する必要がある。
- ②着眼点の例は、項目によって幅があるものと、具体的なものとがあるので、ステージで分ける意味があるのか、基準に幅を持たせ、取組内容に書き込んでいく方法もある。
- ③目標設定に関する難易度を設定する欄があるよい。
- ④研修の部分が無くなっているが、必要ではないか。
- ⑤求める能力ということであれば、例えば目標や取組内容は削除して、そのポジションにいる先生には、こういう能力が必要であると明示して、周知すればよいのではないか。また、必要であれば、取組内容については、目標の手立ての欄に書き込めるのではないか。
- ⑥項目の中に、業務に直結するものと、業務プラスアルファのものを両方書くようにする方法もある。例えば項目①から④には分掌業務に直結する内容、項目⑤には業務には直結しない能力開発のような内容を入れていく。
- ⑦新採でもベテランでも「学校経営への参画」という意識は大切であるので、「学校経営への参画」で統一して欲しい。
- ⑧能力の開発ということを見ると、重点を絞って、目標を具体的に立てて、能力を伸ばしていくことも必要である。
- ⑨職務に対する目標は、設定数を確定する必要があるのではないか。

(8) 人事評価書の様式について

- ①身に付けさせたい能力と発揮された能力をリンクさせることには疑問がある。
- ②教諭のシートはイメージしやすいが、事務職や技能職については、書くのに困る。
- ③これまでのシートのように、総合評価がないので、一次評価、二次評価はこうであり、総合評価はこうですというフィードバックが行い難い面はある。
- ④自己目標シートと評価書の項目の順番を整理する。
- ⑤これまでのシートは、市町村教育委員会の独自項目を設定できたが、継続して欲しい。

(9) 人事評価制度と昇給制度の関係について

- ①人事評価書を参考にして昇給の報告書を作成するようになっているので、人事評価でキャリアに応じた評価をするということは、キャリアに応じた昇給制度にする必要がある。
- ②能力開発とか実績を固めていくことにおいては、学校単位で見て、指導していくのがよいが、処遇に反映していく部分については、一定広い範囲、つまり地教委単位で見ていく、現在の方法がよい。
- ③キャリアによって、評価のウエイトを変更する。

平成 年度

所 属	
-----	--

自己目標シート 【校長用】

氏名		生年月日	年 月 日生	在職	通 算	
		年齢	歳（4月1日現在）	年数	現所属	
目指す学校像						
昨年度の成果と課題						

1 担当する職務の目標

現在担当している職務の中から取り組むべき課題を3つ選び、その課題をどのような状態へと改善していくのか目標を記入してください。また、その目標ごとに実現の困難度を「高・普・低」で書いてください。

	自己目標	困難度	目標達成の手立て	中間確認	成果と課題	自己評価
①						5 4 3 2 1
②						5 4 3 2 1
③						5 4 3 2 1

※実際には、Excel等のファイルで数字を記入する。

2 能力目標

現在の職務遂行や将来的な能力発揮のために、今年度意識して伸ばしたい要素の「今年度の重点目標」欄に軽重に応じて◎○△をつけてください。また、◎を付けた項目については、手立ても書いてください。

要素	能力	期待レベル	今年度の重点目標	手立て	自己評価
④ 構想・推進力	1 企画・計画力 2 知識及び技能 3 課題発見・解決力 4 リーダーシップ	○学校全体の状況を十分に把握したうえで、明確な学校経営のビジョンを打ち出し、職員と共有するとともに児童生徒や保護者等に明確に理解できるよう提起している。 ○教育行政方針の重点課題や学校運営上の課題を意識した学校経営方針を持ち、特色ある学校づくりを推進している。 ○学校教育目標の達成に向けて、教職員集団の協働意識を高めている。			..
⑤ 安全・危機管理	1 危機管理能力 2 管理能力	○実効性の高い危機管理マニュアルを策定するなど、組織的に対応できる体制を構築している。 ○安全管理の研修や訓練により、職員の認識を深め、行動化を図っている。 ○危機を未然に回避できるよう全体を見回し、学校をめぐるトラブル防止に努めている。			
⑥ 職員把握育成	1 管理・運営能力 2 調整力 3 課題発見・解決力 4 育成能力	○職場の服務規律や職員の職務に取り組む姿勢が高まるよう機会を捉えて認識を深めさせるなど、適切な服務管理を行っている。 ○職員の能力や実態を把握して課題を見出し、改善に向けた指導・助言を行うとともに職員の評価を適切に行っている。 ○リーダーシップを発揮しながら、職員の職業能力を育成している。			
⑦ 地域との関係機関連携	1 企画・運営能力 2 情報収集・活用	○関係機関等の取組に参画し、学校経営ビジョンの策定等に活かしている。 ○積極的に情報の収集や発信を行い、保護者や地域と連携した教育活動の推進を図っている。			

3 職務に取り組む態度

この項目については記入の必要はありませんが、次のような期待レベルをもとに人事評価を行います。

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徹底に努め、県民全体の奉仕者として職務を遂行しようとする姿勢が見られる。
⑨	2 責任感を持って積極的に取り組む姿勢	○風通しの良い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姿勢が見られる。
⑩	3 他と協調しながら取り組む姿勢	○明確な学校経営ビジョンを示し、特色ある学校づくりなど学校教育目標の実現に向けて責任感を持って取り組む姿勢が見られる。

4 市町村独自設定項目

各市町村教育委員会から指定された事項について自己目標等を記入してください。記入方法は1に準じます。

自己目標	困難度	目標達成の手立て	中間確認	成果と課題	自己評価

5 研修に対する取組

職務遂行や能力向上に当たって、自己研鑽の取組や、受講しようとする研修について記入してください。

自己目標	目標達成の手立て	中間確認	成果と課題

	能力	校長	副校長	教頭
		期待レベル	期待レベル	期待レベル
構想・推進力	○企画・計画力 ○知識及び技能 ○課題発見・解決力 ○リーダーシップ	・学校全体の状況を十分に把握したうえで、明確な学校経営のビジョンを打ち出し、職員と共有するとともに児童生徒や保護者等に明確に理解できるよう提起している。	・学校全体の状況を十分に把握したうえで、校長と共に学校経営のビジョンを明確に打ち出し、職員と共有するとともに児童生徒や保護者等に明確に理解できるよう提起している。	・主任等との連携のもと学校内外の課題を把握し、学校経営のビジョンを踏まえた実施プランを策定し職員に提起している。
		・教育行政方針の重点課題や学校運営上の課題を意識した学校経営方針を持ち、特色ある学校づくりを推進している。	・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所管する教育活動等の経営方針を立て、特色ある学校づくりを推進している。	・教育課題の解決や学校管理に関する知識・技能を活かし、校長の学校経営を補佐するとともに職員に適切な指導を行っている。
		・学校教育目標の達成をめざし、教職員集団の協働意識を高めている。	・学校教育目標の達成をめざし、校長と力を合わせリーダーシップを発揮している。	・校長を含めた管理職と職員との良好な関係を構築し、リーダーシップを発揮して組織をまとめている。
危機・安全管理	○危機管理能力 ○管理能力	・実効性の高い危機管理マニュアルを策定するなど、組織的に対応できる体制を構築している。	・危機管理マニュアルの実効性を高めるため点検を定期的に行うなど、組織体制構築に積極的に取り組んでいる。	・危機管理マニュアルの実効性を高めるため点検を定期的に行うなど、組織体制構築に積極的に取り組んでいる。
		・安全管理の研修や訓練により、職員の認識を深め、行動化を図っている。	・安全管理の研修や訓練により、職員の認識を深め、行動化を図っている。	・安全管理の研修や訓練により、職員の認識を深め、行動化を図っている。
		・危機を未然に回避できるよう全体を見直し、学校をめぐるトラブル防止に努めている。	・危機を未然に回避できるよう教頭と共に全体把握に努め、学校をめぐるトラブル防止に努めている。	・校長や主任等と連携し、施設管理や学校をめぐるトラブル防止に努めている。
職員把握育成	○管理・運営能力 ○調整力 ○課題発見・解決力 ○育成能力	・職場の服務規律や職員の職務に取り組む姿勢が高まるよう機会を捉えて認識を深めさせるなど、適切な服務管理を行っている。	・職場の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行い、職員の認識や行動を適切なものにしている。	・職場の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行っている。
		・職員の能力や実態を把握して課題を見出し、改善に向けた指導・助言を行うとともに職員の評価を適切に行っている。	・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。
		・リーダーシップを発揮しながら、職員の職業能力を育成している。	・教頭と連携して分掌や学年間の諸調整を行うとともに、リーダーシップを発揮しながら職員の職業能力を育成に努めている。	・校長の補佐役として分掌や学年間の諸調整を行うとともに、職員の職業能力を育成に努めている。
関係機関・地域との連携	○企画・運営能力 ○情報収集・活用	・関係機関等の取組に参画し、学校経営ビジョンの策定等に活かしている。	・関係機関等の取組に参画し、学校経営ビジョンの策定等に活かしている。	・関係機関等の取組に参画し、学校経営ビジョンの具体化等に活かしている。
		・積極的に情報の収集や発信を行い、保護者や地域と連携した教育活動の推進を図っている。	・積極的に情報の収集や発信を行い、保護者や地域と連携した教育活動の推進を図っている。	・積極的に情報の収集や発信を行い、保護者や地域と連携した教育活動の推進を図っている。
態度	○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徹底に努め、県民全体の奉仕者として職務を遂行しようとする姿勢が見られる。	・管理職として、法令等を遵守するとともに職員への指導徹底を図り、県民全体の奉仕者として職務を遂行しようとする姿勢が見られる。	・管理職として、法令等を遵守するとともに職員への指導徹底を図り、県民全体の奉仕者として職務を遂行しようとする姿勢が見られる。
		・風通しの良い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姿勢が見られる。	・風通しの良い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姿勢が見られる。	・校長と職員をつなぐパイプ役を務めるとともに、風通しの良い職場環境づくりを念頭に置いて学校運営を行う姿勢が見られる。
		・明確な学校経営ビジョンを示し、特色ある学校づくりなど学校教育目標の実現に向けて責任感を持って取り組む姿勢が見られる。	・校長と共に学校経営ビジョンを明確に示し、特色ある学校づくりなど学校教育目標の実現に向けて責任感を持って取り組む姿勢が見られる。	・校長の経営ビジョンを理解し、課題解決に向けて責任感と積極性を持って取り組む姿勢が見られる。

評価基準【事務長】

	項 目	評価能力	期待レベル
能 力 目 標	④構想・推進力	○企画・計画力 ○知識及び技能 ○課題発見・解決力 ○リーダーシップ	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・学校内外の関係者との折衝・調整・連携をスムーズに行い、円滑な学校運営につなげている。 ・校長を含めた管理職と職員との良好な関係を構築し、リーダーシップを発揮して組織をまとめている。
	⑤危機・安全管理	○危機管理能力 ○管理能力	<ul style="list-style-type: none"> ・学校の施設管理を教頭等と連携して行うとともに、危機管理マニュアルをもとに、組織的に対応できる体制の構築に積極的に取り組んでいる。 ・安全管理の研修や訓練により、職員の認識を深め、行動化を図っている。
	⑥職員把握育成	○教職員理解 ○調整力 ○課題発見・解決力 ○育成能力	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の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。 ・職員の能力や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資質・指導力の向上に努めている。 ・校長の補佐役として、職員の職業能力を育成している。
	⑦関係機関・地域との連携	○企画・運営能力 ○情報収集・活用	<ul style="list-style-type: none"> ・関係機関等の取組に参画し、学校経営ビジョンの具体化等に活かしている。 ・積極的に情報の収集や発信を行い、保護者や地域と連携した教育活動の推進を図っている。
	着 眼 点		着眼点の例
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	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職として、法令等を遵守するとともに職員への指導徹底を図り、県民全体の奉仕者として職務を遂行しようとする姿勢が見られる。
	⑨	○責任感を持って積極的に取り組む姿勢	<ul style="list-style-type: none"> ・校長の経営ビジョンを理解し、課題解決に向けて責任感と積極性を持って取り組む姿勢が見られる。
	⑩	○他と協調しながら取り組む姿勢	<ul style="list-style-type: none"> ・風通しのよい職場づくりを念頭にふまえ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う姿勢が見られる。

平成 年度

所 属	
-----	--

自己目標シート 【教諭等用（ステージ3）】

氏名	生年月日	年 月 日生	在職	通 算	
	年齢	歳（4月1日現在）	年数	現所属	
分掌業務					
目指す学校像					
目指す生徒像					
昨年度の成果と課題					

1 担当する職務の目標

教科等の指導、教科等以外の指導、分掌業務等、現在担当している職務の中から取り組むべき課題を3つ選び、その課題をどのような状態へと改善していくのか目標を記入してください。また、その目標ごとに実現の困難度を「高・普・低」で書いてください。

	自己目標	困難度	目標達成の手立て	中間確認	成果と課題	自己評価
①						5 4 3 2 1
②						5 4 3 2 1
③						5 4 3 2 1

※実際には、Excel等のファイルで数字を記入する。

2 能力目標

現在の職務遂行や将来的な能力発揮のために、今年度意識して伸ばしたい要素の「今年度の重点目標」欄に軽重に応じて◎○△をつけてください。また、◎を付けた項目については、手立ても書いてください。

要素	能力	期待レベル	今年度の重点目標	手立て	自己評価
④ 児童生徒理解	1 カウンセリングの技術 2 対応力	○一人ひとりの児童生徒に常に寄り添い、児童生徒の気持ちを受け止め取り組んでいる。 ○児童生徒の生活の実態や内面を踏まえ、指導や支援を適切に行っている。 ○他の職員や家庭と連携し児童生徒への支援や指導に取り組むとともに、他の職員に適切な助言を行っている。 ○特別な支援を必要とする児童生徒への理解と支援に積極的に取り組んでいる。			5 4 3 2 1
⑤ 教科等の指導	1 企画・計画力 2 知識及び技能 3 指導力	○教材の特性を捉え、児童生徒の発達段階に応じた年間・単元計画を作成するなど、計画的な教科経営をしている。 ○学習のねらいを明確にし、課題解決に向けて教科等の専門的知識や技能を活用して、個に応じた指導を行っている。 ○学校全体の授業の指導力の向上に向け、リーダーシップを発揮している。 ○児童生徒の視点に立って教科の専門性を見直すなど、自己研鑽に取り組んでいる。			5 4 3 2 1
⑥ 教科等以外の指導	1 計画力 2 指導力 3 状況把握及判断力 4 集団づくり	○児童生徒に関して収集した情報を分析し、実情に応じた指導計画や問題行動の未然防止に活かしている。 ○指導のねらいを明確にし、課題解決に向けて組織的な対応を推進し、個に応じた適切な判断や実践に繋げている。 ○他の職員や家庭と連携して特別な支援の必要な児童生徒や学級等の状況把握や健康・安全管理に努めている。 ○個が尊重され、特性が生きる学級・学年集団をつくっている。			5 4 3 2 1
⑦ 学校運営・分掌	1 企画・計画力 2 調整力 3 指導・育成力	○学校教育目標や管理職の経営ビジョンを理解し、その実現に向けた創意工夫のある計画立案をしている。 ○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。 ○後輩の指導・育成に具体的な助言を行っている。			5 4 3 2 1

3 職務に取り組む態度

この項目については記入の必要はありませんが、次のような期待レベルをもとに人事評価を行います。

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	○教育公務員としての職責を自覚し、高い規範意識を持って県民全体の奉仕者として職務に精励しようとする姿勢が見られる。
⑨	2 責任感を持って積極的に取り組む姿勢	○中堅職員として、協調性を持って学校運営の推進に貢献する姿勢が見られる。
⑩	3 他と協調しながら取り組む姿勢	○校長の経営ビジョンを理解し、課題解決に向けて責任感と積極性を持って取り組む姿勢が見られる。

4 市町村独自設定項目

各市町村教育委員会から指定された事項について自己目標等を記入してください。記入方法は1に準じます。

自己目標	困難度	目標達成の手立て	中間確認	成果と課題	自己評価

5 研修に対する取組

職務遂行や能力向上に当たって、自己研鑽の取組や、受講しようとする研修について記入してください。

自己目標	目標達成の手立て	中間確認	成果と課題

		教諭（ステージ1）	教諭（ステージ2）		教諭（ステージ3）
		期待レベル	期待レベル		期待レベル
④児童生徒理解	○カウンセリングの技術	・一人ひとりの児童生徒を尊重しながら理解に努めている。 ・児童生徒相互の望ましい人間づくりを進めている。 ・児童生徒への支援や指導に、他の職員や家庭と連携しながら取り組んでいる。 ・特別な支援を必要とする児童生徒への理解と支援に積極的に取り組んでいる。	・一人ひとりの児童生徒に常に寄り添い、児童生徒の気持ちを受け止め取り組んでいる。 ・児童生徒の生活の実態や内面を踏まえ、指導や支援を適切に行っている。 ・児童生徒への支援や指導に、他の職員や家庭と連携しながら取り組むとともに、他の職員への支援にも配慮している。 ・特別な支援を必要とする児童生徒への理解と支援に積極的に取り組んでいる。	○カウンセリングの技術 ○対応力	・一人ひとりの児童生徒に常に寄り添い、児童生徒の気持ちを受け止め取り組んでいる。 ・児童生徒の生活の実態や内面を踏まえ、指導や支援を適切に行っている。 ・児童生徒への支援や指導に、他の職員や家庭と連携しながら取り組むとともに、他の職員に適切な助言を行っている。 ・特別な支援を必要とする児童生徒への理解と支援に積極的に取り組んでいる。
	○対応力				
⑤教科等の指導	○計画力	・十分な教材研究を基礎に置いて教科経営が実施できている。	・年間指導計画に基づいて、単元目標の設定・評価規準の作成をしている。	○企画・計画力	・教材の特性を捉え、児童生徒の発達段階に応じた年間・単元計画を作成するなど、計画的な教科経営をしている。
	○指導力	・ねらいを明確にした学習指導が展開できている。	・生徒の興味・関心を生かし、体験的な学習や問題解決的な学習を重視している。	○知識及び技能	・学習のねらいを明確にし、課題解決に向けて教科等の専門的知識や技能を活用して、個に応じた指導を行っている。
	○知識及び技能	・教科等の基礎的・基本的な知識や、分かりやすい発問・板書等の指導技術を身に付けている。 ・教科の専門性と指導技術の向上に向け自己研鑽を行い、ICT機器の活用など工夫した授業づくりに取り組んでいる。	・教科等の専門的知識や技能を身に付け、適切な学習形態を用いて個に応じた指導に繋げている。 ・教科の専門性や指導技術の向上に向け、常に自己研鑽に取り組み、ICT機器の活用など工夫した授業づくりに繋げている。	○指導力	・学校全体の授業の指導力向上に向け、リーダーシップを発揮している。 ・児童生徒の視点に立ち、教科の専門性を見直し、ICT機器の活用など授業改善に向けて、絶えず自己研鑽に取り組んでいる。
⑥教科等以外の指導	○計画力	・児童生徒の実態を意識した指導計画を立てるとともに問題行動の未然防止にも気を配っている。	・児童生徒に関する情報収集に努め、個に応じた指導計画や問題行動の未然防止に努めている。	○計画力	・児童生徒に関して収集した情報を分析し、実情に応じた指導計画や問題行動の未然防止に活かしている。
	○指導力	・指導のねらいを明確にし、課題解決に向けて個の状況にも配慮しながら取り組んでいる。	・指導のねらいを明確にし、課題解決に向けて個に応じた適切な判断や実践をしている。	○指導力	・指導のねらいを明確にし、課題解決に向けて組織的な対応を推進し個に応じた適切な判断や実践に繋げている。
	○状況把握	・特別な支援の必要な児童生徒や学級等の状況把握に当たり、他の職員や家庭からの情報に気をつけている。	・他の職員や家庭と連携して特別な支援の必要な児童生徒や学級等の状況把握や健康・安全管理を行っている。	○状況把握及び判断力	・他の職員や家庭と連携して特別な支援の必要な児童生徒や学級等の状況把握や健康・安全管理に努めている。
	○集団づくり	・基本的な生活習慣や学級集団としてのルールを身に付けるよう指導している。	・互いに支え合い、励まし合える学級集団をつくっている。	○集団づくり	・個が尊重され、特性が生きる学級・学年集団をつくっている。
⑦学校運営・分掌	○計画力	・学校教育目標や経営方針などに基づいて学級経営案を作成するとともに、適宜、評価を行い改善に努めている。	・学校教育目標や経営方針などに基づいて学級経営案（学年経営案）を作成するとともに、適宜、評価を行い改善に努めている。	○企画・計画力	・学校教育目標や管理職の経営ビジョンを理解し、その実現に向けた創意工夫のある計画を立案をしている。
	○実行力	・学級や個人の指導に当たっては目標設定を立てるなどねらいを持って指導を行っている。	・学級や個人の目標設定に当たり調査や資料を有効に活用して効果的な指導を行っている。	○調整力	・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。
	○調整力	・担当する分掌について、管理職の指示を踏まえ他の職員と連絡調整をしながら職務を遂行している。	・担当する分掌について、管理職及び他の職員と連絡調整をしながら職務を遂行している。	○指導・育成力	・後輩の指導・育成に具体的な助言を行っている。
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	・教育公務員としての使命を自覚し、法令等を遵守するとともに職務に精励している。	・教育公務員としての職責の重さを自覚し、法令等を遵守するとともに、責任感を持って職務を遂行しようとする姿勢が見られる。	○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	・教育公務員としての職責を自覚し、高い規範意識を持って県民全体の奉仕者として職務に精励しようとする姿勢が見られる。
	⑨他と協調しながら取り組む姿勢	・他の職員や保護者の意見を十分に聞き取るとともに、公私の区別をわきまえた行動ができている。	・他の職員や保護者の意見を十分に聞き取るとともに、学校運営を推進する一員としての自覚を持った行動ができている。	○他と協調しながら取り組む姿勢	・管理職や他の職員と協調し、互いの職務をカバーしあいながら職務を遂行しようとする姿勢が見られる。
	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、課題解決に向けて責任感と積極性を持って取り組む姿勢が見られる。	・校長の経営ビジョンを理解し、課題解決に向けて責任感と積極性を持って取り組む姿勢が見られる。	○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、課題解決に向けて責任感と積極性を持って取り組む姿勢が見られる。

※各ステージの目安：ステージ1（初任者から採用4年次）、ステージ2（採用5年次から9年次）、ステージ3（採用10年次以上）

番号

年度教職員人事評価書【校長用】

評価期間	年 月 日～ 年 月 日
------	--------------

所属	立 学校		職名	ふりがな	性別	
				氏名		
所属 コード	現所属 異動日	年 月 日		生年 月日	年 月 日生	
職員 番号	在職 年数	通算在職年数 (年) 現所属在職年数 (年)		年齢	歳 (年 月 日現在)	
勤務についての 特記事項						

【校長用】			職員氏名		
評価項目			自己評価	1次評価者 氏名：	2次評価者 氏名：
職務目標に対する成果	①			5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	②			5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	③			5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
能力	推進力 ④ 構想・	1 企画・計画力 2 知識及び技能 3 課題発見・解決力 4 リーダーシップ		5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	安全管理 ⑤ 危機・	1 危機管理能力 2 管理能力		5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	外の指導 ⑥ 教科等以	1 管理・運営能力 2 調整力 3 課題発見・解決力 4 育成能力		5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	地域との連携 ⑦ 関係機関・	1 企画・運営能力 2 情報収集・活用		5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
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		5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	⑨	2 責任感を持って積極的に取り組む姿勢		5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	⑩	3 他と協調しながら取り組む姿勢		5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
市町村独自設定項目				5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
1次評価者所見(特記事項)					
〈評価の根拠〉 〈職業能力の育成に関する事項（伸ばしたい能力、改善すべき課題等）〉					
2次評価者（職名・氏名）			㊟		

番号

年度教職員人事評価書【教諭用（ステージ3）】

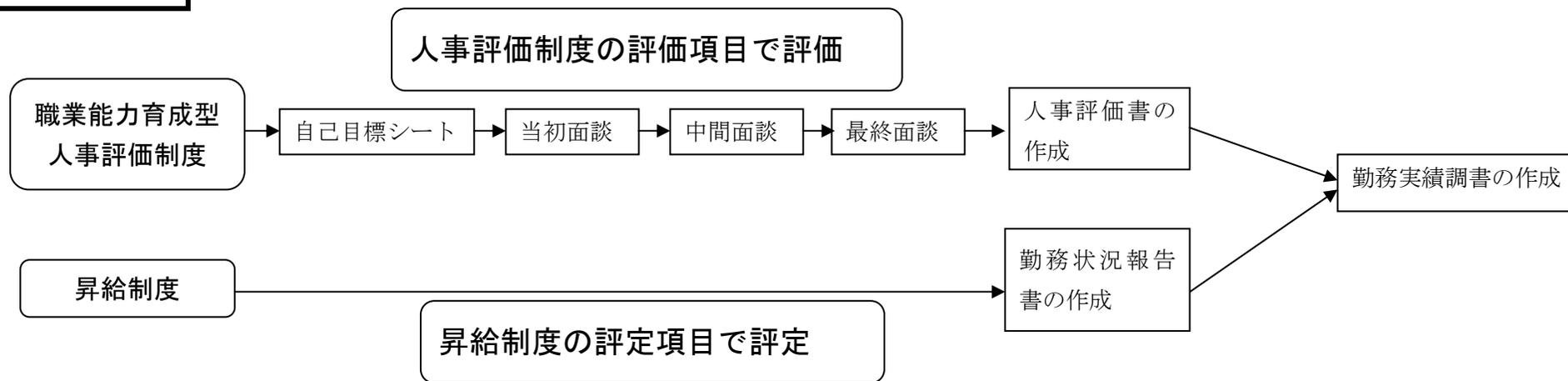
評価期間	年 月 日～ 年 月 日
------	--------------

所属	立 学校		職名	ふりがな	性別	
				氏名		
所属 コード	現所属 異動日	年 月 日		生年 月日	年 月 日生	
職員 番号	在職 年数	通算在職年数（ 年） 現所属在職年数（ 年）		年齢	歳 （ 年 月 日現在）	
勤務についての 特記事項						

【教諭用（ステージ3）】			職員氏名		
評価項目			自己評価	1次評価者 氏名：	2次評価者 氏名：
職務目標に対する成果	①			5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	②			5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	③			5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
能力	④ 徒理解 児童生	1 カウンセリング・マインド 2 対応力		5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	⑤ の指導 教科等	1 企画・計画力 2 知識及び技能 3 指導力		5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	⑥ 外の指導 教科等以	1 計画力 2 指導力 3 状況把握及判断力 4 集団づくり		5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	⑦ 営・分掌 学校運	1 企画・計画力 2 調整力 3 指導・育成力		5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
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		5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	⑨	2 責任感を持って積極的に取り組む姿勢		5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	⑩	3 他と協調しながら取り組む姿勢		5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
市町村独自設定項目				5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
1次評価者所見(特記事項)					
〈評価の根拠〉 〈職業能力の育成に関する事項（伸ばしたい能力、改善すべき課題等）〉					
2次評価者（職名・氏名）			㊟		

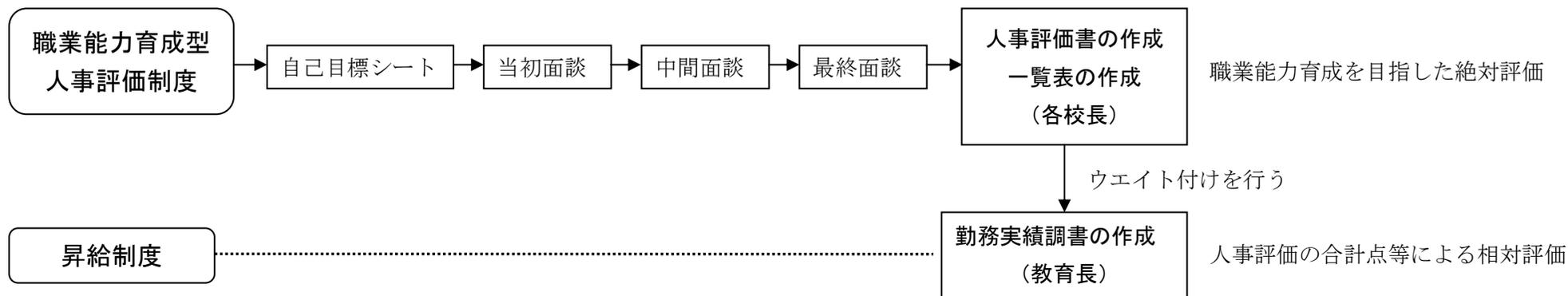
現行制度

資料 9



改正（案）

人事評価制度の評価項目と昇給制度の評定項目の統一



勤務実績調書

〔市町村立学校用〕

- 1 校長 4:4:2
- 2 副校長、教頭 3:4:3
- 3 上記以外 2:4:4

平成 年 月 日
 教育長 () 印
 ページ(/)

所属名	所属コード	職名	職名区分	職員番号	氏名	年齢	人事評価 評価項目										合計			市町村独自設定	ウエイト付き			合計	対象外	特記事項	昇給区分	
							成果			能力				態度			成果	能力	態度		成果	能力	態度					
							①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩												
			1				5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	15	20	12		18	23.5	7.1	48.2				
			2				4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	12	20	15		11	23.5	13	47.4				
			3				5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	15	20	12		8.8	23.5	14	46.5				