



第Ⅳ部

資質能力評価の評価項目及び行動

○資質能力評価の評価項目及び行動 【校長】

校長			
項目及び行動		着眼点	
倫理・規律遵守	1. 県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組むとともに、教育公務員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、服務規律等を遵守して職務を遂行する。	①責任感	県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組む。
		②規律遵守	教育公務員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、法令・服務規律等を遵守する。
		③不祥事防止	人権意識やコンプライアンスの向上、ハラスメント防止等に向けた職場作りに参画する。
学校経営	2. 校長として必要な知識を持ち、学校経営目標の実現に向け、魅力ある学校づくりに取り組む。	①知識活用	国や県、市町村の教育関連施策等を理解し、学校経営に取り入れる。
		②目標設定	学校評価等をもとに学校の状況を多面的に把握分析した上で、適切な学校経営目標を設定する。
		③課題解決	学校の取り組むべき課題を把握分析し、解決に向けた方針等を示す。
		④組織の活性化	学校経営目標の実現に向け、有効な学校運営組織を編成し、学校運営の改善や組織の活性化に取り組む。
学校管理	3. 児童生徒や職員が安心して活動でき、充実した教育活動が行えるよう、適正な学校管理を行う。	①事務管理	公簿の処理・保管、諸会計に関する業務等の校務を法令等に基づき適正に管理する。
		②服務管理	職員の服務管理を法令等に基づき適切に行い、人権意識やコンプライアンスの向上、不祥事防止に向けた取組を計画的・継続的に行う。
		③施設・設備管理	学校施設・設備等について、事故の未然防止や有効活用が行われるよう、法令等に基づき適正に管理する。
		④安全・危機管理	児童生徒、職員の健康・安全指導を行うとともに危機管理体制を整備し、周知する。
		⑤教育課程編成等	学習指導要領等に基づいた適正な教育課程を編成・実施し、児童生徒の実態に応じた教育活動を展開する。
協働・連携	4. 学校経営目標の実現に向け、職員の協働体制づくりと保護者や地域等に開かれた学校づくりに取り組む。	①意思疎通	職員一人一人と意思疎通を図り、報告・連絡・相談のできる職場体制を整える。
		②共通理解	学校経営目標や課題解決の方針等について、職員全体で共通理解を図る。
		③連携強化	組織体制の充実に向け、各部・学年間等の連携強化を図る。
		④情報発信	学校の情報を保護者や地域等に適切に発信する。
		⑤外部連携	保護者や地域の実態、要望等を的確に把握し、保護者や地域、関係機関等と連携した教育活動を展開する。
人材活用・育成	5. 有効な人材活用と職員の士気の高揚を図り、職員一人一人の職能開発、資質向上に向けた取組を行う。	①人材活用	職員一人一人の能力や適性を踏まえ、適切に校務を配分する。
		②評価・指導助言	職員一人一人を公正・公平に評価した上で、職能開発、資質向上につながる指導助言を行い、職員のにやる気や自信を高める。
		③研修実施・奨励	職員一人一人の職能開発、資質向上に向けた研修の実施や奨励等を行う。
判断・指示	6. 学校運営上の諸課題の解決に向け、学校の最高責任者として、的確な判断のもと、適時に必要な指示を行う。	①最適な選択	必要な情報を収集・分析し、学校経営目標や現状等を踏まえ、最適な方策を選択する。
		②適切な指示	判断した結果や対応方針等を示し、職員に対して適切な指示を行う。

○資質能力評価の評価項目及び行動 【副校長】

副校長		
項目及び行動	着眼点	
倫理・規律遵守	1. 県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組むとともに、教育公務員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、服務規律等を遵守して職務を遂行する。	①責任感 県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組む。
		②規律遵守 教育公務員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、法令・服務規律等を遵守する。
		③不祥事防止 人権意識やコンプライアンスの向上、ハラスメント防止等に向けた職場作りに参画する。
学校運営	2. 管理職として必要な知識を持ち、校長の補佐役として命を受けて校務をつかさどり、魅力ある学校づくりに積極的に取り組む	①知識活用 国や県、市町村の教育関連施策等を理解し、校長の補佐役として、必要な報告や的確な積極的な進言を行う。
		②目標設定 学校評価等をもとに学校の状況を多面的に把握分析した上で、適切な学校経営目標の設定について、校長の補佐役として、必要な報告や的確な進言を行う。
		③課題解決 学校の取り組むべき課題を把握分析し、校長の補佐役として、必要な報告や的確な進言を行い、課題解決に積極的に取り組む。
		④組織活性化 校長の補佐役として、学校経営目標の実現に向け、学校運営組織を有効に運営し、学校運営の改善や組織の活性化に取り組む。
学校管理	3. 児童生徒や職員が安心して活動でき、充実した教育活動が行えるよう、校長の補佐役として、適正な学校管理を行う。	①事務管理 公簿の処理・保管、諸会計に関する業務等の校務について、校長の補佐役として、法令等に基づき適正に管理する。
		②服務管理 校長の補佐役として、職員の服務管理を法令等に基づき適切に行い、人権意識やコンプライアンスの向上、不祥事防止に向けた取組を計画的・継続的に行う。
		③施設・設備管理 学校施設・設備等について、事故の未然防止や有効活用が行われるよう、校長の補佐役として、法令等に基づき適正に管理する。
		④安全・危機管理 校長の補佐役として、児童生徒、職員の健康・安全指導を行うとともに危機管理体制を整備し、周知する。
		⑤教育課程編成等 学習指導要領等に基づいた適正な教育課程の編成・実施及び児童生徒の実態に応じた教育活動の展開について、校長の補佐役として、必要な報告や的確な進言を行う。
協働・連携	4. 学校経営目標の実現に向け、校長の補佐役として、職員の協働体制づくりと保護者や地域等にかかれた学校づくりに積極的に取り組む。	①意思疎通 校長の補佐役として、職員一人一人と意思疎通を図り、報告・連絡・相談のできる職場体制を整える。
		②共通理解 校長の補佐役として、学校経営目標や課題解決の方針等について、職員全体で共通理解を図る。
		③連携強化 組織体制の充実に向け、校長の補佐役として、各部・学年間等の連携強化を図る。
		④情報発信 校長の補佐役として、学校の情報を保護者や地域等に積極的に発信する。
		⑤外部連携 校長の補佐役として、保護者や地域の実態、要望等を的確に把握し、保護者や地域、関係機関等と連携し、充実した教育活動を展開する。
人材活用・育成	5. 校長の補佐役として、有効な人材活用と職員の士気の高揚を図り、職員一人一人の職能開発、資質向上に向けた積極的な取り組みを行う。	①人材活用 校長の補佐役として、職員一人一人の能力や適性を把握し、校務の配分について積極的に進言する。
		②評価・指導助言 校長の補佐役として、職員一人一人を公正・公平に評価した上で、職能開発、資質向上につながる指導助言を行い、職員のやる気や自信を高める。
		③研修実施・奨励 校長の補佐役として、職員一人一人の職能開発、資質向上に向けた研修の実施や奨励等を積極的に進言を行う。
判断・指示	6. 学校運営上の諸課題の解決に向け、校長の補佐役として、的確な判断のもと、適時に必要な指示を行う。	①最適な選択 必要な情報を収集・分析し、学校経営目標や現状等を踏まえ、校長の補佐役として、最適な方策について校長に進言する。
		②適切な指示 校長の補佐役として、職員に対して適切な指示を行う。

○資質能力評価の評価項目及び行動 【教 頭】

		教頭	
項目及び行動		着眼点	
倫理・規律遵守	1. 県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組むとともに、教育公務員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、服務規律等を遵守して職務を遂行する。	①責任感	県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組む。
		②規律遵守	教育公務員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、法令・服務規律等を遵守する。
		③不祥事防止	人権意識やコンプライアンスの向上、ハラスメント防止等に向けた職場作りに参画する。
学校運営	2. 管理職として必要な知識を持ち、学校経営目標の実現に向け、校長の補佐役として、魅力ある学校づくりに取り組む。	①知識活用	国や県、市町村の教育関連施策等を理解し、校長の補佐役として、必要な報告や的確な進言を行う。
		②目標設定	学校評価等をもとに学校の状況を多面的に把握分析した上で、適切な学校経営目標の設定について、校長の補佐役として、必要な報告や的確な進言を行う。
		③課題解決	学校の取り組むべき課題を把握分析し、校長の補佐役として、必要な報告や的確な進言を行い、課題解決に取り組む。
		④組織活性化	校長の補佐役として、学校経営目標の実現に向け、学校運営組織を有効に運営し、学校運営の改善や組織の活性化に取り組む。
学校管理	3. 児童生徒や職員が安心して活動でき、充実した教育活動が行えるよう、校長の補佐役として、適正な学校管理を行う。	①事務管理	公簿の処理・保管、諸会計に関する業務等の校務について、校長の補佐役として、法令等に基づき適正に管理する。
		②服務管理	校長の補佐役として、職員の服務管理を法令等に基づき適切に行い、人権意識やコンプライアンスの向上、不祥事防止に向けた取組を計画的・継続的に行う。
		③施設・設備管理	学校施設・設備等について、事故の未然防止や有効活用が行われるよう、校長の補佐役として、法令等に基づき適正に管理する。
		④安全・危機管理	校長の補佐役として、児童生徒、職員の健康・安全指導を行うとともに危機管理体制を整備し、周知する。
		⑤教育課程編成等	学習指導要領等に基づいた適正な教育課程の編成・実施及び児童生徒の実態に応じた教育活動の展開について、校長の補佐役として、必要な報告や的確な進言を行う。
協働・連携	4. 学校経営目標の実現に向け、校長の補佐役として、職員の協働体制づくりと保護者や地域等にかかれた学校づくりに取り組む。	①意思疎通	校長の補佐役として、職員一人一人と意思疎通を図り、報告・連絡・相談のできる職場体制を整える。
		②共通理解	校長の補佐役として、学校経営目標や課題解決の方針等について、職員全体で共通理解を図る。
		③連携強化	組織体制の充実に向け、校長の補佐役として、各部・学年間等の連携強化を図る。
		④情報発信	校長の補佐役として、学校の情報を保護者や地域等に適切に発信する。
		⑤外部連携	校長の補佐役として、保護者や地域の実態、要望等を的確に把握し、保護者や地域、関係機関等と連携した教育活動を展開する。
人材活用・育成	5. 校長の補佐役として、有効な人材活用と職員の士気の高揚を図り、職員一人一人の職能開発、資質向上に向けた取組を行う。	①人材活用	校長の補佐役として、職員一人一人の能力や適性を把握し、校務の配分について校長に進言する。
		②評価・指導助言	校長の補佐役として、職員一人一人を公正・公平に評価した上で、職能開発、資質向上につながる指導助言を行い、職員のやる気や自信を高める。
		③研修実施・奨励	校長の補佐役として、職員一人一人の職能開発、資質向上に向けた研修の実施や奨励等を行う。
判断・指示	6. 学校運営上の諸課題の解決に向け、校長の補佐役として、的確な判断のもと、適時に必要な指示を行う。	①最適な選択	必要な情報を収集・分析し、学校経営目標や現状等を踏まえ、校長の補佐役として、最適な方策について校長に進言する。
		②適切な指示	校長の補佐役として、職員に対して適切な指示を行う。

○資質能力評価の評価項目及び行動 【事務長（課長級）】

事務長（課長級）			
項目及び行動		着眼点	
倫理・規律遵守	1. 県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組むとともに、教職員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、服務規律等を遵守して職務を遂行する。	①責任感	県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組む。
		②規律遵守	教職員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、法令・服務規律等を遵守する。
		③不祥事防止	人権意識やコンプライアンスの向上、ハラスメント防止等に向けた職場作りに参画する。
学校運営	2. 管理職として必要な知識を持ち、学校経営の目標の実現に向け、事務の総轄者として校長を補佐し、魅力ある学校づくりに積極的に取り組む。	①知識活用	国や県、市町村の教育関連施策等を理解し、事務の総轄者・管理職としての知識を活用し、必要な報告や的確な進言を行う。
		②目標設定	学校評価等をもとに学校の状況を多面的に把握分析した上で、適切な学校経営目標の設定について、事務の総轄者として校長を補佐し、必要な報告や的確な進言を行う。
		③課題解決	学校の取り組むべき課題を把握分析し、事務の総轄者として校長を補佐し、必要な報告や的確な進言を行い、課題解決に積極的に取り組む。
		④組織活性化	事務の総轄者として校長を補佐し、学校経営目標の実現に向け、学校運営組織を有効に運営し、学校運営の改善や組織の活性化に積極的に取り組む。
学校管理	3. 児童生徒や職員が安心して活動でき、充実した教育活動が行えるよう、事務の総轄者として校長を補佐し、適正な学校管理を行う。	①学校事務の管理	予算の効率的執行や公金の適正管理等の学校事務の業務遂行について、事務の総轄者として校長を補佐し、法令等に基づき適正に管理する。
		②服務管理	事務の総轄者として校長を補佐し、職員の服務管理を法令等に基づき適切に行い、人権意識やコンプライアンスの向上、不祥事防止に向けた取組を計画的・継続的に行う。
		③施設・設備管理	学校施設・設備等について、事故の未然防止や有効活用が行われるよう、事務の総轄者として校長を補佐し、法令等に基づき適正に管理する。
		④安全・危機管理	事務の総轄者として校長を補佐し、職員の健康・安全指導を行うとともに危機管理体制の整備に取り組む。
協働・連携	4. 学校経営目標の実現に向け、関係者と高度な調整・連携を行い、職員の協働体制づくりと保護者や地域等にかかれた学校づくりに積極的に取り組む。	①意思疎通	事務の総轄者として校長を補佐し、職員一人一人と意思疎通を図り、報告・連絡・相談のできる職場体制を整える。
		②共通理解	事務の総轄者として校長を補佐し、学校経営目標や課題解決の方針等について、職員全体で共通理解を図る。
		③連携強化	組織体制の充実に向け、事務の総轄者として校長を補佐し、事務と各部等の連携強化を図る。
		④情報発信	事務の総轄者として校長を補佐し、学校の情報を保護者や地域等に適切かつ積極的に発信する。
		⑤外部連携	事務の総轄者として校長を補佐し、保護者や地域、関係機関等と高度な調整・連携を行い、教育活動の充実を図る。
人材活用・育成	5. 管理職としての豊富な知識・経験に基づき、有効な人材活用と職員の高揚を図り、職員一人一人の職能開発、資質向上に向けた取り組みを積極的に行う。	①人材活用	事務の総轄者として校長を補佐し、職員一人一人の能力や適性を把握し、校務の配分について積極的に進言する。
		②評価・指導助言	事務の総轄者として校長を補佐し、職員一人一人を公正・公平に評価した上で、職能開発、資質向上につながる指導助言を積極的に行い、職員のとやる気や自信を高める。
		③研修実施・奨励	事務の総轄者として校長を補佐し、職員一人一人の職能開発、資質向上に向けた研修の実施や奨励等を行う。
判断・指示	6. 学校運営上の諸課題の解決に向け、事務の総轄者として校長を補佐し、的確な判断のもと、適時に必要な指示を行う。	①最適な選択	必要な情報を収集・分析し、学校経営目標や現状等を踏まえ、事務の総轄者として校長を補佐し、最適な方策について校長に進言する。
		②適切な指示	事務の総轄者として校長を補佐し、職員に対して適切な指示を行う。

○資質能力評価の評価項目及び行動 【事務長（班長級）】

事務長(班長級)		
項目及び行動	着眼点	
倫理・規律遵守	1. 県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組むとともに、教職員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、服務規律等を遵守して職務を遂行する。	①責任感 県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組む。
		②規律遵守 教職員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、法令・服務規律等を遵守する。
		③不祥事防止 人権意識やコンプライアンスの向上、ハラスメント防止等に向けた職場作りに参画する。
学校運営	2. 管理職として必要な知識を持ち、学校経営の目標の実現に向け、事務の総轄者として校長を補佐し、魅力ある学校づくりに取り組む。	①知識活用 国や県、市町村の教育関連施策等を理解し、事務の総轄者として校長を補佐し、必要な報告や的確な進言を行う。
		②目標設定 学校評価等をもとに学校の状況を把握分析した上で、適切な学校経営目標の設定について、事務の総轄者として校長を補佐し、必要な報告や的確な進言を行う。
		③課題解決 学校の取り組むべき課題を把握分析し、事務の総轄者として校長を補佐し、必要な報告や的確な進言を行い、課題解決に取り組む。
		④組織活性化 事務の総轄者として校長を補佐し、学校経営目標の実現に向け、学校運営組織を有効に運営し、学校運営の改善や組織の活性化に取り組む。
学校管理	3. 児童生徒や職員が安心して活動でき、充実した教育活動が行えるよう、事務の総轄者として校長を補佐し、適正な学校管理を行う。	①学校事務の管理 予算の効率的執行や公金の適正管理等の学校事務の業務遂行について、事務の総轄者として校長を補佐し、法令等に基づき適正に管理する。
		②服務管理 事務の総轄者として校長を補佐し、職員の服務管理を法令等に基づき適切に行い、人権意識やコンプライアンスの向上、不祥事防止に向けた取組を計画的・継続的に行う。
		③施設・設備管理 学校施設・設備等について、事故の未然防止や有効活用が行われるよう、事務の総轄者として校長を補佐し、法令等に基づき適正に管理する。
		④安全・危機管理 事務の総轄者として校長を補佐し、職員の健康・安全指導を行うとともに危機管理体制の整備に取り組む。
協働・連携	4. 学校経営目標の実現に向け、関係者と調整・連携を行い、職員の協働体制づくりと保護者や地域等にかかれた学校づくりに取り組む。	①意思疎通 事務の総轄者として校長を補佐し、職員一人一人と意思疎通を図り、報告・連絡・相談のできる職場体制を整える。
		②共通理解 事務の総轄者として校長を補佐し、学校経営目標や課題解決の方針等について、職員全体で共通理解を図る。
		③連携強化 組織体制の充実に向け、事務の総轄者として校長を補佐し、事務と各部等の連携強化を図る。
		④情報発信 事務の総轄者として校長を補佐し、学校の情報を保護者や地域等に適切に発信する。
		⑤外部連携 事務の総轄者として校長を補佐し、保護者や地域、関係機関等と連携し教育活動の充実を図る。
人材活用・育成	5. 管理職としての知識・経験に基づき、有効な人材活用と職員の士気の高揚を図り、職員一人一人の職能開発、資質向上に向けた取り組みを行う。	①人材活用 事務の総轄者として校長を補佐し、職員一人一人の能力や適性を把握し、校務の配分について校長に進言する。
		②評価・指導助言 事務の総轄者として校長を補佐し、職員一人一人を公正・公平に評価した上で、職能開発、資質向上につながる指導助言を行い、職員のやる気や自信を高める。
		③研修実施・奨励 事務の総轄者として校長を補佐し、職員一人一人の職能開発、資質向上に向けた研修の実施や奨励等を行う。
判断・指示	6. 学校運営上の諸課題の解決に向け、事務の総轄者として校長を補佐し、的確な判断のもと、適時に必要な指示を行う。	①最適な選択 必要な情報を収集・分析し、学校経営目標や現状等を踏まえ、事務の総轄者として校長を補佐し、最適な方策について校長に進言する。
		②適切な指示 事務の総轄者として校長を補佐し、職員に対して適切な指示を行う。

○資質能力評価の評価項目及び行動 【事務長（主査級）】

事務長(主査級)			
項目及び行動		着眼点	
倫理・規律遵守	1. 県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組むとともに、教職員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、服務規律等を遵守して職務を遂行する。	①責任感	県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組む。
		②規律遵守	教職員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、法令・服務規律等を遵守する。
		③不祥事防止	人権意識やコンプライアンスの向上、ハラスメント防止等に向けた職場作りに参画する。
学校運営	2. 事務長として必要な知識を持ち、学校経営の目標の実現に向け、事務の総轄者として校長を補佐し、魅力ある学校づくりに取り組む。	①知識活用	国や県、市町村の教育関連施策等を理解し、事務の総轄者として校長を補佐し、必要な報告や的確な進言を行う。
		②目標設定	学校評価等をもとに学校の状況を把握した上で、適切な学校経営目標の設定について、事務の総轄者として校長を補佐し、必要な報告や的確な進言を行う。
		③課題解決	学校の取り組むべき課題を把握し、事務の総轄者として校長を補佐し、必要な報告や的確な進言を行い、課題解決に取り組む。
		④組織活性化	事務の総轄者として校長を補佐し、学校経営目標の実現に向け、学校運営組織を有効に運営し、学校運営の改善や組織の活性化に取り組む。
学校管理	3. 児童生徒や職員が安心して活動でき、充実した教育活動が行えるよう、事務の総轄者として校長を補佐し、適正な学校管理を行う	①学校事務の管理	予算の効率的執行や公金の適正管理等の学校事務の業務遂行について、事務の総轄者として校長を補佐し、法令等に基づき適正に管理する。
		②サービス管理	事務の総轄者として校長を補佐し、職員のサービス管理を法令等に基づき適切に行い、人権意識やコンプライアンスの向上、不祥事防止に向けた取組を計画的・継続的に行う。
		③施設・設備管理	学校施設・設備等について、事故の未然防止や有効活用が行われるよう、事務の総轄者として校長を補佐し、法令等に基づき適正に管理する。
		④安全・危機管理	事務の総轄者として校長を補佐し、職員の健康・安全指導を行うとともに危機管理体制の整備に取り組む。
協働・連携	4. 学校経営目標の実現に向け、職員の協働体制づくりと保護者や地域等にかかれた学校づくりに取り組む。	①意思疎通	事務の総轄者として校長を補佐し、職員と意思疎通を図り、報告・連絡・相談のできる職場体制を整える。
		②共通理解	事務の総轄者として校長を補佐し、学校経営目標や課題解決の方針等について、職員全体で共通理解を図る。
		③連携	組織体制の充実に向け、事務の総轄者として校長を補佐し、事務と各部等の連携を図る。
		④情報発信	事務の総轄者として校長を補佐し、学校の情報を保護者や地域等に適切に発信する。
		⑤外部連携	事務の総轄者として校長を補佐し、保護者や地域、関係機関等と連携し教育活動の充実を図る。
人材活用・育成	5. 事務長としての知識・経験に基づき、有効な人材活用と職員の士気の高揚を図り、職員一人一人の職能開発、資質向上に向けた取り組みを行う。	①人材活用	事務の総轄者として校長を補佐し、職員の能力や適性を把握し、校務の配分について校長に進言する。
		②評価・助言	事務の総轄者として校長を補佐し、職員を公正・公平に評価した上で、職能開発、資質向上につながる助言を行い、職員のやる気を高める。
		③研修実施・奨励	事務の総轄者として校長を補佐し、職員一人一人の職能開発、資質向上に向けた研修の奨励等を行う。
判断・指示	6. 学校運営上の諸課題の解決に向け、事務の総轄者として校長を補佐し、的確な判断のもと、適時に必要な指示を行う。	①最適な選択	必要な情報を収集・分析し、学校経営目標や現状等を踏まえ、事務の総轄者として校長を補佐し、最適な方策について校長に進言する。
		②適切な指示	事務の総轄者として校長を補佐し、職員に対して適切な指示を行う。

○資質能力評価の評価項目及び行動 【船 長】

船 長		
項目及び行動	着眼点	
倫理・規律遵守	1. 県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組むとともに、教職員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、服務規律等を遵守して職務を遂行する。	①責任感 県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組む。
		②規律遵守 教職員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、法令・服務規律等を遵守する。
		③不祥事防止 人権意識やコンプライアンスの向上、ハラスメント防止等に向けた職場作りに参画する。
実習船運営	2. 実習船の指揮監督者として必要な知識を持ち、学校経営目標の実現に向け、校長の指示のもと、実習船運営の充実に取り組む。	①知識活用 国や県の水産教育関連施策や関係法令等を理解し、実習船の指揮監督者として校長を補佐し、必要な報告や的確な進言を行う。
		②目標設定 学校評価等をもとに学校の状況を多面的に把握分析した上で、適切な学校経営目標の設定について、実習船の指揮監督者として校長を補佐し、必要な報告や的確な進言を行う。
		③課題解決 学校の取り組むべき課題を把握分析し、実習船の指揮監督者として校長を補佐し、必要な報告や的確な進言を行い、課題解決に取り組む。
		④組織活性化 実習船の指揮監督者として校長を補佐し、学校経営目標の実現に向け、実習船運営組織を有効に運営し、実習船運営の改善や組織の活性化に取り組む。
実習船管理	3. 生徒や職員が安心して活動でき、充実した教育活動が行えるよう、実習船の指揮監督者として校長を補佐し、適正な実習船管理を行う。	①事務管理 公簿の適正な処理・保管等に関する業務遂行について、実習船の指揮監督者として校長を補佐し、法令等に基づき適正に管理する。
		②服務管理 職員の服務管理を法令等に基づき適切に行い、人権意識やコンプライアンスの向上、不祥事防止に向けた取組を計画的・継続的に行う。
		③施設・設備管理 実習船施設・設備等について、事故の未然防止や有効活用が行われるよう、法令等に基づき適正に管理する。
		④安全・危機管理 実習船の指揮監督者として校長を補佐し、生徒や職員の健康・安全指導を行うとともに危機管理体制の整備に取り組む。
協働・連携	4. 学校経営目標の実現に向け、実習船の指揮監督者として校長を補佐し、職員の協働体制づくりと保護者や地域等に開かれた学校づくりに取り組む。	①意思疎通 実習船の指揮監督者として校長を補佐し、職員一人一人と意思疎通を図り、報告・連絡・相談のできる職場体制を整える。
		②共通理解 実習船の指揮監督者として校長を補佐し、学校経営目標や課題解決の方針等について、職員全体で共通理解を図る。
		③連携強化 組織体制の充実に向け、実習船の指揮監督者として校長を補佐し、関係部署等の連携強化を図る。
		④外部連携 実習船の指揮監督者として校長を補佐し、保護者や地域、関係機関等と連携し教育活動の充実に取り組む。
人材活用・育成	5. 実習船の指揮監督者として校長を補佐し、有効な人材活用と職員の士気の高揚を図り、職員一人一人の職能開発、資質向上に向けた取組を行う。	①人材活用 実習船の指揮監督者として校長を補佐し、職員一人一人の能力や適性を把握し、適切な役割分担について校長に進言する。
		②評価・指導助言 実習船の指揮監督者として校長を補佐し、職員一人一人を公正・公平に評価した上で、職能開発、資質向上につながる指導助言を行い、職員のやる気や自信を高める。
		③資格取得奨励 実習船の指揮監督者として校長を補佐し、職員一人一人の職能開発、資質向上に向けた資格取得等の奨励を行う。
判断・指示	6. 実習船運営上の諸課題の解決に向け、実習船の指揮監督者として校長を補佐し、的確な判断のもと、適時に必要な指示を行う。	①最適な選択 必要な情報を収集・分析し、学校経営目標や現状等を踏まえ、実習船の指揮監督者として校長を補佐し、最適な方策について校長に進言する。
		②適切な指示 実習船の指揮監督者として校長を補佐し、職員に対して適切な指示を行う。

○資質能力評価の評価項目及び行動 【主幹教諭】

主幹教諭			
項目及び行動		着眼点	
倫理・規律遵守	1. 県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組むとともに、教育公務員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、服務規律等を遵守して職務を遂行する。	①責任感	県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組む。
		②規律遵守	教育公務員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、法令・服務規律等を遵守する。
		③不祥事防止	人権意識やコンプライアンスの向上、ハラスメント防止等に向けた職場作りに参画する。
学校運営への参画	2. 学校経営目標の実現に向け、校長及び副校長・教頭を補佐し、広い視点から積極的に課題解決に取り組む。	①職務遂行	学校運営上の自らの役割を理解し、担当する職務を適切に遂行する。
		②課題解決	学校経営目標の実現に向け、広い視点から積極的に課題解決に取り組むとともに必要な報告や的確な進言を行う。
		③粘り強さ	困難な課題等に対しても、粘り強く、積極的に取り組む。
学習指導等	3. 魅力ある授業、学力向上の取組を実践し、学習指導等の工夫・改善、さらなる専門性の向上に取り組む。	①知識・技能	学習指導に関するより高度な専門的知識・技能を有し、さらなる向上に取り組む。
		②計画	適切な指導計画を立て、適宜見直しを行い、計画的な学習指導等を行う。
		③指導	児童生徒の実態等を十分に把握し、個に応じたきめ細かな指導等、模範的な指導を行う。
		④評価	適切な評価を行い、指導と評価の一体化が図られ、学習指導等の工夫・改善に取り組む。
児童生徒指導等	4. 児童生徒の自己指導能力の育成を図り、キャリア形成に向けた児童生徒指導等を実践し、指導の充実に取り組む。	①信頼関係	児童生徒の理解に努め、児童生徒と望ましい信頼関係を築く。
		②健康安全	児童生徒一人一人の健康や安全に十分配慮した指導を行う。
		③生徒指導	学校行事等の様々な活動を通して、児童生徒の自己指導能力の育成を図り、指導の充実に取り組む。
		④進路指導	児童生徒一人一人の意欲や適性を考慮し、児童生徒が主体的に進路選択ができるような指導を行い、その充実に取り組む。
		⑤問題行動対応	児童生徒の問題行動等に対し、実態に応じた適切な指導を行う。
調整・連携	5. 学校経営目標の実現に向け、管理職や職員間で連携して職務にあたり、ともに保護者や地域社会等にかかわった学校づくりに取り組む。	①連携	管理職や職員間で学校(部・学年等)運営上の課題を共有するなど相互理解に努め、調整・連携して職務に取り組む。
		②外部連携	保護者や地域社会、関係機関等との調整・連携を行い、教育活動の充実に取り組む。
育成・援助	6. 職員一人一人の資質向上を促すような指導・助言、円滑な職務遂行につながる援助等を適切に行う。	①育成	職員一人一人の資質向上を促すような指導・助言等を適切に行う。
		②援助	職員の円滑な職務遂行につながる援助を適切に行う。

○資質能力評価の評価項目及び行動 【教 諭(基礎期：教職1～4年)】

教 諭 (基礎期:教職1～4年)		
項目及び行動		着眼点
倫理・規律遵守	1. 県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組むとともに、教育公務員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、服務規律等を遵守して職務を遂行する。	①責任感 県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組む。
		②規律遵守 教育公務員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、法令・服務規律等を遵守する。
		③不祥事防止 人権意識やコンプライアンスの向上、ハラスメント防止等に向けた職場作りに参画する。
学習指導等	2. 魅力ある授業、学力向上の取組を実践し、学習指導等の工夫・改善、専門性の向上に取り組む。	①知識・技能 学習指導に関する専門的知識・技能を有し、その向上に取り組む。
		②指導計画 適切な指導計画を立て、適宜見直しを行い、計画的な学習指導等を行う。
		③学習指導 児童生徒の実態等を把握し、個に応じた指導等を行う。
		④指導・評価の一体化 適切な評価を行い、指導と評価の一体化が図られ、学習指導等の工夫・改善に取り組む。
児童生徒指導等	3. 児童生徒の自己指導能力の育成を図り、キャリア形成に向けた児童生徒指導等を実践し、指導の充実に取り組む。	①信頼関係 児童生徒の理解に努め、児童生徒と望ましい信頼関係を築く。
		②健康安全 児童生徒一人一人の健康や安全に十分配慮した指導を行う。
		③生徒指導 学校行事等の様々な活動を通して、児童生徒の自己指導能力の育成を図る指導を行う。
		④進路指導 児童生徒一人一人の意欲や適性を考慮し、児童生徒が主体的に進路選択ができるような指導を行う。
		⑤問題行動対応 児童生徒の問題行動等に対し、実態に応じた適切な指導を行う。
教育活動への参画	4. 学校経営目標の実現に向け、組織の一員として担当する校務を適切に遂行し、課題解決に積極的に取り組む。	①積極性 学校の教育活動に積極的に関わっている。
		②校務遂行 管理職や主任等の指導助言を受けながら、担当する校務を主体的に遂行する。
調整・連携	5. 学校経営目標の実現に向け、管理職や職員間で連携して職務にあたるとともに保護者や地域社会等にかかれた学校づくりに取り組む。	①コミュニケーション 管理職や職員間で円滑かつ適切なコミュニケーションをとる。
		②調整・連携 管理職や職員間で学校(部・学年等)運営上の課題を共有するなど相互理解に努め、調整・連携して職務に取り組む。

○資質能力評価の評価項目及び行動 【教諭(充実・発展期：教職5～19年)】

教諭（充実・発展期：教職5～19年）		
項目及び行動		着眼点
倫理・規律遵守	1. 県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組むとともに、教育公務員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、服務規律等を遵守して職務を遂行する。	①責任感 県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組む。
		②規律遵守 教育公務員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、法令・服務規律等を遵守する。
		③不祥事防止 人権意識やコンプライアンスの向上、ハラスメント防止等に向けた職場作りに参画する。
学習指導等	2. 魅力ある授業、学力向上の取組を実践し、学習指導等の工夫・改善、専門性の向上に取り組む。	①知識・技能 学習指導等に関する高度な専門的知識・技能を有し、さらなる向上に取り組む。
		②指導計画 適切な指導計画を立て、適宜見直しを行い、計画的な学習指導等を行う。
		③学習指導 児童生徒の実態等を十分に把握し、個に応じたきめ細かな指導等を行う。
		④指導・評価の一体化 適切な評価を行い、指導と評価の一体化が図られ、学習指導等の工夫・改善に取り組む。
児童生徒指導等	3. 児童生徒の自己指導能力の育成を図り、キャリア形成に向けた児童生徒指導等を実践し、指導の充実に取り組む。	①信頼関係 児童生徒の理解に努め、児童生徒と望ましい信頼関係を築く。
		②健康安全 児童生徒一人一人の健康や安全に十分配慮した指導を行う。
		③生徒指導 学校行事等の様々な活動を通して、児童生徒の自己指導能力の育成を図り、指導の充実に取り組む。
		④進路指導 児童生徒一人一人の意欲や適性を考慮し、児童生徒が主体的に進路選択ができるような指導を行い、その充実に取り組む。
		⑤問題行動対応 児童生徒の問題行動等に対し、実態に応じた適切な指導を行う。
教育活動への参画	4. 学校経営目標の実現に向け、組織の一員として担当する校務を適切に遂行し、課題解決に積極的に取り組む。	①校務遂行 担当する校務を計画に沿って適切に遂行する。
		②課題解決 学校経営目標の実現に向け、課題解決に積極的に取り組む。
		③粘り強さ 困難な課題等に対しても、粘り強く真摯に取り組む。
調整・連携	5. 学校経営目標の実現に向け、管理職や職員間で連携して職務にあたり、保護者や地域社会等にかかわった学校づくりに取り組む。	①調整・連携 管理職や職員間で学校(部・学年等)運営上の課題を共有するなど相互理解に努め、調整・連携して職務に取り組む。
		②外部連携 保護者や地域社会、関係機関等との調整・連携を行い、教育活動の充実に取り組む。
		③助言・援助 職員の資質向上や円滑な職務遂行につながる助言・援助を適切に行う。

○資質能力評価の評価項目及び行動 【教 諭(指導期：教職20年以上)】

教 諭(指導期：教職20年以上)			
項目及び行動		着眼点	
倫理・規律遵守	1. 県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組むとともに、教育公務員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、服務規律等を遵守して職務を遂行する。	①責任感	県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組む。
		②規律遵守	教育公務員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、法令・服務規律等を遵守する。
		③不祥事防止	人権意識やコンプライアンスの向上、ハラスメント防止等に向けた職場作りに参画する。
学習指導等	2. 魅力ある授業、学力向上の取組を実践し、学習指導等の工夫・改善、専門性の向上に取り組む。	①知識・技能	学習指導に関するより高度な専門的知識・技能を有し、さらなる向上に取り組む。
		②指導計画	適切な指導計画を立て、適宜見直しを行い、計画的な学習指導等を行う。
		③学習指導	児童生徒の実態等を十分に把握し、個に応じたきめ細かな指導等、模範的な指導を行う。
		④指導・評価の一体化	適切な評価を行い、指導と評価の一体化が図られ、学習指導等の工夫・改善に取り組む。
児童生徒指導等	3. 児童生徒の自己指導能力の育成を図り、キャリア形成に向けた児童生徒指導等を実践し、指導の充実に取り組む。	①信頼関係	児童生徒の理解に努め、児童生徒と望ましい信頼関係を築く。
		②健康安全	児童生徒一人一人の健康や安全に十分配慮した指導を行う。
		③生徒指導	学校行事等の様々な活動を通して、児童生徒の自己指導能力の育成を図り、指導の充実に取り組む。
		④進路指導	児童生徒一人一人の意欲や適性を考慮し、児童生徒が主体的に進路選択ができるような指導を行い、その充実に取り組む。
		⑤問題行動対応	児童生徒の問題行動等に対し、実態に応じた適切な指導を行う。
教育活動への参画	4. 学校経営目標の実現に向け、組織の一員として担当する校務を適切に遂行し、課題解決に積極的に取り組む。	①校務遂行	関連する校務等に配慮しながら、担当する校務を計画に沿って適切に遂行する。
		②課題解決	学校経営目標の実現に向け、学校全体を見通した視点から課題解決に取り組む。
		③粘り強さ	困難な課題等に対しても、粘り強く真摯に取り組む。
調整・連携	5. 学校経営目標の実現に向け、管理職や職員間で連携して職務にあたりとともに保護者や地域社会等にかかれた学校づくりに取り組む。	①調整・連携	管理職や職員間で学校(部・学年等)運営上の課題を共有するなど相互理解に努め、調整・連携して職務に取り組む。
		②外部連携	保護者や地域社会、関係機関等との調整・連携を行い、教育活動の充実に取り組む。
		③育成・援助	職員の資質向上を促すような指導・助言、円滑な職務遂行につながる援助等を適切に行う。

○資質能力評価の評価項目及び行動 【養護教諭】

養護教諭			
項目及び行動		着眼点	
倫理・規律遵守	1. 県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組むとともに、教育公務員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、服務規律等を遵守して職務を遂行する。	①責任感	県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組む。
		②規律遵守	教育公務員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、法令・服務規律等を遵守する。
		③不祥事防止	人権意識やコンプライアンスの向上、ハラスメント防止等に向けた職場作りに参画する。
保健管理	2. 児童生徒の心身の健康状態等を的確に把握・分析し、学校の実態に応じた保健管理、保健室経営等を実践し、その工夫・改善に取り組む。	①把握・分析	児童生徒の心身の健康状態や学校環境衛生等を的確に把握・分析する。
		②学校保健計画等	学校や児童生徒の実態に応じた学校保健計画等の企画立案において、中心的な役割を果たす。
		③保健室経営	保健室経営計画等を作成し、適切な保健室管理を行うとともに利用状況の分析・評価等をもとにその工夫・改善に取り組む。
		④設備等の管理	保健室の設備・備品や諸帳簿等の管理を適切に行う。
		⑤健康相談	健康相談等を実施し、児童生徒の心身の健康課題の早期発見・対応に取り組む。
		⑥救急処置	救急体制の整備と周知に努め、緊急時には的確な救急対応・処置を行う。
保健指導	3. 心身ともに健康な児童生徒の育成をめざし、学校や児童生徒の実態に応じた保健指導を職員等と連携して実践し、その工夫・改善に取り組む。	①信頼関係	児童生徒の理解に努め、児童生徒と望ましい信頼関係を築く。
		②保健指導計画等	学校や児童生徒の実態に応じた保健指導計画等の企画立案に専門的立場から参画する。
		③能力育成	児童生徒が自らの安全・健康について考え、判断し、行動できるような実践能力を育む取組を積極的にを行い、その工夫・改善に取り組む。
		④連携指導・支援	児童生徒の健康問題に対する対応や予防について、職員や保護者、専門的機関等と連携を図りながら適切な指導・支援を行う。
		⑤情報発信	保健情報を積極的に収集・分析し、児童生徒や職員、保護者等に対し適切な情報を効果的に発信する。
教育活動への参画	4. 学校経営目標の実現に向け、組織の一員として担当する校務を適切に遂行し、課題解決に積極的に取り組む。	①校務遂行	担当する校務を計画に沿って適切に遂行する。
		②課題解決	学校経営目標の実現に向け、課題解決に積極的に取り組む。
		③粘り強さ	困難な課題等に対しても、粘り強く真摯に取り組む。
調整・連携	5. 学校経営目標の実現に向け、管理職や職員間で連携して職務に取り組むとともに保護者や地域社会等にかかれた学校づくりに取り組む。	①連携	管理職や職員間で学校(部・学年等)運営上の課題を共有するなど相互理解に努め、調整・連携して職務に取り組む。
		②情報共有	児童生徒の健康状態や態度・行動等に関して、職員や保護者と積極的に情報を共有し、個に応じた適切な指導に活かす。
		③外部連携	保護者や地域社会、関係機関等との調整・連携を行い、教育活動の充実に取り組む。
		④医療機関との連携	健康診断等の学校保健業務が円滑に実施・推進できるよう、学校医、学校歯科医、学校薬剤師等との協力体制を構築する。

○資質能力評価の評価項目及び行動 【栄養教諭】

栄養教諭			
項目及び行動		着眼点	
倫理・規律遵守	1. 県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組むとともに、教育公務員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、服務規律等を遵守して職務を遂行する。	①責任感	県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組む。
		②規律遵守	教育公務員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、法令・服務規律等を遵守する。
		③不祥事防止	人権意識やコンプライアンスの向上、ハラスメント防止等に向けた職場作りに参画する。
給食管理	2. 児童生徒の食生活の実態や嗜好等を把握・分析し、安心・安全で魅力ある学校給食の運営において、中心的な役割を果たす。	①把握・分析	児童生徒の食生活の実態や嗜好等を的確に把握・分析する。
		②献立計画等作成	学校や児童生徒の実態に応じた、安全で栄養バランスのとれた魅力ある給食献立計画等を作成する。
		③衛生管理	適切な衛生管理計画を作成し、調理従事者や施設設備、食品の衛生に関する日常点検及び指導・助言等の衛生管理を確実に行う。
		④食材調達	安心・安全で、生徒の嗜好や地域食材の活用等を考慮した魅力ある学校給食用物資の調達に取り組む。
		⑤工夫・改善	情報を積極的に収集・分析し、学校給食の向上に向けた工夫・改善に取り組む。
食に関する指導	3. 学校教育全体を通じた食育の推進を図り、健全な食生活を実践することのできる能力育成に取り組む。	①信頼関係	児童生徒の理解に努め、児童生徒と望ましい信頼関係を築く。
		②取組の推進	学校全体における食育推進の評価指標等を把握・分析し、児童生徒の健全な食生活を実践することのできる能力育成の取組を推進する。
		③食に関する指導	学校や児童生徒の実態に応じた食の指導に専門的立場から参画し、食に関する指導の工夫・改善に取り組む。
		④個別指導等	児童生徒の食生活の実態に応じたきめ細かな個別指導や栄養相談等を行う。
		⑤情報提供	教材としての給食の活用や食に関する情報提供等を行い、校内の指導体制および家庭の教育力の充実に取り組む。
教育活動への参画	4. 学校給食や食育の充実に向け、組織の一員として自覚を持ち、課題解決に積極的に取り組む。	①主体性	組織の一員として自らの役割を理解し、主体的に職務を遂行する。
		②課題解決	学校給食や食育の充実に向け、課題解決に積極的に取り組む。
		③粘り強さ	困難な課題等に対しても、粘り強く真摯に取り組む。
調整・連携	5. 学校給食や食育の充実に向け、管理職や職員間で連携して職務に取り組むとともに保護者や地域社会等に関わられた学校づくりに取り組む。	①連携	管理職や職員間で課題を共有するなど相互理解に努め、調整・連携して職務に取り組む。
		②情報共有	児童生徒の食生活や健康状態等に関して、職員や保護者と積極的に情報を共有し、個に応じた適切な指導に活かす。
		③外部連携	保護者や地域社会、関係機関等との調整・連携を行い、教育活動の充実に取り組む。

○資質能力評価の評価項目及び行動 【実習助手】

実習助手			
項目及び行動		着眼点	
倫理・規律遵守	1. 県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組むとともに、教職員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、服務規律等を遵守して職務を遂行する。	①責任感	県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組む。
		②規律遵守	教職員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、法令・服務規律等を遵守する。
		③不祥事防止	人権意識やコンプライアンスの向上、ハラスメント防止等に向けた職場作り等に参画する。
実験・実習等の支援	2. 安全な環境で充実した実験・実習等が円滑に行われるよう、教諭と連携して、実験・実習等の事前準備等を行い、教諭を適切に支援する。	①防災・安全管理	安全な環境で実験・実習等が行えるよう、実習室・準備室等の防災・安全管理や機材・備品等の整理・整頓等を適切に行う。
		②備品整備・台帳管理	充実した実験・実習等が円滑に行えるよう、施設・備品の整備や薬品の台帳管理等を適切に行う。
		③準備・情報提供	教諭と連携して、実験・実習等の準備を行うとともに教諭に対し積極的に情報提供を行う等、適切な支援や助言を行う。
		④補助・支援	教諭と連携して、実験・実習等の指導補助や支援を生徒の実態に応じて適切に行う。
		⑤事後処理・評価	教諭と連携して、実験・実習等の事後処理や評価を行い、適切な工夫・改善を行う。
生徒対応等	3. 生徒と望ましい人間関係を築き、生徒の実態に応じた適切な対応を行う。	①信頼関係	生徒の理解に努め、生徒と望ましい信頼関係を築く。
		②健康安全	生徒一人一人の健康や安全に十分配慮した対応を行う。
		③問題行動対応	生徒の問題行動等に対し、実態に応じた適切な対応を行う。
教育活動への参画	4. 学校経営目標の実現に向け、組織の一員として担当する校務を適切に遂行し、課題解決に積極的に取り組む。	①校務遂行	担当する校務を計画に沿って適切に遂行する。
		②課題解決	学校経営目標の実現に向け、課題解決に積極的に取り組む。
		③粘り強さ	困難な課題等に対しても、粘り強く真摯に取り組む。
調整・連携	5. 学校経営目標の実現に向け、管理職や職員間で連携して職務に取り組むとともに保護者や地域社会等に関わられた学校づくりに取り組む。	①コミュニケーション	管理職や職員間で円滑かつ適切なコミュニケーションをとる。
		②連携	管理職や職員間で学校(部・学年等)運営上の課題を共有するなど相互理解に努め、調整・連携して職務に取り組む。

○資質能力評価の評価項目及び行動 【寄宿舍指導員】

寄宿舍指導員			
項目及び行動		着眼点	
倫理・規律遵守	1. 県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組むとともに、教職員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、服務規律等を遵守して職務を遂行する。	①責任感	県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組む。
		②規律遵守	教職員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、法令・服務規律等を遵守する。
		③不祥事防止	人権意識やコンプライアンスの向上、ハラスメント防止等に向けた職場作りに参画する。
生活指導	2. 児童生徒と望ましい信頼関係を築き、実態に応じた適切な日常生活の世話及び生活指導を行う。	①信頼関係	児童生徒の理解に努め、障害や健康の状態、能力・適性等を把握し、望ましい信頼関係を築く。
		②世話及び指導	児童生徒の実態に応じた個別の指導計画を作成し、適切な日常生活の世話及び生活指導を行う。
		③健康安全	児童生徒の健康や安全に十分配慮した日常生活の世話及び生活指導を行う。
		④工夫・改善	指導の反省等を踏まえ、指導計画や指導方法等の工夫・改善に取り組む。
		⑤問題行動対応	児童生徒の問題行動等に対し、実態に応じた適切な指導を行う。
寄宿舍管理・運営	3. 安心・安全な寄宿舍環境を整備し、関係者と連携して児童生徒の実態を把握し、適切な寄宿舍管理・運営を行う。	①環境整備	安心して過ごせる安全な寄宿舍環境の整備に向けて、事故の未然防止や防災・安全対策等に取り組む。
		②適切な指導	児童生徒の実態に応じた寄宿舍行事、余暇活動、舎生活動等の企画立案を行い、児童生徒の能力や特性を生かす適切な指導を行う。
		③舎務遂行	寄宿舍運営における自らの役割を果たし、工夫・改善に向け建設的な提言・助言を行う。
		④緊急対応	緊急体制の整備と周知に努め、緊急時には的確な対応・処置を行う。
教育活動への参画	4. 学校経営目標の実現に向け、組織の一員として自覚を持ち、課題解決に積極的に取り組む。	①主体性	組織の一員として自らの役割を理解し、主体的に職務を遂行する。
		②課題解決	学校経営目標の実現に向け、課題解決に積極的に取り組む。
		③粘り強さ	困難な課題等に対しても、粘り強く真摯に取り組む。
調整・連携	5. 寄宿舍運営の充実に向け、管理職や職員間で連携して職務に取り組むとともに開かれた学校づくりに取り組む。	①連携	管理職や職員間で寄宿舍運営上の課題を共有するなど相互理解に努め、調整・連携して職務に取り組む。
		②助言・援助	職員の資質向上や円滑な職務遂行につながる助言・援助を適切に行う。
		③外部連携	保護者や地域社会、関係機関等との調整・連携を行い、児童生徒指導や寄宿舍運営の充実に取り組む。

○資質能力評価の評価項目及び行動 【機関長】

機関長			
項目及び行動		着眼点	
倫理・規律遵守	1. 県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組むとともに、教職員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、服務規律等を遵守して職務を遂行する。	①責任感	県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組む。
		②規律遵守	教職員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、法令・服務規律等を遵守する。
		③不祥事防止	人権意識やコンプライアンスの向上、ハラスメント防止等に向けた職場作り等に参画する。
実習船運航	2. 実習船の監督者として船長を補佐し、実習船運航に関する専門的知識・技能を発揮し、職務を適切に遂行する。	①実態把握・対応	学校や生徒の実態を把握し、実態に応じて適切に職務を遂行する。
		②安全衛生	実習船の安全衛生に配慮し、機器や施設管理、環境整備について適切な対応や提案を行う。
		③専門的知識・技能	専門的知識・技能を発揮し、適切で効率的に職務を遂行するとともにその工夫・改善に取り組む。
		④判断	管理者や関係者等への報告・連絡・相談のもとに、適切な判断を行う。
		⑤補佐	実習船の監督者として船長を補佐し、的確な進言を行う。
教育活動への参画	3. 水産教育の充実に向け、組織の一員として自覚を持ち、課題解決に積極的に取り組む。	①主体性	組織の一員として自らの役割を理解し、主体的に職務を遂行する。
		②課題解決	水産教育の充実に向け、課題解決に積極的に取り組む。
		③粘り強さ	困難な課題等に対しても、粘り強く真摯に取り組む。
調整・連携	4. 水産教育の充実に向け、管理職や職員間で連携して職務に取り組むとともに保護者や地域社会等にかかれた学校づくりを支援する。	①連携	管理職や職員間で課題を共有するなど相互理解に努め、調整・連携して職務に取り組む。
		②外部連携	保護者や地域社会、関係機関等との調整・連携を行い、教育活動の充実に取り組む。
生徒への対応	5. 生徒と望ましい関係を築き、生徒の実態に応じた適切な対応を行う。	①生徒との関係	生徒の理解に努め、生徒と望ましい関係を築く。
		②健康安全	生徒一人一人の健康や安全に十分配慮した対応を行う。
		③問題行動対応	生徒の問題行動等に対し、実態に応じた適切な対応を行う。
育成・援助	6. 職員一人一人の資質向上を促すような指導・助言、円滑な職務遂行につながる援助等を適切に行う。	①育成	職員一人一人の資質向上を促すような指導・助言等を適切に
		②援助	職員の円滑な職務遂行につながる援助を適切に行う。

○資質能力評価の評価項目及び行動 【一等航海士】

一等航海士			
項目及び行動		着眼点	
倫理・規律遵守	1. 県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組むとともに、教職員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、服務規律等を遵守して職務を遂行する。	①責任感	県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組む。
		②規律遵守	教職員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、法令・服務規律等を遵守する。
		③不祥事防止	人権意識やコンプライアンスの向上、ハラスメント防止等に向けた職場作りに参画する。
実習船運航	2. 学校や生徒の実態に応じて、実習船運航に関する専門的知識・技能を發揮し、上司の指示のもと、職務を適切に遂行する。	①実態把握・対応	学校や生徒の実態を把握し、実態に応じて適切に職務を遂行する。
		②安全衛生	実習船の安全衛生に配慮し、機器や施設管理、環境整備について適切な対応や提案を行う。
		③専門的知識・技能	専門的知識・技能を發揮し、適切で効率的に職務を遂行するとともにその工夫・改善に取り組む。
		④判断	管理者や関係者等への報告・連絡・相談のもとに、適切な判断を行う。
		⑤提案・助言	職務に関する専門的知識・技能を活かし、適切な提案や助言を行う。
教育活動への参画	3. 水産教育の充実に向け、組織の一員として自覚を持ち、課題解決に積極的に取り組む。	①主体性	組織の一員として自らの役割を理解し、主体的に職務を遂行する。
		②課題解決	水産教育の充実に向け、課題解決に積極的に取り組む。
		③粘り強さ	困難な課題等に対しても、粘り強く真摯に取り組む。
調整・連携	4. 水産教育の充実に向け、管理職や職員間で連携して職務に取り組むとともに保護者や地域社会等にかかれた学校づくりを支援する。	①連携	管理職や職員間で課題を共有するなど相互理解に努め、調整・連携して職務に取り組む。
		②外部連携	保護者や地域社会、関係機関等との調整・連携を行い、教育活動の充実に取り組む。
生徒への対応	5. 生徒と望ましい関係を築き、生徒の実態に応じた適切な対応を行う。	①生徒との関係	生徒の理解に努め、生徒と望ましい関係を築く。
		②健康安全	生徒一人一人の健康や安全に十分配慮した対応を行う。
		③問題行動対応	生徒の問題行動等に対し、実態に応じた適切な対応を行う。
後輩の指導	6. 後輩への指導助言を行うことができる。	①指導助言	同僚や後輩からの相談に対し、的確な指示やアドバイスをを行う
		②支援	業務上の支援が必要な後輩に対し、適切な指導を行う。

○資質能力評価の評価項目及び行動 【船 員】

船員			
項目及び行動		着眼点	
倫理・規律遵守	1. 県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組むとともに、教職員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、服務規律等を遵守して職務を遂行する。	①責任感	県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組む。
		②規律遵守	教職員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、法令・服務規律等を遵守する。
		③不祥事防止	人権意識やコンプライアンスの向上、ハラスメント防止等に向けた職場作りに参画する。
実習船運航	2. 学校や生徒の実態に応じて、実習船運航に関する知識・技能を發揮し、上司の指示のもと、職務を適切に遂行する。	①実態把握・対応	学校や生徒の実態を把握し、適切に職務を遂行する。
		②安全衛生	実習船の安全衛生に配慮し、機器や施設管理、環境整備について適切な対応や提案を行う。
		③専門的知識・技能	知識・技能を發揮し、適切で効率的に職務を遂行するとともにその工夫・改善に取り組む。
		④判断	管理者や関係者等への報告・連絡・相談のもとに、適切な判断を行う。
		⑤提案・助言	職務に関する知識・技能を活かし、適切な提案や助言を行う。
教育活動への参画	3. 水産教育の充実に向け、組織の一員として自覚を持ち、課題解決に取り組む。	①主体性	組織の一員として自らの役割を理解し、主体的に職務を遂行する。
		②課題解決	水産教育の充実に向け、課題解決に取り組む。
		③粘り強さ	職務上の課題等について、真摯に取り組む。
調整・連携	4. 水産教育の充実に向け、管理職や職員間で連携して職務に取り組むとともに保護者や地域社会等にかかれた学校づくりを支援する。	①連携	管理職や職員間で課題を共有するなど相互理解に努め、連携して職務に取り組む。
		②外部連携	保護者や地域社会、関係機関等と連携し、教育活動の充実に取り組む。
生徒への対応	5. 生徒と望ましい関係を築き、適切な対応を行う。	①生徒との関係	生徒の理解に努め、生徒と望ましい関係を築く。
		②健康安全	生徒一人一人の健康や安全に十分配慮した対応を行う。
		③問題行動対応	生徒の問題行動等に対し、適切な対応を行う。

○資質能力評価の評価項目及び行動 【乗組員】

乗組員			
項目及び行動		着眼点	
倫理・規律遵守	1. 県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組むとともに、教職員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、服務規律等を遵守して職務を遂行する。	①責任感	県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組む。
		②規律遵守	教職員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、法令・服務規律等を遵守する。
		③不祥事防止	人権意識やコンプライアンスの向上、ハラスメント防止等に向けた職場作りに参画する。
技能に関する職務	2. 職務に関する知識・技能を發揮し、実習船や児童生徒の実態に応じて、適切に職務を遂行する。	①実態把握・対応	実習船や児童生徒の実態に応じて適切に職務を遂行する。
		②環境整備	実習船の安全衛生に配慮し、機器管理や環境整備等について適切な対応を行う。
		③知識・技能	知識・技能を發揮し、適切で効率的に職務を遂行する。
		④判断	管理者や関係者等への報告・連絡・相談のもとに、適切に判断し、処理する。
		⑤提案・助言	職務に関する知識・技能を活かし、適切な提案や助言を行う。
調整・連携	3. 学校経営目標の実現に向け、管理職や職員間で連携して職務に取り組むとともに保護者や地域社会等に関わられた学校づくりを支援する。	①連携	管理職や職員間で課題を共有するなど相互理解に努め、調整・連携して職務に取り組む。
		②外部対応	保護者や地域社会、関係機関等と連携し、教育活動の充実に取り組む。
生徒への対応	4. 生徒と望ましい関係を築き、適切な対応を行う。	①生徒との関係	生徒の理解に努め、生徒と望ましい関係を築く。
		②健康安全	生徒一人一人の健康や安全に十分配慮した対応を行う。
		③問題行動対応	生徒の問題行動等に対し、適切な対応を行う。

○資質能力評価の評価項目及び行動 【事務主幹】

事務主幹			
項目及び行動		着眼点	
倫理・規律順守	1. 県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組むとともに、教職員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、服務規律等を遵守して職務を遂行する。	①責任感	県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組む。
		②規律遵守	教職員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、法令・服務規律等を遵守する。
		③不祥事防止	人権意識やコンプライアンスの向上、ハラスメント防止等に向けた職場作りに参画する。
学校運営への参画	2. 事務主幹として必要な知識を持ち、学校経営目標の実現に向け、広い視点から課題解決に積極的に取り組む。	①主体性	組織の一員として自らの役割を理解し、必要な情報を収集して主体的に職務を遂行する。
		②課題解決	学校経営目標の実現に向け、学校の諸課題を把握し、その課題解決に積極的に取り組む。
		③粘り強さ	困難な課題等に対しても、粘り強く真摯に取り組む。
学校事務	3. 学校経営目標の実現及び教育活動の充実に向け、上司や関係者等と連携して、法令等に基づいた適切な学校事務処理を行う。	①適切な処理	法令や学校事務に関する専門的知識等に基づいて、適切に職務を処理する。
		②正確な処理	期限内に職務を正確に処理する。
		③判断	管理者や関係者等への報告・連絡・相談のもとに、適切に判断し、処理する。
		④工夫・改善	効率的な職務の遂行に向けた工夫・改善を積極的に行う。
調整・連携	4. 学校経営目標の実現に向け、管理職や職員間で連携して職務にあたりるとともに、保護者や地域社会等にかかれた学校づくりに取り組む。	①連携	管理職や職員間で課題を共有するなど相互理解に努め、調整・連携して職務に取り組む。
		②提案	教育活動の条件整備等に向けて、職員に適切な提案や助言を行う。
		③外部対応	保護者からの問合せや外部からの来訪者等に丁寧な対応を行う。
		④外部連携	保護者や地域社会、関係機関等との高度な調整・連携を行い、教育活動の条件整備等に取り組む。

○資質能力評価の評価項目及び行動 【事務主査】

事務主査			
項目及び行動		着眼点	
倫理・規律順守	1. 県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組むとともに、教職員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、服務規律等を遵守して職務を遂行する。	①責任感	県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組む。
		②規律遵守	教職員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、法令・服務規律等を遵守する。
		③不祥事防止	人権意識やコンプライアンスの向上、ハラスメント防止等に向けた職場作りに参画する。
学校事務	2. 教育活動の充実に向け、管理者や関係者等と連携して、法令等に基づいた適切な学校事務処理を行う。	①適切な処理	法令や学校事務に関する専門的知識等に基づいて、適切に職務を処理する。
		②正確な処理	期限内に職務を正確に処理する。
		③判断	管理者や関係者等への報告・連絡・相談のもとに、適切に判断し、処理する。
		④工夫・改善	効率的な職務の遂行に向けた工夫・改善を行う。
学校運営への参画	3. 学校経営目標の実現に向け、組織の一員として自覚を持ち、課題解決に積極的に取り組む。	①主体性	組織の一員として自らの役割を理解し、主体的に職務を遂行する。
		②課題解決	学校経営目標の実現に向け、課題解決に積極的に取り組む。
		③粘り強さ	困難な課題等に対しても、粘り強く真摯に取り組む。
調整・連携	4. 学校経営目標の実現に向け、管理職や職員間で連携して職務に取り組むとともに保護者や地域社会等に開かれた学校づくりに取り組む。	①連携	管理職や職員間で課題を共有するなど相互理解に努め、調整・連携して職務に取り組む。
		②提案	教育活動の条件整備等に向けて、職員に適切な提案や助言を行う。
		③外部対応	保護者からの問合せや外部からの来訪者等に丁寧な対応を行う。
		④外部連携	保護者や地域社会、関係機関等との調整・連携を行い、教育活動の条件整備等に取り組む。

○資質能力評価の評価項目及び行動 【主任（事務）】

主任（事務）			
項目及び行動		着眼点	
倫理・規律順守	1. 県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組むとともに、教職員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、服務規律等を遵守して職務を遂行する。	①責任感	県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組む。
		②規律遵守	教職員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、法令・服務規律等を遵守する。
		③不祥事防止	人権意識やコンプライアンスの向上、ハラスメント防止等に向けた職場作りに参画する。
学校事務	2. 教育活動の充実に向け、管理者の指示や法令等に基づいた適切な学校事務処理を行う。	①適切な処理	法令や学校事務に関する知識等に基づいて、適切に職務を処理する。
		②正確な処理	期限内に職務を正確に処理する。
		③判断	管理者や関係者等への報告・連絡・相談のもとに、適切に判断し、処理する。
		④理解力	上司の指示を正しく理解することができる。
学校運営への参画	3. 学校経営目標の実現に向け、組織の一員として自覚を持ち、課題解決に取り組む。	①主体性	組織の一員として自らの役割を理解し、主体的に職務を遂行する。
		②課題解決	学校経営目標の実現に向け、課題解決に取り組む。
		③粘り強さ	困難な課題等に対しても、真摯に取り組む。
調整・連携	4. 学校経営目標の実現に向け、管理職や職員間で連携して職務に取り組むとともに保護者や地域社会等に開かれた学校づくりに取り組む。	①連携	管理職や職員間で課題を共有するなど相互理解に努め、調整・連携して職務に取り組む。
		②提案	教育活動の条件整備等に向けて、職員に適切な提案や助言を行う。
		③外部対応	保護者からの問合せや外部からの来訪者等に丁寧な対応を行う。
		④外部連携	保護者や地域社会、関係機関等との調整・連携を行い、教育活動の条件整備等に取り組む。

○資質能力評価の評価項目及び行動 【事務主事】

事務主事			
項目及び行動		着眼点	
倫理・規律順守	1. 県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組むとともに、教職員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、服務規律等を遵守して職務を遂行する。	①責任感	県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組む。
		②規律遵守	教職員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、法令・服務規律等を遵守する。
		③不祥事防止	人権意識やコンプライアンスの向上、ハラスメント防止等に向けた職場作りに参画する。
学校事務	2. 教育活動の充実に向け、管理者の指示や法令等に基づいた適切な学校事務処理を行う。	①適切な処理	法令や学校事務に関する知識等に基づいて、適切に職務を処理する。
		②正確な処理	期限内に職務を正確に処理する。
		③判断	管理者や関係者等への報告・連絡・相談のもとに、適切に判断し、処理する。
		④理解力	上司の指示を正しく理解することができる。
学校運営への参画	3. 学校経営目標の実現に向け、管理者の指示のもと、所掌する業務に取り組むことができる。	①主体性	組織の一員として自らの役割を理解し、主体的に職務を遂行する。
		②課題解決	学校経営目標の実現に向け、課題解決に取り組む。
		③粘り強さ	職務上の課題等について、真摯に取り組む。
調整・連携	4. 学校経営目標の実現に向け、管理職や職員間で連携して職務に取り組むとともに保護者や地域社会等に開かれた学校づくりに取り組む。	①連携	管理職や職員間で課題を共有するなど相互理解に努め、連携して職務に取り組む。
		②提案	教育活動の条件整備等に向けて、職員に適切な提案や助言を行う。
		③外部対応	保護者からの問合せや外部からの来訪者等に丁寧な対応を行う。
		④外部連携	保護者や地域社会、関係機関等との調整・連携を行い、教育活動の条件整備等に取り組む。

○資質能力評価の評価項目及び行動 【事務職員（司書）】

事務職員(司書)			
項目及び行動		着眼点	
倫理・規律遵守	1. 県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組むとともに、教職員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、服務規律等を遵守して職務を遂行する。	①責任感	県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組む。
		②規律遵守	教職員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、法令・服務規律等を遵守する。
		③不祥事防止	人権意識やコンプライアンスの向上、ハラスメント防止等に向けた職場作りに参画する。
図書館の管理・運営	2. 学校や児童生徒の実態に応じた図書館の管理運営を適切に行い、図書館の充実や読書活動の活性化に取り組む。	①環境整備	読書活動が落ち着いてできる適切な図書館環境の整備を行う。
		②図書等の管理・活用	専門的知識・技能を活用して、図書及び図書データ等を適切に管理し、活用する。
		③情報発信	学校や児童生徒の実態を把握し、読書活動の活性化につながる適切な情報発信や支援を行う。
		④児童生徒対応	図書館利用者や児童生徒図書委員等に対し、適切な対応を行う。
		⑤工夫・改善	業務遂行に新しい発想や方法を取り入れるなど、図書館の活性化に向けた工夫・改善を行う。
学校運営への参画	3. 学校経営目標の実現に向け、組織の一員として自覚を持ち、課題解決に積極的に取り組む。	①主体性	組織の一員として自らの役割を理解し、主体的に職務を遂行する。
		②課題解決	学校経営目標の実現に向け、課題解決に積極的に取り組む。
		③粘り強さ	困難な課題等に対しても、粘り強く真摯に取り組む。
調整・連携	4. 学校経営目標の実現に向け、管理職や職員間で連携して職務に取り組むとともに保護者や地域社会等に関わられた学校づくりに取り組む。	①連携	管理職や職員間で課題を共有するなど相互理解に努め、調整・連携して職務に取り組む。
		②提案	教育活動の充実に向け、図書や図書館の活用等について、職員に適切な提案や助言を行う。
		③外部対応	保護者からの問合せや外部からの来訪者等に丁寧な対応を行う。
		④外部連携	保護者との懇談・保護者会、開かれた学校づくりのための広報活動等を支援し、保護者や地域との連携を図る。

○資質能力評価の評価項目及び行動 【学校栄養主査】

学校栄養主査			
項目及び行動		着眼点	
倫理・規律遵守	1. 県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組むとともに、教職員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、服務規律等を遵守して職務を遂行する。	①責任感	県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組む。
		②規律遵守	教職員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、法令・服務規律等を遵守する。
		③不祥事防止	人権意識やコンプライアンスの向上、ハラスメント防止等に向けた職場作りに参画する。
給食管理	2. 児童生徒の食生活の実態や嗜好等を把握・分析し、安心・安全で魅力ある学校給食の運営において、中心的な役割を果たす。	①把握・分析	児童生徒の食生活の実態や嗜好等を的確に把握・分析する。
		②献立計画等作成	学校や児童生徒の実態に応じた、安全で栄養バランスのとれた魅力ある給食献立計画等を作成する。
		③衛生管理	適切な衛生管理計画を作成し、調理従事者や施設設備、食品の衛生に関する日常点検及び指導・助言等の衛生管理を確実に行う。
		④食材調達	安心・安全で、生徒の嗜好や地域食材の活用等を考慮した魅力ある学校給食用物資の調達に取り組む。
		⑤工夫・改善	情報を積極的に収集・分析し、学校給食の向上に向けた工夫・改善に取り組む。
食に関する指導	3. 学校教育全体を通じた食育の推進を図り、健全な食生活を実践することのできる能力育成に取り組む。	①取組の推進	学校全体における食育を推進し、児童生徒の健全な食生活を実践することのできる能力育成の取組を推進する。
		②食に関する指導	学校や児童生徒の実態に応じた食の指導に専門的立場から参画し、食に関する指導を支援する。
		③情報提供	教材としての給食の活用や食に関する情報提供等を行い、校内の指導体制および家庭の教育力の充実に支援する。
教育活動への参画	4. 学校給食や食育の充実に向け、組織の一員として自覚を持ち、課題解決に積極的に取り組む。	①主体性	組織の一員として自らの役割を理解し、主体的に職務を遂行する。
		②課題解決	学校給食や食育の充実に向け、課題解決に積極的に取り組む。
		③粘り強さ	困難な課題等に対しても、粘り強く真摯に取り組む。
調整・連携	5. 学校給食や食育の充実に向け、管理職や職員間で連携して職務に取り組むとともに保護者や地域社会等に関わられた学校づくりに取り組む。	①連携	管理職や職員間で課題を共有するなど相互理解に努め、調整・連携して職務に取り組む。
		②情報共有	児童生徒の食生活や健康状態等に関して、職員や保護者と積極的に情報を共有し、個に応じた適切な指導に活かす。
		③外部連携	保護者や地域社会、関係機関等との調整・連携を行い、教育活動の充実に取り組む。

○資質能力評価の評価項目及び行動 【主任（給食）】

主任（給食）			
項目及び行動		着眼点	
倫理・規律遵守	1. 県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組むとともに、教職員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、服務規律等を遵守して職務を遂行する。	①責任感	県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組む。
		②規律遵守	教職員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、法令・服務規律等を遵守する。
		③不祥事防止	人権意識やコンプライアンスの向上、ハラスメント防止等に向けた職場作りに参画する。
給食管理	2. 児童生徒の食生活の実態や嗜好等を把握し、安心・安全で魅力ある学校給食の運営において、必要な役割を果たす。	①把握	児童生徒の食生活の実態や嗜好等を的確に把握する。
		②献立計画等作成	学校や児童生徒の実態に応じた、安全で栄養バランスのとれた魅力ある給食献立計画等を作成する。
		③衛生管理	適切な衛生管理計画を作成し、調理従事者や施設設備、食品の衛生に関する日常点検及び助言等の衛生管理を確実にを行う。
		④食材調達	安心・安全で、生徒の嗜好や地域食材の活用等を考慮した魅力ある学校給食用物資の調達に取り組む。
		⑤工夫・改善	情報を収集し、学校給食の向上に向けた工夫・改善に取り組む。
食に関する指導	3. 学校教育全体を通じた食育の推進を図り、健全な食生活を実践することのできる能力育成に取り組む。	①取組	学校全体における食育を推進し、児童生徒の健全な食生活を実践することのできる能力育成に取り組む。
		②食に関する指導	学校や児童生徒の実態に応じた食の指導に専門的立場から参画し、食に関する指導を行う。
		③情報提供	教材としての給食の活用や食に関する情報提供等を行い、校内の指導体制および家庭の教育力の充実に支援する。
教育活動への参画	4. 学校給食や食育の充実に向け、組織の一員として自覚を持ち、課題解決に取り組む。	①主体性	組織の一員として自らの役割を理解し、職務を遂行する。
		②課題解決	学校給食や食育の充実に向け、課題解決に取り組む。
		③粘り強さ	困難な課題等に対しても、粘り強く真摯に取り組む。
調整・連携	5. 学校給食や食育の充実に向け、管理職や職員間で連携して職務に取り組むとともに保護者や地域社会等に関わられた学校づくりに取り組む。	①連携	管理職や職員間で課題を共有するなど相互理解に努め、連携して職務に取り組む。
		②情報共有	児童生徒の食生活や健康状態等に関して、職員や保護者と情報を共有し、個に応じた適切な指導に活かす。
		③外部連携	保護者や地域社会、関係機関等との連携を行い、教育活動の充実に取り組む。

○資質能力評価の評価項目及び行動 【学校栄養職員】

学校栄養職員			
項目及び行動		着眼点	
倫理・規律遵守	1. 県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組むとともに、教職員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、服務規律等を遵守して職務を遂行する。	①責任感	県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組む。
		②規律遵守	教職員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、法令・服務規律等を遵守する。
		③不祥事防止	人権意識やコンプライアンスの向上、ハラスメント防止等に向けた職場作りに参画する。
給食管理	2. 児童生徒の食生活の実態や嗜好等を把握し、安心・安全で魅力ある学校給食の運営において、上司の指示のもと、必要な役割を果たす。	①把握	児童生徒の食生活の実態や嗜好等を的確に把握する。
		②献立計画等作成	上司の指示のもと、学校や児童生徒の実態に応じた、安全で栄養バランスのとれた魅力ある給食献立計画等を作成する。
		③衛生管理	適切な衛生管理計画を作成し、調理従事者や施設設備、食品の衛生に関する日常点検及び助言等の衛生管理を行う。
		④食材調達	安心・安全で、生徒の嗜好や地域食材の活用等を考慮した魅力ある学校給食用物資の調達に取り組む。
		⑤改善	情報を収集し、学校給食の向上に向けた改善に取り組む。
食に関する指導	3. 学校教育全体を通じた食育の推進を図り、健全な食生活を実践することのできる能力育成に取り組む。	①取組	学校全体における食育を推進し、児童生徒の健全な食生活を実践することのできる能力育成に取り組む。
		②食に関する指導	学校や児童生徒の実態に応じた食の指導に参画する。
		③情報提供	教材としての給食の活用や食に関する情報提供等を行い、校内の指導体制および家庭の教育力の充実に支援する。
教育活動への参画	4. 学校給食や食育の充実に向け、組織の一員として自覚を持ち、課題解決に取り組む。	①主体性	組織の一員として自らの役割を理解し、職務を遂行する。
		②課題解決	学校給食や食育の充実に向け、課題解決に取り組む。
		③粘り強さ	職務上の課題等に対しても、真摯に取り組む。
調整・連携	5. 学校給食や食育の充実に向け、管理職や職員間で連携して職務に取り組むとともに保護者や地域社会等に関わられた学校づくりに取り組む。	①連携	管理職や職員間で課題を共有するなど相互理解に努め、連携して職務に取り組む。
		②情報共有	児童生徒の食生活や健康状態等に関して、職員や保護者と情報を共有し、適切な指導に活かす。
		③外部連携	保護者や地域社会、関係機関等との連携を行い、教育活動の充実に取り組む。

○資質能力評価の評価項目及び行動 【現業職員】

現業職員			
項目及び行動		着眼点	
倫理・規律遵守	1. 県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組むとともに、教職員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、服務規律等を遵守して職務を遂行する。	①責任感	県民全体の奉仕者として、責任を持って職務に取り組む。
		②規律遵守	教職員として高い倫理観、使命感、教育的愛情を持ち、法令・服務規律等を遵守する。
		③不祥事防止	人権意識やコンプライアンスの向上、ハラスメント防止等に向けた職場作りに参画する。
技能に関する職務	2. 職務に関する専門的知識・技能を發揮し、学校や児童生徒の実態に応じて、適切に職務を遂行する。	①実態把握・対応	学校や児童生徒の実態に応じて適切に職務を遂行する。
		②環境整備	学校の安全衛生に配慮し、施設管理や環境整備等について適切な対応を行う。
		③専門的知識・技能	専門的知識・技能を發揮し、適切で効率的に職務を遂行する。
		④判断	管理者や関係者等への報告・連絡・相談のもとに、適切に判断し、処理する。
		⑤提案・助言	職務に関する専門的知識・技能を活かし、適切な提案や助言を行う。
教育活動への参画	3. 学校経営目標の実現に向け、組織の一員として自覚を持ち、課題解決に積極的に取り組む。	①主体性	組織の一員として自らの役割を理解し、主体的に職務を遂行する。
		②課題解決	学校経営目標の実現に向け、課題解決に積極的に取り組む。
		③粘り強さ	困難な課題等に対しても、粘り強く真摯に取り組む。
調整・連携	4. 学校経営目標の実現に向け、管理職や職員間で連携して職務に取り組むとともに保護者や地域社会等に開かれた学校づくりを支援する。	①連携	管理職や職員間で課題を共有するなど相互理解に努め、調整・連携して職務に取り組む。
		②外部対応	保護者からの問合せや外部からの来訪者等に丁寧な対応を行う。



第V部 Q&A、様式編

教職員評価システムについてのQ & A

1 教職員評価システムについて

Q 1 なぜ新たな教職員評価システムが必要なのですか？

A 1 平成26年5月に地方公務員法の一部が改正され、人事評価は職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握する上で行われる勤務成績の評価と定義し、これを任用、給与、分限その他の「人事管理の基礎」とすることが定められました。それに伴い、これまでの教職員評価システムを見直し、法改正の趣旨に沿った新たな「教職員評価システム」を導入することとなりました。

Q 2 新たな教職員評価システムの目的は何ですか？

A 2 教職員評価システムは①「教職員の資質能力の向上」および②「学校組織の活性化を図る」こと、並びにその評価を③「人事管理の基礎」とすることを目的としています。各目的の詳細は以下のようになります。

①「教職員の資質能力の向上」

教職員一人ひとりが職務上の目標を明確にし、目標達成に向けて主体的に取り組む、その結果が適切に評価される一連のプロセスを通して、教職員一人ひとりの資質能力や主体性の向上を図ります。また、評価結果をもとに、自らの強み・弱みを把握することで、教職員一人ひとりの特性に応じた資質能力の向上に向けた取組が可能となります。

②「学校組織の活性化」

教職員評価システムでは、教職員一人ひとりの職務上の目標と学校経営目標との繋がりを明確にし、達成すべき目標を学校全体で共有することができます。そのことで、自らの取組の方向性を確認するとともに、目標達成に向けて積極的に行動することによって、学校組織の活性化に資することができます。また、目標設定や評価の過程におけるコミュニケーション等を通じ、職員のやる気や職場の連帯感の醸成等に寄与します。

③「人事管理の基礎」

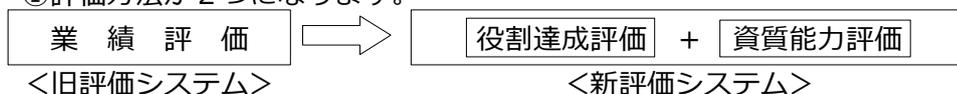
教職員評価システムでは、評価基準等の明示、自己申告、面談、評価結果の開示等により、適切な評価を行い、これを任用・給与等の人事管理の基礎とします。

Q 3 人事評価の意義は何ですか？なぜ人事評価が必要なのですか？

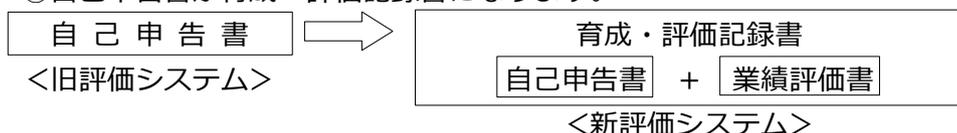
A 3 人事評価は、資質・能力・成果等の人事管理の基礎となるツールであるとともに、個々の教職員の側からみれば、自らの強み・弱みを把握して自発的な能力開発等を促すことにもつながるなど人材育成の意義を有しています。人事評価を適切に実施するためには、評価者が、組織の目標・目的を明らかにすることが必要となり、被評価者がそれをよく理解することが求められます。さらに、評価の過程における評価者と被評価者との間のコミュニケーションを通じて、学校内の情報の共有化や課題改善等にも寄与するものと考えています。

Q 4 今までの教職員評価システムと何が変わるのですか？

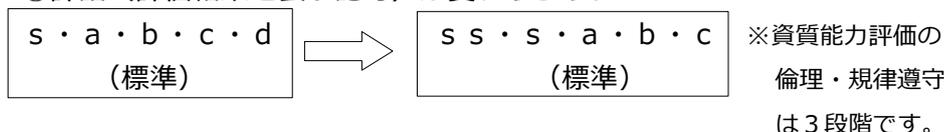
A 4 ①評価方法が2つになります。



②自己申告書が育成・評価記録書になります。



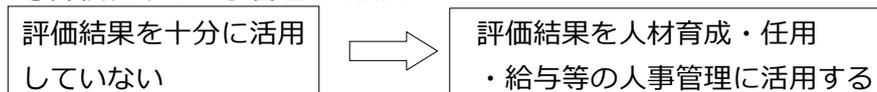
③評語（評価結果を表す記号）が変わります。



④評価結果を開示します。



⑤評価結果を人事管理に活用します。



Q 5 教職員評価システムの1ヶ月の考え方を教えてください。

A 5 教職員評価システム上の1ヶ月とは、対象となる最初の日から、対象日の翌月の応答日の前日までとします。翌月に応答日がない場合には、その前日を応答日として対象日から応答日までを1ヶ月とします。

【具体例】

① 4月 1日～ 4月30日 ② 5月31日～6月30日

③ 1月31日～ 2月28日 ④ 2月15日～3月14日

※ 4ヶ月の考え方は以下の通り

① 4月 1日～ 7月31日 ② 5月31日～9月30日

③ 9月30日～ 1月29日 ④ 11月20日～3月19日

Q 6 役割達成評価、資質能力評価とは何ですか？

A 6 「役割達成評価」とは、被評価者に求められる役割を踏まえた上で、年度当初に設定した目標の達成状況等の職務の遂行状況を把握して、達成した役割の程度を評価します。「資質能力評価」とは、被評価者が職務遂行の中でとった行動を基準（評価項目及び行動、着眼点）に照らして、発揮した能力の程度を評価します。

Q 7 人事評価制度はすでに大手企業で採用され、成果主義に陥り失敗したと聞いたことがあります、大丈夫ですか？

A 7 90年代に大手企業で導入された成果主義人事評価制度は、次のような問題点がありました。①従業員が難しい業務に挑戦して失敗した場合のマイナス評価を恐れ、その結果組織の活力が失われたこと、②上司に自分の成果だけをアピールし、従業員相互の協力体制を阻害したこと、③評価対象外の仕事には力が入らなくなったこと等があげられます。このような過度な成果主義＝結果主義は、短期成果のみを追求し周りの同僚や後輩の育成、サポート、地道な努力等を軽視する傾向が現れます。そのため2000年代に入り、企業等ではプロセス評価、コンピテンシー（行動特性）評価、協調性・チームワーク評価等といった多元的評価を導入して人事評価制度の改善を図っています。教職員評価システムは、結果主義に基づく人事評価制度ではなく、目標を達成するまでの過程（プロセス）、組織内における協調性、同僚のサポート状況や目標以外の業務の成果を評価する等、過度な成果主義＝結果主義に陥らない仕組みを取り入れています。評価者についても評価者研修を充実させて資質向上を図るほか、必要に応じて制度の改善を図るなど、柔軟な人事評価制度の構築に向け取り組んでいきます。

Q 8 教職員評価システムの評価結果を給料へ活用することに反対です。

A 8 平成26年5月の改正前地方公務員法第40条の勤務評定にもとづかない給与の支給について、給与の返還をもとめる住民訴訟がありました。概要は次のようになります。

＜宝塚市職員勤勉手当等返還請求事件＞（神戸地裁平成21年2月判決）

（大阪高裁平成21年8月判決）

地方公務員法で義務付けられている勤務評定を行わず、宝塚市が職員に勤勉手当を支給し、定期昇給させたのは違法だとして、市長を相手取り、支給を受けた市職員に2005年分の計約10億5000万円を返還させるよう求めた住民訴訟。神戸地裁は請求自体は棄却したものの「勤務評定を行わずに支給するのは地方公務員法に違反する」と認めている。

宝塚市の裁判で示されているように、人事評価制度（勤務評定）にもとづかない勤勉手当の支給や普通昇給については、訴訟リスクが高まるとともに、違法な事務処理にあたる可能性があります。人事評価結果の給与等への活用については、公平・公正に努めていきますのでご理解をお願いします。

Q 9 「評価者による業務・授業観察等」というマニュアルの文言は、管理や監視という内容に読み取れますが、どうでしょうか。

A 9 教職員評価システムにおける「業務・授業観察」は、評価者が被評価者を評価する際の大変重要な評価活動の一つです。評価者は業務や授業を観察することにより、教職員それぞれが発揮している能力の状況や目標の進捗状況を確認することができます。育成・評価記録書や面談だけで評価することは、教職員評価システムの本質である「公平・公正で透明性の高い人事評価」を担保することができません。従って、評価者による業務や授業観察は必要不可欠なものであると考えます。

2. 役割達成評価について

Q10 役割達成評価の目標設定について教えてください。

A10 目標設定については、旧教職員評価システムと同様に、自己申告に基づき、評価者との面談を通して決定します。旧教職員評価システムにおきましても、各職員の目標設定については、学校経営目標や各部、学年の目標等を十分に理解し、それを達成する方向で設定することが求められており、新たな教職員評価システムでも同様となります。

Q11 目標設定の「難易度」は必要ですか？業務内容に変化が少ない職種には「難易度」の設定は必要ないと思います。

A11 学科の改編、学校施設などの改築に伴う事務業務や課題解決に早急に対応しなければならない業務等、通常の業務では担当することのないような難易度の高い業務に限って、難易度の設定は想定しています。学校の教育活動は、職員全体のチームワークで仕事を進めていくものですが、職員それぞれに役割があり、時には困難な業務（役割）を引き受けなければならない職員がいるのも事実です。当該職員をしっかりとサポートし評価するためにも、難易度の設定は必要と考えています。

Q12 マイナス要因とは何ですか？マイナス要因について具体的に教えてください。

A12 役割達成評価は年間を通しての職務の状況の評価するものであることから、マイナス要因は日々の個々の事象に当てはめるのではなく、年間を通してその職員が果たすべき職務が果たせていないという極めて異常な状況を想定しています。マイナス要因というのは、年間を通しての職務の遂行状況に関して評価する場合に考慮するものであり、日々の個々の事象に対して適用するものではありません。

例：目標以外の業務を怠り、他の職員や業務に影響が及んだ。

他の職員等との調整・連携を欠き、年間を通して他の業務に支障を残した。
児童・生徒に対する不適切な指導等が原因で事件・事故等につながった。

Q13 役割達成評価の目標は、上位目標を踏まえたものでなくてははいけませんか。

A13 校長は学校の課題や問題点を確認し、それを解決に導くために学校経営目標を設定しています。被評価者の自己目標を学校経営目標に添った内容に設定することで、全職員の学校教育の方向性を束ねることができ、より大きな成果をもたらすことが期待できるものと考えています。

Q14 目標は数値化する必要がありますか？

A14 教職員評価システムは評価マニュアルの目的にも記載されているとおり、教職員一人ひとりの資質能力の向上や学校組織の活性化を図り、その評価を任用・給与等に活用できる人事管理の基礎とすることを目的としています。学校全体の活性化のためには、全職員が学校全体の課題を共有し、課題解決に向けて一人ひとりが同じ目標を目指して教育活動に取り組む必要があります。学校経営目標に課題解決の一つとして数値目標を設定した場合、その実現に向け、全職員がそれぞれの職務に応じて取り組む必要性があります。必ずしも自己目標を数値化する必要はありませんが、数値化することが有効であることも想定されます。その際、年間を通して本人の努力で達成できる数値目標を設定する必要があり、本人の努力をもっても達成できない無理な目標設定は、教職員評価システムの趣旨に添わないものであり、適切ではありません。

Q15 学校経営目標に学力テストの点数を何点あげるといふ文言は入れないよう制限すべきではないですか？

A15 学校経営目標は、学校が抱える課題や問題点、保護者や地域の要望及び学校の特色等を考慮し設定しています。学校経営目標が、学校の実態に極端にあわない学力テストの点数等の数値目標であれば、過度の成果主義に陥り、職員のモチベーションを下げることになりかねませんが、児童・生徒、保護者や地域の要望に添い、年間を通して職員の努力で達成できる適切な数値目標であれば、有効な教育目標であると考えています。

Q16 学校業務は多岐にわたり、役割達成評価の3～4つの項目だけで十分な評価できますか。

A16 役割達成評価であげた目標以外の業務については、申告書の「特筆すべき目標以外の取り組み状況」の欄で評価できるほか、資質能力評価で教職員の様々な教育活動等を評価できるように設計しています。

3. 資質能力評価について

Q17 教諭のライフステージは3ステージに分かれていますが、1ステージで良いと思えますか？

A17 原則として、職種が同一であれば、同一の評価基準で評価すべきですが、学校運営等においては、同一職種であるにも関わらず、経験年数に応じた役割を果たすことが期待されており、求められる資質能力の質（レベル）において、違いがあると考えています。特に、教諭については、資質能力の向上、「学び続ける教員像」の確立が求められており、経験年数の加年に伴う法定研修や経年研修が実施されております。したがって、学習指導等における専門性や広い視野からの学校運営への参画、他の職員への関わりにおいて、経験年数により着眼点を3つに分けて示すことにより、「学び続ける教員像」が示せるものと考えています。なお、養護教諭と栄養教諭に関しては、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、複数のステージは設定しておりません。

Q18 普通高校で20年勤務した教諭が特別支援学校に異動した場合、3段階のライフステージの指導的な職務能力が求められることになりますか？

A18 基本的に教諭に求められる資質能力に変わりはありませんが、校種が変更になった場合、評価においては、その職務遂行における経験の差を考慮することが妥当であると考えます。異動により校種が変わった場合、1つ前のステージにもどり評価を行う等の配慮を行い評価することができます。

Q19 資質能力評価の「倫理・規律遵守」の項目は必要ですか？

A19 資質能力評価の「倫理・規律遵守」について、教職員は高い倫理性や規範意識が求められていることから、当該項目は必要なものと考えています。また、国家公務員及び知事部局の人事評価制度においても同様に「倫理・規律遵守」の項目が設定されております。

Q20 資質能力評価に「倫理・規律遵守」がありますが、新規採用の時に公務員として「サービスの宣誓」をして公務についています。あえて評価項目に入れる理由は何ですか。

A20 「倫理・規律遵守」という項目につきましては、全職種で同じ内容になっており、国家公務員や知事部局の人事評価制度においても同様に設定されております。教職員は高い倫理観と使命感、豊かな人間性をもつことが求められており、常に教職員としての高い意識を保ち続けるためにもこの項目を設定しております。

Q21 資質能力評価の「調整・連携」について、職員会議等での発言で管理職と意見が異なる場合は、「連携ができていない」と評価されますか。

A21 資質能力評価の調整・連携の「管理職との連携」の項目は、職務をすすめていく上で必要な校長・教頭・事務長等との連携・調整（報告・連絡・相談）の重要性を意識づけるための着眼点です。従って、職員会議等の会議の場での発言を抑制する効果を期待したものではなく、そのことのみで評価することは適切ではありません。

4. 評価全般について

Q22 勤務時間外の職務に関する評価はどのようになりますか？

A22 評価は、勤務時間内の職務に対して行うことが原則です。しかし、部活動指導や進路指導、生徒指導等において、勤務時間外の職務が発生する場合がありますので、学校管理の下に行われた部活動指導や補習授業、家庭訪問等の時間外における職務についても評価に加味するなどの考慮が必要です。ただし、そのような職務は、教諭の自発性に負うところも大きく、校種等によっても大きく異なるため、独立した項目を設けて評価するには不適切な面もあると考えられますので、項目は設定しておりません。また、そのような活動に対応できないからといって、評価が下がることはありません。

Q23 職員の中には様々な精神的疾病を抱える方がいますが、疾病が原因で不利な評価になることはないですか？

A23 国や県の人事評価におきましては、「心が不健康な状態にあること等により人事管理上配慮が必要と考えられる職員については、自己申告・開示・面談等の手続については、実施権者の指示を受けつつ、当該職員に係る健康管理医等の助言等も踏まえ、当該職員の状態に配慮した取扱いを行う」ことになっています。新たな教職員評価システムにおいても、教職員評価マニュアルや評価者研修等で、当該職員の状態に配慮するよう示しています。

Q24 恣意的な評価にならないか不安です。

A24 恣意的な評価は認められません。評価者が、評価基準の下で事実に基づいた評価を実施できるように、全評価者対象の評価者研修会の実施、評価結果の開示、面談における被評価者に対する説明等を行います。

Q25 他の職員のサポートを受けると評価が下がったりしますか？

A25 職員間の日々の個別の業務において、サポートし合いながら業務を進めるのは、当然であり、そのような日常のサポート（支え合い）レベルで、評価が下がるものではありません。

Q26 勤務時間外に発生した職員の事件・事故については、評価の対象となりますか？

A26 教職員評価システムは勤務時間内の教育活動を評価するものであり、勤務時間外に発生した職員の事件・事故を評価の対象に含めません。しかしながら、法令や服務規律に反する行為については、懲戒処分の対象となります。

Q27 評価結果に関する疑問や不満に対して、どのように対応するのですか？

A27 評価結果に対する苦情は、評価を実施する主体で責任を持って適切に対応することになります。これまでと異なり、「苦情相談」と「苦情処理」の2つの仕組みで対応します。「苦情相談」は、学校内における評価者、被評価者間での話し合い等で解決されなかった評価に対する苦情全般を対象として簡易・迅速に対応します。苦情を申し出た被評価者に対し、苦情相談員が評価制度や方法等について説明したり、被評価者の意向を確認した上で、必要に応じ評価者に伝達したり、改善を促す等適切に対応します。「苦情処理」は、苦情相談では解決されなかった評価結果に関する苦情を対象とし、所定の手続きに則り、評価者及び被評価者等に対する調査を行い、苦情審査委員会で、適正に評価が成されたかどうかという観点から審査を行います。評価が不適正であると判断された場合、評価者に対して再評価を命ずる等の措置をとり、適正に対応します。

Q29 校長が異動になっても同じ基準で評価してもらえますか。

A29 評価者は評価基準に従い、事実にもとづいた適切な評価をすることが求められます。評価の公平性を保つためにも、評価者間での話し合いや引継ぎ、目線合わせ等について、評価者研修で取り組んでいます。

Q30 評価期間が6ヶ月であっても、役割達成評価・資質能力評価で最終評価「SS」になることがありますか？

A30 教職員評価システムの評価は、被評価者が設定した目標や評価期間中の能力の発揮状況を鑑みて評価することから、評価期間の長短にかかわらず、上位評価を付すことが可能です。

Q31 役割達成評価や資質能力評価の評価結果はどのように開示されるのですか。

A31 評価結果は、最終面談で育成・評価記録書を開示（ここでは「記録書」を見て確認するのみ）して最終評価を確認し、評価に変更があれば面談後に調整が行われます。その後、年度内に最終評価が確定した育成・評価記録書が手渡されることになっています。

Q32 学校や学級の置かれた状況で、評価に有利・不利が発生しませんか。

A32 職員数や児童生徒の在籍数、学校の置かれている環境の違いや本人が担当する業務（校務分掌、担当業務等）の違いで、評価が変わることはありません。役割達成評価の目標は、各学校の状況にあわせて設定するものであり、評価は各評価基準に照らして実施することから、評価に有利・不利は生じないものと考えています。