

# 自己評価シート

**総合評価の評価領域について**  
実績と行動プロセスの評価領域は同一となります。評価領域は、教職員の職務遂行状況を分析的に評価するため、職種ごとに職務をその場面・内容別に分類しました。

**教諭等の評価領域**  
(例: 高等学校教諭の場合)  
Ⅰ 教科指導等  
Ⅱ 学年・HR経営・生徒指導等  
Ⅲ その他の校務等

生徒指導、進路指導などに関わる職務については、その職務行動が、直接、生徒に対するものであれば「学年・HR経営・生徒指導等」欄に記入し、校務分掌における生徒指導部や進路指導部等の職務である場合は「その他の校務等」欄に記入します。

学年に所属していない場合でも、生徒指導、進路指導に関わることから、「学年・HR経営・生徒指導等」欄に少なくとも1つの目標を設定します。この場合、「教科指導等」欄又は「その他の校務等」欄のどちらか一方の目標を、原則として3つまで設定することができます。

部活動に関する目標を設定する場合は、「学年・HR経営・生徒指導等」欄に、部活動に関する目標と部活動以外の目標の2つの目標を記入します。(この領域に、部活動のみの目標設定はできません。)

**事務職員等の評価領域**  
(例)  
Ⅰ 給与  
Ⅱ 旅費・福利厚生  
Ⅲ その他の職務

Ⅰ及びⅡの評価領域には、担当する事務分掌の中から主なものを2つ設定し、Ⅲ「その他の職務」と合わせ、3領域となるように設定します。評価領域の設定に当たっては、校長と当該職員が共通理解を深めながら設定することが大切です。

自己評価シートは、総合評価とチームワーク行動の評価から構成されています。総合評価は、評価領域別に当該年度の目標及び目標達成のための方策、目標の達成状況(実績)を記載するとともに、職務遂行の過程で発揮された能力や執務姿勢(行動プロセス)を、「行動プロセスに関する着眼点」を踏まえ、領域ごとに自己評価を行うものです。チームワーク行動評価は、年度当初にキャリア段階ごとに定める着眼点から当該年度に重点的に取り組もうとする重点項目に○を記入し、年度末には重点項目その他の取組状況を記載するとともに、自己評価を行うものです。

各職種別の「評価領域及び行動プロセスに関する着眼点」並びに「チームワーク行動に関する着眼点」は、埼玉県立学校職員の人事評価実施要領及び埼玉縣市町村立学校職員の人事評価実施要領の別表第1、第2に掲載しています。

**例：教諭の自己評価シート**

**令和 年度 自己評価シート**

年齢及び在職年数について  
年度末(3月31日現在)で記入します。

(様式A3判)  
任期付職員、臨時的任用職員、再任用職員の人事評価については、弾力的な運用を行います。

学校名	職名	氏名(年齢)	( 歳 )	職員番号	在職年数(現所属)	年( )
					キャリア段階	I II III

  

「目指す学校像」		目 標 及 び 実 績		行 動 プ ロ セ ス		自 己 評 価							
評価領域	困 難 度	当 初 申 告	達 成 状 況 申 告	修正申告		所見・特記事項 (評価の理由を記するとともに、特筆すべき実績がある場合はその事実を記入する)	評 価						
		今年度の目標 (目標達成に向けた具体的な手順や時期等)	目標の達成状況・方策の取組状況 次年度への課題	修正内容	達成度			修正理由	評価				
Ⅰ 教科指導等 指導計画の作成・改善 学習指導と評価	I	<b>基準日:5月1日(当初)</b>	<b>基準日:2月1日(達成状況)</b>			<ul style="list-style-type: none"> <li>生徒の実態や教科・科目等の理解性を踏まえた年間指導計画を作成している。</li> <li>授業の充実を図るため、常に教材研究に努めている。</li> <li>学習指導要領を踏まえ、適切な指導目標を設定している。</li> <li>適切な指導計画のもと、年間を通じて計画的に授業を進めている。</li> <li>生徒の実態に基いた指導が行われ、学習状況の把握、実態などが適切である。</li> <li>教科・科目に関する専門的知識・技能が活用され、生徒の理解を促進している。</li> <li>生徒一人一人の学習状況を把握し、学力向上のための支援を行っている。</li> <li>指導と評価の一体化が図られ、学習指導の工夫・改善に努めている。</li> </ul>	←						
		前年度の学校の教育活動に対する評価を踏まえ、「目指す学校像」、「重点目標」、「当該年度の目標となる評価項目」との連鎖、また、管理職員の目標との連鎖にも留意しながら、自己の課題を明確にして設定します。	学校評価のプロセスとして行う学年、分掌、教科等での話し合いの内容も踏まえ、目標に対する取組や達成状況を自ら分析し、「目標の達成度」や「目標の達成状況」、「次年度への課題」等を記入します。										
		学校評価のプロセスとして行う学年、分掌、教科等で十分話し合った内容を自己の目標に取り入れ、評価領域別に1~2項目設定し、その目標を達成するための具体的方策や手順を記入します。	学校評価との連鎖に留意し、原則として1月下旬までに行いますが、面談時間が十分取れる状況であれば、校長の判断により、学校全体として2月1日以降に行うようにすることもできます。										
Ⅱ 学年・HR経営・生徒指導等 学年・ホームルーム経営、生徒指導、進路指導、特別活動等	II	<b>基準日:10月1日(中間)</b>				<ul style="list-style-type: none"> <li>教員間で学年運営上の課題を共有するなど、相互理解に努めている。</li> <li>教育的な対応に心がけ、生徒理解に努めながら適切な生徒指導を行っている。</li> <li>生徒の実態に応じ、進路選択ができるよう適切に支援している。</li> <li>学校・学年行事等を通じて、生徒の自主性・自律性を育てる指導を行っている。</li> <li>家庭や地域と情報交換を行い、連携して指導している。</li> </ul>	←						
進行状況を整理し、目標、方策、困難度に修正等がある場合は記入します。(修正等がない場合は記入の必要はありません。)													
Ⅲ その他の校務等 校務分掌等	III					<ul style="list-style-type: none"> <li>校務分掌の意義や自らの役割を理解し、適切な活動を展開し、責任を果たしている。</li> <li>分掌等の課題について改善策を示すなど、学校運営に参画している。</li> <li>保護者や地域と連携し、開かれた学校づくりを推進している。</li> <li>教育公務員として、高い自覚を持ち、規律の遵守や公正を重んじた行動をとっている。</li> </ul>	←						
チームワーク行動		Ⅰ段階	チームワーク行動に関する着眼点	重点	Ⅱ段階	チームワーク行動に関する着眼点	重点	Ⅲ段階	チームワーク行動に関する着眼点	重点	チームワーク行動における重点項目その他の取組状況	評価	
段階に○を記入	←	相手の立場や気持ちを理解し、日常的に円滑なコミュニケーションを取っている	児童生徒の状況や校務に関わる情報を共有し、積極的にコミュニケーションを取っている		チームの取組等を他の教職員や保護者等に発信するなど、信頼関係づくりを推進している								
		諸会議や職務遂行において、他の教職員の意見に耳を傾け協力的に取り組んでいる	諸会議や職務遂行において、提案や改善に努め、意欲を持って主体的に取り組んでいる		諸会議や職務遂行において、進んで合意形成を図りながら、職務を円滑に遂行している		教育活動等の経験を活かすため、他の教職員に対して進んで支援・助言を行っている						
		教育活動等の経験を継承するため、他の教職員から積極的に学びようとしている	チームで協力して教育活動等の経験の蓄積に取り組んでいる		教育活動等の経験を伝承するため、他の教職員に対して進んで支援・助言を行っている		広い視野から取組状況を分析し、中長期的な観点で課題や対応方針を考へて行動している						
直接担当する業務以外でも、気が付いたことがあれば積極的に行動している	管理職や他の教職員、保護者等と協力・協働し、チームワークづくりを推進している												
研 修		(目標・計画)	(成果・課題)										
		自らの知識や技能を高めるために重点的に取り組みたいことがある場合に記入します。											

**キャリア段階について**  
教職経験等様々なキャリアを持つ教職員によって構成されており、チームワークづくりを重視し、在職年数に応じた3段階のキャリア段階に応じたチームワーク行動を評価します。

I : 1~10年目  
II : 11~20年目  
III : 21年目以上

**自己評価について**  
自己評価は、目標として掲げた内容だけを評価の対象とするものではありません。日常的な業務を含む職務行動全般について評価を行い、「x、y、z」の3段階で記入します。自己評価の基準は下の表のとおりです。

自己評価の際は、学校評価のプロセスとして行う学年、校務分掌、教科等での話し合った内容を踏まえ、学校の目標の達成に向けた取組状況に対する保護者、学校評議員、教職員及び生徒等の意見や情報にも留意します。

**<実績及び行動プロセス並びにチームワーク行動の自己評価基準>**

自己評価	内 容
x	期待どおり職務を遂行した
y	職務を遂行する上で、改善すべき点がある
z	職務を遂行する上で、支障をきたしている

**困難度について**  
職責に照らした各目標の困難の度合いを、「5、4、3」の3段階の「困難度」として設定します。困難度の基準は右の表の通りです。

1つの領域に複数の目標を設定した場合、その目標ごとに困難度を記入します。困難度は面談で十分話し合い、理解を深めながら決めていくことが大切です。

**<困難度の基準>**

困難度	内 容
5	職責から勘案し、努力すれば達成できる目標で、極めて高い水準
4	職責から勘案し、努力すれば達成できる目標で、高い水準
3	職責から勘案し、標準的な維持目標

**達成度について**  
各領域に設定した目標ごとに「a、b、c」の3段階で記入します。達成度の基準は右の表の通りです。

当初面談では、達成度7割の目安を話し合い、お互いに理解しておくことが大切です。

**<達成度の基準>**

達成度	内 容
a	目標を完全に達成できた状態をいう(達成度9割以上)
b	目標をほぼ達成できた状態をいう(達成度7割以上)
c	目標を達成できなかった状態をいう(達成度7割未満)

**チームワーク行動について**  
キャリア段階ごとに定める着眼点から当該年度に重点的に取り組もうとする重点項目2つに○を記入します。年度末には重点項目その他の取組状況を記入するとともに、着眼点を踏まえ、自己評価を行います。

※ チームワーク行動については、当該年度に取り組もうとする重点項目2つに○を記入する。  
※ 自己評価欄については、「実績」及び「行動プロセス」について、「行動プロセスに関する着眼点」を踏まえ、領域ごとに総合的に自己評価を行い、記入する。  
※ 修正申告及び修正評価欄については、達成状況申告及び自己評価が基準日前に行われた場合であって、基準日現在において状況が変わった場合に限り記載する。

# 最終評価シート

最終評価シートは、評価者が各領域別の評価及び総合評価、並びにチームワーク行動の評価を記載するものです。評価者は、総合評価について各領域ごとに、自己評価を基本に「行動プロセスに関する着眼点」を踏まえ、評価領域別の評価者評価の基準により総合的に評価します。チームワーク行動の評価についても、自己評価を基本に評価者評価の基準により評価します。校長は、第1次評価者の欄を除いた最終評価シートを交付することにより、評価結果を教職員にフィードバックします。

## 総合評価の評価者評価について

各評価領域における自己評価が客観的かつ適切に行われていると判断できる場合、自己評価xは評価者評価B又はAに、yはC又はBに、zはDに対応することが基本となります。

## 総合評価基準の考え方

総合評価はA B C Dの4段階で行われます。  
 Bは、他者と比較して平均的だからBということではありません。Bは平均や普通という意味ではなく、行動プロセスに関する着眼点に照らして水準を充たしており（期待どおり）、標準という意味です。  
 Aは、他者と比較して良いからAということではありません。特筆すべき実績又は実践の事実が複数の領域にあり、行動プロセスに関する着眼点に照らして水準を大幅に上回っている場合（期待以上）がAとなります。  
 Cは、他者と比較して悪いからCということではありません。努力を必要とする領域が複数あり、行動プロセスに関する着眼点に照らして水準に充たない場合（期待以下）がCとなります。業務に支障はなかったが、期待に満たない仕事内容、勤務態度であったということです。  
 DはCのなかでも学校運営等に支障があった場合が該当します。

様式 2-5（教職員用）

## 令和 年度 最 終 評 価 シ ー ト

学校名（ ） 職名（ ） 氏名（ ） 職員番号（ ）

	評価領域別評価			総合評価	チームワーク行動評価
	I（ ）	II（ ）	III（ ）		
第1次評価者 職名 氏名	第1次評価者は、被評価者の自己評価を基本に、行動プロセスに関する着眼点を踏まえ、実績及び行動プロセスについて、評価領域別の評価者評価の基準により評価します。第1次評価については、フィードバックされません。			評価領域別の評価者評価を換算表により換算した後、総合評価基準に照らし、評価します。	チームワーク行動の評価基準に照らし、評価します。
最終評価者 職名 氏名	最終評価者は、第1次評価者の評価を参考とし、被評価者の自己評価を基本に、行動プロセスに関する着眼点を踏まえ、実績及び行動プロセスについて評価領域別の評価者評価の基準により評価します。				
所見・特記事項	総合評価がA、C又はDである場合及びチームワーク行動の評価がCの場合は、その根拠が事実に基づき記載されます。総合評価がBである場合及びチームワーク行動の評価がA、Bの場合は、その理由が簡潔に記載されます。				
調整 職名 氏名	最終評価結果について、過誤等があると認められる場合は、公正に調整されます。			所見・特記事項	

## チームワーク行動評価の評価者評価について

自己評価が客観的かつ適切に行われていると判断できる場合、自己評価xは評価者評価A又はBに、yはB又はCに、zはCに対応することが基本となります。

## チームワーク行動評価基準の考え方

チームワーク行動評価は、A B Cの3段階で行われます。チームワーク行動は、教職員相互のよりよいコミュニケーションの上に、信頼関係や協力関係を創り出すものであり、その努力は学校教育を支えるために大変重要なものであります。評価者評価にあたっては、教職員の主体性・創造性を重視しつつ、教職員一人一人の置かれた状況に配慮するとともに学校組織全体のチームワークを高めていくことに留意することが重要です。

### ○ 評価者評価の基準が、チームワーク行動の評価基準と実績及び行動プロセスの総合評価基準とで異なることに留意

総合評価	教職員の評価領域別評価の例（領域は順不同）
A	AAA, AAB
B	AAC, ABB, ABC, BBB, BBC
C	ACC, BCC, CCC
D	AAD, ABD, ACD, ADD, BBD, BCD, BDD, CCD, CDD, DDD

任期付職員、臨時的任用職員、再任用職員（管理職員を除く）にあつては、原則1つの領域で目標を設定し、目標設定を行った領域別評価を総合評価とする。複数の領域に目標を設定した場合は、目標を設定した領域の領域別評価を、総合評価へ換算する。

### 実績及び行動プロセスの評価領域別の評価者評価の基準

評価者評価	内 容
A	評価領域の職務を遂行する上で、通常必要な水準を上回っており、特筆すべき実績又は実践の事実がある
B	評価領域の職務を遂行する上で、通常必要な水準を充たしており、概ね期待どおりである
C	評価領域の職務を遂行する上で、通常必要な水準を充たしておらず、努力が必要である
D	評価領域の職務を遂行する上で、通常必要な水準を充たしておらず、支障をきたしている

（注） 標準的な評価段階は「B」である

### 領域別評価の総合評価への換算表

総合評価	換 算 方 法
A	評価領域別の評価者評価にC、Dがなく、Aが複数ある
B	総合評価がA、C、D以外の場合
C	評価領域別の評価者評価にDがなく、Cが複数ある
D	評価領域別の評価者評価にDがある

### 実績及び行動プロセスの総合評価基準

総合評価	内 容
A	職務を遂行する上で、通常必要な水準を大幅に上回っている
B	職務を遂行する上で、通常必要な水準を充たしており、概ね期待どおりである
C	職務を遂行する上で、通常必要な水準を充たしておらず、努力が必要である
D	職務を遂行する上で、通常必要な水準を充たしておらず、支障をきたしている

（注） 標準的な評価段階は「B」である

### チームワーク行動の評価基準

総合評価	内 容
A	職務を遂行する上で、通常必要な水準を充たしており、期待どおりである
B	職務を遂行する上で、通常必要な水準を概ね満たしているが、改善すべき点がある
C	職務を遂行する上で、通常必要な水準を充たしておらず、支障をきたしている

（注） 標準的な評価段階は「A」である