

Title	勤務評定に関する研究：教育長協議会議案についての法制面からの検討
Sub Title	On the merit rating
Author	山本, 敏夫(Yamamoto, Toshio)
Publisher	三田哲學會
Publication year	1958
Jtitle	哲學 No.35 (1958. 11) ,p.421- 438
JaLC DOI	
Abstract	Study of "the tentative plan by the association of the superintendents of the prefectural school boards", mostly from legal point of view. 1. "Responsibilities" and "criteria for the performance of duties". 2. Characteristics and abilities of superintendents. 3. Relation between school-boards and superintendents. 4. Grading and requirements. 5. Conclusion.
Notes	III 教育,慶應義塾創立百年記念論文集
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00150430-00000035-0426

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

勤務評定に関する研究

—教育長協議会議案についての法制面からの検討—

山 本 敏 夫

まえがき

筆者は、さきに本大学哲学会刊行の「哲学」第三十四輯において、「勤務評定に関する多面的検討」と題して、勤務評定一般に関する法制的、行政的、技術的な側面からの吟味をなしたが、その後都道府県教育長協議会試案が発表され、各県の準則の如き役割りを果たしているので、そのいわゆる教育長協議会試案について、主として法制面からの検討をまとめることにした。

なお本稿は、日本教育学会特別政策委員会第一部会のために、筆者の見解を要約する責めを果たすためでもある。

一 「勤務内容」と「職務遂行の水準」の問題

試案においては「都道府県委員会の計画とは、勤務評定の時期、方法、内容等を細部にわたって定めることである」とし、また「評定の内容は、各職員の職務の内容と責任の実態に応じて設定されるべきである」としているが、畢竟、義務教育の教員の勤務内容を実質的に設定し、さらに「観察内容」の設定などにより、「職務遂行の水準」をも、間接的に定めるまでに至っている。(試案の大意は、本稿のあとに、資料として載せてあるので、参照せられたい。)

そこで、まず次の如き問題の検討を要することとなる。

一体、県教委が、義務教育の諸学校における教員の勤務内容と、職務遂行の水準について、規制をなし得る法令上の根拠は、どこにあるのか。

右の関する法解釈としては、新法四三条か、または四六条を用いる向きが察せられるが、そのいずれに依拠する場合にも、非常な無理が存することは明らかである。

① 新法四三条によるうとする場合。

同条第四項には、「都道府県委員会は、県費負担教職員の任免、その他の進退を適切に行うため、市町村委員会の行う県費負担教職員の服務監督について、市町村委員会に対し、一般的指示を行うことができる」とあるが、「勤務内容」及び「職務遂行の水準」に対する規制をなす権能が、「服務の監督」に対する「一般的指示」に含まれ得るとはいえない。また、かりに含まれるとしても、勤務評定の場合の評定要素、観察内容を通してこれを実質的

に定める場合、すなわち試案における評定要素、観察内容の教員に対する機能を考えると、地教委に対する「一般指示」以上のものとなり、四三条にある県教委の権能を超えることになる。(法令上は地教委は県の勤務評定の「計画の下に」実施するという実施権のみを有し、これを実施する場合には、県の評定計画の内容は、地教委に対する「一般的指示」以上のものとなるものである。さらに評定要素、観察内容の教員に対する実質的規制力を考えると、四三条以上の働きをもつこととなる。)

また右の条文には、「任免その他の進退を適切に行うため」と目的が限定せられているが、これと「勤務能率の増進」を目的とする勤務評定とが、その目的において同じであるとはいえない。

(註) 文部当局は「地方教育行政の組織及び運営に関する法律の解釈及び運用に関する質疑応答集に」において、上記の四三条の解説として、「県費負担教職員については、都道府県委員会は身分上の権限を有するのみである」という明らかな限定解釈をしているが、この文部当局の解釈が正しく、県教委は「身分上の権限を有するのみである」とすれば、県教委が、県費負担教職員の勤務内容や職務遂行の水準について、定めることはできない筈ではないか。

大体、県教委の人事上の権能は、条例事項としていちいち個別に具体的に列挙して、地教委の権能と対応して規定しているのが、新法の建て前である。(それには、勤務内容、遂行の水準について規制をなす権能などは勿論含まれていない。)

② 新法四六条の「計画の下に」とある県教委の計画をたてる権限に、勤務内容と、職務遂行の基準の制定を実質的になし得る権能を、包括させて解釈することも、拡大に過ぎるものといわざるを得ない。元来、職員の職務の内容と責任の分析整理は、職階制によって別個に行うのが、国と地方の公務員法を貫く建て前となっているが、教員についてはまだこれがなされていないのである。

(註) 文部省初中局地方課長が、公文書を以て左記の如き回答をなした行政実例は注目値する。教員については「未だ職階制を実施すべき時期に至らないと考えられるので、参考案等は用意してない。」(昭和三一・五・一四、岩手県教育長あて) 同じ回答書において地方課長は、教員の場合は「現在、地方公務員に基く職階制を実施している地方公共団体はない」ことも明らかに認めている。ところで木田氏は、その著書において、「職」というのは、「平たく言えば仕事の内容」であり、職階制は「その仕事の内容に応じて分類した」ものである、としている。(逐条解説書二五〇頁参照) かくの如く職務の内容の分類整理は職階制に含まれる、という解釈は、文部省関係者も自治庁当局もなしているのである。ほかに安達健二氏著「校長の職務と責任」(I二三三五頁参照)自治庁関係者では角田礼次郎氏著「地方公務員法精義」(一九九頁参照)

安達健二氏(現在の中等教育課長)の如きは「職階制」というのは、人事行政の基礎となる職の分類法である。すなわち一人一人の職員の担当する職務を分析して、その職務の種類及び複雑と責任の度に応じて分類整理する。この分類を基礎として、職員任用を行い、給与を定め、又勤務成績の評定を行なおうというのである。」とまでいっている。(同氏著「校長の職務と責任」Iの二三五頁及びIIの三三三頁参照)また人事院関係者も次ぎのようにのべている。「勤務評定を完全に行うためには、まず従業員が正式に割り当てられた職務の種類及複雑と責任の度に応じて、彼が当然に果すべき職務遂行の基準即ち執務基準を設定し、この基準に照して彼の業績を評価しなければならぬ。この意味において職階制と執務基準の設定はその前提条件である。」(京極重次郎「勤務評定の理論と実際」五二頁—上野陽一監修「人事官理の諸問題」所収—) かりにこのようにまで、いわないにしても、前提として必要な職務内容の分析整理なくして評定を行うことが元来、非常に無理なのである。

次ぎに職務遂行の基準の問題について検討する必要がある。

人事院規則一〇—二においては、「勤務評定は、職員が割り当てられた職務と責任を遂行した実績を当該官職の職務遂行の基準に照らして評定し、並びに執務に関連して見られた職員の性格、能力及び適性を公正に示すものでなければならぬ。」とあるが、このことは、地方公務員の教員にも、公務員一般を通ずる照応権衡の原則から

も適用して考えられるべきであるが、教員に対しての「職務遂行の基準」は設定されていないので、法制上は教員には勤務評定をなすことに非常な無理があることとなる。

ところで教育長協議会試案において「職務遂行の水準」という文字を用いて、「基準」という文字は避けてはいるが、実質的には同じ意味であり、水準としたのは、一種のゴマカシであろう。

(註) 同じ問題が県教委の「計画」について存している。本田氏は「計画とは、勤務成績評定の時期、方法、基準等のことをいう」としているが(逐条解説書二五四頁参照)、教育長協議会試案においては、前記のとおり「時期、方法、内容等」といい「基準」とはいつていない。基準といいかねている点に問題がかくされている。

ところで職務遂行の水準とは、校長の場合において、「大多数の校長が行っている職務の量及び質である」と説明しているが(「記入および取扱上の注意」3のヲの(2)、試案四九頁)、とにかく教員の職務遂行の水準については、全く説明をなしていないことも重大な欠陥である。

(註) さらに以上のことは、義務教育学校の教員の資質性格、性能については「地方公共団体の意思をこえて」考えらるべきである、という従来の当局の考え方は反するものである。(木田氏著「教育行政法」二八〇頁参照) 一体、文部当局者は、義務教育学校の教員の性能は、憲法第二六条における教育の機会均等の立場からも国の範囲とレベルで考えらるべきであるとし、このような考え方が、一つの因由となって、義務教育の公立学校教員の国家公務員化を図る法案が、上程せられたこともあったのである。(木田氏著「教育行政法」二七〇—二八〇頁参照)

要するに、義務教育学校の教員の職務内容や、職務遂行の水準を県教委が、評定の「計画」または地教委の職務監督に対する一般的指示等に包括させて、これを設定することには大きな問題が存し、承服し難きことである。

二 評定者または調整者としての教育長の資質・性能の問題

任命制へのきりかえ当時において、地教委の教育長の約半数が十分な教職経験をもっていなかったことは、文部省の調査によっても明らかである。(文部省「地方教育行政の調査報告書——三一年現在——三三三頁参照)専門的素養がない教育長が、校長にたいして、たとえば「専門的知識、技能を十分に身につけているか」というような観察内容による評定をなし得ると考えているのであろうか。

教員にたいしても「適切な評価計画を行っているか」「児童・生徒の能力差に応ずる配慮がなされているか」の如き、専門的知識がなくては行い得ない観察についての調整をなし得るとは考えられない。素人の教育長が、校長に対する評定者、教員に対する調整者として資格のないことが明らかになったことを痛感せずにはいれない。

三 教育委員会と教育長との関連の問題

国家公務員の場合に、評定の実施権者が、評定票の「実施権者印」の欄に押印して、実施権者が各票に対して責任をもつこととなっているのが普通である。ところが、試案における評定書には、地教委の「実施権者」としての印を押す欄すら設けられていない。これは国家公務員の場合と、少くとも均衡を失している、といえる。

また、勤務評定の場合に、教育長の委員会に対する一括的な報告にとどめるのは、新法三八条において地教委

が内申をなす場合、教育長の助言によるも、委員会が内申の内容を決定する仕組みとなつてゐる建前とも対応させて考えると、委員会が著しく軽く扱われている感が否めない。地公法第四〇条一項により「評定の結果に依じた措置を講じなくてはならない」(国公法第七二条にも全く同文の定めがある。)という規定は、前記新法第三八条の場合よりも、内容的にはつよい抱束力をもつものといえるのであるが、この場合において、かえつて教育長の報告に偏依する傾きがあるのは、納得し難いことである。

ことに、校長に対する場合は、教育長の単独の評定によつて判定され、委員会に報告される仕組みになつてゐるが、このことは人事院規則一〇―二の第二条における「二以上の者による評価を含む等特定の者の専断を防ぐ手続を具備するものであること」とある趣旨にも反することである。

四 五段階の格づけと、段階の上位に評定することに 対する制限には多くの問題が存すること

試案において、評定の結果については「識別力」を要するものである、と説いて、総評の(1)と(2)における五段階の格づけを必要としているが、法制上の吟味からいへば「識別力」という言葉のみがとり出され、他の必要要件がすてて顧みられないのは黙過し得ないことである。人事院規則一〇―二の第二条には「勤務評定は、あらかじめ試験的な実施その他の調査を行つて、評定の結果に識別力、信頼性、および妥当性があり、かつ容易に実施できるものであることを確めたものでなければならぬ」とあるが、あらかじめ行ふべき試験的实施が全く行われないで、いきなり識別力が要るから段階をつけるといつてゐるのは乱暴である。またアメリカの場合など、多

くの方法を併せ用いているが、単一の方法によって、教員の段階格づけを行うことは、ゆるし難いことである。

「上及び中の上に集中するのを防ぐには、比率を定める必要があると考えられる」とあるが、これにも極めて大きな問題が存する。任命権者、給与権者の都合で、かかる制限をすることは、評定の客観性と相いれない根本的矛盾があることも否めないが、「比率を定める」ことが各段階にわたることも考えられ、不合理をきたす恐れがあることは愛媛県等の実例によって察することもできる。一つの学校内の教員を五段階に格づけする場合、人間関係に対する悪影響が生ずることは、アメリカの各地方、愛媛県における経験によって、すでに明らかである。

五 五 五 五 五

法制上の欠陥のみならず、要するに、前提となるべき諸種の用意、準備を欠いていることも明らかである。

1. 校長、教員等主として技術的な欠陥についての職務内容と職務遂行の基準が明らかにされていないこと。
2. 評定、調整にあたる地教委教育長の資質・性能に欠ける点が多いこと。
3. 人事院規則一〇―二の第二条においても「二以上のものによる評価を含む等特定の者の専断を防ぐ手続を具備すること」とあるが、校長に対しては、地教委の校長のみが、ただ一人にて評定にあたり、その結果が報告されるにとどまっているのは、技術的にも不合理である。法制上からも、問題が存することは、前述のとおりである。まして、資質、性能において不適格なる素人の教育長が、全体の約半数を占める現状においては、このことは深刻な問題を包蔵していることは、否定できない。

4. 評定の妥当性等をたしかめるための試行調査を欠いていること。

人事院規則一〇—二において「あらかじめ試験的な実施」を行うことが必要とされていることは、前記のとおりであるが、人事院職員局長、矢倉一郎氏の最近の著書、「勤務評定」においても、試行調査の不可欠なことを多くの箇所において強調している。(同書一六九—一七一頁)

5. 評定者としての訓練を欠いていること。

評定者が予め訓練を要することは左記のような記述からも明らかである。

「もっとも幾多の失敗の経験例が示すように、この制度そのものは、その制度の樹立そのものにもかなり困難が伴うばかりでなく、かりによい制度であつてもそれを運用する人々が十分な訓練をされていなかったり、またかりに訓練されていても人間の本質的なウィークポイントが表面化したり、また、さらに活用面においてこれをことさらまげて使つてみたいところから、いよいよこの制度を欠陥の多いものとしてしまいがちである。」(矢倉前掲書一九八頁)

以上のような前提要件を欠いて、しかも外部からの抑圧のもとに行われる勤務評定にともなう弊害については、恐るべきものがあるといえよう。(前提要件としては、以上のほかに根本的な条件としては、教員の勤務条件を公正、正常のものとする、また教育行政の諸条件を、法令にそうものにする必要があることは、すでに日本教育学会特別政策委員会第一部会の検討書または筆者の論攻(前出、「哲学」第三十四輯所載)にて述べたとおりである。従つて、本稿の論旨は、いわゆる技術的修正にあらざることは、勿論である。)

教育長協議会試案

〇〇県町村立学校職員の勤務成績の評定に関する規則（案）

（趣旨）

第一条 地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第六十二号）第四十六条の規定に基く市町村教育委員会の行う県費負担教職員（以下「職員」という。）の勤務成績の評定（以下「勤務」評定という。）は、この規則の定めるところによる。

（勤務評定の実施の範囲）

第二条 勤務評定は、臨時的任用の者及びその他県教育委員会教育長（以下「教育長」という。）の指定する者を除き、すべての職員について実施するものとする。

（勤務評定の種類及び実施の時期）

第三条 勤務評定は、定期評定、条件評定及び臨時評定とする。

2 定期評定は、毎年〇日〇日に実施するものとする。

3 条件評定は、条件付採用期間中の職員について、当該職員の条件付採用期間開始後五日を経過した日に実施するも

のとする。

4 臨時評定は、県教育委員会（以下「教育委員会」という。）又は市町村教育委員会が特に必要があると認める職員について随時これを実施するものとする。

（実施の時期の特例）

第四条 教育長は、公正な評定を行うことができないと認められる職員については、前条第二項又は第三項の規定による定期評定又は条件評定の実施の時期を変更することができる。

（評定の時期）

第五条 評定に当って考慮する勤務期間（以下「評定期間」という。）は、教育長が定める。

（評定者及び調整者）

第六条 評定者及び評定の調整を行う者（以下「調整者」と、いう。）は、次のとおりとする。

	被評定者	評定者	調整者
イ	校長	市町村教育委員会教育長	
ロ	教諭、養護教諭、助教諭、養護助教諭、講師、事務職員	職員の所属する学校の校長	市町村教育委員会教育長

2 評定者及び調整者は、教育長の定める勤務評定書によって評定又は調整を行い、その結果を市町村教育委員会に報告するものとする。

(報告)

第七条 市町村教育委員会は、勤務評定を実施したときは、実施の日から〇〇日以内に教育長の定めるところにより、教育委員会に報告しなければならない。

(勤務評定書の効力)

第八条 勤務評定書は、当該評定期間中の職員の勤務成績を示すものとする。

2 勤務評定書は、新たに報告書が作成されるまでの間、当該評定期間に引き続き続く期間におけるその職員の勤務成績を示すものとみなす。

(委任)

第九条 この規則に定めるもののほか、勤務評定の実施について必要な事項は、教育長が定める。

付 則

この規則は、昭和三十二年 月 日から実施する。

勤務評定に関する研究

説明

1 第二条「その他県教育委員会教育長(以下「教育長」という。)の指定する者」とは、休職者、停職者、組合専従者等長期にわたって勤務しない者が考えられる。

2 第三条

イ 「定期評定」実施の時期は、年度始めは、新規採用その他の異動が考えられるから避けた方がよいと考え

ロ 「臨時評定」…特に必要があると認める職員」には次のような者が考えられる。

a 第二条により教育長が指名した者のうち勤務に復帰した者

b 条件付採用期間中の職員のうち、条件付採用期間開始後五月をまたないで、正式採用の可否を決定する必要がある者

3 第四条「公正な評定を行うことができないと認められる職員」には、次のような者が考えられる。

a 定期評定については異動、復職期間が短い職員
b 条件評定については、病気等のための勤務期間が短く、条件付採用期間の延長を必要と認める職員

4 第五条「考慮する勤務期間」は、条件付採用の場合を除き通常一年とするが、最少四月を下らないことが望ましい。

5 第六条

イ、「評定者」は、常に職員の勤務状況を観察し、勤務実態の把握に務め、職員の勤務成績について公正な評定を

行わなければならない。評定を行うに当っては、被評定者の勤務の実態をよく知っている者の意見を聞く等の行為により、公正に評定するように努めなければならない。なお、評定の結果に応じた適切な指導を行う等、必要な措置を講じなければならない。

ロ、「調整者」は、評定者の行った勤務評定について調査し、誤り又は不均衝があると認められる場合は、これを調整する。

6 第七条

イ、「実施の日から〇〇日以内」は、一般には市町村の教育委員会への報告の関係から、相当日数を考える必要が

ある。ただし、条件付採用期間中の職員については、正式採用の可否を条件付採用期間中に決定する関係から、短期間に報告させる必要がある。

ロ、「教育長の定めるところにより教育委員会に報告し」は、別表勤務評定書により県教育委員会に報告することである。

7 第八条「ただし、その期間は二年間を限りとする」は、次期以後の評定が、実施できないような場合について、前期の評定を利用するためであるが、長年月にわたる利用は、不相当と考えられるので、二年間とした。

勤務評定書 定期条件時

評定日 昭和 年 月 日 評定期間 由昭和 年 月 日至昭和 年 月 日

第2表2 (教諭・助教諭・講師)

所 属	学 校	職 名	性 別	男 女	生 年 月 日	給 与	等 級	身 給	円
氏 名					明治 大正 昭和				

通し番号

A 勤務成績

(1) 職務の状況

(2) 特性 能力

(3) 勤務状況

(イ) 時間を守ったか	A <input type="checkbox"/> よく守った	C <input type="checkbox"/> 普通	E <input type="checkbox"/> 悪かった
(ロ) 勤務態度はどうか	A <input type="checkbox"/> 精励した	C <input type="checkbox"/> 普通	E <input type="checkbox"/> まじめさを欠いた
(ハ) 平素の教育者としての態度、素行はどうか	A <input type="checkbox"/> 特記すべき程よかった	B <input type="checkbox"/> よかった	C <input type="checkbox"/> 普通
			D <input type="checkbox"/> やや悪かった
			E <input type="checkbox"/> 特記すべき落度 や非行があった
(ニ) 病気休暇	日	(ホ) 欠勤	(ヘ) 遅刻
			回
			(ト) 早退
			回

勤務評定の関する母体

B 適性 性格

(1) 適性

- (イ) 次の学年を担当させるのに
適している _____ 適していない _____
- (ロ) 次の校務を担当させるのに
適している _____ 適していない _____
- (ハ) 次の教科については特に指導力（知識技能熟意等）が
ある 小学校 _____ ない 小学校 _____
 中学校 _____ 中学校 _____
- (ニ) 次の管理的な職務（校長、教頭、分校主事等）を担当させるのに適している _____

(2) 性格

C 特記事項（勤務について特記すべき悪い点指導注意を行った事項その他に参考となる事項）

D 総 評

<p>(1) 職務に要求されている水準に照らして、この職員の成績は、次のうちどれに該当するか</p> <p>評定 調整</p> <p> <input type="checkbox"/> (イ) <input type="checkbox"/> (ロ) <input type="checkbox"/> (ハ) <input type="checkbox"/> (ニ) <input type="checkbox"/> (ホ) <input type="checkbox"/> (ヘ) <input type="checkbox"/> (ヘ) <input type="checkbox"/> (ヘ) <input type="checkbox"/> (ヘ) <input type="checkbox"/> (ヘ) </p> <p> きわめて優秀な職員として自信をもって推薦できる 優秀な職員である 普通な職員である 成績が劣るので推薦できない 成績が劣るので推薦できない </p>	<p>(2) この職員の勤務成績は校内の同僚の中でどのくらい的位置を占めるか</p> <p>評定 調整</p> <p> <input type="checkbox"/> (イ) <input type="checkbox"/> (ロ) <input type="checkbox"/> (ハ) <input type="checkbox"/> (ニ) <input type="checkbox"/> (ホ) <input type="checkbox"/> (ヘ) <input type="checkbox"/> (ヘ) <input type="checkbox"/> (ヘ) <input type="checkbox"/> (ヘ) <input type="checkbox"/> (ヘ) </p> <p> 上 中 中 中 下 </p>
--	--

昭和 年 月 日	昭和 年 月 日
評定者 職名 氏名	調査者 職名 氏名

評定要素の観察内容(教諭、助教諭、講師)

(ロ) 学習指導		(イ) 学級経営		評定要素	評価
6	指導方法は児童生徒の実施に即しているか	7	他の学級との協調に努めているか	観察内容	
5	児童生徒全体をよく掌握しているか	6	清潔、採光、換気、保温等配慮が行きとどいているか		
4	指導内容は正確、適切であるか	5	教室における備品、教材、教員、児童、生徒の作品等の整備がよくなされているか		
3	熱意をもって学習指導にあたっているか	4	児童生徒について、よく理解し、掌握しているか		
2	日々に指導にあつて教材研究その他の準備をよく行っているか	3	学級内における児童生徒の編制を教育的に配慮しているか		
1	学校の指導計画が適切に実施されるようによくふうしているか	2	学級は集団としてよく親和し、秩序が保たれているか		

勤務評定に関する研究

(ロ) 指導力 (知識技能・熱意等)		(イ) 教育愛		評定要素	評価
7	臨機処置ができるか	4	児童生徒に親しまれているか	観察内容	
6	創意くふうができるか	3	教育に対する正しい信念をもっているか		
5	判断が適確であるか	2	児童生徒を正しく理解しているか		
4	児童生徒に信頼されているか	1	児童生徒に愛情をもっているか		
3	指導技術をよく身につけているか				
2	職務に関する専門的な知識、技能を充分身につけているか				
1	勤勉に職務に精励するか				
2	正直で良心的であるか				

四三五

(ハ) 生活指導																																	
7	児童生徒の能力差に応ずる配慮がなされているか	8	教科書その他の教材の活用を効果的にしているか	9	家庭における学習についての指導	1	生活指導について具体的な計画をたてているか	2	生活指導、道徳教育を熱意をもって行っているか	3	基本的生活習慣(しつけ)道徳的心情や判断を育成するためによく研究努力しているか	4	豊かな愛情をもって親切に指導を行っているか	5	児童生徒の性格、挽品希望、悩み等を理解して指導を適切に行っているか	6	個々の児童、生徒の健康や安全の指導にじゅうぶん配慮しているか	7	問題の早期発見や指導に配慮しているか	8	児童会、生徒会、ホームルーム、クラブ活動等の指導を適切に行っているか	9	儀式行事等における指導がよくなされているか	10	校内における生活指導がなされているか	11	生徒の進路指導を適切に行っているか	12	家庭との連絡をよくとっているか	1	適切な評価計画を立てているか	2	計画に基づいて適切に評価を行っているか

(ハ) 寛容・協力				(ホ) 公正				(ニ) 責任感				(ハ) 誠実																					
4	自説にこだわることはないか	3	同僚等に対して積極的に協力するか	2	他人の欠点や誤りに寛大であるか	1	異なる意見、立場習慣に対する理解や包容性があるか	5	公私の区別をわきまえているか	4	上司や有力者にへつらい取り入ることがないか	3	正しい事を言い又行うのに要素があるか	2	判断にかたよりがなく	1	えこひいきをしないか	5	自己の失敗や誤りに対して責任を回避しないか	4	困難な事態に際会したとき責任をもって処置に務めているか	3	自発的積極的に職務上必要なことを行うか	2	義務の履行、約束の実行が確実にできるか	1	教育者としての使命と職務についての責任を自覚しているか	5	きちようめんであるか	4	言行が一致していて率先実行するか	3	謙虚であるか

(下段へつづく)

の 処 置				(ホ) 研究 修 養				(ニ) 評 価			
4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3
仕事の計画や企画はうまいか	仕事は必要なきに間に合うか	正確で間違いのない仕事をしているか	分掌した校務を積極的に処理としているか	指導計画をたえずくふう改善するように研究がなされているか	研究の結果を指導の上によく生かしているか	児童、生徒の指導と研究活動との調整をしているか	教育上必要な研究を熱心に行っているか	日頃研究修養に勉めているか	評価の結果について家庭と適切に連絡をとっているか	評価の結果を指導の改善に役立てているか	評価の結果を適切に整理し記録しているか

(ハ) 校 務			
8	7	6	5
仕事の報告を適確に行っているか	同僚との連絡をよくとっているか	規律に従って仕事をし、秘密を守っているか	諸業務は正確に記録され、書類、資料、物品等の整理、整頓はなされているか

(上段より)

(ト) 品 位			
4	3	2	1
生活態度が清潔であるか	身辺の整理、整頓が行きとどいているか	身体や服装が清潔であるか	礼儀正しいか
			6
			5
			利己的な打算的なところはなにか
			自己の周囲を和やかな空気にするこがで きるか

教員勤勞評定報告書 (定期・臨時)

教育委員会	
学校	分校

評定日 昭和 年 月 日

評定期間 自昭和 年 月 日

全日制 定時制 通信教育

評定者	職名	氏名
※調整者	職名	氏名

至 昭和 年 月 日

評定事項 (要素)	(1) 職務の状況						(2) 特性・能力						
	(イ) 学級経営	(ロ) 学習指導	(ハ) 生活指導	(ニ) 評価	(ホ) 研究修養	(ヘ) 校務の処理	(イ) 教育愛	(ロ) 指導力	(ハ) 誠実	(ニ) 責任感	(ホ) 公正	(ヘ) 寛容協力	(ト) 品位
通し番号													
職名													
氏名													
性別													

(3) 勤務状況						D 総評				※ 調整者 括弧的 記事欄 の欄	C 特記事項	B 適性・性格等
(イ) 勤務時間	(ロ) 勤務態度	(ハ) 平素の態度・素行	(ニ) 病気休暇 (日数)	(ホ) 欠勤 (日数)	(ト) 遅刻・早退 (回数)	(1) 職務の水準に照らした見解		(2) 校内の僚位における位置				
						評定	※調整	評定	※調整			

※ 印の欄は評定者は記入しないこと。