表6　条件附採用制度の厳格な運用や取組について

	都道府県 指定都市	特別評定の実施	条件附採用制度の厳格な運用や取組	一般の勤務評定の評価項目と異なる点	条件附採用職員の勤務評定にあたって考慮している事項			
					ア 初任者研修の指導教員の意見	イ 校長等の意見	ウ 市町村教育委員会の意見	エ 保護者・児童生徒等からの情報
1	北海道							
2	青森県	○	一般の勤務評価とは別に年1回実施し、当該評価を踏まえて正式採用の可否を決定している。	一般の勤務評価では、各評価項目について「意欲」「能力」「実績」を評価しているが、条件附採用者の評価は、各評価項目の「意欲」「能力」を評価している。		○		
3	岩手県	○	一般の勤務評定の際、他に勤務状況等調査を実施し、その中で学校長から正式任用についての意見を求めている。	勤務等の状況全般（社会人、公務員としての資質、職務遂行上の資質、勤務態度、心身の状況、正式採用についての意見）について報告させている。		○		
4	宮城県	○	一般の職員評価に加えて，「条件附採用評価における意見書」を県立学校の校長及び市町村教育委員会が作成する。教諭の場合には，採用された日から5月を経過する日の翌日を評価基準日としてこの意見書を仮提出させ，採用された日から11月を経過した日の翌日を評価基準日として，職員評価の報告に加えて本提出させる。			○	○	
5	秋田県		人事評価システムによる勤務評定は年1回の実施であるが、評定にあたり、教頭及び校長が1次及び2次評価者として、日常的に本人の観察にあたり、県教委人事担当者が市町村教委人事担当者及び校長から直接、本人の状況を把握する機会を設け対応している。		○	○	○	○
6	山形県					○	○	
7	福島県				○	○	○	
8	茨城県		・条件附採用期間中(7月)に勤務状況に関する報告を市町村教委に依頼している。 ・市町村教委教，教育事務所の指導主事・管理主事が学校訪問の際に条件附採用者との面接等を実施し，勤務状況の把握に努めている。					
9	栃木県	○	・市町教委、教育事務所の指導主事、管理主事が必要に応じて随時訪問し、状況の把握に努めている。 ・必要に応じ、本庁管理主事が訪問し、状況の把握に努めている。 ・特別の勤務評定以外に、新たな教員評価を実施している。		○	○	○	
10	群馬県		・指導力に課題を有する教員の実態把握等の調査を実施し、評価している。			○	○	
11	埼玉県	○	・通常の勤務評定は、年1回（2月）であるが、「新規採用教員の条件附採用期間中における指導・育成状況に関する報告書を、年2回（7月末、10月末）に、市町村教育委員会並びに県立学校長に対して求めている。 ・通常の勤務評定との違いは、報告項目を規定し、校長による評価等の所見を記載することとしている。	教員に求められる資質能力を明示し、それが発揮される職範囲を、学習指導、学級経営・生徒指導、校務分掌等、その他に分類した上で、報告項目(3～5項目)を設定している。		○	○	
12	千葉県	○	新規採用教員の条件附採用期間制度の適切な運用を図るために，新規採用教員が配置された学校の校長に「状況報告書」の提出（年度3回：6月，10月，1月）を求めている。	評定の項目はほとんど同様であるが，より細かな報告を，年3回，校長に求めている。また，市町村立学校の教員については，校長に加え，市町村教育委員会教育長の意見をより詳細に求めている。		○	○	
13	東京都	○	条件附採用期間中における指導及び育成の状況を把握するため、育成報告書の提出を2回実施するとともに、必要に応じて聞き取り調査を行っている。	特別評価に当たり、定期評価で用いる業績評価書のほかに、「新規採用教育職員の特別評価所見」を併せて提出する。この特別評価所見では、課題、校長及び教育委員会の所見などを記述する。 この業績評価書と特別評価所見を総合的に判断し、正式採用の可否を判断する。		○	○	
14	神奈川県	○	一般の人事評価システムによる評価は3月31日を基準日として実施しているが、条件附採用期間を1年としている教諭については、人事評価システムによる評価に加えて、2月1日を基準日として特別評価を実施し、より厳正に評価している。			○	○	
15	新潟県		正式採用とする際の判断のための資料を得るため、教諭は9月15日までを、教諭以外は7月20日までを評価期間として、勤務状況報告書の提出を求めている。		○	○	○	○
16	富山県	○	一般の勤務評定は11月1日付の年1回の実施であるが、条件附採用者の勤務評定は9月1日と2月1日の2回評価を行い、一般の勤務評定よりも厳正に評価している。	・一般の勤務評定の評定項目に「企画力・行動力」を加えて評価している。 ・勤務状況の評価項目に「TPOをわきまえた服装、態度、言葉遣いをしているか」のような具体的な評価要素を示し、評価している。		○	○	
17	石川県		一般の勤務評定に加えて、校長、市町村教育長（採用の可否・所見）により、厳正に評価している。			○	○	
18	福井県	○	定期評定の実施の時期を、一般の教職員は１０月１日としているが、条件附採用期間が一年の教職員については当該教職員の条件附採用期間開始後１０月、条件附採用期間が６月の教職員については当該教職員の条件附採用期間開始後５月を経過した日に実施するものとする。			○	○	
19	山梨県	○	条件附採用者の勤務に関する評定書は、教諭については条件附採用期間である１年の中で３回実施している。また、養護教諭などについては、その期間６月の中で２回実施している。	学習指導、生徒指導、学校運営や組織への参画、また、あいさつ、言葉遣いなどより具体的な評定項目を設定している。		○	○	
20	長野県	○	条件附採用職員の勤務状況等について、校長に９月と２月の２回、詳細な報告を求めている。 第一次評価者は教頭、第二次評価者は校長である。 2月の評価には、採用に関する意見を求める。	評価項目：１　児童・生徒との人間関係、２　保護者・同僚への対応、３　学習指導（教科指導）、４　校務分掌への取り組み、５　心身の健康の５項目について、３段階（良好、概ね良好、努力を要する：項目５は「健康にない」）で評価する。		○		
21	岐阜県		一般の勤務評価は年1回の実施である。その他に、特別な勤務評価ではないが、勤務状況について初任者研修担当課と協力し、所属長から意見や報告を受けている（年2回、７月及び１１月）。		○	○	○	
22	静岡県		一般の勤務評定は、9月1日を評定日としているが、条件附採用期間が1年の職員は、条件附採用期間開始後9月を経過した日とし、十分な観察期間を確保し、厳正に評価している。 また、勤務評定とは別に、年1回勤務状況調査を行っている。勤務状況調査は、学習指導、生徒指導・生活指導、校務処理等の職務の状況、勤務態度や健康状況等の勤務の状況、その他、使命感、責任感、人間関係などについて、所属長から報告を受けている。		○	○	○	
23	愛知県					○		
24	三重県	○	条件附採用期間中の教諭、助教諭及び講師については、当該教諭等の条件附採用期間開始後10月を経過した日に実施するものとし、教諭等以外の条件附採用期間中の職員については、当該職員の条件附採用期間開始後5月を経過した日に実施する。 また、一般の勤務評定に加えて、採用後2月、5月、8月を経過した日（4月1日採用の場合、6/1、9/1、12/1）に勤務状況報告書の作成を求めている。	勤務状況報告書の中で「社会性や教育公務員としての資質について」を評定項目としている。 その項目内には、協調・協働性、学校運営への参加意識、人間関係の構築状況、教員としてあるいは公務員としてふさわしい態度や行動の有無、責任感・人権意識及び自己管理能力を評価するよう求めている。		○		
25	滋賀県	○	条件附採用期間にあわせ、一般の勤務評定とは別の時期に評定を実施している。			○	○	

	都道府県 指定都市	特別評定 の実施	条件附採用制度の厳格な運用や取組	一般の勤務評定の評価項目と異なる点	条件附採用職員の勤務評定にあたって考慮している事項 ア 初任者研修の指導教員の意見	イ 校長等の意見	ウ 市町村教育委員会の意見	エ 保護者・児童生徒等からの情報
26	京都府		年度末だけでなく、年度途中においても報告を求めることとしており、条件附採用職員の状況の把握に努めている。			○	○	
27	大阪府					○	○	
28	兵庫県		・条件附採用期間6ヶ月の者（養護教諭、実習助手）・・・評定回数2回（7月1日、9月1日）実施 ・条件附採用期間1年の者（教諭等）・・・評定回数3回（7月1日、11月1日、2月1日）実施			○		
29	奈良県	○	担当管理主事と新規採用教員との面接を実施し、日々の教育実践の感想や自己課題などについて意見交換することを通して、教育的力量の向上と自己啓発を行っている。	・責任感・知識技能・積極性・研究心・協調性・服務規律を3段階評価 ・仕事適正を5段階評価 ・出勤状況を3段階評価 ・健康状態を5段階評価		○	○	
30	和歌山県		条件附採用期間にあわせ、一般の勤務評定とは別の時期に勤務評定を実施している。		○	○	○	
31	鳥取県	○	鳥取県市町村(学校組合)立学校教職員の評価・育成制度に関する実施要綱並びに鳥取県立学校教職員の評価・育成制度に関する実施要綱の規定に基づき、条件附採用期間中の教職員に係る勤務成績の評価を行っており、評価者は、総合評価の低い評価対象者について、正式採用の可否についての意見書を県教育委員会に提出することとしている。県教育委員会では、その意見書の内容を参考にするなど、条件附採用制度の厳格な運用に努めている。	一般の勤務評定と同様の様式であるが、条件附採用期間中の教職員の自己評価の欄は斜線を引き、記載しないこととしている。		○	○	
32	島根県	○	(1)条件附採用職員の条件附採用期間中における指導、育成の状況を把握し、研修内容や指導育成の方法の充実を図るために、状況報告書の提出を義務づけている。 ・実施日・・・教諭（1回目：条件附採用期間開始後3月を経過した日 2回目：条件附採用期間開始後6月を経過した日）、養護教諭、栄養教諭、実習助手、寄宿舎指導員、学校栄養職員、事務職員（条件附採用期間開始後2.5月経過した日） (2)「市町村立学校教職員の評価に関する規則」及び「県立学校教育職員の評価に関する規則」を定め条件附採用職員の評価として特別評価を位置づけ、すべての校種において条件附期間中に特別評価を厳正に実施している。 ・実施日・・・教諭（条件附採用期間開始の日から10月を経過した日）、養護教諭、栄養教諭、実習助手、寄宿舎指導員、学校栄養職員、事務職員（条件附採用期間開始の日から5月を経過した日） ・対象期間　条件附採用期間開始の日から実施日の前日までの期間	勤務評価は勤務評価書を用いて実施しているが、特別評価については、勤務評価書の「自己評価欄」を斜線として実施している。		○	○	
33	岡山県		条件附採用の教員については、6月30日付けと9月30日付けで「新規採用教職員の勤務状況報告書」を校長が作成し、県教育委員会に提出することとしている。			○	○	
34	広島県	○	・毎年2月1日を評定日として，特別評定を実施する。その中で，評価が低い者について，さらに具体的な勤務状況等を併せて報告することとしている。 ・県教育委員会及び市町教育委員会の職員による学校訪問等を実施し，年間を通じて，新規採用者の状況について，綿密に把握することとしている。			○	○	
35	山口県	○	(小・中学校) 　6月、10月に、授業参観や本人・校長との面談をとおして、新規採用教職員の勤務状況を把握している。その上で、業績評価に加えて、勤務状況の詳細をチェックした校長意見書をもとに総合的に評価している。なお、課題のある者については、その都度市町教委と連携し、指導助言を行っている。 (県立学校) 　教育委員会担当者による授業参観や面談を行い、勤務状況を把握するとともに、校長による年1回の条件評定及び年2回の意見書により評価している。	業績評価のもとになる観点ごとに評価し、校長が具体的に記述するシートを作成している。	○	○	○	
36	徳島県		一般の勤務評定は12月に行っているが，条件附採用の勤務評定は，教諭に関しては2月（10ヶ月経過）に，それ以外の職に関しては9月（5ヶ月経過）に実施し，条件附採用制度としての判断が厳格になされるようにしている。			○	○	
37	香川県		・管理主事が学校訪問を行い、授業参観、面談、管理職等との懇談を実施し、条件附採用職員の勤務状況を確認している。 ・9月に中間評価を行い、勤務状況を確認している。 ・健康福利課の常勤臨床心理士が学校を訪問し、条件附採用職員と面談して、健康状況を確認している。 ・一般の勤務評定は、基準日を12月1日としているが、条件評定は2月1日としており、評定期間を2か月長くして厳正に評価している。		○	○	○	
38	愛媛県	○	勤務評定（条件評定）報告書を点数化するとともに、校長による勤務状況調査も新規に実施し点数化する。なお、正式任用の基準点に満たない場合は、課長面接を個別に実施し、個別により総合評定を行う。	勤務状況調書の評定項目は、「社会性」「コミュニケーション能力」「教職に対する意欲」を評定項目としている。		○	○	
39	高知県				○			
40	福岡県	○	一般の業績評価は年1回の実施であるが、特別の業績評価は3回実施し、一般の業績評価よりも厳正に評価している。			○	○	
41	佐賀県	○	一般の教諭については、8月31日までを評定期間として9月1日に勤務評定を実施しているが、新規採用者については、より厳正に評価するため条件附採用後10ヶ月の観察期間が経過した2月1日に勤務評定（条件評定）を実施している。			○	○	
42	長崎県					○	○	
43	熊本県		勤務評定ではないが、年2回（9月と2月）提出される校内における初任者の評価を参考にしている。		○	○	○	
44	大分県					○		
45	宮崎県	○	中間評定と条件評定という年2回の評定を実施し、厳格な運用を図っている。	評定項目は、同じであるが、評定者（校長、市町村教育委員会教育長）の意見及び総評を記入するようにしている。		○	○	
46	鹿児島県					○	○	○
47	沖縄県	○	中間評定（10月1日現在）、最終評定（2月1日現在）		○	○		
48	札幌市							
49	仙台市				○	○		

	都道府県 指定都市	特別評定の実施	条件附採用制度の厳格な運用や取組	一般の勤務評定の評価項目と異なる点	条件附採用職員の勤務評定にあたって考慮している事項 ア 初任者研修の指導教員の意見	イ 校長等の意見	ウ 市町村教育委員会の意見	エ 保護者・児童生徒等からの情報
50	さいたま市	○	一般教職員と同様に人事評価を実施しているが、条件附採用者については、「新規採用教員の条件附採用期間の途中における状況報告書」という形で、所属長の校長から年2回の報告を受け、勤務実態の把握を行っている。			○		
51	千葉市	○	新規採用教職員については、状況調査を年2回実施し、校長から勤務状況や改善点、指導内容等を報告してもらっている。	学習指導、生徒指導(個や集団への対応)、対人関係、保護者への対応、校務の処理、研修意欲、心身の状況、服務の状況と、多岐にわたる内容で評価し、報告してもらっている。	○	○		○
52	川崎市	○	一般の人事評価システム(一般の勤務評定)のほかに、特別評定(年1回)を実施するとともに、条件附採用教員審査会(年2回)において、条件附採用者の継続的な観察、指導および勤務状況等の結果を調査審議し、教員としての適格性を審査している。	評定項目は一般の勤務評定と同じだが、自己評価を除き、助言指導者(教頭)の評価と観察指導者(校長)の評価によって実施している。	○	○		
53	横浜市	○	人事評価システム(一般の勤務評定)の定期評価と当該システムによる特別評価を年1回行なっている。これに加え、勤務状況報告書の提出を義務づけている。(教諭については勤務状況中間報告書も提出させている)	一般の勤務評定とは別に職務(学習指導、学級経営、生活指導、研究修養、校務処理)、特性(積極性、協調性、責任性)、健康状況や学校長の指導状況についての報告を受けている。		○		
54	新潟市					○		
55	静岡市					○		
56	浜松市	○	一般の勤務評定の時期は9月であるが、条件附採用の者は、12月である。		○	○		○
57	名古屋市					○		
58	京都市				○	○	○	
59	大阪市		評価・育成システムにおいては、自己申告票により設定する目標が重要な意味を持つため、条件附採用期間中の教職員について、確かな目標設定ができるよう自己申告票の作成期間を十分に設け、適正な評価を行っている。			○		
60	堺市	○	一般の勤務評定と特別の勤務評定を年1回実施している。	特別の勤務評定では出勤状況、勤務態度、執務能力、健康状況、職への適応力を評定項目としている。		○		
61	神戸市					○		
62	広島市	○	・指導主事が学校を複数回訪問し、状況把握や直接指導を行っている。 ・管理主事が学校を訪問し、本人との面談や状況把握を行っている。 ・特別評定を2月1日に実施し、評定の低い者については、具体的な勤務状況について校長から報告させている。			○		
63	北九州市	○	配属校の学校長より学期末(年3回)勤務状況報告書の提出を求め、それを基に判断している。	特に教育公務員としての服務規律の遵守等や職務への姿勢について評価している。		○		
64	福岡市	○	一般の業績評価は年1回の実施であるが，条件附採用職員については，年2～3回の評価を実施し，状況把握の徹底を図るとともに，課題を有する教職員には，校長や関係部署との連携をとりながら，より効果的な指導・助言に努めている。 【業績評価の回数】 ・養護教諭,栄養職員，事務職員：条件附採用日から3月，5月経過後の年2回 ・教諭 ：条件附採用日から3月，5月，10月経過後の年3回	業績評価の総合評価がC又はD評価(S～Dの5段階評価)である条件附採用職員については，当該職員に対する指導経緯等について，別途報告書の提出を求めている。	○	○		
合　計		33教委			18	61	37	5