

島根県立学校管理職の評価に関する規則

（目的）

第1条 この規則は、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 23 条の 2 第 2 項の規定に基づき、島根県教育委員会が行う教育職員（県立高等学校等の教育職員の休日及び休暇に関する条例（昭和 31 年島根県条例第 36 号）第 2 条に規定する教育職員のうち、校長及び教頭をいう。以下「管理職」という。）の評価に関し必要な事項を定め、公正な人事管理に資するとともに、評価及び評価の仕組みを通じ、管理職の成果の意識を持った学校経営・学校運営の取組及びその改善の促進並びに管理職の資質能力の向上及び職務に対する意欲の向上を図り、もって活力ある学校づくりの推進に資することを目的とする。

（評価システムの構成）

第2条 評価システムは、目標申告制度及び勤務評価で構成し、勤務評価は、業績評価及び能力評価で構成する。

2 目標申告制度は、学校教育目標に基づく年度目標、具体的目標等の組織課題を管理職の自己目標とし、その達成を評価者が支援するものとする。

3 勤務評価は、目標申告制度における自己目標の達成状況を業績評価とし、また、管理職の日常の職務の遂行を通して発揮された能力、意欲及び姿勢を能力評価として、適正に評価し、記録するものとする。

（評価システムの対象者）

第3条 評価システムの対象者は、全ての管理職とする。ただし、島根県教育委員会教育長（以下「教育長」という。）が別に定める管理職を除く。

（評価システムの評価者及び調整者）

第4条 評価システムの評価者及び評価の調整を行う者（以下「調整者」という。）は、次のとおりとする。

評価対象者	評価者		調整者
	第一次評価者	第二次評価者	
校長	教育長が別に定める教育委員会事務局職員	教育長	
教頭	校長	教育長が別に定める教育委員会事務局職員	教育長

（勤務評価の種類）

第5条 勤務評価の種類は、定期評価及び特別評価とする。

（定期評価）

第6条 定期評価は、評価システムの対象者について、毎年度 4 月 1 日から翌年の 3 月 31 日までを対象期間として実施するものとする。ただし、教育長が別に定める管理職については、教育長が別に定める期間とする。

(特別評価)

第7条 特別評価は、教育長が必要があると認める管理職について、教育長が別に定めるところにより実施するものとする。

(目標申告制度及び勤務評価の業績評価の実施)

第8条 目標申告制度及び勤務評価の業績評価は、教育長が別に定める実施日に、教育長が別に定める勤務評価書（業績評価）の様式を用いて実施するものとする。

- 2 管理職は、自己目標及び目標達成のための手立て（以下「自己目標等」という。）を勤務評価書（業績評価）に記載し、評価者に提出するものとする。
- 3 評価者は、面接等を通じ、管理職に対して自己目標等の設定及び達成等について適切な指導及び助言を行い、管理職の自己目標等に係る取組を支援するものとする。
- 4 管理職は、定期評価においては、教育長が別に定める評価基準に基づき、自己目標の達成状況の自己評価を行い、その内容を記載した勤務評価書（業績評価）を評価者に提出するものとする。
- 5 評価者は、評価基準に基づき管理職の自己目標の達成状況の評価を行い、その内容を勤務評価書（業績評価）に記載するものとする。この場合において、定期評価については、勤務評価（業績評価）における管理職の自己評価の内容を参考とするものとする。
- 6 第一次評価者は、評価後、その内容を記載した勤務評価書（業績評価）を第二次評価者に提出するものとする。この場合において、第一次評価者は、第二次評価者の求めに応じ、評価結果を説明するものとする。
- 7 評価者は、面接を通じ、第一次評価者の評価が記載された勤務評価書に基づき、管理職に対して指導及び助言を行うものとする。この場合において、評価者は、肯定的に評価した内容を積極的に伝える等の方法により、管理職の資質能力の向上と職務に対する意欲の向上を図るよう努めなければならない。
- 8 第二次評価者は、定期評価については、前項に規定する面接を実施した後、第一次評価者の評価結果、説明等及び面接を通じ確認した管理職の自己目標の達成状況等を参考にして評価を行い、特別評価については、第一次評価者の評価結果及び説明等を参考にして評価を行うものとする。

(勤務評価の能力評価の実施)

第9条 勤務評価の能力評価は、教育長が別に定める実施日に、教育長が別に定める勤務評価書（能力評価）の様式を用いて実施するものとする。

- 2 管理職は、定期評価においては、教育長が別に定める評価基準に基づき自己評価を行い、その内容を記載した勤務評価書（能力評価）を評価者に提出するものとする。
- 3 評価者は、評価基準に基づき管理職の勤務評価（能力評価）を行うものとする。この場合において、定期評価については、勤務評価（能力評価）における管理職の自己評価の内容を参考にするものとする。
- 4 第一次評価者は、評価後、その内容を記載した勤務評価書（能力評価）を第二次評価者に提出するものとする。この場合において、第一次評価者は、第二次評価者の求めに応じ、評価結果を説明するものとする。
- 5 第二次評価者は、定期評価については、前条第7項に規定する面接を実施した後、第一次評価者の評価結果及び説明並びに面接を通じ確認した管理職の職務に対する意欲及び姿勢等を参考にして評価を行い、特別評価については、第一次評価者の評価結果及び説明等を参考にして評価を行うものとする。

(評価の再考等)

第10条 調整者は、評価の適正な実施を確保するため、教頭を評価対象者とする評価者に

対し、提出された評価の再考の指示その他の必要な指導及び助言を行うものとする。

(定期評価の再評価)

第 11 条 評価者は、定期評価の実施後、3 月 31 日までの間に、管理職の自己目標の達成状況及び職務遂行状況を評価に反映させる必要があると認めたときは再評価を行うものとする。

(勤務評価書の効力)

第 12 条 勤務評価書は、新たに勤務評価書が作成されるまでの間の当該管理職の勤務評価を示すものとみなす。

(評価結果の取扱い)

第 13 条 評価者及び調整者は、管理職の評価において知り得た情報については、みだりに他人に知らせ、又は不当な目的のために使用してはならない。

2 管理職の評価結果は、教育長の定めるところにより、管理職本人に開示するものとする。ただし、特別評価の結果については、教育長が開示することを必要と認める場合を除き、開示しないものとする。

(委任)

第 14 条 この規則に定めるもののほか、この規則の施行に関し必要な事項は、教育長が別に定める。

附 則

この規則は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。

附 則 (平成 19 年教委規則第 18 号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則 (平成 28 年教委規則第 7 号)

この規則は平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

附 則 (令和 3 年教委規則第 5 号)

この規則は令和 3 年 4 月 1 日から施行する。