

島根県市町村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、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和 31 年法律第 162 号）第 44 条の規定に基づき、市町村教育委員会が行う県費負担教職員（市町村立学校の教職員の給与等に関する条例（昭和 29 年島根県条例第 7 号）第 2 条に規定する教職員のうち、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「県教育長」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）

第 4 条 評価システムの評価者は、次のとおりとする。

| 評価対象者 | 評 価 者 | |
|-------|---|----------------------|
| | 第一次 評価者 | 第二次 評価者 |
| 校長 | 市町村教育委員会教育長（以下この条及び第 7 条において「市町村教育長」という。）が指定した者 | 市町村教育長 |
| 教頭 | 校長 | 市町村教育長又は市町村教育長が指定した者 |

（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、県教育長が別に定める管理職については、県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、県教育長又は市町村教育長が必要があると認める管理職について、県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、県教育長が別に定める実施日に、県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、県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、県教育長が別に定める実施日に、県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、県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。

(市町村教育委員会の報告)

第10条 市町村教育委員会は、管理職の評価を実施したときは、県教育長が別に定めるところにより県教育委員会に報告するものとする。

(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、県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、県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、県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28年教委規則第9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7号)

この規則は、令和3年4月1日から施行する。