

議案第 5 号

沖縄県立学校職員に係る教職員評価システムに関する規則について

沖縄県立学校職員に係る教職員評価システムに関する規則を別紙のとおり定める。

平成27年 3 月11日

沖縄県教育委員会

(別紙)

沖縄県教育委員会規則第 号

沖縄県立学校職員に係る教職員評価システムに関する規則

沖縄県立学校職員に係る教職員評価システムに関する規則（平成18年沖縄県教育委員会規則第7号）の全部を改正する。

(目的)

第1条 この規則は、沖縄県教育委員会が行う県立学校に勤務する職員(以下「職員」という。)に係る地方公務員法(昭和25年法律第261号)第40条第1項の規定に基づく教職員評価(以下「教職員評価システム」という。)の実施に関し必要な事項を定めることにより、職員の資質能力の向上及び学校組織の活性化を図ること並びにその評価を人事管理の基礎とすることを目的とする。

(対象となる職員の範囲)

第2条 教職員評価システムは、すべての職員について実施する。ただし、沖縄県教育委員会教育長(以下「教育長」という。)が評価結果を給与等へ反映する余地がない、又は反映することが適当でない者として指定する職員については、実施しない。

(評価の種類)

第3条 評価の種類は、前条に規定する職員に対して実施する定期評価及び条件附採用期間中の職員に対して実施する特別評価とする。

(評価期間)

第4条 定期評価の評価期間は、毎年4月1日から翌年3月31日までとする。

2 特別評価の評価期間は、条件附採用期間とする。

(評価の実施)

第5条 定期評価は、次条から第9条までの規定により実施する。

2 特別評価は、教育長が別に定める方法により実施する。

(評価者及び調整者)

第6条 定期評価における、1次評価者(第7条第3項に定める手続を行う者をいう。以下同じ。)、最終評価者(第7条第4項に定める手続を行う者をいう。以下同じ。)及び調整者(第7条第5項に定める手続を行う者をいう。以下同じ。)は別表のとおりとする。

(実施方法)

第7条 定期評価は、能力評価(職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力を把握した上で行う勤務成績の評価をいう。以下同じ。)及び業績評価(職員がその職務を遂行するに当たり挙げた業績を把握した上で行う勤務成績の評価をいう。以下同じ。)を、教育長が別に定める育成・評価記録書(以下「記録書」という。)により行うものとする。

2 定期評価を受ける職員(以下「被評価者」という。)は、その職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績について、教育長が定める日までに記録書により、1次評価者(校長、副校長、教頭、事務長及び船長にあっては、最終評価者)に申告するものとする。

3 1次評価者は、被評価者の職務遂行状況を観察し、記録書を基に面談及び指導助言を行い、当該被評価者が発揮した能力及び挙げた業績について評価し、最終評価者に対して意見具申を行う。

4 最終評価者は、被評価者の職務遂行状況を観察し、記録書を基に面談及び指導助言を行い、当該被評価者が発揮した能力及び挙げた業績について評価する。

5 調整者は、最終評価者による評価について不均衡があるかどうかという観点から審査を行い、適当でないと認める場合には1次評価者及び最終評価者に再評価を行わせた上で、能力評価及び業績評価が適当である旨の確認を行う。

(教育長の指導及び助言)

第8条 教育長は、評価の適正な実施を確保するため、校長に対し再評価の実施その他必要な指導及び助言を行うことができる。

(評価結果の開示)

第9条 最終評価者は、被評価者の評価結果を、教育長の定めるところにより、当該被評価者本人に開示す

るものとする。

(苦情の申出)

第10条 被評価者は、前条の規定により開示を受けた評価結果に関する苦情その他定期評価に関する苦情があるときは、教育長が別に定める方法により、苦情の申出をすることができる。

(苦情への対応)

第11条 教育長は、前条の規定により申出のあった苦情への対応（以下「苦情対応」という。）を適切に行うものとする。

2 苦情対応は、苦情相談及び苦情処理により行うものとする。

3 苦情相談は、定期評価に関する苦情を幅広く受け付けるものとする。

4 苦情処理は、開示された評価結果に関する苦情で苦情相談により解決されなかった苦情を受け付けるものとする。

(不利益取扱いの禁止)

第12条 1次評価者、最終評価者、調整者及び教育長は、被評価者が苦情の申出を行ったこと、苦情相談又は苦情処理に関する調査に協力したこと等を理由として、当該被評価者又は当該調査に協力した者に対し不利益な取扱いをしてはならない。

(守秘義務)

第13条 教職員評価システムに関する事務に従事する者は、職務上知ることのできた内容をみだりに他人に知らせ、又は不当な目的に使用してはならない。当該事務に従事しなくなった場合においても、同様とする。

(記録書の保存)

第14条 記録書の保存期間は5年とする。

(補則)

第15条 この規則に定めるもののほか、教職員評価システムの実施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27年4月1日から施行する。

別表（第6条関係）

被評価者	1次評価者	最終評価者	調整者
校長	—	教育長	—
副校長、教頭、事務長、船長	—	校長	学校人事課長
主幹教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、講師、実習助手、寄宿舎指導員	副校長又は教頭		
学校栄養職員、事務職員、現業職員	事務長（事務長の配置がない場合にあつては、教頭）		
船員	船長		

規則案の概要説明

課名 学校人事課

1 件名

沖縄県立学校職員に係る教職員評価システムに関する規則

2 制定の経緯及び必要性

- (1) 教職員評価システムは、職員の資質能力の向上及び学校組織の活性化を図ることを目的に、県立学校に勤務する職員を対象とした勤務成績の評定として、平成18年度より、「沖縄県立学校職員に係る教職員評価システムに関する規則」に従い、実施されている。
- (2) 平成26年5月に「地方公務員法等の一部を改正する法律」が公布され、地方公務員について、能力及び業績に基づく人事管理の徹底を図るため、これまでの勤務成績の評定に代わり、職員が職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる人事評価制度の実施が義務づけられたことから、同法に基づく人事評価制度を試行していくための規則を制定する必要がある。
なお、同法は、公布の日から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日から施行することとなっている。
- (3) 現行規則の改正部分が広範囲にわたり、一部改正の方式によっては改正が複雑になるため、全部改正を行う。

3 規則案の概要

- (1) 規則の目的について定める（第1条）
- (2) 対象となる職員の範囲について定める（第2条）
- (3) 評価の種類について定める（第3条）
- (4) 評価期間について定める（第4条）
- (5) 評価の実施について定める（第5条）
- (6) 評価者及び調整者について定める（第6条）
- (7) 実施方法について定める（第7条）
- (8) 教育長の指導及び助言について定める（第8条）
- (9) 評価結果の開示について定める（第9条）
- (10) 苦情の申出について定める（第10条）
- (11) 苦情への対応について定める（第11条）
- (12) 不利益扱いの禁止について定める（第12条）
- (13) 守秘義務について定める（第13条）
- (14) 記録書の保存について定める（第14条）

4 根拠法令

地方公務員法

5 添付資料

新旧対照表

根拠法令等の参照条文

沖縄県立学校職員に係る教職員評価システムに関する規則（平成18年沖縄県教育委員会規則第7号）新旧対照表	
改 正 案	現 行
<p>(目的)</p> <p><u>第1条</u> この規則は、<u>沖縄県教育委員会が行う県立学校に勤務する職員（以下「職員」という。）に係る地方公務員法（昭和25年法律第261号）第40条第1項の規定に基づき、教職員評価（以下「教職員評価システム」という。）の実施に関し必要な事項を定めることにより、職員の資質能力の向上及び学校組織の活性化を図ることを目的とする。</u></p> <p>(対象となる職員の範囲)</p> <p><u>第2条</u> 教職員評価システムは、<u>すべての職員について実施する。ただし、沖縄県教育委員会教育長（以下「教育長」という。）が評価結果を給与等へ反映する余地がない、又は反映することが適当でない者として指定する職員については、実施しない。</u></p> <p>(評価の種類)</p> <p><u>第3条</u> 評価の種類は、<u>前条に規定する職員に対して実施する定期評価及び条件附採用期間中の職員に対して実施する特別評価とする。</u></p> <p>(評価期間)</p>	<p>(目的)</p> <p><u>第1条</u> この規則は、<u>地方公務員法（昭和25年法律第261号）第40条第1項の規定に基づき、沖縄県教育委員会が行う県立学校に勤務する職員（以下「職員」という。）に係る教職員評価システム（以下「システム」という。）の実施に関し必要な事項を定めることにより、職員の資質能力の向上及び学校組織の活性化を図ることを目的とする。</u></p> <p>(対象となる職員の範囲)</p> <p><u>第2条</u> システムは、<u>沖縄県教育委員会教育長（以下「教育長」という。）の指定する職員を除き、すべての職員について実施する。</u></p> <p>(評価の種類及び実施の時期)</p> <p><u>第4条</u> 職員の評価（以下「評価」という。）の種類は、<u>定期評価及び特別評価とする。</u></p> <p><u>2</u> 定期評価は、<u>第2条に規定する職員について、毎年3月1日を基準日として実施する。ただし、定期に評価することができない職員については、評価を随時行うことができる。</u></p> <p><u>3</u> 特別評価は、<u>条件附採用期間中の職員及び教育長が指定する職員について、教育長が別に定める時期に実施する。</u></p> <p>(実施期間)</p>

第4条 定期評価の評価期間は、毎年4月1日から翌年3月31日までとする。
2 特別評価の評価期間は、条件附採用期間とする。

(評価の実施)

第5条 定期評価は、次条から第9条までの規定により実施する。
2 特別評価は、教育長が別に定める方法により実施する。

(評価者及び調整者)

第6条 定期評価における、1次評価者(第7条第3項に定める手続を行う者)をいう。以下同(以下同じ。)、最終評価者(第7条第4項に定める手続を行う者)をいう。以下同(以下同じ。))及び調整者(第7条第5項に定める手続を行う者)をいう。以下同(以下同じ。))は別表のとおりとする。

(実施方法)

第7条 定期評価は、能力評価(職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力を把握した上で行う勤務成績の評価)をいう。以下同(以下同じ。))及び業績評価(職員がその職務を遂行するに当たり挙げた業績を把握した上で行う勤務成績の評価)をいう。以下同(以下同じ。))を、教育長が別に定める育成・評価記録書(以下「記録書」という。))により行うものとする。

2 定期評価を受ける職員(以下「被評価者」という。))は、その職務を遂行するに当

第3条 システムの実施期間は、教育長が別に定める。

(新設)

(評価者)

第5条 評価は、次の表の左欄に掲げる評価対象者の区分に応じ、同表中欄に掲げる1次評価者及び同表右欄に掲げる最終評価者が行う。

評価対象者の区分	1次評価者	最終評価者
校長		教育長
副校長、教頭及び事務長		校長
主幹教諭、教諭、助教諭、養護助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、講師、実習助手及び寄宿舎指導員	副校長又は教頭	
学校栄養職員、事務職員及び現業職員	事務長(事務長の配置がない場合は、教頭)	

(実施方法)

第6条 職員は、教育長が定める日までに自己申告書を作成し、1次評価者(校長、副

たり発揮した能力及び挙げた業績について、教育長が定める日までに記録書により、1次評価者(校長、副校長、教頭、事務長及び船長にあっては、最終評価者)に申告するものとする。

3 1次評価者は、被評価者の職務遂行状況を観察し、記録書を基に面談及び指導助言を行い、当該被評価者が発揮した能力及び挙げた業績について評価し、最終評価者に対して意見具申を行う。

4 最終評価者は、被評価者の職務遂行状況を観察し、記録書を基に面談及び指導助言を行い、当該被評価者が発揮した能力及び挙げた業績について評価する。

5 調整者は、最終評価者による評価について不均衡があるかどうかという観点から審査を行い、適当でないとき認められる場合には1次評価者及び最終評価者に再評価を行わせた上で、能力評価及び業績評価が適当である旨の確認を行う。

(教育長の指導及び助言)

第8条 教育長は、評価の適正な実施を確保するため、校長に対し再評価の実施その他必要な指導及び助言を行うことができる。

(削る)

(評価結果の開示)

第9条 最終評価者は、被評価者の評価結果を、教育長の定めるところにより、当該被評価者本人に開示するものとする。

(苦情の申出)

第10条 被評価者は、前条の規定により開示を受けた評価結果に関する苦情その他定期評価に関する苦情があるときは、教育長が別に定める方法により、苦情の申出をすることができる。

校長、教頭及び事務長にあっては、最終評価者)に申告するものとする。

2 1次評価者は、職員の職務遂行状況を観察し、自己申告書を基に面談及び指導助言を行い、その能力及び業績について評価し、最終評価者に対して意見具申を行う。

3 最終評価者は、職員の職務遂行状況を観察し、自己申告書を基に面談及び指導助言を行い、その能力及び業績について評価し、業績評価書を作成する。

(教育長の指導及び助言)

第7条 教育長は、評価の適正な実施を確保するため、校長に対し再評価の実施その他必要な指導及び助言を行うことができる。

(評価の効力)

第8条 業績評価書は、当該評価書に係る職員に対し、新たに業績評価書が作成されるまでの間、当該職員の評価を示すものとなす。

(評価結果の開示)

第9条 職員の評価結果は、教育長の定めるところにより、職員本人に開示する。

(苦情の申出)

第10条 前条の規定により開示を受けた職員は、評価結果に苦情があるときは、教育長が別に定める方法により、苦情の申出をすることができる。

(苦情への対応)

第11条 教育長は、前条の規定により申出のあった苦情への対応（以下「苦情対応」という。）を適切に行うものとする。

- 2 苦情対応は、苦情相談及び苦情処理により行うものとする。
- 3 苦情相談は、定期評価に関する苦情を幅広く受け付けるものとする。
- 4 苦情処理は、開示された評価結果に関する苦情で苦情相談により解決されなかった苦情を受け付けるものとする。

(不利益取扱いの禁止)

第12条 1次評価者、最終評価者、調整者及び教育長は、被評価者が苦情の申出を行ったこと、苦情相談又は苦情処理に関する調査に協力したこと等を理由として、当該評価者又は当該調査に協力した者に対し不利益な取扱いをしてはならない。

(守秘義務)

第13条 教職員評価システムに関する事務に従事する者は、職務上知ることのできた内容をみだりに他人に知らせ、又は不当な目的に使用してはならない。当該事務に従事しなくなった場合においても、同様とする。

(記録書の保存)

第14条 記録書の保存期間は5年とする。

(補則)

第15条 この規則に定めるもののほか、教職員評価システムの実施に関し必要な事項は、教育長が別に定める。

(書類の保管)

第11条 自己申告書及び業績評価書は、教育長が保管する。

(補則)

第12条 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27年4月1日から施行する。
別表（第6条関係）

附 則

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

被評価者	1次評価者	最終評価者	調整者
校長	—	教育長	
副校長、教頭、事務長、船長	—	校長	学校人事課長
主幹教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、講師、実習助手、寄宿舎指導員	副校長又は教頭		
学校栄養職員、事務職員、現業職員	事務長（事務長の配置がない場合には、教頭）		
船員	船長		

根拠法令資料

●地方公務員法

(勤務成績の評定)

第四十条 任命権者は、職員の執務について定期的に勤務成績の評定を行い、その評定の結果に応じた措置を講じなければならない。

2 人事委員会は、勤務成績の評定に関する計画の立案その他勤務成績の評定に関し必要な事項について任命権者に勧告することができる。

●(改正) 地方公務員法

第三節 人事評価

(人事評価の根本基準)

第二十三条 職員の人事評価は、公正に行われなければならない。

2 任命権者は、人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとする。

(人事評価の実施)

第二十三条の二 職員の執務については、その任命権者は、定期的に人事評価を行わなければならない。

2 人事評価の基準及び方法に関する事項その他人事評価に関し必要な事項は、任命権者が定める。

3 前項の場合において、任命権者が地方公共団体の長及び議会の議長以外の者であるときは、同項に規定する事項について、あらかじめ、地方公共団体の長に協議しなければならない。

(人事評価に基づく阻措置)

第二十三条の三 任命権者は、前条第一項の人事評価の結果に応じた措置を講じなければならない。

(人事評価に関する勧告)

第二十三条の四 人事委員会は、人事評価の実施に関し、任命権者に勧告することができる。

(任命権者)

第六条 地方公共団体の長、議会の議長、選挙管理委員会、代表監査委員会、教育委員会、人事委員会及び公平委員会並びに警視総監、道府県警察本部長、市町村の消防長（特別区が連合して維持する消防の消防庁を含む。）その他法令又は条例に基づく任命権者は、法律に特別の定めがある場合を除くほか、この法律並びにこれに基づく条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に従い、それぞれ職員の任命、人事評価（任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう。以下同じ。）、休職、免職及び懲戒等を行う権限を有するものとする。