第７３号議案

千葉県立学校職員の人事評価に関する規則の制定について

千葉県教育委員会は、千葉県立学校職員の人事評価に関する規則について、次のとおり制定する。

平成２３年２月１６日提出

千葉県教育委員会教育長　鬼　澤　佳　弘

第７４号議案

千葉県市町村立学校職員の人事評価に関する規則の制定について

千葉県教育委員会は、千葉県市町村立学校職員の人事評価に関する規則について、次のとおり制定する。

平成２３年２月１６日提出

千葉県教育委員会教育長　鬼　澤　佳　弘

千葉県教育委員会規則第　号

千葉県立学校職員の人事評価に関する規則

（趣旨）

第一条　この規則は、地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第四十条第一項の規定により千葉県教育委員会（以下「教育委員会」という。）が行う県立学校職員（以下「職員」という。）の人事評価について必要な事項を定めるものとする。

（人事評価の目的）

第二条　人事評価は、公正な人事管理に資するとともに、職員が職務上の課題を認識して職務に主体的に取り組み、評価者がその職務遂行の状況を公正かつ客観的に評価することにより、職員の能力開発及び人材の育成を図り、もって学校の組織の活性化に資することを目的とする。

（人事評価の対象となる職員）

第三条　人事評価は、千葉県教育委員会教育長（以下「教育長」という。）の定める者を除き、全ての職員について実施するものとする。

（人事評価の種類）

第四条　人事評価は、目標申告及び業績評価とする。

２　目標申告は、職員が校長の定める学校の教育目標を踏まえて自らの職務上の目標を設定し、その目標に係る達成の状況について自己評価するものとする。

３　業績評価は、職員の職務遂行の過程において発揮されている能力及び意欲並びに職務の実績（以下「業績」という。）について、この規則の定めるところにより、公正かつ確実に評価し、記録するものとする。

（評価期間）

第五条　人事評価の対象となる期間（以下「評価期間」という。）は、教育長が別に定める。

（評価者）

第六条　職員の人事評価を行う者は、次の表の上欄に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ当該中欄に定める第一次評

価者及び下欄に定める第二次評価者とする。

区分	第一次評価者	第二次評価者
校長	教育長が指定する者	教育長
副校長、教頭及び事務長	職員の所属する学校の校長	職員の所属する学校の校長
主幹教諭、教諭、助教諭、講師、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、実習助手、寄宿舎指導員及び学校栄養職員	職員の所属する学校の副校長又は教頭	
事務職員（事務長を除く。）	職員の所属する学校の事務長	
技術職員及びその他の職員	職員の所属する学校の副校長、教頭又は事務長	

（目標申告の方法）

第七条　目標申告は、教育長が定める日を基準日として、教育長が定める目標申告書により行うものとする。

２　職員は、教育長が定める日までに、評価期間における自らの職務上の目標を設定し、目標申告書に記載するも

のとする。

３　職員は、評価期間における職務遂行の状況や達成の状況について自ら評価を行い、その結果を目標申告書に記載し、第一次評価者に提出するものとする。

４　第二次評価者は、第二次評価者が教育長である場合を除き、教育長が定める日までに、目標申告書を教育長に提出するものとする。

５　第二次評価者（第二次評価者が教育長である場合にあっては、教育長が指定する者）は、職員に対して、目標申告書に係る面談を実施し、指導及び助言を行うものとする。

（業績評価の種類及び基準日）

第八条　業績評価は、定期評価、条件評価及び臨時評価とする。

２　定期評価は、毎年三月一日を基準日として実施するものとする。

３　条件評価は、条件付採用の期間中の職員について、当該職員の条件付採用の期間開始後四月（教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）第十二条第一項の規定の適用を受ける職員にあっては、十月）を経過した日を基準日として実施するものとする。

４　臨時評価は、教育長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。

５　教育長は、公正な業績評価を実施することができないと認められる場合にあっては、第二項又は第三項の規定による定期評価又は条件評価の基準日を変更することができる。

（教育長による調整）

第九条　教育長は、人事評価の適正な実施を確保するため、第二次評価者が業績評価書に記載した評価の結果を調整することができる。

（業績評価結果の効力）

第十条　業績評価結果（前条の規定により教育長が調整を行った場合にあっては、当該調整後の評価の結果をいう。次項及び次条において同じ。）は、当該評価期間中の職員の勤務成績を示すものとする。

２　業績評価結果は、改めて業績評価が実施されるまでの間、当該評価期間に引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。

（秘密の保持）

第十一条　業績評価結果は、個人の秘密に属する事項として取り扱わなければならない。ただし、業績評価結果は、

教育長の定めるところにより、当該評価を受けた職員に対して、開示するものとする。

（保存期間）

第十二条　目標申告書及び業績評価書の保存期間は、三年間とし、保存期間の起算日は、当該行政文書による事務の処理が終わった日の翌日とする。

（委任）

第十三条　この規則に定めるもののほか、人事評価の実施について必要な事項は、教育長が定める。

附　則

（施行期日）

1　この規則は、平成二十三年四月一日から施行する。

（千葉県立学校職員の勤務成績の評定に関する規則の廃止）

2　千葉県立学校職員の勤務成績の評定に関する規則（昭和三十三年千葉県教育委員会規則第七号）は、廃止する。

（経過措置）

3　施行日の前日において前項の規定による廃止前の千葉県立学校職員の勤務成績の評定に関する規則（以下「廃止前の規則」という。）第三条第三項の規定による条件評定が実施されていない条件付採用の期間中の職員については、この規則第八条第三項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

4　廃止前の規則の規定によりされた勤務評定に係る勤務評定書の効力については、この規則による人事評価が実施されるまでの間は、なお従前の例による。

千葉県教育委員会規則第　号

千葉県市町村立学校職員の人事評価に関する規則

（趣旨）

第一条　この規則は、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第百六十二号）第四十六条の規定により、市町村（市町村の組合を含む。以下同じ。）教育委員会が行う県費負担教職員（以下「職員」という。）の人事評価について必要な事項を定めるものとする。

（人事評価の目的）

第二条　人事評価は、公正な人事管理に資するとともに、職員が職務上の課題を認識して職務に主体的に取り組み、評価者がその職務遂行の状況を公正かつ客観的に評価することにより、職員の能力開発及び人材の育成を図り、もって学校の組織の活性化に資することを目的とする。

（人事評価の対象となる職員）

第三条　人事評価は、千葉県教育委員会教育長（以下「県教育長」という。）の定める者を除き、全ての職員について実施するものとする。

（人事評価の種類）

第四条　人事評価は、目標申告及び業績評価とする。

２　目標申告は、職員が校長の定める学校の教育目標を踏まえて自らの職務上の目標を設定し、その目標に係る達成の状況について自己評価するものとする。

３　業績評価は、職員の職務遂行の過程において発揮されている能力及び意欲並びに職務の実績（以下「業績」という。）について、この規則の定めるところにより、公正かつ確実に評価し、記録するものとする。

（評価期間）

第五条　人事評価の対象となる期間（以下「評価期間」という。）は、県教育長が別に定める。

（評価者）

第六条　職員の人事評価を行う者は、次の表の上欄に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ当該中欄に定める第一次評価者及び下欄に定める第二次評価者とする。

区分	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「市町村教育長」という。）が指定する者	市町村教育長
副校長及び教頭	職員の所属する学校の校長	
主幹教諭、教諭、助教諭、講師、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、学校栄養職員及び事務職員	職員の所属する学校の副校長又は教頭	職員の所属する学校の校長

（目標申告の方法）

第七条　目標申告は、県教育長が定める日を基準日として、県教育長が定める目標申告書により行うものとする。

２　職員は、県教育長が定める日までに、評価期間における自らの職務上の目標を設定し、目標申告書に記載するものとする。

３　職員は、評価期間における職務遂行の状況や達成の状況について自ら評価を行い、その結果を目標申告書に記載し、第一次評価者に提出するものとする。

４　第二次評価者は、第二次評価者が市町村教育長である場合を除き、県教育長が定める日までに、目標申告書を市町村教育長に提出するものとする。

５　第二次評価者（第二次評価者が市町村教育長である場合にあっては、市町村教育長が指定する者）は、職員に

対して、目標申告書に係る面談を実施し、指導及び助言を行うものとする。

（業績評価の種類及び基準日）

第八条　業績評価は、定期評価、条件評価及び臨時評価とする。

２　定期評価は、毎年三月一日を基準日として実施するものとする。

３　条件評価は、条件付採用の期間中の職員について、当該職員の条件付採用の期間開始後四月（教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）第十二条第一項の規定の適用を受ける職員にあっては、十月）を経過した日を基準日として実施するものとする。

４　臨時評価は、千葉県教育委員会（以下「県教育委員会」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。

５　県教育長又は市町村教育長は、公正な業績評価を実施することができないと認められる場合にあっては、第二項又は第三項の規定による定期評価又は条件評価の基準日を変更することができる。

（市町村教育長による調整）

第九条　市町村教育長は、人事評価の適正な実施を確保するため、第二次評価者が業績評価書に記載した評価の結果を調整することができる。

（業績評価結果の効力）

第十条　業績評価結果（前条の規定により市町村教育長が調整を行った場合にあっては、当該調整後の評価の結果をいう。次項及び次条において同じ。）は、当該評価期間中の職員の勤務成績を示すものとする。

２　業績評価結果は、改めて業績評価が実施されるまでの間、当該評価期間に引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。

（秘密の保持）

第十一条　業績評価結果は、個人の秘密に属する事項として取り扱わなければならない。ただし、業績評価結果は、県教育長の定めるところにより、当該評価を受けた職員に対して、開示するものとする。

（保存期間）

第十二条　目標申告書及び業績評価書の保存期間は、三年間とし、保存期間の起算日は、当該行政文書による事務の処理が終わった日の翌日とする。

（委任）
第十三条　この規則に定めるもののほか、人事評価の実施について必要な事項は、県教育長が定める。

附　則

（施行期日）
１　この規則は、平成二十三年四月一日から施行する。
（千葉県市町村立学校職員等の勤務成績の評定に関する規則の廃止）
２　千葉県市町村立学校職員等の勤務成績の評定に関する規則（昭和三十三年千葉県教育委員会規則第八号）は、廃止する。
（経過措置）
３　施行日の前日において前項の規定による廃止前の千葉県市町村立学校職員等の勤務成績の評定に関する規則（以下「廃止前の規則」という。）第三条第三項の規定による条件評定が実施されていない条件付採用の期間中の職員については、この規則第八条第三項の規定にかかわらず、なお従前の例による。
４　廃止前の規則の規定によりされた勤務評定に係る勤務評定書の効力については、この規則による人事評価が実施されるまでの間は、なお従前の例による。