

広島県教育委員会規則第六号

広島県市町立学校職員の人事評価に関する規則の一部を改正する規則を次のように定める。

令和四年三月二十四日

広島県教育委員会

教育長 平 川 理 恵

広島県市町立学校職員の人事評価に関する規則の一部を改正する規則

広島県市町立学校職員の人事評価に関する規則（平成二十八年広島県教育委員会規則第八号）の一部を次のように改正する。

別記様式第二号を次のように改める。

様式第 2 号 (第 12 条関係)

令和 年度 業績 評価 (自 己 申 告) 書

所属	氏名	職名	分掌 (主任)・担当学年・教科等	年齢	歳	在職年数	年 月																																					
(所属における組織の目標のうち「年間目標」と関連する事項)				(昨年度の成果と課題)																																								
重	年間目標	達成の手立て (上半期)	上半期評価 (9月30日時点)					達成の手立て (下半期)	下半期評価																																			
			職員記入欄		評価者記入欄				職員記入欄		評価者記入欄																																	
			取組内容についての自己評価	達	コメント	達	達成度評価		プロセス評価	取組内容についての自己評価	達	コメント	達	達成度評価	プロセス評価																													
1 (修正)	(追加・修正)																																											
2 (修正)	(追加・修正)																																											
3 (修正)	(追加・修正)																																											
【指導・助言欄】		<table border="1"> <tr><th>評点</th><th>(達成度評価)評価基準</th></tr> <tr><td>5</td><td>○困難な目標であるにもかかわらず、目標を上回る成果をあげた</td></tr> <tr><td>4</td><td>○目標を上回る成果をあげた ○困難な目標であるにもかかわらず、目標をほぼ達成した</td></tr> <tr><td>3</td><td>○目標をほぼ達成した ○困難な目標であり未達成ではあったが、本人に要求されるレベルは満たしており一定の成果が認められる。</td></tr> <tr><td>2</td><td>○目標としては未達成だが、本人に要求されるレベルは満たしており一定の成果が認められる。</td></tr> <tr><td>1</td><td>○目標を大きく下回り 特段の成果が認められない。 ○通常の努力によって得られるはずの成果に及ばない。</td></tr> </table>		評点	(達成度評価)評価基準	5	○困難な目標であるにもかかわらず、目標を上回る成果をあげた	4	○目標を上回る成果をあげた ○困難な目標であるにもかかわらず、目標をほぼ達成した	3	○目標をほぼ達成した ○困難な目標であり未達成ではあったが、本人に要求されるレベルは満たしており一定の成果が認められる。	2	○目標としては未達成だが、本人に要求されるレベルは満たしており一定の成果が認められる。	1	○目標を大きく下回り 特段の成果が認められない。 ○通常の努力によって得られるはずの成果に及ばない。	<table border="1"> <tr><th colspan="2">(プロセス評価)評価基準</th></tr> <tr><td colspan="2">業務の目的や「実現すべき姿」を念頭に適切に職務を遂行するとともに、目標達成に向け努力しているか。</td></tr> <tr><td colspan="2">自己の活動内容を振り返り、うまくいった点、うまくいかなかった点について整理し、課題を把握しているか。</td></tr> <tr><td colspan="2">上記の振り返りを踏まえ、改善策を確立実行しているか。</td></tr> </table>		(プロセス評価)評価基準		業務の目的や「実現すべき姿」を念頭に適切に職務を遂行するとともに、目標達成に向け努力しているか。		自己の活動内容を振り返り、うまくいった点、うまくいかなかった点について整理し、課題を把握しているか。		上記の振り返りを踏まえ、改善策を確立実行しているか。		<table border="1"> <tr><th>評点</th><th>(プロセス評価)評価基準</th></tr> <tr><td>5</td><td>○本人に要求される水準を著しく上回っており、他の職員の模範である。 ○総合的には指導の必要が全くない(抜群である)。</td></tr> <tr><td>4</td><td>○失敗や問題点はほとんどなく、本人に要求される水準を上回っている。 ○総合的には指導の必要がほとんどない(優良である)。</td></tr> <tr><td>3</td><td>○失敗や問題点は少々あるが業務には支障がなく、本人に要求される水準に達している。 ○総合的には通常の業務を通じた指導で十分である(標準である)。</td></tr> <tr><td>2</td><td>○失敗や問題点が目につき業務にも若干の支障を来しており、本人に要求されるレベルを下回っている。 ○総合的には個別の指導が必要である。</td></tr> <tr><td>1</td><td>○失敗や問題点が多く業務に大いに支障を来しており、本人に要求されるレベルを大きく下回っている。 ○総合的には重点的かつ継続的な指導が必要である。</td></tr> </table>		評点	(プロセス評価)評価基準	5	○本人に要求される水準を著しく上回っており、他の職員の模範である。 ○総合的には指導の必要が全くない(抜群である)。	4	○失敗や問題点はほとんどなく、本人に要求される水準を上回っている。 ○総合的には指導の必要がほとんどない(優良である)。	3	○失敗や問題点は少々あるが業務には支障がなく、本人に要求される水準に達している。 ○総合的には通常の業務を通じた指導で十分である(標準である)。	2	○失敗や問題点が目につき業務にも若干の支障を来しており、本人に要求されるレベルを下回っている。 ○総合的には個別の指導が必要である。	1	○失敗や問題点が多く業務に大いに支障を来しており、本人に要求されるレベルを大きく下回っている。 ○総合的には重点的かつ継続的な指導が必要である。	<table border="1"> <tr><th>上半期 総合評価</th><th>下半期 総合評価</th></tr> <tr><td></td><td></td></tr> </table>	上半期 総合評価	下半期 総合評価		
評点	(達成度評価)評価基準																																											
5	○困難な目標であるにもかかわらず、目標を上回る成果をあげた																																											
4	○目標を上回る成果をあげた ○困難な目標であるにもかかわらず、目標をほぼ達成した																																											
3	○目標をほぼ達成した ○困難な目標であり未達成ではあったが、本人に要求されるレベルは満たしており一定の成果が認められる。																																											
2	○目標としては未達成だが、本人に要求されるレベルは満たしており一定の成果が認められる。																																											
1	○目標を大きく下回り 特段の成果が認められない。 ○通常の努力によって得られるはずの成果に及ばない。																																											
(プロセス評価)評価基準																																												
業務の目的や「実現すべき姿」を念頭に適切に職務を遂行するとともに、目標達成に向け努力しているか。																																												
自己の活動内容を振り返り、うまくいった点、うまくいかなかった点について整理し、課題を把握しているか。																																												
上記の振り返りを踏まえ、改善策を確立実行しているか。																																												
評点	(プロセス評価)評価基準																																											
5	○本人に要求される水準を著しく上回っており、他の職員の模範である。 ○総合的には指導の必要が全くない(抜群である)。																																											
4	○失敗や問題点はほとんどなく、本人に要求される水準を上回っている。 ○総合的には指導の必要がほとんどない(優良である)。																																											
3	○失敗や問題点は少々あるが業務には支障がなく、本人に要求される水準に達している。 ○総合的には通常の業務を通じた指導で十分である(標準である)。																																											
2	○失敗や問題点が目につき業務にも若干の支障を来しており、本人に要求されるレベルを下回っている。 ○総合的には個別の指導が必要である。																																											
1	○失敗や問題点が多く業務に大いに支障を来しており、本人に要求されるレベルを大きく下回っている。 ○総合的には重点的かつ継続的な指導が必要である。																																											
上半期 総合評価	下半期 総合評価																																											
【自由記述欄】								当初面談：令和 年 月 日																																				
												中間面談：令和 年 月 日																																
												最終面談：令和 年 月 日																																

注 用紙の大きさは、日本産業規格 A 列 3 とする。

附 則

この教育委員会規則は、令和四年四月一日から施行する。