

令和元年（2019年）第8回 枚方市教育委員会 定例会 議案書

日程 番号	案 件 名
1 報告第6号	臨時代理事項の報告について （1）枚方市教育委員会の職員の人事評価の実施等に関する規程の一部改正について （2）枚方市教育委員会非常勤職員に関する要綱の一部改正について （3）学校運営協議会委員の委嘱について
2 議案第16号	第2期 児童の放課後対策審議会委員の委嘱について
3 議案第17号	学校教育法附則第9条等の規定による令和2年度使用教科用図書採択について
4 議案第18号	教育に関する事務の点検及び評価について

○開催日時 令和元年（2019年）8月28日 午前10時00分から
○開催場所 輝きプラザきらら3階 教育委員会室

臨時代理事項の報告について

標題の件について、次のとおり臨時代理処分をしたので教育長に委任する事務等に関する規則（平成3年枚方市教育委員会規則第2号）第3条第3項の規定により教育委員会に報告し、承認を求める。

令和元年(2019年)8月28日

枚方市教育委員会
教育長 奈良 渉

1. 臨時代理の理由

特に緊急を要するため

2. 臨時代理事項

- | | |
|----------|-------------------------------------|
| 臨時代理第10号 | 枚方市教育委員会の職員の人事評価の実施等に関する規程の一部改正について |
| 臨時代理第11号 | 枚方市教育委員会非常勤職員に関する要綱の一部改正について |
| 臨時代理第12号 | 学校運営協議会委員の委嘱について |

臨時代理第10号

枚方市教育委員会の職員の人事評価の実施等に関する規程の一部改正について

標題の件について、教育長に委任する事務等に関する規則（平成3年枚方市教育委員会規則第2号）第3条第2項の規定により、臨時代理する。

令和元年（2019年）8月13日

枚方市教育委員会
教育長 奈良 渉

1. 内容

次ページのとおり

枚方市教育委員会の職員の人事評価の実施等に関する規程の一部を改正する規程

枚方市教育委員会の職員の人事評価の実施等に関する規程（平成30年枚方市教育委員会規程第2号）の一部を次のように改正する。

第2条第1号中「職務を遂行する能力について、標準職務遂行能力（法第15条の2第1項第5号に規定する標準職務遂行能力をいう。以下同じ。）を踏まえて総合評価シートに定める着眼点ごとに」を削り、同条第2号中「組織としての目標を達成するために取り組むべき施策に関し、職員があらかじめ設定した具体的な目標（以下「施策目標」という。）ごとの難易度及び達成度を総合的に捉え、その」を「職員の」に改める。

第3条中「応じた」の次に「同号に規定する」を加える。

第5条第3項第2号中「第13条第5項ただし書」を「第13条第6項ただし書」に改める。

第11条の見出し中「取組姿勢」を「業務目標」に改め、同条第1項中「目標とする取組及び姿勢（以下「取組姿勢」を「達成しようとする業務の目標及びその達成に向けた具体的な期限、過程、姿勢等（以下「業務目標」に、「施策目標」を「組織としての目標を達成するために取り組むべき施策に関する具体的な目標（以下「施策目標」という。））」に改め、同条第2項中「取組姿勢」を「業務目標」に改める。

第12条第1項第1号及び第2号中「取組姿勢」を「業務目標」に改め、同項第3号中「次条第2項」を「次条第3項」に、「取組姿勢」を「業務目標」に改める。

第13条第1項中「3段階」を「4段階」に改め、同条第7項中「第5項」を「第6項」に改め、同項を同条第8項とし、同条第6項中「第4項」を「第5項」に改め、同項を同条第7項とし、同条第3項から第5項までを1項ずつ繰り下げ、同条第2項中「それぞれが」の次に「、当該被評価者が設定した施策目標ごとの難易度及び達成度を総合的に捉え」を加え、同項を同条第3項とし、同条第1項の次に次の1項を加える。

2 管理職等以外の被評価者（第18条の規定の適用がある職員を除く。）に対する能力評価は、当該被評価者が設定した業務目標の達成度を踏まえて行うものとする。

第17条第2項第2号中「第13条第6項」を「第13条第7項」に改め、同項第3号中「第13条第7項」を「第13条第8項」に改める。

第18条を第19条とし、第17条の次に次の1条を加える。

（任期付職員等の特例）

第18条 一般職の任期付職員の採用に関する条例第2条（第1項を除く。）から第4条までの規定により任期を定めて採用された職員及び一般職の非常勤職員の報酬、勤務時間等に関する条例（平成26年枚方市条例第1号）第1条に規定する非常勤職員についての次の表の左欄に掲げる規定の適用については、これらの規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

第11条の見出し	業務目標	取組姿勢
第11条第1項	達成しようとする業務の目標及びその達成に向けた具体的な期限、過程、姿勢等（以下「業務目標	目標とする取組及び姿勢（以下「取組姿勢
第11条第2項及び第12条第1項	業務目標	取組姿勢
第13条第1項	4段階	3段階

別表第2課長代理の部指導育成・評価能力の項中「「取組姿勢」」を「業務目標（第18条の規定の適用がある職員にあっては、同条の規定により読み替えられた第11条第1項に規定する取組姿勢）」に改める。

別表第3中

「

課長代理	課長	次長
課長（主幹に限る。）		部長
課長（課長に限る。）	次長	
次長	—	

」

を

「

課長代理	課長	次長
課長（主幹に限る。）		部長
課長（課長に限る。）	次長	
次長（室長及び副参事に限る。）	—	
次長（次長に限る。）	—	

」

に改める。

附 則

この規程は、公布の日から施行する。

新（改正後）	旧（現 行）
<p>第 1 条 [略] （定義）</p> <p>第 2 条 この訓令において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。</p> <p>(1) 能力評価 職務を遂行する姿勢及び態度（以下「勤務姿勢」という。）並びに職務を遂行する過程において発揮された職員の能力を客観的に評価することをいう。</p> <p>(2) 実績評価 <u>職員の職務の遂行上の実績</u>を客観的に評価することをいう。</p> <p>(3)～(5) [略] （標準職務遂行能力）</p> <p>第 3 条 次条に規定する被評価者についての法第15条の 2 第 1 項第 5 号の標準的な職（以下「標準的な職」という。）は別表第 1 の左欄に掲げる職制上の段階に応じそれぞれ同表の右欄に定めるとおりとし、当該標準的な職に応じた標準職務遂行能力（<u>同号に規定する標準職務遂行能力をいう。以下同じ。</u>）は別表第 2 の左欄に掲げる標準的な職に応じそれぞれ同表の右欄に定めるとおりとする。</p> <p>第 4 条 [略] （評価者等）</p> <p>第 5 条 [略]</p> <p>2 [略]</p> <p>3(1) [略]</p> <p>(2) 総合評価調整協議会 全ての被評価者の総合評価について、適正に行われた</p>	<p>第 1 条 [略] （定義）</p> <p>第 2 条 この訓令において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。</p> <p>(1) 能力評価 職務を遂行する姿勢及び態度（以下「勤務姿勢」という。）並びに<u>職務を遂行する能力について、標準職務遂行能力（法第15条の 2 第 1 項第 5 号に規定する標準職務遂行能力をいう。以下同じ。）を踏まえて総合評価シートに定める着眼点ごとに職務を遂行する過程において発揮された職員の能力を客観的に評価することをいう。</u></p> <p>(2) 実績評価 <u>組織としての目標を達成するために取り組むべき施策に関し、職員があらかじめ設定した具体的な目標（以下「施策目標」という。）ごとの難易度及び達成度を総合的に捉え、その職務の遂行上の実績</u>を客観的に評価することをいう。</p> <p>(3)～(5) [略] （標準職務遂行能力）</p> <p>第 3 条 次条に規定する被評価者についての法第15条の 2 第 1 項第 5 号の標準的な職（以下「標準的な職」という。）は別表第 1 の左欄に掲げる職制上の段階に応じそれぞれ同表の右欄に定めるとおりとし、当該標準的な職に応じた標準職務遂行能力は別表第 2 の左欄に掲げる標準的な職に応じそれぞれ同表の右欄に定めるとおりとする。</p> <p>第 4 条 [略] （評価者等）</p> <p>第 5 条 [略]</p> <p>2 [略]</p> <p>3(1) [略]</p> <p>(2) 総合評価調整協議会 全ての被評価者の総合評価について、適正に行われた</p>

<p>かどうかの確認、集約及び確定を行うとともに、第13条第6項ただし書の承認を行う組織</p> <p>第6条～第10条 [略]</p> <p>(業務目標又は施策目標の設定)</p> <p>第11条 一次評価者（一次評価者がいない場合にあっては、二次評価者。次項において同じ。）は、評価期間の開始に際し、管理職等以外の被評価者に対しては職務の遂行において<u>達成しようとする業務の目標及びその達成に向けた具体的な期限、過程、姿勢等（以下「業務目標」という。）</u>の設定を、管理職等の被評価者に対しては<u>組織としての目標を達成するために取り組むべき施策に関する具体的な目標（以下「施策目標」という。）</u>の設定を求めるものとする。</p> <p>2 前項の規定により被評価者が設定した<u>業務目標</u>又は<u>施策目標</u>は、次条第1項第1号に規定する期首面談において、一次評価者と被評価者との間で共有し、確定するものとする。</p> <p>(面談)</p> <p>第12条 [略]</p> <p>(1) 期首面談 評価期間の初期の段階において、評価者と被評価者が組織の課題及び目標の共有化を図るとともに、被評価者が設定する<u>業務目標</u>又は<u>施策目標</u>が適切なものとなるよう共有し、当該業務目標又は<u>施策目標</u>を確定することを目的に実施する面談</p> <p>(2) 期中面談 評価期間の中期の段階において、被評価者が設定した<u>業務目標</u>又は<u>施策目標</u>の進捗状況等について確認を行うとともに、必要に応じて指導及び助言をすることを目的に実施する面談</p> <p>(3) 期末面談 評価期間の末期の段階において、全ての個別記号及び次条第3項の点数を付した状態の総合評価シートを用いて、能力評価及び実績評価の根拠となる事実に基づき、一次評価者と被評価者がそれぞれ当該総合評価シートに付した個別記号及び同項の点数の差異、<u>業務目標</u>又は<u>施策目標</u>の達成状況等について共有し、評価者が必要に応じて指導及び助言を行い、次年度に向けての取組等を確認することを目的に実施する面談</p> <p>2 [略]</p>	<p>かどうかの確認、集約及び確定を行うとともに、第13条第5項ただし書の承認を行う組織</p> <p>第6条～第10条 [略]</p> <p>(取組姿勢又は施策目標の設定)</p> <p>第11条 一次評価者（一次評価者がいない場合にあっては、二次評価者。次項において同じ。）は、評価期間の開始に際し、管理職等以外の被評価者に対しては職務の遂行において<u>目標とする取組及び姿勢（以下「取組姿勢」という。）</u>の設定を、管理職等の被評価者に対しては<u>施策目標</u>の設定を求めるものとする。</p> <p>2 前項の規定により被評価者が設定した<u>取組姿勢</u>又は<u>施策目標</u>は、次条第1項第1号に規定する期首面談において、一次評価者と被評価者との間で共有し、確定するものとする。</p> <p>(面談)</p> <p>第12条 [略]</p> <p>(1) 期首面談 評価期間の初期の段階において、評価者と被評価者が組織の課題及び目標の共有化を図るとともに、被評価者が設定する<u>取組姿勢</u>又は<u>施策目標</u>が適切なものとなるよう共有し、当該取組姿勢又は<u>施策目標</u>を確定することを目的に実施する面談</p> <p>(2) 期中面談 評価期間の中期の段階において、被評価者が設定した<u>取組姿勢</u>又は<u>施策目標</u>の進捗状況等について確認を行うとともに、必要に応じて指導及び助言をすることを目的に実施する面談</p> <p>(3) 期末面談 評価期間の末期の段階において、全ての個別記号及び次条第2項の点数を付した状態の総合評価シートを用いて、能力評価及び実績評価の根拠となる事実に基づき、一次評価者と被評価者がそれぞれ当該総合評価シートに付した個別記号及び同項の点数の差異、<u>取組姿勢</u>又は<u>施策目標</u>の達成状況等について共有し、評価者が必要に応じて指導及び助言を行い、次年度に向けての取組等を確認することを目的に実施する面談</p> <p>2 [略]</p>
---	--

(総合評価の結果)

第13条 能力評価は、被評価者、一次評価者、二次評価者の順にそれぞれが総合評価シートに定める着眼点ごとに4段階の個別記号を付して行うものとし、被評価者、一次評価者及び二次評価者それぞれが付した個別記号の組合せによって、別に定める基準に基づき点数を付して行うものとする。

2 管理職等以外の被評価者（第18条の規定の適用がある職員を除く。）に対する能力評価は、当該被評価者が設定した業務目標の達成度を踏まえて行うものとする。

3 実績評価は、被評価者、一次評価者、二次評価者の順にそれぞれが、当該被評価者が設定した施策目標ごとの難易度及び達成度を総合的に捉え、被評価者の標準的な職に応じて別に定める数を最大とする点数を付して行うものとする。

4 総合評価調整部会又は総合評価調整協議会は、総合評価が適正に行われたかどうかの確認を行い、総合評価が適正に行われていないと判断する場合には、評価者に対して再度の総合評価の実施を命じるものとする。

5 二次評価者は、一次評価者との間において、前項の規定により総合評価調整部会又は総合評価調整協議会の適正であることの確認を得た総合評価について確認を行い、共有するものとする。

6 総合評価調整協議会は、総合評価の結果に応じて、別に定める基準により3段階の評価ランクを付すものとする。ただし、管理職等（標準的な職が副主幹である者を除く。）の被評価者について、顕著な功績等があったと承認したときは、3段階を超える評価ランクを付すことができるものとする。

7 一次評価者は、前条第1項第3号に規定する期末面談において、被評価者に対し、第5項の規定により共有した総合評価について総合評価シートを開示することにより共有するものとする。

8 二次評価者は、被評価者に対し、第6項の規定により付された評価ランクを開示し、共有するものとする。

第14条～第16条 [略]

(苦情相談)

第17条 [略]

(総合評価の結果)

第13条 能力評価は、被評価者、一次評価者、二次評価者の順にそれぞれが、総合評価シートに定める着眼点ごとに3段階の個別記号を付して行うものとし、被評価者、一次評価者及び二次評価者それぞれが付した個別記号の組合せによって、別に定める基準に基づき点数を付して行うものとする。

2 実績評価は、被評価者、一次評価者、二次評価者の順にそれぞれが、被評価者の標準的な職に応じて別に定める数を最大とする点数を付して行うものとする。

3 総合評価調整部会又は総合評価調整協議会は、総合評価が適正に行われたかどうかの確認を行い、総合評価が適正に行われていないと判断する場合には、評価者に対して再度の総合評価の実施を命じるものとする。

4 二次評価者は、一次評価者との間において、前項の規定により総合評価調整部会又は総合評価調整協議会の適正であることの確認を得た総合評価について確認を行い、共有するものとする。

5 総合評価調整協議会は、総合評価の結果に応じて、別に定める基準により3段階の評価ランクを付すものとする。ただし、管理職等（標準的な職が副主幹である者を除く。）の被評価者について、顕著な功績等があったと承認したときは、3段階を超える評価ランクを付すことができるものとする。

6 一次評価者は、前条第1項第3号に規定する期末面談において、被評価者に対し、第4項の規定により共有した総合評価について総合評価シートを開示することにより共有するものとする。

7 二次評価者は、被評価者に対し、第5項の規定により付された評価ランクを開示し、共有するものとする。

第14条～第16条 [略]

(苦情相談)

第17条 [略]

2 [略]

(1) [略]

(2) 第13条第7項の規定により開示された総合評価シートに関すること。

(3) 第13条第8項の規定により開示された評価ランクに関すること。

(4)・(5) [略]

3～8 [略]

(任期付職員等の特例)

第18条 一般職の任期付職員の採用に関する条例第2条(第1項を除く。)から第4条までの規定により任期を定めて採用された職員及び一般職の非常勤職員の報酬、勤務時間等に関する条例(平成26年枚方市条例第1号)第1条に規定する非常勤職員についての次の表の左欄に掲げる規定の適用については、これらの規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

第11条の見出し	業務目標	取組姿勢
第11条第1項	達成しようとする業務の目標及びその達成に向けた具体的な期限、過程、姿勢等(以下「業務目標	目標とする取組及び姿勢(以下「取組姿勢
第11条第2項及び第12条第1項	業務目標	取組姿勢
第13条第1項	4段階	3段階

(補則)

第19条 この規程に定めるもののほか、総合評価の実施に関し必要な事項は、市長の事務部局における総合評価との均衡を失することのないよう、教育長が別に定める。

別表第2(第3条関係)

2 [略]

(1) [略]

(2) 第13条第6項の規定により開示された総合評価シートに関すること。

(3) 第13条第7項の規定により開示された評価ランクに関すること。

(4)・(5) [略]

3～8 [略]

(補則)

第18条 この規程に定めるもののほか、総合評価の実施に関し必要な事項は、市長の事務部局における総合評価との均衡を失することのないよう、教育長が別に定める。

別表第2(第3条関係)

標準的な職	標準職務遂行能力	
課長代理	倫理性	[略]
	責任感	[略]
	知識・技術力	[略]
	企画・計画力	[略]
	判断・決断力	[略]
	実行・行動力	[略]
	統率・職場環境整備力	[略]
指導育成・評価能力	総合評価制度において、部下が期首に設定した業務目標（第18条の規定の適用がある職員にあっては、同条の規定により読み替えられた第11条第1項に規定する取組姿勢）に対する的確なアドバイスを行うとともに、評価期間を通じた進捗管理を行うことができる。また、総合評価制度の趣旨と評価者としての責務を理解し、部下からの納得と信頼を得るための十分な説明責任を果たした上で評価結果の共有化を図ることができる。更には、部下の意見を聴くとともに、個々の性格、能力、適性に応じた指示や助言を行い、結果として組織としての力量向上に繋げることができる。	

標準的な職	標準職務遂行能力	
課長代理	倫理性	[略]
	責任感	[略]
	知識・技術力	[略]
	企画・計画力	[略]
	判断・決断力	[略]
	実行・行動力	[略]
	統率・職場環境整備力	[略]
指導育成・評価能力	総合評価制度において、部下が期首に設定した「 <u>取組姿勢</u> 」に対する的確なアドバイスを行うとともに、評価期間を通じた進捗管理を行うことができる。また、総合評価制度の趣旨と評価者としての責務を理解し、部下からの納得と信頼を得るための十分な説明責任を果たした上で評価結果の共有化を図ることができる。更には、部下の意見を聴くとともに、個々の性格、能力、適性に応じた指示や助言を行い、結果として組織としての力量向上に繋げることができる。	

別表第3（第5条関係）

標準的な職	一次評価者	二次評価者
課長代理	課長	次長
課長（主幹に限る。）		部長
課長（課長に限る。）	次長	
次長（室長及び副参事に限る。）		
次長（次長に限る。）	—	

別表第3（第5条関係）

標準的な職	一次評価者	二次評価者
課長代理	課長	次長
課長（主幹に限る。）		部長
課長（課長に限る。）	次長	
次長	—	

議案第16号

第2期 児童の放課後対策審議会委員の委嘱について

標題の件について、教育長に委任する事務等に関する規則（平成3年枚方市教育委員会規則第2号）第2条第1項第11号の規定により、次のとおり教育委員会の議決を求める。

令和元年（2019年）8月28日

枚方市教育委員会
教育長 奈良 渉

1. 委員の委嘱

委嘱理由 第1期 児童の放課後対策審議会委員の委嘱期間（平成29年（2017年）9月13日から令和元年（2019年）9月12日まで）が満了となるため

委嘱期間 令和元年（2019年）9月13日から令和3年（2021年）9月12日まで

委嘱委員 次ページのとおり

第2期 児童の放課後対策審議会 委員候補者名簿

※任期:令和元年(2019年)年9月13日～令和3年(2021年)年9月12日

	氏名	所属	分野	摘要
1	荒木 勇 (あらき いさむ)	枚方市留守家庭児童会室 保護者会	児童福祉 (関係団体を代表する者)	2期目
2	石橋 勇治 (いしばし ゆうじ)	枚方市PTA協議会	社会教育 (関係団体を代表する者)	2期目
3	植田 育司 (うえだ いくじ)	枚方子どもいきいき広場 アドバイザー	社会教育 (専門的知識を有する者)	2期目
4	大西 雅裕 (おおにし まさひろ)	神戸女子大学文学部 教育学科教授	児童福祉 (学識経験を有する者)	2期目
5	後閑 容子 (ごかん ようこ)	摂南大学看護学部名誉教授	社会教育 (学識経験を有する者)	2期目
6	小林 一夫 (こばやし かずお)	枚方市小学校長会	学校教育 (関係団体を代表する者)	1期目
7	代田 盛一郎 (だいた せいいちろう)	大阪健康福祉短期大学教授	社会教育 (学識経験を有する者)	2期目
8	蔦田 夏 (つただ なつ)	NPO法人関西子ども文化協会	児童福祉 (専門的知識を有する者)	2期目
9	中口 武 (なかぐち たけし)	枚方市コミュニティ連絡協議会	地域コミュニティ (市民団体を代表する者)	2期目
10	横山 亜津子 (よこやま あつこ)	枚方市民生委員児童委員協議会 (主任児童委員連絡会)	児童福祉 (関係団体を代表する者)	2期目

(注)50音順に表記しています。

議案第17号

学校教育法附則第9条等の規定による令和2年度使用教科用図書の採択について

標題の件について、教育長に委任する事務等に関する規則（平成3年枚方市教育委員会規則第2号）第2条第1項第14号の規定により、次のとおり教育委員会の議決を求める。

令和元年（2019年）8月28日

枚方市教育委員会
教育長 奈良 渉

1. 内容

別紙のとおり

議案第18号

教育に関する事務の点検及び評価について

標題の件について、教育長に委任する事務等に関する規則（平成3年枚方市教育委員会規則第2号）第2条第1項第2号の規定により、次のとおり教育委員会の議決を求める。

令和元年（2019年）8月28日

枚方市教育委員会
教育長 奈良 涉

1. 内容

別紙「教育に関する事務の点検及び評価報告書（平成30年度実績分）」のとおりに