

# 人 事 評 價 表

- |                     |           |
|---------------------|-----------|
| 1 人事評価表（一般）記載例      | P.59～P.60 |
| 2 人事評価表（一般）         | P.61～P.62 |
| 3 人事評価表（副主幹・主査・副主査） | P.63～P.64 |
| 4 人事評価表（園長）         | P.65～P.66 |
| 5 人事評価表（保育士）        | P.67～P.68 |
| 6 人事評価表（技能労務職）      | P.69～P.70 |

平成21年度 人事評価表

被評価者(一級)

評価要素	着眼点	評価区分 (◎○△)	自己申告			評価者 自口アピール等	評価者 自己評面	評価者 自己評面	評価者 自己評面	評価者 自己評面	評価者 自己評面	
			一次	二次	三次							
能力	理解・判断力	O	【被評価者】 「被評価者が、自己申告や問題について正確に理解することに、自信を正しく判断して職務を遂行することができる。」			4	4	4	4	B	A	B
	交渉力・折衝力	◎	【被評価者】 「感情が高められ、相手の立場に立った好感の持てる態度をもって、適切かつ効果的な対応ができる。」			5	4					
	企画・政策形成力	△	【被評価者】 「× ×策定について担当したが、関係者の意見調整や問題点の整理がうまくいかず結構のい企画が立てきなかつた。」			3	4					
知識・情	知識・情	O	【被評価者】 「第一級評価者は、自己申告や人事平価観察メモを参考に面接を通して次評価を行う。各着眼点を理解のうえ、【評価基準・評価用】に照らし、5段階(5~1)の評価を記入する。評価は絶対評価で行う。」			3	3					
	内・容	◎				4	4					
	改・革	△				4	4					
態度	市民の視点	○	【被評価者】 「常に市民の目線で、市民の立場で発想が生まれ、市民サービスの自覚を持つ奉仕した。」			◎	◎					
	責任感	○	【被評価者】 「相当の職務や自分の役割を十分自覚のうえ責任を回さずして後悔しない。またやがて運営しようの努力した。」			○	○	【被評価者】 「自己の職責を意識して職務に取り組めた。ただ、職責にこだわらずさけたため、上司任せとなってしまうところがあった。」			3	4
	服務精神	△	【被評価者】 「物語に聞かれた際は、丁寧にして求められる基準が守られた。」			○	○	【被評価者】 「必要に応じ、自己アピール等(評面の根拠となる行動事実や特記すべき事項等)を記入する。」			3	2
監視性	△	【被評価者】 「常に組織の一員としての自覚を持ち、上司をさす円滑な職務の遂行に努めた。」										

評価要素	着眼点	評価区分 (◎○△)	自己申告			評価者 自口アピール等	評価者 自己評面	評価者 自己評面	評価者 自己評面	評価者 自己評面	評価者 自己評面	
			一次	二次	三次							
能力	理解・判断力	O	【被評価者】 「被評価者が、自己申告や問題について正確に理解することに、自信を正しく判断して職務を遂行することができる。」			4	4	4	4	B	A	B
	交渉力・折衝力	◎	【被評価者】 「感情が高められ、相手の立場に立った好感の持てる態度をもって、適切かつ効果的な対応ができる。」			5	4					
	企画・政策形成力	△	【被評価者】 「× ×策定について担当したが、関係者の意見調整や問題点の整理がうまくいかず結構のい企画が立てきなかつた。」			3	4					
知識・情	知識・情	O	【被評価者】 「第一級評価者は、自己申告や人事平価観察メモを参考に面接を通して次評価を行う。各着眼点を理解のうえ、【評価基準・評価用】に照らし、5段階(5~1)の評価を記入する。評価は絶対評価で行う。」			3	3					
	内・容	◎				4	4					
	改・革	△				4	4					
態度	市民の視点	○	【被評価者】 「常に市民の目線で、市民の立場で発想が生まれ、市民サービスの自覚を持つ奉仕した。」			◎	◎					
	責任感	○	【被評価者】 「相当の職務や自分の役割を十分自覚のうえ責任を回さずして後悔しない。またやがて運営しようの努力した。」			○	○	【被評価者】 「自己の職責を意識して職務に取り組めた。ただ、職責にこだわらずさけたため、上司任せとなってしまうところがあった。」			3	4
	服務精神	△	【被評価者】 「物語に聞かれた際は、丁寧にして求められる基準が守られた。」			○	○	【被評価者】 「必要に応じ、自己アピール等(評面の根拠となる行動事実や特記すべき事項等)を記入する。」			3	2
監視性	△	【被評価者】 「常に組織の一員としての自覚を持ち、上司をさす円滑な職務の遂行に努めた。」										

〔評定基準(評価者用)〕

評価要素	評定基準	
	評価基準	評定基準
理解・判断力	5 相当程度の思考や問題解決能力等を有する限りで、実務的な事例に対しても読みがち／よく間に適切な判断や新しい出来事に対して柔軟に対応してその解法を示す。 4 平均的でさほど、理解や問題解決能力等を有する限りで、実務的な事例に対しても読みがち／よく間に適切な判断や新しい出来事に対して柔軟に対応してその解法を示す。 3 相当程度の思考や問題解決能力等を有する限りで、実務的な事例に対しても読みがち／よく間に適切な判断や新しい出来事に対して柔軟に対応してその解法を示す。 2 一般的な思考や問題解決能力等を有する限りで、実務的な事例に対しても読みがち／よく間に適切な判断や新しい出来事に対して柔軟に対応してその解法を示す。 1 相当程度の思考や問題解決能力等を有する限りで、実務的な事例に対しても読みがち／よく間に適切な判断や新しい出来事に対して柔軟に対応してその解法を示す。	5 出事の改善に自ら進んで必要なごくあり、また困難な問題や新しい出来事に対して柔軟に対応してその解法を示す。 4 理解の範囲内に於ける限りで、実務的な事例に対しても読みがち／よく間に適切な判断や新しい出来事に対して柔軟に対応してその解法を示す。 3 球の目的達成度に応じて、実務的な事例に対しても読みがち／よく間に適切な判断や新しい出来事に対して柔軟に対応してその解法を示す。 2 事の理解度が低い限りで、実務的な事例に対しても読みがち／よく間に適切な判断や新しい出来事に対して柔軟に対応してその解法を示す。 1 事の理解度が低い限りで、実務的な事例に対しても読みがち／よく間に適切な判断や新しい出来事に対して柔軟に対応してその解法を示す。
	改主意欲	5 仕事の改善に自ら進んで必要なごくあり、また困難な問題や新しい出来事に対して柔軟に対応してその解法を示す。 4 改主意欲があるが、まだ少し困難な問題や新しい出来事に対して柔軟に対応してその解法を示す。 3 3 2 事の理解度が低い限りで、実務的な事例に対しても読みがち／よく間に適切な判断や新しい出来事に対して柔軟に対応してその解法を示す。 1 事の理解度が低い限りで、実務的な事例に対しても読みがち／よく間に適切な判断や新しい出来事に対して柔軟に対応してその解法を示す。
	市民の視点	5 仕事を適応的、具体的に扱う上、自分の視点で問題がでた時、ある種の市民サービスを提供する。 4 仕事を適応的・具体的に扱う上、市民の立場に立ちながら、市民の立場から市民がいる状況で問題を解決する。 3 仕事を適応的・具体的に扱う上、市民サービスを提供することで、全体の奉仕性と自分の視点が混在する。 2 仕事を適応的・具体的に扱う上、自分の立場から市民としての自然を尊重し、全体の中身を理解することがあつた。 1 仕事を適応的・具体的に扱う上、自分の立場から、自分自身が問題を解決しておらず、市民サービスを提供する。 5 仕事を適応的・具体的に扱う上、自分の立場から、自分の立場から市民がいる状況で問題を解決する。 4 仕事を適応的・具体的に扱う上、市民の立場に立ちながら、市民の立場から市民がいる状況で問題を解決する。 3 仕事を適応的・具体的に扱う上、市民サービスを提供することで、全体の奉仕性と自分の視点が混在する。 2 仕事を適応的・具体的に扱う上、自分の立場から市民としての自然を尊重し、全体の中身を理解することがあつた。 1 仕事を適応的・具体的に扱う上、自分の立場から、自分自身が問題を解決しておらず、市民サービスを提供する。 5 仕事を適応的・具体的に扱う上、自分の立場から、自分の立場から市民がいる状況で問題を解決する。 4 仕事を適応的・具体的に扱う上、市民の立場に立ちながら、市民の立場から市民がいる状況で問題を解決する。 3 仕事を適応的・具体的に扱う上、市民サービスを提供することで、全体の奉仕性と自分の視点が混在する。 2 仕事を適応的・具体的に扱う上、自分の立場から市民としての自然を尊重し、全体の中身を理解することがあつた。 1 仕事を適応的・具体的に扱う上、自分の立場から、自分自身が問題を解決しておらず、市民サービスを提供する。
	責任感	5 自らの責任を負っており、いつも結果を見下さない、自己中心的ではなく、結果まで最後まで最も努力を行った。 4 自己の結果をもたらすため、ある程度の困難をかかって、差異まで最も努力を行った。 3 自らの責任を負っており、最もまで努力を行った。 2 仕事をに対する責任感が薄く、結果が得られずそこまで努力した。 1 仕事をに対する責任感が全くなく、責任感が薄まるところがあった。
	服務相手	5 自己の職業的立場から、他の職業の立場が混在する。 4 仕事に対する責任感が薄く、結果が得られずそこまで努力した。 3 自らの責任を負っており、最もまで努力を行った。 2 仕事をに対する責任感が薄く、結果が得られずそこまで努力した。 1 仕事に対する責任感が全くなく、責任感が薄まるところがあった。
	協調性	4 請求に対する行動が受けられず、結果の責任を負はずともある。 3 請求に対する行動が受けられず、結果の責任を負はずともある。 2 請求に対する行動が受けられず、結果の責任を負はずともある。 1 請求に対する行動が受けられず、結果の責任を負はずともある。

平成21年度 人事評価表

被評価者(一般)

所 属		職名・役職 職員番号	
氏 名		年 齡	※ 在職期間

※ 年齢、在職期間は令和2年1月31日現在のものとする。

評価要素	評価対象点	自己申告	評価尺度			
			目次1	目次2	目次3	目次4
理解・判断力	上司の指示や問題点を的確に理解するところに状況を正しく判断して職務を遂行することができるか。	自己アピール等	一次評価	自己評価	自評1	自評2
交渉力・折衝力	感情に流されず、相手の立場に立った好感の持てる態度をもって、適切かつ効果的な応対ができるか。		二次評価	一次評価による 業績評価		
企画・政策形成力	社会変化や市民ニーズを的確に把握し、問題の実現性のある企画立案ができるか。					
知識・情報力	自己に与えられた職務を遂行するうえで、必要な知識あるいは技術を十分身に付けたか。					
改革意欲	職務に対して改革意識を持つ取り組みとともに、新しい構造についての研究や自己啓発に関する知識的・技術的な資本があつぶ。					
市民の視点	常に市民の目線に立ち、市民の立場で恋が起き、市民サービスの自覚を持つ努力したか。					
態度	担当の業務や自己の役割を十分自重のうえ事業を回復せず最後までやり遂げよう努めたか。					
販路拡充	勤務に際し職員としておからかれる基本的な態度や行為等の規範、規律が当然のこととして守られたか。					
協調性	常に組織の一員としての意見を持ち、上司を助け同僚とよく協力し、他の部署など職場を越こす円滑な職務の遂行に努めたか。					

評価要素	評価対象点	自己申告	評価尺度			
			目次1	目次2	目次3	目次4

評価要素	評価対象点	自己申告	評価尺度			
			目次1	目次2	目次3	目次4

〔第一次評価者所見〕

第一評価者名

〔第二次評価者所見〕

第二評価者名

平定基準(評価者用)

評価要素		評価基準
改め意欲	5	仕事の変化に早く適応し、組織の運営に貢献する。 仕事の変化に早く適応し、組織の運営に貢献する。 仕事の変化に早く適応し、組織の運営に貢献する。
	4	組織の目的達成に必要な意見や提案を出し、指揮されない仕事や困難な問題に挑戦する。
	3	組織の目的達成に必要な意見や提案を出し、指揮されない仕事や困難な問題に挑戦する。
	2	手がかかる複数の行動が多く、仕事に対する意欲があるが少ない。
	1	自分の担当する仕事以外には、全く関心がない。
	5	仕事に専念する。常に市役所が目に見えるが、市民の立場で物事を見て、市民の立場で市民サービスを提供する。 仕事に専念する。常に市役所が目に見えるが、市民の立場で物事を見て、市民の立場で市民サービスを提供する。
	4	会員登録等での会員登録等での自発的行動で努力している。 会員登録等での会員登録等での自発的行動で努力している。
	3	仕事を進める上で、市民の視点で意見を述べ、市民サービスを提供することについて、会員の参考とさせてくれることに意欲がある。
	2	仕事の視点で意見を述べ、自己中心的な見地なし、会員の参考とさせてくれることに意欲がある。
	1	会員の視点で意見を述べ、いつも市民を見下したり、自己中心的な見地なし、会員の参考とさせてくれることに意欲がある。
市民との視点	5	自己的職業を守るために、他の市役所が影響をかからず、最後まで最大限の努力を行った。
	4	自己的職業を守るために、他の市役所が影響をかからず、最後まで最大限の努力を行った。
	3	自らの責任を自覚しており、最後まで努力した。
	2	仕事に対する責任感は薄く、結果を守ることを怠った。
	1	仕事に対する責任感は薄く、責任感を怠りながら怠った。
	5	組織的や組織に対する忠実性に問題があるが、次第に改善していく。
	4	組織的や組織に対する忠実性に問題があるが、次第に改善していく。
	3	組織的や組織に対する忠実性に問題があるが、次第に改善していく。
	2	組織的や組織に対する忠実性に問題があるが、次第に改善していく。
	1	組織的や組織に対する忠実性を保たれ、標準的な行動規範を持っている。
責任感	5	責任感をもつて、自分自身の行動規範を守る。
	4	責任感をもつて、自分自身の行動規範を守る。
	3	責任感をもつて、自分自身の行動規範を守る。
	2	責任感をもつて、自分自身の行動規範を守る。
	1	責任感をもつて、自分自身の行動規範を守る。
	5	組織的や組織に対する忠実性に問題があるが、次第に改善していく。
	4	組織的や組織に対する忠実性に問題があるが、次第に改善していく。
	3	組織的や組織に対する忠実性に問題があるが、次第に改善していく。
	2	組織的や組織に対する忠実性に問題があるが、次第に改善していく。
	1	組織的や組織に対する忠実性を保たれ、標準的な行動規範を持っている。
服務精神	5	組織的や組織に対する忠実性に問題があるが、次第に改善していく。
	4	組織的や組織に対する忠実性に問題があるが、次第に改善していく。
	3	組織的や組織に対する忠実性に問題があるが、次第に改善していく。
	2	組織的や組織に対する忠実性に問題があるが、次第に改善していく。
	1	組織的や組織に対する忠実性を保たれ、標準的な行動規範を持っている。
	5	組織的や組織に対する忠実性に問題があるが、次第に改善していく。
	4	組織的や組織に対する忠実性に問題があるが、次第に改善していく。
	3	組織的や組織に対する忠実性に問題があるが、次第に改善していく。
	2	組織的や組織に対する忠実性に問題があるが、次第に改善していく。
	1	組織的や組織に対する忠実性を保たれ、標準的な行動規範を持っている。
協調性	5	他の組織に対する理解度が高く、組織間で協調して取り組む。
	4	他の組織に対する理解度が高く、組織間で協調して取り組み始めた。
	3	他の組織に対する理解度が高く、組織間で協調して取り組み始めた。
	2	他の組織に対する理解度が高く、組織間で協調して取り組み始めた。
	1	他の組織に対する理解度が高く、組織間で協調して取り組み始めた。
	5	他の組織に対する理解度が高く、組織間で協調して取り組み始めた。
	4	他の組織に対する理解度が高く、組織間で協調して取り組み始めた。
	3	他の組織に対する理解度が高く、組織間で協調して取り組み始めた。
	2	他の組織に対する理解度が高く、組織間で協調して取り組み始めた。
	1	他の組織に対する理解度が高く、組織間で協調して取り組み始めた。

平成21年度 人事評価表  
被評価者(副主幹・主幹・副主任)

所属		職名 役職		職種		在職期間		年月※	
氏名		職員番号		年齢		歳※		在職期間	
※ 年齢、在職・在職期間は平成22年1月31日現在のものとする									
評価要素		着眼点		自己申告		評価者		目標	
		(◎△)		自己ペーパー等		自己評価		目標達成度	
指導力		後輩や同僚から信頼され、相手の能力や人格を前提に、もが効率的・効果的に意見等ができるか。							
理解・判断力		上司の指示や問題点を的確に理解するとともに、状況を正確に判断して職務を遂行することができるか。							
能力 交渉力・折衝力		感情に流されず、相手の立場に立った好感の持てる態度をもって、適切かつ効率的な対応ができるか。							
企画・政策形成力		社会変化や市民ニーズを的確に把握し、問題の発見・分析を、強烈かつ効果的に実現するための企画立案ができるか。							
知識・情報力		自己に与えられた情報を適切に分析するうえで、必要な知識があるか技術を一身に付けてか。							
改革意欲		職務に対して意欲をもつて取り組むとともに、新しい事例についての研究や自己啓発に関する積極的な姿勢があつたか。							
市民の視点		常に市民の目線に立ち、市民サービスの質を持つて奉仕できるか。							
態度 責任感		担当の業務や自己の役割を十分自覚のうえ責任を回避せず最後までやり遂げ、またやり遂げようと努力したか。							
服務規律		勤務に際し職員として求められる基本的な態度や行為等の規範、規律が当然のこととして守らなかったか。							
情語性		常に組織の一員としての自覚を持ち、上司を助け同僚よしと協力し、他の部署とも連携を取るうえで努力したか。							

(第一次評価者所見)

第一次評価者氏名

(第二次評価者所見)

第二次評価者氏名