

所属		氏名		職員番号		採用年月日	年 月 日
補職名				生年月日	年 月 日	満 歳	勤続年数
							年 月

※年齢、勤務期間等については、令和6年3月31日を基準に記入してください。

期首面談実施日	令和 年 月 日	1次評価者	所属		氏名		評価記入日	令和 年 月 日
期中面談実施日	令和 年 月 日							
育成面談(期末)実施日	令和 年 月 日	2次評価者	所属		氏名		評価記入日	令和 年 月 日

業績評価

【1 業務目標】		(期首) ←	(期中)	→ (期末)	※「3」以外の評価とした場合、期待された成果の水準とその達成状況について必ず具体的に記入してください。			
番号	目標の種類 業務内容	目標 (いつまでに、何を、どの水準まで)	1次評価	自己評価 (達成状況、状況変化、その他特筆すべき事情を具体的に記入)	1次評価	2次評価	達成度の確認	
							1次評価者記入欄	2次評価者記入欄 (1次評価者と評価が異なる場合)
①				目標に対する達成度について、コメントに加え、自己評価を定量化させる。 目標に対する達成度 %				
②				目標に対する達成度 %			項目ごとに達成度を記入できるよう見直し	
③				目標に対する達成度 %				

※目標は「期首」において3つ設定し、(A)業績目標を1つ以上設定してください。

※目標に対する達成度は、「評価段階の定義」を参考に自己評価してください。

【2 目標以外の業務への取組状況】 ※目標以外の業務は、「期末」に3つまで記入できます。

番号	業務内容	自己評価 (目標以外の取組事項、突発事態への対応等)	1次評価	2次評価	1次評価者記入欄	2次評価者記入欄 (1次評価者と評価が異なる場合)
①						
②					項目ごとにコメント記入できるよう見直し	
③						

※「3」以外の評価とした項目について、必ず具体的に記入してください。

【3 業績評価に関する総評】

業績評価	1次評価者コメント	自由記入欄【2次評価者】	業績評価	1次評価	2次評価
				#DIV/0!	#DIV/0!

・定量的な判断基準を追記
・「3」の評価段階を「通常」→「良好(通常)」へ。
・「4」の評価段階を「通常より優秀」→「優秀」へ。

目標の種類	評価段階の定義
(A)業績目標 組織目標に直接貢献し、今期重点的に取り組む目標	5 特に優秀 その職位職階に求められた水準をはるかに上回る業務を遂行し、期待をはるかに上回る成果をあげた。(目標に対して150%以上の成果)
(B)業務課題目標 今後に向け是非とも解決しなければならない業務上の問題解決についての目標	4 優秀 その職位職階に求められた以上の業務を遂行し、期待された以上の成果をあげた。(目標に対して110%以上の成果)
(C)人材育成目標 中長期的視点で重要となる人材育成の取組に関する目標	3 良好(通常) その職位職階に求められた業務を遂行し、期待された成果をあげた。(目標に対して90%以上 110%未満の成果)
(D)働き方改革目標 時間外勤務の縮減やワークライフバランスの実現に向けた取組に関する目標	2 通常より物足りない その職位職階に求められた業務を一部しか遂行できず、時に周囲のフォローを要するなど、期待された成果水準に及ばなかった。(目標に対して90%未満の場合)
(E)業務改善目標 市民サービスの向上に向けた業務の改善取組に関する目標	1 はるかに及ばない その職位職階に求められた業務をほとんど遂行できず、常に周囲のフォローを要するなど、通常の努力によって得られるはずの成果水準にはるかに及ばなかった。(目標に対して50%未満の場合)

事業の推進 ・自治体を取り巻く今後の環境変化を予測し、今すべきことを判断する。 ・様々な地域課題に対し、最適な対応策を考え実行する。	組織の活性化 ・組織メンバーに効果的に関わり、周囲に良い影響を与える。 ・周囲と協動的に関わることで一体感を醸成し、連携や協力を促す。
---	--

行動評価		【1 簡易コンピテンシー評価】 ※重点目標は、「期首」において、役割ごとに1つ以上立ててください。						
役割	評価項目	重点目標	評価項目の内容と着眼点	自己評価	1次評価	自己評価	1次評価	2次評価
事業の推進	問題を把握し目標を設定する	1 業務の現状を正しく把握し、問題の解決につながる対応策を立案する	着眼点 ① 指示された業務について、事業や業務の目的から正しく理解している。(目的意識) ② 常に問題意識を持ち、業務遂行上の問題点・不明点を見つけるなど、現状を正しく認識している。 ③ 問題の解決に向け、結論と根拠を論理的に整理して対応している。(論理思考)	※期首において、「a」、「c」とした場合、自らの評価期間中の行動等について具体的に記入してください。 ※期末において、「a」、「c」とした場合、自らの評価期間中の行動等について具体的に記入してください。				
	目標達成に向けた取組を進める	2 目標の達成に向け、時間を有効な資源とらえ、やるべきことを把握し、着実に進める	着眼点 ① 指示や依頼等に対してやるべきことを明確にし、迅速に行動を起こしている。(主体性) ② 目標の達成やより高い成果に向け、職務遂行に必要な知識・技能の習得に努めている。(挑戦性) ③ 困難な状況であっても、期限を見据えて投げ出さず粘り強く取り組んでいる。(不屈性)	※期首において、「a」、「c」とした場合、自らの評価期間中の行動等について具体的に記入してください。 ※期末において、「a」、「c」とした場合、自らの評価期間中の行動等について具体的に記入してください。				
	改善・改革を推進する	3 業務の本質や達成すべき目的を見据え、新たな取組や事業の見直し、業務改善を積極的に行う	着眼点 ① 事業や業務の目的を正しく認識し、優先順位を判断し取り組んでいる。(目的意識) ② 全国的な自治体の動向、担当部門の最新情報を積極的に収集している。(状況把握) ③ 現状に満足せず、コスト意識を持って担当業務の効率化等に寄与する創意工夫を行っている。(構想力)	※期首において、「a」、「c」とした場合、自らの評価期間中の行動等について具体的に記入してください。 ※期末において、「a」、「c」とした場合、自らの評価期間中の行動等について具体的に記入してください。				
	職員に対し良い影響を与える	4 職場の雰囲気づくりや後輩育成のため、自発的・積極的に働きかけを行う	着眼点 ① 市民の立場や上位職の視点に立った意見出しやアドバイスを自発的に行っている。(目的意識) ② 職場の雰囲気づくりや後輩育成のため、他人の意見をよく聴き、自ら積極的に発言している。(対話力) ③ 自分の考えに固執せず、相手の考えや感情を感じ取り、相手に合わせた対応をしている。(感受性)	※期首において、「a」、「c」とした場合、自らの評価期間中の行動等について具体的に記入してください。 ※期末において、「a」、「c」とした場合、自らの評価期間中の行動等について具体的に記入してください。				
	組織の活性化	組織内外との連携を促進する	5 他所属や市民の立場を理解し、連携や協働を促進する	着眼点 ① 他の職員からの相談に気軽に応じるなどして、良好な人間関係を築いている。(対話力) ② お互いの共通理解に向け、相手に「何を伝えたか」ではなく「どう伝わったか」を確認して接している。(働きかけ力) ③ 自己の都合や意見ばかりを主張せず、他のメンバーと協力して職務にあたり、チームに貢献している。(協調性)	※期首において、「a」、「c」とした場合、自らの評価期間中の行動等について具体的に記入してください。 ※期末において、「a」、「c」とした場合、自らの評価期間中の行動等について具体的に記入してください。			
	組織内外の信頼を得る	6 市職員であることを自覚し、自発的な職務遂行により、関係者の信頼を得る	着眼点 ① 職員としての自覚を持ち、上司や同僚への報告・連絡・相談を的確、確実に行っている。(主体性) ② トラブルなどストレスのかかる状況の中でも、冷静かつ臨機応変に対応している。(不屈性) ③ 担当者としての責任感を持ち、結果や自己の言動に対して責任回避・責任転嫁せずに対応している。(誠実性)	※期首において、「a」、「c」とした場合、自らの評価期間中の行動等について具体的に記入してください。 ※期末において、「a」、「c」とした場合、自らの評価期間中の行動等について具体的に記入してください。				
				行動評価(合計)	0	0	0	0

期中に自己評価を追加

期中評価のコメント欄を追加
自己評価におけるコメント欄の位置を評価項目ごとに変更

2次評価においては、abc評価をやめ、5段階評価のみとする。

着眼点の評価基準	
4	職階に応じた、このような行動が、常に見られ、他の職員の規範となる
3	職階に応じた、このような行動が、見られる（良好）
2	職階に応じた、このような行動は、ほとんど見られない

評価段階の定義	
5	評価の着眼点に示す行動が確実にとられており、その職位職階に求められる水準をはるかに上回る能力を発揮し、職場全体のレベルアップに寄与した。
4	評価の着眼点に示す行動が十分かつ確にとられており、その職位職階に求められる以上の能力を発揮し、他の職員の規範となった。
3	評価の着眼点に示す行動が概ねとられており、その職位職階に求められる能力を発揮されている。（良好）
2	評価の着眼点に示す行動が一部しかとられておらず、その職位職階に求められる能力を一部しか発揮できず、努力が必要であった。職務の遂行にあたり支障をきたすことがあった。
1	評価の着眼点に示す行動がほとんどとられておらず、その職位職階に求められる能力をほとんど発揮できず、かなりの努力が必要であった。

職位別に求められる役割に応じた実践事項について評価するものであることから、シート内に明記	
5	
4	a2つ、c1つ/a1つ、b2つ
3	abc1つずつ/全てb

・「3」を通常→良好に変更。
 ・マイナスイメージのある表現を削除。
 （「職務の遂行にあたり、大きな誤りはなく、支障をきたすことはなかった」）

【2 評価項目ごとの評価に対する考え(期末)】 ※評価項目ごとの評価値を「3」以外とした場合、必ず具体的に記入してください。

役割	1次評価者記入欄	2次評価者記入欄(1次評価者と評価が異なる場合)
事業の推進	評価項目ごとに評価に対する考えを記入できるよう見直し。	
組織の活性化		

【3 行動評価に関する総評】

1次評価者コメント	2次評価者コメント[自由記入欄]	総合点
		#DIV/0!

総合点 (1次)
#DIV/0!