

被評価者(副主幹・主幹・副主幹)

【評定基準(評価常用)】

評価要素	評定基準
指導力	5 後輩や同僚の能力・進捗を的確に把握する以外に、適切な指導方針を示す・指導し、後輩や同僚から主体的な信頼を寄せられるなど、信頼が確立した。
	4 後輩や同僚の能力・進捗を的確に把握する以外に、適切な指導・指示・指示・指導し、後輩や同僚から信頼されるなど、求められる能力水準を達成し、円滑に職務を遂行することができた。
	3 後輩や同僚の能力・進捗を把握し、指導・助言を行うなど、求められる能力水準に達しており、職務を遂行することができた。
	2 後輩や同僚の能力・進捗を把握し、指導・助言を行うなど、求められる能力水準に達しており、求められる能力水準に達してない部分があり、職務遂行に課題を生じていることがあった。
	1 後輩や同僚の能力・進捗を把握し、指導・助言を行うなど、求められる能力水準に達してない部分があり、職務遂行に課題を生じている。
理解・判断力	5 担当業務の現状や問題、方針等を的確に理解し、実務の遂行に際しても適切な判断力を持って、常に適切な判断ができるなど、優れた能力水準を達成している。
	4 担当業務の現状や問題、方針等を的確に理解し、実務の遂行に際しても適切な判断ができるなど、求められる能力水準を達成している。
	3 担当業務の現状や問題、方針等を理解し、通常の場合には適切な判断をすることができ、緊急の場合でも適切な判断ができるなど、求められる能力水準に達している。
	2 担当業務の現状や問題、方針等を理解し、通常の場合には適切な判断をすることができ、緊急の場合でも適切な判断ができるなど、求められる能力水準に達してない部分があり、職務遂行に課題を生じていることがあった。
	1 担当業務の現状や問題、方針等を理解し、通常の場合には適切な判断をすることができ、求められる能力水準に達してない部分があり、職務遂行に課題を生じている。
能力	5 非常に困難な内容についても自ら率先に取り組むなど、自ら率先に取り組むなど、求められる能力水準を達成している。
	4 困難な内容についても自ら率先に取り組むなど、自ら率先に取り組むなど、求められる能力水準を達成している。
	3 困難な内容についても自ら率先に取り組むなど、自ら率先に取り組むなど、求められる能力水準を達成している。
	2 困難な内容についても自ら率先に取り組むなど、自ら率先に取り組むなど、求められる能力水準を達成している。
	1 困難な内容についても自ら率先に取り組むなど、自ら率先に取り組むなど、求められる能力水準を達成している。
企画・政策形成力	5 企画・政策形成の観点から、自ら率先に取り組むなど、自ら率先に取り組むなど、求められる能力水準を達成している。
	4 企画・政策形成の観点から、自ら率先に取り組むなど、自ら率先に取り組むなど、求められる能力水準を達成している。
	3 企画・政策形成の観点から、自ら率先に取り組むなど、自ら率先に取り組むなど、求められる能力水準を達成している。
	2 企画・政策形成の観点から、自ら率先に取り組むなど、自ら率先に取り組むなど、求められる能力水準を達成している。
	1 企画・政策形成の観点から、自ら率先に取り組むなど、自ら率先に取り組むなど、求められる能力水準を達成している。

評価要素	評定基準
改革意欲	5 決意を持って自ら率先に取り組むなど、自ら率先に取り組むなど、求められる能力水準を達成している。
	4 決意を持って自ら率先に取り組むなど、自ら率先に取り組むなど、求められる能力水準を達成している。
	3 決意を持って自ら率先に取り組むなど、自ら率先に取り組むなど、求められる能力水準を達成している。
	2 決意を持って自ら率先に取り組むなど、自ら率先に取り組むなど、求められる能力水準を達成している。
	1 決意を持って自ら率先に取り組むなど、自ら率先に取り組むなど、求められる能力水準を達成している。
市民の視点	5 市民の視点から、自ら率先に取り組むなど、自ら率先に取り組むなど、求められる能力水準を達成している。
	4 市民の視点から、自ら率先に取り組むなど、自ら率先に取り組むなど、求められる能力水準を達成している。
	3 市民の視点から、自ら率先に取り組むなど、自ら率先に取り組むなど、求められる能力水準を達成している。
	2 市民の視点から、自ら率先に取り組むなど、自ら率先に取り組むなど、求められる能力水準を達成している。
	1 市民の視点から、自ら率先に取り組むなど、自ら率先に取り組むなど、求められる能力水準を達成している。
責任感	5 責任感を持って自ら率先に取り組むなど、自ら率先に取り組むなど、求められる能力水準を達成している。
	4 責任感を持って自ら率先に取り組むなど、自ら率先に取り組むなど、求められる能力水準を達成している。
	3 責任感を持って自ら率先に取り組むなど、自ら率先に取り組むなど、求められる能力水準を達成している。
	2 責任感を持って自ら率先に取り組むなど、自ら率先に取り組むなど、求められる能力水準を達成している。
	1 責任感を持って自ら率先に取り組むなど、自ら率先に取り組むなど、求められる能力水準を達成している。
服従規律	5 服従規律を持って自ら率先に取り組むなど、自ら率先に取り組むなど、求められる能力水準を達成している。
	4 服従規律を持って自ら率先に取り組むなど、自ら率先に取り組むなど、求められる能力水準を達成している。
	3 服従規律を持って自ら率先に取り組むなど、自ら率先に取り組むなど、求められる能力水準を達成している。
	2 服従規律を持って自ら率先に取り組むなど、自ら率先に取り組むなど、求められる能力水準を達成している。
	1 服従規律を持って自ら率先に取り組むなど、自ら率先に取り組むなど、求められる能力水準を達成している。
協調性	5 協調性を持って自ら率先に取り組むなど、自ら率先に取り組むなど、求められる能力水準を達成している。
	4 協調性を持って自ら率先に取り組むなど、自ら率先に取り組むなど、求められる能力水準を達成している。
	3 協調性を持って自ら率先に取り組むなど、自ら率先に取り組むなど、求められる能力水準を達成している。
	2 協調性を持って自ら率先に取り組むなど、自ら率先に取り組むなど、求められる能力水準を達成している。
	1 協調性を持って自ら率先に取り組むなど、自ら率先に取り組むなど、求められる能力水準を達成している。

平成21年度 人事評価表

被評価者(部長)

所 属	職 種	在職期間	年 月 日 ※
氏 名	年 齢	在職期間	年 月 日 ※
	職 名・役職	球 球 ※	
	職員番号		

※ 年齢、在職・在職期間は平成22年1月31日現在のもとする

評価要素	着眼点	自己申告		目 標				
		評価区分 (◎△△)	自己申告 自己アピール等	目標1	目標2	目標3	目標4	目標5
総合力・指導力	部下の適性や仕事の内容に十分把握し、個々のリーダーとして適切な指示命令や効果的な指導、助言、育成等を行い、組織の力を十分に発揮させることができたか。							
理解・判断力	経営職務の現状や問題点、方針等を的確に理解するとともに、状況を正しく判断して職務を遂行することができたか。							
能力	折衝・市民対応力 市民や関係者との対応が適切であり、困難な問題に直面しても、相手に要領よく説明し、十分理解、納得させることができたか。							
	企画力 所管職務の達成すべき水準を的確に捉え、問題点を明らかにし、幅広い情報に基づき、効果的・具体的な計画や方法を立案することができたか。							
	知識・技術 担当職務を遂行するうえで必要な知識・技術を持つとともに、それらを有効に活用できたか。							
	改革意欲 職務に対して改革意欲を持って取り組むとともに、新しい事情についての研究や自己啓発に関しても積極的な姿勢があったか。							
	市民の視点 常に市民の目線に立ち、市民の立場で発想ができ、市民サービスの向上を持って努力したか。							
態度	責任感 担当の職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れたか。							
	協調性 常に組織の一員としての自覚を持ち、上司を助け同僚とよく協力し、他の部署とも連携を図り、さす円滑な業務の遂行に努めたか。							

【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



平成21年度 人事評価表

被評価者(保善士)

所属 氏名	職名・役職 職階番号	職種 年齢	在職期間 ※	年 月 日 ※
			在職期間 ※	年 月 日 ※

※ 年齢、在職、在職期間は平成22年1月31日現在のものをとする

評価要素	着眼点	評価区分 (◎○△)	自己申告		目標				
			自己アピール等	一次	二次	目標1	目標2	目標3	目標4
能力	指揮力	後輩から信頼され、相手の能力や人格を前提においた効果的な助言等ができたか。							
	理解・判断力	上司の指示や問題点を的確に理解することととも、状況を正しく判断して職務を遂行することができたか。							
	折衝・市民対応力	市民や関係者との対応が適切であり、困難な問題に直面しても、相手に要領よく説明し、十分理解、納得させることができたか。							
	企画力	担当職務の達成すべき水準を的確に捉え、問題点を明らかにし、幅広い情報に基づき、効果的・具体的な計画や方法を立案することができたか。							
	知識・技術	担当職務を遂行するうえで必要な知識・技術を身につけて、それらを有効に活用できたか。							
態度	改革意欲	職務に対して改革意欲を持って取り組み、同時に、新しい展開についての研究や自己啓発に関しても積極的な姿勢があったか。							
	市民の視点	常に市民の目線に立ち、市民の立場で発想ができ、市民サービスの向上を持って努力したか。							
	責任感	担当の職務や自己の役割を十分自覚のうえ責任を回せず最後までやり遂げ、またやり遂げようと努力したか。							
	職務規律	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れたか。							
	協調性	常に組織の一員としての自覚を持ち、上司を助け同僚とよく協力し、他の部署とも連携を促さす円滑な職務の遂行に努めたか。							

【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



平成21年度 人事評価表

被評価者(受能労務職)

所属 氏名	職名・役職 職階番号	職種 年齢	在職期間 年 月 日	在職期間 年 月 日
----------	---------------	----------	---------------	---------------

※ 年齢、在職・在職期間は平成22年1月31日現在のものをとする

評価要素	着眼点	評価区分 (◎○△)	自己申告 自己アピール等		評価者						
			一次	二次	評価者	目標1	目標2	目標3	目標4	目標5	
能力	理解・判断力	上司の指示や問題を的確に理解することにも、求償を正しく判断して職務を遂行することができたか。			自己評価						
	交渉力・折衝力	感情に流されず、相手の立場に立った処置の採る態度をもって、適切な効果的な対応ができたか。			一次評価						
	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。			二次評価						
	改革意欲	職務に対して改革意欲を持って取り組むとともに、新しい事情についての研究や自己啓発に関しても積極的な姿勢があったか。									
	市民の視点	常に市民の目線に立ち、市民の立場で発想ができ、市民サービスの自覚を持って業務を行ったか。									
態度	責任感	担当の職務や自己の役割は十分自覚のうえ責任を担わず最後までやり遂げ、またやり遂げようと努力したか。									
	安全・注意	業務に対して安全面や衛生面に注意を払い、事故等の未然防止に努めたか。									
	職務規律	勤務に際し職風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れたか。									
	協調性	常に組織の一員としての自覚を持ち、上司を助け同僚とよく協力し、円滑な職務の遂行に努めたか。									

〔第一次評価者氏名〕

第一次評価者氏名

〔第二次評価者氏名〕

第二次評価者氏名

