

別表第1（第3条関係）

| 被評価者の職位 | 評価区分及び評価要素 |                                  | 評価項目  |
|---------|------------|----------------------------------|---|
|         | 評価区分       | 評価要素                             |   |
| 部長級     | 基本姿勢       | 市政理解と方針指向性                       | (1) 市政理解<br>(2) 方針指向性<br>(3) 市の理念・ビジョン実現への取組意欲<br>(4) 一体性と説明責任  |
|         |            | 役割認識・役割遂行                        | (1) 上司の補佐<br>(2) 部の統括管理<br>(3) 適切な判断・決断<br>(4) 施策の統括<br>(5) 課題の解決<br>(6) 効率的な業務運営<br>(7) 折衝・調整<br>(8) リスク対応<br>(9) スタッフ職の役割（被評価者がスタッフ職である場合に限る。）    |
|         |            | 人材の育成                            | (1) 職務を通じた育成<br>(2) 職場風土づくり<br>(3) 育成指導   |
|         | マネジメント能力   | (1) 育成指導<br>(2) 組織運営<br>(3) 業務管理 |   |
| 課長級     | 基本姿勢       | 市政理解と方針指向性                       | (1) 市政理解<br>(2) 方針指向性<br>(3) 市の理念・ビジョン実現への取組意欲<br>(4) 一体性と説明責任  |
|         |            | 役割認識・役割遂行                        | (1) 上司の補佐<br>(2) 課の統括管理<br>(3) 適切な判断・決断<br>(4) 事務事業の統括<br>(5) 課題の解決<br>(6) 効率的な業務運営<br>(7) 折衝・調整<br>(8) リスク対応<br>(9) 責任感<br>(10) スタッフ職の役割（被評価者がスタッフ |

|       |          |            |  |
|-------|----------|------------|--|
|       |          |            | 職である場合に限る。)  |
|       |          | 人材の育成      | (1) 計画的な育成<br>(2) 職場風土づくり<br>(3) 育成指導  |
|       | マネジメント能力 |            | (1) 育成指導<br>(2) 組織運営<br>(3) 業務管理   |
| 課長補佐級 | 基本姿勢     | 市政理解と方針指向性 | (1) 市政理解<br>(2) 方針指向性  |
|       |          | 役割認識・役割遂行  | (1) 上司の補佐<br>(2) 課の統括補助<br>(3) 適切な判断決断<br>(4) 事務事業の統括的推進<br>(5) 困難業務への取組と組織貢献<br>(6) 効率的な業務運営（保育士を除く。）<br>(7) 折衝・調整<br>(8) スタッフ職の役割（被評価者がスタッフ職である場合に限る。） |
|       |          | 取組姿勢       | (1) 責任感<br>(2) 服務規律の遵守   |
|       | マネジメント能力 |            | (1) 育成指導<br>(2) 組織運営<br>(3) 業務管理   |
|       | 業務遂行能力   |            | (1) 職場で求められる能力<br>(2) 情報収集・理解把握<br>(3) 企画・工夫<br>(4) 計画・段取<br>(5) 変化への対応<br>(6) ノウハウ蓄積<br>(7) 市民満足志向<br>(8) 現場重視志向（保育士に限る。）<br>(9) 注意・安全配慮（行政職を除く。）       |
| 係長級   | 基本姿勢     | 市政理解と方針指向性 | (1) 市政理解<br>(2) 方針指向性  |
|       |          | 役割認識・役割遂行  | (1) 上司の補佐<br>(2) 組織貢献<br>(3) 計画的な業務遂行  |

|      |      |            |   |  |
|------|------|------------|---|--|
|      |      |            | <ul style="list-style-type: none"> <li>(4) 折衝・調整</li> <li>(5) 職場の環境づくり</li> <li>(6) スタッフ職の役割（被評価者がスタッフ職である場合に限る。）</li> </ul>              |  |
|      |      | 取組姿勢       | <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 責任感</li> <li>(2) 自己成長</li> <li>(3) 協働・協調性</li> <li>(4) 服務規律の遵守</li> </ul>                      |  |
|      |      | マネジメント能力   |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 育成指導</li> <li>(2) 組織運営</li> <li>(3) 業務管理</li> </ul>   |
|      |      | 業務遂行能力     |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 職場で求められる能力</li> <li>(2) 情報収集・理解把握</li> <li>(3) 企画・改善工夫</li> <li>(4) 計画・段取</li> <li>(5) 変化への対応</li> <li>(6) ノウハウ蓄積（現業職を除く。）</li> <li>(7) 市民満足志向</li> <li>(8) 現場重視志向（現業職及び保育士に限る。）</li> <li>(9) 注意・安全配慮（行政職を除く。）</li> </ul> |
| 一般職員 | 基本姿勢 | 市政理解と方針指向性 | <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 市政理解</li> <li>(2) 方針指向性</li> </ul>   |  |
|      |      | 役割認識・役割遂行  | <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 上司の補佐</li> <li>(2) 組織貢献</li> <li>(3) 適切な業務遂行</li> <li>(4) 同僚等への指導・助言（入庁1年未満の職員は除く。）</li> </ul> |  |
|      |      | 取組姿勢       | <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 責任感</li> <li>(2) 積極性・自己成長</li> <li>(3) 協働・協調性</li> <li>(4) 服務規律の遵守</li> </ul>                  |  |
|      |      | 業務遂行能力     |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 職場で求められる能力</li> <li>(2) 情報収集・理解把握（現業職を除く。）</li> <li>(3) 企画・改善工夫（現業職を除く。）</li> <li>(4) 計画・段取</li> <li>(5) 折衝交渉/説明説得（現業職を除く。）</li> </ul>  |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | (6) 変化への対応（現業職を除く。）<br>(7) ノウハウ蓄積（現業職を除く。）<br>(8) 市民満足志向<br>(9) 現場重視志向（現業職及び保育士に限る。）<br>(10) 注意・安全配慮（行政職を除く。） |
|--|--|---|

別表第2（第3条関係）

| 項目評価基準               | 評語 |
|----------------------|----|
| このような行動が確実にとられている。   | s  |
| このような行動がほぼ確実にとられている。 | a  |
| このような行動がおおむねとられている。  | b  |
| このような行動があまりとられていない。  | c  |
| このような行動が全くとられていない。   | d  |

別表第3（第3条関係）

| 総合評価基準（能力評価）         | 評語 |
|----------------------|----|
| 求められる行動が全て確実にとられている。 | S  |
| 求められる行動が十分にとられている。   | A  |
| 求められる行動がおおむねとられている。  | B  |
| 求められる行動が一部しかとられていない。 | C  |
| 求められる行動がほとんどとられていない。 | D  |

別表第4（第5条関係）

| 設定度 |    |    |    |
|-----|----|----|----|
| 貢献度 | 高い | 普通 | 低い |
| 困難度 |    |    |    |
| 高い  | s  | a  | b  |
| 普通  | a  | b  | c  |
| 低い  | b  | c  | —  |

備考

- この表において、「困難度」とは、職員の職に照らして目標を達成する困難の度合いをいう。
- この表において、「貢献度」とは、目標の達成が組織目標の実現に貢献すると考えられる度合いをいう。

別表第5（第5条関係）

| 達成度        | 評語  |
|------------|-----|
| 目標を顕著に上回る。 | T 5 |
| 目標を上回る。    | T 4 |
| 目標のとおり。    | T 3 |
| 目標を下回る。    | T 2 |
| 目標を顕著に下回る。 | T 1 |

別表第 6 (第 5 条関係)

| 項目評価       |      |      |     |      |      |
|------------|------|------|-----|------|------|
| 達成度<br>設定度 | T 5  | T 4  | T 3 | T 2  | T 1  |
| s          | S    | S    | A   | B    | C    |
| a          | S    | S又はA | A   | B又はC | C    |
| b          | S又はA | A    | B   | C    | C又はD |
| c          | B    | B    | C   | C又はD | D    |

別表第 7 (第 5 条関係)

| 総合評価基準 (業績評価)    | 評語 |
|------------------|----|
| 求められる水準を大きく上回った。 | S  |
| 求められる水準を上回った。    | A  |
| 求められる水準に達した。     | B  |
| 求められる水準を下回った。    | C  |
| 求められる水準を大きく下回った。 | D  |

別表第 8 (第 6 条関係)

| 遂行度              | 評語 |
|------------------|----|
| 求められる水準を大きく上回った。 | s  |
| 求められる水準を上回った。    | a  |
| 求められる水準に達した。     | b  |
| 求められる水準を下回った。    | c  |
| 求められる水準を大きく下回った。 | d  |

別表第 9 (第 6 条関係)

| 総合評価基準 (業務評価)    | 評語 |
|------------------|----|
| 求められる水準を大きく上回った。 | S  |
| 求められる水準を上回った。    | A  |

|                  |   |
|------------------|---|
| 求められる水準に達した。     | B |
| 求められる水準を下回った。    | C |
| 求められる水準を大きく下回った。 | D |

別表第10（第7条関係）

| 評価基準          | 評語 |
|---------------|----|
| 期待水準を大きく上回った。 | S  |
| 期待水準を上回った。    | A  |
| 期待水準に達した。     | B  |
| 期待水準を下回った。    | C  |
| 期待水準を大きく下回った。 | D  |