

II 人事評価の状況

人事評価の実施等については、地方公務員法第 23 条から第 23 条の 4 までの規定において定められており、各任命権者が人事評価実施要綱に基づいて人事評価を実施しています。

各任命権者による人事評価の概要は、次のとおりです。

<知事部局等（※）、教育庁及び学校以外の教育機関>

制度概要	<p>能力評価及び業績評価を実施</p> <p>○能力評価 評価項目ごとに定める着眼点に基づき、職務遂行の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。</p> <p>○業績評価 職員があらかじめ設定した業務目標の達成度その他設定した業務目標以外の取組により、その業務上の業績を客観的に評価する。</p>												
対象職員	<p>一般職の職員</p> <p>他の地方公共団体等への派遣、研修その他の事情により評価の実施が困難である職員の評価については別途定める。</p>												
評価期間等	<p>○能力評価 評価基準日：9月1日 評価対象期間：10月1日～翌年9月30日</p> <p>○業績評価 <前期> 評価基準日：9月1日 評価対象期間：4月1日～9月30日</p> <p><後期> 評価基準日：2月1日 評価対象期間：10月1日～翌年3月31日</p>												
評価基準	<p>○能力評価 ・総合評価</p> <table border="1" data-bbox="384 1664 1339 1960"> <thead> <tr> <th data-bbox="384 1664 486 1713">評語</th> <th data-bbox="486 1664 1339 1713">内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="384 1713 486 1762">S</td> <td data-bbox="486 1713 1339 1762">現在の職位で期待・要求される水準を大きく上回り非常に優れていた。</td> </tr> <tr> <td data-bbox="384 1762 486 1812">A</td> <td data-bbox="486 1762 1339 1812">現在の職位で期待・要求される水準を上回り非常に優れていた。</td> </tr> <tr> <td data-bbox="384 1812 486 1861">B</td> <td data-bbox="486 1812 1339 1861">現在の職位で期待・要求される水準をおおむね満たしていた。</td> </tr> <tr> <td data-bbox="384 1861 486 1910">C</td> <td data-bbox="486 1861 1339 1910">現在の職位で期待・要求される水準を下回り劣っていた。</td> </tr> <tr> <td data-bbox="384 1910 486 1960">D</td> <td data-bbox="486 1910 1339 1960">現在の職位で期待・要求される水準を大きく下回り著しく劣っていた。</td> </tr> </tbody> </table>	評語	内容	S	現在の職位で期待・要求される水準を大きく上回り非常に優れていた。	A	現在の職位で期待・要求される水準を上回り非常に優れていた。	B	現在の職位で期待・要求される水準をおおむね満たしていた。	C	現在の職位で期待・要求される水準を下回り劣っていた。	D	現在の職位で期待・要求される水準を大きく下回り著しく劣っていた。
評語	内容												
S	現在の職位で期待・要求される水準を大きく上回り非常に優れていた。												
A	現在の職位で期待・要求される水準を上回り非常に優れていた。												
B	現在の職位で期待・要求される水準をおおむね満たしていた。												
C	現在の職位で期待・要求される水準を下回り劣っていた。												
D	現在の職位で期待・要求される水準を大きく下回り著しく劣っていた。												

	○業績評価 ・総合評価	
	評語	内容
	S	今期当該ポストに求められた期待水準を大きく上回る役割を果たした。
	A	今期当該ポストに求められた期待水準以上の役割を果たした。
	B	今期当該ポストに求められた役割をおおむね期待水準どおりに果たした。
	C	今期当該ポストに求められた期待水準を下回る役割しか果たさなかった。
D	今期当該ポストに求められた期待水準を大きく下回る役割しか果たさなかった。	
評価結果の活用	被評価者の任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するほか、被評価者の人材育成に積極的に活用する。	
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・人事評価及び評価結果に対する相談対応体制を整備 ・評価者研修を実施 	

※ 「知事部局等」とは、知事部局のほか、教育委員会及び警察本部長を除く任命権者の事務局（病院局及び各種委員会等の事務局）を指す。

<教育委員会の所管に属する県立学校>

<p>制度概要</p>	<p>能力評価及び業績評価を実施</p> <p>○能力評価 標準職務遂行能力及び評価基準に基づき、職員が職務遂行の過程で発揮した意欲及び能力を評価する。</p> <p>○業績評価 評価基準に基づき、職員があらかじめ設定した職務遂行上の自己目標の達成状況及び設定した自己目標以外の取組等の業績を評価する。</p>
<p>対象職員</p>	<p>臨時的任用職員及び県教育委員会教育長の指定する者を除くすべての職員</p>
<p>評価期間等</p>	<p>○能力評価</p> <p>(1) 教育職 評価基準日：2月1日 評価対象期間：4月1日～翌年3月31日</p> <p>(2) 行政職等 評価基準日：9月1日 評価対象期間：10月1日～翌年9月30日</p> <p>○業績評価</p> <p>(1) 教育職 評価基準日：2月1日 評価対象期間：4月1日～翌年3月31日</p> <p>(2) 行政職等</p> <p><前期> 評価基準日：9月1日 評価対象期間：4月1日～9月30日</p> <p><後期> 評価基準日：2月1日 評価対象期間：10月1日～翌年3月31日</p>

評価基準	○能力評価 ・総合評価												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>評価段階</th> <th>能力評価の評価基準</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>S</td> <td>職務を遂行する上で発揮が期待される水準（標準職務遂行能力）を大幅に上回っている。</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>職務を遂行する上で発揮が期待される水準（標準職務遂行能力）を上回っている。</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>職務を遂行する上で発揮が期待される水準（標準職務遂行能力）に達している。</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>職務を遂行する上で発揮が期待される水準（標準職務遂行能力）を下回っている。</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>職務を遂行する上で発揮が期待される水準（標準職務遂行能力）を大幅に下回っている。</td> </tr> </tbody> </table>	評価段階	能力評価の評価基準	S	職務を遂行する上で発揮が期待される水準（標準職務遂行能力）を大幅に上回っている。	A	職務を遂行する上で発揮が期待される水準（標準職務遂行能力）を上回っている。	B	職務を遂行する上で発揮が期待される水準（標準職務遂行能力）に達している。	C	職務を遂行する上で発揮が期待される水準（標準職務遂行能力）を下回っている。	D	職務を遂行する上で発揮が期待される水準（標準職務遂行能力）を大幅に下回っている。
	評価段階	能力評価の評価基準											
	S	職務を遂行する上で発揮が期待される水準（標準職務遂行能力）を大幅に上回っている。											
	A	職務を遂行する上で発揮が期待される水準（標準職務遂行能力）を上回っている。											
	B	職務を遂行する上で発揮が期待される水準（標準職務遂行能力）に達している。											
	C	職務を遂行する上で発揮が期待される水準（標準職務遂行能力）を下回っている。											
	D	職務を遂行する上で発揮が期待される水準（標準職務遂行能力）を大幅に下回っている。											
	○業績評価 ・総合評価												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>評価段階</th> <th>業績評価の評価基準</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>S</td> <td>職務を遂行する中で、学校目標等の達成に特に大きく寄与した。</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>職務を遂行する中で、学校目標等の達成に大きく寄与した。</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>職務を遂行する中で、学校目標等の達成に概ね寄与した。</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>職務を遂行する中で、学校運営に支障をきたすことがあり、学校目標等の達成に寄与することが少なかった。</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>職務を遂行する中で、学校運営に大きな支障をきたし、学校目標等の達成に寄与することがほとんどなかった。</td> </tr> </tbody> </table>	評価段階	業績評価の評価基準	S	職務を遂行する中で、学校目標等の達成に特に大きく寄与した。	A	職務を遂行する中で、学校目標等の達成に大きく寄与した。	B	職務を遂行する中で、学校目標等の達成に概ね寄与した。	C	職務を遂行する中で、学校運営に支障をきたすことがあり、学校目標等の達成に寄与することが少なかった。	D	職務を遂行する中で、学校運営に大きな支障をきたし、学校目標等の達成に寄与することがほとんどなかった。
評価段階	業績評価の評価基準												
S	職務を遂行する中で、学校目標等の達成に特に大きく寄与した。												
A	職務を遂行する中で、学校目標等の達成に大きく寄与した。												
B	職務を遂行する中で、学校目標等の達成に概ね寄与した。												
C	職務を遂行する中で、学校運営に支障をきたすことがあり、学校目標等の達成に寄与することが少なかった。												
D	職務を遂行する中で、学校運営に大きな支障をきたし、学校目標等の達成に寄与することがほとんどなかった。												
評価結果の活用	被評価者の任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するほか、被評価者の人材育成に積極的に活用する。												
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・人事評価全般及び評価結果に対する相談対応体制を整備 ・評価者研修会及び要望に応じた研修講座等を実施 												

<警察本部>

<p>制度概要</p>	<p>能力評価、業績評価及び総合評価を実施</p> <p>○能力評価 当該職位に求められる職務遂行能力について、評価項目ごとに定める着眼点に基づき、職務遂行の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。</p> <p>○業績評価 職員が自らの担当する職務について、あらかじめ設定した業務目標の達成度その他設定目標以外の取組により、その業務上の業績を客観的に評価する。</p> <p>○総合評価 評価期間において、職員が当該職位に求められる役割を果たした程度を、能力評価及び業績評価の結果を踏まえて、総合的に評価する。</p>																														
<p>対象職員</p>	<p>警視以下の警察官及び一般職員</p>																														
<p>評価期間等</p>	<p>○能力評価 毎年4月1日から3月31日まで</p> <p>○業績評価 毎年4月1日から9月30日まで（前期）及び10月1日から3月31日まで（後期）</p> <p>○総合評価 毎年4月1日から3月31日まで</p>																														
<p>評価基準</p>	<p>【能力評価】</p> <p>◎ 定期評価</p> <p>○ 個別評語</p> <table border="1" data-bbox="419 1279 1434 1529"> <tr> <td>S</td> <td>特に優秀</td> <td>求められる行動が確実にとられており、付加価値を生む、他の職員の模範となるなどの職務遂行状況であった。</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>通常より優秀</td> <td>求められる行動が確実にとられていた。</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>通常</td> <td>求められる行動がおおむねとられていた。</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>通常より物足りない</td> <td>求められる行動ができた場合もあったが、できなかったことの方が多く物足りなかった。</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>はるかに及ばない</td> <td>求められる行動が全くとられていなかった。</td> </tr> </table> <p>○ 全体評語</p> <table border="1" data-bbox="419 1588 1434 1957"> <tr> <td>S</td> <td>特に優秀</td> <td>求められる行動が全て確実にとられており、当該職位として特に優秀な能力発揮状況であった。</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>通常より優秀</td> <td>求められる行動が十分にとられており、当該職位として優秀な能力発揮状況であった。</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>通常</td> <td>求められる行動がおおむねとられており、当該職位として求められる能力がおおむね発揮されている状況であった。</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>通常より物足りない</td> <td>求められる行動がとられないことがやや多く、当該職位として十分な能力発揮状況とはいえなかった。</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>はるかに及ばない</td> <td>求められる行動がほとんどとられておらず、当該職位に必要な能力発揮状況でなかった。</td> </tr> </table>	S	特に優秀	求められる行動が確実にとられており、付加価値を生む、他の職員の模範となるなどの職務遂行状況であった。	A	通常より優秀	求められる行動が確実にとられていた。	B	通常	求められる行動がおおむねとられていた。	C	通常より物足りない	求められる行動ができた場合もあったが、できなかったことの方が多く物足りなかった。	D	はるかに及ばない	求められる行動が全くとられていなかった。	S	特に優秀	求められる行動が全て確実にとられており、当該職位として特に優秀な能力発揮状況であった。	A	通常より優秀	求められる行動が十分にとられており、当該職位として優秀な能力発揮状況であった。	B	通常	求められる行動がおおむねとられており、当該職位として求められる能力がおおむね発揮されている状況であった。	C	通常より物足りない	求められる行動がとられないことがやや多く、当該職位として十分な能力発揮状況とはいえなかった。	D	はるかに及ばない	求められる行動がほとんどとられておらず、当該職位に必要な能力発揮状況でなかった。
S	特に優秀	求められる行動が確実にとられており、付加価値を生む、他の職員の模範となるなどの職務遂行状況であった。																													
A	通常より優秀	求められる行動が確実にとられていた。																													
B	通常	求められる行動がおおむねとられていた。																													
C	通常より物足りない	求められる行動ができた場合もあったが、できなかったことの方が多く物足りなかった。																													
D	はるかに及ばない	求められる行動が全くとられていなかった。																													
S	特に優秀	求められる行動が全て確実にとられており、当該職位として特に優秀な能力発揮状況であった。																													
A	通常より優秀	求められる行動が十分にとられており、当該職位として優秀な能力発揮状況であった。																													
B	通常	求められる行動がおおむねとられており、当該職位として求められる能力がおおむね発揮されている状況であった。																													
C	通常より物足りない	求められる行動がとられないことがやや多く、当該職位として十分な能力発揮状況とはいえなかった。																													
D	はるかに及ばない	求められる行動がほとんどとられておらず、当該職位に必要な能力発揮状況でなかった。																													

【業績評価】

○ 個別評語

S	特に優秀	問題なく目標を達成し、期待をはるかに上回る成果をあげた。
A	通常より優秀	問題なく目標を達成し、期待された以上の成果をあげた。
B	通常	目標をほぼ達成し、期待された成果をあげた。
C	通常より物足りない	目標の達成が不十分であり、期待された成果をあげられなかった。
D	はるかに及ばない	本人の責任により、目標の達成が不十分であり、通常の実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。

○ 全体評語

S	特に優秀	今期求められた水準をはるかに上回る役割を果たした。
A	通常より優秀	今期求められた水準を上回る役割を果たした。
B	通常	今期求められた役割をおおむね果たした（通常）。
C	通常より物足りない	今期求められた水準を下回る役割しか果たしていなかった。
D	はるかに及ばない	今期求められた役割をほとんど果たしていなかった。

【総合評価】

○ 全体評語

S	特に優秀	当該職位として特に優秀な能力発揮状況であり、かつ、求められた水準をはるかに上回る役割を果たした。
A	通常より優秀	当該職位として優秀な能力発揮状況であり、求められた水準を上回る役割を果たした。
B	通常	当該職位として求められる能力がおおむね発揮されている状況であり、求められた役割をおおむね果たした。
C	通常より物足りない	当該職位として十分な能力発揮状況とはいえず、求められた水準を下回る役割しか果たしていなかった。
D	はるかに及ばない	当該職位として求められる行動がほとんどとられておらず、求められた役割をほとんど果たせなかった。

評価結果の活用

被評価者の任用、給与、分限その他人事管理の基礎として活用する。

その他

条件付採用職員について、条件付採用期間満了前に特別評価により能力評価を行う。