

| 所属名 | 職位 | 氏 名 | 職員番号 | [1次評価者] 職位・氏名 | [最終評価者] 職位・氏名 | [調整者] 職位・氏名 |
|-----|----|-----|------|---------------|---------------|-------------|
| | | | | | | |

| 分類 | 標準職務遂行能力 | | 評価 | 自己評価 | 評価 | 1次評価 | 評価 | 最終評価 |
|------------|--|--|----|------|----|------|----|------|
| | 評価項目 | 期待される水準 | | 所見 | | 所見 | | 所見 |
| 組織行動力 | 上司や同僚と協働し、また報告、連絡、相談をタイミングよく行いグループ(係等)の一員としての役割を遂行できる。 | | | | | | | |
| | 組織支援力 | 組織の一員として上司や同僚と協力関係を築き、協働しグループ(係等)を支える。 | | | | | | |
| | 情報共有力 | 上司や同僚に報告、連絡、相談を行い業務進捗や課題等、情報の共有を図る。 | | | | | | |
| コミュニケーション力 | 相手の話を傾聴して要件や状況をよく理解し、誠実、丁寧な対応ができる。 | | | | | | | |
| | 対話力 | 相手の話を傾聴し、ビジネスマナーに沿った誠実、丁寧な対応をする。 | | | | | | |
| | 説明力 | 相手に対して、簡潔で分かりやすい正確な説明をする。 | | | | | | |
| 業務遂行能力 | 業務に必要な知識・技術を習得し、正確かつ迅速に、市民目線に立った業務遂行ができる。 | | | | | | | |
| | 理解力 | 上司の指示や担当業務の目的を正しく理解し、やるべきことを把握する。 | | | | | | |
| | 創意工夫 | 仕事のやり方などについて工夫し、改善を図る。 | | | | | | |
| | 知識 | 担当業務の遂行に必要な知識、技術を有している。 | | | | | | |
| | 市民視点 | 常に市民の目線に立ち、市民の立場で発想し、市民サービスの自覚を持って奉仕する。 | | | | | | |
| | 正確性 | 公正、正確に業務を遂行する。(自己評価のみ評価基準「3」～「1」で評価) | | | | | | |
| 自己管理能力 | 職員としての誇りをもって自己を成長させ、高い倫理観と責任感をともなった行動をとることができる。 | | | | | | | |
| | 服務規律 | 高い倫理観を持ち、公務員として求められる態度や行動等の規範、規律を守る態度。(自己評価のみ評価基準「3」～「1」で評価) | | | | | | |
| | 責任感 | 職務や役割を十分自覚し、責任を回避せず最後までやり遂げようとする態度。 | | | | | | |
| | 自己開発 | より高い段階へ自分を成長させようとする意欲と態度。 | | | | | | |

| 最終評価者による全体評価 | |
|--------------|------|
| (所見) | 全体評価 |
| | |

| 【全体評価】※今期当該職位に求められる能力の軽重を踏まえ、総括して評価する。 | |
|--|---|
| 5 | 今期当該職位に求められる能力が、非常に高い水準で確実に発揮されている。(特に優秀) |
| 4 | 今期当該職位に求められる能力が高い水準で発揮されている。(優秀) |
| 3 | 今期当該職位に求められる能力が概ね発揮されている。(良好) |
| 2 | 今期当該職位に求められる能力を下回っている。(やや不足) |
| 1 | 今期当該職位に求められる能力を大きく下回っている。(不足) |

令和6年度 前期 能力態度評価表【一般(主事など)用】

シート番号 1

| 所属名 | | 職位 | | 氏 名 | | 職員番号 | |
|-----|--|----|--|-----|--|------|--|
| | | | | | | | |

| [1次評価者] | | 職位・氏名 | | [最終評価者] | | 職位・氏名 | | [調整者] | | 職位・氏名 | |
|---------|--|-------|--|---------|--|-------|--|-------|--|-------|--|
| | | | | | | | | | | | |

| 分類 | 標準職務遂行能力 | | | 自己評価 | | 1次評価 | | 最終評価 | |
|------------|--|---|--|------|----|------|----|------|----|
| | 評価項目 | 期待される水準 | | 評価 | 所見 | 評価 | 所見 | 評価 | 所見 |
| 組織行動力 | 上司や同僚と協働し、また報告、連絡、相談をタイミングよく行いグループ(係等)の一員としての役割を遂行できる。 | | | | | | | | |
| | 組織支援力 | 組織の一員として上司や同僚と協力関係を築き、協働しグループ(係等)を支える。 | | | | | | | |
| | 情報共有力 | 上司や同僚に報告、連絡、相談を行い業務進捗や課題等、情報の共有を図る。 | | | | | | | |
| コミュニケーション力 | 相手の話を傾聴して要件や状況をよく理解し、誠実、丁寧な対応ができる。 | | | | | | | | |
| | 対話力 | 相手の話を傾聴し、ビジネスマナーに沿った誠実、丁寧な対応をする。 | | | | | | | |
| | 説明力 | 相手に対して、簡潔で分かりやすい正確な説明をする。 | | | | | | | |
| 業務遂行能力 | 業務に必要な知識・技術を習得し、正確かつ迅速に、市民目線に立った業務遂行ができる。 | | | | | | | | |
| | 理解力 | 上司の指示や担当業務の目的を正しく理解し、やるべきことを把握する。 | | | | | | | |
| | 創意工夫 | 仕事のやり方などについて工夫し、改善を図る。 | | | | | | | |
| | 知識 | 担当業務の遂行に必要な知識、技術を有している。 | | | | | | | |
| | 市民視点 | 常に市民の目線に立ち、市民の立場で発想し、市民サービスの自覚を持って奉仕する。 | | | | | | | |
| | 正確性 | 公正、正確に業務を遂行する。(自己評価は評価基準「3」～「1」で評価) | | | | | | | |
| 自己管理能力 | 職員としての誇りをもって自己を成長させ、高い倫理観と責任感をともなった行動をとることができる。 | | | | | | | | |
| | 服務規律 | 高い倫理観を持ち、公務員として求められる態度や行動等の規範、規律を守る態度。(自己評価は評価基準「3」～「1」で評価) | | | | | | | |
| | 責任感 | 職務や役割を十分自覚し、責任を回避せず最後までやり遂げようとする態度。 | | | | | | | |
| | 自己開発 | より高い段階へ自分を成長させようとする意欲と態度。 | | | | | | | |

【個別評価】欄

◆自己評価
下記の5段階(1～5)で評価。
ただし、正確性、服務規律については3段階(1～3)

◆1次・最終評価
標準職務遂行能力の分類ごとに下記の5段階(1～5)で評価。

5:特に優秀
職位に求められる能力水準をはるかに上回っており、
困難・高度な対応をするなど特に高い優秀性が認められる。

4:優秀
職位に求められる能力水準を上回っており、特に優秀性が認められる。

3:良好
職位に求められる能力を概ね満たしており、特に支障なく良好に業務を遂行できている。

2:やや不足
職位に求められる能力水準を下回っており、業務遂行上、時おり支障をきたすことがある。

1:不足
職位に求められる能力水準を大きく下回っており、たびたび業務に支障をきたしている。

【所見】欄
評価の根拠となった行動・事実の内特記すべき事項を記載。

・自己評価 所見欄
⇒必要に応じて記載。「3」以外の評価をする場合必ず記載。

・1次評価者 所見欄
⇒被評価者の気づきにつながるよう必ず記載。

・最終評価の個別評価 所見欄
⇒評価点が「1」または「2」の場合のみ記載。
※1次評価者が不在の場合、必ず記載。

・最終評価の全体評価 所見欄

| 最終評価者による全体評価 | |
|---|------|
| (所見) | 全体評価 |
| <p>【全体評価】 今期当該職位に期待される能力を総合的に判断し、5段階(1～5)で評価 ※業務内容等に応じ期待される能力には軽重がありますので、 各評価項目の評価結果から機械的に判断するものではありません。</p> | |

| 【全体評価】※今期当該職位に求められる能力の軽重を踏まえ、総括して評価する。 | |
|--|---|
| 5 | 今期当該職位に求められる能力が、非常に高い水準で確実に発揮されている。(特に優 |
| 4 | 今期当該職位に求められる能力が高い水準で発揮されている。(優秀) |
| 3 | 今期当該職位に求められる能力が概ね発揮されている。(良好) |
| 2 | 今期当該職位に求められる能力を下回っている。(やや不足) |
| 1 | 今期当該職位に求められる能力を大きく下回っている。(不足) |

| 所属名 | 職位 | 氏 名 | 職員番号 | [1次評価者] 職位・氏名 | [最終評価者] 職位・氏名 | [調整者] 職位・氏名 |
|-----|----|-----|------|---------------|---------------|-------------|
| | | | | | | |

| 分類 | 標準職務遂行能力 | | 評価 | 自己評価 | | 1次評価 | | 最終評価 | |
|------------|--|--|----|------|--|------|----|------|----|
| | 評価項目 | 期待される水準 | | 所見 | | 評価 | 所見 | 評価 | 所見 |
| 組織行動力 | 上司や同僚と協働し、また報告、連絡、相談をタイミングよく行いグループ(係等)の一員としての役割を遂行できる。 | | | | | | | | |
| | 組織支援力 | 組織の一員として上司や同僚と協力関係を築き、協働しグループ(係等)を支える。 | | | | | | | |
| | 情報共有力 | 上司や同僚に報告、連絡、相談を行い業務進捗や課題等、情報の共有を図る。 | | | | | | | |
| コミュニケーション力 | 相手の話を傾聴して要件や状況をよく理解し、誠実、丁寧な対応ができる。 | | | | | | | | |
| | 対話力 | 相手の話を傾聴し、ビジネスマナーに沿った誠実、丁寧な対応をする。 | | | | | | | |
| | 説明力 | 相手に対して、簡潔で分かりやすい正確な説明をする。 | | | | | | | |
| 業務遂行能力 | 業務に必要な知識・技術を習得し、正確かつ迅速に、市民目線に立った業務遂行ができる。 | | | | | | | | |
| | 理解力 | 上司の指示や担当業務の目的を正しく理解し、やるべきことを把握する。 | | | | | | | |
| | 創意工夫 | 仕事のやり方などについて工夫し、改善を図る。 | | | | | | | |
| | 知識 | 担当業務の遂行に必要な知識、技術を有している。 | | | | | | | |
| | 市民視点 | 常に市民の目線に立ち、市民の立場で発想し、市民サービスの自覚を持って奉仕する。 | | | | | | | |
| | 正確性 | 公正、正確に業務を遂行する。(自己評価のみ評価基準「3」～「1」で評価) | | | | | | | |
| 自己管理能力 | 職員としての誇りをもって自己を成長させ、高い倫理観と責任感をともなった行動をとることができる。 | | | | | | | | |
| | 服務規律 | 高い倫理観を持ち、公務員として求められる態度や行動等の規範、規律を守る態度。(自己評価のみ評価基準「3」～「1」で評価) | | | | | | | |
| | 責任感 | 職務や役割を十分自覚し、責任を回避せず最後までやり遂げようとする態度。 | | | | | | | |
| | 自己開発 | より高い段階へ自分を成長させようとする意欲と態度。 | | | | | | | |

| 最終評価者による全体評価 | |
|--------------|------|
| (所見) | 全体評価 |
| | |

【全体評価】※今期当該職位に求められる能力の軽重を踏まえ、総括して評価する。

| | |
|---|---|
| 5 | 今期当該職位に求められる能力が、非常に高い水準で確実に発揮されている。(特に優秀) |
| 4 | 今期当該職位に求められる能力が高い水準で発揮されている。(優秀) |
| 3 | 今期当該職位に求められる能力が概ね発揮されている。(良好) |
| 2 | 今期当該職位に求められる能力を下回っている。(やや不足) |
| 1 | 今期当該職位に求められる能力を大きく下回っている。(不足) |

令和6年度 後期 能力態度評価表【一般(主事など)用】

シート番号 1

| | | | | | | | | | | | | | |
|-----|--|----|--|-----|--|------|--|---------------|--|---------------|--|-------------|--|
| 所属名 | | 職位 | | 氏 名 | | 職員番号 | | 〔1次評価者〕 職位・氏名 | | 〔最終評価者〕 職位・氏名 | | 〔調整者〕 職位・氏名 | |
| | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|------------|--|---|----|------|----|------|----|------|--|
| 分類 | 標準職務遂行能力 | | 評価 | 自己評価 | | 1次評価 | | 最終評価 | |
| | 評価項目 | 期待される水準 | | 所見 | 評価 | 所見 | 評価 | 所見 | |
| 組織行動力 | 上司や同僚と協働し、また報告、連絡、相談をタイミングよく行いグループ(係等)の一員としての役割を遂行できる。 | | | | | | | | |
| | 組織支援力 | 組織の一員として上司や同僚と協力関係を築き、協働しグループ(係等)を支える。 | | | | | | | |
| | 情報共有力 | 上司や同僚に報告、連絡、相談を行い業務進捗や課題等、情報の共有を図る。 | | | | | | | |
| コミュニケーション力 | 相手の話を傾聴して要件や状況をよく理解し、誠実、丁寧な対応ができる。 | | | | | | | | |
| | 対話力 | 相手の話を傾聴し、ビジネスマナーに沿った誠実、丁寧な対応をする。 | | | | | | | |
| | 説明力 | 相手に対して、簡潔で分かりやすい正確な説明をする。 | | | | | | | |
| 業務遂行能力 | 業務に必要な知識・技術を習得し、正確かつ迅速に、市民目線に立った業務遂行ができる。 | | | | | | | | |
| | 理解力 | 上司の指示や担当業務の目的を正しく理解し、やるべきことを把握する。 | | | | | | | |
| | 創意工夫 | 仕事のやり方などについて工夫し、改善を図る。 | | | | | | | |
| | 知識 | 担当業務の遂行に必要な知識、技術を有している。 | | | | | | | |
| | 市民視点 | 常に市民の目線に立ち、市民の立場で発想し、市民サービスの自覚を持って奉仕する。 | | | | | | | |
| | 正確性 | 公正、正確に業務を遂行する。(自己評価は評価基準「3」～「1」で評価) | | | | | | | |
| 自己管理能力 | 職員としての誇りをもって自己を成長させ、高い倫理観と責任感をともなった行動をとることができる。 | | | | | | | | |
| | 服務規律 | 高い倫理観を持ち、公務員として求められる態度や行動等の規範、規律を守る態度。(自己評価は評価基準「3」～「1」で評価) | | | | | | | |
| | 責任感 | 職務や役割を十分自覚し、責任を回避せず最後までやり遂げようとする態度。 | | | | | | | |
| | 自己開発 | より高い段階へ自分を成長させようとする意欲と態度。 | | | | | | | |

【個別評価】欄

◆自己評価
下記の5段階(1～5)で評価。
ただし、正確性、服務規律については3段階(1～3)

◆1次・最終評価
標準職務遂行能力の分類ごとに下記の5段階(1～5)で評価。

5:特に優秀
職位に求められる能力水準をはるかに上回っており、
困難・高度な対応をするなど特に高い優秀性が認められる。

4:優秀
職位に求められる能力水準を上回っており、特に優秀性が認められる。

3:良好
職位に求められる能力を概ね満たしており、特に支障なく良好に業務を遂行できている。

2:やや不足
職位に求められる能力水準を下回っており、業務遂行上、時おり支障をきたすことがある。

1:不足
職位に求められる能力水準を大きく下回っており、たびたび業務に支障をきたしている。

【所見】欄
評価の根拠となった行動・事実の内特記すべき事項を記載。

・自己評価 所見欄
⇒必要に応じて記載。「3」以外の評価をする場合必ず記載。

・1次評価者 所見欄
⇒被評価者の気づきにつながるよう必ず記載。

・最終評価の個別評価 所見欄
⇒評価点が「1」または「2」の場合のみ記載。
※1次評価者が不在の場合、必ず記載。

・最終評価の全体評価 所見欄
⇒被評価者の気づきにつながるよう必ず記載。

| | | | |
|--|--|------|---|
| 最終評価者による全体評価 | | 全体評価 | 5 今期当該職位に求められる能力が、非常に高い水準で確実に発揮されている。(特に優 |
| (所見) | | | |
| 【全体評価】今期当該職位に期待される能力を総合的に判断し、5段階(1～5)で評価 ※業務内容等に応じ期待される能力には軽重がありますので、 各評価項目の評価結果から機械的に判断するものではありません。 | | | 3 今期当該職位に求められる能力が概ね発揮されている。(良好) |
| | | | 2 今期当該職位に求められる能力を下回っている。(やや不足) |
| | | | 1 今期当該職位に求められる能力を大きく下回っている。(不足) |