

## 川崎市会計年度任用職員の人事評価に関する要綱

令和2年3月31日  
31川総人第1571号

(趣旨)

第1条 この要綱は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第23条の2第2項及び川崎市職員の人事評価に関する規程（平成18年川崎市訓令第9号）第14条の規定に基づき、市長の事務部局に属する会計年度任用職員の人事評価の基準及び方法に関する事項その他人事評価に関し必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 人事評価 業績評価及び能力評価並びに最終評価を、人事評価シートを用いて行うことをいう。
- (2) 業績評価 担当業務の遂行状況等により、評価項目の指標に基づき、その業務上の実績を客観的に評価することをいう。
- (3) 能力評価 評価項目ごとに定める指標に基づき、職務遂行の過程において発揮された職員の能力等を客観的に評価することをいう。
- (4) 最終評価 業績評価及び能力評価の結果に基づき、第12条に定める区分に従い評価を決定することをいう。
- (5) 人事評価シート 人事評価の対象となる期間（以下「評価期間」という。）における職員の勤務成績を公式に示すものとして、第1号様式に定める様式をいう。

(被評価者の範囲)

第3条 人事評価の対象となる会計年度任用職員（以下「被評価者」という。）は、市長の事務部局に属する会計年度任用職員とする。ただし、次に掲げる会計年度任用職員については、人事評価を実施しないものとする。

- (1) 評価期間内において、3月以上継続して勤務した期間がない被評価者
- (2) 評価期間が1年未満かつ、勤務時間が週15時間30分未満の被評価者
- (3) その他人事評価を行うことが困難と認められる被評価者

(評価者等)

第4条 業績評価及び能力評価は1次評価者及び2次評価者が行うものとし、最終評価は確認者が行うものとする。

2 前項に規定する1次評価者及び2次評価者並びに確認者は、別表第1に定めるところによる。

(評価者が欠けた場合等の取扱い)

第5条 1次評価者が欠けた場合（長期不在の場合を含む。次項において同じ。）には、2次評価者が被評価者との面談並びに1次評価者の行う業績評価及び能力評価（以下「1次評価」という。）を行うものとする。

2 2次評価者が欠けた場合には、2次評価者の直近の上司である部長、担当部長又は部長の事務取扱を命ぜられた担当理事が2次評価者の行う業績評価及び能力評価（以下「2

次評価」という。)を行い、確認者の人事評価シートの確認後、その結果を被評価者に通知するものとする。

(評価期間)

第6条 評価期間は任用期間とする。

(人事評価の明示)

第7条 評価者は、被評価者に人事評価について明示するものとする。

(自己申告の実施)

第8条 被評価者は、担当業務の遂行状況等及び発揮した能力等を確認するとともに、人事評価シートに記録し、別に定める期日までに、その人事評価シートを1次評価者に提出しなければならない。

(業績評価及び能力評価並びに最終評価等)

第9条 1次評価者は、被評価者の担当業務の遂行状況等及び発揮した能力等について、被評価者との面談を実施するとともに、その面談内容等を踏まえて、被評価者の1次評価を行い、その人事評価シートを2次評価者に速やかに提出しなければならない。ただし、面談の実施が困難な場合にあつては、自己申告の内容が不明確な場合等を除き、面談を省略することができる。

2 2次評価者は、被評価者の2次評価を行い、その人事評価シートを確認者に速やかに提出しなければならない。

3 確認者は、提出された人事評価シートの内容を確認し、必要に応じて再評価の指示を行う。

4 2次評価者は、確認者の人事評価シートの確認後、その2次評価の結果を被評価者に通知し、必要に応じてその内容について被評価者に説明しなければならない。

5 前項に規定する2次評価の結果の通知は、人事評価通知書により行うものとし、その様式は、第2号様式に定めるところによる。

6 2次評価の結果の通知日以後、被評価者の評価期間の終了日までの間において、評価を修正すべき事由が生じた場合、2次評価者は2次評価の結果を修正し、確認者の人事評価シートの確認後、改めて2次評価の結果を通知する。

7 1次評価者及び2次評価者は、被評価者の担当業務の遂行等及び能力等の向上のため、必要に応じて、被評価者に対し指導及び助言を行うものとする。

8 確認者は、被評価者の最終評価を行い、その人事評価シートを市長に提出しなければならない。

(自己申告等ができない場合の取扱い)

第10条 被評価者の休職その他やむを得ない理由により、第8条の規定による自己申告及び前条第1項に規定する面談を実施することができない場合においても、1次評価者は1次評価を、2次評価者は2次評価を行うものとする。

(業績評価及び能力評価の評価方法等)

第11条 業績評価及び能力評価は、別表第2及び別表第3にそれぞれ定める評価基準及び評価指標に基づいて、a、b又はcの3段階の評語で評価するものとする。

2 業績評価及び能力評価の点数は、前項に規定する評語に応じて算出するものとし、その算出方法は、別表第4に定めるところによる。

3 業績評価及び能力評価における標準の評価は、本条第1項に規定する評語bとする。

4 業績評価及び能力評価の評語 b の合計点を標準点とする。

(最終評価の区分)

第 12 条 最終評価は、2 次評価の結果に基づき行うものとし、業績評価及び能力評価の点数に応じて、S、A 又は B の 3 段階に区分することにより決定する。

2 最終評価の分類基準は、別表第 5 に定めるところによる。

3 前項の規定にかかわらず、被評価者の人数が少ない場合には、別表第 6 に定めるところによる。

(人事評価の結果の活用)

第 13 条 人事評価の結果は、被評価者の任用及び給与への反映、人材育成等のために活用するものとする。

(苦情相談の申出)

第 14 条 被評価者は、人事評価における手続及び 2 次評価の結果に関して、確認者に対し苦情相談の申出を行うことができる。

2 確認者は、前項の申出があったときは、その内容に関して速やかに事実確認等を行い、その結果を踏まえて必要な措置を講ずるものとする。

3 苦情相談の申出方法その他の手続については、別に定める。

(人事評価シートの取扱い)

第 15 条 人事評価シートは、総務企画局長が 5 年間保管するものとする。

2 人事評価シートのうち、評価に関する事項は、非公開とし、その基準は、川崎市情報公開条例（平成 13 年川崎市条例第 1 号）及び個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号）に定めるところによる。

(委任)

第 16 条 この要綱に定めるもののほか、人事評価の実施に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この要綱は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。

この要綱は、令和 2 年 9 月 11 日から施行する。

この要綱は、令和 5 年 4 月 1 日から施行する。

この要綱は、令和 6 年 4 月 1 日から施行する。

別表第1（第4条関係）

区 分	該当職員
1次評価者	被評価者の直近の上司であって、係長以上の職にある職員（市長が指定する担当係長は含まない。）
2次評価者	1次評価者の属する所属の課長の職にある職員
確認者	被評価者の所属する局等の局長等

備考 1次評価者及び2次評価者について、この表の定めにより難しいときは、確認者の定めるところによる。

別表第2（第11条関係）

## 業績評価及び能力評価の評価基準

評価種別	評価項目	着眼点
業績評価	業務遂行	与えられた業務を確実に遂行することができたか
能力評価	実務能力	知識・技術を有し、業務の遂行に支障となることがないか
	姿勢・態度	職場における自己の役割を認識し、周囲と協力しながら責任をもって業務を遂行しているか
	倫理	市民の疑惑を招くことのない公正な職務執行と厳正な服務規律の確保に努め、職場のモラルを低下させる行動がなかったか

別表第3（第11条関係）

## 業績評価及び能力評価の評価指標

評価種別	評語	指標
業績評価	a	期待を上回った
	b	期待に相当する程度であった
	c	期待を下回った
能力評価	a	模範的であり、職場のレベルアップに貢献した
	b	標準的であった
	c	問題となる事実が複数回あった

別表第4（第11条関係）

## 業績評価及び能力評価の点数化

評価種別	評価項目	評語		
		a	b	c
業績評価	業務遂行	33	30	27
能力評価	実務能力	30	28	26
	姿勢・態度	36	32	26
	倫理	—	20	10

別表第 5 (第 1 2 条関係)

最終評価の分類基準

評価	基準
S	評価を受けた職員数の上位 10 分の 1 以内
A	S 以外で、標準点以上
B	標準点未満

別表第 6 (第 1 2 条関係)

最終評価における少人数の特例

人数 評価	1 人	2 人	3 人	4 人	5 人	6 人	7 人	8 人	9 人
S	1 人	1 人 以内	1 人 以内	1 人 以内	1 人 以内	1 人 以内	1 人 以内	1 人 以内	1 人 以内
A		1 人 以上	2 人 以上	3 人 以上	4 人 以上	5 人 以上	6 人 以上	7 人 以上	8 人 以上
B									

備考 A、B の基準については、別表第 5 に基づいて決定する。