

川崎市交通局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 3 1 日

2 川交庶第 1 3 9 3 号

(趣旨)

第 1 条 この要綱は、地方公務員法（昭和 2 5 年法律第 2 6 1 号）第 2 3 条の 2 第 2 項及び川崎市交通局企業職員の人事評価に関する規程（平成 1 8 年 3 月 3 1 日交通局規程第 2 0 号）第 1 4 条の規定に基づき、交通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、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 1 2 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 号様式及び第 2 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、交通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2次評価者が行うものとし、最終評価の確定は処理責任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次評価者並びに処理責任者は、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。)並びに最終評価を行い、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っては、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次評価及び最終評価を行い、その人事評価シートを処理責任者に速やかに提出しなければならない。

3 処理責任者は、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、処理責任者の人事評価シートの確認後、その2次評価及び最終評価の結果を被評価者に書面により通知し、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次評価及び最終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3号様式に定めるとおりとする。

6 2次評価及び最終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、改めて2次評価及び最終評価の結果を通知する。

7 処理責任者は、被評価者の評価期間の終了日をもって、最終評価を確

定させる。

8 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。

(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次評価及び最終評価を行うものとする。

(業績評価及び能力評価の評価項目等)

第11条 業績評価及び能力評価は、別表第2、別表第3及び別表第4にそれぞれ定める評価項目及び着眼点並びに指標に基づいて、a、b又はcの3段階の評語で評価するものとする。

(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各評価項目の評語に応じて、S、A又はBの3段階に区分することにより決定する。

2 最終評価の区分は、別表第5に定めるとおりとする。

(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、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、処理責任者に対し苦情相談の申出を行うことができる。

2 処理責任者は、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、局長が定める者が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）及び川崎市個人情報保護条例（昭和60年川崎市条例第26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。

附 則

この要綱は、令和2年9月11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（局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
処理責任者	企画管理部庶務課長

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、処理責任者の定めるところによる。

別表第 2（第 1 1 条関係）

業績評価及び能力評価の評価指標

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

備考

交通企業職給料表（1）又は（2）を準用する職員を対象とする評価指標とする。

別表第 3（第 1 1 条関係）

業績評価及び能力評価の評価指標

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・技能を有し、安全面や衛生面に注意を払いながら業務を遂行し、心身の健康と体力の保持に努め、業務の遂行に支障とな

		ることがないか
	姿勢・態度	上司や同僚等と円滑かつ適切なコミュニケーションをとっているほか、お客様や市民等に対しても親切・丁寧な態度で接し、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持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

備考

交通企業職給料表(3)を準用する職員を対象とする評価指標とする。

別表第4(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5(第12条関係)

最終評価の分類基準

評語	指標	基準
----	----	----

S	優れている	業績評価の評語が「a」であって、能力評価の評語の「a」が1つ以上あり、「c」がない場合
A	標準以上である	最終評価の評語が「S」又は「B」以外の場合
B	標準を下回っている	業績評価及び能力評価の評語の「c」が2つ以上ある場合又は能力評価「倫理」の評語が「c」である場合

人事評価シート(会計年度任用職員)

所 属				
氏 名		フリガナ		職員コード
職 名		評価期間 (任用期間)	~	

【自己確認】

被評価者は、各評価項目に対して、着眼点に記載された水準を達成できた場合は、自己確認欄に■を入れてください。

評価種別	評価項目	着眼点	自己確認
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。	<input type="checkbox"/>
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。	<input type="checkbox"/>
	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持って業務を遂行しているか。	<input type="checkbox"/>
	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。	<input type="checkbox"/>
被評価者 自由意見 (必要に応じ記入)			

【1次評価】

評価者は、評価項目ごとに、個別評語による絶対評価を行います。評語は「b」を標準として、上から「a」「b」「c」の3段階とします。

評価日		氏 名		職員コード	
評価種別	評価項目	着眼点			評価
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持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。※当該項目のみb、cの2段階で評価			
1次評価者 総合意見 ※「b」(標準)以外の評価を行う場合は必ず記入してください					

【2次評価】

評価者は、評価項目ごとに、個別評語による絶対評価を行います。評語は「b」を標準として、上から「a」「b」「c」の3段階とします。

所 属					
評価日		氏 名		職員コード	
評価種別	評価項目	着眼点			評価
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持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。※当該項目のみb、cの2段階で評価			
2次評価者 総合意見 ※1次評価と異なる評価を行う場合は必ず記入してください					

最終評価	
------	--

人事評価シート(会計年度任用職員)

所 属				
氏 名		フリガナ		職員コード
職 名		評価期間 (任用期間)	~	

【自己確認】

被評価者は、各評価項目に対して、着眼点に記載された水準を達成できた場合は、自己確認欄に■を入れてください。

評価種別	評価項目	着眼点	自己確認
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。	<input type="checkbox"/>
能力評価	実務能力	知識・技能を有し、安全面や衛生面に注意を払いながら業務を遂行し、心身の健康と体力の保持に努め、業務の遂行に支障となることがないか。	<input type="checkbox"/>
	姿勢・態度	上司や同僚等と円滑かつ適切なコミュニケーションをとっているほか、お客様や市民等に対しても親切・丁寧な態度で接し、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持って業務を遂行しているか。	<input type="checkbox"/>
	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。	<input type="checkbox"/>
被評価者 自由意見 (必要に応じ記入)			

【1次評価】

評価者は、評価項目ごとに、個別評語による絶対評価を行います。評語は「b」を標準として、上から「a」「b」「c」の3段階とします。

評価日	氏 名	職員コード		
評価種別	評価項目	着眼点	評価	
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・技能を有し、安全面や衛生面に注意を払いながら業務を遂行し、心身の健康と体力の保持に努め、業務の遂行に支障となることがないか。		
	姿勢・態度	上司や同僚等と円滑かつ適切なコミュニケーションをとっているほか、お客様や市民等に対しても親切・丁寧な態度で接し、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持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。※当該項目のみb、cの2段階で評価		
1次評価者 総合意見 ※「b」(標準)以外の評価を行う場合は必ず記入してください				

【2次評価】

評価者は、評価項目ごとに、個別評語による絶対評価を行います。評語は「b」を標準として、上から「a」「b」「c」の3段階とします。

所 属				
評価日	氏 名	職員コード		
評価種別	評価項目	着眼点	評価	
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・技能を有し、安全面や衛生面に注意を払いながら業務を遂行し、心身の健康と体力の保持に努め、業務の遂行に支障となることがないか。		
	姿勢・態度	上司や同僚等と円滑かつ適切なコミュニケーションをとっているほか、お客様や市民等に対しても親切・丁寧な態度で接し、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持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。※当該項目のみb、cの2段階で評価		
2次評価者 総合意見 ※1次評価と異なる評価を行う場合は必ず記入してください				

最終評価	
------	--

第3号様式

年 月 日

人事評価通知書

所属(補職)

氏 名 様

所属(補職)
通知者 氏 名

業績評価		能力評価	
評価項目	評語	評価項目	評語
業務遂行		実務能力	
		姿勢・態度	
		倫理	
最終評価			

《最終評価基準》

評語	評語基準
S	優れている
A	標準以上である
B	標準を下回っている