

# 令和5年度 人事評価報告書

所属		職名		職種	
氏名		職員番号		級	職 級

評価者	役職名		氏名	
調整者	役職名		氏名	

年 月 日  
(様式第1-1号)

## 能力評価

職の区分に応じた評価項目ごとに、被評価者の職務上の行動と発揮した能力が評価基準のいずれに該当するか○印を付けること。評価者及び調整者は、被評価者に対して全体評語を付した上で、評価又は人事取扱上の参考事項があれば記載すること。

### 1. 各項目評価

標準職務遂行能力			中間評価												
			I					II							
			s	e	a	b	c	s	e	a	b	c			
県民本位	現場主義・発信	①現場のニーズや課題を幅広いチャンネルから収集し、状況を正しく理解した上で解決に向けた方針を示して行動している。 ②県政に対する関心を高め、より多くの県民等に必要な施策が届くよう、自ら積極的に関係者等へのPRを行っている。													
	倫理観・責任感	①全体の奉仕者としての高い倫理感を持って、服務規律を遵守し、誠実、公正に職務を遂行している。 ②部の責任者としての職責を十分理解し、責任を持って職務を遂行している。													
ダイバーシティ&インクルージョン	対話の重視	①異なる立場や価値観を持つ人を受容し、信頼関係を構築している。多様な意見を多角的な視点から検討し、新たな道筋を示している。 ②部下職員や庁内外の関係者と円滑な関係を築き、気兼ねなく発言したり行動できる組織風土づくりに取り組んでいる。													
	ワークライフバランス	①部下職員の勤務状況を把握し、多様な働き方の推進や休暇・休業制度の活用、超過勤務の縮減に取り組む組織風土づくりを進めている。 ②効率的な業務執行により、仕事と生活のバランスを適切に保つことで、高い意欲を持って業務に取り組んでいる。													
リ・チャレンジ	構想・企画・立案力	①社会全般の変化や行政課題を的確に把握した上で所管組織の将来像を描き、これまでの概念や枠組みに捉われない新しい方針を示している。													
	改善・創意工夫														
	積極性	①複雑・困難な課題に対しても、行動力あふれる取組を迅速に行い、求められる業務を遂行している。 ②自身の業務の範囲を限定的に捉えることなく、関連分野や困難な業務に積極的に取り組んでいる。													
ネットワーク	ネットワーク構築	①重要課題に対して、組織方針の実現に向けた高度な交渉・調整を粘り強く行い、最終的に相手の合意を得て、目的を達成している。 ②庁内だけでなく庁外においても幅広い人的ネットワークを構築し、参画と協働による新たな施策展開の可能性を高めている。													
	リーダーシップ	①重要課題について、社会情勢や県の施策動向等を踏まえ、将来を見据えた大局的な見地から適時適切に判断している。 ②重要課題の進捗状況を的確に把握し、解決に向けた適切な指示、助言を行って組織目標を達成している。													
	チームワーク														
成長	知識・技能の追求	①行政運営に関する高度な知識や技術、県政や社会全般に関する幅広い知識を有している。 ②より高度で幅広い知識、技術の習得に向けて、自己研鑽を重ねている。													
	人材育成	①部下職員の創意工夫や自主性を尊重しつつ、適切な指導を行うことで、意欲と能力を十分に引き出している。 ②部下職員の能力や適性、キャリアビジョン等を踏まえ、研修機会の付与や自己啓発の奨励等、能力向上の機会を与えている。													

(s)求められる職務行動が確実に取られており、他の職員の模範となっている (e)求められる職務行動が確実に取られている (a)求められる職務行動が概ね取られている (b)求められる職務行動がとられていないことがやや多かった (c)求められる職務行動がとられていない

### 2. 評価又は人事取扱上の参考に付け加えておきたい事項

	I	II
評価 意見		

### 3. 評語

	I	II
全体評語		