

目次

第1章 総則（第1条—第4条）

第2章 定期評価

第1節 通則（第5条—第7条）

第2節 能力評価の手続（第8条—第11条）

第3節 業績評価の手続（第12条—第14条）

第3章 特別評価（第15条—第18条）

第4章 雑則（第19条—第22条）

附則

第1章 総則

（人事評価実施規程）

第1条 人事評価は、地方公務員法（昭和25法律第261号。以下「法」という。）第3章第3節の規定及びこの規則の規定並びにこれらの規定に基づき定めた人事評価の実施に関する規程（以下「人事評価実施規程」という。）に基づいて実施するものとする。

（人事評価の実施権者）

第2条 人事評価は、任命権者又はその指定した職員（以下「実施権者」と総称する。）が実施するものとする。

（人事評価の実施の除外）

第3条 人事評価は、次に掲げる職員については、実施しないことができる。

- (1) 非常勤職員（法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。）
- (2) 法第22条の規定により臨時的に任用された職員であって人事評価の結果を給与等へ反映する余地がないもの

（人事評価の方法）

第4条 人事評価は、能力評価（職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう。以下同じ。）及び業績評価（職員がその職務を遂行するに当たり挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう。以下同じ。）によるものとする。

2 法第22条の条件付採用を正式のものとするか否かについての判断のために行う人事評価は、前項の規定にかかわらず、能力評価のみによるものとする。

3 能力評価は、当該能力評価に係る評価期間において現実に職員が職務遂行の中でとった行動を、標準職務遂行能力の類型を示す項目として人事評価実施規程に定める項目（以下「評価項目」という。）ごとに、各評価項目に係る能力が具現されるべき行動として人

事評価実施規程に定める行動に照らして、当該職員が発揮した能力の程度を評価することにより行うものとする。

- 4 業績評価は、当該業績評価に係る評価期間において職員が果たすべき役割について、業務に関する目標を定めることその他の方法により当該職員に対してあらかじめ示した上で、当該役割を果たした程度を評価することにより行うものとする。

第2章 定期評価

第1節 通則

(定期評価の実施)

第5条 前条第1項の規定による人事評価は、4月1日から翌年3月31日までの期間を単位とし、毎年実施するものとする。

- 2 前項の規定により実施する人事評価は、定期評価という。
- 3 定期評価における能力評価は、4月1日から翌年3月31日までの期間を評価期間とし、次条、第7条及び次節の規定により行うものとする。
- 4 定期評価における業績評価は、4月1日から9月30日までの期間及び10月1日から翌年3月31日までの期間をそれぞれ評価期間とし、それぞれについて次条、第7条及び第3節の規定により行うものとする。

(定期評価における評語の付与等)

第6条 定期評価における能力評価に当たっては評価項目ごとに、定期評価における業績評価に当たっては第4条第4項に規定する役割（目標を定めることにより示されたものに限る。）ごとに、それぞれ評価の結果を表示する記号（以下「個別評語」という。）を付すほか、当該能力評価又は当該業績評価の結果をそれぞれ総括的に表示する記号（以下この章において「全体評語」という。）を付すものとする。

- 2 個別評語は、5段階とする。
- 3 全体評語は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める数の段階とする。
 - (1) 第19条第1号及び同条第2号に掲げる職員 5
 - (2) 前号に掲げる職員以外の職員 3
- 4 個別評語及び全体評語を付す場合において、能力評価にあつては第4条第3項の発揮した能力の程度が、業績評価にあつては同条第4項の役割を果たした程度が、それぞれ通常のものとするときは、前項に定める段階のうち中位の段階を付すものとする。
- 5 定期評価における能力評価及び業績評価に当たっては、個別評語及び全体評語を付した理由その他参考となるべき事項を記載するように努めるものとする。

(定期評価における評価者等の指定)

第7条 実施権者は、定期評価における能力評価及び業績評価を受ける職員（以下「被評価者」という。）の監督者の中から次節及び第3節（第9条第2項及び第3項並びに第10条（第14条において準用する場合を含む。）を除く。）に定める手続を行う者を1次評価

者として指定するものとする。

- 2 実施権者は、1次評価者の監督者の中から第9条第2項（第14条において準用する場合を含む。）に定める手続を行う者を2次評価者として指定するものとする。ただし、任命権者が1次評価者である場合その他合理的な理由がある場合には、2次評価者を指定しないことができる。
- 3 実施権者は、1次評価者又は2次評価者を補助する者（以下「補助者」という。）を指定することができる。

第2節 能力評価の手続

（被評価者による自己申告）

第8条 1次評価者は、定期評価における能力評価を行うに際し、その参考とするため、被評価者に対し、あらかじめ、当該能力評価に係る評価期間において当該被評価者の発揮した能力に関する被評価者の自らの認識その他評価者による評価の参考となるべき事項について申告を行わせるものとする。

（評価、調整及び確認）

第9条 1次評価者は、被評価者について、1次評価者としての個別評語及び全体評語を付すことにより評価（次項及び第3項に規定する再評価を含む。）を行うものとする。

- 2 2次評価者は、1次評価者による評価について、不均衡があるかどうかという観点から審査を行い、2次評価者としての個別評語及び全体評語を付すことにより調整（次項に規定する再調整を含む。）を行うものとする。この場合において、2次評価者は、当該個別評語及び全体評語を付す前に、1次評価者に再評価を行わせることができる。
- 3 確認者は、2次評価者による調整（第7条第2項ただし書の規定により2次評価者を指定しない場合においては、1次評価者による評価）について審査を行い、適当でないと認める場合には2次評価者に再調整を（同項ただし書の規定により2次評価者を指定しない場合においては、1次評価者に再評価を）行わせた上で、人事評価実施規程に定める方法により、定期評価における能力評価が適当である旨の確認を行うものとする。

（評価結果の開示）

第10条 確認者は、前条第3項の確認を行った後に、被評価者の定期評価における能力評価の結果を、管理者が定めるところにより、当該被評価者の開示するものとする。

（1次評価者による指導及び助言）

- 第11条 1次評価者は、前条の開示が行われた後に、被評価者と面談を行い、定期評価における能力評価の結果及びその根拠となる事実に基づき指導及び助言を行うものとする。
- 2 1次評価者は、被評価者が遠隔の地に勤務していることにより前項の面談により難しい場合には、電話その他の通信手段による交信を行うことにより、同項の面談に代えることができる。

第3節 業績評価の手続

(果たすべき役割の確定)

第12条 1次評価者は、定期評価における業績評価の評価期間の開始に際し、被評価者と面談を行い、業務に関する目標を定めることその他の方法により当該被評価者が当該評価期間において果たすべき役割を確定するものとする。

2 前条第2項の規定は、前項の面談について準用する。

(被評価者による自己申告)

第13条 1次評価者は、定期評価における業績評価を行うに際し、その参考とするため、被評価者に対し、あらかじめ、当該業績評価に係る評価期間において当該被評価者の挙げた業績に関する被評価者の自らの認識その他評価者による評価の参考となるべき事項について申告を行わせるものとする。

(能力評価の手続に関する規定の準用)

第14条 第9条から第11条までの規定は、定期評価における業績評価の手続について準用する。

第3章 特別評価

(特別評価の実施)

第15条 第4条第2項の規定による人事評価は、条件付採用期間中の職員に対して実施するものとする。

2 前項の規定により実施する人事評価は、特別評価という。

3 特別評価は、条件付採用期間を評価期間とし、次条から第18条までの規定により行うものとする。

(特別評価における評語の付与等)

第16条 特別評価に当たっては、能力評価の結果を総括的に表示する記号（以下この章において「全体評語」という。）を付すものとする。

2 全体評語は、2段階とする。

3 全体評語を付す場合において、第4条第3項の発揮した能力の程度が同条第2項に規定する判断の対象となる職員の職に求められる能力の発揮の程度に達していると認めるときは、前項に定める段階のうち上位の段階を付すものとする。

4 特別評価に当たっては、全体評語を付した理由その他参考となるべき事項を記載するように努めるものとする。

(特別評価における評価者等の指定)

第17条 実施権者は、特別評価の実施に当たり、当該条件付採用期間中の職員について、第7条第1項及び第2項の規定により定期評価の1次評価者及び2次評価者として指定した者を、それぞれ特別評価の1次評価者及び2次評価者として指定するものとする。

2 実施権者は、当該条件付採用期間中の職員について、第7条第3項の規定により定期評価の補助者として指定した者がいる場合には、当該指定した者を特別評価の補助者と

して指定することができる。

(定期評価の手續に関する規定の準用)

第18条 特別評価の手續については、第9条（個別評語に係る部分を除く。）に定める規定を準用する。

第4章 雑則

(定期評価についての特例)

第19条 次に掲げる職員についての定期評価の実施に際しては、当該職員の職務と責任の特殊性に照らして、第8条、第9条第1項（個別評語に係る部分に限る。）及び第11条（第14条において準用する場合をそれぞれ含む。）並びに第12条及び第13条の規定の特例を要する場合には、人事評価実施規程をもって、これを規定することができる。

- (1) 島原地域広域市町村圏組合事務局の組織等に関する規則（昭和46年島原地域広域市町村圏組合規則第4号。以下「事務局組織等規則」という。）第2条に規定する事務局長及び事務局組織等規則第6条に規定する課長又はこれらに準ずる職にある職員
- (2) 島原地域広域市町村圏組合消防本部の組織等に関する規則（昭和46年島原地域広域市町村圏組合規則第5号。以下「消防本部組織等規則」という。）第2条に規定する消防長及び次長並びに消防本部組織等規則第5条に規定する課長又はこれらに準ずる職にある職員
- (3) 長期間の研修を受けている職員

(苦情への対応)

第20条 実施権者は、第10条（第14条において準用する場合を含む。）の規定により職員に開示された定期評価における能力評価又は業績評価の結果に関する職員の苦情その他人事評価に関する職員の苦情について、管理者が定めるところにより、適切に対応するものとする。

2 職員は、前項の苦情の申出をしたことを理由として、不利益な取扱いを受けない。

(人事評価の記録)

第21条 人事評価の記録は、管理者が定めるところにより、人事評価記録書として作成しなければならない。

(委任)

第22条 この規則に定めるもののほか、人事評価の基準及び方法その他人事評価に関し必要な事項は、管理者が定める。

附 則

この規則は、平成28年4月1日から施行する