

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	
戦略構想力	課の目標を踏まえて園長・主任と連携しながら、保育園の目標を適切に示し、その達成方法を考えることができる。								
	目標設定力	課の目標達成のために、園長・主任と連携して、保育園として目指す目標を適切に示すことができる。							
	事業提案力	保育園の目標達成に向け、効果的な手段・事業を、園長・主任や職員と協議し提案することができる。							
	資源活用力	経営資源(人、物、金、情報、ノウハウなど)を、効果的に活用する。							
組織行動力	人材の育成に取り組むなど保育園の体制を整え、園長・主任と連携しながら、効率的な保育園運営を行うことができる。								
	統率力	保育園の目指す目標を浸透させて意識の共有を図り、達成に向け園長・主任と連携して職員をリードする。							
	情報共有力	上司や職員に業務上必要な情報を伝達し、情報の共有を図る。							
	人材育成力	日常的な指導や研修の実施を通じて、園長・主任と連携して職員の意欲や知識、能力を高める。							
コミュニケーション力	園長・主任とともに、保育園の業務について適切な説明を行い、相手に自らの意図を理解させ、適切な意見調整ができる。								
	交渉・調整力	保育園内外の関係者に、自らの意図を理解させ、また、相手の立場を理解した上で、意見を調整する。							
	説明力	園長・主任と連携して、所管する業務について適切な説明をする。							
業務遂行能力	園長・主任とともに保育園の業務全般を管理し、副主幹として適切に判断をしながら、業務を遂行することができる。								
	判断力	保育園として判断すべき案件について、園長・主任と連携して内容をきちんと把握・分析し、適切な対応を考える。							
	業務管理力	保育園の業務全般について、園長・主任と連携して進捗や課題を把握、調整するなど業務管理を適切に行う。							
	段取り力	業務を遂行するための手順や計画など、効率的な段取りを考える。							
	創意工夫	課題意識を持ち、保育園の業務全般について新しい発想で改善や提案を行う。							
	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。							
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）

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
戦略構想力	課の目標を踏まえて園長・主任と連携しながら、保育園の目標を適切に示し、その達成方法を考えることができる。								
	目標設定力	課の目標達成のために、園長・主任と連携して、保育園として目指す目標を適切に示すことができる。							
	事業提案力	保育園の目標達成に向け、効果的な手段・事業を、園長・主任や職員と協議し提案することができる。							
	資源活用力	経営資源(人、物、金、情報、ノウハウなど)を、効果的に活用する。							
組織行動力	人材の育成に取り組むなど保育園の体制を整え、園長・主任と連携しながら、効率的な保育園運営を行うことができる。								
	統率力	保育園の目指す目標を浸透させて意識の共有を図り、達成に向け園長・主任と連携して職員をリードする。							
	情報共有力	上司や職員に業務上必要な情報を伝達し、情報の共有を図る。							
	人材育成力	日常的な指導や研修の実施を通じて、園長・主任と連携して職員の意欲や知識、能力を高める。							
コミュニケーション力	園長・主任とともに、保育園の業務について適切な説明を行い、相手に自らの意図を理解させ、適切な意見調整ができる。								
	交渉・調整力	保育園内外の関係者に、自らの意図を理解させ、また、相手の立場を理解した上で、意見を調整する。							
	説明力	園長・主任と連携して、所管する業務について適切な説明をする。							
	業務遂行能力	園長・主任とともに保育園の業務全般を管理し、副主幹として適切に判断をしながら、業務を遂行することができる。							
判断力		保育園として判断すべき案件について、園長・主任と連携して内容をきちんと把握・分析し、適切な対応を考える。							
業務管理力		保育園の業務全般について、園長・主任と連携して進捗や課題を把握、調整するなど業務管理を適切に行う。							
段取り力		業務を遂行するための手順や計画など、効率的な段取りを考える。							
創意工夫		課題意識を持ち、保育園の業務全般について新しい発想で改善や提案を行う。							
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。							
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。							
	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。

【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	
（所見）	全体評価
【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。	

【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）

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	
戦略構想力	課の目標を踏まえて園長・主任と連携しながら、保育園の目標を適切に示し、その達成方法を考えることができる。								
	目標設定力	課の目標達成のために、園長・主任と連携して、保育園として目指す目標を適切に示すことができる。							
	事業提案力	保育園の目標達成に向け、効果的な手段・事業を、園長・主任や職員と協議し提案することができる。							
	資源活用力	経営資源(人、物、金、情報、ノウハウなど)を、効果的に活用する。							
組織行動力	人材の育成に取り組むなど保育園の体制を整え、園長・主任と連携しながら、効率的な保育園運営を行うことができる。								
	統率力	保育園の目指す目標を浸透させて意識の共有を図り、達成に向け園長・主任と連携して職員をリードする。							
	情報共有力	上司や職員に業務上必要な情報を伝達し、情報の共有を図る。							
	人材育成力	日常的な指導や研修の実施を通じて、園長・主任と連携して職員の意欲や知識、能力を高める。							
コミュニケーション力	園長・主任とともに、保育園の業務について適切な説明を行い、相手に自らの意図を理解させ、適切な意見調整ができる。								
	交渉・調整力	保育園内外の関係者に、自らの意図を理解させ、また、相手の立場を理解した上で、意見を調整する。							
	説明力	園長・主任と連携して、所管する業務について適切な説明をする。							
業務遂行能力	園長・主任とともに保育園の業務全般を管理し、副主幹として適切に判断をしながら、業務を遂行することができる。								
	判断力	保育園として判断すべき案件について、園長・主任と連携して内容をきちんと把握・分析し、適切な対応を考える。							
	業務管理力	保育園の業務全般について、園長・主任と連携して進捗や課題を把握、調整するなど業務管理を適切に行う。							
	段取り力	業務を遂行するための手順や計画など、効率的な段取りを考える。							
	創意工夫	課題意識を持ち、保育園の業務全般について新しい発想で改善や提案を行う。							
	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。							
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）

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
戦略構想力	課の目標を踏まえて園長・主任と連携しながら、保育園の目標を適切に示し、その達成方法を考えることができる。								
	目標設定力	課の目標達成のために、園長・主任と連携して、保育園として目指す目標を適切に示すことができる。							
	事業提案力	保育園の目標達成に向け、効果的な手段・事業を、園長・主任や職員と協議し提案することができる。							
	資源活用力	経営資源(人、物、金、情報、ノウハウなど)を、効果的に活用する。							
組織行動力	人材の育成に取り組むなど保育園の体制を整え、園長・主任と連携しながら、効率的な保育園運営を行うことができる。								
	統率力	保育園の目指す目標を浸透させて意識の共有を図り、達成に向け園長・主任と連携して職員をリードする。							
	情報共有力	上司や職員に業務上必要な情報を伝達し、情報の共有を図る。							
	人材育成力	日常的な指導や研修の実施を通じて、園長・主任と連携して職員の意欲や知識、能力を高める。							
コミュニケーション力	園長・主任とともに、保育園の業務について適切な説明を行い、相手に自らの意図を理解させ、適切な意見調整ができる。								
	交渉・調整力	保育園内外の関係者に、自らの意図を理解させ、また、相手の立場を理解した上で、意見を調整する。							
	説明力	園長・主任と連携して、所管する業務について適切な説明をする。							
	業務遂行能力	園長・主任とともに保育園の業務全般を管理し、副主幹として適切に判断をしながら、業務を遂行することができる。							
判断力		保育園として判断すべき案件について、園長・主任と連携して内容をきちんと把握・分析し、適切な対応を考える。							
業務管理力		保育園の業務全般について、園長・主任と連携して進捗や課題を把握、調整するなど業務管理を適切に行う。							
段取り力		業務を遂行するための手順や計画など、効率的な段取りを考える。							
創意工夫		課題意識を持ち、保育園の業務全般について新しい発想で改善や提案を行う。							
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。							
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。							
	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。

【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	
（所見）	全体評価
【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。	

【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）