２ 職員の人事評価の状況

（令和7年度）

<table>
<tr><th>区 分</th><th colspan="2">勤 務 成 績 の 評 定 の 概 要</th></tr>
<tr><td rowspan="9">知事部局</td><td>被評価者
及び評価者</td><td>
<table>
<tr><th>被 評 価 者</th><th>第1次評価者</th><th>第2次評価者</th></tr>
<tr><td>部長級職員</td><td>本庁の部長等</td><td>－</td></tr>
<tr><td>次長級職員（本庁・出先）</td><td>本庁の部長等</td><td>－</td></tr>
<tr><td>〃 （振興局）</td><td>振興局長</td><td>－</td></tr>
<tr><td>課長級 所属長職員（本庁・出先）</td><td>本庁の局長等</td><td>本庁の部長等</td></tr>
<tr><td>〃 〃 （振興局）</td><td>振興局長</td><td>－</td></tr>
<tr><td>課長級職員（本庁・出先）※所属長職員を除く</td><td>所属長</td><td>本庁の局長等</td></tr>
<tr><td>〃 （振興局）※所属長職員を除く</td><td>振興局の部長等</td><td>振興局長</td></tr>
<tr><td>課長補佐級以下及び現業職員（本庁）</td><td>副課長等</td><td>所 属 長</td></tr>
<tr><td>〃 （出先）</td><td>次長等※管理職手当受給者</td><td>〃</td></tr>
<tr><td>〃 （振興局）</td><td>副部長等</td><td>〃</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>評価の構成</td><td>1 職務行動評価
被評価者の評価期間中の職務行動を、職務遂行に必要とされる能力を表象する職務行動に着目した基準により評価。（「能力」を評価）
2 役割達成度評価
被評価者の担当する業務内容に即して、その課題、目標、進め方等を明確にした上で、評価期間における業務の実施結果を評価。（「実績」を評価）</td></tr>
<tr><td>評価要素</td><td>1 職務行動評価
<table>
<tr><td>部次長級</td><td>仕事の成果、基本方針の提示、適時・適切な判断、合意形成、責任ある業務遂行、組織統率</td></tr>
<tr><td>課長級</td><td>仕事の成果、企画立案、コミュニケーション、責任感、仕事の進め方、部下の育成・活用</td></tr>
<tr><td>課長補佐級</td><td>仕事の成果、課題対応、コミュニケーション、責任感、仕事の進め方、部下の育成・活用</td></tr>
<tr><td>係長級</td><td>仕事の成果、課題対応、コミュニケーション、責任感、仕事の進め方</td></tr>
<tr><td>一般職員</td><td>仕事の成果、情報整理・知識、コミュニケーション、意欲、仕事の進め方</td></tr>
<tr><td>現業職員</td><td>仕事の成果、情報整理・知識、コミュニケーション、意欲、仕事の進め方</td></tr>
</table>
2 役割達成度評価
<table>
<tr><td>部次長級</td><td rowspan="6">勤務実績（目標に対する達成度）</td></tr>
<tr><td>課長級</td></tr>
<tr><td>課長補佐級</td></tr>
<tr><td>係長級</td></tr>
<tr><td>一般職員</td></tr>
<tr><td>現業職員</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>評価方法</td><td>1 職務行動評価 5段階による絶対評価
2 役割達成度評価 〃</td></tr>
<tr><td>自己評価
の有無</td><td>1 職務行動評価 有り
2 役割達成度評価 〃</td></tr>
<tr><td>評価基準日</td><td>1 職務行動評価 11月1日
2 役割達成度評価 2月1日</td></tr>
<tr><td>評価対象
期 間</td><td>1 職務行動評価 4月1日から翌年3月31日まで
2 役割達成度評価 〃</td></tr>
<tr><td>評定結果の
活用方法</td><td>1 職務行動評価 人材育成、任用・人事配置、分限及び給与の決定のための資料
2 役割達成度評価 人材育成及び給与の決定のための資料</td></tr>
</table>

（令和7年度）

<table>
<tr><th>区 分</th><th>勤 務 成 績 の 評 定 の 概 要</th></tr>
<tr><td rowspan="8">教育委員会
（事務局）</td><td>被評価者及び評価者</td><td>
（1）教育庁
<table>
<tr><th>被評価者</th><th>第1次評価者</th><th>第2次評価者</th></tr>
<tr><td>局長</td><td>教育長</td><td>－</td></tr>
<tr><td>課長、室長</td><td>局長</td><td>教育長</td></tr>
<tr><td>副課長、主幹</td><td>課長</td><td>局長</td></tr>
<tr><td>上記以外の職員</td><td>副課長、室長</td><td>課長</td></tr>
</table>
（2）教育事務所
<table>
<tr><th>被評価者</th><th>第1次評価者</th><th>第2次評価者</th></tr>
<tr><td>所長</td><td>学校教育局長</td><td>教育長</td></tr>
<tr><td>副所長</td><td>所長</td><td>学校教育局長</td></tr>
<tr><td>上記以外の職員</td><td>副所長</td><td>所長</td></tr>
</table>
（3）学校以外の教育機関
<table>
<tr><th colspan="2">被評価者</th><th>第1次評価者</th><th>第2次評価者</th></tr>
<tr><td colspan="2">所長、副館長</td><td>局長</td><td>教育長</td></tr>
<tr><td colspan="2">副所長、紀南図書館長、主幹</td><td>所長、副館長</td><td>局長</td></tr>
<tr><td rowspan="4">上記以外の職員</td><td>教育センター学びの丘の職員</td><td>副所長</td><td>所長</td></tr>
<tr><td>紀南図書館の職員</td><td>紀南図書館長</td><td>副館長</td></tr>
<tr><td>近代美術館・博物館・紀伊風土記の丘・自然博物館の研究職員（研究職給料表適用の職員）</td><td>副館長</td><td>館長</td></tr>
<tr><td>図書館・近代美術館・博物館・紀伊風土記の丘・自然博物館の事務職員（行政職給料表適用の職員）</td><td>副館長</td><td>－</td></tr>
</table>
（4）派遣職員
<table>
<tr><th>被評価者</th><th>第1次評価者</th><th>第2次評価者</th></tr>
<tr><td>文化財センターの事務局長</td><td>文化遺産課長</td><td>生涯学習局長</td></tr>
<tr><td>上記以外の文化財センターの職員</td><td>文化遺産課副課長</td><td>文化遺産課長</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>評価の構成</td><td>① 職務行動評価
職員が職務遂行の中でとった行動を別に定める標準職務遂行能力の評価項目ごとに、各評価項目に係る能力が具現されるべき行動に照らして、当該職員が発揮した能力の程度を評価する。（「能力」を評価）

② 役割達成度評価
職員が果たすべき役割について、担当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。（「業績」を評価）</td></tr>
<tr><td>評 価 要 素</td><td>① 職務行動評価
企画立案、コミュニケーション、実行力、責任感、倫理観

② 役割達成度評価
職員が果たすべき役割について、自ら担当業務に関する目標を定め、当該役割を果たした程度を評価する。</td></tr>
<tr><td>評 価 方 法</td><td>① 職務行動評価　5段階による絶対評価
② 役割達成度評価　〃</td></tr>
<tr><td>自己評価の有無</td><td>① 職務行動評価　有り
② 役割達成度評価　〃</td></tr>
<tr><td>評価基準日</td><td>① 職務行動評価　11月1日
② 役割達成度評価　〃</td></tr>
<tr><td>評価期間</td><td>① 職務行動評価　4月1日から翌3月31日まで
② 役割達成度評価　〃</td></tr>
<tr><td>評定結果の活用方法</td><td>① 職務行動評価
人材育成、任用、分限及び給与の決定のための資料
② 役割達成度評価
人材育成及び給与の決定のための資料</td></tr>
</table>

（令和7年度）

<table>
<tr><th>区 分</th><th colspan="2">勤 務 成 績 の 評 定 の 概 要</th></tr>
<tr><td rowspan="8">県立学校</td><td>被評価者及び評価者</td><td><table>
<tr><th>被評価者</th><th>第1次評価者</th><th>第2次評価者</th></tr>
<tr><td>校長</td><td>教職員課長</td><td>教育総務局長</td></tr>
<tr><td>副校長・教頭</td><td>校長</td><td>教職員課長</td></tr>
<tr><td>教諭等</td><td>副校長・教頭</td><td>校長</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>評価の構成</td><td>目標申告（自己申告）と業績評価から構成</td></tr>
<tr><td>評 価 要 素</td><td><table>
<tr><td>校長・副校長・教頭</td><td>学校運営、学校教育の管理、職員把握・育成</td></tr>
<tr><td>教諭等</td><td>学習指導、学級運営、生徒指導、進路指導、特別活動、校務分掌、その他全般、保健管理、保健指導、学部経営、学校教育の管理等</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>評 価 方 法</td><td>目標申告：3段階による絶対評価
業績評価：5段階による絶対評価</td></tr>
<tr><td>自己評価の有無</td><td>有り</td></tr>
<tr><td>評価基準日</td><td>目標申告：12月末日
業績評価： 1月末日</td></tr>
<tr><td>評 価 期 間</td><td>毎年4月1日～翌年3月31日</td></tr>
<tr><td>評定結果の活用方法</td><td>目標申告：人材育成及び給与の決定のための参考資料
業績評価：人材育成、任用、分限及び給与の決定のための参考資料</td></tr>
</table>

（令和7年度）

<table>
<tr><th>区 分</th><th colspan="2">勤　務　成　績　の　評　定　の　概　要</th></tr>
<tr><td rowspan="8">警察本部</td><td>被評価者及び評価者</td><td>
<table>
<tr><th>被評価者</th><th>第1評価者</th><th>第2評価者</th></tr>
<tr><td>所属長</td><td>所管部長</td><td>－</td></tr>
<tr><td>次席・管理官・副署長等</td><td>所属長</td><td>－</td></tr>
<tr><td>調査官・課長補佐・署課長等</td><td>管理官等</td><td>次席・副署長等</td></tr>
<tr><td>係長・主任・係員</td><td>担当補佐・署課長等</td><td>管理官等</td></tr>
<tr><td>初任科生</td><td>担当教官</td><td>校長補佐</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>評価の構成</td><td>【初任科生以外の警察官・警察職員】
① 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
② 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
【初任科生】
○ 特別評価（能力評価のみ）
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</td></tr>
<tr><td>評 価 要 素</td><td>【初任科生以外の警察官・警察職員】
① 能力評価
責任感、公正性、積極性、粘り強さ等
② 業績評価
職員が果たすべき役割について、業務に関する目標をあらかじめ定めた上での当該役割を果たした程度
【初任科生】
○ 特別評価（能力評価のみ）
責任感、公正性、積極性、粘り強さ等</td></tr>
<tr><td>評 価 方 法</td><td>【初任科生以外の警察官・警察職員】
能力評価及び業績評価ともに5段階による絶対評価
【初任科生】
2段階による絶対評価</td></tr>
<tr><td>自己評価の有無</td><td>【初任科生以外の警察官・警察職員】
有り
【初任科生】
無し</td></tr>
<tr><td>評価基準日</td><td>能力評価　12月1日
業績評価　6月1日、12月1日</td></tr>
<tr><td>評 価 期 間</td><td>能力評価　12月1日から11月30日まで
業績評価　12月1日から翌年5月31日まで、6月1日から11月30日まで
特別評価（初任科生）　初任教養期間中</td></tr>
<tr><td>評定結果の活用方法</td><td>昇任、給与、分限等</td></tr>
</table>