

○文京区職員の人事評価規程

平成十八年十二月二十八日

訓令第二十七号

改正 平成一九年三月三〇日訓令第九号

平成二八年三月三十一日訓令第三号

令和二年三月三十一日訓令第二号

(目的)

第一条 この規程は、地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第二十三条の規定に基づき、職員の業績、能力、取組姿勢等について、客観的かつ継続的に把握し、これを職員の能力開発、任用、給与、分限、配置管理等へ反映させることにより職員の資質の向上を図るとともに、職員の能力を最大限に引き出し、もって組織全体の生産性を向上させることを目的とする。

(定義)

第二条 この規程において、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。

- 一 人事評価 業績評価及び能力評価を、業績・プロセス評価シートを用いて行うことをいう。
- 二 業績評価 目標申告において、職員があらかじめ設定した業務目標の達成度その他設定目標以外の取組により、その業務上の業績を客観的に評価することをいう。
- 三 能力評価 評価項目ごとに定める着眼点に基づき、職務遂行の過程において発揮された職員の能力を客観的に評価することをいう。
- 四 目標申告 職員が組織方針を踏まえて自らの職務上の目標等を設定し、その達成の状況及び過程に関し、自ら申告することをいう。
- 五 業績・プロセス評価シート 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示すものとして、職位及び職種に応じて別に定める様式をいう。
- 六 評価結果の本人開示 職員に自らの人事評価の結果について開示し、及びその他必要な手続を行うことをいう。

(人事評価の実施)

第三条 人事評価は、地方公務員法第三条第二項に規定する一般職に属する職員に対して、次条から第十二条までに定めるところにより実施する。ただし、次の各号のいずれかに該当する職員に対しては、人事評価を実施しないものとする。

- 一 評価期間中の休職、長期の出張又は研修その他の事由により、公正な評価を行うことが困難であると区長が認めた職員
 - 二 前号に掲げるもののほか、区長が指定する職員
- 2 前項本文の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する職員の人事評価につい

ては、別に定めるところにより実施する。

- 一 部長、課長その他これらに相当する職にある職員及び管理職選考に合格した職員
- 二 地方公務員法第二十二条の二第一項に規定する会計年度任用職員
(評価期間)

第四条 人事評価は、一月一日を基準日（以下この条において「基準日」という。）として毎年度一回実施することとし、評価期間は、前回の基準日から当該人事評価の基準日の前日までとする。ただし、当該人事評価の基準日前一年以内に採用された職員についての対象期間は、その採用の日から当該人事評価の基準日の前日までとする。

(評価者)

第五条 人事評価の第一次評価者、第二次評価者及び最終評価者（以下「評価者」という。）

は、次に掲げる者とする。

- 一 第一次評価者 職員を管理又は監督する地位にある課長（これに相当する職にある者を含む。）
- 二 第二次評価者 職員を管理又は監督する地位にある部長（これに相当する職にある者を含む。）
- 三 最終評価者 副区長

2 第一次評価者又は第二次評価者が事故により人事評価を実施できないときは、前項第一号及び第二号の規定にかかわらず、副区長は、同項第一号及び第二号に規定する者以外の者を第一次評価者又は第二次評価者として指定することができる。

(評価者の責務)

第六条 評価者は、職員が職務を遂行した業績及びその職務の遂行の過程について公正に評価し、別に定める業績・プロセス評価シートに記録するものとする。

- 2 第一次評価者は、前項に規定する評価及び記録を行ったときは、直ちに業績・プロセス評価シートを第二次評価者に提出するものとする。この場合において、第一次評価者は、第二次評価者に評価の記録について説明し、意見を交換するものとする。
- 3 第二次評価者は、第一次評価者の評価の記録、説明等を参考に評価し、業績・プロセス評価シートに記録するものとする。
- 4 第二次評価者は、前項に規定する評価及び記録を行ったときは、直ちに業績・プロセス評価シートを最終評価者に提出するものとする。この場合において、第二次評価者は、最終評価者に評価の記録について説明し、意見を交換するものとする。
- 5 最終評価者は、第一次評価の記録について確認し、適当でないと認めるときは、第一次評価者に再評価させるものとする。
- 6 最終評価者は、第一次評価者及び第二次評価者の評価の結果、説明等を参考に評価及び記録を行い、直ちに業績・プロセス評価シートを区長に提出するものとする。

(評価の記録の確認等)

第七条 区長は、評価の記録について確認し、適当でないと認めるときは、評価者に再評価

させるものとする。

(評価結果の本人開示)

第八条 区長は、次に掲げる場合において、評価結果の本人開示を行うものとする。

- 一 人事評価を受けた職員（以下「被評価者」という。）が評価結果の本人開示を請求した場合
 - 二 前号に掲げるもののほか、区長が本人開示の必要があると認めた場合
- 2 評価結果の本人開示の対象は、第一次評価者が行った評価の結果とする。
 - 3 区長は、評価結果の本人開示を行った場合において、被評価者が苦情を申し立てたときは、適切な措置を講ずるものとする。
 - 4 区長は、職員が本人開示の請求又は苦情の申出をしたことを理由に当該職員に対して不利益な取扱いをしてはならない。

(評価の記録の効力)

第九条 業績・プロセス評価シートは、被評価者に対し新たに人事評価が実施されるまでの間、当該被評価者の人事評価を示したものとみなす。

(目標申告)

第十条 目標申告は、毎年度、四月一日、十二月一日及び三月三十一日を基準日として、別に定める目標・成果シートに基づき、これを実施する。

(特別評価)

第十一条 区長は、人事評価を実施しなかった職員に対して、昇任選考において必要があると認めたときは、特別評価を実施することができる。

- 2 特別評価の評価期間については、別に定める。
- 3 特別評価の結果は、本人開示の対象としない。

(委任)

第十二条 この規程に定めるもののほか、人事評価の実施について必要な事項は、区長が定める。

付 則

(施行期日)

- 1 この規程は、平成十九年一月一日から施行する。

(文京区職員の勤務評定規程の廃止)

- 2 文京区職員の勤務評定規程（平成八年八月文京区訓令第五号）は、廃止する。

付 則（平成一九年三月三〇日訓令第九号）

この訓令は、平成十九年四月一日から施行する。

付 則（平成二八年三月三十一日訓令第三号）

この訓令は、平成二十八年四月一日から施行する。

付 則

この訓令は、令和二年四月一日から施行する。