

別表第3 評価に係る表

<表1 目標の困難度>

困難度	内 容
5	職責から勘案し、努力すれば達成できる目標で、極めて高い水準
4	職責から勘案し、努力すれば達成できる目標で、高い水準
3	職責から勘案し、標準的な維持目標

<表2 達成度の基準>

達成度	内 容
a	目標を完全に達成できた状態をいう（達成度9割以上）
b	目標をほぼ達成できた状態をいう（達成度7割以上）
c	目標を達成できなかった状態をいう（達成度7割未満）

<表3 実績及び行動プロセスの自己評価基準>

自己評価	内 容
x	期待どおり職務を遂行した
y	職務を遂行する上で、改善すべき点がある
z	職務を遂行する上で、支障をきたしている

<表4 実績及び行動プロセスの評価領域別の評価者評価の基準>

評価者評価	内 容
A	評価領域の職務を遂行する上で、通常必要な水準を上回っており、特筆すべき実績又は実践の事実がある
B	評価領域の職務を遂行する上で、通常必要な水準を充たしており、概ね期待どおりである
C	評価領域の職務を遂行する上で、通常必要な水準を充たしておらず、努力が必要である
D	評価領域の職務を遂行する上で、通常必要な水準を充たしておらず、支障をきたしている

注 標準的な評価段階は「B」である

<表5 領域別評価の総合評価への換算表>

総合評価	換 算 方 法
A	評価領域別の評価者評価にC、Dがなく、Aが複数ある
B	総合評価がA、C、D以外の場合
C	評価領域別の評価者評価にDがなく、Cが複数ある
D	評価領域別の評価者評価にDがある

任期付職員、臨時的任用職員、再任用職員（管理職員を除く）にあつては、原則1つの領域で目標を設定し、目標設定を行った領域別評価を総合評価とする。複数の領域に目標を設定した場合は、目標を設定した領域の領域別評価を、総合評価へ換算する。

<表6 実績及び行動プロセスの総合評価基準>

総合評価	内 容
A	職務を遂行する上で、通常必要な水準を大幅に上回っている
B	職務を遂行する上で、通常必要な水準を充たしており、概ね期待どおりである
C	職務を遂行する上で、通常必要な水準を充たしておらず、努力が必要である
D	職務を遂行する上で、通常必要な水準を充たしておらず、支障をきたしている

注1 表5による換算後の評価を総合評価とする

注2 標準的な評価段階は〔B〕である

<表7 チームワーク行動の自己評価の基準>

自己評価	内 容
x	期待どおり職務を遂行した
y	職務を遂行する上で、改善すべき点がある
z	職務を遂行する上で、支障をきたしている

<表8 チームワーク行動の評価者評価の基準>

評価者評価	内 容
A	職務を遂行する上で、通常必要な水準を充たしており、期待どおりである
B	職務を遂行する上で、通常必要な基準を概ね充たしているが、改善すべき点がある
C	職務を遂行する上で、通常必要な水準を充たしておらず、支障をきたしている

注 標準的な評価段階は〔A〕である

※評価者評価の内容が実績及び行動プロセスの基準（表4）と異なることに留意すること