

シニア主査

評価要素	評価のポイント	評価期間中の成績に対する着眼点	評価点は ◎-14 ○-10 △- 6 を基準として、相対的バランスをとって評価すること。	評価点
1. 服 務	勤務態度の良否	(イ) 規則や指示に従って業務に精励したか	◎ 積極的な勤務態度は他の模範となり、常に職場をリードしていた。 ○ 規則や指示に従い、仕事に対する勤務態度も良好であった。 △ 規則や指示を守らず、仕事に対する勤務態度に問題があった。	<div><div></div>14</div> <div><div></div>12</div> <div><div></div>10</div> <div><div></div>8</div> <div><div></div>6</div>
	仕事に対する意欲	(ロ) 新しい仕事に対していつも積極的な意欲を見せたか	◎ 常に自ら新しいチャンスを求め、意欲的に粘り強く取り組んだ。 ○ 指示された新しい仕事にも意欲的に取り組んだ。 △ 新しい仕事を指示されても、手慣れた仕事の外は意欲的でなかった。	<div><div></div>14</div> <div><div></div>12</div> <div><div></div>10</div> <div><div></div>8</div> <div><div></div>6</div>
	問題意識の高さ	(ハ) 問題に対して積極的に解決を図ったか	◎ 未然防止も含め、問題意識を持って積極的に解決に努めていた。 ○ 問題に対して積極的に解決を図っていた。 △ 問題に対して常に消極的な姿勢をみせていた。	<div><div></div>14</div> <div><div></div>12</div> <div><div></div>10</div> <div><div></div>8</div> <div><div></div>6</div>
	自社の役割認識	(ニ) 自社を含め系統組織の組織構造、機能分担などを理解しているか	◎ 系統組織内での自社の役割を正しく認識し、良好な関係を築いていた。 ○ 系統組織における自社の役割を理解し、仕事を進めるにあたって適切な対応を取っていた。 △ 自社を含め系統組織の役割を理解せず、自覚が見られなかった。	<div><div></div>14</div> <div><div></div>12</div> <div><div></div>10</div> <div><div></div>8</div> <div><div></div>6</div>
2. 段取り	計画立案	(イ) 上司の指示や方針を正しく理解して適切な計画を立てたか	◎ 上司の方針と戦略的な意図を十分に理解して、具体的で、細部に至るまで周到な計画を立案した。 ○ 調整を要することもあったが、基本的には上司の方針を理解しており、全体的には当を得た計画といえた。 △ 計画や企画をまとめることが不得手で、幾度となく要点を確認させねばならず、細部の検討に時間と労力を要した。	<div><div></div>14</div> <div><div></div>12</div> <div><div></div>10</div> <div><div></div>8</div> <div><div></div>6</div>
	業務の事前準備	(ロ) 作業の準備は計画通り万全であったか	◎ 計画に基づき、細部にわたり万全の準備を整えた。 ○ 計画に従って、ひととおりの事前準備は整えた。 △ 計画的な段取りが不得手で、事前準備の不備が目立った。	<div><div></div>14</div> <div><div></div>12</div> <div><div></div>10</div> <div><div></div>8</div> <div><div></div>6</div>
	協調性の発揮	(ハ) 常に協調的な態度で仕事を進めたか	◎ 仕事を円滑に進めるため上司、同僚等と緊密な連絡を図り多くの協力を得ており、関係部門からの信頼も厚い。 ○ 円滑に仕事を進めるため、必要に応じて根回し等を行い協調性に留意していた。 △ 協力や連携作業には冷淡で、足並みを乱す原因を作ることが多く、関係部門からの信頼度は低い。	<div><div></div>14</div> <div><div></div>12</div> <div><div></div>10</div> <div><div></div>8</div> <div><div></div>6</div>
	新しい情報の取得	(ニ) 周囲の新しい情報や新しい状況を察知し、情報共有を行っていたか	◎ 情報や状況の吸収意欲は旺盛で、適切に共有し仕事の上にも効果的に活用した。 ○ 周囲の情報収集に努め、関係者との情報共有を図っていた。 △ 研究心が薄く新情報などを察知報告する様には至らなかった。	<div><div></div>14</div> <div><div></div>12</div> <div><div></div>10</div> <div><div></div>8</div> <div><div></div>6</div>

シニア主査

評価要素	評価のポイント	評価期間中の成績に対する着眼点	評価点は ◎-14 ○-10 △- 6 を基準として、相対的バランスをとって評価すること。	評価点
3. 業務遂行	仕事の進め方	(イ) 仕事の進め方が合理的で時間や経費をいつも有効に活用したか	◎ 常にムダを排除することを心がけ、適切な優先順位付けを行うなど時間や経費の効率性は抜群であった。 ○ 時間や経費は所定の範囲内に殆どの場合収まり、予定通りの効率であった。 △ 時間や経費は所定の範囲を超えることが少なくなく、作業の優先順位付けも不適切であり効率は悪かった。	<div><div></div>14</div> <div><div></div>12</div> <div><div></div>10</div> <div><div></div>8</div> <div><div></div>6</div>
	不測の事態の対応	(ロ) 突発的事項が発生した時に適時適切なる行動を行ったか	◎ 臨機応変の措置をとり、その必要な緩急を計って適切に対処し、問題を残さなかった。 ○ 不測の事態にも、適切に対応し、問題を最小限に留めた。 △ 不測の事態には対応力を欠き、しばしば、応急措置としての対応に不手際が目立った。	<div><div></div>14</div> <div><div></div>12</div> <div><div></div>10</div> <div><div></div>8</div> <div><div></div>6</div>
	改善・工夫・努力	(ハ) 仕事のやり方についての改善工夫に積極的に努力をしたか	◎ 仕事の改善工夫に不断の努力を払い改善の成果が現れていた。 ○ 仕事の改善工夫に心がけてはいたが具体的成果を見るまでには至らなかった。 △ 仕事の処理についてマンネリ化が見られた。	<div><div></div>14</div> <div><div></div>12</div> <div><div></div>10</div> <div><div></div>8</div> <div><div></div>6</div>
	仕事の指導	(ニ) 専門的立場を活かした指導を行っていたか	◎ 自ら習得した高い専門的知識や経験を活かし、関係者の知識、経験の取得に大きく貢献した。 ○ 下位者に対して、自ら習得した高い専門的知識や経験を活かした指導を積極的行っていた。 △ 専門的立場を活かした指導を行っていなかった。	<div><div></div>14</div> <div><div></div>12</div> <div><div></div>10</div> <div><div></div>8</div> <div><div></div>6</div>
4. 成 果	貢献度	(イ) 業務に必要な知識・能力を保有し、能力発揮により部門業績に貢献しているか	◎ 高度な能力を活かして、他者への支援も行い、部門業績に大きく貢献した。 ○ 能力強化が望まれる点もあるが、期待するレベルの貢献が認められた。 △ 能力不足から、貢献レベルは期待以下であった。	<div><div></div>14</div> <div><div></div>12</div> <div><div></div>10</div> <div><div></div>8</div> <div><div></div>6</div>
	仕事の正確性	(ロ) 仕事の処理は的確で結果はいつも良好であったか	◎ 仕事の処理にあたっては細かな心遣いが見られ、結果も正確であった。 ○ 仕事の処理には今一步緻密さを要する面もあったが、結果はほぼ良好であった。 △ 仕事のミスが多く、その都度綿密なチェックを必要とした。	<div><div></div>14</div> <div><div></div>12</div> <div><div></div>10</div> <div><div></div>8</div> <div><div></div>6</div>
	仕事の成果	(ハ) 担当業務の成果（有効性・コスト・品質）は、予定若しくは計画と比べてどうであったか	◎ 計画を大幅に越えるものであり、担当業務に対するクレームも無かった。 ○ 期待通りというわけではなかったが、おおむね計画に沿った成果を上げた。 △ 計画した成果を上げることができず、担当業務に対するクレームも多かった。	<div><div></div>14</div> <div><div></div>12</div> <div><div></div>10</div> <div><div></div>8</div> <div><div></div>6</div>
	仕事の習熟度	(ニ) 期中の仕事に対する習熟や上達ぶりはどうであったか	◎ 期中の技術や技能の進歩は見るべきものがあった。 ○ 格別に進歩したというほどではなかったが、人並みの進歩は見られた。 △ 現状維持がいつぱいで、時には能力の退行現象が見られた。	<div><div></div>14</div> <div><div></div>12</div> <div><div></div>10</div> <div><div></div>8</div> <div><div></div>6</div>

シニア主事

評価要素	評価のポイント	評価期間中の成績に対する着眼点	評価点は ◎-14 ○-10 △- 6 を基準として、相対的バランスをとって評価すること。	評価点
1. 服 務	勤務態度の良否	(イ) 規則や指示に従って業務に精励したか	◎ 積極的な勤務態度は他の模範となり、常に職場をリードしていた。 ○ 規則や指示に従い、仕事に対する勤務態度も良好であった。 △ 規則や指示を守らず、仕事に対する勤務態度に問題があった。	<div><div></div>14</div> <div><div></div>12</div> <div><div></div>10</div> <div><div></div>8</div> <div><div></div>6</div>
	仕事に対する意欲	(ロ) 新しい仕事に対していつも積極的な意欲を見せたか	◎ 常に自ら新しいチャンスを求め、意欲的に粘り強く取り組んだ。 ○ 指示された新しい仕事にも意欲的に取り組んだ。 △ 新しい仕事を指示されても、手慣れた仕事の外は意欲的でなかった。	<div><div></div>14</div> <div><div></div>12</div> <div><div></div>10</div> <div><div></div>8</div> <div><div></div>6</div>
	自分の立場の自覚	(ハ) 上位者としての立場を自覚して下位者に接していたか	◎ 積極的に下位者を指導し、常にリードしていた。 ○ 上位者としての立場を自覚して下位者に接していた。 △ 下位者への働きかけが少なく、上位者としての自覚が見られなかった。	<div><div></div>14</div> <div><div></div>12</div> <div><div></div>10</div> <div><div></div>8</div> <div><div></div>6</div>
	自社の役割認識	(ニ) 自社を含め系統組織の組織構造、機能分担などを理解しているか	◎ 系統組織内での自社の役割を正しく認識し、良好な関係を築いていた。 ○ 系統組織における自社の役割を理解し、仕事を進めるにあたって適切な対応を取っていた。 △ 自社を含め系統組織の役割を理解せず、自覚が見られなかった。	<div><div></div>14</div> <div><div></div>12</div> <div><div></div>10</div> <div><div></div>8</div> <div><div></div>6</div>
2. 段取り	理解と計画性の良否	(イ) 仕事の内容をよく理解して、適切な遂行計画を立てたか	◎ 優れた理解・判断力を発揮し、作成した計画は極めて適切で有効であった。 ○ 仕事の内容への理解力や計画性があり、特に指導を要しなかった。 △ 命令への理解が不十分で仕事の計画のたて方にも、いつも指導が必要であった。	<div><div></div>14</div> <div><div></div>12</div> <div><div></div>10</div> <div><div></div>8</div> <div><div></div>6</div>
	業務の事前準備	(ロ) 作業の準備は計画通り万全であったか	◎ 計画に基づき、細部にわたり万全の準備を整えた。 ○ 計画に従って、ひととおりの事前準備は整えた。 △ 計画的な段取りが不得手で、事前準備の不備が目立った。	<div><div></div>14</div> <div><div></div>12</div> <div><div></div>10</div> <div><div></div>8</div> <div><div></div>6</div>
	協調性の発揮	(ハ) 適時適切に同僚や補助者と連絡しつつ、協調性を発揮したか	◎ 仕事を円滑に進めるため同僚や補助者と緊密な連絡を図り、中心的な役割を果たしており、関係部門からの信頼も厚い。 ○ 仕事を円滑に進めるため、必要に応じて連絡を図り協調性に留意していた。 △ 協力や連携作業には冷淡で、足並みを乱す原因を作ることが多く、関係部門からの信頼度は低い。	<div><div></div>14</div> <div><div></div>12</div> <div><div></div>10</div> <div><div></div>8</div> <div><div></div>6</div>
	新しい情報の取得	(ニ) 周囲の新しい情報や新しい状況を察知し、情報共有を行っていたか	◎ 情報や状況の吸収意欲は旺盛で、適切に共有し仕事の上にも効果的に活用した。 ○ 周囲の情報収集に努め、関係者との情報共有を図っていた。 △ 研究心が薄く新情報などを察知報告する様には至らなかった。	<div><div></div>14</div> <div><div></div>12</div> <div><div></div>10</div> <div><div></div>8</div> <div><div></div>6</div>

シニア主事

評価要素	評価のポイント	評価期間中の成績に対する着眼点	評価点は ◎-14 ○-10 △- 6 を基準として、相対的バランスをとって評価すること。	評価点
3. 業務遂行	報告・連絡・相談	(イ) 仕事上の連絡や事務的な報告は的確であったか	◎ 仕事上の報告・連絡・相談は、時機を失することなく、内容も的確で仕事の上で効果的であった。 ○ 仕事上での必要な報告・連絡・相談は仕事に支障をきたすことのないように行った。 △ 報告・連絡・相談が遅れたり忘れる事が少なくなく、しばしば注意されることがあった。	<div><div></div>14</div> <div><div></div>12</div> <div><div></div>10</div> <div><div></div>8</div> <div><div></div>6</div>
	仕事の進め方	(ロ) 仕事の進め方が合理的で時間や経費をいつも有効に活用したか	◎ 常にムダを排除することを心がけ、適切な優先順位付けを行うなど時間や経費の効率性は抜群であった。 ○ 時間や経費は所定の範囲内に殆どの場合収まり、予定通りの効率であった。 △ 時間や経費は所定の範囲を超えることが少なくなく、作業の優先順位付けも不適切であり効率は悪かった。	<div><div></div>14</div> <div><div></div>12</div> <div><div></div>10</div> <div><div></div>8</div> <div><div></div>6</div>
	改善・工夫・努力	(ハ) 仕事のやり方についての改善工夫に積極的に努力をしたか	◎ 仕事の改善工夫に不断の努力を払い改善の成果が現れていた。 ○ 仕事の改善工夫に心がけてはいたが具体的成果を見るまでには至らなかった。 △ 仕事の処理についてマンネリ化が見られた。	<div><div></div>14</div> <div><div></div>12</div> <div><div></div>10</div> <div><div></div>8</div> <div><div></div>6</div>
	仕事の指導	(ニ) 業務内容や指示の真意を正しく理解し、率先垂範したか	◎ 業務内容や指示者の意図を、積極的に下位者に説明し、的確な成果につなげた。 ○ 業務内容や指示者の意図について、一応下位者に説明し、仕事の動機づけを図った。 △ 業務内容や指示者の意図の伝達に欠け、下位者が理解しないまま仕事の処理にあたることがあった。	<div><div></div>14</div> <div><div></div>12</div> <div><div></div>10</div> <div><div></div>8</div> <div><div></div>6</div>
4. 成 果	貢献度	(イ) 業務に必要な知識・能力を保有し、能力発揮により部門業績に貢献しているか	◎ 高度な能力を活かして、他者への支援も行い、部門業績に大きく貢献した。 ○ 能力強化が望まれる点もあるが、期待するレベルの貢献が認められた。 △ 能力不足から、貢献レベルは期待以下であった。	<div><div></div>14</div> <div><div></div>12</div> <div><div></div>10</div> <div><div></div>8</div> <div><div></div>6</div>
	仕事の正確性	(ロ) 仕事の処理は的確で結果はいつも良好であったか	◎ 仕事の処理にあたっては細かな心遣いが見られ、結果も正確であった。 ○ 仕事の処理には今一步緻密さを要する面もあったが、結果はほぼ良好であった。 △ 仕事のミスが多く、その都度綿密なチェックを必要とした。	<div><div></div>14</div> <div><div></div>12</div> <div><div></div>10</div> <div><div></div>8</div> <div><div></div>6</div>
	仕事の成果	(ハ) 担当業務の成果（有効性・コスト・品質）は、予定若しくは計画と比べてどうであったか	◎ 計画を大幅に越えるものであり、担当業務に対するクレームも無かった。 ○ 期待通りというわけではなかったが、おおむね計画に沿った成果を上げた。 △ 計画した成果を上げることができず、担当業務に対するクレームも多かった。	<div><div></div>14</div> <div><div></div>12</div> <div><div></div>10</div> <div><div></div>8</div> <div><div></div>6</div>
	仕事の習熟度	(ニ) 期中の仕事に対する習熟や上達ぶりはどうであったか	◎ 期中の技術や技能の進歩は見るべきものがあった。 ○ 格別に進歩したというほどではなかったが、人並みの進歩は見られた。 △ 現状維持がいつぱいで、時には能力の退行現象が見られた。	<div><div></div>14</div> <div><div></div>12</div> <div><div></div>10</div> <div><div></div>8</div> <div><div></div>6</div>

■評価ウェイト

シニア主事	
評価要素	ウェイト
1.服 務	30
2.段取り	25
3.業務遂行	25
4.成 果	20
合計	100

シニア主査	
評価要素	ウェイト
1.服 務	20
2.段取り	30
3.業務遂行	30
4.成 果	20
合計	100

