

地方公共団体における人事評価の活用等に関する研究会 地方公務員の評価システムに関するアンケート（案）

地方公共団体コード		都道府県名		市区町村名	
団体区分		1:都道府県 2:指定都市 3:中核市 4:特例市 5:一般市 6:町 7:村 8:特別区			
担当部課係名			担当者職氏名		
TEL		FAX		E-mail	

I 勤務評定の実施状況について

I-1 (すべての団体)

地方公務員法(昭和25年法律第261号)第40条第1項に規定する「勤務成績の評定」(以下「勤務評定」という。)を実施していますか。

- ① 定期的実施している
- ② 定期的ではないが、実施している
- ③ 実施していない

①	②	③

I-2 (1で①とお答えいただいた団体のみ)

年に何回勤務評定を実施していますか。評価方法別にお答えください。

評価方法	①年1回	②年2回	③その他(具体的にお答えください)
A業績評価(目標管理)			
B業績評価(A以外)			
C能力評価(D以外)			
D能力評価(意欲・態度要素)			

I-3 (2で①または②とお答えいただいた団体のみ)

評価の実施時点(基準日)はいつですか。評価方法別にお答えください。

評価方法	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
A業績評価(目標管理)												
B業績評価(A以外)												
C能力評価(D以外)												
D能力評価(意欲・態度要素)												

I-4 (1で③とお答えいただいた団体のみ) (複数回答可)

勤務評定を実施しない理由は何ですか。

- ① 評定の客観性、公平性、統一性等の確保の面で検討が必要なため
- ② 実施の方法や活用の仕方等、実施に当たってのノウハウが不足しているため
- ③ 職員の意識改革、職場環境づくりなどの課題が残るため
- ④ 人事担当課が各階層別にヒアリングを実施するなど、他の手段を用いて人事管理を行っているため
- ⑤ その他(具体的にお答えください)

①	②	③	④	⑤(具体的にお答えください)

I-5 (1で③とお答えいただいた団体のみ) (複数回答可)

勤務評定に替わる制度として、どのような制度で下記の事項に対応していますか。下記のアからカのいずれかの記号をお選びください。

- ① 昇任・昇格
- ② 降任・免職
- ③ 昇給
- ④ 勤勉手当
- ⑤ 表彰

- ア 内申
- イ 年功・年次
- ウ トップの判断
- エ 行っていない
- オ 事例がない
- カ その他(具体的にお答えください)

	ア	イ	ウ	エ	オ	カ(具体的にお答えください)
①						
②						
③						
④						
⑤						

I-6 (1で③とお答えいただいた団体のみ)

勤務評定の実施については、どのようにお考えですか。

- ① 今後の導入時期が決まっている
- ② 導入は決まっているが、時期はまだ決まっていない
- ③ その他(具体的にお答えください)

①	②	③(具体的にお答えください)

I-7 (実施団体のみ)

勤務評定は何に基づいて実施していますか(勤務評定に関する根本規定)。

- ① 条例
- ② 規則・規程
- ③ 訓令・通知
- ④ 要綱(要領・マニュアル含む)
- ⑤ その他(具体的にお答えください)

①	②	③	④	⑤(具体的にお答えください)

I-8 (実施団体のみ)

勤務評定の様式(評価シート)は何で定めていますか。

- ① 条例
- ② 規則・規程
- ③ 訓令・通知
- ④ 要綱(要領・マニュアル含む)
- ⑤ 特になし
- ⑥ その他(具体的にお答えください)

①	②	③	④	⑤	⑥(具体的にお答えください)

II 勤務評定の活用状況について

II-1 (すべての団体) (複数回答可)

勤務評定制度の目的は何であるとお考えですか。

- ① 職員の知識や能力を把握し、職員の人材育成・能力開発等に活用すること
- ② 職員の能力を客観的に把握することにより、相互理解の推進や信頼関係を築くこと
- ③ 配置転換、昇任・昇格、昇給、勤勉手当などの人事管理のための情報を得ること
- ④ 職員の知識や能力、長所や短所などの人事情報を適切に把握すること
- ⑤ 信頼性の高い人事管理により、職員のモラル・アップを図ること
- ⑥ その他 (具体的にお答えください)

①	②	③	④	⑤	⑥(具体的にお答えください)

II-2 (実施団体のみ) (複数回答可)

勤務評定結果をどのような分野で活用していますか。

- ① 人材育成・能力開発等
- ② 配置転換
- ③ 昇任・昇格
- ④ 降任・免職
- ⑤ 昇給
- ⑥ 勤勉手当
- ⑦ 表彰
- ⑧ 条件付き採用期間の勤務状況判定
- ⑨ その他 (具体的にお答えください)
- ⑩ 評定結果を特に活用していない

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨(具体的にお答えください)	⑩

II-3 (実施団体のみ) (複数回答可)

現在は勤務評定結果を活用していない分野のうち、今後、活用していくことを考えている分野はどの分野ですか。

- ① 人材育成・能力開発等
- ② 配置転換
- ③ 昇任・昇格
- ④ 降任・免職
- ⑤ 昇給
- ⑥ 勤勉手当
- ⑦ 表彰
- ⑧ 条件付き採用期間の勤務状況判定
- ⑨ その他 (具体的にお答えください)
- ⑩ 特になし

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨(具体的にお答えください)	⑩

Ⅱ-4 (実施団体のうち勤務評定結果を各分野で活用している場合のみ) (2でお答えいただいた分野について回答)

下記①から⑨までのいずれかを決定する際に勤務評定結果が与える影響は、当該分野の決定要素の中でどれくらいの比重を占めますか。下記アからオのうちいずれかの記号をお選びください。

- ① 人材育成・能力開発等
- ② 配置転換
- ③ 昇任・昇格
- ④ 降任・免職
- ⑤ 昇給
- ⑥ 勤勉手当
- ⑦ 表彰
- ⑧ 条件付き採用期間の勤務状況判定
- ⑨ その他 (具体的にお答えください)

- ア 勤務評定結果は、主として当該分野の決定要素となっている
- イ 勤務評定結果と勤務評定結果以外の決定要素は、ほぼ半々である
- ウ 勤務評定結果の与える影響は、勤務評定結果以外の決定要素と比べ、かなり小さい
- エ 勤務評定結果は当該分野を決定する際に参考とされるが、事実上影響力を持たないことが多い
- オ その他 (具体的にお答えください)

	ア	イ	ウ	エ	オ(具体的にお答えください)
①					
②					
③					
④					
⑤					
⑥					
⑦					
⑧					
⑨					

Ⅱ-5 (実施団体のうち勤務評定結果を各分野で活用している場合のみ)

任用及び昇給、勤勉手当への勤務評定結果の活用の際し、以下の職位の職員について、「能力評価」と「業績評価」とが、それぞれどのくらいの比重を占めますか。具体的にお答えください。

- ① 部長級職員
- ② 課長級職員
- ③ 課長補佐級職員
- ④ 係長級職員
- ⑤ ①から④まで以外の一般職員

職位	評価領域	勤勉手当	査定昇給	昇任・昇格
①部長級職員	能力評価			
	業績評価			
②課長級職員	能力評価			
	業績評価			
③課長補佐級職員	能力評価			
	業績評価			
④係長級職員	能力評価			
	業績評価			
⑤一般職員	能力評価			
	業績評価			

*「能力評価」と「業績評価」とを合わせて「100」となるようにお答えください。

Ⅲ 勤務評定の内容について

Ⅲ-1 (実施団体のみ) (①を除き複数回答可)

勤務評定の対象となる職務上の地位はどうなっていますか。

- ① すべての職員
- ② 部長級職員
- ③ 課長級職員
- ④ 課長補佐級職員
- ⑤ 係長級職員
- ⑥ ②から⑤まで以外の一般職員
- ⑦ その他 (具体的にお答えください)

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦(具体的にお答えください)

Ⅲ-2 (1で①又は②とお答えいただいた団体のみ)

((1)のみ複数回答可で、(2)~(3)は(1)で選択した項目についてのみ回答してください。)

(1) **部長級職員**に対し、勤務評定を実施する評定者・調整者は誰ですか (一次評価者、二次評価者など複数の評価者を設けている場合は、それぞれについて回答願います。)

- ア 首長
 - イ 首長以外の特別職 (副知事等)
 - ウ 部長級職員
 - エ その他 (具体的にお答えください)
- (2) それぞれの評定方法は怎么样了か。

- A 絶対評価
 - B 相対評価
 - C 絶対評価及び相対評価の併用
 - D その他 (具体的にお答えください)
- (3) それぞれの勤務評定の表現方法は怎么样了か。
- A A, B, C又は3, 2, 1などの記号による評定
 - B 記号による評定によらず、文章による評定
 - C A及びBの併用による評定
 - D その他 (具体的にお答えください)

(4) ((3)でAまたはCとお答えいただいた団体のみ)
標準に対し、上位及び下位の区分をいくつ設けていますか (例: Bを標準とするS~Dの5段階評価を行っている場合「上位2区分、下位2区分」となる。)

(5) 部長級職員の勤務評定を行う際に、評価方法のウェイトをどのように設定していますか。業績評価と能力評価のウェイトにのみ着目してお答えください。

- A 業績評価のみを考慮
- B 能力評価のみを考慮
- C 業績評価及び能力評価を考慮するが、どちらかと言えば業績評価を重視
- D 業績評価及び能力評価を考慮するが、どちらも同じウェイト
- E 業績評価及び能力評価を考慮するが、どちらかと言えば能力評価を重視
- F その他 (具体的にお答えください)

	(1)	(2)				(3)		
		A	B	C	D(具体的にお答えください)	A	B	C
ア								
イ								
ウ	↓(具体的にお答えください)							
エ								

	(3)
	D(具体的にお答えください)
ア	
イ	
ウ	
エ	

	(4)	
	上位	下位
1		
2		
3		
4		
5以上		

	(5)
A	
B	
C	
D	
E	
F	

Ⅲ-3 (1で①又は③とお答えいただいた団体のみ)

(1)のみ複数回答可で、(2)～(3)は(1)で選択した項目についてのみ回答してください。)

(1) 課長級職員に対し、勤務評定を実施する評定者・調整者は誰ですか（一次評価者、二次評価者など複数の評価者等を設けている場合は、それぞれについて回答願います。）。

- ア 首長
 - イ 首長以外の特別職（副知事等）
 - ウ 部長級職員
 - エ 次長級職員
 - オ 課長級職員
 - カ その他（具体的にお答えください）
- (2) それぞれの評定方法はどのような方法ですか。

- A 絶対評価
 - B 相対評価
 - C 絶対評価及び相対評価の併用
 - D その他（具体的にお答えください）
- (3) それぞれの勤務評定の表現方法はどのような方法ですか。
- A A, B, C又は3, 2, 1などの記号による評定
 - B 記号による評定によらず、文章による評定
 - C A及びBの併用による評定
 - D その他（具体的にお答えください）

(4) (3)でAまたはCとお答えいただいた団体のみ)

標準に対し、上位及び下位の区分をいくつ設けていますか（例：Bを標準とするS～Dの5段階評価を行っている場合「上位2区分、下位2区分」となる。）

(5) 課長級職員の勤務評定を行う際に、評価方法のウェイトをどのように設定していますか。業績評価と能力評価のウェイトにのみ着目してお答えください。

- A 業績評価のみを考慮
- B 能力評価のみを考慮
- C 業績評価及び能力評価を考慮するが、どちらかと言えば業績評価を重視
- D 業績評価及び能力評価を考慮するが、どちらも同じウエイト
- E 業績評価及び能力評価を考慮するが、どちらかと言えば能力評価を重視
- F その他（具体的にお答えください）

	(1)	(2)				(3)		
		A	B	C	D(具体的にお答えください)	A	B	C
ア								
イ								
ウ								
エ								
オ								
カ	↓(具体的にお答えください)							

	(3)
	D(具体的にお答えください)
ア	
イ	
ウ	
エ	
オ	
カ	

	(4)	
	上位	下位
1		
2		
3		
4		
5以上		

	(5)
A	
B	
C	
D	
E	
F	

Ⅲ-4 (1)又は④とお答えいただいた団体のみ)

(1)のみ複数回答可で、(2)～(3)は(1)で選択した項目についてのみ回答してください。)

(1) 課長補佐級職員に対し、勤務評定を実施する評定者・調整者は誰ですか（一次評価者、二次評価者など複数の評価者等を設けている場合は、それぞれについて回答願います。）。

- ア 首長
 - イ 首長以外の特別職（副知事等）
 - ウ 部長級職員
 - エ 次長級職員
 - オ 課長級職員
 - カ 課長補佐級職員
 - キ その他（具体的にお答えください）
- (2) それぞれの評定方法はどのようなになっていますか。

- A 絶対評価
 - B 相対評価
 - C 絶対評価及び相対評価の併用
 - D その他（具体的にお答えください）
- (3) それぞれの勤務評定の表現方法はどのようなになっていますか。
- A A, B, C又は3, 2, 1などの記号による評定
 - B 記号による評定によらず、文章による評定
 - C A及びBの併用による評定
 - D その他（具体的にお答えください）

(4) (3)でAまたはCとお答えいただいた団体のみ)
標準に対し、上位及び下位の区分をいくつ設けていますか（例：Bを標準とするS～Dの5段階評価を行っている場合「上位2区分、下位2区分」となる。）

(5) 課長補佐級職員の勤務評定を行う際に、評価方法のウェイトをどのように設定していますか。業績評価と能力評価のウェイトにのみ着目してお答えください。

- A 業績評価のみを考慮
- B 能力評価のみを考慮
- C 業績評価及び能力評価を考慮するが、どちらかと言えば業績評価を重視
- D 業績評価及び能力評価を考慮するが、どちらも同じウェイト
- E 業績評価及び能力評価を考慮するが、どちらかと言えば能力評価を重視
- F その他（具体的にお答えください）

	(1)	(2)				(3)		
		A	B	C	D(具体的にお答えください)	A	B	C
ア								
イ								
ウ								
エ								
オ								
カ	↓(具体的にお答えください)							
キ								

	(3)
	D(具体的にお答えください)
ア	
イ	
ウ	
エ	
オ	
カ	
キ	

	(4)	
	上位	下位
1		
2		
3		
4		
5以上		

	(5)
	A
B	
C	
D	
E	
F	

Ⅲ-5 (1で①又は⑤とお答えいただいた団体のみ)

(1)のみ複数回答可で、(2)～(3)は(1)で選択した項目についてのみ回答してください。)

(1) 係長級職員に対し、勤務評定を実施する評定者・調整者は誰ですか(一次評価者、二次評価者など複数の評価者等を設けている場合は、それぞれについて回答願います。)

- ア 首長
 - イ 首長以外の特別職(副知事等)
 - ウ 部長級職員
 - エ 次長級職員
 - オ 課長級職員
 - カ 課長補佐級職員
 - キ 係長級職員
 - ク その他(具体的にお答えください)
- (2) それぞれの評定方法はどのようなになっていますか。

- A 絶対評価
 - B 相対評価
 - C 絶対評価及び相対評価の併用
 - D その他(具体的にお答えください)
- (3) それぞれの勤務評定の表現方法はどのようなになっていますか。

- A A, B, C又は3, 2, 1などの記号による評定
 - B 記号による評定によらず、文章による評定
 - C A及びBの併用による評定
 - D その他(具体的にお答えください)
- (4) ((3)でAまたはCとお答えいただいた団体のみ)

標準に対し、上位及び下位の区分をいくつ設けていますか(例: Bを標準とするS～Dの5段階評価を行っている場合「上位2区分、下位2区分」となる。)

(5) 係長級職員の勤務評定を行う際に、評価方法のウェイトをどのように設定していますか。業績評価と能力評価のウェイトにのみ着目してお答えください。

- A 業績評価のみを考慮
- B 能力評価のみを考慮
- C 業績評価及び能力評価を考慮するが、どちらかと言えば業績評価を重視
- D 業績評価及び能力評価を考慮するが、どちらも同じウェイト
- E 業績評価及び能力評価を考慮するが、どちらかと言えば能力評価を重視
- F その他(具体的にお答えください)

	(1)	(2)				(3)		
		A	B	C	D(具体的にお答えください)	A	B	C
ア								
イ								
ウ								
エ								
オ								
カ								
キ	↓(具体的にお答えください)							
ク								

	(3)
	D(具体的にお答えください)
ア	
イ	
ウ	
エ	
オ	
カ	
キ	
ク	

	(4)	
	上位	下位
1		
2		
3		
4		
5以上		

	(5)
	A
B	
C	
D	
E	
F	

Ⅲ-6 (1で①又は⑥とお答えいただいた団体のみ)

(1)のみ複数回答可で、(2)～(3)は(1)で選択した項目についてのみ回答してください。)

(1) 一般職員に対し、勤務評定を実施する評定者・調整者は誰ですか（一次評価者、二次評価者など複数の評価者等を設けている場合は、それぞれについて回答願います。）。

- ア 首長
- イ 首長以外の特別職（副知事等）
- ウ 部長級職員
- エ 次長級職員
- オ 課長級職員
- カ 課長補佐級職員
- キ 係長級職員
- ク 一般職員
- ケ その他（具体的にお答えください）

(2) それぞれの評定方法はどのような方法ですか。

- A 絶対評価
- B 相対評価
- C 絶対評価及び相対評価の併用
- D その他（具体的にお答えください）

(3) それぞれの勤務評定の表現方法はどのような方法ですか。

- A A, B, C又は3, 2, 1などの記号による評定
- B 記号による評定によらず、文章による評定
- C A及びBの併用による評定
- D その他（具体的にお答えください）

(4) (3)でAまたはCとお答えいただいた団体のみ)

標準に対し、上位及び下位の区分をいくつ設けていますか（例：Bを標準とするS～Dの5段階評価を行っている場合「上位2区分、下位2区分」となる。）

(5) 一般職員の勤務評定を行う際に、評価方法のウェイトをどのように設定していますか。業績評価と能力評価のウェイトにのみ着目してお答えください。

- A 業績評価のみを考慮
- B 能力評価のみを考慮
- C 業績評価及び能力評価を考慮するが、どちらかと言えば業績評価を重視
- D 業績評価及び能力評価を考慮するが、どちらも同じウェイト
- E 業績評価及び能力評価を考慮するが、どちらかと言えば能力評価を重視
- F その他（具体的にお答えください）

	(1)	(2)				(3)		
		A	B	C	D(具体的にお答えください)	A	B	C
ア								
イ								
ウ								
エ								
オ								
カ								
キ								
ク								
ケ	↓(具体的にお答えください)							

	(3)
	D(具体的にお答えください)
ア	
イ	
ウ	
エ	
オ	
カ	
キ	
ク	
ケ	

	(4)	
	上位	下位
1		
2		
3		
4		
5以上		

	(5)
	A
B	
C	
D	
E	
F	

IV 勤務評定における面接について

IV-1 (実施団体のみ)

評定者が勤務評定を行うに当たり、被評定者に対して面接を実施していますか。

- ① 毎年定期的実施している
- ② 必要に応じて実施している
- ③ 実施していない
- ④ その他(具体的にお答えください)

①	②	③	④(具体的にお答えください)

IV-2 (1で①又は②とお答えいただいた団体のみ)(複数回答可)

被評定者に対して面接を実施している理由は何ですか。

- ① 人材育成・能力開発等についての相互の意思疎通を図るため
- ② 助言及び指導のため
- ③ 異動希望、執務意欲、問題点等意見を聴取するため
- ④ 通常の観察によって得にくい評定のための情報を得るため
- ⑤ 被評定者に弁明又は自己PRの機会を与えることなどにより、公平性を確保するため
- ⑥ その他(具体的にお答えください)

①	②	③	④	⑤	⑥(具体的にお答えください)

V 勤務評定の被評定者への開示について

V-1 (実施団体のみ)

勤務評定の基準を開示していますか。

- ① 開示している
- ② 開示していない
- ③ その他(具体的にお答えください)

①	②	③(具体的にお答えください)

V-2 (実施団体のみ)

勤務評定の結果を被評定者(本人)に開示していますか。

- ① 被評定者に開示することを原則としている
- ② 原則として被評定者に開示するが、開示しない場合があり得る
- ③ 原則として被評定者に開示しないが、開示する場合があり得る
- ④ 被評定者に開示しないことを原則としている
- ⑤ その他(具体的にお答えください)

①	②	③	④	⑤(具体的にお答えください)

V-3 (2で①、②又は③とお答えいただいた団体のみ)(複数回答可)

勤務評定の結果をどのような方法で被評定者に開示していますか。

- ① 上司等による面談を行わずに開示する
- ② 上司による面談を行って開示する
- ③ 上司以外の者(人事担当者等)による面談を行って開示する
- ④ その他(具体的にお答えください)

①	②	③	④(具体的にお答えください)

V-4 (2で①、②又は③とお答えいただいた団体のみ) (複数回答可)
 勤務評定の結果を被評定者に開示するメリットは何だと思いますか。

- ① 人材育成につなげることができる
- ② 被評定者に開示することによって、勤務評定制度のより一層の公平性・納得性を高めることができる
- ③ 職員に自らの職務を振り返る材料を提供することができる
- ④ 評定者と被評定者との信頼関係を醸成することができる
- ⑤ その他 (具体的にお答えください)

①	②	③	④	⑤(具体的にお答えください)

V-5 (2で①、②又は③とお答えいただいた団体のみ) (複数回答可)
 開示する評価結果の内容についてお答え下さい。

- ① 総合評価結果の評語
- ② 各評価方法別の評価結果の評語
- ③ 各評価項目別の個別評価結果
- ④ 包括的に伝える。
- ⑤ その他 (具体的にお答えください)

①	②	③	④	⑤(具体的にお答えください)

V-6 (2で②とお答えいただいた団体のみ) (複数回答可)
 どのような場合に開示しないことがあり得ますか。

- ① 上司の判断で開示しない場合があり得る
- ② 被評定者の希望により開示しない場合があり得る
- ③ 勤務評定の結果が特に良い場合に開示しない場合があり得る
- ④ 勤務評定の結果が特に悪い場合に開示しない場合があり得る
- ⑤ その他 (具体的にお答えください)

①	②	③	④	⑤(具体的にお答えください)

V-7 (2で③とお答えいただいた団体のみ) (複数回答可)
 どのような場合に開示することがあり得ますか。

- ① 上司の判断で開示する場合があり得る
- ② 被評定者の希望により開示する場合があり得る
- ③ 勤務評定の結果が特に良い場合に開示する場合があり得る
- ④ 勤務評定の結果が特に悪い場合に開示する場合があり得る
- ⑤ その他 (具体的にお答えください)

①	②	③	④	⑤(具体的にお答えください)

V-8 (2で④とお答えいただいた団体のみ) (複数回答可)
 被評定者に開示しないことを原則とする理由は何ですか。

- ① 評定者と被評定者との職場での人間関係の悪化が危惧される
- ② 被評定者への開示を念頭に勤務評定を実施すると、評定が甘くなる (又は辛くなる)
- ③ 勤務評定の結果が悪い職員のモラル低下が危惧される
- ④ 開示後の苦情処理が困難であることが危惧される
- ⑤ その他 (具体的にお答えください)

①	②	③	④	⑤(具体的にお答えください)

VI 評定者研修について

VI-1 (実施団体のみ)

勤務評定を実施するに当たって、評定者に対して研修を実施していますか。

- ① 毎年定期的の実施している
- ② 毎年ではないが、定期的の実施している(何年に1回程度ですか)
- ③ 定期的ではないが、管理職研修等の際に実施している
- ④ 実施していない
- ⑤ その他(具体的にお答えください)

①	②	③	④	⑤(具体的にお答えください)

VI-2 (1で①、②又は③とお答えいただいた団体のみ)

評定者に実施する研修の1回当たりの時間はどれくらいですか。

- ① 1時間未満
- ② 1時間以上3時間未満
- ③ 3時間以上5時間未満
- ④ 5時間以上(具体的にお答えください)

①	②	③	④(具体的にお答えください)

VI-3 (1で①、②又は③とお答えいただいた団体のみ)(複数回答可)

評定者に実施する研修の内容は、どのようなものですか。

- ① 勤務評定制度の概要
- ② 勤務評定を行う際の各評定要素の着眼点
- ③ ハロー効果、中心化傾向、寛大化傾向等の評定誤差の整理とその対策
- ④ 勤務評定を行うに当たっての評定材料の整理方法
- ⑤ 事例をもとにした勤務評定の演習
- ⑥ その他(具体的にお答えください)

①	②	③	④	⑤	⑥(具体的にお答えください)

VI-4 (1で①、②又は③とお答えいただいた団体のみ)

評価者研修の対象者について、以下の選択肢から回答願います。

- ① 全ての評価者に対して実施
- ② 新しく評価者になった職員のみを実施
- ③ 特定の階層の評価者に対して実施
- ④ その他(具体的にお答えください。)

①	②	③	④(具体的にお答えください)

Ⅶ 勤務評定と自己申告制度との連携について

Ⅶ-1 (実施団体のみ)

勤務評定を実施するに当たり、自己申告制度を導入していますか。

- ① 導入している
- ② 導入していない
- ③ その他 (具体的にお答えください)

①	②	③(具体的にお答えください)

Ⅶ-2 (1で①とお答えいただいた団体のみ)

勤務評定を実施する際に自己申告の内容を参考にしていますか。

- ① 参考にしている
- ② 特に参考にしていない
- ③ その他 (具体的にお答えください)

①	②	③(具体的にお答えください)

Ⅶ-3 (2で①とお答えいただいた団体のみ) (複数回答可)

勤務評定を実施する際に自己申告のどのような内容を参考にしていますか。

- ① 現在の職務についての適性・仕事の量・質等についての本人の申告
- ② 異動希望の申告
- ③ 能力・資格・免許等についての申告
- ④ 自由意見欄での申告
- ⑤ 本人の職務についての成果の申告
- ⑥ 研修機関への要望についての申告
- ⑦ その他 (具体的にお答えください)

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦(具体的にお答えください)

Ⅶ-4 (2で②とお答えいただいた団体のみ) (複数回答可)

勤務評定を実施する際に自己申告の内容を参考にしない理由は何ですか。

- ① 勤務評定、自己申告ではそれぞれ目的が異なっているため
- ② 職員の申告にとらわれず、絶対的・客観的評定を求めるため
- ③ 自己申告は本人が直接人事担当課へ提出するため
- ④ 自己申告の内容に勤務評定に資するものが含まれていないため
- ⑤ その他 (具体的にお答えください)

①	②	③	④	⑤(具体的にお答えください)

Ⅷ 苦情処理制度について

Ⅷ-1 (実施団体のみ)

勤務評定を実施するに当たり、苦情処理制度を導入していますか。

- ① 導入している
- ② 今後導入する
- ③ 導入していない
- ④ その他 (具体的にお答えください)

①	②	③	④(具体的にお答えください)

Ⅷ-2 (1で①とお答えいただいた団体のみ)

貴団体における苦情処理制度の内容について、該当するものを回答してください(複数回答可)。

- ① 人事課を窓口とした苦情相談の実施
- ② 各部局単位で苦情相談の窓口を設置
- ③ 人事課に調整者等で構成される苦情処理委員会を設置
- ④ 各部局単位で調整者等で苦情処理委員会を設置
- ⑤ (職員以外の)第三者を委員に含む苦情処理委員会を設置
- ⑥ その他(具体的にお答えください)

①	②	③	④	⑤	⑥(具体的にお答えください)

Ⅷ-3 (1で①とお答えいただいた団体のみ)

勤務評定に関する苦情処理(または苦情相談)について、これまでどのような案件が寄せられたかご教示ください(複数回答可)。

- ① 評価結果に関する苦情
- ② 評価者に対する苦情
- ③ その他評価制度全般に関する苦情
- ④ これまで実例がない。

①	②	③	④

Ⅸ 勤務評定と目標管理の手法との連携について

Ⅸ-1 (実施団体のみ)

人事管理において目標管理の手法を導入していますか。

- ① 導入している
- ② 導入していない
- ③ その他(具体的にお答えください)

①	②	③(具体的にお答えください)

Ⅸ-2 (1で①とお答えいただいた団体のみ)

勤務評定(人事評価)の評価項目として、目標管理による手法の結果について使用していますか。

- ① 評語を設け、評価方法として使用している
- ② 面談時における人材育成等において活用しているが、勤務評定としては活用していない。
- ③ その他(具体的にお答えください)

①	②	③(具体的にお答えください)

Ⅸ-3 (2で①とお答えいただいた団体のみ) (①を除き複数回答可)

目標の管理による手法の成果を参考とする職務上の地位はどうなっていますか。

- ① すべての職員
- ② 部次長級以上の職員
- ③ 課長級職員
- ④ 課長補佐級職員
- ⑤ 係長級職員
- ⑥ ②から⑤まで以外の一般職員
- ⑦ その他(具体的にお答えください)

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦(具体的にお答えください)

Ⅹ-4 (2で①とお答えいただいた団体のみ) (複数回答可)

勤務評価を実施する際に目標の管理による手法の成果を参考にする上での問題点は何ですか。

- ① 目標の達成度合いの勤務評価への反映
- ② 目標に対する職員の成果の自己評価の精度
- ③ 目標を設定しにくい職場における目標設定の仕方と指導
- ④ 開示によるモラルの低下
- ⑤ 目標の水準の統一
- ⑥ 目標の困難度の設定
- ⑦ その他 (具体的にお答えください)

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦(具体的にお答えください)

Ⅹ 勤務評価の課題等について

Ⅹ-1 (実施団体のみ) (複数回答可)

勤務評価を実施するのに当たっての課題は何ですか。

- ① 客観的な勤務評価基準の設定
- ② 評価者研修
- ③ 勤務評価の結果の活用方法
- ④ 業績を一層重視した勤務評価
- ⑤ 勤務評価制度の一層の向上
- ⑥ 勤務評価の結果の本人開示
- ⑦ その他 (具体的にお答えください)

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦(具体的にお答えください)

Ⅹ-2 (Ⅰの1で③とお答えいただいた団体のみ) (複数回答可)

今後、勤務評価を導入するのに当たっての課題は何ですか。

- ① 客観的な勤務評価基準の設定
- ② 評価者研修
- ③ 勤務評価の結果の活用方法
- ④ 業績を一層重視した勤務評価
- ⑤ 勤務評価の結果の本人開示
- ⑥ その他 (具体的にお答えください)

①	②	③	④	⑤	⑥(具体的にお答えください)

Ⅹ-3 (すべての団体) (複数回答可)

勤務評価の公平性・納得性を担保するために、実施した方がよいと考えることは何ですか。

- ① 評価者に対し研修を実施する
- ② 評価者を多数(複数)設定する
- ③ 勤務評価実施にあたり面接を実施する
- ④ 勤務評価の結果を開示する
- ⑤ 苦情処理体制の整備
- ⑥ その他 (具体的にお答えください)

①	②	③	④	⑤	⑥(具体的にお答えください)

X-4 (すべての団体)

昇任・昇格に当たっての選考の際に重要な要素は何ですか。該当する項目を重要度に応じて1番目から5番目までお選びください。

- ① 課長級職員
- ② 課長補佐級職員
- ③ 係長級職員

- ア 過去の業績
- イ 上司の推薦
- ウ 年齢
- エ 勤務評定の結果
- オ 勤続年数
- カ 合格した採用試験の区分
- キ 学歴
- ク 筆記考査の結果
- ケ 面接考査の結果
- コ その他(具体的にお答えください)

1番目		ア	イ	ウ	エ	オ	カ	キ	ク	ケ	コ(具体的にお答えください)
①											
②											
③											

2番目		ア	イ	ウ	エ	オ	カ	キ	ク	ケ	コ(具体的にお答えください)
①											
②											
③											

3番目		ア	イ	ウ	エ	オ	カ	キ	ク	ケ	コ(具体的にお答えください)
①											
②											
③											

4番目		ア	イ	ウ	エ	オ	カ	キ	ク	ケ	コ(具体的にお答えください)
①											
②											
③											

5番目		ア	イ	ウ	エ	オ	カ	キ	ク	ケ	コ(具体的にお答えください)
①											
②											
③											