

能力評価の項目は、人材育成基本方針と連動

能力評価の目的は

組織の求める行動に職員を誘導すること

⇒評価項目は人材育成基本方針と連動



池田市の能力評価（求める行動に誘導）

ポイント

- ・できて当たり前の項目は標準からの減点方式
- ・特に求める項目には加点あり

サービス規律
知識・技術 など

⇒減点方式

説明対応
チームワーク
業務改善 など

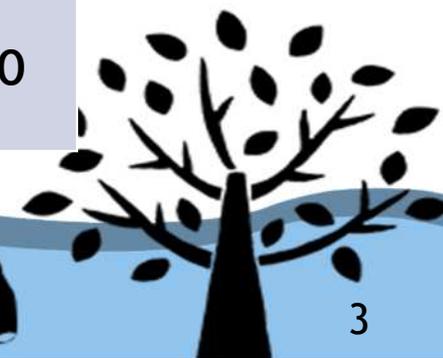
⇒加点あり



(参考) 数値化方式 池田市の例 (能力評価)

◎**加点** ①標準 ②減点A ③減点B

評価項目	行動／着眼点	配点
サービス規律・コンプライアンス	① 【標準】 サービス規律・法令等を遵守し、公務員としての自覚を持った態度・行動をしていた。【職務命令の遵守／責任の転嫁や回避のない対応／適切な報告・連絡・相談】	6
	② 【減点A】 公務員としてふさわしくない言動、職場の規律を乱す行為や問題行動がたびたび見られた。 【あいさつがない／不適切な身だしなみや言葉遣い／無断離席／不十分な報告・連絡・相談】	3
	③ 【減点B】 地方公務員法第32条～第38条に反する行動があった。【職務命令違反／守秘義務違反／信用失墜行為／職務専念義務違反 等】	0



評価項目	行動／着眼点	配点
説明対応	◎ 【加点】 困難なケース（クレーマー・事業者対応）についても、率先して適切に対応する。	8
	① 【標準】 相手の理解度に合わせて説明や相手の立場を考えた適切な対応（説明・態度）ができ、苦情やトラブルを招くことがない。 （不当な要求やクレーム・トラブル対応を除く）	6
	② 【減点A】 不適切な言葉遣いや説明不足により、相手を不快にさせている事実がある。	4
	③ 【減点B】 ②について改善されず、たびたび、苦情やトラブルを招いている。	2

