

福井県警察本部訓令第29号

本 部
警察学校
警 察 署

福井県警察職員の人事評価に関する訓令を次のように定める。

令和元年9月30日

福井県警察本部長 聖成 竜太

福井県警察職員の人事評価に関する訓令

福井県警察職員の人事評価に関する訓令（平成28年福井県警察本部訓令第39号）
の全部を改正する。

目次

第1章 総則（第1条－第6条）

第2章 定期評価

第1節 通則（第7条－第10条）

第2節 能力評価の手續（第11条・第12条）

第3節 業績評価の手續（第13条－第16条）

第4節 総合評価の手續（第17条－第19条）

第3章 特別評価（第20条－第23条）

第4章 雑則（第24条－第29条）

附則

第1章 総則

（目的）

第1条 この訓令は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第23条の2第2項の
規定に基づき、福井県警察職員（以下「職員」という。）の人事評価の実施に関し、
必要な事項を定めるものとする。

（意義）

第2条 この訓令における人事評価とは、職員の任用、給与、分限、人材育成等の人事管
理の基礎として活用するため、職員の勤務成績を評価し、これを記録することをいう。

（基本原則）

第3条 人事評価は、その評価基準に照らして公正かつ公平に行われなければならない。

（対象職員）

第4条 この訓令による人事評価の対象となる職員（以下「被評価者」という。）は、警
視正以上の階級にある警察官を除く、全ての職員とする。

（人事評価の方法）

第5条 人事評価は、能力評価（職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力を把握
した上で行われる勤務成績の評価をいう。以下同じ。）及び業績評価（職員がその職
務を遂行するに当たり挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう。以
下同じ。）を踏まえた総合評価（能力評価及び業績評価の結果により決定する総合的

な評価をいう。以下同じ。)により行うものとする。

- 2 能力評価は、評価期間において現実に職員が職務遂行の中でとった行動を、当該職員の職に応じた標準職務遂行能力（福井県警察職員の標準的な職及び標準職務遂行能力を定める訓令（平成28年福井県警察本部訓令第38号。以下「標準職務訓令」という。）に定める標準職務遂行能力をいう。以下同じ。）に照らして、それぞれの類型ごとに当該職員が発揮した能力の程度を評価することにより行うものとする。
- 3 業績評価は、評価期間において職員が果たすべき役割について、業務に関する目標を定めることその他の方法により当該職員に対してあらかじめ示した上で、当該役割を果たした程度を評価することにより行うものとする。
- 4 総合評価は、職員の能力評価及び業績評価の結果を踏まえ、総合的な調整の上、当該職員の勤務成績を評価することにより行うものとする。

（人事評価の種類）

第6条 人事評価の種類は、定期評価及び特別評価とする。

第2章 定期評価

第1節 通則

（対象者）

第7条 定期評価は、次条に規定する評価期間の末日に在職する職員に対し、実施するものとする。ただし、次の各号に掲げる職員を除く。

- (1) 任期が定められている職員（再任用職員を除く。）
- (2) 評価期間の末日において、条件付採用期間中の職員
- (3) 休職、停職、入校、休暇等により、評価期間中に勤務した期間が3か月に満たない職員
- (4) 前3号に掲げる職員のほか、公正な人事評価を行うことができないと本部長が認める職員

（評価期間）

第8条 定期評価は、年2回、毎年実施することとし、評価期間はそれぞれ次のとおりとする。

- (1) 前期評価（9月30日を基準日とする人事評価をいう。以下同じ。）
4月1日から9月30日までの期間
- (2) 後期評価（3月31日を基準日とする人事評価をいう。以下同じ。）
10月1日から翌年3月31日までの期間

（評価者等の指定）

第9条 定期評価を行う職員（以下「評価者等」という。）は、別表第1のとおりとする。ただし、調整者は、これにより難い特別の事由がある場合には、評価者等を別に指定することができる。

- 2 所属長級以上の職員、次席、副隊長、副校長及び副署長は、評価者等としての指定の有無にかかわらず、自己が主として属する所属の全ての職員（当該職員と同等以上の職級にある職員を除く。）の評価について、第9条第1項に規定するⅠ評価者及びⅡ評価者（以下「評価者」という。）に意見を申し出ることができる。

（システムの利用）

第10条 定期評価は、別に定める人事管理総合システムにより行うものとする。

第2節 能力評価の手続

(類型ごとの評価)

第11条 能力評価は、評価者が順次行うものとし、評価者は、被評価者の職に応じた標準職務能力の類型ごとに、それぞれ評価の結果を表示する記号を付すものとする。

2 能力評価に係る類型ごとの評価の結果を表示する記号の種類、定義及び職に応じた標準職務能力の類型ごとの評価点は、別表第2のとおりとする。

(能力評語の付与)

第12条 能力評語（能力評価の結果を総括的に表示する記号をいう。以下同じ。）は、前条による評価の結果に従い、別表第2の2に基づいて付されるものとする。

第3節 業績評価の手続

(目標の設定)

第13条 評価者は、前期評価の期首その他しかるべき時期において、被評価者に対し、業務に関する目標を設定させるものとする。

2 設定する目標は、目標設定時から当該年度の後期評価の期末までの目標とし、特別な事情がある場合を除き、後期評価の期首における新たな目標の設定は要しないものとする。

3 目標の設定に際しては、それぞれの目標の難易度に応じ、40点満点の目標であるA目標、30点満点の目標であるB目標及び20点満点の目標であるC目標の区分を決定し、100点満点となるようにこれらの目標を組み合わせるものとする。

4 それぞれの目標ごとの難易度の基準については別表第3、目標の組合せについては別表第3の2のとおりとする。

(自己申告)

第14条 被評価者は、評価期間の期末において、設定した目標に係る業務（以下「目標設定業務」という。）及びそれ以外の通常繰り返し行う業務（以下「定型業務」という。）の推進結果について、業績評価を受ける前に自己申告を行わなければならない。

(業務ごとの評価)

第15条 業績評価は、評価者が順次行うものとし、評価者は、目標設定業務及び定型業務ごとに、それぞれ評価の結果を表示する記号を付すものとする。

2 目標設定業務に係る評価は、後期評価の期末までの目標として設定した内容に照らし、前期評価又は後期評価それぞれの評価期間中の業績を評価するものとする。

3 業績評価に係る業務ごとの評価の結果を表示する記号の種類、定義及び業務に応じた評価点は、別表第4のとおりとする。

4 目標設定業務の評価に際しては、設定した目標の達成時期、進め方、達成水準等に基づき、その達成結果を別表第4の定義に照らして客観的に評価するものとする。

5 定型業務の評価に際しては、迅速性、正確性、報告・連絡の状況、表彰の実績等をもとに、その結果を別表第4の定義に準じて客観的に評価するものとする。

6 次に掲げる職員を評価する場合、I評価者は、それぞれ次に掲げる内容を「特記事項」として登録するものとし、評価者は、目標設定業務の評価の一部として当該内容に係る評価を行うものとする。この場合において、評価者は、しかるべき職員から必

要な事項を聴取するなど適切に対応するものとする。

- (1) 評価期間中、人事異動（所属内異動を含む。）となった職員
前職での目標に係る業務の進捗状況、成果等
- (2) 評価期間中、職務命令により、専ら目標設定業務以外の業務に従事した職員
当該業務の内容、成果等
(業績評語の付与)

第16条 業績評語（業績評価の結果を総括的に表示する記号をいう。以下同じ。）は、前条による評価の結果に従い、別表第4の2に基づいて付されるものとする。

第4節 総合評価の手続

(仮評語の付与)

第17条 仮評語（総合評価を行うに際して仮に表示される記号をいう。以下同じ。）は、能力評価による評価点の合計及び業績評価による評価点の合計をそれぞれ50パーセントで換算した評価点に従い、別表第5に基づいて付されるものとする。

(総合評価)

第18条 調整者は、各評価者による能力評価及び業績評価の結果その他諸般の事情を踏まえつつ、これらに不均衡があるかどうかという観点から審査を行い、総合評価の結果を表示する記号（以下「総合評語」という。）を付すものとする。

2 総合評語の種類及び定義は、別表第6のとおりとする。

(所見の登録)

第19条 評価者等は、被評価者の評価に関し、所見の登録を行うものとする。

第3章 特別評価

(対象者)

第20条 特別評価は、次の各号に掲げる職員に対し、必要に応じて実施するものとする。

- (1) 任期が定められている職員（再任用職員を除く。）
- (2) 条件付採用期間中の職員
- (3) 第7条第3号の規定により、定期評価を実施しなかった職員
- (4) 前3号に掲げる場合のほか、本部長が必要と認める職員

(評価期間)

第21条 特別評価の評価期間は、その都度、本部長が指定する。

(特別評価の方法)

第22条 特別評価に際しては、第5条の規定にかかわらず、業績評価は行わないものとする。

(特別評価の実施)

第23条 特別評価を行う場合は、第9条から第12条まで及び第17条から第19条までの規定を準用する。

第4章 雑則

(個別面談等)

第24条 評価者等は、人事評価に際し、必要に応じて個別面接を行うものとする。

2 評価者等は、人事評価を行った後、継続的な人材育成と個人の実務能力の向上を図る観点から、必要に応じ、指導を行うものとする。

(併任への対応)

第25条 他の職に併任されている職員の人事評価は、その職員の併任にかかる職については行わないものとする。ただし、併任されている職が被評価者の主たる職である場合は、この限りでない。

(人事異動への対応)

第26条 人事評価の実施に際し、評価者等が異動した場合は、特別の事情がある場合を除き、後任の評価者等が評価を行うものとする。この場合において、前任の評価者等は、必要な事項を後任の評価者等に引き継ぐなど適切に対応するものとする。

2 人事評価の実施に際し、被評価者が異動した場合は、特別の事情がある場合を除き、異動先の評価者等が評価を行うものとする。この場合において、第15条第6項に定めることのほか、異動前の評価者等は、必要な事項を異動後の評価者等に引き継ぐなど適切に対応するものとする。

(評価の効力)

第27条 人事評価の効力は、評価後3年間とする。ただし、本部長が特に必要があると認めた場合は、その期間を変更することができる。

(評価結果の取扱い)

第28条 人事評価の結果については、非公開かつ非開示とする。

2 人事評価は、事務上の誤りがあった場合を除き、その記録を訂正することができない。

(その他)

第29条 この訓令に定めるもののほか、必要な事項については、別に定める。

附 則

この訓令は、令和元年9月30日から施行する。

別表第1（第9条関係）

被評価者		評価者		調整者	
		I 評価者	II 評価者		
警部以上の職員	警察本部	所属長級以上の職員	被評価者の直近上位かつ警視正以上の職員	本部長	本部長
		上記以外の警視及び次席級警部	被評価者の直近上位の職員	I 評価者の直近上位の職員（当該職員が所属長よりも下位の職員である場合は所属長）	被評価者の直近上位かつ警視正以上の職員
		上記以外の警部	被評価者の直近上位の職員	I 評価者の直近上位の職員	所属長
	警察学校	警察学校長	警務部長	本部長	本部長
		上記以外の警視及び次席級警部	警察学校長	警務部長	警務部長
		上記以外の警部	被評価者の直近上位の職員	I 評価者の直近上位の職員	警察学校長
	警察署	署長	警務部長	本部長	本部長
		副署長	署長	警務部長	警務部長
		上記以外の管理職職員	被評価者の直近上位の職員	警務部長（I 評価者が副署長の場合は署長）	警務部長
		上記以外の警視及び次席級警部	被評価者の直近上位の職員	I 評価者の直近上位の職員	署長
		上記以外の警部	被評価者の直近上位の職員	I 評価者の直近上位の職員	署長
	警部補以下の職員	警察本部・警察学校	被評価者の直近上位かつ警部以上の職員	I 評価者の直近上位の職員	所属長
		警察署	被評価者の直近上位かつ警部以上の職員	I 評価者の直近上位の職員	署長
	備考				
	<p>1 この表における警察官の階級の表記については、同階級に相当する職を含むものとする。</p> <p>2 この表における「管理職職員」とは、福井県一般職の職員等の給与に関する条例施行規則（昭和32年福井県人事委員会規則第26号）第24条に定める管理職手当が支給されている職員をいうものとする。</p>				

別表第2（第11条関係 類型ごとの評価）

能力評価に係る類型ごとの評価の結果を表示する記号	定義	職に応じた標準職務能力の類型ごとの評価点				
		警視	警部	警部補	巡査部長	巡査
a	求められる行動が確実にとられており、付加価値を生む、他の職員の模範となる等の職務遂行状況であった。	100/6	100/6	100/5	100/4	100/4
b	求められる行動が確実にとられていた。	75/6	75/6	75/5	75/4	75/4
c	求められる行動がおおむねとられていた。	50/6	50/6	50/5	50/4	50/4
d	求められる行動が最低限とられていた（できた場合もあったが、できなかったことの方が多いなど、総じて判断すれば、とられていた行動が物足りなかった。）。	25/6	25/6	25/5	25/4	25/4
e	求められる行動が全くとられていなかった。	10/6	10/6	10/5	10/4	10/4

※ この表における評価点は、一の評価者に係る能力評価の評価点を100点満点とし、標準的な職（標準職務訓令に定める標準的な職をいう。以下同じ。）ごとにそれぞれ定められている標準職務遂行能力の類型の数に応じ、均等に配点しているものである。

※ この表における階級の表記は、被評価者の標準的な職を示すものであり、同階級に相当する職を含むものとする。

別表第2の2（第12条関係 能力評語の付与）

能力評語	A	B	C	D	E
評価点	160 以上	120 以上 160 未満	80 以上 120 未満	40 以上 80 未満	40 未満

※ この表における評価点は、別表第2に基づくⅠ評価者の能力評価の評価点（100点満点）及びⅡ評価者の能力評価の評価点（100点満点）を合計したものであり、200点満点での評価点である。

別表第3（第13条関係 目標ごとの難易度の基準）

目 標	難 易 度 の 基 準
A目標	当該職にある者全てに期待することが困難な目標又は重要度が特に高いと認められる目標
B目標	A目標及びC目標に該当しない目標（達成には相当の努力を要する目標）
C目標	当該職にある者であれば達成することが容易な目標又は重要度が低い認められる目標（通常で達成することが可能な目標）

別表第3の2（第13条関係 目標の組合せ）

	目標の組合せ	目標数
重 要 推 進 型	A (40)-A (40)-C (20) A (40)-B (30)-B (30)	3
バ ラ ン ス 型	A (40)-C (20)-C (20)-C (20) B (30)-B (30)-C (20)-C (20)	4
堅 実 型	C (20)-C (20)-C (20)-C (20)-C (20)	5

※ この表は、目標A（40点満点の目標）、B目標（30点満点の目標）及びC目標（20点満点の目標）の組合せについて、100点満点の目標となるためのパターンを示したものであり、この組合せのうちから1つを選択するものとする。

別表第4（第15条関係 業務ごとの評価）

業績評価に係る業務ごとの評価の結果を表示する記号	定義	業務に応じた評価点			
		目標設定業務			定型業務
		A目標	B目標	C目標	
a	問題なく目標を達成し、期待をはるかに上回る成果を挙げた。	40	30	20	100
b	問題なく目標を達成し、期待された以上の成果を挙げた。	35	25	15	70
c	「上司又は同僚によるカバーを要したため他の業務に影響が及んだ。」又は「必要な手順を踏まず又は誠実な対応を欠いたため、関係者との間でしこりを残した。」といったようなマイナスの要因がほとんどなく目標を達成し、期待された成果を挙げた。	30	20	10	50
d	「上司又は同僚によるカバーを要したため他の業務に影響が及んだ。」又は「必要な手順を踏まず又は誠実な対応を欠いたため、関係者との間でしこりを残した。」といったようなマイナスの要因が見られるなど、目標達成が不十分であり、期待された成果水準に及ばなかった。	15	10	5	30
e	本人の責任により、期限・水準とも目標を達成できず、通常の実力によって得られるはずの成果水準にはるかに及ばなかった。	0	0	0	10

※ この表における評価点は、一の評価者に係る業績評価の評価点について、目標設定業務で100点満点、定型業務で100点満点の合計200点満点として配点しているものである。

別表第4の2（第16条関係 業績評語の付与）

業績評語	A	B	C	D	E
評価点	320以上	240以上 320未満	160以上 240未満	80以上 160未満	80未満

※ この表における評価点は、別表第4に基づくⅠ評価者の業績評価の評価点（200点満点）及びⅡ評価者の業績評価の評価点（200点満点）を合計したものであり、400点満点での評価点である。

別表第5（第17条関係 仮評語の付与）

仮評語	A	B	C	D	E
評価点	80 以上	60 以上 80 未満	40 以上 60 未満	20 以上 40 未満	20 未満

※ この表における評価点は、別表第2の2に基づく能力評価の評価点を50点満点で（4分の1）換算、別表第4の2に基づく業績評価の評価点を50点満点で（8分の1）換算し、これらを合計した100点満点での評価点である。

別表第6（第18条関係 総合評語）

総合評語	定義
A	極めて優れている。
B	優れている。
C	標準的である。
D	劣っている。
E	特に劣っている。