# 人材育成評価制度における評価結果の活用について（案）

平成２８年５月
総合政策部　職員課

地方公務員法の改正により、法律上の制度となった人事評価（人材育成評価制度）については、職員の能力や業績を公正に把握し、主体的な職務の遂行およびより高い能力を持った職員を育成することを目的に、平成２７年度に見直しを行い、その後の本格導入に係る課題等を把握・検証するための試行として実施しました。

その実施にあたっては、目標設定、自己申告、育成面談や評価結果の開示などの過程を通じて、職員が自らの職務行動を振り返ることにより、主体的な能力開発につながるように努めるとともに、評価者研修や職員アンケートの実施、職員組合との勉強会など、十分な周知と理解を踏まえながら進めてきました。

また、期末評価の結果については、著しく不適切な評価実態は見受けられず、評価基準の達成度を客観的に評価する絶対評価をもとに、職員一人ひとりの職務遂行能力や勤務実績について、可能な限り客観的な把握がなされていたものと判断できることから、これら平成２７年度の試行結果をもとに、下記の事項について、新たに取り組むこととします。

**能力および実績に基づく人事管理を徹底する観点から、平成２８年度の人材育成評価制度の結果から、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用します。**

【根拠】地方公務員法第２３条第２項
（人事評価の根本基準）
任命権者は、人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとする。

◎　具体的な活用方法

① 勤勉手当については、平成２９年６月支給分より、扶養手当の支給基礎額への算入をやめ、勤勉手当の上位支給の原資として、評価結果に基づく区分に応じた勤勉手当を支給します。

② 定期昇給については、平成３０年１月昇給分より、評価結果に基づく区分に応じた昇給を行います。

③ 定期人事異動、昇任、分限に関する参考資料として活用します。

１　平成２７年度施行実施の状況（評価結果）

・対象　710 人

【内訳】正規職員数 756 人－（特任職員 5 人＋産育休職員 35 人＋その他 6 人）

・シート種別

実務職用（主査級以下）372 人　　専門職用（専門員級以上）211 人

管理職用（所属長・施設長）80 人　　経営層用（部長・副部長）47 人

・業績評価（５点満点）

業績目標の数＝３つ：531 人（74.8%）、それ以外：179 人（25.2%）

| | 3 | 4 | それ以外（１，２，５） |
|---|---|---|---|
| 業績評価（１次） | 583 人（82.1%） | 104 人（14.6%） | 23 人（3.2%） |
| 業績評価（２次） | 562 人（85.4%） | 76 人（11.6%） | 20 人（3.0%） |

【全体の平均値】＝３．０８

※２次評価の人数の方が少ないのは、２次評価がない職があるため。

・行動評価（５０点満点）

| | 30～33 | 34 以上 | 29 以下 |
|---|---|---|---|
| 行動評価（自己） | 432（60.8%） | 77（10.8%） | 201（28.3%） |
| 行動評価（１次） | 503（70.8%） | 106（14.9%） | 101（14.2%） |
| 行動評価（２次） | 494（75.0%） | 73（11.1%） | 92（14.0%） |

【全体の平均値】＝３１．２１

評価制度における公平性や納得性の確保という視点においては、評価者間の甘辛（バラつき）をいかになくすかが重要と考えます。そうした中、平成２７年度の結果を見ると、評価結果別の人数分布が極端に偏るものではないことが確認されましたが、その一方で、評価を重層的に行うことにより「標準」レベルに評価が若干集中する傾向（いわゆる中心化傾向）も示しています。今後も、制度理解と評価基準の考え方のさらなる共有を目的に、引き続き全所属共通の評価者研修を実施していきます。

２　評価結果の総合評価

昇給や勤勉手当の基礎とするため、２次評価者（２次評価者不在の場合は、１次評価者）の業績評価と行動評価を合わせて、総合的に評価を行います。業績評価と行動評価を組み合わせる際、次の配分に応じて総合点を算出します。なお、組織目標に関する責任が重い上位の職は、業績評価の配分を高く設定しています。

| シート種別 | 業績評価 | 行動評価 |
|---|---|---|
| 経営層 | ７０％ | ３０％ |
| 管理職 | ７０％ | ３０％ |
| 専門職 | ５０％ | ５０％ |
| 実務職 | ３０％ | ７０％ |

例１）**業績評価３、行動評価３５**の場合、

経営層・管理職：（３／５×７０）＋（３５／５０×３０）＝４２＋２１＝６３．０

専門職：（３／５×５０）＋（３５／５０×５０）＝３０＋３５＝６５．０

実務職：（３／５×３０）＋（３５／５０×７０）＝１８＋４９＝６７．０

例２）**業績評価４、行動評価３２**の場合、

経営層・管理職：（４／５×７０）＋（３２／５０×３０）＝７５．２

専門職：（４／５×５０）＋（３２／５０×５０）＝７２

実務職：（４／５×３０）＋（３２／５０×７０）＝６９．８

下記の判定基準にて、Ｓ～Ｄの５区分を設定します。制度の定着を図るため、処遇反映導入時においては、広く浅く配分できる判定基準の設定が必要であると考え、ＡとＢの判定基準を広く設定しています。なお、原資にも限りがあることから、対象者数における分布率を定め、その区分について、総合評価の点数が上位の者から適用します。

| 総合評価 | 評価区分 | 分布率 |
|---|---|---|
| ８０点以上 | Ｓ　：　極めて良好 | ５％以内 |
| ８０点未満４０点以上 | Ａ　：　特に良好 | ３０％以内 |
| | Ｂ　：　良好（通常） | 分布率は定めません（絶対評価とする） |
| ４０点未満３０点以上 | Ｃ　：　やや良好でない | |
| ３０点未満 | Ｄ　：　良好でない | |

３　勤勉手当

勤勉手当は、民間企業における賞与等の特別給に見合うものとして支給される給与のうち、成績査定分に相当し、６月と１２月の年２回支給されます。（この他に賞与の一律支給分として期末手当があります）。

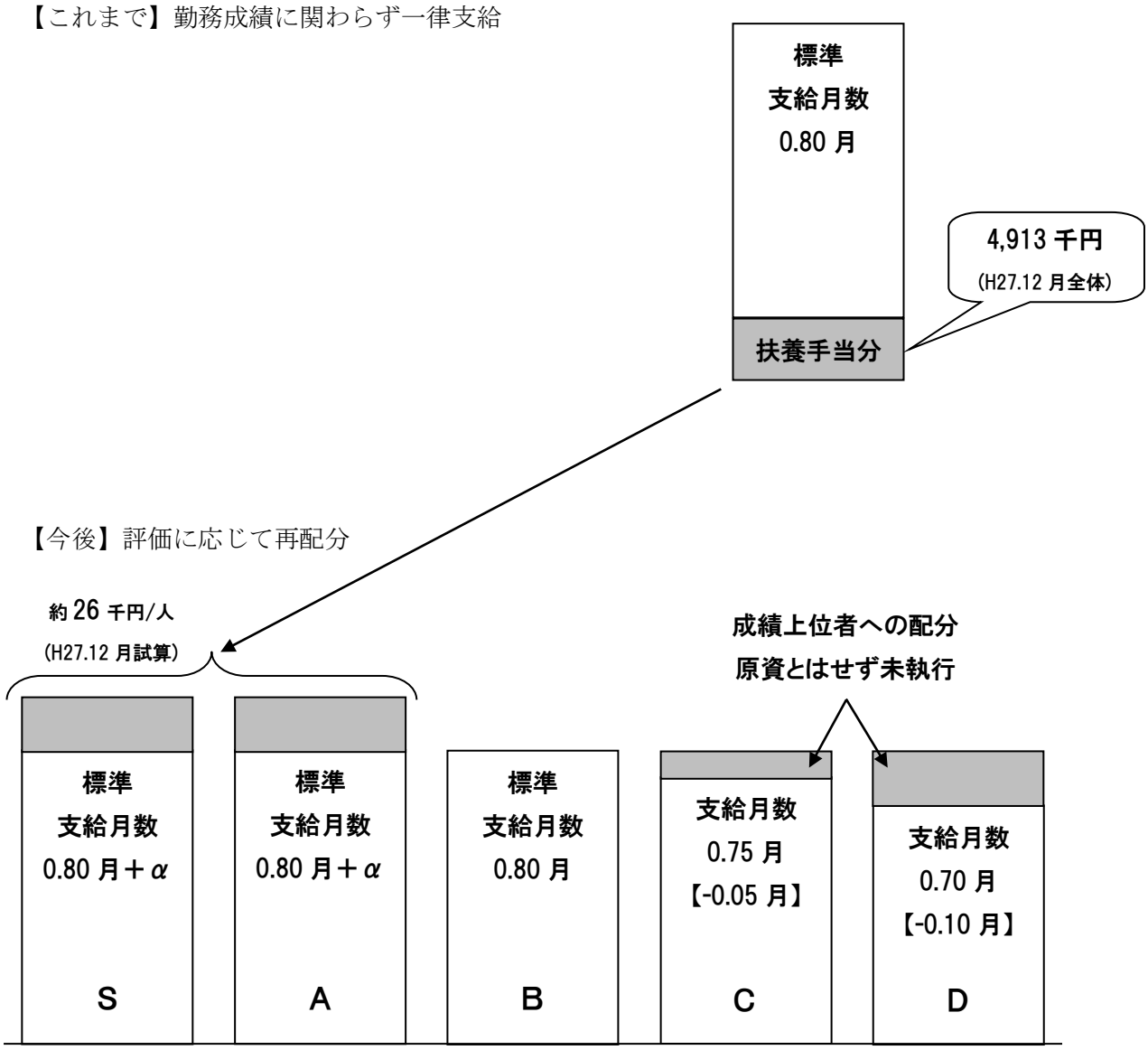
【参考】

期末・勤勉手当（いわゆるボーナス）＝期末手当基礎額×支給率＋勤勉手当基礎額×支給率

現在の期末・勤勉手当基礎額＝給料＋地域手当＋役職加算＋扶養手当（対象者のみ）

勤勉手当は、職員の勤務成績に対する能率給的な性格を有するものであり、勤務と直接関係のない扶養手当を勤勉手当の基礎額とすることは適当でないとの考え方のもと、国においては、勤勉手当基礎額から扶養手当分を除いており、その扶養手当分を勤勉手当の上位の成績率の支給原資として、直近の評価結果に基づき、成績区分・成績率に応じた勤勉手当を支給しています。

本市においても、国からの是正要請に基づき、勤勉手当における支給基礎額への算定について扶養手当分を減額し、それを原資として、下記の図のとおり再配分を行います。



４　定期昇給

総合評価および評価区分に応じて、下記のとおり定期昇給に反映させます。

| 総合評価 | 評価区分 | 昇給 | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | 56 歳未満 | 56 歳以上 |
| ８０点以上 | Ｓ　：　極めて良好 | １号加算 | ＋５号 | ＋３号 |
| ８０点未満４０点以上 | Ａ　：　特に良好 | 標準 | ＋４号 | ＋２号 |
| | Ｂ　：　良好（通常） | 標準 | ＋４号 | ＋２号 |
| ４０点未満３０点以上 | Ｃ　：　やや良好でない | 半減 | ＋２号 | ＋１号 |
| ３０点未満 | Ｄ　：　良好でない | 昇給なし | ＋０号 | ＋０号 |

５　スケジュール等

平成２８年度　　人材育成評価制度実施

平成２８年度末　　評価結果の確定。定期人事異動、昇任、指導対象等の参考とします。
処遇反映に関する規程整備

平成２９年　６月　　前年度の評価結果を活用し、勤勉手当支給

平成２９年１２月　　前年度の評価結果を活用し、勤勉手当支給

平成３０年　１月　　前年度の評価結果を活用し、定期昇給実施

「草津市人材育成基本方針」に掲げるとおり、人材育成による「市民福祉の向上」を実現するための制度となるよう、評価制度のあり方については、今後も継続して検証・改善してまいります。

以上