

令和8年度の制度運用にかかる見直し

① 勤勉手当の成績率の分布率の見直し・・・処遇面における部局間の不公平感の解消<<新規>>

- 部局間の上位評価者の分布率を平準化し、処遇反映への不公平感の解消を図るため、勤勉手当の成績率の加算対象職員は、部局ごと(こども若者部は保育所・こども園を別にする)に成績上位者30%以内とする。(※令和8年度評価結果より反映)
- 各部局における成績率の加算対象職員の分布率のみ補正を行い、AB評価の点数の区分は変更しない。

② 公平性・客観性の確保・・・評価の甘辛やばらつきのは正<<継続>>

- 評価制度の公平性・客観性を確保するため、評価の甘辛やばらつきのは正に向けた取り組みを以下のとおり継続して実施する。
 - ・業績評価では、目標に対して〇%の成果があったかを定量的に判断できる目標設定に努めるとともに、行動評価では、それぞれの職階に応じて求められる水準の行動がどのくらいの頻度で見られ、他の職員の模範となったかどうかという観点から評価することについて、周知を再度徹底する。
 - ・評価者・被評価者に対し、評価の目線を合わせる(共通認識を持つ)ための説明(研修)を行う。

③ 二次評価者の役割の再周知・・・二次評価者の一義的な役割は、調整機能であることの周知<<継続>>

- 二次評価者の役割が正しく認識されていない面があるため、その役割は一次評価者の評価内容の点検と一次評価者(部局内各所属)間の甘辛調整であることを周知する。また、二次評価者は、一次評価者の評価が、行動事実や評価基準に基づく客観的な評価となっているかを確認し、必要であれば一次評価者に再評価を命じるなど、適切な指導を行うことで、部局内での評価のばらつきの抑制、評価の不均衡のは正を行う。

④ 人事評価システムの導入・・・システム本格運用の開始による育成機能の強化<<新規>>

- 集計やとりまとめにかかる作業が軽減され、評価者は、面談等にかける期間をこれまでより長く確保できるため、人材育成に注力することができる。
- 過去の評価結果や指導経過等をシステムで確認することが可能になる。また、評価項目ごとに職階における平均値と比較するなどして、評価結果を人材育成に活用できる可能性が高まる。

<現状>

評価区分	定期昇給		賞与	分布率
	55歳未満	55歳以上		
A:極めて良好 (80点以上)	6号昇給	1号昇給	標準+α	かつ5%以内
B:特に良好 (80点未満65点超)	4号昇給	昇給なし		
C:良好(通常) (65点以下55点以上)			標準-5%	分布率なし
D:やや良好でない (55点未満40点以上)				
E:やや劣る (40点未満30点以上)				
F:劣る (30点未満)	昇給なし	標準-10%		

<変更(案)> ※R8評価結果(R9定期昇給・賞与)より反映

評価区分	定期昇給		賞与	分布率
	55歳未満	55歳以上		
A:極めて良好 (80点以上)	6号昇給	1号昇給	標準+α	かつ部局ごとに5%以内
B:特に良好 (80点未満65点超)	4号昇給	昇給なし		
C:良好(通常) (65点以下55点以上)			標準-5%	分布率なし
D:やや良好でない (55点未満40点以上)				
E:やや劣る (40点未満30点以上)				
F:劣る (30点未満)	昇給なし	標準-10%		

