

令和 6 年度 人材育成評価制度 昨年度からの主な変更点

1. はじめに

令和 6 年度の評価制度は、**職員の働きがいやモチベーションの向上、人材育成ツールとしてのさらなる活用を行う**ため次のとおり見直します。

2. 変更点について

(1) 評価結果の活用の見直し

評価結果の昇給および賞与への反映について、**職員の働きがい、モチベーションを向上させる**ことを目的に、成績率等を変更します。また、上位者の分布に応じ、評価区分が変動することがないように、評価区分の点数を固定化します。

- ① A評価者の定期昇給区分を**6号昇給**に変更します。(55歳未満の職員のみ)
- ② D評価者の賞与(勤勉手当)の成績率を**標準-5%**に引き下げます。
- ③ C評価の上限点を**65点以下**に変更します。

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)	5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	標準	かつ30%以内
C:良好(通常) (80点未満55点以上)				分布率なし (絶対評価)
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)	2号昇給	昇給なし	標準-5%	
F:劣る (30点未満)	昇給なし		標準-10%	

➡

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	標準	かつ30%以内
C:良好(通常) (65点以下55点以上)				分布率なし (絶対評価)
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)	2号昇給	昇給なし	標準-5%	
F:劣る (30点未満)	昇給なし		標準-10%	

(2) 人材育成ツールとしての活用

職員の能力開発に繋げるため、行動評価における重点目標等、育成すべき評価項目に対する研修の受講を推奨します。

(3) 専門職における育成指標の活用

各専門職種内で運用する育成指標がある場合、業績目標の設定にあたり育成指標を参考に専門職としての視点を目標に取り入れる等、活用を図ります。

(4) 60歳超の職員への対応

今年度より役職定年となった職員および再任用職員についても、人材育成評価制度の対象とします。業績目標の設定にあたっては、「人材育成目標」を必ず1つは設定するものとします。なお、再任用職員については、評価結果は任用時の選考資料に活用します。

3. 人材育成評価制度マニュアルおよびQ&Aについて

今回の変更にあわせてマニュアルやQ&Aの一部改正を行っています。評価制度の運用にあたっては、必ずマニュアルを参考にしてください。