

# 人事評価(業績評価)結果の賞与(勤勉手当)への反映について

平成28年4月施行の改正地方公務員法により、人事評価制度の実施と能力・実績に基づく人事管理の徹底が義務付けられた。

本市では、人事評価結果を昇任・昇格や昇給、分限(降任、免職、降級)について活用しているが、賞与(勤勉手当)への反映が未実施となっている。

## 1 他団体の状況(人事評価結果の賞与(勤勉手当)への反映状況)

団体名	反映開始時期等			
国	H22年6月～本府省 H23年6月～本府省以外			
長野県	H22年6月～			
中核市 [注1～3]	反 映 済	47/60市(78.4%)	未 反 映	13/60市 長野市、鹿児島市、倉敷市、長崎市、宮崎市 ほか (未回答3市含む)
県内市 [注3]		17/19市(89.5%)		2/19市 長野市 ほか

注1: 反映済には、一部実施含む。

注2: 中核市において、管理職のみへの反映は4市のみ

注3: R2.4.1現在

## 2 人事評価結果の賞与(勤勉手当)への反映の必要性

### 地方公務員法で実施が義務化

- 人事評価結果の賞与(勤勉手当)への反映は、平成28年4月施行の改正地方公務員法で義務付けられている。
- 県を通じた総務省のヒアリングにおいても、速やかな実施が求められている。

### 3 人事評価(業績評価)結果の勤勉手当への反映について【素案】

#### (1) 目的

- 将来に渡り安定した市民サービスを継続していくためには、職員個々の力を高め、多様な課題に対し積極的かつ柔軟に対応できる組織力を向上させていくこと。
- 職場の一体感や連帯意識を損なうことなく、モラール(やる気)が保てる職場とすること。

#### (2) 勤勉手当への反映手順等

##### ア 成績区分の設定

成績区分は次の三区分とする。

成績区分	説明
A	他の職員に良い影響を及ぼす成果を挙げた者で、更なる活躍が期待される区分
B	目標どおりの成果を挙げた者で、引き続き持てる力を発揮することが期待される区分
C	もうひと頑張りの奮起が期待される区分

## イ 勤勉手当への反映手順

(ア) 調整評価者が評価した点数を基礎として、職員課において、例えば職位単位ごとに成績区分の候補者を選定する。

(イ) 各成績区分の候補とする範囲は、次の考え方を基本とする。

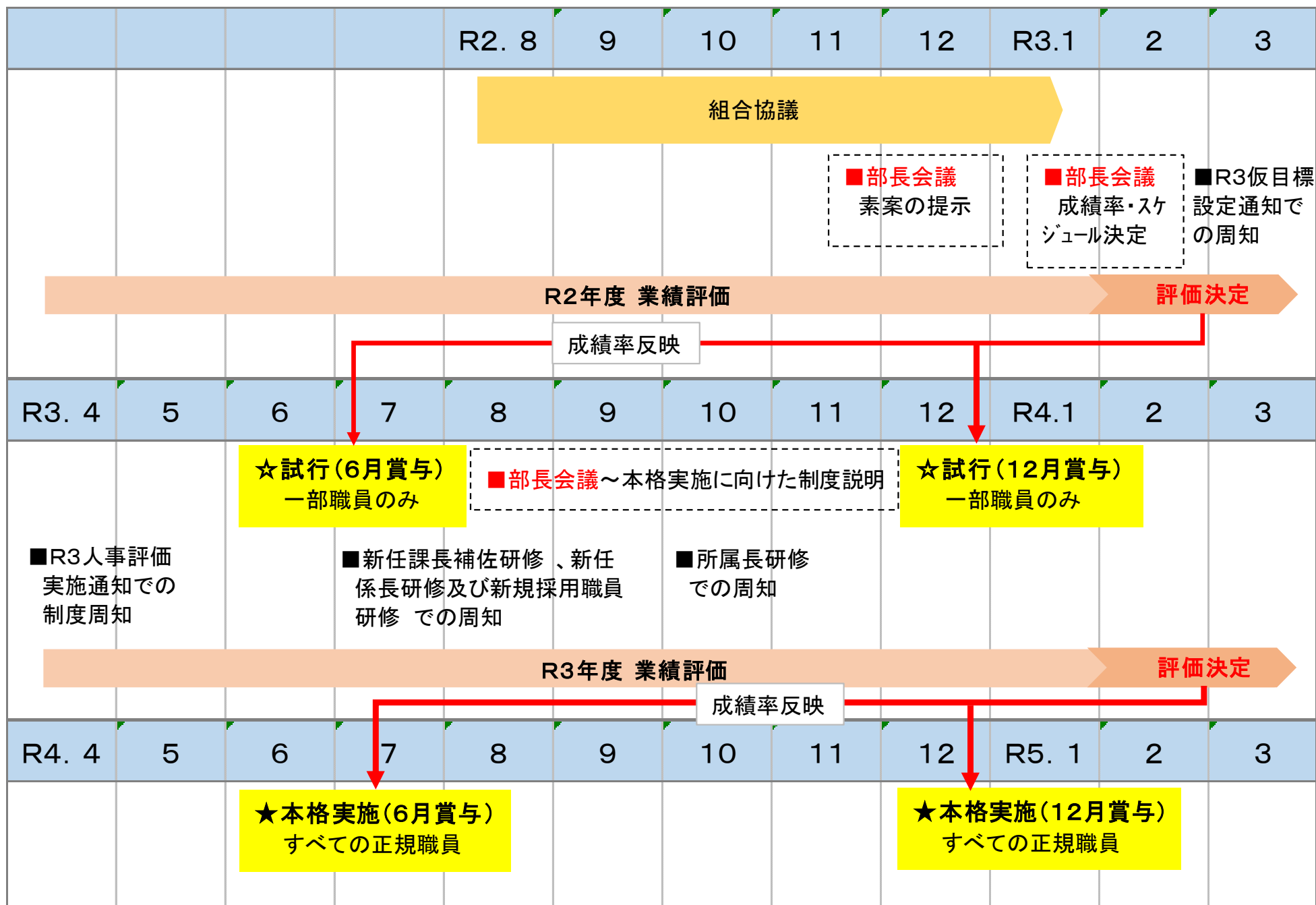
成績区分	候補とする範囲の考え方
A	一定の点数以上で、目標水準を明らかに上回る成果を挙げた職員
B	区分A及び区分C以外の職員
C	一定の点数以下で、目標水準を著しく下回る成果となった職員

(ウ) 成績区分の決定は、公平性を担保するため複数の視点で判断するものとし、実際の評価点数と成績区分決定の目線を合わせるため、調整評価者と職員課等で行う。

(エ) 前年の業績評価の結果を、当年6月期及び12月期の勤勉手当に反映する。

- 区分Aの成績率は、区分Bより年間+0.1ポイント(各期+0.05ポイント)程度
- 区分Cの成績率は、区分Bより年間▲0.1ポイント(各期▲0.05ポイント)程度

## 4 賞与(勤勉手当)への反映までのスケジュール【素案】



## 5 今後のスケジュール

- 令和2年11月25日(水) 部長会議(本日) 素案提示
- 随時 組合協議
- 令和3年1月 団体交渉
- 令和3年1月28日(木) 部長会議 最終案提示・決定
- 令和3年6月以降 試行