

2 人事評価の状況

(1) 人事評価の概要

地方公務員法の改正により、平成 28 年度から全職種を対象とした人事評価を実施しています。

人事評価制度では、上司との面談を通じて評価結果を本人に還元することで能力の現状認識を促し、個々の能力に応じた人材育成を図っています。また、目標管理制度を活用することによって、目標達成に向けたプロセスでの O J T¹を促し、継続的で計画的な人材育成を図っています。

今後も、人事評価制度を効果的かつ適切に運用し、職員のチャレンジ精神を高揚させ、改革、改善する習慣の定着化を推進します。

(2) 人事評価の実施状況

令和 6 年度の実施状況は次のとおりです。

1. 評価期間

令和 6 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日まで

2. 評価対象

・行政職の職員	副参事以上 116 名	主幹以下 487 名	再任用 23 名
・保育士及び幼稚園教諭	副参事以上 15 名	主幹以下 93 名	
・医療職の職員	257 名		
・消防職の職員	副参事以上 36 名	主幹以下 129 名	
・技能職の職員	52 名		

計 1,208 名

(3) 人事評価の活用

人事評価結果からその職員に応じた人材育成を行うほか、行政職については、令和 6 年度の評価結果を令和 7 年 6 月期の勤勉手当に反映させています。

評価区分及び反映方法

評価区分		副参事以上・主幹以下	再任用
S	一定基準以上の評語が一定項目数以上であった者	標準の成績率に加え、 区分 C, D で減算された額を配分	標準の成績率に加え、区分 D で減算された額を配分
A	S 区分と合わせて人事評価点上位約 10% の人員数		
B	S, A、C、D 以外	標準の成績率	標準の成績率
C	D 区分と合わせて人事評価点下位約 10% の人員数	96/100	
D	一定基準以下の評語が一定項目数以上であった者	90/100	90/100

¹ On the Job Training の略

職員の実践的な能力を高めることを目的に、職場において、上司、先輩職員等（O J T を行う側）が部下、後輩職員等（O J T を受ける側）に対して、日常業務を通じて実務に必要な知識・技能、公務員としての視点、態度、行動基準などについて、意図的・計画的・継続的に指導育成を行う全ての活動のこと