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ＯＪＴ[1]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７年度の実施状況は次のとおりです。

１．評価期間

令和７年４月１日から令和８年３月 31 日まで

２．評価対象

・行政職の職員　　副参事以上 109 名　主幹以下 499 名　再任用 25 名
・保育士及び幼稚園教諭　副参事以上　14 名　主幹以下　86 名
・医療職の職員　　255 名
・消防職の職員　　副参事以上　35 名　主幹以下 129 名
・技能職の職員　　45 名

計　1,197 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７年度の評価結果を令和８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		反映方法
A	総合評価（副参事級以上は総合評価と部局目標の両方）が「優」かつ他に４つ以上の項目で「優」があり、「不可」がない者	標準の成績率とし、加えて区分Ｃにおいて減算された額を配分する
B	Ａ又はＣ以外の者	標準の成績率とする
C	部局目標評価を除くすべての項目で「不可」となった者	標準の成績率×96/100 とする

[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（ＯＪＴを行う側）が部下、後輩職員等（ＯＪＴ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