

# 令和7年度の人事評価制度について（行政職、保育士、技能職員、消防職）

## 令和6年度アンケート結果から

肯定的に捉えられるもの

上司による目標設定は適切だったように思うか？

▶ 7割以上が「そう思う」と回答

評価結果について納得できる説明を得られたか？

▶ 9割弱が「納得できた」「どちらかといえば納得できた」と回答

期末面談における上司からの指導・助言・ねぎらい等がモチベーションの向上や自身の成長に繋がるものと思えたか？

▶ 8割以上が「そう思えた」「どちらかといえばそう思えた」と回答

- ・ほとんどの上司評価者において丁寧に説明されていることが読み取れる
- ・面談における上司からの声掛けが人材育成に繋がる

課題と捉えられるもの

人事評価の実施により執務意欲が向上するか？

▶ 半数近くが「向上しない」と回答

評価結果を昇給や勤勉手当に反映したほうがよいと思うか？

▶ 半数近くが「思わない」と回答  
「そう思う」の回答の中でも「適切・公平な評価であることが前提」という意見付きが多く見られる

部下評価者、多面的評価者となることに負担を感じるか？

▶ 8割が「とても感じる」「やや感じる」と回答

部下評価者、多面的評価者が評価の実施に関して苦慮したこと、課題と思うこと

▶ 「悪い評価ができない。低い点をつけられない。寛大な評価になりがち」「適切に評価できているか不安」「個人の主観、印象の評価になりがち」「大変難しい」「「情」を排すことは困難」「採用2年目で部下評価者となったが」「業務時間が割かれる。残業して評価」など

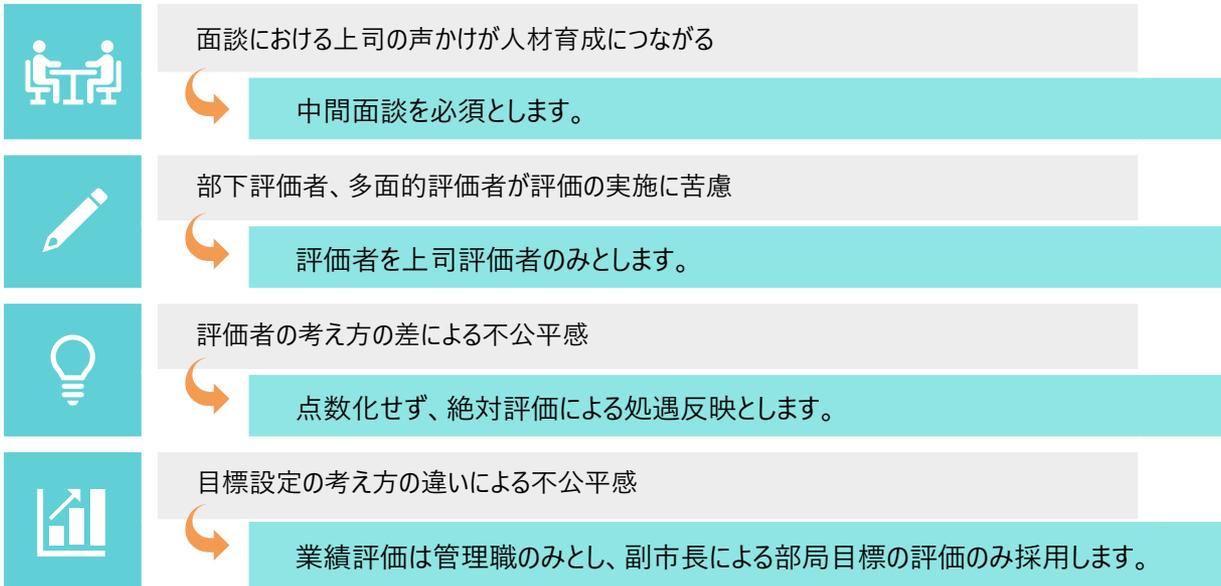
その他意見として、  
「評価者間のバラつき、評価者の考え方の差による不公平感」「業務内容の違いによる不公平感」「目標設定の考え方の違いによる不公平感」「人間関係に影響、馴れ合いの評価」「時間がかかりすぎる。負担が大きい」など

- ・作業量の多さや評価することの負担感が大きく、業務を圧迫している一方、人事評価への肯定的な意見は多くない
- ・バラつきの解消、不公平感に課題があり、それを処遇に反映することでの納得を得ることが難しい

# 令和7年度の人事評価制度について（行政職、保育士、技能職員、消防職）

## 令和7年度の対応

- ・他の人事制度も含めた抜本的な見直しを進めます
- ・見直しの間、必要な部分を残した人事評価制度を運用します



# 令和7年度の人事評価制度について（行政職、保育士、技能職員、消防職）

## 令和7年度人事評価制度概要

### 評価期間

令和7年4月1日から令和8年3月31日まで

### 評価者

上司評価者のみとし、部下評価者、多面的評価者を置かない

### 評価項目

これまでの標準職務遂行能力評価に「総合評価」を加える  
目標管理による評価は、管理職を対象とした部局目標評価のみとする

### 評価基準

次の4段階とする

優	当該役職級としてかなり高いレベルできている
良	当該役職級として十分にできている
可	当該役職級として最低限できている
不可	当該役職級としてできているとはいえない

### 目標管理

部局目標	これまでと同様に作成し、期首に困難度を設定のうえ、期末に評価を行う
業績目標	所属長の目標を1～3つ設定し、所属職員の共通目標とする
チャレンジ目標	主幹級以下の職員が1つ設定する

# 令和7年度の人事評価制度について（行政職、保育士、技能職員、消防職）

## 令和7年度人事評価制度概要

### 部局目標評価の人事評価への反映

管理職を対象に、次のとおり評価する（※部局長以外は所管する部局目標の評価を反映）

評語	困難度	◎	○	△	平均点	評価
目標としていた達成水準を上回る成果を出した		10	8	7	8以上	優
目標としていた達成水準に到達した		9	7	6	7以上8未満	良
わずかに目標の達成水準に達しなかった		8	6	5	6以上7未満	可
目標の達成水準には届かなかった		5	4	3	6未満	不可
目標の達成水準までは遠い結果となった		4	3	0		
目標達成のための取り組みが見られなかった		0	0	0		

※困難度は期首に、期末評価は期末にそれぞれ副市長が判定・評価

※困難度は「◎（高度な目標）」「○（標準的な目標）」「△（もの足りない目標）」により判定

### 面談

被評価者が主幹級以下の場合に、上司評価者は年3回以上の面談を実施  
人事評価シートに面談日を記載  
期末面談以外は係長等に面談実施を委任できるものとする

### 評価の流れ

被評価者が主幹級以下の場合、上司評価者は評価入力後、  
部局長の確認を経てから被評価者へ評価を開示する

### 勤奨手当への反映

行政職を対象に、下記のとおり反映する（管理職/非管理職/再任用職員に区分）

A	総合評価（管理職は部局目標評価を含む。）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で減算された額を配分する
B	A、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