

人事評価制度の 見直しについて

I. 下位評価を受けた職員に対する対応（給与処遇以外）

分限処分の指針により定められている指導・育成について、管理職・非管理職、また正職員・非正規職員に係る **それぞれの職責等を踏まえ、指導・育成の対象を見直す。**

■ 指導・育成の対象職員

【現状】

2年連続で最下位評価ランク「C」となった職員

【令和6年度以降】

対象職員・評価ランク			指導・育成の対象
正職員	管理職	SS・S・A・B・C	評価ランク「C」を受けた場合、 もしくは2年連続で評価ランク「B」を受けた場合
	非管理職	S・A・B・C	2年連続で評価ランク「C」を受けた場合
会計年度任用職員・任期付職員		S・A・B	評価ランク「B」を受けた場合に、必要に応じて 指導・育成の対象とする

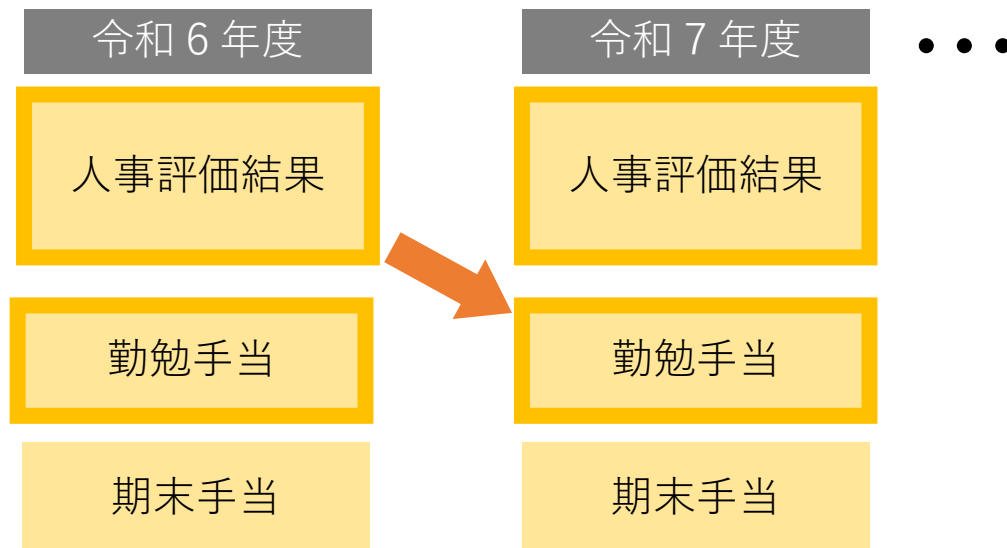
対象職員へは、これまでと同様に所属長および人事担当課が共有した上で指導・育成を行い、問題行動や業務に対する取り組み姿勢などの改善を図ります。

Ⅱ. 非正規職員の勤勉手当への人事評価結果の反映について

地方自治法の改正により、令和6年4月から会計年度任用職員へ勤勉手当を支給することに伴い、**非正規職員の勤勉手当へ人事評価結果を反映する。**

■ 勤勉手当への人事評価結果の反映

前年度の人事評価結果を、次年度の勤勉手当へ反映



非正規職員についても、人事評価結果を勤勉手当へ反映させることで、総合評価制度による効果的な人材育成の取り組み強化を図ります。