

人事評価結果の給与反映にかかる見直しについて

人事評価結果の給与反映については、この間、職員の頑張りや実績に報い、執務意欲の向上に資するため、改善を行ってきたところである。

相対評価については、能力と実績に基づき、頑張った職員に報いることができる制度ではあるが、人事委員会勧告、職員アンケートの結果を踏まえ、頑張っている上位区分の者には引き続き報いる体系としつつ、下位区分の者については、翌年度に改善に向けてチャレンジし、挽回しようというモチベーション向上につながるよう、上位区分と下位区分の差を緩和することとし、執務意欲の向上が図れるよう、次のとおり見直しを行う。

1 見直し内容

(1) 昇給

(現行)

	第1区分	第2区分	第3区分	第4区分	第5区分
代理級・係長・3級	6号給	5号給	4号給	2号給	昇給なし
2級	5号給	5号給	4号給	2号給	昇給なし
1級	5号給	5号給	4号給	3号給	2号給

(見直し後)

	第1区分	第2区分	第3区分	第4区分	第5区分		
					A	B	C
代理級・係長・3級	5号給	5号給	4号給	3号給	1号給	昇給なし	
2級	5号給	5号給	4号給	3号給	1号給	昇給なし	
1級	5号給	5号給	4号給	3号給	1号給	昇給なし	

A	B、C以外
B	各評価項目の絶対評価点「2.5」以下が半数以上（C除く）または「2.0」以下が1つ、懲戒処分（戒告、減給）、1日以上欠勤（看護欠勤を除く）がある場合
C	各評価項目の絶対評価点「2.5」以下が4分の3以上または「2.0」以下が複数、懲戒処分（停職）、3日以上欠勤（看護欠勤を除く）がある場合

※「昇給の特例的取扱い」及び「相対評価の実施単位内の人数が20名未満で、絶対評価点が同一の場合の特例」は廃止する。

※「相対評価の実施単位内の人数が20名未満の場合の取扱い」における、複数区分に跨る場合の決定方法のうち第5区分の決定方法を、見直し後の第5区分の決定方法に改正する。

(2) 勤勉手当

①再任用職員以外の職員

支給期		相対評価区分による支給月数									
		第1区分		第2区分		第3区分		第4区分	第5区分 (A)	第5区分 (B)	第5区分 (C)
R3.6以降	現行	0.950	+2 α +6f	0.950	+ α +4f	0.950	+f	0.906	0.862		
	改定後	0.950	+2 α +6f	0.950	+ α +4f	0.950	+f	0.938	0.925	0.888	0.850
	現行との差	0.000		0.000		0.000		0.032	0.063	0.026	▲ 0.012

②再任用職員

支給期		相対評価区分による支給月数									
		第1区分		第2区分		第3区分		第4区分	第5区分 (A)	第5区分 (B)	第5区分 (C)
R3. 6以降	現行	0. 450	+2 α	0. 450	+ α	0. 450		0. 428	0. 405		
	改定後	0. 450	+2 α	0. 450	+ α	0. 450		0. 437	0. 431	0. 423	0. 415
	現行との差	0. 000		0. 000		0. 000		0. 009	0. 026	0. 018	0. 010

2 実施時期

令和3年度の昇給及び期末・勤勉手当から