

会計年度任用職員の人事評価について

1 人事評価を実施する理由

令和6年度からこれまで期末手当を支給していた会計年度任用職員について、併せて勤勉手当を支給することとなったため、常勤の職員と同様に勤勉手当に直近の人事評価結果を反映させるために人事評価を実施する必要性が出てきたため。

2 実施形態

(1) 国及び近隣他市の状況

	回数	評価月	勤勉手当への反映
国 滋賀県	業績評価 年2回 能力評価 年1回	10月、3月 10月	業績評価を12月、6月の勤勉手当に反映
草津市	年1回	12月	翌年度の6月、12月の勤勉手当に反映
守山市	年1回	10月	当年12月の勤勉手当に反映、翌年度6月はいく標準支給
野洲市	年1回	12月	翌年度の6月、12月の勤勉手当に反映

近隣他市が年1回なのは、正職員の人事評価の実施が年1回であり、それに合わせたため。

(2) 本市の実施形態

期末・勤勉手当の支給対象の会計年度任用職員…業績評価 10月、3月
能力評価 10月
期末・勤勉手当の支給対象外の 〃 …能力評価 10月

※ 年度末に全会計年度任用職員に対し実施していた勤務評定は廃止する。

- 理由**
- ・ 総務省のQ&Aでは、会計年度任用職員の人事評価については、正職員と同様、業績評価を2回に設定し、その結果を年2回の勤勉手当の成績率に反映する必要があるとされているため。
 - ・ 会計年度任用職員は年度末までの任用期間であるため、10月に能力評価を実施し、次年度に再度任用するのかの参考資料とするのが妥当であるため。
 - ・ 正職員の実施形態に合わせると業績評価、能力評価ともに年2回の実施となるが、能力評価も年2回実施するのは評価者の事務負担が重いため。
 - ・ 国及び滋賀県の実施状況を参考にした。

3 評価について

(1) 評価方法

- ・ 1次評価者、2次評価者のみで評価を実施する。
- ・ 評価者のみで評価を実施する。自己申告、面談は実施しない
- ・ 会計年度任用職員の勤務先で多いのは、保育園・幼稚園・児童館の現場、市役所の窓口といった市民に直接対峙する部署が多いことから、被評価者に自己申告・面談を行うのは負担が大きいものとなる。
- ・ 一方、自己申告・面談を行わない場合、自己申告・面談を通して双方性を持った評価が難しくなる。
- ・ 代替措置として評価の透明性を確保するため、評価後は被評価者の元に人事評価シートが戻ってくるものとする。

(2) 評価者

- ・ 評価者は、1次評価者（係長又は課長補佐）、2次評価者（所属長）とする。
- ・ 1次評価者は、出先機関など被評価者の勤務状況が把握しづらい場合は所属長が指定した者（係長級以上の職員に限る。）とすることもできる。

4 成績率

勤務成績	成績率	備考
成績が良好な職員 又は直近の人事評価がない職員	B $\text{標準率} \times 1.00 = 102.5$	正規職員の評価B相当
成績が劣る職員	C $\text{標準率} \times 0.95 = 97.375$	正規職員の評価C相当

※ 様式の体裁については、評価者の事務効率のため変更することがあります。

令和 6 年度 人事評価シート（会計年度任用職員）案

被評価対象者

所属		1 次評価者氏名		1 次評価年月日	
氏名		2 次評価者氏名		2 次評価年月日	
職名		評価期間			

※ 評語は、成績良好又は標準を「b」とし、成績不良を「c」とします。

業績評価	評価項目	1 次評価者	2 次評価者
	分掌事務を適切に遂行することができる。		

能力評価	評価項目	評価着眼点	1 次評価者	2 次評価者
	知識・技術	業務に必要な知識・技術を習得するとともに、情報を適切に収集・分析し、有効活用する。		
	説明	市民や関係者に対し、論理的かつ分かりやすい説明を行う。		
	業務遂行	市民の視点に立ち、コスト意識をもって計画的、効率的かつ着実に業務を遂行するとともに、事務改善に率先して取り組む。		

1 次評価者所感		2 次評価者所感	
----------	--	----------	--