

2 人事評価の状況

1. 目的

(1) 理事～課長代理を対象とした人事評価制度

- ① 人材育成、組織力の強化
- ② 人事評価に対する公平・公正さの向上
- ③ 管理監督者及び職員の資質の向上

(2) 係長～一般職員を対象とした人事評価制度

- ① 人材育成、組織力の強化
- ② 人事評価に対する公平・公正さの向上
- ③ 仕事への取組意識の向上（人材育成）

2. 概要

(1) 被評価者の範囲

職 務	補 職 名 等	対象者数（人）
部長以上の職務	理事、部長	25
部長を補佐する職務	次長	34
課長の職務	課長	76
課長を補佐する職務	課長代理	8
係長、副係長の職務	係長、副係長	195
(A)保育等、技能職以外の職務	一般職員	676
(B)保育等の職務	一般職員	98
(C)技能の職務	一般職員	98
(A) (B) (C)に関する職務	任期付職員	335
補助的業務に関する職務	会計年度任用職員	341
合 計		1886

※ 対象者数は、令和5年1月1日時点です。

※ 次の者は、被評価者から除外します。

- ・ 任期が定まっている大阪府等からの派遣者

(2) 評価期間

令和4年4月1日～令和5年3月31日の1年間

(3) 基準日

令和5年1月1日

(4) 評価の構成

A. 上司による評価

「能力・意欲評価」及び「成果評価」（係長～一般職員を対象とした人事評価制度では、「能力評価」及び「実績評価」）で構成し、部下の仕事振り、実績等を上司が評価するものです。

B. 同格者による評価（被評価者が次長以下の場合を除く）

部長以上の職務の者が相互に評価するものです。

3. 評価の反映

(1) 定期人事異動（昇任・昇格を含む。）

(2) 勤勉手当（6月及び12月）及び定期昇給

令和4年度の人事評価により、令和5年6月・12月の勤勉手当及び定期昇給に反映します。

【適用者割合及び成績率（令和4年度）】

*被評価者が理事～課長代理の場合

評価 ランク	適用者割合等	成績率（6月、12月）	昇給号給数	加算又は抑制 する号給数
S	5%	119.5 / 100	6号給(5号給)	2号給加算
A	25%	110.0 / 100	5号給(4号給)	1号給加算
B	60%	97.0 / 100	4号給(3号給)	標準
C	10%以内	93.0 / 100	3号給(2号給)	1号給抑制
D	合計点数■点未満	89.5 / 100	昇給なし	昇給なし

※ Dランクの■点は「理事・部長は140点」「次長・課長・課長代理は120点」

※ 昇給号給数の（ ）内の号給数は、7級以上の職員です。

*被評価者が係長～一般職員の場合

【任期付職員、会計年度任用職員を除く】

右表の■に入る区分別点数

評価 ランク	適用者割合等	成績率 (6月、12月)	昇給 号給数	加算又は抑制 する号給数
S	5%以内かつ■点以上	110.0/100	6号給	2号給加算
A	15～20%	103.0/100	5号給	1号給加算
B	80%以内	97.0/100	4号給	標準
C	合計点数■点	88.0/100	3号給	1号給抑制
D	合計点数■点未満	80.0/100	昇給なし	昇給なし

係長 副係長	主査 一般職員
61	53
—	—
—	—
34～26	28～22
26	22

【任期付職員、会計年度任用職員】

評価 ランク	適用者割合等	
	任期付職員	会計年度任用職員
A	15～20%	15～20%
B	80%以内	80%以内
C	合計点数7点以下	合計点数4点以下

(3) 昇任制度への反映

(4) 指導対象職員の指定（被評価者が理事～課長代理の場合を除く）

次の職員に対し、「分限処分の指針」に基づく指導対象職員に指定します。

- ① 「D」の評価ランク（5段階のうち最低の評価ランク）の職員
- ② 特定の評価項目のうち2項目で最低点を受けた職員
- ③ 「C」の評価ランク（5段階のうち下から2番目の評価ランク）を、3年以上連続して取得している職員