

## 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	21
部長を補佐する職務	次長	36
課長の職務	課長	53
課長を補佐する職務	課長代理	11
係長、副係長の職務	係長、副係長	210
(A)保育等、技能職以外の職務	一般職員	636
(B)保育等の職務	一般職員	94
(C)技能の職務	一般職員	78
(A) (B) (C)に関する職務	任期付職員	346
補助的業務に関する職務	会計年度任用職員	345
合 計		1830

※ 対象者数は、令和7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6年4月1日～令和7年3月31日の1年間

#### (3) 基準日

令和7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6年度の人事評価により、令和7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6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	
			次長以下	部長以上	次長以下	部長以上
S	5%	124.5/100	6号給	2号給	2号給 加算	2号給 加算
A	25%	115.0/100	5号給	1号給	1号給 加算	1号給 加算
B	60%	102.0/100	4号給	昇給なし	標準	昇給なし
C	10%以内	98.0/100	3号給	昇給なし	1号給 抑制	昇給なし
D	合計点数■点未満	94.5/100	昇給なし	昇給なし	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」

##### \*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	115.0/100	6号給	2号給加算
A	15～20%	108.0/100	5号給	1号給加算
B	80%以内	102.0/100	4号給	標準
C	合計点数■点	93.0/100	3号給	1号給抑制
D	合計点数■点未満	85.0/100	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