

# 【人事評価制度の再構築】

## 補足資料

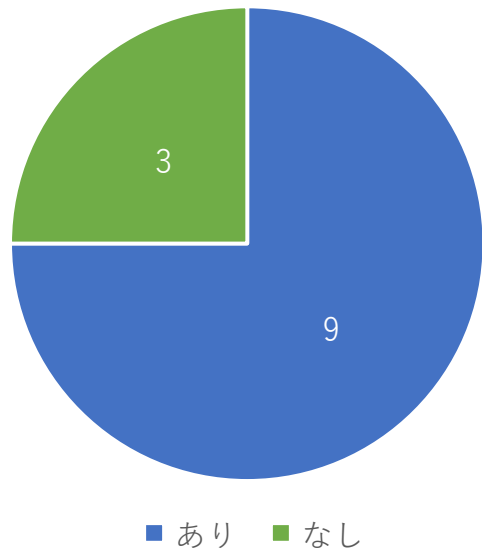
---

### 府内他団体・国家公務員の状況

# 総合評価の有無について

## 他団体（府内12市）のアンケート調査結果

総合評価の有無



自治体名	算出方法
池田市	業績評価点 + 能力評価点
吹田市	業績評価・能力評価の各評価結果に基づき、3段階（良好、やや不良、不良）で決定
守口市	「職階ごとの業績・能力比率」に基づき算出
富田林市	業務評価・能力評価の各評価項目の評価結果（A・B・C・D）をそれぞれ20点・15点・10点・5点に換算し、点数を合計したものを100点満点に換算
寝屋川市	業績評価点 + 能力評価点
河内長野市	業務評価・能力評価の各評価項目の評価結果（S・A・B・C）をそれぞれ20点・15点・10点・5点に換算し、点数を合計したものを100点満点に換算
大東市	「職階ごとの業績・能力比率」に基づき算出（業績・能力・職務態度の3項目あり）
門真市	業績評価点 + 能力評価点
東大阪市	縦軸に能力評価結果、横軸に2期分の業績評価結果を当てはめた表に従って算出

総合評価の本人通知	自治体名
あり	池田市・吹田市・守口市・寝屋川市・河内長野市・大東市・門真市
なし	富田林市・東大阪市

# 総合評価の算出方法について

## 岸和田市

総合評価の有無：あり

本人への通知：なし

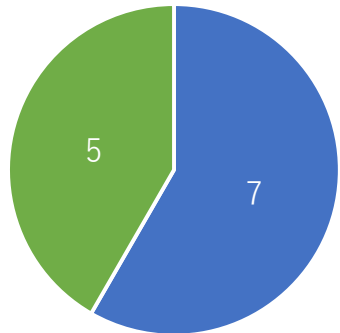
算出方法：業績評価点 + 能力評価点（職階ごとに業績・能力の比率設定あり）

- 評価の比率：部長・理事 >> 業績評価 100%
- 課長・参事 >> 業績評価 70% + 能力評価 30%
- 担当長・主幹 >> 業績評価 30% + 能力評価 70%
- 主査・主任・一般職 >> 能力評価 100%

- ◆ 部長・理事は能力評価の実施なし・主査以下は業績評価の実施なし
- ◆ 総合評価を計算して本人に通知することはない
- ◆ 「総合評価」「実績考課」「能力考課」の結果が、そのまま処遇（昇格決定など）に使われることはない

## 他団体（府内12市）のアンケート調査結果

### 職階ごとの各評価の比率設定有無



■ あり ■ なし

職階ごとの各評価比率の設定	自治体名
あり	吹田市・守口市・富田林市・寝屋川市・河内長野市・大東市・門真市
なし	豊中市・池田市・茨木市・摂津市・東大阪市

# 総合評価点の算出方法について

## 他団体（府内12市）のアンケート調査結果

自治体名	算出方法（簡略化）	
吹田市	業績評価にウェイト付けをしており、ウェイトに基づき、職種・職階によって評価項目数に違いあり	
守口市	部長・理事級 ≧ 実績:能力=8:2 主任級 ≧ 実績:能力=5:5	課長級 ≧ 実績:能力=7:3 一般職員 ≧ 実績:能力=4:6 課長代理級 ≧ 実績:能力=6:4
富田林市	業績評価は総合評価の点数の1割	
寝屋川市	部長 ≧ 実績:能力=5:5 係長・副係長 ≧ 実績:能力=5:5	課長 ≧ 実績:能力=5:5 一般職員 ≧ 実績:能力=5:7
河内長野市	局長級 ≧ 実績考課1項目+能力考課5項目 室長級・課長級 ≧ 実績考課1項目+能力考課9項目 グループ長級 ≧ 実績考課1項目+能力考課10項目	部長級 ≧ 実績考課1項目+能力考課8項目 課長補佐級 ≧ 実績考課1項目+能力考課9項目 副主査級・一般職員 ≧ 実績考課1項目+能力考課8項目
大東市	①上司による評価 ≧ 業績評価40点+能力評価40点+職務態度20点 ②部下による評価 ≧ 業績評価20点+能力評価20点+職務態度10点 ③経営戦略評価 ≧ 業績評価15点+能力評価20点+経営感覚15点	※上席主査級以下については、①のみにより総合評価を決定。 ※次長～課長補佐級については、①と②の合算により総合評価を決定。 ※理事・部長級については、②と③の合算により総合評価を決定。
門真市	次長級以上 ≧ 能力評価20%、業績評価80% 課長級・課長補佐級 ≧ 能力評価50%、業績評価50% 上記以外 ≧ 能力評価80%、業績評価20%	

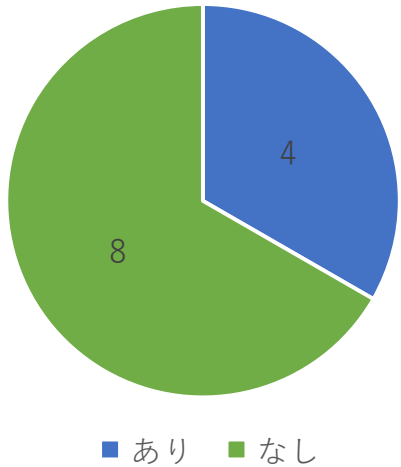
# 評価区分割合の上限について

岸和田市

評価区分の割合上限：なし

## 他団体（府内12市）のアンケート調査結果

評価の割合上限



自治体名 (ありのみ)	割合上限	適用区分												
池田市	特に優秀：5% 優秀：20% 良好：75%	職種ごとに適用												
寝屋川市	<table border="0"> <tr> <td>(係長以下)</td> <td>(課長代理以上)</td> </tr> <tr> <td>S：5%以内かつ61点（一般職は53点）以上</td> <td>S：5%</td> </tr> <tr> <td>A：15～20%</td> <td>A：25%</td> </tr> <tr> <td>B：80%以内</td> <td>B：60%</td> </tr> <tr> <td>C：合計点数34～26点（一般職は28～22点）</td> <td>C：10%以内</td> </tr> <tr> <td>D：合計点数26点（一般職は22点）未満</td> <td>D：合計点数140点（次長～課長代理は120点）未満</td> </tr> </table>	(係長以下)	(課長代理以上)	S：5%以内かつ61点（一般職は53点）以上	S：5%	A：15～20%	A：25%	B：80%以内	B：60%	C：合計点数34～26点（一般職は28～22点）	C：10%以内	D：合計点数26点（一般職は22点）未満	D：合計点数140点（次長～課長代理は120点）未満	職階ごとに適用
(係長以下)	(課長代理以上)													
S：5%以内かつ61点（一般職は53点）以上	S：5%													
A：15～20%	A：25%													
B：80%以内	B：60%													
C：合計点数34～26点（一般職は28～22点）	C：10%以内													
D：合計点数26点（一般職は22点）未満	D：合計点数140点（次長～課長代理は120点）未満													
大東市*	<table border="0"> <tr> <td>特に優秀</td> <td>：上位5%</td> </tr> <tr> <td>優秀</td> <td>：中上位20%</td> </tr> <tr> <td>良好</td> <td>：中位50%</td> </tr> <tr> <td>やや良好でない</td> <td>：中下位20%</td> </tr> <tr> <td>良好でない</td> <td>：下位5%</td> </tr> </table>	特に優秀	：上位5%	優秀	：中上位20%	良好	：中位50%	やや良好でない	：中下位20%	良好でない	：下位5%	職階ごとに適用		
特に優秀	：上位5%													
優秀	：中上位20%													
良好	：中位50%													
やや良好でない	：中下位20%													
良好でない	：下位5%													
摂津市	<table border="0"> <tr> <td>S（極めて良好）</td> <td>：全体上位5%程度</td> </tr> <tr> <td>A（特に良好）</td> <td>：全体上位25%程度</td> </tr> </table>	S（極めて良好）	：全体上位5%程度	A（特に良好）	：全体上位25%程度	職階ごとに適用								
S（極めて良好）	：全体上位5%程度													
A（特に良好）	：全体上位25%程度													

\*大東市は、勤勉手当の成績率決定のみ割合上限を設定

# (1) 勤勉手当への反映

## 給与に関する条例規則に規定がある自治体（府内10市）

豊中市	(1) SS : 10/100を加算 (2) S : 5/100を加算 (3) A : 加算・控除なし (4) B : 10/100を控除 (5) C : 20/100を控除 (6) D : 40/100を控除	寝屋川市	(1) S : 管理職 124.5/100、その他 115.0/100 (2) A : 管理職 115.0/100、その他 108.0/100 (3) B : 管理職 102.0/100、その他 102.0/100 (4) C : 管理職 98.0/100、その他 93.0/100 (5) D : 管理職 94.5/100、その他 85.0/100
吹田市	(1) 良好 : 105/100 (2) やや不良 : 94.5/100 (3) 不良 : 84/100	松原市	(1) S : 115/100 (2) A : 110/100 (3) B : 105/100 (4) C : 100/100 (5) D : 95/100
守口市	(1) 4.0以上 : 120/100 (2) 3.75以上~4.0未満 : 115/100 (3) 3.5以上~3.75未満 : 110/100 (4) 2.5以上~3.5未満 : 100/100 (5) 2.25以上~2.5未満 : 90/100 (6) 2.0以上~2.25未満 : 85/100 (7) 2.0未満 : 80/100	大東市	(1) 特に優秀 : 109.5/100 (2) 優秀 : 106.5/100 (3) 良好 : 105/100 (4) やや良好でない : 103.5/100 (5) 良好でない : 100.5/100
茨木市	業績評価の結果を反映 (1) 卓越して優秀 : 105/100~157.5/100 (2) 非常に優秀 : 105/100~140/100 (3) 優良 : 105/100~122.5/100 (4) 良好 : 105/100 (5) やや不十分 : 95/100 (6) 不十分 : 80/100	和泉市	(1) S 極めて良好 : 20/100を加算 (2) A 特に良好 : 10/100を加算 (3) B 良好 : 加算・控除なし (4) C やや良好でない : 10/100を控除 (5) D 良好でない : 20/100を控除
八尾市	(1) S : 15/100以内を加算 (2) A : 5/100以内を加算 (3) B : 加算・控除なし (4) C : 2.5/100を控除 (5) D : 3/100を控除 (6) E : 5/100を控除	四條畷市	(1) 特に優秀 : 124/100~315/100 (2) 優秀 : 112.5/100~124/100未満 (3) 良好 : 101/100 (4) 不良 : 92.5/100以下 ただし、行政職給料表4級以下は市長が別で定める

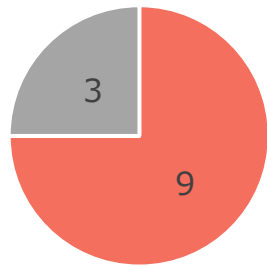
## (2) 昇給への反映

### 岸和田市

昇給への反映：なし

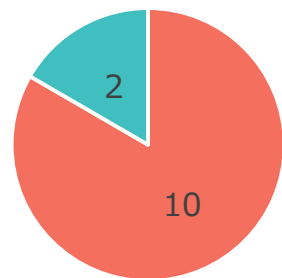
### 調査団体（府内12市）からのアンケート

#### 反映対象となる評価



■ 総合評価 ■ 業績評価 ■ 能力評価

#### 反映対象となる評価期間



■ 過去1年 ■ 過去2年

自治体名	反映対象となる評価	反映対象となる期間
豊中市	能力評価	直前（10月～9月）
池田市	総合評価	当年度上期（4月～9月） 前年度下期（10月～3月）
吹田市	総合評価	前年度
守口市	総合評価	前年度
茨木市	能力評価	前年度
富田林市	総合評価	過去2年間
寝屋川市	総合評価	前年度
河内長野市	総合評価	前年度
大東市	総合評価	過去2年間
門真市	総合評価	前年度
摂津市	能力評価	当年度上期（4月～9月） 前年度下期（10月～3月）
東大阪市	総合評価	業績評価：当年度上期（4月～9月）、前年度下期（10月～3月） 能力評価：直前（10月～9月）

## (2) 昇給への反映

### 給与に関する条例規則に規定がある自治体（府内14市）

豊中市	(1) SS : 55歳未満 4号給 (1級及び特2級 : 1号給/55歳以上の1級及び特2級以外 : 2号給) (2) S : 55歳未満 4号給 (1級及び特2級 : 1号給/55歳以上の1級及び特2級以外 : 1号給) (3) A : 55歳未満 4号給 (55歳未満の1級及び特2級 : 1号給 / その他 : 0号給) (4) B : 55歳未満 4号給 (55歳未満の2級 : 2号給 / その他 : 0号給) (5) C : 55歳未満 2号給 (55歳未満の2級 : 1号給 / その他 : 0号給) (6) D : 0号給	寝屋川市	(1) S : 6号給 (2) A : 5号給 (3) B : 55歳未満 4号給 (55歳以上及び8級 : 0号給) (4) C : 55歳未満 3号給 (55歳以上及び8級 : 0号給) (5) D : 0号給
吹田市	(1) 良好 : 55歳未満 4号給 (1級・2級 : 1号給) (2) やや不良 : 55歳未満 2号給 (1級・2級 : 0号給) (3) 不良 : 0号給	河内長野市	(1) A : 55歳未満 5号給 (8級及び55歳以上 : 1号給) (2) B : 55歳未満 4号給 (8級及び55歳以上 : 0号給) (3) C : 55歳未満 4号給 (8級及び55歳以上 : 0号給) (4) D : 55歳未満 3号給 (8級及び55歳以上 : 0号給) (5) E : 55歳未満 0号給 (8級及び55歳以上 : 0号給)
守口市	(1) 4.0以上 : 5号給 (8級及び55歳以上 : 1号給) (2) 2.25以上～4.0未満 : 4号給 (8級及び55歳以上 : 0号給) (3) 2.0以上～2.25未満 : 3号給 (8級及び55歳以上 : 0号給) (4) 2.0未満 : 0号給 (8級及び55歳以上 : 0号給)	大東市	(1) A : 6号給 (8級 : 2号給) (2) B : 4号給 (8級 : 1号給) (3) C : 2号給 (8級 : 0号給) (4) D : 0号給 (8級 : 0号給) * 休職等の勤務状況等により区分。人事評価の結果は関係なし
枚方市	(1) SS : 55歳未満 6号給 (55歳以上 : 2号給 / 管理職 : 6号給) (2) S : 55歳未満 5号給 (55歳以上 : 1号給 / 管理職 : 5号給) (3) A : 55歳未満 4号給 (55歳以上 : 0号給 / 管理職 : 3号給) (4) B : 55歳未満 3号給 (55歳以上 : 0号給 / 管理職 : 2号給) (5) C : 55歳未満 2号給 (55歳以上 : 0号給 / 管理職 : 2号給) (6) D : 0号給	摂津市	(1) S : 55歳未満 6号給 (55歳以上 : 2号給) (2) A : 55歳未満 5号給 (55歳以上 : 1号給) (3) B : 55歳未満 4号給 (55歳以上 : 0号給) (4) C : 55歳未満 3号給 (55歳以上 : 0号給) (5) D : 55歳未満 2号給 (55歳以上 : 0号給) (6) E : 55歳未満 1号給 (55歳以上 : 0号給) (7) F : 55歳未満 0号給 (55歳以上 : 0号給)
茨木市	(1) S : 55歳未満 8号給 (55歳以上及び7・8級 : 2号給) (2) A : 55歳未満 6号給 (55歳以上及び7・8級 : 1号給) (3) B : 55歳未満 4号給 (55歳以上及び7・8級 : 0号給) (4) C : 55歳未満 2号給 (55歳以上及び7・8級 : 0号給) (5) D : 0号給 * 能力評価の結果を反映	門真市	(1) S : 55歳未満 6号給 (55歳以上 : 1号給) (2) A : 55歳未満 4号給 (55歳以上 : 0号給) (3) B : 55歳未満 4号給 (55歳以上 : 0号給) (4) C : 55歳未満 4号給 (55歳以上 : 0号給) (5) D : 55歳未満 0号給 (55歳以上 : 0号給)
八尾市	(1) 良好 : 4号給 (8級 : 1号給) (2) やや不良 : 2号給 (8級 : 0号給) (3) 不良 : 0号給	和泉市	2年連続で最下位 (D) の区分に該当する場合 : -1号給
富田林市	(1) 直近の1つ前の評価及び直近の評価が A の場合 : 55歳未満 5号給 (8級 : 3号給) (2) 直近の1つ前の評価及び直近の評価が D の場合 : 55歳未満 3号給 (8級 : 1号給) (3) 直近の1つ前の評価が E で、直近の評価が D の場合 : 55歳未満 3号給 (8級 : 1号給) (4) 直近の1つ前の評価が D で、直近の評価が E の場合 : 0号給 (5) 直近の1つ前の評価及び直近の評価が E の場合 : 0号給 (6) 前各号に定めのない場合 : 55歳未満 4号給 (8級 : 2号給)	東大阪市	(1) S : 4号給 (8級以上 : 1号給) (2) A : 4号給 (8級以上 : 1号給) (3) B : 2号給 (8級以上 : 0号給) (4) C : 0号給 (8級以上 : 0号給)

# (3) 昇格への活用

## 岸和田市

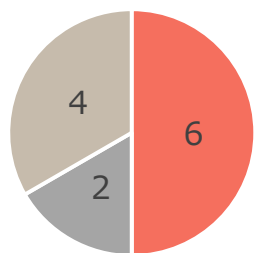
昇格への活用 : あり

反映対象となる評価 : 能力評価

反映対象となる期間 : 過去3年間

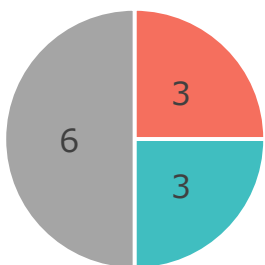
## 調査団体（府内12市）からのアンケート

反映対象となる評価



■ 総合評価 ■ 業績評価 ■ 能力評価 ■ なし

反映対象となる評価期間



■ 過去1年 ■ 過去2年 ■ なし/定めなし

自治体名	反映対象となる評価	反映対象となる期間
豊中市	能力評価	直前（10月～9月）
池田市	総合評価	過去2年間
吹田市	総合評価	前年度
守口市	総合評価	定めなし
茨木市	なし	なし
富田林市	なし	なし
寝屋川市	定めなし	定めなし
河内長野市	総合評価	前年度
大東市	定めなし	定めなし
門真市	総合評価	定めなし
摂津市	能力評価	過去2年間
東大阪市	総合評価	過去2年間

# 総合評価点の算出方法について

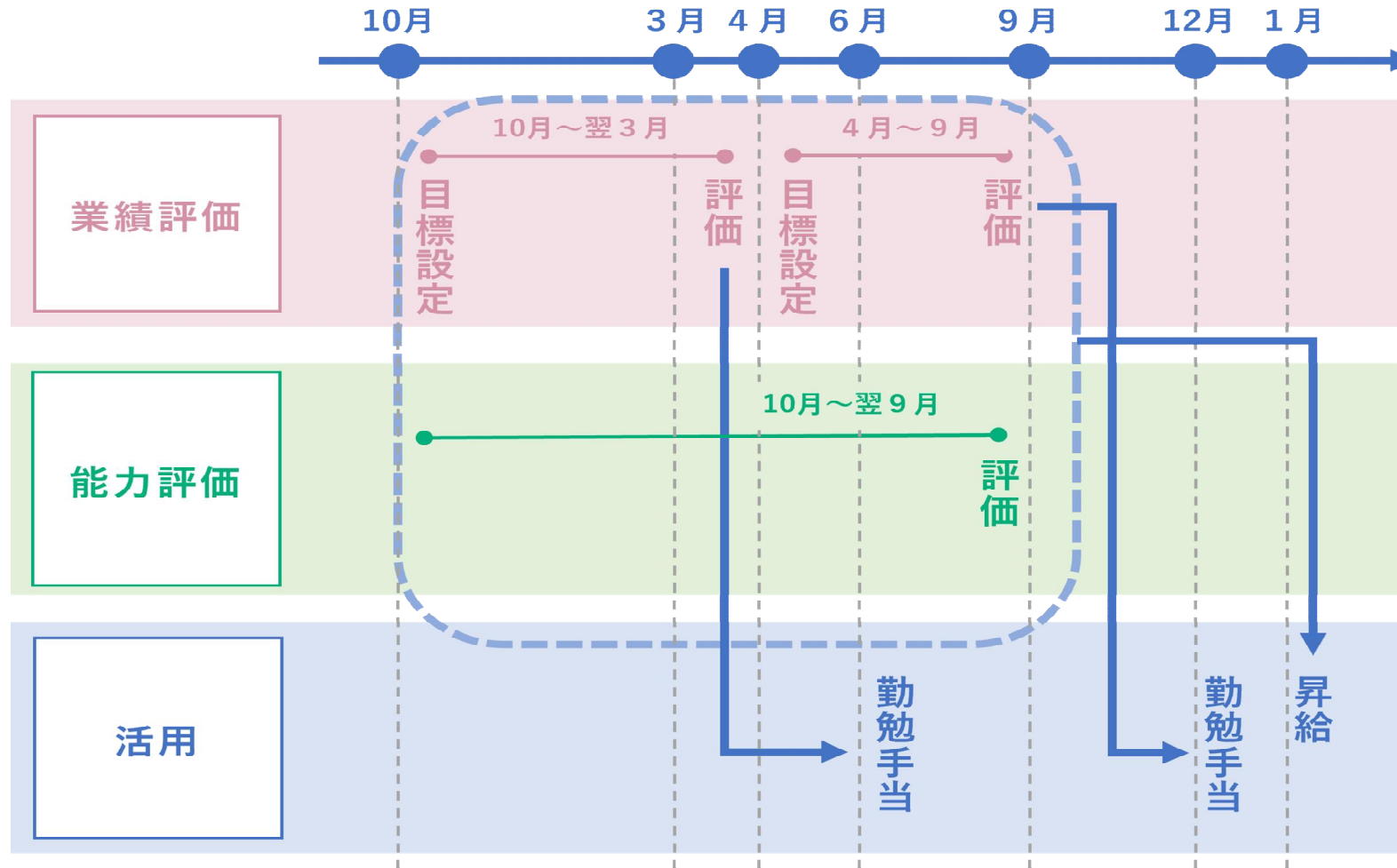
他団体（市内12市）のアンケート調査結果

自治体名	算出方法（簡略化）	
吹田市	業績評価にウェイト付けをしており、ウェイトに基づき、職種・職階によって評価項目数に違いあり	
守口市	部長・理事級 ≫ 実績:能力=8:2      課長級 ≫ 実績:能力=7:3      課長代理級 ≫ 実績:能力=6:4 主任級 ≫ 実績:能力=5:5      一般職員 ≫ 実績:能力=4:6	
富田林市	業績評価は総合評価の点数の1割	
寝屋川市	部長 ≫ 実績:能力=5:5      課長 ≫ 実績:能力=5:5 係長・副係長 ≫ 実績:能力=5:5      一般職員 ≫ 実績:能力=5:7	
河内長野市	局長級 ≫ 実績考課1項目+能力考課5項目      部長級 ≫ 実績考課1項目+能力考課8項目 室長級・課長級 ≫ 実績考課1項目+能力考課9項目      課長補佐級 ≫ 実績考課1項目+能力考課9項目 グループ長級 ≫ 実績考課1項目+能力考課10項目      副主査級・一般職員 ≫ 実績考課1項目+能力考課8項目	
大東市	①上司による評価 ≫ 業績評価40点+能力評価40点+職務態度20点      ※上席主査級以下については、①のみにより総合評価を決定。 ②部下による評価 ≫ 業績評価20点+能力評価20点+職務態度10点      ※次長～課長補佐級については、①と②の合算により総合評価を決定。 ③経営戦略評価 ≫ 業績評価15点+能力評価20点+経営感覚15点      ※理事・部長級については、②と③の合算により総合評価を決定。	
門真市	次長級以上 ≫ 能力評価20%、業績評価80% 課長級・課長補佐級 ≫ 能力評価50%、業績評価50% 上記以外 ≫ 能力評価80%、業績評価20%	

# 【参考】 国家公務員の人事評価と評価結果の活用（人事院HPから抜粋）

## 人事評価の実施と実施結果の活用サイクル

業績評価：年2回（10月～翌年3月）（4月～9月） / 能力評価：年1回（10月～翌年9月）

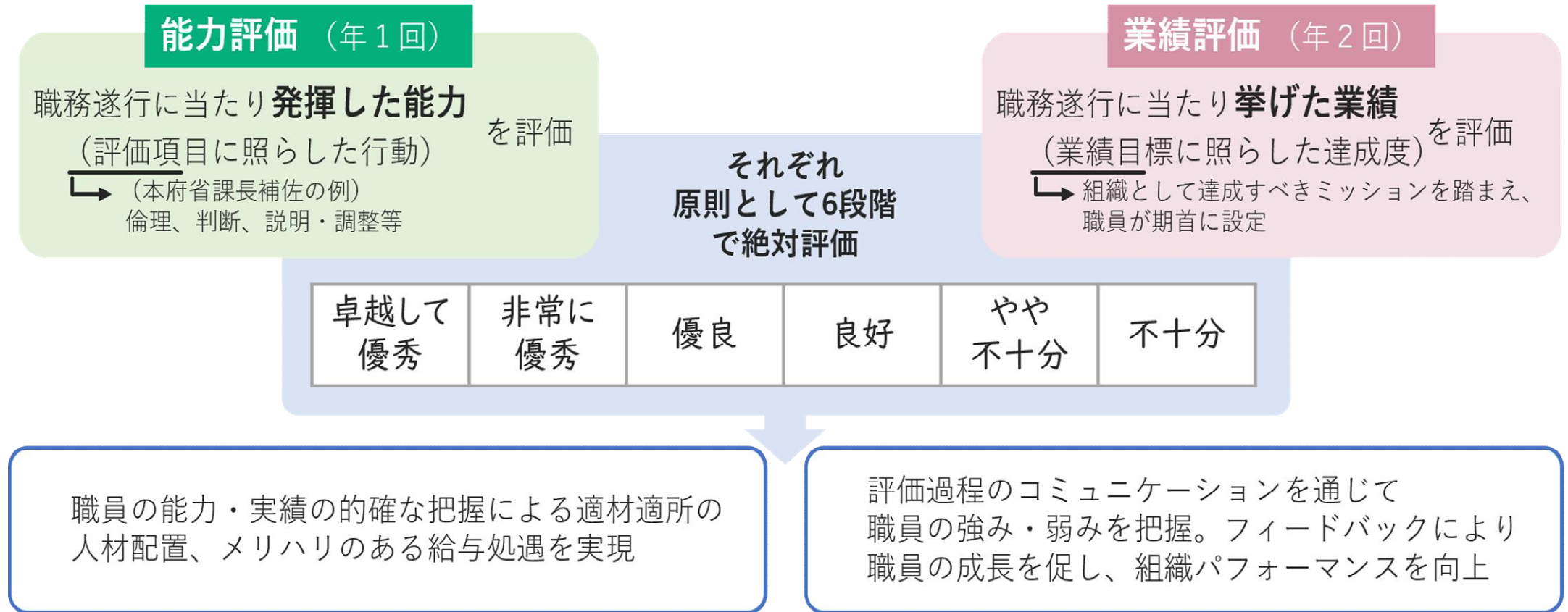


※ 定期的に行われる活用のみを記載。他に活用される事項として、任用（昇任、降任等）、昇格等がある。

# 【参考】国家公務員の人事評価と評価結果の活用（人事院HPから抜粋）

## 定期評価（能力評価・業績評価）

- 能力評価（年1回）・業績評価（年2回）の結果をもとに、6段階で評価



# 【参考】国家公務員の人事評価と評価結果の活用（人事院HPから抜粋）

## （1）勤勉手当への活用

### ➤ 業績評価（年2回）の結果を勤勉手当に反映

成績区分（成績率）	分布率	業績評価
特に優秀 (124/100以上315/100以下)	30%以上 (うち「特に優秀」5%以上)	非常に優秀 以上
優秀 (112.5/100以上124/100未満)		優良 以上
良好 (101/100)	—	良好 以上
良好でない (92.5/100以下)	—	やや不十分 以下

評語が上の者から  
順に決定

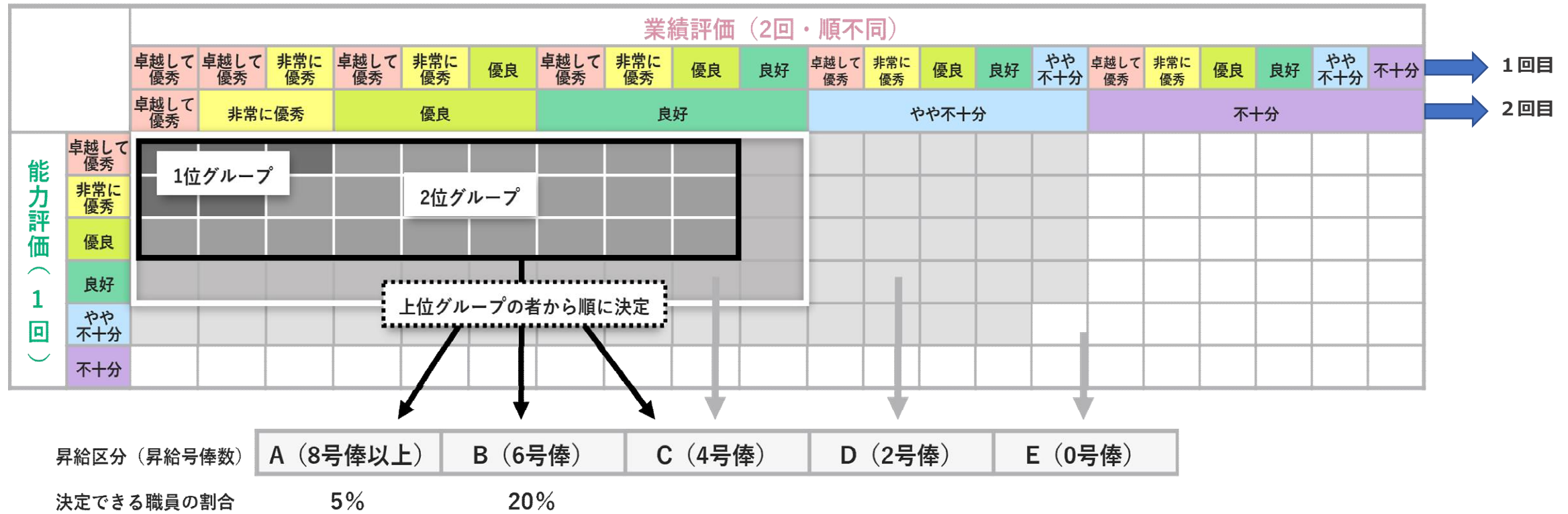
※成績率及び分布率は定年前再任用短時間勤務職員以外の課長補佐級以下の職員の場合

※成績率は令和7年4月時点

# 【参考】国家公務員の人事評価と評価結果の活用（人事院HPから抜粋）

## （2）昇給への活用

➤ 1年間分の人事評価結果（能力評価：1回、業績評価：2回）を昇給に反映



※昇給号俸数及び決定できる職員の割合は課長補佐及び係長級の職員の場合

# 【参考】 国家公務員の人事評価と評価結果の活用（人事院HPから抜粋）

## （3）昇任昇格への活用

- 2年間分の人事評価結果（能力評価：2回、業績評価：4回）を昇任・昇格に反映
- 上位区分（優良以上）の取得が昇任・昇格の要件となっている

### ----- 昇任の要件 -----

	本省課長級未満への昇任			本省課長級への昇任		
能力評価（直近2回）	1回	優良	以上	1回	非常に優秀	以上
業績評価（直近4回）	1回	優良	以上	1回	優良	以上

※「やや不十分」又は「不十分」がある場合は昇任できません。

※係長級への昇任の場合は要件が緩和されます。 ※指定職級への昇任の場合は要件が異なります。

### ----- 昇格の要件 -----

能力評価（直近2回） + 業績評価（直近4回）	原則	2回	優良	以上 + 残り4回	良好	以上
-------------------------	----	----	----	-----------	----	----

※昇任を伴わない場合の要件

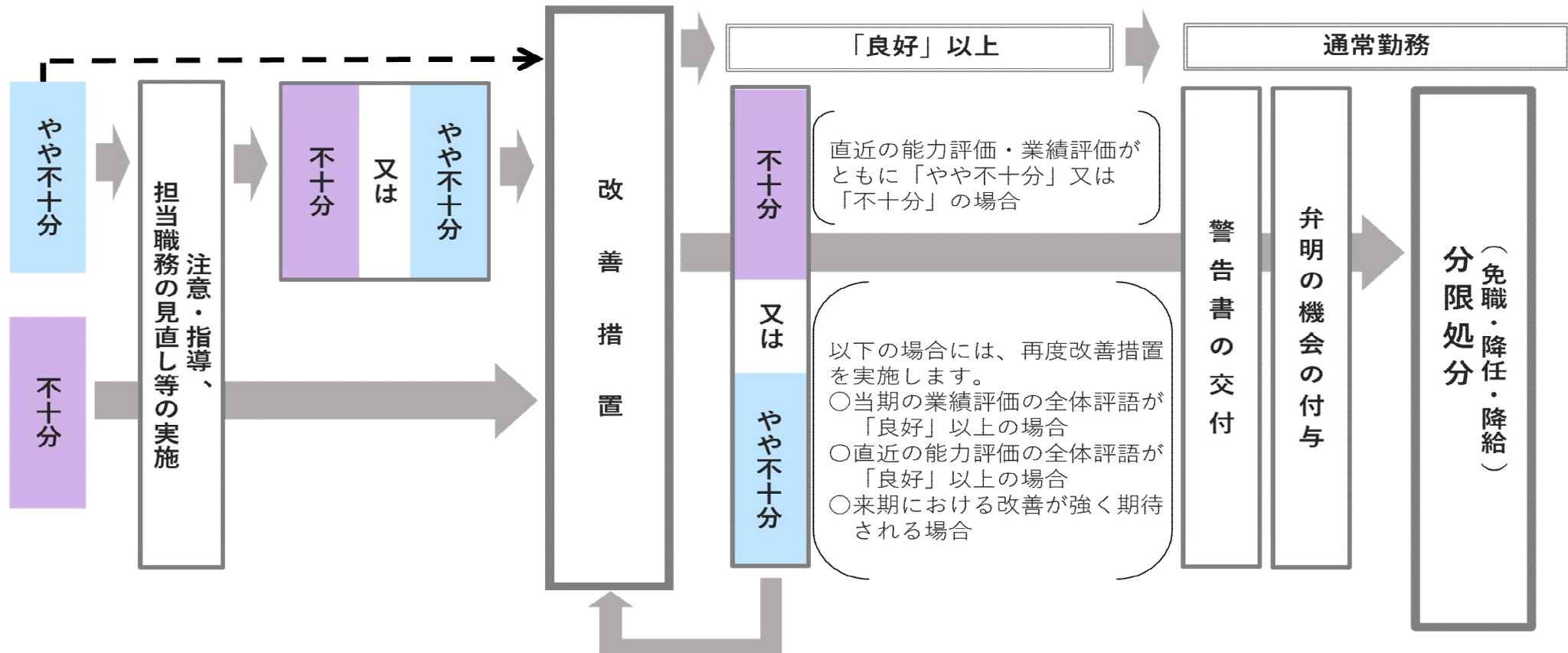
※行(-)2級・3級への昇格の場合は要件が緩和されます。

# 【参考】国家公務員の人事評価と評価結果の活用（人事院HPから抜粋）

## （4）分限への活用

➤ 1年間分の人事評価結果（能力評価：1回、業績評価：2回）を昇給に反映

----- 「不十分」又は「やや不十分」を受けた職員への対応（改善措置と分限処分のイメージ） -----



（出典）内閣官房内閣人事局・人事院「人事評価ガイド<<制度全般編>>」