議題３　人事評価結果の任用、昇給、手当への反映について（犬山市提出）

市名	回答
豊　橋　市	豊橋市では、勤勉手当において、管理職員のうち7級以上の職員（主幹以上）に対して、人事評価を反映させた加算を行っている。 今後は中央省庁への派遣者や海外派遣者についての加算を検討している。 また、55歳超の管理職員においては、人事評価を反映させた昇給を行っている。
岡　崎　市	昇給について ・平成26年度の人事評価の結果に基づき、職種・職階ごとの総合成績上位者のうち、昇給が抑制される55歳を超える者、及び55歳以下の次長・課長級職員のみ標準より高い昇給区分の昇給を実施した。 ・総合評価の結果が「良好でない」と評価された者については、標準より低い昇給区分の昇給を実施した。 勤勉手当について ・職種・職階ごとの総合評価成績が上位の者について成績率の上乗せを、総合評価成績が下位の者に成績率の割り落としを実施している。 昇給において、上記以外の職種・職階への標準以外の区分の適用ついては検討中。
一　宮　市	現在管理職員に対しては、結果を昇格や異動のための資料として活用するとともに、昇給、勤勉手当にも反映しています。平成２８年度からはそれ以外の職員にも同様の活用を考えています。具体的な内容については、管理職員も含めて見直しを検討していますが、現時点では明確な方針は定まっていません。
瀬　戸　市	現時点では人事考課結果の任用、昇給、手当への反映は行っていない。 平成28年度以降の反映方針については、対象範囲を含めた導入スケジュールを検討する予定です。
半　田　市	半田市では、人事考課結果を勤勉手当の加算と昇給に利用しています。 平成２８年度以降の実施内容・変更点については、２７年度中に検討予定です。
春 日 井 市	春日井市では、市民病院の医療職を除く管理職の勤勉手当に人事評価結果を反映させているが、全ての職種及び職位に直接反映させるには時間を要すことが予想される。 まずは、現在評価対象外となっている労務職及び医療職（医師）に人事評価を実施する必要がある。その結果をどのように処遇に反映するかも同時に検討していかなければならない状況である。
豊　川　市	本市の人事評価制度は、トータルな人事評価となる人事評価シート、その業績評価部分の評価を行動記録的に補完する目標管理制度（主に管理職員）と業績評価制度（主に管理職員以外）、勤勉手当について評価する勤勉内申書から構成されています。人事評価の結果は１月の昇給に反映させており、対象者はすべての正規職員です。昇格については、人事評価及び所属の上席職員からのヒアリング等により、総合的に判断を行っています。 平成28年度以降の対応については、今後検討していきたいと考えています。
津　島　市	本市では目標達成度評価と能力・態度評価の２つの評価を行っており、目標達成度評価の結果を勤勉手当、能力・態度評価の結果を昇給・昇格に反映させることを予定しております。また、昇格に反映させる場合は、複数年（２～３年）の結果を考慮します
碧　南　市	現在、勤務評定結果については、昇任、昇給へ反映している。今後、勤勉手当への反映の方法を検討していく予定である。

市名	回答
刈　谷　市	本市においては、１年間を前期（４月～９月）・後期（１０月～３月）の２回に分けて、全職員を対象に人事評価を実施していますが、その評価結果については任用、昇給、昇格、勤勉手当へ反映をしております。 評価項目としては、「成果」、「能力」、「取組姿勢」の３要素がありますが、昇給、昇格、勤勉手当それぞれ点数配分を変えて数値化して利用しています。 なお、勤勉手当については、前期の結果を１２月賞与に、後期の結果を６月賞与に使用し、昇給・昇格については、前年後期と現年前期の結果を合算して使用しています。
豊　田　市	現在は、技能労務職を除いた係長級（教育保育職については、課長補佐級）以上の職員について、処遇（賞与、昇給、昇格）反映を行っています。今後は、技能労務職への人事考課制度の導入と、一般職への処遇反映について、職員組合と交渉し導入していく予定です。
安　城　市	本市では、平成２４年度から今の人事評価制度を導入しており、その結果の処遇への反映は平成２５年度から開始している。 人事評価結果の集計は、基本的に部ごと、職階ごとに区分し、その上位者に特別昇給や勤勉手当の加算をしている。また、昇格者の選考についても、過去の人事評価結果を参考にすることにしている。
西　尾　市	現在、人事評価結果を昇格や昇給に反映させています。また、勤勉手当については、管理職に限り反映させています。 改正地公法の施行に伴う影響については、今後検討します。
蒲　郡　市	平成２８年４月からの制度実施に向けての人事評価システムを構築するために、今後、委託業者との打ち合わせを行っていく段階であるため、人事評価結果の任用、昇給、手当への反映についても、システム構築とあわせて今後、決めていく予定であるため、現在、方針等は決まっておりません。
犬　山　市	＜提案市＞
常　滑　市	本市においては、平成２６年度から医療職を除く全職員を対象に人事評価制度の試行を行い、平成２７年度は平成２８年度からの本格実施に向け、試行及び人事評価結果の反映をどのように行っていくか検討していく予定です。現段階でどのように反映していくか方針は決まっていません。
江　南　市	昇任等の任用については、人事考課の結果に基づいて実施している。 給与では、平成２０年度から部長級及び書記級を除く職員の勤勉手当に反映させているが、昇給については未反映であり、人事考課制度の在り方も含め、今後の検討課題である。
小　牧　市	消防・保育職を除く行政職（一）給与表適用の職員を対象に人事評価を行っており、その結果については主査職以上の職員の勤勉手当及び55歳以上の職員の昇給に反映をさせているほか、昇格等の参考としてしている。 今後人事評価の対象者や評価結果の昇給への反映など、職員の理解を得ながら拡大する考えである。
稲　沢　市	主査以上の職員に対しては、人事考課の結果に基づき、勤勉手当へ反映させているが、昇給・昇格等への反映については、検討中である。
新　城　市	現在は、勤勉手当に評価結果を反映しています。評価結果の任用、昇給、昇格等への反映については、評価結果が当然、公平・公正で、職員全てが承服できる評価が行われるなど、その精度の高さが求められることから、次年度から反映することは考えておりませんが、今後は、制度の熟度を見ながら任用、昇給、昇格等への反映を検討していくこととなろうかと思います。
東　海　市	現在は、技能労務職及び１級職を除く職員に対し、成績昇給と勤勉手当の反映を行っています。 技能労務職は、昇格時を除き、人事考課も実施していないため、今後技能労務職の人事考課や１級職員に対する評価結果の反映について検討していく予定です。
大　府　市	現在は、勤務評定の結果を係長級以上の職員へ昇給及び課長補佐級・総括係長級以上の職員の勤勉手当の加算に反映しています。 平成28年度以降は対象職員を拡大し、業績評価（目標管理）を係長級以上の職員の勤勉手当の加算に反映させ、能力評価を係長級以上の職員の昇給へ反映させる予定です。

市名	回答
知　多　市	全職員（再任用職員を含む。）を対象に実施し、前年度の人事評価を基に昇給及び勤勉手当成績率を決定することとしています。しかしながら、実際には勤勉手当成績率の反映は、運用で主事（２級）以上の職員としています。なお、勤勉手当の標準の成績率は、国家公務員とは異なり、勤勉手当の総額の率としています。
知　立　市	平成２７年度におきましては、業績評価により課長職以上の勤勉手当への反映を予定。昇任・昇格については、業績評価及び能力評価により、労務職を除く全職員の昇任・昇格の判断材料として使用している。 平成２８年度以降については、労務職を含む全職員への勤勉手当への反映、労務職を除く全職員の定期昇給への反映を順次拡大を予定している。
尾張旭市	本市においては人事考課の結果を勤勉手当及び昇給時の加算に反映しております。勤勉手当につきましては全職員（労務職を含むが、新規採用は除く）を対象に、昇給時は主査級以上及び労務職を対象にいずれも上位3割程度の者に対して反映をしております。また、昇格時においても人事考課の結果を一つの判断材料としております。
高　浜　市	本市においては単労職を除く全職員を対象に勤勉手当の加算に反映させている。また６月期、１２月期の人事評価を踏まえ、総合評価として昇給にも反映しているところであるが、今後については、特に変更する予定はございません。
岩　倉　市	本市においては、主幹級以上の職員の勤勉手当に、勤務評定の結果を反映させている。 今後、人事評価をどのように反映させるかについては検討中である。
豊　明　市	昇任、昇給、勤勉手当について、全ての職員に人事評価結果を反映している。
日　進　市	勤勉手当は、平成２３年度より再任用職員以外の全ての職員について適用し、前１年間の勤務成績を成績率に反映している。なお、扶養手当分を原資として成績率により分配している。また、昇給基準については、平成２４年度から適用し、規則により６段階に分類して普通（本市では良好）者は４号給、最上位者は６号給までの昇給としている。
田　原　市	本市では、現在、全職員を対象に人事評価を実施しており、評価結果は、5段階評価のうち下位2段階の者について、昇給に反映することとしている。また、人事評価結果により、昇任等の参考としている。 なお、勤勉手当への反映はされておらず、平成28年度に目標管理型の人事評価制度を実施させ、平成29年4月以降の昇給及び勤勉手当への反映をすることとしている。
愛　西　市	当市では、平成28年度からの人事評価の手法について現在検討中である。
清　須　市	全ての職員の勤勉手当の成績率に結果を反映しています。昇給や昇格への反映については行っておらず、今後の検討課題としています。
北名古屋市	具体的な反映方法については、検討中です。
弥　富　市	本市では、平成２６年度より人事評価制度の本格運用を開始したところです。現在、５５歳を超える職員（原則昇給停止）の昇給についてのみ評価結果を反映させていますが、それ以外の職員についてはしばらくの間は評価結果の蓄積期間という位置付けをしており、平成３０年度に勤勉手当の加算、平成３１年度に昇給について反映する予定です。なお、昇格については、職位に応じて段階的に導入していく予定です。
みよし市	すでに昇給、昇任及び勤勉手当に評価結果を反映させて運用しております。
あ　ま　市	検討中です。
長久手市	人事評価結果については、昇任、昇給及び異動に反映させるべく検討に着手した段階である。