

平成 28 年 6 月

「守谷市人事評価制度の仕組み」の改訂内容

1 マイナス評価判断基準の明確化（「仕組み」の2ページ）

平成28年1月に実施したアンケートや昨年度の「人事評価判定会議」の中で、「マイナス評価の判断が難しい」、「減点幅が少ないマイナス評価も必要」、「1項目につき5点減点は重すぎる」などの意見がありました。

検討した結果、「(3) 標準レベルに満たない達成度」(マイナス評価)の判断基準(イ)を赤字のとおりとします。

これまでは、「※1項目につき5点減点です。」としていました。

(3) 「標準レベルに満たない達成度」(マイナス評価)の判断基準

(イ)「下記のような困った仕事ぶり(業務を進める上で支障となること)があった」場合は減点する。(各項目の例示は、付記のとおりです。)

- ①仕事の進め方に計画性がなかった。
- ②仕事の内容や進め方に問題があった。
- ③責任を果たしていなかった。
- ④報告の内容や説明に問題があった。
- ⑤電話応対や接客が良くなかった。
- ⑥その他

* 1度注意しても再度繰返された場合は1項目につき2点減点する。

* 再三繰返された場合は1項目につき5点減点する。

* 頻繁に繰返された、又は本人に重ねて注意喚起・指導しても改善されなかった場合は、1項目につき10点減点する。

以下、(ロ)を削除し、(ハ)を(ロ)に、(二)を(ハ)にする。

2 取組成果I(7)の削除（「仕組み」の5ページ）

平成27年12月から時間外勤務の縮減に向けて本格的に取組んでいることから、取組成果I(7)の評価項目を削除します。

なお、時間外勤務時間は、取組成果Iの(4)又は取組成果II(1)などの参考とします。

取組成果Iのパターン

(7) 例年になく特別な要因や、特定の課題で極めて多忙であった。常態として多忙で残業が多く、4月～12月の通算時間外勤務が450時間以上でかつ3月までもこの常態が予測されて年間通算600時間以上が見込まれる。

取組成果Ⅰのパターン（「仕組み」の4ページ）

- (4) 年間を通じて断続的に発生する諸問題（それぞれにボリュームのある課題）に対応し、奔走した。あるいは、年間を通しての取組みが必要であった、例年になく錯綜する課題を複数担当して、奔走した。（管理職の場合は、自ら実務を担当した課題であること。）

取組成果Ⅱのパターン（「仕組み」の6ページ）

- (1) 新たな法律の制定や新たな制度の導入など、あるいは臨時的に発生した業務（例：大震災後の対応や放射能汚染対応）について、手順や手続の検討、打合せ、周知や実施などに比較的短い期間（3か月程度）、集中的に取り組み忙殺あるいは奔走し（一般的には残業の激増が伴う。）、困難な業務を行い成果をあげた。

※クレーム対応を含む。