

平成18年12月期の勤勉手当の支給(案)について

1 成績率の運用

現行どおり(平成18年6月期と同じ)

管理職職員以外の職員割合の拡大については、公務能率評定制度の充実と併せ、引き続き検討するとともに、職員組合とも協議を進める。

<平成18年6月期>

ア 特定幹部職員以外の職員(一般の職員)

勤務成績区分	1	2	3	4	5
成績率	90/100	80/100	71/100	55/100	40/100以下
職員割合	30%		66%	4%	
	10%		86%	4%	

イ 特定幹部職員(次長級以上)

勤務成績区分	1	2	3	4	5
成績率	110/100	96/100	91/100	70/100	45/100以下
職員割合	30%		70%		

(備考) 職員割合は目安(前年度の公務能率評定制度の分布などを考慮した想定値)である。

<参考：H18.6期の支給状況>

勤務成績区分	1	2	3	4	5
特定幹部以外	1.4%	24.0%	74.0%	0.7%	—
管理職職員	0.1%	11.2%	86.1%	2.2%	0.4%
上記以外	—	24.6%	75.4%	—	—

2 成績良好事由の追加(平成18年12月期から)

《見直し案》

従来、特別昇給の対象となっていた長期研修終了者、資格取得者等のうち、特に必要と認められるものについては、成績率判定期間中の評価が標準者以上の場合、1区分上位の成績率区分とすることができる。

(考え方)

- ・研修等による効果・成果は、本来業務遂行において発揮され、評価されるものであること。
- ・特に必要と認められるものについては、成績率に反映させることにより、職員のインセンティブを確保することが適当であること。

事由	概要
長期研修	研修期間が6月以上、かつ、職務に直接関連するものと職員課が認めるもの(例) ・看護教員養成研修 ・依頼研究員の受入制度による研修 ・家畜衛生講習会
資格・免許取得	職務に直接関連するものと職員課が認めるもの(例) ・技術士 ・放射線取扱主任者
その他(困難業務等)	顕著な具体的成果、実績が認められるもの(例) ・特許の取得

※博士号取得者については、査定昇給における「特定事由」として考慮することで検討中。

3 公務能率評定制度との一体的な整理

(1) 現在、公務能率評定制度について、評定制度の給与への反映を視野に入れたより公平性、納得性などを高める改善に取り組んでいるところ。(例：被評定者研修の実施、職種毎・職位毎の評定制度基準の設定など)

公務能率評定制度の充実と併せ、職員割合や成績区分など必要に応じて見直しを行っていく。

(2) 評定制度の給与への効果的な反映を行うため、公務能率評定制度を上期分と下期分の評定制度に分割することも検討中。

本年度は、試行として公務能率評定制度の定期評定制度以降の評定制度を再評定制度に当該様式中に特記として記載することにより実施。