

勤勉手当における制度見直しについて（案）

1. 趣 旨

現在、人事評価結果の勤勉手当への反映を行っているが、これに加えて、特に優秀な職員や、庁内における人材育成・課題解決の観点から特に必要とされる役割を担う職員に対して、支給月数を加算することができる制度を新設する。

2. 内 容

(1) 特に優秀な職員に対する支給月数の加算

①概 要

人事院勧告における給与制度のアップデートを踏まえ、モチベーション向上の観点から、全庁的にも特に優秀な職員に対して、支給月数の加算を可能とする。

②制 度

対 象 者	区分Ⅰの中で特に優秀な職員
対象者の割合	係長級・担当者において、それぞれ1%以内
評価期間	4月～3月の年1回
反映時期	評価期間の翌年度の6月期・12月期
加算月数	現行制度上の区分Ⅰにおける反映月数と合わせ、条例上の支給月数より 係長級：+0.5月 担当者：+0.2月

(2) 人材確保・課題解決に向けた支給月数の加算

①DX推進リーダーへの加算

ア. 概 要

DXのさらなる推進に向けて、DX推進リーダーとして、本来担当業務以外で実績を挙げた職員に対して支給月数を加算する。

イ. 制 度

対 象 者	DX推進リーダーのうち、各局室区において、中心的役割を担う者として選任され、その実施内容にかかる評価基準で「十分な実績を挙げた」であった職員
評価対象の業務	①各局等におけるDX関連プロジェクトの支援 ②各局等における課題の掘り起こし ③庁内DXの支援活動
評価期間	5月～3月の年1回
反映時期	評価期間の翌年度の6月期・12月期
加算月数	+0.05月

②特定専任職への加算

ア. 概 要

複雑化・多様化する市民ニーズに対応するため、特定専任職として、一定の実績を挙げた職員に対して支給月数を加算する。

イ. 制 度

対 象 者	特定専任職に指定され、人事評価（総合評価）の結果が「期待を大幅に上回る」又は「期待を上回る」であった職員
評価期間	4月～3月の年1回
反映時期	評価期間の翌年度の6月期・12月期
加算月数	+0.1月

3. 実施時期

令和7年度より（令和7年度人事評価結果について、令和8年6月期の勤勉手当へ反映）

（参考1）DX推進リーダーの制度概要

1. DX推進リーダーの役割

デジタルに関する一定程度の知識・技能と行政事務の知識・経験を兼ね備え、業務の効率化・スピードの最大化・市民サービス改革等を実現するために、解決策等をデザインし、必要に応じてデジタル技術とデータを活用し、利害関係者とコミュニケーションを図りながらDXの取組をリードする。

2. DX推進リーダーの認定

DX推進リーダー育成研修受講者等を、DX推進リーダーとして認定する。

（参考2）特定専任職の制度概要（予定）

1. 趣旨

複雑化・多様化する市民ニーズへの的確な対応が求められる中、より専門性の高いスペシャリストの育成および高度な知識・経験が求められる分野における人材確保を進めるため、特定専任職を新設する。

2. 概要

（1）対象分野

福祉分野の中でも、より高度な知識・経験が求められる「障害福祉」「児童福祉」を対象とする。

（2）応募要件

- ・人事評価による要件を設定する。
- ・必要経験年数に差を設けたうえで、福祉専任職ではない職員の応募も可能とする。
- ・担当者および係長級において応募可能とする。

（3）選考方法

- ・書類選考及び面接選考を行う。