

地方公務員法改正に伴う人事評価制度の本格実施について

背 景

- 地方分権の一層の進展により地方公共団体の役割が増大
- 住民ニーズの高度化・多様化
- 厳しい財政状況や集中改革プランなどにより、職員数は減少
⇒個々の職員に困難な課題を解決する能力と高い業績をあげることが従来以上に求められている。
- ◎能力・実績に基づく人事管理の徹底⇒より高い能力を持った公務員の育成
- ◎組織全体の士気高揚、公務能率の向上⇒住民サービス向上の土台をつくる

人事評価

- 能力評価：職員の職務上の行動等を通じて顕在化した能力を把握
- 業績評価：職員が果たすべき職務をどの程度達成したかを把握

人事評価の結果に応じた措置

- 能力本位の任用
- 勤務成績を反映した給与
- 厳正、公正な分限処分
- 効果的な人材育成

実施内容

1. 対象職員；全職員（再任用職員を含み、嘱託職員、非常勤職員、臨時的任用職員は除く）
2. 試行期間；平成27年4月1日から1年間
3. 試行開始の周知等
 - *平成27年3月、管理職員を対象に新たな制度についての説明会の実施
 - *全職員については制度の実施内容の通知
 - *4月以降、全職員対象に研修会を実施
4. 実施結果；12月の勤勉手当支給に関して、人事評価の結果を反映させる
5. 本格実施；平成28年4月1日
 - *以降、人事評価の結果を昇給・昇格に反映させる

※人事評価制度に関するマニュアルを作成し、マニュアルに基づき実施
（マニュアルは随時見直しを行う）

【参考】

(地方公務員法一部改正の概要) 公布：平成26年5月14日

能力及び実績に基づく人事管理の徹底

(1) 能力本位の任用制度の確立

任用(採用、昇任、降任、転任)定義を明確化するとともに、職員の任用は、職員の人事評価その他の能力の実証に基づき行うものとする。

(2) 人事評価制度の導入

職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた実績を把握した上で行われる人事評価制度を導入し、これを任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とする。

(3) 分限事由の明確化

分限事由の一つとして「人事評価又は勤務の状況を示す事実¹に照らして、勤務実績がよくない場合」と明確化する。

(4) その他

職務給原則を徹底するため、地方公共団体は給与条例で「等級別基準職務表」を定め、等級別に職名ごとの職員数を公表するものとする。

※(施行期日) 公布日から起算して2年を超えない範囲において政令で定める日