

地方公務員法改正に対応した
新しい人事評価制度の概要

〇〇〇〇市役所

2

地方公務員法の改正 (H26.5.14 公布)

1. 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
 ② **人事評価制度の導入**
 ③ 分限事由の明確化
 ④ その他

2. 退職管理の適正の確保 (今回のテーマ外)

「元職員による働きかけの禁止」など **平成28年4月1日より。**

〇 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

3

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)の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業績**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を照らして、勤務実績がよくない場合」と明確化する。

4

平成28年4月より

全ての市町村で人事評価を実施する。

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業績**を評価する。

全ての市町村で人事評価を処遇に活用する。

人事評価の結果を**任用、給与(昇給、勤勉手当)、分限**その他の人事管理の基礎とする。

人事評価を実施し処遇に活用する。

5

人事評価の目的

「**発揮した能力**」や「**挙げた業績**」を評価することにより

職員の主体的な職務遂行や自己啓発を促し、職員の人材育成と組織の活性化を図る。

適材適所の人事配置や任用、給与、分限等への反映など、**能力と業績に基づく人事管理**を推進する。

これらを通して、主体的・自律的な職員を育成し、**行政サービスの向上**を図る。

6

人事評価システムの構成

人事評価

- 業績評価
 - 目標管理を使った仕事の成果の評価
- 能力評価
 - 発揮能力
 - 勤務態度

職務遂行と通じて発揮された能力と勤務態度の評価

業績評価の補完

- 公正さを高める仕組み
- 評価結果の活用

評価調整会議 (難易度の調整)

- 被評価・評価者研修 結果のフィードバック 苦情相談・苦情処理
- 人事配置への反映 能力開発への活用 給与への反映