

# 地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律（平成26年法律第34号）の概要（能力実績主義関連）

公布：平成26年5月14日

## 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

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。

#### ○ 任用の方法

- ・人事評価その他の能力の実証→標準職務遂行能力と適性を有するかどうかを判断。
- ・標準職務遂行能力→課長級・係員級などの職制上の段階に応じ、職務を遂行する上で発揮することが求められる能力。任命権者が定める。

<国の例> 課長（構想、判断、組織統率・人材育成 等）  
係員（知識・技術、コミュニケーション 等）

### (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。

#### ○ 勤務評定との違い

- ・勤務評定→「評価項目が明示されない」「上司からの一方的な評価で結果を知らされない」「人事管理に十分活用されない」などの問題点が指摘
- ・人事評価→能力・業績の両面から評価。評価基準の明示や自己申告、面談、評価結果の開示などの仕組みにより客観性等を確保し、人材育成にも活用

#### ○ 人事評価の根本基準等

- ・人事評価の根本基準→職員の人事評価は、公正に行われなければならない。
- ・人事評価の実施→任命権者は、人事評価の基準及び方法を定め、これを定期的に行う。

### (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に照らし、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。

#### ○ 等級別基準職務表

- ・職務給原則→職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。（地公法第24条第1項）
  - ・「等級別基準職務表」→給料表の等級別の分類の基準となる職務内容を示したもの。  
（例：6級＝本庁の課長の職務、3級＝係長又は主査の職務 など）
- ※ これまでは、助言により条例化を促進。

※ 特定地方独立行政法人の職員に対しても、同様の措置を講ずる。

## 2 施行期日

平成28年4月1日

地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律の運用について  
(平成26年8月15日総行公第67号、総行経第41号自治行政局長通知)(抄)

5 人事評価の結果の活用(第23条第2項、第23条の3及び第28条関係)

(1) 任用

能力及び実績に基づく人事管理を徹底する観点から、人事評価を任用その他の人事管理の基礎として活用することが法律上明記されたことを踏まえ、職員の昇任をはじめとする任用の際の能力実証の手段として、人事評価を積極的に活用することが必要であること。なお、国においては、人事院規則8-12(職員の任免)により、能力評価・業績評価の結果を任用に活用しているところであること。

(2) 給与

昇給制度、勤勉手当の適正な運用の観点から、以下の点に留意して、人事評価の結果を給与に反映することが必要であること。

- ① 国においては、昇給について、過去1年間の能力評価・業績評価の結果に基づき、「勤務成績が極めて良好である職員」から「勤務成績が良好でない職員」まで、原則として5段階の区分で昇給を行っているところ。地方公共団体においても、国の取組を参考に、評価結果を反映した昇給の運用を図ること。
- ② 国においては、勤勉手当の支給総額の上限の算定に扶養手当を算入するとともに、標準の支給率を一律抑えた上で、勤勉手当の上位の成績率の支給原資として、直近の業績評価の結果に基づき、成績区分・成績率に応じた勤勉手当を支給しているところ。地方公共団体においても、国の取組を参考に、評価結果に応じた勤勉手当の運用を図ること。また、勤勉手当において、扶養手当の支給基礎額への算入や成績率を反映させない一律の支給などの不適正な運用がある場合には、速やかに是正を図ること。

(3) 免職・降任

今般人事評価制度を導入することと併せ、地公法第28条において、「勤務実績が良くない場合」の判断について「人事評価及び勤務の状況を示す事実」に照らして行うことを明確にし、国家公務員法(昭和22年法律第120号。以下「国公法」という。)と同様に、要件の一層の明確化を図ることとしたこと。その際、「勤務の状況を示す事実」としては、出勤状況を示す出勤簿、勤務状況に関する現認書等が考えられるところであること。

また、国においては、平成19年の国公法等の一部改正に伴う人事院規則11-4(職員の身分保障)の改正及び人事院通知(「人事院規則11-4(職員の身分保障)の運用について」(昭和54年12月28日任企-548)等)により、法律の規定により職員を降任させ、又は免職することができる場合の要件や手続の明確化が図られたところであること。各地方公共団体においては、こうした国における取組の内容を踏まえ、適切に対応されたいこと。

なお、本年4月に発出された「勤務成績の著しく不良な職員に対する改善措置等について」（平成26年4月25日付け総人恩総第335号総務省人事・恩給局長通知）等についても、併せて参考にされたいこと。

#### （4）人材育成

ア 人事評価制度を通じて、職員に期待する人材像を明らかにするように努めるとともに、自己申告、目標設定、面談や評価結果の開示などの過程を通じて、職員が自らの職務行動を振り返ることにより、効果的、主体的な能力開発につながるよう努めること。

イ 管理・監督職たる評価者にとっては、評価者訓練が能力開発の機会となるとともに、評価者としての責任を担って評価を行うこと自体がマネジメント能力を向上させることとなることを、十分認識させるよう努めること。

ウ 能力評価の評価項目や評価結果については、職員の能力開発への取組として、研修プログラムの設定、改善などに活用するとともに、評価結果に基づき各職員の得意分野の能力向上や弱点克服のための研修受講を促すなどの活用を努めること。

エ 人事評価制度を各地方公共団体の人材育成に関する基本方針に位置付け、体系的な能力開発に努めることが望ましいこと。

# 人事評価制度の運用上の課題

〔 出典：地方公務員法改正に伴う人事評価制度の施行に向けた準備状況調査（平成27年5月1日時点） 〕

## (1) 人事評価制度の実効性

### ① 目標設定のレベル

○ 短期で結果の出る仕事や簡単に達成することができる仕事だけを目標化し、職員のモチベーションの低下につながっている。チャレンジできる目標を立て、評価することが必要。

○ 形だけ取り繕って制度を導入してしまうと、組織目標と無関係な目標を設定されるおそれがある。その場合、処遇への反映などの際、制度が機能しない可能性がある。評価者は面談を通じて組織目標との関係を確認する必要がある。

### ② 評価の偏り

○ 全体の約90%がB評価(標準)になっており、同じB評価でも意欲や行動等に大きな差がある。実績を上げた職員のモチベーションの維持・向上のため、標準的な評価に偏らないよう、評価者の意識改革が求められる。

○ 評価者が低い評価をすることに躊躇し、評価について差をつけることが難しいという意見があるが、職員の弱点克服のためにも下位評価も含めて適切に評価を行う必要がある。

### ③ 能力及び業績を把握し、的確に評価できていない

○ 評価者が、被評価者の人格や人間性を評価するのではなく、純粋に被評価者の職務行動を通じて顕在化した能力や職務遂行結果に基づき客観的に評価することが課題になっている。

○ 重層的な評価や評価を調整する会議を行っても、発揮した能力や達成した業績が的確に評価されないなど、色眼鏡的な評価の誤りが発生する可能性があり、十分な注意が必要。

## (2) 任用・給与への反映

○ 制度は導入しているが、具体的な基準が示せていないため、昇任・昇格・昇給・勤勉手当の支給に反映できていない。反映するためには、先進自治体の例などを参考にしながら具体的な基準を示す必要がある。

○ 人事評価結果により、特に優秀な職員と他の職員との昇給幅の差が累積し、給与面の乖離が拡大していく。職員の中には意欲を失うとの意見もあるが、能力・業績に応じて処遇を行うという考え方の浸透が必要。

## (3) 人材育成への反映

○ 人事評価の結果を職員にフィードバックし、職員の育成、支援のため、効果的・具体的に活用をすすめる必要がある。

○ 人事評価制度は、その過程で被評価者の人材育成、能力開発につなげていく仕組み、環境を構築するものとされているが、そのためには評価結果のフィードバックのための面談を充実することが重要。

○ 特に、中堅職以上にあつては、評価結果を踏まえた適所への人事配置により、当該職員の能力を最大限引き出すという視点も必要。

○ 人材育成の行動計画を併せて整備しているが、人事評価制度導入にあたり、職員研修等による職員のスキルアップの手法の活用をどのように行うかが課題となっている。

○ 人事評価を人材育成に活用するためには、トップを含めた組織全体でその意識を高めていく必要がある。

## 勤務成績の評定の実施状況等調査結果 (平成26年度の状況)

※平成28年4月施行の改正地方公務員法で人事評価制度が導入されたことに伴い、勤務評定制度は廃止されている。

### 1. 勤務成績の評定を実施している団体数

区 分	団体数 (平成27年4月1日現在)	実施団体数	実施率
都道府県	47	47	100.0%
指定都市	20	20	100.0%
市区町村	1,721	1,258	73.1%
合 計	1,788	1,325	74.1%

※「勤務成績の評定」とは、地方公務員法第40条に規定するものをいい、能力評価、業績評価、また、その他簡易な評価であっても、同条文を根拠とし、書面で行っているものをいう。  
 ※一部の職位で導入している団体を含む。

### 2. 能力評価または業績評価を実施している団体数

改正地方公務員法における  
人事評価制度に相当

区 分	能力評価			業績評価			能力評価＋業績評価		
	実施団体数	実施率※1	実施率※2	実施団体数	実施率※1	実施率※2	実施団体数	実施率※1	実施率※2
都道府県	47	100.0%	100.0%	46	97.9%	97.9%	46	97.9%	97.9%
指定都市	20	100.0%	100.0%	20	100.0%	100.0%	20	100.0%	100.0%
市区町村	1,127	89.6%	65.5%	904	71.9%	52.5%	860	68.4%	50.0%
合 計	1,194	90.1%	66.8%	970	73.2%	54.3%	926	69.9%	51.8%

※一部の職位で導入している団体を含む。  
 ※「実施率※1」は、1「勤務成績の評定の実施団体」に占める割合。  
 ※「実施率※2」は、団体数(平成27年4月1日現在)に占める割合。

国における人事評価制度に相当

(参考)能力評価又は業績評価(目標管理)を実施している団体数

区 分	能力評価			業績評価(目標管理)			能力評価＋業績評価 (目標管理)		
	実施団体数	実施率※1	実施率※2	実施団体数	実施率※1	実施率※2	実施団体数	実施率※1	実施率※2
都道府県	47	100.0%	100.0%	40	85.1%	85.1%	40	85.1%	85.1%
指定都市	20	100.0%	100.0%	20	100.0%	100.0%	20	100.0%	100.0%
市区町村	1,127	89.6%	65.5%	660	52.5%	38.3%	641	51.0%	37.2%
合 計	1,194	90.1%	66.8%	720	54.3%	40.3%	701	52.9%	39.2%

※一部の職位で導入している団体を含む。  
 ※「実施率※1」は、1「勤務成績の評定の実施団体」に占める割合。  
 ※「実施率※2」は、団体数(平成27年4月1日現在)に占める割合。

### 3. 手続き等の運用状況

#### (1) 勤務評定を実施している団体の状況

区分	評価者訓練			評価基準等の公表			自己申告		
	実施団体数	実施率※1	実施率※2	実施団体数	実施率※1	実施率※2	実施団体数	実施率※1	実施率※2
都道府県	45	95.7%	95.7%	43	91.5%	91.5%	42	89.4%	89.4%
指定都市	20	100.0%	100.0%	20	100.0%	100.0%	20	100.0%	100.0%
市区町村	910	72.3%	52.9%	938	74.6%	54.5%	924	73.4%	53.7%
合計	975	73.6%	54.5%	1,001	75.5%	56.0%	986	74.4%	55.1%

区分	面談の実施			評価結果の開示			苦情への対応		
	実施団体数	実施率※1	実施率※2	実施団体数	実施率※1	実施率※2	実施団体数	実施率※1	実施率※2
都道府県	43	91.5%	91.5%	35	74.5%	74.5%	33	70.2%	70.2%
指定都市	20	100.0%	100.0%	18	90.0%	90.0%	19	95.0%	95.0%
市区町村	885	70.3%	51.4%	605	48.1%	35.2%	571	45.4%	33.2%
合計	948	71.5%	53.0%	658	49.7%	36.8%	623	47.0%	34.8%

※一部の職位で導入している団体を含む。

※「実施率※1」は、1「勤務成績の評定の実施団体」に占める割合。

※「実施率※2」は、団体数(平成27年4月1日現在)に占める割合。

#### (2) 「能力評価及び業績評価」を実施している団体の状況

区分	評価者訓練			評価基準等の公表			自己申告		
	実施団体数	実施率※1	実施率※2	実施団体数	実施率※1	実施率※2	実施団体数	実施率※1	実施率※2
都道府県	44	95.7%	93.6%	42	91.3%	89.4%	41	89.1%	87.2%
指定都市	20	100.0%	100.0%	20	100.0%	100.0%	20	100.0%	100.0%
市区町村	721	83.8%	41.9%	743	86.4%	43.2%	718	83.5%	41.7%
合計	785	84.8%	43.9%	805	86.9%	45.0%	779	84.1%	43.6%

区分	面談の実施			評価結果の開示			苦情への対応		
	実施団体数	実施率※1	実施率※2	実施団体数	実施率※1	実施率※2	実施団体数	実施率※1	実施率※2
都道府県	42	91.3%	89.4%	34	73.9%	72.3%	32	69.6%	68.1%
指定都市	20	100.0%	100.0%	18	90.0%	90.0%	19	95.0%	95.0%
市区町村	728	84.7%	42.3%	523	60.8%	30.4%	494	57.4%	28.7%
合計	790	85.3%	44.2%	575	62.1%	32.2%	545	58.9%	30.5%

※一部の職位で導入している団体を含む。

※「実施率※1」は、2「能力評価＋業績評価実施団体」に占める割合。

※「実施率※2」は、団体数(平成27年4月1日現在)に占める割合。



#### 4. 任用等への活用状況

##### (1) 勤務評定を実施している団体の状況

区分	昇任・昇格への活用			配置転換への活用		
	活用団体数	活用率※1	活用率※2	活用団体数	活用率※1	活用率※2
都道府県	44	93.6%	93.6%	45	95.7%	95.7%
指定都市	18	90.0%	90.0%	18	90.0%	90.0%
市区町村	909	72.3%	52.8%	800	63.6%	46.5%
合計	971	73.3%	54.3%	863	65.1%	48.3%

区分	降任・免職への活用			人材育成への活用		
	活用団体数	活用率※1	活用率※2	活用団体数	活用率※1	活用率※2
都道府県	16	34.0%	34.0%	39	83.0%	83.0%
指定都市	5	25.0%	25.0%	20	100.0%	100.0%
市区町村	194	15.4%	11.3%	636	50.6%	37.0%
合計	215	16.2%	12.0%	695	52.5%	38.9%

※一部の職位で導入している団体を含む。

※「活用率※1」は、1「勤務成績の評定の実施団体」に占める割合。

※「活用率※2」は、団体数(平成27年4月1日現在)に占める割合。

##### (2) 「能力評価及び業績評価」を実施している団体の状況

区分	昇任・昇格への活用			配置転換への活用		
	活用団体数	活用率※1	活用率※2	活用団体数	活用率※1	活用率※2
都道府県	44	95.7%	93.6%	44	95.7%	93.6%
指定都市	18	90.0%	90.0%	18	90.0%	90.0%
市区町村	655	76.2%	38.1%	591	68.7%	34.3%
合計	717	77.4%	40.1%	653	70.5%	36.5%

区分	降任・免職への活用			人材育成への活用		
	活用団体数	活用率※1	活用率※2	活用団体数	活用率※1	活用率※2
都道府県	16	34.8%	34.0%	38	82.6%	80.9%
指定都市	5	25.0%	25.0%	20	100.0%	100.0%
市区町村	153	17.8%	8.9%	510	59.3%	29.6%
合計	174	18.8%	9.7%	568	61.3%	31.8%

※一部の職位で導入している団体を含む。

※「活用率※1」は、2「能力評価＋業績評価実施団体」に占める割合。

※「活用率※2」は、団体数(平成27年4月1日現在)に占める割合。