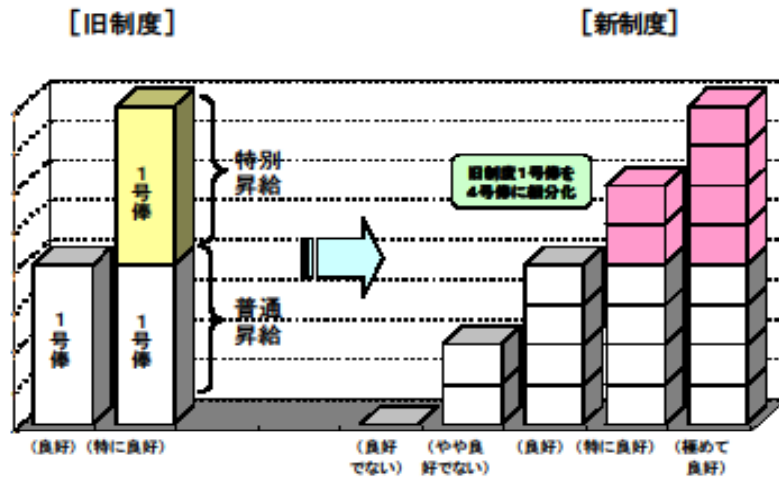


人事評価結果に基づく給与への反映

平成18年度からの給与構造改革にあわせて導入

- 昇給について、俸給表の各号俸を4分割し、弾力的な昇給幅を確保。勤務実績に基づきいわゆる査定昇給に変更



(注) 管理職員は、良好を4号俸→3号俸に抑制

(参考) 昇給とは、職員の1年間の勤務実績に応じて、当該職員が受ける号俸を引き上げることをいう。

- ボーナス（勤勉手当）についても、勤務実績をより反映（成績率の基準の設定、成績区分の人員分布の見直し）

人事評価制度の基本的枠組み

評価の方法

能力評価

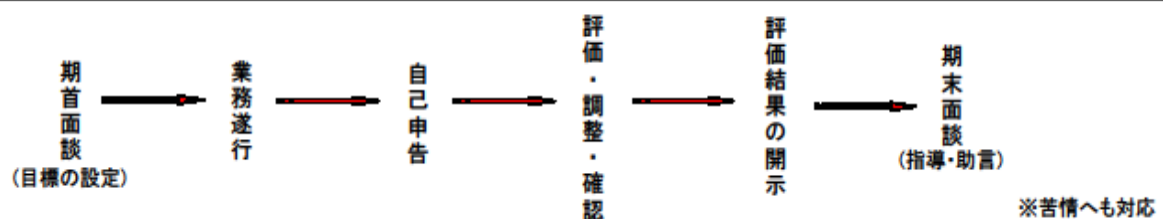
評価期間(10月～9月)において職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力を評価

業績評価

評価期間(10月～3月・4月～9月)において職員がその職務を遂行するに当たり挙げた業績を評価

※原則として5段階(S、A、B(中位)、C、D)で評価

評価の流れ(基本)



〔参考〕

○ 地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）

第七節 研修及び勤務成績の評定

（勤務成績の評定）

第四十条 任命権者は、職員の執務について定期的に勤務成績の評定を行い、その評定の結果に応じた措置を講じなければならない。

- 2 人事委員会は、勤務成績の評定に関する計画の立案その他勤務成績の評定に関し必要な事項について任命権者に勧告することができる。

○ 地方公務員の給与改定に関する取扱い等について

（平成21年8月25日付け総行給第93号総務事務次官通知）

第2 給与制度の改正等について

4 勤務実績の給与への反映

- (1) 昇給区分及び勤勉手当の成績率の適用に当たっては、給与構造の見直しの趣旨にのっとり適切に実施すること。
- (2) 勤務成績を適切に評価するためには、公正かつ客観的な人事評価システムを活用すること。また、これが未整備の地方公共団体にあつては、その構築に早急に取り組むこと。
- (3) 国においては本年4月から新たな人事評価制度が導入され、評価結果を昇給や勤勉手当等の給与決定に活用するため、勤務成績判定期間や懲戒処分を受けた場合の取扱い等について所要の措置を講じるとともに、降給の仕組みが新たに整備されたところであり、地方公共団体においても、これらを参考としながら、少なくとも国と同様の勤務実績の反映に努めること。