

課題に対する今後の対応・検討の方向性（案）

1. 評価結果の活用に関する公表状況の確認・是正

○市町村担当課に対し、各市町村の公表状況・公表内容について調査・確認。

不適切な公表内容等の市町村に対し、是正するよう助言（H30.1月～3月）

【調査・確認事項（例）】

①人事行政の運営等の状況の公表（地公法第58条の2） ②「給与情報等公表システム」による公表

○市町村担当課長ヒアリングの実施（H30.4月～9月）

2. 評価結果の公表の促進

○「給与情報等公表システム」の公表様式の改正（H30.3月）

【改正内容】 人事評価結果の昇給・勤勉手当への反映の有無、反映状況等を明確にした様式に改正

①評価結果の反映の有無 ②反映済の団体は、各成績区分の支給人数、支給割合

③未反映の団体は、反映に向けた検討状況、反映予定時期

3. 市町村担当課・人事委員会への説明・助言

○市町村担当課を対象とした全国会議の実施（H30.3月）

○人事委員会ブロック会議における説明（H30.4月～5月）

【内容】 ①各団体別活用状況調査結果 ②H29年度人事評価研究会報告書・意見等

③評価結果の給与等への反映状況の公表促進・公表内容の見直し（公表システムの様式改正関係等）

④勤務条件に関する措置要求（地公法第46条関係）

⑤人事評価に関する人事委員会の勧告（地公法第23条の4関係）

課題に対する今後の対応・検討の方向性（案）

4. 人事評価に関する調査方法等の見直し

○人事評価活用状況等調査（女性活躍・人材活用推進室）の抜本的見直し

（例）①人事評価制度導入の有無、検討状況、導入時期

②人事評価結果の活用に関する詳細な調査

- ・管理職・一般職ごとの活用状況、活用スケジュール（職員団体との協議状況を含む）
- ・活用に向けての課題（仕組みの構築・職員団体の意見・活用の妨げとなっている要因等）
- ・活用に関する公表状況

○給与実態調査、懲戒処分調査において人事評価との関連に関する調査の追加

（例）①昇給・勤勉手当の成績区分等ごとの支給実績、根拠規定、人事委員会勧告・報告（給与実態調査）

②懲戒処分者の昇給・勤勉手当の支給額抑制の実績、法的根拠（懲戒処分調査）

5. 専門家派遣事業（人事評価）の見直し

○評価結果未活用団体の人事課長（原則）を対象とした事業内容に見直し

【内容】①未活用団体の割合が多い都道府県に専門家を派遣

②人事評価の人材育成への活用に関する講義（専門家）

③現状・課題等について専門家・総務省によるヒアリング・助言等の実施

④未活用団体によるグループワーク

- （テーマ（例））
- ・訴訟が提起された場合の対応
 - ・職員から措置要求のあった場合の対応
 - ・市民への説明責任

地方公共団体給与情報等公表システムの概要について

< 概要 >

地方公務員の給与や定員管理の状況については国民・住民にその状況が明らかにされ、住民自治に基づく適正化が推進されることが重要である。総務省の HP において、地方公共団体の協力を得て、以下に掲げるような個々の団体の情報を各団体が総務省で示した統一の様式でホームページに公表し、それとリンクさせることにより、全国の地方公共団体相互間で比較や分析が可能となるようにしている。

- ・ ラスパイレス指数の変化と全国平均や類似団体との比較グラフ(平成 24 年度より参考値を追加)
- ・ 人事委員会勧告における公民給与の比較
- ・ 一般行政職、教育職などの職種毎の給与の状況と類似団体や国との比較(平成 19 年度より技能労務職については、民間の類似職種との比較を追加)
- ・ 特殊勤務手当も含め全ての手当の状況
- ・ 級別職員数の状況を示すグラフ
- ・ 特別職の報酬等の状況(退職手当も含む)
- ・ 定員の類似団体との比較、年齢別の人員構成グラフ等
- ・ 公営企業職員についても、上記に準じて公表

都道府県、政令指定都市、市町村(特別区を含む:都道府県のホームページよりリンク)ごとに、定員・給与の情報を公開しているホームページへリンクしている。

< 参考リンク >

URL:http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/c-gyousei/j-k_system/

< 公表様式等の掲載 >

平成 18 年度から平成 28 年度(最新)分までの「公表様式」と様式における項目の「説明」を、同ページに掲載している。

※ 別添 : 平成 28 年度の公表様式および説明

〇〇市区町村の給与・定員管理等について
(総務省統一様式より抜粋)

3 一般行政職の級別職員数等の状況

(2) 昇給への勤務成績の反映状況

平成 28 年 4 月 2 日から平成 29 年 4 月 1 日 までにおける運用	〇〇市		国	
	管理職員	一般職員	特定管理 職員	一般職員
イ 人事評価を実施した			○	○
標準に加え、上位及び下位の区分も適用			○	○
標準に加え、上位の区分も適用				
標準に加え、下位の区分も適用				
標準の区分のみ適用				
ロ 人事評価を実施していない				

4 職員の手当の状況

(1) 期末手当・勤勉手当

○ 勤勉手当への勤務成績の反映状況（一般行政職）

平成 28 年度中における運用	〇〇市		国	
	管理職員	一般職員	特定管理 職員	一般職員
イ 人事評価を実施した			○	○
標準に加え、上位及び下位の成績率も適用			○	○
標準に加え、上位の成績率も適用				
標準に加え、下位の成績率も適用				
標準の成績率のみ適用				
ロ 人事評価を実施していない				

給与・定員管理等の公表様式記載要領（市区町村）より抜粋

3 一般行政職の級別職員数の状況

(2) 昇給への勤務成績の反映状況

- ① 以下について、いずれかを実施している場合にはイに○を付し、いずれも実施していない場合にはロに○を付すこと。
- ・ 地方公務員法第23条の2第1項に基づく人事評価
 - ・ 改正地方公務員法附則第3条に基づく勤務評定（改正前地方公務員法第40条1項）
- ② イを選択した場合には、平成○年度における昇給への勤務成績の反映状況（昇給区分の決定）を支給実績に基づいて回答すること。
- ③ 対象は市区町村長部局の一般行政職給料表適用者とする。
ただし、昇給判定期間の全ての期間を勤務していない者（病気休暇の取得、昇給判定期間の最初の日後に採用された者等）、懲戒処分又は分限処分を受けた者で昇給区分が調整された者を除くこと。

4 職員手当の状況

(1) 期末手当・勤勉手当

- ④ 以下について、いずれかを実施している場合にはイに○を付し、いずれも実施していない場合にはロに○を付すこと。
- ・ 地方公務員法第23条の2第1項に基づく人事評価
 - ・ 改正地方公務員法附則第3条に基づく勤務評定（改正前地方公務員法第40条1項）
- ⑤ イを選択した場合には、平成○年度における勤勉手当への勤務成績の反映状況（成績率の決定）を支給実績に基づいて回答すること。
- ⑥ 対象は市区町村長部局の一般行政職給料表適用者とする。
ただし、判定期間の全ての期間を勤務していない者（病気休暇の取得、判定期間の最初の日後に採用された者等）、懲戒処分又は分限処分を受けた者で成績率が調整された者を除くこと。

人事評価の人材育成への活用事例①（都道府県）

団体名	人事評価制度のポイント	人材育成に資する点
1 東京都	<ol style="list-style-type: none"> 1 目的別の自己申告書の利用 2 開示面談による評価結果の共有 3 人事評価制度に関する職員研修 	<ol style="list-style-type: none"> 1 組織目標と個人の目標をリンクさせた上で、目標設定（当初申告）や中間申告等の面談時に各種自己申告書類を活用して管理職とのコミュニケーションを活性化。きめ細やかな人材育成と職員の意欲の向上につながる 2 開示面談の中で、評定要素ごとの内訳も開示し、評価結果について管理職と十分な意見交換を行い、共通理解を深めることで職員の人材育成・能力開発につながる 3 毎年、全管理職に対して評価者研修を実施し、制度自体の理解を深めることで、公正な人事評価のもとに処遇反映されることにより職員の意欲向上につながる
2 鳥取県	<ol style="list-style-type: none"> 1 人材育成基本方針と人事評価項目の連動 2 職位ごとの人事評価項目の定義を具体的に明記 3 管理職の人事評価項目にワークライフバランスを考慮した「イクボス度」を項目化 4 管理職の執務姿勢自己診断援助制度導入 5 業務管理・キャリア開発シートの活用 	<ol style="list-style-type: none"> 1 組織として求める行動等と人事評価を連動 2 組織内での共通理解が進み効果的に人材育成が可能 3 ワークライフバランスに対する管理職の意識向上 4 管理職に対する部下職員からの執務姿勢診断の結果は人事評価に使用しないものの、管理職の自己啓発等への援助や、所属の運営方針改善に活用することで職場の活性化につながる 5 業務管理・キャリア開発シートを参考に上司から指導・助言を受けることで能力開発・キャリア開発に役立つ

人事評価の人材育成への活用事例②（指定都市）

団体名	人事評価制度のポイント	人材育成に資する点
3 横浜市	<ol style="list-style-type: none"> 1 自身の職場経験について、身に付けた実務能力・実務知識や経験した業務分野などを確認し自己分析する「キャリア自己分析表」の活用 2 職員が職務を遂行するにあたり、当該年度の業務目標、能力開発・能力活用等に関する目標を設定する「目標共有シート」の活用 3 評価基準の明確化 	<ol style="list-style-type: none"> 1 「キャリア自己分析表」を目標設定時等に活用することで業務知識・実務能力の開発が可能 2 上司と面談時に目標を共有することで、研修の受講など目標達成に向けてスキルアップを図ることが可能 3 組織内での共通理解が進み効果的に人材育成が可能
4 大阪市	<ol style="list-style-type: none"> 1 人事評価制度における相対評価手法等の職員周知 2 人事評価結果の分限制度への活用 3 マネジメントサポート制度(多面評価) 	<ol style="list-style-type: none"> 1 相対評価手法や評価結果の給与反映等の制度周知を行うことにより、制度の納得度を高め、職員の意欲向上につなげる 2 人事評価結果と分限制度の関連を周知することにより制度理解を深め、職務態度の改善、意欲の回復につなげる 3 多面評価により、上司の意識改革の促進や上司と部下のコミュニケーションの円滑化を図るとともに、人事評価制度の客観性を確保する

人事評価の人材育成への活用事例③（市区町村 1/2）

団体名	人事評価制度のポイント	人材育成に資する点
5 大野市 (福井県)	<ol style="list-style-type: none"> 1 組織目標と個人目標のリンク 2 課長補佐級以上の職員は人材育成等の目標を評価シートに記載(「人材育成等目標」欄) 3 職層ごとの人事評価項目の定義を具体的に明記 	<ol style="list-style-type: none"> 1 組織全体の業務目標の達成に結び付くよう、職員の能力等を十分に踏まえて、より高いレベルの個人目標の設定に誘導可能 2 組織内での共通理解が進み、より効果的に人材育成が可能 3 職層ごとに各評価要素で求められる水準を一覧化し、人事評価を通して目指すべき職員像を明確化
6 多治見市 (岐阜県)	<ol style="list-style-type: none"> 1 組織目標と個人目標のリンク 2 「評定者が陥りやすい錯誤等とその対策」の一覧化 	<ol style="list-style-type: none"> 1 実績評定において目標達成がそのまま組織が求める業務目標・人材の育成につながる 2 評価における注意点とその対策を職員に明示することで、公平公正に行われた評価のもと処遇反映されることにより職員の意欲向上につながる
7 寝屋川市 (大阪府)	<ol style="list-style-type: none"> 1 スキルアップ加点制度 (研修受講・資格取得) 2 部局別目標への貢献度加点制度 (長時間労働の是正含む) 3 理事・部長における同格者評価 4 人事評価制度に関するQ&A集 	<ol style="list-style-type: none"> 1 職員の研修への参加、資格の取得・新しい知識の習得によるスキルアップの促進 2 長時間労働の是正や年次休暇の取得促進の取組について評価することで、職員が働き方を見直す体制の構築につながる 3 上司からだけでなく同格者が相互に評価を行うことで、人事評価の公正性を担保するとともに、職員間の課題意識の共有や業務への意識向上につながる。 4 人事評価制度における目標設定や各項目での評価の考え方などをQ&A形式でわかりやすく周知することで、信頼度の高い公正な人事評価のもとに処遇反映されることから職員の意欲向上になる

人事評価の人材育成への活用事例④（市区町村 2/2）

団体名	人事評価制度のポイント	人材育成に資する点
8 池田市 (大阪府)	<ol style="list-style-type: none"> 1 評価制度におけるスケジュール等の明示化 2 臨時的任用職員の人事評価制度活用ガイド 3 人事評価制度に関するQ&A集 	<ol style="list-style-type: none"> 1 制度全体の流れを通年のスケジュールで、面談の流れを面談時のポイントと合わせて職員に明示し、制度の理解を深め、職員の意欲向上につながる 2 臨時的任用職員の人事評価制度の運用について評価プロセスや評価結果によって得られる知識や能力を明示することで、職員の意欲向上につながる 3 人事評価制度導入の経緯や制度への疑問などの職員の声をとりまとめ、Q&A形式でわかりやすく周知し、信頼度の高い公正な人事評価のもとに処遇反映されることにより職員の意欲向上につながる
9 高鍋町 (宮崎県)	<ol style="list-style-type: none"> 1 能力評価の評価要素、評価項目の明確化 2 業績評価の目標管理(組織目標と個人目標のリンク、自己の職務以外の行政課題に対する姿勢も評価) 	<ol style="list-style-type: none"> 1 組織内での共通理解が進み、職員に求める行動について実行するよう誘導 2 組織全体の業務目標の達成に結び付くよう、職員的能力等を十分に踏まえて、より高いレベルの個人目標の設定に誘導可能