

## 改正地方公務員法の施行に伴う取扱いについて

## 1. 改正地方公務員法の施行

## (1) 施行時期

改正地公法の公布 平成26年 5月14日  
改正地公法の施行時期 平成28年 4月 1日

## (2) 改正法の概要

別紙のとおり

## ●総務大臣通知(H26.5.14付総行公第42号)

本法は、地方公務員について、人事評価制度の導入等により能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図るとともに、再就職者による依頼等の規制の導入等により退職管理の適正を確保するための所要の措置を講ずることをその内容としている。

## 2. 人事評価制度の本実施状況

別紙のとおり

## 3. 改正地方公務員法の施行と給与条例等の一部改正等

条例名	改正等の主な内容(予定)	提案時期
恵庭市職員の給与に関する条例 【一部改正】	<p>《勤勉手当関係》 第17条の4第1項 「勤勉手当は、6月1日及び12月1日にそれぞれ在職する職員に対し、<u>基準日以前6か月以内の期間</u>におけるその者の勤務実績に応じて、(中略)支給する。」 ・下線部分が改正予定箇所</p> <p>《等級別基準職務表関係》 第4条第3項 「職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づき、これを給料表に定める職務の級に分類するものとし、その分類の基準となるべき標準的な職務の内容は、<u>規則で定める。</u>」 ・下線部分が改正予定箇所 ●改正地公法では、条例で等級別基準職務表を定めることと規定している。</p>	平成28年第1回 定例会提案予定
恵庭市職員の再任用に関する条例 【一部改正】	<p>《再任用職員の任期の更新関係》 第3条第1項 「再任用の任期の更新は、職員の当該更新直前の任期における勤務実績が良好である場合に行うことができるものとする。」 ・下線部分が改正予定箇所</p>	平成28年第1回 定例会提案予定
恵庭市職員の退職管理条例 【新規制定】	<p>●改正地公法の職員の「退職管理の適正の確保」を図るため、退職管理条例を新規に整備する。 ●内容等は別紙のとおり。</p>	平成28年第1回 定例会提案予定

## 《人事評価制度の本実施状況》

1. 実施期間 平成27年4月～平成28年3月末

2. 評価対象数

一般行政職	441
消防職	105
保育職	24
学校業務主事	7
計	577

3. 組織目標・業務目標の設定等

- ①組織目標の設定(部・課) 4月1日～10日
- ②業務目標の設定(期首面談含) 4月16日～5月8日
- ③人事評価中間フォロー面談 10月 日～11月10日

4. 研修会・説明会の実施

- ①管理職・主査対象の外部講師による研修会 4月23日3回、4月24日2回
- ②スタッフ職対象の研修会 4月27日5回、4月28日2回

5. 人事評価各委員会の実施

- ①人事評価調整委員会
  - ・組織目標の決定、職員の業務目標の難易度の調整
  - 【4月14日、5月21日、2回開催】

- ②人事評価制度検討委員会
  - ・人事評価制度の検討
  - 【4月30日、7月1日、8月27日、11月5日、4回開催】

## 《級別標準職務表》

恵庭市職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の別表

区分	級	標準的な職務
再任用職員以外の職員	1	(1) 定型的な業務を行う職務 (2) 定型的な業務を行う、消防士長、消防副士長又は消防士の職務
	2	(1) 相当な知識又は経験を必要とする業務を行う職務 (2) 相当な知識又は経験を必要とする業務を行う、消防士長、消防副士長又は消防士の職務
	3	(1) 主任の職務
	4	(1) 主査職の職務 (2) 上席主任の職務 (3) 専門員の職務
	5	(1) 課長職の職務 (2) 専門員の職務
	6	(1) 次長職の職務 (2) 専門員の職務
	7	(1) 部長職の職務
再任用職員	1	(1) 長年培った知識及び経験を必要とする職務
	2	(1) 長年培った専門的知識、技術及び経験を必要とする職務
	3	(1) 長年培った専門的知識、技術及び経験を必要とする職務で特に市長が認めるもの
	4	(1) 課長職の職務
	5	(1) 次長職の職務

# 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

公布：平成26年5月14日

国の会議資料より

## 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。

<参考> 国の人事評価制度と同様の取組（能力評価及び業績評価（目標管理））を行っている団体（平成24年度）

都道府県：37/47団体（78.7%） 指定都市：19/20団体（95.0%）

市区町村：563/1,722団体（32.7%） ※一部の職位で行っている場合を含む。

### (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) 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 退職管理の適正の確保

### (1) 元職員による働きかけの禁止

営利企業等に再就職した元職員に対し、離職前の職務に関して、現職職員への働きかけを禁止する。

#### ○ 禁止の主な内容

- ・ 在職していた地方公共団体と再就職先との間の契約又は処分であって離職前5年間の職務に関し、離職後2年間、職務上の行為をするように、又はしないように現職職員に要求・依頼すること
- ・ 幹部職員であった者についての特例（離職前5年より前の職務に関する働きかけの規制）等
- ・ 罰則 働きかけをした元職員 → 10万円以下の過料  
不正な行為をするように働きかけをした元職員 → 1年以下の懲役又は50万円以下の罰金  
働きかけに応じて不正な行為をした職員 → //

### (2) 退職管理の適正を確保するための措置

地方公共団体は、国家公務員法の退職管理に関する規定の趣旨及び当該地方公共団体の職員の離職後の就職の状況を勘案し、退職管理の適正を確保するために必要と認められる措置を講ずるものとする。

#### ○ 国家公務員法の退職管理に関する規定

再就職あっせんの規制、現職職員の求職活動の規制、再就職状況の公表等

〈参考〉再就職状況の公表を行っている団体（平成25年1月1日時点）

都道府県：47/47団体（100%） 指定都市：19/20団体（95%） 市区町村50/1721団体（2.9%）

### (3) 再就職情報の届出

条例により、再就職した元職員に再就職情報の届け出をさせることができるものとする。

#### ○ 届出の概要

- ・ 条例で定める内容・・・対象者、届出の義務付け期間、届出事項 等
- ・ 罰則・・・違反の場合、条例で10万円以下の過料を科すことができる。

### (4) その他

働きかけの規制違反に対する人事委員会又は公平委員会による監視体制を整備するとともに、不正な行為をするよう働きかけた元職員への罰則などを設ける。

#### ○ 人事委員会（公平委員会）の監視機能

元職員による働きかけを受けた職員から届出を受けること、任命権者に調査を要求すること 等

#### ○ 罰則

- ・ 上記（1）及び（3）のとおり
- ・ 不正な行為を見返りとする再就職のあっせん、求職活動等をした職員→3年以下の懲役

※ 特定地方独立行政法人の役職員等に対しても、同様の措置を講ずる。

## 3 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