

令和3年12月24日
 総務部市町村課
 電話 043-223-2138

令和3年4月1日現在 市町村の人事評価結果の活用状況について

県内53市町村（千葉市を除く）における人事評価の活用状況について、令和3年人事評価結果の活用状況等調査の結果を取りまとめましたので、公表します。

- 地方公務員法において、地方公共団体の任命権者は、人事評価結果を職員の任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとされています。
- 人事評価の実施については、すべての団体で行われています。
- 人事評価の活用については、活用率は着実に増加しているものの、5～7割程度の活用にとどまっています。

1 調査結果について（別紙参照）

（1）人事評価の実施状況

人事評価はすべての団体で実施 ※銚子市は管理職のみ実施

（2）人事評価結果の活用状況

活用率は着実に増加しているものの、「昇給」、「勤勉手当」、「昇任・昇格」においては7割程度、「分限」においては5割程度の活用にとどまっている。

なお、いずれの区分も未活用の団体は12月時点で3団体となっている。

	昇給		勤勉手当		昇任・昇格		分限
	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	
市 (36団体)	24 (66.7%)	21 (58.3%)	31 (86.1%)	23 (63.9%)	25 (69.4%)	25 (69.4%)	18 (50.0%)
町村 (17団体)	15 (88.2%)	15 (88.2%)	13 (76.5%)	13 (76.5%)	11 (64.7%)	11 (64.7%)	11 (64.7%)
合計 (53団体)	39 (73.6%)	36 (67.9%)	44 (83.0%)	36 (67.9%)	36 (67.9%)	36 (67.9%)	29 (54.7%)

（参考1）全国の活用状況

	昇給		勤勉手当		昇任・昇格		分限
	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	
都道府県	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)	45 (95.7%)	45 (95.7%)	44 (93.6%)
指定都市 (政令指定市)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	18 (90.0%)	20 (100.0%)	18 (90.0%)
市区町村	1,102 (64.0%)	1,059 (61.5%)	1,242 (72.2%)	1,145 (66.5%)	1,191 (69.2%)	1,181 (68.6%)	917 (53.3%)
合計	1,169 (65.4%)	1,126 (63.0%)	1,309 (73.2%)	1,212 (67.8%)	1,254 (70.1%)	1,246 (69.7%)	979 (54.8%)

(参考2) 昨年度調査結果との比較

		昇給		勤勉手当		昇任・昇格		分限
		管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	
市	R2. 4. 1	21 (58.3%)	18 (50.0%)	29 (80.6%)	21 (58.3%)	25 (69.4%)	25 (69.4%)	18 (50.0%)
	R3. 4. 1	24 (66.7%)	21 (58.3%)	31 (86.1%)	23 (63.9%)	25 (69.4%)	25 (69.4%)	18 (50.0%)
町村	R2. 4. 1	14 (82.4%)	14 (82.4%)	13 (76.5%)	13 (76.5%)	11 (64.7%)	11 (64.7%)	11 (64.7%)
	R3. 4. 1	15 (88.2%)	15 (88.2%)	13 (76.5%)	13 (76.5%)	11 (64.7%)	11 (64.7%)	11 (64.7%)
合計	R2. 4. 1	35 (66.0%)	32 (60.4%)	42 (79.2%)	34 (64.2%)	36 (67.9%)	36 (67.9%)	29 (54.7%)
	R3. 4. 1	39 (73.6%)	36 (67.9%)	44 (83.0%)	36 (67.9%)	36 (67.9%)	36 (67.9%)	29 (54.7%)

(参考3) 地方公務員法（昭和25年法律第261号）

第六条 地方公共団体の長、議会の議長、選挙管理委員会、代表監査委員、教育委員会、人事委員会及び公平委員会並びに警視總監、道府県警察本部長、市町村の消防長（特別区が連合して維持する消防の消防長を含む。）その他法令又は条例に基づく任命権者は、法律に特別の定めがある場合を除くほか、この法律並びにこれに基づく条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に従い、それぞれ職員の任命、人事評価（任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、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勤務成績の評価をいう。以下同じ。）、休職、免職及び懲戒等を行う権限を有するものとする。

第二十三条 職員の人事評価は、公正に行われなければならない。

2 任命権者は、人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとする。

第二十三条の二 職員の執務については、その任命権者は、定期的に人事評価を行わなければならない。

2 人事評価の基準及び方法に関する事項その他人事評価に関し必要な事項は、任命権者が定める。

3 省略

※効果的な人材育成を図るなど、人事管理の基礎として活用するため、地方公共団体に人事評価制度の導入を義務付けた改正地方公務員法が平成26年5月に公布され、平成28年4月1日から施行されている。

(参考4) 人事評価制度の狙い

- (1) 能力・実績に基づく人事管理の徹底 ⇒より高い能力を持った公務員の育成
- (2) 組織全体の士気高揚、公務能率の向上 ⇒住民サービス向上の土台をつくる
- (3) 今日的意義 ⇒住民の信頼を得るためには、給与制度の適正化に加え、人事評価に応じた厳格な昇給等を行い、住民が納得できる形で制度を運用することが重要と考える