

# 令和4年11月市議会総務委員会資料

## 第148号議案 一般職の職員の給与に関する条例の一部を改正する条例

### 目次

条例改正の概要 . . . . . 3～5 ページ

条例の新旧対照表 . . . . . 6 ページ

総 務 部

令和4年11月



## 一般職の職員の給与に関する条例の改正の概要

### 1 改正の理由

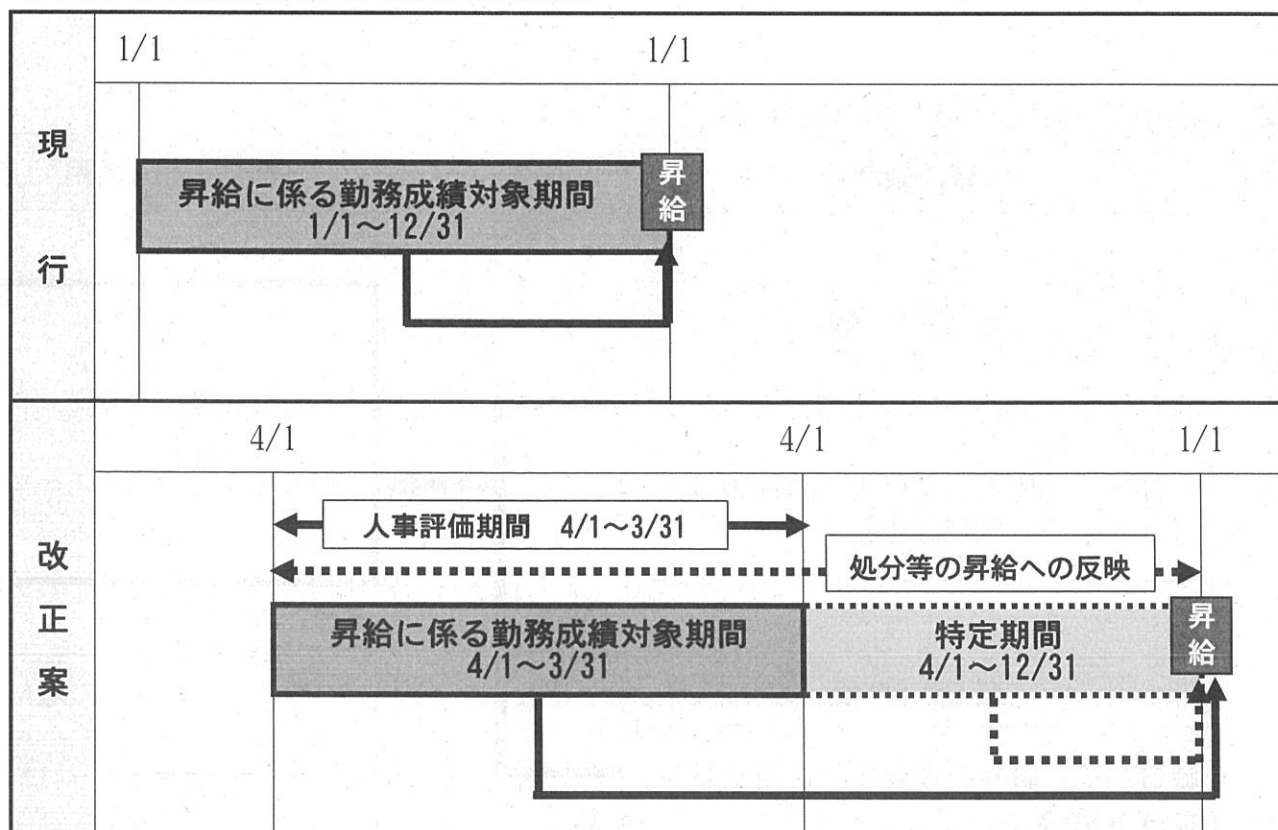
本市の職員に係る人事評価の結果を昇給に活用することに伴い、当該昇給に係る勤務成績の対象となる期間を人事評価の評価期間と同じ期間に見直そうとするもの。

### 2 改正の内容

人事評価の結果を翌年度の1月1日に行う昇給へ活用するため、当該昇給に係る勤務成績の対象となる期間を1月1日～12月31日の1年間から、人事評価の評価期間である4月1日～翌年3月31日までの1年間に改めようとするもの。

また、国の制度に準じ、人事評価期間終了日の翌日である4月1日から昇給日の前日の12月31日までの期間を「特定期間」として定め、この期間に懲戒処分等があった場合も、当該結果を直近の昇給に反映しようとするもの。

#### <昇給に係る勤務成績の対象となる期間>



### 3 施行日

令和5年4月1日

## 参 考 人事評価制度について

### 1 人事評価の導入及び目的

地方公務員法により、人事評価は「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」として明確に定義され、公務においても能力・実績に基づく人事管理の徹底が求められている。

#### 《目的》

(1) 人材育成

職員の強み・弱みを把握して能力開発を促進する。

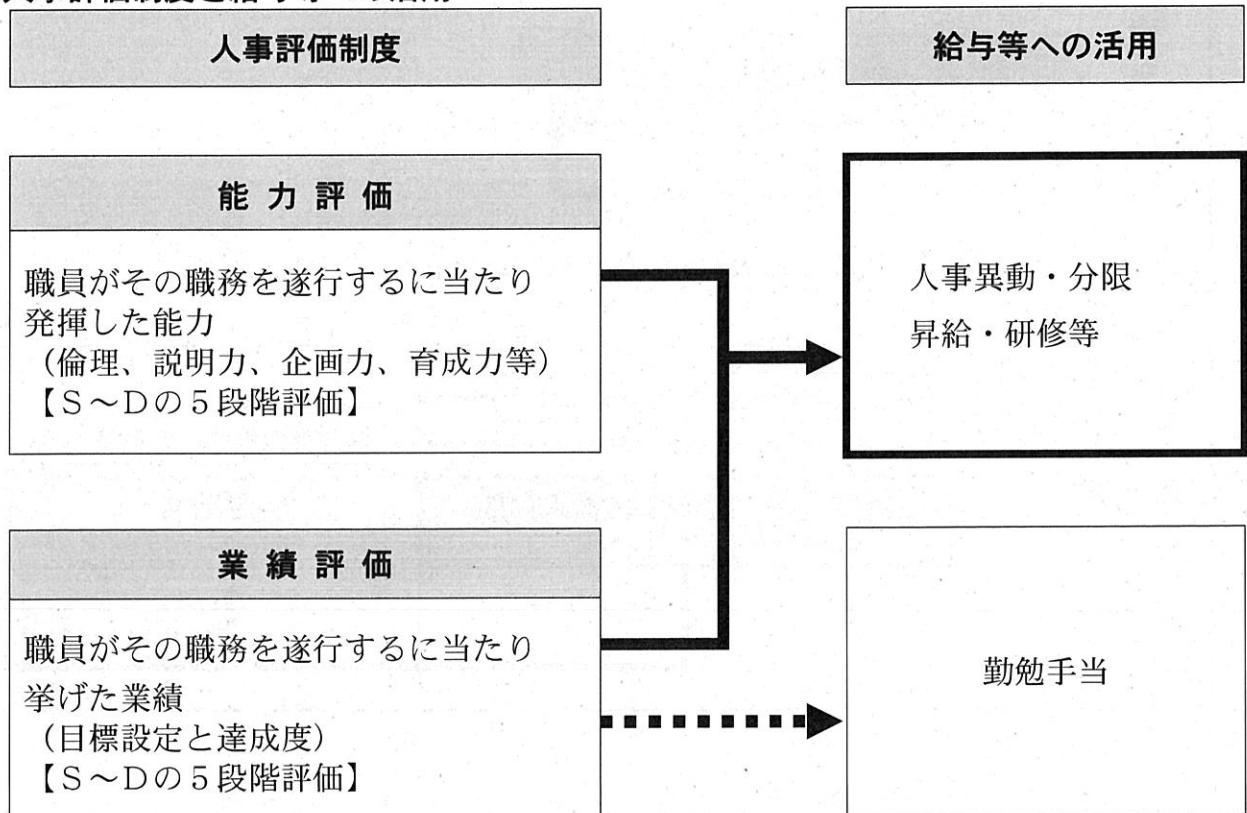
(2) 組織力の向上

職員の意欲を高め、組織全体の士気高揚を図り活力ある職場風土をつくることにより事務効率を向上させ、市政全体の成果向上を目指す。

(3) 能力・実績に基づく人事管理（任用、給与、分限その他）の推進

職員個々の能力・適性や実績等を的確に把握し、適材適所の人員配置やメリハリのある給与処遇を実現する。

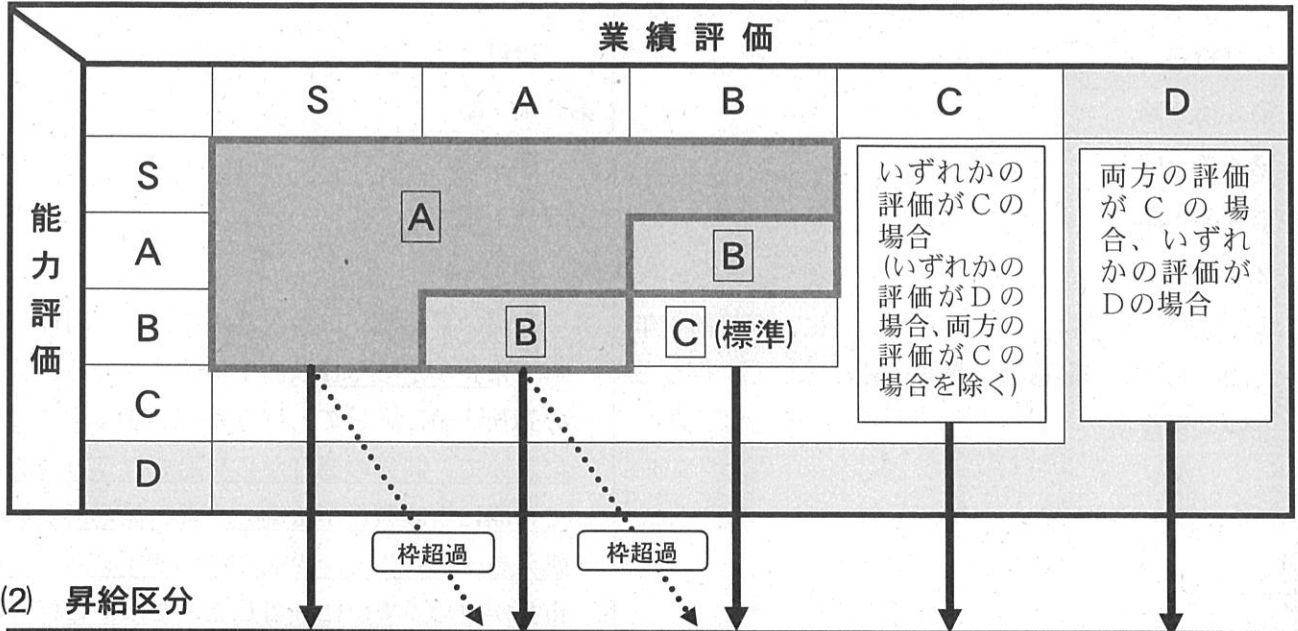
### 2 人事評価制度と給与等への活用



### 3 人事評価結果と活用に係る昇給区分

昇給日以前における直近の能力評価及び業績評価の結果並びに勤務状況に基づいて昇給区分を決定する。

#### (1) 人事評価結果



#### (2) 昇給区分

昇給区分 (昇給号給数)	A (8号給)		B (6号給)		C (標準) (4号給)		D (2号給)		E (昇給なし)	
適用割合 (概ね)	5%		20%							
全体評語の 組み合わせ	能力	業績	能力	業績	能力	業績	能力	業績	能力	業績
	S	S	B	A	B	B	C	S	C	C
	A	S	A	B			S	C	D	S
	S	A					C	A	S	D
	B	S					A	C	D	A
	A	A					C	B	A	D
	S	B					B	C	D	B
									B	D
									D	C
									C	D
								D	D	

※昇給号給数は一般職の場合を記載

### 4 人事評価結果の給与への活用予定

区分	勤勉手当	昇給
管理職 (課長補佐以上)	令和3年度評価結果を令和4年度へ活用	令和5年度の評価結果を令和6年度へ活用
一般職	令和5年度以後の活用を検討	

一般職の職員の給与に関する条例新旧対照表

現 行	改 正 案
<p>○一般職の職員の給与に関する条例 (昭和26年長崎市条例第113号)</p> <p>(給料)</p> <p>第3条 略</p> <p>第4条 略</p> <p>第5条 略</p> <p>2 略</p> <p>3 職員の昇給は、市長が定める日に、同日前1年間における当該職員の勤務成績に応じて、行うものとする。</p> <p>4 前項の規定により職員(次項の規定の適用を受ける職員を除く。以下この項において同じ。)を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号給数は、<u>同項</u>に規定する期間の全部を良好な成績で勤務した職員の昇給の号給数を4号給(行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が7級以上であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして市長が定める職員にあっては、3号給)とすることを標準として市長が定める基準に従い決定するものとする。</p> <p>5 55歳(医療職給料表(1)の適用を受ける職員にあっては、57歳)に達した職員に関するその達した日後の最初の4月1日以降における第3項の規定による昇給は、同項に規定する期間における当該職員の勤務成績が特に良好である場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号給数は、勤務成績に応じて市長が定める基準に従い決定するものとする。</p> <p>6~10 略</p>	<p>○一般職の職員の給与に関する条例 (昭和26年長崎市条例第113号)</p> <p>(給料)</p> <p>第3条 略</p> <p>第4条 略</p> <p>第5条 略</p> <p>2 略</p> <p>3 職員の昇給は、市長が定める日に、同日前において<u>市長が定める日以前1年間</u>における当該職員の勤務成績に応じて、行うものとする。<u>この場合において、同日の翌日から昇給を行う日の前日までの間に当該職員が法第29条の規定による懲戒処分を受けたことその他これに準ずるものとして市長が定める事由に該当したときは、これらの事由を併せて考慮するものとする。</u></p> <p>4 前項の規定により職員(次項の規定の適用を受ける職員を除く。以下この項において同じ。)を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号給数は、<u>前項前段</u>に規定する期間の全部を良好な成績で勤務し、<u>かつ、同項後段の規定の適用を受けない職員</u>の昇給の号給数を4号給(行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が7級以上であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして市長が定める職員にあっては、3号給)とすることを標準として市長が定める基準に従い決定するものとする。</p> <p>5 55歳(医療職給料表(1)の適用を受ける職員にあっては、57歳)に達した職員に関するその達した日後の最初の4月1日以降における第3項の規定による昇給は、同項に規定する期間における当該職員の勤務成績が特に良好である場合に<u>該当し、かつ、同項後段の規定の適用を受けない場合に限り</u>行うものとし、昇給させる場合の昇給の号給数は、勤務成績に応じて市長が定める基準に従い決定するものとする。</p> <p>6~10 略</p>