

大分県報

平成二十八年
号外 (三三)
三月三十一日

(木曜日)

目次

訓令 甲	一
大分県職員人事評価規程の制定	一
大分県職員服務規程の一部改正	三
臨時的任用職員の管理に関する規程の一部改正	三

訓令 甲

大分県訓令甲第四号

本 庁
地 方 機 関
労 働 委 員 会 事 務 局

大分県職員人事評価規程を次のように定める。
平成二十八年三月三十一日

大分県知事 広 瀬 勝 貞

大分県職員人事評価規程

(趣旨)

第一条 知事及び労働委員会の事務部局に属する職員（以下「職員」という。）の人事評価は、地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号。以下「法」という。）に定めるもののほか、この規程の定めるところにより実施する。

(定義)

第二条 この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- 一 人事評価 能力評価及び業績評価を、評価調書を用いて行うことをいう。
- 二 能力評価 評価要素ごとに定める着眼点に基づき、職務を遂行するに当たり発揮した

職員の能力を客観的に評価することをいう。
三 業績評価 職員があらかじめ設定した目標の達成度及び付加すべき内容により、その業務上挙げた業績を客観的に評価することをいう。
四 評価調書 人事評価の対象となる期間（以下「評価期間」という。）における職員の勤務成績を示すものとして、職級等に応じて別に定める様式をいう。
(被評価者の範囲)

第三条 被評価者（この規程による人事評価の対象となる職員をいう。以下同じ。）は、次に掲げる職員を除く一般職に属する常勤の職員とする。

- 一 評価期間の途中で採用された者のうち、在職期間が評価期間の六分の一に満たない者
- 二 評価期間中に、休職、休業（法第二十六条の四第一項に規定する休業をいう。）及び休暇（職員の休日休暇及び勤務時間等に関する条例（昭和二十六年大分県条例第三十五号）第八条、第九条、第十二条及び第十三条の二に規定する休暇に限る。）により、一回の勤務に割り振られた勤務時間の全部を勤務しなかつた日が六分の五を超える者
- 三 臨時的任用職員
(評価者等)

第四条 評価者（この規程に基づき人事評価を行う者をいう。以下同じ。）として、一次評価者及び最終評価者を置き、被評価者の職級等の区分に応じて別に定める。

- 2 最終評価者は、評価を行う上で必要と認めるときは、これを補佐する者として、評価補助者を指定することができる。
- 3 評価者は、被評価者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的確に捉え、客観的かつ公平・公正に評価しなければならない。

第五条 人事評価の公平性・公正性を保持するため、人事評価結果等の調整を行う者として調整者を置き、被評価者の職級等の区分に応じて、知事・副知事及び部局長がそれぞれこれに当たる。

- 2 調整者は、人事評価結果等の調整を行う上で必要と認めるときは、これを補佐する者として、調整補佐員を指定することができる。
- 3 調整者は、評価者が行った評価の内容等を審査し、全体の傾向から見て極端な偏りが見られるなど、公平性を欠き客観性の確保に支障が生じるおそれがあると判断する場合は、評価者に再評価を指示することができる。

第六条 評価期間は、次の各号に掲げる評価の区分に応じて、それぞれ当該各号に定める期間（評価期間）

間によるものとする。ただし、評価期間の始期以降に採用された職員にあっては、当該採用された日から評価期間の終期までの期間を当該職員の評価期間とする。

一 能力評価 毎年十月一日から翌年九月三十日まで

二 業績評価 毎年四月一日から九月三十日まで及び十月一日から翌年三月三十一日まで
(評価の実施)

第七条 評価者は、被評価者について、能力評価にあっては評価要素ごとに、業績評価にあっては第二条第三号に規定する目標ごとに、個別の評価結果を表示する記号(以下「個別評価」という。)を付すほか、当該能力評価又は当該業績評価の総合的な評価結果を表示する記号(以下「全体評価」という。)を付すことにより評価を行うものとする。

2 付与する評価の種類及び基準は、別に定めるところにより、個別評価にあっては五段階、全体評価にあっては七段階とする。

3 第一項の規定により個別評価を付す場合において、能力評価にあっては第二条第二号に規定する職員の発揮した能力の程度が、業績評価にあっては同条第三号に規定する目標を達成した程度が、それぞれ標準的と認めるときは、中位の段階の評価を付すものとする。

4 能力評価及び業績評価の評価調査には、当該評価を付した理由その他参考となるべき事項を記載しなければならない。

(自己評価)

第八条 被評価者は、当該人事評価に係る評価期間において、自らが発揮した能力及び挙げた業績に関して、前条の規定に準じて、自己評価を行うものとする。

(面談の実施)

第九条 最終評価者は、職員の人材育成、業務の進捗状況等の共有化を目的として、次の各号に掲げる被評価者との面談を、それぞれ当該各号に定める時期に実施するものとする。ただし、年度途中の人事異動等でこれにより難しい場合は、適宜、実施することができる。

一 期首面談 四月(被評価者の人事異動が同月一日以外の日に行われた場合は、当該人事異動の日から一月以内)

二 期中面談 九月

三 期末面談 二月

(評価結果の開示)

第十条 最終評価者は、第五条第一項に規定する調整者による評価結果の調整が行われた後に、確定した評価結果を速やかに被評価者に開示するものとする。ただし、一次評価者が行った評価結果については、開示しないものとする。

2 評価結果の開示は、被評価者との面談において、評価調査の写しを交付することをもつ

て行い、評価者は、評価の結果及びその根拠となる事実に基づき適宜指導及び助言を行うものとする。

(相談等への対応)

第十一条 人事評価制度に関する相談及び評価結果に対する苦情等(以下「相談等」という。)に対応するため、各部署の主管課及び人事課に相談員を置く。

2 相談等を行うとする職員は、面談、電話、書面、メール等の方法により、相談員に出をするものとする。ただし、匿名による相談等は、これを受け付けないこととする。

3 相談等の申出期間は、評価結果を開示された日から起算して一月以内とする。ただし、人事評価制度に関するものは、この限りでない。

4 管理監督者等は、職員が相談等の申出をしたことを理由に、当該職員に対して不当に不利益な取扱いをしてはならない。

(条件付採用期間中の職員の特別評価)

第十二条 条件付採用期間中の職員が配置された所属の長は、第三条から前条までの規定にかかわらず、当該職員を正式採用するに当たり条件付採用期間についてその職務を良好な成績で遂行したかを把握するため、当該職員に対し、特別評価を実施する。

2 前項の特別評価の評価期間は、条件付採用期間とし、採用の日から五月を経過したときに実施する。ただし、条件付採用期間を延長された職員にあっては、総務部長が別に指定する時期に、再度の特別評価を実施するものとする。

(評価調査の保管)

第十三条 評価調査は、評価を実施した日の属する年度の翌年度から起算して五年間、総務部人事課において保管するものとする。

2 最終評価者は、必要があると認めるときは、その責任において、各所属で評価調査を保管することができる。ただし、前項に規定する期間を超えて保管してはならない。

(人事評価情報の秘密保持等)

第十四条 評価者、評価補助者、調整者、調整補佐員及び相談員は、人事評価の実施に当たり職務上知り得た秘密を漏らしてはならず、かつ、人事評価制度の円滑な運用以外の目的に利用してはならない。その職を退いた後も同様とする。

2 被評価者は、開示された自らの人事評価結果を正当な理由なく公表してはならない。

(評価者研修の実施)

第十五条 総務部長は、評価者に対して、評価能力の向上のために必要な研修を適宜実施するものとする。

(人事評価結果の活用)

第十六条 人事評価結果は、被評価者の任用、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する。

2 評価者は、人事評価結果を職員の人材育成に積極的に活用しなければならない。
(委任)

第十七条 この規程に定めるもののほか、人事評価の実施に関し必要な事項は、総務部長が別に定める。

附則

(施行期日)

1 この訓令は、平成二十八年四月一日から施行する。

(大分県職員勤務評定規程の廃止)

2 大分県職員勤務評定規程(平成十七年大分県訓令第十九号)は、廃止する。

大分県訓令甲第五号

本 庁
地 方 機 関

大分県職員服務規程(昭和三十一年大分県訓令第十一号)の一部を次のように改正する。

平成二十八年三月三十一日

大分県知事

広 瀬 勝 貞

第五十二条(見出しを含む。)中「営利企業等の従事」を「営利企業への従事等」に改める。
第十八号様式中「営利企業等の従事」を「営利企業への従事等」に改める。

附 則

この訓令は、平成二十八年四月一日から施行する。

大分県訓令甲第六号

本 庁
地 方 機 関

臨時的任用職員の管理に関する規程(昭和三十七年大分県訓令甲第十四号)の一部を次のように改正する。

平成二十八年三月三十一日

大分県知事

広 瀬 勝 貞

第六条第一項中「六月を超えない」を「六月以内で、かつ、一会計年度内の」に改め、同

条第三項中「予算上の措置が講ぜられないため」を「第一項の規定により任用期間を一会計年度内とするため」に、「及び職員」を「職員」に、「については」を「その他人事課長が必要と認めるものについては、同項の規定にかかわらず」に改める。

第九条第一号中「人事委員会の競争試験」を「職員の任用に関する規則第九条第一項第一号から第四号までに掲げる採用試験」に改める。

第十一条に次の二項を加える。

3 臨時的任用職員が、一日の勤務時間の一部について勤務しないとき(第十六条第一項から第六項までに規定する有給休暇を承認されたときを除く。)は、その日給については、その勤務しない時間につき一時間当たりの給与額を減額して支給する。この場合において、勤務しなかつた時間数に一時間未満の端数を生じたときは、その端数が三十分以上のときはこれを一時間とし、三十分未満のときはこれを切り捨てる。

4 前項に規定する一時間当たりの給与額は、日給の額を一日の勤務時間で除して得た額とする。この場合において、その額に一円未満の端数を生じたときは、その端数が五十銭以上のときはこれを一円とし、五十銭未満のときはこれを切り捨てる。

第十六条第九項中「(昭和四十年法律第四百一十一号)」を削り、同項を同条第十項とし、同条第八項を同条第九項とし、同条第七項中第五号を第九号とし、第四号を第八号とし、第三号を第七号とし、第二号の次に次の四号を加え、同項を同条第八項とする。

三 妊娠中又は出産後一年以内の女性職員が、母子保健法(昭和四十年法律第四百一十一号)第十条に規定する保健指導又は同法第十三条第一項に規定する健康診査を受ける場合
合 妊娠満二十三週まで四週間に一回、満二十四週から満三十五週まで二週間に一回、満三十六週から分べんまで一週間に一回、産後一年までその間に一回(医師等の特別の指示があつた場合には、いずれの期間についてもその指示された回数)、一回につき一日の勤務時間の範囲内で必要と認める時間

四 妊娠中の女性職員が、従事する業務が母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、休息し、又は補食する場合 その都度必要と認める時間

五 妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合 正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、一日を通じて一時間を超えない範囲内でおの必要と認める時間

六 妊娠中の女性職員が妊娠障害のため勤務することが困難である場合 十四日を超えない範囲内での都度必要と認める日又は時間

第十六条第六項中「第三項」を「第四項」に改め、同項を同条第七項とし、同条第五項を同条第六項とし、同条第四項中「前三項」を「前各項」に改め、同項を同条第五項とし、同

条第三項中「更新」の下に「又は延長」を加え、「前二項」を「前三項」に改め、同項を同条第四項とし、同条第二項の次に次の一項を加える。

3 長期臨時職員の任用期間が延長されたときは、採用又は更新の日から延長後の任用期間の末日までを任用期間として前二項の規定により算定した年次有給休暇の日数から、前二項の規定により付与した年次有給休暇の日数を控除した日数の年次有給休暇を付与する。ただし、任用期間が延長された育休代替臨時職員等に対する年次有給休暇の付与の時期及び日数については、別に定める。

第九号様式中「附則」の次に「附則」を加える。

附 則

この訓令は、平成二十八年四月一日から施行する。