

函館市企業局職員の昇任および昇格に関する基準

1 趣旨

函館市企業局職員の昇任および昇格の基準に関しては、別に定めるもののほか、この基準の定めるところによる。

2 昇任および昇格

公営企業管理者（以下「管理者」という。）は、次項各号に掲げる職の区分に応じ、当該各号に定める要件を満たす職員のうち、人事評価の結果に基づき各職に係る能力および適性を有すると認められる者の中から、人事の計画その他の事情を考慮した上で、最も適任と認められる者を昇格または昇任させることができる。

3 昇格または昇任の基準

(1) 主任主事（運輸主任主事）および主任技師（運輸主任技師）

ア 昇格させようとする日以前における直近の連続した2回の能力評価および4回の業績評価の総合評語が上位または中位の段階であり、かつ、経験年数が次に掲げる職種および学歴区分ごとの必要経験年数を満たしていること。

職 種	学歴区分	必要経験年数
一般事務 一般技術	大学卒	7
	短大卒	10
	高校卒	12
電車乗務員 技能労務	高校卒	12
	中学卒	15
その他		別に定める

イ アの経験年数については、函館市企業局職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規程（平成23年函館市企業局規程第26号。以下「初任給等規程」という。）第8条の規定を準用する。

ウ 昇格時期は、1月、4月、7月、10月のうちアおよびイの規定による必要経験年数に達した日以後の直近の月の初日とする。

(2) 主任（運輸主任）

ア 昇任させようとする日以前における直近の連続した2回の能力評価および4回の業績評価の総合評語のうち、いずれかの総合評価が上位の段階であり、かつ、他の総合評語が上位または中位の段階であり、かつ、経験年数が

次に掲げる必要経験年数を満たしていること。

学 歴	大学卒	短大3卒	短大卒	高校卒	中学卒
必要経験年数	16	17	18	20	23

イ アの経験年数については、初任給等規程第8条の規定を準用する。

ウ 昇任時期は、4月1日とする。

(3) 主査および係長，課長補佐，課長，部次長

昇任させようとする日の属する年度の4月1日以前における直近の連続した2回の能力評価および4回の業績評価の総合評語のうち、いずれかの総合評価が上位の段階であり、かつ、他の総合評語が上位または中位の段階であること。

(4) 部長

昇任させようとする日の属する年度の4月1日以前における直近の連続した2回の能力評価および4回の業績評価の総合評語が上位または中位の段階であること。

(5) 在級期間

ア 前4号の規定により職員を昇格または昇任させる場合、次の表に定めるその者の属する職および昇格または昇任後の職の区分に応じた在級期間を有していること。

なお、第1号の昇格のうち運輸主任主事および運輸主任技師への昇格については、初任給等規程第2条第1号に規定する職員として7年以上の勤続年数を有していなければならない。

その者の属する職	昇格または昇任後の職	在級期間
主事・運輸主事 技師・運輸技師	主任主事・運輸主任主事 主任技師・運輸主任技師	1
主任主事・運輸主任主事 主任技師・運輸主任技師	主任・運輸主任	1
	主査・係長	4
主任	主査・係長	1
主査・係長	課長	2
	課長補佐	2
課長補佐	課長	1
課長	部次長	2
部次長	部長	1

イアの在級期間については、初任給等規程第15条の規定を準用する。

4 昇格または昇任の対象外となる期間

昇格または昇任は、次の各号に掲げる期間中は、特別な事情がない限り行わない。

- (1) 病気休職期間
- (2) 育児休業期間
- (3) 専従休職期間
- (4) 自己啓発等休業期間
- (5) 停職期間

5 昇格の延伸

第3項第1号の規定により職員を昇格させる場合において、前項の規定により昇格を行わなかった者が、復帰または復職したときは、当該復帰または復職した日以後の直近の昇格時期に昇格させることができる。

6 休職期間等における経験年数の調整

第3項第1号および第2号の規定により職員を昇格または昇任させる場合において、経験年数を算定するにあたり、第4項各号に掲げる期間が含まれているときは、初任給等規程第30条、函館市企業局職員の育児休業等に関する規程（平成23年函館市企業局規程第18号）第3条または函館市企業局職員の自己啓発等休業に関する規程（平成23年函館市企業局規程第19号）第2条に規定する換算率による号給の調整を勘案した経験年数の調整を行うものとする。

7 懲戒処分を受けた職員の取扱い

昇格または昇任させようとする日以前1年以内に地方公務員法第29条の規定に基づく懲戒処分を受けた職員および懲戒処分を受けることが相当とされる行為をした職員については昇格または昇任させることができない。

8 総合評語の全部または一部がない職員の取扱い

育児休業等により、能力評価および業績評価の総合評語の全部または一部がない場合には、第3項の規定にかかわらず、当該職員の育児休業等前後の人事評価の結果または勤務の状況を総合的に勘案して、能力および適性の有無を判断した上で、当該職員を昇格または昇任させることができる。

9 昇任の基準の経過措置

当分の間、第3項第2号および第3号の規定により職員を昇任させる場合において、昇任させようとする日の属する年度の4月1日以前における直近の連

続した2回の能力評価および4回の業績評価の総合評語がいずれも中位の段階であって、当該2回の能力評価の評価期間において、標準職務遂行能力に照らして、第3項第2号および第3号に定める基準を満たす職員と同等程度に優れた行動がみられた者については、当該職員を昇任させることができるものとする。

10 この基準により難しい場合の措置

管理者は、特別の事情により、この基準の規定によることができない場合または適当ではない場合には、別段の取扱いをすることができる。

11 この基準は、平成28年4月25日から適用する。

(改正経過)

- 1 令和3年3月1日改正