

令和3年10月から、人事評価が変わります (改善のポイント)

今般、人材育成・マネジメント強化のためのツールとして人事評価を活用することを目的とした、人事評価の改善を行うこととなりました。改善のポイントは以下のとおりです。

※令和3年10月から始まる評価期間に係る評価から適用されます。

実際の手続に当たっては、別途配布する以下の資料も御参照ください。

<参照>『人事評価に関する留意事項(概要)』、『面談ガイドライン』、『人事評価マニュアル』

Point 1 人材育成機能の強化

Point 2 マネジメント評価の充実

目標設定 (期首に行うこと)

チャレンジ目標の設定

職員の挑戦的な取組の促進、成長支援のため、被評価者の職位における通常の目標と比べて困難度が高い目標(チャレンジ目標)を原則1つ以上設定。

役割・貢献の記載

各目標の設定の際、職位に応じてどのような役割を果たすか、チームや組織が成果を挙げるに当たって、どのように貢献するかも記載。

マネジメント目標の設定

管理又は監督の地位にある職員(本府省等及び地方支分部局・施設等機関等における課室長級以上の職員)は、業務運営や組織統率・人材育成に関して、重点的に取り組むべきと考える事項で、具体的に成果が評価できる目標(マネジメント目標)を1つ以上設定。

(例)

- ・行政のスリム化・自主的な事業の改善
- ・女性職員の活躍及びWLB推進に資する働き方改革
- ・男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進
- ・業務の抜本見直し
- ・部下の指導・育成 等

評価 (期末に行うこと)

業績目標の評価

困難度を踏まえた目標の達成度合い、貢献度合い、業務遂行における創意工夫、目標以外の取組等を勘案し、適切に評価。

強み・弱みの把握・記載【能力評価】

被評価者の能力開発等に活かすため、評価者は、評価期間中の具体的な事実を基に、被評価者の秀でている点(強み)・改善点(弱み)を能力評価の所見欄に記載。

重要マネジメント項目の評価【能力評価】

管理又は監督の地位にある職員(本府省等及び地方支分部局・施設等機関等における課室長級以上の職員)の評価については、「業務運営」及び「組織統率・人材育成」又はそれに類する評価項目を重要マネジメント項目として所見欄の記載の充実・評価を行い、能力評価の全体評語は、重要マネジメント項目の個別評語を上回らないこととします。

面談の充実・役割強化等

面談では、評価者と被評価者の間での目標のすり合わせ、目標などの達成状況や強み・弱みを踏まえて被評価者に必要な指導・助言等を実施。また、評価期間中においても、積極的にコミュニケーションをとり、目標の達成状況や職務遂行中の行動等を踏まえた指導・助言等を実施。

さらに、令和4年10月からは、職員的能力・実績をきめ細かく的確に把握できるよう、評語の段階を5段階から6段階にする等の評語区分の見直し等を予定しています。