

## ◇ 人事評価制度の経緯

- 平成 11 年 3 月 **公務員制度調査会答申**
- ・客観性・公正性の高い人事評価システムを整備するため、現行の勤務評定制度について、全般的な見直しについて専門的に検討すべき
- 平成 12 年 5 月 **人事評価研究会報告**
- ・人事評価システム整備について専門的な検討結果を報告
  - ・現行の人事評価システムに見られる問題点の改善と、人材の育成・確保と的確な任用、勤務の結果に対する適切な処遇、勤務意欲の向上が図られる人事評価システムが必要
- 平成 13 年 12 月 **「公務員制度改革大綱」閣議決定**
- ・主体的な能力開発や業務遂行を促し、人的資源の最大活用と組織のパフォーマンスの向上を図る等のため、能力評価と業績評価からなる新たな評価制度を導入
- 〓
- 平成 16 年 12 月 **「今後の行政改革の方針」閣議決定**
- ・現行制度の下における評価の試行について、各府省等との連携の下、人事院の協力を得つつ、総務省が中心となって検討・調整・推進
- 平成 17 年 12 月 **「行政改革の重要方針」閣議決定**
- ・新たな人事評価の第 1 次試行を平成 18 年 1 月から開始し、対象範囲を拡大して、平成 18 年度中に第 2 次試行を開始
- 平成 18 年 1 月～6 月 **第 1 次試行**
- ・本府省の課長級、課長補佐級の職員から抽出  
約 2,000 人の被評価者を約 500 人の評価者が評価
- 平成 19 年 1 月～6 月 **第 2 次試行**
- ・本府省の課長級、課長補佐級、係長級、係員級の職員から抽出  
約 9,000 人の被評価者を約 2,000 人の評価者が評価
- 平成 19 年 7 月 **「国家公務員法等の一部を改正する法律」公布**
- ・現行の勤務成績の評定に代え、新たな人事評価制度を構築
  - ・人事評価に基づき、職員の任用、給与その他の人事管理を行う

○平成 19 年 10 月～平成 20 年 3 月 第 3 次試行

- ・ 地方支分部局等の職員、専門職種の職員等  
約 70,000 人の被評価者を約 19,000 人の評価者が評価

○平成 20 年 6 月 「国家公務員制度改革基本法」公布・施行

- ・ 職業倫理を評価の基準として定める
- ・ 業績目標は、所属する組織の目標を踏まえて設定する
- ・ 超過勤務の状況を管理者の人事評価に反映する

○平成 20 年 9 月～12 月 リハーサル試行

- ・ 本府省、地方支分部局等の職員（原則全職員）  
約 265,000 人の被評価者を約 44,000 人の評価者が評価

○平成 21 年 4 月 「国家公務員法等の一部を改正する法律」施行

○平成 21 年 10 月 全府省庁で人事評価を実施

○平成 26 年 5 月 「国家公務員法等の一部を改正する法律」施行

- ・ 幹部職員人事の一元管理等を導入。人事評価を活用して適格性審査を行う。