

【公印・契印（省略）】

閣 人 人 第 612 号
令和 3 年 9 月 10 日
最終改正：令和 4 年 3 月 23 日閣 人 人 第 152 号
(令和 4 年 10 月 1 日施行)

(別 記) 殿

内閣官房内閣人事局人事政策統括官

人事評価において留意する事項について（依頼）

人事評価制度の円滑かつ適正な運用に当たり、「人事評価の基準、方法等について」（平成 21 年 3 月 6 日付け総人恩総第 218 号）（以下「人事評価通知」という。）の記載事項のほか、各種取組・実績を適切に反映するため、以下の事項についても留意していただきますようお願いいたします。

I. 人材育成・マネジメント強化のための人事評価

働き方改革の推進、人材育成、職場における多様な人材の活用等が求められる中、行政組織の運営において、マネジメントが果たす役割は極めて大きくなっており、政府全体として幹部・管理職員のマネジメント能力を確保することが重要となっている。

人事評価の取組を通じて、人材育成・マネジメントを強化していくため、マネジメント評価を的確に行うこととし、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以上の職員をいう。以下同じ。）の能力評価及び業績評価に当たっては、以下の事項に留意すること。

1. 能力評価

(1) 重要マネジメント項目

管理又は監督の地位にある職員は、人材育成及びマネジメントを職位として行う立場にあることから、マネジメント評価は、求められる能力の一環として、能力評価において適切な行動がとられていたかを評価することが基本となる。このため、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評価を行うこと。また、その際、各評価項目には、以下の事項が含まれることに留意し、評価に確実に反映させること。

なお、マネジメントの重要性に鑑み、能力評価の全体評語の付与に当たり、重要マネジメント項目に付与する個別評語を上回らないこととしている（人事評価通知第 6 の 3（3）参照）。

① 業務運営又はそれに類する項目

- ・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仕事と生活の調和の推進に資する働き方の改革等の取組
- ・男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に係る取組
- ・業務の見直し及び規制改革に係る取組

- ② 組織統率・人材育成又はそれに類する項目
 - ・法令等の遵守、行政文書の適正な管理及びハラスメントの防止の取組
 - ・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仕事と生活の調和の推進に資する働き方の改革等の取組（再掲）
 - ・男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に係る取組（再掲）
 - ・業務の見直し及び規制改革に係る取組（再掲）
 - ・障害者の雇用促進に関する取組

(2) 望ましいマネジメント行動

管理又は監督の地位にある職員の評価者にあつては、当該被評価者が、内閣人事局が作成・公表している「国家公務員のためのマネジメントテキスト」で紹介している以下のような行動等をとっているかについて、日頃からよく観察して評価を行うこと。

また、人事評価における面談の機会を活用して指導・助言を行う等により、当該被評価者のマネジメント行動の把握・改善に努めること。

- ① マネジメントの基盤を作るコミュニケーション
 - ・「心理的安全性」を確保し、組織内において良質なコミュニケーションを通じた信頼関係を構築している。
 - ・管理職との間だけでなく、チームメンバー間でも良質なコミュニケーションが維持・確保できるようにしている。
- ② 業務マネジメント
 - ・組織の目標を踏まえ、チーム全体で何をやるべきか／何をやらない・やめるかを判断している。
 - ・チームの人員や予算を踏まえ、効果的にジョブ・アサインメント（部下に行わせる職務を具体化した上で割り振り、その職務を達成するまで支援すること）を実施している。
- ③ 人材マネジメント
 - ・組織全体の方向性を捉え、中長期的な視点で将来の組織を支える人材を育成している。
 - ・日々の業務において、部下のやりがいやエンゲージメント（自発的な貢献意欲）を高め、部下一人一人の能力の底上げをしている。

2. 業績評価

管理又は監督の地位にある職員にあつては、業績評価において、効率的な業務の遂行、適切な業務配分その他の業務管理並びに部下の指導及び育成等に関するマネジメント目標を1つ以上設定することとしている（人事評価通知第5の2参照）。評価期間中に取り組むマネジメント上の課題をマネジメント目標として設定し、各評価期間ごとに自らのマネジメントを振り返り、評価者からの指導・助言も踏まえ、マネジメント能力向上に努めること。目標設定に当たっては、何がどの程度達成できたか振り返ることができるよう、その時々の業務状況・職場環境で抱えているマネジメント上の課題について、具体的に記載することが望ましい。

また、マネジメント目標の設定に当たっては、上記1.（1）に記載の重要マネジメント項目に含まれる事項についても必要に応じて留意すること。

II. 各種取組の人事評価への適切な反映

人事評価において、政府全体として特に取り組むべき事項を適切に評価に反映するため、以下の取組については、各評価項目等において重要な要素である点に留意し、個別評語を付すに当たっては、これらの取組が的確に実施されない場合には、確実に評価に反映すること。また、これらの取組が的確に実施され、又はさらに高い水準で実施されていた場合

には、その水準や頻度に応じて確実に評価に反映すること。

1. 服務規律の遵守及び公正な職務遂行に関する取組

全ての国家公務員の能力評価において、倫理に係る評価に当たっては、服務規律の遵守及び公正な職務遂行が求められ、その要素として以下の事項が含まれる。また、能力評価の全体評語の付与に当たり、倫理の個別評語に△の評語を付与する場合には、全体評語は優良以上を付与しないこと（人事評価通知第6の3（2）参照）。

（1）行政文書の適正な管理

職員一人一人の職責に応じ、自覚を持ってルールに沿った行政文書の適正な管理を行うこと。

また、各職員が行政文書の管理において自ら果たすべき役割を認識した上で日々の業務を遂行し、その状況を定期的に確認する仕組みとするため、業績評価に当たっては、各目標の達成に向けた業務遂行の中で、行政文書の適正な管理の観点について確認の上、適切に勘案して反映すること。目標以外の業務遂行において取り組んだ、行政文書の適正な管理に資する事項についても適切に勘案すること。

（2）ハラスメントの防止

職員の心身の健康への影響により、職務に専念することができなくなるなど職員の能率の発揮を損なう、セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント、パワー・ハラスメント等のハラスメントの防止に取り組むこと。

2. 男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に係る取組

（1）管理又は監督の地位にある職員幹部職員、管理職員その他子の出生が見込まれる男性職員の直属の上司、人事担当課の職員については、男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進を促進するための取組状況を適切に考慮し、能力評価及び業績評価に反映すること。その際、各職員のとるべき行動については、「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」に定める標準的な取組及び人事評価の実施について（依頼）」（令和2年1月31日付け閣人第52号）を参考とすること。

なお、上記に挙げた以外の者についても、子の出生が見込まれる男性職員の休暇・休業中の業務の円滑な遂行に対する貢献があれば、これを人事評価においても適切に評価すること。

（2）能力評価においては、例えば、管理又は監督の地位にある職員については、重要マネジメント項目の評価において取得促進に向けた取組を考慮すること。

業績評価においては、管理又は監督の地位にある職員その他子の出生が見込まれる男性職員の直属の上司及び人事担当課の職員は、目標（管理又は監督の地位にある職員については、マネジメント目標）を設定する際、必要に応じて、取得促進に向けた取組の観点にも留意すること。

（3）評価に当たっては、子の出生が見込まれる男性職員による休暇・休業等の取得状況そのものではなく、取得を促進するための取組状況を評価すること。ただし、職員が取得促進に向けた取組を実施したことにより、男性職員が実際に休暇・休業等を取得した場合に、当該事実を業績評価において加味することも可能であること。

3. 障害者雇用に関する取組

(1) 障害者の雇用促進に関する取組

- ① 障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員、人事担当者や障害のある職員の上司、個々の障害者のサポートを行う支援者など、障害者の雇用促進を担当する職員の人事評価を行うに当たっては、その業務内容に応じて、障害者採用計画及び障害者活躍推進計画の実施、障害者からの相談への対応等の取組を適切に考慮し、評価に反映すること。その際、当該職員のとるべき行動については、「公務部門における障害者雇用マニュアル」（内閣官房内閣人事局、厚生労働省、人事院作成）を参考とすること。
- ② 能力評価において、例えば、障害のある職員の上司については、「組織統率・人材育成」、「部下の育成・活用」、「業務遂行」等の評価に当たって、当該職員の障害の種類、程度、特性等を把握して、これらを踏まえた職務の調整、指導を行うなど、障害を有する職員に対して配慮し、その能力が十分に引き出されるよう工夫していたか等の取組状況が考慮されること。
業績評価において、障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員については、障害者の雇用促進に留意した目標を設定すること。

(2) 障害を有する職員の人事評価

障害を有する職員の人事評価を実施するに当たっての手續や評価等に関する留意事項については、「障害を有する職員の人事評価について（依頼）」（平成30年12月21日付け閣人人第888号）を参照すること。

以 上