

能力・実績主義の更なる徹底のための人事評価の改善方策に関する論点

〔基本的な論点〕

- 人事評価の目的が、組織パフォーマンスの向上や任用（人事配置・昇任）、昇給、賞与等の人事管理の基礎である観点から、各職員の能力・実績を客観的・適正に把握・評価するためにどのような仕組みが必要か
- よりきめ細かく、偏ることなく、バランスの取れた評価を行うためにどのような仕組みが必要か

など

〔検討の視点〕

(1) 評価の基本的枠組み

- いわゆる行動評価の要素をどのように評価するか

(2) 業績評価（適正な目標管理）

- 成果、貢献度、プロセスの要素をどのようにバランスさせて業績評価を行うか
- 期首の目標設定のあり方
 - ・ ・ ・ 職位、期待に応じた目標設定、プロセス、達成度のレベル感のすり合わせの精度
など
- 重要度・困難度の活用方法
- 定量的な成果が測り難い業務、期首に見通しが立てづらい業務、ルーティン業務等における目標設定・評価のあり方
 - ・ ・ ・ 特にルーティン業務では、どのような場合にS、Aとするか

(3) 能力評価について

- 標準職務遂行能力をベースとした現在の評価項目のあり方
- 個々の能力単位での評価のあり方
 - ・ ・ ・ 各評価項目ごとの評語（s～dの5段階や○×など）や所見の要否

(4) 客観的、適正な評価の担保

- 期中における評価事実の効果的な蓄積方策
- 評価事実を適切に評価につなげる方策
 - ・ ・ ・ 人事評価記録書の様式の工夫など
- 評語区分の在り方
- 評語の目線合わせの方策
 - ・ 評価者訓練
 - ・ 調整の仕組み
 - ・ 苦情相談・処理システム