

働き方改革等、職場環境や働き方をはじめとする時代の変化に対応した  
人事評価の在り方に関する論点

〔基本的な論点〕

- テレワークが普及し、また、働き方改革の推進が求められる中、これに対応した人事評価の適切な運用のために、どのようなことが必要か

など

〔検討の視点〕

(1) テレワークの普及に伴う人事評価の在り方

- 成果重視の人事評価に改めるべきか
- 目標管理のあり方の見直しが必要ではないか（期中のきめ細かな目標の明確化など）
- 姿が見えにくいテレワーク中の職員の評価事実の収集方法
  - ・ 報告や成果物の内容等に加え、評価者がプロセス等を把握する必要性、その方法
- 出勤中の職員との関係で公平に評価するために必要なことは何か
  - ・ テレワーク中の職員に比べて姿が見える事
  - ・ 仕事が集中しやすい事 等

(2) 育児や介護等に伴う短時間勤務やフレックスタイム等、柔軟な働き方をする職員に関する人事評価の在り方

- 柔軟な働き方に伴う目標・業務の変動をどのように評価するか
- これらの制度を利用しない職員との間で公平に評価する方法

(3) 長時間労働の評価の在り方

- 時間当たり生産性をどのように考慮すべきか
- 長時間労働で高い成果を上げた職員と、決められた時間の中で可能な成果を上げた職員を能力評価、業績評価の各々においてどのように評価するか

(4) 管理職の働き方改革の取組やマネジメントを的確に評価する仕組み

- 能力評価、業績評価の各々において、マネジメントの何（行動・プロセス・成果）をどのように評価するか（特にマネジメント強化の観点から）
- 管理職の働き方改革の取組やマネジメントの状況についてどのように把握するか
- これらを評価にどのように反映するか（ウエイトの置き方、一定以上の評価を高い総合評価の要件とするなど）