

参考資料 イギリスのコンピテンシー・フレームワーク

1. コンピテンシー・フレームワークの策定経緯

- ・イギリス政府では、公務員制度改革の一環として、2005 年 5 月、当時の労働党政権が、公務員の能力体系を示した「Professional Skills for Government (P S G)」の考え方を公表した。
- ・P S Gは、①リーダーシップ、②核となるスキル（証拠に基づく分析、財務マネジメント、人事マネジメント、プロジェクトマネジメントの4つ、上級管理職及び上級管理職への登用希望者の場合は更にコミュニケーション・マーケティング、戦略思考の2つが加わり、合計6つの分野）、③専門的な職務経験（執行、政策、事務管理のうちから1つ）、④多様な職務経験（上級管理職及び上級管理職への登用希望者の場合、専門的な職務経験のうち、少なくとも2分野の経験が得られることとしている）の4つの領域から成立^{注1}。
- ・その後、保守党と自由民主党の連立政権^{注2}に変わったことにより、2012 年から 2017 年に渡る新たな能力体系として、「コンピテンシー・フレームワーク」が示され、2013 年4月には全面導入された。2012 年にイギリス政府が発表した「The Civil Service Reform Plan」によると、この「コンピテンシー・フレームワーク」は、P S Gに代わるものとされている^{注3}。

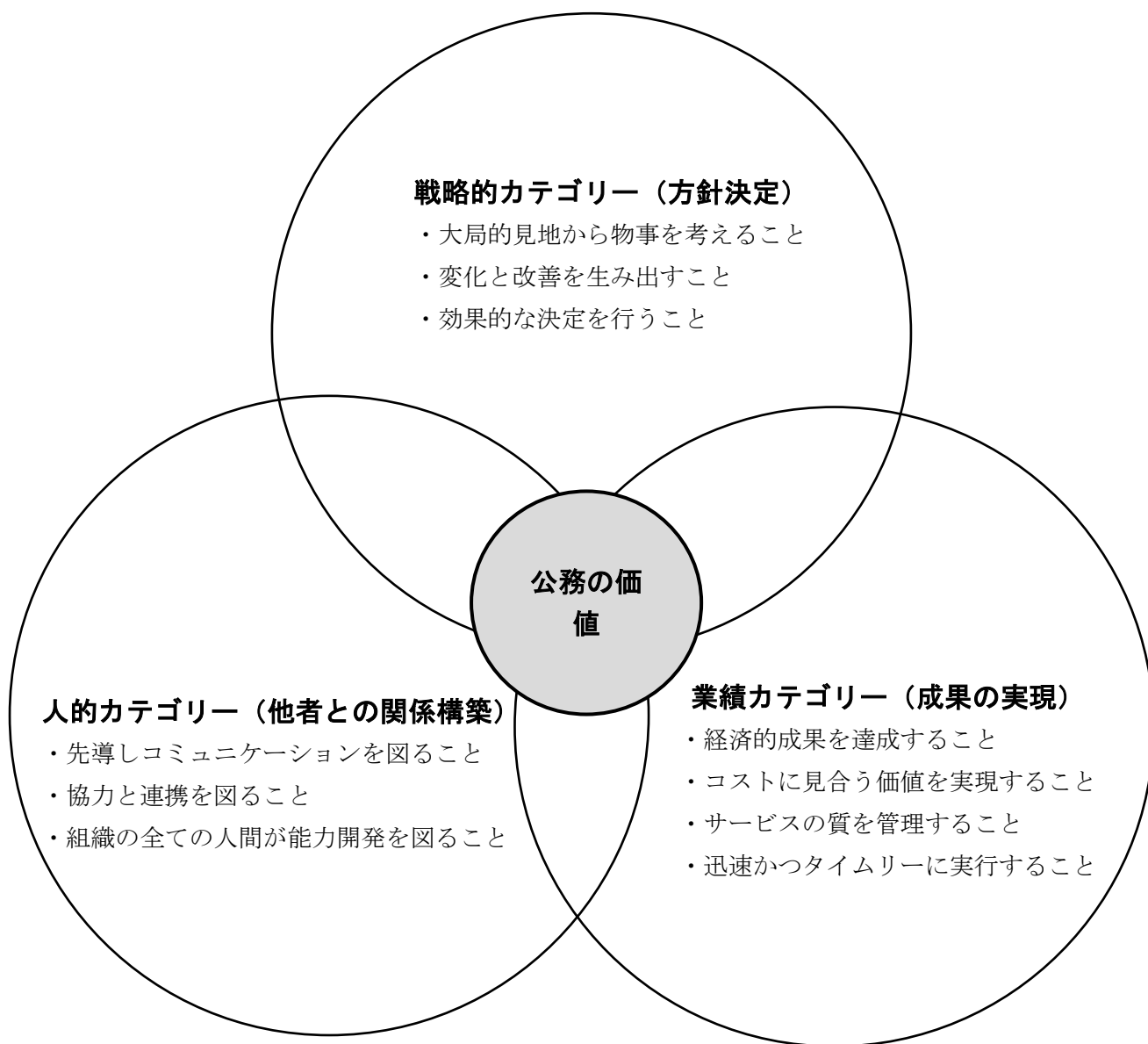
注1) 「第2回公務員制度の総合的な改革に関する懇談会」(平成19年9月11日)資料5を基に事務局が記述。

注2) 保守党と自由民主党の連立政権の成立期間は2010年5月から2015年5月である。現在は、保守党政権である。

注3) HM Government (2012年)「The Civil Service Reform Plan」を基に事務局が記述。

2. 「コンピテンシー・フレームワーク」の概要

- ・コンピテンシーとは、良い業績につなげるための技術や知識、行動を指す。
- ・フレームワークは、方針決定 (Set Direction)、他者との関係構築 (Engage People)、成果実現 (Deliver Results) の3カテゴリーでグループ分けされる、10のコンピテンシーで構成される。
- ・イギリスの上級管理職の人事評価は目標管理による評価を毎年行っているが、評価に当たっては、目標達成度（何を達成したか）だけでなく、「コンピテンシー・フレームワーク」などに即した行動がなされたか（どのように達成したか）も評価。



出典) Civil Service Human Resources (2012年)「Civil Service Competency Framework 2012-2017」を基に事務局作成。