

人事評価制度の構築及び運用に関して留意されるべき事項(素案)

1 総論

- 各任命権者は、改正法の趣旨を踏まえ、評価の基準・方法などの人事評価に関する規程等の整備を行うべき。既に現行の勤務評定の運用として人事評価を実施している団体においても、必要な充実や改善を行うべき。
- 国の制度などを参考に、評価基準等の明示、自己申告、面談、評価結果の開示、苦情対応、評価者訓練などについて、必要な規定等を設けておくべき。また、規程等の整備にあたっては、職員への十分な周知と相互の理解を踏まえながら進めていくことが重要。また規程等を制定、変更した場合には、職員への周知に努めるべき。
- 人事評価を円滑に導入するためには、簡易かつ実効性の高い制度を構築し、その上で、試行や実際の運用を通じ、必要に応じて改善していくことも重要。

2 人事評価の手法

- 能力評価の評価項目等を定めるにあたっては、標準職務遂行能力を有するかどうかを判断できるものとし、具体的な行動類型を着眼点として設けるべき。
- 評価項目の設定にあたっては、職種や業務の特性等を踏まえて行うべき。
- 業績評価は、公務能率の向上や評価結果の客観性、納得性を確保し、評価結果を人材育成に活用する観点から、目標管理に基づくべき。その上で、必要に応じて設定目標以外の業務実績も併せて評価できることとすることが望まれる。
- 業務の実態に応じ、定性的な目標や効率化、業務改善などに着目した目標設定を行うなどの工夫が必要。
- 評価手法には絶対評価と相対評価があるが、国を参考に地方の実情に応じた評価手法を選択すべき。なお、絶対評価の場合でも、給与等への反映にあたっては、昇給や勤勉手当の成績率の制約上、評価結果を基にした調整等は必要。

3 評価の実施等

- 評価の客観性を確保するため、評価者、調整者、確認者等による重層的な評価体制を設けるべき。
- 評価者の設定については、所属長等を基本としつつ、組織規模や業務の実態などの実情に応じた評価者等の指定を行うことも考えるべき。
- 人事評価制度の納得性を確保するため、自己申告、面談等を行うべき。特に、評価結果が下位区分に該当する場合には、人材育成の観点からも、改善に向けた助言・指導をすることが重要。

- 人事評価制度の円滑かつ適切な運用のため、全評価者が評価者訓練等の受講機会が得られるよう努めるべき。
- 各団体の規模等に応じて必要な苦情対応の仕組みを設けるべき。また、苦情相談、苦情処理を申し出たこと等に起因して、申出者が不利益な取扱いを被ることのないよう規程等において明確にしておくべき。

4 評価結果の活用【P】

(1)任用

- 能力及び実績に基づく人事管理を徹底する観点から、職員の昇任をはじめとする任用の際の能力実証の手段として、人事評価を積極的に活用することが必要。

(2)給与

- 昇給制度、勤勉手当の適正な運用の観点から、速やかに人事評価の結果を給与に反映することが必要。
- 国においては、勤勉手当の支給総額の上限の算定に扶養手当を算入するとともに、成績率・成績区分に応じた勤勉手当を支給しており、国の取組を参考にすべき。
- 勤勉手当において、成績率を反映させない一律の支給などの不適正な運用については、速やかに是正を図るべき。

(3)分限

- 国においては、平成19年に人事院規則が改正され、法律の規定により職員を降任させ、又は免職することができる場合の要件や手続きの明確化が図られたことや人事院から運用通知が発出されていることを踏まえるべき。

(4)人材育成

- 人事評価を通じて、期待する人材像が明らかにし、自己申告、目標設定、面談や評価結果の開示などの過程を通じて、効果的、主体的な能力開発につながるよう努めるべき。
- 管理・監督職たる評価者にとっては、評価者訓練が能力開発の機会となるとともに、評価を行うこと自体がマネジメント能力を向上させるものとなることを、十分認識させるよう努めるべき。
- 能力評価の評価項目や評価結果については、研修プログラムの設定、改善などに活用。評価結果に基づき各職員の得意分野の能力向上や弱点克服のための研修受講を促すなどの活用に努めるべき。
- 人事評価制度を人材育成に関する基本方針に位置づけ、体系的な能力開発に努めることが望ましい。