

第1章 調査研究の概要

1 調査研究の趣旨

地方公共団体において新たな人事評価システム導入に向けた動きが広がっている。

公務員の人事評価システムのあり方に関する研究は、平成12年2月に地方行政運営研究会第15次公務能率研究部会が、地方公務員の人事評価に関する調査研究を実施し、その結果を「地方公務員の評価システムのあり方に関する調査研究 - 勤務評定の現状と課題 - 」としてとりまとめたのをそのきっかけとする。

これに引き続き、同年5月には、総務庁の「人事評価研究会」が、また翌年3月には、人事院の「能力、実績等の評価・活用に関する研究会」が、それぞれ国家公務員の人事評価のあり方についてその研究成果をとりまとめ、公務部門における人事評価の調査、研究がより深まった。

さらに、平成13年12月に閣議決定された「公務員制度改革大綱」では、「新たな人事制度の構築」の一環として「能力評価と業績評価からなる新評価制度の導入」が掲げられ、現在、国家公務員法や地方公務員法等の改正に向けて準備が進められている。

こうした状況を受け、公務部門における人事評価制度導入の機運は、改めて高まっており、先進的な人事評価制度の導入に取り組む地方公共団体の数も着実に増加してきている。

一方で、地方公共団体が人事評価システムの導入や制度化あるいは見直しの際に検討しておくべき課題も少なくなく、多くの課題を前にして人事評価の必要性については十分に理解しつつも、導入に向けた具体的な検討が進捗しない団体も相当数あるのではないかと考えられる。

そこで、本研究部会では、このような団体の参考に資するべく、第15次研究部会報告やその後の制度改革の動向を踏まえ、地方公務員の人事評価システムのあり方についていくつかの課題に分けて再度調査研究を行い、それぞれ考えられる方向性を簡潔に提示するとともに、参考になると考えられる情報を提供することとした。

2 本報告書の構成

本報告書の構成は次のとおりである。

「第1章 調査研究の概要」においては、本研究部会における調査研究の趣旨と報告書の構成について概括を行う。

「第2章 人事評価システム導入の背景・必要性」においては、人事評価システムを導入する背景や必要性について、分権型社会の構築の観点、年功序列を脱し能力・業績を重視した人事管理を確立する観点、さらにはシステムとして構築することによる客観性・透明性の確保等の観点から整理を行う。

「第3章 人事評価システムの機能・目的」においては、導入した人事評価システムの果たす機能や目的として、地方分権を担う計画的な人材の育成、人事評価の中で行われるコミュニケーションによる組織の活性化や組織としての継続的な業績の達成、さらには今後の地方分権の充実に向け挑戦する組織風土への変革について言及を行う。

「第4章 人事評価システム導入に当たっての論点整理」においては、人事評価システムの導入や見直しを検討している団体が、その検討に際して考慮すべき事項や課題となる点について、本研究部会として議論の整理を行い、人事評価システムのあり方について提言を行う。

「第5章 人事評価システムのモデル例」においては、人事評価システムの導

入や見直しに直接従事する担当者の参考となるよう、本研究部会で作成した人事評価システムのモデル例の提示を行うとともに、評価シート例や事例研究、評価結果の活用例についても例示する。

なお、参考資料として、平成14年9月1日現在の「地方公務員の人事評価システムのあり方に関するアンケートの調査」結果に基づき、現行制度下における地方公共団体の人事評価の取り組み状況について、第15次研究部会でのアンケート調査との比較も行いつつ整理する。

あわせて、従来から人事評価システムの改善に取り組んできた先進的な地方公共団体や民間企業に対して本研究部会で行ったヒアリング結果に基づき、そのシステムの現状、特色、成果、今後の課題などについて「地方公共団体等における人事評価システムの取組事例」として紹介する。

(注)「勤務成績の評定」と「人事評価」

地方公務員法第40条第1項において「勤務成績の評定」が定められ、一般的には「勤務評定」と称されてきた。本報告書においては上司・部下との双方向的、人材育成的な新しいイメージを打ち出す意図から、民間企業や先進地方公共団体において多く使われている「人事評価」という語を用いることとする。