

(個人的な業績評価の観点)

第1観点. 業績目標達成に向けてのリーダーシップ(理事長)

水準 評価項目	レベル0	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4
理事長その1 機関業績目標の設定	国の政策課題と自らの法人の使命との関連性を正しく理解していなかった。	国の政策課題と自らの法人の使命との関連性を正しく理解し、目標を設定した。	目標の各項目について達成すべき目標値を設定した。	目標設定に際して自らの法人にとつて挑戦的な目標値を設定した。	挑戦的な目標値の設定にあたり、その根拠や見通しを明確にした。
理事長その2 機関業績目標の達成のための経営資源の調達	自らの法人の目標を達成するために、どんな経営資源が必要なのかのスペックを設定しなかった。	自らの法人の目標を達成するために、どんな経営資源が必要なのかのスペックを明確に設定した。	必要な経営資源の調達方法を明確にした。	左記に基づき、自ら主体的に経営資源の調達活動にリーダーシップを発揮した。	調達した経営資源を有効に活用して目標の達成を図った。
理事長その3 機関業績目標の担当理事への目標展開	法人の方針に基づき、理事の担当領域を明確に設定しなかった。	法人の方針に基づき、理事の担当領域を明確に設定した。	法人の方針に基づき、担当領域における目標値を理事に対して明確に提示した。	担当理事と、担当領域の目標について具体的な検討の場を持ち合意を得た。	自らの主導で、理事間の担当領域ごとの目標を共有化し、一つの方向に束ねた。
理事長その4 機関業績目標達成のための課題設定	法人の方針に基づき、目標達成のために明確な課題を設定しなかった。	法人の方針に基づき、目標達成のための課題を設定した。	設定した課題の解決と目標達成との関連性を明確に提示した。	設定した課題について、その根拠や解決のための方策を明確にした。	設定した課題設定の根拠や解決のための方策について、関係者に自らの言葉で伝えた。
理事長その5 他の独立行政法人との協力	事業の運営にあたり、他の独立行政法人との関わりは考慮しなかった。	他の法人との関わりは考慮していたが、他の法人の事業との棲み分けや関連性を明確にしなかった。	国の政策における、自らの法人と他の法人の事業の関連性や位置づけを明確にした。	政策の効果的な実施のため、他の法人と協力をすべき事項やその具体的な内容を明確にした。	他の法人と協力して、総合的な視点で国の政策の実現を支援した。

第2観点. 業務マネジメント(理事長)

評価項目	水準	レベル0	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4
理事長その1 業務遂行上の情報の共有		主務官庁その他内外の関係者からの情報の提供を受けたが受身的であった。	主務官庁その他内外の関係者から提供された情報を整理し、把握した。	法人内の関係者から依頼された情報を提供した。	法人内の関係者の依頼に基づき、必要な情報を選別して提供した。	法人内の関係者に対して自ら働きかけ、必要な情報を提供した。
理事長その2 業務運営と役割分担		自らが担当すべき業務をおおざりにした。	自らが関係する業務について、重要度を問わず、力を均等に配分した。	理事長の立場として関わることの重要性を比較検討し、重要な業務に絞り込んで注力した。	自らの関与が重要な業務に重点的に注力し、他の業務を適任の理事に担当させた。	自らの関与が重要な業務に重点的に注力し、他は外注化や廃止も検討した上で、必要な部分を適任の理事に担当させた。
理事長その3 財務情報の理解と適切な指示		財務諸表の基礎的な知識・理解が不足していた。	財務諸表を理解しているが、自らの法人の財務の実態を把握してなかった。	自らの法人の財務の実態を把握し、どこに問題があるかを指摘した。	自らの法人の財務の実態を把握し、問題点を指摘した上で、適切な指示を行った。	適切な指示を講じ、必要なフォローアップを行った。
理事長その4 業務マネジメントの組織内での徹底		自らの法人の業務を理解できていなかった。	業務の体系づけを指示し、法人の業務の全体像を把握した。	個々の業務の効率性指標の設定を指示した。	効率性指標などの測定指標に基づき、目標を設定し、目標達成に向けての方針を指示した。	自ら率先垂範し、業務の効率性を上げるための協力や工夫をした。
理事長その5 コンプライアンス(法令遵守)		自らの法人に関わる法令を理解して、それを遵守しているか否かの確認を行った。	法令遵守の確認はしているが、潜在化している問題点は把握していなかった。	潜在的な問題点や倫理上の問題を把握した上で、適切な指示を行った。	適切な指示を講じ、必要なフォローアップを行った。	必要なフォローアップをほったただけでなく、組織の教訓として全員に周知徹底を行った。
理事長その6 危機管理(予防保全)		自らの法人にとっての危機的な事態を予測できなかった。	自らの法人にとっての危機的な事態を予測したが、それに対する予防策を講じなかった。	自らの法人にとって危機的な事態に対し、予防策を的確に講じた。	体系立った予防策を講じ、さらに組織全体の共通認識を図った。	予防策自体の有効性を考慮し、常にモニタリングを行った。
理事長その7 危機管理(事後処理)		期間中に生じた危機的事態に対し、その対処策を自ら考えなかった。	対処策を考えたが、場当たり的で一貫性に欠けていた。	全体体系のある対処策をとったが、自ら陣頭指揮を執らなかつた。	自ら陣頭指揮を執って対処したが、対処策からその後の教訓抽出までは行わなかつた。	危機的事態への対処策を振り返り、組織の教訓として全員に周知徹底をした。
理事長その8 先見性のある長期ビジョンの設定と行動		現在直面している課題のみ注力し、将来の課題を見据えようとしなかった。	将来の課題の重要性は理解していたが、先見性のある長期ビジョンが描けなかった。	将来の課題を見据えて、先見性のある長期ビジョンを策定した。	長期的なビジョンに基づき、将来に向けての具体的な施策を考案した。	長期的ビジョンに基づいた施策の実施にリーダーシップを発揮した。

第3観点・組織・人事マネジメント(理事長)

水準 評価項目	レベル0	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4
理事長その1 役員会(または理事 会)の運営	役員会を定期的に開 催せず、役員間で重 要事項の共有化がで きなかった。	役員会を定期的に開 催したが、役員間の 重要事項の共有化を 十分に行わなかった。	役員会を定期的に開 催し、重要な事項に ついての役員間の共 有化を行った。	役員会を定期的に開 催し、役員間に重要 事項を共有させると ともに、率直で建設 的な議論をさせた。	役員会を定期的に開 催し、重要事項の共 有化と建設的な議論 により時宜を得た問 題解決を行った。
理事長その2 担当理事の選定と評 価	関係機関から受入れ を打診された人物を、 特に検討を加えず役 員に任命した。	関係機関から受入れ を打診された人物の 適性や能力を評価し たが、関係機関の意 向を優先して任命し た。または、自ら人物 を探してきたが、詳細 な検討を行わず理事 に任命した。	関係機関から打診さ れた人物、自らが探 してきた人物について 適性や能力を評価 し、法人にとってベス トな理事かどうかを選 抜した上で任命した。	人物の適正や能力を 評価する際に、他の 理事や職員にも広く 意見を聴きながら任 命した。	人物の適正や能力を 評価する際に、法人 内部だけでなく、広く 外部の第三者の意見 を聴いて判断した。

第4観点. 対外インパクト(理事長)

水準 評価項目	レベル0	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4
理事長その1 法人の顔としての 存在価値	法人の代表として外 部から認知されてい ない。	法人の代表として外 部の関係者に認知さ れている。	法人の代表として外 部の関係者に広く 認知されており、法 人の認知度向上に貢 献している。	法人の代表として外 部の関係者に広く認 知され、今までの法 人のイメージをより良 くすることが出来てい る。	法人の代表として外 部の関係者に広く認 知され、今までの法 人のイメージを大きく 刷新することが出来 ている。
理事長その2 法人の代表としての 折衝・交渉	外部の関係者との交 渉において、法人の 代表としての意見・立 場を明確にしていな かった。	法人の代表としての 立場から、外部の関 係者との交渉を行っ た。	法人の代表として、 外部の関係者との意 向を伝えた。	法人の代表として、 外部の関係者との交 渉し、法人としての意 向を伝え、必要な情 報や資源の提供を依頼 した。	法人の代表として外 部の関係者との交渉 し、法人としての要 望を伝え、それを実 現させた。

第1観点. 業績目標達成のためのリーダーシップ(理事)

水準 評価項目	レベル0	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4
理事その1 担当部門の業績目標の設定	法人の全体方針と担当部門との関連性を正しく理解していなかった。	法人の全体方針と担当部門の課題との関連性を正しく理解し、目標設定を行った。	目標の各項目について達成すべき目標値を設定した。	目標設定に際し、担当部門にとつて挑戦的な目標値を設定した。	挑戦的な目標設定にあたり、その根拠や見通しを明確にした。
理事その2 担当部門の業績目標の達成のための経営資源の調達	担当部門の目標を達成するために、どんな経営資源が必要なのかのスペックを設定しなかった。	担当部門の目標を達成するために、どんな経営資源が必要なのかのスペックを明確に設定した。	必要な経営資源の調達方法を明確にした。	左記に基づき、自ら主体的に経営資源の調達活動にリーダーシップを発揮した。	調達した経営資源を有効に活用して担当部門の目標の達成を図った。
理事その3 担当部門の業績目標の管理職層への目標展開	担当部門の方針に基づき、管理職層の担当領域を明確に設定しなかった。	担当部門の方針に基づき、管理職層の担当領域を明確に設定した。	担当部門の方針に基づき、担当領域における目標値を管理職層に対して明確に提示した。	管理職層と、担当領域の目標について具体的な検討の場を持ち合意を得た。	自らの主導で、管理職間の担当領域ごとの目標を共有化し、一つの方向に束ねた。
理事その4 担当部門の業績目標達成のための課題設定	担当部門の方針に基づき、担当部門の目標達成のために明確な課題を設定しなかった。	担当部門の方針に基づき、目標達成のための課題を設定した。	設定した課題の解決と目標達成との関連性を明確に提示した。	設定した課題について、その根拠や解決のための方策を明確にした。	設定した課題設定の根拠や解決のための方策について、関係者に自らの言葉で伝えた。

第2観点. 業務マネジメント(理事)

水準 評価項目	レベル0	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4
理事その1 業務遂行上の情報の共有	主務官庁その他内外の関係者からの情報の提供を受けたが受身的であった。	主務官庁その他内外の関係者から提供された情報を整理し、把握した。	法人内の関係者から依頼された情報を提供した。	法人内の関係者の依頼に基づき、必要な情報を選別して提供した。	法人内の関係者に対して自ら働きかけ、必要な情報を提供した。
理事その2 業務運営と役割分担	自らが担当すべき業務をなおざりにした。	自らが関係する業務について、重要度を問わず、力を均等に配分した。	担当理事の立場として関わることの重要性を比較検討し、重要な業務に絞り込んで注力した。	自らの関与が重要な業務に重点的に注力し、他の業務を適任の人材に担当させた。	自らの関与が重要な業務に重点的に注力し、他は外注化や廃止も検討した上で、必要な部分を適任の人材に担当させた。
理事その3 財務情報の理解と適切な指示	法人の財務諸表の基礎的な知識・理解が不足していた。	法人の財務諸表を理解しているが、自らの法人の財務の実態を把握していなかった。	法人の財務の実態を把握し、どこに問題があるかを指摘した。	財務の問題点を指摘した上で、理事長に対して適切な意見を出した。	理事長と話し合い、必要なフォローアップを行った。
理事その4 業務マネジメントの組織内での徹底	自らの担当業務を理解できていなかった。	業務の体系づけを指示し、担当部門の業務の全体像及び法人全体の業務との関係を把握した。	担当部門の個々の業務について効率的な指標の設定を指示した。	効率的な指標などの測定指標に基づき、目標を設定し、目標達成に向けての方針を指示した。	自ら率先垂範し、業務の効率性を上げるための協力や工夫をした。
理事その5 コンプライアンス(法令遵守)	自らの法人に関わる法令を理解して、それを遵守しているか否かの確認を行った。	法令遵守の確認はしているが、担当範囲における潜在化している問題点を把握していなかった。	担当部門の潜在的問題を把握した上で、適切な指示を行った。	担当部門の潜在的問題に問題点や倫理上の問題に対して、適切な指示を講じ、必要なフォローアップを行った。	担当部門を越えた法人としての全体の潜在的問題を解決して、フォローアップを行った。
理事その6 危機管理(予防保全)	担当部門における危機的な事態を予測できなかった。	担当部門における危機的な事態を予測したが、それに対しての予防策を講じなかった。	担当部門の予防策を的確に講じた。	法人全体の体系と整合性のある予防策を講じ、理事長に提案した。	予防策自体の有効性を考慮し、常にモニタリングを行った。
理事その7 危機管理(事後処理)	期間中に生じた危機的な事態に対し、その対処策を自ら考えなかった。	対処策を考えただが、場当たり的で一貫性に欠けていた。	担当領域において体系的な対処策をとったが、自らの陣頭指揮を執らなかつた。	自ら陣頭指揮を執って対処したが、対処策からその後の教訓抽出までは行わなかつた。	危機的事態への対処策を振り返り、組織の教訓として全員に周知徹底をした。

第3観点. 組織・人事マネジメント(理事)

水準 評価項目	レベル0	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4
理事その1 役員会(または理事 会)における活動	役員会に出席してい たが、自らの意見は 出さなかった。	理事長や他の理事に 求められれば意見を 出した。	理事長や他の理事に 求められなくても自ら 意見を出した。	自ら意見を出し、その 内容は建設的であつ た。	建設的な問題提起を し、役員会での議論 につなげた。
理事その2 後任者の育成	後任者について、見 込みのある人物の育 成や選抜を行わな かった。	後任者について、見 込みのある人物の育 成を行ったが、役員と しての適性や能力は 十分に評価しなかつ た。	自らの後任者につい て、適性や能力を評 価し、育成・選抜を 行った。	自らの後任者につい て、長所及び短所を 明確にし、後任を務 める際の参考情報と させた。	自らの後任として、多 くの関係者が納得で きる優秀な人材を育 成・選抜した。

第1観点. 監査方針設定と組織化活動(監事)

水準 評価項目	レベル0	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4
監事その1 年度の監査方針の 設定	法人の全体方針と監査方針との関連性を正しく理解していなかった。	法人の全体方針と監査方針との関連性を正しく理解し、年度の監査方針を設定した。	年度の監査方針の設定に際して、監査の対象範囲や視点、監査結果の活用先などを考慮した。	年度の監査方針の設定に際して、従来の法人監査にはなかった新しい視点を導入した。	自ら主体的に設定に関わった監査方針が、他の独立行政法人監査に影響を与えて、モデルとなった。
監事その2 年度の監査方針の 関係者への周知徹底	法人の監査方針やその背景にある考え方を理事長や理事層に対して自らが説明はしなかった。	法人の監査方針やその背景にある考え方を理事長や理事層に対して自ら説明した。	法人の監査方針やその背景にある考え方を理事長や理事層に対して説明して、理解を得た。	法人の監査方針やその背景にある考え方が理事長や理事層に正しく理解されるように啓蒙に務めた。	法人の監査方針やその背景にある考え方が理事長はじめ全職員に確実に浸透するように啓蒙に務めた。
監事その3 月次会計報告の監査	会計月次報告の説明を受けたが特に目立ったコメントはしなかった。	会計月次報告に対してより第三者的な立場でコメントを行った場がフォローはしなかった。	会計月次報告結果に対して第三者的な立場でコメントを行い、そのフォローを行った。	会計月次報告結果に対しての第三者的な立場でのコメントをフォローしてそこから問題点を早期に把握した。	会計月次報告結果に対しての第三者的な立場でのコメントに基づいて問題点を解決し再発防止をはかった。
監事その4 理事長、理事の職務 遂行監査	役員会・理事会の招集や決議の方法及びその内容に関する監査を行わなかった。	役員会・理事会の招集や決議の方法及びその内容に関する監査を行ったが、理事長や個々の理事の職務遂行に関する監査は行わなかった。	理事長や理事の職務遂行が、法令や理事会決議に適合しているかを定期的に監査した。	理事長や理事の職務遂行を違法性監査の観点に止まらず、国民にとつて著しく不当な内容ではないかの適合性監査を行った。	理事長や理事の職務遂行結果を国民にとつて著しく不当な内容ではないかの適合性監査を行いその結果を自ら発表した。

水準 評価項目	レベル0	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4
監事その5 事業所など業務の実地監査	事業所など法人業務の実地の場である現地に赴いてその業務遂行を監査しなかつた。	実地監査を行ったが、その準備や事後報告は事務局が主に行っており、自ら踏み込んだ監査をしなかつた。	実地監査の対象設定の段階から自らが総合的な判断で臨み、計画を立案して、監査を行った。	実地監査を自ら総合的な判断で企画して、監査を行い、さらに関係者からの聴取だけでなく自ら実態調査を行った。	自ら実地監査を行った結果を、違法性、妥当性の観点から将来のリスクを考慮して理事長以下の理事層に勧告を行った。
監事その6 法人の機関連績目標の内部評価の結果や過程に関する監査	法人の機関連績目標の内部評価に関して結果報告を受けるだけで特にアクションをとらなかつた。	法人の機関連績目標の内部評価の結果については、コメントはしたが、国民の視点からの第三者的な問題指摘や勧告までは行わなかつた。	法人の機関連績目標の内部評価の結果について、国民の視点から客観的な問題指摘や改善勧告を行った。	法人の機関連績目標の内部評価の結果のみならず、その評価方式や運用実態まで踏み込んだ監査を行いその結果を理事長や理事層に勧告した。	法人の機関連績目標の内部評価に関する改善勧告を、理事長や理事層に対して行い、実際に改善に結びつけるよう強い働きかけを行った。