【別添2】

個人業績評価項目・評定表（副理事長）

区分	評価項目＼水準		レベル0 （0．0）	レベル1 （0．5）	レベル2 （1．0）	レベル3 （1．5）	レベル4 （2．0）	評定点
業績目標達成に向けてのリーダーシップ	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っ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。	
	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。	
	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。	
	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。	
	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柄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。	
業務マネジメント	6	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。	
	7	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。	副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。	
	8	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。	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。	
	9	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。	
	10	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が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はかっただけでなく、組織の教訓として全員に周知徹底を行った。	
	11	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。	
	12	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った。	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った。	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。	
	13	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にのみ注力し、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、先見性のある長期的なビジョンが描けなかった。	将来の課題を見据えて、先見性のある長期的な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。	

243

【別添2】

個人業績評価項目・評定表（副理事長）

区分	評価項目＼水準		レベル0 （0．0）	レベル1 （0．5）	レベル2 （1．0）	レベル3 （1．5）	レベル4 （2．0）	評定点
組織・人事マネジメント	14	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。	
	15	理事等の後任者の育成	理事等の後任者について、見込みのある人物の育成や選抜を行わなかった。	理事等の後任者について、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った。	理事等の後任者について、適性や能力を評価し、育成・選抜を行った。	理事等の後任者について、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。	理事等の後任として、多くの関係者が納得できる優秀な人材を育成・選抜した。	
対外インパクト	16	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。	
	17	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、外部の関係者と交渉し、法人としての意向を伝えた。	法人の代表として、外部の関係者と交渉し、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交渉し、法人としての要望を伝え、それを実現させた。	
その他	18	社会への説明責任	社会に向けて説明すべき事柄について自ら説明しなかった。	社会に向けて説明すべき事柄について自ら説明した。	社会に向けて説明すべき事柄について自ら説明するとともに的確なフォローアップを行った。	社会に向けて説明すべき事柄について自ら説明するとともに的確なフォローアップを行い国民に正しく理解されるよう啓蒙に務めた。	社会に向けて説明すべき事柄について自ら説明責任を果たし、広く国民の理解を得た。	
	19	三機関統合効果の発揮	統合効果の発揮に向け、課題の解決に十分な対策とらなかった。	統合効果の発揮に向け、リーダーシップを発揮して課題の解決を図った。	統合効果の発揮に向け、リーダーシップを発揮して課題の解決を図るとともに的確なフォローアップを行った。	自ら先導して課題の解決と的確なフォローアップを行い、一層の統合効果発揮につなげた。	自ら先導して課題の解決と的確なフォローアップを行い、国民の期待に沿う統合効果発揮につなげた。	
							合計点	
							平均点	

（※平均点は、小数点第一位未満を四捨五入）

【別添2】

個人業績評価項目・評定表（理事）

区分	評価項目＼水準		レベル0 （0．0）	レベル1 （0．5）	レベル2 （1．0）	レベル3 （1．5）	レベル4 （2．0）	評定点
業績目標達成のためのリーダーシップ	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、担当部門にとっ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。	
	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。	
	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。	
	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。	
業務マネジメント	5	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。	
	6	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。	
	7	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、副理事長に対して適切な意見を出した。	理事長、副理事長と話合い、必要なフォローアップを行った。	
	8	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。	
	9	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が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は把握していなかった。	担当部門の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。	担当部門の潜在的な問題点や倫理上の問題に対し、適切な指示を講じ、必要なフォローアップを行った。	担当部門を超えた法人としての全体の潜在的な問題点や倫理上の問題を解決して、フォローアップを行った。	
	10	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、それに対する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。	
	11	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。	担当領域において体系的な対処策をとったが、自ら陣頭指揮を執らなかった。	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った。	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。	
組織・人事マネジメント	12	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った。	建設的な問題提起をし、役員会での議論につなげた。	
	13	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った。	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。	

【別添2】

個人業績評価項目・評定表（理事）

区分	評価項目＼水準		レベル0 （0．0）	レベル1 （0．5）	レベル2 （1．0）	レベル3 （1．5）	レベル4 （2．0）	評定点
その他	14	社会への説明責任	社会に向けて説明すべき事柄について自ら説明しなかった。	社会に向けて説明すべき事柄について自ら説明した。	社会に向けて説明すべき事柄について自ら説明するとともに的確なフォローアップを行った。	社会に向けて説明すべき事柄について自ら説明するとともに的確なフォローアップを行い国民に正しく理解されるよう啓蒙に務めた。	社会に向けて説明すべき事柄について自ら説明責任を果たし、広く国民の理解を得た。	
	15	三機関統合効果の発揮	統合効果の発揮に向け、課題の解決に十分な対策をとらなかった。	統合効果の発揮に向け、リーダーシップを発揮して課題の解決を図った。	統合効果の発揮に向け、リーダーシップを発揮して課題の解決を図るとともに的確なフォローアップを行った。	自ら先導して課題の解決と的確なフォローアップを行い、一層の統合効果発揮につなげた。	自ら先導して課題の解決と的確なフォローアップを行い、国民の期待に沿う統合効果発揮につなげた。	
合計点								
平均点								

（※平均点は、小数点第一位未満を四捨五入）

246

個人業績評価項目・評定表(監事)

区分		評価項目＼水準	レベル0 (0.0)	レベル1 (0.5)	レベル2 (1.0)	レベル3 (1.5)	レベル4 (2.0)	評定点
監査方針設定と組織化活動	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。	
	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。	
	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。	
	4	理事長、副理事長、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、副理事長及び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、副理事長及び理事の職務遂行が、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、副理事長及び理事の職務遂行を違法性監査の観点に止まらず、国民にとっ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、副理事長及び理事の職務遂行結果を国民にとって著しく不当な内容ではないかの妥当性監査を行いその結果を自ら発表した。	
	5	事業所や関連団体など業務の実地監査	事業所や関連団体など法人業務の実際の場である現地に赴いてその業務遂行を監査しなかった。	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った。	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。	自ら実地調査を行った結果を、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や理事層に勧告を行った。	
	6	法人の機関業績目標の内部評価の結果や過程に関する監査	法人の機関業績目標の内部評価に関しては結果報告を受けるだけで特にアクションをとらなかった。	法人の機関業績目標の内部評価の結果について、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った。	法人の機関業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。	法人の機関業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。	法人の機関業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に強い働きかけを行った。	
							合計点	
							平均点	

(※平均点は、小数点第一位未満を四捨五入)

（参考）

独立行政法人宇宙航空研究開発機構における「業績勘案率」の基準について

平成１６年８月９日
文部科学省
独立行政法人評価委員会
宇宙航空研究開発機構部会

独立行政法人宇宙航空研究開発機構（以下「機構」という）の役員の退職手当に係る「業績勘案率」については、「独立行政法人、特殊法人及び認可法人の役員の退職金について」（平成15年12月19日閣議決定）及び「「業績勘案率」の評価を行うに当たっての基本的考え方」（平成16年3月24日文部科学省独立行政法人評価委員会）に基づくほか、以下のとおりとする。

１．「業績勘案率」の決定の実施時期

機構の役員の退職手当に係る業績勘案率の決定については、原則として当該役員が在職したそれぞれの事業年度に対応する機構の業務実績の評価等を踏まえ、速やかに実施する。

２．機関実績勘案率αおよび個人業績勘案率βの決定方法

（１）機関実績勘案率α

機関実績勘案率αは、当該役員が在職した期間に係る、各事業年度の機構の業務実績評価の項目別の評価及び総評を踏まえて、宇宙航空研究開発機構部会が決定する。

機構の業績評価の項目数は８０項目を超えるものであるため、総合的に勘案した機関全体としての評価値の目安を算出するために、

Ｓ＝２．０，Ａ＝１．２，Ｂ＝０．６，Ｆ＝０．０

とした全項目の合計点を項目数で除した評価の加重平均点を算出し、総評を踏まえて必要に応じて修正するものとする。

複数の事業年度に在職した期間がある場合は、各事業年度の機関実績勘案率の平均とする。また、役員が年度途中で退職する等、当該年度の機関実績勘案率が決定されていない場合は、直近の年度の機関実績勘案率を当該年度の機関実績勘案率とみなすことができる。

（２）個人業績勘案率β

個人業績勘案率βは、当該役員の在職した期間の法人運営に関し、予め理事長が行った評定結果に基づき、部会が決定する。

理事長が行う評定は、各評価項目毎に５段階で評定点を付し、これらの評定点の平均値を算出するものとする。

ただし、当該役員が理事長である場合は、監事が行った評定に基づいて決定するものとする。

１）評価項目

主たる担当業務に関する事項：５０％

①対象役員の担当業務における企画力、統率力

②対象役員の担当業務における組織・人事マネジメント

③対象役員の担当業務における財務・会計マネジメント

④対象役員の担当業務における適正な監査

役員共通の業務に関する事項：５０％

⑤機構全体の経営に関する理事長の補佐

⑥危機管理

⑦社会への説明責任

⑧統合効果発揮への貢献

なお、役員の担当業務により、理事長が行う評定が上記により難い場合には、その都度理事長が項目を定めることができるものとする。

２）評定の基準（評定点：評定基準）

・２．０：極めて優れた指導力を発揮し業務を遂行した

・１．５：優れた指導力を発揮し業務を遂行した

・１．０：概ね適切に業務を遂行した

・０．５：業務遂行に一部支障を与えた

・　０．０：業務遂行に著しく支障を与えた

３．機関実績勘案率αの配分率ｘと個人業績勘案率βの配分率ｙの比率について

役員は、各々担当業務を抱えているものの、理事会議等の場を通じて機構全体の運営に責任を有するものであるため、業績勘案率を求める際は、機関実績勘案率を個人業績勘案率より重きを置くこととする。

しかしながら、機構は、人工衛星、ロケットや宇宙科学など極めて長期的な取り組みを要する研究開発を行っており、短期間で評価することが困難である。役員の行う法人運営についても研究開発に必要な組織・人事、財務・会計制度など研究開発としての実績が現れる業務実績評価に反映されるまでには長期間を要するものが多い。このため、機関実績を重視し過ぎると、業績の高い時に役員に就いた者の退職金が高くなり、業績の低い時に役員に就いた者の退職金が低くなるという問題がある。

このようなことから、機構における配分率ｘとｙの比率については、機関実績勘案率に幾分重きを置き、原則としてｘ＝０．６、ｙ＝０．４とする。

ただし、特別の事情等により、これにより難いと認められるときは、配分率ｘとｙの比率をその都度決定することができることとする。

以上

別紙

役員の退職に係る個別法人運営評定表(例)

独立行政法人宇宙航空研究開発機構
理事長　山之内秀一郎

役員氏名　○○　○○

役員在職期間
　平成15年10月　1日　理事就任、　平成1　年　　月　　日　理事退任　(在職期間　　月)
評価対象期間
　平成16年　1月　1日　～　平成1　年　　月　　日　(期間　　月)

個人業績勘案率基準表

個人業績勘案率	判断の基準
1．6～2．0	極めて優れた法人運営を行った
1．1～1．5	優れた法人運営を行った
1．0	概ね適切に法人運営を行った
0．5～0．9	法人の業務遂行に一部支障を与える法人運営を行った
0．0～0．4	法人の業務遂行に著しく支障を与える法人運営を行った

評定表

評価項目	評定点
①対象役員の担当業務における企画力、統率力	1.0
②対象役員の担当業務における組織・人事マネジメント	1.0
③対象役員の担当業務における財務・会計マネジメント	1.0
④対象役員の担当業務における適正な監査	1.0
⑤機構全体の経営に関する理事長の補佐	1.0
⑥危機管理	0.5
⑦社会への説明責任	1.0
⑧統合効果発揮への貢献	1.5
合計点	8.0
平均点	1.0

※平均点は、小数点第1位未満を四捨五入

(注) 評定点については、下記のとおり0～2．0の範囲(0．5キザミ)により採点
　2.0 極めて優れた指導力を発揮し業務を遂行した
　1.5 優れた指導力を発揮し業務を遂行した
　1.0 概ね適切に業務を遂行した
　0.5 業務遂行に一部支障を与えた
　0　業務遂行に著しく支障を与えた

251