

地方公共団体における人事評価の活用等に関する研究会(第2回) 論点整理

検討項目	第18次公能研における論点	新たな論点	国家公務員制度改革基本法における視点
1. 絶対評価と相対評価	<ul style="list-style-type: none"> ○ 絶対評価が基本 ○ 評価結果の活用時には、部局間調整も必要 ○ 「相対的な分布規制」は絶対評価と相反 ○ 各自治体の組織風土等の勘案が必要 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 絶対評価を基本とすべきではないか。 ○ 相対分布を念頭におくことも必要ではないか。 	
2. 能力評価について	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職務毎に期待される役割像の明確化が必要。 ○ 組織が求める職員像の具体化が必要(コンピテンシー評価) ○ 意欲態度は、行動過程の観点から、能力評価で判断 	<ul style="list-style-type: none"> ○ コンピテンシー評価を行うべきか。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ (第6条)倫理に関する評価項目の設定について ○ (第6条、10条)研修や職員の超過勤務の状況の評価への反映について
3. 業績評価について	<ul style="list-style-type: none"> ○ 業績評価は、原則として目標管理の手法を前提 ○ 設定目標は、中長期的なもの、行政事務改善も必要 ○ 目標の難易度設定は、先ず全庁的な視野が必要 ○ 目標設定は先ずトップが具体的戦略を示す必要 ○ 定型業務を行う職員には、弾力的取扱いが必要 ○ 事務事業評価の充実も目標管理の円滑な導入に重要 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 能力評価と業績評価を二本立て実施の認識醸成が必要ではないか。 ○ 目標管理の手法を前提とした業績評価とするべきか。 ○ 組織目標に係る個人目標の優先を明確にすべきではないか。 ○ 組織目標を体系的に関連づけるべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ (第9条)組織目標を踏まえて行わなければならないことについて
4. 評価者訓練について	<ul style="list-style-type: none"> ○ 部下の適正な評価は管理・監督者の重要な能力 ○ 導入時は評価者全員に評価者訓練が必要 ○ 評価者訓練には広域的実施も検討すべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 評価者訓練の重要性の認識醸成が必要ではないか。 	
5. 評価基準等の公表(人事評価の基準及び方法等)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 人事評価の実施規程を公表すべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 透明性向上のためにどのように取り組むべきか。 	
6. 評価結果の開示について	<ul style="list-style-type: none"> ○ 納得性の観点から、評価結果の開示は重要。 ○ 各団体の組織風土を踏まえ、段階的实施も可 		<ul style="list-style-type: none"> ○ (第9条)評価結果の開示その他職務に対する主体的な取組を促す措置について
7. 面談の実施について	<ul style="list-style-type: none"> ○ 結果等につき職員の納得と理解を得る必要 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 面談実施についてどう考えるか。 	
8. 苦情対応について	<ul style="list-style-type: none"> ○ 評価システムのその信頼性・納得性を高める必要 ○ 苦情相談者が不利益にならないことの明示が必要 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職員が幅広く苦情相談できる体制を整えるべきではないか。 ○ 苦情処理とどのように役割分担すればよいか。 ○ 人事委員会等の苦情処理機能とどのように役割分担すればよいか。 	
9. 人事評価システムを補完するシステム(自己申告等)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 人材育成の点からも自己申告は重要 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 自己申告を効果的活用をどのように考えるか。 	